

직장인의 휴게시간과 휴가 사용실태

- 주요 서비스업 노동시간, 휴게/점심시간, 연차휴가 -

김종진(한국노동사회연구소 연구위원)

I. 문제제기

○ 좋은 일자리로서 노동시간 단축 필요성

- 연간 노동시간 1위(취업자 2,285시간, 임금노동자 2,240시간), 경제협력개발기구(OECD) 가입 국가 중 가장 긴 장시간 노동을 하고 있는 나라. 바로 우리 대한민국 직장인들의 현실을 보여주는 통계적 수치다.¹⁾ 일본 사회가 고도성장기 장시간 노동으로 ‘과로사’ 문제가 산업안전과 건강 차원에서 중요하게 인식되는 것과 달리 우리는 당연(?)한 것으로 인식되고 있다. 하지만 직장인들에게 일하는 시간처럼 중요하게 인식되는 것은 없다.
- 이런 이유로 전 세계적으로도 노동시간 단축 문제가 사회정책 차원에서 중요한 의제(agenda)로 부각되고 있는 것이다. 국제노동기구(ILO 2007년)는 ‘팬찰은 노동시간’을 주요 의제로 선정한바 있고, 일과 삶의 균형(work life balance), 산업안전과 보건과 같은 포괄적 건강(well-being)의 관점에서도 중요한 문제로 제시되고 있다. 이는 오늘 날 일이 삶을 압도하는 형태(불안정 노동, 장시간 노동 과로 소진, 산업재해, 일중독, 과로사 등)에서 비인간화 된 노동 현실을 바꾸는 것은 노동시간의 변화부터 시작일 것이다.

* 이 글은 2016년 2월 12일(금, 오후 2시, 국회 본청 216호) 정의당 주최 <직장인의 시간은 불평등하게 흐른다>(점심시간의 근로시간 인정을 통한 ‘5시 퇴근법’도입과 ‘유급휴가 확대’를 위한 정책 토론회)의 필자 발제문(직장인의 시간 불평등과 갈등 해결 모색, ‘시간의 정치’ 논의와 제언) 중 일부를 발췌한 것이다.

1) 우리나라 취업자 기준 연간 노동시간은 2014년 기준으로 약 2,285시간(임금노동자 2,240시간)으로 OECD 평균 1,770시간(임금노동자 1,749시간)보다 515시간(임금노동자 491시간) 정도 더 일하고 있는 ‘장시간 노동체제’다. OECD 주요 나라의 연간 임금노동자 노동시간은 멕시코(2,327)>한국(2,240)>칠레(2,064) >OECD 평균(1,739)> 독일(1,302) 순이다(OECD, Employment Outlook 2015).

- 사실 노동시간 문제(1일 8시간 노동, MAY DAY)는 산업혁명 이후부터 현재까지 보편적인 노동인권을 향유하기 위한 노동자와 노동계급 그리고 노동조합의 핵심 요구였다. 또한 우리사회에서 노동시간(연/월/주/일) 논의에서 가끔 제도와 정책 논쟁에서 포괄되지 못하는 (유급)휴가, 휴게시간과도 같이 논의될 필요성이 있다.²⁾ 이미 우리 일상에서 ‘시간의 갈등’이 시간부족이나 시간빈곤이라는 개념으로 서서히 논의는 시작되고 있다.

‘시간빈곤’ 개념 - 주주자본주의 접근법(shareholder approach)

- ✓ **기업 조직 혹은 개인 문제, 노사 이자간 당사자 해결 강조**
- **【미국】** ‘시간빈곤’ 이란? 1주일 168시간 중에서 개인 관리와 가사·보육 등 가계 생산에 필요한 시간을 뺀 시간이 주당 근로시간보다 적을 경우를 의미. 최소한 1주일에 잠자고, 먹고, 쉬고, 가정을 돌볼 시간은 보장돼야 한다는 것이 문제의식 시작 (미국 레비경제연구소)
- **【한국】** 근로시간이 길수록 시간 부족이 발생할 가능성이 높았고, 시간빈곤 노동자의 95%가 35시간 이상 직장에서 일하는 경우, 시간빈곤 노동자의 95%가 35시간 이상 직장에서 일하는 경우였고, 가구 내에서 2명이 일하는 맞벌이 가정은 시간 부족률도 높게 나타남 (한국고용정보원, 2014)

‘시간의 정치’(Zeitpolitik) 개념 - 이해당사자주의 접근법(stakeholder approach)

- ✓ **구조적 문제, 행위자, 거버넌스, 지역-산업 차원 해결 강조**
- **【유럽】** 직장의 근무시간과 일상생활의 시간대가 맞지 않아 발생하는 시간의 갈등을 당사자(지역사회 주민, 노동자)들이 참여·조정하여 일과 삶의 조화를 높이는 활동(공간과 시간의 조화)
- 노동시간이 일상의 시간과 연계 → 일에 구속된 노동에서 탈피 필요성 → 실질적인 삶의 질 향상 즉, 일과 삶의 균형(WLB)이 가능하도록 한다는 것 → 노동시간 단축과 일자리 나누기 정책 추구

- 따라서 이 글은 일과 삶의 균형, 삶의 질 향상을 위해 ‘시간의 정치’(노동시간 단축)를 통해서 노동과 사회를 재구성 할 필요성을 촉진하기 위한 기초 성격의 자료다. 특히 노동시간 단축은 전통적 패러다임만이 아니라, 우리에게 직장인(노동자)의 시간은 어떤 시간이어야 하는지를 되묻는 것이다. 고전적이면서도 쉽게 해결되지 못하고 있는 노동시간 단축 문제의 출발은 직장인의 휴게시간(점심시간)과 휴가사용 개선 논의부터 그 답을 던지려 하는 것이다.

2) 현행 우리나라의 휴가제도는 법정 공휴일을 제외하고 근로기준법과 노사 간의 단체 협약 및 규칙에 따르고 있다. 우리나라 근로자의 휴가는 크게 법정 휴가, 약정 휴가, 연차유급휴가로 나눌 수 있다. 법정휴가는 노동시간과 연동하여 주 5일 근무제, 대체휴일제 등이 시행되어 휴가제도의 변화가 있었다. 하지만 이것만으로는 부족하고 진정한 여유사회와 국민의 삶의 질 개선, 일과 삶이 균형 잡힌 사회를 실현하기 위해서는 휴가제도의 지속적 개선 요구가 필요하다.

