

유연근로제도 실태조사 결과 및 정책적 시사점 : 탄력적 근로시간제를 중심으로*

류 성 민**

I. 머리말

정부는 2018년 7월 1일을 시점으로 ‘주 52시간 근로시간 상한제한’을 발효하였는데, 기업규모에 따라 순차적으로 근로시간의 제한이 진행되고 2019년 3월까지의 계도기간으로 제한이 유예되었다. 이런 정부의 ‘주 52시간 근로시간 상한제한’은 초과근로와 연장근로를 당연한 관행으로 여기고 초과근로수당을 마치 기본급처럼 지급해온 우리나라 기업 및 근로자들에게 큰 충격을 던졌다. ‘주 52시간 근로시간 상한제한’은 OECD에서 가장 근로시간이 긴 국가 중 하나인 우리나라에서 근로자의 건강권을 보호하고 근로시간의 단축을 촉진하기 위한 불가피한 조치이지만, 기업에게는 기존 주 68시간까지 근로를 해왔던 생산방식 및 인력운영방식을 개편해야 하는 과제가 주어졌고, 근로자에게는 여가시간을 늘릴 수 있으나 기본급처럼 생각하던 초과근로수당이 감소할 수 있는 가능성이 발생하게 되었다.

‘주 52시간 근로시간 상한제한’은 근로시간 단축 이외의 다른 조건이 동일할 경우에는 단기적으로는 근로자의 여가시간 증대와 실질소득의 감소라는 양면적인 효과가 나타날 것으로 기대된다. 따라서 소득과 여가를 맞바꾸어야 하는 근로자, 특히 임금수준이 낮은 근로자일수록 근로시간의 단축으로 인해 경제적 어려움에 처할 가능성이 상대적으로 높다. 한편 기업에게는 근로시간의 제한으로 인한 근로자들의 업무집중도 향상이라는 긍정적인 측면과 인건비의 변화라는 혼재된 측면이 존재할 수 있다.

이런 근로시간 규정의 변화에 따라 기업에서 근로시간의 단축을 원활하게 추진하여 새로운 환경에 적응하는 것을 돕기 위하여 탄력적 근로시간제를 중심으로 한 유연근로제도에 대한 논의가 진행되고 있다. 본 연구는 근로시간에 대하여 기업들이 어떻게 대응하고 있는지와 더불어

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 2018년도 『탄력적 근로시간제 실태조사 및 개선 방안』 보고서 일부를 요약·정리한 것이다.

** 경기대학교 경영학과 교수(ryu@kyonggi.ac.kr).

탄력적 근로시간제를 중심으로 한 유연근로제도의 활용 현황과 이슈들에 대하여 파악하기 위하여 2018년에 실시한 근로제도 실태조사 자료를 분석하여 살펴보기로 한다.

II. 근로제도 실태조사 개요

1. 자 료

2018년도 근로제도 실태조사는 2,436개의 사업체를 모집단으로 하여 10월 15일부터 11월 15일까지 실시되었다. 각 사업체의 인사노무담당자를 대상으로 설문조사가 진행되었고, 층화표본추출법에 의해 산업별·규모별 표본을 추출하여 조사했으며 조사과정에서 응답이 저조한 셀이 발생한 관계로 셀별 가중치를 적용하고 수정·보완하여 최종결과를 분석하였다.

2. 사업체의 일반 특성

조사된 사업체의 일반특성을 살펴보면 다음과 같다. 우선 산업을 살펴보면 제조업이 35.9%, 도소매업이 16.5%, 숙박음식업이 12.8%, 보건업 및 사회복지서비스업이 10.4% 등으로 나타났고, 제조업 중에서는 금속가공제품 제조업과 기타 기계 및 장비 제조업의 비중이 높게 나타났다. 다음으로 기업규모는 5~29인이 89.3%로 다수를 나타냈고, 기업 연령은 2010년 이후 설립된 10년 미만의 기업이 40.5%로 다수를 나타냈다. 기업유형으로는 비상장회사법인이 52.2%로 가장 비중이 큰 것으로 나타났고, 유노조 기업은 5.7%, 무노조 기업이 94.3%로 나타났다.

〈표 1〉 사업체 특성

		개	비중(%)
전 체		2,436	100.0
산업	식료품 제조업	36	1.5
	음료 제조업	2	.1
	담배 제조업	0	.0
	섬유제품 제조업; 의복 제외	25	1.0
	의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	27	1.1
	가죽, 가방 및 신발 제조업	7	.3
	목재 및 나무제품 제조업; 가구 제외	8	.3
	펄프, 종이 및 종이제품 제조업	13	.5

