

정책브리핑



정책브리핑 | 2023-11호 | 2023년 4월 11일 | 발행처 민주연구원 | 발행인 정태호 | idp.theminjoo.kr

‘Kwarosa’(과로사) 국가의 오명, 주4.5일제로 타파하자

고 승 연 연구위원(사회복지학 박사)

《 요약 》

■ 근로시간에 대해 무원칙·무책임한 정부의 태도로 ‘Kwarosa’(과로사) 오명

- 주69시간 근로시간 정책 발표 열흘 만에 대통령이 주60시간 언급, 대통령 지지율에 요동치는 노동정책
- 과로사와 중대재해, 나아가 저출생까지 장시간 근로의 결과, 상황의 심각성과 시급성에 대한 인식과 대책 필요
- 이에 ‘실근로시간 단축’을 위한 실질적 해결 방안으로 주4.5일제 도입을 제안

■ 실근로시간 단축을 위한 새로운 도전, 주4.5일제

- 주4.5일제(주4일제)는 대선시 이재명 후보의 공약, 근로시간 단축의 next step으로 이미 고려
- 주4.5일제(주4일제)는 근로자의 복지 개선 & 기업의 생산성 향상, 모두에게 win-win
- 국내외 많은 기업들에서 이미 시행 중, 프랑스, 일본, 벨기에 등에서는 입법화

■ 주4.5일제의 주요 쟁점 및 대응 방안

- ① **‘주4.5일제’ 도입 vs. 법정 근로시간 ‘주36시간’**: ‘03년 ‘주5일제’ 도입을 목적으로 근로기준법 개정, 법정 근로시간 단축(주40시간→주36시간)을 통해 주4.5일제 실현이 타당
- ② **국가주도 입법화 vs. 노사합의**: 노동 선진국들은 노사 합의를 필수적으로 고려, 노조가입률이 낮은 우리나라의 경우 최소한의 입법화를 기반으로 다양한 선택지 허용 방식이 바람직
- ③ **기업활동에 영향, 경제위기 가중 vs. 경제위기 완화**: 주5일제와 주52시간제 도입 시 기업들의 우려와 달리 긍정적 성과, 적정 근로시간 수준까지 지속적인 근로시간 단축 노력 필요
- ④ **근로시간 단축에 비례하여 임금 삭감 vs. 임금 유지**: 현행 주4.5일제(주4일제) 도입 기업들 대부분이 임금 유지, 전제는 노사합의와 생산성 향상, 정부의 컨설팅 및 지원 확대도 필요

■ 실근로시간 단축 및 주4.5일제 도입을 위한 실천 과제

- 직장인의 58.7%가 공짜야근, 노동시간 단축을 위한 선결조건은 출·퇴근 시간 기록 의무화에 의한 포괄임금제 및 고정OT(overtime) 폐지
- 휴가 사용 의무화 및 유급휴가 확대 등 실근로시간 단축을 위한 우회적 방법의 우선 추진
 - 연차휴가 사용이 우수한 사업장에 인센티브 제공, 미사용 연차에 대한 수당 폐지

- 주5일제 도입으로 감소된 법정 연차와 월차 부활 고려(현재 법정 연차 15~25일, 월차 없음)

○ 단시간 근로자와 비정규직 등 취약계층 보호책과 중소기업의 사업장 지원책 마련

- ‘근로시간 × 임금’인 단시간 근로자 보호를 위해 ‘적정 근로시간 보장제’ 도입을 고려
- 중소기업에 ‘근로시간단축지원금(가칭)’ 지급, 근로시간 단축과 동시에 고용이 증가된 경우에는 추가 세액공제(고용증대세액공제 증액) 등

○ 중장기적 로드맵 준비 및 노사합의에 의한 유연하고 단계적인 도입 추진

- 5년 이상의 중장기 로드맵 준비, 업종·규모 등 상황을 맞는 점진적·단계적 도입방식 채택
- 궁극적으로 주4일제(주32시간) 지향, 과정적으로 연차휴가 확대, 연장 근로시간 단축, 주4.5일제 도입 등의 수단들을 적극 활용

♣ 이 글의 내용은 연구자의 의견이며, 민주연구원의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.

1. 문제 제기

○ 주69시간 근로시간 정책 발표 열흘 만에 대통령이 주60시간 언급, 원칙도 없이 MZ세대 지지율에 요동치는 노동 정책

- 근로시간 유연화의 명분으로 주69시간까지 허용한다는 정부의 근로시간 개편안에 대한 비난 여론 증가
- 20대 반발과 추락하는 지지율((3/3)24%, → (3/17) 17%)에 대한 공여지책으로 대통령은 근거도 없이 무책임하게 ‘주60시간’을 언급하여 논란 가중
- 현실에 대한 무지와 무책임한 정책 난발, 근로자의 삶에 대해선 무관심

< 근로시간에 대한 정부와 대통령(실) 발언 >

3월 6일	고용노동부, 주69시간 근로 가능한 근로시간 개편안 발표
14일	MZ세대 근로자들 반발에 윤석열 대통령 “근로시간 유연화 법안 추진 재검토” 지시
15일	대통령실 “여론 청취 뒤 방향 설정”
16일	윤 대통령 “연장근로 주 60시간 이상은 무리”
20일	대통령실 고위 관계자 “60시간 이상도 가능, 상한선 고집할 이유 없어”
21일	윤 대통령 “60시간 이상 근무는 건강보호 차원에서 무리, 상한 정해야”

○ 과로사와 중대재해, 나아가 저출생까지 장시간 근로의 결과, 상황의 심각성과 시급성에 대한 인식과 실질적인 대책 필요

- 우리나라의 연간 근로시간은 1,928시간(‘21년, 임금근로자)으로 OECD 주요 국가들 중 최장, 매년 600명 이상이 산업현장에서 사망, 근로시간 단축과 근로환경 개선 절실
- 근로시간은 근로자 건강권과 직결, 주60시간 이상 근무시 뇌심혈관관 질병으로 인한 산재 급증
 - ’22년 뇌심혈관질환 산재 승인율(신청건수): 주52시간 미만 15.8%(1,302건), 주52이상~60시간 미만 76.6%(256건), 주60시간 이상 91.7%(254건)(근로복지공단)
- 우리나라 근로자들은 주36.7시간 근로를 희망, 현재 프랑스의 주35시간과 비슷한 수준¹⁾
 - 20대 이하(19~29세) 주34.92시간, 30대 주36.32시간, 40대 주37.11시간, 50대 주37.91시간
- 호주 ABC 방송사가 “세계에서 가장 발전된 경제국 중 하나인 한국”을 설명하는 단어로 ‘Kwarosa(과로사)’를 소개²⁾

1) 변수정, 오신휘, 조성호, 김은정, & 이해정. (2022). 2022년 전국 일-생활 균형 실태조사: 한국보건사회연구원.

