

이정미 의원실 · 노동법률단체 · 한국노동안전보건연구소 공동주최

탄력근로제 확대의 진실 국회 토론회

: 장시간·저임금 노동 및 과로사의 제도화

일시 | 2019. 3. 20.(수) 오후 2시

장소 | 국회의원회관 제9간담회실

주 최 | 이정미의원실, 노동법률단체 [노동인권실현을 위한 노무사모임, 민주사회를 위한 변호사모임, 노동위원회, 민주주의법학연구회, 법률원(민주노총·금속노조·공공운수노조·서비스연맹), 전국불안정노동철폐연대 법률위원회], 한국노동안전보건연구소

발 제

- 발제 1 경사노위 합의와 한정에 법률안의 절차적 문제점 7
정병욱 / 변호사, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 위원장
- 발제 2 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 등에 관한 경사노위안 및 한정에 의원 발의
안의 내용상 문제점 15
김태욱 / 변호사, 사무금융노조 법률원
- 발제 3 건강권 측면에서 본 탄력근로제 확대의 문제점 34
류현철 / 직업환경의학 전문의, 한국노동안전보건연구소 소장

토 론

- 오진호 / 직장갑질119 총괄 스태프 59
- 진재연 / 한빛미디어노동인권센터 사무국장 66
- 박준도 / 노동자의미래 정책기획팀장 69
- 최은실 / 노무사, 전국불안정노동철폐연대 법률위원회 73
- 임종린 / 화학섬유식품노조 파riba게뜨지회 지회장 79

사 회

- 이용우 / 변호사, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회

| 시 간 | 내 용 | 발 표 자 |
|-------------|---|-------|
| 14:00~14:20 | 발제 1. 경사노위 합의와 한정애 법률안의 절차적 문제점 | 정병욱 |
| 14:20~14:40 | 발제 2. 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 등에 관한 경사노위안 및 한정애 의원 발의안의 내용상 문제점 | 김태욱 |
| 14:40~15:00 | 발제 3. 건강권 측면에서 본 탄력근로제 확대의 문제점 | 류현철 |
| 15:00~15:50 | 토 론 (토론자당 10분씩) | 오진호 |
| | | 진재연 |
| | | 박준도 |
| | | 최은실 |
| | | 임종린 |
| 15:50~16:00 | 플로어토론 | |

01

경사노위 합의와 한정에 법률안의 절차적 문제점

- 정병욱 / 변호사, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 위원장

02

**탄력적 근로시간제 단위기간 확대 등에 관한 경사노위안
및 한정에 의원 발의안의 내용상 문제점**

- 김태욱 / 변호사, 사무금융노조 법률원

03

건강권 측면에서 본 탄력근로제 확대의 문제점

- 류현철 / 직업환경의학 전문의, 한국노동안전보건연구소 소장

경사노위 합의와 한정에 법률안의 절차적 문제점

정 병 옥

변호사, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 위원장

1. 관련법령

경제사회노동위원회법(경사노위법)

제1조(목적) 이 법은 근로자·사용자 등 경제·사회 주체 및 정부가 신뢰와 협조를 바탕으로 고용노동 정책 및 이와 관련된 경제·사회 정책 등을 협의하고, 대통령의 자문 요청에 응하기 위하여 경제사회 노동위원회를 설치하며, 그 기구 및 운영 등에 필요한 사항을 규정함으로써 사회 양극화를 해소하고 사회통합을 도모하며 국민경제의 균형 있는 발전에 기여하는 것을 목적으로 한다.

제2조(참여주체의 책무) 근로자·사용자 등 경제·사회 주체 및 정부는 서로에 대한 신뢰를 바탕으로 독립하여 자율적으로 성실하게 협의에 임하여야 하며, 그 결과를 최대한 존중하여야 한다.

제3조(위원회의 설치 및 기능) ① 경제사회노동위원회(이하 "위원회"라 한다)는 대통령 소속으로 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 협의한다.

1. 고용노동 정책 및 이와 관련된 산업·경제·복지 및 사회 정책 등에 관한 사항
2. 노사관계 발전을 위한 제도·의식(意識) 및 관행의 개선에 관한 사항
3. 근로자·사용자 등 경제·사회 주체 간 협력 증진을 위한 사업의 지원 방안에 관한 사항
4. 그 밖에 대통령이 자문하는 사항

제7조(위원회의 회의) ① 위원장은 회의를 소집하고, 그 의장이 된다.

② 위원회의 회의는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 소집한다.

1. 대통령이 소집을 요구할 때
2. 재적위원 3분의 1 이상이 소집을 요구할 때
3. 그 밖에 위원장이 필요하다고 인정할 때

③ 위원회의 회의는 재적위원 3분의 2 이상의 출석으로 개의(開議)하고, 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.

④ 위원회가 제3항에 따른 의결을 할 때에는 근로자를 대표하는 위원, 사용자를 대표하는 위원 및 정부를 대표하는 위원 각 2분의 1 이상이 출석하여야 한다.

제8조(운영위원회) ① 위원회는 다음 각 호의 사항을 처리하기 위하여 운영위원회를 둔다.

1. 위원회 회의에 상정할 의안의 검토·조정
2. 위원회로부터 위임받은 사항의 처리
3. 그 밖에 위원회 활동의 지원

제9조(의제별·업종별위원회) ① 위원회는 의제별·업종별위원회를 운영위원회에 둔다. 다만, 의제별·업종별위원회 각각의 존속기간은 최대 1년으로 하되, 필요한 경우 위원회의 의결로 연장할 수 있다.

② 의제별·업종별위원회의 위원장은 위원회의 위원장이 위촉한다.

③ 그 밖에 의제별·업종별위원회의 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제18조(협의 결과의 보고) ① 위원회의 위원장은 위원회의 협의 결과 등 주요 활동사항을 대통령에게

보고하여야 한다.

② 위원회의 위원장은 위원회의 의결사항을 관계 행정기관에 통보하고 그 이행을 촉구할 수 있다.
제19조(성실이행 의무) 근로자·사용자 등 경제·사회 주체 및 정부는 위원회의 의결사항을 정책에 반영하고 성실히 이행하도록 최대한 노력하여야 한다.

경사노위법 시행령

제9조(의제별·업종별위원회의 회의) ① 의제별·업종별위원장은 의제별·업종별위원회의 회의를 소집하고 그 의장이 된다.

② 의제별·업종별위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의(開議)하고, 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.

③ 의제별·업종별위원장은 필요한 경우에는 관계 전문가 및 관계 공무원에게 회의에 출석하여 발언하도록 요청할 수 있다.

④ 의제별·업종별위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 의제별·업종별위원장이 지명하는 위원이 그 직무를 대행하고, 의제별·업종별위원장이 사고 등의 사유로 지명할 수 없는 경우에는 제8조제2항제4호의 위원 중 연장자순으로 그 직무를 대행한다.

⑤ 의제별·업종별위원회의 회의에 관하여는 제4조 및 제7조제1항을 준용한다. 이 경우 제4조 중 "위원장"은 "의제별·업종별위원장"으로, "위원회"는 "의제별·업종별위원회"로, "위원"은 "의제별·업종별위원회의 위원"으로 보고, 제7조제1항 중 "운영위원회"는 "의제별·업종별위원회"로, "운영위원장"은 "의제별·업종별위원장"으로 본다.

2. 과연 경사노위가 합의를 할 수 있는가?

- 경사노위법상 '합의'라는 규정 없음. '협의' 또는 '위원회의 의결' 규정 있을 뿐.
- 경사노위법 제3조 제2항 : 협의 -> '협의'도 어디까지나 경사노위 '내'에서의 협의
- 협의와 의결의 차이
 - 협의 -> 경사노위법 제18조 제1항 : 대통령 보고
 - 의결 -> 경사노위법 제18조 제2항 : 관계 행정기관 통보 및 이행촉구, 경사노위법 제19조 : 근로자, 사용자. 정부의 정책반영, 성실이행 의무

3. 이번 소위 이른바 '탄근제 합의안'의 절차적 문제점

가. 노동시간제도개선위원회의 의결?

- 2019. 2. 19. 노동시간제도개선위원장 이철수, 한국노총 사무총장 이성경, 경총 상근부회장 김용근, 고용노동부차관 임서정, 경사노위 상임위원 박태주 5인 합의문.

탄력근로제 개선을 위한 경사노위 노사정 합의문

노사정은 주 최대 52시간제도의 현장 안착을 위해 다음과 같이 합의한다.

1. 탄력적 근로시간제의 단위기간을 최대 6개월로 한다.
2. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입으로 우려되는 노동자의 과로를 방지하고 건강을 보호하기 위하여 근로일 간 11시간 연속 휴식시간을 의무화함을 원칙으로 하되, 불가피한 경우 근로자대표와의 서면합의가 있는 경우에는 이에 따른다.
 - 아울러, 노사정은 노동자의 과로를 방지하기 위한 대책을 마련한다.
3. 탄력적 근로시간제는 근로자대표와의 서면합의를 통해 도입한다. 이 경우, 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제에 대해서는 근로일별 근로시간을 사전에 확정하는데 애로가 있음을 고려하여 주별로 근로시간을 정하고, 최소 2주 전에 근로일별 근로시간을 노동자에게 통보하여야 한다.
 - 다만, 서면합의 시 사용자가 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사정이 발생한 경우, 정해진 단위기간 내 1주 평균 근로시간을 유지하면서, 근로자 대표와의 협의를 거쳐 주별 근로시간을 변경할 수 있다. 다만, 이 경우에도 사전에 근로일별 근로시간을 노동자에게 통보하여야 한다.

4. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 오남용을 방지하기 위해 사용자는 임금저하 방지를 위한 보전수당, 할증 등 임금보전 방안을 마련하여 이를 고용노동부장관에게 신고하고, 신고하지 않은 경우에는 과태료를 부과한다.
 - 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 예외로 한다.
5. 위 2부터 4까지의 내용은 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 적용에 있어 그 단위기간 전체에 대하여 적용한다.
6. 위의 사항들은 주 최대 52시간제 시행에 맞춰 단계적으로 적용한다.
7. 정부는 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 도입과 운영 실태를 향후 3년간 면밀히 분석하고 그 문제점을 파악하며 제도운영에 관한 상담 및 지원을 제공한다. 이를 위하여 고용노동부에 전담기구를 설치한다.

2019. 2. 19.

| | | |
|----------------|-------|-------|
| 노동시간제도개선위원장 | 이 철 수 | _____ |
| 한국노동조합총연맹 사무총장 | 이 성 경 | _____ |
| 한국경영자총협회 상근부회장 | 김 용 근 | _____ |
| 고용노동부 차관 | 임 서 정 | _____ |
| 경제사회노동위원회 상임위원 | 박 태 주 | _____ |

- 어떤 논의를 거쳐 어떠한 이유로 이러한 합의가 이루어졌는지 전혀 알 수 없음(합의에 이르는 과정이 없음). 박근혜 최순실 국정농단?
- 원래 노동시간제도개선위원회의 위원은 이철수 위원장(서울대 법전원 교수), 노동계 정문주(한국노총 정책본부장), 유정엽(한국노총 정책실장), 경영계 김용근(경총 부회장), 박재근(상공회의소 상무이사), 정부위원 김경선(고용노동부 근로기준정책관), 공익위원 김강식(한국항공대 경영학부 교수), 강성태(한양대 법전원 교수), 김성희(고려대 노동문제연구소 연구교수), 간사 손동희(전문위원)임. -> 그런데, 합의문에는 이철수, 김용근 2명만이 노동시간제도개선 위원임.
- 미조직 노동자, 취약계층 (여성/청년/비정규직) 빠져있음.¹⁾ -> 본회의 의결 2회 불참(경사노위법 제7조 제4항)²⁾
- 탄근제 합의한 한국노총 소속 사업장도 탄근제 협의 반대
<https://m.news.naver.com/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=102&oid=032&aid=0002926887>
 (금융노조, “탄력근로제 논의 절대 금지” 지침, 2019. 3. 8. 경향신문)

1) 노사정위원회 대신 출범한 경사노위는 청년·여성·비정규직 노동자대표는 물론 중소기업·소상공인 대표 등을 참여시켜 취약계층의 대표성을 보완한 것이라고 입이 마르게 홍보, 정부, 경총, 대한상의, 한국노총만이 참여한 노동시간개선위원회의 탄력근로제 확대 논의결과를 본위원회 절차도 없이 경사노위 합의안으로 발표. 정부와 재계, 한국노총의 합의를 사회적 합의로 둔갑시켜 관철해왔던 과거 노사정위원회와 다른 바 없음.

2) ILO(국제노동기구)는 사회적 대화에서 국가의 역할을 “자율적인 노동자단체 및 사용자단체가 보복의 두려움 없이 (without fear of reprisal) 자유롭게 행위할 수 있는 정치 및 시민사회의 환경을 조성하는 것”으로 규정

* 2019. 2. 14.(목) 제7차 노동시간제도개선위원회 회의록

□ 논의결과

| 주제 | 논의 결과 |
|----------|---|
| 쟁점 의제 논의 | <ul style="list-style-type: none"> · 노동계 <ul style="list-style-type: none"> - 단위기간 확대는 전산업 대상 부적절 및 필요업종에 제한적 검토 - 도입요건 : 단위기간 변동시 현행보다 더 강화 필요 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 서면합의 및 특정일 근로시간 사전확정 유지 ✓ 3개월 단위기간 초과시 안정장치로써 산별협정 방식 - 건강권 보호를 위해 중복적인 안전장치가 필요 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 일,주,월별 근로시간 상한 설정, 연속시행 금지 ✓ 11시간 일간 연속휴식 + 주1회 24시간 휴식 - 임금보전은 1일 8시간, 주40시간 초과시 가산금 지급, 근기법 51조 4항과 관련하여 처벌조항 신설 - 대표없는 노동, 미조직·중소영세사업장 오남용 방지 장치필요 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 산별협정 방식, 집단동의 및 직접·비밀·무기명 절차 |

| 주제 | 논의 결과 |
|---------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> · 경영계 <ul style="list-style-type: none"> - 제도변경 필요성 입증을 위한 소명자료 추가 제출 - 도입요건 완화 요구 중 '서면합의 방식의 변경'에 대해서는 유보적 입장을 표명 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 다만, 일괄적 합의방식을 필요부문별로 합의방식 적용 요청 - 임금보전 방안을 서면합의 사항으로 할 경우 또 다른 입단협이 될 우려를 표명 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 현행 또는 개별기업 접근시 용이성 추가 논의 필요 ✓ 도입요건 완화에 따라 적극적 임금보전 방안 강구 의지 표명 - 건강권 보호 논의는 집중근로를 가능토록 하는 탄근제 본래 취지가 유지되는 방식에서 설계될 필요가 있음. <ul style="list-style-type: none"> ✓ 현행 과로기준에서 구체적인 시간은 논의 필요 · 공익위원 <ul style="list-style-type: none"> - 미래지향적(유연한 활용)인 노동시간제도 개선, 법 규율 최소화 및 노사 자율성 확장, 기업의 고용 부담 해소 및 고용촉진 방향 필요 제안 - 4가지 쟁점 중심의 논의 틀에 대한 의견 제시 <ul style="list-style-type: none"> : 쟁점 정리 과정에 대한 이의제기 입장과 그간 논의의 성과라는 입장이 공존함. - 건강권 관련 과로기준 강화(64시간→60시간)와 관련 <ul style="list-style-type: none"> : 폭이 좁아 무용하다는 입장과 최저기준으로써 최악 회피 방안으로 유의미하다는 입장이 공존함. - 임금보전 서면합의 사항이 현행규정과 차이가 있는지 검토 필요성이 제기되었으며 임금보전 유효요건화의 실효성에 대한 입장 차가 존재함 - 탄근제 적용이 기업규모별 주52시간 정상화의 단계별 이행에 맞춰 단계별 적용되는지를 점검할 필요가 제기됨. |
| 차기회의 안건 | <ul style="list-style-type: none"> · 핵심쟁점 논의·절충 및 추가논의할 사항 확인 <ul style="list-style-type: none"> - 임금보전방안: 서면합의 유효요건화 - 도입요건 : 근로시간 사전확정 단위(일단위, 주단위) 변경 - 대표없는 노동에 대한 배려 방안 : 규정 및 고용부 행정지도 강화 등 - 건강권 보호 : 연속사용 금지(휴지기) 등 추가 옵션 논의 - 기타사항 |

* 2019. 2. 18.(월) 제8차 노동시간제도개선위원회 회의록

- 공익위원 -> 위원회에 참여하는 책임있는 당사자들에게 권한을 위임한 후 추후 위원들이 형식적으로 추진하는 방식은 바람직하지 않음.

- 공익간사 -> 운영위 보고, 경사노위가 국회에 어떻게 전달할 건지 정하면 될 것으로 판단.

○ 노동계

- 밤샘 마라톤 집중협상(간사단회의) 전개했으나 논의를 좁히는 데는 미흡했다고 판단, 탄근제 관련 보호장치가 매우 중요하며 집중노동에 따른 과로방지, 건강권 확보, 임금보전이 중시되어야 함.
- 12월 발족이후 한달 반 사이에 8차례 회의 개최 중에 단순히 서로의 입장 차이만 확인한 것이 아니라 의미있는 시간이었던 것으로 평가
 - 국회가 가동되고 있지 않은 상황에서 오늘 회의를 포함하여 추가적인 논의를 제안함.

※ 전체회의 논의진행 여부를 논의하기 위해 노동계에서 정회 요청하였고, 정회 후 각 단체의 책임있는 당사자들(부대표급 이상)간 논의가 진행되었으며 이후 전체 회의가 속개되었음.

- 논의시한 하루 연장의 임의적 결정에 문제제기하고 전체회의에서 공식 의결할 것을 요청하는 한편, 두 가지 방안을 제시함.
 - 위원회 논의시한을 지금 전체회의에서 연장하는 방법
 - 위원회 논의시한 만료되었으므로 논의 종료하고 이후 추가적 논의 필요시 우리 위원회가 아니라 경사노위 참여하고 있는 단체의 책임있는 당사자들간 논의를 통해 진행하는 방안
- 논의를 하루 더 연장하고, 간사단회의를 통해 전체회의 개최시점 결정하는데 동의

○ 경영계(1)

- 한국노총과 쟁점에 대해 밤 새워가며 밀도있는 논의를 해왔으며, 논의과정에서 서로가 진지하게 이해했으나 어려운 상황으로 판단
 - 쟁점 논의를 재개하는 것은 어렵다는 판단에서 이제까지 결과물을 어떻게 평가하고 처리할 것인지에 대한 논의가 바람직하다는 입장 표명
- 경영계(2): 정회를 이용하여 합의를 시도할 필요가 있다는 의견 제시
 - 첫째, 의견 접근이 상당부분 되었다는 점
 - 둘째, 여기서 합의가 되지 않더라도 국회에서 재논의 되어야 한다는 점에서 여기서 합의를 이루는 것이 국회 논의가 효율적으로 작동할 수 있다는 점
 - 셋째, 대국민 등 사회적 대화가 답이라는 것으로 보여줄 필요가 있다는 점
- 논의를 하루 더 연장하고, 간사단회의를 통해 전체회의 개최시점 결정하는데 동의

○ 정부

- 금일 회의가 지연 개최된 점과 그동안 많은 논의와 노력을 고려해 논의종료 보다는 추가 논의를 요청

○ 공익위원

- 비문건화 간사단회의 논의 결과를 전체회의에서 확인할 필요성 제기
 - ※ 노동계가 비활자화 전체로 구두 설명 요청하여 공익간사가 간사단회의 논의 내용에 대한 설명을 진행함.
- 회의결과의 정리 방식과 국회 의견전달 형태 등에 대한 논의도 필요함.
- 논의종료 후 위원회에 참여하는 단체의 책임있는 당사자들에게 권한을 위임한 후 추후 위원들이 형식적으로 추진하는 방식은 바람직하지 않음.

→ 논의 하루 더 연장과 책임자급 논의는 인정하나 간사단회의가 아니라 전체회의에서 결정할 필요가 있음.

○ 공익간사

- 간사단회의 논의내용을 노동계 비활자화 전제 동의 후 구두로 설명함.
- 국회 전달과정 : 우리 위원회는 경사노위 산하 위원회이므로 경사노위 운영 위원회에 보고하는 것으로 절차가 진행되고 이후 경사노위가 국회에 어떻게 전달할 것인가를 정하면 될 것으로 판단

* 2019. 2. 19.(화) 제9차 노동시간제도개선위원회 회의록

- 합의를 문 전체회의에서 추인으로 의결하는 방식 - 합의가 어떻게 어떤 내용으로 왜 이루어졌는지 전혀 알 수 없음. : 그럼에도 추인으로 의결. : 이럴 거면 9차에 걸친 회의와 회의록은 왜 남겼나?

- 위원장 : 위원회 위원들에 대한 감사 인사
 - 성숙된 자세로 우호적으로 논의에 임해 주신 결과 9차례의 전체회의를 통해 의미있는 결론을 내려준데 대한 감사 인사를 함.
 - 노사정 합의를 낭독하여 보고함.
- 참석위원 박수로 만장일치 합의문 채택
- 노동계 제안
 - 합의에 대한 또 다른 해석이나 오해의 소지를 없애기 위해 합의문에 관한 해설서를 달아 국회 및 외부에 배포 제안
 - (박태주 상임위원) 중간보고 형태로 논의결과와 경과 자료를 국회에 전달 예정이며 합의문 해설서를 노경총에 회람하여 이견 있을시 조정 후 경사노위 공식입장으로 국회와 정부에 전달

나. 경사노위의 의결?

- 노동시간제도개선위원회에서 추인이라는 방식으로 의결되었을지 몰라도, 위 합의는 노동시간제도개선위원회 내부의 의결일 뿐, 경사노위법상 경사노위의 의결은 아님. -> 따라서 대통령 보고사항에 불과.
- 경사노위법상 경사노위 협의 및 의결을 거쳐야 관계 행정기관에 이행통보와 성실히행의무가 생김.
- 경사노위에서 의결이 되지 않았음. : 여성/청년/비정규 3인 대표의 불출석

사회적 대화의 첫 단추, 제대로 꿰어야 합니다
- 경제사회노동위원회 2차 본위원회 회의를 불참하며 -
여성/청년/비정규직 계층별 대표 3인의 공동입장(2019. 3. 6.)

“저희 계층3대표는 탄력근로제 확대 합의 건을 계기로 주요 현안 합의에서 계층별 대표들의 참여가 배제되어 있는 점과 합의안에 미조직노동자에 대해 안전과 건강권, 임금보전이 보장되지 않을 우려를 제기하며 반대의사를 표명했습니다. 사회적 대화가 올바르게 나아가길 바라는 마음과 탄력근로제 확대 합의와 같은 일이 또다시 반복되어선 안 된다는 절실함이 있었습니다. 그러나 문제제기과정에서 이미 한 합의에 대해서는 변화하기 어렵다는 답을 받았습니다. 주요 의제의 논의와 합의과정에서 배제된 채 거수기가 되는 구조를 반드시 바꿔야 하겠다는 문제의식을 가지게 되었습니다.”

여성/청년/비정규직이 사회적 대화의 “보조축”입니까?
- 경사노위 여성/청년/비정규직 대표 제3차 본위원회 관련 입장 -(2019. 3. 11.)

“특히 지난 7일, 제2차 본위원회에서 의결이 무산된 직후에 경제사회노동위원회가 내놓은 막말은 우려

를 넘어, 사회적 대화를 통하여 자신의 문제가 대변될 것이라는 여성/청년/비정규직의 기대에 찬물을 끼얹었습니다. “일부에 의해 전체가 훼손”되었다거나, “여성·청년·비정규직도 중요하지만 보조축”이라는 말은 사회적 대화를 어떻게 생각하고 있는지 의심스럽습니다. 사회적 대화는 단체교섭조차 할 수 없는 미조직 노동자에게 가장 절실하다는 사실을 기억해야 합니다. 그렇기 때문에 오히려 미조직 노동자의 문제는 사회적 대화의 주축이어야 합니다.“

다. 소결

- 따라서 경사노위 의결을 거치지 않은 소위 탄근제 합의는 그야말로 합의를 한 5인의 ‘바람’에 불과.
- 따라서 ‘경사노위’의 협의와 의결을 거치지 않은 이상 국회가 노사정의 합의라며 탄근제 법률안을 입법할 수는 없음. 물론, 입법권은 국회에 있지만, 사회적 대화기구 내에서 사회적 대화가 이루어지지 않은 상태의 입법을 한다는 것은 문제.

4. 한정애 의원안(의안번호 2019069)의 절차적 문제점

- 제안이유

1주 최대 근로시간을 52시간으로 명확히 하고, 특례업종을 축소하는 등 근로시간 단축제도가 2018년 7월 1일부터 사업장 규모에 따라 단계적으로 시행되고 있음.

실근로시간이 단축됨에 따라 근로자의 건강 보호 및 일과 가정의 양립을 도모할 수 있으나, 산업구조의 변화 등에 따라 근로시간제도를 유연하게 할 필요성도 있음

지난 2018년 11월 5일 대통령과 여야 5당 원내대표는 여야정 국정상설협의체 회의를 열고 민생 상황 개선을 위한 입법과 예산에 초당적으로 협력하기로 합의하였고, 합의문 전문 제2항에서 “기업의 어려움을 해소하기 위해 탄력근로제 확대 적용 등 보완 입법 조치를 마무리한다”라고 밝히고 있음.

2018년 11월 9일 대한민국 국회 환경노동위원장은 국회에서 탄력적 근로시간제 개정을 논의하기에 앞서 경제사회노동위원회에 탄력근로제 확대와 관련하여 사회적 합의를 이루어줄 것을 요청하였고, 경제사회노동위원회는 「노동시간제도개선위원회」를 구성하여 탄력적 근로시간제에 관한 제도개선방안에 대하여 2019년 2월 19일까지 논의한 결과, 주 최대 52시간제도의 현장 안착을 위하여 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 등에 대해 합의하여 『탄력근로제 개선을 위한 경사노위 노사정 합의문』을 발표하였음.