〈표 1〉의 계속

		개	비중(%)
산 업	인쇄 및 기록매체 복제업	13	.5
	코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	1	.0
	화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외	18	.7
	의료용 물질 및 의약품 제조업	2	.1
	고무제품 및 플라스틱제품 제조업	40	1.6
	비금속 광물제품 제조업	17	.7
	1차 금속 제조업	17	.7
	금속가공제품 제조업;기계 및 가구 제외	80	3.3
	전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	24	1.0
	의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	18	.7
	전기장비 제조업	31	1.3
	기타 기계 및 장비 제조업	67	2.8
	자동차 및 트레일러 제조업	23	1.0
	기타 운송장비 제조업	8	.3
	가구 제조업	13	.5
	기타 제품 제조업	11	.5
	전기, 가스, 증기 및 수도사업	3	.1
	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	13	.5
	건설업	199	8.2
	도매 및 소매업	402	16.5
	운수업	76	3.1
	숙박 및 음식점업	313	12.8
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	56	2.3
	금융 및 보험업	101	4.1
	부동산업 및 임대업	86	3.5
	전문, 과학 및 기술 서비스업	120	4.9
	사업시설관리 및 사업지원 서비스업	63	2.6
	교육 서비스업	106	4.3
	보건업 및 사회복지 서비스업	254	10.4
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	39	1.6
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	106	4.3
기업규모	5~29인	2,176	89.3
	30~49인	126	5.2
	50~99인	81	3.3
	100~299인	43	1.8
	300인 이상	11	.4
노동조합	없음	2,297	94.3
	있음	139	5.7

Ⅲ. 근로시간 및 유연근로제도 현황 분석

1. 초과근로시간 현황 및 대응

먼저 조사된 사업체들의 경우 2018년 10월 1일을 기준으로 주 40시간 이상 초과근로시간은 일주일 평균 3.2시간으로 나타나고 있는데, 초과근로시간이 없다고 응답한 사업체가 63.2%, 8~12시간 미만의 사업체가 11.0%, 4~8시간 미만 사업체가 9.5%, 4시간 미만 사업체가 7.9%, 12시간 이상 사업체는 8.5%로 나타났다. 업종별로는 1차 금속 제조업(평균 8시간), 자동차 및

〈표 2〉 초과근로시간 현황

		개	평균(시간)
전 체		2,436	3.2
산업 (5시간 이상)	고무제품 및 플라스틱제품 제조업	40	6.0
	1차 금속 제조업	17	8.0
	자동차 및 트레일러 제조업	23	7.5
	기타 운송장비 제조업	8	6.5
	가구 제조업	13	6.2
	숙박 및 음식점업	313	6.0
	부동산업 및 임대업	86	5.2
기업규모	5~29인	2,176	3.1
	30~49인	126	3.4
	50~99인	81	3.9
	100~299인	43	5.0
	300인 이상	11	3.3
조직유형	개인사업장	795	3.8
	학교법인 또는 의료법인	12	1.1
	회사 이외의 법인	143	2.5
	비상장 회사법인	1,272	2.9
	상장 법인	91	2.2
	공공부문	47	3.6
	기타	75	3.5
노동조합	없음	2,297	3.1
	있음	139	3.4

트레일러 제조업(평균 7.5시간), 기타 운송장비 제조업(평균 6.5시간), 가구 제조업(평균 6.2시간), 플라스틱 제조업(평균 6시간), 숙박 및 음식점업(평균 6시간) 등이 초과근로시간이 많은 것으로 나타났고, 규모별로는 100~300인 미만 기업들의 초과근로시간이 다소 길게 나타났고(평균 5시간), 조직유형별로는 학교법인 또는 의료법인의 초과근로시간이 낮게 나타났다(평균 1.1시간).

초과근로시간의 통상적인 발생 정도를 살펴본 결과는 통상적으로 발생하는 기업이 47.5%인 가운데 초과근로시간이 계절 등 특정 시기에 발생한다고 응답한 비율이 15.3%로 나타났고, 초과근로가 발생하는 가장 큰 이유로 업무특성(37.4%) 및 일시적 수요 증가(34.2%)가 주요한 원인인 것으로 나타나서(1순위 기준), 탄력적 근로시간제의 활용을 통해 이러한 특성이 나타나는 업종에서는 초과근로에 대한 대응이 일정하게 가능할 것으로 분석되었다. 해당 업종은 식료품 제조업, 가죽/가방/신발제조업, 화학물질제조업, 플라스틱제조업, 가구제조업 등으로 나타났다(초과근로 특정시기 발생 40% 이상 업종).

초과근로시간이 0이 아닌 경우 이에 대응하여 가장 많이 활용하는 근로제도는 교대제로서 31.9%의 기업이 활용하는 것으로 나타났고, 다음으로는 보상휴가제도(10.5%), 탄력적 근로시간제도(7.3%), 선택적 근로시간제도(6.4%) 순으로 나타났다. 즉, 많은 기업이 교대제의 개편을 통하여 초과근로시간의 해결을 모색하였고, 추가적으로 보상휴가제도와 탄력적 근로시간제도 등도 고려하는 것으로 분석되었다.

〈표 3〉 초과근로시간이 존재하는 경우 근로제도 활용 비율

근로제도	활용	미활용	전 체
탄력적 근로시간제도	79(7.3%)	1,003(92.7%)	1,082(100%)
선택적 근로시간제도	69(6.4%)	1,013(93.6%)	1,082(100%)
재택 근무제도	8(0.7%)	1,074(99.3%)	1,082(100%)
보상휴가제도	114(10.5%)	968(89.5%)	1,082(100%)
집중근무제도	23(2.1%)	1,059(97.9%)	1,082(100%)
재량근무제도	24(2.2%)	1,058(97.8%)	1,082(100%)
교대제	345(31.9%)	737(68.1%)	1,082(100%)

2. 현행 근로시간 법제도 애로사항 및 개선요구사항

다음으로 현행 근로시간 법제도하에서 근로시간 운영의 가장 큰 애로사항을 살펴보았는데, 가장 큰 애로사항으로 일시적 업무량 증가에 대한 대응(21%), 업종 또는 직무 특성을 고려한 근로시간 특례제도 부족(20.4%)이 도출되었다. 이 중 일시적 업무량 증가에 대해서는 탄력적

근로시간제도를 정비하여 어느 정도 대응이 가능할 것으로 판단되며, 실제로 탄력적 근로시간 제를 활용하고 있는 기업에서 ‘일시적 업무량 증가에 대한 대응’을 애로사항으로 더 많은 선택을 하였다(29.6%). 업종 및 직무별 특성에 따른 근로시간 예외 인정 혹은 근로시간제도 적용의 필요성도 높게 나타났으므로 이에 대한 정책적 고려가 시급한 것으로 분석되었다.

