

근로시간 단축에 따른 현장 안착 방안

2021. 8.

학위취득명	법학석사(노동법)
훈련생	노 희 찬

목 차

I. 서 론	1
II. 근로시간 단축 제도 도입	2
1. 주 최대 52시간제의 논의 경과	2
2. 개정 근로기준법의 주요 내용	4
3. 개정 근로기준법의 평가	7
III. 근로시간 유연화 제도	12
1. 탄력적 근로시간제	12
2. 선택적 근로시간제	14
3. 재량근로시간제	17
4. 간주근로시간제	19
5. 특별연장근로제도	20
IV. 근로시간 유연화 제도에 대한 노사의견	25
1. 선택적 근로시간제	25
2. 재량근로제	26
2. 특별연장근로제	27

V. 주요 국가의 유연근로시간제	28
1. 독일	28
2. 미국	35
3. 일본	39
VI. 결 론	48
<참고문헌>	52

I. 서 론

우리나라의 근로시간제도는 1953년 제정된 근로기준법에 따라 1일 8시간, 1주 48시간근로제로 시작하여, 1989년 1주 44시간근로제가 되었고, 이후 1998년 경제위기를 맞아 일자리나누기 차원에서 근로시간단축에 대한 논의가 시작되어 2004년 1주 40시간 근로제가 도입되었다.

근로기준법이 제정된 후 근로시간제도는 근로자의 보호 측면과 노동시장의 유연화라는 2가지 관점에서 계속 변화해 왔다. 2004년 1주 40시간제가 도입된 이후에는 근로기준법은 근로자 보호가 강화되고 있다.

그리고, 2018년 연장근로를 포함한 1주 52시간제와 공무원과 일반근로자가 동등하게 공휴일을 법정휴일로 하는 입법이 이루어지면서 근로시간의 유연화 제도가 보완적으로 확대되어 왔다

주52시간 실근로시간 단축이 시행되면서 워라벨 시대가 올 것으로 기대하고 있으나 산업현장에서는 근로시간 단축 시행에 따른 긍정적인 측면도 기대 되지만, 중소기업의 대응 마련 우려가 함께 제기되고 있다.

과학기술의 발전과 더불어 다양한 직종이 생성되고 근로형태도 다양해지고 있다, 과거 공장제 근로를 전제로 한 근로시간제도는

지속적인 유연화 요구를 받아 왔다.

최근의 입법적인 변화인 1주52시간제, 법정공휴일제 등이 산업 현장에 잘 정착되어 제도와 현실의 괴리가 발생하지 않도록 하는 방안 마련이 필요하다.

따라서 본 보고서에서는 우리나라 근로시간 단축 제도가 산업 현장에 안착 방안을 고찰함에 있어 현행 근로시간 유연화제도를 중점적으로 다루되, 해외 주요 국가의 유연근로제의 방향성에 대해서도 살펴보고자 한다.

II. 근로시간 단축 제도 도입

1. 주 최대 52시간제의 논의 경과

과거의 근로시간 단축에 대한 논의는 주로 법정 기준근로시간을 줄이는 방식으로 이루어졌다. 기준근로시간은 1953년 제정된 근로기준법에서 정의된 1주간 48시간에서 1989년 개정으로 1주간 44시간제를 거쳐 2003년 1주간 40시간으로 단축되었다. 기준근로시간의 단축에도 불구하고 산업현장에서 장시간 노동의 관행 개선은 이루어지지 않았다, 관행개선이 이루어지지 않은 주요 요인 중 하나는 휴일근로기간이 1주간 12시간 연장근로 한도에 포함되지 않는다는 행정해석으로 인해 주 최대 근로시간이 68시간(=40시간+12시간+16시간)까지 가능했던 점이다.

그런데 휴일근로에 대한 가산임금 중복 지급을 인정하는 다수의 하급심 판결이 있었으나, 대법원이 전원합의체에 회부한 ‘성남시 환경미화원 사건’¹⁾으로 인하여 휴일근로의 연장근로 포함 여부 및 중복 할증 인정 여부가 노사를 비롯한 사회 전반의 주목을 받게 되었다.²⁾

근로시간 단축에 관한 논의는 경제사회발전노사정위원회 산하 ‘실근로시간단축위원회’에서 2020년까지 근로시간을 1,800시간대로 줄이기로 한 2010년 노사정 합의를 바탕으로 논의하였으나 합의문을 채택하지 못하였고, 2013년 7월에 공익위원들이 권고안을 제시하게 되었다.

그 주요 내용은, 휴일근로와 연장근로를 포함한 근로시간의 상한은 1주일(7일)에 12시간으로 되어야 하고, 다만 이에 따른 주 최대 52시간으로의 단축은 기업 규모에 따라 단계적으로 적용하는 것이며, 특별연장근로는 실시요건, 근로자대표의 서면합의, 특별연장근로의 상한 등을 법령에 규정하여 사업주의 의지에 의해 남용되는 것을 막고자 하였다.³⁾ 2014년 출범한 ‘노동시장구조개

1) 대법원은 전원합의체 판결로 2018년 6월에 성남시 환경미화원 사건에 관하여 구 근로기준법 규정의 내용이 체계 및 취지, 법률 규정의 제개정 연혁, 입법 취지 및 목적, 근로관계 당사자들의 인식과 기존 노동관행 등에 비추어 휴일근로시간은 구 근로기준법 제50조 제1항의 ‘1주간 기준근로시간 40시간’ 및 제53조 제1항의 ‘1주간 연장근로시간 12시간’에 포함되지 않는다고 판단하여, 휴일근로 가산임금과 연장근로 가산임금은 중복하여 지급될 수 없다고 판단(대법원 2018.6.21., 선고 2011다112391)

2) 조용만, 근로시간 단축의 제도적 논의와 쟁점, 노동법학 제73호(2020.3.), 169~170쪽

3) 배규식, “근로시간 단축”, 『월간 노동리뷰』 통권 제121호, 한국노동연구원, 2015, 44쪽

선특별위원회’는 2015년 9월일에 『노동시장 구조개선을 위한 노사정합의문』을 채택하여 실근로시간 단축을 위한 법제도 정비로 휴일근로의 연장근로 포함 및 단계적 적용, 특별연장근로의 한시적 허용 및 허용 요건, 서면합의 절차 등을 정하기로 합의하였다.⁴⁾

한편, 19대, 20대 국회에서 근로시간 단축을 위한 근로기준법 개정 법률안이 다수 발의되었으나 논의가 진척되지 않았고, 새로운 문재인 정부가 들어서고 2017년 11월 23일 국회 환경노동위원회 고용노동소위원회에서 여야 간사 간 잠정합의안이 도출되었으나, 잠정합의안 중 휴일근로 가산임금 중복 할증을 허용하지 않는 내용에 대하여 일부 의원들의 반대로 끝내 통과되지 못하였다. 2018년 2월 26일 환경노동위원회 고용노동소위원회는 기존 합의안에 공휴일의 유급휴일화, 30명 미만 사업장에 대한 특별연장근로의 한시적 허용, 근로시간 특례업종의 축소범위 확대 등을 추가한 개정 법률안 대안을 마련 하였고, 환경노동위원회 전체회의에서 의결하고, 국회 본회의에서 2월 28일에 통과되었다.⁵⁾

2. 개정 근로기준법(2018. 3. 20. 개정)의 주요 내용

개정법은, 개정 이유에서 밝혔듯이, “실근로시간 단축의 시대적 과제를 해결하고 향후 발생할 사회적 비용을 최소화”하는 것을 주된 목적으로 하였다. 이를 위해 1주당 최대 근로시간이 휴일근로

4) 조용만, 앞의 논문, 171쪽

5) 이영주, ‘근로시간 단축법 개정의 경과와 쟁점’, 『노동법포럼』 제24호, 2018, 148쪽

를 포함 52시간임을 선언하고, 가산임금 중복할증율을 규정하였고, 사실상 제한 없는 근로를 허용하여 장시간 근로의 원인이 되고있는 근로시간 특례업종의 범위를 축소하는 등 근로시간 관련 제도를 대폭 정비하였다.

개정법은 근로기준법 개정 이후 처음으로 ‘실근로시간’의 단축을 지향한다. 지금까지의 법 개정이 1주의 법정기준시간을 단축하는 것이었던 반면에, 이번 개정법은 1주의 법정기준시간은 그대로 둔 채 실제의 근로시간을 단축하기 위한 각종의 조치를 법정화한 것이다. 구체적으로는 1일이나 1주의 법정기준시간과 연장근로의 1주 한도는 종전과 동일하게 규정하면서, 1주 최대 근로시간에 휴일근로가 포함됨을 명시하고 근로시간과 휴식 제도의 적용에 있어 종전에 인정되었던 각종 특례나 예외를 없애거나 줄였다.

개정법의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 1주 52시간 상한제는 기업 규모별로 단계적으로 단축하되, 30인 미만 사업장은 한시적으로 8시간의 특별연장근로 인정한다. 구체적으로는 1주가 7일임을 명시하여, 주 최대 근로시간은 52시간(법정근로 40시간 + 연장근로 12시간)으로 기업규모별로 단계적으로 단축하여 2021년 7월 1일부터는 전면 적용되었다.

다만, 30인 미만 영세중소기업은 2022년 12월 31일까지 한시적으로 노사합의가 있으면 8시간의 특별연장근로를 할 수 있도록

하였다.

둘째, 근로시간 특례업종(근로시간과 휴게에 관해 특례가 인정되는 업종)을 대폭 축소하여 종전 26개에서 21개를 없애고 5개만 존치한다. 존치하는 특례업종에서는 새로이 근로일간 11시간의 연속휴식시간제가 적용된다. 근로시간 특례업종의 축소는 2018년 7월 1일부터, 근로일간 연속휴식시간제는 2018년 9월 1일부터 시행되었다.

