

(자유기업원) 2021. 8. 13(금)

**52시간제 전면시행의 문제점과
개선방향**

이승길
(아주대 법학전문대학원 교수)

I. 근로시간제도의 의의

1 근로시간 단축의 기본방향

○ (목적 및 기본방향)

- ▷ 근로시간 규제문제는 점진적·현실적 정책, 노사자율에 의한 정책 필요
- ▷ 고용시장·임금·근로시간을 연계해,
- ▷ 치밀한 실태분석에 따른 정책의 형성과 집행이 필요

○ (근로시간 규제의 목적)

- ▷ 외국의 입법례에 비추어 근로시간 규제의 목적에 따라,
 - (i) 신체의 보호
 - (ii) 여가의 보장
 - (iii) 워크쉐어링(고용창출)은 근로시간 규제(특히, 근로시간의 단축) 요청
 - (iv) 인사관리의 유연성·경제적 효율성
 - (v) 노사자치·자기결정은 근로시간의 규제완화를 요청 순으로 발전

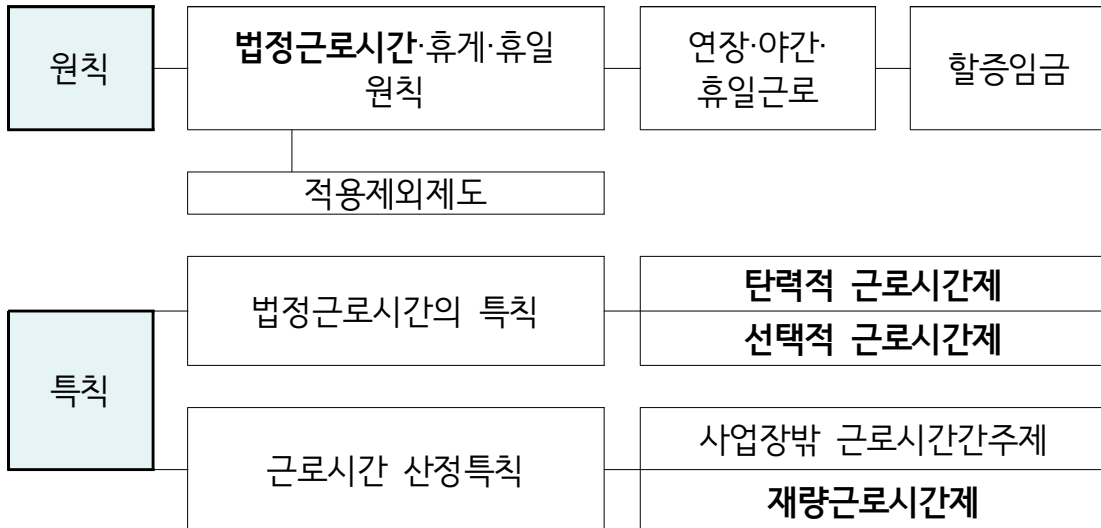
○ 근로시간 규제의 방법의 진전되는 방향

- (i) 법령에 의한 일률적 규제(a) ⇒
- (ii) 노사에 의한 집단적 결정(b) ⇒
- (iii) 개별 계약에 따른 자유로운 결정(c) 순으로 발전할 필요

2 근로시간법제의 전체상

- 현행 근로기준법상 근로시간에 대한 다양한 규제
- 근로시간의 구조 틀과 관련한 법적 문제
 - ① 근로시간규제가 적용되는 “근로시간”은 어떻게 하는 시간인가?
 - ② 근로시간규제의 원칙적 구조(법정근로시간·휴게·휴일 원칙)는 어떠한 것인가?
 - ③ 근로시간규제의 특칙(근로시간규제의 유연화제도)은 어떠한 것인가?

<근로시간법제의 전체상>



3 유연근무제의 유형

〈「유연근무제」의 유형〉

분야	유형	개념	예시
근무시간	탄력근무제 (시차출퇴근제)	<ul style="list-style-type: none"> 1일 8시간(주 40시간) 근무체제를 유지 출근시간을 자율 조정 (07:00~10:00) 	<ul style="list-style-type: none"> 모든 업무 육아부담자, 퇴근후 학원수강자 등
	선택적 근무시간제	<ul style="list-style-type: none"> 1일 8시간에 관계없이 주 40시간 범위 내 1일 근무시간을 자율조정 (출·퇴근시간의 자유 조정) 	<ul style="list-style-type: none"> 모든 업무 육아부담자, 퇴근 후 학원수강자 등
	집약근무제	<ul style="list-style-type: none"> 총근무시간(주 40시간)을 유지하면서 집약근무로 주5일미만 근무 <예>1일 10시간 근무시 4일만 출근 	<ul style="list-style-type: none"> 연구직 원거리 출퇴근자(주말부부)
근무형태	단시간근로 (시간제근로)	<ul style="list-style-type: none"> 플타임근무보다 단시간을 근무 	<ul style="list-style-type: none"> 모든 업무
근무장소	재택근무제	<ul style="list-style-type: none"> 맡은 업무를 사무실이 아닌 집에서 수행 	<ul style="list-style-type: none"> 전산프로그램 개발 등 개별적·독립적 수행이 가능한 업무 장애인, 육아부담자, 원거리 출퇴근자 등
	원격근무제	<ul style="list-style-type: none"> 모바일 기기를 이용, 사무실이 아닌 장소에서 근무 	<ul style="list-style-type: none"> 점검, 조사업무 등
근무방법	집중근무제	<ul style="list-style-type: none"> 핵심 근무시간(예:10:00~12:00)을 설정, 회의·출장·전화 등을 지양, 최대한 업무에 집중함 정책·기획업무 수행기관 등 	<ul style="list-style-type: none"> 정책/기획업무 수행 기관 등

Ⅱ. 근로시간제도의 변천 연혁, 현재

1 근로시간제도 변천 연혁

<근로시간 제도 변천 연혁>

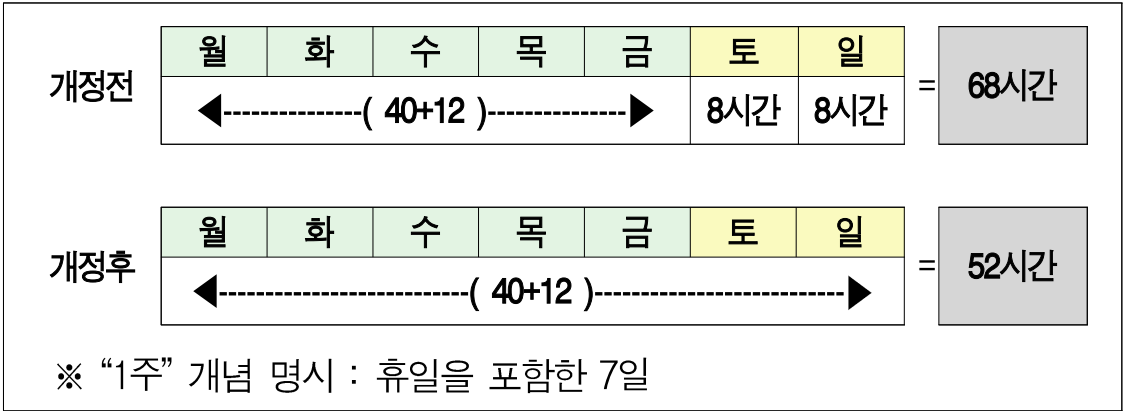
기간	법정근로시간	연장근로	휴일근로	최대 실근로시간
1953~1989년	48시간(月~土)	12시간	8시간(日)	68시간
1989~1990년	46시간(月~土) *土는 6시간	12시간	8시간(日)	66시간
1990~2004년	44시간(月~土) *토는 4시간	12시간	8시간(日)	64시간
2004~2018.6	40시간(月~金)	12시간	16시간 *土,日 휴일	68시간
		12시간	8시간(日) *土는 휴무일	60시간
2018.7~	40시간(月~金)	12시간		52시간