II. 우리나라 노동시간 실태와 제도적 쟁점 - 여름휴가법과 점심시간 유급화

1) 노동시간 실태와 문제점

○ 장시간 노동의 일상화

- 우리나라 주요 산업별 노동시간은 줄어들고 있으나, 주요 서비스산업인 보건업과 금융보험업은 큰 차이가 없는 것으로 나타나고 있다. 2015년 4월 기준 월 평균 근로시간(정규직 기준 187.9시간)을 기준으로 보면, 제조업(195.9시간), 도소매업(184.9시간), 보건복지업(181.9시간), 금융보험업(175.6시간) 순이었다. 주요 산업별 초과 근로시간(평균 13시간)은 월 평균 최소 5시간에서 최대 25시간이었다.

[표1] 우리나라 주요 산업별 노동시간 변화 : 2008.5-2015.4

산업(5인 이상)	2008. 04			2015. 04		
	전체 근로시간	상용 총근로시간	상용초과 근로시간	전체 근로시간	상용 총근로시간	상용초과 근로시간
전체	184.2	192.4	16.6	180.7	187.9	13.0
C. 제조업	200.0	203.2	29.3	195.9	197.3	25.1
G. 도매소매업	183.3	190.1	8.9	182.3	184.9	6.0
K. 금융보험업	171.5	172.1	6.5	175.2	175.6	5.5
Q. 보건업사회복지서비스업	182.9	184.5	10.0	178.9	181.9	7.2

자료 : 통계청 국가포털 KOSISI 사업체 노동력조사 원자료 재분석.

- 우리나라의 장시간 노동체제는 초기에는 저임금 노동자들이 광범위하게 존재하는 상황에서 저임금 노동의 생계비 확보 요구와 연계되어 있었고, 현재에도 저임금 노동자들의 생계비 확보 요구와 상당한 정도로 관련되어 있다. 그러나 상대적으로 높은 소득수준의 노동자들도 초과근로 보전문제(수당)와 경쟁 때문에 장시간 노동을 하고 있다. 또한 기업에서는 정규직 인력 사용의 최소화 전략을 통해 기존 인력의 노동시간을 최대한 유연하게 활용함으로써 장시간 노동체제를 재생산해 오고 있다(배규식 외, 2013).³⁾

3) 법·제도적으로 장시간 노동체제는 노동시간에 대한 법적·제도적 규제의 취약성 및 사회 전체적으로 8시간 노동시간 규범의 부재 등에 의해 유지되거나 적극적으로 뒷받침되어 왔다. 이런 점에서 한국의 상당수 산업 및 직종의 노사가 담합하고 법·제 도적 규제의 취약성에 힘입어, 장시간 노동체제라는 제도적 틀에 갇혀(lock-in) 버렸다. 한국의 장시간 노동체제는 법정노동시간의 단축에 따라 양적으로는 일정하게 변화했으나, 여전히 견고하게 살아 있으며 노사 스스로가 자발적으로 변화시키거나 시간이 감에 따라 점진적으로 변화할 것으로 보이지 않는다. 그런 점에서 장시간 노동체제를 개혁하기 위해서는 국가가 법적인 개입을 통해 점진적인 변화를 유도할 필요가 있다(배규식 외, 2013, 『장시간 노동과 노동시간 단축(I)』, 한국노동연구원.)

- 우리나라 장시간 노동의 축소 즉, 노동시간 단축에서는 노사간 모두 이해관계에 따라 상이한 입장을 보인다. 또 장시간 노동 축소 쟁점 3가지가, 우리나라에서 노동시간 단축 논의를 진척시키지 못하고 있다. 첫째, 서비스와 민간부문과 연동된 상호 표준 거래 서비스 체계, 공동 협업 업무와 분절 업무 등의 이유들이 주요 장애요인이었다. 둘째, 노사정 차원의 주요 쟁점은 실근로시간 단축으로 인한 기존 조직의 임금보전과 생산서비스 향상 문제가 쟁점이 되었다. 셋째, 주요 대안으로 노동시장 내 임금보전 이외에 비노동시장 영역의 서비스 혜택으로 임금 손실 보전을 통한 모색도 제시되고 있다(김종진, 2015c).

- (근로기준법 제50조와 제53조) 연장근로 포함해도 주52시간 초과 금지
 - ◆ (제50조) 1주 근로시간 40시간 초과 금지
 - ◆ (제53조) 당사자 합의에 의한 연장근로 한도 주 12시간.
 - ◆ (벌칙) 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

- 문제는 최근 우리나라 장시간 노동체제 속에는 ‘법정 초과근로 한도’(주52시간)를 초과하는 탈법적인 노동시간이 확인되고 있다는 것이다. 2013년 법정 노동시간 초과 비율은 17.8%(325만명)에서 2014년 19.0%(357만명)으로 1.2%p(32만명) 증가했다. 2014년 정부 통계자료 분석 결과 52시간 이상 노동 비율이 최소 15% 이상은 되는 것으로 보아, 적지 않은 수치임을 알 수 있다. 52시간 이상 장시간 노동 비율을 법정 노동시간 수준으로 감소할 경우, 다른 요인을 고려하지 않는다는 것을 전제로 할 경우 약 60만개 내외의 창출이 가능하다.

