

■ 노동 칼럼 ■

근로시간 단축과 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대 문제



(법무법인(유) 지평 이광선 변호사, 민창욱 변호사)

탄력적 근로시간제의 단위기간을 확대해야 한다는 논의가 계속되고 있습니다. 근로기준법이 2018년 3월 20일에 개정되면서 1주당 근로시간의 상한이 52시간(법정40시간+연장12시간)으로 단축되었습니다. 다만 사업구조상 특정 시기에 '주52시간'을 초과하여 근로자를 사용해야만 하는 기업들이 있습니다. 여름 성수기 동안에 물량이 배가되는 빙과/음료/에어컨 제조업체, 게임 출시를 앞둔 시점에 집중근무가 필요한 게임업체 등입니다. 이 기업들은 성수기 또는 집중근무시기에 '주52시간'이라는 근로시간의 상한을 '탄력적'으로 운영해야 한다고 주장하면서, 현행 근로기준법의 '탄력적 근로시간제'로는 사업을 유지하기가 어렵다는 입장을 밝히고 있습니다.

현행 근로기준법은 '단위기간'에 따라 탄력적 근로시간제의 유형을 2가지(2주, 3개월)로 구분하고 있습니다(제51조). '단위기간' 동안의 평균 근로시간이 '주52시간'을 넘지 않으면 특정한 주의 근로시간 상한을 일부 '탄력적'으로 조정할 수 있습니다. 다만 근로기준법은 ① '2주' 단위 탄력적 근로시간제를 취업규칙을 통해 시행할 수 있도록 허용하면서도, ② '3개월' 단위 탄력적 근로시간제는 근로자대표와 서면합의(단위기간 내의 근로일 및 근로일별 근로시간이 기재된 합의서)를 통해서만 시행할 수 있고 1일의 근로시간 한도도 12시간으로 제한하였습니다. '3개월' 단위 탄력적 근로시간제를 시행하기 위한 요건이 보다 엄격합니다.

지금 단위기간을 확대하자는 논의는 주로 '3개월' 단위 탄력적 근로시간제에 관한 것입니다. '3개월'이란 단위기간의 한도를 '6개월' 또는 '1년'까지 늘려야 한다는 주장입니다. 1년 중 성수기가 3개월을 초과하여 지속되거나, 반기 중 2개월의 집중근무시기가 2번 존재하는 경우 등에는 현행 제도로

인력을 운영하기가 사실상 어려울 수도 있습니다. 실제로 위와 같은 사업구조(성수기, 집중근무시기)를 지닌 기업이 존재한다면, 업종이나 기업의 특성을 고려하여 단위기간을 '6개월' 또는 '1년'으로 확대하는 방안을 검토할 실익이 있을 것입니다. 참고로 프랑스는 단체협약으로 탄력적 근로시간제의 단위기간을 최대 1년으로 정할 수 있도록 하였고, 일본도 1년 단위의 탄력적 근로시간제 유형을 두고 있습니다(일본의 경우 전체 기업의 51%가 탄력적 근로시간제를 이용하고 있는데, 이용 기업 중 과반수가 1년 단위 탄력적 근로시간제를 이용). 물론 프랑스의 경우 법정근로시간이 주당 35시간이고 연장근로시간의 한도도 우리와 달라 일률적으로 비교하기는 어렵지만, 노사자치를 통해 탄력적 근로시간제의 단위기간을 폭넓게 정할 수 있도록 규율하고 있는 점은 참고할 수 있을 것입니다.

단위기간 확대에 대하여 노동계에서 제기하는 우려는 크게 2가지로 보입니다.

첫째는 단위기간을 확대하면 근로자가 연속적으로 '주64시간'¹을 근무해야 하는 시기가 늘어나 건강권이 침해될 우려가 발생한다는 점입니다. 현재 고용노동부가 고시한 「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 여부 결정에 필요한 사항」은 “발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무상 질병과 관련성이 강하다고 평가한다”고 규정하고 있습니다. 탄력적 근로시간제의 단위기간을 6개월 이상으로 확대하면, 위 고시에서 정한 '만성적인 과중한 업무'로 인하여 업무상 질병이 발생할 가능성이 현재보다 더 높아질 수 있을 것입니다.

