

---

**디자인 · 문화콘텐츠산업 인적자원개발위원회(ISC)**

# **이슈리포트(ISSUE REPORT)**

---

■ 근로시간 단축에 따른 디자인 · 문화콘텐츠 산업에 대한 영향

2019. 7.



디자인 · 문화콘텐츠산업 인적자원개발위원회  
Industrial Skills council  
(대표기관: 한국디자인진흥원)

# 목 차

## ■ 근로시간 단축에 따른 디자인·문화콘텐츠 산업에 대한 영향 - 2019년 2분기

요 약 .....	3
I. 개 요 .....	4
II. 근로시간 일반 .....	5
III. 유연근로시간제 .....	9
IV. 시사점 및 결론 .....	12
인간다운 삶을 위한 시대적 과제, 근로시간 단축 .....	13

- 비상업 목적으로 본 보고서에 있는 내용을 인용 또는 전재할 경우 내용의 출처를 명시하면 자유롭게 인용할 수 있으며, 보고서 내용에 대한 문의는 아래와 같이 하여 주시기 바랍니다.
- 디자인·문화콘텐츠산업 인적자원개발위원회 사무국
  - 담당자: 송정현 주임연구원 (031-780-2233, [ssong711@kidp.or.kr](mailto:ssong711@kidp.or.kr))
  - 연구원: 유선용 노무법인 MK컨설팅

## 요 약

### ■ 근로시간 단축에 따른 디자인·문화콘텐츠 산업에 대한 영향

#### ○ 개 요

- 산업구조의 변화에 따른 근로시간 논의

#### ○ 근로시간의 일반

- 근로시간의 일반적인 개념
- 휴게시간의 일반적인 개념
- 근로시간의 확장
  - 대기시간이 근로시간으로 인정되는 경우
  - 교육·훈련시간이 근로시간으로 인정되는 경우
  - 접대시간이 근로시간으로 인정되는 경우
  - 워크숍(세미나)이 근로시간으로 인정되는 경우
  - 회식이 근로시간으로 인정되는 경우
  - 출장시간이 근로시간으로 인정되는 경우
- 연장·야간·휴일근로의 일반적인 개념

#### ○ 유연근로시간제

- 탄력적 근로시간제의 개념 및 유형, 요건
- 선택적 근로시간제의 개념 및 유형, 요건
- 간주근로시간제의 개념 및 유형, 요건
- 재량근로시간제의 개념 및 유형, 요건

#### ○ 시사점 및 결론

- 앞으로도 근로시간은 주요 이슈가 될 것
- 근로시간의 단축과 유연한 운영 방식에 대한 적극적인 고민이 필요할 때임

# I | 개 요

## □ 산업 구조의 변화에 따른 근로시간의 논의

- 근로시간은 오래전부터 우리나라 경연계·노동계의 주요 이슈 중 하나였다. 1970년대 산업화 초기에는 노동집약적 산업이 경제 발전을 이끄는 주된 산업으로 자리 잡음에 따라 노동력이 가장 중요한 산업 원료였고, 이에 근로자들의 낮은 임금과 장시간 근로로 경쟁력을 키울 수밖에 없었다.
- 그 이후 우리나라 경제는 비약적인 발전을 이루었고 현재 GDP(국내총생산, Gross Domestic Product) 규모는 10위권에 머물 만큼 경제 대국으로 성장하였다. 경제 규모가 성장한 만큼 주요 산업도 노동집약적 산업에서 자본집약적 산업으로, 그리고 현재에는 기술집약적 산업으로 산업의 구조 역시 빠르게 변화하고 있으나, 여전히 근로시간에 대한 제도와 인식, 연구 등은 노동집약적 산업 시대에 머물고 있다는 뼈아픈 지적이 많다. 이를 입증이라도 하듯 OECD(경제협력개발기구, Organization for Economic Cooperation and Development) 국가 중 가장 오래 근무하고, 노동생산성은 하위를 기록하는 게 반갑지 않은 타이틀을 가지고 있기도 하다.
- 이에 노동계가 주도하여 우리 사회는 끊임없이 근로시간 단축을 논의해왔고, 지난해 5월 28일자로 근로시간 단축을 골자로 하는 근로기준법 개정안이 시행되었다. 기업 규모에 따라 순차적으로 적용됨에 따라 2018년 7월 1일부터는 상시 근로자 수 300인 이상 기업이, 2020년 1월 1일부터는 상시 근로자 수 50인 이상 300인 미만 기업이, 2021년 7월 1일부터는 5인 이상 50인 미만 기업이 적용 대상이 된다.

