

---

**윤석열 정부의  
「근로시간 제도 개편방안」에 대한  
검토 보고서**

---

2023. 3. 30.

**민주사회를 위한 변호사모임  
노동위원회**

# 윤석열 정부의 「근로시간 제도 개편방안」에 대한 검토 보고서

민변 노동위원회(정책기획부)

## 목 차

0. 요약.....	1
1. 총론.....	3
2. 연장근로시간 관리단위 개편방안에 대하여.....	4
가. 정부 개편방안 개요.....	4
나. 정부 개편방안 비판.....	6
1) 1주당 가능한 연장근로시간의 과도한 확대	
2-①) ‘근로일간 11시간 연속휴식시간 부여’ 보완책 적용의 불충분함	
2-②) ‘4주 평균 64시간 이내 준수’ 보완책 적용의 불충분함	
2-③) ‘연장근로시간 총량 비례적 감축’ 보완책 적용의 불충분함	
3) 집중, 불규칙 노동으로 인한 노동자 건강권 침해	
4) 근로자대표와의 서면합의의 문제점과 현실	
5) 개별 노동자 동의의 문제점과 현실	
6) 경영계의 요구만을 대변하고 정부의 규제 필요성을 외면한 정책	
다. 소결론.....	17
3. 근로시간 선택권 확대를 뒷받침하는 제도 개편방안에 대하여.....	18
가. 정부 개편방안 개요.....	18
나. 정부 개편방안 비판.....	19
1) 부분근로자대표 도입으로 인해 사용자의 의사에 따른 유연근로제 시행의 우려가 있음	
다. 소결론.....	19
4. 근로시간 적용제외 규정 개편방안에 대하여.....	20
가. 정부 개편방안 개요.....	20
나. 정부 개편방안 비판.....	20

- 1) 고소득·전문직인지 여부에 따라 근로시간 규제의 적용을 배제하는 것은 관련 규제의 근본 취지를 침해하는 것임
- 2) 이미 현행 근로기준법이 재량근로자의 근로시간 계산에 관한 특례규정을 두고 있는바, 이를 넘어 근로시간 관련 규정의 적용 자체를 배제할 이유가 없음
- 3) 외국의 관련 제도는 폐해의 시정을 위한 논의가 활발히 이루어지고 있거나, 완충을 위한 제한을 강하게 두고 있는바, 정부 개편방안은 외국 사례로도 정당화될 수 없음
- 4) 현재 화이트칼라 근로자가 차지하는 비중을 고려할 때, 정부 개편방안은 근로기준법이 ‘기본법’ 으로서의 위상을 훼손하는 것임

다. 소결론..... 24

5. 근로시간 저축계좌제 도입 개편방안에 대하여..... 25

가. 정부 개편방안 개요..... 25

나. 정부 개편방안 비판..... 26

- 1) 근로시간 저축계좌제와 실근로시간 단축은 무관함
- 2) 오히려 불규칙적인 노동시간을 양산하여 생활 불균형을 심화시킨다는 비판이 있음
- 3) 근로시간 저축계좌제는 현재 한국의 상황에 맞지 않는 제도임
- 4) 장시간 근로와 불규칙적인 노동시간은 노동자의 건강을 해침
- 5) 실질 임금 감소로 이어질 수 있음

다. 소결론..... 30

6. 근로일, 출·퇴근 시간에 대한 근로자의 선택권 확대 개편방안에 대하여..... 32

가. 정부 개편방안 개요..... 32

나. 개편방안 비판..... 32

- 1) 선택적 근로시간제도 장시간·불규칙·집중노동의 문제를 노정하고 있음
- 2) 정산기간 3개월의 전 업종 확대 등은 근로자의 선택권 확대와는 무관하고 장기간 노동과 건강권 침해 등의 심각한 문제를 야기함
- 3) 근로시간 상한 도입과 노동자의 실질적인 선택권 보장방안 마련 등 현행 근로기준법 상 선택적 근로시간제를 보완하는 것이 필요함

다. 소결론..... 36

7. 탄력적 근로시간제의 실효성 제고 개편방안에 대하여.....	37
가. 정부 개편방안 개요.....	37
나. 정부 개편방안 비판.....	37
1) 노동자의 저녁 약속 잡을 권리 박탈	
2) 허울뿐인 근로자대표와의 서면 합의	
다. 소결론.....	39
8. 결론.....	39

## 0. 요약

- 윤석열 정부는 2023. 3. 6.자로 「근로시간 제도 개편방안」을 발표하며 “근로시간 제도 패러다임의 대전환”을 추진하겠다고 밝힘. 노동자들에게 선택권을 부여하여 유연한 노동시간 제도를 도입하겠다는 명분을 내세우고 있으나, 그 내용을 살펴보면 현행 제도의 연장노동시간 상한의 취지를 무력화하면서 특정기간 내 집중적 장시간 노동을 가능케 하는 것을 골자로 하고 있음.
- 연장노동시간의 관리단위 개편은 결국 특정한 단기간 내에 노동자들에게 휴식 없는 과도한 연장노동을 부과하는 것을 가능케 하는 것이고, 노동자들에게 진정한 선택권을 부여하지 않는 선택적 근로시간제의 제한 없는 확대 역시 장시간 노동에 대한 부담을 노동자들에게 지울 뿐임. 부분적 근로자대표 제도의 도입 등은 이미 형식적으로 운영되고 있어 노동자들의 진정한 의사를 반영하고 있지 못한 근로자대표 제도의 현실을 더욱 악화시킬 우려가 있고, 고소득·전문직 노동자라 하여 인간의 존엄성을 위해 도입된 노동시간 규제의 적용에서 벗어날 이유는 없음. 무엇보다도, 단기간 동안 휴식 없는 장시간 노동이 반복될 경우, 이는 노동자의 건강과 생명에 중대한 영향을 미칠 수 있는 것임.
- 근로기준법상 ‘근로시간’에 대한 규제는 인간의 존엄성을 보장하기 위한 최소한의 노동조건을 설정하고자 하는 것이고, 장시간 노동 및 불규칙한 노동으로부터 노동자를 보호하여 일·생활 양립을 가능케 함으로써 인간다운 생활을 할 수 있는 권리를 보장하고자 하는 것임. 이번 정부의 개편방안은 이러한 노동시간 규제의 취지를 외면하고, 사용자의 필요성만을 반영하여 노동자들을 장시간 노동 및 불규칙한 노동에 노출시키하고자 하는 정책적 방향을 노정하고 있는 것으로서, 근로기준법상 노동시간 정책에 관한 올바른 접근이라고 할 수 없음.

○ 이번 개편방안은 정부가 노동자의 노동시간에 대한 자율적인 선택권을 확대하는 것에 중점을 두기보다 기업 혹은 사업주의 필요에 따라 장시간 집중 노동이 가능하게끔 노동시간 제도를 개편하는 것에 중점을 두고 있음을 보여줌. 정부는 투명한 노동시간 기록 관리가 선택권 확대의 선결 과제라고 이야기하면서도 연장노동 관리 단위 확대는 정부 주도 입법으로, 노동시간 기록 관리 안은 연구 과제로 제시하고 있음. 또한 노동자 건강권 보호의 중요성을 역설하면서도 근로일간 11시간 연속휴식 부여라는 기존의 대책에서 더욱 후퇴한 근로일간 11시간 연속휴식 부여 또는 1주 64시간 상한 준수를 건강권 보호 대책으로 제시함. 나아가 야간근로 건강보호 강화 조치는 실태조사 계획 제시에 머무르고 있고, 감시·단속적 노동자에 대한 노동시간 규정 적용 방안에 대한 구체적 계획은 제시하지 않았음. 심지어 노동자 건강권 보호방안을 언급하면서 정작 고소득·전문직에 대하여는 노동시간 규정을 적용하지 않는 안까지 내놓음. 이처럼 이번 개편방안은 장시간·불규칙·집중 노동을 야기하는 정책은 구체적 이행방안을 제시한 반면 이를 보완한다는 건강권 보호방안 등에 대하여는 별다른 계획조차 제시하지 않고 있다는 점에서도 사용자 편향적인 정책기조를 드러낸 것으로 평가할 수 있음.

## 1. 총론

- 윤석열 정부는, 2022. 7. 15. (노동법, 인사조직, 노동경제, 사회복지, 보건 등 분야별 전문가 12명으로 구성되었다고 하는) ‘미래노동시장연구회’ 논의를 바탕으로 근로시간 등의 개편을 추진하겠다고 밝힘. 2022. 11. 17. 위 연구회는 ‘미래 노동시장을 준비하기 위한 근로시간의 자율적인 선택권 확대 방안(일하는 방식의 다양성에 대응한 근로시간 법제의 현대화)’ 을 주제로, 근로시간 전문가 간담회를 개최하였고, 2022. 12. 12. “공정한 노동시장, 자유롭고 건강한 노동을 위하여” 라는 제목으로 권고문을 발표함(이하 ‘권고문’ ). 그리고 2023. 3. 6. 정부는 “근로시간 제도 패러다임의 대전환” 이라는 부제를 붙여 「근로시간 제도 개편방안」을 발표함(이하 ‘개편방안’ ).
- 정부 개편방안의 내용은 연장근로시간 관리단위의 확대, 3개월 단위의 선택적 근로시간제 전 업종 확대, 탄력적 근로시간제 적용요건 완화, 근로시간 저축계좌제 도입, 일부 근로자들에 대한 근로시간 규제 적용 배제 등의 내용을 포함하고 있는데, 이는 모두 윤석열 정부가 당선 초기부터 정책의 ‘추진방향’ 으로서 언급한 내용과 다르지 않음. 결국 2023. 3. 6. 정부가 발표한 개편방안은, 정부가 일관적으로 추진해온 ‘장시간근로’ 의 정당화 방안을 담고 있을 뿐임.
- 위 권고문은 ‘근로시간 제도가 같은 시간 같은 장소로 출근하고 같은 시간에 퇴근하는 전통적인 공장형 노동과정을 전제로 설계되어 있어, 기술혁신과 디지털 혁명, 일하는 방식과 생활세계의 변화 등에 더 이상 부합하지 않는다’ 고 강변하고 있고 정부의 개편방안 역시 이러한 사고를 답습하고 있으나, 이러한 주장은 근로기준법상 근로시간에 대한 규제가 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다” 라고

정하고 있는 헌법 제32조 제3항의 규정에 따라 마련된 것이라는 점을 외면하고 있는 것이고, 이미 현행 근로기준법이 노동현장의 구체적 실태를 고려하여 유연한 적용을 예정하고 있다는 점을 간과한 것인바, 결과적으로 노동시간의 유연화라는 명목으로 노동자들에게 저임금 장시간 노동을 강요하는 방향에 불과함.

- 이 보고서는, 다음과 같이 정부 개편방안의 주요 내용들을 구체적으로 살펴보고, 근로시간에 대한 규제가 노동자들의 인간의 존엄성을 지키기 위한 근로조건이라는 전제 하에, 개편방안이 제시하고 있는 정책방향에 대해 비판하는 의견을 개진하는 바임.