○ 이에 '실근로시간 단축'을 위한 실질적 해결 방안으로 주4.5일제 도입을 제안

- 주4.5일제에 대한 쟁점 및 대응 방안과 더불어 실근로시간 단축을 위한 실천 과제에 대해 제안

2. 법정 근로시간 상한의 변화, 주60시간→주64시간→주68시간→주52시간→주69시간?

○ 우리나라는 '03년 주40시간제가 도입되었으나 실근로시간은 주68시간까지 가능, '18년 주52

시간 상한제 도입으로 비로소 실근무시간의 단축이 현실화, '23년 주69시간으로 다시 역행

- '18년 이전까지는 주말 근무를 연장근로로 보지 않았기 때문에 주말 이틀 동안 8시간씩 추가 근로 가능, 최대 주68시간까지 근로
- 주52시간제는 '18년 8월 300인 이상 사업장에 의무 적용을 시작으로 현재 5인 이상 사업장에 의무 적용 중, 중소기업 중 여전히 주52시간제의 어려움을 호소하는 경우가 있으나 전체의 10% 내외에 불과
- 주52시간제 도입으로 '17년 2,018시간이었던 근로시간은 '21년 1,915시간으로 감소, OECD 평균과의 갭도 크게 축소(전체취업자, 261시간('17) → 199시간('21))

< 「근로기준법」의 법정 근로시간 변화 >

1953년 「근로기준법」	1953년~1988년	법정 근로시간 주 48시간, 최대 주60시간
		제42조(근로시간) ① 근로시간은 휴게시간을 제하고 1일에 8시간 1주일에 48시간을 기준으로 한다. 단, 당사자의 합의에 의해 1주일에 60시간을 한도로 근로할 수 있다.
1989년 개정 「근로기준법」	1989년~2002년	법정 근로시간 주 44시간, 최대 주64시간
		제42조(근로시간)① 근로시간은 휴게시간을 제하고 1일에 8시간 1주일에 44시간을 기준으로 한다. 단, 당사자의 합의에 의해 1주일에 12시간을 한도로 연장근로할 수 있다.
2003년 개정 「근로기준법」 (주5일 근무제)	2003년~2017년	법정 근로시간 주 40시간, 최대 주68시간
		제42조(근로시간)① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제하고 40시간을 초과할 수 없다. ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제하고 8시간을 초과할 수 없다.
2018년 개정 「근로기준법」 (주52시간 근무제)	2018년~	법정 근로시간 주 40시간, 최대 주52시간
		제50조(근로시간)① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제하고 40시간을 초과할 수 없다.② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제하고 8시간을 초과할 수 없다.
		법정 근로시간 주 40시간, 최대 주52시간
		제53조(연장근로의 제한)① 당사자 간의 합의가 있는 경우에는 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

자료: 조민주, 배정윤, & 임현철. (2022). 한국과 주요 선진국 노동 시간 규제 현황 비교. KIPA ISSUE PAPER, 통권120호.

- 현행 주52시간도 국제노동기구(ILO)의 기준(주 48시간 이상)에 의하면 여전히 장시간 노동, 정부는 '03년 주68시간 상한을 초과하는 역대 최대 수준으로 연장하겠다고 발표

2) 이옥진. (2023.03.19.). 논란의 주 69시간... "'설편' 꼭 쉬게' 약속 지킬 장치 있어야", 조선일보.

○ 주요 선진국에 비해 심각한 과로 상황

- 독일은 1일 근로시간으로 8시간, 2시간까지 연장 근로 가능, 6개월 또는 24주 범위에서 1일 평균 8시간 초과 불가³⁾
- 영국은 근로시간에 대한 규제를 최초로 도입, 주당 최장 근로시간은 48시간이며 하루 근로시간은 8시간, 근로시간 관련 법률은 산업별·직역별 특성에 기반하고 있으며, 여성·아동 등 인적 속성에 따른 보호 방안 마련에 집중
- 프랑스는 '02년 1월 법정 근로시간을 주35시간 또는 연1,600시간으로 제한, 10% 이상 근로시간을 단축하는 기업과 근로자의 6% 이상 신규 채용 또는 유지로 주당 근로시간을 35시간 이하로 하는 기업에 대한 재정적 인센티브 제공
- 일본도 '18년 근로시간 상한을 법제화, 초과 근무 상한은 월45시간 연360시간, 일주일로 환산하면 주51.25시간
- 얼마 전 칠레는 최대 주45시간에서 주40시간으로 단축하는 개정안이 만장일치로 상원 통과, 하루 최장 10시간까지 근무가 허용되어 주4일 근무(최대 40시간) 가능, 3일 휴가 현실화⁴⁾

< 주요 국가의 근로시간 상한 >

국가	법정 근로시간	근로시간 상한	법적 근거
한국	1일 8시간 1주 40시간	<ul style="list-style-type: none"> • 1주 최대 52시간 • 6개월 평균 기준 1주 52시간 	근로기준법 제50조
미국	1주 40시간	<ul style="list-style-type: none"> • 연방법에 명시하지 않음 • 초과 근로는 임금 1.5배 	공정근로기준법 제207조
일본	1일 8시간 1주 40시간	<ul style="list-style-type: none"> • (초과 근로) 1개월 45시간 혹은 1년 360시간 	노동기준법 제36조
독일	1일 8시간	<ul style="list-style-type: none"> • (초과 근로) 1일 2시간 • 24주 평균 기준 1일 8시간 	근로시간법 제3조
영국	1일 8시간 1주 최대 48시간	<ul style="list-style-type: none"> • 17주 평균 기준 1주 48시간 	근로시간규정 제4조
프랑스	1주 35시간	<ul style="list-style-type: none"> • 1일 10시간 • 12주 평균 기준 1주 44시간 	노동법 제L3121-22조
캐나다	1일 8시간 1주 40시간	<ul style="list-style-type: none"> • 1주 48시간 	연방노동법 제169조
이탈리아	1주 최대 48시간	<ul style="list-style-type: none"> • 1주 최대 48시간, 그 이상은 노동부 승인 	노동법 및 트레우법 제196호