현행 근로시간 법제도 중 개선이 시급한 사안으로는 근로시간 측정/계산 방법의 명확한 기준 정비(41.7%)로 나타났고, 다음으로는 일시적 업무량 증가에 대한 대응제도 신설(31.6%), 업종이 아닌 직무 중심의 근로시간 특례제도 운영(28.1%) 등으로 나타났다(1, 2순위 합산). 근로시간의 측정 혹은 계산의 어려움에 대한 문제는 기업 인사담당자들도 지속적으로 제시한 부분으로 시급하게 개선이 이루어져야 할 것으로 판단되며, 일시적 업무량 증가에 대한 대응의 필요성은 탄력적 근로시간제 등 유연한 근로제도의 활용 필요성을 일정하게 나타내는 결과로 볼 수 있다. 다음으로 업종보다 직무 혹은 직종에 따른 특례인정에 대한 필요성도 기업 인사담당자들이 지속적으로 제기한 이슈로 개선이 필요한 부분인 것으로 나타났다.

〈표 4〉 근로시간 법제도 애로사항 및 개선 필요사항 상위 3순위

순위	애로사항	개선 필요사항
1순위	일시적 업무량 증가 대응	근로시간 측정/계산 방법
2순위	업종 또는 직무 특성 고려 특례인정	일시적 업무량 증가 대응 방안
3순위	근로시간 측정/계산 방법	업종이 아닌 직무 중심 특례인정

3. 유연근로제도의 활용 현황

다음으로 유연근로시간제의 활용에 대하여 살펴보기 위하여 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제도, 재택(원격) 근무제도, 보상휴가제도, 집중근무제도, 재량근무제도 등의 활용여부 및 적용비율을 살펴보았다.1) 전반적으로 유연근로제도를 전혀 활용하지 않는 사업체가 84.8%로 나타난 가운데, 유연근로제도를 중에서는 보상휴가제도(6.9%)가 가장 많이 활용되는 것으

1) 탄력적 근로시간제(변형근로시간제)란 기업이 성수기나 수출납기 등을 맞추기 위하여 일시적인 작업량의 증가 시에는 취업규칙이나 근로자와의 서면합의에 의하여 2주간 또는 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 연장근로수당을 지급하지 않고 특정 주에 40시간, 특정일에 8시간의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있는 제도이며, 선택적 근로시간제란 1개월 이내의 일정기간(정산기간)에 걸쳐 근로해야 하는 총근로시간만 정해 놓고 매일의 시업 및 종업시각은 근로자 개인의 결정에 맡기는 제도이고, 재택(원격)근무제도란 직장으로 출근하지 않고 자택에서 (원격으로) 업무를 수행할 수 있도록 하는 제도이며, 보상휴가제도란 연장·휴일·야간 근로시간의 일부 또는 전부를 임금 대신에 휴가로 보상받는 제도이다. 집중근무 시간제도란 주 40시간 노동을 유지하면서 주 5일보다 짧은 일수를 일하는 것을 의미하고(가령 3일 혹은 4일간 8시간 이상 근로), 재량근무제도란 주 40시간에 구애 없이 개인에게 업무수행시간과 방식에 대한 재량을 부여하는 제도이다.

로 나타났고, 다음으로 선택적 근로시간제도(4.3%), 탄력적 근로시간제도(3.2%), 재량근로제도(2.9%) 순으로 나타났다. 조직규모가 300인 이상인 기업과 공공부문에서 유연근로제도 전반의 활용률이 높게 나타났으며, 탄력적 근로시간제도를 도입한 기업의 경우 타 유연근로제도의 활용 비율도 높게 나타나서 유연근로제도 간 패키지 효과가 있는 것으로 파악되었다. 업종 특성을 살펴보면, 탄력적 근로시간제도는 운수업과 서비스업에서 도입률이 평균보다 높게 나타났고, 선택적 근로시간제도는 인쇄업, 일부 제조업(의료, 전자 등), 예술 및 스포츠 서비스업에서 평균보다 높은 활용률을 나타냈으며, 보상휴가제도는 일부 제조업(의료, 전기장비 등), 운수업, 서비스업 전반에서 평균보다 높은 활용률을 나타냈다. 유연근로제도를 도입한 사업체들을 대상으로 적용 근로자 비율을 조사한 결과 유연근로제도를 도입한 사업체들의 경우 대체로 30% 이상의 근로자들에게 제도를 적용하고 있는 비율이 높은 것으로 나타났다.