이에 경제사회노동위원회의 합의를 존중하여 기존의 3개월 이내의 탄력적 근로시간제 외에 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력적 근로시간제를 도입하고자 함. 이 때 근로자의 건강 보호와 임금 감소 방지를 도모하고, 주별로 근로시간을 정하되 불가피한 사정이 있는 경우 근로자대표와의 협의를 거쳐 주별 근로시간을 변경할 수 있도록 함으로써 제도의 오남용을 방지하고 제도의 효율성을 높이고자 함.

- 앞서 살핀 바와 같이, 경제사회노동위원회에서 ‘합의’가 이루어진 바 없음. 협의나 의결도 없었음. 따라서, 한정애 의원의 제안은 이유가 없음.
- 참고로, 국회는 주40시간, 연장 주12시간 개정하면서, 근로기준법 부칙 제3조를 아래와 같이 규정한 바 있음. 2022. 12. 31.은 주52시간 제도의 단계적 정착이 마무리되는 때임. 그 때까지 준비한 후 제도 개선 방안을 마련하여야 하는 것으로 이미 국회의원들이 합의한 바 있음.

부칙 제3조(탄력적 근로시간제 개선을 위한 준비행위) 고용노동부장관은 2022년 12월 31일까지 탄력

적 근로시간제의 단위기간 확대 등 제도개선을 위한 방안을 준비하여야 한다.

5. 결론

- 위 경사노위의 탄근제 합의안이라는 것은 과대 포장된 것으로 위법, 부당한 용어이고, 경사노위는 탄근제와 관련한 협의나 의결한 적이 없음.

탄력적 근로시간제 단위기간 확대 등에 관한 경사노위안³⁾ 및 한정에 의원 발의안⁴⁾의 내용상의 문제점

김 태 옥

변호사, 사무금융노조 법률원

1. 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 등에 관한 논의의 배경
2. 경사노위안 및 한정에 의원 발의안의 요지
3. 경사노위안 및 한정에 의원 발의안의 문제점
 - 가. 단위기간 확대 ⇨ 극단적인 전제 & 해외 사례와 비교 부당
 - 나. 도입 요건 완화 ⇨ “근로자 대표” 및 “근로시간 사전 특정”에 대한 논의 부존재
 - 다. 건강권 문제 ⇨ 과로의 제도화 인정한 셈.
 - 라. 임금보전조치 ⇨ 현재와 같은 문구에 이른 과정에 대한 설명이 필요
4. 해외 사례
 - 가. 유럽 국가들 ⇨ 단체협약 혹은 사업장 협약 등을 통해서 규율하고 있으며, 연장근로를 포함한 총 근로시간을 기준으로 규제하므로 한국보다 총 근로 시간이 현저히 적다.
 - 나. 일본 ⇨ 단위 기간 내에서도 연속적으로 과도한 근로를 하는 것을 제한하고 있고, 시간외 근로 총량도 더 많이 제한하고 있다.
5. 한국노총이 “비활자화”를 요청한 내역은 무엇?

1. 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 등에 관한 논의의 배경

가. 이번 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 등에 관한 논의는 직접적으로는 주 최대 52시간제에 관한 근로기준법 개악이 그 계기가 되었다. 기존의 잘못된 행정해석⁵⁾을 정당화하는 2018. 3. 20.의 근기법 개악 자체도 날치기⁶⁾로 이루어진 것이었고, 이 날치기 근기법 개악으로 인하여 대법원⁷⁾도 1주일⁸⁾에는

3) 경제사회노동위원회의 합의안이 존재한다고 볼 수 없으므로 “경사노위안”이라고만 표현하기로 한다.

4) 의안번호 2019069

5) 휴일근로는 연장근로에 포함되지 않는다는 소위 1주는 휴일 제외한 5일(6일)이라는 취지의 행정해석

6) <http://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2018022809437669598>, 근로시간 단축법, 법사위 숙려기간 없이 속전속결, 머니투데이, 2018. 2.28. / 2월 27일에 환노위 상정된 후 28일에 법사위 및 본회의까지 속전속결로 통과되었다

휴일은 포함되지 않았다는 취지의 기이한 결론까지 내렸는데, 그 개악된 근기법이 이제는 탄력적 근로시간제 개악이라는 결과까지 초래할 위험이 있는 상황이 되어버린 것이다.

나. 위 개정 근기법(법률 제15513호)은 “부칙 제3조(탄력적 근로시간제 개선을 위한 준비행위) 고용노동부장관은 2022년 12월 31일까지 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대 등 제도개선을 위한 방안을 준비하여야 한다.”고 정하고 있다. 개정 근기법에 의하더라도 주 최대 52시간제의 운영 실태를 충분히 검토한 후 2022. 12. 31.까지 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대 등에 대한 변경 방안을 제출하고 그 이후에 논의가 시작될 예정이었다. 그런데, 2018. 7. 1.부터 사업장 규모에 따라 순차로 적용될 예정이었던 주 최대 52시간은 아직까지도 사실상 유예⁹⁾되어 있는 반면, 2022. 12. 31. 이후(以後)에 비로소 그 논의를 시작하기로 되어있었던 탄력적 근로시간제 관련 논의는 전광석화처럼 진행되고 있다.

다. 경사노위 산하 노동시간제도 개선위원회 발족식 및 1차 전체회의에서 발표된 한국노동연구원의 “탄력적 근로시간제 활용실태 조사결과¹⁰⁾”에 의하면 아래와 같은 사실을 알 수 있다.(조사 시간 : 2018. 10.~11., 조사 대상 : 상시 5인 이상 2,463개사)

- ① 탄력적 근로제 도입 비율은 사업장 기준으로 3.22%, 조사 대상 근로자 기준으로 4.3%이다. 즉, 아직까지 탄력적 근로시간제가 많이 활용되고 있는 상황은 아니다.
- ② 그러나 도입한 기업 중 2018년에 도입한 기업이 32.4%이고, 원래대로라면 2018. 7. 1.부터 주 최대 52시간제가 적용될 예정이었던 300인 이상 기업에서 탄력적 근로시간제를 도입한 경우 1순위로 꼽은 이유 중 55.1%가 물량 변동 대응, 31.7%가 주52시간제 대응인 점을 고려하면, 주 최대 52시간제의 도입과 맞물려 탄력적 근로시간제가 확대될 가능성이 이미 충분히 존재하였다.
- ③ 탄력적 근로시간제를 활용하는 업체들의 애로 사항은 300인 이상 기업에서는 “근로시간 사전 특정”, 300인 미만 기업에서는 “임금 보전 방안 마련”이다. 개선 의견 중에서도 가장 많은 것이 “근로시간 사전 특정 요건 완화”이고, 300인 이상 기업에서는 “단위 기간 확대”에 대한 개선 요구도 일정하게 존재한다.
- ④ 즉, 아직까지 탄력적 근로시간제도는 많이 활용되고 있지 않는데, 주 최대52시간제 도입 및 경영계가 주장하는 애로 사항들(=근로시간 사전 특정, 임금 보전 방안, 단위기간 확대 등)이 해소되면 탄력적 근로시간제가 크게 확대될 가능성이 높은 것으로 보인다. 이는 경사노위 산하 노동시간제도 개선위원회 제2차 회의(2018.12.26.)에서 경총이 제시한 논의 의제를 보면 충분히 그러리라 예상이 된다.

| |
|---|
| <p>■ 탄력적 근로시간제 보완 (경총, 2018. 12. 26.)</p> <p>논의 의제</p> <p>■ 단위기간 확대 : 2주 ⇒ 3개월 / 3개월 ⇒ 1년</p> <p>■ 도입 요건 완화</p> <p>① 근로자 대표 서면 합의 ⇒ 개별 근로자 동의 + 해당 근로자 대표 협의</p> <p>② 근로일, 근로일별 근로시간 사전 설정 ⇒ 기본 계획 협의로 완화</p> <p>③ 3개월(현행 2주) 탄력적 근로시간제 도입은 취업규칙 불이익 변경이 아님을 명시</p> |
|---|

- ⑤ 주 최대 52시간제 시행 이전의 행정해석에 의하면 탄력적 근로시간제 요건을 충족하지 않고서도, 주 68시간(=40h+12h+16h)의 근무를 상시적으로 시킬 수 있었으며, 탄력적 근로시간제의 요건까지 충족

7) 대법원 2018. 6. 21. 선고 2011다112391 판결

8) 근로기준법 제53조(연장근로의 제한)

9) 정부는 2018. 7. 1. 6개월의 계도기간을 둔다고 발표하였고, 2019. 1.에 다시 3개월 계도한다는 취지로 발표하였다.

10) 요약문만 공개된 것으로 보여서 그 정확한 내용은 파악하기 어려운 한계가 있는 실정이다.

한다면 최대 80시간(=52h+12h+16h)도 가능하다는 해석도 있었다. 이렇듯 기존의 근로시간제가 사용자 입장에서 경사노위안 혹은 한정애 의원안보다 훨씬 더 유리한 것이기 때문에 많은 사용자들이 굳이 탄력적 근로시간제도의 추가적인 개악을 추진할 필요를 느끼지 못했을 것이다. 그러다가 주 최대 52시간제의 실질적 시행을 앞두고 이번 탄력적 근로제 개악 논의가 이루어진 것으로서, 이는 이들이 바라는대로 탄력 근로제 개악이 이루어질 경우 주 최대52시간제가 가지는 그나마의 의의를 크게 반감시키는 것이라는 의미이기도 하다.

2. 경사노위안 및 한정애 의원 발의안의 요지¹¹⁾

가. 단위 기간 확대

- ☞ 단위기간을 최대 6개월로 확대하였다. 즉, 기존의 3개월 이내에서 3개월 초과 ~ 6개월 이내 단위기간을 추가한 것이다. 기존의 3개월 이내 탄력적 근로시간제도와 같이 근로자 대표와의 서면 합의가 요건이다.

나. 연속휴식시간(11시간) 도입, 다만 근로자 대표와 서면합의로 배제 가능

- ☞ 3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입시 근로일간 연속휴식시간 11시간을 의무적으로 두되, 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자 대표와 서면 합의가 있으면 그에 따른다. 즉, 배제가 가능하다.

다. 주(週)단위로 근로시간 특정, 다만 불가피한 사유 발생시 근로자 대표와 협의로 변경 가능

- ☞ 3개월 초과 탄력적 근로시간제의 경우 서면 합의상으로 단위 기간의 주(週)별로 근로시간을 특정한 후, 2주전까지 근로일별 근로시간을 특정한다.
- ☞ 다만, 서면 합의 당시 예측하지 못했던 불가피한 사유(천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등)가 발생한 경우 근로자 대표와 협의하여 변경할 수 있다. 그 변경된 근로시간은 근로일 개시 전에 근로자에게 통보해야 한다.

라. 임금보전 방안을 마련하여 신고하되(위반시 과태료), 근로자 대표와의 서면 합의로 임금보전 방안을 마련한 경우에는 신고 의무가 없다.

- ☞ 3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입시 기존의 임금 수준이 낮아지지 않도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전 방안을 마련하여 고용노동부 장관에게 신고하여야 하고, 위반시 과태료(500만원 이하) 대상이다.
- ☞ 그러나, 근로자 대표와 서면 합의로 임금 보전방안을 마련하면 신고 의무가 없다.

3. 경사노위안 및 한정애 의원 발의안의 문제점

탄력적 근로시간제도에 대한 그간의 논의 및 노동시간 제도개선위원회 결과 등을 참조해보면 아래 사항들이 주된 쟁점이었던 점을 알 수 있는데, 이번 경사노위안 및 한정애 의원 발의안은 사용자에게만 일방적으로 유리하게 되어있고, 노동조합에서 우려하던 바는 거의 반영이 되지 않았다.

11) 경사노위안과 한정애 의원 발의안은 거의 같으나, 한정애 의원 안에 일부 구체화된 내용이 있으므로 한정애 의원 발의안을 기본으로 하였다.

가. 단위기간 확대 ☞ 극단적인 전제 & 해외 사례와 비교 부당

- 1) 노동시간제도개선위원회 회의록을 보면, 경총은 단위 기간을 1년으로 확대하자는 안을 제시했는데, 그 근거로 아래와 같은 점들을 들고 있다.
 - ① 현행법은 1주 최대 64시간이 가능한 기간은 10주¹²⁾ 정도인데, 집중 근로가 필요한 시기가 3개월을 넘고, 집중 근로가 1년에 한번이 아닌 2~3번 이상 불규칙적(예측 불가)으로 발생하는 경우를 대비해 필요하다.
 - ② 단위기간을 6개월로 하면 집중 근로를 할 수 있는 기간은 4개월 정도에 불과¹³⁾하므로 그 이상의 집중 근로가 필요한 경우 활용이 어려움.
 - ③ 가동 중단 등 예상하지 못한 요인으로 인해 근로시간을 조정해야 하는 경우에 대비
 - ④ 단위기간이 짧으면 단위기간 만료마다 근로자 대표 동의를 새로 얻어야 하므로, 갱신 시 노동조합의 동의 과정에서 상당한 진통 예상
- 2) 이에 대하여 한국노총에서는 단위 기간을 확대할 입증이 부족하다거나, 모든 산업이 단위기간 확대 대상이 아니며 특정 산업이나 업종 대상으로 단위기간 확대의 필요성이 입증되면 검토하겠다는 취지의 입장을 보인 것으로 보인다.
- 3) 그러나 (경총의 위 주장은 1년을 전제로 한 것이기는 하지만) 경총이 내세우는 근거들은 황당하다고 밖에 볼 수 없다. 경총이 제시한 사례들(①,②)은 집중 근로기간 외의 기간은 근로시간이 0임을 전제로 하고 있는데, 그러한 예시 자체가 극단적인 사례들이고, 한국노총이 일시적으로나마 주장했던 “단위기간 확대 필요성 입증 부족, / 전 산업 대상 아니며, 특정 산업·업종 대상 단위기간 확대 필요성 입증시에 검토하겠다.”는 주장에 대해서도 거의 검토가 이루어지지 않은 것으로 보인다.
- 4) 아무 근거없이 1,000만원의 손해배상 청구를 했는데, 법원에서 이를 절반(500만원)만 인용해주었다고 해서 그 500만원의 손해배상 청구를 인용한 판결이 정당한 것은 당연히 아니다. 즉, 경총이 아무 근거없이 1년 단위 탄력적 근로시간제를 주장했는데 경사노위안이 그 절반인 6개월 단위를 수용했다고 해서 경사노위안이 중립적이거나 합리적이라고 볼 근거는 전혀 없다.
- 5) 경총은 최대 1년 단위로 탄력적 근로시간제를 활용하는 선진국들(독일, 프랑스, EU지침, 일본 등)이 다수 있다는 주장도 하는 것으로 보이는데, “4항”에서 후술하는 바와 같이 그 요건이 우리와 같지 않을뿐더러, OECD 1~2위의 최장 근로시간을 다투는 한국과 그 보다 근로시간이 연간 300~700시간이 짧은 위 선진국들을 비교하는 것 자체가 어불성설이다¹⁴⁾.

나. 도입 요건 완화 ☞ “근로자 대표” 및 “근로시간 사전 특정”에 대한 논의 부존재

- 1) 경총이 핵심문제라면서 제기한 이슈가 바로 근로자 대표와의 서면 합의이다. 즉, 경총은 ① 합의를

12) 3개월은 약 13주(=4.34주*3)이므로 3주간은 근로시간이 0인 것을 전제로 하고, 위 10주간은 64시간(=52 + 12) 근무하는 것을 전제로 한 것이다.

13) 나머지 2개월은 근로시간이 0이라는 전제라고 함.

14) https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=EO103_INTERNET&lang=en, 2016년 기준으로 독일 1,356시간, 프랑스 1,503시간, 영국 1,672시간, 일본 1,713시간, 미국 1,783시간, 한국 2,069시간

협의로 변경하고, ② 근로일별 근로일수 등은 기본계획으로 변경하여 사후 정산하며, 필요한 경우 개별 동의 가능하도록 변경하자고 주장했다.

2) 한국노총은 아래와 같은 주장을 했던 것으로 보인다.

- ① 단위기간 변동시 현행 요건보다 더 도입 요건이 강화될 필요가 있음. 근로일별 사전 확정 방식은 제도의 무분별한 확산을 방지하고 있는 중요한 요소임, 이를 주 단위로 확대하는 것은 예측가능성을 떨어뜨림.
- ② 노사대등 결정권 보장 : 과반수노조의 경우 그 노조, 과반수 노조가 없는 경우 집단적 동의절차 및 직접,비밀,무기명 투표로 근로자대표 선출 등
- ③ 산업 및 업종 차원에서 노사대표 합의방식의 제도 도입

3) 아래 4)항에서 보는 바와 같은 현행 노동관계법상 근로자대표 제도가 가지는 법적 문제점 내지 한계를 고려하면 근로시간제도 자체를 거의 형해화시킬 수 있는 탄력적 근로시간제 단위기간 확대의 주체로 근로자 대표를 설정하고 있는 현행 제도 자체가 문제가 있다. 그런데도 경사노위안과 한정애 의원 발의안은 거의 모든 쟁점에 대해서 근로자 대표와의 서면 합의 혹은 (심지어) 협의를 이유로 예외(例外)를 만들고 있다.

4) 현행법상 근로자 대표의 기능은 아래와 같이 방대하다.

| | |
|-------------------------|--|
| 근로기준법 | <ul style="list-style-type: none"> * 정리해고시 사전협의를 주체(제24조) * 탄력적 근로시간제(3개월 이내) 도입시 서면합의(제51조) * 선택적 근로시간제 서면합의(제52조) * 보상휴가제 서면합의(제57조) * 간주근로시간제 서면합의(제58조) * 근로시간 및 휴게시간 특례 서면 합의(제59조) * 유급휴가의 대체 서면합의(제62조) * 임신부와 18세 미만자 야간 및 휴일근로 협의(근기법 제70조) |
| 근로자퇴직급여보장법 | <p>사용자가 퇴직급여제도의 종류를 선택하거나 선택한 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하고자 하는 경우에 대한 동의와 의견제출의 주체(제4조 제3항 및 제4항).</p> <ul style="list-style-type: none"> * 퇴직연금제도를 설정하고자 하는 경우의 퇴직연금규약작성에 대한 동의의 주체(제12조 및 제13조) * 퇴직연금제도의 10인 미만 사업장 특례규정상 동의의 주체(제26조) |
| 파견근로자보호 등에 관한 법률 | <ul style="list-style-type: none"> * 근로자파견사업의 조사연구의 주체(제4조) * 파견근로자사용에 대한 협의의 주체(제5조 제4항) * 경영상 해고 후 파견근로자사용금지기간단축에 대한 동의의 주체(시행령 제4조) |
| 산업안전보건법 | <ul style="list-style-type: none"> * 산업안전보건위원회(혹은 노사협의체) 의결사항, 산업안전보건관리규정, 도급사업에 대한 안전·보호조치, 물질안전보건자료, 작업환경측정에 관한 사항, 기타 고용노동부령으로 정하는 안전과 보건에 관한 사항 등에 대한 통지요청의 주체(제11조 제2항) * 산업안전보건위원회가 설치되지 않은 사업장에서의 안전보건관리 |

| | |
|------------------------------------|--|
| | 규정의 작성·변경에 대한 동의권(제21조) * 자율검사프로그램에 대한 협의권(제36조의2) * 근로자의 안전·보건을 유지하기 위해 필요한 경우 물질안전보건자료에 대한 정보제공요청의 주체(제41조 제8항) * 작업환경측정 시 입회와 작업환경측정결과에 대한 설명회개최 요구 등의 주체(제42조 제1항, 제6항) * 건강진단 입회 및 건강진단 결과에 대한 설명회개최 요구 등의 주체(제43조 제1항, 제6항) * 산업안전·보건진단 시 입회의 주체(제49조 제2항) * 산업안전보건위원회가 설치되지 않은 사업장에서의 산업안전·보건 개선계획수립에 대한 의견제출의 주체(제50조 제3항) |
| 고용정책기본법 | * 기업의 고용관리와 관련하여 직업안정기관의 장에 대한 지원요청의 주체(제29조 제2항) |
| 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 | * 임금피크제 실시에 대한 동의의 주체(제14조 제2항 제2호) |

그러나, 그 선출 방식, 임기, 권한 등에 대해서는 법에서 정한 바가 없다. 고용노동부는 노사협의회 근로자위원이 위 근로자 대표가 될 수 있다는 입장¹⁵⁾이고, 실무에서도 그렇게 이루어지는 경우가 많다. 그러나 노동부가 의뢰하여 발간된 연구보고서¹⁶⁾에서도 노사협의회 근로자위원이 근기법상 근로자 대표가 되기는 어렵다는 입장이고, 이는 다수의 학설도 마찬가지이다. 즉, ① 노사협의회 근로자위원은 협력적 구도에서 근로자들을 대표하여 협의하는 기능을 수행하는 반면, 근로자 대표는 사용자와 대립적인 관계에서도 노동자들의 이익을 위하여 서면 합의의 주체가 되므로 그 역할이 다르다. ② 또한 노사협의회 근로자위원은 선출 과정에서 근로자 과반수 득표 혹은 투표를 예정하고 있지 않은데¹⁷⁾, 근로자 대표는 과반수를 대표하는 자여야 한다. ③ 권한과 임기 등도 정해진 바가 없는 근로자 대표의 법적 성질에 대해서는 서면 합의 시점에 노동자들의 의사를 체현하는 일시적 기구로 보는 견해가 많은데, 그러한 일시적 기구가 핵심적 근로조건인 근로시간 제도를 형해화할 수 있는 탄력적 근로시간제를 합의한다는 것 자체가 문제가 많다. 해외 선진국들 사례에서 탄력적 근로시간제의 합의 주체인 노동조합 혹은 사업장 대표가 노동자들의 의사를 잘 대변할 수 있도록 잘 조직되어 있는 점을 고려하면 극명하게 비교가 된다.

- 5) 경사노위안 및 한정에 의원 발의안은 단위기간을 3개월에서 6개월로 확대했음에도 불구하고 합의 주체는 (강화되지 못하고) 여전히 (많은 문제가 있는) 근로자 대표일 뿐 아니라, 근로자 대표와의 합의나 (심지어) 협의로 많은 쟁점들에 예외 사유를 두고 있다. 노동연구원이 일부 공개한 ‘유연근로제도 실태조사 결과 및 정책적 시사점’을 보면, 지난해 10~11월 근로자 5인 이상 사업장 2,436곳(탄력근로

15) 회시번호 : 근기 68207-92, 회시일자 : 2001-01-09

16) 근로시간, 휴일, 휴가제도의 합리적 운용을 위한 제도 개선 방안 연구(2006. 9.) 연구기관 : (사)국제노동법 연구원.

17) 과반수 노조가 있다면 그 노조가 노사협의회 근로자 위원을 위촉하지만(근잡법 제6조 제2항), 과반수 노조가 없는 경우 선출을 하도록 되어있는데, 그 선출 절차에 관하여 아래와 같이 정하고 있을 뿐이다.
 근잡법 시행령 제3조(근로자위원의 선출) ① 법 제6조제2항 및 제4항에 따라 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장의 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 선출한다. 다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이하다고 인정되는 경우에는 작업 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(이하 이 조에서 "위원선거인"이라 한다)를 선출하고 위원선거인 과반수의 직접·비밀·무기명투표로 근로자위원을 선출할 수 있다.

제 도입 사업장은 138곳을 대상으로 조사한 결과 탄력근로제 도입 시 ‘근로자 대표(또는 과반수 노조)와 별도로 협의하지 않았다’는 응답이 57.7%로 가장 많았다. 이어 근로자 개별 합의가 12.8%였고, 노사협의회 근로자 위원(10.6%), 근로자 과반수 노동조합(8.5%), 별도로 선출한 근로자 대표(7.4%) 순이었다. 위 설문조사에서 3개월 단위 탄력적 근로시간제가 71%였다는 점을 감안하더라도 근로자 대표와의 서면 합의 절차가 얼마나 형해화 되어있는지를 알 수 있다¹⁸⁾. 그런데 결과적으로 이번 경사노위안 및 한정애의원 발의안은 “근로자 대표” 문제에 대하여 전혀 개선된 바가 없고, 오히려 기존보다 악화되었다. (즉, 근로시간을 주별로 사전 특정하는 것의 예외 사유로 근로자 대표와의 합의가 아닌 협의로 가능하게 함)

- 6) 또한 도입 요건 완화와 관련하여 또 중요한 쟁점이 바로 “근로일 및 근로시간 사전 특정”이다. 탄력적 근로제도가 그 본래의 개념상 사용자가 (정해진 근로시간이 아니라) 원하는 시기에 마음대로 근로를 시키려는 제도가 아니라 단지 법정 기준 근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 유연하게 운영하고자 하는 것일 뿐이라는 점을 사용자들이 인정한다면, 이 근로시간 사전 특정 의무를 부정할 이유는 없을 것이다. 그러나 앞서 보았듯이 현재 경총은 이 요건 완화를 매우 강력하게 주장하고 있는 것으로 보이고, 이번 경사노위안에는 경총의 요구 사항이 상당 정도로 관철되었다고 보인다. 노동부¹⁹⁾는 현행 3개월 이내 탄력적 근로시간제에 대해서도 “귀 노동조합이 첨부한 동력차 승무원 근무 기준(단체협약 부속합의서로 보임)을 살펴보면 ① 승무 근무표에 대한 사전 통보 의무를 부여하는 한편 회사측 필요에 따른 승무 근무표 변경시에는 개별 근로자의 동의를 얻도록 하고 있는 점 ② 개별 근로자 상호간 교번을 변경할 수 있도록 하고 있는 점 ③ 근로일별 근로시간 등이 정해지는 승무 근무표 작성의 권한이 사무소장, 선임지도팀장 및 소장이 지정한 관련 팀장으로 구성된 심의위원회에 있는 점 등으로 볼 때 단위 기간의 근로일과 근로일별 근로시간을 정하는 구체적인 기준을 두고 있다고 보여지므로, 특정 근로자가 자신의 근로일과 근로시간을 충분히 미리 예상할 수 있어 전혀 예상하지 못한 근로로 인한 근로자의 불이익이 방지될 수 있는 점 등을 고려할 때 같은 법 제51조 제2항 제3호 ‘단위기간의 근로일과 근로일별 근로시간’에 관하여 서면 합의를 한 것으로 볼 수 있다고 사료됩니다.” 고 하고 있다. 즉, 현행법상 “단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간”을 사전에 서면 합의로 정할 것을 명시하고 있음에도 불구하고, 위와 같이 완화해서 해석하고 있는데, 경사노위안과 한정애 의원 발의안에 의하면 (2주 전에 통보된 주별 근로시간마저도) “업무량 급증” 등의 사유가 있을 때 근로자 대표와의 “협의”로 변경할 수 있다는 것이니, 이 사전 특정 의무가 어디까지 완화될지 가늠하기도 어렵다.
- 7) 후술하는 바와 같이 일본은 1년 단위 탄력적 근로제하에서도 소정 근로시간의 특정을 “근로자 대표의 동의를 얻어 1개월마다 서면으로 특정”하도록 하고 있고, 프랑스도 7일 이전에 통보하도록 되어있다.
- 8) 2006년 노동부의 연구용역 보고서²⁰⁾도 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 논의에 앞서 ① “탄력적 근로시간제”가 그 제도의 취지에 맞게 운영되고 있는지 여부를 점검하고, 근로일 및 근로시간 사전 특정을 일정 기간 이내에 하도록 절차를 정비할 것, ② 근로자 대표에 관한 규정을 정비할 것(근로자 대표의 신분 보장²¹⁾ 포함)을 주문한 바 있다.

