



스타트업 성장을 위한
미래노동 정책방향
근로시간제도를 중심으로

스타트업 성장을 위한 미래노동 정책방향

-근로시간제도를 중심으로-



본 리포트는 2023년 스타트업얼라이언스가 발족한 '스타트업과 미래노동 포럼'의 연구 결과를 바탕으로 구성되어 있습니다.

목차

들어가며	6
I. 스타트업의 업종과 업력이 유연근무제의 활용 및 만족도에 미치는 영향	10
II. 스타트업 관련 근로시간 규제 국제비교	28
III. 국제점 관점에서 본 재량근로시간제와 근로시간 적용제외	42
IV. 주52시간제의 고용 효과: 300인 이상 사업체 대상 분석	59
V. 설문조사로 본 스타트업 근로제도 현황	78
VI. 탄력근로시간제 운영실태	93
나오며	107
참고문헌	112

요약

확장성을 특징으로 하는 스타트업은 그 개념대로 폭발적으로 확장할 때 미래 노동시장의 주역으로 기능할 수 있다. 따라서 2023년 스타트업얼라이언스가 발족한 ‘스타트업과 미래노동 포럼’은 스타트업의 성장을 위한 노동시장 유연화 방안과 미래지향적 노동개혁 방향성을 도출하고자 하였으며, 스타트업 애로사항의 원인을 분석하고 애로사항 해결을 위하여 어떤 정책이 마련되어야 하는지, 나아가 정부 개혁과제는 이에 대응하여 어떠한 양상으로 적용되고 활용될 수 있는지 살펴보았다. 다음은 본 포럼이 수행한 연구결과의 요약이다

연구 I. 스타트업의 업종과 업력이 유연근무제 활용 및 만족도에 미치는 영향

최근 근로시장 경직성에 대하여 논의가 본격화되면서 근로의 절대시간보다는 업무의 질로 성과를 판단해야 하는 업무들이 증가하고 있으며 이에 근로시간 유연화의 필요성이 대두되었다. 특히 스타트업은 도전을 통해 차별화된 가치를 창출하는 조직으로 그 변동성이 커서 유연근무제의 활용이 더 필요한 영역인. 업종과 업력이 스타트업의 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 도입 여부에 영향을 알아본 바, 선택적 근로시간제 도입에 미치는 영향에 대해서는 사업구조 중 업력이 3년 미만인 경우 선택적 근로시간제 도입에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 업종과 업력이 유연근무제 적용 스타트업 근로자의 유연근무제 만족도에 미치는 영향을 알아본 바, 업력 7년 이상인 스타트업에서 선택적 근로시간제를 적용받는 경우 근로자 만족도에 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다

연구 II. 스타트업 관련 근로시간 규제 국제비교

근로시간 상한 규제가 없는 미국을 제외하고는 대부분의 국가들에서 일/주 단위 근로시간 상한을 정하고 있으며 근로시간 휴게시간을 구체적으로 규정하고 있다. 미국에서는 특정 직무와 고임금자들에게 근로시간 규율을 적용하지 않는 화이트칼라 이그제션을 적용 중이고, 영국, 프랑스, 일본 등에서는 특정 직무에 대해 근로시간 규율을 적용하지 않거나 노사가 합의를 통해 법정 근로시간을 초과하는 협정을 체결할 수 있는 근로시간 적용 예외를 도입·운영하고 있다(영국의 옵트 아웃, 프랑스의 포괄약정제, 일본의 고도 프로페셔널 제도 등). 근로시간 규정 적용에 예외를 두는 경우에도 합리적 수준의 휴일 보장과 근로자 건강보호 조치를 의무화하고 있는 것으로 파악되었다. 단체협약 및 행정관청 승인에 따라 유연한 연장근로가 가능한 국가가 많기에 별도의 스타트업 근로시간 규제 도입 필요성이 없거나 적은 것으로 나타났다. 스타트업을 포함한 다양한 형태의 기업 사정과 요구에 맞도록 그리고 근로자의 건강보호와 연장근로 선택권을 강화하는 방향에서 노사합의에 기초한 근로시간 편성에 있어서의 유연성과 자율성을 확대를 위한 여러 고민과 논의가 필요해 보인다.

연구 III. 국제적 관점에서 본 재량근로시간제와 근로시간 적용제외

먼저 국제 비교를 통해 본 재량근로시간제의 입법 방향을 살펴본 결과, 재량근로시간제와 관련해서는 단기적으로는, 기획 업무를 재량근로시간제 대상 업무로 추가하는 것을 검토하는 것이 필요하다. 또한 근로시간 자율적 편성을 기업의 사정에 맞도록 규율하는 것이 가능하기 위해서는, 장기적으로 재량근로시간 제도의 대상 업무를 노사협정에 의한 자율적 규제 형태로 전환하는 것을 검토할 필요가 있다. 국제 비교를 통해 본 근로시간 적용 제외의 입법 방향을 검토한 결과, 근로시간의 총량을 기준으로 성과 평가 또는 보상하는 것이 적절하지 않은 전문직 업무를 수행하는 고소득 직종을 대상으로 하는 보상 체계의 인정과 탈시간화를 위한 제도 도입을 검토할 필요가 있다. 이와 같은 제도를 검토함에 있어서는 대상 업무에 일정 소득 기준을 반영하는 것이 바람직할 수 있다. 다만, 근로시간 적용 제외 제도를 설정함에 있어서는, 자칫 이 제도가 근로자의 건강권에 위해가 될 수 있다는 남용 가능성을 염두에 두고 이로부터 보호할 수 있는 제도적 장치도 함께 고려할 필요가 있다.

연구 IV. 주52시간제의 고용 효과: 300인 이상 사업체 대상 분석

300인 이상 사업체(대기업)를 대상으로 시행된 주 52시간 근무제의 고용 및 근로시간 효과를 추정하고자 하였을 때, 이중차분 모형을 통한 추정에 의하면 일자리 나누기에 의한 고용 효과는 통계적으로 유의하지 않은 반면, 임시·일용직의 고용과 근로시간은 오히려 큰 폭으로 감소한 것으로 나타났다. 이는 노동비용 상승에 따른 양적 조정이 대부분 임시·일용직에게 전가되었음을 반영하는 것으로 판단된다. 결과적으로 대기업에 비해 대응력이 낮은 중소기업에까지 주52시간제가 전면 확대될 경우 일자리, 근로소득 및 불평등에 부정적 효과가 초래될 우려가 높다고 판단된다.

연구 V. 설문조사로 본 스타트업 근로제도 현황

2023년 스타트업과 미래노동 포럼이 시행한 설문조사를 분석한 결과, 근로자는 충분한 보상 하에서 12시간 이상의 연장근로를 할 의향이 크고, 소득이 적은 젊은 근로자일수록 12시간 이상의 연장근로를 할 의향이 더 커서 연장근로시간 확대는 세대 간 소득재분배에 도움이 되는 것으로 나타났다. 특히 성장의 원동력인 IT/통신, 금융, 제약/바이오 산업에서 의향이 더 크게 나타났다. 30퍼센트 이상의 근로자, 60퍼센트 이상의 기업이 연장근로 관리 단위를 확대하는 것에 동의하며, 근로자나 사용자에게 가장 선호되는 단위는 1개월이었다. 현재 실시 중인 유연 근무제는 내용이 너무 복잡하고 도입 절차가 어려워서 근로자나 사용자가 제도에 대한 이해가 부족하다. 많은 근로자는 스타트업 기업에 대한 근로 규제 제외가 성장에 큰 도움이 될 것이라고 판단하고 있었다. 제외 대상 선정에 있어서 종사자 수로 기준을 삼으면 기업의 행동 왜곡을 발생시켜 기업의 고용 증가와 성장을 오히려 막을 수 있을 것이다.

연구 VI. 탄력근로시간제 운영실태

스타트업 기업들의 탄생 및 발전을 위해서 탄력적 근로시간제도가 필수적이지만 현실적으로 적법한 시행은 매우 곤란한 상황에 있다. 탄력적 근로시간제도는 스타트업 기업은 물론 일반기업의 관련 분쟁사례를 거의 찾아보기 어려울 정도로 현실세계에서는 활용이 부진한 상황이다. 탄력적 근로시간제도가 활용이 부진할 원인을 찾아보고 그에 대한 바람직한 해법을 모색하는 것이야말로 스타트업 기업들에 대한 진정한 지원이 될 것이다.

그간 본 포럼은 '근로시간의 총량이 더 이상 노동시장의 성장동력이 될 수 없다는 진단 아래, 미래노동 시장에 대응하기 위한 경쟁력 강화의 핵심 키워드로 '근로시간 주권에 기반해 선택이 가능한 자유롭고 건강한 노동'을 설정하였다. 노사가 자유롭게 근로시간을 선택할 수 있도록 함으로써 비효율적인 노동시간을 줄이는 대신 노동의 창의성과 효율성을 높임으로써, 근로자에게 다시금 충분한 휴식을 통한 재충전의 시간을 제공하도록 해야 할 것이다. 따라서 어떠한 방법이 총 근로시간 감소에 도움이 되는 방법인지 다양한 논의가 필요하고, 변화하고 있는 환경에서 다양한 조건에 따른 근로시간의 자율적 결정과 선택의 여지를 확대하고 일하는 방식을 다양화해 효율성을 높이며, 이를 통해 실 근로시간을 줄이고 충분한 휴식을 향유할 수 있는 선순환의 체계를 구축하는 것이 필요하다.

들어가며

1-1 스타트업과 미래노동

4차 산업혁명 이래 한국 산업구조에서도 4차 산업의 비중이 점점 높아지고 있고, 코로나 19 이후 디지털경제, 비대면 산업의 성장에 따라 스타트업과 IT산업의 일자리 창출 역할이 더욱 중요해지는 시점이다. 이에 더하여 스타트업은 “확장성”을 핵심 개념으로 하는 신생기업을 지칭하기에, 스타트업이 그 개념과 같이 폭발적으로 확장한다면 이들이 미래 노동시장의 주역으로 기능할 것이다. 스타트업이 질 좋은 일자리를 창출하기 위해서는 그들이 성과를 내고 확장(성장)할 수 있도록 적극적인 정책지원이 선행되어야 한다.

스타트업은 단기간의 성장을 위해 성장 초기, 또는 프로젝트를 기점으로 근무량이 집중 투입되어야 할 필요가 있어 노동규제가 스타트업 발전의 걸림돌이 될 수 있다. 기존의 노동규제는 제조업 중심의 시간단위 근로를 규제하기 위하여 마련되었기 때문이다.

1-2 정부 노동개혁의 흐름 및 개혁안

정부는 미래노동시장연구회의 권고안(22.12.12 발표)에 따라, ① 근로시간제도 개혁 과제으로써 연장근로시간 관리 단위 선택권 부여, 선택적 근로시간제 정산기간 및 적용대상 확대, 근로시간 저축계좌제 도입을 제시하였고 ② 임금체계제도 개혁 과제으로써 임금체계 개편, 포괄임금 오남용 방지를 위한 대책 마련, 임금격차 해소를 위한 상생위원회 설치 및 운영을 제시하였다.

이후 전국민 설문조사를 통해 주52시간제는 유지하면서 연장근로 관리 단위 확대, 장시간 근로와 건강권 문제 안전장치 마련, 포괄임금 오남용 근절을 주요 정책 방향으로 제시하였다.

2-1 연구의 내용

기본적인 연구목적으로서 스타트업 및 혁신산업의 성장을 위한 노동시장 유연화 방안을 도출한다. 또한 미래 노동시장 변화로서 디지털 혁명, 생산과 소비의 변화, 스타트업 출현 등에 따른 패러다임 변화 양상을 분석, 이를 바탕으로 미래지향적 노동개혁 방향성을 도출한다.

나아가 스타트업은 그 특성상 불가피하게 근로시간, 임금체계 측면의 애로사항을 겪고 있다. 우선 근로시간과 관련하여 주 52시간제 전면시행, 엄격한 재량근로시간제 대상업무 규정, 선택적근로시간제의 짧은 정산기간, 제한적인 특별연장근로 인가사유로 인한 사용자의 애로가 보고되었다. 이에 스타트업 애로사항의 원인을 분석하고 애로사항 해결을 위하여 어떤 정책이 마련되어야 하는지, 나아가 정부 개혁과제는 이에 대응하여 어떠한 양상으로 적용되고 활용될 수 있는지 살펴본다.

표 1.

근로시간 관련 기존 스타트업 애로사항	대응되는 정부 개혁과제
① 주 52시간제 전면시행	연장근로 관리단위 확대로 월/분기/반기/연 단위 연장근로 관리 가능
② 엄격한 재량근로제 대상업무 규정	-
③ 선택적 근로시간제에 대한 짧은 정산기간	전업종 선택근로제 정산기간 1개월에서 3개월로 확대, 연구개발업무 6개월로 확대
④ 제한적인 특별연장근로 인가사유	-

임금체계와 관련하여 스타트업 특성상 초기 압축적 성장에 따른 연장근로에도 불구하고 시간 기준으로만 임금을 산정해야 하며, 근로자의 입장에서는 포괄임금 오남용으로 인한 이른바 ‘공짜노동’이 발생하는 점이 문제로 지적된다. 현재 무분별하게 포괄임금이 적용되는 경우가 많은 성장기 스타트업에 대하여 직무중심, 성과중심 임금체계를 적용할 수 있는 적법한 방식을 검토해 볼 필요가 있다.

표 2.

임금체계 관련 기존 스타트업 애로사항	대응되는 정부 개혁과제
① 시간기준 임금 산정	직무중심, 성과중심 임금 체계 개편 고소득, 전문직 근로자에 대한 화이트칼라 이그젬션 도입
② 포괄임금 오남용	포괄임금 오남용 근절대책 마련

스타트업의 노동규제 관련 애로와 개선요구사항을 통해 스타트업의 특성을 반영한 예외적인 노동규제 개선책 마련 필요성을 확인하였다. 하지만 “확장성”, “아이디어”, “기술”과 같은 핵심키워드가 공통될 뿐, 학계와 산업계에서 스타트업에 대한 정의는 모호하고, 근로기준법은 사업체 규모(상시근로자수)를 기준으로 법조항의 적용과 면제를 정하고 있다. 따라서 스타트업에 대한 명확한 정의가 확립되거나 근로기준법의 일부조항 적용 규정이 바뀌지 않는 한 스타트업에 대한 예외적 면제는 적용되기 어려울 것이다. 이에 연구 목적은 아래와 같이 설정한다.

- 노동규제 완화가 필요한 스타트업에 대한 범위를 검토하고, 이에 따라 스타트업에 대한 예외의 기준을 마련한다.
- 설문조사를 통해 노동규제 적용 완화 및 예외 대상 범위를 특정한다.
- 선행연구에 의하면 스타트업은 ‘창업 초기’ 많은 어려움을 겪는데, 이러한 시기의 스타트업에 대한 규제를 완화함으로써 이들의 성장을 촉진할 수 있다면 그 기준 시기와 범위를 살펴보고, 이에 대한 현장(사용자와 근로자 양측)의 의견을 수렴하여 기존 연구의 한계점을 보완한다.

2-2 연구의 범위

앞서 살펴본 바와 같이 스타트업에 대한 명확한 정의 확립이 선행되어야 스타트업에 대한 규제 개선책이 제안될 수 있을 것이다. 이에 규제 완화의 기준으로서 ① 업력, ② 특정 인증, ③ 창업 후 기간 등의 검토 가능성을 열어두고 개선책과 대안을 도출한다. 또는 ① 전체 사업체에 대한 노동 규제 일괄 유연화, ② 스타트업 포괄하는 예외적인 노동규제 개선책 적용을 고려해본다. 이때 전체 사업체에 대한 노동규제 일괄 유연화는 장기적 해법 이므로 스타트업을 포괄하는 예외적인 노동규제 개선책에 대하여 연구한다. 이에 다음과 같은 주제를 연구범위로 설정한다.

- 스타트업과 스타트업 근로자가 호소하는 노동규제 애로 중 가장 시급하게 해결되어야 하는 것
- 스타트업을 포괄하는 규제개선책과 대안 도출을 위한 대상 설정의 기준
- 스타트업 구성원 중 근로시간제도(규제) 적용 예외 대상이 있을지, 있다면 어떠한 기준으로 특정될 수 있을지 여부

I.

스타트업의 업종과 업력이 유연근무제의 활용 및 만족도에 미치는 영향

숙명여자대학교 경영전문대학원 권순원 원장

I. 스타트업의 업종과 업력이 유연근무제의 활용 및 만족도에 미치는 영향

숙명여자대학교 경영전문대학원 권순원 원장

- 1 최근 근로시장 경직성에 대하여 논의가 본격화되면서 근로의 절대시간보다는 업무의 질로 성과를 판단해야하는 업무들이 증가하고 있으며 이에 근로시간 유연화의 필요성이 대두되었음.
특히 스타트업은 도전을 통해 차별화된 가치를 창출하는 조직으로 그 변동성이 커서 유연근무제의 활용이 더 필요한 영역임
- 2 업종과 업력이 스타트업의 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 도입 여부에 영향을 알아 본 바, 선택적 근로시간제 도입에 미치는 영향에 대해서는 사업구조 중 업력이 3년 미만인 경우 선택적 근로시간제 도입에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타남
- 3 업종과 업력이 유연근무제 적용 스타트업 근로자의 유연근무제 만족도에 미치는 영향을 알아 본 바, 업력 7년 이상인 스타트업에서 선택적 근로시간제를 적용받는 경우 근로자 만족도에 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타남

최근 근로시간 경직성에 대한 논의가 뜨겁다. 급격한 사업구조 개편과 직무 패러다임이 변화하고 있는 상황에서 근로의 절대시간보다는 업무의 질로 성과를 판단해야 하는 업무들이 증가하고 있음에도⁰¹ 대한민국의 근로시간제도는 과거 제조업 중심의 산업구조로 근로시간이 생산량과 직결되던 시절의 근로시간 관리가 적용되고 있어 그 적절성에 의문이 제기되고 있는 것이다. 4차 산업혁명으로 공장자동화, 기술융복합 등 근로의 양보다 질이 중요해진 만큼 근로시간의 유연화의 필요성이 대두되고 있다.

또한 최근 노동시장이 육체적인 노동을 기반으로 하는 직종이 감소하고 전문직과 창의력에 기초한 부가가치를 생산하는 직종이 증가하였으며 업무에 대한 몰입도의 차이와 부가가치 생산에 있어 근로자별 격차가 존재⁰²하는 상황에서 많은 연구에서 업무의 양과 질을 근로시간 단위로 측정하고 평가하기는 어렵다는 지적⁰³이 있어왔고 이러한 분위기 속에서 정부는 ‘근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영’할 수 있는 제도로 정의하고 유연근무제를 장려하고 있다.

스타트업은 도전을 통해 차별화된 가치를 창출하는 조직으로 그 업무의 가치 평가는 시간이 아니라 성과로 평가되는 것이 마땅하다. 특히 창업 초기에는 인력과 자금의 부족으로 시작하는 경우가 많고 빠르게 시장을 선점해야한다는 점에서 초기 멤버가 장시간 근로를 하는 경우가 많으며 자신의 이익을 위해서 자발적으로 주52시간을 초과하여 일하는 근로자들도 존재한다⁰⁴. 이에 따라 현행 근로기준법의 주52시간 상한제에 대한 한계에 대한 논의가 이루어지고 있고 스타트업의 근로기준법상 유연근무시간제에 대한 관심이 커지고 있다. 그러나 현재까지 유연근무시간제를 도입여부에 영향을 미치는 기업요인에 대한 연구는 진행된 바가 없고, 유연근무제도를 적용받고 있는 근로자들의 만족도에 대한 연구도 부족한 실정이다. 이에 본 연구에서는 근로시간의 유연화의 필요성이 높은 스타트업의 유연근무제도 활용에 대해서 살펴보았다.

01 권순원·박지순·박지성(2014), 근로시간제도의 합리적 규율 방안 연구: 화이트칼라 노동시간을 중심으로, 전문경영인연구, 17(4), 257-289.

02 권용만·서의석(2021), 유연근로시간제 개선에 대한 연구, 벤처혁신연구, 4(2), 97-108.

03 신은중(2011), 화이트칼라 근로자의 근로시간 관리규범에 대한 새로운 모색: 미국 White-Collar Exemption 제도를 중심으로, 산업관계연구, 21(1), 115-151.; 이정(2015), 화이트칼라 근로시간에 대한 법적 규제에 관한 연구: 일본의 근로시간제도 운영관련 입법 추진사례와 시사점을 중심으로. 노동법논총, 31, 559-601.; 우광호(2015), 화이트칼라 근로시간제도 설계를 위한 실증분석: 화이트칼라 이그젭션과 기간제법 예외조항 준용. 산업관계연구, 25(1), 77-99.; 하갑래(2015), 사무직 관련 근로자의 근로시간제도에 관한 연구. 법학논총, 39(1), 303-335.

04 중소벤처기업연구원(2022), 스타트업 근로시간 단축 현장안착 방안 연구

2-1 스타트업의 정의

스타트업은 미국의 실리콘밸리를 중심으로 생겨난 개념으로 알려져 있으며, 스타트업 열풍은 2000년대 중반부터 시작되어 전 세계적으로 지금까지 이어져오고 있다. Reis, E. (2011).는 스타트업을 극심한 불확실성 속에서 신규 제품 또는 서비스를 창출하려는 조직이며, 이 조건을 충족하는 경우 조직의 규모나 형태 등에 상관없이 스타트업으로 볼 수 있다고 정의하고 있다.⁰⁵ 이서한·노승훈(2014)은 첨단 기술을 포함한 광범위한 업종에서 환경변화로 인한 불확실성에 혁신과 프로젝트성 조직으로 대응하기 위해 혁신적 아이디어나 기술을 바탕으로 사업화해 나가는 신생기업이라고 정의하고 있다.⁰⁶ 사업활동의 측면에서 벤처기업이 체계적인 조직구조를 갖추면서 연구개발 비중이 높고 고성장이 기대되는 신생기업이라면 스타트업은 동적인 조직구성과 규모를 가지고 광범위한 사업 분야와 다양한 산업의 아이디어와 지식이 융합된다고 하여 벤처기업과 스타트업을 구분하였다. 조길수(2017)는 첨단기술 또는 전에 없던 아이디어를 바탕으로 설립되어 급속도로 성장하는 기업을 뜻하며 벤처캐피탈, 액셀러레이터 등 전문투자기관의 투자를 유치받았거나 유치를 준비 중인 기업을 스타트업이라고 정의하였다.⁰⁷ 서대훈(2019)은 우리나라 및 주요국이 스타트업에 법적 정의를 두고 있지 않은 점을 언급하면서 통상 기술기반으로 창업한 비상장기업을 스타트업으로 통칭한다고 하였다.⁰⁸ 황세희·김경미·박형준(2020)은 새로운 아이디어를 바탕으로 혁신적인 기술을 접목하여 새로운 제품이나 서비스로 비즈니스 기회를 모색하는 신생기업을 스타트업으로 정의하였다.⁰⁹

2-2 분석 대상

본 분석의 대상은 다음과 같다. 먼저 스타트업을 자금력이 부족하나 고성장 가능성을 가졌으며 투자유치 준비 단계 이상인 창업자가 지속하여 운영하는 조직으로 정의하였다. 또한 이 분석은 제도적인 근로시간의 경직성에 대응한 유연근무제도에 대한 관심에서 출발하였으므로 분석 대상으로서의 유연근무제도는 근로기준법상 유연근무시간제도 중

05 Reis, E. (2011), *The lean Startup* 린 스타트업 (이창수, 송우일 옮김), 서울:인사이트(원서출판 2011).

06 이서한·노승훈(2014), ICT 융합 유형별 스타트업 기업의 성공요인에 관한 연구-사례연구를 중심으로, *Journal of Digital Convergence*, 12(12), 203-215.

07 조길수(2017), 4차산업혁명주도기술기반 국내 스타트업의 현황 및 육성 방안, *ISSUE WEEKLY*, 4, 1-25.

08 서대훈(2019), 주요국의 스타트업(Startup) 지원방식과 시사점, *산은조사월보*, 761, 3-21.

09 황세희·김경미·박형준(2020), 국내 스타트업의 현황 및 성공요인 분석:(주)우아한형제들의 사례를 통하여, *한국산업정보학회논문지*, 25(1), 71-87.

총 근로시간의 양은 관리하되 1일, 1주 단위의 근로시간을 조정할 수 있는 제도인 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제로 한정하였다. 재량근로시간제와 사업장 밖 간주근로시간제는 실 근로시간과 관계없이 미리 노사간에 약속한 시간을 근로시간으로 간주하는 제도이기 때문이다.

유연근무시간제도 도입여부 분석 대상 사업장은 근로기준법상 근로시간 관리 대상이 아닌 5인 미만 사업장을 제외하고 5인 이상 사업장을 대상으로 하였으며 유연근무시간제도 만족도 분석 대상은 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제 적용 대상 근로자로 하였다.

3 자료 및 방법론

3-1 분석자료

스타트업얼라이언스와 본 포럼이 2023년 실시한 스타트업 노동시장 실태조사 자료를 활용하여 분석을 진행하였다. 스타트업 노동시장 실태조사는 스타트업 및 혁신산업의 성장을 위한 노동규제관련 현황, 인식, 애로, 해결방안에 대하여 분석하고 파악하기 2023년 5월 2주간 종합비즈니스 어플리케이션 리멤버 서비스를 사용하는 스타트업 300개소, 근로자 1,000명을 대상으로 실시되었다.

설문조사의 스타트업 기준은 다음과 같다. 우선 대기업¹⁰, 중견기업¹¹, 중소기업¹², 외국계 기업¹³에 속하지 않아야 한다. 그리고 자금력이 부족하나 고성장 가능성을 가졌으며 창업자가 운영하고 있는 기업 중 스타트업 관련 기관의 메일링 서비스 등 외부 오픈 소스를 통해 ‘스타트업’이라 불리는 최소 시드 단계의 기업이다. 이러한 조건에서 본 조사에서는 업력이 오래된 중소기업 및 네이버, 카카오 등은 스타트업에서 제외되었다. 또한 설립 된지 얼마 되지 않아 아직 외부 투자를 받지 않은 기업 및 상장 또는 회사 매각 후 창업자가 경영권에서 물러난 기업도 스타트업에서 제외되었다.

스타트업은 리멤버 서비스에 가입되어있는 스타트업 중 상위 업종에 비례하여 다양한 업종, 업력, 규모, 성장단계의 스타트업을 비례층화표본추출법에 의해 업종별 표본을 추출

10 공정거래위원회에서 발표하는 ‘공시대상기업집단’ 발표자료 바탕으로 판단
11 중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법에 따라 분류 (3년 평균 매출액 400억원 이상 1500억원 이하, 자산 규모 5000억원 이상 10조 이하인 기업 등)
12 대기업, 중견기업에 속하지 않으며 별도 관리 되지 않는 기업
13 외국에 본사가 있고 한국 법인/사무소의 경영권을 본사가 소유한 기업(단, 합작사는 국내기업으로 분류)

하여 조사되었다. 근로자는 리멤버 서비스를 사용하는 근로자 중 위 스타트업 기준에 부합하는 회사에 재직하고 있는 근로자를 대상으로 하였으며 대표적 직무별 표본을 추출하여 조사되었다.

표 3. 리멤버 서비스 스타트업(기업) 데이터베이스 규모 (2023. 4. 13. 기준)

업종	기업수	비율
IT/통신	6,154	44.6
제조	2,534	18.4
유통/판매	1,583	11.5
제약/바이오	546	4.0
금융	386	2.8
기타	2,588	18.8
합계	13,791	100.0

표 4. 리멤버 스타트업(근로자) 데이터베이스 규모(2023. 4. 13. 기준)

직무	인원수	비율
IT/인터넷	14,973	24.3
영업/마케팅	11,569	18.8
경영/관리	11,440	18.6
연구개발/설계	3,065	5.0
유통/무역	2,874	4.7
기타	17,757	28.8
합계	61,678	100.0

3-2 자료수집

설문조사는 스타트업 설문지의 답변자로 대표, CHO, 인사부서장을 대상으로 하였고, 근로자의 설문지는 스타트업 재직자를 답변자로 하여 스타트업 특성, 유연근무제도 활용, 연장근로 관리, 구성원 고용형태, 임금 구성 및 임금 형태, 스타트업 규제 예외 인식에 대해서 질문하였다. 이 중 유연근무제도 활용에 대해서 스타트업에는 유연근무제도 도입 여부와 도입·미도입 이유를 주로 질문하고 있으며 근로자에게는 답변자 본인에게 적용되는 유연근무제도 종류와 그 만족도를 주되게 질문하고 있다.

3-3 조사 현황

① 스타트업 노동시장 실태조사: 스타트업

조사된 사업체 300개소의 일반특성을 살펴보면 다음과 같다. 우선 업종을 살펴보면 IT/통신이 44.7%, 유통·판매가 11.7%로 나타났다. 기업 규모는 추후 분석에서 제외되는 5인 미만을 제외하고는 10인 이상 30인 미만이 23.3%, 30인 이상 100인 미만이 21% 순이었으며 기업 업력은 3년 이상 7년 미만이 38.7%, 1년 이상 3년 미만이 29.7%로 다수를 나타냈다. 투자유치단계로는 초기가 53.7%로 가장 높았고, 중기가 32.7%로 그 뒤를 이었다.

표 5. 스타트업 노동시장 실태조사(기업) 일반특성

구분	빈도	퍼센트	
업종	IT/통신	134	44.7
	금융	8	2.7
	기계/장비	20	6.7
	소비재 제조·판매	26	8.7
	유통·판매	35	11.7
	전자·통신 제조	7	2.3
	제약·바이오	12	4.0
	기타 (광업, 부동산, 자문, 설계, 농림수산, 건설, 환경, 미디어 등)	58	19.3
	전체	300	100.0
	규모	5인 미만	89
5인 이상 10인 미만		51	17.0
10인 이상 30인 미만		70	23.3
30인 이상 100인 미만		63	21.0
100인 이상 300인 미만		21	7.0
300인 이상		6	2.0
전체		300	100.0
업력 23.5.1.기준		1년 미만	24
	1년 이상 3년 미만	89	29.7
	3년 이상 7년 미만	116	38.7
	7년 이상 10년 미만	41	13.7
	10년 이상	30	10.0
	전체	300	100.0
투자단계	초기(시드~프리 시리즈A)	161	53.7
	중기(시리즈 A, B)	98	32.7
	후기(시리즈 C 이상)	25	8.3
	기타	16	5.3
	전체	300	100.0

근로기준법상 상시근로자수 5인 미만 사업장은 법정 근로시간 관리 대상이 아니므로 조사대상 300개 사업장 중 상시근로자수 5인 미만 사업장 89소를 제외한 나머지 회사 211소의 응답을 유효 퍼센트로 고려하여 연장근로를 포함한 주당 실 근로시간과 법률상 유연근무제도인 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제, 사업장 밖 간주 근로시간제의 활용현황을 살펴보면 다음과 같다. 연장근로를 포함한 1주 평균 근로시간으로는 '주 40시간 초과 48시간 미만' 이 41.7%로 가장 높게 나타났고, 주 40시간이 25.6%로 그 다음을 이었다. 법정 연장근로 한도인 주 52시간을 초과하는 경우도 5.2%로 나타났다. 탄력적 근로시간제의 경우 48.8%의 회사가 도입하였다고 응답하였고 선택적 근로시간제의 경우 41.7%의 회사가 도입하였다고 응답하였다.

표 6. 스타트업 노동시장 실태조사(기업) 근로시간 및 유연근무제도 도입현황

구분	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트	
1주 평균 근로시간	주 40시간 미만	27	9.0	12.8	12.8
	주 40시간	54	18.0	25.6	38.4
	주 40시간 초과 48시간 미만	88	29.3	41.7	80.1
	주 48시간 이상 52시간 미만	31	10.3	14.7	94.8
	주 52시간 이상	11	3.7	5.2	100.0
	전체		211	70.3	100.0
결측	시스템	89	29.7		
탄력적 근로 시간제	도입중	103	34.3	48.8	48.8
	미도입	108	42.3	51.2	100.0
	전체	211	70.3	100.0	
결측	시스템	89	29.7		
전체		300	100.0		
선택적 근로 시간제	도입중	88	29.3	41.7	41.7
	미도입	123	41.0	58.3	100.0
	전체	211	70.3	100.0	
결측	시스템	89	29.7		
전체		300	100.0		

② 스타트업 노동시장 실태조사 : 근로자

조사된 근로자의 특성을 살펴보면 다음과 같다. 종사하고 있는 업종은 IT/통신이 42.4%로 가장 다수를 차지했고, 기타 업종이 13.8%, 유통·판매가 12.9% 순으로 나타났다. 업력의 경우 3년 이상 7년 미만이 42.1%, 7년 이상 10년 미만이 21.8% 순으로 나타났으며 투자단계는 중기(시리즈 A, B)가 37.7%, 후기(시리즈 C 이상)가 23.2% 순으로 나타났다. 지난 주 근로시간은 주당 40시간 초과 및 48시간 미만이 38.1%로 가장 많았고, 그 다음이 주 40시간으로 32.9%로 나타났으며 법정 연장근로 한도인 주 52시간을 초과한 경우도 8.3%를 차지했다. 스타트업 근로자들의 적용대상인 유연근무제도는 탄력적 근로시간제 36%, 없음 28%, 선택적 근로시간제 22.7%, 재량근로시간제 9.8%, 사업장 밖 간주 근로시간제 3.5% 순으로 나타났다.

