벤처혁신연구 제5권 제3호(통권12호) http:www.kavi.or.kr
Journal of Venture Innovation, Vol.5. No.3, September 2022, pp.57-70

탄력적 근로시간제 개선에 대한 연구[1)]

권용만 (남서울대학교 경영학과 교수)[2)]

국 문 요 약

현대의 산업자본주의는 근로의 제공과 임금의 수령이라는 관계가 사회를 규율하는 중요한 원리로 자리 잡고 있다. 근로계약에 따라 자신의 노동력에 대한 처분권을 사용자에게 맡기고 제공받는 임금은 직접적인 보상이 되고 있으며, 적절한 휴식의 보장으로 인간다운 삶의 보장과 재생산을 할 수 있어야 한다. 자유계약에 의한 근로관계의 구축은 근로자 보호에 문제점을 나타내고 있으며, 이에 따라 근로자에 대한 최소한의 권리로 근로시간의 최대치를 정하고 최소휴식의 기준을 설정·부여하고 있다. 근로시간의 단축은 근로자의 삶의 질이라는 측면에서 매우 중요하지만 효율적인 기업활동에 있어서도 중요한 문제이다. 우리나라는 2020년 기준 연간 근로시간이 1,908시간으로 장시간 근로를 하고 있으며, UN산하 자문기구인 지속가능발전해법네트워크(SDSN)가 조사한 행복지수에서 OECD 37개국 중에서 하위 3번째로 나타나고 있다. 이에 따라 근로시간 단축의 필요성은 인정되어, 2018년부터 1주의 최대 근로시간이 52시간으로 제한하고 있다. 이러한 상황에서 기업의 부가가치 창출력을 유지하고, 근로자의 다양한 니즈에 부응하기 위한 방안으로 법적으로 다양한 근로시간의 예외를 두고 있으며, 우리나라 근로기준법은 3개월 이내의 탄력적 근로시간제와 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제와 근로시간의 연장을 허용하는 연장근로의 제한을 두어 이를 허용하고 있다. 하지만 2021년 개정된 탄력적 근로시간제를 적용하는 것과 최근 논의되고 있는 정산 단위기간의 확대에 대한 논의에서 탄력적 근로시간제의 문제점이 있어 이에 대한 개선이 필요하다. 따라서 본 논문은 탄력적 근로시간제의 문제점과 이에 때한 개선방안을 살펴보고자 한다. 탄력적 근로시간제는 미리정한 기준에 따라 특정일 또는 특정주에 법정근로시간을 초과하더라도 근로기준법에서 정하고 있는 근로시간에 위배되는 것이 아님과 동시에 초과한 연장근로에 대한 가산임금을 지급하지 않아도 되는 제도로 주로 계절별 시기별 업무량 편차가 심한 제조업, 판매서비스업, 연속사업이나 장기간 조업을 위한 전기·가스·수도, 운수업 등에 있어 교대근무형태로 유용하게 활용되고 있으며, 운용에 따라 보다 짧은 근무일 설정을 통한 휴일 확대 등 근로시간 단축의 방편으로 활용되기도 한다. 하지만 정산 단위기간을 확대할 경우 근로자가 수령할 수 있는 가산임금을 수령하지 못하게 되어 근로자에게 불리하다. 따라서 첫째, 현재 논의되고 있는 정산 단위기간 확대를 하려면 현행 기준에서 확대되는 기간에 대하여 추가임금 지급을 하도록 하여야 한다. 둘째, 탄력적 근로시간제의 개별근로자에 대한 적용을 개선하여 근로자대표와의 서면합의에 있어 개별근로자와 충분한 협의를 하도록 하는 조치가 필요하고, 셋째, 정산 단위기간 동안 연장 근로의 허용시간을 명확히 하여야 하며, 넷째, 1일 최대근로시간이 정해지지 않고 있어 근로시간의 한도를 최대 근로시간으로 제한하거나 연속휴식에 대한 적용이 필요하며, 추가적으로 근로자대표의 서면합의가 탄력적 근로시간제의 적용에 있어 중요한 문제이므로 근로자대표의 대표성을 확보하여야 할 것이다.

■ 중심어: 탄력적 근로시간제, 정산 단위기간, 근로자대표, 서면합의, 연속휴식

1)이 논문은 2022년도 남서울대학교 학술연구비 지원에 의해 연구되었음.
2)저자: 남서울대학교 경영학과 교수, ymkwon@nsu.ac.kr
· 투고일: 2022-09-01 · 수정일: 2022-09-15 · 게재확정일: 2022-09-22

