



1일 단위 연장근로 제한에 대한 입법 논의 필요성

차 동 욱

기존의 1일 단위도 연장근로 산정에 포함하던 방식이 사라진 현재, 이에 대한 논의와 대안 제시는 결국 입법부의 역할이라 할 수 있다. 장시간 근로, 집중 근로가 문제되어 온 우리나라의 근로시간 현안 등을 고려할 때 1일 단위 연장근로 상한 규제의 부재는 곧바로 건강권에 대한 실질적인 침해로 연결될 가능성이 높다. 이를 위한 입법 대안으로서 1일 단위 상한 규정의 명시적 도입, 1일 단위 연장근로 합산 산정방식의 입법화, 11시간 연속휴식제도의 도입 등이 고려될 수 있다. 다만, 근로자의 건강권을 보장하되 근로시간의 합리적 운영을 함께 고려하는 입법 논의가 되어야 할 것이다.

1 연장근로시간 산정기준이 달라졌다!

지난해 말, 대법원은 1주간 연장근로시간 한도에 대하여 기존의 행정해석¹⁾과 다른 판단을 하여 논란이 되고 있다. 대법원은 「근로기준법」 제53조 제1항이 “1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다”고 설정한 것이므로, 연장근로시간 산정의 기준은 ‘1주간’의 기준근로시간만이 이에 해당한다고 판단하였다.²⁾ 이 경우 연장근로를 포함한 시간이 주 52시간을 넘지 않으면, 1일에 몇 시간을 일하였는지는 관계없이 「근로기준법」 위반에 해당하지 않게 된다. 행정해석 역시 대법원의 판결을 존중한다는 입장을 표하며

동일하게 변경되었다.³⁾

1일 단위 연장근로를 고려하던 방식이 사라진 것은 단지 산식의 변경만을 의미하지 않는다. 제한적으로, 법정 유연화 제도 등에 의하여만 가능하였던 장시간 집중 근로 제한이 결과적으로 완화되었음을 의미하는 것이기도 하다. 이를 들어 근로시간을 보다 합리적으로 운영할 수 있게 되었다는 입장도 존재하나, 연장근로 제도의 남용에 따른 근로자의 건강권 침해 우려의 목소리도 있다. 다만 근로시간의 유연성 확보와 건강권 보호는 서로 대립되는 것이 아닌, 산업 현장에서 추구해야 할 공통의 목표이다. 기존의 1일 단위 집중 근로를 사실상 제한하였던 산정방식이 사라진 현재, 근로자의 건강권을 보장하면서도 합리적 근로시간 운영을 가능하게 하는 국회의 입법 논의가 필요한 시점이다.

1) 고용노동부, ‘근로시간 단축 관련 개정 근로기준법 설명 및 홍보자료’ 2018. 5. 18. 행정해석은 ‘1주간에 12시간을 한도’로 하고 있는 것과 더불어, 1주간의 근로시간 중 각 근로일마다 ‘1일 8시간을 초과하는 근로시간’을 모두 연장근로시간으로 합산하였고, 그 초과하는 시간이 12시간을 넘을 경우 연장근로시간 한도 위반으로 보고 있었다.

2) 대법원 2023. 12. 7. 선고 2020도15393 판결.

3) 고용노동부 보도자료 ‘연장근로 한도 위반 기준 행정해석 변경’ 2024. 1. 22.



2 현행법 구조와 입법 논의의 필요성

(1) 기준근로시간과 연장근로 제한에 관한 현행법 구조

「근로기준법」 제50조⁴⁾는 제1항에서 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간, 제2항에서 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다고 하여 법정근로시간으로서의 기준근로시간을 법구조상 병렬적으로 규정하고 있다. 법정근로시간은 연장근로 및 탄력근로 등의 유연근로시간제 운영을 위한 기준근로시간으로서, 절대적 상한을 정하는 것은 아니다.⁵⁾

