

과로사 현장 증언 & 과로사 · 과로자살 근절 정부대책, 무엇이 필요한가?



일시 | 2018년 4월 17일 (화) 14시

장소 | 국회도서관 4층 회의실

주최 | 민주노총·과로사OUT대책위

국회의원 신창현 · 이용득 · 이정미 · 한정애

주관 | 민주노총

1부

14:00~15:30 현 장 증 언

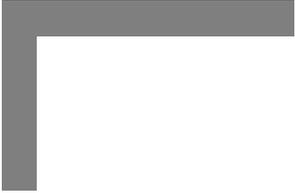
-인사말	7
-택시 김성재 전국민주택시노조 정책국장	19
-버스 정찬무 공공운수노조 조직국장	44
-항공지상조업 김진영 공공운수노조 샤프항공지부 지부장	50
-건설 이호성 건설산업연맹 플랜트건설노조 조직부장	54
-병원 오선영 보건의료노조 정책국장	58
-에스티유니타스 포괄근로계약 실태와 과로자살	66

| 박준도 노동자의 미래 정책기획팀장

2부

15:30~17:30 토론회

-좌장 김유선 한국노동사회연구소 이사장	
-발제1. 과로사 과로자살의 노동자 건강권 위협실태와 과제	77
김인아 한양대 직업환경의학과 교수	
-발제2. 장시간 노동 개선과제 신인수 민주노총 법률원 법률원장	109
-토론1. 최명선 민주노총 노동안전보건실장	139
-토론2. 한인임 과로사 예방센터 사무국장	155
-토론3. 노동부 근로기준 혁신팀	158



인 사 말



죽도록 일하다 죽는 노동자 죽음의 행진 이제 멈춰야 합니다!

민주노총은 주5일제 도입이라는 법정 노동시간 단축투쟁의 역사를 갖고 있습니다.

또 한편으로는 현장 실질화를 위해 교대제 개편, 주간 연속 2교대제등 단체협약 체결 투쟁을 쉼 없이 진행해 왔습니다. 건설현장의 일요일 휴무, 유통마트 등의 24시간 영업 근절과 의무 휴일제 도입 심야노동 폐지 투쟁 등 현장의 실질 노동시간 단축을 위한 다양한 노력과 투쟁이 지속되어 왔습니다.

그러나, 한국사회는 여전히 OECD 가입 국가 중 1, 2위를 다투는 장시간 노동의 국가입니다. 더욱이 참혹한 것은 장시간 노동이 노동자를 죽음으로 몰고 가고 있는 현실입니다. 2013년 심야노동 폐지 투쟁을 촉발시켰던 유성기업 노조의 투쟁은 통근버스에서 과로사로 사망한 동료의 죽음이었습니다. 그러나, 이러한 현실은 계속되고 있습니다. 넷 마블을 비롯한 게임업체 노동자, 집배 노동자, 이한빛 PD 등 방송 영화산업 노동자, 항공 지상조업 노동자에 이어 올해에도 아산병원 간호사 노동자, 웹 디자이너 노동자등 업종과 나이를 가리지 않고, 과로사, 과로자살 노동자의 죽음의 행진이 계속되고 있습니다.

매년 과로로 산재로 인정받은 노동자 사망만 312명에 달하고, 자살자중 업무적 요인으로 인한 자살 노동자만 600명에 달하고 있습니다. 공무원 연금, 사학연금의 적용을 받는 과로사, 과로자살은 또 얼마일 것이며, 어떠한 보상체계도 없이 방치되고 있는 화물, 버스, 택시, 건설기계 노동자등 250만에 달하는 특수고용노동자의 과로사, 과로자살은 또 얼마나 심각할 것입니까?

장시간 노동의 근절은 <저녁 있는 삶>을 위한 노동자의 기본권이자, 다른 한편으로는 죽도록 일하다 급기야 죽음에 이르게 되는 노동자 생명권을 보장하기 위한 절실하고 급박한 과제입니다. 또한, 노동자의 장시간 중노동의 노동조건이 교통사고, 의료사고 등 시민의 생명까지 위협하는 악순환의 굴레를 끊어내는 근본적인 대책입니다.

2018년 3월 근로기준법 개정은 많은 과제를 제기하고 있습니다. 여전히 남겨지게 된 5개 업종 노동시간 특례와 노동시간 양극화를 초래하게 된 소규모 사업장의 노동시간 문제, 실질 노동시간 단축의 걸림돌이 되고 있는 포괄임금제를 비롯한 각종 특례제도가 여전히 남아 있습니다. 아울러 법정 노동시간의 단축이 법전 안에만 있고, 현장에는 과로사, 과로자살이

넘쳐 나게 되는 기업의 인력충원 없는 노동 강도 강화와 솜방망이 감독행정의 문제도 있습니다. 많은 과제들이 남겨져 있지만 지난 노동시간 단축 투쟁에서 우리 모두가 얻은 소중한 교훈은 그 모든 것이 실질 노동시간 단축을 위한 종합적인 대책으로 실질화 되어야 한다는 것입니다.

오늘 과로사, 과로근절 현장증언과 토론회에서 증언과 토론에 참여해 주시는 현장 조합원동지와 노동자들에게 그 답이 있다고 생각합니다. 오늘 소중한 토론회에 공동주최를 해주신 국회 환경노동위원회 신창현 의원님, 이용득 의원님, 이정미 의원님, 한정애 의원님과 과로사 OUT 공동대책위원회, 그리고 발제와 좌장을 맡아 주신 모든 분들께 진심으로 감사드립니다. 오늘의 자리를 계기로 토론회 공동주최와 참여를 해주신 모든 분들과 더불어 민주노총은 과로사, 과로자살이 진정으로 OUT되는 한국사회를 위해 힘을 모으고 앞서 싸워나가는 길에 앞장서 나가겠습니다.

2018년 4월 17일
전국민주노동조합총연맹



신 창 현
환경노동위원회
더불어민주당

안녕하십니까?

국회 환경노동위원회 소속 더불어민주당 신창현 의원입니다.

먼저 바쁘신 와중에도 이번 토론회에 관심 갖고 참석해주신 모든 분들께 환영과 감사의 말씀 전합니다.

지난 2월, 우리 환노위는 주당 노동시간을 68시간에서 52시간으로 명확하게 하는 내용을 핵심으로 한 근로기준법 개정안을 국회 논의 5년 만에 여야 합의로 통과시켰습니다.

우리는 과거 정부의 그릇된 행정해석으로 인해 주당 최대 68시간까지 일하며 OECD국가 중 두 번째로 긴 노동시간을 기록하고 있는 나라라는 오명을 떠안았습니다.

이러한 상황 속에 이번 근로기준법 개정안이 통과되어 과로 없는 사회로 나아가기 위한 첫 단추를 꿰었다는 점에서 환노위 소속 의원으로써 매우 뜻 깊게 생각합니다.

국제보건기구는 야간장시간 노동을 2급 발암물질로 규정할 정도로 그 위험성을 경고하고 있습니다. 그러나 우리는 장시간 노동을 ‘미덕’으로 여기며 그저 성실한 노동자의 상징처럼 여겨왔습니다.

이러한 탓에 과로로 인한 뇌심혈관계 사망자는 지속적으로 발생해 지난 10년간 2,994명 사망. 연 평균 332명 하루에 한 명 꼴로 과로사가 일어나는 것으로 집계되었습니다.

반면 주변국 일본의 경우, 우리나라보다 연간 노동시간이 400시간이나 짧음에도 불구하고 일찍부터 그 경각심을 깨닫고 과로사 문제에 대한 범정부적인 대책을 마련하는 등 발 빠르게 대처하고 있습니다. 그러나 우리나라는 아직까지도 과로사·과로자살의 개념도 불명확하고, 과로사 예방 및 방지대책은 전무한 실정입니다.

최근 한 웹디자이너의 자살 사건에서 볼 수 있듯 과로는 더 이상 미덕이 아닌 노동폭력이자 사회구조적 문제입니다. 여전히 산업재해 입증책임은 오롯이 산재 당사자와 그 유가족이 지고 있고 회사가 산재 입증에 필요한 자료제출을 거부하더라도 이를 실질적으로 강제하기 어려운 것이 현실입니다.

이러한 문제를 해결하기 위해 저는 20대 국회 1호 법안으로 산재입증책임을 노동자가 아닌 사측이 지도록 하는 내용의 산업재해보상보험법 개정안과 지난해 과로사 예방법 제정안을 대표발의 했습니다. 발의 뿐 아니라 앞으로 법안이 국회의 문턱을 넘을 수 있도록 지속적으로 노력하겠습니다.

오늘 토론회를 통해 실질적인 과로사 예방 및 구조적, 제도적 대안이 논의되어 ‘과로사 제로’의 첫 시발점이 되는 뜻 깊은 시간이 되기를 기대합니다. 국회 환경노동위원으로서 저 또한 앞으로 지속적인 관심과 문제 해결을 위해 노력하겠습니다.

늘 여러분과 함께 하겠습니다. 감사합니다.

인사말



이 용 득
환경노동위원회
더불어민주당

반갑습니다. 국회 환경노동위원회 더불어민주당 이용득입니다.
노동시간 단축! 노동운동의 시작과 끝입니다.

지난 2월 우리 국회는 “1주는 휴일을 포함한 7일”임을 명확히 하기 위해서 쉽지 않은 발걸음을 한 걸음 내딛었습니다.

그러나 원칙과 사실을 왜곡해 온 지난 노동행정의 잘못된 역사를 온전히 바로잡지 못한 아쉬움은 여전히 남아있습니다. 장시간 노동현실을 바꾸기 위한 여러 법제도 개선방안들을 담아내지 못해서, 우리 국민들과 노동자들에게 많은 우려와 탄식을 드려 송구할 따름입니다.

아직도 우리나라의 노동시간 체제는 OECD 최장노동시간이라는 불명예를 넘기에는 너무나 많은 문제점을 앓고 있는 것이 사실입니다. 그래서 지난 2월 국회의 노동시간 단축 관련 논의와 합의를 바라보는 우려와 걱정이 계속되고 있는 것도 잘 알고 있습니다.

이런 우려와 아쉬움이 남아있는 시점에서 오늘 개최하는 토론회가 우리 입법부와 행정부에 계도 많은 시사점을 줄 수 있을 것으로 생각합니다.

노동시간 단축은 제가 지난 40여 년간 몸담았던 노동운동의 시작이자 끝이었기에, 오늘 토론회에서 논의되는 다양한 노동시간 단축 과제들에 대해서 많은 관심을 갖지 않을 수 없습니다. 다만, 강연 선약으로 인해서 공동주최를 하고도 부득이하게 불참을 할 수 밖에 없음을 널리 양해하여 주시길 바랍니다.

장시간 노동을 근절해서 노동자들의 건강권과 생명권을 보장하고, 한편으로는 노동시간 단

축에 따른 임금보전 정책과 함께 노동시간 단축이 일자리 창출로 이어지기 위한 좋은 해법들이 논의되길 바랍니다.

비록 오늘 토론회에 참석하지 못하지만, 저희 보좌진들과 함께 오늘 제안되는 정책개선 내용들에 대해서 심도 있는 논의와 해결방안들을 만들어가도록 노력하겠습니다.

감사합니다.



이 정 미
환경노동위원회
정의당

안녕하십니까. 정의당 대표 이정미입니다.

바쁘신 일정에도 불구하고 오늘 토론회에 참석해 주신 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.

매년 과로사로 숨지는 노동자가 300명이 넘습니다. 넷마블 청년노동자부터 집배노동자, 서울아산병원 간호사의 비극적인 자살까지, 그 배경에는 장시간 노동 문제가 있습니다. 포괄 임금제, 특례업종 등의 문제가 장시간 노동을 환경을 조성하고 국민생명을 반복적으로 위협하고 있는 것입니다.

노동부는 산업안전보건법 전부개정안 입법예고를 하며 2022년까지 산업재해 사고사망자를 절반 수준으로 줄이겠다고 했습니다. 하지만 아직도 부족한 점이 한둘이 아닙니다. 특히 제가 작년 발의한 정부와 사업주가 과로사 방지를 위해 적극적으로 조치를 취하도록 하는 산업안전보건법 개정안 내용이 전혀 반영되지 않은 점은 유감스런 일입니다. 과로사에 대한 사회, 문화, 제도적 외면사태를 더 이상 묵과해선 안 됩니다.

지난 2월, 장시간 노동을 근절하기 위한 근로기준법이 개정이 되었지만, 이 역시 대단히 미흡하고 아쉬운 부분이 있습니다. 전체 노동자중 570만에 달하는 5인 미만 사업장 노동자는 적용이 되지 않을 뿐만 아니라, 법정 공휴일 유급제도도 적용이 되지 않습니다.

택시, 화물을 비롯한 운송업, 항공 지상조업 등 운송서비스업, 병원 사업장에 종사하는 112만 명의 노동자도 마찬가지입니다. 무제한 장시간 노동이 가능한 특례업종 인정이 계속 유지되고 있기 때문입니다.

최근 워라밸이라는 단어가 열풍입니다.

일과 삶의 균형을 바라는 노동자들의 바람을 읽을 수 있는 대목입니다. 워라벨을 실질화 하

기 위해서는 포괄임금제와 노동시간 특례업종 전면 폐기 등의 문제가 해결되어야 합니다.

장시간 노동을 해결하는 것이 새로운 대한민국으로 가는 첫 번째 길입니다. 이를 위해 저와 정의당은 최선의 노력을 다하겠습니다.

감사합니다.



한 정 애
환경노동위원회
더불어민주당

안녕하십니까?

국회 환경노동위원회 간사 더불어민주당 국회의원 한정애입니다.

바쁘신 와중에도 불구하고 오늘 토론회에 깊은 관심을 가지고 참석해주신 여러분께 진심으로 감사드립니다. 귀중한 자리를 마련해주신 의원님들과 증언대회에서 현장의 목소리를 생생하게 들려주신 여러 발언자들, 발제자 토론자 분들께도 감사의 말씀을 전합니다.

여러분께서 익히 알고 계시는 것처럼 우리 사회는 그동안 장시간 노동이 너무나 당연시되어 왔습니다. 밤샘 장시간 노동을 의미하는 방송업계의 은어 ‘디졸브’와 게임 소프트웨어 개발업계의 ‘크런치 모드’와 같은 단어는 우리에게 익숙하고, 반대로 저녁과 주말이 있는 보통의 삶은 너무 막연하게만 여겨졌습니다.

장시간 노동은 늘 문제로 제기되어왔지만, 지난해 7월 발생한 버스 교통사고 이후 더욱 큰 사회 이슈로 떠올랐습니다. 노동자 개인의 삶은 물론 국민의 생명과 안전을 크게 위협한 사고에 특례업종 폐지를 외치는 목소리는 더욱 커졌고, 국회 환경노동위원회에서도 이를 보다 적극적으로 논의하는 하나의 계기가 되었습니다.

마침내 지난 2월 27일, 밤샘논의 끝에 노동시간 단축 특례업종 대폭 축소 등의 내용을 담은 ‘근로기준법’은 만장일치로 환경노동위원회에서 의결되기에 이르렀습니다. 이후 본회의를 통과한 ‘근로기준법’은 올해 7월부터 기업에 규모에 따라 단계적으로 시행될 예정입니다. 이는 제가 지난 2012년 7월 19대 국회에서 최초 발의한 지 약 6년 만에 결실을 맺은 것으로 개인적으로도 감회가 남다를 뿐 아니라, 많은 분들이 논의 과정에 함께해주셨기에 그 의미가 무척 큼니다.

무엇보다 장시간 노동의 해소는 노동자의 건강을 개선하고, 재해를 예방해 노동자의 삶의

질을 높일 뿐만 아니라 재충전의 시간을 제공해 노동생산성 향상에도 크게 기여할 수 있습니다. 그런 의미에서 이번 근로기준법의 개정은 우리나라가 장시간 노동 국가라는 오명에서 벗어나게 할 뿐만 아니라 일생활 균형으로 노동의 질과 노동생산성을 한 단계 향상시킬 수 있는 기반이 될 것으로 기대됩니다.

그러나 장시간 노동은 여전히 이어지고 있습니다.

최근까지도 서울아산병원의 한 간호사가, 오늘 현장 증언 대상인 에스티유니타스의 웹디자이너가 장시간 노동을 견디다 못해 스스로 목숨을 끊었습니다. 삶을 위한 노동이 오히려 삶을 파괴하는 안타까운 일은 아직 끝나지 않고 있습니다.

오늘 토론회에서는 장시간 노동이 이루어지고 있는 현장에 대한 증언과 이러한 현실에 대한 진단 및 개선과제에 대해 심도 깊은 논의가 이어질 예정입니다. 여러분께서 적극적인 의견 제시로 함께해주시면 개선과제 마련에 든든한 힘이 될 것이라고 생각합니다.

저 역시 오늘 논의된 내용을 바탕으로 장시간 노동문화근로기준법 사각지대 해소 방안 등에 대해 고민하고, 이 고민들이 실제 정책으로 반영될 수 있도록 환경노동위원회 여당 간사로서 최선을 다하겠습니다. 또한 남은 특례업종에 대한 실태조사 결과를 바탕으로 특례업종 폐지, 소규모 사업장의 장시간 노동문제를 해결을 위해 정부와 더욱 적극적으로 논의하겠습니다.

다시 한 번 토론회를 준비해주신 관계자 여러분들과 참석해주신 모든 분들께 감사드리며, 노동의 가치가 존중되는 사회를 만들기 위해 늘 함께할 것을 약속드립니다. 감사합니다.



현 장 증 언



택시업종 장시간노동의 실태와 장시간노동근절을 위한 제도개선 방안

전국민주택시노동조합 | 정책국장 김성재

1. 택시 장시간 노동 실태

1) 택시의 일반현황 (법인택시)

- * 업체 수 : 1,684개
- * 면허대수 : 88,306대
- * 운전자수 : 108,475명
- * 등록현황 : 82,008대 (소형 1대, 중형 81,885대, 고급 68대, 대형 36대, 승합 18대)

2) 택시장시간 노동 실태

- 1일 구속시간 전체 평균은 13.9시간임(구속시간은 회사출고에서 입고시간기준)
 - 1인1차제와 격일제가 많은 지방은 1일 구속시간이 18.1시간에 달하였고,
 - 2교대 근무가 많은 광역시(서울)의 경우 11.4시간이었음
- 실근로시간의 경우 전체 평균은 12.3시간(월간평균 전체 평균은 283.6시간 임)
 - 지방은 15.8시간 (월평균 298.8시간)
 - 광역시는 10.1시간(월평균 274.7시간)임
- 실근로시간 경우에도 전체 평균은 250.2시간으로 높게 나타났음
 - ※ 고용노동부의 2016년 <사업체노동력조사>의 5인 이상 사업체에 근무하는 상용노동자의 월근로시간은 176.9시간이었음

<표1-1> 지역별 근로시간¹⁾

근로시간	1일 구속시간 (A)	1일 휴게시간 (B)	1일 실근로시간 (C=A-B)	1월 실제운행일수 (D)	1월 실근로시간 (C*D)	1월 구속시간 (A*D)
전체평균	13.9	1.8	12.3	21.9	250.2	283.6
지방	18.1	2.3	15.8	17.2	261.6	298.8
광역	11.4	1.5	10.1	24.3	243.2	274.7

1) 출처 : 택시노동자 장시간근로 노동실태개선방안(노동사회연구소 2017.12)

3) 택시근무형태별 노동시간 실태

① 택시의 근무형태는

- 1일 2교대(차량 1대당 2인이 12시간 맞교대제로 운행)
- 1인 1차제(차량 1대를 1인이 24시간 운행)
- 격일제(1인이 하루근무, 하루휴식)
- 복격일제 (이틀근무후 1일 휴식하는 형태)

② 근로시간을 근무형태별로 보면, 1일 구속시간은 격일제, 복격일제 1인1차제, 1일 2교대제의 순으로 높았으나, 1월 구속시간을 보면, 1인1차제가 323.7시간으로 가장 많고, 다음으로 복격일제가 297.5시간, 격일제가 271.5시간, 2교대제가 268.2시간 순임

③ 장시간 근로는 현재 가장 많이 운영되는 1인 1차제(평균 14시간 운행)이 원인임.

<표1-2> 근무제도별 근로시간²⁾

근로시간* 근무형태별	1일 구속시간 (A)	1일 휴게시간 (B)	1일 실근로시간 (C=A-B)	1월 실제운행일수 (D)	1월 실근로시간 (C*D)	1월 구속시간 (A*D)
1인1차제	13.6	2.3	11.8	24.1	279.6	323.7
1일2교대	11.1	1.2	10.0	24.4	240.4	268.2
격일제	20.2	2.6	17.6	13.3	237.3	271.5
복격일제	16.0	2.3	13.8	18.5	255.4	297.5

④ 전산업 중 가장 열악한 장시간 노동

- 전산업 평균노동시간(177H)보다 56~105H 많은 장시간 노동(233~288H)
- 전산업 노동시간 단축과는 달리 법인택시는 10년간 노동시간 18% 증가

<표1-3> 택시와 전산업의 실노동시간 비교³⁾

구분	노동시간		
	*전산업	서울택시(1일2교대)	대구택시(1인1차제)
2003	199.4	197.2	239.1
2014	177.3	233.7	283.2
2014/2003	-11.1%	18.5%	18.4%

2) 출처 : 택시노동자 장시간근로 노동실태개선방안(한국노동사회연구소 2017.12)

3) 고용노동부(2015.11. 한국노동연구원'택시최저임금현장연구보고서'/*전산업2014년『사업체노동력조사보고서』

4) 택시의 임금실태 및 근무형태별 소득

① 택시의 임금제도 구분

○ 정액사납금제

- 매일 일정액의 운송수입기준액(사납금을 납입)을 납입하고 초과수입금은 운전자 몫으로 하는 제도(수입은 임금 + 초과수입) 현재 90%정도가 적용하고 있음

○ 업적금제

- 매일 일정액의 운송수입기준액(사납금을 납입)을 납입하고 초과수입금은 노·사 배분(노·사 6:4로 배분하는 형태이나 임금협정서상 명시하지만 시행하는 곳은 없음)

○ 가감누진형 성과급제

- 미터기에 의해 수수된 금액 전액을 회사에 납입하고 고정임금과 성과급을 받는 형태(전액관리제로 일부만 시행하고 있음)

○ 도급제

- 임금없이 일일운송수입금기준액(사납금)만 납입하고 초과수입을 개인수입으로 함

② 1일 운송수입금 및 실질소득 실태

○ 택시의 경우 회사에 납입하는 사납금대비 임금수준은 35%수준에 불과함

○ 사납금외 초과수입을 모두 포함하여도 실질소득은 광역 180만원수준, 지방 130만원 수준에 불과함

○ 임금은 전산업의 평균임금이 2003년 222.8만원에서 2014년 357.5만원으로 60.5% 증가하였으나, 서울택시업체는 2003년 140.2만원에서 2014년 177.8만원으로 37.6만원 증가하여 2003년에는 전산업평균임금보다 월간 82.6만원이 적은 것으로 나타났으나 2014년에는 전산업평균임금보다 179.5만원이 더 적은 것으로 나타남

○ 택시는 2014년에 전산업 평균 근로시간보다 56.5시간을 더 근무하고 임금은 반대로 179.5만원을 더 적게 받아 갈수록 근로 환경이 열악해지고 있음

<표1-4> 지역별 1월 월운송수입금4)

항 목	1일운송수입금(원)	실운행일수(일)	월운송수입금(원)
지 방	191,733	17.2	3,202,434
광 역	149,591	24.3	3,647,264
계	165,013	21.8	3,485,952

4) 출처 : 택시노동자 장시간근로 노동실태개선방안(한국노동사회연구소 2017.12)

<표1-5> 근무제도별 월 실질 소득⁵⁾

구 분	고정급 (A)	고정급외 수입(B)	주유비 (C)	실질소득 (A+B-C)
1인1차제	647,753	1,088,971	412,057	1,286,351
1일2교대	1,349,463	609,191	164,926	1,700,492
격일제	608,233	1,015,790	283,332	1,355,230
복격일제	603,182	659,091	735,904	526,369

5) 택시 소정근로시간 실태

- 택시의 경우 최저임금지급을 회피하기 위하여 법정근로시간인 1일 8시간을 축소하여 1일 소정근로시간을 5시간에서 1시간까지 단축하여 최저임금을 적용하고 있음
- 이는 근로기준법 제58조 및 제59조에 의해 택시근로시간산정이 안 되는 업종으로 분류하여 현장에서 소정근로시간이 단축되고 있음
- 실제 조합원들이 생각하고 있는 소정근로시간의 평균은 5.7시간에 불과함. 특히, 소정근로시간을 지역과 근무제도별로 보면, 그 폐해가 어디에서 발생하고 있는 명확해짐
- ※ 광역에서는 소정근로시간이 6시간인 반면, 지역에서는 3.9시간에 불과하고, 근무제도별로는 1일 2교대제는 7.0시간이지만, 1인 1차제는 3.7시간임

<표1-6> 지역별·근무제도별 소정근로시간

구 분	1일 소정시간 근로시간	평균	최소	1일 구속시간 (A)	1일 휴게시간 (B)	1일 실근로시간 (C=A-B)
전 체	전 체	5.7	2	13.5	2	11.5
지 역	지 방	3.9	2	13	1.8	11.2
	광 역	6.0	3	14	2.2	12.8
근무제도	1인1차제	3.8	2	13.6	2.3	11.8
	1일2교대	7.0	3	11.1	1.2	10.0
	격 일 제	4.8	3	20.2	2.6	17.6
	복격일제	3.7	3	16.0	2.3	13.8

2. 택시 장시간노동의 문제점

1) 높은 사고율 (교통사고 실태)

5) 출처 : 택시노동자 장시간근로 노동실태개선방안(한국노동사회연구소 2017.12)

○ 택시 장시간 노동의 가장 큰 문제점은 과로운전에 따른 교통사고임. 설문조사 결과, 실 노동시간이 가장 긴 1인1차제의 교통사고율이 가장 높았음

<표2-1> 장시간근로에 따른 교통사고 증가⁶⁾

구분	사고건수	응답자	사고율(사고건수/응답자)
1일2교대제	793	1,608	49.3%
1인1차제	377	547	68.9%
격일제	54	160	33.8%
복격일제	35	66	53.0%
계	1,259	2,381	52.9%

<표2-2> 교통사고율 비교운전자수에 의한 사고율⁷⁾

구분	운전자수		사고율(교통사고건수/운전자수)		
	2001	2013	2001	2013	증감률 (2013/2001)
자가용	12,193,837	18,202,292	1.57%	0.87%	-44.5%
시내버스	55,529	66,330	18.5%	9.6%	-48.0%
시외버스	13,380	10,101	9.1%	8.3%	-8.7%
전세버스	21,321	35,070	3.7%	3.3%	-11.3%
법인택시	166,921	123,420	11.1%	15.0%	35.4%
개인택시	141,707	161,568	2.6%	3.7%	42.2%

2) 열악한 근무조건으로 인한 높은 이직율 및 고령화

○ 택시의 경우 장시간노동과 열악한 노동환경과 낮은 임금구조로 인해 청년신규입사자는 찾아 볼 수 없고 운전자의 급속한 고령화가 진행되고 있음.

○ 1980년대까지는 택시노동자들은 3,40대가 대부분을 차지하였지만 점차 고령화가 진행되어 2005년에는 50대 이상이 36.2%를 차지하였으며, 2014년에는 50대 이상이 73.7%를 차지할 정도로 고령화가 심각함

○ 근로조건악화의 악화는 높은 이직률로 연결됨. 2014년 1년 동안 입사자는 50,550명, 퇴사자 64,692명으로 퇴사자에 비하여 입사자가 감소하고 있어 전체적인 택시운전자는 절대적으로 감소하고 있음. 또한 2014년의 이직율은 54.4%로 굉장히 높은 이직율을 보이고 있으며 이러한 추세는 높아지는 경향을 보이고 있음

6) 고용노동부, 2015. 11. 한국노동연구원 ‘택시최저임금현장연구보고서’ (자료 : 2012년 택시 설문조사 결과)

7) 고용노동부, 2015. 11월. 한국노동연구원 ‘택시최저임금현장연구보고서’(교통사고: 교통안전공단, 운전자수: 통계청 운수업조사보고서에서 추출하여 산정)

3) 법령 미비로 인한 편법남발

○ 최저임금 시간단축의 문제점

- 택시업계는 최저임금법 제6조 제5항이 시행됨에 따라 근로기준법 제58조(근로시간의 특례)가 적용된다고 보아 실제 근로시간이 1일 10시간을 초과함에도 불구하고 현실적으로 지급되는 임금에 비례하여 어떤 택시 사업주는 소정근로시간을 1일 4시간으로, 어떤 사업주는 소정근로시간을 1일 2시간 30분으로 정한 경우도 있음.

※ 종전 1일 소정근로시간을 2시간 30분, 월 76시간에서 최저 시급이 인상됨에 따라 2016년도에는 1일 2시간 20분 월 70시간으로 근로시간을 단축시킴

- 택시 노동자들에게 근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례)가 계속적으로 적용되면 최저임금이 인상될 때마다 소정근로시간을 무한정 단축시켜 중국에는 1일 소정근로시간을 1시간 미만으로 단축하는 경우 경우까지 발생할 수 있음

- 실제근로시간은 단축되지 않았음에도 소정근로시간 즉, 임금을 지급하는 시간만을 단축시킬 경우 택시 근로자들은 1주 15시간 미만을 근로하는 초 단시간 근로자가 되어 근로기준법 제55조(휴일)와 제60조(연차유급휴가) 조항이 적용되지 않으며{근로기준법 제18조(단시간근로자의 근로조건) 제3항, 근로자퇴직급여보장법이 적용되지 않아 퇴직금도 받을 수 없게 되어{근로자퇴직급여보장법 제4조(특직급여제도의 설정) 제1항 단서} 근로기준법 등 노동법적 보호의 사각지대에 내몰리고 말 것임

- 또한 형식상 정규직이라 하더라도 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만에 해당하여 고용보험법상의 실업급여를 받을 수 없게되고(고용보험법 시행령 제3조 제1항), 의료보험(국민건강보험법 시행령 제9조 제1호)이나 국민연금(국민연금법 시행령 제2조 제4호)의 직장가입 대상에서 제외되어 사실상 사회보험의 사각지대에 놓이게 됨

○ 연장수당 미지급, 야간수당 축소 혹은 폐지

- 근로기준법 제58조, 제59조로 인하여 연장근로 등 수당지급받지 못하고 소정근로시간 단축 등으로 실제 야간근무를 함에도 불구하고 야간근로수당 등을 폐지하고 있음.

- 연장근로, 야간근로 등의 시간 제대로 관리되지 않음으로 해서 장시간 노동에 내몰림

- 이후 기본급만 남는 기형적 형태가 될 수도 있음

○ 1인 1차제의 확산

- 장시간 노동을 강요하는 1인 1차제가 점차 확산되고 있는 추세임.

- 열악한 근로조건, 저임금 등으로 신규입사자 감소 등으로 1차제가 확산

※ 서울시의 경우 조례로 12시간 이상 연속 근무를 금지하고 있지만 1차제 확산

○ 지입제, 도급제 등 불법이 확산됨

- 소정근로시간이 계속적으로 축소되어 일부지역에서는 1시간미만의 초단시간 계약도 체결되며 1일 추가 임금액을 임금으로 가져오는 도급제 형태의 임금구조가 나타남
- 실질근로시간에 따른 임금확보가 되지 않음으로 임금없는 근로계약의 형태가 나타남

3. 택시장시간노동 해결을 위한 방안 요약

1. 근로기준법 제58조를 개정

① 근로기준법 제58조 개정

- “택시업종 적용 제외”
- 택시업종을 근로시간산정 가능업종으로 명시

② 고용노동부, [택시업종의 근로시간 적용에 관한 시행지침] 제정

- 택시업종을 실노동시간의 산정이 가능한 업종으로 분류
- 근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례) 적용대상에서 택시업종을 제외
- 택시업종의 노동시간에 관한 정의, 구분, 산정기준 등 구체적인 적용방법

2. 근로기준법 제59조 제1항 삭제 또는

- “일반택시운송사업” 제외
- 2.28일 개정안 59조 ②항의 경우도 실근무시간 기준하여 적용

3. 포괄임금제 지침에서 택시업종은 포괄임금적용 제외업종으로 지정

- 택시의 경우 대표적인 포괄임금제 악용업종이므로 포괄임금 적용 제외
- 소정근로시간이 아닌 실근로시간을 기준하여 임금 및 수당 지급

4. 최저임금법 제6조 제5항 개정 및 [택시 최저임금 시행지침] 개정

- 소정근로시간은 실근로시간 기준으로, 소정근로시간 단축분 임금 보전

4. 택시업종 장시간노동 해결을 위한 제도개선 세부시행방안

- 1) 근로기준법 제58조 (노동시간계산의 특례)에서 택시업종은 근로시간책정이 가능한 업종으로 구분하여 택시업종 제외

제58조(근로시간 계산의 특례) ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

1. 대상 업무

2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용

3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용

④ 제1항과 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

○ 문제점

① 택시노동자들에게 그동안 실노동시간을 적용하지 않고 저임금과 장시간노동을 강요하는데 악용된 독소조항이 바로 근기법 58조 이른바 ‘간주노동시간제’임

② 택시노동자들은 1일 10시간 내외의 장시간 노동을 하고 있음에도 실노동시간과는 달리 사용자는 1일 8시간에 훨씬 미달된 소정근로시간으로 급여를 지급하고 있음

③ 특히, 최저임금법 제6조 신설로 생산고임금을 최저임금 산입에 제외하도록 대도시 2009년, 시지역 2010년, 군지역 2012년부터 시행되자, 최저임금 인상분의 지급을 회피할 목적으로 소정근로시간을 줄이는 편법이 황행하고 있음

④ 그러나, 택시는 디지털 운행기록장치가 전차량에 장착되어 운행기록의 출력·관리·보관이 의무화되었고, 호출시스템·카드결제시스템과 실시간택시운행관리시스템이 구축되었으며 실노동시간의 측정과 정확한 파악이 얼마든지 가능한 상태임

⑤ 따라서, 단지 사업장밖 근로만을 이유로 실노동시간 산정이 어렵다고 단정하였던 거와는 달리, 택시업종은 근기법 58조 특례업종에서 제외하여야 마땅함

○ 해결대안

① 근로기준법 제58조 개정 → 택시업종의 적용 제외

제58조(근로시간 계산의 특례) ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우(「**여객자동차 운수사업법**」제33조제1항제2호에 따른 **구역여객자동차운송사업 중 일반택시운송사업은 제외한다.**)에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

- 고용노동부, [택시업종의 노동시간 적용에 관한 지침] 제정
 - 택시업종을 실노동시간의 산정이 가능한 업종으로 분류
 - 근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례) 적용대상에서 택시업종을 제외
 - 택시업종의 노동시간에 관한 정의, 구분, 산정기준 등 구체적인 적용방법을 규정

2) 근로기준법 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)에서 택시업종 제외

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. **운수업**, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
3. 의료 및 위생 사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업
4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업

○ 문제점

- ① 18년 2월 28일 특례유지업종에 적용되는 11시간 이상 휴식시간 부여의 문제점.
 - 특례적용 유지업종에 대한 보완책으로 제59조 제②항으로 “제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.”라고 규정하고 있음
 - 택시의 경우 실근로시간이 아닌 소정근로시간(2시간에서 6시간)으로 이를 적용할 시 이는 아무런 영향을 미치지 못하여 제도의 효용성이 없음. 그러므로 이를 적용시에도 실근무로 적용하도록 제도보완이 필요함. (타코미터기 기록 등 운행기록 기준)

② 공중의 편의상 장시간 노동이 필요하다며 무제한 연장노동을 허용하는 것은 개발독재시대의 구시대적 발상이고, 노선버스나 택시와 같은 여객운송사업은 교통사고 등 국민의 생명과 안전을 보호해야 할 공공성이 강한 업종이므로 무제한 장시간 과로운전을 방지할 수 있도록 특례업종에서 제외해야 함

※ 택시는 연간 37억명을 운송하여 시내버스(연간 55억명) 다음으로 가장 많고 시외·고속

마을 등 다른 노선버스보다 많은 인원을 운송함

<표4-1> 공로 수송인원 및 거리(자료: 국토교통부 통계연보)

구분	고속	시내	시외	전세	택시	계
수송인원 (백만 명)	34.6	5,563.2	234.1	338.4	3,682.9	9,853.2
	0.4%	56.5%	2.4%	3.4%	37.4%	100.0%

③ 택시는 노선버스와 같이 여객자동차운수사업법을 적용받는 구역여객운송사업중 일반택시 운송사업으로서 노선버스와 같이 국민의 생명과 안전을 책임지고 운송하는 업종임에도, 특례업종으로 분류하여 살인적인 장시간 과로 운전을 무제한 허용하고 있음

※ 1일 2교대 택시 : 1일 12시간 맞교대 승무

1일 평균 10시간, 월 250시간, 연간 3,000시간 승무

▶ 고용노동부 조사결과 : 서울택시 월 233.7시간

※ 1인 1차제 택시 : 교대자 없이 종일승무, 매일 연속승무

1일 평균 13시간, 월 325시간, 년 3,900시간

▶ 고용노동부 조사결과 : 대구택시 월 283.2시간

④ 택시노동자들은 1일 8시간 최저임금도 못받고, 연장수당도 받지 못하고 있어 특례업종에 계속 존치하면, 무제한 초과근무·과로운전은 더욱 심화될 것임

⑤ 택시는 교통사고율이 50% 내외로 2대당 1대, 2명에 1명은 교통사고를 겪을 정도로 심각하며, 1일 8시간 최저임금도 못받는 현실에서 사납금과 초과수입을 채우려고 살인적인 무제한 장시간 과로운전에 시달리며 노선버스보다 더 많은 교통사고, 더 많은 사상자가 발생하고 있음

따라서, 택시를 특례업종에서 제외함으로써 무제한 장시간 과로운전을 방지하고 충분한 휴식을 보장하며, 1일 8시간 최저임금을 받을 수 있도록 고정급을 안정화할 수 있도록 이제는 택시업종의 노동시간을 관리할 필요가 있음

⑥ 운송수입금전액관리제,(여객자동차운수사업법 제21조), 운송비전가금지(택시발전법 제12조), 택시최저임금제(최저임금법 제6조 제5항)이 이미 입법되어 시행되고 있으므로 근기법 제58조, 제59조의 노동시간 특례업종에서 택시를 제외함으로써 장시간 과로운전을 방지하고 적정임금을 보장할 때가 되었음

⑦ 당장, 근기법 제59조 특례업종에서 택시를 제외하여도 사용자측에 추가적인 부담이 발생하지 않으며, 시행시기 조정과 정책보완으로 충분히 시행 가능함

국회가 택시업종의 특례 폐지 시기를 정하여 시행시기를 조정할 수 있으며, <근기법 제58조 개정> 또는 <고용노동부의 택시업종 노동시간 적용 지침 제정>과 <최저임금 적용 지침 개정>, <택시발전법 감차제도 및 운송비용전기금지제도> 시행 및 <최저임금 인상에 따른 다양한 재정지원>, <정책요금제 실시> 등을 통하여 충분히 시행가능하며, 택시노동자의 실질적인 처우개선과 택시사고 감소, 양질의 대국민 택시서비스 개선 등 특례 폐지에 따른 공익적 편익이 훨씬 크다고 판단됨

<해결대안 : 근로기준법 제59조 제1항 삭제 또는 일부 개정>

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 운수업(「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제2호에 따른 구역여객자동차운송사업 중 일반택시운송사업은 제외한다.)