Ⅰ. 서 론

현대의 산업자본주의는 근로의 제공과 임금의 수령이라는 관계는 사회를 규율하는 중요한 원리로 자리 잡고 있다. 근로계약에 따라 자신의 노동력에 대한 일체의 처분권을 사용자에게 맡기는 근로자[3]의 입장에서 임금이 근로제공 후에 이루어지는 직접적인 보상과 적정한 휴식의 보장을 통한 인간다운 삶을 보장하고 재생산을 할 수 있도록 하여야 한다.(이함박, 2021) 하지만 근로시간과 임금의 수령관계에서 자유계약에 의한 근로관계의 구축은 근로자를 보호에 문제점을 나타내고 있다. 이에 따라 노동관계법은 근로자에 대한 최소한의 권리로써 근로시간의 최대치를 정하고 최소휴식의 기준을 설정·부여하면서 근로자의 건강과 안전을 지켜가고 있도록 하고 있고 있다.(권용만, 2021) 근로시간을 규정하는 것은 근로자의 삶의 질 향상이라는 측면과 자본주의 경제하에서 생산성 향상을 위한 효율적인 기업활동을 위해서도 매우 중요하다. 효율적인 기업활동을 위해서는 집중적이고 정지적인 근로의 제공이 필요하고, 이를 통한 부가가치의 생산은 근로자의 삶의 질을 확보하고, 임금의 수령을 위하여 매우 중요한 역할을 하고 있다. 근로시간의 규제는 1) 유럽의 국가에서 주로 사용하는 근로시간자체를 규제하는 '직접 규제형' 2) 미국에서 주로 사용하는 시간외 근로에 대한 추가적인 임금의 제공을 통하여 근로시간을 규제하는 '간접 규제형' 3) 영국에서 사용하는 방식으로 노사 쌍방의 자율적인 교섭을 하도록 하는 '자율 교섭형'으로 나타나고 있는데 우리나라는 1주 40시간, 1일 8시간으로 근로시간을 직접규제하고 있고, 엄격한 요건하에 주 12시간이내에서 시간외 근로가 허용된다. 따라서 주당 최대 근로시간은 52시간이다. 이러한 근로시간의 직접규제를 통한 근로시간의 단축은 인간으로서 가져야 하는 존엄성의 보장, 근로자의 행복추구권, 근로자의 건강권 확보라는 인간의 기본적 가치를 실현하기 위하여 필요하다. 하지만 우리나라는 2020년 연간근로시간 1,908시간으로 장시간 근로를 하고 있는 상황이다.(KDI, 2021) 장시간의 근로는 근로자의 삶의 질을 높이는 데 있어 문제가 있으며, 산업구조의 변화와 근로자 개개인의 근로에 대한 니즈의 변화로 인하여 집중적인 근로와 집중적인 휴식의 불규칙적인 근로시간의 형태를 보이고 있다. 따라서 직접적인 근로시간을 규제하는 '직접 규제형'에서 일정기간 동안에 평균적인 근로시간으로 유연하게 규제하는 방식으로 변화하는 추세이다.(임종률, 2022) 1주의 최대 근로시간이 52시간으로 제한되어 있는 상황에서 기업의 부가가치 창출력을 유지하고, 근로자의 다양한 니즈에 부응하기 위한 방안으로 법적으로 다양한 근로시간의 예외를 두고 있다. 우리나라 근로기준법은 3개월 이내의 탄력적 근로시간제(근로기준법 제51조)와 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제(근로기준법 제51조의2), 선택적 근로시간제(근로기준법 제 52조)와 근로시간 연장을 허용하는 연장근로의 제한(근로기준법 제53조)을 두어 이를 허용하고 있으나, 근로시간의 정도, 근로의 시작 시간과 종료시간에 대한 선택, 근로시간에 대한 개념의 확대, 임금의 지급기준으로서의 근로시간의 적용의 변화와 근로를 제공하는 장소의 변화에 따라서 근로시간의 개념이 사용자의 '지휘·감독'이 아닌 '사용자를 위한 시간'으로의 변화와 같은 대한 인식의 변화가 되고 있다. 전반적으로 '사용자에 의한 선택'에서 '근로자에 의한 선택'으로 시간주권의 변화가 필요하다고 할 것이다.(권용만, 2021) 하지만 근로시간을 단축하면서 기업의 생산활동을 보장하기 위한 다양한 제도들이 시행되고 있으나, 근로시간과 임금제도가 단편적이고 임시방편적으로 이루어지고 있어 전반적으로 통일적인 제도의 검토가 필요하다. 최근 탄력적 근로시간제에서 정산 단위기간의 연장 등의 논의가 활발하게 이루어지고 있어 이에 대한 개선방안에 대한 논의가 필요하다.

Ⅱ. 탄력적 근로시간제

2.1 근로시간의 단축

3) 본 논문에서는 객체적이고 피동적인 측면에서의 '노동''노동자'라는 용어를 주체적이고 능동적인 차원에서 부가가치 창출의 당사자라는 측면에서 근로기준법의 법문상의 용어인 '근로''근로자'라고 기술하고 있으며, 이는 '노동''노동자'와 동일한 개념으로 사용하였다.

2.1.1 근로시간단축의 필요성

장시간 근로는 인간의 존엄성과 건강권의 확립과 관련하여 문제가 있다. 이러한 문제의 제기로 인하여 1주간의 근로시간의 한도를 52시간으로 제한하는 법의 시행 등 근로시간의 실질적인 단축을 위한 노력이 계속되어 왔다. 현행 근로기준법은 토요일과 일요일을 포함한 주 7일을 기준으로 주당 52시간을 초과하여 근무하지 못하도록 규정하고 있다. 하지만 우리나라는 법정기준근로시간에 대해 1주 또는 1일 단위로 이중적 제약을 두고 비교적 엄격하게 보호하고 있으나, 1일 근로시간의 한도가 없어 연장근로까지 합산하면 1일 최대 24시간까지 할 수 있는 등 규제의 사각지대가 존재한다. 우리나라는 2020년 기준으로 연간 근로시간이 1,908시간으로 OECD 평균 1,687시간 대비 221시간이나 길어서 열악한 근로환경에 처해있다.(KDI, 2021) 특히 2018년 1인당 국민소득 3만 달러, 2020년 명목 GDP 세계 10위의 괄목할 만한 성장을 이루어 왔지만, 2020년 기준으로 독일 1,332시간, 네덜란드 1,399시간, 영국 1,367시간, 프랑스 1,402시간, 일본 1,598시간, 미국 1,767시간에 비하여 장시간 근로를 하고 있으며,(OECD, 2022) UN 산하 자문기구인 지속가능발전해법네트워크(SDSN)가 국가별 국내총생산(GDP)과 기대수명, 사회적 지지 등을 바탕으로 집계하는 국가 행복지수에서 우리나라 행복지수는 OECD 37개국 중에선 터키(4.95점), 그리스(5.72점)에 이어 세 번째로 낮았다. 전체 조사 대상 149개국 중에서도 62위에 불과하다.(KDI, 2021)

2.1.2 장시간 근로의 실태

2020년 기준으로 우리나라의 연간 근로시간은 1,908시간이며 이는 OECD회원국 중에서 세 번째로 길다. 경제의 발전에 따라 근로시간은 감소하는 추세이지만 우리나라는 여전히 장시간 근로를 하고 있다. 2018년 2월 주당 근로시간을 최대 68시간에서 52시간으로 단축하는 제도를 시행하고 있으나, 주 52시간을 초과하여 근로를 하는 근로자수가 2021년 8월 기준으로 1,155천명으로 전체근로자의 5.5%를 나타나고 있으며, 60시간 초과 근로자는 345천명으로 전체근로자의 1.6%로 나타나고 있다.(통계청, 2021)

[표] 1 2014~2021년 52시간초과 근로자 규모와 비율(단위 : 천명, %)

구 분	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
52시간 초과	2,646 (13.9)	2,705 (13.9)	2,431 (12.3)	2,296 (11.5)	1,746 (8.7)	1,578 (7.7)	1,394 (6.8)	1,155 (5.5)
60시간 초과	988 (5.2)	964 (5.0)	836 (4.2)	743 (3.7)	538 (2.7)	492 (2.4)	398 (1.9)	345 (1.6)

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각 연도.

근로시간은 개인측면에서의 시간과 사회전체적인 측면에서의 시간으로 고찰할 수 있고, 개인측면에서 장시간 근로는 개인에게서의 주어지는 가용시간이 감소되어 개인측면에서는 바람직하지 않지만, 사회전체적인 측면에서는 생산 활동시간의 증대로 인한 부가가치의 증대는 사회발전에 도움이 된다. 따라서 근로시간은 이러한 개인적 측면과 사회적 측면에서의 균형을 이루는 것이 필요하다. 획일적으로 규정되어 있는 1일과 1주의 근로시간, 근로시간의 시작과 종료에 관한 선택과 근로시간을 결정하는 결정권을 사용자에게서 근로자로 변화시키는 제도의 시행에 대한 논의가 필요하다. 다만, '탄력적 근로시간제의 단위기간 3개월 초과 6개월 이내에서 6개월~12개월로 연장' '선택적 근로시간제의 정산 단위기간을 현행 1~3개월에서 12개월 이내로 확대' '연장근로시간 특례업종·특별연장근로의 대상에 스타트업, 전문직 직무, 고액연봉 근로시간 규제 적용 제외' 등의 논의가 이루어지고 있으나, 근로시간의 단축을 통한 근로자의 삶의 질 확대라는 측면에서 바람직하지 않다.