이러한 법 개정으로 근로시간은 뜨거운 이슈로 다시금 떠올랐으나 정작 근로시간의 개념에 대해서는 정확하게 알지 못하는 경우가 많다. 특히 상시 근로자수가 5인 이상 10인 미만의 영세 사업장이 대부분인 디자인과 문화콘텐츠산업은 업무의 성질에 비추어 구체적인 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있거나, 시간과 장소에 구애를 받지 않거나, 근로자들의 업무 특성에 따라 근로시간을 유연하게 운영하는 것이 더 바람직한 경우에는 근로시간에 대해 더욱 잘 알고 깊은 고민이 필요하지만 관련 논의가 부족한 것이 현실이다.

※ 영세 콘텐츠 사업장(30인 미만)의 특별연장근로 한시적 가능(21.7.1.~22.12.31.). KOCCA. 노동시간 단축 기본 가이드라인. 2018. 9. 12.

이에 근로시간의 일반적인 개념과 휴게시간, 연장·야간·휴일근로, 유연 근로에 대해서 살펴보고자 한다.

## II

## 근로시간 일반

## □ 근로시간의 개념

- 근로시간이란 근로자가 사용자와의 근로계약에 따라 자신의 노동력을 사용자의 처분에 둔 시간을 의미하는 것으로, 사용자의 지휘에 따라 근로를 제공하는 시간을 의미한다. 당사자 간에 근로하기로 약속한 시간을 근로시간으로 보고 있으나, 근로계약상에 상대적인 우위에 있는 사용자가 자신의 영향력을 행사하여 근로하기로 약속한 시간 외에 근로자에게 근로나 다름없는 행위들을 요구할 수 있다는 점에서 실질적으로 근로자의 노동력에 미친 사용자의 지휘·감독의 범위를 고려하여 근로시간을 판단하기도 한다.

- 근로시간은 근로조건 중에 가장 중요한 부분이며, 근로자에게 휴식을 통한 노동력의 재생산성을 유지하고 기본적인 생활을 보장하기 위하여 제한이 필요하다는 점에서 근로자와 사용자 당사자 간의 계약으로 근로시간을 설정하되, 근로기준법 등에서 근로시간에 대하여 일정하게 제한을 가하고 있다.

- 근로기준법 제50조에 따라 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없도록 규정하고 있고, 1일의 근로시간 역시 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다고 규정하고 있다.

또한 같은 법 제53조에 따르면 당사자 간의 합의를 전제로 하여 1주간에 12시간을 한도로 연장근로를 실시할 수 있다고 규정하고 있다. 위와 같은 범위 내에서 근로자와 사용자 사이에 소정근로시간을 정할 수 있다(근로기준법 제2조제1항 제8호).

- 이때의 1일은 역일의 1일을 의미하므로 오전 0시부터 자정까지를 가리킨다. 그러나 하나의 근로가 2일에 걸쳐 계속 행하여지는 경우에는 역일을 달리하더라도 1일의 근무로 보아 1일 8시간 근로의 제한을 적용한다.

또한 1주의 기준은 개정법에 따라 명확하게 7일을 의미(근로기준법 제2조제1항 제7호)하는 것일 뿐, 반드시 일요일부터 토요일, 혹은 월요일부터 일요일이라고 해석할 필요는 없고, 사업장의 특성에 따라 1주의 시작을 정할 수 있다.

## □ 휴게시간의 개념

- 휴게시간이란 근로시간 도중에 근로자가 사용자의 영향력에서 벗어나 자유롭게 이용하여 휴식을 취하는 시간을 의미한다. 휴게시간을 법적으로 보장하고 있는 취지는

근로시간이 장시간 계속될 경우 심신의 피로가 축적되어 작업능률이 저하될 뿐만 아니라, 이는 곧 산업재해의 원인이 되므로 근로시간의 도중에 휴게시간을 부여하여 피로 축적과 작업능률의 저하, 산업재해의 발생을 예방하고자 함에 있다.

