

표지면지

주4.5일제 도입방안 마련을 위한(긴급)토론회

「주 4.5일제 도입방안 마련을 위한 긴급 토론회」

식 순

시간	소요	내용	비고
11:00~11:15	15	국민의례, 내빈소개 및 인사말	모두 인사
11:15~11:20	5	기념촬영 및 장내정리	전원

좌 장 : 박수근(한양대 법전원 명예교수)

11:20~11:45	25	(발제1) 주 4.5일제 제도도입 의의 및 한계 - 김종진 (일하는시민연구소장)	
11:45~12:10	25	(사례발표) 주 4일제(4.5일제) 도입사례 - 권미경 (세브란스병원노동조합 위원장) - 김선홍 (언론노조 MBC본부 정책국장)	
12:10~12:50	40	(토론1) 김성희 (고려대 노동대학원 교수) (토론2) 김현주 (이화여대 교수) (토론3) 김일영 (한국노총 금융노조 부위원장) (토론4) 서승욱 (민주노총 화섬식품노조 카카오지회장)	좌장 진행
12:50~13:05	15	토론 및 질의응답	
13:05~13:10	5	마무리	

※ 사회 : 더불어민주당 민주연구원 이연희 부원장



Contents

●● 환영사

김민석 더불어민주당 국회의원	1
정태호 더불어민주당 국회의원	3
김동명 한국노동조합총연맹 위원장	5
이수진 더불어민주당 국회의원	7

●● 발 제

· 주 4.5일제 제도도입 의의 및 한계

김 종 진(일하는시민연구소장)	9
------------------------	---

●● 사례발표

권미경 (세브란스병원노동조합 위원장)	29
김선홍 (언론노조 MBC본부 정책국장)	37

●● 토 론

김성희(고려대 노동대학원 교수)	45
김현주(이화여대 교수)	61
김일영(한국노총 금융노조 부위원장)	71
서승욱(민주노총 화섬식품노조 카카오회장)	79

환영사



김민석 더불어민주당 국회의원

반갑습니다. 더불어민주당 정책위의장 김민석입니다.

먼저 4.5일제 토론회에 참석해주신 여러분께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

윤석열 정부가 추진하는 근로시간 확대 정책이 국민에게 큰 우려를 자아내고 있습니다. 대한민국은 문재인 정부 시절 주 52시간제 정착으로 연간 2,000시간대 노동에서 1,900시간대 노동 국가로 전진했습니다. 그러나 아직도 갈 길이 멍니다. OECD가 2022년에 발표한 자료에 따르면 2021년 OECD 평균 연간 노동시간은 1,716시간입니다. 월 단위로 환산하면 월 143시간, 주 단위로 환산하면 35.75시간입니다. 한국인은 연간 1,915시간을 일해 멕시코(2,128시간), 코스타리카(2,073시간), 콜롬비아(1,964시간), 칠레(1,916시간)에 이어 5번째로 노동시간이 긴 국가로 집계됐습니다. 주 40시간(최대 52시간) 근로시간 제도를 도입했지만, 아직도 OECD 평균 대비 311시간이 많은 수치입니다.

지금, 이 상황에서 우리나라가 가야 할 길은 너무나 명확합니다. 선진국 수준에 이를 수 있도록 단계적으로 근로시간을 축소해 노동자들의 건강권과 생활권을 보장해야 합니다. 윤석열 정부가 검토한 69시간제는 근로기준법 준수를 외치며 분신하신 전태일 열사의 1970년으로 시계를 되돌리는 일입니다. 최근 나흘 연속 총 62시간을 근무한 경비 노동자가 심근경색으로 사망한 일이 윤석열 정부에게는 아무 일도 아닌 듯 보입니다.

윤석열 정부의 과로사 조장법은 일부 악덕 기업들의 민원 해결성 조치에 불과합니다. 2017~2021년까지 5년간 과로사로 사망해 산재 판정을 받은 노동자가 2,503명이나 되는 나라에서 기업의 민원 해결을 위해 근로시간을 늘리겠다는 정책을 내놓는 것이 타당한 일일까요? 윤석열 대통령은 답해야 합니다. 지난 대선 당시 본인의 언급대로 정말

120시간 노동 국가를 만들려고 하는 것인지에 대해서 말입니다.

게다가 정부와 대통령실이 며칠 동안 근로시간에 대한 이견을 표출하며 번복에 번복을 거듭했습니다. 이는 즉흥적인 아이디어를 가지고 설익은 정책을 만들었다는 방증입니다. 이런 아마추어적인 정부에 노동자들의 생명을 맡길 수 없습니다.

이제는 주 4.5일제를 얘기해야 할 때입니다. 노동자들에게 휴식할 수 있는 권리와 가족과 함께 할 수 있는 삶을 보장해줘야 합니다. 오늘 토론회를 통해 주 4.5일제에 대해 본격적인 논의가 시작되길 희망합니다. 더불어민주당이 노동자의 권리를 보호하기 위해 나서겠습니다.

토론회 준비에 애써주신 이수진 의원님을 비롯한 더불어민주당 정책위원회, 민주연구원 관계자분들께 감사드립니다. 아울러 바쁘신 중에도 발제와 토론을 맡아주신 모든 분께도 감사의 인사를 전합니다.

감사합니다.

2023년 3월 29일

더불어민주당 국회의원 **김 민 석**

환영사



정태호 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까? 더불어민주당 민주연구원장 정태호입니다.

먼저 최근 우리 사회에서 가장 큰 화두로 떠오르고 있는 ‘주 4.5일제’ 도입방안 마련을 논의하는 토론회에 참석해주신 내·외빈 여러분께 진심으로 감사드립니다.

바쁘신 와중에도 흔쾌히 좌장을 맡아주신 박수근 한양대학교 법학전문대학원 교수님과 발제를 맡아주신 김종진 일하는시민연구소 소장님, 권미경 세브란스병원노동조합 위원장님, 김선홍 언론노조 MBC본부 정책국장님을 비롯한 토론자 여러분께도 감사의 말씀 전합니다.

근로시간은 국민의 삶의 질 및 노동생산성에 영향을 미치는 중요한 요소입니다.

최근 한국갤럽에서 ‘주 69시간제’에 대한 여론조사를 시행하였고 56%가 반대 의견을 제시하였는데, ‘불규칙·장시간 노동, 삶의 질 저하가 우려된다’는 이유로 반대하였다고 합니다.

OECD 자료에 의하면 한국은 OECD 회원국 중 평균 근로시간은 상위권에 머무르고 있습니다. 한국의 연간 평균 근로시간은 1,915시간이며 이는 OECD 38개 회원국 중 5위를 기록하며 ‘노동 후진국’의 오명을 쓰고 있습니다.

또한 최근 2월 전국경제인연합회의 보고서에 따르면 한국의 노동생산성은 G5 주요 국가와 비교하였을 때 68%에 불과하다는 분석결과가 있습니다. G5 국가 중 하나인 미국의 노동생산성은 시간당 74.8달러이며 연평균 근로시간은 1,791시간인 반면 한국의 노동생산성은 42.9달러, 연평균 근로시간은 1,915시간에 달합니다.

선진국에서는 노동시간 단축의 바람이 불고 있습니다. 영국에서는 작년부터 약 6개월 동안 ‘주4일제’를 시범 운행하였는데, 참여 기업의 92%가 긍정적인 반응을 보였습니다. 호주에서는 올해 4월말부터 ‘주4일제’를 시범 운행할 예정입니다.

이제는 한국의 노동시장도 노동시장의 생산성 및 노동자의 삶의 질의 제고 차원에서 기존과는 차별화된 새로운 근로시간의 대전환이 필요한 시기입니다.

하지만 윤석열 정부는 ‘노동시장 유연화’를 기치로 ‘주 69시간 근무제’라는 현실성없는 노동시간 개편안을 마련하며 세계 노동시장 정책의 흐름에도 역행하는 모습을 보이고 있습니다.

오늘 토론회로 윤석열 정부 노동시간 개편안의 문제점을 지적하고, ‘주 4.5일제’ 도입의 공론화에 계기가 되는 의미있는 자리가 되기를 기대합니다.

‘주 4.5일제’ 도입이 원활하게 추진되도록 지속적으로 관심을 갖고 지원하겠습니다. 바쁘신 중에도 참석해주신 모든 분께 다시 한번 감사드리며 건강과 행복을 기원합니다.

감사합니다.

2023년 3월 29일

더불어민주당 국회의원 정 태 호

환영사



김동명 한국노동조합총연맹 위원장

반갑습니다 여러분, 한국노총 위원장 김동명입니다.

현 정부 출범 이후 1주 노동시간을 52시간으로 제한하는 실노동시간 단축정책이 형해화되고 있습니다. 정부가 추진하는 월 단위 이상 연장노동시간 관리 등 노동시간 유연화 정책은 평균해서 일정 노동시간만 초과하지 않으면 된다는 안일한 발상에서 비롯되고 있습니다. 우리 노동자는 기계가 아닙니다. 오로지 규칙적인 생활과 수면을 통해 기본적인 건강권과 생명·안전권을 담보할 수 있습니다. 기업의 경영상황에 따라 노동시간이 불규칙적으로 오락가락한다면, 사후적으로 어떠한 건강조치가 수반된다 한들 악화된 건강을 회복하기 힘들어지는 것은 당연합니다. 정부정책 그 어디에서도 우리 노동자들의 건강과 휴식을 위한 배려는 찾아볼 수 있습니다.

단순히 노동시간의 길이에만 집착하여 1주 60시간이니 69시간이니 초장시간 노동에 대해 의미없이 논쟁하는 것은 종지부를 찍어야 합니다. 이보다 한발더 나아가 노동시간 단축에 대해 다양한 관점에서 고려하여 획기적인 인식의 전환을 이루어내야 합니다. 주4일제 논의가 대표적이라고 할 수 있습니다.

주4일제는 우리 노동자들조차도 비현실적으로 느껴질 정도로 거의 몽상에 가까운 제도였습니다. 하지만 우리나라 뿐만 아니라 세계 여러 나라들이 주4일제 도입을 추진하고 있습니다. 주4일제를 도입한 결과, 생산성 향상 뿐만 아니라 노동자들의 건강은 물론 일과 생활의 균형도 개선되었다는 긍정적 조사결과가 쏟아지고 있습니다. 기후위기 대응 차원에서도 주4일제를 시행할 경우 온실가스 배출을 감축시키고 전력 등 에너지 소비를 감소시키는 효과가 있습니다.

전세계적으로 주4일제와 주4.5일제 전환에 대한 관심이 높아지고 있는 상황에서 우리나라 역시 주4일제에 대한 실천적 도입방안을 적극적으로 검토해야 할 시기입니다.

23년전 주5일제가 도입되던 당시에도 사용자단체는 나라가 망한다며 극렬히 반대했습니다. 지금은 어떻습니까? 노동현장에 주5일제는 큰 무리없이 정착되어 있습니다. 주4일제 역시 이제 시범운영 등을 통해 본격적인 시행을 준비해야 합니다.

한국노총은 지난 대선과정에서 주4일제 도입을 주요 정책과제로 제시한 바 있으며, 앞으로도 실노동시간 단축과 주4일제 도입을 위한 사회적 논의를 이끌어갈 계획입니다. 오늘 토론회 자리에서 주4일제, 주4.5일제 도입에 대한 구체적인 실천과제들이 제시될 수 있기를 희망합니다.

오늘 토론회를 위해 누구보다 많은 도움을 주신 더불어민주당 이수진 의원님, 김성환 정책위원회 의장님, 민주연구원 정태호 원장님께 깊은 감사의 말씀드립니다.

또한 바쁜 일정 속에서도 토론회 좌장을 맡아주신 박수근 교수님, 발제를 맡아주신 김종진 연구소장님, 토론자로 참석해 주신 김성희 교수님, 김현주 교수님, 김일영 부위원장님, 서승욱 지회장님께도 감사의 말씀드립니다.

특히, 오늘 생생한 현장발언을 위해 먼 길 마다하지 않은 권미경 위원장님, 김선홍 국장님께도 깊은 감사의 말씀과 함께 연대의 인사드립니다. 그밖에 오늘 토론회에 관심을 가져주신 모든 분들께 감사드리며 이만 줄이고자 합니다. 감사합니다.

2023년 3월 29일

한국노동조합총연맹 위원장 **김 동 명**

환영사



이수진 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까? 오늘 토론회를 주관하는 이수진 의원입니다.

윤석열 정부 노동개혁의 핵심인 ‘주69시간제’가 2021년 7월 윤석열 대통령의 후보 시절 ‘주120시간 노동’ 발언을 시작으로, 최근 6개월 간 ‘답정너 연구회’, ‘기절 시간표’, ‘건강 박살’ 등 수 많은 신종 유행어들을 만들어 내고 있습니다.

주69시간제 입법예고를 하면서 여론이 나빠지자 윤석열 대통령은 남 탓하듯이 전면 재검토하라고 했다가, 갑자기 주60시간 이상은 안된다고 가이드라인을 제시하더니, 대통령실은 60시간도 가능하다고 하고.....,

하루 이틀만에 대통령의 말과 대통령실, 고용노동부 장관의 말이 오락가락하는 갈지자 행보에 우리 국민들은 분노하고 있습니다. 대한민국을 오락가락 오락실로 만들고 있는 것입니다.

심지어 국민의 힘은 주69시간제를 ‘극단적 프레임’, ‘가짜 뉴스’ 운운하면서, 홍보와 소통 부족이라며 고용노동부에게만 책임을 전가하고 있습니다.

최근 미국 CNN은 “노동시간 단축이 생산성을 높인다는 데, 최소한 한 국가는 모른다.”라고 보도했고, 호주 ABC는 “한국인들은 지금도 다른 나라와 비교해 오래 일한다. 이런 문화 때문에 한국에는 ‘과로사(Kwarosa)’라는 말이 있다.”고 보도했습니다. 정말 국제적 망신이 아닐 수 없습니다.

최근 설문조사에 따르면 우리나라 직장인 80.6%가 법정 연차휴가인 15일을 다 사용하지 못한다고 답변했습니다. 특히 20대 직장인 55%는 최근 1년간 연차휴가를

6일밖에 못 사용한 것으로 나타났습니다.

현행 법제도상으로도 주64시간 이상 근로가 가능한데, 연차휴가도 제대로 쓰지 못하는 현실에서, ‘몰아서 일하고 제주도 한 달 살기가 가능’하다는 거짓 프레임으로 우리 국민들과 청년세대를 우롱하고 있는 것입니다.

어제 MZ세대 노조로 대변되는 새로고침 협의회 유준환 의장 등 여러 노조 위원장들과 함께 진솔한 이야기를 나눴습니다. 윤석열 정부의 노동시간 개악에 대해서 명확하게 반대한다는 입장을 확인했고, 나아가 현행 주52시간 제도 안착과 노동시간 단축이 필요하다는 것에 공감했습니다.

윤석열 정부의 주69시간 노동시간 개악은 폐지되어야 합니다. 그리고 이제 정말 진지하게 주4.5일제 도입을 고민해야 합니다. 주4.5일제 워라벨을 통해서 생산성 향상은 물론, 건강과 행복이라는 가장 기본적인 권리를 우리 국민들이 누릴 수 있는 사회를 만들어야 합니다.

이런 의미에서 오늘 토론회는 매우 의미 있는 자리입니다. 제가 지난 30년 간 근무했던 세브란스병원에서 시범적으로 실시하고 있는 주4일제, 지상파 최초로 임금 삭감 없는 격주 4.5일제를 도입한 MBC 사례에서, 노동시간 단축이 노동자들에게 어떤 순기능을 하는지 확인할 수 있는 자리일 것입니다.

저도 오늘 현장 사례뿐만 아니라, 토론자로 참석하신 김성희, 김현주 교수님과 김일영 부위원장님, 서승욱 카카오회장님의 토론 말씀을 잘 경청해서, 우리사회 노동시간 단축을 통한 워라벨 사회, 과로사 예방을 위한 의정활동에 최선을 다하겠습니다.

2023년 3월 29일

더불어민주당 국회의원 이 수 진

발 제

주 4.5일제 제도도입 의의 및 한계

김 종 진(일하는시민연구소장)



노동시간 토론회 2023.3.29

‘시간의 정치 - 노동시간 단축’

주4일, 4.5일제 논의와 향후 정책 과제들

김 종 진

일하는시민연구소 소장

(사)유니온센터 이사장

주69시간 NO,
주4.5일제 YES

주4.5일제 도입방안
한편을 위한 (22년) 토론회

2023. 3. 29 (수)
14:00 - 17:00 (총 3시간)

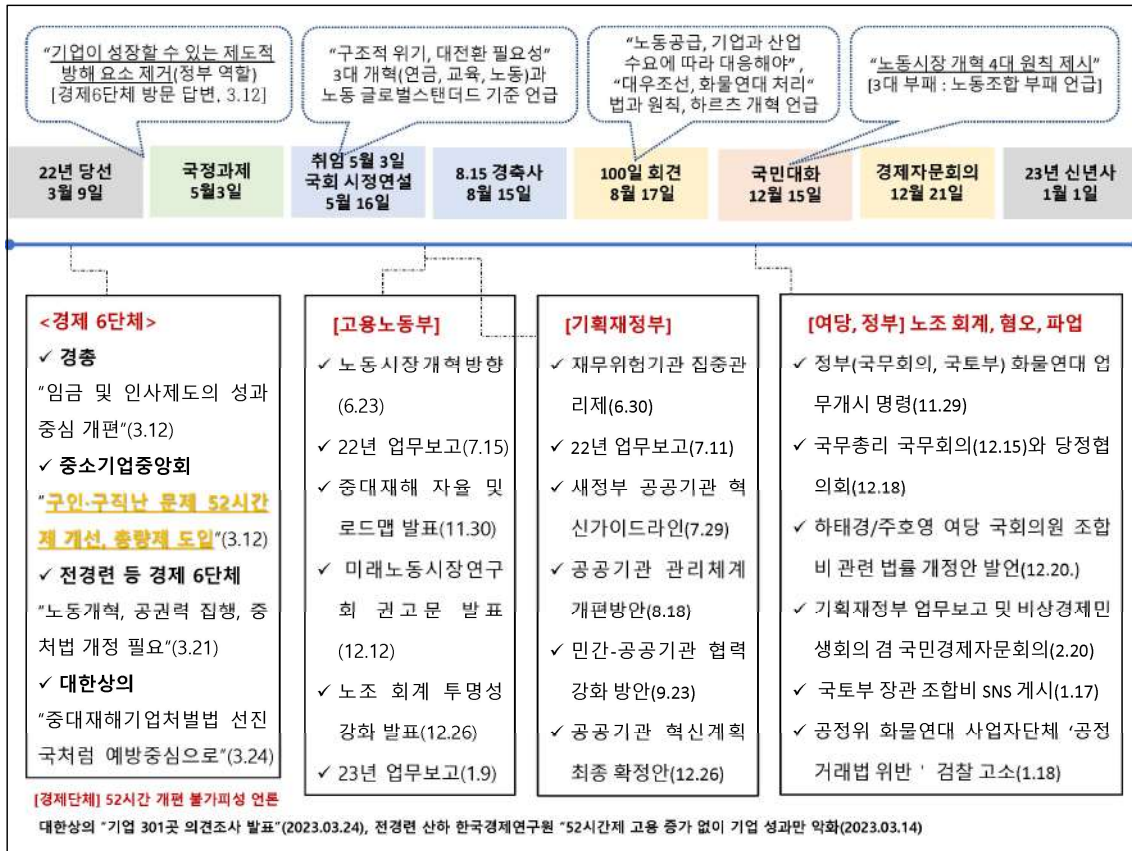


“실업율을 낮추기 위해 노동시간
단축을 할 것”

- 알베르트 아인슈타인(1929)

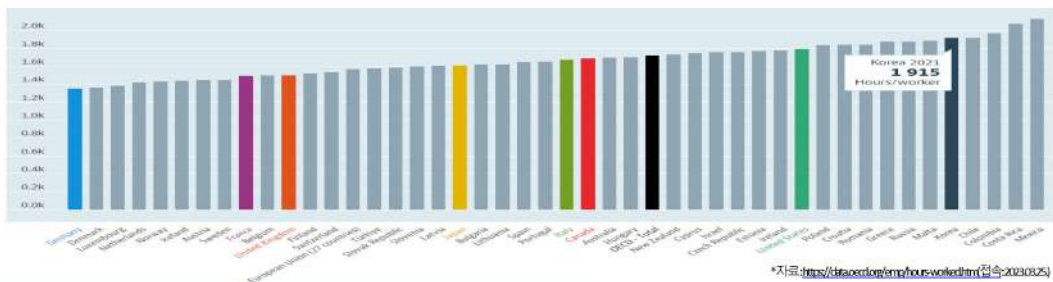
“많은 기업들이 1일 10시간 근무를
다시 채택한다면,
미국의 산업은 오래가지 못할 것이다”
- 헨리 포드(1926)





[02] OECD 회원국 연간 노동시간 & 한국

6 / 36



- 1953년 5월 10일 근로기준법 제정. 1일 8시간, 1주 48시간
- 1989년 3월 29일 근로기준법 개정. 주 48시간에서 44시간으로 단축
- 1단계(89년 3월 29일): 모든 사업장. 주 48시간에서 44시간으로 단축
 - 2단계(90년 9월 30일): 300인 이상 사업 또는 사업장과 금융보험업. 주 46시간에서 44시간으로 단축
 - 3단계(91년 9월 30일): 나머지 모든 사업 또는 사업장. 주 46시간에서 44시간으로 단축
- 2003년 8월 29일 근로기준법 개정. 주 44시간에서 40시간으로 단축(주5일)
- 1단계(2004년 7월 1일): 금융보험, 정부투자출연기관, 지방공사/공단. 상시 1천명 이상 사업장
 - 2단계(2005년 7월 1일): 국가 및 지방자치단체의 기관, 상시 300명 이상 1천명 미만 사업 또는 사업장
 - 3단계(2006년 7월 1일): 상시 100명 이상 300명 미만 사업 또는 사업장
 - 4단계(2007년 7월 1일): 상시 50명 이상 100명 미만 사업 또는 사업장
 - 5단계(2008년 7월 1일): 상시 20명 이상 50명 미만 사업 또는 사업장
 - 6단계(2011년 7월 1일): 상시 20명 미만 사업 또는 사업장
- 2018년 7월 1일 근로기준법 개정(노동부 고시) → 52시간 상한
- 1단계(2018년 7월 1일): 상시 300인 이상 사업장의 52시간 상한(1주 12시간 연장근로 금지)
 - 2단계(2019년 1월 1일): 26개 특례 업종 중 5개 업종 제외하고 모두 적용
 - 3단계(2020년 7월 1일): 상시 50인 이상 사업장의 52시간 상한
 - 4단계(2021년 7월 1일): 상시 5인 이상 사업장 52시간 상한
- 2022-23년 윤석열 정부 노동시간 개편 발표 및 30인 미만 추가연장근로 등



[03] 한국 장시간 노동 수행 - 어떤 노동자인가?