주: 모두 근로시간 상한 관련 예외 규정이 있으며, 노사 합의에 따라 탄력적 운용하는 규정 포함

자료: 이경원. (2022.06.28). "초과 노동, 한국만 1주일 단위로..." 사실은?, SBS.

3) 조민주, 배정윤, & 임현철. (2022). 한국과 주요 선진국 노동 시간 규제 현황 비교. KIPA ISSUE PAPER, 통권120호.

4) 김미향. (2023.03.23.). 칠레, '주 4일제' 법안 만장일치로 상원 통과, 한겨레신문.

3. 실근로시간 단축을 위한 새로운 도전, 주4.5일제

- 주4.5일제는 대선 시 이재명 후보의 공약으로, 근로시간 단축의 next step으로 이미 고려
 - 대선 공약으로 “주4.5일제 단계적 도입을 위한 사회적 대화를 시작하고, 선도적으로 4일 또는 4.5일제를 도입한 기업에는 인센티브를 제공”하겠다고 발표
 - 근로자 건강권 및 기업 생산성 향상 위한 ‘실노동시간단축 로드맵’ 제시
 - 4.5일제의 단계적 도입을 위한 사회적 대화를 시작
 - 선도적으로 주 4일 또는 주 4.5일제를 도입한 기업에는 인센티브 제공
- 주4.5일제(주4일제)의 장점은 이미 객관적으로 검증, ‘근로자의 복지 개선 & 기업의 생산성 향상’으로 모두에게 win-win⁵⁾
 - 영국에서 광고·홍보, 금융, 보건, 제조, 건설, 공학 등 다양한 업종의 기업 61곳을 대상으로 6개월가량 주4일제 실시, 이중 92%(56곳)가 주4일제 지속 결정⁶⁾
 - 기업 23곳은 매출증가율이 평균 1.4% 증가
 - 근로자의 39%는 주4일 근무제 실시 전에 비해 스트레스 감소, 54%는 일과 가정 균형 향상, 육체적·정신적 무력감(번아웃) 강도 감소는 전체의 71%
 - 뉴질랜드 비영리기관인 ‘주4일 근무 글로벌’(4DWG)은 기업 70곳과 함께 6개월간 주4일(주 32시간) 근무제 실험 결과, 근로자는 물론 경영자도 매우 만족
 - 설문에 응한 27개 기업은 노동시간 감축의 전반적 영향에 9점(10점 만점)으로 평가, 생산성 향상 효과에는 7.7점, 경영실적 향상 7.8점
 - 직원 만족도는 9.1점(10점 만점), 전체 응답자 458명 중 444명은 주4일 근무제 계속 희망⁷⁾
- 국내외 많은 기업들에서 주4일제(주4.5일제) 시행 중, 일부 국가에서는 입법화 추진
 - 국내 기업 중에는 배달 플랫폼 ‘배달의민족’(우아한형제들)과 ‘여기어때’는 월요일 오후에 출근하는 주4.5일제 시행, ‘CJ ENM’도 주4.5일제 시행(매주 금요일 업무 시작 4시간 후 PC 종료), 플랫폼 회사 ‘카페24’는 격주 주4일 근무, ‘휴넷’과 ‘엔돌핀커넥트’는 주4일제 실시 중
 - 일본은 ‘21년 4월 주4일제 추진을 공식화, ‘선택적 주4일제’ 방식으로 희망 직원에 한해 주 중 4일 근무를 허용, 급여는 10~20% 삭감
 - 벨기에 정부는 ‘22년 2월 노동자의 필요에 따라 주4일 근무(38시간)를 선택할 수 있도록 하는 내용의 노동법 개정안을 발표⁸⁾
 - 스코틀랜드는 ‘21년 9월 임금삭감없이 노동시간 20% 감축을 목표로 주4일제 시행 발표, 이를 위해 약1000만 파운드 재정 지원

5) 김종진. (2021.12.6). 주 4일제와 다양한 노동시간 단축 모델. KLSI 이슈페이퍼, 제 160호 2021-19호.

6) 신기섭. (2023.02.22). 임금 안 깎고 ‘주4일제’...실험 참여한 영국기업 92%, 유지키로, 한겨레신문.

7) 신기섭. (2022.12.08). 경제 침체기 혁신전략, 주4일 근무제는 어떠한가, 한겨레신문사.

8) 노정연. (2022.06.07). (주4일제)임금 보전한 주 4일제가 온다, 경향신문.

4. 주4.5일제의 주요 쟁점 및 대응 방안

① ‘주4.5일제’ 도입 vs. 법정 근로시간 ‘주36시간’으로 단축

- ‘03년 주5일제 도입을 목적으로 법정 근로시간을 단축하는 내용으로 근로기준법 개정, 법정 근로시간 단축(4시간)을 통해 주4.5일제 추진이 타당
 - ‘주5일제’ 도입 시 법조항에 명시되지 않았으나 1주일 근로시간 제한을 44시간에서 40시간으로 변경함에 따라 토요일(4시간)을 포함한 6일 근무 체계가 주5일제로 전환
 - ‘주4.5일제’는 엄밀히 말하면 근무시간보다 근무방식(체계)과 관련, 전례에서와 마찬가지로 법적 근로시간 단축(주40시간→주36시간)을 통해 ‘주4.5일제’ 근무로 전환하는 것이 바람직
 - ’22. 7. 15 강훈식 의원 등 16인이 주 4.5일제 도입 취지로 법정근로시간을 주 40시간에서 주 36시간으로 단축하고 그에 맞추어 탄력적 근로시간제 정비 등의 내용으로 근로기준법 일부개정 법률안 발의