- 이러한 취지에 따라 근로기준법 제54조에서는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주도록 하고, 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다고 규정하고 있다.
- 또한 휴게시간은 반드시 근로시간 도중에 부여하여야 하므로, 시업 전 또는 종업 후에 주는 것은 허용되지 않는다. 휴게시간을 분할하여 부여하는 것에 대해서는 별도로 규정하고 있지는 않으나 휴게시간을 부여하는 취지상 휴식을 취하는 것이라 볼 수 없을 만큼 짧은 시간으로 분할하여 부여하는 것은 진정한 의미의 휴게시간 부여라고 보기 어려울 것이다. 휴게시간은 사용자의 영향력에서 벗어나 근로자가 자유롭게 이용할 수 있어야 하나, 근로시간 도중에 부여된다는 점에서 실질적으로는 일정한 제한을 받을 수밖에 없는 한계가 있다.

## □ 근로시간의 확장

- 앞에서 살펴본 바와 같이 근로시간은 사용자와 근로자가 근로하기로 약속한 시간만을 의미하는 것이 아니라 사실상 사용자의 영향력 하에 근로자의 노동력을 사용자의 처분 아래에 둔 시간을 의미하는 것이기 때문에, 다음과 같은 경우에도 근로시간으로 인정할 수 있다.
  - 근로기준법 제50조 제3항에 따르면 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다고 규정하고 있고, 행정해석 역시 현실적으로 작업은 하고 있지만, 단시간 내에 근무에 임할 것을 근로자가 예상하면서 사용자로부터 언제 취로 요구가 있을지 불명한 상태에서 기다리고 있는 시간, 이른바 대기시간은 사용자로부터 취로하지 않을 것을 보장받고 있지 못하기 때문에 휴게시간으로 볼 수 없고 근로시간으로 보아야 한다(법무 811-28682, 1980-05-15)는 입장이다.
  - 대법원 역시 “근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간을 말하고, 휴게 시간이란 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말한다.
  - 따라서 근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않는 휴식시간이나 대기시간이라 하더라도 근로자의 자유로운 이용이 보장되지 않고 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받는 시간은 근로시간에 포함된다고 보아야 한다.” 라고 하면서

구체적인 사안에서 대기시간인지 여부를 판단하는 데 “근로계약에서 정한 휴식시간이나 대기시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다.

- 이는 근로계약의 내용이나 해당 사업장에 적용되는 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무 내용과 해당 사업장의 구체적 업무수행 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식이 방해되었다거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다(2018-06-28, 대법 2013다28926).” 고 판시하고 있다.
- 교육 시간과 관련, 사용자가 업무와 관련하여 실시하는 직무교육과 근로시간 종료 후 또는 휴일에 근로자에 의무적으로 소집하여 실시하는 교육은 근로시간에 포함(근기 01254-14835, 1988-09-29)하여야 하고, 교육 참석이 사용자의 지시·명령에 의해 이루어질 경우(근로개선정책과-2570, 2012-05-09)에는 근로시간으로 보아야 한다는 행정해석이 있다.
- 다만, 교육 시간이라 하더라도 직원들에게 교육 이수 의무가 없고, 사용자가 교육 불참을 이유로 근로자에게 어떠한 불이익도 주지 않는다면 근로자의 참석을 독려하는 차원에서 교육수당을 지급하였다 하더라도 그 교육시간이 근로시간으로 인정되는 것은 아니(근로개선정책과-798, 2013-01-25)라는 해석 역시 존재한다.
- 다시 말해 사용자가 의무적으로 교육을 하는 경우에는 그 시간은 근로시간으로 볼 수 있으나, 교육 시간이 근로자 개인적 차원의 교육 또는 이수가 권고되는 수준에 그친 것이라면 근로시간으로 보기 어려울 것이다.
- 업무 수행과 관련이 있는 제삼자를 소정근로시간 외에 접대하는 경우에는, 이에 대한 사용자의 지시 또는 최소한의 승인이 있는 때에만 근로시간으로 인정이 가능할 것이다(서울중앙지법 2017가단5217727, 2018-04-04).
- 워크숍이나 세미나의 경우 그 목적에 따라 판단하여야 하는데, 사용자의 지휘·감독 하에 효과적인 업무 수행을 위한 집중 논의 목적의 워크숍이나 세미나 시간의 경우에는 근로시간으로 볼 수 있으나, 단순히 직원 간 단합 차원에서 이루어지는 워크숍까지 근로시간으로 보기는 어려울 것이다.
- 회식의 경우에는 기본적인 노무 제공과는 관련 없이 사업장 내 구성원의 사기 진작, 조직의 결속 및 친목 등을 강화하기 위한 차원임을 고려할 때 근로시간으로 인정하기는 어려우며 사용자가 참석을 강제하는 언행을 하였다고 하더라도 그러한 요소만으로는 회식을 근로계약상의 노무 제공의 일환으로 보기 어렵다.
- 출장 등 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로한 근로시간을 산정하기

