

대한상의 브리프

김동욱 법무법인 세종 변호사



제63호 2018년 4월 23일



편집자주

근로시간 단축을 핵심으로 하는 개정된 근로기준법이 올해 7월부터 단계적으로 시행될 예정입니다. 이번 호는 법개정 주요 내용과 기업의 대응방안을 살펴보았습니다. [외부 필진 칼럼은 대한상의 견해와 다를 수 있습니다.]

근로시간 단축, 어떻게 준비해야 하나?

“1주란 휴일을 포함한 7일을 말한다”

올해 2월 국회를 통과한 근로기준법 개정내용의 핵심이다. 지금까지는 ‘1주일’에 대한 근로기준법상 규정이 없어 노동부 행정해석에 따라 토·일요일을 제외한 5일이 1주일로 인식되어 왔다. 그러나 앞으로는 휴일이 1주일에 포함되면서 휴일근로(최대 16시간)를 연장근로와 별도로 인정받지 못하게 됐다. 이에 따라 주당 근로가능시간이 68시간에서 52시간으로 크게 줄어들게 된다.

이번 법개정으로 관공서 공휴일이 민간기업에도 적용된다. 지금까지 취업규칙 등에서 별도로 정하지 않으면 기업은 근로기준법에서 규정하는 주휴일(통상 ‘일요일’) 이외의 공휴일을 부여할 의무가 없었다. 앞으로는 공무원과 동일하게 공휴일을 유급휴일로 부여하도록 법이 개정됐다.

다만, 시행시기는 사업장 규모에 따라 단계적으로 적용된다.([그림1] 참조) 유예기간 동안 각 기업은 근로시간 단축으로 인한 문제는 없는지 사전에 충분히 검토하고 준비할 필요가 있다.

기본 대응방향

근로시간은 줄이되, 생산성은 높여라

우리나라 근로자의 연평균 근로시간은 2,069시간으로 OECD 국가 중 멕시코 다음으로 많다. 그런 만큼 장시간 근로는 개선할 필요가 있어 보인다.

반면, 시간당 노동생산성은 OECD 국가 중 27위로 하위권이다. 불필요한 근무시간을 줄이고 업무프로세스를 개선하는 등 경영 전반에 생산성을 높이는 방향으로 대응해 나간다면 기업경쟁력을 높일 수 있는 기회가 될 것이다.



[사업장 규모별 근로시간 단축 적용시기] [그림1]

	'18년 7월	'20년 1월	'21년 1월	'23년 1월
300인 이상	주68시간	주52시간		
299~50인		주68시간	주52시간	
49~30인			주68시간	주52시간
29~5인		주68시간	주60시간*	주52시간

*30인 미만 사업장에는 특별연장근로(8시간) 한시적 허용

대응전략 ①

근로시간을 체계적으로 관리하라

기업들은 그간 느슨하게 관리해 왔던 근무시간을 체계적으로 관리해 잃어버린 근로시간을 찾아야 한다.

주 52시간을 넘어 장시간 근로가 발생하는 생산현장의 경우 법개정에 따른 리스크에 직접 노출될 수밖에 없다. 기본적으로는 근로시간이 단축되더라도 기존 생산량 유지를 위해 설비투자 확대와 추가 인력확충을 고민해야 할 것이다. 이와 더불어 과잉공정 개선, 불량률 감소, 교대제 개편 등 지속적인 생산혁신 활동으로 숨은 근로시간을 찾는 노력도 병행할 필요가 있다.

실제로 LG디스플레이는 ‘Min Loss/Max Capa’ 활동을 통해 공정별 작업시간을 단축하고 낭비요소를 줄여 기존 설비·인원으로 생산효율을 극대화했다.

생산직과 달리 업무성과가 근무시간에 비례하지 않는 사무직의 경우 근무시간 관리에 상대적으로 소홀했던 게 사실이다. 그러나 최근 정부는 근로시간 단축 시행에 맞춰 사무직에 대한 근로감독을 강화할 예정이다. 특히, 사무직 장시간 근로의 원인이 되는 포괄임금제에 대한 가이드라인도 마련 중에 있다.