입법연혁적으로 볼 때, 기준근로시간에 관하여 1997년 이전의 「근로기준법」에서는 주단위와 일 단위 기준근로시간을 같은 항으로 포섭하고 있음에 반하여, 1997년 법개정에서는 제1항에서 1주 단위의 규제(44시간)를, 제2항에서는 1일 단위(8시간)의 규제에 개정된 것을 들어, 1일 8시간제는 이러한 원칙에 부수하여 행하여지는 1일의 최장근로시간의 규제에 이해하여야 한다는 견해가 있다.⁶⁾

현재 1일 단위의 기준근로시간이 가지는 의미를 명시적으로 설명하는 자료 등이 부재한 상황에서 앞선 견해들이 지배적이라는 뜻은 아니지만, 적어도 연장근로에 있어서 이 1일 단위 기준근로시간

이 직접적으로 연장근로 산정에 영향을 미치지도록 설계된 것으로는 보이지 않는다. 그러나 1일 단위 기준근로시간은 1953년 「근로기준법」 제정시부터 존재하여 왔으며, 근로자의 노동인권 및 건강권이 보장되는 바탕에서 제도가 운영되어야 한다는 전제는 1일 단위 연장근로에서도 역시 적용되어야 할 것이다.

또한 최근 변경 이전의 행정해석, 위 판례의 하급심의 취지 등을 보면 연장근로의 제한은 제50조 제1항과 제2항 모두에 적용되어, 1일 8시간을 초과하는 근로는 모두 연장근로로 판단함으로써 1일 단위 근로가 무제한적으로 인정되는 데에 대한 제한을 가하고 있음을 알 수 있다. 그리고 이러한 이해는 기준근로시간과 근로시간 단축의 의미에 부합하는 것이었다고 볼 수 있다.

그러나 현행법이 연장근로의 상한을 법률에서 직접적이고 명시적으로 언급하는 것은 어디까지나 주단위이다. 결국, 해석상 제53조⁷⁾가 제50조 전체를 포괄할 수 있는가에 대한 논의와는 별개로, 대법원은 최근 판결에서 1일 단위 연장근로 산정 기준은 없다는 뜻을 분명히 하고 있다.

(2) 입법 논의의 필요성

판결이 발표된 이래, 노동계를 중심으로 이른바 ‘몰아치기 노동’을 가능하게 만든 대법원의 판단을 비판함과 동시에 입법의 필요성이 주장되고 있다.⁸⁾ 판결의 산식대로라면, 이론적으로는 압박근로나 연속밤샘이 가능해져서 근로자의 건강권이 심각하게 침해될 가능성이 더욱 높아지기 때문이다. 이에 대하여 근로시간의 규제 방법은 노사간의

4) 근로기준법 제50조 【근로시간】 ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

5) 김형배·박지순, 『노동법강의』 제11판, 신조사, 2022, p.319.

6) 김형배, 『노동법』 제27판, 박영사, 2021, p.488. 또한, 종래 ‘1일 8시간, 1주 44시간’의 입법형식을 취하였으나 개정법에서 그 순서 및 항이 바뀐 것에 대하여, 이는 1987년 일본 「노동기준법」 개정을 그대로 따른 것인데, 일본 후생노동성은 이에 관하여 ‘근로시간의 규제는 1주 단위의 규제를 기본으로 하고, 1일 단위의 규제는 1주간의 근로시간을 1주간의 근로일수로 나눌 경우 그 상한선이 정하여지는데 의미가 있다고 설명하는 견해가 있다. 이병태, 『최신노동법』 제83정판, 중앙경제, 2008, p.770; 노동법실무연구회, 『근로기준법 주해Ⅲ』 제2판, 박영사, 2020, p.166.

7) 근로기준법 제53조 【연장근로의 제한】 ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

8) 한국노동조합총연맹, ‘대법원 연장근로기준에 관한 판결에 대한 논평’, 2023. 12. 25.

자율적 합의에 의한 문제이지, 공권력의 개입이나 입법적 제한 등 협소한 근로시간 규제 방식은 자체 되어야 한다는 견해도 존재한다.⁹⁾ 다만 그러한 근로시간 규제의 자율화, 1일 근로시간 상한규정 부재라는 결과가 어디까지나 사회적 합의 및 국회의 논의에 따른 결과여야 하는 것이지, 입법 부재 형태를 그대로 긍정하는 것이어서는 안 된다. 즉, 1일 단위 근로시간 상한규정의 부재 자체가 국회의 논의 결과 이에 대한 규제를 정하지 않겠다고 하는 합의에 따른 공백이 아닌 이상, 이에 대한 신속한 입법 논의가 필요하다.

