



윤석열 정부의 노동시간 개약과 노동자 건강권

1부 개회식

공동주최 단위 발언

2023년 3월 30일 오전 9시 30분

국회의원회관 제9간담회실

2부 발제 및 토론

좌장 김유선 한국노동사회연구소 이사장

발제 1. 노동시간 개약안 비판적 고찰

박성우 노무사 직장갑질 119 야근갑질 특별위원장

토론 1. 노동자 건강에 미치는 영향과 문제점

김인아 직업환경의학 의사 / 한양대 의과대학 직업환경의학교실

토론 2. 일용직, 단기계약 노동자의 건강권

이정희 한국 노동연구원

토론 3. 과로사, 과로 자살 발생 현황

최승현 노무사

토론 4. 반도체 전자산업 노동자의 과로

이종란 반올림 상임활동가

토론 5. 중소 제조업 노동자의 건강권

황훈재 민주노총 금속노조 경기지부 시흥안산지역 동양피스톤 분회장

토론 6. 전자산업 노동자의 건강권

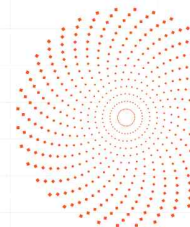
이태윤 한국노총 삼성전자 노동조합 산업안전부장

토론 7. 크런치 모드 전 산업 확대의 문제점 -IT 노동자를 중심으로

차상준 민주노총 화성식품노조 IT위원회 스마일게이트 지회 지회장

토론 8. 노동부

주최 민주노총, 한국노총, 더불어민주당 산업재해예방TF(이수진(비), 진성준, 서영석, 박영순, 강민정, 오영환, 김승남, 어기규, 이학영, 전용기, 이인영, 조오섭, 이탄희 의원), 정의당(강은미, 류호정, 배진교, 심상정, 이은주, 장혜영 의원), 기본소득당 용혜인 의원



토론회 및 자료집 순서

발제 및 토론자	페이지
■ 참석자 소개 및 인사	P.2
■ 좌장 : 김유선 한국노동사회연구소 이사장	
[발제 1] 노동시간 개악안 비판적 고찰 - 박성우 노무사 · 직장갑질119 야근갑질 특별위원장	P.28
[토론 1] 노동자 건강에 미치는 영향과 문제점 - 김인아 직업환경의학 전문의 · 한양대 의과대학 직업환경의학교실	P.73
[토론 2] 일용직, 단기계약 노동자의 건강권 - 이정희 한국노동연구원	P.90
[토론 3] 과로사, 과로 자살 발생 현황 - 최승현 노무사	P.98
[토론 4] 반도체 전자산업 노동자의 과로 - 이종란 반올림 상임활동가 · 노무사	P.114
[토론 5] 중소 제조업 노동자의 건강권 - 황훈재 금속노조 경기지부 시흥안산지역 동양피스톤 분회장	P.123
[토론 6] 전자산업 노동자의 건강권 - 이태윤 한국노총 삼성전자 노동조합 산업안전부장	P.127
[토론 7] 크런치 모드 전 산업 확대의 문제점 IT 노동자를 중심으로 - 차상준 화섬식품노조 IT위원회 스마일게이트 지회장	P.128
[토론 8] 노동부	P.131
■ 질의응답 및 플로어 토론	

◆ 인사말

양 경 수 || 민주노총 위원장

매년 500명 과로사망 얼마나 더 죽어야 합니까
노동시간 개악안은 즉각 폐기되어야 합니다

‘윤석열 정부의 노동시간 개악과 건강권 토론회’를 여는데 함께 해주신 한국노총, 민주당, 정의당, 기본소득당 의원 여러분께 감사드립니다. 바쁘신 가운데 좌장과 발제 토론을 맡아주신 분들께도 진심으로 감사드립니다.



윤석열 정부의 노동시간 개악은 과로사 조장법, 워라벨 파괴법, 임금 삭감법입니다. 특히, 단기계약 노동자에게는 해고와 고용불안을 가중시키고, 근로기준법이 적용되지 않는 특수고용, 플랫폼 노동자들은 통계조차 없는 과로사로 몰고 갑니다. 노동조합이 없는 86%의 노동자들은 기업의 일방적 강요가 넘쳐나는 연장, 야간 노동에 내몰리게 됩니다.

매년 2,400명이 산재로 사망하는 한국의 일터에서 과로로 사망하는 노동자가 매년 500명에 달합니다. 이는 340여명이 발생하는 추락사망을 넘어서 산재 사망의 유형으로는 가장 많습니다. 노동자 시민이 분노했던 SPL 노동자 사망도 12시간 맞교대가 주원인이었던 것은 익히 알려진 사실입니다. 장시간 노동, 압축 노동은 과로사뿐 아니라 사고사망, 근골격계 질환, 정신건강이 2배, 3배 증가합니다. 죽도록 일하다가 죽어 나가는 노동의 현실이 너무도 참혹합니다. 손바닥으로 하늘을 가려도 유분수지 윤석열 정부가 노동시간 개악이 ‘휴식권, 건강권의 보편화’라고 주장하는 대목에 이르면 분노를 넘어 황당하기 까지 합니다. 과로사 산재 인정 기준인 주당 60시간을 운운하며 또다시 노동자 시민을 우롱할 것이 아니라 노동시간 개악안을 즉각 폐기해야 합니다.

노동시간 개악만이 아닙니다. 윤석열 정부는 저임금에 하루 14시간 16시간을 일하는 화물노동자의 최소한의 보호 대책인 화물 안전운임제를 폐기했습니다. 마트 노동자의 건강권을 보호하기 위한 마트 의무휴업일 법 개악을 추진하다가 반대에 부딪치자 지자체별로 개악추진을 확대하고 있습니다. 다단계 하도급 구조와 산재 사망을 줄이기 위한 건설노조의 현장활동에 악선전과 탄압을 거듭하더니 안전규칙을 아예 개악하겠다고 발표 하는데 까지 이르고 있습니다. 노동자 시민의 10만 국민동의청원과 피해자 유족의 단식투쟁으로 제정된 중대재해처벌법을 시행 1년 만에 개정하는 개악안을 6월에 발표하겠다고 하고 있습니다. 민주노총은 4월을 <생명안전 후퇴 개악하는 윤석열 정권 규탄의 달>로 정하고 현장과 거리에서 개악저지 투쟁을 전개하고, 하반기 까지 이어나갈 것입니다.

민주노총은 노동시간 개악안 폐기를 위한 투쟁을 이미 시작했고, 5월 경고 파업 등 노동자 시민과 함께 노동시간 개악을 반드시 저지할 것입니다. 오늘 토론회에서 반도체, 제조업, IT 노동자들의 생생한 현장의 목소리와 한국의 과로사, 과로자살 통계의 현실이 밝혀질 것으로 기대합니다. 노동시간 개악안의 실체는 무엇이며, 건강권을 어떻게 위협하고, 국제적 흐름에 역행하며, 일용직 단기계약 노동자들이 닥치게 되는 현실은 무엇인지 확인할 수 있을 것입니다. 오늘이 자리가 또 다시 노동자 시민을 우롱하는 노동시간 개악에 마침표를 찍게 하는 중요한 한걸음이 되기를 기원합니다.

◆ 인사말

김 동 명 || 한국노총 위원장



안녕하십니까? 한국노총 위원장 김동명입니다.

우선 ‘윤석열 정부의 노동시간 개악과 노동자 건강권 토론회’에 참석하여 주신 관계자 여러분께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다. 특히, 바쁘신 와중에도 토론회 개최에 힘써주신 더불어민주당 산업재해예방TF 소속 의원님들과 정의당 의원님들, 기본소득당 의원님, 그리고 민주노총 양경수 위원장님께 감사의 인사를 전합니다. 더불어 토론회 좌장을 맡아주신 김유선 이사장님과 발제를 맡아주신 박성우 노무사님을 비롯한 토론자분들께도 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

현재 윤석열 정부는 노동개혁을 명목으로 근로시간 제도 개편방안을 발표하면서 현행 주 단위로 운영 중인 연장근로시간 12시간 관리 단위를 노사 합의를 거쳐 월·분기·반기·연 단위로 확대하는 방안을 제시했습니다. 만일 정부안대로라면 사업주는 노동자를 주 최대 69시간까지 몰아서 일 시키는 것이 가능하게 됩니다.

현장은 이제 겨우 주 40시간 최대 52시간 근로시간제가 자리잡혀 가고 있으며 현재에도 유연근로제와 특별연장근로, 선택근로제 등 근로시간의 유연성을 확보할 수 있는 ‘예외조항’은 넘쳐납니다. 그런데도 윤석열 정부는 시대적 흐름을 역행하고 장시간 노동과 과로사를 조장하는 정책을 주장하고 있습니다.

이에 정부는 몰아서 일하고 몰아서 쉬는 제도라고 항변했으나, 휴가를 장기간 몰아서 쓸 수 있는 노동자는 거의 없을 것이며 사실상 실현 가능성이 없는 정책이나 다름없습니다. 특히 최근 근로시간 개편안을 두고 젊은 세대들의 반대 여론이 거세지는 가운데 노동부장관은 “MZ세대는 권리의식이 굉장히 높아 적극적으로 의사 표현을 하기 때문에 근로시간 연장으로 악용하려는 시도를 바로잡을 수 있을 것”이라는 무책임한 발언을 하여 더욱 충격을 안겨 주었습니다.

노동시간은 절대 양보할 수 없는 노동자의 생존권과 생명권이 걸린 문제입니다. 만일, 근로시간 제도 개편안이 현장에 적용되면 유연해지는 연장근로시간에 따른 장시간 압축노동 발생이 매우 농후하며 연장근로시간 관리 단위 확대는 곧 장시간 노동, 과로 발생으로 이어져 노동자의 과로사가 급증할 것이 분명합니다.

노동시간 증가와 산업재해 예방 및 감축은 양립할 수 없는 개념이며 정부는 산업재해를 예방하고 감소시킬 의무가 있습니다. 지금의 정부는 사실상 과로사, 뇌심혈관계질병 등 업무상 질병을 방치·방임·권장하고 있습니다. 이는 정부의 모순적인 행태입니다.

우리 사회가 나아갈 길은 장시간-저임금 노동체계의 회귀가 아니라 노동시간 단축과 삶의 질 향상이어야 합니다. 한국노총은 정부의 노동시간 개편방안에 대한 완전 폐기를 촉구하며 정부의 노동시간 제도개악 시도를 총력투쟁으로 반드시 저지할 것입니다.

오늘 토론회는 각 당의 많은 의원실에서 함께 해주시는 만큼, 이 자리에서 논의된 내용이 적극 반영되어 정부의 노동시간 제도개악이 저지되기를 기대합니다.

한국노총은 노동자들의 권리와 권익향상을 위해 언제나 앞장설 것입니다. 연대의 정신으로, 단결의 힘으로 장시간 노동이 없는 건강한 노동현장을 위해 힘쓰겠습니다.

끝으로 오늘 토론회 개최에 힘써주신 여러 의원님들께 다시 한번 감사의 인사를 전하며 토론회에 참석하여 주신 관계자 여러분께도 진심으로 감사의 말씀을 드리며 참석하신 모든 분들의 건강과 행복을 기원합니다.

감사합니다.

◆ 인사말

이 수 진 || 더불어민주당 (비례)국회의원

안녕하십니까? 오늘 토론회를 공동으로 주최하는 더불어민주당 산업재해예방TF 단장 이수진 의원입니다.

국민의 생명과 안전을 무시하는 윤석열 정부의 국정철학이 최근 전산업, 업종을 가리지 않고 모든 유형의 사업장에서 산업재해를 발생시키고 있습니다. 산업현장에서, 거리에서, 심지어 골목길에서 안타까운 국민의 생명이 희생당하는 참사들이 발생하고 있는 것입니다.



지난 해 11월 윤석열 정부가 발표한 중대재해 감축 로드맵은 산업안전 후진국으로의 후퇴, 그 이상도 아니었습니다.

‘21년 사고사망자 828명, 만인율 0.43‰로 OECD 38개국 중 34위에 해당하는 수준인 대한민국 산업현장의 안전보건 문제를 ‘위험성 평가 중심의 자기 규율 예방 체계’ 라는 현실성 없는 대책으로 방관하겠다고 선언했습니다.

노동자들의 생명과 안전 문제를 당사자의 문제와 책임으로 돌리고, 정작 정부의 산업재해 예방 및 근절을 위한 강력한 감독행정을 포기하고, 심지어 법규제를 완화하겠다고 한 것입니다.

여기에 더해서 윤석열 정부는 주69시간 노동계약으로 ‘과로사회’, ‘전국민 기절사회’ 를 만들겠다고 합니다. 장시간 노동과 야간 노동이 산업재해의 심각한 원인임을 윤석열 대통령만 모르는 듯 합니다. 아니면 재계 핵심 소원 수리를 위해서는 국민의 생명과 안전은 뒤로해도 된다고 생각하는 것 같습니다.

주52시간제 안착을 위한 대책을 통해서 OECD 평균보다 약 200시간 넘게 더 일하는 우리사회 노동시간을 줄이려는 노력은 하지 않고, 월화수목금금금 사회를 만들겠다고, 오락가락 남 탓만 하고 있는 것이 윤석열 정부의 작금의 모습입니다.

우리 더불어민주당 산업재해예방TF 단장을 맡고 있는 저도 노동시간 단축과 과로사 예방을 위한 법개정안을 준비 중에 있습니다.

오늘 발제문과 토론문을 꼼꼼히 살펴보고 준비중인 법개정안에 꼭 참고하도록 하겠습니다.

오늘 토론회를 공동 주최해주신 양대노총과 정의당, 기본소득당 의원님들께도 감사의 인사를 드리고, 발제자 및 토론자 여러분들께도 진심으로 감사의 인사를 드립니다.

◆ 인사말

서영석 || 더불어민주당 국회의원

반갑습니다. 국회 보건복지위원회 소속 더불어민주당 경기 부천시 (정) 국회의원 국민비타민 서영석입니다.

먼저, 바쁘신 와중에도 ‘윤석열 정부의 노동시간 개악과 노동자 건강권 국회토론회’에 참석해주신 모든 분께 감사 인사를 올립니다.

오늘 토론회 개최를 위해 애써주신 이수진 단장님을 비롯한 더불어민주당 산업재해예방TF 소속 의원님들과 정의당 의원님들, 기본소득당 용혜인 의원님, 또 민주노총, 한국노총 관계자 여러분께 감사드립니다. 아울러 발제와 토론 등으로 함께해주신 분들께도 깊은 감사의 말씀을 전합니다.

우리나라는 OECD 회원국 가운데 5번째로 오래 일하는 나라입니다. 선진국만 놓고 보았을 때, 우리나라는 장시간의 노동과 초과근무가 일상화되고 그에 대한 요구가 당연한 듯 받아들여지고 있는 ‘초과로사회’입니다.

그런데 윤석열 정부는 ‘노동시간 단축’이라는 세계적 흐름을 거스르는 개악을 추진하고 있습니다. 지난 6일, 윤석열 정부는 ‘주 69시간제’로 근로시간을 개편하겠다고 발표했습니다. 이에 반발하는 여론이 거세지자, 윤석열 대통령은 “주 60시간 이상은 무리”라고 번복했습니다.

윤석열 대통령은 후보 시절, “일주일에 120시간이라도 바짝 일해야 한다”라고 말했습니다. 현재 윤석열 정부가 추진하는 노동정책을 보면, 이 발언이 ‘실언’이 아니라, ‘진심’이었다는 확신이 듭니다.

현재도 비정규직, 중소기업, 특수고용, 플랫폼 등 열악한 환경에서 일하는 노동자들은 법정근로시간의 보호조차 받지 못하고 있습니다. 이런 현실에서 노동시간 개악을 강행한다면, 노동자의 건강권을 위협하는 것은 물론이고, 국민의 삶의 질 하락을 초래할 것입니다.

지금은 노동시간 연장이라는 시대착오적인 노동 논쟁에 사회적 에너지를 낭비할 때가 아닙니다. 오히려 고용불안 해소 및 노동시간 단축 등에 대한 논의를 통해 노동시장의 양극화 해소 및 고용의 안전망 구축 방안을 마련해야 할 시점입니다.

정부의 ‘근로시간 제도 개편 방안’을 두고 여전히 혼선이 빚어지고 있는 가운데, 노동자의 ‘건강



권’을 중심으로 노동시간 개악의 문제점에 관해 살펴보는 자리가 마련되어 무척 뜻깊게 생각합니다. 현장 노동자분들을 비롯한 노동계, 전문가분들, 정부 관계자분들께서 참석해주신 만큼, 심도 있는 논의를 통해 ‘올바른 노동현장, 적정한 노동시간’을 위한 바람직한 대안이 마련되길 기대합니다.

국민의 건강권을 지키고, 삶의 질을 높이기 위해 더불어민주당 산업재해예방TF 소속 위원으로서 최선을 다해 윤석열 정부의 노동 개악을 막겠습니다.

감사합니다.

2023년 3월 30일

국회의원 서영석

◆ 인사말

이 학 영 || 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까

국회 환경노동위원회 더불어민주당 위원 이학영입니다.

‘윤석열 정부의 노동시간 개악과 노동자 건강권’ 국회 토론회 개최를 환영합니다. 토론회를 주최해주신 더불어민주당 이수진 의원님을 비롯한 산업재해예방TF 의원님들과 정의당 의원님들, 기본소득당 용혜인 의원님 그리고 민주노총과 한국노총 여러분께 감사드립니다.



윤석열 정부는 근로자의 권익을 해치는 것은 물론 장시간 근로로 인한 과로사를 초래할 수 있는 개편안을 내놓았습니다.

현 법정근로시간으로 노동자들은 일을 더 하고 싶어도 못 하고, 기업은 어쩔 수 없이 범법자가 된다는 이유를 정부가 꺼내 들었습니다. 그러나 매년 수백 명의 근로자가 과로로 인해 사망하고 있는 현실은 전혀 언급하지 않고 외면하고 있습니다. 기업의 생산성과 경쟁력을 높이기 위해 노동자를 쥐어짜는 방식을 선택한 것입니다.

쉽 없는 64시간과 11시간 연속 휴식 시간을 포함한 69시간이 근로자를 위한 선택권이라 애써 포장합니다. 과로사 인정기준인 64시간도 마치 64시간까지는 일을 시켜도 되는 것처럼 해석하여 근로자를 죽음으로 내몰고 있는 것입니다. 윤석열 정부와 고용노동부가 근로자를 사람으로 보는 것인지 의심하지 않을 수 없습니다.

근로자의 건강을 위한 보호장치를 3중으로 마련하였다고 하지만, 근로자의 건강을 진정으로 위한 장치라기보다, 근로시간 확대의 비판을 면피하기 위한 장치로만 보일 뿐입니다.

기업의 생산성과 경쟁력을 높이기 위해 노동자를 쥐어짜는 70·80년대의 생산방식은 더는 있어선 안 됩니다. 기업의 특성상, 산업의 특성상 필요하다는 논리는 19세기 영국 성냥생산을 위해 밤샘 노동을 강요하던 자본가들의 논리에서 변하지 않았습니다.

크런치 노동, 몰아치기 노동으로 인해 IT업계, 제조업계 등에서 과로로 인한 사망하는 근로자를 우리는 슬하게 목격했습니다. 근로자 모두가 건강하게 일하며 생산성을 높이는 방식을 마련해야 할 때입니다.

오늘 토론회를 통해 윤석열 정부의 근로시간 개악의 문제점을 세세히 검토하고, 근로자가 건강하게 노동할 방안 모색에 최선을 다하도록 하겠습니다.

감사합니다.

◆ 인사말

전 용 기 || 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까. 더불어민주당 국회의원 전용기입니다.

국회 환경노동위원으로서 ‘윤석열 정부의 노동시간 개악과 노동자 건강권 국회 토론회’를 공동주최하게 된 것을 무척 영광으로 생각합니다.



윤석열 정부가 드디어 헬조선을 완성시키려고 하고 있습니다. 선진국은 근로시간을 줄이느라 바쁜데, 우리는 늘리는 데 혈안이 되어 있습니다. 지금도 많은 노동자분들이 현행 주52시간을 훨씬 초과하여 일하고 있습니다. 공짜노동을 강요하는 ‘포괄임금제’를 이용하여 주52시간제가 적용되지 않는 사업장이 허다합니다.

그런데도 윤석열 정부는 부족하다고 주69시간 일하는 사회를 만들어야 한답니다. ‘회사가 바쁠 때는 사측이 원하는 대로 바짝 일하고, 초과 근무시간을 저축해 회사가 한가할 때 장기휴가를 쓰자’고 합니다.

우리 노동현장에서 일 많을 때 초과근무하고 이후 장기휴가를 마음대로 갈 수 있는지, 초과근무로 인한 건강권 침해 문제를 어떻게 해결할 건지, 장기휴가 후 내 자리가 온전히 있을 거라고 확실히 장담할 수 있는지 묻고 싶습니다.

법적으로 보장된 육아휴직을 사용하더라도 복직하면 불리한 처우, 무언의 퇴사 압박으로 회사를 떠나야 하는 노동자가 부지기수입니다. 윤석열 정부가 이런 현실을 외면하는 탁상행정, MZ세대는 ‘회장 나와라, 부회장 나와라’ 한다는 허무맹랑한 논리로 국민을 혼란스럽게 하지 말았으면 합니다.

윤석열 정부로 인해 촉발될 수 있는 ‘일하다 죽는 헬조선 사회’를 반드시 막아야 합니다. 오늘 토론회를 통해 윤석열 정부의 노동시간 개악을 막고, 노동자분들의 건강권을 보장하는 방안에 대해 심도 있는 논의가 이루어지길 기대합니다. 토론회에 참석해주신 모든 분들께 감사 말씀드립니다. 감사합니다.

◆ 인사말

조 오 섭 || 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까, 더불어민주당 광주 북구갑 국회의원 조오섭입니다.

최근 윤석열 정부가 추진하는 ‘노동시간 개악’에 대해 비판적 인식을 공유하는 더불어민주당 산업재해예방TF 소속 의원님들과 정의당 의원님들, 기본소득당 용혜인 의원님과 함께 토론회를 개최하게 되어서 기쁩니다.



아울러 오늘 ‘윤석열 정부의 노동시간 개악과 노동자 건강권 국회토론회’에서 좌장으로 토론회를 이끌어주실 김유선 한국노동사회연구소 소장님과 발제를 맡아주실 박성우 노무사님께 감사드립니다. 그리고 열띤 논의를 이어가실 토론자 여러분 모두 고맙습니다.

윤석열 정부는 직전 문재인 정부에서 실현한 노동시간 정상화를 흔들며 주당 60시간근무를 또다시 언급하고 있습니다.

정부가 지난 3월 초 한 주에 69시간까지 일할 수 있도록 규제를 완화하는 ‘근로시간 제도 개편방안’을 발표했습니다. 사실상 윤석열 대통령이 후보 시절 “120시간 일을 해야 한다”라며 “2주 바짝 일하고 그 다음에 노는 것”이라고 언급한 내용을 정책화시킨 것에 불과하다는 비판 여론이 일었습니다.

가뜩이나 주 52시간 상한제도 제대로 지켜지지 않고 주 80시간을 근무하는 초장기간 근무가 존재하는 현실에서, 불규칙 장시간 노동이 만연하게 되어 노동자의 삶의 질이 낮아질 것이라는 우려는 당연합니다.

또한 들쭉날쭉한 근무가 건강에 더 위험하다는 전문가의 소견이 있듯이, 과로로 인한 스트레스와 정신이상 증상은 고정적으로 장시간 근무하는 환경보다 근무시간이 불규칙한 환경에서 더 빈번하다는 것도 명심해야 할 부분입니다.

세계 최초의 근대적 노동법이 노동시간을 규제하면서 시작된 만큼, 노동시간은 노동자의 삶을 규정하는 가장 핵심적인 조건이라고 할 수 있습니다. 대한민국의 노동정책이 국민의 ‘일과 삶의 균형’을 목적으로 설계되어야 하는 이유입니다.

오늘 토론회에서 노동자의 건강권을 둘러싼 윤석열 정부의 노동시간 개악의 문제점을 건설적으로 비판하고, 시급히 개선해야 할 과제들을 중심으로 논의해 실효성 있는 대책이 마련되길 바랍니다. 감사합니다.

◆ 인사말

이 탄 회 || 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까.

더불어민주당 경기 용인정 국회의원 이탄희입니다.

먼저 토론회 준비에 애써주신 관계자분들과 오늘 좌장을 맡아주신 김유선 한국노동사회 연구소장을 비롯한 모든 발제자와 토론자분께 감사의 말씀을 전합니다.



지난해 고용노동부가 밝힌 ‘연도별 과로사 산업재해 현황’에 따르면 2018년~2022년 8월까지 과로사(뇌심혈관 질환 사망)로 인한 산재 신청 건수는 총 3,167건에 이릅니다.

매해 수백 명이 업무상 과로로 뇌심혈관계질환을 얻고 해마다 평균 650명의 노동자가 과로사하고 있습니다.

이렇듯 주 52시간의 노동 여건 속에서도 해마다 과로로 인해 명을 달리하는 노동자가 줄지 않고 있는 가운데 윤석열 정부는 주 69시간 노동시간 개악안을 발표했습니다.

사실상 정부가 과로사를 장려하고 나선 것입니다. 노동자의 선택권을 운운합니다. 현실적으로 우리나라의 노동자 중 본인이 원해서 목숨을 걸고 과로하는 국민이 몇이나 되겠습니까.

구체적 수치나 근거 없이 ‘자발적’ 이라는 단어 뒤에만 숨은 것입니다. 심지어 정책 발표 이후 대통령, 정부 관계자, 관계 부처 등이 모두 말을 달리하며 정책 혼선까지 불러일으켰습니다.

실제 노동 현장부터 노동자의 건강권, 기업별 근무 현황 등 구체적인 조사는 물론 제대로 된 공론화 과정도 없이 날림으로 정책을 기획하고 발표한 것입니다.

우리 헌법은 ‘모든 국민은 인간으로서 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다’고 명시하고 있습니다. 그리고 대통령은 이 헌법을 수호할 책무를 지니고 있습니다.

이번 노동시간 개악은 인간의 존엄권에 대한 섬세한 고찰은 물론 헌법 수호자로서의 대통령의 책무마저 도외시한 것입니다. 허술한 정책 과정 전반이 이를 여실히 보여줬습니다.

오늘 이 토론회가 제 역할을 다하지 못하고 있는 정부를 대신하여 노동자의 건강권을 중심으로 인간으로서의 존엄을 되짚어보는 자리가 되기를 바랍니다.

저 또한 국회에서 입법 과정을 통해 다시는 노동개악이 일어나지 않도록 최선을 다하겠습니다.

◆ 인사말

강 은 미 || 정의당 국회의원

반갑습니다. 정의당 국회의원 강은미입니다.

먼저 오늘 토론회를 함께 주최해주신 민주노총, 한국노총과 여러 의원님들께 감사의 인사를 드립니다. 토론회에 발제와 토론을 맡아주신 여러 전문가 분들, 특히 장시간노동의 폐해를 현장의 목소리로 증언해주시기 위해 이 자리에 나오신 황재훈 지회장님, 오세운 위원장님께도 싶은 감사를 드립니다.



윤석열 정부가 역대 그 어떤 정부도 시도조차 하지 못했던 과로사 조장 근로시간 개악을 들고 나왔습니다. 국민들의 압도적인 반대와 비판여론 속에 주69시간 제도는 꼬리를 말고 있지만 여전히 최대 주60시간으로 노동시간을 늘리는 것에 대해서는 여지를 열어놓고 있습니다.

2018년 시행된 주52시간 상한제는 노동시간 단축이라는 표현보다는 노동시간제도 정상화라는 표현이 더 정확합니다. 역대 정부의 일주일은 5일이라는 어처구니 없는 행정해석으로 인해 근로기준법에 있는 주52시간 상한제는 무력화됐습니다. 그래서 법과는 다르게 주 68시간까지 허용됐던 노동시간제도를 법에 나온대로 52시간 상한제로 정상화시킨 것입니다.

그런데 윤석열 정부는 그렇게 정상화시켜놓은 제도를 다시 뒤로 돌리려고 하고 있습니다. 69시간이 아니라 60시간도 문제입니다. 고용노동부의 뇌심혈관계 질환 산재인정 고시에 따르면 발병전 1주 평균 64시간 4주연속, 60시간 12주 연속 일하면 통칭 과로사라 불리는 뇌심혈관계 질환 발명과 업무와의 인과관계가 높다고 규정하고 있습니다. 52시간 12주라 해도 육체적으로 힘든 일, 정신적 스트레스가 많은 일 등을 하면 업무상 질병으로 인정하고 있습니다. 69시간도 60시간도, 현행 근로시간제도에서 단 1시간이라도 늘리는 것은 과로사를 조장하는 것입니다. .

집중근로를 조장하는 월, 연단위 근로시간 관리방안도 문제입니다. 60시간 이상 집중근로를 하는 경우 야간노동이 수반될 수 밖에 없습니다. 야간노동은 국제노동기구와 세계보건기구 산하의 국제암연구소가 2급 발암물질로 지정할 정도로 노동자들의 건강권에 치명적인 악영향을 미칩니다.

결국 이번 노동시간제도 개악은 노동자들의 건강권도 해칠 뿐 아니라 이미 한해 500여명이 발생하는 과로사 위험도 높이는 말 그대로 ‘과로사 조장’ 정책입니다.

오늘 토론회를 통해 윤석열 정부가 추진하는 근로시간제도 개악의 문제점을 낱알이 밝혀내고 노동자들의 건강권을 지키기 위해 반드시 저지하겠다는 다짐을 해봅니다. 다시 한번 토론회에 함께 해주신 모든 분들께 감사드리며 노동시간 개악 저지, 함께 하겠습니다. 감사합니다.

◆ 인사말

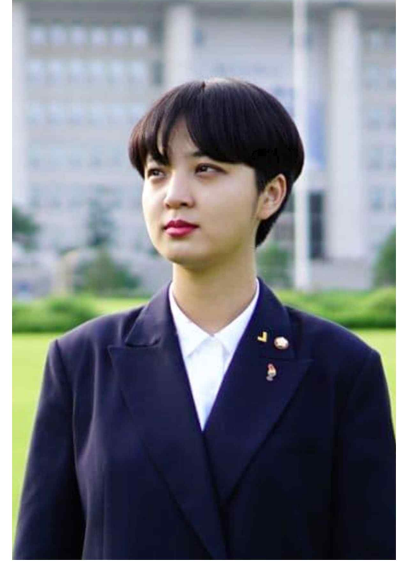
류 호 정 || 정의당 국회의원

안녕하세요.

정의당 국회의원 류호정입니다.

120→92→69→60 ↓ ↑ ↓.

윤석열 정부에게 노동시간은 숫자놀음에 불과합니다. 노동시간 개편안이 자꾸 노동시간 단축 정책이라고 거짓말하면 안됩니다. ‘과로사 조장법’, ‘크런치모드 부활법’, ‘워라벨 파괴법’, ‘임금삭감 꼼수법’, ‘저출생 영구화법’에 불과합니다. 당장 사과하고, 폐기해야 합니다.



윤석열 대통령은 주 60시간으로 줄이면 문제가 해결되는 것처럼 말하는데 그러면 안 됩니다. 국제노동기구(ILO)와 세계보건기구(WHO)는 ‘주 55시간 이상 근무는 심각한 건강상의 위협’ 이라고 경고합니다. 고용노동부 고시는 주 60시간은 물론, 주 52시간을 초과하는 노동도 위험하다고 보고 있습니다. 대법원 판례도 주 평균 업무시간이 52시간에 미달하더라도 업무부담 가중요인을 고려해 산업재해를 인정하고 있습니다.

그런데도 이 정부는 눈물겨울 정도로 MZ타령만 주야장천하고 있습니다. 그들에게 근로기준법 사각지대에 있는 특수고용노동자, 플랫폼노동자, 5인 미만 사업체에서 장시간 노동에 노출되어 일하는 저임금·불안정 노동자는 보이지 않습니다.

저는 공짜 야근 없애는 ‘포괄임금제 금지법’ 을 대표 발의했습니다. 조속한 국회 논의가 필요합니다. 주 40시간제를 넘어 주4일제, 주 35시간, 주 32시간제로 실노동시간 단축을 논의할 때입니다. 탄력적 근로시간제 단위기간 확대, 선택적 근로시간제 정산기간 확대와 같은 개악이 아니라 연장노동 제한, 연차유급휴가 개정 등 근로기준법 개정도 필요합니다.

오늘 토론회는 ‘윤석열 정부의 노동시간 개악과 노동자 건강권’ 을 톺아보는 자리입니다. 좌장을 맡아주신 김유선 한국노동사회연구소 이사장님, 발제를 맡아주신 박성우 노무사 직장갑질 119 야근갑질 특별위원장님 감사합니다. 또한, 보다 풍부한 현장의 목소리를 더하기 위해 토론자로 참석해 주신 김인아 한양대학교 의과대학 직업환경의학교실 교수님, 이정희 한국노동연구원 선임연구위원님, 최승현 노무사님, 이종란 반올림 상임활동가님, 황훈재 민주노총 금속노조 경기지부 시흥안산지역 동양피스톤 분회장님, 이태운 한국노총 삼성전자노동조합 산업안전부장님, 차상준 민주노총 화섬식품노조 IT위

원회 스마일게이트지회 지회장님 고맙습니다.

노동시간을 둘러싼 노동과 자본의 대립은 첨예할 수밖에 없습니다. 노동자의 건강과 자본의 이윤이 노동시간에 달려 있기 때문입니다. 우리는 지금 그 최전선에 서 있습니다. 노동권의 위상은 여전히 낮고, 반노동적 인식은 팽배합니다. 그럼에도 지금이야말로 인간의 존엄성이 가능한 노동시간 정책을 모색해야 할 때입니다. 저는 노동자들과 노동자의 시간을 찾아올 수 있도록 함께 싸우겠습니다. 감사합니다.

2023년 3월 30일(목)

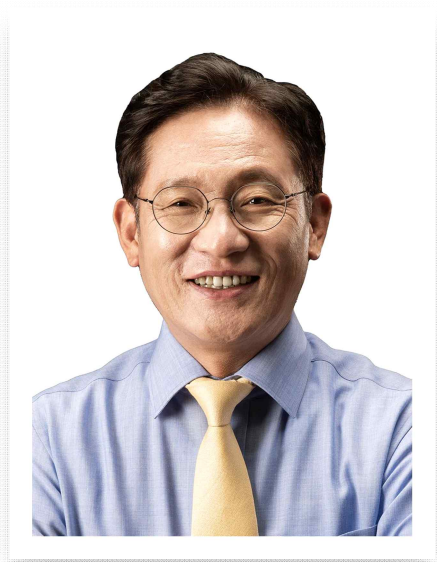
정의당 국회의원 류호정

◆ 인사말

배진교 || 정의당 국회의원

안녕하십니까, 정의당 국회의원 배진교입니다. 양대 노총과 각 정당 및 동료 의원님들, 그리고 토론회를 준비해주신 분들과 참석해주신 여러분께 감사드립니다.

정부의 근로시간 제도 개편 방안이 발표된 직후, ‘주 69시간 근무 공식화’ 라는 보도가 이어지자, 고용노동부는 ‘근로시간의 총량을 늘리는 것이 아니며, 주 52시간제의 틀 안에서, 연장근로의 칸막이를 제거하는 것이다’ 라고 즉시 반박 자료를 냈습니다. 윤석열 정부가 얼마나 무지한 상태로 자신만의 세계에 갇혀있는지 잘 보여주는 단면입니다.



주 52시간제는 노동시간의 총량을 줄이는 것만을 목표로 하는 정책이 아닙니다. 이른바 ‘크런치’ 노동이라 불리는, 프로젝트 수행을 위해 단기간 초장시간 노동을 수행하는 ‘압축노동’ 을 방지하기 위함이기도 합니다. 기껏 칸막이를 쳐 왔더니, 그 칸막이를 제거하면서 ‘주 52시간제의 틀을 유지하는 것’ 이라니, 이것이 ‘반박 자료’ 라니, 노동부의 인지부조화가 걱정스럽기까지 합니다.

지지율에 민감한 대통령이 ‘60시간’ 으로 수위를 낮추긴 했지만, 본질은 같습니다. 청년 세대를 비롯한 시민들은 정부의 ‘역행’ 에 반발하는 것입니다. 대한민국은 어떤 미래를 향해 나아갈 것인가? 주 52시간제는 그 질문에 대한 답변입니다. 중국이나 동남아시아 등, 장시간 노동과 저임금의 강자들과 경쟁할 것인지, 오히려 노동시간을 줄여서 노동생산성을 높이는 선진국과 경쟁할 것인지, 시민의 삶과 나라의 미래를 걸고 답해야 합니다. 시민들의 답은 결코 ‘주 69시간’ 의 미래가 아닐 것임을, ‘역행’ 을 승인하지 않을 것임을 저는 확신합니다.

‘압축노동’ 의 폐해를 다시금 돌아봐야 한다는 점이 새삼스럽긴 하지만, 그 문제점을 재확인하고, 정부의 역행하는 노동정책을 막아낼 결의를 모으는 자리가 되었으면 합니다. 정의당은 노동자의 건강권을 지키고, 평등한 노동환경 조성을 위해 변함없이 앞장설 것입니다.

◆ 인사말

심 상 정 || 정의당 국회의원

영끌 과로사회 반드시 저지하겠습니다.

안녕하십니까. 정의당 심상정 국회의원입니다. 윤석열 정부의 「근로시간 개편안」을 두고 촌극이 빚어지고 있습니다. 노동부 장관-대통령-대통령실이 69시간이니 60시간은 무리니 하며 서로의 주장을 실시간으로 뒤엎으며 국민 앞에 혼선을 보이고 있습니다.



일각에서는 이를 두고 엇박자라고 말하지만 사실은 ‘답정너’에 가깝습니다. 윤석열 대통령이 재검토를 지시하고 특히 MZ세대의 여론을 청취하라는 말을 통해 근로시간 개편안이 개선될 가능성을 기대하는 사람은 거의 없다고 봅니다. 윤석열 대통령은 확신범에 가깝습니다. 지난 대선 기간 120시간도 일할 수 있어야 한다던 후보 시절 윤석열 대통령의 발언을 국민께서는 아직도 똑똑히 기억하고 계십니다.

한마디로 윤석열 정부의 「근로시간 개편안」은 대한민국을 ‘영끌 과로사회’로 만들겠다는 것입니다. 제가 구로공단에서 일하던 전두환 시절의 ‘노동 고혈 경제’로 되돌아가겠다는 말입니다. 주 52시간제를 후퇴시키고 싶었지만 여의치 않으니 ‘몰아서 쉬자’고 부리는 꼼수입니다. 근로시간 개편안의 기만성을 이미 삶으로 알고 계신 국민들께서 노동개악을 저지해주시고 계신 상황입니다.

대한민국 국민들께서는 이미 영혼까지 갈아서 일을 하고 계십니다. 젊은 청년들은 몰아서 일하다 휴가는 무덤에서 쓰냐고 묻습니다. 부모들은 아이들 자는 모습도 못 보겠다며 애는 언제 돌보냐고 한탄합니다. 외신들은 ‘과로사’라는 단어를 발음 나는 대로 표기해 퍼나르며, 대한민국을 인구소멸 예정 국가로 지목할 지경입니다. 이렇게 ‘가족없는 노동’을 강요한 결과가 합계출산율 0.78의 참담한 사회를 만든 것입니다.

노동시간은 간단한 숫자가 아닙니다. 노동운동은 곧 노동자들의 죽음과 피땀으로 쓰인 노동시간 단축의 역사입니다. 국민들께서는 일단 주 40시간제부터 제대로 정착시키기를 바라고 있고, 주4일제로 나아가기를 염원하고 계십니다. 윤석열 정부는 국민적 열망과 시대발전이 거스를 생각 단념하시길 바랍니다. 저와 정의당이 결코 좌시하지 않겠다는 점 분명하게 말씀드립니다.

◆ 인사말

이 은 주 || 정의당 국회의원

정의당 원내대표 국회 환경노동위원회 이은주 의원입니다.

양대노총과 더불어민주당 산재예방 TF, 기본소득당 용혜인 의원님과 정의당 의원단 전원이 함께 주최하는 오늘 토론회에 참석해 주신 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.

정부의 연장근로시간 유연화 대책이 발표되고 엄청난 논란이 진행 중입니다. 주 69시간 일하고 나만의 휴가를 보낼 것이라는 정부의 홍보는 시민들에게 전혀 수용되지 않고 있습니다. 이미 장시간 노동을 감내하며 건강상의 위협을 받아 온 노동자들은 69시간제의 끝이 휴가가 아닌 병원행임을 잘 알고 있기 때문일 것입니다.

여전히 연간 노동시간이 OECD 평균의 200시간을 상회하는 장시간 노동국가인 대한민국에서, 노동시간정책의 기본적 목표는 노동시간의 절대적 감소가 되는 게 상식입니다. 하지만 정부와 여당은 현행 유연근로제보다 훨씬 더 유연한 연장근로제도 개편안을 들고 나왔습니다.

사용조건이 비교적 까다로운 탄력근로제 등을 우회하여, 손쉽게 근로시간을 늘릴 수 있도록 연장근로제도를 개편하려는 것입니다. 철저히 사용자 측의 편의에 입각한 방안입니다. 정부는 평균 연장근로시간은 변화가 없기 때문에 주 최장 52시간제도를 허무는 것이 아니라고 하지만, 총노동시간의 감소 계획 없는 연장근로의 유연화는 사용자들에게 간헐적 장시간 근로를 마음대로 사용해도 좋다는 잘못된 신호를 줄 뿐입니다.

