

보도 일시	배포 즉시	배포 일시	2023. 3. 8. (수)	
담당 부서	임금근로시간정책단 임금근로시간과	책임자	과 장	이지영 (044-202-7994)
		담당자	서기관	조아라 (044-202-7543)

**이번 제도개편은 주80.5시간, 주69시간 근무가 아니라
1주 단위 12시간 → 연 단위 기준 주평균 8.5시간으로
연장근로의 관리단위와 운영방식을 변경하는 것입니다.**

1. 주요 기사 내용

- 3.8.(수) 한겨레, “80.5시간은 불가능? 주7일 근무도 위법 아니라 떠밀 수도”, “주69시간 일하고 장기휴가? 연차도 편히 못 써요”, 경향신문, “‘주69시간’ 공식화에 직장인들 “다시 그렇게 못 살아””

- (한겨레) 80.5시간은 주7일 11.5시간 근무 상황을 가정한 것으로, 69시간 근무는 주 6일을 가정한 것이다. 현재 법 해석에 따르면 △주7일△매일 11.5시간△한주 80.5시간 노동이 가능하다. 근로기준법은 ‘근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장해야 한다’고 적지만, 동시에 휴일근로의 경우 가산 임금(수당)을 지급하도록 하고 있다. 즉 수당만 지급하면 주 7일 근무가 법 위반은 아니라는 뜻이다....(후략)
- (경향) 정부가 지난 6일 ‘주69시간’까지 일할 수 있게 하는 ‘근로시간 제도 개편방안’을 발표하자 직장인들 사이에서 “과로에 시달리던 예전으로 다시 돌아갈까 겁난다”는 우려가 나오고 있다....(후략)
- (한겨레) 정부가 ‘근로시간 저축계좌제’를 도입하여 장기휴가를 활성화하겠다고 밝혔지만, 직장인들은 “현실성이 없다”고 지적했다....(후략)

2. 반박 내용

<1> 연장근로 관리단위 확대 관련

- 주 최대 80.5시간 근무는 주7일 근무를 전제로 산출가능한 수치이나, 사업체노동력조사에 따르면 ‘21년 상용직 근로자의 주 평균 근로일수는 4.7일, 쉬는 날은 2.3일로 주5일제가 정착된 것으로 보임

- 현재 기준법은 주 1회 이상 유급휴일 부여를 의무화(2년·2천만원 이하) 하고, 근로감독 시 주휴일 미부여는 시정기간 없이 ‘즉시 시정(미시정시 범죄인지)’ 조치를 실시하고 있으며, 주휴일 근로를 포함하여 근로계약을 체결하는 것은 불가하고, 당사자간 합의 없는 주휴일 근로는 강제근로(근로기준법 제7조)에 해당

* 이 외에도 외국과 비교해 높은 수준의 가산수당 할증률(50%이상)을 통해 연장·야간·휴일근로를 직·간접적으로 규제함

- 이렇게 법정 주휴는 법이 강제하고 있는 의무로 이를 이행하지 않는 사례를 가정해 주 최대 근로시간을 산정하는 것은 통상적이지 않은 경우를 일반화하는 것임

□ 이번 제도개편은 주52시간제의 틀 안에서 ‘1주 단위’의 연장근로 칸막이를 제거하는 것으로 근로시간의 총량을 늘리는 것이 아니며,

- 주52시간제 내에서 특정주에 연장근로를 더하면 다른 주는 할 수 없는 구조로, 주69시간 등 특정주 상한만 부각하는 것은 제도의 본질 왜곡

<1개월 단위 연장근로 활용 예시>

	1째주	2째주	3째주	4째주	총근로시간
개편 전	52	52	52	52	208
개편 후	69	35	52	52	208

* 1개월 = 4.345주이나 이해의 편의를 위해 1개월=4주로 가정

- ‘1주 단위’ 연장근로와 운영방식이 다르기 때문에 단순히 1주 최대 근로시간을 산출·비교하는 것은 맞지 않으며,
- 1주 단위 12시간 → 연 단위 기준 주평균 8.5시간(단위기간에 비례한 연장총량 감축)으로 노사 선택권 확대와 실근로시간 단축의 방향으로 연장근로의 관리단위와 운영방식을 변경하는 것임