18) 류성민, 유연근로제도 실태조사 결과 및 정책적 시사점 : 탄력적 근로시간제를 중심으로 월간 노동리뷰(2019년 3월호), 한국노동연구원, 9~24면

19) 회시번호 : 근로기준과-2621, 회시일자 : 2009-07-23

20) 근로시간, 휴일, 휴가제도의 합리적 운용을 위한 제도 개선 방안 연구(2006. 9.) 연구기관 : (사)국제노동법 연구원, 11~15면

다. 건강권 문제 ☞ 과로의 제도화 인정한 셈.

1) 경총은 탄력적 근로시간제 단위기간 확대와 맞물려 “기존 과로사 기준 준용”라거나 “11시간 연속휴게는 교대제에서 맞추기 어려운 문제 발생, 기술적 검토 필요” 등의 입장을 제시하였다²²⁾.

2) 한국노총은 아래와 같은 입장을 제시한 것으로 보인다.

- ① 일,주,월단위 노동시간 상한제, 3개월 이내 연속 3주 이상 주 48시간 초과 금지
- ② 연속휴식권 보장 : 근로일간 11시간 연속휴식, 일주일 중 1일 휴일보장 및 11시간 연속휴식, 35시간 연속휴식시간 부여 등
- ③ 3개월 단위(13주)시 전반부와 후반부 연속시행 금지 및 휴지기 필요, 연간 1회 시행방안 등 조치 필요.
- ④ 노동시간 명세서 교부 의무화 : 명확한 시간관리 및 미조직 사업장 안전핀 기능

3) 공익간사²³⁾는 주 단위 최대시간은 현행 3개월 단위기간과 동일하게 적용하되 사업장별 사정에 따라 아래 3가지 중 하나 이상을 선택하도록 하자는 의견이었던 것으로 보인다²⁴⁾.

- ☞ 11시간의 일간 연속휴식시간 의무화
- ☞ 연속 4주에 연장근로를 포함한 총 근로시간이 240시간을 초과하지 않을 것
- ☞ 단위기간 중에 3주 총 근로시간이 180시간을 초과하는 경우가 3회를 초과하지 않을 것

4) 경사노위안과 한정애 의원안에는 건강권 보호를 위한 그나마의 안(案) 중 그 효과가 가장 미미하다고 보이는 11시간 일간 연속휴일만 반영되었는데 이는 사실 있으나 마나한 규정이다. 후술하는 바와 같이 독일 근로시간법의 경우 탄력적 근로시간제가 적용되지 않는 일상적인 상황에서의 기준이 근로일간 최소 11시간의 휴게시간 보장하도록 되어있다. 굳이 해외 사례를 살펴보지 않더라도 이 11시간 조항이 별 의미가 없음은 계산상 명확하다. 즉, 경사노위안 및 한정애 의원안에 의하더라도 1일 최대 근로시간은 10시간(=8+2)이다. 4시간당 30분의 휴게시간을 부여해야하는 점을 고려하면 휴게시간과 근로시간을 포함하면 11시간²⁵⁾이다. 그렇다면 여차피 13시간(=24-11)의 휴식시간은 보장할 수밖에 없을 것이다. 현실적으로 보더라도 전날 22시에 퇴근해서, 익일 9시에 출근하면 11시간이 되는 것으로서, 11시간의 연속 휴식을 보장했다고 하여 만성 과로 등을 막아서 건강권을 보호하기 위한 기능은 거의 없다고 보인다.

5) 고용노동부 고시²⁶⁾에 의한 과로 평가 기준에 아래와 같은 판단 기준이 있다.

- ① 만성 과로 : 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우 업무상 질병과의 관련성이 강하다고 평가
- ② 단기 과로 : 발병 전 1주일 이내의 업무의 양이나 시간이 이전 12주(발병 전 1주일 제외)간에 1주

21) 일정 규모 이상 사업장에서 설치 상설화, 물적 편의시설 제공, 불이익 취급 방지 등

22) 문서만으로는 그 취지를 명확히 확인하기 어려워 보인다.

23) 손동희, 경제사회노동위원회 전문위원

24) 2019. 2. 8. 제6차 노동시간제도개선위원회 전체회의 결과 회의록

25) 4시간 근로 + 30분 휴게 + 4시간 근로 + 30분 휴게 + 2시간 연장근로

26) 뇌혈관 질병 또는 심장 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항(고용노동부 고시 제2017-117호, 2017. 12. 29. 일부 개정, 2018. 1. 1. 시행)

평균보다 30%이상 증가되거나 업무 강도, 책임 및 업무 환경 등이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우 경사노위 및 한정에 의원안에 의하면 ① 6개월 중 앞 3개월(13주)은 주당 0시간, 뒤 3개월(13주)은 주당 64시간(=52+12)시간도 가능하기 때문에 단기 과로의 요건을 훨씬 초과한다. 앞 3개월(13주)가 주당 0시간인 사례가 아니라, 주당 28시간인 사례를 보더라도 마찬가지이다. 즉, 근무시간이 85% 증가(=52/28) 혹은 128% 증가(=64/28)하게 된다. ② 또한 6개월 단위 탄력적 근로시간 제도를 연이어 사용하면 총 6개월(26주)간 매주 64시간(=52+12)의 근로를 하게 되어 만성 과로 기준을 훨씬 초과한다. 이 또한 연속해서 사용하지 않더라도 3개월(13주)간 매주 64시간(=52+12)이 가능하기 때문에 위 고시에 의한 만성과로 기준을 충족한다. 합법적으로 과로를 하게 되는 셈이다.

- 6) 후술하는 바와 같이, 주요 국가들은 탄력적 근로제 도입시에 제한하는 근로시간을 연장근로를 따로 구별하지 않고 제한하고 있고(EU, 독일, 프랑스), 가사 연장근로를 구별하여 제한하더라도 그 한도는 탄력적 근로시간제를 시행하지 않은 경우와 달리 취급하고 있다(일본). 그런데 한국은 탄력적 근로시간제를 시행하던 안하던 연장근로(주 12시간)가 제한없이 그대로 가능한 상황이다. 이에 대하여 혹자는 연장근로에 대하여 개별 근로자가 동의하지 않으면 되는 것 아니냐고 반문할지 모르나, 대법원은 연장근로에 대한 “당사자간 합의”에 대하여 아래와 같이 판시하고 있다.

■ 대법원 1995.2.10. 선고 94다19228 판결
 [판결 요지]
 근로기준법 제42조 제1항의 규정은 8시간 근로제에 따른 기준근로시간을 정하면서 아울러 그 예외의 하나로 당사자 간의 합의에 의한 연장근로(시간외근로)를 허용하고 있는바, 여기서 당사자 간의 합의라 함은 원칙적으로 사용자와 근로자와의 개별적 합의를 의미한다 할 것이고, **이와 같은 개별 근로자와의 연장근로에 관한 합의는 연장근로를 할 때마다 그때 그때 할 필요는 없고 근로계약 등으로 미리 이를 약정하는 것도 가능하다.**

[이유]
 2. 제2점에 대하여
 근로기준법 제42조 제1항에서 ‘근로시간은 휴게시간을 제하고 1일에 8시간, 1주일에 44시간을 초과할 수 없다. 다만, 당사자 간의 합의에 의하여 1주일에 12시간 한도로 연장근로할 수 있다’고 규정하여 8시간 근로제에 따른 기준근로시간을 정하면서 아울러 그 예외의 하나로 당사자 간의 합의에 의한 연장근로(시간외근로)를 허용하고 있는 바, 여기서 당사자 간의 합의라 함은 원칙적으로 사용자와 근로자와의 개별적 합의를 의미한다 할 것이고 (당원 1993.12.21. 선고 93누5796 판결 참조), 이와 같은 개별 근로자와의 연장근로에 관한 합의는 연장근로를 할 때마다 그때 그때 할 필요는 없고 근로계약 등으로 미리 이를 약정하는 것도 가능하다 할 것이다. 그런데 위 을제1호증의 기재와 1심증인 박홍도의 증언에 의하면, 원고는 피고와 사이에 1주에 1회 순번에 따라 돌아오는, 주간근로자가 근무를 마치는 18:30부터 야간근로자가 근무를 시작하는 20:00까지 1시간 30분의 당직근무(이는 통상적인 일·숙직근무와는 다른 일반적인 연장근로이다)를 하기로 **약정하는 내용의 근로계약을 체결한 사실**을 알 수 있는 바 위에서 본 법리에 비추어 원고와 피고 사이의 연장근로에 관한 위 합의가 근로기준법 등의 관계법령에 위반된다고 할 수 없고, **원고가 피고와 사이에 체결한 위 근로계약은 기간의 약정이 없는 것으로서 이와 같은 경우 매년 당사자가 근로계약을 새로이 갱신하여야 하는 것도 아니므로 원고가 위 근로계약을 해지하지 아니한 이상 연장근로에 관한 합의의 효력은 그대로 유효하다 할 것이다.** 따라서 원고는 위 근로계약에 따른 피고의 연장근로지시를 이행할 의무가 있다 할 것이고, 원고가 매년 피고에게 근로계약을 체결하여 줄것을 요구하였다거나 정비사에 대한 처우 개선을

요구하여 왔음에도 피고가 이를 거절하였다는 소론의 사정만으로 연장근로에 관한 당사자 간의 합의의 효력이 상실한다거나 원고가 피고의 연장근로에 대한 지시를 거부할 정당한 이유가 있다고 할 수 없다.
 결국 원고가 피고의 지시에도 불구하고 연장근로에 해당하는 근로계약상의 당직근무를 거부한 것은 피고의 정당한 업무명령을 위반한 것으로서 취업규칙 제57조 제9호 소정의 **징계사유인 “업무상의 지휘명령에 위반한 때”에 해당한다고 할 것이므로 논지도 이유가 없다.**

라. 임금보전조치 ☞ 현재와 같은 문구에 이른 과정에 대한 설명이 필요

- 1) 경총은 주 최대 52시간 운용시 임금보전은 탄력적 근로시간제와는 무관한 이슈라고 계속 주장해왔다. 그 취지가 무엇인지 정확히 알 수 없으나, 아직 판례 등이 명확히 확인하지 않은 탄력적 근로시간제 하에서의 연장근로시간 계산 방법을 자신들 임의대로 생각하고 있는 것은 아닌지 우려된다. 즉, 고용노동부의 유연근로시간제 가이드(2018.6.)에 의하면 탄력적 근로시간제 하에서 연장근로수당 계산 방법에 ① 근로일의 소정 근로시간 초과 여부, ② 특정 주와 특정 일의 한도 초과 여부, ③ 단위기간 평균하여 1주 40시간 초과 여부라는 3가지 기준을 중첩적으로 적용(다만, 중복된 시간은 공제)하고 있는데 이 중 일부를 배제하겠다는 의사가 있는 것은 아닌지 의심을 거두기 어렵다.
- 2) 애당초 한국노총은 ① 임금보전방안을 마련하지 않을 경우 처벌규정 신설(근기법 제51조 제4항-임금보전방안), ② 1일 8시간 주 40시간 기준 초과 노동시, 50% 가산임금 등을 주장한 것으로 보인다. 그러나 이에 대해서는 전혀 논의가 이루어지지 못한 것으로 보인다. 당연히 경사노위안이나 한정에 의한 발의안에 전혀 포함되어 있지 않다. 노동시간 제도개선위 회의록을 보면 7차 회의(2019.2.14.)에서 공익위원 1이 “임금 보전 방안과 관련하여, 서면 합의 사항이 현행 규정에 따라 관행상 이루어지는 내용과 같은 내용인지 아니면 새로운 방안인지에 대한 판단 필요”라고 되어 있고, 사실상의 마지막 회의인 8차 회의(2019.2.18.)에서 한국노총(노동계)이 “밤샘 마라톤 집중협상(간사단 회의) 전개했으나 논의를 좁히는데 미흡했다고 판단, 단근제 관련 보호 장치가 매우 중요하며 집중 노동에 따른 과로 방지, 건강권 확보, 임금 보전이 중시되어야 함.” 이라고 의견을 밝힌 부분이 확인된다. 만일 한국노총 주장대로 “기존의 임금 수준 저하 방지²⁷⁾”에 대하여 노동시간 제도개선위원회 내부에 아무 이견(異見)이 없었고, 단지 임금 보전 방안을 강제하는 방법으로서 형사처벌 규정을 둘 것인지, 과태료 규정을 둘 것인지, 아무 강제 수단을 두지 않을 것인지에 관하여만 이견이 있었던 것이라면 회의록에 위와 같은 표현이 나올 수 있는지 의문이 든다.
- 3) 게다가 한국노총의 요구사항 2가지 중 2번째(1일 8시간, 주 40시간 기준 초과시 50% 가산 임금) 요구가 즉, “1일 8시간 주 40시간 기준 초과 노동시 50% 가산임금 지급”이라는 것이 ① 단위기간 평균을 기준으로 하는 것이라면, 굳이 요구하지 않아도 인정되어야 하는 것이다. ② 반대로 단위기간 평균이 아니라 매일과 매주를 기준으로 하는 것이라면, 한국노총이 탄력적 근로시간제 하에서의 연장근로수당 계산 방법을 어떻게 생각하고 있는지 의문이고, 이 요구안이 사실상 기존 임금 저하 방지를 표현한 것이라면 이 안이 관철되지 않았음에도 불구하고 아무 문제가 없다는 식의 입장은 어떻게 나

27) 주40시간제가 도입 당시 근기법도 부칙 제4조 제1항에서 “사용자는 이 법시행으로 인하여 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다.”고 정하고 있었는데, 고용노동부 주40시간제 도입메뉴얼(22,23면)에서는 보전해야할 임금의 범위는 “종전에 지급받아왔던 임금 총액 기준”으로서 시간외 수당, 연차휴가 수당 등도 포함된다고 해석해왔다. 또한 저하 여부를 판단하는 비교 대상은 개별 근로자별 임금 총액이고 그 기간은 “연간 단위”라고 해석해왔다.

올 수 있는 것인지 이해하기 어렵다. 참고로 2019. 2. 20. 한국노총이 낸 해설자료를 보면 아래와 같이 되어있는데,

| |
|---|
| <p>[예시] 임금보전장치 마련에 따른 임금보전 조치</p> <p>- 월 300만원 임금을 지급받던 노동자가 탄력적근로시간제 도입으로 임금감소(연장근로 주당 12시간분의 임금 손실로 최대 약 7% 발생)하여 279만원으로 임금이 감소할수 있는바 사용자는 탄력근로 도입 이전에 별도수당 또는 임금할증 등의 방법으로 21만원의 임금 보전 장치를 마련하고, 노동부장관에게 신고해야 함. 단, 사전에 노사 서면합의를 할 경우 신고 의무는 면제됨.</p> |
| <p>탄력적 근로시간 사회적 합의문 한국노총 해설자료 (2019. 2. 20.)</p> |

현행 근기법 제51조 제4항도 “사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전 방안을 강구하여야 한다.”고 정하고 있기 때문에 사실 문구를 기준으로 보면 별 차이가 없다.

- 4) 노동시간 제도 개선위원회에서 논의가 된 탄력적 근로시간제에서의 연장근로수당 계산 방식이 ① 고용노동부가 2018. 6. 매뉴얼에서 제시한 3가지 기준과 같은 것인지, 아니면 또 다른 것인지, ② 임금 보전 방식은 구체적으로 어떤 것을 상정한 것인지 명확히 밝혀야 할 것이다. 각주 25번에서 보듯이 “기존 임금 수준의 저하 방지”가 “개별 근로자의 년 간 임금 총액”을 기준으로 한다는 것인지 여부 등의 확인이 필요하다. ③ 또한 임금 보전 방안과 관련하여 연장근로수당 감소만 논의가 되었던 것으로 보이는데, 소정 근로시간을 감축한 기간은 (시급제 내지 일급제의 경우) 기본급 자체의 감소도 우려된다. 경총도 단위기간 확대를 주장하면서 소정근로시간을 0으로 단축한 예시를 들고 있는데 그 기간에 시급 내지 일급제 근로자들은 수령하는 기본급이 0원이 될 수도 있다. 이에 대해서는 어떤 논의가 있었던 것인지도 밝혀야 한다.

4. 해외 사례

가. 유럽 국가들 ☞ 단체협약 혹은 사업장 협약 등을 통해서 규율하고 있으며, 연장근로를 포함한 총 근로시간을 기준으로 규제하므로 한국보다 총 근로시간이 현저히 적다.

1) EU 지침

EU지침은 목적과 방향에 있어 회원국을 구속하지만, 구체적인 실현방법이나 수단은 회원국의 재량에 맡겨져 있다. EU지침은 연장근로를 포함하여 7일의 평균 근로시간이 48시간을 초과하지 못하도록 정하고 있다.(제6조), 회원국이 4개월을 넘지 않는 기간에서 변형할 수 있지만, 그러한 경우에도 6개월의 단위 기간을 초과할 수 없다. 다만, 3가지²⁸⁾ 경우에는 완화가 가능하고, 또 안전과 건강 보호에 관

28) 1) 근로시간의 길이가 측정되지 않거나 미리 결정되지 않는 경우, 또는 근로자 자신이 결정할 수 있는 경우, 특히 ①경영관리직 근로자 또는 자율적인 결정권을 갖는 자, ②가족 근로자, ③교회 또는 종교 공동체의 종교의식 종사자 2) 보상적 휴식이 주어지거나 합리적인 이유에 의한 규제완화 조치가 불가피한 경우 당해 근로자에게 적절한 보호가 제공될 것을 조건으로 가능(경비, 치료 간호 등 생산 지속, 농업 우편, 사고발생 등) 3) 보상적 휴식이 주어지거나 합리적인 이유에 의한 규제완화 조치가 불가피한 경우 당해 근로자에게 적절한 보호가 제공될 것을 조건으로, 단체협약 또는 노사협정에 의해 휴식·휴게·주휴일에 대한 규제완화 조치 가능

한 일반원칙을 준수하고, 객관적인 혹은 기술적인 이유, 또는 근로자 조직에 관한 이유로 단체협약 또는 노사협정으로 12개월을 넘지 않는 단위기간 설정이 가능하다.(제19조) 이러한 예외적인 경우에 “산정 기초 기간”이 최대 12개월까지 증가할 수는 있지만, 그러한 경우에도 시간의 근로를 포함한 주당 실제 근로시간이 48시간을 초과할 수는 없다²⁹⁾. (cf. 한국은 개정 근기법 시행 이후에도 탄력적 근로제 미도입시에는 주 52시간이고 탄력 근로제 도입시에는 주 64시간이다).

■ **근로시간 구성의 특정 측면에 관한 2003년 11월 4일 유럽의회 및 유럽연합이사회**의 지침 (2003/88/EC)
 ...(생략)...
제6조 주 최장 근로시간
 회원국은 근로자의 안전 및 건강 보호의 필요성을 유지하면서 아래와 같은 필요한 조치를 취하여야 한다:
 (a) 주근로시간이 법령 및 행정규칙 또는 단체협약이나 노사협정에 의해 제한될 것
 (b) 7일 평균 근로시간이 시간외근로를 포함하여 48시간을 초과하여서는 아니 될 것.
 ...(생략)...
제16조 산정 기초기간
 회원국은 다음과 같은 사항을 규정할 수 있다:
 (a) 제5조(주휴일)의 적용에 있어 14일을 넘지 않는 산정 기초기간
 (b) 제6조(주 최장 근로시간)의 적용에 있어 4개월을 넘지 않는 산정 기초기간
 ...(생략)...
제19조 산정 기초기간의 규제완화 한계
 제17조 제3항 및 제18조에서 정하는 제16조(b)의 규제완화의 선택지는 6개월을 초과하는 산정 기초기간의 설정에서 기인한 것이어서는 아니 된다.
 그러나 회원국은 근로자의 안전과 건강 보호에 관한 일반원칙을 준수하고, 객관적인 혹은 기술적인 이유, 또는 근로자 조직에 관한 이유로 단체협약 또는 노사협정이 12개월을 넘지 않는 산정 기초기간을 설정하도록 허용하는 선택지를 갖는다.

2) 독일

독일의 경우 탄력적 근로시간제에 관한 명시적인 조항은 없으나, 한국의 탄력적 근로시간제도와 비슷한 취지로 해석되는 조항이 근로시간법 제3조 제2문(6개월 또는 24주 이내에 일평균 근로시간이 8시간을 초과하지 않는 경우에만 1일 근로시간이 10시간까지 연장될 수 있다.)이다.

■ **근로시간법**
 제1절 총칙
제1조 법률의 목적
 이 법률은,
 1. 근로시간을 정함에 있어서 근로자의 안전 및 건강보호를 보장하고 근로시간의 유연화를 개선하고,
 2. 근로자의 정신적 함양 및 휴식일로서 일요일 및 법정휴일을 보호하는 것으로 목적으로 한다.
제2조 정의규정
 (1) 이 법률에서 말하는 근로시간이라 함은 휴게시간을 제외한 근로의 개시부터종료 시까지의 시간을 말한다 복수 사용자에게 대한 근로시간은 합산된다. 광산

29) EU 노동법전, 해외 주요국 근로시간 제도, 2019. 1. 9. 고용노동부

내 갱 안에서의 휴게시간은 근로시간에 포함된다.

...(생략)...

제2절 1일 근로시간 및 휴식

제3조 근로자의 근로시간

근로자의 1일 근로시간은 8시간을 초과해서는 아니 된다. 6개월 또는 24주 이내에 일평균 근로시간이 8시간을 초과하지 않는 경우에만 1일 근로시간이 10시간까지 연장될 수 있다.

...(생략)...

제5조 휴식

(1) 근로자는 1일 근로시간의 종료 이후 최소 11시간 이상의 휴식시간을 가져야 한다.

...(생략)...

제6조 야간근로 및 교대근로

(1) 야간근로자 및 교대제근로자의 근로시간은 인간다운 근로시간에 관한 노동학
술상 확립된 이론에 따라 정해져야 한다.

(2) 야간근로자의 1일 근로시간은 8시간을 초과해서는 아니 된다. 제3조에 정해진바와는 다르
게, 1개월 또는 4주 이내에 일평균 근로시간이 8시간을 초과하지
않는 경우에만 1일 근로시간이 10시간까지 연장될 수 있다. 제2조 제5항 제2호상의 야간근로자
가 야간근로에 종사하지 않는 기간에 대하여는 제3조 제2문이 적용된다.

...(생략)...

제7조 이 법률과 다른 합의

(1) 단체협약 또는 단체협약에서 허용한 근로자대표 또는 공무원대표와의 서면합
의로, 다음 각 호의 사항을 이 법률의 내용과 다르게 정할 수 있다.

1. 제3조에 규정된 바와 달리,

- a) 근로시간이 일반적으로 또는 상당 부분 근로대기 또는 대기근로에 해당하는 경우에, 10시간
을 초과하는 1일 근로시간의 연장,
- b) 기간을 달리 정하는 것,

...(생략)...

4. 제6조 제2항에 규정된 바와 달리,

- a) 근로시간이 일반적으로 또는 상당 부분 근로대기 또는 대기근로에 해당하는 경우에, 10시간
을 초과하는 1일 근로시간의 연장,
- b) 기간을 달리 정하는 것,

...(생략)...

(2) 근로자의 건강에 대한 보호가 이에 상응하는 시간의 보상에 의해 보장되는 한, 단체협약 또
는 단체협약에서 허용한 근로자대표 또는 공무원대표와의 서면합
의로, 다음 각 호의 사항을 이 법률의 내용과 다르게 정할 수 있다.

...(생략)...

(2a) 근로시간이 일반적으로 또는 상당 부분 근로대기 또는 대기근로에 해당하고 특별규정에 의
해 근로자의 건강에 해가 되는 않는다는 것이 확보된 경우에, 단체
협약 또는 단체협약에서 허용한 근로자 대표 또는 공무원대표와의 서면합의로,
제3조, 제5조 제1항 및 제6조 제2항에 규정된 바와 달리 1일 근로시간을 보상 없이 8시간 이상
으로 연장하는 것이 허용된다.