정부는 과로사 즉 뇌실혈관계 질환의 업무 연관성 고시 기준인 4주 평균 64시간, 12주 평균 60시간만 지키면 노동자 건강에 아무런 문제가 없을 것이라고 하나, 간헐적인 장시간 노동이 노동자의 건강에게 미치는 영향은 굉장히 치명적입니다. 근로복지공단 업무상 질병판정위원회의 많은 판정서들은 과로사 고시를 준수했음에도, 업무예측성이 떨어지는 급작스러 장시간 노동이나 교대제 근무 등에 종사하는 노동자들이 사망하거나 재해를 입은 경우를 보여주고 있습니다.

정부는 연장근로제도 개편을 비롯한 소위 노동개혁 법안들이 노동시장의 약자들을 위한 것이라고 주



장하고 있습니다. 정부가 노동시장의 약자를 위해 장시간 노동과 공짜노동을 폐지하고자 한다면, 노동시간에 대한 백지위임이나 다른 없는 포괄임금제를 제도적으로 철저히 규제하고, 연차유급휴가도 쓸 수 없고 공휴일에도 쉴 수 없는 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법의 차별을 철폐하는 것이 우선입니다. 69시간제는 그 정반대편에 위치한 계약입니다.

오늘 토론회에는 산업안전보건 분야의 여러 전문가와 장시간 노동의 현장에서 일하는 노동자들이 직접 증언자로 나섭니다. 이 귀중한 자리에서 정부의 주 69시간 연장근로제도 계약안을 폐지하고, 노동시간 단축과 노동자 건강권을 지키기 위한 지혜를 모을 수 있기를 바라며, 저와 정의당 또한 최선을 다할 것을 약속드립니다.

◆ 인사말

장혜영 || 정의당 국회의원

안녕하십니까, 국회 기획재정위원회 소속 정의당 국회의원 장혜영입니다.

오늘 <윤석열 정부의 노동시간 개악과 노동자 건강권> 토론회에 참여해주신 여러분께 감사의 인사를 전합니다.

이번 달 정부가 보란듯이 내놓은 ‘주 69시간 근무제’로, 윤석열식 노동개악의 또 다른 퍼즐 조각이 맞춰졌습니다. 현행 법정 노동시간은 하루 8시간씩, 평일 40시간에 최대 12시간의 연장근로 시간을 더한 ‘주 52시간 근무제’로 규정되어 있으나, 정부가 연장근로 관리단위를 변경함으로써 최대 주 69시간 노동을 가능케 만든 것입니다.

이미 세계 최장의 노동시간을 자랑하는 한국에서, 정부가 노동시간 단축을 내걸진 못할 망정 오히려 장시간 노동을 조장하는 것은, 산업 발전을 앞세워 노동자를 조금이라도 더 쥐어짜내보겠다는 지난 세기의 시대착오적 정책에 다름이 없습니다.

그러면서 정부는 주 69시간 근무가 가능해지더라도, 노동자의 ‘건강권’을 보호하기 위해 퇴근 뒤 일을 다시 시작할 때까지 최소 11시간 연속 휴식을 보장해야할 것이라는 방침을 세웠습니다. 이밖에도 정부는 장시간 노동에 대한 보상책으로 ‘근로시간 저축계좌’를 통한 장기휴가 사용 등을 내세우고 있습니다.

이들 정책의 현실성·실효성은 차치하더라도, 이미 지칠대로 지친 노동자의 건강을 해치는 근본적인 원인은 뒤로한채 ‘건강권 보장’을 언급하며 주 69시간 근무제 도입에 박차를 가하는 것은 전혀 앞뒤가 맞지 않는 정책 방향성입니다.

애초에 정부가 주된 정책 수혜자로 설정한 2030 청년층마저 정부의 방침을 외면하고 있는 마당에, 주 69시간 근무제는 전체 노동자의 건강권을 해침은 물론 노동시간 양극화를 더욱 확대시킬 것이란 측면에서 어떠한 정당성도 얻기 어려울 것입니다.

정책 발표 이래로 시민들의 비판이 이어지자 윤석열 대통령은 “주 60시간 이상은 무리”라며 재검토를 지시하는 등 여론 진압에 나섰지만, 이는 늦어도 너무 늦었습니다. 지난 대선 시절 언급되었던 ‘주 120시간 근무제’부터, 잇따른 노조탄압과 중대재해법 무력화, 그리고 지금에 이르기까지, 노동



존중이라곤 찾아볼 수 없는 정부정책에 국민들은 이미 등을 돌린지 오래입니다.

이렇듯 ‘친기업 반노동’을 넘어 ‘노동혐오’로 치닫고 있는 윤석열 정부 노동정책에 맞서, 노동자의 건강권을 중심으로 주 69시간 근무제를 진단하고 분석하는 이번 토론회는 매우 뜻깊은 공론장이 될 것이라고 생각합니다. 함께해주신 여러분께서 머리를 맞대어 의미있는 논의가 이어지기를 기대합니다.

끝으로 오늘의 토론회가 개최될 수 있도록 힘을 모아주신 민주노총, 한국노총, 더불어민주당 산재예방 TF 소속 의원님들과 정의당 의원단, 기본소득당 용혜인 의원님께 감사드리며, 좌장, 발제자, 토론자 등 현장에서 함께해주신 여러분께도 감사의 인사를 전합니다. 감사합니다.

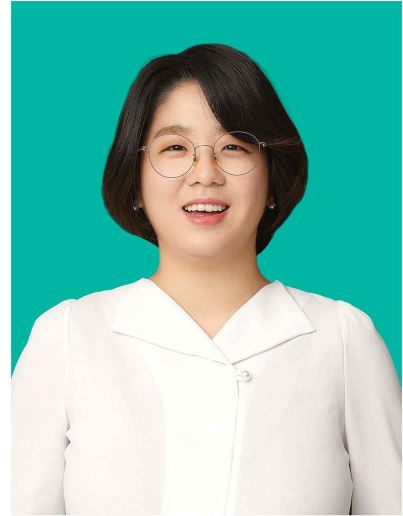
◆ 인사말

용 혜 인 || 기본소득당 국회의원

안녕하세요.

기본소득당 상임대표 용혜인 국회의원입니다.

오늘 토론회를 함께 준비해주신 민주노총, 한국노총 그리고 국회의원분들께 감사의 인사를 드립니다. 그리고 발제와 토론으로 함께 해주신 분들께도 감사의 인사를 드립니다.



대한민국은 이미 초장시간 노동 국가입니다. 2021년 대한민국의 연간 노동시간은 1,915시간으로 OECD 중 5위를 기록했습니다. 반면, 독일의 연간 노동시간은 1,349시간으로 우리는 이미 독일보다 1년에 무려 5개월을 더 일하고 있습니다. 이처럼 초장시간 노동에 시달려온 국민 앞에서 윤석열 정부는 주 최대 69시간까지 노동할 수 있게 하는 개편안을 발표했습니다.

주 52시간 상한제를 선택적 근로시간제 확대와 결합해 주 최대 69시간까지 가능하도록 하는 이번 개편안은 윤석열 정부가 ‘우군’으로 여겼던 MZ노조마저 반대할 정도로 거센 비판을 받았습니다. 하지만 윤 대통령은 이런 비판에도 굴하지 않고 주 60시간 상한을 가이드라인으로 제시하며 노동시간을 늘리겠다는 고집을 부리고 있습니다.

장시간 노동과 선택적 근로시간 확대에 따른 집중노동은 그 자체로 질병을 유발하며 노동자를 과로사에 이르게 합니다. 저희 의원실이 분석한 결과, 이미 지난 5년 동안 과로사 산재사망은 2,500여 명에 달하는 것으로 나타났으며 그 숫자는 증가추세에 있습니다. 저 역시 노동시간을 단축하고 과로사를 막기 위해 ‘택배 노동자 과로사 방지 3법’을 발의하고 경비노동자 과로사 실태를 발표하며 정부에 대책을 요구해왔습니다.

본 개편안이 시행되면 더 많은 노동자가 과로하게 될 것이 뻔합니다. 그럼에도 불구하고 이번 개편안에는 노동자 건강권 관련한 사항은 ‘근로일 간 연속 11시간 휴식시간’을 부여하겠다는 내용 말고는 찾아볼 수 없습니다. 이마저도 근로시간 상한을 주 64시간 초과하는 경우에만 부여할 수 있도록 했습니다.

2021년 한 해 동안 소진하지 못한 연차가 5일 정도 된다고 합니다. 한국보건사회연구원에 따르면 노동자가 희망하는 근로시간은 36.7시간으로 나타났습니다. 결국, 이번 개편안은 노동자의 바람에 역행할 뿐만 아니라 건강권을 방치해 국민을 질병과 과로사로 몰아넣는 개악입니다.

<윤석열 정부의 노동시간 개악과 노동자 건강권> 토론회가 노동시간 개악이 노동자 건강에 미치는 영향을 다각도에서 조명하고 환기하여 이번 개악을 막아낼 수 있는 계기가 되길 바랍니다. 더 나아가 주 40시간에서 멈춘 노동시간 단축의 과업을 다시 시작할 수 있게 되길 바랍니다.

기본소득당은 기본소득 보장과 연동한 '주3일 휴식제'를 제안한 바 있습니다. 직장, 직업에 상관없이 모든 노동자가 일주일에 사흘은 휴식하여 건강한 삶을 누릴 수 있도록 기본소득당이 그 역할을 다하겠습니다.

감사합니다.

윤석열정부의 노동시간 개악안 비판

박성우 | 공인노무사
직장갑질119 야근갑질특별위원회 위원장

I. 정부의 「근로시간 제도 개편방안」의 내용

1. 경과

지난 3.6. 윤석열정부는 “근로시간 제도 패러다임의 대전환”이라는 슬로건을 붙인 「근로시간 제도 개편방안」(2023.3.6. 관계부처 합동, 이하 ‘정부안’이라 함)을 발표했다. 아울러 ‘정부안’의 내용을 법조문으로 구체화한 「근로기준법 일부개정법률안」(이하 ‘법 개정안’이라 함)도 같은 날 입법예고를 하였다(의견제출 기간은 4.17.까지).

‘정부안’은 사실 갑자기 튀어나온 새로운 것은 아니다. 윤석열 대통령 취임 직후인 지난 해 6.23. 신임 이정식 고용노동부장관은 「노동시장 개혁 추진방향」을 발표했다. 당해 ‘노동시장 개혁’의 우선 추진 과제로 선정된 근로시간제도 개편을 집중적으로 논의하기 위한 「미래노동시장 연구회」(이하 ‘연구회’라 함)가 7.18. 발족됐다. 그리고 연구회는 12.12. “공정한 노동시장, 자유롭고 건강한 노동을 위하여”라는 제목의 ‘권고문’을 발표했다. 주지하듯이 이번 ‘정부안’의 내용 대부분은 연구회의 권고문과 대동소이하다.

그런데 연구회의 약 5개월에 걸친 연구 결과로 ‘정부안’이 마련된 것이라고 보기는 어렵다. 왜냐하면 이미 지난 해 6.23. 고용노동부가 발표한 「노동시장 개혁 추진방향」에 이번 ‘정부안’의 기초와 주요 내용이 대부분 담겨있었기 때문이다. 핵심내용인 ‘연장근로 관리단위 확대’는 ‘합리적인 총량 관리단위 방안’이라는 이름으로 「노동시장 개혁 추진방향」 중 근로시간제도 개편과 관련한 첫 번째 검토 대상으로 올라왔었다. 그 외 근로시간 저축계좌제 도입, 선택적 근로시간제 정산기간 확대 등 이번 ‘정부안’의 주요내용들도 대부분 포함되어 있었다. 무엇보다 근로시간제도 개편의 필요성을 주장하면서 언급한 현행 제도와 노동현실에 대한 인식, 그리고 개편의 기본 방향이 이번 ‘정부안’과 사실상 동일하다.

결국 윤석열 대통령이 후보 시절에 한 “120시간은 일을 해야 된다는 거야. 2주 바짝 일하고 그 다음엔 노는 거지.”¹⁾라는 발언으로 대표되는 윤석열 정부의 노동정책이 현재 본격적으로 추진되고 있는 것이고, 그 과정에서 과거 입법과정과 비교했을 때 다소 이례적으로 만들어진 연구회는 그저 구색 맞추기를 위한 이른바 ‘답정너’ 연구회였다고 해도 과언이 아니라고 판단한다.

□ 노동의 역사는 근로시간 단축의 역사라는 말이 있습니다.

○ 그만큼, “언제”, “몇 시간”, “어떻게” 일하느냐의 문제는 가장 기본이 되는 근로조건이자, 일터의 경쟁력과 직결되는 핵심 요소입니다.

○ 우리도 근로시간 단축이라는 시대적·세계적 흐름에 맞춰 2018년 여야 합의로 ‘주 최대 52시간제’를 도입하고, 지난 3년간 현장 안착을 위해 함께 노력해 왔습니다.

□ 오는 7월이면 제도가 전면 시행된 지 1년이 됩니다.

○ ‘21년 기준 우리나라의 연간 근로시간은 1,928시간으로, 1,500시간대인 OECD 평균 대비 여전히 높은 수준입니다.

○ 우리가 근로자의 건강권을 보호하고 삶의 질을 높이기 위해 실 근로시간 단축 노력을 지속해야 하는 이유입니다.

□ 한편, 주 최대 근로시간을 68시간에서 52시간으로 급격하게 줄이면서도 기본적인 제도의 방식은 그대로 유지함에 따라, 현장의 다양한 수요에 대응하지 못하고 있습니다.

○ 예를 들어, IT·SW 분야 등 새로운 산업이 발달하고 디지털 기술이 발전하면서 기업별·업종별 경영여건이 복잡·다양해지는 만큼, 이에 탄력적으로 대응할 수 있어야 한다는 의견이 꾸준히 제기되고 있습니다.

○ 작년 4월 유연근로제가 보완되었지만 제도 도입이 쉽지 않아 활용률이 10%에도 미치지 못하고 있습니다. 오히려 현장에서는 주 52시간을 넘겨 일할 수 있는 특별연장근로를 불가피하게 요청하는 실정입니다.

○ 젊은 세대를 중심으로 ‘워라밸’, ‘시간 주권’이 중시되면서, 일하고 싶을 때는 일하고, 쉬고 싶을 때는 쉴 수 있도록 근로시간을 자율적으로 결정하게 해 달라는 요구도 지속 확산되고 있습니다.

□ 정부는 실 근로시간 단축을 위해 휴일·휴가를 활성화하고 재택·원격근무 등 근무방식을 다양화하는 한편,

○ 제도적으로는 ‘주 최대 52시간제’의 기본 틀 속에서 운영방법과 이행수단을 현실에 맞게 개편하겠습니다.

○ 근로자의 건강권, 업종과 직무 특성, 노사의 근로시간 운영의 자율성 등을 고려한 제도개선을 추진하겠습니다.

□ 우선, 현재 “주 단위”로 관리하는 연장 근로시간을 가령, 노사 합의로 “월 단위”로 관리할 수 있게 하는 등 합리적인 총량 관리단위 방안을 검토하겠습니다. 해외 주요국을 보더라도, 우리의 “주 단위” 초과근로 관리방식은 찾아보기 어렵고, 기본적으로 노사 합의에 따른 선택권을 존중하고 있습니다.

○ 둘째, 실 근로시간 단축과 근로자 휴식권 강화 등을 위한 근로시간 저축계좌제 도입방안을 마련하겠습니다. 적립 근로시간의 상·하한, 적립 및 사용방법, 정산기간 등 세부적인 쟁점사항에 대해

1) 2021.7.19. 매일경제와의 인터뷰 발언

면밀히 살펴 제도를 설계하겠습니다.

- 셋째, 선택적 근로시간제의 경우, 연구개발 분야에만 정산기간을 3개월로 인정하고 있어(타 분야: 1개월) 그 범위의 불명확성, 형평성 등의 문제가 있습니다. 근로자 편의에 따라 근로시간을 조정할 수 있도록 하는 제도의 본래 취지에 맞게 운영될 수 있도록 적정 정산기간 확대 등 활성화 방안을 마련하겠습니다.
- 넷째, 전문성·창의성 등이 중시되는 스타트업·전문직의 경우도 실제 근로시간 운영에서 근로자·사용자 모두에게 도움이 되는 방안이 무엇인지 깊이 검토하겠습니다.
- 아울러, 이러한 제도개선 과제들이 근로자 건강권과 조화를 이룰 수 있도록 건강보호조치 방안도 함께 마련하겠습니다.

<‘노동시장 개혁 추진방향 브리핑문’ (고용노동부장관, 2022.6.23.) 중에서 발췌>

2. ‘정부안’의 세부 내용

1) 개편 필요성

‘정부안’은 근로시간제도 개편의 필요성으로 아래와 같이 4가지를 들고 있다(아래 표의 ‘내용’ 항목은 필자가 ‘정부안’을 요약·정리한 것임).

항목	내용
① 글로벌 스탠다드에 맞지 않는 획일적·경직적 제도	- 70년간 유지된 ‘1주 단위’의 획일적·경직적 제도로 선택의 기회 제약 : 기업의 혁신과 개인의 행복추구 방해, 한 사람이 한 시간만 넘겨도 사업주는 범법자가 되고 근로자는 꼼수야근 - 주평균 또는 총량 준수 방식으로 근로시간을 선택할 수 있도록 하면서 건강권을 보호하는 글로벌 스탠다드에도 맞지 않음 : 독일, 프랑스, 영국, 일본의 예
② 근로자 건강권에 대한 실효적 조치 부족, 공짜야근·장시간근로 관행	- 주 상한 규제에 집중하면서 근로자 전체에 적용되는 보편적인 건강권, 야간근로 보호에 대해서는 인식·제도 부족 - 임금계산 편의 등을 이유로 소위 포괄임금 계약을 체결하고, 실제 일한만큼 임금을 지급하지 않는 공짜노동, 즉 오남용 문제 여전
③ 근로자대표제의 입법적 불비	- 고용형태나 일하는 방식이 다양화되면서 근로시간 등 주요 근로조건 결정사항에 대한 근로자대표의 중요성이 커지고 있으나 현행 법은 구체적인 규정이 없어 현장 혼란 발생 - 직종·직군별로 차이가 있고 근로자별 수요도 달라 근로자가 자기에 맞는 근로조건을 선택할 수 있도록 제도적으로 뒷받침할 필요성
④ 제한적 휴가 사용으로 충분한 휴식을 통한 재충전 미흡	- OECD 보다 약 39일을 더 일하는 상황을 고려하여 일하는 날을 줄이고 노동의 질을 높이는 것이 중요 - 근로시간과 휴가가 금전보상과 연계되면서 ‘충분히 쉰다’는 직장문화 형성 부족 : 유럽식 장기휴가 등 휴가 사용 패러다임 전환, 근로시간·근무방식 다양화 등 일생활 균형 필요

연구회의 ‘권고문’이 “자율과 선택을 통한 근로시간 단축”을 모토로 내세우면서²⁾ 어쨌건 근로시간 단축을 위한 제도 개선이라 주장했다면, 이번 ‘정부안’에는 개편 필요성에도 근로시간 단축은 명시되지 않았듯이 형식적으로라도 근로시간 단축을 대단히 강조하고 있지는 않은 것으로 보인다.

2) 개편 방향 및 세부 과제

위와 같은 개편 필요성에 따라 ‘정부안’은 “근로자의 삶의 질 제고와 기업의 혁신·성장”을 [목표]로 하고, “글로벌 스탠다드에 부합하는 근로시간 제도 선진화”를 [방향]으로 하여, <선택권>, <건강권>, <휴식권>과 함께 <유연한 근무방식 확산>을 근로시간제도 [개편 원칙]으로 하면서 각 3~5가지의 [세부과제]를 제시하고 있다.

① <선택권>에는 먼저 ‘정부안’의 핵심내용이라 할 ① ‘연장근로 관리단위 확대’가 있고 이와 함께 ② ‘근로자대표제 정비’가 있다. 한편, 딱히 선택권이라는 항목에 같이 묶일 대상이 아닌 것으로 보이는 4시간 근로 시의 30분 휴게시간 부여와 관련한 내용이 ③ ‘휴게시간 선택권 강화’라는 이름으로 함께 ‘법 개정안’에 포함되어 있다.

② <건강권> 항목에는 ‘정부안’의 핵심내용인 ‘연장근로 관리단위 확대’에 따른 근로일간 연속 11시간 휴식시간 부여가 ① ‘근로자 건강권 보편화’라는 이름으로 들어있는데, 이는 <건강권> 항목의 4가지 세부과제 중 유일하게 ‘법 개정안’에 포함된 내용이다.

③ <휴식권> 항목에는 현행 ‘보상휴가제’를 확대·개편하는 ① ‘근로시간저축계좌제 도입’이 역시 <휴식권> 항목의 세부과제 중 유일하게 ‘법 개정안’에 포함되어 있다.

④ <유연한 근무방식 확산> 항목에는 현행 대표적 유연근무제도인 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제의 정산기간 등을 확대하는 ① ‘선택근로제 확대’와 ② ‘탄력근로제의 실효성 제고’가 ‘법 개정안’으로 올라가 있다.

그 외 세부과제들 중에서 무엇보다 중요하고 시급한 과제라 할 ‘투명한 근로시간 기록·관리’, ‘연결되지 않을 권리’, ‘포괄임금 오남용 근절’, ‘야간근로 건강보호 강화’, ‘근로시간 적용 사각지대 해소’, ‘휴가 활성화’, ‘연차휴가 개편’ 그리고 ‘일·생활 균형 문화 확산’은 논의과제 등으로 거론만 했을 뿐 ‘법 개정안’에는 포함되지 않았다.

2) ‘권고문’ p.2.

목표

근로자의 삶의 질 제고와 기업의 혁신·성장

방향

글로벌 스탠다드에 부합하는 근로시간 제도 선진화

개편 원칙

1 [선택권]

근로시간 선택권
(시간주권) 확대

2 [건강권]

근로자 건강권
보호강화

3 [휴식권]

휴가 활성화를
통한 휴식권 보장

4 유연한
근무방식 확산

세부과제

- 1 연장근로 관리단위 확대^[입법]
- 2 근로자대표제 정비^[입법]
- 3 휴게시간 선택권 강화^[입법]
- 4 투명한 근로시간 기록·관리
- 5 '연결되지 않을 권리' 논의 착수

- 1 근로자 건강권 보편화^[입법]
- 2 포괄임금 오남용 근절
- 3 야간근로 건강보호 강화
- 4 근로시간 적용 사각지대 해소

- 1 근로시간저축계좌제 도입^[입법]
- 2 휴가 활성화
- 3 연차휴가 개편 검토

- 1 선택근로제 확대^[입법]
- 2 탄력근로제의 실효성 제고^[입법]
- 3 일·생활 균형 문화 확산

<근로시간 제도 개편방안'(관계부처합동, 2023.3.6.) p.3.>

II. 정부의 「근로시간 제도 개편방안」 검토³⁾

1. ‘연장근로 관리단위 확대’(제53조) 및 ‘근로자 건강권 보편화’(제53조의2)

1) 정부안의 내용과 법 개정안

① 기본 내용

‘정부안’은 “‘1주 단위’의 획일적·경직적인 연장근로 규제로 일시적·간헐적으로 발생하는 상황에 노사가 유연하게 대응하기 어려움”을 이유로, “경직성의 원인인 70년간 유지된 ‘1주 12시간’의 칸막이 제거”, “‘주52시간’ 틀 내에서 노사 합의로 연장근로를 운영할 수 있도록 ‘월·분기·반기·연’단위 추가 선택지 부여(노사 재량 확대)”를 주요 핵심 골자로 하고 있다. 더불어 “제도의 경직성은 유지한 채 주52시간제가 급격하게 도입되면서 발생하고 있는 현장 충격 완화, 주52시간제의 안정적 안착 도모”라는 취지를 내걸고 있다.

“연장근로 총량관리 시 3중 건강보호장치”라면서, ① “근로일간 11시간 연속휴식 부여 또는 1주간 64시간 상한 준수”, ② “산재 과로인정 기준인 4주 평균 64시간 이내 근로 준수”, ③ “관리단위에 비례하여 연장근로 총량 감축(“장시간 연속근로 방지, 실근로시간 단축을 위해 단위기간에 비례하여 연장근로 총량 감축(분기 90%, 반기 80%, 연 단위 70%)”)을 제시하고 있다.

한편, 도입 및 시행 요건(절차)으로는 “연장근로 총량관리는 근로자대표와의 서면합의로 도입하고, 연장근로는 당사자간 합의로 실시”하도록 하고 있다.

구분	현행	추가 선택지			
	1주	월(1개월)	분기(3개월)	반기(6개월)	연(1년)
총량	12시간	52시간 감소 없음 주평균 12시간	140시간 156시간 대비 90% 주평균 10.8시간	250시간 312시간 대비 80% 주평균 9.6시간	440시간 625시간 대비 70% 주평균 8.5시간
도입	×	근로자대표 서면합의			
실시	연장근로 시 당사자간 합의(현행과 동일)				
건강 보호	×	① 근로일간 11시간 연속휴식 부여 또는 1주 64시간 상한 준수 ② 4주 평균 64시간 이내 근로 준수 ③ 관리단위에 비례하여 연장근로 총량 감축			

<‘근로시간 제도 개편방안’(관계부처합동, 2023.3.6.) p.7.>

② 법 개정안⁴⁾

3) 본 발제문에서는 ‘정부안’ 중 ‘법 개정안’에 포함된 내용을 중심으로 살펴본다.

현행	개정안	해설
제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.	제53조(연장 근로의 제한) ① <현행과 같음>	
② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제1항제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조제1항의 근로시간을 연장할 수 있다.	② 제1항에도 불구하고 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하여 제1항에 따른 연장 근로시간의 단위기간을 달리 정할 수 있다. 1. 대상 근로자의 범위 2. 연장 근로시간의 단위기간: 1개월, 3개월, 6개월, 1년으로 정할 수 있다. 3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항	- 연장근로 관리단위 확대
③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다. 1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간 2. 대상 근로자의 범위	③ 제2항에 따라 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에 연장 근로시간의 한도는 다음 각 호의 구분에 따른다. 1. 단위기간을 1개월로 정하는 경우: 52시간 2. 단위기간을 3개월로 정하는 경우: 140시간 3. 단위기간을 6개월로 정하는 경우: 250시간 4. 단위기간을 1년으로 정하는 경우: 440시간	- 연장근로 관리단위에 비례하여 연장근로 총량 감축
<신 설>	④ 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있고, 제53조제2항 및 제3항에 따라 연장 근로시간의 단위기간 및 한도를 달리 정할 수 있다. 다만, 이 경우 제51조 및 제51조의2의 근로시간과 제53조제3항의 연장 근로시간을 합하여 1주간에 64시간(제51조제1항의 경우에는 1주간에 60시간으로 한 다)을 초과할 수 없다.	- 탄력적 근로 시간제에서의 연장근로(현행 제2항) · 3개월 이내 탄근제 : 주 60시간 상한 · 3개월 초과 탄근제 : 주 64시간 상한
<신 설>	⑤ 당사자 간에 합의하면 제52조제1항 제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조제1항의 근로시간을 연장할 수 있다. 이 경우 제53조제2항 및 제3항은 적용하지 아니한다.	- 선택적 근로 시간제에서의 연장근로(현행 제2항)

4) 표 항목 중 '해설'은 필자가 간략한 해설을 덧붙인 것이다(이하 '법 개정안' 표에서 동일).

<p>④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.</p>	<p>⑥ ----- ----- --- 제1항부터 제5항까지----- ----- ----- ----- -----</p>	<p>- 특별연장근로 인가제</p>
<p>⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.</p>	<p>⑦ ----- 제6항----- ----- ----- -----</p>	<p>- 특별연장근로 인가제</p>
<p>⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p>	<p><삭 제></p>	<p>- 연소근로자 탄력적 근로시간제 적용 배제</p>
<p>⑦ 사용자는 제4항에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.</p>	<p><삭 제></p>	<p>- 특별연장근로 인가제</p>
<p><신 설></p>	<p>제53조의2(연장 근로의 건강보호조치) ① 연장 근로시간의 단위기간 및 한도가 제53조제2항 및 제3항에 따라 달리 정해진 경우에 사용자는 근로자의 건강을 보호하기 위하여 다음 중 하나 이상의 조치를 실시하여야 한다. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다. 1. 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속하여 11시간 이상의 휴식시간 부여 2. 제50조제1항의 근로시간과 제53조제3항의 연장 근로시간을 합하여 1주 64시간 이내로 운영 ② 제53조제3항에 따라 연장 근로시간의 단위기간을 3개월 이상으로 정하는 경우에는 제50조제1항의 근로시간과 제53조제3항의 연장 근로시간을 합하여 4주간의 기간을 평균하여 주 64시간을 초과할 수 없다. ③ 사용자는 제53조제6항에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진을 실시하거나 휴식시간을 부여하는 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.</p>	<p>- 제1항 : '11시간 연속휴식'과 '주 64시간 이내' 중 하나 선택 - 제2항 : 연장 근로시간 관리 단위가 분기 이상인 경우 주 주 64시간 상한 - 제3항 : 현행 제7항과 동일한 내용(특별 연장근로 인가 제에서의 건강 보호)</p>

- 제53조 제1항, 제3항, 제4항, 제5항, 제6항, 제53조의2 제3항 위반 시 2천만원 이하 벌금에 처함.
- 제53조의2 제1항 및 제2항 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함.

2) '정부안' 검토·비판

① '주 40시간'인 법정근로시간 부정(否定)

'정부안'을 설명하는 고용노동부의 「근로시간 제도 개편방안 QnA」(2023.3.6. 고용노동부)는 “현재의 근로시간 제도는 '주 52시간제'로 대표되는 '주 단위 상한규제'로, 근로시간=성과가 되는 공장제의 생산방식을 기반으로”라는 문장으로 시작된다. 즉, 한국의 법정근로시간이 마치 주 52시간인양 전제하고 있는데 이러한 인식은 '정부안'의 모든 내용에서 동일하게 전제되고 있다. 이것이 문제의 시작이고, 이는 기본적인 철학과 관점의 문제이기도 하다.

주지하듯이 대한민국은 주 40시간 노동제 국가다. 근로기준법상 법정근로시간은 주 40시간이고 특별한 상황이 발생하면 당사자 간 합의 하에 주 12시간을 더할 수 있다. 업무폭증 등 유연한 대처가 필요할 때 바로 그럴 때 쓰라고 주 12시간의 연장근로제도를 두고 있는 것이다. 대신 평소에는 주 40시간의 법정근로시간을 지키라는 것(“40시간을 초과할 수 없다.”)이 우리 근로기준법상 근로시간제도의 원칙이다. 이렇듯 '정부안'은 기본 전제부터가 명백하게 잘못되었다.⁵⁾⁶⁾

- 근로기준법 제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

- 근로기준법 제53조(연장근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

② 주 52시간을 초과하여 일을 시킬 수 있는 방법을 찾는 법안 - 연장근로 상한 제도의 입법취지에 대한 인식 부재(不在)

'정부안'은 주 단위 근로시간의 상한을 정해놓은 현 제도를 경직되고 획일적이라 비판하면서 결론은, 기본 전제인 '주 52시간'을 어떻게든 초과하여 더 일을 시킬 수 있는 방법을 찾는 법안이라 할 수 있다.

5) 2018년 문재인정부에서의 이른바 '근로시간 단축' 근로기준법 개정(2018.3.20. 개정, 법률 제15513호)은 고용노동부가 '1주'는 근무일(5일)만이라고 잘못 해석해온 것을 국회가 바로 잡은 것이라 할 수 있다(근로기준법 제2조 제7호로 “'1주'란 휴일을 포함한 7일을 말한다.” 신설). 따라서 그 전까지는 주 68시간(근무일 5일 간 52시간 + 휴일 2일 각 8시간)이었던 1주 최대 근로시간을 52시간으로 '단축'한 것이라고 볼 수는 없다. 법정근로시간이 40시간으로 단축된 것은 2004.7.1.부터이고(2003.9.15. 개정, 법률 제6974호. 2004.7.1.부터 단계적 시행) 당시에도 연장근로 상한은 주 12시간이었으므로 '주 52시간 상한제'는 2004.7.1.부터 시행된 것이다. 참고로, 근로기준법 제정(1953.5.10. 제정, 법률 제286호. 1953.8.9. 시행) 당시 1주 근로시간은 48시간이었고(주 48시간제), 1989년 근로기준법 개정을 통해 주 44시간제가 되었으며(1989.3.29. 개정, 법률 제4099호. 단계적 시행), 2004.7.부터 주 40시간제가 단계적으로 시행되었다.

6) 2018년 근로기준법 개정을 당시 문재인 정부와 언론에서는 '주 52시간제'라는 잘못된 용어를 사용한 결과 이 용어가 하나의 프레임이 형성하여 심각하게 잘못된 사회적 인식을 만들어냈다고 판단한다. 무엇보다 연장근로는 노동자의 동의가 있어야 한다는 법적 요건이 현장에서 무력화되는 결과를 야기했다. 즉, 주 12시간까지의 연장근로(주 최대 52시간 근로)는 노동자의 동의 여부와 무관하게 사용자가 시키면 당연히 해야 하는 것으로 오해하는 일종의 사회적 관행을 만들어 냈다.

“수 천명이 일하는 사업장에서 1명의 근로자가 하루 1시간만 넘겨 일해도 사업자는 범법자가 되고”라며 현행 제도의 불합리성을 지적하고 있는데, 바로 이러한 인식이 ‘정부안’의 실질적인 출발배경으로 보인다. 또한 ‘정부안’은 “주52시간제가 급격하게 도입되면서 발생하고 있는 현장 충격 완화”를 위한 방안이라 주장하나, 사용자단체들이 노동자들을 더 일 시킬 수 있게 해달라고 청원하는 사례들 외에는 2018년 ‘주 52시간 상한제’를 재확인한 법 개정 이후 현장 충격 사례들은 확인되지 않으며 구체적인 통계도 없다.⁷⁾

주 40시간의 법정근로시간과 나아가 주 12시간의 연장근로시간을 통해서도 다 하지 못할 일이라면 하지 말아야 하거나 다음 주로 넘겨야 하는 일인 것이다. 왜냐하면 노동자(사람)는 기계가 아니기 때문이다. 이것이 ‘주 40시간 노동제’를 천명하고 있는 근로기준법의 정신이고, 주 단위 근로시간의 상한을 정해놓은 제도의 입법취지다. ‘정부안’에는 이러한 입법취지에 대한 인식 자체가 부재하다. 한편, 정부안이 예시한 그 한명의 하루 1시간 초과근로에 대해 고용노동부가 사업주를 범법자로 실제 사법처리한 사례라도 있는가.

얼마 전 한국경영자총협회(경총)는 ‘정부안’에 대한 해설서 같은 형식으로 입장을 발표⁸⁾한바 있다. 그 첫 문항인 근로시간제도 개편 필요성에 대해, “현실적으로 주문량 증가, 업무량 폭증 등 업무집중이 필요한 경우에 현행 주12시간 연장근로 제도 운영으로는 업무를 해낼 수 없는 상황이 발생하므로 제도 개선이 필요함.”이라고 답변하고 있다. ‘정부안’이 미사여구를 동원해 본의(本意)를 포장하고 있다면 오히려 경총의 입장이 ‘정부안’의 진의(眞意)를 대변하고 있다고 본다.

현재 노동계는 사실상 모두 ‘정부안’에 대한 적극적인 반대의 입장을, 사용자단체들은 적극적인 지지의 입장을 표명하고 있는 양상인데, 이 사실 하나만으로도 ‘정부안’이 누구의 이해관계를 반영하고 있는지를 방증하고 있다 하겠다.

③ 근로시간제도의 원칙 훼손

연구회의 ‘권고문’도 그렇고 정부는 지난해까지만 해도 형식적으로나마 목표 중 하나로 노동시간 단축을 내세웠는데, 이번 ‘정부안’에서는 상대적으로 강조의 수준이 낮아진 측면이 있다. 이는 ‘정부안’의 구체적인 내용과 노동시간 단축과의 연결점에 대해 현실성과 설득력이 떨어지다 보니, 본격적인 노동계약 추진 과정에서는 ‘집중노동’이라는 본래의 의도가 보다 강조되고 있는 것이 아닌가 생각한다.

그럼에도 어쨌건 ‘정부안’은 세계 최장 노동시간 국가⁹⁾ 중 하나인 한국의 실 노동시간 단축을 위한

7) 한편, ‘정부안’에서도 확인되었듯이, 2018년 근로기준법 개정 이후 한국의 연 평균 노동시간은 2018년 1,967시간에서 2022년 1,915시간으로, 주 평균 노동시간은 39.4시간에서 2022년 38.0시간으로 다소 단축되었다.

8) ‘정부 입법예고안에 대한 팩트체크’(2023.3.22. 경총)

9) OECD 통계상 2022년 기준 한국의 연간 실 노동시간은 노동자 1인 평균 1,915시간으로, OECD 가입국 중 멕시코(2,128시간), 코스타리카(2,073시간), 콜롬비아(1,964시간), 칠레(1,916시간) 다음으로 긴 것으로 확인된다(OECD (2022), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en).

근로시간제도 개편방안이라 여전히 주장하고 있다. 획일적인 주 단위 상한 규제가 아니라 유연하고 탄력적인 총량 규제가 오히려 실 노동시간을 줄일 수 있다는 주장이다. 즉, “몰아서 일하고 몰아서 쉬기”라고 한다. ‘몰아서 쉬기’가 얼마나 현실을 도외시한 탁상공론인지는 뒤에서 다시 살펴보는 것으로 하고, 먼저 ‘몰아서 일하기’의 문제점을 살펴보겠다.

노동시간 단축의 측면에서 ‘정부안’의 가장 큰 문제점은 실 노동시간 단축 방안으로, 기준이 되는 법정근로시간이 아니라 오로지 연장근로시간에 대한 탄력적 운영방식만을 제시하고 있다는 점이다. 상기한 기본 전제에서도 확인했듯이 연장근로는 특수한 상황에서 예외적으로 실시되어야 함이 근로기준법상 근로시간제도의 원칙이다. 그런데 예외적인 제도(연장근로제도)의 탄력적 운영을 통해 실 근로시간을 단축해보겠다는 것은, 실제 효과를 예측하기에 앞서 오히려 ‘예외’를 ‘정상(正常)’의 지위로 만드는 접근방식이기 때문에 문제가 심각하다. 즉, 어떻게 하면 예외를 금지하고 줄여나갈 것인가가 아니라 연장근로 자체를 ‘일반적이고 보편적인 것’으로 인식하는 사회적 신호(signal)를 주어 만연한 연장근로를 더욱 공고하게 만들 수밖에 없다고 본다.¹⁰⁾

한편, 지난 몇 년간 각종 유연근무제(특히 탄력적 근로시간제)와 특별연장근로 인가제 확대 과정에서도 심각한 사회적 논란과 대립이 있었다. 그런데 이러한 유연근무제 등은 기본 근로시간제도에 대한 ‘예외적 제도’로서 그 적용대상 및 사회적 효과 역시 제한적이다(2021년 기준 각종 유연근무제 도입율은 6.2%).¹¹⁾ 그러나 이번 ‘정부안’은 모든 노동자에게 적용되는 기본 근로시간제도 자체를 수정하는 것으로서 근로시간제도의 원칙을 훼손하는 것이라 더욱 문제가 심각하다.

④ 실제 가능한 집중노동(초장시간노동)

연장근로시간에 대한 탄력적 운영은 당연하게도 특정시기 과도한 집중노동을 필연적으로 야기할 수밖에 없다. ‘정부안’의 취지 자체가 스스로도 밝히고 있듯이 집중노동이다(“몰아서 일하고 몰아서 쉬기”). ‘정부안’에 따라 실제로 가능해지는 연장근로시간의 형태를 예상해보자.

<‘주 69시간’, ‘주 80.5시간’, ‘주 90.5시간’>

○ 일단, ‘근무일간 연속 11시간 휴식’이 보장되는 경우 특정 주에는 최대 80.5시간까지 일을 시킬 수 있다.

10) 대한상공회의소(대한상의)의 의견조사 결과를 보면, 연장근로 관리단위가 ‘정부안’대로 확대되면 기업의 56%가 바뀐 연장근로제도를 활용하겠다고 답했고, 답변한 기업의 72.2%가 납품량 증가 등의 사유 발생 시 일시적으로 활용하겠다고 답한 반면 평상시에도 활용하겠다는 기업은 27.8%로 나타났다. 즉, 특별한 사유가 없는 평소에도 무려 30%에 가까운 기업들이 상설적으로 운용하겠다는 의사를 밝힌 것이다. 또 주 최대 예상근로시간을 묻는 질문에는 ‘52시간~56시간 미만’이라는 응답이 40.2%로 가장 많았으나 ‘60시간 이상’도 25.5%에 달했으며 심지어 ‘68시간 이상’이라 답한 기업도 3.6%가 있었다(‘정부 근로시간제도 개편방안에 대한 기업의견 조사 보도자료’. 2023.3.24. 대한상의).

11) 고용노동부 발표에 따르면 2021년 기준 5인 이상 사업체에서 각종 유연근무제를 활용하고 있는 비율은 6.2%다. 탄력적 근로시간제 10.7%, 선택적 근로시간제 6.2%, 간주근로시간제 4.1%, 재량근로시간제 1.8%로 확인된다(「노동시장 개혁 추진방향」 관련 주요 Q&A’. 2022.6.23. 고용노동부).

1일은 24시간이므로 근무일간(퇴근이후 다음 출근까지) 11시간의 휴식을 보장하면, 출근시간부터 퇴근 시간까지는 최대 13시간(24시간 - 11시간)이 되고, 근로기준법에 따라 4시간에 30분, 8시간에 1시간의 휴게시간을 부여해야 하므로 총 13시간 중 1.5시간의 휴게시간을 빼면 하루 근로시간은 최대 11.5시간까지 가능하다.

