노 동 정 책 연 구
2007. 제7권 제2호 pp.135~157
ⓒ 한 국 노 동 연 구 원

연구논문

탄력적 근로시간제 및 재량근로제 개선방안

김 재 훈*

본 연구는 우리나라의 근로시간관련 법제도를 변화하는 근로환경에 적합하도록 유연하게 개선하면서도 적정한 보호를 행할 수 있는 방안에 대해 탄력적 근로시간제와 재량근로제를 대상으로 하여 논한다. 1997년에 도입된 탄력적 근로시간제의 활용실태를 분석하고 주요국가의 입법례를 참조하여, 근로자의 삶의 질을 향상시키고 기업의 생산성을 제고시킬 수 있도록 탄력적 근로시간제의 단위기간을 확대함에 있어서 필요한 제도적 보완책을 제시한다. 그리고 재량근로제의 운영을 활성화시킬 수 있는 방안에 대해서도 연구한다. 탄력적 근로시간제의 적용단위기간을 확대하기 위해서는 일정기간 이전에 근로일 및 근로일별 근로시간의 명시를 제도적으로 명확히 할 필요가 있으며, 1년 단위의 적용확대에는 소정근로일수의 한도·연속근로일수의 상한·소정근로일수의 상한·시간외근로의 상한 등에 관한 특별한 기준이 필요하고, 도입시 동의주체가 되는 근로자대표제를 보완할 필요가 있다. 재량근로제는 기획업무형 업무에도 도입하는 방안을 고려할 수 있는데, 건강복지 확보조치 강구 등 남용을 억제할 방안에 대한 강구도 필요하다.

핵심용어 : 탄력적 근로시간제, 재량근로제, 단위기간, 근로자대표

논문접수일 : 2007년 2월 28일, 심사의뢰일 : 3월 6일, 심사완료일 : 6월 18일
* 서강대학교 법학부 부교수(jfk0807@sogang.ac.kr)

Ⅰ. 서 론

근로시간을 규제하는 입법정책은 크게 세 가지 종류로 나누어 볼 수 있는데, 첫째로 근로시간의 길이 자체를 직접적으로 규제하는 '직접규제형'으로 유럽 대륙국가들의 입법이 이에 속하고, 둘째로 시간외근로에 대해 할증임금을 부과함으로써 근로시간을 간접적으로 규제하는 '간접규제형'(코스트 압력형)으로 그 전형적인 모습이 미국에서 나타나고, 셋째로 노사의 자주적인 교섭에 맡기는 '자주교섭형'으로 영국의 입법정책이 이에 속한다.

우리나라의 근로시간 관련정책은 1일 8시간 · 단계적인 1주 40시간을 법정근로시간으로 하고 원칙적으로 이를 초과하는 근로를 금지하며, 비교법적으로 엄격한 요건하에 시간외근로가 허용되고, 근로자대표와의 합의 등 일정한 요건을 갖춘 경우에 근로시간의 유연한 운영이 허용되는 방식을 취함으로써 직접규제형의 입법 중 일본형에 유사한 입법례를 취하고 있다.[1)]

근로시간 관련정책은 근로자의 문화적인 삶을 위해서만이 아니라 기업측에게는 생산성 향상을 통해 우리의 경제규모에 적합한 효율적인 기업활동을 가능케 하는 기제로 작용한다. 근로시간을 1주 및 1일 단위로 규제하는 법정근로시간은 근로자가 매주 5~6일씩 출근하여 8시간 또는 그 가까이 근로하는 규칙적인 근로형태를 전제로 하고 있다. 그러나 산업의 서비스화 등 여건 변화와 근로자 개개인의 다양한 필요에 대응하여 집중적으로 근로하고 집중적으로 쉬는 불규칙적인 근로형태가 확산되고 있다. 이러한 근로형태에 대해서는 근로시간을 1주 및 1일 단위로 규제하는 대신, 일정기간 동안의 평균적인 근로시간으로 유연하게 규제하는 것이 오늘날의 세계적인 입법 추세이다.[2)]

우리나라의 근로기준법도 1997년 개정 당시 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제 및 재량근로제를 도입하였고, 2003년 주 40시간제 시행시 탄력단위기간을 3개월로 확대하는 탄력적 근로시간제 개정이 행해진 바 있다. 본 연구

1) 東京大 勞働法研究會(2003b), 『注釋 勞働基準法(下)』, 有斐閣, p.501 참조.
2) 임종률(2006), 『노동법(제5판)』, 박영사, pp.420~421 참조.

는 회사측의 업무의 繁閑에 대응하여 근로시간을 탄력적으로 배분하는 탄력적 근로시간제도를 선진국에서의 입법례에서와 같이 단위기간을 확대함에 있어서 근로자의 건강 확보 및 생활설계의 조화를 도모할 수 있는 방안 및 유사한 관점에서 재량근로제를 적용 확대함에 있어서 고려해야 할 방안을 중심으로 논하기로 한다.[3] 이 경우 우리나라와 관련법제와 사회경제적 환경이 유사한 일본의 법제를 중심으로 참조하기로 한다.

Ⅱ. 탄력적 근로시간제도 개선방안

1. 현행 규정과 법제 경과

가. 현행규정

우리나라 현행 근로기준법(이하 '근기법'이라고만 함) 제51조[4] 「탄력적 근로시간제」 제1항에서는 취업규칙에 의한 2주 이내 단위의 탄력적 근로시간제를, 제2항에서는 사용자와 근로자대표 사이의 서면합의에 따른 3월 이내 단위의 탄력적 근로시간제 도입이 가능하도록 규정하고 있다.

종전(1997년 3월) 근기법하에서는 사용자와 근로자대표간 합의에 의한 1월 이내 단위의 탄력적 근로시간제가 가능하였지만, 2003년 주 40시간제 시행에 따른 근기법 개정시 3월 이내 단위가 도입되어 단계적인 주 40시간제 시행 시기에 맞추어 3월 이내로의 단위기간 확대가 가능하도록 개정되었다. 즉 단계적으로 단위기간 확대가 가능하도록 규정되어 있다(2003. 9. 15. 개정법 부칙 제1조).

---

3) 한편, 각 근로일의 구체적 출퇴근 시각에 대한 근로자의 선택을 인정함으로써 근로시간의 탄력화 및 시간 주권을 확보할 수 있는 제도라고 할 수 있는 선택적 근로시간제에 대해서는 그 개정 논의가 활발하지 않다는 점 등을 감안하여 다음의 기회에 논하기로 한다. 이 제도의 도입 비율은 2.72%에 불과하기도 하다(한국근로기준협회(2004), 『근로시간 유연화방안에 관한 연구』, 노동부, pp.18~23 참조).

4) 2007년 4월 법률 용어 및 법률 문장을 국민 중심의 법률 문화로 전환하려는 취지에서 근로기준법 조문이 대폭 정비되었다. 이에서는 현재 시행중인 이 개정법 조문 중심으로 기술한다.