3) 택시를 포괄임금제 계약 금지업종으로 지정

○ 문제점

- ① 현재 택시업종은 대표적인 포괄임금제를 악용하고 있는 업종임
 - 최저임금 시간단축 등으로 각종 수당을 폐지하여 적용하고 있음
 - 야간근로, 연장근로 등은 최저임금제 시행 이후 시간단축 등으로 폐기한곳이 많음
- ② 소정근로시간과 실근로시간의 차이로 인하여 실제 추가수당을 지급받지 못하고 있음
 - 연장근로수당 등은 초과수입금으로 대체되고, 야간근로수당은 폐지되는 추세임
 - 포괄임금 산정제를 운용하는 경우 근로자에게 불이익이 되어서는 않된다는 것이므로 택시의 경우 근로시간 산정가능업종으로 구분하여 포괄임금적용제외하여야 함

○ 해결대안

- 제도정비와 함께 택시를 근로시간산정 가능업종으로 지정하여 포괄임금적용 제외
- 택시의 임금산정을 소정근로시간이 아닌 실근로시간을 기준으로 적용
 - ※ 최저임금, 각종 수당(연장, 야간수당 등)

4) 최저임금법 제6조 제5항 개정 및 [택시 최저임금 시행지침] 개정

- 소정근로시간은 실근로시간 기준으로, 소정근로시간 단축분 임금 보전

<최저임금법 제6조 제5항 개정 (후단 신설)>

제6조(최저임금의 효력)

⑤ 제4항에도 불구하고 「여객자동차 운수사업법」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조 제2호 다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다. 이 경우 소정근로시간은 실제 근로시간을 기준으로 정하여야 하며, 소정근로시간 단축 시에는 최저임금의 적용대상이 되는 임금이 단축 전 소정근로시간에 단축 당시 적용되는 시간급 최저임금액을 곱한 금액보다 저하하게 할 수 없다.

○ 문제점

① 2009년 7월 1일부터 택시업종에 대한 최저임금법이 개정되어 생산고 임금을 최저임금에 산입되는 임금에서 제외하여 최저임금의 적용방법을 개선하였으나, 하루 10시간 이상 심지어 13시간 이상 장시간 운행하는 실근로시간과는 달리 소정근로시간만 현저하게 단축하여 매년 인상되는 최저시급의 적용을 회피하고, 택시 최저임금법 개정의 본래 입법취지를 잠탈하여 최저임금제를 무력화시키는 사례가 심각한 현실임

② 이로 인하여 택시노동자들은 문재인 대통령의 공약인 2020년 최저시급 1만원이 현실화되어도 1일 8시간 주 40시간 월 209시간으로 산정된 최저임금 인상의 혜택을 전혀 받지 못하고 여전히 저임금에 시달리게 되며, 장시간 과로운전을 더욱 강요당할 수 밖에 없는 처지로 내몰리고 있음

③ 더구나, 택시업종은 ‘택시운송사업의 발전에 관한 특별법’ 제정으로 실시간 운행관리시스템이 구축되었고, 교통안전법에 의하여 디지털 운행기록장치의 장착이 의무화되었으며, 운행기록의 보관 및 관리가 의무화되어 있어 실노동시간의 측정과 파악이 얼마든지 가능한 현실임

○ 해결대안

① 택시업종에 대한 최저임금 적용방법을 별도로 정한 입법취지와 실노동시간 파악이 가능한 현실에 반하여 소정근로시간만 현저하게 단축시켜 최저임금 인상분의 적용을 회피하는 사례와 택시노동자들의 부당한 피해를 방지함으로써 생활안정에 기여할 수 있도록 현행 최저임금법 제6조 제5항의 후단에 소정근로시간은 실노동시간을 기준으로 정하도록 규정하고, 소정근로시간을 단축하는 경우에는 종전의 시간단축분 임금을 반드시 보전하는 규정을 신설

② 택시의 경우 디지털타코미터기를 비롯한 최첨단 GPS 디지털 운행기록장치들과 실시간

운송관리시스템에 의하여 실노동시간의 파악이 가능하므로 택시업종을 제외

③ 택시업종 최저임금 시행지침 개정 : (근로기준과-2244, 2009.7.1.) 일부 개정

<p>‘<2>근로시간 적용기준’ 신설</p> <p>① 택시업종을 실근로시간의 측정과 파악이 가능한 업종으로 분류</p> <p>② 법정근로시간(1일8H, 주44H) 범위에서 실근로시간을 기준으로 적용 원칙</p> <p>③ 실근로시간에 반하여 소정근로시간을 정하거나 단축하는 사례를 금지</p> <p>④ 소정근로시간 단축 시에는 시간 단축분 임금을 보전하도록 함.(범위반 적용)</p>

<신.구조문대비표>

현 행	개 정 안
<p>제6조(최저임금의 효력)</p> <p>① ~ ④ 생략</p> <p>⑤ 제4항에도 불구하고 「여객자동차 운수사업법」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조 제2호다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다. (후단 신설)</p>	<p>제6조(최저임금의 효력)</p> <p>① ~④ 생략</p> <p>⑤ 제4항에도 불구하고 「여객자동차 운수사업법」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조 제2호다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다. <u>이 경우 소정근로시간은 실근로시간을 기준으로 정하여야 하며, 소정근로시간 단축 시에는 최저임금의 적용대상이 되는 임금이 단축 전 소정근로시간에 단축 당시 적용되는 시간급 최저임금액을 곱한 금액보다 저하하게 할 수 없다.</u></p>

[택시 최저임금 산입범위 개정 시행령 설명자료 및 시행지침] 개정안

II	시행지침
----	------

<1> 택시근로자의 최저임금산입범위 판단기준 (생략)

<2> 최저임금 근로시간 적용 기준

1) 택시업종의 경우 근로시간 산정이 가능한 업종으로 분류함.

○ 택시업종은 사업장 밖 근로에도 불구하고, 최첨단 디지털 타코미터기 및 실시간운송관리시스템, GPS 호출시스템, 카드결제시스템 등으로 차량 출고부터 입고까지 운행기록을 통하여 실제 근로시간이 측정·파악될 수 있으므로 사업주의 지휘·통제를 받는 실근로시간의 산정이 가능한 업종에 해당함

2) 택시근로자의 최저임금을 적용하는 근로시간은 1일 8시간, 주 44시간의 법정근로시간 범위 내에서 실제 근로시간을 기준으로 산정하는 것이 원칙임

3) 임금협정 및 단체협약 또는 취업규칙이나 근로계약에 정하는 소정근로시간은 택시사업장의 통상적인 실근로시간을 기준으로 정하도록 하고, 실근로시간에 반하여 소정근로시간을 현저하게 단축하는 사례는 범위반에 해당하므로 금지함

※ 통상적인 실근로시간이 1일 8시간을 초과하는 택시사업장의 경우, 1일 소정근로시간을 4시간 등으로 현저하게 단축하여 임금을 산정·지급하였다면, 1일 4시간분 기본급 등의 임금을 체불하여 근로기준법 위반에 해당하고, 8시간 기준 최저시급에 미달하여 최저임금법 위반에 해당함

4) 따라서, 부득이한 사정으로 소정근로시간을 단축하는 경우에는 최저임금의 적용대상이 되는 임금이 단축 전 소정근로시간에 단축 당시 적용되는 시간급 최저임금액을 곱한 금액보다 저하되지 않도록 시간 단축분 임금을 보전하여야 함

[택시업종의 근로시간 적용에 관한 시행지침] 제정안

1. 배 경

- 택시업종의 경우 종전에는 근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례)가 적용되는 업종으로 분류하여 왔으나, 그동안 교통안전법에 의한 디지털운송기록장치의 장착 및 운송기록의 보관·관리가 의무화되었고, 택시운송사업의 발전에 관한 법률이 제정되어 실시간 운행관리 시스템이 구축되었으며, GPS호출시스템 과 카드결제시스템 등 최첨단의 다양한 디지털 운행기록 장치들이 장착·가동됨으로써 사업장 밖 근로에도 불구하고 차량 출고시간부터 입고 시간까지 사업자의 지휘·감독이 가능하고 주행시간, 정차시간, 주차시간, 운행시간, 영업시간 등의 실제 근로시간이 상세하고 정확하게 측정되고 파악될 수 있게 되었음
- 이에 출장 또는 사업장 밖 근로 등으로 근로시간의 산정이 어려운 경우에 적용되는 근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례)의 적용대상에서 택시업종을 제외함으로써 택시업종은 근로시간의 산정이 가능한 업종으로 분류

2. 택시업종의 근로시간 정의

- 택시업종의 근로시간이라 함은 택시근로자가 회사에 출근(시업시간)하여 배차까지의 대기시간, 차량의 정비·점검·세차 등 운행에 필요한 조치를 하는 시간, 차량의 출고부터 입고까지 운행시간 중에서 휴게시간을 제외한 일체의 근로 제공 시간을 의미한다.

3. 용어의 정리

- 구속시간 : 출근시각부터 퇴근시각까지 사용자의 지휘통제를 받는 시간
- 대기시간 : 출근시간부터 출고시간까지 배차 대기 및 운행 대기 시간
- 운행시간 : 출고시간부터 입고시간까지 차량을 운행한 시간
- 시업(종업)시간 : 출근하여 근무를 시작(종료)한 시간
- 출고(입고)시간 : 차량에 승무하여 회사차고를 출고(입고)한 시간
- 배차시간 : 출고부터 입고까지 사용자로부터 배차받아 운행한 시간
- 휴게시간 : 차량엔진을 끈 채 운행하지 않고 휴식을 취한 시간

4. 택시업종의 근로시간 적용 기준

- 택시근로자의 실근로시간은 디지털 운행기록장치(타코미터기) 및 그 운송기록지, 실시간

운송관리시스템, GPS 호출시스템 등에 의하여 실제 운행한 것으로 측정되어 근로를 제공하였음이 확인되는 시간을 인정한다.

○ 근로시간은 택시근로자가 사업장에 출근하여 종료할 때까지 사용자로부터 지휘·통제를 받는 구속시간 중 휴게시간을 제외하고 근로를 제공한 일체의 시간을 의미한다.

○ 택시근로자가 사업장에 출근하여 사용자로부터 배차받을 때까지 대기시간과 차량에 승무하기 전까지 차량의 정비·점검·세차 등의 운행준비시간, 차량을 출고하여 영업을 목적으로 운행한 시간은 근로시간으로 본다.

○ 차량에 승무하여 운행하던 중 신호대기, 교통체증, 승·하차 등으로 인한 일시적 정차시간은 근로시간으로 본다.

○ 운행시간 중 터미널, 역 등에서 승객을 태우기 위하여 일시적으로 주차 또는 정차한 대기시간은 영업행위에 종사한 근로시간으로 본다.

○ 식사 및 휴식을 목적으로 차량엔진을 일정시간 끄고 운행하지 않은 시간은 휴게시간으로 본다. 다만, 휴게시간은 1일 근로시간 중 4시간에 30분, 8시간에 1시간이상 부여하여야 하며, 연속하여 4시간을 넘을 수 없으며, 1일 근로시간 종료부터 익일 근무일까지 최소 12시간 이상의 휴게시간 이 부여되어야 한다.

5. 소정근로시간

○ 임금협정 및 단체협약 또는 취업규칙이나 근로계약 등에서 정하는 이른바 소정근로시간은 그 택시사업장의 통상적으로 소요되는 실제 근로시간을 기준으로 1일 8시간, 주 44시간 법정근로시간 범위 내에서 정하여야 함

○ 택시사업장에서 통상적으로 소요되는 실근로시간에 반하여 소정근로시간을 현저하게 단축하는 사례는 범위반에 해당하므로 금지함

※ 실근로시간이 1일 8시간을 초과하는 택시사업장은 1일 소정근로시간을 4시간 등으로 현저하게 단축하여 임금을 산정·지급하는 경우에 택시근로자가 1일 4시간분 기본급 등의 임금을 부당하게 산정받지 못하는 결과가 초래되므로 임금 체불의 근로기준법 위반에 해당하고, 실근로시간 1일 8시간 기준 최저지급에 미달하는 결과가 초래되므로 최저임금법 위반에 해당함

○ 따라서, 부득이한 사정으로 소정근로시간을 단축하는 경우에는 최저임금의 적용대상이

되는 임금이 단축 전 소정근로시간에 단축 당시 적용되는 시간급 최저임금액을 곱한 금액보다 저하되지 않도록 시간 단축분 임금을 보전하여야 함

6. 행정사항

- 이 지침은 제정된 날부터 시행한다.
- 전국 16개 시·도의 모든 일반택시 사업장에 적용한다.
- 사용자는 근로시간이 확인되는 운송기록을 공개하고 근로자에게 제공하여야 하며, 지방자치단체, 교통안전공단, 택시사업조합 등 관계법령에 따라 운송관리시스템을 관리하는 관할관청 및 단체는 근로시간을 확인하는데 필요한 자료를 관할노동청으로부터 요청받은 경우에 성실히 제공하여야 한다.
- 지방노동관서는 관내 택시사업장의 근로시간 운영 실태를 6개월마다 정기적으로 점검하여 중점관리대상 사업장에 대한 근로감독을 실시하여야 하며, 매년 7월 31일까지 근로로감독 결과를 본부에 보고하여야 한다.
- 시행일 이전의 시행지침 및 행정해석은 폐지한다.

[참고자료] 고용노동부 택시업종 노동실태조사 결과

1. 택시 장시간 노동실태와 문제점

1) 택시노동시간 실태

① 전산업 중 가장 열악한 장시간 노동

- 전산업 평균노동시간(177H)보다 56~105H 많은 장시간 노동(233~288H)
- 전산업 노동시간 단축과는 달리 법인택시는 10년간 노동시간 18% 증가

<택시와 전산업의 실노동시간 비교>8)

구분	노동시간		
	*전산업	서울택시(1일2교대)	대구택시(1인1차제)
2003	199.4	197.2	239.1
2014	177.3	233.7	283.2
2014/2003	-11.1%	18.5%	18.4%

② 늘어난 ‘실노동시간’과 달리 오히려 줄어든 ‘소정근로시간(임금지급시간)’

- 소정시간 1일 1.5~7.3시간(월 19.5~175시간)으로 산정하여 저임금 지급

<대도시, 도단위 중소도시, 군지역의 임금협정서상 소정근로시간 및 월임금 비교 (1년근속 기준)>9)

대도시	근무제도	만근일	1일 소정 근로시간	야간	월소정시간 임금지급시간	입금액	LPG	월 임금	
서울	A	2교대	26	6.67	4	173.4	134,500	35	1,248,840
	B	2교대	26	6.67	4	173.4	132,500	35	1,250,766
	C	2교대	24	7.3	4	175.2	116,667	전량	1,160,212
	D	2교대	26	6.67	4	173.4	123,077	전량	1,381,334
부산	2교대	25	4.33	2	108.3	94,500	30	918,205	
	1차제	23	4.67	2	107.4	131,000	35	1,059,693	
대구	1차제	25	6	2.67	150.0	123,000	42	1,022,000	
인천	A	2교대	25.5	5.67	1	144.6	116,500	33	1,107,450
		1차제	25.5	5.67	1	144.6	150,000	42	1,001,200
	B	2교대	25.5	6.67	3.15	170.1	100,000	전량	1,166,040

8) 고용노동부(2015.11. 한국노동연구원 ‘택시최저임금현장연구보고서’ / *전산업 2014년 『사업체노동력조사보고서』

9) 고용노동부(2015. 11월. 한국노동연구원 ‘택시최저임금현장연구보고서’

대도시		근무제도	만근일	1일 소정 근로시간	야간	월소정시간 임금지급시간	입금액	LPG	월 임금
광주	A	2교대	25	6	2	150.0	101,000	전량	1,015,000
	B	1차제	25	6	2	150.0	109,000	0	1,080,000
대전	A	2교대	26	4.33	1	112.6	97,000	27	976,000
		1차	26	4.33	1	112.6	119,000	27	976,000
	B	2교대	25.5	6	1	153.0	100,000	27	975,040
		1차	25.5	6	1	153.0	120,000	27	975,040
울산	A	2교대	23	3.5		80.5	62,000	0	501,533
	B	1차제	24	3.5		84.0	102,000	20	528,427
도단위	시지역	근무제도	만근일	1일 소정 근로시간	야간	월소정시간 임금지급시간	입금액	LPG	월 임금
경기	성남	2교대	26	5		130.0	102,000	30	786,500
	여주	격일제	13	3	2	39.0	105,000	0	338,598
강원	춘천	복격일제	18	5.5		99.0	143,000	전량	753,220
	원주	복격일제	19	7	1	133.0	126,000	15	763,384
충북	청주	1차제	25	6	1	150.0	138,000	25	1,083,333
	충북	1차제	25	6		150.0	98,000	0	902,000
충남	천안	격일제	13	6.08		79.0	160,000	0	822,640
	서산	1차제	24	4.75		114.0	80,000	0	742,300
전북	전주	1차제	26	4		104.0	113,000	36	870,000
	남원	1차제	25.5	4		102.0	76,000	0	342,000
전남	목포	2교대	26	5.5		143.0	105,000	25	1,007,600
	여수	1차제	25	3		75.0	94,000	23	510,000
경북	경주	1차제	25	3		75.0	80,000	0	479,000
		2교대	25	2.5		62.5	72,000	20	382,000
	포항	1차제	25	2.5		62.5	99,000	20	382,000
경남	창원	격일제	13	5		65.0	137,000	40	432,620
	양산	격일제	13	5		65.0	154,000	30	572,950
		1차제	24	5		120.0	124,000	30	564,900
제주		1차제	13	7.33	2	95.3	127,000	0	975,500
군지역		근무제도	만근일수	1일 소정 근로시간	야간	월소정시간 임금지급시간	입금액	LPG	월 임금
경기		격일제	13	4		52	145,000	30	426,540
강원		1차제	23	4		92	116,000	20	594,609

군지역	근무제도	만근일수	1일 소정 근로시간	야간	월소정시간 임금지급시간	입금액	LPG	월 임금
충북	1차제	26	5		130	104,000	0	952,640
충남	복격일제	20	4		80	87,000	0	536,300
전북	1차제	25.5			0	52,000	0	0
전남	1차제	25			0	*14,000	0	0
경북	격일제	13	1.5		19.5	78,000	0	197,033
경남	1차제	24			0	41,666	0	0

(2) 고용실태

- 전국평균 대당 고용인원 1.24명 → 대당 2.5명 기준 대당 1.26명 부족
(1일 2교대 1대당 적정고용 2.5명(222,887명) 기준 111,666명 부족)
- 열악한 노동조건과 1차제 확산이 원인 → 이직율(54%), 고령화 극심

<법인택시 면허대수 및 운전자수 (2017. 4. 30. 현재, 전국택시연합회)>

지역	택시업체수	면허대수	등록대수	운전자수	대당 인원	인력 부족율
서울	255	22,714	20,840	34,377	1.51	0.99
부산	96	1,003	9,610	11,608	1.05	1.45
대구	91	6,667	5,327	5,208	0.78	1.72
인천	60	5,385	5,147	5,997	1.11	1.39
광주	76	3,407	3,343	3,941	1.15	1.35
대전	76	3,370	3,154	3,715	1.10	2.40
울산	43	2,156	2,067	2,210	1.02	1.48
대도시 소계	697	4,702	49,488	67,056	1.22	1.23
경기	194	0,498	10,384	16,500	1.57	0.93
강원	108	3,148	2,936	3,358	1.06	1.44
충북	57	2,558	2,495	2,570	1.00	1.50
충남	76	2,381	2,319	3,512	1.47	1.03
전북	89	3,305	3,113	3,327	1.01	1.49
전남	242	2,952	2,780	3,515	1.19	1.31
경북	73	3,282	2,884	3,528	1.07	1.43
경남	121	4,858	4,347	6,175	1.27	1.23
제주	34	1,471	1,423	1,680	1.14	1.36
대도시 소계	994	34,453	32,681	44,165	1.28	1.22
전국 합계	1,691	89,155	82,169	111,221	1.24	1.26

<법인택시 입·퇴사 이직율 (2014. 12. 31. 전국택시연합회)>

지역별	운전자 수	2014년도 입사자	2014년도 퇴사자	이직율 (%)
합계 (평균)	118,934	50,550	64,692	54.4

<법인택시 취업자 연령대 비교 (2005 / 2014, 교통안전관리공단)>

구분	2005		2014	
	인원	비율	인원	비율
30세미만	2,416	2.1%	255	0.2%
30대	21,243	18.2%	4,303	3.7%
40대	50,818	43.6%	26,218	22.4%
50대	35,485	30.4%	57,959	49.6%
65세미만	5,203	4.5%	17,934	15.3%
65세이상	1,495	1.3%	10,233	8.8%
합계	116,660	100.0%	116,902	100.0%

<택시 1일 사납금 소요시간과 1일 임금지급시간의 차이>
(고용노동부, 2015. 11월. 한국노동연구원 '택시최저임금현장연구보고서')

대도시		시간당 수입금	사납금	사납금 소요시간①	임금지급시간 ②	차이 (=①-②)
서울	2교대	16,289	133,500	8.2	6.67	-1.5
	1차	18,515	175,000	9.5	6.67	-2.8
부산	2교대	12,844	94,500	7.4	4.33	-3.0
	1차	13,871	131,000	9.4	4.67	-4.8
대구	1차	12,697	123,000	9.7	6	-3.7
인천	2교대	14,576	116,500	8.0	5.67	-2.3
	1차	15,161	150,000	9.9	5.67	-4.2
광주	2교대	13,400	101,000	7.5	6	-1.5
	1차	13,909	109,000	7.8	6	-1.8
대전	2교대	13,747	98,500	7.2	5.2	-2.0
	1차	13,600	119,500	8.8	5.2	-3.6
울산	2교대	16,536	62,000	3.7	3.5	-0.2
	1차	15,506	102,000	6.6	3.5	-3.1

도단위 중소도시		근무제도	시간당 수입금	사납금	사납금 소요시간①	임금지급시간 ②	차이 (=①-②)
경기	성남	2교대	15,315	102,000	6.7	5	-1.7
	여주	격일제	14,091	105,000	7.5	3	-4.5
강원	원주	복격일제	13,320	143,000	10.7	5.5	-5.2
	춘천	복격일제	13,452	126,000	9.4	7	-2.4
충북	청주	1차	15,676	138,000	8.8	6	-2.8
	충주	1차	13,302	98,000	7.4	6	-1.4
충남	천안	격일제	15,353	160,000	10.4	6.08	-4.3
	서산	1차제	13,060	80,000	6.1	4.75	-1.4
전북	전주	1차	13,944	113,000	8.1	4	-4.1
	남원	1차	10,796	76,000	7.0	4	-3.0
전남	목포	2교대	14,342	105,000	7.3	5.5	-1.8
	여수	1차	13,923	94,000	6.8	3	-3.8
경북	경주	1차	15,094	80,000	5.3	3	-2.3
	포항	2교대	13,615	72,000	5.3	2.5	-2.8
		1차	15,665	99,000	6.3	2.5	-3.8
경남	양산	격일제	12,383	154,000	12.4	5	-7.4
	창원	1차제	12,272	124,000	10.1	5	-5.1
제주	제주	격일제	15,416	127,000	8.2	7.3	-0.9

군지역	근무제도	시간당 수입금	사납금	사납금 소요시간①	임금지급시간 ②	차이 (=①-②)
경기	격일제	14,239	145,000	10.2	4	-6.2
강원	1차제	14,026	116,000	8.3	4	-4.3
충북	1차제	13,443	104,000	7.7	5	-2.7
충남	복격일제	12,506	87,000	7.0	4	-3.0
전북	1차제	10,734	52,000	4.8		-4.8
전남	1차제	12,696				
경북	격일제	14,396	78,000	5.4	1.5	-3.9
경남	1차제	9,375	55,000	5.9	2	-3.9

③ 근무형태 변화에 따른 실노동시간 증가

○ 종일 근무 및 교대 없는 1인1차제 증가 → 실노동시간 크게 증가 추세

<근무제도와 변천과 노동시간 증가>¹⁰⁾

구분	1970년 이전	1970년 이후	1982	1985	1990	2010
근무제도	복격일제	격일제	격일제	1일2교대	1일2교대	1차제
월간근로시간	300	270	270	234	234	300
산식	15*20	18*15	18*15	9*26	9*26	12*25

<대도시와 중도시 지역 근무제도별 월평균 노동시간(2012년)>¹¹⁾

구분	입출고	*준비와정리	식사, 휴게	1일구속시간	1일노동시간	월근무일수	월노동시간
1일2교대	10.8	0.4	1.1	11.2	10.1	25.4	256.9
1인1차제	13.0	0.5	1.6	13.5	11.9	24.6	292.7
격일제	20.4	0.5	2.4	21.0	18.5	13.2	244.0
복격일제	14.8	0.5	2.1	15.3	13.1	18.9	248.9

* 준비정리시간 1일 2교대 24분, 1인1차제 30분, 격일제 33분, 복격일제 29분임

<택시 교대근무제별 노동시간(2012년)>¹²⁾

구분	1일2교대	1인1차제	격일제	복격일제
월간근로시간	256.9	291.2	244	248.9
1주근로시간	59.1	67	56.2	57.3
1주일연장근로시간	19.1	27	16.2	17.3
52시간 초과시간	7.1	15	4.2	5.3

(3) 교통사고 실태

○ 택시 장시간 노동의 가장 큰 문제점은 과로운전에 따른 교통사고임. 설문조사 결과, 실 노동시간이 가장 긴 1인1차제의 교통사고율이 가장 높았음

10) 고용노동부, 2015. 11월. 한국노동연구원 '택시최저임금현장연구보고서'

11) 고용노동부, 2015. 11월. 한국노동연구원 '택시최저임금현장연구보고서' (2012 한신노무법인 자료 인용)

12) 고용노동부, 2015. 11월. 한국노동연구원 '택시최저임금현장연구보고서' (자료 : 2012년 설문조사 결과)

<장시간근로에 따른 교통사고 증가>¹³⁾

구분	사고건수	응답자	사고율(사고건수/응답자)
1일2교대제	793	1,608	49.3%
1인1차제	377	547	68.9%
격일제	54	160	33.8%
복격일제	35	66	53.0%
계	1,259	2,381	52.9%

<교통사고율 비교운전자수에 의한 사고율>¹⁴⁾

구분	운전자수		사고율(교통사고건수/운전자수)		
	2001	2013	2001	2013	증감률 (2013/2001)
자가용	12,193,837	18,202,292	1.57%	0.87%	-44.5%
시내버스	55,529	66,330	18.5%	9.6%	-48.0%
시외버스	13,380	10,101	9.1%	8.3%	-8.7%
전세버스	21,321	35,070	3.7%	3.3%	-11.3%
법인택시	166,921	123,420	11.1%	15.0%	35.4%
개인택시	141,707	161,568	2.6%	3.7%	42.2%

(교통사고: 교통안전공단, 운전자수:통계청 운수업조사보고서에서 추출하여 산정)

<공제조합 계약대수 및 운전자 수에 의한 사고율>¹⁵⁾

구분	계약대수에 따른 사고율 (사고건수/계약대수)			운전자에 따른 사고율 (사고건수/운전자수)		
	2000	2014	2014/2000	2000	2014	2014/2000
서울	46.7%	45.1%	-3.5%	17.1%	26.2%	53.1%
부산	28.7%	34.8%	21.1%	15.0%	29.9%	99.3%
대구	32.5%	36.3%	11.8%	19.4%	37.7%	94.2%
인천	57.3%	48.2%	-16.0%	30.4%	41.4%	36.1%
광주	33.7%	57.1%	69.5%	16.6%	48.8%	194.0%
대전	44.4%	43.0%	-3.1%	21.2%	37.6%	77.3%
울산	39.6%	40.0%	1.1%	18.1%	37.6%	107.5%

13) 고용노동부, 2015. 11월. 한국노동연구원 '택시최저임금현장연구보고서'(자료: 2012년 택시 설문조사 결과)

14) 고용노동부, 2015. 11월. 한국노동연구원 '택시최저임금현장연구보고서'

15) 고용노동부, 2015. 11월. 한국노동연구원 '택시최저임금현장연구보고서'(자료: 전국택시공제조합연합회)

구분	계약대수에 따른 사고율 (사고건수/계약대수)			운전자에 따른 사고율 (사고건수/운전자수)		
	2000	2014	2014/2000	2000	2014	2014/2000
서울	46.7%	45.1%	-3.5%	17.1%	26.2%	53.1%
부산	28.7%	34.8%	21.1%	15.0%	29.9%	99.3%
대구	32.5%	36.3%	11.8%	19.4%	37.7%	94.2%
인천	57.3%	48.2%	-16.0%	30.4%	41.4%	36.1%
광주	33.7%	57.1%	69.5%	16.6%	48.8%	194.0%
대전	44.4%	43.0%	-3.1%	21.2%	37.6%	77.3%
울산	39.6%	40.0%	1.1%	18.1%	37.6%	107.5%
경기	40.5%	47.1%	16.3%	16.3%	28.2%	72.8%
강원	23.6%	44.2%	87.1%	16.8%	41.0%	143.9%
충북	34.3%	42.8%	24.9%	19.9%	42.0%	110.8%
충남	30.2%	39.1%	29.6%	15.1%	26.9%	77.9%
전북	52.1%	42.7%	-18.1%	23.8%	38.7%	62.5%
전남	21.3%	31.3%	47.1%	8.7%	23.9%	174.3%
경북	26.6%	34.3%	28.9%	13.1%	28.1%	114.8%
경남	25.2%	34.0%	34.7%	14.6%	25.2%	72.5%
제주	24.5%	34.9%	42.6%	12.6%	29.3%	132.2%
계	37.8%	41.9%	10.9%	17.5%	30.7%	75.3%

59조 제외로는 부족하다.

시민안전위한 운전자 노동시간 규제하라.

- 노선정기여객자동차운송업(버스업) 사례 -

공공운수노조 | 조직국장 정찬무

1. 근로기준법 59조 개정사항

- 근로기준법 59조는 이 법에 정한 특정업종에 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있는 조항임

- 2월27일 통과된 법안의 내용은 26개 업종에서 ①육상운송 및 파이프라인 운송업*, ②수상운송업, ③항공운송업, ④기타 운송관련 서비스업, ⑤보건업을 남기고 21개 업종을 특례적용에서 제외하고, 특례적용을 위해서는 1일 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 부여하게 하였음

* 노선정기여객자동차운송사업(시내버스, 시외버스, 농어촌버스, 마을버스)도 적용제외.

- 5개의 업종으로 특례가 적용되는 시점은 2018년 7월 1일이며, 11시간 연속휴게를 부여해야하는 사항은 2018년 9월 1일 임. 기존특례 업종에서 제외되는 사업장은 1주 12시간 연장근무까지만 허용되는데, 비 특례업종의 적용시점 보다 1년 유예된 2019년 7월 1일부터 300인 이상으로 단계적 적용. 이번에 특례제외 된 버스업도 52시간 적용은 1년 유예

* 시내버스 종사자 중 34.7%, 시외버스 종사자 중 55.7%가 300인 이상 사업장으로 2019년 적용, 300인 미만 사업장은 2020년 적용 대상임

2. 버스노동자 장시간 노동실태(요약)

<2017년 공공운수노조 민주버스협의회 노동실태 결과>

구분	업종 구분	업체 수	만근 일수	근무시간 (준비, 정리시간 합산)			근무형태
				1일 근무시간	1주 근무시간	1월 근무시간	
준공영제	시내	18	22.07	10시간 26분	53시간 46분	231시간 9분	1일2교대

구분	업종 구분	업체 수	만근 일수	근무시간 (준비, 정리시간 합산)			근무형태
				1일 근무시간	1주 근무시간	1월 근무시간	
민영제	시내	11	17.12	16시간 46분	69시간 6분	287시간 58분	복수교대제
	마을	4	22.35	10시간 53분	56시간 51분	246시간 21분	1일2교대
	농어촌	5	20.5	11시간 2분	64시간 54분	262시간 32분	복수교대제
	시외	6	16.5	17시간 8분	74시간 52분	309시간 33분	복수교대제

- 민주버스협의회 소속 사업장 전국 평균으로 1일 근무는 13시간 18분, 1주 근무시간은 61시간 32분, 1월 근무시간은 260시간 12분에 달하고 있음

구분	1일 근무시간	1주 근무시간	1월 근무시간
전체평균 근무시간	13시간 18분	61시간 32분	260시간 12분

- 이는 연간 근무시간으로 계산하였을 때 3122시간이 넘는 시간으로 2015년 전국평균 노동시간인 2228시간을 900시간이나 초과하는 수치임
- 2016년 전국자동차노동조합연맹의 실태조사에서도 월 260시간초과 근무하는 인원 비율이 40.25%이고, 300시간 초과 근무자는 9.32%임을 확인 할 수 있음

<버스업종별 근로시간 분포도: 2016년 2월 전국자동차노동조합연맹 실태조사 결과>

<표 24> 업종별 근로시간 분포도

(단위 : 명, %)

구분		200~220	221~240	241~260	261~280	281~300	301~350	351~400	401~450	450초과
시내 교대	인원	1,776	1,579	252	40	1	-	-	-	-
	비율	37.44	33.28	5.31	0.84	0.02	-	-	-	-
시내 격일	인원	306	1,092	812	865	311	277	32	9	36
	비율	8.05	28.72	21.36	22.75	8.18	7.29	0.84	0.24	0.95
시내 복격일	인원	26	131	216	38	47	-	1	-	-
	비율	3.76	18.93	31.21	5.49	6.79	-	0.14	-	-
시외	인원	543	298	387	742	919	98	-	-	-
	비율	18.67	10.25	13.31	25.52	31.60	3.37	-	-	-
고속	인원	1,970	529	144	30	6	-	-	-	-
	비율	65.71	17.65	4.80	1.00	0.20	-	-	-	-
농어촌	인원	13	51	167	179	95	29	-	-	-
	비율	2.43	9.51	31.16	33.40	17.72	5.41	-	-	-

- 법 개정에도 불구하고 대부분의 버스사업장의 노동시간 규제 적용이 2020년에 될 가능성이 큼. 적용시점까지 위와 같은 장시간 운행이 여전한 합법행위이므로 개정 법의 적용을 앞당겨 현장에서 시행할 수 있도록 하는 노력이 필요함

3. 개선 대응 과제

1) 노동시간단축 조기사행

- 공공운수노조 전북버스지부 전일여객지회는 17년 임.단협 교섭을 통해 임금저하 없이 격일제 근무제도를 1일2교대제로 전환 할 것을 합의 함. 2018년 2월 1일부터 교대제가 시행 됨. (2014년 12월 구성된 전주버스위원회에서 1일2교대 시행 논의를 시작하여, 2017년에는 1일2교대제 시행을 위한 전주시, 버스사업주, 노동조합이 공동으로 논의하여, 최종적으로 노사 합의의 방식을 통해 근무제 변경을 시행)
- 전북버스지부는 위 합의를 전주시 전체 버스로의 확대를 요구하고 있음. 이 사례는 사용자와 지자체의 도입의지만 있으면 개정법에 따른 제도 변경 도입을 우선적으로 시행 할 수 있음을 확인 한 것

2) 인력충원을 통한 노동시간 단축

- 준공영제를 시행하고 있는 6개 광역도시의 버스인력 현황은 아래 표와 같음

시도	업종	업체수	차량보유대수	정비원수	대당비율	운전자수	대당비율
서울	시 내	65	7421	862	0.116157	16630	2.240938
부산	시 내	33	2511	318	0.126643	5428	2.161689
대구	시 내	26	1521	144	0.094675	3678	2.418146
인천	시 내	40	2291	172	0.075076	5460	2.383239
광주	시 내	10	998	130	0.130261	2360	2.364729
대전	시 내	13	965	100	0.103627	2246	2.327461

- 서울시가 표준운송원가를 산출하면서 적정인력 비율을 버스 1대당 운전자는 2.77명, 정비인력은 1대당 0.1548명임에도 준공영제를 시행하고 있는 6개 광역시에서도 운전자는 2.31명, 정비사는 0.107명에 불과 함. 광역버스에 일부에 준공영제를 도입하겠다는 경기도의 경우에는 버스 1대당 운전자는 1.57명, 정비사는 0.09명에 불과한 상태임

시도	업종	업체수	차량보유대수	정비원수	대당비율	운전자수	대당비율
경기	시 내	58	10590	901	0.08508	17178	1.622096
	농어촌	3	123	6	0.04878	176	1.430894
	시 외	15	1995	138	0.069173	2859	1.433083
	고 속	5	941	198	0.210414	1257	1.335813
	계	81	13649	1243	0.091069	21470	1.573009

- 준공영제와 민영제를 모두 포함한 전체 통계는 버스 1대당 운전자는 1.81명, 정비사는 0.09명 임. 개정 법 적용이전에도 절대적인 인력부족 상태인 것이 확인됨
- 이번 개정법 시행이 사실상 이용 시민의 안전을 위한 조치라고 할 때 인력충원을 통한 노동시간 단축이 반드시 요구되고 있음. 현행 격일, 복격일 근무제 방식으로는 개정 법령의 주 52시간 근무한도를 준수 할 수 없어 아래와 같이 1일2교대제로의 근무제도를 변경해야 함

구분	격일근무	복격일근무	1일2교대근무
1일 기준근무	17시간	15시간	9시간
1월 만근	12일	17일	22일
1월 기본근무시간	204시간	255시간	198시간