■ 1일 최대 근로시간 = 24시간(1일) - 11시간(연속 휴식시간) - 휴게시간(1.5시간) = **11.5시간**

이렇게 6일을 일하면 1주 69시간(11.5시간 × 6일)이고 7일을 일하면 1주 80.5시간(11.5시간 × 7일)이다.

정부는 1주일에 하루는 주휴일을 보장해야 하니 최대 69시간이라 주장하는데, 근로기준법은 휴일근로를 금지하고 있지 않다(근로기준법 제55조 제1항). 근로기준법에서 주휴일을 ‘보장’한다는 것은 주휴일을 설정해야 한다는 것이지 주휴일에 일을 시켜서는 안 된다는 것이 아니므로, 당연하게도 휴일근로수당만 지급하면 휴일근로도 위법하지 않다.

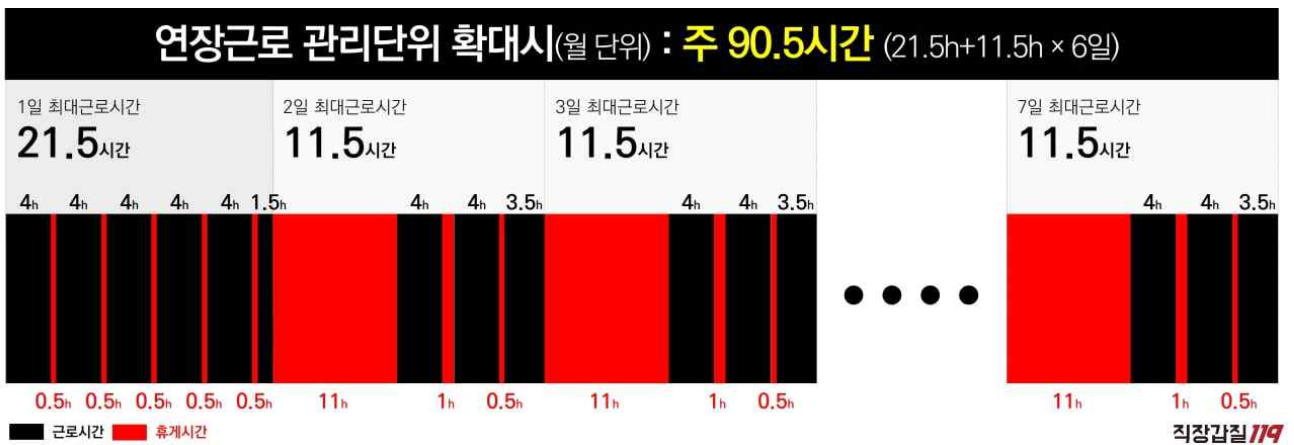
■ 근로기준법 제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

현재의 주 52시간 상한제에서의 1주도 ‘7일’을 기준으로 최대 52시간이니, ‘정부안’에 따라 1주에 최대 몇 시간까지 일할 수 있는지 산정해보는다면 당연히 휴일근로를 할 수 있다는 전제에서 비교하는 것이 타당하다. 그러므로 현재는 1주 최대 52시간까지 가능한데 ‘정부안’이 입법되면 1주 최대 80.5시간까지 가능해진다고 말하는 것이 맞다고 본다.

1주일의 근무시간표를 도식화해보면 아래와 같다.

시간	월	화	수	목	금	토	일
0시~9시							
9시~13시	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)
13시~14시	휴게시간	휴게시간	휴게시간	휴게시간	휴게시간	휴게시간	휴게시간
14시~18시	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)
18시~18시30분	휴게시간	휴게시간	휴게시간	휴게시간	휴게시간	휴게시간	휴게시간
18시30분~22시	근무 (3시간30분)	근무 (3시간30분)	근무 (3시간30분)	근무 (3시간30분)	근무 (3시간30분)	근무 (3시간30분)	근무 (3시간30분)
22시~24시							
총 80.5시간	11.5시간 (8+3.5시간)	11.5시간 (8+3.5시간)	11.5시간 (8+3.5시간)	11.5시간 (8+3.5시간)	11.5시간 (8+3.5시간)	11.5시간 (8+3.5시간)	11.5시간 (8+3.5시간)

○ 한편, 한 주의 첫날은 전 날의 근무가 없어 ‘연속 11시간 휴식’으로 시작하지 않으니 무려 최대 21.5시간(1일 24시간 중 2.5시간의 휴게시간 부여)까지도 가능하다. 결국 이론상으로는 1주 최대 90.5시간까지도 될 수 있다(1일차 21.5시간, 2일차~7일차 11.5시간).



<‘11시간 연속휴식’이 없는 경우>

연구회가 권고한 ‘근무일간 연속 11시간 휴식’이 ‘정부안’에서는 ‘옵션’이 돼버렸다. 즉, ‘연속 11시간 휴식을 부여하고 1주 69시간까지’로 운영하거나 또는 ‘연속 11시간 휴식을 부여하지 않고 1주 64시간까지’로 운영하는 것을 선택할 수 있다. 1주 69시간이라는 숫자가 이른바 과로사 인정기준¹²⁾ 보다도 많고 탄력적 근로시간제에서 특정 주 최대 가능 근로시간이 64시간이다 보니 이를 감안해 ‘64시간’이라는 숫자를 만들어낸 것으로 보인다.

○ 주 64시간 상한을 선택하는 경우 근무일간 연속 11시간 휴식을 부여하지 않아도 되므로 특정 주에는 근무일 내내 09시에 출근하여 24시에 퇴근하고도 토요일에 1.5시간을 더 일해야 하는 것도 가능해진다(휴게시간을 근로시간 8시간당 1시간, 4시간당 30분을 부여하면 정확하게는 23.3시 퇴근이나 휴게시간을 2.5시간 부여한다고 가정함).

<p>■ 1일 최대 근로시간(주 5일 근무 시)</p> <p>- 1주 최대 연장근로시간 : 64시간 - 40시간 = 24시간</p> <p>- 1일 연장근로시간 : 24시간 ÷ 5 = 4.8시간</p> <p>⇒ 12.8시간(소정근로 8시간 + 연장근로 4.8시간)</p>

1주일의 근무시간표를 도식화해보면 아래와 같다.

시간	월	화	수	목	금	토	
0사-9시							
9사-13시	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무(1.5시간)	
13사-14시	휴게시간	휴게시간	휴게시간	휴게시간	휴게시간		
14사-18시	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)		
18사-19시	휴게시간	휴게시간	휴게시간	휴게시간	휴게시간		
19사-22시	근무 (3시간)	근무 (3시간)	근무 (3시간)	근무 (3시간)	근무 (3시간)		
22사-22시30분	휴게시간	휴게시간	휴게시간	휴게시간	휴게시간		
22시30분-24시	근무 (1시간30분)	근무 (1시간30분)	근무 (1시간30분)	근무 (1시간30분)	근무 (1시간30분)		
총 64시간	12.5시간 (8+4.5시간)	12.5시간 (8+4.5시간)	12.5시간 (8+4.5시간)	12.5시간 (8+4.5시간)	12.5시간 (8+4.5시간)		1.5시간

12) 「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」(2022.4.28. 고용노동부고시 제2022-40호) 중 “업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가”하는 “발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우”

○ 주 4일제로 일하는 경우에는 1주 소정근로시간(법정근로시간 내에서 정한 약정근로시간)은 32시간으로 줄어드니(8시간 × 4일) 오히려 1주간 최대 연장근로시간은 32시간으로 늘어나게 된다.

‘법 개정안’(제53조 제4항)을 보면, “제50조제1항의 근로시간과 제53조제3항의 연장 근로시간을 합하여 1주 64시간 이내로 운영”이라 되어있으므로 연장근로만의 한도가 아닌 총 근로시간의 한도를 말하고 있다.¹³⁾ 따라서 소정근로시간이 줄어드는 만큼 오히려 연장근로시간을 더 늘릴 수 있도록 하고 있다.

결국, 주 4일 내내 하루 16시간(소정근로 8시간 + 연장근로 8시간)씩 일을 시키는 것도 가능해진다. 1일 16시간의 근로시간에 대해 최소 2시간30분의 휴게시간을 부여해야하니 출근시간부터 퇴근시간까지는 총 18시간30분이고, 근무일은 모두 09시에 출근해서 다음날 03시30분에 퇴근하는 것도 적법하다(휴게시간을 3시간 부여하면 다음날 04시 퇴근).

■ 1일 최대 근로시간(주 4일 근무 시)
 - 1주 최대 근로시간 : 64시간(소정근로 주 32시간 + 연장근로 주 32시간)
 ⇒ 1일 근로시간 : 64시간 ÷ 4일 = **16시간**(소정근로 8시간 + 연장근로 8시간)

1주일의 근무시간표를 도식화해보면 아래와 같다.

시간	월	화	수	목	금
0사~4시		근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)
4사~9시					
9사~13시	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)	
13사~14시	휴게시간	휴게시간	휴게시간	휴게시간	
14사~18시	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)	근무 (4시간)	
18사~19시	휴게시간	휴게시간	휴게시간	휴게시간	
19사~23시	근무 (4시간)	근무 (3시간)	근무 (3시간)	근무 (3시간)	
23사~24시	휴게시간	휴게시간	휴게시간	휴게시간	
총 64시간	16시간 (8+8시간)	16시간 (8+8시간)	16시간 (8+8시간)	16시간 (8+8시간)	

13) 한편, 소정근로시간에 따라 연장근로 상한 역시 비율적으로 제한되는 것이 바람직하겠는데 ‘정부안’은 그렇게 설계되어 있지 않다.

○ 가장 극악한 경우를 예상해보자면, 월요일 09시에 출근해서 취침시간도 없이 수요일 20시까지 연달아 일하고도 다음날인 목요일과 금요일에 각 1일 8시간의 정상근무를 하는 것도 가능하다.¹⁴⁾

즉, 월요일 09시 출근해서 23시 퇴근하고(총 14시간 중 휴게시간 2시간 부여), 화요일 0시 출근해서 24시 퇴근(총 24시간 중 휴게시간 4시간 부여), 수요일 01시 출근해서 20시 퇴근(총 20시간 중 휴게시간 3시간 부여)하면, 월요일은 8시간 + 연장근로 4시간, 화요일은 8시간 + 연장근로 12시간, 수요일은 8시간 + 연장근로 8시간이 되어 1주의 총 연장근로시간이 딱 24시간으로 적법하다(계산편의상 휴게시간은 4시간당 1시간으로 산정). 그러면 목요일과 금요일은 09시에 출근해서 18시에 퇴근하는 근무를 또 시킬 수 있다.

1주일의 근무시간표를 도식화해보면 아래와 같다.

시간	월	화	수	목	금				
0~1시	취침	근무		취침	취침				
1~2시			휴게시간			근무			
2~3시							휴게시간	근무	
3~4시									휴게시간
4~5시		휴게시간							
5~6시			휴게시간			근무			
6~7시							휴게시간	근무	
7~8시									휴게시간
8~9시	휴게시간	근무							
9~10시			휴게시간	근무					
10~11시					휴게시간	근무			
11~12시							휴게시간	근무	
12~13시	휴게시간	근무							
13~14시			휴게시간	근무					
14~15시					휴게시간	근무			
15~16시							휴게시간	근무	
16~17시	휴게시간	근무							
17~18시			휴게시간	근무					
18~19시					휴게시간	근무			
19~20시							휴게시간	근무	
20~21시	휴게시간	근무							
21~22시			휴게시간	근무					
22~23시					휴게시간	근무			
23~24시							휴게시간	근무	
총 64시간	소정근로 8시간 연장근로 4시간	소정근로 8시간 연장근로 12시간							소정근로 8시간 연장근로 8시간

⑤ ‘위법 천지’인 현장의 실태 외면 - ‘극단적인 가정’이라는 정부 주장에 대한 반박

14) 연속해서 계속되는 근무는 24시를 넘기더라도 1일의 근무로 해석함. 따라서 월요일 8시간 근무 이후부터는 모두 연장근로가 되므로 수요일 20시까지의 연장근로(연장근로만 24시간 초과)는 불가능하다고 볼 수도 있다. 그러나 월요일 23시 퇴근 후 화요일 0시에 출근하게 하고, 화요일 24시에 퇴근 후 수요일 01시에 출근하게 하는 방식으로 1일의 근무를 하루하루 단위로 구분하면 적법해진다.

○ 정부는 위와 같은 집중노동 시플레이션에 대해 주 최대 근로시간이 69시간(주 6일 기준)까지 가능하다는 사실은 인정하면서도 “비현실적이고 비상식적인 가정에 기초한 왜곡된 주장”이자 “흠집내기식 비난에 불과”하다고 반박하고 있다.¹⁵⁾

그러나 상기한 가정들은 정부도 인정하듯 모두 이론상 가능한 내용들이며, 무엇보다 위와 같은 상황들이 실제 발생하는 경우에도 ‘정부안’에 따르면 적법하다는 것 자체가 심각한 문제인 것이다. 비상식적이고 불합리한 근무시간표가 위법하지 않다는 것에 대해 문제제기하는 것인데, 이론상 가능하고 위법하지는 않지만 실제 발생할 가능성은 거의 없다는 반박이 과연 입법논의과정에서 정부가 할 주장인가.

나아가 정부는 이른바 ‘위법 천지’인 노동현장의 실태를 모르거나 고의로 외면하고 있다. 정확한 현장의 실태를 파악하는 것은 제도적 대안을 설계하는 출발점이다. 직장갑질119에 들어온 각종 상담 사례들을 보면¹⁶⁾, 주 52시간 상한제도 지켜지지 않는 노동현장의 현실을 알 수 있다. 심지어 주 80시간 근무 등 극단적인 초장시간 노동 사례도 빈번히 확인할 수 있다. 정부의 근로감독행정이 제대로 집행

15) 2023.3.13. 고용노동부 ‘보도반박자료’

16) 직장갑질119의 근로시간 관련 상담사례는 장시간노동에 따른 고통 호소의 내용이 압도적으로 많으며, 근로시간 관련 근로기준법이 실제 노동현장에서는 제대로 지켜지지 않고 있는 ‘위법 천지’인 현실을 확인할 수 있다. 몇 건의 사례를 아래에 인용한다(날짜는 상담메일 접수일자이고 업종과 직종 및 직원 수가 확인되는 경우에는 해당 내용을 날짜 옆에 기재함). 참고로, 전체 사례 총 216건의 내용은 양대노총이 함께 발간한 연구보고서(‘윤석열 정부 노동시간 유연화 정책 비판과 대안’, 2022.12.31. 민주노총-한국노총)에서 확인할 수 있다.

〈21.1.연휴〉 - 마케팅업무
“주 52시간제 이후 하루 2시간밖에 야간 확인을 받지 못하게 해놨지만 사실 그 이상 일한 시간이 많습니다. 그만두려 하는데 내일채움공제 때문에 사표를 쓸 수도 없습니다.”

〈21.1.11〉 - 전자제품제조업 (150명 이상)
“입사할 때부터 업무강도가 너무 세서 늘 늦게까지 남아 일했는데 추가업무도 계속 주어졌습니다. 새벽 1, 2시까지 일해야 하는 경우가 많았고 이에 대한 수당도 없었습니다. 평일은 통째로 헌납하고, 휴일도 거의 없어 속았다는 생각이 듭니다. 수면 부족, 두통에 너무 힘들어요.”

〈21.1.17〉 - (약 500명)
“육아휴직에서 복직한 첫날부터 야근을 하지 않으면 다 할 수 없는 업무량이 배정됐습니다. 아이 등하원 때문에 평일 야근이 힘들어 정시 출퇴근 하는 대신 주말에 12시간을 월 3회 이상 하기로 하고 무상근무를 했습니다.”

〈21.1.19〉 - 병원 (1000명 이상)
“큰 병원에서 일하는데, 장기병가를 사용 중인 분이 있습니다. 대체인력 총원이든 신규채용이든 해야 하는데 남아 있는 부서 사람들로 스케줄표를 짜서 일을 시키고 있어 너무 힘이 듭니다. 오프를 강제로 반납하면서까지 일하고 있어요.”

〈21.2.15〉 - 사무직
“신입으로서 회사 경영기획실에서 근무하는데, 정시 퇴근을 절대 안 시켜줍니다. 퇴근시간이면 그날 업무에 대해 보고가 시작되고 이게 보통 1시간이 넘게 걸려요. 늘 9시가 넘어 퇴근했습니다. 부사장님께서는 저희는 야근수당이 없다고만 하십니다. 너무너무 힘들어 죽고 싶다는 생각만 듭니다.”

〈21.3.29〉 - 종합병원 (230명)
“법정휴일에 근무해도 대체휴무도 없고 1.5배 보상도 없습니다. 추가 근무에 당연히 수당을 지급하지 않고, 근무시간을 협의 없이 강제로 변경하고 있습니다. 연차미사용수당도 아예 안 주거나 일부만 지급하구요. 코로나 방문객 관리와 투석환자 이송업무로 인한 시간외근무수당도 현재까지 지급이 없는 상태입니다. 야간당직자들의 당직수당도 제대로 계산해서 주지 않거나 축소해서 지급하고 이의제기를 하면 괴롭혀서 내보냅니다. 9시 출근인데 8시40분에 로비에 집합해서 친절인사에 참여해야 합니다.”

되지 못하여 위법이 만연하며 극단적인 상황이 실제로 비일비재한 현실에서, 비현실적인 가정으로 ‘정 부안’을 비판하는 과도한 흠집 내기라며 반박하는 정부의 태도야말로 구체적인 현실에 눈감는 것이다.

<21.4.9.> - 식자재마트

“식자재마트에서 근무하는 직원입니다. 마트이다 보니 토, 일요일에도 일합니다. 쉬는 날은 한 달에 5~6일 정도 됩니다. 법 정공휴일에 쉬지도 않고 대체휴무를 주지도 않고 별도 추가수당도 지급하지 않습니다. 주간 야간으로 돌아가면서 근무를 하 고 있는데 주간일 경우 보통 52시간 이내이지만 야간일 경우 1주에 73.5시간을 일하게 됩니다. 야간근무일 때는 휴가도 사 용할 수 없습니다.”

<21.7.15.> - 공직유관단체 (200명 이내)

“회사에서 인원 충원을 해주지 않습니다. 인력을 충원해달라고 요청하니 자동으로 골라가야 되는 게 해당 업무가 아니냐고 무시했습니다. 그런 상황에서 사람들이 그만두니 결국 남은 직원은 주 52시간을 넘게 근무하고 있는 상황입니다.”

<21.10.12.> - 물류업체 (30명)

“주 5일제, 주 52시간 근무 정규적이지만 실제로는 주중, 주말 할 것 없이 고객사와 매입처 전화 및 업무를 처리하고 있습 니다. 포괄임금제라 주중은 야근수당을 지급하지 않으며, 주말의 경우 사무실이나 물류센터에서 일을 하는 경우에만 수당을 지급하고 집에서 근무하면 지급하지 않습니다. 경력자 인원들이 줄줄이 업무 과중을 못 이겨 퇴사하고 있어요. 하루 업무를 쳐내고 퇴근을 하며 하루하루 힘들고 머리가 깨질 듯이 아픕니다. 하루하루 살 수가 없습니다. 살려주세요.”

<21.10.21.> - 노동시간 일반 / 휴일·휴식 : 프랜차이즈식당 (15명)

“2개월 동안 주 1일만 쉬고 하루 13시간 일했습니다. 그러다 점차 가게가 잘되다보니 주 1일 휴무도 받지 못했습니다. 가 경이 있어 쉽게 그만두지 못 하고 1년만 참자하며 다니다 한 달 정도는 하루도 못 쉬었는데 너무 아파 오후에 퇴근했습니 는데 이 일로 사장님이 화가 많이 났고, 다른 지점으로 옮기게 됐는데 거기서도 주 70시간씩 3년을 일했습니다. 어떤 주에 는 80시간도 일했는데 추가 수당은 일절 없었습니다.”

<21.12.7.> - 국립대학교

“채용연계형 인턴으로 6개월 후 정규직 전환여부가 결정됩니다. 출근시간은 9시이나 8:20까지 출근하여 부서장의 커피를 타야합니다. 또한, 주말 출근을 강요하며 과도한 업무로 월 초과근무를 85시간이나 했음에도 열심히 하지 않는다며 꾸중합 니다. 정규직 전환에서 부서장 평가가 중요인데, 매달 평균 초과근무 시간이 30시간을 넘을 정도로 격무에 시달리고 있습니 다. 하지만 부서장은 업무 수행이 마음에 들지 않는다고 직원과 학생들 앞에서 인턴 평가 점수에서 마이너스하겠다는 발 언을 하면서 협박을 하여 너무나도 힘이 든 상황입니다.”

<21.12.18.> - 요양병원(간호조무사) (33명)

“1인당 케어 어르신이 25명으로 점심시간도 쪼개고, 일찍 출근해서 늦게 퇴근해야 일이 겨우 제자리걸음입니다. 요양원은 의사가 없어 응급상황이거나 아플 때 대처해야 해서 퇴근 후에도 24시간 항상 대기상태입니다. 보호자가 멀리 있어 응급처 치가 안될 때 제가 대신 가기도 하는 등 한마디로 제 개인 일상은 없습니다. 하지만 이에 대한 수당은 없습니다. 업무 압박 으로 스트레스와 우울증으로 치료와 상담을 받으면서 일상생활을 겨우 하고 있는 상황입니다.”

<22.1.연휴.> - 제조업체(사무직) (450명)

“원래 출근시간은 9시인데 대개 7시30분쯤 출근하고 어쩌다 8시에 출근하면 귀지람을 듣습니다. 생산팀은 보통 밤 10시가 넘어서 퇴근하구요. 인사시스템에는 연장근로를 주 12시간까지만 표기 가능해서 야근 때는 퇴근카드 찍고 업무를 다시 시작 합니다. 매일 오전 일일 업무회의를 하는데 회의자료 만드느라 전날 매일 야근이 불가피합니다. 생산팀의 잦은 퇴사로 저희 사무직 인력을 로테이션으로 생산업무에 투입시키기까지 합니다. 매일 출근길이 너무 무겁고 지금처럼 회사가 힘든 건 처음 입니다. 우리는 기계가 아닌데 사람답게 일할 수 있는 환경을 만들어주지 않습니다.”

<22.1.5.> - 사무직 (19명)

“혼자 아이를 키우는 직장인이예요. 정시퇴근이 절실한데, 6시에 퇴근하는게 다른 직원들 보기에 민망하다면서 좀 늦게 퇴 근하랍니다. 정시퇴근이 죄인가요? 포괄임금제라 6시간까지는 야근수당도 주지 않아 6시간 미만 야근하면 신청서도 안내고 일합니다. 집에서 일하는 건 물론 짧게 추가근무하고 간 것은 내지도 않았습니니다. 주말근무 한 동료는 아무도 못 봤다고 수 당지급을 거부당한 적도 있고, 야근 금지 회사라며 6시면 지문인식기에 형식적인 퇴근처리를 강요합니다.”

<22.1.16.> - 제조업체(생산직)

“작년 11월에는 주 55.5시간 근무를 했습니다. 그런데 52시간을 넘겨 일한 만큼 연말에 쉬게 해줄 테니 52시간제를 어긴 것은 아니라고 했는데, 실제로는 하루 정도 쉬었고 12월 31일에 4시 퇴근을 시켜준 것이 전부입니다.”

<22.2.27.> - 디자인업체 (4명)

“정규직 조건으로 입사했지만 나중에 보니 4대보험 가입이 되어 있지 않았습니니다. 근로계약서에는 9시 출근, 18시 퇴근으로 되어 있었지만 지켜진 적이 거의 없고 주말 출근, 새벽 근무가 일상이었습니다. 야근 수당도 한 번도 받지 못했습니다.”

‘위법 천지’인 노동현장의 현실을 얘기하는 것은, ‘정부안’의 의제와 이른바 ‘준법이슈’를 혼동하는 것이 아니라, 정확히 실제 현실에 기초한 제도적 대안 설계가 되어야 함을 강조하는 것이다. 법이 지켜 지지도 않는 현장에서 법제도 개선 논의는 그저 뜬구름 잡는 얘기일 수 있다. 더욱이 주 69시간이건

〈22.3.4.〉 - 아파트시설관리 (16명)

“시설관리 노동자입니다. 정해진 휴게시간은 있지만 실제로는 24시간 대기하고 있어야 하기 때문에 휴게시간을 보장받지 못하고 있습니다. 제대로 된 휴게시설도 없어요. 최근에는 포괄임금제를 이유로 수당도 삭감 당했습니다.”

〈22.3.17.〉 - 지방해양수산청

“저는 업무 특성상 야간 근무가 있는데, 절대 중간에 쉬지 못하게 합니다. 불시 점검했다가 걸리면 징계를 준다고 협박합니다. 법에서는 휴게시간을 주도록 정하고 있지만 2년이 넘도록 한 번도 휴게시간을 가져본 적이 없습니다.”

〈22.4.7.〉 - 중견기업

“21일 간격으로 하루를 쉬었습니다. 주휴일이 없었어요. 월~토요일은 1일 7.5시간, 일요일 7시간으로 1주 52시간으로 근무 시간이 짜여있으나 실제로는 1일 8시간 이상 근무를 했습니다. 교대근무 시에는 야간근무 후 퇴근 당일(오전 6시 퇴근) 오후 2시에 출근하여 총 휴식시간 8시간 후 다시 출근이었어요. 명절 등 공휴일도 모두 수당으로 대체할 뿐 휴일이 없습니다. 동료가 갑작스레 휴가를 가면 강제로 대체를 해야 하고, 하루라도 쉬게 되면 무조건 연장을 시켜 주당 52시간을 맞춥니다.”

〈22.4.29.〉 - 어린이집 (11명)

“어린이집 보육교사입니다. 저희는 휴게시간이 일체 없습니다. 점심시간도 아이들처럼 같이 점심을 먹으면서 아이들 케어를 해야 하거든요. 물론 근로계약서에는 1시간의 휴게시간이 정해져 있고 무급인데 휴게시간을 어떻게 보장받을 수 있을까요.”

〈22.5.9.〉 - 마트 (8명)

“공휴일에 일해도 일체 휴일근로수당을 받지 못했고, 하루 1시간의 점심시간 외 휴게시간도 없었습니다. 그런데 급여 산정에서는 휴게시간을 2시간으로 공제했습니다. 이의를 제기하니 ‘중간 중간 차 마시고 수다 떠는 것도 합치면 1시간이잖아요’입니다. 저는 근로계약서를 안 써서 제 휴게시간이 언제인지도 몰랐고 점심시간을 휴게시간으로 생각했습니다. 매일 주 66시간을 근무해왔으나 월급은 쥐꼬리만큼 받고 임금체불까지 당하네요.”

〈22.5.17.〉 - 편의점(편매원)

“근무시간은 23시부터 07시까지이고 휴게시간 1시간을 급여에서 차감하는데, 손님이 많지 않은 경우에는 휴게시간을 2~3시간으로 치고 급여를 차감합니다. 3개월은 수습기간이라 시급은 최저임금에 미달하는 8천원 정도입니다.”

〈22.7.29.〉 - 사회복지시설(사회복지사) (11명)

“제가 일하는 기관은 주 52시간 초과근무가 그냥 장난처럼 하는 것 같은 기관입니다. 어떤 분들은 주 80시간 근무가 아예 시간표로 작성돼있기도 했습니다. 사람이 나가면 너네가 총당하라는 식으로 주에 60~80시간 근무를 배분받았습니다. 돈이라도 제대로 받으면 모르겠는데, 저희가 받는 실임금은 시간외 30시간만 포함해서 줍니다.”

〈22.8.19.〉 - PC방 (5명 미만)

“평일 야간근무를 혼자 하니 손님들 오더가 있으면 바로 음식 만들고 음료 서빙하고 오더가 없으면 매장청소를 해야 해서 온전한 휴게시간은 단 10분도 없었음에도 휴게시간 공제하고 임금이 지급됐습니다. 노동청에 진정을 했지만 사업주가 출석하지 않는다면 처리가 안 되고 있습니다. 누군가에게는 적은 돈이겠지만 저한테는 삶이 달린 문제입니다.”

〈22.9.15.〉 - 국립대 부설기관

“근무시간은 9시부터인데 센터장의 지시로 8시 반에 출근하고 있고 퇴근시간인 6시 이후에는 청소와 정리 등을 하나 6시부터 7시까지는 휴게시간이라면서 연장근로로 인정해주지 않습니다.”

〈22.추석연휴〉 - 요식업 (12명)

“아침 9시 반부터 밤 10시까지 내내 일했습니다. 휴게시간은 30분씩 세 번 준다고 하지만 제대로 된 적은 없습니다. 연장 근무도 수시로 했지만 수당은커녕 최저임금에 미달하는 임금을 받았어요. 노무사 통해 계산해보니 체불임금만 1800만원이더라고요. 노동청 진정했더니 사장은 근로계약서상 휴게시간이 3시간이라고 합니다. 단 한 번도 나가서 식사하고 온 적이 없을 정도로 휴게시간이 짧았는데, 감독관은 이런 진술은 증거가 될 수 없다고 합니다. 사장이 모든 직원들에게 강제로 확인증을 받아낸 상태고 없는 말을 지어내 저를 모함하고 있습니다. 너무 억울하고 화납니다.”

〈22.9.24.〉 - 식품제조업체 (32~35명)

“24시간 격일제입니다. 24시간 중 7시간이 휴게시간으로 되어 있지만 야간 휴게시간은 기계 옆에서 오작동에 대비해 대기하며 밤을 새는데 휴게시간이라고 무급처리 되고 있으니 억울합니다.”

주 90.5시간이건 ‘정부안’에 따르면 위법한 사례도 아니지 않은가. 즉, 현재도 주 52시간을 초과하는 사례들이 적지 않듯이 주 최대 69시간까지 적법해지면 이를 초과하는 각종 편법과 꼼수 사례들이 반드시 등장한다는 점을 인식해야 한다. 따라서 ‘규범’으로서든 ‘사회적 신호’로서든 ‘법정 기준’은 대단히 중요하다.

○ 한편, 정부는 주(6일) 최대 근로시간은 69시간이더라도 그렇게 한 주에 몰아서 일하게 되면 그 다음 주부터는 근로시간이 줄어들니 ‘주 69시간제’라는 표현은 ‘정부안’의 취지를 왜곡하는 것이라고 반박하기도 한다. 이에 대해서도 살펴보자.

‘정부안’의 핵심요지는 ‘집중노동’이라 하겠으므로 매주 69시간(또는 90.4시간)의 근로가 가능하지 않은 것은 당연히 맞다. 그러나 우선 **연장근로 관리단위를 월로 하는 경우** 위에서 본 극단적인 근무시간표가 매월마다 한 주씩은 반복될 수 있다.

연장근로 관리단위를 분기(3개월)로 하는 경우 일단 주 64시간의 상한이 적용되고, 연장근로시간 총량이 감축되어 3개월간 총 140시간(156시간(월 52시간 × 3개월)의 90%)의 연장근로가 가능하다. 그런데 이를 몰아버리고 주 64시간 상한까지 근무시간표를 짜게 되면, 주 5일제로 근무하는 경우 5주 넘게 연속 주 64시간(월~목요일 1일 13시간, 금요일은 12시간) 근무를 시킬 수도 있다. 물론 이렇게 몰아서 근무하면 나머지 7주는 연장근로가 불가하다. 어쨌건 6주간 월~목요일은 매일 09시에 출근하여 24시에 퇴근하고 금요일은 09시에 출근하여 23시에 퇴근하게 할 수 있다.

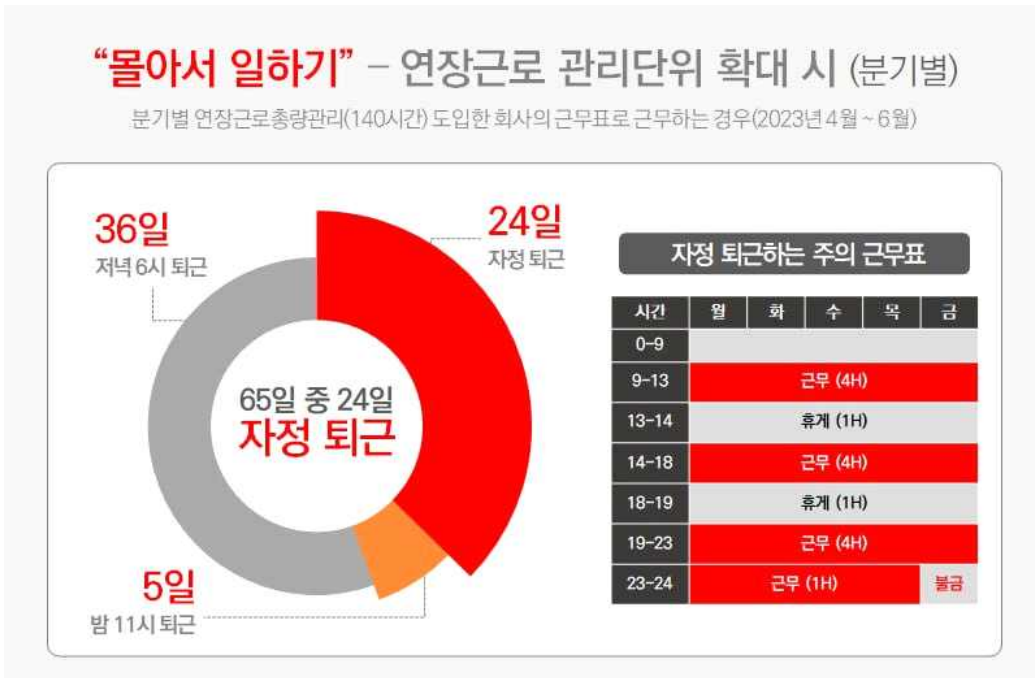
■ 연장근로 관리단위를 분기(3개월)로 하는 경우

- 3개월간 최대 가능한 연장근로시간 = **140시간**(156시간(월 52시간 × 3개월)의 90%)

⇒ 5주 동안 주 64시간(40시간 + 연장근로 24시간) 근무(연장근로시간은 총 120시간) + 1주는 60시간(40시간 + 연장근로 20시간) 근무 + 7주 동안 주 40시간 근무(연장근로시간은 0시간)

= 3개월간 연장근로시간은 총 **140시간**(120시간 + 20시간 + 0시간)

3개월의 근무시간표를 도식화해보면 아래와 같다.



상한을 채우지 않고 주 60시간(1일 12시간) 근무하는 방식이면 7주 연속 주 60시간 근무가 가능해진다. 무려 7주 동안 매주 월~금요일은 09시에 출근하여 23시에 퇴근하는 것이 적법해진다.

■ 연장근로 관리단위를 분기(3개월)로 하는 경우

- 3개월간 최대 가능한 연장근로시간 = **140시간**(156시간(월 52시간 × 3개월)의 90%)
 ⇒ 7주 동안 주 60시간(40시간 + 연장근로 20시간) 근무(연장근로시간은 총 140시간) + 6주 동안 40시간 근무(연장근로시간은 0시간) = 3개월간 연장근로시간은 총 **140시간**(7주 × 20시간)

연장근로 관리단위를 반기(6개월)로 하는 경우에는 역시 일단 주 64시간 상한이 적용되고 연장근로 시간 총량이 감축되어 6개월간 총 250시간(312시간(월 52시간 × 6개월)의 80%)의 연장근로가 가능하다. 그런데 이를 몰아버리고 주 64시간 상한까지 근무시간표를 짜게 되면, 주 5일제로 근무하는 경우 10주 동안 연속 주 64시간(월~목요일 1일 13시간, 금요일은 12시간) 근무를 시킬 수도 있다. 물론 이렇게 몰아서 근무하면 1주는 50시간(연장근로 10시간) 근무하고 나머지 16주는 연장근로가 불가하다.

■ 연장근로 관리단위를 반기(6개월)로 하는 경우

- 6개월간 최대 가능한 연장근로시간 = **250시간**(312시간(월 52시간 × 6개월)의 80%)
 ⇒ 10주 동안 주 64시간(40시간 + 연장근로 24시간) 근무(연장근로시간은 총 240시간) + 1주는 주 50시간(40시간 + 연장근로 10시간) 근무(연장근로시간은 10시간) + 16주 40시간 근무(연장근로시간은 0시간) = 6개월간 연장근로시간은 총 **240시간**(240시간 + 10시간 + 0시간)

상한을 채우지 않고 주 60시간(1일 12시간) 근무하는 방식이면 무려 12주간 주 60시간(1일 12시간)을 근무하고 1주는 50시간을 근무하는 것도 가능해진다.

■ 연장근로 관리단위를 반기(6개월)로 하는 경우
 - 6개월간 최대 가능한 연장근로시간 = **250시간**(312시간(월 52시간 × 6개월)의 80%)
 ⇒ 12주 동안 주 60시간(40시간 + 연장근로 20시간) 근무(연장근로시간은 총 240시간) + 1주는 주 50시간(40시간 + 연장근로 10시간) 근무(연장근로시간은 10시간) + 13주 40시간 근무(연장근로시간은 0시간) = 6개월간 연장근로시간은 총 **250시간**(240시간 + 10시간 + 0시간)

6개월의 근무시간표를 도식화해보면 아래와 같다.

월	화	수	목	금	토	일		1주간 근로시간
<4월>								
					4/1	4/2		
					x	x	4월 1주차 0시간	
4/3	4/4	4/5	4/6	4/7	4/8	4/9	4월 2주차 60시간	
12시간	12시간	12시간	12시간	12시간	x	x		
4/10	4/11	4/12	4/13	4/14	4/15	4/16	4월 3주차 60시간	
12시간	12시간	12시간	12시간	12시간	x	x		
4/17	4/18	4/19	4/20	4/21	4/22	4/23	4월 4주차 60시간	
12시간	12시간	12시간	12시간	12시간	x	x		
4/24	4/25	4/26	4/27	4/28	4/29	4/30	4월 5주차 60시간	
12시간	12시간	12시간	12시간	12시간	x	x		
<5월>								
5/1	5/2	5/3	5/4	5/5	5/6	5/7	5월 1주차 60시간	
12시간	12시간	12시간	12시간	12시간	x	x		
5/8	5/9	5/10	5/11	5/12	5/13	5/14	5월 2주차 60시간	
12시간	12시간	12시간	12시간	12시간	x	x		
5/15	5/16	5/17	5/18	5/19	5/20	5/21	5월 3주차 60시간	
12시간	12시간	12시간	12시간	12시간	x	x		
5/22	5/23	5/24	5/25	5/26	5/27	5/28	5월 4주차 60시간	
12시간	12시간	12시간	12시간	12시간	x	x		
<6월>								
5/29	5/30	5/31	6/1	6/2	6/3	6/4	6월 1주차 60시간	
12시간	12시간	12시간	12시간	12시간	x	x		
6/5	6/6	6/7	6/8	6/9	6/10	6/11	6월 2주차 60시간	
12시간	12시간	12시간	12시간	12시간	x	x		
6/12	6/13	6/14	6/15	6/16	6/17	6/18	6월 3주차 60시간	
12시간	12시간	12시간	12시간	12시간	x	x		
6/19	6/20	6/21	6/22	6/23	6/24	6/25	6월 4주차 60시간	
12시간	12시간	12시간	12시간	12시간	x	x		
6/26	6/27	6/28	6/29	6/30			6월 5주차 50시간	
12시간	12시간	10시간	8시간	8시간				
<7-9월>								
월-금 1일 8시간 / 토-일 휴일								매주 40시간

연장근로 관리단위를 연(12개월)으로 하는 경우에는 역시 일단 주 64시간 상한이 적용되고 연장근로시간 총량이 감축되어 1년간 총 440시간(625시간(월 52시간 × 12개월)의 70%)의 연장근로가 가능하다. 그런데, 이를 몰아버리면 무려 18주간 주 64시간(월~목요일 1일 13시간, 금요일은 12시간) 근무를 시킬 수도 있다. 즉, 월~목요일은 매일 09시에 출근하여 24시에 퇴근하고 금요일은 09시에 출근하여 23시에 퇴근하는 근무가 18주 동안이나 가능한 것이다. 물론 이렇게 몰아서 근무하면 나머지 33주는 연장근로가 불가하다.

■ 연장근로 관리단위를 연(12개월)으로 하는 경우
 - 12개월간 최대 가능한 연장근로시간 = **440시간**(625시간(월 52시간 × 12개월)의 70%)
 ⇒ 18주 동안 주 64시간(40시간 + 연장근로 24시간) 근무(연장근로시간은 총 432시간) + 1주는 주 48시간(40시간 + 연장근로 8시간) 근무 + 33주 40시간 근무(연장근로시간은 0시간) = 12개월간 연장근로시간은 총 **440시간**(432시간 + 8시간 + 0시간)

상한을 채우지 않고 주 60시간(1일 12시간) 근무하는 방식이면 무려 22주간(약 5개월간) 주 60시간(1일 12시간)을 근무하는 것도 가능해진다.

■ 연장근로 관리단위를 연(12개월)으로 하는 경우
 - 12개월간 최대 가능한 연장근로시간 = **440시간**(625시간(월 52시간 × 12개월)의 70%)
 ⇒ 22주 동안 주 60시간(40시간 + 연장근로 20시간) 근무(연장근로시간은 총 440시간) + 30주 40시간 근무(연장근로시간은 0시간) = 12개월간 연장근로시간은 총 **440시간**(440시간 + 0시간)

정리하면, ‘몰아서 일하기’로 근무시간표를 짜게 되면 최대 가능한 근로시간은 아래 표와 같다(주 수 옆의 시간은 잔여 연장근로시간). 각 가능한 주의 수는 연속으로 가능한 주의 수이기도 하다.