주 40시간제는 현재 상시 100인 이상의 근로자를 사용하는 사업(장)에 시행되고 있는데, 2007년 7월부터는 상시 50인 이상 사업(장)으로, 2008년 7월부터는 상시 20인 이상 사업(장)으로, 상시 20인 미만의 근로자를 사용하는 사업(장)에는 2011년을 초과하지 아니하는 기간 이내에서 대통령령으로 정하는 날부터 그 적용이 확대되며, 그 시행에 맞추어 탄력적 근로시간제 단위기간이 '3월' 이내로 늘어나게 된다.

나. 법제 경과

1997년 3월 13일의 신법 제정방식에 의한 근로기준법 대개정시 본격적으로 도입된 탄력적 근로시간제도는, 종전에는 1980년 12월 말 구근로기준법 개정시 도입된 바 있다. 이 개정법 제42조 제2항에서는 "사용자는 당사자의 합의가 있는 경우에는 4주간을 평균하여 1주간의 근로시간이 48시간[5]을 초과하지 아니하는 범위 내에서 특정일에 대하여 8시간, 특정주에 대하여 48시간을 초과하여 근로를 시킬 수 있다"고 규정하고 있었다.

규정상으로는 4주간 단위의 탄력적 근로시간제를 도입한 것으로 보이는데,[6] 최장근로시간에 대한 규제가 없는 관계로 장시간근로가 강제될 우려가 있다는 문제점이 제기되었고,[7] 근로자측에서는 1일 또는 1주 근로시간 상한선이 없다는 이유로 폐지를 주장하였으며, 반면 사용자측에서는 특정주 또는 특정일의 법정근로시간을 상회하는 근로시간에 대하여 가산임금을 지급하여야 한다고 해석되었기 때문에 이 제도를 이용하지 않다가 1987년 11월 28일의 근기법 개정시 삭제되었다.[8]

한편, 1961년 근기법 개정시 「근로시간 및 휴게시간의 특례」로 특정한 사업에 대하여 공익 또는 국방상 특히 필요한 경우에 한하여 1주 법정근로시간 범

---

5) 당시 법정근로시간은 1일 8시간, 1주 48시간이었다(동법 제42조 제1항 참조). 그런데 그 표현에 있어서 "기준으로 한다"고 되어 있다가, 1987년 근기법 개정시 "초과할 수 없다"로 개정되었다.

6) 당시 개정의 취지에 대하여 "1일 8시간의 근로시간 경직성을 완화하기 위하여 당사자 합의가 있는 때에는 주 48시간 단위로 운영할 수 있도록 한 것"이라고 설명하고 있다(한국법제연구원, 『대한민국 법률연혁집(제28권)』, pp.251-1~251-2 참조).

7) 김형배(2006), 『노동법(신판 제2판)』, 박영사, pp.400~401 참조.

8) 임종률(2006), 앞의 책, p.421 참조.

위 내에서 1일 근로시간을 연장할 수 있다는 규정이 있었는데(제47조의 2), 그 시행시 노동관할 장관[9]의 승인을 얻도록 하고 있었고, 일종의 1주 이내 단위 탄력적 근로시간제를 인정한 것이라고 할 수 있다. 그 적용대상 사업의 범위는 현행 연장근로가 가능한 특례업종의 범위와 거의 같은데,[10] 그 단위기간이 너무 짧고 공익·국방상의 필요 등 요건이 지나치게 엄격하여 거의 무용지물이 되어 있다가,[11] 1997년 3월 근기법 대개정시 삭제되었다. 다만, 동 표제상의 「근로시간 및 휴게시간의 특례」는 사용자와 근로자대표 간 서면합의에 의해 당해 사업(장)에서 근기법상의 연장근로 상한선을 넘어설 수 있는 제도로 변환되었다.

2. 우리나라와 선진국에서의 단위기간 실태

실제근로시간을 단축하여 우리나라 근로자의 삶의 질을 향상시키고 기업의 생산성을 제고시키기 위한 방안의 하나로 탄력적 근로시간제의 적극적 활용이 강조되고 있다. 2003년 탄력적 근로시간제의 본격적인 도입 이후 2004년 하반기까지의 활용실태를 분석한 연구 결과에 따르면, 우리나라 기업에서 가장 많이 활용되는 근로시간 유연화제도는 간주근로시간제(18.11%)[12]이며 탄력적 근로시간제의 활용 비율은 11.62%에 그치고 있어서,[13] 유사한 제도를 두고 있는

9) 조문 신설시에는 승인 주체가 보건사회부 장관이었다가, 1980년 개정시에는 노동청장으로, 1981년 개정시에는 노동부 장관으로 변경되었다.

10) 우리나라 현행 근기법 제59조 「근로시간 및 휴게시간의 특례」 제1항에서는 1. 운수업·물품판매 및 보관업·금융보험업, 2. 영화제작 및 흥행업·통신업·교육연구 및 조사사업·광고업, 3. 의료 및 위생사업·접객업·소각 및 청소업·이용업, 4. 기타 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 사업에 대하여 사용자는 근로자대표와 서면합의를 한 때에는 주 12시간을 초과하여 연장근로하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있다고 규정하고 있다.
1953년 5월 10일 법률 제286호로 제정된 근기법에서는 이와 같은 연장근로·휴게시간에 관한 특례규정을 두지 않았고 1961년 12월 4일 개정시 「근로시간 및 휴게시간의 특례」 제도가 도입되었는데, 동법 동조에서 열거한 업종은 1. 운수업·물품판매 및 보관업·금융보험업, 2. 영화제작 및 흥행업·통신업·교육연구 및 조사사업·광고업, 3. 의료 및 위생사업·접객업·소각 및 청소업·이용업, 4. 기타 보건사회부 장관이 필요하다고 인정하는 사업으로 규정되어 있어서, 현행 특례업종과 별 다른 바가 없다.

11) 임종률(2006), 앞의 책, p.421.

12) 근기법 제58조에 규정되어 있는 이 제도는, 근로자가 출장 기타의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우 근로시간 계산의 특례를 규정한 조항이다.

일본에서 변형근로시간제를 57.1%의 기업이 채택하고 있는 상황[14]과 비교하면 현격한 차이를 보이고 있다.

이렇게 하여 경제학자들의 연구에서는, 우리나라의 근로시간이 다른 OECD 국가들에 비해 현저히 장시간인 이유의 하나로 근로시간 유연화제도를 활용하는 비율이 낮은 면을 열거하고 있기도 하다.[15]

선진국들에서의 경험을 보면, 대체로 법정 주 40시간제 도입과 때를 같이하여 1년 단위 탄력적 근로시간제가 도입되고 있는 것으로 보인다.[16] 1년 단위 탄력적 근로시간제를 도입하고 있는 국가들로 오스트리아 · 벨기에 · 프랑스 · 노르웨이 · 스웨덴 · 스위스 · 미국 등의 경우를 들 수 있는데, 다만 이 경우 유럽국가들에서는 1주 48시간(연장근로 포함) 한도를 설정하고 있는 경우가 일반적이다.[17] 즉 근로시간 단축이 기업경쟁력의 저하를 초래하지 않기 위해서는 생산성 증가가 이를 뒷받침해 주어야 하며, 생산성 증가의 중요한 원천이 근로시간의 유연화와 재조직이라고 한다면,[18] 적정한 근로자 보호책이 강구되는 전제하에서 탄력적 근로시간제 확대방안을 강구하는 것은 노 · 사 양측에게 유리한 점을 남길 수 있게 된다. 이어서 우리나라와 제도가 유사한 일본의 경우에 대하여 자세히 검토해 보기로 한다.

