

고용노동부 근로시간 제도 개편방안 주요 내용 안내

The highlight of the reform plan on the Working Hour System
by the Ministry of Employment and Labor (MOEL)

글. 신항철
Shin, Hangcheoul
삼정노무법인 대표 공인노무사

고용노동부는 2023년 3월 6일 비상경제장관회의에서 ‘근로시간 제도 개편방안’을 확정하고, 구체적인 내용을 발표하였다. 고용노동부에서 발표한 ‘근로시간 제도 개편방안’은 근로시간 선택권 확대, 근로자의 건강권 보호강화, 휴가 활성화를 통한 휴식권 보장, 유연한 근무방식 확산을 주된 내용으로 하고 있으며, 2023년 3월 6일부터 4월 17일까지 40일간의 입법예고 기간 동안 의견 수렴 절차를 거친 뒤 오는 6~7월 근로기준법 등 관련 법령 개정안을 국회에 제출할 계획이다.

고용노동부 ‘근로시간 제도 개편방안’의 내용들이 입법화되기 위해서는 아직 국회의 심의·의결을 거쳐야 하는 절차가 남았고 제도 개편에 대하여 각계각층의 우려가 있지만, 사업주 입장에서는 향후 사업장의 근로시간 제도 운영과 관련하여 ‘근로시간 제도 개편방안’의 주요 내용을 확인할 필요가 있다. 따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 고용노동부에서 발표한 「근로시간 제도 개편방안」에 대하여 알아보려고 한다.

■ 근로시간 선택권 확대

1. 연장근로 관리단위 확대(입법) : 연장근로 선택권 강화

(현행) 근로기준법 제53조는 당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 법정 근로시간을 연장할 수 있도록 규정하여 ‘1주 단위’로 연장근로를 규제하고 있으나, ‘1주 단위’의 획일적·경직적인 연장근로 규제는 일시적·간헐적으로 추가적인 연장

근로가 발생하는 상황에서는 이에 유연하게 대응하기 어렵다는 한계가 존재한다.

(개선) 노사 재량을 확대하여 연장근로를 운영할 수 있도록 ‘주 52시간’이라는 틀 내에서 노사 합의로 연장근로를 운영할 수 있도록 하고, 연장근로 제한의 산정단위를 ‘1주 단위’에서 ‘월·분기·반기·연’ 단위로 확대하여 추가 선택지를 부여한다. 다만, 장시간 연속근로 방지와 실근로시간 단축을 위하여 사업주와 근로자대표는 서면합의를 통하여 연장근로 총량관리(주평균 근로시간 : 월 12시간, 분기 10.8시간, 반기 9.6시간, 연 8.5시간 등)를 실시한다.

▶ 연장근로 총량관리 방안

구분	현행	추가 선택지			
	1주	월(1개월)	분기(3개월)	반기(6개월)	연(1년)
총량	12시간	52시간 감소 없음	140시간 156시간 대비 90%	250시간 312시간 대비 80%	440시간 625시간 대비 70%
		주 평균 12시간	주 평균 10.8시간	주 평균 9.6시간	주 평균 8.5시간
도입	×	근로자대표 서면합의			
실시		연장근로 시 당사자 간 합의(현행과 동일)			
건강 보호	×	① 근로일간 11시간 연속휴식 부여 또는 1주 64시간 상한 준수 ② 4주 평균 64시간 이내 근로 준수 ③ 관리단위에 비례하여 연장근로 총량 감축			

2. 근로자대표제 정비(입법) : 민주적 선택 절차 마련

(현행) 근로시간 등 주요 근로조건 결정 사항에 대한 근로자대표의 중요성이 커지고 있으나 근로자대표의 선출 및 활동 등 관련 규정이 없어 현장에 혼란이 발생하고 있고, 직종·직군별로 근로시간이나 업무방식의 확연한 차이로 인하여 근로자별 수요가 다르나 직종·직군별로 당사자의 이해관계를 적절히 대변할 수 있는 절차가 미흡하다는 한계가 존재한다.

(개선) ① 근로자대표의 공정한 선출 절차, 권한과 책무 등을 마련하여 근로자대표의 민주적 정당성 및 대표성을 강화하고, ② 근로형태 등 차이가 있는 특정 직종·직군 등에만 적용되는 근로조건의 경우 해당 근로자의 의사 반영 절차(부분 근로자와 근로자 대표 간 협의절차를 두고, 이의가 있을 경우 노동위원회 판단을 거쳐 사용자와 직접 협의할 수 있도록 규정)를 마련하여 선택권을 강화한다.

3. 휴게시간 선택권 강화(입법)

(현행) 근로기준법 제54조는 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상 휴게시간을 근로시간 도중에 주도록 규정하고 있으나, 시간제, 반차 등으로 하루 4시간만 근무하는 경우 근로기준법 제54조로 인하여 바로 퇴근하지 못하고 30분을 더 머물러야 하는 불편이 초래된다는 한계가 존재한다.

(개선) 1일 근로시간이 4시간인 경우에는 근로자가 사용자에게 30분의 휴게시간 면제를 신청하면 퇴근할 수 있는 절차를 신설하여 근로자의 휴게시간 선택권을 확대한다.

■ 근로자 건강권 보호 강화

1. 근로자 건강권 보편화(입법)

(현행) 현행 근로기준법은 일부 제도(3~6개월 탄력근로제, 1개월 초과 선택근로제, 특례업종 등)에 대하여만 근로자 건강권 보호조치를 마련하고 있다.

(개선) 특정 제도가 아니라 연장근로 총량관리 시 ① 근로일 11시간 연속휴식 부여 또는 1주 64시간 상한 준수, ② 산재 과로인정 기준인 4주 평균 64시간 이내 근로 준수, ③ 관리단위에 비례하여 연장근로 총량 감축(분기 90%, 반기

80%, 연 70%)을 실시하여 3중 건강보호 조치를 시행한다.