□ 또한, 사업체노동력조사에 따르면, ①최근 5년간 주평균 근로시간은 40시간을 넘지 않으며(22년 38시간), ②월평균 연장근로시간은 10시간(법적 한도의 1/5 수준), ③주 평균 근로일수는 4.7일로 나타나고 있음

- 이러한 실제 근로시간 운영 현황과 사업장 근무방식(주5일제, 9~18시 근무 등), 근무형태(교대제 등) 등을 고려할 때 연장근로를 극단으로 몰아 쓰는 가정 역시 일반적이지 않으며,

<주평균 근로시간 현황(상용 1인 이상 사업체 상용근로자)>

단위: 시간	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
총 근로(법정+연장, 주평균)	39.4	39.2	38.4	38.4	38.0
연장(주평균)	2.2	2.1	1.9	1.9	1.9
연장(월평균)	9.5	9.1	8.3	8.3	8.3

- 연장근로 총량관리를 도입하려면 근로자대표와 서면합의가, 연장근로를 실시하려면 현행과 같이 당사자 간 합의가 필요한 부분
- 이와 함께, 4주 평균 64시간 이내, 근로일간 11시간 연속휴식 또는 1주 64시간 상한 등 “3중 건강보호장치”를 통해 근로자를 보호

- ❶ 근로일간 11시간 연속휴식 부여 또는 1주 64시간 상한 준수
- ❷ 산재 과로인정 기준인 4주 평균 64시간 이내 근로 준수
- ❸ 관리단위에 비례하여 연장근로 총량 감축(분기 90%, 반기 80%, 연 70%)

<2> 근로시간저축계좌제

- 우리나라의 연차 사용률은 높아지고 있고, '21년 기준 전체 기업의 40.9%가 연차휴가를 모두 소진(사용률 100%)하고 있어 근로시간저축계좌제 활용 유인이 있을 것임
 - * 기업체노동비용조사: ('18) 69.7% → ('19) 75.0% → ('20) 77.4% → ('21) 76.9%
 - * 연차휴가를 모두 소진하는 기업은 40.9%('21년 기준, 기업체 노동비용조사 시범조사)
- 근로자들은 연차휴가와 근로시간저축계좌제를 함께 활용함으로써 안식월·‘생활경험(예, 제주 한 달 살기)’ 등 장기휴가가 가능해지고,
 - 저축계좌제에 적립한 시간을 휴식·자기 개발·육아 등 필요할 때 사용하거나 자격증 취득 등 전문성 향상을 위한 자기개발, 퇴직 후 창업 등을 위한 교육 이수에 활용할 수 있음

- 이는 근로생애에 걸친 일·생활 균형을 가능하게 할 뿐 아니라
실근로시간 단축에도 효과적이며, 다른 사업장의 휴가 사용을
촉진하는 계기로도 작용할 것임
- 근로시간저축계좌제는 근로자가 연장근로시간 등을 임금으로 받을지
휴가로 사용할지 선택하는 제도로 근로자의 선택권을 근로기준법
개정안에 명확히 규정되어 있으며
 - 근로자에게 선택권이 있는 제도가 기업의 필요에 따라 꼼수로
악용될 것이라는 것도 사실과 다름
 - 또한 저축휴가로 사용하지 않고 남은 적립 시간은 다시 임금으로
정산·지급하여야 하므로 이를 위반하면 임금체불에 해당하며, 임금
체불이 발생하는 경우 근로자는 지방고용노동관서에 신고사건 제기,
감독 청원 등을 통해 권리를 구제받을 수 있음
- 적극적인 감독과 악용사례 신고센터 운영 등을 통해 불법·편법에
엄정 대응하겠음