

직업환경의학 정기 심포지움

“올해의 현장 2019”

| 2019년 3월 8일 (금)

| 가톨릭대학교 의생명산업연구원 1002호

가톨릭대학교 서울성모병원 직업환경의학센터 및
한국노동안전보건연구소

“올해의 현장 2019”

가톨릭대학교 서울성모병원 직업환경의학센터 및 한국노동안전보건연구소 심포지움

일시 : 2019년 3월 8일(금) 13:00~17:30

시간	내용	발표자
13:00 - 13:30	등록	
13:30 - 13:40	시작인사	구정완(서울성모병원 직업환경의학센터장) 류현철(한국노동안전보건연구소장)
13:40 - 13:50	올해의 현장 기획, 여는이야기	김형렬(서울성모병원 직업환경의학과장)
올해의 현장 제 1 부. 발제		
13:50 - 14:20	근로기준법 개정과 현장 대응	박현희(금속노조 법률원)
14:20 - 14:50	노동시간의 변화와 건강영향	강모열(가톨릭대학교 서울성모병원)
14:50 - 15:10	휴 식	
15:10 - 15:40	근로기준법 개정 이후 버스 운전 노동	정찬무(공공운수노조)
15:40 - 16:10	근로기준법 개정 이후 유통업 현장	정민정(마트노조)
올해의 현장 제 2 부. 지정토론 및 전체토론		
16:10 - 17:30	토론1. 버스 노동 현장 이야기	버스 노동자
	토론2. 유통 노동 현장 이야기	유통 노동자
	토론3. 노동시간단축의 실효성 있는 법개정	전형배(강원대)
	토론4. 근로기준법 개정 이후 현장 변화의 공통점과 대응	최민(한국노동안전보건연구소)
	전체 토론	
폐회		

근로기준법 개정과 현장 대응

박현희

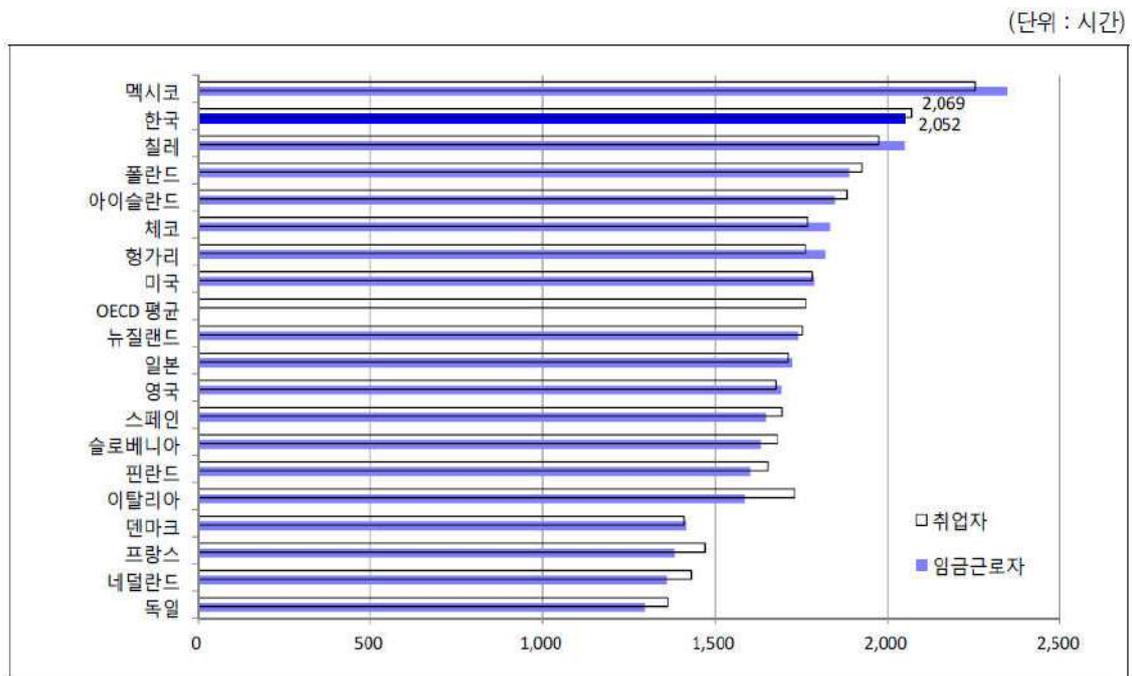
(금속노조 법률원)

주 52시간 상한제 시행과 제조업에서의 문제 상황

박현희 노무사 (금속노조 법률원)

1. 들어가며

2018년 2월 28일 근로시간에 관한 근로기준법이 일부 개정되었습니다. 개정 법률은 실근로시간을 단축하고 향후 발생할 사회적 비용을 최소화하기 위하여 1주당 최대 근로시간이 휴일근로를 포함 52시간임을 분명히 하고, 휴일근로에 대한 할증율을 정하며, 초장시간 근로의 원인이 되고 있는 근로시간 특례업종의 범위 축소를 개정이유로 들었습니다.



주 : 한국의 취업자·임금근로자 통계는 고용노동부의 「사업체노동력조사」에 근거한 수치임.
자료 : OECD, <http://stats.oecd.org>(2018.5.28.기준).

개정 근로기준법은 노동시간 단축이라는 화두를 던졌다는 점에서는 중요한 의의가 있습니다.

2,069시간인 한국의 연간노동시간은 OECD 회원국 취업자의 평균 연간 노동시간 1,763시

간에 비해 306시간이나 더 긴 장시간에 해당합니다. 뿐만 아니라 한국 전체 노동자 가운데 주 49시간 이상으로 일하는 경우가 32.0%¹⁾로 3명 중 1명이 과로하고 있다는 것이 통계가 보여주는 결과입니다. 과로로 인한 질병이나 사망의 문제 또한 이러한 수치들과 관련성이 매우 높습니다.²⁾³⁾

반면, 2016년도 OECD 주요국 시간당 노동생산성은 미국이 63.3\$로 가장 높은 생산성을 보였고, 이어, 프랑스 60\$, 독일 59.8\$, 호주 52.3\$, 영국 47.9\$, 이탈리아 47.6\$, 일본 41.5\$, 한국 33.1\$, 멕시코 18.5\$순으로 나타나고 있습니다. 노동소득분배율은 2016년 63.3%로 OECD 28개국 중 21번째로 하위권에 머물렀습니다. 이러한 지표들은 주요국에 비해 한국은 일하는 시간은 길지만 노동생산성은 OECD 국가 가운데 매우 낮은 수준이며⁴⁾, 낮은 생산성을 장시간 노동시간으로 보완하고 있어, 결국 일하는 시간 대비 노동자의 삶의 질은 매우 낮은 수준임을 나타내는 것입니다.

따라서 노동시간 단축이라는 문제는 우리 사회에서 매우 중요한 문제인 것은 부인할 수 없는 사실입니다. 생산성 등의 산업·경제적 관점에서든 중요한 문제이며, 무엇보다도 직접적으로는 노동자의 삶과 건강이라는 문제에서 특히 중요하다고 할 것입니다. 이런 점에서 장시간 노동의 문제의 근본적인 해결을 위하여는 장시간 노동이 발생하는 사회 구조적 원인을 정밀하게 분석하여야 하고, 그 해결 과정은 노동자측의 애로와 이해와 요구들이 방법론에 반영되어야, 궁극적으로 국민의 삶의 질 향상과 나아가 생산성 향상까지도 가능하게 하는 결과를 도출할 수 있을 것입니다.

-
- 1) 참고로 독일(9.3%), 이탈리아(9.9%), 미국(16.4%) 일본(20.1%) 수준임. (2018.7.14 한국은행 해외경제 포커스)
 - 2) 2013년 OECD 발표에서는 근무 중 재해비율이 2.7%인 OECD 평균에 비해 한국은 반도 되지 않는 0.59%에 불과하였습니다. 하지만 노동과정 중 사망자 비율은 10만명 중 6.9명으로 OECD 전체 조사에서 가장 많은 사망자를 기록했습니다.
 - 3) 2017년 국정감사에서 근로복지공단이 제출한 자료에 따르면, 주당 50시간에서 60시간미만으로 일하다가 산재 신청을 한 노동자들의 산재 승인율이 24.7%로 2015년도의 22.2%보다 2.5% 상승했으나, 60시간 이상 노동한 노동자들의 산재 승인율은 66.8%로 2015년의 68.8%에서 2% 하락했습니다. 과로사 관련 질환으로 꼽히는 뇌심혈관계 질환에 대한 수치 또한 부정적인 지표를 기록했는데, 산재 인정 기준이 되는 발병 전 12주간 60시간 노동의 기준에 맞는 노동자들의 뇌심혈 관련 산재 신청 비율은 66.6%로 역시 2015년 67.1%에 비해 0.5% 떨어졌습니다.
 - 4) 이러한 수치는 노동생산성 향상에 대한 사회적 압박으로 작용하기도 하고, 나아가 노동시간 단축과 연동하여 생산성 향상을 위한 노동강도의 강화 논리로 작동하기도 합니다. 그러나, 이미 생산현장의 상당수는 노동강도가 한계에 달해있는 경우가 많아 노동생산성 지수가 낮은 원인에 대하여는 보다 정밀한 분석이 필요합니다.

그러나 2018년 진행된 노동시간 단축을 위한 입법과정에서 절차적으로 노동계를 배제하고 밀실에서 졸속으로 처리되었습니다. 내용적으로도 휴일근로에 대한 중복할증을 부인하고, 5인 미만 사업장의 노동자를 배제하였으며, 여전히 특례업종을 존치시키고 있다는 비판을 받고 있습니다. 개별 사업장들에서 근로시간을 단축하는 과정에서 생활임금 수준의 보전 등 노동자측 요구에 대한 고려가 전혀 없이 진행되면서 여러 기형적이고 변칙적인 상황들을 발생시키고 있습니다.

2. 제조업에서의 문제 상황

근로기준법 개정 직후부터 제조업을 비롯한 노동현장에서는 근로시간 단축의 방법과 관련한 논의가 적극적으로 전개되었으며, 특히 당장 개정근로기준법의 시행일이 2018. 7. 1. 인 300인 이상 사업장에서는 노사간에 치열하게 문제가 되었고, 노동조합이 없는 사업장에서도 기업 내부에 여러 논란(기대와 우려) 상황들이 발생하였습니다.

그러나 예상했던 것보다는 비교적 사회적으로 문제화되는 상황은 많지 않았습니다. 이는 2018년 현재 제조업 사업장들이 처한 현실을 감안하여 이해하여야 할 부분입니다.

제조업의 경우 세계경기 및 이와 연동되는 국내경기 상황상 2018년 현재 불황기에 있는 사업이 상당하였고, 구조조정이 진행중에 있는 사업장도 많은 상태였습니다. 즉, 호황기에 비해 생산량이 줄어 노동자들의 근로시간이 상대적으로 길지 않은 시기 중에 52시간 상한제가 시행되게 되었던 것입니다.

또한, 300인 이상 사업장 가운데 꽤 큰 비중이 대기업 사업장으로, 2018년 이전에 이미 상당수 노동자들에 대해 노사간 자발적인 근로시간 단축이 이루어진 상태였습니다. 예를 들어 현대자동차나 기아자동차 같은 대기업의 경우 생산직은 주간연속 2교대제를 통해 주당 근로시간이 휴일특근 제외시 주 40시간에 근접하였으며, 자동차 부품사들의 경우에도 300인 이상 대규모 사업장의 경우는 이러한 경우가 꽤 많았습니다.

따라서, 제조업에 있어 2018년 7. 1. 현재 주 52시간 근로시간 상한제가 시행되어도 비교적 문제되지 않을 수 있는 사업장별 혹은 산업상의 여건들이 존재하고 있었습니다.

<산업별 주52시간 초과 임금근로자수비중주당 평균근로시간. 통계청, 「경제활동인구조사」 자료, 한국노동연구원 월간리뷰, 2018.6.>

(단위 : 천명, %, 시간)

	주52시간 초과 근로자수			주52시간 초과 근로자 비중			주당 평균근로시간		
	2004	2012	2017	2004	2012	2017	2004	2012	2017
전 체	4,939	3,743	2,915	33.6	21.2	14.9	48.5	44.3	42.2
제조업	1,333	947	685	37.9	26.6	17.4	50.1	47.5	45.3
건설업	425	256	201	31.5	19.2	13.1	46.4	43.7	42.0
도소매업	787	538	408	41.8	25.2	17.8	49.6	44.6	43.0
운수업	325	268	229	52.4	36.4	29.4	54.6	49.6	47.6
음식숙박업	564	422	399	52.4	37.9	28.5	52.4	45.5	41.9
출판 영상 등	152	88	64	27.8	13.6	9.2	48.3	44.3	42.9
금융보험업	96	82	51	13.9	10.2	7.0	44.8	43.3	42.6
부동산업 임대업	102	81	81	38.2	25.3	19.7	51.7	46.4	44.1
전문과학기술	108	111	71	22.2	12.6	7.7	47.1	44.2	42.7
사업시설 등	250	261	216	40.0	24.5	17.9	52.1	46.0	43.7
공공행정	154	120	102	20.2	12.9	9.9	45.8	40.5	39.4
교육서비스업	102	74	69	8.8	5.6	4.7	40.0	37.5	36.7
보건, 사회복지업	139	142	110	25.6	10.8	6.1	48.7	41.4	37.8
예술, 스포츠 여가	68	48	29	38.5	19.5	10.7	48.9	40.5	37.6
협회, 단체, 기타 개인서비스업	246	218	151	42.4	29.9	20.0	50.6	46.2	42.2

그럼에도, 위 표와 같이 2017년 기준 제조업 전체 노동자의 약 17%에 해당하는 68만여명이 주당 52시간을 초과하여 근무를 하였음이 통계적으로 확인이 되고 있고, 그 중 상당수는 300인 이상 사업장입니다. 이들 사업장에서 모두 아무런 불법이나 탈법 없이 근로시간 단축을 이루어 문제없이 주52시간 상한제를 시행하고 있지는 못합니다.

다만, 현재는 법 시행일로부터 불과 8개월 남짓 지난 상황으로, 국내 제조업 중 300인 이상 사업장의 52시간제 시행과 관련한 전반적이고 종합적인 분석은 어려운 바, 이하에서는 실제로 포착되고 있는 주52시간제 시행과 관련한 주요 변화 및 문제상황들에 한하여 지적하고자 합니다.

가. 유연근로제의 확산

근로시간 상한 52시간제와 관련하여 무엇보다 눈에 띄는 변화는 유연근로제의 확산입니다. 탄력적 근로시간제·선택적 근로시간제·재량근로시간제가 눈에 띄게 확산되고 있습니다.

<p>제51조(탄력적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.</p> <p>② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 대상 근로자의 범위 2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) 3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 <p>③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p>④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다.</p> <p>제52조(선택적 근로시간제) 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다) 2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) 3. 정산기간의 총 근로시간 4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각 5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각 6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 <p>제58조(근로시간 계산의 특례) ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는</p>
--

일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

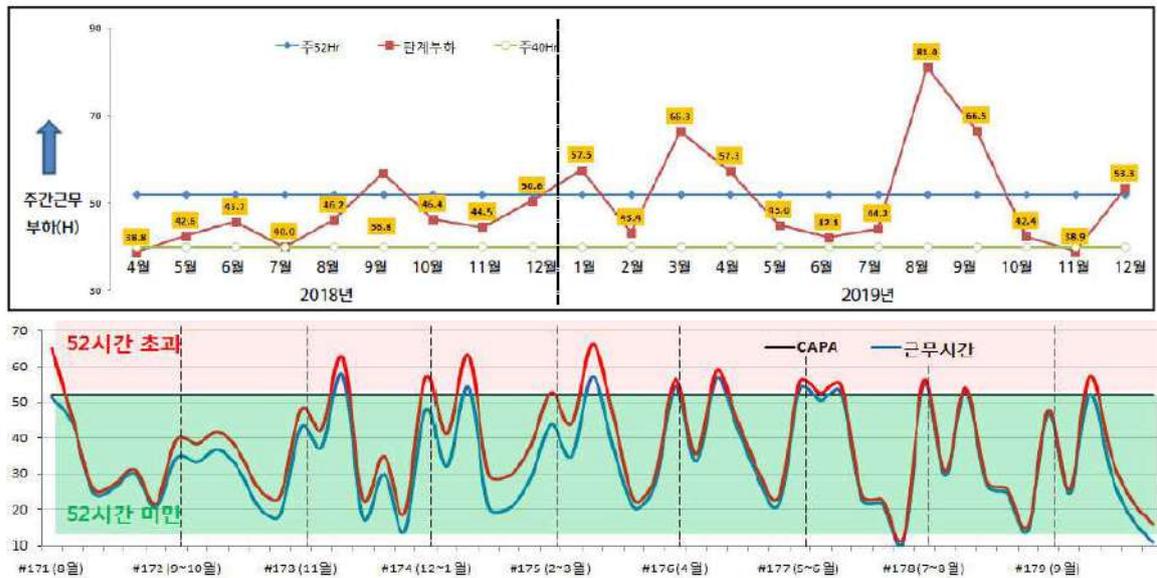
③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

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
- ④ 제1항과 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

(1) 탄력적 근로시간제

우선 생산현장의 경우에는 탄력적 근로시간제를 도입하는 사업장이 매우 많아졌습니다. 교대제 사업장의 경우는 생산시설을 최대한 가동하여 생산을 많이 하는 것을 목표로 하는데, 탄력적 근로시간제를 도입하는 경우 최장 3개월 단위로 평균하여 근로시간을 측정하면서 생산량에 따라 물량이 많은 시기에 보다 많이 근로를 시키고, 상대적으로 물량의 압박에 시달리지 않는 시기에는 가동률을 낮추는 방법으로 노동자가 주당 최장 64시간(주당 최장근로시간 52시간 + 연장근로 12시간)까지 근무가 가능합니다. 계절적인 영향을 받거나 생산물량의 시기적인 변동이 있는 사업장들의 경우, 추가적인 연장근로수당의 지급을 면하면서도(법정근로로 주당 최장 52시간) 근로를 시킬 수 있으므로 탄력적 근로시간제의 도입은 사용자가 선호하는 방법입니다. 일부 사업장의 경우는 감소될 수 있는 임금을 노동자들에게 보전하더라도, 우선 탄력적 근로시간제의 도입을 통해 생산물량의 시기적 탄력성을 높여 신규채용에 대한 부담을 면하고자 하기도 합니다.

