



문서번호 : 19-11-노동위-02

수 신 : 각 언론사

발 신 : 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회(위원장 정병욱) T. 02-522-7284

제 목 : [성명] 고용노동부는 지금이라도 주 52시간 노동시간 상한제도 보완대책을 철회하라

전송일자 : 2019. 11. 20.(수)

전송매수 : 총 3매

[성명]

고용노동부는 지금이라도 주 52시간 노동시간 상한제도 보완대책을 철회하라

고용노동부는 지난 11월 18일 ‘주 52시간 노동시간 상한제 입법 관련 정부 보완대책 추진방향’이라는 제목으로, 주 52시간 노동시간 상한제 정착을 위해 탄력근로제 단위기간 확대 입법이 반드시 통과되어야 한다면서, 입법이 안 될 경우, 내년 1월 1일부터 50인 이상 300인 미만 사업장에 대한 주 52시간 노동시간 상한제 시행 계도기간을 부여하고, 시행규칙 개정으로 현재 ‘재난 및 이에 준하는 사고 발생 시’에 적용되는 특별연장근로 인가 사유를 ‘일시적인 업무량 급증 등 경영상 사유’에 대해서도 최대한 확대하며, 중소기업의 구인난과 비용부담을 최소화할 수 있도록 지원을 강화하겠다고 밝혔다.

그런데, 이번 고용노동부의 주 52시간 노동시간 상한제 입법 관련 정부 보완대책 추진방향 발표는 고용노동부가 노동자들을 위한 부서인지, 아니면 중소기업들을 위한 부서인지 모를 정도로 친기업적인 발표이다. 정부부처 중 하나인 중소벤처기업부가 발표해도 비판받아야 하는 발표이지만, 이를 고용노동부가 친히 발표하는 것이 참으로 놀랍다.

많은 문제점이 있지만, 우리 노동위원회는 몇 가지 문제점만 지적하겠다.

첫째, 계도기간 부여는 주 52시간 노동시간 상한제를 지키지 않는 사업주에 대한 처벌 규정을 국가가 부작위하겠다는 것으로 위헌, 위법의 소지가 있다.

고용노동부도 잘 알고있다시피, 주 40시간을 원칙으로 하되, 노동자 동의시 주 12

시간을 허용하는 주 52시간 노동시간 상한제는 원래부터 근로기준법에 있던 제도로 고용노동부가 1주에 휴일이 포함되지 않는다는 그릇된 행정해석으로 주 68시간(주 40시간 + 주 12시간 + 토, 일 16시간) 제도로 운영되던 것을 작년 1주에 휴일이 포함된다는 근로기준법 개정으로 2018년 7월 1일부터 대기업, 공공기관부터 시행했던 것이다.

그리고 탄력적 근로시간제나 선택적 근로시간제도 등 주 52시간 노동시간 상한제를 보완할 제도가 근로기준법에 없는 것도 아니다. 고용노동부도 주 52시간 노동시간 상한제 정착을 위해 2018년 9월 1일부터 노동시간 단축 가이드를 만들어 탄력적 근로시간제도 등을 활용하여 아직 주 52시간 상한제가 시행되지 않는 사업장은 무려 주 80시간을 노동자를 사용할 수 있다고 배포한 바 있다.

50인 이상 사업장에 대한 주 52시간 노동시간 상한제 시행이 대기업보다도 1년 6개월 이상 후인 2020년 1월 1일부터 시행되게 한 것은 중소기업의 준비를 위한 것이었다. 그것을 또다시 계도기간을 두어 처벌을 하지 않겠다고 고용노동부가 공언하는 것은 주 52시간 노동시간 상한제 자체를 무력화하는 것으로 안 그래도 OECD 국가 중 최장시간 노동을 하는 우리나라 노동자들을 과로사하게 만드는 것이다.

둘째, 연장근로에 관한 근로기준법 제53조 제4항에 관한 시행규칙을 '일시적인 업무량 급증 등 경영상 사유'를 포함하는 것으로 개정하는 것 역시 근로기준법에서 위임하지 않은 사항을 정하는 것으로 위헌, 위법의 소지가 있다.

근로기준법은 제53조 제4항에서 '특별한 사정'이 있는 경우 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 근로시간을 연장할 수 있도록 되어 있는데, 이것을 '경영상 사유'까지 확대한다는 것은 연장근로를 엄격하게 제한하는 근로기준법에 위배된다. '경영상 이유'는 근로기준법 제24조에서 해고의 제한 사유로 법에 명시되어 있는데, 이러한 '경영상 이유'를 법에 명시한 이유는 그만큼 경영상 이유에 따라 사용자들이 노동자들을 함부로 대할 수 있는 것을 방지하기 위한 것이다. 그럼에도 불구하고 '경영상 이유'를 시행규칙에 명시하여 연장근로를 사용자의 판단에 맡기고 이를 고용노동부가 인가해준다면, 이제 주 52시간 노동시간 상한제는 없어지는 것이나 마찬가지다.

이러한 고용노동부의 발표는 ILO 협약에 위배될 뿐만 아니라, 주 52시간 노동시간 상한제 정착에 하등 도움이 되지도 않는다. 도대체 고용노동부가 노동자의 건강권 향상과 과로 방지를 위한 정책을 펴는지 의심스럽다.

우리 노동위원회는 고용노동부가 지금이라도 당장 주 52시간 노동시간 상한제를 무

력화하는 보완대책을 철회하기를 바란다.

2019. 11. 20.

민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회
위원장 정 병 옥

