

보도 일시	배포 즉시	배포 일시	2022. 6. 23.(목)	
담당 부서	근로감독정책단 임금근로시간과	책임자	과 장	장현석 (044-202-7994)
		담당자	서기관	조아라 (044-202-7543)
담당 부서	노사협력정책관 노사협력정책과	책임자	과 장	이태훈 (044-202-7587)
		담당자	서기관	구현경 (044-202-7588)

연장근로 총량 관리는 근로자건강보호 조치가 병행될 것이므로, 1주 92시간 근로는 맞지 않음

1. 주요 기사 내용

- 6.23.(목) 한겨레(인터넷), 「윤석열표 노동지옥 ‘주92시간’이 온다», 「2주 연속 ‘주92시간’ 근무도 가능해져...휴식 없이 일만 하라?», 프레시안(인터넷), 「노동부 ‘주52시간제 무력화·연공제 해제’ 선언」 언론보도 관련

- 현재 주 12시간까지 가능한 연장근로시간을 월 단위로 환산하면 약 52시간 (12시간×4.345주)으로 월에 배정된 연장근로를 한 주에 몰아서 할 경우 1주 최대 노동시간이 92시간(기본 40시간 + 연장근로 52시간)까지 가능해진다. 윤 대통령이 후보시절 “주 120시간 바짝 일할 수도 있어야 한다”는 말이 현실화 될 수 있는 셈이다. (한겨레)
- 정부가 주52시간제 무력화와 연공제 해체를 위한 노동 체계 개편에 나설 것임을 사실상 선언했다. (프레시안)

2. 반박 내용

<근로시간 관련>

- 근로시간 제도개선은 근로시간을 연장하거나, 주52시간제를 훼손하려는 것이 아니라, 주52시간제의 틀 속에서 운영방법을 현실에 맞게 보완하려는 것임
- 만약 연장근로 총량관리 단위가 1개월까지 가능하도록 정해진다면 하더라도, 1주 12시간의 연장근로 한도는 그대로 유지되는 것이며,

- 예외적으로 노사 간의 합의가 있는 경우에 연장근로 관리단위를 확대할 수 있도록 하는 것이므로, 월간 연장근로시간의 총량이 늘어나는 것이 아니며, 평균적으로 1주 12시간이 유지되는 것임
- 특히, 연장근로 관리단위를 확대하는 경우, 근로자 건강보호조치(예: 근로일간 11시간 연속휴식 등)가 병행될 것이므로,
 - 1주 최대 근로시간이 92시간까지 가능해진다는 것은 정부가 생각하는 방향에서는 실현 불가능한 계산임
 - 아울러, 월 단위 연장근로의 총량을 특정주에 몰아서 모두 사용한다는 것도 매우 극단적인 상황을 가정한 것임은 물론, 연장근로 총량 관리는 노사합의를 전제로 한다는 점에서 현실적이지 않다고 보임
- 연장근로 총량 관리의 취지는 일시적으로 주 52시간을 일부 초과하여 근무해야 하는 사정 등이 발생하였을 때, 다른 주의 연장근로를 당겨서 쓸 수 있도록 해서 노사 모두에게 도움이 되도록 현장의 선택권을 확대하려는 취지이며,
 - 제도의 구체적인 내용은 7월부터 운영될 「미래 노동시장 연구회」에서 연구·마련될 예정

<임금체계 관련>

- 정부가 연공제 해체·폐지를 추진한다는 보도는 전혀 사실이 아님
- 우리나라 임금체계의 문제점은 과도한 연공성으로,
 - 이는 기업의 인건비 부담을 가중시켜 고령 근로자의 고용불안을 초래할 수 있으며,
 - 성과와 연계되지 않은 보상시스템은 ‘공정성’을 둘러싼 기업 구성원 간 갈등을 일으킬 우려

- 아울러, 강한 연공급은 대·중소기업, 정규직·비정규직, 성별 임금격차를 확대해 노동시장 양극화의 원인으로도 작용
- 임금체계는 기본적으로 “노사 자율의 영역”인 만큼, 정부는 노사가 협력하여 과도한 연공성을 완화해나갈 수 있도록 지원하려는 것임