2 주 52시간 근로제, 현장은 지금

- 근로기준법상 1주당 기존의 68시간 근무에서
- ▷ 52시간으로 줄임. 기본 40시간 원칙, 연장근무는 최대 12시간 제한
- 정규직 : 주총량 근로 52시간 = 40시간(8시간X5일)+12시간

<근로기준법상 법정근로시간 구조>

법정근로시간	+	시간외근로	=	총근로시간
1일 8시간, 1주 40시간		1주 12시간 한도		1주 52시간

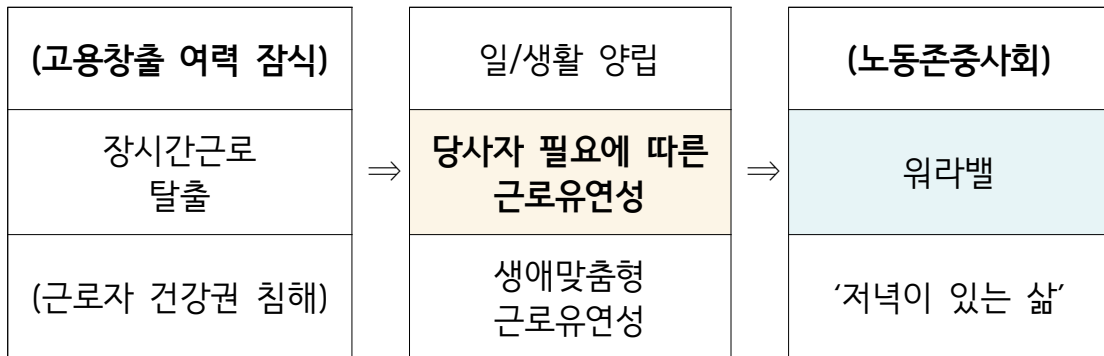


Ⅲ. 한국과 선진국의 근로시간제도 현황

1 한국의 근로시간제도 현황

○ 한국의 일하는 방식/문화개선 = 근로시간 단축

☞ <고려사항> (+최저임금 인상+비정규직의 제로화)



<근로시간 관련 노사정 의견 접근사항>

- 휴일근로를 연장근로에 포함하되, 규모별 4단계 시행
- 특별연장근로는 사유(주문량 급증 등)절차(노사대표 서면합의).상한(1주 8시간) 설정, 최종 시행단계 후 4년간 한시적 허용
- 근로시간 특례 업종 축소(26 → 10개), 남은 업종의 근로시간 상한선 등 장시간근로개선 방안은 2015년 말까지 마련
- 탄력적 근로시간제 단위기간 확대(2주→1개월, 3개월→6개월), 특별연장근로 허용이 종료되는 시점부터 적용

❖ 근로시간 특례업종의 변화

근로시간 특례업종 26개, 328만명(근기법 적용대상 사업체)	
남는 근로시간 특례업종	근로시간 특례업종 제외 업종
10개 업종-147만명	16개 업종-181만명
육상운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련, 서비스업, 영상·오디오키록물 제작 및 배급업, 방송업, 전기통신업, 보건업, 사회복지서비스업, 하수·폐수 및 분뇨처리업 등	보관및 창고업, 자동차 및 부품판매업, 도매 및 상품 중개업, 소매업, 금융업, 보험 및 연금업, 금융 및 보험관련 서비스업, 우편업, 교육서비스업, 연구개발업, 시장조사 및 여론조사업, 광고업, 숙박업, 음식점 및 주점업, 건물·산업설비 청소 및 방제서비스업, 미용·욕탕 및 유사서비스업 등

2 현행 근로시간제도의 내용

○ 근로시간 단축 적용시기, 휴일근로 가산 할증률, 특별연장근로 등 관련 규정 개정 (2018. 2. 28. 국회 통과)

<장시간 근로의 관행 해소를 위한 법제 정비>

근로시간 단축 (주68시간 → 52시간)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1주를 휴일을 포함한 7일로 명시 ▶ 적용 시기 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">300인 이상</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">50~299인</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">5~49인</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">2018. 7. 1.</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">2020. 1. 1.</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">2021. 7. 1.</td> </tr> </table> 	300인 이상	50~299인	5~49인	2018. 7. 1.	2020. 1. 1.	2021. 7. 1.
300인 이상	50~299인	5~49인					
2018. 7. 1.	2020. 1. 1.	2021. 7. 1.					
휴일근무 시 임금가산률	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (8시간 이내 휴일근로) 통상임금의 50% ▶ (8시간 초과 휴일근로) 통상임금의 100% ※ 현행과 동일 						
특별연장근로 허용	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (적용대상) 30인 미만 사업장 ▶ (근로한도) 1주 8시간(총 60시간) 한도 ▶ (시행요건) 근로자대표와의 서면합의 <ul style="list-style-type: none"> - 사유, 기간, 대상근로자 범위 적시 ▶ (적용시기) 2021. 7. 1 ~2022. 12. 31 ※ 총 1.5년간 한시적 허용, 이후 재연장 여부 검토(소위 속기록) 						
공휴일 유급휴일화	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 공휴일을 유급휴일로 보장(신설) ▶ 적용 시기 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">300인 이상</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">50~299인</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">5~49인</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">2020. 1. 1.</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">2021. 1. 1.</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">2022. 1. 1.</td> </tr> </table> ▶ 근로자대표 서면합의시 공휴일 같음, 별도 유급휴일 지정 ※ 공휴일 종류는 시행령 위임(근로기준법) 	300인 이상	50~299인	5~49인	2020. 1. 1.	2021. 1. 1.	2022. 1. 1.
300인 이상	50~299인	5~49인					
2020. 1. 1.	2021. 1. 1.	2022. 1. 1.					
근로시간 특례업종 축소	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 특례업종 축소(26개 → 5개) <ul style="list-style-type: none"> ①육상운송업(노선버스 제외), ②수상운송업, ③항공운송업, ④운송관련서비스업, ⑤보건업 ▶ 존치된 5개 특례업종은 연속 휴식시간을 최소 11시간 보장 ▶ 시행일 : 2018. 7. 1 (300인 이상 2019. 7. 1) 						
탄력적 근로시간제	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 고용노동부장관의 준비행위 부칙 명시 <ul style="list-style-type: none"> - 2022. 12. 31.까지 제도개선방안 검토의무 * 근로기준법 개정(2020.12.9.) : 3개월⇒ 6개월 						
연소자근로	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1주 소정근로 40 → 35시간 / 1주 연장근로 6 → 5시간 						