어려운 출장 등의 경우에는 소정근로시간 또는 통상적으로 필요한 시간을 근로한 것으로 보는데(근로기준법 제58조), 이에 대하여는 근로자대표와 서면 합의를 통하여 정하는 것이 바람직할 것이다.

## □ 연장·야간·휴일근로

- 근로자가 연장·야간·휴일근로를 할 경우 근로기준법 제56조에 따라 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.
  - 연장근로란 법이나 단체협약 또는 취업규칙에서 정한 기준 근로시간을 초과하는 근로를 말하며 시간외근로라고도 한다. 당사자 간에 합의로 1주간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있는데(근로기준법 제53조), 근로자 개인과 사전에 연장근로 사유와 근로일수 등이 포함된 서면을 통하여 연장근로에 대하여 합의할 수 있고, 기간의 약정이 없는 연장근로계약을 체결하여도 유효(대법 94다19228, 1995-02-10)하다. 또한 개별근로자의 연장근로에 관한 합의권을 박탈하거나 제한하지 아니하는 범위에서는 단체협약에 의한 합의도 가능하다(대법 93누5796, 1993-12-21).
  - 야간근로란 22시부터 익일 06시까지 사이의 근로를 의미한다. 소정근로시간 내의 근로라 하더라도 야간근로에 해당하기만 하면 야간근로수당을 가산하여 지급하여야 하며, 연장근로이면서 동시에 야간근로에 해당할 경우 각각 중복하여 가산하여야 한다.
  - 휴일근로란 주휴일 등 휴일로 지정한 날에 근로를 제공하는 것을 의미하며, 근로기준법에 정한 유급휴일과 약정휴일 등 그 밖에 유급휴일 등이 중복될 경우에는 단체협약이나 취업규칙 등에 별도의 규정이 없는 한 하나의 휴일로 인정하면 무방하다.
  - 지난해 근로기준법이 개정되기 전에는 고용노동부는 연장근로와 휴일근로를 별개로 보았으나, 근로기준법 개정에 따라 휴일근로도 연장근로에 포함됨에 따라 휴일근로를 포함하여 1주의 연장근로가 12시간으로 제한되었다. 또한 휴일근로의 경우 8시간 이내의 근로는 통상임금의 100분의 50을, 8시간을 초과하는 근로에 대해서는 통상임금의 100분의 100을 가산하여 지급하도록 개정되었다(근로기준법 제56조제2항).



### III 유연근로시간제

#### □ 유연근로시간제

- 유연근로시간제는 근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 제도로, 업무량이 많고 적음에 따라 근로시간을 적절하게 배분하거나, 근로자의 선택에 맡김으로써 근로시간을 유연하고 효율적으로 운영할 수 있는 장점이 있으며, 이로 인하여 업무 생산성이 향상되고 기업 경쟁력을 제고시킬 수 있다는 점 역시 장점이다.

또한 근로시간의 효율적 배분으로 일과 가정의 양립이 가능한 근로환경을 조성할 수 있어 출산이나 육아 등으로 인한 경력단절 및 숙련인력의 이직을 방지하고 젊은 인재들에게는 동기부여 요소로 작용할 수 있다는 점도 장점이다.

특히 장시간 근로가 빈번하게 발생하는 사업장에서는 유연근로시간제의 도입을 적극적으로 고려하여 실근로시간을 단축하는 방안으로 활용할 수 있다.