- 버스사용자 단체인 전국버스운송사업조합연합회는 1일 2교대제의 전환을 위한 필요 인력이 2016년말 기준으로 시내버스, 시외버스 운수업 종사자 수는 10만5800명의 22.7%에 해당하는 2만4000명이 더 필요하다고 주장함. (세부적으로는 시내버스 1만6000명, 시외버스는 7000명으로 추정)

3) 도로운송 노동시간에 대한 변동 규제 필요

- 장시간 노동과 졸음운전 등 대형 버스교통사고와 시민안전 위협이 상당하다는 인식이 보편화 됨. 2.27일 근로기준법 개정을 통해 장시간 노동에 대한 일정한 규제 조치가 생겼으나, 시민안전과 직결된 도로운송 노동에 대해서는 별도의 추가 규제가 요구되고 있음
- 해외에서도 이와 같은 별도의 노동시간 규제를 하고 있음을 확인 할 수 있음. 국제노동기구(ILO)는 1979. 6. 27. 협약 제153호 및 권고 제161호를 통하여 운수종사자에 대한 근로시간 규제의 기준을 제시하였는데, 이에 따르면 주당 최대 근로시간은 48시간(단계적으로 40시간 이내), 1일 최대 근로시간은 9시간(단계적으로 8시간 이내), 1일 휴식시간은 연

속 10시간 이상(단계적으로 11시간 이상)임. 또한 유럽연합이 2002. 3. 11. 발표한 ‘육상 자동차 운수업 종사자들의 노동시간에 대한 유럽연합의 지침’에서는 평균 주당 근로시간을 48시간으로 정하고, 1일 근로시간이 10시간을 초과할 수 없도록 정하고 있음

- 공공운수노조는 2017년 8월에 버스노동자들이 사고 없이 건강하게 일할 수 있는 노동환경을 조성하고자 다음과 같이 운전시간규제, 휴게장소 마련, 양벌규정 삭제, 대당 적정인력 확보, 인력충원에 대한 재정지원 명시 등에 관련한 법령 개정 의견을 국토부에 제시하였음. 개정안의 주요 내용은 아래와 같음

가. 근로시간 규제 및 휴식시간 보장을 통하여 안전운행의 기초를 확보

- 장시간 버스운전을 해소하기 위해서는 외국의 사례처럼 휴게시간 뿐만 아니라 1일 최대 근무시간, 연속 휴식시간(근무와 다음 근무 사이의 시간), 주당 최대 근무시간 등이 적절하게 제시되고 규제되어야 함
- 1일 최대 근로시간은 10시간을 초과해서는 안 되며, 주당 근무시간은 최대 52시간으로 제한하도록 함. 개정 취지가 연속근로를 방지하여 안전운행을 도모하기 위한 것이므로 변형근로제, 탄력적근로제 형태로 우회하여 적용을 회피할 수 없도록 법률에 명시함
- 근로시간 제한 및 휴게시간 관련 규정을 위반하는 사업자는 사업일부 정지 또는 과태료 등의 제재를 받도록 하며 3번 이상 위반하는 경우에는 최대 버스면허를 취소하도록 함
- 근로시간 제한 규정을 위반하는 근로계약을 체결하더라도 효력이 없다는 취지의 조항도 명시함(강행규정 중 효력규정에 해당한다는 점을 명확히 함)

나. 적절한 휴게장소를 설치를 의무화하여 제대로 쉴 수 있는 환경을 보장

- 현재 운수종사자가 충분히 휴식을 취할 수 있도록 운전자 휴게실 및 대기실에 냉·난방장치, 음수대 등 편의시설을 설치·운영하도록 의무화하는 규정이 있음. 그러나 마을버스와 같은 영세한 업체들을 중심으로 형식적으로 휴게장소를 마련하거나 아예 휴게장소가 마련되지 않은 사업장이 많음
- 특히 법령에 휴게장소의 표준적인 규모가 제시되지 않고 설치 장소에 대한 규정도 없음. 그러므로 적정규모(관리감독관청이 별도로 고시)의 휴게실을 가·중점, 차고지, 경유지 등에 필수적으로 설치해야 한다는 규정이 명시되어야 함
- 휴게장소를 허위로 기재하거나 운영하지 않고 있음에도 면허를 발급받은 버스업체들은 일정한 계도기간을 거쳐서 적절한 휴게장소를 마련하도록 함. 그렇지 못하는 업체들은 최대 버스면허를 취소할 수 있다는 조항 추가

다. 자동차의 장치 및 정비에 관한 준수사항 구체화

- 버스사고원인을 분석해보면 장시간 졸음운전이 원인임과 동시에 버스 정비가 제대로 이뤄지지 않아 발생하는 사고비율도 상당히 높음. 그럼에도 현행 여객자동차운수사업법은 버스차량의 안전관리에는 영향을 미치는 요인이 다양함에도 재생타이어 사용제한에만 국한하고 있어서 상당히 미흡한 조치임
- 버스차량 안전관리를 담당하는 정비인력이 적정하게 고용되도록 해야 함(서울시 기준 1대당 0.1548명). 의무적으로 점검해야 하는 차량안전 점검 항목을 명시함. 차량 안전관리에 필수적인 정비인력과 예방정비가 가능하도록 점검항목이 구체적으로 제시되어야 함

라. 휴게시간 위반에 대한 노동자 처벌 근거 삭제

- 현재 법령은 운전 및 휴게시간 규정을 위반한 운수종사자에게 과태료 10만원, 운수종사자 자격 취소 등의 조치가 가능하도록 규정되어 있음
- 이는 연속 운전 및 휴게시간 위반에 대하여 사용자와 노동자 모두를 처벌하는 양벌규정이 적용되었기 때문임. 하지만 버스가 노동자 의사와 상관없이 배차스케줄을 짜고 있고, 노동자는 이를 따라야 하는 종속적인 상황이므로 연속 운전과 휴게시간 위반에 대해서 양벌규정을 적용하는 것은 불합리함. 따라서 회사의 업무지시에 따라 운행한 노동자들에게는 운전시간 규제 위반에 대한 책임을 묻지 않는 것이 타당함
- ※ 예컨대 택시사업장 ‘운송수익금 전액관리제’의 경우 1997년 여객자동차운수사업법으로 명문화되었으나 제대로 시행되지 못하고 사문화된 상황임. 이는 해당 규정 위반에 대하여 사용자와 노동자가 함께 처벌받도록 되어있어서, 노동자들이 부당한 업무지시나 사업장 관행에 대하여 문제제기를 할 수 없게 되어 있기 때문임

마. 적절한 인력 수준을 확보하도록 규정

- 버스 대당 적절한 규모의 인력이 고용되어야 장시간 노동시간 문제가 근원적으로 해결될 수 있음. 운전시간 규제와 적절한 대당 인력 고용은 톱니처럼 같이 운영되어야 제도의 효과가 극대화되는 것임
- 일반적으로 버스 1대당 2.5명 이상의 운전인력이 확보되어야 원활한 교대가 이뤄진다고 보고 있음. 공공운수노조에서는 준공영제를 운영하는 서울시가 표준운송원가에서 산정하고 있는 1대당 고용 기준(운전인력 2.77명, 정비인력 0.1548명)을 일응의 기준으로 제시함

바. 인력충원에 따른 소요재정 지원 근거 마련

- 정상적인 운행환경이 확보되기 위해서는 적정인력이 충원되어야 하고, 여기에는 비용이 수반될 수밖에 없음. 버스는 모든 국민들이 이용하는 대중교통이므로 정부가 인력충원 비용의 일부를 지원할 수 있도록 근거를 마련함
- 연간 14조가 넘는 교통시설특별회계에서 도로건설 예산을 줄이고 대중교통 지원을 확대하는 한편 중장기적으로 인력충원 계획을 진행한다면 충분히 증세 없이도 지원할 수 있을 것으로 예상됨

합법적인 장시간 노동 방조,
근로기준법 59조는 완전 폐기되어야 합니다.
- 항공기 지상조업 사례 (기타운송 서비스업 포함) -

공공운수노조 샤프항공지부 | 지부장 김진영

1. 배경

- 공항지상조업은 활주로에서의 항공기유도, 수화물처리, 항공기 기내청소, 캐터링, 항공기 정비와 급유 등 비행기 착륙 후 이륙까지 모든 대응작업 업무를 통칭 함. 공항지상조업은 표준산업분류표상에 '기타 운송서비스업'으로 포함되어 있어 개정법으로도 연장근로 특례를 적용 받음
- 일반적으로 공항과 항공기 운행은 대중의 이용자 안전을 이유로 '항공안전법'에 따라 엄격한 제제를 받고 있음. 법에 의한 승무시간 기준은, 24시간 내에 승무시간 8시간, 비행근무시간 13시간, 30일내에 승무시간 100시간, 90일내에 승무시간 280시간, 1년 내에 승무시간 1,000시간을 초과할 수 없도록 규제 됨
- 이와 반대로 항공기의 일상 정비, 점검을 포함하고 있는 공항지상조업은 운수업에 분류되어 있다는 이유로 안전을 위한 규제에 역행하며 무제한 연장근로가 가능하게 함. (전체 노동자 평균 연간 1000시간이나 추가 연장을 하고 있는 실태는 노골적으로 위험요소를 안고 있는 것임.)
- 지난해 12월 13일 국내1위의 항공사 계열사인 H조업사의 노동자가 과로사망하는 등의 사태가 발생하였음. (새벽2시부터 저녁8시까지 20개의 출근시간이 정해져 있는 교번제운영 사업장. 램프화물팀의 월평균 연장근로시간은 88시간, 램프여객팀의 월평균 연장근로시간은 54시간, 항공정비팀 93시간의 연장근무)

2. 공항 지상조업 노동자 장시간 근무 실태 결과

<공항지상조업 S사의 주요 공항 장시간 노동실태 결과.(2017년 6~7월 평균)>

지역구분	소정근로	연장근무	야간근무	포괄연장계약	연장특례 합의시간
인천	209	86.7	40.5	78	96
김해	209	56.5	14	26	93
제주	209	108.1	24.5	30	170
평균	209	83.8	26.3	44.7	119.7

- 공항지상조업 근무 형태는 특정한 교대패턴이 없는 교번제 운영. 항공기 스케줄에 따라 10개~12개 출퇴근 shift를 정하여 근무조별로 항공기 몇 대를 담당하여 조업을 수행하고 있음
- 공항 지상조업 S사 노동자의 실 노동시간은 270시간으로 연간 근무시간으로 환산하면 3240시간으로 2015년 전국평균 노동시간인 2228시간을 1000시간을 초과하는 수치임. 여기에 연간 320시간이 넘는 야간근무를 수행하고 있어 노동자 피로도는 여타 산업보다 훨씬 높음
- S사가 근로자대표와 합의한 연장근로 특례의 한도는 아래 첨부한 사진과 같음. 제주공항의 경우 무려 월간 170시간의 연장근로 특례를 합의하였는데, 연간으로 환산하면 2040시간으로 사실상 노예노동 수준임. 2명의 일을 1명에게 지시 가능함. (정비 인력에 대해서도 70~100시간 가까운 연장근로 특례적용)

[별표 1] 직종과 지역별 연장근로 한도

직종	지역	월간 연장근로 한도
지상조업 (헬프, BSA, 장비정비, 급유, 에어카페, 조업관리 포함)	인천	96
	제주	170
	김포	130
	김해	93
	경주, 군산	120
	대구	100
항공정비	인천(정비)	67
	인천(정비 OJT)	96
	제주	70
	김해	70
	경주, 군산	70
여객	인천	60
	제주	70
	김해	65
	대구	70
캐빈	제주	99
	김포	60
	김해	60
	경주, 군산	60
	대구	57

<H사 토잉팀 2017년 10월 연장근무 및 누적연차휴가 현황>

연장시간			2017. 10월말 기준			
잔여 휴무	연차		공휴수당 개수	무급수당 개수	연장시간	
	연차	월차				
0	52		6	1	108.05	
1	53		6	1	102	
0	36		5		84.10	
0	12		6		89.55	
0	37		5	1	129.55	
0	39		5		89.35	
0	32		5	1	81.10	
0	46		5	1	97.10	
2	48		5	1	88.50	
0	1		0		33.30	
0	28		5	1	95.40	
0	12		5		94.40	
0	27		4	1	59.15	
0	30		6	1	102.40	
0	24		2	1	83.55	
0	33		6		106.50	
0	37		5	1	99.05	
0	41		6		91.25	
0	44		6	1	80.50	
0	42		5		90.05	
0	33		5		79.35	
0	30		5		83.40	
6	26		0		81.55	
0	43		5	1	91.05	
0	35		5	1	105.50	
0	55		5		97.50	
1	33		6	1	95.40	
0	28		6		96.25	
0	33		6	2	113.50	
0	33		6		98.15	
0	33	2	6		86.05	
0	37		6	1	101.15	
6	0		0	2	116.00	
0	31		6	1	90.50	
0	30	4	6	1	96.50	
0	10		6		11.25	
0	18		6	1	98.35	
0	27	3	6	1	105.25	

3. 근기법 59조 특례 잔류에 따른 우려

- 공항 지상조업은 이미 다양한 근무 shift를 운용하는 바, 적정한 인력만 있으면 모든 사업운영이 가능 함. 사용자가 59조를 악용하여 인력충원을 회피하고서, 부족 인원으로 장시간 노동을 강요하고 있는 상황이 오래 되었음
- 이런 상황에도 불구하고 공항사업장에서는 11시간 연속휴게 보장을 이유로 ㉠기존 59조 합의가 있음에도 불구하고 탄력적 근무제를 추가 도입하겠다거나 ㉡신규인력충원 없이 일부파트를 외주화를 통해 인원부족을 해결하겠다거나, ㉢기존의 근무스케줄 중에 연속 2일의 휴무를 부여하는 방식을 변경하거나, ㉣최장휴게시간을 줄이는 방식의 변경하겠다는 사례 등이 확인 되고 있음
- 공항 내에서 벌어지는 업무는 안전과 직결되어 있음에도(실제로 정비업무까지 수행하는 직종) 수백시간의 초과 연장노동이 지속되고 있고, 변형근로제 도입과 외주 하도급화가 추진되고 있는 등 문제점이 많아 근로기준법 59조의 완전한 폐기가 요구됨

건설현장의 포괄임금 근로계약은 폐지되어야 한다.

건설산업연맹 플랜트건설노조 | 조직부장 이호성

1. 현황 및 문제점

- 대다수 건설노동자들은 휴일에 쉬지도 못하고 하루 10시간 이상의 장시간 중노동에 시달리고 있으며, 그 결과 다른 업종에 비해 산재사고 빈도가 매우 높은 게 현실임.
- 건설업체가 공기단축을 통한 이윤확보(인건비/간접노무비/건설기계 대여료 등 비용절감)를 위해서는 건설노동자의 장시간 중노동이 필수적이기 때문임. 이를 위해 건설업체들은 건설노동자의 장시간 중노동을 사실상 강제하고 노동통제가 용이한 포괄임금제 근로계약(하루 일당에 연장.휴일.주휴.연차수당 등을 포함)을 건설현장에서 일반화시켰음.
- 현재 고용노동부는 <건설일용근로자 포괄임금 업무처리 지침(근로개선정책과 11. 8. 8.)>에 의해 순수일용직노동자의 근로계약 시 일당에 연장.야간근로수당을 포함시킬 수 있고, 주휴.연차.휴일근로수당은 포함시킬 수 없다고 규제하고 있음. 그런데 동 지침에서 단기계약직인 건설노동자는 근로계약 시 일당에 연장.야간.휴일근로수당과 주휴.연차유급수당을 포함시킬 수 있다고 규정하여 건설현장의 건설노동자들 대다수가 단기계약직의 고용형태를 가지고 있는 현실에서 건설현장의 포괄임금근로계약을 합법화하였음.

<변경된 행정지침 하달(근로정책개선과 2011.8.8.)>

『새로운 업무처리 지침 주요 내용 : 고용 형태별 유효요건』

가. 매일매일 근로관계가 단절되어 계속 고용이 보장되지 않는 순수 일용근로자

- 1일 단위로 발생하는 수당은 포괄임금에 포함 가능하나 1일 단위를 넘는 기간 근로해야 발생하는 수당은 포함할 수 없음.
 - 포함가능 : 연장.야간근로수당
 - 포함불가 : 유급주휴수당, 휴일근로수당, 연차유급휴가수당, 연차유급 휴가미사용수당
- 매일매일 근로관계가 이루어져 결과적으로 포괄임금에 포함할 수 없는 수당의 지급요건이 충족하게 된 경우에도 포함불가 수당을 포괄임금에 포함할 수 없음

나. 일정기간 이상 사용이 예정되어 있는 일당제 일용근로자

- 예정되어 있는 근로기간 동안 근로할 경우 지급요건을 충족하는 수당은 포함 가능하나 그렇지 않은 수당은 포함 불가
- 다만, 연차유급휴가수당 및 연차유급휴가미사용수당은 이를 포괄임금에 포함할 경우 휴가권 박탈의 문제가 있으므로 포함할 수 없음

2. 요구 내용

① 건설현장에서 포괄임금근로계약 불법화는 근로기준법 개정 및 지침 폐기

- 건설노동자들도 일반노동자와 동일하게 1일 8시간의 기본임금을 지급하고 기본임금을 기초로 연장/야간/휴일근로에 대한 임금과 가산수당을 합산하여 지급하도록 규제하고 포괄임금근로계약을 불법화하여야 할 것임
- 이에, 근로기준법 개정을 통해 포괄임금근로계약을 금지하도록 하고, 건설현장에서 포괄임금근로계약을 합법화시키고 있는 현행 지침을 폐기시켜야 할 것임

② 발주처에서 건설현장에서의 표준근로계약서 배포(포괄임금근로계약 근절)

- 표준근로계약서 예시) 서울시 건설일용노동자 표준근로계약서 중

< 급여산정내역 >

임금구성 내역	기본급여	법정수당(시간당)				
		유급주휴	연차수당	휴일수당	연장근로수당	야간근로수당
적용기준	8시간/일	소정근로 개근시	1개월 개근시	휴일 작업시	40시간이상/주 8시간/일이상	22:00~06:00 근무시
적용금액		기본급여100%		시간급 50%할증		
금액	102,628원	12,829원	12,829원	6,414원	6,414원	6,414원

3. 평택 플랜트 현장의 포괄임금제 현황 및 피해사례

- 대다수 단체협약이 체결되어 있는 플랜트건설현장의 경우 오전8시 근무 ~ 오후 5시 퇴근하는 8시간 표준근무가 일반화 되어 있음. (점심시간 1시간을 제외하고, 오전 오후 각 15분 가량 휴게시간도 보장 됨)

- 그러나 평택 플랜트 현장의 경우 대다수 9~10시간 근로가 1공수로 되어 있음. 이러한 원인은 포괄근로계약서를 강요하는 건설현장의 근본적 문제에서 비롯되고 있으며, 장시간 노동과 저임금 구조를 강요하는 매우 불법적 행태라 시급히 시정조치가 요구 됨
- 포괄근로계약은 법률적으로도 명확히 출, 퇴근 시간이 부정확 하거나, 근로시간이 정확히 산정하기 어려운 곳에 제한적으로 적용되어야 함에도 불구하고, 대표적 플랜트건설현장인 평택 삼성반도체 건설현장의 경우 매일 1 만 명이 넘는 건설노동자들이 자신의 출,퇴근 및 근무 시간이 명확함에도 불구하고 상당수 노동자들이 포괄근로계약을 맺고 장시간 노동에 시달리고 있음
- 또한 실제 출, 퇴근 기간은 1~2시간씩 더 걸리면서 사실상 타 현장에 비해 휴식시간이 매우 부족 함

<비교사례 _ 평택삼성반도체건설현장 ○○○ 님의 근무시간>

구분	단체협약 플랜트 현장 ○○○님	평택삼성반도체건설현장 ○○○님
출근시간	08시	07시
퇴근시간	17시	18시
휴게시간	중식(1시간), 오전 오후 각 15분	중식(1시간)
근로계약서	표준근로계약 작성(8시간 기준)	포괄근로계약 작성

<삼성반도체 건설현장 건설노동자 ○○○님의 포괄근로계약서>

근로계약서

(갑) 사용자	상호	(주)파라텍		대표자	오선영
	주소	경기도 부천시 원미구 길주로425번길 30-21 (춘의동)			
(을) 근로자	성명	주인등록번호			
	주소	주민등록번호			
*갑과 을은 아래의 근로조건을 성실히 이행할 것을 약정하고 근로계약을 체결한다. - 아래 -					
근로장소	경기도 평택시 고덕면 방축리 240-3번지				
대표종류	소방	직종	배관공		
계약기간	2017/02/23	~	2017/03/23	1개월1일 (으)로 한다. 현장의 인력수급, 기술수준, 태업등 근태, 작업성과, 건강, 안전수칙준수등을 감안하여 당사자 간 합의에 의하여 근로계약은 경신 체결될 수 있다. 다만, 근로계약이 갱신된 경우라도 근로계약의 최대기간은 을이 담당공종 및 업무가 종료된 때를 계약안으로 한다. 현장간의 인출입은 엄격히 금지되며 현장이들어 필요한 경우 계약을 해지(사적)하고 신규채용절차를 밟아야 한다.	
임금	1. 을의 임금은 1일 8시간 기본일당 (150,000) 원, 시간급(18,750) 원 으로 하고, 법정수당은 다용과 같이 산정 지급한다. ① 연장근로수당: 시간급(=기본일당/8시간) × 연장근로시간 × 150% ② 휴일가산수당: 시간급(=기본일당/8시간) × 휴일근로시간 × 50% ③ 야간근로수당: 시간급(=기본일당/8시간) × 야간근로시간(22:00-06:00) × 50% ④ 유급휴일수당: 전 주간(월+금)만근한 경우 시간급 × 8시간 2. 임금은 익월 일에 지급하며, 급여지급시 근로소득세 및 고용보험료, 의료보험료, 국민연금 등 제세공과금을 연천 징수한 후 을의 온라인 통장 계좌() 로 직접 지급한다. 3. 성과급[월기성 - 평가(연비+경비)발생시 월장(반장)이 정한 배분기준에 따라 추가공수를 지급할 수 있다. 4. 을은 1일 10시간, 월28일 근로시 발생될 법정수당이 포함된 포괄일당 (150,000) 을역 공수(월-일 10h 1공수, 연장 3시간당 0.5공수)를 급여에 월급으로 산정 지급받는데에 의하지 않는다. 포괄 임금 산정방식에 동의한 동의자: (인)				
포괄임산 산정내역	임금구성내역	기본일당	유급휴휴	연장근로	토,일할종
	포괄일당대비 비율	77.9%	11.1%	8.4%	0%
	포괄일당	150,000	116,850	16,650	0
근로시간	1. 시업 및 종업시간: 07:00-18:00. 휴게시간 12:00-13:00(60분)으로 한다. 2. 을은 시업시간(07:00)에 갑회사 현장대리인(현장소장)으로 부터 작업지시를 받을 준비를 하여야 한다. 3. 을은 주 12시간범위내 연장근로와 휴일근로에 동의하며, 현장의 근로시간을 준수하겠습니디. 동의자 성명: (인)				
휴일	근로자의 날(5.1), 천주교(월-금)만근한 경우 일요일(주휴일)은 유급휴일로 부여한다. 작업상 부득이한 사유로 주휴일에 근무할 경우 근로자의 동의를 얻어 다음주중 특정일을 정하여 휴일로 대체할 수 있다.				
연차휴가	같은 을이 1년 8월 이상 출근시 연차휴가 15일을 주며, 계속 근로년수가 1년 미만의 경우, 1월간 개근시 1일의 유급휴가를 준다. 이 경우 예를 사용한 휴가일수는 전단의 15일의 유급휴가일수 계산에서 뺀다. 연차휴가를 사용한 경우 연차수당을 삭감하지 아니한다.				
근로계약 해지사유	1. 월합계 또는 계속하여 5일 이상 결근한 경우 2. 안전수칙불이행, 안전장구 미착용, 안전조치 불참, 근무지 무단이탈, 무단조직원 근무를 태만히 한 경우 3. 정당한 작업지시 불이행 및 그의 중대한 과실로 사고나 손실을 야기시킨 경우 4. 불법 집단행동, 태업, 준법투쟁, 업무방해를 주도하였거나 적극 참여한 경우 5. 평균적업 동량의 70%이하로 줄이거나 느리게 작업하여 갑에게 손실을 발생하게 경우 6. 작업장내 폭행, 폭언, 유인물 무단배포, 금연구역에서 흡연, 무단출입등으로 근무 질서를 혼란하게 한 경우 7. 갑의 취업규칙 및 안전보건수칙에 위배되는 행위를 하였을 때				
기타근로 조건	1. 을이 계약기간 중 퇴직하고자 할 경우에는 5일전에 통보하여야 한다 2. 현장 작업여건상 근로계약기간은 1개월 단위로 정하고, 기능도, 건강, 평균작업동량 및 품질, 자재반입현황, 공경, 작업지시 이행상황: 근로계약해지사유 발생여부 등을 감안하여 근로계약의 경신 여부가 결정된다. 3. 개인정보(성명, 주민등록번호,주소,급여,전화번호)를 현장, 발주처에서 안전,노무,현장 출입관리업무 담당에게 제공/활용하는데에 동의한다 개인정보 제공동의서 성명: (인)				
안전장구 지급확인	안전화	안전회	안전벨트	보호안경	채용시 안전교육 이수여부
	2. 상기 안전장구를 수령하였으며, 3개월 이내 자진퇴사시 위 안전장구중 안전회 비용은 급여에서 공제하는데 의의없이 동의합니다.				확인자: (인)
근로계약서 교부	상시 근로계약서를 정해 교부받았음을 확인합니다.				수령자:보영: (인)
노임부담 대의금지	근로자는 어떠한 경우에도 노임부담을 타인에게 대의하거나 양도할 수 없으며 이를 어길 시 권면조항에 따라 처벌을 받게됩니다. [전자금융거래법 제 7장 제49조 4항 근거: 3년 이상의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하는 범법행위임] 또한 상기 사람의 직할시, 당사외의 어떠한 처벌과 조치에도 의의없이 따를 것을 확인합니다.]. 확인자: 박승규 (인)				
(사용자)	(근로자)				(인)
	성 명 :				
	주민등록번호 :				
	주 소 :				
	주민등록번호 :				
대표이사: 오선영					
현장대리인: 이종열 (인)					

보건업 노동시간특례 유지 이유 없다!

보건의료노조 | 정책국장 오선영

1. 노동시간특례 유지는 죽을 때 까지 일하라는 것!

○ 지난 2월 27일 국회 환경노동위원회가 노동시간 단축 개정안을 합의 했습니다. 그러나 여야가 마련한 노동시간 단축 개정 합의안은 노동시간 단축 시행시기를 사업장 규모별로, 단계적으로 시행, 30인 미만 사업장에 대해 일정 기간 특별연장근로시간을 허용, 탄력근로 시간제도를 확대 적용하기로 하는 내용도 포함 되어 있어 노동시간 단축을 차별 적용하는 문제점과 노동시간 단축을 무색케 할 우려 점을 안고 있습니다.

특히 가장 심각한 문제는 노동시간 특례제도를 완전히 폐기하지 않은 점이고, 그 노동시간 특례업종 폐지 대상에서 제외된 5개 업종 중에 보건업이 포함되어 있습니다.

○ 병원에는 장시간노동이 횡행하고 있습니다. 2017년 보건의료노조가 실시한 보건의료노동자 실태조사 결과에 따르면 1인당 1일 평균 연장근무시간은 82.2분입니다. 이는 주당 평균 노동시간 46.85시간을 근무하고 있고, 연간 평균 2,436시간을 근무하고 있다는 것을 말해줍니다. 2016년 보건의료노동자 실태조사 결과를 보면 주52시간 이상 근무하는 비율이 10.8%에 이릅니다.

<표1. 세부 직종별 장시간 노동(주 52시간 이상) 비율>

직종 (단위 : %)	장시간 근로 여부		직종 (단위 : %)	장시간 근로 여부	
	52시간 미만	52시간 이상		52시간 미만	52시간 이상
간호사	88.0	12.0	요양보호사 (간병인등)	84.6	15.4
간호조무사	95.6	4.4	운전	90.5	9.5
경비/안내	89.7	10.3	의공직	95.2	4.8
교환	100.0	-	의무기록사	93.5	6.5
물리치료사	97.5	2.5	임상병리사	91.1	8.9
방사선사	87.5	12.5	작업치료사	94.9	5.1

직종 (단위 : %)	장시간 근로 여부		직종 (단위 : %)	장시간 근로 여부	
	52시간 미만	52시간 이상		52시간 미만	52시간 이상
보조원 (지원직·일반업무직)	96.6	3.4	전산	94.2	5.8
사무행정	92.7	7.3	정신보호사	93.8	6.3
사회복지사	94.9	5.1	조리(배식)	73.8	26.2
세탁	95.0	5.0	청소	98.3	1.7
시설관리(기계·전기 등)	83.8	16.2	치과기공사	100.0	-
안경사	100.0	-	치과위생사	93.1	6.9
약사	94.7	5.3	환자이송	97.9	2.1
연구직	88.2	11.8	기타	87.8	12.2
영양사	93.5	6.5	전체	89.2	10.8

* 주 5일 노동(주 40시간 노동)이 보편화되고 있는 가운데 보건의료노동자 중 10.8%가 여전히 장시간 근무(주 52시간 이상)하는 것으로 조사됨

- 그중에서도 52시간 이상 근무하는 비중은 조리(배식) 종사자가 26.2%로 가장 많고, 그 다음으로 시설관리(기계·전기 등)의 16.2%, 요양보호사(간병인 등)의 15.4%가 장시간 노동을 하는 것으로 나타남

- 보건의료노동자 중 가장 많은 수를 차지하는 간호사 중에서도 12.0%가 주당 52시간 이상 장시간 노동을 하고 있는 것으로 나타남

○ 병원의 경우 일찍 출근하고 늦게 퇴근하는 것이 관행화되어 있습니다. 최근 서울아산병원에서 자살한 신규간호사는 저녁근무(evening근무) 당시 오후 1시에 출근하여 다음날 새벽 5시에 퇴근할 정도로 장시간노동에 노출되어 있었던 것으로 드러났습니다. 법정 근로시간이 준수되지 않고 일상적인 연장근로가 관례화되어 있는 것입니다.

<표2. 각 특성별 최근 3개월 간 연장근무 경험>

(단위: %)	없다	있다	계	
			사례수(명)	%
국립대병원	28.9	71.1	3,863	100.0
지방의료원	34.7	65.3	2,574	100.0
특수목적공공병원	23.2	76.8	3,701	100.0
사립대병원	24.1	75.9	14,495	100.0
민간중소병원	38.1	61.9	2,438	100.0

(단위: %)	없다	있다	계	
			사례수(명)	%
정신요양재활기관	58.5	41.5	282	100.0
기타	90.7	9.3	108	100.0
간호사	12.1	87.9	16,237	100.0
간호조무사	59.1	40.9	1,583	100.0
방사선사	49.1	50.9	1,446	100.0
임상병리사	51.5	48.5	1,392	100.0
물리치료사	67.6	32.4	521	100.0
사무행정·원무	43.8	56.2	1,088	100.0
보조원	60.0	40.0	562	100.0
시설관리	63.1	36.9	377	100.0
기타	42.9	57.1	4,255	100.0
정규직	25.9	74.1	25,147	100.0
비정규직	46.0	54.0	2,178	100.0
무기계약직	47.5	52.5	632	100.0
계약직·임시직	43.0	57.0	1,436	100.0
단시간근로·파트타임	82.1	17.9	28	100.0
파견·용역·하청	74.4	25.6	82	100.0
전체 평균	27.5	72.5	27,461	100.0

□ 최근 3개월간 연장근무를 경험했는지 여부에 대한 질문에서는 응답자의 3/4가량인 72.5%가 연장근무를 한 적이 있다고 답변하였음

- 병원 특성별로 보면, 특수목적공공병원과 사립대병원이 각각 76.8%와 75.9%로 가장 높았고 민간중소병원과 정신요양재활기관이 각각 61.9%, 41.5%로 낮게 나타났음. 직종별로는 간호사가 89.9%로 열명 중 아홉 명꼴로 연장근무를 한 것으로 나타나고 그 외 직종은 대체로 50%로 이하로 나타나고 있음

<표3. 주요 직종별 일 평균 연장근로 시간>

(단위: %)	최소값	최대값	최빈값	중위수	평균	표준편차
간호사	1.0	1,800.0	60.0	60.0	79.1	77.1
간호조무사	5.0	1,200.0	30.0	30.0	69.0	122.4
방사선사	10.0	1,920.0	30.0	60.0	105.5	175.2
임상병리사	10.0	1,200.0	30.0	60.0	89.8	145.9
물리치료사	10.0	540.0	30.0	40.0	78.6	103.8

(단위: %)	최소값	최대값	최빈값	중위수	평균	표준편차
사무행정·원무	8.0	2,880.0	30.0	60.0	91.9	151.1
보조원	10.0	1,200.0	30.0	30.0	75.2	114.2
시설관리	10.0	3,060.0	60.0	60.0	149.3	299.8
기타	1.0	1,800.0	60.0	60.0	90.1	111.8
전체 평균	1.0	3,060.0	60.0	60.0	82.2	98.5

□ 주요 직종별 일 평균 연장근로시간 역시 대체로 60분 수준으로 나타남(중위수).

- 이러한 장시간 노동은 병원노동자의 건강상의 문제를 야기 시키고 있습니다. 2017년 보건의료노동자 실태조사 결과를 보면 2016년 한해동안 업무상 재해 및 질병 경험률이 평균 70%에 가깝습니다. 환자 접점부서의 주요 직종들은 70%를 넘고 있습니다.
- “병원노동자들은 아프고 병들어서 죽기 직전에 그만 둔다”는 말이 있습니다. 그러나 지금은 과로사, 과로 자살로부터 병원노동자도 자유롭지 못합니다.