	월	분기	반기	연
연장근로시간 총량	52시간	140시간	250시간	440시간
주 69시간 상한이 가능한 주	1주	-	-	-
주 64시간 상한이 가능한 주	2주 (+ 4시간)	5주 (+ 20시간)	10주 (+ 10시간)	18주 (+ 8시간)
주 60시간이 가능한 주	2주 (+ 12시간)	7주	12주 (+ 10시간)	22주

결국, 매주 최대 69시간의 근로시간이 가능하지는 않으니 ‘주 69시간제’라는 세간의 표현이 정부 입장에서는 억울한가 보다. 그러나 ‘주 52시간 상한제’ 역시 1주 최대 가능한 근로시간을 표현한 것이듯, ‘정부안’은 1주 최대 69시간의 노동이 가능한 것이 사실이므로 잘못된 호명도 아니다. 나아가 주 60시간 또는 주 64시간의 초장시간노동이 길게는 22주까지도 연속으로 가능한 것이 사실인바, 단지 표현에 발끈할 것이 아니라 과도한 ‘집중노동’을 비판하는 여론의 참뜻을 귀담아 듣는 것이 정부의 올바른 태도일 것으로 본다.

⑥ 노동자 건강권 침해

○ ‘정부안’은 <건강권>을 근로시간제도 개편의 4가지 원칙 중 하나로 제시하면서도 ‘법 개정안’에 포함된 것은 ‘근로일간 연속 11시간 휴식시간 부여’ 1가지밖에 없다.

그것도 연구회의 권고보다 후퇴하여, 연장근로시간 관리단위를 월로 하는 경우 중에서 1주의 근로시간 상한을 64시간을 초과하여 설정하는 경우에만 적용하도록 하였다. 이를 표로 정리해보면 아래와 같다. 그러면서 이 제도를 ‘근로자 건강권 보편화’라고 호칭하고 있는데, 대체 ‘보편화’의 의미가 무엇인지는 알고서 작명(作名)을 한 것인지도 의문이다.

연장근로 관리단위		근로일간 연속 11시간 휴식 적용 여부
연장근로 관리단위 '월'	1주 근로시간 상한 64시간 초과	○
	1주 근로시간 상한 64시간	×
연장근로 관리단위 '분기'		×
연장근로 관리단위 '반기'		×
연장근로 관리단위 '연'		×

○ 장시간노동과 집중노동은 그 자체로 ‘과로’이고 그에 따른 질병을 유발하며 심지어 노동자를 사망(이른바 ‘과로사’)에 이르게 한다. 우선, 산업안전보건법이나 산업재해보상보험법과 같은 노동관계법률은 ‘과로’와 관련한 구체적인 정의나 기준을 정하고 있지는 않다. 대신 산업재해보상보험법 시행령(별표 3)에서 처음으로 ‘과로’라는 용어가 등장하며 과로에 따른 대표적인 질병인 ‘뇌혈관 질병 또는 심장 질병’(뇌·심혈관계 질환)의 업무상 질병 인정 기준을 예시하면서, 인정 여부 결정에 필요한 사항은 고용노동부장관이 고시하도록 하고 있다.¹⁷⁾ 당해 고시의 내용은 아래와 같다.

고용노동부고시 제2022 - 40호 (2022.4.28. 고용노동부장관)

I. 뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항

1. 뇌혈관 질병 또는 심장 질병

가. 「산업재해보상보험법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 별표 3 제1호 가목 1)에서 “업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우”란 증상 발생 전 24시간 이내에 업무와 관련된 돌발적이고 예측 곤란한 사건의 발생과 급격한 업무 환경의 변화로 뇌혈관 또는 심장혈관의 병변 등이 그 자연경과를 넘어 급

17) 산업재해보상보험법 시행령(제34조 제3항)은 ‘업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준’을 ‘별표 3’으로 정하고 있는데, ‘과로’에 따른 대표적인 질병인 ‘뇌혈관 질병 또는 심장 질병’에 대해 우선 1) 업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우, 2) 업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 과로를 유발한 경우, 3) 업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우를 예시하면서, 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시하도록 하고 있다.

격하고 뚜렷하게 악화된 경우를 말한다.

나. 영 별표 3 제1호 가목 2)에서 “업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 과로를 유발한 경우”란 발병 전 1주일 이내의 업무의 양이나 시간이 이전 12주(발병 전 1주일 제외)간에 1주 평균보다 30퍼센트 이상 증가되거나 업무 강도·책임 및 업무 환경 등이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말한다. 해당 근로자의 업무가 “단기간 동안 업무상 부담”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 근무형태·업무환경의 변화 및 적응기간, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등을 종합하여 판단한다.

다. 영 별표 3 제1호 가목 3)에서 “업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우”란 발병 전 3개월 이상 연속적으로 과중한 육체적·정신적 부담을 발생시켰다고 인정되는 업무적 요인이 객관적으로 확인되는 상태를 말한다. 이 경우 해당 근로자의 업무가 “만성적인 과중한 업무”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 교대제 및 야간근로 등 근무형태, 정신적 긴장의 정도, 수면시간, 작업 환경, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등을 종합하여 판단하되, 업무시간과 작업 조건에 따른 업무와 질병과의 관련성을 판단할 때에는 다음 사항을 고려한다.

1) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.

2) 발병 전 12주 동안 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우에는 업무시간이 길어질수록 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가한다. 특히, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 수행하는 경우(업무부담 가중요인)에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.

- ① 근무일정 예측이 어려운 업무
- ② 교대제 업무
- ③ 휴일이 부족한 업무
- ④ 유해한 작업환경(한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무
- ⑤ 육체적 강도가 높은 업무
- ⑥ 시차가 큰 출장이 잦은 업무
- ⑦ 정신적 긴장이 큰 업무

3) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하지 않는 경우라도 2항의 업무부담 가중요인에 복합적으로 노출되는 업무의 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 증가한다.

라. 오후 10시부터 익일 6시 사이의 야간근무의 경우에는 주간근무의 30%를 가산(휴게시간은 제외)하여 업무시간을 산출한다. 다만, 「근로기준법」제63조제3호에 따라 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 경우와 이와 유사한 업무에 해당하는 경우는 제외한다.

2. 근골격계에 발생한 질병 <생략>

고용노동부 고시에는 “발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.”고 되어 있다. 한편, 현재 ‘주 69시간’이니 ‘주 64시간’이니 하는 숫자공방 속에서 고용노동부 고시 내용 중 일부만 부각되고 있는 문제가 있다. 고용노동부 고시는 이전 12주간의 평균 1주보다 발병 전 1주의 업무시간이 30% 증가하는 경우(예를 들어, 12주간 주 40시간 근무하다가 특정 주에 주 52시간 근무한 경우)를 대표적인 ‘단기과로’로 제시하고 있으며, ‘만성과로’의 경우에는 ‘12주간 주 60시간 또는 4주간 주 64시간’보다도 ‘12주간 1주 평균 52시간 초과’가 더 기본적인 과로 인정 기준으로 제시하고 있다. 각종 ‘업무부담 가중요인(근무일정 예측이 어려운 업무 등)’이 있는 경우에는 더 ‘과로’로 평가하며(“관련성이 강하다고 평가”), 주 52시간을 초과하지 않았더라도 ‘업무부담 가중요인’에 복합적으로 노출된 경우 역시 ‘과로’로 인정될 수 있다.

특히 업무상 재해를 판단할 때의 근무시간은 근로기준법상의 근로시간이 아니라 이보다 더 넓은 ‘업무시간’이며, 야간근무는 주간근무의 30%를 가산하여 산출하도록 하고 있다. 판단기준 역시 오직 업무시간만이 아니라 업무의 양·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 교대제 및 야간근로 등 근무형태, 업무환경 변화 및 적응기간, 정신적 긴장의 정도, 수면시간, 작업 환경, 그 밖에 연령과 성별 등도 종합하여 판단해야 한다고 하고 있다.

나아가 당연하게도 고용노동부 고시의 범규범성은 인정되지 않으므로(대법원 2020.12.24. 선고 2020두39297 판결), 고용노동부 고시 기준에 미치지 못한 사례에서도 제도의 취지에 따라 상당인과관계를 판단하여 ‘과로’로 인정한 법원의 판결들도 많다.

결국, ‘정부안’은 ‘과로’ 인정에 관한 나름 높은 수준의 예시라 할 고용노동부 고시를 통해 평가해보더라도, 고시에서 정한 과로에 따른 뇌·심혈관계 질병 인정기준을 넘나드는 장시간노동과 집중노동을 적법한 것으로 허용하고 있어 문제가 심각하다.

○ ‘근로일간 연속 11시간 휴식시간 부여’는 유럽(EU)의 보편적 기준이다.¹⁸⁾ EU의 ‘근로시간 편성에 관한 지침’(2003/88/EC)은 24시간당 최소 연속 11시간의 휴식시간을 부여하도록 규정하고 있다. EU 역시 한국처럼 1일의 근로시간 상한규정을 명시적으로 두고 있지는 않지만 한국과 달리 24시간당(한국처럼 ‘근로일간’이 아님¹⁹⁾) 연속 11시간의 휴식시간 규정을 두고 있으므로 결국 1일 근로시간 상한은 13시간(24시간 - 11시간)인 제도를 두고 있는 것이다.

즉, 연속 11시간의 휴식은 노동자 건강권 보호를 위해 1일 근로시간의 상한을 정한 제도이자 필수적인 휴식권 보장제도이다. ‘정부안’의 핵심내용인 연장근로시간 관리단위 확대와는 별개로 노동자 건강

18) 본 항목의 내용은 ‘윤석열 정부 노동시간 유연화 정책 비판과 대안’(2022.12.31. 민주노총-한국노총) 중 ‘비교법적 관점에서 본 한국 노동시간 규율체제의 문제점과 개선과제’(박귀천, 권오성)를 참조했다.

19) “역일을 달리하여 계속적으로 근로가 이어지는 경우에는 이를 전일의 근로의 연장으로 봄”(근기 68207-402, 2003.3.31.) 따라서 ‘근로일간 연속 11시간 휴식’이 도입되더라도 1일을 초과하는 계속근로가 행해지는 경우 연속 11시간 휴식이 일단위로 부여되지는 않을 수 있다.

권 보호 차원에서 한국도 반드시 도입해야 할 제도인 것이다. 실제로 한국은 1일의 연장근로시간 상한 또는 근로일간 최소 휴식시간 보장제도가 갖춰져 있지 않아 그것만으로도 장시간노동의 문제가 심각하다. 그런데 ‘정부안’은 연장근로시간 관리단위 확대에 따른 집중노동의 문제가 부각되다보니 그 보완책으로 근로일간 연속 11시간 휴식을 슬쩍 끼워 넣고 있는 수준이며, 그마저도 ‘근로자 건강권 보편화’가 아니라 연장근로시간 관리단위를 분기, 반기, 연으로 하거나 월로 하는 경우에는 주 64시간 상한을 설정하면 적용하지 않을 수 있도록 하고 있는 점도 큰 문제다.

결국, ‘정부안’은 심각한 초장시간노동과 집중노동이 가능해지는 내용임에도 그에 따른 노동자 건강권 보호를 위한 실질적이고 구체적이고 보편적인 제도(‘법 개정안’)를 두고 있지 않은 것이다.

⑦ ‘글로벌 스탠더드’에 대한 이해 부족

‘정부안’은 주 평균 또는 총량으로 연장근로시간을 관리하는 것이 이른바 ‘글로벌 스탠다드’라고 주장한다. 그러면서 주요 선진국들을 언급하고 있다. ‘정부안’이 독일, 프랑스, 영국, 일본을 비교대상으로 하고 있는바 해당 국가들의 근로시간법제를 살펴보겠다.²⁰⁾

독일 근로시간법(Arbeitszeitgesetz)은 1일의 근로시간은 8시간을 초과해서는 안 되도록 하고 있으나 6개월 또는 24주 이내에 1일 평균 근로시간이 8시간을 초과하지 않는 경우에 한하여 1일 근로시간은 10시간까지 가능하다. 1주 근로시간의 한도는 정하고 있지 않으나, 일요일 근로는 금지하고 있어 월요일부터 토요일까지만 근로가 허용되어 연장근로가 없는 경우 1주의 근로시간 한도는 48시간이 된다. 연장근로를 하는 경우에는 1일 2시간의 연장근로가 허용되어 6개월 또는 24주의 단위기간 내에 평균하여 1일 8시간을 넘지 않는 한 1주 최장 60시간까지의 근로는 가능하다. 즉, 법에 의한 1주 근로시간 상한선은 60시간이다. 한편, 야간근로자(Nachtarbeitnehmer)의 경우 1일 근로시간은 8시간을 초과해서는 안 되고, 1개월 또는 4주 이내에 1일 평균 근로시간이 8시간을 초과하지 않는 경우에만 1일 근로시간이 10시간까지 연장될 수 있다.

프랑스 노동법전(Code du travail)은 법정기준근로시간을 1주 35시간으로 정하고 있고, 연장근로시간(1주 35시간을 넘는 시간)은 주 단위로 산정하는데 연간 총 한도 내에서 실시될 수 있다. 연간 총 한도는 기업별 협약 등 단체협약에서 정하는데 협약으로 정하지 않을 경우에는 법상 연 220시간이다. 다만, 공서(公序)로서의 최대근로시간에 따르면 특정 주의 최대 상한은 48시간이고 12주 평균하여 1주 44시간을 넘을 수 없으며 일시적인 업무량 폭증으로 인해 특별한 사정이 있는 경우에는 특정 주에 60시간까지 일할 수 있으나 행정관청의 승인을 얻어야 한다.

영국 근로시간규정(The Working Time Regulations 1998)은 17주의 산정 기준시간을 평균하여 계산한 1주의 노동시간은 초과노동시간을 포함하여 7일당 48시간을 초과할 수 없다. 일정한 업무 영역과

20) 본 항목의 내용은 ‘윤석열 정부 노동시간 유연화 정책 비판과 대안’(2022.12.31. 민주노총-한국노총) 중 ‘비교법적 관점에서 본 한국 노동시간 규율체제의 문제점과 개선과제’(박귀천, 권오성)를 참조했다.

관련해서는 산정기준시간을 26주로 하고 있기도 하고 단체협약이나 사업장협약을 통해 그 기간을 52주로 할 수 있도록 규정하고 있다.

일본(労働基準法, 2019년 ‘働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(일하는 방식 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률)’ 제정에 따른 노동기준법 개정)은 법정근로시간을 1일 8시간, 1주 40시간으로 정하고, 초과근무의 상한은 원칙적으로 월 45시간, 연 360시간이며, 임시적인 특별한 사정이 없으면 이를 초과할 수 없도록 하고 있다. 임시적인 특별한 사정이 있어 노사가 합의하는 경우에도 시간외노동은 연 720시간 이내, 시간외노동과 휴일근로를 합쳐 월 100시간 미만, 2~6개월 평균 80시간 이내로 해야 하며 원칙인 월 45시간을 초과할 수 있는 것은 1년에 6개월까지로 제한하고 있다.

상기한 바와 같이 ‘정부안’이 예로 들고 있는 국가들의 경우 연장근로시간에 대한 일종의 총량관리제가 있는 것은 사실이다. 그러나 무엇보다 독일은 2021년 기준 연간 노동시간이 1,349시간으로서 연간 1,915시간인 한국보다 566시간이나 짧은 OECD 최단 노동시간 국가이고, 프랑스는 반복하지만 법정근로시간이 주 35시간이다. 프랑스의 연간 노동시간은 1,490시간이다. 영국의 연간 노동시간은 프랑스와 거의 같은 1,497시간이다. 심지어 ‘과로사(過勞死, karoshi)’라는 용어가 처음 등장했고 과로사문제가 사회문제가 된 일본조차도 1,607시간으로 한국보다 308시간이나 짧다.²¹⁾

즉, 모두 노동시간이 OECD 평균(1,716시간)보다 한참이나 적은 국가들이고 실근로시간이 워낙 짧다 보니 이들 국가들이야말로 근로시간에 대한 유연성이 필요하여 다소간의 총량관리제를 두고 있다고 볼 수 있다. 따라서 이들 국가들과 비교하자면 먼저 한국의 실 노동시간부터 획기적으로 단축한 후에야 비교가 가능하다고 판단한다.

또한, EU 소속 대부분의 국가들은 24시간당 최소 11시간의 휴식시간(결국 1일 근로시간의 상한은 13시간), 휴일근로 제한, 연장근로시간에 대한 사용자의 기록 의무, 야간근로자 및 교대근로자에 대한 보호제도, 연간 최소 4주의 연차휴가, 각종 노동자 건강권 보호제도 등을 기본적으로 두고 있어, 단순히 연장근로시간 관리에서 월 단위 이상의 총량관리를 한다는 것을 한국과 비교할 대상도 아닌 것이다.

21) OECD 홈페이지(<https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>)에서 확인한 주요국의 2021년 기준 노동자 1인 평균 연간 노동시간이다.

2. ‘근로자대표제 정비’(제8장의2)

1) 정부안의 내용과 법 개정안

① 기본 내용

○ ‘정부안’은 “근로자대표제를 제도화하여 노사 대등성을 확보하고 직종·직군별로 근로시간 등 결정 시 다양한 수요를 반영하는 절차도 마련”한다는 취지를 밝히고 있다.

○ 먼저, ① “근로자대표의 공정한 선출 절차, 권한과 책무 등을 마련하여 근로자대표의 민주적 정당성 및 대표성 강화”를 위해, “과반수 노조가 있는 경우 과반수 노조, 없는 경우에는 노사협의회 근로자위원, 투표로 선출된 근로자대표 順으로 지위 부여”, “선출·활동에 대한 사용자의 개입·방해나 해고·불리한 처우 금지 등 근로자대표의 활동을 보장하는 한편, 근로자대표는 다양한 근로자들의 의견을 수렴하고 이를 반영할 의무 등 부여”를 하고 있다.

○ 다음으로, ② “근로형태 등 차이가 있는 특정 직종·직군 등에만 적용되는 근로조건의 경우 해당 근로자 의사 반영 절차를 마련하여 선택권 강화”를 위해, “부분 근로자(근로형태, 직무 특성 등에 따라 근로시간 등을 달리 정할 필요가 있는 특정 직종·직군 등 단위의 근로자)에만 적용되는 사항에 대해 근로자대표는 정당한 이유가 없는 한 그 의사에 반해서는 안된다는 원칙 규정”, “부분 근로자와 근로자대표간 협의절차를 두고, 이의가 있을 경우 노동위원회의 판단을 거쳐 사용자와 직접 협의할 수 있도록 규정”하고 있다.

② 법 개정안

현행	개정안	
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 9. (생략) <신설> ② (생략)	제2조(정의) ① ----- ----- 1. ~ 9. (현행과 같음) 10. “ <u>근로자대표</u> ”란 사업 또는 사업장의 근로자를 대표하는 자로서, 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, <u>근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다.</u> ② (현행과 같음)	- 정의 개정

<p>제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ①·② (생략)</p> <p>③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 "근로자대표"라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.</p> <p>④·⑤ (생략)</p>	<p>제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ①·② (현행과 같음)</p> <p>③ ----- ----- ----- 근로자대표에게 ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----</p> <p>④·⑤ (현행과 같음)</p>	<p>- 현행 제24조 제3항을 제2조 제10호로 이동</p>
<p><신설></p>	<p>제8장의2 근로자대표</p>	
<p><신설></p>	<p>제92조의2(근로자대표의 결정) ① 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 해당 노동조합을 근로자대표로 한다.</p> <p>② 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조에 따른 노사협의회의 근로자위원(이하 "근로자위원"이라 한다)을 해당 임기 동안 근로자대표로 한다.</p> <p>③ 사업 또는 사업장에 제1항의 노동조합과 제2항의 근로자위원이 없는 경우에는 근로자 과반수가 참여하여 선출된 자를 근로자대표로 한다.</p>	<p>- 근로자대표 결정 순서 : 1) 과반수노조, 2) 노사협의회 근로자위원, 3) 근로자 과반수가 선출</p>
<p><신설></p>	<p>제92조의3(근로자대표의 선출 등) ① 제92조의2제3항에 따른 근로자대표는 근로자 과반수의 직접·비밀·무기명 투표로 선출한다.</p> <p>② 근로자대표 선출 시 3년을 초과하지 아니하는 범위에서 임기를 정할 수 있다.</p> <p>③ 제92조의2제3항(제2항에 따라 근로자위원이 근로자대표가 된 경우를 포함한다)에 따른 근로자대표의 임기 중에 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 생기거나 근로자위원이 선출된 경우에도 해당 임기 동안 근로자대표의 지위를 유지한다.</p> <p>④ 사용자는 근로자대표의 선출에 개입</p>	<p>- 근로자대표 선출 방식, 임기, 사용자의 개입·방해 금지</p>

	<p>하거나 방해하여서는 아니 된다.</p>	
<신 설>	<p>제92조의4(복수 근로자대표의 의사결정) 제92조의2에 따른 근로자대표가 2명 이상인 경우에 그 의사결정은 근로자대표 과반수의 찬성으로 한다. 다만, 근로자 대표들이 의사결정 방식을 다르게 정한 경우에는 그에 따른다.</p>	<p>- 복수 근로자 대표 의사결정 : 과반수 찬성</p>
<신 설>	<p>제92조의5(근로자대표의 활동 보장) ① 사용자는 근로자대표의 정당한 활동을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ② 사용자는 근로자대표의 활동에 개입 하거나 이를 방해하여서는 아니 된다. ③ 사용자는 근로자대표가 이 법 또는 다른 법률에 따른 근로자대표의 정당한 활동과 관련하여 필요한 자료를 요청하는 경우에는 이에 따라야 한다. 다만, 해당 자료가 기업의 경영·영업상의 비밀에 해당하거나 「개인정보 보호법」에 따른 개인정보에 해당하는 경우 등 정당한 이유가 있는 경우에는 사용자가 이를 거부할 수 있다. ④ 사용자는 근로자대표가 이 법에 따른 서면 합의의 이행과 관련된 근로자의 고충 해결을 위하여 협의를 요구할 경우 정당한 이유가 있는 경우를 제외하고는 그 협의에 응해야 한다. ⑤ 근로자대표가 이 법에 따른 서면 합의 및 그 이행과 직접 관련된 근로자대표로서의 활동을 위해 소정근로시간 내에서 사용한 시간은 근로한 것으로 본다.</p>	<p>- 근로자대표 활동 보장(사용자의 의무) : 1) 불리한 처우 금지, 2) 개입·방해 금지, 3) 자료 요청 시 제출, 4) 협의의 요구 시 응할 의무, 5) 활동시간은 근로시간으로 간주</p>
<신 설>	<p>제92조의6(근로자대표의 권한과 책무) ① 근로자대표는 이 법 또는 다른 법률에서 정한 바에 따라 사용자와 서면 합의 하거나 협의 등을 할 수 있다. ② 근로자대표는 사용자와 성실하게 협의해야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니 된다. ③ 근로자대표는 성별, 연령, 국적, 고용 형태, 직종·직군, 노동조합 가입 여부 등과 관계없이 다양한 근로자들의 의견을 수렴하고, 이를 반영해야 한다.</p>	<p>- 근로자대표 권한·의무 : 1) 사용자와 협의·협약 2) 성실의무 및 권한남용금지 3) 다양한 의견 수렴 및 반영 4) 비밀누설금지</p>

	<p>④ 근로자대표는 그 활동과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.</p>	
<p><신 설></p>	<p>제92조의7(부분 근로자의 의사반영) ① 사용자가 사업 또는 사업장 내 근로형태, 직무의 특성 등에 따라 근로시간 등을 달리 정할 필요가 있는 특정 직종, 직군 등 단위의 근로자(이하 "부분 근로자"라 한다)에게만 적용되는 사항(이하 "부분 적용 사항"이라고 한다)에 대해 근로자대표와 서면 합의를 하려는 경우 근로자대표는 정당한 이유가 없는 한 부분 근로자의 의사에 반하여서는 아니 된다.</p> <p>② 부분 근로자는 제1항의 서면 합의와 관련하여 그 과반수의 동의로 근로자대표에게 서면으로 의사를 표시할 수 있고, 이 경우 근로자대표는 서면 합의 여부, 내용 및 사유를 15일 이내에 부분 근로자 및 사용자에게 통보하여야 한다.</p> <p>③ 부분 근로자 또는 사용자는 제2항에 따른 통보(통보가 없는 경우를 포함한다)에 이의가 있는 경우에는 노동위원회에 그 이의에 대한 결정을 신청할 수 있다.</p> <p>④ 제3항의 신청에 따라 직종 및 근로조건의 분리 정도, 정당한 이유의 유무, 근로자대표와 부분 근로자 간 협의 과정 등을 고려하여 부분 근로자의 의사가 반영될 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 부분 근로자와 사용자가 직접 협의하여 부분 적용 사항을 정할 수 있다는 결정을 할 수 있다.</p> <p>⑤ 제4항에 따른 노동위원회의 결정이 있는 경우 부분 근로자는 부분 적용 사항에 대해 사용자에게 협의를 요청할 수 있고, 사용자가 그 사항에 대해 부분 근로자 과반수의 동의를 얻는 때에는 근로자대표와의 서면 합의가 있는 것으로 본다.</p> <p>⑥ 노동위원회의 신청 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>⑦ 제4항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제29조와 제31조, 제32조를 준용한다. 이 경우 "사용자나 근로자"는 "관계당사자"로, "구제</p>	<p>- 부분근로자 의사 : 1) 근로자대표의 부분 근로자 의사 반영 의무, 2) 부분 근로자의 근로자대표에 대한 의사표시 권한, 3) 이의가 있는 경우 노동위원회에 결정신청, 4) 노동위원회의 결정권한, 5) 노동위원회 결정에 따른 부분근로자의 권한(사용자와 협의, 부분근로자 과반수 동의를 얻으면 근로자대표와의 서면합의로 간주)</p>

	신청은 "결정신청"으로, "구제명령"은 "노동위원회의 결정"으로 본다.	
<신 설>	<p>제92조의8(시정명령) 고용노동부장관은 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 시정을 명할 수 있다.</p> <p>1. 사용자가 제92조의3제4항을 위반하여 근로자대표의 선출에 개입하거나 방해하는 경우</p> <p>2. 사용자가 제92조의5제1항을 위반하여 근로자대표에게 불이익한 처우를 하는 경우</p> <p>3. 사용자가 제92조의5제2항을 위반하여 근로자대표의 활동에 개입하거나 이를 방해하는 경우</p>	<p>- 고용노동부장관의 사용자에 대한 시정명령 : 1) 근로자대표 선출 개입·방해, 2) 근로자대표에 불이익한 처우, 3) 근로자대표 활동에 개입·방해</p>

- 제92조의8에 따른 시정명령을 이행하지 아니한 자에 대하여 500만원 이하의 벌금에 처함.

2) 정부안 검토 · 비판

○ 1996년 말 이른바 ‘날치기 노동법 통과’(1996.12.31. 근로기준법 개정. 법률 제5245호) 시 신설된 근로자대표제도는 당시 함께 도입된 정리해고제(경영상 이유에 의한 해고, 구 근로기준법 제27조의3 제2항)에서의 협의주체이자 각종 유연근무제 등(탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 간주근로시간제, 재량근로시간제, 근로시간 및 휴게시간 특례, 유급휴가대체제도)에서의 서면합의 주체로 처음 등장하였다. 이후 근로자대표의 각종 노동관계법률상의 권한이 확대되었고²²⁾ 노동조합 조직률이 열악한 한국사회에서 일종의 직장민주주의, 일터민주주의 구현을 위한 장치 중 하나로 제도화되어 있다.

그러나 노동조합이 없는 사업장에서는 사용자가 근로자대표를 일방적으로 지명하는 경우가 많아 문제가 심각하고²³⁾ 이에 근로자대표제의 개선요구가 제기된 결과 2021.10.16. 경제사회노동위원회(경사노

22) 현재 ‘근로자대표’의 권한을 정하고 있는 노동법 조항 : <근로기준법> 경영상 이유에 의한 해고 시 해고회피노력 등 사전협의(제24조 제3항), 3, 6개월 단위 탄력적 근로시간제 대상자, 단위기간 등 서면합의(제51조 제2항), 선택적 근로시간제 대상자, 정산기간 등 서면합의(제52조), 30명 미만 사업장 주 12시간 초과 추가연장근로 서면합의(제53조 제3항), 보상휴가제 서면합의(제57조), 공휴일 대체제도 서면합의(제55조 제2항), 간주근로시간제 대상업무 등 서면합의(제58조 제2항), 재량근로시간제 대상업무 등 서면합의(제58조 제3항), 근로시간특례제 서면합의(제59조 제1항), 연차휴가대체제도 서면합의(제62조), 임산부와 연소노동자 야간·휴일근로 인가 신청 전 협의(제70조 제3항), <근로자퇴직급여보장법> 퇴직급여제도 설정 및 다른 종류 제도로 변경 시 동의(제4조 제3항), 퇴직급여제도 내용 변경 시 의견청취, 불리한 변경 시 동의(제4조 제4항), 신설 사업체 퇴직연금제도 도입 시 의견청취(제5조), 퇴직연금규약 작성 시 동의 또는 의견청취(제13조, 제19조), 산정된 적립금이 최소적립금보다 적은 경우 퇴직연금사업자의 통보(제16조), 퇴직급여 감소 예방을 위한 조치 전 협의(제32조 제4항), <산업안전보건법> 산업안전보건위 미설치 사업장에서 안전보건관리규정 제·개정 시 동의(제26조), 공적안전보고서 작성 시 의견청취(제44조 제2항), 안전보건계획 수립 시 의견청취(제49조 제2항), 산업안전보건위 의결사항, 의결사항, 안전보건진단 결과, 안전보건개선계획 수립·시행, 도입인의 이해사항, 물질안전보건자료, 작업환경측정 등에 대한 통지 요청(제35조), 안전보건진단 시 참여요구(제47조 제3항), 작업환경측정 시 참석요구(제125조 제4항), 작업환경측정 결과 설명회 개최요구(제125조 제7항), 건강진단 시 참석요구(제132조 제1항), 건강진단 결과 설명 요구(제132조 제2항), 역학조사 시 참석요구(제141조 제1항), 자율검사프로그램을 정할 시 협의(제98조 제1항), 물질안전보건자료 제조 및 수입한 자에 대한 정보제공 요구(제112조 제10항 4호)

위) 노사관계제도·관행개선위원회는 아래와 같이 「근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의문」을 발표하였다. 이번 ‘정부안’에 따른 ‘법 개정안’은 당시 합의 내용을 거의 그대로 구체화한 것으로 보인다. 이 합의는 이번 ‘정부안’과는 별개로 이미 입법되었어야 할 내용인바 이제라도 당해 제도를 입법하겠다는 것에 대해서는 기본적으로 환영한다.

근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의문

노사정은 최근 변화된 제도 환경에 맞추어 근로자대표의 지위와 활동 보장을 위한 법·제도 개선을 다음과 같은 내용으로 추진하기로 합의한다.

1. 근로자대표의 선출

- 1-1. 과반수 노동조합이 있는 경우 과반수 노동조합이 근로자 대표의 지위를 가진다.
- 1-2. 과반수 노동조합이 없고 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회가 있는 경우 근로자위원회는 법률에 명시한 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출한다. 이 경우 노사협의회 근로자 위원으로 구성된 ‘근로자위원회 회의’가 근로 기준법상 근로자 대표의 지위를 가지는 것으로 하고, 근로자위원회 회의 의결은 재적위원의 과반수 의결을 원칙으로 한다.
- 1-3. 노사협의회가 없는 경우 근로자대표는 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출한다.
- 1-4. 근로자대표 선출 과정에 대한 사용자의 개입이나 방해를 금지한다.

2. 근로자대표의 임기

- 2-1. 근로자대표의 임기는 3년으로 한다.
- 2-2. 노사의 합의가 있는 경우 3년의 한도 내에서 자율적으로 정할 수 있다.

3. 근로자대표의 지위와 활동

- 3-1. 근로자대표는 고용형태, 성별 등 근로자의 다양한 이해관계를 합리적으로 반영할 수 있도록 근로자들의 의견을 들어야 한다.
- 3-2. 근로자대표는 활동에 필요한 자료를 사용자에게 요구할 수 있고, 사용자는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고 성실히 이에 따라야 한다.
- 3-3. 근로자대표는 서면합의의 체결 또는 이행과 관련한 근로자의 고충 해결을 위하여 근로자 또는 사용자와의 협의를 사용자에게 요구할 수 있고, 사용자는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고 성실히 이에 따라야 한다.
- 3-4. 근로자대표의 정당한 활동에 소요되는 시간은 근로한 것으로 본다.
- 3-5. 사용자의 근로자대표에 대한 불이익 취급과 활동에 대한 개입·방해를 금지한다.
- 3-6. 근로자대표는 활동과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다.

2020년 10월 16일

경제사회노동위원회 노사관계제도·관행개선위원회

23) 2016년 한국노동연구원의 실태조사 결과를 보면, 조사 대상 기업 586곳 가운데 42.8%가 노사협의회를 운영하지 않았고, 40.6%는 ‘직접·비밀·무기명투표’로 근로자대표를 선출하지 않았으며, 회사가 근로자대표를 지명한 경우도 13.4%에 달했다. 물론 당해 공식적인 조사의 성격상 노동자들의 민주적인 투표로 선출하지 않거나 사용자가 일방적으로 지명한 경우가 실제로는 더 많을 것으로 추정된다.

다만, 위 경사노위 합의문과 비교하여 ‘부분 근로자’의 의사를 반영하는 절차가 추가되었다. 애초 고용노동부의 안은 ‘부분 근로자대표제’(특정 직종·직군을 대표하는 부분 근로자대표를 별도로 선출하는 방식)를 신설하는 것이었는데, 노동조합 및 근로자대표의 합의권을 무력화한다는 노동계의 의견을 고려하여 최종 ‘법 개정안’에는 ‘부분 근로자대표제’를 포함하지는 않은 것으로 보인다. 대신 ‘부분 근로자’의 의사를 반영하고 이와 관련한 다툼이 있으면 노동위원회에 결정신청을 할 수 있는 방식으로 ‘법 개정안’이 설계되었다.

‘정부안’은 연장근로시간 관리단위 확대를 노사 당사자의 ‘선택권’을 보장하는 방안이라 주장한다. 그래서 2020.10. 경사노위에서의 합의 후에도 묵혀뒀던 근로자대표제 개선을, 연장근로시간 관리단위 확대와 함께 이제야 일종의 보완장치로 같이 추진하는 것 같다.

○ ‘선택권’(결정권)이 제대로 보장되기 위해서는 무엇보다 ‘노사 대등성’²⁴⁾이 전제되어야 한다. 즉, 핵심은 노동자에게 실질적인 선택권(결정권)이 있는가의 문제이다. 그러자면 헌법상 단체교섭권과 단체행동권까지 보장된 노동조합을 통한 노동자들의 진정한 의사표시와 교섭력 확보가 당연히 가장 좋은 방법일 것임은 두말할 나위가 없다.

그런데 현재 한국은 전체 노동자의 약 90%²⁵⁾가 노동조합에 가입되어 있지 않다. 특히 전체 노동자의 약 80%²⁶⁾에 달하는 100인 미만 소규모사업체²⁷⁾ 노동자들의 연장근로는 근로기준법상 ‘당사자의 합의’가 아니라 사실상 사용자의 일방적인 지시에 의해 행해지고 있다 해도 과언이 아니다. 이는 사실 근로기준법 위반의 범죄행위인 ‘강제근로’로 바라봐야 하는 엄중한 사안이기도 하다.²⁸⁾ 이러한 상황에서 근로자대표제의 일부 개선으로 실질적인 노사대등성이 확보될 수 있을지 의문이다.

우선, 노사협의회 근로자위원도 노동자들의 직접·비밀·무기명 투표로 선출하도록 한 개정 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률이 2022.12.11.부터 시행되었다. 그러나 그렇게 선출하지 않아도(여전히 사용자가 지명하거나 사용자가 선출에 개입해도) 처벌규정이 없고, 법 시행 이후 노사협의회 근로자위원 선출이 적법하게 되고 있는지에 대해 고용노동부가 제대로 된 사업장 감독을 특별히 실시한 사실도 없는 듯하다.

24) ‘노사대등성’은 사실 근로기준법(제4조(근로조건의 결정) “근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.”)의 기본 원칙이자 전제이기도 하다.

25) 2021년말 기준 한국의 노동조합 조직률은 14.2%이다(‘2021년 전국 노동조합 조직현황’, 2022.12.25. 고용노동부)

26) 2020년 기준 전체 임금노동자 20,174,000명 중 100인 미만 사업체에서 근무하는 노동자의 수는 15,767,000명으로 전체의 약 78.2%라고 한다(‘2020년 전국 노동조합 조직현황’, 2021.12.30. 고용노동부)

27) 100인 미만 사업체의 노동조합 조직률은 채 2%에도 미치지 못한다. 30인~99인 사업체 조직률은 1.6%, 30인 미만 사업체의 조직률은 0.2%이다(‘2021년 전국 노동조합 조직현황’, 2022.12.25. 고용노동부).

28) 근로기준법 제7조(강제근로의 금지) “사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.”(위반 시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금)

- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조(협의회의 구성) ① 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다.
- ② 근로자를 대표하는 위원(이하 "근로자위원"이라 한다)은 근로자 과반수가 참여하여 직접·비밀·무기명 투표로 선출한다. 다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이한 경우에는 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(이하 이 조에서 "위원선거인"이라 한다)를 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 선출하고 위원선거인 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출할 수 있다.
- ③ 제2항에도 불구하고 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 근로자위원은 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.
- ④ ~ ⑤ <생략>

‘법 개정안’ 역시 근로자대표 선출에서 사용자의 개입이 있는 경우에 대한 직접적인 처벌조항이 없으며, 단지 사용자가 근로자대표 선출에 개입하거나 방해한 경우 고용노동부장관이 시정명령을 할 수 있는데(‘법 개정안’ 제92조의8 제1호) 그 시정명령을 이행하지 않은 경우에 500만원 이하의 벌금형에 처하도록 벌칙을 정하고 있다. 이 정도의 처벌규정을 통해 얼마나 실효성 있는 근로자대표의 민주적 선출이 가능할지 미지수다.

더 근본적으로는, 설령 노동자들의 직접·비밀·무기명 투표로 제대로 선출된 근로자대표라 하더라도 근로자대표가 무슨 힘이 있다고 사용자의 제안을 거부할 수 있을지가 가장 큰 우려지점이다. 노동조합도 만들기 어려워 노동조합이 없는 사업체에서, 단지 일개 직원 중 한명일 뿐인 근로자대표의 선출 방식 등을 민주적으로 설계한다고 하여 과연 실질적인 노사대등의 선택권(결정권)이 확보될 수 있을까. 연장근로시간 관리단위 확대를 위한 장치가 아니더라도 직장민주주의 구현을 위한 근로자대표제의 개선은 대단히 중요하다. 실질적인 노사대등성 확보 차원에서 보다 강력한 제도 개선이 필요하다고 본다.

사실 연장근로시간 관리단위 확대는 도입요건이 근로자대표와의 서면합의이고 과반수 노동조합이 있는 경우 그 노동조합이 근로자대표가 되므로 단결력을 갖춘 노동조합이 있는 사업장에서는 도입에 반대하거나 노동자들에게 불이익이 없는 수준에서 도입범위를 최소화할 수도 있다. 그러므로 ‘정부안’에 따른 가장 큰 피해는 노동조합이 없는 사업장, 중소기업·중소영세사업체 노동자들에게 집중될 것이다.

3. '탄력근로제의 실효성 제고'(제51조), '선택적 근로제 확대'(제52조)

1) 정부안의 내용과 법 개정안

① 기본 내용

○ 선택적 근로시간제와 관련해서는, “선택근로제를 활용하면 근로자가 근로일, 출퇴근 시간 등을 자유롭게 선택(예: 주4일 근무)할 수 있으나 법상 허용하는 최대 활용 기간 협소(전업종 1개월, '21.4월 연구개발 업무만 3개월로 확대)”를 이유로, “시차출퇴근, 주4일제·4.5일제 확대 등 근로자 시간주권 강화를 위해 선택근로제를 전업종 3개월, 연구개발 업무 6개월로 확대”하고, “취업규칙에 선택근로제 운영이 규정된 사업장에서 근로자가 본인에 대한 선택근로제 적용을 신청하는 경우 사용자는 근로자 대표와 협의하는 등 적극 노력”한다는, “사용자에게 선택근로제 적용을 요청할 수 있는 절차 도입”을 제시하고 있다.

○ 탄력적 근로시간제와 관련해서는, “(현행) 3개월 이내 탄력근로제 도입 시 대상 근로자, 근로일과 근로일별 근로시간 등을 사전 확정해야 하나 사후 변경 절차 미비”를 이유로, “기계 고장, 업무량급증 등 불가피한 사유 발생 시 근로자대표와의 협의로 사전 확정사항을 변경할 수 있는 절차 신설”을 제시하고 있다.

② 법 개정안

현행	개정안
제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제) ①·② (생략) <u><신설></u> ③·④ (생략)	제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제) ①·② (현행과 같음) ③ 사용자는 제2항에 따른 근로자대표와의 서면 합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 제2항제2호에 따른 단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 제2항제3호의 사항을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다. ④·⑤ (현행 제3항 및 제4항과 같음)
제52조(선택적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서	제52조(선택적 근로시간제) ① ----- ----- ----- -----

<p>면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월로 한다) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 <u>근로하게</u> 할 수 있다.</p> <p>1. ~ 6. (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p><신설></p>	<p>----- 3개월-----</p> <p>----- 6개월-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-- 근로(이하 "선택적 근로시간제"라 한다)하게--.</p> <p>1. ~ 6. (현행과 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>③ <u>취업규칙에서 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자는 사용자에게 본인에 대한 선택적 근로시간제의 적용을 신청할 수 있으며, 사용자는 해당 근로자가 선택적 근로시간제를 적용받을 수 있도록 근로자대표와 협의하는 등 적극 노력하여야 한다.</u></p>
--	---

2) 정부안 검토·비판

○ ‘정부안’에서 개편 원칙 중 하나인 <유연한 근무방식 확산>과 관련해서는 현행 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제를 확대하는 내용만이 ‘법 개정안’에 포함되어 있다.