3 현행 근로시간제도 개정시 문제점

- 근로시간제도의 개정 후의 문제점
 - (i) 근로시간의 개념과 산정범위, 근로시간과 휴식시간의 불명확한 경계, 근로시간의 측정과 관리 등의 혼선
 - (ii) 근로시간단축 -임금감소, 기업 생산성 감소, (단기) 중소기업 인건비 부담·근로자의 임금 감소
 - (iii) 근로시간 단축과 관련된 조항의 실효성 확보
 - (iv) 특례제외사업-인력수급의 곤란·임금 감소
 - (v) 근로시간·휴게시간의 배치 및 적용(노선버스-인력수급·임금감소, 사회복지서비스업·보육사업-휴게시간 배치운영)
 - (vi) 근로시간 단축-고용창출 연계 - 기업의 정책 참여를 유인할 지원 대책의 유인이 필요

〈정부의 후속조치〉

근로시간 단축법 개정시 평가	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 긍정적 평가 <ul style="list-style-type: none"> - 근로시간과 임금 문제의 명확한 기준이 마련 ▷ 부정적 평가 <ul style="list-style-type: none"> - 불명확한 기준으로 특례업종 축소, 단체교섭 곤란, 저임금 보존, 노동강도 강화 등 현장 안착 곤란
-----------------------	---

정부의 후속조치	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 긍정적 평가 <ul style="list-style-type: none"> - 경영계 : 현재 근로시간 단축법의 연착륙의 긍정 ▷ 부정적 평가 <ul style="list-style-type: none"> - 노동계 : 지원대책의 미비, 정부의 유예 등 비판
-------------	---

4 선진국의 근로시간제도와와의 비교

- 한국과 선진국의 비교
 - (1) OECD 국가별 연평균 근로시간 : ①멕시코, ②한국---
(경쟁국 : 미국, 독일, 프랑스, 영국, 일본, 중국)
 - (2) OECD 국가별 노동생산성 : 한국(28위), 멕시코(39위)---
(경쟁국 : 미국, 독일, 프랑스, 영국, 일본, 중국)
 - (3) 한국의 현실 : 근로시간 단축 - 임금 감소 / 노동생산성 감소
(단기) 중소기업 인건비 부담, 근로자의 임금 감소

<국가별 법정근로시간제 등>

	법정근로시간	시간외근로	탄력적근로시간	주휴일
한국	1주 40시간 1일 8시간	1주 12시간 (할증 50%)	6개월	유급
일본	1주 40시간 1일 8시간	36협정(노사협정-무제한) *시간외/야간할증 25% *휴일할증 35% *시간60시간 50%	1년	무급
미국	1주 40시간	-	1년	무급
독일	1일 8시간	1일 10시간이상 (대체휴가)	6개월(노사합의 로 그 이상)	무급(일요일 영업금지)
프랑스	1주 35시간	8시간이내(25%) 8시간초과(50%)	1년	무급(일요일 영업금지)
영국	1주 40시간	-	1년	무급(일요일 영업금지)

IV. 주52시간 전면시행의 문제점

1 문제점 - 계도기간, 시행시기 유예

- (평가) 계도기간 1년- 50-299인 사업장 연락처 위해 정부의 유의미한 정책적 고려(2021.1 -)
- ▷ (개선방안) 5- 50인(2021. 7월) * 시행시기 유예? (경제5단체 요구)

* 주52시간제 시행경과 : ('18.2.27) 주52시간제 국회 본회의 통과
 → ('18.7.1) 300인 이상 시행 * 9개월 계도기간 부여
 → ('20.1.1) 50~299인 시행 * 1년 계도기간 부여
 → ('21.7.1) 5~49인 시행

- ☑ (반론) 2018. 7- 무려 3년 유예기간 충분함
- ☑ (정부:4개월의(근로자의 고소/고발) 사용자의 시정기간(=계도기간)적용)
 + 관공서 (유급)공휴일 연15일 (*30-50인(300인) : 2021.1-, 5인-29인 : 2022.1-) (*연 5일 대체휴일 2021.7-)

* 관공서공휴일 : 3.1절, 광복절, 개천절, 한글날, 1.1, 선거일, 설날연휴 3일, 추석연휴 3일, 석가탄신일, 어린이날, 현충일, 12.25

- ☞ 법정근로시간의 '위반시' 벌칙(2년 이하의 징역/2000만원 이하의 벌금)(근기법 제110조)
- ☞ 친고죄(피해자가 직접 고소해야 함)/반의사불벌죄가 아님

정부	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 계도기간 : 행정지도 의미(법위반시 근로감독 권고) ☑ 2021년 이후 현장 근로감독 집중 강화 ☑ 근로시간 체크?+취업규칙 사항 체크(*경영압박 사항) ☑ 코로나下 경영환경 변화의 '현장과 법의 괴리' 현상
----	---

2 기업의 애로사항

- (경영환경변화) 2020년 초 시작된 코로나19 대유행의 경제위기 사태에 따른 경영환경의 급격한 악화 현상
- (기업 대응) 많은 대상 기업이 '코로나의 일상화'에 따른 경영적 대응을 제대로 하지 못함
- (정부정책 한계) 연락처 정책=대면적 컨설팅, 교육 전파 곤란
- (결과) 특수한 경영환경에 따른 기업 측은 각자도생의 적용사례 및 연구 조차 없음.
 - + (영세)중소기업'의 어려움 사례 (# 최저임금 급격한 인상#공공부문의 비정규직의 정규직화)
 - ①*(혁신)벤처기업 * 게임업체 *(통신기술)스타트업, 성수기와 비수기 구분이 뚜렷한 기업, 구인난 영세기업
 - ②*주물공장
 - ③ 전국 산업단지내 제조업 전반적 경영실태-대체로 경영애로 호소 (+근로시간 단축 우려)
- (다른 업종 에피소드- 행사기업 등의 애환)
 - ① 중소기업 : 39% 미준비 상태(중소기업중앙회 조사)
 - ② 구조적 문제 : 뿌리기업(2교대⇒3교대제, 청장년층 취업기피, 외국인력-코로나사태 공급 중단)
 - * 뿌리산업(산자부) 52시간 초과 40%, 주60시간 14%
 - ③ 야외작업(조선/건설/컨벤션 행사업체 등)
 - 집중근로시 납기 준수 곤란

<사 례>

- 1년에 성수기가 2~3개월씩 2번이거나, 생산물량을 맞추기 위해 집중 근로가 필요한 시기가 3~4개월이 넘는 경우는 탄력적 근로시간제 6개월 단위로도 대응이 어렵게 됨.
- 집중근로기간이 시장여건에 따라 불규칙적이고 예측하기 어려운 상황에서 발생하는 경우에 즉각적으로 대응하기 위해서는 탄력적 근로시간제 단위기간이 1년 정도의 여유를 두어야 함.
- **(핸드폰 제조)** “1년 단위로 프로젝트 계획을 세우는 경우 3개월 단위 탄력적 근로시간제로는 노무관리나 글로벌 경쟁에서 우위를 점하기가 어려움.”
- **(빙과, 음료, 에어컨 제조)** “여름 성수기가 3~4개월 정도인데 현행 3개월 단위기간 내에서는 물량 맞추기가 어려움.”
- **(스타트업)** “시장 전망이 불확실한 스타트업의 경우 설립 초창기 2~3년 내에 집중적으로 근로시간을 투입해야 하는 기간이 필요함. 다른 기업과 같이 주 52시간제를 유지하면서 회사를 빠르게 성장시키기란 불가능에 가까움. 적어도 탄력적 근로시간제가 1년 단위로 적용되어야 활용할 수 있을 것”
- **(금형업)** “유럽이나 미국에서 수주를 하면 선적까지 6~8주간 밤·주말 근무를 해야 겨우 납기를 맞출 수 있음.”
- **(자동차 제조업)** “신차 런칭 후 판매정도에 따라 생산을 늘려야 할 경우가 생기는데 탄력적 근로시간제를 도입하려고 해도 미리 근로일별 근로시간을 파악해서 스케줄을 정하기가 어려움.”