추가적으로 유연근로시간제도를 도입한다면 어떤 제도가 가장 인력 및 근로시간 운용에 효율적일 것인가에 대한 질문에는 보상휴가제도(25.8%), 선택적 근로시간제도(23%), 재량근무제도(19%), 탄력적 근로시간제도(16%) 순으로 나타났는데, 전반적으로 업종별로 상당한 차이가 나타나서 업종별 특성에 따른 정책적 고려와 제도 지원이 필요하다는 결과를 나타냈다.

〈표 5〉 유연근로제도 활용 현황(%)

		탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	재택 근무제	보상 휴가제	집중 근무시간제	재량 근무제
전 체		3.2	4.3	1.1	6.9	.9	2.9
기업 규모	5~29인	3.1	3.9	1.0	6.8	.8	3.0
	30~49인	3.2	4.8	1.3	3.7	.9	.2
	50~99인	1.6	8.8	.9	9.1	1.8	3.7
	100~299인	9.4	7.0	.8	14.8	1.6	.5
	300인 이상	23.8	23.0	6.4	14.8	10.5	6.5
조직 유형	개인사업장	1.9	3.7	.7	5.1	1.2	3.5
	학교법인 또는 의료법인	.0	.0	.0	1.1	.0	.0
	회사 이외의 법인	4.4	5.0	1.5	18.8	.5	4.1
	비상장 회사법인	3.1	3.4	1.2	5.4	.6	2.1
	상장 법인	4.6	3.9	2.1	7.2	4.0	5.4
	공공부문	21.4	33.1	4.1	36.7	1.5	2.1
	기타	3.8	6.3	.0	12.6	.0	4.5
노동조합	없음	2.7	3.6	1.0	6.5	.8	2.7
	있음	11.9	15.0	2.4	14.0	2.9	5.0
탄력적 근로시간제	활용	-	24.0	8.8	22.0	5.9	10.5
	미활용	-	3.6	.8	6.4	.8	2.6

Ⅳ. 탄력적 근로시간제 활용 사업체 특성 분석

1. 탄력적 근로시간제 활용 사업체의 일반 특성

다음으로 탄력적 근로시간제 활용 사업체의 특성을 살펴보았다. 먼저 탄력적 근로시간제 활용 사업체의 일반 특성을 살펴보았는데, 업종별로는 예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업이 8.76%, 운수업 7.28%, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 7.23%, 전문, 과학 및 기술 서비스업 6.22%, 교육 서비스업 6.01%, 보건업 및 사회복지 서비스업 5.46%, 금융 및 보험업 4.97%로 사업체 전체의 평균(3.22%)보다 탄력적 근로시간제의 도입률이 높은 것으로 나타났다. 이러한 업종들의 공통점으로는 수요의 계절성과 직무특성에 따른 일시적 집중·장시간 근로를 필요로 하는 특성이 존재하는 것이라고 볼 수 있다.

사업체 규모별로 보면, 탄력적 근로시간제를 도입한 사업체 비율은 300인 이상 사업체 23.84%, 100인 이상 9.38%, 50인 이상 1.63%, 30인 이상 3.19%, 30인 미만 3.06%로 나타나, 100인 이상 기업들의 도입 비율이 높고 100인 이상 규모에서 사업체 규모가 증가할수록 탄력적 근로시간제 도입 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 주요 업종별 탄력적 근로시간제 도입률

업종	탄력적 근로시간제 도입률(%)
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	8.76
운수업	7.28
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	7.23
전문, 과학 및 기술 서비스업	6.22
교육 서비스업	6.01
보건업 및 사회복지 서비스업	5.46
금융 및 보험업	4.97
도매 및 소매업	2.50
숙박 및 음식점업	2.43
건설업	1.64
사업체 전체 도입률	3.22

다음으로 사업체의 조직 유형별 집단 내에서 탄력적 근로시간제를 도입한 사업체 비율은 공공부문이 21.31%로 가장 높고, 상장 법인의 경우 4.61%, 회사 이외의 법인의 경우 4.44% 순

으로 높은 것으로 나타났는데, 공공부문의 경우 효율성(수익성)에 기반한 조직 의사결정과 평가보다는 법규준수에 기반한 조직 의사결정과 평가가 이루어지는 경향이 강하며, 따라서 노동법제도 변화에 민간부문에 비하여 상대적으로 신속히 대응할 수 있는 특성이 반영된 것으로 파악된다.

〈표 7〉 사업체 조직 유형별 탄력적 근로시간제 도입률

조직유형	탄력적 근로시간제 도입률(%)
개인사업장	1.88
회사 이외의 법인	4.44
비상장 회사법인	3.15
상장 법인	4.61
공공부문	21.31
사업체 전체 도입률	3.22

다음으로 사업체의 대표 근로자 직종별 그룹 내에서 탄력적 근로시간제 도입률을 살펴보면, 근로자 대표 직종이 전문기술직인 사업체들의 도입률이 5.14%로 가장 높고, 다음으로 판매서비스직인 사업체들의 도입률이 3.34%로 사업체 전체의 탄력적 근로시간제 도입률 3.22%보다 높게 나타난 반면, 사무관리직(2.79%), 생산직(1.37%), 단순노무직(1.97%) 등은 전체 도입률보다 낮게 나타났다.