탄력적 근로시간제의 경우 ‘3개월 이내 탄력적 근로시간제’에서는 없었던 ‘특별한 경우의 근로일과 근로일별 근로시간 사후 변경’을, ‘3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제’와 같은 내용²⁹⁾(근로기준법 제51조의2 제4항과 동일한 내용을 제51조 제3항으로 신설)으로 도입하겠다는 것이다. 선택적 근로시간제의 경우에는 정산기간을 늘리는 것(현행 전 업종 1개월에서 3개월로, 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우 3개월에서 6개월로)과 근로자가 사용자에게 선택적 근로시간제 적용을 신청할 수 있도록 하는 내용이다.

○ 탄력적 근로시간제야말로 초장시간노동과 집중노동의 문제를 세상에 먼저 알린 심각한 노동자 건강권 침해제도다. 주지하듯 그동안 이 제도의 도입 및 확대과정에서 극심한 사회적 논란과 대립이 있었다. 그나마 보완장치로, 예측가능성을 높이기 위해 ‘단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간’을 사전에 근로자대표와 서면합의하도록 한 것이다. 그런데 ‘3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제’에만 있던 이른바 사후변경(천재지변뿐만 아니라 기계 고장, 업무량 급증 같은 일상적으로 발생할 수 있는 사유에도 사후변경 가능)을 ‘3개월 이내 탄력적 근로시간제’에도 도입하는 것은 노동자 건강권 침해를

29) 2018년 소위 노동시간 단축 근로기준법 개정 후 재계의 반발에 따라 문재인정부는 집권 말기인 2021년 초 기존의 ‘3개월 이내의 탄력적 근로시간제’에 더하여 ‘3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력적 근로시간제’를 신설했다. 도입 요건인 근로자대표와의 서면합의에서 정해야 하는 사항 중 ‘단위기간의 주별 근로시간’을, 서면 합의 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 근로자대표와의 협의를 거쳐 변경할 수 있도록 했다. 또한 원래는 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 개별 노동자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보해야 하는 것을 변경된 근로일이 개시되기 전에만 통보하면 되는 것으로 개정했다.

확대하는 것이다.

한편, 같은 유연근무제로 불리지만 선택적 근로시간제는 탄력적 근로시간제와는 달리 일단 근무시간 자체를 노동자가 결정할 수 있는 제도이므로 시차출퇴근제나 재량근로제와 같이 기본적으로는 노동자에게도 불리하지 않은 유연근무제라고도 할 수 있다. 그러나 사실상 근로시간의 상한 자체가 없는 제도이므로 노동자 건강권이 침해되지 않도록 보다 정교하고 세심한 설계가 필요하다. 특히 이러한 유연근무제가 사용자 주도로 운영되는 경우에는(결국은 결정권이 누구에게 있느냐의 문제) 오히려 장시간노동을 유발하여 노동자의 일·생활 균형을 파괴하는 주범이 될 수도 있음에 유의해야 한다.³⁰⁾

4. ‘근로시간저축계좌제 도입’(제57조)

1) 정부안의 내용과 법 개정안

① 기본 내용

○ “연장·야간·휴일근로에 대해 임금 지급 대신 휴가를 부여할 수 있는 보상휴가제(근로기준법 제 57조)가 도입되어 있으나 적립대상만 명시되고, 사용·적립·정산 등 구체적인 운영 기준이 없어 사용이 제한적(‘21년 도입율 5.1%, 사업체노동력조사)’이라며, “현행 ‘보상휴가제’를 ‘근로시간저축계좌제’로 대체·강화하고, 연장·야간·휴일근로의 적립 및 사용 방법, 정산원칙 등 법적 기준 마련(하위법령 마련)”을 한다는 내용이다.

○ 한편, 적립상한·기간·방법 등은 하위법령으로 마련한다고 되어 있는데 “근로시간 저축계좌제 도입(안)”으로 아래와 같은 내용을 제시하고 있다.

- ① (도입) 근로자대표 서면합의 ② (적립대상) 연장·야간·휴일근로의 전부 또는 일부
- ③ (적립방법) 근로자가 임금-시간 적립 선택, 임금에 같음하여 휴가 지급
- ④ (휴가사용) 적립한 시간은 “저축휴가(개념신설)”로 근로자가 원하는 시기에 사용하되, 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우 사용자의 시기 변경 가능
- ⑤ (정산원칙) 정산기간에 사용하지 못하고 남은 근로시간은 정산(소멸)하거나 이월

<‘근로시간 제도 개편방안’(관계부처합동, 2023.3.6.) p.10.>

② 법 개정안

30) 직장갑질119에 들어온 이메일 상담사례 중 주목할 만한 사례가 있어 소개한다. 원래부터 구조적으로 장시간노동을 해오던 업종에서 재량근무제와 같은 유연근무제를 실시함으로써 결국 소위 ‘자발적 장시간노동’을 만드는 사례라 할 수 있다.

<22.6.24.> - 출판사
“재량근무제 사업장입니다. 하루 8시간 일하는 것으로 정해져 있는데 대신 집에서 일할 수도 있습니다. 문제는 워낙 일이 많기도 하고 창작 같은 업무이자 아이디어를 계속 만들어내야 하는 일이라, 업무와 휴식의 경계가 없습니다. 정말 잠자는 시간 빼고는 하루 종일 노트북 앞에 있는 것 같습니다. 재량근무제라 초과근무수당은 당연히 없습니다.”

현행	개정안
<p>제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.</p>	<p>제57조(근로시간저축계좌제) ①----- ----- ----- ---- 등의 전부 또는 일부에 해당하는 근로시간을 근로자별로 적립하고 적립된 시간을 제56조에 따른 임금 지급에 갈음하여 휴가로 사용할 수 있도록 하는 제도(이하 "근로시간저축계좌제"라 한다)를 운영할 ----.</p>
<p><신 설></p>	<p>② 제1항에 따른 근로시간저축계좌제를 운영하는 사용자는 근로자가 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등의 전부 또는 일부에 대하여 임금으로 지급받을 것인지 또는 적립하여 휴가(이하 "저축휴가"라 한다)로 사용할 것인지를 선택할 수 있도록 해야 한다.</p>
<p><신 설></p>	<p>③ 사용자는 제1항에 따른 저축휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 저축휴가를 주는 것이 사업의 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.</p>
<p><신 설></p>	<p>④ 사용자는 근로자가 저축휴가로 사용하지 않고 남은 적립 시간에 대해서는 제56조에 따라 정산하여 임금으로 지급하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면 합의와 근로자의 동의가 있는 경우에는 이월할 수 있다.</p>
<p><신 설></p>	<p>⑤ 제1항부터 제4항에 따른 근로시간의 적립, 휴가의 부여·사용 및 정산·이월 등 근로시간저축계좌제의 구체적인 운영방법은 대통령령으로 정한다.</p>

2) 정부안 검토·비판

○ 현행 보상휴가제는 사전에 근로자대표와 서면으로 합의해야 할 대상을 법에서 구체적으로 정하고 있지 않아 실제 노동현장에서는 혼란이 많은 제도다. 따라서 이제라도 부여방식, 연장근로수당과 보상휴가에 대한 선택권, 정산방식, 미사용 시 이월 또는 수당 지급 등에 대한 구체적인 내용을 제도화할 필요가 있다.

그러나 역시 당연히 도입되어야 할 보상휴가제의 구체적인 내용들이, ‘정부안’의 핵심 내용인 연장근로시간 관리단위 확대와 연계해 추진된다는 것이 문제다. 정부는 ‘휴가 활성화를 통한 휴식권 보장’을 내걸며 ‘정부안’의 개편 원칙 중 하나인 <휴식권> 항목의 유일한 ‘법 개정안’으로 근로시간저축계좌제 도입을 제시하고 있다.

이 역시 노동자에게 실질적인 선택권(결정권)이 있는가가 관건인 영역이다. 실질적인 노사대등성이 확보되지 못한 현실에서 결국 제대로 된 휴가 활성화가 아니라 사용자에게 연장근로수당을 안 줄 수 있는 수단으로 악용되거나, ‘몰아서 일하기’만 하고 ‘몰아서 쉬기’는 불가능한 결과를 낳을 것으로 예상된다.

○ 직장갑질119가 2022년 12월 직장인 1천명을 대상으로 실시한 여론조사³¹⁾ 결과 “유급연차휴가를 원할 때 자유롭게 쓸 수 있다”에 대해 ‘그런 편이다’(43.9%)와 ‘매우 그렇다’(26.0%)를 더해 69.9%가 ‘그렇다’고 응답했다.³²⁾ 자유롭게 쓰지 못하는 노동자가 약 30%에 달한다는 것이다. 2023년 3월 역시 직장인 1천명을 대상으로 실시한 여론조사³³⁾에서는 2022년 1년 동안의 연차휴가 사용 현황을 물어본 결과 법정 연차유급휴가 15일을 다 사용하지 못한 노동자가 80.6%에 달했다. 또 직장인 3명 중 2명(66.8%)은 연차휴가를 평균 월 1회도 사용하지 못했다.³⁴⁾

한편, 휴가를 자유롭게 사용할 수 없는 이유에 대해서는 ‘휴가를 사용할 경우 동료의 업무 부담’(28.2%), ‘휴가를 사용하기 어려운 직장 내 분위기 등 조직문화’(16.2%), ‘본인의 업무 과다’(15.1%) 등의 응답이 많았다(중복응답 기준). 특히 휴가를 자유롭게 쓰지 못하는 이유 중 ‘상급자의 눈치’ 때문이라는 응답은 12%였는데, 20대(18.8%)와 일반사원급(14.0%)에서 높게 나타났다.

결국 현행 법정 연차유급휴가도 사용하기 어려운 현실에서 ‘몰아서 쉬기’(일명 ‘제주 한 달 살기’)는 현실과 동떨어진 탁상공론일 수밖에 없다.³⁵⁾

○ 노동자들이 연차휴가를 사용하지 못한 이유 중 또 하나의 중요한 이유는 휴가 대신 연차수당을 받기 위해서다.³⁶⁾ 즉, 연차수당이 임금 보전 수단이 되고 있기도 하다(노동자가 스스로 연장근로를 원하는 경우도 대개 목적은 더 많은 임금을 벌기 위해서일 것). 즉, 기본급여로는 생계를 유지하기에 부족하니 각종 법정수당들까지도 연간 임금총액을 구성하는 하나의 고정임금으로 기능하는 것이라 할 수 있다. 그런데 수당이 아닌 휴가로 보상받는다면 과연 연장근로에 대한 유인이 수당을 받을 때만큼 작동할 수 있을까.

31) 여론조사 전문기관 ‘엠브레인퍼블릭’에 의뢰해 2022.12.7.부터 12.14.까지 전국 19세 이상 직장인 1천명을 대상으로 경제활동인구조사 취업자 인구 비율 기준에 따라 진행한 설문조사(95% 신뢰수준에 표본오차 ±3.1%포인트)

32) 특히 비정규직(52.8%), 5인 미만(50.6%), 월 150만원 미만(44.4%) 노동자의 약 절반만 ‘그렇다’고 응답해 정규직(81.3%), 300인 이상(84.0%), 월 500만원 이상(90.2%)과 큰 차이를 보였다.

33) 여론조사 전문기관 ‘엠브레인퍼블릭’에 의뢰해 2023.3.3.부터 3.10.까지 전국 19세 이상 직장인 1천명을 대상으로 경제활동인구조사 취업자 인구 비율 기준에 따라 진행한 설문조사(95% 신뢰수준에 표본오차 ±3.1%포인트)

34) 휴가사용일수는 ‘6일 미만’ 41.5%, ‘6일 이상 9일 미만’ 13.3%, ‘9일 이상 12일 미만’ 12.0%, ‘12일 이상 15일 미만’ 13.8%, ‘15일 이상’ 19.4%으로 나타났다. 응답자 특성별로 보면, 1년 동안 연차휴가를 ‘6일 미만’ 사용한 노동자는 일터의 약자라 할 수 있는 20대(55.1%), 비정규직(61.0%), 5인 미만 사업체 노동자(62.1%), 직급은 일반사원급(59.0%), 임금수준은 월 150만원 미만(68.8%)에서 높게 나타났다.

35) 직장갑질119가 2022.9.에 실시한 ‘직장인 인식 조사’ 결과 총 25개의 조직인 대상 중 가장 낮은 점수를 받은 항목 1위는 ‘원하는 시기에 휴가를 가기 힘들다’, 2위는 ‘아파도 마음 편하게 쉬기 어렵다’, 3위는 ‘눈치가 보여서 정시에 퇴근하기가 어렵다’였다(2022.10.22. 직장갑질119 보도자료).

36) 문화체육관광부의 「2021 근로자휴가조사」에 따르면 2020년 기준 연차소진율은 71.6%이고 그 중 노동자가 원하는 시기에 자유롭게 사용한 것은 69.7%인데, 연차휴가를 사용하지 못한 이유 중 21.9%는 연차수당 수령을 위해서였다.

보상휴가제나 근로시간저축계좌제나 모두 일한 만큼의 수당이 아니라 휴가를 받는 것이니 그만큼 수입이 감소하는 문제가 발생한다.³⁷⁾ 연차휴가는 휴가 당일 일하지 않고도 유급처리가 되는 말 그대로 유급휴가지만, 보상휴가건 근로시간저축계좌에 따른 휴가건 결과적으로는 더 일한 만큼의 수당을 받지 못하니 온전한 의미의 유급휴가로 보기도 어렵다. 휴가를 가고 싶어도 돈이 없어서 못 간다는 말이 나오는 이유다.

한편, 연장근로를 모아서 장기휴가를 가는 경우 1개월의 장기휴가를 위해서는 무려 117시간의 연장근로가 필요하다. 즉, 매일 4시간씩 연장근로를 하는 경우에는 29일, 2시간씩 연장근로 하는 경우에는 59일이나 필요하다는 것이다.

- 연장수당 모아 1개월 휴가가기(일명 '제주 한 달 살기')
- 토, 일요일 빼고 평일 '22일'의 휴가 필요
- '22일'분 휴가 = 22일 × 8시간 = '176시간'
- '176시간' = '117시간'의 연장근로에 대한 연장수당(117시간 × 1.5배)
- 117시간 연장근로 = 1일 4시간씩 약 29일(4시간 × 29일), 1일 2시간씩 약 59일(2시간 × 59일)

○ 나아가 현재의 보상휴가제가 사용자의 연장수당 미지급 수단으로 악용되고 있기도 한 점도 고려해야 한다. 실제로 '오늘 연장근로 2시간 하면 내일 2시간 일찍 퇴근하라'는 식의 위법한 보상휴가제 운영 실태를 주위에서 흔하게 볼 수 있다. 근로자대표와의 서면합의 요건도 갖추지 않고 마치 '휴일대체제도'처럼 운영하고, 휴가의 시간 역시 가산수당만큼 1.5배가 되어야 하나 딱 연장근로시간만큼 휴가를 부여하며, 수당을 받을지 휴가를 쓸지 노동자가 선택할 수 없다. 연장근로시간 관리단위 확대와는 별개로, 현재의 보상휴가제를 근로시간저축계좌제로 개편한다면 이러한 현행 보상휴가제의 여러 악용 실태들이 개선될 수 있는 방안과 장치까지 갖춘 제대로 된 근로시간저축계좌제가 되어야 한다.

5. '휴게시간 선택권 강화'(제54조)

1) 정부안의 내용과 법 개정안

① 기본 내용

○ “시간제, 반차 등으로 하루 4시간만 근무하는데, 휴게 규정으로 인해 바로 퇴근하지 못하고 30분을 더 머물러야 하는 불편 초래”라면서, “1일 근로시간이 4시간인 경우에는 근로자가 사용자에게 30분 휴게 면제를 신청하면 퇴근할 수 있는 절차 신설, 근로자 선택권 확대”를 제시하고 있다.

37) 이에 대해 민주노총은 시급통상임금이 1만원인 노동자가 1주에 64시간씩 1개월을 근무하면 연장근로수당으로 받는 돈이 144만원(1만원 × 24시간 × 4주 × 150%)인데 이를 수당이 아닌 휴가로 부여하면 결국 144만원의 '임금삭감법'이 되는 것이라고 비판한다(2023.3.15. 민주노총 선전물).

② 법 개정안

현행	개정안
제54조(휴게) ① (생략) <신설>	제54조(휴게) ① (현행과 같음) ② 제1항에도 불구하고 근로시간이 4시간인 근로일의 경우에는 근로자가 사용자에게 휴게 시간을 이용하지 않을 것을 명시적으로 청구하면 사용자는 휴게시간을 부여하지 않을 수 있다.
② (생략)	③ (현행 제2항과 같음)

2) 정부안 검토·비판

1일 4시간 근무를 하는 단시간노동자 등의 경우 근로기준법상 30분의 휴게시간을 근로시간 도중에 부여해야 하다 보니 현실적이지 않은 문제가 있는 것은 사실이다. 이에 ‘정부안’은 노동자에게 일종의 휴게시간 면제 청구권을 부여하는 방식으로 이 문제를 해결하고자 하고 있다.

휴게시간제도는 노동자의 건강권과 휴식권을 보장하기 위한 제도이고 4시간에 30분, 8시간에 1시간의 휴게시간을 근로시간 도중에 부여하라는 것은 최소 그 시간의 휴식이 필요하다는 입법취지가 있는 것이다. 그런데 ‘정부안’은 결과적으로 노동자의 휴식권을 박탈하는 내용임에도 이를 단지 효율성 제고 차원에서 마치 노동자가 원하여 면제 청구를 하도록 하는 방식으로 접근한 것인데, 이런 접근방식이 과연 타당한가에 대해서는 의문이다.

6. 기타 - 법 개정안에 포함되지 않은 정부안의 ‘세부과제’

<선택권>, <건강권>, <휴식권>, <유연한 근무방식의 확산>이라는, 그 용어 자체로는 하나같이 중요하고 의미 있는 개편원칙에 따른 세부과제를 제시하면서도 실제 ‘법 개정안’에는 포함되지 않은 의제들이 많다. 모두 ‘정부안’의 핵심내용인 연장근로시간 관리단위 확대보다 훨씬 중요하고 입법이 시급한 과제들이다.

○ ‘투명한 근로시간 기록·관리’ : 현재 임금명세서제도(근로기준법 제48조 제2항, 근로기준법 시행령 제27조의2)에도 연장근로수당의 경우 연장근로시간을 기재하도록 하고 있듯이, 임금과 근로시간은 가장 중요한 근로조건으로서 기록의무는 꼭 제도화되어야 할 대상이다. 한편 현실의 각종 연장근로수당 체불에 따른 법적구제절차에서 노동자가 연장근로사실을 입증하지 못한다는 이유로 체불사실이 인정되지 않는 부당한 사례가 너무 많아 이를 해결하기 위한 필수적인 방안이기도 하다. 한편, 포괄임금양정은 근로시간 기록·관리가 제대로 제도화되고 정착된다면 그 자체로 더 이상 양립할 수 없기도 하다. 다만, 근로시간 기록·관리가 과도한 노동자 감시 및 근태관리의 부작용을 낳지 않도록 정교하고 세심한 제도 설계가 필요하다.

○ ‘연결되지 않을 권리’ : 스마트폰의 보급 확대와 SNS 등 정보통신기술의 발전에 따라 퇴근 후 수시로 행해지는 업무연락이 많아지면서 일과 휴식의 경계가 허물어지는 심각한 문제가 급증하고 있다. 게다가 이러한 근무시간 외 업무 점검이나 지시는 무급으로 행해지는데 이를 당연하게 받아들이는 것도 문제이며, 이에 대한 어떠한 제도적 규제 장치가 없는 실정이다. 근로계약은 기본적으로 노동자의 시간을 사용자에게 판매하는 계약이다. 그 외의 시간에는 당연하게도 사용자는 개입할 수 없으며 사생활이 보호되어야 하고 업무로부터 자유로워야 한다. 관련 입법은 더 이상 미룰 수 없는 시급한 과제다.

○ ‘포괄임금 오남용 근절’ : 근로기준법은 실제 연장근로를 한 만큼에 대해 사후적으로 수당을 지급하는 것을 원칙으로 하고 있다. 법원은 ‘근로시간을 산정하기 어려운 업무상의 특성이 있는 경우에 한해 포괄임금약정이 유효하다’고 일관되게 판시하고 있다(대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결 등). 따라서 근로시간 산정이 어렵지 않은 업무에서는 포괄임금약정 자체를 금지해야 한다. 포괄임금약정의 가장 큰 문제는 포괄임금약정이 체결되어 있다는 이유만으로 무조건 일을 더 시키면 더 해야 하고 더 해도 추가수당은 없다고 인식되고 실제 그렇게 운영되는 현장의 실태를 만들어내고 있는 점이다. 사전에 약정한 고정 연장근로시간보다 일을 더하면 그만큼 더 주면 위법하지 않다는 고용노동부의 단일한 관점으로 접근할 영역이 아니다. ‘오남용 근절’이 아니라 당장 ‘금지’해야 한다.

○ ‘야간근로 건강보호 강화’ : 사람은 밤에 자야한다. 야간근로는 단순히 근로시간의 문제가 아니라 인간의 존엄성을 파괴하는 행위다. 세계보건기구(WHO) 산하 국제암연구소(IARC)는 야근을 2A군 발암요인으로 지정하고 있다. 유럽(EU)은 ‘야간근로자’라는 개념을 법으로 명문화하여 특별한 보호 장치를, 가장 기본적이고 보편적인 제도로 두고 있기도 하다. 한국처럼 야근이 일상화된 사회에서는 단순히 야간근로자에 대한 건강권 보호나 할증된 보상 수준이 아니라, 사회적 이익상 야간근로가 필수적인 업무나 그렇지 않더라도 특별히 야간근로를 해야 할 필요성이 있는 경우 외에는 원칙적으로 야간근로를 금지하는 강력한 입법이 필요하다고 본다. 아울러 야간근로시간의 상한을 두는 것과 함께 야간근로자에 대한 각종 건강권 보호 장치들이 제도화되어야 한다.

○ ‘근로시간 적용 사각지대 해소’ : 근로기준법은 상시 5명 미만 노동자 사용 사업체에 는 근로시간 상한 등 근로시간제도 자체를 적용하지 않으며, 공휴일도 없고 연차휴가도 없다. 전체 노동자의 무려 약 20%가 이번 ‘정부안’의 내용이 어떻건 논외에 있는 것이다. 또한 5인 이상 노동자 사용 사업체라도 농림축수산업 등 대다수 1차 산업에 종사하는 노동자는 근로기준법상 근로시간제도가 적용되지 않고, 감시·단속적 업무에 종사하는 노동자와 관리·감독 업무 또는 기밀 취급 업무 노동자도 마찬가지다(근로기준법 제63조). 이른바 근로시간 특례업종이라 불리는 각종 운송업과 보건업 종사 노동자들은 법정근로시간 상한이 적용되지 않는다(근로기준법 제59조). 나아가 대기시간도 근로시간인데(근로기준법 제50조 제3항) ‘당직근무’라는 근로시간이 아닌 시간도 존재한다(대법원 2019.10.17. 선고 2015다213568 판결). 연장근로 관리단위 확대 따위가 아니라 법 적용 사각지대 해소가 시급하다.

○ ‘일·생활 균형 문화 확산’ : 근로시간과 관련한 모든 논의의 전제이자 목표는 무엇보다 장시간노동체제의 종식이어야 하며, 대안적인 근로시간제도 설계에서 핵심은 일과 생활의 균형이어야 한다. 일을 하지 않는 시간(휴식시간)은 단지 노동력 재생산을 위한 시간이 아니라 인간으로서의 노동자의 삶을 만드는, 그 역시 노동시간제도의 본질이자 중요한 요소로 인식하는 제도 설계가 필요하다. 연장근로시간 관리단위 확대건 근로시간제도의 유연성 확보건, 노동자의 일과 생활의 균형을 목적으로 하며 실제 균형을 이룰 수 있는 제도 개선이어야만 유의미하다.

노동시간제도 개악이 노동자 건강에 미치는 영향과 문제점

김인아 | 한양대학교 의과대학 직업환경의학교실 교수, 직업환경의학전문의

I. 들어가며

○ 직업보건의 관점에서 일(work)은 노동자의 건강에 긍정적 효과를 가지고 있다는 것이 일반적 견제이나 부적절한 노동환경(working environment)은 육체적·정신적 건강에 부정적 영향을 줄 수 있다(WHO).³⁸⁾ ILO 협약 제1호³⁹⁾가 근로시간 협약이라는 점은 노동시간이 노동환경의 핵심적 요소라는 점을 명확하게 보여준다. 한국의 경우 ILO의 관련 협약 중에서 제47호 주40시간 협약 이외에는 기준을 하지 않았다. 노동환경의 가장 핵심적 요소인 근로시간에 대한 규제가 국제적 수준에 부합하지 않고 있다는 반증이라고 할 수 있다.

○ 이렇다 보니 한국은 여전히 OECD 가입 국가 중 수위를 차지하는 노동시간을 가지고 있고, 야간 노동을 하던 젊은 노동자들이 현장에서 사망하는 사고가 발생하고 있고, 몇 달간 장시간 야간노동을 하던 중년의 노동자가 뇌심혈관계 질환으로 사망을 하고 있다. 이러한 상황에서 정부는 노동자의 근로시간 선택권을 확대하고 건강권을 보장하면서 휴식권을 보장하겠다는 ‘근로시간 제도 개편안’을 발표하였다. 정부는 이번 개편이 근로시간에 대한 선택권과 건강권을 조화시킬 수 있는 글로벌 스탠더드에 맞는 개편안이라고 한다.

○ 따라서 이번 토론에서는 노동시간 관련 제도에서 선택권과 휴식권, 건강권의 조화를 고려하는 국제적 흐름을 살펴보고 특히 건강권 측면에서 우려되는 부분과 문제점을 제시하고자 한다.

38)

<https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-work-place>

39) 1919년에 발표한 제1호 협약으로 산업(공업)의 근로시간에 대한 규정이다. 주요 내용으로는 하루 8시간, 주 최대 48시간으로 근로시간을 제한하는 것이다. 한편, 예외적인 상황에 있어서 56시간을 최대치로 적용할 수 있다는 조항도 있다.

II. 건강한 노동시간을 위한 정책의 국제적 흐름

○ 산업구조의 변화로 24/7 사회가 도래하면서 ILO에서는 1999년 괜찮은 일자리(Decent work)에 대한 개념을 제안하였다. 괜찮은 일자리를 위한 중요한 조건 중 하나로 2004년 괜찮은 노동시간(Decent Working time)이라는 개념을 제시하였고⁴⁰⁾ 이후 지속적으로 일-생활 균형을 유지할 수 있는 노동시간에 대해 꾸준히 논의하고 있다. 괜찮은 노동시간은 ① 건강하고, ② 가정친화적이며, ③ 젠더 평등을 고려해야하고, ④ 생산적이어야하며, ⑤ 노동자가 선택하고 영향력을 가질 수 있어야 한다.⁴¹⁾

○ 건강한 노동시간은 괜찮은 노동시간의 가장 핵심적이고 필수적인 개념이다. 보건학과 의학 영역에서는 노동시간의 건강영향에 대한 다양한 연구들이 수행되어 왔다. 특히 장시간 노동과 야간노동에 대해서는 다양한 수준의 역학 연구 결과들이 축적되어 있으며, 최근에는 노동자들의 번아웃이나 일-생활 균형과 같은 다양한 층위의 건강과 관련한 연구나 노동자의 선호와 노동시간의 불일치에 발생하는 과잉고용(overemployment)이나 저고용(underemployment)에 대한 연구들도 진행되고 있다.

1. 노동시간과 건강과의 관련성 : 1주 노동시간과 하루 노동시간을 중심으로

○ 규칙적인 장시간 노동의 부정적 건강영향은 급성 영향과 만성 영향으로 나눌 수 있다. 급성 영향은 스트레스, 피로, 수면장애와 불건강한 생활습관 등을 포함하며, 만성 영향으로는 심혈관 질환, 소화기 질환, 재생산 건강, 근골격계 질환, 만성 감염, 정신 건강 등 다양한 영역에서의 건강 영향을 포함한다. 업무 중 사고의 위험도 같은 맥락에서 중요하게 다룰 수 있는 건강영향이다.

○ 근로시간으로 인한 주요 건강영향은 뇌심혈관계질환, 정신질환 등이 대표적이다. WHO와 ILO는 최근 장시간 근로에 의한 건강영향에 대해 국제 공동 연구(체계적 문헌고찰과 메타분석)를 수행하였으며, 1주 근로시간이 55시간이 넘는 경우 뇌졸중⁴²⁾, 심혈관질환⁴³⁾의 발생 위험이 증가한다는 연구결과를 발표한 바 있다.

40) Messenger, J.C. (ed.). 2004. Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance (London and New York, Routledge).

41) ILO. Decent working time - Balancing workers' needs with business requirements. 2007.

42) Descatha A, Sembajwe G, Pega F, Ujita Y, Baer M, Boccuni F, Di Tecco C, Duret C, Evanoff BA, Gagliardi D, Godderis L, Kang SK, Kim BJ, Li J, Magnusson Hanson LL, Marinaccio A, Ozguler A, Pachito D, Pell J, Pico F, Ronchetti M, Roquelaure Y, Rugulies R, Schouteden M, Siegrist J, Tsutsumi A, Iavicoli S. The effect of exposure to long working hours on stroke: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environ Int.* 2020 Sep;142:105746. doi: 10.1016/j.envint.2020.105746. Epub 2020 Jun 3.

43) Li J, Pega F, Ujita Y, Brisson C, Clays E, Descatha A, Ferrario MM, Godderis L, Iavicoli S, Landsbergis PA, Metzendorf MI, Morgan RL, Pachito DV, Pikhart H, Richter B, Roncaioli M, Rugulies R, Schnall PL, Sembajwe G, Trudel X, Tsutsumi A, Woodruff TJ, Siegrist J. The effect of exposure to long working hours on ischaemic heart disease: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environ Int.* 2020 Sep;142:105739. doi: 10.1016/j.envint.2020.105739. Epub 2020 Jun 5.

○ 심혈관 질환의 경우에는 하루 근무시간이 긴 것도 위험을 높인다. 영국의 공무원을 대상으로 하는 코호트 연구 결과에 따르면 하루에 연장근로를 3-4시간 정도 하는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 관상동맥질환의 발생 위험이 1.56배 정도 높았다.⁴⁴⁾

○ 야간노동을 포함한 교대근무는 주로 유방암, 전립선 암 등의 발생, 심뇌혈관질환, 우울증상 증가⁴⁵⁾ 등에 대한 연구가 다양하게 이루어지고 있다.

○ 업무상 사고 역시 장시간 노동에 의한 건강보호 조치에서 주요하게 고려해야한다. 업무상 사고 사망률이 여전히 높은 한국에서 노동시간의 변화가 노동자들의 안전에 영향을 준다면 이 역시 중요하게 고려해야할 요인이다. 업무상 사고는 야간 노동을 하는 경우에 그리고 하루 노동시간이 길어서 피로가 누적되는 경우에 발생 가능성이 높아지는 것으로 알려져 있다.

○ 미국의 한 연구에 따르면 연장근로를 하지 않는 노동자보다 연장근로를 하는 노동자에서 사고의 발생 위험이 61%가 높아지는 것으로 알려져 있다. 업무 중 사고 발생 위험과 관련해서는 일주일 근로시간뿐만이 아니라 하루 근로시간도 중요한 것으로 알려져 있고 관련한 연구도 많다. 한 연구에서는 하루 근무시간이 12시간을 초과하는 경우나 주당 노동시간이 60시간을 넘는 경우 사고 발생률이 37%까지 증가한다고 하였으며⁴⁶⁾ 1주 노동시간이 64시간이 넘는 경우 사고 위험이 88%나 증가하기도 했다.⁴⁷⁾

○ 특히 12시간 주기로 교대근무를 하면서 40시간 이상을 하는 경우 그 위험은 더욱 증가하며⁴⁸⁾ 12시간 근무를 하는 경우 마지막 세 시간 동안 사고 발생의 위험이 계속 증가하며⁴⁹⁾ 마지막 12번째 시간에는 처음 8시간에 비해 사고 발생위험이 2배나 높아진다.

44) Virtanen, M.; Ferrie, J.E.; Singh-Manoux, A.; Shipley, M.J.; Vahtera, J.; Marmot, M.G.; Kivimäki, M. 2009. "Overtime work and incident coronary heart disease: the Whitehall II prospective cohort study", in *European Heart Journal*, Vol. 31, No. 14, pp. 1737-1744

45) Torquati L, Mielke GI, Brown WJ, Burton NW, Kolbe-Alexander TL. Shift Work and Poor Mental Health: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *Am J Public Health*. 2019 Nov;109(11):e13-e20. doi: 10.2105/AJPH.2019.305278. Epub 2019 Sep 19.

46) Dembe, A.; Erickson, J.; Delbos, R.; Banks, S. 2005. "The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States", in *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 62, pp. 588-597

47) Vegso, S.; Cantley, L.; Slade, M.D.; Taiwo, O.A.; Sircar, K.; Rabinowitz, P.; Fiellin, M.; Russi, M.B.; Cullen, M.R. 2008. "Extended work hours and risk of acute occupational injury: A case crossover study of workers in manufacturing", in *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 50, pp. 597-603.

48) National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). 2004. *Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries, and Health Behaviors*. (Cincinnati, Ohio, USA, NIOSH).

49) Folkard, S.; Tucker, P. 2003. "Shift work, safety and productivity", in *Occupational Medicine*, Vol. 53, No. 2, pp. 95-101.

2. 노동시간과 건강보호 조치

○ 노동시간에 대한 건강보호 조치는 노동시간의 길이, 배치, 업무의 밀도, 일-생활 양립을 위한 자율성의 확보, 휴게시간의 부여 등 노동시간 관련한 직접적 조치와 노동시간의 결정과 관련한 노동자의 참여에 대한 보장, 건강증진을 위한 관리 조치 강화 등으로 나눌 수 있다.

○ 최근 WHO/ILO가 공동으로 발표한 정신건강에 대한 정책 권고⁵⁰⁾에서는 유연성이 있는 노동시간의 배치, 업무에 있어서의 노동자의 결정 참여, 일-생활 균형에 우선에 둔 근무 일정 조정 등을 원칙으로 제시하였다. 추가적인 예시 조치로 노동시간 제한, 근무일정에 대한 참여 강화 및 유연화, 예측 가능한 휴식의 부여, 비전형적 근무시간에 대한 복지 시설 및 지원 등을 제시하고 있다.

○ 국제적으로 노동시간은 노동시간의 길이(number of hours of work)와 노동시간의 배치(working time arrangement, WTA)의 측면에서 검토가 가능하다. 노동시간의 배치는 ① 표준적 근무주, ② (야간노동과 주말노동을 포함하는) 교대근무, ③ 파트타임 근무, ④ 근무시간 저축계좌제를 포함하는 유연근무(flexitime), ⑤ 압축주 근무(compressed workweeks), ⑥ 연간 근로시간을 포함하는 노동시간 평균화 방식을 포함하는 개념이다. ILO는 2022년 노동시간과 일-생활 균형에 대한 보고서를 발간하였다.⁵¹⁾

○ ILO가 관철은 노동시간 정책에서 제시하고 있는 노동시간 배치에 있어서의 유연성과 노동자 선택권은 한국의 선택적 근로제와 유사한 형태로 일-생활 균형을 위해 노동자 개인의 선택에 따라 출퇴근 시간이나 노동시간을 조정하는 것을 의미하는 것으로 노동시간을 줄이고 시간제 노동의 질을 높이는 방식을 의미한다. 또한 노동자 개인이 선택할 수 있는 다양한 노동시간 형태를 ‘메뉴’처럼 제시하고, 자신에게 적절한 노동시간의 길이와 배치를 선택할 수 있도록 시험을 해 볼 수 있는 제도를 마련하는 것을 의미한다.⁵²⁾

○ 즉 WHO/ILO의 정책권고에서 제시하고 있는 유연성이 있는 노동시간의 배치 역시 ILO의 관철은 노동시간 정책이나 일-생활 양립을 위한 유연화를 의미하는 것으로 정부의 근로시간 제도 개편방안에서 사용하고 있는 ‘선택권’과는 개념상 차이가 있다.

○ 이번 토론에서는 이중 정부가 발표한 개편안에서 ‘건강권 보편안’과 관련하여 1주 최대 근로시간, 근로일간 휴식시간, 연 근로시간을 포함하는 노동시간 평균화 방식에 대한 국제적 현황과 기준 등을 집중적으로 살펴보고자 한다.

50) Mental health at work: policy brief. WHO/ILO. 2022

51) ILO. Working time and work-life balance around the world. 2022

52) ILO. Decent working time - Balancing workers' needs with business requirement. 2007.

① 노동시간의 길이 : 주 최대 노동시간을 설정

○ ILO는 2011년 10월 17일부터 21일까지 노사정을 대표하는 전문가들이 모여 노동시간 배치에 관한 노사정 전문가 회의 (Tripartite Meeting of Experts on Working Time Arrangement)를 진행하였는데 여기에서도 최대 상한선은 주 48시간이라는 점을 명확히 한 상황에서 국가별로 예외적 규정에 대한 현황을 조사하고, 확인하는 한편, 미조직 노동자의 개별적 근로시간 계약에 대한 대응이 필요하다고 하였다. 이 회의는 결론적으로 근로시간 관련한 ILO의 규정이 21세기에도 여전히 유효하며, 1주 48시간을 넘는 근로시간에 대한 모니터링을 강화하기로 하였다.⁵³⁾

○ 이 논의 이후 ILO에서는 2012년 노동시간의 다양한 측면이 노동자의 안전과 건강에 주는 영향에 대한 연구를 종합한 보고서를 발간하였으며, 건강에 대한 연구 결과와 노동시간에 대한 ILO 협약들을 바탕으로 노동자의 안전보건을 위해서 노동시간은 어떤 한 주라도 48시간을 넘겨서는 안 된다는 입장을 제시하였다.⁵⁴⁾

○ 연장근로와 관련한 국제적 현황을 살펴보면 연장근로를 포함하는 경우에도 ILO 협약상의 1주 최대 노동시간을 준수하도록 하고 있는 경우가 많으며, 연간 연장근로시간의 총한도를 정하는 경우가 있었다. 한국과 마찬가지로 장시간 노동이 사회적 문제인 터키는 45시간을 법정 노동시간으로 정하고 있는데 연간 270시간의 연장근로가 가능하다. 덴마크의 경우에는 37시간의 표준근로시간을 채택하고 있으며 연장근로를 포함하여 매주 48시간을 넘지 않도록 하고 있다. 독일의 경우 업종에 따라 35-40시간의 표준 근로시간을 채택하고 있고 1주 최대 한도 근로시간은 60시간이다. 60시간에 48시간을 제외한 12시간을 연장근로로 보고 있는데, 1년 평균으로 하여 주당 평균 근로시간은 48시간을 넘지 않도록 하고 있다. 스페인은 40시간을 표준근로시간으로 정하고 있으며 연간 80시간의 연장근로가 가능하다. 영국의 경우 노동시간에 대한 결정은 개인적 계약에 의해서 변화가 큰 편이며 최대 노동시간 한계인 48시간을 넘는 경우도 개인적으로 있을 수 있다.⁵⁵⁾

○ 즉, 정책과 제도, 단체협상의 적용범위와 법령의 구체성 등에 따라 차이가 있기는 하나, 대부분의 국가에서 1주 최대 노동시간이 48시간이라는 ILO 협약을 기준으로 두고 정책을 설계하고 있으며, 이를 준수하기 위한 다양한 방안을 마련하고 있다고 볼 수 있다.

53) Final report: Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements, Geneva, 17-21 October 2011/ International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch. Geneva, ILO, 2012

54) Philip Tucker and Simon Folkar. Working Time, Health, and Safety: a Research Synthesis Paper. ILO. 2012

55) Dominique Anxo and Mattis Karlsson. Overtime work: A review of literatur and initial empirical analysis. ILO. 2019.

② 노동시간 평균화 제도 - 제한적 도입과 주간 및 하루 노동시간 제한

○ ILO에서는 수년간 현재 정부가 추진하고 있는 노동시간의 평균화 제도(hours averaging scheme)와 관련한 다양한 회의과 보고서를 발간하였는데, 기본적으로 현 정부가 추진하고 있는 노동시간의 평균화 제도는 노동시간 배치에 있어서의 안정성과 예측 가능성을 훼손하는 것으로 노동자의 건강과 삶의 질에 악영향을 줄 수 있다고 규정하고 있다. 따라서 일부 계절적 특성이 명확한 경우에 적당한 제도로 보고 있으며 가장 복잡한 노동시간 배치 정책이기 때문에 도입에 신중해야 할 것을 권하고 있다.⁵⁶⁾

○ 특히 임금에서의 불이익이나 불안정성이 없도록 해야하며, 이를 도입하는 경우 주간 근로시간 제한과 하루 노동시간 제한을 동시에 설정할 것을 강하게 권고하였다. 실제로 이를 도입하고 있는 나라들의 경우 대부분 주당 근로시간의 한계는 48시간이나 그 이하인 경우가 대부분이다. 포르투갈(1주 최대 60시간, 2개월간 1주 평균 50시간), 크로아티아 (1주 최대 60시간, 1개월에서 1년사이 1주 평균 48시간)처럼 1주 최대 시간이 60시간에 달하는 경우라도 주 평균 노동시간은 48시간에 근접할 수 있도록 설계하고 있다.

