



문서번호 : 18-06-노동-03

수 신 : 각 언론사

발 신 : 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회(위원장 정병욱)

제 목 : [논평] 주52시간 규정을 무력화하는 고용노동부의 6개월 시정기간 유예 방침을 규탄한다

전송일자 : 2018. 6. 22.(금)

전송매수 : 총 2매

### [논 평]

#### 주52시간 규정을 무력화하는 고용노동부의 6개월 시정기간 유예 방침을 규탄한다

고용노동부는 2018. 6. 20. 고위 당정청 협의 결과를 토대로 다음 달 1일부터 노동시간 단축이 적용되는 상시 노동자 300인 이상 사업장에서 근로감독이나 진정 등으로 노동시간 위반이 확인될 경우 최장 6개월의 시정기간을 부여할 것이라고 밝혔다.

경총이 2018. 6. 18. 노동시간 단축에 대한 단속과 처벌보다는 6개월의 충분한 계도기간을 부여해달라는 내용의 건의문을 제출한 지 이틀만에 전격적으로 발표되기까지 한 것으로 충격적이다.

현재 근로감독관 집무규정 제21조 제4항에 의하면, 감독관은 사용자가 부득이한 사유로 시정지시서에서 정한 기한 내에 시정하지 못하여 시정기한 연장을 요청한 때에는 1차 시정기간의 범위에서 시정기간을 연장할 수 있다고 규정하고 있다. 그런데, 위 규정상 근로기준법 제50조의 근로시간 위반이나 근로기준법 제53조 제1항의 연장근로한도 위반시 시정기간은 7일 이내이고, 근로시간에 관한 시정기간의 최장기간은 14일이다. 그럼에도 불구하고, 고용노동부는 주52시간 근로시간 단속에 대하여는 6개월이라는 시정기간을 부여하겠다고 한다.

더 큰 문제는 근로감독관의 시정명령에 따라 기간 내 시정이 되면, 내사 종결처리가 되기 때문에, 고용노동부가 주52시간 시행을 하지 못한 사업장에 시정기간을 6개월이나 부여한다는 것은 6개월 내에 시정이 되면 처벌을 하지 않겠다는 것과 마찬가지로 의미다. 즉, 고용노동부는 6개월까지 단속이나 처벌을 하지 않겠다는 것이다.

처벌과 시정은 별개임에도 불구하고, 고용노동부의 자의적 집행으로 주52시간 시행에도 불구하고 처벌을 받지 않는 사업장이 생긴다면, 결국 단속만 피하고 보자는 사업장이 생기는 것은 명약관화이고, 주 52시간 시행은 무력화될 수 밖에 없다.

2004년 도입되었지만, 여전히 지켜지지 않았던 주 52시간 제도는 처벌규정 뿐만 아니라 강

력한 처벌이 뒷받침되어야 제대로 시행될 수 있다. 그리고 이번 기회에 근로감독관의 시정 명령제도가 처벌을 유예하는 효과까지 가져오지 않도록 시정과 처벌을 별개로 제도화할 필요가 있다. 따라서 고용노동부 역시 강력한 처벌의지를 보여주는 것이 필요하다.

2018. 6. 22.

민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회  
위원장 정 병 옥

