



이정
한국외대 법학전문대학원 교수

1. 들어가며

주52시간제가 우여곡절 끝에 2018년 7월부터 시행되기에 이르렀다. 상시 근로자가 300인 이상 기업과 공공기관의 경우에는 곧바로 적용돼, 이들 기업과 기관에 근무하는 근로자의 근로시간은 휴일을 포함해 1주 근로시간이 52시간을 초과해서는 안 된다. 이에 비해 상시근로자가 50~299인 사업장의 경우에는 2021년 1월부터, 5~49인 사업장의 경우에는 2021년 7월부터 새로운 근로시간 제도가 적용되게 된다.

장시간 근로는 일반적으로 삶의 질과 생산성이 떨어지게 하고 산업재해가 늘어나는 원인이 된다고 한다. 우리나라 근로자들의 평균 근로시간을 보면 연간 2,000시간이 넘어 경제협력개발기구(OECD) 국 중 멕시코 다음으로 길다고 한다. 열심히 일하는 게 흠은 아니지만, 삶의 질을 개선하기 위해서는 적어도 OECD국의 평균수준으로 줄일 필요가 있다. 일과 삶의 조화를 꾀할 수 있도록 근로시간을 단축하고 일자리는 나눠야 한다는 데 대해서는 모두 공감할 것이다.

한편 근로시간 단축이 모두에게 달가운 것만은 아니다. 주52시간제가 실시되면 근로시간이 주당 최대 68시간에서 52시간으로 급격히 단축됨과 동시에 그만큼 수입이 감소할 뿐만 아니라, 노동력 부족현상이 동반되기 때문이다. 실제 산업현장에서는 적지 않은 많은 혼선이 빚어지고 있는 것도 사실이다. 특히 300인 미만의 중소기업이 집중돼 있는 제조업에 있어 생산직의 근로시간 감소는 필요한 인력 확대와 추가 비용 부담의 증가 등으로 회사에 치명적 타격을 줄 수 있다. 이에 중소기업에 대해서는 1년 간 계도기간을 부여한 바 있으나, 신종 코로나바이러스감염증의 영향으로 경영부담이 커진 상황에서 이를 준수하기란 쉽지 않은 상황이다.

2. 주52시간제를 둘러싼 논점

근로시간 단축을 둘러싼 지금까지의 논의를 보면 연장근로를 포함한 법정근로시간의 범위 및 할증임금 산정 등을 둘러싸고 이해당

주52시간제 적용에 따른 논점과 과제

사자간의 견해가 첨예하게 대립해 왔다. 노동계는 휴일근로를 연장근로에 포함시켜 중복할증을 인정하고, 근로시간도 유예기간 없이 바로 실시해야 한다고 주장하는데 비해, 재계는 급격한 근로시간 단축은 조업단축과 중복할증으로 기업이 막대한 타격을 입기 때문에 곤란하다는 입장이었다. 이와 관련해서는 지난 대법원 판례 및 입법을 통해 원론적인 부분은 해소가 됐지만, 중소기업에 대한 주52시간제의 적용시기 및 유예조치 등과 같은 디테일한 부분에서는 여전히 이 해당사자간의 견해차가 심하다. 이하에서는 주52시간제의 적용에 따른 논점과 과제에 대해 살펴보고자 한다.

가. 근로시간 단축과 고용과의 상관관계

첫 번째 논점은 근로시간이 기존의 68시간에서 52시간으로 줄어들게 되면 과연 고용은 늘어날 것인가 아니면 반대로 줄어들 것인가이다. 이에 대해 혹자는 과거 근로시간 단축이 고용창출에 긍정적 효과를 가져왔다는 주장을 펴는가 하면, 근로시간의 단축은 여가시간이 늘어남에 따라 문화 관광레저 관련 소비가 늘어나게 돼 내수 진작의 동력이 될 수 있다고 한다. 한편, 근로시간 단축에 대해서는 반대로 일자리가 감소하고 제조업을 중심으로 경기가 침체될 수 있다고 경고해 근로시간 단축을 둘러싼 두 주장이 팽팽하게 대립하고 있다.