[표2] 우리나라 및 서울지역 노동시간 단축과 일자리 창출 가능 검토(2014)

	노동자수 (천명)	상한선 초과 노동시간 합계 (천시간)	1인당 노동시간 단축	일자리 수 (개)
전국 주 52시간 초과	3,567	32,372	9.1	624,466
서울지역 주 52시간 초과	669	7,133	9.0	137,186

자료: 1) 전국 : 통계청, 경제활동인구조사, 2014년 원자료에서 계산(한국노동사회연구소 김유선, 2015)
 2) 서울 : 통계청 지역별고용구조조사, 2014년 상반기 원자료에서 계산(한국노동사회연구소 김종진, 2015)

2) 은폐된, 숨겨진 노동시간 되찾기 - 연차휴가, 휴게시간

○ 은폐된, 숨겨진 노동시간

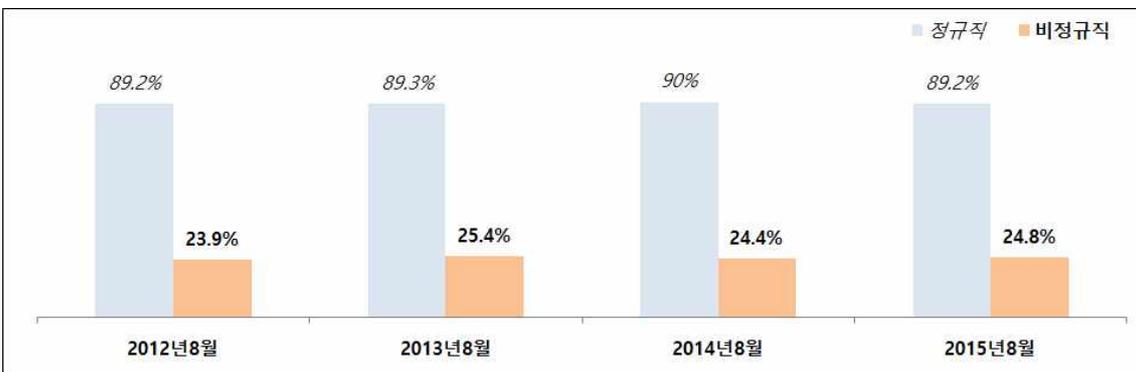
- 하지만 이와 같은 노동시간은 실제 현상의 상황을 반영하지 못하고 있다는 것이 학계와 노동계 의견이다. 정부의 사업체 노동력 실태조사는 개별 당사자(노동자)

가 아닌 사업체 현황조사(인사노무, 총무담당자)를 기준으로 했기 때문에, 생산자 서비스(사무금융, 은행), 사회서비스(의료기관, 병원, 사회복지)이나 유통서비스(백화점, 할인점, 통신 등), 개인서비스(호텔, 레저 등) 다양한 형태의 연장근로(인수인계, 묵시적 초과근로)나 미사용 연차휴가를 포착하지 못하는 현상이 발생한다. 특히 1일 근로시간 중 ‘숨겨진 노동시간’은 휴게시간(점심시간)이며, 연간 근로시간 중 ‘은폐된 노동시간’은 연차휴가다.

□ 1주일 ‘여름 휴가제’(summer , refresh) 도입 필요성

- 우리나라 근로기준법(근로기준법 60·61·62조)에 따르면 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게는 15일의 유급휴가가 주어진다. 3년 이상 근로한 근로자에게는 매 2년에 대해 1일의 유급휴가가 가산되고 휴가는 25일 한도까지 늘어날 수 있다. 하지만 법으로 보장된 휴가를 다 쓰지 못하는 경우가 많다. 또 사용되지 않은 연차 유급휴가에 대해 사용자가 노동자에게 통상임금으로 보상해야 한다는 것이 법적 의무라는 사실을 모르는 노동자들도 많다.
- 이에 현행 유급휴가제도의 보완적 의미에서 ‘여름휴가법’(1주일)을 제정하여, 불안정 노동자(비정규직)와 서비스, 사무관리직 등의 인간의 존엄성 실현(1948년 세계인권선언 : 23조 일할 권리, 24조 쉴 권리)차원에서 ‘휴가권의 확장’을 모색할 필요가 있다. 특히 노동시장 유연화와 직장 이동이 빈번한 우리사회에서, 여름휴가도 제대로 가지지 못하는 것이 현실이다. 이를 개선하기 위해 입사 첫달부터 최소 여름휴가를 사용할 수 있는 제도적 개선을 모색할 필요가 있다.

[그림1] 우리나라 임금노동자의 고용형태별 유급휴가 적용 추이 실태 : 2012.8-2015.8



자료 : 통계청 경제활동인구 부가조사 원자료 각 년도별 재분석

- 2015년 기준 우리나라 임금노동자 유급휴가 적용은 10명 중 6명 정도(60.6%)에 불과하고, 그나마 거의 대부분 정규직(89.2%)에게만 해당되는 것이지 비정규

직은 10명 가운데 2.5명 정도(24.8%)에 불과한 실정이다. 노동부 사업체 규모별 연차휴가 사용실태를 보더라도 평균 8.5회(소진율 57.8%)에 불과하며, 경총(2015) 자체 조사에서 기업체 여름휴가 사용율이 평균 4.6일 정도라는 점을 고려하면, 1주일 여름휴가(의무화)는 사실상 영세사업장과 비정규직 노동자에 휴식권을 높일 수 있는 제도 중 하나다.

[표2] 우리나라 사업장 규모별 연차 휴가 사용 실태 현황(단위: 명 일, %)

고용노동부(2014)				한국관광문화연구원(2012)	
사업장 규모	발생일 수	사용일 수	미사용 일수	사업장 규모	사용일 수
전체	14.7	8.5(57.8%)	6.2(42.2%)		
10-29	14.3	8.5(59.7%)	5.8(40.3%)	50 미만	5.7
30-99	15.3	8.6(56.1%)	6.7(43.9%)	50-100미만	5.7
100-299	16	8.7(54.4%)	7.3(45.6%)	100-200	8.1
300-499	16.3	8.2(51.3%)	8.1(49.7%)	200-300	6.9
500-999	16.6	8.5(51.3%)	8.1(48.7%)	300 이상	10.0
1,000이상	17.9	8.6(48.3%)	9.2(51.7%)		

*자료 : 고용노동부 보도자료(2014), 이성태(201), 「기업휴가 이용 실태 및 휴가문화 개선방안」, 한국관광문화연구원, 재구성.

