

# 탄력적 근로시간 제도의 개정과 보완에 대해

김 승 택\*

최근 1년 동안 탄력적 근로시간 제도를 둘러싼 법개정에 대해 많은 논쟁이 벌어지고 있다. 근로시간 단축의 원활한 추진을 위한 보조적인 성격으로서의 법개정 내용으로 시작한 논의가 노사 간 논쟁에서 노사정 간 대립으로 이어지다가 경제사회노동위원회의 공식 출범 이후 최대 6개월을 단위기간으로 하는 탄력적 근로시간제의 도입이 합의되었다. 그 내용으로는 기존 근로기준법의 3개월을 초과하는 단위기간이 도입될 경우 근로일 사이 11시간 연속 휴식시간을 두는 것을 의무화하여 근로자의 건강권을 보호하는 한편, 임금저하를 방지하는 방안을 마련하도록 하고 기존 노사 간 서면합의 요건은 그대로 남겨두어 기간확대에 따른 부작용의 가능성을 최소화하려는 장치를 마련하였다.

현재의 탄력적 근로시간제 논의는 근로시간 단축 추진과 직접 연결되어 있다. 2018년 7월 1일을 시점으로 ‘주 52시간 근로시간 상한제한’을 발효한 국회의 근로기준법 개정안의 부칙에 ‘고용부 장관은 2022년 말까지 탄력적 근로시간제의 개선방안을 준비한다’는 내용을 포함하면서 탄력적 근로시간제를 주52시간제 정착의 보완정책으로 추진하게 된다. 다음으로 주52시간제 적용에 대한 2018년 12월 31일까지의 계도기간이 종료될 무렵인 2018년 12월 24일에 정부가 발표한 ‘노동시간 단축 관련 계도기간 연장’ 계획에 따르면 탄력적 근로시간제 개선과 연계하여 위의 단계별 적용에 해당되는 규모의 기업일 경우, 첫째, 시정기한이 추가로 필요한 기업에 대해서는 탄력근로제 관련 개정법 시행 시까지, 둘째, 노동시간 단축 노력 중이나 준비기간이 부족한 기업 등에 대해서는 2019년 3월 31일까지의 추가 계도기간을 두고 있다. 또한 이 계도기간을 포함하여 향후 근로시간 단축의 전개 과정에서 현장 상황을 잘 살피어 계도기간 등의 변화를 줄 수 있다는 내용도 발표하였다. 이와 같은 일련의 조치는 주52시간 상한제 적용이라는 근로시간 단축에 적응하기 힘든 사업장에 대해 유연성을 부여하는 내용으로 해석할 수 있는데 그 과정에서 탄력적 근로시간제는 주요한 정책수단으로 간주되고 있다.

선진국의 탄력적 근로시간제는 1주 이상에서 1년 단위까지 근로시간을 사업장의 특성에 따

\* 한국노동연구원 선임연구위원(stkim@kli.re.kr).

라 배분함으로써 유연하게 대처하는 제도로서, 근로시간 단축 또는 사업장 운영체계 및 생산방식의 개편 수단으로 활용하기 위해서 고안된 제도다. 유럽의 초기(2000년 전후) 탄력적 근로시간제도의 특징은 전통적인 연장근로시간, 교대제, 임시직으로 운영되던 근로시간을 새롭게 조정하고 분배하는 작업장 혁신으로 소개되었고, 주요 내용은 사업장 특성과 해당 산업의 노사관계에 의해 결정되었다. 선진국의 탄력적 근로시간제의 도입과 기간 확대 등의 유연화는 근로시간 단축을 추진하는 정책과 같이 추진되는 모습을 보이고 있으며, 그 목적이 근로시간 단축을 보다 원활하게 하는 데 있고 노동비용을 감소하는 데 있지 않다. 예상하기 어려운 돌발 상황에 대비하기 위해 대부분 선진국은 단기에 있어 도입 요건을 완화한 탄력적 근로시간제가 활용되고 있다. 한편 대상기간 내 근로시간 총량, 연속근로, 연속야간근로, 교대근로 등에 대한 상한, 근로자의 휴식권 보장, 야간근로 및 교대근로에 대한 규율, 대상기간 내 주휴, 휴일, 휴가에 대한 제도 정비, 기존 근로시간 관련 법제 중 준수해야 할 부분과 예외로 할 부분의 제도 정비) 등 근로자의 건강권에 대한 보호 규정이 존재한다. 마찬가지로 개별 근로자 동의, 사업장 노사의 합의, 산별 노사 합의, 담당 관청에 대한 신고 또는 승인 등 절차에 있어서 정당성을 부여하는 절차가 있다.