2. 포괄임금 오남용 근절(대책)

(현행) 소위 포괄임금(포괄임금·고정수당)을 이유로 근로시간과 무관하게 임금을 지급함에 따라 장시간 근로 등을 초래하였고(근로시간 ≠ 비용), 포괄임금을 이유로 무한정 공짜 야근이 이뤄지는 현실에서 근로시간 제도 개편 추진 시 장시간 근로가 심화될 수 있다는 우려도 존재한다.

(개선) 정부 최초 기획감독 실시, 「포괄임금·고정수당 오남용 근절대책」 발표('23년 3월) 등을 통하여 포괄임금 오남용 근절을 추진하고, 기업이 근로시간을 비용으로 인식하게 함으로써 근로시간 단축 기제로 작용할 수 있도록 한다.

3. 야간근로 건강보호 강화(실태조사)

(현행) 야간근로 및 야간작업 등에 대한 규정은 있으나 보호 필요성이 있는 야간 근로자 범위 설정 및 보호 방안 제도화는 부족하고, 야간작업 특수건강진단 등을 통하여 야간작업 근로자를 보호하고 있으나 사후관리 이행 여부 점검 등 체계적인 보호 및 관리는 미흡하다.

(개선) ① 야간작업 건강보험 가이드라인 제작·보급, ② 소규모 사업장 특수건강진단 비용 지원 확대('22년 30인 → '23년 50인 미만), ③ 사고성 부상 외 야간작업 등 업무상 질병 위험요인까지 포함하도록 위험성 평가 개선을 통하여 야간작업 근로자 대상 제도의 내실화를 통하여 야간작업 근로자의 건강보호를 강화한다.

■ 휴가 활성화를 통한 휴식권 보장

1. 근로시간저축계좌제 도입(입법)

(현행) 연장·야간·휴일근로에 대하여 임금 지급 대신 휴가를 부여할 수 있는 보상휴가제(근로기준법 제57조)가 도입되어 있으나, 적립대상만 명시되고 사용·적립·정산 등 구체적인 운영 기준이 없어 사용이 제한적이다.

(개선) 현행 '보상휴가제'를 '근로시간저축계좌제'로 대체·강화하고, 연장·야간·휴일근로의 적립 및 사용 방법, 정산원칙 등 법적 기준을 마련한다.

▶ 근로시간저축계좌제 도입(안)

- ① (도입) 근로자대표 서면합의 ② (적립대상) 연장·야간·휴일근로의 전부 또는 일부
- ③ (적립방법) 근로자가 임금-시간 적립 선택, 임금이 같음하여 휴가 지급
- ④ (휴가사용) 적합한 시간은 “저축휴가(개념신설)”로 근로자가 원하는 시기에 사용하되, 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우 사용자의 시기 변경 가능
- ⑤ (정산원칙) 정산기간에 사용하지 못하고 남은 근로시간은 정산(소멸)하거나 이월

2. 휴가 활성화

(현행) 단체 휴가(연차휴가 대체), 시간단위 휴가 사용(행정해석)이 가능하나, 구체적 기준이 미흡하고, '직장 눈치 보기'로 인하여 활용에 어려움이 존재한다.

(개선) 단체 휴가, 시간단위 연차 사용, 10일 이상 유급식 장기휴가 활성화를 위한 대국민 캠페인을 추진한다.

3. 연차휴가 개편 검토(연구)

(현행) 근로기준법상 연차휴가는 과거 성실하게 근로한 근로자에 대한 보상으로 휴식의 기회를 유급으로 제공하는 방식으로 규정되었으나, 실질적인 휴식으로 이어지지 못한다는 한계가 존재한다.

(개선) '휴식권 = 기본권' 관점에서 연차휴가가 온전한 휴식의 기제로 작동할 수 있도록 부여요건(출근율), 금전보상 등 중장기 개선방안을 검토한다.

■ 유연한 근무방식 확산

1. 선택근로제 확대(입법)

(현행) 선택근로제를 활용하면 근로자가 근로일, 출퇴근 시간 등을 자유롭게 선택할 수 있으나, 법상 허용하는 최대 활용기간이 협소(전업종 1개월, '21년 4월 연구개발 업무만 3개월로 확대)하다.

(개선) 시차출퇴근, 주 4일제, 4.5일제 확대 등 근로자 시간주권 강화를 위해 선

택근로제를 전업종 3개월, 연구개발 업무 6개월로 확대하고, 근로자가 사용자에게 선택근로제 적용을 요청할 수 있는 절차를 도입한다.

2. 탄력근로제의 실효성 제고(입법)

(현행) 3개월 이내 탄력근로제 도입 시 대상 근로자, 근로일과 근로일별 근로시간 등을 사전에 확정하여야 하나, 사후 변경 절차가 미비하다.

(개선) 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유 발생 시 근로자대표와의 협의로 사전 확정사항을 변경할 수 있는 절차를 신설한다.

3. 일·생활 균형 문화 확산

(현행) 그간 근로시간이 단축되어 왔으나, 근로시간 및 장소의 경직성, 출퇴근 러시아워 등으로 인하여 체감 근로시간 단축은 크지 않은 상황이다.

(개선) 재정지원, 컨설팅 등을 통하여 재택·원격근무를 확산하고, 근무혁신 우수 기업 선정 등으로 체감 근로시간 단축 및 일·생활 균형을 도모한다.



신항철 삼성노무법인 대표 공인노무사
삼성노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스케이퍼워 등 삼성 HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙경제재활협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 비람직한 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.
shin@psj.kr / www.psj.kr