<조선업 S사업장 부문별 물량과 근로시간 예측치>



<조선업 D사의 회사측 검토 자료>

TFT기준		월	화	휴일 3일	목	금	휴 무 토 일	1주 계	휴 무 9일	수	휴 무 11일	목	금	휴 무 토 일	1주 계
이벤트							진수								
근무코드		B	B	A	B	E	A	A	B		B		B		
기타사항							조출 중식								
근로시간	법정	7H 40M	7H 40M	7H 40M	7H 40M	7H 40M	1H 40M	① 40H	7H 40M		7H 40M		7H 40M		③ 23H
	연장	1H	1H		1H	4H	5H	12H	1H		1H		1H		3H
	탄력						3H 7H 40M	② 10H 40M							④
	계							62H 40M							26H
임금가산 적용기준	1)휴게시간 유급 인정(1일 주간 근무자 20분, 야간근무자 70분) 2)휴일/휴무일, 야간근로, 1일 8시간 외 연장근로에 대해 통상임금 0.5가산 및 상호 중복 가산 3)법정근로 주 40시간 초과로 인한 연장근로와 휴일 통상임금 중복 가산 없음. 4)탄력근로 적용에 대해서 1).2).3)의 기준의 적용에 대해서는 노사협의를 필요														
탄력근로 평균시간	(① + ② + ③ + ④)/해당 주 = 37시간 10분														

교대제 사업장은 주52시간 상한제의 시행과 함께 교대조 개편이 동시에 이루어지기도 합니다. 예를 들어 주야 맞교대제의 경우 주5일만 가동하더라도 혹은, 3조3교대제를 7일 가동하게 되면 52시간 근로시간 상한을 만족시킬 수 없기 때문입니다. 이러한 사업장은 다른 방식으로 교대제를 개편할 수 밖에 없는데, 그러면서 탄력적근로시간제를 합의하는 경우가 있었습니다.

문제는 그 과정에서 노동자들의 임금이 연장·야간·휴일근로시간의 감소로 인해 대폭 감소될 상황이 발생하고, 이 경우 임금보전 문제는 노동조합이 있는 경우라 하더라도 노사간 장기간의 분쟁이 되는 경우들이 상당하며, 전액을 보전받는 경우는 찾기 힘듭니다.

탄력적 근로시간제의 시행은 특정시점에 집중되는 장시간 노동으로 인한 노동자의 건강권 문제가 나타날 가능성을 내포하고 있는데, 이에 대한 입법정책적 고려는 현재로서는 없습니다.

(2) 선택적 근로시간제

다른 산업분야도 마찬가지로 보이는데, 제조업의 경우 사무관리직과 연구직 등에서 선택적 근로시간제가 대폭 확대되었습니다. 선택적 근로시간제의 경우 노동자 개인이 근로시간을 선택하여 생활과 일을 설계할 수 있다는 점에서 긍정적인 점이 분명히 있으나, 근로시간의 상한이 작동하지 않아 특정기간에 노동자에게 상당한 업무적 하중이 있을 수 있습니다. 일부 사업장에서는 그 과정에서 노동과정에 대한 통제와 근로시간의 차감이 나타나고 있는 것으로 보여집니다.

<자동차업종 K사의 선택적근로시간제 합의 문구>

제 3조(정산기간) 근로시간의 정산기간은 매월 초일부터 말일까지로 한다.
제 4조(소정근로시간) '1일 8시간 × 해당 월의 소정근로일수(휴일 . 휴무일은 제외)'로 계산한다.
제 5조(표준근로시간) 휴가산정 등을 위한 표준근로시간은 1일 8시간으로 한다.
제 6조(의무시간대) 의무시간대는 오전 10시부터 오후 4시까지로 한다. 다만, 정오부터 오후 1시까지는 휴게시간으로 한다.
제 7조(선택시간제) 선택시간대는 시작시간대 오전 7시부터 10시, 종료시간대 오후 4시부터 8시로 한다.
제 8조(연장수당) 업무상 부득이한 경우에 사용자의 지시 또는 승인을 받고 휴일 또는 야간시간대에 근무하거나, 제4조의 근무시간을 초과하여 근무한 시간에 대해 연장수당을 지급한다.
제 9조(임금공제) 소정근로시간을 근무하지 않은 시간만큼 임금을 공제한다.

근로시간 관리	• 근로시간 입력 및 측정 : 직원 본인이 직접 근태 입력 → 부서장 승인※ 근태입력 화면 상세 첨부						
	<table border="1"> <tr> <td>직원 본인</td> <td>[오트웨이] - [HR Lounge] - [My HR] - [근태] - [근태입력] 화면 접속 후 근태 입력</td> </tr> <tr> <td>부서장</td> <td>일/주/월간 부서 직원 근로시간 조회 가능</td> </tr> <tr> <td>근로시간 관리</td> <td>누적 근로시간 <u>과다시</u> 본인 및 부서장 지속 <u>알림</u> 기능 구현</td> </tr> </table>	직원 본인	[오트웨이] - [HR Lounge] - [My HR] - [근태] - [근태입력] 화면 접속 후 근태 입력	부서장	일/주/월간 부서 직원 근로시간 조회 가능	근로시간 관리	누적 근로시간 <u>과다시</u> 본인 및 부서장 지속 <u>알림</u> 기능 구현
	직원 본인	[오트웨이] - [HR Lounge] - [My HR] - [근태] - [근태입력] 화면 접속 후 근태 입력					
부서장	일/주/월간 부서 직원 근로시간 조회 가능						
근로시간 관리	누적 근로시간 <u>과다시</u> 본인 및 부서장 지속 <u>알림</u> 기능 구현						
• 주중 근로시간 관리 및 휴일근무 최소화 준수							
시범운영 내용	• 근태시스템 : 개인별 근무시간 입력 관리 → <u>순 일반직/연구직</u>						
	• 유연근무제 : 선택적 근로시간제 → 본사부문(양재, 압구정, 구로) 조직 중 부문별 <u>희망조직</u> ※ ※ 시범운영 대상관련 추가 진행 필요 시 사전 노동조합 설명 후 진행						
	• 근무문화 개선 및 근무시간 효율화 향상 관련 지속적인 관리 및 지도 예정						

<자동차업종 K사의 선택적 근로시간제 관련 제시안>

• 직원에게 출퇴근 시간 자율권을 부여하여 일과 삶의 균형 유지가 가능하며 불규칙적이거나 긴급한 업무 대응이 가능한 제도

① 업무시간 조정 여부 : 일반근무시 업무시간 유연하게 조정 가능 → 집중근무 발생대비 근무시간 확보 및 실 근로시간 단축 가능

② 근로시간 정산단위 : 특정주가 52시간을 초과해도 1개월 평균이 52시간^내 근무 가능 → 원활한 업무수행 가능

※ 생기 프로젝트 등 집중근무 발생시 특정주는 52시간을 초과하더라도 월 평균 52시간^내 근로시간 관리로 업무대응 가능

구분	현재 (고정근무제)	변경 (선택적 근로시간제)	효과
일반근무시	8시간+α	5시간(최소)+α ※ 출/퇴근 자율선택	실근로시간 단축 (일/생활의 균형)
집중근무 발생시	8시간+α	8시간+α	
① 업무시간 조정 여부	조정 불가능(단최소8시간 근무)	조정 가능(월 최소 근무시간 160시간 충족 ^必)	원활한 업무수행 +
② 근로시간 정산단위	1주 ※ 단 1주라도 52시간 초과 불가	1개월 ※ 특정주 52시간 초과해도 1개월 평균이 52시간 ^내 이면 가능	

• 직원에게 출·퇴근 시간에 대한 자율 선택권 부여(팀/부서장 승인^下)

- 개인이 선택 가능한 출퇴근 시간 단위 설정(전주 또는 전일 사전 계획)

※ 단, 업무특성 및 협업이 필요한 업무 감인하여 직원이 반드시 근무해야 하는 의무근로시간 설정(5시간)

- 당일 선택 시 근태입력 화면 내 표기 내용
- ① 당일계획 : 전일에 既 입력한 계획 → 참고 사항 : 기존에 입력한 내용
- ② 당일근무 : 당일 실제 시/종업 시간 → 필수 입력사항 : 이전에 입력한 ①당일계획과 다른 경우 부서장 결재 필수
- ③ 익일계획 : 익일 시/종업 예정 시간 입력 → 필수 입력사항 : 익일 계획이 연장근로를 포함한 경우 부서장 결재 필수

① 전자회사 등

전자회사인 S기업의 경우 주사무실 출입카드를 찍고 들어가서 나오는 시간까지 근로시간으로 체크되는가 하면, L기업의 경우는 컴퓨터에 접속하는 시간부터 접속을 종료하는 시간까지 근로시간으로 체크되고 있습니다. 또 다른 사업장의 경우 방송이나 전등이나 컴퓨터 켜둔 등으로 근로시간을 관리하고 있고, 이 때문에 저녁 이후 시간 회사 인근 커피숍 등에서 업무가 이루어지기도 한다고 보고되고 있습니다.

우선 사업장마다 기준이 다르다는 점이 문제입니다. 또한, 시간에 대한 철저한 관리를 통해 근로의 과정에 대한 통제가 행해질 수 있습니다. 일부의 사례는 회사의 협소한 근로시간 인정기준에 의해 노동자가 근로를 제공함에도 상당한 시간이 근로시간으로 인정되지 않고 있음을 의미합니다. 또한 업무에 대한 집중이 매우 강조되고 있으므로, 이에 대한 스트레스와 부담은 고스란히 노동자에게 전가됩니다.

② 근로시간 입력방식에 대한 통제

자동차 부품사 K기업은 사내전산망에 연장·야간·휴일근로시간 등을 입력하는 시스템상 52시간을 넘어서는 근로시간의 입력이 불가능하도록 설계하여 노사간에 문제가 되었습니다. 이에 대하여는 52시간을 초과하는 경우가 없어 문제되지 않는다는 이유로 현재까지도 시정되지 않고 있습니다. 관리자 내지 노동자 본인이 연장근로 등을 하는 경우 근로시간을 입력하는 과정에서 주당 최대 입력시간이 12시간을 초과할 수 없도록 근태관리 시스템이 설계되어, 실제로 그 이상을 근로하더라도 입력 자체가 불가능한 것이며, 초과사례가 발생하더라도 본인이 적극적으로 문제삼지 않는 한 은폐됩니다.

(3) 재량근로시간제

① 사업장 밖 간주근로시간제

영업업무 등 사업장 밖에서 근로하는 노동자의 경우 사업장 밖 근로시간을 실 근로시간과 상관없이 근로자대표와의 서면합의를 통해 하루 8시간 등의 소정근로나 통상 업무수행에 필요한 시간을 약정하여 근로시간으로 간주할 수 있습니다. 근로시간에 대한 사용자와 노동자간 이견을 합리적으로 조정하기 위한 제도이나, 이를 악용하는 경우도 있습니다.

예를 들어 조선업의 경우 시운전 업무와 관련하여 사업장밖 근로시간 간주제를 적용하는 것으로 근로자대표와 합의하면서 간주시간을 짧게 약정하는 방식으로 주52시간 상한제의

적용을 피하려고 시도한 경우 등이 대표적입니다.

<조선업 S사의 시운전 관련 내부 검토내용 및 제시안>

▷ 해상시운전 승선 업무시 현행 법기준 주 52시간 준수 불가
 ※ 해상시운전 승선기간 - Tanker, LNGC : 7일 / CNTR : 5일

구 분	월	화	수	목	금	토	일	계		비 고
								5일	7일	
정취근로	8H	8H	8H	8H	8H	(8H)	(8H)	40H	(56H)	
승선수당	7H	7H	7H	7H	7H	(7H)	(7H)	35H	(49H)	
계	15H	15H	15H	15H	15H	(15H)	(15H)	75H	(105H)	

1. 대상범위
 - 시운전과 관련한 업무 수행을 위해 승선하여 근무하는 인원

2. 인정 근로시간
 - 제1조에 정한 인원은 통상 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근무(승선)함에 따라 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 해당함을 인지하고 해당 업무에 종사하는 경우에는 6시간/일을 근무한 것으로 본다.
 - 연장·야간·휴일근로 수당 및 휴게시간 적용 등은 관련법규에 따른다.

또한 출장시간 등과 관련하여도 실 소요시간이 아닌 근로자대표와 합의를 한 시간을 근로한 것으로 간주하는 경우도 보고되고 있는데, 이 경우 역시 실 근로시간과 간주되는 근로시간이 일치하지 않는 경우이며, 실근로에 비해 근로시간으로 인정되는 시간이 적어서 문제가 됩니다.

<K사의 출장, 외근, 교육시 근로시간 기준 안>

(5) 출장·외근 시 인정기준

- 기본적으로 소정근로시간(일 8시간) 내 근로한 것으로 간주하되 근로시간 측정이 명확히 가능하고 소정근로시간을 초과하여 근로한 경우 부서장의 승인 하에 해당시간을 근로시간으로 인정한다.

(6) 출장·교육 시 이동시간

- 출장 및 교육 이동은 평일 소정근로시간 내에 이동함을 원칙으로 한다.
- 평일 국내 소정근로시간 외 이동시간과 휴일 해외 이동시간은 별도 근태를 입력하여 처리하며 해당시간은 유급으로 인정하나 실 근로시간에서 제외한다.

이동시간 구분	근태처리	유급 인정시간
평일 국내 소정근로시간 외	평일 이동시간	최대 4시간 (별첨참조)
휴일 해외 출장시	휴일 이동시간	최대 8시간

- 장시간 비행(8시간 이상)으로 해외 출장 시 22시부터 06시 사이에 도착할 경우 오전의 휴게시간을 부여하며, 06시 이후 도착할 경우 당일 휴게시간을 부여한다.

② 재량근로시간제

연구직, 신상품이나 신기술 연구개발 업무 등과 관련하여 근로시간을 아예 노동자에게 맡기는 제도로, 부분 내지 완전 재량근로시간제로 구분할 수 있습니다. 문제는 근로시간에 대한 사용이 전적으로 노동자에게 맡겨짐으로 인해, 노동자가 업무에 투입한 근로시간과 근로자대표가 합의한 근로시간이 전혀 다를 수 있다는 것입니다. 즉, 노동자가 실제 근로를 한 시간과 재량근로시간이 일치하지 않기 때문에 이 노동자의 실 근로시간에 대한 공식적이고 객관적인 기록이 존재하지 않게 되며, 회사가 재량근로자에게 업무 성취 등에 대한 압박을 행하는 것을 방지하는 장치가 사실상 없습니다. 이러한 노동자가 과로 등을 하여 과로관련 질환이 발생한 경우 근로시간을 입증하는 것은 사실상 불가능할 수 있습니다. 다만, 재량근로시간제의 도입은 현재로서는 제조업 사업장의 경우 많이 보고되고 있지는 않는 것으로 보여집니다.

나. 휴게시간을 줄여 근로시간 늘리기

휴게시간을 줄여 근로시간을 늘리는 형태로 근로시간 52시간 상한을 회피하고자 하는 방법이 노동조합이 없거나, 노동조합의 지배력이 약한 경우, 혹은 근로자들에게 임금 등에서 일정하게 이익을 주면서 행해지는 경우 등이 비교적 규모가 작은 사업장에서는 포착되고 있습니다.

<D 사의 내부 검토자료>

1-2)실제 근로에서 제외 할 수 있는 요소

- > 휴일/ 휴가/휴직/결근/휴게시간/외출/조퇴/특별사용 외출 노조요구에 의한 활동시간/쟁의행위/노조활동불인정/건강검진/건강센터 이용 등 종업원 복지를 위해 마련된 모든 시간 등
- > 승선 근무자에게 보장된 휴게시간과 수면시간 및 귀향 후 발생하는 '명휴'등
- > 그러나 회사의 필요에 의해 실시하는 교육/회의 등의 시간과 기후 및 공정 간 조율 문제로 발생하는 작업대기 등의 시간은 근로시간에 포함됨.

※휴게시간 등 비 근로시간의 활용방안에 대해서는 여러 차례 법률전문가에게 법률 자문을 받아 검증한 바 있으나, 해당사안의 중요성으로 인하여 재차 공식적인 법률 검토를 진행 중

1-3)1주내 확보 가능한 시간들

- > 공통적인 요인 : 휴게시간
- 식사시간을 제외한 휴게시간은 유급으로 주어지고 있으나 법적근로 시간에 제외필요
- 주간근무자(1일 20분) : 10:00~10:10, 15:00~15:10
- 야간 근무자(1일 70분) : 22:00~22:10, 03:30~04:30
- 이를 포함하여 당사의 근로시간을 계산한다면 근무시간 확보시간은 주간 주 54시간 까지, 야간 주 59시간까지 가능하며 통상 1주 60시간을 근무하는 야간근로 요구 시간의 대부분을 확보 할 수 있음.
- >개별적용 요인 : 기타 근태
- 미출근 및 근로자 개별적으로 발생하는 근태 요소인 '휴가/휴직/결근/외출/조퇴/노조요구에 의한 활동시간/쟁의행위/건강검진/건강센터 이용' 등
- 상황에 따른 변화와 개별적인 요소가 많으므로, 이 시간들을 활용하기 위해서는 SAP상 근태등록 시스템 개발/보안을 통한 관리가 이루어져야 함.

※전사 T&T 과제1 비 근로시간 활용을 위한 제반사항(SAP 근태등록 시스템 개발/보안을 통한관리)

- ①근무근태요소를 비 근로시간과 실 근로시간으로 재정리
- ②주 단위 개인별 실 근로시간 카운터 및 실 근로시간 52시간(기본40+연장12)도달 시 경고 및 입력제한 기능 도입
- ③단체협약 제35조(휴게시간)식사를 제외한 휴게시간은 근무한 것으로 한다. :문구조정 노사협의

하루 8시간을 계속 근무하면서 1시간 내지 30분 정도의 시간을 휴게시간으로 산입하고, 이들 시간을 모아서 토요일과 일요일 휴일 등에 추가적인 연장근로를 하여 형식적으로 주당 52시간을 넘지 않도록 하는 편법을 사용하는 사업장이 실제로 보고되고 있습니다. 이 경우 휴게시간이 정상적으로 부여되는 경우라면 문제가 되지 않지만, 휴게시간 없이 사실상 가동하면서도 연장근무 내지 휴일근무를 위한 시간을 확보하고자 하는 것입니다.