7 / 36

건강과로 노출집단

- ✓ 무노조
- ✓ 파견용역
- ✓ 특고
- ✓ 여성
- ✓ 고령
- ✓ 작은사업장

	노조 유무		고용형태				성별	
	무노조	유노조	정규직	기간제	파견용역	특고	여성	남성
35-40시간	68.0	80.6	72.7	69.8	59.0	71.2	67.8	78.1
41-48시간	17.0	10.0	14.5	16.0	20.8	11.1	16.2	12.9
49-51시간	5.4	3.8	4.6	5.7	6.3	8.3	5.7	3.7
52-59시간	5.2	4.0	5.0	4.3	6.0	3.4	6.0	3.0
60시간 이상	4.4	1.5	3.2	4.3	7.9	6.0	4.3	2.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

정부정책 의견청취

- ✓ 새로운고침노조
- ✓ 당정 관계자
- ‘지맥’ 미팅
- ✓ 정규직 노조
- 정책 의견?
- 양대노총 제외

	사업장 규모					연령대		
	1-4인	5-9인	10-29인	30-99	100인 이상	34세 이하	35-54세 이하	55세 - 64세 이하
35-40시간	58.9	67.6	70.5	75.9	79.5	75.2	72.3	67.7
41-48시간	18.7	17.0	16.5	13.4	11.2	13.8	14.8	16.4
49-51시간	8.0	5.6	4.5	4.3	3.6	4.1	5.1	5.1
52-59시간	5.4	4.8	5.4	4.4	4.4	4.3	4.9	5.2
60시간 이상	8.9	5.0	3.0	2.0	1.3	2.6	3	5.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 MDIS, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사 원자료(2021) 필자 분석

주: 유급휴가 없는 사업장 노동자 52시간-59시간 노동 비율 6.2%(유급휴가 적용자 4.4%), 60시간 이상 비율 7.7%(유급휴가 적용자 2.1%)

II 노동자 설문조사 52시간 이상 노동자 우울감 8.1%(2배 높음), 크런치 모드 유경험자 프리젠테이션 비율 43.4%(무경험 18% → 2.5배

8 / 36

		프리젠테이션 (몸 아파도 출근)			지난 6개월 사이 우울감			
		있음	아프면 나가지 않고 힘	아프지 않았음	심한 우울	중간정도 우울	가벼운 우울	보통 상태
35시간 이하		38.5%	44.2%	17.3%	5.1%	38.5%	21.8%	34.6%
36-48시간 이하		27.0%	49.3%	23.7%	4.3%	23.1%	30.7%	42.0%
49-52시간 이하		48.0%	36.3%	15.8%	5.3%	34.5%	33.3%	26.9%
52시간 이상		45.9%	29.7%	24.3%	8.1%	48.6%	27.0%	16.2%
전체		30.9%	46.9%	22.2%	4.6%	26.5%	30.0%	38.9%

		프리젠테이션 (몸 아파도 출근)			지난 6개월 사이 우울감			
		있음	아프면 나가지 않고 힘	아프지 않았음	심한 우울	중간정도 우울	가벼운 우울	보통 상태
크런치 모드	있음	43.4%	39.6%	16.9%	6.2%	35.2%	29.7%	28.9%
	없음	18.0%	54.3%	27.6%	2.9%	17.5%	30.3%	49.3%
크런치 모드기간	1주 이하	40.2%	47.0%	12.8%	6.8%	43.6%	21.4%	28.2%
	2주 이하	36.8%	43.0%	20.2%	4.4%	28.1%	26.3%	41.2%
	23주 이하	34.9%	47.0%	18.1%	8.4%	26.5%	37.3%	27.7%
	한달 이하	45.0%	37.3%	17.8%	6.5%	34.3%	26.6%	32.5%
	2달 이하	43.1%	37.7%	19.2%	4.6%	27.7%	40.8%	26.9%
	3달 이하	47.9%	35.4%	16.7%	6.3%	42.6%	27.1%	24.0%
전체		41.7%	40.8%	17.5%	6.1%	33.9%	29.6%	30.5%

* 자료: 김종진(2021) '성남지역 II 노동자 실태조사' 시단법인 일하는시간연구소 유나온센터.

* 주 : 2021년 성남지역 II 기업 유노조 무노조 사업장 노동자 대상 설문조사 결과 분석조사 대면 비대면 2021.8.9 엠브레인조사표본 1,552명 유노조 1,324명 무노조 228명

[04] 세계인권선언(1948) 규정과 현실

세계인권선언문 제23조 '입할 권리'

모든 사람은 노동할 권리, 직업을 자유롭게 선택할 권리, 공정하고 유리한 노동조건을 확보할 권리, 실업으로부터 보호 받을 권리를 가진다.

세계인권선언문 제24조 '휴 권리'

모든 사람은 노동시간의 합리적인 제한과 정기적 유급휴가를 포함하여 휴식 및 여가를 누릴 권리를 가진다.

한국 장시간 노동 비율 감소 과정 - 제도의 효과

52시간	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
비율	18.0%	16.1%	15.1%	11.9%	9.7%	5.6%	4.5%
인원(천명)	3,491	3,176	3,001	2,395	1,978	1,144	970

* 자료: 통계청 경제활동인구조사 각 연도별 원자료 재구성



(영국) 노동시간 권리 청원 사이트

TO. 총리에게 "우리 휴가 건물지마!"



[05] 국제노동기구(ILO) 노동시간 논의



- ✓ 1919년 제1호 협약 - '근로시간 단축에 관한 협약(1일 8시간제)
- ✓ 1935년(47호 협약) 1주 40시간 근로제 결의
- ✓ 1962년(116호 권고) 1주 40시간 근로제 '사회적으로 달성해야 할 기준' 선언

- ✓ 1999년 권장은 일자리 - 균형 있는 노동시간 편성(balanced work time arrangements)
- ✓ 2017년 '괜찮은 노동시간'(decent working time, 2017)
- ✓ 2019년 DWT 편성 가이드 5개 원칙*



[참조] 국제노동기구(ILO) 노동시간 논의:
2019 노동시간과 노동의 미래 보고서 (Working Time and the Future of Work)

11 / 36



- ✓ **과도한 장시간 노동** : 노동자 개인에게는 수면, 생체리듬, 가족 생활과 사회생활을 모두 방해하여 건강과 안전, 작업성과에 부정적 영향을 끼친다고 경고
- ✓ **노동시간 조직화** : 노동시간 길이를 단축 이외에도 노동시간 조직화를 통해 노동자 건강과 복지, 일-생활 균형을 도모하는 것 필요성 지적
- ① **사용자 주도 유연근무제** : 노동자 일-생활 균형 파괴(예: 사전 고지 없는 갑작스러운 방식 근무 형태 변경이 잦고 노동자들에게 거부할 권리가 없는 경우)
- ② **노동자 선택권** : 노동자 스스로 근무 스케줄 선택권 보유하고, '유연근로 편성 청구권'에 의해 특정 노동시간을 선택 할 수 있는 경우에는 일-생활 균형과 노동자 복지 향상
- ③ **집중 근무제** : 주 4일 10시간씩 일하는 집중근무제는 기업과 노동자에게 이점 제공 할 수 있으나, 노동자 참여와 선택 권한 보장 할 때만 일-생활 균형도 가능

[06] 국제노동기구(ILO) 노동시간 논의

12 / 36

11.1. Hours of work, weekly rest and paid leave	
Up-to-date instrument	C014-Weekly(Rest)(Industry)(Convention, 1921(No.14)
	C106-Weekly(Rest)(Commerceand Offices)(Convention, 1957(No.106)
	R103-Weekly(Rest)(Commerceand Offices)(Recommendation, 1957(No.103)
	C175-Part-TimeWork(Convention, 1994(No.175)
	R182-Part-TimeWork(Recommendation, 1994(No.182)
Instrument with interim status	R116-Reduction of Hours of Work(Recommendation, 1962(No.116)
	C001-Hours of Work(Industry)(Convention, 1919(No.1)
	C030-Hours of Work(Commerceand Offices)(Convention, 1930(No.30)
	C047-Forty-Hour Week(Convention, 1935(No.47)
	C132-Holidays with Pay(Convention)(Revised, 1970(No.132)
Instrument to be revised	R088-Holidays with Pay(Recommendation, 1954(No.98)
	C153-Hours of Work and Rest Periods(Road Transport)(Convention, 1979(No.153)
	R161-Hours of Work and Rest Periods(Road Transport)(Recommendation, 1979(No.161)
	C052-Holidays with Pay(Convention, 1936(No.52)
	C013-Sheet Glass Works(Convention, 1934(No.43)
Outdated instrument	C049-Reduction of Hours of Work(Glass Bottle Works)(Convention, 1935(No.49)
	R017-Holidays with Pay(Recommendation, 1936(No.47)
	C101-Holidays with Pay(Agriculture)(Convention, 1952(No.101)
	R093-Holidays with Pay(Agriculture)(Recommendation, 1952(No.93)
	C067-Hours of Work and Rest Periods(Road Transport)(Convention, 1939(No.67)
Abrogated	C031-Hours of Work(Coal Mines)(Convention, 1931(No.31)
	C016-Hours of Work(Coal Mines)(Convention)(Revised, 1935(No.46)
	C051-Reduction of Hours of Work(Textiles)(Convention, 1936(No.51)
	C051-Reduction of Hours of Work(Textiles)(Convention, 1937(No.61)
	R018-Weekly(Rest)(Commerce)(Recommendation, 1921(No.18)
Withdrawn	R021-Utilization of Spare Time(Recommendation, 1924(No.21)
	R037-Hours of Work(Hotels, etc)(Recommendation, 1930(No.37)
	R038-Hours of Work(Theatres, etc)(Recommendation, 1930(No.38)
	R039-Hours of Work(Hospitals, etc)(Recommendation, 1930(No.39)
	R035-Control of Hours of Work(Road Transport)(Recommendation, 1939(No.65)
Withdrawn	R035-Methods of Regulating Hours(Road Transport)(Recommendation, 1939(No.65)
	R036-Rest Periods(Private Chauffeurs)(Recommendation, 1939(No.66)
	R036-Rest Periods(Private Chauffeurs)(Recommendation, 1939(No.66)
	R036-Rest Periods(Private Chauffeurs)(Recommendation, 1939(No.66)
	R036-Rest Periods(Private Chauffeurs)(Recommendation, 1939(No.66)
	R036-Rest Periods(Private Chauffeurs)(Recommendation, 1939(No.66)

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12300:0::>



22개 협약, 권고

한국 1935년 47호 협약 (주40시간)

11.2. Night work	
Up-to-date instrument	C171-Night Work(Convention, 1990(No.171)
	R178-Night Work(Recommendation, 1990(No.178)
	R089-Protocol of 1990 to the Night Work(Women)(Convention)(Revised, 1948
Instrument with interim status	C089-Night Work(Women)(Convention)(Revised, 1948(No.89)
	Request for information
	R013-Night Work(Women)(Agriculture)(Recommendation, 1921(No.13)
Outdated instrument	C020-Night Work(Bakeries)(Convention, 1925(No.20)
	Abrogated
	C041-Night Work(Women)(Convention, 1919(No.4)
Withdrawn	C041-Night Work(Women)(Convention)(Revised, 1934(No.41)
	R064-Night Work(Road Transport)(Recommendation, 1939(No.64)
	R064-Night Work(Road Transport)(Recommendation, 1939(No.64)

[07] EU 노동시간 규정과 단축 유형들

13/36



유럽연합 노동시간 규정 WTR (2003/88/EC)

- ✓ 노동시간 지침 (European Union Working Time Directive, WTD) 시행
- ✓ 1993년 건강 및 안전 조치 일환으로 채택. 노동시간 규정 1998년 10월 1일 시행 → 노동 및 휴식 시간(rest period) 관련 새로운 권리와 의무 도입 (최장시간 48시간)
- * E U : 주35시간, 1993년 노동시간 지침(the Working Time Directive) 채택
- * 프랑스 : 1936년 2주 연속 유급휴가 사용(1998년 주35시간 노동법 the Aubry Laws)

유형

✓ 노동시간 단축 4가지 유형

- ① 과잉 노동시간의 단축 유형 (reduction of excessive working hours) – 건강권, 인간다운 삶
- ② 진보적 노동시간 단축 유형 (reduction for progressive working hours) – 삶의 질 향상
- ③ 일자리 나누기 유형 (accelerated working hours) – 고용 유지, 창출
- ④ 노동시간 유연화 유형 (flexibility of working hours) – 노동시간&소득양극화, 일과 삶의 균형

영향신문 2023년 4월 14일 금요일 제1041호

주 4일제 실험과 '시간의 정치'

주 4일제 실험과 '시간의 정치'

영향신문 2023년 4월 14일 금요일 제1041호

세브란스병원 주4일제, 그 '시간의 정치'

세브란스병원 주4일제, 그 '시간의 정치'

The Morning 2023년 4월 14일 금요일

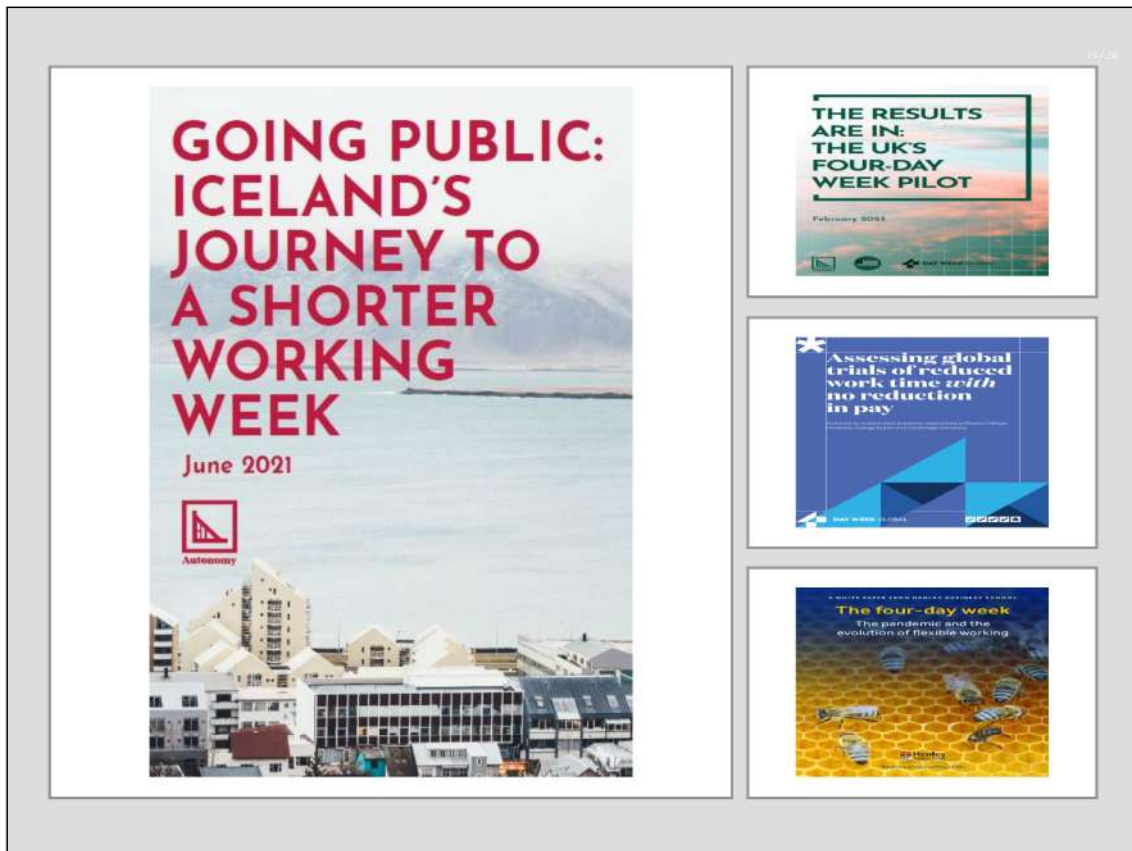
'월화수목일일일' 주4일제 실험의 진실

주 4일제 실험의 진실

영향신문 2023년 4월 14일 금요일 제1041호

4 day week international summit 2022

4 day week international summit 2022



[08] 주4일제 실험 사례 - 아이슬란드

아이슬란드 주4일제 실험



Guðmundur D. Haraldsson Jack Kellam, *Going Public: Iceland's journey to a shorter working week*, June 2021.



- ✓ 최근 4년(2014-2019) 아이슬란드 경제활동인구(취업자) 1% 대상(2,500명 이상 참여) '주4일 근무제' 실험 (연간 392억원 투입)
- ✓ 실제 근무시간 단축 도입 - 유럽 등 여러 나라에서 주목
- ✓ BBC 등 언론 "엄청난(overwhelming) 성공을 거뒀다."고 평가

결과

- ✓ 스트레스로 인한 번아웃 증후군 등 신체·정신 고통 해소, 일과 삶의 균형(워라밸) 개선
- ✓ 남은 시간 가족과 더 많은 시간 보내고, 취미 활동 하거나 가사 노동 할애
- ✓ 기혼 남성은 가사 노동과 육아 참여도 높아졌고, 업무 생산성은 오히려 증가

[사례] 주4일제 실험 - 아이슬란드

17 / 36

구분

주요 내용 (2015-2019)

목표

1. (주4일)근무시간 단축이 직장과 직원 모두에게 이익 되는가?

(예: 일과 삶의 조화 측면)

사업장
·국세청(36시간) ·이민국(36시간) ·등록국 (36시간 근무) ·웨스트 피요르드 경찰서 (4시간 단축) 사무직, 교대근무자
·대조군 (단축 없음, 40시간 근무)

초기

대상 ·440명 (대조군 364명)

비고
·각 일터: 어떻게 노동시간 단축 과정에서 서비스 유지할 것인지
·각 일터: 성과 측정 계획/지표 (최소 20명 이상 근무할 것)
·노동의 30% 이상이 BSRB 조합원일 것
·직원의 70~100% 상근 직원(full time)일 것

목표

2. 대부분 불규칙한 노동하는 곳도 노동시간 감축 효과 있는가?

