

## 표지 면지

류호정 의원실

IT·게임산업 노동실태와 문제점,  
그리고 개선방안 마련을 위한 토론회



# CONTENTS



IT·게임산업 노동실태와 문제점, 그리고 개선방안 마련을 위한 토론회

## 인사말

류호정 정의당 국회의원	i
강은미 정의당 국회의원	iii
김응호 정의당 부대표	v

## 발제 및 토론

### 발 제

1. 판교지역 IT·게임산업 노동실태 및 노사관계 과제	1
김종진 (한국노동사회연구소 선임연구위원, 유니온센터 이사장)	
2. 임금체불, 권고사직, 유연근무제의 문제점과 개선방안	29
조영훈 (노동인권실현을위한노무사모임, 공인노무사)	

**사 회** 서승욱 (화섬식품노조 카카오회장)

### 토 론

배수찬 (화섬식품노조 넥슨지회장)	59
박준도 (노동자의미래 정책기획팀장)	61
류현철 (한국노동안전보건연구소 소장, 일환경건강센터 센터장, 직업환경의학 전문의)	70
이민호 (정의당 비상구 자문위원, 공인노무사)	74





류 호 정  
정의당 국회의원

안녕하세요 정의당 국회의원 류호정입니다.

IT·게임산업은 이제 ‘떠오르는 신산업’이 아니라, 명실상부한 대한민국 대표 산업입니다. 기업이 시가총액 국내 상위 10위권 안에 드는 동안, 이곳에서 일하는 노동자들의 노동환경은 외부의 찬사만큼 녹록하지 않습니다.

IT·게임산업 특성상 프로젝트 성패 여부에 따라 상시적인 구조조정이 일어나고, 조직 내 폐쇄적인 의사결정 구조는 노사갈등의 원인이 되고 있습니다. ‘모바일 워’이나 ‘크런치모드’에 고용불안에도 시달리고 있습니다. IT·게임산업 분야에는 2030 청년 노동자가 전체 3분의 2 이상을 차지합니다. 특히 대표법인이나 노조가 있는 법인보다 신설법인, 운영법인, 지원법인은 비정규직 청년 여성 노동자들이 다수입니다.

지난해 11월, 화섬식품노조 IT위원회가 판교 지역 IT·게임 노동 환경 실태조사를 발표했습니다. 주 52시간 상한제 위반 근무, 포괄임금제 시행, 직장 내 괴롭힘 경험 등 다양한 노동문제가 발생하고 있는 현실을 확인했습니다. 노조가 없거나 작은 사업장일수록 그 정도는 더 심했습니다.

저는 지난 1년 동안 게임회사 ‘해머엔터테인먼트’와 ‘펼어비스’, IT 교육기업 ‘에스티유니타스(ST Unitas)’의 노동문제를 폭로하고, 고용노동부 근로감독을 끌어냈습니다. 해머엔터테인먼트의 지난 5년간 임금체불액은 17억여 원이 넘습니다. 2017년 게임업계 최초로 포괄임금제 폐지했다고 광고한 펼어비스는 ‘재량 없는 재량 근무제’, ‘유령 근로자대표’가 적발됐고, 3억 7천여만 원이 넘는 임금을 체불한 것으로 밝혀졌습니다. 더 많을 겁니다. 이번 근로감독

은 최근 1년 치의 체불액만 따졌기 때문입니다. 2018년 웹디자이너가 ‘과로 자살’한 IT 교육 업체 에스티유니타스는 고용노동부 근로감독만 세 번째입니다. 상습적인 법 위반 사업장입니다. 제대로 된 형사처벌을 받지 않아 2016년부터 위법을 반복했습니다.

현재 IT·게임산업은 그간 경영진에 집중한 성과급을 노동자들에게 배분하는 이슈로 뜨겁습니다. 한국의 실리콘밸리로 불리는 판교에서는 제2의 노조 설립 붐이 일어나고 있습니다. 지난 2017년 네이버, 넥슨, 카카오, 스마일게이트 등을 중심으로 민주노조가 만들어지면서 IT·게임산업에 새로운 바람을 일으켰습니다. 지난 3월에만 IT업체인 ‘카카오뱅크’, ‘한글과컴퓨터’, 게임업체 ‘웹젠’에서 노조가 만들어졌습니다.

오늘 국회 토론회는 최근 IT·게임 산업 노동실태와 문제점을 다시 확인하고, 더욱 진전된 대응방안을 모색하기 위한 자리입니다. 발제를 맡아주신 김종진 한국노동사회연구소 선임연구위원님, 조영훈 노동인권실현을위한노무사모임 소속 노무사님 감사합니다. 또한, 생생한 현장을 목소리를 들려주기 위해 토론자로 참석해 주신 배수찬 넥슨 지회장님, 박준도 노동자의 미래 정책기획팀장님, 류현철 한국노동안전보건연구소 소장님, 이민호 정의당 비상구 자문위원 노무사님, 사회를 맡아주신 서승욱 카카오 지회장님 고맙습니다.

21대 국회 저의 1호 법안은 ‘포괄임금제 폐지법’ 이었습니다. 또한, 만연한 임금체불과 부당 권고사직, 악용되는 유연근무제에 대한 문제를 해결하기 위해 ‘임금체불방지법’과 ‘부당권고사직방지법’을 대표 발의했습니다.

노동조합은 노동조건을 향상하고, 사회 불평등과 노동관계법령을 개선을 통해 더욱 평등한 사회를 만들어가는 핵심주체입니다. IT·게임 산업에 더 많은 노동조합이 만들어지고, 노동자들이 기꺼이 연대해 나가길 희망합니다. 저 류호정도 그곳에서 왔습니다. 그 길에 저도 보탬이 될 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

2021년 5월 21일  
정의당 국회의원 류호정



강은미  
정의당 국회의원

안녕하십니까? 정의당 국회의원 강은미입니다.

코로나19 여파로 전세계가 고통의 터널을 통과하고 있는 가운데 IT를 비롯한 게임산업은 수출 등에서 성장세를 보였습니다.

그러나 산업에 종사하는 노동환경 실태조사에서 인디개발사로 분류할 수 있는 5인 미만, 5~9인 게임사는 코로나 19 사태로 인해 회사 상황이 오히려 나빠진 것으로 나타났습니다.

과거 ‘구로의 등대’, ‘판교의 오징어배’로 비유되었던 게임업체가 산업의 성장세에 걸맞은 노동환경은 개선되고 있지 못한 현실을 접하고 있습니다.

저는 작년 국정감사에서 ‘스마일게이트’ 대표이사를 증인으로 세워 근로감독 앞두고도 초과 근무를 지시한 정황과 불법도급 의혹, 직장내 괴롭힘 문제 등을 집중 추궁해 게임업체에 공공연한 불법행위를 지적한 바 있습니다.

또 얼마 전 우리당 류호정의원이 ‘떨어비스’의 장시간노동과 임금체불 문제가 근로감독까지 했지만 시정되지 않고 있는 고질적인 문제라는 것도 비판했습니다.

카카오뱅크는 작년에 전년 대비 8.3배 늘어난 당기순이익 1,136억원의 실적을 임원들의 성과로 돌려 직원들 모두에게 공정한 분배가 이뤄지지 않았다고 최근 결성된 카카오뱅크 노조는 밝혔습니다.

고용노동부의 고용정책에 주요한 방향으로 많은 예산을 들여 디지털 역량을 갖춘 인재육성

에 쏟아 붓고 있지만 정작 그들이 일하게 될 노동현실은 주52시간 초과 근무와 포괄임금제, 직장내 괴롭힘 현장의 악순환입니다.

또한 고용노동부는 포괄임금제를 오·남용하는 기업을 규제할 가이드라인을 만들겠다고 2018년 6월에 발표했는데, 약 3년이 지난 현재까지 초안조차 발표하지 않은 상황입니다.

전 세계를 무대로 무한한 성장 가능성이 이미 확인된 게임 산업을 더욱 경쟁력 있는 대한민국 대표 산업으로 만드는 일은 거기에 종사하는 노동자들의 노동권과 건강권을 보장하는 일입니다.

오늘 「IT·게임산업 노동실태와 문제점, 그리고 개선방안 마련을 위한 토론회」에서 현장의 문제점을 기반으로 보다 적극적인 개선방향에 대한 대안이 나오리라 기대합니다.

저와 정의당은 IT·게임 종사자들의 노동환경 개선과 기업 이익의 공정한 분배 실현방안 모색 등 법적, 제도적 노력을 게을리하지 않겠습니다.

감사합니다.

2021년 5월 21일  
정의당 국회의원 강은미





김응호  
정의당 부대표

## 청년노동자들의 죽음이 계속되고 있습니다.

구의역 김군, 태안화력발전 김용균, 청년 장애인 김재순, 특성화고 현장실습생 이민호, 건설 노동자 김태규... 계속되는 죽음 속에서 유가족을 투쟁이 이어지고 있습니다.

지난 4월 평택항에서 일하다 사망한 고) 이선호씨가 아직도 장례를 치루지 못하고 있습니다. 아버지는 "기업이 오직 이윤 창출만 추구하느라 제 아이는 악 소리도 내지 못하고 세상을 떠났다"며 "다시는 이 땅에 사람을 업신여기고 자기 사리사욕만 챙기려고 하는 악덕 기업들이 발붙이지 못하도록 끝까지 싸우겠다"고 말씀하십니다.

지난해 10월 쿠팡 경북 칠곡 물류센터에서 일용직으로 일하던 27살의 장덕준 청년 노동자, 사인은 근육과다 사용과 초과 노동 등 과로사 였습니다. 부모님들이 현재 쿠팡측의 사과와 대책마련을 요구하며 트럭을 몰고 전국 순회중입니다. 부모님들은 "덕준이가 간 이후 7개월 동안 쿠팡은 유족을 고통 속에 살게 했고, 책임회피만 하고 있다. 사람의 생명보다 먼저인 게 무엇인가"라며 "한 사람으로는 부족한가. 진정으로 책임을 지려면 재발방지책을 내놓아야 한다" 고 요구하고 있습니다.

## IT 노동자들은 안전 합니까?

2017년 정의당 IT노동상담센터(디버그)와 구로구 근로자복지센터, 게임개발자연대, 노동시간센터, 노동자의미래, 한국노동안전보건연구소와 함께 진행 한 '2017 게임산업 종사자 실태

조사 설문조사 결과'의 결론은 “열정페이, 포괄임금제, 장시간 노동, 부당거래와 크런치 모드 게임 산업 노동환경 등이 문제, 지금 당장 규제해야 한다” 는 것이 였습니다.

2021년 5월, 우리의 노동조건은 나아졌습니까?

촛불정부 출범이후 노동조합 결성이 늘어나고, 특히 IT산업 노동자들의 노조 결성이 두드러진 것은 매우 긍정적입니다. 네이버, 다음, 넥슨, 스마일게이트, 엑스엘게임즈, 카카오뱅크, 한글과 컴퓨터, 웹젠 등에서 노동조합이 결성될 것이라고는 누구도 예상을 못했습니다. 이 노조들은 IT 기업 젊은 화이트칼라 직장인들속에서 새롭게 결성되기 시작해 주52시간 준수와 공정한 성과 배 분, 민주노조 활동 보장을 촉구하며 새로운 노동조합의 모습을 사례로 보여주고 있습니다.

그럼에도 갈 길이 멉니다.

장시간 노동, 포괄임금제, 원하청 관계, 노조활동 보장의 문제는 여전한 과제입니다. 노동조합이 새롭고 다양한 형식을 모색해 나가더라도, 일하는 노동자들속에 뿌리내리고 적극적인 소통을 통해 새로운 도전에서 승리해야 합니다.

### **정의당의 다시 힘을 모으고 앞서겠습니다.**

정의당은 2017년 노동상담센터 비상구 사업과 함께 IT산업 이면의 무분별한 연속근로와 연장근로, 사람을 끊임없이 소모시키는 방식의 노동환경을 바꾸기 위해 정당사상 처음으로 IT노동 전문상담센터(‘디버그’)를 열고 전문적인 IT노동 상담을 시작한 바 있습니다.

또한, ① IT노동 생태계 복원을 위해 다단계 하도급 폐해를 막을 ‘소프트웨어산업 진흥법 일부개정법률안’ 발의 ② 장시간·저임금 노동을 야기하는 포괄임금제 폐지를 중심으로 한 가칭 ‘퇴근권 보장제’ 도입 등 제도개선의 방향을 밝힌 바 있습니다.

부족하고 부끄럽습니다만, 오늘 토론회를 통해 당이 거듭나길 기대합니다.

무엇보다 IT 노동자 출신으로 오늘 토론회를 마련해 주신 류호정 국회의원과 의원실 관계자 분들께 진심으로 감사의 인사를 전합니다. 당의 부족함을 채워주시고, 열악한 IT 노동자들의 노동조건 개선과 삶의 질 향상을 위한 지속적인 노력에 응원에 박수를 보냅니다. 감사합니다.

2021년 5월 21일

정의당 부대표 김응호(전국 노동위원장, 전)노동본부장)



IT·게임산업 노동실태와 문제점, 그리고 개선방안 마련을 위한 토론회



# 발제1

## 판교지역 IT·게임산업 노동실태 및 노사관계 과제

김종진(한국노동사회연구소 선임연구위원, 유니온센터 이사장)



# 판교지역 IT·게임산업 노동실태 및 노사관계 과제

김종진(한국노동사회연구소 선임연구위원, 유니온센터 이사장)

## 1 | 머리말 - 숨겨진 노동 찾기

### 1) IT·게임 산업 노동현실

○ 최근 IT·게임분야에서 노동조합이 조직화되면서, 해당 부분의 산업구조와 노동실태에 대한 관심이 증폭되고 있음. 특히 2018년부터 네이버, 다음, 넥슨, 스마일게이트가 건설되었고, 2019년 엑스엘게임즈, 2021년 카카오뱅크, 한글과 컴퓨터, 웹젠 등 해당 분야에서 시장 파워를 갖고 있는 곳에 노조가 조직되면서 정부, 학계 등에서도 관심을 갖고 있음.

- IT·게임 노조 조직은 정규직 고용이라도 사업 성패에 따른 항상적 구조조정과 조직개편으로 인한 고용불안, 과도한 장시간 노동과 비민주적 조직문화와 의사결정(조직개편) 등을 꼽을 수 있음. 2016년 정부 실태조사 결과 10명 중 6명이 1주일 평균 60시간 이상 일 하고 있는 현실임에도 불구하고 제대로 된 보상조차 받지 못했던 현실(포괄임금제)이었음.<sup>1)</sup>

- 2020년 IT노조 설문조사 결과(2020.10.21.-11.13, 809명), 최근 6개월 사이 52시간 초과 근무자가 32%나 되었지만, 보상(수당, 휴가) 받지 못한 자가 27.7%나 되었고, 포괄임금이 시행되는 곳은 46.4%나 되었음. 더불어 직장 내 괴롭힘 경험 및 목격(47.3%) 비율이 높았으나 해결되지 못한 비율이 58.1%나 되었음.

\* 이 글은 김종진(2020), 「IT게임산업 특징과 노사관계 개선방향 연구」, 《KLSI 이슈페이퍼 2020-04》, 한국노동사회연구소와 화섬노조 IT위원회(2020), 「판교 IT·게임 노동자 노동환경 실태 조사결과 보고서」, 민주노총 화섬식품노조 IT위원회의 내용을 중심으로 통계적 내용과 정책과제를 보완한 것임.

1) IT·게임업계의 '크런치모드'(crunch mode)는 게임이나 프로그램 등 제품 출시를 맞추기 위해 야근과 특근을 지속하는 것을 말함. 3개월 이상의 고강도 노동을 하다 보니 일상의 피폐함이 심각한 상황이며, 그간 연장·야간·휴일수당 등은 거의 지급되지 않았고, 벤처정신, 열정이라는 이름하에 노동인권의 사각지대가 바로 IT와 게임업체로 지칭됨.

- IT·게임 산업의 또 다른 문제는 거의 기업 및 조직은 물론 직원 성과평가나 보상 기준도 투명하게 공개되지 않고 있는 것도 문제점으로 지적되고 있음. IT·게임업체 개발 프로젝트는 성공 확률이 10%도 안 되다 보니 잦은 조직개편도 많고, 조직 내 의사결정도 폐쇄적임. 특히 프로젝트가 끝나면 대기발령, 전환배치, 권고사직 등을 강요하는 것이 일상화되어 있음. IT 게임업계가 수평적 조직문화를 표방하나 조직 내 노동 감수성은 낮은 상황임.
  - 특히 네이버나 다음카카오, 넥슨, 스마일게이트 등 기업 지배구조를 보면 수십 개의 계열사(자회사, 부서) 형태에다가 다수의 업무들이 아웃소싱이나 위탁 형태로 운영되고 있는 중층화된 기업구조를 갖고 있음. 그럼에도 직원들은 모회사와 자회사간 인사이동도 이루어지고 있기에 기업별 노사관계나 로만 접근하기는 어려운 현실적 조건도 있음.
- 따라서 이 글은 IT·게임업계의 산업특징 및 기업 지배구조, 해당 노동자의 노동 실태(노동 및 휴게시간, 직장 만족도 등)와 조직 및 업무 특성(자율성과 통제, 업무 성과, 조직운영) 등을 정리하고, IT·게임 분야 조직화, 교섭구조, 협약 등 노사관계 모델과 정책과제를 탐색적 차원에서 제시하는 것에 있음. 특히 최근 IT분야 노조 건설 흐름과 맞물려 MZ 세대의 노조 조직화 및 인식과 지향 등과 맞물려 노동조합 활동 과제를 모색하는 기초자료 성격이 있음.

## 2<sup>1</sup> IT·게임 산업 노동시장 특징 분석 - 전국 및 성남 IT 노동비교<sup>2)</sup>

### 1) IT노동자 규모 현황

- 2020년 IT노동자 증가율은 2008년 대비 2020년 현재 142.9%(약 3만명) 증가하여 최대 규모의 증가율을 보임. 전국 IT노동자는 2008년 대비 2020년 63.3% 증가(20만명 증가)하였음. 같은 시기 성남시는 전국 평균 IT노동자 증가율보다 2배 이상의 증가세를 보였음. 성남시 전체 취업자 10명 중 1명(2020년 성남 전체 취업자 대비 IT노동자 비중 11.0%)은 IT노동자 였음.

2) 한국표준직업분류 7차개정 중분류 '22.정보 통신 전문가 및 기술직'(컴퓨터 하드웨어 및 통신공학 전문가+컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가+데이터 및 네트워크 관련 전문가+정보 시스템 및 웹 운영자+통신 및 방송 송출 장비 기사)

〈표 1〉 전체 취업자 및 IT노동자 추이(2008년~2020년)

	전국				성남지역 사업장			
	전체 취업자 (천명)	IT노동자 (천명)	전체 취업자 대비 IT노동자 비중(%)	연도별 IT노동자 증감률(%)	전체 취업자 (천명)	IT노동자 (천명)	전체 취업자 대비 IT노동자 비중(%)	연도별 IT노동자 증감률(%)
2008	23,163	316	1.4		376	21	5.6	
2009	23,029	327	1.4	3.3	390	27	6.9	28.7
2010	23,144	308	1.3	-5.7	370	23	6.2	-14.3
2020	25,555	516	2.0	10.0	462	51	11.0	3.3
<b>IT노동자 2008년 대비 2020년 변화</b>	<b>200천명 증가 (63.3% 증가)</b>				<b>30천명 증가 (142.9% 증가)</b>			

\*자료: 통계청, 2008~2020년 지역별고용조사 A형, 원자료.

〈표 2〉 성남지역 300인 이상 대기업 정보통신산업 현황(2019)

기업체명	전체 노동자	소속 노동자	소속외		소속외 노동자 (파견용역)
			정규직 무기계약직	계약직	
(주)KT	23,636	23,636	23,114	522	0
네이버주식회사	3,855	3,664	3,455	209	191
(주)엔씨소프트	3,816	3,647	3,431	216	169
주식회사카카오	2,941	2,779	2,660	119	162
(주)넥슨코리아	2,620	2,607	2,588	19	13
에스케이인포섹(주)	1,580	1,413	1,349	64	167
주식회사안랩	1,217	1,172	1,101	71	45
라인플러스주식회사	1,176	1,173	1,169	4	3
에스케이플래닛(주)	1,018	976	961	15	42
엔에이치엔엔터테인먼트주식회사	955	950	905	45	5
(주)스마일게이트엔터테인먼트	847	819	806	13	28
(주)크래프톤	649	647	605	42	2
(주)웹젠	595	591	586	5	4
엔테크서비스주식회사	588	588	587	1	0
케이티링커스(주)본사	549	525	517	8	24
주식회사와이비엠넷	509	475	287	188	34
(주)티맥스소프트	460	460	457	3	0
네이버비즈니스플랫폼주식회사	454	454	454	0	0
(주)마이다스아이티	452	376	368	8	76
(주)아프리카티비	443	438	436	2	5
(주)한글과컴퓨터	438	438	414	24	0
에스코어주식회사	426	399	375	24	27
(주)티맥스데이터	409	409	409	0	0
주식회사카카오게임즈	408	389	365	24	19
팅크웨어(주)	400	400	377	23	0
주식회사원스	398	398	335	63	0
(주)스마일게이트알피지	390	390	373	17	0
(주)티맥스OS	388	388	386	2	0

기업체명	전체 노동자	소속 노동자	고용형태		소속외 노동자 (파견용역)
			정규직 무기계약직	계약직	
(주)네오위즈	369	365	346	19	4
(주)케이티이엔지코어	361	357	269	88	4
에임시스템(주)	361	360	357	3	1
(주)엑스엘게임즈	353	353	338	15	0
주식회사넥슨레드	347	339	337	2	8
(주)한컴MDS	321	321	309	12	0
(주)조이시티	290	286	271	15	4
한국아이비엠테크니컬솔루션(유)	276	276	274	2	0
합계	54,295	53,258	51,371	1,887	1,037

\*자료: 고용형태공시제 사이트(2019년). <https://www.work.go.kr/gongsi/empReportInfo/retrieveGetGongsiList.do?pageIndex=1&pageUnit=10&pageSize=10&prmTotWorkerCnt=0&prmRegYn=&prmSregYear=2019&gubun=&menuSeq=>

○ 성남시 IT노동자 특징은 남성·청년(20~34세)·고학력 노동자였고, 성남시 IT노동자 대부분이 남성(87.1%, 청년(34세 미만) 39.1%, 대졸이상 59.5%임. 성남시 IT노동자 94.9%가 상용근로자로 일하고 있으며, 고용원이 없는 자영업자(1.5%)도 소수 존재함.

〈표 3〉 전국 및 성남 취업자 및 IT노동자 인구학적 속성별 현황(2020년)

		전국 취업자		IT노동자	
		빈도(천명)	비율(%)	빈도(천명)	비율(%)
전체	전체	462	100.0	51	100.0
성별	남자	272	58.8	44	87.1
	여자	191	41.2	7	12.9
혼인	미혼	144	31.2	20	39.2
	기혼	318	68.8	31	60.8
연령	20대	75	16.1	12	22.7
	30대	120	25.9	20	38.8
	40대	116	25.2	16	32.1
	50대	100	21.7	3	6.1
	60대 이상	52	11.2	0	.2
연령 (청년)	34세 이하	134	28.9	20	39.1
	35-44세	118	25.5	20	38.3
기본법 반영)	45-54세	114	24.6	11	22.3
	55세 이상	97	21.0	.	.2
학력별	고졸이하	154	33.4	3	6.1
	대학재학중	12	2.7	1	1.8
	전문대졸	112	24.3	17	32.6
	대졸이상	184	39.7	30	59.5

\*자료: 통계청, 2020년 지역별고용조사 A형, 원자료.



〈표 4〉 전국 및 성남 취업자 및 IT노동자 종사상지위별 현황(2020년)

	전체 취업자		IT노동자	
	빈도(천명)	비율(%)	빈도(천명)	비율(%)
전체	462	100.0	51	100.0
상용노동자	315	68.1	48	94.9
임시노동자	61	13.1	2	3.6
일용노동자	19	4.1	0	.0
고용원이 있는 자영업자	24	5.2	0	.0
고용원이 없는 자영업자	35	7.5	1	1.5
무급가족종사자	9	1.9	0	.0

\*자료: 통계청, 2020년 지역별고용조사 A형, 원자료.

○ 성남시 IT노동자 종사 산업 상위 5개는 정보통신업(82.6%), 제조업(7.7%), 전문, 과학 및 기술 서비스업(4.5%), 금융 및 보험업(1.3%), 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(1.3%)으로 나타났다.

〈표 5〉 성남지역 취업자 및 IT노동자 산업별 현황(2020년)

	전체 취업자		IT노동자	
	빈도(천명)	비율(%)	빈도(천명)	비율(%)
전체	462	100.0	51	100.0
농업, 임업 및 어업	1	.1	0	.0
광업	0	.1	0	.0
제조업	53	11.5	4	7.7
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	2	.5	0	.0
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	1	.2	0	.0
건설업	34	7.3	0	.6
도매 및 소매업	62	13.4	1	1.2
운수 및 창고업	19	4.0	0	.0
숙박 및 음식점업	37	7.9	0	.0
정보통신업	69	14.9	42	82.6
금융 및 보험업	8	1.8	1	1.3
부동산업	13	2.9	0	.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	36	7.8	2	4.5
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	20	4.2	1	1.3
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	14	3.0	0	.6
교육 서비스업	28	6.0	0	.0
보건업 및 사회복지 서비스업	39	8.4	0	.0

	전체 취업자		IT노동자	
	빈도 (천명)	비율 (%)	빈도 (천명)	비율 (%)
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	8	1.8	0	.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	18	3.8	0	.2
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	1	.2	0	.0
국제 및 외국기관	0	.1	0	.0

\*자료: 통계청, 2020년 지역별고용조사 A형, 원자료.