(19년 버스총파업 협상) 주52시간근로제의 적용 및 과제

- 버스총파업 협상이 상징하는 의미,
 - (현황) 버스 운행시간(고정) ⇒ 근무시간 단축(52시간) ⇒ 종전 운전기사 '충원' 필요 ⇒ (버스회사)비용 상승 ⇒ 버스비 인상 or 비용 지원(유류비 등) - 일단 OK
 - (대책) 버스기사 급히 일시에 충원 문제 (곤란)
 - (구체적 대책)
 - ▷ 신증년 군인력 등 채용확대, 지자체 인력 양성사업 지원등(국토부),
 - ▷ 기존 근로자 임금보전 및 신규채용 인건비 지원, 면허 취득비용지원, 면허 취득자 실무과정 및 취업연계 지원(노동부)
 - (상황변경) 코로나19 사태후 환경변화?:
 - ▷ 운행 조정(단축) or 승객 급감

3 정부의 대응정책

○ 정부/국회=근로기준법 개정(2020.12.9.-2021.4.6. 시행)

- ① 탄력적 근로시간제 단위기간 확대(3개월 ⇒ **6개월**)
 - * 5-49인 사업장(2021.7.1. 시행)
- ② 선택적 근로시간제 정산기간 연장(1개월 ⇒ **3개월**)
 - * 연구개발업무 + 운영/사무업무 등 추가 포함
 - * 5-49인 사업장(2021.7.1. 시행)
- ③ 재택근로(원격근로) 활성화(?)
- ④ **특별연장근로 인가 사유 확대**(2020.1.-)
 - + **외국인 근로자의 입국지원**(2021.7.4.-)
- ⑤ 5-29인 사업(2022년말, 근로자대표와 합의-주당60시간)
 - * 재량근로시간제

❖ 제20대 국회의 계류된 법안

구분	취업규칙 규정 단위기간	근로자대표서면합의시 단위기간
현행	2주	3개월
장병완 의원안	1개월	6개월
박명재 의원안	2주	1년
신보라·추경호·이은권 의원안	1개월	1년
이진복 의원안	2개월	1년
김학용·김관영 의원안	3개월	1년
송희경 의원안	6개월	1년
한정애 의원안	2주	3개월, 6개월
경사노위안	2주	6개월

- ❖ 정부 - 업무보고 사업(2021.4.16.) : 현장의 애로사항 해소
 - ① 컨설팅, 근로감독업무, 임금감소분 보전방안 강구(금전보상,600억원)등
 - ② 전국 48개 지방노동관서('노동시간단축 현장지원단'-최대 활용함)
 - ③ 현장지원책 : 일대일 컨설팅 제공, 근로시간 조기단축 기업에 인건비 지원, 정책금융 등 행정/재정적 지원 확대 등
- ❖ 주52시간 근로제, 정부의 역할 (고용노동부. 2021)
 - ① '근로시간단축 자율개선 프로그램' 도입/운영
 - * 정부(고용노동부, 2020) -전국48개 지방노동관서
 - ② '근로시간 단축현장 지원단' 운영 : 각종 상담+정부 지원 연계한 컨설팅
 - ③ 선제적 단축 기업 or 신규채용 기업=인건비 지원
 - ④ 중소기업-제도 설명회, 교육과정 운영+정책자금, 기술보증 지원(만기 연장, 신규보증)
 - ⑤ 사회복지시설 : 교대/대체인력 지원
 - ⑥ 특장연장근로 활용기간 확대(코로나로 애로사항)

V. 주52시간제 입법 개선방향

1 향후 근로시간 단축 방향

■ 목 적

- 근로시간의 규제 문제는 점진적/현실적 정책, 노사 자율(규제 완화)에 의한 정책 필요

■ 기본방향

- 고용노동시장(최저)임금-근로시간 간의 연계해, 치밀한 현장의 실태 분석에 의한 정책 형성과 정책 집행 필요

■ 개선내용

- 코로나19 위기 극복을 위해, 노동현장에서 많은 현안 중 법정 근로시간의 문제와 산업 현장의 지원 강화 당분간 필요

2 50인 미만 기업에 주52시간제 계도기간 부여(X)

- 연착륙을 위해 주52시간제 적용 여력이 부족하기에,
- ▷ **50인 미만 기업**에도 대기업(9개월), **50~299인 기업**(1년)에 부여한 계도기간 이상의 충분한 준비시간 필요
- ⇒ (개선방향) **50인 미만 기업에 최소 1년 이상의 계도기간 부여(X)**
- ▷ 코로나19 팬데믹 2021년 지속(?) (* IMF외환위기(1997)), 최소한 인력난 심한 뿌리·조선업과 집중근로가 불가피한 창업기업에 한해서라도 추가적 준비시간 부여(① 경직된 근로시간으로 구인난 심화, ② 경쟁력 하락, ③ 근로자의 임금 감소로 중소기업 현장 애로 심화 등
- ▷ 뿌리산업 : 외국인력의 입국 정상화 방안 마련
- ☞ 뿌리산업 : 주조(鑄造), 금형(金型), 소성가공(塑性加工), 용접, 표면처리, 열처리 등 공정 기술을 활용해 사업을 영위하는 업종
- ☞ 법정근로시간의 위반시 벌칙(2년 이하의 징역/2000만원 이하의 벌금) (근기법 제110조)
- ☞ 정부 인력공급 지원 대책 마련
 - 추가 인력채용시 인건비 지원 확대
 - (현) 일자리 함께 하기 사업(월 40-100만원)
 - (현) 청년 추가 고용장려금(3년간 3700만원)
 - 자동화 설비구축시 비용 지원(설치비용, 장기저리 대출등)
- ☞ 관공서 공휴일의 민간기업 적용(유급휴일 의무화):30인-299인 (2021.7.-)

3 코로나 일상화에 따른 근로시간제도 유연화

가. 탄력근로제 절차 완화 (근기법 제51조)

○ (현행) 3개월 이내 단위기간 활용 시 사전에 일별 근로계획 수립

⇒ (개선방향) 단위기간 상관없이 사전 월별 근로계획 수립

나. 노사합의시 월·연 단위 추가 연장근로 허용 (근기법 제53조)

○ (현행) 1주 12시간의 연장근로 허용(월·연 단위 없음)

⇒ (개선방향) 노사합의 기반 월·연 단위 연장근로제 도입

* <일본> 노사합의시 연장근로한도 월 45시간 / 연 360시간

(업무량 대폭 증가 등 사유로 월100시간, 연720시간 가능)

다. 특별연장 근로제 인가기간 확대 (고용부 지침)

○ (현행) 제4호 사유(업무량 급증) 인가기간은 연 90일

⇒ (개선방향) 연 180일까지 확대

라. 한시적 인가연장근로 제도 허용범위 확대(시행규칙)

