

민주사회를위한변호사모임 노동위원회, 알바노조, 전국여성노동조합,
참여연대 노동사회위원회, 청년유니온, 한국비정규노동센터

수 신 각 언론사 정치부·사회부

발 신 참여연대 노동사회위원회 (담당 : 이조은 선임간사 labor@pspd.org)

제 목 [보도자료] 고용노동부의 근로기준법 시행규칙 개정안에 대한 반대 의견서 제출 기자회견

날 짜 2020. 1. 20. (총 8 쪽)

보도자료

근로기준법 시행규칙 개정령안에 대한 반대 의견서 제출 기자회견

노동시간 단축 무력화하는 시행규칙 개정안 철회하라!

일시·장소 : 1.20.(월) 14:00, 정부서울청사 앞

- 지난 12/13 고용노동부는 주 52시간 이상 일할 수 있는 ‘특별연장근로 인사 사유’를 대폭 확대하는 <근로기준법 시행규칙 일부개정령안(이하 개정령안)>을 입법예고하였습니다. 개정령안은 종전 ‘[재난 및 안전관리 기본법]에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고의 발생에 대한 수습’에만 허용하였던 특별연장근로 인가사유를 ‘업무량의 대폭적 증가, 시설·설비의 갑작스런 장애·고장’ 등 경영상 사유로까지 확대하는 내용을 담고 있습니다.
- 개정령안은 근로기준법상 노동시간 규정을 사실상 형해화할 수 있다는 점에서 문제가 심각합니다. 근로기준법이 이미 주 52시간 상한제에 대한 예외로 탄력근로 등 예외적인 근로시간제를 규정하고 있는 상황에서 법이 규정한 범위를 넘어서는 정부 대책은 위법적·위헌적입니다. 또한, 2018년 2월 근로기준법 개정 시 26개의 특례업종을 5개

업종으로 축소하였음에도 불구하고, 업종 제한 없이 '경영상 사유'를 특별연장근로 인가 요건으로 보겠다는 것은 특례업종을 축소한 개정법의 취지에도 반합니다. 특별연장근로 인가사유에 포함된 '업무량 대폭적 증가'는 자의적으로 해석될 여지가 있어 사용자 편의에 따라 노동시간이 연장될 위험도 있습니다.

- 이에 주52시간 상한제를 무력화하는 고용노동부의 근로기준법 시행규칙 개정안에 노동시민사회의 강력한 반대 의견을 전하는 <고용노동부의 근로기준법 시행규칙 개정안에 대한 반대 의견서 제출 기자회견>을 진행하였습니다.

<기자회견 개요>

- 제목 : 고용노동부의 근로기준법 시행규칙 개정안에 대한 반대 의견서 제출 기자회견
- 일시 : 2020. 01. 20(월) 오후 2시
- 장소 : 정부서울청사 앞
- 프로그램
 - 사회 : 이조은 간사 (참여연대)
 - 발언 1 : 김예지 변호사 (민변 노동위원회)
 - 발언 2 : 이채은 팀장 (청년유니온)
 - 기자회견문 낭독 : 신정웅 위원장 (알바노조), 송은희 간사 (참여연대)

■ 기자회견문

노동시간 단축 무력화하는 근로기준법 시행규칙 개정령안 철회하라!

한국은 장시간 노동이 일상화 된 사회이다. 한국의 1인당 평균 노동시간은 2018년 기준 1,967시간으로 OECD 최고수준이고, 매년 산재로 인정받는 과로사망 노동자는 300명이 넘는다. 다행히 장시간 노동 관행을 개선하고자 지난 2018년 근로기준법이 개정되었다. 개정된 근로기준법에는 주 52시간 노동시간 상한 규제, 관공서 공휴일의 민간기업 적용, 특례업종 축소

등 노동시간 단축과 관련된 내용들이 규정되었다. 노동자들은 ‘저녁 있는 삶’, ‘일과 생활이 양립되는 인간다운 삶’을 조금이나마 기대하였다.

하지만, 고용노동부는 작년 12월 13일 주 52시간 이상 일할 수 있는 ‘특별연장근로 인사 사유’를 대폭 확대하는 근로기준법 시행규칙 개정안을 입법예고하였다. ‘1주일을 5일’이라고 주장했던 고용노동부의 비상식적인 행정해석으로 주 68시간이라는 초장시간 노동이 허용되었던 잘못을 바로잡고자 근로기준법이 개정된 지 채 2년도 되지 않은 상황에서, 고용노동부는 다시 한번 자의적인 해석으로 무제한적 장시간 근로를 허용한 것이다.