- 근로기준법상 유연근로제로는 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 간주근로시간제, 재량근로시간제 등이 있다.
  - 탄력적 근로시간제란 특정 근로일, 특정 주의 근로시간을 연장하는 대신에 다른 근로일, 다른 주의 근로시간을 단축함으로써, 일정 기간의 평균 근로시간을 법정근로시간 내로 맞추는 근로시간제로, 근로기준법 제51조에 따르면 2주 이내와 3개월 이내로 탄력근로시간제를 시행할 수 있다.
  - 2주 이내의 탄력적 근로시간제는 특정 주에 48시간까지 근로 가능하며, 취업규칙 등에 규정하고 있으면 바로 시행할 수 있지만, 3개월 이내의 탄력근로시간제는 특정 일에 12시간, 특정 주에 52시간까지 근로 가능하며, 근로자대표와 대상 근로자, 단위 기간, 근로일별 근로 시간, 합의의 유효기간 등에 대한 서면 합의가 있어야만 시행가능하다. 최근 경제사회노동위원회는 3개월 이내의 탄력적 근로시간제의 단위기간을 6개월로 연장하기로 합의한 바 있다.
  - 선택적 근로시간제란 일정 기간(1개월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도로, 근로시간 전부를 근로자의 자유로운 결정에 맡기는 완전 선택적 근로시간제와 일정한 시간대를 의무적 근로시간대로 정하여 그 시간에는 근로자가 사용자로부터 시간적 구속과 구체적인 업무지시를 받고 나머지 시간은 근로자가 자유롭게 결정할 수 있는 부분 선택적 근로시간제가 있다. 취업규칙에 규정하고 근로자대표와 서면 합의를 통해 도입 가능하다.

- 간주근로시간제란 근로자가 출장 등의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 일정근로시간을 근무한 것으로 인정하는 제도로, 소정근로시간이나, 업무수행에 통상적으로 필요한 시간 또는 노·사가 서면으로 합의한 시간 중 어느 하나를 근로시간으로 간주한다. 통상 근로자대표와 서면 합의를 통해 간주근로시간제를 활용한다.
- 재량근로시간제란 업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무만 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 제도로, 근로기준법 시행령 제31조, 고용노동부 고시에서 규정한 업무에 한하여 도입할 수 있다.

대상 업무를 수행하는 데 수행수단이나 근로시간 배분 등에 관하여 사용자의 구체적인 지시를 받지 않는 재량성이 근로자에게 인정되어야 하며, 근로자대표와의 서면 합의가 있어야 한다.

서면 합의에는 대상 업무와 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 대하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용, 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용이 포함되어 있어야 한다.

업무의 수행 시간 배분에 대하여 근로자의 재량에 맡기고 있으므로 시업시간이나 종업시간을 설정하거나 일부 근로시간대를 의무적으로 근무하도록 설정하는 것은 재량근로시간제의 취지에 반한다.

- 따라서 이러한 근무시간의 설정이 있으면 재량근로시간제로 볼 수 없다. 소정 근로일의 설정은 서면 합의에 따라 설정 여부와 근로일의 지정이 가능하다. 다만 소정근로시간이 법정 근로시간인 1주 40시간을 초과할 경우에는 초과분에 대해서는 연장근로수당을 지급하여야 한다.
  - 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학 분야의 연구업무
  - 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
  - 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
  - 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
  - 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
  - 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무
- 이외에 출근 시간을 근로자의 전적인 재량에 맡기는 자유 출퇴근제와, 출퇴근 시간을 일정 범위 내에서 조정하는 시차출퇴근제도 있다.

○ 유연근로시간제의 성공적인 도입 및 정착을 위해서는 근로자와의 공감대 형성이 매우

중요하다. 따라서 사업 혹은 직무의 특수성을 고려하여 유연근로시간제의 유형 등을 고민하되, 도입 시점부터 근로자들의 다양한 의견을 수렴하고 이를 반영하여 결정하는 것이 바람직하다.

또한 사업주 역시 근로시간을 획일적으로 운영하는 것보다 다양하고 유연하게 운영하는 것이 업무의 효율성을 제고할 수 있음을 인식하고 근로자들이 제도를 자유롭게 활용할 수 있도록 조직문화를 형성하는 것 역시 유연근로시간제의 성공적인 정착을 도울 것이다.