우선 근로시간 단축이 고용을 증가시킬 것인지에 대한 논의는 매우 오래된 이슈 중의 하나로 각국에서 이에 관한 실험과 연구를 했지만, 아직까지 근로시간 단축과 고용증가와의 상관관계가 명확하게 입증된 바가 없다. 반대로 근로시간 단축이 곧바로 고용감소로 이어질 것이라는 주장도 그 근거가 부족하다. 물론 근로시간 단축으로 타격을 입은 산업이나 기업의 경영이 악화돼 일시적으로 고용이 감소할 수는 있지만, 이 또한 거시경제학적 관점에서 보면 매우 미미할 수 있다. 결국 주 52시간 근로제를 도입하게 되면 일자리가 늘어난다거나 반대로 줄어든다는 주장은 근로시간 단축과 고용과의 상관관계를 입증할 만한 논리도 설득력도 부족하다.

나. 근로시간 단축과 생산성 향상

두 번째 논점은 근로시간의 대폭적인 단축에 따른 노동의 생산성과 효율성을 어떻게 제고할 것인가이다. 가령 생산성은 제자리인데 근로시간만 줄어들 경우 고용비용 증가가 불가피해진다. 이때 문제는 근로시간 단축에 따른 추가 비용을 누가 어떻게 부담할 것인가이다. 수혜자 부담 원칙에 따라 노사가 공평하게 부담하는 것이 논리적으로 맞다. 근로자는 근로시간 단축으로 저녁이 있는 삶을 영위할 수 있다면, 근로시간 단축에 따른 임금은 양보해야 한다. 하지만 과거 법정근로시간 단축 역사에서 보듯이 노동조합이나 근로자는 근로시간 단축으로 이에 비례해 그만큼 소득이 줄어드는 것에 대해서는 매우 부정적이다. 결국 기업은 근로시간이 단축된 만큼 생산성 향상을 통해 이를 보상하는 해법을 모색할 수밖에 없다.

그러나 우리나라의 노동생산성은 OECD 조사 대상 22국 중 17위로 거의 최하위권이다. 뿐만 아니라 지난 2년 동안에 최저임금 또한 30% 가까이 유래 없이 인상됐다. 이처럼 노동생산성은 그대로인데 노동 코스트만 급격하게 증가하게 되면 한계상황에 있는 영세·중소기업은 도산에 직면하게 되고, 일부 경쟁력이 있는 기업을 제외하고는 수익성 하락으로 기업이 고전하게 된

다. 따라서 근로시간 단축 및 최저임금 인상으로 인한 후유증을 최소화하려면 생산성 향상은 필연적인 것이다. 이를 위해서는 현재 근로시간의 길이를 노동생산성의 판단기준으로 하는 임금체계에서 성과급제로의 대폭적인 개혁이 필요하다. 아울러 노동의 생산성과 효율성을 향상하기 위해서는 후술하는 바와 같이 근로시간 또한 보다 유연하게 운영할 필요가 있다.



다. 유연 근로시간제의 도입

세 번째 논점은 근로시간의 단축에 따른 생산성 보원을 위한 또 다른 방법의 하나로 근로시간을 어떻게 유연하게 활용할 것인가이다. 현행 근로시간법제는 공장 생산라인과 같은 정형적 근로에 종사하는 블루칼라의 근로시간을 관리하기 위해 만들어진 것이다. 따라서 초과근로를 엄격하게 제한함과 동시에, 시간외 및 휴일근로에 대해서는 가산수당의 지급을 의무화하고 있다. 하지만 오늘날과 같이 지식기반 경제사회 속에서 고용형태가 더욱 복잡하고 다양화되고 있는 화이트칼라의 노동의 가치를 근로시간만으로 평가하기에는 부적합한 면이 있다. 현행 근로시간법제는 근로시간과 임금이 연동돼 있기 때문에, 같은 일을 하되 능력이 모자라 장시간 근로에 종사

하는 근로자가 유능한 직원보다 임금을 더 많이 받는 구조이다. 이러한 모순을 해소하기 위해 종전의 법제로만 규제하기 어려운 사무직근로자에 대해서는 근로시간법제의 적용을 배제하거나 탄력적으로 운용할 필요가 있다.

우리나라도 근로시간 단축과 더불어, 출퇴근시간을 스스로 정할 수 있는 '선택 근로시간제'를 비롯해, 업무의 번한기(繁閑期)에 효율적으로 대응하도록 '탄력 근로시간제', 실근로시간을 산정하기 어려운 경우에 일정시간 근로한 것으로 보는 '간주시간 근로제' 등을 도입해 운영하고 있다. 하지만 이러한 제도는 근본적으로 정형 근로를 전제로 한 것이기 때문에 연구나 제품개발과 같은 고도의 전문직이나 재량성이 큰 노동에 적용하기에는 태생적인 한계가 있다. 또한 우리나라에서도 2주 단위와 3개월 단위의 탄력적 근로시간제를 도입하고 있으나, 현실성이 부족해 이 제도를 도입해 활용하고 있는 기업은 그리 많지 않다. 이번 개정에서 탄력적 근로시간제의 최대단위기간을 6개월로 연장한 것은 그나마 다행이라 생각되나, 향후에는 그 기간을 1년 단위로 늘릴 필요가 있다.