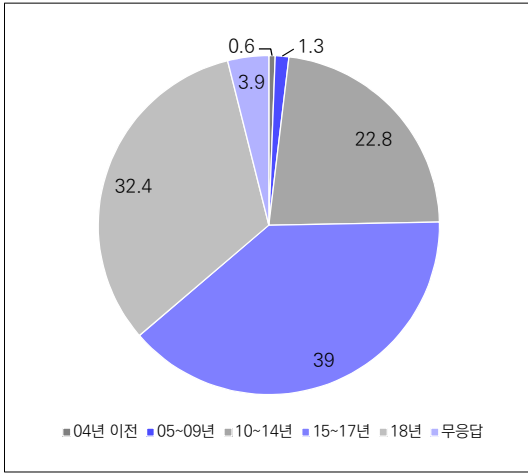
2. 탄력적 근로시간제 활용 유형 및 특성

가. 탄력적 근로시간제 도입시기, 유형, 유효기간

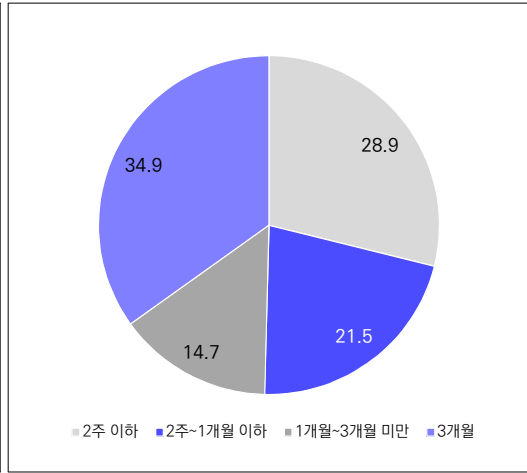
다음으로 활용되고 있는 탄력적 근로시간제 유형 및 특성을 살펴보았다. 먼저 탄력적 근로시간제도의 도입시기와 유형을 살펴보았는데, 전체적으로 최근 들어 도입한 기업의 비율이 높아진 가운데, 2018년에 탄력적 근로시간제도를 도입한 기업은 32.4%이며, 탄력적 근로시간제도의 유형은 3개월 단위기간의 활용이 가장 많고(34.9%), 2주 이하 단위기간의 활용이 다음으로 나타났다(28.9%).

다음으로 탄력적 근로시간제도의 서면 합의의 유효기간으로는 다수가 12개월을 설정하는 것으로 나타났고, 70% 이상의 사업체에서 유효기간 만료 시에 자동연장(갱신) 조항이 있는 것으로 나타났다(70.5%). 한편, 탄력적 근로시간제도 서면합의의 유효기간으로 12개월이 54.2%, 3개월이 24.5%, 1개월 이하가 7.6%, 유효기간이 없이 자동갱신 되는 경우가 2.9% 등으로 나타났다.

〔그림 1〕 도입 시기 분포(79개 사업체, %)



〔그림 2〕 유형 분포(79개 사업체, %)



나. ‘주 52시간 근로시간 상한제한’의 영향

탄력적 근로시간제를 활용하고 있는 사업체 중 2018년 7월부터 실시된 ‘주 52시간 근로시간 상한제한’에 대비하여 처음으로 탄력적 근로시간제를 도입한 사업체는 11.89%, 근로시간 상한제 실시를 계기로 기존에 활용하던 탄력적 근로시간제의 내용을 변경한 사업체는 6.26%, 52시간 근로시간 상한제와 상관없이 탄력적 근로시간제를 이전부터 동일하게 활용하고 있는 사업체는 81.85%로 나타났다. 따라서 ‘52시간 근로시간 상한제’ 영향으로 현행 탄력적 근로시간제를 활용하는 것으로 추정할 수 있는 사업체의 비중은 전체 활용 사업체 중 18.15%에 근접할 것으로 추정된다. 따라서 현행 탄력적 근로시간제를 활용하고 있는 사업체 중 81.85%의 사업체들에 대해서는 52시간 근로시간제 실행의 영향이 제한적일 수 있는 것으로 보이며, 이들 사업체의 경우 근로시간 단축에 대한 대비 차원에서 조기에 탄력적 근로시간제를 도입했을 가능성도 있으나, 근로시간 단축에 대한 대비 이외에 인건비 절감, 근로자의 근로시간 유연화를 통한 근무환경 개선 등 다양한 목적을 위해 이미 탄력적 근로시간제를 활용해 오고 있을 가능성도 있다는 점을 고려해야 할 것이다.

다. 탄력적 근로시간제의 도입 목적

탄력적 근로시간제의 도입 목적으로는 작업물량 변화에 대한 대응(35.4%)이 가장 큰 비중을 차지했고, 다음으로는 연장가산수당 등 인건비 절감 목적(22%), 탄력적 여가생활을 원하는 근로자 측 요청(19.3%) 등의 순서였다(1순위 기준). 이런 도입 목적 중 연장가산수당 등 인건비

절감 목적으로 탄력적 근로시간제도를 도입하는 경우는 탄력적 근로시간제도의 원 도입취지와 동떨어져 있고, 노사 간 갈등의 중요한 원인이 될 수 있으므로 정책적으로 관리가 필요할 것으로 판단된다. 한편, 2순위 응답까지 포함할 경우 주 52시간 근로시간제에 근로시간 유연성을 미리 확보하기 위하여 도입하였다는 응답의 비율도 높게 나타나고 있다. 전반적으로는 탄력적 근로시간제의 긍정적인 효과를 얻기 위하여 합리적으로 도입한 것으로 판단되나, 일부 인건비 절감 목적으로 도입한 기업들이 존재한다는 점을 고려할 필요성이 있다.