[표3] 2015년 우리나라 주요 기업 하계휴가 실시 시기 의견조사 현황(단위: %)

구 분	하계휴가 일	7월초순	7월중순	7월말	8월초순	8월중순	8월말	기타
2014(전체)	4.2일	4.6	8.1	26.4	40.8	12.3	5.5	2.3
2015(전체)	4.6일	5.1	6.8	28.1	42.2	9.7	5.6	2.6
생 산 직		3.4	4.9	30.2	46.9	8.1	3.9	2.5
사 무 직		8.1	9.6	20.7	40.7	10.4	7.4	3.0
서비스직		7.6	10.5	29.5	26.7	13.3	9.5	2.9

자료 : 경총, 「2015년 하계휴가 실태조사」 결과(2015.7), 2015년 6월 22일 ~ 7월 1일 (5인 이상)

주 : 2004년 하계휴가 4.4일 → 2015년 하계휴가 4.6일(대기업 4.8일, 중소기업 4.5일)

- 실제로 2015년 한국노동사회연구소(김종진)의 주요 서비스산업 노동자 연차휴가 사용실태 조사자료를 보면, 평균 16.9일의 연차휴가 사용이 가능한 사업장의 종사자들이 실제 연차사용/소진율은 64.7%(사용일 10.6일)에 불과 했다. 조사대상 사업장의 거의대수가 유노조 사업장이라는 점을 고려하더라도 연차휴가 사용은 매우 미흡한 상황이다. 특히 주요 직종별 연차휴가 사용율을 보면, 무노조 사업장 종사자인 유통 서비스 판매직(피혁잡화)의 연차휴가 보유 및 사용일이 0%로 조사되었다. 이것은 사실상 연차휴가가 대규모 유노조 사업장에서나 가능한 것이나, 중소영세 및 무노조 사업장은 거의 무의미한 휴가제도(근기법 60, 61, 62 조)인 것이다.

[표4] 우리나라 주요 서비스 직종 연차휴가 사용 실태(N= 22,920명, 2015년 상반기 기준)

		연차사용 실태(2014년)		
		연차 소진율(%)	연차 보유일	연차 사용일
전체 평균		64.7	16.9	10.6
유통 서비스	1 계산캐셔	46.7	18.0	7.0
	2 안전관리	53.4	16.0	7.0
	3 (일반)관측판매	58.9	16.0	8.0
	4 주차안내	41.2	17.0	6.0
	5 배달운전	53.6	15.0	7.0
	6 상담고객서비스	47.1	16.0	7.0
	7 식당영양조리	53.3	15.0	8.0
	8 보안경비	75.0	12.0	9.0
	9 농축수산물작업	42.0	16.0	2.0
	10 안내방송	65.9	16.0	10.0
	11 화장품판매	47.1	16.0	7.0
	12 피혁잡화판매	0	.0	.0
	13 식품판매	36.3	15.0	.0
	14 담배판매	39.2	13.5	5.5
	15 전자제품판매	24.1	10.0	.0
	16 의류판매	0	.0	.0
개인 서비스	17 고객지원	82.7	15.5	14.0
	18 객실	84.7	16.5	15.0
	19 조리	72.5	17.0	10.0
	20 관측	82.2	18.5	15.5
	21 주차안내	41.2	17.0	7.0
	22 주방	41.2	15.5	7.0
	23 피트니스클럽	70.6	17.0	13.0
	24 린넨	99.0	17.0	16.5
	25 벨맨(도어맨)	80.0	15.0	13.5
	26 프론트데스크	70.0	20.0	14.5
	27 코스관리	83.1	17.5	13.5
	28 경기보조	9.5	21.0	2.0
	29 A/S	15.0	18.0	2.0
	30 콜센터 상담	86.7	16.0	7.0
사회 서비스	31 간호사	73.3	16.0	11.0
	32 간호조무사	76.9	23.0	16.0
	33 경비안내	90.0	19.0	18.0
	34 교환	30.4	24.0	7.0
	45 물리치료사	60.9	16.0	10.0
	36 방사선사	73.9	18.0	13.0
	37 보조원(지원)	82.6	21.0	15.0
	38 사회복지사	75.0	16.0	9.5
	39 세탁	43.8	19.5	8.0
	40 시설관리	72.0	21.0	14.0
	41 안경사	84.0	20.0	18.0
	42 약사	100.0	16.0	15.5
	43 연구직	66.7	19.0	13.0
	44 영양사	90.2	18.0	15.5
	45 요양보호사	100.0	17.0	17.0
	46 운전	58.9	20.0	8.0
	47 의공직	82.9	19.0	16.0
	48 의무기록사	73.3	19.0	12.0
	49 임상병리사	80.0	18.0	14.0
	50 직업치료사	54.7	15.0	7.0
51 전산 IT	53.9	18.0	11.3	
52 정신보호사	100.0	21.0	17.0	
53 조리배식	78.9	18.0	14.0	

	54 청소	100.0	19.5	18.0
	55 치과기공사	85.7	19.0	14.3
	56 치과위생사	66.7	16.0	10.0
	57 환자이송	62.5	21.0	13.0
	58 기타	76.5	18.0	13.0
서비스 산업	59 사무직	66.6	16.0	10.0
	60 사무행정직	93.7	16.0	13.0
	61 사무관리직	40.0	17.0	8.0
	62 영업직	71.0	17.0	13.0
사무 행정 관리직	63 마케팅	83.3	18.0	15.0
	64 재정총무	81.6	17.0	15.0
	65 관리구매	62.5	16.0	10.0
	66 사무행정(병원)	77.4	22.0	15.0

자료 : 한국노동사회연구소(김종진, 2015년 주요 서비스산업 노동실태조사 원자료 분석)

주 : 조사 시기 : 2015년 상반기 3월~7월, 종사자 22,920명(중위값)