② 국가주도 입법화 vs. 노사합의

- 주요 노동 선진국들은 근로시간 정책 결정에 노사 합의를 필수적으로 고려, 노조가입률이 낮은 우리나라의 경우 최소한의 입법화를 기반으로 다양한 선택지를 허용하는 방식이 바람직
 - 영국은 산업혁명 이후 공장법⁹⁾으로 근로시간 규제를 최초 도입, 영국의 법적 불간섭주의 원칙으로 노동조합을 통한 노사관계 규율 원칙에 근거하여 근로시간 결정¹⁰⁾
 - 프랑스는 일자리 창출, 일과 가정의 조화 증진, 그리고 기업 및 산업별 사회적 대화 재개란 3가지 목적으로 ’98년에 ‘주35시간 근무제’ 도입, 노사간 합의를 권장하고 10% 이상 근로시간 단축 기업과 노동자의 6% 이상 신규 채용 또는 유지하면서 주35시간 이하로 근로시간을 줄이는 기업에 대한 재정적 인센티브 제공
 - 우리나라는 노조가입률 14.2%(’21년)에 불과해 법제도를 통한 최소한의 법적 강제력 필요, 여기에 노사 합의를 통해 최종적으로 결정할 수 있는 선택지를 허용하는 방식이 바람직

③ 기업활동에 영향, 경제위기 가중 vs. 경제위기 완화

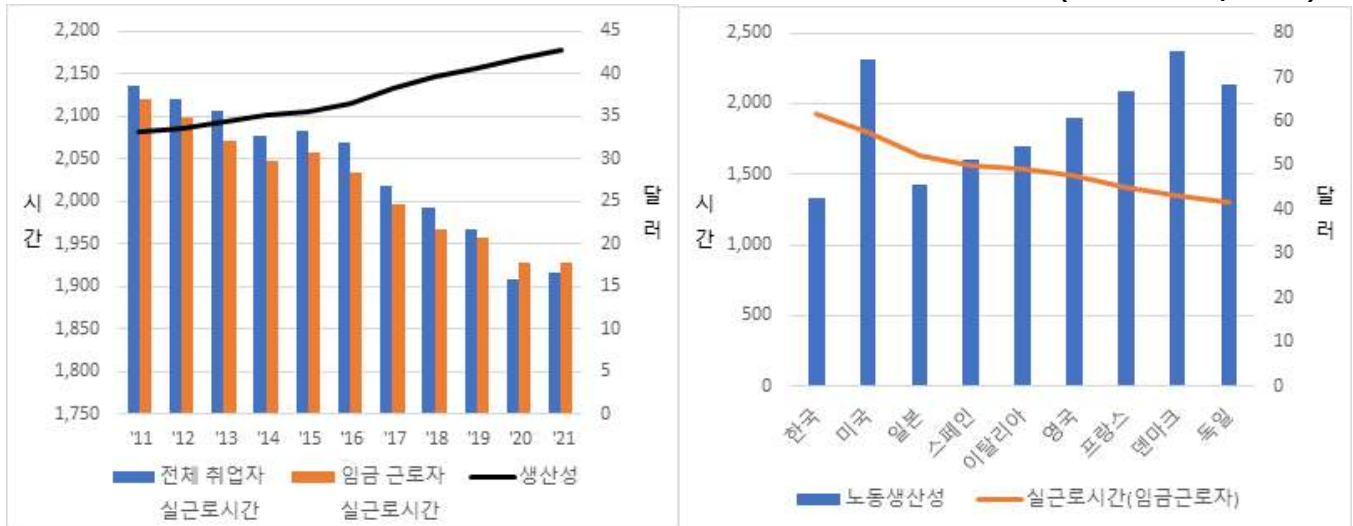
- 주5일제와 주52시간제 도입 시, 기업들의 우려와 달리 긍정적 성과, 생산성과 근로자 만족도가 유지되는 적정 수준까지 지속적인 근로시간 단축 필요
 - 주5일제 도입 시 사업주들은 “경제 전반에 위기감이 확산되고 있어 주5일제는 기업 부담만 가중시키고 실익이 없다, 때가 아니다”는 의견, 아직도 일부 기업들은 ‘주52시간제’에 부정적
 - 주5일제 도입 후, 근로시간은 3% 줄었고 시간당 노동생산성은 5% 정도 상승하여 전체 생산량이 오히려 증가, 사업주들의 우려와 반대 결과¹¹⁾

9) 공장법(Factory Acts): 영국 의회는 1833년 아동과 여성의 노동 시간을 규제하는 법. 1883년 당시 공장법은 9~13세 아동은 1일 8시간, 14~18세 청소년은 1일 12시간 이하로 1일 기준 노동 시간이 최초로 도입됨

10) 조민주, 배정윤, & 임현철. (2022). 한국과 주요 선진국 노동 시간 규제 현황 비교. KIPA ISSUE PAPER, 통권120호.

- 주52시간제 역시 도입 3년 경과시 연간 근로시간 대폭 감소, 임금근로자의 근로여건 만족도 크게 증가¹²⁾
 - 연간 근로시간: ('17)2,014→('18)1,986→('19)1,978→('20)1,952 (상용5인↑, 사업체노동력조사)
 - 전반적 근로여건 만족도: ('15) 25.3% → ('17) 27.7% → ('19) 32.3%
 - 분야별('17년→'19년, %): [임금] 18.8→23.1, [근무환경] 30.5→34.2, [근로시간] 28.0→34.5
- 결론적으로 근로시간 감소로 인한 기업 활동의 위험 증가 우려는 기우

< 우리나라의 실근로시간과 노동생산성 추세 > < 실근로시간 vs. 노동생산성(국가간 비교, '21년) >



주: 그래프 값은 [부록3] 실근로시간과 노동생산성 참고
 자료: OECD (<http://stats.oecd.org/>)