## 2) IT노동자 임금 현황

- 2020년 성남시 IT노동자(임금노동자) 평균 임금은 460만원이며, 전국 IT노동자의 평균 임금 428만원보다 32만원 높게 나타났음. 이는 성남지역 IT기업의 경우 대부분 대기업 위주로 구성되었기 때문이라 생각됨. 2020년 기준 성남시 IT노동자 43.3%는 500만원 이상이며, 39.6%는 300~499만원인 것으로 나타났음.

〈표 6〉 전체 취업자 및 IT노동자 임금 추이(2008년~2020년)

	월 평균임금(만원)				시간당 임금(원)			
	전국		성남지역 사업장		전국		성남지역 사업장	
	전체 취업자	IT노동자	전체 취업자	IT노동자	전체 취업자	IT노동자	전체 취업자	IT노동자
2008	129	255	166	283	10,038	14,831	10,968	15,141
2009	133	261	168	275	10,112	14,778	11,225	15,785
2010	141	279	177	309	10,608	16,432	11,887	18,343
2011	143	283	183	338	10,876	16,491	12,430	18,336
2015	238	360	258	375	12,908	18,899	14,064	19,413
2020	282	428	323	460	18,191	26,739	21,064	29,072

\*자료: 통계청, 2008~2020년 지역별고용조사 A형, 원자료.

〈표 7〉 성남지역 취업자 및 IT노동자 월평균 임금 현황(2020년)

	전체 취업자		IT노동자	
	빈도(천명)	비율(%)	빈도(천명)	비율(%)
100만원 미만	25	6.3	0	0.2
100~199만원	73	18.4	2	3.1
200~299만원	112	28.5	7	13.7
300~499만원	110	27.8	20	39.6
500만원 이상	75	19.0	22	43.3
평균 임금	323만원		460만원	

\*자료: 통계청, 2020년 지역별고용조사 A형, 원자료.

○ 성남지역 IT노동자의 성별 평균 임금격차는 남성(474만원)이 여성(241만원)보다 약 113만원 높게 나타났음. 종사상지위별 임금격차는 상용근로자(465만원)가 임시근로자(322만원)보다 143만원 높게 나타났으며, IT노동자의 경우 임시근로자 평균 임금은 성남지역 임시근로자 평균(164만원)보다 158만원 높음.

<표 8> 성남지역 취업자 및 IT노동자 집단별 임금 현황(2020년)

		월 평균임금(만원)		시간당임금(원)	
		전체 취업자	IT노동자	전체 취업자	IT노동자
전체	전체	323	460	21,064	29,072
성별	남자	382	474	24,102	30,172
	여자	241	361	16,691	21,117
혼인	미혼	254	329	16,936	20,965
	기혼	357	543	23,186	34,278
연령	20대	226	290	15,692	18,817
	30대	355	453	22,522	28,546
	40대	394	569	25,231	35,993
	50대	345	589	22,242	35,628
	60대 이상	185	50	13,713	7,675
연령 (청년 기본법 반영)	34세 이하	261	332	17,170	21,045
	35-44세	389	525	25,134	33,729
	45-54세	404	581	25,484	35,706
	55세 이상	229	50	16,072	7,675
학력별	고졸이하	201	320	13,234	19,059
	대학재학중	206	479	16,820	28,982
	전문대졸	394	512	25,068	32,269
	대졸이상	375	446	24,423	28,358
종사상 지위별	상용근로자	364	465	23,005	29,436
	임시근로자	164	322	13,442	19,585
	일용근로자	149		12,448	

\*자료: 통계청, 2020년 지역별고용조사 A형, 원자료.

○ 성남지역 IT노동자의 산업별 임금은 최고 565만원(전문, 과학 및 기술 서비스업), 최저 50만원(협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업)으로 격차가 매우 크지만, 대다수 산업의 평균 임금은 300만원 이상임.

〈표 9〉 성남지역 취업자 및 IT노동자 산업별 임금 현황(2020년)

	월 평균임금(만원)		시간당임금(원)	
	전체 취업자	IT노동자	전체 취업자	IT노동자
전체	323	460	21,064	29,072
농업, 임업 및 어업	-	-	-	-
광업	260	-	24,945	-
제조업	377	465	23,155	28,604
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	415	-	28,167	-
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	296	-	17,971	-
건설업	294	300	18,878	21,587
도매 및 소매업	289	419	18,664	30,155
운수 및 창고업	261	-	14,319	-
숙박 및 음식점업	177	-	12,063	-
정보통신업	447	464	28,117	29,168
금융 및 보험업	371	339	27,631	24,395
부동산업	204	-	12,742	-
전문, 과학 및 기술 서비스업	444	565	29,485	36,345
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	210	228	13,031	15,244
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	234	300	16,888	21,587
교육 서비스업	281	-	22,421	-
보건업 및 사회복지 서비스업	263	-	17,308	-
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	308	-	19,656	-
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	228	50	15,321	7,675
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	105	-	7,056	-
국제 및 외국기관	372	-	20,724	-

\*자료: 통계청, 2020년 지역별고용조사 A형, 원자료.

### 3) IT노동자 노동시간 현황

- 성남지역 IT노동자의 1주 평균 노동시간은 2008년 47.8시간에서 2020년 37.7시간으로 지속적으로 감소하고 있음. 특히 최근 5년간 1주 노동시간이 41시간~42시간으로, 2015년 전까지 1주 평균 노동시간이 44~45시간 이었던 것보다 장시간 노동시간이 감소한 것으로 볼수 있음.

〈표 10〉 전국 취업자 및 IT노동자 노동시간 추이(2008년~2020년)

	전국		성남지역 사업장	
	전체 취업자	IT노동자	전체 취업자	IT노동자
2008	47.5	46.3	46.6	47.8
2009	47.2	46.5	45.8	43.7
2010	47.0	46.0	45.8	45.5
2020	38.3	38.0	37.5	37.7

\*자료: 통계청, 2008~2020년 지역별고용조사 A형, 원자료.

○ IT노동자의 전체적인 평균 노동시간은 지속적으로 감소하고 있지만 IT업계의 고질적인 장시간 노동시간은 여전히 문제임. 2020년 성남시 IT노동자 중 50.8%는 1주 평균 40시간을 초과하여 일하고 있는 것으로 나타났음.

〈표 11〉 성남지역 취업자 및 IT노동자 노동시간 현황(2020년)

	전체 취업자		IT노동자	
	빈도(천명)	비율(%)	빈도(천명)	비율(%)
15시간 미만	14	3.1	0	0.0
15~34시간	170	38.1	22	43.4
35~39시간	26	5.7	3	5.9
40~52시간	207	46.4	25	49.5
52시간 초과	30	6.7	1	1.3
평균 노동시간	37.5시간		37.7시간	

\*자료: 통계청, 2020년 지역별고용조사 A형, 원자료.

○ 산업별 IT노동자 노동시간이 길게 나타난 산업은 전문, 과학 및 기술 서비스업(38.5시간), 제조업(38.4시간), 정보통신업(38.0시간), 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(35.8시간), 건설업(32.0시간) 순으로 나타났음.

#### 4) IT노동자 근속년수 현황

○ 2020년 성남시 IT노동자 근속년수는 6.1년으로 전국 IT노동자 근속년수 6.5년보다 조금 짧은 것으로 나타났음. 2020년 성남시 IT노동자 근속년수별 규모는 1년 미만 18.7%, 1-2년미만 9.7%, 2-3년미만 14.6%, 3-5년미만 17.3%, 5-10년미만 18.1%, 10년이상 21.6%으로 나타났음.

〈표 12〉 전국 취업자 및 IT노동자 근속년수 추이(2008년~2020년)

	전국		성남지역 사업장	
	전체 취업자(년)	IT노동자(년)	전체 취업자(년)	IT노동자(년)
2008	5.4	5.5	4.7	4.6
2009	4.9	5.0	4.0	3.9
2010	8.6	5.7	5.5	5.4
2020	<b>8.5</b>	6.5	6.0	6.1

주) 2011년의 경우 통계청 자료유류로 미확인.

\*자료: 통계청, 2008~2020년 지역별고용조사 A형, 원자료.

〈표 13〉 성남지역 취업자 및 IT노동자 근속년수 현황(2020년)

	전체 취업자(년)		IT노동자(년)	
	빈도(천명)	비율(%)	빈도(천명)	비율(%)
1년미만	109	23.5	10	18.7
1-2년미만	68	14.8	5	9.7
2-3년미만	39	8.5	7	14.6
3-5년미만	61	13.1	9	17.3
5-10년미만	81	17.5	9	18.1
10년이상	104	22.5	11	21.6
평균 근속년수	6.0년		6.1년	

\*자료: 통계청, 2020년 지역별고용조사 A형, 원자료.

- ○ 2020년 성남시 IT노동자 근속년수 상위 5개 집단은 50대(16.4년), 45-54세(12.6년), 고용원이 없는 자영업자(11년), 40대(9년), 기혼(8년) 순으로 나타났음. 2020년 성남시 IT노동자 근속년수 상위 5개 산업은 공공행정, 국방 및 사회보장행정(31.5년), 전문, 과학 및 기술 서비스업(8.2년), 제조업(7.3년), 건설업(7.2년), 정보통신업(5.9년) 순으로 나타났음.

### 3 | IT·게임 산업 기업재구조 및 조직 특징<sup>3)</sup>

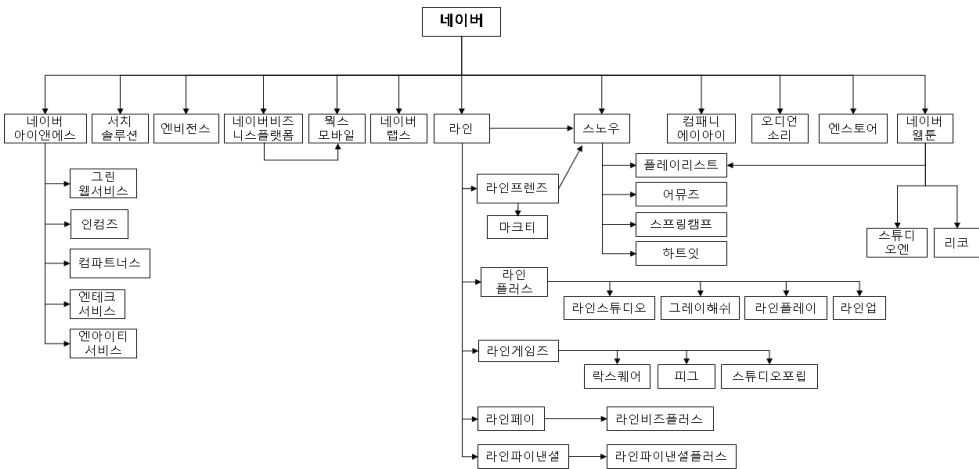
#### 1) IT사의 산업적 특성 및 기업지분구조

- 네이버와 카카오는 검색사업을 기본으로 하여 메신저, 콘텐츠 사업, 부동산업, 음악산업, 금융산업 등 다양한 분야로 다각화하고 있음. 특히 최근 포털의 영향력과 영입이익이 감소함에 따라 신사업분야로 적극적으로 진출하려는 움직임이 활발함. 이에 2사 모두 기존의 서비스를 새로운 법인으로 분리하여 분사하거나 기존의 스타트업의 인수합병 등에 적극적임. 다만 네이버의 경우 기존 산업과의 연관성이 높은 분야로 진출하는 관련 다각화에 중점을 두고 있는 반면, 카카오는 금융업, 엔터테인먼트 산업과 같은 기존의 IT산업과 직접적 관련이 없는 타 산업으로 진출하는 비관련 다각화를 추진한다는 차이를 보임.

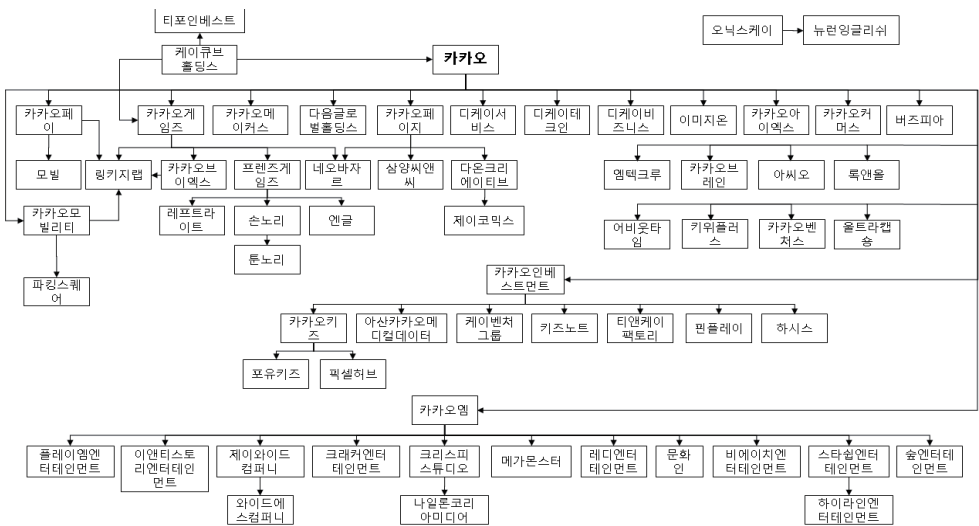
3) 3장은 김종진·장희은·김정훈·김경근(2019), 「IT 게임산업 노동실태 및 노사관계 개선방향 연구」, 한국노동사회연구소·화섬노조 연구보고서의 2장 일부를 재인용한 것임.

○ [그림1]에 제시되어 있듯, 네이버는 핵심사업인 포털 및 기타 인터넷 정보 매개 서비스업의 비중(종업원 수 기준)이 66%인 데 반하여 카카오는 해당 산업의 비중이 42.3%에 불과함. 대신 카카오는 엔터테인먼트 산업, 금융업, 도매업 등의 다양한 기타 산업들의 비중이 27.5%에 달함. 네이버는 신사업 진출을 추진할 때에도 기존 산업과의 관련성이 높은 산업을 중심으로 진출하고 있어 비IT분야의 산업비중은 4%에 불과함.

[그림 1] 네이버 기업지분구조 (2019. 7 기준)



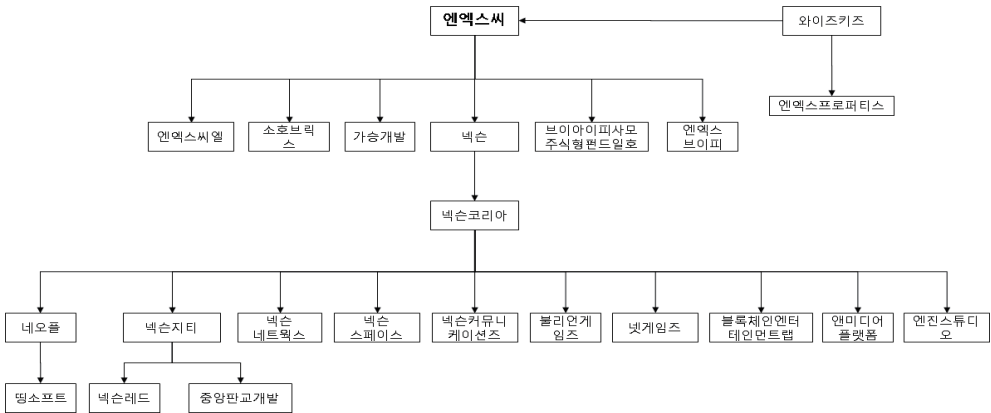
[그림 2] 카카오 기업지분구조 (2019.7)



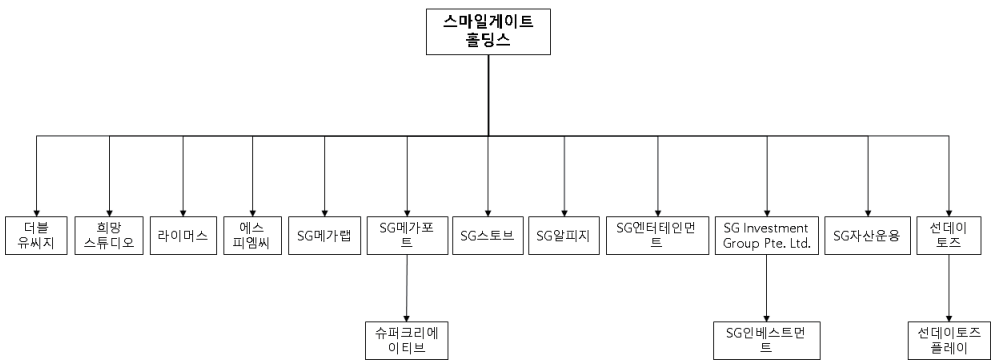
## 2) 게임사의 산업적 특성 및 기업지분구조

- 게임산업은 대표적인 콘텐츠 산업의 하나로 게임을 기획·개발하고 개발된 게임을 퍼블리싱하는 ‘제작 및 배급업’과 게임 서비스의 제공과 관련된 ‘유통업’이나 ‘도소매 및 임대업’ 등으로 구분할 수 있음. 게임 제작 및 배급업은 게임의 개발과 게임개발을 위한 투자나 개발 이후의 판매나 영업 관리를 담당하는 배급(publishing)으로 나뉨.

[그림 3] 넥슨 기업지분구조 및 노동조합 조직화 현황(2019.7)



[그림] 스마일게이트 기업 지분구조 및 노동조합 조직화 현황(2019.7)



- 넥슨과 스마일게이트는 대표적인 국내 게임개발사로 게임 개발과 배급, 서비스 지원 등이 사업의 중심을 이루고 있음. IT 2사와 달리 게임사들은 단일 산업에 대한 집중도가 높음. 산업의 특성상 게임사들은 새로운 산업 분야에 진출하는 대신 게임산업 내에서의 장르 다각화나 플랫폼 다각화를 통하여 시장 변동에 대응하는 특징을 보이기 때문임.



### 3) IT·게임 4사의 기업현황

- IT·게임 4사의 기업현황자료<sup>4)</sup>에 의하면 4개 기업집단에 소속된 법인의 수는 총 116개이며,<sup>5)</sup> 소속 종업원의 수는 2만 4천여 명에 달함. 이 가운데 IT사가 다수를 차지하여 전체 88개 법인, 1만 7천여 명의 종업원이 고용되어 있음. 게임사의 경우 전체 28개 법인, 7천 7백여 명의 종업원이 고용되어 있음. 인원수 기준 IT사의 종업원 수가 약 2배에 이룸.
- 기업규모를 의미하는 법인별 평균 종업원의 수는 IT사와 게임사별로 차이가 큰 편이나, 4사 평균 1개 기업에 216명이 근무하고 있음. 게임산업보다는 사업의 다양한 부문으로 다각화해 온 IT기업이 평균 종업원 수가 작은 편임. 조직의 규모를 작게 유지하여 시장 변화에 대응하려는 경향이 IT사들이 더욱 강하다고 볼 수 있음.

[부표 1] IT·게임 4사 기업현황 (2018년)

구분	종업원수	법인수	법인당 평균 직원 수	법인별 평균 업력
4사 전체	24,871명	116개	216.3명	7년
IT	17,124명	88개	196.8명	5.8년
↳ 네이버	10,131명	38개	273.8명	5.6년
↳ 카카오	6,993명	50개	139.9명	5.9년
게임	7,747명	28개	276.7명	10.7년
↳ 넥슨	5,214명	13개	401.1명	11.9년
↳ 스마일게이트	2,533명	15개	168.9명	9.6년

자료: 장희은(2019), 「IT·게임산업 기업현황과 특징」, 「IT·게임산업 노동실태와 노사관계 개선방향 연구」, 화섬노조(이하 부표 동일).

[부표 2] IT·게임 4사의= 고용특성 및 노동조합 조직화 현황 (2018)

구분	평균임금	이직률	조합원수	노동조합 조직률
4사 전체	5,106만원	26.5%	4,4△△명	1△%
IT	5,168만원	29.6%	2,6△△명	1△%
↳ 네이버	5,531만원	29.2%	2,0△△명	1△%
↳ 카카오	4,642만원	30.1%	6△△명	△%
게임	4,969만원	19.8%	1,7△△명	2△%
↳ 넥슨	5,019만원	19.3%	1,4△△명	2△%
↳ 스마일게이트	4,866만원	20.9%	3△△명	1△%

주: 노동조합 조직률은 가입대상 인원이 아닌 전체 종업원수 대비 조합원수로 계산하였기 때문에 실제 조직률보다 다소 낮음.

4) 기업현황자료는 금융감독원의 전자공시자료(<http://dart.fss.or.kr>), 나이스기업정보(<https://www.nicebizinfo.com>), 취업포털사이트를 참고함.

5) 노동조합의 우선 조직화 대상이 아닌 창업자의 개인기업, 관계사 등은 제외함. 세부적으로 카카오의 경우 카카오 주요 계열사와 사업적 관련성이 낮은 카카오엠을 비롯한 엔터테인먼트 산업 부문을 추가로 제외하였고, 넥슨은 넥슨코리아 산하의 기업들만 분석의 대상으로 하고 부동산업에 속한 중앙판교개발을 추가로 제외함.

[부표 3] IT게임 4사 기업조직 현황 - 조직화 유무 비교 (2018)

구분		직원 수	법인 수	법인당 평균 직원 수	법인별 평균 업력
4사 전체	조직 법인	21,692명	51개	425.3명	8.1년
	미조직 법인	3,179명	65개	49.7명	6.1년
네이버	조직 법인	9,700명	26개	373.1명	6.3년
	미조직 법인	431명	12개	39.2명	4.1년
카카오	조직 법인	4,856명	9개	539.6명	7년
	미조직 법인	2,137명	41개	52.1명	5.7년
넥슨	조직 법인	5,110명	10개	511명	12.9년
	미조직 법인	104명	3개	34.7명	8.7년
스마일게이트	조직 법인	2,026명	6개	337.7명	9.5년
	미조직 법인	507명	9개	56.3명	9.7년

[부표 4] IT게임 4사 고용특성 및 노동조합 조직화 현황 - 조직화 유무 비교(2018)

구분		평균 임금	이직률	조합원 수	노동조합 조직률
4사 전체	조직 법인	5,271만원	26.2%	4,4△△명	2△%
	미조직 법인	3,980만원	28.8%	-	-
네이버	조직 법인	5,588만원	29.3%	2,0△△명	2△%
	미조직 법인	4,229만원	26.5%	-	-
카카오	조직 법인	5,001만원	29.1%	6△△명	1△%
	미조직 법인	3,825만원	32.2%	-	-
넥슨	조직 법인	5,048만원	19.5%	1,4△△명	2△%
	미조직 법인	3,612만원	13.5%	-	-
스마일게이트	조직 법인	4,959만원	21.2%	3△△명	1△%
	미조직 법인	4,496만원	19.5%	-	-

## 4 | IT·게임 산업 노동실태 조사 결과 분석(2019)<sup>6)</sup>

### 1) IT게임 산업 주요 실태와 특징

○ 2019년 IT·게임 4사 노동자 실태조사 결과 임금 수준 중 3천만원 미만(년간) 비율이 일정하게 확인되며, 업종 특성을 반영하듯 인센티브(2.3%~14.9%) 제도가 임금제도로 조직 내에서 작동하고 있음. 노동시간은 2018년 근로기준법 개정(50

6) 2019년 IT게임 4사 노동자 대상 국내 최초로 진행된 실태조사는 네이버, 카카오, 넥슨, 스마일게이트 노동자 및 조합원 대상으로 10월 진행되어 1,259명(네이버 790명, 카카오 133명, 넥슨 199명, 스마일게이트 137명)이 응답한 조사 결과를 분석했음. 조사대상 성별 분포는 여성이 34.3%였고, 30대가 61.6%였으며, 대졸(대학원 포함) 96%(대학 전공: 이공계 63.2%), 개발 및 프로그램 담당 업무가 46.7%였음.

조 근로시간, 53조 연장 근로의 제한) 이후 1주일 연장근로 상한제(12시간)가 시행되면서 42시간 내외로 측정되고 있음.

- 문제는 IT·게임 4사에서 공통적으로 시간외 모바일 노동이 주당 평균 1시간에서 2.5시간까지 확인되고, 1주일 평균 1.6회에서 6.6회까지 발생하고 있고, 이런 이유로 1주일 12시간 초과 상한(총 52시간)이 현장에서는 이전과 큰 차이가 없다는 의견이 나타나는 이유가 됨. 더불어 휴일휴가(연차휴가 근기법 60조)를 자유롭게 사용하지 못하는 비율이 최대 19%나 되는 것으로 보아 직장에서 휴가제한 문제가 개선되어야 할 사항으로 판단됨.

〈표 14〉 IT·게임 4사 노동조건 - 임금, 노동시간(%), 시간, 회수)

	4천만원 미만 임금		인센티브	1주일 노동시간	시간외 모바일		52시간 상한제 시행 이후 변화		휴게시간 제한 경험
	3천만원 미만	4천만원 미만			노동시간	횟수	이전과 동일	단축	
네이버	5.2%	4.5%	14.9%	41.8	1.8	4.3	53.0%	47.0%	7.6%
카카오	17.4%	9.8%	4.0%	41.7	2.5	6.6	70.7%	29.3%	11.3%
넥슨	-	9.1%	6.6%	42.1	1.1	1.7	42.7%	57.3%	19.6%
스마일 게이트	0.7%	24.8%	2.3%	42.8	0.6	1.6	41.6%	58.4%	19.7%

〈표 15〉 IT·게임 4사 직장생활 - 안정성 및 조직변화 인식(단위: 0점~100점)

	감정소진	직무 만족도	이직의사	고용 안정성	조직 변화도	불확실성	동종업 경력	근속기간
네이버	47.6	57.4	41.3	38.5	52.9	51.6	9년 2개월	4년 12개월
카카오	49.0	57.7	41.8	39.2	54.6	55.3	8년 2개월	4년 2개월
넥슨	57.2	52.3	41.1	27.6	62.2	61.9	9년 4개월	4년 9개월
스마일 게이트	55.7	51.0	42.6	32.9	57.5	54.2	9년 7개월	2년 10개월

자료 : 장희은·김정훈(2019), 「IT게임산업 노동조건 및 직장경험 분석」, 『IT게임산업 노동실태와 노사관계 개선방향 연구』, 화심노조(이하 표 동일).