특례존치(5개)	특례제외(21개)
①육상운송업(노선여객 자동차운송사업 제외) ②수상운송업 ③항공운송업 ④기타 운송관련서비스업 ⑤보건업	①보관 및 창고업, ②자동차 및 부품판매업, ③도매 및 상품중개업, ④소매업, ⑤금융업, ⑥보험 및 연금업, ⑦금융 및 보험 관련 서비스업, ⑧우편업, ⑨전기통신업, ⑩교육서비스업, ⑪연구개발업, ⑫시장조사 및 여론조사업, ⑬광고업, ⑭숙박업, ⑮음식점 및 주점업, ⑯영상·오디오 기록물 제작 및 배급업, ⑰방송업, ⑱건물·산업설비 청소 및 방제서비스업, ⑲하수·폐수 및 분뇨처리업, ⑳사회복지서비스업, ㉑미용·욕탕 및 유사서비스업

셋째, 18세 미만인 근로자 즉 연소근로자에게는 1주 40시간 상한제를 도입한다. 즉 연소근로자의 1주 법정기준시간은 종전 40시간에서 35시간으로 단축하고, 1주 연장근로의 한도는 종전 6시간에서 5시간으로 줄인다. 이는 2018년 7월 1일부터 시행되었다.

넷째, 공휴일을 일반 근로자에게도 유급휴일로서 부여한다. 종래 공무원에게만 적용했던 「관공서의 휴일에 관한 규정」을 민간 부문에도 적용(다만, 일요일은 제외)한다. 기존에 공무원에게만 공휴일로 부여되던 명절과 국경일 등을 민간 부문의 사업장에 종사하는 근로자에게도 유급휴일로 부여하도록 하였다. 이 규정도 2020년 1월 1일부터 2022년 1월 1일까지 기업규모별로 단계적으로 적용되었다.

다섯째, 휴일노동의 가산수당 할증률을 명확화하였다. 8시간 이내의 휴일노동에 대해서는 통상임금의 50% 이상을, 8시간 초과 휴일노동에 대해서는 통상임금의 100% 이상을 가산하여 지급하도록 규정함으로써 종전 이를 둘러싼 논란을 입법적으로 종결시켰다.

한편, 부칙과 부대의견을 통해 특례유지 5개 업종에 대한 실태 조사와 관공서 공휴일의 민간 적용을 위한 실태조사를 실시하고, 지원방안도 함께 마련하도록 하였다. 또한, 고용노동부장관은 2022년 12월 31일까지 탄력적 근로시간제도의 개선방안을 준비하도록 하였다.

3. 개정 근로기준법의 평가

상기와 같은 근로기준법 개정은 종래 노사정 간 대화와 타협에 기초하여 주 최대 근로시간이 52시간임을 명확히 하여 장래에 실 근로시간을 단축할 수 있는 기반을 마련했다는 점에서 의미가 있

다. 기업규모에 따른 단계적인 시행과 영세사업장에 대한 특별연장근로의 한시적 허용은 주 최대 52시간제를 도입하면서 연착륙을 위한 방안으로 이해될 수 있다. 그러나 주 최대 52시간제는 과거 고용노동부의 행정해석으로 유지되던 해석을 다시 정립한 것으로 보아야 하고, 8시간 이내 휴일근로에 대한 가산임금 중복 지급을 허락하지 않는 것은 비정상의 정상화를 위해 근로자들에게 희생을 요구한 것과 다를 바 없다는 비판도 있다.⁶⁾

휴일근로가 연장근로에 포함되었으나 정기적인 휴식의 실질적인 보장을 위한 제한없는 휴일근로에 대한 규제방안이 갖춰지지 않았으므로 현실적으로 휴일근로의 축소를 기대하기 어렵다는 주장이 있다. 사업주는 근로시간 단축에 따른 생산성 저하를, 근로자는 이에 따른 소득 감소에 대한 우려가 있어서 제도 취지와는 다르게 휴일근로가 더 늘어날 우려가 있는 것도 사실이다. 한편, 휴일근로에 대한 가산임금을 지급하면 휴일에 상응하는 휴식을 별도로 부여하도록 사용자에게 의무를 부여하지 않고 있다. 그러나 의무를 부여하지 않고 있는 현 제도는 국제노동기준에서 규정하고 있는 휴일근로에 대하여 보상휴식을 반드시 부여하여야 하고 금전에 의한 보상휴식의 대체를 허용하지 않는 기준에 부합하지 않는 문제점을 갖고 있다.⁷⁾

고용노동부는 정기적으로 장기간 근로 관행의 개선과 근로자의 건강권 보호를 위해 장시간 근로감독을 지속적으로 추진한다는

6) 조용만, 앞의 논문, 175쪽

7) 조용만, 앞의 논문, 175쪽

입장이다. 다만 “사업장 전체적으로는 주 52시간제를 준수하고 있음에도 불구하고, 1~2명의 근로자가 일시적으로 주 52시간을 초과하여 법을 위반하는 사례에 대해서는 현행 근로시간 규제방식이 합리적인지 생각해볼 시점이라고 하였다.⁸⁾”

<참고> 장시간 근로감독 결과(고용노동부 2022.8.28. 보도자료)

【 감독 개요 】

- 고용노동부는 장시간 근로를 개선하고 근로시간 단축 및 법 준수 독려를 위해 매년 장시간 근로감독을 실시하여 연장근로 한도 위반을 포함한 노동관계법 위반 사항을 점검하고 있다.
 - 올해는 우리사회의 대표적 취약직종인 돌봄종사자의 보호가 필요하다는 점을 고려하여 작년(요양보호사 다수 고용 사업장 감독)에 이어 돌봄업종(요양보호, 아이돌봄, 장애인 돌봄 등)을 집중감독 했으며(340개소), 그 외 지역별 취약업종(158개소) 등 총 498개소를 대상으로 감독을 실시했다.
 - 특히, 「선(先) 자율개선 → 후(後) 현장점검」 방식*으로 자율개선을 유도한 후 현장점검에 착수했다.
- * 돌봄업종은 50인 이상 사업장 전체, 취약업종은 감독 물량의 3배수 대상으로 감독 실시 1개월 전에 노동법 자가진단표, 노무관리 가이드북 등을 배포

< 2022년 상반기 장시간 근로감독 개요 >

- (기간) '22년 3월~6월 말
- (대상) 돌봄 업종 사업장 340개소 + 지역별 취약 업종* 158개소 등 총 498개소
- * 제조업, 소프트웨어개발업, 금융업, 사업지원서비스업 등

【 주요 감독 결과 】

- 근로감독 결과 감독 대상 498개소 중 48개소(9.6%)에서 연장근로 한도위반(주 52시간 초과)이 확인됐고, 위반 사업장의 주 52시

간 초과근로시간은 평균 주 6.4시간으로 나타났다.

- 돌봄 업종 340개소 중 연장근로 한도 위반은 8개소(2.4%), 해당 사업장의 주 52시간 초과근로시간은 주 9.7시간,
- 지역별 취약업종 158개소 중 연장근로 위반은 40개소(25.3%), 해당 사업장의 주 52시간 초과근로시간은 주 5.8시간으로 확인됐다.
- 위반 사업장의 전체 근로자 수 대비 연장근로 한도 위반 인원 비율은 평균 14.8%(774명/5,240명)로, 이 중 5% 미만(18개소)이 37.5%*로 가장 많았으며 50%를 초과**하는 사례(6개소)도 12.5%로 나타났다.

* 위반 사업장(18개소)의 전체 근로자 수 대비 위반 근로자 비율은 1.2%

** 위반 사업장(6개소)의 전체 근로자 수 대비 위반 근로자 비율은 63.9%

<위반 사업장 전체 근로자 대비 주 52시간 초과 근로자 현황(개소, 명)>

	전체	5%미만	5% 초과 ~20% 이하	20% 초과 ~50% 이하	50% 초과
위반 사업장 수	48 (100%)	18 (37.5%)	11 (22.9%)	13 (27.1%)	6 (12.5%)
전체 근로자수 대비 위반 근로자수(%)	14.8%	1.2%	11.8%	35.5%	63.9%

- 주요 위반 사유는 ‘작업량 예측의 어려움, 갑작스러운 업무량 증가’ 등으로 파악됐다.
 - 돌봄 업종은 ▲교대제 근로자의 백신 접종, 코로나 확진 등으로 남은 근로자의 업무량 증가 ▲돌봄서비스 대상 인원 증가·예산 처리·감사 준비 등으로 인한 갑작스러운 업무량 증가 등이 주요 위반 사유이며,
 - 지역별 취약업종은 ▲수주 후 생산을 진행하는 방식 때문에 작업량 예측이 어려움 ▲발주물량 폭증(예: 코로나19로 택배 물량이 늘어나면서 골판지 수요 증가) ▲상시적인 구인난 ▲근로시간 관리 소홀 등의 사유도 있었다.
- 아울러, 연장근로 한도 위반을 포함하여 감독 대상 498개소 중 470개소(94.4%)에서 총 2,252건의 노동관계법 위반을 적발했으며,

관련 규정에 따라 시정지시 2,249건, 과태료 부과 3건 등을 조치했다.

- 193개소에서 연차미사용수당 미지급, 연장·휴일근로가산수당 미지급 등 총 16억, 9,361만원의 금품 미지급을 적발하여 지급지시했다.
 - 돌봄 업종의 체불액은 약 5.5억원으로 3천만원 이상 체불한 6개소가 약 3억 4천만원을 체불해 돌봄 업종 체불액의 62.1%를 차지하고,
 - 지역별 취약업종의 체불액은 약 11.4억원으로 3천만원 이상 체불한 9개소가 약 8억원을 체불해 전체의 70.3%를 차지했다.
- 또한, 256개소에서 근로조건 미명시, 270개소에서 취업규칙 작성·신고 위반 등을 적발하여 개선하도록 조치했다.
- 이정한 노동정책실장은 “장시간 근로 관행 개선과 근로자의 건강권 보호를 위해 장시간 근로감독을 지속 추진하고, 법 위반에 대한 시정지시 이행사항 확인 등 후속 조치를 철저히 하겠다.”라고 밝혔다.
- 다만 “사업장 전체적으로는 주 52시간제를 준수하고 있음에도 불구하고, 1~2명의 근로자가 일시적으로 주 52시간을 초과하여 법을 위반하는 사례에 대해서는 현행 근로시간 규제방식이 합리적인지 생각해볼 시점”이라고 하면서

< 일부 근로자 주 52시간 초과 사례 >

- A사업장(근로자수: 1,026명)은 교대제 근무자가 코로나 확진으로 **근로자 1명**이 갑자기 대체근무를 하게 되어 **1주일간 52시간**을 초과하여 근무
- B사업장(근로자수: 169명)은 외부 감사 준비 및 신규자 업무 인수인계 과정에서 **근로자 2명이 각 1주일간 주 52시간**을 초과하여 근무

- “간헐적·일시적으로 나타나는 어려움에 탄력적으로 대응하면서도 주 52시간제를 준수할 수 있도록 근로자와 기업의 선택권을 넓혀 준다면 노사 모두에게 도움이 될 것”이라고 강조했다.