## 2. 연장근로시간 관리단위 개편방안에 대하여

### 가. 정부 개편방안 개요

- 연장근로시간의 관리단위를 주, 월, 분기, 반기, 연 단위로 개편한다고 함.
- (내용) 구체적으로, 연장근로시간 관리단위를 현행 “1주” 외 “월·분기·반기·연” 단위로 관리할 수 있도록 하여 노사의 선택 재량을 넓히겠다고 함.
- 현재 연장근로를 1주 12시간 한도로 제한하고 있어, 노사가 현장에서 발생하는 다양한 상황(근로자의 학업·육아, 갑작스런 일감 변동 등)에 탄력적으로 대응하는 데 어려움이 있음. 이에 노사가 연장근로 정산기간을 ‘현행 1주’ 단위와 더불어, ‘월, 분기, 반기 및 연’ 으로 설정할 수 있게 하고, 필요에 따라 선택할 수 있도록 함. 이 경우 집중 근로가 필요한

시기 연장근로를 좀 더 사용하고, 근로시간 수요가 적거나 필요 없는 시기에 근로시간을 단축할 수 있도록 함으로써 시장 수요에 대한 탄력성을 높이려는 취지라고 함.

○ 개편방안은 근로자의 건강권에 대한 보호를 강화한다고 하면서, 연장근로시간 관리단위 개편에 대한 보완책으로 세 가지를 제시하고 있음.

- (보완책 ① : 근로일 간 11시간 연속휴식 부여 또는 1주 64시간 상한 준수) 연장근로시간 관리단위를 월 단위 이상으로 할 경우, 근로일 간 11시간 연속휴식을 부여하거나, 이를 적용하지 않을 경우 1주 평균 근로시간을 64시간 상한으로 한정.

- (보완책 ② : 산재 과로인정 기준인 4주 평균 64시간 이내 근로 준수)

- (보완책 ③ : 연장근로시간총량 비례적 감축) 관리단위가 길어짐에 따라 초래될 수 있는 장시간 연속근로의 부담을 줄이기 위해 연장근로시간의 총량을 비례적으로 감축할 것. 분기 단위는 월 단위 대비 90%(140시간), 반기 단위는 월 단위 대비 80%(250시간), 연 단위는 월 단위 대비 70%(440시간) 수준으로 감축.

○ (절차 : 근로자대표와의 서면합의) 연장근로시간 관리단위를 월 단위 이상으로 할 경우, 근로자대표와의 서면합의로 도입하고, 연장근로는 현행과 같이 개별근로자의 동의를 얻어 실시할 것.

○ (요약)

[연장근로 총량관리(안)]

구분	1주(현행)	월(1개월)	분기(3개월)	반기(6개월)	연(1년)
총량	12시간	52시간 감소 없음	140시간 156시간 대비 90%	250시간 312시간 대비 80%	440시간 625시간 대비 70%
도입	×	근로자대표 서면합의			
실시	연장근로 시 당사자간 합의(현행과 동일)				
건강보호	×	근로일 간 11시간 연속휴식 부여 등			

(정부 개편방안, 2023. 3. 6.)

나. 정부 개편방안 비판

1) 1주당 가능한 연장근로시간의 과도한 확대

○ 현행 근로기준법은 법정 근로시간의 한도를 1일 혹은 1주 단위로만 한정하고 있음.<sup>1)</sup> 애초에 법정 근로시간의 한도를 ‘분기 몇 시간’, ‘1년 몇 시간’ 등으로 정하고 있지 않고, 최대 주 단위로만 한정해온 것은, 인간의 노동력은 기계가 아니고 휴식을 통한 재생산이 반드시 필요한 생명활동의 발현이라는 점을 고려한 것임. 정부의 개편방안은 법정 근로시간의 산정단위를 이처럼 명확히 한정하고 있는 취지 자체를 전혀 고려하지 않고 있음.

○ 연장근로시간 정산기간을 주 단위에서 월 단위로 변경하게 되면, 52.12시간<sup>2)</sup>을 (한 달 이내의 특정 주에) 몰아서 사용할 수 있음. 갑자기 수요가

1) 근로기준법 제50조(근로시간)

① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

2) 12시간(1주 연장근로시간 상한) × 4.345주(1달을 주로 환산) = 52.12시간

물려 일손이 필요한 경우, 한 주에 법정노동시간 40시간에 더해 52시간을 더 할 수 있어 (다른 제한이 적용되지 않는다면) 최대 92시간까지 일하는 것이 가능해짐. 7일 중 하루는 유급휴가를 부여해야 하므로 6일 동안 일 을 하게 되면 매일 15.33시간을 일해야 하고, 점심과 저녁을 먹고 일해야 하므로 체류시간이 무려 17.33시간이 됨. 월요일부터 토요일까지 아침 7 시에 출근해서 저녁 12시에 퇴근해야 한다는 의미임.<sup>3)</sup>

## 2-①) ‘근로일간 11시간 연속휴식시간 부여’ 보완책 적용의 불충분함

- 정부가 보완책이라고 제시하고 있는 11시간 연속휴식시간을 부여할 경우, (1주 92시간은 불가능하더라도) 1주 69시간까지 가능함. 근로일 간 11시간 연속휴식을 부여하면, 근로일에 일터에 있는 시간은 최대 13시간이고, 근로기준법상 8시간마다 1시간, 4시간마다 30분 이상의 휴게시간을 준수해야 하므로 하루에 일할 수 있는 근로시간은 최대 11시간 30분임. 근로 기준법에 의하면 일주일에 하루 이상 유급휴가를 보장해야 하므로 1주일 간 가능한 총 근로시간은 69시간(= 11.5시간 × 6일)됨. 그러나 이에 의하더라도 1주 최대 52시간까지의 근로시간 상한이 69시간으로 늘어나게 된 것임. 만약 (주휴일 근무에 대해서 연장근로수당을 지급하면서) 주휴일마저 부여하지 않을 경우,<sup>4)</sup> 주휴일 11.5시간까지 더해져 1주당 80.5시간까지 연장근로가 가능해짐.

- 나아가 위와 같은 1주일 69시간의 근무는 6일(월~토) 동안의 근무를 전제로 하는 것인데, 그 6일 중 첫 근무일(월요일)의 하루 전날(일요일)은 주휴일이어서 근로를 하지 않았을 것이므로 월요일의 경우 (근무 종료 시각을 그대로 둔 채로) 근무 시작 시각만을 앞으로 당겨도 ‘근로일간(토요

3) 정홍준(서울과기대 경영학과 교수), 노동시장 유연화의 문제점과 새 정부의 할 일, 노동시간 유연화 정책 대응 토론회 자료집(연도 표시, 이하 동일) 중

4) 실제로 주휴일에 휴식을 보장받지 못하고 주 7일을 근무하는 경우가 노동현장에서는 비일비재함.

일과 월요일 사이) 11시간 연속휴식’ 요건이 충족됨. 따라서 월요일 근무 시작 시점을 앞당겨서 (일요일 24:00 이후의 야간근로로서) 10시간(11시간 중 휴게시간 1시간을 제외한 시간)의 근로를 추가로 부가할 수 있음. 이 경우 1주 최대 79시간까지 근로가 가능해짐.<sup>5)</sup> 그리고 특정 정산기간의 마지막 주기와 다음 정산기간의 첫 주기에 이 1주 79시간 근로를 배치하는 것, 예컨대 7월의 마지막 주와 8월의 첫 주에 1주 79시간 근로를 배치하는 것도 (7월과 8월의 각 평균이 제한 범위 내라면) 가능해지는 것인바, 극심한 연속 장시간근로를 합법화하겠다는 것이어서 매우 위험함.

- 연장근로시간 관리단위가 월 단위만이 아니라, 분기(3개월), 반기(6개월), 연(1년) 단위로 확대되었으므로, (단위기간 첫 근무일 앞 쪽에 10시간의 근로를 추가하지 않더라도) 특정 주의 근로시간이 기존 최대 52시간에서 최대 69시간으로 늘어난 것은 명백하고, 이것이 현행의 1주 52시간 상한제를 무력화시키는 것은 마찬가지임.
- 노동법 학자들은 ‘최소휴식시간제’ 도입에 대체로 찬성하는 입장임. 독일, 프랑스 등에는 명문화되어 있고<sup>6)</sup>, 우리 현행 근로기준법에는 3개월 초과 탄력적 근로시간제(법 제51조의2 제2항) 및 1개월 초과 선택적 근로시간제(법 제52조 제2항 제1호), 특례업종(법 제59조 제2항) 등에만 명문화. 최소휴식시간제도의 전면적 도입 필요 의견. 이 때 최소휴식시간은 24시간 중 11시간 최소휴식시간이 확보되어야 하는 것으로 제도화되어야

5) 다음과 같이, 1주일에 총 79시간의 근로 편성 가능. (화요일~토요일은 ‘8시간 근로 - 1시간 휴게 - 3.5시간 근로 - 0.5시간 휴게’를 전제로 하는 것으로서, 사용자가 ‘8시간 근로 - 1시간 휴게 - 4시간 근로 - 0.5시간 휴게’를 택할 경우 1일당 0.5시간씩 총근로시간이 소폭 상승할 수도 있음.

월 00:00~24:00(근로시간 21.5h, 휴게시간 2.5h) - 11h 휴식

화 11:00~24:00(근로시간 11.5h, 휴게시간 1.5h) - 11h 휴식

수 11:00~24:00(근로시간 11.5h, 휴게시간 1.5h) - 11h 휴식

목 11:00~24:00(근로시간 11.5h, 휴게시간 1.5h) - 11h 휴식

금 11:00~24:00(근로시간 11.5h, 휴게시간 1.5h) - 11h 휴식

토 11:00~24:00(근로시간 11.5h, 휴게시간 1.5h)

6) EU 지침에 의한 유럽 등 외국의 제도는 1일 24시간당 최저 11시간의 연속적 휴식시간제를 운영하여 사실상 1일 노동시간 상한이 13시간이고, 그 외에 추가적으로 1일 노동시간 상한을 규정하기도 함.

함.