2.2 우리나라의 탄력적 근로시간제

2.2.1 탄력적 근로시간제의 개요

탄력적 근로시간제는 미리 정한 기준에 따라 특정주 또는 특정일에 법정근로시간을 초과하여 근로를 하더라도 근로시간의 한도를 위배하는 것이 아님과 동시에 초과한 시간에 대하여 연장근로로 인정하지 않아 이에 따른 가산임금을 지급하지 않아도 되는 제도이다. 주로 계절별 시기별 업무량 편차가 심한 제조업, 판매서비스업, 연속사업이나 장기간 조업을 위한 전기·가스·수도, 운수업 등에 있어 교대근무형태로 유용하게 활용되고 있으며, 운용에 따라 보다 짧은 근무일 설정을 통한 휴일 확대 등 근로시간 단축의 방편으로 활용되기도 한다.(고용노동부, 2018) 이는 노동시장의 유연화를 위한 정책의 한 방법으로서 사용자에게 근로시간의 편성에 대한 더 많은 결정권을 부여하기 위해 도입된 것이다.(이재욱, 2013) 이는 일정한 기간을 평균으로 1일간 또는 1주간의 근로시간이 법정근로시간을 넘기지 않을 경우, 구체적으로 주, 월 그리고 계절처럼 시기적으로 업무량의 편차가 커 평상시와 같은 근로시간을 유지하는 것만으로는 업무처리가 어려운 때에 일정한 기간 범위 내에서 근로시간을 탄력적으로 재분배하여 근로하도록 한다. 이에 따라 인건비가 추가적으로 발생하는 부담을 줄일 수 있다는 측면에서 현행 법정근로시간에 대한 규제를 유연하게 하는 수단이다. 근로기준법에서는 2주 이내의 탄력적 근로시간제를 시행하고 있으며, 근로자대표와의 서면합의 시 2주 초과 3개월 이내, 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제를 인정하고 있다. 2주 이내의 탄력적 근로시간제에서 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것 포함)에 의하여 2주 이내의 정산 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 특정일에 8시간, 특정주에 40시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정주의 근로시간은 48시간 이상을 초과할 수 없다. 그리고 2주 초과 3개월 이내와 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제의 경우 사용자가 특정 요건을 정하여 근로자대표와 서면합의 시에는 정산 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 특정일에 8시간, 특정주에 40시간을 초과하여 근무하게 할 수 있다. 다만, 근로기준법에서는 노사합의에 의한 경우에도 특정일에 12시간, 특정주에 52시간을 초과하는 근로를 할 수 없도록 하여 근로시간 적용에 있어서 한계를 명확히 하고 있다.

2주 초과 3개월 이내와 3개월 초과 6개월 이내의 정산 단위기간을 정하는 것은 근로시간의 불규칙성의 심화와 근로시간 및 휴게시간 등의 예측가능성이 떨어질 수 있어 법에서는 근로자대표와 서면합의 시 포함되어야 할 사항을 다음과 같이 구체적으로 열거하고 있다. 첫째, 대상근로자의 범위 둘째, 3개월 초과 6개월 이내의 일정한 정산 단위기간 셋째, 정산 단위기간에 있어 근로일 및 근로일별 근로시간, 넷째 서면 합의의 유효기간 등을 포함하고 있어야 한다. 3개월 초과 6개월 이내의 탄력근로제에서는 단위기간 확대에 따른 근로자 건강보호를 위해 11시간의 연속 휴식제를 인정하고 임금 보전방안 신고의무를 명문화하며, 미신고 시에는 과태료 부과 등 구체적 제재 방안을 마련하였다. 하지만 상대적으로 근로시간 변동성이 낮은 3개월 이내의 정산 단위기간에 대해서는 여전히 일별 사전확정 요건을 유지하고 있으며, 탄력적 근로시간제로 전환 시 임금보전방안 강구에 대해서는 별도의 제재규정이 없어 사실상 훈시적 성격으로 해석되는 점(김형배, 2018) 등을 고려할 때 전반적으로 법률상 균형이 맞지 않는다. 이러한 탄력적 근로시간제는 근로기준법 제51조 3항 및 제51조 2의 6항에 따라 임신 중인 여성근로자와 15세 이상 18세 미만의 연소근로자에 대해서는 원칙적으로 적용이 금지된다.(권용만, 2021)

2.2.2 탄력적 근로시간제의 유형

탄력적 근로시간제에서 탄력근로의 기간이 길어지면 길어질수록 특정시간동안의 연장근로의 시간이 늘어나는데 이러한 경우에도 연장근로로 산입되지 않아서 연장근로로 인한 가산임금을 지급받을 수 없어 근로자의 입장에서 불리하다. 따라서 탄력적 근로시간제의 단위기간이 현행 2주 이내와 2주 초과 3~6개월 이내에서 12개월로 늘리는 방안을 논의하고 있는 데 이러한 경우 가산임금을 받을 수 없어 근로자에 대한 추가적인 임금지급방안을 강구하여야 한다. 현행 2주 단위의 탄력적 근로시간제는 토요 격주휴무제를 실시하는 경우에 유용하게 활용할 수 있으며, 도입요건에서도 취업규칙 또는 이에 준하는 것에 정하여 도입할 수 있다. 다만 특정주, 특정일을 명확히 지정하고 특정주의 근로시간이 48시간을 초과하지 못하도록 하고 있다. 단, 연장·휴일근로시간은 제외한

다.(고용노동부, 2018) 2주단위의 탄력적 근로시간제는 기한의 제한이 없이 실시가 가능하며 근로시간을 연속하여 근로를 하는 것이 효율적이거나 고객의 편리를 도모할 수 있는 업종이나 계절적 업종 또는 업무량이 주기적으로 많은 업종과 기계를 쉬지 않고 가동시키기 위하여 연속근로가 필요한 업종에서 유용하게 활용된다. 3개월 초과 6개월 이내 단위의 탄력적 근로시간제는 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위내에서 특정주의 근로시간이 40시간, 특정일에 근로시간이 8시간을 초과하여 근로를 할 수 있는 제도로 2주단위의 탄력적 근로시간제보다 탄력성의 적용을 확대하여, 주로 계절적 사업, 건설업, 수출입 산업 등에서 유용하게 활용될 수 있다. 도입요건으로는 2주단위의 탄력적 근로시간제가 사용자의 결정에 의하여 이루어진다면 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제는 대상근로자, 단위기간, 근로일별 근로시간, 유효기간을 정하여 근로자대표와의 서면합의를 하여야 한다. 탄력적 근로시간제는 특정주에 40시간, 특정일에 8시간의 법정근로시간을 초과하여 근로를 하더라도 연장근로가 아니므로 가산임금의 지급의무가 없다. 하지만 사용자가 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 근로자가 기존의 연장근로에서 지급받을 수 있었던 가산임금을 수령하지 못하게 되어 임금수준이 낮아질 수 있으므로 임금보전 방안이 필요하다.