○ IT·게임 4사의 주요 직장생활 현황을 보면 감정소진은 게임사에서 더 많았고, 직무 만족도는 IT 노동자들이 더 높았음. 노동시장 내 이동성을 보면 전체 시장에서 경력(평균 9년)은 비슷하나 현 직장에서 근속기간은 약 4년 정도 내외였음. 이것은 IT게임 4사의 기업 조직이 항상적 구조조정과 고용유연화 전략으로 인해 조직불안정성과 고용불안정성이 높기 때문임.

- 이를 반영하듯 IT·게임 4사의 조직 내 공정성 및 노사관계 인식을 보면 기업들의 자본 성장과 증식 과정에서 내부 직원들에 ‘분배 공정성’은 약한 것으로 파악(평균 41점~47.9점)되고 있고, 의사결정과정에 중요한 영향을 미치는 ‘정보

공정성' 또한 절반 수준(평균 40.3점~50.8점)에 그쳤음. 한편 주요 4사 노동자들은 조직 내 인사부서의 인사관리역량(HRM)이 낮은 것으로 인식(평균 25.4점~32.4점)하고 있었고, 노사 신뢰성(평균 20.2점~32.6점)도 낮았음.

〈표 16〉 IT·게임 4사 직장생활 - 공정성 및 노사관계 인식(단위: 0점~100점)

	분배공정성	정보공정성	인사관리역량	노사신뢰
네이버	47.9	48.2	32.4	32.6
카카오	41.8	50.8	32.4	34.5
넥슨	38.4	40.3	25.4	20.2
스마일게이트	41.0	44.6	30.5	31.0

○ IT·게임 4사의 노동조합 활동과 관련해서는 유노조 사업장 특성을 반영하듯 '노조 효과성'(76.1점~82.6점)은 높은 편으로 나타남. 그에 비해 '노조 일체감'(58.7점~67.6점)은 상대적으로 높은 편은 아니었음. IT·게임 노동조합 활동 참여와 관련하여 '직접적인 공식적' 참여활동(평균 47.9점~57점)보다 'SNS와 같은 간접적인 비공식적' 활동(51.7점~59.7점)이 상대적으로 더 높게 나타났음. (연대기금 의향 54.3%~76.6%). 한편 노동조합 단체행동 관련한 파업 참여의향(65.4점~73.8점)은 신생노조라는 점을 고려하면 높은 편이었음.

〈표 17〉 IT·게임 4사 직장생활 - 노동조합 활동 인식(단위: 100점)

	노동조합 효과성, 일체감, 파업			노조 시민행동, 연대의식			연대기금 의향
	노조 효과성	노조 일체감	파업참여 의향	노조활동 참여(공식)	노조활동 참여(비공식)	사회적 연대의식	
네이버	76.1	60.0	65.4	47.9	51.7	66.1	54.3%
카카오	76.9	58.7	71.7	50.5	55.1	70.9	65.3%
넥슨	82.6	61.9	73.8	57.0	57.0	68.7	76.6%
스마일게이트	80.9	67.6	72.4	55.8	59.7	70.7	55.9%

〈표 17〉 IT·게임 4사 노동조합 조합원의 교섭 의제 및 노조 참여활동 방식 선호도(단위: %)

문항	사업장	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위
노조 교섭 선호 의제	네이버	복지개선 (20.8%)	공정보상 시스템 (17.8%)	임금인상 (17.3%)	고용안정 (14.1%)	인사시스템체계화 (9.2%)
	카카오	공정보상시스템 (27.0%)	임금인상 (21.1%)	복지개선 (11.4%)	고용안정 (10.9%)	인사시스템체계화 (9.5%)
	넥슨	고용안정 (33.2%)	공정보상 시스템 (22.7%)	임금인상 (20.9%)	복지개선 (5.3%)	노동시간단축 및 휴가확대 (4.9%)

문항	사업장	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위
	스마일 게이트	고용안정 (23.4%)	공정보상 시스템 (21.6%)	임금인상 (17.2%)	인사제도 (10.8%)	수평적 조직문화 형성 (9.1%)
노조 참여 활동	네이버	온라인 의견제시 (42.3%)	교육활동 참여 (15.1%)	집단행동 참여 (13.0%)	오프라인 의견제시 (11.3%)	위원/간부 선거 참여 (10.3%)
	카카오	온라인 의견제시 (43.2%)	교육활동 참여 (16.0%)	집단행동 참여 (13.0%)	오프라인 의견제시 (11.8%)	위원장/간부 선거 참여 (7.1%)
	넥슨	온라인 의견제시 (38.2%)	집단행동 참여 (24.7%)	교육활동 참여 (11.7%)	오프라인 의견제시 (9.5%)	위원장/간부 선거 참여 (8.8%)
	스마일 게이트	온라인 의견제시 (41.7%)	집단행동 참여 (15.6%)	위원장/간부 선거참여 (13.9%)	오프라인 의견제시 (10.5%)	교육활동 참여 (6.7%)

○ IT·게임 4사의 노동조합 교섭 선호 의제는 각 기업별로 차이가 있고, IT와 게임사 별 차이도 확인됨. 주된 조합원 요구사항은 IT 조합원은 공정보상과 경제적 문제가, 게임 조합원은 고용안정성과 공정보상 문제가 높게 나타났음. 네이버는 복지(20.8%)와 공정보상시스템(17.8%), 카카오는 공정보상 시스템(27%)과 임금인상(21.1%), 넥슨은 고용안정(33.2%)과 공정보상시스템(22.7%), 스마일게이트는 고용안정(23.4%)과 공정보상시스템(21.6%)이었음.

○ IT·게임 4사의 조합원의 주된 노조 활동 참여는 온라인을 통한 의견 제시가 공통적으로 1순위로 나타났음. 그러나 2순위부터 5순위까지의 노조 활동은 각 지회별로 차이가 확인됨. IT 노조 조합원(네이버, 카카오)은 교육활동 참여가 노조 활동 2순위였던 반면에, 게임 노조 조합원(넥슨, 스마일게이트)은 집단행동이 2순위로 업체별 차이가 있음. 또한 스마일게이트는 노조 간부 선거 참여에 상대적으로 높게 나타났음.

## 2) IT게임 4사 노사관계 현황과 특징

○ 첫째, IT·게임 4사의 현재 노사관계는 조직 형태상 산별노조의 지회이나 교섭구조는 기업별 교섭과 그룹별 교섭의 중간형태를 보이고 있음. 기업의 노사관계 시스템은 외부 법무법인에 의뢰할 정도로 제도화되지 않은 상태임. 이는 벤처 및 스타트업 기업조직 특성처럼 창업주나 일부 임원 중심의 기업운영 요인으로 판단됨. 이는 기업의 경영 및 의사결정 과정에도 비슷하게 반영되어, 조직 내 의사결정과정이거나 소통구조가 수평적이지 못한 채 작동되었다는 인식이 팽배 했고, 노조 조

직화 이후 단체협약에도 투명 정보공개 사항이 포함된 이유임.

〈표 18〉 IT·게임 4사 단체협약 조항 - 18조 경영 원칙과 공개, 기업의 사회적 책무 조항(2019)

	네이버	카카오
18조 경영원칙과 공개	①회사는기업의건전한발전과국민기업으로서성장을위해투명 한경영의공개를원칙으로한다.아울러경영에있어관계법령을철 저히준수함과동시에합리적이고공명정대한신뢰경영을실현함 으로써기업경쟁력제고에노력한다. ②회사는필요시경영의주요사항에대해서는전직원에게성실히 설명한다.	회사는 조합원의 알 권리 보장을 위해 공개 가능한 경영정보는 최대한 공개 공유한다. 단, 구체적인 방식은 노사협의를 통해 정한 다.
18조 기업의 사회적 책무	16조 기업의 사회적 책무 ①노사쌍방은기업이사회적책무를다하고사회발전에기여함으 로써,전직원이일하는보람과공지를느끼며국민들로부터신뢰받 는기업을만들기위해적극노력한다. ②회사는노동인권을존중하고,노동조건,노사관계,일터에서의 안전보건기준,환경적실천을지속적으로개선하기위해노력하며, 조합은회사의경영권을존중하고상호협조하기위해노력한다. ③회사는국제노동기구(ILO)의기본원칙과작업장권리선언,ILO 의다국적기업및사회정책에관한원칙선언,유엔세계협약 (UNGlobalCompact),경제협력개발기구(OECD)의다국적기 업가이드라인을존중하기위해노력한다. ④회사와조합은부당한이득을취득하거나유지할목적으로직간 점으로뇌물이나다른부당한이득을제외하고약속하거나,공여또 는요구해서는안된다.또한회사또는조합에게뇌물또는부당한이 득을제공하도록요구하거나기대해서도안된다.	16조 기업의 사회적 책무 회사는노동인권을존중하며,노동조건,노사관 계,일터에서의안전보건기준,환경적실천을지 속적으로개선하기위해노력해야한다.

자료 : IT·게임 4사 단체협약 각 항목 재구성(이하 표 동일).

○ 둘째, IT·게임 노사관계 차원에서 중요한 문제는 업종 특성을 반영한 항상적인 구  
 조조정(조직 및 업무 변화)으로 인한 고용불안정임. IT·게임업계에서는 개발 프로  
 그램이 실패할 경우 해당 조직이 사라져 버리는 현상(프로젝트 폭파)이 문제임. 이  
 는 조직 내 비자발적 이직을 자발적 이직 현상(전환배치, 권고사직 등)으로 인식하  
 게 하는 것으로 정착하는 요인임. 특히 기업들이 자회사 및 손자회사 형태의 무분  
 별한 확장 분리·분사 형태로 기업을 운영하면서 내부 직원 간 이동 형태로 나타나  
 노동조건 저하 문제도 있음. 이는 거의 대부분 정규직이기에 형식적 고용안정성  
 (stability)은 있는 듯하나, 제도적 고용안전성(security)이 부재한 이유임.

〈표 19〉 IT·게임 4사의 단체협약 조항 - 33조 전환배치

네이버	넥슨	스마일게이트
①회사는사업축소나중단,조직해체등으로조합원이전환배치가필요한경우조합원의의견을최대한반영하여합리적이고공정하게실시한다. ②회사는전환배치필요가있는조합원에게필요한경우새로운직무및부서에적용할수있도록직무교육을실시할수있다.	①회사는조합원의인사이동,전환배치등이필요한경우직무교육등을통해서새로운직무/부서에적용할수있도록노력한다. ②회사는조직해체등으로조합원의전환배치가필요한경우조합원의의사를존중하여3개월이내전환배치가완료되도록노력한다.	①회사는조직해체등으로조합원의전환배치시,조합과협의하여2개월이내전환배치를완료할수있도록노력한다. ②회사는전환배치의필요가있는조합원에게대해서직무교육을통해서새로운직무/부서에적용할수있도록적극협력한다. ③전환배치관련한제도개선시조합의견을청취한다.

○ 셋째, IT·게임 업종 특성상 프로그램 개발과 홍보 및 운영기획 등의 특성상(크런치 모드) 장시간 노동의 일상화와 노동의 미보상 문제는 노조 조직화에 계기가 되었음. 특히 정부의 정책 환경변화(근로기준법 개정 : 1주 12시간 노동시간 상한)와 ‘포괄임금제’ 등이 노조 조직화의 외적 촉매가 되었음. 특히 노동의 가치 상실(가려진 노동)과 노동과정의 열악함(디지털 노가다)은 IT·게임 업계 현장에서 익숙해진 상태였음. 실제로 IT·게임 기업 4사 대부분의 기업이 외부 환경변화에 대응하기 위한 회의체(노사협의회) 논의 과정에서 비합리적인 운영 등에 내부 노동자들의 저항감은 노조 조직화 계기로 연결된 것임.

〈표 20〉 IT·게임 4사 단체협약 비교 - 48조 휴식권 보장 조항(2019)

네이버	카카오	넥슨	스마일 게이트
회사는 통상적인 업무시간이 아닌 퇴근 후 또는 휴가 사용자에게 대한 업무 관련 연락이나 SNS 등을 통한 업무지시 등을 하지 않도록 관리, 감독 노력을 다하며 세부 운영 기준은 근무제 운영기이드에 따른다.	①회사는조합원의근무외시간에통신수단을 통한업무지시로조합원의휴식권을방해하지않도록노력해야하며,구성원들의의견을청취하여개선이필요한부분을점검하도록한다. ②제1항의정함에도불구하고부득이하게업무지시가발생한경우이는근로시간으로인정한다.	①통상적인업무시간이아닌퇴근후또는휴가사용자에대한개인연락이나SNS등을 통한업무지시는금지를원칙으로한다. ②특수한상황으로부득이하게업무지시가필요할경우지정된채널을통해서만진행하며,이경우회사는관계법령에따른연장,야간수당또는휴일수당을지급해야한다. ③개정된근로기준법에따른주52시간상한제도가안착되도록노사상호노력한다.	①통상적인업무시간이아닌퇴근후또는휴가사용자에대한개인연락이나SNS등을 통한업무지시를금지한다. ②특수한상황으로부득이하게업무지시가필요할경우는개인연락이나SNS등을 통한업무지시가가능하나,동업무에소요된시간에대해서연장,야간수당또는휴일수당을지급한다. ③회사는퇴근후또는휴가중업무수행에관한절차를마련하여시행한다.

○ 넷째, IT·게임 4사 모두 국내 대기업뿐만 아니라, 시장 점유율이 상위 기업임에도 불구하고 ‘분배의 공정성’은 미약하다는 인식이 내부 노동자들 사이에 팽배한 상

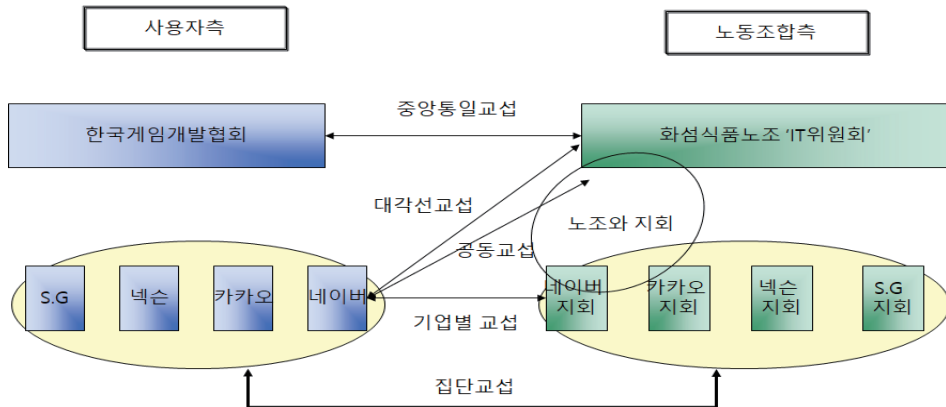
황이었음. 실제로 네이버, 카카오, 넥슨, 스마일게이트 모두 해당 분야 선도 기업 들이지만 내부 직원의 보상체계는 합리적인지 않은 상황임. 설문조사 결과 네이버 (14%)를 제외하면 카카오, 넥슨, 스마일게이트 직원 인센티브제도는 4~5% 전후 의 수준에서 책정되어 있는 것으로 추정됨. 이는 동일 노동시장에서 상대적 박탈 감이 형성될 뿐만 아니라, 내부 노동시장에서도 개인별 성과연봉제 와 맞물려 조 직 내 보상체계의 비합리성에 의구심을 갖게 하는 이유였음..

## 5 | 맺음말 - 제도적 과제 모색

### 1) IT게임 분야 제도적 정책과제

- 첫째, IT·게임 노조는 'IT분야 노동환경 개선 및 노사관계 제도화'를 목표로 정책 방향을 지향할 필요가 있음. 2019년 7월 조사 당시 IT·게임 4사 법인 수가 총 116개(2만 4천명)이며, IT 2사 88개 법인(1만 7천명), 게임 2사 28개 법인(7천7 백명)으로 1개 기업당 평균 216명이 근무하고 있는 상황임. 이들 기업 조직에 노 동조합 조직화 과정에서 전체 조합원 규모는 4천4백명 내외인 상황인데, 현재처럼 중층적인 기업 지배구조에서 개별 교섭만으로는 노조 교섭력 한계(물리적, 시간적, 공간적)가 있음. 따라서 IT분야의 초기업별 산업정책과 노사관계 정책을 모색하는 것이 필요함.

[그림 5] IT·게임 업종별 교섭구조 검토(안)



주 : IT게임업체 최소 116개 법인 대상 통일 교섭과 네이버와 카카오 40여개 기업 대상 포괄적 교섭 시행



- 둘째, IT·게임 노조는 초기업별 5대 협약(기본협약, 임금협약, 고용협약, 업종협약, 노동과정협약)과 같은 교섭 방향을 목표로 노조 활동을 모색할 필요가 있음. 기본협약은 4사의 노사관계 정착과 정례적인 협의회를 운영하는 협약을 의미함. 임금협약은 현재 3천만원 미만의 손자회사 혹은 지원·운영법인 노동자 현실을 고려하면 'IT·게임 업종별 최저임금'(금속노조와 보건의료노조 산별최저임금)을 제시하는 것이 필요함. 특히 IT게임 사업장 내 취약층은 '20대·청년·여성 노동자'라는 점은 기업의 착취 구조 현상의 대표적 상징임. 2020년 IT 노조 실태조사결과 10명 중 1명은 비정규직 및 프리랜서였고, 100인 미만 응답자가 21.6%나 되었음.
- 셋째, IT·게임 지배구조 특성과 시장 지배력을 고려하면 현재의 기업 이윤을 사회공익적 목적으로 활용하도록 사회적 교섭 모델과 정책이 필요함. 특히 IT·게임 산업 내 프리랜서나 자발적 이직자 등이 많다는 점을 고려하면 기업의 사회적 책임(ESG)은 국내 IT·게임 선도기업의 주요 역할로 봐야 함. 이는 IT·게임 산업 노동자들의 노동시장 다양한 제도적 지원 방안(중앙정부-지방정부-IT기업-노조)을 이해당사자가 공공의 모색하는 것임. 예를들면 교육훈련은 IT·게임 노동자들의 숙련형성을 위한 유급교육훈련 시스템제도를 의미하고, 숙련형성이 노동자들의 보상체계와 연동된 프로그램 등을 검토 할 수 있음.
- 넷째, IT게임 노조의 고용안정성이 매우 취약(평균 금속 4년, 2020년 IT노조 조사결과 대상은 업계 총경력 5년 미만 36.7%, 5-10년 미만 30.9%)하다는 점을 고려하면, '고용안정'과 '고용유지' 협약을 통해 각 파트별 프로젝트가 실패하더라도 다른 프로젝트로 재설계되는 조직 운영 변화를 제시할 필요가 있음. 아무리 IT게임 특수성을 고려하더라도 개인의 실패가 아닌 조직과 기업 혹은 시장의 실패를 개인에게 전가하는 전근대적인 방식(고용유지와 안정성)은 바뀔 필요가 있음. 이를 위해서는 IT게임 4사 기업 내 자유로운 노동시장 이동성과 고용유지를 매칭하는 인사관리 제도를 수립해야 함.

[그림 6] IT·게임 업종별 5개 협약 검토(안)

- 기본협약**
  - IT게임 노사관계 정착, 업종별 노사운영협의회 설치 등
- 임금협약**
  - \*% - \*\*% 수준의 임금협약, 업종 최저임금 협약
- 고용협약**
  - 고용안정 및 자회사 전환 시 고용유지 협약
- 업종협약**
  - IT게임 사회적 협약(IT게임 노동자 공익 펀드 출연)
- 노동과정협약**
  - 노동시간, 휴일휴가 등 노동조건 개선(모바일 협약 등)

○ 다섯째, IT·게임 노동조건을 보면 시간외 모바일 노동이 일상화되어 있고, 장시간 노동의 주요한 원인 중 하나로 판단됨. 실근로시간은 42시간 남짓이나, 1주일 평균 2시간 남짓의 모바일 노동을 하고 있고, 횡수도 최소 1회에서 최대 6회까지 파악되고 있음. 결국 모바일을 통합 업무 지시나 작업 규제가 진행되지 않을 경우 실제 노동시간은 감소되지 않을 것으로 판단됨(휴일휴가 내부 모니터링). 특히 2020년 IT 노조 조사 결과 10명 중 3~4명은 52시간 이상 노동 및 미보상이 그대로 유지되고 있는 것이 확인되고 있음.

도이치텔레콤(Deutsche Telekom) '모바일 워킹' 단체협약
1. 모바일 (원격)근무의 도입은 자율로 맡기며, 특정 부서에서 모바일 근무 시행 시 모바일 원격근무 권한은 전 직원에게 부여된다. 2. 모바일 근무가 가능한 시간을 지정한다. (월 ~ 금, 06시 ~ 22시) 3. 초과근무, 주말근무 등은 별도 신청한다. 4. 전체 근로시간 등록을 의무화한다. 5. 모든 노동시간을 근로시간으로 인정한다. 6. 모바일 원격근무 시, 근무장소는 노동자가 선택한다. 사용자는 노동자를 작업장으로 출할 수 있다. 1차적인 근무 장소는 작업장이다

## 2) IT게임 노사관계 및 교섭구조

- 첫째, IT분야 노조 조직의 성장은 한국의 자본주의 시스템과 성격이 산업구조 및 기술발전 과정에서 향후 지속적으로 이루어질 것으로 판단됨. 그렇다면 노동조합은 IT 노동자의 상태와 실태를 지속적으로 연구조사하고, 해당 분야 및 영역별로 정책연구가 진행될 필요가 있음. 산업 및 기업조직, 노동시장 및 노동조건, 노동안전보건(건강), 교육훈련 등 각 영역별로 현재의 상태와 앞으로 예측되는 영역을 준비하는 것이 필요함. 이를 위해 노조의 조직 내적 자원(조직, 예산, 인력 등)과 환경요인(국회-중앙 및 지방정부, 업종별 협회조직 등)과 연계된 제도적, 정책적, 실천적 과제를 모색하는 것이 필요함.
- 둘째, IT게임 노조 조직화 사업은 3개 영역으로 구분 가능할 것으로 판단됨. 현재 조직화는 △각 지회별 법인 사업장 조직화(대상1), △미가입 법인의 사업장 조직화(대상2), △대기업 미가입 사업장(대상3)으로 구분될 수 있음. 결국 IT게임 분야의 기업 지배구조와 기업 특성과 노조 의견과 지향을 토대로 노조 조직화 사업을 검토할 수 있음. 2020년부터 2021년 사이에 지속적으로 IT 노조들이 건설되어 있다는 점을 고려하면, 중장기적 IT노동자들의 상황과 문제점을 개선하는 정책을 중심으로 노조 조직화 모델을 검토해야 함.
- 셋째, IT게임 분야 노조 조직화는 '업종-직종별 노동시장'이 일정하게 형성되어 있다는 점을 고려해야 함. 다시 말하면, 현재 회사에서 퇴사를 하더라도 다른 곳으로 '이직'(업계 경력 5년 미만 1/3)을 한다는 점을 고려하면, 산별노조 취지에 부합하게 타 사(타 지회)로의 이직 하는 조합원이 발생하더라도, 해당 사업장에서 개별적 가입이 가능한 방식을 토대로 지역과 업종-직종별 조직화가 진행될 수 있도록 각 노조별 내부 시스템 구축을 검토할 수 있음.