고용노동부가 입법예고한 ‘근로기준법 시행규칙 일부개정령안’은 근로기준법상 노동시간 규정을 사실상 형해화할 수 있다는 점에서 문제가 심각하다. 현행 근로기준법 시행규칙은 특별연장근로 인가 요건을 자연재해와 재난에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하기 위한 경우로만 엄격하게 제한한다. 하지만 특별연장근로 사유에 ‘시설·설비의 갑작스런 장애·고장 등 돌발적인 상황의 발생으로 이를 수습하기 위하여 긴급한 대처가 필요한 경우’, ‘통상적이지 않은 업무량의 대폭적 증가가 발생하고, 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장이나 손해가 초래되는 경우’와 같이 ‘경영상 사정’에 따라 법정노동시간 한도를 초과할 수 있게끔 확대하였다. 통상적이지 않은 업무량이라는 것이 무엇인지 명확한 기준이 없기 때문에, 업무량 증가가 없더라도 사용자가 낮은 수준의 업무량을 ‘통상적’이라고 주장하며 지속적인 연장근로 승인을 요구할 수 있는 등 사용자의 자의적 판단에 따라 법정노동시간을 무력화하는데 악용될 가능성이 높다.

또한 2018년 2월 근로기준법 개정 시 26개의 특례업종을 5개 업종으로 축소하였음에도 불구하고, 업종 제한 없이 ‘경영상 사유’를 특별연장근로 인가 요건으로 보겠다는 것은 특례업종을 축소한 개정법의 취지에도 반한다. 근로기준법이나 시행령에 위임의 근거가 될 규정이 존재하지 않음에도, 시행규칙에서 특별연장근로 허용 사유를 광범위하게 정하는 것은 위임입법의 한계를 위배한 것으로서 위법하다는 문제가 있다.

한편, 고용노동부의 시행규칙 개정안에는 근로시간 연장 기간을 제한하고, 노동자의 건강권을 보호하는 조치가 규정되어 있지만 실효성이 없어 무력화될 가능성이 높다. 근로시간 연장 기간을 ‘특별한 사정에 대처 등을 하기 위하여 필요한 최소한의 기간’으로 규정하고 있다. 그러나, ‘최소한의 기간’이 어느 정도의 기간을 의미하는지도 명확하지 않다. 사용자로서는 실질적으로 무제한으로 연장 기간을 신청할 수 있고, 노동자는 연장근로가 언제까지 허용될지 예측할 수 없다. 지방고용노동관서의 장이 사용자에게 근로자의 건강권을 보호하기 위한 적절한 조치를 하도록 지도할 수 있도록 하지만, ‘건강권 보호를 위한 적절한 조치’가 무엇인지 알 수 없고, 재량 사항이어서 실효성이 매우 의심스럽다.

이처럼 고용노동부가 입법예고한 근로기준법 시행규칙 개정안은 노동시간을 단축하고자 하는 사회적 흐름에 역행하고, OECD 기준 최고수준에 달하는 장시간 노동을 근절하겠다는 정부의 방향과는 모순된다. 수많은 부작용과 우려에도 불구하고 고용노동부가 근로기준법 시행규칙을 무리해서 개정해서는 안 된다. 경영계의 입장만을 대변하는 근로기준법 시행규칙 개정 시도를 멈추고 장시간 노동·과로사 문제를 해결하기 위해 노동시간 단축의 실효성을 높이고 정착하는데 힘을 모아야 할 것이다. 우리 노동시민사회단체는 고용노동부가 근로기준법 시행규칙 개정안을 즉시 철회할 것을 요구한다!

2020년 1월 20일

민주사회를위한변호사모임 노동위원회, 알바노조, 전국여성노동조합, 참여연대 노동사회위원회,

청년유니온, 한국비정규노동센터

▣ 붙임자료 : 고용노동부의 근로기준법 시행규칙 일부개정안에 대한 의견서

근로기준법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고에 대한 의견서

1. 입법예고 현황

| 입법예고명 | 소관부처 | 주요내용 |
|-----------------------------------|-----------------------|---|
| 근로기준법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 | 고용노동부 (제2019-490호) | 1. 근로시간 연장신청의 특별한 사정을 규정한 기존 사유에 다음 각호 추가(제9조 제1항) ① 재난 또는 사고의 예방 조치가 필요한 경우(제1호) ② 인명의 보호 및 안전의 확보 등을 위한 즉각적인 조치가 필요한 경우(제2호) ③ 돌발적인 상황으로 긴급 대처가 필요한 경우 (제3호) ④ 통상적이지 않은 업무량의 대폭 증가 및 단기간 미처리 시 중대한 지장 초래하는 경우(제4호) ⑤ 소재 부품 개발 등 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 경우(제5호) 2. 근로시간 연장 기간을 최소한의 기간으로 한정, 사용자의 건강권 보호조치 규정(제9조 제4항) |

2. 개정안의 문제점

- 개정안은 연장근로의 특별한 사정을 ‘자연재해와 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른
재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하기 위한 경우’로 엄격하게 제한하던
기존 규정에 연장근로 사유를 대폭 추가하고, 실효성이 없는 근로자 보호조치를 둬. 이는
OECD 국가 중 가장 장시간 노동을 하는 우리 사회의 근로자들을 보호하고 과로사를
해결하기 위해 도입된 주 52시간 근로시간 상한제를 실질적으로 형해화할 수 있음

- 특히 추가된 연장근로 사유들은 그 자체로 의미가 명확하지 않고, 업종을 불문하고 ‘업무량의 대폭 증가’ 등 경영상 필요에 따라 임의로 연장근로를 가능하게 하는 사유가 포함되어 있음. 이는 무제한 연장근로를 방지하기 위하여 근로시간 특례업종을 26개에서 5개로 축소된 근로기준법 제59조 제1항 각호의 취지에도 반함