	월	화	수	목	금	토	일	합계
실근로시간	8	8	8	8	8	8	8	56시간
서류상 근로시간	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7	52시간

이 경우, 노동자들에게 임금상의 삭감이 없게 하겠다고 유인하면서 이처럼 휴게시간을 늘리는 경우들이 있는데, 회사는 근로시간이 줄어들므로 인해 임금저하를 우려하는 노동자들의 이해를 이용하여 근로자대표나 노동조합을 설득하여 이러한 편법을 동원하는 것입니다. 결국 형식적으로는 노동자들의 근로시간이 실제 근로에 비하여 축소되어 측정되게 됩니다. 기업은 인력을 신규채용하는 것보다 이러한 방식을 동원하는 것이 금전적으로 훨씬 이익이라고 판단하고 있는 것으로 보입니다.

다. 근로시간 제한 없는 감시·단속 승인의 활용

주52시간 근로시간 상한제가 적용되지 않는 법의 영역을 활용하기도 합니다.

제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자
제34조(근로시간 등의 적용제외 근로자) 법 제63조제4호에서 "대통령령으로 정한 업무"란 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말한다

<자동차 업종 K사의 내부자료>

감시·단속근무자 (159명)	○ 3조 2교대로 운영 중 - 4일 근무, 2일 휴무로 운영 ※ <u>변전실/원동실/방재실/폐수처리장</u> 등	○ 현행 유지 (근로기준법 적용 예외자) - 근거: 근로기준법 제63조 3항 ※ 고용노동부 승인 <u>증</u>
--------------------	--	--

<조선업 D사의 내부자료>

2. 장시간 단속업무 및 24시간 근무자 배치	-비 단속시간 결정(인식역중) -감시적/단속적 근로자 등록(근기법63조 활용) -3개월(12조)다의타력근로제 도입(적사적용)
---------------------------	---

3)감시적 단속적 근로자 예외

3-1)감시/단속적 근로자 개념과 '주 52시간 근로 제한' 적용 제외 요건(근로기준법 제63조 3항)

- > 감시적 근로: 수위/경비원/물품감시원/계수기 감시원 등과 같이 심신의 필요가 적은 노무에 종사하는 경우. 다만, 잠시도 감시를 소홀히 할 수 없는 고도의 정시적 긴장이 요구되는 업무와 감시적 업무라도 타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우 제외.
- > 단속적 근로: 평소에 업무는 한가하지만 기계고장수리 등 돌발적인 사고 발생에 대비하여 대기하는 시간이 상대적으로 더 많은 업무로 대기시간에 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 수면 또는 휴게시설이 확보되어 있는 경우임.

3-2)당사적용 가능한 업무

- >소방대 야간 당직 근무자 : 화재/인명 구조 등의 출동 대기 → 고용노동부 승인 완료
- >설비건설부 직무별 야간 당직 근무자 : 시스템 감시 및 운영 순찰/출동대기
- >환경보건부 야간당직 근무자 : 오/폐수 처리시스템 감시 및 운영
- >전사 HSE실천요원 및 시운전부 PTW요원

※전사 TET 과제3 감시적 단속적 근로자 적용 제외를 위한 제반 사항

- ①고용노동부 장관의 승인이 필요하며 현재 까다로운 기준이 적용되고 있음.
근로감독관의 현장 실사 및 해당 근로자에 대한 인터뷰에 대비하여 사전 교육이 필요
- ②연장근로에 대한 임금문제에 대한 기준 정리가 문제시 될 수 있음.

감시 또는 단속적 근로에 종사하는 노동자의 경우 고용노동부장관의 승인을 받으면 근로기준법상의 근로시간이나 휴게와 휴일에 대한 규정이 적용되지 않습니다. 사업장내 경비, 시설관리 등의 업무를 수행하는 노동자들과 관련하여 감시·단속 업무 승인을 받아 주 52시간 상한과 무관하게 장시간 근로를 하게 하는 경우가 대기업의 경우에서도 발견되고 있습니다. 대상 노동자 역시 임금저하를 우려하여 근로시간 규정이 적용되지 않기를 바라는 경우가 많고, 감시·단속승인에 대한 취소 절차가 규정상 없어 문제제기가 쉽지 않습니다.

라. 근로시간 여부에 대한 논란과 의도적인 근로시간 줄이기

고용노동부는 지난 2018. 6. 11. 근로시간 판단기준과 설명자료를 배포하였습니다. 이를 활용하여 그동안 당연히 사업장 내에서 근로시간으로 판단되었던 시간들을 근로시간에서 제외하는 사례가 줄을 잇고 있습니다. 문제가 되는 해석들은 주로 다음 내용들입니다.

〈노동부 자료 발췌〉

(2) 교육시간

- 사용자가 의무적으로 실시하도록 되어 있는 각종 교육을 실시하는 경우 그 시간은 근로시간에 포함 가능
- 그러나 노동자 개인적 차원의 법정 의무이행에 따른 교육 또는 이수

가 권고되는 수준의 교육을 받는 시간은 근로시간으로 보기 어렵

<사례3>

- 직원들에게 교육 이수 의무가 없고, 사용자가 교육 불참을 이유로 근로자에게 어떠한 불이익도 주지 않는다면 이를 근로시간으로 볼 수는 없을 것임.

아울러, 사용자가 동 교육에 근로자의 참석을 독려하는 차원에서 교육수당을 지급하였다고 하여 근로시간으로 인정되는 것은 아님(근로개선정책과-798, 2013-01-25)

(2-1) 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발훈련의 경우

↳ 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련을 말함(통법 제2조제1호)

- 기준근로시간 외에 사업장 밖에서 직업능력개발훈련이 이루어진 경우에는 연장근로와 야간근로에 해당하는 임금을 지급하지 않을 수 있음(제9조제5항)
- 다만, 훈련계약을 체결한 경우에는 그 계약에서 정한 바에 따라 임금을 지급해야 할 것임

(4) 접대

- 업무 수행과 관련이 있는 제3자를 소정근로시간 외에 접대하는 경우, 이에 대한 사용자의 지시 또는 최소한 승인이 있는 경우에 한하여 근로시간으로 인정 가능

(5) 워크숍·세미나

- 다만, 워크숍 프로그램 중 직원 간 친목도모 시간이 포함되어 있는 경우, 이 시간까지 포함하여 근로시간으로 인정하기는 어려움
- 단순히 직원 간 단합 차원에서 이루어지는 워크숍 등은 근로시간으로 보기 어려움

(6) 회식

- 회식은 노동자의 기본적인 노무제공과는 관련 없이 사업장 내 구성원의 사기 진작, 조직의 결속 및 친목 등을 강화하기 위한 차원임을 고려할 때, 근로시간으로 인정하기는 어려움
- 사용자가 참석을 강제하는 언행을 하였다고 하더라도 그러한 요소만으로는 회식을 근로계약 상의 노무제공의 일환으로 보기 어려울 것임

(7) 기타

<사례4>

- 일반적으로 『일·숙직근로』라 함은 일과 후에 업무를 종료하고 정기적 순찰, 전화와 문서의 수수, 기타 비상사태 발생 등에 대비하여 시설내에서 대기하거나 전화 착신하여 자택에서 대기하는 경우로서 이러한 업무는 원래 근로계약에 부수되는 의무로 이행되어야 하는 것이어서 정상 근무에 준하는 임금을 지급할 필요는 없으며 연장·야간·휴일근로수당 등이 지급되어야 하는 것은 아님

상당수 기업들이 위와 같은 노동부 해석에 발 맞추어 그동안 근로시간으로 처리하여 왔

던 시간들을 줄이는 경우들이 보고되고 있습니다. 예를 들어 워크숍이나 세미나에서 노동 조합이 주관하는 행사 등에 대하여는 근로시간으로 인정하지 않거나, 일숙직 근무 내지 회식에 대하여 근로시간으로 인정하지 않아 논란이 되는 경우들이 실제로 발생하고 있습니다.

마. 노동강도의 강화

강성노조로 일컬어지는 금속노조가 조직되어 있는 사업장의 경우라도, 52시간 상한제 시행 이전에 이미 현장의 노동강도가 더 올리기 힘들 수준이었던 곳이 매우 많았습니다. 따라서 주52시간 상한제 시행시에 물리적으로 노동강도를 더 강화하는 것이 불가능한 사업장이 상당수였던 것은 사실입니다.

그러나 저임금에 정해진 업무를 마쳐야 하는 사업장 종사자일수록 근로시간 감소에 따라 빠듯해진 업무에 어려움을 토로하고 있는 것도 현재의 사실입니다. “주 52시간 근로제에 따라 지난달부터 토요일 근무가 없어졌다. 일은 그대로인데 물량은 맞춰야 해 일은 더 힘들어졌다”, “3명이 하던 일을 2명이 한다” 등의 진술들이 실제로 보고되고 있습니다.

현재로서는 객관적인 수치로 확인하기는 곤란하나, 노동시간의 단축과 노동강도의 강화문제는 상당한 연관관계가 있을 수 밖에 없는 문제입니다. 이에 대하여는 추가적인 추적과 분석이 필요합니다.

바. 노동자 감시·단속의 문제

법개정과 함께 부작용으로 매우 우려하였던 문제입니다. 노동시간 중에 본인 자리에서의 이석을 금지하거나, 용변을 보는 시간 내지 음료를 마시는 경우 내지 흡연시간 등을 통제하는 것 등이 그러한데, 심한 경우에는 업무용 시설이나 집기, 사무용 컴퓨터 등에 회사가 해당 노동자가 무엇을 하는지를 실시간 파악할 수 있는 프로그램 등을 설치하기도 하고, 감시의 목적으로 CCTV 등을 설치하기도 하며, 업무적 목적과 무관하게 개인용 휴대폰을 근로시간 시작시에 압수하여 사용자가 보관하기도 하고, 휴대폰 사용 기록 등이 회

사 서버에 전달되는 어플리케이션의 설치가 강제되기도 합니다.

이러한 노동자 감시의 문제는 근로의욕을 감소케하여 노동생산성에 악영향을 줄 뿐만 아니라, 개인의 자유를 과하게 침해할 우려가 있고, 근무시간에는 근무에만 집중케한다는 목적을 넘어 노동자의 사생활 내지 조합활동 등 개인생활을 감시하여 위축시키는 결과를 가져올 수 있어서 긍정적인 효과보다 부정적인 결과를 가져올 개연성이 크다고 할 것입니다. 다만, 이로 인한 부작용은 쉽게 수치화될 수 있는 영역이 아니고, 드러나기도 힘들어 향후 장기간에 걸쳐 추적관찰이 필요하다 할 것입니다.

3. 마치며

제조업에 있어서 근로시간 단축과 관련한 부작용 보고는 예상보다는 많지 않은 것이 사실입니다. 그 원인에는 노동부가 개정법에 대한 철저한 단속보다는 6개월의 계도기간을 가지기로 하고, 이를 2019년에 다시금 연장하면서, 문제상황들이 표면에 드러나지 않고 있음에 기인하는 바도 있을 것입니다. 또한, 비교적 여력이 있는 대기업 등을 포함한 300인 이상 사업장이 대상이 되었고, 국내 제조업 경기가 좋지 못하여 가동률이 높지 않은 상황에서 개정법 적용이 시작되었던 점도 이유가 될 수 있을 것입니다.

뿐만 아니라 발제자가 전체 제조업 상황을 모두 객관적으로 취합하여 분석한 것이 아니라 노동조합에 보고되는 상황들만을 중심으로 기술한 것에 불과하여, 누락된 많은 현상들이 있을 수 있고, 특히 조직화되지 아니한 사업장의 문제를 구체적으로 알 수 없었다는 점에서 제조업에서 비교적 문제없이 주 52시간 상한제가 정착해가고 있다는 결론은 타당하지 않습니다. 이점에서 본 보고서는 분명한 한계가 있습니다.

그럼에도 앞서 본 것처럼 여러 편법들이 이미 동원되었음은 확인됩니다.

따라서 충분히 예측할 수 있는 것은 제조업의 경우 50인 이상 300인 미만 사업장의 적용이 시작되는 2020년이 되면 문제상황이 훨씬 더 적나라하게 발생할 것이라는 점입니다. 300인 미만 사업장 대부분은 현재 근로시간단축과 관련한 어떠한 논의조차도 시작되지 않은 상태입니다.

근로시간 단축은 노동자에게 환영할 일이지만, 상당수 편법의 문제는 근로시간 단축시 임금보전이 강제되지 않는다는 점에서 기인합니다. 노동자들이 장시간 근로에 대한 유혹에서 벗어나지 못하고 노사합의 등을 한 사례가 많고, 이는 임금수준의 저하를 우려한 노동자집단의 이해를 이용한 사용자측의 공략이 적중한 것입니다. 이 점에서 근로시간 단축이 편법없이 제대로 시행되기 위하여는 임금보전과 관련한 논의가 수반되어야 합니다. 300인 미만의 중소기업장의 주 52시간 상한제의 정착은 이 문제를 어떻게 해결하는가에 달려 있다고 할 것입니다.

현재까지의 근로시간 단축 논의에서 완전히 빠진 주제가, 실근로시간과 인정되는 근로시간 간의 괴리문제가 가져올 문제점입니다. 근로시간이란 임금 등의 산정 기초이기도 하지만, 노동자의 건강권이나 여가생활 등의 보장과도 직결되는 주제입니다. 건강상의 문제가 발생하여 그 직업적 원인을 찾는 과정에서는 실근로시간에 대한 측정이 필요하나, 유연근로시간제 등의 대대적인 도입으로 실제 근로시간과 인정되는 근로시간의 괴리가 발생할 가능성이 매우 커졌고, 실근로시간에 대한 객관적인 자료 자체가 존재치 않을 가능성도 커졌습니다. 이처럼 건강권과 직접적으로 관련있는 실근로시간의 은폐 문제에 대한 고려는 제도 도입시부터 현재까지 전혀 없습니다. 무엇보다도 큰 문제입니다.

한편, 가족생활이나 여가를 위한 충분한 휴식의 문제는 법정근로만으로도 적정한 생활임금이 확보될 수 있을 때에 가능하다고 할 것이나, 이 또한 현재로서는 매우 소원합니다.

제도의 안착과 실질적인 근로시간 단축 및 건강한 여가 등을 위하여는 위와 같은 문제상황들을 세밀히 고려한 적극적이고 정교한 대응법이 필요할 것이며, 향후 몇 년이 중요한 고비가 될 것으로 보여집니다. 이를 위한 각계의 다양한 노력이 필요한 때입니다. <끝>

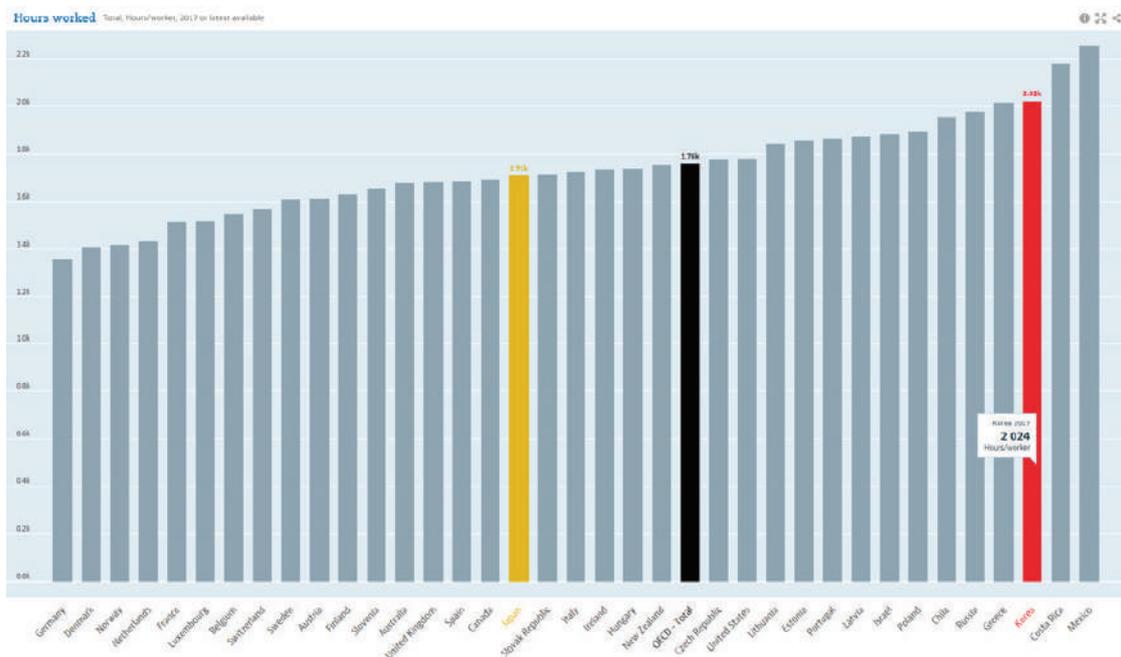
노동시간의 변화와 건강영향

강모열

(가톨릭대학교 서울성모병원)

노동시간의 변화와 건강 영향

서울성모병원
직업환경의학과
강모열



2017년 평균 연간 노동시간

- 한국: 2,024
- OECD 평균: 1,759

Perceived benefits of long hours working

- For employers, requiring current employees to perform overtime work has proven much **cheaper** than hiring new workers because of the **fixed costs of training, fringe benefits, and unemployment insurance payments** that accompany the employment of new workers

3

Why

왜? 왜?
왜? 왜?
왜? 왜?
왜? 왜?
왜? 왜?

- Opportunities to increase their earnings
- Improved promotion prospects
- Providing for greater job security

4

- *Working longer than usually scheduled hours increases workers' income levels, but at what cost?*



한창 젊은 나이, 은퇴하는 선수를 보는 동료의 아쉬움



“병두를 보면서 늘 걱정됐다. 벤치에서 선수
관리자 역할을 해줬어야 했는데, 당시 SK는
그게 안됐다.”