후기

사업장 ·아크라네스 병원 내과 교대근무자 적용

* 출처 : Guðmundur D. Haraldsson Jack Kellam, *Going Public: Iceland's journey to a shorter working week*, June.(2021) 필자 재구성

[사례] 주4일제 실험 - 아이슬란드

18 / 36

✓ 노동시간 단축 실험 과정

- A. 결과: 100여개 다양한 직업군 생산성 향상(1.7% → 3.8%), 번아웃 등 해소
B. 취업자 86% 기존 동일 임금, 40시간 → 36시간(일부 32시간)

주4일
노동시간
단축과정
포함
사항들

- ✓ 일상업무의 보다 효과적인 우선순위 결정
- ✓ 직원 간의 효율적인 업무 위임 및 지정
- ✓ 개인 업무는 근무시간 외 하도록(의료방문 등 중요사안 예외)
- ✓ 보다 적고 짧고 집중적 회의(예: 한 사업장 회의 오후 3시 이전 지정)
- ✓ 가능한 경우 회의 이메일로 대체, 휴식시간 단축
- ✓ 어린이집은 아이들 점심시간에 시차를 두어 감독할 직원 감소
- ✓ 가능한 경우 서비스를 디지털 제공으로 전환
- ✓ 보다 축약된 관리 프로세스 도입

[사례] 주4일제 실험 - 아이슬란드

19 / 36

✓ 노동시간 단축 실험 추진 과정

- A. 추진 방식 : 점진적 추진, 공공&민간 노사 합의 '대상 사업장' 확대(지방정부)
- B. 진행 과정 : 노동자-관리 등 위원회 운영(새 업무 패턴과 노동시간 설계 제안)
- C. 경찰 사례 : 조기 퇴근 시간 선택

주4일 근무형태

- ✓ 격주 수요일 노동시간 단축
 - ✓ 월요일~목요일 1시간 일찍 (08:00~15:00) 퇴근하도록,
 - ✓ 금요일에는 4시간 일찍 퇴근하도록 (08:00~12:00),
 - ✓ 그 다음 주에는 근무시간 연장 (08:00~16:00)
- 격주 8시간씩 단축 (24시간 근무 직원들 다른 패턴)

"1주 근무 시간을 1~4시간 축소부터 시작했습니다. 사무직, 관리직, 학교, 유치원 교사 등 다양한 직업군이 참여했습니다. 오래전부터 근무시간을 축소해야 한다는 공감대가 있었습니다. 핵심 이유는 일과 삶의 균형 부족이었습니다."

[09] 코로나19 시기 해외 국가 사례 - 스페인, 벨기에

20 / 36



[계기]

진보정당 마스파이스(Mas Pais) 주4일제 도입 촉구('20년)
'21년 정부 수용 주 4일제 파일럿 실험 프로젝트 실행

[목표]

생산성 향상, 일과 삶 균형, 건강권 보호, 기후변화 대응 필요
(팬데믹 상황: 번 아웃, 일과 삶 균형 이슈 부각, 실험 촉진)

[내용]

3년간 주4일 32시간 근무제 시행 (희망자 급여 10-2% 삭감)
리스크 최소 위해 총 사업비 5백만 유로(약 676억원) 책정
1년차 전액 100% 지원 → 2년차 50% 지원 → 3년차 33% 지원
200개 회사 참여 3천~6천명 노동자 대상(중소기업 장려금)



[벨기에] 2022년 9월 주4일제 시행

- ✓ 20인 이상 사업장 모두 적용
- ✓ 1주 37시간 근무형태 (현재: 연간노동시간 1,498시간)

[스코틀랜드] 2021년 9월 주4일제 시행 발표

- ✓ 임금삭감 없는 노동시간 20% 감축 목표
- ✓ 주4일제 시행 위한 약 천만파운드 재정 지원

[10] 주4일제 실험 결과 - 영국

21 / 36

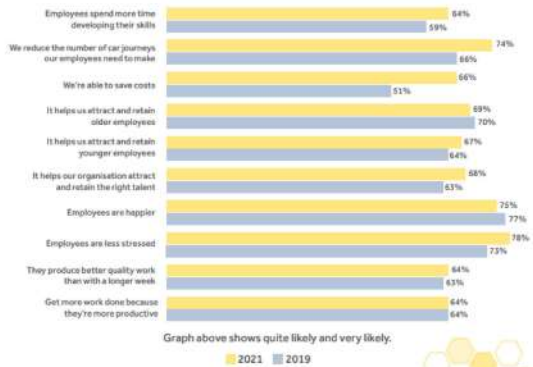
코로나19 팬데믹 전후 시기 비교 결과(2019-2021)

- 주4일 시행 기업 직원 2,000명 & 리더 500명 조사
- ✓ 기업 매출 절감 : 2.2% (1,040억 파운드)
- ✓ 기업 효과성 : 66% 운영 효과
- ✓ 인력 채용 : 68% 적합 인재 채용
- ✓ 이동 시간 절약 : 691 마일 출퇴근 거리 감소
- 원격근무 텔레워크 활용 통한 근무 효과성

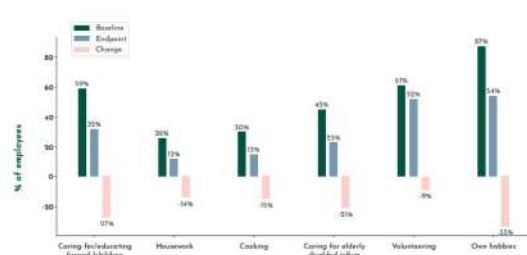
기업 61개 (2,900명) 실험 8개월 결과(2022.6-12)

- 51개 기업 계속 유지(18개 영구적)
- ✓ 기업 매출 이익: 1.4% 증가
- ✓ 1주 노동시간 : 38h → 34h (근무일 4.86 → 4.52)
- ✓ 스트레스 감소 : 39% (이직 의향 57% 감소)
- ✓ 워라벨 개선 : 54% 가사 피로 감소(2.9점 → 3.78점)
- ✓ 병가 감소 : 2/3 개선 감소 (수면질 40% 개선)
- ✓ 일과 돌봄 : 60% 돌봄 가능(2.76점 → 3.58점)

팬데믹 전후 시기 주요 변화



주4일제 시행 이후 시간 활용



[11] 주4일제 실험 결과 - 미국, 아일랜드

22 / 36

미국, 아일랜드 등 주4일제 시행 결과(2022.2-8)

- 초기 33개 기업(903명)
- ✓ 기업 매출 8% 증가
- ✓ 1주 노동시간 : 40.83h → 34.83h
 - * 노동시간 감소 : 83% 감소 경험
 - * 1주 근무 일수: 5일 → 4.36일
- ✓ 원격 재택 활용 : 3.72일 → 3.37일
- ✓ 향후 계속 시행 : 9점(10점만점)
 - * 성과 7.6 생산성 7.7점

기업 업무 성과 증가

- * 작업 속도/강도 아닌 → 작업 재편 효과성
- ✓ 현재 직업 가치 인식 & 판단
- ✓ 주5일 회귀 시 조건(상쇄)
 - 70% 참가자 임금 10-50% 필요
 - 15% 참가자 임금 50% 이상 필요
 - 13% 참가자 임금과 바꾸지 않을 것임

스트레스 & 소진 감소, 직업 만족도 향상

Variable	Measure	Baseline	Endpoint	Change	Sig*	+ Decrease	+ Increase
Work stress	Frequency of work stress over the past four weeks, never to all the time (1-5)	3.15	2.95	-0.21	***	-32.42%	+16.74%
Burnout	7 items: exhaustion, frustration, "burnt out" from work never to always (1-5) over the past four weeks	2.74	2.30	-0.44	***	-67.58%	+20.55%
Job satisfaction	Not satisfied at all to completely satisfied (0-10)	7.34	7.62	0.28	**	-27.55%	+45.55%

*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.001 using paired-sample t tests

직원 노동자 업무, 고용 결과

Variable	Measure	Baseline	Endpoint	Change	Sig*	+ Decrease	+ Increase
Work time	Number of working hours per week	40.83	34.83	-6.00	***	-63.17%	+8.53%
Days of work	Number of working days per week	5.00	4.36	-0.64	***	-64.15%	+2.10%
Working remotely	Never to fully (0-2)	1.31	1.36	0.04	*	-7.13%	+11.11%
Remote work days	Number of days working remotely	3.72	3.37	-0.35	***	-45.78%	+17.38%
Overtime	How often do you work overtime? Never to daily (1-4)	2.20	1.97	-0.22	***	-34.88%	+18.18%

*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.001 using paired-sample t tests.

23 / 36

[영국] 심플리 비즈니스(Simply Business), 아톰은행 등

[뉴질랜드] 유니레버 주4일제 실험(1년) **[호주]** 옥스팜 오스트렐리아(6개월)

[스페인] 통신기업 '텔레포니카' 직원 10% 대상 주 4일제 실험

[일본] MS지사(19년), 금융그룹 '미즈호 파이낸셜' (주 3일, 4일), 파나소닉(22년)

[미국] 유타, 플로리다, 사우스캐롤라이나, 일리노이, 뉴욕 등 지방정부(평일 10시간, 08년)

[프랑스] 마시프, 인피그, 아이기스, 모니크 라누, 라발, 그루파, 앙투르 프리즈

[스웨덴] 토요타 서비스 센터, 인터넷 스타트업 기업 Brath, 스톡홀름 앱 개발회사 Filimundus

[12] 한국 주4일제 시행 & 한국 실험 사례

24 / 36

주4일 근무 실험 나선 국내 IT 기업들

밀리의 서재 (독서 플랫폼)	매주 수요일 휴무 시범운영
엔돌핀커넥트(게임)	매주 월요일 휴무
카카오게임즈(게임)	금요일 격주로 휴무
카페24(이커머스)	매달 둘째·넷째주 금요일 휴무
SK텔레콤(통신 등)	매달 셋째주 금요일 휴무
우아한형제들(배달 플랫폼)	매주 월요일 오후 1시 출근
여기어때 (숙박 플랫폼)	매주 월요일 오후 1시 출근

월	화	수	목	금	토	일
주4일근무제 세계 각국 현황						
일본	자민당, 정규직에 한해 주 4일 근무 허용하는 정책 준비 중					
스페인	최장업체에 한해 주 4일 근무 시 3년간 정부가 지원해 주는 방안 논의 중					
뉴질랜드	저신다 아던 총리가 지난해 5월 주4일제 근무 제안					
영국	노동당에서 2019년 총선에서 주4일근무제 공약					
핀란드	산나 마린 총리가 주 4일, 하루 6시간 근무제 제안					
한국	더불어민주당 박영선 서울시장 후보 주4.5일근무제 공약					

✓ 개별기업 주도형 주4일, 4.5일제 사례

- [4일제]** 물라웨어, 게임회사 '엔돌핀커넥트', '밀리의 서재', SK수펙스추구협의회, 배달의민족(우아한형제들), 휴넷
- [4.5일제]** '토스' 계열사 토스증권, 토스페이먼츠, 토스인슈어런스 운영 비바리퍼블리카, CJ ENM
- **격주 4일** 전자상거래 플랫폼 회사 '카페24'(격주), '여기어때' 운영사 '위드이노베이션', '바로그', SK텔레콤(셋째주 주4일) 등

✓ 노사 합의형 '단체협약' 주4일, 4.5일제 사례

- [4일제]** 노총 세브란스병원 주4일제 시범 사업 단협(2022.8.8)
1년 병동 3곳 시행(신촌/강남, 23.1-6, 7-12), 간호사 인력충원 등
- [4.5일제]** 언론노조 MBC본부 4.5일제 23년 상반기 시행 단협(2022.12)
둘째, 넷째주 주4.5일제 (해당 일 1일 4H 근무, 비해당 부서 보상)

[13] 주4일제 논의 해외 사례 - 정당 공약, 산별노조 요구



영국

- ✓ 영국 노동당 공약(2019.9.23)
 - 전당대회 : 향후 10년 이내 임금 감소 없이, 주당 평균 32시간까지 단축 공약 발표
 - 노동시간 단축 공약에 노동계(영국노총 TUC)는 환영한 반면, 경영계(영국경총 CBI)는 우려 표명
 - 그 외 영국 통신회사(Royal Mail), 콜센터(Simply Business) 등 노동시간 단축이 노사 간 합의 진행 사례(2018)

산별

- ✓ 독일 금속노조(2020-2021)
 - 노동시간 단축 통해 일자리(job) 지킬 수 있으며, 기업(Unternehmen) 이익 부합
 - 연방정부 코로나19 관련 경제 부양 프로그램 개선 주장하면서, “주 4일제(Vier-Tage-Woche)가 답이 될 수 있다.”고 밝힘
 - 기업 인건비 절감 및 생산성 향상, 숙련된 노동자 확보, 사회계획(Sozialplan) 비용 절감 효과 강조(21년 단협 요구)

- A. 스웨덴 : (2005년 1월-2006년 11월) 사회서비스, 기술서비스, 돌봄, 콜센터 등 공공부문 대상 노동시간 단축 실험
- B. 핀란드 : 1990년대 초반 19개 지방자치단체들 경제불황 시기 청년 일자리 위해 3년간 실행

[14] 시간의 정치 - 노동시간 제도화 영역



- 근기법 50조(근로시간), 51조(탄력적 근로시간), 52조(선택적 근로시간), 53조(연장근로의 제한), 54조(휴게), 58조(근로시간 계산의 특례), 59조(근로시간 및 휴게시간 특례), 60조(연차유급휴가)

[15] 한국 주4일제, 4.5일제 논의 & 과제

27 / 36

주4일제, 4.5일제 제안 유형

- 사회적 논의
- 국회 입법화
- 각 단협추진

국민의힘

더불어민주당

정의당

시대전환

O기본소득당

1주 노동일, 장시간

주6일 60-69시간?

주4.5일 48h-52h?

주4일 48h-52h?

주4일 48h-52시간?

주4일 48h-52h?

국제기구 권고안 검토

야당 노동시간 법안

Working Time Act

유럽연합 지침

(European Union Working Time Directive, WTD)

(근 기 법) 50조-60조 관련 조항(1일 시간, 1주 시간, 연장시간, 연차&병가)

(법률 지원) 「고용정책 기본법」, 「세법」 등 유관 관련 개정 법률 검토

(지원 정책) 소득 감소 등 사회보험료 및 교육훈련, 돌봄 등 이전소득 지원, 저임금, 중소기업장 → 세제 지원(고용창출 투자세액공제)



프랑스 국회 노동시간단축
'부아소나위원회'(1995) → 20년간 20% 이상 단축 권고 계획

[15] 한국 주4일제, 4.5일제 논의 & 과제

28 / 36

현행 법률 조항

1일, 1주 근로시간 개정

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

연장근로 제한 특례조항 개정

제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)

1. 육상운송 - 5. 보건업

유급휴가 병가조항 개정신설

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

제62조(유급휴가의 대체)

개정 법률 조항

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 36/32시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 7시간을 초과할 수 없다.

제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 8시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)

4. 육상운송 - 5. 보건업

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 20/25일의 유급휴가를 주어야 한다.

제62조(유급휴가의 대체 및 유급병가) ①

② 사용자는.. 유급병가를 주어야 한다. <신설>

주: '연결되지 않을 권리'(Right to disconnect) 법제화 추진 (근로기준법 제50조③ 대기시간 조항 혹은 56조 ② 업무 종료 개정 등)
EU 2002년 텔레워크 협약, 독일 2021년 모바일 법안 공표 → EU 각 회원국 자국 법제화 권고

[16] 주4일, 4.5일 시범사업 추진 방향들

과제

[단기] 포괄임금제 폐지, 특별연장 근로 인가 규제, 산별업종 시범 사업 추진(협약)

원격 근무 '텔레워크', 퇴근.휴무 등 '연결되지 않은 권리' 법률 추진

[중기] 사각지대 노동 포괄 정책(5인 미만 사업장, 고령 노동자 등 포괄 법제도)

실노동시간 단축 위한 법제도 추진 → 노동시간 체제 변화 재구조화 모색

실험

'1단계'			'2단계'		'3단계'	
구분	1.1 단계	1.2 단계	2.1 단계	2.2 단계	3.1 단계	3.2 단계
초점	4.5일 4일제 논의	대상 선정	시범 사업 진행	주요 결과 도출	시범 사업	본 사업
시기	상반기	하반기	1년차 추진	4/4 분기	1년6개월	4/4 분기
핵심 사항	TF 구성	실험 추진 설계	모니터링 병행	쟁점 검토	시행 착오 검토	실험 평가

[17] 보편적 노동시간 정책 방향

모색

[① 장시간 해소] 실노동시간 단축(초과근무), [② 쉼 권리]적정한 휴가 부여(연차·특별·기타·병가·장기휴가 등) [③ 야간노동 감축]야간근무 단축(개수 감축), [④ 시간주권 확보]노동시간 선택과 통제권·자율성 확대(time sovereignty), [⑤ 예측 가능한 교대제] 예측 가능하고 다양한 교대제 노동(shift work)

과제

[과제1] 과로(소진), 삶의 질(건강, 안전), 압축노동&야간노동 규제, 산재 위험

[과제2] 노사정 및 산업별 합의 (공동) '균형 있는 노동시간 편성' 만들기

✓ 균형 있는 노동시간 편성 정책 추진 (balanced work time arrangements)

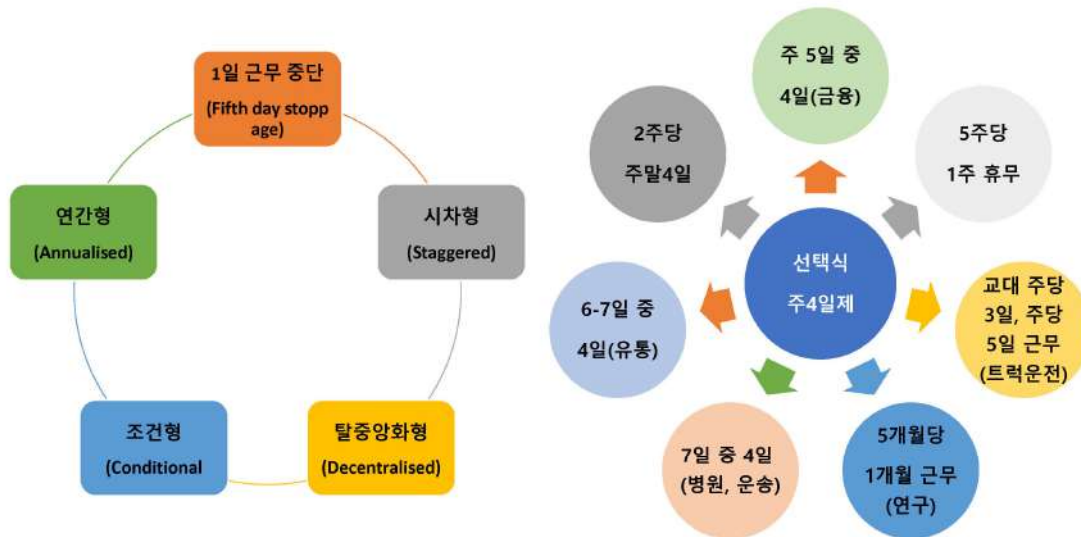
✓ 근무스케줄 등 노동시간 재구조화 방향 (organization of working time)

[18] 노동시간 다양한 주4일, 4.5일제 유형들

31 / 36

영국 주4일 5가지 유형
global 4-day week

다양한 노동시간 모델 주4일, 4.5일제 유형들



32 / 36

ILO 「Working Time and the Future of Work」 (2019)

“과도한 장시간 노동은 노동자와 기업 모두에 중요한 결과를 초래할 수 있다.

노동자 개인에게는 수면, 생체리듬, 가족생활과 사회생활을 교란시켜 피로,

기분, 건강과 안전, 작업성장에 부정적 영향을 미친다.”