- 한편 우리나라 유급휴가가 1년 기준으로 계산되는 만큼 기준주기의 변화가 이뤄진다면 노동자 권익의 새로운 변화를 가져 올 것으로 예상된다. 현 유급휴가제는 입사 시기 이후 1년으로 되어 있기에, 입사 적용 당해 연월(입사 월부터 12월 31일)로 계산하는 방식을 적용하는 것으로 모색할 필요가 있다. 최근 주요 기업들의 채용방식이 공채보다 수시입사 형태로 변화하는 것으로 고려하고 휴가 시점을 고려하면, 시기적으로 이 년에 걸쳐있는 현 유급휴가 계산 기준기간이 실생활과 동떨어져 있다.
- 실제로 현재 일반적으로 7월에서 8월 사이에 대부분이 (여름)휴가를 떠나는 상황을 볼 때, 현 여름휴가제도는 현실적으로 그 적용기간에 괴리가 생기는 것이 사실이다. 이러한 문제점의 해결을 위해서는 1월 1일을 기준으로 한 상용년 적용으로 개정을 의미하며, 이는 일반적인 기업 조직의 회계연도 연차휴가 계산 기준(고용노동부 행정해석)을 확대하는 것을 의미한다.
- 2015년 국내 주요 서비스산업 노동자대상 설문조사(한국노동사회연구소 조사 시기 : 2015년 상반기 3월~7월, 종사자 22,920명, 중위값) 중 직장생활 불만족 중 임금보다 '노동시간'이 가장 높은 응답율을 보였다. 이처럼 우리나라 노동 현장에서 노동강도 요인 중 하나인 '노동시간'에 대한 불만이 높음에도 불구하고 그간 제도적 개선은 장시간 노동문제(근로시간 특례)에 국한되어 크게 진전이 없는 상황이다. 예를 들면 병원 사업장 노동자의 주당 평균 노동시간이 증가(52시간 이상 장시간 노동 : 2011년 18.7% → 2015년 21.6%)했다.⁴⁾

4) 병원 경영 및 운영(인력부족 및 연장근로, 토요 근무제 등)으로 인한 잔업(근무시간 이외 회의, 교육, 모임 등 : 월 평균 4.6시간) 등이 증가하고 있기 때문인 것으로 해석된다. 특히 최근 의료기관평가인증제(준비 기간 6개월 이상 35.7%, 1일 2~4시간 37.7%)가 병원 사업장 노동시간 증가 요인으로 꼽힌다(김종진, 2015, 『보건의료노동자 노동조건 및 노동환경 실태

[표5] 국제기구 및 유럽연합의 휴가제도 현황

국제노동기구 (International Labor Organization)	유럽연합 (European Union)	독일연방휴가법 (Bundesurlaubsgesetz)
<ul style="list-style-type: none"> * 6개월 이상 근무한 노동자 대상으로 연차휴가를 부여해야 함 * 1년 근로한 때부터 최소 3주 이상의 연차휴가를 부여해야 함 * 3주의 연차휴가 중 2주는 연속 사용을 허용해야 함 * 최저 연차휴가를 부여 받을 권리는 포기하거나 연차휴가제도를 폐지하는 것은 무효임 	<ul style="list-style-type: none"> *노동자에 대해 최소 4주 이상의 연차휴가를 부여해야 함 	<ul style="list-style-type: none"> *연차휴가일수는 최소 24일 이상이 되어야 함(3조 1항) *독일은 복지성격의 특별휴가가 많음 *휴가기간 중 기타 영리활동에 종사하는 것을 법으로 금지 *미사용 휴가에 대해 보상비를 지급하는 것을 금지 *휴가시기는 노동자 희망에 따라 결정(7조 1항) *연소자에게는 각 연령별로 25일~30일의 휴가 부여

주 : 1) 프랑스 유급휴가제도 - 1년 약 5주 정도 휴가, 10일 이상 일을 하면 1일 유급휴가 부여
 (정규직, 파트타임 동일 적용)
 2) 영국 유급휴가제도 - 1년 평균 25일이며, 무조건 25일 사용 조항 규정(병가 미포함)

[참조1] 주요 나라별 연차 휴가 사용 실태(단위: 일)

국가	연차 휴가일수	실제 사용일 수	국가	연가 휴가일수	실제 사용일 수
UAE	30	30	이탈리아	19	14
이탈리아	28	21	싱가포르	16	14
영국	26	25	미국	15	14
노르웨이	25	25	멕시코	15	12
스웨덴	25	25	한국	15	7
네덜란드	25	25	홍콩	14	14
아일랜드	22	21	말레이시아	14	10
인도	20	15	태국	11	10
뉴질랜드	20	15			

자료 : 세계 최대 온라인 여행 사이트 익스피디아가 24개국 직장인 7,855명 대상 설문조사(2014) 재구성.

[참조2] EU 주요 나라별 연차휴가 규정 및 실태(단위: 일)

국가	단체협약	법정유급연차	국가	단체협약	법정유급연차
독일	30	20	영국	24.7	20
덴마크	30	25	말타	24	20
이탈리아	28	25	아일랜드	23	20
노르웨이	25	21	그리스	21	20
네덜란드	25	20	루마니아	20	20
룩셈부르크	25	25	슬로베니아	20	20
핀란드	25	20	에스토니아	20	20
체코	25	20			

자료 : EIRO, *Work Time Development*, 2011(황선자노용진·정경은, 2012, 『노동시간 실태와 실노동시간 단축방안』, 한국노총 중앙연구원, 54쪽).

조사』, 보건 의료노조).

□ 1일 휴게시간(점심시간)의 유급시간 인정 필요성

○ 직장인의 ‘구속/종속된 노동시간’..?

- 우리사회에서 직장인들의 노동시간은 어떤 상황인가. 우리의 일상생활은 직장생활과 종속적 관계에 놓여 있다. 즉 가족과의 시간, 친구와의 만남, 친척 방문, 여행, 취미 또는 종교, 돌봄, 봉사활동 등 각종 사회생활은 노동시간의 길이와 형태에 의해 결정적인 영향을 받는다. 때문에 직장에서의 노동시간과 형태의 변화는 구성원들의 일상생활을 염두에 두면서 이루어지는 것이 바람직하다. 그렇지 않고 회사나 공공조직 등이 일상의 활동을 무시한 채 독립적으로 근무시간을 조정한다면 당사자들은 시간적으로 상당한 갈등을 겪을 수 있다.⁵⁾

- 사실 노동시간은 실노동시간(유급으로 인정되는 통상 8시간)을 이야기한다. 하지만 좀 더 확장하여 보면 일을 하기위해 직장에 머무는 시간 즉, 종속된 혹은 구속된 노동시간의 개념으로 접근하면 숨겨진 노동시간(휴게시간, 점심시간)을 찾을 수 있다. 예를 들면 업무준비를 위해 다소 일찍 출근한 노동자의 하루 근무시간을 기준으로 보면, 통상 8시30분 정도에 출근하여, 7시에 퇴근하는 노동자라고 하자. 이 노동자의 하루 실 노동시간은 몇 시간으로 보는 것이 정상인가? 일반적으로 9시부터 근무한다고 하면 통상 휴게시간(4시간 근무 30분 휴게시간, 8시간 근무 60분 휴게시간)을 제외하면, 9시간으로 보는 것이 우리의 법에 근거한 시간이다.

