

장시간근로 야근문화 개선에 정책적 역량 선택과 집중

(「가족친화사회 환경조성」 및 「일가정양립 촉진」 관련 법률을 중심으로)

수행과제명 : 성평등 실천 국민 실태조사 및 장애요인 연구(II): 직장생활영역을 중심으로

과제책임자 : 안상수 연구위원

Tel : 02-3156-7188, e-mail : ahnss@kwidmail.re.kr

요 약

가족친화제도 및 일-가족 양립제도가 가정영역으로의 실질적 파급효과를 갖도록 하기 위해서는 「남녀고용평등 및 일가정양립 촉진 지원법」이나 「가족친화사회 환경의 조성 촉진에 관한 법률」이 정하고 있는 정시퇴근문화조성 관련 조항을 강화하는 방향으로의 개정이 필요함

1. 정책의 목적 및 필요성

- ☐ 직장인 대상으로 성평등 실천 국민 실태조사와 심층인터뷰를 실시한 결과, 가족친화제도의 효과가 조직몰입이나 직무만족 등의 조직효율성 요인에 긍정적인 영향을 주지만, 직장인 남성의 가사활동영역에 대한 참여나 일-가족 양립에 실질적 파급효과가 크지 않은 것으로 나타났다.
- ☐ 이는 많은 기업들이 도입하고 있는 가족친화제도나 육아휴직제, 배우자 출산휴가제도는 저출산·고령화 대책에 집중되고 있어서, 이러한 혜택을 누리지 못하는 일반 남녀 직장인들에게는 실질적인 혜택이 돌아가지 못

하기 때문에 보임.

- 「남녀고용평등 및 일가정양립 촉진 지원법」이나 「가족친화사회 환경의 조성 촉진에 관한 법률」에 정시퇴근문화를 강조하는 제도적 장치들은 권장 사항이거나 포괄적으로 규정되어 있어, 제도의 활용 정도가 부진할 뿐만 아니라 일반화되지도 못하는 한계를 드러내고 있음.
- 가족친화제도나 일가족양립 촉진 관한 법률과 같은 새로운 제도를 도입한다 하더라도 대다수 기업들의 관심을 끌지 못하거나 기업의 현실을 잘 모르는 처사로 평가절하 될 가능성도 있어 유명무실한 제도로 전락될 우려가 있음.
- 따라서 현시점에서는 실효성이 낮은 새로운 제도도입에 초점을 맞추기 보다는 장시간근로를 조장하는 야근문화를 개선에 정책적 역량을 모으는 선택과 집중이 필요함.

2. 정책의 추진방향

직장인의 장시간근로를 조장하는 퇴근/야근문화를 개선하기 위해서는 업종이나 분야별로 취약한 곳에 대한 실태를 파악하는 것이 필요하며, 효율적인 일과시간 활용을 유도하고, 관련된 기존 제도에서 이를 개선하기 위한 보완책들을 마련되도록 하여야 함.

이를 위해 고려할 사항들은 다음과 같음.

- 야근 및 장시간근로 취약분야 실태 조사
 - 업종이나 분야, 부서별 업무 부담률을 구체화 하는 것이 필요함.

- 업무 집중 부서의 R&R(role&responsibility) 모델 개발 보급
 - 야근이 만성화된 조직내 구성원들의 역할과 책임의 범위를 효율적으로 안배할 수 있도록 해 주어야 함.
 - 기업규모별 적합한 다양한 모델을 개발하여 선택 가능성을 높여함.
- 가족친화기업인증제 평가시 출퇴근시간 관련 기준강화
 - 가족친화인증기업 선정시 배점 기준 상향 조정
- 남녀고용평등 및 일-가정 양립 촉진에 관한 지원 법률에서 야근문화개선 관련 조항 강화
- 남녀고용평등 실현과 일·가정의 양립에 관한 기본계획 수립시 야근 및 퇴근시간 관련 실태를 점검 및 목표 설정
- 퇴근 이후의 시간활용에 관한 캠페인
 - 정시퇴근 문화가 정착되더라도 이것이 가족과 함께하는 활동으로 연계되어야 하므로 가족과 함께하는 시간에 관한 프로그램과 연동이 필요
 - 근로자 가족 프로그램 보급 및 활성화
 - 건전한 퇴근문화에 관한 직장인 수기 공모 및 가사활동참여 모범사례 공모 추진
 - family day를 확대 실시
- 기업체 야근 및 초과근무수당지급 기준의 표준화 및 현실화방안 마련
 - 정시퇴근제의 강화는 필수불가결한 야근이 초과근무를 저해될 수 있고, 음성화되어 꼭 필요한 야근이나 초과근무를 하고서도 근로자들이 오히려 야근이나 초과수당이 지급받지 못하는 결과를 초래
 - 이러한 불공정 사례를 방지하기 위해 초과근무수당 지급을 현실화해 주고, 표준화 기준을 고용노동부가 제시하는 방식으로 감독을 철저히 하는

것이 필요

- 수당의 현실화는 기업차원에서 정시퇴근을 주도하는 효과를 갖게 할 것으로 기대

☐ 공공기관 관리직 및 임원 대상 야근 및 초과근무시간 피크제 도입

- 상명하복의 직장 문화에서는 상사의 퇴근시간이 부하직원의 퇴근시간과 직결될 수 있음. 따라서 이를 일정한 수준으로 조절할 수 있는 방안으로써 초과근무시간 피크제 도입을 공공기관이나 공기업을 중심으로 검토 필요

- 공공기관 중심으로 이 제도를 먼저 실시하여, 일반기업으로 확산할 수 있는 방안들을 마련하는 것이 필요

3. 정책효과

☐ 장시간근로문화가 개선되어, 직장인의 일-가족 양립 갈등을 해소하고, 조직몰입이나 직무만족등의 기업 및 조직효율성을 향상시킬 것임.

☐ 기업·직장영역에서의 가족친화제도의 효과가 가정영역에서의 남성의 가사활동 참여 및 일-가족 양립에 실질적 파급효과를 갖게 될 것임.

☐ 저출산·고령화 대책 중심의 가족친화제도 및 일가정양립제도의 혜택이 일반 남녀 직장인에 계도 고루 돌아 갈 것임.

☐ 직장내 성평등 실천을 유도하며, 가정영역에서의 성평등 실천으로 연계가능성을 높일 것임.

-
- ▶ 주관부처 : 고용노동부(여성고용과), 여성가족부(여성인력개발과)
 - ▶ 관계부처 : 국회여성가족위원회, 보건복지부, 행정안전부, 광역시도지방자치단체(여성정책관련 담당)
-