



제14주. 근로시간과 성차별 관리

1. 근로시간의 단축
2. 근로시간 단축의 의미와 전망
3. 근로시간 단축의 효과
4. 라이프스타일의 변화
5. 직장내 성차별
6. 성차별 실태
7. 직장내 성희롱

I. 근로시간의 단축

- ▶▷ 현재 주5일 근무제가 최종 확정되었으며, 일요일을 무급으로 하는 것을 주요 내용으로 하고 있다.

주당 법정근로시간을 현행 44시간에서 40시간으로 단축할 경우 연간 실근로 시간은 206시간 단축되는 것이다.

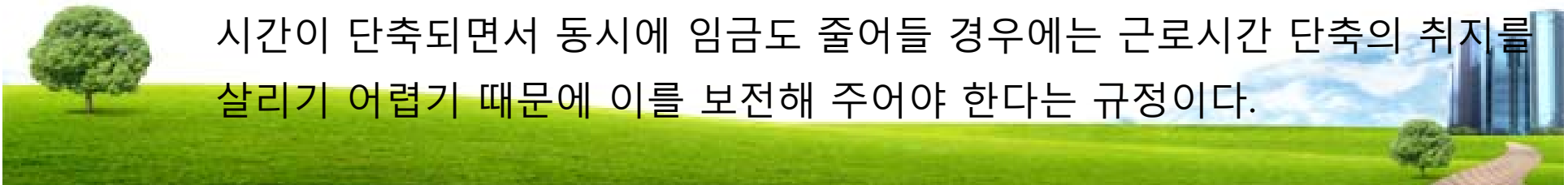
구 분	현 행	개 정
법정근로시간의 단축	1주 44시간	1주 40시간
탄력적 근로시간제	특정주 56시간	특정주 52시간
초과근로 상한선	주당 12간 이내	한시적으로 3년간 16시간 이내
초과근로수당 할증률	50% 할증률 적용	한시적으로 3년간 최초 4시간 25% 적용
월차휴가	1개월 개근시 1일 휴가	폐지
연차휴가	1년 근속시 10일+1년당 1일, 1년 미만자는 없음	15-25일(1년 근속시 15일, 이후 2년 마다 1일추가), 1년 미만자는 1개월 당 1일
생리휴가	1개월에 1번 유급	1개월에 1번 무급
임금보전	해당사항 없음	기존임금수준 및 시간당 통상임금 저하 방지

2. 근로시간 단축의 의미와 전망

- ▶▷ 주 40시간제 근로기준법이 개정되면서 임금수준 및 시간급 통상임금이 저하되지 않아야 한다는 부칙규정이 마련되었다.
- ▶▷ 따라서 근로시간을 단축하되 임금은 유지하면서 시간급을 인상시키는 방안, 시간급을 유지하되 단축된 근로시간분에 대해 임금을 보전수당으로 보전하는 방안 등의 임금보전 방식이 가능하다.

(1) 임금보전의 의미

- 보전되어야 할 임금은 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이다.
- 보전해야 할 임금수준의 의미와 여기에 포함되는 임금의 범위의 두 가지 견해
 - ① 법정근로시간 단축에 의한 임금만이 아니라 이 법 시행으로 저하된 임금수준이 있다면 이를 포함해 보전해야 한다는 견해이다.
 - ② 임금수준이 저하되지 않도록 한 것은 법정근로시간 단축으로 인해 실 근로시간이 단축되면서 동시에 임금도 줄어든 경우에는 근로시간 단축의 취지를 살리기 어렵기 때문에 이를 보전해 주어야 한다는 규정이다.