○ 노동시간의 평균화 제도가 기존 ILO 관련 협약에서 제시하고 있는 정상 노동시간의 틀을 훼손하고 있으며 장시간 노동으로 연계될 수 있으므로 이러한 방식을 도입하는 경우는 계절적으로 수요가 명확하게 예측되는 경우나 일부 산업에 제한적으로 도입하는 것이 일반적이다. 우편통신 및 일부 식품 제조업, 관광업, 의사나 간호사 등의 보건의료전문직, 농업 등에 제한적으로 도입하고 있기도 하다. 또한 안전보건과 관련한 특별한 조치를 두도록 하고 있고, 유해하거나 위험한 작업의 경우 노동시간을 더 줄이는 등의 별도 조치를 하도록 권고하고 있다.

○ 이에 따라 유럽의 경우 정산기간을 두고 1주 평균 노동시간을 법령에 따라 규정하고 있다. 덴마크의 경우 4개월까지 정산기간을 두되 평균 48시간을 넘지 않도록 하고 있으며, 영국의 경우 17주까지의 정산기간을 두되 평균 48시간을 넘지 않도록 한다. 1주를 초과하는 기간 동안의 1주 평균으로 근로시간을 산출하는 제도를 두는 경우는 연장근로를 포함하여 1주 평균 48시간을 넘지 않도록 하는 것이 일반적이다.

○ 노동시간의 평균화 방식을 통한 유연화는 노동시간의 합리적인 최대한도를 두는 것과 동시에 이루어져야 한다. 따라서 ILO에서는 1주일 이 넘는 정산기간을 두고 1주일 평균 노동시간을 산출하는 경우에는 하루 근무시간과 1주 근무시간에 대한 제한을 두는 것을 강력히 권고하고 있다. 또한 연장근로를 최소화 하거나 없애는 것을 전제로 이러한 방식을 채택해야한다고 강조하고 있으며 이로 인해 총 소득이 감소하지 않도록 기본 임금 수준을 증가시키는 방식으로 제도를 설계해야한다고 강조하고 있다. 그리고 가급적이면 정산기간은 4개월을 넘지 않는 것이 좋다고 권고하고 있다.⁵⁷⁾

56) Ensuring decent working time for the future International Labour Conference, 107th Session, 2018

57) ILO. Working time and work-life balance around the world. 2022.

○ 즉, 노동시간의 평균화 방식을 도입하는 경우에는 정산기간을 최대한 짧게하고 정산기간의 1주 평균 노동시간은 48시간을 넘지안도록 정책을 설계하는 것이 일반적이다.

③ 휴식시간 - 근무일간 휴식 및 주말을 포함한 휴식

○ 유럽에서는 일반적으로 근무일간 11시간의 휴식시간을 도입하고 있다. 일부 국가에서는 24시간내 최소 11시간의 휴식시간을 부여하도록 하였으며 1주일 단위로 주말을 포함한 연속 휴식시간을 최소 35시간 이상 주도록 하고 있다.

○ 주말을 포함한 휴식시간은 노동자의 비사회적 노동시간으로 인한 일-생활 균형에서의 부정적 영향을 최소화 하기 위한 조치이다. 노동자의 동의 전제로 휴식시간 없이 연속 근무가 가능한 경우에는 연속 일수를 제한하여 단기간의 집중 노동으로 인한 피로를 줄이기 위한 정책적 보조 장치를 가지고 있다. 실제로 국내에서 수행된 한 연구에 따르면 주말에도 일을 한 노동자가 우울감이 높았다.⁵⁸⁾

○ 근무일간 최소 휴식시간을 정하는 것은 말 그대로 최소의 시간을 의미한다. 업무의 형태나 내용에 따라 출퇴근 부담을 고려하여 최소기준의 휴식시간만을 주는 것은 노동자의 건강에 악영향을 준다. 12시간의 근무라고 하더라도 중간에 충분한 휴게 시간이 주어지고 낮 근무라면 연속 5일간 근무하는 것이 가능하지만, 야간 노동을 하는 경우라면 연속 5일 근무는 부적절하다. 따라서 야간노동의 경우 하루 근무시간을 줄이거나 연속 일수에 제한을 두거나, 휴식일의 더 많이 부여하는 등의 별도의 조치가 동반되어야한다. 직무 요구도가 높거나 스트레스가 많은 업무, 위험한 환경에서 일하고 있거나 유해요인에 노출되는 업무를 수행하는 경우에는 하루 최대 근무시간을 제시하고 근무일간에 충분한 휴식을 취할 수 있도록 해야한다.

○ 유럽연합과 대표적인 국가들의 근로시간에 대한 규정과 휴식시간, 건강관련 조치 등의 내용을 정리하면 다음과 같다.

58) Lee et al. Weekend work and depressive symptoms among Korean employees. Chronobiol Int. 2015;32(2):262-9

	근로시간	휴식시간	건강관련조치
EU	<ul style="list-style-type: none"> · 7일 48시간 · 4개월 넘지 않는 산정기간 	<ul style="list-style-type: none"> · 24시간당 최저 11시간의 계속된 휴식시간 · 7일마다 최저 24시간 	<ul style="list-style-type: none"> · 야간근로자 배치전 및 이후 정기적 건강진단 · 건강상의 문제와 관련한 배치전환
핀란드 노동시간법	<ul style="list-style-type: none"> · 40h/w, 8h/d · 52주가 이하 기간 동안 평균 40시간 · 4달 동안 최대 초과근무시간은 138시간이며 연간 250 (+추가80) 시간 · period-based work (2, 3주) 	<ul style="list-style-type: none"> · 업무 시작부터 24시간 내에 11시간 · 최소한 주당 35시간 (일요일 포함 권고) · 노동자 동의 전제 예외규정 있으나 그 경우도 연속 3일 초과 안됨 	<ul style="list-style-type: none"> · 산안법30조. 야간노동을 하는 노동자가 필요한 경우 업무 전환 기회
영국	<ul style="list-style-type: none"> · 7주간 평균 48시간 (일부직종예외) · 17주 기준 (24시간 근무 필요시 26주) 	<ul style="list-style-type: none"> · 근로일 사이에 11시간의 휴식을 취할 권리 · 일주일 마다 연속된 24시간의 휴식 · 2주마다 연속된 48시간의 휴식 	<ul style="list-style-type: none"> · 야간근무 시작전 건강검진 실시 및 주기적 검진. 업무 적합성 평가 (보건전문가 도움) · 의사가 야간근로와 관련한 건강문제 있다고 판단한 경우 고용주는 적절한 업무 제공 의무
독일 근로시간법	<ul style="list-style-type: none"> · 8h/d · 최대 10시간, 1주 48시간 · 6개월 또는 24주 이내에 평균 8시간/1일 	<ul style="list-style-type: none"> · 1일 근로시간 종료 이후 최소 11시간 이상의 휴식시간 보장 	<ul style="list-style-type: none"> · 야간노동시 건강진단 (배치전, 배치후 3년, 50세 이상 매년) · 건강이상, 자녀가 있는 경우, 가족내 돌봄 필요가 있는 경우 주간근무 전환 · 노동강도와 업무특성, 회사의 지원체계 등을 포함하여 노동시간의 길이와 배치가 건강에 악영향을 줄 가능성이 있는지에 대한 건강영향평가

III. 『근로시간 제도 개편방안』의 문제 : 노동자 건강의 측면

1. 노동자 건강을 위협하는 평균화 제도(hours averaging scheme)

○ 현재의 근로시간 개편안은 노동시간에 대한 안정성과 예측가능성을 위협하는 형태의 노동시간 평균화 제도를 마련하는 것으로 매우 신중히 도입을 해야하거나 예외적으로 일부 업종, 직종 등에 적용해야하는 제도이다.

○ 실제로 정부의 『근로시간제도 개편방안 QnA』에 따르면 5인 이상 사업체 507,021개소 중 12개월 연속 연장근로가 발생한 사업장은 0.73%인 3,750개라고 하였다. 이들 사업장에서 노동시간에 대한 평균화 제도가 필요하다면 해당 사업장의 특성을 고려한 예외적 제도 개선을 고민해야하는 것이다. 또는 계절적으로나 특정시기 연장근로 한도를 다 채우는 사업장들이나 특별연장근로를 신청한 사업장들의 특성을 고려해서 신중하게 도입을 해야한다.

○ 현재의 정부안은 이러한 제도를 5인 이상 전 사업장으로 확대하는 것이므로 노동시간의 예측가능성을 심각하게 훼손하여 노동자의 건강에 악영향을 주는 제도이다. 일-생활 균형을 위한 노동시간의 유연화는 노동자의 필요에 따른 노동시간 단축과 출퇴근 시간의 변화 등을 의미하는 것이다. 국제적인 장시간 노동의 기준인 48시간 이상 일하는 노동자의 비율이 임금노동자의 20%, 전체 취업자의 28%나 되는 한국의 현실을 그대로 둔채 노동시간의 평균 산정기간의 변화를 통해 노동시간을 유연화를 한다는 것은 개념상의 오해가 있다.

2. 국제적 기준과 차이가 있는 1주 노동시간을 제시한 평균화 제도(hours averaging scheme)

○ 업종의 특성이나 직무를 고려하여 제한적으로 노동시간의 평균화 제도를 도입해야 하는 경우라도 평균을 내기 위한 기간은 최대한 짧게 하고, 1주 노동시간이 48시간을 넘지 않도록 설계해야 하며 하루 최대 노동시간을 함께 제한하는 것이 원칙이다.

○ 실제로 평균화제도를 택하고 있는 국가들의 경우 주 평균 근로시간은 48시간을 넘지 않도록 하고 있다. 독일처럼 하루 평균 근로시간까지 제한을 둔 나라도 있다. 또한 이러한 제도를 채택하고 있는 나라들의 연간 연장근로시간 한계는 한국과 마찬가지로 과로사를 사회적 문제로 받아들이고 있는 일본을 제외하고는 300시간 미만이다. 현재 정부안에 따르면 월단위 정산기간을 채택하는 경우 연간 572시간, 1년의 정산기간을 택하는 경우 연간 440시간까지 연장근로가 가능하다는 점을 감안하면 국제적 흐름과 큰 차이가 있다.

○ 그러나 현재의 개편안은 연장근로의 관리단위를 1년까지 가져갈 수 있고, 주당 평균을 연장근로를 포함하여 52시간으로 맞춘다는 것이며 일을 몰아서 하는 특정기간에는 4주 평균 64시간을 넘지 않도록 하겠다는 기준을 제시하고 있다. 한편 개정안 제53조의4항을 통해 이러한 연장근로의 관리단위를 탄력근로제에도 적용할 수 있도록 하였고 이 경우 1주 최대 노동시간이 64시간(3개월 이내의 탄력근로자에 대해서는 60시간)을 초과하지 않도록 하였다. 그러나 이는 국제적 기준과는 차이가 크다.

○ 특히 현재 근로기준법 상 제시되고 있는 탄력적 근로시간제가 주별 근로시간의 제한(52시간)과 하루 근로시간의 제한(12시간)을 모두 가지고 있다는 점을 고려하면 연장근로단위와 관련한 개편안에 두 가지 내용이 포함되지 않은 것도 문제이다.

○ 앞에서 언급한 바와 같이 직업보건적 측면에서 어느 한 주라도 48시간을 넘어가는 것은 노동자의 건강에 악영향을 준다. 특히 하루 근무시간이 8시간을 넘어가는 경우 사고 발생 가능성이 증가한다는 점을 고려하면, 하루 근로시간에 대한 제한도 필요하다.

3. 급격한 노동시간의 변화로 인한 뇌심혈관계 질환 위험 증가

○ 현재 개편안에 따르면 1년간 특정 기간은 주 40시간 노동을 하고 특정기간은 몰아서 장시간 노동을 할 수 있다. 이러한 노동시간의 변화 역시 뇌심혈관계 질환의 위험요인이다. 실제로 한국의 산재 승인자들을 대상으로 한 환자-교차 연구에서는 노동시간이 10시간 늘어날 경우 뇌심혈관계 질환의 발생 위험이 45% 증가하였다. 즉 40시간을 일하다가 50시간을 일하게 되면 그 인구 집단에서의 뇌혈관 질환 발생이 증가하는 것이다.⁵⁹⁾

○ 이러한 노동시간의 변화는 그 자체가 주요한 스트레스 요인으로 노동자의 신체가 생물학적으로나 정서적으로 적응을 하기 전까지는 뇌심혈관계 질환의 위험요인이 될 수 있다. 이러한 맥락을 고려하여 뇌심혈관계 질환을 산재로 보상해주고 있는 국가에서는 공통적으로 급성과로와 단기과로라는 개념을 도입하고 있다.

○ 현행 탄력근로제에서는 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 해당주의 근로일별 근로시간을 통보하도록 하고 있는데 이를 통해 노동자의 노동시간에 대한 예측가능성을 높이기 위한 조치라고 볼 수 있다. 2주라는 기간이 적당하냐에 대한 검토는 필요하겠으나 급격한 노동시간의 변화를 대비할 수 있도록 연장근로 관리단위 변경하는 경우 사전 고지의 의무를 부과할 필요가 있다.

59) Shin KS et al. The effect if long working hours in cerebrovascular and cardiovascular disease; A case-crossover study. Am J Ind Med. 2017 Sep;60(9):753-761.

4. 일용직 및 단기계약직의 건강 위험 증가

○ 일반적으로 장시간 노동으로 인한 건강영향은 일용직 및 단기계약직처럼 불안정 노동자에서 더 크게 증가하는 경향이 있다. 고령인 노동자들이 장시간 노동을 하는 경우가 더 많고 사업장 규모가 300인 미만이 사업장에서 장시간 노동이 많다는 점을 고려하면 고령의 불안정 노동자가 연장근로 관리 단위에 따라 사업장을 이동하는 등의 문제가 발생할 수 있다. 건설 일용직인 경우 건설현장의 공정에 따라서 장시간 노동이 가능한 현장을 선택해서 이동할 수 있으며, 계절형 변화가 있는 업종의 경우 계절별로 장시간 노동이 가능한 사업장으로 노동자가 이동하는 상황도 발생할 수 있다.

○ 물론 이것이 노동자 개인의 선택이라고 할 수 있으나 ILO등에서는 이러한 부작용을 고려하여 신중하게, 예외적으로 도입을 할 것을 권고하고 있으며, 자발적으로 장시간 노동을 선택하는 (또는 선택할 수 밖에 없는) 노동자를 보호할 수 있는 보호조치를 마련해야 한다고 이야기하고 있다. 이들 연령대의 노동자들은 뇌심혈관계 질환의 전통적 위험요인인 고혈압, 당뇨 등의 유병률이 높는데 장시간 노동으로 이러한 기초 질환의 발생 위험 및 악화 위험도 높아진다. 이러한 노동자들이 사고 위험이 높은 현장에서 일을 하는 경우가 많으며 건강상 위험이 높은 연령대의 노동자가 많고, 저소득 노동자가 많다는 점을 감안하면 현재의 제도 개편안은 소위 '약자' 노동에 치명적일 수 있다.

5. 뇌심혈관계질환만을 기준으로 일부만 활용한 4주 평균 64시간의 제시

○ 정부는 연장근로 관리단위의 변화와 관련한 건강권 보호 조치로 제53조의2(연장근로의 건강보호 조치)를 신설하여 월단위 이상 연장근로를 도입하려는 경우 일부 유연근로제에 도입하고 있는 근로일간 11시간 연속 휴식을 도입하거나 연장근로를 포함하여 1주 64시간을 넘을 수 없도록 하는 조치를 취하도록 하였다. 그리고 연장근로 총량관리 단위기간이 3개월 이상인 경우에는 현재 뇌심혈관계 질환의 업무관련성 판단에 적용하고 있는 기준이 4주 평균 64시간을 지키도록 하였다.

○ 이 기준을 준용하는 것은 확실하게 개인적 요인이 없는 만성적 과로로 인해 발생한 뇌심혈관계 질환이 발생했다고 보는 업무관련성이 강하다고 판단하는 기준을 일부 적용한 것으로 뇌심혈관계 질환 발생 위험이 심각하게 높아지는 시간을 건강권을 보호할 수 있는 건강한 노동시간의 기준으로 제시하고 있다는 점에서 근본적인 문제가 있다. 또한 앞서 이야기한 바와 같이 장시간 노동의 문제는 뇌심혈관계 질환이라는 심각한 질환의 발생 뿐만이 아니라 정신건강과 만성질환의 발생과 악화와 관련이 있고, 업무상 사고를 증가시키기도 한다. 뇌심혈관계질환이라는 단일 상병군을 가지고 일종의 제한을 제시하는 것은 적절하지 않다.

○ 또한 현재 사용한 4주 평균 1주 64시간은 뇌심혈관계 질환의 업무관련성 판단과 관련해서 고려하고 있는 모든 요인을 포함하지 못하는 일부에 불과하다. 만성과로의 경우 12주 평균은 60시간을 업무관련성이 강하다는 기준으로 판단하고 있으며 1주 평균 52시간이 넘는 경우 ① 근무일정 예측이

어려운 업무, ② 교대제 업무, ③ 휴일이 부족한 업무, ④ 유해한 작업환경(한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무, ⑤ 육체적 강도가 높은 업무, ⑥ 시차가 큰 출장이 잦은 업무, ⑦ 정신적 긴장이 큰 업무 등 업무부담 가중요인이 하나라도 있는 경우에 마찬가지로 업무관련성이 강하다고 평가한다. 또한 업무관련성 판단에서 중요한 것을 실제 '업무시간'으로 근로기준법상의 '근로시간'과는 다를 수 있는 시간을 의미하며, 야간노동의 위험을 감안하여 밤 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 야간근로를 한 경우에는 실제 수행한 업무 시간에 50%를 가산한다. 뇌심혈관계 질환을 예방하기 위해서 해당 기준을 제시한 것이라면 여기에 해당하는 모든 기준을 적용하도록 해야한다.

○ 근본적으로 사회보험에서의 뇌심혈관계 질환에 대해 적용하고 있는 보상기준을 그대로 건강한 노동시간을 위한 기준으로 적용하는 것이 타당한가에 대한 고민도 필요하다. 건강한 노동시간은 뇌심혈관계 질환과 같은 중증질환을 예방하는 것이 목적이 아니라 일-생활 균형이 가능하게 하고 다양한 육체적·정신적 건강을 보호하도록 하는 것이다. 이를 위한 근로시간의 기준은 ILO협약에서 제시하고 있는 하루 8시간, 주 최대 48시간이다.

6. 유연근로제의 예측 가능성 악화

○ 이번 개편안에서 정부는 선택적 근로시간제의 활용 제고를 위해 모든 업종에 대해서 3개월까지 연구개발 업무에 대해 6개월까지로 정산기간을 확대하고, 탄력근로제의 2주전 근로일별 근로시간 통보를 기계고장이나 업무량 급증 등 불가피한 경우 '근로일 개시전'통보로 변경하였다. 이는 노동시간 제도의 가장 기본인 예측 가능성을 크게 훼손하여 일-생활 균형을 어렵게 만드는 것이다.

○ 또한 유연근로제에 대한 연장근로도 인정이 되고 있는 상황임을 감안하여 연장근로 관리 단위 개편에 따른 장시간 노동의 가능성을 마찬가지로 가지고 있다. 실제 정부가 제출한 『근로기준법 일부 개정법률안 설명자료』에서 제시하고 있는 "제도 개편후 모습(안)"은 아래와 같다.

< 제도 개편 후 모습(안) >

구분	선택근로제	탄력근로제	연장근로 총량관리
취지	근로자가 스스로 결정	사용자의 경영상 사정	근로자대표 서면합의 + 개별근로자 동의
주평균	주평균 52시간 (법정+연장)	주평균 40시간(법정) + 1주 12시간(연장)	1주 40시간+ 연장근로 총량관리(주평균 12시간 ↓)
기간	1개월(연구개발 3개월) → 3개월(연구개발 6개월)	· 2주 이내, 3개월 이내 · 3~6개월 이내	예: 1개월, 3개월, 6개월, 1년
주요 분야	근로자의 역량 발휘, 성과 도출이 가능한 분야 (IT, 연구개발, 사무직 등)	정기적 일감 변동이 있거나 집중근무+장기휴가 선호분 야 (제조업, 해외건설업 등)	전 사업장에서 연장근로 사유 발생시 활용 가능
건강 보호	1개월 초과 11시간 연속휴식	3~6개월 이내 11시간 연속휴식	11시간 연속휴식 또는 1주 64시간 + 4주 평균 64시간(분기 이상)
수당	가산수당 감소 * '단위(정산)기간 평균 주40시간' 이내면 특정 일·주에 법정 시간(일8, 주40)을 초과해도 연장 가산수당 미지급		가산수당 감소 없음
도입	취업규칙 + 근로자대표 서면합의	· 2주: 취업규칙 · 3개월, 3~6개월 이내: 근로자대표 서면합의	근로자대표 서면합의 + 개별근로자 동의로 실시
	-근로시간 사전 확정 불요 * 단위기간의 총근로시간 (필요시 의무근로시간)	-근로시간 사전확정	-근로시간 사전확정 불요

○ 이에 따르면 이번 근로시간 개편안은 일정정도의 기간을 두고 주 평균 52시간으로 제도를 운영하는 것으로 앞서 언급한 노동시간의 평균화 제도가 가지고 있는 문제를 모두 가지고 있다. 또한 근로시간 사전 확정에 대한 규정이 없거나 이를 근로일 개시전으로 정하여 노동자의 노동시간에 대한 사전 예측 가능성을 줄이고 이로 인한 불안정성을 증가시켜 노동자의 일-생활 균형과 건강에 악영향을 줄 가능성이 높다.

○ 유연근무제는 주 40시간을 기준으로 설계하는 것이 기본적 원칙이다. 유연근로제가 제도의 본 취지를 달성하기 위해 현재 주평균 52시간은 과도한 시간일 수 있다. 이것이 실효성을 낮추는 것은 아닐지 검토가 필요하다.

○ 노동시간 유연화는 매우 다양한 방식으로 이루어지고 있으나 이에 대한 상대적인 이득에 대해서는 여전히 증거가 없고, 직무 특성에 따라 큰 차이가 있을 수 있다. 이상적으로는 노동자 개인이 스스로 다양한 노동시간의 배치 형태 중에 자신에게 적절한 것을 선택할 수 있는 메뉴를 구성하고, 실제 일-생활 균형을 위해 적절한지에 대해 시험해볼 수 있어야 한다. 유연근로제가 제대로 실행되고 있지 않다면 체계적인 연구를 통해서 근거에 기반한 제도 개편이 필요하다.

IV. 나가며

○ 현재 정부가 추진중인 개편안은 현재의 주 52시간이라는 장시간 노동시간이 유지되는 상황에서 노동시간의 산출단위를 평균화하는 제도로 노동자들의 예측가능성과 불안정성을 증가 시키고, 일정 기간의 초장시간 노동으로 인한 불건강을 예방하기 어렵다. 특히 이러한 제도 변경으로 인한 건강 영향이 고령의 저임금, 비정규직 노동자에게 집중될 수 있다는 점에서 더욱 우려가 크다.

○ 일반적으로 노동시간의 길이와 관련하여 노동자 건강의 측면에서는 1주 최대 48시간의 제한을 두는 것이 바람직하다. 그러나 현재 우리나라는 근로기준법 상의 연장근로 포함 주 최대 근로시간이 52시간이 실질적 최대 1주 노동시간으로 작용하고 있다. 48시간을 도입하여 노동시간 산정단위와 관련한 제도를 설계하는 것이 일반적 상황이고 이 역시 특정주의 근로시간이 48시간을 넘어 노동자 건강에 악영향을 줄 수 있다는 논의가 이어지고 있는 상황이다. 이러한 상황에서 주당 평균 근로시간이 52시간을 넘는 경우를 양산할 수 있는 현재의 제도개편안은 노동자 건강에 악영향을 줄 수 있다. 악영향을 줄 가능성은 매우 높은 반면, 앞으로 진행한다는 연구 등을 통해 개선이 될 가능성은 확인하기 어렵다.

○ 정부는 근로시간 개편안에 대해서 도출되는 다양한 문제제기들에 대해서 극단적 상황을 상정하고 문제 제기를 하는 것은 적절치 않다고 답하는 경우가 많다. 그러나 어찌보면 일부의 상황에서 발생하는 문제를 근로기준법을 개정하여 5인 이상 전 사업장의 노동자에게 적용하는 방식으로 해결하려고 하는 것이 지금의 정부안이라 할 수 있다. 노동시장에서의 격차를 줄이고 “약자”노동을 보호하고자 한다면, 근로기준법상 근로시간 및 휴가 관련 조항에 대한 5인 미만 사업장 적용제의 문제부터 해결해야 하는 것이 아닐까? 그리고 일부에게라도 명확하게 위험의 가능성을 확인할 수 있다면 일단 멈춰야 한다.

○ 노동시간 평균화 제도는 예외적으로 신중하게 접근해야 하는 제도임에도 불구하고 정부는 이를 5인 이상 전체 사업장에 도입하려고 한다. 현재 근로시간 제도의 경직성으로 인해 사업운영에 어려움이 있는 사업장들의 특성을 구체화하고 이를 바탕으로 한 예외규정으로 검토해야 할 제도를 보편적으로 근로시간 배치의 불안정성을 증가시키고 사고 발생 가능성 등이 높아질 수 있는 하루 근로시간의 제한이 없는 형태로 변경하는 것이다. 이런 우려가 있는 제도를 설계하면서 그 근거 역시 충분하지 않다. 변경이 필요한 사업장과 노동자가 얼마나 있고, 어떤 특성이 있는지, 실제 이렇게 변경하면 그 사업장에 도움이 되는지, 그 사업장의 노동자들도 만족할 수 있을지, 또는 그 이외의 사업장에 다른 악영향은 없을지, 노동자들이 원하는 노동시간에서의 선택권은 무엇인지, 정책적으로 보호해야 할 노동자들이 누구인지를 알기 어렵다.

○ 명확한 근거가 없는 상황에서 예외적으로 어려움이 있는 사업장의 특성을 확인하여 일부에 대해 제한적 적용을 검토해볼 수 있는 제도를 보편화하여 모든 사업장과 노동자에 적용하도록 하며 장시간 노동시간을 유발할 수 있는 제도의 변화는 보건학적 측면에서 개악이라고 볼 수 밖에 없다.

[별도 첨부]

근로시간 개편안에 대한 대한직업환경의학회의 입장

정부가 주 52시간으로 제한됐던 근로시간을 일이 많을 때는 주당 최대 69시간까지 일을 할 수 있도록 근로시간 개편방안을 발표했다. 현재는 연장근로를 1주일 단위로만 연장할 수 있어, 주 40시간에 연장근로 12시간을 합쳐 주 52시간제가 운영되고 있다. 정부 개편 안은 연장 근로시간의 정산을 노사합의에 의해 1주 이외에 월간, 분기, 반기, 연 단위 중에서 선택할 수 있게 하며, 단위기간에 비례해 연장근로의 총량을 분기는 90%, 반기는 80%, 연간은 70%로 줄이겠다는 것이다. 즉 연장근로의 총량은 월간 52시간, 분기 140시간, 반기 250시간, 연간 440시간이다. 1주일간 근로시간 상한선은 64시간을 적용하거나 또는 근무일간 11시간 휴식 보장을 하겠다고 한다. 그러나 근무일간 11시간 휴식을 보장하였을 때 4시간마다 30분 휴게시간 및 1주 1일 유급휴가를 고려했을 때 1주 최대 근로시간은 69시간이다.

실제 상황들을 고려해보면 주간 69시간 근무의 경우 아침 9시부터 근무를 시작한다면 밤 10시까지 6일을 연속으로 근무하게 된다. 출퇴근 시간을 고려한다면 집으로 돌아가 휴식을 취할 수 있는 시간은 부족하게 된다. 주간 64시간 근무의 경우 연간 단위로 했을 경우 최장 18주, 반기 단위로 했을 경우 최장 20주까지 상한선을 꼭 채워서 일할 수도 있다. 최근 윤석열 대통령이 주간 최대 60시간까지 재검토 지시를 내렸지만, 특정 시기에 장시간 근로를 할 수밖에 없는 구조는 여전하다. 이러한 결정은 장시간 노동으로 인한 노동강도가 강화하는 결과를 초래할 것이다. 국제노동기구(ILO)에서 안전하고 건강한 근로환경을 노동기본권으로 제시한 사항을 지키기 위해 노동시간을 축소하는 것이 세계적인 추세인데, 우리나라는 거꾸로 가는 정책을 발표한 것이다.

정부는 근로시간 개편의 필요성 및 내용을 보면 여러 모로 의문이 든다. 첫 번째로 왜 ‘글로벌 스탠다드’에 역행하면서까지 근로시간을 늘려야 하는가이다. 하지만 정부가 예를 들어놓은 프랑스의 경우 주당 근로시간은 35시간이고, 연장도 연간 220시간으로 한국의 440시간 안에 비해 훨씬 적다. 한국은 오랫동안 글로벌 스탠다드에 훨씬 미치지 못하는 초장시간 노동 사회의 오명을 가지고 있었다. 이번 개편안으로 전체적인 노동시간을 증가시킬 가능성이 매우 높다. 두 번째로 일할 때 일하고 쉴 때 쉬자며 근로시간 저축계좌제를 도입해서 일생활의 균형을 이루겠다는 구상의 비현실성이다. 법정 휴가도 다 쓰지 못하는 경우가 많은 상황에서 장기휴가를 갈 수 있을지는 의문이다. 게다가 이번 개편안으로 장시간 노동이 일상화되면 근로시간을 예측하기 어렵고, 여가 활동이나 자녀 돌봄 등 일상적인 일-삶 균형을 유지하기는 훨씬 더 어려워진다. 세 번째로 연장근로의 정산을 노사합의로 하겠다고 하는데, 노조 조직률이 14% 남짓에 불과

한 한국에서 노사합의가 얼마나 실효성이 있을지 의문이다. 대부분의 중소기업의 경우 노사합의는 실제로는 사측의 일방적인 요구로 귀결될 가능성이 매우 높다.

건강문제와 관련해서 정부의 근로시간 개편방안은 뇌심혈관질환 업무상질병 판정기준에 따른 뇌심혈관질환 산업재해를 대폭적으로 증가시킬 것으로 예상된다. 현행 뇌심혈관질환 업무상질병 판정기준은 ①돌발적 사건 또는 급격한 업무환경 변화, ②단시간 동안 업무상 부담, ③만성적인 과중한 업무라는 세 가지 기준을 따른다. 정부의 근로시간 개편방안이 적용된다면 세 가지 기준에 따른 뇌심혈관질환 산업재해는 늘어날 수밖에 없다.

돌발적 사건 또는 급격한 업무환경 변화와 관련하여 현재 개편방안을 적용했을 때 수면을 취하지 못한 상태로 장시간 연속적으로 근무하는 경우가 늘어날 것으로 예상된다. 단시간 동안 업무상 부담 관련하여 발병 전 1주일 이내 업무의 양이나 시간이 이전 12주간 1주 평균보다 30퍼센트 이상 증가하는 등의 경우 인정하고 있는데 근로시간의 유연성이 극대화되는 현재의 개편안을 적용하는 경우 이런 상황은 폭발적으로 증가할 가능성이 있다. 마지막으로 만성적인 과중한 업무의 경우 업무시간 기준으로 발병 전 12주 동안 1주 평균 60시간을 초과할 경우에는 관련성이 강하다고 판단하고 있다. 주당 60시간 근무를 최대 20주 이상 연속으로 할 수 있는 현재 개편안의 경우 이런 상황들을 늘릴 수밖에 없다. 게다가 발병 전 12주 동안 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우이면서 교대제 업무, 유해한 작업환경에 노출되는 업무, 육체적 강도가 높은 업무, 정신적 긴장이 큰 업무 등의 업무부담 가중요인이 있는 경우에도 관련성이 강하다고 판단하고 있는데 연장근로 단위를 주가 아닌 월, 분기, 반기, 연으로 바꾸게 되면 이런 경우는 일상적으로 발생할 것으로 보인다. 야간근무의 경우 업무시간에 30%를 가산하기 때문에 야간근무까지 하는 경우에는 근로시간 개편방안에 의해 뇌심혈관질환 산업재해 발생 위험이 더 높아질 것이다.

정부의 근로시간 개편방안 발표 내용 중 ‘야간근로 건강보호 강화’라는 내용이 있다. 내용을 살펴보면 야간작업 건강보호 가이드라인을 제작해서 보급하고, 소규모 사업장 특수건강진단 비용지원을 확대하며, 야간작업 등 업무상질병 위험요인까지 위험성 평가에 포함하겠다고 한다. 하지만 이런 방안들로 야간근로로 인한 건강문제 악화를 막을 수 없다. 장시간 노동과 야간노동이라는 위험요인을 늘리도록 해놓고 그로 인한 위험과 건강영향의 평가를 지원한다고 뇌심혈관질환이 예방될 수는 없다.

정부의 근로시간 개편은 뇌심혈관질환 이외에 노동자들의 다른 건강에도 악영향을 미치게 된다. 장시간 노동의 경우 우울 및 불안 등의 정신건강에 악영향을 미치며, 노동자의 집중력 저하 등으로 안전사고의 위험이 높아질 뿐만 아니라 야간노동과 결합되는

경우 암을 유발하는 등 다양한 건강문제를 일으킨다는 것은 잘 알려진 학술적 사실이다.

이런 이유로 지금까지 대한직업환경의학회는 수많은 연구와 역학적 근거를 기반으로 장시간 노동과 불필요한 야간 노동을 줄이는 방향으로 정책을 제안해왔다. 정부의 장시간 노동을 증가시키는 근로시간 개편방안은 노동자들의 건강에 악영향을 미칠 것이 자명하므로 대한직업환경의학회는 이에 반대한다.

정부는 제도의 지향점이 ‘선택권’ ‘건강권’ ‘휴식권’의 보편적 보장이라고 밝히고 있다. 그러나 사업주가 원하는 시기에 장시간 일을 하고, 역시 사업주가 원하는 시기에 쉬게 되어 노동자의 노동시간과 휴식 시간 결정권을 침해할 가능성이 크다. 그 결과 특정시기에 급격한 노동시간 증가 및 환경의 변화를 초래하여 건강에 악영향을 미칠 수 있다. 마침 윤석열 대통령의 지시로 재검토가 이루어진다고 하니 정부는 노동자들의 휴식과 인간다운 삶을 보장할 수 있도록 저임금 장시간 노동구조의 해소 방안, 과로사 및 업무상질병 예방 방안 등을 근거에 기반한 정책으로 제시하기 바란다.

노동시간 제도 개편과 비정규직 노동자 건강권

이정희 | 한국노동연구원 연구위원

1. 근로조건의 기준과 인간의 존엄성⁶⁰⁾

- ‘타인’의 노동에 기대지 않고 영위할 수 있는 삶은 없다. 생존을 위해 먹고 자는 것에서부터 이동하고 소비하는 생활 영역에 이르기까지 인간은 노동으로 타인과 연대한다. 그렇기 때문에 연대는 인간이 삶을 지속하기 위한, 사회정의를 위한 기본 조건이다.
- 인간의 노동은, 좁게 말해 임금노동은 누구에게나 공평하게 주어진 것 같은 시간에 대한 처분권을 사용자에게 넘기는 대가로 임금을 받는 것을 말한다. 시간처분권의 이전(해당 시간 동안의 노동력 제공 의무)이 근로계약의 본질이라 할 때, 이 계약관계 하에서 시간은 종속적이고 불평등할 수밖에 없다.
- 자본은 시간의 ‘길이’를 구속하는 것을 넘어 시간 편성(교대근무, 야간 및 연장노동)과 노동강도(일정시간 내 처리할 일감의 양)까지 구속한다. 자연적 재화로서 시간은 ‘상품’이 되고, 인간의 ‘자유’는 시간 구매자인 자본이 구성한 틀 안에서 갇힌다. 이 구겨진 시간 안에서 노동자들의 몸과 정신은 훼손된다. 야간노동은 ‘2급 발암물질’로 정의되고, 장시간 노동과 교대제는 인간의 생명과 안전을 위협하는 ‘과로’의 판단기준이 된다.
- 노동시간은 개별적이기도 하지만 집단적이기도 하다. 일터의 시간이 사회의 풍경을 바꾸기 때문이다. 노동자의 출근과 퇴근, 식사 시간은 도로의 시간과 식당의 영업시간, 가족의 시간과 광장의 시간을 바꾼다. 그렇기 때문에 일터의 노동시간 유연화와 개별화의 영향은 “근로자들 간의 집단적 연대를 해체하는 데 그치지 않고, 나아가 도시의 사회적 연대를 해체하는 것”으로 이어진다.⁶¹⁾
- 우리 법은 말한다. “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”(헌법 제32조 제3항). “1주 근로시간은 40시간을 초과할 수 없다”(근로기준법 제50조 제1항). “이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다”(근로기준법 제3조).

60) 이정희(2023), 「노사관계에서 정부의 역할」, 월간 『노동리뷰』 2023년 1월호, 한국노동연구원.

61) 박제성 외(2022), 『프랑스 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점』, 한국노동연구원.

2. 실태

○ 비정규직 규모

- 통계청의 2022년 8월 ‘경제활동인구조사 부가조사’ 분석 결과(김유선, 2022), 비정규직은 전체 임금노동자의 41.4%인 900만명이다. 고용형태별로 보면, 기간제가 469만명(21.6%)으로 가장 많고, 시간제(파트타임)도 369만명(17.0%)이다.

<표 1> 비정규직 규모(2022.8)⁶²⁾

	수(천 명)				비율(%)				
	상용	임시	일용	전체	상용	임시	일용	전체	
임금노동자(1)	15,801	4,773	1,151	21,725	72.7	22.0	5.3	100.0	
정규직(2=1-3)	12,724			12,724	58.6			58.6	
비정규직 (3=①+--+⑧, 중복제외)	3,077	4,773	1,151	9,001	14.2	22.0	5.3	41.4	
고용계약	임시근로	2,517	4,773	1,151	8,441	11.6	22.0	5.3	38.9
	장기임시근로 ①		2,167	980	3,147		10.0	4.5	14.5
	한시근로 ②	2,517	2,605	171	5,293	11.6	12.0	0.8	24.4
	(기간제)	2,484	2,129	77	4,690	11.4	9.8	0.4	21.6
근로시간	시간제근로③	731	2,482	474	3,687	3.4	11.4	2.2	17.0
근로제공 방식	호출근로 ④			814	814			3.7	3.7
	특수고용 ⑤	19	504	38	561	0.1	2.3	0.2	2.6
	파견용역	477	197	81	755	2.2	0.9	0.4	3.5
	(파견) ⑥	120	51	18	189	0.6	0.2	0.1	0.9
	(용역) ⑦	357	146	64	567	1.6	0.7	0.3	2.6
	가내근로 ⑧	35	38	21	94	0.2	0.2	0.1	0.4

자료: 김유선(2022)

○ 기간제

- 전체 임금노동자에서 기간제 노동자의 비중은 2005년 18.2%에서 2006년 12월 기간제법 제정(시행은 2007년 7월) 등의 효과로 14.7%까지 줄었다가 추세적으로 증가하고 있다.
- 우리 법에서는 사용자 관계 없이 2년까지는 ‘단기 쪼개기’ 계약을 허용한다. 기간제법⁶³⁾ 제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다

62) ① 장기임시근로: 임시·일용직 - 한시근로

② 한시근로: 기간제 + 기간 정함이 없으나 현 직장에서 계속 고용이 가능하다고 생각하지 않는 자

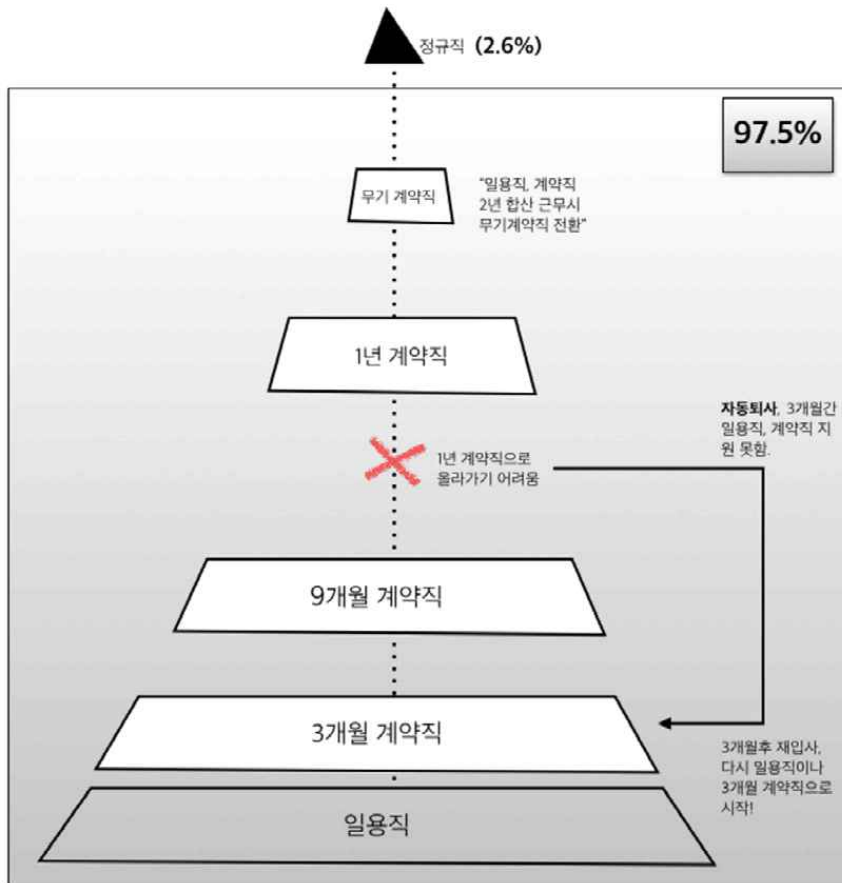
63) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

[그림 1] 기간제 노동자 규모 및 비중 추이



자료: 김유선(2022)

- ‘단기 쪼개기’ 계약은 쿠팡 물류센터에서 잘 드러난다. 일용직·3개월·9개월·12개월 쪼개기 계약을 하고 이 계약기간을 다 합쳐 2년이 넘을 경우 ‘선별적’으로 무기계약직으로 전환해 준다. 다음 단계로의 진입은 자동으로 이뤄지지 않는다. 전주희(2020)는 이를 ‘97% 비정규직의 비밀: 단절된 사다리 효과’, ‘서바이벌 정치’라 하였다.