표7. 스타트업 노동시장 실태조사(근로자) 일반특성 및 근로현황

구분	빈도	퍼센트	
업종	IT/통신	424	42.4
	금융	66	6.6
	기계/장비	40	4.0
	소비재 제조·판매	75	7.5
	유통·판매	129	12.9
	전자·통신 제조	52	5.2
	제약·바이오	76	7.6
	기타 (광업, 부동산, 자문, 설계, 농림수산, 건설, 환경, 미디어 등)	138	13.8
	전체	1000	100.0
업력 23.5.1.기준	1년 미만	58	5.8
	1년 이상 3년 미만	171	17.1
	3년 이상 7년 미만	421	42.1
	7년 이상 10년 미만	218	21.8
	10년 이상	132	13.2
	전체	1000	100.0
투자단계	초기 (시드~프리 시리즈A)	168	16.8
	중기(시리즈 A, B)	377	37.7
	후기(시리즈 C 이상)	232	23.2
	잘 모름	209	20.9
	기타	14	1.4
	전체	1000	100.0

지난 주 근로시간	주 40시간 미만	54	5.4
	주 40시간	329	32.9
	주 40시간 초과 48시간 미만	381	38.1
	주 48시간이상 52시간미만	153	15.3
	주 52시간이상	83	8.3
	전체	1000	100.0
적용 유연근무 제도	탄력적근로시간제	360	36.0
	선택적근로시간제	227	22.7
	재량근로시간제	98	9.8
	사업장 밖 간 주근로시간제	35	3.5
	없음	280	28.0
	전체	1000	100.0

탄력적 근로시간제 적용근로자로서 만족도는 매우만족함(18.1%)과 만족함(35.3%)으로 나타나 근로자의 53.4%가 탄력적 근로시간제에 만족하는 것으로 나타났다. 탄력적 근로시간제 적용 만족이유로는 39.1%가 ‘근로시간을 늘린 대신 적게 근무하는 기간 개인시간 활용’, ‘근로시간을 늘린 대신 적게 근무하는 기간 일과 가정의 균형(양립) 가능’이 31.8% 순으로 나타나 70.9%가 근로시간 외의 시간에 개인적인 삶을 영위할 수 있는데에 만족하고 있음을 볼 수있다. 만족하지 않는 이유로는 32.4%가 ‘근로시간을 늘린 기간동안의 업무 부담 및 과로’를 응답하였고 ‘연장근로를 해도 정산기간 평균 근로시간이 40시간 이하인 경우 수당 발생하지 않음’이 23.5%로 그 뒤를 이었다.

표 8. 스타트업 노동시장 실태조사(근로자) 탄력적 근로시간제 현황

구분		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트
탄력적 근로시간제 만족도	전혀 만족하지 않음	17	1.7	4.7	4.7
	만족하지 않음	17	1.7	4.7	9.4
	보통	134	13.4	37.2	46.7
	만족함	127	12.7	35.3	81.9
	매우 만족함	65	6.5	18.1	100.0
	전체	360	36.0	100.0	
결측	시스템	640	64.0		
전체		1000	100.0		
탄력적 근로 시간제 만족 이유	근로시간을 늘린 대신 적게 근무하는 기간 개인시간 활용	75	7.5	39.1	39.1
	근로시간을 늘린 대신 적게 근무하는 기간 일과 가정의 균형(양립) 가능	61	6.1	31.8	70.8
	업무가 집중되지 않는 기간 불필요한 근로 및 연장근로 방지	55	5.5	28.6	99.5
	기타	1	.1	.5	100.0
	전체	192	19.2	100.0	
	시스템	808	80.8		
전체		1000	100.0		
탄력적 근로 시간제 불만족 이유	근로시간을 늘린 기간 동안의 업무 부담 및 과로	11	1.1	32.4	32.4
	불규칙한 근무계획표 (근무시간)	5	.5	14.7	47.1
	연장근로를 해도 정산기간 평균 근로시간이 40시간 이하인 경우 수당 발생하지 않음	8	.8	23.5	70.6
	사용자 일방의 의지에 의해 형식적 합의 거쳐 도입됨	4	.4	11.8	82.4
	기타	6	.6	17.6	100.0
	전체	34	3.4	100.0	
	시스템	966	96.6		
전체		1000	100.0		

선택적 근로시간제에 대한 만족도는 매우만족이 23.3%, 만족함이 44.9%를 차지하여 68.2%가 선택적 근로시간제에 만족하는 것으로 나타났다. 선택적근로시간제 만족이유로는 출퇴근 편의가 51%로 가장 많았고, ‘개인시간 및 여가 활용 가능(23.9%)과 일과 가정의 균형(양립)가능(12.9%)이 뒤를 이어 36.8%가 개인시간 활용을 만족 이유로 들었다. 그 뒤를 이어 업무 능률 향상도 12.3%로 나타났다. 만족하지 않는 이유로는 현실적으로 출퇴근시각 및 근로시간 선택이 어려움이 61.1%로 압도적으로 나타나 실질적인 근로자들의 근로시간 선택권 보장이 어려운 경우가 있는 것으로 드러났다.

표 9. 스타트업 노동시장 실태조사(근로자) 선택적 근로시간제 현황

구분	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트	
선택적 근로시간제 만족도	전혀 만족하지 않음	3	.3	1.3	1.3
	만족하지 않음	15	1.5	6.6	7.9
	보통	54	5.4	23.8	31.7
	만족함	102	10.2	44.9	76.7
	매우 만족함	53	5.3	23.3	100.0
	전체	227	22.7	100.0	
	시스템	773	77.3		
전체	1000	100.0			
선택적 근로 시간제 만족 이유	출퇴근 편의	79	7.9	51.0	51.0
	개인시간 및 여가 활용 가능	37	3.7	23.9	74.8
	일과 가정의 균형 (양립) 가능	20	2.0	12.9	87.7
	업무 능률 향상	19	1.9	12.3	100.0
	전체	155	15.5	100.0	
	시스템	845	84.5		
전체	1000	100.0			
선택적 근로 시간제 불만족 이유	지나치게 긴 코어타임	1	.1	5.6	5.6
	현실적으로 출퇴근 시각 및 근로시간 선택이 어려움	11	1.1	61.1	66.7
	사용자 일방적인 의사에 의한 도입	5	.5	27.8	94.4
	사내 커뮤니케이션 및 협업 어려움	1	.1	5.6	100.0
	전체	18	1.8	100.0	
	시스템	982	98.2		
전체	1000	100.0			

3-4 변수

① 독립변수

본 연구에서는 스타트업의 근로시간 유연성이 필요한 사업적 단계에 초점을 맞춰 스타트업의 업종과 업력이 유연근로시간제도 도입여부와 만족도에 미치는 영향을 파악하고자 하였으며 이에 따라 독립변수는 업종, 업력으로 구성하였다.

설문지에서 스타트업의 업종은 기업과 근로자 모두 IT/통신, 금융, 기계/장비, 소비재 제조 및 판매, 유통 및 판매, 전자통신 제조, 제약 바이오, 기타로 구분되고 업력은 1년 미만, 1년 이상 3년 미만, 3년 이상 7년 미만, 7년 이상 10년 미만, 10년 이상으로 구성되어 있으며 근로자 문항에는 모름이 추가되었다.

본 연구에서는 스타트업의 특성에 따라 답변을 재구성하여 변수로 사용하였는데, 업종의 경우 IT/통신, 제조(기계/장비, 소비재 제조·판매, 전자·통신·제조), 기타(금융, 유통·판매, 제약·바이오, 광업, 부동산, 자문, 설계, 농림수산, 건설, 환경, 미디어 등)로 재구성하여 더미화 하여 변수를 구성하였다. 업력은 사업 초기로 분류되는 3년 미만, 3년 이상 7년 미만, 신규창업을 벗어나는 7년 이상으로 구분하여 더미화하여 변수를 구성하였다.

② 종속변수

스타트업 단위에서 분석하고자 하는 유연근무시간제도 도입여부는 탄력적 근로시간제 도입여부와 선택적 근로시간제 도입여부로 나뉜다. 스타트업 대상 설문지의 ‘유연근무제도 중 각 근무제도별로 귀하의 사업장 상황은 어디에 해당하십니까?’의 질문에 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제, 사업장 밖 간주근로시간제, 없음을 선택할 수 있도록 하였으며 각 사업장은 각 제도 중 도입하고 있는 제도를 모두 선택하여 도입 중, 도입예정, 미도입으로 답변할 수 있도록 설정되었다. 본 연구에서는 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제를 도입한 사업장을 선별하였으며 도입예정은 미도입으로 변환하여 데이터를 구성하여 사용하였다.

근로자 단위에서 분석하고자 하는 유연근무제도 만족도는 탄력적 근로시간제 만족도와 선택적 근로시간제 만족도로 나뉜다. 근로자 대상 설문지의 ‘유연근무제도 중 귀하가 적용대상인 제도를 골라주십시오’의 질문에 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제, 사업장 밖 간주근로시간제, 없음을 선택할 수 있으며 본 연구에서는 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제를 선택한 근로자를 선별하여 데이터를 구성하여 그 만족도를 측정하였다. 만족도에 대한 질문은 ‘탄력적 근로시간제 적용근로자로서 제도에

대한 만족도는 어떠합니까?’와 ‘선택적 근로시간제 적용근로자로서 제도에 대한 만족도는 어떠합니까?’로 구성되어 있으며 사회과학 분야 측정에 일반적으로 사용되는 리커트 5점 척도를 적용하여 전혀 만족하지 않음, 만족하지 않음, 보통, 만족함, 매우만족함 중 선택하도록 구성되어 있다.

4 분석결과

4-1 기업의 업종과 업력이 기업의 탄력적 근로시간제 도입에 미치는 영향

이항로지스틱 회귀분석 결과, 모형의 설명력을 나타내는 CoxSnell의 R²은 0.029(2.9%), Nagelkerke²은 0.038(3.8%)로 각각 나타났으며, 독립변수 중 종속변수인 탄력적 근로시간제 도입에 유의한 영향을 미치는 변수를 파악한 결과 유의수준 0.1에서 통계적으로 유의한 독립변수는 없는 것으로 확인되었다. 기업의 업종과 업력이 모두 탄력적 근로시간제 도입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

표 10. 업종과 업력-탄력적 근로시간제 도입여부 회귀분석 결과

독립변수	종속변수	β	S.E.	Wals	자유도	p-value	Exp(β)
업종	IT/통신	.232	.333	.485	1	.486	1.261
	제조	-.317	.423	.561		.454	.728
업력	업력(3년 미만)	.368	.421	.765		.382	1.445
	업력(3년 이상 7년 미만)	.322	.368	.768		.381	1.380

COX= .025, B=-.959, S.E.=.777, df=1, Wald=.1524

* p<0.1, ** p<0.05에서 유의함

다만, 통계적 유의성을 고려하지 않고 β 값 및 Exp값을 활용해서 경향성을 분석해보면 업종 더미변수 중 IT/통신 업종은 기타 업종보다 탄력적 근로시간제 도입을 할 승산이 1.261배 증가하는 것으로 나타났으며, 반대로 제조 업종은 기타 업종보다 탄력적 근로시간제 도입을 할 가능성이 27.2% 감소하는 것으로 나타났다. 업력 더미 변수들의 경우 업력이 3년 미만인 경우와 3년 이상 7년 미만인 경우가 7년 이상인 경우보다 승산이 각각 1.4452배, 1.380배 증가한다.

4-2 기업의 업종과 업력이 기업의 선택적 근로시간제 도입에 미치는 영향

이항로지스틱 회귀분석 결과, 모형의 설명력을 나타내는 CoxSnell의 R2은 0.025(2.5%), Nagelkerke2은 0.034(3.4%)로 각각 나타났다. 독립변수 중 종속변수인 선택적 근로제도 도입에 유의한 영향을 미치는 변수를 파악한 결과, 유의수준 0.1에서 통계적으로 업력에서 3년 미만 더미변수만 유의한 것(p=0.078)으로 나타났고, 7년 이상인 경우보다 승산이 각각 0.472배 증가(혹은 52.8% 감소)하는 것으로 나타났다. 기업의 업종은 선택적 근로시간제에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 기업의 업력이 3년 미만인 경우 도입에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 11. 업종과 업력-선택적 근로시간제 도입여부 회귀분석 결과

독립변수	종속변수	β	S.E.	Wals	자유도	p-value	Exp(β)
업종	IT/통신	.218	.339	.415	1	.519	1.244
	제조	-.004	.427	.000		.993	.996
업력	업력(3년 미만)	-.751	.426	3.109		.078*	.472
	업력(3년 이상 7년 미만)	-.533	.365	2.131		.144	.587

COX= .025, B=.055, S.E.=.779, df=1, Wald=..005

* p<0.1, ** p<0.05에서 유의함

덧붙여 나머지 변수에 대해서 통계적 유의성을 고려하지 않고 β 값 및 Exp값을 활용해서 경향성을 분석해 보면 업종 더미변수 중 IT/통신 업종은 기타 업종보다 선택적 근로시간제 도입을 할 승산이 1.244배 증가하는 것으로 나타났으며, 반대로 제조 업종은 기타 업종보다 선택적 근로시간제 도입을 할 가능성이 0.4% 감소하는 것으로 나타났다. 업력 더미 변수 중 3년 이상 7년 미만인 경우는 7년 이상인 경우보다 승산이 각각 0.587배 증가(41.3% 감소)한다.

4-3 기업의 업종과 업력이 근로자의 탄력적 근로시간제 만족도에 미치는 영향

모형의 설명력을 나타내는 R제곱은 0.064, 수정된 R2 0.04로, 독립변수만으로 탄력적 근로시간제 만족도를 설명하는데 약 4%만큼 가능하다고 분석되었다. 회귀방정식의 유의도를 나타내는 F값은 2.735(p=.009)이다. 기업의 업종과 업력이 탄력적 근로시간제 만족도에 통계적으로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

표 12. 업종과 업력-탄력적 근로시간제 만족도 회귀분석 결과

독립변수	종속변수	β	Std.	t	p-value
업종	IT/통신	.015	.123	.126	.900
	제조	-.070	.179	-.392	.695
업력	업력 (3년 미만)	-.183	.151w	-1.213	.226
	업력 (7년 이상)	-.092	.133	-.690	.491

R=.256, R2=.065, F=2.119, df=6

* p<0.1, ** p<0.05에서 유의함

통계적으로 유의하지 않은 독립변수가 종속변수에 미치는 경향성을 분석해보면, IT/통신 업종인 경우 만족도가 향상(양(+))의 영향을 미침)되었고, 나머지 제조 업종 여부, 3년 미만 업력 여부, 7년 이상 업력 여부 모두 만족도에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4-4 기업의 업종과 업력이 근로자의 선택적 근로시간제 만족도에 미치는 영향

모형의 설명력을 나타내는 R²은 0.067, 수정된 R제곱 0.031로, 독립변수만으로 탄력적 근로시간제 만족도를 설명하는데 약 3.1%만큼 가능하다고 분석되었다. 회귀방정식의 유의도를 나타내는 F값은 1.870(p=.077)이며, 유의수준 0.1에서 업력중 7년 이상 업력 여부만 선택적 근로시간제 도입에 만족도에 유의한 영향을 미치는 것(p=.007**)으로 나타났다. 기업의 업종은 근로자의 선택적 근로시간제 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 기업의 업력이 7년 이상일 경우 선택적 근로시간제 만족도에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 13. 업종과 업력-선택적 근로시간제 만족도 회귀분석 결과

독립변수	종속변수	β	Std.	t	p-value
업종	IT/통신	.140	.147	.956	.341
	제조	.132	.205	.648	.518
업력	업력(3년 미만)	-.004	.176	-.022	.982
	업력(7년 이상)	.420	.155	2.713	.007 **

R=.256, R2=.065, F=2.119, df=6

* p<0.1, ** p<0.05에서 유의함

통계적으로 유의하지 않은 독립변수가 종속변수에 미치는 경향성을 분석해보면, IT/통신 업종 여부, 제조 업종 여부는 만족도에 양(+)의 영향을 미치며, 7년 이상 업력 여부 모두 만족도에 음(-)의 영향을 미쳐 만족도가 떨어지는 경향을 보였다.

본 연구에서는 스타트업의 업종과 업력(업종, 업력)가 스타트업이 유연근무제도 도입여부에 미치는 영향과 스타트업에서 유연근무제도를 적용받는 근로자들의 만족도에 미치는 영향을 알아보고자 하였다.

기업차원에서 유연근무제도 도입에 대하여 스타트업의 업종과 업력이 미치는 영향을 분석한 결과 스타트업의 업종과 업력은 탄력적 근로시간제 도입에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 선택적 근로시간제 도입에 미치는 영향에 대해서는 업종과 업력 중 업력이 3년 미만인 경우 선택적 근로시간제 도입에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 신생 초기 단계의 스타트업의 경우 철저한 근로시간 관리를 필요로 하는 선택적 근로시간제를 도입 및 운영하는 것에 애로가 있는 것으로 해석된다.

반면에 선택적 근로시간제의 경우에는 업력 7년 이상인 경우 근로자 만족도에 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 선택적 근로시간제는 근로시간의 배치를 근로자들의 재량에 두는 제도로 초기 업무투입량이 많은 스타트업의 경우 사업 초기에는 근로자들이 근로시간을 자율적으로 정하는 선택적 근로시간제를 운영하기가 어렵고 사업이 안정화되는 7년 이후에는 안정적인 제도 운영이 가능한 것으로 해석된다.

본 연구의 결과는 기업이 근로시간 경직성 애로를 해결하기 위한 유연근무제도를 도입하고자 할 때 그 제도가 업종과 업력에 적합한지, 도입에 따른 근로자 만족도가 적정할지에 대한 판단을 우선해야 한다는 것을 시사한다. 기업은 유연근무제도를 단순히 법률상 근로시간 위반을 피하기 위하여 형식적으로 도입하는 것이 아니라 근본적인 장시간 근로 해결책으로 삼기 위하여 기업 상황에 적합한 제도를 선택하고 근로자들이 만족할 수 있는 유연근무제도 운영을 할 수 있도록 노력해야 할 것이다. 더불어 정책 입안자들은 이 연구결과에서 근로시간 경직성 해소와 노동시장 유연성 제고를 위한 유연근무제도 정책 구성에 도움이 되는 실무적 시사점을 얻을 수 있을 것이다.

유연근무제도의 발전과 활용은 근로시간 경직성 완화에 따른 기업의 혁신과 근로자의 삶의 질 제고를 함께 도모할 수 있는 길이다. 특히 스타트업은 그 특성상 유연근무제도가 가장 시급하고 적합한 조직이므로 더 심화된 설문 구성과 대면 조사등을 통하여 지속적인 연구를 해나갈 필요성이 있다고 생각된다. 또한 근로시간 경직성 완화에 대한 필요성은 비단 스타트업에만 국한된 문제가 아니므로 향후 기업의 유연근무제도 도입요인과 실제 적용 근로자의 만족도에 관한 연구를 전 산업으로 확장시켜 보다 심도있는 연구를 실시할 필요성이 있을 것이다.

II.

스타트업 관련
근로시간 규제
국제비교

고려대학교 경영대학원 김광현 교수

II. 스타트업 관련 근로시간 규제 국제비교

고려대학교 경영대학 김광현 교수

- 1 근로시간 상한 규제가 없는 미국을 제외하고는 대부분의 국가들에서 일/주 단위 근로시간 상한을 정하고 있으며 근로간 휴게시간을 구체적으로 규정하고 있음
- 2 미국에서는 특정 직무와 고임금자들에게 근로시간 규율을 적용하지 않는 화이트칼라 이그젬션을 적용 중
- 3 영국, 프랑스, 일본 등에서는 특정 직무에 대해 근로시간 규율을 적용하지 않거나 노사가 합의를 통해 법정 근로시간을 초과하는 협정을 체결할 수 있는 근로시간 적용 예외를 도입·운영하고 있음 (영국의 옵트아웃, 프랑스의 포괄약정제, 일본의 고도 프로페셔널 제도 등)
- 4 근로시간 규정 적용 예외하는 경우에도 합리적 수준의 휴일 보장과 근로자 건강보호 조치를 의무화하고 있음
- 5 단체협약 및 행정관청 승인에 따라 유연한 연장근로가 가능한 국가가 많기에 별도의 스타트업 근로시간 규제 도입 필요성이 없거나 적은 것으로 나타남
- 6 스타트업을 포함한 다양한 형태의 기업 사정과 요구에 맞도록 그리고 근로자의 건강보호와 연장근로 선택권을 강화하는 방향에서 노사합의에 기초한 근로시간 편성에 있어서의 유연성과 자율성을 확대를 위한 여러 고민과 논의가 필요해 보임

1

조사 목적

디지털 전환을 포함한 산업구조 변화와 고용형태 등의 다양화로 인해 전문직 근로자 및 스타트업 기업 종사자 대상 근로시간 제도 정비에 대한 요구가 강해지고 있다. 특히 스타트업의 경우 급변하는 경영환경과 함께 주요 직무 특성 성격 및 인력관리 여건상 근로시간 관리에 있어 좀 더 유연한 접근의 요구가 존재한다.

이에 본 연구에서는 미국, 유럽, 일본 등을 포함한 여러나라의 주요 근로시간 규제와 규제 적용 예외 사례들을 살펴 해외 동향을 통해 스타트업 대상 근로시간 규제 관련한 시사점을 얻고자 한다.

2-1 주 40시간 근무가 기본이며 연장근로 한도 규정 없음

- 연방 차원에서 주당 최대 근로시간을 규율하지 않는다.
- 40시간을 넘어가는 초과근무시간에 대해 시급의 1.5배를 지급하며 오버타임 페이에 대해서는 주(州)마다 기준이 상이하다. (예, 캘리포니아 경우 초과근로시간이 12시간 이상이면 추가 수당을 2배 지급해야 한다.)
- 16세 이상이면 연장근로 한도 규정이 존재하지 않지만, 2주를 넘어 근로시간을 평균해서는 안 된다. (2주 80시간 限)

2-2 근로시간 규제 적용 제외: 화이트칼라 이그젬션 (White Collar Exemption)

- 전문직·관리직·행정직 종사자, 컴퓨터 관련직 (Computer Employee Exemption) 그리고 외근영업직 (Outside Sales Exemption)과 고액임금자 (Highly Compensated Employees)에 대해서는 근무시간이 아닌 성과를 기준으로 임금을 지불하자는 취지로 근로시간 규율을 적용하지 않는 '화이트칼라 이그젬션'¹⁴가 도입·운영되고 있다.
- 완력 및 신체적 기능과 능력을 이용하여 주로 반복적인 근로에 종사하는 육체노동자, 기타 블루칼라 노동자에게는 적용되지 않고, 업무 특성상 근로시간에 비례해서 업무의 성과나 질을 측정하기 어렵거나 근로의 형태를 시간 기준으로 규격화하기 어려운 경우에 해당된다.
- 구체적으로 채용과 해고 권한을 가진 주급 \$684 이상의 관리직, 업무수행의 재량권한 및 독립적 판단이 가능한 주급 \$684 이상의 행정직, 과학·학문 분야 고도의 지식이 필요하거나 예술분야에서 창의적 재능이 요구되는 주급 \$684 이상의 전문직, 주로 사업장 외부에서 판매 등 영업업무를 수행하는 외근영업직 (임금기준 없음), 그리고 사무직·관리직 직무에 종사하는 연봉 \$107,432 이상의 고액임금자들이 해당된다.¹⁵
- 임금 지급 방식이 시간급이 아닌 급여 (salary) 기준으로 실제 근로시간과 상관없이 사전에 정해진 일정 수준 이상의 급여액을 지급받아야 한다.

2-3 스타트업 대상 근로시간 규제

- 다른 기업 유형과 차별화되는 스타트업만의 근로시간 규제는 존재하지 않는다.
- 연장근로의 할증률과 최저임금에 관한 규정을 제외하고는 개별 사용자와 근로자 간의 계약에 기초한 고용관계이기에 기업 유형에 따른 근로시간 규정 및 규제가 필요 없다.

¹⁴ Federal Labor Standards Act (FLSA), <https://www.dol.gov/agencies/whd/overtime>

¹⁵ 2020년 1월 시행 기준

3-1 하루 8시간 근무, 주당 48시간 상한

- 연장근로시간 규제 단위는 17주를 기준으로 산정한다.
- 성인은 24시간을 기준으로 연속 11시간의 휴식시간이, 연소자는 12시간 이상의 휴식시간이 보장 받는다.
- 연장근로 및 연장근로의 할증률에 대한 법적기준이 정해져 있지 않다.

3-2 근로시간 규제 적용 예외: 옵트 아웃 (Opt Out)

- 18세 이상의 근로자에 대해 노사합의에 따라 주 48시간 초과 근로가 가능한 Opt Out (근로시간 자유선택제) 제도를 도입·운영하고 있다.
- 근로자의 자발적 서면 동의를 전제하며 시행기간 동안 근로시간을 의무 기록해야 한다.
- 근로자가 원할 시에는 언제든지 취소 가능하며 이를 이유로 사용자는 근로자에게 불이익을 주거나 해고할 수 없다.
- 군·선박·항공 등 특수 직업군은 일/주별 노동 시간 제한에서 예외 적용된다.

3-3 스타트업 대상 근로시간 규제

- 노동조합을 통한 노사관계 규율 원칙이 기본이기에 특정 업종이나 기업 태만을 위한 근로시간 법적 규제가 존재하지 않으나, Opt Out 제도를 활용하여 스타트업의 근로시간 관리의 유연성을 제고할 수 있다.

4-1 법정 주당 근로시간은 35시간

- 일 최대 근로시간은 10시간, 주당 최대 근로시간은 48시간이 상한이다.
- 연장근로시간 규제 단위는 12주로, 연속하는 12주 동안 평균 44시간을 초과할 수 없으며 연장근로 연간허용 총량은 근로자 1인당 220시간이다.
- 다만, 단체협약으로 정한 경우에는 12주를 평균하여 44시간을 초과할 수 있다. 이 경우에도 12주를 평균하여 46시간을 초과할 수 없다.
- 관련 협약이 없는 경우에는 시행령으로 정한 바에 따라서 행정관청이 승인하면 12주를 평균하여 44시간을 초과할 수 있다. 이 경우에도 46시간을 초과할 수 없다.
- 예외적으로 시행령으로 정한 바에 따라서 행정관청이 승인하는 경우에는 특정업종·지역·사업에 대해 특정 기간 동안 46시간 초과 가능하다.
- 최초 8시간의 연장근로에 대해서는 25%, 8시간을 초과하는 연장근로시간에 대해서는 50%의 할증률 적용된다.
- 연간 허용 총량을 초과하는 연장근로시간에 대해서는 의무적으로 보상 휴식시간을 부여해야 하며, 보상 휴식시간의 길이 등 관련 사항에 대해서는 단체협약으로 정한다. 또한 단체협약의 정함에 따라 연장근로시간에 대한 임금과 가산임금을 그에 상응하는 보상휴식시간으로 대체할 수 있다.

4-2 근로시간 규제 적용 제외: 포괄약정 제도

- 연간 근로일수와 임금을 단체협약을 통해 포괄 약정하는 경우 근로시간 규정 적용 제외된다.
- 근로시간의 배분과 사용에 재량을 가지는 관리직 근로자, 근로시간이 사전에 결정될 수 없고 부여된 업무수행을 위해 근로시간 재량을 갖는 근로자가 적용 대상이다.
- 단체협약 통한 법정사항 약정으로 적용대상 근로자 범주, 적용기간, 연간근로일수 (218일 한도내), 적용도중 휴가·휴직·퇴직시 임금 계산방법, 근무시간의 연결차단권 보장방법 등 7가지가 필요하다.

4-3 스타트업 대상 근로시간 규제

- 스타트업 기업을 특정한 근로시간 법적 규제 또는 규제 적용 제외가 존재하지 않으나, 단체협약과 행정관청 승인에 따라 유연한 연장근로가 가능하다.

5-1 평일 8시간으로 주 40시간 기준

- 6개월 또는 24주 범위내 근로시간의 일평균이 8시간을 넘지 않을 경우, (1년에 최대 60일은)하루 10시간까지 근로시간 가능하다. (즉, 2시간까지 연장근로 가능)
- 연장근로시간 규제 단위는 24주이며, 일요일과 법정 휴일 근로는 법에서 금지하고 있어 월요일부터 토요일까지만 근로가 허용된다.
- 휴게시간은 근로시간이 6시간 초과 9시간 미만인 경우 최소한 30분 이상, 근로시간이 9시간을 초과하는 경우에는 최소 45분 이상을 휴게시간으로 미리 정해 근로시간 도중에 부여해야 한다.
- 연장근로에 대한 별도의 가산수당 지급 등 금전보상에 대한 규정이 없기에 계약이나 단체협약에서 명시하지 않을 경우 기본임금률이 적용된다.
- 휴일 및 야간 근무에 대해서는 사용자가 해당 시간만큼의 근로시간 면제 또는 추가임금 지급을 선택할 수 있다.

5-2 근로시간 규제 적용 예외

- 근로시간 규제 적용 예외가 존재하지 않으나, 업무량이 많을 때 초과근무를 저축하고 업무량이 적을 때 휴가 등으로 소진함으로써 근로자가 업무 강도 또는 필요에 따라 자율적으로 업무 시간을 조율할 수 있는 근로시간 계좌제도를 도입·운영하고 있다.
- 노사가 합의한 일별 또는 주별 정규 근로시간에서 일을 더하거나 덜할 경우, 초과 또는 부족 근로시간분을 근로시간 저축계좌에 기록하고 근로시간 저축계좌에 기록된 적립분은 일정한 기간 내에 정산하는 방식이다.
- 장기간 초과근무가 쌓일 경우 육아, 간병, 장기학업, 유급 조기퇴직, 안식년 등으로 활용이 가능하다.

5-3 스타트업 대상 근로시간 규제

- 재정 여력이 부족한 신생 창업기업들의 경우 모든 직원을 정규직으로 채용하기 어려운 실정을 고려하여, 창업 후 첫 4년 동안은 특별한 사유 없어도 최대 4년까지 기간제 근로계약을 허용하고 있다.

6-1 하루 8시간, 주 40시간

- 연장근로 상한은 월 45시간, 연 360시간이며 주당 최장 근로시간은 51.25시간이다.
- 40시간을 초과하는 근무에 대해 추가 수당을 지급해야 한다. 연장·야간 근로에 대해서는 25%, 휴일근로는 35%, 그리고 월 60시간 초과 근로시간에 대해서는 50%의 할증률이 적용된다.

6-2 근로시간 규제 적용 제외: 탈(脫) 시간급제

- 2018년 일하는 방식 개혁 관련법을 통해 고도 프로페셔널 제도라는 근로시간 규제 적용 제외 도입한다.
- 고도의 전문적 지식을 필요로 하며 업무 성격상 시간과 성과와의 관련성이 통상적으로 높지 않은 경우에 해당된다.
- 연봉 1,075만엔 이상이면서 고도의 전문지식 필요 종사자(금융상품 개발, 애널리스트, 컨설턴트, 신기술·신제품 관련 연구·개발직 등)에 대해 노사위원회 결의 및 근로자 본인 동의를 전제로 하여 최저임금, 근로시간, 연장근로수당 등 적용에 있어 예외를 인정하는 탈(脫) 시간급제를 적용한다.
- 다만, 이 경우에도 연간 104일 이상, 4주에 4일 이상의 휴일 보장과 근로자 건강보호 조치를 의무화하고 있다.
- 건설·자동차 운전·의사·사탕 제조 직군에 대해서는 초과 근무 규제 적용 5년 유예 경과 규정을 두었다.

6-3 스타트업 대상 근로시간 규제

- 스타트업을 특정한 근로시간 규제 또는 규제 적용 제외는 존재하지 않으나, 신기술·신제품 관련 연구·개발직의 경우 스타트업에도 해당되는 경우가 많아 일부 기업에 한해 실질적인 근로시간 규제 적용 제외 효과를 얻을 수 있을 것으로 보인다.

7-1 주당 38시간의 표준 근로시간

- 전시간근로(Full time work), 교대근로(Shift work), 시간제 근로(Part time work), 임시근로(Casual work)로 네 가지 유형의 근로형태가 존재하며, 전시간근로의 경우 주당 38시간 근로를 원칙으로 하지만 12개월을 평균으로 하기에 특정주에는 추가 근무가 이루어질 수 있다.
- 연장 근무의 상한은 없지만 근로자들이 불합리하다고 생각되는 초과근무는 거부할 수 있다.
- 기본시간을 초과하는 근로의 경우 연장 근로 수당이 지급되고 토, 일요일 근로 시 해당하는 휴일 근무 수당이 지급된다.
- 평일 연장근로수당은 처음 두 시간은 기본 시급의 1.5배 이후에는 2배가 지급되며, 토요일은 평일 시급의 1.5배, 일요일은 1.75배, 공휴일은 2배, 일요일 및 공휴일 연장근무는 평일 시급의 2.5배를 지급해야 한다.

7-2 근로시간 규제 적용 예외

- 근로시간 규제 적용 예외가 존재하지 않는다.

7-3 스타트업 대상 근로시간 규제

- 스타트업 기업을 특정한 근로시간 법적 규제 또는 규제 적용 제외가 존재하지 않는다.