둘째는 현행 제도에서 단위기간만 확대하게 되면 근로자의 실질임금이 줄어들 수 있다는 점입니다. 탄력적 근로시간제를 시행하면 단위기간 중 특정한 주의 법정근로시간을 '주40시간'에서 '주52시간'으로 늘릴 수 있는데, 사용자는 늘어난 위 '12시간'의 근로에 대한 대가로 연장근로수당을 반드시 지급할 의무가 없습니다. 근로기준법은 사용자가 탄력적 근로시간제를 시행할 경우 “기존의 임금수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안을 강구하여야 한다”는 규정만을 두고 있을 뿐입니다(제51조 제4항). 근로자 입장에서는 단위기간이 늘어날수록 위 '12시간' 분의 연장근로수당 상당의 손실을

¹ 주64시간(=법정40시간+12시간+연장12시간)

입게 된다고 해석할 여지가 있습니다. 한국노총은 탄력적 근로시간제를 시행함으로써 7%의 임금손실이 발생할 수 있다고 분석하기도 하였습니다.

결국 탄력적 근로시간제도의 단위기간 확대 문제는 '업종 또는 기업별 인력 수요'와 '근로자의 건강권 보호 및 임금 보전'을 함께 고려하면서 풀어가야 할 것으로 보입니다. 전자의 경우, 무엇보다 현행 '3개월' 단위 탄력적 근로시간제로 인력 수요를 감당하기 어려운 업종이나 사업장이 무엇인지 좀 더 실증적으로 파악할 필요가 있어 보입니다. 후자의 경우, 집중근무기간 동안의 건강권 보호 문제는 '최소연속휴식제도'(하루 24시간 중 최소 11시간 연속적으로 휴식을 보장하는 제도) 또는 '추가적 건강검진제도'를 도입하거나 현재의 '보상휴가제도'(근로기준법 제57조)를 확대 개편하는 방안을 통해 보완하고, 임금 보전 문제는 현행 근로기준법 제51조 제4항의 임금보전방안의 최소기준 등을 법령이나 정부지침을 통해 구체화하는 방안을 검토할 수 있을 것입니다.

그동안 '장시간 노동'은 한국 사회의 고질적인 문제로 지적되어 왔습니다. 2017년 OECD 통계에 의하면, 한국의 연간 근로시간은 2024시간으로 OECD 회원국 37개국 중 멕시코(2257시간)와 코스타리카(2179시간)에 이어 3위를 기록하였습니다(OECD 회원국 평균은 1759시간이다). '장시간 노동'은 삶의 질을 저하시킬 뿐만 아니라 낮은 노동생산성의 원인이 된다는 점에서 반드시 해결해야 할 과제이며, 우리는 주52시간제를 도입함으로써 근로시간 단축 논의에 한걸음 진전을 이루었습니다. 지금의 '탄력적 근로시간제 단위기간 확대'에 관한 주장은 엄밀히 보면 '근로시간 단축' 정책에 역행하는 것은 아닙니다. 단위기간이 확대되더라도 연간 근로시간 총량은 동일하기 때문입니다. 다만 집중근무기간이 길어짐으로써 근로자의 건강권 침해 문제 등이 발생할 수 있는데, 이에 대해서는 적절한 보호 또는 보상 조치(연속휴식 또는 휴가, 건강검진, 임금)를 제도적으로 보장하면서 노사자치를 통해 단위기간 확대 여부를 최종적으로 결정하도록 하는 방안을 고민해볼 수 있을 것입니다. 경제사회노동위원회에서 사회적 대화를 통해 현명한 대안을 찾을 수 있기를 기대해 봅니다.

※ 법무법인(유) 지평은 노동팀 전담 변호사들이 근로시간제에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다.

이와 관련하여 도움이 필요하시면, 이광선 변호사(kslee@jipyong.com, 02-6200-1787)에게 문의해 주시기 바랍니다.