라. 특례업종 및 적용 제외 근로자에 대한 재검토

네 번째 논점은 근로시간 규제의 예외에 속하는 특례업종 및 적용 제외 근로자에 대한 재검

토의 필요성이다. 지금까지는 특례업종이 26개로 너무 포괄적이라는 비판에서 5개 업종으로 대폭적으로 축소했다. 하지만 이번에 제외된 특례업종 중 노선버스나 사회복지 부문과 같은 일부 업종은 주52근무제를 현 상황에서는 실시하기가 곤란한 것으로 확인됐다. 따라서 이러한 업종에 대해서는 구조적인 문제가 해결될 때까지 만이라도 한시적으로 적용을 유예할 필요가 있다.

근로시간 예외 업종과 관련해 차제에 고도의 전문직 근로자에 대한 근로시간 규제의 적용 제외에 대해서도 검토할 필요가 있다. 세계는 4차 산업혁명으로 근로 장소나 시간에 구애받지 않는 소위 인터넷 고용이 점점 확대되고 있는 추세이다. 이러한 환경 하에서 고도의 전문적 지식이나 능력을 가진 근로자가 충분히 그 성과를 발휘할 수 있도록 기반정비를 할 필요가 있다. 이를 위해서는 소위 '화이트칼라 이그제이션(White Collar Exemption)'제도의 도입 및 '재량근로제'에 대한 재검토가 필요하다.

이와 관련해 외국의 상황을 보면, 미국은 공정근로기준법에서 사무직근로자에 대해 근로시간 규제의 적용을 배제하는 화이트칼라 이그제션 제도를 도입해, 유능한 인재의 능력을 활용하고 근로시간에 대한 합리적 운용을 꾀하고 있다. 일본 또한 '노동기준법에서 전문 업무 및 기획 업무에 대한 재량근로제를 도입한데 이어, 2018년 6월에는 '일하는 방식 개혁 관련 법안(働き方改革関連法案)'을 통해 근로시간 단축을 명확히 함과 동시에 미국식 화이트칼라 이그제션 제도를 일본의 고용환경에 맞도록 개선해 연간 수입이 1,075만 엔 이상의 근로자에 대해서는 근로시간 규제를 적용하지 않는 소위 '고도프로페셔널제도(高度プロフェッショナル制度)'를 도입했다. 우리도 다소 늦은 감이 있지만, 근로시간 단축과 함께 사무직근로자들에 대한 근로시간을 효율적으로 관리할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 근로자들의 삶을 개선하고 고용창출을 위해 근로시간 단축은 필수적인 과제이나, 생산성 향상이 수반되지 않으면 기업의 경쟁력 저하를 가져올 우려가 있기 때문이다.

3. 나오며

근로시간 단축과 유연화를 꾀하기 위해서는, 위와 같은 제도적인 접근도 중요하지만, 근로자 개개인의 근로시간에 대한 의식 및 조직문화의 대전환이 필요하다. 최근 들어 여가시간을 이용해 자기개발이나 취미활동을 병행하는 직장인들이 점차 늘어나고는 있으나, 아직까지도 많은 근로자들은 만성적인 잔업으로 저녁이 없는 삶을 살고 있는 것도 사실이다. 일과 가정을 양립하기 위해서는 현재와 같은 직장중심의 생활에서 벗어나, 가족공동체의 소중함과 사회참여에 대한 가치관을 보다 중요시하는 환경을 조성할 필요가 있다.

아울러 장시간 근로의 폐단에 대해서도 노사가 공감을 하고 자율적인 근로시간 단축과 생산성 향상을 통해 삶을 질을 개선하는 것이 바람직하다. 규제와 감독행정으로 근로시간을 일률적으로 규제하고 처벌하는 것만이 만사가 아니다. 노사 당사자가 불필요한 잔업을 줄이고 연차유급휴가의 소화를 늘리는 등 기업레벨에서 스스로 근로시간 단축을 위해 노력하지 않으면 실효성을 거두기 힘들다. 이러한 전제를 충족할 때 비로소 장시간 근로에 따른 저출산 및 고령화 문제도 아울러 해결될 수 있으리라 기대된다. 