○ (현행) (시행규칙 상 허용범위) 자연재해, 재난, 사고

⇒ (개선방향) '연구개발프로젝트 수행 등 일시적으로 추가 연장근로가 필요한 경우에도 허용될 수 있도록 확대하고, 이를 법률로 규정

라. 8시간 추가연장 근로제도 확대 (근기법 제53조 제3항)

○ 30인 미만 사업장 대상, 2022.12.31까지 한시적 허용

⇒ (개선방향) 50인 미만 사업장 대상, **코로나 종식 시까지**

4 유연하고 공정한 다양한 근무방식의 실현

가. 유연한 새로운 근로시간제의 제개정

- 근로시간 특례규정의 및 특별연장근로시간의 재편
- 재량근로시간제(전문업무형 및 기획업무형) 대상범위 확대

구 분	최대 근로시간	적용 확대	적합 업종
재량근로시간제	서면합의 시간	전문업무형⇔ <신설> 기획업무형	전문성과 창의성이 요구되는 업무
※ 일본의 경우, 1년 단위의 탄력근로제, 3개월 단위의 선택근로제, 전문업무형 재량근로제, 기획업무형 재량근로제를 도입하고 있음			

❖ [참고] 현행 재량 근로시간제 대상 업무(근기법시행령 제31조)

- ① 신상품, 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 및 자연과학에 관한 연구업무
 - ② 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
 - ③ 신문·방송 또는 출판사업에서의 기사의 취재·편성·편집 업무
 - ④ 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 업무
 - ⑤ 방송프로·영화 등의 제작 사업에서 프로듀서·감독 업무
 - ⑥ 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무
- ※ 행정예고(6.27) : 금융투자분석 및 투자자산운용 추가 예정

❖ [참고] 주요국의 재량 근로시간제

국가	주요 내용				
미국	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 별도 규정은 없어 당사자 간 합의로 가능 				
일본	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 업무를 재량으로 수행하는 근로자가 실제 근로시간에 관계없이 일정한 근로시간 수만큼 일한 것으로 간주 <ul style="list-style-type: none"> - 유형에 따라 '전문업무형'과 '기획업무형'으로 구분 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <thead> <tr style="background-color: #e0e0e0;"> <th style="width: 50%; padding: 2px;">전문업무형</th> <th style="width: 50%; padding: 2px;">기획업무형</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 2px;"> <ul style="list-style-type: none"> • 변호사 · 변리사 · 세무사 · 건축사 등 업무 • 신상품, 신기술 연구개발 • 인문과학 · 자연과학 연구 • 정보처리시스템 분석 • 신문 · 출판업 취재 편집 업무 • 방송프로그램 제작 업무 • 카피라이터 업무 • 게임용 소프트웨어 개발 • 증권 애널리스트 업무 </td> <td style="padding: 2px;"> <ul style="list-style-type: none"> • 경영기획 부서 업무 • 인사노무 부서 업무 • 재무경리 부서 업무 • 홍보 부서 업무 • 영업기획 부서 업무 등 ❖ 단, 서무, 금전출납, 원고교정, 물품구매 등의 업무는 제외 </td> </tr> </tbody> </table>	전문업무형	기획업무형	<ul style="list-style-type: none"> • 변호사 · 변리사 · 세무사 · 건축사 등 업무 • 신상품, 신기술 연구개발 • 인문과학 · 자연과학 연구 • 정보처리시스템 분석 • 신문 · 출판업 취재 편집 업무 • 방송프로그램 제작 업무 • 카피라이터 업무 • 게임용 소프트웨어 개발 • 증권 애널리스트 업무 	<ul style="list-style-type: none"> • 경영기획 부서 업무 • 인사노무 부서 업무 • 재무경리 부서 업무 • 홍보 부서 업무 • 영업기획 부서 업무 등 ❖ 단, 서무, 금전출납, 원고교정, 물품구매 등의 업무는 제외
전문업무형	기획업무형				
<ul style="list-style-type: none"> • 변호사 · 변리사 · 세무사 · 건축사 등 업무 • 신상품, 신기술 연구개발 • 인문과학 · 자연과학 연구 • 정보처리시스템 분석 • 신문 · 출판업 취재 편집 업무 • 방송프로그램 제작 업무 • 카피라이터 업무 • 게임용 소프트웨어 개발 • 증권 애널리스트 업무 	<ul style="list-style-type: none"> • 경영기획 부서 업무 • 인사노무 부서 업무 • 재무경리 부서 업무 • 홍보 부서 업무 • 영업기획 부서 업무 등 ❖ 단, 서무, 금전출납, 원고교정, 물품구매 등의 업무는 제외 				
독일	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 별도 규정은 없어 당사자 간 합의로 가능(신뢰근로시간제) 				

- 초과근로 등 가산임금 할증률 축소(50%→25%)
- 재택근로의 활성화
- (장기) 유급주휴수당의 무급화

나. 고임금 근로자 등의 '한국형 화이트칼라 이그젬션' 도입

⇒ (개선방향)

업무 성과가 근로시간과 관계없이 사무직 업무에 대해 연간소득을 기준으로 **일정 소득 이상의 근로자(고소득·전문직)에게 근로시간 적용제외제도 도입**, 근로자에게 업무시간 배분 재량권을 부여해 성과에 따른 보상시스템의 도입.

(1) 미국 화이트칼라 이그젬션(White-collar Exemption)

- 관리직, 행정직, 전문직, 컴퓨터직, 외근영업직 근로자가 일정 수준 이상의 임금을 받을 경우 초과근로수당 및 최저임금
 - * 소득기준 : **연봉 \$47,476** (2016. 5. 18 발효)

(2) 일본 고도 프로페셔널(전문가) 근로제

- 고도의 전문적 지식을 가지고 업무 성질상 성과와 근로시간과의 관련성이 높지 않은 업무 종사자 중 일정 소득 이상일 경우 근로시간, 휴게, 휴일, 야간 할증임금 규정 적용제외
 - * 소득기준 : **연간 소득기준 1,075만엔**
 - * 업무 : 금융상품의 개발, 자기의 투자판단에 따른 자산운용·유가증권 거래, 유가증권 투자에 관한 조언, 고객의 사업운영에 관한 고안·조언, 새로운 기술·상품·직무의 연구개발업무
 - * 회사가 건강관리시간을 파악해 건강화복조치를 강구하는 것(주40시간 초과한 시간이 월 100시간 초과사 의사의 면접지도·별칙규정 있음), 근로자의 동의를 얻는 것, **노사위원회 위원 4/5 이상의 다수에 의한 의결을 받는 등**

<토론 1>

52시간제 전면시행의 문제점과 개선 방향

허희영(한국항공대 경영학부 교수)

52시간 근무제가 5인 이상 사업장에도 전면 시행된 지 이제 두 달이 지나고 있다. 근로자의 건강권 보호, ‘워라밸’을 위한 법·제도가 2018년 300인 이상의 사업장부터 적용해오는 과정이다. 그러나 금년도 최저임금 인상으로 더 악화된 경영환경에서 소상공인, 중소기업들은 경제가 회복될 때까지 잠정적인 유예나 중단을 요구하고 있다. 그동안 논의과정에서 노사정은 휴일근로를 연장근로에 포함하되 규모별로 4단계에 걸쳐 시행하고 특별연장근로는 사업장 형편에 따라 최종 시행단계 후 4년간 한시적으로 허용하며, 근로시간의 정산에 대한 특례업종을 지정했고 탄력근로제의 적용단위를 확대하는 등 후속 조치도 마련했다. 그럼에도 현재 일부 업계에선 개선 요구가 지속되고 쟁점마다 노사 간의 입장은 갈리는 이유는 무얼까. 문제는 새로운 제도를 감당하기 힘든 사업장들이 적지 않기 때문이다.