8-1 기본적으로 주 최대 44시간 또는 일 12시간 상한이나, 주당 근무일수에 따라 그 기준이 상이함¹⁶

- 주 5일 이하 근무하는 경우: 하루 최대 9시간 또는 주 최대 44시간
- 주 6일 이상 근무하는 경우: 하루 최대 8시간 또는 주 최대 44시간
- 격주 44시간 이하 근무하는 경우: 일주일 최대 48시간 및 2주 합 최대 88시간
- 하루 최대 12시간 교대 근무하는 경우: 3주 평균 최대 44시간
- 월 176시간 (4주 동안 주 44시간 근무)에 더해 72시간의 초과근로 가능함. 72시간 이상의 초과근로시에는 초과근로 면제 승인이 요구됨
연장근로에 대해서는 50%의 할증임금이 적용됨

8-2 근로시간 규제 적용 예외

- 월 급여가 4,500 싱가포르 달러 이상인 관리자 (인사, 기업 전략 수립 등에 권한이 있는 사람), 선원, 가정부, 공무원 등은 노동법 적용 대상에서 제외된다.
- PME (Professionals, Managers, Executives) 직종은 초과근무 규정 적용 대상 예외에 해당한다.

8-3 스타트업 대상 근로시간 규제

- 스타트업 기업을 특정한 근로시간 법적 규제 또는 규제 적용 제외가 존재하지 않으나, 스타트업에 종사하는 전문직과 관리자의 경우 실질적인 근로시간 규제 적용 제외 효과를 얻을 수 있다.

¹⁶ <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/hours-of-work-overtime-and-rest-days>

9-1 하루 8시간, 주 42 시간 근로시간 상한

- 근로자 건강상의 이유 또는 업무 환경에 따라 하루 8시간, 주 42시간 이상의 근무가 필요하다 판단되는 경우 노동부 장관의 결정에 따라 일부 직종은 근로시간 초과 가능하다.¹⁷
- 초과 근무 가능 직종은 농업, 축산업, 환자 상대 직종(병원, 약국, 노인 요양시설, 재활센터 등), 식당, 커피숍, 호텔, 공무원 등으로 제한되며 사용자와 근로자 양측이 합의한 경우에만 초과 근무를 수행할 수 있다.
- 초과 근무가 가능한 직종이라도 근무시간은 최대 하루 10시간, 주 42 시간을 초과할 수 없다.
- 초과 근무는 반드시 주간 최대 근무시간(42시간) 범위 내에서 행해져야 하며, 초과 근무에 따른 보상액도 주간 단위로 기산 되어야 한다. (단, 지급은 근로조건에 정해진 월, 주, 일, 시급 방식을 따름)
- 초과 근로에 대한 보상으로 첫 두시간까지는 기존 협의된 정상 근로시간 급여의 최소 125%, 이후 초과되는 시간에 대해서는 정상 근무시간 급여의 최소 150%를 수당으로 지급해야 한다.
- 주당 36시간의 연속 휴게시간을 보장해야 한다.
- 유대인 근로자의 경우 금요일이 주말 휴무일이며, 유대인이 아닌 근로자의 경우에는 금, 토, 일 등 근로자 선택 하에 주말 휴무일 지정이 가능하다.
- 사용주는 주간 휴식 중인 근로자를 대상으로 노동 요구 불가능하다.¹⁸

9-2 근로시간 규제 적용 예외

- 근로시간 규제 적용 예외가 존재하지 않는다.

9-3 스타트업 대상 근로시간 규제

- 다른 기업 유형과 차별화되는 스타트업만의 근로시간 규제는 없다

17 https://dream.kotra.or.kr/kotranews/cms/nation/actionNatlemDetail.do?MENU_ID=220&CONTENTS_NO=1&ctgySn=419&pRegnCd=02&pNatCd=376&uperCd=3

https://www.kita.net/board/totalTradeNews/totalTradeNewsDetail.do;JSESSIONID_KITA=F0BE843512D237333B6807753E66D7D6.Hyper?no=52927&siteId=2

18 https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158902/lang-en/index.htm
https://dream.kotra.or.kr/kotranews/cms/news/actionKotraBoardDetail.do?SITE_NO=3&MENU_ID=100&CONTENTS_NO=1&bbsGbn=322&bbsSn=322&pNttSn=174674

10-1 하루 8시간, 주 40시간 근로시간 기준

- 사용자와 근로자 합의 하에 근로시간 연장 가능하며 초과근로시간 상한은 주 52시간, 연장근로시간 규제 단위는 4개월을 기준으로 산정한다.¹⁹
- 사용자는 신의성실의 원칙에 기초하여 경영활동 관련 예측하기 어려운 상황 (특히 손실 예방 차원)에서 근로자에게 연장근로 요구 가능하다.
- 단 미성년자, 임신부 또는 출산휴가권이 있는 직원에게 연장근로를 요구할 수 없다.
- 근무일간 11시간 연속 근무 후 휴게시간을 가져야 하고, 주기적으로 일반적인 근무시간을 갖는 근로자의 경우 적어도 48시간 연속 휴게시간이 보장된다.
- 초과 근로시간에 대해 1.5배 할증의 추가임금을 받거나 해당 시간만큼의 근로시간 면제를 받을 수 있다.
- 파트타임 근로자의 경우 사용자와 근로자가 합의할 경우를 제외하고는 통상 일 8시간 주 40시간 이내의 근로시간 상한이 적용된다.

10-2 근로시간 규제 적용 예외

- 근로시간 규제 적용 예외가 존재하지 않는다.

10-3 스타트업 대상 근로시간 규제

- 다른 기업 유형과 차별화되는 스타트업만의 근로시간 규제는 없다.
- 참고로 스타트업의 근로자 확보에 도움이 되고자 스타트업 비자와 디지털 노마드 (Digital Nomad)비자를 도입·운영하고 있다.
- 스타트업 비자는 단기비자 또는 5년 간의 임시거주 허가서 취득 우대조건을 제공하여 비 EU 회원국 출신 창업가의 회사 설립 및 운영을 돕는 제도로 스타트업 생태계의 성장을 촉진하고 비 EU 회원국 대상 고용 확보를 원활하게 하여 개방적 경영환경을 제공하기 위한 목적이다.
- 디지털 노마드 비자는 온라인으로 일하는 외국인이 에스토니아에서 1년간 합법적으로 일할 수 있도록 허용하는 비자로, 프리랜서·해외 IT기업 및 금융회사 소속의 전문 인력 유치를 통해 코로나19로 인해 침체된 경기 회복을 목적으로 한다. (최근 6개월간 월 수입이 3,504유로 이상임을 증명해야 함)

¹⁹ <https://www.eesti.ee/en/work-and-labor-relations/working-and-rest-time/working-time-and-rest-periods-overtime>

11-1 근로시간 규제 비교

미국의 경우 근로시간 상한에 대한 규제가 존재하지 않으며, 개별 사용자와 근로자 간의 계약에 기초하되 연장근로의 할증에 대한 규정만을 제공하고 있는 반면, 그 외 국가들의 경우 일/주 단위 근로시간 상한이 존재하며 근로간 휴게시간에 대한 규정도 구체적으로 제시되고 있다. 연장근로시간 규제 단위는 최하 12주(프랑스)부터 24주(독일) 범위 내에 있었으며, 호주의 경우 연장근로 상한이 존재하지 않으나 근로자들이 불합리하다고 생각되는 초과근무는 거부할 수 있다. 연장근로시간에 대해서는 대부분의 국가에서 할증이 적용된 가산임금 또는 연장근무에 해당되는 시간만큼 근로시간 면제 또는 둘 중 하나 선택할 수 있었다. 미국을 제외한 대부분의 국가의 경우, 연장근로는 노사합의와 근로자의 자발적 동의를 얻을 경우에 이루어지며 근로자 원할 경우 언제든지 취소 가능하다는 공통점을 지니고 있다.

근로시간 규정 제외에는 미국의 화이트칼라 이그젬션, 영국의 옵트 아웃, 프랑스의 포괄 약정, 일본의 탈시간급제 등이 존재한다. 미국의 화이트칼러 이그젬션은 근로시간보다는 업무의 질과 성과가 중요한 업무수행의 기준이 되는 직종에 종사하거나 근로자들 중에서 일정 수준 이상의 소득의 근로자(사무직·관리직 직무에 종사하는 연봉 \$107,432 이상의 고액임금자)를 대상으로 하고 있는 반면, 일본의 고도 프로페셔널의 경우 일정 수준 이상의 소득의 근로자를 대상자 중 업무의 질과 성과가 중요한 업무수행의 기준이 되는 직종에 종사하는 근로자를 대상으로 한다는 점에서 차이가 있다.

반면, 프랑스의 포괄약정제도는 근로시간의 배분과 사용에 재량을 가지는 관리직 근로자, 근로시간이 사전에 결정될 수 없고 부여된 업무수행을 위해 근로시간 재량을 갖는 근로자가 적용대상으로 소득 수준에 대한 특정 기준이 존재하지 않는다. 영국의 Opt Out는 근로시간 규정 제외 대상이 되는 직종, 직무, 임금수준 등이 특정되지 않고 노사합의에 기초하여 해당 범위와 내용에 있어 유연성이 더 높은 것으로 평가된다. 한편, 근로시간 규정 적용 예외하는 경우에도 미국을 제외한 국가들에서는 합리적인 수준의 휴일 보장과 근로자 건강보호 조치를 의무화하고 있다.

싱가포르의 경우 전문직, 관리직, 임원 직종은 초과근무 규정 적용 대상 예외에 해당하며, 월 급여가 4,500 싱가포르 달러(한화 443만원 정도²⁰) 이상인 관리자, 선원, 가정부, 공무원 등은 노동법 적용 대상에서 아예 제외되는 특이한 예외 규정을 가지고 있다.

20 1 싱가포르 달러 = 986.13원 기준

11-2 스타트업 관련 근로시간 규제 또는 규제 적용 예외

스타트업이 처한 예측하기 어렵거나 불가피한 경영상황에서 근로시간 연장이 필요가 경우가 있음에도 조사에서 살펴본 국가들의 경우 스타트업에 특정한 근로시간 규제 또는 규제 적용 예외 규정을 찾기 어려웠다.

스타트업 강국이라 불리는 이스라엘과 에스토니아의 경우에도 근로시간 규제 적용 예외와 관련된 구체적인 법령과 규정이 도입되어 있지 않았다. 이는 일반적인 근로시간 규제 및 규제 적용 예외가 특정 국가 모든 기업에 포괄적으로 적용되기에 별도의 스타트업 특례를 둘 필요가 없는 것이 가장 큰 이유로 보인다. 예를 들어 미국의 경우 연장근로의 할증률과 최저임금에 관한 규정을 제외하고는 개별 사용자와 근로자 간의 계약에 따라 연장근로가 자유롭게 가능하다. 영국도 Opt Out 제도를 활용하여 스타트업 근로자의 근로시간 유연성을 확보할 수 있으며, 프랑스의 경우도 단체협약과 행정관청 승인에 따라 유연한 연장근로가 가능하기에 별도의 스타트업 근로시간 규제 필요성이 없거나 적다. 일본의 경우 신기술·신제품 관련 연구·개발직의 경우 스타트업에도 해당되는 경우가 많아 실질적인 근로시간 규제 적용 제외 효과가 있다. 또한 스타트업에 대한 정의와 범위가 다소 불분명할 수 있고 대상업무의 기준 설정에 있어 실무적인 어려움도 존재했을 것으로 보인다.

영국·프랑스·일본을 포함한 여러 국가에서 시행 중인 노사간 협의 또는 합의를 통해 근로시간 제한 규정을 선택적으로 적용 배제하거나 근로시간 자율 편성을 기업의 사정에 맞도록 규정하도록 허용하는 것이 스타트업을 포함한 여러 형태의 기업의 경영환경과 업무 특성에서 비롯되는 다양한 니즈를 적극적으로 반영하면서도 근로자의 연장근로 선택권을 강화하는 합리적인 접근으로 판단된다.

이를 위해 노조가 없는 사업장에서의 근로자대표 선출에 대한 명확한 규정이 마련되어야 하며 근로시간 기록 의무제도 및 근로자 건강권 확보를 위한 최소휴식시간제 등의 도입이 필요하다.

III.

국제법 관점에서 본 재량근로시간제와 근로시간 적용제외

충남대학교 법학전문대학원 김기선 교수

III.

국제적 관점에서 본 재량근로시간제와 근로시간 적용제외

충남대학교 법학전문대학원 김기선 교수

1

국제 비교를 통해 본 재량근로시간제의 입법 방향

- 재량근로시간제와 관련해서는 단기적으로는, 기획 업무를 재량근로시간제 대상 업무로 추가하는 것을 검토
- 근로시간 자율적 편성을 기업의 사정에 맞도록 규율하는 것이 가능하기 위해서는, 장기적으로는 재량근로시간 제도의 대상 업무를 노사협정에 의한 자율적 규제 형태로 전환하는 것을 검토할 필요가 있음

2

국제 비교를 통해 본 근로시간 적용 제외의 입법 방향

- 근로시간의 총량을 기준으로 성과 평가 또는 보상하는 것이 적절하지 않은 전문적 업무를 수행하는 고소득 직종을 대상으로 하는 보상 체계의 인정과 탈시간화를 위한 제도 도입을 검토할 필요가 있음
- 이와 같은 제도를 검토함에 있어서는 대상 업무에 일정 소득 기준을 반영하는 것이 바람직할 수 있음. 다만, 근로시간 적용 제외 제도를 설정함에 있어서는, 자칫 이 제도가 근로자의 건강권에 위해가 될 수 있다는 남용 가능성을 염두에 두고 이로부터 보호할 수 있는 제도적 장치도 함께 고려할 필요가 있음

종래 우리 노동보호법은 근로기준법 등에서 근로조건의 향상을 위한 기본적인 수단으로서 법정(기준)근로시간의 단축을 위해 지속적인 노력이 이루어져 왔다. 그러나 1990년대 초반을 거치면서 서서히 드러나기 시작한 우리 산업사회의 한계 및 이를 극복하기 위한 산업구조조정 작업은 근로시간에 대한 전통적인 가치를 점진적으로 변화시키기 시작하였다. 또한 최근 우리 사회에서도 크게 주목받고 있는 이른바 “제4차 산업혁명”의 진전은 단순히 양적이고 외형적인 근로시간의 단축 정도에 그치는 것이 아니라, 노동과정에서의 근본적인 질적 변화 내지 노동이 실현되는 구조 자체의 변화를 요구하고 있다. 제4차 산업혁명은 정보통신기술(ICT)의 극단적 활용을 통하여 종래의 기술 진보에 가로놓여 있던 시간적 한계를 순식간에 극복함으로써, 산업사회의 본질적 변화 내지 구조적 변혁을 끊임없이 추동하고 있다.

현행 우리 근로기준법도 이와 같은 변화를 일부 수용하고 있기는 하다. 근로시간은 객관적 관점에서 파악된 실근로시간으로 계산되지만, 통상의 방법으로 근로시간을 계산하기가 곤란한 경우도 상당히 많이 존재한다. 특히 업무의 성질이 근로자의 상당한 재량을 허용하는 경우와 같이, 업무수행에 있어 사용자의 구체적인 지휘감독이 미칠 수 없는 경우는 실제 근로시간을 계산하기가 어려울 수밖에 없다. 이에 따라 현행 근로기준법에서는 연장근로시간 등을 실근로시간에 따른 엄격한 규율에서 벗어나 일정한 한도에서 자유롭게 운용할 수 있도록 재량근로에 적용되는 제도를 두고 있다. 근로기준법 제58조의 근로시간 계산의 특례가 그러하다.

근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례)

③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

1. 대상 업무
2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용
3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용
- ④ 제1항과 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

근로기준법 시행령 제31조(재량근로의 대상업무) 법 제58조제3항 전단에서 “대통령령으로 정하는 업무”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 말한다.

1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
4. 의복 · 실내장식 · 공업제품 · 광고 등의 디자인 또는 고안 업무
5. 방송 프로그램 · 영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무

고용노동부고시 제2019-36호

「근로기준법 시행령」 제31조제6에서 ‘그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무’란 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무를 말한다.

그럼에도 불구하고 현행 근로기준법상의 재량근로시간 제도의 활용도는 극히 저조한 것으로 평가되고 있다. 현행 근로기준법상의 재량근로시간 제도의 활용도가 낮은 원인으로 는 업무가 특정되어 있어서 활용하기 어렵기 때문이라는 진단이 있다.

한편, 근로기준법 제63조에서는 근로시간의 ‘적용의 제외’라고 하여 근로시간과 휴게 및 휴일 규정이 적용 제외되는 경우를 규정하고 있다. 근로기준법 제63조에서는 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자(4호)를 근로시간제도의 적용 제외로 규정하고 있고, 근로기준법 시행령 제34조에서는 4호의 “대통령령으로 정한 업무”란 “사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무”를 말한다고 규정하고 있다.

근로기준법 제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자(사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말함)

그럼에도 근로시간 적용 제외의 대상이 되는 관리·감독 업무에 종사하는 자의 범위는 명확하지 않을 뿐만 아니라 상당히 제한적으로만 인정될 수밖에 없다. 관리·감독 근로자에 대해 판례²¹에서는 “회사의 감독이나 관리의 지위에 있는 자로서 기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있고 자신의 근로시간에 대한 자유재량권을 가지고 있어서 근로기준법에서 정한 근무 시간, 휴게와 휴일에 대한 규정이 적용되지 아니하는 자라면 시간외근무나 휴일 근무에 대하여 통상임금 상당의 근무수당을 지급받을 수 없다.”고 판시한 바 있다.

이하에서는 이와 같은 문제의식 하에 국제적 관점에서 본 재량근로시간 제도와 근로시간 적용 제외의 입법 방향을 검토하고자 한다. 이에 따라 이하에서는 우리 노동정책에 상당한 영향을 미친 바 있고, 또한 산업화의 과정에서 우리가 경험한 경로를 이미 거치한 바 있으며, 우리의 재량근로시간 제도 및 근로시간 적용 제외와 유사한 제도를 두고 활용하고 있는 일본, 미국, 독일, 영국의 사례를 살펴보고, 그 시사점을 살펴보고자 한다.

21 대법원 1989.2.28. 선고 88다카2974 판결.

2-1 재량근로시간제

일본의 경우 노동기준법(이하 '노기법') 제38조의3 제1항 본문 및 제1호~제2호에서 재량근로시간제에 대해 규정하고 있다. 재량근로시간제는 사용자의 구체적인 지시가 곤란한 경우에 노사협정에 의하여 근로시간으로 산정한 근로시간을 근로한 것으로 인정하는 제도를 말한다. 사업장의 근로시간간주제는 가능한 한 실근로시간을 산정하기 위한 것에 중점을 두고 있는 반면에, 재량근로는 실근로시간의 산정이라기보다는 재량이라고 하는 근로의 특성에 중점을 둔 것으로 볼 수 있다.

재량근로시간제는 실근로시간 산정과는 달리 근로시간 적용 제외의 과도기적 제도로 이해되고 있다. 재량근로제는 1987년 노기법 개정에서 입법화되었고,²² 1987년 노기법 개정에서 도입된 재량근로는 대상 업무가 노사 협정에 위임되어 있었고, 행정해석에서 예시적으로 정하는 형태로 되어 있었다. 그러나 그 후 1993년 노기법 개정에서 대상 업무를 열거하는 형식으로 전환하였고, 노기법 시행규칙의 개정으로 대상 업무를 추가할 수 있는 구조로 되어 있다.

일본의 현행 재량근로시간제는 전문업무형 재량근로제와 기획업무형 재량근로제로 구분된다.

① 전문업무형 재량근로시간제

전문업무형 재량근로시간제가 적용될 수 있는 업무에 관해서 노기법 제38조의3 제1항에서는 “업무의 성질상 그 수행 방법을 대폭적으로 당해 업무에 종사하는 근로자의 재량에 맡길 필요가 있기 때문에 당해 업무의 수행 수단 및 시간 배분의 결정 등에 관해서 사용자가 구체적인 지시를 하는 것이 곤란한 것으로 후생노동성령에서 정하는 업무 중 근로자에게 취로시키는 것으로 하는 업무”로 규정하고 있다. 노기법 시행규칙에 의하면 전문업무형 재량근로시간제의 대상업무는 ① 신상품 또는 신기술의 연구개발, 인문과학 또는 자연과학에 관한 연구 업무, ② 정보처리시스템의 분석 또는 설계 업무, ③ 신문 또는 출판 사업에서 기사의 취재 또는 편집 업무, 방송법에서 규정하는 방송프로그램의 제작을 위한 취재 또는 편집업무, ④ 의복, 실내장식, 공업제품, 광고 등의 새로운 디자인의 고안

22 김근주의(2020), 『일본 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점』, 한국노동연구원, p.56 이하 참조.

업무, ⑤ 방송프로그램, 영화 등의 제작에서 프로듀서 또는 디렉터 업무, ⑥ 기타 후생노동성대신이 정하는 업무(카피라이터, 시스템컨설턴트, 인테리어코디네이트, 게임용 소프트웨어 창작, 증권애널리스트, 금융공학 등의 지식을 이용한 금융상품개발, 대학에서의 교수연구, 공인회계사, 변호사, 건축사, 부동산감정사, 변리사, 세무사(税理士), 중소기업진단사)(노기법 시행규칙 제24조의2의2 제2항)이다.

전문업무형 재량근로시간제를 적용하기 위해 사업주는 당해 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정을 체결하여야 한다. 노사협정에서는 법령상 지정된 대상 업무 가운데 지정하는 업무, 간주근로시간, 대상 업무수행의 수단 및 시간배분 결정 등에 관하여 대상 업무에 종사하는 근로자에 대하여 사용자가 구체적으로 지시하지 않는다는 것, 대상 업무 종사자인 근로자의 근로시간 상황에 따른 당해 근로자의 건강 및 복지 확보를 위한 조치를 정하고 그에 따라 사용자가 조치를 강구할 것, 그 외 후생노동성령에서 정하는 사항(유효기간 및 3년간의 기록 보존 등. 노기법시행규칙 제24조의2의2 제3항)이 포함되어야 하고(노기법 제38조의3 제1항 제1호-제6호), 이를 행정관청에 신고하여야 한다(동조 제2항).

일본 노기법 제38조의3

① 사용자가 당해 사업장에 노동자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 때에는 그 노동조합, 노동자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 때에는 노동자의 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정에 의하여 다음에 정하는 사항을 정하는 경우에 있어서 노동자를 제1호에 정하는 업무에 취업시킨 때에는 당해 노동자는 후생노동성령에서 정하는 바에 의하여 제2호에 정하는 시간을 노동한 것으로 본다.

1. 업무의 성질상 그 수행방법을 대폭적으로 당해 업무에 종사하는 노동자의 재량에 위임할 필요가 있기 때문에 당해 업무의 수행수단 및 시간배분의 결정 등에 관하여 구체적인 지시를 하는 것이 곤란한 것으로서 후생노동성령에서 정하는 업무 중 노동자에게 취업시키기로 한 업무(이하 이 조에서 「대상(對象)업무」라 한다)
 2. 대상업무에 종사하는 노동자의 노동시간으로서 산정되는 시간
 3. 대상업무의 수행수단 및 시간배분의 결정 등에 관하여 당해 대상업무에 종사하는 노동자에 대하여 사용자가 구체적인 지시를 하지 아니할 것.
 4. 대상업무에 종사하는 노동자의 노동시간이 상황에 따른 당해 노동자의 건강 및 복지를 확보하기 위한 조치를 당해 협정에서 정하는 바에 의하여 사용자가 강구할 것.
 5. 대상업무에 종사하는 노동자로부터의 고충처리에 관한 조치를 당해 협정에서 정하는 바에 의하여 사용자가 강구할 것.
 6. 전 각호에 정하는 것 외에 후생노동성령에서 정하는 사항
- ② 전조제3항의 규정은 전항의 협정에 관하여 준용한다.

② 기획업무형 재량근로시간제

기획업무형 재량근로시간제는 1998년 노기법 개정에서 도입²³된 것으로 사업의 운영에 관한 사항에 대하여 기획, 입안, 조사 및 분석 업무의 수행에 있어서 재량을 부여할 필요성 등 업무의 특성을 고려하여, 노사위원회의 결의 및 사용자의 행정관청 신고를 통하여 근로시간을 정하는 제도이다(노기법 제38조의4 제1항 본문 및 제1호~제2호). 노기법 제38조의4 제1항 제1호는 적용 대상 업무를 “사업의 운영에 관한 사항에 대한 기획, 입안, 조사, 분석의 업무로서 당해 업무의 성질상 이것을 적절하게 수행하기 위해서는 그 수행 수단 및 방법, 시간 배분의 결정 등에 관해서 사용자가 구체적인 지시를 하지 않는 것으로 하는 업무”로 규정하고 있다(노기법 제38조의4 제1항 제1호). 1998년 노기법 개정에 의하여 도입되었을 때에는 대상 업무가 본사 또는 본점 사업장에 한정되었으나, 2003년 개정에서 사업장의 한정을 폐지하였다. 다만, 대상 사업장의 한정은 폐지되었지만, 행정 지도 차원에서는 본사, 본점, 지점, 지사 등으로부터 구체적인 지시를 받아 영업활동만을 하는 사업장은 적용대상에서 제외하고 있다.²⁴

기획업무형 재량근로시간제는 노사위원회에 의한 결의와 동 결의를 사용자가 행정관청에 신고하도록 하고 있다. 노사위원회의 구성은 근로자 측 대표가 반수 이상으로 구성될 것이 요구되고,²⁵ 결의에는 동 위원회의 5분의 4 이상을 요하며, 대상 업무, 대상 근로자, 근로시간으로 간주되는 시간, 건강복지 확보 조치 강구, 고충처리 조치 강구, 사용자가 대상 업무를 대상 근로자에게 근로시키는 경우 대상 근로자의 동의 및 부동의자에 대한 불이익취급 금지가 포함되어야 하고(동조 제1항 본문 및 제1호-제6호), 후생노동성령으로 정하는 사항(동항 제7호)인 유효기간, 3년간의 기록 보존, 근로자의 건강 및 복지조치강구, 고충처리조치 강구, 근로자의 동의를 규정하고 있다. 한편, 기획업무형 재량근로시간제에서 사용자는 정기적으로 건강복지 확보 조치 강구 시행 상황을 행정관청에 보고하여야 한다(노기법 제38조의4 제4항).

23 김근주·이정·안주영, 『일본 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점』, 한국노동연구원, 2020, p.56.

24 2003厚生労働省告示353号.

25 근로자측 위원은 과반수노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 과반수노동조합이 없는 경우에는 근로자과반수를 대표하는 자의 지명에 의하고 이 경우 임기가 정하여져야 한다(노기법 제38조의4 제2항 제1호). 동 위원회의 의사에 대한 의사록의 작성, 의사록의 보존, 당해 사업장의 근로자에 대한 주지, 그 외 후생노동성령으로 정하는 사항(동항 제3호)으로 위원회소집·정족수 등 사항을 규정할 것이 요구된다.

일본 노기법 제38조의4

① 임금, 노동시간 기타의 당해 사업장에 있어서의 노동조건에 관한 사항을 조사심의하고, 사업주에 대하여 당해 사항에 관하여 의견을 진술하는 것을 목적으로 하는 위원회(사용자 및 당해 사업장의 노동자를 대표하는 자를 구성원으로 하는 것에 한한다)가 설치된 사업장에 있어서 당해 위원회가 그 위원의 5분의 4 이상의 다수에 의한 의결에 의하여 다음에 정하는 사항에 관한 결의를 하고 또한 사용자가 후생노동성령에서 정하는 바에 의하여 당해 결의를 행정관청에 신고한 경우에 제2호에 정하는 노동자의 범위에 속하는 노동자를 당해 사업장에 있어서의 제1호에 정하는 업무에 취업시킨 때에는 당해 노동자는 후생노동성령에서 정하는 바에 의하여 제3호에 정하는 시간을 노동한 것으로 본다.

1. 사업운영에 관한 사항의 기획, 입안, 조사 및 분석업무로서 당해 업무의 성질상 이를 적절히 수행하려면 그 수행방법을 대폭적으로 노동자의 재량에 맡길 필요가 있기 때문에 당해 업무의 수행수단 및 시간배분의 결정 등에 관하여 사용자가 구체적인 지시를 하지 아니하기로 한 업무(이하 이 조에서 「대상업무」라 한다)
2. 대상업무를 적절히 수행하기 위한 지식, 경험 등을 가진 노동자로서 당해 대상업무에 취업시킨 때에는 당해 결의에서 정하는 시간을 노동한 것으로 간주하기로 한 범위
3. 대상업무에 종사하는 전호에 정하는 노동자의 범위에 속하는 노동자의 노동시간으로서 산정되는 시간
4. 대상업무에 종사하는 제2호에 정하는 노동자의 범위에 속하는 노동자의 노동시간의 상황에 따른 당해 노동자의 건강 및 복지를 확보하기 위한 조치를 당해 결의에서 정하는 바에 의하여 사용자가 강구할 것.
5. 대상업무에 종사하는 제2호에 정하는 노동자의 범위에 속하는 노동자로부터의 고충처리에 관한 조치를 당해 결의에서 정하는 바에 의하여 사용자가 강구할 것.
6. 사용자는 이 항의 규정에 의하여 제2호에서 정하는 노동자의 범위에 속하는 노동자를 대상업무에 취업시킨 때에는 제3호에서 정하는 시간을 노동한 것으로 간주하는 것에 관하여 당해 노동자의 동의를 얻어야 할 것 및 당해 동의를 하지 아니한 당해 노동자에 대하여 하고 기타 불이익한 취급을 하여서는 아니될 것.
7. 전 각호에 정하는 것 외에 후생노동성령으로 정하는 사항

2-2 고도의 프로페셔널에 대한 근로시간 면제

일본 노기법 제41조에서는 고도 프로페셔널에 대한 근로시간 면제 제도를 규정하고 있다. 고도 프로페셔널에 대한 근로시간 면제 제도는 2019년 4월 1일부터 시행되고 있다. 개정 신설된 노기법 제41조의2의 규정은 다음과 같다.

일본 노기법 제41조의2

(1) 임금, 근로시간, 그 밖의 해당 사업장에서의 근로조건에 관한 사항을 조사 심의하고, 사업주 대하여 해당 사항에 관하여 의견을 표하는 것을 목적으로 하는 위원회(사용자 및 해당 사업자의 근로자를 대표하는 자를 구성원으로 하는 것으로 한정한다.)가 설치된 사업장에서 해당 위원회가 그 위원의 5분의 4 이상의 다수에 의한 의결로 다음의 사항에 관한 결의를 하고, 동시에 사용자가 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 해당 결의를 행정관청에 신고하는 경우에, 제2호의 근로자 범위에 속하는 근로자(이하 이 항에서 '대상 근로자'라 함)로서 서면 그 밖의 후생노동성령으로 정하는 방법에 의하여 그 동의를 얻은 자를 해당 사업장에서의 제1호에 해당하는 업무에 종사하게 한 때에는 이 장에서 정하는 근로시간, 휴게, 휴일 및 심야 가산임금에 관한 규정은 대상 근로자에게는 적용하지 아니한다. 다만 제3호부터 제5호까지에서 규정하는 조치 가운데 하나를 사용자가 강구하지 않은 경우에는 그러하지 아니한다.