결국 탄력적 근로시간제의 내용은 근로시간 단축에 어려움을 겪는 사업체 중에서 이 제도를 도입하여 근로시간 단축을 원활하게 하기 위한 목적으로 도입되어야 하며 그 사업장의 운영체계 및 생산방식의 개편이 동반되면서 이 변화가 사업장과 근로자에 도움이 될 수 있는 방향으로 진전되는 것이 그 취지에 맞다. 또한 상대적으로 장기 단위기간의 탄력적 근로시간제를 도입하는데 있어 노사합의의 요건을 남겨둔 것은 노사 모두가 공감하는 방식의 근로시간과 운영 및 생산방식의 개편 패키지가 도입되는 것을 지향하기 때문이다.

우리나라의 탄력적 근로시간 법제 개편의 구체적 내용은 근로시간 단축을 촉진하기 위해 개정된 특례업종의 축소, 주 52시간 상한제 적용, 민간기업의 공휴일 적용 등 일련의 정책과 유기적으로 연계되도록 설계하여야 한다. 예를 들어 현재 근로시간 측면에서 예상하기 곤란한 상황에 대비한다는 의미에서 2주를 대상기간으로 하는 탄력적 근로시간제에 대해 도입 요건을 유연화한 내용의 단위기간을 4주로 확대할 수 있다. 또한 탄력적 근로시간제를 도입하는 대상기간 동안에도 근로자의 건강을 보호할 수 있는 주단위 근로시간 총량, 초과근로 총량, 야간근

- 1) 근로자의 권익을 중요시하는 유럽의 경우도 대부분 근로시간에 관한 강한 규제를 가지고 있으나 근로자의 안전과 건강에 대한 일반원칙을 지키는 한도 내에서 다양한 예외를 두고 있다. 예를 들어 EU 근로시간 지침 Article 17은 경영관리직, 근로시간 자율결정 근로자, 가족 근로자, 종교 종사자, 경비원, 서비스 및 생산의 지속성이 필요한 부문(병원, 항만 등), 영화제작, 연구개발, 우편, 구급 및 소방, 가스·수도 및 전력 생산, 폐기물 수집, 정기적 승객 수송, 사고 발생 시, 긴박한 사고의 위험이 있을 경우 등에 대해 불가피한 경우 근로자에게 적절한 보호조치가 동반된다면 (국가나 지역 단위, 즉 산별) 노사협약에 의해 휴식, 휴게, 주휴일, 야간근로, 완화 대상기간 등에 예외조치를 취하는 것을 허용한다.

로 총량 등 관련 법제도의 구체적 내용을 도입할 수 있다. 장시간근로가 일상적인 사업체의 경우 탄력적 근로시간제를 도입한다면 근로자의 소득 감소가 발생할 가능성이 높기 때문에 해당 사업장에 한정하여 도입 요건 및 절차를 강화하거나 구체적인 임금보전 방식을 제출하도록 할 수도 있다. 계절적·주기적 변동에 대응하기 위해 탄력적 근로시간제를 도입하는 사업체의 경우 근로자의 소득 감소가 발생하지 않도록 사전적인 조정이 충분히 가능하기 때문에 적절한 가이드라인 정도를 제시하도록 할 수 있다. 중요한 것은 사업장 내 근로시간에 대한 측정 및 기록이 이루어져야 현재 추진 중인 근로시간 단축에 대한 모니터링이나 탄력적 근로시간제 도입 이후 근로시간의 변화를 추적할 수 있으므로 근로시간에 대한 기록을 어떤 방식으로 할 것인지에 대한 준비가 꼭 필요하다.

경제사회노동위원회의 합의 이후에도 제도 변화가 근로시간의 증가, 노동자 소득의 감소, 건강권의 훼손 등 부작용을 가져올 것을 우려하는 목소리가 여전히 존재한다. 앞에서 설명한 탄력적 근로시간제의 기본적인 취지와 노사의 합의에 의해 제도 도입이 이루어지는 요건 등을 고려한다면 이러한 우려가 현실에 발생할 가능성은 낮다. 그러나 이러한 우려는 하루 이틀에 형성된 것이 아니고 많은 세월 동안 형성된 노사의 신뢰가 낮은 점에서 기인한다. 노동비용을 낮추려는 목적의 탄력적 근로시간제의 도입은 노동자뿐 아니라 사용자에게도 낮은 시간당 생산성과 노사 갈등으로 인한 다양한 비용의 증가로 이어져 득이 될 수 없음을 고려할 때 개정된 탄력적 근로시간제의 도입은 근로시간 단축을 원활하게 하면서 노사에 도움이 되는 목적으로 추진되기를 기대한다. **KLI**