그렇다고 하여 입법 논의의 필요성이 곧바로 1일 단위 상한을 명시적으로 설정할 것을 의미하는 것은 아니다. 근로자의 건강권 침해 방지하기 위한 목적하에서는 입법 기술적으로 여러 가지 방안이 고려될 수 있으며, 이 과정에서 당사자들의 의사에 따른 합리적 선택이 가능하도록 하는 제도 설계도 병행될 수 있을 것이다. 다만 그 선택은 어디까지나 사회적인 논의와 국회에서의 합의하에 이루어져야 한다. 외국의 법제와 비교해 보면, 국가마다 1일 단위 근로시간의 상한을 설정하는 데에는 차이가 있다. 근로시간의 종료 후 11시간의 연속 휴식을 보장하거나, 1일 총 상한을 10시간으로 하되, 단체협약으로 12시간까지 연장할 수 있도록 하는 경우, 1일 상한의 규정 자체를 두지 않고 있는 경우 등 다양하다.¹⁰⁾ 이를 보더라도 1일 단위 연장근로 상한 규정의 부재 그 자체가 문제로서 지적되기는 어렵다. 그러나 장시간 근로, 집중 근로가 문제되어 온 우리나라의 근로시간 현안¹¹⁾등을

고려하면, 1일 단위 연장근로 상한 규제의 부재는 곧바로 건강권에 대한 실질적인 침해로 연결될 가능성이 적지 않다. 이는 노동보호의 최저기준이자, 장시간 근로의 제한과 휴식권의 보장이 이루어져야 하는 목적인 근로자의 건강을 직접 침해하는 것이 된다.

또한 기준근로시간이 가지는 의미로서 원칙적으로 이 기준을 초과하는 근로를 시켜서는 안 되는 것과 이를 초과하기 위해서는 법률상 정해진 요건을 갖추어야 할 것¹²⁾ 등에 비추어 보면 주 단위와 더불어 기준근로시간에 포함되고 있는 1일 단위의 연장근로 역시 이러한 취지에 맞추어 운영될 필요가 있다. 즉, 현재와 같은 법적 공백이 되어 버린 상황이 사회적 합의 내지 이에 따른 입법의 결과라는 명확한 증거가 존재하지 않는 이상, 입법에 대해 침묵해서는 안 되는 것이다.

3 입법 대안의 검토

(1) 1일 단위 상한 규정의 명시적 설정 방안

우선, 1일 단위 상한 규정을 명시적으로 정하는 방법을 생각해 볼 수 있다. 즉, 「근로기준법」 제53조에 1일 단위 연장근로의 상한을 규정하는 것으로, ‘1주 간에 12시간을 한도로, 1일에 3시간(예시)을 한도로’와 같이 명시적 규정을 통해 상한을 규제하는 것으로, 현재 이러한 내용을 담은 법률안¹³⁾이 발의되어 있으며, 최근 시민단체에서도 1일 4시간 상한 등 직접적 규제를 요구하고 있다.¹⁴⁾ 1일 단위 연장근로의 상한

9) 이승길, 동아일보 오피니언 “연장근로 주단위 계산” 판결이 던진 근로시간 개편 과제”, 2024. 1. 10.

(<https://www.donga.com/news/Opinion/article/all/20240110/122993273/1>)

10) 서인오·손연주, 「근로시간법제 국제 비교」 경총 노동경제연구원, 2016을 참조.

11) 이른바 ‘크런치 모드’로 불리는 IT업계 등의 집중근로에 대한 근로자의 건강권 문제 등은 단지 이론적인 형태로서가 아닌 실질적으로 건강권이 침해되는 상황임을 이해할 필요가 있다.

12) 이철수, 『노동법』, 현암사, 2023, p.217.

13) 2023. 12. 28. 김영주의원 대표발의 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호:2126108)

14) 2024. 1. 14. 직장잡질119, 「근로시간 제도 개편 7대 요구안」.