II. 근로시간 유연화 제도

1. 탄력적 근로시간제

탄력적근로시간제란 2주간, 1개월간, 3개월간 등과 같이 일정기간을 평균하여 1일간 또는 1주일간 근로시간이 법정기준근로시간을 초과하지 않으면 특정일 또는 특정주에 기준근로시간을 초과해도 법 위반이 아님은 물론 연장근로에 대한 가산수당을 지급하지 않아도 되는 제도이다.⁹⁾ 일이 많을 때는 근로시간을 길게하고 일이 적을 때는 짧게하여 근로시간 운용에 탄력성을 부여할 수 있다.

탄력적근로시간제는 근로자와 사용자에게 각각 유용한 제도로 근로자는 실근로시간단축, 출근일수 감소 및 휴일증가로 여가 활용기회가 늘어나며, 사용자는 업무량 편차, 계절적 업무 등 업무량 변동주기나 경영여건 등에 따라 근로시간을 탄력적으로 운영하여 인건비 절감을 도모할 수 있다.¹⁰⁾

1) 2주 이내 탄력적 근로시간제

사용자는 취업규칙에 준하는 것을 포하하는 취업규칙에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주간의

8) 고용노동부, 2022년 상반기 장시간 근로감독 결과 보도자료, 2022.8.28.

9) 대판 1991.6.28., 90다카14758.

10) 하갑래, 『근로기준법』 제33판, (주)중앙경제, 2020, 415~416쪽

근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 그러나, 근로기준법 제51조제1항에 따라 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수는 없다

2) 3월 이내 탄력적 근로시간제

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다(근로기준법 제51조2항).

1. 대상 근로자의 범위
2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항(제51조제2항 각호)

사용자는 탄력적 근로시간제(제51조 제1항 및 제2항)에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안을 강구하여야 한다(제51조제4항). 임금보전

의 방법·시기·절차에 대해서는 특별한 제한이 없으며, 기본급 또는 수당의 조정, 소정근로시간 단축 등 근로자가 수용할 수 있는 방법이면 가능하다. 고용노동부장관은 임금보전방안을 강구하게 하기 위하여 필요한 경우에는 사용자에게 그 보전방안의 내용을 제출하도록 명하거나 직접 확인할 수 있다(근로기준법 시행령 제28조제2항).

3월단위 탄력적 근로시간제는 주요한 몇 가지 요건이 있어야 함

첫째, 탄력적 근로시간제 시행시 근로자대표로부터 서면합의가 있어야 하고, 둘째, 서면합의에는 사전에 정산기간 중에 근로일과 근로일별 근로시간, 그리고 대상 근로자가 정해져야 한다, 마지막으로 탄력적 근로시간제 시행으로 초과근로수당 축소로 임금보전방안을 강구해야 한다

탄력적 근로시간제가 법적 요건을 갖추지 못한 채 운영되면 근로기준법 제51조가 아닌 같은 법 제50조(근로시간)가 적용되어 1일 8시간, 1주 40시간을 초과한 근로시간은 연장근로가 된다. 따라서, 실근로시간 여부에 따라 근로시간 위반이 될 수 있고, 실근로시간을 토대로 임금 등 근로조건이 적용된다.

2. 선택적 근로시간제

선택적 근로시간제는 일정기간단위로 정해진 총근로시간범위 내에서 업무시작·종료시각과 1일 근로시간을 근로자가 자율적으로

결정할 수 있는 제도이다. 선택적근로시간제에서는 근로일별 근로 시간이나 근로주별 근로시간을 미리 설정하면 안되고, 업무의 시작시간과 종료시각은 근로자의 자유의사에 맡겨야 한다. 자유출퇴근제는 업무시작시각이 설정되면 1일 근로시간에 따라 업무종료시각이 자동적으로 결정되므로 업무시작시각만 근로자의 재량에 맡기는 제도이고, 시차출퇴근제는 출·퇴근시각을 여러개로 설정하여 각각의 날의 소정근로시간을 고정적으로 운용하면서 근로자에게 달리 적용하는 제도이다. 어떠한 제도를 선택하더라도 1일 8시간, 1주 40시간의 법정근로시간이 적용되므로 초과시간에 대해서는 연장근로가산수당이 지급되어야 한다.¹¹⁾

이 제도는 근로자로 하여금 생활과 직업의 조화를 도모할 수 있게 하는 한편, 사용자에게는 작업시간의 효율적인 활용을 가능하게 하여 전체적으로 생산성을 높여 업무수행의 효율성을 제고시킬 수 있도록 한다.

현재 탄력적근로시간제를 도입하기 위해서는, 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 의하여 시업 및 종업시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한다는 내용을 명시하여야 하고, 근로자대표와 서면합의를 하여야 한다. 근로자대표와 서면합의에 의하여 법정 사항을 정한 때에는 1월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간인 1주 40시간을 초과하지 아니하는 범위 안에서 특정일 또는 특정주의 근로시

11) 하갑래, 『근로기준법』 제33판, (주)중앙경제, 2020, 426쪽

간을 제50조의 법정기준시간인 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다(근로기준법 제52조).¹²⁾

1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자 제외)
2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 함)
3. 정산기간의 총 근로시간
4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항(제52조 각호)

선택적 근로시간제는 1개월 이내의 기간 내에서 출퇴근 시간을 자유로이 하되 월평균 법정근로시간 범위 이내로 조정하는 방식이다.

선택적 근로시간제의 쟁점은 정산기간이 1개월 이내에서만 허용된다는 점에 있기 때문에 특정일의 장시간 근로에 대해 평균화할 수 있는 정산기간이 너무 짧다는 문제점을 갖고 있다.

2014년 실시한 유연근로시간제 인지도 조사에서 선택적 근로시간제 제도에 대한 인지도는 67%, 제도 적용률은 2.3%, 실시할

12) 강성태, '근로시간제도의 현안과 대안', (사)국제노동법연구원, 2019.10. 186쪽

예정인 비중 1.0%로¹³⁾, 선택적 근로시간제에서도 제도에 대한 인지도와 실제 적용률 및 실시 예정 비중은 매우 저조한 수준이다

한편, 2017년 실시한 표본 사업체의 선택적 근로시간제 인지 및 실시여부에 대해, 선택적 근로시간제에 대해 인식하고 있는 사업체의 비중은 72.2%, 이중 선택적 근로시간제를 실시하고 있는 사업체의 비중은 16.0%로 나타났다¹⁴⁾

선택적 근로시간제 미실시 사유에 있어서는 노동조합/근로자대표 등 근로자 측의 반대를 응답한 사업체가 66.3%의 높은 비중을 차지하였고, 다음으로는 시간(선택)제 근로에 알맞은 직무가 없거나 많지 않아가 12.6%의 비중을 나타냈다.

2017년 표본 조사 결과에서 선택적 근로시간제 미실시 사유는 근로자대표 등 근로자 측의 반대가 66.3%, 시간(선택)제 근로에 알맞은 직무가 없거나 많지 않아가 12.6%로 나타나서, 2014년 조사와 2017년 조사에서 선택적 근로시간제 미실시 응답 사유에 대한 내용이 동일한 것이 아니어서 다른 결과가 나왔기도 했지만 탄력적 근로시간제나 재량 근로시간제와 같이 선택적 근로시간제 실시의 필요성과 근로자측의 합의의 어려움이 많은 것은 대체로 동일한 결과로 나타나고 있다.¹⁵⁾

13) 고용노동부(2014), 장시간근로 주요 업종 기업 대상 근로시간 운영실태 패널 조사, 167쪽 이하

14) 고용노동부(2016), 근로시간 운용실태 조사, 137쪽 이하

3. 재량근로시간제

업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다(근로기준법 제58조제3항).

1. 대상 업무
2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용
3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용

근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 다음과 같다.(근로기준법 시행령 제31조 각호)

1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는

15) 이상희, '노동시간 단축에 대응하는 중소기업 사례조사를 통한 개선방안 도출', 한국산업기술대학교, 2018.12. 15쪽

편집 업무

4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
5. 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무(고용노동부 고시를 통해 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무를 말함)

재량근로시간제의 특징은 재량근로시간제가 허용되는 업무로 지정되어야 하고, 사용자에게 의한 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용의 합의가 있어야 한다. ‘업무수행 수단 및 시간의 배분’에 있어서 근로자의 재량성 침해 여부는 대상 업무의 성질에 비추어 근로자의 재량을 제한하는 정도, 구체적이고 상시적인 지시인지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단되어야 한다. 한편, 재량근로제를 도입한 경우에도 사용자는 근로기준법 상의 임산부와 연소자의 야간근로 및 휴일근로의 제한 규정, 산후 1년 미만 여성근로자의 시간외근로 제한규정을 준수하여야 한다.

4. 간주근로시간제

간주근로시간제란 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 실제로 산정하기 어려운 경우에 있어서 근로시간을 인정하는 제도이다.

이 제도에서는 근로자가 실제 근로한 시간과 관계없이 소정근로시간, 업무수행에 통상적으로 필요한 시간, 노사가 서면으로 합의한 시간 중 어느 하나를 근로시간으로 간주하게 된다.

탄력적·선택적 근로시간제는 근로시간 조정 및 배분 등을 통해 근로시간 형태의 변화가 있으나, 사업장 밖 간주근로시간제는 현재 근로시간 형태의 변경없이 근로시간을 계산하는 방법만 편리하게 정하는 것이다.

간주근로시간제를 도입하기 위해서는 사업장 밖의 근로이어야 하며, ‘근로의 장소적 측면’(사업장의 근로시간 관리로부터 벗어나 있는 상황)과 ‘근로수행의 형태적 측면’(사용자로부터 구체적인 지휘·감독을 받지 않고 근로를 수행)을 종합적으로 고려하여야 한다. 또한 사업장 밖 근로라고 하더라도 근로시간의 사정이 가능한 경우는 제외된다.