<표4. 각 특성별 2016년 업무상 재해 및 질병 경험률>

(단위: %)		사례수(명)	경험 비율
전 체		20,008	69.8
성별	남	3,047	57.6
	여	16,750	73.1
연령	20대	6,384	71.6
	30대	7,020	71.0
	40대	4,584	69.4
	50대	1,845	66.5
	60대 이상	60	39.2
병원특성	국립대병원	2,855	71.8
	지방의료원	1,760	64.3
	특수목적공공병원	2,710	70.2
	사립대병원	10,665	70.5
	민간중소병원	1,789	70.4
	정신요양재활기관	200	68.7
	기타	29	20.6
주요직종	간호사	12,252	74.3
	간호조무사	1,203	71.7
	방사선사	950	62.0
	임상병리사	856	58.6
	물리치료사	411	76.4

주요 직종	사무행정·원무	638	56.2
	보조원	436	73.9
	시설관리	243	58.1
	기타	3,019	62.6

*전체 응답자 28,663명 중 '경험 없음'과 '무응답'을 제외한 수치임에 유의

□ 2016년 업무상 재해 및 질병 경험에 대한 직종별 응답 비율은 물리치료사의 경우가 76.4%로 가장 높게 나타났으며 다음으로 간호사의 경우 74.3%로 높게 나타남

- 연령대별로는 20~30대 연령층의 업무상 재해 및 질병 경험이 타 연령층에 비해 높게 나타남. 이는 간호사 및 간호조무사들 대부분이 이 연령층에 속한 것과 관련이 있는 것으로 분석됨

<표5. 각 특성별 2016년 업무상 재해 및 질병>

(단위: %)		근골격계질환	감염성질환	뇌·심혈관계질환	정신적질환	암, 백혈병	수면장애	넘어짐/부딪힘	화상	절단·베임/끼임	난청, 소음성질환	사례수(명)
전체		54.7	8.9	2.4	9.7	0.5	36.5	28.9	1.7	25.3	4.5	20,008
성별	남	59.5	8.8	4.0	7.4	0.3	27.3	18.7	2.0	18.9	6.2	3,047
	여	53.9	8.9	2.1	10.0	0.5	38.3	30.9	1.6	26.5	4.1	16,750
연령	20대	39.5	8.4	1.3	8.4	0.3	44.3	38.0	0.7	37.6	2.7	6,384
	30대	57.0	8.2	2.1	10.0	0.3	38.6	29.1	1.0	23.5	4.0	7,020
	40대	66.6	9.5	3.6	10.9	0.8	27.9	19.7	2.3	15.6	6.2	4,584
	50대	68.5	11.8	4.5	9.3	0.9	23.6	19.9	6.0	13.8	8.3	1,845
	60대 이상	68.3	11.7	5.0	8.3	0.0	25.0	26.7	5.0	15.0	6.7	60
병원특성	국립대병원	55.5	7.3	2.2	10.1	0.3	35.7	32.5	2.0	30.5	5.4	2,855
	지방의료원	55.9	8.9	2.6	8.7	0.3	36.4	26.6	2.5	22.3	4.1	1,760
	특수목적공공병원	52.5	9.6	2.3	10.3	0.4	39.8	28.8	0.8	24.9	4.4	2,710
	사립대병원	54.2	9.2	2.5	9.8	0.5	35.8	28.7	1.4	24.8	4.1	10,665
	민간중소병원	57.7	9.0	2.5	8.2	0.6	37.5	28.0	3.1	25.0	6.3	1,789
	정신요양재활기관	64.5	3.5	0.0	10.0	1.0	38.0	21.0	1.5	10.0	0.0	200
	기타	58.6	10.3	0.0	6.9	0.0	17.2	27.6	0.0	20.7	0.0	29
고용형태	정규직	55.1	8.9	2.4	9.6	0.5	36.9	28.6	1.5	24.9	4.4	18,612
	비정규직	49.9	9.1	2.4	9.7	0.2	31.7	33.9	3.8	31.1	5.6	1,303
	무기계약직	59.1	7.8	3.9	11.7	0.2	29.0	34.4	6.9	26.0	8.4	462
	계약직·임시직	44.9	9.8	1.6	8.1	0.1	33.5	35.0	1.9	34.5	4.1	789
	단시간근로·파트타임	47.1	0.0	0.0	5.9	0.0	41.2	11.8	17.6	41.2	5.9	17
	파견·용역·하청	42.9	14.3	0.0	20.0	0.0	22.9	14.3	0.0	17.1	2.9	35

(단위: %)		근골격계질환	감염성질환	뇌·심혈관계질환	정신적질환	암, 백혈병	수면장애	넘어짐부딪힘	화상	절단·베임·찌림·끼임	난청, 소음성질환	사례수(명)
근무형태	통상근무	66.1	8.4	3.1	11.3	0.6	22.8	21.1	1.9	17.4	6.0	7,444
	2교대	67.1	9.7	2.4	7.6	0.5	26.9	29.4	7.5	23.9	7.4	1,287
	3교대	45.6	9.2	1.9	8.8	0.3	47.0	34.4	0.7	31.1	3.0	10,743
	야간근무 전담	39.8	4.3	3.1	6.8	0.6	57.8	17.4	0.0	16.1	4.3	161
	시간선택제	45.7	11.4	2.9	8.6	0.0	31.4	20.0	14.3	34.3	2.9	35
	기타	56.1	8.4	2.5	10.5	0.0	36.3	28.7	4.2	22.4	8.0	237

*복수응답 문항이므로 특성별 각 항목 비율의 합이 100.0 이 아닐 수 있음

□ 2016년 업무상 재해 및 질병의 유형을 보면 근골격계 질환이 54.7%로 가장 많은 것으로 나타났으며, 다음으로 수면장애 36.5%, 넘어지거나 부딪힌 경우 28.9%, 그리고 절단·베임·찌림·끼임 25.3% 순으로 많은 것으로 나타남

- 연령대별 특성을 보면 40대 이상의 경우는 근골격계 질환이 상대적으로 높게 나타났으며, 20~30대 연령층에서는 수면장애가 타 연령층에 비해 높은 것으로 나타남

□ 다음 <표 7-3>을 통해 세부 직종별 업무상 재해 및 질병을 살펴보면 근골격계 질환의 경우는 물리치료사(90.3%), 안경사(88.9%), 직업치료사(84.3%), 요양보호사(80%) 순으로 높게 나타남

- 수면장애의 경우는 경비·안내의 경우가 51.9%로 가장 높게 나타났으며 간호사도 42.7%에 이르는 것으로 조사됨. 정신질환의 경우는 간호조무사의 경우가 16.1%로 다른 직종에 비해 상대적으로 높게 나타났으며, 영양사 15%, 의무기록사 13.5%, 치과위생사 12.7%, 정신보호사 12.5% 순으로 나타남

- 암·백혈병의 경우는 상대적으로 낮은 수치를 기록하고 있으나, 간호조무사 0.9%, 간호사 0.5%, 방사선사 0.5% 순으로 나타남

<표6. 세부 직종별 2016년 업무상 재해 및 질병>

(단위: %)		근골격계질환	감염성질환	뇌·심혈관계질환	정신적질환	암, 백혈병	수면장애	넘어짐부딪힘	화상	절단·베임·찌림·끼임	난청, 소음성질환	사례수(명)
전 체		54.7	8.9	2.4	9.7	0.5	36.5	28.9	1.7	25.3	4.5	20,008
직종	사회복지사	56.3	12.5	12.5	6.3	0.0	31.3	31.3	0.0	6.3	0.0	16
	정신보호사	45.8	12.5	4.2	12.5	0.0	33.3	29.2	0.0	12.5	0.0	24
	요양보호사	80.0	16.0	0.0	4.0	0.0	20.0	20.0	4.0	0.0	0.0	25
	치과기공사	42.9	0.0	0.0	7.1	0.0	14.3	0.0	0.0	50.0	28.6	14
	치과위생사	65.1	5.6	0.0	12.7	0.0	23.0	30.2	2.4	38.1	4.8	126
	방사선사	64.6	7.7	2.3	6.6	0.5	24.7	23.2	0.0	17.3	5.4	950
	물리치료사	90.3	7.5	0.7	5.8	0.0	10.5	25.1	0.2	6.3	2.2	411
	임상병리사	53.4	9.3	3.3	9.7	0.4	21.8	13.0	0.4	22.1	10.7	856

(단위: %)	근골격계질환	감염성질환	뇌·심혈관계질환	정신적질환	암, 백혈병	수면장애	넘어짐·부딪힘	화상	절단·베임·끼임	난청·소음성질환	사례수(명)	
전 체	54.7	8.9	2.4	9.7	0.5	36.5	28.9	1.7	25.3	4.5	20,008	
직종	작업치료사	84.3	9.0	1.1	7.3	0.0	12.9	23.6	0.0	7.3	178	
	의무기록사	77.0	9.5	2.7	13.5	0.0	18.9	8.1	0.0	4.1	74	
	간호사	48.4	8.5	2.0	8.9	0.5	42.7	33.1	0.8	30.1	12,252	
	간호조무사	70.2	14.0	2.7	16.1	0.9	29.5	22.0	3.1	13.5	1,203	
	영양사	45.0	10.0	0.0	15.0	0.0	25.0	25.0	0.0	5.0	20	
	약사	57.1	11.1	0.0	3.2	0.0	22.2	38.1	0.0	46.0	63	
	안경사	88.9	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2	0.0	0.0	9	
	보조원	65.4	10.6	1.6	11.2	0.2	26.6	24.8	4.8	16.7	9.6	436
	시설관리	41.2	7.0	7.4	3.7	0.4	33.7	28.8	9.5	28.0	16.5	243
	주차관리	66.7	66.7	66.7	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	3
	청소	70.6	5.9	0.0	2.9	0.0	14.7	26.5	0.0	17.6	0.0	34
	경비·안내	44.4	18.5	7.4	11.1	0.0	51.9	22.2	0.0	3.7	0.0	27
	환자이송	75.2	13.2	6.2	6.2	0.0	24.8	28.7	0.8	13.2	2.3	129
	교환	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	42.9	0.0	0.0	0.0	14.3	7
	세탁	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	10.0	20.0	0.0	0.0	0.0	10
	운전	54.5	18.2	0.0	0.0	0.0	18.2	27.3	0.0	9.1	27.3	11
	의공직	31.8	4.5	0.0	0.0	0.0	13.6	22.7	4.5	40.9	4.5	22
	조리(배식)	80.0	4.3	1.7	7.5	0.3	20.9	34.5	24.1	25.8	14.2	345
	사무행정·원무	69.3	8.5	5.3	16.0	0.6	27.3	8.8	0.8	6.3	6.7	638
	전산	68.9	2.2	2.2	13.3	0.0	37.8	6.7	0.0	11.1	6.7	45
연구직	50.0	4.2	4.2	16.7	4.2	37.5	0.0	0.0	20.8	4.2	24	
기타	61.9	10.8	5.2	15.7	0.0	28.7	24.6	6.7	25.0	9.0	268	

*복수응답 문항이므로 특성별 각 항목 비율의 합이 100.0 이 아닐 수 있음

○ 교번제로 돌아가는 불규칙한 근무, 인력부족으로 인한 업무 과잉, 긴장을 놓을 수 없는 업무 특성으로 인한 정신적 스트레스 등이 병원노동자에게 수면장애를 비롯한 신체적 질환을 야기 시키고 있습니다. 이러한 증상들이 과로사, 과로자살로 이어질 위험이 충분한데도 특례업종으로 지정해 놓고 더 일하라는 것은 죽을 때 까지 일하라는 것과 같습니다.

○ 병원내 장시간노동은 환자안전과 의료서비스 질과 직결됩니다. 더군다나 인력부족으로 밥 먹을 시간도 없고, 화장실 갈 시간도 없이 엄청난 노동 강도에 시달리는 병원노동자들의 장시간노동은 의료사고와 안전사고에 취약할 수밖에 없습니다. 병원을 노동시간 특례업종으로 묶어두는 것은 병원노동자들에게 환자안전과 의료의 질에 치명적인 위협을 가하는 장시간노동을 강요하는 현재의 인력운영체계를 그대로 방치하겠다는 것과 똑같습니다.

2. 병원의 장시간 노동은 업무 특성 때문이 아니라 인력 부족 때문

○ 병원은 상시적인 업무의 특성상 초과근로 대상사업장이 아니고, 교대근무제, 당직근무제, 콜제 등이 운영되고 있어 장시간 근로가 발생하지 않아야 합니다. 병원의 장시간노동은 업무 특성 때문이 아니라 인력부족 때문에 발생합니다. 병원의 장시간노동은 ▲적은 인력으로 많은 환자를 담당하게 해 과도한 업무를 하게하고, ▲충분한 적응기간이나 교육과정을 거치지 않은 채 신규인력을 곧바로 투입하고, ▲이직률이 높아 숙련인력이 부족하고, ▲충분한 인력충원 없이 각종 회의·교육·행사·평가준비 등 엄청난 업무를 감당하게 만들고, ▲각 직종간의 업무 분장을 제대로 하지 않아 각 직종의 고유 업무를 타 직종이 대행하는 등의 문제 때문에 발생합니다.

○ 보건업을 근로시간 특례대상업종으로 묶어두어야 할 필요성과 관련해 응급상황을 예로 들지만, 응급상황의 발생으로 인해 연장근로가 발생하는 경우는 매우 드뭅니다. 다만, 삼풍백화점 붕괴와 같은 대형사고, 지진이나 신종플루, 메르스 같은 긴급 재난 등 특수한 상황이 있을 수 있지만 이를 이유로 보건업을 일상적인 특례적용사업장으로 묶어두는 것은 바람직하지 않습니다.

○ 보건업은 상시적인 초과근로 대상사업도 아니고, 교대근무제, 당직근무제 등이 운영되고 있어 적정인력만 있다면 장시간근로가 발생되지 않는데 노동시간 특례대상업종에 묶어둘 이유는 없습니다. 보건업을 노동시간 특례업종으로 계속 유지할 경우 인력부족으로 인한 병원내 장시간노동을 방지하고 악용하는 핑계거리로 작용할 가능성이 큽니다.

○ 또한 병원의 타이트한 인력운영으로는 “주 12시간 초과하여 연장근로자에게 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 주어야 한다”는 의무휴식 조항을 지킬 수 없습니다. 이를 지키기 위해서는 인력이 더 투입되어야 하고 인력이 들어오면 초과업무를 할 이유가 없어집니다.

○ 이처럼 병원의 장시간노동은 업무특성상 불가피한 것이 아니라 인력 부족 때문에 발생하기 때문에 국민건강과 환자안전을 지키는 보건업 특성의 역할을 다하기 위해서는 오히려 인력부족 문제를 해결하고 장시간노동을 하지 않게 해야 합니다. 그러므로 보건업이 노동시간 특례대상 업종으로 유지되어서는 안됩니다. 그리고 보다 근본적으로는 무제한 근로를 가능하게 하는 노동시간 특례업종제도 자체를 전면 폐기해야 합니다.

○ 병원내 장시간노동 근절운동은 환자안전과 의료 질 향상을 위한 운동입니다. 우리 보건 의료노조는 병원내 장시간노동을 근절하기 위해 2018년 시간외노동 줄이기 운동을 전면화하고, 시간외노동을 줄이기 위한 인력확충투쟁을 전개해나가고 있습니다. <끝>

에스티유니타스 포괄근로계약 실태와 과로자살

노동자의 미래 | 정책기획팀장 박준도

공짜야근 노예계약서

에스티유니타스 포괄근로계약실태와 과로자살

2018.4.17

박준도

정책기획팀장

서울남부지역 노동자 권리찾기 사업단
노동자의 미래

IT업계 포괄근로계약 특징 I

주 52시간 노예계약

- ‘칼퇴’ : 저녁 7시 퇴근 (10시 출근)
- ‘칼야퇴’ : 밤10시 퇴근 (10시 출근)
 - 사라진 저녁, 사라진 주말
- ‘주40시간제’가 아닌 ‘주 52시간제’
 - 당연한 야근, 당연한 과외업무
 - 사장曰, “IT기업은 특성상 야근을 할 수밖에 없다.”
 - 노동자曰, “우리회사는 원래 야근이 많다.”

IT업계 포괄근로계약 특징 II

임금체불

- 상승적인 임금체불
 - 방치된 출퇴근 기록
 - 당연한 야근, 마비된 권리의식

장시간노동, 과로사

- 장시간 노동
 - 연장근로제한기준 초과. 주12시간 초과노동
 - 집중야근 : 걸핏하면 반복되는 하루 12시간 노동
 - 과로사 위험 급증, 과로자살 위험 급증

IT업계 포괄근로계약 특징 III

무한책임

- 열정페이이의 이면, '무한책임'
 - 신입들에게 야근을 종용하는 방식
- 수평적 기업문화? 호칭만 수평적!
 - 섬김문화, 'OOO님'
- 무한 성과주의
 - 데드라인 압박 : 무리한 개발 일정, 크런치 모드
 - 성과 압박 : 팀 해체, 전환 배치 및 이직 종용 (전배)
- 무한 책임주의
 - 체계없는 업무프로세스.
 - "지도는 없고 감독만 있다.", "책임은 없고 명령만 있다."

IT업계 연봉계약서의 특징



- 기본급은 최저임금 수준
- 여기에 직급수당, 상여금 200~400% 포함.
- 제수당 비율
 - 25% : 주 10시간(월 43) 초과수당에 해당
 - 28% : 주 12시간(월 52) 초과수당에 해당
- 제수당엔 연장, 야간, 휴일수당 등이 포함됨.

에스티유니타스 웹디자이너의 연봉계약서(2015)

제3조(연봉 및 구성항목)

- ① "근로자"의 연봉은 금 32,000,000원 으로 한다.
- ② 전항의 연봉은 기본급, 법정수당을 포함한 포괄임금으로 산정한다.
- ③ 연봉 및 월급여의 구체적인 내역은 다음과 같다.

항목		금액	산출근거	
월 급여	기본급	1,704,377원	월 209시간(주휴수당 포함)	
	법정수당	연장근로수당	844,040원	통상시급 x 월 69시간 x 150%
		야간근로수당	118,250원	통상시급 x 월 29시간 x 50%
	월 지급총액	2,666,667원		
연봉	32,000,000원			

*상기와 같이 포괄임금제로 임금을 산정하여 지급받음에 동의하며, 이에 이의가 없음을 확인합니다.

- ④ 회사는 위의 표에 산정된 근무시간 외 업무상 필요에 따라 연장, 야간, 휴일근로를 명할 수 있으며, 그에 대해 임금을 지급하는 것 대신 휴가를 출 수 있다.



에스티유니타스 웹디자이너의 연봉계약서(2017)

2 계약기간 : [2017.01.01 ~ 2017.12.31]

3 계약금액 : 36,200,000 원

급여 (계약기간)	기본급	25,393,640 원
	고정시간외수당	10,206,360 원
	소계	35,600,000 원
부가급여	설날 귀성여비	300,000 원
	추석 귀성여비	300,000 원

- ① 계약연봉은 급여(기본급과 고정시간외수당)와 부가급여(설날, 추석귀성여비)로 구성됩니다.
- ② 급여항목은 연단위 계약기간으로 분할하여 매월 급여일에 지급하고 임/퇴사일을 기준으로 인한 해산금입니다.
- ③ 고정시간외수당은 월 64시간(연장 52시간 및 야간 12시간) 초과근로에 대한 법정수당(가산수당 포함)을 말합니다.
- ④ 설날/추석 귀성여비는 회사의 지급을 현재 채약에 의거하여 지급하되 일할 계산하지 않습니다.



에스티유니타스 연봉계약의 특징

	연봉	기본급	연장수당	야간수당	부가급여	제수당 비중
2015년	32,000,000	20,452,524	10,128,480	1,419,000		36.1%
2016년	34,000,000	21,730,836	10,761,480	1,507,680		36.1%
2017년	↑36,200,000	↑25,393,800	↓9,477,120	729,000	↑600,000	28.2%

- 연봉인상률은 2016년 6.3%, 2017년 6.5%.
- 2017년 연봉에서 가장 큰 특징은 내부 구성비 변화 : 제수당 비중 36.1% → 28.2%

※ 웹디자인erner의 연봉은 최저임금 영향권 : 상여금 400%, 직급 12만원, 월 69시간·52시간 잔업수당

	최저임금	월급	400% 월할	직급수당	연봉(기본급)
2015년	1,166,220	388,740	120,000	20,099,520	
2016년	1,260,270	420,090	120,000	21,604,320	
2017년	1,352,230	450,743	300,000	25,235,680	

공짜야근 노예계약, 사기계약

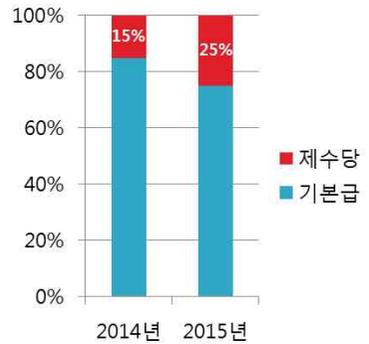
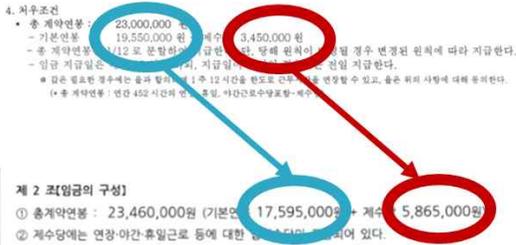
포괄노예계약

- 2015년, 2016년 연봉계약서에는 69시간의 연장근로 수당이 사전에 책정되어 있음. 이는 주당 연장근로 16.0 시간을 예정하고 있는 것.

포괄사기계약

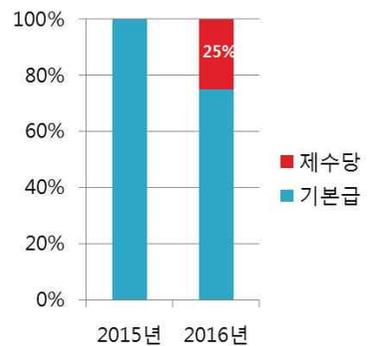
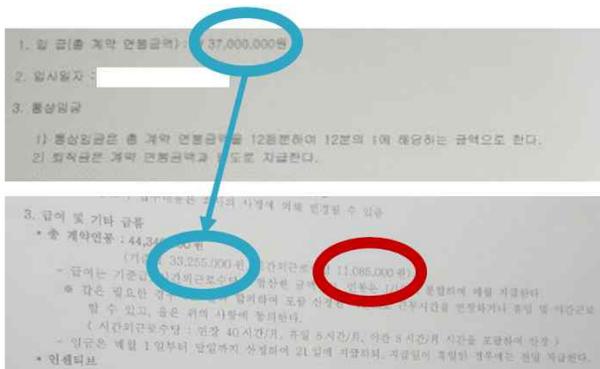
- 사라진 연장노동동의권, 무시된 연장근로제한
- 포괄근로계약에서 제수당 임금항목의 실제 의미는 연장근로수당이라기보다는 임금구성비를 조정하기 위한 기 타항목에 불과.
- 연장근로수당을 추가로 지급하지 않기 위한 술책. 포괄 임금계약에서 임금체불이 많은 것도 이런 사정을 반영.

유명게임사 N사(N개발사)의 포괄임금제 (2014, 2015)



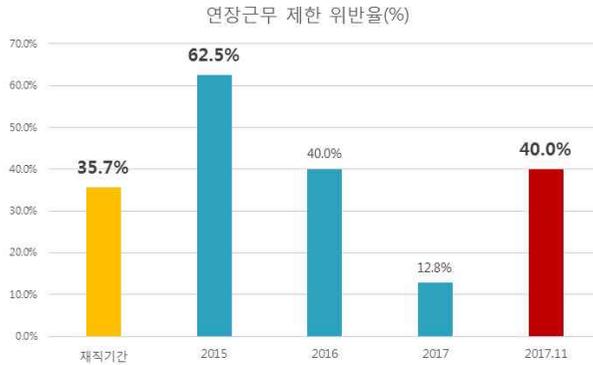
연봉은 23,000,000원에서 23,460,000원으로 2.0% 상승
기본급은 19,550,000원에서 17,595,000원으로 **-10.0% 감소**

유명게임사 N사(M개발사)의 포괄임금제 (2015, 2016)

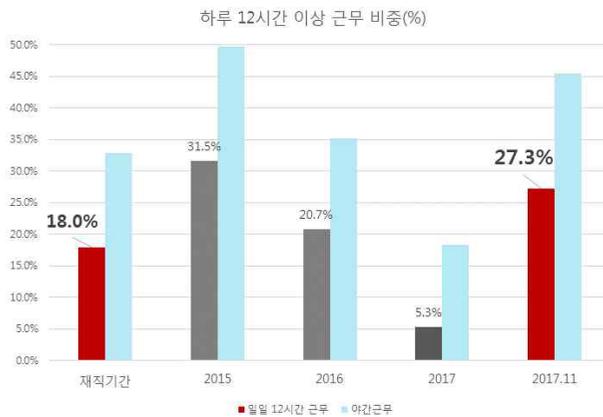


연봉은 37,000,000원에서 44,340,000원으로 19.8% 상승
기본급은 37,000,000원에서 33,255,000원으로 **-11.3% 감소**
제수당 11,085,000원 추가되었을 뿐임

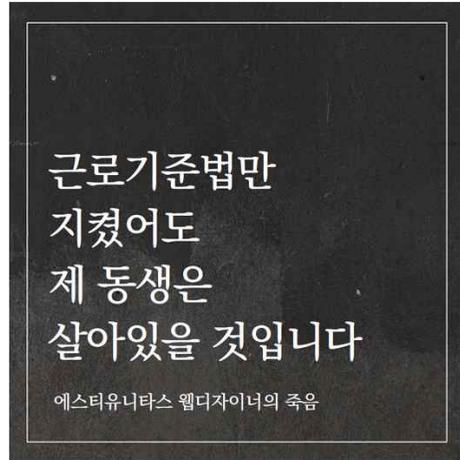
포괄임금제와 장시간 노동 I



포괄임금제와 장시간 노동 II _ 집중 야근



에스티유니타스 웹디자이너의 자살 (2018.1.3)



웹디자이너 과로자살, 제도개선방안

- 포괄임금제 완전불법화
 - 정액형, 정액수당형 완전 불법화
- 일일연장근로제한 : 주12시간, 일일 3시간
- 연장근로 위반 근로감독관행 개선
 - 연장근로위반 근로감독 요청, 신속히 감독(SOS 신호)
 - 연장근로위반에 대한 처벌 강화 : 불관용 원칙
- 돌연사 및 자살사건에 대한 근로감독 매뉴얼 확립
 - 돌연사 및 자살사건 발생시 근무시간 점검
 - 연장근로제한 위반 발견시 처벌
- Why? 연장근로위반은 사람을 죽게 하기 때문

감사합니다

서울남부지역 노동자 권리찾기 사업단
노동자의 미래



발 제 문 1.



과로사-과로자살의
노동자건강권위협실태와과제

한양대학교 의과대학 직업환경의학교실·보건대학원 | 김인아

과로사-과로자살의
노동자 건강권 위협 실태와 과제

한양대학교 의과대학 직업환경의학교실·보건대학원

김인아

일하는 사람들의 자살과 뇌심혈관계 질환

한국의 5대 사망원인 사망률 추이, 2005~2015년



뇌심혈관계 질환 직업별 사망자 수 : 2015 (15~64세)



(통계청, 2015)

자살 직업별 사망자 수 : 2015 (15~64세)



(통계청, 2015)

2015년 동기별 자살현황 비교

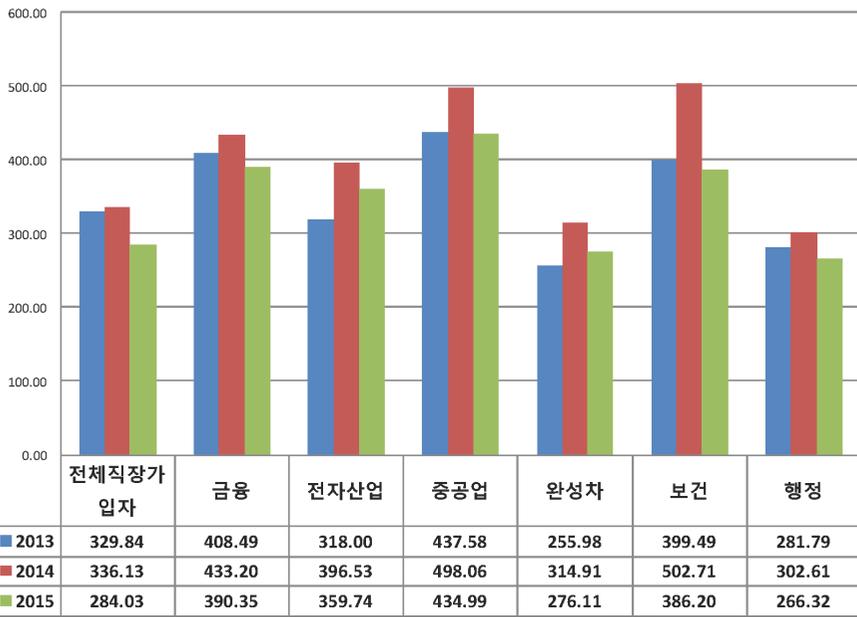


국민건강보험 빅데이터를 활용한 규모 추정

- DATA : 건강보험공단 맞춤형 DB
- 연구대상자 : 20세 이상 60세 미만의 직장가입자
 - 20세 이상 60세 미만의 직장가입자 중 금융업, 전자산업, 중공업, 완성차제조업, 의료업, 행정업 근로자
 - 2013년부터 2015년까지
 - 3000명 이상의 규모의 사업장 노동자
 - 비교대상자 (20세이상 60세 미만 전체 직장가입자)
 - 매년 해당 상병에 대한 첫 진료를 받을 때 직장가입자인 사람을 대상

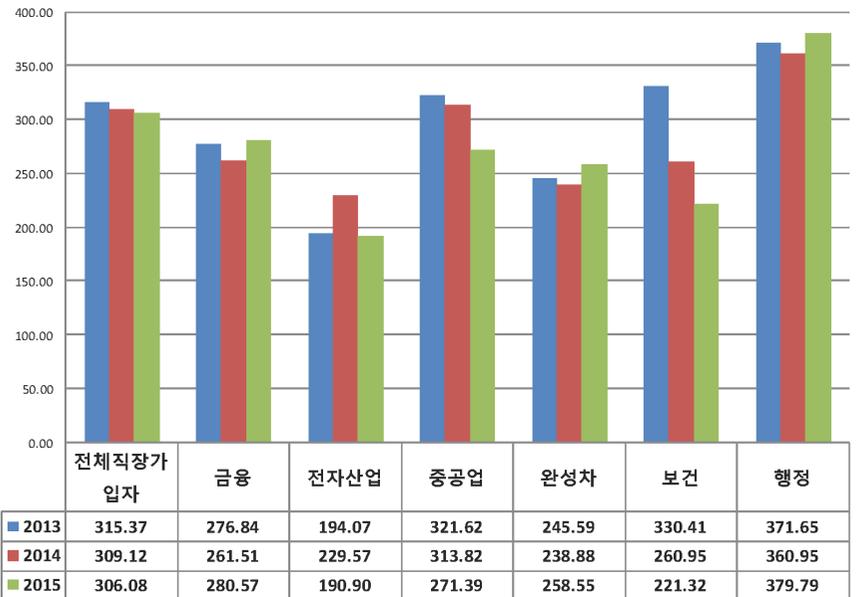
남성

심혈관계질환



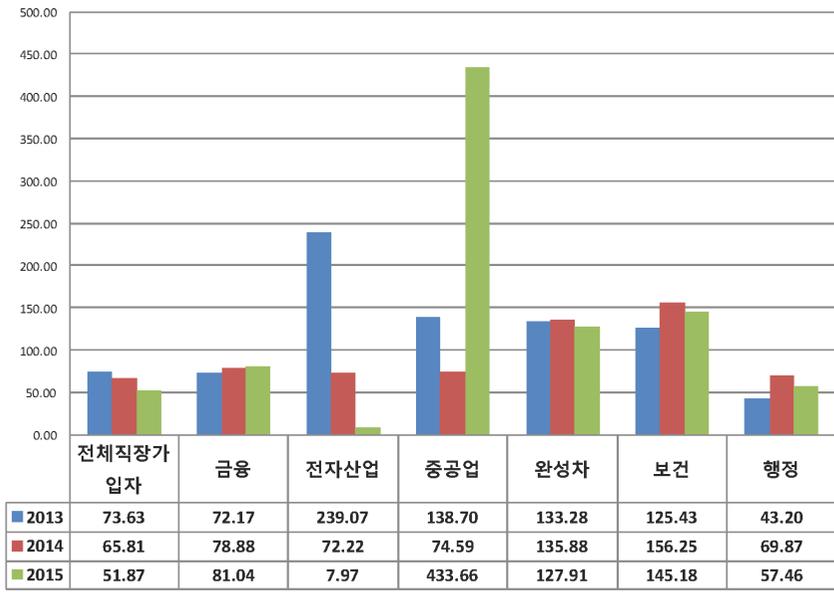
남성

뇌혈관계질환



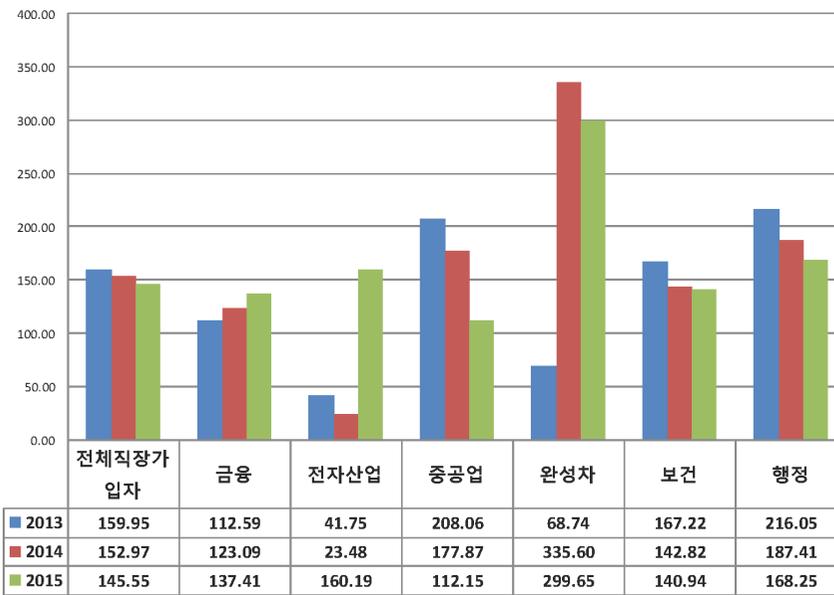
여성

심혈관계질환



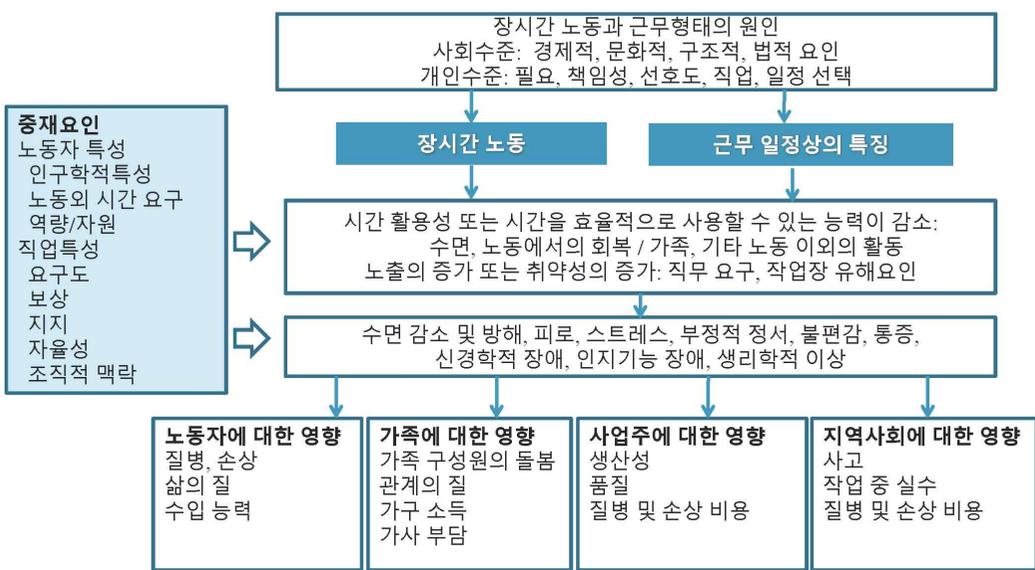
여성

뇌혈관계질환



노동시간의 건강영향

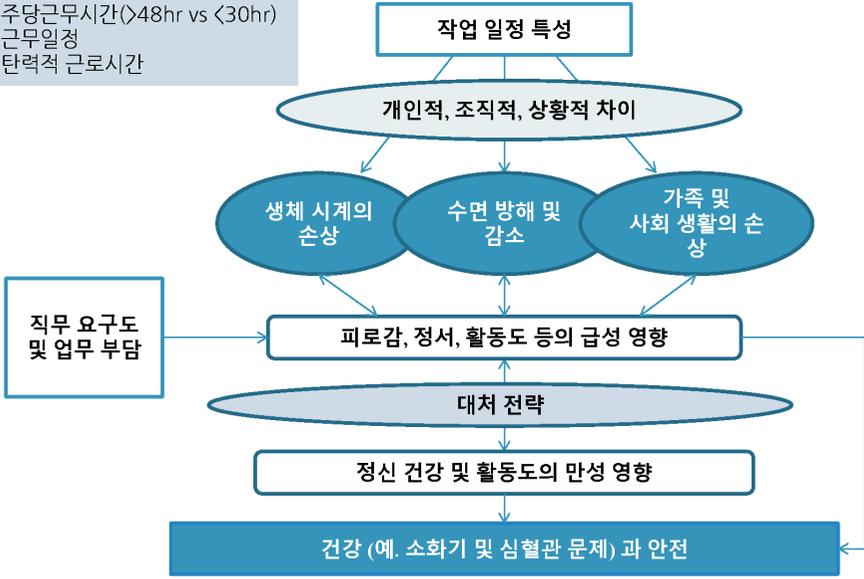
장시간 노동의 건강영향 (NIOSH, 2006)



(Caruso et al. 2006)

비정상적 근무일정의 영향 (ILO, 2012)

- 하루근무시간
- 주당근무시간 (>48hr vs <30hr)
- 근무일정
- 탄력적 근로시간



Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals

Lancet 2015; 386: 1739-46

근로시간의 영향 : 주당 근로시간이 55시간 이상인 경우 뇌졸중이 33% 증가

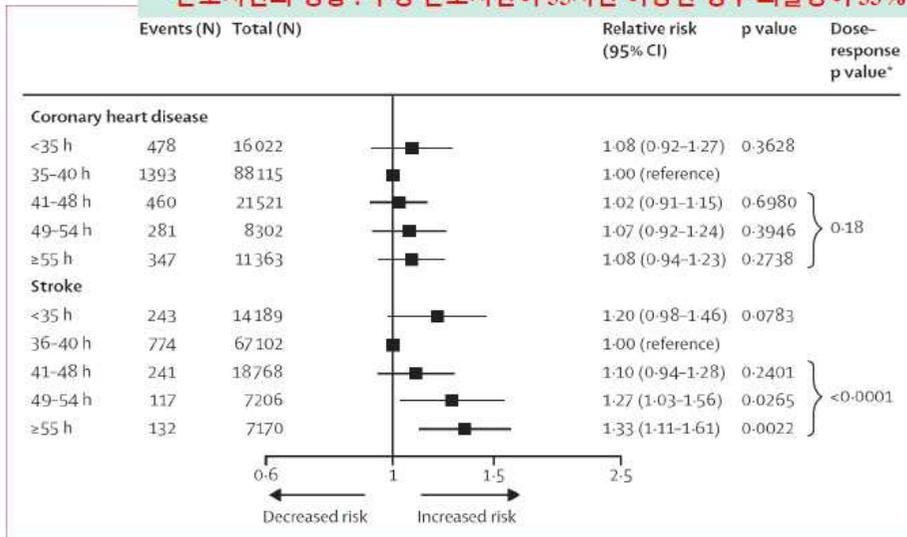
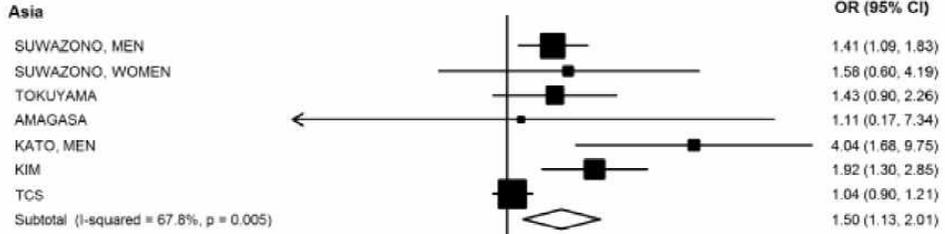


Figure 4: Association of categories of weekly working hours with incident coronary heart disease and stroke. Estimates adjusted for age, sex, and socioeconomic status. *For trend from standard to long working hours.