④ 근로시간 단축에 비례하여 임금 삭감 vs. 임금 유지

○ 주4.5일제(주4일제) 도입 기업들 대부분이 임금 유지, 전제는 노사합의와 생산성 향상

- IT 기술의 발전으로 생산 방식의 변화, 생산성과 근로시간 간의 상관성 약화
- 주4.5일제(주4일제)를 도입한 경우 대부분이 임금 삭감없이 생산성과 직원 만족도 향상 동시 달성
- ‘근로시간 ∝ 생산성’이라는 노동관에서 탈피, 적정 근로시간을 유지하면서 생산성을 향상시킬 수 있는 방법에 대해 노사 공동의 노력과 합의 필요
 - ILO협약 제47호는 “생활수준의 저하를 초래하지 아니하는 방법으로 주 40시간제 채택” 권고
 - 프랑스는 최근 주 35시간제 도입시 임금보전을 법으로 규정하지 않고 최저임금 근로자에 대해서만 현급여 수준 유지 및 향후 구매력 상승의 보장을 명문화¹³⁾

11) 김현철. (2021.04.27). 2004년 주5일제, 경제도 살렸다. 한겨레21, 1360호.

12) 대한민국 정책브리핑(<https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148889315>)

13) 임소영. (2004). 주5일 근무제 정책변화에 대한 연구, 울산대학교 행정학 석사학위논문.

5. 실근로시간 단축 및 주4.5일제 도입을 위한 실천 과제

- 주4.5일제 관련 쟁점들을 고려하여, 법정 근로시간 단축의 입법화 추진, 임금 보전과 생산성 향상을 위한 노사간 합의와 공동의 노력을 전제로 한 ‘실근로시간 단축’ 지향
 - 법정 근로시간 단축(주40시간→주36시간)을 통한 주4.5일제 추진이 바람직
 - 근로기준법 개정들을 통한 최소한의 근로시간 단축 가이드라인을 입법화하고, 업종이나 사업장 규모 등에 따라 선택할 수 있도록 다양한 선택지 허용
 - 노사 모두에게 win-win이 되는 실근로시간 단축 지향, 임금 유지를 전제로 하되 사전에 생산성 향상 방안에 대한 고려 필요, 정부는 생산성 향상을 위한 컨설팅 및 지원 확대
 - 중소기업의 생산성 향상을 위한 공정혁신·경영혁신 컨설팅 지원사업 확대, 자동화·정보화·R&D 지원자금 확대 등
- “직장인 10명 중 6명은 초과근무 수당을 받지 못하고 있다”, 노동시간 단축을 위한 선결조건은 포괄임금제 및 고정OT 폐지
 - 직장인의 58.7%는 초과근무를 하고도 초과근무수당을 받지 못하고 있으며, 이 중 27.4%가 포괄임금제 때문으로 응답, 포괄임금제 금지에 71.5%가 동의(직장갑질119, ‘23.4)¹⁴⁾
 - 포괄근무제는 근로기준법이 아닌 판례¹⁵⁾에 의해 형성된 임금계약 방식으로 공짜 야근의 주된 원인, 포괄임금 계약과 고정OT(overtime) 계약이 이에 해당¹⁶⁾
 - 포괄임금 계약: 각각 산정해야 할 복수의 임금항목을 포괄하여 일정액으로 지급하는 계약
 - 고정OT 계약: 기본임금 외 법정수당 모두 일부를 수당별 정액으로 지급하기로 하는 계약
 - 출퇴근 기록 부재 또는 임금계산의 편의 등의 이유로 사업주 일방에 의해 선택
 - 노동시간 단축은 불법적인 포괄근무제 퇴출과 출·퇴근 시간 기록 의무화에서 시작
- 휴가 사용 의무화 및 유급휴가 확대 등 실근로시간 단축을 위한 우회적 방법의 우선 추진
 - 휴가사용 촉진을 위해 근로자들의 연차휴가 사용이 우수한 사업장에 인센티브 제공
 - 미사용 연차에 대한 수당의 전면 폐지로 연차휴가 사용 촉진(사업장(업무) 사정으로 불가피하게 미사용 시에는 임금 할증이 포함 ‘휴일수당’으로 지급)
 - 연차휴가 사용 현황¹⁷⁾: (부여연차) 15일(‘19) → 14.9일(‘20) → 15.2일(‘21)
(연차소진율) 72.4%(‘19) → 71.6%(‘20) → 76.1%(‘21)
 - ‘연차휴가 사용 촉진제도’(근로기준법): 연차유급휴가는 1년 내 소진이 원칙, 만약 사용자가 근로

14) 조해람. (2023.04.02). 10명 중 6명 초과근무수당 못 받는데, ‘주 69시간’ 했다가는..., 경향신문.

15) 원칙적으로 사용자는 노동자가 실제 근로한 시간에 따라 시간외근로 등에 상응하는 법정수당을 산정·지급하여야 하나(근로기준법 제56조), 법원 판례는 예외적으로 ‘근로시간 산정이 어려운 경우’ 등 엄격한 요건 하에서 임금의 포괄적 산정을 인정해왔다. (대법원 2010.5.13. 2008다6052 등)

16) 포괄임금제 유형에 대해서는 [부록4] 참고

17) 문화체육관광부. (2022. 12). 2022 근로자 휴가조사.

자에게 연차 사용을 촉진했음에도 불구하고, 근로자가 기한 내 연차 미사용시 사용자는 미사용 연차일수에 대한 수당 지급 의무 없음

- ILO 제132호는 명시적으로 미사용 연차휴가의 금전보상을 금지하고 있지는 않으나, 보상 목적으로 연차휴가권을 포기하는 협정의 효력 금지(제12조)
- EU 근로시간 지침도 유급휴가는 근로관계가 종료하는 경우를 제외하고 금전보상에 의해 대체되어서는 안 된다고 명시
- OECD 국가들의 법정 연차휴가는 최소 20일이며 유럽 주요국들은 25일 이상¹⁸⁾, 이에 맞춰 주 5일제 도입으로 감소된 법정 연차¹⁹⁾와 월차 부활을 고려
 - 주5일제 도입 시에 사업주의 충격 완화 방안으로 월차휴가 폐지, 연차휴가 감소, 보건(생리)휴가무급화 등을 동시에 시행, 이로 인해 법정 휴가일수 감소(법정 연차 15~25일)