- 한국의 특례유지업종의 연속휴식제도는 ‘근로종료일’을 기점으로 하도록 법 문구가 되어 있음.<sup>7)</sup> 노동부 행정해석에 따르면, 11시간 연속휴식은 ‘근로일 종료 후 다음 근로일의 소정근로 개시 전’ (이하 ‘근로일 간’이라고 함)까지 사이에 부여하고, 여기서 ‘근로일 간’이란 특정 근로일의 근로가 종료된 때부터 다음 근로일의 소정근로의무를 이행하기 위해 근로를 시작할 때까지의 사이를 말하고, 처음 시작한 근로일의 근로가 다음 날로 이어지더라도 연속하여 이루어진 근로는 해당 근로가 종료될 때까지는 전일의 근로에 해당함.<sup>8)</sup>
  
- 즉, 1일 연장근로시간 상한이 없는 상태에서 11시간 연속휴식시간 제도가 도입되더라도, 24:00를 넘겨 역수상 이틀 연속 진행되는 근무의 종료일을 전일(前日) 근무의 종료일로 해석하므로, (근무 종료일 이후 11시간 연속 휴식을 부여하는지 여부와 상관없이) ‘근무일’ 내에서는 연속해서 20시간이 넘는 노동이 진행되는 것도 가능함.<sup>9)10)</sup>
  
- 1일 노동시간 상한 없이 도입되기 때문에 심야에 작업종료를 하는 경우, 교통수단 문제 등으로 사실상 퇴근하지 못하고 연속 근무를 하게 된다면, 노동시간 기록상으로는 휴식을 부여한 것으로 되어 있으나, 사실상 이동차량에서 쪽잠을 자거나, 잠시 집에 들러 1~2시간 쪽잠을 자고 출근해야 하는 상황이 발생할 가능성이 큼.<sup>11)</sup>

7) 최명선 민주노총 노동안전보건실장, 윤석열 정부의 노동시간 정책의 문제점-건강권을 중심으로, 노동시간 유연화 정책 대응 토론회 자료집 중.

8) 정기호 민주노총법률원 원장, 미래노동시장연구회 권고안의 노동법적 쟁점 검토, 미래노동시장연구회 권고안의 문제점과 대응 방안 토론회 자료집 중.

9) 최명선 민주노총 노동안전보건실장, 윤석열 정부의 노동시간 정책의 문제점-건강권을 중심으로, 노동시간 유연화 정책 대응 토론회 자료집 중.

10) 현행 제도에 따르면 (1주 가능 연장근로시간의 상한인) 12시간을 한 ‘근무일’에 몰아넣더라도 기본근로시간 8시간에 더해져 최대 20시간까지만 근로가 가능한데, 정부 개편방안에 따르면 이마저 초과할 수 있는 것임.

11) 최명선 민주노총 노동안전보건실장, 윤석열 정부의 노동시간 정책의 문제점-건강권을 중심으로, 노동시간 유연화 정책 대응 토론회 자료집 중.

- 정부의 개편방안에 따르면, ‘근로일 간 11시간 연속휴식 보장’ 또는 ‘1주 64시간 상한 준수’를 보완책으로 제시하고 있는바, 그 자체로도 충분하지 않은 ‘근로일 간 11시간 연속휴식 보장’마저도 필수적으로 적용되지 않게끔 근로자의 휴식권 보장 정도를 약화하고 있음. 근로일 간 11시간 연속휴식이 보장되지 않는다면, (1주 64시간 상한이 준수된다 하더라도) 선택근로제와 결합되어 하루 24시간 중 20시간 근로를 3일 연속으로 하는 것도 가능해질 수 있음.

## 2-②) ‘4주 평균 64시간 이내 준수’ 보완책 적용의 불충분함

- 「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계질환의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」(고용노동부고시 제2022-40호)에 따르면, “발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다”고 평가되는 것에 그치는 것이 아니라, “발병 전 12주 동안 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우에는 업무시간이 길어질수록 업무와 질병과의 관련성이 증가” 하는 것으로 평가됨.
- 정부가 제시하고 있는 위 보완책(‘4주 평균 64시간 이내 준수’)을 다른 보완책(‘근로일 간 11시간 연속휴식시간 부여’)과 함께 적용하더라도, 연장근로 산정 단위를 분기(3개월)로 할 경우<sup>12)</sup> ‘69시간(29시간) - 59시간(19시간) - 69시간(29시간) - 59시간(19시간) - 69시간(29시간) - 55시간(15시간)’<sup>13)</sup>의 근로시간 편성이 가능하고, 연장근로 산정단위를 반기(6개월) 혹은 연(1년)으로 할 경우 ‘69시간(29시간) - 59시간(19시간) - 69시간(29시간) - 59시간(19시간)’의 사이클이 반복될 수 있음.<sup>14)</sup>

12) 이하 이 항목에서 ‘총근로시간(연장근로시간)’으로 표시.

13) 분기(3개월) 총 연장근로 140시간 준수하면서 특정 4주 평균 64시간 이내 준수.

- 결국 이 보완책(‘4주 평균 64시간 이내 준수’)은 ‘업무와 질병과의 관련성이 강하다’고 평가되는 지점 직전까지 근로시간을 연장할 수 있도록 하겠다는 것이고, ‘업무와 질병과의 관련성이 증가’하는 것에 대해서는 아랑곳하지 않겠다는 것인바, 결국 근로자의 건강을 희생시키면서까지 장시간근로에 대한 사용자의 필요를 충족시키겠다는 것에 불과함.
- 나아가 ILO와 WHO는 64시간보다도 9시간이나 적은 ‘55시간 이상 근무’를 장시간 노동으로 규정하고 주 55시간 이상 근무하는 것은 심각한 건강상의 위험이라고 경고하고 있는바,<sup>15)</sup> 정부가 보완책으로 내세우고 있는 ‘4주 평균 64시간 이내 준수’는 국제표준 상 건강상의 위험 유발 기준을 한참 넘어서는 장시간근로를 용인하겠다는 것이어서 매우 부당함.

### 2-③) ‘연장근로시간 총량 비례적 감축’ 보완책 적용의 불충분함

- 연장근로총량제는 형식적으로는 반기·분기·연 단위로 갈수록 총량을 줄이는 방식으로 구색을 맞췄지만, 실제 시행 가능성이 많은 월 단위 기준은 총량을 그대로 유지함.
- 설사 비례적 감축을 한다 하더라도, 특정 정산기간의 마지막 주기와 다음 정산기간의 첫 주기에 연속하여 장시간근로를 부과하는 것이 가능하므로, 실질적으로 비례적 감축은 근로시간 감축에 아무런 효과가 없음.

14) 반기(6개월( 총 연장근로 250시간 혹은 연(1년) 총 연장근로 440시간 준수하는 범위 내에서 특정 4주 평균 64시간 이내 준수.

15) 「Environment International」에 ' Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000-2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury'

세이프티퍼스트닷뉴스(<https://www.safety1st.news>)

<https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

- 예컨대, 1년간 총 440시간[624시간(1주 12시간 × 52주)의 70%]의 연장근로가 가능하다고 볼 경우, 주휴일 제외하고 ‘근로일 간 11시간 연속휴식 시간’ 이 부여된다 하더라도, 1주일 69시간의 근로(1주일 29시간의 연장근로)를 15주 연속으로 할 수 있게 될 뿐임(29시간 × 15주 = 435시간. 다른 보완책( ‘4주 평균 64시간 이내’ )까지 함께 적용된다 하더라도 1주일 64시간의 근로(1주일 24시간의 연장근로)를 18주 연속으로 할 수 있게 됨(24시간 × 18주 = 432시간).<sup>16)</sup>
- 결국 정부의 개편방안은 연속된 장시간근로를 명목상의 제한만 둔 상태로 계속해서 가능하게 하겠다는 것에 불과함.

### 3) 집중, 불규칙 노동으로 인한 노동자 건강권 침해

#### ○ 집중(압축)노동과 불규칙 노동의 문제

고용노동부는 2022. 12. 16.자 경향신문 보도에 대한 반박자료에서, 한 달 기준으로 (연장근로시간 29시간을 포함하여) 주 69시간 일할 수 있는 주는 1주에 불과하다고 반박함. 월 연장근로 한도 52시간 내에서는 같은 달 내 다른 주는 최대 23시간만 연장근로 가능하고, 다른 주는 아예 연장근로 불가능하다는 것임.<sup>17)</sup> 고용노동부의 반박취지는 매주 69시간까지 근로 가능한 것이 아니라는 것으로 이해되지만, 동시에 이는 특정 주는 6일 동안 총 69시간 노동시간이 집중됨을 인정한 것임. 나아가 특정 정산기간(월)의 마지막 한 주와 그 다음 정산기간(월)의 첫 한 주에 이 가능한 연장근로시간을 몰아 쓰게 될 경우에는, 결국 12일(일요일 제외하더라도 2주 연속 월~토)동안 연속하여 매일 11시간 30분 근로가 가능해질 수도 있

16) ‘월요일부터 금요일까지 09:00~21:00 근무 + 토요일 09:00~19:00 근무’를 18주 연속으로 할 수 있게 되는 것.

17) 2022. 12. 16. 경향신문 정부 주 69시간 노동 허용, 모든 산업이 ‘판교의 등대’될 것 이라는 보도 내용에 대한 반박.

음.

분기 단위로 확대하면 연장근로시간 총량 제한을 받아 총 근로시간이 140시간이고 11시간 연속휴식시간제가 도입된다 하더라도 매일 11시간 30분까지 연속하여 일할 수 있는 기간은 40일(주휴일 하루가 부여된다고 하더라도 ‘월~토’ 6.6주)로 늘어남(3개월 총 연장근로시간 140시간 ÷ 1일 연장근로시간 3.5시간 = 40일). 반기, 연 단위로 하면 이 기간은 더 늘어남. 동시에 이것은 노동시간이 불규칙하게 됨을 의미함.

### ○ 심야노동의 심각성과 노동자 건강권 침해

1일 10시간 이상의 장시간 노동의 위험성에 대한 조사보고에 의하면, 하루 8시간 이상 일하는 경우 8시간 근무하는 사람보다 사고 위험이 50% 정도 높음. 하루 12시간 이상 초장시간으로 일하는 경우에는 사고 위험이 2배 이상 증가함. 8시간 초과 근무는 피로 관련 실수, 사고 위험이 1.3~1.98배 증가함. 12시간 초과 근무는 8시간 이내 근무에 비해 사고 발생 위험이 1.37~3.29배 증가함. 10시간 노동이 주 2회 계속되면 우울 또는 불안장애가 2.7배 증가. 1일 11시간 이상 노동이 8시간 노동보다 심근경색이 3배 이상 증가, 당뇨병은 4배 이상 증가.<sup>18)</sup> 노동시간이 1일 11시간 이상이 되면 심근경색 위험이 2.9배가 증가하고, 주 60시간 이상이 되면 심근경색 위험이 2배 증가하며, 국제 암 연구소는 ‘야근’을 2급 발암물질로 규정하고 있음.

「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」(고용노동부고시 제2022-40호)에서도 뇌혈관 질병 또는 심장 질병과의 연관성을 파악하는 기준을 제시하면서, 오후 10시부

18) 최명선 민주노총 노동안전보건실장, 윤석열 정부의 노동시간 정책의 문제점-건강권을 중심으로, 노동시간 유연화 정책 대응 토론회 자료집 중.

터 익일 6시 사이의 ‘야간근무’의 경우에는 주간근무의 30%를 가산하여 판단하도록 하고 있음. 정부 개편방안에 따른 연장근로의 집중배치는 야근을 필연적으로 수반하게 되는데, 정부는 이에 대해 특별건강검진 등과 같은, 근로시간 제한 자체로서는 실효성이 전혀 없는 방안만을 제시하고 있을 뿐임.

