

장시간 노동을 원하는 사회는 이제 그만

정태권 노무사

부족한 인력을 장시간 노동으로 뺏아가기

수술실·응급실·영상의학과 등의 부서에서는 간호사와 영상기사 인력을 충원하기 어려워 병원 사용자는 흔히 원칙적인 주 40시간의 근로시간을 넘어서 당사자 간 합의를 통한 주 52시간의 근로시간(근로기준법 제53조 제1항)의 예외 제도는 물론 특별연장근로인가 제도(동법 동조 제4항) 혹은 근로시간 및 휴게시간의 특례제도(동법 제59조) 등을 추가적으로 활용하여 노동자들이 법정 최대 주 52시간을 넘겨 근무하게 하기도 한다. 노동조합은 당연히 원칙적인 근로시간 제도의 예외 적용을 기본적으로는 반대하는 입장이다. 하지만 서울·수도권 외의 지역이라면 특히나 더욱 심해지는 의료인력의 부족 현상, 나아가 의정갈등 이후 신규채용을 더욱 꺼리는 병원 사용자의 제한적 채용 행태, 병원 노동자들의 일에 대한 기본적인 책임감과 더불어 어차피 연장·야간 근무를 할 것 같으면 추가 근로에 대한 수당을 받는 것이 낫다는 인식이 종종 발생하기에, 근로기준법상 원칙이 아닌 예외의 예외 규정까지 적용되는 현상을 목도하고는 한다.

이는 당연히 바람직한 현상은 아니다. 적어도 현행 근로기준법은 주 40시간의 근로시간을 최대한도로 상정하고 당사자 간 합의에 따른 예외적인 주 12시간을 추가로 근로할 수 있게 규정해 두었다. 앞서 언급한 특정 부서에 인력이 추가적으로 필요하다면 인력을 신규 채용해서 노동자들이 과도한 장시간 노동을 할 수 없게 하는 것이 타당한 조치임에도, 사용자는 소위 인력 활용의 편의, 인건비 절감 등 각종 이유를 들며 예외의 예외적 규정 적용을 환영하고, 정부와 고용노동부는 이에 더하여 ‘몰아 일하고 몰아 쉬자’라며 주 최대 69시간까지 일하도록 할 수 있는 제도를 제안하기도 했다. 이러한 상황에서 과도한

장시간 노동으로 인하여 건강을 해치고 각종 질병에 노출되는 것은 병원에 일하는 노동자들이 고스란히 감당해야 한다. 당연한 얘기지만 장시간 근무는 심혈관질환·정신질환·근골격계질환·수면장애 등 질병을 유발한다.

노동법의 역사는 시간 주권을 노동자에게 돌려주는 방향

기본적으로 근로계약은 사람을 목적으로 하는 계약이면서, 노동자가 자신의 노동력을 ‘시간’ 단위로 임대한다는 것을 특징으로 한다. 노동자는 법과 근로계약에 따라 일정 시간만 사용자에게 구속될 뿐, 그 외의 시간에 있어서는 자신의 권리를 자유로이 누릴 수 있어야 한다. 이러한 시간 주권을 온전하게 돌려주는 것이 항상 근로기준법을 비롯한 노동법의 주요 과제였고, 역사의 흐름이었음은 부정할 수 없다. 근로기준법상 원칙적인 주 노동시간 한도는 1953년에는 48시간, 1989년에 44시간, 그리고 2003년에는 40시간까지로 계속하여 줄어왔다. 법정 근로시간의 단축은 노동조합을 비롯한 모든 노동자들의 바람이고, 실제로 그렇게 실현되어 온 것이다. 그런데 지난 12월 3일, 돌연 계엄을 자행한 현 정부는 정권 집권 초기부터 이른바 노동시간 유연화에 사활을 걸어왔다.