○ 단시간 근로자와 비정규직 등 취약계층 보호책과 중소기업의 사업장 지원책 마련

- ‘근로시간 \propto 임금’인 단시간 근로자 보호를 위해 ‘적정 근로시간 보장제’(예. 주15시간 이상) 도입을 고려
 - 덧붙여 현재 주당 근로시간 15시간 미만시에 적용이 배제되고 있는 주휴수당, 퇴직금 지급을 근로시간에 비례한 차등 적용으로 변경하여, 주15시간 이상 고용을 회피하는 관행 해소 필요
- 임금 삭감 없이 근로시간 단축이 현실적으로 어려운 중소기업에 ‘근로시간단축지원금(가칭)’ 지원
 - (주5일제) ‘중소기업근로시간단축지원금’: 주5일 근무제를 조기도입하고 근로자를 신규 채용하는 중소기업에 지급
 - (주52시간제) ‘노동시간 단축정착지원금’: 주52시간으로 조기 단축한 중소기업에게 단축 근로자 1인당 120만원(50명 한도) 지원
 - 스페인 정부는 ‘21년 초 희망기업 200곳을 선정, 3년 동안 주 4일제를 실험, 기간 중 손해액에 대해 정부가 1년차에는 100%, 2년차에는 50%, 3년차에는 33% 보전(5,000만 유로(약 676억 원) 예산 책정)²⁰⁾
 - 프랑스는 ‘98년 주25시간제 도입시, 근로시간을 단축하고 고용을 확대한 기업에 대해서는 근로자 1인당 연간 800~1500유로의 보조금을 지급²¹⁾
 - ’23. 4. 7 김영주 의원 등 10인은 주4일제, 주4.5일제 등 근로시간 단축제도 시행 기업에 가족친화인증기업 혜택(조달 가점, 은행 금리 우대 등 중앙부처·지자체·은행 등이 지원하는 239개)을 인센티브로 지원하는 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 개정안 발의

18) 이승욱. (2020. 9.). 연차휴가 사용 활성화 및 제도 개선 방안 연구: (사)국제노동법연구원.

19) 주5일제 도입전 법정 휴가: 1년간 개근시 10일, 9월이상 출근시 8일의 연차유급휴가를 부여하고 1년을 초과한 기간에 대해 1년에 1일씩 가산하되, 총 20일을 초과하는 휴가일수는 금전으로 보상 가능

20) 이승환. (2022.08.05). 주4일제, 해외 사례로 본 시사점. 월간 인재경영, 2022년 8월호, 제210호.

21) 김홍중, & 오형범. (2005. 4. 11). 프랑스 주35시간 법정 근로제 완화의 시사점. KIEP 오늘의 세계경제, 제 05-06호.

- 근로시간 단축과 동시에 고용이 증가된 중소기업에게는 추가 세액공제(한시적으로 고용증대 세액공제 증액)
 - 중소기업 고용증대세액공제액을 고용증가인원 1인당 50만원씩 증액(상시근로자 고용시: 수도권 850만원→900만원, 지방 950만원→1000만원)
 - 미국 남부 메릴랜드 주의회는 오해 주4일 근무제(주40시간→주32시간) 도입 기업에게 매해 연간 75만달러(약 9억8000만원)의 세금 공제 혜택을 주는 법안 발의

○ 중장기적 로드맵 준비 및 노사합의에 의한 유연하고 단계적인 도입 추진

- 근로시간 단축은 임금, 휴가 등과 직결, 노사간 입장 차이 大
- 주5일제 도입 전 월1회 이상 토요일휴무제를 실시하고 있는 사업장이 30%에 육박했음에도 노사 합의에 의한 입법화 실패²²⁾
 - 주5일제 도입 시, 약5년 동안 30차례 이상 노사간 교섭에도 불구하고 임금보전, 휴가·휴일제도 개편, 근로시간 단축일정 마련 등에 대한 세부사항에서의 견해차를 좁히지 못해 결국 노사정 합의 실패, '02년 10월 정부단독 입법안 국회 상정, '03년 국회 통과
- 최소 5년 이상의 중장기 로드맵을 통해 사회적 공감대 형성과 노사간 충분한 합의를 도모
- 최종 목표는 주4일제(주32시간)를 지향, 과정적으로 연차휴가 확대, 연장근로시간 단축, 주 4.5일제 도입 등의 수단들을 적극 활용

22) 보험개발원 (2002.09.19). 주 5일 근무제 도입에 따른 보험산업의 영향과 대응. Insurance Business Report, 통권 제15호. ("노동부가 2002년 7월말 기준으로 전국 100명이상 사업장 4,653곳을 대상으로 토요일휴무 실태를 조사한 결과에 따르면 월1회 이상 토요일휴무제를 실시하고 있는 곳은 전체 사업장의 29.6%인 1,379 개소(근로자수 81만3,000여명)로 집계"(3p))

[부록1] 세브란스 병원의 주4일제 시범사업 사례23)