- (3) 제1항, 제2항 또는 제2a항에 따른 단체협약의 적용범위 내에 있는 협약의 적용을 받지 않는 사용자의 사업의 경우에는, 근로자대표 또는 공무원대표와의 서면합의 또는 근로자대표나 공무원대표가 없는 경우에는 사용자와 근로자 간의 서면에 의한 합의로, 법률과 다른 내용의 단체협약을 적용하기로 합의할 수 있다. 단체협약에서 허용한 근로자대표 또는 공무원대표와의 서면합의에 의해 법률과 다른 내용을 정한 경우에, 단체협약의 적용을 받지 않는 사용자의 사업에서도 근로자대표 또는 공무원대표와의 합의로 다른 내용을 합의할 수 있다. 사용자가 사업의 경비를 대부분 「예산법」상의 재정으로 충당하는 사업에 있어서, 제2항 제4문에 따른 법률과 다른 단체협약상의 규정은 협약의 적용을 받지 않는 사용자와 근로자 간에 공공서비스분야에 적용되는 단체협약상의 규정을 적용하기로 한 경우에 적용된다.
- (4) 교회 및 공법상의 종교단체는 제1항, 제2항 또는 제2a항에 열거된 사항을 내부규율로 법률과 달리 정할 수 있다.
- (5) 통상적으로 단체협약상의 규정이 체결되지 않는 분야에서는, 경영상의 이유에 의해 필요하고 근로자에 해가 되는 않는 경우에, 감독관청의 승인에 의해 제1항, 제2항 또는 제2a항에 따라 법률과 다르게 정하는 것이 허용될 수 있다.
- (6) 경영상의 이유에 의해 필요하고 근로자의 건강에 해가 되지 않는 한, 연방정부는 연방 상원의 동의를 얻은 법규명령으로 제1항 또는 제2항상의 예외를 허용할 수 있다.
- (7) 제2a항 또는 제3항 내지 제5항 및 제2a항에 따른 근로시간의 연장은 **근로자의 서면에 의한 동의를 있는 경우에만 허용된다. 근로자는 6개월 이내에 서면으로 동의를 철회할 수 있다. 사용자는 근로시간연장에 대해 동意的 의사표시를 하지 않았거나 그 동의를 철회한 것을 이유로 근로자를 불이익하게 대우하여서는 아니 된다.**
- (8) 제1항 제1문 제1호 및 제4호, 제2항 제2호 내지 제4호에 따른 규정이 허용되거나 또는 제3항 및 제4항에 의하여 이러한 규정이 허용되는 경우에, **12개월을 평균한 1주 근로시간은 48시간을 초과하여서는 아니 된다. 제5항에 의해 허용된 경우에는 6개월 또는 24주를 평균한 1주 근로시간이 48시간을 초과하여서는 아니 된다.**

위 조항의 내용을 정리하면 아래와 같다³⁰⁾.

- (원칙) 6개월 또는 24주를 평균한 1주 근로시간이 48시간을 초과하지 않는 경우에 한하여 1일 10시간까지 근로가능(제3조제2문)
 - (예외) 단체협약, 기관이나 업종, 업무 특성 등을 고려한 예외
 - ① **단체협약 등으로 법률과 다른 내용의 합의를 한 경우***
 - 1일 10시간을 초과하여 근로할 수 있으나, 12개월을 평균한 1주 근로시간은 48시간을 초과할 수 없음
- * i)근로시간이 상당부분 근로대기, 대기근로에 해당되는 경우, ii)근로자의 건강에 대한 보호가 이에 상응하는 시간의 보상에 의해 보장되는 한, 농업분야, 병원 등 치료·요양간병기관, 연방·주·지자체 등 공법상 단체 등에서 업무특성에 맞춰 조정하는 경우, iii)단체협약의 적용범위 내에 있으면서 단체협약 적용을 받지 않거나 근로자대표위원회가 없는 사업장으로서 근로자와의 서면합의 한 경우, iv) 교회 및 공법상 종교 단체의 내부규율에 근로자가 서면 동意的한 경우(제7조제2항제2호 내지 제4호, 제7조제8항)

30) 해외 주요국 근로시간 제도, 2019. 1. 9. 고용노동부

* 근로시간이 상당부분 근로대기, 대기근로에 해당되고 특별규정을 통해 근로자 건강에 해가되지 않는다는 것이 보장된 경우 보상 없이 1일 8시간 초과하여 근로 가능(제7조 제2항의a)

② 감독관청의 승인*이 있거나 법규명령이 있는 경우**

* 단체협약이 체결되지 않은 분야에서 경영상의 이유에 의해 필요하고, 근로자 건강에 해가되지 않는 경우. 단 **근로자 서면동의가 필요하고, 6개월 또는 24주를 평균하여 1주 근로시간이 48시간을 초과할 수 없음**

** 경영상 이유에 의해 필요하고 근로자의 건강에 해가 되지 않는 범위에서 연방정부가 연방참사원의 동의를 얻은 경우

즉, 탄력적 근로시간제는 기본적으로 ① **단체협약이나 사업장 협정**을 통하여 도입할 수 있으며, ② 단체협약이나 사업장협정에 근거하여 탄력적 근로시간제를 도입하는 경우라도 12개월을 **평균하여 1주 48시간**을 초과할 수는 없으며, 단체협약이나 사업장협정에 아무런 근거는 없으나 경제적인 필요성이 충족되어 감독관청에서 인가하는 경우에도 탄력적 근로시간제를 도입할 수 있으나 이 경우에도 6개월 내지 24주를 평균하여 **1주 48시간**을 초과할 수 없다는 것이다. (여기서의 근로시간은 연장근로를 포함한 것으로서 연장근로 포함하여 1주 48시간이라는 의미이다. 한국의 경우는 개정 근기법 시행 이후에도 탄력적 근로시간제 도입안한 경우에는 주 52시간이고, 탄력적 근로시간제가 도입되면 64시간이다.)

3) 프랑스

프랑스³¹⁾의 경우 법정 근로시간은 **주 35시간**인데, 근로자 건강권 보호를 위하여 최장 근로시간을 연장근로시간 포함하여 1일 10시간으로 정하고³²⁾, 주 단위에서도 1주 48시간으로 정하면서 동시에 연속하는 12주 **평균 주당 44시간을 초과할 수 없도록**³³⁾ 정하고 있다. 2016년 8월 8일 법 개정으로 ① 협약에서 허용할 경우 1년(산별협약은 최대 단위기간 3년까지 가능)이내의 단위기간에서 탄력적 근로시간제가 가능하고, ② 50인 미만 기업의 경우 최대 단위기간을 9주로 확대하는 것이 가능해졌다.

프랑스의 탄력적 근로시간제도 개요는 아래와 같다. (전술한 바와 같이 근로일 및 근로시간이 변경되는 경우에도 그 특정을 최소 7일 전에 해야 한다.)

■ 프랑스의 탄력적 근로시간제도

- 탄력적 근로시간제하에서도 **1일 및 1주 최장근로시간, 휴게시간, 일간휴식 및 주휴에 관한 규율이 준수되어야 함**
- 연장근로 시간은 단위기간 종료 시 계산하되, 단위기간이 1년인 경우 연간 1,607시간을 초과, 단위기간이 1년 미만초과인 경우에는 단위기간 평균 1주 35시간 초과하는 근로시간이 연장근로에 해당
- 사용자는 대상 근로자에게 근로시간 배치에 관한 일체의 변경 사항을 상당한 기간을 두어 **사전 통지해야 함**

31) 해외 주요국 근로시간 제도, 2019. 1. 9. 고용노동부

32) 예외 : ㉠ 단체협약으로 1일 10시간을 초과하여 12시간까지 가능 ㉡ 근로감독관의 승인 (한정된 기간에 완료되어야 하는 작업 등)이 있는 경우, ㉢ 시행령이 정한 긴급상황인 경우

33) 예외 : ㉠ 한시적으로 업무량이 증가하는 예외적인 상황에서 행정 관청이 1주 60시간 한도에서 48시간 초과를 승인한 경우, ㉡ 단체협약(단체협약이 없는 경우 행정관청의 승인)으로 연속하는 12주 평균하여 주당 46시간 한도 내에서 44시간 초과 가능, ㉢ 특별한 상황에 처한 특정 산업, 지역 또는 기업의 경우 예외적.한시적으로 ㉡의 46시간 한도 초과가 승인될 수 있음

<1> 단체협약에 의한 탄력적 근로시간제도(협약제도)

○ 단체협약 의무적 규정사항: ㉠ 1년 이내의 단위기간(산별협약이 허용 시 3년 이내), ㉡ 근로시간 변경 사전통지의 조건과 기간, ㉢ 단위기간 도중 입·퇴사 및 휴가휴직 시 임금계산의 방법, ㉣ 단시간근로자 근로시간 배치의 통지 및 변경의 방법, ㉤ 단위기간이 1년을 초과하는 경우 연장근로에 해당되지 않는 것으로 간주되는 주당 근로시간 상한(다만, 39시간 초과 불가) 및 해당 월의 임금의 지급(다만, 이러한 연장근로는 단위기간 종료 시 연장근로시간 계산에서 제외됨)

* 단체협약 규정이 없는 경우 법정기준 적용: ㉡항 관련 규정이 없는 경우 근로시간 **변경 7일 이전 통지**, ㉢항 관련 규정이 없는 경우 단위기간 도중 채용 또는 퇴직 시 1주 35시간 초과부분은 연장근로에 해당하고, 35시간 미달하는 주에도 35시간분 임금 보장, ㉣항 관련 규정이 없는

경우 주 39시간을 초과하는 근로시간은 연장근로에 해당되는 것으로 간주. 휴가휴직이 유급인 경우 임금은 해당 근로자가 출근하여 근로하였다고 가정하였을 때의 연장근로를 포함한 근로시간을 기준으로 평가하여 지급

○ 단체협약 임의적 규정사항: ㉠ 연장근로시간 계산의 기산점이 되는 연간 시간(1,607시간)의 단축, ㉡ 월별 근로시간의 변동에 따른 임금의 증감을 피하기 위해 실제 근로시간과 관계없이 월 임금을 계산하는 조건, ㉢ 단위기간이 1년 이내인 경우 연장근로에 해당되지 않는 것으로 간주되는 주당 근로시간 상한(다만, 39시간 초과 불가) 및 해당 월의 임금의 지급(다만, 이러한 연장근로는 단위기간 종료시 연장근로시간 계산에서 제외됨)

<2> 사용자 결정에 의한 탄력적 근로시간제도(보충제도)

○ 탄력적 근로시간제를 정한 단체협약이 없더라도 사용자는 종업원 대표와 사전 협의하여 최대 4주(근로자 50명 미만 기업의 경우에는 9주) 단위의 탄력적 근로시간제 실시 가능

* 매년 1회 이상 탄력적 근로시간제 실시 결과를 종업원대표기구에게 보고

○ 사용자는 단위시간에 포함되는 주의 수, 각 주의 근로일과 근로시간을 작업장에 게시하여야 하고, 근로시간의 변경이 발생하는 경우 **적어도 7일전에 근로자에게 사전통보 하여야 함**

○ 근로자의 월 임금은 실제 근로시간과 관계없이 1주 35시간을 기준으로 계산하고, ㉠ 1주 39시간을 초과하거나, ㉡ 단위기간 평균 1주 35시간을 초과하는 근로시간을 연장근로시간으로 봄

나. 일본 ☞ 단위 기간 내에서도 연속적으로 과도한 근로를 하는 것을 제한하고 있고, 시간외 근로 총량도 더 많이 제한하고 있다.

- 1) 일본³⁴⁾의 경우는 ㉠ 변형된 소정근로시간수의 최대한도가 주당 최대 52시간인 점은 한국과 같으나 주당 48~52시간인 경우의 횟수를 제한하고 있어서 한국과는 차이를 보이고 있다. 즉, 일본은 3개월 초과 1년 이내 단위로 탄력적 근로시간제를 도입하는 경우³⁵⁾, **주48시간을 초과하여 52시간 이내로 소정 근로시간을 변경하는 것은 연속 3주간을 초과해서는 안 되고, 또 3개월간에 총 3주간을 초과할 수도 없다고 정하고 있다.** 반면, 경사노위안 및 한정애의원 발의안에 의하면 6개월(약 26주) 기준으로 평균 40시간만 맞추면 되므로 3개월(약 13주)간 연속으로 주 소정 근로시간을 52주로 변경하는 것이

34) 이승욱, 탄력적 근로시간 관련 법제 해외사례분석(일본), 월간 노동리뷰(2019년 3월호), 한국노동연구원, 28~37면

35) “일하는 방식 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률”이 2018. 7. 6. 공포되어, 2019. 4. 1.부터 기업 규모별로 단계적으로 시행 예정인데, 그에 의하면 변형 근로시간제에서의 시간외 근로 한도를 고시가 아니라 법률에서 직접 정하고, 또한 1년 단위 변형 근로시간제에서 1개월 단위로 하는 상한이 1개월 단위로 변경되어 3개월 이내 탄력적 근로제는 선택할 수 없게 되는 것으로 보인다.

가능하다.

- 2) 또한 시간외 근로의 경우에도 일본은 3개월 초과 1년 이내 단위로 탄력 근로시간제를 도입하는 경우 통상의 경우와 비교하여 더 많은 제한을 두고 있는데, 경사노위안 및 한정애의원 발의안이 6개월 이내 탄력적 근로시간제에 대해서도 시간외 근로 상한을 통상의 경우(1주 12시간)와 아무 차이를 두지 않은 점과 비교하면 노동자 건강권 측면에서 차이이다.

| 일본 시간외 근로의 한도에 관한 기준 (1998.10.28. 노동성 고시 제154호) | 통상의 경우 시간외 근로 한도 (단위 : 시간) | 1년 단위 변형 근로시간제에서의 시간외 근로 한도 (단위 : 시간) |
|--|----------------------------|---------------------------------------|
| 1주간 | 15 | 14 |
| 2주간 | 27 | 25 |
| 4주간 | 43 | 40 |
| 1개월 | 45 | 42 |
| 2개월 | 81 | 75 |
| 3개월 | 120 | 110 |
| 1년간 | 360 | 320 |

| 한국 시간외 근로의 한도 (근기법 제53조) | 통상의 경우 (단위 : 시간) | 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제의 경우 (단위 : 시간) |
|-----------------------------|------------------|---------------------------------------|
| 1주간 | 12 | 12 |
| 2주간 | 24 | 24 |
| 4주간 | 48 | 48 |
| 1개월 (4.34주) | 52.08 | 52.08 |
| 2개월 (8.68주) | 104.16 | 104.16 |
| 3개월 (13.02주) | 156.24 | 156.24 |
| 1년간 (52.08주) | 624.96 | 624.96 |

- 3) 또한 1년 단위 탄력적 근로시간제 하에서도 소정 근로시간의 특정을 “근로자 대표의 동의”를 얻어 1개월마다 서면으로 특정하도록 하고 있다는 점도 이번 경사노위 및 한정애 의원안과의 큰 차이점이다.

5. 한국노총이 “비활자화”를 요청한 내역은 무엇?

가. 한편, 노동시간 제도 개선위원회 8차 회의(2.18.)는 2. 18. 16:30~2.19. 02:30까지 진행되었는 바, 한국노총과 경총 간에도 상당한 입장 차이가 있었던 것으로 보인다. 그런데 불과 하루 후인 9차 회의(2.19.)에서 한국노총이 공익위원들 및 공익간사에게 “비활자화”를 전제로 구두로 설명을 요구(?)한 부분이 있었던 바, 그 내용이 무엇인지 밝혀야 할 것이다.

나. 같은 날인 2. 19. 새벽 02:30분까지 입장 차이가 상당히 존재하였다가 불과 몇 시간 후인 2. 19. 17:00에 “합의(?)”에 이르렀는데, 그 경위를 밝혀야 할 것이다.

□ 주요 논의내용

※ 제8차 전체회의가 오후 13:30 개최예정이었으나, 민주노총 조합원들의 회의장 피켓팅으로 지연되었다가 16:30분경 회의장 정리 후 전체회의가 시작되었음.

○ 위원회 논의경과 정리사항 보고 및 확인(간사)

○ 노동계

- 밤샘 마라톤 집중협상(간사단회의) 전개했으나 논의를 좁히는데는 미흡했다고 판단, 탄근제 관련 보호장치가 매우 중요하며 집중노동에 따른 과로방지, 건강권 확보, 임금보전이 중시되어야 함.
- 12월 발족이후 한달 반 사이에 8차례 회의 개최 중에 단순히 서로의 입장 차이만 확인한 것이 아니라 의미있는 시간이었던 것으로 평가
 - 국회가 가동되고 있지 않은 상황에서 오늘 회의를 포함하여 추가적인 논의를 제안함.

※ 전체회의 논의진행 여부를 논의하기 위해 노동계에서 정회 요청하였고, 정회 후 각 단체의 책임있는 당사자들(부대표급 이상)간 논의가 진행되었으며 이후 전체

회의가 속개되었음.

- 논의시한 하루 연장의 임의적 결정에 문제제기하고 전체회의에서 공식 의결할 것을 요청하는 한편, 두 가지 방안을 제시함.
 - 위원회 논의시한을 지금 전체회의에서 연장하는 방법
 - 위원회 논의시한 만료되었으므로 논의 종료하고 이후 추가적 논의 필요시 우리 위원회가 아니라 경사노위 참여하고 있는 단체의 책임있는 당사자들간 논의를 통해 진행하는 방안
- 논의를 하루 더 연장하고, 간사단회의를 통해 전체회의 개최시점 결정하는데 동의

○ 공익위원

- 비문건화 간사단회의 논의 결과를 전체회의에서 확인할 필요성 제기

※ 노동계가 비활자화 전제로 구두 설명 요청하여 공익간사가 간사단회의 논의 내용에 대한 설명을 진행함.

- 회의결과의 정리 방식과 국회 의견전달 형태 등에 대한 논의도 필요함.
- 논의종료 후 위원회에 참여하는 단체의 책임있는 당사자들에게 권한을 위임한 후 추후 위원들이 형식적으로 추인하는 방식은 바람직하지 않음.

→ 논의 하루 더 연장과 책임자급 논의는 인정하나 간사단회의가 아니라 전체회의에서 결정할 필요가 있음.

○ 공익간사

- 간사단회의 논의내용을 노동계 비활자화 전제 동의 후 구두로 설명함.

- 국회 전달과정 : 우리 위원회는 경사노위 산하 위원회이므로 경사노위 운영 위원회에 보고하는 것으로 절차가 진행되고 이후 경사노위가 국회에 어떻게 전달할 것인가를 정하면 될 것으로 판단

□ 논의 결과

- 논의 시한을 하루 더 연장하여 책임자급 논의를하기로 함.
- 간사단회의를 통해 전체회의 개최 시간을 통보하기로 함.

■ 2019. 2. 18. 제8차 노동시간제도개선위원회 전체회의결과

□ 주요 안건

- 합의문 공식 추인 및 위원회의 논의 종료 공식 선언

□ 주요 내용

- 위원장 : 위원회 위원들에 대한 감사 인사
 - 성숙된 자세로 우호적으로 논의에 임해 주신 결과 9차례의 전체회의를 통해 의미있는 결론을 내려준데 대한 감사 인사를 함.
 - 노사정 합의문을 낭독하여 보고함.
- 참석위원 박수로 만장일치 합의문 채택
- 노동계 제안
 - 합의에 대한 또 다른 해석이나 오해의 소지를 없애기 위해 합의문에 관한 해설서를 달아 국회 및 외부에 배포 제안
 - (박태주 상임위원) 중간보고 형태로 논의결과와 경과 자료를 국회에 전달 예정이며 합의문 해설서를 노경총에 회람하여 이견 있을시 조정 후 경사노위 공식입장으로 국회와 정부에 전달

■ 2019. 2. 19. 제9차 노동시간제도개선위원회 전체회의 결과

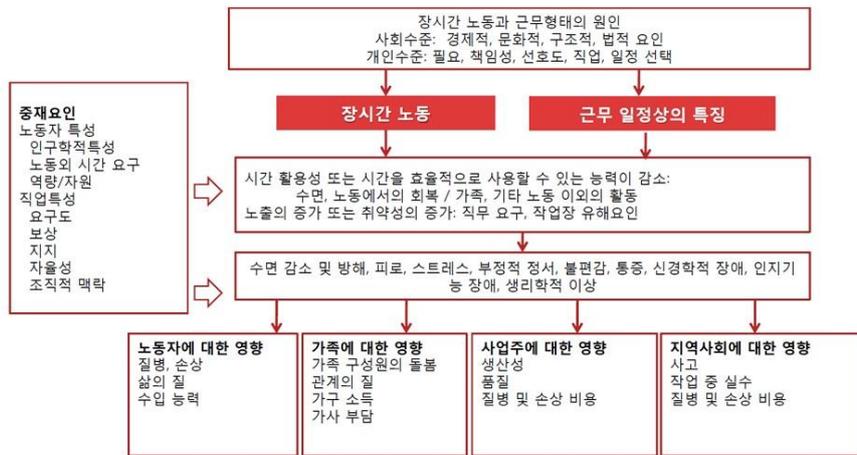
차례

- 노동시간의 불규칙성과 탄력근로제
- 압축 근무와 노동자 건강
- 하루 노동시간 연장의 건강 영향 : 4,5차 근로환경조사 분석
- 탄력근로제 확대와 과로사 : 산재 승인 사례 분석
- 노동자 건강권 보장 방안

노동시간의 불규칙성과 탄력근로제

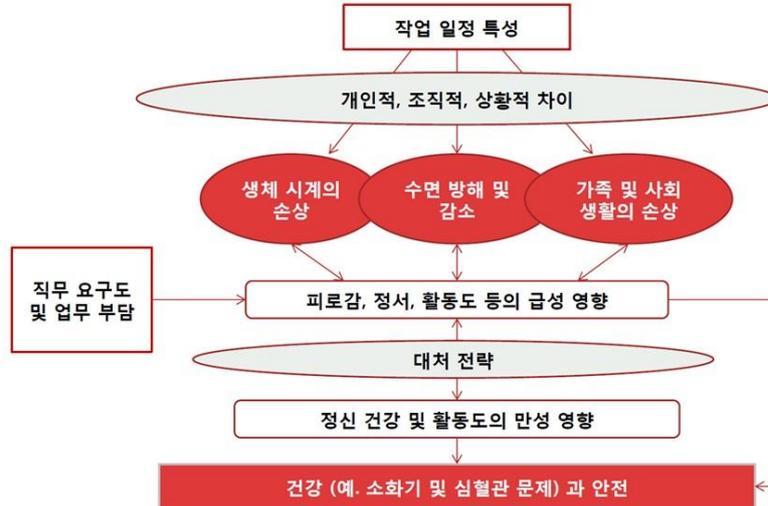
- 비표준적인 노동시간
 - 월~금요일, 하루 8시간, 주로 오전 8시~저녁 6시 사이의 노동을 제외한 노동시간
 - 야간노동과 교대노동
 - 주말 노동
 - 연장근무와 초과 노동
- 탄력근로제
 - 야간노동, 주말노동, 연장근무를 모두 증가시킬 수 있음
 - 노동시간의 불규칙성 증가

장시간 노동의 영향에 대한 개념적 틀



(Caruso et al. 2006)

비정상적 근무일정의 영향 (ILO, 2012)



노동시간과 심혈관 질환 영향

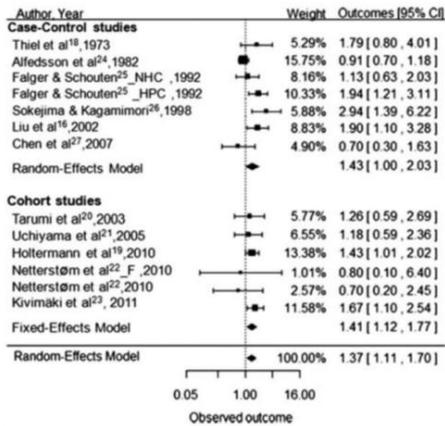


FIGURE 2. Forest plot of all studies used in the meta-analysis of long working hours and cardiovascular diseases. CI, confidence interval.

1999년 교대근무와 심혈관질환 및 위험인자에 대한 고찰한 논문

▶ 총 17편의 연구를 검토한 결과 교대근무자는 대조군에 비해 심혈관질환 발생 위험이 40% 증가

▶ 주당 근무시간으로 환산 시 대략 52시간~60시간 정도가 되면 관상동맥 질환의 발병 위험이 1.5배 이상으로 증가

▶ 기초적인 체력이 약한 경우에는 이보다 더 근무시간이 짧은 경우에도 허혈성 심장질환으로 인한 사망 위험비가 3배 가까이 증가

노동시간과 정신건강

| 주당 근무시간 | | 우울 증상 (HR) | 불안 증상 (HR) |
|---------|------------|------------------|------------------|
| 전체 | 35-40 | ref. | ref. |
| | 41-55 | 1.02 (0.78-1.34) | 1.02 (0.79-1.32) |
| | >55 | 1.66 (1.06-2.61) | 1.74 (1.15-2.61) |
| | 10시간 증가 마다 | 1.17 (1.01-1.35) | 1.22 (1.08-1.39) |
| 여성 | 35-40 | ref. | ref. |
| | 41-55 | 2.15 (1.28-3.59) | 1.69 (1.02-2.81) |
| | >55 | 2.80 (1.13-6.96) | 2.84 (1.27-6.34) |
| | 10시간 증가 마다 | 1.43 (1.16-1.77) | 1.31 (1.03-1.67) |
| 남성 | 35-40 | ref. | ref. |
| | 41-55 | 0.73 (0.53-1.00) | 0.86 (0.64-1.17) |
| | >55 | 1.30 (0.77-2.19) | 1.43 (0.89-2.30) |
| | 10시간 증가 마다 | 1.02 (0.83-1.25) | 1.19 (1.03-1.38) |

(Virtanen et al., 2011)

장시간 노동의 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)



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

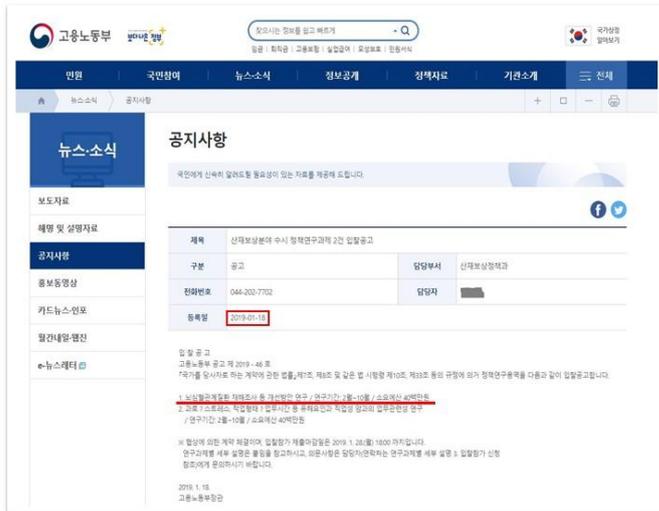
뇌심혈관계질환 산재 인정 기준관련 지침

- 1) **발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는** 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가함
- 2) **발병 전 12주 동안 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우에는** 업무시간이 길어질수록 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가함. 특히, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 수행하는 경우(업무부담 가중요인)에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가함
 - ① 근무일정 예측이 어려운 업무
 - ② 교대제 업무
 - ③ 휴일이 부족한 업무
 - ④ 유해한 작업환경 (한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무
 - ⑤ 육체적 강도가 높은 업무
 - ⑥ 시차가 큰 출장이 잦은 업무
 - ⑦ 정신적 긴장이 큰 업무
- 3) 발병 전 12주 동안 업무시간이 **1주 평균 52시간을 초과하지 않는 경우라도 2항의 가중 요인에 복합적으로 노출되는 업무**의 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 증가함

6개월 탄력근로제의 취지?