5. 특별연장근로제도

특별연장근로는 행정관청(고용노동부장관)의 특별한 허가에 따

라 1주 상한을 초과하여 연장근로를 시킬 수 있는 제도이다. 근로기준법 제53조제4항과 제5항이 정하고 있다. 우선 제4항은 “사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다.

다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.”고 하고, 제5항은 “고용노동부장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.”고 한다.

특별연장근로를 실시할 수 있는 요건인 ‘특별한 사정’에 대해 별도의 기준이 제시되지 않았으나, 2020.1.31. 개정된 근로기준법 시행규칙을 개정하여 법 제53조 제4항에서 규정하고 있는 근로시간 연장 인가 또는 승인에 관한 특별한 사정을 다음과 같이 구체화 하였다,¹⁶⁾

법 시행규칙 제9조(특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등) 제2항은, “근로시간 연장의 인가 또는 승인은 해당 사업 또는 사업장에서 자연재해와 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하기 위한 연장근로를 피할 수 없는 경우로 한정한다.”고 하고, 같은 조 제3항은 “관할 지방고용노동관서의 장은 신청을 받은 날부터 3일 이

16) 강성태, ‘노동시간 주요제도 개선방안 및 운영상 쟁점 검토’, 한국노동법학회, 2020.11, 98쪽

내에 신청을 반려하거나 근로시간 연장 인가 또는 승인서를 신청인에게 내주어야 한다.”고 한다.¹⁷⁾

현장에서는 개정 근로기준법 시행 이후, 근로기준법이 정한 재난 외의 사유 외에 사업상 급박한 사정을 이유로 특별연장근로를 신청하는 경우가 늘고 있으며, 일본 수출규제 등에서는 특별연장근로를 인정해야 한다는 주장도 컸다. 경영계에서는 재난과 그에 준하는 사고 외에 돌발적이고 긴박한 경영상의 사유가 있는 경우에도 특별연장근로를 인가해야 한다는 주장이 강하다.¹⁸⁾

고용노동부는 2022.8.31., 특별연장근로 인가현황을 분석하여 그 결과를 발표한 바 있다.

<참고> 특별연장근로 인가제도 운영 현황(고용노동부 2021.8.31. 보도자료)

- 특별연장근로 인가 사업장은 '21년 2,116개소, '22.7월 2,208개소로,
 - 주52시간제의 단계적 시행*과 코로나19 확산에 따른 근로시간 운영의 어려움이 특별연장근로 인가사유 확대('20.1월)와 맞물리면서, '19년 이후 인가 건수가 큰 폭으로 증가한 것으로 나타남

* ('18.7월) 300인 이상·공공기관 → ('20.1월) 50~299인 → ('21.7월) 5~49인

- 특히 '22년 상반기에는 5~49인 사업장 주52시간제 전면 시행('21.7월~), 대통령 및 지방 선거('22.3월, 6월), 코로나 19 확진자 폭증('22.2~4월) 등이 종합 작용하여 전년 동기 대비 77.2% 증가한 상황

<특별연장근로 인가 사업장 수 및 인가 건수 (단위: 개소, 건수, %) >

17) 강성태, '근로시간제도의 현안과 대안', (사)국제노동법연구원, 2019.10. 187쪽

18) 강성태, 앞의 논문, 187쪽

구 분	'19년	'20년	'21년	'21.7.31	'22.7.31	전년 동기 대비
사업장 수	290	1,303	2,116	1,359	2,208	62.5%
인가 건수	908	4,204	6,477	3,270	5,793	77.2%

* '사업장 수'는 중복 제거, '인가 건수'는 각각의 인가 건수를 모두 합산

- [규모별] '22.7월 기준, 인가 5,793건 중 사업장 규모별 비중은 50~299인(44.7%), 5~49인(37.0%), 300인 이상(18.2%) 순으로 나타남

<사업장 규모별 특별연장근로 인가 건수 (단위: 건, %) >

구 분	합 계	5~49인	50~299인	300인 이상
'22.7.31	5,793	2,145 (37%)	2,592 (44.7%)	1,056 (18.2%)

- [업종별] '22.7월 기준, 업종별 비중은 ①제조업(47.5%), ②공공행정(18.2%), ③보건·사회복지(9%), ④운수·창고업(4.9%) 순으로 나타남

<사업장 업종별 특별연장근로 인가 건수 (단위: 건, %) >

구 분	합 계	제조업	공공행정	보건·사회복지	운수·창고	사업시설 사업지원
'22.7.31	5,793	2,751 (47.5%)	1,056 (18.2%)	522 (9%)	286 (4.9%)	268 (4.6%)

- [사유별] '22.7월 기준으로 재해·재난(제1호), 업무량 폭증(제4호)로 인한 특별연장 근로 활용이 대부분을 차지하는 것으로 나타났다.

< 사유별 인가 건수 (단위:건) >

구 분	합 계	1호 (재해·재난)	2호 (인명·안전)	3호 (돌발상황)	4호 (업무량폭증)	5호 (연구개발)
'22.7.31	5,793 (100%)	1,635 (28.2%)	203 (3.5%)	221 (3.8%)	3,731 (64.4%)	3 (0.1%)

- [인가기간] 현재 제3호·제4호에 따른 각각의 기간을 합산하여 1년간 최대 90일 활용이 가능한데, '22.7월 기준, 제3호·제4호로 인가받은 사업장(1,673개소) 중 49.4%가 29일 이하로 활용 중인 것으로 분석됨

<'22년 7월, 업종별 제3·4호 사유 인가 사업장의 특별연장근로 기간(단위: 개소, %)>

구분	총계	~14일	15~29일	30~39일	40~49일	50~59일	60~69일	70~79일	80~89일	90일도달
전체	1,673 (100%)	284 (17%)	542 (32.4%)	66 (3.9%)	75 (4.5%)	330 (19.7%)	53 (3.2%)	69 (4.1%)	167 (10%)	87 (5.2%)

- [건강보호조치] '22.7월 기준, 11시간 연속휴식(46.1%), 특별연장근로만큼 휴식(29.9%), 1주 8시간 미만 특별연장근로(24.1%) 순으로 계획을 수립한 것으로 확인되었다.

< 특별연장근로 인가 건수에 따른 건강보호조치 계획 수립 현황(단위: 건, %) >

구분	인가 (승인)	건강보 호 조치*	건강보호조치		
			1주 8시간 미만 특별연장근로	11시간 연속 휴식	특별연장근로만큼 휴식
'22.7. 31	5,793	6,648(100%)	1,599(24.1%)	3,064(46.1%)	1,985(29.9%)

* 건강보호조치는 중복 실시할 수 있어 연도별 인가 건수와 반드시 일치하지는 않음

✓ 특별연장근로 근로자에 대한 건강 보호조치 내용(고시)

- (휴식시간) ▲1주 8시간 미만 특별연장근로 ▲근로일 간 11시간 연속휴식 ▲특별연장만큼 휴식<(1주 미만) 특별연장근로 종료 직후 그 시간에 상당하는 연속휴식 부여, (1주 이상) 1주 단위로 1일(24시간) 이상의 연속휴식 부여> 중 하나 이상 실시
- (건강검진) 건강검진이 가능하다는 점을 사전에 서면으로 통보, 근로자 요청 시 건강검진을 실시하고 진료 소견에 따라 적절히 조치

- [노조 유무별] '21년도 인가 사업장 대상 노조 현황을 파악한 결과

- 유노조 사업장이 794개소(37.5%), 무노조 사업장이 1,322개소(62.5%)이며, 인가건수는 유노조 사업장이 3,011건, 무노조 사업장이 3,466건으로 나타남

- 평균 인가기간은 유노조 사업장이 65.2일, 무노조 사업장이 57.0일로 나타남

< 노조 유·무별 인가 사업장 수 및 건수(단위: 개소, 건, %)>						<인가기간(단위: 일)>			
총계	사업장 현황		총계	인가건수 현황		구분	전체	노조有	노조無
	有노조	無노조		有노조	無노조				
2116	794(37.5)	1,322(62.5)	6477	3,011(46.5)	3,466(53.5)	평균	60.1	65.2	57.0

IV. 근로시간 유연화 제도에 대한 노사의견

1. 선택적 근로시간제

노동계는 탄력적 근로시간제 개정에 대한 노사정 합의가 이루어졌음에도 불구하고 국회에서 법개정 논의가 진행되고 있지 않은 것에 대해 우려를 표하면서, 탄력적 근로시간제 이외의 선택적 근로시간제, 재량근로제 등 추가적인 유연근로시간제 확대 논의는 실근로시간 단축이라는 근로기준법 개정의 목표가 달성된 이후에야 논의할 수 있다는 입장이다.¹⁹⁾ 또한 5인 미만 사업장, 특례업종, 근로시간 적용제외 등 근로시간제도의 사각지대 문제를 해소하고, 유연근로시간제 도입 절차와 관련한 근로자대표제도의 개선도 선행되어야 한다는 입장이다.²⁰⁾ 특례업종의 대폭적 축소는 상당한 의미가 있으나, 근로시간 특례제도의 존치가 적절인가에 대해서는 여전히 근본적인 의문이 제기되지 않을 수 없고, 궁극적으로는 특례제도는 폐지되어야 한다는 주장도 있다²¹⁾

19) 강성태, 앞의 논문, 188쪽

20) 강성태, 앞의 논문, 188쪽

21) 박귀천, ‘근로시간 특례업종 관련 쟁점 및 향후 논의 방향’, 한국고용노사관계학회, 2018, 51쪽 및 58쪽

또한 유연근로시간제를 확대 도입하기 위해서는 사전에 해당 제도의 확대가 필요한 산업 및 업종, 대상 근로자에 대한 사전 검증이 필요하며, 또한 근로시간, 대기시간, 작업준비시간 등에 대한 철저한 관리방안이 마련되어야 한다는 점을 지적하였다. 또한 유연근로시간제가 무분별하게 확산되는 것을 방지하기 위하여 근로일간 11시간 연속 휴식시간권 보장, 노사 서면합의 원칙 확립, 근로자대표와의 서면합의에 의한 임금보전 방안 등의 보호장치가 마련되어야 하며, 나아가 미조직사업장 및 중소기업사업장에서 유연근로시간제가 남용될 가능성도 있기에 근로자 본인이 매월 자신의 근로시간을 확인할 수 있는 근로시간명세서 교부를 의무화 하고 정부의 철저한 법 준수 감독이 필요하다는 입장이다.²²⁾