따라서 연장근로시간 관리단위 확대에 의한 노동시간 연장과 집중, 불규칙한 노동시간 및 야근의 일상화 등은 노동자의 건강권을 심각하게 침해함.

#### 4) 근로자대표와의 서면합의의 문제점과 현실

- 근로자대표는 ‘사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표자는 자’를 말함.<sup>19)</sup>
- 그러나 현행법에는 근로자대표의 선출방법, 지위와 권한, 임기 등에 관한 규정이 없어 과반수 노조가 없는 사업장에서는 사용자가 입맛에 맞는 사람을 근로자대표로 선정하는 경우가 많기 때문에 근로자대표제도 개선 없이는 과반수 노조가 없는 사업장에서 탄력적 근로시간제 등 유연근무제가 쉽게 도입될 수 있고, 노동자의 과로와 임금저하 방지 조항도 무력화될 수 있음.<sup>20)</sup>
- 정부는 개편방안에서 근로자대표 선출 방식을 제시하고 있기는 하나, 선출 이후 근로자대표의 배임적 대표권한 행사에 대한 근로자들의 통제 방

19) 고용노동부, 근로시간 제도의 이해, 19쪽, 2021. 8.

20) 김은정 참여연대 협동사무처장, 과로사회 강제하는 윤석열 정부 노동시간 유연화 정책 문제점, 노동시간 유연화 정책 대응 토론회 자료집 중.

안에 대해서는 여전히 침묵하고 있음. 이러한 상황에서 근로자대표와의 합의, 심지어 협의를 통해 장시간근로를 부과할 수 있다고 한다면, 근로자대표제는 사실상 사용자의 장시간근로 부과 시도에 대한 절차적 면죄부로서 기능할 수밖에 없을 것임.

## 5) 개별 노동자 동의의 문제점과 현실

- 정부 개편방안은 노사가 자율과 선택을 통하여 근로시간을 단축할 것을 주장하고, 연장근로시간 관리기간을 개편(연장근로시간 총량관리)하여 시행할 때에도 개별노동자의 동의를 요건으로 한다고 하지만, 현실은 각 개별노동자의 동의가 자발적일 수 있는지, 사용자의 근로시간 연장 요청을 거부할 수 있을지 의문임.
- 노동조합조차 결성하기 힘들고 사용자의 재량에 의해서 노동시간이 강제될 것이 뻔한 상황에서, 중소기업·비정규직 노동자에게 ‘자율’, ‘선택’이란 말 자체가 허황된 것임.<sup>21)</sup>
- 개별노동자에게 ‘연장근로 거부권’을 확실히 보장하지 않는 한 “사장이 야근시킬 자유”만 강화될 것이라는 비판. 지금도 1주 12시간 한도로 연장근로를 시킬 때 근로기준법에 따라 ‘당사자 간 합의’가 필요함. 그러나 근로계약이나 취업규칙 등에 연장근로에 동의한다는 내용이 포함돼 있다면, 회사는 연장근로를 시킬 때마다 노동자에게 동의를 구하지 않아도 됨. 지난 1995년 대법원은 “개별 근로자와의 연장 근로 합의는 연장근로를 할 때마다 그때그때 할 필요는 없고 근로계약 등으로 미리 약정하는 것도 가능하다”고 판결함.<sup>22)</sup> 개별 노동자에게 명시적인 ‘연장근로 거부권’이 보장되지 않는 한, 근로기준법 ‘연장근로 관리단위 개

21) 2022. 12. 22. 민주노총 논평, 미래노동시장연구회 권고문에 대한 민주노총 입장 중

22) 대법원 1995. 2. 10. 선고 94다19228 판결.

편' 이 시행된 사업장의 노동자는 입사할 때 작성한 근로계약서를 근거로 1주에는 많게는 69시간(주 6일 근무 기준) 연장근로를 해야 하는 상황이 될 수 있음.<sup>23)</sup>

## 6) 경영계의 요구만을 대변하고 정부의 규제 필요성을 외면한 정책

- 미래노동시장연구회는 권고문 서문에서, 1953년 만들어진 근로기준법이 70년간 유지되고 있고, 노사관계는 대립과 갈등의 '87년 체제' 를 벗어나지 못한다고 진단함. 구체적으로 노동시장 이중구조, 인구구조의 변화와 저성장이 초래하는 노동시장의 활력감소, 기술혁명과 경제구조 변화 등으로 기존 근기법에서 규정한 근로시간 제도와 임금체계 개혁을 우선 과제로 선정하였고 정부 개편방안 역시 이러한 문제의식을 답습함. 그러나 이는 근로기준법의 근로시간 '규제' 의 취지를 완전히 잘못 해석하는 것임.
- 주지하다시피 노동법의 역사는 노동시간 단축의 역사임. ILO도 1919년 첫 번째 협약으로 '근로시간 단축에 관한 협약' 을 마련하였고, 1935년 47호 협약(주 40시간 협약), 1962년 116호 권고(근로시간 단축에 관한 권고)로 1주 40시간 근로제를 '달성해야 할 사회적 기준' 이라고 선언하면서 생활수준의 저하 없는 근로시간 단축을 선언하여 옴. 그 밖에 ILO는 근로시간과 관련한 22개 협약을 만들었고, 그 중 15개 협약은 여전히 유효함.
- 우리나라도 1953년 근로기준법을 제정하면서 ILO 1호 협약을 받아들여 제50조(근로시간)에 '1일 8시간 근로제' 를 도입하였고, 그 이유는 근로시간 결정을 단순히 사용자와 근로자의 합의에 맡겨두는 경우 사용자와 근로자간 힘의 불균형이나 가산임금을 얻고자 하는 경제적 유인 등으로

23) 2022. 12. 23.자 한겨레 기사, "연장근로 단위 변경이 '자율성 확대'... "사장님이 야근시킬 자유"

장시간 근로가 많아져 근로자의 신체와 건강에 악영향을 미친다는 점, 근로자에게 피로가 축적되면서 재해가 빈발하고 근로 능률을 저하시킨다는 점, 근로자가 사회적·문화적 생활을 영위할 여유와 활력을 박탈당한다는 점을 들었음.

- 이처럼 ‘노동시간의 단축’은 노동자가 인간다운 삶을 살기 위한 근현대사회의 일관된 발전방향이자 정책목표이며, 그에 반하는 ‘노동시간 규제 완화’는 시대에 역행하는 발상임.<sup>24)</sup> 정부가 ‘기업의 자유’를 내세워 근로시간 규제를 완화하는 것은 정부의 의무인 노동권 보호를 방기하는 것이고, 미래노동시장연구회의 권고문은 경영계의 이해만을 대변하고 정부의 규제 필요성을 외면하는 것임.

#### 다. 소결론

- 이미 OECD에서 근로시간이 가장 긴 한국의 상황에서 근로시간을 ‘유연화’ 하겠다는 것은 장시간 근로를 더욱 일반화하겠다는 것인데, 이는 필연적으로 노동자의 건강권을 침해하는 것임. 나아가 현장에서 근로자대표의 서면합의와 개별근로자의 동의권이 제대로 보장되기 어려운 구조에서 사용자의 필요에 의해 일방적으로 결정될 가능성이 큼.
- 2018년 개정 근로기준법의 소위 ‘1주 52시간제’의 취지는 1주 52시간 “상한제”로서 우리 근로기준법의 원칙은 법정근로시간 1주 40시간이고 예외적으로 이를 연장하여 근로시킬 수 있는 한도를 1주 12시간 더하여 1주 52시간으로 정한 것으로 1주 52시간제는 이미 유연화된 근로시간제임. 그러나 “1주 52시간제”라는 말이 통용되고 굳어짐으로써 마치 1주 52시간이 법정근로시간인 것처럼 오해되고 있음. 이에 더하여 현행 근로

24) 이상 전다운 변호사, 노동시간 유연화 정책 대응 토론회 토론문 중.

기준법은 1주 ‘평균’ 52시간인 유연근로제(탄력근로제, 선택근로제), 간주근로제, 재량근로제)와 1주 52시간을 ‘초과’ 할 수 있는 예외 제도(특별연장근로와 특례업종)가 이미 상당한 정도로 존재함.

- 그러나 ‘연장근로시간 관리기간 개편’은 이미 유연화되어 있는 근로시간을 더욱 유연화하는 제도로, 1주 52시간으로 근로시간을 제한한 근로기준법 도입취지에 반함. 저출생 문제, 일과 삶의 균형, 과로사 등 산업재해 등의 문제를 해결하기 위해서라도 한국사회의 노동시간이 더 줄어야 함에도 불구하고 오히려 거꾸로 가고 있는 것임.

### 3. 근로시간 선택권 확대를 뒷받침하는 제도 개편방안에 대하여

#### 가. 정부 개편방안 개요

- 우리 근로기준법은 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 등 유연근로제 도입 시 ‘근로자대표’와의 합의에 의하도록 하는 규정들을 두고 있는데, 이와 관련하여 연구회는 ‘사업 또는 사업장 내 특정 직종, 직군에 적용되는 근로시간제(연장근로 관리단위 변경, 유연근로시간제 등) 도입 시 단위, 주체, 절차 등에 있어서 해당 근로자의 의견이 충분히 반영될 수 있도록 법제의 개선을 모색할 것’을 권고하였음.
- 정부 개편방안은 근로형태 등 차이가 있는 특정 직종·직군 등에만 적용되는 근로조건의 경우 해당 근로자의 의사 반영 절차를 마련하겠다고 하면서, 부분 근로자에만 적용되는 사항에 대해 근로자대표는 정당한 이유가 없는 한 그 의사에 반해서는 안 된다는 원칙을 규정하겠다고 함. 나아가 부분 근로자와 근로자대표간 협의절차를 두고, 이의가 있을 경우 노동

위원회의 판단을 거쳐 부분근로자대표가 사용자와 직접협의할 수 있도록 규정하겠다고 함.

#### 나. 정부 개편방안 비판

1) 부분근로자대표 도입으로 인해 사용자의 의사에 따른 유연근로제 시행의 우려가 있음.

○ 정부는 부분근로자대표제 도입을 제안하고 있으나, 부분근로자대표제를 도입하면 이미 조직된 노동조합의 단결력과 대표성이 약화되고, 직군 간 노동격차가 확대되어 갈등이 발생할 우려도 있음. 또한 사용자에 의해 임의로 해당 직군의 근로자대표가 선정되어 의사결정 과정에서 사용자의 지배·개입이 발생할 수 있고, 편법적으로 유연근로제도가 도입될 우려가 있음.

○ 따라서 부분근로자대표제 시행에 앞서 근로자대표제도 자체를 보완하여 이를 실질화해야 할 것이고, 특히 근로자대표가 사용자에 대한 합의 권한을 배임적으로 행사할 수 없도록 선출 이후에도 민주적으로 통제할 수 있는 방안을 마련해야 할 것임.<sup>25)</sup>

#### 다. 소결론

○ 부분근로자대표와 합의만으로 유연근로제 도입을 가능하게 한다면 결국 사용자의 의사에 따라 유연근로제가 도입될 가능성이 커지게 되므로 정부의 개편방안은 부당하다 할 것임.