존립을 위협받는 일부 사업장이 문제

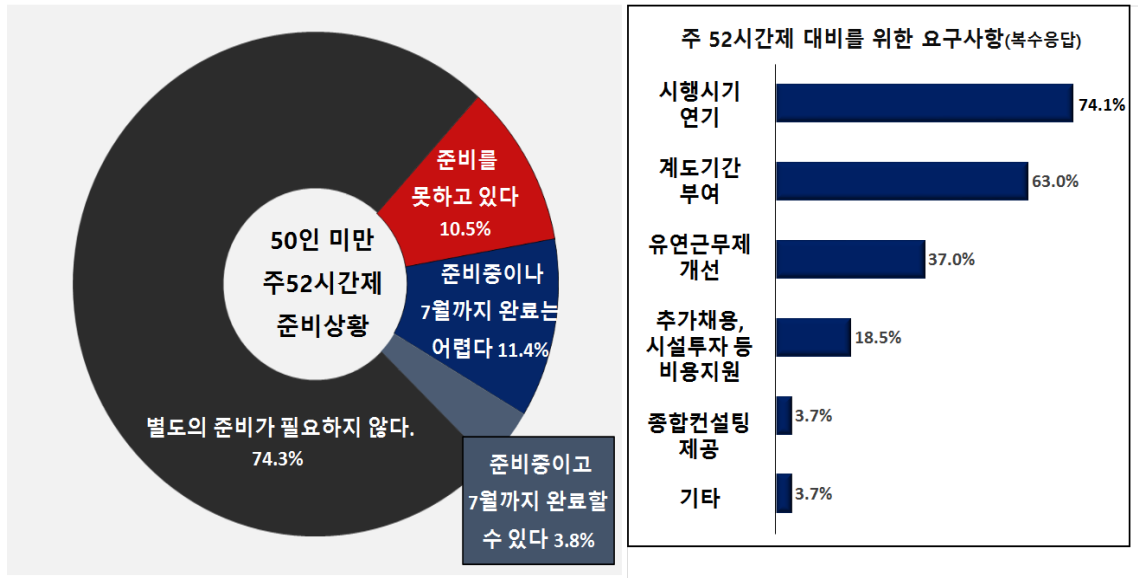
통계적으로 우리나라 근로자들의 평균 노동시간은 OECD 국가들의 평균에 비해 많은 편이다. 개선의 여지가 있음은 분명해 보이지만 상대적으로 낮은 노동생산성과 외국에는 없는 주휴수당을 함께 고려하면 얘기는 달라진다. 취지가 좋더라도 그냥 밀어붙인다고 될 일은 아니다. 주 52시간 근무제를 지키기 힘든 일부 사업장의 인력운영이 어렵고 인건비 부담은 늘어나기 때문이다. 그동안 논의과정에서 운송업과 보건서비스업 등 5개 업종에 대해선 근무시간의 신축적 적용을 위한 특례조항도 마련했다. 문제는 산업의 특성이나 개별사업장의 근무환경 등을 고려한 노사 간 합의 대신 획일적으로 근로시간을 규제한다는 점이다. 최저임금의 경우처럼 새로운 기준의 충족에 당장은 무리가 없는 대기업이나 영향권 밖에 있는 업종들과 달리 노동집약적인 영세사업장일수록 52시간제가 사업장의 존립 자체를 위협하고 있다.

일자리 나눔의 기대 벗어나

지난 6월 경총이 내놓은 5인 이상의 영세사업장을 대상으로 주 52시간 근무제에 대한 설문 조사의 시사점을 주목할 필요가 있다. 별도의 준비가 필요치 않은 기업(74.3%)이 다수이지만 일부 기업은 52시간제 시행 전까지 준비가 어렵거나(11.4%) 아예 준비를 못하고 있는(10.5%) 것으로 나타났다. 52시간제 준비를 위해선 당장 일감이 밀리는 성수기의 조업시간 부족과 인력 확보의 어려움 때문에 시행 시기를 더 늦추고 계도기간을 늘어야 한다고 답했다. 채용이나 시설 투자에 대한 비용지원이나 컨설팅 등 정부의 지원에 대해선 오히려 요구가 높지 않은 건 당장 52시간을 지키기가 다급하기 때문일 것이다. 근로시간을 줄이는 만큼 새로운 일자리를 만들려는 정부와 노동계의 기대가 빗나가고 있음을 시사하는 대목이다. 현재 기업들이 활용하고 있는 유연근로제로는 탄력근로제가 많지만, 그 이행과정에서는 대상과 기간 등의 조건과 노사합의 등에서 여전히 애로가 많았다.

이미 시행 중인 중소기업 세 곳 중 한 곳에서는 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 최근 잡코리아가 50인 미만 중소기업 321개사를 대상으로 조사한 결과, 52시간제로 인해 경쟁력 약화, 추가고용 부담, 구인난 가중, 임금감소로 인한 근로자 이탈 등의 부정적 효과를 꼽았

으며, 업무 특성상 도입 자체가 어렵다는 응답도 28.7%에 달했다. 이들 기관의 조사결과가 어려움을 겪고 있는 현장마다 코로나 장기화로 유례없이 어려운 상황을 겪고 있는 만큼 50인 미만 중소기업에 대해 52시간제 도입을 1년 유예해 달라는 호소와도 일치한다.



자료 : 경총, '주 52시간 단축 시행 현황 및 기업 애로사항 조사' (2021. 6)

제조업 생태계의 밑바닥 뿌리산업의 위기

시간이 지나면 새로운 제도에 익숙해질 수 있을까. 변화에 대한 저항만으로 보기에는 문제가 간단치가 않다. 겉으로 드러나지 않으면서 심각한 어려움에 빠진 사업장들은 따로 있다. 제조업 생태계의 가장 밑바닥에는 나무의 뿌리처럼 업계를 지탱해 산업의 경쟁력을 지원하는 뿌리산업이다. 주조, 금형, 용접, 소성가공, 열처리, 표면처리 등 공정처리를 영위하는 사업장들이다. 대부분 열악한 작업환경으로 젊은이들이 기피하는 이들 업종에선 만성적인 인력난에 빠져있다. 코로나19로 외국인 근로자의 입국까지 막혀 정상적인 공장 가동과 건설공사가 어려운 상황에서 근로시간의 단축은 납품 거래 기한을 지키지 못하는 결과로 이어질 수 있고, 거래신용을 위해 주 52시간 근무를 초과한다면 언제든지 많은 사업주가 범법자로 전락할 수 있다.