[illegible]

E-mail : sadae1999@hanmail.net

참조

프랑스 노동시간 단축 이후 변화	임금노동자 비율(%)	노동환경 변화		
		그렇다	아니다	변화 없음
합계	100.0	26.4	28.0	45.6
1) 노동의 다면성과 강화는 오히려 노동환경을 악화시키는 경향이 있다				
1.1 다기능 증가 강요	48.4	27.1	35.5	37.4
1.2 동일한 작업에 보다 적은 시간	41.9	20.7	44.4	34.9
1.3 작업에서의 스트레스 증가	31.7	11.8	63.7	24.5
1.4 새로운 작업 추가	22.5	20.9	46.9	32.2
1.5 덜 집중하는 작업	10.1	10.5	67.9	21.6
2) 하지만 노동의 다면성과 강화는 어떤 임금 노동자에게 긍정적인 것일 수 있다				
2.1 작업에 보다 잘 적응	25.6	42.4	22.6	35.0
2.2 작업에서 보다 자율적으로 적응	15.8	39.8	27.0	33.2
3) 노동시간 단축 효과 증가시키면, 평가는 보다 긍정적으로 나타난다				
3.1 노동단위에 있어 정원의 상승	50.4	33.0	23.6	43.4

자료 : 프랑스 노동시간 단축과 생활양식 MES-DARES

[별첨1] 괜찮은 노동시간 실천 사례 - 1일 6시간제



- ✓ 스웨덴 공공과 민간기업들
- 예테보리 토요타 서비스 센터, 인터넷 스타트업 기업인 Brath, 스톡홀름 앱 개발회사 Filimundus, 스바르테달렌(Svartedalens) 노인요양병원, 살그렌스카(Sahlgrenska) 대학병원 정형외과 등



- ✓ 스웨덴 예테보리 1일 6시간 노동제
- 간호사 피로감과 스트레스, 활력, 일-여가 양립, 기본적 육체활동, 근골격계 증상, 일반적 건강상태 등 긍정적 영향
- 이직, 병가 감소, 건강 활동 증가, 환자 위한 활동 85% 증가

23개월간의 1일 6시간 실험



Bengt Lorentzon. (2017:524). 23 månader med 6 timmar – Följeforskning om försök med reducerad arbetstid.

[별첨2] 1일 6시간 실험 - 스웨덴



35 / 36

✓ 스웨덴 예테보리시 - 보건의료

<기간>

: 2005년 이후 10년만인 2015년 재추진

→ 2015년 2월 - 2016년 12월 (23개월)

<대상>

: 지방정부 산하 요양병원 간호인력

<문제점>

- 육체 부담/스트레스 높고, 병가 잦고, 풀타임 채용 힘들고, 이직률 높고, 간호사 채용 어려워 운영 힘들고 수술 대기 등
- 이직&병가감소? 건강 활동 증가? 환자 위한 활동 증가?

✓ 스웨덴 예테보리 병원

<방식>

: 1일 6시간 노동제

: 실험병원과 비실험병원 비교

: 임금 삭감 없이, 인력 충원

<결과>

- 피로감과 스트레스 감소, 활력 증진, 일과 삶 조화, 기본적 육체활동, 근골격계 증상, 일반적 건강상태 등 긍정적 영향
- 이직, 병가 감소, 건강 활동 증가, 환자 위한 활동 85% 증가



memo

36 / 36



감사합니다.

주4일제, 4.5일제 논의와 과제 발표 슬라이드가 끝났습니다.

사례발표

주 4일제(4.5일제) 도입사례

권미경 (세브란스병원노동조합 위원장)



세브란스병원노동조합 주4일제 시범사업 사례발표

2023년 3월 29일, 국회의원회관

세브란스병원노동조합 위원장 권미경



세브란스병원노동조합
SEVERANCE HOSPITAL TRADE UNION

목차

1. 병원 장시간 노동 문제 해결 중요성
2. 주4일제 시범사업 도입배경
3. 세브란스병원 주4일제 개요
4. 주요 쟁점
5. 시범사업의 한계
6. 현장 반응과 평가
7. 세브노조 사례의 교훈과 제안



병원 장시간노동 해결 중요성



1. 장시간노동 → 집중력 저하 → 사고 발생가능성 상승
→ 환자 생명 건강 위협의 악순환
2. 의료는 만성적 인력 부족, 장시간노동 업종
3. 의료 인력, 국가차원에서 관리 (대학 정원, 면허 관리 등)
4. 장시간 노동의 일상화
5. 장시간, 강도 높은 노동으로 인력 유출 심각
6. 간호인력 부족은 수년간 사회적 문제로 거론

세브란스병원 주4일제 도입배경



1. 새벽 3~4시 출근, 장시간 연속노동 등이 일상
2. 일반적 노동시간 단축 노력 한계
(시간 외 수당 신청 캠페인, 출퇴근 기록 감시 단속,
인력증원, 녹화 인수인계, 컴퓨터 등 설비 개선 등)
3. 복지부 주도 간호사 노동조건 개선사업
(고정변표, 12시간 교대제, 야간 전담 등)
▷ 다양한 노력에도 불구하고 효과 제한적
▷ 1일 노동시간 단축 방식 한계 인식
▷ 출근일수 제한 방식으로 접근 추진

세브란스 주4일제 개요



1. 2019년 교섭 최초 제안 - 2022년 시범사업 합의 (8월 8일)
2. 2023년 1월 1일부터 시범사업 실시(4개월 노사 실무협의)
3. 주4일 32시간 노동
4. 참여 규모 : 신촌 2, 강남 1개 병동
5. 참여 인원 : 병동당 5인, 6개월 마다 순환 - 총 30명
6. 병동당 1.5명 인력 총원*
7. 참여자 급여 삭감 : 기본급** 조정 - 총액 대비 약 8~9%

* 병원은 간호사 당 환자수 유지를 위해 추가 인력 투입이 동반됨

**세브란스병원 기본급 : 본봉 외 일부 수당이 포함됨

주요 쟁점



1. 시범사업 부서 선정 : 중증도, 참여자 협조 가능성, 지역, 복지부 시범사업 부서 등 고려
2. 참여자 선정 기준 : 연차 안배, 해당부서 6개월 이상 근무자, 신청자 미달 또는 과잉 시 대책,
1, 2차 모집 및 적용 기준 등
3. 급여 조정액과 기준 : 노사 간 핵심 쟁점*
4. 병동당 추가 투입 인력 : 복직자 우선 배정 등 별도 합의**

* 사 : 노동일수 비율로 조정(총액 20%)안 / 노 : 조정액이 크면 참여자가 없고, 적으면 형평성 논란 예상

** 간호사 숙련도에 따라 노동강도에 현격한 차이 발생

예) 통상 신규 투입 후 6개월 이내는 교육 등 업무 증가로 오히려 노동강도 상승

시범사업의 한계



1. 급여 조정 불가피 : 형평성 문제*
2. 인력투입 필수 ⇒ 사측 재정상 어렵다는 입장**
3. 목표와 달리 선택적, 신청자 주4일제 제도화 우려***

* 직종, 부서 내 참여와 미참여, 상근과 3교대 사이의 형평성 고려

** 강남 신촌 용인 전 병동(약 80여 개 병동) 5인 참여 시범사업 실시하면, 120명 이상 간호사 추가 고용 필요

*** 세브노조의 목표는 전 부서 전 직원 주4일제이나, 형평성 논란 등으로 부분 확장 방식이 계속되는 경우 어려움을 예상 하고 있음.

현장 반응과 평가

3월 - 주4일제 참여자 인터뷰 발언 발체



“만족도 100점 만점에 120점”

“6개월 만 운영하는 것이, 벌써 아쉽다.”

“입사 10년 만에 처음으로 내 건강 돌아왔다. 헬스장 등록했다.”

“환자에게 친절해진 내 자신에 놀란다.”

“주4일제 참여자 시니어가 미안함과 고마운 마음에 먼저 출근해
약-믹스 등 대신 한다.” → 조직문화 개선 효과 확인

“휴가 없이 5일 연속 쉬어 왔다. 행복하다.”



현장 반응과 평가

세브노조 주4일제 시행 후 1차 평가



1. 주4일제 합의보다 어려운 실무협의를

시범사업이다보니 법적 사회적 형평성 등을 검토해야 하고, 예상치 못했던 쟁점이 매우 많았음.

예) 시범사업 참여기간 동안 근로계약서, 시급 계산과 수당, 휴가일수 보장, 균등한 번표(근무표, 야간근무일수)운영, 불가피한 주5일제 복귀 희망 시 등 세세한 노사 협의가 불가피

2. 타 병원 : 제도, 법적 지원 없이 개별사업장에서의 확장 가능성 검토

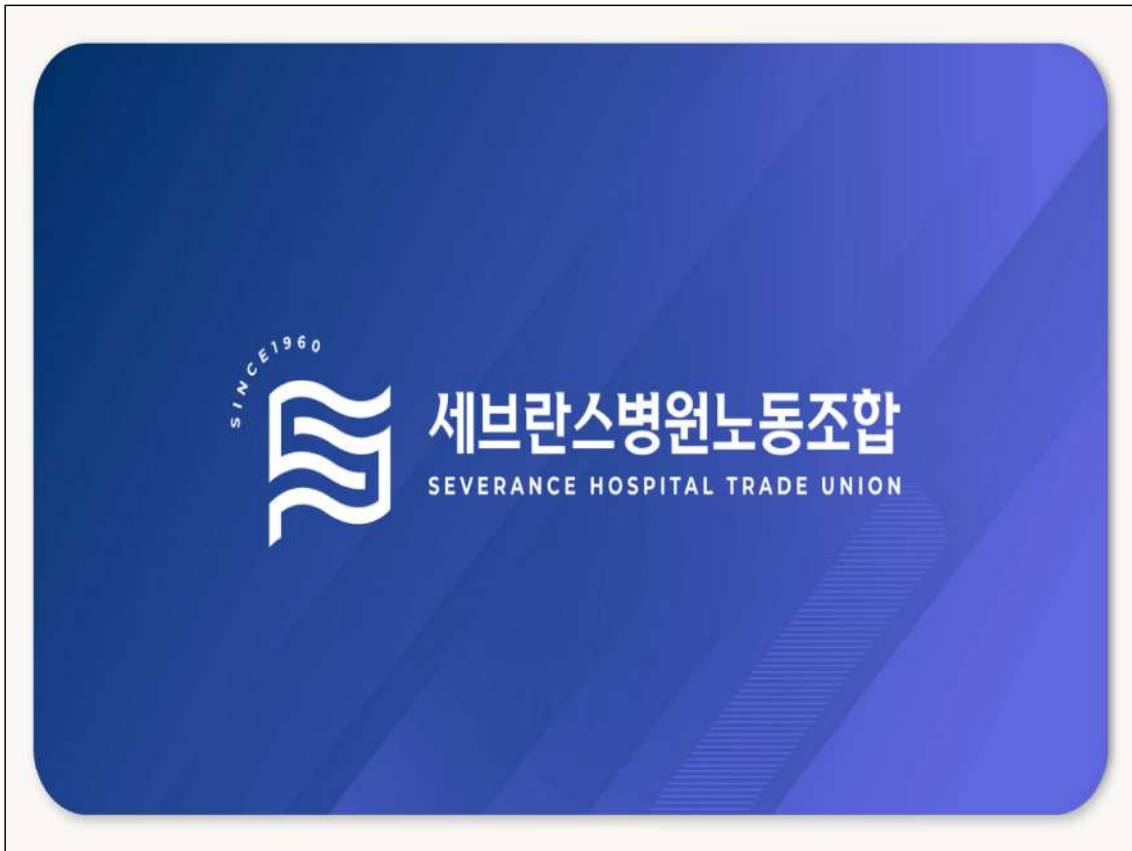
3. 확산하기 위한 연구조차 노동조합 자체 예산과 인력으로 운영 중, 아쉬움 존재

4. 병원 입장에서는 우선 시행에 따른 리스크, 재정 소요 등으로 소극적 참여

세브란스병원노동조합 사례 교훈과 제안

- 주60시간이든, 69시간이든 병원 적용은 불가능함.
- 노동자를 위한 시범사업에, 법적·제도적 자문과 지원, 자율적 노사합의에 대한 지원 필요함.
- 일부 기업의 주4일제 시도 실패 사례 보도 - 아쉬움 걱정
- 세브노조는 2023년 임단협에서도 확장 확대 논의 할 것
BUT! 세브 노사합의 가능성과 주4일제 미래에 대한 우려
- 시범사업 벗어나 제도 안착화를 위한 정부와 국회 지원은 필수!!





사례발표

주 4일제(4.5일제) 도입사례

김선홍 (언론노조 MBC본부 정책국장)





“주4일제 도입 방안마련을 위한 토론회” 사례발표

MBC((주)문화방송) 격주 4.5일제 노사합의



Contents

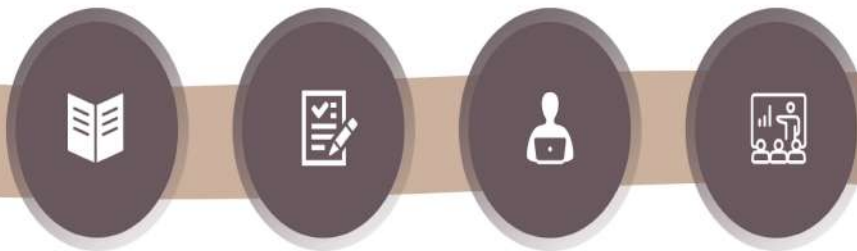
01 주5일제(40시간제) 연혁
근무형태 현황

02 격주 4.5일제 노사합의 배경 및 내용

03 격주 4.5일제 관련 주요 이슈



01. 주 5일제(40시간) 연혁 및 근무형태 현황



“

✓ 주40시간제 도입

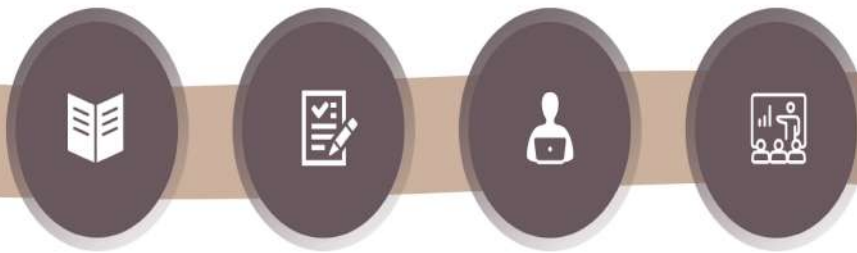
- 2002년 7월 주 40시간제 도입 관련 노사간 협상 개시(국화: 법 개정 논의 중)
- 2002년 9월 2주 단위 토요일 격주휴무제 시행(서울, 각 지역사는 9~10월 순차 적용)
- 2004년 2월 주 40시간제 전면 도입(서울, 각 지역사는 2004년 7월 부터)

✓ 주요 근무형태

- **통상근무제**(9 TO 6) : 일반 경영(행정), 제작 지원부서
- **재량근무제**(특정 기간) : 드라마, 예능 등 제작 PD 및 영상촬영
- **선택근무제**(근무시간 변동) : 기자, 보도제작 등
- **교대근무제**(24시간 기동) : 방송기술, 시설관리, 주조정실 등



02. 격주 4.5일 노사합의 배경 및 내용



“

✓ 격주 4.5일제 노사합의 배경

- 방송업계의 경쟁 심화 (유튜브, 넷플릭스 및 각종 OTT 인터넷사업자)로
기준 노동시간 틀(근무여건)이 아닌 **노동의 효율성과 최종 성과물**이 중요
(사례: 피지컬 100, 나는 신이다.)
- 코로나19 펜데믹 이후 **“일과 가정(개인) 생활의 조화”, “삶의 질 향상”** 중시
- 종편사 JTBC **격주 4.5일제**(J.Creative Day) 도입 (2022년)
 - 매월 2/4주 금요일 오후 운영 별도 승인 없는 자기계발 활동 진행
 - 근무시간 중 자기계발 시간으로 보고/확인은 불요 단, 미사용시 별도 보상 無



“

✓ MBC 격주 4.5일제 내용(노사합의서)

- 2023년 상반기 내 둘째, 넷째주 금요일 4.5일제 시행
- 임금의 손실 없이 주40시간 적용하되 월 2회 1일 기준 4시간만 근무
해당일에 부득이 4시간을 초과 경우 별도 “**실비**” 보상
- 4.5일제 적용이 불가능한 근무유형의 경우 4시간분의 “**실비**” 지급
- 전 지역사 공통 시행(*서울포함 16개사, 포항의 경우 협의 중)
- 방송사 최초 격주 4.5일제 근로시간 단축 노사합의 체결



03. 격주 4.5일제 관련 주요 이슈





“

✓ 격주 4.5일제 관련 이슈(고려 사항)

○ 제도의 안정적인 정착과 생산성 향상

- 상반기내 시행을 위한 도입방안 논의 개시 (경영진 교체 등으로 지연)

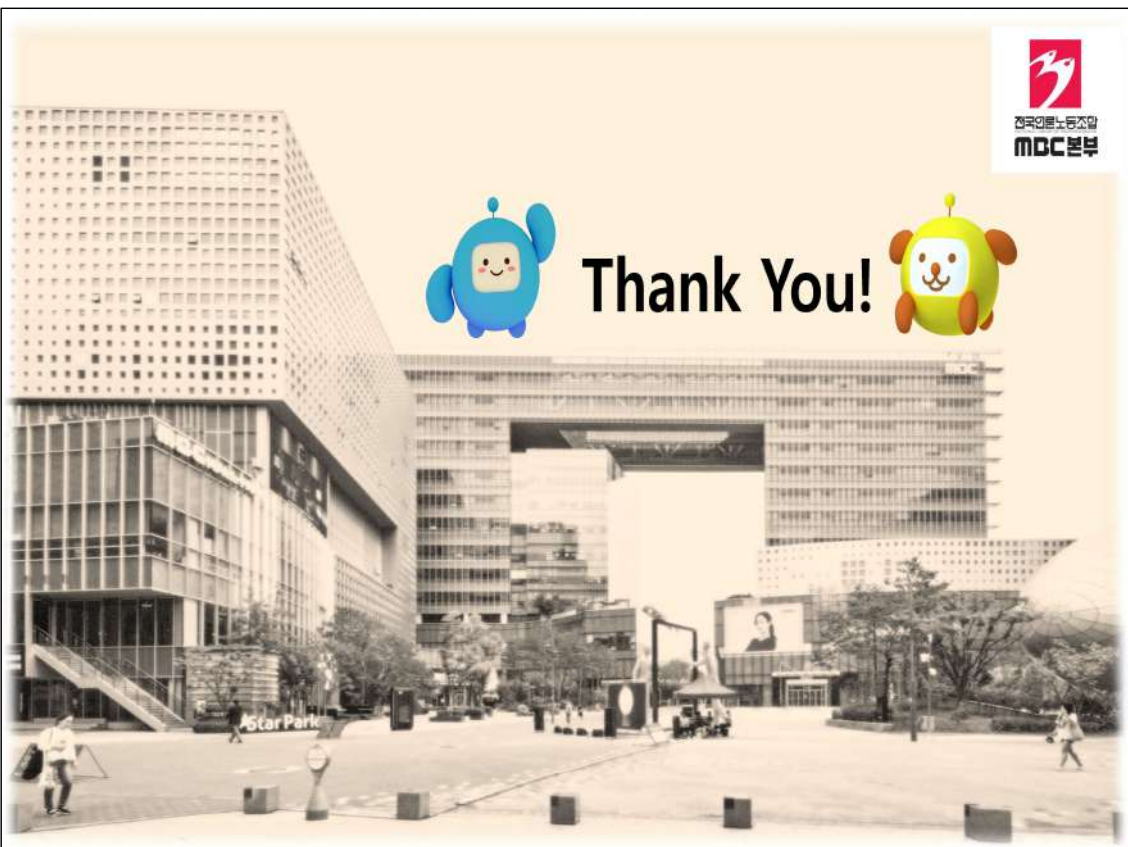
“**각 직군간의 이해관계 조절**” 및 **형평성 있는 “보상”** 세부안 마련 중

- 인력충원 문제, 생산성 향상을 통한 제작시간의 단축 등 효율성 제고

○ 4.5일제 **비적용 근로자(비정규직, 프리랜서, 도급)과의 협업방안** 필요

- 제작 현장의 차별적 근로조건의 조율 및 개선 방안

○ 단체협약의 성실한 준수와 향후 단계적 주 4일제 도입 검토



토론문

주4.5일제 도입, 진취적 의제인가 〈국내외 노동시간단축 경험을 중심으로〉

김성희(고려대 노동대학원 교수)



토론문

주4.5일제 도입, 진취적 의제인가 <국내외 노동시간단축 경험을 중심으로>

김성희(산업노동정책연구소)

문제의 설정

주4.5일제 가능하고, 과연 진보적 의제인가

- 2004년 주40시간제 도입이지 주5일제가 아니다. 근기법에서 주휴일 외 주 근무일 (주 휴식일)*을 규정하는 조항은 없다 . *서구 기독교 국가와 달리 주 휴식일은 없다. 주휴수당제도는 근무시 추가 수당과 근무 유무와 상관없이 부여하는 주휴수당이란 우회적 제도로 주휴식을 유도하는 장치일 뿐이다. 그래서 일간 경계를 없애며 일간 휴식 11시간 규정으로 구속노동시간 13시간, 실노동시간 11.5시간으로 최대 노동시간은 6일 기준으로 69시간이나, 이론상 가능한 시간으로는 80.5시간이다. 일간 노동시간 한도는 탄력제에서는 12시간으로 제한되나 선택적 시간제 3개월 정산기간에 채택된 일간 11시간 휴식제도를 적용할 경우 69시간, 적용 안하면 64시간이나 하루 한도의 경계를 풀어버려 하루 초장시간 노동도 가능한 방안임. 선택적 근로시간제를 굳이 도입안해도 되며, 탄력제보다 도입요건, 사전 규칙적 변경 조항의 완화를 시사한데서 나아가 일간 한도 12시간을 넘어서는 압축노동체제를 제시한 것
- 따라서 주4일제든 주4.5일제든 현행 노동시간 법체계에선 강행규정으로 도입 불가 법정 노동시간 중심으로 노동시간 규율이 적용되는 나라에서 주 휴식일 1일에 추가적으로 규정하는 경우는 없음(근무일 규정도 없음).
- 그럼 근무일 중심으로 노동시간단축을 하려면, 기준 노동시간 중심 접근법 보다 실 노동시간 단축 방식으로, 보편적 적용보다 모델 확산 방식으로, 법보다 협약 방식으로, 점진적 확산(중단/수축) 방식이 될 가능성이 큼

문제의 설정

주4.5일제 가능하고, 과연 진보적 의제인가

- 자발적 확산효과를 기대해야 한다면, 지속성과 파급력에 한계가 있음. 무엇보다 시간 양극화가 확대되는 추세에서 그 적용의 편차는 그 어느 때보다 클 것.
- 4일제가 보편화되려면 주 32시간제 법제화가 이루어져야 함. 4.5일제는 주 36시간 법제화가 이루어질 때 보편적인 실시가 가능. 현재 최장 52시간제 하에 특별연장근로, 탄력제(64제), 선택제가 시행되고 있음. 근로시간 제도개편 방안으로 일간, 주간 경계 허물기로 불규칙 압축 노동을 통한 장시간체제 확대 가능성 제기된 상황.
- 기준 노동시간을 40시간 미만으로 낮추어 간 서구 선례도 못 쫓아가며, 그럴 때 도입된 노동시간 유연화제도는 이미 도입된 상황에서 근무일 중심 의제가 갖는 의미는 무엇일까?