---

13) 한국근로기준협회(2004),『근로시간 유연화방안에 관한 연구』, 노동부, pp.9～17. 이에서는 탄력적 근로시간제를 도입하고 있지 않는 이유로 경영관리상 필요성이 적기 때문(70%), 근로시간 관리의 어려움(14%) 외에 근로자대표의 동의가 어려움(6%) 등을 들고 있는데, 탄력적 근로시간제의 활성화를 위해서는 노조와의 협의 없이도 가능케 하도록 하는 등 주로 노동조합과 관련되는 의견이 많이 나타나고 있다. 홍보의 필요성과 제도 개선의 필요성을 나타내고 있다.

14) 日本 厚生勞働省大臣官房統計情報部 編(2003),『就勞條件總合調査』, p.29.

15) 김승택 · 김원식(2004), 『근로시간 단축과 정책과제』, 한국노동연구원, p.4 참조.

16) *European Industrial Relations Review*, 1997. 3, 1997. 6, 1999. 1.; 노동부(2000),『다른 나라의 근로시간, 궁금합니다』, p.16 참조.

17) 이는 근로시간에 관한 EU 지침(1993년 채택되어 2002년에 개정됨)이 EU 회원국의 국내 근로기준법의 중요 지침으로 작용한 결과이다. 동 지침에서는 그 밖에도 연속하는 11시간의 휴식시간 설정, 야간근로의 경우 8시간의 한도 설정을 정하고 있다(OECD(2006), *Employment Outlook*, p.101, p.124 참조).

18) 박우성(1999),「프랑스의 근로시간 단축경험과 시사점」,『노동동향분석』1999년 2/4분기, 한국노동연구원, p.92.

3. 일본에서의 변형근로시간제도

가. 주 44시간 근로제하 3월 단위 도입

우리나라와 관련제도가 유사한 일본의 경우에는 주 48시간에서 주 44시간을 거쳐 주 40시간으로 단계적 감축을 시도한 1987년 勞働基準法(이하 '노기법') 개정시, 주 40시간제로의 이행을 원활히 하기 위해서는 1개월을 초과하는 장기간에 걸친 소정근로시간의 탄력적 배분을 가능케 할 필요가 있다고 하여 3개월 이내 단위의 변형근로시간제를 신설하면서, 다만 이 경우 1일 10시간, 1주 52시간이라는 제한을 두었다.[19] 아울러 연속근로일수는 12일이 한도로 설정되어 있었다(1주간에 1일의 휴일의 확보).

나. 주 40시간제 시행과 1년 단위 도입(1993년)

그리고 주 44시간제를 거쳐 본격적으로 주 40시간제로 돌입하기 시작한 1993년의 노기법 개정에서는 주 40시간제로의 이행을 원활히 하기 위하여 1년 이내 단위의 변형근로시간제를 도입하였는데, 이 개정의 기본 구도에는 기업으로 하여금 주 1일의 법정휴일은 각 주중에 근로자에게 부여하도록 하면서, 다른 1일의 주휴일은 연간에 걸친 기업의 繁閑에 응하여 변형적으로 배치할 수 있도록 하는 발상이 자리잡고 있었다고 한다.[20]

다만, 이 제도는 3개월보다 장기에 걸친 변형제도이기 때문에, 1일·1주의 소정근로시간의 한도는 사용자측에게 보다 엄격하게 9시간·48시간으로 설정되었다.

---

19) 우리나라의 근기법상 1월 단위 탄력적 근로시간제 아래에서 근로시간 한도는 1일 12시간·1주 56시간이며, 3월 단위 탄력적 근로시간제 아래에서 한도는 1일 12시간·1주 52시간이다(제51조 제2항). 1일 근로시간 한도는 탄력적 근로시간제하에서 연장근로가 가능한가라는 논의와도 관련된다. 다만 그 해석에 있어서 2주를 초과하는 탄력적 근로시간제(1월 내지 3월 단위)의 경우 주당 상한선(56시간 내지 52시간)에 다시 12시간을 연장할 수 있는가에 대해서는 가능하다는 견해(임종률(2006), 앞의 책, p.432)와 불가능하다는 견해(김형배(2006), 앞의 책, pp.411~412)가 나뉘고 있다.

20) 菅野和夫(2006), 『勞働法(第7版 補正版)』, 弘文堂, p.266.

다. 1998년 개정시 제도 보완

이어서 노기법을 전체적으로 개편한 1998년 대개정시에는 근로자의 이익을 보다 옹호하면서도 기업측이 용이하게 제도를 도입할 수 있도록 개정을 행하였다.

우선 제도 도입시에는 사용자와 근로자대표 간 노사협정에 의해서 당해 단위기간내 근로일과 각 근로일별 소정근로시간을 서면으로 정하도록 하였다(노기법 제32조의 4 제2항).[21] 1998년 개정법에서는 이 정함에 있어서, 대상기간을 1개월 이상의 기간마다 구분하여, 노사협정으로는 최초의 구분기간의 근로일과 각 근로일별 근로시간을 정함과 함께, 나머지 구분기간에 대해서는 각 기간의 총 근로일수와 총 소정근로시간 수를 정하여 두면 되는 것으로 하였다(노기법 제32조의 4 제1항 제4호). 이와 같이 구분기간을 설정한 경우에는 각 구분기간이 개시되기 30일 전에 사업장 과반수 노조 또는 과반수 대표자의 동의를 얻어 당해 구분기간의 근로일과 각 근로일별 소정근로시간을 서면[22]으로 정하여야 한다(노기법 제32조의 4 제2항).[23]

그리고 장기간에 걸친 변형근로시간제라는 특성을 감안하여 대상기간 내의 소정근로일수(휴일일수), 연속근로일수(휴일의 배치), 1일·1주의 소정근로시간의 길이 등에 걸쳐서 노기법(제32조의 4 제3항)에 근거한 시행규칙(省令)으로 정하고 있다.

대상기간 내의 소정근로일수(휴일일수)에 대해서 보면, 3월 단위는 노기법에서 정하는 주휴제(연간 52일)에 맞추어 313일로 되어 있지만, 3월 초과 1년 단위의 경우에는 격주주휴 2일제(4주 6휴제)+7일에 상당하는 휴일일수(85일)가 확보되도록 소정근로일수는 280일 이내로 하도록 규정하고 있다(勞基則 제12조의 4 제3항).