근로기준법 개정 후 개선점 논의는 지속해야

지난 연말 유연근무제와 관련한 근로기준법 개정안은 탄력적 근로의 기간 단위를 6개월로 확대하고 선택적 근로를 연구개발 업무에 대해 3개월로 확대했다. 각종 규제로 잔뜩 위축된 기업에 다소나마 도움은 되지만 보완해야 할 점은 여전히 있다. 52시간의 한도 내에서 근로 환경에 맞도록 연장근로를 월 또는 연간 단위로 확대하고 뿌리산업에 대한 준비기간, 고소득·전문직에 대한 예외의 적용, 특별연장근로 인가제도 등 다양한 유연성을 부여하는 방안을 추가로 마련해야 한다. 그 중심에는 직종 간의 차이를 어떻게 조정할지의 문제가 있다. 예를 들면, 포괄적 임금을 받는 사무직과 시간에 비례해 임금을 받는 생산직의 임금구조가 다르다. 사무직은 장시간을 근무라도 받는 임금이 차이가 크지 않은 반면, 초과근무를 통한 소득의 비중이 상대적으로 높은 생산직은 대부분 초과근무수당이 통상 임금의 20%를

넘는다. 최저임금이 표준임금인 중소기업 근로자의 경우엔 월 340만원의 소득이 주 52시간 근무제의 시행으로 월 250만원으로 줄어들게 된다.

근로시간 규제는 4차 산업혁명으로 사라질 낡은 프레임

코로나19는 세계적으로 고용시장의 큰 변화를 가져오고 있다. 어떤 영역은 쇠락하고 어떤 영역은 확장되고 있으며, 변이바이러스의 확산으로 세계 경제의 회복은 늦춰지고 있다. 사회적 거리두기로 인한 재택근무와 원격수업 등으로 생활패턴도 빠르게 바뀌고 있다. 4차 산업혁명으로 인한 인공지능의 보급과 코로나19는 비즈니스, 일자리, 경제에 어떤 영향을 미치게 될까? 포스트 코로나 시대를 예측하는 것은 아직 이르다. 다만 코로나19가 비정상을 정상적인 것으로 인지해야 하는 뉴노멀의 시대가 도래했다는 것은 2021년 세계경제포럼의 공식주제 “The Great Reset” 처럼 분명하다. 최근 클라우스 슈밥(Klaus Schwab)은 자신의 저서 <COVID-19 ; The Great Reset, 2020>을 통해 사업환경의 뉴노멀을 예측했다. 그리고 어떤 업계에서 어떤 특정한 상황에 놓이든 상관없이 모든 기업이 직면하게 될 공통의 질문과 도전 4가지 가운데 하나로 “원격근무가 가능한 사람들(미국 전체 노동자의 약 30%)을 어떻게 해야 할까?” 의 문제를 제시했다. 지금은 4차 산업혁명과 이를 촉진하는 코로나19로 기업 경영의 패러다임이 급변하는 시대다. 디지털 전환으로 근로의 패러다임이 변하는 환경에서 주 52시간 근무를 모든 기업에 대해 강제하려는 것은 근로시간을 곧 생산력으로 보는 낡은 프레임이다.

과도한 정부의 시장개입이 문제

산업계는 이미 근무제도의 개선을 통해 초과근무를 경쟁적으로 줄이고 있다. 영세사업장과 중소기업은 물론 제조업 전반의 경쟁력을 희생하면서 모든 국민에게 ‘저녁이 있는 삶’을 보장하는 것이 지속 가능한지를 다시 생각해야 한다. 이미 시행에 들어간 주 52시간 근무제를 되돌릴 수 없다면, 50인 미만 사업장이나 뿌리산업에 대해 적용을 유예하거나 보완책을 찾아 실효성을 확보해야 한다. 부분적인 개선만으로도 소득이 줄어 더 일하고 싶은 사람에게 더 일할 수 있는 길도 열린다.

노동시장은 자생적 질서에 의해 작동되는 시장이고, 시장에는 늘 고용을 둘러싼 문제가 내재한다. 정부가 시장에 과도하게 개입해 노동의 가격을 정하고 근로시간을 규제해 기업의 자율성을 저해하는 정책은 기대하는 순기능보다 역기능이 더 크고, 시장경제에는 위협이 된다. 정부의 역할은 사업장별로 노사합의가 존중되고 공정한 노동의 거래가 이루어지는 환경을 만드는 것에 한정되어야 한다. 근로시간과 소득의 수준을 강제하는 법·제도는 4차 산업혁명이 빠르게 진행 중인 노동시장의 변화를 먼저 고려해야 한다. 누구나 적게 일하고 저녁이 있는 풍요로운 삶을 누리는 것은 아름답지만, 현실이 따라주지 못한다면 이상에 그칠 수밖에 없다. (끝)

<토론 2>

주52시간제, 전면시행의 문제점과 개선방안

이정(한국외국어대학교 법학전문대학원 교수)

I. 주52시간제의 도입 경위

주52시간제가 올해 7월부터 모든 사업장으로 전면 확대 시행되었다. 근로시간 단축을 위해 주52시간제가 2018년 7월에 도입된 이래 3년 만이다. 그러나 급격한 근로시간 단축은 산업현장의 혼란을 초래할 수 있기 때문에 상시근로자 300인 이상의 대기업의 경우에는 바로 시행에 들어갔으나, 50~299인 중소기업의 경우에는 1년의 계도기간을 거쳐 올해부터 시행에 들어갔으며, 올해 7월부터는 5~49인 소규모 사업장에 이르기까지 전면적으로 시행되기에 이르렀다.

그러나 2019년 연말부터 시작된 코로나사태가 장기화되면서 이로 인한 손실 회복에 집중하느라 실질적 준비가 어려웠고, 국회에서도 유연근무제 등 근로시간 단축에 대비할 제도개선 관련 논의도 미진했다. 이에 많은 중소기업들은 코로나사태가 안정되어 경영이 정상화되고 탄력근로제 등 유연근무제가 보완될 때까지 만이라도 주52시간제에 대한 계도기간의 연장을 간절하게 요구했으나, 이러한 간절한 요구는 받아들여지지 못하고 각자도생을 해야 하는 상황에 직면하게 되었다. 그 결과 뿌리산업을 포함한 제조업 일자리는 5분기 연속 감소하는 현상을 보이고 있고, 임금감소로 산업현장을 떠난 숙련공들은 쉬운 일자리를 찾아 도시로 떠나거나 투잡(two jobs)을 뛰는 등 위라벨과는 거리가 먼 상황이 연출되고 있다.

이하에서는 위와 같은 문제의식 하에 주52시간제의 전면 시행에 따른 문제점과 개선방안에 대해 동 제도 및 코로나19의 최대의 피해자라 할 수 있는 중소기업을 중심으로 검토해보고자 한다.

II. 주52시간제의 전면 시행, 중소기업의 실태와 문제점

코로나19의 직격탄을 맞은 것은 중소제조업과 자영업자들이었다. 이 중 제조업의 경우 작년 한 해 동안 15만개의 일자리가 사라질 정도로 경영난이 심각해졌다. 이러한 상황은 주52시간제가 전면적으로 확대 시행됨에 따라 상황이 더욱 악화되고 있다. 그 중에서도 특히 뿌리산업과 같이 잔업이 일상화되어 있는 중소제조업의 경우에는 코로나19로 가뜩이나 어려운 여건에서 주52시간제 실시로 주당 최대 근로시간이 68시간에서 52시간으로 대폭 단축됨에 따라 필요한 인력 확대와 추가 비용 부담의 증가 등으로 회사에 치명적인 타격을 주고 있다.