탄력적 근로시간제의 유형을 살펴보면 다음과 같다.

2.2.2.1 시차 출퇴근형

시차 출퇴근형은 1일 8시간 근로시간체제를 유지하면서 출·퇴근시간을 다르게 선택할 수 있는 유형을 말한다. 1일 8시간은 근무하지만 다른 출근시간(보통 07:00~10:00)을 선택하는 것으로 매일 같은 출근시간을 선택하거나 요일마다 다른 출근시간을 선택할 수 있도록 하는 것이다.

2.2.2.2 근무시간 선택형

근무시간 선택형은 1일 근로시간을 4~12시간을 선택하여 주 5일을 근무하는 것으로 실 근로시간은 40시간에서 52시간 이내로 하는 유형을 말한다. 이는 1일 단위의 근무시간을 자율적으로 선택할 수 있도록 하는 것으로 근무시간은 사전에 조율하여 정하여 선택할 수 있도록 하는 것이다.

2.2.2.3 집약 근무형

집약 근무형은 1일 10~12시간을 집약적으로 근무하여 주당 근로일수를 3.5~4일간 근무하는 유형이다. 이는 주단위의 근무일정을 자율적으로 선택할 수 있도록 하는 것으로 근무시간은 사전에 조율하여 정하여 선택할 수 있도록 하는 것이다.

2.2.2.4 재량 근무형

재량 근무형은 사업장으로 출·퇴근의 의무를 부여하지 않는 것으로 주 40시간의 근무를 자율적으로 하는 유형으로 주로 프로젝트업무를 수행하는 것을 말한다.

2.2.3 외국의 탄력적 근로시간제 실시현황

2.2.3.1 독일

독일에서 근로시간에 관한 기본적인 사항을 규정하고 있는 법은 「근로시간법」(Arbeitszeitgesetz, ArbZG)으로 독일 「근로시간법」 은 근로자의 건강 보호를 가장 중요한 입법 목적으로 지향하고 있다.(권용만, 2021) 위와 같이 근로자의 건강 보호를 최우선으로 삼는다는 맥락에서 「근로시간법」 제 11조 3항에서는 근로자가 일요일에 근로한 경우, 근로일로부터 2주 이내에 대체휴일을 부여하도록 규정함으로써 임금 지급의 방식이 아닌 휴식시간을 제공하는 방식으로 해당 근로에 대한 보상을 제공하도록 규정하고 있다.(독일 근로시간법 §3 ArbZG) 이

는 「근로기준법」에서는 연장근로 또는 휴일근로에 대한 보상으로 가산수당을 지급하는 것을 우선적이고 원칙적인 방식으로 규정하고 있는 우리나라와는 보상하는 방식에 있어 차이를 보이고 있고,(근로기준법 제56조 연장·야간 및 휴일 근로) 우리나라는 근로자대표와의 별도의 서면 합의가 있는 경우에는 임금지급을 대신하여 휴가를 줄 수 있다고 규정하고 있다.(근로기준법 제57조 보상 휴가제) 탄력적 근로시간제의 단위시간을 규정함에 있어「근로시간법」제3조(근로자의 근로시간)에서 근로자의 1일 근로시간은 8시간을 초과해서는 안 된다고 규정하고 있다. 다만, 6개월 또는 24주 이내에서 1일 평균 근로시간이 8시간을 초과하지 않는 범위에서 근로시간을 10시간까지 연장할 수 있다고 규정하고 있다. 즉, 일 근로시간을 제한하지만 주당 근로시간을 제한을 하지 않고 있으며 1일 근로시간 8시간과 2시간의 연장을 허용하고 있다. 이러한 연장근로가 허용되는 전제는 6개월 또는 24주 이내의 기간을 평균(단체협약시에는 12개월 이내)하여 일 근로시간이 8시간을 초과하지 않는다는 것으로 「근로시간법」은 연장된 근로시간에 대하여는 별도로 금전보상에 대한 규정을 두고 있지는 않으나 일정한 기간 동안의 1일 근로시간이 8시간을 초과하지 못하게 함으로써 근로자는 실질적으로 근로시간과 휴식으로 연장근로에 대하여 보상받게 된다. 하지만 이는 독일이 2020년 기준으로 연간 근로시간이 1,322시간으로 OECD 회원국 중에서 가장 짧은 근로시간을 가지고 있음을 반영하여 고찰하여야 한다.

2.2.3.2 미국

우리의「근로기준법」과 완벽하게 대응되는 법률이라고 볼 수는 없으나 이에 상응하는 미국의 법률로서 연방법률(Federal statutes)인 「공정근로기준법」(FLSA(FAIR LABOR STANDARDS ACT) Title 29-LABOR CHAPTER 8,§ 201~219)이 있다.「공정근로기준법」은 공식 연방 명문 법률집(United States Code, U.S.C) 중 Title 29의 Chapter 8(§201~§219)에 해당하는 법률이다.「공정근로기준법」은 법정근로시간, 연장근로 그리고 가산임금에 대한 내용을 규정하고 있다. 연방법률에서 위임한 사항을 입법할 행정입법권은 대통령과 연방행정기관에게 부여되어 대통령에게는 행정명령(Executive orders)을 발령할 권한이 있으며, 연방행정기관(The executive departments and agencies of the federal government)은 행정규칙(rules and regulations)을 발령할 수 있는데 이러한 연방행정명령은 연방법률에 우선하지는 못하지만, 주법률에 우선하여 적용된다.(홍완식·김수용·최혜선, 2010) 이러한 연방행정명령들 역시 연방 명문 법률집(U.S.C)과 마찬가지로 각 주제별로 Title이 나누어진 체계로 편제되어 발간되는데, 이를 연방행정명령법전 (Code of Federal Regulations, C.F.R.)이라 한다.(홍완식·김수용·최혜선, 2010) 미국은 법규로 근로시간에 대하여 상세한 내용을 규정하고 있지는 않고 있으며 단체협약을 통하여 해당 근로일의 시작을 정하도록 하고 있으며, 26주 이내(단체협약 시에는 52주 이내)에서 탄력적 근로시간을 적용하고 있다.