문제의 설정

주4.5일제 가능하고, 과연 진보적 의제인가

주 4일제가 과연 진보적인 의제인지를 가늠해봐야 하는 상황

대선국면은 특수상황이라 쳐도, 현재 개편방안 맞불 카드로도 접점이 희미함.

보편적 적용 가능성이 낮고 시간 양극화를 부추기는 부작용도 염려해야 함.

기준노동시간 단축은 부담스럽고, 일본식 실노동시간 감축 방안은 실효성 없으니 어중간한 이미지 전략으로 제기된 측면 부인 못할 것

서구에선 상대적으로 근접해 있지만, 서구 사회에서도 실제 이행에 관해선 여전히 회의적인 시각이 크다. 물론 확산 모델로의 가능성은 있다(산별 협약, 효력 확장 제도, 겐트시스템, 기준 노동시간 40시간 벽 돌파, 기후변화 의제, (ESG) but, 비자발적 시간제의 두터운 벽. 시간단축 추세에서 역전된 흐름, 시간 양극화 이슈 잠복

주40시간제 도입과 주5일제

- 노동의 역사는 노동시간단축의 역사라고 한다. 우리나라에서는 89년 주 48시간제(하루 8시간 6일 근무)에서 44시간제(주 6일 토요일 4시간 근무 중심)로 바뀐 이래, 2004년 7월 1일부터 주 40시간 시대가 열렸다.
- 그러나 흔히들 말하는 ‘주5일 근무 시대의 개막’이라는 표현은 잘못된 것이다. 통과된 법안은 주40시간제 법안이지, 주5일제 법안이 아니다. 경영계에서 누누이 ‘40시간제 = 주5일제’라는 등식은 성립하지 않는다고 강변하더니, 어처구니없게도 주5일제가 도입됐으니 공휴일을 축소해야 한다고 나서고 정부가 이를 받아들여 2005년부터 공휴일이 2일 줄어들게 되었다. 이로 인해 주40시간제의 혜택도 보지 못하면서 공휴일만 줄어들게 된 중소기업체 노동자와 비정규노동자들이 겪는 차별은 임금과 고용조건만이 아니라, 노동시간 영역으로까지 확대되었다. 왜 이런 일이 일어났는가?

주40시간제와 주5일 근무

- 주 5일 근무제가 도입되는 사무관리직 등에는 실노동시간 단축효과가 있다. 그러나 이 경우에도 추가 고용이 이루어지지 않을 경우는 공식적인 통계에 잡히지 않은 관행적인 서비스산업으로 이어진다. 6일의 노동을 5일에 집중해서 수행하게 된다면 실노동시간의 단축과 시간당 생산성의 향상을 가져온다. 그러나 6일의 노동을 단지 5일에 분산해서 수행하는 결과를 가져올 가능성이 더 크므로 실노동시간 단축 효과는 사라지게 된다.
- 추가 고용의 여력이 연장노동으로 소진되는 경우와 비교해 노동강도 강화나 외부에 드러나지 않는 연장노동으로 대체되는 것이다. 교대제 사업장의 경우 법 위반이 불가피한 교대제 체제를 40시간제에 맞게 바꾼다면 추가고용이 불가피하다. 그러나 노동시간 관련제도에 대해서는 처벌조항이 부실하고 유명무실하기에 과연 기업들이 추가고용을 통해 교대제 개편을 단행할 것인지 의문이 든다.

노동시간단축의 여러 가지 방안

○ 초장시간 노동국가에서 잔업의 일상화를 전제로 노동편성을 하는 나라에서 벗어날 것인가?
52시간제 도입과 예외 업종 축소, 공휴일 적용 확대가 이루어졌으나 시행 유예, 탄력제 확대, 특별연장근로 요건 확대 등 보완조치로 노동시간제 적용 스펙트럼이 다양해지고 실노동시간의 격차가 확대될 것. 5인 미만 적용 제외가 계속되는 점도 노동시간의 격차 확대를 구조화함.

○ 노동시간을 단축하는 데는 다양한 방안이 있다.

- 기준노동시간 단축(법정 또는 협약 노동시간단축), 연간노동시간단축(안식휴가제 실시 등 연차휴가 확대 등), 노동일 축소(주 4일제 등), 의무근무시간 기준 단축(교대제 확대와 교육훈련 휴가제 등)이 있다. 크게 기준노동시간 단축 방식과 실노동시간 단축 방식으로 구분한다.

- 기준노동시간 단축 방식 중 독일의 산별 단체협약방식은 원형대로 적용 불가함. 독일에서도 이중구조화 문제가 있어 80년대와 같은 양상으로 진행되기 어려울 것. 국내에선 기업별 동시 협약으로 대공장 42시간제 실시가 40시간 이행 기반 형성한 사례와 은행의 주5일제 도입이 40시간제 이행을 촉진한 사례가 있으나, 모델협약 확산이 갖는 보완화 효과는 예전보다 낮을 것임. 주 4일제가 스타트업 기업 중심으로 확산되고 논란의 여지가 있지만 유통업에도 도입하고 있다지만, 확산효과를 크게 기대하기 어려울 것임

○ 법정(기준)노동시간 단축(규율 효과)과 실노동시간단축 방안(실행 효과)은 상호배제적이지 않고, 보완적이다. 52시간 상한제는 두 방안의 성격을 동시에 갖는데 상한 설정과 예외 업종 축소라는 규율효과가 실노동시간 단축 방향으로 작동하는 공휴일 확대 적용의 영향과 함께 실노동시간 확대라는 반대 방향으로 작동하는 보완조치의 영향의 항배에 따라 달라진다. 전반적 축소의 흐름은 법정노동시간 40시간제와 동일하나 속도는 더 느릴 듯. 노동시간제 적용의 다양화가 더 큰 속제로 다가 올 것.

노동시간단축의 다양한 경로

○ 노동시간단축의 대의에 찬성하더라도 35시간제를 내건 법정노동시간 단축 중심이어야 한다는 의견과 현실성 타당성 양 측면에서 회의적이며 실노동시간 단축 중심의 방안이 현실적이라는 입장을 상정해 볼 수 있음. 후자는 법정시간 단축과 다른 단축 방식 선호(독일의 산별 단체협약방식은 적용 불가를 전제로 함).

	35시간제 주창 필요	실노동시간단축 방법 필요
근거	보편적 단축 촉진과 실노동시간단축 효과 큼	다양한 조건에 맞는 실노동시간 중심 해법 중심
실현	현재의 편차를 늘이지 않고 줄일 방안 필요	일본의 연간 1800시간 이하 방식 등 메세지 부족**
조건	목표 연도가 언제면 의미 있나(5년, 10년)	상용 정규직 중심 해법의 위험성 더 큼
난점	단계적 실시를 축소하는 게 촉진방안뿐?	경로간 형평성과 편차의 경로의존성
전제	고용과 소득의 안정성 동시 해결 비용분담(생산성/정부지원)과 동태적 기여*	소득의 안정성 문제 해결 다양한 유형을 종합 관리하는 노동시간위원회 설립
	대규모 고용창출 위한 재정부담 고려 self-financing 필요(고용 목표 미달 벌칙금)	삶의 질 목표 외 공동목표 설정 필요(고용)

*동태적 기여란, 임금 감축하는 법정노동시간단축은 조업단축에 불과하나, 생산성 향상과 정부지원금은 비용증가분의 2/3를 충당하므로 나머지를 임금인상을 조정으로 해결하는 방안임

** 일본의 연간 1800시간 목표는 단시간노동자 확대와 긴축 경영 등 노동자의 희생으로 달성된 측면이 강하다. 연간노동시간목표는 상용 실노동시간 기준으로만 적용해야 하며, 비정규직에 대한 별도의 고려가 필수적임

주요 국가의 주당 노동시간: 전일제와 시간제

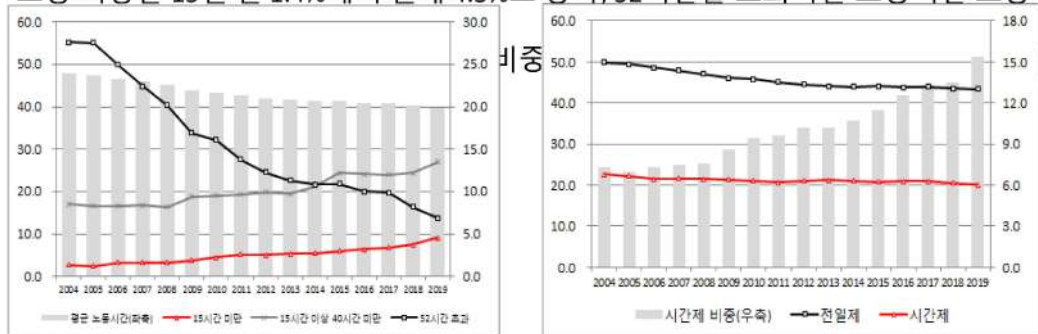
국가	고용별	2020	
		의존고용	완전고용
프랑스	전일제	38.959	40.168
	시간제	19.473	18.980
	총고용	36.457	37.388
한국	전일제	-	44.442
	시간제	-	17.120
	총고용	-	40.244
멕시코	전일제	48.146	48.465
	시간제	18.398	17.100
	총고용	44.732	42.904
네덜란드	전일제	37.174	38.472
	시간제	16.866	16.459
	총고용	29.502	30.342
스웨덴	전일제	39.005	39.609
	시간제	15.973	15.831
	총고용	35.974	36.256
영국	전일제	41.102	41.763
	시간제	18.445	17.947
	총고용	36.346	36.417
미국	전일제	41.354	-
	시간제	18.354	-
	총고용	38.662	-

- 주당 평균 노동시간은 전체취업자 기준으로 한국 40.244시간으로 멕시코 42.904시간보다 적으나 서구 국가들의 30~38시간보다 많음
- 문제는 총고용의 노동시간에 결정적 역할을 하는 단시간 노동자의 비중과 노동시간임. 전일제만을 보면, 한국은 44.442시간으로 멕시코 48시간대를 제외하고 38-41시간대의 서구에 비해 총고용 시간차이보다 더 큰 편임
- 서구도 파트타임을 제외한 전일제 노동시간은 40시간대 수준으로 40시간 밑으로 노동시간을 줄이는 일이 여의치 않음을 보여줌

노동시간 감소 추세: 풀타임 노동시간 감소와 초단시간 노동의 급증

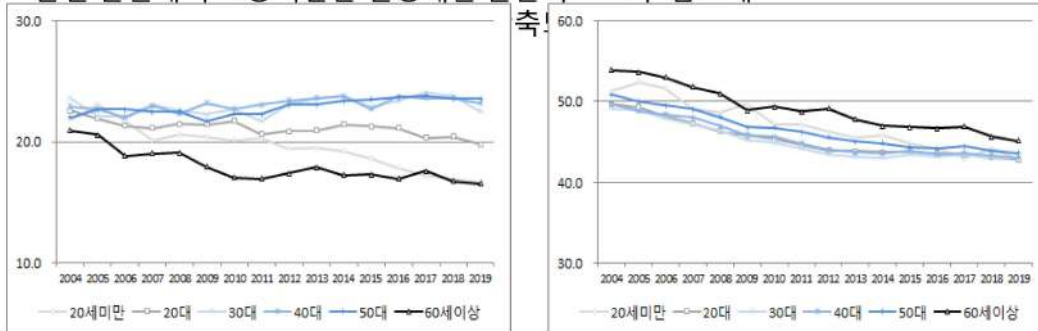
- 40시간제를 실시한 2004년으로부터 15년이 지난 2019년의 평균 주당 노동시간은 약 7시간 감소, 평균 주당 노동시간은 47.8시간에서 2019년에 39.8시간으로 감소. 주40시간제의 사업체 규모별 단계적 도입이 완료된 시점은 2011년이지만 이후에도 계속 감소하여 평균 주40시간을 하회

- 전반적인 노동시간 감소에는 일자리 구성의 변화가 중요. 15시간 미만의 초단시간 노동 비중은 15년 전 1.4%에서 현재 4.5%로 증가, 52시간을 초과하는 초장시간 노동 비



연령대별 전일제와 시간제 노동시간 감소 추세: 전일제는 연령 무관 감소, 60세이상 시간제의 노동시간 감소

- 30-50대 시간제의 평균 주간 노동시간은 증가하고 60세 이상을 중심으로 20세 미만과 20대의 평균 주간 노동시간은 감소. 2004년에는 모든 연령대의 시간제 일자리에서 평균 주간 노동시간 20시간 이상으로 비슷했음
- 시간제 중 20세 미만 청소년과 60세 이상 고령자의 주간 노동시간은 크게 줄어 평균적으로 17시간을 하회하게 되었고 20대는 완만하게 감소
- 반면 전일제의 노동시간은 연령대를 불문하고 모두 감소세



11

3주4.5일제(주 4일), 36(32)시간제가 가능하고 의미 있는 아젠다려면

- EU내 장시간노동 국가인 영국 노동당의 그린뉴딜정책과 10년 내 32시간제 이행 계획은 새로운 전망을 제시할 필요성과 의미를 환기시켜 줌
 - 그 논리적 기초가 되는 Lord Skidelsky(2019)의 보고서(How to achieve shorter working hours), Progressive Economy Forum) 를 토대로 논리구조의 평가가 필요함.
 - 단, 프랑스와 독일의 사례 중 프랑스의 사례를 보완해야 할 타산지석으로 삼고 독일 식 산업별 협약방식을 협약적용률이 낮고 불평등이 확대되어 있는 영국에 적용하겠다는 논의의 방향으로는 이행의 가능성이 높지 않다고 판단됨.

- 따라서 프랑스 사례에 대한 종합적인 재평가가 필요함.
 - 이미 20년 전에 35시간제로 이행했으며 이후 부분적 후퇴가 나타났던 사례이지만 그 토대에 대해 종합적인 재평가가 필요함
 - 20년 전 논의와 이후 후퇴한 내용에 대한 확인과 최근 마크롱의 정책까지 포괄해서 평가가 필요함
 - 그럼에도 정규직의 주당 노동시간은 40시간이 넘는지도 해명해야 함. 물론 6주 연차 휴가가 있는 특성도 고려해야 함. 그래서 연간노동시간 단축 방향의 설정이 장기 연속 휴가 도입이나 안식년제도 등 생애노동시간단축 방향도 중요한 고려사항이나 보편적으로 법정으로 도입한 방식이었음을 참고해야 함

TUC 4일제 논의

- TUC 2018년 9월 150회 전국대회에서 오르래디 사무총장이 ‘주4일제는 현실적 목표’라고 선언. “신기술로 생긴 부를 공유할 시간이다”
- 영국 노동자는 주당 평균 36.5시간 일한다. 10년 전보다 0.2시간, 20년 전보다 1시간 적게 일한다. 이런 추세면 주 4일제가 보편화될 수 있는 32시간제는 2093년쯤 도달 가능. 이번 세기 안에 도입하겠다는 게 안전한 목표
- 36.5 안에는 전일제 노동자가 주당 42시간 일하고 시간제 노동자는 20시간 일한다는 시간의 불균형이 숨겨져 있다. 영국의 시간제 비중은 유럽에서 7번째. 네덜란드 평균 노동시간 30시간에는 50%가 넘는 시간제가 있다는 게 비결
- 비자발적 시간제 비중이 절반 가량되는 추세에서 시간제를 일과 생활의 균형을 찾는 해법이자, 안정적인 직업을 찾는 발판이라는 긍정적 시각으로만 해석할 수 없다. 더구나 시간이 준다고 과업 부담이 언제나 줄어드는게 아니라, 적은 시간에 비슷한 일을 해내야 할 경우도 많다.
- 사회적 관점에서 성적 역할 분할의 문제가 겹친다.
- 노동시간단축이 진행되는 현재 양상은 현재의 불평등을 줄이기보다 악화시킨다. TUC가 할 것은 노동시간 감소가 아니라 사회적으로 평등한 방식으로 줄이는 것. 그 방향과 방법을 정립하는 것
- 노동시간을 개인의 선택에 맡길 것이 아니라, 집단적 위험에 맞선 집단적 해결책을 추구하는 것(Spiegelaere, S., 2018)

영국 서베이 결과의 함의

- 노동시간단축이 삶의 질 향상 그리고 생산성 증가를 가져오지만, 기업 경쟁력을 유지하면서 복잡한 도입과정의 쟁점을 최소화할 수 있느냐가 관건으로 제기
- 네덜란드는 낮은 노동시간, 많은 시간제의 특징을 갖지만 2000년에 이미 모든 노동자에게 완전 유급 휴가가 양육휴가를 보
- 영국에서 주4일제 도입한 기업의 대표자들은 노동자의 만족도 증가, 노동자 질병 감소로 총 인건비의 2%에 이르는 92억 파운드 절감했다고.
- 노동자 77%는 삶의 질 향상. 75%가 만족하게 숙련 향상, 자원봉사, 취미활동에 시간 투여.
- 64%의 기업가들은 생산성과 품질 향상. 통근시간 감소도 큰 이점
- 고객의 요구에 맞게 월요일, 금요일 휴무를 순환해서 평일 영업이 가능하다.
- 문제는 경쟁력이라고 기업가 73%가 응답. CBI는 노동비용 증가 경고. 스웨덴 코텐버그 시 보건분야는 2015년 일 6시간 노동제로 비용 1.3백만달러 증가로 철회.
- 일부에게 도입될 때 45%가 동료의 시선을 염려
- 영국에서 시도는 시행착오 접근이 최선의 방법임을 암시. 경쟁력 문제를 해결하기 위해서 삶의 질 이점을 극대화하고 노동비용, 운영비의 단기적 상승을 극소화하는 방법을 추구해야 가능(Ben Laker & Thomas Roulet, 2019)

4.5일제 근접한 35시간제가 가능하고 의미 있는 아젠다인가?