---

25) 정부의 법률개정안은 근로자대표의 선출 절차에 대한 원칙만 추상적으로 정하고 있을 뿐이어서, 선출 이후의 민주적 통제에 대한 방안은 전혀 제시하지 않고 있는 상황임.

- 부분근로자대표제도 도입은 노동조합의 조직력을 약화시킬 우려가 있는 것으로 근로시간 선택권 확대를 뒷받침하는 제도 정비 방안으로는 적절하지 않음.

#### 4. 근로시간 적용제외 규정 개편방안에 대하여

##### 가. 정부 개편방안 개요

- 근로기준법 제63조는 ‘이 장(제4장 근로시간과 휴식)과 제5장(여성과 소년)에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정’이 적용되지 않는 근로자의 범위를 열거하고 있고, 여기에는 ‘토지의 경작·개간, 식물의 식재·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 산업’ (제1호), ‘동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업’ (제2호), ‘감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람’ (제3호), ‘대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자’ (제4호)가 포함됨. 제4호의 위임에 따른 근로기준법 시행령 제34조는 ‘사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무’를 근로시간 적용제외 대상으로 정하고 있음.
- 권고문은 ‘근로시간의 재량성이 광범위하게 인정되는 고소득 전문직에 대하여 근로시간, 휴게·휴일에 관한 규정의 적용 제외 방안을 검토’할 것을 권고하고 있고, 정부 개편방안은 근로시간 적용 사각지대를 해소한다고 하면서 ‘고소득·전문직은 예외를 인정’하는 방향으로 검토하겠다고 밝힘.

##### 나. 정부 개편방안 비판

1) 고소득·전문직인지 여부에 따라 근로시간 규제의 적용을 배제하는 것은 관련 규제의 근본 취지를 침해하는 것임.

○ 근로기준법 제53조에 의해 적용이 제외되는 규정에는 1주 간 근로시간 제한(제50조), 연장 근로의 제한(제53조), 휴게(제54조), 휴일(제55조), 연장·야간 및 휴일 근로에 대한 가산임금(제56조), 연차 유급휴가(제60조) 등이 포함됨.

○ 헌법 제32조 제3항<sup>26)</sup>이 기본권으로서 보장하고 있는 ‘근로의 권리’ 중에는 ‘일할 환경에 관한 권리’가 포함되어 있고, 이는 ‘인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위해 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리’를 그 내용으로 하는바,<sup>27)</sup> 위와 같은 근로시간 규정은 인간의 존엄성을 보장하기 위해 설정된 최소한의 근로기준임.

○ 근로기준법의 목적은 ‘헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키는 것’ 인바,<sup>28)</sup> 위와 같이 근로기준법에 의해 근로시간에 관한 최소한의 규제 및 휴게·휴일의 보장 등이 도입된 것은, 소득의 다소(多少) 및 직무의 전문성 여부와 무관하게 종속적 근로자에게 인간으로서의 존엄성을 보장해 주기 위한 것임.

○ 따라서 정부의 개편방안과 같이 고소득 전문직에 대하여 근로시간 및 휴게·휴일 등의 규정의 적용을 배제하는 것은, 근로기준법의 관련 규정이 보편적 인권에 기반을 둔 것이라는 점을 망각한 것으로서, 매우 부당함.

26) 헌법 제32조 ③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

27) 헌법재판소 2007. 8. 30. 선고 2004헌마670 결정 참조.

28) 근로기준법 제1조(목적) 이 법은 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한다.

2) 이미 현행 근로기준법이 재량근로자의 근로시간 계산에 관한 특례규정을 두고 있는바, 이를 넘어 근로시간 관련 규정의 적용 자체를 배제할 이유가 없음.

○ 정부는 ‘근로시간의 재량성이 광범위하게 인정’ 된다는 점을 근로시간, 휴게·휴일에 관한 규정의 적용을 제외할 수 있는 근거로 삼고 있음.

○ 그러나 현행 근로기준법령은 이미 근로의 재량성이 광범위하게 인정되는 직종에 대해 근로시간의 계산에 관한 특례규정을 둬으로써 ‘전문직’ 업무에 대하여 근로자대표가 사용자와 합의한 시간을 근로시간으로 간주하도록 정하고 있는바,<sup>29)</sup> 근로시간의 재량성이 광범위하게 인정되는 직종에 근무하는 근로자들의 특수성은 이미 현행법에 반영되어 있음.

○ 이와 같이 근로시간의 계산에 관한 특례규정이 마련되어 이를 토대로 근로시간에 관한 규제 및 휴게·휴일에 관한 규정의 적용을 유연하게 할 수 있는 상황에서, 관련 규정의 적용 배제 자체를 추진한다는 것은 이들

29) 근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례) ③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

1. 대상 업무
2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용
3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용

근로기준법 시행령 제31조(재량근로의 대상업무) 법 제58조제3항 전단에서 “대통령령으로 정하는 업무”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 말한다.<개정 2010. 7. 12.>

1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
5. 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무

재량근로의 대상 업무(고용노동부 고시) 「근로기준법 시행령」 제31조제6에서 ‘그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무’란 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자자산 운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무를 말한다.

에게 아무런 규제 없이 과도한 근로를 시킬 수 있도록 한다는 것에 다름 아닌바, 정부가 내세우고 있는 위와 같은 근거는 설득력이 전혀 없는 명분에 불과함.

3) **외국의 관련 제도는 폐해의 시정을 위한 논의가 활발히 이루어지고 있거나, 완충을 위한 제한을 강하게 두고 있는바, 정부 개편방안은 외국 사례로도 정당화될 수 없음.**

○ 미국은 관리직·운영직·전문직·컴퓨터관련직·외근영업직 근로자가 직무요건을 갖추고, 일정 수준 이상의 임금을 받을 경우 초과근로수당 및 최저임금 적용을 제외하는 이른바 ‘White Collar Exemption’ 제도를 도입하여 시행 중에 있으나, 오마바 행정부가 2016년 사무직 초과근무수당 지급 제외 기준을 주당 455달러(561,470원)에서 주당 913달러(1,125,729원)으로 대폭 인상하고자 시도하기도 하였고, 트럼프 대통령 집권 뒤 2020. 1. 1.부터 주당 684달러(844,056원)으로 상향되었으며, 바이든 행정부도 상향 수정을 추진하고 있는 등,<sup>30)</sup> 과도한 장시간 근로가 광범위해짐에 따른 폐해를 시정하기 위해 정책적 논의가 이루어지고 있음.

○ 일본은 금융상품 개발, 애널리스트 등 고도의 전문지식이 필요한 업무 종사자에게 근로시간의 자율성을 보장하는 ‘탈(脫)시간급제’ (고도 프로페셔널 제도)를 도입하였는데, 개별 사업장에서 이 제도를 이용하기 위해서는 대상 근로자의 동의가 전제되어야 하고 연간 104일 이상으로 4주에 4일 이상의 휴일을 제공하거나 회사에 있는 시간의 상한을 설정하는 등 근로자의 건강 확보 조치도 선행되어야 하는바,<sup>31)</sup> 이는 연구회가 권고하

30) 매일노동뉴스, 2022. 4. 12.자 기사 <‘화이트칼라 이그젠텐’ 무덤서 깨어난 까닭은 - 초과근무수당 아껴 저소득자 줄까? 수혜는 기업이 ... 고소득자·플랫폼 노동자 편 갈라 갈등 유발 우려>  
<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=208344>

31) 머니투데이 2022. 12. 4.자 기사 <"연봉 10만달러 넘으면 근로시간 제약 없어" 미국의 혁신 비결>  
<https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2022120211282680023>

는 근로시간 규제의 철폐라기보다는 (이미 국내의 현행 근로기준법이 도입하고 있는) 근로시간 계산 특례규정에 해당하는 것이고, 근로자의 건강권에 대한 배려가 포함된 제도로서 이에 대한 고려가 전혀 없이 사용자에 대한 규제만 철폐하자고 하는 정부 개편방안과는 차원이 다른 것임.

- 이처럼 관련 제도를 도입했다고 하는 외국의 사례들도, 정부 개편방안처럼 아무런 대책 없이 고소득 전문직에 대해 근로시간 관련 규제 자체를 포괄적으로 적용하지 말자는 취지는 아닌 것이므로, 이러한 사례들은 정부의 방안을 정당화하는 근거가 될 수 없음.

**4) 현재 화이트칼라 근로자가 차지하는 비중을 고려할 때, 정부 개편방안은 근로기준법의 ‘기본법’ 으로서의 위상을 훼손하는 것임.**

- 대한상공회의소의 2022. 11. 25.자 ‘근로시간 적용 제외 제도 국제 비교와 시사점 연구’ 보고서에 따르면, 우리나라 전체 취업자 중 화이트칼라 근로자 비중이 1963년 18.3%에서 2021년 41.5%로 크게 높아졌고, 서비스·판매직은 같은 기간 41.4%에서 22.5%로, 블루칼라는 40.3%에서 36.0%로 낮아졌음. + 고소득인지까지 잡으면 비율이 줄어들 수는 있으나
- 이처럼 화이트칼라 근로자의 비중이 전체 근로자의 상당 부분을 차지한다는 점을 고려할 때, ‘고소득 전문직’에 대해 근로시간 관련 규제의 적용을 배제한다는 것은, ‘근로조건의 기준을 정하는 근로관계의 기본법’이라는 근로기준법의 위상을 훼손하는 것이어서 부당함.

**다. 소결론**

- 정부의 개편방안은 근로시간에 대한 규제 및 휴게·휴일 규정이 인간의

존엄성을 보장하는 근로조건의 설정을 위해 요구된다는 점을 간과하였고, 현행 근로시간 특례규정을 통해 얼마든지 해결 가능한 문제를 침소봉대하여 과도한 근로시간을 도입하기 위해 설득력 없는 명분을 제시하는 것에 불과하며, 외국 사례로도 정당화될 수 없음.

- 나아가 어느 정도의 소득을 ‘고소득’으로 할지, 어떠한 직종을 ‘전문직’으로 할지를 정하는 과정에서 불필요한 노노갈등을 유발하는 문제도 발생될 것으로 예상되는바, 고소득 전문직에 대해 근로시간 및 휴게·휴일에 관한 규정의 적용 제외 방안을 검토하겠다는 정부의 개편방안은 매우 부당함.

## 5. 근로시간 저축계좌제 도입 개편방안에 대하여

### 가. 정부 개편방안 개요

- 정부가 제시하고 있는 ‘근로시간 저축계좌제’는 연장·야간·휴일근로 등에 대한 보상을 ‘근로시간 계좌’에 저축해두었다가, 노동자가 필요한 경우 휴가로 사용하거나 임금으로 받을 수 있게 하는 제도임.
- 권고문은 근로시간 저축계좌제가 도입되면 노동자는 저축한 시간을 필요할 때 사용하거나, 안식월 등 장기휴가로 활용할 수 있어 근로생애에 걸친 일·생활 균형이 가능하게 되고 실근로시간 단축에 효과적일 것이라 주장함.
- 정부는, 근로기준법 제57조<sup>32)</sup>의 보상휴가제를 근로시간 저축계좌제로 대

32) 제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를

체하고 연장·야간·휴일근로의 적립 및 사용방법, 정신기간 등에 대한 법적 기준을 설정하여 제도적으로 노동자의 시간결정권을 확대하는 기반을 정비할 필요가 있다고 주장함.