노동부의 대응?



1 뇌심혈관계질환 재해조사 등 개선방안 연구

1. 연구개요

□ 연구 목적

- 우리나라와 같이 인성기로 기준이 있는 일본이나 대만의 경우 뇌심혈관계질환 인정기준이 발병전 1-6개월에 걸쳐 월평균 80시간(1개월 100시간) 초과 근로시간을 기준으로 업무관련성을 판단하고 있음
- 따라서, 현행 뇌심혈관계질환 인정기준의 발병전 12주 단위기간인 안정화로 판단의 기준기간을 6개월(24주)로 연장하고, 1주 평균 60시간 업무시간을 초과근로시간 단위로 변경하는 타당성 연구와 함께
- 다양한 노동현장의 업무형태에서 발생할 수 있는 업무부담 가중 요인에 대해서도 추가사항을 검토하여 인정기준, 재해조사 등 개선안 마련의 필요성을 연구

□ 연구 내용

- 뇌심혈관계질환 인정기준의 발병전 12주 단위기간에 대한 6개월 연장과 과로판단의 업무시간(1주 60시간)을 초과근로시간 단위로 변경하는 타당성 연구
- 발병전 1-6개월에 걸쳐 월평균 초과근로 시간의 일정량을 기준으로 인정하는 해외 사례, 판정 실태를 분석
- 만성과로 등 뇌심혈관 인정기준 국내 적용실태와 해외 인정사례를 비교분석
- 국내외 제도 및 적용사례 비교분석 등 과학적 연구를 통해 인정기준 개정의 필요성 여부와 재해조사 내용을 구체적으로 제시
- 업무부담 가중요인에 대한 적용사례와 복잡·다양한 노동형태에 대한 실태를 분석하여 업무부담 가중요인에 대한 추가사항 제시

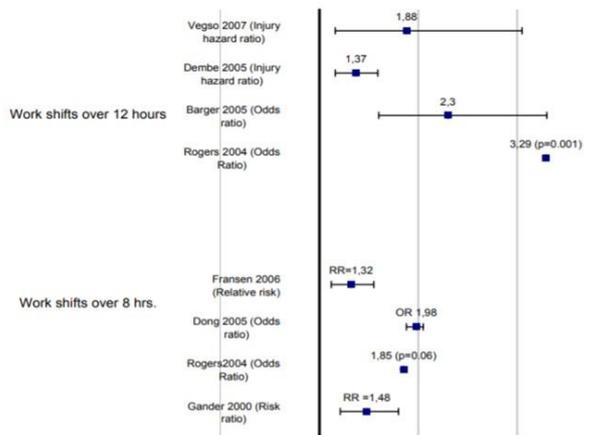
뇌심혈관계질환 산재 인정 기준관련 지침

- 산업재해 업무관련성 인정기준은 명백한 의학적 인과관계를 전제로 하는 것은 아님
- 역학적인 연구 결과, 의학적 연구의 성과 등을 반영하여 사회적 인정기준을 마련하는 것임.
- 산재로 보상하는 질병들의 업무관련성 인정기준을 마련하는 것은 행정적 절차의 간소화만이 목적이 아니라 직업병 혹은 작업관련성 질환의 예방 관리의 기준을 세우는 것이기도 함
- 법제도적 사회적으로 업무상 질병으로 인정되는 수준의 업무를 노동자들에게 강요되지 않도록 보상과 예방의 연계의 차원
- 산재보상제도의 원칙과 가치가 노동시간을 둘러싼 이해관계에 휘둘러서는 안됨

압축 근무와 노동자 건강

- 주당 노동시간 증가 뿐 아니라 하루 노동시간 증가는 노동자 건강에 악영향을 미침
 - 피로 증가와 집중력 저하
 - 휴식 시간의 감소
 - 수면 습관 교란
 - 가족 및 사회생활 교란

교대근무 및 장시간 노동과 사고

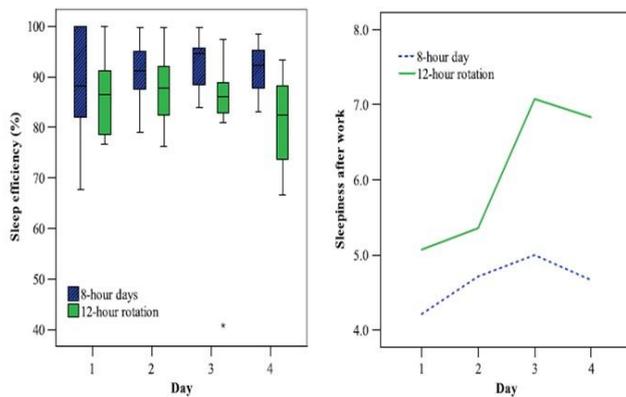


교대근무 및 장시간 노동과 산재 사고, 실수, 수행력과의 관계연구에 대한 체계적 문헌 고찰

- 하루 8시간 이상 일하는 경우 8시간 근무하는 사람보다 사고 위험이 50% 정도 높고,
- 하루 12시간 이상 초장시간으로 일하는 경우에는 사고 위험이 2배 이상 증가.
- 8시간을 초과하는 근무는 피로 관련 실수, 사고 위험이 1.3~1.98배 증가.
- 12시간 초과하는 근무는 8시간 이내의 근무에 비해 사고 발생 위험이 1.37~3.29배 증가

Scand J Work Environ Health 2011;37(3):173-185

8, 12시간 근무와 수면 문제



8시간 근무, 12시간 근무하는 28명의 간호사 대상 연구

- 근무 첫날부터 연속 4일 근무 동안 액티그래프, 수면일지, 설문지를 통해 평가.
- 12시간 근무 간호사들이 8시간 근무 간호사들에 비해 수면 시간이 짧고, 수면의 질이 낮아짐.
- 12시간 근무 간호사들이 낮에 잠깐씩 잠을 더 자게 됨.
- 인지능력 저하나 실수의 차이는 확인되지는 않음.
- 12시간 교대근무는 간호사들의 수면 패턴에 악영향을 줌

J Nurs Manag. 2018;26:26-32.

13시간 20분*3일 대 10시간*4일

- 피닉스 경찰 소속의 2개 관할 경찰서를 대상으로 9개월에 걸쳐 반복측정.
- 한 경찰서는 1주일에 13시간 20분 근무를 3번 연달아 하는 근무를, 다른 경찰서는 1주일에 10시간씩 4일 근무하는 교대를 운영.
- 타액 내 코티졸(스트레스 호르몬) 측정, 수면 설문, 주의력 검사 실시
- 13시간 20분 근무한 경찰들은 통계적으로 유의하게 수면 시간이 줄고, 수면의 질이 떨어졌으며, 집중력과 인지 프로세스, 삶의 질이 모두 악화됨.
- 피로, 주간 졸음, 실수가 증가했고, 정신운동 검사에서 반응 속도도 늦어짐.
- 참여 경찰관들은 모두 10시간 근무를 선호함.
- 13시간 20분 근무는 경찰들에게 이점이 없는 것으로 보임

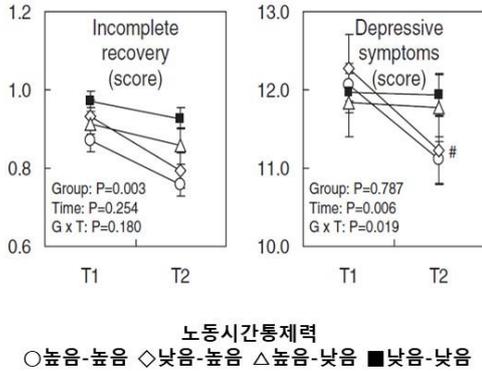
Police Quarterly Vol 18, Issue 3, pp. 293 – 337

6시간 vs 24시간 근무 후 반응 속도

- 모두 주당 74시간 근무하고 있는 32명의 소아과 전공의, 6시간 근무 및 24시간 근무가 혼합된 형태로 근무.
- 6시간 근무 후에 비해 24시간 근무 후 언어 회상 및 논리 기억력이 통계적으로 유의하게 나빠짐.
- 집중력 검사, 반응 속도, 주의력, 눈-손협응(hand eye coordination) 모두 통계적으로 유의하게 악화됨.
- 분노 점수 증가.
- 본인의 수행력에 대해 스스로 매긴 점수는 6시간 근무 뒤와 24시간 근무 뒤가 큰 차이가 없음. 즉, 긴 시간의 연속 근무는 전공의의 인지와 행동 능력을 저하시키지만, 본인들은 이를 인지하지 못 해, 실수나 오판의 위험이 더욱 높음

JPMA 60:644; 2010

노동시간통제력 변화와 피로회복, 우울증상



노동시간통제력

- 노동자가 노동시간의 길이, 배치, 분배를 통제할 수 있는 가능성
- 출퇴근 시간, 휴식시간, 휴가, 한 주 내 업무일 배치, 연장 근무에 대한 통제력 등이 포함
- 이를 측정하는 방법은 아직 단일하지는 않고 다양함.

총 2382 명의 노동자를 1년간 추적관찰

- 관찰 시작 시점에 노동시간통제력이 낮고 1년 뒤에도 노동시간통제력이 낮았던 그룹이 우울증, 피로회복에서 가장 나쁜 결과
- 노동시간통제력이 높았다가 낮아진 경우 1년 뒤 우울증과 피로회복 정도에서 이와 유사하게 나쁜 결과를 보임.

JOEM 2012; 54(9):1078-85

장시간 근로와 낮은 직무 통제력의 결합 효과

JOEM • Volume 60, Number 5, May 2018

Work Hours and Job Control Jointly Affect Health

TABLE 3. Effect of Long Working Hours and Low Job Control on Self-Rated Health*

| | Long Working Hours (-) | | Long Working Hours (+) | | OR for Long Working Hours (-) versus Long Working Hours (+) Within Strata of Job Control | |
|--|-------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--|--------------------------|
| | OR (95% CI): P | OR (95% CI): P | OR (95% CI): P | OR (95% CI): P | OR (95% CI): P | OR (95% CI): P |
| High job control | reference | reference | 1.24 (1.13-1.35): <0.001 | 1.24 (1.13-1.35): <0.001 | 1.24 (1.13-1.35): <0.001 | 1.24 (1.13-1.35): <0.001 |
| Low job control | 1.04 (0.97-1.13): 0.252 | 1.04 (0.97-1.13): 0.252 | 1.47 (1.33-1.62): <0.001 | 1.47 (1.33-1.62): <0.001 | 1.40 (1.27-1.55): <0.000 | 1.40 (1.27-1.55): <0.000 |
| OR for low job control (0) versus low job control (1) | 1.04 (0.97-1.13): 0.252 | 1.04 (0.97-1.13): 0.252 | 1.18 (1.06-1.31): <0.001 | 1.18 (1.06-1.31): <0.001 | | |
| Measure of interaction on additive scale: RERI | 0.18 (0.02-0.34): 0.027 | | | | | |
| Measure of interaction on multiplicative scale: ratio of ORs | 1.13 (0.99-1.28): 0.061 | | | | | |

Long working hours (-): within the legal limit: 36 ≤ working hours ≤ 52.
 Long working hours (+): more than the legal limit: 52 < working hours.
 CI, confidence interval; OR, odds ratio; RERI, relative excess risk due to interaction.
 *The model was adjusted for age, sex, education, income, occupation, smoking, and alcohol consumption. ORs and ratios of ORs were estimated using the linear combination command, and RERI was estimated using the nonlinear combination command after multiple survey logistic analysis (linear combination and nonlinear combination are post-estimation commands for the combination of effects in Stata).

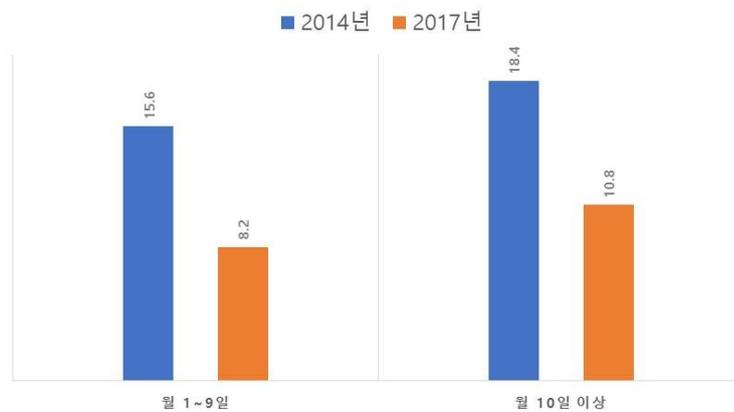
<제3차 한국 근로환경조사> 자료를 이용

- 장시간 근로 집단은 그렇지 않은 집단에 비해서 자가 평가 건강수준이 더 낮았다.
- 마찬가지로 자신의 일에 대한 통제력이 낮다고 인식하는 집단은 통제력이 높다고 인식하는 집단에 비해서 자가 평가 건강 수준이 낮았다.
- 장시간 근로나 업무에 대한 통제력이 낮은 상황 중 하나만을 경험해도 자가평가 건강 수준이 낮아지는 것이다.
- 똑같이 장시간 근로를 하는 경우라도, 자신의 업무 통제력이 낮다고 인식하는 이들은 업무 통제력이 높다고 인식하는 이들에 비해 자가평가 건강 수준이 더욱 낮았다.
- 또한 장시간 근로 집단은 업무 통제력이 낮거나 높은 상황 모두에서 장시간 근로를 경험하지 않는 집단에 비해 자가평가 건강 수준이 낮았으나, 업무 통제력까지 낮은 경우에는 그 정도가 더욱 심했다.

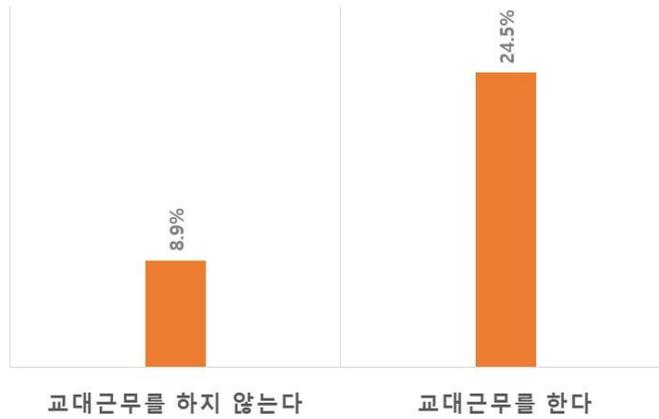
하루 노동시간 연장의 건강 영향

4,5차 근로환경조사 분석

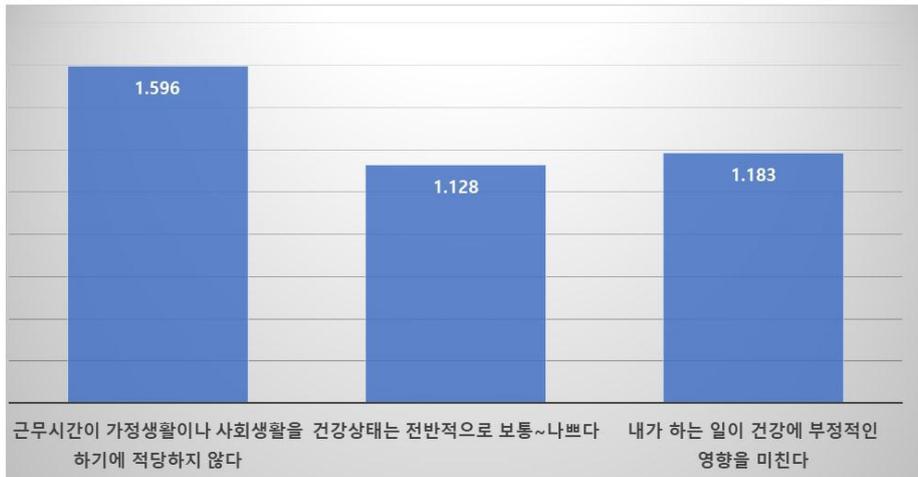
- 한달 평균 하루 10시간 이상 일한 날



- 하루 10시간 이상 일한 날이 10일 이상인 비율 (2017)



- 10시간 이상 근무하는 날이 월 10회 이상인 경우(주 2회 초과, 2017)
 - 나이, 성별, 학력, 소득수준, 직종, 종사상지위, 교대근무여부, 주당 노동시간 모두 보정



- 10시간 이상 근무하는 날이 월 10회 이상인 경우(주 2회 초과, 2017)
 - 나이, 성별, 학력, 소득수준, 직종, 종사상지위, 교대근무여부, 주당 노동시간 모두 보정



탄력근로제 확대와 과로사

과로사 산재 승인 사례

- 탄력근로제는 현행 뇌심혈관질환 업무상 재해 인정 기준 중
- 만성과로 기준 뿐 아니라 단기간 업무 부담 증가 부담 역시 높이게 됨.
 - 고용노동부 고시
 - 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.
 - 발병 전 1주일 이내의 업무의 양이나 시간이 이전 12주(발병 전 1주일 제외)간에 1주 평균보다 30퍼센트 이상 증가되거나 업무 강도·책임 및 업무 환경 등이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말한다.

- 2015, 2016년 근로복지공단 뇌심혈관질환 패소 사례 분석(법원에서 업무상재해로 인정된 사례)
- 2015년 38건, 2016년 31건 중
- 단기간의 업무부담 증가에 따른 업무상 재해 승인된 사건이 15건

| | | | | | | | |
|-----|----------------------------|------------------------------|--------|----------|--------------------------------------|---------------|--|
| 3 | 서울행정 법원 2014 구단50173 | | 남 성 | 만49 세 | 의료법인 (병원) | 뇌경색, 뇌내출혈 | 평소09:00~18:00 발병 전일 야간당직 후 직원식당 긴급보수 작업과 회의 참석(연속 34시간근무) 후 회식으로 이어짐 |
| 6 | 서울행정 법원2014 구합13201 | 서울고 등법원 2015 누40745 | 남 | 미상 | 건설 | 뇌실질내 출혈 | 불규칙, 발병전 1주일 61시간, 4주간 주 35시간 |
| 14 | 대구지방 법원 2014 구단1265 | 대구고 등법원 2015 누5420 | 남 | 만 56 | 제조업 | 뇌경색 | 08:00~20:00 - 발병전 84주 중 70% 이상 55시간/주, 40%는 60시간/주 이상 근무 - 발병 5일 전 9일 동안 휴일 없이 89시간 근무. |
| 23 | 대전지방 법원 2014 구단873 | 대전고 등법원 2015 누10245 | 남 | 54 | | 뇌내출혈 | 8시간*7일 주 56시간씩 2주 근무 |
| 심2 | 서울행정 법원 2013 구합12904 | | 남 | 40 | 자동차 부품회사 | 상세불명 사심장정지 | 사망 전 1주간 60시간, 4주 평균 58시간 43분, 12주간 55시간 33분 일함.(컴퓨터 로그온/오프 시각 기준) |
| 심 6 | 서울행정 법원 2015 구합63395 | | 남 | 만49 세 | 신한은행 | | 통상 08:00전에 출근하여 18:00경부터 19:30경 사이에 퇴근하였으나, 퇴근 후나 주 말에 고객관리를 위한 식사, 술자리, 골프 모임. 발병 1주전 1주간 업무시간 59시간 48분, 4주간 주평균 49시간, 12주간 주평균 48시간. |
| 심7 | 서울행정 법원 2015 구합78502 | | 남 | 만44 세 | 차량 무 선인터넷 시스템, 차량계기 판 판매 | | 사망전 12주 주평균 36시간 12분, 사망 전 4주간 주평균 43시간, 사망전 1주 62시 간, 사망전일 14시간 34분, 사망 2일전 9시간 15분, 사망 3일전 11시간 17분, 사망 4일전 11시간 19분, 사망5일전 15시간 56분 |

| | | | | | | | | |
|----|-------------------------|-------------------------------|--------------------|----|---------------------------------------|---------------------|---|---|
| 4 | 서울행법 2012구합 13016 | 서울고 법 2013 누20457 | 남 | 52 | 건설 | 뇌경색 | 77시간/주, 10일간 연속 근무 | |
| 8 | 서울행법 2012구단 27629 | 서울고 법2014 누4629 | 2015 두 1830 | 남 | 55 | 서울도시 철도공사 | 뇌경색 | 입환작업 건수가 증가 (근무일 평균 11월 2.2건, 12월 4.7건), 3조 2교대 근무 |
| 12 | 서울행법 2013구합 13495 | 서울고 법2014 누51793 | 2015 두 37655 | 남 | 26 | 통신설비 주막하 회사 | 출혈 | 최근 일주일 업무량 증가로 초과근무 19시간50분 (이 중 휴일근무 10시간 30분) |
| 21 | 2014구합 52596 | 서울고 법2015 누39202 | 남 | 39 | 품질관리 및 영업 관리 | 뇌간부출 혈(사망) | 08:00-17:00이나, 발병1일전 12, 2일전 14시간 근무. 발병 전주 43시간21분 근무. 입사후 한달간 주당 61.5~66.5시간 근무. (64시간 미만) | |
| 24 | 창원지법 2011구단 2140 | 부산고 법9장 원)2013 누577 | 2014 두 13874 | | 냉동설비 제조업 | 편마비, 자 발성뇌출 혈 | 주당 51시간 20분. 발병 1주 내 14시간 30분 연장근무. 발병 1개월전 44시간 30분, 2개월전 42시간 30분, 3개월전 64시간의 연장근무. | |
| 28 | 창원지법 2013구단 827 | 부산고 법(창원 2014 누11116 | 남 | 46 | 철구조물 및 사시 제작, 설 치 업체 의 부장 | 뇌경색 | 발병 전 1주일 내에 2일 22시까지 근무, 1개월간 휴무일 없이 근무 | |
| 33 | 서울행정 2012구합 13832 | 서울고 법 2013 누26677 | 2014 두 13652 | 남 | 45 | 조경 | 소뇌출혈 뇌연수마 비 | 발병전 26일 연속근무 (07:00~17:00) 26일 중 11일은 추가근무 (19:00~21:00) 육체적 정신적 피로 상황 |
| 35 | 서울행정 2013구합 55680 | 서울고 법 2014 누42973 | 2015 두 45120 | 남 | 제조업 | 뇌내출혈 | 주야 2교대 업무 중, 재해발생전3일 연속근무(주간,휴일주간,야간) | |

- 49세의 병원 시설과 차장으로 원칙적으로 9시부터 18시까지 주 5일 근무
이나, 시설과 직원 4명이 야간 당직근무를 맡아 한 달에 7,8일 야간 당직을
섬. 야간 당직 업무는 회사에서 발생하는 폐수 처리, 응급실 난동환자 대비
비상 대기 등 편히 쉴 수 있는 업무가 아님. 야간 당직 후 익일은 통상 휴
무.
 - 상병 발생 전날 야간 당직 업무 후, 직원식당 폐수배관 긴급 보수 작업으로
인하여 퇴근하지 못하고 계속 근무하다가 17시~19시 부서장 참석 회의 참
가, 이후 회식에서 저녁 식사 및 음주를 한 후 당구장에서 뇌경색 발생.
 - 총 34시간 연속근무 후 발병한 뇌경색을 공단에서 불승인하였으나 법원에
서 인정.
-
- 자동차회사를 상대로 차량무선인터넷서비스 시스템, 차량 계기판 등의 판
매 업무를 하는 C주식회사 부장으로 자동차회사의 실사 업무 실무 책임
자로 근무.
 - 사망 5일전 자동차회사 실사 대응팀, 개발팀, 실사팀과 저녁식사를 하는
등 15시간 56분을 근무, 사망 3일전과 4일전 평택공장 실사로 각 11시간
넘게 근무, 사망 2일전과 전일 연구실 실사 후 회식자리에서 쓰러져 병원
에 후송하였으나 사인미 상으로 사망.
 - 사망전 12주 주 평균 36시간 12분, 사망 전 4주간 주 평균 43시간, 사망 전
1주 62시간 근무. 법원은 재해 발생 전 1주일 동안 맡은 업무의 내용 및 중
요성, 업무시간의 급격한 증가, 평소보다 많은 음주량과 과로에 의해 심근
경색이 촉발될 수 있는 점 등을 고려해 상당인과관계 인정.