이에 따라 사무직에 대한 업무시간 관리도 중요한 과제로 떠올랐다. 출·퇴근시간을 상시 체크하는 등 근태관리에 신경 써야 하고, 관행적인 연장근로를 줄이기 위해 연장근로가 필요한 경우 부서장 승인을 받도록 하는 등 연장근로 운영지침을 마련해야 한다. 또한 ‘집중근로 시간제’를 도입해 근무시간 중에 사적인 웹서핑이나 사무실 이탈 등을 막아 실질적인 근무시간을 확보해 나가야 할 것이다.

실제로 삼성전자는 근로시간 단축에 맞춰 근태시스템을 새롭게 개편해 직원들의 사무실 출입기록에 따라 분 단위로 근무시간에서 차감한다. 신세계 그룹은 오후 5시 30분이 되면 PC를 강제로 종료하는 ‘셧다운제(Shut-down)’를 도입했다.

대응전략 ②

유연근무제를 적극 활용하라

근무시간을 일률적으로 정하고(9 to 6), 모든 직원이 그에 맞추는 방식으로는 다가오는 ‘근로시간 단축’ 시대에 대응이 어렵다. 다양한 사업환경, 업무성격 그리고 개인여건에 맞는 유연한 근무형태를 적극 활용해야 할 시점이다.



[국내 기업의 근로시간 단축 대응 사례] [그림2]



주52시간 시범운영

- 불필요한 근무 줄이기 위해 사무실 이탈시 분 단위로 근무시간에서 제외
- 근로시간 단축 이행여부를 인사평가에 반영 검토



주35시간 근무제 도입

- 17:30 PC 셧다운제 실시
- 직원 야근 시 부서장 페널티
- 매장 영업시간 1시간 단축



자율적 근무제 도입

- 2주 단위, 총 80시간 범위 내에서 자유롭게 근무
- (ex. 한 주 48시간 근무 시, 다음 주는 32시간만 근무)



교대제 확대개편

- 3조 3교대(주 56시간) → 4조 3교대(주 42시간)
- 급여는 기존의 90% 수준
- 줄어든 근로시간은 신규 채용·교대제 확대로 보전

대한상의 브리프

대한상공회의소가 회원님께 드리는 최신 경제정보

사업장 밖 근무가 많은 경우 ‘간주근로시간제’를 활용하면 된다. 간주근로시간제란 외근직 등 사업장 밖 근무로 근로시간 관리와 산정이 어려운 경우 활용하는 제도로 사전에 노사가 협의해 정한 시간만큼 근로한 것으로 간주한다.

전문적·창의적 업무와 같이 업무수행에 있어서 근로자 재량이 크고 성과가 근로시간과 무관한 경우 ‘재량근로시간제’를 검토해 볼 수 있다. 재량근로시간제도 간주근로시간제와 마찬가지로 사전에 정한 시간만큼 근로한 것으로 인정한다.

계절적 수요나 일시적 업무 증가 등 특정시기에 업무가 집중된다면 ‘탄력적 근로시간제’를 고려해 볼 수 있다. 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 3개월간 평균 근로시간이 주 40시간이면 특정주 또는 특정일의 근로시간을 자유롭게 조정할 수 있다.

대응전략 ③

휴일·휴가관리 체계를 구축하라

공휴일의 민간기업 확대 적용에 따른 휴일 증가로 업무공백이나 생산차질이 발생하지 않도록 휴일 운영지침도 꼼꼼히 챙겨야 한다.

현재 대부분 기업들은 휴일을 동일한 날짜에 일괄적으로 부여하고 있다. 향후에는 휴일이 늘어나는 만큼, 일괄 휴일부여가 아닌 직원들을 순차적으로 쉬게 하는 방법도 고려해야 한다.

특히 마트, 백화점 등과 같이 공휴일이 가장 바쁜 사업장은 휴일에 근무가 불가피하다. 이 경우 휴일에 근로하게 하고 다른 근로일에 휴일을 주는 ‘휴일 대체근로’를 적극 활용할 필요가 있다. 휴일근로 시 지급해야 하는 추가수당의 부담도 줄일 수 있고, 직원의 휴가 사용권리도 더 많이 보장해줄 수 있기 때문이다.

대응전략 ④

근로자대표제를 적극 활용하라

근로시간 축소에 원만히 대응하기 위해서는 근로자는 물론 근로자대표와의 소통이 중요하다. 앞서 언급한 근무방식들은 기업이 독단적으로 도입할 수 없으며, 반드시 근로자대표(노조가 있는 경우 ‘노조’)와 합의가 필요하기 때문이다.