주4일제 도입배경	<ul style="list-style-type: none"> - 새벽 3~4시 출근, 장시간 연속노동 등이 일상 - 일반적 노동시간 단축 노력 한계(시간 외 수당 신청 캠페인, 출퇴근 기록 감시 단속, 인력증원, 녹화 인수인계, 컴퓨터 등 설비 개선 등) - 복지부 주도 간호사 노동조건 개선사업 참여 (고정번표, 12시간교대제, 야간 전담 등) --> 다양한 노력에도 불구하고 효과 제한적, 1일 노동시간 단축 방식 한계 인식, 출근일수 제한 방식으로 접근 추진
세브란스 주4일제 개요	<ul style="list-style-type: none"> - 2019년 교섭 최초 제안, 2022년 시범사업 합의 (8월 8일) - 2023년 1월 1일부터 시범사업 실시(4개월 노사실무협의) - 주4일 32시간노동 <ul style="list-style-type: none"> · 참여규모: 신촌 2개, 강남 1개 병동 · 참여 인원: 병동당 5인, 6개월 마다순환-총 30명 · 병동당 1.5명 인력충원 · 참여자 급여 삭감: 기본급 조정(총액 대비 약 8-9%)
주요 쟁점	<ul style="list-style-type: none"> - 시범사업 부서 선정: 중증도, 참여자협조 가능성, 지역, 복지부 시범사업 부서 등 고려 - 참여자선정 기준: 연차 안배, 해당부서 6개월 이상 근무자, 신청자 미달 또는 과잉시 대책, 1,2차 모집 및 적용 기준 등 - 급여조정액과 기준: 노사간 핵심 쟁점 <ul style="list-style-type: none"> · 사: 노동일수 비율로 조정(총액 20%)안 · 노: 조정액이 크면 참여자가 없고, 적으면 형평성 논란 예상 - 병동당 추가 투입 인력: 복직자 우선 배정 등 별도 합의
시범사업의 한계	<ul style="list-style-type: none"> - 급여조정 불가피: 형평성 문제(직종, 부서 내 참여와 미참여, 상근과 3교대 사이의 형평성 고려) - 인력투입이 필수적이나 사측은 재정상 어렵다는 입장(강남 신촌 용인 전 병동(약 80여 개 병동) 5인 참여 시범사업 실시할 경우, 120명 이상 간호사 추가 고용 필요) - 목표와 달리 선택적 주4일제의 제도화 우려(노조의 목표는 전 부서 전 직원 주4일제이나 형평성 논란 등으로 부분 확장(신청자) 방식이 계속되는 경우 어려움 예상)
현장 반응과 평가 1 (주4일제 참여자 인터뷰)	<ul style="list-style-type: none"> - "만족도 100점 만점에 120점" - "6개월 만 운영하는 것이, 벌써 아쉽다." - "입사 10년 만에 처음으로 내 건강 돌아왔다. 헬스장 등록했다." - "환자에게 친절해진 내 자신에 놀란다." - "휴가 없이 5일 연속 쉬어 봤다. 행복하다."
현장 반응과 평가 2 (주4일제 시행 후 1차 평가)	<ul style="list-style-type: none"> - 주4일제 합의보다 어려운 실무 협의: 시범 사업이다 보니 법적 사회적 형평성 등을 검토 필요, 예상치 못했던 다수의 쟁점 발생(예. 시범사업 참여기간 동안 근로계약서, 시급 계산과 수당, 휴가일수 보장, 균등한 번표(근무표, 야간근무일수)운영, 불가피한 주5일제 복귀 희망시 등 세세한 노사 협의가 불가피) - 타 병원: 제도, 법적 지원 없이 개별사업장에서의 확장 가능성 검토 - 확산을 위한 연구도 노동조합자체 예산과 인력으로 운영해야 하는 어려움 - 병원 입장에서는 우선 시행에 따른 리스크, 재정 소요 등으로 소극적 참여
제안	<ul style="list-style-type: none"> - 주60시간이든, 69시간이든 정부의 방침은 병원 적용 불가능 - 시범사업시 법적·제도적 자문과 지원, 자율적 노사합의에 대한 지원 필요 - 세브노조는 2023년 임단협에서도 확장 확대 논의 예정 - 시범사업 벗어나 제도 정착화를 위한 정부와 국회 지원은 필수

[부록2] MBC 격주 4.5일제 노사합의 사례24)

주40시간제 도입 과정	<ul style="list-style-type: none"> - 2002년 7월 주 40시간제 도입 관련 노사간 협상 개시(국회: 법 개정 논의 중) - 2002년 9월 2주 단위 토요 격주휴무제 시행(서울, 각 지역사는 9~10월 순차 적용) - 2004년 2월 주 40시간제 전면 도입(서울, 각 지역사는 2004년 7월부터)
격주 4.5일제 노사합의 배경	<ul style="list-style-type: none"> - 방송업계의 경쟁 심화 (유튜브, 넷플릭스 및 각종 OTT 인터넷사업자)로 기존 노동시간 틀(근무여건)이 아닌 노동의 효율성과 최종 성과물이 중요 - 코로나19 팬데믹 이후 "일과 가정(개인) 생활의 조화", "삶의 질 향상" 중시 - 종편사 JTBC 격주 4.5일제(J. Creative Day) 도입 (2022년) <ul style="list-style-type: none"> · 매월 2/4주 금요일 오후 운영 별도 승인 없는 자기계발 활동 진행 · 근무시간 중 자기계발 시간으로 보고/확인 불요 단, 미사용시 별도 보상 無
MBC 격주 4.5일제 내용 (노사합의서)	<ul style="list-style-type: none"> - 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
고려사항	<ul style="list-style-type: none"> - 제도의 안정적인 정착과 생산성 향상 <ul style="list-style-type: none"> · 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 <ul style="list-style-type: none"> · 제작 현장의 차별적 근로조건의 조율 및 개선 방안 - 단체협약의 성실한 준수와 향후 단계적 주4일제 도입 검토

[부록3] 실근로시간 vs. 노동생산성

< 실근로시간 vs. 노동생산성(국가간 비교, '21년) > < 우리나라의 실근로시간과 노동생산성 추세 >

	노동생산성	실근로시간 (임금근로자)	실근로시간		노동생산성
			전체 취업자	임금 근로자	
한국	42.7	1,928	'11 2,136	2,119	33.1
미국	74.1	1,802	'12 2,119	2,098	33.5
일본	45.5	1,633	'13 2,106	2,071	34.3
스페인	51.3	1,564	'14 2,076	2,047	35.1
이탈리아	54.2	1,535	'15 2,083	2,058	35.6
영국	60.6	1,487	'16 2,068	2,033	36.5
프랑스	66.7	1,405	'17 2,018	1,996	38.2
덴마크	75.8	1,348	'18 1,993	1,967	39.6
독일	68.3	1,306	'19 1,967	1,957	40.6
			'20 1,908	1,927	41.8
			'21 1,915	1,928	42.7

주: 노동생산성 전산업 GDP/총노동시간

자료: OECD (<http://stats.oecd.org/>)

24) 민주연구원. (2023.03.29). 주4.5일제 도입방안 마련을 위한(긴급)토론회 사례발표 자료집(김선홍)