- 산불감시원. 채용 후 2주 동안 하루도 쉬지 않고, 매일 8시간 순찰 근무를 했고(주당 56시간, 2주 근무), 사건 발생일에는 15~20kg의 등짐을 메고 2시간 가량의 제방 소각작업에 참여하였다가 쓰러진 채 발견됨. 좌측 기저핵부 뇌내출혈로 진단받고, 치료 중 사망.
 - 근로복지공단과 1심에서는 고혈압 등 기존 질환의 자연 경과적 악화로 판단하였으나, 고등법원에서는 망인의 신체적 조건에서 정신적, 육체적 부담을 인정한 사건.
-
- 현장시공 기술자문 업무를 하던 52세 남성으로, 주 업무는 현장시공 기술자문, 신공법 개발, 수주 업무 등을 총괄하는 기술이사 업무.
 - 평소 오전 7시 30분 출근하여, 18시 30분에 퇴근하였는데, 20시 이후에 퇴근하는 경우와 휴일 근무도 빈번하였음. 개인 특허 관련 문제로, 사직 권고를 받은 상태였음. **사건 발생 전 10일 동안 하루도 쉬지 않고 일함.**
 - 주당 노동시간이 60시간에 미치지 못하지만, 발병전 10일동안 휴일이 없었고, 초과 근무시간도 많았다고 판단되어 과로를 인정

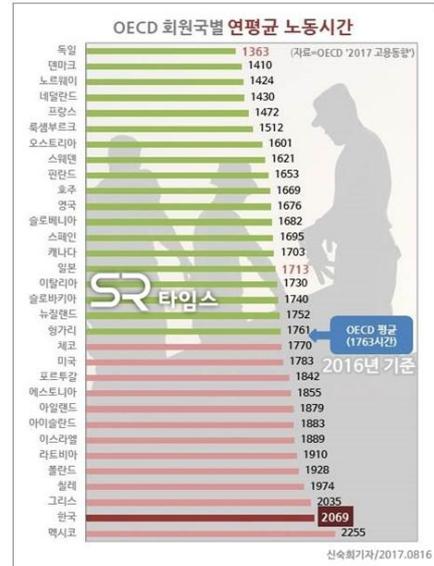
- 55세 남성, 지하철 운행 회사의 차량검사 파트에서 근무하였고, 3년전부터 3조 2교대 근무 시행. 담당업무는 1)전동차 운행준비, 전동차 출입고 확인 점검, 운행점검 시행, 2) 전동차 검사 및 경정비, 3) 본선 운행 중 민원사항 및 차량기동 중 고장 조치, 4) 전동차 구내 입환업무 5) 전동차 관리시스템 입력 등.
- 사건 당일(12. 26) 동료 1인과 함께 20건의 입환업무 수행. 10월 평균 2.7건, 11월 평균 2.2건, 12월 평균 4.7건.
- 2심은 평소보다 4-5배 입환업무의 증가에 따라 전동차 운행점검 등 연동된 다른 업무 역시 증가, 고도의 주의력과 시간 내에 입환 업무를 해야 한다는 정신적 부담, 매우 추운 날씨, 장기간 주간근무와 야간근무를 번갈아 하여 기존의 뇌경동맥 폐색이 자연경과 이상으로 악화되었을 가능성 인정

노동자 건강권 보장 방안

결론

- 탄력근로제 기간 확대는 노동자 건강권을 침해함

- 장시간 노동 온존
- 단기간 업무 부담 증가 확대
- 하루 노동시간 증가와 회복 시간 감소
- 노동자의 노동시간 통제력 침해



- 하루 및 주간 노동시간 제한 도입 및 강화

- 독일 노동시간법 : 8시간/1일 초과 금지. 10시간/1일 연장 가능(단, 6개월 또는 24주 이내에 평균 8시간/1일 초과하지 않는 경우에만)
- 네덜란드 노동시간법 : 하루 8시간, 주당 48시간 규정. 26주를 기준으로 탄력적으로 운영이 가능하나 어떤 경우에도 하루 12시간, 주당 60시간을 초과할 수 없음.
- 근무와 근무 사이 11시간 휴식이라는 후방 규제만으로는 부족함.
- Calendar day 내 11시간 휴식 등 실제 하루 노동시간을 제한하기 위한 방안이 필요
- 과로사 기준 등을 준용하여 탄력근로제 운영 시에도 주당 노동시간 한계 적용
- 야간 노동시간의 경우 더 엄격한 연장근무 제한 등이 필요

- 노동시간 단축 적용 확대

- 근로기준법 노동시간 및 휴게시간 보호의 대상이 되지 않는 노동자 보호 방안 필요
- 특례업종, 감시단속노동자, 농림·어업 등 1차 산업, 사업장 밖 간주노동자, 5인 미만 사업장 노동자에게도 적용되는 최소한의 노동시간 한계가 마련돼야 함
- 많은 나라에서 '노동시간법'은 모든 사업체에 적용되도록 하고,
- 적용 제외의 경우 조항에 따라, 구체적인 업무에 따라, 엄격한 규칙에 따르도록 함.

- 노동시간 기록 관리 강화

- 사업주의 노동시간 기록 의무 부여
 - 정규, 추가, 휴일, 연장, 야간, 최대 노동시간과 급여
 - 2년 이상 보관
 - 근로기준법 시행령 수준에서 추가 가능함
- 노동자의 열람 권리 부여
 - 노동시간 기록을 노동자가 언제든지 열람할 수 있도록 보장

마치며

- 탄력적 근로시간제 단위기간의 확대는 노동자들에게서 일하는 능력(노동력)만을 분리하는 것이 가능하고 수시로 교환하고 기계의 부속처럼 조립해 넣을 수 있다는 생각에서 출발
- 노동자들의 삶에서 온전히 노동력만이 추출될 수 없음, 일터에서 노동을 통해 생계를 유지하기 위해서는 일을 할 수 있는 활력과 동기를 부여할 수 있는 온전한 휴식과 여가가 필요함
- 수시로 변동되거나 고무줄처럼 늘었다 줄었다 하는 노동시간은 일과 여가의 균형을 무너뜨리고 노동자와 가족들의 육체적 정신적 건강에 악영향
- 인간적인 노동, 자신의 건강을 해치지 않고 증진시키는 노동은 자신의 노동과정과 노동시간에 대한 자율성과 자기권리를 획득해나가는 과정
- 탄력적 근로시간제 적용기간 확대는 노동조합이 없거나 자신들의 권리를 주장하기 어려운 노동자들의 건강악화로 귀결될 가능성이 높으며, 이에 대해 분명한 사회적 입장이 필요함.

01

오진호 / 직장갑질119 총괄 스태프

02

진재연 / 한빛미디어노동인권센터 사무국장

03

박준도 / 노동자의미래 정책기획팀장

04

최은실 / 노무사, 전국불안정노동철폐연대 법률위원회

05

임종린 / 화학섬유식품노조 파riba게뜨지회 지회장

노동조합 없는 직장에서 근로자대표는 유령

오진호
직장갑질119 총괄 스태프

* 본 토론문에서는 직장갑질119 제보로 본 ‘근로자대표’ 제도의 문제점에 대해서 다룬다.

1. 근로자대표 정의

사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다.

2. 근로자대표 관련 노동관계법 조문

가. 근로기준법

| | |
|--------------|--|
| 합의 사항 (7) | 근로기준법 제51조 제2항(탄력적 근로시간제) 3개월 단위 탄력적근로시간제를 도입할 때 대상 근로자의 범위, 단위기간, 단위기간의 근로일과 근로일별 근로시간 등을 서면합의 |
| | 근로기준법 제52조(선택적 근로시간제) 선택적근로시간제를 도입하면서 대상 근로자의 범위, 정산기간, 정산기간의 총 근로시간, 의무근로시간대, 근로자별 근로시간대 등을 서면합의 |
| | 근로기준법 제53조 제3항(연장 근로의 제한) 상시근로자수 30명 미만 사업장에서 1주 12시간을 초과해 추가 8시간 범위 내에서 연장근로가 필요한 사유와 기간을 서면합의 |
| | 근로기준법 제57조(보상 휴가제) 연장·야간 및 휴일근로수당 지급에 갈음한 보상휴가제 도입 시 서면합의 |
| | 근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례) 출장 등 근로시간을 산정하기 어려운 경우 업무 수행에 통상 필요한 시간으로 인정하기 위해 대상업무, 사용자가 업무수행 수단과 시간배분 등에 대해 근로자에게 구체적인 지시를 하지 않는다는 내용, 근로시간 산정 등을 서면합의 |
| | 근로기준법 제59조 제1항 (근로시간 및 휴게시간의 특례) 근로시간 및 휴게시간의 특례 업종에서 주12시간을 초과해 연장근로하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있도록 서면합의 |
| | 근로기준법 제62조(유급휴가의 대체) 연차유급휴가일을 갈음하여 특정 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있도록 서면합의 |

| | |
|--------------|--|
| 협의 사항 (2) | 근로기준법 제24조 제3항(경영상 이유에 의한 해고의 제한) 해고회피노력과 해고 기준에 대해 근로자대표와 협의 |
| | 근로기준법 제70조 제3항(야간근로와 휴일근로의 제한) 임산부와 연소자에게 야간, 휴일근로를 시키기 위해 고용노동부장관의 인가를 받기 전 근로자의 건강 및 모성 보호를 위해 시행 여부와 방법 등에 대해 협의 |

- 근로자대표와 협의사항은 7개, 협의사항은 2개로, 먼저 협의사항을 보면 탄력적근로시간제, 선택적근로시간제, 연장근로 제한의 예외, 보상휴가제, 근로시간 계산의 특례, 근로시간 및 휴게시간의 특례, 연차유급휴가 대체 등을 근로자대표와 서면협의 사항으로 정하고 있음.
- 협의사항으로는 경영상 이유에 의한 해고시 해고회피노력과 해고 기준에 대해 근로자대표와 협의해야 하고, 임산부와 연소자에게 야간휴일근로를 시키기 위해 고용노동부장관의 인가를 받기 전 근로자대표와 시행 여부와 방법 등에 대해 협의해야 함.
- 해당 서면협의 사항들은 근로기준법상 근로시간과 가산임금, 휴게시간, 연차유급휴가 원칙의 예외를 열거하는 내용으로, 예외에 해당하기 때문에 근로자대표와 서면으로 합의해야 한다는 절차 요건을 두고 있다고 할 수 있음.
- 즉 원칙의 예외에 해당하는 것들이기 때문에 엄격하게 도입해야 한다는 취지.

나. 근로자퇴직급여보장법

| |
|---|
| 제4조(퇴직급여제도의 설정) ③ 사용자가 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다. ④ 사용자가 제3항에 따라 설정되거나 변경된 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다. 다만, 근로자에게 불리하게 변경하려는 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다. |
| 제5조(새로 성립된 사업의 퇴직급여제도) 법률 제10967호 근로자퇴직급여 보장법 전부개정법을 시행일 이후 새로 성립(합병·분할된 경우는 제외한다)된 사업의 사용자는 근로자대표의 의견을 들어 사업의 성립 후 1년 이내에 확정급여형퇴직연금제도나 확정기여형퇴직연금제도를 설정하여야 한다. |
| 제13조(확정급여형퇴직연금제도의 설정) 확정급여형퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 제4조 제3항 또는 제5조에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 다음 각 호의 사항을 포함한 확정급여형퇴직연금규약을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. |
| 제16조(급여 지급능력 확보 등) ② 확정급여형퇴직연금제도의 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 매 사업연도 종료 후 6개월 이내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 산정된 적립금이 최소적립금을 상회하고 있는지 여부를 확인하여 그 결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 사용자에게 알려야 한다. 다만, 최소적립금보다 적은 경우에는 그 확인 결과를 근로자대표에게도 알려야 한다. |
| 제19조(확정기여형퇴직연금제도의 설정) ① 확정기여형퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 제4조제3항 또는 제5조에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 다음 각 호의 사항을 포함한 확정기여형퇴직연금규약을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. |
| 제32조(사용자의 책무) ④ 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다. |

- 퇴직급여제도 설정, 내용 변경, 불이익 변경시 근로자대표 동의를 받아야 함.
- 퇴직연금제도 설정시 근로자대표 의견을 들어야 함.
- 확정급여형퇴직연금규약 또는 확정기여형퇴직연금규약 작성시 근로자대표 동의를 얻거나 의견을 들어야 함.
- 확정급여형퇴직연금제도에서 적립금이 최소적립금보다 적은 경우 근로자대표에게 알려야함
- 확정급여형 또는 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 각호 사유에 따라 퇴직급여가 감소할 수 있을 경우 근로자대표와 협의를 통해 확정기여형연금제도로 전환하는 등 감소 예방 조치를 해야 함.
- 퇴직급여는 근로계약 종료 시 지급의무가 발생하는 후불임금으로 특별히 보호받아야 할 필요성이 있기 때문에 퇴직급여와 관련된 사항이 변동되는 등 근로자에게 영향을 미칠 수 있는 경우 근로자대표의 의견청취나 동의 절차를 두고 있음.

다. 산업안전보건법

| |
|---|
| <p>제11조(법령 요지의 게시 등) ② 근로자대표는 다음 각 호의 사항에 관한 내용 또는 결과를 통지할 것을 사업주에게 요청할 수 있고, 사업주는 이에 성실히 응하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제19조제2항에 따라 산업안전보건위원회(제29조의2에 따라 노사협의체를 설치·운영하는 경우에는 노사협의체를 말한다)가 의결한 사항 2. 제20조제1항 각 호에 규정된 사항 3. 제29조제2항 각 호에 규정된 사항 4. 제41조에 규정된 사항 5. 제42조제1항에 따른 작업환경측정에 관한 사항 6. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 안전과 보건에 관한 사항 |
| <p>제21조(안전보건관리규정의 작성·변경 절차) 사업주는 제20조에 따라 안전보건관리규정을 작성하거나 변경할 때에는 제19조에 따른 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다.</p> |
| <p>제36조의2(자율검사프로그램에 따른 안전검사) ① 제36조제1항에도 불구하고 안전검사를 받아야 하는 자가 근로자대표와 협의(근로자를 사용하지 아니하는 경우는 제외한다)하여 제36조제1항 본문에 따른 검사기준, 같은 조 제9항에 따른 검사 주기 및 검사합격 표시 방법 등을 충족하는 검사프로그램(이하 "자율검사프로그램"이라 한다)을 정하고 고용노동부장관의 인정을 받아 그에 따라 유해·위험기계등의 안전에 관한 성능검사를 하면 안전검사를 받은 것으로 본다. 이 경우 자율검사프로그램의 유효기간은 2년으로 한다.</p> |
| <p>제41조(물질안전보건자료의 작성·비치 등) ⑩ 근로자를 진료하는 의사, 제16조에 따른 보건관리자(같은 조 제3항에 따른 보건관리전문기관을 포함한다), 제17조에 따른 산업보건의 또는 근로자대표 등은 근로자의 안전·보건을 유지하기 위하여 근로자에게 중대한 건강장해가 발생하는 등 고용노동부령으로 정하는 경우에 대상화학물질을 양도·제공하는 자 또는 대상화학물질을 취급하는 사업주에게 제2항에 따라 물질안전보건자료에 적지 아니한 정보를 제공할 것을 요구할 수 있다. 이 경우 정보 제공을 요구받은 자는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 정보를 제공하여야 한다.</p> |
| <p>제42조(작업환경측정 등) ① 사업주는 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 인체에 해로운 작업을 하는 작업장으로서 고용노동부령으로 정하는 작업장에 대하여 고용노동부령으로 정하는 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 한 후 그 결과를 기록·보존하고 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 이 경우 근로자대표가 요구하면 작업환경측정 시 근로자대표를 입회시켜야 한다.</p> |

| |
|--|
| 제43조(건강진단) ① 사업주는 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 고용노동부장관이 지정하는 기관 또는 「국민건강보험법」에 따른 건강검진을 하는 기관(이하 "건강진단기관"이라 한다)에서 근로자에 대한 건강진단을 하여야 한다. 이 경우 근로자대표가 요구할 때에는 건강진단 시 근로자대표를 입회시켜야 한다. |
| 제43조(건강진단) ⑥ 사업주는 제19조에 따른 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 요구할 때에는 직접 또는 건강진단을 한 건강진단기관으로 하여금 건강진단 결과에 대한 설명을 하도록 하여야 한다. 다만, 본인의 동의 없이는 개별 근로자의 건강진단 결과를 공개하여서는 아니 된다. |
| 제49조(안전·보건진단 등) ② 사업주는 제1항에 따른 안전·보건진단업무에 적극 협조하여야 하며, 정당한 사유 없이 이를 거부하거나 방해 또는 기피하여서는 아니 된다. 이 경우 근로자대표가 요구할 때에는 안전·보건진단에 근로자대표를 입회시켜야 한다. |
| 제49조의2(공정안전보고서의 제출 등) ② 사업주는 제1항에 따라 공정안전보고서를 작성할 때에는 제19조에 따른 산업안전보건위원회의 심의를 거쳐야 한다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다. |
| 제50조(안전보건개선계획) ③ 사업주는 제1항에 따른 안전보건개선계획을 수립할 때에는 제19조에 따른 산업안전보건위원회의 심의를 거쳐야 한다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다. |

- 안전보건관리규정, 도급사업 시 안전보건조치, 물질안전보건자료 작성비치, 작업환경측정 등 법정 의무 사항들의 내용과 결과에 대해 근로자대표가 사업주에게 공개를 요청할 수 있음
- 물질안전보건자료에 적지 않은 정보 제공을 근로자대표가 요구할 수 있음.
- 근로자대표가 요구하면 사업주는 건강진단기관이 건강진단 결과를 설명하도록 해야 함.
- 고용노동부장관의 안전검사를 받지 않는 대신 자율검사프로그램에 따른 안전검사를 받을 경우, 근로자 대표와 협의해 검사프로그램 내용을 정할 수 있음.
- 산업안전보건위원회가 설치되어있지 않은 사업장에서 안전보건관리규정 작성 및 변경시 근로자대표의 동의가 필요하고, 공정안전보고서 작성과 안전보건개선계획 수립 시 근로자대표의 의견을 청취해야 함.
- 작업환경측정, 건강진단, 안전보건진단 시 근로자대표가 요구하면 근로자대표 입회 가능.
- 근로자의 알권리와 건강, 안전을 보호하기 위해 이와 관련된 사항에 근로자대표가 관여할 수 있도록 함.

3. 직장갑질119 제보사례로 본 근로자대표

- 공휴일이 연차대체 된 자동차 정비사

지난 연말 마지막 연차가 16개가 발생하는데 그 이후 회사가 저의 연차 사용을 거부하고 있습니다. 이유는 국가 공휴일과 개인 연차신청을 포함하여 사용한 일수가 총 30개가 초과 되었다고 주장합니다. 위와 같은 사항에 연차대체동의서를 보여 달라고 하니 거부 하고 있습니다. 사측의 주장대로 제가 30개 사용 하였다고 하면 위 주장이 맞는지 사실 확인을 하고 싶습니다.

연차대체 서면합의서를 보여 달라고 하니까 거부하였고 **근로자 대표가 누구로 되었는지 문의를 하여도 거부 하고 있습니다.** 이에 대하여 제가 할수 있는 방법은 무엇인지요? 취업규칙에는 연차를 대체하는 특정일은 없고 근로계약서에 "기타 휴일 , 휴가는 연차휴가로 사용한다" 는 문구가 있습니다. 위와 같은 문구로 국경일등을 연차사용으로 인정을 해야 되는 것인가요? 제가 근무하는 업체는 자동차 검사와 정비를 하는 업체이며 자동차 검사가 국경일 쉬는 날이어서 직원 모두 쉬고 있습니다.

- 근로자대표가 영업부장?

육아휴직 복직 후 회사 **면담 전에 근로자대표는 근로자와는 한 번의 상의도 없고 사측과 해고자 선정 기준을 정하고**, 관련 서류를 제출하라는 말도 없이 해고자 발표 하루 전에 희망퇴직자를 받겠다는 전체 메일을 받았습니다.

상무님께 문의하니 내일이 해고자 발표인데도 몇명을 해고할건지, 어느부서에 대해 축소할건지 정하지 않았고 오늘 희망퇴직자를 보고 결정해서 내일 얘기해 준다고 합니다. 피부양자수나 맞벌이 여부도 구두로만 확인을 하더군요. 제대로 확인을 하지 않는 것 같아서 회사가 얼마나 힘든지 숫자로 보여 달라고 했고 재무제표 및 순이익 보여 달라, 회사가 정상화 되기 위해서 무슨 노력을 했는지 숫자로 보여 달라고 했으나 거절당했습니다.

영업부장은 근로자 대표임에도 불구하고 사측인 상무를 대변하기 위해서 그 자리에 나와 있으니 어찌 구니가 없었습니다. 단지 본인이 불합리하다고 하면 해고철회를 신청할 수 있다고만 하고.. 저 같은 노동자는 그냥 당해야 하는건가요?

- 일방적으로 근로자 대표 지정하는 회사

상기 회사에는 2017년에 입사 하였으며 계약직의 지위는 아니고 정규직으로 입사 하였습니다. 1년째 되는 날 본인이 근무한지 1년이 되는 날이라며 최초 본인들이 생각했던 역량을 발휘하지 못하는것 같이라며 계약을 더 이상 하지 않겠다고 통보 하였습니다.

또한 입사 이후 연차를 공휴일로 대체한다는 내용에 대해 알게 되었으며 근로자 대표 선임에 관련된 내용 및 서명은 일체 받은적이 없는데 **지각 및 조퇴, 연차, 반차 사용에 대한 부분을 일괄 급여에서 제하겠다는 내용과 함께 18년 8월에 근로자 대표 선임과 해당 내용에 대해 서명하라는 서류를 받았 습니다.** 본인이 직접 서류에 서명하기 전의 미사용 연차 공휴일 대체건이 부당하다면 1년을 근무하고 퇴사한 시점에서 미사용 연차에 대한 수당까지 함께 청구할 수 없는건지 확인 요청 드립니다.

- 회사 마음대로 퇴직연금 변경

퇴직연금(db)을 각회사 손해보험이든 보험회사든 선정하여 개인적 아닌 단체 성격으로 가입을 했으면 회사에서 근로자측에 공문서 하던 구두 아니면 전달해야 투명하게 공개해야 하지 않습니까? 또한 **본인 모르게 가입한 보험회사 전화 문의한 결과 회사에서 정해서 단체 가입했다고 합니다.** 그래서 질문을 그럼 근로자동의 없이 마음대로가입데나고 물어보니까 그 담당자 하는 말이 전혀 모른다고 그리고 절대로 알려 줄 수 없다고 합니다. 또한 퇴직연금(DB)가입되어 회사가 최근에 주52시간으로 실급여 주니까 정부서 시행발표 하니까 갑자기 DB에서DC 공문서 화로 근로자들한테 동의받아서 본인들 선택하여 손해보험이든 금융회사든 선택하여 바꾸라고 합니다

그건 왜 갑자기 근로자한테 통보 합니까 그러면 퇴직연금 회사를 근로자 동의 받아서 선택해서 가입 하느게 원칙 아닙니까 왜 노조 없고 아무것도 모르는 전문지식 없다고 이유로 하나만으로 생산직원만 무시하는 것에 대해 정말 억울하다고 생각합니다

4. 불법·꼼수가 판치는 근로자대표³⁶⁾

- 한국노동연구원은 2,436개의 사업체를 모집단으로 하여 2018년 10월 15일부터 11월 15일까지 ‘2018년도 근로제도 실태조사’를 한 바 있음.
- 실태조사 결과 (현행) 탄력근로제를 도입한 회사는 79곳이었으며, 이 중 70.5%가 직장인들과 협의하지

36) 류성민, 유연근로제도 실태조사 결과 및 정책적 시사점 : 탄력적 근로시간제를 중심으로 (월간 노동리뷰, 2019년 3월호) 자료 인용

않거나 근로자 개별 합의로 탄력근로제를 도입했다고 응답했음.

현행 탄력근로제에서 근로자 대표와의 협의여부

| | |
|----------------|-------|
| 별도로 협의하지 않았다 | 57.7% |
| 근로자 개별 합의 | 12.8% |
| 노사협의회 근로자위원 | 10.6% |
| 근로자 과반수 노동조합 | 8.5% |
| 별도로 선출한 근로자 대표 | 7.4% |

- 탄력근로제 시행방법과 내용을 담고 있는 문서로 근로계약서(51.1%), 취업규칙(27.9%)이 활용되고 있으며 별도로 없다고 응답한 사업체도 20.6%에 달했음.

5. 근로자대표 문제

가. 근로자대표의 대표성

- 근로자대표의 정의와 권한에 대한 규정 외에 근로자대표 선출방법과 시기, 자격, 활동내용 등에 대한 규정은 없음.
- 즉 근로자대표에게 위임된 사항이 많지만, 근로자대표가 사업장의 근로자들을 대표한다고 할 수 있을 만큼 대표성이 부여된 것으로 보이지 않음.
- 노동관계법에 근로자대표의 대표성을 강화하기 위한 적극적인 조치가 없고, 근로자대표가 서면합의해야 하는 사항에 근로자의 의사를 반영할 수 있는 방법이 없음.
- 때문에 근로자대표가 없는 회사가 대부분이고, 근로자대표가 있더라도 언제, 어떻게 선출되었는지, 심지어 근로자대표가 누구인지 모르는 경우가 많음.
- 법에서 근로자대표에게 많은 권한을 위임하고 있는 것은 대표로서의 권리를 획득한 것으로, 근로자의 이익을 대표할 수 있는 공정성과 민주성이 대표성 취득 과정에 담보되어야 함.
- 이를 위해 근로자대표의 범위, 법적 지위, 권한과 역할, 선출방법, 선출시기, 근로자대표의 자격, 임기, 근로자대표의 회의 및 결의, 근로자대표의 의무, 근로자대표 해임 등의 사항이 구체적으로 정해져야 함.

나. 근로자대표 서면합의의 효력

- 근로기준법에는 근로자대표의 서면합의로 근로기준법의 원칙들을 배제할 수 있도록 권한을 위임하고 있음. 서면합의에 포함되어야 할 내용은 각호의 형태로 나열되어 있으나, 서면합의의 성격과 효력, 유효기간 등이 정해져 있지 않음.
- 근로자대표 서면합의와 취업규칙, 단체협약이 충돌할 경우 무엇이 우선하는지 불명확하며 유효기간이 별도로 정해져있지 않아, 한번 서면합의를 하면 수년간 해당 합의의 효력이 유지됨.
- 서면합의의 성격과 효력, 유효기간을 별도로 정할 필요가 있음.