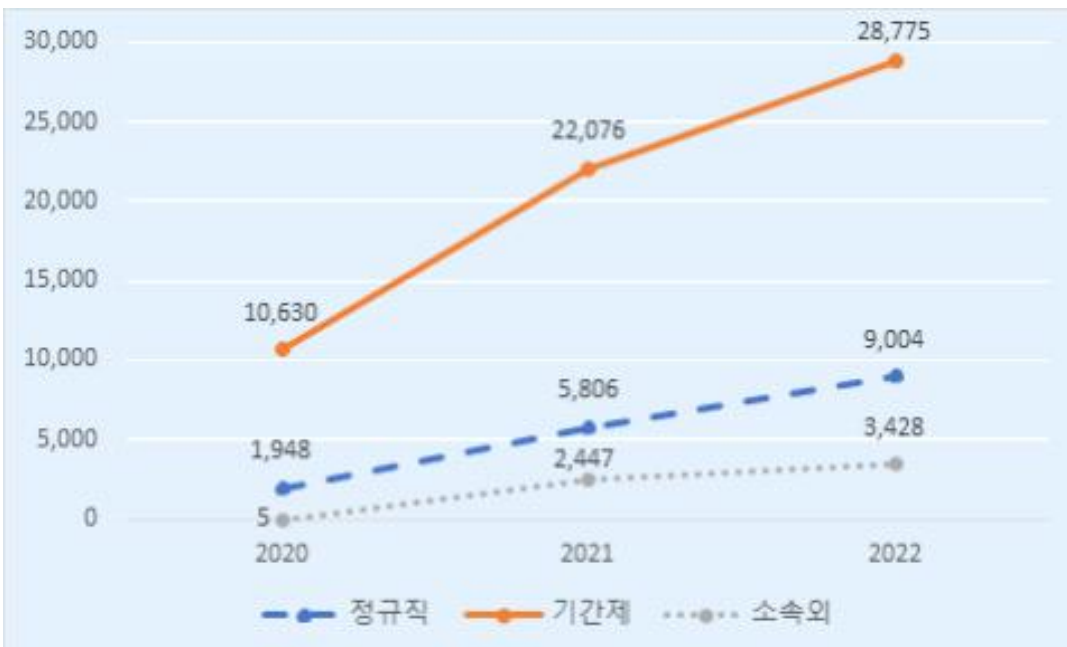
자료: 전주희(2020) 쿠팡노동자인권실태보고서

- 쿠팡과 같은 ‘쪼개기’ 형태의 계약 관행은 노동자들의 고용안정성이 저하된다는 문제 외에도 아래와 같은 다양한 문제를 야기한다.(김형렬 외, 2021)

- * ‘연속’ ‘고정’ 야간노동 → 건강 악화 심각, 일상생활 어려움
- * 추위·더위·먼지 노출, 중량물 취급 등 → 산업안전보건 취약
- * 상시적인 인력부족 → 극심한 노동강도
- * 개인별 노동강도(UPH) 관리 → 노동통제 및 인권침해
- * 휴게공간 부족, 화장실 이용 어려움, 핸드폰 반입금지 등 → 인권침해
- * 불안정 고용 → 만성적 고용불안. 목소리 내기 및 산재신청 어려움

- 이 같은 문제가 발생하고 있음에도 기간제 사용은 지속적으로 증가하고 있다. 쿠팡풀필먼트 고용형태별 노동자 규모의 변화를 보면, 기간제의 경우 2020년 10,630명에서 2022년 28,775명으로 3배 가량 증가하였다. 같은 기간 정규직도 1,948명에서 9,004명으로 증가하였지만 규모 측면에서 기간제가 압도적이다.

[그림 2] 쿠팡풀필먼트 고용형태별 노동자 규모



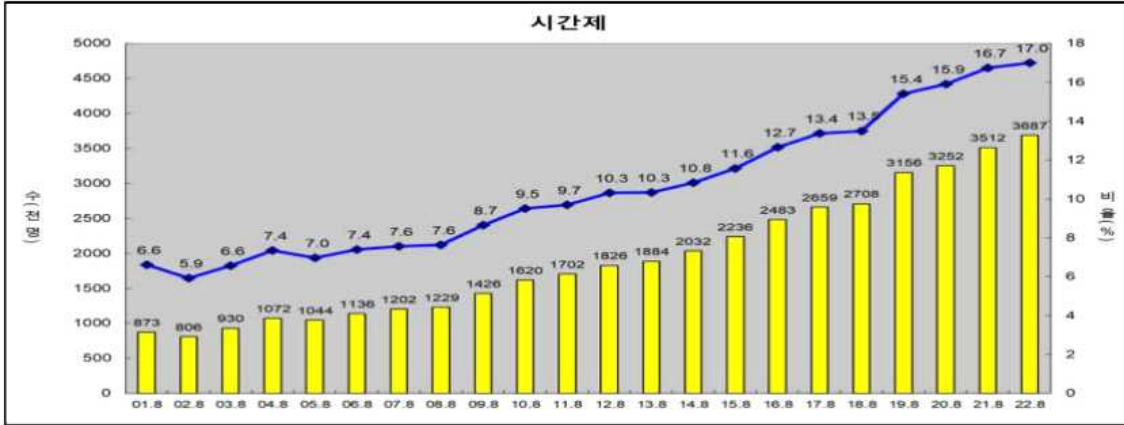
자료: 고용노동부 고용형태공시정보 <https://www.work.go.kr/gongsi>

o 시간제

- 전체 임금노동자에서 시간제 노동자(법상 ‘단시간근로자’)가 차지하는 비중은 2002년 5.9%에서 2022년 17.0%으로 꾸준히 증가하고 있다.
- ‘단시간근로자’는 “1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자”(근로기준법 제2조 9호)를 말한다. 이 중에서도 4주 동안을 평균하여 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자는 이른바 초단시간근로자

로 분류되어 근로기준법상 휴일(제55조) 및 연차 유급휴가(제60조), 근로자퇴직급여보장법상 퇴직급여제도(제4조) 적용을 받지 않는다.

[그림 3] 시간제 노동자 규모 및 비중 추이



자료: 김유선(2022)

3. 노동시간 제도 개편 문제점과 개선 방안

o 국정과제

윤석열 정부 국정과제	“후진 또는 역주행 우려”
약속10 노동 가치가 존중받는 사회를 만들겠습니다	
49. 산업재해 예방 강화 및 기업 자율의 안전관리체계 구축 지원	- 인력운영 유연성·자율성 제고 위한 규제 완화
50. 공정한 노사관계 구축·양성평등 일자리	- 고용관행 개선 언급 없음
51. 노사협력을 통한 상생의 노동시장 구축	- 근로시간 유연화 추진
52. 일자리사업 효과성 제고·고용서비스 고도화	- 직무·성과중심 임금체계 확산
53. 고용안전망 강화 및 지속가능성 제고	- ‘당사성’ 배제 ‘전문가’ 정치
54. 생애단계별 직업능력개발 일터학습 지원	- ‘보편적’ 아닌 ‘선별적’ 법치
55. 중소기업·자영업자 맞춤형 직업훈련 지원	- 철지난 신자유주의 정책
	- ‘사회적’ 노동시장 관점 취약
	- 노사관계에서 정부의 역할?
<키워드>	
공정(법치, 동노동임), 협력, 상생, 안전망 강화	

o 지연된 권리

- “있는 휴가도 못 쓰는데 추가 노동시간 적립하여 휴가로 쓰라고?": 직장갑질119 설문조사 결과 (23.1.15.)를 보면, 비정규직의 절반(47.3%)은 유급연차휴가를 자유롭게 쓰지 못한다고 답하였다. 5인 미만 사업장 노동자의 49.4%, 월 150만원 미만 임금노동자의 55.6%도 같은 응답을 하였다. 비정규직, 저임금, 소규모사업장 노동자들과 같이 개별적 근로관계에서 더욱 열악한 지위에 있는 노동자들일수록 보장된 권리를 제대로 행사하기 어렵다는 점은 부연할 필요가 없을 것이다.
- 이러한 상황에서 ‘근로시간 저축계좌제’는 장시간 노동은 더욱 쉽게 만드는 한편 적립된 휴가의 사용권 행사는 더욱 어렵게 할 것으로 우려된다.

o 계약 만료와 권리의 단절

- 특히 기간제의 경우, 추가 노동시간을 저축하더라도 계약기간 만료로 휴가를 사용할 수도 없는 처지에 놓일 가능성이 있다. 계약기간 만료로 다니던 직장을 잃거나 옮기면 ‘그 직장’에서 확보한 휴가권을 행사하는 것은 불가능해진다.
- 법인사업 모형에 근거한 전통적인 사회보장제도를 재구성하여 직장을 옮기거나 실업자가 되더라도 권리 행사가 가능하도록 할 필요가 있다. 임금노동이라는 고용상 지위에 사회보장을 결합하는 것이 아니라 하나의 ‘인격’에 사회보장을 결합하는 방식(예: 프랑스의 개인활동계좌(compte personnel d'activité, CPA)을 고려할 수 있다(박제성, 2016).

o 노동시간 편성과 야간노동

- “120 - 80.5 - 69 - 64 - 60 - 52 - 40 ...”과 같은 노동시간 길이 논의에 집중되어 있다. 노동시간 편성에 대한 논의도 진행해야 한다. 기간제, 시간제 노동자들이 기업의 필요에 따라 특정 시간대 특정 업무 수행을 위해 계약을 맺는 경우가 많고, 그 특정 시간대가 야간일 경우 노동자 건강에 더욱 부정적 영향을 미치기 때문이다.
- 쿠팡 물류센터 조별 근무시간을 보면, 주간조 일부를 제외하면 모두 근로기준법상 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지)에 해당되는 시간을 포함하고 있다.

* 주간(조기출근)조: 오전 8시~오후 6시	* 심야조: 오후 10시~익일 오전 6시
* 주간조: 오전 9시~오후 6시	* 심야2조: 오후 8시~익일 오전 2시
* 주간2조: 오전 10시~오후 7시	* 쏫나이트: 오후 9시~익일 오전 2시
* 오후조: 오후 6시~익일 오전 4시	* 심야조: 오후 9시~익일 오전 6시

- 야간노동의 ‘원칙적 금지, 예외적 허용’을 목표로 노동시간 제도 개편(나아가 영업시간 규제)을 논의할 필요가 있다. 프랑스 노동법전은 좋은 참고자료다.

“야간근로는 예외적으로만 허용된다. 야간근로는 근로자의 건강과 안전의 보호를 위하여 필수적인 사항을 고려해야 하며 사회적 이익을 갖는 업무나 사업의 계속성을 보장해야 할 필요성에 의하여 정당화 되어야 한다.”(프랑스 노동법전 L3122-1)

-

- 당장은 야간근로자 정의 마련에서부터 야간노동의 실질적 제한을 위한 제도 개선을 추진할 필요가 있다. 참고로, 미래노동시장연구회는 아래와 같이 권고하였다.

- 야간근로는 생체 리듬을 교란하여 건강에 부정적인 영향을 미치고 산업재해 위험을 높여 이에 따른 사회적 비용이 매우 크므로 적극적인 보호조치를 시급하게 마련할 필요 있음
- 야간근로 실태, 건강에 미치는 영향 등을 파악하여 **보호 필요성이 있는 ‘야간근로자’ 개념을 명확히** 하고, **야간근로일 또는 야간근로시간 한도 설정 등 합리적 규율 방안을 마련**
- 사업장 근로환경 및 특성 등을 고려하여 업무상 질병 가능성 및 건강 위험요인 등에 관한 과학적 평가가 이루어질 수 있도록 **관련 제도 내실화**
- 야간근로에 따른 각종 질환 예방을 위해 건강진단 결과, 필요하다고 인정되는 경우 작업장소 변경, 작업 전환, 근로시간 단축, 야간근로의 제한 등 **사후관리 더 강화**

o 노동3권 행사를 통한 근로조건의 기준 설정

- 근로시간 유연화를 근로기준법상의 ‘근로자대표’를 통해 허용하고 있는데, 근로자대표의 법적 지위 모호성, 위반시 처벌 취약, 사용자 주도성 관철 가능성 등의 문제가 있다. 노조를 조직하기 어려운 취약한 노동계층일수록 교섭력이 취약하기 때문에 근로자대표제도 활용을 통한 근로시간 제도 개편시 발언권 행사 역시 어려울 것으로 우려된다.
- 현행 근로자대표제도를 손질하여 노조를 조직·가입하기 어려운 노동자들이 목소리를 낼 수 있도록 보장하는 노력을 기울이는 것도 중요하지만 더 본질적으로 노동조합을 조직하거나 가입할 수 있도록 할 필요가 있다.
- 시간처분권의 이전을 본질로 하는 근로계약은 사용자와의 관계에서 노동자의 종속적 지위를 전제한다. 개별적 노동관계에서의 이 종속성을 해소하기 위하여 법은 노동3권 부여를 통해 집단적 대등성 원리를 구현하고자 한다. 근로조건 대등결정의 원칙이다. 이 원칙을 실현하는 원리로서 ‘대표’(노동조합)를 통해 노동자들은 자신에게 영향을 미치는 임금, 노동시간, 산업안전보건 등 노동조건이 결정되는 과정에 목소리를 낸다.
- 우리 법은 말한다. “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 갖는다”(헌법 제33조 제1항). “근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다”(근로기준법 제4조).

○ 업종별 단체협약의 체결과 적용 확장

- 근로조건 대등결정 원칙 실현을 위해 무엇보다 중요한 장치는 단체교섭이다. 특히 지금과 같은 노동시장 불평등 문제에 대처하기 위해 업종별 단체교섭, 중앙집중화된 임금결정제와 같은 제도를 적극 활용해야 한다는 점은 부연할 필요가 없을 것이다. 이미 다수 연구에서는 이러한 제도가 잘 작동할수록 불평등도가 낮다는 점을 논증하였다.
- 업종별 교섭 활성화는 자주적인 단체교섭권 보장, 적정임금 보장, 인간의 존엄성을 보장하는 근로조건의 기준 설정 등과 같은 헌법상 노동 가치와 이념을 실현하기 위한 가장 효율적이고 시급한 방법이다. 또한 ‘동일가치노동 동일임금’과 같은 노동에서의 평등 가치를 구현하기 위한 수단으로서도 가장 적절한 방법에 속한다.
- 업종별 단체교섭을 통해 특정 업종 내 임금·노동조건에 관한 규범(질서)을 설정하는 한편 노조가 조직되지 않은 중소기업이나 비정규직들도 해당 협약의 적용을 받거나(만인효 또는 단체협약 적용 확장) 참고할 수 있도록 할 필요가 있다. 참고로, 스페인에서는 최근 노동법을 개정하여 하청업체 노동자들이 원청업체에 적용되는 업종별 단체협약을 적용받을 수 있도록 하였다.
- 노조와 사용자단체라는 독립적이고 자율적이며, 각각의 대표성을 갖는 조직들 간에 교섭을 통해 단체협약을 체결한다는 기본 원리는 국가의 교섭 테이블 형성 지원과 이를 통해 체결된 단체협약의 효력 확장을 통해 더욱 잘 구현될 수 있을 것이다.
- 우리 법은 말한다. “국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다”(노동조합및노동관계조정법 제30조 제3항).

[토론 ③]

과로사, 과로자살 발생 현황

최승현 | 노무법인 삶 대표 공인노무사

I. 들어가며

‘저녁이 있는 삶’을 바랐던 적도 있고, ‘주4일’을 바랐던 적도 있었다.

하지만 현재 우리 정부는 주69시간 일을 할 자유를 주겠다고 한다. 집중해서 열심히 일을 하고, 여유있게 쉴 수 있는 자유를 누리라고 한다. 하지만 지금까지도 집중해서 일만 했지, 휴식을 제대로 취하지 못했고, 그 집중해서 일을 하는 정도가 워낙 심해서 과로사, 과로자살이 발생하고 있었다. 지금보다 더 집중해서 더 많이 일을 하면, 더 많이 일만 하지, 더 쉬지는 못할 것이라는 것을 우리는 경험으로 충분히 알고 있다. 그래서 69시간 노동에 대해서 MZ노조를 비롯해서 많은 사람들이 분노하고 있는 것이다.

토요일에 일을 하고, 수업을 받았던 경험이 있던 사람들이 막연하게는 그 때처럼 일을 할 수 있다고 생각할지 모르지만 몸은 그렇게 받아들이지 못할 가능성이 높다. 또한 토요일에 일을 하지 않고, 수업도 받지 않았던 사람들은 더더욱 받아들이기 어려울 것이다.

인공지능과 로봇의 시대가 도래하고 있다. 인간의 총 노동은 굳이 늘어날 필요가 없는 세상이 오고 있는 것이다. 중간 숙련의 노동자들의 일자리 문제가 가장 크게 나타날 수 있다는 얘기도 있다. 현재도 일이 없는 사람은 일이 없고, 일을 많이 하는 사람은 아주 많이 하는 세상인데, 이것이 더 심해질 수도 있다.

일을 과도하게 하다가 죽는 과로사와 일을 하다가 그 스트레스와 과로가 견딜 수 없는 지경에까지 이르게 돼서 스스로 죽음을 택하는 산재자살은 없어져야 한다고 생각한다. 그리고 과로사, 산재자살이 없는 세상은 한 회사의 노력만으로 할 수는 없고, 사회적으로 만들어가야 하고, 국가에 그 책임이 있다고 생각한다.

아는 범위에서 과로사에 대한 현황을 개괄해 보고, 과로자살에 대한 현황을 개괄하고, 발제자의 발제문에 대한 간략한 의견을 덧붙여 보겠다.

II. 과로사 현황

1. 최근 5년 동안의 과로사⁶⁴⁾ 현황

〈최근 5년동안의 과로사 현황〉						
	2018	2019	2020	2021	2022	합계
산재법상 과로사	457	503	463	509	486	2418
공무원 과로사	13	31	18	30	43	135
군인 과로사	5	5	6	6	4	26
사립 교직원 과로사	4	5	0	0	2	11
어선원 과로사	12	7	10	20	7	56
합계	491	551	497	565	542	2646

<기본소득당 용혜인 의원실, 고용노동부, 인사혁신처, 국방부, 사립학교교직원연금공단, 수협중앙회 제공>

(1) 국가 공식통계에는 산재법상 재해만 포함

국가의 공식적인 산업재해현황 통계에는 현재 산업재해보상보험법상 재해 현황만 정리되어 나타난다. 산업재해보상보험법이 적용범위가 가장 넓고, 가장 일반적이라고 해서 그 부분에 대해서만 통계를 내는 것은 맞지 않다. 산업안전보건법에는 정부의 책무로 ‘산업재해에 대한 조사 및 통계의 유지·관리’를 두고 있으며, 그 담당 정부부처는 고용노동부, 그 담당기관은 산업안전보건공단으로 정하고 있다. 하지만 고용노동부와 산업안전보건공단은 산재법상 재해이외의 통계·안전·예방은 하지 않고 있는 것이다. 과로사 관련한 부분도 마찬가지이다. 이에 종합적인 과로사 현황을 살펴보기 위해서 산재법상 재해가 아닌 다른 재해의 현황도 함께 자료요청을 통해서 확보하여 정리를 했다.

(2) 2022년 과로사 542명, 지난 5년 동안 과로사 2646명

2022년 국가의 노동재해통계에서 인정한 과로사는 542명이다. 지난 5년 동안은 2646명이 과로사 했다. 2022년은 지난 5년동안 과로사가 2503명으로 자료를 정리했는데, 수치가 100여명 늘어난 것이다. 이는 2017년의 과로사 인원이 정리를 당시 399명이었고, 2022년 과로사 인원이 542명으로 차이가 있어 그 차이에 해당할 것으로 보인다.

(3) 공무원 과로사 전년에 비해 43% 증가, 2년 전보다는 2.4배 증가

2022년 공무원 과로사가 2021년에 비해서 43%가 증가했다. 2020년 18명, 2021년 30명, 2022년 43명으로 과로사 증가폭이 높다. 코로나19 이후로 공직사회의 과로가 심각해진 것인지 무엇이 원인인지 파악해 볼 필요가 있다.

64) 국가의 노동재해를 담당하는 각 기관에 과로사로 사망해서 인정된 경우 통계를 받아서 정리한 것이다. 과로사는 뇌혈관질환, 심혈관계질환으로 사망한 경우를 말하며, 각 기관에서도 그런 기준에 맞춰서 분류를 해준다. 이 현황에는 스스로 과로사라고 생각해서 신청한 경우는 제외된 것이고, 과로자살자의 수치도 제외된 현황이다.

(4) 산재법상 과로사는 500명 내외

2018년 457명, 2019년 503명, 2020년 463명, 2021년 509명, 2022년 486명으로 500명 내외에 해당한다. 이 자료는 심사청구, 재심사청구, 소송의 현황을 반영하여 산업안전보건공단에서 정리하고, 고용노동부에서 발표한 자료에 기반한 내용이다.

(5) 최초 근로복지공단 자료와 과로사 인원 수 차이

아래 근로복지공단의 최초 1회차 처리기준의 과로사 승인 건수는 고용노동부 발표와 상당한 차이가 난다. 2018년 266명, 2019년 292명, 2020년 273명, 2021년 289명, 2022년 222명이다. 우리나라의 산재통계는 산재가 발생한 연도를 기준으로 하는 것이 아니라 산재가 인정되거나 불인정 결정된 처리일 기준이기 때문에 정확하게 몇 년도에 과로사가 많이 발생했는지를 알기는 어렵다. 또한 심사청구, 재심사청구, 소송 현황의 반영이 그 해의 수치에 반영됐는지, 그 전해의 사건이 반영됐는지도 정확하게 알기도 어렵다.

하지만 현재 두 기관의 수치 차이는 근로복지공단 지사의 결정이 근로복지공단 본부(심사청구), 고용노동부(재심사청구), 법원(소송)에서 상당히 많이 번복이 된다는 것을 보여주는 것이다. 2022년에는 근로복지공단 최초는 222명인데, 고용노동부 자료는 486명으로 그 번복되는 숫자가 2배가 넘어가고 있다는 것이다. 근로복지공단의 최초의 과로사 인정율도 2018년 43% 였다가 2019년 39%, 2020년 41%, 2021년 39%, 2022년 37%로 낮아지고 있다.

노동자가 회사의 과로 때문에 죽었다고 유족이 근로복지공단에 제기를 하는데, 근로복지공단은 과로가 그 원인이 아니라고 스트레스가 그 원인이 아니라고 불승인을 많이 하고 있는 것이다. 하지만 의제기 절차에서 번복되는 수가 상당한 것이고, 그 만큼 많은 유족들이 그 시간을 고통으로 보내고 있는 것이다. 최종 불승인 된 사례들 중에서도 사실은 과로사라고 볼 만한 것들이 상당히 있을 것으로 생각된다.

□ 뇌심혈관계 질병 현황(2018~2022년)

○ 뇌심혈관계 질병 산재처리 현황

(단위: 건)

구분	2018년		2019년		2020년		2021년		2022년	
	처리	승인	처리	승인	처리	승인	처리	승인	처리	승인
계	1,938	812	2,694	1,111	2,380	928	2,276	872	1,922	671

※ (작성기준) 근로복지공단 최초요양 1회차 처리일 기준

- 유족급여청구 건 포함

○ 뇌심혈관계 질병 사망 산재처리 현황

(단위: 건)

구분	2018년		2019년		2020년		2021년		2022년	
	처리	승인	처리	승인	처리	승인	처리	승인	처리	승인
계	612	266	747	292	670	273	739	289	603	222

※ (작성기준) 근로복지공단 최초 1회차 처리일 기준(뇌심혈관계 질병 유족급여 청구건)

<기본소득당 용혜인 의원실, 근로복지공단 제공>

(6) 기타

사립학교 교직원, 어선원 통계는 부정확할 수 있다. 사립학교 교직원연금공단과 수협중앙회는 2022년에 보내줬던 수치와 2023년 보내준 수치가 약간의 차이가 났다. 사학연금의 경우 뇌혈관 질환의 수치를 빼고 계산을 한 것도 있는 것 같고, 수협중앙회의 경우 순환기계통으로 사망한 숫자를 과로사 숫자에 포함하지 않은 경우도 있었다. 그래서 일단 2021년까지의 재해 현황은 2022년 7월 용혜인 의원실에서 보낸 보도자료와 동일하게 하고, 2022년 분에 대한 업데이트만 한 자료로 정리했다.

선원재해의 경우는 과로사, 자살 관련 심사도 하지 않고 분류도 하지 않는다. 어선원과 비슷한 업무를 한다고 봤을 때는 상당히 열악할 것으로 보이는데, 이 기관은 업무상 재해 인정기준부터 살펴봐야 하지 않을까 생각된다. 농어업인안전보험⁶⁵⁾의 경우도 과로사, 자살 관련 심사도 하지 않고 분류도 하지 않는다. 두 곳 모두 자료를 요청했으나 과로사, 자살 관련해서는 심사도 분류도 하지 않는다고 했다. 과로사, 자살이 없는 것이 아니라 그것에 대해서 아직도 업무상 재해로 인정을 하지 않는 것이다.

2. 직종별 재해현황이 필요하다

65) 농어업인안전보험은 근로기준법상 근로자가 아닐 수도 있다. 하지만 일하는 사람에 대해서 보상을 하는 부분은 동일하고, 산재법에서도 자영업자 등도 특별로 보호하기 때문에 함께 국가차원에서 관심을 가져야 할 부분이라고 생각된다.

(1) 근로복지공단 직종별 과로사 현황(사실은 업종별)

구분	2020년		2021년		2022년 7월까지	
	신청	승인	신청	승인	신청	승인
광업	3	2	2	0	0	0
제조업	161	62	195	75	82	23
전기.가스.증기.수도사업	3	3	4	1	0	0
건설업	92	26	99	31	62	15
운수.창고.통신업	81	44	77	40	41	13
임업	1	0	4	1	0	0
어업	0	0	2	1	1	0
농업	0	0	3	1	4	2
기타의 각종사업	313	134	331	136	159	64
금융 및 보험업	14	2	16	3	6	3
(적용사업장 없음)	2	0	6	0	2	0
계	670	273	739	289	357	120
공공데이터, 근로복지공단_직종별 뇌심혈관계질병 과로사 승인현황						

위 자료는 검색창에 “직종별 과로사 현황”을 검색해서 국가 공공데이터에서 다운받은 근로복지공단 과로사 관련 직종별 분류를 한 자료다. 하지만 문제가 있다. 이 자료가 직종별 분류가 아니라 업종별 분류라는 것이다. 직종과 업종⁶⁶⁾을 구분하지 못하고 자료를 올린 것이다.

제일 많은 비중을 차지하는 업종이 ‘기타의 각종사업’이고, 그 다음이 ‘제조업’, ‘건설업’, ‘운수창고통신’이다. ‘기타의 각종사업’에 ‘경비업’ 등이 포함될 것으로 예상되고, ‘제조업’, ‘건설업’은 일반 산재도 많은 업종이라고 생각될 수 있고, ‘운수창고통신’의 경우는 운송과 관련한 자동차 운전이 많아서 일 수 있다고 짐작을 할 수 있다. 하지만 조금 더 분석을 제대로 하려면 직종별 통계가 필요하다. ‘운수창고통신’ 만해도 그 속에 관리자도 있고, 사무직도 있고, 운전직도 있다. 그러면 ‘운수창고통신’ 중에서 어떤 일을 했던 사람이 과로사를 많이 하는지 보려면 ‘직종별’ 분류가 필요한 것이다.

(2) 현재는 직종 대분류로만 분류

고용노동부에 직종별 분류가 필요하다고 말을 한 적이 있다. 그런데 고용노동부 담당자가 직종별

66) 업종은 회사가 어떤 사업을 하는지의 분류이고, 직종은 노동자가 어떤 일을 하는지의 분류이다. 하나의 업종에 여러 직종의 노동자들이 있을 수 있는 것이다.

분류를 한다고 말을 했는데, 그 분류는 산업재해에 대해서 제일 자세하게 분석해서 약 600~700페이지 짜리 자료를 내는 『산업재해 현황분석』의 마지막 부분에 고용노동부에 제출된 산업재해조사표를 바탕으로 한 대분류 10개로만 나뉘져 있는 것이다. 이 정도 분류로는 어떤 직종이 어떤 질병이나 사고에 취약한지를 분석하기 어렵다. 사실상 직종별 분류를 하지 않고 있는 것이다.

(3) 과로사 1, 2위 직종은 자동차운전원과 경비노동자

2020년 택배노동자의 과로사 문제가 사회적으로 대두 됐다. 또한 경비노동자의 괴롭힘 문제가 사회적 공분을 사기도 했다. 그리고 몇 년 전에는 우체국 노동자들의 과로사가 문제가 됐고, 고속도로의 고속버스 노동자들의 과로사가 이슈가 된 적이 있었다. 그래서 이런 직종별 과로사 현황을 알고 싶었으나 알기가 어려웠다. 택배의 경우는 근로복지공단에서 분류는 하고 있으나 산업안전보건공단에서는 전혀 분류를 하지 않아서 공식적인 통계가 나오지 않고 있었다. 산업안전보건공단에서는 특수형태근로종사자에 대한 통계도 내지 않았었다. 우체국 노동자의 경우는 공무원인 경우도 있고, 그렇지 않은 경우도 있었다. 그래서 근로복지공단과 인사혁신처에 함께 자료 등을 받아서 분석을 해 봐야 하는데, 복잡한 상황으로 보여서 제대로 분석하지 못했다.

경비노동자 관련해서 업무상 질병판정위원회 과로사 심사를 할 때 많이 본 적이 있어서 그 부분에 대해서 업무상 질병판정서 3년치를 받아서 전수조사를 해보기로 했다. 그리고 경비노동자가 다른 일반 노동자들에 비해서 얼마나 과로사를 많이 하는지 조사를 의뢰했다. 전체 산재대상자의 숫자를 알아내고, 그 중에서 과로사 인원을 구해서 과로사 비율을 구했다. 그리고 경비노동자 직종의 숫자를 구하고 과로사 숫자를 구해서 비교를 해보는 작업을 했다. 그 결과 아래 표와 같이 자동차운전원이 2019년에는 일반 노동자에 비해서 약 8.6배의 과로사 수치를 기록했고, 경비노동자는 2020년에 약 6.8배의 과로사 수치를 기록했다. 세분류 정도의 산재에 대한 직종 분류가 있어야 그 특성에 맞는 대책을 세울 수 있지 않을까 생각된다.

		1순위	2순위	3순위	
2018년	직종	전체	자동차운전원	경비 및 검표원	제조 관련 단순 종사원
	뇌심사망자수	266명	25명	21명	20명
	가입자수 대비 직종별 사망자수	0.0019 %	0.0106% (5.57배)	0.0097% (5.1배)	0.0017%
2019년	직종	전체	자동차운전원	경비 및 검표원	제조 관련 단순 종사원
	뇌심사망자수	292명	45명	28명	24명
	가입자수 대비 직종별 사망자수	0.0021 %	0.0181% (8.61배)	0.0129% (6.19배)	0.0021%

2020년	직종	전체	자동차운전원	경비 및 검표원	환경청소 및 경비관련 관리자
	뇌심사망자수	273명	30명	28명	21명
	가입자수 대비 직종별 사망자수 %	0.0019	0.0129% (6.78배)	0.0131% (6.84배)	0.0049%

<근로복지공단, 용혜인 의원실 제공, 노무법인 필 분석 중 부분 발췌> (2021.4. 경비노동자 과로사방지를 위한 국회토론회 중)

당시 60세이상 인구에 대해서도 분류를 했는데, 구체적인 내용은 별도로 첨부합니다.

3. 과로사 위험, 어선원 보험 대상자가 제일 높아

2021년을 기준으로 피보험자수와 과로사 사망자수를 비교해서 1만명당 과로사로 사망한 숫자를 계산해 보았다. 그 결과 산재법과 공무원연금의 경우는 비슷한 수치였다. 하지만 어선원재해의 경우는 그보다 14배나 되는 수치를 기록했다. 어선원재해의 과로 관련 위험이 이 재해율로 보면 제일 심각한 것이다.

2021년 재해별	2021년 피보험자수	2021년 뇌심사망자	만인율
산재법	19,378,565	509	0.26
공무원연금	1,261,421	30	0.24
군인연금	191,505	6	0.31
사학연금	330,322	0	0.00
어선원보험	54,149	20	3.69
계		565	0.25

<용혜인 의원실, 근로복지공단, 인사혁신처, 국방부, 사립학교교직원연금공단, 수협중앙회 제공>

4. 소결

제대로 된 통계가 있어야 제대로 된 예방이 있다고 생각한다. 과로사 관련해서 만이라도 대책이 만들어졌으면 좋겠다. 산재법 이외의 노동재해에 대해서 모으고, 분석하고 분류를 해야 한다. 또한 직종별 통계를 내고, 어떤 위험요인이 있는지 파악을 해야 할 것이다. 노동시간/업무시간 별로의 분석, 정신적 스트레스와 관련한 분석 등은 하지 못했는데, 이런 부분도 필요할 수 있을 것이라고 본다. 현재 과로사 관련한 부분은 예방 차원의 구체적인 분석과 진전은 별로 없었다고 생각되고, 구체적인 데이터에 대한 분석으로 예방계획을 내와야 하고, 그것이 국가의 정책이 되어야 한다고 본다. 현재와 같은 주69시간은 과로사 예방이 아니라 과로사 조장, 확대의 방향이어서 강력한 역행이라 생각된다.

III. 과로자살 현황

1. 최근 5년(2018~2022) 동안 노동재해 자살 현황

<최근 5년동안의 노동재해 자살 현황>

	2018	2019	2020	2021	2022	합계
산재법상 자살산재	76	47	61	88	43	315
공무원 자살산재	7	4	7	10	22	50
군인자살산재	25	38	18	16	19	116
사립 교직원자살산재	1	3	1	0	0	5
합계	109	92	87	114	84	486

<기본소득당 용혜인 의원실, 근로복지공단, 인사혁신처, 국방부, 사립학교교직원연금공단, 수협중앙회 제공>

※ 2022년 산재법상 자살산재는 2022.11.까지 현황자료임

자살 산재 관련해서도 공무원, 군인, 사립학교교직원 자료를 모았다. 어선원, 선원, 농어업인안전보험에서는 관련 수치가 없었다. 산재법상 자살이 제일 많은 수치를 기록하지만 공무원 자살의 경우 꾸준히 늘고 있고, 2022년이 2021년의 2.2배나 되며, 2020년에 비해서는 3배나 되는 상황이다. 군인자살은 피보험자 숫자가 많지 않은데 수치가 높아서 심각하다고 생각되는데 계속 그 숫자를 유지하는 것 같다.

정신질병 현황(2018~2022년)

정신질병 산재처리 현황

(단위: 건)

구분	2018년		2019년		2020년		2021년		2022년 11월	
	처리	승인	처리	승인	처리	승인	처리	승인	처리	승인
계	268	201	331	231	581	396	720	515	630	411

※ 승인은 안전보건공단, 불승인은 근로복지공단 통계기준

- 유족급여청구 건 포함

※ 안전보건공단 '22. 11월 최종자료

정신질병 사망자(자살) 산재처리 현황

(단위: 건)

구분	2018년		2019년		2020년		2021년		2022년 11월	
	처리	승인	처리	승인	처리	승인	처리	승인	처리	승인
계	95	76	72	47	87	61	158	88	88	43

※ 승인은 안전보건공단, 불승인은 근로복지공단 통계기준
 ※ 안전보건공단 '22. 11월 최종자료

<용혜인 의원실, 근로복지공단 제공>

2. 최근 3년(2019~2021) 동안 과로자살 현황

2022년 12월 자살산재 관련 업무상질병판정서를 분석하는 토론회를 용혜인 의원실과 직장갑질119와 함께 준비했다. 당시 주로 직장 내 괴롭힘에 의한 자살산재는 얼마나 될지를 살펴보고 했는데, 그 상관관계는 충분히 있었다.

당시 자살산재를 분류하면서 ‘과로’ 부분도 주목하여 분류를 했다. ‘과로’ 를 업무상질병판정서에서 ‘인정’, ‘불인정’ 판단을 하는 것이 아니기 때문에 일일이 분석자들이 읽어보고 ‘과로’와 연관이 있다는 것을 체크하는 방식으로 분류를 했다. 시간의 기준을 두기도 애매해서 시간기준을 정하지는 않았다.

하지만 주78시간도 있고, 새벽4시반 출근, 새벽3시까지 일을 했다는 사람도 있고, 1일 12시간50분에 1년에 휴일근로 51일과 해외출장 47일도 있었고, 1주 90시간, 월 330시간, 매일 새벽4시 출근, 매일 11시-12시까지 야근도 있었다. 전체 161건을 분석했는데, 그 중 58건이 이러한 과로자살로 분류됐고, 2019년 17건, 2020년 19건, 2021년 22건이었으며, 분석 대상 중 약 36%에 해당하는 것이다.

<최근 3년 동안의 산재자살 중 과로 부분 분석>

	2019	2020	2021	합계
산재신청 건수	72	87	158	317
산재인정 건수	47	61	88	196
분석 한 건수	37	48	76	161
과로 자살 건수	17	19	22	58

2022.12. 직장갑질119, 용혜인의원실 주최 '최근 3년간, 자살 산재 현황 분석 국회토론회' 중

3. 과로자살의 업종별 분석

전체 58건을 업종별로 분류한 결과 제조업이 제일 많고, 그 다음 건설업, 전문과학 및 기술서비스업 순으로 나타났다. 일반적으로 산재가 많이 발생하는 업종에서 과로 자살도 많이 일어났다. 하지만 전문과학 및 기술서비스 부분은 컴퓨터 프로그래밍을 담당하거나 IT 쪽에서 프로젝트 마감을 위해서 일을 해야 했던 사람들이 여러 명 있었다. 또한 보건업의 경우는 교대직으로 있는 간호사의 문제도 있었고, 관련 원무과, 이송직원 등 다양한 직종의 과로자살자들이 있었다.

업종	인원	비율
제조업	16	28%
건설업	8	14%
전문과학 및 기술서비스	6	10%
도매 및 소매업	5	9%
보건업 및 사회복지서비스	5	9%
금융 및 보험업	4	7%
기타	14	24%
	58	

2022.12. 직장갑질119, 용혜인의원실 주최 '최근 3년간, 자살 산재 현황 분석 국회토론회' 중

4. 과로자살의 직종별 분석

직종별 분석은 관리자, 전문가, 사무종사자 순이었다. 자살 산재 인정을 받기 위해서는 회사의 협조가 어느 정도 필요한 부분이라서 관리자의 인정비율이 높다는 해석도 있다. 일견 맞는 부분일 수 있다고 본다. 하지만 관리직⁶⁷⁾의 경우 본인이 책임자라서 현실에서 노동시간의 규제를 받지 않는 경우가 상당하다. 그렇기 때문에 과도한 책임감과 과로가 발생하고 그것이 과로자살로 이어지는 순환이 이뤄진 것이 아닌가 생각된다. 전문가의 경우도 비슷한 사례라고 본다. 노동시간에 대한 규제의 필요성이 보여지는 부분이라고 생각된다.

직종	인원	비율
관리자	22	38%
전문가	12	21%
사무종사자	7	12%
단순종사자	4	7%

67) 명확하게 이 규정을 적용하는 회사가 얼마나 되는지는 모르겠으나 근로기준법 제63조의 적용의 제외 부분에 따라서 관리감독 또는 기밀을 취급하는 업무의 경우 근로시간, 휴게, 휴일의 적용이 배제될 수 있다.

근로기준법 제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 식재·재배·채취사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

근로기준법 시행령 제34조(근로시간 등의 적용제외 근로자) 법 제63조제4호에서 “대통령령으로 정한 업무”란 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말한다.

장치 및 기계종사자	4	7%
기타	9	16%
	58	

5. 소결

과로자살에 대해서 많이 이야기가 회자됐지만 과로자살 현황을 분류한 것이 2022.12. 토론회가 최초라고 생각된다. 3년에 대해서 분석을 했고, 모든 자료를 다 분석한 것도 아니고, 과로의 기준을 어떻게 세워야 하는지에 대한 한계도 있을 것이라고 본다. 하지만 과로사가 과로자살과 동일하지도 않고, 노동재해 자살이 모두 과로가 원인인 것은 아니기 때문에 과로자살의 정도 등을 분류하는 것은 필요한 작업이라고 생각된다.

또한 과로자살을 심사할 때도 ‘스스로 죽을 만큼 과로를 할 수 있나’ 그런 생각이 들었던 적도 있지만 각종 자료들을 보면서 이렇게 일을 하다 보면 진짜로 죽는 것이 낫겠다는 생각이 들겠다 싶은 사건들이 여럿 있었다. 과로자살 분석을 할 때도 마찬가지였다. 사람이 일을 하면서 스스로의 행복을 추구해나가야 하는데, 일에 몰려서 그것을 해야한다는 당위에 몰려서 온 몸을 갉아먹히게 되는 일이 발생한다는 것이 실제로 보여졌다. 직장 내 괴롭힘이나 전직 등 다른 이유없이 오로지 과로만이 문제가 됐다고 생각됐던 건들도 여러 건들이 있어서 한국사회 과로의 문제는 심각하다는 것을 알게됐다.