[부록] 2019년 IT·게임산업 유노조 4사 사업장 설문조사 표본 주요 특징(N=1,259)

구분		전체	IT 포털			게임		
			계	네이버	카카오	계	넥슨	스마일게이트
응답자수		1,259 (100%)	923 (100%)	790 (100%)	133 (100%)	336 (100%)	199 (100%)	137 (100%)
성별	남성	660 (65.7%)	450 (64.1%)	381 (63.1%)	69 (70.4%)	210 (69.3%)	133 (66.8%)	77 (74%)
	여성	345 (34.3%)	252 (35.9%)	223 (36.9%)	29 (29.6%)	93 (30.7%)	66 (33.2%)	27 (26%)
연령대	20대	147 (14.6%)	118 (16.8%)	103 (17.1%)	15 (15.3%)	29 (9.6%)	19 (9.5%)	10 (9.6%)
	30대	619 (61.6%)	418 (59.5%)	358 (59.3%)	60 (61.2%)	201 (66.3%)	139 (69.8%)	62 (59.6%)
	40대 이상	239 (23.8%)	166 (23.6%)	143 (23.7%)	23 (23.5%)	73 (24.1%)	41 (20.6%)	32 (30.8%)
고용 형태	정규직	1,002 (99.7%)	702 (100%)	604 (100%)	98 (100%)	300 (99%)	197 (99%)	103 (99%)
	계약직	3 (0.3%)				3 (1%)	2 (1%)	1 (1%)
업무 직무	프로그래밍	469 (46.7%)	369 (52.6%)	319 (52.8%)	50 (51%)	100 (33%)	69 (34.7%)	31 (29.8%)
	기획	207 (20.6%)	121 (17.2%)	121 (20%)		86 (28.4%)	57 (28.6%)	29 (27.9%)
	디자인	134 (13.3%)	53 (7.5%)	53 (8.8%)		81 (26.7%)	51 (25.6%)	30 (28.8%)
	기획 및 디자인	24 (2.4%)	24 (3.4%)		24 (24.5%)			
	서비스 및 운영	81 (8.1%)	68 (9.7%)	63 (10.4%)	5 (5.1%)	13 (4.3%)	7 (3.5%)	6 (5.8%)
	기타	90 (9%)	67 (9.5%)	48 (7.9%)	19 (19.4%)	23 (7.6%)	15 (7.5%)	8 (7.7%)
직책	팀원	916 (91.1%)	655 (93.3%)	570 (94.4%)	85 (86.7%)	261 (86.1%)	178 (89.4%)	83 (79.8%)
	팀원 이상	89 (8.9%)	47 (6.7%)	34 (5.6%)	13 (13.3%)	42 (13.9%)	21 (10.6%)	21 (20.2%)
법인 형태	대표법인	568 (45.1%)	478 (51.8%)	397 (50.3%)	81 (60.9%)	90 (26.8%)		90 (65.7%)
	신설/분사법인	23 (1.8%)	23 (2.5%)		23 (17.3%)			
	신설/분사/인수법인	261 (20.7%)	261 (28.3%)	261 (33%)				
	운영법인	161 (12.8%)	161 (17.4%)	132 (16.7%)	29 (21.8%)			
	개발법인	11 (0.9%)				11 (3.3%)		11 (8%)
	비개발법인	36 (2.9%)				36 (10.7%)		36 (26.3%)

구분		전체	IT 포털			게임		
			계	네이버	카카오	계	넥슨	스마일게이트
	넥스코리아	109 (8.7%)				109 (32.4%)	109 (54.8%)	
	그 외 법인	90 (7.1%)				90 (26.8%)	90 (45.2%)	
노조 지위	노조 간부	47 (4.7%)	21 (3%)	15 (2.5%)	6 (6.1%)	26 (8.6%)	15 (7.5%)	11 (10.6%)
	조합원	958 (95.3%)	681 (97%)	589 (97.5%)	92 (93.9%)	277 (91.4%)	184 (92.5%)	93 (89.4%)
최종 학력	고졸	49 (4.9%)	23 (3.3%)	15 (2.5%)	8 (8.2%)	26 (8.6%)	17 (8.5%)	9 (8.7%)
	대졸	817 (81.3%)	560 (79.8%)	485 (80.3%)	75 (76.5%)	257 (84.8%)	171 (85.9%)	86 (82.7%)
	대학원	139 (13.8%)	119 (17%)	104 (17.2%)	15 (15.3%)	20 (6.6%)	11 (5.5%)	9 (8.7%)
전공 영역	이공계	635 (63.2%)	472 (67.2%)	405 (67.1%)	67 (68.4%)	163 (53.8%)	112 (56.3%)	51 (49%)
	인문사회계	217 (21.6%)	157 (22.4%)	130 (21.5%)	27 (27.6%)	60 (19.8%)	37 (18.6%)	23 (22.1%)
	예체능계	153 (15.2%)	73 (10.4%)	69 (11.4%)	4 (4.1%)	80 (26.4%)	50 (25.1%)	30 (28.8%)





IT·게임산업 노동실태와 문제점, 그리고 개선방안 마련을 위한 토론회



## 발제2

# 임금체불, 권고사직, 유연근무제의 문제점과 개선방안

조영훈(노동인권실현을위한노무사모임, 공인노무사)





# 임금체불, 권고사직, 유연근무제의 문제점과 개선방안

조영훈(노동인권실현을위한노무사모임, 공인노무사)

※ 아래 글은 노동인권 실현을 위한 노무사 모임의 공식 입장이 아닌, 글쓴이 개인 의견임을 밝힙니다.

## 임금체불의 문제점과 개선방안

### 1. 임금체불 현황에 대한 선행연구 검토

임금체불과 관련한 선행 연구결과들을 참조하여 정리해본 오늘날 대한민국의 임금체불 현황은 아래와 같다.

#### (1) 매년 1조원대에 이르는 임금체불 규모

임금은 노동의 대가로 노동자와 그 가족의 생계의 원천이다. 이에 근로기준법 등에서는 임금체불에 대한 각종 제재 수단을 마련해두고 있으나, 그 실효성에 대해 끊임없이 의문이 제기되어왔다. 우리나라의 임금체불 규모는 지난 2009년 1조원대를 처음 돌파한 이후 해를 거듭할수록 그 규모가 커지고 있는 실정이다. 2020년 11월 기준으로 임금체불 규모가 이미 1조 4천억 원을 상회하였는데<sup>1)</sup>, 이는 신고가 된 사건만을 집계한 것으로 실제로 발생하였지만 신고가 되지 않은 임금체불까지 더하면 그 규모는 훨씬 더 클 것으로 보인다. 미국, 일본의 경우 임금체불 노동자가 02.~0.6% 수준인데 반해, 우리나라는 전제 임금노동자의 1.7%에 달하는 점을 볼 때, 외국과 비교해도 우리나라의 임금체불 규모는 상당한 편이다.<sup>2)</sup>

#### (2) 갈수록 낮아지는, 행정지도에 의한 해결

신고가 된 임금체불 규모 중 40%대 중반 정도가 최근 고용노동부 고용노동지청의 행정지도에 의해 해결되고 있는데(2018년 기준 44.3%), 행정지도로 해결되는 비율이

1) 고용노동부 e-고용노동지표([http://eboard.moel.go.kr/indicator/detail?menu\\_idx=49](http://eboard.moel.go.kr/indicator/detail?menu_idx=49))

2) 고용노동부, 「“임금체불 청산제도 개편방안” 수립·시행」(2019. 1. 17.), 1면.

2009년 이후 갈수록 하락 중인 사실이 눈에 띈다(2009년 57.9% → 2018년 44.3%).<sup>3)</sup> 이렇듯 임금체불 문제가 고용노동부 차원에서 쉽게 해결되지 않고 사건이 장기화됨에 따라 체불임금 사건 처리는 근로감독관 업무의 약 80%를 차지할 정도로 높아졌으며, 상대적으로 그만큼 사업장 근로감독 업무는 소홀해지고 있는 실정이다. 근로감독관 인원은 2015년 현원 1,465명에서 2019년 현원 2,124명으로 꾸준히 증가 추세이나, 현재의 증원 추세로는 신고사건 처리와 근로감독 업무 등을 감당하기 역부족으로 보인다.<sup>4)</sup>

### (3) 상시근로자수 30인 미만 사업장에 집중된 임금체불

2018년 기준 사업장 규모별로는 30인 미만 사업장이 사업장수 기준 91.7%, 접수건수 기준 86.0%, 노동자수 기준 76.65%, 임금체불액 기준 67.9%를 차지할 정도로 압도적인 상황이다.<sup>5)</sup> 30인 미만 사업장에서 임금체불이 집중되고 있는 것은, 소규모 사업장에 노동조합이 없는 경우가 대부분이고, 30인 이상 사업장에 의무화된 노사협의회도 미설치되어 있고, 재정상태가 좋지 못한 경우도 상대적으로 많으며, 인사총무 업무에 있어서 역시 상대적으로 체계가 덜 잡혀있는 등의 사정에 의한 것으로 보인다.

### (4) 재직자가 임금체불을 신고하기 어려운 현실

임금체불 신고 노동자 중 퇴직자의 비율은 92.7%(308,934명)로 절대 다수를 차지함을 확인할 수 있는데, 이는 재직자 입장에서 사업주를 신고하기 힘든 현실이 반영된 것으로 보인다.<sup>6)7)</sup>

### (5) 미약한 형사처벌

임금체불 관련 처벌규정인 근로기준법 제36조, 제109조의 금품청산 위반과 동법 제43조, 제109조의 임금지급 위반은 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금형을 규정하고 있다.<sup>8)</sup> 그러나 실제로 대검찰청 2019년 범죄분석통계에 의하면, 임금체불 등

3) 고용노동부, 『체불임금 발생 및 처리 현황』; 임무송, 「체불임금 해결을 위한 제도 개선방안 검토」, 『산업관계연구』제30권 제1호(한국고용노사관계학회, 2020. 3.), 162면에서 재인용.

4) 고용노동부, 『고용노동부 인력현황』(2019); 임무송, 위의 책, 같은 면에서 재인용.

5) 고용노동부노사누리/통계분석/신고사건처리/임금체불현황자료(<http://nosanuri.moel.go.kr.8001/sso/ssosesschk-new.jsp>); 김중호, 「임금체불 관리 행정시스템 전환에 관한 연구」, 『노동정책연구』제20권제2호(한국노동연구원, 2020. 2.), 190-191면에서 재인용.

6) 고용노동부노사누리/통계분석/신고사건처리/임금체불현황자료(<http://nosanuri.moel.go.kr.8001/sso/ssosesschk-new.jsp>); 김중호, 위의 책, 192면에서 재인용.

7) 2018년 기준 재직자 신고 건수는 임금체불 노동자 기준 7.3%(24,313명), 사건 기준 1.0%(2,304건), 체불액 기준 7.3%(1,204억)를 차지했다.

8) 그 외 도급사업에서 직상 수급인의 임금지급 연대책임 위반(근로기준법 제44조, 제109조), 건설업에서 직상 수급인의 임금지급 연대책임 위반(동법 제44조의2, 제109조), 휴업수당 미지급(동법 제46조, 제109조), 연장야간휴일근로수당 미지급(동법 제56조, 제109조) 등에 대해 근로기준법은 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금형을, 사직금 미지급

근로기준법 위반자에 대한 구속은 28명에 불과하고 근로기준법 위반으로 기소한 총 62,284건 중 약식기소는 21,445건으로 87.6%, 구속기소는 단 22건으로 0.08%에 그치고 있다.<sup>9)</sup>

또 2020년 법원 판결 통계에 따르면 제1심에서 유죄취지의 판결이 내려진 3,574건 중, 자유형인 유기징역 실행이 566건(16%), 유기징역 집행유예가 1056건(30%), 재산형인 벌금형 1736건(49%), 벌금형 집행유예가 106건(3%), 선고유예는 112건(3%)이 나와 유죄 중 절반가량이 벌금형에 머물렀다.<sup>10)</sup> 한편 벌금액 수준은 2012년 기준으로 임금체불액의 10~15% 수준에서 결정되는 비율이 42.6%로 가장 높았다고 보고되고 있다.<sup>11)</sup>

(6) 고용노동부 통계에 따른 임금체불 발생원인

임금체불이 발생하는 원인과 관련하여 2018년 고용노동부 통계에 따르면, 접수건수 기준으로 사업장 도산·폐업은 7.3%, 일시적 경영악화 58.5%, 법 해석 다툼 5.3%, 사실관계 다툼 19.3%, 근로자 귀책사유 0.7%, 노사 간 감정 다툼 8.7% 순으로, 경제적 요인에 의한 것이 65% 정도에 해당했으며, 비경제적 요인에 의한 것이 35% 정도에 달했다.<sup>12)</sup> 그러나 이러한 비율은 사업장수, 근로자수, 체불금액을 기준으로 할 때 그 비율이 각각 달라지며, 그 구체적인 현황은 아래와 같다.

<표1> 사유별 임금체불 신고 현황(2018년 12월)<sup>13)</sup>

구분	사업장수	접수건수	근로자수	체불금액
총계	138,533 (100%)	224,781 (100%)	351,531 (100%)	1,647,197 (100%)
사업장 도산·폐업	8,298 (6.0%)	16,308 (7.3%)	43,366 (12.3%)	377,447 (22.9%)

및 사직연금 급여 내지 부담금 등 미지급(근로자사직급여보장법 제44조 제1호 내지 제2호)은 근로자사직급여보장법에서 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금형을, 사용자업주의 임금지급 연대책임 위반(파견근로자 보호 등에 관한 법률 제34조 제2항, 제43조 제3호)은 파견근로자 보호 등에 관한 법률에서 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금형을, 최저임금보다 적은 임금 지급(최저임금법 제 28조 제1항)은 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금형을 각각 규정하고 있다.

9) 대검찰청, 『검찰연감』(2020), 782-783면(<https://www.spo.go.kr/site/spo/ex/board/View.do>)  
 10) 대한민국 법원, 『사법연감』제5장제3절(2020), 107면(<https://www.scourt.go.kr/portal/news/NewsViewAction.work?pageIndex=1&searchWord=&searchOption=&seqnum=6&gubun=719>)  
 11) 2014 국회 환경노동위원회 고용노동부 국정감사 정책자료집, 새누리당 이자스민 의원(2014. 10. 7.), 36면; 김중호, 「임금체불 관리 행정시스템 전환에 관한 연구」, 『노동정책연구』제20권제2호(한국노동연구원, 2020. 2.), 198면에서 재인용.  
 12) 고용노동부, 『체불임금 발생 및 처리 현황』(2018); 임무송, 「체불임금 해결을 위한 제도 개선방안 검토」, 『산업관계연구』제30권제1호(한국고용노사관계학회, 2020. 3.), 157면에서 재인용.  
 13) 고용노동부, 위의 책; 임무성, 위의 책 같은 면에서 재인용.

구분	사업장수	접수건수	근로자수	체불금액
일시적 경영악화	78,404 (56.6%)	131,517 (58.5%)	201,628 (57.4%)	962,166 (58.4%)
법 해석 다툼	10,402 (7.5%)	11,857 (5.3%)	19,115 (5.4%)	68,025 (4.1%)
사실관계 다툼	36,587 (26.4%)	43,277 (19.3%)	59,103 (16.8%)	174,390 (10.6%)
근로자 귀책사유	1,493 (1.1%)	1,583 (0.7%)	1,736 (0.5%)	3,733 (0.2%)
노사 간 감정 다툼	17,639 (12.7%)	19,496 (8.7%)	25,639 (7.3%)	56,220 (3.4%)
미입력	391 (0.3%)	743 (0.3%)	944 (0.3%)	5,216 (0.3%)

#### (7) 2019년 직장갑질119 노무사들의 설문조사 결과<sup>14)</sup>

2019년 6월 시민단체 직장갑질119가 노동인권실현을위한노무사모임(노노모) 소속 공인노무사 61명을 상대로 임금체불과 근로감독관의 업무처리 등에 대해 설문 조사한 바 있는데, 비록 설문인원이 적은 한계가 있으나 본고의 주제와 궤를 같이 하는 측면이 있어 여기에 일부 소개한다.

설문조사에서 ‘근로감독관의 가장 큰 문제점’(복수응답 가능)을 묻는 질문에 ‘노동법에 대한 무지와 비법리적인 판단’이라는 응답이 65.6%로 가장 많았고, ‘사건처리 지연’(60.7%)과 ‘관료적인 업무처리’(57.4%), ‘합의 중용’(50.8%)도 응답자의 절반 이상이 선택했다.

‘노동법 위반 사건을 예방하기 위해 가장 필요한 것’(복수응답 가능)을 묻는 질문에는 67.2%가 ‘근로감독관 증원’을 꼽았고 ‘수시·특별감독(불시감독) 확대’(59.0%)와 ‘근로감독청 신설 또는 전담부서 설치’(52.5%)라는 응답도 다수 있었다.

‘체불임금 해결을 위해 가장 시급히 필요한 정책’(복수응답 가능)을 묻는 질문에는 83.6%가 ‘징벌적 손해배상제도 도입’이라고 답했고, ‘지연이자(연 20%)를 재직노동자에게도 적용하고 노동청의 지급지시 대상에 포함해야 한다’ 응답이 55.7%였다. 직장갑질119가 조사결과를 바탕으로 근로감독관 제도 개선을 위해 제안한 것은 아래와 같다.

14) 박의래 기자, 「직장갑질 119 "노무사들, 근로감독관 신뢰 안해"」, 『연합뉴스』(2019.6.5.)  
(<https://www.yna.co.kr/view/AKR20190605089300004?input=1179m>)

〈표2〉 직장갑질119의 근로감독관 제도 개선안

<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 근로감독청 신설 또는 근로감독전담부서 설치</li> <li>▲ 근로감독관 증원 및 명예 근로감독관 제도 도입</li> <li>▲ 근로감독 불시감독으로 전환</li> <li>▲ 근로감독청원 제도 활성화</li> <li>▲ 고용노동부 행정해석 전면 재검토</li> <li>▲ 신고를 이유로 한 불이익금지</li> <li>▲ 사건처리 과정 개선(사업장 전수조사 등)</li> <li>▲ 강력한 처벌 의지(임금체불범죄의 반의사불벌죄 적용 폐지 포함)</li> </ul>
---

## 2. 현행제도의 문제점 및 개선방안

이상에서 살펴본 임금체불 현황과 선행 연구자들의 연구결과를 참고하여, 실무자로서 느낀 현 제도의 문제점과 그에 대한 개선방안을 아래와 같이 밝힌다.

### (1) 합의 종용 및 반의사불벌죄의 문제

현장에서 공인노무사로서 고용노동부 고용노동지청을 드나들며 느끼는 가장 큰 고통은 근로감독관의 합의 종용이다. 2016년 알바노조의 설문조사에서 아르바이트 100명 중 99명은 고용노동부의 진정 처리에 불만을 가진 것으로 조사되었으며, 3명 중 1명(32명)이 ‘체불임금의 일부만을 받게 유도했다’고 답변했다.<sup>15)</sup> 앞서 살펴본 직장갑질119의 공인노무사 대상 2019년 설문조사에서도 ‘근로감독관의 가장 큰 문제점’(복수응답 가능)을 묻는 질문에 ‘합의 종용’(50.8%)을 꼽은 응답자가 절반가량을 차지하였다.<sup>16)</sup>

합의 종용은 반의사불벌죄 도입과 함께 시작되었다. 반의사불벌죄는 지연이자제도, 무료법률구조제도와 함께 2005. 3. 31. 근로기준법 및 임금채권보장법 개정으로 도입되었다. 이는 임금체불 조기청산을 유도하고, 근로감독관의 업무 경감, 임금체불에 대한 무분별한 형사처벌을 막는 효과 등을 위해 도입된 것으로 알려져 있다. 진정 또는 고소 취하라는 유인으로 임금체불 사용자가 체불임금을 조속히 청산하게 유도하는 것이다. 이러한 효과가 현장에서 일정 부분 발휘되고 있음은 인정할 수 있다.

그러나 현장에서는 ‘진정이나 고소를 취하지 않으면 체불임금의 일부도 받을 수 없다’는 식으로 사용자들이 배짱을 부리는 경우가 많고, 사용자들이 그렇게 나올 경우 소송비용을 부담해야 하고 언제 사건이 종결될지도 알 수 없는 민사소송을 임금체불 피해

15) 장재진 기자, 「근로감독관은 사장님편.. 알바생 3명 중 1명 "체임 합의 종용"」, 『한국일보』 (2016.1.18.)(<https://www.hankookilbo.com/News/Read/201601181798593505>)

16) 박의래 기자, 위의 기사.

노동자가 별도로 진행해야 하는 부담을 고스란히 떠안게 된다. 이에 울며 겨자 먹기로 진정 또는 고소 취하와 체불임금의 일부를 받는 합의를 받아들여지게 되는 경우가 다반사다. 이에 근로감독관이나 노사 양측을 대리하는 공인노무사나 변호사들의 중용도 큰 역할을 한다. 여기에는 임금체불 사용자에게 대한 형사처벌의 강도가 앞서 살펴본 것처럼 미약하고 노동자 입장에서 민사소송을 별도로 수행하는 것이 쉽지 않은 현실적인 고민도 깔려 있을 것이다.<sup>17)</sup> 합의로 사건이 종료되면 근로감독관이나 노사 양측의 대리인 역시 더 이상 해당 사건에 대한 업무처리로 신경을 쓰지 않아도 되므로 업무 부담을 경감하는 효과도 있다.

그러나 앞서 살펴본 것처럼 고용노동부 고용노동지청 차원의 행정지도로 인한 임금체불 해결 비율이 갈수록 낮아지고 있는 점을 고려할 때, 반의사불벌죄의 실효성을 현재에도 높게 볼 수 있을지 의문이다. 또한 반의사불벌죄는 아래에서 살펴볼 체당금<sup>18)</sup> 지원과 관련하여 위장폐업이나 부정수급 등의 유인으로도 작용할 수 있어 역시 우려스러운 점이 있다.<sup>19)</sup> 더하여 임금체불 피해노동자의 입장에서는 임금을 정기일에 지급받지 못하고 한참 뒤에 지급받는 것만으로도 피해가 막심한데, 지연이자는커녕 체불임금의 일부를 ‘깎아서’ 지급하는 관행을 타당하다고 봐야 할지 의문이다.

이에 “임금체불죄를 반의사불벌죄로 규정함으로써 임금체불 행위가 국가법질서를 위반하는 범죄가 아니라 단순한 채무불이행에 불과하다는 인식이 더욱 확산될 것으로 보이며, 이는 결국 근로기준법 전반에 대한 준수율을 저하시키는 결과를 야기할 수 있을 것”<sup>20)</sup>이라는 권오성 교수의 견해가 있고, 이 견해에 동의한다. 반의사불벌죄는 임금체불 피해노동자 입장에서 일부 득도 있지만 실이 더 크다고 생각한다. 반의사불벌죄가 없으면 임금체불 사용자의 체불임금 청산의 유인이 사라진다는 의견에 대해서는, 일부 타당한 면도 있다고는 생각하나 체불임금 청산이 이뤄지지 않을 시 강력한 형사처벌이나 징벌적 부가금 부과 등의 제재를 통해 임금체불 사용자의 체불임금에 대한 조속한 청산을 유인할 수 있다고 생각하여 동의하기 어렵다.

17) 고용노동청 형사처에서 인정받지 못한 체불임금에 대해 뒤늦게 민사소송을 제기하는 경우가 있는데, 이럴 경우 판사들은 수사기관에서도 인정받지 못한 임금이 얼마나 되겠냐는 태도로 일관하게 된다는 의견이 있다. 즉 형사수사기관의 최초의 사건처리 결과가 민사소송 판정에도 영향을 미친다는 의미이다. 최정규 변호사, 「[인-잇] 임금체불공화국, 대한민국」, 『SBS』(2020.10.2.)

([https://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news\\_id=N1006005065&plink=ORI&cooper=DAUM](https://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_id=N1006005065&plink=ORI&cooper=DAUM))

18) 임금채권보장법 개정(법률 제18042호, 2021. 4. 13. 일부개정)으로 인해 용어가 ‘체당금’에서 ‘체불임금 등 대지급금’으로 변경되었음. 다만 토론회 개최일자가 개정법 시행일(2021. 6. 9., 2021. 10. 14.) 이전이고 아직까지 ‘체당금’이란 용어가 실무자들 사이에 익숙한 면이 있어 본문에서는 ‘체당금’으로 기재함. 단 목차에서는 ‘체불임금 등 대지급금’을 병기함.

19) 반대로 반의사불벌죄 조항이 임금체불 피해노동자들의 조속한 체당금 수급을 가능케 하는 데 기여하는 측면도 있다.

20) 권오성, 「임금체불 개선을 위한 법제도 개선방안」, 『법학논총』제44권제1호(단국대학교 법학연구소, 2020.3.), 554면.

## (2) 징벌적 부가금 신설과 형사처벌 양형기준 개선

임금체불 사용자 입장에서는 형사처벌 정도가 대부분 벌금형에 그치고 있고, 그 벌금 규모도 전체 체불액의 약 10~15%선에서 결정되고 있어<sup>21)</sup> 고용노동부 고용노동지청의 진정 절차를 크게 두려워하지 않을 수 있다. 게다가 당장의 생계가 급한 노동자 개인이 사용자를 상대로 민사소송을 하는 것은 여러모로 제약이 따른다. 이에 임금체불 사용자는 반의사불벌죄를 악용하여 임금체불액을 ‘깎아서’ 해소할 수 있고, 이 경우 사용자 입장에서는 경제적으로 오히려 유리해진다.

따라서 이 같은 사용자의 유인을 차단하는 제도가 필요하다. 이에 앞서 언급한대로 반의사불벌죄를 폐지하고 사용자가 고의·상습적으로 임금을 체불하는 경우, 징벌적 부가금(손해배상) 제도를 마련하여 경제적 제재를 강화하는 방안을 고려해볼 수 있다. 이 같은 개정안은 2017년 정의당 이정미 의원 등에 발의된 바 있으며,<sup>22)</sup> 2020년과 2021년 3월 같은 당 류호정 의원이 상습체불사업주가 지급하여야 하는 임금 등 외에 그 임금 등의 3배 이내의 금액을 청구할 수 있도록 하는 징벌적 손해배상을 도입하고 근로감독관의 시정지시에 불응한 경우 고용노동부장관이 영업정지 등의 제재를 요청할 수 있는 개정안을 대표발의한바 있는 것으로 알고 있다(아래 표 참조).