## V 시사점 및 결론

### □ 시사점 및 결론

- 일반적으로 디자인 관련 산업의 경우 대기업을 제외한 대다수의 사업장은 소규모로 구성되는 경우가 일반적이고, 근로시간의 운영에도 근로기준법에서 정한 기준대로 운영되지 않는 경우가 많이 발생한다. 그 이유는 디자인산업의 특성상 단순한 근로시간이 아닌 개별 역량에 따른 성과산출의 차이가 존재하고, 특정시기에 업무가 집중되는 경우가 다수 발생하기 때문이다. 이런 산업의 특성을 반영하지 않는 경우 다수의 사업장은 근로기준법 위반 사업장에 해당할 수 있기 때문에 근로기준법은 해당 산업 등의 특례적용을 위해 재량근로제도의 시행을 인정하고 있다.

하지만 재량근로제를 도입하기 위해서는 상기에서 검토한 바와 같이 근로자대표와 서면 합의 등 일정 요건을 갖추어야 한다. 그렇지 않은 경우 재량 근로를 실시할 수 있는 사업장임에도 불구하고 특례를 인정받지 못해 여러 가지 법적 문제를 야기할 수도 있다. 따라서 해당 사업장의 대표자는 이런 법적 부분을 잘 이해하고 상호 간의 분쟁을 예방하기 위한 준비를 해 둘 필요가 있다.

- 산업화 초기부터 지금까지 근로시간은 늘 주요 이슈 중 하나로 자리했고 앞으로도 주요 이슈에서 밀려나지 않을 것으로 예상된다. 산업의 구조와 사회문화의 변화가 계속됨에 따라 근로시간의 단축과 유연한 운영에 대한 논의 역시 계속될 것이다.

여전히 오랜 시간 근무하는 것이 성실함과 능력을 판단하는 기준이 되고, 업무의 특성을 고려하지 않고 획일적인 출퇴근 시간을 적용하는 것이 근로자들을 지휘·감독하는데 효율적이라고 믿는 관습이 사회 곳곳에 자리한 만큼, 근로시간을 단축하고 유연근로시간제를 도입 및 정착하기가 쉽지 않을 것이다. 하지만 이러한 변화는 거스를 수 없는 흐름이 되었으므로 보다 적극적이고 능동적인 고민이 필요할 것으로 보인다.

- 앞서 살펴본 바와 같이 2021년 1월 1일부터는 상시 근로자 수가 5인 이상인 사업장은 모두 사업장 규모에 상관없이 1주 52시간 한도가 적용될 예정임에 따라 디자인 및 문화콘텐츠 산업현장에서 발생할 수 있는 문제점들에 대해 미리 고민하고 그 해결방안을 모색할 수 있는 다양한 노력이 필요한 시점이 바로 지금이 아닐까 생각된다. 다음 이슈리포트에서는 현장에서의 근로시간제도의 적용 및 운영과 관련한 사례 분석 등을 통해 향후 디자인·문화콘텐츠 업계의 대응방안에 대해 살펴보려고 한다.

## ■ 인간다운 삶을 위한 시대적 과제, 근로시간 단축

지난 7월 1일부로 종업원 수 300인 이상의 특례제외업종에도 근로시간 단축이 적용됐다. 지난 2018년 2월 주당 법정 근로시간을 연장근로 포함 최대 52시간으로 제한하는 근로기준법 개정안이 국회를 통과하면서, 공공기관과 300인 이상의 대형사업장을 시작으로 전 산업에 걸쳐 단계적인 제도 도입이 차질 없이 추진되고 있다.

사실 근로시간 단축은 이번 정부 들어 새삼스레 등장한 것이 아니다. 고도 산업화가 진행되던 시기였던 1980년대 후반까지만 하더라도, 우리나라의 주당 최대 노동시간은 64시간에 육박했다. 그러다 1997년 외환위기 이후 고용지표가 최악의 상황에 이르자 ‘기존의 근로시간을 줄여 일자리를 만들자’는 논의가 본격화됐고, 2000년대 접어들어 고용 증대 목적의 과거 논의에 더해 일과 가정의 양립, 즉 삶의 질 향상을 위한 근로시간 단축이라는 의제가 등장했다. 이렇듯 이 문제는 국가의 급격한 성장과 위기, 그리고 국민 가치관의 이동 등 사회 전반의 변화와 시대적 흐름에 따라 자연스럽게 부각되었다. 보수와 진보, 자본과 노동이라는 대결적 프레임을 벗어난, 필연적인 과제이자 사회현상이라는 의미다.