〈표 8〉 탄력적 근로시간제도 도입 목적(79개 사업체, %)

도입 목적	1순위	1순위+2순위
연장가산수당 등 인건비 절감	22.0	25.0
작업물량 변화에 능동적으로 대응	35.4	46.7
주 52시간 근로시간 제한하에서 근로시간 유연성 미리 확보	9.6	25.9
탄력적 여가생활을 원하는 근로자의 요청 부응	19.3	37.8
근로시간 효율적 운영으로 신규채용 최소화 위해	8.5	17.4
기타(외부사업체 요구, 비정규직 활용 회피 등)	5.2	12.5

라. 근로자 대표와의 협의 및 합의문서

다음으로 탄력적 근로시간제의 도입 시 협의에 나선 근로자 대표와 관련해서는 별도로 협의하지 않았다는 응답이 가장 많았고(57.7%), 다음으로는 근로자 개별 합의(12.8%), 노사협의회 근로자 위원(10.6%), 근로자 과반수 노동조합(8.5%), 별도로 선출한 근로자 대표(7.4%) 순으로 나타났다. 2주 단위 탄력적 근로시간제를 제외하면 반드시 근로자 대표와 협의가 필요함에도 불구하고 2주 단위 탄력적 근로시간제 유형이 약 29%인데 반해 별도의 합의를 하지 않거나 근로자 개별 합의를 진행한 곳이 70%에 달하고 있으므로 이에 대한 심층적인 관리가 필요할 것으로 나타났다. 특히, 단위기간의 확대를 정책적으로 고려하는 경우에 근로자 대표에 대하여 명확하게 규정하고 반드시 근로자 대표와의 협의를 지키도록 감독하는 것이 필요하다는 점을 고려할 필요성이 제기된다. 한편, 탄력적 근로시간제의 시행방법과 내용을 담고 있는 문서로는 근로계약서(51.1%)와 취업규칙(27.9%)이 많이 활용되고 있는 가운데 별도로 없다고 응답한 사업체도 20.6%에 달하여 이에 대한 관리의 필요성도 제기되었다.

마. 탄력적 근로시간제 도입 후의 변화

탄력적 근로시간제 실시 이후 변화를 살펴보면, 근로자의 월 평균 연장근로시간이 감소한

사업체는 18.5%로 나타나고 있으며 대부분 10시간 미만의 연장근로시간이 감소된 것으로 나타났다. 또한 탄력적 근로시간제 실시 이후 근로자의 월 평균 임금수준의 변화는 약 5% 정도의 사업체에서만 있었으며, 나머지 95%의 사업체는 실근로시간이 유지되거나 임금보전 등으로 임금변화가 없는 것으로 나타났다. 그리고 탄력적 근로시간제를 도입하면서 임금보전을 해준 사업체는 약 7%로 나타났으며, 평균적으로 초과근로수당의 68.3%를 기본급 혹은 수당으로 보전해준 것으로 나타났다.

〈표 9〉 탄력적 근로시간제도 도입 이후 변화(%)

월 평균 근로시간 감소		월 평균 임금수준 변화	
항 목	비 율	항 목	비 율
변화 없거나 유사	81.5	실근로시간 유지로 감소 없음	87.6
월 5시간 미만 감소	9.8	임금보전으로 감소 없음	6.6
월 10시간 미만 감소	7.7	월 평균 10만원 미만 감소	3.1
월 20시간 미만 감소	0.3	월 평균 10만원~30만원 미만 감소	1.0
월 20시간 이상 감소	0.7	월 평균 30만원 이상 감소	1.8

3. 탄력적 근로시간제의 효과

다음으로 탄력적 근로시간제도의 효과를 10개 항목에 대해서 5점 척도로 살펴보았다. 대부분의 항목에서 아직 효과가 크게 나타나지 않은 가운데 근로자의 몰입도 및 만족도의 향상이 3.35점으로 가장 높은 효과가 있는 것으로 나타난 반면, 연장가산수당 등 인건비 절감에 기여(2.74점)와 비정규직 활용 감소(2.72점), 신규채용 감소(2.78점), 평균 총 근로시간 감소(2.75점), 근로자의 임금감소(2.76점) 등은 보통 이하의 점수로 나타났다.

〈표 10〉 탄력적 근로시간제도 도입 효과

	효과 없음(%)	보통(%)	효과 있음(%)	평균(점)
인건비 절감 기여	40.1	38.3	21.6	2.74
인력 유연성 확보	23.6	40.0	36.5	3.07
주 52시간 근로제한 준수	17.7	54.0	28.3	3.07
근로자 몰입/만족 향상	11.1	47.1	41.8	3.35
비정규직 활용 감소	33.6	50.2	16.2	2.72
신규채용 감소	37.9	44.4	17.8	2.78
연차 휴가 적극 활용	17.5	51.1	31.3	3.12
총 근로시간 감소	29.9	59.4	10.7	2.75
임금 감소	30.0	62.5	7.5	2.76