〈표3〉 근로기준법 일부개정법률안(류호정 의원 대표발의, 2021. 3.) 제43조의4 및 제43조의5

<p>제43조의4(상습임금체불사업주에 대한 임금등의 지급 청구)</p> <p>① 근로자는 사업주가 상습적으로 임금등(「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제5호의 급여는 제외한다. 이하 이 조에서 같다)을 지급하지 아니하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 사업주에게 그 사업주가 지급하여야 하는 임금등 외에 그 임금등의 3배 이하의 금액을 추가로 청구할 수 있다. 다만, 사업주가 임금등을 지급하기 위하여 노력을 다한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2년 동안 임금등의 전부 또는 일부를 지급하지 아니한 개월 수가 총 3개월 이상인 경우</li> <li>2. 지급하지 아니한 임금등의 총액이 3개월 이상의 통상임금에 해당하는 경우</li> </ol> <p>② 제1항에 따른 금액을 청구할 권리는 그 사유가 발생한 날부터 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.</p> <p>제43조의5(체불사업주에 대한 영업정지의 요청 등)</p> <p>① 고용노동부장관은 사업주가 임금등의 체불로 근로감독관의 시정지시를 받고 이를 기한 내 이행하지 아니한 경우에는 관계 행정기관의 장에게 관계법령에 따라 해당 사업의 영업정지나 그 밖의 제재를 가할 것을 요청하거나 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관의 장에게 그 기관이 시행하는 사업의 발주 시 필요한 제한을 해당 사업주에게 가할 것을 요청할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따라 요청을 받은 관계 행정기관의 장 도는 공공기관의 장은 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 하며, 그 조치결과를 고용노동부장관에게 통보하여야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 영업정지와 요청절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>
--

21) 2014 국회 환경노동위원회 고용노동부 국정감사 정책자료집, 새누리당 이자스민 의원(2014. 10. 7.), 36면; 김중호, 「임금체불 관리 행정시스템 전환에 관한 연구」, 『노동정책연구』제20권제2호(한국노동연구원, 2020. 2.), 198면에서 재인용.

22) 의안번호 2006198



한편 과거 국회에서 더불어민주당 설훈 의원이 대표발의하여 임금체불에 대한 형사처벌을 기존의 ‘3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금’에서 ‘5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금’으로 강화하자는 개정안이 있었고,<sup>23)</sup> 고용노동부 보도자료 「“임금체불 청산제도 개편방안” 수립·시행」(2019. 1. 17.)에서도 “고의적인 재산 은닉 또는 사업장 부도처리, 위장폐업 등 악의적인 체불사업주에 대해서는 형사책임을 강화한다”며 예시로서 “3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 → 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금”이라고 보도한 바 있다. 그러나 이러한 형식적인 형사처벌 강화 개정은 앞서 언급한 반의사불벌죄로 인해 체불예방 효과에 실효성이 있을지에 대해서는 물음표가 그려진다.

한편 근로기준법위반범죄 양형기준(2016. 3. 28. 의결, 2016. 7. 1. 시행)의 문제를 개선하자는 견해<sup>24)</sup>가 있다. 양형기준은 아래와 같이 미지급임금의 합산금액을 기준으로 정해진다. 그러나 “임금체불죄의 보호법익은 단순한 ‘재산’이 아니라 ‘생존권적 성격의 노동권과 높은 관련성을 가지는 재산적 법익’”으로서 “‘피해근로자의 수’와 ‘미지급 기간’ 등은 반드시 고려되어야”한다는 권오성 교수의 견해<sup>25)</sup>가 있으며 이에 동의한다.

〈표4〉 임금 등 미지급 관련 범죄의 양형기준<sup>26)</sup>

유형	구분	감경	기본	가중
1	5,000만 원 미만	~ 6월	4월 ~ 8월	6월 ~ 1년
2	5,000만 원 이상, 1억 원 미만	~ 8월	6월 ~ 1년	8월 ~ 1년 6월
3	1억 원 이상	6월 ~ 1년	8월 ~ 1년 6월	1년 2월 ~ 2년 6월

### (3) 체당금(체불임금 등 대지급금) 제도 확대 및 개선

〈표1〉의 사유별 임금체불 신고 현황(2018년 12월)<sup>27)</sup>에 따르면 사업장 도산·폐업과 일시적 경영악화와 같은 경제적 요인이 산정기준에 따라 60~80%에 이를 정도로 큰 규모를 차지하고 있다.

이에 체당금 규모를 확대하고, 제도의 절차를 개선해 이용을 독려하자는 주장이 끊임 없이 나오고 있으며 이에 동의한다. 2019. 7. 1. 이후 소액체당금 지원액이 최종 3월분의 임금·휴업수당과 최종 3년간의 퇴직금 중 체불액 총액 최대 1000만원(임금·휴업수

23) 의안번호 2019315

24) 권오성, 위의 책, 552-553면.

25) 권오성, 위의 책, 같은 면.

26) 양형위원회([https://sc.scourt.go.kr/sc/krcsc/criterion/criterion\\_36/labor\\_standard\\_01.jsp](https://sc.scourt.go.kr/sc/krcsc/criterion/criterion_36/labor_standard_01.jsp))

27) 고용노동부, 『체불임금 발생 및 처리 현황』(2018); 임무성, 위의 책 같은 면에서 재인용.



당 700만원, 퇴직급여 700만원)까지로 늘어 상대적으로 절차가 복잡한 일반체당금 지급청구 건수가 줄고 있다는 전언이 있다.

그러나 소액체당금 역시 고용노동청에서 ‘체불임금등사업주확인서’를 발급받고, 다시 민사소송을 거쳐 확정판결을 받은 후, 비로소 근로복지공단 관할지사에 체당금지급청구를 하게 되는데, 민사소송을 직접 수행하기 어려운 노동자의 입장에서 고용노동청에서 소개해주는 대한법률구조공단의 무료법률지원제도<sup>28)</sup>를 이용하게 되고, 이 경우 체당금을 지급받기까지의 기간이 지나치게 장기화되는 문제가 발생한다.<sup>29)</sup> 물론 피해노동자가 지급명령신청을 할 수 있겠으나, 법률가가 아닌 사람이 직접 지급명령신청을 하는 것이 쉽지 않고, 또 사용자가 이의신청을 할 경우 정식 소송절차로 이전된다는 점에서 지급명령신청 절차의 실익은 크지 않아 보인다.

이에 고용노동부 고용노동지청에서 발급한 ‘체불임금등·사업주 확인서’만으로 체당금지급청구가 가능하게끔 제도 개선이 필요하다는 의견이 꾸준히 제기되어 왔다. 이 경우 고용노동부는 임금체불 진정 시점부터 소액체당금을 지급받기까지의 기간을 기존의 7개월에서 2개월로 단축할 수 있다고 보고 있다.<sup>30)</sup> 임금체불 진정 단계에서는 사용자의 대응 형태 등에 의해 기간이 길어질 수 있으므로 소요 기간을 획일적으로 단언할 수 없겠으나, 현재 대한법률구조공단을 통한 민사소송에서 확정판결을 받기까지 상당기간이 소요되고 있는 실정을 고려할 때 소송절차를 생략할 경우 체당금 지급까지 획기적인 기간 단축이 예상된다. 또한 재직자에 대한 임금체불 사례도 고용노동부에 잘 신고 되지 않을 뿐 실제로는 널리 존재하는 현실을 감안하여, 기존에 퇴직자에게만 지급되던 소액체당금을 재직자에게도 확대 적용하는 제도가 개선이 필요하다는 지적이 있어왔다.<sup>31)</sup>

위 문제(민사소송절차 폐지, 재직자 확대)는 이번 임금채권보장법 개정(법률 제18042호, 2021. 4. 13. 일부개정)으로 사실상 전부 해소되었다. 개정법에서는 제7조제1항제5호에서 기존의 법원 확정판결뿐 아니라 고용노동부장관이 발급하는 ‘체불임금등·사업주 확인서’만으로 소액체당금을 지급할 수 있게 간소화되었다. 또 제7조의2가 신설되어 재직자에 대한 체당금 지급의 길도 열렸다(아래 참조).

28) 월급 400만원 미만, 전체 체불액 3000만원 미만인 경우 대한법률구조공단에서 무료 이용 가능하다.

29) 고용노동부, 「“임금체불 청산제도 개편방안” 수립·시행」(2019. 1. 17.), 2면 참조; 임금체불 진정 시점부터 소액체당금을 지급받기까지 보통 약 7개월의 기간이 소요되고 있다고 고용노동부 보도자료는 밝히고 있다. 이 기간은 획일화할 수 있는 것은 아니고, 사업주 대응 행태에 따라 더 장기화될 수 있다.

30) 고용노동부, 위의 보도자료, 2면. ([http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=9564](http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=9564))

31) 고용노동부, 위의 보도자료, 2면 참조; 과거 강병원 의원 등의 개정안(의안번호 2005317)이 있었으며, 2021. 3. 류호정 의원 대표발의 임금채권보장법 일부개정법률안도 같은 문제의식을 담고 있었다.

<표5> 임금채권보장법(법률 제18042호, 2021. 4. 13. 일부개정) 발취

<p>제7조(퇴직한 근로자에 대한 대지급금의 지급)</p> <p>① 고용노동부장관은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 퇴직한 근로자가 지급받지 못한 임금등의 지급을 청구하면 제3자의 변제에 관한 「민법」 제469조에도 불구하고 그 근로자의 미지급 임금등을 사업주를 대신하여 지급한다. &lt;개정 2010. 6. 4., 2014. 3. 24., 2015. 1. 20., 2021. 4. 13.&gt;</p> <p>5. 고용노동부장관이 근로자에게 제12조에 따라 체불임금등과 체불사업주 등을 증명하는 서류(이하 “체불 임금 등·사업주 확인서”라 한다)를 발급하여 사업주의 미지급임금등이 확인된 경우</p> <p>제7조의2(재직 근로자에 대한 대지급금의 지급)</p> <p>① 고용노동부장관은 사업주가 제7조제1항제4호 또는 제5호에 해당하는 경우 해당 사업주와 근로계약이 종료되지 아니한 근로자(이하 “재직 근로자”라 한다)가 지급받지 못한 임금등의 지급을 청구하면 제3자의 변제에 관한 「민법」 제469조에도 불구하고 대지급금을 지급한다.</p> <p>② 제1항에 따라 고용노동부장관이 지급하는 대지급금의 범위는 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 재직 근로자가 체불 임금에 대하여 제7조제1항제4호에 따른 판결, 명령, 조정 또는 결정 등을 위한 소송 등을 제기하거나 해당 사업주에 대하여 진정·청원·탄원·고소 또는 고발 등을 제기한 날을 기준으로 맨 나중의 임금 체불이 발생한 날부터 소급하여 3개월 동안에 지급되어야 할 임금 중 지급받지 못한 임금</li> <li>2. 제1호와 같은 기간 동안에 지급되어야 할 휴업수당 중 지급받지 못한 휴업수당</li> <li>3. 제1호와 같은 기간 동안에 지급되어야 할 출산전후휴가기간 중 급여에서 지급받지 못한 급여</li> </ol> <p>③ 대지급금의 지급대상이 되는 재직 근로자와 사업주의 기준 및 대지급금의 상한액은 해당 근로자의 임금이나 소득 수준 및 그 밖의 생활 여건 등을 고려하여 대통령령으로 정한다.</p> <p>④ 재직 근로자에 대한 대지급금은 해당 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회만 지급한다.</p> <p>⑤ 제1항에 따라 대지급금을 지급받은 근로자가 퇴직 후 같은 근무기간, 같은 휴업기간 또는 같은 출산전후휴가기간에 대하여 제7조에 따른 대지급금의 지급을 청구한 경우 그 지급에 관하여는 다음 각 호의 구분에 따른다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제7조제1항제1호부터 제3호까지의 규정 중 어느 하나에 해당하여 대지급금의 지급을 청구한 경우에는 제1항 및 제2항에 따라 지급받은 대지급금에 해당하는 금액을 공제하고 지급할 것</li> <li>2. 제7조제1항제4호 또는 제5호에 해당하여 대지급금의 지급을 청구한 경우에는 지급하지 아니할 것</li> </ol> <p>⑥ 고용노동부장관은 제1항에 따른 대지급금의 지급 여부에 관하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 사업주(대지급금을 지급하기로 한 경우로 한정한다) 및 근로자에게 통지하여야 한다.</p> <p>⑦ 그 밖에 재직 근로자에 대한 대지급금의 지급 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조신설 2021. 4. 13.] [시행일 : 2021. 10. 14.] 제7조의2</p>
--

소송절차 생략 및 재직자 체당금 지급 시 발생할 수 있는 우려사항에 대한 대처방안으로 개정법은 제7조제3항에서 체불임금 등 대지급금 중복 지급 제한 관련 규정을 정비하고, 제14조제3항에서 대지급금 부정수급 시 제재를 강화하였다(아래 참조).

한편 일반체당금 중 도산등 사실 인정 사건의 경우 근로감독관의 업무과중이나 사건 처리의 난해함으로 처리 기간이 상당히 소요되는 편인데, 소액체당금 지원액 한도를 일반체당금 지원액 수준으로 확대해서 소액체당금과 일반체당금을 통합 운영하는 제도개선을 고려해볼 수 있다.

#### (4) 임금체계 단순화

〈표1〉의 사유별 임금체불 신고 현황(2018년 12월)<sup>32)</sup>에서 경제적 요인을 제외한 나머지 사유들은 비경제적 요인으로 볼 수 있는데, 그 비중 또한 작지 않다. 특히 법 해석 다툼, 노사 간 감정 다툼 등은 크게 볼 때 임금체계가 복잡하고 법 해석에 있어 다툼이 있는 사정에서 비롯된 것으로 볼 수 있는바, 임금체계를 단순화하는 작업이 우선되어야 한다.

제도는 직관적으로 이해돼야 그 수용성이 높아질 수 있다. 노사 모두 자신이 받거나 지급해야 하는 통상임금이 얼마인지 알 수 없는 상황에서 이를 둘러싼 다툼은 필연적일 수밖에 없다. 그러나 현재 임금성에 대한 판례 논의는 지나치게 정치(精緻)하여 전문가 들조차 따라가기 벅찬 형편이다. 이에 임금성에 대한 판단에 있어 ‘노동의 대가성’이라는 하나의 표지만으로 판단해야 한다는 학계의 견해<sup>33)</sup>가 있으며, 해당 견해에 찬동한다. 다만 해석론에 맡길 경우 혼란이 종식되지 않을 것으로, 입법으로 정리해야 한다고 생각한다.

#### (5) 노동위원회 활용 또는 별도의 위원회 신설

법 해석 다툼이 있는 사안에 대하여 기존의 고용노동청의 근로감독관 입장에서는 형사 수사기관의 사법경찰관으로서 법을 보수적으로 해석하는 경향을 보일 수밖에 없다. 또 법 해석 다툼이 있는 사안의 경우 사건 자체의 난해함과 업무량 과다 등의 이유로 처리기간 또한 기약 없이 늘어지는 경우도 다반사다.<sup>34)</sup> 더욱이 합의제 방식을 취하지 않고 사실상 근로감독관 1인의 판단에 의존해 노동관계법령 위반 여부가 결정되는 현행 구조는 공정성에 의문이 제기될 수밖에 없다.

이에 신속한 권리구제가 가능한 사건은 기존처럼 고용노동청에서 처리하되, 법적 쟁점이 있는 통상임금성 사건이나 근로기준법상 노동자성 사건 등의 경우는 기존의 노동위원회 또는 별도의 위원회에서 3인 이상의 공익위원이 심문하여 판단할 수 있는 시스템이 갖춰지면, 근로감독관의 업무과중도 덜 수 있고, 판단 받는 사람의 입장에서도 수용성이 높아질 것이라 생각된다.

32) 고용노동부, 『체불임금 발생 및 처리 현황』(2018); 임무성, 위의 책 같은 면에서 재인용.

33) 권오성, 위의 책, 545면; 권오성, 「정기상여금에 붙은 ‘지급일 재직 조건’의 문제점」, 『노동법논총』제41집(한국비교노동법학회, 2017.12.), 236면.

34) 드물지만 진정 사건 처리의 완료에 1년 이상 걸리는 경우도 있다. 지방노동위원회 구제신청 사건이 접수일로부터 2개월만에 구제신청 인정 여부가 판가를 낸다는 점과 비교해볼 때, 큰 문제라 아니할 수 없다. 피해 노동자의 신속한 권리구제라는 진정 제도 취지와도 거리가 멀다.

## (6) 근로감독 강화 및 근로조건 자율개선 사업 개선

2019년 6월 직장갑질119 법률스텝 활동을 하는 노동인권실현을 위한 노무사모임 소속 노무사들은 근로감독청 신설 또는 근로감독전담부서 설치, 근로감독관 증원 및 명예 근로감독관 제도 도입, 근로감독 불시감독으로 전환, 근로감독청원 제도 활성화 등 근로감독 기능 활성화를 요구한 바 있다.

현재 고용노동청의 근로감독관들 대다수는 신고사건 처리에 매진하고 있다. 그러나 앞서 살펴본 것처럼 상시근로자수 30인 미만 사업장은 각종 노동관계법령 위반 사건이 끊이지 않고 있다. 30인 미만 사업장은 영세사업장인 경우가 많아 인사총무 등의 업무에 체계가 갖춰지지 않은 경우가 많고, 노동조합이 없는 경우가 대부분이며, 노사협의회 조차 법상 의무사항이 아니다. 이에 이들 사업장 노동자들의 최후의 보루로서의 근로감독관의 역할이 요구되는 실정이다.

아울러 기존의 근로감독이 그 횟수도 제한적일뿐더러 사업장에 임검일을 미리 통지하고 나가게 되어, 사용자가 근로감독에 대응할 시간을 미리 제공하는 측면이 있으므로, 불시감독 위주로 근로감독을 전환하고 적발사항에 대하여는 시정기간을 사후에 제공하는 방식으로 전환이 요구된다. 또 흔히 피해자 본인이 아니면 사업장의 노동관계법령 위반을 신고할 방법이 없다고 잘못 알려져 있는데, 사업장 근로감독 청원 제도를 국민들에게 충분히 홍보하고 담당 인력을 늘려 청원 사건에 대응하게 개선한다면 향후 발생할 수 있는 임금체불과 관련한 분쟁을 사전에 차단하는 효과가 있을 것이다.

한편 고용노동부에서 한국공인노무사회에 위탁하여 진행하는 현행 근로조건 자율개선 지원사업은 고용노동부의 적극적인 홍보 부족으로 많은 경우 요식행위에 그치고 있다. 사용자들의 근로조건 자율개선 지원사업에 대한 인식이나 정보의 부족으로 사업에 참여하는 노무사가 잡상인 취급을 받는다는 푸념이 노무사들 사이에 많다. 많은 예산을 들여 시행하는 사업인 만큼 이 사업이 제 기능을 발휘하기 위해 고용노동부에서 단 1회의 관련 문서 팩스 발신에 그칠 것이 아니라<sup>35)</sup> 등기우편 발송이나 전화 확인 등으로 사용자가 해당 사업에 대해 인지하고 준비하게 할 필요가 있다. 또 근로조건 자율개선 지원사업을 거부하는 사업장에 대한 후속조치로서의 즉각적인 근로감독이 뒤따라야 해당 사업이 실효성을 갖게 될 것이다.

35) 팩스가 없는 사업장은 안내팩스조차 받지 못하는 경우가 허다하다.

### (7) 급여명세서, 임금대장 등 관련 장부의 작성·비치 의무화

임금체불 사건은, 특히 상시근로자수 30인 미만 사업장의 임금체불 사건은 증거가 부족한 경우가 많고, 특히 근로계약서, 임금명세서, 임금대장 등의 관련 장부가 미비하여 근로감독관이 사건 처리에 애를 먹는 경우가 많다. 한편 증거가 없다는 것은 결국 피해 노동자의 주장의 입증곤란으로 이어질 수밖에 없다.

근로계약서처럼 급여명세서, 임금대장 등의 서류도 작성·비치 및 교부를 근로기준법상 의무화하면 임금체불과 관련한 분쟁 시 증거로 활용 가능할 것이며, 사용자 입장에서 도 임금지급에 있어 보다 책임감을 가질 수 있을 것이다. 이에 대해 임금명세서 교부를 의무화 근로기준법 개정안 제48조제2항이 2021. 4. 29. 국회 본회의에서 통과되어 시행을 앞두고 있다.

### (8) 임금채권소멸시효 개정

2007. 12. 21. 형사소송법 개정으로 법정형이 장기 5년 미만의 징역 또는 벌금에 해당하는 범죄의 공소시효를 5년으로 변경되었다(형사소송법 제249조 제1항 제5호). 이에 따라 임금채권의 소멸시효(3년)과 임금체불죄에 대한 공소시효(5년)가 상이해지는 결과가 발생하여 실무상 혼란이 야기되고 있으며, 이 문제에서 비롯되는 근로감독관과 임금체불 노동자의 갈등 같은, 새로운 유형의 갈등도 생기고 있다.

고용노동청 실무에서는 임금체불 진정 시를 기준으로 3년을 벗어난 임금체불 사건에 대해서는 공소시효인 5년 안에 있더라도 ‘체불임금등사업주확인서’를 발급하지 않고 내사종결하는 경우가 많다. 이는 근로감독관이 특별사법경찰관으로서 처리하는 고소 등 형사사건의 처리 외에도, 민원의 일종인 진정 사건을 행정사건으로 처리한다는 점을 고려할 때,<sup>36)</sup> 이러한 근로감독관의 진정 사건에 대한 실무처리방식을 위법하다고 보기는 어렵다고 평가된다.<sup>37)</sup> 그러나 진정 사건이 아닌 고소 사건의 경우 근로감독관집무규정에 따라 고소장이 접수된 때 범죄인지를 하여야 하므로, 이 경우에는 소멸시효가 완성된 경우에도 공소시효 안의 범위에 있다면 입건을 하여야 한다. 그러나 동일한 임금체불에 대해 피해노동자가 진정을 한 경우와 고소를 한 경우 사건처리를 달리 취급하는 것은 피해노동자 구제의 측면에서 볼 때 적절치 않다는 견해가 있으며,<sup>38)</sup> 상식선에서 이러한 견해에 동의가 된다. 이에 임금채권 소멸시효를 공소시효와의 통일성을 고려하

36) 김동욱, 「사업장 근로감독의 체계적 지위와 적법성 제고방안」, 『산업관계연구』 제27권제4호(한국고용노사관계학회, 2017.12.), 89면.

37) 권오성, 위의 책, 542면.

38) 권오성, 위의 책, 같은 면.

여 소멸시효를 5년으로 늘리는 방안이 고민되었으면 한다. 한편 2021년 3월 류호정 의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안 제49조에서 임금의 소멸시효를 5년으로 연장하고, 이를 위하여 같은 안 제42조에서 관련 서유의 보존기간 역시 5년으로 연장하게 하는 방안을 제시하고 있으며, 이러한 안에 동의한다.

#### (9) 지연이자제 실효성 강화

2005. 3. 31. 반의사불벌죄와 함께 지연이자제도는 사용자의 신속한 채불임금 변제를 위해 도입되었다. 그러나 지연이자 미지급에 대한 처벌규정이 존재하지 않아 현실적인 실효성이 없다는 비판이 강하다. 고용노동청에서 지연이자에 대해 판단하지 않으며, 그렇다고 하여 피해노동자 입장에서 지연이자만을 별도로 민사소송을 진행하는 것 역시 쉬운 일이 아니다.

이에 지연이자제도의 안착과 실효성 확보, 아울러 임금체불의 근절을 위해 ‘채불임금 등사업주확인서’에 지연이자 금액을 명시하고, 지연이자에 대한 벌칙조항을 신설하는 것이 필요해 보인다. 또 재직자에 대한 임금 정기일 지급 위반 사건에 대해서도 지연이자를 적용하는 방안 역시 고려해볼 수 있겠다. 한편 2021년 3월 류호정 의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안 제43조제3항 및 제109조에서도 지연이자 지급의무를 재직자에 대한 임금체불의 경우에도 적용하도록 확장하고 관련 처벌규정을 마련하고 있으며, 바람직한 시도라고 생각된다.

#### (10) 근로감독관의 대대적 충원과 사기 진작 방안 모색

근로감독관에 대한 불만의 목소리가 당장 인터넷 화면에서도 차고 넘친다. 그러나 근로감독관들 역시 보호받아야 할 감정노동자이다. 근로감독관은 공무원 중 대표적으로 업무만족도가 떨어지는 직종으로 분류된다. 이들의 신고사건 처리 건수가 인당 20-30건에 달할 뿐만 아니라, 업무 자체가 임금체불 등으로 피해를 입은 격앙된 노동자들을 상대하는 일로 감정을 다치기 쉬운 환경에 놓여있기 때문이다. 근로감독관의 자살이나 과로사 사건 등의 참담한 소식도 심심치 않게 접하게 된다.

지금과 같은 구조에서 근로감독관과 임금체불 피해노동자 누구도 만족할 수 없다. 근로감독관에게 서비스 질 향상만 요구하는 건 한계가 있다. 근로감독관 인원이 꾸준히 늘고 있다지만, 지금과 같은 증원세로는 폭증하는 사건 수를 감당할 수 없다. 게다가 임금체불 예방을 위해 근로감독 기능 강화가 중요한데, 근로감독 전담 인력의 확보를 위해서도 역시 근로감독관의 대대적인 충원이 선행되어야 한다.



한편 고용노동부는 2020. 12. 29. 「코로나19 위기 상황에서 노동자 권익보호를 위해 노력한 「올해의 근로감독관」 15명 선정」이라는 보도자료를 통해 올해의 근로감독관 15명을 선정하였음을 발표하였다.<sup>39)</sup> 개인적으로도 해당 보도자료의 4-8면의 선정 근로감독관 15인의 주요 공적을 존경심을 담아 꼼꼼히 읽어보았다. 선정된 올해의 근로감독관들에게는 소정의 포상금이 지급되는 것으로 알고 있다. 근로감독관들이 자신이 하는 업무에 자부심과 긍지를 가질 수 있게 하는 사기 진작 방안이 다양한 방식으로 모색되었으면 한다.