2.2.3.3 일본

일본은 1947년 노동기준법 제정 당시 법정기준근로시간으로 1주 48시간을 적용하였으나, 수차례의 근로시간에 대한 입법과정을 거쳐 현재는 주당 40시간근로제를 시행하고 있다.(일본 노동기준법 제 32조 노동시간) 특히 2018년 6월에「일하는 방식 개혁법안」을 통하여 기존에 후생노동성령의 고시로 규제하고 있던 연장근로시간의 상한을 법으로 규정하고 있으며, 연장근로시간을 위반할 경우 형사처벌 조항을 신설하여 근로시간 법제 전반에 있어 변화를 시도하고 있다. 일본은 법정근로시간을 초과한 시간외 근로에 대하여 사용자와 근로자간의 합의, 근로자의 동의가 아니라 서면협정과 행정관청에 신고를 요하고 있다. 해당 사업장에 노동자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 근로자와의 서면협정이 있는 때에만 1일에 10시간까지 일하게 할 수 있으나 이에 따라 노동시간을 연장하거나 휴일근로를 하게 한 경우에는 통상적인 노동시간 또는 노동일의 임금 계산액의 25%~50%범위에서 가산한 임금을 지급하여야 한다. 다만, 그 연장노동시간이 1개월에 60시간을 초과한 경우는 그 초과한 노동시간에 대하여는 통상적인 노동시간의 임금 계산액의 50%이상의 가산임금을 지급하여야 한다. 그러나 서

면협정에도 불구하고 통상적으로 예견할 수 없는 업무량의 증가와 같이 특별한 사유가 있을 경우에는 연장근로의 한도를 초과하여 근로를 할 수 있도록 특별규정을 두고 있다. 다만, 이에 따라 연장근로를 하더라도 다음과 같은 기본원칙을 준수하여야 한다.

첫째, 연장근로는 연간 720시간 이내여야 하며

둘째, 연장근로와 휴일근로를 합산한 시간이 월 100시간 미만이어야 하며

셋째, 연장근로와 휴일근로를 합산하여 복수(2·3·4·5·6개월)의 월의 각 평균이 모두 월 80시간이내여야 하며

넷째, 연장근로가 월 45시간을 초과할 수 있는 것은 연간 6개월을 한도로 한다.(권용만, 2021)

따라서 일본의 경우에는 다른 나라들의 탄력적 근로시간제와 유사한 형태로 1개월과 1년의 단위로 변형근로시간제를 시행한다고 할 수 있다.

Ⅲ. 근로시간 단축

3.1 근로개념의 변화

지식기반 사회[4]에서 지식근로자는 지식을 경쟁력의 원천으로 인식하고, 이를 중요하게 관리하는 근로자로 지식을 통한 부가가치 창출력 즉, 창의력에 기반하고 있다. 지식기반 경제란 지적 자본을 가치 자산으로 전환하여 사용하는 경제를 말한다. 따라서 전통적인 산업에도 지식이 중요한 요소로 사용될 수 있고, 지식기반 경제에서도 지식은 부가가치를 높이기 위하여 필수적인 중요한 요소로 필요하다. 결국 지식 기반 경제는 지식이 개별경제 주체 및 국민 경제 전체의 성과와 경쟁력을 결정하는 핵심 요소임을 강조하는 개념으로서, 지식의 창출과 확산, 습득과 활용을 통하여 경제 주체들의 생산 능력을 높이고, 이러한 능력이 성장의 기반을 이루는 경제를 일컫는다. 현대에서의 부가가치 창출의 원천이 재화(Material)에서 사람(Man)으로 변천되어 왔으며, 생산수단의 소유가 특정의 지주, 자본가에서 부가가치 창출능력을 보유한 사람에게로 전환되었다. 이러한 지식기반 경제하에서 근로시간시간의 관점이 주관적인 관점으로 변화되어야 한다.(권용만·신원철, 2020) 또한 노동시장은 육제적인 노동을 기반으로 하는 직종이 감소하고, 전문직과 자신의 창의력에 기초한 부가가치를 생산하는 직종의 지속적인 증가를 가져오고 있다. 업무에 대한 몰입도의 차이와 부가가치 생산에 있어서 근로자별로 격차가 존재한다. 따라서 일률적으로 양적인 근로로 관리가 곤란하고 근로시간을 기준으로 성과를 측정하는 것은 합리적이지 않다. 그러므로 「사용자의 지휘·감독에 기초한 노동」의 관점에서 「부가가치 창출에 기초한 근로」의 관점으로의 변화가 필요하다고 할 것이다.(권용만·서의석, 2021) 획일적인 기준에 의한 보수의 지급(연공급, 직능급)과 시간급의 임금제도에서 다양한 기준에 의한 보수의 지급(연봉제), 부가가치 창출력에 비례한 임금의 지급(성과급제)의 관점에서 고찰이 필요하다고 본다.

3.2 근로시간과 노동생산성

우리나라의 2019년 시간당 노동생산(GDP per hour worked)은 40.5달러로 OECD 36개국 중에서 30위로 평균 73.3달러에도 크게 미달하고 있다.(김흥순, 2021) 그리고 우리나라 근로자의 연간 평균 근로시간은 OECD 국가 평균에 비하여 과도히 많은 근로에 직면하고 있다. 이는 우리나라 근로자들의 장시간 근로가 개인시간, 가족시간, 지역사회 활동, 육아를 위한 시간 등을 희생시키고 있음을 보여주고 있다. 현재 우리 사회에서는 장시간 근로문화를 개선해야 한다는 사회적 공감대가 형성되어 있으나, 인위적인 근로시간 단축이 자칫 생산활동을

4) 지식과 정보가 가치의 중심이 되는 사회. 컴퓨터 및 다양한 정보통신기술의 비약적 발전으로 지식의 가치가 정치, 경제, 사회 전반에 걸쳐 영향력이 커진 사회를 의미한다.

저해할 수 있다. 장시간 근로는 근로자의 안전과 건강을 위협하고 일과 생활의 균형을 저해하는 등 다양한 사회적 비용을 초래하나, 근로시간 단축이 생산을 저해할 경우 사회전체적인 생산이 악화될 가능성도 존재한다.(박윤수·박우람, 2017) 2018년 근로기준법의 1주 최고 52시간 근로로 근로시간의 단축의 이유로 장시간 노동의 결과 높은 자살률, 최하위권인 국민행복지수와 낮은 노동 생산성, 산업재해 등의 주요 요인으로 지적하고 있다.(고용노동부, 2018) 주당 근로시간이 길수록 건강 상태가 나빠져 결근·조퇴·지각 등 근로 시간이 줄거나 업무 수행능력이 떨어진다는 분석이다.(이동욱·강모열, 2021), 따라서 근로시간단축으로 발생하는 사회적, 개인적 문제를 고려할 때, 근로시간의 단축은 그 이익이 더 크다고 보여 지며, 이에 따른 근로시간의 단축이 필요하다고 할 것이다.