이러한 실태는 필자가 속한 연구팀이 주52시간제가 전면 시행된 직후에 110개 중소기업을 대상으로 이루어진 설문조사 및 현장인터뷰를 통해서도 확인할 수 있었다. 이번 조사는 우리나라 5개 대형조선소 사내협력사를 상대로 7월 12일부터 7월 30일까지 3주간 실시한 바 있는데, 주52시간제의 시행으로 60%에 가까운 기업이 어려움을 호소하고 있었다. 그 내용을 구체

적으로 살펴보면, ① 임금감소로 인한 숙련 인력의 이탈이 57.8%(59개사)로 가장 많으며, ② 업무상 필요한 경우에도 연장근로 수행의 어려움(52%), ③ 신규인력 충원의 어려움(42.2%) 등의 순으로 나타나고 있다.

이에 중소기업 및 소규모 사업장에 대해서는 주52시간제의 전면 시행을 좀 더 유예해야한다는 주장도 끊임없이 주장되어 왔다. 그러나 더 이상 시행을 유예하는 것은 결국 근로시간 단축 기조가 후퇴할 수 있다는 비판이 노동계로부터 제기되고 있으며, 현 정부도 3년이란 준비기간을 부여한 만큼 더 이상 양보할 것 같지 않다. 다만 정부도 주52시간제의 안착을 위해 주52시간제의 도입으로 근로시간이 단축되는 경우에는 지원금을 지원하는 제도를 한시적으로 운영하고 있으나, 얼마나 실효성이 있을지는 미지수다.

III. 개선방향

장시간 근로 관행을 개선하고 근로자들의 건강권을 확보를 위한 취지에는 공감하나, 급격한 근로시간 단축으로 인한 산업현장에서의 충격을 완화하고 주52시간제의 정착률을 위해서는 중소기업의 애로사항과 준비상황을 충분히 고려한 다음 보완책을 서둘러 마련할 필요가 있다. 다시 말해서 근로시간 단축에 따른 충격을 완화할 수 있도록 탄력근로제의 정산기간을 비롯하여 특별연장근로제의 인가 사유 및 절차 등을 정비할 필요가 있다. 이에 대해 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

(1) 탄력근로시간제의 정비

첫째, 근로시간 단축으로 인한 중소기업의 부담을 줄이기 위해서는 탄력근로제의 확대 개편이 필수적이다. 이에 대해서는 어느 정도 공감대가 형성되어 경제사회노동위원회가 탄력근로제 단위기간을 현행 3개월에서 6개월로 확대하는 합의안을 도출한 바 있다. 그러나 연간 유동성이 강한 수주산업이나 계절적 업무 등 경영여건에 따라 근로시간의 탄력적 운용이 필요한 경우에는 6개월로는 실효성이 적다. 따라서 우리도 미국이나 일본처럼 탄력근로시간제의 단위기간을 ‘최소한 1년’으로 확대할 필요가 있다. 또한 탄력근로제의 단위기간 확대와 더불어 독일에서 도입하고 있는 ‘근로시간 계좌제’를 실시하는 것도 적극 고려할 필요가 있다. 이제도는 실근로시간과 소정근로시간의 차이를 계좌에 적립하거나 적립시간을 사용할 수 있는 제도이다.

(2) 특별연장근로시간제의 적용 확대

둘째, 근로기준법은 주52시간제를 원칙으로 하면서도, 몇 가지 경우에는 연장근로에 대한 예외규정(제53조)을 두고 있다. 구체적으로는 ① 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 ‘근로자대표와 서면합의’가 있을 경우, 1주에 8시간(주당 총 20시간)을 초과하지 않는 범위 내에서 연장근로를 하도록 하고 있으며(제3항), ② 사용자는 ‘특별한 사정’이 있는 경우에 ‘고용노동부장관의 인가’와 ‘근로자의 동의’가 있으면 주52시간을 초과한 연장근로가 가능하도록 규정하고 있다(제4항).

여기서 말하는 ‘특별한 사정’의 의미에 대해서 근로기준법시행령 제9조는 ① 재난 또는 이에 준하는 사고의 발생에 대한 수습, ② 인명 보호나 안전 확보를 위해 긴급한 조치가 필요한 경우, ③ 갑작스런 시설·설비의 장애·고장 등 돌발적인 상황을 수습하기 위해 긴급조치가 필요한 경우, ④ 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가하여 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장을 초래하거나 손해가 발생하는 경우, ⑤ 소재·부품·장비 사업 관련법에서 정하는 연구개발로서 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위해 고용부장관이 필요하다고 인정하는 경우로 한정하고 있다.

이와 같이 특별연장근로의 적용 대상이 최근의 관계법 개정으로 다소 확대되기는 했지만, 여전히 재해에 준하는 비상상황이나 돌발적 상황을 수습하기 위해 긴급조치가 필요한 경우에 한정하고 있는데, 요즈음처럼 코로나시국 하에서는 업종별 특성을 고려하여 일본처럼 노사가 합의하는 경우에는 ‘납기준수’나 ‘각종 트러블에 대한 대응’이 필요한 경우까지 보다 폭넓게 인정할 필요가 있다.

(3) 월·연 단위로 연장근로 허용

셋째, 현행 주12시간의 연장근로를 월 또는 연단위로 확대할 필요가 있다. 다시 말해서 주52시간제를 원칙으로 하면서도, 재해 기타 업무상의 필요성이 인정되는 경우에는 보다 근로시간을 탄력적으로 운용할 수 있도록 할 필요가 있다. 현행 근로기준법은 당사자가 합의한 경우에 한하여 주당 12시간까지 연장근로가 가능하도록 하고 있으므로 신상품의 개발이나 요즈음처럼 비상상황 하에서 일정 기간 집중적으로 연장근로가 필요한 경우에는 대응하기 어렵다.

특히 물동량이 유동적이고 기후의 영향을 많이 받는 조선업과 같은 제조업에서는 공기를 맞추기 위해 일시에 집중적인 잔업이 필요한데, 주52시간근무제로는 납기 준수가 거의 불가능하다. 따라서 업종별 특수성을 고려하여 노사가 합의하면 일본처럼 월·연 단위로 연장근로를 허용하도록 하는 것도 검토할 필요가 있다(참고로 일본의 경우에는 월 45~100시간, 연간 380~720시간까지 연장근로가 가능하다).

(4) 위반행위에 대한 처벌 완화

마지막으로 주52시간제가 현장에 정착될 때까지 위반행위에 대한 형벌을 한시적으로 완화할 필요가 있다. 주52시간제의 실시예 앞서 3년이란 유예기간을 부여했다고 하지만, 코로나19의 직격탄을 맞은 중소기업으로서는 이에 대비할 여유가 부족했다. 특히 뿌리산업과 같은 영세기업의 경우에는 약 절반 정도가 주52시간제에 대한 준비가 부족한 것으로 나타나고 있다. 그러다보니 주52시간제를 피하기 위해 사업장을 5인 이하로 쪼개거나 법정 연장근로를 초과하는 사태가 발생하고 있는 것도 사실이다.

이러한 사정을 고려할 때 주52시간제를 위반한 사업주에 대해 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금형을 과하는 것은 너무 가혹하다. 따라서 적어도 주52시간제가 정착될

때까지 만이라도 영세기업의 여건을 고려하여 처벌보다는 컨설팅이나 행정지도를 통하여 개선을 유도한 다음, 업종별로 과태료 부과를 단계적으로 적용하는 방안이 바람직하다고 판단된다.