근로시간 단축의 목적은 크게 두 가지로 나뉜다. 첫째는 일자리 창출인데, 절대적으로 필요한 근로시간을 줄여 부족한 인력을 추가 고용을 통해 해결하자는 것이다. 실리적 접근이기는 하나, 인력을 대체하기 위한 기술이 고도화될수록 기대효과는 감소할 수밖에 없는 약점도 있다. 둘째는 인간다운 삶을 위한 것으로, 최근 회자하는 ‘워라벨(Work-life balance)’ 구현에 있다. 일하는 시간을 줄여, 가족과 저녁을 보내고 여가와 취미를 통해 삶의 질적인 향상을 희구하는 가치적 접근이다. 먹고 사는 문제가 상당 부분 해소된 현대사회에서 후자에 무게중심이 쏠리는 것은 부정할 수 없는 사실이다. 실제 문제인 정부의 국정운영 계획에도 근로시간 단축은 일자리 창출의 해법이 아닌 ‘휴식 있는 삶을 위한 일과 생활의 균형 실현’ 카테고리에 속해 있음을 알 수 있다.

그렇다면, 위 두 가지 측면에서 주 52시간제도가 본격적으로 시행되고 있는 현재, 어느 정도의 효과가 나타나고 있는지 확인해볼 필요가 있다. 한국노총에서는 지난 6월, 개정 근로기준법 시행을 전후해 사업장의 변화와 실태를 조사하기 위한 설문조사\*를 실시했다. 그 결과 85%에 해당하는 대다수의 사업장에서 ▲휴일 근무 일수나 휴일 노동 시간을 축소 ▲평일 연장근로시간 축소 ▲교대제 개편 ▲작업공정 개선 조치 등 실제 노동시간을 단축하기 위한 적절한 대응조치가 이뤄지고 있는 것으로 파악됐다. 반면 별다른 개선조치 없이 그간 근로시간에 포함했던 점심시간을 휴게시간으로 구분 변경하는 등 소극적 태도를 보인 곳도 8%로 나타났다. 이러한 적극적인 대응 조치는 300인 기준 사업장 구분 없이 비슷한 수준으로 진행되고 있었다. 근로시간 단축 제도가 산업 현장에서 상당 부분 수용성을 확보한 것으로 보인다.

그러나 이러한 긍정적인 효과에도 불구하고 실제로는 몇 가지 문제점을 드러냈다. 먼저 근로시간 단축이 실제 신규 고용 창출로 이어졌는가 하는 점이다. 설문에 응답한 사업장 중 불과 38%에서만 추가 고용이나 신규채용 계획이 있는 것으로 확인됐다. 나머지 사업장에서는 인력 충원 계획이 아예 없거나, 탄력근로제 또는 유연근로제 도입을 통해 실제 노동시간 단축 없이 주 52시간 제한을 회피하려는 의도마저 확인됐다. 또한 노동계가 지속해서 제기했던 임금감소에 대한 우려도 현실로 드러났다. 설문 응답 사업장 중 53%에서 평균 16%에 달하는 실질임금이 줄어든 것으로 파악됐다. 비록 제도 도입의 초기라는 점을 고려하더라도, 법은 앞서나가고 있는데 부차적인 부작용에 대한 해법과 보완책이 그 속도를 따라잡지 못하고 있는 모양새다. 그 결과는 기대보다 부진한 일자리 창출 효과와 근로자들의 임금이 줄어들고 있는 모습으로 나타나고 있다.



삶의 질 향상에서는 어떨까. 이 문제는 다분히 상식적인 부분이기는 하나, 참고를 위해 최근 한 취업포털 사이트의 설문 결과\*\*를 인용해 본다. 2018년 7월 주 52시간제도의 시행 이후 삶의 질이 긍정적으로 변화했느냐는 질문에 응답자의 84%가 ‘그렇다’고 답했다. 직군과 업종별 만족도 순으로는 사무직과 전문직이 상위에 속했고 제조 직군이 가장 낮았다. 상기 한국노총의 설문조사 결과와 종합해보건대, 제조업의 임금 구조상 급여가 줄어드는 폭이 큰 것이 그 이유라고 유추된다. 그런데도 의심의 여지 없이 근로시간 단축은 노동자들의 삶을 변화시키고 있다. 북유럽의 연구사례에서는 노동자의 행복과 자존감의 상승은 물론 병가사용 횟수와 질병에 걸리는 비율마저 줄어드는 등 건강에 미치는 긍정적인 영향까지 확인된 바 있다.