IV. 탄력적 근로시간제의 개선방안

2018년 개정된 근로기준법이 단계적으로 시행되어 2021년 7월 1일부터 5인 이상 근로자를 두고 있는 모든 기업에서 연장.휴일근로 포함하여 1주 최대 52시간 적용되었다. 이러한 근로시간의 단축시행은 인간으로서의 존엄성과 근로자의 건강권 확보와 같은 인간으로서의 기본적 가치의 추구와 근로자의 장시간 근로의 현실을 고려하면 추가적인 근로시간 단축의 논의가 필요하다. 다만, 경제환경의 변화와 근로자의 근로에 대한 개념의 변화 등은 현재와 같이 정형적인 근로제도만으로는 생산 활동 측면에서 많은 문제점을 가지고 있다. 그러므로 탄력적 근로시간제의 정산 단위기간의 확대 등 유연근로시간제의 확대가 필요하다고 보여 진다. 탄력적 근로시간제는 노동시장 유연화를 위한 정책의 한 방법으로서, 사용자에게 근로시간의 편성에 대한 더 많은 결정권을 부여하기 위한 것으로 주, 월 그리고 계절처럼 시기적으로 업무량의 편차가 커 평상시와 같은 근로시간을 유지하는 것만으로는 업무처리가 정상화되기 어려운 경우 일정한 기간 범위 내에서 근로시간을 탄력적으로 재분배할 수 있도록 만든다.(권용만, 2021) 하지만 현재 논의되고 있는 탄력적 근로시간제 개선 방안은 추가임금 수령의 기회를 제한하고, 근로자 대표와의 서면합의 시에도 근로자대표의 대표성문제, 서면합의 시 발생할 수 있는 불이익에 대하여 불이익변경 금지를 원칙으로 하고 있는 법률적용에 있어서의 문제, 현재 제한이 없는 1근로시간의 제한에 대한 개선이 필요하다.

4.1 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대와 추가임금의 지급

현재 탄력적 근로시간제의 정산 단위기간은 현재 2주, 근로자대표와의 서면합의가 있는 경우 2주 초과 3개월 이내, 3개월 초과 6개월 이내의 기간으로 설정되어 있는 것을 정산 단위기간을 12개월로 기간을 확대하여 설정하는 것에 대한 논의가 이루어지고 있지만, 탄력적 근로시간제의 정산 단위기간이 길어지면 사용자측에서는 특정기간동안 근로시간을 초과하여 운용하여도 추가적인 임금의 지급 없이 인력을 사용할 수 있다. 이에 따라 근로자는 1일 8시간을 초과하여 근로를 하더라도 연장근로가 아닌 것으로 되어 가산임금을 받을 수 없게 되어 임금수입이 줄어드는 결과를 가져오게 된다. 국가별 탄력적 근로시간제을 살펴보면 정산 단위기간이 독일은 6개월 또는 24주(단체협약 시 12개월), 미국은 26주 이내(단체협약 시 52주 이내), 일본은 변동노동시간제를 실시하고 있어 1주, 1개월, 1년 단위로 변동 근로시간을 갖고 있어서 정산 단위기간이 대부분 우리나라보다 장기간으로 설정되어 있는 상황으로 우리나라도 정산 단위기간연장의 필요성이 있는 것으로 보여 진다. 하지만 이러한 국가들은 우리나라보다 월등히 적은 연간 근로시간을 보이고 있어 우리나라에서는 무기한적인 탄력적 근로시간제의 정산 단위기간을 확대하는 것은 바람직하지 않다. 현행 2주로 되어 있는 정산 단위기간을 3개월로 확대하고, 근로자대표와의 서면합의가 있는 경우 2주 초과 3개월 이내, 3개월 초과 6개월로 되어 있는 정산 단위기간을 12개월로 확대하는 것이 필요하다. 하지만 2주 초과 3개월, 3개월 초과 6개월 이내의 정산 단위기간을 12개월로 확대할 경우 근로자대표와의 서면합의 시에도 6개월에서 12개월 미만으로 정산 단위기간을 정하는

경우에는 50%이내에서 가산임금을 지급하도록 하여야 한다. 이는 직접적인 근로시간을 규제하는 것보다 노사합의에 의한 자율적인 근로시간과 조건을 정하도록 하는 것이 필요하고 이에 따른 가산임금을 50%이내에서 협의를 통하여 결정하도록 하여 임금의 보전방안을 수립하는 것이 타당하다고 본다.

4.2 탄력적 근로시간제의 개별근로자의 대한 적용 개선

근로기준법 제51조 제1항은 2주 이내의 정산 단위기간을 설정하여 탄력적 근로시간제를 실시할 경우 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함)에서 정하여 실시할 수 있도록 하고 있으며, 업무의 시작 및 종료시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 한 근로자에 대하여 1주 40시간, 1일 8시간의 근로를 할 수 있다고 하고 있다. 그러나 이와 같은 요건을 충족하고 있는 경우에 탄력적 근로시간제를 개별 근로자에게 적용하거나 또는 적용받고 있던 근로자를 적용 배제시키는 것은 근로기준법 차원이 아닌 다른 법률적인 문제를 가지고 있다. 개별 근로자에게 탄력적 근로시간제를 적용시키는 것은 근로기준법 제50조(근로시간)에 근거하여 부여된 금지의무를 해제하는 문제를 가지고 있으며, 탄력적 근로시간제를 배제시키는 것은 사용자와 근로자간의 권리와 의무를 설정하는 문제가 발생할 수 있다. 따라서 탄력적 근무시간제를 도입하기 위하여는 취업규칙의 기재사항을 명확히 하여야 할 뿐만 아니라 근로시간주권차원에서 개별근로자와의 충분한 협의를 하도록 하는 조치가 선행되어야 할 것이다.

4.2.1 서면합의

탄력적 근로제를 2주 초과의 정산 단위기간을 설정하여 실행하려면 근로자대표와의 서면합의가 있어야 한다. 근로자대표와의 서면합의가 있는 경우 근로기준법에서 정하고 있는 규정에서 벗어나 서면합의의 내용에 따라 근로를 하도록 하고 있다. 서면합의는 대상 근로자의 범위, 정산기간, 근로일 및 근로시간, 서면합의의 유효기간을 정하여야 하고, 이 경우 대상 근로자는 반드시 전체 근로자를 대상으로 하는 것도 아니며, 일정 사업부문, 업종, 직종 등에 따라서 그에 종사하는 일부 근로자에 한하여 적용할 수 있도록 하고 있다.(고용노동부, 2018) 이러한 서면합의가 있는 경우 개별 근로자의 동의를 받지 않아도 서면합의에서 정한 내용에 따라 근로를 하도록 할 수 있도록 하고 있다. 즉, 근로자 대표의 서면합의로 개별 근로자를 구속하는 것은 근로조건의 내용을 실질적으로 형성하도록 하는 것으로, 서면합의가 개별 근로자의 근로조건에 관한 직접적인 규제를 하기 위하여는 단체협약, 근로계약, 취업규칙과의 연계가 이루어 져야 할 것이다.