## 나. 정부 개편방안 비판

### 1) 근로시간 저축계좌제와 실근로시간 단축은 무관함.

- 정부가 내세우고 있는 ‘근로시간 저축계좌제’는 연장·야간·휴일근로 등에 대한 보상을 ‘근로시간 계좌’에 저축해두었다가, 노동자가 필요한 경우 휴가로 사용하거나 임금으로 받을 수 있게 하는 제도임. 권고문의 위 정의에 따르면 ‘근로시간 저축계좌제’는 연장·야간·휴일근로 시 수당 대신 휴가가 지급되는 제도에 불과하여 근로시간 단축과 무관함.
- 오히려 ‘근로시간 저축’ 한도에 정함이 없다면 특정 시기의 근로시간을 다른 특정 시기의 근로시간으로 무한정 옮길 수 있게 되는 것이어서, 특정 시점의 실근로시간이 기하급수적으로 늘어날 수 있음. 저축휴가를 사용하지 못한 경우에도 실근로시간이 늘어나게 됨.
- 전문가들도 근로시간 저축계좌제 도입 이후 저축 근로시간 사용에 대한 반대급부로 부여받아야 하는 휴가를 제대로 사용하지 못하여 오히려 무급 초과근무가 증가할 수 있다 경고함.<sup>33)</sup> 전문가들에 따르면 독일의 경우 유급 연장근로는 낮아졌지만, 근로시간계좌제로 운영되는 무급 초과근무는 오히려 증가하였음.<sup>34)</sup>

---

줄 수 있다.

33) 최희선, 신진욱(2022) “노동시간 유연화와 시간주권의 정치: 독일 ‘근로시간계좌제’의 사례” 한국사회정책, 제29권 제3호, 제147쪽~제175쪽, 제166쪽

34) Haipeter, T. (2006). Flexibilität und Arbeitszeitkonten- Probleme und perspektiven der flexiblen Arbeitszeitregulierung in der BRD. WISO. 4/2006. 44-68. 51; 최희선, 신진욱(2022), 166에서 재인용

2) 오히려 불규칙적인 노동시간을 양산하여 생활 불균형을 심화시킨다는 비판이 있음.

- ‘근로시간 저축계좌제’는 연장·야간·휴일근로 등에 대한 보상을 저축하는 것을 내용으로 하므로 연장·야간·휴일근로의 발생을 전제함.
- 사용자의 필요에 따라 불규칙적으로 특정일의 노동시간이 매우 길어질 수 있으며 주말 근무나 법정공휴일 근무 등이 발생할 수 있음.
- 초과근무나 불규칙적인 노동시간이 노동자의 일·생활 불균형을 심화시키는 경우에도 노동자들이 고용 유지를 위해 이를 수용해야 하는 상황에 처하기도 함.<sup>35)</sup>

3) 근로시간 저축계좌제는 현재 한국의 상황에 맞지 않는 제도임.

- 대표적으로 근로시간 저축계좌제를 도입하고 있는 나라는 독일임. 2020년 기준 전체 노동자 대비 근로시간 저축계좌제를 사용하는 노동자의 비율은 61.8%였음.<sup>36)</sup> 근로시간 저축계좌제 도입 논의에서 독일이 자주 등장함.<sup>37)38)</sup>
- 그러나 독일은 한국과 비교하여 절대적인 근로시간이 적음. 독일 노동자

---

35) Seifert, H. (2007). Arbeitszeit-Entwicklungen und Konflikte. 독일연방정치교육원(bpb: Bundeszentrale für politische Bildung) ‘노동시간(Arbeitszeit)’ 설명 글. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/30691/arbeitszeit-entwicklungen-und-konflikte/> (접근일: 2022년 7월 6일); 최희선, 신진옥

(2022), 166에서 재인용  
36) 이상민(2005), “독일의 근로시간계정 제도,” 국제노동브리프, 3권 2호 62쪽

37) “[선진국의 근로시간 단축 현황은] 유럽의 주 30시간 ‘하루 8시간도 길다.’” *더중앙*, 2023년 1월 31일 접속, <https://www.joongang.co.kr/article/22721856#home>

38) “일한 시간도 저축하는 독일의 ‘근로시간 계좌제,’” *한국일보*, 2023년 1월 31일 접속, <https://www.hankookilbo.com/News/Read/A2022092709460003239>

와 비교하여 한국 노동자는 연간 622시간을 더 많이 일함.<sup>39)</sup>

- 또한 독일은 산별노조, 직장협의회 등과 같이 노동자의 참여권을 보장하는 협력적인 노사관계 제도들이 구축되어 있어 노동자들이 불합리한 노동시간에 대하여 어느 정도 거부를 행사할 수 있음.<sup>40)</sup> 그에 반해 한국은 노동조합 조직률은 2021년 기준 14.2%에 불과함.<sup>41)</sup>
- 독일보다 실근로시간이 많고 노동자의 대표성이 약한 한국의 경우 근로시간 저축계좌제 도입으로 노동자들이 시간 주권을 행사하기보다 기업 혹은 고용사용주가 노동시간을 결정할 가능성이 높음.
- 현장 노동자들도 한국의 현실을 고려할 때 근로시간 저축계좌제가 도입되어도 노동자들이 시간 주권을 행사할 수는 없을 것이라 봄. 현장 노동자들의 89.2%는 근로시간 저축계좌제에 대하여 ‘연차휴가도 소진 못하고 있는 상황을 고려하면 현실성이 없음’ 이라 답하였음. 10명 중 9명은 (92.4%) ‘바쁠 때 일 많이 했지만, 정작 쉬어야 할 때 또 다른 업무로 저축한 연장근무 시간을 휴가로 사용하기 힘들 것’ 이라 예상했음.<sup>42)</sup>

#### 4) 장시간 근로와 불규칙적인 노동시간은 노동자의 건강을 해침.

- 사용자의 필요에 따라 장시간 초과근무를 할 수 있음. 불규칙적인 근로와 야간 근로도 가능함. 향후 보상휴가로 초과 근무한 시간이 상쇄되어도 장시간 근로 등으로 인한 정신적·신체적 건강 악화가 회복되는 것은 아님.

39) OECD(2022. 6) 「<https://stats.oecd.org>, Average annual hours actually worked per worker」

40) 최희선, 신진욱(2022) 제152쪽

41) 고용노동부 「전국노동조합조직현황」

42) 이창근·이상윤·이정훈(2022), “노동시간 실태 및 제도 설문조사 결과 분석,” 윤석열 정부 노동시간 제도개편의 실태와 문제점, 정책대안은 무엇인가?, 제146쪽-제147쪽

- 한국보건사회연구원에 따르면 주 60시간 이상 근무한 노동자의 경우 일반 노동자와 비교하여 심혈관질환 발생 위험이 47.7%, 정신질환 발생 위험은 28.8%, 사망 위험은 9.7% 높아짐.<sup>43)</sup>
- 장시간 노동은 수면 감소, 피로, 스트레스, 부정적 감정, 불편감, 통증, 신경학적 장애, 인지기능 장애, 생리학적 변화를 초래함.<sup>44)</sup> 한국 노동자들을 대상으로 한 연구에서도 장시간 근로는 자살 생각의 발생 위험을 유의하게 높이는 것으로 나타남.<sup>45)</sup> 야간 교대근무는 우울 발생 위험을 1.43배 높이는 것으로 나타남.<sup>46)</sup>
- 고용노동부도 고시 제2022-40호에서 뇌혈관 질병 또는 심장 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 있어서 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가하고 있음. 또한 주 평균 52시간을 초과하는 경우와 근무일정 예측이 어려운 업무를 수행하는 경우는 관련성이 증가하는 가중 요인으로 봄.

#### 5) 실질 임금 감소로 이어질 수 있음.

- 근로시간 저축계좌제 도입 시 연장·야간·휴일근로는 보상 휴가로 정산되어 연장·야간·휴일근로 수당이 지급되지 않으므로 노동자의 총소득이 감소할 수 있음.

43) 정연(2019), “과로가 건강에 미치는 영향과 질병 부담,” 보건복지 Issue & Focus 362호 제1쪽~제8쪽, 제6쪽

44) Caruso, C. C., Bushnell, T., Eggerth, D., Heitmann, A., Kojola, B., Newman, K.,...Vila, B. (2006). Long Working Hours, Safety, and Health: Toward a National Research Agenda. *Am J Ind Med*, 49(11), p. 932.

45) Yoon, J., Jung, P. K., Roh, J., Seok, H., & Won, J. (2015). Relationship between long working hours and suicidal thoughts: nationwide data from the 4th and 5th Korean National Health and Nutrition Examination Survey. *Plos One*, 10(6), p. 1.

46) Kleppa, E., Sanne, B., & Tell, G. S. (2008). Working Overtime is Associated With Anxiety and Depression: The Hordaland Health Study. *J Occup Environ Med*. 50(6), p. 658.

- 근로시간 저축계좌제 도입을 검토하더라도 노동자의 실질임금이 보전되는 방향의 제도 도입을 강구하여야 하는데, 정부의 개편방안은 이에 대한 고려가 전혀 없음.

#### 다. 소결론

- 정부가 구상하고 있는 근로시간 저축계좌제의 형태가 명확하지 않음. 권고문은 연장·야간·휴일 근로의 적립 및 사용방법, 정산기간 등에 대한 법적 기준을 설정한다고만 하고 있어 그 내용만으로는 어떤 조건에서 노사가 근로시간 저축계좌제를 도입할 수 있으며 노사가 택할 수 있는 근로시간 저축계좌제의 모습이 어떨지 알 수 없음.
- 다만 근로시간 저축계좌제에 대해서 노동자의 장기휴가를 가능하게 하며 근로시간과 휴일 또는 휴가를 노동자 개인의 필요에 따라 조정할 수 있도록 하여 노동자의 일·삶 균형과 일·가정 양립에 기여할 수 있다는 긍정적인 측면이 존재함.
- 그러나 연차휴가도 마음대로 못 쓰는 한국의 노동자에게 근로시간 저축계좌제는 유명무실한 제도가 될 확률이 높음. 근로시간 저축계좌제는 노동자가 노동시간 및 휴가시기를 자유롭게 선택할 수 있을 것을 전제함. 그러나 한국의 노동자는 업무량이 많아 있는 연차휴가조차 소진하지 못하며 휴가시기 또한 자유롭게 정하지 못함. 고용노동부의 2021년 일·가정 양립 실태조사에 따르면 5인 이상 사업체의 평균 연차 소진율은 58.7%로 2020년보다 감소함. 연차 미소진 이유는 ‘업무량 과다 또는 대체인력 부족’ 이 39.9%로 가장 많았음.<sup>47)</sup> 직장갑질119가 직장인 1000명을

47) 고용노동부(2022. 2), 2021년 일·가정 양립 실태조사.