1. 고도의 전문적 지식을 필요로 하고, 그 성질상 종사하는 시간과 종사하여 얻은 성과와의 관련성이 통상 크기 않는다고 인정되는 자로서 후생노동성령으로 정하는 업무 가운데 근로자로 하여금 종사하게 하려고하는 업무(이하 이항에서 '대상업무'라 함)
2. 이 항의 규정에 의하여 근로하는 기간에서 다음 어느 하나에 해당하는 근로자로서 대상 업무에 종사하게 하려고 하는 자의 범위
 - 가. 사용자와의 사이에 서면 그 밖의 후생노동성령으로 정하는 방법에 의한 합의에 의거하여 직무가 명확하게 정해져 있을 것
 - 나. 근로계약에 의하여 사용자로부터 지급될 것이 예상되는 임금액을 1년에 임금의 액으로 환산한 액이 기준년간 평균급여액(후생노동성령에서 작성하는 매월 근무통계에서의 매월 정액 지급하는 급여액을 기초로 하여 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 산정한 근로자 1인당 급여 평균액을 말한다.)의 3배액을 상당한 정도로 상회하는 수준으로서 후생노동성령으로 정하는 액 이상일 것(연간수입 1,075만 엔)
3. 대상 업무에 종사하는 대상 근로자의 건강관리를 행하기 위하여 해당 근로자가 사업장 내에 있었던 시간(이 항의 위원회가 후생노동성령으로 정하는 근로시간 이 외의 시간을 제외할 것으로 결의한 때에는 해당 결의와 관련한 시간을 제외한 시간)과 사업장 이 외에서 근로한 시간과의 합계시간(제5호 나 및 라, 제6호에서 '건강관리시간'이라 함)을 해당 결의로 정하는 바에 의하여 사용자가 강구할 것
4. 대상 업무에 종사하는 대상 근로자에 대하여, 1년간 통산하여 104일 이상이고 동시에 4주간 통산하여 4일 이상의 휴일을 해당 결의 및 취업규칙 그 밖에 이에 준하는 것으로 정하는 바에 의하여 사용자가 부여할 것
5. 대상 업무에 종사하는 대상 근로자에 대하여 다음 어느 하나에 해당하는 조치를 해당 결의 및 취업규칙 그 밖에 이에 준하는 것으로 정하는 바에 의하여 사용자가 강구할 것
 - 가. 근로자별로 시업부터 24시간을 경과할 때까지 후생노동성령으로 정하는 시간 이상 계속한 휴식시간을 확보하고 동시에 제37조 제4항에서 규정하는 시각의 사이에 근로시간 횟수를 1개월 동안 후생노동성령으로 정하는 횟수 이내로 할 것
 - 나. 건강관리시간을 1개월 또는 3개월에 관하여 각각 후생노동성령으로 정하는 시간을 초과하지 않는 범위 이내로 할 것
 - 다. 1년에 1회 이상 계속하여 2주간(근로자가 청구한 경우에는 1년에 2회 이상 계속한 1주간)(사용자가 해당

기간에 제39조의 규정에 의한 유급휴가를 부여한 때에는 해당 유급휴가를 부여한 일을 제외한다.)에 관하여 휴일을 부여할 것

라. 건강관리시간 상황 그 밖의 사항이 근로자의 건강 유지를 고려하여 후생노동성령으로 정하는 요건에 해당하는 근로자에게 건강진단(후생노동성령으로 정하는 항목을 포함한 것에 한정한다.)을 실시할 것

6. 대상 업무에 종사하는 대상 근로자의 건강관리시간 상황에 따른 해당 근로자의 건강 및 복지를 확보하기 위한 조치로서, 해당 대상 근로자에 대한 유급휴가(제39조의 규정에 의한 유급휴가를 제외한다.)의 부여, 건강진단 실시 그 밖의 후생노동성령으로 정하는 조치 가운데 해당 결의로 정하는 것을 사용자가 강구할 것

7. 대상 업무에 종사하는 대상 근로자로부터 고충처리에 관한 조치를 해당 결의로 정하는 바에 의하여 사용자가 강구할 것

8. 사용자는 이 항의 규정에 의한 동의를 하지 않은 대상 근로자에 대하여 하고 그 밖의 불이익한 취급을 하여서는 아니된다는 것

9. 전 각호 사항 외에 후생노동성령으로 정하는 사항

(2) 전항의 규정에 의한 신고를 한 사용자는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 동항 제4호부터 제6호까지 규정하는 조치의 실시상황을 행정관청에 보고하여야 한다.

(3) 제38조의4 제2항, 제3항 및 제5항의 규정은 제1항의 위원회에 준용한다.

(4) 제1항의 결의를 하는 위원은 해당 결의 내용이 전항에서 준용하는 제38조의4의 지침에 적합하도록 하여야 한다.

(5) 행정관청은 제3항에서 준용하는 제38조의4 제3항의 지침에 관하여, 제1항의 결의를 하는 위원에 대하여 필요한 조언 및 지도를 할 수 있다.

3 미국의 제도

미국 공정근로기준법(Fair Labor Standards Act, 이하 'FLSA')은 최저임금 및 시간외 할증요건에서 많은 적용 제외를 규정하고 있다. FLSA는 근로시간 규제를 받지 않는 이른바 '화이트칼라 이그젠텐(white collar exemption)'에 대해 규정하고 있다.

화이트칼라 이그젠텐의 요건 및 범위는 행정규칙에 의해 구체화되고 있다.²⁶ 이에 따르면, 화이트칼라 이그젠텐의 규정은 '완력·신체적 기능 및 능력을 이용하여 주로 반복적 근로에 종사하는 육체근로자(manual laborer), 기타 "블루 칼라(blue collar)" 근로자에게는 적용되지 않는다. 또한 '그 지위(rank)나 임금 수준에 관계없이 화재의 방지 또는 소화, 화재·범죄 피는 사고로 인한 희생자의 구조, 범죄의 방지 또는 적발, 법률위반자의

26 김기선외(2018), 『휴식있는 삶을 위한 일하는 방식 개선방안 마련』, 한국노동연구원, p.613 이하 참조.

조사 또는 검분, 감시, 용의자의 추적·구속 또는 체포, 용의자 및 유죄범죄자의 구류 또는 관찰, 증인의 환문, 용의자의 심문 및 지문채취, 조사보고서의 작성 등의 업무에 종사하는 피용자도 적용제외 대상은 되지 않는다.²⁷

‘관리직(executive)’, ‘운영직(administrative)’ 혹은 ‘전문직(professional)’으로 일정 보수 이상을 받는 자는 화이트칼라 이그젼션의 대상이 된다. 2020년부터 적용되는 행정 규칙에 의하면, 보수기준은 기존 주당 455달러에서 주당 684달러로 인상되었다(연간 근로자의 경우 연간 35,568달러에 해당).

또한, 미국에서는 고액임금근로자에 대한 화이트칼라 이그젼션 제도를 규정하고 있다. 2020년 적용되는 행정규칙에 의하면, ‘연간 임금총액(total annual compensation)’이 107,432달러 이상 지급받고 있는 피용자가 상태적으로²⁸ 관리직 이그젼트, 운영직 이그젼트 혹은 전문직 이그젼트로 인정되기 위한 적용제외 요건의 적어도 하나 이상을 충족시키는 경우 화이트칼라 이그젼션에 해당하게 된다. 고액임금을 받고 있는 것은 해당 피용자의 직무에 대한 상세한 분석이 없더라도 이그젼트에 해당하는 중요한 지표에 해당한다. 따라서 고액임금 이그젼트는 상태적으로 관리직 이그젼트, 운영직 이그젼트 혹은 전문직 이그젼트의 적용제외 요건 중 하나 이상을 충족시키고 있다면 화이트칼라 이그젼션으로 취급하는 것이 허용된다.²⁹ 다만 고액임금 이그젼트는 사무직 또는 비육체적 근로에 종사하는 피용자에 한정되고, 비관리직 생산라인 피용자 및 비관리적인 직무에 종사하는 피용자는 화이트칼라 이그젼션의 대상이 되지 않는다.³⁰

27 29C.F.R. § 541.3(b)(1) 참조. 그러한 피용자로서 경찰관, 형사, 보안관, 주경찰관, 고속도로 경찰관, 조사관, 검찰관, 형무관, 보호사 또는 보호감찰관, 공원관리관, 소방관, 의료보조사, 구급구조대원, 인명구조대원, 유해물질취급자를 예시하고 있다.

28 ‘상태적으로(customarily and regularly)’라는 표현은 ‘가끔(occasional)’보다도 높은 빈도이지만, ‘항상(constant)’까지는 요구되지 않는다. 즉 ‘상태적으로’ 종사하는 업무 또는 근로란, ‘근로 매주에 통상적이고(normally) 또한 반복하여(recurrently) 이행되는 근로를 의미한다. 따라서 1회 한정 또는 일시적인 업무는 포함되지 않는다(29C.F.R. § 541.701).

29 김기선외(2018), 『휴식있는 삶을 위한 일하는 방식 개선방안 마련』, 한국노동연구원, p.616.

30 김기선외(2018), 『휴식있는 삶을 위한 일하는 방식 개선방안 마련』, 한국노동연구원, p.616. 29C.F.R. § 541.601(d) 참조. 그러한 직종의 사례로서 보수·건설 및 목수, 전기기사, 기계공, 배관공, 철공소의 공원, 장인, 전기기가, 항만근로자, 건축작업원이 열거되어 있다.

4-1 신뢰근로시간제

독일의 경우 우리 재량근로시간제와 유사한 개념으로 신뢰근로시간제(Vertrauensarbeitszeit)라는 제도가 활용되고 있다. 신뢰근로시간제는 출퇴근 시간을 별도로 정하지 않고 근로자의 자유에 맡기는 시간모델이다. 신뢰근로시간제는 근로시간을 자기책임으로 결정하여 근로시간 통제가 어렵지만, 근로시간법상 최장근로시간이나 휴게 및 휴식시간의 규제는 받게 되지만, 명확한 법적 정의가 없는 까닭에 몇 가지 지표를 통해 범주를 확인할 수 있다. ① 근로시간을 자기 책임 하에 결정할 것, ② 사용자의 근로시간에 대한 감독이 없을 것, ③ 업무 성과는 시간 관리가 아닌 업적으로 관리할 것 등이다. 1990년 말 지멘스와 같은 대기업에서 도입되어 주로 멀티미디어 분야에서 프로젝트 관련 조직에 보급되기 시작하였고, 소프트웨어개발, 멀티미디어 영역 등에서 많이 활용되는 근로시간제로서 법에서 규정하고 있지는 않지만 현장에서는 자주 이용되고 있다.³¹

4-2 관리직에 대한 근로시간 적용제외

독일 근로시간법이 1994년 제정되기 이전에 적용되었던 독일 근로시간령에서는 적용이 제외되는 물적 적용범위와 인적 적용범위를 규정하고 있었다.³² 근로시간령 제1조 제2항에서는 특정한 인적 집단에 대해 법의 적용 제외를 규정하였다. 제1호에서는 포괄적 대리인 및 상업등기부나 조합등기부에 등록된 기업 대표자, 제2호에서는 최소한 20인 근로자를 관리하거나 또는 사회보험법상 연간소득이 최대상한을 초과하는 고위관리직 근로자, 제3호에서 약학교육을 받은 약국의 근로자를 근로시간 적용 제외로 규정하였다.

현행 독일 근로시간법상 근로시간 적용이 제외되는 인적 대상으로서 고위관리직 근로자를 명시하고 있다.

31 김기선외(2018), 『휴식있는 삶을 위한 일하는 방식 개선방안 마련』, 한국노동연구원, p.477.

32 김기선외(2018), 『휴식있는 삶을 위한 일하는 방식 개선방안 마련』, 한국노동연구원, p.484.

독일 근로시간법 제18조 법률적용의 제외

(1) 이 법률은 다음 각 호에 대하여는 적용되지 않는다.

1. 「사업조직법」제5조 제3항의 고위관리직사원 및 병원의 고위직의사,
2. 공공관청의 장 및 대리, 인사에 관한 사항에 독자적 판단권이 있는 공공서비스분야의 근로자,
3. 위탁된 자와 동거하며 자기책임으로 교육, 요양 및 간호를 하는 근로자,
4. 교회 및 종교단체의 예배.

(2) 18세 미만자의 근로제공에 대하여는 이 법에 대신하여 「연소근로자보호법」이 적용된다.

(3) 「해상노동법(Seearbeitsgesetz)」제3조상의 상선에서의 승무원으로서의 근로자의 근로제공에 대하여는 이 법에 대신하여 해상노동법이 적용된다.

그러나 독일 근로시간법에서는 관리직 근로자에 대해 개념 정의를 하지 않고, 사업조직법(Betriebsverfassungsgesetz)에서 관리감독자 범위를 준용하고 있다.

독일 사업조직법 제5조 근로자

(3) 이 법률에서 명시적으로 달리 정하지 않는 한, 이 법률은 고위관리직사원에 대하여는 적용되지 아니한다.

근로계약과 사업 또는 기업 내의 지위에 의하여 다음에 해당하는 자가, 고위관리직사원에 해당한다.

1. 사업 또는 사업부분 내에서 근로를 제공하는 근로자의 채용 또는 해고에 대해 독자적인 권한을 가지고 있는 자, 또는
2. 포괄적 대리권 또는 지배권을 가지고 있고, 또한 지배권이 사용자와의 관계에서도 적잖은 의미를 가지고 있는 경우, 또는
3. 기업 또는 사업의 존속과 발전에 중요한 의미를 가지고 있고 또한 이러한 업무를 이행하는데 특별한 경험과 지식이 요구되는 업무를 통상적으로 담당하고 있고, 그 경우에 본질적으로 지휘명령을 받지 않고 결정을 내리거나 또는 결정에 중요한 영향을 미칠 수 있는 자; 이러한 업무에는 특히 법규정, 계획 또는 지침, 다른 고위관리직사원과의 협동에 의한 제한이 있을 수 있다.

제1항 제3문에 열거된 공무원과 군인에 대하여는 제1문과 제2문이 준용된다.

(4) 제3항 제3호에 따른 고위관리직사원인지 여부에 의문이 있는 경우에, 다음 각 호에 해당하는 자는 고위관리직사원에 해당한다.

1. 직전의 근로자대표위원회, 관리직위원회 또는 근로자의 감사위원회 위원의 선거에 있어서 또는 확정력 있는 법원의 판단에 의하여 고위관리직사원으로 분류된 자, 또는
2. 기업 내에서 주로 고위관리직사원에 의해 업무가 수행되는 경영영역에 속해있는 자, 또는
3. 일반적으로 기업 내의 고위관리직사원이 받는 통상적인 연봉을 받는 자, 또는
4. 제3호의 적용에 있어서도 의문이 있는 경우에는, 「사회법전 제4편」제18조에 따른 소득액의 3배를 초과하는 통상적인 연봉을 받는 자.

규정에 의하면, 고위관리직 사원인가 여부의 확정은 4단계를 통해서 이루어진다.³³

① 근로자를 채용 또는 해고할 독자적 권한을 가지고 있는가(사업조직법 제5조 제3항 제1호) 또는 포괄대리권 내지 상사지배권을 가지고 있는가(사업조직법 제5조 제3항 제2호)의 형식적인 표지에 의하여 이에 해당하는 자는 고위관리직 사원으로 분류된다. 이 경우 어느 정도 다수의 근로자를 채용 또는 해고할 권한이 있어야 고위관리직 사원으로 인정될 수 있다.

② 사업조직법 제5조 제3항 제1호와 제2호에 해당하지 않는 경우에는 사용자의 기능을 수행하고 있는가 여부, 구체적으로 말하면 일반적으로 기업 또는 사업의 존속 및 발전에 중대한 의미가 있고 또한 업무수행에 특별한 경험과 지식이 요구되는 업무를 담당하고 있으며, 결정을 내리는 데 사용자의 지휘명령을 받지 않거나 또는 판단에 결정적 영향을 미칠 수 있는 자(사업조직법 제5조 제3항 제3호)가 고위관리직 사원으로 인정된다.

③ 사업조직법 제5조 제3항 제3호에 해당하는가에 의문이 있는 경우에는, 사업조직법 제5조 제4항에 규정된 각 호에 해당하는가 여부에 의하여 고위관리직 사원인지를 결정된다. 이에 따르면, 이전 근로자대표위원회, 고위관리직위원회, 근로자의 감사위원선거에서 고위관리직사원으로 분류되었던 자 또는 확정력 있는 법원의 판단에 의하여 고위관리직 사원으로 분류된 자(사업조직법 제5조 제4항 제1호), 사업 내에서 주로 고위관리직 사원이 행하는 관리영역에 속해 있는 자(사업조직법 제5조 제4항 제2호), 통상적으로 사업 내에 고위관리직 사원에게 지급되는 통상적 연봉을 받고 있는 자(사업조직법 제5조 제4항 제3호)에 해당하는 자는 고위관리직 사원으로 분류된다.

④ 사업조직법 제5조 제4항 제3호에 해당하는지 여부, 다시 말하면 고위관리직 사원에 해당하는 연봉을 받고 있는지 여부가 문제되는 경우에는, 사회법전 제4권 제18조에 정해진 소득의 3배를 초과하는 통상적 연봉을 받고 있는 자(사업조직법 제5조 제4항 제4호)는 고위관리직 사원으로 인정된다.

이에 따라 사업장조직법상 고위관리직사원의 요건을 충족하는 경우에 근로시간법은 이러한 근로자에게 적용이 배제된다.

33 김기선외(2018), 『휴식있는 삶을 위한 일하는 방식 개선방안 마련』, 한국노동연구원, pp.484-486.

5-1 국제비교를 통해 본 재량근로시간제의 입법 방향

전문지식을 가진 근로자들의 효율적 활용 및 이를 통한 생산성 증대, 근로자들의 일과 삶의 양립 등 산업현장에서의 수요 내지 고용구조의 변화 등과 같은 사회·문화적 변동에 대응하기 위해서는 근로시간의 길이와 활용방식에서의 유연화를 검토하는 것이 필요하다. 제조업 기반 산업사회에서도 근로시간은 근로자의 건강권에 중점을 두었던 반면, 지금 펼쳐지고 있는 고도의 지식기반 산업사회에서 근로시간은 근로자들의 능률적인 생산성 발휘 및 근로자의 삶의 질 향상에 결정적 영향을 미치는 제도라는 관점으로 접근하는 것이 필요하다.

이와 같은 관점에서 접근할 때, 현행 근로기준법은 재량근로시간제라는 이름으로 일부 업무에 대해 근로자의 자유로운 근로시간 편성을 인정하여 유연성을 담보하기 위한 법제도를 마련하고 있으나, 다른 나라와 제도를 비교할 때 현행 재량근로시간제는 그 대상 업무의 측면에서 그 규율은 상당히 경직적이라고 할 수 있다.

일본의 경우 전문업무 재량근로시간제와 더불어 기획업무형 재량근로제를 인정하고 있다. 일본의 경우 노기법 제38조의3에 규정된 전문업무형 재량근로시간제 외에 제38조의4에 별도로 기획업무형 재량근로시간제를 규정하고 있다. 우리는 현행 전문업무형 재량근로시간제는 일본과 동일하게 규정하고 있으나, 기획업무형 재량근로시간제는 규정하고 있지 않다.

독일의 경우 법률에 명문의 규정은 없으나 우리 재량근로시간제와 유사한 신뢰근로시간가 노사협약에 기초하여 실시되고 있다. 신뢰근로시간제를 통한 근로자의 근로시간에 대한 만족도는 높은 편으로 알려져 있으며, 이에 따른 근로자의 동기부여 및 생산성 향상도 높은 수준으로 알려져 있다.

산업 환경의 변화에 따라 업무의 수행 방법 및 시간 배분 등에 있어 사용자의 구체적인 지시가 곤란한 업무가 점차 증가하고 있다. 사무직 중 기획 등 업무는 제조업 등의 작업공정처럼 일정한 시간 내에 근로를 제공함이 목적이 아니라 창의적 발상 등을 통한 성과물이 중요한 가치를 지니게 된다. 이와 같은 점을 반영하여 재량근로시간제와 관련해서는 다음과 같은 두 가지의 입법방향을 검토할 필요가 있다. 단기적으로는, 기획 업무의 재량근로시간제 대상 업무 추가를 검토하는 것이 필요하다. 또한 근로시간 자율적 편성을 기업의 사정에 맞도록 규율하는 것이 가능하기 위해서는, 장기적으로는 재량근로시간제의 대상 업무를 노사협정에 의한 자율적 규제 형태로 전환하는 것으로 검토할 필요가 있다.

5-2 국제비교를 통해 본 근로시간 적용제외의 입법방향

전문직·관리 직종의 효율적 활용을 위한 근로시간제도로는 미국의 사무직 근로자 근로시간 적용 제외(White-collar Exemption), 독일의 관리직 근로자 근로시간 적용 제외, 일본의 고도전문 프로페셔널 근로시간면제제도가 있다.

미국의 '화이트칼라 이그젬션'은 적용요건으로 급여 수준, 급여기준 및 직무요건을 규정하고 있다. 이 가운데 급여수준 기준이 가장 중요하게 작용하는데, 일정한 수준 이상의 고소득을 구가하는 전문직종의 경우 고정적인 근로시간 규제의 보호 필요성이 상대적으로 낮다고 보아, 그 대상직종으로 들고 있는 전문직, 관리직, 외근직, 컴퓨터 근로자 등의 탄력적 활용 필요성을 고려하고 있다. 이에 의하면, 관리직(executive), '운영직(administrative)' 혹은 '전문직(professional)'으로 2020년 적용되는 행정규칙에 의하면, 보수기준은 주당 684달러(연간 근로자의 경우 연간 35,568달러에 해당) 이상인 경우 화이트칼라 이그젬션의 대상이 될 수 있다. 또한 2020년부터 적용되는 행정규칙에 의하면, '연간 임금총액(total annual compensation)'이 107,432달러 이상 지급받는 경우 고액임금근로자로서 화이트칼라 이그젬션의 대상이 될 수 있다.

독일의 경우 근로시간법에서 근로시간 적용제외자로 고위관리직사원에 대해 규정하고 있다. 근로시간법상 근로시간 적용이 제외되는 관리직 근로자는 기본적으로 독일 사업장조직법 제5조 제3항의 요건으로서, ①'근로자의 채용이나 해고에 대해 독자적인 권한' 또는 '포괄적 대리권' 등을 가질 것, ②'특별한 경험과 지식'을 요하는 업무를 담당하면서, ③'본질적으로 (사용자의) 지시로부터 독립하여 결정'을 내리거나 중요한 영향력을 행사할 수 있는지 등 업무상 권한과 직무내용을 규정하고 있다. 그리고 ④일정한 급여수준 이상에 해당하는 자를 관리직에 해당하는 것으로 보고 있다. 일정 급여수준 이상을 고위관리직사원으로 분류하여 근로시간 적용제외에 해당할 수 있도록 하고 있다는 점에서는 미국의 이그젬션과 유사한 측면이 있다.

최근 개정된 일본 노동기준법은 고도의 전문 프로페셔널에 대한 근로시간 면제제도를 도입하였다. 일본의 근로시간 면제제도는 노사기구의 의결을 요건으로 한다는 점에서 독일의 제도를 참고한 측면이 있지만, 일정 소득 이상을 근로시간 적용제외로 하고 있다는 점에서 미국의 화이트칼라 이그젬션과 유사한 측면이 있다.

미국, 독일, 일본의 근로시간 적용제외 제도는 다음과 같은 공통점을 가지고 있다고 할 수 있다. 미국, 독일, 일본의 제도는 근로시간 고도의 전문성을 요하거나 관리업무에 종사하는 근로자들의 효율적인 활용을 위하여 근로시간 규제의 적용을 제외하는 구체적인 적용대상 업무에 유사성이 있다. 또한 미국의 화이트칼라 이그젬션에서 요건으로 하는

급여 관련 사항은 독일의 관리직 근로자 판단에서도 주된 요소는 아니지만 중요한 판단 요소로 되어 있고, 일본의 고도전문 프로페셔널 근로시간면제제도에서도 이를 고려하고 있다. 일본, 미국, 독일에서 업무의 내용과 일정 소득 이상을 기준으로 근로시간 적용제외를 설정하고 있는 것은 근로기준법이 적극적으로 보호하지 않아도 근로시간에 대한 보호의 요청이 일반 근로자에 비해 강하지 않다는 점이나 특별수당 등에 의해 직위에 부합되는 대우가 행해지고 있다면 연장근로수당을 지급하지 않더라도 이미 두터운 보호가 행해지고 있다는 점 등 보호필요성이 부재 또는 낮다는 점을 고려한 것이라 할 수 있다.

이러한 점에서 근로시간의 총량을 기준으로 성과 평가 또는 보상을 하는 것이 적절하지 않은 전문적 업무를 수행하는 고소득 직종을 대상으로 하는 보상 체계의 인정과 탈시간화를 위한 제도 도입을 검토할 필요가 있다. 이와 같은 제도를 검토함에 있어서는 대상 업무에 일정 소득 기준을 반영하는 것이 바람직할 수 있다. 다만, 근로시간 적용제외 제도를 설정함에 있어서는, 자칫 이 제도가 근로자의 건강권에 위해가 될 수 있다는 남용 가능성을 염두에 두고 이로부터 보호할 수 있는 제도적 장치도 함께 고려할 필요가 있다.

IV.

주52시간제의 고용효과 : 300인 이상 사업체 대상분석

서울대학교 경제학부 김대일 교수

IV.

주52시간제의 고용 효과 :300인 이상 사업체 대상 분석

서울대학교 경제학부 김대일 교수

1

본 연구는 2018년 7월 300인 이상 사업체(대기업)를 대상으로 시행된 주 52시간 근무제의 고용 및 근로시간 효과를 추정하고자 하였음

2

이중차분 모형을 통한 추정에 의하면 일자리 나누기에 의한 고용 효과는 통계적으로 유의하지 않은 반면, 임시·일용직의 고용과 근로시간은 오히려 큰 폭으로 감소한 것으로 나타남

3

이는 노동비용 상승에 따른 양적 조정이 대부분 임시·일용직에게 전가되었음을 반영하는 것으로 판단됨

4

결과적으로 대기업에 비해 대응력이 낮은 중소기업에까지 주52시간제가 전면 확대될 경우 일자리, 근로소득 및 불평등에 부정적 효과가 초래될 우려가 높다고 판단됨

1 문제의 제기

주당 근로시간이 52 시간을 초과할 수 없도록 제한하는 근로기준법 개정안(이하 주 52시간제)은 2018년 7월부터 300인 이상 기업 및 공공기관을 대상으로 적용되었고, 50인 이상 299인 이하 기업은 계도기간을 거쳐 2021년 1월 1일부터 시행되었으며, 5인 이상 49인 이하 기업에는 2021년 7월 1일부터 시행되었다. 주52시간제는 근로시간 단축을 통해 근로자 삶의 질을 높이고, 일자리 나누기(work-sharing)를 통해 고용을 증가시킬 수 있다는 취지로 도입되었지만, 근로시간 제약에 따른 생산비용 상승은 오히려 고용을 위축시키고 근로소득의 감소를 유발할 수 있다는 우려도 제기되어 왔다. 2017년 경제활동인구조사를 기준으로 할 때 전체 임금 근로자 가운데 지난 1주간 근로시간이 52시간을 초과한 근로자의 비중은 15.1%로서 절대 낮지 않은 수준이었기 때문에 주52시간제가 초래할 노동시장에의 효과는 상당한 수준일 것으로 판단된다.

〈표 14〉에서는 사업체 규모별, 근로자 유형별로 2017년 기준 주당 근로시간이 52시간을 초과하는 비중을 보이고 있는데, 이에 의하면 그 비중이 소규모 사업체일수록 높은 것으로 나타나고 있다. 이는 그만큼 주52시간제의 부담이 영세 사업체일수록 더 높을 것이라는 의미이며, 결과적으로 고용과 근로시간에 대한 부정적 효과가 더 크게 나타날 가능성이 매우 높다고 판단된다. 한편 52시간 초과 비중이 상용직에서 더 높다는 점은 상용직 주52시간제가 상용직 고용에 상대적으로 더 높은 비용 부담을 가져올 것을 의미한다. 그룹에도 불구하고 상용직의 경우 고용조정이나 근로조건 조정이 훨씬 더 어렵기 때문에, 그 부담이 오히려 고용조정이 용이한 임시·일용직으로 전가될 가능성도 부정할 수 없다.

표 14. 임금 근로자 가운데 주 근로시간이 52시간을 초과한 비중(%), 2017년 기준)

사업체 규모	1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
전체	17.6	15.9	15.4	12.8	15.7	12.6
상용직	20.5	16.3	16.1	13.0	15.9	12.9
임시/일용직	16.2	15.4	13.7	12.0	13.9	8.4

자료: 경제활동인구조사 원자료 (2017.01~12), 통계청.

본고에서는 300인 이상 사업체를 대상으로 2018년 6월 주52시간제가 도입됨에 따른 고용과 근로시간의 변화를 분석한다. 분석 대상을 300인 이상 사업체로 제한하는 이유는 두 가지이다. 첫째, 300인 미만 사업체에 주52시간제가 적용되기 시작한 시점은 COVID-19 팬데믹이 한창이던 2021년이었기 때문에 당시의 고용과 근로시간 변화는 주 52시간제의 영향 뿐 아니라 COVID-19 팬데믹에 의한 효과까지도 복합적으로 반영하고 있다. 이에 따라 소규모 사업체에 발생한 주52시간제의 효과는 현재 가용한 자료로는 추정하기 어렵다는 문제가 있다. 둘째, 주52시간제는 사업체 규모에 따라 점진적으로 확

대되는 양상(staggered expansion)이기 때문에 일반적인 이중차분으로는 분석이 불가능하다(de Chaisemartin and D'Haultfoeuille.). 이를 보완하는 추정방식이 제안되어 있으나 추가적인 정보가 필요하기 때문에, 본고에서 사용되는 경제활동인구조사에 제공된 정보만으로는 추정이 어렵다.

일반적으로 근로시간에 대한 규제가 고용에 부정적일 수 있다는 결과는 이미 김형락·이정민(2012)에서 확인된 바 있다. 김형락·이정민(2012)에 의하면 2004년부터 점진적으로 도입된 주 40시간 근무제로 인해 노동비용이 상승하고 신규 고용은 감소한 것으로 나타났다. 이는 일자리 나누기 효과가 현실적으로는 발생하기 어렵다는 점을 확인하는 결과로 상당한 의미가 있다.³⁴ 다만 주 52시간제와 주 40시간 근무제 도입에는 중요한 차이가 존재하기 때문에, 이 결과만으로 주52시간제의 효과를 예단할 수는 없다. 주 40시간 근무제는 정규 근로시간에 대한 제약이므로, 시간당 급여가 아닌 월급(salary)을 지급받는 근로자의 경우 정규 근로시간 감소는 시간당 임금을 인상시키는 것과 유사한 효과를 유발하고, 그 결과 노동 투입과 고용이 감소할 가능성이 높다. 반면 주 52시간제는 시간당 임금이 지급되는 초과 근로에 대한 제약이므로, 근로시간을 제한하는 제도 자체로는 시간당 임금의 변화를 유발하지 않는다고 할 수 있다. 따라서 주 52시간제의 고용 효과는 주 40시간 근무제에 비해 덜 부정적일 가능성을 배제할 수 없다.

본고의 실증분석 결과에 따르면, 주52시간제가 일자리 나누기를 통해 고용을 증가시켰다는 근거는 없으며, 오히려 임시·일용직의 고용과 근로시간은 통계적으로 유의한 수준에서 감소한 것으로 추정된다. <표 14>에서 알 수 있듯이 주52시간제가 임시·일용직에 비해 상용직의 고용비용을 더 높였을 가능성이 높으므로, 이 결과는 상용직 노동비용 상승에 따른 부담이 임시·일용직에게 전가되었음을 반영하는 것으로 판단된다. 300인 이상 대기업의 상용직 근로자는 노동조합에 의해 보호받기도 하고 고용조정이나 근로조건 변경도 어렵기 때문에 상용직 고용은 감소하지 않은 반면, 대부분의 부담이 고용조정이 용이한 임시·일용직에게 전가된 것이다. 결과적으로 임시·일용직의 경우 임금소득도 감소하여 근로자 유형간 임금소득의 불평등도 확대되었을 가능성도 높다고 평가된다. 300인 이상 사업체를 대상으로 한 이 결과는 주52시간제가 노동시장 전체에 초래할 부정적 효과의 하한값(lower limit)에 해당하므로, 주52시간제의 전면 확대는 300인 미만 사업체에 상당히 부정적인 효과를 초래했을 것으로 해석된다.

34 해외 연구에서도 근로시간의 단축은 시간당 임금의 인상을 유발하여 고용에 긍정적인 효과가 없었다는 결과가 보고되고 있다(e.g. Hunt, 1999; Kawaguchi, Naito and Yokoyama, 2008).

기업은 생산을 위해 노동시간을 투입하여야 하는데, 동일한 노동시간을 투입하는 방법으로 많은 근로자에게 단시간 근로를, 또는 소수의 근로자에게 장시간 근로를 시킬 수도 있다. 만약 근로자의 시간당 생산성이 근로시간에 따라 변화하지 않는다면, 그리고 노동비용이 총 근로시간에만 의존한다면 이러한 선택이 중요하지 않을 수 있다. 예를 들어 8명의 근로자가 1시간씩 일하는 경우와, 1명이 8시간 일하는 경우의 생산성이 정확히 동일하다면, 생산성이라는 측면에서 두 방법은 동일하다. 그리고 8명의 근로자가 1시간씩 근로하는데 대한 비용이 1시간 근로에 대한 임금을 8명에게 지급하는 것이고, 1명이 8시간 근로할 때의 비용도 1시간 근로에 대한 임금을 8시간치 지급하는 것이라면 비용 측면에서도 이 두 선택은 동일하다. 따라서 기업은 두 방안에 대해 무차별하다.

그러나 현실적으로는 생산성과 비용에 모두 차이가 발생한다. 일반적으로 8명이 1시간씩 일하는 것보다는 1명이 8시간 일하는 경우의 생산성이 높으므로 기업은 후자를 선호한다. 다만 근로시간이 길어질 경우 근로자 1인당 생산성 증가율이 체감하기 때문에 1명을 상당히 긴 시간 근로하게 하는 것보다는 2명을 고용하는 것이 더 효율적인 경우가 많다. 예를 들어 초과근로를 하더라도 1명이 20시간 일하는 것보다는 2명이 10시간씩 일하는 것이 더 효과적인 것이다. 즉, 일반적으로는 1명이 장시간 근로하는 것이 더 생산적이지만 지나친 장시간은 비효율적일 수 있다. 또한 노동비용에는 근로시간에 비례하는 급여 이외에 근로시간과 무관하게 근로자 1인당 발생하는 고정비용도 있다. 예를 들어 채용비용, 훈련비용, 행정비용 및 복지비용 등이 그러하다. 이는 1명이 8시간에 할 수 있는 일을 4시간씩 2명에게 나누어 시킬 경우 노동비용이 증가함을 의미한다. 8시간 근로에 대한 급여는 동일하지만, 후자에서는 고정비용은 2배가 되기 때문이다.