4.2.2 연장근로

탄력적 근로시간제에서도 근로기준법 제53조(연장근로의 제한)과 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)의 연장근로가 발생할 수 있다. 연장 근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급하여야 한다. 따라서 탄력적 근로시간제에서도 12시간의 연장근로시간의 제한과 할증임금의 지급이라는 규제를 받아 실행할 수 있다. 탄력적 근로시간제에서도 정산 단위기간에 있어 근로일 및 근로일별 근로시간의 서면합의로 정해져 있기 때문에 근로기준법상의 제한대상인 연장근로시간의 최종적인 확인은 정산 단위기간이 종료된 경우에나 가능하다. 즉, 탄력적 근로시간제에서는 정산 단위기간별로 연장근로시간 판단이 가능하다고 할 것이다. 이는 근로일 및 근로시간이 서면합의에 의하여 이루어지지만, 사용자의 지시에 의하여 이루어지는 연장근로는 이러한 서면합의의 내용과 배치되어 실시될 수 있다는 것이며, 근로기준법 제53조 제2항의 '당사자간의 합의'를 전제로 하여 연장근로가 가능하도록 하고 있으나, 이러한 합의가 근로자대표와의 서면합의를 대치하는 것인지 등의 합의방식에 대한 명확한 내용이 부족하며, 정산 단위기간내에서 '1주 12시간을 초과하지 않는 범위내에서 근로시간을 연장할 수 있다' 라고 하고 있어 구체적으로 정산 단위기간 동안 얼마만큼을 연장근로로 확정하는지에 대한 명

확한 내용이 없어 이에 대하여 보완이 필요하다고 할 것이다.

4.3 1근로일의 근로시간 적용 개선

1주 최대 52시간으로 근로시간 단축은 근로자의 삶의 질 향상과 건강권의 확보가 그 주된 이유라 할 것이다. 하지만 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제에서는 근로일 종료 후 다음근로 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간이상의 휴식시간을 주어야 한다고 규정하고 있으나, 3개월 이내의 탄력적 근로시간제에서는 연속 휴식시간이 규정되어 있지 않아서 이러한 관점에서 볼 때 탄력적 근로시간제는 1일 최대 근로시간이 정해지지 않은 현실에서 특정한 주의 근로시간이 52시간, 특정한 날의 근로시간이 12시간 이내로 규정하고 있지만, 2주 초과 3개월 미만의 탄력적 근로시간제에서 특정일의 근로시간 12시간과 근로기준법 제53조(연장근로의 제한)에서 허용하고 있는 12시간을 추가하면 1일 24시간의 근로가 가능하고, 2주 정산 단위기간의 탄력적 근로시간제에서는 1일간의 탄력 근로시간이 없으므로 근로시간의 제한이 없다고 할 수 있다. 따라서 탄력적 근로시간제에서 규정하고 있는 1주당 52시간 근로, 1일 12시간 근로의 한도가 최대 근로시간으로 제한되거나 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제와 동일하게 연속휴식에 대한 적용이 필요하다고 할 것이다.

V. 결 론

이상의 탄력적 근로시간제의 개선 방안에 대한 내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 근로시간 단축의 필요성을 공감하며, 주 52시간 근로시간제의 시행은 근로자의 근로생활의 질 향상과 건강권 확보라는 측면에서 바람직하다. 다만 급격한 근로시간의 단축은 사용자의 부가가치 창출에 있어 부정적인 측면이 있으므로 이에 대한 보완으로 탄력적 근로시간제의 정산 단위기간을 12개월로 확대하여 설정하는 것도 검토할 필요성이 있다. 다만, 탄력적 근로시간제의 정산 단위기간이 길어지면 근로자는 정산 단위기간내의 추가적인 근로시간은 연장근로가 아닌 것으로 되어 가산임금을 받을 수 없게 되어 임금수입이 줄어드는 결과를 가져오게 된다.

따라서 확대되는 정산 단위기간에는 노사합의에 의하여 50%이내에서 가산임금을 지급하도록 하여야 할 것이다. 노사합의에 의한 자율적인 근로시간과 조건을 정하도록 하고 이에 따른 임금의 보전방안을 수립하도록 하는 것이 필요하다.

둘째, 탄력적 근로시간제 시행에서 근로자대표와의 서면합의를 하도록 하고 있으나, 개별 근로자에 대한 적용에 있어서 근로기준법상 금지의무를 해제하는 문제를 가지고 있으며, 따라서 탄력적 근무시간제를 도입하기 위해서는 취업규칙의 기재사항을 명확히 하여야 할 뿐만 아니라 근로시간주권차원에서 개별근로자와의 충분한 협의를 하도록 하는 조치가 선행되어야 한다.

셋째, 근로일 및 근로시간이 서면합의에 의하여 이루어지지만, 사용자의 지시에 의하여 이루어지는 연장근로는 이러한 서면합의의 내용과 배치되어 실시될 수 있다는 것이며, 근로기준법 제53조 제2항의 '당사자간의 합의'를 전제로 하여 연장근로가 가능하도록 하고 있으나, 합의방식에 대한 명확한 내용이 부족하며, 정산 단위기간 동안 얼마만큼을 연장근로로 확정하는지에 대한 명확한 내용이 없어 구체적인 내용의 보완이 필요하다.

넷째, 탄력적 근로시간제는 1일 최대 근로시간이 정해지지 않은 현실에서 특정한 주의 근로시간이 52시간, 특정한 날의 근로시간이 12시간 이내로 규정하고 있지만, 2주 초과 3개월 미만의 탄력적 근로시간제에서 특정일의 근로시간이 제한이 없다고 할 수 있다. 따라서 탄력적 근로시간제에서 규정하고 있는 1주당 52시간 근로, 1일 12시간 근로의 한도가 최대 근로시간으로 제한되거나 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제에서 적용하고 있는 연속휴식에 대한 적용이 필요하다. 또한 탄력적 근로시간제에 있어서 근로자대표와의 서면합의가 매우 중요한 역할을 하고 있음에도 불구하고 근로자대표에 대한 명확한 규정이 없다. 근로자대표는 근로자수가

일정 규모의 사업장에 적용하고, 소규모사업장의 경우에는 취업규칙의 불이익변경에 대한 동의와 마찬가지로 근로자 과반수이상으로 구성된 협의체의 동의를 받도록 하며, 근로자대표로서의 대표성을 확보하도록 하여야 할 것이다.