노동시간에 대한 정부와 법원의 안일하고 잘못된 입장

아직 헌법재판소로부터 파면 선고를 받지 않은 현 대통령은 후보 시절 ‘120시간은 일을 해야 한다, 2주 바짝 일하고 그다음에 노는 거다’라는 취지의 발언을 한 바 있고, 집권 이후 당시 고용노동부 이정식 장관은 이러한 대통령의 취지를 받들어 ‘근로시간 제도 개편방안’을 내놓은 바 있다. 정부는 업무 폭증 시기에 사용자가 유연한 대처를 할 수 없는 현 노동시간 제도가 획일적이고 경직적이라며, 수백, 수천 명이 일하는 사업장에서 한 명이 하루 한 시간씩만 넘겨도 사용자가 범법자가 된다면 6일 기준 주 69시간, 7일 기준 80.5시간의 ‘몰아서 일하고 몰아서 쉬기’ 개편 방안을 내놓았다.

노동 현실은 전혀 생각하지 않은 말도 안 되는 얘기다. 근로복지공단이 내놓은 12주간 주 평균 업무시간별 뇌심혈관질환 승인 현황을 보면 전체 승인 건의 23.1%가 52시간 미만, 30.8%가 52시간 이상 60시간 미만, 46.1%가 60시간 이상의 경우에 해당(2019년 기준)하며, 산업재해보상보험법 제37조에 대한 고용노동부의 구체적인 고시(제2022-40호)에 의하더라도 1주 평균 60시간을 초과한 업무시간은 질병 인정에 있어 중요하게 고려된다.

한편, 주 최대 52시간의 근로시간을 위반하면 형사처벌의 대상이 된다. 이에 고용노동부는 연장근로가 1주 12시간의 초과 여부를 판단할 때, 1일 8시간을 초과하는 일별 연장



▲ 24년 7월 최저임금 인상 및 윤석열 퇴진 선전전에서 참가자가 '노동시간 단축' 피켓을 들고 있다. 사진: 백승호

근로를 총합산한 근로시간이 12시간을 넘지 말아야 한다는 기준에 따라 법 위반 여부를 판단했다. 그런데 2023년 12월 25일 대법원은 '연장근로를 포함한 1주 근로시간의 총합이 52시간만 넘지 않았다면 하루 8시간을 넘겨도 연장근로에 해당하지 않는다'라고 판결한 바 있다. 근로기준법은 노동자가 정해진 노동시간보다 오래 일하는 경우 ① 초과노동한 시간만큼 사용자에게 가산 수당을 지급할 의무를 부과하거나 ② 법정 최대노동시간을 넘겨 노동하게 하는 경우 사용자를 형사처벌 하도록 하여 사용자들이 노동시간 제도를 최대한 준수하도록 강제하고 있다. 그럼에도 앞서 언급한 대법원 판결은 사용자에게 유리한 판결을 내리기 위해 억지를 부린 것이나 다름없다. 그리고 정부는 이러한 대법원의 판결을 환영했다.

일하는 사람을 위한 노동시간 제도의 운용 필요성

근로계약은 사람을 목적으로 하는 계약이라는 측면에서 다른 계약과 명백히 구별된다. 사람의 노동에 관한 법, 절대로 잊지 말아야 할 진실이라 생각한다. 예컨대, 병원은 24시간 운영되어야 할 필요성이 있는 업종이나, 병원에서 일하는 사람을 그렇게 일하게 해서는 안 된다. 그래서 근로기준법에 노동시간의 한도에 대한 제한이 있고, 이를 제도화시키고 그렇게도 부단히 노력해왔다. 사람은 기본적으로 하루 8시간, 1주 40시간 이내에서 일하는 게 정상이다. 대다수의 평범한 사람들이 일을 해야만 기본적 삶을 영위할 수 있는 우리 사회에서, 현재 와해 직전에 몰린 정부의 노동시간 정책이 얼마나 모순되고 말도 안 되는 것인지, 우리 모두 다시금 성찰하며 경각심을 갖기를 기원한다. 알터