Long working hours and depressive symptoms: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data

Scand J Work Environ Health – online first. doi:10.5271/sjweh.3712

REGION AND STUDY



근로시간의 영향 : 35개국의 189,729명의 자료를 분석한 결과 주당 근로시간이 55시간 이상인 경우와 우울증상의 발생과의 관련성은 1.14 (95%CI=1.03-1.25) 이었음. 문화권에 따라 차가이 있었는데, 아시아 국가에서는 1.50 (95%CI=1.13-2.01), 유럽에서는 1.11(95%CI=1.00-1.22), 북미에서는 0.97(95%CI=0.70-1.34), 오스트레일리아에서는 0.95 (95%CI=0.70-1.29)

근무시간의 다른 형태

- 압축근무 (compressed workweek)
 - 하루 근무시간이 8시간~12시간으로 긴 경우
 - 휴일이 많아지는 효과가 있음
 - 급성 피로감과 사고 위험을 높임
 - 하루 근무시간이 12시간에 접어들면 8시간에 비해 두 배 정도 사고의 위험이 증가 (Folkard and Tucker, 2003)
 - 업무 특성, 조직적 지원 등이 중요한 중개요인임
- 탄력적 근무 (flexible working hour)
 - 노동자 주도 (employee-led) vs 사업주 주도 (employer-led)

(ILO, 2012)

국내 업무상 질병 현황

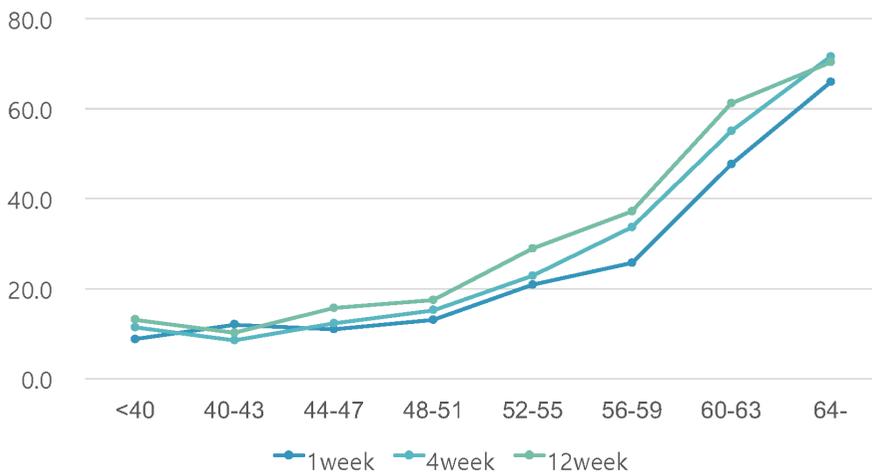
연도별 업무상 질병 판정위원회 심의 현황

	2013		2014		2015		2016		2017	
	판정	인정률								
뇌심	2,178	21	2,088	22.6	1,970	23.5	1,911	22.0	1,809	32.6
정신	122	33.6	135	33.3	150	30.7	169	41.4	186	55.9

분석방법 : 뇌심혈관계 질환

- 근로복지공단 전산자료 중 결재일자 기준으로 2013년 2월 - 2016년 6월 중 뇌혈관질환, 심장질환 및 사인미상으로 접수된 6,741건 검토
 - 이 중 1) 사고성 상병 제외 및 2) 뇌수막염, 실신 등의 혈관질환으로 분류되지 않는 질병을 제외한 6,092건(승인 26.1% 1,589건 / 불승인 73.9% 4,503건)
 - 최종적으로 1주, 4주, 12주 단위의 평균 업무시간이 조사된 4,898건을 대상으로 분석
- 대상상병은 ICD-10코드에 의해 상병을 구분 및 확인
 - 뇌혈관질환(3522건, 71.9%) : I60(지주막하출혈 등), I61-62(뇌내출혈 등) 및 I63(뇌경색증 등)
 - 심장질환(1376건, 28.1%) : I21-25(심근경색증 등), I70(대동맥박리 등), I46(급성심장사 등) 및 R69 & R96(사인미상)
- 업무시간은 상병 발생 전까지의 업무시간(분 단위 조사)에 대한 재해 조사 내용을 이용하였고, 상병 발생 전 1주, 4주 및 12주 동안의 주당 평균 업무시간으로 구분함.

업무시간과 승인률



기준 해당 여부와 인정률

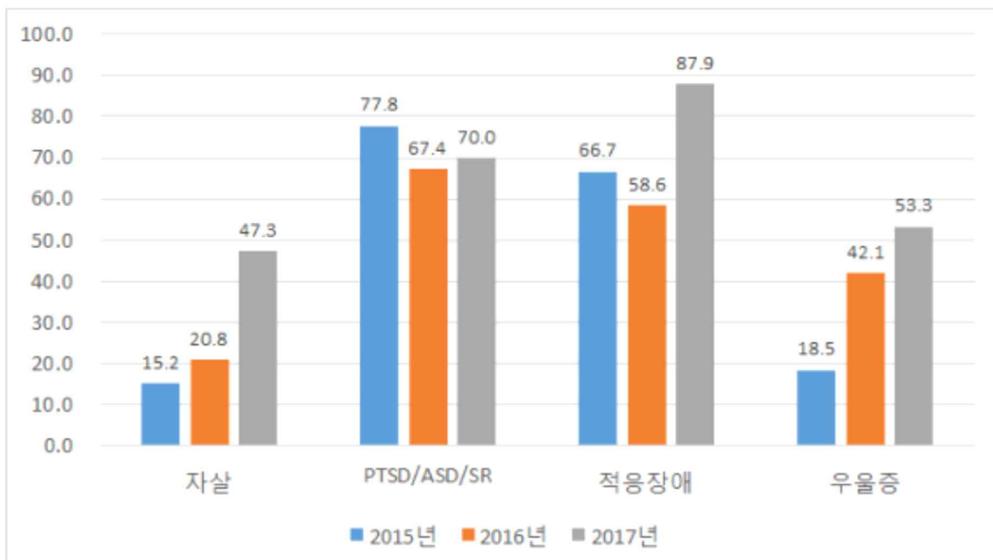
인정 여부		모두 비해당	하나만 해당	모두 해당	전체
불승인	빈도	3291	145	160	3596
	%	83.6%	35.1%	29.3%	73.4%
승인	빈도	647	268	387	1302
	%	16.4%	64.9%	70.7%	26.6%
전체	빈도	3938	413	547	4898
	%	80.4%	8.4%	11.2%	100.0%

한국에서의 만성적 과로의 인정 기준인 4주 64시간 초과 또는 12주 60시간 초과 여부에 따른 인정률은 모두 충족 76.3%, 둘 중 하나만 충족 61.3%였으며, 모두 해당하지 않는 경우에도 12.8%만이 인정됨. 그러나 전체 신청건 4898건 중 80% 이상이 만성과로 기준에 모두 해당하지 않는 건임을 감안할 때 돌발적 상황, 단기과로에 대한 판단, 또는 과로 기준에 해당하지 않는 경우에 대한 판단이 현재의 승인률이 큰 영향을 주고 있을 가능성이 있음

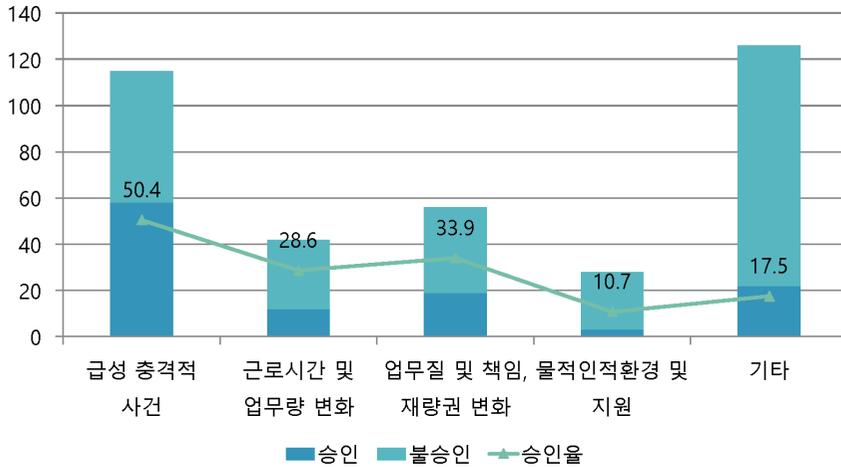
정신질환 최초 신청 DB 분석 결과

- 분석 대상 : 결재일 기준 2015년-2017년 신청건
 - 2015년-149건, 2016년-168건, 2017년-191건
- 진단명 재분류 방법
 - 2017년 DB부터 재해 경위에 대한 텍스트 변수가 사라짐. 따라서 상병-세부상병을 기준으로 재분류함.
 - 2015-2016년은 상병-세부상병을 기준으로 하되 애매한 경우 재해 경위를 참고해서 재정리

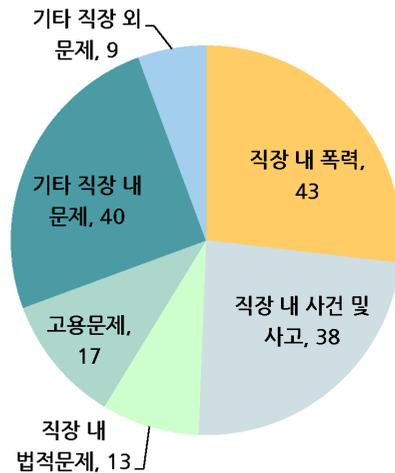
	2015~2017전체				승인률
	불승인	승인	일부승인	합계	
자살	106	43	0	149	28.9
PTSD	20	42	15	77	74.0
적응장애	21	25	31	77	72.7
우울증	47	19	10	76	38.2
공황장애	20	1	0	21	4.8
ASD	4	6	2	12	66.7
양극성장애	11	0	0	11	0.0
불안장애	7	2	0	9	22.2
스트레스반응	5	5	1	11	54.5
수면장애	6	0	0	6	0.0
합계	247	143	59	449	



정신질환 신청자의 주요 스트레스 ('10-'14)



급성 충격적 사건의 종류 ('10-'14)



외국 정책 검토

장시간 노동 관련 대표 정책

- 기준근로시간제한과 근로시간 평가 기간 규정
- 근로시간 기록에 대한 규제
- 근로시간 후방 규제
- 대기시간 규정
- 야간노동 수행 노동자에 대한 건강 관리
- 사회심리적 위험요인으로 포괄적 위험성 평가 도입

일본의 과로사 방지법의 체계

- 제1장 총칙
- 제1조 목적
- 제2조 정의
- 제3조 기본이념
- 제4조 국가의 책무
- 제5조 과로사 등 방지 계발 월간
- 제6조 연차보고서
- 제2장 과로사 등의 방지대책에 관한 대강
- 제3장 과로사 등의 방지대책
- 제8조 조사연구 등
- 제9조 계발
- 제10조 상담체제 정비 등
- 제11조 민간단체의 활동에 대한 지원
- 제4장 과로사 등의 방지대책 추진 협의회
- 제5장 과로사 등에 관한 조사연구 등을 위한 법제상의 조치 등

일본의 과로사 방지법 : 목적 및 정의

- 목적 (제1조)
 - "이 법률은 근년 일본에서 과로사 등이 다발하고 커다란 사회문제가 되고 있는 것 및 과로사 등이 본인은 물론 그 유족 또는 가족뿐만 아니라 사회에 있어서도 커다란 손실인 점에 비추어, 과로사 등에 관한 **조사연구 등에 관하여 정함**으로써 **과로사 등의 방지를 위한 대책을 추진**하여, 이로써 과로사 등이 없고 일과 생활을 조화시켜 건강하고 충실하게 계속 일할 수 있는 사회의 실현에 기여함을 목적으로 한다."
- 정의 (제2조)
 - "이 법률에서 "과로사 등"이란 **업무에서의 과중한 부하에 의한 뇌혈관질환 혹은 심장질환을 원인으로 하는 사망** 혹은 **업무에서의 강한 심리적 부하에 의한 정신장애를 원인으로 하는 자살에 의한 사망** 또는 이들의 **뇌혈관질환 혹은 심장질환 혹은 정신장애**를 말한다.

- **각 대책의 기본 방향**

- 조사 연구 등의 기본 방향
 - 의학, 노동·사회 분야, 경제학 등 포괄한 다학제적 연구
- 계발의 기본 방향: 국민, 직장 관계자, 학교 교육 등
- 상담 체제의 정비 등 기본적인 방향
 - 과로사 등의 위험을 느낀 노동자가 조기에 부담없이 상담할 수 있도록 다양한 상담창구를 민간과 연계
 - 건강관리와 연계
- 민간단체 활동 지원

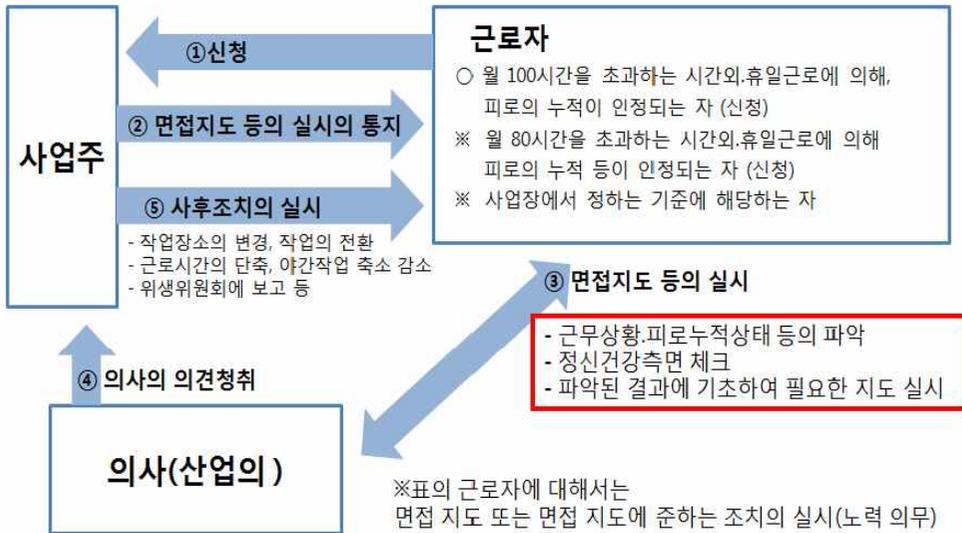
- **국가의 역할**

- 행정기관 연계, 공무원 대책 추진
- 조사연구, 계발 (파워하라, 성희롱 등 포함), 학교 교육 (근로시간, 노동조건 등), 상담 체제 상 관련 전문가 교육, 인사노무관계자 교육, 상담창구 설치, 민간단체 지원

2017년 현황

- **근로시간의 적정한 파악을 위해 사용자가 강구해야 할 조치에 관한 지침**
 - 장시간 노동 기업 공표 기준 완화
 - 지사 또는 지역 사업장에서 업무상 질병 발생시 본사 개입 근거 마련
- **파워하라 및 성폭력 예방 대책**
 - 과로사 등의 예방을 위해 폭넓은 심리적 부담 요인을 대책에 포함
 - 과로자살이 발생하는 경우 본사를 안전보건관리 특별지도사업장으로 지정
- **일하는 방식 개혁 실행위원회**
 - 최대 노동시간 제시 (연간 960시간)

일본의 장시간 노동 의사면접제도



일본의 스트레스 체크 제도

- 노동자의 스트레스 정도를 파악하고, 노동자가 스스로 스트레스에 대하여 알아차리는 것을 촉진함과 동시에, 직장개선으로 이어져 일하기 쉬운 직장만들기를 추진함으로써 근로자가 정신건강 부진이 되는 것을 미연에 방지(1차 예방)
- 상시 50명 이상의 노동자를 사용하는 사업장에 스트레스체크제도의 실시 의무, 이 경우의 ‘노동자’에는 파트타임이나 파견노동자도 포함
- 사업자는 상시 사용하는 노동자에 대하여 1년 이내마다 1회 정기적으로 다음의 항목에 대하여 스트레스 체크 검사를 실시 (노동안전위생법 제52조의 9)
 - (1) 직장에서의 해당 노동자의 심리적 부담의 원인에 관한 항목
 - (2) 해당 노동자의 심리적인 부담에 따른 심신의 자각증상에 관한 항목
 - (3) 직장에서의 다른 노동자에 의한 지원에 관한 항목 등에 대하여 스트레스 체크 검사를 실시

• 공통(장시간 노동/높은 스트레스) 면접 지도

면접지도 결과 보고서					
대상자	이름	소속		나이	세
		남	여		
근무 조건 (노동 시간, 노동 시간 이외의 요인)					
피로의 측정 상황	0. (낮음)	1.	2.	3. (심함)	
심리적 부담의 상황	(스트레스 검사 결과) 1. 스트레스 요인 ()점 2. 심신의 자각 증상 ()점 3. 주변 지원 ()점			(의학적 소견에 관한 주의 사항)	
기타 심신의 상황	0. 소견없음 1. 소견있음 ()				

면 접 의 사 결 정	본인에 대한 지도 구분	0. 조치 필요 1. 필수 보건지도 2. 요 관찰 3. 요 다시 면접 (시기 :) 4. 현재 질병 치료 지속 또는 의료기관 소개	(기타주의 사항)	
	* 복수 선택 가능			
취 업 상 의 조 치	취업상의 조치에 관한 의견서			
	취업 구분	0. 정상 근무	1. 취업 제한 · 배려 2. 요 휴업	
	노동 시간 단축 (가능한 것에 ○)	0. 특히 지시없이	4. 변형 근로 시간제 또는 제량 노동 대상에서 제외	
		1. 시간외 노동의 제한 시간 / 월까지	5. 취업 금지 (휴가 · 휴양의 지시)	
		2. 시간외 노동의 금지 3. 근무 시간을 제한 시 분 ~ 시 분	6. 기타	
	노동 시간 이외 항목 (생각되는 것들에 ○을 붙이고 조치의 내용을 구체적으로 기술)	주요 항목	a. 취업 장소의 변경 b. 작업 전환 c. 심야·업의 횟수의 감소 d. 낮 근무로 전환 e. 기타	
	1)			
2)				
3)				
조치 기간	_____ 일 · 주 · 월 또는 년 월 일 ~ 년 월 일			
의료 기관에 진찰 배려 등				
기타 (연락 사항 등)				

정책 개선 방안

산안법 개정 및 관련 정책 방향

- 특례업종의 뇌심혈관계 질환 예방 대책 마련
 - 운수업에 대한 보건관리자 선임 등
- 5인 미만 소규모 사업장에 대한 대책 마련
 - 근로자건강센터 확대
 - 보건소, 정신보건센터 자살예방센터와의 협업을 통한 지역사회 모델 개발
- 과로사-과로 자살시 근로감독 및 지도를 위한 개입 근거 마련
 - 근로감독관 직무 규정 상 예방 감독
 - 근로기준과 산안 합동 점검 방안
 - 근로복지공단, 안전보건공단, 주치의 등 전달체계 확보 및 지원 방안 마련

● 정신건강관리에 대한 법적 근거 마련

- 직무스트레스, 정신건강증진 등에 대한 법적 근거 마련 필요
- 법령, 고시, 사업 등 가동 가능한 자원을 파악한 후 실행 계획 마련 필요

● 부처간 협업

- 보건소, 정신보건센터, 자살예방센터 등의 이용에 있어서 노동자의 접근성 강화
- 보건복지부, 지자체 등의 활용 가능한 자원 확인

● 안전보건규칙 제669조 관련

- 업무상 스트레스로 포괄 규정 마련
- 근거 규정 마련하여 업무상 부담 및 심리적 부담 경감 대책 마련

안전보건규칙 제669조 관련 개정 방안

- 제669조(직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치) 사업주는 근로자가 **장시간 근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전(전업(專業)으로 하는 경우에만 해당한다]** 및 정밀기계 조작작업 등 신체적 피로와 정신적 스트레스 등(이하 "직무스트레스"라 한다)이 높은 작업을 하는 경우에 법 제5조제1항에 따라 직무스트레스로 인한 건강장해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

- 1. 작업환경·작업내용·근로시간 등 **직무스트레스 요인에 대하여 평가**하고 **근로시간 단축, 장·단기 순환 작업 등의 개선대책을 마련하여 시행**할 것
- 2. 작업량·작업일정 등 **작업계획 수립 시 해당 근로자의 의견을 반영**할 것
- 3. 작업과 휴식을 적절하게 배분하는 등 **근로시간과 관련된 근로조건을 개선**할 것
- 4. 근로시간 외의 근로자 활동에 대한 **복지 차원의 지원**에 최선을 다할 것
- 5. 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대비책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명할 것
- 6. 뇌혈관 및 심장질환 **발병위험도를 평가**하여 금연, 고혈압 관리 등 **건강증진 프로그램**을 시행할 것

- 제669조의 모법 규정을 현행 제5조에서 보건조치의무의 핵심 규정인 제24조(보건조치) 또는 유사한 관련조항을 신설하여 변경
 - 이를 위해서는 먼저 산안법 제24조제1항 각호에 ‘장시간 근로 등에 의한 건강장해’ 등의 추가 문구를 삽입하는 개정을 하거나
 - 해당 조항을 별도로 마련 (고객응대업무관련 개정 참고)
 - 산업안전보건기준에 관한 규칙의 모두에 그 모법 규정을 현행 제5조제1항에서 제24조제1항 또는 해당 조항으로 변경

- 업무상 스트레스, 심리적 부담, 정신건강, 과로사 등에 대한 예방을 별도의 제24조의2 또는 제24조의3 등의 조항에 신설

제24조의2(업무상 부담 등에 의한 건강장해 예방) 사업주는 근로자가 장시간 근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전[전문(專業)으로 하는 경우에만 해당한다] 등 신체적 피로와 정신적 스트레스 등(이하 "업무상 부담"이라 한다)이 높은 작업과 대통령령으로 정하는 사업을 하는 경우 이로 인한 건강장해 예방을 위하여 고용노동부장관령으로 정하는 예방조치를 하여야 한다.

〈쟁점〉

- 업무와 관련된 정신적 부담의 문제
- 정신건강에 대한 접근

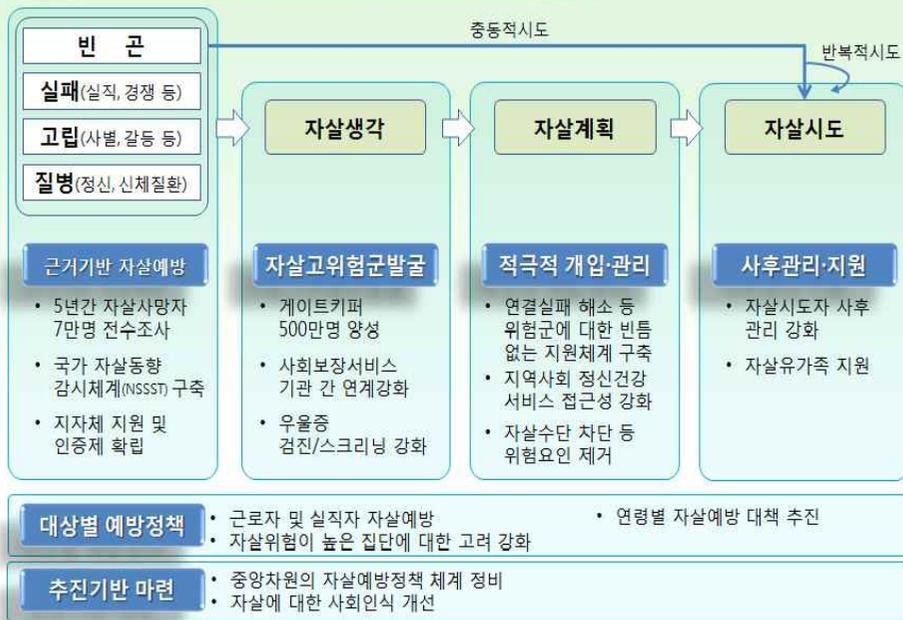
제00조(업무상 부담에 의한 건강장해 예방 조치) 사업주는 법 제24조의1에 따라 업무상 부담에 의한 건강장해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 작업환경·작업내용·근로시간 등에 대하여 평가하고 근로시간 단축, 장·단기 순환작업 등의 개선대책을 마련하여 시행할 것
2. 작업량·작업일정 등 작업계획 수립 시 해당 근로자의 의견을 반영할 것
3. 작업과 휴식을 적절하게 배분하는 등 근로시간과 관련된 근로조건을 개선할 것
4. **직무스트레스 요인, 정신적 긴장을 유발할 수 있는 사건, 육체적 부담, 물리적 환경, 업무 부담 가중 요인에 대해 종합적으로 평가하고 이에 대한 개선대책을 마련하여 시행할 것**
5. 근로시간 외의 근로자 활동에 대한 복지 차원의 지원에 최선을 다할 것
6. 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대비책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명할 것
7. 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 **건강증진 프로그램을 시행할 것**
8. **건강검진과 적절한 치료를 위하여 업무시간을 배려 할 것**
9. 근로자의 건강증진을 위해 **필요한 외부 자원을 적절히 연계하고 이의 활용이 가능하도록 지원** 할 것

정신건강 관련 예방 정책

- 사업장 정신건강증진프로그램의 현실화
 - 상담 중심 탈피
 - 포괄적 보건관리와의 연계
- 사업장 자살 예방 대책 마련
 - 리더쉽, 조직진단 등 조직적 개입 검토
- 부처간 협업을 통한 지역사회 예방 대책 마련
 - 단시간, 불안정 노동자
 - 고용센터+자살예방센터+지자체+NGO
- 위기대응 (crisis intervention) 프로그램 마련
 - 중대재해, 경영위기, 구조조정 등
 - 긴급심리지원프로그램 등

자살원인과 진행과정에 따른 개입전략



과로사 등 방지에 대한 제정법의 원칙

- 첫째, 이 법의 목적은 국가가 과로사 예방과 관련하여 조사·연구, 교육, 감독을 수행할 수 있도록 하며, 이를 위해 근로기준, 산업안전보건, 국민 건강 증진, 교육 등의 협력이 가능하도록 한다.
- 둘째, 이 법의 적용 대상은 임금 근로자뿐만 아니라 공무원, 사립학교 교직원, 특수고용직과 자영업 등을 포함하는 전체 경제활동인구로 하며, 교육 사업 등과 관련해서는 전체 경제활동을 할 예정인 학생들까지를 포함한다.
- 셋째, 이 법률의 관할 주무부처는 고용노동부로 하되, 관련 부처의 차관급 이상이 참여를 하여 포괄적인 기본 계획을 작성하도록 하고 이는 국무회의에서 의결하도록 한다.

- 넷째, 한국과 일본의 제도상의 특징을 고려하여 국회에 대한 연차보고는 국정감사로 갈음하되 백서를 발간하여 민간에 공개하도록 하고, 민간기관을 통한 상담 등은 관련 프로그램의 개발 이후 시범 사업 등을 통해 신중히 도입을 검토하는 것이 적절하므로 현 제정 법안에 포함하지 않는다.
- 다섯째, 과로사나 심리적 부담으로 인한 자살로 추정되는 사건이 발생한 경우 해당 사업장에 대한 지도 및 감독이 가능하도록 법적 근거를 마련한다.

과로사 등 예방에 관한 법률(안)

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 국가가 과중한 업무 부담 및 심리적 부담으로 인해 발생하는 근로자의 사망 및 자살 또는 질병과 장애를 예방하기 위한 정책을 수립·시행하여 근로자와 그 가족이 건강하고 안정적인 생활을 영위할 수 있도록 하는 한편, 근로자로 하여금 건강하게 일할 수 있도록 하여 국민의 삶의 질 향상과 양질의 노동력 확보를 통해 사회적 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “과로사 등”이란 업무에서의 과중한 부하에 의한 뇌혈관 혹은 심장질환을 원인으로 하는 사망 혹은 업무에서의 강한 심리적 부하에 의한 정신장애를 원인으로 하는 자살에 의한 사망 또는 이들의 뇌혈관질환 혹은 심장질환 혹은 정신장애를 말한다.
2. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.
3. “사업주”란 사업의 종류와 관계없이 근로자를 고용하여 사업을 하는 자를 말하며, 근로자를 고용하지 않고 다른 사업주와 개별적인 계약을 수행하는 경우에는 사업주가 아닌 근로자로 본다.

제3조(기본원칙) 국가는 이 법에 따라 과로사 등의 예방에 관한 수립·시행하는 경우에는 다음 각 호의 사항이 실현되도록 하여야 한다.

1. 과로사 등의 예방에 관한 정책이 근로의 권리를 침해하지 않도록 할 것
2. 근로시간 정책 및 근로자 안전보건관리 정책과 통합적으로 운영될 수 있도록 할 것
3. 고용인이 없는 사업주와 소규모 영세자영업자를 포함한 모든 경제활동인구에 대한 정책을 수립·시행 할 것
4. 근로자의 개인정보를 보호를 고려하여 정책을 수립·시행 할 것
5. 과로사 등의 예방에 관한 국민의 관심과 이해를 높이기 위한 정책을 수립·시행 할 것
6. 과로사 등의 예방에 관한 정책은 국가·지방자치단체간, 공공부문·민간부문 간 및 근로자·사업주·정부 간의 협력을 바탕으로 수립·시행할 것

제4조(다른 법률과의 관계) 과로사 등의 예방에 관한 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법의 목적과 기본 원칙에 맞도록 하여야 한다

제5조(국가 등의 책무) ① 국가는 과로사 등의 방지를 위한 대책을 효과적으로 추진할 책임이 있다.

- ② 지방자치단체는 국가와 협력하면서, 과로사 등의 방지를 위한 대책을 효과적으로 추진하도록 노력하여야 한다.
- ③ 사업주는 국가 및 지방 공공단체가 실시하는 과로사 등의 방지를 위한 대책에 협력하도록 노력하여야 한다.
- ④ 근로자와 국민은 과로사 등 방지의 중요성을 자각하고 이에 대한 관심과 이해를 심화하도록 노력하여야 한다.

제6조(국가와 지방자치단체의 시책) ① 국가는 다음 각 호의 사항에 관하여 필요한 시책을 수립·시행해야 한다.

1. 국민의 인식 향상을 위한 교육 및 홍보 등에 대한 사항
2. 근로자와 사업주의 인식 향상을 위한 교육 등에 대한 사항
3. 과로사 등의 예방에 대한 조사·연구 사업에 대한 사항
4. 과로사 등의 예방 및 재발 방지를 위한 관리·감독에 대한 사항
5. 그 밖에 과로사 등의 예방 정책의 효과성을 높이는 데 필요한 사항
- ② 지방자치단체는 제1항에 따라 수립된 국가 시책과 지역의 특성을 고려하여 지역 근로자의 과로사 등의 예방을 위한 시책을 수립·시행하도록 노력하여야 한다.
- ③ 국가는 제2항에 따른 시책을 수립·시행하는 지방자치단체에 필요한 지원을 할 수 있다.

제2장 과로사 등 예방 정책의 수립 및 추진체계

제7조(과로사 등 예방 기본계획의 수립·시행) ① 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 3년마다 국가의 과로사 등 예방에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 기본계획을 수립할 때에는 제8조1항에 따른 과로사 등 예방정책심의회(이하 “정책심의회”)의 심의를 거쳐야 하며, 수립된 기본계획은 국무회의에 보고하고 공표하여야 한다.

③ 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 과로사 등 예방을 위한 중장기 정책목표 및 방향
2. 근로시간과 야간·교대근무를 포함한 업무부담 요인 및 심리적 부담 요인 등의 동향에 관한 사항
3. 근로시간을 포함한 업무부담 요인 및 심리적 부담 요인의 전망에 관한 사항
4. 근로시간을 포함한 업무부담 요인 및 심리적 부담 요인에 대한 감독과 지도에 관한 사항
5. 제6조제1항 각 호의 사항에 관한 시책의 기본 방향에 관한 사항
6. 그 밖의 과로사 예방 관련 주요 시책에 관한 사항

④ 관계 중앙행정기관의 장은 과로사 등과 관련한 계획을 수립할 때에는 기본계획과 조화되도록 하여야 한다.

⑤ 고용노동부장관은 기본계획을 세우기 위하여 필요하면 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

제8조(과로사등예방정책심의회) ① 과로사 등의 예방에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 과로사 등 예방정책심의회(이하 “정책심의회”)를 둔다.

② 정책심의회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 제6조제1항에 따른 시책 및 제7조제1항에 따른 기본계획의 수립에 관한 사항
2. 근로시간 등 업무상 부담 및 심리적 부담 예방에 관한 사항
3. 관계 중앙행정기관의 장이 과로사 예방과 관련하여 심의를 요청하는 사항
4. 그 밖에 다른 법령에서 정책심의회를 거치도록 한 사항 및 대통령령으로 정하는 사항

③ 정책심의회는 위원장 1명을 포함한 30명 이내의 위원으로 구성하고, 위원장은 고용노동부장관이 되며, 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 고용노동부장관이 위촉하는 사람과 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 차관 또는 차관급 공무원이 된다.

1. 근로자와 사업주를 대표하는 사람
2. 유족 또는 피해 당사자
3. 과로사 등에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람
4. 「지방자치법」 제165조에 따른 전국 시·도지사 협의체에서 추천하는 사람

④ 정책심의회를 효율적으로 운영하고 정책심의회 심의 사항을 전문적으로 심의하도록 하기 위하여 정책심의회에 분야별로 전문위원회를 둘 수 있다.

⑤ 전문위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 정책심의회가 위임한 사항에 관하여 심의한다. 이 경우 전문위원회의 심의는 정책심의회 심의로 본다.

⑥ 정책심의회 및 전문위원회의 구성·운영과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

※ 시행령(안)

제0조(과로사 등 예방정책심의회) ① 법 제8조제3항에서 "대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 차관 또는 차관급 공무원"이란 다음 각 호의 사람을 말한다.

1. 기획재정부 제1차관, 교육부차관, 행정안전부차관, 산업통상자원부차관, 보건복지부차관, 중소기업벤처기업부 차관

2. 제1호에 따른 사람 외에 과로사등예방정책심의회(이하 "정책심의회"라 한다)의 위원장이 안건 심의를 위하여 필요하다고 인정하여 위촉한 관계 중앙행정기관의 차관 또는 차관급 공무원

② 제1항제2호에 따른 위촉위원은 정책심의회 위원장이 지정하는 심의 사항에 대해서만 위원의 자격을 가진다.

제9조(연차보고) 정부는 매년 과로사 등의 예방을 위한 시책 및 시책의 시행 상황 개요, 관련 연구 및 정부가 과로사 등의 방지를 위하여 강구한 대책의 상황에 관한 보고서를 발간하여 공표하여야 한다.

제3장 지원과 관리·감독

제10조(교육 및 홍보 사업 지원 등) ① 국가는 과로사 등의 예방과 관련하여 필요한 다음 각 호의 시책을 수립·시행할 수 있다.

1. 고등학교 및 대학교의 교육과정과 관련한 사항
2. 국가 및 지방자치단체 소속 공무원의 교육과 홍보에 관련한 사항
3. 공공부문과 민간부분의 관련 정보망의 연계
4. 교육 및 홍보를 위한 전문가의 양성
5. 관련 민간기관에 대한 인증

② 고용노동부장관은 과로사 등의 예방과 관련하여 교육 및 홍보 서비스를 제공하는 행정기관, 지방자치단체, 그 밖의 민간 기관 등에 시설·장비 등 필요한 지원을 할 수 있다.

제11조(조사·연구 등) ① 고용노동부장관은 과로사등방지대책, 과로사등방지사행계획, 그 밖에 필요한 사항 등에 관한 다음 각 호의 조사·연구 사업 (이하 “과로사 등 예방에 관한 조사연구”)을 실시한다.

1. 근로시간을 포함한 업무 부담, 심리적 부담에 대한 사항
2. 과로사 등에 관한 실태 조사
3. 과로사 등의 효과적인 방지에 관한 연구
4. 과로사 등의 발생 배경에 대한 의학적·사회적 파악
5. 기타 정책심의위원회에서 필요하다고 생각하는 사항

② 고용노동부장관은 과로사 등에 관한 조사연구 등을 수행하기 위하여 독립적인 연구기관을 설립할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 필요하다고 인정하는 경우 제1항에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 자에게 대행하게 할 수 있다.

제12조(역학조사 등) ① 고용노동부장관은 과로사의 발생 및 재발의 원인 규명과 예방을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 역학조사를 실시할 수 있다.

② 제1항에 따른 역학조사의 시기·방법 및 내용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제13조(감독상의 조치) ① 「근로기준법」 제102조에 따른 근로감독관은 이 법 또는 이법에 따른 명령을 시행하기 위하여 필요한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우에는 사업장에 출입하여 관계자에게 질문을 하고, 장부, 서류, 그 밖의 물건의 검사 및 점검을 하며, 검사에 필요한 한도에서 관련 자료를 수거할 수 있다. 이 경우 근로감독관은 해당 사업주 등에게 그 결과를 서면으로 알려야 한다.

② 고용노동부장관은 이 법 또는 이 법에 따른 명령의 시행을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 사업주 또는 근로자에게 보고 또는 출석을 명할 수 있다.

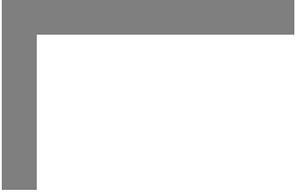
제14조(자료제출 등의 요구) ① 고용노동부장관은 이 법에 따른 직무수행에 필요하다고 인정하는 경우 관계기관의 장, 사업주 등에게 관련 자료의 제출 또는 의견의 제시 등을 요구할 수 있다. 이 경우 관계기관의 장, 사업주 등은 특별한 사유가 없으면 이에 응하여야 한다.

② 고용노동부 장관은 제11조에 따른 역학조사를 효율적으로 수행하기 위하여 필요하면 국세청, 지방자치단체, 교육청, 통계청, 국민건강보험공단, 근로복지공단, 산업안전공단 등 관련되는 기관·단체에 자료의 제공을 요청할 수 있다.

③ 제2항에 따라 자료의 제공을 요청받은 관계 행정기관이나 관련 기관·단체 등은 정당한 사유 없이 그 요청을 거부할 수 없다.

④ 제2항에 따라 제공되는 자료에 대해서는 수수료나 사용료 등을 면제한다.

감사합니다.



발 제 문 2.



장시간 노동 실태와 개선 과제

민주노총 법률원 | 변호사 신인수

1. 들어가며

“제가 죽었어야 합니다. 이 일로 인해 죄송하게 생각하고 사죄드립니다.” 2017년 7월 9일, 경부고속도로에서 7중 추돌사고를 낸 광역버스 운전기사 김씨가 경찰 조사에서 한 말입니다. 버스가 들이받은 승용차에 타고 있던 50대 부부는 그 자리에서 숨졌고, 사고로 16명이 중상을 입었습니다. 사고 원인은 김씨의 졸음 운전, 버티기 힘든 운전 스케줄 때문이었습니다. 사고 전 김씨는 4일 동안 하루만 쉬었을 뿐 매일 15~18시간이라는 믿기 힘든 운전을 했다고 합니다. 사고 전 3달 동안 월 300시간 이상 운전을 했고, 이러한 장시간 노동의 주범은 악명 높은 근로기준법 제59조 특례조항이었습니다. 올해 3월 근로기준법이 개정되어 특례업종이 축소되었지만, 여전히 육상·수상·항공·기타 운송서비스 및 보건업은 특례업종으로 남아 있습니다.

장시간 노동은 과로사 문제와 직결됩니다. 최근 5년 동안 과로사 산재 인정 노동자는 매년 310명에 이릅니다. 뇌심질환 산재 인정률은 불과 20-30%에 불과하고, 공무원 연금과 사학연금 대상자는 제외해도 매년 300여 명의 노동자가 과로사로 쓰러지고 있다는 것입니다. 장시간 노동은 이렇게 노동자와 가족, 우리 전체 국민을 위협하고 있습니다. 장시간 노동이 우리 사회의 존립을 위협하는, 더 이상 방치해서도, 방치할 수도 없는 문제라는 점은 사회적 공감대가 형성되어 있습니다.