3. 개정안에 대한 의견

가. 연장근로의 특별한 사유 확대

1) 재난 예방 조치가 필요한 경우(제9조 제1항 제1호) : 반대

○ 개정안은 기존 근로시간 연장 신청의 특별한 사정에 “재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위한 조치가 필요한 경우”라는 문구를 추가함으로써 재난이 ‘예상’된다는 추상적인 사유만으로도 특별연장근로가 허용될 수 있도록 함

2) 인명보호 및 안전 확보 조치 필요한 경우(제9조 제1항 제2호) : 반대

○ 기존 사유에서 자연재해, 재난, 사고에 필요한 경우를 이미 규정하고 있었음. 기존 사유를 확대할 필요성이 의문이고, ‘인명보호’, ‘안전 확보’를 추가할 경우 범위가 지나치게 확대되며 그 내용도 모호함

3) 시설 고장 등 돌발 상황에 긴급 대처 필요한 경우(제9조 제1항 제3호) : 반대

○ ‘시설·설비의 갑작스런 장애·고장’은 사실상 사용자의 사업에 관한 사유, 즉 ‘경영상 사유’에 해당함. 이러한 경영상 사유는 사용자의 일방적인 판단에 따라 얼마든지 임의로 근거를 만들어 주장할 수 있는 사유이고 수시로 연장근로를 요구할 수 있게 될 가능성이 있음

○ 이는 업종을 불문하고 경영상 필요에 따라 연장근로를 인정하게 되어 근로시간 특례업종을 육상운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송 관련 서비스업, 보건업으로 엄격히 제한하고 있는 근로기준법 제59조 제1항 취지에도 반함

4) 통상적이지 않은 업무량 대폭 증가(제9조 제1항 제4호) : 반대

○ 위 3)과 마찬가지로 경영상 사유에 해당함. 사용자가 일방적인 판단에 따라 수시로 연장근로를 신청할 수 있게 됨

○ ‘통상적이지 않은 업무량’의 의미가 명확하지 않고, 자칫 모든 업무량 증가를 포괄하게 될 수 있음. 심지어 업무량 증가가 없더라도 사용자가 낮은 수준의 업무량을 ‘통상적’이라고 주장하며 지속적인 연장근로 승인을 요구할 수 있게 됨

○ 이는 업종을 불문하고 경영상 필요에 따라 연장근로를 인정하게 되어 근로시간 특례업종을 엄격히 제한하고 있는 근로기준법 취지에도 반함

5) 소재·부품과 소재·부품 생산설비의 연구개발 등을 위해 고용노동부장관이 필요하다고 인정한 경우(제9조 제1항 제5호) : 반대

○ ‘고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제의 발전을 위하여 필요하다고 인정하는 경우’라고 규정되어 있어 고용노동부장관에게 지나친 재량이 부여됨. ‘국가경쟁력 강화’, ‘국민경제의 발전’이 무엇을 의미하는지도 명확하지 않음

○ 이는 근로시간 특례업종을 제한하고 있는 근로기준법 취지에 반하여 소재·부품 관련 업종에까지 연장근로가 허용되게 됨

나. 근로시간 연장 기간 최소한으로 한정, 사용자의 건강권 보호조치 규정 : 반대

○ 개정안은 근로시간 연장 기간을 ‘특별한 사정에 대처 등을 하기 위하여 필요한 최소한의 기간’으로 규정하고 있음. 그러나 ‘최소한의 기간’이 어느 정도의 기간을

의미하는지 명확하지 않아 사용자로서는 실질적으로 무제한으로 연장 기간을 신청할 수 있고, 근로자는 연장근로가 언제까지 허용될지 예측할 수 없음

- 개정안은 지방고용노동관서의 장이 사용자에게 근로자의 건강권을 보호하기 위한 적절한 조치를 하도록 지도할 수 있도록 함. 그러나 '건강권 보호를 위한 적절한 조치'가 무엇인지 알 수 없고, 그 규율 대상도 사용자가 아닌 지방고용노동관서로 되어 있으며, 재량 사항으로 되어 있으므로 실효성이 전혀 없음. 뿐만 아니라, 행정청의 지도에 대하여 사용자의 임의적 협력이 요구될 뿐이므로 사실상 무의미한 조항임.

4. 개정안의 검토

- 이상과 같이 고용노동부가 입법예고한 근로기준법 시행규칙 일부개정령안은 과로방지·장시간 노동 해결·근로자의 건강 보호를 위해 주 52시간 근로시간 상한제를 규정하고, 근로시간 제한 규율을 받지 않는 특례업종을 5가지 업종으로 축소한 근로기준법의 취지에 반함. 또한, 근로기준법이나 시행령에 위임의 근거가 될 규정이 존재하지 않음에도 불구하고 시행규칙에서 특별연장근로 허용 사유를 광범위하게 정하는 것은 위임입법의 한계를 위배한 것으로서 위법함. 따라서 위와 같은 개정을 반대함. <끝>