○ 종속된, 구속된 노동시간 찾기 - 휴게시간 유급화

- 정말 9시간인가? 10시간이나 9.5시간 아닌가. 점심시간을 유급으로 인정하는 것(인정되고 있는 산업/업종/사업장)과 인정하지 않는 것(미인정되고 있는 산업/업종/사업장)의 차이는 무엇인가? 헌법 34조 1항에 기초한 “모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다.”를 고려하면, 점심시간을 유급으로 인정받지 못하는 노동자들은 인정받고 있는 노동자에 비해 포괄적으로 ‘차별’로 봐야 한다. 법은 사회적 산물에 불과하다. 그 사회적 산물은 고정된 것이 아니라 구성원의 논쟁과 논의 속에서 변화하는 것이다.

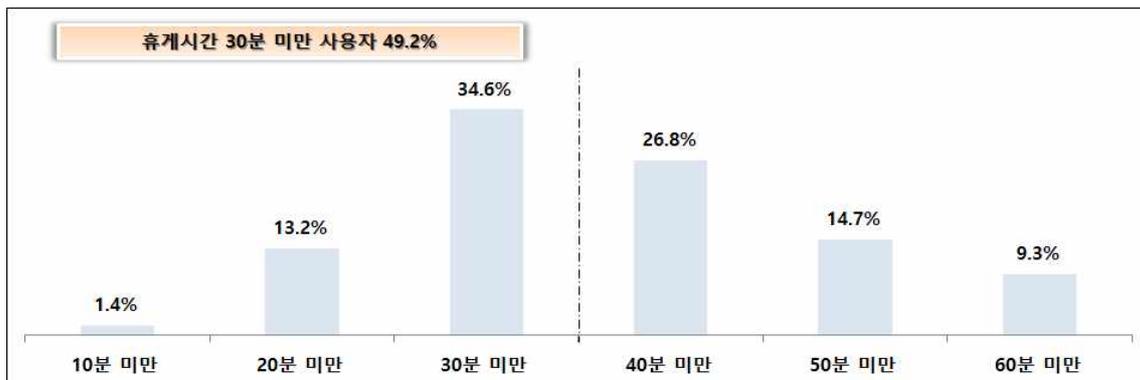
- 예를 들면 유럽연합(EU)은 1993년 노동시간 지침(the Working Time

5) 반면에 지역의 공공 또는 사적 서비스나 상점, 지자체의 각종 문화행사나 여가, 사회활동 프로그램들이 주민들의 직장 근무시간을 의식하지 않은 채 자신이 편리한 시간에 제공된다면 주민들의 참여는 기대할 수 없을 것이며, 시간으로 인한 주민들의 불만은 커지게 될 것이다.

Directive)을 채택했고, 프랑스는 1998년 주35시간 노동법(the Aubry Laws)을 제정을 통해 노동시간 단축을 제도화했다. 스칸디나비아의 북유럽 나라들이나 독일도 법정노동시간이 40시간이 아니라 37시간, 35시간이다. 우리의 주 40시간(1일 8시간)은 우리나라(대한민국)에서의 노동의 잣대로 볼 때 정상인 것이다.⁶⁾

- 2015년 한국노동사회연구소 주요 서비스산업 노동실태조사에서 1주일 근로시간, 1일 휴게시간(점심시간 포함) 조사자료에서 해결의 단초를 찾을 수 있다. 주요 서비스산업 노동자의 1주일 평균 근무시간은 44.1시간(52시간 이상 13.4%)이었는데, 1일 평균 휴게시간(점심시간 포함)은 39.6분에 불과 했다. 대규모 사업장(유노조)이라는 점을 고려하더라도 1일 평균 20.4분의 휴게시간을 유급으로 인정받지 못하는 것이다. 우리나라 주요 직장인들이 점심시간으로 휴게시간을 30분 미만 사용하는 비율이 거의 절반(49.2%)이라는 점이다[그림 2]).

[그림2] 주요 서비스 사업장 휴게시간(식사시간 포함) 사용 분포도(단위: %)



자료 : 한국노동사회연구소(김종진, 2015년 주요 서비스산업 노동실태조사 원자료 분석)

- 실제 1일 평균 휴게시간이 가장 짧은 직종은 20분 남짓의 유통서비스산업의 서비스판매직이었으며, 보건의로 간호사는 30분 남짓이었다. 또한 호텔, 레저 등 개인서비스산업의 주요 직종들도 30분 남짓에 불과 했다. 유통, 개인, 사회서비스업에 종사하는 사무관리행정직 대부분 30분 정도의 휴게시간 활용이었다. 게다가 병원 간호사의 경우 1일 휴게시간이 30.2분 정도였으며, 월 평균 점심식사

6) 8시간 노동제는 제1인터내셔널(1866년) 때부터 노동계급의 요구였고, 사회주의 노동운동의 첫 번째 과제였다. 이는 이후 미국 8시간 노동시간 요구와 맞물린(헤이마켓 사건, 1886년 5월 1일 미국 8시간 요구 총파업, 1890년) 역사적인 흐름이었고, 훗날 노동절로 자리잡는 계기였다.

를 먹지 못하는 횟수가 5.5회나 되었다. 그렇다면 우리나라 노동자들의 실제 점심식사(휴게시간) 비율은 더 짧은 상황일 수도 있다는 것으로 고려해야 한다.