경영계에서는 현행 선택적 근로시간제 1개월의 정산기간으로는 IT·소프트웨어 개발업, 바이오·제약사업의 R&D 등 수개월의 집중 근로기간이 절대적으로 필요한 분야에서 경쟁력 있는 대응이 사실상 불가능 하다고 보아, 그 정산기간을 최소 6개월 이상으로 확대하자는 입장이다.²³⁾

2. 재량근로제

노동계는 추가적인 유연근로시간제 확대 논의는 실근로시간 단축이라는 근로기준법 개정의 목표가 달성된 이후에야 논의할 수

22) 강성태, 앞의 논문, 188쪽

23) 강성태, 앞의 논문, 188쪽

있다는 입장이다. 또한 재량근로제를 확대하는 경우 사실상 근로 시간에 대한 규제 자체가 불가능해지게 되므로 이에 대한 엄격한 법적 규제와 관리가 필수적이고, 현재와 같이 대상 업무에 대한 엄격한 관리와 근로자 재량권 인정 기준에 대한 엄격한 법적 규제가 선행되어야 한다는 입장이다.²⁴⁾

경영계는 재량근로의 대상인 재량 업무를 대폭 확대하자고 주장한다. 산업 발달로 전문적, 창의적 업무가 증가하고 있음에도 불구하고 현행법상 재량근로제 대상은 일부 업무에만 한정되어 있어 그 활용이 제약된다고 보아, 근로자의 재량에 업무 수행을 위임할 필요성이 커진 현장 변화를 반영해 재량근로제 대상 직무를 법령에 한정하지 말고 노사 협의를 통해 자율적으로 결정하도록 개선해야 한다는 입장이다.

또한 경영계는 현행 재량근로제는 회사가 업무수행 방법, 근로 시간 배분 등에 대해 구체적인 지시를 할 수 없도록 하고 있기 때문에 기업에서 현실적으로 도입하기가 어렵다고 보아, 재량근로제를 도입하더라도 사용자의 최소한의 업무 지시권이 보장되도록 제도를 개선 할 필요가 있다고 주장한다.²⁵⁾

3. 특별연장근로

경영계는 특별연장근로 인가의 사유를 현행 ‘자연재해와 재난’

24) 강성태, 앞의 논문, 189쪽

25) 강성태, 앞의 논문, 188쪽

에서 직무 특성상 불가피하게 연장근로가 발생하는 경우로 확대 하자는 입장이다. 정유·화학업의 설비 대정비 작업, 조선업의 선박 시운전 등 직무의 특성상 한시적(1~2개월)이기는 하지만 근로시간 총량을 늘려야 하는 사업에는 탄력적 근로시간제를 활용 하더라도 근로시간 확보가 부족한 경우가 존재한다는 것이다.²⁶⁾

반면 노동계는 이러한 직무(정유·화학업의 설비 대정비 작업, 조선업의 선박 시운전 등)의 경우 탄력적 근로시간제 활용과 교대제 개편, 보상휴가제, 신규채용 확대를 통해 근로시간 문제를 해소하여야 한다는 입장이다. 또한 노동계는 이처럼 특별연장근로의 인가 대상을 확장하게 되면 특별하지 않은 경우에까지 특별 연장근로를 활용할 가능성이 크므로 제도 도입에 신중해야 한다는 우려를 보였다.²⁷⁾

V. 주요 국가의 유연근로시간제

1. 독일

1. 탄력적 근로시간제

1.1. 6개월단위 탄력적 근로시간제

- 달력상 6개월 또는 24주 이내에 평균 1일 8시간을 초과하지

26) 강성태, 앞의 논문, 188쪽

27) 강성태, 앞의 논문, 189쪽

않는 범위 내에서 1일 10시까지 근로할 수 있으며(근로시간법 제 3조2문), 1일 10시까지 허용되므로 1일 허용 한도 시간만 규율하고 있고 1주 허용한도 시간에 대한 규제는 없다.²⁸⁾

- 가령 1주간 중 매일 10시간씩 50시간 내지 60시간도 가능하지만 6개월 또는 24주 이내에 주당 평균 48시간 이내에는 들어와야 된다는 것으로 해석될 수 있고, 이밖에 세부적인 사항은 근로시간법의 규정에서 벗어나지 않는 한도내에서 단체협약을 통해 노사가 자율적으로 정한다.²⁹⁾

* 독일의 탄력적 근로시간제는 불황시 감소되는 생산물에 부합하게 근로시간을 줄임으로써 해고를 방지하고 경기 호황시 신규 채용 없이 시간 계좌를 이용할 목적으로 도입되었고 함³⁰⁾

1.2. 예외적 탄력적 근로시간제

1.2.1. 12개월단위 탄력적 근로시간제

○ 단체협약 또는 단체협약에 근거를 둔 경영협정 또는 고용약정의 규정에 따라 기본적인 탄력적 근로시간제(6개월단위 또는 24주단위 탄력적 근로시간제)의 예외가 허용되며(근로시간법 제7조 1항), 이 규정은 6개월단위 탄력적 근로시간제보다 정산단위기간

28) 이상희, '노동시간 단축에 대응하는 중소기업 사례조사를 통한 개선방안 도출', 한국산업기술대학교, 2018.12. 196~197쪽

29) 이상희, 앞의 논문, 197쪽

30) 한국노동연구원(2015), 근로시간법제 주요 쟁점의 합리적 개편방안, 175쪽

이 긴 탄력적 근로시간제를 허용하는 것이다. 그러나 이 경우에도 12개월을 넘지 않는 기간을 평균하여 주당 48시간을 넘어서는 아니된다고 규정하고 있음(근로시간법 제7조 제8항 1문)³¹⁾

○ 단체협약을 통해 12개월단위 탄력적 근로시간제가 예외적으로 허용되고 1일단위 평균 근로시간과 상한 근로시간을 정한 근로시간법 제3조의 적용도 받게 되므로 단위기간중 1일 평균 8시간 이내로 하되 1일 최대10시간까지 근로할 수 있게 된다고 해석할 수 있고, 12개월단위 탄력적 근로시간제 하에서도 주당 근로시간 상한선의 제한은 설정하지 않고 있으므로 1일 10시간을 초과하지 않는 범위내에서 최대 60시간까지 허용하되 다만 주당 평균 48시간 이내에는 들어오도록 하는 것으로 해석될 수 있다.³²⁾

다만 근로시간에 업무대기와 대기근무가 포함되어 있는 경우에는 1일 10시간을 초과할 수 있도록 허용하고 있음

1.2.2. 감독관청 인가 탄력적 근로시간

단체협약 등에 의한 탄력적 근로시간제를 활용할 수 없는 경우 감독관청의 인가를 통해 예외적으로 인정되는 경우도 있음³³⁾

구체적으로 긴박한 경영상의 사유가 있고 그로 인해 근로자의 건강을 위태롭게 하지 않는다는 전제조건하에 감독관청의 인가로

31) 이상희 앞의 논문, 제3장 22쪽

32) 이상희 앞의 논문, 제3장 22쪽

33) 노동부(2009), 근로시간 유연화 제도설계 연구, 68쪽

업무대기와 대기근로가 근로시간에 포함된 경우에는 1일 10시간을 초과할 수 있음

그러나 이 경우에도 업무대기와 대기근로가 근로시간에 포함되지 않았다면 단위기간(6개월 또는 1년)이나 주당 근로시간의 한도(최대 60시간, 주당 평균 48시간)는 기본제도와 동일

2. 재량 근로시간제

재량근로제란 사용자가 근로자에게 노사 당사자가 합의한 일정기간 동안에 과제를 주고 자기 책임하에 그 기간 내에 과제를 수행하도록 맡기도 제도를 말하며, 사용자는 근로시간에 대한 감독이나 근로자의 출근의무 등이 없어야 하고 단지 과제를 약속한 시간내에 완성하는 것이다.

이러한 재량근로는 주로 프로젝트를 수행하는 업무나 업종 또는 독창성이 요구되는 업무에서 활용되며, 재량근로가 제대로 활용된다면 근로자는 일과 생활의 균형을 맞출수 있고 기업은 불필요한 근로시간의 낭비를 피하고 경쟁력 강화에도 기여하는 것으로 평가된다³⁴⁾

재량근로는 근로자가 자기책임하에 과제를 완성하는 것이므로 근로시간의 분배도 근로자의 자율에 맡기나, 근로자의 과제수행능력이 이 제도의 성패를 좌우하게 되는데 능력이 부족하면 근로자

34) 조성혜, 독일의 유연근로시간제와 4차산업혁명, 노동법포럼 제24호, 239쪽

에게 과중한 부담으로 작용하게 되고 근로자의 건강을 해칠 가능성도 있다고 한다³⁵⁾

3. 선택적 근로시간제

근로자가 1일 근로시간의 시작과 종료를 선택할 수 있는 제도로서 현행법상 선택적 근로시간제와 유사한 것을 말하며, 선택적 근로시간제 하에서는 근로자의 희망에 따라 출퇴근 시간대를 정할 수가 있다. 선택적 근로시간제에서는 근로자가 반드시 근무해야 할 의무근무시간대를 설정해야 하고, 선택할 수 있는 근로시간의 범위가 주어진다.³⁶⁾

이 제도는 정산기간이 매우 단기간이어서 일반적으로 1~2개월 이내에서 20~50시간을 넘지 않도록 운용하며, 출퇴근 시간의 선택뿐만 아니라 근로하는 날을 자유로이 선택할 수 있는 제도도 있고, 또한 독일에서는 선택적 근로시간제가 근로시간저축계좌제를 통해 더욱 다양하고 유연하게 운영될 수 있다고 함³⁷⁾

4. 특별연장근로

독일 근로시간법 제14조에 따르면, 매우 이례적인 상황이 발생하면, 특별연장근로가 가능하도록 하고 있다. ‘이례적 상황‘이란, 크게 두가지 유형으로 대별해 볼 수 있다. 첫 번째는 심대한 경영

35) 조성혜, 앞의 논문, 239쪽

36) 이상희 앞의 논문, 제3장 22쪽

37) 조성혜, 앞의 논문, 234쪽

상 손해를 유발하거나 공익에 상당한 위험이 초래되는 결과를 막기 위한 차원에서의 특별연장근로의 경우이다(이른바 비상사태형 특별연장근로), 두 번째는 '업무속성상 임시적' 정당화 사유를 들 수 있다, 핵심적 개념 지표는 바로 '단기성'에 있다. 요컨대 이는 경영상 막대한 손해를 초래하거나 공익에 침해할 가하는 정도의 문제는 아니지만, 상당한 경영적 손실이 예상되는 상황인데, 그 대응에 필요한 기간이 단기간에 그치는 경우에 작동하는 특별연장근로 형태이다.