Long Working Hours and Cardiovascular Disease

A Meta-Analysis of Epidemiologic Studies

Mo-Yeol Kang, MD, Hyunseung Park, MD, Jeong-Cheol Seo, MD, Donghoon Kim, MD, Youn-Hee Lim, PhD, Sinye Lim, MD, PhD, Soo-Hun Cho, MD, PhD, and Yun-Chul Hong, MD, PhD

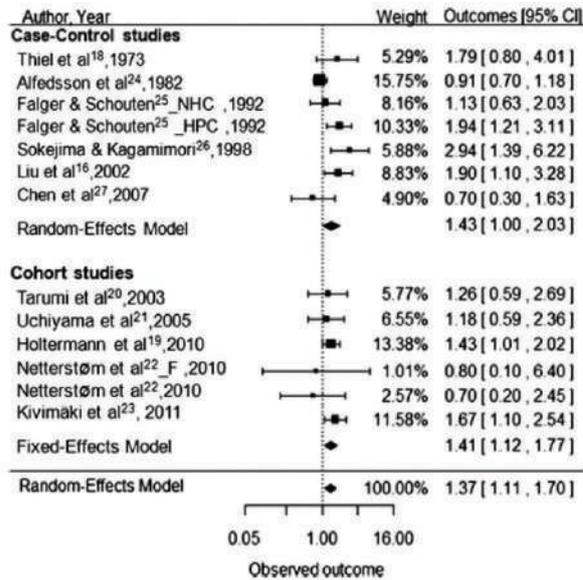


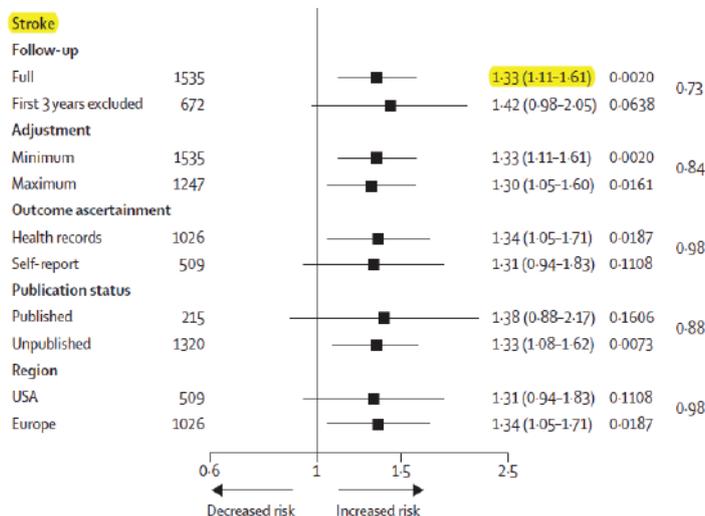
FIGURE 2. Forest plot of all studies used in the meta-analysis of long working hours and cardiovascular diseases. CI, confidence interval.

JOEM • Volume 54, Number 5, May 2012

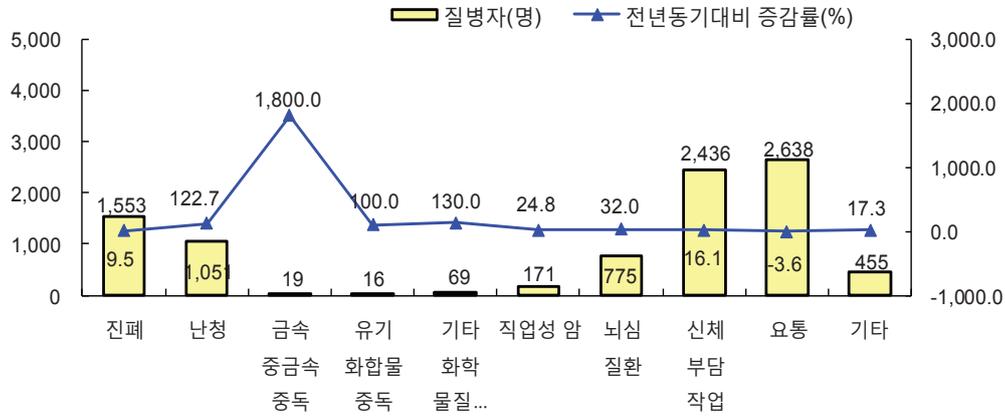
Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals



Mika Kivimäki, Markus Jokela, Solja T Nyberg, Archana Singh-Manoux, Eleonor I Fransson, Lars Alfredsson, Jakob B Bjorner, Marianne Borritz, Hermann Burr, Annalisa Casini, Els Clays, Dirk De Bacquer, Nico Dragano, Raimund Erbel, Goedele A Geuskens, Mark Hamer, Wendela E Hoofman, Irene L Houtman, Karl-Heinz Jöckel, France Kittel, Anders Knutsson, Markku Koskenvuo, Thorsten Lunau, Ida E H Madsen, Martin L Nielsen, Maria Nordin, Tuula Oksanen, Jan H Pejtersen, Jaana Pentti, Reiner Rugulies, Paula Salo, Martin J Shipley, Johannes Siegrist, Andrew Steptoe, Sakari B Suominen, Tores Theorell, Jussi Vahtera, Peter J M Westerholm, Hugo Westerlund, Dermot O'Reilly, Meena Kumari, G David Batty, Jane E Ferrie, Marianna Virtanen, for the IPD-Work Consortium



업무상 질병 요양승인통계



(고용노동부, 2017년 산업재해현황분석)

11

장시간 근로의 건강영향

- 사고 및 손상
- 심혈관질환 문제: 고혈압, 당뇨, 심근경색, 뇌졸중
- 요통 및 근골격계질환 문제
- 정신증상문제: 우울, 불안, 자살생각
- 수면장애 문제
- 질병 결근 및 증상이 있어도 근무(presenteeism)

Causal mechanisms

- 일로부터 불충분한 회복
- 수면부족
- 신체활동 부족
- 직무스트레스 모델
 - 업무요구량 과도
- 일과 삶의 불균형



13



장시간 근무가 배우자의 심혈관질환 발생에 미치는 영향

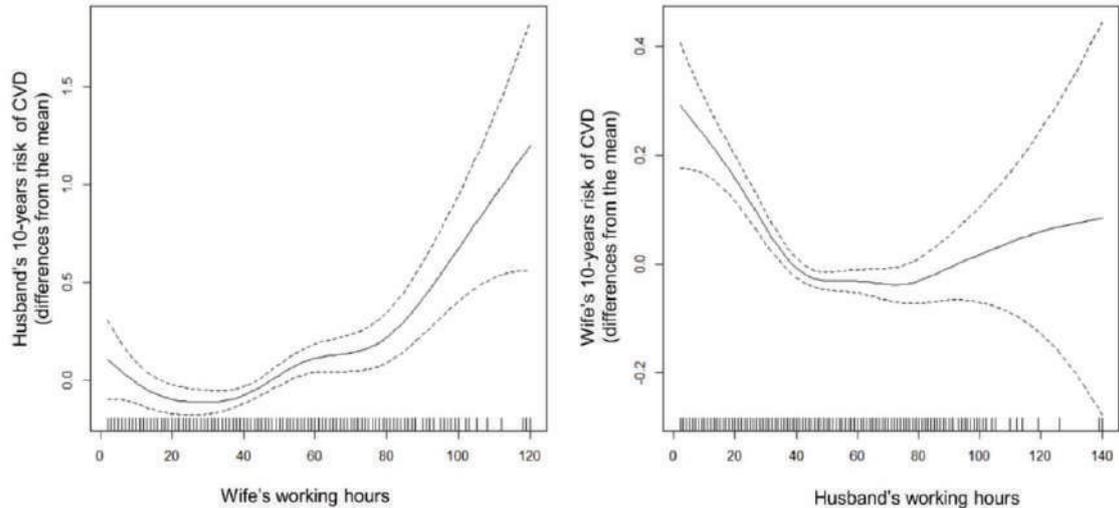


Fig 2. Generalized additive model of spouse's working hours and estimated 10-years risk of CVD. 10-years risk of CVD predicted was estimated by Jee's health risk appraisal model. The values of Y-axis indicate differences from the means. Household income level, employment status, own weekly working hours, and spouse occupational category are adjusted.

(Kang and Hong, 2017) 15

The crossover effect of spouses' long working hours on depressive symptoms and suicidal ideation

Jin-Ha YOON¹ and Mo-Yeol KANG^{2*}

¹Institute for Occupational Health, College of Medicine, Yonsei University, South Korea

²Department of Preventive Medicine, College of Medicine, Seoul National University, South Korea

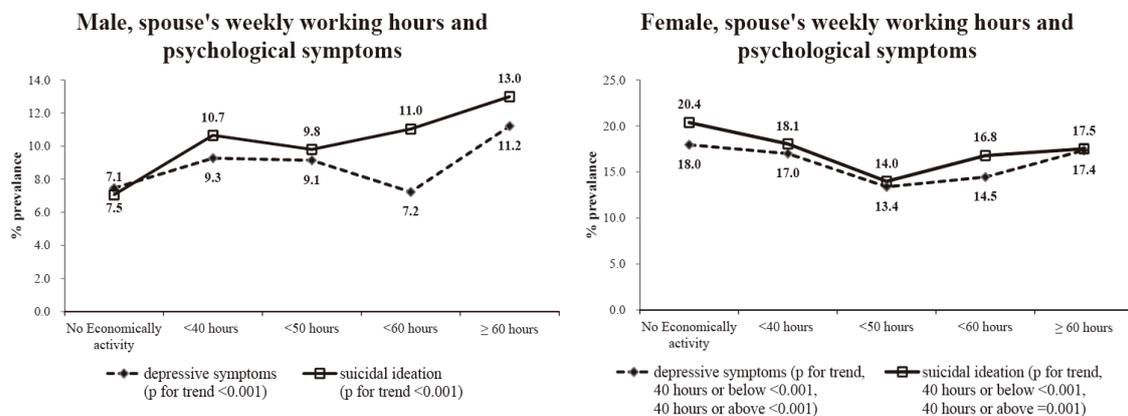
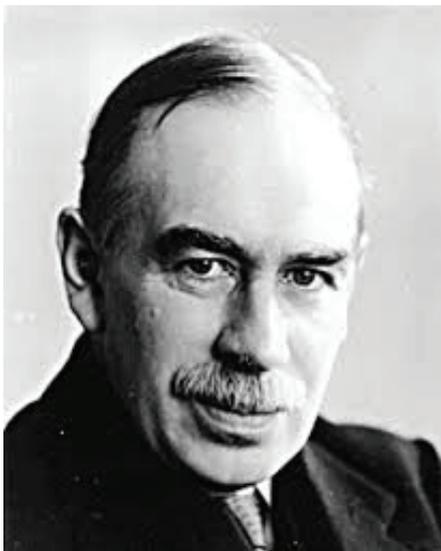


Fig. 2. Prevalence of psychological symptoms (depressive symptoms and suicidal ideation) according to spouse's working hours per week.

노동시간 단축의 효과

17

John Maynard Keynes

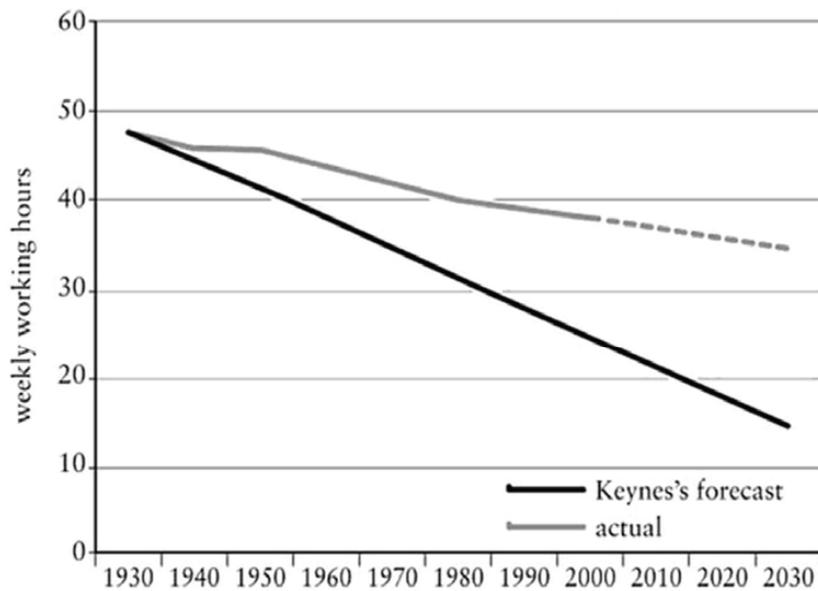


21세기에는 주당 15시간의 업무로도 충분할 것이다. 우리는 자유시간을 어떻게 사용할지를 고민하게 될 것이다.

[우리 후손을 위한 경제적 가능성. 1930]

18

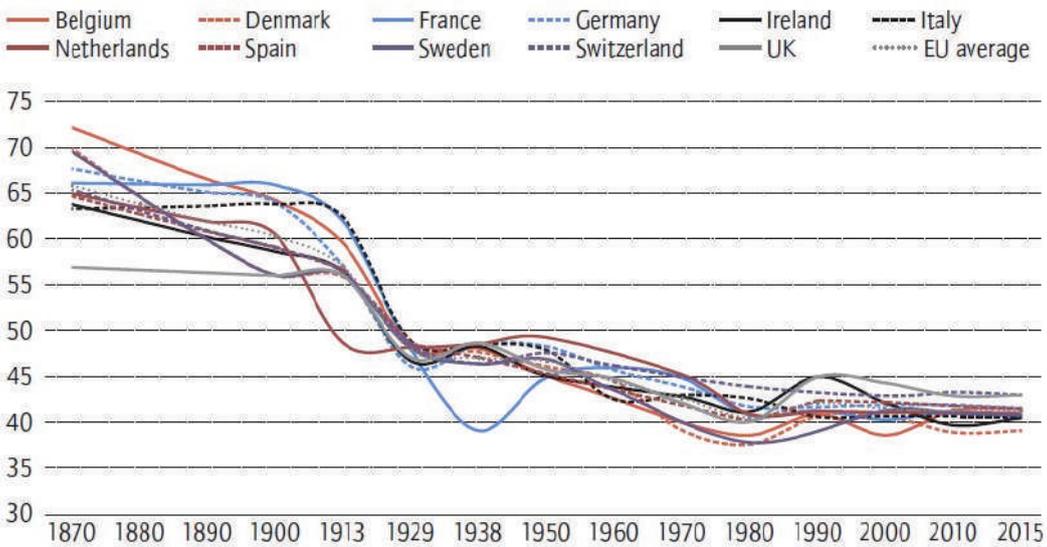
Weekly working hours since Keynes



Source: Michael Huberman and Chris Minns, "The Times They are Not Changin': Days and Hours of Work in Old and New Worlds, 1870–2000," *Explorations in Economic History*, vol. 44 (2007), pp. 538–67

19

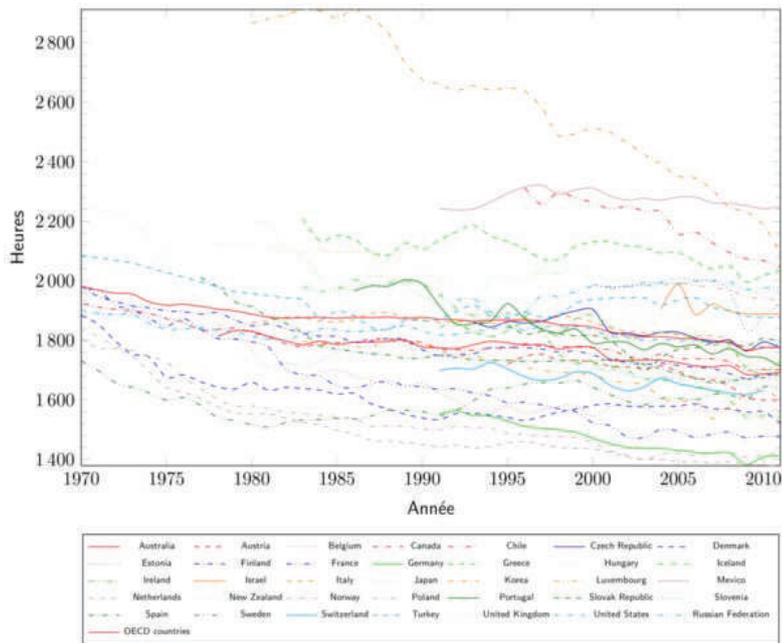
Figure 2 Weekly working hours of full-time employees in the industrial sector: historic trend



Source: Huberman and Minns, 2007

20

OCED 국가 연간 노동시간(1970-2011)