6. 결론 및 제언

- 대한민국 노동조합 조직률은 10.7%³⁷⁾이며, 특히 30인 미만 사업장의 노동조합 조직률은 0.2%에 불과. 노동조합이 없는 사업장에서는 ‘근로자대표와의 서면 합의’를 거쳐 탄력근로제 기간 확대 도입 및 독소 조항 면제를 시도할 것으로 예상됨.

| 구 분 | 30명 미만 | 30~99명 | 100~299명 | 300명 이상 |
|---------|------------|-----------|-----------|-----------|
| 임금근로자 수 | 11,568,000 | 3,927,000 | 2,057,000 | 2,466,000 |
| 조합원 수 | 26,909 | 136,537 | 307,146 | 1,413,654 |
| 조직률 | 0.2 | 3.5 | 14.9 | 57.3 |

- 노동부는 “사용자가 임의로 선출하는 근로자대표는 근로기준법이 요구하는 근로자대표의 자격을 갖추지 못한 것으로 해석하고 있다.”며 탄력근로제 기간 확대 우려에 “도입 절차상 위법 행위”를 조사하겠다고 밝힌바 있음³⁸⁾
- 탄력근로제 기간 확대를 논외로 하더라도, **현재 직장인들은 ‘유령 근로자대표’ 제도로 갑질을 겪고 있음.** 특히 직장갑질119에는 회사가 일방적으로 ‘공휴일을 연차휴가로 대체했다.’는 제보, 즉 ‘연차대체합의’가 ‘유령 근로자대표’와 이뤄졌거나 근로자대표와의 합의 없이 이뤄졌다는 제보가 지속적으로 들어오고 있음.
- 직장갑질119 제보, 탄력근로제를 도입한 사업장 실태(토론문 4번)를 고려할 때 **‘근로자대표’의 실효성 자체에 대한 의문이 제기될 수밖에 없는 상황.** ‘최근 3개월 동안 탄력근로제 관련 절차적 위법 행위가 있었는지 파악³⁹⁾’하겠다는 노동부 발표는 ‘근로자대표’가 현실에서 어떻게 작동되고 있는지 파악하고 있지 못하다는 고백에 불과하며, 매우 유감스러움.
- ‘공휴일 연차대체합의에서 근로자대표와의 서면합의’가 제대로 이뤄졌는지 등에 대한 **실태파악과 제대로 시행되지 않은 사업장에 대한 처벌 및 시정조치와 함께 근로자대표에 대한 전반적인 개선이** 선행되어야 함. 노동조합 없는 직장인들이 우려하고 있는 ‘근로자대표라는 유령’에 대한 **최소한의 신뢰가 회복** 될 수 있을 것임.

37) 고용노동부 ‘2017 전국 노동조합 조직현황’(2018.12.20.)

38) 이에 대해 김 국장은 근로기준법상 근로자대표에 관한 노동부 해석 지침이 있다며 "과반수 노조가 없는 경우 전체 근로자를 대상으로 근로시간 제도에 관한 대표권을 행사한다는 것을 주지시킨 상태에서 과반수 의사를 모아 (근로자대표를) 선출해야 한다"고 설명했다. (연합뉴스, 노동부 "탄력근로 도입때 '사용자 선출' 근로자대표는 무자격"(종합), 2019.03.13)

39) 연합뉴스, 노동부 "탄력근로 도입때 '사용자 선출' 근로자대표는 무자격"(종합), (2019.03.13)

경사노위 탄력근로제 확대안 및 한정에 의원 발의안 문제점

- 방송제작현장을 중심으로

진재연

한빛미디어노동인권센터 사무국장

1. 2018년 3월 근로기준법 개정 이후, 방송현장은 달라지고 있나?

- 1961년 12월 4일 개정된 근로기준법에서 특례 업종 처음 등장. 그 때부터 방송 현장은 60년간 무한 연장노동 가능했음. 적게는 12시간 많게는 20시간 까지 초장시간 노동이 만연하고, 적정업무시간에 대한 기준이 없음.
- 2018년 3월 근로기준법이 개정되면서 7월 1일부터 방송업이 특례업종에서 제외됨 (7월 1일 시행)
- 2018년 7월 1일부터 주 법정노동시간 40시간 + 최대 12시간 연장 = 52시간 적용. 300인 이상 사업장의 경우 2018년 7월 1일부터 적용. 그러나 특례에서 제외된 업종의 경우 300인 이상이라 하더라도 2019년 7월 1일로 시행 시점이 유예됨. 이에 따라 KBS, MBC, SBS 등 300인 이상 지상파 방송사들은 2018년 7월 1일부터 2019년 6월 30일까지 68시간 적용.
- 52시간이 1년 유예되어서 68시간을 지켜야 했지만, 그것마저 지키지 않거나 68시간만 초과하지 않는 범위 내에서 편법적인 시간표 작성
 - : 1일 촬영시간은 그대로 두면서 촬영일수만 줄여서 68시간을 맞춤. 일당제 스태프들은 촬영 일수 감소로 인해 실질적인 임금 삭감
 - : sbs 드라마 부문 분사
- 2018년 초장시간 노동의 예

- tvn 아는 와이프 7월 12일 21시간 30분 (07시 30분 시작 ~ 05시 종료)
- mbc 배드파파 8월 25일 18시간 50분
- kbs 러블리호러블리 9월 20일 19시간 50분, 9월 21일 16시간 20분
- sbs 황후의 품격 29시간 30분 연속촬영, 희망연대노조 방송스태프지부·한빛미디어노동인권센터가 sbs 고발 (10월 17일부터 23일까지 일주일동안 117시간 20분 촬영)
- kbs 왜그래 풍상씨 2019년 1월 1주 78시간 노동, 특별근로감독 요구

- 노동시간 단축, 과로 사회 탈출을 골자로 한 근로기준법 개정안이 통과, 시행되고 있음에도 방송현장은 변하지 않고 있음
- 안전하고 건강하게 일할 권리 박탈 (수면시간 2시간 ~ 5시간) : 방송 현장의 잦은 사고와 사망 사건

- 2017년 tvn '화유기' 새벽 1시 40분 경 미술 스태프 상들리에 설치 중 추락, 하반신 마비
- 2018년 7월 sbs '서른이지만 열일곱입니다' 폭염 속 76시간 촬영 후 심장마비로 사망
- 2019년 1월 넷플릭스 킹덤1 뇌동맥류 파열 스태프 사망, 3월 킹덤2 교통사고로 스태프 사망
- 2019년 2월 tv조선 미스트롯 카메라 감독 5미터 아래 추락, 중상

- 노동자성이 인정되었지만?!

- 2018년 고용노동부는 드라마 제작현장 특별근로감독 결과 드라마 현장 스태프들 노동자성 최초 인정.
- 프리랜서라는 이유로 차별받고 노동자로 인정받지 못했으나 근로기준법이 적용되어 처우 개선에 대한 기대감 상승했음. 그러나 탄력근로제 도입이 용이해진다면 노동자성 인정 의미 퇴색

2. 경사노위 탄력근로제 확대안의 문제점

- 이번 확대안이 통과되면 방송 현장에서 탄력근로제 도입이 대폭 확산될 것으로 보임. 이는 방송계의 초장시간, 불규칙 노동의 확대와 노동시간 통제력 저하로 이어질 수밖에 없으며, 작업자 건강을 심각하게 위협할 것임.

1> 단위기간 확대에 의한 탄력적 근로제 도입 가능 범위 확대

- 현재 3개월 이내 탄력근로제의 경우 극단적으로 운영하면 약 10주간 매주 52시간, 연장근무 포함 시 64시간까지 가능. 만약 연속하여 3개월 단위 탄력근로제 실시할 경우 20주 연속 64시간 노동 허용.
- $(13주 * 40시간) \div 52시간 = 10주$
- 6개월 까지 단위기간이 확대되면 40주 연속 64시간 노동 가능. 탄력근로제 도입 범위가 더욱 확대 될 것으로 우려됨. (미니시리즈 16부작 제작 기간 4-5개월, 일일드라마 5-6개월)

2> 일별 노동시간 미지정과 주별 노동시간 변경 문제

- 방송 현장의 노동시간은 현장 상황, 대본 변경, 쪽대본 등으로 인한 작업 일정 변경이 잦으며, 이로 인해 일별 근로시간을 사전에 정해야 하는 기존 제도 하에서 탄력근로제 도입에 어려움이 있었음.
- 그런데 일별 노동시간이 아닌 주별 노동시간만 사전에 정하도록 하고, 그마저도 업무량 변경 등을 이유로 사후 변경할 수 있게 되면 탄력근로제 운용이 매우 쉬어 질 뿐 아니라, 사용자가 마음대로 일별 근로시간을 조정할 수 있게 될 것임.

3> 노동자대표 합의·협의 실종과 사용자 일방 운영 우려

- 노동연구원 연구에 따르면 탄력적 근로시간제 도입한 사업자의 70%가 노동자 대표와 별도로 협의 하지 않았다고 되어 있음. 특히 방송 현장의 경우 현장 특성과 낮은 노동조합 조직률 등으로 인해 노동자의 이해를 대변하는 대표를 민주적으로 선출하기 대단히 어려운 상황임.
- 현재 드라마 현장에서 스태프 협의회를 구성하는 경우가 있지만 형식적일 뿐 스태프들의 의견을 반영하고 있지 않음. 현재 촬영중인 드라마 ***의 경우 스태프 협의회가 있지만 제작사가 일방적으로 운영.
- 결국 방송현장에서 노동자대표와의 협의·합의는 실종되고 사용자가 일방적으로 탄력근로제 도입 및 운영을 할 가능성 높음

4> 프로젝트 별 현장의 문제

- 드라마와 같이 중·단기간 프로젝트 형태로 현장이 꾸러지는 경우가 많음. 복잡하고 다양한 고용관계 속에서 여러 현장을 계속 쫓아다니는 사람들을 추적하기 어려움.
- 이런 상황에서 특정 현장의 탄력근로제 하에서 평균 이상의 장시간 노동을 하다 다시 새로운 현장으로 옮겨가는 경우도 발생할 수 있음. 즉, 노동자 개인 입장에서는 항상 64시간 노동을 하는 결과도 발생할 수 있음
- 한정에 법안은 단위 기간보다 짧은 경우 평균 40시간 이상의 노동에 대해서는 가산임금을 지급하도록 한다고 하나 이는 가산임금만 지급하면 64시간의 장시간 노동을 합법적으로 시킬 수 있음을 의미, 통상임금을 저하시키는 방식으로 가산임금에 대한 부담도 지지 않을 수 있음.

탄력적근로시간제 도입의 문제점

IT-게임업계를 중심으로

박 준 도
노동자의미래 정책기획팀장

1.

- 발제문의 기본 취지에 동의함. 탄력적 근로시간제에 대한 이른바 ‘경사노위안’은 “단위기간을 확대”했을 뿐만 아니라 사전에 확정하는 노동시간 단위를 “주 단위”로 정하고, 누군지도 모르는 “근로자대표와 협의”만 하면 11시간 연속휴식을 안 할 수 있고, “근로자 대표와 협의”만 하면 주별 근로시간도 임의로 늘리거나 줄일 수 있도록 한 것임. 탄력적 근로시간제 도입요건을 대폭 완화해, 주 52시간 상한제를 초과해 일하거나 주 40시간보다 짧게 단시간 근무할 수 있도록 해주는 방안으로써 노동시간 신축성을 완전히 보장한 것임.
- 이렇게 탄력적 근로시간제는 노동시간 상한의 예외를 광범위하게 인정해주는 것임. 그런 의미에서 과로사(및 과로자살)를 조장하고, 노동자의 건강권을 보호하려는 여러 조치를 무색하게 하는 제도.
- 동시에 탄력적 근로시간제는 기술혁신을 통해 노동생산성을 높이려는 시도에 찬물을 끼얹는 데 노동자를 쥐어짜는, 즉 노동밀도(=투입노동시간/공장가동시간) 혹은 노동강도(=사용가치생산량/노동시간)를 높이는 방식으로 노동생산성을 높이도록 하는 제도이기 때문. 또 고용을 확대하려는 시도도 차단하는데, 업무량 급증에 대비한 적정 인원, 연차휴가 보장을 위한 적정 인원이 아니라 “최소 인원”으로 어떻게든 버텨볼 수 있도록 뒷받침하기 때문.

2.

- 2018년 11월 넷마블의 권○○ 대표는 컨퍼런스콜에서 3분기 실적이 하락하자 “근로환경 변화로 일하는 문화를 개선하면서 영향을 받”았다고 주장. 방○○ 의장은 올해 2월 “주 52시간 근무 상한제가 시행되면, 신작 출시 등에 어려움이 예상된다.”며 우려를 표명한 바 있었음. (한겨레 신문 2018.11.11.)
- 이보다 6개월 전, 조선일보에 놀라운 칼럼이 하나 실렸는데, ‘근로시간 단축으로 인해 넷마블의 시장 대응력이 크게 훼손되었다. 천재적 창의성이 없다면 농업적 근면성이라도 갖춰야 한다.’며 구로의 등대를 다시 커야 한다고 주장한 것. (조선, 2018.5.30.)
- 과로사로 물의를 빚은 기업이라는 점을 차치하더라도 견강부회(牽強附會), 후안무치(厚顏無恥)한 주장. ‘최첨단 IT기업’에게 가장 후진적인 경영기법을 종용하는 것이기 때문. IT 기업에게 기술력이 아니라 초과노동에 의존해 경쟁력을 갖추라 한 것. 굴뚝 산업, 공장 제조업도 기술력으로 경쟁하는 시대에,

그것도 신흥 부호 1위인 IT '대기업'에게.

3.

| 년도 | 월 | 월 연장 근무 | 주당평균근무 |
|------|----|---------|--------|
| 2016 | 1 | 43.0 | 50.0 |
| | 2 | 38.4 | 48.9 |
| | 3 | 44.8 | 50.4 |
| | 4 | 79.5 | 58.5 |
| | 5 | 96.9 | 62.5 |
| | 6 | 54.8 | 52.8 |
| | 7 | 46.6 | 50.8 |
| | 8 | 39.3 | 49.1 |
| | 9 | 88.6 | 60.6 |
| | 10 | 9.1 | 42.1 |

<표 47> 넷마블 M개발사 A씨의 근무기록 (교통카드 이용 기록)

| 년도 | 월 | 월 연장 근무 | 주당평균근무 |
|------|----|---------|--------|
| 2016 | 1 | 123.4 | 68.7 |
| | 2 | 58.5 | 53.6 |
| | 3 | 106.0 | 64.7 |
| | 4 | 94.1 | 61.9 |
| | 5 | 118.8 | 67.6 |
| | 6 | 94.1 | 61.9 |
| | 7 | 126.1 | 69.3 |
| | 8 | 62.1 | 54.5 |
| | 9 | 105.1 | 64.4 |
| | 10 | 107.8 | 65.1 |
| | 11 | 89.6 | 60.8 |
| | 12 | 112.4 | 66.1 |

<표 48> 넷마블 개발사 B씨의 근무기록 (교통비 지급기록)

- <표1>과 <표2>는 과거 68시간 상한제(고용노동부 행정해석)시절 당시 넷마블의 게임개발자들의 근무 시간임. 68시간 상한제 시절에는 노동시간을 늘리고 줄이는데 제약이 없음. 상한제 제한이 없을 때는 그 자체로 노동시간 유연성을 보장하기 때문.(노동시간의 양적 유연성) 하지만 52시간 상한제 하에서는 이 같은 패턴으로 일을 시키려면 1년 중 3~6개월 정도는 예외적으로 장시간 일할 수 있는 노동시간 유연성이 보장되어야 함. 탄력적 근로시간제도와 같은 제도를 도입해서. (노동시간의 질적 유연성)
- 양적 유연성이 보장되던 시기 넷마블 게임개발자들의 전형적인 노동시간은 A씨와 같은 형태임. 4월이나, 5월, 그리고 9월, 이렇게 특정 월에 노동시간이 급증하는 패턴을 가지고 있음. 업데이트를 해야하는 시점이거나 신작을 내놓는 시점, 이른바 크런치 모드에 돌입해야 하는 시점에 이런 식으로 노동.

- 물론 <표 2>처럼 항상 크런치모드 상태로 일하는 노동자도 일부 있긴 함. 그러나 대다수의 노동자들은 <표 1>처럼 특정 시점에 노동시간이 급증하는 유연한 패턴을 가지고 있음.
- 주 52시간 상한제 아래에서는 <표1>과 같은 근무 형태가 불가. 이것이 가능하려면 게임개발과정에서 개발 방식(기술력)과 효율(생산성)을 높여야 하고, 무엇보다도 충분한 인원을 뽑고, 적정한 개발 일정 속에서 일을 진척시켜야 함.
- 탄력적 근로시간제가 도입이 되고, 이에 대해 근로자대표가 서면 합의를 하고, 심야 업데이트를 해야 하는 날, 혹은 런칭을 해야하는 날, 근로자대표가 협의하고 합의만 하면, 2016년 노동 규율로 되돌아갈 것임은 자명. 이런 상황에서는 신규인원을 채용하거나 일정한 기술력과 효율을 제고하는 방식은 고려되지 않을 것임. 노동시간에 대한 질적 유연성이 보장되기 때문.
- 참고로, 우리나라의 계절적 요인, 월력 상의 특징을 감안할 필요가 있는데, 공휴일이 많은, 2월, 5월, 7월, 8월, 9월/10월 (약 5개월)은 휴일 출근을 시키지 않는 한, 주 52시간 노동을 시키기 쉽지 않음. 휴일이 많은 달이기 때문. 공휴일이 적은 나머지 5~6개월 정도가 초장시간 노동을 시키킬 수 있는 달인데, 이런 점 등을 감안하면 탄력적 근로시간제 관련 규정이 완화되면 우리나라는 사실상 주 64시간제가 됨.

4.

- 또 다른 문제는 이와 같은 질적 유연성이 특정일 노동시간을 증대시키는 ‘압축노동(Compressed Workweek)’을 강화시킨다는데 있음. 7일 중 3~4일 압축적으로 일하는 압축노동은 자연스럽게 하루 10시간, 11시간, 12시간 이상 근무 비중을 높임. 이른바 경사노위 안에 따르면 근로자 대표의 ‘합의’만 있으면 이 또한 가능해 짐. ‘무슨 일이 있어도 오늘, 이번 주까지 끝내라’는 업무명령과 이 합법적으로 가능할 수 있다는 의미.
- 우리나라는 유럽(독일 10시간, 프랑스 10시간)과 달리 하루 노동시간에 대한 전방규제가 없음. (근로시간 특례를 완화하고 탄력적근로시간제를 도입하면서 후방규제 제한을 두고 있는데 후방규제는 연속근무에 따른 문제점을 규제하기 위한 제도임.) 이런 상태에서 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 등이 도입 확대되면 압축근무가 확대되는 것은 자명



<그림 70> 어느 웹디자이너의 죽음 : 하루 12시간이상 근무 비율

- <그림 1>은 에스티유니타스의 웹디자이너의 하루 12시간 이상 근무한 비중을 그래프로 표현한 것. 12시간 이상 노동이 반복되면 수면시간이 급격히 부족해지고, 우울증은 급격히 악화됨. 이 웹디자이너는 2017년 11월 하루 12시간 이상 일하는 날이 급증하고, 직장상사의 인격적 괴롭힘까지 더해 우울증이 급격히 악화됨. 탈진상태로 있다가 2018년 1월 3일 자살함.

5.

- 우리나라는 출퇴근기록 의무가 없음. 출퇴근기록을 한다 해도 노동자에게 제공할 의무가 없고, 심지어는 각종 핏수로 조작되기도 함. 회사가 야근으로 인정하지 않은 야근은 연장근무가 아니라는 취업규칙을 갖고서, '당신이 야근하는 것은 능력이 부족해서'라고 책임을 떠미는 IT 회사도 있음.
- 또 포괄임금제 방식의 근로계약도 가능해서, 사실상 제한 없이 '공짜야근'도 시킬 수 있음. IT 업계에 만연한 프리랜서계약(용역계약)을 하면 근로시간 규정 자체가 의미가 없음.
- (제조업에서 많이 나타나는 현상이긴 하지만) 유급휴가 대체제도를 활용해, 일감이 많을 때는 무한정 일을 시키다 없을 때는 연차를 소비시키는 방식으로 '고무줄 노동' 즉 '탄력적 근무'를 이미 시행하고 있는 회사들도 서울단지에는 많음.
- 근로시간을 규제할 수 없는 각종 탈법적인 해석과 시도들이 판을 치는 상황에서, 탄력적 근로시간제의 도입은 상기 탈법적 시도들을 합법화하는 것.
- 하지만 더 불행한 것은 탄력적 근로시간제가 도입.확대 된 상황에서도 상기 탈법적 시도들이 병존하고 있다는 사실. 이는 노동자들에게겐 재앙.

과로사와 탄력적 근로시간제 확대

최은실

노무사, 전국불안정노동철폐연대 법률위원회

[기준1]

- 12주 동안 업무시간 12주 평균 60시간
- 4주 동안 1주 평균 64시간

어떠한 기준일까요? 탄력적 근로시간제가 가능한 시간의 예시일까요??

[기준2]

- 12주 동안 1주 평균 업무시간 초과 + 휴일부족/교대제업무
- 12주 동안 1주 평균 업무시간 초과 + 새로운 업무부과/정신적 긴장이 큰 업무
- 12주 동안 1주 평균 업무시간 초과 + 육체강도/유해작업환경 노출
- 12주 동안 1주 평균 업무시간 초과 + 시차가 큰 출장이 잦은 업무/기타

이렇게 보니 아시겠지요?? 바로 과로사의 산재인정 기준관련 지침에서 정하고 있는 내용입니다.

첫 박스의 경우, 이러한 근무량이 확인되는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가됩니다. 즉, 이러한 근무시간이 확인되면 과로사가 대부분 인정됩니다. 다음 박스의 경우에는 근무시간의 증가나 양이 과로사를 인정하기 다소 부족하나(1주 평균 업무시간 초과라는 의미는 주 52시간 근무를 말함), 개인의 건강에 영향을 미칠 상황들이 중복하여 발생된다면 과로사가 업무상 재해로 인정될 가능성이 높아집니다. 또한 근로복지공단은 지침에서 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하지 않는 경우라도, 2항의 가중 요인에 복합적으로 노출되는 경우 업무와 질병의 관련성이 증가한다고 정하고 있습니다.

어떤 분들은 이러한 기준에 좀 놀랐을 수도 있을 것 같습니다. 왜냐하면 우리나라가 세계 최장시간 노동 시간을 일하는 국가답게 주 52시간 근무 정도는 아무렇지 않게 하기 때문입니다. 그렇다면 누구나 쉽게 과로사를 인정받을 수 있겠는걸? 하고 생각될 것입니다. 그러나 앞선 발제문에서 살펴본 바와 같이 16년 31건으로 극히 적습니다. 대략 산재 신청건수가 10만건 정도라고 하였을 때, 약 10%를 업무상 질병 신청으로 보고 있습니다. 따라서 약 만 건 정도의 업무상 질병에 대한 산재신청이 있는 것인데, 업무상 질병이 근골격계질환, 뇌심혈관계질환, 우울성 등 심리적 질환 등으로 종류가 다양하나, 약 30건 정도의 과로사 인정이라고 보면 그 비율이 높다고 하기는 어려울 것입니다.

앞선 발제에서도 산재로 인정된 건수를 알아보았는데, 본 토론문에서도 약간의 산재인정 내용을 확인하고자 합니다.

사례1. 지속적인 과로와 업무상 스트레스로 급성심장사에 이르게 된 것으로, 업무상 과로와 사망 사이에 상당 인과관계가 인정되어 업무상재해에 해당된다

사건번호 : 서울지법 2015구합725, 선고일자 : 2017-04-13

【요 지】 망인은 2014.6.9. 07:00경 일어나서 몸이 좋지 않아 소외 회사에 출근하지 못하겠다고 전화한 뒤, 인근 병원에서 주사와 투약 처방을 받고 12:00경 집으로 돌아와 점심식사 후 수면을 취하였다. 망인은 16:30경부터 17:30경까지 사이에 쓰러졌고, 17:30경 망인의 배우자인 원고가 쓰러진 망인을 발견하고 병원으로 후송하였으나 사망하였는바,

① 망인은 출근 이후 퇴근 이전까지 식사시간과 휴게시간을 빼더라도, 그 근무시간이 이 사건 재해 전 4주간은 주당 평균 58.6시간, 이 사건 재해 전 12주간은 주당 평균 56.2시간에 이를 정도로 과중하다. 또한, 망인은 업무 준비를 위하여 평균적으로 10~15분 일찍 출근하였는바, 위 시간까지 고려한다면 망인의 근무시간은 더 늘어나게 된다. 아울러 망인은 이 사건 재해 전 8주간 단 5일을 제외하고는 모두 출근하였는데, 충분한 휴식 없는 연이은 근무로 망인은 상당한 육체적 피로와 정신적 스트레스를 받았을 것으로 보이는점, ② 망인은 과음하거나 담배를 피우지 않았고, 건강보험 수진내역상 이 사건 재해 이전에 심혈관계질환을 앓고 있었다는 사정이 없다. 건강검진 결과 혈압이나 총콜레스테롤 수치가 다소 높게 나온 적은 있으나, 특별한 치료가 요구되지 않을 정도로 경미한 점, ③ 대한직업환경의학회는 망인이 사망하기 전 3개월간 육체적으로 과로한 점, 기존의 용접 업무에 더하여 판금 업무처럼 익숙하지 않은 새로운 업무가 부가된 점, 연속적인 생산 라인의 중간에서 생산요구량을 맞추어 내느라 본인의 정신적·신체적 상황에 따라 업무강도를 조절할 수 없었던 점 등이 심장이상에 의한 심인성 급사의 유발 또는 악화요인이 될 수 있었을 것으로 추정되고, 개인적 특성에 따른 유발 또는 악화요인이 뚜렷하지 않다는 소견 등에 비추어 보면, 이 사건 재해 무렵 망인의 과중한 업무 및 스트레스로 인하여 심혈관계질환이 유발 또는 악화되었고, 그로 인하여 망인이 사망에 이르렀다고 봄이 상당하다. 따라서 망인의 업무와 사망 사이에 상당인과관계가 있다고 보아야 한다. 망인의 사망은 업무상 과로와 스트레스에 기인한 것으로 산업재해보상보험법 제5조제1호에 규정된 '업무상의 재해'에 해당한다.

사건이 2014년도 있었고 판결이 2017년도에 있었던 사건으로, 2013년도 개정된 기준에 따라 판단된 사건입니다. 4주 평균 근로시간은 58.6시간으로 개정된 기준에 따르더라도 강력한 산재추정을 받기에는 일부 부족하나, 휴일 없이 근로가 지속된 점, 조기출근을 고려하면 근로시간이 늘어나는 점, 새로운 업무 부과 및 업무량이 증가된 점을 고려하여 산재로 인정하였습니다. 출퇴근 시간까지 고려한다면 근무시간은 더욱 늘어날 것입니다.