특별연장근로가 필요한 기간이 매우 단기에 그치기 때문에, 사용자가 추가적인 인력을 채용하는 등의 대책을 세우는 것을 '객관적으로' 기대하기 어려운 상황을 전제로 하는 경우이다(단기특별연장근로)³⁸⁾

나아가 독일 근로시간법 제15조는 감독행정관청의 승인에 의해 법정 근로시간, 연장근로시간, 휴일근로시간보다 장시간의 근로를 허용할 수 있는 제도를 다음과 같이 규정하고 있다.³⁹⁾

① 계속적 교대제사업에서 교대근무가 없는 시간의 추가적인 확보를 위한 경우 및 건설 및 조립 현장의 경우, 제3조(1일 근로시간 한도), 제6조 제2항(야간근로자의 근로시간 한도), 제11조 제2항(일요일 또는 법정휴일근로의 한도)에 정해진 것보다 장시간

38) 권혁, 독일의 특별연장근로제도 체계와 비교법적 의의, (사)노동법이론실무학회, 2021., 57~58쪽

39) 강성태, 앞의 논문, 200쪽

의 1일 근로시간을 승인할 수 있다(제15조 제1항 제1호).

② 1일 8시간을 넘는 근로시간의 연장이 다른 시기의 근로시간 단축에 의해 조정되는 경우로, 연중 특정한 시기에 많은 노동력을 필요로 하거나 업무가 연중 특정한 시기로 제한되는 사업에 대해 제3조(1일 근로시간), 제6조 제2항(야간근로자의 근로시간), 제11조 제2항(일요일 또는 법정휴일근로)에 정해진 것보다 장시간의 1일 근로시간을 승인할 수 있다(제15조 제1항 제2호).

③ 공공서비스분야의 특성에 맞춰 근로대기, 대기근로 및 호출대기의 경우 제5조(최소휴식시간) 및 제11조 제2항(일요일 또는 법정휴일근로)에 정해진 바와 다르게 최소휴식시간을 승인할 수 있다(제15조 제1항 제3호).

④ 통상적인 주 교대제근무사업에 있어서 3주 이내 동안에 2번의 교대제근무교대를 위해 제5조(최소휴식시간) 및 제11조 제2항(일요일 또는 법정휴일근로)에 정해진 바와 다르게 최소휴식시간을 승인할 수 있다(제15조 제1항 제4호).

⑤ 공공의 이익을 위해 긴급한 필요가 있는 경우, 감독행정관청은 이 법률에 규정된 이상으로 예외를 인정할 수 있다(제15조 제2항).

⑥ 단, 위의 예외가 허용되는 경우에 6개월 또는 24주를 평균한 1주 근로시간이 48시간을 초과해서는 안 된다(제15조 제4항).

2. 미국

1. 탄력적 근로시간제

1.1. 허용 근거

미국에서 탄력적 근로시간제도는 중앙노동위원회(NLRB)가 인정하는 근로자대표와 단체교섭에 의해 체결된 단체협약에 근거하여 도입할 수 있다.⁴⁰⁾

1.2. 26주단위 탄력적 근로시간제

단체협약의 규정을 근거하여 활용이 가능하며, 26주간을 평균하여 1주 40시간(총 1,040시간)을 초과하지 않는 한도 내에서 특정 주에 40시간을 초과하여 근로할 수 있음

1,040시간은 26주간 평균하여 1주간 40시간을 근로하는 것을 의미하고, 특정 주 40시간 초과 부분에 대해서는 연장근로수당이 발생하지 않음

1.3. 52주단위 탄력적 근로시간제

단체협약의 규정을 근거하여 활용이 가능하고, 52주간 1,840시간 이상 2,080시간을 초과하지 않는 한도 내에서 특정 주에 40시

40) 이상희 앞의 논문, 제3장 25쪽

간을 초과하여 근로할 수 있고, 근로시간의 한도인 2,080시간은 52주간 평균하여 1주간에 40시간을 근로하는 것을 의미하고, 특정 주 40시간 초과 부분에 대해서는 연장근로수당이 발생하지 않는다

52주단위 탄력적 근로시간제는 일정시간 이상을 근로하는 경우에만 적용되는 제도로 구체적으로 연속 52주동안 근로시간이 2,240시간(절대상한선)을 초과하지 않으면서 최소한 연간 1,840시간(또는 적어도 46주 이상 동안 통상적인 주당근로시간이 적용되나 그 시간이 30시간)이상이고 최대한 2,080시간의 고용이 보장되어야 한다, 고용이 보장되는 기간 동안에는 모든 근로시간에 대해 단체협약상 규정된 임금을 이상의 임금이 지급되어야 하고 2,080시간을 초과한 근로시간에 대해서는 정액임금의 1.5배이상의 임금이 지급되어야 한다⁴¹⁾

2. 재량근로시간제(화이트칼라 이그잼션)

관리직 사원이나 행정직 또는 학식전문직 사원, 창조적 전문직 사원, 컴퓨터 근로자, 외근영업사원 등과 같은 경우에는 일반 근로자와 같은 초과근로 수당을 산정하는 것이 불합리할 수 있으며, 미국에서는 이들 근로자들에 대해 초과근로수당 규정의 예외로서 이른바 화이트 칼라 이그잼션 제도를 가지고 있다⁴²⁾

41) 이상희 앞의 논문, 제3장 26쪽

42) 김희성(2016.10), 근로시간제도에 관한 연구(2): 유연한 근로시간제도와 관련하여, Keri Insight, KERI 정책제언, 16-23쪽

관리직사원(executive)이란 주당 455불 이상을 받으면서, 주된 직무가 본인이 속해 있는 회사 또는 그 회사의 부서 관리자나, 통상 다른 근로자 2인 이상을 관리하는 자이거나, 근로자를 채용 또는 해고할 권리를 가지는 직무에 종사하는 근로자를 말한다.

행정직(administrative)이란 주당 455불 이상을 받으면서, 주된 직무가 사용자 또는 고객의 경영방침이나 사업운영 전반에 직접적으로 관련하는 오피스 업무 또는 비육체적 업무를 수행하거나 주된 업무에 중요한 문제에 관해 재량권과 독립된 판단을 하는 것을 포함하고 있는 근로자를 말한다,

학식전문직 사원(learned professional employees)이란 주당 455불 이상 받으면서, 주된 직무가 장년에 거쳐 통상 전문적인 지적교육에 의해 습득한 과학이나 학문의 한 분야에서 고도의 지식을 필요로 하는 직무의 수행하는 근로자를,

창조적인 전문직사원(creative professional employees)이란 주당 455불 이상을 받으면서, 주된 업무가 예술적 또는 창조적이라 인정되고 있는 분야에서 창의, 창조적 재능을 필요로 하는 업무를 수행하는 근로자를 말한다⁴³⁾

컴퓨터 근로자(computer employees)란 주당 455불 이상, 시급 기준 27.63불 이상 받으면서, 주된 업무가 하드웨어 소프트웨어

43) 이상희 앞의 논문, 제3장 27쪽

시스템에 부수하는 특별하 사양을 결정하는 등 사용자에게 대해 컨설팅을 포함하는 시스템의 해석기술 및 도입수준을 제안하거나 컴퓨터시스템 또는 프로그램의 설계, 개발, 문서작성, 해석, 창조, 시험 및 수정을 수행하는 업무를 하거나 기계제어 시스템에 관련한 컴퓨터프로그램의 설계 문서 작성, 시험, 창조나 수정을 하는 업무를 하거나 위의 직무에 관련되고 같은 수준의 기능을 필요로 하는 업무에 종사하는 근로자를 말한다⁴⁴⁾

외근영업사원(outside sales employees)이란 일정한 소득 요건이 없이 주된 직무가 판매, 의뢰인이나 고객이 보수를 지급하는 주문을 수주, 서비스의 제공 또는 시설의 사용계약의 획득 업무, 통상적으로 사업소나 사업장소에서 떨어져서 고용되어 있는 업무에 종사하는 근로자를 말한다.⁴⁵⁾

3. 선택적 근로시간제

상관이 승인하는 총 근로시간의 범위 내에서 개별 근로자의 편의에 따라 근무 스케줄을 조정하는 제도를 말하며, 가령 주 40시간 근로시간을 기준으로 하는 경우 오전 10시부터 오후 3시까지 근로시간을 핵심(의무)근무 시간대로 정하여 이를 준해야 한다. 그러나 나머지 출퇴근시간은 근로자가 자율적으로 선택하여 근로할 수 있는 제도를 말한다⁴⁶⁾

44) 이상희 앞의 논문, 제3장 27쪽

45) 이상희 앞의 논문, 제3장 28쪽

46) 이상희 앞의 논문, 제3장 28쪽

3. 일본

1. 탄력적 근로시간제

1.1. 1개월이내단위 탄력적 근로시간제

사용자는 근로자대표와 서면에 의한 협정에 의하거나 또는 취업규칙 기타 이에 준하는 것에 의해 1개월 이내의 일정기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제32조1항에 규정된 주당 법정근로시간을 넘지 않도록 규정한 경우에는 같은 조문의 규정에도 불구하고 그 규정에 의해 특정된 주에 같은 항의 근로시간이나 특정된 날에 같은 조문 제2항의 근로시간을 특정된 날에 1일의 법정근로시간을 초과하여 근로시킬 수 있음(노동기준법 제32조의2 제1항)

1개월단위 탄력적 근로시간제는 월초나 월말에 근로시간이 많은 사업장을 타깃으로 하는 제도이며, 가령 1주와 4주는 법정기준근로시간보다 많이 일하고 2주와 3주는 법정기준근로시간보다 적게 일하되 4주간을 평균하여 법정근로시간을 초과하지 않도록 하는 것이다.⁴⁷⁾