2. 근로시간 단축의 의미와 전망

(2) 임금보전 합의의 불이행

- 법에 의해 임금보전 의무 원칙을 분명히 했지만 이를 실현하는 방식은 벌칙에 의한 제재를 통해서가 아닌 노사합의를 통해 실현하도록 하고 있는 것이다.
- ① 기존의 임금수준을 저하하지 않도록 해야 한다는 부칙은 권고적 조항이기 때문에 처벌할 수 없다는 견해
- ② 임금보전 의무를 이행하지 않은 사업주에 대한 징벌적 제재는 가해지지 않으나 법이 임금보전을 명시하고 있기 때문에 이를 이행하지 않은 사업주에 대해 노동조합 또는 근로자는 민사상의 임금보전 청구 또는 손해배상 청구가 가능하다는 견해
- ③ 근로기준법은 강행규정이자 최저기준이기 때문에 부칙에서 임금보전을 명시한 이상 이를 위반한 사업주는 근로기준법 위반에 따른 형사상 처벌도 가능하다는 견해



2. 근로시간 단축의 의미와 전망

(3) 근로시간 단축현황

- 우리나라 근로자의 연간 총 근로시간은 1980년대 사상 최고치를 기록한 이후 점차 감소하는 추세를 보이고 있지만, 주요 OECD 국가에 비해서 긴 편이다.
- 근로시간 단축은 근로자에게 가장 중요한 근로조건으로서 근로자 삶의 질 개선차원에서 중·장기적으로 접근되어야 할 중요한 국가적 과제이다.
- 근로자 삶의 질 개선과 동시에 근로시간의 효율적 운용을 위한 근로시간제도 전반에 관한 새로운 틀을 확립할 필요가 있다.



3. 근로시간 단축의 효과

(3) 근로시간 단축현황

- ▶▷ 근로시간 단축의 가장 본질적인 지향점은 근로자의 건강, 고용불안, 산업재해 등 근로능력을 보호함과 동시에 근로자의 사회경제적 지위를 향상시켜 삶의 질을 개선하는 것이다.
- ▶▷ 근로시간 단축에 따른 작업조직의 변화에 대응해야 한다.
근로시간이 단축되면 작업조직의 유연화, 개인의 작업시간 다양화, 잦은 직무이동 등으로 새로운 작업조직의 구축이 요구된다.



3. 근로시간 단축의 효과

- ▶▷ 근로시간 단축의 가장 본질적인 지향점은 근로자의 건강, 고용불안, 산업재해 등 근로능력을 보호함과 동시에 근로자의 사회경제적 지위를 향상시켜 삶의 질을 개선하는 것이다.
- ▶▷ 근로시간 단축에 따른 작업조직의 변화에 대응해야 한다.
근로시간이 단축되면 작업조직의 유연화, 개인의 작업시간 다양화, 잦은 직무이동 등으로 새로운 작업조직의 구축이 요구된다.



4. 라이프스타일의 변화

(1) 가족중심 문화 정착

- 주 5일 근무제로 인해 주말 여가시간에 가족과 함께 하는 시간이 늘고, 충분한 휴식을 취하는 등 가족관계의 개선에 큰 역할을 하고 있다.

(2) 소비의 증가

- 소비지출의 증가와 이로 인한 경기부양효과가 현실화되고 있으며, 취미와 레저 생활이 차지하는 비중도 점차 증가할 것으로 예상된다.

(3) 자기계발은 저조

- 여유시간의 활용을 휴식만을 추구하는 경향이 많으므로, 여가의 개념을 재설정하여 유익하게 보낼 수 있도록 도움을 줄 수 있는 사회적인 프로그램이 요구된다.



5. 직장내 성차별

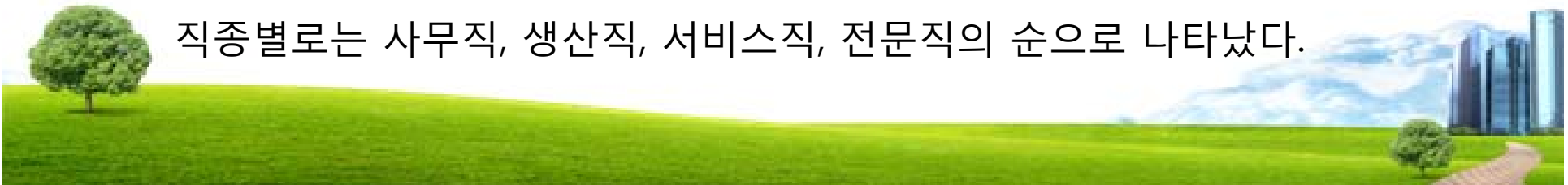
- ▶▷ 여성 직장인 2명 중 1명은 직장 내에서 승진이나 임금 등과 관련한 성차별을 경험한 것으로 나타난다.
- ▶▷ 승진, 연봉등과 관련된 성차별, 구직활동 때의 차별, 결혼 및 육아문제 등 여러 문제들이 있고, 임신출산기에 노동시장에서 빠져나가는 여성이 많으므로 양성평등 일터를 위한 정책목표가 단순차별해소에서 가족친화 환경조성으로 변화해야 할 시점임이 드러나고 있다.
- ▶▷ 정부는 직장에서 여성근로자들이 겪는 성희롱이나 성차별 등을 감시하고 권익을 보호하는 감독관제를 도입하기로 하였다.