이와 같은 현실에서 근로시간에 대한 규제는 두 가지 경로를 통해 고용과 근로시간에 영향을 미친다. 첫째는 일자리 나누기 효과이며, 둘째는 노동비용의 변화에 따른 효과이다. 예를 들어 기업이 근로자의 시간당 생산성과 급여 및 고정비용을 모두 감안하여 120시간의 노동시간 투입을 위한 최적 조합을 구한 결과가 12시간씩 10명을 투입하는 것이었다고 하자. 이때 1인당 근로시간이 10시간으로 제한되면 총 노동투입 시간을 120시간으로 계속 유지하기 위해서는 12명이 투입되어야 한다. 이와 같이 고용이 10명에서 12명으로 증가하는 효과를 일자리 나누기 효과라고 할 수 있다. 다만 1인당 근로시간이 최적 수준이었던 12시간에서 10시간으로 감소함에 따라 근로자의 시간당 생산성이 하락하는 문제가 발생하기 때문에 동일한 120시간이 투입되어도 전체적인 생산성은 12명을 고용했을 때에 비해 낮아진다. 게다가 120시간에 대한 급여는 동일하지만, 근로자 수가 증가하

여 고용비용은 증가한다. 이와 같이 생산성은 낮아지고 고용비용이 상승하면, 기업의 노동투입 시간에 대한 수요가 하락하므로 고용에 대한 수요도 감소하게 된다. 예를 들어 최적 노동투입 시간이 더 이상 120시간이 아니라 110시간이나 90시간으로 감소하면 고용은 12명이 아니라 11명이나 9명으로 감소할 수도 있다.

이상의 사례에서 알 수 있듯이 주52시간제와 같은 근로시간에 대한 규제는 일자리 나누기 효과를 통해 고용이 증가하는 효과와 노동비용을 상승시켜 고용이 감소하는 효과를 모두 발생시키기 때문에, 실제 고용변화는 두 효과 가운데 어느 효과가 더 클 것인가에 의해 결정된다. 일자리 나누기에 따른 고용 증가 효과는 매우 단순하게 결정되지만, 노동비용이 증가하는 효과는 기업의 생산 함수와 고용관행, 노동비용의 구성 등 다양한 요소에 의해 복합적으로 결정된다. 특히 노동비용에서 고정비용이 차지하는 비중이 클 경우 근로시간에 대한 규제의 결과 비용이 큰 폭으로 증가할 수 있고, 이는 고용에 부정적인 영향을 미치게 된다. 물론 장시간 근로가 투입되는 업무가 단시간 근로에 의해 수행되는 다른 업무에 의해 쉽게 대체될 수 있다면, 이러한 대체효과를 통해 근로시간에 대한 규제가 노동비용을 높이는 효과는 낮은 수준에서 제한될 수 있다. 이런 경우에는 고용에 대한 부정적인 효과가 크지 않을 수도 있다. 이와 같이 주52시간제와 같은 근로시간에 대한 규제가 일자리 나누기를 통해 고용을 늘릴 것인지, 아니면 노동비용 상승을 통해 고용을 오히려 줄일 것인지는 많은 요인에 복합적으로 의존하는 만큼 현실 노동시장에서 어떤 효과가 발생하는지는 실증분석을 통해 식별해야 할 문제라고 할 수 있다.

3-1 분석 자료

본고의 실증분석은 2012년 7월부터 2019년 6월까지의 통계청 경제활동인구조사 원자료를 사용한다.³⁶ 경제활동인구조사의 원자료는 15세 이상 인구를 대상으로 개인별 경제활동 상태와 지난 주 근로시간, 산업, 직종에 대한 정보를 제공하며, 임금 근로자인 경우에는 사업체 규모에 대한 정보를 제공한다. 본 분석을 위해 추출된 15세 이상 표본 수는 84개월간 총 5,178,141 건이다. 본 분석에서는 주 52시간 근무제가 적용되는 사업체 규모 및 산업에 대한 정보를 이용하여 처치 부문(treated groups)과 통제 부문(control groups)을 정의하는 이중 차분법을 사용한다. 주 52시간 근무제는 2018년 7월 300인 이상 사업체를 대상으로 적용되었으며, 당시 노선버스를 제외한 운수업과 보건업 등의 5개 업종이 특례업종으로 적용을 유예받았다. 따라서 이 특례업종을 제외한 300인 이상 사업체를 처치 부문(treated groups)으로 정의하고, 나머지 부문을 통제 부문(control groups)으로 정의한다. 이와 같이 정의된 부문별 통계량은 아래 <표 15>와 같다. 주당 근로시간이 52시간을 초과하는 임금 근로자들이 전체 인구에서 차지하는 비중은 통제 부문과 처치 부문에서 모두 감소하였으며, 감소율은 처치 부문에서 더 큰 것으로 나타났다. 부문별 근로자수를 전체 인구로 나눈 비중은 두 부문 모두에서 소폭 증가하였지만, 근로자 1인당 평균 주당 근로시간과 전체 근로자의 총 시간 투입량(total man hours)은 모두 감소한 것으로 나타났다.

표 15. 기간별·부문별 통계 비교

구분		2012.07~2018.06	2018.07~2019.06	
52시간 초과 근로자 비중 ¹⁾	전체	통제 부문	6.94	4.49
		처치 부문	0.65	0.31
	상용	통제 부문	4.29	2.94
		처치 부문	0.62	0.30
	임시/일용	통제 부문	2.65	1.55
		처치 부문	0.02	0.01

35 추정결과는 김대일(2021)의 일부를 발췌하여 요약하였다.

36 2018년 300인 이상 사업체에 주 52시간제가 적용되기 시작한 것은 하반기인 7월부터였기 때문에, 분석 자료도 2012년 하반기부터 사용하였다.

임금 근로자 고용 ¹⁾	전체	통제 부문	39.67	40.69
		처치 부문	4.75	4.90
	상용	통제 부문	24.78	26.85
		처치 부문	4.43	4.60
	임시/일용	통제 부문	14.88	13.84
		처치 부문	0.32	0.30
평균 주당 근로시간	전체	통제 부문	42.21	39.84
		처치 부문	42.76	41.22
	상용	통제 부문	44.44	42.66
		처치 부문	43.48	41.89
	임시/일용	통제 부문	38.49	34.38
		처치 부문	32.81	30.93
총 투입 시간 ²⁾	전체	통제 부문	16.74	16.21
		처치 부문	2.03	2.02
	상용	통제 부문	11.00	11.45
		처치 부문	1.93	1.93
	임시/일용	통제 부문	5.74	4.76
		처치 부문	0.11	0.09
표본수(개월)			72	12

주:1) 매 시점 15세 이상 인구에 대한 비중으로 정의(단위:%).

2) 총 투입시간을 15세 이상 인구로 나눈 값이며, 고용 비중과 평균 주당 근로시간의 곱에 해당.
 자료: 경제활동인구조사 원자료 (2012.07~2019.06), 통계청.

임금 근로자를 상용 근로자와 임시·일용 근로자로 구분할 경우, 두 기간의 변화 방향에 다소 차이를 보인다. 상용 근로자가 전체 인구에서 차지하는 비중은 통제 부문과 처치 부문에서 모두 증가하였지만, 임시·일용 근로자가 전체 인구에서 차지하는 비중은 통제 부문과 처치 부문에서 모두 감소한 것으로 나타난다. 주당 평균 근로시간은 두 유형 근로자에게서 모두 감소하였으며, 상용 근로자의 총 시간 투입량은 고용 증가를 반영하여 증가하였지만, 임시·일용직의 총 시간 투입량은 고용 감소를 반영하여 감소한 것으로 나타난다.

3-2 주 52시간제 도입 효과의 추정

주 52시간제의 효과 추정은 통제 부문을 1~4인부터 100~299인까지 5개 규모의 사업체들과 300인 이상 특례업종 사업체까지 총 6개 부문으로 정의하고 300인 이상 사업체의 고용 지표 변화를 이 통제 부문에 비교하는 이중차분법을 사용한다. 한편 처치 부문에 주 52시간제 도입에 따른 효과가 발생하는 기간은 주 52시간제가 시행된 시점인 2018년 7월 이후로 정의되며, 주 52시간제 도입을 예상한 기업들이 도입 시점 이전에 미리 대응하

였을 가능성을 허용하기 위해 준비 기간도 따로 설정하였다. 다만 기업들이 언제부터 대응을 시작하였는지에 대한 정확한 정보가 없기 때문에 여기서는 주 52시간제가 입법된 2018년 2월을 시작점으로 정하여 2018년 6월까지의 기간을 준비 기간으로 정의하였다. 기업들이 미리 대응하기 시작하였음에도 준비기간을 설정하지 않으면 이중 차분법의 추정치는 과소 추정될 우려가 높지만, 기업들이 미리 대응하지 않았다면 준비 기간의 효과가 없는 것으로 추정될 것이므로 준비 기간을 모형에서 생략하는 것보다는 설정하는 것이 더 적절하다고 판단된다.³⁷

주 52시간제 효과 추정을 위한 기본 모형은 아래 식 (E1)과 같다.

$$(E1) \quad e_{t(y,m)}^j = \alpha + (\beta T^* + \beta_0 T_0^*) I(j=7) + \gamma T^* + \gamma_0 T_0^* + \rho_j + \theta t(y,m) + \lambda_m + \delta_y + \epsilon_t^j$$

식에서 $t(y, m)$ 은 y 연도 m 월 시점을 나타내는 변수로서 y 와 $y + 1$ 사이의 값을 갖는다. $e_{t(y,m)}^j$ 는 $t(y, m)$ 시점 j 부문의 고용, 평균 근로시간 및 총 시간투입량 등을 나타낸다. $I(\cdot)$ 은 0 또는 1의 값을 갖는 지표함수이며, $j = 7$ 은 처치 부문을 의미하고, $T^* = I(t(y, m) \geq t^*)$ 는 주 52시간제 적용 시기를 나타내는 더미변수로서 t^* 는 처치 부문에 주 52시간제가 도입된 2018년 7월 시점을 의미한다. 처치 부문에서 미리 대응을 시작하였을 가능성을 통제하기 $T_0^* = I(t_0 \leq t(y, m) < t^*)$ 라는 준비 기간 더미 변수와 $T_0^* I(j = 7)$ 이라는 준비기간과 처치 집단의 교차항도 추가하였다. 여기서 t_0 는 주 52시간제 입법 시점인 2018년 2월을 의미한다. 주 52시간제 도입 효과는 처치 집단 더미변수와 주 52시간제 적용 시기 더미변수의 교차항 계수인 β 에 의해 추정되며, β_0 는 준비 기간의 효과이다. 한편 ρ_j 는 부문(j)별 고정효과(fixed effect)를 나타내며, $\theta t(y, m)$ 는 추세 효과를, λ_m 과 δ_y 는 각각 월별 고정효과와 연도 고정 효과를 나타낸다. ϵ_t^j 는 추정 오차이다.

식 (E1)과 같은 이중차분법 추정은 동일 추세 조건(common trend requirement)을 필요로 한다. 각 부문(j)별로 추세(θ)가 상이할 경우 β 추정치에 편이(bias)가 발생할 수 있기 때문이다. 여기서는 동일 추세 조건이 충족되지 못할 가능성을 감안하기 위해 식 (E1)을 1차 차분하여 추세를 제거하는 방법을 사용한다. 종속 변수($e_{t(y,m)}^j$)의 전년 동월 대비 차분을 $\Delta e_{t(y,m)}^j = e_{t(y,m)}^j - e_{t(y-1,m)}^j$ 으로 정의하면 식 (E2)를 얻을 수 있다. 식 (1)에서의 추세($\theta t(y, m)$)를 부문별로 달리 하여 $\theta_j t(y, m)$ 라고 설정한다면, 전월 동기 대비 차분식인 식 (E2)에서는 추세의 차이가 부문별 고정효과 θ_j 로 남게 된다.

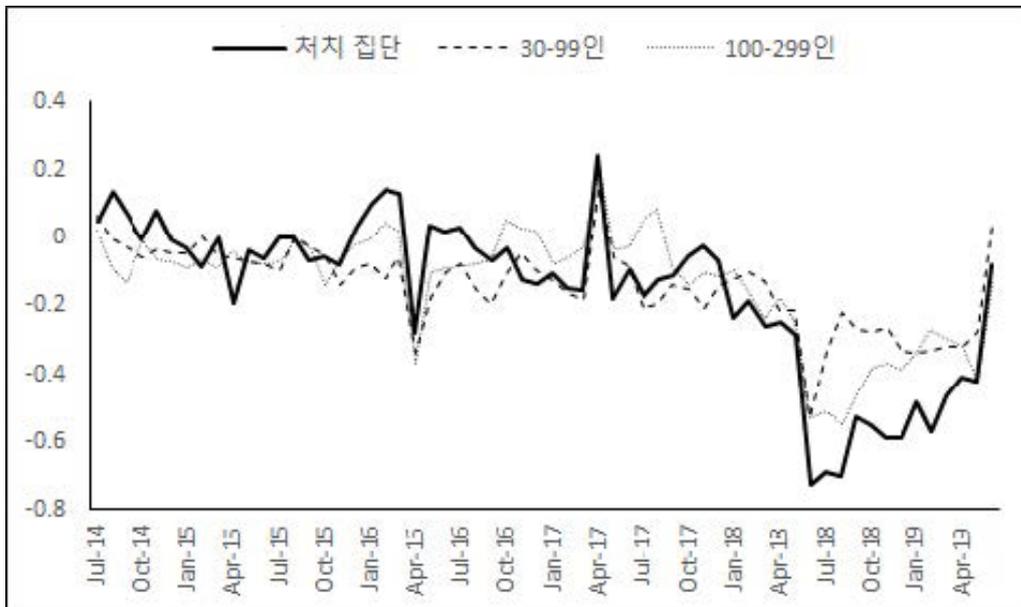
37 주 52시간제에 대응한 준비 기간을 분석한 연구는 아직 없지만, 정년연장의 경우 입법 시점 이후 도입 시점까지의 준비기간 동안 기업의 대응이 상당하였다는 남재량(2018) 등의 결과는 준비 기간 설정이 필요함을 시사한다.

$$(E2) \quad \Delta e_{t(y,m)}^j = (\beta \Delta T^* + \beta_0 \Delta T_0^*) I(j=7) + \gamma \Delta T^* + \gamma_0 \Delta T_0^* + \theta_j + \Delta \delta_y + \Delta e_{t(y,m)}^j$$

추정식의 종속변수는 각 고용 관련 변수에 자연 대수를 취하여 전년 동월 대비 차분한 값을 사용하며, 이에 따라 주 52시간제 효과에 대한 추정 계수(β)는 각 고용 관련 변수의 변화율에 대한 효과로 해석된다. 식 (E2)에서 β 는 주 52시간제 도입 이후 1년간의 효과를 추정하기 때문에, 정책의 초기 효과라고 볼 수도 있다. 한편 준비 기간의 차분 항(ΔT_0^*)은 입법 시점인 t_0 (2018년 2월)부터 적용시점(t^*) 직전인 2018년 6월까지의 1의 값을 갖고, 그 1년 뒤인 2019년 2월~6월 기간에는 -1의 값을, 나머지 기간에는 0의 값을 갖는다.

<그림 1>에서는 각 부문별로 주 52시간 초과비중의 전년 동월 대비 로그 차분 값을 비교하고 있는데, 2017년까지는 로그 차분 값의 추세에 부문별로 차이가 큰 차이가 없는 것으로 평가할 수 있다. 이는 전년 동월 대비 로그 차분 값을 종속변수로 하여 이중 차분법을 적용하는 데 무리가 없음을 의미한다. 또한 52시간 초과 비중의 차분 값이 주 52시간제 도입 시점인 2018년 7월 이후 낮은 수준을 보이고 있어 이를 정책 효과로 평가할 수 있다. 한편 52시간 초과 비중의 차분 값이 2018년 7월 이전에도 일부 하락하는 양상을 보이는데, 이는 준비 기간의 효과로 통제될 수 있을 것이다.

그림1 주 52시간 초과 근로자 비중 로그 차분값의 비교



자료: 경제활동인구조사 원자료 2012~19년, 통계청.

〈표 16〉은 부문(*j*)별 임금 근로자 고용 규모를 전체 인구로 나눈 비중과 주 52시간 초과 및 52시간 이하 임금 근로자 고용 규모를 전체 인구로 나눈 비중에 로그 차분을 적용하여 식 (E2)를 추정된 결과이다.³⁸ 표에서는 처치 집단의 정책 도입 효과인 β 와 준비 기간 효과인 β_0 의 추정 값을 보이고 있는데, β 에 기준하면 처치 부문의 임금 근로자 고용은 통제 부문에 비해 .9%(= $e^{-.009} - 1$) 감소하였지만 그 효과가 통계적으로 유의하지는 않은 것으로 나타났다. 고용을 상용 근로자와 임시·일용 근로자로 구분할 경우 두 유형에서 모두 고용이 감소한 것으로 추정되었으나, 상용 근로자의 고용 감소 효과는 통계적으로 유의하지 않은 반면 임시·일용 근로자의 고용 감소율은 14.3%(= $e^{-.154} - 1$)로 클 뿐 아니라, 1% 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.³⁹ 한편 준비 기간의 효과(β_0)도 임시·일용직 고용이 유의하게 감소한 것으로 나타나고 있어, 준비 기간을 고려하지 않을 경우 주 52시간제 도입의 임시·일용직 고용에 대한 부정적 효과가 과소 추정될 수 있음을 시사하고 있다.

표 16. 주 52시간제 도입에 따른 300인 이상 사업체 고용 효과(β 추정치)

		전 시간	52시간 초과	52시간 이하
전체 임금 근로자	β	-.009 (.009)	-.354 (.055)***	.013 (.011)
	β_0	.006 (.008)	-.159 (.073)**	.020 (.012)*
상용 근로자	β	-.012 (.011)	-.348 (.055)***	.008 (.013)
	β_0	.006 (.008)	-.154 (.075)**	.020 (.013)*
임시/일용 근로자	β	-.154 (.025)***	-.303 (.152)**	-.159 (.028)***
	β_0	-.061 (.022)***	-.325 (.109)***	-.047 (.023)**
표본 기간(표본 수)	β β_0	2013년 7월~2019년 6월 (504)		

주: 괄호 안 수치는 추정계수의 표준오차이며, bootstrapping으로 추정되었음.

(* , ** , ***)는 각각 10%, 5% 및 1% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미.

자료: 경제활동인구조사 원자료 2012~19년, 통계청.

근로시간이 52시간을 초과하는 경우와 이하인 경우로 구분하여 고용 변화를 추정된 결과, 두 번째 열에서 볼 수 있듯이 주 52시간을 초과하여 근로하는 임금 근로자의 고용은 29.8%의 큰 폭으로 감소한 것으로 추정되며, 상용 근로자에서는 29.4%, 임시·일용 근로자의 경우 26.1% 감소한 것으로 나타났다. 준비 기간의 추정계수(β_0)도 통계적으로 유

38 시점별 표본 규모의 변동을 통제하기 위해 모든 변수는 각 시점의 전체 인구로 나누어 비중을 구하였다.

39 추정 계수를 해석함에 있어서 전체 임금 근로자 고용 효과가 반드시 상용과 임시/일용 근로자 효과의 가중 평균이 되는 것은 아니라는 점에 유의할 필요가 있다. 이러한 괴리가 발생하는 것은 본 분석이 전년 동월대비 로그 차분 값을 사용하기 때문이다. 세 변수 x_t, x_{1t} 및 x_{2t} 간에 $x_t \equiv x_{1t} + x_{2t}$ 의 항등 관계가 존재할 때 로그 차분 값은 $dlnx_t \equiv s_{1t}dlnx_{1t} + (1 - s_{1t})dlnx_{2t}$ 이 된다($s_{1t} = x_{1t}/x_t$). 이 때 $dlnx_t$ 에 특정 변수가 미치는 효과는 $dlnx_{1t}$ 와 $dlnx_{2t}$ 를 통해 미치는 효과 뿐 아니라 s_{1t} 에 미치는 효과도 포함한다. s_{1t} 가 그 변수에 영향 받지 않는다면 $dlnx_t$ 에 대한 효과는 $dlnx_{1t}$ 와 $dlnx_{2t}$ 에 대한 효과의 가중 평균이 되겠지만, $dlnx_{1t}$ 와 $dlnx_{2t}$ 에 미치는 효과가 상이하다면 당연히 변화할 수밖에 없다. 이와 같이 s_{1t} 가 변화할수록에 대한 효과는 $dlnx_{1t}$ 와 $dlnx_{2t}$ 에 대한 효과의 가중 평균으로 부터 괴리되며, 두 효과의 구간 밖에 위치할 수도 있다.

의한 음의 값을 보이고 있어 처치 부문에서 주 52시간제 입법 이후 이미 52시간 초과 근로자를 줄이기 시작하였음을 시사하고 있다.

근로시간이 주 52시간 이하인 근로자의 고용규모는 통계적으로 유의하지 않은 수준에서 증가한 것으로 추정되었는데 이는 주 52시간을 초과하는 근로와 주 52시간 이하 근로 간에 대체가 발생하였다는 Thewissen, Hijzen and Carcillo(2020)의 결과와 유사하다. 다만 그 결과가 통계적 유의성이 없을 뿐 아니라, 주 52시간 이하 임시·일용 근로자의 고용 규모는 오히려 14.7%의 큰 폭으로 감소한 것으로 나타나, 주 52시간 이하 고용 규모의 증가를 통한 대체 효과는 크지 않은 것으로 평가된다. 또한 주 52시간을 초과하는 근로자가 감소한 것은 법을 준수하는 효과(compliance effect)에 불과할 수 있으며, 주 52시간 이하 근로자 고용이 소폭 증가한 것도 주 52시간 초과 근로자의 근로시간이 52시간 이하로 조정된 것에 불과할 수 있기 때문에 주 52시간 초과와 이하의 대체로 해석할 수는 없다.

앞서 논의한 이론에 의하면 고용 효과는 일자리 나누기 효과와 노동비용 상승에 따른 대체 및 규모효과의 상대적 크기에 의해 결정된다. 그런데 <표 16>에서는 2018년 7월~2019년 6월 기간 동안 300인 이상 사업체에 있어서 통계적으로는 유의하지는 않지만 전체 고용은 소폭 감소한 것으로 추정되었으므로, 노동비용 상승으로 인한 노동수요의 감소 효과가 일자리 나누기 효과를 상쇄하였을 가능성이 높다고 판단된다. 한편 이러한 노동수요 감소에 따른 양적 조정 부담은 임시·일용직에 집중적으로 전가되고 있는 것으로 보이며, 이는 주 52시간제가 입법된 이후 이미 발생하기 시작한 것으로 평가된다. 본 분석의 처치 부문인 300인 이상 대기업의 경우 상용직의 고용 경직성이 상대적으로 높기 때문에, 이와 같이 임시·일용직에 부담이 전가되는 양상은 충분히 예상될 수 있는 양상이다.

<표 17>은 근로자 1인당 평균 주당 근로시간에 대한 추정 결과인데, 그 효과는 대체로 크지 않은 것으로 평가된다. 전체 근로자를 대상으로 할 때나, 상용 근로자만을 대상으로 할 때 근로시간의 변화는 1% 미만이며 통계적으로 유의하지도 않다. 다만 고용의 경우와 유사하게 임시·일용 근로자에게서는 근로시간 효과도 상대적으로 크게 나타난다. 임시·일용 근로자의 주당 근로시간은 5.7% 감소한 것으로 나타나며, 특히 52시간을 초과하지 않는 근로자들에게 근로시간 감소가 집중된 것으로 평가된다. 이를 <표 16>과 연계할 때 주 52시간제의 효과가 임시·일용 근로자들에게 고용 및 근로시간의 감소로 집중되고 있음을 알 수 있다.⁴⁰ 한편 준비 기간 동안에도 52시간 이하 임시·일용직의 평균

40 통계적으로 유의하지는 않으나 52시간 이하 상용 근로자들의 근로시간은 증가한 것으로 추정되어, 주 40시간 이상 52시간 이하 구간의 초과근로 시간이 증가하였다는 Thewissen, Hijzen and Carcillo(2020)의 결과와 유사하다. 즉, 52시간 초과 근로자 고용의 감소로 인해 줄어든 근로시간을 52시간 이하 근로자들의 근로시간으로 대체하였다는 해석이 가능하다.

근로시간이 감소한 것으로 나타나고 있어 <표 16>에서의 고용 변화와 유사한 준비 기간의 효과를 보이고 있다.

표 17. 주 52시간제 도입에 따른 300인 이상 사업체 평균 근로시간 효과 (β 추정치)

		전 시간	52시간 초과	52시간 이하
전체 임금 근로자	β	-.005 (.012)	.002 (.004)	.006 (.011)
	β_0	-.026 (.019)	.009 (.004)**	-.023 (.018)
상용 근로자	β	-.004 (.012)	.005 (.004)	.006 (.012)
	β_0	-.023 (.020)	.011 (.004)**	-.019 (.019)
임시/일용 근로자	β	-.059 (.018)***	-.010 (.018)	-.064 (.016)***
	β_0	-.049 (.019)***	-.016 (.017)	-.039 (.018)**
표본 기간 (표본 수)	β β_0	2013년 7월~2019년 6월 (504)		

주: 괄호 안 수치는 추정계수의 표준오차이며, bootstrapping으로 추정되었음.

(* , ** , ***)는 각각 10%, 5% 및 1% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미.

자료: 경제활동인구조사 원자료 2012~19년, 통계청.

이와 같은 고용과 평균 근로시간의 변화는 노동투입이라고 할 수 있는 총 시간 투입량 (man-hours) 변화로 반영된다. 총 시간 투입량은 고용에 평균 근로시간을 곱한 값이므로, <표 18>의 추정치는 <표 16>과 <표 17>의 합에 해당한다. 표에 의하면 전체 근로자의 총 시간 투입량은 감소하였지만 통계적으로 유의하지 않은 반면, 임시·일용 근로자의 시간 투입량은 19.2%의 큰 폭으로 감소한 것으로 추정된다. 주 52시간을 초과하여 투입되는 시간 투입량은 상용직에서도 크게 감소하였지만, 주 52시간 이하로 투입되는 시간 투입량이 소폭 증가하여 전체 시간 투입량 감소는 통계적으로 유의하지 않다. 그러나 임시·일용직에서는 주 52시간 이하로 투입되는 시간 투입량도 고용 및 평균 근로시간의 감소를 반영하여 크게 감소한 것으로 추정된다.

표 18. 주 52시간제 도입에 따른 총 시간 투입량 효과 (β 추정치)

		전 시간	52시간 초과	52시간 이하
전체 임금 근로자	β	-.014 (.015)	-.353 (.056)***	.019 (.011)*
	β_0	-.020 (.019)	-.150 (.072)**	-.003 (.012)
상용 근로자	β	-.016 (.016)	-.344 (.055)***	.014 (.013)
	β_0	-.017 (.020)	-.143 (.074)*	.001 (.013)
임시/일용 근로자	β	-.213 (.034)***	-.314 (.145)**	-.223 (.035)***
	β_0	-.110 (.035)***	-.341 (.107)***	-.086 (.035)**
표본 기간 (표본 수)	β β_0	2013년 7월~2019년 6월 (504)		

주: 괄호 안 수치는 추정계수의 표준오차이며, bootstrapping으로 추정되었음.

(* , ** , ***)는 각각 10%, 5% 및 1% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미.

자료: 경제활동인구조사 원자료 2012~19년, 통계청.

이상의 결과를 종합하면, 주 52시간제의 도입이 처치 부문에서 양질의 고용을 증가시켰다는 근거는 없다고 평가된다. 경제활동인구조사 원자료에 따르면 주 52시간제 도입 전 1년 기간(2017년 7월~2018년 6월)동안 300인 이상 사업체에서 주 52시간을 초과한 시간 투입이 전체 시간 투입에서 차지하는 비중은 2.28%였으므로, 일자리 나누기 효과에 의하면 고용이 $2.33\% (=1/(1-.0228)-1)$ 증가하였어야 한다. 그러나 <표 16>과 <표 18>에 의하면 전체 임금 근로자 고용과 총 시간 투입량은 통계적으로 유의하지 않지만 오히려 .9%와 1.4% 감소한 것으로 추정되어, 비용 상승에 따른 고용 감소 효과는 여기에 2.33%를 더한 3% 수준에 이른다고 평가할 수 있다. 이는 주 52시간제에 따른 비용 상승이 무시할 수 없는 수준이었음을 시사한다.

본 추정에서 정의된 처치 부문이 300인 이상 대기업들이라는 점을 감안하면, 일자리 나누기 효과가 없다는 추정 결과는 주 52시간제가 영세 사업체로 확대될 때의 부정적 효과가 작지 않을 수 있음을 의미한다. 300인 이상 대기업들에서는 주 52시간을 초과하는 근로자의 비중도 상대적으로 높지 않았기 때문에 규제로 인한 부담이 크지 않았고, 또한 인력 재배치, 근로시간 재배분 등 내부 노동시장을 통해 새로운 규제에 상대적으로 용이하게 대응할 수 있었을 것인 만큼, 주 52시간제 도입에 따른 노동비용 상승폭이 중소기업에 비해서는 상대적으로 작았을 것으로 예상되기 때문이다.⁴¹ 또한 비경쟁적 지대(non-competitive rents)를 벌고 있었다면 노동비용의 상승을 수용할 수 있는 여력이 있었을 것이며, 고용 경직성도 높아 양적 조정이 제한되는 효과도 존재하였을 것으로 예상된다. 그럼에도 불구하고 대기업에서도 일자리 나누기 효과가 상쇄되었다는 것은 그만큼 근로시간 단축을 통한 일자리 나누기의 실효성은 높지 않다는 것을 의미하며, 이는 주 52시간제가 중소기업체로까지 전면 확대되면 전체 고용이 유의하게 감소할 가능성도 높음을 시사한다. 300인 미만 사업체는 주 52시간 초과 비중도 높고 내부적으로 대응할 여력도 낮기 때문에 주 52시간제에 따른 노동비용 상승폭이 더 클 것이기 때문이다. 또한 노동조합이 조직되어 있는 대기업들에 비해 고용 보호 수준도 낮기 때문에 임시·일용직 뿐 아니라 상용직도 상당수 실직할 가능성을 배제할 수 없다고 판단된다.

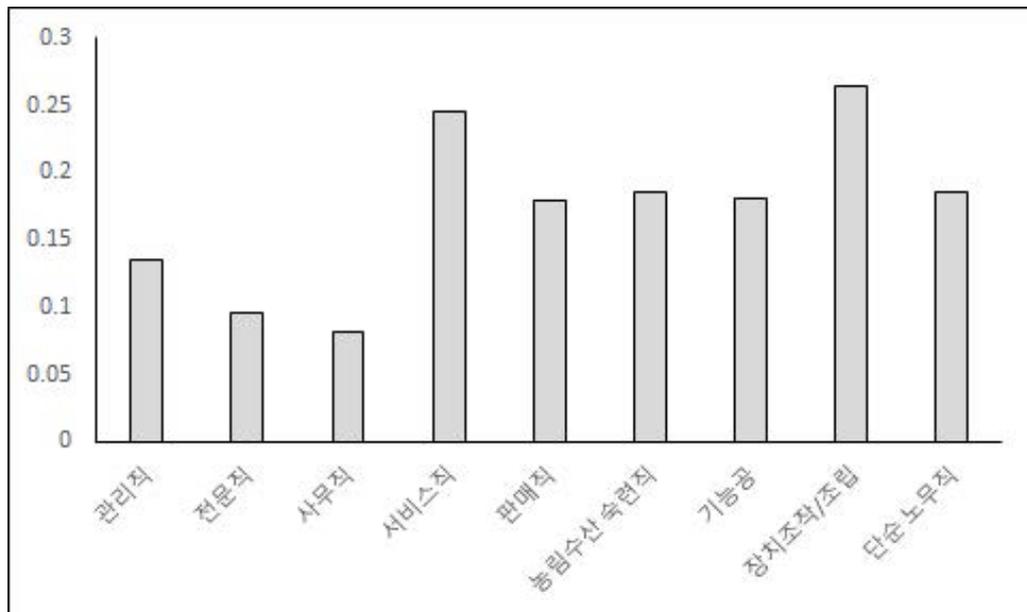
41 근로자 수가 많으면 52 시간 이하 근로자들의 근로시간을 증가시켜 총 시간 투입량을 유지하기도 상대적으로 용이하고, 업무간 인력 및 근로시간 대체를 통한 대응도 상대적으로 용이할 것으로 예상되는 등 규모의 경제가 작용한다고 평가된다.

3-3 업무 간 대체성에 대한 평가

업무 간 대체 가능성도 주 52시간제의 효과에 중요한 영향을 미칠 수 있다. 대체성이 높을수록 주 52시간제 도입에 따른 노동비용 상승이 제한될 것이며, 그만큼 고용에 대한 부정적 효과도 크지 않을 것이기 때문이다. 따라서 여기서는 주 52시간제가 큰 부담으로 작용할 수 있는 업무와, 상대적으로 부담이 적은 업무 간에 대체성을 평가한 결과를 제시한다. 경제활동 인구조사에서 대분류 직종을 업무로 정의하고, 직종별로 52시간 초과 근로자 비중을 주 52시간제 도입에 따른 부담을 반영하는 대리변수로 사용하여 업무 간 대체 효과를 추정한다. 직종(occupation)이 업무(task)를 완벽하게 정의하지는 못하겠지만, 직종은 서로 성격이 다른 업무를 수행하는 근로자들의 집합이라고 할 수 있기 때문에 이론 모형에서 정의한 업무와 비교할 때 큰 괴리를 갖지는 않을 것이다.