1개월단위 탄력적 근로시간제 도입의 근거는 노사협정, 취업규칙 또는 그밖에 이에 준하는 것에 의해 정해져야 하고, 노사협정은 근로자과반수대표자와 해야 되는데 근로자과반수 대표자는 해

47) 이상희 앞의 논문, 제3장 28쪽

당 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있으면 그 노동조합, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없으면 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다 노사협정에는 탄력기간과 그 기산일, 대상 근로자의 범위, 탄력기간 중의 일별 및 주별 근로시간, 협정의 유효기간을 정해야 하고, 행정관청(구체적으로는 노동기준감독서장)에 신고하여야 한다. 취업규칙에 의해 탄력적 근로시간제 활용이 가능하므로 사용자가 일방적으로 작성권한을 가진 취업규칙에서 근로자 과반수 대표의 동의가 아닌 의견청취로도 가능하다는 점 때문에 까다로운 노사협정보다 상대적으로 더 쉽다는 평가도 있을 수 있다.⁴⁸⁾

노사협정이나 취업규칙에서는 특정일과 특정주에 대한 소정근로시간과 구체적인 근로시간을 정해야 함

노사협정이나 취업규칙에서 정한 탄력적 근로시간의 내용을 사용자의 업무사정에 따라 임의로 변경할 수 없는 것이 원칙임

다만 업무의 실태에 비추어(서비스업의 경우 연중무휴 24시간 조업을 위해 교대제를 사용함으로써 이러한 문제가 발생한다고 함) 취업규칙에 특정하기 어려우면 탄력적 근로시간제의 기본 사항인 단위기간, 근로시간의 상한, 근로패턴 등을 취업규칙에서 정한 후 근로자 개인별로 근로시간을 단위기간의 근무할당표로 특정하는 것은 인정된다고 함

48) 노동부(2009), 근로시간 유연화 제도설계 연구, 83쪽

그러나 취업규칙에 탄력적 근로시간제의 기본사항과 근무할당 작성절차를 규정한 것만으로는 구체적인 소정근로시간이 표시되지 않았으므로 위법으로 간주된다고 한다⁴⁹⁾

1.2. 1년 이내 단위 탄력적 근로시간제

사용자는 근로자대표와 서면에 의한 협정에 의하여 일정한 사항을 정한 경우에는 노기법 제32조의 규정에도 불구하고 노사협정에서 정한 대상기간을 평균하여 1주당 근로시간이 40시간을 넘지 않는 범위 안에서 노사협정에서 정하는 바에 의하여 특정된 주에 노기법 제32조제1항의 근로시간 또는 특정된 날에 노기법 제32조제2항의 근로시간을 초과하여 근로시킬 수 있으며, 1년 이내 단위 탄력적 근로시간제는 백화점과 같은 판매업에서 1년중 반복적으로 세일기간을 설정하는 것처럼 바쁜 시기를 가진 사업이나 계절적으로 업무의 번한이 교차되는 사업에서 3개월 이내 단위 탄력적 근로시간제로는 전체적으로 탄력의 효과가 약하기 때문이라고 한다⁵⁰⁾

1년 이내 단위 탄력적 근로시간제는 노사협정으로만 도입이 가능하고, 노사협정에는 탄력적 근로시간제 적용 대상 근로자, 대상기간 또는 단위기간, 근로일별 소정근로시간, 노사협정의 유효기간을 정해야 하고 특히 업무가 바쁜 기간(특정기간)을 정해야 한

49) 이상희 앞의 논문, 제3장 30쪽

50) 이상은 노동부(2009), 근로시간 유연화 제도설계 연구, 86~87쪽

다.⁵¹⁾

1년 이내 단위 탄력적 근로시간제 도입을 위해서는 노사협정에 대상기간을 평균하여 1주당 근로시간이 40시간을 초과하지 않도록 대상기간 중의 근로일과 각 근로일의 소정근로시간을 구체적으로 정해야 함(노기법 제32조의4 제2항)

단위기간내에 근로를 정하는 방식은 대상기간을 1개월 이상단위로 구분하여 최초 구분기간의 근로일과 각 근로일의 소정근로시간을 당해 기간의 개시 전까지 정하고 남은 구분기간에 대해서는 각 기간의 총 근로일수와 총 소정근로시간수를 정해 둘 수 있다(노기법 제32조의4 제2항)

이 경우 각 구분기간이 개시되기 30일전에 노사협정의 근로자대표의 동의를 얻어 해당구분기간의 근로일과 근로일의 소정근로시간을 서면으로 정해야 함(노기법 제32조의4 제2항, 노기칙 제12조의4 제2항)

1년 이내 단위 탄력적 근로시간제는 소정근로일과 연속근로일의 상한선을 정하고 있는데, 이는 단위기간이 길어 근로자 보호가 필요하기 때문이며,⁵²⁾ 가령 3월 이내 단위 탄력적 근로시간제의 경우에는 노기법 제35조에 따라 1주일에 1일씩 1년에 52일의 주휴일만 보장하면 소정근로일의 한도를 특별히 제한하지 않으나, 단

51) 이상희 앞의 논문, 제3장 31쪽

52) 이상은 노동부(2009), 근로시간 유연화 제도설계 연구, 95쪽

위기간이 3개월을 초과하는 경우에는 280일을 상한으로 하는 소정근로일의 한도가 규정되어 있다(노기칙 제12조의4 제3항)

이 때문에 일본에서 1년단위 탄력적 근로시간제는 완전한 주휴 2일제가 사실상 곤란한 중소기업을 위해 1년간 주 40시간 이내로 하기 위해 여유를 많이 주는 것으로 이해되고 있음⁵³⁾

1년이내의 단위기간 탄력적 근로시간제에서는 소정근로시간이 1일 10시간, 1주 52시간을 상한으로 하고 있으며, 1주일에 48시간 이상 52시간 이내의 주당 소정근로시간이 연속되는 기간은 3주를 초과할 수 없다.⁵⁴⁾

2. 재량 근로시간제

재량근로제는 전문업무형과 기획업무형 재량근로제로 구분되는데 두 방식 모두 법소정업무에 대해 노사협정으로 근로시간수를 정한 경우 해당업무를 수행하는 근로자에 대해 실제 근로시간수에 관계없이 협정으로 정하는 시간만큼 근로한 것으로 간주하는 제도이다.⁵⁵⁾

2.1. 전문업무형 재량근로제

업무의 성질상 그 수행방법을 대폭적으로 해당업무에 종사하는

53) 노동부(2009), 앞의 보고서, 96쪽

54) 이상희 앞의 논문, 제3장 32쪽

55) 이상희 앞의 논문, 제3장 33쪽

근로자의 재량에 맡길 필요가 있어 해당 업무 수행수단 및 시간 배분 결정 등에 관하여 구체적인 지시를 하는 것이 곤란한 업무를 대상으로 하는 것으로, (노동기준법 제38조의3 제1항 1호, 노기칙 제24조의2 제2항 각호) 신상품 또는 신기술의 연구개발 등의 업무, 인문 자연과학의 연구 업무, 정보처리 시스템의 분석 또는 시스템 설계 업무, 신문기자의 취재 편집, 방송프로그램 제작을 위한 취재 업무, 의류, 제품, 광고 등 새로운 디자인을 창작하는 업무, 방송프로그램, 영화 등의 제작의 프로듀서, 디렉터의 업무, 기타 중앙노동기준심의회의 회의를 거쳐 후생노동대신이 지정하는 업무(카피라이터의 업무, 시스템 컨설턴트, 인테리어 코디네이터, 게임용 소프트웨어 개발, 증권 애널리스트, 금융공학 등을 사용해서 행하는 금융상품개발, 대학에서 교수 연구, 변호사, 공인회계사, 일급건축사, 부동산감정사, 변리사, 중소기업 진단사의 업무가 지정: 후생노동성고시)가 대상이 된다.⁵⁶⁾

전문업무형 재량근로제는 노사협정을 통해 시행할 수 있는데, 노사협정의 내용에는 대상업무를 특정하고, 해당업무의 수행수단, 시간배분의 결정 등에 대해 구체적인 지시를 하지 않는다는 취지 및 해당업무에 종사하는 근로자의 근로시간 산정에 대해 해당협정에 정한 일정시간을 근로한 것으로 인정하는 취지를 정해야 함 (노동기준법 제38조의3 제1항)

전문업무형 재량근로제 도입에는 사업장의 과반수로 조직된 노

56) 이상희 앞의 논문, 제3장 33쪽

동조합 내지 과반수 대표자의 집단적 동의가 필요

2.2. 기획업무형 재량근로제

사업운영에 관한 사항에 대한 기획업무이거나, 조사 및 분석 업무 등으로 업무의 성질상 수행방법을 근로자의 재량에 대부분 위임할 필요가 있어서 해당 업무수행의 수단 및 시간의 배분 등에 관해 사용자가 구체적인 지시를 하지 않는 업무이어야 하고(1호), 해당 근로자는 그러한 업무를 적절하게 수행하기 위한 지식, 경험 등을 가지고 있는 경우(2호)에만 적용이 가능하다.⁵⁷⁾

대상 업무의 예로 들고 있는 지침을 보면 다음과 같음

경영기획을 담당하는 부서에서 경영상태, 경영환경 등에 대해 조사 분석을 하고, 계획을 수립하는 업무, 그러한 부서에서 현재 운영되고 있는 회사내 조직의 현황과 문제점에 대해 조사 분석을 하고 필요로 하는 새로운 조직을 신설하는 업무, 인사 노무를 담당하는 부서에서 현행 인사제도의 문제점과 태도에 대해서 조사 분석하고 새로운 인사제도를 만들어내는 업무, 또한 사원의 교육 연수 계획을 수립하는 업무 등이다.⁵⁸⁾

아울러, 경영에 관한 회의의 진행 등의 업무, 인사기록의 작성 보관, 급여의 계산 지급, 각종 보험의 가입 탈퇴업무, 채용 연수

57) 이상희 앞의 논문, 제3장 34쪽

58) 이상희 앞의 논문, 제3장 35쪽

의 실시 등의 업무, 금전의 출납, 재무제표 회계장부의 작성 보관, 조세의 신고 납부, 예산 결산에 관한 계산 등의 업무 등을 대 상업무가 될 수 없는 업무의 예로 소개하고 있다.⁵⁹⁾

3. 선택적 근로시간제

3.1. 의의

근로자가 1개월 단위기간 동안 일정시간을 근로할 것을 조건으로 하되 1일의 근무시간대를 자기가 선택하는 시간에 개시하고 종료할 수 있는 제도로써 자유출퇴근제와 같으며, 주로 전문적 재량적 근로의 경우에 많이 활용되고 기업과 근로자간 자율적인 합의가 있어도 활용이 가능하다.⁶⁰⁾

3.2. 선택적 근로시간제 요건

근로자의 시업시각과 종업시각을 각 근로자의 결정에 위임한다는 취업규칙이나 노사협정을 통해 활용이 가능하며, 시업과 종업시간을 근로자 스스로 결정하지만 의무근무 시간을 정한 경우에는 반드시 그 시간을 포함해야 하고, 정산기간은 1개월이고 정산기간 동안 주당 법정근로시간을 초과하지 않을 것이 요구된다.