21

근로시간과 시간당 GDP

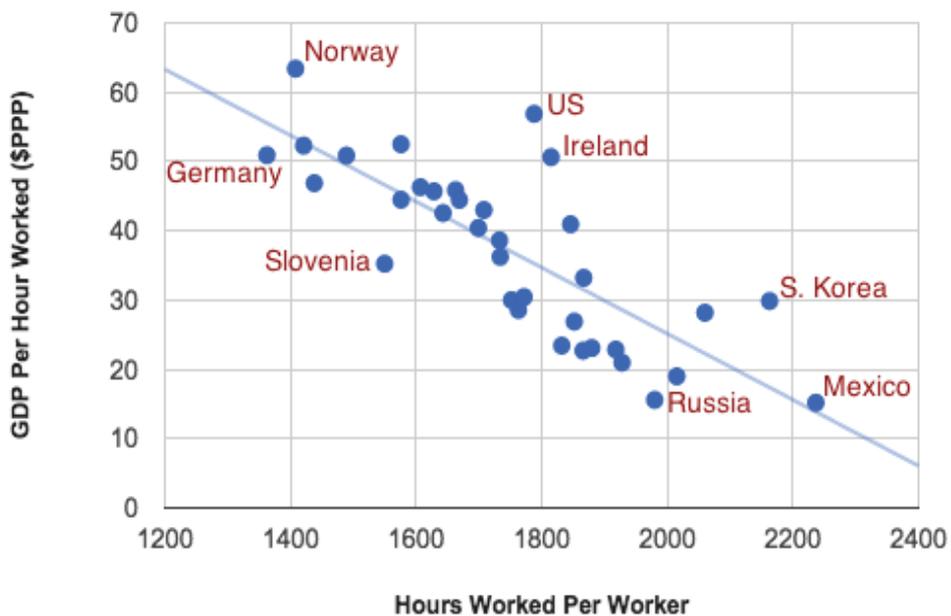
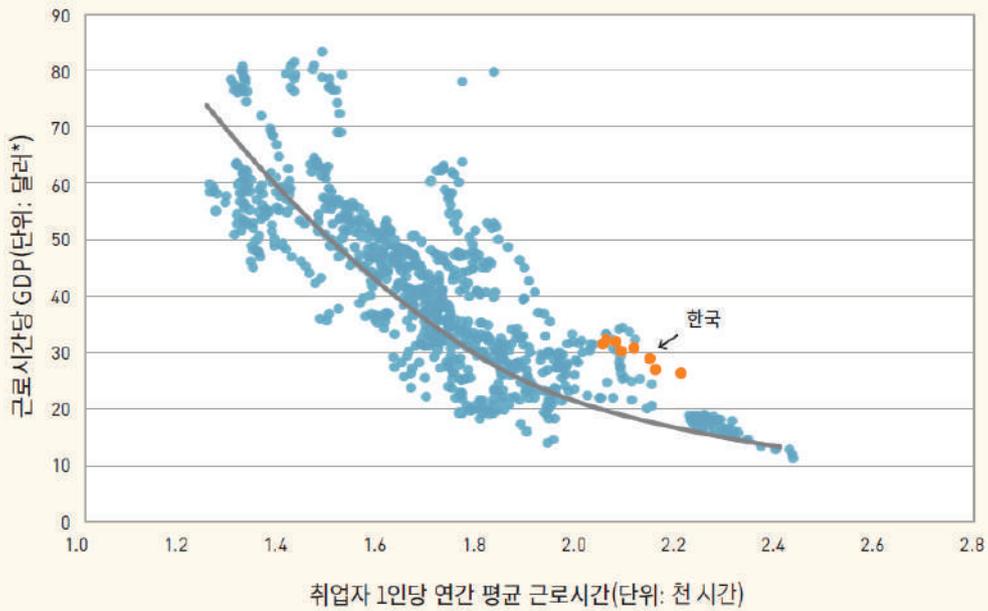


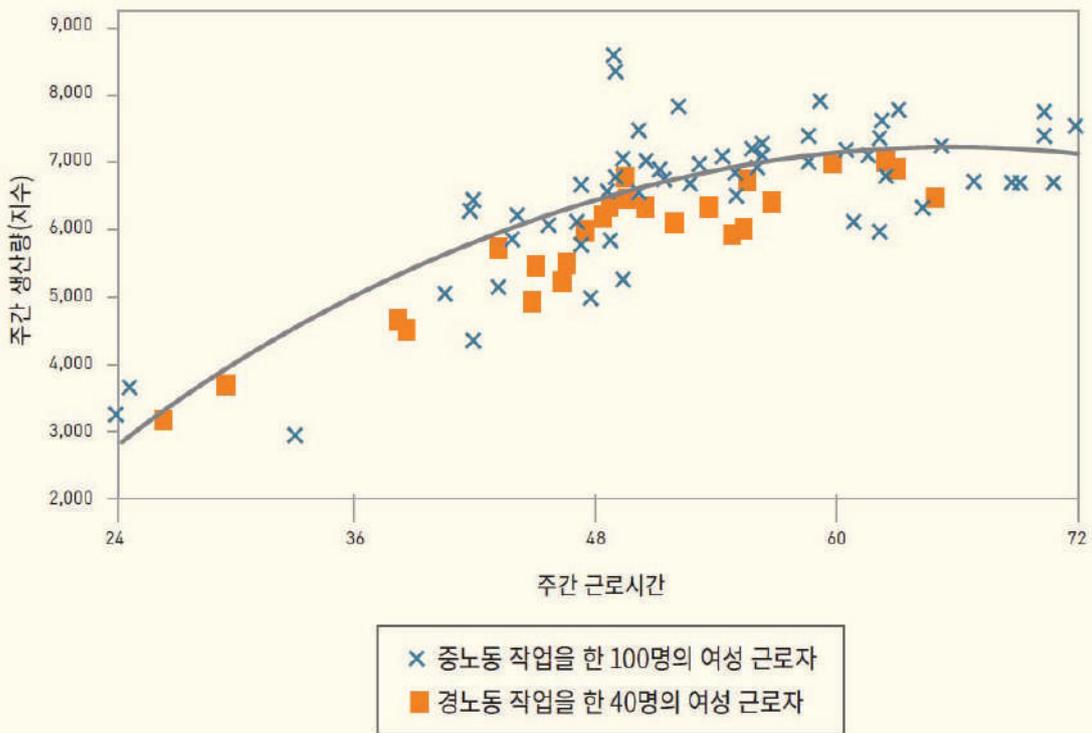
그림 1. OECD 회원국의 근로시간과 노동생산성(1990~2016년)



주: *2010 purchasing-power parity.
 자료: *The Economist*(2014. 12. 9)의 보도내용을 OECD 통계DB를 이용하여 일부 수정.

(박윤수, 박우람. 근로시간 단축이 노동생산성에 미치는 영향. KDI 정책포럼, 2017) ²³

그림 2. 제1차 세계대전 시 영국 군수공장 여성 근로자의 주간 근로시간 및 생산량



(자료: Pencavel(2015)의 Figure 1을 일부 수정하여 작성) ²⁴

그림 3. 주 40시간 근무제(2004~11년) 도입이 제조업 1인당 부가가치 산출에 미친 영향

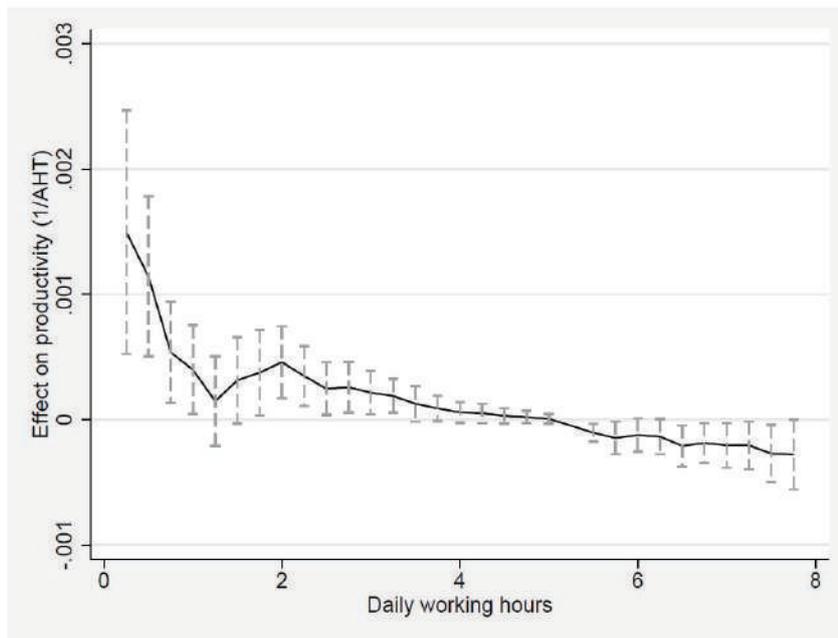


자료: Park and Park(2017)의 Figure 2.

(박윤수, 박우람. 근로시간 단축이 노동생산성에 미치는 영향. KDI 정책포럼. 2017)

25

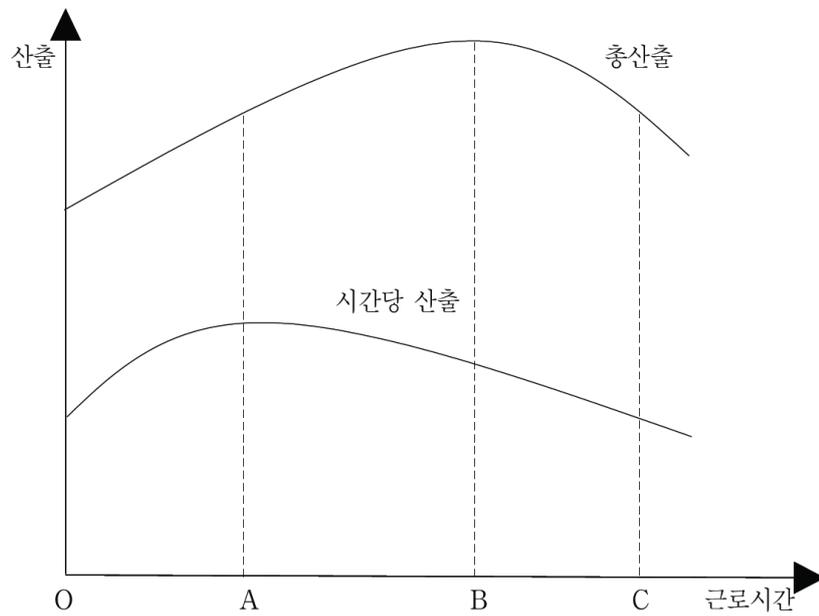
업무시간별 노동생산성



(Collewet and Sauermann. Institute of labor Economics. 2017)

26

근로시간과 기업 산출 간의 관계

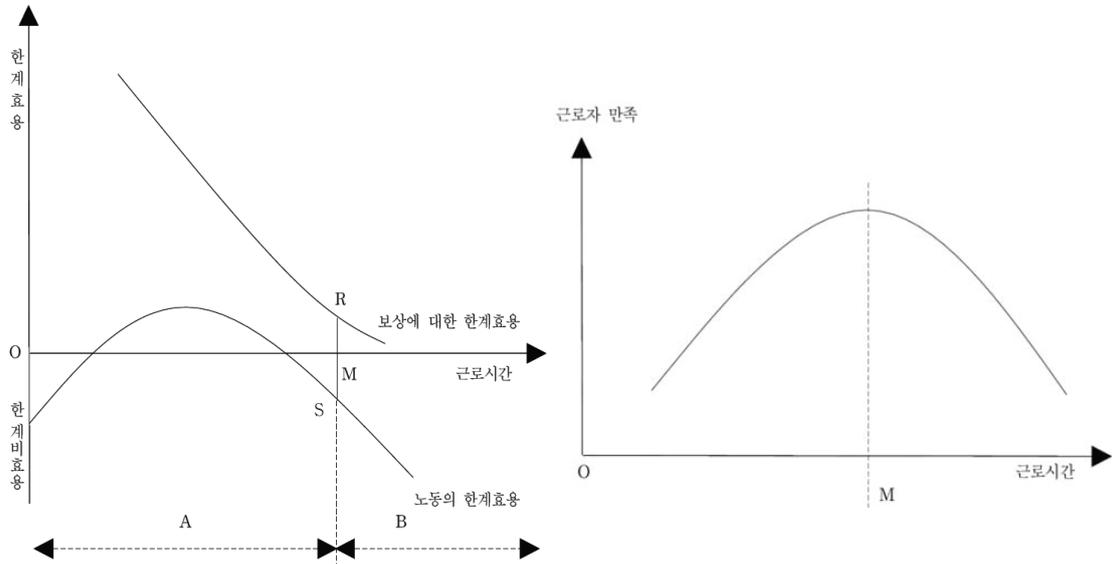


출처: Dankert, C. E.(1962), Shorter hours - in theory and practice, Industrial and labor relations review 27

왜 그럴까?



근로시간과 근로자 만족 간의 관계



출처: Dankert, C. E.(1962), Shorter hours - in theory and practice, Industrial and labor relations review 29



The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress – a group randomized intervention study using diary data

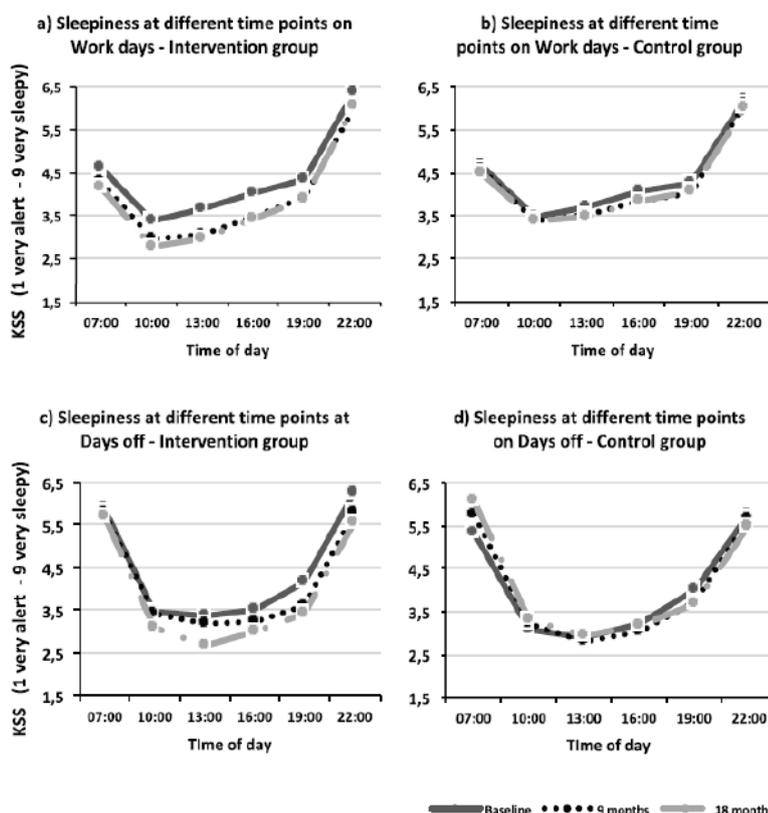
by Helena Schiller, BSc,¹ Mats Lekander PhD,^{1,2} Kristiina Rajaleid, PhD,^{1,3} Carina Hellgren, PhD,² Torbjörn Åkerstedt, PhD,^{1,2} Peter Barck-Holst, MSc,^{2,4,5} Göran Kecklund, PhD^{1,6}

Objective Insufficient time for recovery between workdays may cause fatigue and disturbed sleep. **This study evaluated the impact of an intervention that reduced weekly working hours by 25% on sleep, sleepiness and perceived stress for employees within the public sector.**

Method Participating workplaces (N=33) were randomized into intervention and control groups. **Participants (N=580, 76% women)** worked full-time at baseline. The intervention group (N=354) reduced worktime to 75% with preserved salary during 18 months. **Data were collected at baseline and after 9 and 18 months follow-up.** **Sleep quality, sleep duration, sleepiness, perceived stress, and worries and stress at bedtime** were measured with diary during one week per data collection.

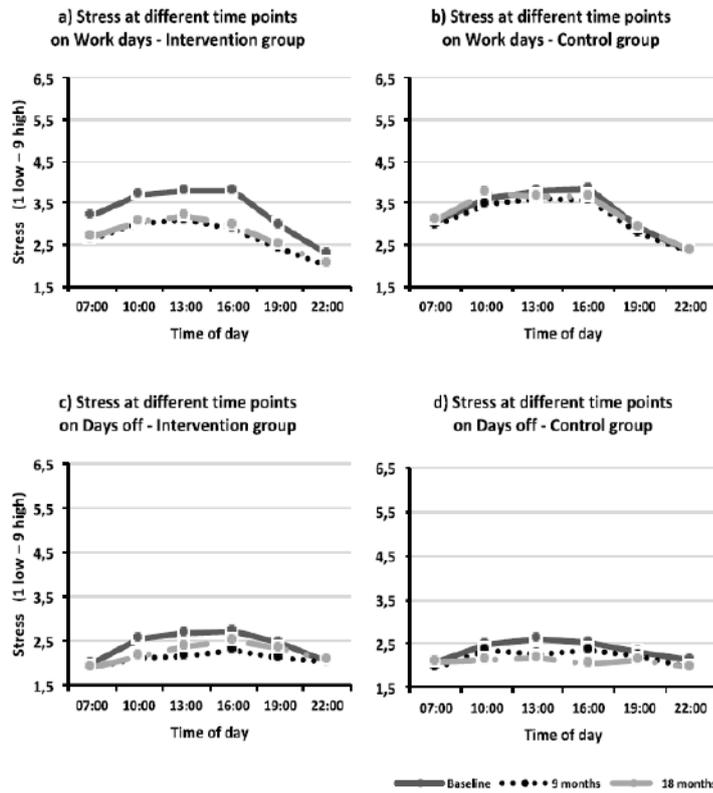
31

Sleepiness



32

Stress



33

근로시간 단축이 근로자의 생활 과 근로환경에 미치는 영향

이용관. 경제학연구 (2015)

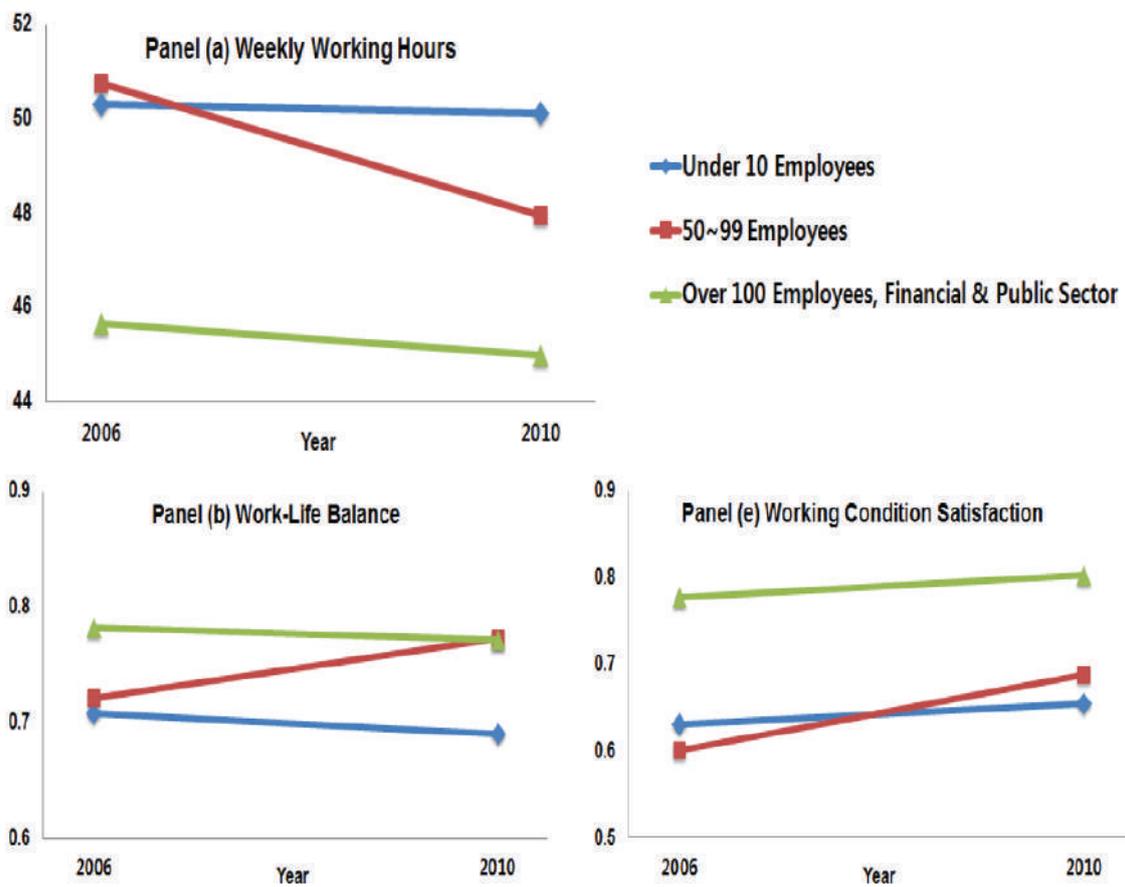
본 연구는 법정근로시간이 4시간(주44시간 → 주40시간) 단축되면서 나타난 실근로시간의 변화가 근로자의 생활과 근로환경에 어떠한 영향을 미쳤는지 분석하기 위해 산업안전보건공단에서 제공하는 **한국근로환경조사(Korean Working ConditionsSurvey) 1차(2006년), 2차(2010년) 자료**를 사용하였다.