장시간 노동체제는 저임금-장시간 노동에 기반한 산업화 과정 속에서 뿌리를 내렸습니다. 투입 중심의 생산시스템, 낮은 교대제, 남성 외벌이 가족고용 모델, 정규직을 최대한 활용하고 신규채용을 억제하는 고용시스템, 시간제 고용의 비용이 적고 전일제 고용이 규범이 된 고용관행 등을 배경으로 성립했습니다. 우리나라의 장시간 노동문제는 어느 하나의 법제도 개정이나 정부의 일시적 캠페인으로 개선될 수 없는 구조적이고 복합적인 문제입니다.¹⁶⁾

이하에서는 장시간 노동의 실태와 이를 촉발한 근본원인을 간략히 살펴보고, 이를 토대로 장시간 노동의 개선방안에 관하여 몇 가지 제언을 말씀드리고자 합니다.

16) 배규식, 한국의 장시간 노동과 근로시간 단축, 노동리뷰(2013), 7~8쪽

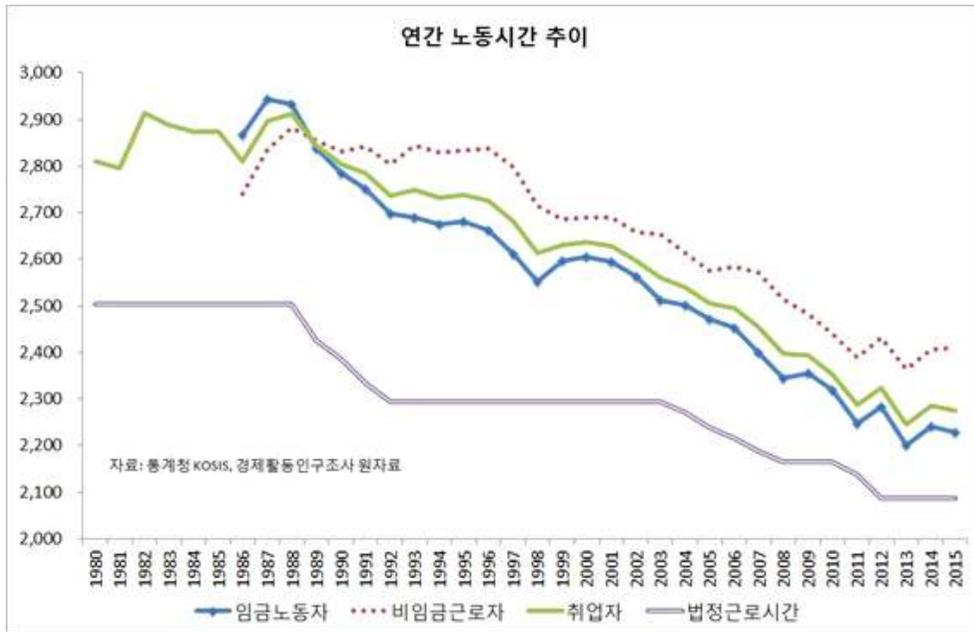
2. 장시간 노동의 실태¹⁷⁾

1) 연도별 추이: 2013년 이후 오히려 노동시간 증가 추세!

통계청 경제활동인구조사에서 취업자 노동시간은 1988년 연간 2,910시간(주 55.8시간)을 정점으로 2013년에는 연간 2,247시간(주 43.1시간)으로 축소되었습니다. 25년에 걸쳐 연간 663시간(주 12.7시간)이 단축되었습니다.

그러나 2011년 7월부터 5인 이상 사업장에 주 5일 근무제가 전면 적용되면서 법정근로시간 단축효과가 소진됨에 따라 2013년 이후에는 더 이상 실노동 시간은 단축되지 않고 있습니다. 오히려 취업자의 연간 노동시간은 2013년 2,247시간에서 2014년 2,284시간, 2015년 2,273시간으로 오히려 증가하고 있습니다. 노동자 연간 노동시간도 2013년 2,201시간에서 2014년 2,240시간, 2015년 2,228시간으로 증가했습니다.

[연간 노동시간 추이(단위 : 시간)]¹⁸⁾



2) 국제비교

한국의 노동시간은 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 가장 깁니다. 정부가 OECD에 보고한 한국의 취업자 연간 노동시간은 2015년 2,113시간으로 OECD 회원국 중 멕시코(연

17) 김유선, 노동시간 실태와 단축 방안, KLSI ISSUE PAPER(2017. 1. 11.), 1~5쪽

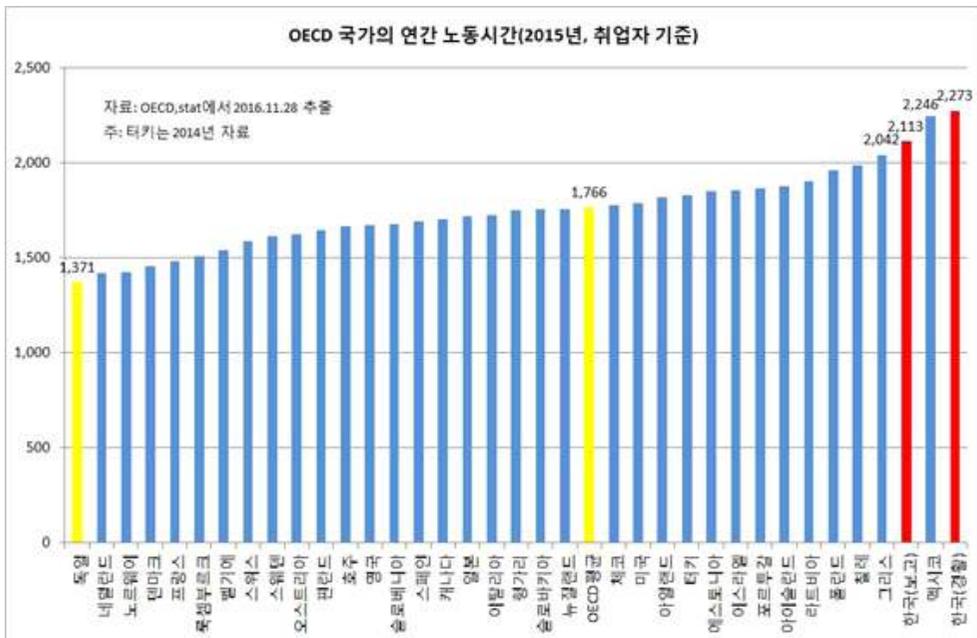
18) 김유선, 노동시간 실태와 단축 방안, 2쪽

간 2,246시간) 다음입니다. 그런데 같은 기간 경제활동인구조사에서 취업자의 연간 노동시간은 2,273시간입니다. 정부 보고자료에 의하면 한국의 노동시간이 OECD 34개 회원국 중 2등이지만, 실제로는 1등입니다.

OECD 회원국 중 취업자 노동시간이 연간 2,000시간을 넘는 나라는 한국(2,273시간)과 멕시코(2,246시간), 그리스(2,042시간) 세 나라 뿐입니다. 한국 취업자의 연간 노동시간은 OECD 회원국 평균(1,766시간)보다 507시간 길고, 연간 노동시간이 가장 짧은 독일(1,371시간)보다는 902시간이나 깁니다.

쉽게 말해 우리나라 취업자는 OECD 평균보다 2달, 미국보다 1달, 독일보다는 4달 더 일하는 셈입니다. 독일 취업자보다 4.2달 더 일하고 연간 평균 실질임금은 독일의 73%, 시간당 실질임금은 절반 수준입니다.¹⁹⁾

[OECD 국가의 연간 노동시간 비교(2015년, 취업자 기준)]²⁰⁾



3) 노동시간 분포

통계청 경제활동인구 조사에서 실노동시간이 주 40시간인 사람은 503만 명(26.2%)입니다. 주 15시간 미만인 초단시간 노동자는 61만 명(3.2%), 주 35시간 미만인 단시간 노동자는 279만 명(14.6%)입니다. 주 40시간을 초과해서 연장근로를 하는 사람은 1,042만 명

19) 연합뉴스, 한국 노동시간 OECD 2위...日보다 두 달 더 일하고 임금은 4분의 3, 2016.8.15.자

20) 김유선, 노동시간 실태와 단축 방안, 4쪽

(54.2%)이고, 법정연장근로 한도인 주 52시간을 초과해서 탈법적으로 장시간 노동을 하는 노동자는 345만 명(17.9%)입니다. 과로사 기준인 주 60시간을 초과하는 장시간 노동자도 113만 명(5.9%)에 이릅니다.²¹⁾

고용형태별 근로실태조사(2014년) 결과도 비슷합니다. 5인 미만 사업체 근로자와 특수형태 근로종사자를 제외한 1,011만 명의 근로자 중 10.4%가 52시간을 초과하는 장시간근로를 하고 있고, 이들의 총근로시간은 주당 60시간입니다. 또한 371만 명(36.7%)의 근로자가 주당 8.9시간의 초과근로를 하는데, 이 중 장시간근로자의 초과근로시간은 주당 18.9시간이나 됩니다. 211만 명(20.9%)의 근로자는 월 3.1일의 휴일에 근로를 하고 있고, 장시간 근로자의 휴일근로는 월 4.5일에 이릅니다.²²⁾

3. 장시간 노동의 원인

1) 근로기준법상 예외조항: 허용뿐만 주 52시간제, 개정법에서도 변하지 않음!

1주의 근로시간은 40시간을 초과할 수 없고, 연장근로는 12시간으로 제한됩니다(근로기준법 제50조, 제53조). 따라서 현행 근로기준법에 의하더라도 1주의 최대근로시간은 연장근로를 포함하더라도 52시간을 넘길 수 없습니다.

<p>제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.</p> <p>제53조(연장근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.</p>
--

그러나 근로기준법은 광범위한 예외조항을 두고 있습니다.

첫째, 상시 4인 이하 사업장에는 근로시간 규정이 적용되지 않습니다(근로기준법 제11조 제2항, 근로기준법 시행령 제7조 별표 1).

둘째, 1주 15시간 미만의 근로자에게도 연장·야간 및 휴일근로의 가산수당, 연차유급 휴가 규정이 적용되지 않습니다(근로기준법 제18조 제3항).

21) 김유선, 위 노동시간 실태와 단축 방안, 5쪽

22) 안주엽, 적정 근로시간을 찾아, 노동리뷰(2016), 59쪽

셋째, 장시간노동, 과로사의 주범인 특례업종도 여전히 존재합니다(근로기준법 제59조). 개정된 근로기준법에서 일부 축소되었지만, 여전히 육상·수상·항공·기타 운송관련 서비스업 및 보건업이 특례업종으로 남아 있습니다.

넷째, 1차 산업 종사자 및 감시·단속적 근로자도 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되지 않습니다(근로기준법 제63조).

다섯째, 2차·3차 산업 종사자라고 해서 크게 다를 것도 없습니다(근로기준법 제2조 제1호, 제2호). 협소한 근로자·사용자 개념으로 말미암아 학습지, 보험설계사, 골프장 캐디, 장례사, 택배, 대리운전 등 수 많은 특수고용노동자들은 여전히 근로자로 불리지 못한 채 근로기준법 적용이 배제되고 있습니다.

2) 정부의 방치와 조장: 1주는 휴일 포함 7일? 전 세계적으로 유례가 없는 입법 이유!

기존 근로기준법에 의하더라도 1주의 근로시간은 연장근로를 포함해도 52시간(기준근로 40시간 + 연장근로 12시간)을 초과할 수 없었습니다. 문제는 고용노동부 행정해석이었습니다. 노동부는 행정해석으로 1주 12시간으로 규제되는 연장근로시간(근로기준법 제53조 제1항)에 휴일근로는 포함되지 않는다고 했는데, 한마디로 ‘1주는 7일이 아니라 휴일을 제외한 5일’이라는 것이었습니다.

노동부 행정해석에 따라 연장근로는 12시간으로 제한되지만, 사용자는 추가로 휴일근로를 시킬 수 있었습니다. 노동부 해석에 따라 1주의 최장 근로시간은 68시간(기준근로 40시간 + 연장근로 12시간 + 토요일 8시간 + 일요일 8시간) 이상으로 ‘합법적’으로 늘어났습니다.

이것이 올해 2월 개정된 근로기준법 제2조 제1항 제7호, “1주란 휴일을 포함한 7일을 말한다”는 규정이 신설된 이유입니다. 1582년 교황 그레고리오 13세가 율리우스력을 개정하여 현재 세계적으로 통용되는 양력(陽曆), 그레고리력(Gregorian calendar)을 제정한 이래 전 세계적으로 유례를 찾아보기 어려운 입법입니다.

새삼 이 부분을 짚는 이유는 그 동안 우리 사회에 만연한 장시간 노동, 그리고 과로사 문제는 정부의 방조, 아니 정부의 노골적인 부추김이 있었고, 결자해지 차원에서 정부에게 문제를 해결할 책임이 있다는 점을 확인하기 위함입니다.

3) 통상임금의 마법: 낮에 소정근로를 시키는 것보다, 밤에 연장근로를 시키는 것이 이득!

연장·야간 및 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지

급해야 합니다(근로기준법 제56조). 여기에 통상임금의 마법이 있습니다. 어떤 근로자가 매 월 다음과 같이 임금을 받는다고 가정해보겠습니다.

근로시간: 1일 8시간, 1주 40시간, 월 소정근로시간 240시간

사용자가 정한 통상임금: 기본급 + 직무급 + 라인수당 = 170만 원

그 밖의 정기적 임금: 상여급/12 + 기말수당 + 정근수당 + 체력단련비=130만 원

이 근로자는 매월 사용자가 정한 통상임금 170만 원에 그 밖의 임금 130만 원을 더한 300만 원을 정기적으로 지급받고 있습니다. 법정근로시간(일과시간)에 받는 시간당 노동가치는 12,500원(300만 원 / 월 소정근로시간 240시간)입니다.

반면, 연장근로를 하더라도 통상임금 170만 원을 기준으로 하면 시간당 노동가치는 7,083 원(170만 원 / 월 소정근로시간 240시간)으로 떨어집니다. 근로기준법 제56조에 따라 통상임금의 1.5배를 가산하여 지급하더라도 시간당 노동가치는 10,624원에 불과하여 법정근로시간의 시간당 노동가치에 미달합니다.

마법을 눈치 채셨을 겁니다. 현재와 같이 통상임금 범위를 좁히면, 사용자는 낮보다 밤에 심야노동을 시키는 것이 이득입니다. 근로자는 장시간 노동으로 피로가 누적되고, 사고발생 위험성이 증대됨에도 낮보다 적은 대가를 받고 밤 근무, 초과근무를 하게 됩니다.

‘초과근무수당 = 통상임금의 1.5배’의 허울 속에 통상임금 범위를 좁혀 더 적게 받고, 더 많이 일하게 만드는 것입니다. 낮 3시에 일을 시키는 것보다 밤 11시에 일을 시키는 것이 비용이 더 적게 드는 것, 여기에 통상임금의 마법이 있습니다.

마법은 과장이 아니라 실제 통계로도 확인됩니다. 2015년 5인 이상 사업체 상용직 노동자는 매달 소정근로시간(월 156.6시간) 노동으로 327만 원(정액급여 + 특별급여)을 받고, 초과근로시간(월 12.8시간) 노동으로 22만 원(초과급여)을 받습니다.

이를 시간당임금으로 환산하면 소정근로시간 시급은 1만 9천8백 원이고, 초과근로시간 시급은 1만 6천9백 원입니다. 초과근로시간 시급이 소정근로시간 시급보다 1.5배 많기는커녕 0.86배 밖에 되지 않습니다.²³⁾ 한국의 기업이 장시간 노동체제를 선호하는 데는 다 이유가 있었고, 그 비밀의 열쇠가 바로 통상임금의 마법입니다.

23) 김유선, 노동시간 실태와 단축 방안, 18쪽

[근로시간과 임금(2015년, 5인 이상 사업체 상용직, 단위 : 시간, 원, %)]²⁴⁾

사업체 규모	월근로시간		월임금		시간당임금		초과 근로수당 지급률	상여금 지급률
	소정 근로	초과 근로	정액+ 특별급여	초과 급여	정액+ 특별급여	초과 급여		
전규모(5인 이상)	165.6	12.8	3,273,190	216,427	19,766	16,908	85.5	229
10인 이상	163.9	14.6	3,443,043	249,915	21,007	17,117	81.5	251
30인 이상	161.4	16.6	3,662,546	293,419	22,692	17,676	77.9	285
중소규모(5~299인)	167.4	12.2	2,926,739	183,544	17,484	15,045	86.1	163
1규모 (5~9인)	173.5	4.4	2,479,382	59,922	14,290	13,619	95.3	101
2규모(10~29인)	169.9	9.9	2,917,087	145,674	17,169	14,715	85.7	159
3규모(30~99인)	164.0	16.8	3,103,690	247,451	18,925	14,729	77.8	171
4규모(100~299인)	161.5	18.1	3,194,990	291,548	19,783	16,108	81.4	217
5규모(300인 이상)	158.3	15.4	4,667,898	348,807	29,488	22,650	76.8	429

자료: 고용노동부, 사업체노동력조사

4) 낮은 교대제 : 2조 격일제, 2조 2교대제, 3조 3교대제, 3조 2교대제...

유럽연합 국가 교대제 노동자들의 노동시간은 일반 노동자들보다 표준노동시간에 가깝고, 주당 48시간 이상 근무하는 비율도 낮습니다. 하지만 한국에서는 교대제, 특히 낮은 교대제인 2조 격일제, 2조 2교대제, 3조 3교대제, 3조 2교대제가 일상화된 휴일근로와 맞물려 장시간 노동을 구조화하는 온상이 되고 있습니다. 제조업, 운수업, 일부 서비스업에 광범위하게 존재하고 있는 주야 맞교대, 2조 2교대제, 격일제, 복격일제 등은 장시간 노동을 유지하는 재생산구조라고 할 수 있습니다.²⁵⁾

자동차 산업에서는 장시간 노동이 광범위하게 구조화되어 있는데 특히 지배적인 교대제인 2조 2교대제 아래에서 근로시간이 길어지고 있습니다.²⁶⁾

5) 포괄임금제 : 근로시간 규제를 무력화시키는 사용자의 탈법행위

포괄임금제는 연장근로수당을 비롯한 법정수당 등을 실제 근로시간과 상관없이 기본급에 포함해 지급하거나, 정액으로 지급하는 것을 말합니다. 포괄임금제는 근로기준법의 임금과 근로시간 규제를 무력화하고 사용자의 탈법행위를 조장하는 잘못된 관행입니다. 그러나 종래 법원은 포괄임금제의 유효성을 긍정해왔고, 법원의 방조에 터잡아 사용자는 계산상 편의, 초과근로 예정 등 다종다양한 이유를 들어 광범위하게 포괄임금제를 활용하고 있습니다.

예컨대 사용근로자 10인 이상 기업체에서 포괄임금제를 도입한 곳은 52.8%에 이르고²⁷⁾,

24) 김유선, 노동시간 실태와 단축 방안, 18쪽

25) 배규식, 한국의 장시간 노동과 근로시간 단축, 노동리뷰(2013), 15쪽

26) 배규식, 한국의 장시간 노동과 근로시간 단축, 노동리뷰(2013), 15쪽

근로시간 특례업종(10개)에서 포괄임금제 적용 사업장은 55.8%에 달할 정도입니다.²⁸⁾ 이처럼 광범위하고, 무분별하게 포괄임금제가 시행하는 상황에서 근로기준법이 정한 1주 52시간의 근로시간 한도, 가산수당 지급을 통한 연장·야간·휴일근로 억제는 빛 좋은 개살구, 공염불에 지나지 않습니다.

6) 기업의 고용시스템: 신규채용보다는 기존 정규직 고혈 짜내기!

장시간 노동의 또다른 주요한 원인은 신규채용을 꺼리는 기업의 고용시스템을 들 수 있습니다. 앞서 본 ‘통상임금의 마법’, ‘포괄임금제’에 편승하여 기업은 신규 채용보다 기존 인력의 연장근로를 선호하는 경향이 있습니다. 주기적 또는 예측하지 못한 상품수요의 변동에 따른 노동수요의 변동에 대응하는 방식으로 신규채용보다는 손쉬운 초과근로를 선택합니다.

7) 사회 구조적 문제 : 사회적 안전망의 부재, 파트타임근로의 낮은 임금 수준

근로자도 여가보다는 노동, 초과근로를 택하는 것이 현실입니다. 그 원인은 짧은 노동생애(work life)와 파트타임근로의 낮은 임금수준, 저조한 사회보험 가입 및 부가급부 적용, 그리고 미비한 고용안정성 등에 있습니다. 노동시장의 다양한 양극화와 사회 전반의 학력차별에 대응하는 고학력화로 노동시장 진입은 더딥니다. ‘오류도’, ‘사오정’ 등 조기 은퇴를 포함한 연금수급 개시연령에 훨씬 앞서는 노동시장 퇴장은 짧은 노동생애를 의미하므로 가족의 생계를 부양하려면 그나마 직장에 있을 때 연장근로든, 휴일근로든, 연차 반납이든 불문하고 바깥 벌어야 합니다. 과도한 자녀양육비 및 주거비 지출로 노후자금이 충분하지 않은 현실과 맞물려 ‘일할 수 있는 기간’에는 가정과 삶을 버리는 것이 합리적인 선택입니다.²⁹⁾

4. 장시간 노동의 개선과제

장시간 노동의 실태와 발생원인은 앞서 본 바와 같습니다. 중증이고, 심각한 합병증입니다. 한 두가지 처방으로는 치유될 수 없는 복잡한 문제입니다. ‘근로시간’, ‘임금’, ‘관련 법률의 개정’ 및 사용자·노동자의 인식 전환, 장시간 노동을 조장하는 사회구조의 근본적 전환이 함께 이루어져야 비로서 개선될 수 있습니다. 이하에서는 장시간 노동 문제가 단기간에 치유되기 어렵다는 점을 전제로 현재 단계에서 그나마 시급히 처방할 수 있는 몇 가지 응급 조치를 고민해보고자 합니다.

27) 고용노동부, 기업체노동비용조사 시범조사(2017. 5. 31.)

28) 고용노동부, 근로시간 특례업종 실태조사(2017. 9.)

29) 안주엽, 위 걱정 근로시간을 찾아, 61쪽

1) 5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용

현행 근로기준법 제11조는 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업, 가사(家事) 사용인에 대하여는 근로시간 및 휴식에 관한 규정을 적용하지 않습니다. 이들 저임금 노동자에게는 ‘주 5일 근무’, ‘1주 52시간제 근로시간 한도’는 적용되지 않습니다. 남의 일입니다. 개정된 근로기준법 하에서도 마찬가지입니다.

근로기준법은 헌법에 따라 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키는 것을 목적으로 하고(근로기준법 제1조), 이 법에서 정한 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없습니다(근로기준법 제3조). 근로조건을 최저기준조차 적용받지 못하는 근로자, 이것은 단순히 근로의 권리 차원을 넘어 헌법상 인간의 존엄과 가치마저 훼손하는 반헌법적 문제입니다.

특히 가사(家事) 노동자는 최저임금법도 적용되지 않습니다. 저임금-장시간 노동을 국가가 대놓고, 합법적으로 조장하고 있습니다. 현재 한국사회의 장시간 노동이 소규모 영세사업장에서 집중적으로 나타나고 있다는 점에서 반드시, 그리고 시급히 개선되어야 합니다.

● 근로기준법 전면적용

현 행	개 정 안
제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.	제11조(적용 범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업에는 적용하지 아니한다.
② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.	<삭 제>
③ (생 략)	② (현행과 같음)

2) 초단시간 노동자 근로기준법 전면 적용

현행 근로기준법에 의하면, 1주 15시간 미만의 근로자의 경우에는 연장·야간 및 휴일근로의 가산수당, 연차유급휴가 규정이 적용되지 않습니다(근로기준법 제18조 제3항). 문제는 도대체 왜 이들 노동자에게 초과근로에 대한 가산수당, 연차유급휴가 규정이 적용되지 않는다는 것인지 이유를 알 수 없다는 것입니다.

단시간이든, 장시간이든 소정근로시간을 넘어 연장·야간 및 휴일근로를 하면 가산수당을 지급하는 것이 상식입니다. 정해진 근로시간을 넘는 초과근로, 사용자의 필요에 따라 근로자가 여가를 희생하고 초과근로를 하면 그에 합당한 보상이 주어져야 합니다. 연차유급도 마찬가지입니다. 연차유급휴가 일수를 조정하는 것은 몰라도 일정한 범위에서 당연히 설 권리를 부여해야 합니다.

●초단시간 노동자 근로기준법 전면 적용

현 행	개 정 안
제18조(단시간근로자의 근로조건) ①.~②. (생략)	제18조(단시간근로자의 근로조건) ①.~②. (현행과 같음)
③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제 60조를 적용하지 아니한다.	<삭제>

3) 특례업종 전면 폐지

올해 개정된 근로기준법에서도 일부 축소되었지만, 여전히 육상·수상·항공·기타 운송관련 서비스업 및 보건업 등 5개 업종이 특례업종으로 남아 있습니다. 무제한 장시간 노동을 허용하는 노동시간 특례제도는 업종이나 규모에 따라 차등을 두어 허용할 근거나 합리적 이유를 찾기 어렵습니다. 특례가 유지되는 5개 업종에 종사하는 노동자만 무려 112만 명에 달합니다. 더구나 시민 안전과 직결되는 운송 분야와 보건업에 특례제도를 유지하고 있습니다. 시민 안전을 위해 노선버스는 특례에서 제외했다고 하면서, 정작 차종별 사망사고 1위인 택시 사업의 특례를 유지하는 것은 합리적 근거가 없습니다.

최근 서울 아산병원 간호사의 자살에 16시간의 장시간 노동이 있었고, 의료사고 위험성이 상존하는 보건업도 특례가 유지됐습니다. 업무특성상 불가피한 것이 아니라, 인력 부족 때문에 발생하는 병원의 장시간 노동에 특례제도를 유지하여 병원 사업주가 장시간 노동을 방지하도록 합법적인 길을 열어준 것입니다.

현행 산재보험법은 과로에 의한 사망과 직업병의 인정 기준에 주당 52시간을 부분적으로 도입했습니다. 주당 52시간 이상의 장시간 노동이 사망, 뇌심혈관계 질환, 자살로 이어질 수 있다는 점을 고려한 것입니다. 특례가 유지되는 운송업, 운송서비스업, 보건업, 그리고 중소기업사업장은 대표적인 근로감독의 사각지대입니다. 있는 법조차 지키지 않는 마당에 무제한 장시간 노동을 합법적으로 열어주면서 노동시간 단축, 과로사 문제를 해결하겠다는 것은 공허한 말장난에 지나지 않습니다. 잔존하는 특례업종은 즉시 폐지되어야 합니다.

● 특례업종 전면 폐지

현 행	개 정 안
<p>제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조 제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조 제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조 제1항 제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운수사업은 제외한다. 2. 수상운송업 3. 항공운송업 4. 기타 운송관련 서비스업 5. 보건업 <p>② 제1항의 경우에 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.</p>	<p><삭 제></p>

4) 1차 산업 및 감시·단속적 근로자에게도 근로기준법 전면 적용

현행 근로기준법에 의하면, 1차 산업 종사자 및 감시·단속적 근로자는 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되지 않습니다(근로기준법 제63조). 그러나 이 역시 합리적 근거가 없습니다.

근로시간과 휴식이 필요한 것은 1차 산업이든, 2차 산업이든 다르지 않습니다. 감시·단속적 노동자도 마찬가지입니다. 아파트 경비원만 보더라도, 이들의 노동강도가 열다거나, 대놓고 휴게나 휴식이 필요 없다고 주장하는 사람이 있는지, 그런 주장이 가능한지 의문입니다.

더구나 1차 산업, 감시·단속적 근로자 중에는 가뜩이나 열악한 대우를 받는 이주노동자도 상당수에 이른다는 점에서 더욱 절박한 보호의 필요성이 있습니다. 1차 산업, 감시·단속적 근로자에게도 근로기준법이 전면 적용되어야 합니다. 근로기준법은 헌법이 보장하는 근로기준의 최저기준이고(근로기준법 제1조, 제3조), 최저기준을 하회하는 대접을 받아야 할 사람, 노동자는 없기 때문입니다.

● 1차 산업 및 감시·단속적 근로자에게도 근로기준법 전면 적용

현 행	개 정 안
<p>제63조(적용의 제외) ① 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p>1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업</p> <p>2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업</p> <p>3. 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자</p> <p>4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자</p>	<p><삭 제></p>

앞서 본 5인 미만 사업장, 1차 산업과 감시·단속 노동자 등 현행법상 ‘주 5일 근무’, ‘1주 최장근로한도 52시간제’를 적용받지 못하고 있는 노동자는 최소한으로 잡아도 365만 명(전체 노동자의 18.9%)에 달합니다. 주 5일 근무제가 적용되면, 이들의 노동시간은 주 3~4시간(연간 156~208시간) 단축되고, 새로운 일자리를 27~37만개 만들 수 있습니다. 전체 노동자의 노동시간은 주 0.6~0.8시간(연간 30~39시간) 단축됩니다.³⁰⁾ 장시간 노동의 개선, 과로사 방지의 첩경이 바로 여기에 있습니다.

[주 5일(40시간) 근무제 적용 시 고용효과(2015년 8월 기준)]³¹⁾

구분	실노동시간 단축 가정	전체노동자		주당 노동시간		노동시간 단축		단축시간합계 (천시간)	고용창출 가능인원 (천명)
		수 (천명)	근로시간합계 (천시간)	현재	적용 후	주당	연간		
주5일제 적용 중 + 5인 미만 사업체 + 법정근로시간 적용 제외 노동자	불변	15,657	594,220	38.0	38.0	0.0	0	0	0
5인 이상 사업체. 법정근로시간 적용 산업 임에도 주5일제 미적용 노동자	3시간 단축	3,654	159,379	43.6	40.6	3.0	156	10,963	270
	4시간 단축				39.6	4.0	208	14,618	369
전체	3시간 단축'	19,312	753,599	39.0	38.5	0.6	30	10,963	270
	4시간 단축'				38.3	0.8	39	14,618	369

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사 2015년 8월 원자료

주: '전체'의 '3시간 단축'과 '4시간 단축' 시 노동시간 단축 및 고용창출 효과는, 법정근로시간 적용 사업임에도 주5일제 미적용 노동자의 노동시간을 단축했을 때 전체에서 나타나는 결과임.

5) 통상임금 정상화: 통상임금의 마법에서 벗어나기!

현재와 같이 통상임금 범위를 좁히면, 사용자는 낮보다 밤에 심야노동을 시키는 것이 이득

30) 김유선, 노동시간 실태와 단축 방안, 35쪽

31) 김유선, 노동시간 실태와 단축 방안, 35쪽

입니다. ‘초과근무수당 = 통상임금의 1.5배’의 허울 속에 통상임금 범위를 좁혀 더 적게 받고, 더 많이 일하게 만들고 있습니다. 낮 3시에 일을 시키는 것보다 밤 11시에 일을 시키는 것이 비용이 더 적게 드는 것, 이러한 통상임금의 마법이 장시간 노동을 유발하는 또다른 주범이고, 이는 통계적으로 입증된다는 점은 앞서 본 바와 같습니다.

장시간 노동 문제를 해결하려면 마법을 벗어나 통상임금을 정상화해야 합니다. 상식에 맞게 고치면 됩니다. 근로자와 그 가족들은 매일 월급명세서를 기준으로 가계를 꾸립니다. 이번 달에 얼마가 들어올지 예상해서 지출규모를 세웁니다. 2달에 1번씩 꼬박꼬박 월급통장에 들어오는 정기상여금, 근속수당, 체력단련비, 해마다 명절이면 통장에 입금되는 명절상여금은 갑자기 황재한 보너스가 아니라, 통상적으로 받는, 이번 달 아이들 학원비로 나가야 하는 통상적인 임금입니다.

대법원 판례가 통상임금의 3요소라고 제시한 정기성·일률성·고정성은 현학적이고, 이해되지도 않습니다. 개념 자체가 해석상 혼란이 있고, 늘 분쟁의 씨앗이 됩니다. 현학적인 말장난으로 노동자를 속이는 통상임금의 마법은 이제 그만 멈출 때가 되었습니다. 상식과 실제 임금지급 실태에 맞게 “통상적으로 정해진 근로시간(소정근로시간)에 일하면 받을 수 있는 통상적인 임금”으로 정의하면 충분합니다. 이렇게 해도 충분히 사전에 통상임금의 범위를 확정할 수 있고, 명확하며, 법적 안정성도 담보됩니다.

● 통상임금 정상화

현 행	개 정 안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ① _____ _____.
<신 설>	6의2. “통상임금”이란 사용자가 소정근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭이든지 통상 지급하기로 정한 일체의 금품을 말한다.

6) 하루 11시간, 휴일 포함 35시간 연속휴식제 도입: 낡은 교대제 문화 개선!

근로일과 근로일이 연속되는 경우 11시간 이상의 휴식을 보장하여 장시간 노동을 규제할 필요가 있습니다. 여기서 11시간은 노동자의 생활 주기와 생체 리듬을 고려한 최소한의 휴게시간입니다. 하루 노동을 종료하고 다음 날 노동을 시작하기까지 수면 시간, 출퇴근 시간, 식사 시간을 고려하여 최소 11시간의 휴게시간을 보장함으로써 1일 노동시간의 상한을 정할 필요가 있습니다. 개정 근로기준법은 존치된 5개 특례업종에 한해 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다고 규정하였는데(근로기준법 제59조 제2항), 특례업종에 국한할 이유가

없습니다. EU의 근로시간지침(지침 93/104/EC) 제3조도 24시간을 기준으로 연속해서 적어도 11시간의 휴식시간을 부여하고 있습니다.

주휴일 24시간을 포함하여 1주일에 연속 35시간 이상의 휴일을 보장해야 합니다. 이는 특히 교대제 사업장에서 교대조가 변경되는 시기 내지 휴일근로 시에도 최소한의 휴식을 보장하기 위한 필수조치입니다. 35시간 휴식 및 휴일의 연속보장은 교대제 사업장에 적극적으로 적용되어야 노동시간 단축으로 연계되어 효과를 볼 수 있습니다. 교대사업장의 경우 형식적으로 1일의 휴일이 주어지지만 ‘밤 근무 → 휴일 → 아침 근무’로 이어져 실제로는 휴일은 실종되고 사실상 ‘조금 긴 휴식’만 부여되는 것에 불과하고, 이는 다시 장시간 노동으로 연결되는 고질적 문제가 있습니다. 장시간 노동의 주범인 낡은 교대제 문화를 근절하기 위해서라도 휴일 포함 35시간 연속휴식제 도입이 필요합니다.

● 하루 11시간, 휴일 포함 35시간 연속휴식제 도입

현 행	개 정 안
<신 설>	<p>제54조의2(연속휴식·연속휴일) ① 사용자는 근로일과 근로일 사이에 연속 11시간 이상의 휴식을 부여하여야 한다.</p> <p>② 사용자가 근로자에게 1일의 휴일을 부여하는 경우, 그 휴일은 제1항의 휴식시간과 연속하여 35시간 이상을 보장하여야 한다.</p>

7) 연차유급일수 확대 및 실제사용 장려

근로기준법 제60조 제1항은 “사용자는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다”고 규정하고 있습니다. 그러나 실제로는 연차유급휴가를 사용하지 않고 수당으로 대체하는 경우가 많은 것이 현실입니다. 이에 비해 유럽연합 근로시간지침은 ‘모든 근로자에게 최저 4주의 연차유급휴가를 부여’함과 동시에, ‘휴가를 수당으로 대체하는 행위’를 금지하고 있습니다.

<유럽연합 근로시간 지침상 연차휴가 규정>
<p>제7조(연차휴가)</p> <p>1. 회원국은 모든 근로자에게 국내법 그리고/또는 관행에 따라 규정된 취득자격 및 부여의 조건에 맞게 최저 4주의 연차유급휴가의 부여가 확보되도록 필요한 조치를 취해야한다.</p> <p>2. 연차유급휴가의 최저기간은 고용관계가 종료된 경우를 제외하고는 수당으로 대체할 수 없다.</p>

앞서 본 것처럼 우리나라 취업자는 OECD 평균보다 2달, 미국보다 1달, 독일보다는 4달 더 일합니다. 정확히 독일 취업자보다 4.2달 더 일하고 연간 평균 실질임금은 독일의 73%, 시간당 실질임금은 절반 수준입니다.³²⁾ 독일 노동자보다 4달, 1년 기준 30%를 더 일한다고 해서 우리 기업의 경쟁력이 독일 기업보다 30% 높다고 말할 수 있는 사람은 없을 것입니다. 노동 효율성이나 국가 경쟁력을 고려해도 마찬가지입니다.

독일, 아니 OECD 수준에 바로 맞추지는 못하더라도, 적어도 연차유급휴가만이라도 현행 15일에서 20일로 확대하고, 노동자가 실제로 수당대신 연차유급휴가를 사용하는 기업 문화와 관행을 확립할 필요가 있습니다. 이 부분은 ‘수당 대신 여가’, ‘저녁 있는 삶’으로 노동자의 생활방식이 바뀌어야 하는데, 이는 후술하는 임금보전, 사회안전망 확충과 함께 진행되어야 현실성이 있을 것입니다.

● 연차유급휴가일수 확대 : 15일 → 20일

현 행	개 정 안
제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.	제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 20일의 유급휴가를 주어야 한다.

8) 포괄임금제 금지: 전면금지가 원칙, 보충적으로 신속한 정부의 가이드라인 공표 필요!

포괄임금제는 근로기준법의 임금과 근로시간 규제를 무력화하고 사용자의 ‘합법적인 탈법행위’를 조장하는 잘못된 관행입니다. 그러나 종래 법원은 포괄임금제의 유효성을 긍정해 왔고, 이에 따라 포괄임금제는 ‘포괄적이고 광범위하게’ 악용되고 있습니다.

사용근로자 10인 이상 기업체에서 포괄임금제를 도입한 곳이 52.8%에 이르는 상황에서 연장·야간 및 휴일근로수당, 연차수당, 주휴수당 등의 가산수당을 통해 장시간 노동을 규제하겠다는 것은 몽상, 헛된 꿈에 지나지 않습니다. 근로기준법이 정한 근로조건의 최저기준, 근로시간 규제가 실제로 규범력을 가지려면 포괄임금제는 전면 금지되어야 합니다.

포괄임금제를 지금 당장 전면 금지하는 것이 어렵다면, 차선책으로 일정한 계도기간을 거쳐 시행하면 됩니다. 그것도 안된다면, 그나마 현재 근로기준법과 대법원 판례가 제시하는 기준만이라도 지켜질 수 있도록 정부가 신속히 가이드라인을 제시해야 합니다.

