현안 분석

주 5일 근무제 도입 합의에 따른 파급효과

주요 합의 내용

- **노사정위의 「근로시간단축특별위원회」에서 법정근로시간 단축에 대해 합의**
  - 개별 쟁점 사항에 대한 노사간의 이견이 다음의 표에서처럼 극명하게 나타나는데도 불구하고 노사 모두 실근로시간의 단축이 필요하다는 데 공감함
  - 이에 따라 근로시간 단축의 기본 방향에 대한 합의가 지난 10월 21일 이루어졌음

- **노사합의의 주요 내용**
  - **(목표)** 가능한 빠른 시일 안에 업종과 규모를 감안해 연간 실근로시간을 2,000 시간 이내로 감축함
  - **(방안)** 연내에 근로기준법 개정안을 국회에 제출하여 법정근로시간을 주 40시간으로 단축하고, 빠른 시일 내에 주 5일 근무제가 정착되도록 함
  - **(기타)** 휴일·휴가 제도를 국제기준에 걸맞게 개선·조정하고 실제 사용하는 휴일·휴가 일수를 확대하며, 근로시간 단축 과정에서 근로자의 생활 수준이 저하되지 않고 산업생산에 차질이 없도록 노사가 합심해서 노력함

의의 및 한계

- **(의의) 근로시간 단축의 기본 방향 설정, 주 5일 근무제 시행 명확화, 기업 부담 감소 방안 마련 가능성 등**
  - 노사간의 쟁점 사항에 대한 이견에도 불구하고 기본 방향에 대한 합의를 도출함으로써, 근로시간 단축 논의가 빠르게 진행될 가능성이 높아짐
  - 특히 정부가 올해 내의 법정근로시간을 40시간으로 단축한 개정안을 국회에 제출하도록 함으로써 법정근로시간 단축은 기정사실화 된 것으로 판단됨

· 한편 업종과 규모를 감안한다는 언급과, 휴일·휴가 제도를 국제기준에 맞도록 개선한다는 언급이 들어간 점은 근로시간 단축에 따른 기업 부담을 줄일 가능성을 열어놓은 것으로 판단됨

· 더불어 근로자의 생활의 질 저하 방지에 대한 합의도 이루어져 있어 노동계 및 근로자의 반발 가능성을 줄이는 효과를 가질 것임

< 주요 쟁점 사항에 대한 노사의 입장 비교 >

	노 동 계	경 영 계
법정 근로시간 단축	- 주당 법정근로시간을 44시간에서 40시간으로 단축	- 휴일·휴가제도 등 7개 항목 개정과 함께 법정근로시간 단축 논의 가능
초과근로 축 소	- 일, 주, 월 단위 초과근로 한도 설정 및 축소(예, 주 10시간) - 시간외 근로수당 할증률 인상 · 누진 할증률 도입 등	- 시간외 근로수당 할증률 25%로 인하 - 선택적 보상휴가제 · 1년단위 탄력적 근로시간제 미채택시 휴가보상비율은 100%로 설정
근로시간 제 도 탄 력 화	- 현재 여건에서 탄력적 근로시간제 확대 반대 - 재량근로제 확대 반대	- 탄력적 근로시간제 확대(2주, 1월 단위 → 1년 단위) - 재량근로제 적용대상 확대
근로시간 단축에 따른 임금	- 임금 삭감 반대 · 시간단축의 실효성 위해 임금 보전 필요	- 단축된 시간만큼 임금 삭감 · '무노동 무임금' 원칙
유 급 주 휴 제	- 현행(유급) 유지	- 무급으로 전환
유 급 생리휴가	- 현행(유급) 유지 · 자유사용 보장	- 유급 생리휴가제도 폐지
연·월차 유 급 휴가제도	- 월차유급휴가제도 현행 유지 - 연차유급휴가제도 · 부여요건 완화, 시기변경권 폐지, 대체규정 폐지, 상한선 설정 반대	- 월차유급휴가제도 폐지 - 연차유급휴가 상한선 설정(20일) - 사용자의 적극적인 사용 권유에도 휴가 미사용시 수당지급 면제
근로시간 단 축 일 정	- 2001년부터 전면 시행 · 유해위험업종에 대해 일반단축에 비례하는 단축	- 상당한 유예기간을 두고 규모별·업종별로 단계적 시행 · 특히 중소기업에의 배려 필요
근로시간 제 도 적용범위	- 적용제외 확대 반대 · 운수업종을 근로시간 특례 대상에서 제외	- 적용제외 범위 확대 · 관리사무직, 전문직 및 연봉제 근로자는 적용 제외에 포함

- **(한계) 구체적인 쟁점 사항에 대한 합의 부재, 민주노총의 반발 가능성, 절충형 합의 내용에 따른 제도의 비효율 가능성 등**
  - 근본적으로 쟁점이 되고 있는 구체적인 사항에 대해서는 전혀 합의가 이루어진 것이 아니며, 단지 기본 방향을 제시하고 있는 데 그침
  - 현재의 노사정위원회에 노동계 대표로는 한국노총만이 참여하고 있음에 따라 합의 내용에 대한 노동계의 반발이 발생할 가능성이 높음. 민주노총에서는 벌써 단계별 시행 가능성 등에 대해 문제를 제기하고 있는 형편임
  - 노사가 각자의 주장을 조금씩 양보함에 따라 이번 합의가 가능해졌지만, 이번 합의 내용 역시 양자의 주장을 일부분씩 수용하여 절충하는 형태로 이루어져 여기에 기초하여 구체적인 시행 방안을 마련할 경우 상당한 비효율이 발생할 가능성이 존재함