4. 특별연장근로

59) 이상희 앞의 논문, 제3장 35쪽

60) 이상희 앞의 논문, 제3장 36쪽

사용자는 사업장에서 근로자대표와의 서면협정 체결, 행정관청에 대한 신고를 통하여 근로자에게 연장근로를 시킬 수 있다(노동기준법 제36조제1항). 위 협정체결에는 연장근로 및 휴일근로의 필요성에 대한 구체적인 사유, 업무의 종류, 근로자수, 연장시간 또는 휴일근로의 대상 휴일, 단체협약으로 정하는 경우를 제외하고는 유효기간을 명시하여야 한다. 실제 운영에 있어서도 이 규정은 매우 엄격하게 적용되어 왔던 것으로 알려지고 있다. 그리고 노사위원회 또는 「근로시간등설정개선위원회」의 결의에 의한 협정체결도 가능하다(동법시행규칙제16조 제1항-제3항).

연장근로 일반적인 한도기준은, 1주 15시간, 2주 27시간, 4주 43시간, 1개월 45시간, 2개월 81시간, 3개월 120시간, 1년 360시간이지만, 특별연장근로(예산업무, 결산업무, 납기가 목전에 있는 경우, 대규모 고객 불만에 대응하는 경우, 기계 고장에 대한 대응 등의 경우)의 경우, 1개월에 연장근로가 45시간을 초과하는 개월수가 연간 6개월을 초과하지 않아야 하고, 1개월 100시간 미만(휴일근로포함), 복수 개월(2개월에서 6개월) 평균 80시간, 연간 720시간을 초과할 수 없다.

재해 그 밖에 불가피한 사유에 의하여 임시의 필요성이 있는 경우에 사용자는 행정관청의 허가를 받아서 연장근로 및 휴일근로를 시킬 수 있으나, 사태가 급박하여 행정관청에 허가를 받은 여유가 없는 경우에는 사후에 지체없이 신고하여야 한다. 행정관

청은 사후 신고에 대하여 근로시간의 연장 또는 휴일근로가 부적당하다고 인정하는 경우에는 연장근로 또는 휴일근로시간에 상당하는 휴게시간 또는 휴일을 부여 할 것을 명할 수 있다(노동기준법 제33조 제1항 및 제2항).

그러나 공적인 업무를 위한 일시적인 필요성에 의한 연장근로 내지 휴일근로의 경우에는 재해발생과 같은 불가피한 사유가 없더라도 행정관청의 허가를 받지 않고 관공서 사업에 종사하는 비현업지방공무원에게 연장근로 내지 휴일근로를 시킬 수 있다(동조 제3항).

현재 일본은 OECD 선진국 수준까지 평균근로시간을 단축한 상태로, 일본이 이처럼 짧은 기간에 만성적인 장시간근로 문제를 해결할 수 있었던 배경에는 아베노믹스 개혁이라 불리는 근로시간 단축을 위한 정책을 추진한 점과 함께 근로시간의 단축을 위해 근로시간에 대한 유연화정책을 함께 추진한 성과라는 주장이 있다⁶¹⁾

VI. 결 론

우리나라 근로시간 단축이 산업현장에 안착되기 위해서는 사업장과 근로자가 원활하게 유연근로제를 활용하여야 할 것이다.

주요 국가의 유연근로시간제는 매우 다양하고 활발한 내용으로

61) 이정, 한국외국어대학교 법학연구소, 외법논집, 2021. vol.45, no3, pp493-520

진화하고 있는 것으로 볼 수 있으며, 우리나라의 인사노무 유형과 유사한 일본에서도 국내보다는 더 많은 유연한 내용을 가지고 있다. 근로시간 단축의 효과적인 현장 적용을 위해 현행 유연근로제에 대해 개선 및 고려사항에 대한 제언을 정리하면 아래와 같다,

1. 탄력적 근로시간제

주요 국가의 탄력적 근로시간제 운용에서 가장 큰 특징은 정산 단위기간을 1년 단위로까지 확대 유연화하고 있는 것이다. 두 번째 특징은 근로자 대표와 서면합의 내용을 구체적으로 법령에 명시하고 있는 일본을 제외하고는 모두 단체협약에 의해 노사가 자율적으로 시행하도록 하고 있음을 볼 수 있다.⁶²⁾

물론 노사가 자율적으로 체결하는 단체협약의 내용에서 탄력적 근로시간제 시행의 구체적인 내용을 포함하겠으나 경직적으로 법령에 정하는 것은 불필요해 보인다.

2. 선택적 근로시간제

선택적 근로시간제는 근로자의 필요에 따라 출퇴근시간을 자유롭게 결정할 수 있도록 하는 데 그 취지가 있으므로 근로시간의 정산기간을 현행 1개월보다 확대한다고 해서 제도의 취지에 반한다고 보기 어렵다고 생각된다.

62) 이상희 앞의 논문, 제3장 37쪽

선택적 근로시간제의 실시요건과 관련해서는 ① 선택적 근로시간제가 적용될 수 있는 적합 직종이 현실적으로는 한정되기 때문에 서면합의 주체인 근로자대표는 전체 근로자의 대표가 아니라 적용 예상 근로자집단의 근로자대표로 설정하는 것도 고려되어야 하고, ② 근로자대표와의 서면합의의 경우에도 선택적 근로시간제는 개별 근로자의 필요에 부응하기 위한 제도이므로 개별 근로자의 동의가 필요함을 명시하는 것이 바람직할 것이다.

3. 재량근로제

현행 재량근로제도는 그 적용대상 업무가 제한적으로 활용상 한계가 있다. 대상 업무는 확대할 필요가 있지만, 재량근로제에서는 근로자 측에 성과에 대한 과도한 부담을 주어 과로와 스트레스를 유발할 위험이 크다는 점을 고려하여 근로자 건강보호에 대한 고려가 중요하다.

예를 들어 현행 근로기준법상 재량근로제는 일본의 전문업무형 재량근로제를 참고한 것인데, 일본의 제도는 대상 업무의 범위는 우리보다 넓은 반면, 근로자 보호 조치는 상세한 편이다.⁶³⁾

4. 특별연장근로

근로기준법상 ‘특별한 사정’을 동법 시행규칙에서 ‘재난 및 이에

63) 강성태, 앞의 논문, 210쪽

준하는 사고'로 한정하고 있어, 해석론으로 특별한 사정의 범위를 자연재해, 재난안전법에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고 이외의 것으로 확대하기는 쉽지 않다. 그러나 비교법적으로 볼 때는 특별 연장근로의 사유가 좁은 것이 사실이므로, 입법론으로는 사유를 확대할 필요가 있다. 일본의 노동기준법을 참조하여 결산업무, 예산업무, 납기가 곧 도래하는 경우, 다수의 고객 불만에 대응하는 경우, 갑작스런 기계 고장에 대한 대응 등의 경우 등으로 그 사유를 확대하되, 사유별로 월별 연장근로의 한도를 설정하는 등의 방법을 통해 근로자의 건강권을 보호하는 방안 등이 고려되어야 한다.

그 외에도 법정기준근로시간을 초과하는 연장근로의 상시화를 방지하기 위하여 현행 1주간 연장근로시간의 상한인 12시간에다 1개월을 넘는 특정기간 동안의 상한시간 제한을 추가하여 연장근로를 축소하는 방향으로 나가야 한다는 의견이 있다⁶⁴⁾

64) 조용만, 근로시간 단축의 제도적 논의와 쟁점, 노동법학 제73호(2020.3.), 197쪽

참고문헌

1. 단행본

- 하갑래, 『근로기준법』, 중앙경제, 2020.3.
홍정선, 『행정법원론(상)』 제24판, 박영사, 2016,

2. 논문

- 강성태, '근로시간제도의 현안과 대안', (사)국제노동법연구원, 2019.10.
강성태, '노동시간 주요제도 개선방안 및 운영상 쟁점 검토', 한국노동법학회, 2020.11.
이상희, '노동시간 단축에 대응하는 중소기업 사례조사를 통한 개선방안 도출', 한국산업기술대학교, 2018.12
조용만, 근로시간 단축의 제도적 논의와 쟁점, 노동법학 제73호(2020.3.)
근로시간법제 주요 쟁점의 합리적 개편방안, 한국노동연구원, 2015
조성혜, 독일의 유연근로시간제와 4차산업혁명, 노동법포럼 제24호,
권혁, 독일의 특별연장근로제도 체계와 비교법적 의의, (사)노동법이론실무학회, 2021.,
김희성, 근로시간제도에 관한 연구(2): 유연한 근로시간제도와 관련하여, Keri Insight, KERI 정책제언,(2016.10)
이정, 한국외국어대학교 법학연구소, 외법논집, 2021. vol.45, no3
이영주, "근로시간 단축법 개정의 경과와 쟁점", 『노동법포럼』 제24호, 노동법이론실무학회, 2018

3. 보고서 및 기타자료

- 고용노동부, "유연근로시간제 가이드" 2019.8.
고용노동부, "노동시간 단축 가이드-개정 근로기준법 이해하기", 2018.6.
고용노동부, "근로시간 유연화 제도설계 연구" 2009.