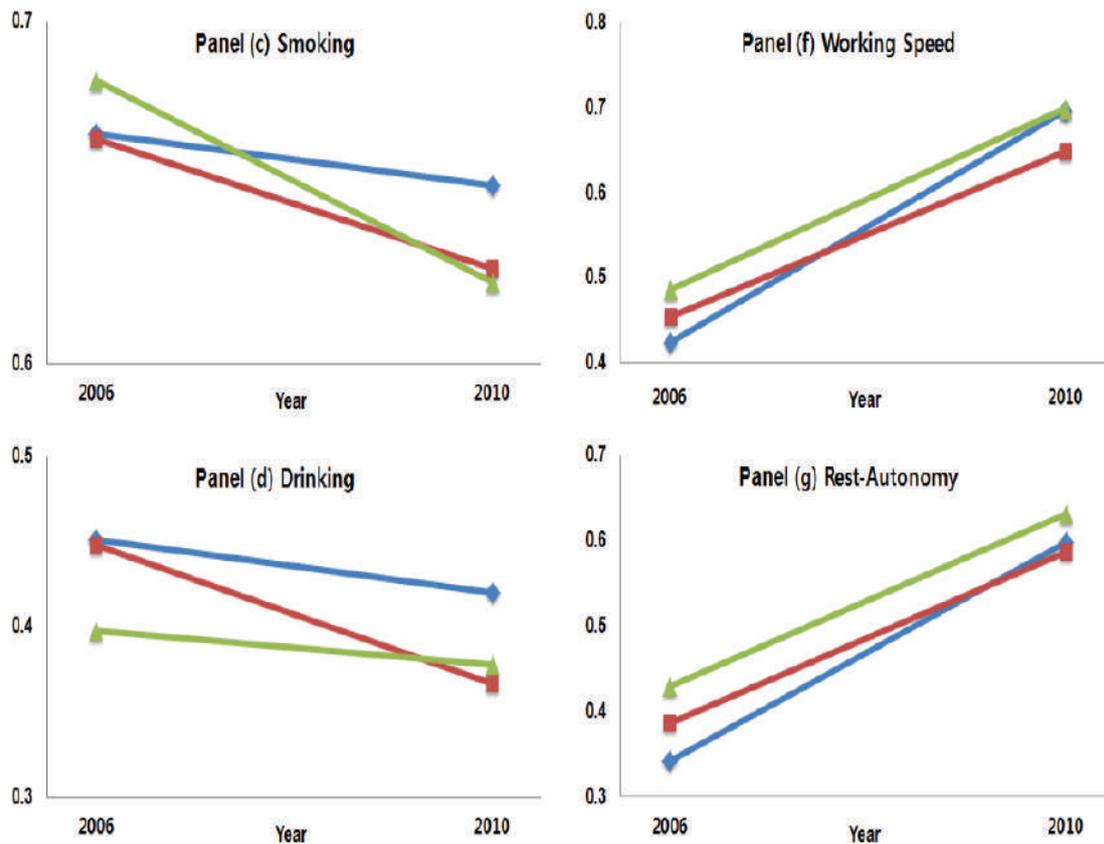
34

실험군과 대조군 정의

	Working Hour Reduction			
	2006 (Pre)		2010 (Post)	
	Yes (40)	No (44)	Yes (40)	No (44)
Over 100 Employees, Financial & Public Sector	Control		Control	
50~99 Employees		Treatment	Treatment	
Under 10 Employees		Control		Control

35





Can working hour reduction save workers?



Jungmin Lee ^{a,b,*}, Yong-Kwan Lee ^c

^a Seoul National University, Republic of Korea

^b IZA, Germany

^c Korea Culture & Tourism Institute, Republic of Korea

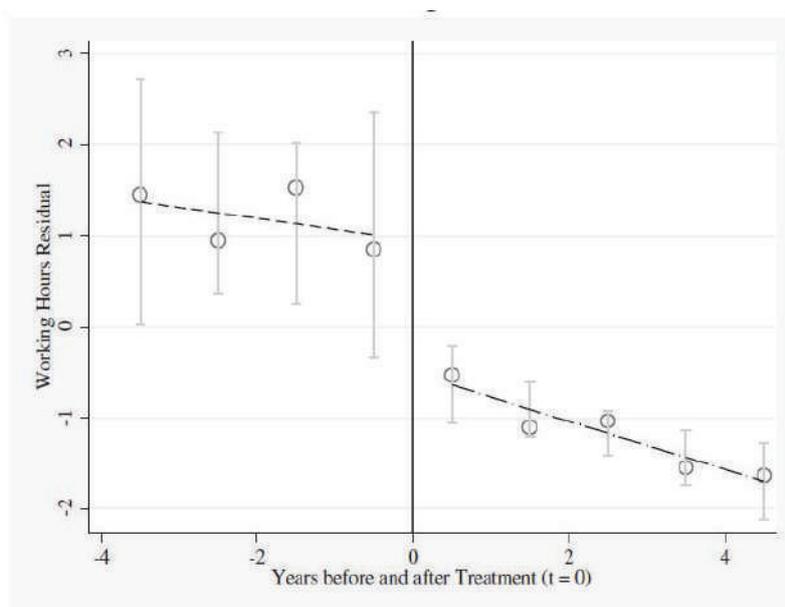
Long working hours are considered as one of the major risk factors for workplace accidents and workers' health. In this paper, we estimate the causal effect of working hours on industrial injury rates. We exploit a **quasi-natural experiment** in South Korea, where **standard hours were reduced** at different times by industry and establishment size **from 2004 to 2011**.

근무시간과 손상, 사망재해의 경향



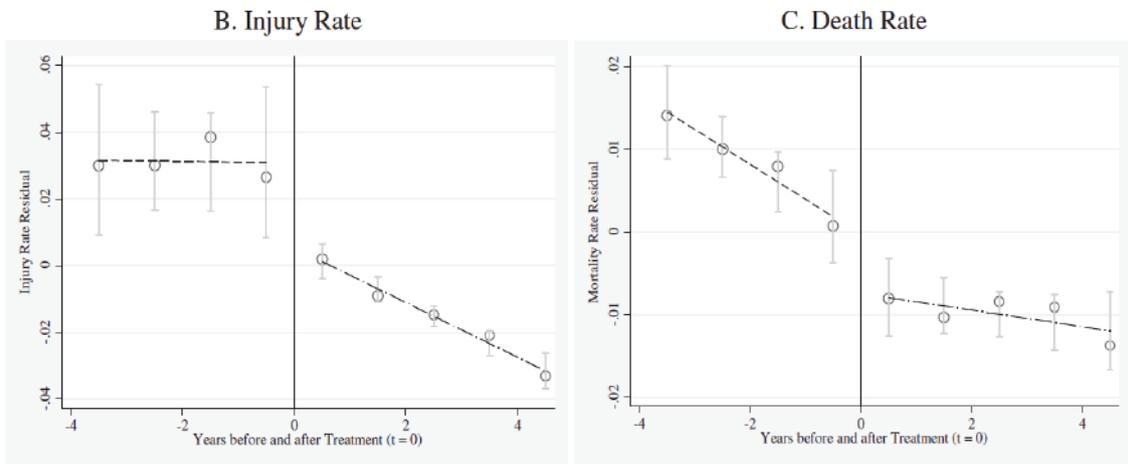
39

근로기준법 변화 전후 비교



40

근로기준법 변화 전후 비교



41

노동 시간의 단축이 건강 행태와 의료 이용에 미치는 영향

신한열. 한국복지패널 학술대회 (2018)

42

분석

- 근로기준법 시행이 사업체 규모에 따라 순차적으로 차등 적용된 점에 착안하여 다그룹-다시점(multiple groups multiple time periods) 이중차분 분석을 수행하였다.

$$y_{ijt} = \beta_0 + \beta_1 d_{jt} + \beta_2 X_{ijt} + \tau_t + \alpha_j + u_{ijt}$$

사업장 규모별 정책 시행 시기에 따른 처치항 정의 (d_{jt})

사업장규모	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
50인이상	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20~49인	0	1	1	1	1	1	1	1	1
5~19인	0	0	0	0	1	1	1	1	1
4인이하	0	0	0	0	0	0	0	0	0

근로기준법 개정 현황

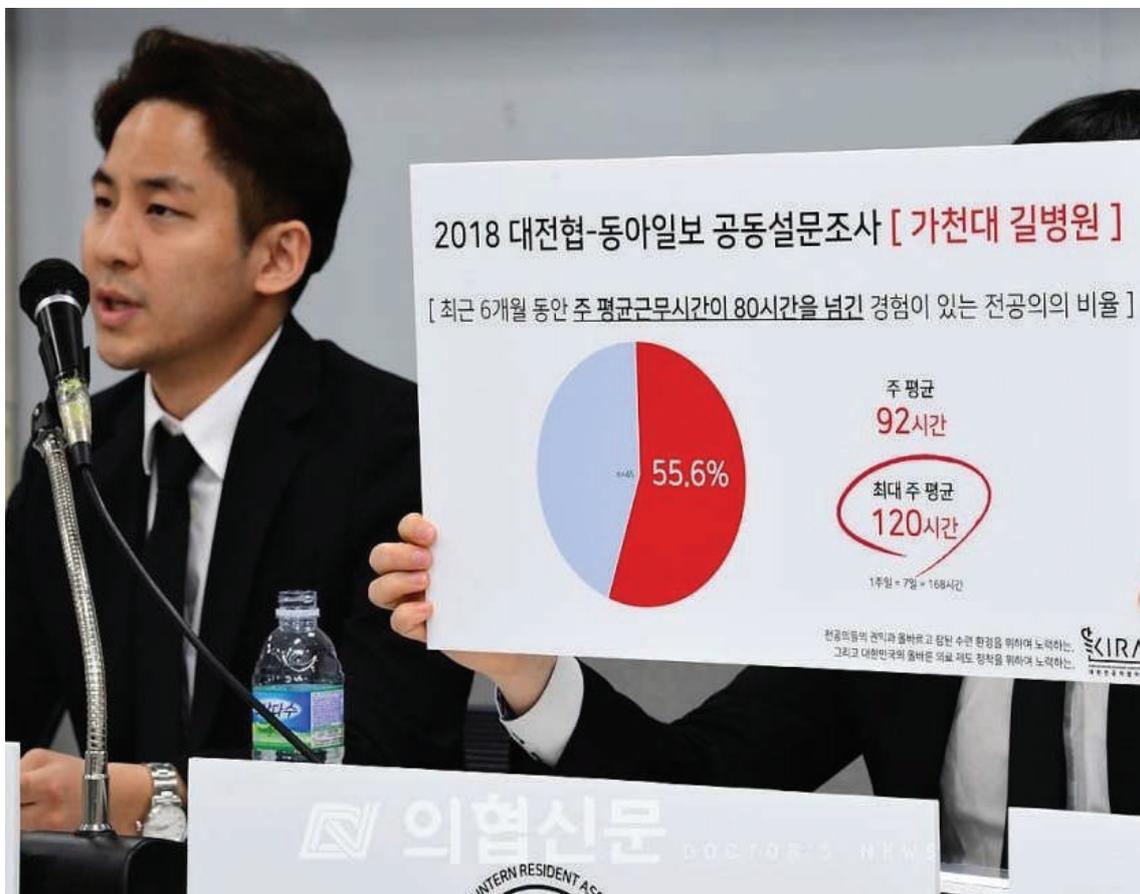
구분	사업장규모	시행시기	최대 근로 시간 개정 전	최대 근로 시간 개정 후
2004년 개정	1,000인이상 사업체	2004년 7월 1일		
	300~999인 사업체	2005년 7월 1일	기준근로 44시간	기준근로 40시간
	100~299인 사업체	2006년 7월 1일	+연장근로12시간	+연장근로12시간
	50~99인 사업체	2007년 7월 1일	+휴일근로16시간	+휴일근로16시간
	20~49인 사업체	2008년 7월 1일	=72시간	=68시간
	5~19인 사업체	2011년 7월 1일		
2018년 개정	300인 이상 사업체	2018년 7월 1일	기준근로 40시간	기준근로 40시간
	50~99인 사업체	2020년 1월 1일	+연장근로12시간	+연장근로12시간
	5~49인 사업체	2021년 1월 1일	+휴일근로16시간 =68시간	=52시간

자료: (근로기준법, 2003; 근로기준법, 2018)

건강행태 및 의료이용에 미친 영향

	흡연	음주	건강검진	외래	입원
treatment effect	0.028**	0.001	0.074***	0.051	-0.004
	(0.011)	(0.017)	(0.022)	(0.058)	(0.013)
결혼	-0.026	-0.025	-0.004	0.221***	0.047**
가구원수	0.000	0.003	-0.004		
거주지-군,도농복합군	0.006	0.010	-0.032	-0.088*	0.000
가구보정가처분소득	0.010	0.035***	0.070***	0.014	-0.003
주관적건강-나쁨	-0.020	0.014	-0.004	0.597***	0.150***
문제음주	0.025***			-0.029	-0.007
우울증		0.069***	0.010	0.129*	0.034**
흡연		0.066***	-0.025	-0.111***	-0.024*
민간의료보험개수			0.002	0.043***	0.003
만성질환			0.012	1.163***	0.069***
의료급여				0.014	-0.011
장애				0.019	-0.068
건강검진				0.118***	-0.009
Adjusted R^2	0.016	0.008	0.012		0.020
Observations	16601	16601	16601	16601	16601

- 주 1) ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1
 2) 괄호안은 클러스터 표준오차(Clustered robust standard errors)
 3) 년도 및 사업제 규모도 보정하였으나, 주요 변수만을 제시함.



Effects of Work Hour Reduction on Residents' Lives

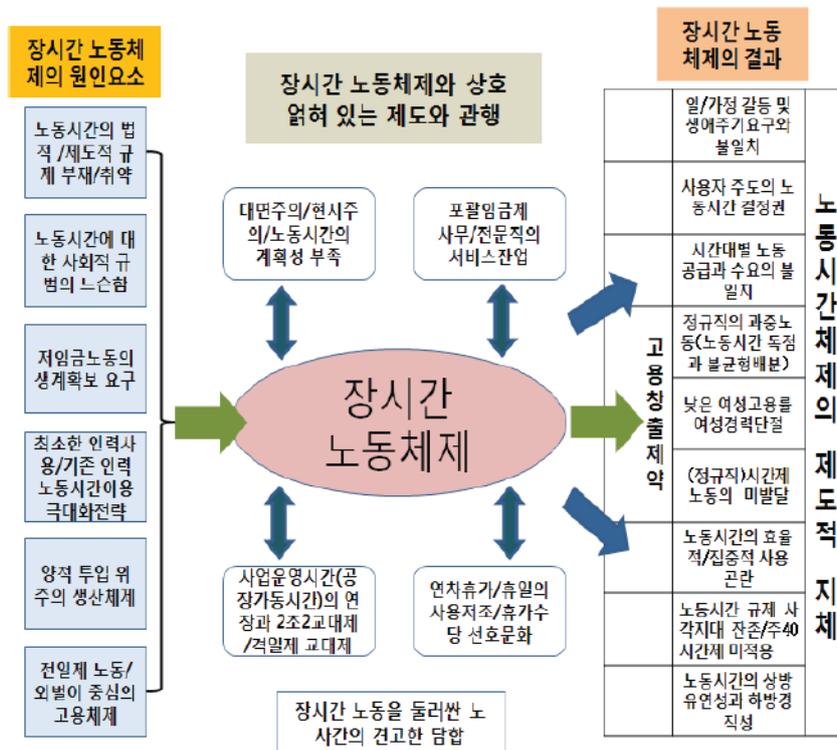
A Systematic Review

Fletcher KE et al. JAMA. 2005

- 전공의 관점
 - Increased sleep time
 - Fewer attention failure
 - More time with family
 - Less impact of fatigue on learning
 - No difference in mood
- 간호사 관점
 - Made fewer mistake
- 교수 관점
 - Learned less

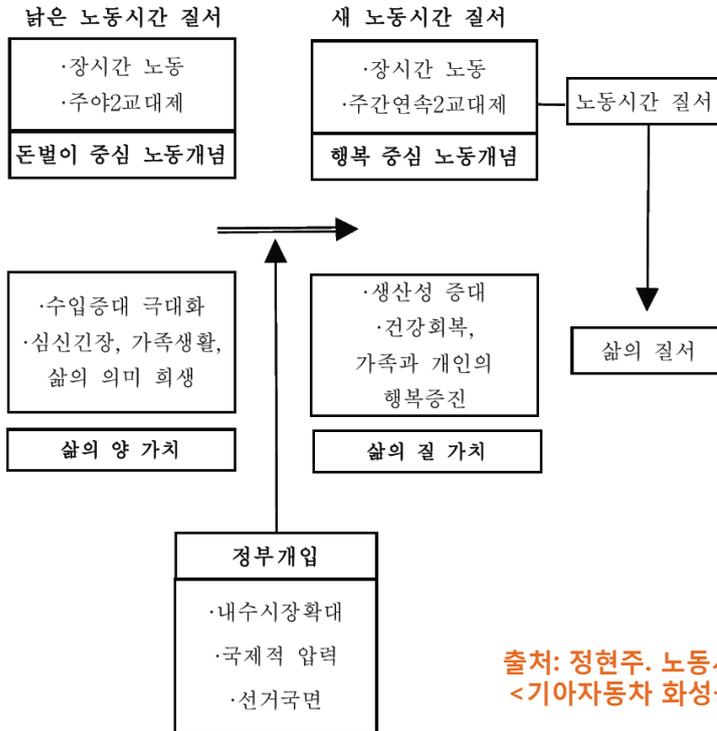
47

장시간 노동체제의 원인, 재생산구조 및 결과 사이의 연계관계



(배규식 등. 2011)⁴⁸

노동시간 단축으로 인한 삶의 질서 변화



49

아무일 없는 날

나는 내 운명을 꾸밈하지 않아
 다만 언젠가 이런 날을 그리워하겠지
 하루 종일 아무일 없는 날들을

질은 나무 그늘의 어두움이
 여름, 한적함, 낮잠 밖에는
 다른 아무것도 의미하지 않는 그런 날을



50



감사합니다.