○ 법정노동시간 단축인 35시간제와 실노동시간단축 방안은 상호배제적이지 않고, 보완적이다. 그러므로 35시간제를 주창할 것이냐 말 것이냐의 문제이다.

프랑스의 35시간제도 다양한 방식을 포함한다. 노동시간단축이 휴가일수를 늘리는 형태를 띌 수도 있으며 이는 시간저축구좌를 통해 4년 동안에 걸쳐 적립해 둘 수 있다. 노동시간단축은 크게 세 가지 방법으로 적용된다.

첫째, 일 단위 단축으로서 1일 노동시간 중 48분 감소하는 방법이다. 주 5일 7시간 근무

둘째, 주단위 단축으로서 주 노동시간 중 4시간 감소하는 방법이다.

셋째, 연 단위 단축으로서 다음의 두 가지 방법으로 연 단위 노동시간의 단축을 계산한다. 하나는 연 단위 탄력적시간제(annualization)로서 1년간 평균하여 주당 35시간으로 계산하는 방법(1,607시간)이고 다른 하나는 주 39시간 노동을 유지하면서 추가적인 휴가를 24일(또는 37.5시간 + 12일 휴가) 부여하는 방법이다.

○ 10년 내 32시간제를 내건 영국 노동당을 모방한다면, '5년 내 35시간제인가? 10년 내 보편적 35시간제인가'의 문제로 좁힐 수 있다.

아울러 프랑스와 같은 다양한 노동시간단축 모형의 도입을 병행할 수 있다.

노동형태의 다양화는 공동체 업무 분화 현상을 가져오나, 시간관리에 대한 개인별 기대를 충족하고, 설비 사용을 더욱 효율적으로 할 수 있어 작업효율성 개선에 기여하는 것으로 본다(Pierre-Yves Sansea, 2015)

프랑스 98년 주 35시간제 도입

○ 프랑스는 1981년 주 41시간에서 85년 39시간으로 점진적으로 노동시간이 단축되었다. 97년 오브리법의 통과로 주 35시간제가 도입되기까지 사회당정부와 보수당정부가 교체되는 와중에도 정부 주도의 입법이 핵심적인 역할을 했다는 점은 일관된 특징. 고용 위기에 대한 대응에서 노동시간단축의 전통은 1936년 인민전선 정부로 거슬러 올라감

1919년 주 48시간제, 주 6일 근무, 1일 8시간 노동이 법제화된 이후 1936년 주 40시간제와 2주 연차휴가제가 법제화되었다. 1963년 4주 연차휴가제 도입 이후 노동시간단축에 대한 논의가 한동안 단절되었다가 80년대 들어와 다시 활발하게 전개되었다.

80년대에는 5개년고용법과 들라바르법, 세권법 등을 통해 39시간제와 탄력적시간제가 도입되고 정부주도 입법방식의 핵심 특징들이 형성되게 된다. 90년대에는 93년 5개년 고용법을 통해 연단위노동시간제나 시간외노동에 대한 규정이 도입되고 96년 로비앙법을 거쳐 98년 오브리법의 통과로 80년대부터 프랑스정부가 지향해 왔던 35시간제 입법이 이루어졌다.

연도	노동시간제	기타 도입된 규정
1919	주 48시간제	1일 8시간, 주 6일 근무
1936	주 40시간제	2주 연차휴가
1963	주 39시간제(82년법)	4주 연차휴가
1982	탄력적시간제(들라바르법)	5주 연차휴가, 사회보장비 감면제 도입
1986		연단위노동시간제, 시간외노동과 파트타임 관련 규정
1993	5개년 고용법	
1996	로비앙법	고용유지 목표 추가
1998	주 35시간제(오브리법)	임금액수와 상관없이 일정한 지원금

프랑스 98년 주 35시간제 구성

○ 1998년 6월 13일의 오브리 법에 의해 실행된 노동시간단축 정책은 주요하게 다음과 같은 내용으로 구성되어 있다(G. Cette et A. Gubian, 1998; G. Cette et D. Taddei, 1998)

① 법정 주당 노동시간의 35시간으로 단축 전제 : 2000년 1월까지의 노동자 20인 이상의 기업, 2002년 1월에는 20인 이하의 기업에 적용. 로비양법과 차이점

② 노사간의 협상 장려 : 노동시간 단축에 관해 협상할 것을 요구하며, 재정적 지원은 노사간에 협상이 조인되는 조건하에서 이루어짐을 명시. 업차원의 노사간의 협상이 조인되는 조건하에서 재정지원이 이루어지도록 한 것은 물론 단체 협상을 촉진시키기 위함이다.

③ 법정 노동시간의 단축 이후에도 노동시간이 35시간 이상인 기업에 대한 재정적 부담 부과 : 이러한 기업들은 법정 노동시간 단축에 따라 초과 노동시간으로 변환 시간분에 대한 추가 비용 부담(99년 말의 2차 법안에서 다룰 시간외노동 규정에 의해 결정될 예정)이 발생하게 되어 노동비용의 상승을 감수해야 한다. 한편, 2차 법안에 의해 결정될 예정인 추가노동시간에 대한 규정은 노동시간이 가장 긴 기업으로 하여금 의무적으로 사실상의 노동시간을 단축시키는 효과를 발생시킨다.

④ 법정 노동시간 단축 전에 노동시간을 최소 10%에서 35시간까지 단축시키는 협상이 노사간에 조인될 경우, 신규 채용이나 고용유지가 이루어지는 조건하에서 기업에 대해 재정적 지원을 한다.

	1차년도	2차년도	3차년도	4차년도	5차년도
10% 노동시간단축으로 6%의 고용증대 혹은 고용유지를 가져오는 경우	9,000 프랑	8,000 프랑	7,000 프랑	6,000 프랑	5,000 프랑
15%의 노동시간단축으로 9%의 고용증대 혹은 유지를 가져오는 경우	13,000 프랑	12,000 프랑	11,000 프랑	10,000 프랑	9,000 프랑

프랑스 35시간제 이후 유연화 조치

○ 35시간제 시행 후 2차 오브리법안에서 관리직 면제 조항(Cadre opt out)과 5개년계획법에서 협상으로 도입된 연단위노동시간제의 전면 적용이 이루어졌다. 35시간제 도입 협상 결과를 보고 전면화하기로 예정된 조치였다.

○ 그 이후 2005년에 보수 정부에서, 연장노동시간을 2003년 제정된 EU지침 수준인 주 13시간까지 1시간 확대하는 조치가 이루어졌다. 연단위로 220시간 제한을 적용한다.

○ 2015년 마크롱은 아울러 일자리 창출과 소비 활성화를 위해 쇼핑센터에 일요일 업무를 허용하는 법안 통과시킴

○ 2016년 엘 콤리 법안을 통해 기업협약이 산별협약에 우선할 수 있도록 허용하였고, 주 60시간 근로를 위한 요건을 완화하고 연장근로 가산수당을 노사 합의로 10% 감액할 수 있게 함(연장근로 가산수당은 통상임금의 25%이고, 8시간을 초과하는 연장근로에 대하여는 통상임금의 50%)

○ 마크롱은 산별협약보다 불리한 기업협약도 우선 적용할 수 있는 법개정을 통해 주 35시간을 초과하여 일할 것인지를 기업별로 직원들이 투표해서 결정할 수 있도록 하고, 연장근로 가산수당도 산업별 노사협약보다 낮게 책정 가능하는 내용의 노동유연화 조치를 취하고 있으며, 35시간 이상 노동시간을 늘리는 법개정 의사도 밝힌 바 있다.

: 20년 전에 도입된 노동시간단축 법의 기반 자체가 흔들리는 양상은 아니며, 산업별 수준 반영한 탄력적 도입 필요성(Skidelski)의 근거로 삼을 양상으로 보기는 어렵다. 물론, 병원 분야에서 필요한 인력의 구인난 문제나, 고숙련에 비해 저숙련(특히 여성)의 시간스케줄 적응의 어려움 등은 고려해야 하나 법정노동시간단축의 기업별 협약 방식의 적용방안 수립이란 틀은 충분히 유연한 적용방안임.

사회적 비용분담 구조: 프랑스 98년 주 35시간제 도입 시 해법

○ 노동시간단축이 삶의 질 향상과 사회적으로 바람직한 고용증대라는 목표를 향해 가면서도 지속성을 갖기 위해서는 '노동자에게 시간-임금의 양자택일을 강요하지 않는 임금 감축 없는 노동시간단축'과 '고용증대와 시간급 인상이라는 비용을 감수하고서도 기업이 물량감소를 발생시키지 않고 경쟁력도 훼손되지 않는 방안'의 도출이 필요함.

- 후자의 방안 중에 탄력제 확대도 포함됨. 단, 기준노동시간이 보편적 노동시간이고 시간외노동이 그야말로 예외이고, 기준 시간을 40시간제 미만으로 35시간제를 향해 갈 때 탄력제가 6개월(독), 1년(불)으로 확대되었음을 간과해서 안됨.

○ 사회적 비용분담 방안의 구성요소는 세 가지: 고용증대, 생산성 향상을 전제로 한 선순환 극대화 방안

- 첫째, 노동시간단축에 따른 피로효과 감소로 인해 발생하는 생산성향상이다. 노동시간단축에 따른 비용인상분의 1/3은 이로써 분담할 수 있다. 노동강도 강화로 바로 반영하든지 순차적으로 반영하든지 간에 기업의 비용은 1/3 분담된다. 반면, 그만큼 고용창출 효과의 누출이 발생한다.

- 둘째, 사회적 이득을 가져오나 개별 기업에 비용을 부담케 하기에 정부의 재정지원의 논리적 기반이 형성되고 이를 지원제도에 반영하면 프랑스 35시간제의 경우 자본 비용 증가분의 1/4 정도가 보충된다. 다른 정부지원을 통한 고용 창출, 유지 정책의 효과보다 높기에 근거 있는 방안이다. 궁극적으로는 노동시간단축의 고용효과가 가져오는 소비진작 효과 등 긍정적인 효과가 정부 재정지출이라는 부정적 효과보다 커야지만 지속적인 근거를 가진다. 대체로 이 문제는 긍정적인 것으로 입증되고 있다.

- 셋째, 나머지 1/3을 노동자 생활향상을 위한 대가로 보고 기업이 부담할 몫으로 볼 것인가, 아니면 기업 부담을 제거하기 위해 부분적 임금감축으로 노동자가 감수해야 할 몫으로 돌릴 것인가? 그 중 몇 해간 임금인상액 조정 등 동태적 기여분을 통한 연착륙 방식이 독일에서도 프랑스에도 많이 쓰였다. 우리는 최저임금 인상의 연쇄효과, 통상임금 기준 등 동태적 기여분을 조정할 기제가 있었다.

사회적 비용분담 구조 구축 방안

○ 노동시간단축으로 인한 비용증가분을 노사 일방에 전가하지 않을 때 사회적 비용분담 방안이 도출됨.

그 기반은 노동시간단축이 생산성 향상을 초래한다는 것(법정노동시간단축의 경우 1/3~1/2의 생산성 향상이라는 일본, 서구 등의 단축 시 효과 종합 10%의 노동시간단축의 3-5%는 생산성 향상으로 만회된다. 400MH). 피로 감소 효과, 비생산적 노동시간의 감소(즉, 노동밀도의 증가), 작업/업무 방식 혁신 등이 작용한 결과이나 새로운 시도에 의하지 않고도 노동시간단축으로 유도되는 결과로 보는 것. 진정한 Smart work. - 다만, 장시간 노동 감소로 인한 효과는 더 클지, 작을지 모름.

• 4400MH(44H*100M) -> 4000MH(40H*100M)에서 줄어든 400MH의 1/3인 130MH~200MH는 생산성 향상으로 만회되므로 4400MH 유지하려면 40H*10M인 10명 추가고용해야 하는 게 아니라 그 2/3인 7명이나 1/2인 5명만 추가고용하면 된다는 것

○ 정부의 지원책은 고용창출을 전제로 할 때만으로 한정해야 함. 사회적으로 바람직한 결과를 가져오는 데 쓰여야 함. 지원금이 갖는 부정적 효과(deadweight effect, substitution effect 등)를 감안해 1/4을 넘지 않는 비용충당에 쓰이는게 합당함. 이를 위해서는 고용창출을 회피하거나 비정규직 전환으로도 대체하지 않는 경우에 제재조치를 가하는 것이 고용효과를 극대화하고 재정부담이라는 부작용도 줄이는 방법으로 쓰였음.

○ 저임금 장시간 노동자의 총임금이 삭감되면 생계곤란에 직면할 수 있으므로 '기업은 생산성 향상분을 임금으로 돌려주고, 정부가 기존 지원책을 이들 노동자에게 추가 적용될 수 있도록 하는 방안'이 필요함. 최저임금 획기적 인상분을 활용하여 총임금 변동의 충격을 흡수하는 것도 가능함. 호봉승급분, 교섭임금인상 등을 조절하여 기업의 부담도 높지 않으면서 총임금의 손실도 흡수하는 방안이 있음.

: 이런 방안을 고민하는 대전제는 사회적으로 바람직한 결과를 도출하기 위한 것임. 고용창출, 임금 감축 없는(최소화 하는) 삶의 질 향상이 기업에게도 이득이 되는 선순환 작용을 가져온다는 것임.

주4일, 35시간제의 제기와 호응하는 시나리오: 그린뉴딜과 결합

○ 지향성의 차원에서 미국 민주당 샌더스, 워렌의 그린뉴딜정책과 노동당의 맥도넬 그린뉴딜정책을 평가하는 것이 병행되어야 함. 노동시간단축, 불평등 해소와 그린뉴딜 정책은 상호 밀접한 관련성을 가짐

과도 노동 축소와 과소 노동의 감축 → 일과 생활의 양립 → 탄소배출 소비의 감소 → 그린뉴딜 기반 형성

남녀 평등의 확대
고용평등의 확대

+ 그린뉴딜 일자리 창출(고용창출의 새로운 통로 확대)
+ 정부의 직업보장프로그램(Job Guarantee Program: 노동시간단축의 고용효과 극대화 위한 장치)

또 하나의 성장담론이 아니려면, 노동체제 전환의 전망과 결합해야



자발적 도입과 확산의 메카니즘 극대화 방안

○ 소수의 모범사례 강조: 선순환 메카니즘 강조와 시간의 양극화 동시 강조

○ 사회연대적 노동시간단축 방향 정립: 5인 미만 미적용, 비정규직, 일용, 플랫폼 특고 등 확산되는 유형 & 시간제의 비례 상향 보호조항 적용(일부 전면 동일 적용). + 시간제의 최소노동시간제 적용

○ 파급효과가 크고 노동강도 심한 교대제 사업장의 추가 교대제 도입 방안

○ 산재 다발 사업장의 노동시간단축 의무화 규정 마련

새로운 발상: 3조 2교대 & 밤근무 고정 모형

○ 교대제 개선을 모색하며 기존의 점진적 사고를 탈피하여 중장기적으로 고려해볼 수 있는 모델로서 밤근무를 고정하고 주간 3조 2교대제를 시행하는 것이다. 이 모델의 가장 큰 장점은 기존의 4조 3교대제를 기본으로 한 모델이 갖고 있는 밤번 순환 근무를 없애고 전반적으로 병원 교대제를 주간 2교대제로 변화시킨다는 것이다. 4조 3교대제를 기본으로 하는 교대제 모델은 운영방식에 따라서 근무시간도 줄일 수 있고, 휴무일수도 늘릴 수 있다. 하지만 병원교대제에서 노동자들에게 가장 크게 다가오는 부담은 절대적인 노동시간의 길이라기보다는 주기적으로(현재는 불규칙하게) 밤근무를 해야 한다는 점이다. 따라서 교대제 변경을 통해 노동시간 단축이라는 양적 개선을 이루는 것도 필요하지만 밤근무 해소라는 질적 개선을 이루는 쪽으로 발상의 전환을 해야 한다.

○ 주간교대조의 경우 실질적인 주40시간 5일 근무를 실시하므로 통상근무자와 동일한 개념으로 생각할 수 있다. 밤번 고정근무조의 경우 야간근무시간을 10시간으로 가정할 경우 주당근무시간은 34.9시간으로 주40시간보다 짧고, 비정상적 휴무라고 할 수 있는 야휴를 제외하더라도 연간 휴무일수가 121.7일에 해당해서 통상근무자 104.3일 보다 많다. 물론 한달 밤 근무 일수가 15일로서 앞서 얘기한 교대제 설계 원칙 중 밤 근무가 월 7일을 넘으면 안 된다는 원칙을 어기게 되지만 순환근무제의 밤 근무와 고정된 밤 근무는 교대제 운영 원리가 다르므로 동일선상에서 볼 수 있는 것은 아니다.

○ 밤 근무 고정을 통한 주간 2교대제를 하기 위해서는 밤 근무의 업무량을 획기적으로 줄이는 것이 전제되어야 한다. 야간 응급실 업무, 입원환자에 대한 필수불가결한 간호업무 이외에는 일체 주간에 수행하도록 해야 한다. 이러한 업무조정은 기존의 관행을 극복하는 것이 가장 큰 문제인데, 이러한 관행은 의사, 환자와 보호자뿐만 아니라 간호사가 가진 고정관념도 함께 작용하고 있다. 보다 상세한 업무분석이 선행되어야겠지만 이러한 고정관념을 극복하기 위해 '야간이 아니면 할 수 없는 일'만 남기고 모두 주간으로 넘기는 식으로 접근해야 할 것이다. 당장 현장에서는 퇴원예고제만 제대로 수행되어도 많은 도움이 될 것이라는 의견이 있다. 따라서 발상을 전환하고 관행을 새로 세운다면 그리 어려운 일이 아닐 것이다. 대부분의 간호사가 주간연속근무를 한다고 했을 때의 장점을 감안할 때 야간업무 최소화를 위해 주간업무가 조금 늘어난다고 해도 수용성은 높다고 볼 수 있다.

노동시간단축의 미래: 장시간 노동 국가, 재앙이 아닌 사회전환의 기회이자 계기로

○ 장시간 노동이 사회적 폐해만 큰 게 아니라, 경제적으로도 구조혁신을 지체 시키는 등 경제적 대가도 크다. 그래서 장시간 노동의 사회적, 경제적 비용은 장시간 노동에 의존하는 기업의 비용 절감을 대신, 이로 인해 초래되는 사회경제적 비용이 너무 크다. 개별 기업의 단기 비용절감을 사회적 비용으로 전가하는 결과다.

○ 장시간 노동은 분명 사회적 재앙과도 같다. 그러나, 장시간 노동은 날로 심각해지는 청년실업이나 비정규직 차별을 해결할 절호의 기회를 만들어준다. 노동시간단축의 일자리 창출, 질 좋은 일자리 전환의 효과는 경제적 산술만으로 부족하고, 사회적 재분배를 위한 목적 의식적 결단과 노력이 필요하다. 사회적 합의와 사회적 비용분담 구조만 갖춘다면, 장시간 노동은 재앙이 아니라 축복과도 같은 계기로 전환될 수 있다.

○ 장시간 노동이란 재앙과도 같은 현실을 일자리창출과 일자리나누기의 호기로 삼는 논의가 더 필요하다. 줄였다 늘였다 하는 논의에 앞서 이 측면에 먼저 주목해야 한다. 더욱 더 중요해지지만 추동력은 점점 사라지고 있는 구조전환 정책의 중심축으로서 노동시간단축을 바라봐야 한다.

: 주 4일제, 주 4.5일제, 35시간제는 다양한 유형의 실노동시간단축 모형과 병행 제시하면서 새로운 사회전환의 전망(그린뉴딜경제, 사회연대형 유연안정화체제)과 결합하는 것이 중요하다.