연속근로일수(휴일의 배치)는 6일로 설정하여, 최대한 6일 근로하면 1일의

---

21) 근로자대표와의 서면협정은, 1개월을 초과하는 각 변형근로시간제 도입시 요건으로 설정되어 왔다.

22) 勞働基準法施行規則(이하 '勞基則'이라고만 함) 제12조의 4 제2항.

23) 이와 같은 노사협정은 유효기간을 정하여야 하며(노기법 제32조의 4 제1항 제5호; 노기칙 제12조의 4 제1항), 관할 노동기준감독서에 신고하여야 하는데(노기법 제32조의 4 제4항), 勞働時間設定改善法(1992년 법률 제40호)에서 정하는 勞働時間等設定改善委員會에 있어서의 결의(4/5 이상의 다수결)가 있는 경우에는 신고가 불필요하다(동법 제7조).

휴일이 부여되도록 하면서, 다만 특히 업무가 번망한 시기에는 예외적으로 연속근로일수 상한이 12일이 가능하도록 하였다(勞基則 제12조의 4 제5항).

1일·1주의 소정근로시간 상한선에 대하여 종전 규정상으로는 3월을 초과하는 변형근로시간제하에서는 각 9시간·48시간으로 되어 있었지만 1998년 개정시 각 10시간·52시간으로 통일되었는데, 다만 이러한 새로운 상한선으로 연장하는 경우에는 휴일 증대(1일 이상의 증가)가 필요하도록 규정하였다. 아울러 1998년 개정시 3월을 초과하여 1년 이내의 변형제를 채택하는 경우 48시간 초과 52시간 이내의 소정근로시간은 연속 3주간을 넘어 이용하여서는 아니되고, 또한 3월간에 합계 3주간을 넘어 이용하여서는 아니되는 것으로 규정하였다(勞基則 제12조의 4 제3항, 제항). 또한 1년 단위의 경우에는 시간외근로에 관한 특별한 기준이 설정되어, '1년 320시간'을 기본으로 하는 특별한 기준이 마련되어 있다.

라. 취업규칙에 의한 1월 단위 변형근로시간제, 1주 단위 비정형적 변형근로시간제

그런데 일본에서는 취업규칙에 의한 1월 단위의 변형근로시간제가 가능하고, 이 제도는 노사협정에 의해서도 도입이 가능하도록 되어 있는데(노기법 제32조의 2), 그 활용도는 앞서의 2003년 조사에 따르면 14.5%에 달한다.

그리고 법정근로시간 탄력화의 일환으로, 업무의 번한이 심한 영세규모의 일부 서비스업에 대해서 노사협정에 의한 1주간 단위의 비정형적 변형근로시간제가 인정되고 있다. 노기법 제32조의 5에서는 "날마다 업무에 현저한 번한의 차이가 생기는 경우가 많고, 또한 이를 예측하여 취업규칙 기타 이에 준하는 것에 의해 각 일의 근로시간을 특정하는 것이 곤란하다고 명령으로 인정되는 사업"이면서 "상시 사용하는 근로자의 수가 명령으로 정하는 수 미만의 경우"에 이 비정형적 변형근로시간제가 인정된다.

시행규칙에 의하면 소매업·여관·요리점·음식점이면서 상시 30인 미만의 근로자를 사용하는 경우에 해당되는데(勞基則 제12조의 5), 이 중 상시 10인 미만의 사업(장)에는 주 법정근로시간에 대해 44시간의 특례가 설정되어 있지

만,[24] 이 특례사업이라도 이 변형제를 이용하는 경우에는 주 40시간의 원칙에 따라야 한다(노기칙 제25조의 2 제4항).

이러한 사업의 경우 노사협정이 체결되면 사용자는 당해 사업장 근로자에 대하여, 1일의 법정근로시간 규정에 불구하고 1일 10시간까지 근로케 할 수 있다. 이 변형제하에서는 그 특성상 매일의 소정근로시간이 취업규칙이나 노사협정 등으로 정해져 있지 않은 관계로 '비정형적' 변형근로시간제라고 불린다. 다만, 근로자의 근로생활 안정을 위해 1주간의 각 일의 근로시간을 당해 주 개시 전(최소한 1일 전)까지 서면으로 통지하도록 하고 있다.

4. 우리나라에서의 탄력적 근로시간제 확대 관련사항

우리나라에서 탄력적 근로시간제의 단위기간을 확대하여 근로자측에게는 근로시간과 자신의 시간을 계획적으로 도모할 수 있게 하고, 기업측에게는 사업체의 특성에 맞추어 효율적인 기업경영이 가능하도록 하기 위해서는 몇가지 고려해야 할 사항이 존재한다. 이는 노동계에서 근기법 개정시마다 '변형근로시간제 확대 반대'를 대표적인 플래카드로 내세우는 이유를 살펴보면 반대로 접근이 가능하다.

가. 탄력적 근로시간제의 정비

우선, '탄력적 근로시간제'가 그 제도의 취지에 맞게 운영되고 있는지 하는 점을 검토해야 한다. 즉 탄력 단위기간내 근로일 및 각 일의 근로시간이 명확히 명시되고 공지되도록 제도적인 뒷받침이 되고 있는지를 고찰할 필요가 있다. 물론 근기법 제51조 제2항에서는 서면합의의 요건으로 이를 제시하고는 있지만 일정 기간(일본의 경우 일반적으로 30일) 이내라는 절차적 요건을 정비하고 홍보하는 것이 시급한 과제라고 생각된다. 제도 취지대로만 운영되고 있다면 노동계에서 굳이 대표적인 반대 안건으로 제시하지 않을 수 있는데, '변형근로제'라는 용어를 쓰며 강하게 반대하고 있는 이면에는 이 제도 내지는 단위기간 확대가 예고없이 급작스런(더욱이 할증임금도 없는) 장시간근로를 방치케 하는

24) 이 소규모 사업(장)의 경우에는 2007년 4월부터 주 40시간제가 실시된다.

기제로 작용하고 있다는 현실이 작용하고 있다고 보인다.

제도가 유사한 일본의 경우 소정근로일수의 한도, 연속근로일수의 상한, 소정근로시간의 상한, 시간외근로의 상한에 관한 특별기준 등을 두고 있는 점을 참조해 볼 때, 탄력 단위기간을 1년 단위로 확대하기 위해서는 제도적으로 정비해야 할 사항들이 다수 존재한다.

나. 근로자대표제 보완

그리고 중장기에 걸치는 탄력적 근로시간제의 도입시 동의의 주체가 되는 '근로자대표'에 관한 규정을 합리적으로 정비할 필요가 있다.[25] 쉽게 생각할 수 있는 방안은 노사협의회상 근로자위원을 근로자대표로 구성하는 방식이고, 실제로 다수 사업(장)에서 실무편의상 그렇게 하고 있고 행정해석에서도 이를 인정하고 있는데,[26] 이에 대해 검토할 필요가 생기게 된다.