향후 전망

- **(주 5일 근무제 법제화) 주 40시간으로 법정근로시간을 단축하되 규모·업종을 감안하여 단계별로 실시할 가능성이 높음**
  - 올 연말까지 주요 쟁점 사항에 대해 노사 합의가 이루어지기는 힘드나, 정부의 법 개정 의지가 확실한 만큼 주 5일 근무제 도입이 이루어질 가능성은 높음
  - 그러나 노동계의 요구와 같이 내년부터 전면적으로 실시하기는 힘들 것이며, 규모와 업종을 감안한 단계적 실시 가능성이 높음
  - 이 경우 주 5일 근무제의 전면적인 실시까지는 대략 5년여의 시간이 필요할 것으로 전망되고 있음

- **(우선 적용 대상) 금융·보험 및 대규모 기업에 우선 적용할 것이나, 이 부문에서도 2002년이 되어야 주 5일 근무제도가 시행될 가능성이 많음**
  - 주 5일 근무제가 단계적으로 실시된다고 가정할 때 우선적으로 적용될 산업은 근로시간이 짧은 금융 및 보험업종 등의 서비스업종이 될 가능성이 높음
  - 또, 규모별로는 대규모 기업(예: 500인 이상 기업)에 우선적으로 주 5일제가 시행될 것임

· 그러나 법개정에 걸리는 시간과 개별 기업에의 적용 준비 등으로 인해 주 5일 근무제가 우선적으로 적용되는 부문도 빨라야 내년 하반기, 좀 더 늦어진다면 2002년부터 적용될 가능성이 높음

- **(휴가 제도 개선) 유급 휴가 축소와 실제 휴가 사용 증대 방향으로 개선**
  · 다른 관련 쟁점에서의 노사합의가 이루어지기는 힘들다는 것을 전제로 할 때, 정부의 개선 방향은 유급 휴가 축소, 실제적인 휴일 유지(혹은 증가) 방향이 될 가능성이 높음
  · 이 경우 국제기준에 맞추어 주휴일 무급화, 생리 및 월차 휴가 폐지, 연차 상한선 20일 도입 등이 이루어질 가능성이 높을 것이나, 노동계의 반발을 감안하여 한 두 가지 부분이 조정될 가능성도 있음
  · 또 근로자 생활수준 저하를 막기 위해 단기적으로 무급화에 따라 줄어드는 임금을 수당 등의 형태로 보조해주는 방안이 마련될 가능성이 높음

기업에의 파급효과

- **(비용 부담 증대 가능) 생산성 증대 효과가 충분하지 않을 경우 인건비 증대 등 단기적으로는 기업의 비용 부담 증대 가능성이 높음**
  · 주 5일 근무제가 실시될 경우, 그에 상응하는 생산성 향상이 충분히 이루어지지 않는다면 기업의 비용 부담이 증대할 것은 명확함
  · 지난 9월에 이루어진 대한상의의 기업 대상 설문조사 결과에 있어서도 인건비 증가를 우려하는 기업이 67.2%에 달하는 것으로 나타남
  · 이는 휴가 제도의 개선이 이루어진다고 하더라도 공장 가동률 자체가 떨어지지 않는 이상 초과근로 증대나 교대 근무 확대를 위한 근로자 수 증대에 따라 나타날 수밖에 없는 현상임

- **(노사관계 악화) 개별 기업 단체교섭에서 제도 적용 문제를 둘러싼 노사 갈등 발발과 이에 따른 노사관계 악화 가능성이 높음**
  · 노사정위원회에서 노사합의가 이루어졌다고 하더라도, 이에 참여하지 않은 민주노총 산하 노조들의 휴가제도 개선 등에 대한 반발이 나타날 것임

- 민주노총 산하에 대기업·강성 노조가 대부분 포괄되어 있는 점을 감안할 때 이러한 반발이 노사관계를 크게 불안정하게 만들 가능성이 높음
- 특히 노조에서는 근로기준법이 최소한의 기준을 설정한 것이라는 점을 이용해 단체협약을 통해 기존의 휴가 제도 등을 유지하려고 노력할 가능성이 있음
- 이 경우 개별 기업의 단체교섭이 난항을 겪을 가능성이 높아지며, 노사 갈등이 첨예하게 나타날 우려가 있음

- (새로운 기회 등장) 레저 및 관광, 문화 산업에 대한 수요 및 관련 파생 수요 증대는 기업에게 있어 새로운 기회로 다가올 것임

- 반면 근로자의 연휴 증대는 관광, 레저, 문화 산업에 대한 수요를 늘릴 가능성이 높음
- 또한 레저용 자동차, 주말 자동차 보험 등에 대한 파생 수요 증대도 나타날 것임
- 이러한 업종에 해당하는 기업에게 있어서 주 5일 근무제는 새로운 기회로 다가올 수 있을 것임

< 향후 전망과 기업에의 파급 효과 >

근로시간 단축 관련 전망

- 법정근로시간 단계별 단축
- 우선 적용 대상 : 금융, 보험 등 서비스 업종 및 대기업
- 휴가 제도 개선 방향 : 유급 휴가 축소와 실제 휴가 사용 확대

기업에의 파급 효과

- 생산성 향상이 미흡할 경우 인건비 상승 등 비용 부담 증대
- 노사관계 악화 : 개별 기업 단체교섭에서의 제도 적용을 둘러싼 노사 갈등 발생
- 레저, 관광 문화 산업에 대한 수요 및 관련 파생 수요 증대는 새로운 기회 제공

(홍성민 연구위원 *hsamu@hri.co.kr* ☎ *3669-4013*)