첨언. 병원 교대제 개편의 경우

구분		2004년 실태 연구	4조3교대	5조3교대	9조3교대	변형 6조3교대	7조3교대	7조3교대 (휴가사용)
주기		-	16일	15일	18일	17일	21일	21일
실노동일	월평균	21.4일	22.5일	18일	20일	19.4일	21.4일	19.4일
	낮근무	7.9일	7.5일	6일	6.7일	7.1일	8.6일	7.6일
	저녁근무	7.9일	7.5일	6일	6.7일	7.1일	8.6일	7.6일
	밤근무	6일	7.5일	6일	6.7일	5.3일	4.3일	4.3일
	연평균	257일	273.7일	219일	243.3일	236.2일	260.7일	236.7일
휴무일	월평균	9일	7.5일	12일	10일	10.6일	8.6일	10.6일
	연평균	108일	91.3일	146일	121.7일	128.8일	104.3일	128.3일
인원투입 률	근무투입률	68%	66.70%	60%	66.70%	64.70%	71.40%	64.80%
	낮근무	37%	33.30%	33.30%	33.30%	36.40%	40%	39.00%
	저녁근무	35%	33.30%	33.30%	33.30%	36.40%	40%	39.00%
	밤근무	28%	33.30%	33.30%	33.30%	27.30%	20%	22.00%
	휴무를	32%	33.30%	40%	33.30%	35.30%	28.60%	35.20%
실노동시 간	주간	41시간	42시간	33.6시간	37.3시간	36.2시간	40시간	36.3시간
	월간	177시간	180시간	144시간	160시간	155.3시간	171.4시간	155.4시간
	연간	2124시간	2190시간	1752시간	1946.7시 간	1889.4시간	2085.7시간	1893.7시간
비고		연간 연 차 10.7 일, 생휴9.9일 사 용	생휴, 연차 미포함	생휴, 연차 미포함	생휴, 연차 미포함	교대제 휴무일에 생휴, 연차가 포함된 것으로 설계	생휴, 연차 미포함	월 생휴1, 연차1 포함할 경우

첨언. 병원 노동시간단축 방향: 교대제의 확인 그리고 개편

○ 병원 산업의 노동시간단축은 총노동시간이 아니라 교대제와 야간근무 중심으로 판단해야 한다. 노동강도 문제와 얽힌 적정인력의 문제도 노동시간제도의 이런 특성이 파악되지 않고 서는 기준을 제시할 수 없다.

- 40시간제를 준수하지 못하도록 설계된 노동시간제도를 확인하고 변경해야 한다. 현재의 노동시간제도가 휴가 사용과 휴게시간 확보가 가능하며 그에 맞는 적정인원이 배치되어 있는지 확인하는 것이 중요하다.

○ 교대제 개편은 우선 밤 근무를 고정하고 교대제의 기본을 주간 2교대제로 변경하는 방안을 중심으로 설계하는 것이 필요하다. 밤 근무 고정에 따른 전제조건으로서 야간 업무량의 최소화, 적절한 수면 또는 휴게시간 부여, 충분한 금전적 보상이 선행되어야 한다.

- 야간업무조정을 통해 주간 2교대제로의 변경을 추진할 때 고려되어야 할 문제는 적정인력 기준의 문제와 임금 문제이다.

- 적정인력기준은 교대제 확인, 변경에 필수적인 사항이다. 교대제 변경시 교대시간별 업무조정(야간업무를 주간으로 이관)과 함께 적정인력규모가 얼마인지에 대한 고민이 병행되어야 한다. 있는 인력을 단순히 재편하는 것에 그치는 것이 아니라 적정업무량을 통해 노동강도를 완화하고 업무의 원활한 수행을 위해서도 인력기준이 필요하다.

- 임금 문제는 현행의 불규칙한 교대제를 유지하도록 하는 근거로 작용하고 있다. 야간근무에 따른 수당이 주간근무로의 변경을 통해 없어진다면 임금 총액을 상당 수준 낮추게 될 것이고, 이러한 요소가 교대제 변경의 걸림돌로 작용할 수 있다. 원칙적으로는 교대제가 변경되더라도 기존의 평균임금 수준이 보장되어야 한다.

○ 차선책으로는 현재의 교대제를 수정보완하고 실현가능성을 최대한 고려하여 7조 3교대제를 모색할 수 있다. 이 역시 야간근무 최소화, 주40시간 실현이라는 원칙을 최소한으로 준수하는 교대제가 될 것이다.

토론문

건강한 사회를 위한 노동시간 단축의 필요성

김현주(이화여대 교수)



건강한 사회를 위한 노동시간 단축의 필요성: 일하는 사람의 건강과 안전의 관점에서 바라본 주 4.5일제 도입의 의미

이화여자대학교 부속 목동병원 직업환경의학과 김현주

1. 들어가며

건강한 사회란 구성원의 건강수준의 평균의 증가뿐 아니라 그 격차가 적은 사회이다. 그런 의미에서 발제문에서 제시한 가장 주목해야 할 지점은 한국에서 장시간 노동을 수행하는 집단은 무노조 사업장, 소규모 사업장, 파견용역 노동자, 특고, 여성, 고령 노동자라는 점이다. 노동시간에 관한 정책은 이들을 보호할 수 있는가에 초점을 맞추어 논의되어야 한다고 생각한다.

2. 장시간 노동과 산재의 위험

발제자가 제시한 한국의 여러 직종의 노동자들을 대상으로 한 실태조사 결과들은 비록 단명연구이나 장시간 노동이 우울감, 프리젠티즘 등의 건강문제를 유발할 가능성을 제시하고 있고, 이는 그 인과관계 규명에 있어 우수한 연구디자인인 여러 추적조사 연구 결과에 부합하는 결과이다.

또한 국내 안전보건관련 전문가들을 대상으로 현 정부의 노동시간 유연화 정책에 대한 의견조사결과 역시 노동시간 유연화 정책이 일터에 과로를 유발하고 산재의 위험을 증가시킬 것이라고 예측하고 있다.

1) 역학 연구동향¹⁾

장시간 노동이 사고성 산업재해(표1)와 과로사(표2)를 증가시키고, 회복이 불충분 한 경우에도 그 위험이 증가한다고 알려져 있으며(표3), 구체적인 내용은 다음과 같다.

- 2000년부터 2010년까지 보고된 추적조사 역학연구들을 살펴보면 주 50시간이 넘어가는 경우 손상의 발생가능성이 1.98배, 60시간이 넘어가면서 급격하게 증가하여 손상 발생가능성이 2배 상승한다고 보고하고 있음.

1) 김현주 등. 연장야간휴일근로등 과중업무 종사자 관리방안 연구 보고서에서 요약 발췌함

주당 노동시간의 사고손상에 대한 영향 : 추적조사 연구

저자	발표년도	연구대상	연구결과
Dembe ²⁾	2005	10,793명의 미국인	주당 근로시간이 60시간 이상 위험비 HR=1.23 (1.05-1.45), 하루 근로시간이 12시간 이상 HR=1.37 (1.16-1.59), 초과근무경험이 HR=1.61 (1.43-1.79), 출퇴근 시간이 2시간 이상 HR=0.87 (0.59-1.23). 4개중 하나라도 있는 경우 HR=1.38 (1.25-1.51)
Allen ³⁾	2007	2746 근로자	주당 60시간 이상을 일하는 것은 새로운 손상과 관련이 있음. (SEM)
Dembe ⁴⁾	2007	13년 추적, National Longitudinal Survey of Youth (n= 5,313), weighted	초과근무를 하는 경우 작업연관성 손상의 결과 산재보상을 청구한 위험비 RR=1.12(1.05-1.20) 주 60시간 이상 일하는 경우 작업연관성 손상의 결과 해고되는 경우의 RR=1.81 (1.15-2.90), 산재보상 청구할 경우의 RR=0.78 (0.67-0.89)
Dembe ⁵⁾	2008	13년 추적, 거의 11,000명의 근로자	초과근무를 하는 경우의 HR=1.61 (1.43, 1.79), 주당 60시간 이상 HR=1.23 (1.05, 1.45), 하루 12시간 이상의 HR=1.37 (1.16, 1.59)
Dembe ⁶⁾	2011	545명 미국 근로자	60시간 이상인 경우 HR=2.02 (1.19 to 3.42), 하루 12시간 이상 일한 경우 HR=1.22 (0.82 to 2.92), 초과근무를 하는 경우 HR=2.11 (1.52 to 2.92)

○ 장시간 근로가 심혈관질환을 유발한다는 증거들이 계속 보고되고 있으며 하루 11시간 이상 일하는 경우 심근경색의 위험이 높아진다고 볼 수 있으며, 주당 근무시간으로 환산 시 대략 52시간~60시간 정도가 되면 관상동맥 질환의 발병 위험이 1.5배 이상으로 증가한다고 볼 수 있음. 체력 저하군에서는 주당 454시간 이상에서도 심혈관질환의 사망비가 2.28배 증가한다고 보고되고 있다는 점은 주의깊게 살펴보아야 할 지점임.

- 2) Dembe AE, Erickson JB, Delbos RG, Banks SM. The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. *Occup Environ Med.* 2005 Sep;62(9):588-97.
- 3) Allen H, Woock C, Barrington L, Bunn W. Age, Overtime, and Employee Health, Safety and Productivity Outcomes: A Case Study. *J Occup Environ Med.* 2008 Aug;50(8):873-94.
- 4) Dembe AE, Delbos R, Erickson JB, Banks SM. Associations Between Employees' Work Schedules and the Vocational Consequences of Workplace Injuries. *J Occup Rehabil.* 2007 Dec;17(4):641-51.
- 5) Dembe AE, Delbos R, Erickson JB. The Effect of Occupation and Industry on the Injury Risks From Demanding Work Schedules. *J Occup Environ Med.* 2008 Oct;50(10):1185-94.
- 6) Dembe AE, Delbos R, Erickson JB. Estimates of injury risks for healthcare personnel working night shifts and long hours. *Qual Saf Health Care.* 2009 Oct;18(5):336-40.

노동시간과 심혈관질환의 연관성

저자	발표년도	연구대상	연구결과
Virtanen ⁷⁾	2010	Whitehall II 코호트에서 6,014명	하루 3~4시간의 과로를 하는 경우 관상동맥질환의 발병 위험 1.56배 증가함
Kivimäki ⁸⁾	2011	Whitehall II study, 7095명 (여성 2109명과 남성 4986 명)	Framingham risk score를 보정하고도 하루 11시간 이상 일한 경우 7~8시간 일한 경우에 비해 관상동맥질환의 위험이 1.67배 증가 (95%CI=1.10~2.55)
Holtermann ⁹⁾	2010	4943명의 남성에 대한 30년 추적조사	체력이 가장 낮은 5분위군이 주당 45시간이 넘게 근무를 할 경우 허혈성 심장질환 사망 위험비가 HR=2.28(1.10~4.73)로 유의하게 증가

○ 장시간 근로와 관련된 불완전한 회복은 안전사고를 1.39배 증가시키고 심혈관질환 사망의 1.54배 증가시킨다고 알려져 있음.

휴식부족과 건강문제의 연관성

저자	발표년도	연구대상	연구결과
Gander ¹⁰⁾	2000	301명의 뉴질랜드 마취과 의사	휴식부족 OR=1.39 (1.15~1.67), 지난 7일간 최대근로시간 한계 만큼 일한 경우 안전사고의 위험이 OR=1.48 (1.21~1.80)
Kivimäki ¹¹⁾	2006	788 제조업 근로자 (남성 534명과 여성 254명)	장시간 근로와 관련된 불완전한 회복이 여러 혼란변수를 보정하고 나서도 심혈관질환 사망에 독립적인 영향을 미침. OR=1.54 (1.23~1.93)

7) Holtermann A, Mortensen OS, Burr H, Sjøgaard K, Gyntelberg F, Suadicani P. Long work hours and physical fitness: 30-year risk of ischaemic heart disease and all-cause mortality among middle-aged Caucasian men. Heart. 2010 Oct;96(20):1638-44.

8) Kivimäki M, Batty GD, Hamer M, Ferrie JE, Vahtera J, Virtanen M, Marmot MG, Singh-Manoux A, Shipley MJ. Using additional information on working hours to predict coronary heart disease: a cohort study. Ann Intern Med. 2011 Apr 5;154(7):457-63.

9) Virtanen M, Ferrie JE, Singh-Manoux A, Shipley MJ, Vahtera J, Marmot MG, Kivimäki M. Overtime work and incident coronary heart disease: the Whitehall II prospective cohort study. Eur Heart J. 2010 Jul;31(14):1737-44.

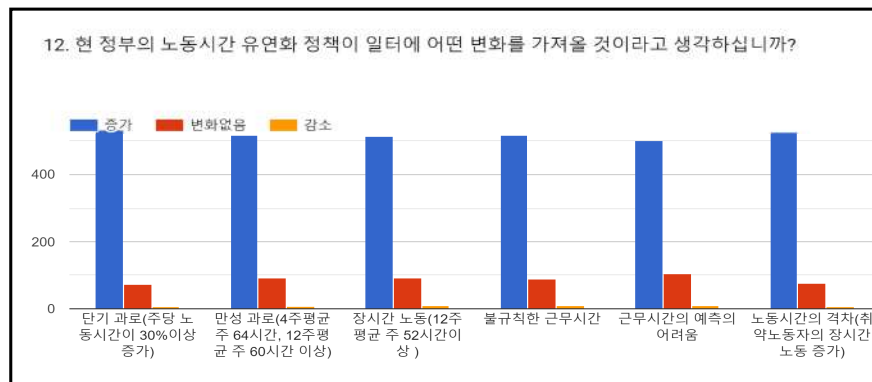
10) Gander PH, Merry A, Millar MM, Weller J. Hours of work and fatigue-related error: a survey of New Zealand anaesthetists. Anaesth Intensive Care. 2000 Apr;28(2):178-83.

11) Kivimäki M, Leino-Arjas P, Kaila-Kangas L, Luukkonen R, Vahtera J, Elovainio M, Härmä M, Kirjonen J. Is incomplete recovery from work a risk marker of cardiovascular death? Prospective evidence from industrial employees. Psychosom Med. 2006 May-Jun;68(3):402-7.

2) 안전보건관련 전문가 설문조사

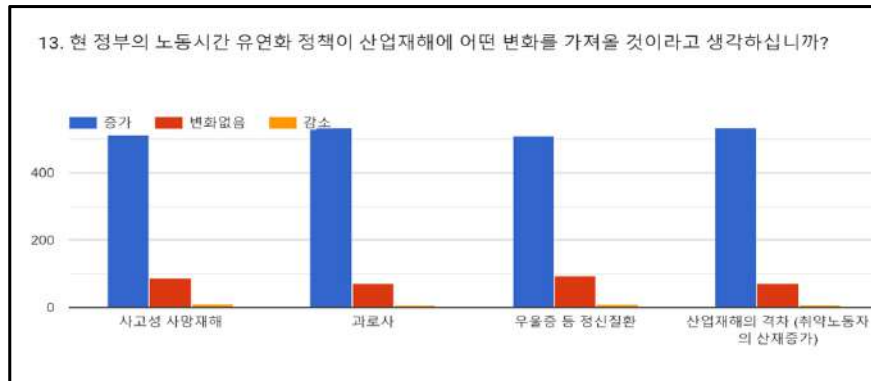
안전보건관련 전문가 설문조사에서 전문가 10명중 8명 이상이 현 정부의 노동시간 유연화 정책은 일터에 장시간 노동, 산재보상보험법 상의 과로, 근무시간의 불규칙성과 예측의 어려움, 그리고 노동시간의 격차를 증가시킬 것이라고 예측하였다. 또한 사고성 사망재해, 과로사, 우울증 등 정신질환의 증가와 산재의 격차 역시 증사할 것이라고 내다보았다.

- 조사 개요 : 안전보건 관련 학회 및 중대재해전문가넷 회원(단체 및 개인)을 대상으로 온라인 설문조사를 1월30일(월)부터 2월11일(금)까지 실시하여 613명의 응답을 분석하였음. 중대재해전문가넷 회원은 276명, 비회원은 336명이었음. 안전보건분야(60.9%), 법학(17.5%), 사회과학(12.3%) 분야 순서로 응답자가 많았음. 경력기간은 10년 미만과 20년 이상이 각각 36.3%이었고 10-19년이 27.5%이었음.
- 노동시간 유연화 정책이 일터에 가져올 변화에 대해서는 단기과로(87.3%), 만성과로(84.2%), 장시간 노동(83.7%), 불규칙한 노동시간(84.3%), 근무시간 예측의 어려움(81.9%), 노동시간의 격차 증가(86.4%)에 대하여 80%이상의 높은 동의율을 보였음



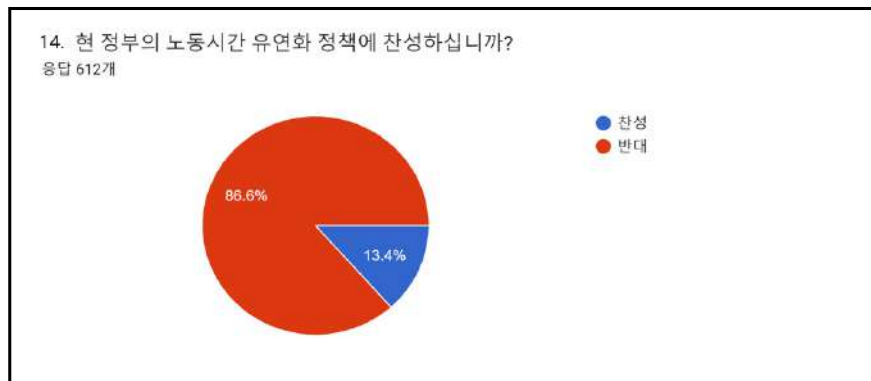
노동시간 유연화 정책의 일터에 대한 영향에 대한 의견

- 노동시간 유연화 정책이 산업재해에 미칠 영향에 대해서는 80%이상의 응답자가 사고성 사망재해의 증가(83.7%), 과로사의 증가(87.1%), 우울증 등 정신질환의 증가(83.3%), 산업재해 격차의 증가(87.3%)를 예측하였음.



노동시간 유연화 정책의 산업재해에 대한 영향에 대한 의견

○ 현 정부의 노동시간 유연화 정책에 대해서는 찬성 13.4%, 반대 87.6% 이었음.



현 정부의 노동시간 유연화 정책에 대한 의견

3. 노동시간 감소의 건강에 대한 영향

발제자는 여러 규정과 사례들을 근거로 한국사회에서 노동시간 감소의 필요성을 제기하고 있다. 그 근거의 하나는 일하는 사람의 건강과 안전을 보호하기 위한 것이다. 이와 관련하여 최근 지난 20여년간의 실험에 대한 추적조사 연구에 대한 체계적 문헌고찰 연구가 발표되었다. 이들 연구에서 1-2년간의 추적조사에서 불면, 스트레스, 통증, 소진 등의 부정적인 건강문제들의 개선이 확인되었으며, 이러한 요인들은 심혈관질환의 위험요인이므로 장기적으로 과로사 예방에도 기여할 것으로 기대된다.

○ 2000년 1월부터 2019년 11월까지 출판된 증재연구논문에 대한 체계적 문헌고찰¹²⁾ 결과, 7개의 추적조사연구가 확인되었음(표4).

12) Voglino G, Savatteri A, Gualano MR, Catozzi D, Rousset S, Boietti E, Bert F, Siliquini R. How the

노동시간에 대한 중재 연구

저자(년도)	연구대상	관찰기간	중재내용	결과
Åkerstedt et al, 2001	스웨덴 보건의료업 63명의 노동자	36개월	주당39시간→ 30시간	주관적 수면의 질, 정신적 피로, 심혈관계 및 호흡기계 증상, 사회활동시간, 가족과 친교와 보내는 시간이 의미있게 개선됨 병가와 자가보고 건강수준은 의미있는 차이는 없었음
Wergeland et al, 2003	노르웨이와 스웨덴의 돌봄 노동자 403명	12-22개월	하루 6시간 근무	목어깨 통증, 퇴근뒤 소진이 의미있게 감소함.
von Thiele Schwarz et al, 2008	스웨덴 공공의료기관 6개소 177명	12개월	근무시간에 비례하여 주당 노동시간 감소	근무시간 감소군에서 총 콜레스테롤의 의미있는 감소가 확인됨(혈중지질의 비율은 변화가 관찰되지 않음)
von Thiele Schwarz et al 2011	상동	12개월	상동	근무시간 감소군에서 자가보고 생산성 향상은 관찰되지 않았으나 돌보는 환자의 수는 증가하였음.
Barck-Holst et al, 2017	스웨덴 204명의 자원자	18개월	근무시간 25% 감소	평일과 주말의 수면문제, 스트레스, 기억력 저하, 부정적인 감정, 불면증, 졸림, 피로, 소진에 대하여 개선이 있었음.
Lorentzon 2017 ¹³⁾	스웨덴 간호사 124명	23개월	하루 6시간 근무	근무시간 감소군에서 주관적 건강과 피로, 집에서의 활기, 평온함, 스트레스 수준에 대한 만족, 평균 수면시간의 개선이 있었음.
Schiller et al, 2017	스웨덴 공공부문의 580명 노동자	18개월	근무시간 25% 감소	주관적 수면의 질의 개선, 졸림과 스트레스의 감소, 침대에서의 걱정과 스트레스 감소, 수면시간의 증가가 관찰되었음

4. 건강한 노동시간 정책에 대하여

발제자는 한국의 주 4일제, 4.5일제 도입에 대하여 제안하였다. 건강한 사회를 위해 노동시간 감축이 매우 중요한 과제라고 생각하기 때문에 기본적으로 찬성한다. 다른 나라들처럼 장시간 노동의 폐해가 심각한 보건의료 등 공공부문과 공공행정기관 및 공공기관에서부터 시범 적용하는 것이 필요하다고 생각한다.