6. 성차별 실태

(1) 성차별의 특성

- ① 고용불안, 즉 임금체불, 부당해고, 부당행위의 비율이 높다.
- ② 직장 내 성희롱은 20~30대 미혼여성, 1년 미만 입사초기에 많이 발생하며, 예방교육의 시행은 매우 저조하다.
- ③ 직장 내 폭행 및 폭언의 상담건수가 증가하고 있으며, 제조업과 미혼여성에게 발생빈도가 높다.
- ④ 성차별 및 모성보호는 기혼에게서, 성희롱과 폭행·폭언은 미혼여성에게서 높게 나타났다.
- ⑤ 노동조합이 결성되어 있지 않은 사업장의 발생빈도가 높았다.
- ⑥ 비 정규직 여성근로자의 상담이 증가하고 있는 추세이다.
- ⑦ 업종별로는 개인서비스, 제조업, 도소매숙박업, 금융보험업의 순으로 나타났고, 직종별로는 사무직, 생산직, 서비스직, 전문직의 순으로 나타났다.



6. 성차별 실태

(2) 예방하기 위한 정책적 고려

- ① 채용시의 차별제거
- ② 고용평등을 위한 적극적 조치
- ③ 여성인력 개발 및 진로교육강화
- ④ 남녀평등법의 적용대상 확대
- ⑤ 간접차별과 동일노동 동일임금의 실효성을 위한 방안 마련
- ⑥ 징벌적 손해배상제도 도입
- ⑦ 직장 내 폭언이나 폭행의 법제화
- ⑧ 근로감독관의 중원과 양성, 평등의식 교육강화



7. 직장 내 성희롱

- ▶▷ 직장 내 성희롱은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다.

(1) 성희롱 구성요건

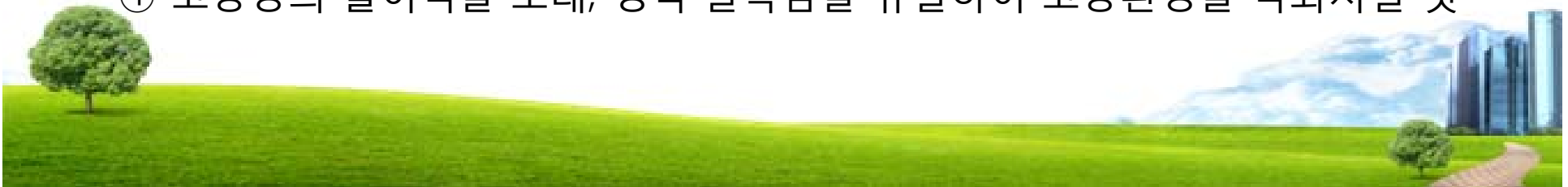
① 직장 내 성희롱 당사자의 요건

- 가해자는 사업주나 상사(동료나 부하 포함), 그 범위는 모든 남녀 근로자와 모집과 채용과정에서의 구직자도 포함

② 지위를 이용하거나 업무와 관련성이 있을 것

③ 성적인 언어나 행동, 육체적, 언어적, 시각적 행위를 조건으로 함

④ 고용상의 불이익을 초래, 성적 굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시킬 것



7. 직장 내 성희롱

(2) 성희롱 예방조치

- ① 예방교육의 실시
- ② 예방장치
- ③ 가해자에 대한 징계
- ④ 피해자에 대한 불이익조치 금지
- ⑤ 성희롱 판단여부나 관련분쟁의 해결이 어려운 경우의 조치
- ⑥ 사용자 단체의 역할
- ⑦ 구제기관