[표6] 우리나라 주요 서비스 직종 노동시간 실태(N= 22,920명, 2015년 상반기 기준)

		노동시간(분, 시간)		장시간노동비율(%)	
		1일 휴게시간 (점심포함)	1주일 근로시간	52시간 미만	52시간 이상
전체 평균		39.6	44.1	86.6%	13.4%
유통 서비스	1 계산캐셔	25.0	40.0	92.7%	7.3%
	2 안전관리	31.2	45.0	92.2%	7.8%
	3 (일반)판촉판매	25.6	45.0	87.7%	12.3%
	4 주차안내	28.5	46.0	91.3%	8.7%
	5 배달운전	27.5	50.0	66.7%	33.3%
	6 상담고객서비스	30.0	45.0	91.3%	8.7%
	7 식당영양조리	27.8	43.5	91.7%	8.3%
	8 보안경비	30.0	43.5	100.0%	.0%
	9 농축수산물작업	30.0	52.5	43.8%	56.3%
	10 안내방송	32.0	45.0	100.0%	.0%
	11 화장품판매	31.5	48.0	80.4%	19.6%
	12 피혁잡화판매	20.0	49.0	62.9%	37.1%
	13 식품판매	24.8	48.0	77.9%	22.1%
	14 담배판매	27.6	49.5	100.0%	.0%
	15 전자제품판매	27.0	54.0	47.4%	52.6%
	16 의류판매	20.0	50.0	50.4%	49.6%
개인 서비스	17 고객지원	27.0	40.0	92.9%	7.1%
	18 객실	29.0	40.0	100.0%	.0%
	19 조리	35.0	40.0	90.3%	9.7%
	20 판촉	37.0	41.0	100.0%	.0%
	21 주차안내	27.0	40.0	100.0%	.0%
	22 주방	28.0	40.0	100.0%	.0%
	23 피트니스클럽	30.0	40.0	100.0%	.0%
	24 린넨	30.0	40.0	100.0%	.0%
	25 벨맨(도어맨)	30.0	40.0	91.7%	8.3%
	26 프론트데스크	30.0	40.0	100.0%	.0%
	27 코스관리	30.0	45.0	64.3%	35.7%
	28 경기보조	30.0	49.5	50.0%	50.0%
	29 A/S	26.5	50.0	70.8%	29.2%
	30 콜센터 상담	30.0	40.0	100.0%	.0%
사회 서비스	31 간호사	30.0	48.0	83.1%	16.9%
	32 간호조무사	32.5	43.0	92.6%	7.4%
	33 경비안내	30.0	43.0	87.2%	12.8%
	34 교환	40.0	44.0	100.0%	.0%
	45 물리치료사	60.0	41.0	96.6%	3.4%
	36 방사선사	60.0	45.0	87.6%	12.4%
	37 보조원(지원)	60.0	41.5	93.4%	6.6%
	38 사회복지사	60.0	40.0	90.9%	9.1%
	39 세탁	60.0	44.0	100.0%	.0%
	40 시설관리	60.0	45.0	78.2%	21.8%
	41 안경사	60.0	42.0	85.7%	14.3%
	42 약사	60.0	46.0	87.0%	13.0%
	43 연구직	60.0	48.0	90.5%	9.5%
	44 영양사	60.0	45.0	84.8%	15.2%
	45 요양보호사	30.0	50.0	73.1%	26.9%
	46 운전	60.0	47.0	77.3%	22.7%
	47 의공직	60.0	42.0	91.2%	8.8%
	48 의무기록사	60.0	45.0	91.2%	8.8%

	49 임상병리사	60.0	45.0	84.8%	15.2%
	50 직업치료사	60.0	42.0	93.4%	6.6%
	51 전산 IT	60.0	45.0	87.0%	13.0%
	52 정신보호사	30.0	40.0	100.0%	.0%
	53 조리배식	60.0	45.0	84.8%	15.2%
	54 청소	40.0	44.3	64.3%	35.7%
	55 치과기공사	60.0	44.0	100.0%	.0%
	56 치과위생사	60.0	44.0	91.1%	8.9%
	57 환자이송	30.0	42.0	95.6%	4.4%
	58 기타	60.0	44.0	88.6%	11.4%
서비스 산업 사무 행정 관리직	59 사무직	30.0	45.0	71.4%	28.6%
	60 사무행정직	30.0	45.0	85.5%	14.5%
	61 사무관리직	30.0	40.0	96.3%	3.7%
	62 영업직	30.0	40.0	96.9%	3.1%
	63 마케팅	30.0	40.0	100.0%	.0%
	64 재정총무	50.0	42.5	75.0%	25.0%
	65 관리구매	30.0	40.0	87.4%	12.6%
	66 사무행정(병원)	60.0	45.0	86.3%	13.7%

자료 : 한국노동사회연구소(김종진, 2015년 주요 서비스산업 노동실태조사 원자료 분석)

[참조3] 서울시 및 산하기관 공공부문 노동실태(N= 1,105, 2015년 6월 기준)

	노동시간(분, 시간)		2014년 연차휴가 실태			장시간 노동비율(%)	
	1일 휴게시간	1주일 근로시간	연차 소진율	연차 보유일	연차 사용일	52시간 미만	52시간 이상
서울시 공공기관 정규직	45.2	44.8	42.2%	16.1	6.4	96.9%	3.1%
서울시 무기계약직(공무직)	50.9	42.3	32.4%	13.7	4.6	99.2%	0.8%
서울시 비정규직	51.1	42.6	76.5%	1.2.2	9.3	99.2%	0.8%

자료 : 김종진 외, 2015, 『서울시 공공부문 감정노동 실태와 개선방향』, 서울시의회·서울연구원.

[참조4] 서울지역 유통업 로드숍 판매직 노동실태(N=277, 2015년 5월 기준)

	1일 노동시간		2014 연차휴가		장시간 노동 비율(%)	
	1일 휴게시간	1주일 근로시간	연차 보유일	연차 사용일	52시간 미만	52시간 이상
전체 평균	37.1	46.6	2.8	1.9	68.5%	31.5%
프랜차이즈 의류매장	41.6	47.6	3.6	1.9	77.4%	22.6%
프랜차이즈 B & H Shop	31.3	45.1	3.0	1.7	78.6%	21.4%
기타 의류 액세서리 매장	37.0	47.7	2.1	1.6	59.1%	40.9%

자료 : 김종진, 2016, 『서울지역 저임금 서비스 노동실태』, 한국노동사회연구소.