처음에 말했듯 이러한 논의는 실제 현재 근로기준법도 적용되지 않는 5인 미만 노동자 300여만명, 근로기준법도 적용되지 않는 일하는 사람 약 600여만명에 대한 노동시간 단축을 위한 계획과 동시에 진행되어야 한다는 점을 강조하고자 한다.

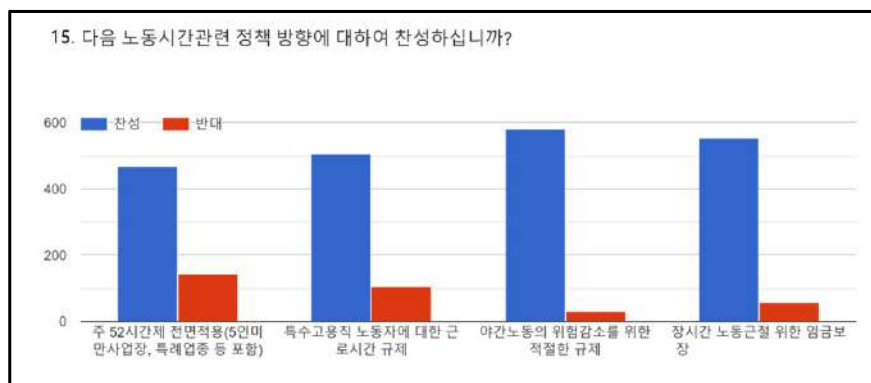
reduction of working hours could influence health outcomes: a systematic review of published studies. BMJ Open. 2022 Apr 1;12(4):e051131. doi: 10.1136/bmjopen-2021-051131. PMID: 35365508; PMCID: PMC8977802.

13) 발제문에 35쪽에 제시된 사례 추정됨

발제자는 포괄임금제 폐지 등 단기적 과제와 5인 미만 사업장 등 사각지대 노동을 포괄하기 위한 중기적 과제를 제시하고 있다. 보편적 노동시간 정책방향으로 장시간 노동 해소, 쉼 권리, 야간노동 감축, 시간주권 확보, 예측 가능한 교대제 등을 들고 있다.

앞서 언급한 전문가 설문조사에서도 포괄임금제 폐지, 안전운임제 보장 등 장시간 노동 근절을 위한 임금 보장에 대해서 전문가 90.4%가 동의하고 있으나 5인 미만 사업장 및 특수고용노동자에 주 최대 52시간제를 전면 적용하는 데에 대해서는 76.5% 만이 동의했다는 점은 노동시간 정책에 대한 우리 사회의 수용성과 실천 가능성을 고민하게 된다.

- 노동시간 정책에 관한 동의율은 야간 노동의 위험감소를 위한 적절한 규제(94.8%), 장시간 노동 근절을 위한 임금 보장(포괄임금제 폐지, 안전운임제 등)(90.4%), 특수고용직 노동자에 대한 근로시간 규제(82.8%), 주 52시간제 전면 적용(76.5%) 순으로 높았음.



노동시간 정책 방향에 대한 의견

5. 결론을 대신하여

어떻게 건강한 노동시간 정책을 수립할 것인가는 지정토론자의 지식과 경험의 범위를 뛰어넘는 것이라 구체적으로 말하기는 어렵지만 어떠한 방향으로 가야 하는가에 대해서는 그간의 노동과 건강에 관한 연구와 실천의 경험으로부터 다음과 같이 말할 수 있다.

첫째, 현 정부의 노동시간 유연화 정책은 노동자들의 사망 위험과 그 격차를 증가시킬 것이기에 폐기되어야 한다. 둘째, 공공 부문 등 가능한 영역에서의 주 4.5일제 도입과 5인 미만 사업장 등 사각지대의 노동시간 감축을 위한 정책, 이 두 가지 정책을 통해 노동시간의 평균뿐 아니라 그 격차를 모두 감소시켜야 건강한 사회가 가능할 것이다.

토론문

근로시간 단축 교섭 경과

김일영(한국노총 금융노조 부위원장)



근로시간 단축 교섭 경과

2020년 산별중앙교섭 (임금 및 단체협약)

q 요구안

기존	변경
제56조(기준근로시간) 기준근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간으로 하며 1주 5일 근무를 기본으로 한다. 다만, 연소자에 대하여는 1일 7시간, 1주 35시간을 기준근로시간으로 한다.	제56조(기준근로시간) ① 기준근로시간은 1일 7시간, 1주 35시간으로 하며 1주 5일 근무를 기본으로 한다. 다만, 연소자에 대하여는 1일 6시간, 1주 30시간을 기준근로시간으로 한다. ② 시업·종업시각 및 중식시간은 다음과 같다 가. 시업시각 09:00 나. 종업시각 17:00 다. 중식시간 13:00~14:00(부점별동시사용) 다만, 지부노사 합의로 시업 및 종업시각, 중식시간을 변경할 수 있다.

- 급속한 기술혁신이 가져오는 생산성 향상을 감안하여 선도적으로 1일 7시간, 주35시간제를 실현하고 시업시각, 종업시각, 중식시간을 구체적으로 명시하여 경영상 편의에 따라 일방적으로 변경할 수 없도록 함으로써 생활리듬을 유지하고 삶의 질을 향상시키고자 함
- 1주 5시간 노동시간 단축을 통해 일자리를 나눔과 고용안정 확보
- 중식시간은 부점별로 동시사용하는 것을 조건으로 변경 가능케 하여 고객 불편 없도록 조치. 영업점 법정 휴게시간으로 인한 업무처리 지연의 고객 불편을 해소하고 집중적인 휴게시간 보장으로 은행원들의 소화불량, 피로 등에 시달리는 문제점을 개선하기 위함
- 2017년 조사결과 휴게시간 1시간 사용 비율 26%에 불과함. 통상 영업점에서 교대로 점심시간이 40분씩 주어지는데 고객이 밀리는 경우 20분조차 사용할 수 없어서 허겁지겁 식사를 함. 이로 인해 만성적인 소화불량에 시달리는 근로자들이 다수 있음
- 2018년 산별노사 합의로 “1일 1시간의 휴게시간 보장을 위하여 PC-OFF 또는 스크린 세이버를 도입”하고 실행 되었으나, 여전히 빠른 업무 처리를 원하는 고객을 대면하는 영업점에서 휴게시간 1시간을 제대로 사용하기 어려움

q 합의서

“금융기관의 중식시간(휴게시간) 동시 사용과 관련하여, 금융노사는 노사공동 TF를 구성하여 현장 실태조사, 직원 및 금융소비자 의견조사 등을 2021년 상반기까지 실시하며, 해당 결과를 토대로 2021년도 중앙노사위원회에서 추진여부 및 구체적 추진방안 등을 논의한다.”

2021년 산별중앙교섭 (임금 및 중앙노사위원회)

q 요구안

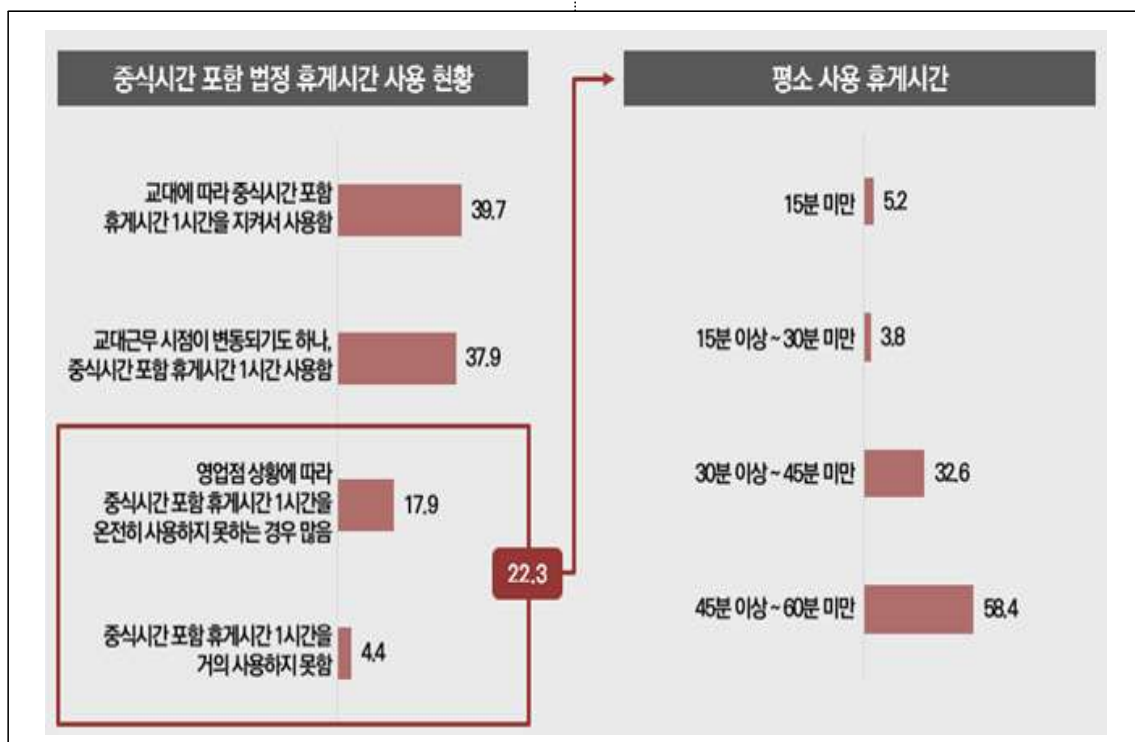
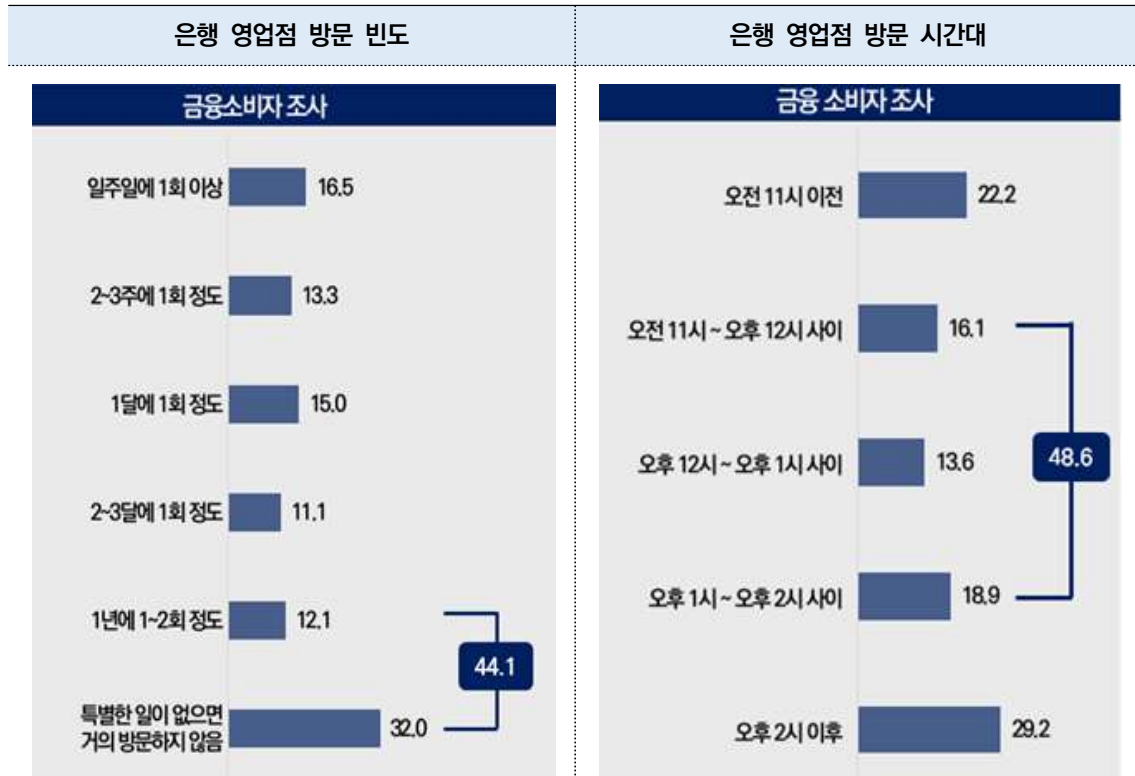
중식시간 동시사용

산별노사 공동TF에서 실시한 실태조사를 바탕으로 중식시간(휴게시간) 동시사용에 관한 구체적인 시행방안을 도출한다.

- ☐ 중식시간을 동시사용 함으로서 휴게시간으로 인한 업무처리 지연 등의 고객 불편을 해소하고, 집중적인 휴게시간 보장으로 은행원들의 소화불량, 피로 등에 시달리는 문제점을 개선하고자 함
- ☐ 2교대, 3교대로 점심식사를 하므로 해서 11시30분~2시 사이에 대고객창구에 직원들이 타 시간대비 반만 근무를 하게 됨. 이에 따라 고객들의 대기시간이 더 증가함
- ☐ 전국적으로 모든 영업점이 동시에 중식시간을 운영하는 것이 아니라 부점별로 중식시간을 달리 하여 해당 시간 영업점을 이용해야 하는 금융소비자들을 위한 대안 마련
 - ☐ 부점별로 점심시간을 부점내 게시판과 인터넷에 공지하여 점심시간을 피해 영업점을 방문할 수 있도록 함
 - ☐ 예시) A지점 (11시~12시), B지점 (12시~1시), C지점(1시~2시) 등 인근 지점들의 중식시간을 달리 운영

[금융산업 종식시간 동시사용 관련 노사공동 실태조사_한국리서치]

□ 17개 은행 직원 24,407명, 금융소비자 1,000명 참여



중식시간 동시사용 제도 도입에 대한 찬반 의견



q 합의서

- 노사는 영업점 직원의 법정 휴게시간 보장기로 한다. 특히, 중식시간 1시간을 보장하기 위하여 각 기관별 상황에 맞게 자율적으로 중식시간 동시사용이나 PC-off 제도 개선 등의 노력을 하기로 한다.
- 노사는 정부의 코로나19 관련 방역지침 상 사적모임, 다중이용시설 제한, 실내마스크 착용의무가 해제되기 전까지 영업시간 1시간 단축을 유지하기로 한다.
- 공항, 공단지역, 시장, 기관입점 등 점포 입지나 고객의 특성에 따라 영업시간을 탄력적으로 운영할 필요가 있는 점포에 대해서는 기관별 상황에 따라 다르게 정할 수 있다.
- 노사는 정부의 코로나19 관련 방역지침 상 사적모임 및 다중이용시설 제한, 실내마스크 착용의무가 해제된 이후 영업시간 단축 여부에 대해서는 2022년 산별단체 교섭에서 논의기로 한다.

2022년 산별중앙교섭 (임금 및 단체협약)

q 요구안

최초안	수정안
제56조(기준근로시간) ① 기준근로시간은 1일 8시간, 1주 32시간으로 하며 1주 4일 근무를 기본으로 한다. 다만, 연소자에 대하여는 1일 7시간, 1주 28시간을 기준근로시간으로 한다. ② 주 4일제 시행에 따른 시업, 종업, 휴게시간 등 구체적인 사항은 지부노사가 합의하되, 임금이 저하될 수 없다.	제56조(기준근로시간) ① 기준근로시간은 1일 8시간, 1주 36시간으로 하며 1주 4.5일 근무를 기본으로 한다. ② 주 4.5일제 시행에 따른 시업, 종업, 휴게시간 등 구체적인 사항은 지부노사가 합의하되, 임금이 저하될 수 없다.

- 2020년 코로나19 팬데믹 시기와 맞물려 개별 사업장은 물론 지역과 업종, 부문 대상으로 노동시간 단축, 재택근무 등이 진행 되면서, 노동시간 단축(주32시간, 주35시간)이나 근무형태(주4일, 주4.5일) 변화 논의가 활발히 이루어짐
- KB국민은행은 지난 3월부터 일반적인 은행 영업시간인 오전 9시부터 오후 4시까지 영업시간보다 2시간 연장한, 오후 6시까지의 탄력적 영업시간의 영업시간 특화 점포 72개 지점에서 운영 중이다. 영업시간 운영이 가능하도록 2교대 근무체제를 도입해 오전 조는 오전 9시부터 4시, 오후 조는 오전 11시부터 6시까지 근무하도록 하고 있음
- 2022년 3월 28일부터 경기, 서울 3곳 점포폐쇄지점에 ‘초소형 점포’를 오픈해 디지털데스크·스마트 키오스크·현금자동인출기(ATM) 등 디지털 기기 3종 설치, 지점마다 안내직원 상주 여부 다름, 디지털데스크에서 화상상담 직원을 통해 상품상담 및 지점 창구 수준의 업무 가능, 스마트 키오스크를 통해 예금 신규·카드발급·각종 신고 등 셀프 거래와 ATM 현금입출금과 이체
- 금융서비스 공급자의 비즈니스 모델 변화뿐만 아니라 수요자의 이용행태에서도 비대면 거래 확대가 확인됨, 2018년부터 2021년까지 인터넷뱅킹 등록고객 수는 30.2%, 모바일뱅킹은 46.4% 증가하였으며 전달 채널 서비스 처리 비중에서도 인터넷뱅킹이 74.7%, 이용 건수에서는 94.6%로 압도적인 수치를 보였음, 금융소비자 대상 모바일 금융서비스 이용비율에서도 2016년 36.4%에 불과하였던 수치는 2021년 63.3%에 달하였음

- 은행들은 영업점과 출장소를 포함한 점포수를 지속적으로 줄이는 한편 탄력적인 영업시간, 새로운 유형 및 역할의 특화점포를 운영하는 방식으로 인력 또한 줄여가고 있음

[금융경제연구소 주4일제 설문조사]

- 전반적인 주 4일 근무제 도입과 관련해 5점 척도로 질문한 결과 찬성하는 편이거나 매우 찬성한다는 응답 비중이 74.8%로 압도적이었으며, 찬성한 응답자의 가장 큰 기대사항으로는 일과 생활균형 확보에 대한 응답 비중이 27.8%로 가장 높았고 반대 응답자의 가장 큰 이유로는 임금 및 복리 후생 저하가 27.8%로 가장 높았음
- 주당 정규근로시간 40시간을 유지하되, 주 4일 혹은 주 4.5일 근무제를 도입하는 방안을 선호한다고 응답한 합산 비중은 81.4%, 주 32시간으로 근로시간 단축에 비례해 임금이 삭감되는 주 4일 근무제 도입에 대한 선호 응답의 합산 비중은 41%이었으며 두 제도에 대한 선호에 있어서 주 40시간 임금 유지하는 주 4일 근무제 도입에 대해 80.8%가 압도적으로 선호하는 결과가 나타남

q 합의서

금융노사는 금융산업 환경변화에 대응하기 위하여 근로시간 유연화와 주4.5일 근무제, 영업시간 운영방안 등을 노사공동 TF를 구성하여 성실히 논의기로 한다.

2023년 산별중앙교섭 (임금 및 중앙노사위원회)

제7조(영업·근무 시간 다변화) ① 금융노사는 노동자의 삶의 질 향상과 금융취약계층 보호를 위하여 다음 각호의 조치를 취한다. 단, 세부 시행 방법은 지부 노사 합의를 통하여 결정한다.

1. 1일 기준시간 내 영업시간 탄력운영
2. 주 4.5일제 도입 및 근무시간 선택권 보장을 위한 유연 근무시간제 활성화
3. 중식시간 공동 사용 시행

토론문

서승욱(민주노총 화섬식품노조 카카오지회장)



MEMO

MEMO