

『실근로시간단축을 위한 공익위원 권고문』

2004년 법정근로시간의 단축으로 우리나라도 주40시간제가 정착되면서 근로자의 삶의 질이 개선될 수 있는 중요한 계기가 마련되었다.

그러나 우리나라는 여전히 OECD 회원국 중 최고수준의 장시간 근로가 지속되고 있으며, 1주 12시간의 연장근로 상한 미 준수, 연장근로 한도와 별개로 인정되는 휴일근로의 남용 등으로 과중한 근로에 종사하는 근로자도 적지 않은 것으로 조사되고 있다. 이와 같은 과중한 근로는 근로자 개인의 건강을 훼손할 뿐만 아니라, 직장-가정, 일-생활 양립을 저해하여 또 다른 사회문제의 원인이 되기도 하였다.

이에 노사정위원회는 2020년까지 1,800시간대로 근로시간을 줄이기로 한 2010년의 노사정 합의를 바탕으로 2012년 3월 5일 “실근로시간단축위원회”를 발족하여 지난 1년여 동안 실근로시간단축을 위한 논의를 전개한 바, 공익위원들은 다음과 같이 권고안을 제시한다.

1. 법정근로시간을 초과하여 허용되는 근로시간의 상한은 연장근로 또는 휴일근로 여부에 관계없이 1주일(7일)간 12시간임을 근로기준법 개정을 통해 명시한다.

다만, 업종과 업무의 특성 및 기업규모에 따라 기업경쟁력 및 근로자 임금에 적지 않은 영향을 줄 수 있음을 감안하여 다음과 같은 사항이 근로기준법 개정에도 함께 반영되어야 한다.

- ① 기업 규모에 따라 단계적으로 적용한다.
- ② 예외적으로 특별연장근로를 허용하되, 이의 남용을 막기 위하여 특별연장근로 실시요건, 노사대표의 서면합의절차, 특별연장근로의 상한 등을 법령에 명확히 규정한다.

2. 업종 및 업무의 특성을 고려하여 근로시간을 유연하게 편성할 수 있도록 탄력적근로시간제의 단위기간을 선진국 수준으로 확대하는 것을 비롯하여 유연근로시간제의 요건을 현실화하고, 그 활용을 촉진해야 한다.

또한 근로시간저축계좌제도를 도입함으로써 근로자가 적립된 근로시간을 휴일·휴가로 활용하여 일·가정 양립을 도모하는 한편, 기업이 불황 시 고용조정을 최소화하는 수단으로 활용하도록 해야 한다.

3. 장시간 근로 개선을 위해서는 제도의 개선과 함께, 근로시간과 관련된 관행 개선이 수반되어야 한다.

① 노사는 법정 휴일을 준수하고, 연차휴가사용촉진제도 활용 등을 통하여 법정 연차휴가를 최대한 소진하기 위해 노력해야 한다.

② 노사는 주·야간 맞교대 방식의 교대제를 합리적·인간적 형태의 교대제로 개편하도록 노력해야 한다.

③ 정부는 교대제 개편을 촉진하기 위하여 컨설팅, 신규채용·설비투자·교육훈련 비용 등을 종합적으로 지원하고, 특히 중소기업의 구인난 해소를 위해 집중적인 고용서비스를 제공해야 한다.

4. 노사는 근로시간 단축에 따른 소득감소를 최소화하기 위하여 노동의 집중도를 높이고 생산기술을 혁신함으로써 생산성과 효율성을 높이기 위해 노력해야 한다.

① 근로자는 직무 재설계 및 인력 전환 배치 등을 통한 과학적 생산관리체계 구축 및 생산성 향상에 협조하고, 기업은 적극적인 설비투자 및 교육·훈련 확대를 통해 단축된 근로시간이 생산성 향상으로 이어질 수 있도록 함으로써 향상된 생산성이 임금 수준에 반영되도록 노력해야 한다.

② 정부는 기업의 생산혁신과 노무관리의 효율성 제고 및 근로자의 직무능력 향상을 위한 교육·훈련을 적극 지원해야 한다.

5. 이상의 제도 및 관행개선은 과중근로를 줄여 나가기 위한 시발점에 불과하며, 노사정이 합의한 연간 평균근로시간 1,800시간대 달성을 위해서는 향후 다른 논의체 등을 통해 다음과 같은 사항이 지속적으로 논의되어야 할 필요가 있다.

- ① 대체휴일제 도입 및 상시 근로자 5명 미만 사업장의 근로시간규제 적용, 근로시간 적용제외 제도 개선, 포괄임금제 규제 등 총량규제 강화
- ② 직무중심의 임금체계 도입을 위한 취업규칙 변경요건 완화, 재량근로시간제 적용대상 확대 및 절차적 요건 개선 등의 근로시간 유연성 확대
- ③ 안정적 일자리를 위태롭게 하거나 고용의 질을 악화시키지 않는 반듯한 시간제 일자리 창출 촉진 방안

2013. 7. 17

경제사회발전노사정위원회
실근로시간단축위원회 공익위원 일동