또 30인 미만 사업장의 경우 특별연장근로 도입 시 근로자대표와 서면합의를 받도록 법에 규정하고 있음을 유의해야 한다.



[유연근무제 주요 내용] [그림3]

유형	주요 내용	적합 직무
간주근로시간제	· 사업장 밖 근무로 근무시간을 측정하기 어려운 경우, 사전에 정한 시간만큼 근무한 것으로 간주 [근로기준법 제58조 제1·2항]	외근이 잦은 모든 직무
재량근로시간제	· 법으로 정한 특정 업무에 대해 실제 근무시간에 관계 없이 사전에 정한 시간만큼 근무한 것으로 간주 [근로기준법 제58조 제3항]	연구직, 법률, 회계, 디자인, 기자, 프로듀서 등의 직무
탄력적 근로시간제	· 3개월 이내의 평균 1주 근로시간이 법정 근로시간(52시간)을 초과하지 않는 범위 내에서 근로시간 배분 [근로기준법 제51조]	모든 직무

또한 시간외 근로가 줄어들면서 일정 수준의 임금감소가 불가피하다. 이 경우 근로자 불만이 고조되고 분쟁을 야기할 수 있으므로 근로자대표와의 상생적 대화체계 구축이 무엇보다 중요하다.

대응전략 ⑤

생산성 높이는 기업문화를 만들어라

눈에 직접 보이지 않는 비효율을 제거해 근로시간을 줄이기 위해서는 기업문화를 전반적으로 개선하는 방향으로 대응할 필요가 있다.

생산현장과 사무실 곳곳에서 잦은 야근, 비효율적인 회의, 보여주기식 보고, 경직된 소통 등으로 근무시간이 허비될 수 있다. 실제 대한상의 조사에서도 상습적으로 야근하는 직원의 경우 하루에 근무하는 시간이 11시간에 달하지만 생산적인 업무시간은 45%에 불과하다는 결과가 나왔다.

이를 개선하기 위해서는 업무분장을 명확히 하고 인사제도도 성과중심으로 전환해 서로 눈치 보지 않고 효율적으로 일하는 근무환경을 만들어 나가야 할 것이다. 🚀

국내·외 경제지표

2018년 4월 23일 기준

1. 국내·외 경제성장률

(단위: %)

	2016	2017 ^(E)	IMF		OECD	
			2018 ^(P)	2019 ^(P)	2018 ^(P)	2019 ^(P)
한국	2.8	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
세계	3.2	3.7	3.9	3.9	3.9	3.9
미국	1.5	2.3	2.7	2.5	2.9	2.8
중국	6.7	6.8	6.6	6.4	6.7	6.4
일본	1.0	1.8	1.2	0.9	1.5	1.1
EU	2.0	2.4	2.2	2.0	2.3	2.1

* E : 잠정치(Estimate) / P : 예상치(Projections)

2. 환율·유가¹⁾

(단위: 원(환율), 달러(유가))

	2015	2016	'17.10월	11월	12월	'18.1월	2월	3월
원/달러	1,131	1,161	1,132	1,105	1,086	1,067	1,080	1,072
원/엔	934	1,068	1,002	979	961	961	998	1,011
원/위안	180.1	174.4	171.1	166.8	164.5	165.6	171.0	169.6
원/유로	1,255	1,283	1,331	1,296	1,284	1,300	1,332	1,323
유가(Dubai)	32.2	53.8	58.3	60.82	61.61	65.77	62.72	62.74

3. 산업지표

(단위: %(전년동기대비))

	2015	2016	'17.10월	11월	12월	'18.1월	2월	3월
산업생산	1.9	3.0	-3.0	1.4	-0.8	4.4	-0.8	-
소매판매	4.1	4.3	-0.5	5.3	1.4	1.2	6.3	-
설비투자	6.9	-1.3	-3.9	6.7	2.5	21.6	9.7	-
수출	-8.0	-5.9	7.2	9.6	8.9	22.3	3.9	6.1
수입	-16.9	-6.9	7.9	12.8	13.6	21.3	14.9	5.0

1) 환율은 월 평균 기준, 유가는 기말 기준