● 포괄임금제 전면 금지

32) 연합뉴스, 한국 노동시간 OECD 2위…日보다 두달 더 일하고 임금은 4분의 3, 2016. 8. 15.자

현 행	개 정 안
제43조(임금 지급) ①.~②. (생 략)	제43조(임금 지급) ①.~②. (현행과 같음)
(신 설)	③ 사용자는 이 법에서 정한 법정수당 등을 실제 근로 시간에 상관없이 포괄하여 미리 약정하거나, 정액으로 지급할 수 없다.

포괄임금제 관련 규제방안, 가이드라인은 신속히 공표되어야 하고, 여기에는 최소한 ①근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 포괄임금제는 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 것이므로 허용될 수 없다는 점(대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결 등 참조), ②근로시간 산정이 가능한 경우에도 사용자에게 ‘포괄임금제라는 문구를 명시하여 구체적으로 설명할 의무’를 부과하고, ③순차적으로 근로자의 집단적 동의 및 개별 근로자의 명시적 동의를 받도록 지도할 필요가 있습니다.

[포괄임금제 가이드라인 예시]

▲ 포괄임금제 유효요건

① 근로시간 산정이 어렵지 않을 것

☞ 근로시간 산정이 어렵지 않으면 명시적 합의가 있어도 무효(대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결 참조)

② 사용자의 설명의무

☞ 사용자가 근로자에게 ‘포괄임금제’라는 문구를 명시하여 설명할 것
 ☞ ‘근로기준법에서 정한 법정수당이 실제 근무와 무관하게 기본급여나 정액수당에 포함되어 지급되므로 별도로 청구할 수 없다는 점’을 명시하여 근로자에게 설명할 것

③ 근로자의 동의를 받을 것

☞ 1차로 집단적 동의: 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 그 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 집단적 회의방식에 의한 동의를 받을 것
 ☞ 2차로 개별적 동의 : 집단적 동의를 받은 경우에도 별도로 개별 근로자의 명시적 동의를 받을 것
 ☞ 개별적으로 동의하지 않는 근로자에게는 근로기준법이 정한 바에 따를 것

9) 산업안전보건법 개정: 장시간 노동·과로사 기준 제시, 근로감독과 실효성 확보!

정부는 2018년 2월 산업안전보건법 전부개정 법률안을 입법예고하면서 현재 각계 의견을 수렴하고 있습니다. 그러나 정작 사업장에서 가장 빈번하게 발생하고 있는 장시간 노동, 과

로사의 재해원인에 대한 예방과 대책은 누락되어 있습니다. 장시간 노동으로 사업장 내 재해가 지속적으로 증가하고 있음에도 산안법은 최소한의 기준조차 없습니다. 우체국 집배원, IT 종사자, 버스운전기사, 복지부 사무관 및 방송계 종사자에 이르기까지 과로로 인한 재해가 심각한 상황이므로 노동시간 단축과 별도로 과로로 인한 신체적·정신적 건강장해로부터 노동자들을 보호하기 위한 최소한의 기준 마련이 시급합니다.

우선 산업재해 판단 기준과 별도로 과로로 인한 산업안전과 보건에 관한 기준을 확립한다는 법률의 목적에 비추어 기준근로시간 제한 및 근로시간 평가기간을 규정하여 별도의 기준을 마련해야 합니다. 노동자들의 실제 근로시간 기록에 대한 의무를 법적으로 명시하고, 이를 위반시 벌칙조항을 신설해야 합니다. 사업주가 노동자의 근로시간 기록을 관리할 경우 위반조될 가능성이 있으므로 해당 기록은 관할 주무관청이 보관해야 할 것입니다.

특히 관할 노동청에 정기적 근로감독 의무를 부과하여 근로기준법을 잠탈하는 장시간 노동, 과로를 실질적으로 예방할 수 있는 방안을 적극적으로 강구해야 합니다. 감독의 실효성을 확보하기 위하여 시정조치를 제대로 이행하지 않을 경우 과태료를 부과하는 것은 물론, 반복적으로 법을 위반할 경우 형사처벌 조항도 신설해야 합니다. 그래야만 최소한 근로기준법에서 정한 최소한의 근로조건이 규범력을 가지고, 현장에서 무차별적으로 이루어지고 있는 장시간 노동의 폐해를 조금이나마 시정할 수 있습니다.

10) 임금보전 문제

노동시간 단축을 추진함에 있어 임금보전 문제가 쟁점으로 떠오를 수밖에 없는데, 이 부분은 근로기준법으로 정한 기준근로시간(1주 40시간)과 연장근로(1주 12시간)를 나누어 살펴볼 필요가 있습니다.

첫째, 근로기준법에서 정한 기준근로시간(주 5일제, 1주 40시간)의 적용에 따른 근로시간 단축은 근로자의 생활수준(임금총액)의 저하 없이 이루어져야 합니다(1935년 ILO 협약 제 47호). 법으로 정한 기준근로시간은 근로기준법 제3조가 명시한 것처럼 ‘최저기준’이므로 이는 당연히 근로자의 임금손실이 없는 것을 전제로 하기 때문입니다.

둘째, 노동시간 단축을 이유로 성과급을 확대하거나, 포괄임금제와 같이 임금체계를 노동자에게 불이익하게 변경하는 것을 금지해야 합니다.

셋째, 초과근로시간 단축에 따라 임금총액 저하가 예상됩니다. 그러나 임금총액 저하를 전적으로 노동자에게 전가하는 것은 부당합니다. 그 동안 장시간 노동으로 인한 수혜를 사용자가 누려왔고, 정부 또한 장시간 노동을 방치하거나 조장한 책임에서 자유롭지 않기 때문

입니다. 따라서 대안으로 ①노사정 3자 분담을 원칙으로 하되, ②기업은 노동시간 단축과 임금인상, 생산성 향상 등을 연계해 임금총액 저하를 최소화하고, ③정부는 고용보험기금 등을 재원으로 근로시간 단축에 따른 지원금 제도를 운영할 필요가 있습니다.³³⁾

11) 특별법 제정

장시간 노동을 근본적으로 해결하는 차원에서 가칭「노동시간 단축과 일자리 창출을 위한 특별법」(이하 ‘노동시간 단축법’)을 제정하는 방안도 검토할 필요가 있습니다. 특별법을 제정해야 할 만큼 우리 사회의 장시간 노동, 과로사 문제는 심각하기 때문입니다. 현재 시민사회, 노동계에서 논의되고 있는 특별법 제정 방향과 개요를 살펴보면 다음과 같습니다.

[노동시간 단축과 일자리 창출을 위한 특별법]

▲기본 방향

- 입법 목적에서 단순히 ‘노동시간 단축’만이 아니라, 신규고용 촉진을 통해 양질의 일자리를 창출하는 것도 주요한 목적으로 명시(제1조)
- 사업장 규모를 불문하고 모든 사업 또는 사업장에 적용, 따라서 4인 이하 사업장에도 동일하게 적용(제3조)
- 국가에게 노동시간 단축 및 고용확대를 위한 구체적 대책 수립 및 여기에 필요한 예산 편성과 관련 법·제도 정비의무 부과(제4조)

▲연간 1,800시간 이내 노동시간 총량 상한제 도입

제6조 (실노동시간의 상한)	①사용자는 노동시간 단축을 위한 이행계획을 수립하여 시행하여야 한다. ②사용자는 제1항의 계획을 시행함에 있어 주간 52시간, 월간 180시간, 연간 1800시간의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.
-----------------------	--

- 노동시간 단축 이행 과정에서 준수되어야 할 기본원칙으로 연간 1,800시간 이내 범위에서 최장 노동시간의 상한을 규정
- 1주간 최장 노동시간은 현행 근로기준법에 따른 주 52시간(기준근로 40시간 + 연장근로 12시간) 한도를 지키도록 함. 이는 최장 노동시간이므로 근로시간 변형이 이루어지는 경우에도 준수되어야 함
- 연간 1,800시간 이내로 노동시간을 단축하기 위해서는 주 35시간 수준으로 노동시간이 단축되어야 함. 그러나 당장 주 35시간제를 도입하기는 어려우므로 주당 최장 근로시간 한도를 52시간으로 하되, 월단위 기준을 설정함으로써 특정시간에 장시간 노동이

33) 김유선, 노동시간 실태와 단축 방안, 45쪽

시간한도를 노동이 집중되어 노동자의 건강 및 생활안정을 해치는 것을 방지함

▲초과노동 발생 시 추가 채용의무 부과

제7조 (추가 채용 의무)	①사업주는 사업장 내 동종업무를 수행하는 근로자들의 3개월간 근로 시간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 근로기준법 제50조 제1항의 근로시간을 초과하는 경우에는 해당 업무를 수행할 근로자를 추가로 채용하여야 한다. ②제1항의 규정에 따라 추가로 채용된 근로자의 근로조건은 당해 추가 채용된 근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자에게 적용되는 근로조건과 동일해야 한다. ③제1항의 추가 채용은 기간제 또는 단시간 근로계약을 체결할 수 없고, 파견으로 대체하거나 도급 또는 하도급을 줄 수 없다.
----------------------	---

- 3개월 평균으로 1주간 노동시간이 주 40시간을 초과하는 경우 신규채용 의무 부과
- 3월을 단위로 초과근로 분에 대한 신규채용 의무를 부과하여 근로기준법상 법정근로시간의 규범력을 확보하고 연간 1,800시간의 노동시간 상한 목적을 달성. 즉, 법정근로시간인 주 40시간 X (52주 / 12월) X 3월 = 520시간을 초과하는 노동에 대하여는 신규채용을 통해 해소하여야 함
- 신규채용 된 근로자의 근로조건은 기존 정규직과 동일한 조건이어야 함

▲ 임금 수준의 보장

제13조 (임금 수준 보장)	①사업주는 근로시간 단축을 추진함에 있어 기존의 임금수준이 저하되지 아니하도록 노력하여야 한다. ②사업주는 근로시간 단축을 이유로 임금체계를 불이익하게 변경할 수 없다.
-----------------------	---

- 노동시간 단축이 사회적으로 소득을 재분배하고 보다 건강한 삶을 추구하기 위한 것이라는 점에서 소득의 축소를 야기하는 방식의 단축은 바람직하지 않음. 사용자는 기존 임금 수준이 저하되지 않도록 노력하여야 함
- 기업규모의 영세성 등으로 인해 사업주가 불가피하게 노동시간 단축과 신규고용에 따른 추가비용을 감당할 수 없는 경우를 대비하여 제17조(노동자에 대한 임금수준 보전), 제18조(사업주에 대한 지원) 규정을 둠
- 노동시간 단축을 이유로 기본급 비중을 낮추고 성과급을 확대하거나, 포괄임금제와 같이 임금체계를 노동자에게 불이익하게 변경할 수 없도록 함

12) 사용자의 인식 전환과 고용시스템 변화

장시간 노동을 줄이려면 각 기업들이나 공공기관들이 근로시간에 대한 체계적인 계획·관리

를 통해 생산성을 높이고, 근로시간을 정확하게 측정하여 보상할 필요가 있습니다. 낮은 교대제를 개편하고, 현장에서 작업조직을 개편하고, 공정을 합리화하는 노력을 통해 근로시간 단축에 따른 비용을 줄이고, 생산성을 높여 생산시스템을 합리적으로 재편해야 합니다.³⁴⁾

여기서 중요한 것이 정부의 역할입니다. 공공부문은 노동시장에서 ‘최후의 보루로서의 고용자(the state acting as employer of last resort)’ 역할을 수행해야 합니다. 불황기에는 인력을 확충하여 노동시장의 불안정 요인을 흡수하고, 동시에 불안정 노동계층을 안정화(정규직화)하여 노동시장의 안정성을 선도해야 합니다.³⁵⁾

문재인 대통령이 2017년 12월 직접 밝힌 것처럼 적어도 ‘공공부문에서는 정부가 가장 모범적인 사용자가 되겠다는 생각으로 더 책임 있게 임해야 합니다. 장시간 노동 문제도 마찬가지입니다. 정부가 모범적 사용자(model employer)로서 공공부문부터 솔선수범을 해야 그 파급효과가 일반 기업에도 미칩니다.

13) 저출산·고령화에 따른 인구절벽 시대 대응

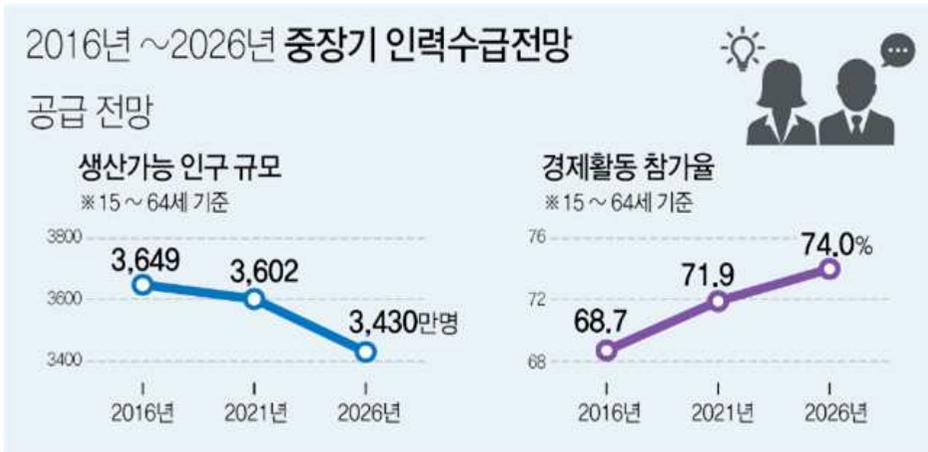
우리 사회는 최악의 저출산과 가파른 고령화가 맞물리면서 역사상 유례를 찾아보기 어려울 정도로 빠른 속도로 ‘인구 절벽’ 시대로 치달고 있습니다. 통계청이 발표한 ‘2017 한국의 사회지표’에 따르면 지난 해 우리나라 인구 가운데 65세 이상 고령인구가 15세 미만의 유소년인구를 처음으로 능가했습니다.

지난해 고령인구는 707만 명에 달한 반면, 유소년 인구는 675만 명에 불과했습니다. 중위 연령은 2017년 42세를 넘었고, 2033년에는 50.3세로 50세를 돌파할 것으로 예측됩니다. 2017년 우리나라 65세 이상 인구비율은 13.8%이며 2030년 24.5%, 2040년 32.8%, 2060년 41%로 증가세를 이어갈 전망입니다. 20년 안쪽으로 3명 중 1명이 65세 이상의 고령인구라는 것입니다.

저출산·고령화 문제는 장시간 노동 문제를 더욱 꼬이게 합니다. 단적으로 2017년 12월 19일 고용노동부에서 발표한 ‘2016~2026 중장기 인력수급 전망 및 시사점’에 따르면 저출산·고령화의 영향으로 오는 2026년까지 향후 10년간 만 15~64세의 생산가능인구가 218만 명이나 줄어들 것으로 전망됐습니다. 생산가능인구 감소로 구조적으로 장시간 노동이 불가피한 사회, 백약이 무효인 사회로 가고 있는 것은 아닌지 우려됩니다.

34) 배규식, 한국의 장시간 노동과 근로시간 단축, 17쪽

35) 박용석, 정부, 모범 사용자가 될 수는 없는가, 한국노동사회연구소(2006년)



문제는 여기서 그치지 않습니다. 「고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」에 따라 2016년 1월 1일부터 공기업, 공공기관, 지방공기업, 상시근로자 300인 이상 사업장의 정년은 60세로 연장되었지만 여전히 국민연금 수급개시연령은 61세이며, 연금개혁 일정 에 따라 2033년에는 65세로 늦춰져 소득 크레바스(직장에서 은퇴하고 국민연금을 받을 때 까지 소득이 없는 기간)가 확대될 것입니다. 이미 ‘오륙도’, ‘사오정’ 등 조기은퇴가 일반화 된 마당에 정년까지 근무한다는 것도 쉬운 일이 아닙니다.

소득 크레바스가 긴 상황에서 근로자는 가족의 생계를 부양하려면 그나마 직장에 있을 때 연장근로든, 휴일근로든, 연차 반납이든 바깥 벌어야 합니다. 소득 크레바스가 장시간 노동 의 또다른 주범이고, 본격적인 저출산·고령화 시대, 빨라도 너무 빠른 인구절벽 시대는 문 제를 더욱 심각하게 만들고 있습니다.

이미 돌이킬 수 없을지 모르지만, 최선을 다해 인구 절벽 시대의 도래를 늦추고 대책을 강 구해야 합니다.

첫째, 확장적 재정운용으로 선제적으로 대응해야 합니다. 실제로 정부도 ‘2019년도 예산안 편성 및 기금운용계획안 작성지침’을 만들면서 중기재정 계획상 지출규모 5.7%를 초과하여 최대한 확장적으로 재정을 운영하겠다고 밝혔습니다.

중점 투자할 핵심분야로는 ▲ 청년 일자리, ▲저출산·고령화 ▲혁신성장 ▲안전 등 4가지 로 정했습니다. 저출산 추세 전환을 위해 사업을 제로베이스에서 재검토하고, 아동·양육수당 과 신혼·출산가구 주거 지원 등 생애주기별 맞춤형 투자에 나서고, 고령화에 대한 선제적 대응과 양극화 해소를 위해 노인 일자리 확대 및 대양화, 치매국가책임제 안착 등을 통한 안정적인 노후생활을 지원하겠다고 밝혔습니다.³⁶⁾ 만시지탄이지만 지금이라도 적극적으로, 조기에 집행해야 합니다.

둘째, 국민연금 제도를 개편하고, 정년연장도 검토해야 합니다. 고령화 속도와 증가하는 기대수명, 그리고 이에 따른 장시간 노동의 위험을 줄이기 위해 정부가 기초연금액을 늘리고 합리적 정년연장에 대한 논의를 시작해야 합니다. ①소득 크레바스(직장에서 은퇴하고 국민 연금을 받을 때까지 소득이 없는 기간)는 줄이고, ②‘노동시간’ 대신 ‘생애노동기간’을 늘리자는 것입니다. 우리나라는 현재 경제활동인구 10명 중 3명(29.8%)이 여전히 국민연금에 가입하지 않은 상태입니다.

보건복지부는 지난 해 기준 신규가입자의 실질소득대체율을 24%로 발표했습니다. ILO가 1951년 사회보장 최저기준에 관한 협약에서 권고한 40%의 절반 수준에 불과합니다. 2014년 기준 국내총생산(GDP) 대비 연금지출 비중은 2.3%에 불과합니다.

OECD 회원국 중 아이슬란드(2.0%) 다음으로 적습니다. 지난 3월 우리나라를 방문한 누노 쿠냐(Nuno Meira Simoes Cunha) 국제노동기구(ILO) 선임연구원도 한국의 고령화 속도가 세계 어떤 국가보다 빠르다고 지적하면서 정부지출을 늘리고, 정년연장을 검토해야 한다고 권고한 바 있습니다.³⁷⁾

저출산 고령화 문제는 이미 대응이 늦었습니다. 정부의 빠른 결단과 신속한 집행이 필요하고, 그래야만 장시간 노동은 물론 청년세대의 짐을 조금이나마 덜어줄 수 있습니다.

14) 선택형 상용 시간제 확대: 동일가치노동 동일임금 원칙의 또 다른 필요성!

시간제근로는 2002년 8월 81만 명(5.9%)에서 2016년 8월 248만 명(12.7%)으로 꾸준히 증가하고 있습니다. 그러나 상용직(27만 명)은 드물고 대부분 임시직(166만 명) 또는 일용직(55만 명)입니다. 정규직 임금을 100이 할 때 시간제 노동자의 시간당임금은 2002년 8월 78.6%에서 2016년 8월 53.5%로 격차가 확대되고 있습니다. 고용의 질이 나쁜 저임금 시간제 일자리가 빠른 속도로 확산되고 있습니다. 이것은 장시간 노동 문제를 해결하는 것이 아니라, 은폐하는 것입니다.

‘풀타임-파트타임 전환 청구권’을 보장해서 선택형 상용 시간제 일자리를 늘리고, 파트타임 일자리의 질을 개선하는 데 초점을 맞추어야 합니다.³⁸⁾ 이 부분은 정년연장에 따른 생애주기에 부합하도록 일정 기간 시간제근로로 전환하는 것과도 관련이 있습니다. 출산·육아기, 고위 직군으로의 상승기, 은퇴 후 노후생활을 위한 준비기를 고려하면 30년 근로생애의 10%에 해당하는 3년 정도 시간제근로를 하는 방식입니다. 이를 위해서는 사용자와 근로자

36) 뉴시스, [내년 국가예산] 청년일자리·저출산·고령화·안전에 집중, 2018. 3. 26.자

37) 매일노동뉴스, ILO“용돈연금 넘으려면 정부지출 늘리고, 정년연장 검토해야”, 2018. 3. 22.자

38) 김유선, 노동시간 실태와 단축 방안, 36쪽

모두 파트타임 근로 및 유연근로제도에 대한 인식의 전환이 필요합니다. 파트타임 근로의 부정 요소를 제거하여 근로자에게 파트타임이 ‘괜찮은 대안’이 되도록 차별을 근절하는 법 제도의 정비와 평생학습체계에 기반한 근로자의 생산성 향상과 이에 부응하는 보수체계의 적용이 필요합니다.³⁹⁾

여기서 ‘동일가치노동 동일임금 원칙’의 가치를 재발견하게 됩니다. 고용형태에 따른 차별, 비정규직 차별해소 뿐만 아니라, 장시간 노동을 근절하는 유효적절한 정책수단이 바로 동일 가치노동 동일임금 원칙입니다.

풀타임이든, 파트타임이든 노동시간에 비례하여 동일한 임금이 지급된다면 ①근로자 입장에서는 ‘초과근로 수당’ 대신 ‘여가’를 택할 유인이 늘게 되고, ②사용자 입장에서도 정년이 연장된 근로자를 효율적으로 사용하여 전체적으로 생산성을 높일 수 있으며, ③사회 전체적으로도 장시간노동 근절과 신규 채용기회를 넓히는 일석삼조의 효과를 기대할 수 있습니다.

● 동일가치노동 동일임금 원칙: 사회양극화 해소+장시간노동 근절+신규 일자리

현 행	개 정 안
근로기준법 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 차별적 처우를 하지 못한다.	근로기준법 제**조(균등한 처우) ① (현행과 같음)
(신 설)	②사업주는 동일한 사업 또는 동일한 사업장 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.
(신 설)	③제2항의 동일 가치 노동은 다음 각 호의 경우를 말한다. 1. 동일 또는 유사한 조건 하에 동일 노동을 수행한 경우 2. 직무수행에서 일반적으로 요구되는 기술, 노동 강도, 작업조건이 동일하거나 유사한 경우 ④ 제2항의 동일한 임금에는 사용자가 근로의 대가로 지급하는 모든 임금과 복리후생적 급여 등이 포함된다. ⑤ 동일 가치 노동, 동일한 임금에 관한 분쟁에서 입증책임은 사용자가 부담한다.

39) 안주엽, 적정 근로시간을 찾아, 65-66쪽

현 행	개 정 안
(신 설)	<p>근로기준법 제**조(차별적 처우의 시정 신청) ① 제6조를 위반하여 차별적 처우를 받은 근로자 또는 그 근로자를 조직대상으로 하는 산업별 노동조합, 그 산업별 노동조합을 구성원으로 하는 총연합단체(이하 “신청인”이라고 한다.)는 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회에 차별적 처우의 시정을 신청할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 시정 신청은 차별적 처우가 있음을 안 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월 이내에 하여야 한다. 이 경우 정기적 또는 반복적으로 지급되는 금품은 계속되는 차별적 처우로 본다.</p>

15) 사회구조의 재편 : 기업과 근로자 유인책 마련, 사회안전망 확충과 정부의 역할!

기업들의 신규채용 기피, 기존 인력의 초과근로 경향을 줄이기 위해 불황시 기업들의 고용 유지, 근로시간 단축, 단축된 만큼 임금인하가 가능하도록 하고 그 대신 근로자의 소득안정을 위한 고용보험과 사회복지 차원의 대책을 고민할 필요가 있습니다. 기업들이 추가고용을 꺼리는 요소 중 하나인 기업복지를 축소하는 대신, 보편적 복지를 확대하는 방안을 고민해야 한다는 견해도 경청할 필요가 있습니다.⁴⁰⁾

근로자 입장에서는 최소한의 사회안전망, 사회보험이 보장되어야 합니다. 국민연금 수령도 늦는데다 고용보험까지 적용되지 않는다면 일할 수 있을 때 최대한 일하는 것, ‘여가’보다 ‘초과근로’를 택하는 것이 합리적인 선택이기 때문입니다. 근로자가 여가를 택할 수 있도록 유인을 제공해야 하는데 문제는 고용보험의 사각지대가 너무 넓다는 것입니다.

먼저 전체 취업자 중에서 2012년 기준 716만 명에 이르는 비임금근로자(자영업자)가 배제됩니다. 임금근로자 중에서도 가사서비스업 종사자, 농업·임업·어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업이나 총 공사규모가 2천만 원 미만 사업장의 경우에도 고용보험과 산재보험이 적용되지 않습니다.

65세 이상 근로자, 월 60시간 미만(주 15시간 미만) 시간제 근로자, 우체국직원 등 특수직역 종사자도 제외됩니다. 이처럼 ‘법 적용제외 대상자’의 규모는 2012년 통계청 조사 임금근로자 1,773만 명 중 16.1%인 286만 명에 이릅니다. 문제는 ‘법 적용대상자’인 임금근로자 1,487만 명 중에서도 실제 가입자는 1,076만 명(72.3%)에 불과하여 무려 412만 명

40) 배규식, 한국의 장시간 노동과 근로시간 단축, 17~18쪽

(27.7%)의 임금근로자가 고용보험의 사각지대에 놓여 있습니다.⁴¹⁾

여기에 더해 ‘자영업자’로 분류되는 특수고용노동자까지 감안하면, 고용보험이 적용되지 않는 종사자가 실제 전체 가입대상자의 40% 이상에 이를 것으로 추정되어 사회보험의 심각한 사각지대 문제를 안고 있습니다.⁴²⁾

[2010 고용보험 사각지대 규모]⁴³⁾

생산가능 인구 4,065만 명				
비경제활동인구 1,581만 명		경제활동인구 2,484만 명		
		취업자 2,401만 명		
		비임금근로자 696만 명 (29.0%)		임금근로자 1,705만 명 (71.0%)
실업자 83만명	자영자 563만 명 (23.5%)	무급가족 종사자 133만 명 (5.6%)	임시·일용직 680만 명 (28.4%)	상용직 1,015만 명 (42.5%)
	고용보험 적용 사각지대 1,403만 명 (58.4%)			고용보험 피보험자 998만 명 (41.6%)

이와 관련 덴마크, 스웨덴, 벨기에 등 북유럽에서 보편화된 겐트시스템 도입을 긍정적으로 검토할 필요가 있습니다. 겐트시스템은 벨기에 겐트지역에서 최초로 출현한 제도로써 노동조합이 실업보험기금을 관리하고 정부가 공적자금을 지원하는 방식으로 운영됩니다. 근로자가 일정액을 납부하고, 추가 재원은 정부가 공적 자금을 투입하여 부담하는 시스템입니다.

겐트시스템은 실업보험을 통한 소득보전 효과의 초점을 저소득 근로자에게 두고 있어 분배적 형평성이 상대적으로 높고, 노동조합은 실업보험을 관리하는 동시에 실업자의 재고용을 위한 고용정책을 연계하는 중간 역할을 수행합니다. 최근 강원도에서 ‘강원일자리 안심공제’라는 이름을 붙여 시범적으로 도입한 바도 있습니다.⁴⁴⁾

● 덴마크 겐트시스템과 고용보험제도의 비교

41) 이호근, 고용보험법 사각지대 문제와 ‘겐트 시스템(Ghent System)’이 주는 시사점, 한국사회정책(2015), 101~102쪽

42) 이호근, 위 논문, 104쪽

43) 이호근, 위 논문, 104쪽 재인용

44) 조근식, 덴마크식 실업보험(겐트시스템) 안정적 운용을 위한 제언, 강원연구원(2017. 3. 17.), 6쪽

구분	덴마크 겐트시스템	우리나라 고용보험
가입방식 및 대상	- 임의가입 - 희망하는 근로자 및 자영업자	- 강제가입 - 1인 이상 고용 사업
기여방식	- 정액기여 - 월 349DKK(57,000원)	- 월 소득의 1.30% - 근로자와 사용자가 각 0.65%
기여주체	- 근로자 - 정부보조	- 근로자, 사용자 - 정부 X
기금관리 주체	- 노동조합이 실업보험기금 관리	- 국가(고용노동부)
재원	- 실업보험기금 + 일반조세	- 고용보험기금 + 일반조세
실업급여 소득대체	- 40~90%	- 50%
실업급여 상한액	- 월 2,950,000원	- 월 1,000,000원
고용정책 연계	- 일자리센터(Job Center)와 연계하여 구직활동 및 직업교육훈련 유도	- 재취업 활동으로서 구직 활동, 직업 훈련 등을 유도

고용보험의 사각지대를 해소할 수 있다는 점, 현행 고용보험법 하에서 ‘기여는 하지 않고 기금만 관리하는’ 정부에게 일정한 책임과 역할을 부여할 수 있다는 점, 최소한의 사회적 안전망을 확충함으로써 근로자의 고용불안을 어느정도 해소하고 이를 통해 ‘초과근로’ 대신 ‘여가’를 선택할 유인을 제공할 수 있다는 점에서 장시간 노동의 개선과제 중 하나로 겐트 시스템 도입을 긍정적으로 검토할 필요가 있습니다.

5. 마치며

장시간 노동은 더 이상 회피할 수 없는 문제입니다. 지금도 매년 300여 명의 노동자가 과로사 산재 인정을 받고 있습니다. 산재 인정율이 낮기로 유명한 이 곳 대한민국에서 말입니다. 저출산 고령화 문제가 겹치면서 문제는 더욱 꼬이고 있고, 구조적으로 손을 쓸 수 없는 상황에 내몰릴 수 있습니다. 급박하고 현존하는 위험입니다.

사람이 죽고 있고, 앞으로 더 죽을 수 있는 생명과 안전의 문제입니다. 좁은 이해관계를 벗어나 전체 사회구성원들이 머리를 맞대고 시급히 논의해야 합니다. 그 자리를 마련할 1차적 책임은 정부에게 있습니다. 지금까지 장시간 노동을 조장하고, 과로사를 방치한 잘못된 관행에서 벗어나 능동적이고 적극적으로 관련 법 제도를 정비하고, 사회안전망을 확충해야 합니다. 우리에게 남은 시간은 별로 없습니다. 끝.



토 론 문



과로사, 과로자살 정부 대책의 필요성과 방안

민주노총 | 노동안전보건실장 최명선

1. 들어가며

노동시간 단축은 국제적으로나, 국내에서도 일자리 나누기, 일과 가정의 양립, 삶의 질 개선을 비롯한 다양한 측면에서 제기되어 왔다. 장시간 노동의 폐해도 동일하다. 다양한 원인 중에 산업재해도 거론되어 왔다. 그러나, 국제적으로는 노동자의 건강권은 다양한 폐해 중에서 5번째 혹은 6번째쯤으로 하위수준에서 다루어져 왔다.

그러나, OECD 가입국가중 1-2위를 다투는 한국의 장시간 노동은 현실에 있어서는 노동자를 죽음으로 몰고 가는 극한의 사회문제이다. 매년 과로로 산재로 인정받는 노동자만 300명이 넘고, 과로자살은 통계조차 없으나, 자살자중 업무적 요인으로 인한 자살한 노동자만 600명에 달하는 것이 현실이다.

공무원연금, 사학연금 등 보상체계가 다르거나, 아예 사회보험 보장에서 제외되고 있는 특수고용노동자의 과로사는 드러나지 않고 있다. 아울러, 과로자살의 문제는 한국사회의 자살에 대한 인식과 제도의 허점으로 이제 막 제기되는 수준에 머물러 있다. 죽지만 앓을 뿐이지 장시간 노동은 직업병의 절대적 1위를 차지하는 근 골격계 질환의 주요 원인이며, 사고성 재해의 증가도 널리 알려진 바다. 또한, 익히 알려진 버스, 택시, 화물 등 운송업은 장시간 노동의 대표업종으로 노동자도 죽고, 시민의 생명과 안전을 위협한다. 인력의 부족으로 장시간 고강도 노동으로 의료사고 위협을 빈번히 느끼는 병원의 문제도 심각하다.

노동시간에 대한 근로기준법 개정이 지난 3월 국회를 통과했다. 일부 진전이 있었다고 평가하기도 하지만 특례가 전면폐기 되지 못했고, 개정 법안은 노동시간 양극화 확대 등의 문제를 안고 있다. 그러나, 무엇보다 심각하다고 생각되는 것은 법정 노동시간 단축이 실질 노동시간 단축으로 이어질 것인가에 대한 우려와 회의가 크다는 것이다.

포괄임금제를 비롯한 재량, 간주 각종 노동시간 특례와 예외 규정이 실질 노동시간 단축을 가로막는 더 큰 요인이기 때문이다. 아울러 법정 노동시간 단축이 실질 노동시간 단축으로 이어지기 위해서는 감독행정의 대대적인 개편이 연동되어야 한다. 매년 350여명의 사망이

발생하는 추락사망은 감독행정, 기획 감독, 캠페인, 교육, 사업장 내 선전홍보 등이 진행되지만, 300여명이 과로사망의 현실에 대해서는 보상여부만 쟁점이 되어 왔던 현실을 획기적으로 전환시켜야 한다.

2. 과로사, 과로자살 실태와 통계의 문제점

1) 최근 5년 매년 산재인정 과로사 312명. 추락사망과 근접

- 일본은 2014년 제정된 과로사 등 방지 대책 추진법 (이하 과로사 방지법)에 뇌심질환 산재사망과 과로 자살을 과로사로 규정하고 있음

[일본의 과로사 정의]

과로사 등이란 업무에서의 과중한 부하에 의한 뇌혈관 질환 혹은 심장 질환을 원인으로 하는 사망 혹은 업무에서의 강한 심리적 부하에 의한 정신장애를 원인으로 하는 자살에 의한 사망 또는 이들의 뇌혈관 질환 혹은 심장질환 혹은 정신장애를 말한다.