규정의 도입은 가장 직접적이고 명시적인 개정방안으로 특정일에 업무가 과도하게 집중되어 근로자의 건강권이 침해되는 것을 예방하는 효과가 있을 것으로 예상된다. 그러나 근로시간 규제가 가지는 일률적 규제로서의 특성 및 위반시 형사제재 등을 고려할 때, 산업에 대한 수용성 내지 실질적인 호응을 위해서는 사회적 합의 등 충분한 논의가 전제될 필요가 있다.

(2) 1일 단위 연장근로 합산 산정방식의 입법화

다른 방안으로서 1일 단위 연장근로 합산 방법의 산식을 입법화하는 방안이 있다. 즉, 실근로시간으로서 1일 단위 8시간을 초과하는 시간을 합산하여 주당 총 연장근로시간을 계산하는 산식 자체를 법률로서 도입하는 방안이다. 이는 위 판결 이전 행정해석에서 사용하고 있던 방안으로, 1일 단위 연장근로시간 상한을 일률적으로 정하는 것이 아니라, 1주 연장근로시간이 12시간을 초과할 수 없도록 규정하기 때문에 1주 총 근로시간이 52시간 이내이더라도, 1일 8시간을 초과하는 근로는 연장근로로 보아, 그 합산이 1주당 12시간을 초과하면 위법임을 법률에 명시하는 것이다. 지금까지 행하여져 왔던 산식을 입법화하는 것은 산업계 등에 있어 그 충격을 최소화하고, 기존의 방식에 대한 법적 근거를 마련하는 것에 지나지 않으므로 순응도가 높을 것으로 생각된다. 다만, 현재 판례가 1일 단위 산식을 부정하고, 정부 역시 판례를 바탕으로 행정해석을 변경하였으며, 판례를 사용자측이 지지하는 것으로 보이는 만큼, 새로운 사회적 논의의 필요성이 존재한다.

(3) 11시간 연속휴식제도 도입에 대한 고려

그리고 상한 규제에 대한 여러 입법적 논의와 더불어 근로자의 건강을 직접적으로 보호하기 위하여 11시간 이상의 연속적인 휴식제도를 전면적으로 도입

하거나 병행하는 방안도 고민해 볼 수 있다. 다만, 현행 법체계상 3개월 이내의 탄력적 근로시간에는 11시간 연속휴식제도를 도입하지 않은 것 등을 고려할 때, 이는 전체적인 근로시간 체계 안에서 논의될 필요가 있을 것이다.

4 입법시 유의사항

근로시간의 규제에 관한 입법 논의는 「근로기준법」의 일률성, 강행성에 비추어 사회적 합의가 선행될 필요가 있다. 특히 연장근로에 관하여는 사회적 합의와 이에 따른 산업계의 수용이 필수적이다. 이러한 합의와 수용 없이는 제도의 존재에도 불구하고 장시간 근로가 음성적으로 행하여질 가능성이 적지 않을 것이다.

그리고 제도를 설계함에 있어서 기준근로시간에 대한 지나치게 엄격한 규제는 ‘원칙’이자 ‘기준’으로서의 기능을 상실할 수 있으므로 이에 유의하여야 한다. 즉, 연장근로 자체를 제한하고 근로자의 건강권을 보호하고자 하는 기준근로시간 규정의 취지가 1일 연장근로 상한 규정 자체를 뚫으로써 상시 연장근로가 가능하다는 듯한 인상을 주거나, 수많은 예외 규정의 입법화를 촉진하여 사실상 기준이자 원칙으로서의 기능 자체를 상실하게 될 수 있기 때문이다. 1일 단위 연장근로 제한 논의의 목적은 궁극적으로 근로자의 인권 및 노동권 보호이다. 다만 근로시간의 유연한 운영도 고려하여 조화를 이루는 입법 논의가 이루어질 필요가 있다.

『이슈와 논점』은 국회의원의 입법활동을 지원하기 위해 최신 국내외 동향 및 현안에 대해 수시로 발간하는 정보 소식지입니다. 이 보고서의 내용은 국회의 공식 입장이 아니라 국회입법조사처의 조사분석 결과입니다.