〈그림 2〉에서는 주 52시간제가 도입되기 전인 2015~17년 기간 동안 9개 대분류 직종별로 임금 근로자 가운데 주당 근로시간이 52시간을 초과하는 비중을 비교하였다. 도표에 의하면 사무직의 경우 그 비중이 8.2%에 불과하지만 서비스직의 경우 24.5%, 장치 조작 및 조립원의 경우에는 26.4%에 달하고 있어 주 52시간제 도입에 따른 부담이 직종별로 상당한 차이가 있음을 알 수 있다. 장시간 근로 비중이 높은 업무일수록 주 52시간제 도입에 따른 단위 노동비용이 더 상승하므로, 이와 같이 비중립적인 직종별 노동비용 상승은 장시간 근로 비중이 높은 업무에서 낮은 업무로의 대체를 유발할 수 있다.

그림 2. 직종별 52시간 초과 근로자 비중(2015~17년 평균)



자료: 경제활동인구조사 원자료 2015~17년, 통계청.

업무 간 대체를 허용하는 모형은 식 (E2)를 식 (E3)과 같이 변형하여 설정할 수 있다.

$$(E3) \quad \Delta e_{t(y,m)}^{jo} = ((\beta + \phi s_o) \Delta T^* + (\beta_0 + \phi_0 s_o) \Delta T_0^*) I(j=7) + \gamma \Delta T^* + \gamma_0 \Delta T_0^* + \theta_j + \mu_o + \Delta \delta_y + \Delta \epsilon_t^j$$

$\Delta e_{t(y,m)}^{jo}$ 은 y 년 m 월 j 부문, o 직종의 고용 관련 변수에 자연대수를 취하여 전년 동월 대비 차분한 값이고, ΔT^* 와 ΔT_0^* 은 앞서와 같이 처치 부문에 주 52시간제 도입 효과가 발생하는 기간과 준비 기간을 나타내는 지표 변수이다. 식에 추가된 핵심 변수는 $s_o \Delta T^* I(j=7)$ 이며, s_o 는 <그림 2>에서 보이고 있는 직종별 52시간 초과 근로자 비중(2015~17년 평균)이고, 추정 계수 ϕ 를 통해 업무 간 대체성을 평가할 수 있을 것으로 기대된다. 실질적으로 위 식은 주 52시간제 도입 효과가 직종별로 차이를 가질 수 있도록 추정계수를 β 에서 $\beta + \phi s_o$ 로 변형시킨 것에 해당하며, ϕ 는 직종별 고용효과의 차이가 직종별 52시간 초과 근로자 비중(s_o)의 차이로 연결될 수 있는지를 반영하는 계수이다. s_o 가 높은 직종(업무)일수록 주 52시간제 도입에 따른 노동 비용 상승효과가 더 클 것이므로, 직종간 대체가 발생한다면 비용이 더 상승한 업무의 투입량이 상대적으로 크게 감소하고, 비용이 덜 상승한 업무의 투입량은 덜 감소하는 양상이 발생할 것이기 때문이다. 이 경우 $\phi < 0$ 으로 추정될 것이며, 이는 장시간 비중이 높은 직종에서 고용이나 근로시간 및 총 시간 투입량이 상대적으로 더 감소하였다는 의미이다. 반면 직종(업무) 간 대체성이 0이라면, 모든 직종의 투입량이 동일한 비율로 변화할 것이므로 주 52시간제 도입의 효과는 모든 직종에서 동일하게 나타나고, 이에 따라 $\phi = 0$ 으로 추정될 것이다. 따라서 ϕ 를 통해 직종 간 대체성이 얼마나 높은지 평가할 수 있고, 이를 통해 주 52시간제 도입이 기업의 생산비용에 얼마나 큰 부담을 유발할 것인지에 대해서도 시사점을 얻을 수 있다. 한편 준비 기간에도 대체가 발생할 수 있기 때문에 준비 기간의 효과를 추정하는 계수도 $\beta_0 + \phi_0 s_o$ 으로 설정하였고, 직종별 장기 추세에도 차이가 있을 수 있기 때문에 직종별 고정 효과 μ_o 를 추가하였다.

기술적인 측면에서 볼 때 사업체 내에서 직종 간 직접 대체 가능성은 높지 않다고 볼 수도 있다. 일례로 컨베이어 벨트에서 근무하는 생산직과, 회계업무를 담당하는 사무직 근로자 간에 직접적 대체는 어렵기 때문이다. 그럼에도 불구하고 두 가지 이유에서 직종 간, 또는 업무 간 대체의 가능성은 충분히 열려 있다. 첫째, 자본이라는 매개체를 통한 대체가 가능하다. 앞서 이론적 설명에서 명시적으로 다루지 않았으나, (장시간 비중이 높은) 생산직 업무는 자본으로 대체되고, 상대적으로 자본과 보완적 관계에 있는 (장시간 비중이 낮은) 사무직 업무는 증가할 수 있다. 이는 결과적으로 사업체 내에서 두 업무 간 노동력의 대체라고 할 수 있으며, 이러한 자본을 매개로 한 대체가 용이할수록 생산 비용이 덜 상승하고, 고용에 미치는 부정적 효과는 작아진다고 할 수 있다. 둘째, 업무별 대체가 반드시 사업체 내에서의 업무별 대체로만 국한되어야만 하는 것은 아닐 수 있다. 본 추

정은 사업체별 자료가 아니라 산업 및 규모로 정의되는 부문별 자료를 비교하기 때문에, 실질적으로는 부문별 총 생산함수 차원에서의 업무 간 대체 효과를 추정하게 된다. 총 생산함수에서의 대체성은 그 부문에 속한 사업체별 생산함수에서의 대체성과 각 사업체가 생산하는 재화에 대한 소비 수요의 대체성에 의해 복합적으로 결정되므로, 사업체 수준의 생산함수에서는 업무 간 대체성이 높지 않아도 소비에서의 대체성이 높으면 총 생산함수에서는 업무 간 대체성이 충분히 유발된다.⁴² 일례로 사업체 수준 생산함수에서 업무별 대체성이 0인 경우라고 가정해 보자. 주 52시간제의 도입은 52시간을 초과하는 비중이 높은 업무를 집약적으로 사용하는 사업체의 노동비용을 더 큰 폭으로 상승시키기 때문에, 그 사업체가 생산하는 재화 가격도 더 상승한다. 이에 따라 소비자들이 그 재화 대신 상대적으로 가격이 덜 상승한 재화로 대체한다면 52시간 초과 비중이 높은 업무를 집약적으로 사용하는 사업체의 매출과 고용은 감소하겠지만 그렇지 않은 사업체의 매출과 고용은 상대적으로 증가한다. 결과적으로 총 생산함수 차원에서 52시간 초과 비중이 높은 업무의 투입은 그렇지 않은 업무에 비해 상대적으로 더 감소하게 된다. 이와 같이 소비에서의 대체만으로도 총 생산함수에서의 대체성은 유발되므로 근로시간 상한 규제로 인한 그 부문의 평균적인 생산비용 상승폭은 낮아지고 전체 고용에 대한 부정적 효과도 작아진다고 할 수 있다.

〈표 19〉는 식 (E3)를 적용하여 ϕ 를 추정한 결과이다. 모든 직종의 평균적인 효과를 반영하는 β 는 앞 절의 추정결과에서 이미 보인 바와 같기 때문에 여기서는 따로 보고하지 않았으며, 직종별 격차를 반영하는 ϕ 에만 초점을 맞춘다.⁴³ 첫 번째 열의 결과에 의하면 주 52시간 초과 비중(s_o)이 높은 직종의 상용 근로자 고용이 상대적으로 감소하였고, 임시·일용직의 고용도 통계적으로 유의하지는 않지만 유사하게 감소한 것으로 추정되었다. 그 결과 전체적으로는 주 52시간 초과 비중(s_o)이 높은 직종의 고용이 상대적으로 더 감소한 것으로 추정되었다. 〈그림 2〉에서 주 52시간 초과 비중이 가장 높은 장치/조작/조립업 직종과 가장 낮은 사무직 직종의 주 52시간 초과 비중은 .162의 차이를 보이므로, 두 직종 간의 고용 효과(β)에 약 4.5%의 차이(= $\exp(-.285 * .162) - 1$)가 있는 것으로 평가된다. 이 차이는 통계적으로 유의하지만 큰 차이라고 할 수는 없기 때문에, 업무 간 대체성이 매우 높다고 보기는 어렵다고 판단된다.

42 이에 대해서는 Hamermesh(1986)를 참조할 수 있다.

43 또한 β 추정 값은 s_o 의 평균에도 의존하므로 실질적으로 여기서의 추정 값은 큰 의미가 없다.

표 19. 주 52시간제 도입에 따른 직종별 고용 효과(추정치)

고용	전 시간 ¹⁾	52 시간 초과	52 시간 이하
전체 임금 근로자 (표본 수) ²⁾	-.285 (.126)** (4,412)	-.741 (.468) (4,013)	-.139 (.154) (4,404)
상용 근로자 (표본 수)	-.405 (.165)** (4,387)	-1.046 (.526)** (3,918)	-.257 (.196) (4,347)
임시/일용 근로자 (표본 수)	-.224 (.421) (3,850)	4.862 (1.689)*** (3,009)	-.020 (.445) (3,798)

주: 1) 괄호 안 수치는 추정계수의 표준오차이며, bootstrapping으로 추정되었음.

(* , ** , ***)는 각각 10%, 5% 및 1% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미.

2) 관측단위를 직종으로 세분화함에 따라 표본 수는 4,536건이어야 하나, 결측치가 발생하여 추정식 별로 관측치 수에 차이를 보이며, 특히 52시간 초과 임시/일용직에서의 결측치가 많음.

자료: 경제활동인구조사 원자료 2012~19년, 통계청.

고용을 주 52시간 초과와 이하의 고용으로 분리한 (2)열과 (3)열을 비교하면 대부분의 변화가 주 52시간을 초과하는 고용에서 발생하고 있음을 알 수 있다. 주 52시간을 초과하는 상용직의 경우 업무 간 대체가 상당한 것처럼 보이지만, 이는 법 준수 효과일 가능성이 높다는 점에서 큰 의미를 부여하기는 어렵다. 반면 임시·일용직의 경우 ϕ 가 통계적으로 유의한 정(正)의 값으로 추정되었는데, 앞서 <표 18>에서 β 추정치가 통계적으로 유의한 음수였던 것과 연계하면 주 52시간을 초과하는 임시·일용직의 고용은 상용직과 반대로 장시간 근로 비중이 높은 직종에서 상대적으로 덜 감소하였다는 것을 의미한다. 즉, 장시간 근로 비중이 높은 직종에서 상용직의 고용이 더 감소하였지만, 임시/일용직은 덜 감소함으로써 전체적인 고용 변화는 직종별로 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 이 결과도 업무 간 대체성이 높지 않음을 시사한다.

이와 같이 업무 간 대체성이 높지 않다는 결과도 주 52시간제에 대응하여 기업 차원에서 생산 비용의 상승폭을 감축시킬 여지가 제한적임을 시사하며, 결국 주 52시간제가 고용과 시간 투입량에 부정적인 효과를 초래할 가능성이 높음을 의미한다. 이상의 결과가 상대적으로 내부 노동시장이 발달되어 있을 것으로 예상되는 300인 이상 대기업을 대상으로 추정되었다는 점을 감안할 때, 생산 비용의 상승폭을 감축시킬 여지가 더 제한적인 300인 미만 사업체들로 주 52시간제가 확대 적용될 경우 고용과 근로소득에 대한 효과가 상당히 부정적일 수 있음이 우려된다.

2018년 7월부터 주 52시간제가 시행된 300인 이상 비특례 업종 사업체를 대상으로 2018년 7월부터 2019년 6월까지 1년간 발생한 주 52시간제의 효과를 추정한 결과는 다음과 같이 요약될 수 있다. 주 52시간제 도입에 따른 양질의 일자리 나누기 효과가 발생하였다는 근거는 없으며, 고용은 통계적으로 유의하지 않지만 오히려 소폭 감소한 것으로 추정되었다. 상용직과 임시·일용직으로 구분하면 임시·일용직의 고용과 시간 투입량이 크게 감소하는 양상을 보이고 있어, 주 52시간제 도입에 따른 비용 상승 부담이 임시·일용직에 대한 양적 조정으로 집중되고 있다고 평가된다. 임시·일용직의 시간 투입량 감소는 곧 근로소득의 감소를 의미하므로 임금 소득 불평등도 심화되었을 가능성이 높다. 한편 300인 이상 대기업들에서도 업무 간 대체성이 충분히 높지는 않은 것으로 평가되어, 근로시간 규제에 따른 생산비용 상승이 무시할 수 없는 수준일 가능성이 높고, 이러한 요인이 고용과 총 시간 투입량에 부정적인 효과를 초래하고 있는 것으로 해석된다.

비록 초기 효과에 대한 추정결과임에도 불구하고 대기업들에서도 일자리 나누기 효과가 가시화되지 않는다는 결과는, 주 52시간제가 300인 미만 사업체에 미치는 효과가 상당히 부정적일 수 있음을 의미한다. 300인 이상 사업체에서는 주 52시간을 초과하는 비중도 상대적으로 낮았고, 상대적으로 내부노동시장이 잘 발달되어 있기 때문에, 규모의 경제를 통해 새로운 시간 규제에 대해 중소 영세업체보다는 훨씬 더 잘 적응할 수 있었을 것으로 예상되기 때문이다. 300인 미만 사업체들의 경우에는 노동비용 상승폭이 더 클 가능성이 높아 고용 감소가 현실화될 우려도 그만큼 크다고 판단된다. 이와 같이 볼 때 주 52시간제가 전면 확대된 현 시점에서 중요한 과제는 주 52시간제의 부정적 효과를 최소화하기 위한 제도 보완이라고 할 수 있다. 탄력 근로제의 확대 적용, 노사 합의에 따른 주 52시간제 적용 면제, 업종 및 직종별 특성에 따른 적용 면제 확대, 초과근로에 대한 양적 규제보다는 초과근로 할증률을 인상하는 방식으로의 전환 등, 중소 영세 사업체의 현실에 맞는 제도적 보완을 충분히 고려하여 주 52시간제 도입이 초래하는 노동시장에 대한 부정적 효과를 최소화하려는 노력이 필요하다.

V.

설문조사로 본 스타트업 근로제도 현황

고려대학교 경제학과 김진영 교수

V.

설문조사로 본 스타트업 근로제도 현황

고려대학교 경제학과 김진영 교수

- 1 근로자는 충분한 보상 하에서 12시간 이상의 연장근로를 할 의향이 큼
- 2 소득이 적은 젊은 근로자일수록 12시간 이상의 연장근로를 할 의향이 더 커서 연장근로시간 확대는 세대 간 소득재분배에 도움이 됨. 성장의 원동력인 IT/통신, 금융, 제약/바이오 산업에서 의향이 더 큼
- 3 30퍼센트 이상의 근로자, 60퍼센트 이상의 기업이 연장근로 관리 단위를 확대하는 것에 동의하며, 근로자나 사용자에게 가장 선호되는 단위는 1개월임
- 4 현재 실시 중인 유연 근무제는 내용이 너무 복잡하고 도입 절차가 어려워서 근로자나 사용자가 제도에 대한 이해가 부족함
- 5 많은 근로자는 스타트업 기업에 대한 근로 규제 제외가 성장에 큰 도움이 될 것이라고 판단하고 있음. 제외 대상 선정에 있어서 종사자 수로 기준을 삼으면 기업의 행동 왜곡을 발생시켜 기업의 고용 증가와 성장을 오히려 막을 수 있음

과거 한국은 중화학공업과 같은 특정 산업에 중점을 두어 대규모의 자본 투자를 통해 선진국의 생산기술을 추격하여 경제성장을 이루어 냈다. 이로써 한국은 선진국 그룹에 성공적으로 합류할 수 있었다.

그러나 이러한 전략은 현재로서 더 이상 효과적이지 않으며 새로운 기술을 자체적으로 개발하는 기반을 마련해야 지속적인 성장을 할 수 있다는 것이 일반적인 인식이다. 이러한 경제 체질의 전환이 이루어지려면 스타트업 기업이 활발하게 창업하고 혁신적인 파괴를 통해 새로운 가치를 창출할 수 있어야 한다.

한국 국민과 정부는 이러한 변화에 맞춰 스타트업이 활발하게 창업하고 적극적으로 기업활동을 할 수 있는 환경을 조성해야 한다는 공감대를 가지게 되었다. 그러나 여전히 한국 경제의 여러 영역에서 스타트업의 활발한 활동과 성장을 방해하는 장애물이 곳곳에 존재한다. 특히 노동시장의 경직성은 스타트업 기업의 창업과 활동을 제약하는 요소 중 하나이다.

유연한 노동시장을 확립하는 것은 국가 경제발전의 잠재력을 실현하기 위해 매우 중요한 조건이다. 생산요소인 인적자본을 적재적소에 배치하여 효율적으로 활용함으로써 경제성장을 빠르게 할 수 있고, 세계 경제 상황의 빠른 변화에 기민하게 대응하며 좋은 일자리를 지속해서 창출할 수 있기 때문이다. 지난 10여 년 동안 세계적인 정치 혼란과 포퓰리즘의 확대는 좋은 일자리를 찾지 못한 소외계층이 기존 정치 시스템을 거부하며 급격한 변화를 요구하였기 때문인데, 폐쇄정책에 의한 손실, 효율성을 낮추는 소모적 대립에서 오는 기회비용 등 좋은 일자리를 제공하지 못하는 국가가 치러야 할 비용이 얼마나 큰가를 보여준다.

노동시장의 유연성은 근로자 개인에게도 큰 혜택을 제공한다. 개인이 행복해지기 위해서는 본인의 능력과 적성에 맞는 직장을 찾아야 하는데, 이는 노동시장에서 자유로운 이직과 구직의 과정을 통해 가능하다. 노동시장이 경직되면 이런 직업탐색이 힘들어지고 자신과 가장 잘 맞는 직장을 찾기 어려워진다. 이펙토리 인터내셔널의 국제근로자 참여 지수에 따르면 한국 근로자의 직업 만족도는 세계 평균에 비해 매우 낮은데, 이는 한국의 노동시장 경직성을 고려하면 그리 놀라운 결과가 아니다.

기업에게도 유연한 노동시장은 가장 적합한 근로자를 찾아 고용할 기회를 마련해주는 역할을 하게 된다. 결국 근로자와 기업 간 최적의 매칭을 가능하게 하는 것이 바로 유연한 노동시장이다. 이런 차원에서 보면 이직과 구직이 자유로울 뿐 아니라, 계약과 해고가 신속적으로 가능한 노동시장이 필요하다.

스타트업 기업과 경제 전체의 활성화를 위한 노동시장의 개혁은 현재 스타트업이 처한 상황에 대한 파악과 문제점을 인식하는 것이 우선되어야 한다. 이런 차원에서 스타트업과 미래노동 포럼은 스타트업 기업을 대상으로 한 노동시장 실태조사를 수행하였고, 본 보고서는 이 조사에서 밝혀진 내용을 살펴보고 앞으로 효과적인 정책 수립을 위한 함의를 도출하고자 한다.

2

설문조사 자료

2023년 5월, 스타트업과 미래노동 포럼은 스타트업 기업의 사용자 및 근로자의 노동시장 관련 현황을 파악하기 위하여 비즈니스 명함 관리 앱 회사인 리멤버에게 의뢰하여 스타트업 사용자와 근로자에 대한 설문조사를 실시하였다. 이 조사는 스타트업 기업의 사용자 300명과 스타트업 근로자 1,000명을 대상으로 하였으며, 근로시간 제도, 임금·보상 체계, 스타트업 이그젼션에 대한 의견 등을 조사하였다.

이 설문조사에서 스타트업 기업은 리멤버의 데이터베이스에 등록된 스타트업을 대상으로 하였는데, 이는 대기업, 중견기업, 중소기업, 외국계 기업에 속하지 않으면서, 자금력이 부족하고, 고성장 가능성을 가졌으며, 창업자가 기업을 떠나지 않은, 최소 시드 투자 단계 이상의 기업을 포함한다. 리멤버의 스타트업 기업 데이터베이스는 이러한 조건을 충족하는 약 1만3~4천개의 기업을 포함하고 있다.

기존의 학술연구나 분석, 또는 벤처 특별법에서 스타트업 기업이 다소 광범위하게 정의되었던 것에 반해, 이 연구의 설문조사는 신기술 개발을 기반으로 한 신생기업의 형태를 확실하게 지니고 있는 기업만을 고려하였다는 점에서 장점을 갖고 있다. 설립된 지 오래 되어 규모가 커진 IT 기업(예를 들면, 네이버나 카카오)은 포함이 되지 않고, 신기술을 바탕으로 하지 않는 신생 제조업 기업도 포함되지 않는다. 이를 통해 보다 명확하고 특정한 기준에 따라 스타트업을 정의하고 조사했다는 점에서 더 신뢰성 있고 구체적인 결과를 얻을 수 있었다.

이 장에서는 설문조사의 결과 중 중요한 정책적 함의를 지니는 문항을 선택하여 분석하고자 한다. 노동시장의 공급자와 수요자의 상황을 구분하여 살펴보기 위해서 근로자와 사용자로 나누어 분석한다. 근로자 분석은 1,000명의 조사대상을 바탕으로 한 것이고, 사용자 분석은 창업주, CEO, 또는 인사담당자인 300명의 조사대상을 바탕으로 한 것이다.

3-1 근로자 설문조사 분석

가. 추가 노동시간에 대한 의향

노동시장의 유연성을 높이기 위해서는 노동시간의 유연성 확보가 중요하다. 특히 스타트업 기업의 속성 상 일이 몰릴 수 있는데 한국은 현재 근로자의 노동시간을 강하게 규제하고 있어서 스타트업이 유연하게 근로시간 변화에 대처할 수 없다.

현 정부는 노사 간 합의가 있으면 근로시간을 좀 더 유연하게 사용할 수 있는 정책을 시행하려 하고 있는데, 이 정책이 좋은 호응을 받고 안정적으로 정착하기 위해서는 노동시간 증가에 대해 근로자의 긍정적 의사가 있어야 할 것이다.

본 설문조사는 근로자가 충분한 보상을 받을 수 있다면 주 52시간 이상 일할 의향이 얼마나 있는지 알아보고 있다. 아래 <표 20>은 이 문항에 대한 각 답변의 빈도수와 분포를 보여준다.

표 20.

	빈도수	분포 (퍼센트)	누적분포 (퍼센트)
전혀 그렇지 않다	70	7.00	7.00
그렇지 않다	123	12.30	19.30
보통이다	161	16.10	35.40
그렇다	406	40.60	76.00
매우 그렇다	240	24.00	100.00
전체	1000	100	

“매우 그렇다”와 “그렇다”는 긍정적 답변은 64.6퍼센트이고, “전혀 그렇지 않다”와 “그렇지 않다”는 부정적 답변은 19.3퍼센트로, 의향이 없다는 근로자에 비해 3배 이상의 근로자가 52시간 이상 일할 의향이 있음을 보이고 있다.

이렇게 많은 근로자가 더 일하고자 하는 의사가 있음에도 경직적 근로시간 규제로 인하여 실현되고 있지 않다는 것은 한국 사회 차원이나 개인 차원에서 효율성을 떨어뜨리고 있음을 의미한다.

근로자 나이별로 추가 노동 의사의 차이를 살펴보면, 나이가 적은 근로자일수록 긍정적인 의향이 더 강함을 알 수 있다. 이 결과는 젊은 근로자가 추가 소득에 대한 수요가 더 크기 때문일 수 있다. 근로 시간을 유연하게 하는 정책은 소득이 적은 젊은 근로자에게 더 큰 혜택을 제공하고, 따라서 세대 간 소득재분배에도 도움이 될 수 있음을 의미한다고 할 것이다.

근로자의 현재 업종에서의 경력과 추가 노동에 대한 긍정적 의향은 역 U자의 관계를 보인다. 경력이 길어질수록 긍정적 의향이 높아지다가, 3~5년 경력에서 추가노동 의향이 가장 높고 그 이상의 경력에서는 경력이 길어질수록 긍정적 의향이 감소하고 있다. 근무하고 있는 기업의 업력 기간과 근로자의 추가노동 긍정 의향도 역 U자의 관계를 보이는데 (업력이 7~10년일 때 긍정 의향이 가장 높음), 이 두 결과는 개인이나 스타트업 기업의 입장에서 일을 시작한 지 시간이 조금 지나 가장 성장세가 빠른 중간 시점에서 추가노동 의향이 가장 높게 나오는 것을 보여주고 있다. 따라서 노동시간의 유연화는 개인이나 경제성장에 도움을 줄 수 있다는 함의를 얻게 된다.

근로자의 업종이 무엇이냐에 따라 추가 노동 의향의 차이가 크게 나타나는데, IT/통신과 금융, 제약/바이오산업 종사자의 경우 긍정적 의향이 높은 반면, 기계/장비, 유통/판매 산업의 종사자는 의향이 낮다. 긍정적 의향이 높은 업종은 경제성장의 원동력인 첨단 기술과 더 연관이 많은 산업으로, 이런 업종에서 추가 노동이 더 필요해 보인다는 것은 근로시간의 유연성을 높이는 정책이 기술개발과 경제성장에 큰 도움이 될 수 있다는 것을 의미한다.

나. 유연 근무제도 적용대상

아래 표는 현재 근무 기업에서 네 가지 유연근무제도 중 어떤 것이 실시되고 있는지 묻는 문항의 답변을 정리한 것이다. 천명의 근로자 중에서 72퍼센트의 사람이 유연근무제 적용대상자라고 보고하였다. 네 가지 제도 중 탄력적 근로시간제가 36퍼센트로 가장 많았고, 그 다음은 선택적 근로시간제, 재량 근로시간제, 사업장 밖 간주근로시간제의 순이었다.

72퍼센트가 유연근무제도의 적용대상자라는 것은 다른 자료에서 얻은 결과 보다 상당히 높은 결과이다. 이것은 다른 기업과는 달리 스타트업 기업에게 유연근무제의 필요성이 높기 때문에 많은 근로자가 적용 대상이 되었다는 의미일 것이다. 하지만, 조사에 응한 근로자가 제도의 정의를 제대로 파악하지 못하고 있어서 높은 수치가 나왔을 가능성도 있다. 정책적 측면에서 보면, 이 상황은 정책에 대한 이해가 어려울 정도로 복잡한 정책이 시행되고 있다는 의미가 될 수 있고, 정책을 좀 더 단순화, 단일화하여야 한다는 점을 시사한다.

표 21.

	빈도수	분포 (퍼센트)	누적분포 (퍼센트)
탄력적 근로시간제	360	36.00	36.00
선택적 근로시간제	227	22.70	58.70
재량 근로시간제	98	9.80	68.50
사업장 밖 간주근로시간제	35	3.50	72.00
없음	280	28.00	100.00
전체	1000	100	

다. 유연 근무제도에 대한 근로자 만족도

앞으로 정부가 추진하려고 하는 노동시장 유연화 정책은 현재 운용 중인 유연 근무제도에 대한 근로자의 만족도가 높을 때 그 정책의 성공 가능성이 높다. 본 연구의 설문자료 결과를 보면 모든 유연 근무제도에 있어서 근로자의 만족도는 매우 높은 것으로 나타났고, 만족하는 사람의 비율이 만족하지 못하는 사람의 것보다 월등히 높았다. 이에 관련한 설문 결과를 정리한 것이 다음 <표 22>이다.

표 22.

	탄력	선택	재량	간주
전혀 만족하지 않음	4.72%	1.32	8.16	2.86
만족하지 않음	4.72	6.61	16.33	22.86
보통	37.22	23.79	36.73	34.29
만족함	35.28	44.93	31.63	28.57
매우 만족함	18.06	23.35	7.14	11.43
해당 근로자수	360	227	98	35

탄력적 근로시간제 적용 근로자 360명의 경우, 만족한다는 비율(매우 만족하다는 사람과 만족한다는 사람의 비중)이 53.3 퍼센트이고 만족하지 못한다는 비율(전혀 만족하지 않는 사람과 만족하지 않는 사람의 비중)이 9.4 퍼센트이다.

선택적 근로시간제 적용 근로자 227명의 경우도 마찬가지로, 만족한다는 비율이 68.3 퍼센트이고 만족하지 못한다는 비율이 9.4 퍼센트이다. 재량 근로시간제 적용 근로자 98명의 경우, 만족한다는 비율이 38.8 퍼센트, 만족하지 못한다는 비율이 24.5 퍼센트이다. 사업장 밖 간주 근로시간제 적용 근로자 35명 중에는 만족한다는 비율이 40.0 퍼센트, 만족하지 못한다는 비율이 25.7 퍼센트이었다.

유연 근무제도 중 적용 근로자가 가장 많은 탄력적, 그리고 선택적 근로시간제의 경우, 근로자의 나이가 적을수록 만족률이 높고, 투자유치에서 이른 단계에 있는 기업의 근로자가 높은 만족률을 보이고 있다. 이는 초기 단계의 스타트업 기업에게 유연한 근무제도가 더 필요하다는 정책적 함의를 갖는다.

라. 연장 근로시간

현재 많은 근로자들의 연장근로시간이 길다면 정부의 근로시간 유연화 정책이 좋은 호응을 받고 안정적으로 정착할 수 있을 것이다. 본 연구에서 사용한 설문조사는 설문하기 전 주의 연장 근로시간이 얼마였는지를 보고하고 있는데 이 결과가 <표 23>에 나와있다.

표 23.

	3시간 이하	3.01~6시간	6.01~12시간	12시간 이상
전 주 연장근로시간	29.46%	30.81	18.11	11.67

설문조사의 결과를 보면 상당히 많은 스타트업 기업 근로자가 긴 연장근로시간을 가지고 있다. 설문조사의 앞선 주에 연장근로를 한 사람은 594명인데, 이들 중 연장근로시간이 주 52시간 근무제에서 지정한 12시간을 초과한 사람이 12퍼센트였다. 한 주에만 초과한 사람의 비율이 12퍼센트라는 것은 상당히 큰 비중이라고 할 수 있다. 더욱이 주 52시간 근무제로 인하여 기업은 이미 고용인 수를 늘려 놓았을 것이기 때문에⁴⁴ 연장근로시간을 12시간 이상 활용하고 있다는 것은 기업의 주당 근로시간 변화가 상당히 크다는 것을 의미한다.

설문조사의 또 다른 문항에서는 지난 한 달간 연장 근로시간이 법정 기준인 12시간을 초과한 경우가 있는지 묻고 있는데 그렇다는 대답이 24.3퍼센트에 달하였다.

마. 연장근로 관리 단위 확대

현재 정부가 추진하려고 하는 정책 중 하나는 기존에 주 단위로 하였던 연장근로 관리 단위를 한 달이나 분기, 또는 일 년으로 늘리려는 것이다. 근로자의 이 정책에 대한 지지 정도와 적합하다고 생각하는 관리 단위가 무엇인지 알아야 이 정책 실행이 용이할 수 있다. 아래 <표 24>는 설문조사를 바탕으로 연장근로 관리 단위를 현재의 1주 단위에서 확대하는 정책에 대해 동의하는지를 묻은 문항에 대한 답변 분포이다. 그리고 <표 25>는 동의하는 근로자 중에서 적합한 관리 단위가 무엇인지에 대한 답변이다.

표 24.

	빈도수	분포 (퍼센트)	누적분포 (퍼센트)
매우 그렇다	81	8.10	8.10
그렇다	222	22.20	30.30
중간이다	317	31.70	62.00
그렇지 않다	217	21.70	83.70
전혀 그렇지 않다	163	16.30	100.00
전체	1000	100	

44 설문조사의 한 문항을 보면, 본인의 기업에서 업무량이 증가할 때 신규채용으로 대응한다고 하는 경우가 1000명 중 405명이나 되었다.

표 25.

	빈도수	분포 (퍼센트)	누적분포 (퍼센트)
월 (1개월)	184	60.73	60.73
분기 (3개월)	98	32.34	93.07
반기 (6개월)	11	3.63	96.70
연간 (12개월)	10	3.30	100.00
전체	303	100	

설문조사 결과에 따르면, 연장근로시간 관리단위 확대에 동의하는 스타트업 기업 근로자는 30.3 퍼센트이고, 확대에 동의하는 근로자 303명 중 60.7 퍼센트의 사람이 월 단위를 선호하였다. 30퍼센트 이상의 근로자, 혹은 스타트업 기업에서 관리단위 확대 정책의 혜택을 기대한다면 이 정책은 경제적으로 큰 긍정적 효과를 가져올 것이다.

연장근로 관리 단위와 관련한 설문조사 내용 중 다른 하나는 관리단위 확대할 경우 적합하다고 생각하는 동의 주체가 누구인가 하는 것이다. 74.8 퍼센트의 근로자는 개인 근로자와 기업 간 개별 동의를 통하여 결정해야 한다고 밝혔다.

바. 근로 규제 예외 시 기업 성장 효과

우리는 서론에서 스타트업 기업에게 유연한 노동시장을 제공하는 것이 기업의 성장이나 더 나아가 한국 경제의 성장에 도움을 줄 수 있음을 설명하였다. 스타트업 기업에게 근로 규제를 적용하지 않음으로써 긍정적 효과가 기대된다면 그 기업을 규제에서 예외시킬 유인이 있을 것이다. 근로자는 이 내용에 대하여 어떤 생각을 하고 있을까?