대상으로 한 설문조사에서 비정규직 노동자의 47.3%가 유급연차휴가를 자유롭게 쓰지 못한다고 대답하였음.<sup>48)</sup>

- 정부는 휴가활성화를 통한 휴식권 보장안으로 근로시간 저축계좌제를 발표하였으나 그 내용과 실효성이 미비함. 정부 개편방안에서도 근로시간 저축계좌제 도입안은 여전히 근로시간 저축계좌제의 정산 기간, 적립 단위 등 제도의 실효성을 담보할 주용 내용이 누락되어 있음. 무엇보다 정부의 휴가 활성화 방안은 5인 미만 사업장의 경우 연차휴가가 법적으로 보장되지 않는 현행 법제도의 한계, 연차휴가조차 제대로 쓰지 못할 정도로 노동자 1인의 업무부담이 과도하다는 한국의 노동현실을 외면함. 연차휴가 규정 적용 사업장 확대, 법정 연차휴가 일수 확대, 근로자의 연차휴가 사용 가능성 또는 시기 지정 가능성을 불가능케 하는 사업체에 대한 단속 및 제지 등 기존 연차휴가 제도의 실효성 마련을 위한 안은 마련하지 않고 근로시간 저축계좌제라는 새로운 제도를 도입하겠다는 것은, 또 다시 근로자에게 그림에 떡에 불과한 제도를 추가하겠다는 것으로 밖에 안 보임.
- 근로시간 저축계좌제의 기본 전제가 갖춰지지 않은 것이 한국의 실정임. 이와 같은 상황에서 근로시간저축계좌제가 도입될 경우 오히려 야간과 휴일을 가리지 않는 무분별한 장시간 근로로 한국의 노동자는 근로시간 예금 부자가 될 확률이 높음. 나아가 장시간 근로와 불규칙적인 노동시간으로 노동자의 건강과 안전이 침해될 수 있음.
- 연구자들은 “유연근무제가 도입되더라도 노사 간 합의제도가 약하고 사용자 측의 지배력이 강한 사회적 환경에서는 노동시간 유연화 제도가 기업의 이익만을 추구하는 방향으로 설계되고 시행될 가능성이 크다”고 경고하며<sup>49)</sup> 독일의 근로시간 저축계좌제 도입에 있어 “노사합의제도와

48) 박정연, “있는 연차도 못쓰는데... '추가근로 적립, 휴가로 쓰라'는 정부” *프레스리안*, 2023년 1월 15일 작성, 2023년 2월 25일 접속. <https://www.pressian.com/pages/articles/2023011514023320038>

노동자의 협상력이 갖는 중요성을” 강조함.<sup>50)</sup> 결국 근로시간 저축계좌제 도입이 노동자의 일·삶 균형 유지에 실제로 기여하려면 실근로시간 단축과 노동자의 협상력 강화를 통한 노동자의 시간 주권 보장이 선행되어야 함.

## 6. 근로일, 출·퇴근 시간에 대한 근로자의 선택권 확대 개편방안에 대하여

### 가. 정부 개편방안 개요

- 근로기준법 제52조는 근로자가 업무의 시작 및 종료 시각을 결정할 수 있는 선택적 근로시간제를 규정하고, 그 정산기간을 1개월 이내로 정하고 있음. 다만, 예외적으로 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 정산기간을 3개월로 할 수 있도록 하고 있음.
- 권고문은 ‘선택적 근로시간제 정산기간을 전 업종에서 3개월 이내로 확대할 것’ 과 ‘근로자가 사용자에게 선택적 근로시간제를 요청하는 경우 상호 협의 하여 사용할 수 있도록 하는 방안을 마련할 것’ 을 권고하였고, 이에 따라 정부 개편방안은, 선택적 근로시간제 정산단위를 전 업종 3개월, 연구개발 업무 6개월로 확대하려고 하고 있음.

### 나. 개편방안 비판

- 1) 선택적 근로시간제도 장시간·불규칙·집중노동의 문제를 노정하고 있음

---

49) 최희선, 신진욱(2022) 제151쪽

50) 최희선, 신진욱(2022) 제153쪽

- 선택적 근로시간제는 탄력적 근로시간제 등과 마찬가지로 변형근로시간제의 일종임. 더욱이 현행 근로기준법 상 선택적 근로시간제는 탄력적 근로시간제와 달리 1주 또는 1일의 근로시간 상한을 정하고 있지 않음. 선택적 근로시간제 하에서 근로자의 자유의사로 출퇴근 시간을 정한다 하여도 1주 또는 1일 근로시간의 상한이 없을 경우, 근로자의 자유로운 선택이라는 미명 하에 아무런 제한 없이 초장기 근로를 하는 것을 막을 수 없음.
  
- 「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」(고용노동부고시 제2022-40호)에서도, 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하고, 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우에는 업무시간이 길어질수록 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가하는 등 장시간 근로는 근로자의 건강에 악영향을 미침.
  
- 또한 선택적 근로시간제 하에서는 1주 또는 1일의 근로시간의 상한이 없기 때문에, 특정한 날에는 초장기 근무를 하고 특정한 날에는 근로시간을 단축하는 등 근로자로 하여금 장시간 근로뿐만 아니라 불규칙한 집중근로를 하게 함. 이처럼 근로시간이 불규칙할 경우 수면시간을 줄이고 우울증상을 상승시키는 등 근로자의 신체, 정신적 건강에 악영향을 미침.
  
- 따라서 장시간·불규칙·집중 노동을 수반하는 선택적 근로시간제의 확대는 노동시간 단축과 노동자의 건강권 보장이라는 시대적 과제에 역행하는 방안으로서 동의하기 어려움

2) 정산기간 3개월의 전 업종 확대 등은 근로자의 선택권 확대와는 무관하

## 고 장기간 노동과 건강권 침해 등의 심각한 문제를 야기함

- 특히 전 업종에 정산기간을 3개월로 확대할 경우 불규칙·장기·집중근로가 근로자의 신체·정신건강에 미치는 영향은 더욱 큼. 실제로 이미 유연근무제가 도입되어 있거나 도입 예정인 사업장 근로자들에 대한 설문조사 결과, 선택적 근로시간제 확대에 대해 압축노동·집중노동의 빈번한 발생으로 인한 건강권을 위협 등을 이유로 부정적이라는 답변이 72.9%에 달함.<sup>51)</sup>
  
- 근로기준법 제52조 제2항에서 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 부여하도록 하고 있으나, 이는 장시간 연장근로를 제한할 수 있는 유효한 방안이 되지 못함.
  
- 우리 고용노동부는 11시간 연속휴식은 ‘근로일 종료 후 다음 근로일의 소정근로 개시 전’ 까지의 사이에 부여하고, 이 때 처음 시작한 근로일의 근로가 다음 날로 이어지더라도 연속하여 이루어진 근로는 해당 근로가 종료될 때까지는 전일의 근로에 해당한다고 보고 있음.<sup>52)</sup> 이러한 해석에 따르면 근로일을 24시간 기준으로 볼 때, 24시간 근무 후 11시간 휴식을 반복하는 것도 가능하게 됨. 즉, 1주일에 24시간 근무를 5번하고, 각 근무일 사이에 11시간을 휴식하여 총 120시간을 근무하는 경우도 발생할 수 있음.<sup>53)</sup>
  
- 선택적 근로시간제는 2021년 기준 도입율이 6.2%에 불과하여<sup>54)</sup> 노동 현

51) 이창근·이상윤(2022), “노동시간 제도 관련 근로자 인식조사 및 특고 노동시간 실태조사 결과와 시사점”, 「윤석열 정부 노동시간 제도개편의 실행과 문제점, 정책대안은 무엇인가?」 토론회 자료집, 143면.

52) 고용노동부(2021), 「근로기준법상 근로시간 규정의 주요 내용」, 23면.

53) 정기호(2022), “미래노동시장연구회 권고안의 노동법적 쟁점”, 「미래노동시장연구회 권고안의 문제점과 대응방안」 토론회 자료집, 6면.

장에 정착된 제도라 보기 어려운데, 그럼에도 선택적 근로시간제의 정산 기간을 전 업종에서 3개월로 확대하려는 것은 사용자의 연장근로수당 지급의무를 면하고 근로시간 1주 최대 52시간이라는 한도를 무력화 하고자 하는 의도로 보임.

- 또한 선택적 근로시간제는 근로자가 스스로 근로시간을 결정하기 때문에 정산기간이 종료되어야 연장근로 여부 및 연장근로 시간을 확정할 수 있는바, 정산기간의 연장은 사용자에게도 연장근로수당 지급 의무의 확정 등에 있어 예측 가능성을 낮추는 측면이 있음.

### 3) 근로시간 상한 도입과 노동자의 실질적인 선택권 보장방안 마련 등 현행 근로기준법 상 선택적 근로시간제를 보완하는 것이 필요함

- 앞서 언급한 것처럼 현행 근로기준법 상 선택적 근로시간제는 탄력적 근로시간제와 달리 1주 또는 1일의 근로시간 상한을 정하고 있지 않아 장시간 노동으로 귀결되고 있음. 이에 선택적 근로시간제 하에서도 장시간 노동으로부터 근로자의 신체와 건강을 보호하고자 하는 우리 근로기준법의 기본 원칙과 취지에 맞게 선택적 근로시간제에도 1주 또는 1일의 근로시간 상한을 도입하는 것이 필요함.

- 또한 선택적 근로시간제는 근로자가 스스로 업무의 시작과 종료 시각을 결정할 수 있는 제도이므로, 이 제도를 이용하여 근로시간을 정할 경우에는 시간이 정해진 출장이나 회의 출석 등과 같은 사용자의 업무 명령으로 근로자의 결정권을 침해할 수 없도록 해야 할 것임. 근로시간에 대한 근로자의 결정권을 박탈하는 사용자의 업무명령 내지 이에 대한 근로자의 동의가 폭넓게 인정된다면, 사용자로서는 근로자의 근로시간에 대한

54) 고용노동부(2022), “「노동시장 개혁 추진방향」 관련 주요 Q&A, 15면.

결정과 무관하게 구체적 업무지시를 할 수 있게 되어 선택적 근로시간제의 취지를 잠탈하는 결과가 될 것임.

- 나아가 의무적 근로시간대 이외의 시간에 이루어지는 사용자의 업무명령에 근로자가 구속되지 않고, 여전히 업무의 시작 및 종료시간을 근로자가 결정할 수 있도록 운영되어야 진정한 의미의 선택적 근로시간제라 할 것이므로, 이렇게 운영될 수 있도록 법률 규정을 명확히 하고, 구체적 운영제도를 보완하여야 할 필요가 있음.