이렇듯 정도의 차이는 있지만, 근로시간 단축은 일자리 창출과 삶의 질 향상이라는 두 가지 분야에 분명한 효과를 나타내고 있다. 반면 부작용 또한 존재한다. 비록 근로시간 단축을 통해 장시간 노동의 부작용을 줄이고 효율성을 높여 업무 생산성을 제고한다는 데에는 노·사·정 모두가 공감하고 있으며, 그래서 법 개정을 통해 이를 추진하고는 있지만, 제도의 안착을 위해 보완책 마련은 매우 시급한 과제다.

먼저 일자리 창출의 실효성을 높이기 위해 정부의 지원 확대가 필요하다. 이미 고용창출 지원금 등 몇몇 정부 지원 사업이 추진되고 있지만, 부족한 정책홍보와 까다로운 조건으로 인해 사용자가 실제 이를 이용하기가 쉽지 않은 현실이다. 기업의 측면에서 당장의 경제적 부담을 줄일 수 있도록 중앙정부와 지자체 차원의 재정지원을 추가하는 과감한 조치가 필요하다. 사용자의 막연한 거부감이나 두려움을 해소하기 위한 공격적인 홍보도 필수적일 것이다. 사회적 비용의 과다지출이라는 우려도 있겠지만, 어디까지나 재정 지원은 제도가 안착하는 과정 동안의 과도기적 조치이기에 우리 사회가 이를 감내할 수 있는 여력은 충분하다.

아울러 노동자의 임금감소가 근로시간 단축의 순효과를 훼손해서도 안 될 것이다. 임금이 줄어드는 이유는 제조업을 중심으로 기본급보다 각종 수당의 비중이 기형적으로 큰 임금구조 때문이다. 이러한 임금구조는 부족한 인력을 충원하지 않고 현재의 인력을 유지한 채, 생산력을 높이려 했던 사용자들의 오랜 꿈수가 밑바탕에 깔려 있다. 정상적인 임금구조로의 개선 즉, 잘못된 것들을 바로잡기 위해 수반되는 고통은 기존의 자본 중심 사고에 경도되었던 사용자가 받아들여야 할 당연한 몫이다.

살펴본 것처럼, 주 52시간제로 대변되는 근로시간 단축이 본격적으로 시행되면서 그 효과가 기대에 못 미치기도 하고, 생각지 못했던 부작용이 대두되기도 한다. 그러나 지난 수십 년간 당연하다고 여겨졌던 장시간 노동과 이로 인한 착취의 굴레를 벗어나는 과정이 다소 고통스럽다고 하더라도, 이 문제는 우리나라의 경제적·사회적 발전과 맞물려 더 이상 피할 수 없는 과제이자, 거부할 수 없는 시대적 변화의 흐름이다. 따라서 사용자의 인식 개선이 무엇보다 중요하다. 노동자의 행복과 건강이 사업장의 생산성 향상과 효율 증대를 견인할 것임은 이론의 여지가 없기 때문이다. 노·사 상생의 가치 구현, 산업 현장에서의 노동 존중 실천은 근로시간 단축 제도의 온전한 도입으로 반드시 실현될 수 있을 것이다.

회사를 위해 희생하고 헌신하는 것이 미덕이고, 나의 삶과 가족보다 일을 우선하던 시대는 종언을 고했다. 인간이 경제적인 욕구보다 내 삶의 근본적인 행복을 탐구하기 시작했다면, 어떤 수단을 동원해도 그것을 막을 수는 없을 것이기 때문이다.

디자인 · 문화콘텐츠 ISC \_ 공공노련 정책실장 진병우

[설문조사 참고]

\*한국노동조합총연맹, “실노동시간단축법 시행관련 설문조사”, 2018. 6. 30.

\*\*취업포털 인크루트, “근로시간 단축이후 삶의 질 변화 설문”, 2019. 4. 15.