## II 권고사직의 문제점과 개선방안

### 1. 합의해지와 해고의 차이

노동자의 사직의 의사표시에 의한 퇴직을 제외한 근로관계의 종료 사유는 크게 볼 때, 사용자의 단독적 의사표시에 의한 해고와 노사 쌍방의 의사 합치에 의한 합의해지를 생각해볼 수 있다. 이 중 근로기준법은 사용자의 단독적 의사표시에 의한 해고 외에 합의해지에 대해 특별한 규제를 하고 있지 않다. 따라서 합의해지에 대해서는 민법의 일반 원칙이 적용된다. 해고는 근로기준법의 해고제한의 법리에 따라 동법 제23조제1항의 정당한 이유 없는 해고 등의 금지, 동법 제26조의 해고예고의무, 동법 제27조의 해고서면통보의무, 동법 제28조 내지 제33조의 노동위원회 구제신청 제도 등이 적용되나, 합의해지에는 의사표시와 관련한 민법의 규정들(민법 제107조 이하)만 적용되는 것이다.

합의해지에 관한 판단에서 가장 중요하게 고려되어야 할 것은 무엇보다 노동자의 진지하고 확정적인 사직의사의 존재여부이다. 이러한 의사가 진정으로 존재한다면 논란은 발생하지 않을 것이다. 그러나 사용자가 먼저 근로자에게 합의해지의 청약의 의사표시를 제시하고, 노동자가 이에 대한 승낙의 의사표시를 하여 성립하는 이른바 권고사직(勸告辭職)의 경우, 노동자에게 진지하고 확정적인 사직의사가 있다고 할 수 있는지 의문이다. 노동자의 사직 의사의 형성이 사용자의 주도(initiative)에 의한 것이라면, 다시 말해 사용자 의사의 지배적 영향 하에서 형성된 것이라면 이로 인하여 성립한 합의해지의 실질은 결국 해고라고 평가해야 할 것이기 때문이다.<sup>40)</sup> 실제로 대법원도 그 권고사직의 양태가 노동자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성하고 제출하게 하는 경우 실질적으

39) 고용노동부, 「코로나19 위기 상황에서 노동자 권익보호를 위해 노력한 「올해의 근로감독관」 15명 선정」(2020. 12. 29.)([http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=11812](http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=11812))

40) 김유성, 『노동법』(법문사, 2005), 329면.

로 사용자의 일방적 의사에 의해 근로관계를 종료시키는 것으로 해고에 해당한다고 보고 있다(대법원 2001. 1. 19. 선고 2000다51919, 51926 판결; 대법원 2002. 5. 14. 선고 2000두4675 판결 등 다수).

한편 어쩔 수 없이 사직서를 작성하게 된 사정을 객관적 증거로서 확보하지 못하였거나, 그 권고사직의 과정이 실질적으로 사용자의 일방적 의사에 의한 것으로 판단될 정도에는 미치지 못하는 경우가 있을 수 있는데, 이런 경우는 노동위원회나 법원에서 현실적으로 해고로 인정받기 어렵다. 예컨대 사용자가 중징계를 예고하며 위협하는 경우, 폭압적인 언행을 반복하거나 지속적으로 퇴사를 종용하는 경우, 또는 계약기간이 정해진 근로계약서에 서명을 요구하는 경우, 미리 만들어진 사직서에 서명을 요구하는 경우, 일거리를 주지 않는 경우 등이 형식상 합의해지로 비춰져 해고로 인정받지 못하는 상황이라 할 수 있다.

위와 같은 형식상 합의해지 방식의 근로관계 종료가 사용자에게 선호되는 이유는 근로기준법상 해고제한 법리를 회피할 수 있기 때문일 것이다. 해고의 경우 근로기준법상의 의무와 책임이 발생하지만 합의해지의 경우 근로기준법이 적용되지 않아 사용자 입장에서 사실상 어떠한 책임과 의무도 발생하지 않는다. 덧붙여 영세사업장의 경우 저임금자를 고용하여 정부로부터 일자리안정자금<sup>41)</sup>을 수급하고 있거나 고령자를 고용한 경우 고령자고용유지지원금 등을 수급하고 있는 경우도 많은데, 사업장에서 1명이라도 권고사직이나 해고로 고용보험 상실신고를 할 경우 사업장에서 받고 있는 일자리안정자금 등 지원금 전액이 수급 중단되는 사업자 입장에서의 불이익이 발생하게 되어<sup>42)</sup> 더 적극적으로 합의해지에 의한 사직을 사용자들이 유도하고 있는 실정이다.<sup>43)</sup>

형식상 합의해지에 의해 근로관계가 종료되는 경우 노동자 입장에서는 그 근로관계의 종료에 대해 부당해고 구제신청을 하거나 해고무효확인소송을 하여 문제를 제기할 수 있는데, 이 때 해고가 실제로 있었음을 입증해야 하는 쪽은 노동자측이다. 그러나 노동자 입장에서 그것은 사실상 불가능하고, 이에 해고의 사실이 존재하지 않았다는 판단으로 노동자의 구제신청이나 소제기가 각하 또는 기각되는 경우가 허다하다.

41) 2021년 기준으로 사용자가 월 219만원 이하 근로자 채용 시 근로자 1인당 월 5~7만원을 정부로부터 지원받을 수 있다. 일자리안정자금은 2017년 최저임금 인상과 함께 도입되었으며, 저임금 근로자 1인당 최대 18만원까지 지원되었다. 그러나 최저임금 인상 폭이 급격히 낮아지며 일자리안정자금 지원액도 줄고 있다.

42) 예외적으로 경영악화에 따른 권고사직이나 해고의 경우, 그 경영악화를 재무재표 등으로 통해 사용자가 입증해야 일자리안정자금 지급이 중단되지 않는다. 이에 사용자의 입장에서는 권고사직이나 해고로 고용보험 상실신고를 할 경우 사업장에 모종의 불이익이 있다는 인식이 깔려 있는 것으로 보인다.

43) 심지어 사직서를 쓰지 않을 시 사업장에서 환수당하는 지원금액에 대해 노동자에게 손해배상청구를 하겠다고 압박한 회사의 사례가 있다고도 한다; 출처 왕노무사tv([https://www.youtube.com/watch?v=0\\_apPXmuNHk](https://www.youtube.com/watch?v=0_apPXmuNHk))



## 2. 해약고지와 합의해지 청약의 구별

앞서 살펴본 대로 노동자의 사직에는 노동자의 진지한 숙고에 의한 확정적 의사표시에 따른 사직뿐만 아니라, 사용자의 사직 종용이나 사용자와의 갈등에 자극받아 감정적으로 행해지는 비확정적 의사표시에 따른 사직의 경우도 충분히 존재한다. 이러한 노동자의 비확정적 의사표시에 따른 사직을 어떻게 해석할 것인지 문제된다. 이러한 의사표시가 비진의 의사표시이거나 강박이나 사기에 의한 의사표시, 또는 착오에 의한 의사표시에 의한 것이 아닌 한, 이러한 의사표시의 발화에 의한 근로관계의 종료를 해고로 인정받기는 어렵다. 그러나 이러한 의사표시의 성격을 해약고지로 볼 것인지 합의해지의 청약으로 볼 것인지에 따라 그 철회의 가능성에 있어서는 차이가 발생하여 양자의 구별의 실익이 있다.

판례는 원칙적으로 사직의 의사표시는 특별한 사정이 없는 한 당해 근로관계를 종료하는 취지의 해약고지로 보아야 한다는 입장이다(대법원 2000. 9. 5. 선고 99두8657 판결). 즉 노동자가 가지는 근로관계 종료의 일방적 해지통고로 보는 것이다. 이는 근로관계의 해지에 대한 일종의 형성권<sup>44)</sup>으로 보아 해지통고의 의사표시가 사용자에게 도달한 때에는 철회가 인정되지 않는다는 해석이다. 한편 해약고지가 아니라 사직의 의사표시가 합의해지의 청약에 해당하는 경우 철회가 가능한지에 대해서도 해석상 다툼이 있으나, 판례는 민법 제527조에서 정하고 있는 청약의 구속력을 완화하여 철회가 사용자에게 예측할 수 없는 손해를 주는 등 신의칙에 반한다고 인정되는 특별한 사정이 없는 한, 사용자의 승낙의 의사표시가 근로자에게 도달하기 전까지는 철회할 수 있다고 보는 듯하다(대법원 1992. 4. 10. 선고 91다43138 판결; 1994. 8. 9. 선고 94다14629 판결 등 참조).<sup>45)</sup> 이는 재산의 매매를 주된 목적으로 하는 민법과 달리 근로계약관계는 계속적 채권관계로 그 관계의 목적이 종속적 노동을 대상으로 하는 것으로 철회부자유가 근로계약관계에 무조건 적용된다고 볼 수 없는 점 등을 고려한, 민법 해석 원리의 예외로 볼 수 있다.<sup>46)</sup>

한편 원칙적으로 사직의 의사표시를 특별한 사정이 없는 한 당해 근로관계를 종료하는 취지의 해약고지로 보는 판례의 태도는 거래안전 및 신뢰보호 관점에 의한 것으로 보이는데,<sup>47)</sup> 근로관계의 특수성과 노동자보호의 관점에서, 그리고 고용노동부가 보급

44) 김형배, 『노동법』(박영사, 2011), 612면.

45) 김유성, 위의 책, 332면; 명예사직의 신청을 합의해지의 청약으로 본 판례는 대법원 2003. 6. 27. 선고 2003다1632 판결, 대법원 2003. 4. 25. 선고 2002다11458 판결 등이 있다.

46) 김유성, 위의 책, 같은 면.

47) 김상중, 「의사표시의 효력과 계약관계의 합의해지: 근로관계에 관한 대법원의 판결례를 중심으로」, 『광운비교법학』제5

하는 표준취업규칙에서조차도 사원의 사직은 회사의 수리 행위를 전제한다고 예시할 정도로 실제 회사에서 노동자의 사직이 노동자의 단독행위에 의해 즉각 효력을 발휘한다고 보기 곤란한 사정을 고려할 때 받아들일 수 없다는 의견이 있으며,<sup>48)</sup> 이러한 견해에 동의한다.

한편 해약고지와 합의해지의 청약을 구별하는 것은 굉장히 난해한 일이다. 개인적인 사정이나 신병을 이유로 사직을 표하는 경우를 해약고지로, 그리고 사직을 허가해 달라는 뜻을 담아 사직서를 제출하는 경우를 합의해지의 청약으로 구분하는 정도의 설명이 가능할 것 같다.<sup>49)</sup> 이러한 구분에 따라 개인적인 사정이나 신병에 따른 특수한 경우를 제외하고는 노동자의 사직 의사표시를 합의해지의 청약으로 보고, 사용자의 승낙의사가 형성되어 사용자의 승낙의 의사표시가 노동자에게 도달하기 이전에는 그 의사표시를 철회할 수 있다고 해석하는 것이 근로관계의 특수성과 노동자보호의 관점에서 유리하다.

그러나 여전히 노동자가 사용자와 분쟁으로 감정적으로 격해진 상태에서 사직의 의사표시를 발동하고, 사용자가 이에 곧바로 승낙의 의사표시를 노동자에게 되돌려준 경우 위와 같은 해석론으로도 노동자가 구제받을 방법이 현재로서는 전무하다. 이러한 상황이 실제 사업장에서 굉장히 잦으며, 해고제한 법리를 회피하려는 사용자의 입장에서 위와 같은 상황을 의욕할 충분한 유인이 있다는 점에서 그 구제방법이 필요하다.

### 3. 사직의 철회기간(cooling off system) 제도

앞서 살펴본 것처럼 우선 해약고지와 합의해지의 청약을 구별하는 것 자체가 어려운 측면이 있다. 더욱이 합의해지의 청약을 철회하는 경우 그 시점을 둘러싼 분쟁도 끊이지 않을 수 있다. 이에 해약고지와 합의해지의 청약을 특별히 구별하지 않고, 노동자의 사직의 의사표시 이후 일정기간 동안 사직의 철회기간(cooling off)을 두는 것을 법정화하는 입법이 대안이 될 수 있다. 이러한 제도는 그동안 실무와 학계에서 꾸준히 제기되어온 견해로, 국회에도 2021년 3월 류호정 의원이 대표발의한 개정안이 계류되어 있다. 류호정 의원의 개정안 27조의2에 따르면 근로자는 “사직의 의사를 표시한 이후 14일 이내에 그 사직의 의사를 철회할 수 있다”라고 명시하고 있다. 사직의 철회기간(cooling off) 14일을 두어 근로관계 종료에 대한 불필요한 분쟁을 방지하는 것으로 근

호(2004), 256면.

48) 박지순, 「근로관계 종료에 관한 의사표시 해석에 관한 연구」, 『안암법학』제34호(2011), 559-561면.

49) 이재목, 「근로관계에 있어 사직서 제출의 법적 성질과 그 효력」, 『강원법학』제41권(2014.2), 897-898면.

로관계와 노동자 보호 관점에서 바람직해 보인다.

#### 4. 의제해고(또는 준해고)

직장 내 괴롭힘이나 직장 내 성희롱 등의 상황에서 노동자의 지속적인 시정요구가 있었으나, 이러한 시정이 받아들여지지 않아 노동자가 사직하게 되는 경우에 이를 어떻게 볼지 또한 문제가 될 수 있다. 물론 현행법 내에서는 해고로 인정받는 것이 매우 어려울 것이라고 생각된다. 노동자의 사직 의사 자체는 사실상 유효한 것으로 확정되었다고 평가받을 수 있기 때문이다. 그러나 이 역시 넓게 볼 때 사용자의 지배하에 발생한 근로관계의 종료라고 볼 수 있는바, 이러한 근로관계 종료의 불이익을 노동자에게만 귀속시키는 것이 정의의 관념에 부합하는지 의문이다.

이에 위와 같은 상황에 처한 노동자의 사직에 대해 영국의 의제해고(constructive dismissal)제도나 일본의 의제해고이론을 소개하며 입법필요성을 제기하는 견해<sup>50)</sup>가 있다. 노동자가 사직의 의사를 확정적으로 표현하였으므로 그 구제의 내용이 원직복직이 될 수는 없을 것이나, 노동자의 직장상실에 사용자의 책임이 아예 없다고는 할 수 없으므로 사용자가 책임 있는 범위 내에서 노동자의 직장상실로 인한 재산적 손해를 포함한 배상청구를 하게 하는 것이 이 제도의 입법취지라 할 수 있겠다. 법리구성의 어려움이나 제도 안착과정에서의 혼란이 충분히 예상되나 직장 내 괴롭힘이나 직장 내 성희롱과 관련한 분쟁이 늘고 있는 현실을 고려하여, 입법을 담당하는 분들께서 이 문제에 대해서도 고민해주실 것을 부탁드립니다.

### III | 유연근무제의 문제점 및 개선방안

#### 1. IT·게임노동자들의 근로시간 실태

민주노총 화섬식품노동조합 IT위원회에서 판교 지역 IT노동자 809명을 대상으로 2020. 10. 12. ~ 11. 13. 실시한 설문조사 중 근로시간과 관련한 조사 결과를 아래에 일부 소개한다.<sup>51)</sup> 최근 6개월 동안 주 평균 52시간을 초과하여 근무한 적이 있는지에

50) 이철수, 「개정 해고법제의 주요 내용과 그 평가」, 『노동법연구』제22호(서울대 노동법연구회, 2007.6.), 24-43면.

51) 민주노총 화섬식품노동조합, 「판교 IT·게임 노동자 노동환경 실태 조사결과 보고서」(2020), 5-10면.

대한 질문에 32%인 259명이 ‘그렇다’는 응답을 하여 여전히 주52시간 이상의 장시간 노동을 3명 중 1명이 겪고 있음이 확인되었다.

한편 사업장 규모별로는 노동자수 5인 미만 사업장에서 10명 중 8명 이상(81.8%), 5-100인 미만 사업장에서 10명 중 5명(48.6%), 100-300인 미만 사업장에서 3명(34.0%) 정도가 주52시간 초과 노동을 경험하였다고 응답하여 임금체불뿐만 아니라 장시간 노동 문제 역시 소규모 사업장 소속 노동자일수록 더 많이 겪고 있음이 확인되었다. 주52시간 초과 노동 경험자 중 자신의 사업장에 노동조합이 없다는 응답은 62.2%였다. 근로시간이 노동조합 유무와도 관련 있음이 확인되었다. 이상의 설문조사 결과는 아래에서 살펴볼 유연근무제 도입과 관련해서도 시사하는 바가 크다.

## 2. 탄력적 근로시간제의 문제점

### (1) 신설 탄력적 근로시간제

대표적인 유연근무제 중 하나가 근로기준법 제51조의 탄력적 근로시간제이다. 탄력적 근로시간제는 말 그대로 노동자의 근로시간을 사용자의 입장에서 탄력적으로 활용하여 일정 기간<sup>52)</sup>의 평균 근로시간을 법정근로시간으로 맞추는 것을 허용하는 제도이다. 기본적으로 노동자가 아닌 사용자의 필요에 의해 노동자의 근로시간을 탄력적으로 늘리고 줄이는 제도이다.

2020. 12. 9. 고용노동부 보도자료 「노동조합법, 근로기준법, 고용보험법, 산재보험법 등 10개 개정 법률안 국회 본회의 통과」에서 “단위기간이 3개월 초과 6개월 이내인 탄력근로제 신설”한다고 밝혔다.<sup>53)</sup> “단위기간을 현행 3개월에서 최대 6개월로 확대하고, 근로시간 사전확정 요건 등을 완화하여 근로시간 운영의 탄력성을 높였다.”라고 해당 보도자료는 평가하고 있다.<sup>54)</sup> 이 제도는 근로기준법 제51조의2에 반영되었다.

### (2) 탄력적 근로시간제의 문제점

기존의 2주 단위와 3개월 단위 탄력적 근로시간제 역시 노동계에서 끊임없이 비판받아왔는데, 비판의 요지는 크게 건강권과 재산권의 측면에 있다. 먼저 건강권 측면에서 이 제도가 노동자의 생체리듬을 깨고 특정 주에 장시간 노동을 하게 하여 뇌심혈관계질

52) 현행 2주 단위와 3개월 단위가 있고, 2021. 4. 6.부터 근로기준법 개정으로 3개월 초과 6개월 이내 단위가 추가 시행될 예정이다.

53) 고용노동부, 「노동조합법, 근로기준법, 고용보험법, 산재보험법 등 10개 개정 법률안 국회 본회의 통과」(2020.12.9.), 6면.

54) 고용노동부, 위의 보도자료, 같은 면.

병, 정신질환 등의 과로성 질병을 일으킬 가능성이 크다는 점이다. 고용노동부 고시(제 2017-117호)에 따르면 만성과로의 경우 발병 전 4주 동안 1주 평균 업무시간이 64시간을 넘거나 12주 동안 1주 평균 업무시간이 60시간을 넘으면 업무와 질병 간의 관련성이 강하다고 보고, 1주 평균 업무시간이 52시간을 넘으면 업무와 질병 간의 관련성이 증가한다고 평가한다. 단기과로의 경우 발병 전 1주일 이내의 업무량이나 시간이 12주간의 1주 평균보다 30% 이상 증가되거나 업무 강도·책임 및 업무 환경 등이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말한다.<sup>55)</sup>

〈표4〉 뇌심혈관질환 인정 기준에 관한 고용노동부 고시(제2017-117호)

<p>1. 뇌혈관 질병 또는 심장 질병</p> <p>나. 영 별표 3 제1호 가목 2)에서 “업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 과로를 유발한 경우”란 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. 해당 근로자의 업무가 “단기간 동안 업무상 부담”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 근무형태·업무환경의 변화 및 적응기간, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등을 종합하여 판단한다.</p> <p>다. 영 별표 3 제1호 가목 3)에서 “업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우”란 발병 전 3개월 이상 연속적으로 과중한 육체적·정신적 부담을 발생시켰다고 인정되는 업무적 요인이 객관적으로 확인되는 상태를 말한다. 이 경우 해당 근로자의 업무가 “만성적인 과중한 업무”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 교대제 및 야간근로 등 근무형태, 정신적 긴장의 정도, 수면시간, 작업 환경, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등을 종합하여 판단하되, 업무시간과 작업 조건에 따른 업무와 질병과의 관련성을 판단할 때에는 다음 사항을 고려한다.</p> <p>1) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.</p> <p>2) 발병 전 12주 동안 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우에는 업무시간이 길어질수록 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가한다.</p>
---

그런데 기존 탄력적 근로시간제 하에서는 1주 근로시간이 2021. 7. 1. 이전에는 최대 80시간까지 가능하다. 근로시간에 관한 2018. 3. 20. 개정 근로기준법(15513호)이 5인 이상 사업장에도 적용되는 2021. 7. 1. 이후에도 최대 64시간까지도 노동시킬 수 있다. 탄력적 근로시간제는 특정주에 현재 80시간까지, 2021. 7. 1. 이후에도 64시간까지의 장시간 노동을 용인하고, 특정주의 근로시간이 30% 이상 증가하는 것을 허용하는 것은 정부가 업무상 뇌심혈관계질환 산업재해를 사실상 방조하는 것 아니냐는 비판

55) 한편 위 고용노동부 고시의 기준에서 사용하는 “업무시간”이라는 개념은 근로시간보다 넓은 개념이다. 근로복지공단의 「뇌혈관질환·심장질환 업무상 질병 조사 및 판정지침」(지침번호2018-2호)에 따르면 ““업무시간”은 근로계약상의 “근로 시간”과는 다른 개념으로 업무를 위한 준비 및 정리 시간을 포함하여 사용자의 지휘·감독 하에 놓여있는 시간을 의미한다.

을 불러일으킨다.

더욱이 신설 탄력적 근로시간제에 의해 6개월을 단위기간으로 하여 탄력적 근로시간제를 적용한 사업장의 경우, 12주 동안 1주 평균 52시간 근로가 가능하게 된다. 이는 뇌심혈관질병 인정 기준에 관한 고용노동부 고시(제2017-117호)에서 정한 업무와 질병 간의 관련성이 증가한다고 보는 경우에 해당한다.

〈표5〉 탄력적 근로시간제 하에서의 1주 최장 근로시간<sup>56)</sup>

구분	1주 최장 근로시간		주 52시간 적용 시기					
	주 52시간 적용 이전	주 52시간 적용 이후		18.3	18.7	19.7	20.1	21.7
2주 이내	76시간 (48+12+16(휴일2))	60시간 (48+12)	300인 이상	_____				
			50~299인	_____				
3개월 이내	80시간 (52+12+16(휴일2))	64시간 (52+12)	5~49인	_____				

다음으로 2주 또는 3개월 이내 기간에서 평균 주40시간을 넘지 않으면, 연장근로가 산수당을 지급하지 않아도 되는데, 실질임금이 저하되는 문제점이 있다. 근로기준법 제56조는 연장근로 등에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하게 규정하고 있다. 이에 1일 근로시간이 법정근로시간인 8시간을 초과하는 경우 신체에 무리가 따르므로 그에 대해 가중보상을 해야 한다는 입법취지가 담겨있다. 그러나 탄력적 근로시간제 하에서는 특정주의 연장근로에 대해 근로기준법에서 정한 연장근로가산수당이 지급되지 않는 문제가 있다. 또한 근로시간을 줄인 특정주에 대해서는 평균임금의 70% 이상의 휴업수당이 지급되어야 할 것이나, 이 역시 탄력적 근로시간제 하에서는 지급되지 않아도 된다.

### (3) 신설 탄력적 근로시간제의 문제점

3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제가 시행되면 위의 문제점에 더하여 추가적인 문제가 발생할 것으로 예상된다. 가장 먼저 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제는 도입요건이 완화되었다는 점을 지적하고 싶다. 기존의 탄력적 근로시간제는 근로일별 근로시간을 사전에 확정해야 한다. 그러나 신설 탄력적 근로시간제는 기간이 장기

56) 고용노동부, 「유연근로시간제 가이드」(2018.6.), 18면; '주52시간제'라는 표현은 잘못된 표현이다. 근로기준법 제50조 제1항에서는 1주간의 근로시간을 40시간을 초과할 수 없다고 규정하고 있기 때문이다. 그러나 위에서는 고용노동부의 해당 가이드에 적힌 문구 그대로를 인용한다.



간임을 고려하여 기존의 ‘근로일별 근로시간’을 사전 확정하는 것에서 ‘주별 근로시간’만 사전 확정하는 것으로 기준이 완화되었다. 또 기존 제도가 사전 확정된 근로일별 근로시간을 변경하려면 다시 근로자대표와의 ‘협의’ 절차를 거쳐야 하는 데 반해, 신설 제도는 근로자대표와의 ‘협의’만으로 변경이 가능하게 되어 사용자 입장에서 운신의 폭이 넓어졌다. 근로일별 근로시간은 실제 근로일 2주 전에만 통보하면 되는 것으로 설정되었다. 이에 기존의 탄력적 근로시간제에 비해 신설 탄력적 근로시간제는 도입요건이 완화되어 기업 현장에서 탄력적 근로시간제 도입률이 올라갈 것으로 보인다.

다음으로 임금보전방안과 관련한 문제가 있다. 기존 제도에서는 근로기준법 제51조 제4항의 임금보전방안의 강구가 어떠한 벌칙 규정도 없어 훈시규정에 불과하다고 비판 받아온 점을 고려하여, 신설 제도에서는 동법 제51조의2제5항에서 임금보전 방안 신고를 의무화하였다. 신설 제도에서는 임금보전방안 신고를 하지 않은 경우 사용자는 500만 원 이하의 과태료를 부과 받게 된다. 그러나 이 또한 형사처벌 조항은 아니다.