〈표 11〉 규모별 탄력적 근로시간제도 도입 효과

	효과 있음(%)				
	5~29인	30~49인	50~99인	100~299인	300인 이상
인건비 절감 기여	23.3	6.4	36.9	11.1	11.7
인력 유연성 확보	38.2	25.3	27.5	24.2	34.5
주 52시간 근로제한 준수	27.1	21.7	69.3	26.6	50.0
근로자 몰입/만족 향상	44.2	26.3	2.7	36.3	31.4
비정규직 활용 감소	17.8	10.6	0.0	4.0	11.5
신규채용 감소	18.2	32.8	0.0	10.5	5.3
연차 휴가 적극 활용	31.6	23.7	72.1	25.2	25.5
총 근로시간 감소	8.5	5.5	36.9	32.5	25.9
임금 감소	7.0	6.4	26.1	10.1	8.8

기업 규모별로 탄력적 근로시간제도의 효과 차이가 존재하는지 살펴보았는데, 5~29인 규모 기업에서는 ‘인력유연성 확보’, ‘근로자 몰입도 향상’, ‘연차휴가 적극 활용’ 측면에서 30% 이상의 효과가 나타난 반면, 30~49인 규모 기업에서는 ‘신규채용 감소’ 효과가, 50~99인 규모 기업에서는 ‘인건비 절감’, ‘근로시간 준수’, ‘총 근로시간 감소’, ‘연차휴가 활용’ 등에 효과가 나타났다. 100인 이상 규모 기업에서는 ‘근로자 몰입도 향상’과 ‘총 근로시간 감소’가, 300인 이상 규모 기업에서는 ‘인력 유연성 확보’, ‘근로시간 준수’ 등의 효과가 나타났다.

4. 탄력적 근로시간제의 도입 및 활용의 애로사항 및 개선의견

다음으로 탄력적 근로시간제를 도입하여 활용하고 있는 사업체에서 탄력적 근로시간제도의 도입과정에서 애로사항은 임금보전방안 마련(44.3%), 불규칙한 근로 및 장시간 근로에 대한 근로자의 우려 및 불만(38.5%), 취업규칙 변경절차 이행(15.2%) 등으로 나타났고, 애로사항이 없다는 응답도 16.2% 존재하였다(1, 2순위 통합). 즉, 전반적으로 사업체들이 탄력적 근로시간제도를 도입하는 과정에서 근로자들의 임금 및 변형근로에 대한 우려를 가장 중요한 이슈로 고려하는 것으로 나타났다. 한편, 탄력적 근로시간제도의 시행과정에서 가장 큰 애로사항도 도입

〈표 12〉 탄력적 근로시간제도 애로사항(1순위, 2순위 합계)

순위	도입과정에서 애로사항	시행과정에서 애로사항
1순위	임금보전방안 마련(44.3%)	임금보전방안 마련(50.5%)
2순위	변형근로에 대한 근로자의 우려(38.5%)	변형근로에 대한 근로자의 우려(34.5%)
3순위	취업규칙 변경절차 이행(15.2%)	대상근로자 범위선정 곤란(20.2%)

과정의 애로사항과 유사하게 나타났는데, 임금보전방안 마련(50.5%), 불규칙한 근로 및 장시간 근로에 대한 근로자의 우려 및 불만(34.5%)이 높게 나타난 가운데, 대상 근로자 범위 선정의 곤란(20.2%) 등이 높게 나타났다(1, 2순위 통합).

주 52시간 근로상한을 고려할 때, 현행 탄력적 근로시간제도에서 개선 요구사항에 대하여 살펴본 결과 특별하게 요청할 것이 없다는 의견이 절반(49.2%)을 나타낸 가운데, 개선의견 중에서는 근로시간 사전설정방식 완화에 대한 의견이 24.6%로 가장 높은 비율을 나타냈다(1순위, 2순위 통합). 다음으로는 임금보전방안 강구 의무 완화(19.5%)가 높은 선택을 받았고, 근로자 대표와의 서면합의 등 도입요건 완화(9.9%), 특정주 근로시간 한도기준 연장(9.8%) 등의 순서였으며, 단위기간 확대를 개선 요구한 사업체는 3.5%로 나타났다.

한편, 단위기간 확대를 요구한 사업체들의 목적은 주로 인건비 절감을 위한 것으로 나타났다(55.5%), 단위기간의 확대는 12개월이 바람직하다는 의견이 많았다(92%). 단위기간 확대 시 연장근로수당 감소에 대한 임금보전 의향에 대해서는 88%의 사업체에서 임금보전을 하지 않는다고 응답하여 이에 대한 정책적 보완이 필요함을 제시하고 있다.

〈표 13〉 탄력적 근로시간제 법제도 개선요구사항(제도 도입 사업체, 1+2순위)

개선요청사항	비율						
없음(현행유지)	49.2%						
근로일별 근로시간을 설정하는 방식을 완화	24.6%						
근로자대표와의 서면합의 등 도입요건 완화	9.9%						
특정주 근로시간 한도기준 연장	9.8%						
임금보전방안 강구의무 완화	19.5%						
임금보전 조치 사용자에게 국가 재정지원	7.9%						
단위기간의 확대	3.5%	단위기간 확대 이유	52시간 초과 연장근로 수요가 3개월 이상 지속	43.1%			
			인건비 절감	55.5%			
		희망 단위 기간	6개월 연장	8.0%			
			12개월 연장	92.0%			
		단위기간 확대 시 임금보전	의향 있음	12.0%	기본급 인상		11.2%
					탄력적 근로시간 적용 기간 보너스(성과급) 지급		88.8%
	의향 없음	88.0%					