그런데, 근참법상 근로자위원과 근기법으로 대표되는 개별적 근로관계법상 근로자대표는 그 취지부터 권한에 이르기까지 차이가 존재한다. 즉 근참법상 근로자위원으로 구성되는 노사협의회는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 구성된 협의기구로서, 동법상 규정된 협의사항(제19조), 의결사항(제20조), 보고사항(제21조)에 대하여 권한을 행사하게 된다. 근기법상 근로자대표와 당해 사업(장) 근로자를 대표하는 기능을 수행한다는 점에서는 유사하지만, 제도 설정의 취지가 근참법상 근로자위원은 협력구도가 전제로 되어 집단적 협력사항들에 관하여 논의한다는 점에서 공법상 설치가 강제되는 협력기구로서의 법적 성격을 지니고 있다.

이에 대하여 근기법상 근로자대표는 근로조건의 핵심적 사항들에 관하여 동의 내지 협의권한을 지닌다는 점에서, 사법상 근로조건을 규율하는 주체로서 상정되어 있고, 따라서 근기법의 특성에 유래하는 공법적 규제의 성격과 아울

---

25) 이에 대해서는 박종희(1998),『현행 노동관계법상 근로자대표의 중첩성과 이에 대한 기능조정을 위한 방안』, 한국노동연구원; 김인재(1999),「근로기준법상 근로자대표의 법적 지위」,『노동법연구』제8호, 서울대 노동법연구회 편, pp.238~239 등 참조.

26) 근기 68207-630, 1997. 5. 13(하갑래(2006),『근로기준법(개정증보 제16판)』, 중앙경제사, p.361).

러 사법적인 대표(내지 대리) 권한의 성격을 지니고 있으며, 치밀한 법이론적 구성이 요청되는 부분의 성격을 가지고 있다.

이와 같이 본다면 먼저 지적할 수 있는 문제로, 관행의 문제점을 들 수 있다. 즉 근기법상 근로자대표는 '과반수'를 대표하는 자이어야 한다고 법률상 규정되어 있는데, 노사협의회 근로자위원 선출규정에는 그 선출요건으로 '과반수' 해당을 제시하지 않음으로 인해 법률 위반의 문제가 제기될 수 있게 되고,[27] 시정이 요청된다. 이 점에 대해 선출 과정에서 과반수 득표자가 없는 경우 경영상 해고협의나 근로시간 유연화제도 도입이 어렵게 된다는 점에서, 다수득표자로 하거나 결선투표제를 도입하는 등의 방법을 입법론적으로 검토할 수 있다는 견해[28]가 있다. 그런데 앞에서 본 바와 같이 근기법상 근로자대표가 종업원의 근로조건에 대하여 지니는 막강한 권한을 고려할 때, 다수득표제를 인정하는 것은 곤란한 점이 있으며, 다만 결선투표제는 노동조합 임원선거시에도 1997년 개정법으로 인정되고 있는 점(노동조합및노동관계조정법[이하 '노조법'이라고만 함] 제16조 제3항)[29]을 감안할 때 가능할 수 있다고 생각된다.

다음으로 신분보장에 관한 규정이 보완될 필요가 있다. 근참법상 근로자위원의 신분보장에 대해 동법에서는 위원은 비상임·무보수로 하고, 협의회 직무수행과 관련하여 불이익한 처분을 하여서는 아니되며, 협의회 출석시간은 근로한 것으로 간주하는 정도의 규정을 두고 있다(제9조). 관련하여 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해해서는 아니되고, 근로자위원의 업무를 위하여 장소 등 기본적 편의를 제공하여야 한다고 규정하고 있다(제10조). 그런데 이와 같은 정도의 규정만으로는 근로자대표가 그 권한을 제대로 수행하기에는 어려운 점이 많다. 즉 기본적으로 근로자대표는 상설기관이 아닌 개별적·일시적 대표로 상정되어 있는 관계로 조직으로서의 실체를 지니지 못하고 평상시에 근로자의 의견을 들을 기회가 확보되어 있지 않으며, 인적·물적 기반이 상당히 미흡하다고 생각된다.[30]

---

27) 이를 지적하는 대표적인 견해로 하갑래(2006), 앞의 책, p.361 참조.
28) 하갑래(2006), 앞의 책, p.360.
29) 이 조항은 과반수대표제만 규정되어 있는 구법하에서 결선투표제는 무효라는 대법원 판례 이후 개정법에서 결선투표제의 근거조항을 둔 것이다.
30) 東京大 勞働法研究會(2003a),『注釋 勞働基準法(上)』, 有斐閣, pp.37~39; 西谷敏(1989), 「過半數代表と勞働者代表委員會」,『日本勞働法學會誌』제356호, pp.3~6; 김인재(1999),

사업(장)단위 근로자대표제가 확립되어 있는 독일이나 프랑스 내지 일본의 사례를 참조하여 제도적 보완책을 강구할 수 있겠다. 장기적으로는 일정규모 이상 사업(장)에서의 설치 상설화, 물적 편의시설의 제공 등을 검토할 수 있겠고, 단기적으로 미세한 개선책으로는 근로자위원으로 선출되기 위한 행동에 대한 불이익취급까지 금지하는 방안[31]을 고려할 수 있다.

그리고 근로자위원 적격자와 관련하여 근기법 제63조 제4호에 따라 동법 시행령 제30조에서 정하는 '관리·감독업무 종사자 내지 기밀취급자'[32]는 제외하도록 주의적으로 규정하는 방안을 고려할 수 있다. 근참법상 사용자 정의는 근기법상 사용자 정의를 준용하고 있는데(동법 제3조 제3호), 근기법상 사용자 범주(동법 제2조 제2호)가 넓지는 아니한 관계로 이들(한마디로 사업장의 전체 내지 일부 범위에서 관리감독권한을 갖는 자)은 적격대상자 범주에서 제외하는 것으로 명확히 규정할 필요가 있다.[33]

다. 탄력적 근로시간제 유연안정화 방안

위와 같이 탄력적 근로시간제도의 기본적인 틀에 대한 제도가 정비되고, 그 홍보가 제대로 이루어지는 전제에서 1년 단위 탄력적 근로시간제 도입을 논의할 수 있을 것이다.

아울러 이러한 전제조건이 잘 구비되어 있다면, 1월 단위 탄력적 근로시간제도는 취업규칙에 의해서도 시행할 수 있도록 하자는 논의가 활성화될 수 있을 것이다. 관련하여, 앞서의 근로시간 유연화제도 실태조사에서 탄력적 근로시간제도를 도입한 11.62%의 기업 중 63%가 취업규칙에 의한 2주 단위의 탄력적 근로시간제도를 시행하고 있다는 점, 기업실무상 탄력적 근로시간제 도입시 근로자대표와의 합의가 어렵다는 면을 들고 있다는 점을 참조할 수 있다. 그리고

---

pp.247~248 참조.