본 연구는 근로시간 단축과 기업의 생산활동 유지라는 측면의 균형을 기하자는 측면에서 현행 탄력적 근로시간제가 가지고 있는 문제점과 현재 논의되고 있는 정산 단위기간 확대에 대한 개선방안에 대한 논의를 하였다. 이는 사용자의 편의에 의한 근로시간의 탄력적 적용이라는 측면에서 근로자 측면보다는 사용자 측면에 대한 근로시간 주권측면에서 개선방안에 대한 연구를 하였다. 하지만 변화하고 있는 근로환경에서는 근로자 측면에서의 근로시간 주권에 대한 논의가 필요하며, 근로자의 편의에 의한 선택적 근로시간제의 개선방안에 대한 후속연구를 통하여 근로시간의 단축보다는 근로시간 주권의 변화를 통한 근로생활의 질 향상방안에 대한 방안수립에 대한 연구가 필요하다. 그리고 우리나라 근로기준법은 근로시간과 임금제도 전반에서 체계의 확립이 미흡하여 적용상의 많은 문제점이 나타나고 있다. 이는 근로기준법이 현실의 문제점에 대한 깊이 있는 검토가 이루어지지 않고 기술적인 측면에서 해결하고자 하는 데 기인하고 있다고 할 것이다. 따라서 근로기준법에서의 임금제도 전반과 근로제도 전반의 개선을 위한 후속 연구가 이루어 져야한다.

REFERENCE

[서적 및 논문]
김형배(2018), *노동법(제26판),* 박영사, 서울.
강희원(2019), *노동계약법*, 노모스 노동법총서5, 서울.
권용만, 서의석(2021), “유연근로시간제 개선에 대한 연구,” *벤처혁신연구,* 4(2).
권용만, 신원철(2020), “우리사주제의 개선에 대한 연구,” *벤처혁신연구,* 3(2).
권용만(2021), *근로시간법제에 관한 연구*, 경희대학교 박사학위 논문.
고용노동부(2018), *개정 근로기준법 설명자료*.
고용노동부(2018), *유연근로시간제 가이드*.
고용노동부(2018), *탄력적 근로시간 활용실태 조사결과 발표*.
김병옥(2013), *근로계약법의 법제화 방안*, 충북대학교 박사학위 논문.
김희성(2018), “일본의 일하는 방식의 개혁과 근로시간법 개혁,” *법학연구,* 29(4).
박윤수, 박우람(2017), “근로시간 단축이 노동생산성에 미치는 영향,” *KDI정책포럼,* 267.
박지순(2018), “4차 산업혁명과 노동법의 과제,” *강원법학,* 54.
이재욱(2013), *근로시간법제에 관한 연구*, 경상대학교 박사학위 논문.
이함박(2021), *근로시간법제에 교대근무에 관한 연구*, 충남대학교 박사학위 논문.
임종률(2022), *노동법(제20판)*, 박영사, 서울.
통계청(2021), *경제활동인구조사 근로형태별 부가조사*, 2021. 8.
하갑래(2019), *근로기준법 제32판*, ㈜중앙경제, 서울.
한광수(2011), “‘일과 생활의 균형(Work Life Balance)’을 위한 법제 고찰,” *강원법학,* 34.
홍완식, 김수용, 최혜선(2010), *USA의 법령체계와 입법심사기준에 관한 연구*, 법제처.
KDI(2021), *나라경제,* 5월호.
OECD(2022), *2020년 OECD회원국 연간노동시간*.

[인터넷 싸이트]
세계법령정보 센터, http://world.moleg.go.kr

KOSIS 국가통계포털, http://kosis.kr

[신문기사]
김흥순(2021), “한국보다 적게 일하고 많이 버는 나라, 노동 유연성·생산성 높아,” *아시아 경제*, 2021. 4. 29.
이동욱, 강모열(2021), “주당 근로시간 길수록 노동 생산성은 떨어져,” *중앙일보헬스미디어*, 2021. 2. 18.
전병유(2019), “디지털 플랫폼 노동 종사자에 대하여,” *한겨레신문*, 2019. 6. 12.

A Study on the Improvement of Flexible Working Hours

Kwon, Yong-man[1)]

Abstract

In modern industrial capitalism, the relationship between the provision of work and the receipt of wages has become an important principle governing society. According to the labor contract, the wages provided by entrusting the right to dispose of one's labor to the employer are directly compensated, and human life should be guaranteed and reproduced with proper rest. The establishment of labor relations under free contracts represents a problem in protecting workers, and accordingly, the maximum of working hours is set as a minimum right for workers, and the standard for minimum rest is set and assigned. The reduction of working hours is very important in terms of the quality of life of workers, but it is also an important issue in efficient corporate activities.

As of 2020, Korea has 1,908 hours of annual working hours, the third lowest among OECD 37 countries in the happiness index surveyed by the Sustainable Development Solution Network(SDSN), an agency under the United Nations. Accordingly, the necessity of reducing working hours has been recognized, and the maximum working hours per week has been limited to 52 hours since 2018. In this situation, various working hours are legally excluded as a way to maintain the company's value-added creation and meet the diverse needs of workers, and Korea's Labor Standards Act restricts flexible working hours within three months, flexible working hours exceeding three months, selective working hours, and extended working hours. However, in the discussion on the application of the revised flexible working hours system in 2021 and the expansion of the settlement unit period recently discussed, there is a problem with the flexible working hours system, which needs to be improved.

Therefore, this paper aims to examine the problems of the flexible working hours system and improvement measures.

The flexible working hours system is a system that does not violate working hours even if the legal working hours are exceeded on a specific day or week according to a predetermined standard, and does not have to pay additional wages for excessive overtime work. It is mainly useful as a form of shift work in manufacturing, sales service, continuous business or electricity, gas, water, and transportation for long-term operations. It is also used as a way to shorten working hours, such as expanding holidays through short working days. However, if the settlement unit period is expanded, it is disadvantageous to workers as the additional wages that workers can receive will not be received.

Therefore, First, in order to expand the settlement unit period currently under discussion, additional wages should be paid for the period expanded from the current standard. Second, it is necessary to improve the application of the flexible working hours system to individual workers to have sufficient consultation with individual workers in a written agreement with the worker representative, Third, clarify the allowable time for extended work during the settlement unit period, and Fourth, limit the daily working hours or apply to continuous rest. In addition, since the written agreement of the worker representative is an important issue in the application of the flexible working hours system, it is necessary to secure the representation of the worker representative.

Keyword: Flexible working hours, Settlement unit period, Representative of workers, Document an agreement, Contnuours rest.

1)Author, professor of business administration at Namseoul University, ymkwon@nsu.ac.kr

저 자 소 개

■ 권용만(Kwon, Yong-man)
■ 남서울대학교 경영학과 교수
■ 경희대학교 사회과학연구원 전문연구원, 국무조정실 실내대학 전담교수, 한화생명 인재개발원 교수역
<관심분야> : 노사관계, 조직개발, 성과평가, 역량개발, 임금제도