과로자살의 수치들은 과로로 인한 사망의 숫자에 과로사와 함께 더해져야 할 것이다. 그러면 2019년 과로사 551명, 과로자살 17명으로 전체 568명, 2020년 과로사 497명, 과로자살 19명으로 516명, 2021년 과로사 565명, 과로자살 22명으로 587명이 될 것이다. 이 과로자살 관련 분류는 근로복지공단의 업무상 질병판정서를 바탕으로 분석을 한 것인데, 공무원의 과로사, 자살 수치가 최근 급상승한 것을 보면 공무원 관련한 분석을 하면 더 높은 수치를 기록할 수도 있을 것 같다. 과로의 문제는 업무의 지시를 따라야 하는 단순노무종사자와 현장직의 문제도 있지만 관리직, 전문직의 문제에서도 심각하게 나타난다고 본다. 또한 이러한 과로자살에 대해서 제대로 된 통계, 분석, 대책 등이 반드시 있어야 할 것으로 보인다.

	2019	2020	2021
과로사(노동재해전체)	551	497	565
과로자살	17	19	22
합계	568	516	587

IV. 발제문에 대해서

1. 전반적인 내용에 대해서

발제문이 분석한 전반적인 내용에 대해서 동의하는 바이다. 정부의 정책방향, 법률개정은 국민들의 노동조건을 심각하게 변화시킬 것이고, 이것은 과로사, 과로자살을 심각하게 늘릴 것으로 예상된다. 또한 국민의 삶의 질을 심각하게 저하시킬 것으로 생각된다.

일부 업종들의 경우는 노동시간을 늘려서 생산성을 고취시킬 수 있겠지만 많은 업종은 할 일이 많지 않은 사태도 발생할 수 있고, 이는 여러 사업들 간의 불균형으로 나타날 수 있으며, 이것은 부익부빈익빈을 더 심각하게 만들 수 있다.

한 측면에서 노동시간을 늘리면 노동시간에 따라서 연장근로수당 등을 더 받을 수도 있겠지만 이것은 앞서 본바와 같이 과로사/과로자살의 원인이 될 수 있다. 또 다른 측면에서는 전체 일할 부분 중에서 누군가들이 많이 일을 하면 다른 누군가들은 할 일이 없어서 실업 상태이거나 단시간 노동을 하면서 기본적인 생활을 하기 어렵게 될 수 있다.

지금의 노동시간 개편은 일하는 사람들은 더 많이 일해서 고통스럽게 하고, 단시간 불안정한 일자리를 늘리고, 실업자에 대한 일자리도 빼앗는 정책이 될 것이며, 국민 모두를 불행으로 이끌고 갈 것이라고 생각된다.

2. 대안에 대해서

(1) 기준노동시간 단축

20년 전인 2003년에 주40시간제가 시행됐다. 당시 고용노동부가 주68시간까지 허용하는 해석을 하면서 실질적인 노동시간 단축은 지연됐지만 조금씩 일을 하는 시간은 줄어들었고, 회한한 방식이지만 12시간 연장한도를 만들면서 규제를 하게 됐다. 지금 다시 정부가 노동시간을 늘리겠다고 하는 것에 대해서 이것은 전 세계의 흐름에도 맞지 않고, 국민정서에도 맞지 않으며, 국민건강권의 측면에서도 맞지 않다. 이제 제안해주신 것처럼 법정기준노동시간 단축이 필요한 시기라고 본다. 구체적인 시간에 대한 설계와 대안제시로 우리는 얼마만큼 일을 하면서 살아야 할지 그림을 보여줘야 한다. 지금처럼 주69시간이 지옥이라는 것만으로는 부족해 보이고, 수세적으로 그것을 막기에 급급할 것이라 생각된다. 주4일제일 수도 있고, 주35시간제일 수도 있다. 10여년전 저녁이 있는 삶이 회자되면서 흐뭇하게 웃는 기획과 국민적 제안이 필요하다고 본다.

(2) 가산율 인상

현재 연장, 휴일, 야간 노동에 대한 가산율이 50%이다. 발제자가 제안해준 것처럼 연장, 휴일, 야간 노동에 대한 가산율을 높인다면 연장, 휴일, 야간 노동이 줄어들 유인이 될 것으로 보인다.

(3) 근로기준법 근로시간 적용의 예외를 줄이자

과거 고속도로에서 과로사 하는 고속버스 운전자의 문제가 뉴스에 회자되자 모두의 안전을 위한 부분으로 근로시간계산 특례의 일부 부분이 개정된 적이 있었다. 앞서 경비노동자 과로사 토론회에서 직종별 과로사 순위를 분석했을 때 자동차운전원과 경비노동자가 1,2위를 기록했다. 이것은 근로시간이 적용되는 법의 사각지대 노동자들이 과로사를 한다는 것이다. 이에 근로시간계산 특례, 감시단속적 근로자 적용제외 등 근로시간 적용의 예외 부분을 없애는 방향으로의 개선이 필요하다고 본다.

(4) 법 준수를 위한 강력한 방안 마련에 대해서

포괄임금이 만연한 사회, 노동시간 결정이 거의 대부분 사용자에게 맡겨진 사회에서 과로사는 나타날 수 밖에 없다. 근로기준법 준수 의무가 있는 사용자에게 그것을 제대로 지키라고 감독해야 하는 고용노동부가 엉뚱한 메시지를 계속 주고 있기 때문이다. 지금의 이 개편 내용처럼 사용자의 사정을 고용노동부가 이해하고 그것에 맞춰서 바뀌어갔다고 할 것이 아니라 현행 관장하는 법을 준수할 것을 강력하게 요구하고, 그것에 대해서 집행해 나가야 할 것이다. 법정근로시간이 주40시간이니 그것을 넘어서는 근로계약을 하지 못하고, 필요에 따른 연장근로에 대해서는 별도의 서면합의를 반드시 한다든가 하는 방식도 고려해 볼 수 있다고 본다. 그리고 근로기준법의 근로시간 위반 등에 대한 조치로 어떤 처벌이 어떻게 이뤄졌는지도 제대로 알리는 것이 필요하지 않을까 생각된다. 과로사를 방지하고, 조장하는 것에서 고용노동부도 역할을 하고 있는 것 아닌가 책임이 상당한 것 아닌가 생각한다.

V. 마무리 하며

과로사, 과로자살은 현재 심각한 상황이다. 하지만 제대로 된 분류, 분석, 통계도 없다. 그리고 대안, 대책도 없다. 오히려 정부는 거꾸로 과로사, 과로자살을 늘릴 정책을 내오고 있는 상황이다.

과로사, 과로자살은 그 사각지대에서 더 심각할 것이며, 그 사각지대를 없애기 위해서는 산재예방을 담당하는 산업안전보건공단이 산재법 대상 노동자들 이외의 노동자들에 대해서도 통계도 내고, 안전과 관련한 지침 등도 계발하고 할 필요가 있을 것이다. 공무원의 과로사, 산재자살의 급증은 코로나19로 인한 단기간의 문제인 것인지 다른 요인이 있는 것인지 분석이 필요한 부분이라고 생각된다.

과로자살은 산재자살 부분에서 과로가 원인이라고 생각된 사안들을 분류한 것인데, 분석한 자료중에 36% 정도에 해당했다. 과로만 원인인 경우도 있었지만 복합적으로 작용한 경우가 많았다. 전체적인 분류와 예방이 필요하다고 본다.

주69시간제가 지옥이라는 것은 토론회에 함께 한 많은 사람들이 공유하는 바라고 본다. 하지만 주 69시간제 이후에 어떤 방향으로 나아갈지에 대해서 힘이 모이지 않는다면 그냥 현재에 머무르는 것이라고 본다. 얼마 전 우리는 지금의 이 근로시간개편의 작은 버전인 탄력적근로시간제의 개악에 대해서도 손 놓고 있을 수 밖에 없었다. 인공지능과 로봇이 사람의 일자리를 위협하고, 일을 많이 하는 사람은 아주 일을 많이 해서 과로사하고, 일이 없는 사람은 일자리가 없어서 일이 없거나 단시간으로 일을 하는 사회로 되어 가고 있다. 기술의 발달과 세계의 변화 속에서 일하는 사람들, 그리고 국민들이 행복하게 살 수 있는 사회는 어떻게 만들어질 것인가. 계속 되는 고민이다.

연도	고용보험 가입자 수 및 뇌심혈관질병 사망자 수		뇌심혈관질병 직종 및 연령대별 사망자 현황			
			구분	1순위	2순위	3순위
2018	전체 가입자 수	13,413,152	직종	자동차운전원	경비 및 검표원	제조 관련 단순 종사원
			직종 가입자수	234,872명(1.75%)	216,140(1.61%)	1,147,008(8.55%)
	60세이상 가입자 수	1,460,906 (10.89%)	직종 중 60세 이상 현황	67,374명(28.68%)	154,400명(70.97%)	108,791(9.48%)
			전체 60대 이상 가입자 대비 직종 60세 이상 비율	4.61%	10.56%	7.44%
	전체 사망자 수	266 (0.0019%)	직종 사망자 수 및 전체 뇌심 사망자 중 비율	25명 (9.39%)	21명 (7.89%)	20명 (7.51%)
			가입자수 대비 직종 사망자 비율	0.0106%	0.0097%(5.1배)	0.0017%
60세이상 사망자 수	72 (0.0005%)	60대 이상 사망자수 대비 직종 60대이상 사망자 비율	15명 (20.83%)	20명 (27.78%)	6명 (8.33%)	
2019	전체 가입자 수	13,840,893	직종	자동차운전원	경비 및 검표원	제조 관련 단순 종사원
			직종 가입자수	247,390명(1.78%)	215,754명(1.55%)	1,142,462명(8.25%)
	60세이상 가입자 수	1,653,869 (11.95%)	직종 중 60세 이상 현황	75,003명(30.31%)	156,527명(72.55%)	120,325(10.53%)
			전체 60대 이상 가입자 대비 직종 60세 이상 비율	4.54%	9.46%	7.27%
	전체 사망자 수	292 (0.0021%)	직종 사망자 수 및 전체 뇌심 사망자 중 비율	45명 (16.91%)	28명 (10.25%)	24명 (9.02%)
			가입자수 대비 직종 사망자 비율	0.0181%	0.0129%(6.19배)	0.0021%

	60세이상 사망자 수	93 (0.0007%)	60대 이상 사망자수 대비 직종 60대이상 사망자 비율	19명 (20.43%)	26명 (27.96%)	2명 (2.15%)
2020	전체 가입자 수	14,080,299	직종	자동차운전원	경비 및 검표원	환경청소 및 경비관련 관리자
			직종 가입자수	232,203명(1.64%)	212,579명(1.50%)	426,411명(3.02%)
	60세이상 가입자 수	1,825,002 (12.96%)	직종 중 60세 이상 현황	74,788명(32.2%)	157,464명(74.07%)	252,870명(59.30%)
			전체 60대 이상 가입자 대비 직종 60세 이상 비율	4.54%	9.46%	7.27%
	전체 사망자 수	273 (0.0019%)	직종 사망자 수 및 전체 뇌심 사망자 중 비율	30명 (10.98%)	28명 (10.25%)	21명 (7.69%)
			가입자수 대비 직종 사망자 비율	0.0129%	0.0131%(6.84배)	0.0049%
60세 이상 사망자 수	88 (0.0006%)	60대 이상 사망자수 대비 직종 60대 이상 사망자 비율	13명 (14.77%)	24명 (27.27%)	16명 (18.18%)	

<근로복지공단, 용혜인 의원실 제공, 노무법인 필 분석>

[토론 ④]

반도체 전자산업 노동자의 과로

이종란 | 반올림 상임활동가

1. 윤석열 정부의 황당한 노동시간 계산법

1) 법정 기준 근로시간은 52시간이 아니라 주40시간, 1일 8시간임

발제문에서 잘 지적한 바와 같이, 현재의 우리 근로기준법에 명시된 법정기준근로시간은 ‘주52시간’이 아니라 ‘주40시간’임.¹⁾ 그럼에도, 현 윤석열 정부는 52시간제 인 것처럼 말하고 있음.

현행 근로기준법에 당사자 합의하에 최대 12시간 한도로 연장할 수 있다²⁾는 것은 연장 상한 제한규정으로 최대 52시간까지로 제한을 둔 것인데, 이것을 마치 기본노동시간 인 것처럼 말하는 감각은 경총 등 이윤만을 생각하는 기업들의 사고를 대변하는 것이고, 기본 인식부터 노동자 건강에는 적신호.

게다가 52시간도 모자라 69시간까지 늘리겠다고 했다가 여론의 못매를 맞아 60시간으로 했다가 오락가락하고 있음. 이미 60시간 또한 심각한 과로 수준임.

1) 근로기준법 제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

2) 근로기준법 제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다

2) 과로 산재 인정기준은 64시간이 아니다. (과로의 기준은 52시간임)

- 정부발표나 관련 언론보도 등에서 마치 과로산재 인정기준은 64시간 근무인 것처럼 잘못 언급하고 있음.

산업재해보상보험법 시행령과 고용노동부 고시를 통해 과로로 인한 업무상 질병(뇌혈관질환 또는 심장질환)의 인정기준을 예로 들고 있음

* 고용부 고시는 단기간 · 만성적 과로에 이르게 할 정도의 업무의 양·시간·강도·책임 및 업무환경의 변화 여부를 판단하는데 필요한 사항으로 노동시간과 다양한 업무부담 가중요인을 제시하고 있는데, 이 중 과로의 기준은 기본적으로 1주 평균 52시간임.

* 발병 전 12주간 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우에는 업무시간이 길어질수록 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가하고, 특히 업무부담 가중요인(근무일정 예측이 어려운 업무, 교대제, 휴일 부족, 유해한 작업환경 노출, 높은 육체적 강도, 시차가 큰 출장, 정신적 긴장 등)이 있는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 “강하다”고 평가함.

* 또한 발병 전 12주간 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주간 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병간의 관련성이 “강하다”고 평가하는데, 이것은 사실상 당연인정기준임. 여기서 중요한 것은 위와같은 내용들은 예시적 규정에 불과하기 때문에 위 기준에 미달한다고 하더라도 업무상 질병에서 배제할 수 없다는 점이 법원의 일관된 판단임.³⁾

3) 매일노동뉴스 전문가 칼럼(박다혜 변호사 기고- 과로산재 인정기준은 64시간이 아니다)

4) 근로기준법 제53조제4항- ‘특별한 사정’이 있는 경우 1주 12시간을 초과하는 추가 연장근로가 가능하도록 특별연장근로 인가제도를 규정

※ 윤석열 정부의 '반도체 산업 초강대국' 달성전략 추진으로 반도체업종 주64시간까지 허용키로한 재앙

○ 윤정부의 반도체 초강대국 달성전략하에서 기존에 일본 수출규제 품목 연구개발 (R&D)에만 허용되던 특별연장근로제 (주 52시간 -> 최대 64시간)를 2022년 10월 31일부터 전체 반도체 연구개발로 확대함.⁴⁾

- 당시, 노동계가 “이런식으로 사유를 계속 확대하면 사실상 52시간 무력화 될 것”을 우려하자, 노동부는 입장을 내어(2022. 8. 16. 언론보도설명) “그동안 근로시간 단축 기조 하에서 주52시간제가 폐지되거나 후퇴하는 일이 없다는 입장을 지속 밝혀왔고, 연구개발분야의 특별연장근로는 남용의 소지가 크지 않으며, 향후에도 특별연장근로는 특별한 경우에만 주52시간 제도의 예외를 인정한다”는 본래 인가 취지와 원칙에 벗어나지 않게 운영할 계획이라고 밝힘.
- 그러나 현재 어떠한가? 위와 같은 말을 뒤집고 대통령 말한마디에 64시간으로 전 산업 확대했다가 다시 60시간으로 한다고 했다가 다시 60시간 이상을 이야기하는 대혼돈 상황이 벌어지고 있다.

2. 반도체 노동자들 이미 과로 심각

1) 전체 제조업 대비 반도체 업종의 뇌심질환 비율 2배 이상!

○ 우원식의원실이 지난해 입수해 분석한 산업재해 현황자료를 보면,

* 표: 전체 질병의 산재승인 건수에서 뇌출혈, 심근경색 등 뇌심질환 산재의 비율(최근 5~6년간, 2017년~2022년 8월)

항목	뇌심질환 승인(건)	직업병 승인(건)	비율
한국반도체산업협회 소속 304개 기업대상	14	144	9.7%
전체 제조업	1,201	26,081	4.6%

- 전체 제조업 대비 반도체 업종의 뇌심질환 인정 비율 2배 이상!!!

- 뇌심혈관질환 산재인정 피해자 중 64% (14명 중 9명)가 사망!!!

=> 이미 반도체 노동자들, 과로로 병들고 목숨을 잃고 있음!

※ 현재의 뇌심질환 산재인정율은 노동자 신청주의 및 노동자 입증부담의 어려움으로 인해 신청 건수 대비 30~40%에 불과함(2022년 기준으로 보면, 34.5%). 즉, 산재인정은 최소한일 뿐 현실적으로 더 많은 노동자가 과로로 쓰러지고 있음!!

○ 반도체 사업장의 노동시간 연장은 심각한 중대재해를 초래할 수 있다⁵⁾

- 최근 5년간 한국반도체산업협회 소속 기업 사업장에서 발생한 질병 산재현황을 보면 장시간, 야간 노동의 위험성이 그대로 드러남. 질병산재(신청건수)의 13.8%(43건)⁶⁾이 뇌출혈과 심

5) 반도체협회 소속 304개 기업의 산재현황 분석자료(경향 2022. 10. 3. 기사 참고)

6) 신청건수

근경색이었고 이 중 25건이 사망으로 이어짐

- 뇌출혈, 뇌경색, 심근경색 등의 뇌심질병재해가 가장 많이 발생한 곳은 LG화학(11건), LG 전자(10건), 삼성전자(9건) 등으로 나타남.⁷⁾

○ 장시간 노동은 노동자의 생명을 위협한다.

<사례> 9일 연속 근무를 한 노동자(50대)가 숨지는 일이 있었고, 업무과중에 시달리며 오후 10시까지 일한 노동자(40)가 의자에 앉아서 숨을 거두는 사례도 있었음.

○ 집중적으로 일을 시킨뒤 휴식을 준다고 문제가 해결되지 않는다.

<사례> 삼성전자에서 엔지니어 업무를 담당한 30대 한 노동자는 평소 장시간 업무로 과로가 누적된 상태에서 월 근무가능시간을 소진해 강제연차에 들어갔는데, 바로 다음날 잠에서 깨어나지 못하고 숨졌음.

○ 반도체사업장 사망노동자 70%가 질병재해

- 암,희귀질환 10명 중 7명은 2030세대
- 산재가 발생한 반도체협회 소속 26개 사업장에서 271명의 고등학생들이 현장실습 진행.
=> 반도체 현장실습생에게 안전망 필요함.

※ 윤석열 정부, 노동시간은 개악하고 위험물질 안전규제⁸⁾는 풀면서 반도체 특성화 대학 등 인력양성 계획은 철저히 기업이윤 대변하는 것

. => 노동자의 몸과 삶에 재앙적

8) (2022. 7. 20. 산업통상자원부 보도자료)화관법상 유해화학물질 취급시설 기준에 대한 규제도 연말까지 반도체 특성에 맞도록 대폭 개선해 나갈 계획이라고 밝힘

2) 사례로 보는 '반도체산업의 심각하고 오래된 과로'의 문제

○ 1994년 삼성 '신경영 스타'가 산재노동자 된 까닭. 과로로 인한 우울증 퇴사 후 산재 인정 - 31개월 동안 단 하루만 쉬고 일해.

(참고기사:[경향신문 2019.12.22.] 누가 '1994 삼성 신경영 스타'를 망가뜨렸나)

○ 2012년 삼성그룹의 노조파괴 전략문건 (114페이지 중 45페이지)

- 스물여섯에 생을 마감한 삼성전자 천안LCD 설비엔지니어 고 김주현 (아래 문건에 고 김00 표시)

그는 공장과 기숙사를 오가면서 주야 교대로 하루 14시간 이상의 노동을 하는 등 심각한 과로로 인한 우울증으로 2011년 1월 기숙사에서 투신자살을 하였고, 고인의 유족이 94일간 장례를 미루고 진상규명 및 삼성전자 대표이사 사과를 요구하면서 싸웠음.

- 당시 노동자들이 반올림에 준 제보에 따르면, 삼성에서는 백혈병, 직업성 암 문제보다 과로 자살 문제가 더 심각하다고 하였음. 실제 고 김주현 님 이외에도 박00님 등 과로 자살 사례가 삼성문건에도 등장함. 삼성은 기숙사 창문에 자살방지용 문턱을 설치하거나 아래와 같이 노동부의 잔업과 특근 특별 점검 시정명령으로 감축계획에 이룸.

조직내 위법·불합리 관행은 노조설립의 직접적인 빌미가 되고 외부세력들의 침투명분으로 활용되므로 완벽하게 해소해야

1 法 위반 잔·특근 감축 (~ 2012. 3月)

➤ 휴일 8시간 이상 연장근로도 잔업시간에 포함하여 관리

❖電子는 LCD 事故 김00, IT 事故 박00 등 과다근로 문제로 2차례 노동부에 피소되었으며, SMD는 사무직 잔·특근 범위반 혐의로 노동부 조사를 받고 '12.3月까지 개선계획 제출 예정

❖노동부는 '11年 완성 車 5個社 대상 과대잔업 개선을 지시하고, '12年 대기업 대 잔특근 특별점검 등 현장감독을 강화할 계획

[잔특근 事例]

○ 삼성반도체에 제공하는 화학물질 연구개발 노동자 사례

- 2014~2017년 일한 삼성sdi 수원사업장 황00님은 2019년 백혈병으로 사망.
- 투병 중 재해자가 직접 작성한 산재신청 재해경위서를 보면, 하루 11시간, 많을때는 13시간 가량 근무함. 주말에도 월2회 근무. 주7일 내내 근무하기도 함.

=> 연구개발노동자 현재의 노동법 규제하에서도 과로가 심각. 백혈병 발병에 장시간 노동영향 있었을 것. 유해물질 노출시간도 더 길어짐. 과로, 스트레스로 면역력 저하.

○ 안산 소재 서울반도체(LED생산 중소기업) 백혈병 등 사례

- 2012~2017년 사이 2명의 여성노동자가 혈액암 발병 (백혈병 송00님, 림프종 고 이가영 님 (2019년 사망); 이들의 노동조건은 12시간씩 주야맞교대를 하는 형태로 주60시간 이상 근무.
- => 주야12시간 맞교대근무도 이미 현재의 노동법 규제를 벗어나고 있음. 장시간노동과 야간 교대노동 더해져 심각한 건강문제 초래
- 2019년 대학생 현장실습생 방사선 피폭의 산재당한 이00님 등도 하루 10시간 이상 노동했다고 진술함.

○ 아이폰의 성공 뒤엔 '자살공장' 있었다

- 2010년 중국 선전 폭스콘 공장 노동자들, 기숙사에서 연쇄자살
- : 17~25세 젊은 노동자 18명이 자살을 시도해 14명이 사망하고 4명 중상. 폭스콘 노동자들의 과로와 저임금, 착취문제에 대해 국제사회에서도 애플 책임 거론(애플을 비롯한 국제적 기업들이 폭스콘 및 기타 공급업체에서 발생한 노동자들의 권리침해 문제에 막대한 책임이 있음.)

2014년 9월 30일 폭스콘 공장에서 투신해 생을 마감한 노동자 쉬리즈
'그냥 그렇게 서서 잠들어'라는 시를 남김 "...생산라인 옆에 쇠처럼 붙어서서
두손은 날 듯이, 얼마나 많은 낮과 밤을 그렇게 선 채로 잠들었던가"
잠 못하며 일하는 착취적 노동의 고된 삶을 마감. (출처: 책 '아이폰을 위해 죽다')

○ 베트남 삼성 휴대폰 공장 - 주야 맞교대로 주5~6일 근무

- 베트남 삼성 공장서 쓰러진 22살 땀...사과받지 못한 '또 하나의 죽음' (한겨레, 2019-06-19 보도)

; 22세로 사망한 르우티타인 땀은 삼성전자 베트남 타이응우옌 공장에서 2016년 8월 31일까지 일한 여성노동자로 삼성에서 일한지 4개월만에 급성심근염으로 사망. 주당 60~70시간 근무. (국내에선 반도체 공장에서 일하던 노동자가 주당 70시간을 일한 뒤 급성 심근염으로 사망해 산재 인정을 받은 사례 있음)

3. 반도체 전자산업의 야간 교대근무 문제

= 반도체 전자산업은 24시간 공장을 멈추지 않기 때문에 야간노동을 포함한 교대근무로 인해 건강 악화가 더욱 우려.

○ 반도체 여성노동자 유방암 산재사례 많음 (야간노동 포함한 교대근무가 원인인데, 8시간이 아닌 과거에 12시간씩 주야 맞교대 형태의 노동을 많이 했었음, 야간노동을 없애고 더 줄여야 함에도 노동시간 개악으로 더욱 늘리겠다는 것은 발암요인에 더 노출시키겠다는 것임)

○ 근로시간 개편안에 대한 대한직업환경의학회의 입장 중 일부

(https://ksoem.or.kr/notice/statement_230321/)

정부의 근로시간 개편방안 발표 내용 중 '야간근로 건강보호 강화'라는 내용이 있다. 내용을 살펴보면 야간작업 건강보호 가이드라인을 제작해서 보급하고, 소규모 사업장 특수건강진단 비용지원을 확대하며, 야간작업 등 업무상질병 위험요인까지 위험성평가에 포함하겠다고 한다. 하지만 이런 방안들로는 야간근로로 인한 건강문제 악화를 막을 수 없다. 장시간 노동과 야간노동이라는 위험요인을 늘리도록 해놓고 그로 인한 위험과 건강영향의 평가를 지원한다고 뇌심혈관질환이 예방될 수는 없다.

정부의 근로시간 개편은 뇌심혈관질환 이외에 노동자들의 다른 건강에도 악영향을 미치게 된다. 장시간 노동의 경우 우울 및 불안 등의 정신건강에 악영향을 미치며, 노동자의 집중력 저하 등으로 안전사고의 위험이 높아질 뿐만 아니라 야간노동과 결합되는 경우 암을 유발하는 등 다양한 건강문제를 일으킨다는 것은 잘 알려진 학술적 사실이다.

이런 이유로 지금까지 대한직업환경의학회는 수많은 연구와 역학적 근거를 기반으로 장시간 노동과 불필요한 야간 노동을 줄이는 방향으로 정책을 제안해왔다. 정부의 장시간 노동을 증가시키는 근로시간 개편방안은 노동자들의 건강에 악영향을 미칠 것이 자명하므로 대한직업환경의학회는 이에 반대한다.

[토론 ⑤]

코로나의 과학방역 ≙ 중소기업 건강권

노동시간 연장에 건강권 보장은 없다

황훈재 | 금속노조 경기지부 시흥안산지역지회 동양퍼스트분회

I. 무엇이 중헌디

고용노동부는 노동시간을 현실에 맞게, 세계적 추세에 맞게, 획일적이지 않게 수정해야한다고 했다. 대통령은 시간이 너무 늘어나지 조금 줄여주라고 했다. 뭐하겠다는 건지 모르겠다..

현장은 모른다고 치자. 현장은 몰라도 산업 동향은 알아야지 않겠나.

제조업은 지금 ‘산업이 전환되고 있다’. 산업전환은 노동시간을 불안정하게 할 것이다. 근데 노동시간을 늘리는게 왜 중요하게 논의될까.

산업전환이 자동차 업종에만 해당하는 일이 아니다. 에너지가 바뀌는 중이라 산업 전반으로 확대되고 석유화학 관련 부품이나 제조공정이 영향을 줄 수 있는 전반의 사업이 그 대상이 된다. 많은 제조업의 노동시간이 불안정해 질거라는 뜻이다.

지금 이야기되는 노동시간 연장은 연구직, IT 산업 등 업종에 노동시간과의 싸움이 있을 수 있다. 그분들의 이야기는 앞·뒤에서 다룰 듯 하니 건너뛰겠다.

하지만 그 분야는 이미 고혈을 짜내고 있다. 포괄임금제로 임금 추가지급을 최대한 조절하고 있고, 이미 열정페이로 받는 중이다. 그런데 또 근무시간을 늘리기 위해 정책을 짜내고 있다면 누구에게 환영받을지 알 수 없다.

무엇이 중헌디!

무엇 때문에 노동시간을 조정하고자 하는지, 명확히 말해주면 좋겠다. 윤석열 정부 초기, 코로나에 대한 ‘과학방역’을 외치며 <개인이 잘 관리>하라는 것과 마찬가지로 들린다.

노동시간을 늘리겠다. 노동권과 건강권은 본인이 알아서 잘 챙기라~?

노동자의 노동시간이 중요하지만, 같이 묶여있는 노동자들의 건강은 잘 모르겠다는 것이 아니길 바란다.

II. 노동시간을 늘리면 누가 행복한가

나는 일하는 데 최적화 돼 있다. 2007년부터 2019년까지 월 평균 초과근무가 111시간이었던 것으로 기억한다. 그래도 할건 다했다. 야간 끝나고 잠 안자고 연애도 했고, 각종 모임도 했고, 가족사도 챙기고, 취미생활도 했다.

하지만 항상 피곤에 찢어 있었다. 잠을 덜자기 위해 피로회복제나 각성제를 마셨고, 깜빡잠을 자기 일쑤였다. 그렇게 사는 것이 젊었고 건강 체질이었고, 끝이 보인다고 생각해서 할 수 있었다.

그렇게 평생을 산다고는 생각 안했다. 그렇게 살 수 없었다.

지금 노동시간을 다시 늘인다고 한다. 그럼 누가 행복한가.

이제 40~50대는 제외하자. 본인이 늘어나는 노동시간을 환영한다고 해도, 그들이 제조업에서 노동을 버틸 수 있는 시간은 한계가 분명하기 때문에 ‘정책 입안의 핵심 세대’는 아니다.

그럼 20~30대의 노동시간에 대한 입장을 고민해봐야 한다. 당연한 생각의 흐름이다.

제조업에서 20~30대는 일 많이 하는 것에 반기는 입장도 아니지만, 늘어나게 되면 ‘반발할’ 가능성이 높은 세대이기도 하다.

제조업 20~30대 노동자들은 노동시간이 늘어나지 않아도, 안전사고의 위험에 많이 노출돼 있다. 장시간 서서 일하는 데 익숙치 않고, 하루종일 반복적인 작업을 하는 것에도 몸이 길들여지지 않았다. 제조업 전반에 익숙한 고온·다습한 현장공간에도 적응하기 쉽지 않고, 기본적으로 장시간 노동을 경험해 본적이 없을 가능성이 높다.

속된 말로 이전 세대처럼 말뚝박기, 술래잡기, 오징어게임 등을 하며 밖에서 놀며 자란 사람들이 아니다. 또 그들은 이전 세대처럼 ‘나와 내 가족의 먹고 사는 문제’가 제일 시급히 해결해야 할 문제가 아니다. 또 그들은 이전 세대처럼 ‘나 혼자 견디고 고생하면 모두가 편안할 거야’라는 정서를 가지고 있는 세대도 아니다.

그들이 잘못됐다는 이야기를 하는 것이 아니라, 그들이 노동시간을 늘리는 것에 어떤 영향을 주게 될까를 생각해 볼 필요가 있다.

제조업에 이제 입문하고 사회생활을 하고 있을 20, 30대는 노동에도 익숙해져야하고 장시간에도 견뎌야하고 사회생활도 적응해야 하는 딜레마에 빠질 것이다. 행복하지 않을 것이다.

III. 건강권을 생각한다면, 노동시간을 늘이지 못한다

현재의 제조업 노동은 사람몸에 이로운 것은 하나도 없다고 봐야한다. 금속을 다루는 일, 화학물질을 다루는 일, 가공하고 포장하는 일... 어느 것 하나 다루는 물질이 보신될 만한게 없다. 그런 생산현장에 <산업안전보건법>은 완벽히 지켜지기 어려운 ‘그림의 떡’인 경우가 많다.

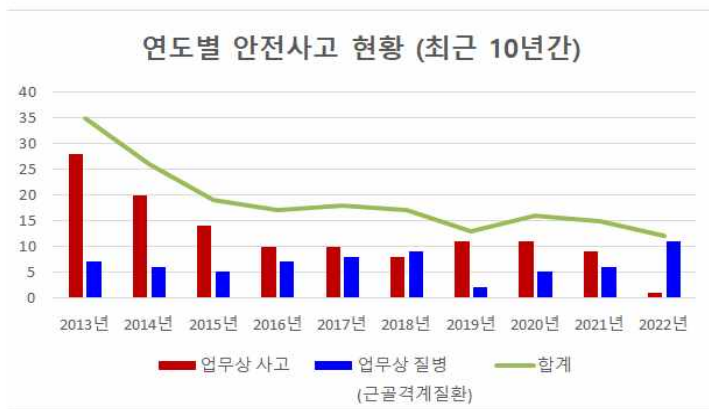
장시간 노동을 조장하는 것은 돈과 건강을 바꾸는 것이다.

노동조합은 돈과 건강을 바꾸지 말자고 주장하고 있다. 주 52시간 상한근무제를 현장에 맞게 적용하기 위해 부단히 노력하고 있다. 위 자료는 우리회사의 최근 10년 자료다.

크게 보면 그래프가 아래로 내려가고 있다. 근무시간의 변동과 함께하고 있다. 시간이 갈수록 근골격계 질환이 늘어나고 있다. 두 가지 측면에서 내용을 확인하는 것으로 설명은 줄이겠다.

연도별 안전사고 현황 (최근 10년간)

구분	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
업무상 사고	28	20	14	10	10	8	11	11	9	1
업무상 질병 (근골격계질환)	7	6	5	7	8	9	2	5	6	11
합계	35	26	19	17	18	17	13	16	15	12



노동시간을 늘리지 않고 현재 있는 것만을 가지고 잘 활용해도 충분히 보완을 할 수 있다. 지금도 동양피스톤분회는 ‘2주단위 탄력적 근무시간제’를 노사합의서를 통해 임금저하 없이 활용할 수 있다. 또 올해는 상반기 긴급 물량을 소화하기 위해 ‘특별연장근로 인가’를 받아 적용하고 있다.

지금도 풀려고 하면 문제를 풀어갈 방법은 있다.

노동시간 연장과 함께 제조업 노동자의 건강권을 다뤄야한다. 핵심은 산업재해보험 문턱을 낮추는 것이다. 노동시간이 지금보다 늘어난다면 더 많은 산재가 발생한다. 그 많은 산재가 은폐되고 개인보험으로 처리해야하는 악순환을 끊어내야한다. 그래야 치료와 요양을 충분히 하고 더 많은 일을 할 수 있게 될 것이다.

여전히 제조업 현장의 특정 업무와 업종은 과로와 스트레스를 비롯한 각종 사회적 질병을 앓고 있다. 이제 산재 승인의 병명도 확장돼야 한다. 세대가 바뀌고 산업 시스템이 바뀌는데 산재승인 절차와 승인 병명은 여전히 개인사에 상당히 의존하는 질평판정위원회의 판단이 있는 것 같다.

산재보험이 건강보험처럼 의사의 소견과 진단으로 알아서 처리되도록 손봐야한다. 노동시간 연장은 충분한 휴식과 건강권이 보장되는 과정에서 사회적 합의로 겨우 접근해 볼수 있는 특별한 논의사안이다.

감히 일을 더 할 수 있는 권리를 부여해주는 것처럼 말하지 말라.
우리는 제조업에서 평생을 몸으로 일하면 ‘골병’들어가는 노동자들이다.
과학 방역을 말하듯 ‘개인이 알아서 건강을 챙기라’고 말하지 말라.

[토론 ⑥]

전자산업 노동자의 건강권

이태윤 | 한국노총 삼성전자 노동조합 산업안전부장

[토론 ⑦]

크런치 모드 전 산업 확대의 문제점. IT노동자 중심으로

차상준 | 스마일게이트 지회 지회장(화섬식품노조 IT위원회)

I. 들어가며

‘판교의 오징어잡이 배’, ‘구로의 오징어잡이 배’가 IT업계의 노동 현실을 표현하는 대명사가 될 만큼, 판교 및 IT업계의 장시간 노동 실태는 심각한 수준이었다. 특히 2016년 11월 N사에서 28살 노동자가 과로사하게 되었다.

이 분은 사망 1~2개월 전인 9, 10월이 게임 개발 중간 점검 이유로 크런치 모드 상태였고 10월 첫 주에는 89시간, 넷째 주는 78시간 일했다. 또한, 10월 1~2주에 휴일 없이 연달아 12일, 10월 4일부터 11일까지 연달아 13일을 근무했다.

이때 비단 당사자 한 명만 그랬던 건 아니다. 동료였던 A씨는 21.5주 동안 약 60시간을 일했고, 크런치 막바지에는 회사에 앰블런스가 자주 왔다 갔다는 증언들도 다수 있었다.

이 사건은 당시 IT업계의 고질적인 장시간 문제가 세상에 전면으로 나오게 되었으며 게임 노동자 최초로 과로로 인한 업무상 재해로 인정받게 되었다.

많은 IT 회사들이 업데이트, 출시, 중간 점검, 서비스 장애, 비효율적인 개발프로세스, 부족한 인력 등의 이유로 계속해서 건강권을 위협받고 있으며, ‘52시간 상한제’ 제도 도입과 노동부의 근로감독, 노동조합의 포괄임금제 폐지 등으로 느리지만 조금씩 현장에서는 문화가 바뀌고 있었다.

하지만 현장에서 개선 속도가 빠르지 못한 이유는 ‘포괄임금제’ 때문이기도 하다. 노동조합이 없는 사업체 중 중 60% 이상이 여전히 포괄임금제를 사용하고 있으며, 개발 효율 프로세스 개선, 인력 충원 등을 하지 않고도 충분히 건강을 담보로 장시간 노동을 통해 결과물을 만들 수 있는데 무슨 이유로 변화를 줘야 하는가? 문제가 생기면 업계가 좁다는 이유로 자신 있게 신고하거나 대응도 하지 못하는데 말이다.

포괄임금제는 사용자가 수당을 지급할 일이 없기에 노동시간 측정을 제대로 하지 않는다. 노동시간을 측정하지 않기 때문에 노동시간을 줄여야 할 이유도 없고, 줄일 기준조차 마련되어 있지 않는다. 그렇기 때문에 초장시간 노동으로 유명한 대한민국 노동시간 통계에서 사실상 장시간 노동이 가장 심

한 IT업계의 노동시간은 현실만큼 제대로 포함되지 않았을 가능성이 높다.

주 40시간의 노동을 하며 초과 노동을 할 때마다 1.5 배의 수당을 지급받아야 하는 것이 근로기준법상의 상식이다. 노동시간을 줄여야 할 이유가 노사 모두에게 있다. 실제로 노동조합이 생긴 우리 IT위원회 소속 사업장들은 대부분 포괄임금제를 폐지하고 노동시간이 줄었다.

따라서 노동시간을 줄이고 노동자의 건강권을 지키게 하는 첫 번째는 포괄임금제를 폐지함으로 실제 노동시간을 측정하고 그에 기반해 효율적인 프로세스 개선, 인력 충원 등의 후속 조치를 할 수밖에 없는 명분을 만들어야 할 것이다.

기존에 있던 장시간 노동을 제한하는 정책도 동작하지 않아 고통받는 상황에서, 장시간 노동의 제한을 풀겠다는 이번 윤석열 정부의 근로 시간 제도 개편 발표로 인해, 자칫 또다시 과로사, 과로 자살과 같은 문제가 발생하지 않을까 IT업계인으로 우려가 크다.

노동시간 개악 발표는 결국 특정 기간 초장시간 노동, 즉 크런치 모드를 전 산업에 확대하겠다는 것으로 본다. 크런치 모드는 노동자의 건강에 치명적이다. 사람은 기계가 아니다. 이미 건강을 해친 후 몰아서 된다고 해서 건강은 쉽게 회복되지 않는다. 잠은 몰아서 잘 순 없으니깐 말이다.

II. 우선 개선이 필요한 부분

얼마 전 IT위원회에서 포괄임금제에 대한 실태조사를 진행하였다. 그중 한분의 말씀이 현장에서 어떻게 느끼고 있는지 잘 대변되는 거 같아 남기며 간략하게 정리해보았다.

“포괄임금제가 인력 자유이용권처럼 악용되어 쓰이고 있다 보니 야근을 당연시하는 풍토가 있습니다. 야근이 필요하지 않게 일정을 짜면 개발비를 많이 쓴다는 사용자들의 인식도 문제라고 생각합니다. 노동자 입장에서는 어차피 야근을 강제로 하므로 업무 집중도도 떨어지고 피로감에 실수도 잦아 집니다. ”노동 시간 = 비용“이라는 인식이 자리 잡아 불필요한 야근이나 추가 근무를 줄이고 시간 대비 생산성을 높였으면 좋겠습니다.”

① 포괄임금제 폐지와 근무 시간 기록의 의무화이다. 근무 시간을 기록하고 실제 초과 노동에 대한 수당을 정확히 지급하는 것이 장시간 노동 문제 해결의 시작이 되기 때문이다. 2022년 9월 민주당 위원식 의원실과 공동 발의한 ‘공짜노동금지법’이 현재 환노위 소위를 통과하지 못하고 있다. 먼저 측정이 이뤄져야 올바른 개선점을 찾을 수 있을 것이다.

② 측정 및 분석이 완료될 때까지 노동시간 개악을 막아야 한다. 52시간 상한제를 허물고, 야근 시간을 장시간 동안 몰아서 사용할 수 있게 하는 제도는 크런치 모드가 전산업으로 확대되고 노동자의 건

강을 해치게 할 수 있기에 우려가 된다. 그리고 그 결과가 누군가의 목숨과 건강으로 답하기에는 아직은 이르다고 본다. 왜냐면 우리 IT업계인은 이미 수년간 경험을 해봤기 때문이다.

[토론 ⑧]

노동부