설문조사의 결과를 살펴보면, 스타트업에 근로 규제 일부를 적용하지 않는 예외를 두면 기업의 성장에 도움이 될 것으로 생각하는 근로자가 20.7 퍼센트가 되었다. 근로 규제로 20 퍼센트 이상의 스타트업 기업이 효율적인 생산요소의 이용을 하지 못하고 있다면 이런 규제의 경제적 비용은 적지 않다.

3-2 사용자 설문조사 분석

근로자 설문조사와 사용자 설문조사는 각기 독립적으로 이루어졌기 때문에, 두 조사에 공통으로 포함된 문항의 내용을 비교함으로써 설문조사가 특정한 표본선택편의(sample selection bias)를 가지고 있지 않음을 점검할 수 있다.

근로자와 사용자(기업)의 업종 분포를 살펴보면, 두 분포는 비슷한 분포형태를 가지고 있음을 알 수 있다. 업력 분포도 크게 차이를 보이지는 않는데, 사용자의 업력 분포는 근로자 분포에 비해 긴 업력을 가진 경우를 조금 덜 가지고 있다. 이는 업력이 긴 기업이 근로자를 더 많이 고용하고 있을 것이고 이에 따라서 더 많은 근로자가 긴 업력의 기업에서 추출되었기 때문이라 판단된다.

두 설문조사의 투자유치단계 변수를 비교하면 분포가 크게 차이를 보이지는 않는다. 하지만 근로자 분포와 비교해 사용자 분포에는 초기단계 기업이 더 많이 있는데, 이는 바로 앞 문장에서 지적된 이유 때문일 것이다.

가. 유연 근무제 미도입 이유

사용자 설문조사에는 해당 기업이 유연 근무제도를 도입하지 않은 이유를 물어보는 항목이 있다. 탄력적 근로시간제를 도입하고 있지 않은 기업의 경우, 미도입의 이유가 “도입 요건 및 절차가 어려움”이라는 대답을 한 기업이 28퍼센트에 이른다.

선택제 근로시간제를 도입하지 않은 기업의 경우에는 미도입의 이유 중 “무슨 제도인지 모름”이 2.5 퍼센트, “도입 요건 및 절차가 어려움”이 12.3 퍼센트를 차지하고 있다.

재량 근로시간제를 도입하지 않은 기업에서는 “무슨 제도인지 모름”이라는 이유가 20.3 퍼센트, “도입 요건 및 절차가 어려움”이라는 이유가 15.2 퍼센트를 차지하였다. 사업장 밖 간주근로시간제 미도입 기업 중에는 “무슨 제도인지 모름”이라는 이유를 언급한 기업이 13.6 퍼센트, “도입 요건 및 절차가 어려움”이라는 이유를 언급한 기업이 16.1 퍼센트였다.

사용자 설문조사의 대상이 기업대표, CHO (Chief Human-resource Officer), 또는 인사팀장이라는 점을 고려해 보면 이와 같은 대답을 한 사람이 이렇게 많다는 것이 주는 의미는 매우 크다. 기업의 근무제도를 결정하는 위치에 있는 사람조차도 이해하기 힘든 정책이 실행되고 있다는 것이며, 제도 도입이 까다로워서 제도를 활용하지 못하는 기업이 많다는 것이다. 정책의 효과를 증대하기 위해서는 유연 근무제 정책을 단순화해야 한다고 평가된다.

나. 연장 근로시간

현 정부가 추진하려고 하는 유연한 근무시간 정책이 성공적으로 도입되기 위해서는 기업이 현재 주 52시간 근무제에서 지정한 12시간 이상으로 얼마나 연장근로시간을 얼마나 쓰고 있는지 파악하는 것이 중요하다.

본 연구의 설문조사 데이터를 바탕으로 아래의 <표 26>은 스타트업 기업 중 평균 주당 연장근로 시간이 12시간을 초과하는 기업의 비율을 직무별로 나누어 보여주고 있다.

표 26.

직무	평균 주당 연장근로 시간 > 12시간
IT/인터넷	13%
PR/마케팅	6%
경영/관리	12%
연구개발/설계	11%
유통/무역	2%
영업	8%
기타	3%

이 표를 보면 현재 주 52시간 근무제에서 지정한 12시간 이상으로 연장근로 시간을 가지는 기업이 상당히 존재함을 알 수 있다. IT/인터넷 직무를 수행하는 기업의 경우 13퍼센트의 기업이 평균적으로 12시간 이상의 연장근로 시간을 사용하고 있고, 경영/관리의 경우 그 비율은 12퍼센트에 이른다. 유통/무역에서 가장 낮은 비율을 보이는 것은 이미 기존의 유연근무제를 많이 사용하기 때문일 것이다.

신기술개발과 깊은 관련이 있는 IT/인터넷, 경영/관리와 연구개발/설계 직무를 수행하는 스타트업 기업 중에서 이러한 기업이 많다는 것은 우리에게 중요한 시사점을 주고 있다. 새로운 기술개발에 경직적 근무시간은 기업의 활동에 제약을 줄 수 있고, 혁신과 성장을 저해하는 효과를 가져올 수 있다는 것이다. 정책도 이 점을 잘 고려하여 적절하게 대응하는 방향으로 나아가야 할 것이다.

다. 연장근로 단위 확대

본 연구의 설문조사는 근로자와 마찬가지로 사용자에게도 연장근로 관리 단위를 주에서 월, 분기, 연 등으로 확대하는 것에 동의하지, 그리고 동의한다면 어느 관리 단위를 선호하는지 물어보았다. 이 설문 항목의 결과가 다음의 <표 27>에 나와있다.

표 27.

	빈도수	분포 (퍼센트)	누적분포 (퍼센트)
매우 필요하다	66	22.00	22.00
필요한 편이다	112	37.33	59.33
보통이다	67	22.33	81.67
필요하지 않은 편이다	34	11.33	93.00
전혀 필요하지 않다	21	7.00	100.00
전체	300	100	

확대에 동의하는 기업(“매우 필요하다”와 “필요한 편이다”)의 비율은 59.3퍼센트에 이르는 반면, 확대에 동의하지 않는 기업(“필요하지 않은 편이다”와 “전혀 필요하지 않다”)은 18.3퍼센트에 그치고 있다. 동의하는 기업이 비동의하는 기업에 비해 3.2배나 많다. 근로자의 설문 결과와 비교하면 확대에 동의하는 기업의 비율이 훨씬 높은 것을 볼 수 있다.

연장근로 관리 단위를 어떤 형태로 확대하면 좋을지에 대한 설문 결과가 다음 <표 28>에 나와 있다.

표 28.

	빈도수	분포 (퍼센트)	누적분포 (퍼센트)
현행 유지 (주 단위)	22	12.36	12.36
월 (1개월)	73	41.01	53.37
분기 (3개월)	55	30.90	84.27
반기 (6개월)	13	7.30	91.57
연간 (12개월)	15	8.43	100.00
전체	178	100	

관리 단위를 1개월로 변경하지는 기업이 월등하게 많아서 41퍼센트의 기업이 월 단위를 선호하는 것으로 보인다. 그 다음으로는 분기 단위를 선호하는 기업이 31퍼센트로 많고, 주 단위의 현행유지는 12퍼센트의 기업이 선호하였다. 이 순위는 근로자의 선호와 동일하다.

라. 근로자 수 기준으로 예외 적용

스타트업 기업이 경제 전반에 미칠 수 있는 중요성을 인식하고 스타트업 기업을 위한 정책을 시행하는데 있어서 한 가지 현실적인 문제는 스타트업 기업을 어떻게 정의해야 하는지이다. 스타트업 기업을 대상으로 하는 정책을 펴기 위해선 정책 대상을 현실에서 어떻게 구분하느냐는 것은 중요한 이슈이다.

본 연구의 설문조사에는 스타트업 기업의 정의 문제의 해결에 도움이 되는 정보가 포함되어 있다. 이에 관련된 문항은 “종사자 수를 기준으로 스타트업에 근로규제 일부를 적용하지 않는 예외를 둔다면, 기준인원 이상으로 인원을 늘리지 않으려는 유인이 있다고 생각하십니까?”라는 질문이다. 이 문항의 설문 결과가 다음 <표 29>에 담겨 있다.

표 29.

	빈도수	분포 (퍼센트)	누적분포 (퍼센트)
매우 그렇다	73	24.33	24.33
그렇다	120	40.00	64.33
보통이다	68	22.67	87.00
그렇지 않다	27	9.00	96.00
전혀 그렇지 않다	12	4.00	100.00
전체	300	100	

이 표를 보면 기준인원 이상으로 인원을 늘리지 않으려는 기업(“매우 그렇다”와 “그렇다”는 대답을 한 기업)이 64.3퍼센트나 된다. 즉, 종사자 수로 스타트업 기업을 정의하면 스타트업 기업은 정책 혜택을 확보하기 위해 종사자 수를 그 한도 이상으로 늘리지 않으려고 한다는 것이다.

스타트업 기업의 정의나 그에 따른 규제 완화 기준을 근로자 수로 하면 스타트업 기업의 행동 왜곡을 발생시키고, 기업의 고용증가와 성장을 오히려 막을 수 있다는 점을 시사하고 있다. 따라서 스타트업 기업을 정의하는데 있어서 이런 왜곡을 만들어 내지 않는 다른 기준을 이용해야 할 것이다. 예를 들면 업력이 10년 이하인 기업을 스타트업으로 정의할 수 있는데, 이 경우 기업은 업력을 스스로 선택할 수 없기 때문에 기업 의사결정에 있어서 왜곡을 발생시키지 않을 것이다. 업력 이외에도 기업이 자의적으로 변경할 수 없는 다른 기준을 고려할 수도 있다.

한국 경제는 선진국의 기술을 받아서 생산하는 수준을 벗어나 스스로 새로운 기술을 개발하는 단계에 이미 도달하였다. 더 이상 추격자가 아닌 선도자가 되어야 하는 것이다.

새로운 기술을 개발하는 주체는 더 이상 정부의 지도와 도움을 받는 기업이 아닌 민간기업이어야 하고, 이 민간기업 중에서도 새로운 아이디어를 찾아내어 새로운 시장을 개척하는 새로운 문화의 기업이 되어야 한다. 그런데 이런 새문화의 기업은 기존 기업의 틀에서 생겨나기 어렵고, 스타트업에서 시작하는 경우가 많을 수밖에 없다. 이것이 우리가 스타트업 기업이 잘 자라날 수 있는 토양을 마련하고자 하는 이유이다.

스타트업 기업이 겪는 여러 어려움은 다양한 방면에서 발생하지만 노동시장의 경직성도 큰 제약이 될 수 있기에 노동시장 유연화 정책을 추구해야 한다. 본 연구는 스타트업 기업에게 유연한 근무제도가 어떤 의미를 가지며 어떤 영향을 줄 수 있는지를 보여주고자 하였다.

다음은 자료 분석에서 얻어진 중요한 함의를 정리한 것이다.

1. (연장근로시간) 근로자는 충분한 보상 하에서 12시간 이상의 연장근로를 할 의향이 크다. 소득이 적은 젊은 근로자일수록 의향이 더 커서, 연장근로시간 확대는 세대 간 소득재분배에 도움이 된다. 성장의 원동력인 IT/통신, 금융, 제약/바이오 산업에서 의향이 더 크다. 실제 12시간 이상의 연장근로를 하고 있는 기업은 IT/인터넷, 경영/관리, 연구개발/설계 직무 수행 기업에 많이 있다.
2. (연장근로 관리 단위) 30퍼센트 이상의 근로자, 60퍼센트 이상의 기업이 연장근로 관리 단위를 확대하는 것에 동의한다. 근로자나 사용자에게 가장 선호되는 단위는 1개월이다.
3. (기존 유연 근무제) 현 유연 근무제는 내용이 너무 복잡하고 도입 절차가 어려워서 근로자나 사용자는 제도에 대한 이해가 부족하다.
4. (스타트업 이그젼션) 많은 근로자는 스타트업 기업의 규제 제외가 성장에 큰 도움이 될 것이라고 판단하고 있다. 제외 대상 선정에 있어서 종사자 수로 기준을 삼으면 기업의 행동 왜곡을 발생시켜 기업의 고용 증가와 성장을 오히려 막을 수 있다.
5. 이 연구에서 얻은 이와 같은 내용은 우리가 스타트업 기업에게 좀더 효율적인 노동시장 정책을 수립하는 데 큰 도움이 될 것이라고 생각한다.

VI.

탄력근로시간제 운영실태

VI.

탄력근로시간제 운영실태

법무법인 태평양 이옥래 변호사

1

스타트업 기업들의 탄생 및 발전을 위해서 탄력적 근로시간제도가 필수적이지만
현실적으로 적법한 시행은 매우 곤란한 상황에 있음

2

탄력적 근로시간제도는 스타트업 기업은 물론 일반기업의 관련 분쟁사례를 거의 찾아 보기
어려울 정도로 현실세계에서는 활용이 부진한 상황임

3

탄력적 근로시간제도가 활용이 부진할 원인을 찾아 보고 그에 대한 바람직한 해법을 모색하는 것이야말로
스타트업 기업들에 대한 진정한 지원이 될 것임

1-1 설문조사의 시사점

금번 스타트업과 미래노동 포럼이 실시한 설문조사 결과에는 몇 가지 특이한 점이 눈에 띈다. 그 중 대표적인 것이 관련 전문가들 사이에서 제도 도입이 용이하지 않은 탄력근로시간제를 다수 업종에서 폭넓게 활용하고 있다는 응답이다.

가능한 첫 번째 해석은 역시 탄력근로시간제에 대한 이해 부족이다. 법률용어는 특정한 요건 아래 특정한 효과를 부여하는 것을 특징으로 하고 있는데 종종 일반적인 용법과는 거리가 있다. 탄력근로시간제라는 용어는 그 정도가 심해서 일반인들은 출퇴근 시간을 탄력적으로 운영하는 제도, 일반적인 9 to 6에서 벗어나 8 to 5, 10 to 7 등을 허용하는 시차출퇴근제를 탄력근로시간제로 오해하는 경우가 많다.

두 번째 해석은 실태보다는 희망을 답한 것이 아닐까 하는 것이다. 스타트업뿐만 아니라 사용자들이 진정으로 원하는 것은 일이 있을 때 일하고 그렇지 않을 때는 좀 쉬자는 것이다. 이를 위해 도입된 유연근로시간제도 중 실제로 실무에서 비교적 폭넓게 사용되고 있는 선택적 근로시간제는 사용자의 요구가 거의 반영되지 않고 근로자측 요구가 대폭 반영되는 까닭에 점점 활용가치가 떨어져 가지 않나 싶다. 사용자들은 탄력적 근로시간제를 활용해서 좀더 효율적인 경영을 하고 싶어 한다. 아니 효율적이지는 않더라도 근로시간 위반으로 처벌만은 받지 않았으면 하기 때문에 이러한 희망이 설문에서도 나타난 것 아닌가 싶다.

1-2 유연근로제도 확산의 필요성

사실 이렇게 논란이 많은 제도는 제도 변화시마다 항상 많은 갈등을 야기하고 그 결과 관련하여 많은 법률분쟁을 양산한다. 사내도급이 그렇고 통상임금이 그렇다. 그런데 유연근로시간제도를 둘러싼 분쟁은 실무상 매우 드물다. 노사 양측으로부터 버림받고 있는 결과다.

최근 경기 변동이 심해서 손익 롤리코스터를 타고 있는 업종을 영위하는 기업에서 법정근로시간을 초과하는 시간에 대해서 특별휴가를 부여하는 제도를 운영하다가 크게 문제가 되었다. 당시 회사가 망할 수도 있는 절체절명의 위기에서 일부 부서 근로자들이 그야

말로 존각을 다투는 회사 회생안을 마련하다 부득이 주당 근로시간을 넘기게 되었다. 그러한 시기는 길어야 한 달 내지 두 달인데 그 기간 동안만이라도 주 52시간을 넘겨 일할 수밖에 없는 것이다. 그런데 이런 상황에서도 초과근로를 하지 못한다는 것은 뭔가 이상하다는 생각을 지울 수 없다.

이런 필요성은 꼭 회사가 존망의 기로에 있을 때뿐 아니라 회사가 또 하나의 단계로 박차고 올라갈 때도 생겨난다. 새로운 아이템으로 새로운 영역을 개척하고 있는 스타트업에 서는 시간이 금이라고 할 정도로 그 필요성이 매우 크다. 그 때 시간은 평상시 시간보다 두세 배의 가치를 갖게 된다. 거창하게 국가경제를 들먹이지 않더라도 그와 같은 시간의 효율적 사용을 막는다는 일은 어떻게든 개선이 필요하다.

이 글에서는 탄력근로시간제도를 도입한 사업장 - 비록 스타트업 사업장은 아니지만 스타트업에게도 유사한 문제가 발생할 수 있다 - 에서 발생한 보기 드문 분쟁의 내용을 살펴보고 근로시간제 관련 제안을 고민해 보고자 한다.

2 관련 제도 개관

2-1 2주간 이내의 탄력적 근로시간제도

사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다(근로기준법 제51조 제1항).

이는 세 가지 탄력적 근로시간제도 중 사용자가 주도적으로 실시할 수 있는 최소한의 제도로 이해되어 왔다. 이에 따라 2주 단위 탄력적 근로시간제도의 신규 채택 또는 개정 에 있어서는 근로자집단의 의견청취를 요하는 취업규칙의 변경절차가 필요하지만 노조 나 근로자 과반수의 의견을 청취하는 절차를 거치면 사용자가 실시할 수 있는 것이다.

그런데 최근 대법원은 “구 근로기준법(2017. 11. 28. 법률 제15108호로 개정되기 전의 것, 이하 같다) 제51조 제1항은 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 기간을 단위기간으로 하는 탄력적 근로시간제를

시행할 수 있다고 정하고 있다. 이러한 탄력적 근로시간제는 구 근로기준법 제50조 제1항과 제2항에서 정한 1주간 및 1일의 기준근로시간을 초과하여 소정근로시간을 정할 수 있도록 한 것으로서 법률에 규정된 일정한 요건과 범위 내에서만 예외적으로 허용된 것이므로 법률에서 정한 방식, 즉 취업규칙에 의하여만 도입이 가능할 뿐 근로계약이나 근로자의 개별적 동의를 통하여 도입할 수 없다. 근로계약이나 근로자의 개별적 동의로 탄력적 근로시간제를 도입할 수 있다고 한다면 취업규칙의 불리한 변경에 대해 근로자 과반수로 조직된 노동조합(그러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수)의 동의를 받도록 한 근로기준법 제94조 제1항 단서의 취지가 무색해지는 결과가 초래되기 때문이다.”(대법원 2023. 4. 27. 선고 2020도16431 판결)라고 판결해서 2주 이내 탄력적 근로시간제도 시행시 서면합의 요건을 면제해 준 근로기준법의 취지를 무색하게 하고 있다.

2주간보다 훨씬 3개월 혹은 6개월을 단위기간으로 하는 나머지 두 개의 탄력적 근로시간제도가 근로자대표와의 서면합의를 요건으로 하고 있다는 점을 고려하면 2주 단위 탄력적 근로시간제도에 더 무거운 요건인 근로자대표의 동의를 요구하는 것은 법리적 정합성이 떨어진다. 법원이 근로시간의 유연화의 대표적인 탄력적 근로시간제도에 대하여 얼마나 적대적인지 잘 알 수 있는 판시다.

2-2 3개월 이내의 탄력적 근로시간제도

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 ① 대상 근로자의 범위, ② 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다), ③ 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간, ④ 서면합의의 유효기간을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 주의 법정근로시간(40시간)을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 40시간을, 특정한 날에 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다(근로기준법 제51조 제2항).

2주 단위 탄력근로시간제도와 비교해서 가장 큰 차이는 근로자대표와의 서면합의에 의할 것을 요구한 것이다. 여기서 근로자대표는 당해 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있으면 그 노동조합, 없는 경우에는 과반수를 대표하는 근로자를 말한다. 그런데 이 역시 간단한 것은 아니라 사업장에서 상당한 혼란을 야기하고 있고 특히 복수노조 사업장에서는 이렇지도 저러지도 못하는 상황도 벌어지고 있다.

또한 근로자 과반수라고 할 때 대상이 되는 근로자의 범위를 어떻게 설정해야 하는 지도 당사자들로서는 쉬운 문제가 아니다. 특히, 서면합의가 무효가 되면 연장수당가산, 체불임금뿐 아니라 근로시간 위반으로 인하여 형사처벌의 대상이 되는데 근로시간 위반은 체

불임금⁴⁵과는 달리 반의사불벌죄가 아니어서⁴⁶ 사용자로서는 대단히 어려운 의사결정을 해야 하는 것이다.

법원은 근로기준법 제51조의2 제1항에서 정한 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 도입요건인 ‘근로자대표와의 서면 합의’가 문제된 사안에서, “근로기준법 제24조 제3항에 따르면 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합이 근로자대표가 되고, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자가 근로자대표가 된다. 그런데 ㉠ 특정 직군이나 직종에 한정하여 적용되는 사항에 관하여도 일률적으로 하나의 사업 또는 사업장 전체 근로자를 기준으로만 근로자대표를 선정해야 한다고 한다면 오히려 적용대상 근로자의 이해관계가 제대로 반영되지 못할 가능성이 있고, ㉡ 근로조건이 이원화되어 있어 변경된 취업규칙이 적용되어 직접적으로 불이익을 받게 되는 근로자 집단 이외에 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 근로자 집단이 없는 경우에는 변경된 취업규칙이 적용되어 불이익을 받는 근로자 집단만이 동의주체가 되는 점(대법원 2009. 5. 28. 선고 2009두2238 판결 참조) 등을 고려하여 보면, 사업 또는 사업장의 특정 직군이나 직종만을 대상으로 탄력적 근로시간제를 도입하는 경우에는 해당 직군이나 직종 근로자를 기준으로 근로자대표를 선정하는 것이 타당하다.”(서울행정법원 2023. 7. 14. 선고 2022구합69452 판결)고 판결했다. 사용자로서는 그나마 다행이지만 구체적인 사건에서 법에 따른 판단을 해내는 것은 쉬운 문제가 아닐 것이다.

현재 법원에서 다투어지고 있는 분쟁 중에는 복수노조 사업장의 근로자대표에 관한 것도 있다. 해당 사업장에는 A노조, B노조, C노조 등이 있는데 모두 과반수 노동조합이 아니지만 A노조와 B노조 조합원수를 합치면 근로자 과반수가 된다. 회사는 A노조와 B노조가 연합한 조직과 탄력적 근로시간제도에 관한 서면합의를 하였고, 이에 반대입장을 보인 C노조 조합원들이 위 서면합의가 근로자대표에 의한 서면합의가 아니므로 무효라는 이유로 회사에 대하여 일 기준 8시간을 초과한 근로시간에 대한 가산수당을 구하는 소송을 제기하였다. 다만, C노조는 사용자에 대한 형사고소나 진정을 제기하지는 않았다.

관련하여 대법원 근로자 과반수의 대표로서 자격을 명확히 갖추지 않은 경우에도 실질적으로 근로자의 의사를 반영할 수 있는 대표자라고 볼 수 있다면 근로자대표로 인정해야 한다고 판결한 바 있다(대법원 2006. 1. 26. 선고 2003다69393 판결). 이러한 판결의 취지를 존중한다면 비록 A노조와 B노조가 각 과반수노조는 아니더라도 합쳐서 조합원수가

45 근로기준법 제109조 제2항 “제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.” 근로관계의 특성을 고려할 때 근로기준법의 형사처벌을 모두 반의사불벌죄로 하는 것만이라도 빠른 시일 내에 진지하게 고민해 봐야 한다.

46 근로기준법 제110조

근로자 과반수가 되는 경우라면 양자 연합에 대하여는 근로자대표로 인정해 주는 것이 바람직할 것이다. 법원이 이러한 쟁점에 관하여 어떤 결론에 이를 것인지 지켜 볼 일이다.

근로자대표와 서면합의 외 3개월 이내 탄력적 근로시간제도가 활발하게 사용되지 못하는 이유는 또 하나 있다. 단위기간에 있어서 근로일 및 당해 근로일별 근로시간을 명시해야 하는 요건이 바로 그것이다. 사용자가 3개월 기간의 미래를 예측해서 근로일별 근로시간을 명시하는 것이 과연 가능할까? 이러한 예측이 빚나가면 사용자는 연장근로에 대한 가산수당을 추가 부담해야 하고 일이 없더라도 임금을 지급해야 한다. 현실적으로 시행 불가능한 제도라고 할 수 있고 이 때문에 널리 활용되지 못하였고 시행되고 있더라도 적법성을 담보할 수는 없다.

2-3 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 ① 대상 근로자의 범위, ② 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다), ③ 단위기간의 주별 근로시간, ④서면합의의 유효기간을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 40시간을, 특정한 날에 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다(근로기준법 제51조의2 제1항).

사용자는 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제도에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다(같은 조 제2항).

사용자는 제1항 제3호에 따른 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 하지만, 근로자대표와의 서면 합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 위 근로일별 근로시간을 변경할 수 있고, 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보하면 된다(같은 조 제3항, 제4항)

3개월 이내 탄력적 근로시간제도와 비교하여 근로자대표와 서면합의를 거쳐야 하는 것은 같지만 단위기간이 확대되었고 근로일 및 근로일별 근로시간을 통보해야 하는 시기도 원칙적으로 근로일 2주 전, 예외적으로 1일 전으로 매우 인간적이 되었다. 이에 따라 탄

탄력적 근로시간제도가 활용될 수 있는 여지가 아주 조금 커졌고 여전히 미흡하지만 여러 기업들이 그 도입을 검토할 수 있게 되었다.

탄력적 근로시간제도는 법정근로시간을 일정한 조건 하에 변형할 수 있도록 법률로 인정하는 제도이다. 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 넘어 근로하더라도 단위기간을 평균하여 1주의 근로시간이 법정근로시간 이내이면 그 초과된 부분은 연장근로에 해당하지 않는다. 바로 이 점 때문에 일이 있을 때 일하고 일이 없을 때 쉬고 싶다는 사용자의 요구사항이 어느 정도 충족될 수 있는 것이다.

물론 1주 또는 1일의 근로시간 연장이 40시간 혹은 8시간 범위 내라 하더라도 단위기간을 평균하여 법정근로시간의 총합을 초과한 때에는 초과된 근로시간은 연장근로 보상의 대상이 되고, 야간근로나 휴일근로는 별도이다.

여기서 또 하나의 이슈는 탄력적 근로시간제와 연장근로를 병행할 수 있는 지이다. 근로기준법 제53조 제2항 전단은 “당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있다”고 규정하고 있으므로, 탄력적 근로시간제와 연장근로는 병행 시행될 수 있다. 따라서 사용자와 근로자대표와 사이에 맺은 서면 합의에서 연장근로시간까지 포함하여 근로시간을 정한 것이 위법하다고 보기는 어려울 것이다.

다만, 연장근로에 대한 개별적 구체적 동의를 필요한 지는 여전히 고민해 봐야 한다. 근로기준법 제53조 제1항은 8시간 근로제에 대한 예외의 하나로 당사자의 합의에 의한 연장근로를 허용하고 있는바, 여기서 당사자 간의 합의라 함은 원칙적으로 사용자와 근로자와의 개별적 합의를 의미한다 할 것이다. 물론 이와 같은 개별 근로자와의 연장근로에 관한 합의는 연장근로를 할 때마다 그때그때 할 필요는 없고 근로계약 등으로 미리 이를 약정하는 것도 가능하다(대법원 2000. 6. 23. 선고 98다54960 판결등 참조). 그렇다면 서면합의에서 정하는 연장근로에 관한 사항은 근로계약이나 취업규칙에 포괄적인 동의가 있을 때에는 효력을 인정할 수 있고 근로자측의 불가피한 사정이 있을 경우에는 개별적인 동의 철회가 가능할 것이다.

3-1 배경 사실

실무 사례에서 서명합의 상대방이 된 노동조합은 3개의 노동조합 중에는 조합원 과반수를 점하고 있어 교섭창구단일화절차를 거쳐 교섭대표노동조합이 되었지만 전체 조합원이 전체 근로자수의 과반이 되지 않아 전체 직원을 기준으로 할 경우 근로기준법상 여러 권한을 가지고 있는 노동조합은 아니다.

3-2 탄력적 근로시간제도 합의의 실제 모습

위 사업장에서 회사가 근로자대표와 서명합의한 내용은 다음과 같다. 참고를 위해서 다소 길지만 익명처리를 제외하고는 원문 그대로 소개한다.

제1조(목적)

이 합의서는 회사의 사정상 긴급하게 부득이한 경우인 여름 성수기에 대한 노사 공감대 형성을 바탕으로, 근로기준법 제51조의2에 따라 6개월 단위 탄력적 근로시간제를 실시하는데 필요한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용대상자)

이 합의서의 내용은 서비스지점 구성원에게 적용한다⁴⁷.

제3조(단위기간)

탄력적 근로시간제의 단위기간은 6개월로 한다⁴⁸.

제4조(근로시간)

- ① 6개월 단위 탄력적 근로시간제 근로시간은 연장/휴일근로를 포함한 실제 근무시간으로 단위기간 내 1주를 평균하여 52시간이며, 구체적인 근로일과 근로일별 근로시간은 첨부와 같다⁴⁹.
- ② 회사 또는 직원 개인의 사정으로 근로시간 편성에 변동이 발생할 경우, 지점장과 구성원 합의로 해당 주차 잔여시간 한도 내에서 이를 변경할 수 있으며, 근로자대표는 이에 동의한다⁵⁰.
- ③ 예측할 수 없는 이상기온으로 업무량 급증(또는 급감) 등 불가피한 사유가 발생할 경우는 근로기준법 제51조의2 제4항의 불가피한 사유에 해당하는 것으로 보며, 회사는 다음 각 호의 조치를 취할 수 있다⁵¹.
 1. 회사는 단위기간 내 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와 협의를 거쳐 단위기간별 근로시간을 변경할 수 있다.
 2. 제1호의 경우 회사는 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

47 근로기준법 제51조의2 제1항 제1호

48 같은 항 제2호. 근로기준법에서 인정하는 최대한을 설정한 것이다.

49 같은 항 제3호. 근로일 기준 2주 전에 통보하면 되지만 합의 제4조 제2항의 예외를 전제로 6개월 전부에 대하여 정해 둔 것으로 보인다.

50 이와 같은 예외가 근로기준법 제51조의2 제4항에 따라 허용되는 것인지 는 명확한 선례가 없다.

51 근로기준법 제51조의2 제4항

제7조(유효기간)

이 합의서의 유효기간은 2021. 5. 31.부터 2021. 11. 28.까지로 한다.

※ 근무계획표는 공통적으로 적용되는 예시이며, 지점별 특성에 따라 조정/운영 가능하나, 주별 근무시간을 초과할 수 없음.
불가피한 사유로 단위기간 내 주별 근무시간 변경이 필요한 경우, 회사는 변경 개시일 이전에 근로자대표와 협의하여 변경할 수 있음.

탄력적 근로시간제 세부 계획표 (6-8월)

구분	월	화	수	목	금	토	일	주별 근무시간
1주차	5/31	6/1	6/2	6/3	6/4	6/5	6/6	54
	10	10	9	9	9	7		
2주차	6/7	6/8	6/9	6/10	6/11	6/12	6/13	54
	10	10	9	9	9	7		
3주차	6/14	6/15	6/16	6/17	6/18	6/19	6/20	54
	10	10	9	9	9	7		
4주차	6/21	6/22	6/23	6/24	6/25	6/26	6/27	54
	10	10	9	9	9	7		
5주차	6/28	6/29	6/30	7/1	7/2	7/3	7/4	58
	11	11	10	10	9	7		
6주차	7/5	7/6	7/7	7/8	7/9	7/10	7/11	58
	11	11	10	10	9	7		
7주차	7/12	7/13	7/14	7/15	7/16	7/17	7/18	58
	11	11	10	10	9	7		
8주차	7/19	7/20	7/21	7/22	7/23	7/24	7/25	58
	11	11	10	10	9	7		
9주차	7/26	7/27	7/28	7/29	7/30	7/31	8/1	58
	11	11	10	10	9	7		
10주차	8/2	8/3	8/4	8/5	8/6	8/7	8/8	58
	11	11	10	10	9	7		
11주차	8/9	8/10	8/11	8/12	8/13	8/14	8/15	58
	11	11	10	10	9	7		
12주차	8/16	8/17	8/18	8/19	8/20	8/21	8/22	58
	11	11	10	10	9	7		
13주차	8/23	8/24	8/25	8/26	8/27	8/28	8/29	58
	11	11	10	10	9	7		

탄력적 근로시간제 세부 계획표 (9-11월)

구분	월	화	수	목	금	토	일	주별 근무시간	
14주차	8/30	8/31	9/1	9/2	9/3	9/4	9/5	52	
	9	9	9	9	9	7			
15주차	9/6	9/7	9/8	9/9	9/10	9/11	9/12	52	
	9	9	9	9	9	7			
16주차	9/13	9/14	9/15	9/16	9/17	9/18	9/19	52	
	9	9	9	9	9	7			
17주차	9/20	9/21	9/22	9/23	9/24	9/25	9/26	17	
	추석 휴무				10	7			
18주차	9/27	9/28	9/29	9/30	10/1	10/2	10/3	52	
	9	9	9	9	9	7			
19주차	10/4	10/5	10/6	10/7	10/8	10/9	10/10	41	
	9	8	8	8	8	한글날			
20주차	10/11	10/12	10/13	10/14	10/15	10/16	10/17	45	
	9	8	8	8	8	4			
21주차	10/18	10/19	10/20	10/21	10/22	10/23	10/24	45	
	9	8	8	8	8	4			
22주차	10/25	10/26	10/27	10/28	10/29	10/30	10/31	45	
	9	8	8	8	8	4			
23주차	11/1	11/2	11/3	11/4	11/5	11/6	11/7	45	
	9	9	9	9	9	9			
24주차	11/8	11/9	11/10	11/11	11/12	11/13	11/14	45	
	9	9	9	9	9	9			
25주차	11/15	11/16	11/17	11/18	11/19	11/20	11/21	45	
	9	9	9	9	9	9			
26주차	11/22	11/23	11/24	11/25	11/26	11/27	11/28	45	
	9	9	9	9	9	9			
※ 9/23일은 희망자에 한해서 T/T Open후 근무할 수 있음(내부 휴무)								주 평균	51.0

* 근무계획표는 공통적으로 적용되는 예시이며, 지점별 특성에 따라 조정/운영 가능하나, 주별 근무시간을 초과할 수 없음.
불가피한 사유로 단위기간 내 주별 근무시간 변경이 필요한 경우, 회사는 변경 개시일 이전에 근로자대표와 협의하여 변경할 수 있음.