[부록4] 포괄임금제 유형

< 포괄임금 VS 고정OT 계약 비교 >

	포괄임금 계약	고정OT 계약
정의	각각 산정해야 할 복수의 임금항목을 포괄하여 일정액으로 지급하는 계약	기본임금 외 법정수당 모두·일부를 수당별 정액으로 지급하기로 하는 계약
형태 및 구분 방법	<ul style="list-style-type: none"> ▲(정액급) 기본임금과 수당이 구분 안됨 예)임금 100만원(연장, 야간, 휴일 포함) ▲(정액수당) 기본임금과 수당 총액은 구분되나 개별 수당 간 금액은 구분 안됨 예)기본임금 70만원 + 법정수당 30만원(연장, 야간, 휴일 포함) = 100만원 	<ul style="list-style-type: none"> 기본임금과 각 개별 수당이 구분됨 예)기본임금70+연장10+야간10+휴일 10만원 = 100만원 예)기본임금90+연장10(고정 OT) = 100만원, 야간, 휴일은 근로시간만큼 지급

자료: 고용노동부. (2022.12.19.). 고용노동부, "공짜야근 근절"위해 「포괄임금·고정OT 오남용 사업장 기획감독」 실시.

[부록5] 주5일제 vs. 주52시간제

< 2004년 주5일제 vs 2018년 주52시간 근로시간 도입 비교 >

주 5일제(2004년)		주52시간근로제(2018년)
- 44시간→40시간 (평일 연장 12시간·휴일 16시간가능)	근로시간	- 평일 40시간(연장12시간 가능)
- 5인 이상 비농 전산업 - 26개 특례업종 제외	적용 범위	- 5인 이상 비농 전산업 - 5개 특례업종 제외(26개 중 21개 업종은 근로기준법 적용으로 전환)
- 공공·금융·보험업종 및 1000인 이상 사업장(2004년 7월 1일) - 300인 이상 사업장(2005년 7월 1일) - 100인 이상 사업장(2006년 7월 1일) - 50인 이상 사업장(2007년 7월 1일) - 20인 이상 사업장(2008년 7월 1일)	시행시기	- 300인 이상 사업장 및 공공기관(2018년 7월 1일) - 50-299인 사업장(2020년 1월 1일) - 5-49인 사업장(2021년 731일) ※30인 미만 사업장은 노사 간 합의에 의해 2022년 12월31일까지 특별연장근로 8시간추가 허용
- 8시간 이내 휴일근로 통상임금의 100분의 50 - 8시간 초과 휴일근로 통상임금의 100분의 100	휴일근로 수당	- 동일
- 월차휴가(유급 1일) 폐지 - 생리휴가 무급전환	유급휴일	- 관공서 공휴일에 관한 규정 전면 도입
- 법 시행으로 인하여 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 한 다는 부칙 내용 포함	임금보전	- 부칙 없음

자료: 전훈익. (2018.02.28). 주5일제 14년 만에 근로시간 단축... 과로사회 딱지 뗄까, 한국일보.

김승택. (2019.12). 근로시간 단축의 효과와 주 52시간상한제의 적용. 월간 노동리뷰, 2019년 12월호.

참고문헌

- 고용노동부. (2022.12.19). 고용노동부, "공짜야근 근절"위해 「포괄임금·고정OT 오남용 사업장 기획감독」 실시.
- 김미향. (2023.03.23.). 칠레, '주 4일제' 법안 만장일치로 상원 통과, 한겨레신문.
- 김승택. (2019.12). 근로시간 단축의 효과와 주 52시간상한제의 적용. 월간 노동리뷰, 2019년 12월호.
- 김종진. (2021.12.06). 주 4일제와 다양한 노동시간 단축 모델. KLSI 이슈페이퍼, 제 160호 2021-19호.
- 김현철. (2021.04.27). 2004년 주5일제, 경제도 살렸다. 한겨레21, 1360호.
- 김흥종, & 오형범. (2005. 4. 11). 프랑스 주35시간 법정 근로제 완화의 시사점. KIEP 오늘의 세계경제, 제05-06호.
- 노정연. (2022.06.07). (주4일제)임금 보전한 주 4일제가 온다, 경향신문.
- 문화체육관광부. (2022. 12). 2022 근로자 휴가조사.
- 민주연구원. (2023.03.29.). 주4.5일제 도입방안 마련을 위한(긴급)토론회 자료집
- 변수정, 오신휘, 조성호, 김은정, & 이해정. (2022). 2022년 전국 일-생활 균형 실태조사: 한국보건사회연구원.
- 보험개발원 보험연구소. (2002.09.19). 주 5일 근무제 도입에 따른 보험산업의 영향과 대응. Insurance Business Report, 통권 제15호.
- 신기섭. (2022.12.08). 경제 침체기 혁신전략, 주4일 근무제는 어떠한가, 한겨레신문사.
- 신기섭. (2023.02.22). 임금 안 깎고 '주4일제'...실험 참여한 영국기업 92%, 유지키로, 한겨레신문.
- 이경원. (2022.06.28). "초과 노동, 한국만 1주일 단위로..." 사실은?, SBS.
- 이승욱. (2020.09.). 연차휴가 사용 활성화 및 제도 개선 방안 연구: (사)국제노동법연구원.
- 이승환. (2022.08.05). 주4일제, 해외 사례로 본 시사점. 월간 인재경영, 2022년 8월호, 제210호.
- 이옥진. (2023.03.19.). 논란의 주 69시간... "'쉴 땀 폭 쉬게' 약속 지킬 장치 있어야", 조선일보.
- 임소영. (2004). 주5일 근무제 정책변화에 대한 연구, 울산대학교 행정학 석사학위논문.
- 전훈익. (2018.02.28). 주5일제 14년 만에 근로시간 단축... 과로사회 딱지 뗄까, 한국일보.
- 조민주, 배정윤, & 임현철. (2022). 한국과 주요 선진국 노동 시간 규제 현황 비교. KIPA ISSUE PAPER, 통권120호.
- 조해람. (2023.04.02). 10명 중 6명 초과근무수당 못 받는데, '주 69시간' 했다가는..., 경향신문.
- 대한민국 정책브리핑(<https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148889315>)