임금보전 방안이란 탄력적 근로시간제 도입으로 이 제도가 도입되지 않았다면 받을 수 있었던 노동자의 연장근로수당 규모를 보전하는 방안을 의미할 것이다. 그러나 여기서의 “임금보전”이 탄력적 근로시간제가 도입되지 않았다면 받게 되는 연장근로수당 전체인지 일부인지가 분명치 않다. 극단적인 예로 탄력적 근로시간제로 손실된 임금이 100만원인데 이 중 사용자가 1원만 보전하는 방안을 마련하여 신고해도 임금보전 방안 신고를 준수한 것으로 고용노동부가 인정할 것인지 의문이다. 이와 같은 혼란을 방지하기 위해 임금보전의 구체적 기준이 법에 명시되어야 한다. 한편 신설제도에서는 임금보전방안을 근로기준법 제51조의2제5항 단서에 의해 근로자대표와 서면합의하면 고용노동부장관에게 신고하지 않아도 무방하다. 이 역시 걱정되는 지점이다.

한편 신설제도에서는 근로일간 11시간 휴식시간 보장 조치를 통해 노동자의 건강권을 보호하는 장치를 마련하였다고 하는데, 근로일간 11시간 휴식이라면 전날 22시에 퇴근하고 다음날 9시에 출근하는 것을 말한다. 이것이 과연 “충분한 휴식권의 보장”이라고 할 수 있을지 의문이다. 게다가 이조차도 근로기준법 제51조의2제2항 단서에 의해 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와 서면합의하면 이에 따를 수 있다. 역시 걱정되는 지점이다.

### 3. 특별연장근로 인가사유 추가 등

탄력적 근로시간제 외에 선택적 근로시간제의 경우 기본적으로 근로의 시작 및 종료 시각을 노동자의 자주적인 결정에 맡기기로 하는 것인데, 실제 현장에서 그렇게 운영되고 있는지 의문이다. 재량근로시간제의 경우 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 노동자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무의 경우 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 시간을 근로시간으로 보는 제도로, 급여 산정을 위한 소정근로시간이 근로자대표와의 서면합의에 의해 정해진다는 점에서 실제 근로시간이 제대로 반영되지 않고 공짜 노동을 강요하는 일이 벌어질 수 있다.

한편 고용노동부는 근로시간에 대한 2018. 3. 20. 개정 근로기준법(15513호)으로 주 52시간 이상의 노동이 근로기준법에 의해 금지되자 2020. 1. 31. 근로기준법 시행규칙 개정을 통해 다시 주52시간 이상 노동을 허용하였다. 이에 기존 시행규칙상 특별연장근로 인가 요건인 ‘재해·재난 및 이에 준하는 사고의 수습·예방을 위한 긴급 조치’ 외에도 ‘인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급 조치’, ‘시설·설비 고장 등 돌발 상황 수습을 위한 긴급 조치’, ‘통상적이지 않은 업무량 폭증에 대한 대처’, ‘국가 경쟁력 강화를 위해 필요하다고 인정되는 연구개발(R&D)’의 사유가 있는 경우 노동자의 동의와 고용노동부 장관의 인가를 통해 원칙적으로 1주 12시간 이내, 불가피한 경우 2주 이내의 기간 동안 1주 12시간을 초과하여 특별연장근로를 할 수 있게 되었다.

이는 과로사회에서 벗어나자는 2018. 3. 20. 개정 근로기준법(15513호)의 입법취지에 역행하는 조치라 생각된다. 또 특별연장근로 인가 사유로 ‘통상적이지 않은 업무량 폭증에 대한 대처’, ‘국가 경쟁력 강화를 위해 필요하다고 인정되는 연구개발(R&D)’ 등의 사유가 추가된 것은 사용자의 경영상의 사정이 고려된 것으로 특별연장근로의 취지에 부합하는 것이 아니라고 생각된다.<sup>57)</sup> 한편 2018. 3. 20. 개정 근로기준법(15513호)이 적용되는 2021. 7. 1. 이후 30인 미만 사업장은 노사합의를 거칠 시 특별연장근로 8시간을 적용하는 것이 1년 6개월간 더 허용된다.

57) 이에 대해 고용노동부는 2020. 12. 2. 공식블로그를 통해 “올해 1월에 시행규칙에 추가된 특별연장근로 사유는 인명보호나 안전확보, 돌발적 상황 수습, 통상적이지 않은 업무량의 대폭적인 증가 등으로, 법률에 규정된 ‘특별한 사정이 있는 경우’에 해당하는 사유들이며, 단순히 경영상의 사유를 일반적으로 인정해준 것은 아닙니다.”라고 해명하고 있다. ([https://blog.naver.com/molab\\_suda/222160592183](https://blog.naver.com/molab_suda/222160592183))



## 4. 근로자대표 제도 개선

### (1) 소규모 미조직 사업장에 대한 우려

앞서 살펴본 것처럼 민주노총 화섬식품노동조합 IT위원회에서 실시한 설문조사에 따르면 상시노동자수가 적은 사업장에서 일하는 노동자일수록, 그리고 노동조합이 없는 사업장 일하는 노동자일수록 주52시간 초과 노동을 하는 경우가 보다 많음이 확인되었다.<sup>58)</sup> 이에 탄력적 근로시간제 등 유연근무제 역시 이 같은 이 같은 사업장의 미조직 비정규노동자들에게 집중 적용될 것이라는 우려가 발생한다. 특히 3개월 초과 6개월 이내 단위의 신설 탄력적 근로시간제는 도입요건이 완화되어 그러한 우려를 가중시킨다.

### (2) 근로자대표의 과중한 권한

노동조합이 없는 사업장에서는 근로자대표가 사용자와 탄력적 근로시간제 등의 도입에 관한 합의를 하게 되어있다. 그러나 근로자대표에 관한 규정을 합리적으로 정비해야 한다는 주장이 이미 20년 전부터 학계에서 제기되어 왔으나, 현재까지 개선되지 않고 있다.<sup>59)</sup> 근로자대표에 대해서 근로기준법에서는 그 선출방식, 임기, 권한 등에 대해 정하고 있지 않다.

그러나 근로자대표는 ① 근로기준법 제51조와 제51조의2의 탄력적 근로시간제에 관해 제도 도입 시 대상노동자의 범위, 단위기간, 단위기간의 근로일과 근로일별 근로시간, 임금보전 방안, 휴식권 미부여의 경우 등에 대한 서면합의, ② 동법 제52조의 선택적 근로시간 도입 시 대상노동자의 범위, 정산기간, 정산기간의 총 근로시간, 의무근로시간대, 노동자별 근로시간대 등의 서면합의, ③ 동법 제53조제3항 연장근로 제한 규정에서의 상시근로자수 30명 미만 사업장에서 1주 12시간을 초과해 추가 8시간 범위에서 연장근로가 필요한 기간에 대한 서면합의, ④ 동법 제57조 보상휴가제 도입 시 서면합의, ⑤ 동법 제58조 근로시간계산의 특례에서 대상업무, 사용자가 업무수행 수단과 시간배분 등에 대해 노동자에게 구체적인 지시를 하지 않는다는 내영, 근로시간 산정 등에 대한 서면합의, ⑥ 동법 제59조제1항 근로시간 및 휴게시간 특례 규정에서 특례업종에 주12시간을 초과해 연장근로하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있게 하는 데 대한 서면합의, ⑦ 동법 제62조 유급휴가의 대체에서 연차휴가일을 갈음하여 특정 근로일에 노동자를 휴무케 하는 내용에 대한 서면합의 등 총 7가지 사항에 대한 권한을 갖는다.

58) 민주노총 화섬식품노동조합, 「판교 IT·게임 노동자 노동환경 실태 조사결과 보고서」(2020), 5-10면.

59) 박종희(1998), 「현행 노동관계법상 근로자대표의 중첩성과 이에 대한 기능조정을 위한 방안」(한국노동연구원; 김인재(1999), 「근로기준법상 근로자대표의 법적 지위」, 『노동법연구』제8호(서울대 노동법연구회) 등.

또 동법 제24조제3항 경영상 이유에 의한 해고의 제한과 동법 제70조제3항 야간근로와 휴일근로의 제한에서 협의권을 갖는다. 그 외 근로자퇴직급여보장법과 산업안전보건법 등에서 다양한 의무를 행사하여 노동조합이 없는 사업장의 노동자의 근로조건에 전반에 지대한 영향을 미치는 근로자대표에 대한 선출방식, 임기, 권한 등에 대한 구체적 기준이 마련되어 있지 않다는 것은 법의 심각한 흠결이라 생각하며, 이러한 흠결이 고스란히 미조직 노동자의 피해로 돌아가고 있어 큰 문제이다.

### (3) 노사협의회 근로자위원과의 비교

근로자대표에 대해서 근로기준법에서는 그 선출방식, 임기, 권한 등에 대해 정해진 바가 없으나, 고용노동부는 노사협의회상 근로자위원이 근로자대표가 될 수 있다는 입장<sup>60)</sup>이고, 실무에서도 노동조합이 없고 노사협의회가 있는 사업장에서는 이러한 방식으로 운영되는 경우가 대다수이다. 그러나 이에 대해서는 고용노동부가 연구용역을 의뢰하여 발간한 연구보고서에서도 노사협의회와 근로자위원이 근로자대표가 되기는 부적절하다는 입장<sup>61)</sup>이다. 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’이라 한다)상의 노사협의회와 근로자위원과 근로기준법의 근로자대표는 그 취지부터 권한까지 판이하기 때문이다.

우선 근참법상 근로자위원으로 구성되는 노사협의회는 노동자와 사용자가 참여와 협력을 통해 노동자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 구성된 협의기구인데 반해, 근로자대표는 사용자와 대립적 관계에서 노동자들의 이익을 위한 합의를 해야 하는 주체이다. 또한 노사협의회와 근로자위원은 노동자의 과반수 투표를 예정하고 있지 않지만, 근로자대표는 과반수를 대표하는 자여야 한다. 또한 근로자대표는 근로자위원과 다르게 권한과 임기가 정해져 있지 않다.

이렇게 노사협의회와 근로자위원과 근로기준법상 근로자대표는 그 권한과 제도 목적 등에서 큰 차이가 있음에도 노사 협력을 전제로 한 근로자위원에게 노사 대립적 상황에서 노동자의 이익을 대표해야 하는 근로자대표의 권한을 부여하는 것은 탄력적 근로시간제 등이 노동자의 건강권과 재산권을 위협하는 측면이 있는 점을 고려할 때 적절치 않다. 안 그래도 미조직 소규모 사업장에서는 사용자에 의해 임의로 근로자대표가 추대되거나 노동자들이 근로자대표가 누구인지조차 모르는 일이 다반사다. 근로자대표의 선출방식, 임기, 권한 등에 대한 구체적 기준이 근로기준법에 명문화되어야 한다. 끝.

60) 근기 68207-92, 회시일자 2001. 1. 9.

61) (사)국제노동법연구원, 「근로시간, 휴일, 휴가제도의 합리적 운용을 위한 제도 개선 방안 연구」(고용노동부, 2006.9.)



IT·게임산업 노동실태와 문제점, 그리고 개선방안 마련을 위한 토론회



# 토론문

**배수찬**(화섬식품노조 넥슨지회장)

**박준도**(노동자의미래 정책기획팀장)

**류현철**(한국노동안전보건연구소 소장, 일환경건강센터 센터장,  
직업환경의학 전문의)

**이민호**(정의당 비상구 자문위원, 공인노무사)







## 토론문 2: 서울디지털산업단지 IT·게임산업 노동자의 노동환경과 노동조합 과제

박준도(노동자의미래 정책기획팀장)

### 1 | 서울디지털산업단지(이하 서울단지) IT노동자의 노동환경

- 2019년 5월, <노동자의미래>에서는 서울단지 노동자를 대상으로 노동환경실태조사를 진행한 바 있음. 응답자 1,037명 중 컴퓨터 프로그래밍·정보서비스업(중분류 코드 62, 63, 이하 IT·정보) 종사자 98명과 소프트웨어 개발 및 공급업(소분류 코드 582, 이하 개인 SW(게임)) 종사자 174명의 노동환경을 살펴봄.<sup>1)</sup>

	1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
IT·정보	7.3	12.5	30.2	12.5	16.7	20.8
개인SW(게임)	3.0	13.0	29.0	18.3	18.3	18.3

- 300인 이상 대기업에서 일하는 노동자 비중은 18.3%~20.8%. 절반 이상이 100인 미만 사업장에서 일하고 특히 10~29인 사업장 비중이 높아. 이들 대부분은 벤처·스타트업 기업.

“여기가 IT업체가 좀 많잖아요. 강남보다는 판교쪽이랑 비교해서 많이 말 나오는데요 들어 보면 판교쪽에는 좀 크고 IT쪽 대기업들이 많다고 하고 여기는 되게 신생기업이지만 짜잘 짜잘한 스타트업을 많다고 사람들이 많이 말하더라고요.” (20대 여성 IT 노동자)

1) 2019년 노동환경실태조사 당시 응답자의 성별 비중을 보면 여성의 비중이 더 높음. IT·정보업종의 경우 여성의 비중이 59.4%나 되고, 개인SW는 50.0%가 여성. 일반적으로 IT업종 남성 비중이 70%를 웃도는 사실에 비춰보면 차이가 매우 큼. 2011년 노동환경실태조사 당시 IT·정보업종 응답자의 여성 비중이 36.3%였고, 개인SW가 36.7%였던 것과 비교해도 여성 비중이 높음. 길거리 설문조사의 한계, 적은 표본에서 비롯한 것일 수 있는 만큼 분석할 때 매우 유의해야 함. 물론 인터뷰 과정에서 여성 개발자가 밀집된 사업장도 있고(“여성 분들 비율이 일단 굉장히 높아요. 거의 50% 되는 것 같아요. 연구직에 보통 여성들 안 계시거든요... 저희는 꽤 많은 편이에요.”) 애니메이션 하청회사의 경우 여성노동자 비중이 높기도 하지만 이를 일반화하는 것은 무리.

	나이	근속년수	직업경력(년)	지역진입(년)
IT·정보	32.8	2.6	5.8	2.7
개인SW(게임)	32.6	2.2	6.0	2.5

- 평균연령은 32.6~32.8세로 젊은 노동자층이며, 평균근속도 2.2~2.6년으로 짧아. 직업경력도 평균 5.8~6.0년에 불과.

근속	0~1년 미만	1~2년 미만	2~5년 미만	5~10년 미만	10~20년 미만	20년 이상
IT·정보	50.0	14.3	22.5	9.2	3.1	1.0
개인SW(게임)	51.2	14.5	22.1	7.6	3.5	1.2
경력	0~1년 미만	1~2년 미만	2~5년 미만	5~10년 미만	10~20년 미만	20년 이상
IT·정보	27.8	12.4	21.7	13.4	20.6	4.1
개인SW(게임)	26.7	8.1	20.4	25.0	14.5	5.2
지역진입	0~1년 미만	1~2년 미만	2~5년 미만	5~10년 미만	10~20년 미만	20년 이상
IT·정보	47.4	13.7	20.0	13.7	5.3	0.0
SW개발	46.8	13.5	22.8	12.3	4.7	0.0

- 근속 1년 미만 노동자 비중이 50.0%나 됨(서울단지의 단기근속 노동자 비중은 항상 40%를 웃돌아. 2011년 실태조사 이래 지속적으로 관찰된 사실) 직업경력 1년이 안 되는 노동자도 27.8%나 됨. 근속 1년 미만 노동자 중 절반이 사회 초년생인 셈.
- 또 한 가지 주목해야 할 것이 서울단지에서 일한 지 1년이 안 되는 노동자 비중도 46.8~47.4%나 된다는 점. 근속 주기와 서울단지 노동시장 진입 주기가 거의 일치. 새로 취업한 곳이 서울단지에 있어 서울단지로 온 것. 이는 서울단지 IT·게임 산업 노동자의 유동성 범위가 서울단지 내가 아니라 강남, 판교, 상암동을 넘나들고 있기 때문.

	정규직	비정규직
IT·정보	71.1	28.9
SW개발	65.9	34.1

- 비정규직 비중은 28.9%~34.1%, 2018년 IT·정보통신노동자의 비정규직 비중이 16.3%인 것과 비교하면 2배 정도 더 높게 나타나. 하지만 서울단지 내 다른 업종과 비슷한 수준(서울단지 비정규직 비중 34.8%). 정규직 비중이 70% 전후임에도 평균 근속이 낮은 건, 기업의 생존률 자체가 짧은 벤처·스타트업 생태계의 특징에



다 게임업계에 흔히 보이는 개발스튜디오 체제<sup>2)</sup>의 특징까지 가중된 탓.

“(정년이 따로 없나요?) 회사가 없어지는 게 더 빠를 것 같네요. 하하. 이 상태로 가다가는 회사가 망할 것 같은데. … 보통 오래 있기가 힘들죠.” (30대 남성 연구개발직)

“프로젝트가 중간에 접히거나 라이브가 종료되면, 해당 게임을 개발·유지보수 했던 개발자들은 전배를 하게 됩니다. NOO 내 다른 개발사로 전사하는 거예요. 그런데 다른 개발사에서 전배된 개발사를 원치 않으면 당사자는 이직을 해야 해요. 그렇지 않으면 권고사직을 해야 해요. 그게 여기 관례예요.” (2018 NOO 퇴직자)

서울단지 주요업종	평균 노동시간	52시간 이상	평균 임금(한달)	평균 시간당임금
IT·정보	44.6	5.1%	271.0	14049.3
개인SW(게임)	44.1	7.5%	291.8	15312.6

- 한 달 평균 임금은 IT노동자가 271.0만원(시간당 14,049원), 게임업계노동자가 291.8만원(시간당 15,313원)으로 게임업계 노동자가 조금 더 높은 수준. 하지만 이마저도 2018년 IT·정보통신노동자 평균임금 367.4만원(시간당 20,226만원)과 비교하면 크게 낮은 금액.
- 한 달 평균 노동시간은 44.1~44.6시간, 이 역시 2018년 IT·정보통신노동자의 평균노동시간인 42.3시간(52시간 6.6%)보다 길어.

서울단지 주요업종	최저임금미만율	최저임금영향율	(법정)최저임금미만율
IT·정보	4.1	7.1	21.4
개인SW(게임)	3.4	6.3	16.7

- 저임금장시간 노동에 시달리다 보니 시간당임금이 최저임금도 안 되는 노동자가 있는데 IT노동자는 4.1%이고, 게임업계 노동자는 3.4%임. 장시간 노동자 비중이 높은 만큼 연장근로수당을 감안해 계산하면 시급이 최저임금도 안 되는 노동자 비중은 21.4%, 16.7%인 것으로 나타나.

2) 넷마블은 넷마블게임즈(이하 본사)라는 퍼블리셔가 개발사를 계열사관계사로 거느린 구조. 개발사들은 법적으로는 독립된 회사처럼 보이지만, 실제로는 일정한 장소 위에서 유기적인 스튜디오를 구축해 운영. 개발스튜디오체제.

가구	1인 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구	5인 가구
IT·정보	7.1	14.3	16.3	55.1	4.1
개인SW(게임)	8.7	19.1	23.7	35.8	11.0
소득	1인 소득	2인 소득	3인 소득	4인 소득	5인 ~
IT·정보	45.2	26.0	17.8	11.0	0.0
개인SW(게임)	38.5	34.1	19.3	6.7	1.5
가족형태	1인 주거	동반자	동반양육	1인양육	부모와함께
IT·정보	7.6	5.4	17.4	0.0	69.6
개인SW(게임)	7.1	14.8	14.8	0.6	62.7

- 서울단지 IT게임 산업 노동자의 가구 및 가족형태를 살펴보면, 1인 가구 비중은 7~8%에 불과하고 60% 이상이 부모와 함께 살고 있음. 평균 연령이 낮은 젊은 층 노동자이지만 3~4인 가구 비중이 높은 것은 이 때문. 독립을 못 한 것.

“솔직히 다 좋은데 너무 연봉이 적어요. 그래서 진짜 부모님한테서 독립할 생각을 못하고 있어요.” (20대 애니메이션 여성노동자)

“저는 만족해요. 힘들 때도 있지만, 제 살 공간을 마련해 준다는 점에서, 성인이 없혀 산다고 불만을 표할 입장이 아니라 생각을 해서... 독립하려고 돈 모으는 거니까, 언젠가 하지 않을까요?” (20대 IT 여성노동자)

- 한편 소득이 있는 사람이 본인 뿐이라는 응답자가 40%를 전후하고 있는데, 1인 가구 8%를 제외해도 2인 이상 가구 중 30%는 본인만 소득이 있는 셈여서 심각한 저임금 수준임을 감안하면 가계 빈곤 문제를 고려해야 할 수도.

	별도로 계산	포괄임금제	그냥 안 준다
IT·정보	10.6	60.6	28.7
개인SW(게임)	13.9	60.7	25.4

- 포괄임금제 비중이 60.6~7%로 예상대로 매우 높은 수준. 하지만 한가지 더 특이한 대목이 있는데, 포괄근로계약을 맺은 것도 아닌데 그냥 연장근로수당을 안 준다는 비중. 게임업계는 25.4%, IT업계는 28.7%. 아래 애니메이션 하청업체 사례처럼 대놓고 근로기준법을 무시하는 ‘공짜야근’ 관행이 만연.

# “야근수당? 회사 나가”...공짜 노동 밟고 선 디지털단지

30대 여성인 김상진(가명)씨는 2017년 5월 서울 금천구 가산동에 있는 컴퓨터그래픽 전문 회사에 취직했다. 유명 애니메이션 마무리 작업을 하는 하청업체였다. 원정이 원하는 작업을 사나흘에 한번씩 마감하느라 1주일에 사흘 안팎 연장근로를 해야 했다. 날짜를 넘겨 하는 야근도 부지기수였고, 다음 날 아침까지 일하고 집에 가 못만 갈아입고 출근한 적도 있다. 김씨는 “밤샘 야근을 하고 아침에 1-2분이라도 지각하면 기분이 안 돼 있다” 회사에 놀러 다니느냐는 호통을 들어야 했다”고 말했다.

첨단 디지털 산업의 장시간 노동을 상징하는 ‘가산동 오징어잡이 배’의 불은 이렇게 꺼지지 않았다. 하지만 김씨는 그렇게 일을 하려고 야근수당을 한푼도 받지 못했다. 회사는 심지어 월급명세서도 주지 않았다.

잡다못한 김씨는 지난해 말 회사를 그만 뒀다. 김씨와 상당한 전국민주노동조합총연

야근·연장노동 밥 먹듯 시키더니 수당 포기 거부하면 자른다 율리 고용노동청 “수당 6천만원 줘라” 시정명령 이행 안한 대표 형사입건

기막힌 ‘가산동 오징어잡이 배’ 돌연사 잇따라도 공짜 야근 버젓이

맹 서울본부는 올해 4월 고용노동부 서울관악지청에 진정을 냈다. 노동청의 근로감독이 시작되자 회사는 이번엔 직원들한테 야근수당을 한푼도 받지 않겠다는 합의서를 쓸 것을 종용했다. 말로는 30%는 따로 챙겨 주겠다고 “밀린 야근수당 다 주변 회사 망한 다”고 했다. 서명을 하지 않으면 어떻게 되느냐는 직원들의 질문에 회사 간부는 “실업급

여 받게 자른다. 회사 처리를 하는 거다. 야근수당을 주는 회사가 어디 있느냐”고 말했다고 당시 재직 중이던 민승기가(가명)씨가 말했다. 민씨는 끝까지 서명을 거부했다.

결국 민씨 등 2명을 뺀 직원 20여명에게 합의서를 받아낸 회사는 며칠 뒤 체불 임금과 관련해 “대표이사의 처벌을 원하지 않는다”는 내용이 추가된 합의서를 다시 들어밀어 받아 갔다. 민씨는 합의서 서명을 거부하고 버티다 지난 6월 초 퇴사했다.

근로감독을 발인 관악지청은 7월 4일 회사에 재직자 18명과 퇴직자 16명한테 체불한 연장근로수당과 야근수당 6천여만원을 지급하라고 시정 명령을 했다. 하지만 회사는 기한인 7월 24일까지 이를 이행하지 않았다. 관악지청 관계자는 “대표를 입건해 조사를 마쳤고 조만간 기소 의견으로 서울남부지검에 송치할 예정”이라고 말했다. 조야무개 회사 사장은 “회사에 돈이 없어서 밀린 야근

수당을 주지 못하고 있다. 돈이 있으면 주고 끝내고 싶다”며 “법적인 부분에 대해서는 따로 할 말이 없다”고 말했다.

회사에서 보듯 ‘가산동 오징어잡이 배’로 상징되는 첨단 업종의 장시간 노동은 하루이틀 문제가 아니다. 고용노동부가 2017년 게임업체 등에서 잇달아 파로사 사건이 벌어진 뒤 게임업체 12곳을 대상으로 조사한 결과를 보면, 노동자 3250명 가운데 63.3%인 2057명이 주중 12시간인 법정 한도를 넘겨 일하면서도 연장근로수당은 제대로 받지 못하고 있던 사실이 드러났다. 가산동 등 서울 남부지역 노동자 권리 찾기 단체인 ‘노동자의 미래’ 박준도 정책기획팀장은 “최근 몇년간 가산동에서만 노동자 4명이 돌연사하고 2명이 파로가 원인이 된 것으로 보이는 자살을 하는 등 상황이 심각한데도, 이 지역에서 공짜 야근이 근절될 기미가 보이지 않는다”고 말했다. **전통취 기자 symbo@hani.co.kr**

	평생직장	경력쌓기	돈벌이가 급해서	그냥 아르바이트
IT·정보	16.5	57.7	23.7	2.1
개인SW(게임)	15.9	60.6	21.8	1.8

○ “현 직장에 다니는 이유”가 무엇이냐는 질문에 응답비중이 가장 높은 것은 경력쌓기임. 사회초년생 비중이 높은 탓도 있지만 근속이 있는 노동자도 마찬가지. 노동시장 유동성을 높이는 또다른 요인.