#### 다. 소결론

- 선택적 근로시간제에서 정산기간을 1개월 이상으로 확대하고자 하는 요구는 근로자 측의 요구가 아니라 사용자 측의 요구에 근거한 것으로, 원칙적으로 선택적 근로시간제는 사용자의 편의에 따른 변형근로시간제라는 점에서 선택적 근로시간제의 정산기간 확대는 근로자 시간 주권의 확보라는 취지에 부합하지 않음.
- 또한 현재 시행되고 있는 선택적 근로시간제는 1일 또는 1주의 근로시간 상한이 없어 근로자의 장시간 근로를 막을 수 없고, 근로자의 근로시간에 대한 결정권을 보장한다는 취지에도 불구하고 근로자의 동의라는 명목하에 근로시간을 변경시키는 사용자의 업무지시가 이루어질 우려가 있어 이에 대한 제도 개선 및 보완이 필요함.
- 이와 같은 사정을 종합하면, 선택적 근로시간제는 더 이상 확대 추진방안을 논의할 것이 아니라 실노동시간 단축과 건강권 보장에 부합하는 방향으로 현행 제도가 정착될 수 있도록 문제점을 보완하고, 근로감독을 강화하는 등의 방안을 마련하는 것이 필요하다는 점에서 이번 개편방안은 정

## 책 기초를 잘못 설정한 것임

### 7. 탄력적 근로시간제의 실효성 제고 개편방안에 대하여

#### 가. 정부 개편방안 개요

- 연구회는 사용자가 예측할 수 없는 생산, 인력 운영 등의 변동이 있는 경우, 현행 3개월 이내 탄력적 근로시간제는 사전에 근로일별 근로시간을 명시하도록 되어 있어 활용이 어려운 측면이 있다며, 사용자가 3개월 이내 탄력적 근로시간제에서 1) 단위기간 내 근로일과 그 근로일별 근로시간 사전 확정 요건을 폐지하고, 2) 대신 단위기간의 주별 근로시간만을 사전에 확정하며, 3) 각 주의 근로일 시작 2주전까지만 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하면 되도록 제도를 변경하자는 것으로 해석됨. 그 또한 사후에 사용자가 용이하게 변경할 수 있도록 제도를 변경할 것을 권고함.
  
- 정부의 개편방안은 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유 발생 시 근로자대표와의 ‘협의’로 사전 확정사항을 변경할 수 있는 절차를 신설하려고 하고 있음.

#### 나. 정부 개편방안 비판

##### 1) 노동자의 저녁 약속 잡을 권리 박탈

- 근로계약은 사용자와 노동자 사이에서, 노동자는 정해진 장소에서, 정해진 시간 동안, 정해진 업무에 관하여 노무를 제공하고, 사용자는 그 대가로 임금을 지급하는 것을 목적으로 하는 계약임. 우리 법은 일 8시간, 주

40시간 근무를 최소한의 기준으로 정해두고 있음. 이에 따라 통상 근로계약은 9시~18시를 근무시간으로 하고, 근무시간 이후의 노동자의 삶에 사용자가 개입하는 것은 금기라는 인식은 거부할 수 없는 시대의 흐름이 되어가고 있음. 이는 노동자의 온전한 휴식권, 인격권의 문제임.

- 연구회의 권고문에 따라 제도가 변경될 경우 3개월 이내 탄력적 근로시간제 서면합의 시 주별 근로시간만 정하면 되고, 각 주의 근로일이 시작하기 2주전까지만 해당 주의 언제 출근을 하는지, 언제 야근 또는 철야를 하는지를 통보하면 됨. 즉 노동자 입장에서는 2주 후에 내가 언제 출근하고 언제 쉴 수 있는지, 언제 야근 또는 철야를 해야 하는지 예측할 수 없게 되는 것임.
  
- 나아가 정부 개편방안대로 근로자대표와의 ‘협의’ 만으로 사전 확정사항을 변경할 수 있도록 한다면, 사전에 정한(통보한) 출근일, 근로시간 등을 사실상 사용자가 임의로 변경할 수 있게 한다는 것임. 불확실성 속에서 겨우 잡아놓은 저녁 약속이 사용자의 임의적인 사후 변경으로 인하여 취소되는 일이 빈번해질 개연성이 높음. 이는 노동자의 직장 외의 삶에 대한 권리를 침해하는 것이고, 노동자의 근로시간에 대한 예측가능성을 현저히 떨어뜨려 인간다운 생활을 할 권리를 침해하는 것임.

## 2) 허울뿐인 근로자대표와의 서면 합의

- 현행법에 따른 탄력적 근로시간제는 사용자와 근로자대표(노조 또는 근로자 과반수 대표) 사이의 서면합의가 있어야만 시행될 수 있음. 그러나 현재 한국 노동자의 85.5%는 헌법에 따른 노동조합의 보호를 받지 못하고 있고, 근로자대표가 실질적으로 대표성을 가지는 경우는 드물. 이런 상황에서 근로자대표와의 서면 합의가 진정한 의미의 합의가 되기는 어려움.

즉 탄력적 근로시간제를 도입하려는 사용자의 요구에 저항하기 어려운 개별 근로자들을 보호하기 위하여 근로기준법은 최소한의 안전장치가 되어야 함.

#### 다. 소결론

- 연구회는 스스로도 탄력근로제가 사업주의 사정에 따라 근로자의 법정근로시간을 변경, 운영하는 제도라는 점을 인정함(권고문 제4면). 그렇다면 1) 사용자의 탄력근로제 시행을 개별 노동자가 거부하기 어려운 현실, 2) 근로기준법은 이러한 상황을 고려하여 노동자의 최소한의 안전장치가 되어야 한다는 점, 3) 근로시간의 다과, 평균 근로시간의 준수를 떠나 근로일, 근로시간의 예측가능성 침해는 노동자의 온전한 휴식권, 인격권 자체의 침해가 된다는 점을 종합할 때 정부의 개편방안은 부당함.

#### 8. 결론

- 고용노동부는 지난해(2022년) 연말, 당초 법률 개정 시 30인 미만 사업장에 대해 2022. 12. 31.까지만 ‘1주 52시간 상한근로제’ 적용을 유예하기로 국회에서 합의한 내용에도 불구하고, 그 시행에 제도기간을 1년(2023. 12. 31.까지) 부여한다고 하며, 30인 미만 사업장의 장시간 노동에 대한 근로감독을 하지 않겠다고 밝힘. 이처럼 특히 소규모 사업장의 경우 현행법에 따른 근로시간 규제 자체도 제대로 적용되지 않고 포괄임금제도 횡행하고 있는 상황에서, 근로시간 규제를 완화하는 것을 도입하겠다는 것은 매우 부당함.
- 연장근로시간의 관리단위 개편은 결국 특정한 단기간 내에 노동자들에게

휴식 없는 과도한 연장근로를 부과하는 것을 가능케 하는 것이고, 노동자들에게 진정한 선택권을 부여하지 않는 선택적 근로시간제의 제한 없는 확대 역시 장시간 근로에 대한 부담을 노동자들에게 지울 뿐임. 부분적 근로자대표 제도의 도입 등은 이미 형식적으로 운영되고 있어 노동자들의 진정한 의사를 반영하고 있지 못한 근로자대표 제도의 현실을 더욱 악화시킬 우려가 있고, 고소득·전문직 노동자라 하여 인간의 존엄성을 위해 도입된 근로시간 규제의 적용에서 벗어날 이유는 없음. 무엇보다도, 단기간 동안 휴식 없는 장시간 노동이 반복될 경우, 이는 근로자의 건강과 생명에 중대한 영향을 미칠 수 있는 것임.

- 나아가 영화산업이나 방송사 드라마 제작 등 프로젝트형 노동의 경우, 3개월짜리 파견노동이 일반적이는데, 연장근로시간 관리단위가 확대될 때 근로시간의 규제 자체가 무색해질 위험이 큼. 또한 여성노동자 등 취약노동자들에게는 집중적 장시간 노동의 일반화가 더욱 악영향을 끼칠 것임.
- 미래노동시장연구회의 권고문과 정부 개편방안은 근로시간 외에도 임금체계 개편 등의 문제를 해결하겠다고 연공급 폐지 등을 제시하고 있으나, 직무·성과 평가의 한계로 혼란만 가중될 것이라는 점은 차치하더라도, 노동자들의 노동에 대한 대가로서의 임금이 충분히 공정하게 평가받지 못하고 있는 현재의 상황에서 연공급만을 폐지하는 것은 임금의 하향평준화로 귀결될 가능성이 매우 높고, 불필요하게 노노갈등만을 야기할 뿐임.
- 근로기준법상 ‘근로시간’에 대한 규제는 인간의 존엄성을 보장하기 위한 최소한의 근로조건을 설정하고자 하는 것이고, 장시간 노동 및 불규칙한 노동으로부터 노동자를 보호하여 일·생활 양립을 가능케 함으로써 인간다운 생활을 할 수 있는 권리를 보장하고자 하는 것임. 이번 정부 개

편방안은 이러한 근로시간 규제의 취지를 외면하고, 사용자의 필요만을 반영하여 근로자들을 장시간 노동 및 불규칙한 노동에 노출시키고자 하는 정책적 방향을 노정하고 있는 것으로서, 근로기준법상 노동시간 정책에 관한 올바른 접근이라고 할 수 없음.

- 이번 개편방안은 정부가 노동자의 노동시간에 대한 자율적인 선택권을 확대하는 것에 중점을 두기보다 기업 혹은 사업주의 필요에 따라 장시간 집중 근로가 가능하게끔 근로시간 제도를 개편하는 것에 중점을 두고 있음을 보여줌. 정부는 투명한 근로시간 기록 관리가 선택권 확대의 선결 과제라고 이야기하면서도 연장근로 관리 단위 확대는 정부 주도 입법으로, 근로시간 기록 관리 안은 연구 과제로 제시하고 있음. 또한 근로자 건강권 보호의 중요성을 역설하면서도 근로일간 11시간 연속휴식 부여라는 기존의 대책에서 더욱 후퇴한 근로시간 11시간 연속휴식 부여 또는 1주 64시간 상한 준수를 건강권 보호 대책으로 제시함. 나아가 야간근로 건강보호 강화 조치는 실태조사 계획 제시에 머무르고 있고, 감시·단속적 근로자에 대한 근로시간 규정 적용 방안에 대한 구체적 계획은 제시하지 않았음. 심지어 노동자 건강권 보호방안을 언급하면서 정작 고소득·전문직에 대하여는 노동시간 규정을 적용하지 않는 안까지 내놓음.
  
- 근로자의 근로시간 선택권 확대는 필요할지 모르나 정부가 발표한 개편방안은 근로자의 근로시간 선택권과 건강권을 보장할 방안은 거의 제시하지 않은 상태에서 무작정 근로시간 제한만을 완화하고 있음. 근로자의 선택권 보장을 위한 법제도 개선이 선행되지 않은 상태에서의 근로시간 관리 단위 개편 등의 근로시간제도 개편은 결국 근로자 주도가 아닌 기업 또는 사업주 주도의 장시간 과로 노동으로 이어질 것임. <끝>