Ⅲ. 맺음말 - 실노동시간 범위 확대와 휴가제도 확대 강화

○ 시간 부족과 갈등 해소, 시간의 정치

- 우리사회에서 ‘시간의 정치’가 아직 발전되지 않은 데는 두 가지 요인이 있다. 하나는 유럽과는 다르게 한국은 아직 경력단절 여성(비자발적, 자발적)의 일자리 논의가 ‘시간선택제’에 처음으로 사회적 논쟁이 되었다.⁷⁾ 노동시간과 근무형태 변화로 인한 시간 갈등이 아직은 서구와 같이 심각하게 일어나지는 않았던 것이 사실이다. 그리고 다른 하나는 한국의 경우 유럽과는 달리 상점과 관공서 및 여러 서비스 기관이 늦게 까지 문을 열고 있어, 직장 근무자들이 물건을 사거나 병원 또는 관공서 등 일상의 일을 보는데 시간 갈등이 비교적 적은 편이다.

(그림3) 우리나라 노동시간 문제점과 대안적 노동시간 논의 정리

시간 갈등, 장시간 노동
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 한국 OECD 국가보다 장시간(2,240시간 → OECD 평균 1,749시간 보다 491시간 더 일함) ✓ 시간빈곤, 갈등 초래 → 일과 삶의 균형(WLB), 건강과 산재, 일자리 창출/나누기 효과성 찾기
노동시간 단축, 삶의 질 향상
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 장시간 노동 : 노동집약적 생산체제 → 고능률 생산체제 전환 지체 요인(지체된 적응) ✓ 일자리 문제 : 고용의 질에 부정적 영향 → 좋은 일자리와 쾌적한 노동시간 만들기
시간의 사회적 재구성
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 우리나라 직장인 그리고 노동자의 ‘시간의 재구성’ → 노동시간 불평등, 갈등 해결 ✓ 종속된, 구속된 시간의 실노동시간 연계 → 실질적인 삶의 질 향상 기여 → 노동생활세계 전환

- 그러나 보수적인 정부에서도 ILO(국제노동기구) 기준에 권고 및 OECD 평균 수준의 노동시간(약 1,700~1,800시간)으로의 단축을 목표로 하고 있다는 점을 고려하면, 향후 경제적 사회적 문화적인 다양한 변화가 예측된다. 이는 앞으로 노동시간의 변화가 우리사회에 미치는 영향을 지속적으로 분석하고, 직장내 일상생활의 조화를 이루도록 지원하는 시간의 정치가 필요하다는 것을 말해 준다. 또한 우리사회에서도 서비스사회화 및 고령사회 그리고 여성의 노동시장 참여라는 변수들을 고려해야 한다. 이미 사회 전반적으로 노동자의 건강과 삶의 질 그리고 일자리 나누기에 대한 의식이 높아져 노동시간 단축이 사회적 이슈로 부각되고 있다.

○ 시간의 사회적 배제와 불평등 제거 - 실노동시간 범위 확대, 유급휴가 개선

7) 유럽의 노동시간 단축 논의는 과잉 노동시간의 단축 유형(reduction of excessive working hours), 진보적 노동시간 단축 유형(reduction for progressive working hours), 일자리 나누기 유형(accelerated working hours), 노동시간의 유연화 유형(flexibility of working hours)으로 구분하기도 한다(황선자·노용진·정경은, 2012:133-141).

- 이러한 움직임은 지금까지 시간의 정치에 대해 무관심하게 만들었던 한국적 조건들이 사라지고 있다는 것을 말해주는 것이다. 이에 우리사회에서 직장과 일상생활 사이에서 발생하는 ‘시간 갈등’을 해결하는 ‘시간의 정치’에 대해 관심을 가져야 할 시점이다. 시간의 정치를 구체적으로 실현하기 위해서는 유럽과 같이 다양한 노동시간 정책들이 모색되어야 한다. 노동시간의 불평등은 전체 임금노동자 중심(혹은 취업자)으로 재구성되어야 한다. 중소기업사업장, 서비스, 저임금, 비정규직, 여성, 청년, 고령자, 이주노동자 등 노동권으로부터 혹은 사회적 보호를 받지 못하는 집단은 불평등한 구조에 놓여 있다. 근로기준법(10인, 5인 미만 사업장 취업규칙과 근기법 예외)과 유노조 사업장의 단체협약에서 유급휴가(연차휴가, 휴게시간 등)와 같은 기본적인 권리의 향유로부터 사회적 배제를 받고 있기 때문이다.

- 그간 노동정책을 판단하는 의사결정자(정치)들과 보수적 법학자들의 1일 8시간, 주 40시간제의 노동시간을 기본적인 표준과 사회적 규범으로서 정의하고 확립하는 것 자체도 문제다. 우리 사회에서 1일 6시간이나 7시간, 주 35시간제 혹은 주 4일 일하기(1일 9시간), 적절한 휴식시간, 연차휴가, 건강한 여가생활과 일과 삶의 균형을 위한 새로운 시간의 재구조화를 방식을 모색해야 한다. 통상적인 노동시간 단축 논의와 함께 휴게시간(점심시간)의 유급화(근로기준법 50조 근로시간, 54조 휴게 개정)가 또 다른 방안일 수 있다.⁸⁾ 물론 업종, 직종, 사업장별 업무량과 필요한 노동력간의 시간대별 정확한 일치(match), 노동시간의 집중적 사용을 가능하게 하는 방향 모색이 이후 과제로 검토될 필요는 있다.

8) 스웨덴에서는 2014년부터 1일 6시간 근로 실험이 진보적 지자체(고텐버그, 예테보리)에서 시작되고 있으며, 공공부문 중 사회서비스 부분에서 실험이 시작되고 있다. 스웨덴 고텐버그도 야타 서비스센터 14년 전부터 1일 6시간 근로근무제를 시행하고 있으며, 이로 인해 이직률이 감소로 인한 숙련향상 등으로 매출 25% 향상된 것으로 보고됨. 예테보리(Goteborg) 지역의 Hisingen 요양기관(60명)에서는 기존 8시간에서 6시간 근로로 새로 14명 더 고용하는 창출 효과가 있다고 보고되고 있다(*출처: The Local, 2014년 8월 22일자, ‘Swedish city all set for six-hour workday trial’ The Local, 2015년 2월 3일자, ‘Six hour work day gets off to ‘great’ start’).