**근로기준법 개정 이후
버스 운전 노동**

**정 찬 무
(공공운수노주)**

노동시간단축 제도도입 후 버스사업장 현장변화

인근으로 갈수록
근로기준법 59조 위반행위를 위한
5959' 국회의원 연서
노동자가 안전하게 죽어야 안전입니다



민주노총
전국공공운수노동조합

1. 17년 59조 폐기 투쟁
2. 개정근로기준법 적용시기
3. 노동시간 단축에 따른 필요인력 추계
4. 버스현장 인력변화
5. 노동시간단축 현장사례
6. 노동시간 단축의 방향
7. 동향시사점
8. 마무리

CONTENTS

하루 16시간 운전

VTN

사고 버스기사 근무 일지

5일(수)	15시간 30분 근무
6일(목)	18시간 15분 근무
7일(금)	휴무
8일(토)	18시간 9분 근무
9일(일)	추돌 사고 50대 부부 사망, 10여 명 부상

1. 17년 59조폐기 투쟁

1. 17년 59조폐기 투쟁

무제한 연장근로 강요하는
근로기준법 59조 완전폐기를 위한
‘5959’ 국회청원 엽서

노동자가 안전해야 국민이 안전합니다

- ✓ 버스노동자의 장시간노동 과로사고
- ✓ 집배노동자의 연이은 과로사와 과로자살
- ✓ 화물노동자의 장시간 노동과 과로사고
- ✓ 공항 조업노동자의 연간 4,100시간이 가능한 살인적노동
- ✓ 영화방송 노동자의 하루 18시간 초장시간 노동
- ✓ 환자안전 빨간불, 병원노동자조차 장시간 연장근로



1. 17년 59조폐기 투쟁



1. 17년 59조폐기 투쟁



1. 17년 59조 폐기 투쟁

Ⅰ 버스사업장 규모별 노동시간 단축 적용시기

규모 시기		~18.6.30	18.7.1~ 19.6.30	19.7.1~ 19.12.31	20.1.1~ 21.6.30	21.7.1~
특례 제외	300인 이상	제한없음	68시간	52시간	52시간	52시간
	50~299인	제한없음	68시간	68시간	52시간	52시간
	5~49인	제한없음	68시간	68시간	68시간	52시간

2. 개정근로기준법 적용시기

*17년 12월 기준

	업체수	종사자수	비율	해당인원	해당비율
10명 이하	18	66	0.07	2374	2.39
11~30명	30	609	0.61		
31~50명	42	1699	1.71		
51~100명	65	4638	4.86	57337	57.62
101~150명	116	14374	14.45		
151~200명	88	15525	15.60		
201~250명	63	13984	14.05		
251~300명	32	8816	8.86		
301~400명	28	9700	9.75		
401~500명	18	7978	8.02	39797	39.99
501~600명	8	4254	4.28		
601~700명	6	3957	3.98		
701~800명	5	3583	3.60		
801~900명	4	3308	3.32		
901~1000명					
1001~1500명	5	5506	5.53		
1501명 이상	1	1511	1.52		
합계	529	99508	100	99508	100

2. 개정근로기준법 적용시기

	업체수	종업원수		업체수	운전자수
시내	364	79029	1일2교대	212	39224
농어촌	86	3226	격일제	99	23320
시외	71	13229	복격일제	218	21168
고속	8	3984	합계	529	83712
합계	529	99468			

*17년 12월 기준

Ⅰ 농어촌, 시외버스는 95%이상 복격일제 시행

Ⅰ 시내버스 1일2교대제 3만9천명, 격일제2만3천, 복격일제 2만1천명

2. 개정근로기준법 적용시기

*16년 근무형태별 노동시간 추계

	1일 노동시간	만근일수	주당 노동시간	월 노동시간	1대당 기사
1일2교대제	9	22	45.7	198	2.77
	9	23	47.8	207	2.64
	9	24	49.8	216	2.53
	9	25	51.9	225	2.43
	9	26	54.0	234	2.34
격일제	16	14	51.7	224	2.17
	17	14	54.9	238	2.17
	18	14	58.2	252	2.17
	16	15	55.4	240	2.03
	17	15	58.8	255	2.03
	18	15	62.3	270	2.03
복격일제	12	17	47.1	204	1.79
	13	17	51.0	221	1.79
	14	17	54.9	238	1.79
	12	20	55.4	240	1.52
	13	20	60.0	260	1.52
	14	20	64.6	280	1.52

3. 노동시간 단축에 따른 인력추계

Ⅰ 아래 추계방식은 **격일제, 복격일제를 1일2교대제로 전환할 때** 추가로 **필요한 인력**을 계산한 것임 (*노동자운동연구소 : 김동근)

Ⅰ 만근일수 24일인 경우 버스 1대당 필요인력은 2.53명(현재 준공영제수준), 만근일수 22일의 경우 2.77명 필요로 계산

	1일2교대제(24일 만근)			1일2교대제(22일 만근)		
	충원비율	필요인력	비용	충원비율	필요인력	비용
시내버스	28.7%	19,069	739,947	40.4%	26,849	1,041,859
농어촌버스	89.3%	2,175	70,319	106.5%	2,594	83,872
시외버스	90.7%	9,346	326,407	108.0%	11,133	388,807
합계	38.6%	30,590	1,136,673	51.2%	40,576	1,514,539

*16년 기준 버스1대당 운전자수는 시내1.97명, 농어촌1.34명, 시외1.33명 임.

3. 노동시간 단축에 따른 인력추계

Ⅰ 아래 추계방식은 **현행 제도에서 1주 52시간을 넘겨 근무하는 운전시간을 산정하고서 총 초과 시간을 월 226시간으로 기계적으로 나누어 필요인원을 계산한 것임**(* 한국노동연구원 : 2016년 고용영향평가사업)

구분	시내버스		시외버스	농어촌 버스	계	
	7대도시	도지역				
운전자수	37,343	28,484	10,389	2,268	78,484	
226시간 기준	추가인원	334	3,636	2,039	422	6,431
	증가률	0.9%	12.8%	19.6%	18.6%	8.2%

* 농어촌 고속버스 운전자 제외

3. 노동시간 단축에 따른 인력추계

*전체 버스현황

전체	면허대수	운전자수			운전자 비율	정비자수	정비자 비율
		남	여	합			
2016.12	45,601	80,689	1,110	81,799	1.48	4,241	0.0986
2017.12	46,375	82,535	1,177	83,712	1.49	4,215	0.0987
2018.12	46,442	85,434	1,269	86,703	1.56	4,148	0.0974
16-18증감	841	4,745	159	4,904	0.08	- 93	-0.0012

- Ⅰ 16년~18년사이 버스면허 841대 증가, 운전자수 4900명 증가
- Ⅰ 버스증가에도 불구하고 정비인력은 오히려 93명 감소

4. 버스현장 인력변화

* 시내 버스 현황

시내버스	면허대수	운전자수			운전자 비율	정비자수	정비자 비율
		남	여	합			
2016.12	33,796	65,033	1,083	66,116	1.96	3,189	0.0944
2017.12	34,840	67,271	1,149	68,420	1.96	3,181	0.0913
2018.12	35,193	70,184	1,238	71,422	2.03	3,170	0.0901
16-18증감	1,397	5,151	155	5,306	0.07	- 19	- 0.0043

- ▮ 16년~18년 시내버스면허 1400대 증가, 운전자수 5300명 증가
- ▮ 사고발생지역 경기도 광역버스 운전자 800명 포함, 1500명 증가.
- ▮ 준공영제 시행지역 광역시 시내버스 운전인력도 1500명 증가

4. 버스현장 인력변화

* 농어촌 버스 현황

농어촌버스	면허대수	운전자수			운전자 비율	정비자수	정비자 비율
		남	여	합			
2016.12	1,855	2,437	7	2,444	1.32	116	0.0625
2017.12	1,879	2,477	9	2,486	1.32	112	0.0596
2018.12	1,881	2,593	13	2,606	1.39	100	0.0532
16-18증감	26	156	6	162	0.07	- 16	- 0.0094

- ▮ 16년~18년 농어촌버스면허 26대 증가, 운전자수 162명 증가
- ▮ 사실상 인원증가 거의 없음

4. 버스현장 인력변화

Ⅰ 사고가 났던 경기도에서 광역버스 1일2교대제 도입으로 800여명의 인력충원과 노동시간 단축 효과가 있으나 확대속도는 느림.

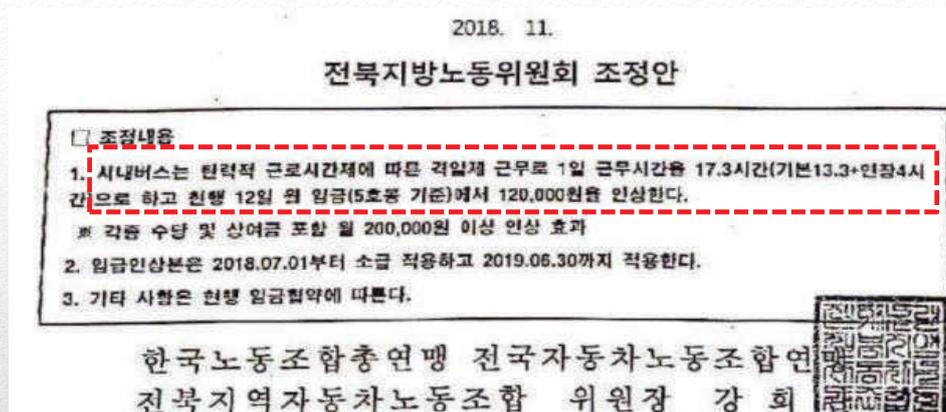
Ⅰ 적용시기가 2020년으로 유예되어 있는 300인 미만 사업장에서는 아무런 대응조치가 없는 것으로 판단

Ⅰ 장시간 노동과 안전운행에 취약한 농어촌 시외버스 등은 현재까지 전혀 근무조건 개선이 없음 = **여전한 시민안전 위협요소**

Ⅰ 버스 면허차량의 증가에도 불구하고 정비인력은 전체적으로 축소됨 = **여전한 시민안전 위협요소**

4. 버스현장 인력변화

* 전북버스 비교 : 격일제 유지



Ⅰ 교대제 변화 없이 격일제근무 유지하는 방식 = 인력충원 최소화

Ⅰ 만근일수 변화 없이, 1일 17.3시간의 장시간 운전 지속

5. 노동시간단축 현장사례

* 공공운수노조 여객자동차운수사업법 개정 요구 발취

1) 다양한 기간의 운전시간 규제

- 1일 최대 운전시간은 10시간 이상을 초과금지
- 근무와 다음 근무사이의 휴식시간은 최소 12시간 이상
- 1주 근무시간은 최대 52시간으로 제한하도록 함.

2) 제대로 쉴 수 있는 휴게시설 확보

- 냉.난방 장치, 음수대 등 편의시설을 설치.운영의무화

6. 노동시간 단축의 방향

* 공공운수노조 여객자동차운수사업법 개정 요구 발취

3) 자동차 정비 준수사항 구체화

- 버스차량 안전관리를 담당하는 정비직 인원이 적정하게 고용
- 차량 안전관리에 필수 정비인원과 점검항목 구체화

4) 운전시간과 휴게시간 위반에 대한 양벌규정 삭제 및 단속주기 법제화

5) 충분한 인력충원과 소요재정 지원의무

- 대중교통이므로 중앙정부가 인력충원 비용의 일부를 의무적으로 지원

6. 노동시간 단축의 방향

노동시간 단축

다양한 시간규제

교대제전환 인력충원

버스공영제

각 과제의 연관성과 제도개선, 현장개선 가능성 = 이용시민안전

6. 노동시간 단축의 방향



국토부 / 경기도 : 준공영제 연구용역 발주 (투입인력과 자원, 도입방식 검토)

경기도 노선입찰제 도입 추진 (한정면허제도)

7. 동향시사점

□ 시내버스 준공영제 재정지원 현황(17년말, 억원)

시·군	시행일	대상차량(대수)	'17년 재정지원'	대당 평균(만원)
전체		16,153	6,730	4,166
서울	'04.7.1	7,419	2,192	2,955
부산	'07.5.15	2,511	1,395	5,556
대구	'06.2.19	1,598	924	5,782
인천	'09.8.1	1,861	924	4,965
광주	'06.12.21	1,036	524	5,058
대전	'05.7.4	1,016	485	4,774
제주	'17.8.26	712	286	4,017

Ⅰ 지자체의 준공영제 재정지원은 매년 증가 17년 기준 6천7백억

7. 동향시사점

Ⅰ 서울시 표준운송원가 90%적용 시
8개도 시내/시외버스준공영제 도입비용 2조4천 억원
(운송원가에 운전인력비용 포함)

【지자체별 준공영제 연간 재정소요】

구분	시내버스			시외버스		
	버스 대수(대)	연간 재정소요 (백만원/년)		버스 대수 (대)	추가소요금액 (백만원/년)	
		표준운송원가 100%	표준운송원가 90%		표준운송원가 100%	표준운송원가 90%
계	18,893	2,388,884	1,853,621	7,372	802,447	578,385
경기	10,698	1,428,428	1,125,340	1,964	237,008	177,315
강원	767	91,448	69,717	708	80,106	58,587
충북	766	75,485	53,783	465	47,599	33,466
충남	1,183	135,753	102,237	799	76,799	52,514
전북	972	105,431	77,893	474	49,776	35,370
전남	1,208	174,006	139,782	589	63,120	45,218
경북	1,445	178,870	137,932	920	98,591	70,629
경남	1,854	199,463	146,937	1,453	149,448	105,286

* 연간 재정소요액은 서울시 준공영제 표준운송원가를 기준으로 산정

7. 동향시사점

Ⅰ 전국버스운송사업 조합연합회와 한국노총 자노련의 째미는 완전공영제가 아닌 준공영제 도입을 요구하며 정부와 지자체의 재정지원만을 기대하고 있음

Ⅰ 지금과 같은 상황으로는 40+12시간 근무한도 제도가 취지에 맞게 현장 도입이 될 수 있을지 의문

Ⅰ 장시간 노동에 최적화된 임금체계에서 임금후퇴 없는 노동시간 단축의 문제 대두 = 양질의 일자리 창출문제

Ⅰ 1개월 단위 스케줄로 운영되는 버스사업장에서 근무탄력적근무제 기간확대가 미치는 현장영향이 당장에 확인되지 않으나, 부정적인 효과가 우려됨

8. 마무리

Ⅰ 노동시간 단축과 함께 완전공영제의 도입을 요구 할 수 있는 적기이나, 공공운수노조 민주버스협의회와 일부 지역의 시민대책위만이 완전공영제를 주장

Ⅰ 경기도가 추진중인 노선입찰제 방식은 한정면허제 도입의 시도로, 버스자본이 사유화한 노선권을 공공으로 환원하는 작업으로 제도화와 지역확대를 도모해야하는 사항

Ⅰ 완전공영제의 도입은 버스사고에서 출발한 노동시간 단축제도의 관리와 운영체계에 있어 중요하고, 정비문제, 이용자참여 등 종합적인 안전체계를 구축하는데 필요한 요소

8. 마무리

**WORKERS
OF THE WORLD
UNITE!**



수고하셨습니다.

근로기준법 개정 이후 유통업 현장

정 민 정
(마트노조)

근로기준법 개정 이후 유통업 - 대형마트 현장을 중심으로

2019.03.08.

마트산업노동조합 정민정사무처장

유통업 중 마트의 경우 빅3라고 불리는 이마트, 홈플러스, 롯데마트가 전체 시장의 90% 점유하고 있고, 영업시간은 일부 매장을 제외하고 이마트와 롯데마트가 10시부터 23시까지, 홈플러스는 10시부터 24시까지 영업을 하고 있다. 하루 11시간 또는 12시간 영업을 하기 때문에 교대근무를 하고 있고, 직원의 대부분은 진열, 고객 응대를 주 업무로 하는 여성이 다수인 무기계약직 사원으로 구성되어 있다. 회사는 무기계약직을 정규직이라고 주장하였으나, 급여, 승진 등에서 차별을 받고 있는 정년만 보장된 비정규직이다. 최근 마트노조 홈플러스지부가 무기계약직을 정규직으로 전환하는 노사합의를 쟁취하면서, 회사 역시 이들이 비정규직임이었음을 인정하게 만들었다.

대형마트에서는 직영노동자 외 협력, 입점, 외주용역 등 간접고용노동자들이 직영노동자의 2~3배 규모로 근무하고 있다. 이들 역시 교대근무를 하고 있고 거의 대부분 최저임금 수준의 임금을 받고 있고, 고용도 매우 불안한 상태의 열악한 노동조건에 내몰려 있다.