한편 돈벌이가 급해서 일한다는 비중도 21.8~23.7 수준.

“중소기업 취업하는 사람들 다들 그렇게 생각하고 있는 것 같아요. 제 친구도 그렇게 해서 서초 쪽으로 가기도 했어요. 이 지역뿐만 아니라 중소기업 다니는 친구들은 다들 그렇게 생각하고 있는 것 같아요. 실력 쌓은 다음에 좀 더 큰 데로 가겠다.” (30대 초반 연구개발직 남성노동자)

	회사 미래 불투명	저임금	장시간	고용불안	직장내 괴롭힘	각종 차별	근기법 무시	기타	불만 없음
IT·정보	15.0	31.6	8.0	4.1	3.9	3.6	10.2	7.3	9.1
개인SW (게임)	17.9	23.3	9.5	11.0	2.3	2.8	6.0	5.9	11.0

○ 서울단지 IT·게임산업 노동자에게 가장 큰 이슈는 저임금 문제. 임금수준이 지나치게 낮다는 점. 공통이슈. 두 번째 이슈가 회사의 미래가 불투명하다는 점.

- 서울단지 IT게임산업 노동자에게 저임금 이슈가 얼마나 심각한지는, 인터뷰 과정에서 ‘점심 식대’이슈를 제기하는 노동자들이 다수 확인되고 있다는 사실에서도 짐작 가능.

“야근을 하면 저녁식대는 제공되지만 점심식대는 제공되지 않는다. 점심식사만 해도 15만 원이 넘게 나가서 최근 2달간은 식비를 아끼려고 점심을 안 먹고 있다. 지금 다니는 회사는 연봉이 굉장히 적은 편인데 사람들이 회사를 그만두는 이유도 최근 연봉을 동결시켰기 때문이라고 이야기했다.” (구로노동자조사그룹, 2017)

“1년이 지나면 이직을 할 생각이다. 원하는 이직 조건은 중식 제공, 연봉 상승, 지각 3번 연차 깎이는 제도가 없고, 법 잘 지키는 회사다.” (구로노동자조사그룹, 2017)

“월급에 점심 식대가 포함되어 있지 않아 도시락을 싸온다고 한다.” (구로노동자조사그룹, 2017)

- 세 번째 이슈부터는 IT업계와 게임업계가 갈리는 데 IT업계 노동자는 근기법 자체를 무시하고 있는 것을 꼽았다면, 게임산업 노동자는 고용불안을 꼽은 것. 이는 발제문에서 넥슨, 스마일게이트 노동조합이 고용불안 이슈에 더 민감하다는 분석과 일맥상통. 이른바 ‘전배’라 불리는 개발 스튜디오 체제 고유의 고용 이슈가 있는 것.

## 2. 서울단지 노동환경 개선을 위한 노동조합 과제 3)

### 1) 규모의 경제, 안정화된 노동시장이 필요

- 스타트업 기업의 난립은 서울단지 노동시장 악화의 주범. 창업 중심의 기업 지원에서 기술력을 키워가고 지역노동시장을 성장시킬 수 있는 기업지원방식으로 발상을 전환해야 함. 2~3년짜리 단기 창업 지원 중심의 프로그램은 청년실업문제를 결코 해결할 수 없고, 그 결과로 청년노동시장의 불안정성을 증대시킬 뿐임.
- IT스타트업이든, 제조스타트업이든 기술력을 제고하고 규모의 경제로 경쟁력을 제고시키는, 장기적인 플랜을 가진 기업지원육성책들이 필요. 규모의 경제가 실현되어야 서울단지 노동시장도 안정화를 꾀할 수 있음.

3) 이하는 박준도 외 「2019 서울디지털산업단지 노동환경실태」(2019) 결론과 박준도, 「서울디지털산업단지 노동시장 특징과 노동조합의 조직화 전략」(2018)을 인용, 재구성

## 2) 포괄임금제 등 탈법적인 행위에 대한 규제

- 규모의 경제를 구축하는 것과 함께 동반되어야 하는 것은 노동시장을 불안정하게 만드는 관행들을 제어하는 것임. 서울단지에 만연한 탈법적 행위 중 가장 먼저 규제해야 하는 것이 포괄임금제.
- 포괄임금제는 장시간 노동, 공짜야근을 증용한다는 점에서 노동자들에게겐 재앙이고, 효율적인 업무 배치를 뒤로하고 그저 장시간 노동에만 의존하게 한다는 점에서 노동생산성을 제고하는데 장애가 되는 제도. 넷마블 등 최근 대기업에서 포괄임금제를 폐지하겠다는 방침을 세운 것도 이 때문.
- 지역노동시장 안정을 위해서는 포괄임금제를 폐지하겠다는 기업들이 서울단지에 소재한 기업들로부터 먼저 나와야 함. 정당한 임금을 지급해 노동시장을 안정화하고, 저임금보다는 기술력으로 기업경쟁력을 제고하겠다는 기업들이 나타나야 함.
- 고용노동부는 포괄임금제를 불법화하는 것에 대해 검토하였음에도 감감 무소식. 포괄임금정책을 폐지하겠다는 기업주들의 자성의 목소리도 나오고 있는 만큼, 포괄임금제 불법화를 위해 조속히 집행에 나서야 할 것임.

## 3) 노조할 권리 확대 방안

- ① 사업장 조직화 보다는 지역노동시장 조직화 방안을 고려해야
  - 단기근속자 비중이 50% 수준. 노동시장 유동성 매우 높아. 이런 경우는 작업장 교섭력보다는 노동시장에서의 교섭력을 높이려는 지역노동시장 조직화 전술이 유리. 즉, 실업과 취업을 반복하는 불완전 취업상태의 노동자층이 많은 곳에서는 사업장 단위의 집단 가입이 어려운 만큼, 적극적인 노동 상담을 통해 개별 조합원을 확대하고, 개별 조합원이 일정한 규모가 되면 표준임금협약, 고용확대(신규채용) 혹은 고용승계를 목표로 집단 조직화하는 경로가 유리.
  - i) 각종 상담, 법률구제사업, 지역공동체 사업을 매개로 개별조합원 가입을 유도하고, ii) 개별조합원들이 자신의 일자리 (구직, 입사, 퇴직 전 과정에 걸쳐) 에서 자신의 권리를 온전하게 누릴 수 있도록 노조에서 실질적인 지원이 있어야 하며 iii) 일정한 지역 거점을 매개로 노동 공동체 공간을 운용할 수 있어야 함.

② 민주노총에 대한 인식 제고 사업, 최우선

- IT·게임 노동자 중 45% 이상이 서울단지에 새로 유입되고 또 매년 그만큼 서울단지를 떠나고 있음. 단기 근속자 비중만 높은 게 아니라 서울단지에서의 직업력 자체가 짧음. 희망성취가 잦은 스타트업 형태의 기업이 많고 교통이 발달해 접근성이 좋다 보니 발생하는 현상. 서울단지에서 IT노동자 권리찾기 사업을 하려면 이 점을 최우선적으로 고려해야 함.
- 수많은 IT·게임 청년노동자들이 1~3년 단위로 서울단지를 거쳐 간다면, 서울단지에서 민주노총과 화섬노조에 대한 긍정적 인식을 심어줄 수 있어야 함. 그래야 이들이 사업장에 정착하고 안정된 직업을 가질 때 노조에 대한 적극적인 생각을 할 수 있게 되기 때문.
- 따라서 서울단지에서 조직화 전략 중 가장 우선에 두어야 할 것은 무엇보다도 ‘민주노총, 화섬노조에 대한 인식 제고 사업’임. 이를 위해서는 노조의 미조직·홍보사업, 상담사업이 집중되어야 함. 대중교통이 발달해 있고 인구밀도도 높아 노조 인식 개선사업에 최적의 효과를 볼 수 있는 곳이 서울단지.
- 노동이슈를 선점하는 일상적인 노조 미조직·홍보사업과 법률구제를 통해 민주노총·화섬노조에 대한 인식을 제고하는 상담사업이 서울단지에 필요. 홍보, 상담, 법률구제사업 등을 통해 민주노총·화섬노조에 대한 인식을 제고하고, 그 결과로서 IT노동자 조직화 사업이 확대되는 방식을 염두에 두어야 함.

③ 통합노조를 지향하는 사업장 조직화

- 한편, 서울단지의 IT·게임산업 노동자들에게서도 일정한 변화가 나타나고 있는데, 서울단지에서도 IT·게임산업노동자들의 사업장 정체성과 함께 지역적 정체성이 높아지고 있기 때문.

“저도 가족이 있어요. 그동안 A사를 위해 제가 얼마나 열심히 일했는데요, 저도 40이 넘었 습니다. 아이도 있고요. 부끄러운 아빠가 되고 싶지 않아요. 이런 세상을 애들에게 넘겨주 고 싶지 않아요. 더 이상 전배하고 싶지 않습니다. 버틸 거예요.”

- 발제문에서도 지적했듯, IT·게임산업의 성공한 기업들은 자회사 및 신규 개발사를 스튜디오체제로 운영하는 경영전략을 채택한 경우가 많아, 법인 단위의 사업장 교섭 전략만으로는 어려움에 봉착할 수밖에 없어. 계열사, 자회사를 포함하는 통합

노조를 지향해야 함.

○ 통합노조 지향의 집중 조직화 방안도 적절한 시기가 되면 고려해야.

#### 4) 초기업별 교섭과 연대임금·연대고용을 지향하는 노조운동

○ 발제문에서 제시한대로 초기업별 5대협약(기본협약, 임금협약, 고용협약, 업종협약, 노동과정협약)과 같은 교섭방향을 목표로 노조활동을 모색해야 함.

○ 특히 기본협약 수준을 넘어, 서울단지처럼 IT게임산업 내 취약계층이 집중된 곳에서는 IT게임산업 최저임금과 같은 임금협약을 체결하려는 노력이 절실한데, 금속과 보건의 그렇듯 그 자체로 일정한 효력을 발휘하고, 또 이를 매개로 IT노동자 권리 찾기 및 개별 조합원 조직확대사업을 적극적으로 전개할 수 있기 때문. (박준도, 2020, 「금속산업 최저임금 실질화 방안」 참고)

○ 나아가 IT산업 내에서 임금격차를 축소하고, 고용연대를 확대하려는 방안도 적극적으로 검토할 필요가 있음. 임금 격차가 확대되면 연대의 원리보다는 경쟁의 원리가, 단결된 힘 보다는 개별적 성공을 지향하는 경향이 가속해 중국에는 노동조합의 힘도 약화되고 노동조건도 악화되기 때문.

## 토론문3: IT·게임산업 노동실태와 노동자 건강권

류현철

(한국노동안전보건연구소 소장, 일환경건강센터 센터장, 직업환경의학 전문의)

먼저 어려운 조건에서도 의미 있는 조사를 진행하느라 애쓰신 민주노총 화성식품노조 IT위원회의 노고에 감사드립니다. 노동자 건강의 측면에서 실태조사 보고서를 중심으로 몇가지 지점에 대해서 말씀드리고자 한다.

### 1. 건강권 차원에서 본 노동시간 양적 측면 vs. 질적 측면

노동시간 단순한 물리적인 양보다는 성과 중심의 압박적인 경영전략, 크런치 모드 등 노동과정의 질적인 요소 등에 대한 접근이 필요하리라 생각한다. 불규칙한 노동시간의 배분 역시 노동자의 건강에 미치는 부정적 영향이 적지 않다. 피로 증가와 집중력 저하, 휴식시간의 감소, 수면습관의 교란, 가족 및 사회생활 교란으로 인한 건강상의 문제가 발생하게 된다.

기존 연구에서 보면 장시간 노동이 일상화 되지 않더라도 하루 8시간 이상 일하는 경우 8시간 근무하는 사람보다 사고 위험이 50% 정도 높고, 하루 12시간 이상 초장시간으로 일하는 경우에는 사고 위험이 2배 이상 증가하며 8시간을 초과하는 근무는 피로 관련 실수, 사고 위험이 1.3~1.98배 증가한다<sup>1)</sup>고 보고하고 있다. 노동자가 노동시간의 길이, 배치, 분배를 통제할 수 있는 가능성이 낮은 경우에 우울증과 피로회복에 있어서 나쁜 결과를 보인다<sup>2)</sup>.

또한 자신의 일에 대한 통제력이 낮다고 인식하는 집단은 통제력이 높다고 인식하는 집단에 비해서 자가 평가 건강 수준이 낮다. 장시간 근로를 하는 경우라도, 자신의 업무 통제력이 낮다고 인식하는 이들은 업무 통제력이 높다고 인식하는 이들에 비해 자기평

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

2) JOEM 2012;54(9):1078-85



가 건강 수준이 더욱 낮게 나타났다<sup>3)</sup>. 주당 52시간 이상 근무는 40시간 근무에 비해 건강 관련 노동생산성 손실이 남성은 5.1%, 여성은 6.6% 더 발생하는 것으로 나타났다<sup>4)</sup>.

## 2. 노동시간 유연화의 문제

노동시간의 문제는 양적인 부분뿐만 아니라 기업의 경영과 이윤을 중심으로한 유연화, 자신의 노동에 대한 자기 통제력 등을 고려해야 한다. 52시간을 초과하는 노동은 개개인에게 건강상의 문제로 노동생산성의 손실이 나타나고 장기적으로 기업의 생산성에 악영향을 줄 것이라는 연구는 노동자들을 갈아치우고 대치하는 비용이 높지 않은 사회에서는 의미가 없는 것이다. 노동자들의 건강을 중심에 놓는 것이 아니라 기업의 이윤 제고를 위해서는 법과 제도를 유예할 수도 있다는 규제당국의 입장도 문제적이다. 노동시간 관리의 법제도가 단위기간 당 총 노동 시간에 대한 양적규제는 비교적 강화되었다고 할지라도 탄력근로 등 유연근로체계의 강화 등 질적인 요소에 대해서는 오히려 기업의 이해를 대변하는 구조로 가고 있는 상황이다. 노동시간 규제 처벌 유예, 탄력근로제 확대 등 고용노동부의 행태가 기업들에게 적극적으로 규준을 준수하기 보다는 최대한 늦추거나 편법적인 방법을 취하려는 유인을 제공한다는 점을 강력히 비판해야 한다.

## 3. 일터 괴롭힘, 직무 스트레스

대부분 젊은 연령층이고 평균적인 교육수준도 높지만 일터 괴롭힘의 문제는 적지 않다. 이는 개개인의 문제라기보다는 높은 수준의 직무스트레스의 결과물일 수도 있다. 일터 괴롭힘의 가해자가 성과위주의 압박적인 경영구조 조직의 피해자인 경우도 적지 않다. 사안에 따른 구분이 잘 필요하겠지만 개인적 처벌이나 교육만으로 문제가 해결되지 않는 경우가 많다. 산업의 특성상 프로젝트에 따른 상시적 구조조정에 따른 불안정성, 표면적으로는 수평적 조직문화를 내걸고 있지만 의사결정과정 자체는 폐쇄적인 구조, 포괄임금제에 기반한 보상불균형 등 구조적인 문제에 대해 조직적인 해결의 방법을 찾지 못하고 개별 노동자들을 억누르게 되는 상황을 극복해야 한다. 개인에게 내맡겨진 구조의 문제는 위계에 따라서 혹은 노동자들 간의 문제로 왜곡되어 표출될 수 있다.

3) JOEM 2018;50(5):475-480

4) J Occup Health 2020;62:e12190.

자원 배분의 공정성에 민감하게 반응하는 세대라는 평가를 받기는 하지만 이러한 공정성의 요구가 노동과 노동권에 대한 인지감수성과 제대로 조용하지 못하는 경우에 문제 해결의 방식이 왜곡될 수도 있다. 성과중심의 구조의 과잉에서 비롯되는 문제들을 오히려 성패에 따른 보상의 극대화를 통한 성과중심 구조를 강화하는 방식으로 풀어나갈 수는 없다. 노동조합의 역할이 필요한 지점이다.

#### 4. 규모에 따른 차이, 자본의 지불능력 vs. 노동 조합의 목적의식적 활동

보고서에서 일관되게 드러나는 가장 중요한 지점은 노동조합이 노동자들의 노동조건과 관련된 모든 사안에서 노동자들의 권리 행사에 도움이 된다는 점으로 보인다. 이제 막 노동자들이 조직화되고 있는 산업과 업종에 대한 조사이기에 결과의 경향성이 의미하는 바는 적지 않다. 다만 사업장 규모별에 따라서 층화해서 노동조합 유무에 따라서 노동조건이나 실태에 어떤 차이가 있는지를 확인해보는 것이 좋지 않았을까 한다. 특히 IT·게임 산업이 몇몇 핵심 거대기업을 중심으로 구조가 편재되어 있는 상황에서는 기업의 규모나 그에 따른 자본의 지불능력에 따라서 수동적으로 얻어지는 노동조건 개선과 노동조합의 목적의식적인 활동을 통해서 적극적으로 획득되는 개선의 지점이 어떤 차이가 있는지 분석해볼 가치가 있다.

#### 5. 실태조사라는 형태의 조합 활동

노동조합의 활동의 일환으로 설문조사를 통해 노동 조건 실태를 드러내고 접근하는 방법은 매우 유효한 방법이지만 제한점도 많다. 그 목적이 설문을 수행하는 과정 자체에서 대상 노동자가 자신의 노동조건을 돌아보고 자신의 권리를 인지하게 만드는 효과가 있다. 노동조합으로서도 현장의 노동자들과 접촉면을 가지고 조직화의 일환으로서 기능을 가질 수 있다. 그러나 여태껏 어떤 연구나 조사로도 알려지지 않았던 문제적 상황을 폭로하는 수준이 아닌 경우에는 실태조사 형식의 연구는 설계 단계에서부터 잘 구성되는 것이 필요하다.

기존의 연구나 조사는 어떤 것이 있는지, 있었다면 실태를 잘 반영하고 있으며 현실 왜곡이 없는지를 살피고, 조사의 목적은 어디에 있는지를 염두에 두고 설계하는 것이 필요하다. 물론 이런 입장에 대해 다분히 전문가적 관점이라 말할 수도 있겠으나, 개인

적으로는 민주노총, 한국노총 등 전국적인 규모의 중앙조직이 존재하는 국내에서 노동조합의 매우 중요한 활동이자 캠페인이 될 수 있는 실태조사 역량에 대해서는 아쉬움이 있다. 소위 전문가 조직들과 협업은 하되 의탁하지 않고 노동자들의 현실과 실태를 가장 잘 파악하고 있는 노동조합 조직의 자체 역량이 키워졌으면 한다.

## 마치며

IT 게임 업계 노동자들의 건강상의 문제는 직무스트레스와 일터 괴롭힘 등으로 인한 정신심리적 문제, 과로 및 과로자살, 근골격계질환 등 다양하게 나타난다. 그 기저에는 노동시간, 고용구조, 유연근무와 압축 노동, 성과중심 조직문화 등등의 문제가 깔려 있다. 이러한 문제들을 조정함에 있어서 전통적 제조업 중심으로 편제되었던 이전의 근로기준법이나 노동관계법, 산업안전보건법 등의 법제들이 현재의 IT·게임 산업에도 적절한 것인지 살펴보는 것이 필요하다. 새로운 산업의 노동자들을 보호하는 법제도가 있는가의 문제, 있다면 현실에서 법제도가 작동하는가의 문제, 그렇지 못하다면 제도의 합리성을 따져보는 것까지에 노동조합의 역할이 대단히 중요하다. 새롭게 성장하는 노동조합이 출발선에서부터 개별 기업이 아니라 동종 산업의 소규모 기업의 노동자들과 노동자임에도 노동자들로 불리지 못하는 프리랜서 노동자들까지 포괄하고 더 넓게는 변화하는 산업구조 속에서 불평등한 노사관계와 권력구도에서 힘겨워하는 모든 노동자들의 입장을 대변할 수 있기를 기대한다.

## 토론문 4: 주52시간제 도입과 관련해 현장에서 발생하는 문제점들과 개선방안

이민호(정의당 비상구 자문위원, 공인노무사)

### 법 취지와 다르게 운용되는 다양한 모습들

- 5인 미만 사업장을 제외하곤 2021. 07. 01.부터 전 사업장은 근로기준법 제2조 제1항 제7호 및 동법 제53조를 근거로 소정근로시간 주40에서 연장 및 휴일을 구별하지 않고 한 주에 근로할 수 있는 최대 시간은 52시간이 된다. 다만, 30인 미만 사업장의 경우 2022. 12. 31.까지 근로자대표와의 서면 합의가 있을 경우 8시간을 추가로 연장할 수 있다.

근로기준법 제2조 (정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

근로기준법 제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로

제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

- ② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제1항제2호의 정산시간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조제1항의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다.
  1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간
  2. 대상 근로자의 범위

- 주 52시간제로 실현하고자 했던 당초 법 취지는 일터의 생활과 개인의 삶의 균형을 유지하여 궁극적으로 인간이 누려야 할 행복추구권의 실현에 그 목적이 있을 것인데, 공인노무사로서 실제 현장에서 발생하는 상황을 살펴보면 개인 삶의 균형과 행복과는 무관하게 흘러가는 여러 모습들이 보인다.

- 첫째, 현행 근로기준법에서 휴게시간과 관련해서는 4시간 이상을 근로하면 30분 이상의 휴게를 8시간 이상을 근로하면 1시간 이상의 휴게시간을 부여하도록 되어 있을 뿐이고, 다른 제한이 없기에 과도한 근로시간이 발생되고 있는 사업장에선 주52시간의 준수를 위해 신규 인력을 채용해 근로시간을 분담하려는 것보다, **사업과 종업 사이의 총 근로시간에서 인위적으로 휴게시간을 더 부과해 주 52시간의 근로시간을 맞추고자 하는 모습이 있다.**

근로기준법 제54조 (휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.  
 ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

- 둘째, 52시간제를 준수하려는 다른 방법으로 유연근무제를 도입하는 것인데, 근로자 대표와의 서면 합의가 있다면 연장을 포함해 최대 근무할 수 있는 시간은 한 주 64시간까지 가능해진다. 문제는 노동조합이 조직된 회사의 경우에는 그나마 회사의 주도로 일방적 서면 합의가 이루어지지 않는 반면, **노동조합이 없는 회사의 경우에는 회사가 근로자 대표의 선출에 사실상 주도하여 근로자의 입장이 아닌 회사의 입장에서 노사합의가 이루어지는 모습이 있다.**
- **근로자 대표**는 근로기준법 제51조(탄력적 근로시간제), 제52조(선택적 근로시간제), 제53조 제3항(연장 근로의 제한), 제55조 제2항(휴일 대체), 제57조(보상 휴가제), 제58조(근로시간 계산의 특례), 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례), 제62조(유급휴가의 대체), 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) 등에서 매우 중요한 권한을 가지고 있음에도, 이러한 **근로자 대표가 민주적이고 공정하게 선출되는 것에 대한 절차적 고려가 현행법에선 매우 빈약하기에, 회사의 주도로 선출된 근로자 대표의 경우에 근로자의 근로조건 보호와는 무관 혹은 반대되는 방향으로 다양한 노사합의를 수행하고 있는 상황역시 노동 현장에서 빈번하게 발생하는 모습이다.**

## II | 개선 방안

### 1. 휴게시간 관련

- 근로기준법 제54조에선 휴게시간 부여와 사용에 대한 부분만을 규정하고 있어, 회사는 근로자의 휴게시간을 임의대로 부여한 근로계약서(가령 점심시간으로 1시간으로 명시하지만 실제로는 30분인 경우 등)를 작성하더라도, 입사하면서 회사가 작성한 근로계약서를 수동적으로 확인하고 서명 날인하여야 하는 지위에 있는 근로자 입장에서는 명시된 휴게시간이 실제 휴게시간으로 부여받을 지에 대해 선(先) 판단하기는 불가능할 것이다.
- 또한, 휴게시간이 근로시간인지에 대한 분쟁이 발생할 경우 근로계약서에 명시된 휴게시간이 실질적인 휴게시간과 다르더라도 근로계약서에 서명 또는 날인을 한 근로자가 명시된 휴게시간 중 일부가 근로시간임을 입증해야 하는 상황이 발생하기도 한다.
- 더욱이, 52시간제의 도입에 준비가 되지 않은 회사의 경우 인위적으로 부여된 휴게시간을 명시한 근로계약서의 작성을 근로자에게 일방적으로 요구하고, 이를 근로자가 받아들여 근로할 경우 실질의 근로가 휴게시간으로 둔갑된 임금체불이 발생할 수 있을 것이다.
- 따라서, 휴게시간의 법적 의미 등의 기초 노동법에 대한 사업주 교육을 의무화하고, 주52시간의 도입과 관련해 기존 근로조건 대비 휴게시간이 늘어남에 따라 52시간제를 준수하고 있다고 주장하는 회사에 대해선 실질적인 휴게시간의 부여가 있었는지에 대한 확인 및 감독이 이루어 져야 할 것이고, 근로계약서의 명시된 휴게시간이 근로시간인지에 대한 분쟁이 발생할 경우 사업주가 휴게시간 이였음을 전적으로 입증하도록 하는 법제도가 필요할 것입니다.

### 2. 근로자대표 선출과 관련

- 현 근로기준법 하에서는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 단순히 근로자의 과반수를 대표하는 자를 근로자 대표로 인정을 하고 있는데, 근로자 대표의 선출과 관련하여 민주적이고 공정한 절차의 세부적인 규정을 근로기준법에 명시하고, 근로자 수 일정 규모 이상의 사업장의 경우에는 취업규칙 신고 및 변경에 준하여 고용노동부의 신고를 거쳐 근로자 대표가 선출될 수 있도록 하는 방안을 모색해 볼 수 있을 것입니다.

 M · E · M · O

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

 M · E · M · O

---