이 사건 탄력근로제 근무시간 비교

월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	합산	주평균
합의내용	54H	58H	58H	52H	45H	45H	312H	52H
연장근로	12H	12H	12H	12H	12H	12H	-	-
소정근로	42H	46H	46H	40H	33H	33H	240H	40H

3-3 소수노조의 반론

이러한 교대노조의 서면합의에 대하여 소수노조는 강력하게 반발하면서 다음과 같은 주장을 전개했다.

먼저, 이 사건 탄력근로제를 CS경영센터와 근로자대표 2인(한국노총 서비스 1, 2지부 지부장)이 서면합의했다는 것이 문제다. 나아가 합의 내용도 문제다. 우리나라의 법적 주당 노동시간은 40시간이다. 탄력적 근로시간제 역시 40시간을 기준으로 해야 한다. 하지만 이번 합의는 주당 노동시간을 52시간으로 하고 있다. 연장근로의 법적 최대한도인 12시간을 더한 것이다. 탄력적 근로시간제만 합의한 것이 아니라 강제 연장근로까지 합의한 것이다. 합의해서는 안 될 내용까지 합의해버렸다.

구체적으로, “1. 주 58시간 근무주가 연속 9주로 장시간 근로의 문제가 있다. 2. 탄력적 근로시간제 합의와 강제 연장근로 합의를 교묘하게 섞어 놓아 합의할 수 없는 부분까지를 합의했다. 3. 회사는 이 사건 합의에 포함된 연장근로에 대응하는 일률적인 연장근로 수당 지급을 명확히 하고 있지 않다. 4. 근로계약서에는 ‘회사의 사정상 긴급하게 부득이한 경우’로 연장근로 동의 사유를 정하고 있는데, 연속 13주에 이르는 장기간을 그렇게 볼 수 없고, 성수기라는 것이 회사가 예측 못 하는 범위도 아니다. 5. 단체협약의 경우 ‘회사는 조합원에 대하여 시간 외 근무 등을 요청할 수 있다’라고만 되어 있고 그 외 시간이 특정된 연장근로 합의가 존재하지도 않는다. 6. 또한 소정근로시간(주 40시간)과 연장근로시간(최대 주 12시간)도 구분되어 있지 않은 합의다.”라고 문제제기를 했다.

아울러 소수노조는 다음과 같은 행동지침을 공표했다. 첫째, 탄력적 근로시간제가 근로자대표의 합의사항임은 우리도 인정하는 바이다. 따라서 우리 역시 탄력적 근로시간제 운영에 따를 것이다. 단, 개인적인 사정이 있을 때에는 그렇지 않을 수 있다. 둘째, 연장근로 수행은 근로자대표가 일률적으로 합의할 수 없다. 따라서 우리는 회사의 연장근로 요청에 대해 당사자가 원할 때 수행할 것이다. 우리에게 연장근로를 강요할 수 없다. 셋째, 회사는 노동자들에게 연장근로를 강요할 수 없다. 만약 우리 조합원에게 연장근로를 강요하는 것이 확인된다면 우리는 이에 대해 적극 대응할 것이다.

이와 같은 소수노조 지침에도 불구하고 대다수 소속 조합원들은 회사와 교섭대표노동조합 사이에 체결된 서면합의에 따라 소정근로 및 연장근로를 제공하였고 당초 예정한 바와는 달리 연장근로가 그렇게 장시간 발생하지는 않았다. 그런데 극히 일부의 조합원은 소수노조의 지침에도 반하여 연장근로를 모두 거부하고 하루 8시간의 근로만 제공하였고 그 바람에 동료직원들의 업무부담이 증가되는 상황이 발생하였다.

3-4 논의의 정리

먼저 앞에서 본 탄력적 근로시간제도의 합의가 장시간 근로를 가용하는 것인가. 특정주를 기준으로 하면 장시간 근로가 발생했다고 할 수 있지만 단위기간 전체를 통틀어 보면 법정 근로시간 범위 내에서 업무가 이루어졌기 때문에 그 주장은 잘못된 것이다. 그리고 국회에서 입법한 내용대로 시행하고 있는데 이를 장시간 근로라고 해서 거부한다는 것은 적어도 시민사회에서는 허용될 수 없는 주장이다.

회사와 교섭대표노동조합으로서는 향후 일감이 어느 정도 발생할 수 예상할 수 없기 때문에 법적으로 가능한 최대치를 기준으로 근로일 및 근로시간을 배정한 것으로 보인다. 실제로 성수기 업무를 수행한 결과 소수노조의 우려와는 달리 총 연장근로는 그렇게 많이 발생하지는 않았다. 특히 회사와 교섭대표노동조합은 비수기에도 어느 정도 소정근로시간을 보장하기 위하여 연장근로를 적극적으로 활용한 것으로 보이기 때문에 연장근로를 두고 과도한 비난을 하는 것은 이해하기 어렵다.

한편, 개별 근로자들에게 구체적인 사정이 발생할 경우 연장근로를 하지 않겠다는 의사를 표시할 수 있었고 사정의 불가피성이 인정되면 거의 대부분 연장근로를 하지 않아도 되었으므로 연장근로를 강요한다는 주장은 과도한 면이 있다.

성수기와 비수기가 뚜렷한 산업의 경우 기간제 근로자의 채용으로 대응할 수 있는 경우가 있는가 하면 상당한 정도의 숙련이 필요하여 기간제 근로자의 채용으로는 대응할 수 없는 경우도 있다. 후자의 경우 탄력적 근로시간제도의 활용이 필수적이다. 다만, 앞서 살펴 본 것처럼 탄력적 근로시간제도의 시행을 위해서는 넘어야 할 산이 너무 많고 실제로 지키지 어려운 요건이 적지 않다. 실제로 실무사례에서 보았던 사업장은 이듬해 교섭대표 노동조합이 다른 교섭의제에서 양보를 요구하면서 탄력적 근로시간제도의 서면합의를 거부해서 결국 고용노동부장관의 승인을 받아 탄력적 근로시간제도를 시행해야 했다.

만일 유연근로제가 근로자들의 건강을 해친다면 이는 법적으로 허용해서는 안된다. 설령 근로자대표의 동의나 개별 근로자의 동의가 있더라도 근로자의 건강권을 해쳐서는 안되기 때문이다. 그러나 여러 경험과 연구를 통해서 건강권을 해치지 않는 범위 내에서 탄력적 근로시간제도를 설정했다면 사용자가 그 제도 내에서 근로를 명할 수 있게 해야 하지 않을까? 국회는 생색만 잔뜩 내고 국민들은 그로 인해 아무런 혜택도 없다면 그야말로 민망한 일이 된 것이다.

유연근로시간제도는 요란하게 출발했지만 현실에서는 거의 활용되지 못하고 있는 게 사실이고 활용되고 있더라도 법적 테두리 내에서 적법하게 시행되고 있는 경우는 많지 않을 것이다. 사업 초기 기업들, 특히 근로자들의 적극적인 참여가 필수적인 스타트업 기업들에게 일 단위 및 주 단위 근로시간 규제는 너무나 버거운 것이고 속도경쟁에서 큰 장애물이 아닐 수 없다. 다행히 최근 대법원에서 일 단위 규제는 민사상 규제 = 가산수당의 지급을 의미할 뿐 형사상 규제 = 형사처벌의 대상은 아니라고 판단해 주었지만 우리나라는 여전히 근로시간 규제가 과도한 면이 없지 않다.

앞서 본 실무 사례를 통해서 우리 법이 얼마나 불친절한지를 잘 알 수 있었다. 우리는 흔히 향후 분쟁을 통해서 법적 쟁점이 정리돼 갈 것이라고 이야기한다. 그러나 우리 근로기준법은 기본적으로 형사법이다. 위 사업장의 서면합의가 무효가 되면 정직처분이 무효가 되는 것이나 추가 임금 지급의무가 생기는 데 그치지 않고 형사처벌이 뒤따른다. 형사법을 만들 때 이렇게 무책임하게 만들면서 법원의 권한을 무한 확장하는 나라가 전세계적으로 몇이나 될까? 법원이 이런 현실을 꿰뚫어 보고 매우 엄격한 잣대를 들이댄다면 좋겠지만 현실은 늘 정반대였던 것이 역사적 경험이다. 행정적 의무임이 명백한 과건 근로자보호 등에 관한 법률 소정의 직접고용의무를 민사상 의무로 확대해석한 것도 법원이고 통상임금의 정의를 강행규정으로 격상시켜 단체협약에서 합의한 것마저 부정해 버린 것도 법원이다.

이 지점에서 다시 본 포럼의 설문 결과를 들여다 보면 법에 대한 오해가 일부 있더라도 이는 무리가 아니라는 것을 잘 알 수 있다. 직원이 수만 명이 되는 기업도 제대로 시행하기 어려워하는 제도를 HR 조직도 제대로 갖추지 못한 스타트업이 제대로 시행하길 기해하기는 어렵다. 시간과 비용 등 여건이 허락한다면 탄력적 근로시간제를 시행하고 있다고 답한 기업들을 골라 실태를 정확히 들여다 보는 게 필요하다는 생각이다.

현재 우리는 스타트업에 대한 예외 설정이 가능한지 고민하고 있다. 그와 같은 고민의 지점에서 빼먹지 말아야 할 것은 입법은 좀더 친절해져야 하고 좀더 단순해야 한다는 것이다. 누가 그 대상인지 명확히 하고 관련 절차를 간단명료하게 만들어야 한다. 지금처럼 사용자가 미래를 투시하는 초능력이라도 가지고 있는 양 취급해서는 곤란하다.

이를 위해서 엄격한 법정 근로시간 제도를 전제로 그 예외를 만들어 가는 방식보다는 법정 근로시간 제도에 대한 재검토 및 분석이 필요하다. 특히 전세계를 주름잡는 스타트업을 다수 배출하고 있는 미국, 핀란드, 에스토니아 등의 근로시간제도를 스테디하고 배울 필요가 있다. 누더기가 된 일본의 제도는 더 이상 우리의 모범으로 작동하기 어렵다.

가장 간단한 해법은 대법원이 일단위 규제를 민사상 규제로 명확하게 위치시킨 것처럼 주단위 규제를 민사상 규제로 환원하고 형사규제는 월단위 내지 분기단위로 확대하는 것이다. 그러면 선택적 근로시간제도나 탄력적 근로시간제도 같은 복잡한 퍼즐이 필요 없게 된다. 만일 전체적인 일괄 시행이 어렵다면 스타트업만이라도 명확한 기준을 설정해서 풀어줘야 우리 청년 세대에게도 희망이 보이지 않을까?

나오며

1-1 시대변화를 반영하지 못하는 획일적 통제 개선

1953년 근로기준법 제정 이후 오늘에 이르기까지 근로시간에 관한 법제도는 같은 시간에 같은 장소로 출근하여 일하고 같은 시간에 퇴근하는 전통적 공장형 노동과정을 전제로 설계된 체제이다. 비록 그동안 미시적이고 부분적인 근로시간 제도개편이 있어 왔으나, 70여년의 시간이 지난 우리 사회는 지금 기술혁신과 디지털 혁명, 일하는 방식과 생활세계의 변화, 노동력 고령화와 구성의 다양화 등에 따른 노동시장의 대변혁에 직면하고 있다. 이에 따라 지속가능한 우리 사회의 성장을 위해서는 산업환경의 변화에 상응하는 노동시장 규율체계의 구조적 변화를 모색하지 않을 수 없는 상황이다.

‘노동시간이 곧 성과’(노동시간 = 성과)라는 인식을 기초로 근로시간을 통제하는 방식은 서비스업의 확산과 디지털·정보기술 산업의 성장이라는 구조변화에 조응하지 못하며, 나아가 생산설비의 자동화와 유연화, 직종·직무의 다양화에 따른 일하는 방식의 변화와 조화되기 어렵다. 무엇보다 자율과 선택을 선호하는 근로자들의 성향 변화와도 양립하기 힘들다. 전통적인 1, 2차 산업내에서 조차 산업 고도화가 진행되고 있는 현실을 감안해야 함에도 현행 근로시간법제도는 여전히 과거에 머물러 있다. 나아가 화이트칼라를 넘어 골드칼라가 등장하는 시대 변화는 노동생산성이 투입시간에 비례하지 않는 ‘시간과 성과의 분리’ 현상을 가속화하고 있으며, 이러한 조건에서 일하는 사람들의 규모가 급격하게 증가하고 있다.

자율성과 다양화가 노동시장의 화두인 조건에도 불구하고 우리나라의 근로시간 제도는 1일 8시간, 1주 40시간의 획일적이고 보편적인 규율 방식을 유지하고 있으며 연장근로의 산정 주기 또한 1주 단위로 정하고 있어 시장변화와 경기변동에 대응하기 어려운 상황이다. 이제 획일적인 근로자 상에 기반한 근로시간 관리 체계를 넘어 사업장에 머무는 시간과 성과를 분리하고, 노동의 성격과 직무의 속성에 상응하는 시간 관리 및 보수 결정의 방법을 고민해야 할 것이다.

또한, 근로시간 연장이 임금의 증대로 연계되는 구조에서 소수의 근로자(22.9월 기준 고용률 62.7%)가 근로시간을 독점함에 따라 여성과 청년의 노동시장 진입을 어렵게 만드는 것 또한 노동시간 제도가 직면하고 있는 문제다. 특히, 노동시장의 절반인 여성이 일자리에서 배제(21년 여성고용률 51.2%)되고, 일자리를 유지하는 여성은 경력단절을 우려

해 출산을 포기하는 상황이다. OECD의 주류 국가들은 오래전부터 남녀가 함께 일해왔으며, 이를 위해 근로시간 관리와 활용의 방식을 다양화해 왔다. 그 결과 주요국의 고용률은 우리에게 비해 높으며 1인당 근로시간은 현저하게 적게 나타나고 있다. 최근 OECD 발표에 따르면 우리나라의 1인당 연간 근로시간은(전체 취업자 기준) 1,915시간으로 OECD 평균인 1,716시간에 비해 약 200시간이 많다. 현재의 노동시간 규율 방식으로는 이러한 장시간 노동을 개선하기 어렵다. 장시간 근로의 실질적 개선을 위해서는 근로시간 활용의 방식을 다양화해 선택의 폭을 확장하고 이를 통해 여성과 청년의 경제활동 참가를 활성화하는 것이 효과적인 방법이다. 한편, MZ세대의 노동시장 진입 확대 등으로 다양한 근무패턴이 확산되고 근로자의 선호도 다양해지고 있는 상황이다.

결과적으로 저출산 고령화, 소득 양극화, 낮은 고용률의 악순환 구조를 개선하고 사용자와 근로자의 다양성을 반영하기 위해서는 경제주체들이 각자의 사정에 따라 자유롭게 일하는 방법과 시간을 선택하도록 개편할 필요가 있다.

1-2 주52시간제의 급격한 도입으로 인해 발생한 산업현장 충격 해소

표 30. 근로시간 단축 관련 진행상황

구분	'04년 법시행(주44→40h)	'15년 노사정대타협(주52시간)	'18년 법시행(주52시간)
근로시간 단축 조치	<ul style="list-style-type: none"> ① 법정근로시간 단축 1주 44 → 40시간 -법개정 10개월 경과 후 7년6개월간 6단계 시행 	<ul style="list-style-type: none"> ① 1주 최대 52시간 실시 -법 개정 1년 경과 후 기업규모별 4년간 4단계 시행 ▲1000인 이상, ▲300~999인, ▲00~299인, ▲5~99인 ② 특례업종 축소(26→10개) 	<ul style="list-style-type: none"> ① 1주 최대 52시간 실시 -법 개정 3개월 후 3년간·3단계 시행 ▲('18.7) 300인 이상 ▲('20.1) 50~299인 ('21.7) 5 ~49인 ② 특례업종 축소(26→5개) ③ 공공서 공유일 민간 적용
현장 안착 보완 조치	<ul style="list-style-type: none"> ① 3년간 연장근로 확대 12→16시간 ② 연장근로 최소 4시간 할증률 할인 50→25% ③ 연·월차 통폐합 	<ul style="list-style-type: none"> ① 특별연장근로(52+a) 허용 * 사유(주문량 증가 등), 절차(노사대 표 서면합의), 상한(1주 8시간) 설정 * 주52시간 시행 완료 후 4년간 허용, 지속 여부 재검토 ② 기타 유연근로제 * 탄력근로제 확대: 2주·3월 → 1월·6월[특별연장 종료부터 적용] * 재량근로제 허용범위 조정 등 	<ul style="list-style-type: none"> ① 30인미만 8시간 추가 연장 한시 인정('21.7~'22.12)

이상에서 본 바와 같은 획일적 노동시장 규제 체제에서 2018년 3월 소위 '주52시간제'의 주당 총근로시간 규제가 다양한 시장상황 및 노동과정의 특성을 고려한 체계적 준비없이 도입되었고 이로 인해 사업장 규모별 적용이 단계화되거나 유예되었다. 이로 인한 산업현장의 적응 비용은 현재에도 지속되는 상황이다.

우리나라 경제 및 시장규모, 경제활동의 다양성 등을 고려할 때 노동시간 등 일하는 방식에 대한 제도적 규율은 자율적 결정과 선택의 영역을 넓혀 나가는 방식으로 조정될 필요가 있다. 정부와 제도의 역할은 중소기업장의 취약근로자, 야간·위험노동 종사자 및 불가피한 장시간 근로자 등에 대한 보호에 집중하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

1-3 여전히 높은 연간근로시간, 지속적인 실근로시간 단축 추진

우리나라의 연간 근로시간(전체 취업자 기준)은 최근 10년간 약 10%가 줄어 OECD 회원국 가운데 가장 큰 폭으로 근로시간을 단축했음에도 불구하고 OECD 평균(1,715시간) 대비 약 200시간이 많은 1,904시간 수준이다. 이는 OECD 회원국내 멕시코, 코스타리카, 콜롬비아, 칠레 등에 이어 5위 수준으로 여전히 장시간 근로 국가 범주를 벗어나지 못하고 있다. 앞서 살펴 본 바와 같이 현재의 근로시간 규율 방법으로는 장시간 체제를 벗어나기 어려우며, 설령 '52시간제'를 전 사업장에 당장 실행한다고 해도 근로시간 단축의 효과가 없다⁵²

따라서 어떠한 방법이 총 근로시간 감소에 도움이 되는 방법인지 다양한 논의가 필요하다. 변화하고 있는 환경에서 다양한 조건에 따른 근로시간의 자율적 결정과 선택의 여지를 확대하고 일하는 방식을 다양화해 효율성을 높이며, 이를 통해 실 근로시간을 줄이고 충분한 휴식을 향유할 수 있는 선순환의 체계를 구축하는 것이 필요하다. 무엇보다 휴가 사용 방법을 다양화하고 기간을 자유화해 휴가의 활용도를 높임으로써 건강한 노동력 재생산의 기반을 구축하고 이를 통해 자발적으로 근로시간을 단축할 수 있도록 지원하는 것이 중요하다. 이와 함께 근로시간의 선택이 근로자 또는 근로자대표의 자유의지에 따라 결정되고 있는지, 근로시간 기록은 법적 요건에 맞게 유지되고 있는지, 연장근로 시 '지불되지 않는 공짜노동'이 발생하지 않는지 등에 대한 근로감독을 강화해 근로시간제도가 제대로 운영될 수 있도록 지원해야 할 것이다.

그간 스타트업과 미래노동 포럼은 '근로시간의 총량'이 더 이상 노동시장의 성장동력이 될 수 없다는 진단 아래, 미래노동 시장에 대응하기 위한 경쟁력 강화의 핵심 키워드로 '근로시간 주권에 기반해 선택이 가능한 자유롭고 건강한 노동'을 설정하였다. 노사가 자유롭게 근로시간을 선택할 수 있도록 함으로써 비효율적인 노동시간을 줄이는 대신 노동의 창의성과 효율성을 높임으로써, 근로자에게 다시금 충분한 휴식을 통한 재충전의 시

52 주52시간 초과근로자 비율이 '17년 15.1% → '21년 6.8%로 크게 감소

간을 제공하도록 해야한다.

‘주52시간제’의 틀 안에서 근로시간에 관한 노사의 선택권을 확대하되, 근로자에 대한 건강보호조치의 실효성을 제고하고, 다양한 방식의 휴가를 활성화함으로써 총근로시간을 오히려 줄이는 건강한 노동의 선순환구조 구축이 절실하다는 결론에 이르렀고 이를 위한 방안을 다각도로 논의하였다.

이러한 기본방향 하에서 근로시간의 선택의 폭은 넓히되, 과도한 장시간 근로가 초래되지 않도록 하기 위한 건강권 보장 장치를 마련하고, 근로자의 자기계발과 재충전을 위한 충분한 휴가 사용이 가능하도록 하는 다양한 개편과제에 대한 추가 연구가 필요하다. 아울러 해외국의 다양한 근로시간 제도와 관행 등에 대한 보다 체계적인 심층연구가 필요하다.

참고문헌

- 고용노동부 (2016). 유연근무제 우리기업은 어떻게 운영할까요.
- 고용노동부 (2019). 유연근로시간제 가이드.
- 권순원, 박지순, 박지성 (2014). 근로시간제도의 합리적 규율 방안 연구: 화이트칼라 노동시간을 중심으로. *전문경영인연구*, 17(4), 257-289.
- 권용만, 서의석 (2021). 유연근로시간제 개선에 대한 연구. *벤처혁신연구*, 4(2), 97-108.
- 권혜원, 권순원 (2013). 일-가정 양립정책이 여성 관리자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 후원적 리더십과 조직문화의 효과를 중심으로. *산업관계연구*, 23(3), 89-117.
- 김현동 (2014). 유연근무제의 수요가 여성 관리자의 직장만족도에 미치는 영향. *한국인사조직학회 발표논문집*, 2014(1), 1-14.
- 박세정 (2012). 일과 삶의 조화를 위한 자치단체의 유연근무제 도입: 현황과 향후과제. *한국지방자치연구*, 14(1), 49-75.
- 박시진 (2020). 포스트 코로나 시대의 인사관리: 원격근무제를 중심으로. *한국인사행정학회보*, 19(4), 363-373.
- 박태주 (2009). '주간연속 2 교대제'를 둘러싼 쟁점과 과제-현대자동차 사례를 중심으로. *산업노동연구*, 15(2), 317-347.
- 서대훈 (2019). 주요국의 스타트업(Startup) 지원방식과 시사점. *산은조사월보*, 761, 3-21.
- 송종한, 김용순 (2010). 일-가족문화가 조직구성원의 태도와 이직의도에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 10(12), 387-396.
- 신영수 (2015). 한국 임금근로자의 유연근무제도 활용과 정책과제. *서울여자대학교 사회과학논총*, 22, 59-78.
- 신은중 (2011). 화이트칼라 근로자의 근로시간 관리규범에 대한 새로운 모색: 미국 White-Collar Exemption 제도를 중심으로. *산업관계연구*, 21(1), 115-151.
- 안은정, 신은중 (2010). 일-가정 양립제도가 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구: 재무성과와 여성의 이직의도를 중심으로. *산업관계연구*, 20(4), 177-216.
- 양인숙, 문미경 (2011). 기업의 유연근무제 도입실태 및 활성화 방안. 2011 연구보고서-18. *한국여성정책연구원*, 13-45, 184.
- 우광호 (2015). 화이트칼라 근로시간제도 설계를 위한 실증분석: 화이트칼라 이그젭션과 기간제법 예외조항 준용. *산업관계연구*, 25(1), 77-99.
- 이서한, 노승훈 (2014). ICT 융합 유형별 스타트업 기업의 성공요인에 관한 연구-사례연구를 중심으로. *Journal of Digital Convergence*, 12(12), 203-215.
- 이재용, 김정숙 (2020). Post 코로나 시대 지방공무원 유연근무제 개선방안 연구. *한국지방행정연구원 정책연구과제*, 2020, 1-109.
- 이정 (2015). 화이트칼라 근로시간에 대한 법적 규제에 관한 연구: 일본의 근로시간제도 운영관련 입법 추진사례와 시사점을 중심으로. *노동법논총*, 31, 559-601.
- 이현아, 김선미, 이승미 (2011). 근로자들의 근무유연성에 대한 요구 분석-한 가족친화인증기업 근로자들의 사례. *한국가족자원경영학회지*, 15(2), 63-84.
- 임소현, 장용석 (2023). 유연근무제의 도입과 디커플링(decoupling) 이 자발적 이직률에 미치는 영향: 조직규모의 조절효과를 중심으로. *한국행정학보*, 57(1), 73-109.
- 조길수 (2017차산업혁명주도기술기반 국내 스타트업의 현황 및 육성 방안. *ISSUE WEEKLY*, 4, 1-25.
- 중소벤처기업연구원 (2020). 스타트업 근로시간 단축 현장안착 방안 연구.

- 채송화, 김현중 (2017). 국내외 스타트업 투자 현황 분석. 한국통신학회 학술대회논문집, 2017, 685-686.
- 최영훈, 김두현, 신영진 (2020). ICT 기반 원격근무의 현황분석 및 개선방안에 관한 연구: 코로나-19 사태에서의 팬데믹 관점을 중심으로. 융합사회와 공공정책(구 공공정책과 국정관리), 14(2), 33-74.
- 코리아스타트업포럼 (2022). 디지털 산업 고용 촉진을 위한 노동규제 개선 방안.
- 하갑래 (2015). 사무직 관련 근로자의 근로시간제도에 관한 연구. 법학논총, 39(1), 303-335.
- 홍승아 (2011). 유연근무제와 가족생활의 변화. 젠더리뷰, 21, 50-57.
- 황경진, 채희태 (2022). 스타트업 유연근로시간제 개선 방안. 중소기업포커스, 2022(16), 1-20.
- 황남희, 김경아 (2023). 코로나19 시대 유연근무제 활용과 성과의 연령집단 간 비교분석. 재정학연구, 16(3), 57-101.
- 황세희, 김경미, 박형준 (2020). 국내 스타트업의 현황 및 성공요인 분석:(주)우아한형제들의 사례를 통하여. 한국산업정보학회논문지, 25(1), 71-87.
- Bal, P. M., & De Lange, A. H. (2015). From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan: A multisample study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 126-154.
- Crompton, R. (2002). Employment, flexible working and the family. *The British journal of sociology*, 53(4), 537-558.
- De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2017). Flexible working, individual performance, and employee attitudes: Comparing formal and informal arrangements. *Human Resource Management*, 56(6), 1051-1070.
- Elbing, A. O., Gadon, H., & Gordon, J. R. (1974). Flexible working hours: It's about time. *Harvard business review*, 52(1).
- Ezra, M., & Deckman, M. (1996). Balancing work and family responsibilities: Flextime and child care in the federal government. *Public Administration Review*, 174-179.
- Galea, C., Houkes, I., & De Rijk, A. (2014). An insider's point of view: how a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1090-1111.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Halpern, D. F. (2005). How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money. *Stress and health*, 21(3), 157-168.
- Kalleberg, A. L. (2001). Organizing flexibility: The flexible firm in a new century. *British journal of industrial relations*, 39(4), 479-504.
- Kotey, B. A., & Sharma, B. (2019). Pathways from Flexible Work Arrangements to Financial Performance. *Personnel Review*, 48(3): 731-747.
- Kotey, B., & Koomson, I. (2021). Firm Size Differences in Financial Returns from Flexible Work Arrangements(FWAs). *Small Business Economics*, 56: 65-81.
- Loretto, W., & Vickerstaff, S. (2015). Gender, age and flexible working in later life. *Work, employment and society*, 29(2), 233-249.
- Lott, Y. (2020). Is maternal labor market re-entry after childbirth facilitated by mothers' and partners' flextime?. *Human Relations*, 73(8), 1106-1128.

- Lott, Y. (2020). Is maternal labor market re-entry after childbirth facilitated by mothers' and partners' flexitime?. *Human Relations*, 73(8), 1106–1128.
- Origo, F., & Pagani, L. (2009). Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work. *Labour economics*, 16(5), 547–555.
- Reis, E. (2011). *The lean Startup*. 린 스타트업 (이창수, 송우일 옮김). 서울: 인사이트. (원서출판 2011).
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of flexible working hours on work-life balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 2014.
- Shifrin, N. V., & Michel, H. S. (2021). Flexible Work Arrangements and Employee Health: A Meta-Analytic Review. *Work & Stress*, 36(1): 60–85.
- Wheatley, D. (2017). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society*, 31(4), 567–585.
- 대한상공회의소 (2022). 근로시간 적용제외제도 국제비교와 시사점 연구
- 권순원·박지순·박지성 (2014). 근로시간제도의 합리적 규율 방안 연구: 화이트칼라 노동시간을 중심으로. <전문경영인연구>, 17권 4호, 257–289
- 남궁준·김근주·구미영 (2019). 영국 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점 <한국노동연구원 정책연구 2019–16>
- 박수경·김희성 (2023). 미국의 화이트칼라 이그젠텐과일본의 고도 프로페셔널 제도: 전문직, 고액연봉자 근로시간 규제 적용 제외와 관련하여 <강원법학> 71E (2023, 5), 41–92
- 박제성·손동기·손영우·이은주 (2022). 프랑스 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점 <한국노동연구원 정책연구 2022–17>
- 조민주·배정운·임현철 (2022). 한국과 주요 선진국 노동 시간 규제 현황 비교 <KIPA 이슈 페이퍼> 통권 120호 (2022, 12)
- 김기선의외(2018), 『휴식있는 삶을 위한 일하는 방식 개선방안 마련』, 한국노동연구원
- 김근주외(2020), 『일본 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점』, 한국노동연구원
- 김대일. 『주52시간 근무제 도입과 고용 및 근로시간의 변화』, 노동경제논집 제44권 제3호 (2021, 9), pp. 27~64.
- 김형락·이정민. 『주 40시간 근무제의 도입이 근로시간, 임금 및 고용에 미치는 영향』, 노동경제논집 제35권 제3호 (2012, 12), pp. 83~100.
- 남재량. 『정년 60세 이상 의무제 시행의 고용효과 연구』, 연구보고서 2018-02, 한국노동연구원 (2018).
- de Chaisemartin, Clement, and Xavier D'Haultfoeuille. 2020. “Two-Way Fixed Effects Estimators with Heterogeneous Treatment Effects,” *American Economic Review* 110(9) (September) : 2964–96.
- Hamermesh, Daniel S. “The Demand for Labor in the Long Run,” In *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, edited by Orley Ashenfelter and Richard Layard, pp. 429–471. Amsterdam : Elsevier Science Publishers, 1986.
- Hunt, Jennifer. “Has Work-Sharing Worked in Germany?” *Quarterly Journal of Economics*, 114(1) (1999) : 117–148.
- Kawaguchi, Daiji, Hisahiro Naito, and Izumi Yokoyama. “Labor Market Responses to Legal Work Hour Reduction: Evidence from Japan,” *ESRI Discussion Paper Series No. 202* (2008).
- Thewissen, Stefan, Alexander Hijzen, and Stephane Carcillo. “Combating a long working-hour culture : A first assessment of the 2018–2021 working hour reform in Korea,” unpublished manuscript, OECD.



**STARTUP
ALLIANCE**

기획/제작	스타트업얼라이언스
발행처	스타트업얼라이언스 서울특별시 강남구 봉은사로 215, KTS 빌딩 11층
연구책임자	권순원 (숙명여자대학교 경영전문대학원 원장)
연구진	김광현 (고려대학교 경영대학 교수) 김기선 (충남대학교 법학전문대학원 교수) 김대일 (서울대학교 경제학부 교수) 김진영 (고려대학교 경제학과 교수) 이옥래 (법무법인 태평양 변호사)
발행일	2024.3.22

본 리포트는 2023년 스타트업얼라이언스가 발족한 ‘스타트업과 미래노동 포럼’의 연구 결과를 바탕으로 구성되어 있습니다. 본 리포트의 저작권은 스타트업얼라이언스에 있으며 무단복제와 전재를 금합니다.