31) 일본의 최근 개정법문(勞基則 제6조의 2)에서는 '과반수대표자가 되려고 하는 행위를 이유로 하는 불이익취급'까지 금지하고 있다.

32) 이는 근로시간·휴일·휴게규정이 적용 제외되는 범주이다. 적용 '배제'라는 관점에서, 근거를 법률로 상향조정할 필요가 있다.

33) 일본에서의 일반적 해석이다(東京大 勞働法研究會(2003a),『注釋 勞働基準法(上)』, 有斐閣, pp.43~44 참조).

일본에서의 변형근로제 도입 비율이 전체 57.1%인데, 그 세부항목을 보면 노사협정에 의한 1년 단위 변형근로제 도입이 39.8%이고, 취업규칙에 의한 1월 단위 변형근로제 도입도 14.5%에 달하고 있다는 점을 감안할 수 있다.

1월 단위 탄력적 근로시간제도를 '취업규칙'에 의해 도입할 수 있도록 하는 경우 임금삭감 문제가 제기될 수 있다. 즉 일반적인 월급제 근로자의 경우 초과근로 주에 받던 임금 부분의 감소에 대해 고충을 제기할 가능성이 있는데, 이에 대해서는 현행 2주 내지 1월 단위 탄력적 근로시간제 도입의 경우 근기법에서 규정(제51조 제4항)하고 있는 바와 같이 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전방안을 강구하도록 근기법에 규정하여 해결하는 방안을 고려할 수 있겠다. 이와 같은 방안이 강구되지 아니하고 탄력적 근로시간제가 제도 취지에 맞게 운용되지 못한다면 취업규칙에 의한 근로조건 불이익변경 문제가 야기될 수 있다.

또한 일본에서 영세서비스업에 시행되는 '비정형적' 변형근로시간제도에 대해서도, 업종의 특수성을 고려하고 적정한 근로자 보호책이 강구된다면 시행을 고려할 수 있을 것이다.

Ⅲ. 재량근로시간제도 개선방안

1. 현행 규정 및 개선방안

우리나라 근기법 제58조「근로시간 계산의 특례」제3항에서는 재량근로제를 도입하고 있다. 즉 "업무의 성질에 비추어 업무수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령이 정하는 업무는 근로자대표와 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다"고 규정하면서, 이 경우 당해 서면합의에는 1. 대상업무, 2. 사용자가 업무의 수행수단 및 시간배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 않는다는 내용, 3. 근로시간의 산정은 당해 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용을 정하도록 하고 있다.

근기법 시행령 제26조에서는, 동법의 대상업무로 1. 신상품 또는 신기술의

연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구업무, 2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석업무, 3. 신문·방송 또는 출판사업에 있어서 기사의 취재·편성 또는 편집업무, 4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안업무, 5. 방송프로·영화 등의 제작사업에 있어서 프로듀서 또는 감독업무, 6. 기타 노동부 장관이 정하는 업무를 열거하고 있다.

1997년 3월 근기법 대개정시 도입된 근로시간 유연화제도의 하나로, 근래 기술혁신·서비스경제화·정보화 등의 진전 배경하에서 근로의 수행방법에 있어서 근로자의 재량 폭이 증가하고 그 근로시간을 일반근로자와 마찬가지로 엄격히 규제하는 것이 업무수행 실태와 능력발휘 목적의 견지에서 보아 부적절한 전문적 근로자가 증가하는 상황을 고려한 것이라고 할 수 있다.

2003년의 실태조사에 따르면 이 제도는 1.51% 정도 활용되고 있는 것으로 집계되고 있다. 사업장 밖 근로 등에 대한 인정근로시간제의 활용도가 18.11%에 달하고 있는 것과 비교되는, 저조한 활용 실태라고 할 수 있다.[34] 일본에서도 이 제도는 전문업무형의 경우 1.4%, 기획업무형의 경우 0.3% 활용되고 있어서, 사업장외 근로의 간주시간제의 7.3%에 대비되는 결과를 보이고 있다.[35]

일본에서의 관련 제도[36]를 참조한 것으로 보이는데, 우선 그 전문업무 범위에 있어서 '기타 노동부 장관이 정하는 업무'를 정하여 그 적용확대를 도모할 수 있겠다. 일본의 경우에는 카피라이터 업무, 시스템 컨설턴트, 인테리어 코디네이터, 게임용 소프트웨어 개발, 증권 어낼리스트, 금융공학 등을 사용하여 행하는 금융상품개발, 대학에 있어서 교수연구, 공인회계사, 변호사, 건축사, 부동산감정사, 변리사, 세리사, 중소기업진단사의 각 업무가 지정되어 있다.[37]

다음으로 이른바 '기획업무형' 재량근로제 도입을 고려할 수 있겠다. 이는 일본에서 성과주의 임금체계가 확산되는 중에 재량근로제에의 관심이 증가하고 그 이용 사례가 증가함에 따라 기업계에서는 그 대상업무 확대를 주장하였고, 1988년 노기법 개정시 기업의 본사 등 중추부문에서 기획·입안 등의 업무를

34) 한국근로기준협회(2004), 앞의 보고서, pp.27~33. 도입이 저조한 이유에 대해서는 근로방법 및 근무형태에 대한 규정의 어려움(52%) 등이 제시되고 있지만, 선진국에서의 입법례를 참조하면 적용대상이 좁다는 점에서도 기인하고 있을 것이다.

35) 日本 厚生勞働省大臣官房統計情報部 編(2003),『就勞條件總合調査』, p.30.

36) 일본에서는 재량근로제가 1987년 노기법 개정시 도입되었다.

37) 1997 勞告 7號, 2000. 12. 25 勞告 120호, 2002厚勞告23號, 2003厚勞告354號.

스스로의 재량으로 수행하는 근로자에 대하여, 사업장 내에 설치되는 노사위원회가 제도 내용을 심의하고 결의함에 의해 도입된 제도이다. 이 제도는 "사업운영에 관한 사항에 대한 기획·입안·조사 및 분석업무이면서, 당해 업무의 성질상 이를 적절히 수행함에는 그 수행방법을 대폭적으로 근로자의 재량에 맡길 필요가 있기 때문에 당해 업무의 수행수단 및 시간배분의 결정 등에 관하여 사용자가 구체적인 지시를 하지 않는 업무"에(노기법 제38조의 4 제1항 제1호), "대상업무를 적절히 수행하기 위한 지식·경험 등을 가진 근로자"(동항 제2호)가 취로한 경우에만 적용된다.

한편, 재량근로제가 근기법령에서 정하는 업무에 대해서만 허용되는 것이므로, 또 다른 요건으로 근로자대표와의 서면합의가 필요한 것인가 하는 의문이 생길 수 있다. 그런데 이 제도는 근로자에게 심각한 불이익을 초래할 수 있기 때문에 법은 근로자들의 집단적인 동의에 의해 제도 내용의 타당성을 확보하도록 요구하고 있는 것이라 할 수 있다.[38] 일본의 경우에는 노사협정의 내용에, '대상근로자의 건강복지 확보조치를 사용자가 강구할 것', '대상근로자로부터의 고충처리 조치를 사용자가 강구할 것'이라는 요건이 더 첨부되어 있고(노기법 제38조의 3 제1항), 아울러 노동관서에 신고까지 하도록 하고 있는 점과 비교하면 우리나라에서의 규제가 심하다고는 보기 어렵다.