사례2. 격일제 근무를 하는 근로자에게 근무일 다음날의 휴무가 보장되지 못하는 경우, 업무상 과로 및 스트레스를 인정할 여지가 상당하다

사건번호 : 서울행법 2016구합72792, 선고일자 : 2017-04-13

【요 지】 1. (중략)위 인과관계 판단의 전제로서 업무상 과로 또는 스트레스 유무를 판단함에 있어서는 근무 형태 역시 고려되어야 한다. 특히 감시·단속적 업무로 교대제 근무를 하는 경우, 그 중에서도 격일제 근무의 경우에는 그 판단에 있어 업무 자체의 강도나 절대적인 업무 시간뿐만 아니라 충분한 휴식을 통해 피로를 회복할 수 있는 상황이었는지가 고려되어야 한다. 격일제 근무는 낮에 일하고 밤에 쉬는 인간의 생체리듬에 역행하는 것이므로 격일제 근무를 하는 근로자는 육체적인 근무 강도 등과 무관하게 그 자체로 피로를 느끼게 마련이기 때문이다. 더구나 고령이고 기초 질병 또는 기존 질병이 있는 근로자나 격일제 근무를 수행한 지 얼마 되지 않은 근로자의 경우에는 그렇지 않은 근로자에 비해 쉽게 피로를 느끼게 되고 그 피로가 회복되기는 어려우므로 더욱 그러하다.

한편, 근무일 다음날(근무일 사이)의 휴무가 제대로 보장되고 있는지 여부가 주 되게 고려되어야 한

다. 비록 야간에 근무 장소에서 휴식을 취할 수 있다고 하더라도 그 휴식의 질이 낮아(심리적 긴장감과 육체적 불편함으로 인하여 피로를 충분히 회복할 수 있을 정도로 보기는 어렵다) 근무일 다음날의 휴무에 같음할 수는 없기 때문이다. 격일제 근무를 하는 근로자에게 근무일 다음날의 휴무가 보장되지 못하는 상황이 있었다면, 특별한 사정이 없는 한 그 근로자의 업무상 과로 및 스트레스를 인정할 여지가 상당하다고 본다.

2. 망인의 과로와 스트레스로 인하여 망인의 기초 질병인 이상지질혈증이 동맥경화를 유발 또는 자연 경과 이상으로 급격히 악화시켰고, 그 결과 심근경색증이 발생하여 망인이 사망한 것으로 판단된다. 따라서 망인의 업무와 사망 사이에 상당인과관계가 있다고 보아야 한다.

이 사건도 망인의 사망이 2014년도에 발생되었습니다. 24시간씩의 격일제 근무를 수행하였는데, 경비업법에 따른 경비원 신입교육을 이수하여야 했기 때문에 제대로 쉴 수가 없었습니다. 이에 법원은 다음과 같이 판단하고 있습니다.

망인은 이 사건 재해 무렵 근무일 다음날의 휴무를 제대로 보장받지 못하는 상황이었다. 망인은 2014.12.8.부터 2014.12.16.까지 9일 동안 한 차례 휴무일을 보장받았을 뿐 나머지 세 차례의 휴무일에는 이 사건 사업장에서 퇴근한 뒤 7시간의 경비원 신입교육을 받아야 했고, 이 사건 재해 당일에도 위 교육을 받으러 가야 하는 상황이었다. 그런데 경비업법에서 경비원 신입교육을 경비업자의 의무로 규정하고 있고(제13조), 경비업자가 위 신입교육을 이수하지 아니한 자를 경비원으로 배치하는 것을 금지하고 있는 점(제18조, 제31조) 등에 비추어 보면, 격일제 근무자에게 휴무일을 이용하여 신입교육을 받도록 하는 것은 바람직하지 않다.

다) 망인의 업무시간은 발병 전 1주간 78시간, 4주간 1주 평균 61시간, 12주간 1주 평균 59시간이었다. 이는 고용노동부고시(제2013-32호) 상으로도 심장 질병 관련 과로 기준을 넘거나(1주간 기준 일상 업무시간이 기존 56시간보다 약 40% 정도 늘어난 상태로 위 기준인 30%를 넘음) 약간 미치지 못하는 수준(4주간 1주 평균 64시간, 12주간 1주 평균 60시간)이다.

이처럼 통상의 근로(9-18시)와 다른 형태의 근무를 수행하면서, 제대로 휴식이 보장되지 못하는 경우에 대하여 업무와 사망 사이에 상당인과관계를 인정하고 있습니다.

사례3. 출퇴근에 각 1시간 이상이 걸렸던 학교 영양사가 배식준비를 마치고 시식을 하던 중 뇌출혈을 일으켜 사망한 것은 과로와 스트레스로 인한 업무상 재해에 해당한다

사건번호 : 서울행법 2013구합31653, 선고일자 : 2014-08-21

【요 지】 1. (중략)

2. ① 망인의 업무시간은 07:00부터 16:30까지로 9시간 30분인데, 그 중 점심시간 30분을 제외하면 실제 근무시간은 9시간으로, 근로기준법 제50조제2항에 규정된 1일 근로시간의 한도 8시간을 1시간 초과한 점, ② 망인이 근무한 초등학교가 공동조리학교여서 **망인은 3개 학교의 급식관리를 담당**한 점, ③ 망인의 **출·퇴근에 각 1시간 이상이 소요**된 점, ④ 망인이 2013.4.부터 2013.6.까지 초등학교에서 실시하는 ‘배움과 실천 공동체 연수’에 **7회 참석**한 점(참석시간은 합계 19시간이다), ⑤ 망인은 2013.3.부터 2013.5.까지 초등학교 학생들을 상대로 13시간의 영양수업을 하였고, 2013.4.11. 교원능력개발 평가를 위한 학부모 공개수업을, 2013.6.13. 동료교사 **공개수업을 각 실시하였으며, 위 각 수업준비를 위해서도 상당한 시간이 소요**되었을 것으로 보이는 점, ⑥ 망인은 학교급식연구회의 부회장으로 2013.4.29. 및 같은 해 5.21. 위 **연구회에 참석하였고, 위 연구회의 개최준비를 위해서도 상당한 시간이 소요**되었을 것으로 보이는 점 등을 종합하면, 망인의 공무로 인한 상당한 과로 및 스트레스 사

실이 인정된다.

최근의 판결에서는 출퇴근 시간을 근로시간 판단에 상당히 고려하는 경향이 보이고 있습니다. 근로시간 자체만으로는 하루 9시간으로 주당 45시간가량으로 볼 수 있지만, 출퇴근을 고려하면 하루 11시간으로 주당 55시간으로 증가합니다. 이러한 판례의 경향은 출퇴근 전쟁으로 표현되는 한국의 현실이 제대로 반영된 좋은 예라고 할 수 있을 것입니다.

이상의 사례들을 보면, 출퇴근을 포함하여 한 주 52시간 이상의 근로가 장기간 이루어지면서 업무량 증가, 새로운 업무부여, 제대로 된 휴식 미부여, 교육/연수/교육과 같은 부가적 업무 수행 등이 중요한 과로사 인정의 요소라고 할 수 있습니다. 그렇다면 이러한 기준에서 탄력적 근로시간제를 살펴보겠습니다.

앞선 발제에서 꼼꼼하게 지적해주신 바와 같이, 6개월 단위 탄력적 근로시간제가 시행될 경우, 사업주는 최대 3개월까지 주 64시간(40+12+12)의 근로를 적법하게 시킬 수 있습니다. 이론상 이러한 근무를 시킬 수 있다는 사실에 대하여는 이견이 없을 것입니다. 지금의 경우 최장 3개월의 탄력적 근로시간제가 가능한데, 이는 연속하여 주 64시간 근로가 가능한 것이 최장 6주일에 반하여, 한정애 의원이 대표발의한 근로기준법 개정안에 따르면 합법적으로 12주까지 64시간 근로가 가능하게 되는 것입니다. 이 기준은 현재의 과로사 인정지침에 따르면 명백하게 기준1에 해당하는 근로시간으로 과로사가 언제든지 발생할 수 있는 정도의 근로입니다.

주 52시간도 상당한 과로업무임이 분명하며, 판결들에 따르더라도 주 52시간의 근무는 분명한 과로 요건입니다. 더군다나 이러한 탄력적 근로시간제가 시행될 것으로 예상되는 상황을 생각해보면, 업무가 급증한 상태일 것입니다. 통상적인 연장근로로는 어려운 장기간의 다량의 업무가 몰리는 시기에, 탄력적 근로시간제가 시행되리라는 것을 쉽게 예측할 수 있습니다. 따라서 탄력적 근로시간제에는 당연히 업무량 증가, 관리통제 강화, 불량을 저하 감독 강화, 휴게시간 보장 어려움, 휴일 보장 어려움 등이 예상됩니다. 이러한 기준은 어떤가요?? 기준2에서 명시하고 있으며, 판결에서 인정하는 조건들과 상당히 일치하는 것으로 보입니다. 특히 경사노위 합의안 및 한정애 의원 대표발의안에 따르면 3개월 초과 탄력적 근로시간제의 경우 근로일간 11시간의 연속 휴게시간을 의무화하고 있습니다. 그러나 이러한 수준은 이상에서 살펴본 법원의 기준에도 못 미치는 수준입니다. 11시간의 연속 휴게시간 내에는 출퇴근 시간이 포함되어 있기 때문에 우리나라 대부분의 노동자들이 왕복 2시간가량을 소요하는 것을 감안하면 실제 9시간의 휴식 시간이 보장되는 것뿐이며, 이마저도 광범위하게 해석될 수 있는 예외를 마련해 두었습니다.

이에 15일 고용노동부와 산하기관에 대한 업무보고에서 이재갑 고용노동부 장관은 탄력적 근로시간제 확대가 과로사 인정기준을 지킬 수 있는지에 대하여 제대로 대답을 할 수 없었습니다. 당연합니다. 지킬 수 없으니까요. 도대체 어떻게 할 것인가가 궁금했는데, 탄력근로제 확대합의 발표 직전에 발표된 뇌심혈관계질환 재해조사 등 개선방안 연구 공고는 정말 뒤통수라서 충격적입니다. 해당 연구의 목적이 너무나 분명한 만큼, 해당 연구용역은 당장 철회되어야 할 것입니다.

탄력적 근로시간제는 많은 문제점이 있지만, 현행 노동자들의 많은 수가 6개월의 근속기간을 채우지 못하고 일자리가 바뀌는 상황을 고려하면, 이러한 단시간 노동자들의 탄력적 근로시간제 적용 및 임금계산의 문제가 발생합니다. 한정애 의원안에 따르면, 탄력적 근로시간제 시행 도중에 퇴사하는 노동자의 경우에는 탄력적 근로시간제의 적용여부와 상관없이 연장근로수당을 모두 지급하여야 하는 것으로 해석되어야

할 것으로 보입니다. 그러나 이것은 마땅히 지급해야 할 임금을 지급하는 것으로 당연한 사항을 명시한 것일 뿐입니다. 사용자는 해당시기 탄력적 근로시간제가 아니라고 하더라도 연장근로가 필요하기 때문에 당연히 연장근로수당을 지불하여 노동을 시켰을 것이기 때문에 이러한 조항을 통해 피해를 보는 바가 없으며, 양보도 아닙니다.

다만, 노동자의 경우는 어떨까요??

대부분의 불법파견 노동자들이 3개월에서 6개월을 전전하는 상황에서 3개월 동안 주 52시간에서 80시간까지 연장근로를 수행하던 중 자발적(괴롭힘 또는 업무과부하로) 또는 불가피한 사정으로 퇴사를 하게 되었다고 가정해 봅시다. 아마도 다음과 같은 상황을 쉽게 짐작할 수 있습니다.

상황1. 사업주는 당연히 탄력적 근로시간제를 이유로 연장근로수당을 지급하지 않겠다고 할 것이다.

상황2. 이에 고용노동부에 임금체불로 진정을 하면, 사업주는 법률상 탄력적 근로시간제 시행 도중 퇴사한 노동자에게 연장근로수당 전부를 주어야 하는지 알았다면 이렇게 일 시키지 않았을 것이라며, 각종 이유를 들어 임금 전액 지불이 어렵다고 주장할 것이다.

상황3. 그러면 고용노동부는 중간에 퇴사한 노동자를 탓하며 적당히 합의하라고 종용할 것이다. 결국 노동자는 정당히 지급받아야 할 임금의 일부분을 지급받으며 합의를 하는 것으로 마무리.

또 하나 고려할 사항은 고용노동부에 진정을 하는 노동자는 실제 피해노동자의 10분의 1도 되지 않는다는 것입니다. 대부분은 상황1에서 그런가? 내가 중간에 그만둔 잘못인가? 하며 포기하는 상황이 될 것이니, 사업주에게는 이래저래 이득입니다.

또 다른 상황은 이렇게 가정해 볼 수 있습니다. 먼저 4주간 주당 30시간씩 근로-다음 12주간 60시간씩 근로-다음 8주간 15시간씩 일하기로 했다고 가정해보겠습니다. 노동자가 탄력근로제 시행 4주차에 갑자기 퇴사하게 된 경우, 노동자는 탄력적 근로시간제가 없었다고 한다면 퇴사 전 한달간 일이 많던 적던 주 40시간씩 일했을 것인데, 탄력적 근로시간제 때문에 주당 30시간을 일했습니다. 그렇다면 이 노동자의 전 달 임금의 계산이나 퇴직금은 어떻게 해야 하는가하는 문제가 남습니다. 탄력적 근로시간제가 없었을 경우를 가정해서 40시간 근무를 한 것으로 인정할 것인가? 무노동무임금을 들먹이며 30시간만 줄 것인가? 이 경우 탄력적 근로시간제에 따라 임금이 줄어든 노동자의 퇴직금 계산은 어떻게 할 것인가? 사업주가 일이 많아진 상황에서 탄력적 근로시간제를 들먹이며 퇴사를 방해하는 강제노동의 가능성은 어떻게 대응할 것인가? 이전에 교섭창구단일화 제도가 시행될 경우와 마찬가지로 분쟁과 의문은 끊이지 않을 것이며, 대부분은 노동자에게 불리하게 작용될 것입니다. 특히 피해는 분쟁을 쟁송화하거나 진정하기 어려운 비정규직 노동자들, 소규모 사업장 노동자들, 노조 없는 노동자들에게 집중될 것입니다.

마지막으로, 파견법이 도입되기 이전까지 간접고용은 극도의 예외 사항이었으며 대부분의 노동자는 자신이 고용한 사업주와 근로계약을 맺고 일했습니다. 그러나 파견법 20년, 현실은 어떻게 변했나요? 이제 대부분의 노동자가 자신의 사업주가 누구인지 확신할 수 없습니다. 나는 A사업장에서 A의 지시를 받으며 일하지만, 임금은 B의 명의로 나오며, 때때로 C로 바뀝니다. 즉, 간접고용 노동은 일상이 되었습니다. 탄력적 근로시간제의 확대는 20년 후 9-18시라는 규칙적이고 정해진 노동시간의 의미를 퇴색시킬 것입니다. 노동자들은 다들 다른 시간에 일할 것입니다. IMF 이전 한 가정은 한 사람의 노동으로 생활했지만, IMF 이후 가족 내 모든 구성원은 일하러 나갑니다. 그러나 최소한 아침과 밤에는 얼굴을 볼 수 있습니다. 그러나 2019년 탄력적 근로시간제가 시행되고 나면, 20년 후 가족들은 서로 다른 시간에 일을 하고 쉬기 때문에 가족 간의 얼굴 보기는 더욱 어려울 것입니다. 친구들도 마찬가지로 되겠지요. 6시 퇴근 후 만나

기는 어려워질 것입니다. 언제든지 노동자의 노동시간은 변할 것이고, 결국은 탄력적 근로시간제 시행요건은 완화되고 확대되어 정규직 노동자마저도 호출노동자가 될 것입니다.

결론적으로 탄력적 근로시간제도의 확대는 죽도록 일하고 임금을 제대로 보장받기 어려운 제도로 귀결될 것입니다. 노동자 투쟁의 역사가 근로시간 단축과 임금인상이라는 두 가지 축으로 진행되었던 것을 고려하면, 탄력적 근로시간제도는 사용자에게 있어서 일거양득 이상의 효과를 가져오는 전가의 보도입니다. 노동자는 기계도, 고무줄도 아닙니다. 정해진 시간에 출근하여 정해진 시간에 퇴근해야 하며, 부득이하게 일이 늘어났다면 사업주는 기존의 노동자에게 연장근로를 강요할 것이 아니라 노동자를 더 뽑아야 합니다. 그게 정부가 말했던 노동시간 단축을 통한 일자리 창출 아닌가요? 국회는 즉시 탄력적 근로시간제 확대에 대한 논의를 중단하고, 정부는 탄력적 근로시간제 확대에 대한 법안처리에 대하여 거부권을 행사해야 합니다.

토론문

임종린

화학섬유식품노조 파리바게뜨지회 지회장

1.

저는 경사노위에서 탄력근로제 확대에 대해서 제대로 된 협의나 의결이 없었다고 생각하는데, 정부나 경사노위, 언론에서는 계속해서 사회적 대화 존중이니, 노사정 합의 존중이니 하니까 좀 혼란스럽습니다. 거짓말도 계속하면 언젠가 진실처럼 된다는 얘기가 있던데, 이것도 그런 효과를 노리는 거 아닌가 하는 생각이 듭니다. 그래서 사회적 대화나 사회적 합의라고 하는 게 우리가 지금 겪고 있는 현실적인 노동문제들을 해결해가는 과정이 아니라 단지 그런 문제들을 일시적으로 봉합하거나 감추기 위한 것은 아닌지 의심이 들기도 합니다.

요즘 언론을 보면, 경사노위는 본회의가 두 차례나 무산되자 그 책임을 오히려 청년/여성/비정규 대표3인에게 전가하는 모습을 보이고 있는 것 같습니다. 사실 지금까지 정부와 경사노위가 청년/여성/비정규 노동자들 문제에 얼마나 관심이 있었는지 좀 의심스럽기도 합니다.

알고 계시겠지만, 지난 3월 7일 청년/여성/비정규 대표 3인이 경사노위 2차 본위원회 참석을 거부하여 의결이 무산되자 경사노위 위원장 등이 "일부에 의해 전체가 훼손"되었다거나, "여성·청년·비정규직도 중요하지만 보조축"이라는 비난을 쏟아냈습니다. 그러면서 현재의 의사결정구조를 바꾸는 등 재발방지 대책을 마련하겠다고 했습니다.

또 지난 3월 11일 3차 본위원회 무산됐을 때 경사노위는, 여성·청년·비정규직 대표3인이 "법에 의해 성실하게 협의에 임할 의무를 갖고 있다"며 "이 세 분의 최근 행태에 대해서는 엄중히 인식하고 있고 대응 방안을 만들어갈 예정"이라고 했고, "법률적 자문을 거쳐야 하지만 현재 경사노위법에 의제별위원회와 업종별위원회의 의결사안이 꼭 본위원회를 거쳐야지 효력을 발생한다는 사항은 없다"며 "현재 법체계에서 본위원회 의결 없이 다른 위원회의 의결만으로 효력이 발생할지 여부에 대해 검토할 것"이라고 밝히기도 했습니다.

힘 있는 자가 자신들이 게임의 규칙을 정해놓고 게임을 하다가 자신들 뜻대로 되지 않자, 게임에 참여한 다른 사람을 비난하고, 나아가서는 아예 게임의 규칙을 바꿔버리겠다고 하거나 자기들에게 유리한 방향으로 해석하겠다는 태도로밖에 보이지 않습니다. 결국 정부와 경사노위가 원했던 건 게임의 규칙을 따라 논의하고 대화하고 결과를 도출하는 것이 아니라, 자신들이 원하는 결과를 만들어내기 위해서 잠시 공정한 규칙이 있는 것처럼 이야기하고 다닌 것 아닌가 싶습니다. 뜻대로 안되니 이제 규칙 탓을 하는 것처럼요.

더욱 웃픈(웃기고 슬픈) 것은 경사노위 문성현 위원장이 3월 13일 국회 환노위에 가서 “합의안이 본위원회에서 의결되지 못했지만 의제별위원회와 운영위원회를 거친 만큼 합의 정신을 최대한 존중해 입법해주시기를 요청”한다고 말한 것입니다. 본위원회 의결도 되지 않은 걸 가지고 합의정신을 존중해달라고 말할 바에야 아예 처음부터 그냥 정부와 경총, 한국노총이 모여서 합의하고 대통령에게 보고하고 국회에 입법 요청 하면 됐을 것을 왜 본위원회 연다고 야단법석을 떨었는지 알 수 없는 일입니다.

2.

저희는 아시다시피 작년, 그러니까 2018년 1월 11일 SPC와 가맹점주협의회, 양대 노조(민주노총 화성식품노조, 한국노총 중부지역 공공산업노조), 시민사회단체와 두 정당(더불어민주당, 정의당)은 파리바게뜨 불법파견 문제 해결을 위한 합의를 하였습니다. 법대로 하면 직접고용 됐어야 하지만, 갑자기 끼어든 복수노조 문제 때문에 부족하지만 자회사 고용으로 끝내야만 했습니다.

당시 합의의 주체이기도 했던 민주당은 "이번 파리바게뜨 노사 공동선언에서 나타나듯이, 대화를 통한 사회적 합의야말로 우리 사회에 여전히 남아있는 불법파견 노동자들의 고용안정과 비정규직 차별문제 등의 해결에 중요한 원동력이다"라고 하였고, "노동자들이 흘린 땀에는 차별이 있어서는 안 된다"면서 "더불어민주당은 비정규직, 불법파견 문제 해결을 위한 중재와 제도 개선을 통해 노동의 가치가 존중받을 수 있는 사회가 될 수 있도록 더욱 노력할 것이다"고 밝혔습니다.

그런데, 사회적 합의 1년이 지난 지금 합의 정신은 온데간데 없고 노동조건은 별로 달라진 게 없습니다. 승진 등의 인사기준도 명확치 않은 상태에서 부당노동행위자는 오히려 승진했고, 점심 시간 제대로 쉬지 못하는 현실도 크게 개선되지 않았습니다. 빵굽는 작업현장까지 비추고 있는 CCTV도 바뀌지 않았습니다. 업무 중 사고나 질병으로 병원이나 약국에서 치료받는 경험율은 아직도 40%대에 이르고 있습니다. 여성이 대다수인 사업장인데 모성보호권은 취약하기가 여전합니다.

불법파견 근로자지위확인 소송 취하에 따른 소송비 지급 약속도 못지키겠다고 합니다. 무엇보다 불법파견 인력 운영했던 당시 협력업체 대표와 운영간부들이 아직도 자회사의 실질적 인력운동을 하고 있어서 크고 작은 불합리한 문제들이 터져나오고 있습니다. 거기다가 교섭대표노조와 단체협약 합의했다고 하면서 회사나 교섭대표노조 모두 교섭 내용은 고사하고 합의 내용도 전혀 알려주지 않고 있습니다. 서로 핑퐁 게임하듯이 책임 떠넘기며 공정대표의무를 위반하고 있습니다.

3.

저는 2018년 1월 11일의 사회적 합의, 그리고 2019년 2월 19일의 탄력근로제 확대 합의를 보면서 느낀 점이 하나 있습니다. 앞서서도 말씀드렸듯이 사회적 대화나 사회적 합의가 우리가 당면하고 있는 노동문제들을 해결해가는 과정이 아니라 단지 문제들을 일시적으로 봉합하거나 감추기 위한 것일 수도 있다는 생각입니다.

작년, 파리바게뜨지회의 사회적 합의가 있자 많은 사람들이 긍정적이고 환영하는 평들을 보내주었습니다. 그러나 본질적인 문제, 즉 우리의 일터 환경, 노동조건을 결정하는 진짜 사장과 직접 교섭하지 못하는 문제는 감추어졌습니다. 시간이 흐르자 사회적 합의에 대해서 책임지는 사람은 없었습니다. 결국 사회적 합의는 그 사회적 합의에 참여한 모든 주체들이 합의내용을 준수하게 할 만큼 강한 힘을 가지고, 그러한 힘의 균형 속에서 모두 책임있는 행위를 할 때만 의미 있게 되는 것 같습니다.

올해, 탄력근로제 확대 합의과정에서 청년/여성/비정규직 대표 3인은 철저히 배제당했다고 알고 있습니다. 정부가 제도를 바꿔서 이들을 경사노위에 참여시킨 것은 이들이 적극적으로 사회적 대화에 나서서 90%의 미조직 노동자들이나 취약계층 노동자들을 대변하라는 취지였을 겁니다. 그런데도 청년/여성/비정규 대표 3인을 배제하고 탄력근로제 확대를 합의했다는 것은 결국 이들이 당면하고 있는 문제들을 배제하겠다는 것으로밖에 보이지 않습니다.

경사노위는 지금 청년/여성/비정규 대표 3인에 의해 발목 잡히지 않도록 제도를 개선하거나 대안을 마련하겠다고 합니다. 그런데 그건 결국 힘있는 정부나 사용자들을 위한 사회적 대화를 만들려는 것 아닐까요. 경사노위는 정부나 사용자들에게 유리하게 제도를 바꾸는 것이 아니라 청년/여성/비정규 대표, 그리고 대변되고 있지 못한 더 많은 노동자들이 참여하고 목소리를 낼 수 있는 제도를 만들어야 하지 않을까요.

사회적 대화나 합의는 그 대화나 합의에 참여한 모든 주체들이 강한 힘을 가지고 있을 때, 그 균형 속에서 도출될 수 있습니다. 그러려면 여전히 노동3권을 부정당하는 현장을 개선하려는 노력부터 해야합니다. 부당노동행위를 한 자는 처벌받지 않고 오히려 회사에서 승진을 합니다. 그런데도 경사노위에서는 사용자들의 요구를 받아들여 부당노동행위 형사 처벌 조항을 삭제하는 내용을 논의하고 있습니다. 여전히 간접고용 노동자들은 진짜 사장과 교섭을 할 수 없습니다. 그런데도 경사노위에서 간접고용 비정규직 노동자들 문제를 해결하기 위한 제도개선은 논의하지 않고 있습니다.

4.

제가 경사노위나 사회적 대화에 관해서 이야기하고 싶은 점은 두 가지입니다.

첫째, 경사노위는 더 많은 주체들이 사회적 대화에 참여할 수 있도록 제도를 개선해야 합니다.

둘째, 실질적인 사회적 대화가 되기 위해서는 노사 힘의 균형이 전제되어야 합니다. 그러려면 정부와 경사노위는 노동3권이 구체적으로 보장될 수 있는 제도 개선책부터 논의해야 한다고 생각합니다.

감사합니다.