V. 유연근로제도의 활용에 대한 정책적 시사점 : 탄력적 근로시간제를 중심으로

본 연구에서는 2018년도에 실시한 근로제도 실태조사 자료를 분석하여 탄력적 근로시간제를 중심으로 한 유연근로제도의 활용현황과 이슈를 살펴보았다. 이상에서 살펴본 내용을 바탕으로 유연근로제도의 활용에 대한 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, ‘주 52시간 근로시간 상한제한’에 대한 사업체의 대응책은 신규고용, 신규자본투자, 아웃소싱, 기존 근로자의 근로시간당 생산성 향상, 해외이전, 외국인고용, 전략적 법규 위반, 다양한 유연근로제도 활용 등 다양할 것으로 예상되며, 탄력적 근로시간제의 도입 또한 대응책 중 하나로 고려할 수 있는 선택안이므로 다양한 정책적 고려가 필요하다. 특히, ‘주 52시간 근로시간 상한제한’이 사업체들에게 미치는 영향력의 규모와 특성은 각 업종과 사업체가 직면하고 있는 재화, 원재료 및 노동시장 환경, 이에 따라 선택한 각 사업체의 시장전략, 조직구조, 지배구조, 조직규모와 유형 등 조직 특성, 직종별 근로자들의 직무특성 및 인적자원특성, 노사관계 등 다양한 요소에 따라 다르므로 각 사업체별로 탄력적 근로시간제 활용이 갖는 대응책으로서의 효과성 또한 상이하다는 점을 고려해야 한다. 따라서 노동시간 관련 법규의 시행과 관련 제도의 활용에 있어 구체적인 내용은 각 사업체의 상황을 고려하여 각 사업체의 노사간 합의를 통해 결정될 수 있도록 유도하는 것이 바람직하며, 법규는 이러한 노사간 합의가 이루어질 수 있는 최대한의 범위만을 규정하는 형태로 접근하는 것이 보다 효율적인 접근 방식일 것이다.

둘째, 근로자의 입장도 고려해야 하는데, 근로자의 근로시간 단축을 통한 삶의 질 향상이라는 정책적 목표를 성공적으로 달성하기 위해서는 추가적 소득창출 기회와 추가적 여가휴식 기회 사이에 후자에 대한 선호가 담보되어야 하며, 또한 저생산성 근로자의 생산성이 증대되도록 하여 단위 노동시간당 임금이 상승하도록 하거나, 이들의 생계 여건 자체가 개선될 수 있도록 하는 방안이 필요하다.

셋째, 연구 결과 ‘주 52시간 근로시간 상한제한’에 대한 대응은 교대제와 다양한 유연근로제도가 복합적으로 함께 이루어지는 것으로 나타났으므로, 탄력적 근로시간제 하나만 고려하기 보다는 다양한 유연근로제도에 대한 정책적 고려가 통합적으로 필요하다. 특히 가장 많이 활용되고 있는 선택적 근로시간제 등에 대한 심층적인 분석을 바탕으로 다양한 유연근로제를 활성화할 수 있는 방안들을 수립할 필요가 있다.

넷째, 연구결과에 따르면 전반적으로 유연근로제도에 대해서 대기업의 인사담당자들조차도

정확하게 파악하지 못하고 있는 것으로 나타나고 있으므로, 기업들과 근로자들에게 근로시간을 보다 유연하게 활용할 수 있는 제도에 대해서 소개하고, 업종특성에 맞는 제도를 설계해주는 컨설팅을 제공하는 등의 정책적 방안을 제고할 필요성이 있다.

다섯째, 앞서도 언급한 것처럼 업종별, 직무별로 다양한 환경과 이슈가 나타나고 있으므로 업종별, 직무별로 지원하는 근로제도와 근로시간 법규 적용에 있어 차이를 두는 정책적 필요성이 제기된다. 이를 위해 탄력적 근로시간제 외에도 유연근로시간 법제에 대한 전면적 검토가 필요하다. 특히 유연근로제도의 활용에 있어서 현실과 괴리된 제한규정이 존재하는 점이 제기되고 있으므로, 이에 대한 고려와 자율성 부여가 필요하다.

여섯째, 탄력적 근로시간제뿐만 아니라 유연근로제도는 많은 장점이 존재하지만, 가장 큰 단점은 지나친 근로시간의 유연화로 인해 근로자의 건강 및 안전권에 위해를 미칠 수 있다는 점이다. 특히 우리나라의 근로기준법상 주당 근로시간은 60시간으로 정해져 있으므로 정책적 고려를 통하여 어떤 경우에도 주 60시간 이상 장시간 근로를 하지 않도록 법제화하는 노력이 필요하며, 탄력적 근로시간제의 활용과 관련하여 노동조합이 없는 소규모 기업에서 인건비 절감 목적으로 무분별하게 적용될 가능성이 존재하므로 이에 대한 엄격한 감독과 관리가 필요하다.

일곱째, 일정기간을 초과하는 탄력적 근로시간제를 활용하기 위해서는 근로자 대표와 합의가 하여야 하는데, 무노조 사업장의 경우에는 근로자 대표를 누구로 할 것인지가 명확하지 않다. 이로 인해 무노조 사업장에서 제도의 남용이 우려되므로, 무노조 사업장의 경우 근로자 대표에 대한 정의 및 선정 방식 등에 대한 법적 정비와 보완이 필요하다. **KL**