나아가 근로자대표와의 서면합의는 재량근로제를 근기법상 적법하게 하기 위한 요건일 뿐만 아니라, 동 제도를 근로계약관계에 구체적으로 실시하기 위해서는 동 제도가 근로자의 자주적인 근로방식을 가능케 하여 그 능력발휘를 촉진하려고 하는 취지에서 마련된 이상, 본인의 동의는 제도의 원활한 실시를 위한 실제상의 요건이라고도 주장되고 있다.[39]

2. 근로시간 산정

재량근로제는 당해 업무를 수행하는 근로자에 대해서는, 실제의 근로시간 수에 관계없이 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 '간주'하는 제도이다. 다만

38) 菅野和夫(2005),『勞働法(第7版)』, 弘文堂, p.280.
39) 菅野和夫(2005), 앞의 책, p.280.

재량근로제의 간주제에 있어서도 휴게, 휴일, 시간외・휴일근로, 심야업의 법규제는 여전히 적용된다.[40]

따라서 간주근로시간 수가 법정근로시간을 초과하는 경우에는 시간외근로의 요건과 할증임금의 지급이 필요하게 되는데, 이는 서면합의의 내용으로 판단할 수 있을 것이며, 홍보가 요망되는 사항이다. 그 구체적인 산정에 있어서는, 사용자와 근로자대표 간의 서면합의에서 정해진 간주근로시간이 법정근로시간을 초과한다면 그 초과 부분만큼이 시간외근로시간으로 산정될 것이다. 이 경우 할증임금의 산정기초로 되는 통상임금액은 임금월액을 당해 월의 간주근로시간으로 나누어 얻은 금액이 될 것이고, 여기에 할증률을 곱하여 지급하면 될 것이다.[41]

그리고 심야시간대에 근로가 행해지는 경우에도 할증임금의 지급이 필요한 것으로 해석되고 있으며, 이 또한 홍보가 요망된다.[42] 이와 같은 취급들의 근거로서 재량근로제는 근기법 제4장 '근로시간과 휴식' 중 '근로시간'에 관한 규정의 적용에 관하여 근로시간의 간주 산정을 행하는 제도라는 점이 제시되고 있다.[43]

즉 동조는 그 표제와 같이 「근로시간 계산의 특례」에 불과한 조문이라는 점을 참조하면 그 취지를 알 수 있는데, 이렇게 본다면 '간주'라고 하여도 그 계산의 편의를 도모하기 위한 것일 뿐, 근로시간과 단절된 제도라고는 할 수 없게 된다. 이와 같이 본다면 근로자의 건강 확보 등 근로시간의 법규제 목적은 이 제도에서 유지되고 있기 때문에, 이 재량근로제는 "근로시간과 자유시간을 확연하게 구별할 수 있는 근로방식"을 가능케 하는 제도라고는 할 수 없게 된다.[44]

그런데 재량근로제하에서 당해 근로자가 희망하는 경우까지 야간수당을 지급하여야 하는가라는 문제가 제기될 수 있다. 현실적으로는 대법원 판례상으로도 넓게 인정되고 있는 포괄임금제[45]의 형식을 사용하면 큰 문제가 없을 수 있

---

40) 일본의 관련 행정해석인 1988. 1. 1. 基發 1號; 2000. 1. 1. 基發 1號 참조.
41) 東京大 勞働法研究會 編(2003b), 『注釋 勞働基準法(下卷)』, 有斐閣, pp.668~669.
42) 菅野和夫(2005), 앞의 책, p.278.
43) 東京大 勞働法研究會 編(2003b), 앞의 책, p.668.
44) 吉田美喜夫(2000), 「裁量勞働制」, 『賃金と勞働時間』(日本勞働法學會 講座 21世紀の勞働法 第5卷), 有斐閣, p.267.

지만 원칙적으로 의문이 제기될 수 있는 사항이다. 그런데 재량근로제하에서 당해 근로자는 임금 면에서 불이익을 받을 가능성이 적지 않다는 점을 고려한다면, 그 인정 범위가 앞에서 논의한 바와 같이 고도로 전문적 내지 기획적인 업무로 한정될 필요성이 있고, 예외적으로 근로자가 진정 야간근로시간대를 선호하는 경우에는 당해 서면합의에 포괄임금제 방식을 활용하여 처리하는 방안을 고려할 수 있겠다.

휴게에 대해서도 휴게의 일반적인 원칙에 따라 부여하여야 하는데, 재량근로제하에서는 근로시간의 구체적인 배분을 근로자의 자유재량에 맡기게 되므로 어느 시간대에 휴게를 취하는가도 근로자의 재량에 맡겨지는 경우가 많을 것이다. 이 경우 휴게시간을 일제히 부여하는 것은 곤란하게 될 우려가 있기 때문에, 서면합의로 이에 관한 사항을 정할 필요가 있을 것이다.[46]

재량근로제는 1일 및 1주의 법정근로시간의 특칙으로 설정된 제도인 것이기 때문에, 1일의 근로시간만이 아니라 1주의 근로시간에 대해서도 간주시간 수를 설정할 수 있다고 해석해야 한다.[47] 통상적으로는 1일의 근로시간에 대해서만 간주근로시간 수를 설정함에 그치고, 주휴일의 근로에 대해서는 소정외근로로서 할증임금을 지급하는 경우가 많을 것이다.

그러나 업무에 있어서 고도의 재량성을 지니며 고액의 연봉제하에서 근무하는 재량근로자의 경우에 대해서는 1주의 근로시간 수를 주 소정근로시간으로 간주하여, 법정주휴일이 아닌 주휴일(주휴 2일제에 있어서 1일의 주휴일)에 있어서의 근로에 대해서는 근로시간 수로서는 보수에 반영시키지 않는다고 하는 취급도 충분히 가능할 것이고, 이 제도는 이 점도 염두에 두고 있다고 해석된다.[48]

재량근로제는 근로시간 간주제이며, 적용제외가 아니다. 그러나 전문적 업무와 기획적 업무에 종사하는 근로자가 자율적인 근로방식으로 충분히 능력을 발휘하기 위해서는 현재의 간주제를 적용제외제도로 재편성할 필요성도 과제로

45) 대법원 1999. 5. 28. 선고 99다2881 판결; 대법원 2002. 6. 14. 선고 2002다16958 판결 등.
46) 東京大 勞働法研究會 編(2003b), 앞의 책, p.668.
47) 菅野和夫(2005), 앞의 책, p.279. 그런데 일본의 행정해석에서는 1일 간주시간만을 인정하고 있다; 1988. 3. 14. 基發 150號, 2000. 1. 1. 基發 1호.
48) 菅野和夫(2006), 앞의 책, p.279.