롯데마트의 경우 7시간 근무를 하고 있었고 이마트는 2018년부터 7시간 근무를, 홈플러스의 경우는 8시간 근무를 기본으로 하고 있다.

롯데마트의 경우도 민주노조를 설립하고 제일 먼저 한 것이 연장근무 수당을 제대로 지급하라는 요구였다. 연장수당을 지급하라는 우리의 요구에 롯데마트는 연장근무를 한 것은 노동자들의 자발적인 행위였기 때문에 수당을 지급할 필요가 없다고 하며, 매장에서 출퇴근기록기를 없애버리는 것으로 대응하였다.

홈플러스 지부의 경우 노동조합 출범 직후 연장근무 수당 미지급 소송을 진행 하였다. 노동조합이 결성되지 않았을 시기 회사는 연장근무를 제대로 인정하지 않고 연장수당을 지급하지 않았고, 명절 대목에는 법이 정한 연장근무 시간을 초과하여 근무를 하는 일도 비일비재하였다. 또한 기형적인 근무시간인 30분 계약제(점오계약제)를 통해 연장 수당을 지급하지 않으려는 꼼수를 자행하였고, 대부분의 노동자들이 선호하지 않는 단시간(하루 4~5시간)근무자를 선정하기 위해 준비뽑기를 하는 말도안되는 일도 저질렀다.

최근 언론을 통해 대형마트 영업이익이 급감했다는 소식이 보도되고 있다.

더 짚어진 '소비 양극화' 백화점만 웃었다..대형마트는 '초상집'

입력 2019.02.15. 17:00

| 지난해 백화점 '나홀로' 성장..온라인 장보기'에 마트 직격탄

유통3사 2018년 실적

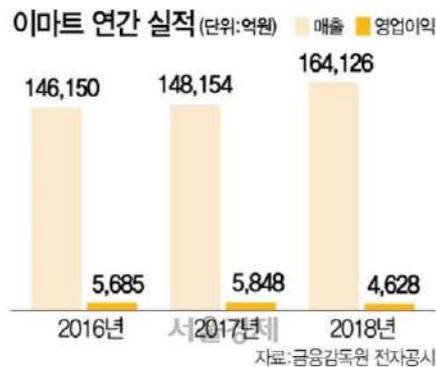
(단위:억원)



서울경제

'소비 양극화' 최저임금 인상'에 대형마트 영업이익 20%대 추락 '비명'

입력 2019.02.14. 19:08



대형마트는 영업이익이 감소한 주요 원인으로 '골목상권 침해 논란으로 신규 출점이 지연된 점', '최저임금 상승으로 인한 인건비 증가'를 꼽고 있다.

이런 상황에서 인건비 절감을 위한 시도는 곳곳에서 나타나고 있다. 홈플러스의 경우 외주용역 보안노동자들을 계약해지 하고, 보안 업무를 대폭 축소하며 직영노동자가 그 업무를 하도록 하였다.

신세계이마트의 경우 2018년 근무시간을 7시간으로 단축하였고, 영업시간 또한 1시간 단축하였다. 신세계그룹은 주 35시간으로 단축하면서 임원 평가에서 야근이 잦은 부서를 공개하고, 해당 부서의 임원이나 부서장, 지속적으로 근무 연장이 발생하는 부서에 강력한 패널티를 부여하기로 했다.

현장의 근무시간은 줄어들었는데 업무량은 줄어들지 않은 상황에서 인원은 부족하고 연장근무를 해도 연장으로 올릴수도 없는 상황인 것이다.

현장은 늘 인원부족으로 화장실 갈 시간도 없이 일을 하고 있는데, 회사는 인원충원은 관심도 없고, 단시간노동자, 비정규직 확대를 통해 인건비를 절감하는데만 급급한 상황이다.

현장에서는 4시간, 5시간, 6시간 등 다양한 시간의 근무자들이 존재하고 있다. 이들 중 자발적인 단시간 노동자는 거의 없고, 단시간으로 일단 근무를 하다가 종일 근무로 변경되기를 기대하며 일을 하는 경우가 다수이다. 마트여성노동자를 이야기 할때 반찬값 또는 애들 학원비 벌러 나온다는 이야기를 많이 하는데, 이는 사실과 전혀 다르다. 실제로는 가정의 역할 또는 가정 수입의 주요한 비중을 차지하는 경우가 다수이다.

신세계는 주 35시간제를 도입을 발표한 직후 많은 언론의 찬사를 받으며 정용진은 '갓용진'이라고 불리기도 하였다.

이데일리

'임금삭감 없이 9시 출근·5시 퇴근'..文에 화답한 정용진

입력 2017.12.08. 10:38

신세계, 내년부터 주 35시간 근무제로 전환
"장시간 근로문화 개선..휴식 있는 삶 보장할 것"
채용 확대 약속에 이어 정부 정책에 연이은 화답
'착한기업'에 혜택 약속한 政..신세계 수혜 주목

하지만 신세계가 '노동자들을 위한 휴식 있는 삶'을 위해 2년간 고민했다는 35시간 근무제인데, 현장의 노동자들은 2년동안 어떠한 이야기도 들은 바가 없다. 회사와 한국노총 소속의 노조가 합의한 후에서야 알수가 있었다. 심지어 교섭 과정에서도 언급

된 바가 없었던 내용이었다. 이에 우리 노동조합은 신세계의 노동시간 단축의 본질이 노동자의 워라벨을 위한 것이 아니라, 인건비를 절감하기 위한 꼼수일 뿐임을 폭로하였다. 근무시간이 줄면 인원충원은 당연히 이뤄져야 하지만, 인원 충원은 없었고 현장의 노동자들은 8시간동안 할 일을 7시간 안에 해내야 하는 상황으로 내몰린 것이었다.

이는 이마트가 근무시간 단축 이후 작성한 계산원 근무 스케줄 운영 가이드를 통해서 알수 있다. 회사는 35시간제 도입으로 노동자의 업무강도가 증가할 것을 이미 예상하고 있었던 것이다.

인원 충원 없는 노동시간 단축은 가뜩이나 몸과 마음이 힘든 마트노동자들의 노동강도를 가중시킬 뿐이며, 오히려 현장의 노동조건은 더욱 열악하게 되는 상황이 되어 버렸다.

□ 순수 캐서 근무 스케줄 OP 운영 가이드

○ 캐서 근무 시간 7H (8H 체류) ※ 식사 1시간 별도

구분	기존(8H)	변경(7H)	비고 (▲1H)
POS 근무	6.5시간	6시간	▲30분
대기시간	60분(30분*2)	40분(20분*2)	▲20분
준비/마감	30분(15분*2)	20분(10분*2)	▲10분

○ 순수 캐서 POS근무시간 가이드(10분 단위 스케줄 운영)

구분	출근(근태)	POS 근무(6.0H)	휴게(식사 포함)	대기(2회)	준비 / 마감
10분 단위	매시 정각 / 10분 20분 / ... / 50분	4회 근무 편성	1시간	20분 2회	10분 / 10분

- 대기 시간 40분(1회 20분)으로 기존 대비 줄음 : 캐서와 사전 충분한 공감 필요
 - 준비/마감 각10분 운영 : POS 근무 시작 10분전 출근 (예 : 10:00 POS근무 시작 → 09:50 출근, 10:50 POS 근무 → 10:40 출근)
 ※ 변경 스케줄 안정화를 위해 SV 스케줄 작성 시 주의 필요(파도장 책임 관리)

○ 운영 시장/단점

장 점	단 점	비 고
- 1회 2.5H 정서간 근무 배제 가능(전문직) - 탄력적인 근무 편성 - 대기 시간 감소 최소화 (20분 축소)	- 준비 / 마감 시간 단축(30분 → 20분) - 업무 강도 다소 증가(전 직무 공통) - 근무 시작 시간 다양함(시간 당 6개 타임) : 근무 투입 / 교대 / 종료 시간 착각 우려	기존 2개타임 (30분/00분)

○ 추후 보완 사항

- 캐서 영업 전도금 준비금으로 전환(회계팀 협의) 협의 : 준비 / 마감 업무 간소화
- 캐서 별 일 근무 편성표 별도 제공(엑셀 메크로 서식 적용) 및 추후 근무스케줄 자동 작성 시스템 개발
- 시간대별 출근 시간 시스템 보정(급여후생) 협의 완료 ※ 식사 준비 시간 조정 필요(별도 공지)

마트노동자들이 노동시간 단축을 마냥 환영할수 없는 또다른 이유는 노동시간과 급여가 밀접한 연관이 있기 때문이다. 마트노동자는 대표적인 최저임금노동자이다. 법에 마트에 근무하는 노동자는 최저시급을 지급해야한다고 명시되어 있는 것도 아닌데, 마트에서 일하는 정규직이 아닌 대부분의 노동자는 1년 근무한 사람도 10년을 근무한 사람도 최저시급을 기준으로 임금을 지급받는다. 협력, 외주용역 노동자들의 처지도 이와 다르지 않다.

이마트의 35시간 근무제 도입 기사에 달린 댓글을 보면 신세계가 말하는 노동자의 휴식있는 삶이 기만이었는지 잘 알수 있다.



대형마트의 2019년 임금을 표로 정리해 보았다.

2019년 마트 3사 임금현황				
	LOTTE Mart	emart	Home plus	
대표교섭노조	한국노총	한국노총	민주노총	
합의안 결정	위원장 직권조인	40여명 대의원대회 승인	전 조합원 설명회 및 찬반투표	
월 고정급	기본급	637,000원	812,000원	1,765,000원
	기본급 외	930,000원	934,000원	-
상여금	없음	기본급 200%	기본급 200%	
연간임금 총액 (월 고정급+상여금)	19,704,000원	22,576,000원	24,710,000원	
특이사항	기본시급 8,350원 최저임금	고과에 따른 개인별 임금차등	전 사원 정규직 전환	

롯데마트가 마트 3사 중 가장 임금이 열악하며, 최저시급*월 183시간인 임금을 받고 있고, 다른 마트들 역시 최저임금 수준을 받고 있는 것은 다르지 않다. 연간임금

총액이 차이가 나는 이유는 상여금 지급유무와 지급 기준이 되는 기본급의 차이 때문이다.

최저임금을 받는 마트노동자들에게는 한시간의 휴식보다 한시간의 임금이 더 절박한 상황이다.

이마트가 7시간으로 전환하면서 이마트내 협력업체, 용역업체 노동자들도 원치 않게 전환하게 되는 경우가 발생하고 있다. 다른 대형마트의 협력업체노동자 역시 최저임금 인상을 핑계로 7시간으로 줄어 들고 있는 처지이다. 협력업체 노동자 대부분은 성과급, 상여금이 없기 때문에 노동시간 단축으로 인한 급여 손실은 직영노동자보다 훨씬 직접적으로 큰 타격을 준다.

최저임금을 노동시간에 따라 급여로 받는 노동자들에게 한시간은 생계의 문제와 직접적으로 맞닿아 있다. 하지만 노동시간 단축을 통해 노동자의 인간다운 삶을 보장하게 될 것이라고 주장하는 많은 전문가들은 실제 돈이 없어 휴식하지 못하는 노동자들의 문제에는 별 관심을 갖지 않는다. 최저임금 논쟁은 최저임금을 받는 노동자들에게 미치는 영향보다 임금을 지불해야 하는 자본의 입장에서만 주로 다뤄지고 있을 뿐이다.

마트노동자 역시 일과 삶의 균형을 위해 노동시간 단축을 원한다. 하지만 지금처럼 실질임금 인상 없고, 인원충원 없는 노동시간 단축은 노동자에게는 임금삭감과 노동강도 증가의 부작용만 가져오고 인건비 절감을 효과를 보게 되는 자본에게만 유리한 노동시간 단축이 될 뿐이다.

탄력근무제 시행 이후 마트에서는 현재 이마트만 시행을 하고 있다. 전사원을 대상으로 설명회를 진행하였으나, 현장에서 탄력근무는 활발하게 이뤄지지 않고 있다.

여러 원인이 있겠지만 현재 매장은 인원 부족으로 어려움을 겪고 있기 때문이 아닐까 추측된다. 현재 이마트 매장에서는 인원 충원 없이 인력 부족 문제를 해결하기 위한 방법으로 기존 한 부서의 일만을 하던 노동자들을 이제는 시간단위로 여러 부서 일을 하도록 하는 멀티근무제를 도입하고 있는 상황이다.

이렇게 상시적으로 타이트하게 운영되는 인력구조 속에서는 탄력근무를 시행하기 어려울 것이다. 하지만 그럼에도 불구하고 명절 등 매출이 높은 특정 시기에는 엄청난 연장근무가 필요하기 때문에 탄력근무를 악용할 확률은 여전히 높은 상황이다.

또한 멀티근무가 어느정도 자리 잡고 나면, 이제는 본격적으로 탄력근무제를 시행할 여력이 생기지 않을까 우려도 된다. 소위 '껌기'라는 이름으로 주로 패스트푸드점 등 알바 노동자들에게 많이 발생하였던 꼼수가 탄력근무라는 이름으로 마트노동자에

제도 확대 될수 있는 상황인 것이다. 탄력근무제가 이전의 불법이었던 근무시간 ‘깎기’를 합법화 시켜준 것이다.

이마트의 경우 ‘본인의 동의 없는 탄력근무는 하지 않을 것이다’라고 했다. 하지만 ‘오늘은 바쁘니 2시간 연장하시고 내일 하루 빨리 퇴근하세요’라고 했을 때 ‘싫습니다’라고 당당하게 이야기 할수 있는 노동자가 얼마나 될지는 겪어보지 않아도 충분히 예상이 되는 문제이다. ’

마트노동자들은 우리의 건강권과 휴식권 그리고 일과 삶의 균형을 위해 현장을 바꾸고, 제도를 바꾸기 위한 여러 투쟁을 진행해 왔다.

2008년에는 ‘서서 일하는 서비스여성노동자에게 의자를’ 캠페인을 통해 하루종일 서서 일하는 마트노동자도 앉을 권리가 있음을 알리며, 현장에 의자를 쟁취했다. 그 성과를 바탕으로 2009년부터 2011년까지 대형유통매장 영업시간제한을 촉구하는 투쟁을 벌여냈다. 3년동안 매주 백화점, 대형마트 등에서 유통노동자들을 대상으로 영업시간제한법 제정을 위한 서명을 받고, 캠페인을 진행했다. 기자회견, 토론회, 증언대회, 결의대회, 플래시몹 등 다양한 투쟁을 벌여냈고 결국 24시간 영업하던 대형마트의 심야 영업을 금지하고 월2회 정기휴점을 하도록 하는 내용의 유통산업발전법을 만들어냈고, 2012년 시행되게 되었다.

하지만 법 시행 이후에도 자본의 저항은 계속되었다. 마트자본은 자본주의사회에서 기업이 자유롭게 영업할 권리와 소비자들의 쇼핑할 권리가 보장되어야 한다는 주장을 펼치며 심야영업을 제한하고 의무휴업을 시행하도록 한 유통산업발전법의 위헌소원을 제기하였다. 이에 마트노동자들은 서비스연맹과 함께 마트노동자의 의무휴업을 지켜달라는 내용의 5,599명이 작성한 의견서를 헌법재판소에 제출하였고, 결국 합헌 판결을 쟁취하였다.



또한 월 2회 일요일 휴업을 기본으로 하였으나, 일부 지역에서는 당사자인 노동자들의 의견을 묻지도 않은채 평일로 교묘히 변경하고 있다.

세종시의 경우는 우리 노조가 행정예고를 통해 인지하게 되어 평일로의 전환을 막아낸 사례이다.

2017년 추석명절을 앞둔 행정고시 전날, 회사는 명절에도 일하는 우리들 앞에 의무휴업이 일요일에서 수요일로 바뀔것이라고 통보했고, 이에 조합원들은 세종시청으로 가서 사실관계를 확인하였다. 하지만 돌아온 답변은 이미 회의를 거쳐 진행된 일이니 의견이 있으면 내라는 것뿐이었다.

이에 우리 조합원들은 마트노동자도 의무휴업 변경에 중요한 당사자임을 알리는 1인시위를 시작하고, 지역시민사회단체와 함께 세종시의 부당한 처사에 항의하는 기자회견을 열었다. 또한 지역 대형마트의 노동자뿐만 아니라 전통시장상인, 중소형마트를 운영하는 상인들까지 만나며 평일로의 전환을 저지하는 투쟁에 동참을 호소하고 서명을 받았다. 짧은 시간 동안 2천여명의 서명을 받아 세종시에 접수하고 행정예고를 시행하지 못하게 막아냈고, 그 결과 2018년 3월 16일 최종 현행유지 결정공지가 나며, 일요일 의무휴업을 지켜낼 수 있었다.

기업의 자발적인 노력으로 노동자들의 건강권과 휴식권이 보장되기를 기대하는 것은 어리석은 일임을 우리는 이미 알고 있다. 자본이 노동자의 일과 삶의 균형을 이야기 하지만, 현장에서는 노동강도 증가와 임금 삭감 꿈수, 고용불안으로 고통받고 있다.

의무휴업일을 변경할 때 당사자인 마트노동자의 의견을 반영하는 것이 당연한것이듯, 마트에서의 노동시간 단축 역시 마트노동자들의 의견이 적극 반영되어야 한다. 기

업들의 시혜와 같이 도입되는 노동시간 단축으로는 마트노동자 ‘일과 삶의 균형’이 보장될 수 없다.

마트노조는 근로기준법 개악으로 발생할수 있는 특히 탄력근무제 도입으로 현장에서 ‘끼기’와 같은 행위가 발생되지 않도록 하기 위해 자본의 동향을 예의주시할 것이다. 노조가 있는 노동자는 투쟁을 할수 있지만, 회사의 일방적인 요구를 수용할 수밖에 협력업체, 외주용역 노동자 등 열악한 노동조건에 있는 노동자들의 노동권을 지키기 위해 최선을 다할 것이다.

우리는 제대로 된 노동시간 단축 투쟁과 더불어 인원 충원, 생활임금 보장을 위한 투쟁을 벌여나갈 것이다.

노동자의 권리는 노동조합으로 뭉쳐 싸울 때 쟁취할수 있다. 이것이 마트노조의 조직 확대가 절실한 이유이다.