- 일본 과로사 등 방지 대책 추진법 제2조 (정의)-

- 한국은 최근 5년간 뇌심혈관계 질환으로 산재인정을 받은 사망 노동자가 매년 310명으로 산재사망의 주요 유형인 추락으로 인한 산재사망에 육박하고 있음

[추락사망, 과로사망 산재보상 통계 비교/ 노동부 산재통계 발췌]

년도	2012	2013	2014	2015	2016	평균
추락사망	373	349	363	339	366	358
뇌심질환사망	301	348	318	293	300	312

- 일본을 비롯한 외국에서는 과로사, 과로자살이 공무원, 교사, 병원 의사 및 간호사 등이 심각한 직종으로 보고되고 있음. 장시간 고강도 노동으로 인한 과로사, 과로자살이 심각한 영역중의 하나가 공무원, 교사, 의사, 간호사 등이지만, 한국에서는 공무원 연금, 사학연금 등으로 보상체계가 다르다는 이유 하나만으로 전체적인 통계조차 드러나지 않고 있는 상황임. 최근 문제가 드러난 집배 노동자의 경우만 하더라도 고용형태가 복잡하고, 공무원연금, 산재보험 등 보상체계가 다름. 이에 집배 노동자 교통사고보다 훨씬 더 심각한 과로사, 과로자살의 문제가 공공운수 집배노조의 제기 이전에는 전혀 드러나지 않았음

- 장시간 고강도 노동의 대표적인 직종인 운수업 노동자도 대부분이 특수고용 형태로 산재 보증을 비롯한 어떠한 사회보험 보장에서 누락되어 있어 아예 통계 접근조차 어려운 직종 노동자임. 화물운송, 택배, 건설기계, 쿼 서비스 등도 대표적인 장시간 노동 업종이지만 통계조차 없는 상황임. 운수업을 비롯 타 직종 특수고용노동자도 동일함
- 이에 한국의 실질 과로사 규모는 더욱 클 것임. 전체 돌연사 중 40%이상이 과로사라는 주장도 있어, 뇌심질환 산재사망과 더불어 돌연사에 대한 분석도 필요한 상황
- 뇌심혈관계 질환 산재신청은 지난 11년간 26,759명에 달함. 지난 11년 평균 산재 인정률이 23%에 불과해 뇌심질환 산재인정 노동자는 6,225명에 불과했음. 2008년 뇌심질환 산재인정기준의 개악으로 10%대 까지 떨어졌던 산재 인정률이 2013년 만성과로 인정기준 도입 등으로 증가 추세임. 사망이나 중증으로 이어지는 뇌심질환의 특성으로 낮은 인정률에도 불구하고, 산재신청은 매년 평균 2,432명에 달하고 있음. 현실에서는 과로사 및 중증의 심각한 발생을 역설적으로 드러내고 있음

[뇌심질환 산재 판정현황 /노동부 산재보상 통계 2012-2017]

구분	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	계	
뇌 심 혈 관	계	3,236	3,103	2,909	2,780	2,475	2,300	2,178	2,088	1,970	1,911	1,809	26,759
	인정	1,302	998	454	401	319	350	458	471	462	421	589	6,225
	불인정	1,934	2,105	2,455	2,379	2,156	1,950	1,720	1,617	1,508	1,490	1,220	20,534
	인정률	40.2%	32.2%	15.6%	14.4%	12.9%	15.2%	21.0%	22.6%	23.5%	22%	32.6%	23%

[뇌심질환 산재신청과 승인 현황 / 근로복지공단]

- * 2008년 뇌심혈관 산재인정기준 개정으로 산재인정 급감
- * 2013년 만성과로인정기준 도입과 심사승인체계 개선으로 증가추세

2) 과로 자살

- 과로가 미치는 심각한 영향중의 하나로 우울증과 자살의 문제는 전문가 사이에서는 이미 공론화되었으며, 한국의 자살을 포함한 정신건강에 대한 산재 조사지침에도 이미 과로의 문제는 중요한 조사와 기준임. 그러나, 과로자살 관련 통계와 분석은 없는 상태임
- 과로사와 더불어 과로자살의 문제가 일찍 사회적으로 제기된 일본의 경우에는 정신건강

의 문제로 인한 산재승인이 2015년에만 471명이고, 이중 자살로 산재인정 받은 건수는 93건임

- 보건복지부가 발행한 <2017 자살예방백서>에 따르면 자살 중 임금 노동자의 비율은 2000년 41.0%에 달했고, 현재도 계속 35% 내외를 차지하고 있음. 2015년 자살에 이르는 동기별 분석에서도 직장 또는 업무상의 문제로 분석된 인원이 559명에 달하고 있음. 자살 동기 분석이 일선의 경찰조사 단계에서 분류되고 있는 상황을 보면, 업무와 관련된 문제로 자살하는 노동자의 실질 규모는 더욱 클 것으로 보임. (한국은 보건복지부에서 2014년부터 자살예방백서 발간)
- 또한, 실질 규모에는 턱없이 부족하지만 정신건강의 문제로 산재보상을 신청한 노동자의 28.6%는 <근로시간 및 업무량의 변화>를 제시하고 있음

3) 장시간 노동은 사고성 재해, 근골격계 질환 등의 요인

- 장시간 노동은 작업장 사고, 뇌심혈관계 질환, 근골격계 질환, 우울증등 정신건강을 비롯한 노동자 건강 전 분야에 강력한 악영향을 미치는 주요 원인임. 이에 대한 연구 보고는 세계적으로, 국내에서도 다수가 있음
- 많은 연구에서 장시간 노동이 작업장 손상을 높이는 것으로 보고되었고, 주당 근무시간이 50-60시간을 넘는 경우 작업장 손상의 발생률 1.2~2배가량 높이는 것으로 조사됨. 2005년 Dong의 연구에 의하면 주당 노동시간이 50시간 초과일 경우 사고위험은 1.98배 증가. 2010년 한국의 김대성, 김은아의 연구에서는 40시간 이하 노동시간 군에 비해 52시간 초과 노동 군에서는 손상이 2.57배가 높았다. 2000년 독일의 연구에서는 주당 노동시간이 48시간 이상인 경우에 노동시간 중 교통사고 비율이 2배 높다고 보고 됨
- 2001년 스웨덴에서 9,500명의 여성과 11,132명의 남성을 대상으로 실시한 코호트 연구에서는 주 45시간 이상을 근무하는 경우 사망 위험이 2배 가까이 상승하는 것으로 조사되었음. 2005년 미국에서 10,793명을 대상으로 조사한 결과에 따르면 연장근무를 하는 노동자는 그렇지 않은 노동자에 대비해서 사고성 재해로 손상 위험이 61%가 높았다.
- 장시간 노동과 뇌심질환과 관련한 연구보고에서는 주당 55시간- 60시간을 넘을 때 심장 질환 발생 또는 사망위험률이 1.5- 2.3배 증가시킨다고 보고되고 있음. 2006년 미국에서 24,205명에 대한 조사에서는 40시간 미만 노동자에 비해 50시간 초과일 경우 뇌심 질환 발생이 1.29배 증가하는 것으로 조사 되었고, 국내에서도 정인철이 2010년 348명의 뇌심질환 환자를 대상으로 조사한 결과에 따르면 3개월 평균 주당 40-48시간 노동

한 군에 비해 주당 52시간 초과한 노동군이 뇌심질환 발생위험이 3.46배 높았음

- 장시간 노동은 정신건강에 심각한 영향을 미침. 2008년 Klepp이 약 10,000명에 달하는 대규모 표본연구에 따르면 장시간 근로가 우울 및 불안 등의 증상을 1.3- 1.7배 증가시킨다고 보고가 있음. 국내에서도 김대성, 김은아 등의 2010년 취업자 근로환경 조사 7,114명을 대상으로 한 조사에서는 주당 40시간 이하 노동시간 군에 비해 52시간 초과 노동군에서 우울, 불안장애가 2.13배 높은 것으로 조사됨. 2012 김기웅이 제4기 국민건강영양조사에 따르면 주 40-51시간 근로하는 군에 비해 주 60시간 이상 근로하는 군의 자살 생각이 1.38배 높다고 조사됨

3. 일본의 과로사 정부 대책과 시사점

* 일본에서의 과로사 등 방지 대책의 전개와 시사점 발췌 (2017 박선영, 한국노동연구원)

1) 일본의 과로사 대책에 대한 유족과 시민사회의 대응

- 1987년 과로사 산재인정 기준 개정 (발병 전 1주일 평가)
- 1988년 과로사 110번 개설. '과로사 변호단 전국 연합회의' 결성
- 1989년 '나고야 과로사를 생각하는 가족회의' 결성
- 1991년 전국 과로사를 생각하는 가족 모임 결성
- 1999년 과로자살의 인정기준 (판단지침) 제정
- 2001년 만성과로에 대한 산재인정 기준 개정
- 2009년 과로사를 낸 기업 이름이 공개를 요구하는 행정소송 제소
- 2008년 과로사 변호단 전국 연합회의가 과로사 방지 기본법 제정 요구
- 2014년 주 60시간 이상 취업자 566만명.
- 과로사와 과로자살 증가. 청년층의 과로자살 증가
- 약 55만명의 서명. 143개 지방자치단체의 의견서 채택. 법 제정 의원연맹 결성
- 2013년 유엔 사회권 규약위원회가 일본 정부에 과로사 방지 조치 권고
- 노동계의 첫 의원입법. 중의원, 참의원, 모두 자민당 포함 만장일치로 가결
- 2014년 5월23일 과로사 방지법 제정
- 과로사 방지법에 따라 과로사 유족대표, 노사 동수의 대표가 포함되는 <과로사 등 방지 대책 추진협의회> 가 구성되었음
- 법 제정 이후 과로사, 과로자살의 실태를 조사한 결과로 <과로사 백서>를 매년 발간하고 있었음. 전국의 1만개 사업장의 2만 명의 노동자를 대상으로 2015년 12월부터 2016년 1월까지 실태조사를 하여 발표했다. 이 조사에 따르면 조사대상 기업의 약 22.7%가 월 80시간 이상의 초과근로를 했고, 주 20시간 야근을 한 노동자는 그렇지 않은 노동자 대비 스트레스를 느끼는 비율이 2배 이상이었음

2) 일본 정부의 과로사 방지 대책

- 2000년 8월 사업장 노동자 정신건강 보건 유지 증진 실시방안 지침
- 2001년 노동자 자살 예방 매뉴얼
- 2002년 2월 [과중노동에 의한 건강장애 방지를 위한 종합 대책]
- 2006년 4월 노동안전위생법 개정 [장시간 노동자에 대한 의사의 면접지도] 신설
- 2011년 후생노동성 장관 ‘직장 따돌림, 괴롭힘 문제에 대한 원탁회의’ 개최
- 과로사 방지법 제정 이후 후생노동성 노동기준국에 과로사 등 방지 대책 추진실 설치

3) 과로사 방지 대책 실시 상황

(1) 조사 연구

- 노동안전위생종합연구소, 과로사등 조사 연구센터에서 산재인정 사안 수집 분석 연구
- 2015년 운송업 시범 분석, 2016년 운송업, 음식업, 2017년 교직원, IT 산업, 의료
- 후생노동성 : 기업, 노동자 대상 과로사등의 배경요인 등 조사, 법인임원과 자영업자 대상 우편설문조사, 자동차 운전종사자 외식산업 등 중점업종 기업, 노동자 대상 우편 설문조사, 2017년 교직원, IT 산업, 의료실태 조사

(2) 교육 및 캠페인

- 11월을 과로사 등 방지 캠페인 기간 선정
- 2015년 6월부터 ‘안전위생 우량기업 공표제도’: 과중노동대책 및 정신보건 대책 우수실시 기업 선정, 2017년 4월까지 31개 기업 선정
- 지방 노동국에서 노동관계 법령 강사 파견 : 2015년 중고등학교 156건, 대학 696회 강의 진행 : 노동문제 전문가, 과로사 유족 등이 강사로 과로사 등 노동문제, 노동조건 개선 등 진행, 2016년 59개 학교, 2016년 전국 5,500개 고등학교에 노동법 교육 지도자료 배포

(3) 장시간 노동에 대한 노동부 감독 행정

가. 장시간 노동 사업장에 대한 감독

- 일본은 초과근로에 대한 노동시간 기록이 의무화 되어 있음. 일차적으로는 사업주가 하도록 하고, 이차적으로는 초과근로를 하는 노동자가 보고하도록 되어 있음.
- 2014년 9월 <장시간 노동 삭감 추진본부>설치
- 2015년 월 초과근로 100시간 이상 모든 사업장, 과로사 발생 사업장 지도감독 실시
- 2015년 1월- 2016년 3월까지 중점감독 10,185개 사업장 실시, 시정지도 7,798개 사업장, 위법한 시간외 노동 사업장 5,775개 사업장 시정조치
- 2016년 4월 월 초과근로 100시간에서 80시간 이상으로 감독 대상 확대

- 2016년 상반기 10,059개 사업장 감독. 6,659개 사업장 시정지도. 위법 사업장 4,415개
- 일본 후생 노동성은 2020년까지 300인 이상 대기업 1만5,000개사를 대상으로 직원들의 월 평균 초과근무시간을 개별 기업 홈페이지 또는 정부 데이터 베이스를 통해 공개 의무화를 추진 중임. 의무 공개횟수는 연 1회이며 위반 시 벌금도 부여하는 내용임.

나. 과로사 발생 사업장 집중 감독

- 2016년 11월 과중노동해소 캠페인 기간 동안 7,014개 사업장 대상 중점 감독 실시. 4,711개 사업장 시정조치

다. 지도감독, 조사 체제 강화

- 2015년 4월 과중노동사안에 대한 특별팀 <과중노동 박멸 특별 대책반>을 도쿄 노동국, 오사카 노동국에 설치
- 2016년 4월 후생 노동성에 <과중노동박멸 특별 대책반>을 신설하고 지도감독을 전문으로 하는 담당관 임명
- 2017년 후생노동성에 <과중노동 특별 대책실>을 신설
- 2018년 1월 25일 후생 노동성 산하 전국 321개 노동기준 감독서에 장시간 노동 전담팀 설치. 해당 지역에 있는 기업 중 직원들의 장시간 노동이 의심되는 사업장을 찾아 감독, 지도 계획 발표

라. 장시간 노동 사업장 전 현장 감독

- 2017년 1월부터 위법한 장시간 노동 등을 사업장 2곳 이상에서 실시하는 기업에 대한 회사 전체적인 지도감독 실시

마. 장시간 노동 기업 공표제도 신설, 강화

- 2015년 5월부터 사회적으로 영향력이 큰 기업이 여러 사업장에서 ‘위법한 장시간 노동(월 초과근로 100시간이상 등)을 실시하고 있는 경우 기업명단 공표
- 2017년 1월부터 과로사 등 사안 추가. 월 초과근로 100시간을 80시간으로 확대

바. 과로 정보 제공 수집체계 강화

- 2014년 9월부터 평일, 야간 주말에 노동조건에 관한 전화 상담 창구 “노동조건 상담 핫라인 설치”운영.
- 2017년 7월부터 인터넷 상의 구인정보 감시, 수집하여 노동기준 감독처의 지도강화에 활용 . 2016년 666건 중에 370건에 대해 지도감독 통보

사. 중소기업청, 공정거래위 통보제도 확충

- 장시간 노동을 배경으로 하는 등 모기업(원청)의 하청 관련 법등이 위험이 의심되는 경우

에는 중소기업청, 공정거래위에 통보하도록 함

(4) 직무 스트레스 예방

- 2015년 전국 26개소 (총 35회)에서 과중노동에 대한 건강장해 관련 사업주와 노무 담당자 대상 과중노동 방지 대책 추진 세미나 실시
- 근무방식 개혁 분위기 조성. 기업의 자율적 노력 선도
- 2017년 까지 정신건강관리 대책 실시 사업장 비율을 80%이상 올리는 것을 목표화
- 2014년 노동안전위생법 개정 : 50인 이상 사업장은 1년에 1회 의사, 보건사 등에게 심리적인 부담 정보를 파악하는 검사 의무화 규정. 50인 미만은 노력의무. 스트레스 체크제도
- 2015년 12월부터 시행중인 스트레스 체크제도의 적절한 실행 지원

(5) 상거래 관행 등을 고려한 업종 대책

- 개별 사업주의 노동시간 단축 고려에도 불구하고, 발주처 등 거래상황에 따라 문제가 발생하는 등에 대한 조치 필요성
- 업종, 업태의 특성에 따른 발주조건과 내용 등의 적정화 촉진 등
- 운송업, 정보통신업, 의료업에 집중
- 2012년 <트럭운전자 노동조건 개선 사업> : 하주기업, 원청 운송사업자 및 원청 운송사업자의 하청 운송사업자 (1, 2차 하청 포함)을 포함한 협의회 설치. 화주기업과 트럭 운송사업자가 협력하여 장시간 노동 개선하는 대처 진행
- 전문가, 하주, 트럭 운송사업자, 경제단체, 노동자 단체, 관계 행정 (후생노동성, 국토교통성, 경제산업성) 등으로 구성된 <트럭 운송에서의 거래환경, 노동시간 개선 협의회>를 중앙(5월), 지역협의회 (전국 도도부현)를 설치 회의 개최
- 2015년 9월 전국 5,000명 이상의 트럭 운전자와 사업자를 대상으로 실태조사 실시

(6) 상담체제 정비

- 노동조건과 건강관리에 대한 상담창구 설치
- 노동자의 정신건강 포털사이트 : 정신건강에 관한 종합 정보 제공. 정신건강 문제, 과중노동에 의한 건강장해에 관한 상담창구 설치
- 산업의 등 산업보건 스태프와 노동위생, 인사노무 관계자들의 실무자 등에 대한 연수 실시. 2015년 산업보건 스태프 대상 연수 총 9,400건 실시

(7) 민간단체 활동에 대한 지원

- 과로사 등 방지 대책 추진 전국센터, 전국 과로사를 생각하는 가족회, 과로사 변호단 전국연락회의 등 민간단체 연계하여 과로사 등 방지대책 추진 심포지움 개최
- 2015년 국가예산 배정으로 29개 지역에서 국가 주최 ‘과로사 등 방지대책 추진 심포지

움' 개최 . 2016년 42개 지역에서 개최

- 민간단체가 과로사 등 방지를 위한 연구회, 이벤트 개최 시 지방 노동국이 후원, 홍보 지원
- 과로사 방지 각종 팸플릿에 정부 상담창구 외에 민간단체 창구 개제

(8) 과로사 등 방지 대책 추진 예산

- 2015년 55억 2천엔
- 2016년 74억 3천엔
- 2017년 84억 6천엔

4. 과로사 · 과로자살 종합 대책이 필요하다

1) 장시간 노동은 노동자, 시민을 죽음으로 몰고 가는 기업에 의한 살인

- 95% 이상의 산재 승인률인 추락사망이 1년 평균 358명인데, 지난 11년간 평균 산재승인률이 23%에 불과했던 뇌심질환에서 과로사망이 1년 평균 312명임
- 매년 312명이 과로로 사망하고, 2,500명에 달하는 노동자가 뇌심질환 산재신청을 하는 한국의 현실은 장시간 노동이 일과 가정, 일과 생활의 양립의 문제를 이미 넘어서서 노동자와 시민을 죽음으로 몰고 가는 살인행위가 되고 있는 반증임
- 과로사, 과로자살에 대해 산재보상의 영역으로만 접근되었던 현실이 추락사망처럼 전근대적인 반복적인 노동자의 죽음이 지속되고 있는 원인임

2) 과로사, 과로자살 발생 사업장에 대한 강력한 처벌이 필요

- 일본의 과로사, 과로자살 대책 수립의 분기점이 되었던 덴츠 광고기업의 과로자살 문제에 대해 정부는 공공부문 입찰 제한, 덴츠 기업 임원은 과로자살 책임으로 사퇴
- 한국은 1일 8시간 초과 노동과 주당 40시간 초과 노동을 금지하고 있는 근로기준법 50조와 1주 12시간 이상의 연장근로를 금지하고 있는 근로기준법 53조 위반 시 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 (개정법 적용 시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)이 근로기준법에 명시
- 그러나, 현실에서는 넷 마블 초과노동, 집배 노동자의 초과 노동에 대해 초과노동에 대한 체불임금의 문제로만 접근. 근로기준법 위반의 장시간 노동으로 형사처벌이나 벌금형을

받는 기업은 찾아 볼 수가 없음.

- 가장 큰 원인은 포괄임금제, 재량 및 간주 등 각종 노동시간의 특례 조항으로 근로기준법 위반을 벗어나는 경우가 다반사임
- 현행 근로기준법의 포괄임금제 등에 대한 방치 및 잘못된 해석과 적용으로 현장에 널려 있는 근로기준법 위반에 대한 엄격한 감독과 처벌도 진행하지 않음
- 산업안전보건법상의 산업재해는 과로사가 당연히 포함됨. 그러나 현행의 산업안전보건법의 형사처벌은 산업안전보건법 23조, 24조 위반으로 인한 사망에 대한 처벌 조항임. 과로사는 명백한 중대재해 임에도 불구하고, 산업안전보건법 23조, 24조등 구체적인 예방 조치 명시도 없어 과로로 노동자가 사망해도 현행 산업안전보건법상의 처벌 조항 적용도 안 되는 법의 불비가 있음
- 근로기준법 위반의 장시간 노동 사업장, 과로사, 과로자살이 발생한 사업장에 대한 강력한 기업처벌이 노동시간 단축을 실질화 할 수 있는 유력한 대책임

3) 과로사, 과로자살 근절을 위한 근로기준법 개정과 각종 지침의 개정이 필요하다

- 법정 노동시간 단축의 진행에도 불구하고, 실질 노동시간 단축이 진행되지 않는 주요한 원인중의 하나는 포괄임금제도에 있음

[정홍준 / 2018년 한국노동시간 법 제도개선 과제 발표자료]

한국의 노동시간: 산업과 특근

■ 사무직의 평일연장근로 임금

	2013	
	빈도	비율
포괄역산제 임금	12,038	24.3
실제 시간과 관계없이 일정한도 내 신청시만 지급	3,300	6.6
연장근로시간에 정확하게 비례 수당	16,231	32.7
연장근로수당 없음	18,060	36.4
합계	49,629	100.0

자료: 한국노동연구원, 『사업체특별조사 (연도별)』

- 포괄임금제의 대표적 업종인 사무직 노동자를 포함하여 건설업, 택시 등 운송업에서 만연하고 있는 포괄임금제도는 장시간 노동의 원인일 뿐 아니라, 노동자들에게는 공짜 노동

까지 강요당하는 대표적인 제도로 폐지되어야 함

- 장시간 노동의 원인이 저임금 구조에 있는 것은 주지의 사실임. 사업주 들은 노동자들이 장시간 노동을 선호한다는 주장도 하고 있음. 그러나, 저임금의 현실과 별도로 과중한 업무와 인력 부족이 장시간 노동의 근본적인 원인임. 연차휴가를 소진하지 못하는 이유로 연차수당을 선호하기 때문이라는 응답은 25.9%에 불과했음. 많은 업무, 대체 인력이 없음의 원인이 45.5% 였으며, 집단적 협력 작업이기 때문이라는 응답도 결과적으로는 적정한 인력의 문제로 포괄된다고 보았을 때, 70% 이상이 과중업무와 적정인력 보장이 되지 않아 법정 연차휴가도 소진하지 못하고 있는 상황임

[정홍준 / 2018년 한국노동시간 법 제도개선 과제 발표자료]

한국의 노동시간: 연차

■ 연차를 전부 소진하지 못하는 이유

	2009		2011		2013	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
많은 업무	10,409	24.9	15,274	33.2	12,016	24.2
집단적 협력 작업	17,645	42.3	16,003	34.8	12,269	24.7
연차휴가 사용관행 부재	2,094	5.0	2,935	6.4	1,929	3.9
연차수당 선호	11,590	27.8	11,791	25.6	12,837	25.9
대체인력이 없어 일에 공백	-	-	-	-	10,579	21.3
합계	41,738	100.0	46,002	100.0	49,629	100.0

자료: 한국노동연구원, 사업체패널조사 (연도별)

- 신인수 민주노총 법률원장의 발제문에서 제기하고 있는 <5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용, 초 단시간 노동자 근로기준법 전면 적용, 특례업종 전면 폐지, 1차 산업 및 감시단속직 노동자 근로기준법 전면 적용, 통상임금 정상화, 연속 휴식제 도입> 등은 전적으로 찬성함. 날로 심각해지고 있는 노동시간 양극화 해소를 위해 규모와 업종 및 직종 등의 예외 없는 법정 노동시간 전면 적용이 강력하게 요구됨.
- 실제로 산재 통계상 과로사 산재인정을 많은 주요 업종이 건설업, 운수창고 통신업 (택배 등)임. 산재 불승인이 남발되지만 뇌심질환 산재신청이 가장 많은 대표적인 업종이 택시,

경비 직종 등 감시단속 노동자임

- 넷 마블 등 게임업체, 항공 지상조업 노동자, 이한빛 PD 등 방송, 영화연출 분야 등 노동자의 과로사, 과로자살의 문제는 주당, 월간 노동시간으로 구성되어 있는 법정 노동시간의 한계를 짚어 봐야 하는 문제가 있음. 주당 노동시간은 법정 한도를 초과하지 않으나, 1일 16시간, 17시간, 심지어는 20시간 이상 연속적인 노동을 하는 노동자의 과로사, 과로자살의 문제에 대한 대책이 필요함
- 현행 근로기준법은 1일 8시간 노동을 정하고 있으나, 연장근로에 있어서는 주당 12시간으로 한도기준이 <주당> 기준임
- 재량근로, 집중근로 등의 다양한 이름으로 진행되는 초인적 장시간 노동이 근로기준법 개정 이후 더욱 확대되는 흐름을 형성하고 있으며, 탄력적 근로시간제도의 현상의 왜곡 기형된 형태로 나타날 가능성도 농후함
- 과로로 인한 사망 및 뇌심질환은 수면시간의 문제와 직결되어 있음. 만성적인 장시간 노동과 더불어 1일 노동시간의 상한 규제에 대한 집중적인 검토와 대책이 필요함

4) 장시간 노동에 대한 근로 감독행정의 개선 대책

- 일본의 과로사, 과로자살 관련 감독행정과 한국의 감독행정은 대별됨. 장시간 노동, 과로사 발생 실태를 비교해 보았을 때, 한국은 훨씬 더 심각한 상황이나, 대책이 전무한 상태임
- 과로사가 연달아 발생하고, 장시간 노동에 대한 게임업체 기획근로 감독이 실시되었으나, 사실상 그 동안 장시간 노동에 대한 근로감독은 방치되어 왔음
- 현행의 근로감독관 직무 규정에도 근로기준법 분야에서 노동시간 관련해서는 <근로시간제도 관련 서류 (탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 근로시간 계산의 특례, 근로시간 및 휴게시간의 특례도입 관련 서면 합의서 등)으로 제한적으로 명시되어 왔음
- 노동시간 관련 법령이 형사처벌로 규정되어 있으나, 이에 대한 예방감독은 사실상 진행되어 오지 않았던 것임. 임금체불, 노사관계, 비정규직 노동자 차별 문제 등 수 많은 사업장의 법 위반이 만연한 상태에서 감독관의 인력 부족 문제가 있음. 그러나, 장시간 노동에 대해서는 근로감독의 주요 영역으로 규정화 제도화 되어 있지 않았으며, 법 위반이 발생해도 실질적 처벌이 아니라 초과 노동에 대한 체불임금 지급으로 그쳐왔던 것이 현

장의 장시간 노동과 반복적인 과로사, 과로자살로 이어지게 된 원인임

- 집배 노동자의 과로사, 과로자살의 경우에는 더욱 심각한 상황임. 근로시간에 대해서 공무원은 근로기준법 적용을 받지 않는다며, 감독이 아닌 실태조사로 진행되었음. 실태조사 결과 장시간 노동이 심각한 것으로 밝혀졌으나, 노동부에서 조치한 것은 초과근로에 대한 체불임금 지급이었음. 공무원 노동자의 과로사, 과로자살에 대한 감독행정에 대한 대책이 제시되어야 함
- 일본은 과로사, 과로자살 발생 사업장에 대한 감독, 명단 공표, 입찰 제한 등 전 방위적인 대책이 수립되고 집행되고 있음. 한국의 법정 노동시간 단축이 실질 노동시간 단축으로 이어지기 위해서는 장시간 노동에 대한 감독, 과로사 발생 사업장에 대한 감독과 처벌 등이 진행되고 과로사, 과로자살에 대한 사업장 개선 및 예방대책이 종합적으로 추진되어야 함

5) 과로사, 과로자살 예방을 위한 노동안전보건상의 대책

(1) 노동안전보건에서 과로사, 과로자살 대책의 실태와 문제점

- 산업안전보건법에서도 과로사, 직무 스트레스 등에 대한 사업주의 예방 의무를 명확히 규정하고, 이에 대한 세부내용을 규정하는 산업안전보건법 개정이 필요함. 이는 20대 국회에 다양한 입법 발의가 되어있으므로, 이에 대한 심의와 통과가 필요함
- 입법 사항 외에도 과로사, 과로자살 관련 정부의 감독과 예방대책에 대해서는 정부가 기존의 관행을 타파하고 전면적인 재검토와 대책 마련이 시급함
- 만연한 장시간 노동의 문제가 있는 상태에서, 최소한 과로로 인한 사망이 발생한 사업장에 대해서도 정부 감독은 사각지대로 방치되어 왔음
- 현행 산업안전보건법 10조에서는 산재 발생 시 사업주가 노동부에 <산업재해조사표>를 제출하도록 되어 있고, 산업재해 조사표에는 재발방지 대책을 명기하도록 하고 있음
- 산업안전보건법 26조 4항에서는 노동부 장관은 중대재해가 발생하였을 때에는 그 원인 규명 또는 예방대책 수립을 위하여 중대재해 발생 원인을 조사하고, 감독관과 관계 전문가로 하여금 안전보건진단이나 필요한 조치를 하도록 할 수 있게 되어 있음
- 산업안전보건법 시행규칙 제 2조에서는 중대재해를 “사망자가 1명 이상 발생한 재해, 3개월 이상의 요양이 필요나 부상자가 동시에 2명이상 발생한 재해, 부상자 또는 직업성

질병자가 동시에 10명이상 발생한 재해'로 규정하고 있음

- 그러나, 현실에서는 과로사, 과로자살의 문제를 일반 직업병의 문제로 포괄하면서, 산재로 승인된 이후에 사업주 보고의무를 부여해 왔음. 사고성 재해의 경우에도 <산업재해조사표>에 사업주의 재발 방지 대책이 부실하게 작성되고, 이에 대한 강제도 부족한 상태이지만, 과로사, 과로자살의 경우에는 더욱 더 심각하여 사업장의 재발방지 대책에 대해서는 그 동안 고려대상에 포함되지 않고, 산재보상 여부로 종결되었던 것임
- 또한, 산재 미 보고에 대한 사업주의 과태료 부과기준에서도 법령에 근거도 없이, 개인지병의 경우에 예외조항을 두고 있음. 과로사가 뇌심질환으로 통으로 묶이면서 <개인지병>의 문제로 둔갑하는 허점을 반복해 왔음
- 산업안전보건법에서 노동시간 관련 접근은 야간 노동에 대한 것으로 제한적으로 도입되었음
- 유성기업의 심야노동 문제를 필두로 심야노동에 대한 문제가 사회적으로 제기되자 산업안전보건법 43조의 건강진단에 야간근로에 대한 검진제도를 도입하고, 43조 5항에 건강진단결과에 따라 근로시간 단축, 야간근로 제한 등 적절한 조치를 하여야 한다고 명시함
- 그러나, 현실에서는 특수검진 기관이 사업주와 계약에 의해 검진을 실시하고 개선의견을 내는 것으로 gaps 관계에 있는 검진기관이 근로시간 단축 등 적극적인 의견 개진이 불가능함. 적극적으로 진행하더라도 검진결과에 따른 일부 작업전환 등 개별 노동자의 노동조건 개선으로 한정될 수 밖에 없는 근본적인 한계가 있으며, 검진기관의 소극적인 개선의견 조차 사업주 불이행에 대한 제도적 강제가 불가능 한 것이 현실임
- 과로사, 과로자살은 종합적인 문제이나, 정부 부처에서 유관성을 갖고 있는 분야는 산업보건의 분야임. 그러나, 현재 산업보건 영역에서는 이에 대한 제도적 미비, 주요 사업이 제한적으로 진행되고 있는 상황임
- 사업장 안에서 과로, 과로자살에 대한 예방관리는 산업보건관리자의 영역으로 볼수 있음. 그러나, 현재 산업보건관리자 선임이 업종별, 규모별로 제한적으로 사업주 의무가 부여되어 있음. 또한, 산업보건관리자의 직무에서도 명확한 규정이 없고, 세부적인 업무 내용도 구체화 되어 있지 않음
- 이에 현장에서는 과로사와 관련해서는 뇌심질환 등을 만성질환의 영역으로 보아 개인별 건강관리 대책으로만 접근하고 있고, 이에 현장 노동자들에게 불신과 원망의 대상임

- 또한, 정신건강과 관련해서도 최근 감정노동이 사회적으로 제기되면서 법령의 미비 속에 가이드라인 매뉴얼 정도로만 접근되고 있음. 직무 스트레스와 관련한 산업안전보건기준에 관한 규칙도 대상과 내용이 제한적이기도 하고, 규칙에 규정되어 있는 사업주의 조치 의무도 현실에서는 전혀 작동되지 않고 있는 상황임

(2) 노동안전보건 분야로서의 대책

- 근로기준, 산업재해 등을 포괄하는 사업장 감독, 예방대책 수립에 대한 종합적이고 전면적인 개선 대책을 수립하여야 함. 이를 위해 현행의 중대재해에 대한 규정, 사업주 보고 의무, 감독관 집무 규정을 과로사, 과로자살의 문제를 해결 할 수 있는 실질적인 세부 지침을 마련하고, 세부규정이 미비한 점은 보완 개정하여야 함. 과로사, 과로자살은 명백하게 중대재해이므로, 하위 시행령, 시행규칙, 감독관 집무 규정을 대폭 보완하고, 실질 이행이 되도록 하여야 함. 또한, 근로기준, 산업안전감독관의 집무 규정을 대폭 보완 개정하고, 과로사 과로자살 발생 사업장에 대한 종합 감독 방안을 마련 시행하여야 함
- 현행 산업안전보건법에는 중대재해 발생 사업장에 대한 명단 공표, 영업정지의 요청등이 이미 법제화 되어 있음. 이를 과로사, 과로자살을 반영하는 세부 규정과 시행지침을 마련하여 일본과 같이 과로사, 과로자살 발생 사업장에 대한 명단 공표와 영업정지 요청을 특화 시행하여야 함
- 산재사망과 입찰 제한이 연계되어 있는 것은 건설업의 PQ 제도임. 건설업에서 시행하는 산재사망과 입찰 제한의 연계 제도를 전 산업으로 확대 시행하여야 함. 이는 일본의 경우처럼 과로사가 집중되는 프로젝트 성 사업에 대한 실질적인 개선대책으로 작동될 것임
- 산업보건의 영역을 넘어 과로사, 과로자살 관련 사업장의 안전보건관리 체계를 명시적으로 보완하고, 사업주의 조치 사항도 확대하며, 사업주의 예방조치에 대한 사업장 감독 대책이 수립되어야 함. 특히, 일부 업종과 현안에 대한 기획 감독과 감독이후 시정조치가 과태료 부과로 끝나는 것이 아니라 사업장의 실질적인 재발 방지 대책과 연계되도록 하여야 함

6) 과로사, 과로자살에 대한 상담 및 지지 지원체계의 구축

- 일본의 과로사 방지법 제정 이후 의미 있는 변화중의 하나는 과로사, 과로자살과 관련한 상담지원체계 구축, 학생 및 기업을 대상으로 하는 과로사, 과로자살에 대한 정부 차원의 교육과 과로사 가족회 등 민간단체 활동의 지원으로 보임
- 특히, 한국에서는 과로사, 과로자살의 과정에서 노동자 및 가족들에 대한 상담 및 지지

지원체계가 전무함. 이에 수많은 과로사, 과로자살이 드러나지 않고, 과로사, 과로자살을 입증하고자 하는 유족들은 지난한 과정에서 2차, 3차의 피해를 입고 있음

- 과로사, 과로자살에 대한 법 개정, 감독행정의 변화와 더불어 지지 및 지원상담체계의 구축과 과로사 및 노동권에 대한 교육의 대대적인 실시가 필요함

변화의 연착륙과 추후 개선 과제

과로사예방센터 | 사무국장 한인임

2004년 7월부터 1천인 이상 사업장 노동자들을 대상으로 시작해 5인 이상 사업장에 적용된 것이 2011년 7월이었다. 그런데 한국은 2017년 현재 연간 2,100시간이 넘는 OECD 최장 노동시간을 기록하고 있다. 현재에도 주당 법정노동시간이 44시간인 싱가포르보다 현저히 높다.

노동시간 특례업종은 1961년 근로기준법 개정을 통해 도입되었는데 대부분의 서비스업이 모두 포함되어 있다. 1960년대에 거의 모든 서비스업종을 특례업종으로 구분한 것은 충분히 그럴 수도 있는 일이었다. 왜냐하면 당시에는 서비스업이 거의 없었기 때문이다. 통계로 확보하지 않을 정도의 미미한 수였다(도소매업이나 금융, 운수/창고/통신업에서의 독자적 조사가 이루어진 것은 1980년에 와서이다). 그런데 이후 농림어업의 규모가 크게 감소하고 서비스산업이 증가하면서 전체 취업인구의 약 80%에 이르는 3차 산업 종사자가 만들어진 오늘날까지 이 특례업종이 그대로 살아 있었다는 것은 참으로 어이없는 일이었다.

7일, 1주 노동시간 상한이 52시간으로 줄어든 것은 환영할 일이다. 또한 취업 노동자의 대부분이 고용되어 있는 특례업종이 크게 줄어든 것도 환영할 일이다. 그러나 각 발제문에서 지적하고 있듯이 여전히 수많은 독소 조항이 남아 있어 우리에게 향후 두 마리 토끼를 잡아야 하는 처지에 놓였다. 변화된 제도의 연착륙과 지속적인 개선이 그것이다.

1. 변화된 제도의 연착륙을 위하여

첫째, 감독을 확대, 강화해야 한다.

현재 근로감독관 규모로 일제 조사를 진행한다는 것은 불가능하다. 따라서 장시간 노동으로 언론에 노출되어 문제가 된 사업장에 대한 우선 감독이 필요하다. 뿐만 아니라 돌연사나 자살이 발생한 사업장에는 근로감독관이 인지한 즉시 개입해 노동시간 등에 대한 감독을 진행해야 한다.

둘째, 주기적으로 각 사업장이 매월 또는 분기별로 노동시간을 보고하는 제도를 도입해야

한다.

그 이유는 현재의 근로감독 구조에서 모든 사업장을 관리하기 매우 어려운 상황이다. 따라서 5인 이상까지 전면 적용되는 2021년 7월까지의 해당 부문 사업장 실태조사를 주기적으로 진행해야 하고 그 이후는 5인 이상 사업장 전체에 대한 실태조사를 해야 한다. 이 방식은 사업장이 보고하는 형태이고 이 자료에는 노사 모두가 공식 인정하는 서명을 해야 한다. 이 데이터를 근거로 하여 문제가 되는 사업장에 대해서는 감독이 이루어져야 한다.

셋째, 노동시간 규제 대상이 아닌 업종과 규모 사업장 노동자에 대해 산업안전보건법 상의 사업주 보호조치를 강화해야 한다.

과중한 업무량에 따른 정신건강, 육체건강 손상에 대한 예방관리 책임을 부과해야 하며 장시간 노동자(주당 52시간 이상 노동자) 특별 건강관리에 대한 책임을 부과해야 하고 종속성이 강한 특고 노동자(학습지 교사, 골프장 경기보조원, 보험모집인, 텔레마케터, 방송작가, 방송외주PD, 대리운전기사, 각종 건설기계 운전자, 레미콘기사, 덤프트럭기사, 택배기사, 쿼서비스기사, 학원차량 운전자 등)에 대한 건강관리 책임 부과 등이 필요하다.

2. 추가 개선 과제

각 발제문에서 제시된 개선과제에 동의하고 있기 때문에 이를 보완하는 수준에서의 개선과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 하루 노동시간 상한을 12시간으로 제한해야 한다.

발제문에서는 휴게시간 제공을 통해 근무와 근무사이 최소한의 11시간 휴가와 1주간의 연속되는 35시간 휴식 규제를 제안하고 있지만 현행 제도대로라면 이 휴게시간 규제가 도입되더라도 1근무 13시간까지 일할 수 있는 상황이고 이 규제가 도입되지 않는다면 주당 12시간 초과근무를 몰아서 시킬 수 있기 때문이다. 1일 12시간 노동까지만 가능한 경우는 3개월 이내의 탄력근무가 도입되는 경우에 제한되어 있다.

제51조(탄력적 근로시간제)

① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

제53조(연장 근로의 제한)

- ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.

둘째, 5인 미만 사업장 노동시간 규제 로드맵을 만들어야 한다.

대기업 집단 사업장의 경우 즉시 폐지, 나머지는 순서를 정해 적용을 늘려가야 한다. 삼성 전자서비스, 파리바게트 등 도급으로 위장되거나 브랜드 밸류를 통해 영업활동을 하고 있어 사실상 대기업 기업집단 소속으로 이해할 수 있는 곳부터 적용이 필요하다. 1인 자영업을 제외한 그 이외의 5인 미만 사업장의 경우 사업태를 고려해 수익성이 높은 업종부터 적용하고 분류해 5인 이상 사업장 노동자들까지 전면적으로 노동시간 규제가 적용되는 2021년 7월 1일까지 5인 이하의 사업장 노동자에 대한 적용 로드맵이 도출되어야 한다.

셋째, 정부의 책임을 강화하는 방식으로 규제가 필요하다.

일본의 과로사 방지법과 같은 제정법을 국내에 적용해야 하는지는 좀 더 고민이 필요한 상황이다. 그러나 일본의 과로사 방지법에서 차용해 볼 수 있는 대목은 과로사 방지를 위한 국가의 기능을 세세하게 다루고 있다는 점이다. 근로기준법 어디 한 곳에서도 국가나 정부의 책무는 없다(제25조 우선재고용 조항에서 ‘정부는 제24조에 따라 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.’는 내용만이 존재할 뿐). 산업안전보건법에서도 나타나는 국가와 정부의 기능이 없다는 것은 매우 유감스러운 일이다. 따라서 근로시간 규제를 위해 정부가 무엇을 할 것인지에 대한 규정이 신설될 필요가 있다.