제기된다.

한편, 재량근로제에 있어서 사용자의 관련 남용행위들을 방지할 수 있는 방안으로는 적정한 홍보 이외에, 구법에서와 같이 행정관청에의 신고를 의무화시키는 방안을 고려할 수 있겠는데 이는 규제완화 차원에서 삭제한 규정을 부활시킨다는 비판을 받을 우려가 있다.

Ⅳ. 결 론

근로자측에게는 근로 및 휴일을 계획적으로 사용하게 하고 사용자측에게는 유연한 기업경영이 가능하도록 할 수 있는 탄력적 근로시간제를 활성화시키기 위해서는 우선적으로 탄력 단위기간 내 근로일 및 각 일의 근로시간이 일정기간 전에 명확히 명시하고 공지하도록 제도적으로 보장되고 있는지를 검토하여야 한다. 그리고 탄력 단위기간을 1년 단위로 확대하기 위해서는 제도가 유사한 일본의 경우를 참조하여 하위법령으로라도 소정근로일수의 한도, 연속근로일수의 상한, 소정근로시간의 상한, 시간외근로의 상한에 관한 특별기준 등을 마련하여 근로자에 대한 적정한 보호가 강구되도록 할 필요가 있다.

아울러 중장기에 걸친 탄력적 근로시간제도의 도입시 동의의 주체가 되는 '근로자대표'에 관한 규정을 합리적으로 정비할 필요가 있다. 노사협의회상 근로자위원을 근로자대표로 구성하는 방식에는 양 제도의 취지에서 권한에 이르기까지 여러 문제점이 있으며, 과반수대표제의 확보나 신분보장 등의 측면에서 보완할 점들이 존재한다.

위와 같이 탄력적 근로시간제도의 기본적인 틀에 대한 제도가 정비되고, 그 홍보가 제대로 이루어지는 전제에서 1년 단위 탄력적 근로시간제 도입을 논의할 수 있을 것이다. 그리고 이러한 전제조건이 잘 구비되어 있다면, 1월 단위 탄력적 근로시간제도는 취업규칙에 의해서도 시행할 수 있도록 하자는 논의가 활성화될 수 있을 것이다. 또한 일본에서 영세서비스업에 시행되는 '비정형적' 변형근로시간제도에 대해서도, 업종의 특수성을 고려하고 적정한 근로자 보호책이 강구된다면 시행을 고려할 수 있을 것이다.

재량근로시간제도는 업무수행 실태와 능력발휘 목적의 견지에서 보아 정형적인 근로시간 규제가 부적절한 전문적 근로자에 대해 그 범위를 확대하는 방안을 고려할 수 있는데, 우선 그 전문업무 범위에 있어서 '기타 노동부 장관이 정하는 업무'를 정하여 그 적용확대를 도모할 수 있겠다. 다음으로 이른바 '기획업무형' 재량근로제 도입을 고려할 수 있겠는데, 적정한 근로자보호책도 함께 강구될 필요가 있다.

참고문헌

김승택 · 김원식. 『근로시간 단축과 정책과제』. 한국노동연구원, 2004, p.4.

김인재. 「근로기준법상 근로자대표의 법적 지위」. 『노동법연구』 (서울대 노동법연구회 편; 제8호). 도서출판 관악사, 1999, pp.238～239.

김형배. 『노동법(신판 제2판)』. 박영사, 2006, pp.400～412.

노동부. 『다른 나라의 근로시간, 궁금합니다』. 2000, p.16.

박우성. 「프랑스의 근로시간 단축경험과 시사점」. 『노동동향분석』. 1999년 2/4분기, 한국노동연구원, 1999, p.92.

박종희. 『현행 노동관계법상 근로자대표의 중첩성과 이에 대한 기능 조정을 위한 방안』. 한국노동연구원, 1998.

임종률. 『노동법(제5판)』. 박영사, 2006, pp.420～432.

하갑래. 『근로기준법(개정증보 제16판)』. 중앙경제사, 2006, pp.360～361.

한국근로기준협회. 『근로시간 유연화방안에 관한 연구』. 노동부, 2004, pp.9～33.

한국법제연구원. 『대한민국 법률연혁집』 28, p.251.

European Industrial Relations Review. 1997. 3, 1997. 6, 1999. 1.

OECD. *Employment Outlook*, 2005.

OECD. *Employment Outlook*, 2006.

菅野和夫.『勞働法(第7版 補正版). 弘文堂, 2006, pp.266~279.

菅野和夫.『勞働法(第7版)』. 弘文堂, 2005, pp.278~280.

吉田美喜夫.「裁量勞働制」.『賃金と勞働時間』(日本勞働法學會 講座 21世紀の勞働法 第5卷). 有斐閣, 2000, p.267.

東京大學勞働法硏究會.『注釋 勞働基準法(上卷)』. 有斐閣, 2003, pp.37~44. a.

_____.『注釋 勞働基準法(下卷)』. 有斐閣, 2003, pp.501~669. b.

西谷敏.「過半數代表と勞働者代表委員會」.『日本勞働法學會誌』356(1989), 247~248.

日本厚生勞働省 大臣官房統計情報部 編.『就勞條件總合調査』. 2003, pp.29~30.

abstract

Legal Research on the Improvement of Flexible Working Hour System and Discretionary Working Hour System

Jae Hoon Kim

This study investigates the legal structure for flexicurity of working hour system. To reduce too long working hours in Korea, working hour system needs to be adjusted to industrial change and necessity of company and worker.

For the introduction of Flexible Working Hour System over a One-Year Period, the institution leaves much room for improvement. Scheduled hours in the unit must be specified at least 30days(in priciple) before the beginning of each unit by a labor-management agreement. Furthermore, making the working hour ceiling per day & per year and ensuring rest day at least every six workdays are needed for the protection of employees. And a scheduled over-working workweek per week must not continue for more than three weeks and there must be no more than three such workweeks within any three-month period.

And the majority representative system at the establishment, which becomes the subject of agreement with an employer introducing mid-long Flexible Working Hour System, needs to be amended for ensuring representation and independence.

With the increase of workers engaged in creative and discretionary activities, the expended application of Discretionary Working Hour System has been discussed. Introducing a new discretionary work scheme for high-level white collar workers(“management planning type” discretionary work scheme) can be considered.

This scheme is available in “an establishment where important

management decisions are made" and their duties must be "duties of planning, investigation and analysis of matters regarding management of the enterprise," and "for their proper implementation, the nature of such duties requires that the means of accomplishment must be mostly entrusted to the discretion of workers, and no concrete direction will be given regarding either the means of performance or the allocation of time." But the procedural requirements(for example, measures to promote health and welfare of workers covered by the scheme) to control employer's abuse of this scheme should be considered together.

Keywords : flexible working hour system, discretionary working hour system, majority representative system.