産 業 關 係 硏 究
第28卷 第2號, 2018. 6. pp.133~151
ⓒ 韓 國 雇 傭 勞 使 關 係 學 會

단시간근로 법제의 현황과 과제*

박 귀 천** · 박 은 정***

최근 다른 비정규직 근로자에 비하여 단시간근로자가 빠르게 증가하고 있지만 단시간근로자에 대한 법적 보호 및 제도 개선에 관한 논의는 상대적으로 소홀히 되었기 때문에 단시간근로에 대해 보다 많은 관심을 가져야 할 필요가 있다.

이 글에서는 단시간근로자에 대한 법적 보호를 위한 제도 개선과 관련하여 초단시간근로자의 실근로시간에 상응하는 보호, 단시간근로자의 초과근로에 대한 동의, 단시간근로자의 비교대상근로자 확대 등과 관련된 해석상 문제 및 입법적 개선 방안에 대해 검토했다.

또한, 단시간근로자 등 미조직 비정규직근로자의 이해관계를 대변하기 위한 사업장 내 기구의 제도화, 통상근로자의 단시간근로 전환 신청권의 제도화, 단시간근로를 통한 일자리 나누기 등에 대한 입법적 보완이 필요하다는 점을 살펴보았다.

▶주제어: 단시간근로, 단시간근로자, 초단시간 근로자, 단시간근로자의 비교대상자, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률,

논문접수일 : 2018년 2월 23일, 심사의뢰일 : 2018년 4월 23일, 심사완료일 : 2018년 5월 10일

* 이 글은 박은정·박귀천, "단시간근로자에 대한 법적 쟁점", 『비정규직 문제에 관한 현황과 과제』, 한국노동연구원, 2017의 내용을 중심으로 수정, 보완하였다.

** (주 저 자) 이화여자대학교 법학전문대학원 부교수, kcpark10@ewha.ac.kr
*** (교신저자) 인제대학교 사회과학대학 공공인재학부 부교수, ejpark91@inje.ac.kr

Ⅰ. 들어가며

비정규근로에 관한 법리적 연구와 관련하여 단시간근로에 대해서는 기간제근로, 사내하청, 특고 등의 비정규근로에 비해 상대적으로 논의가 많이 이루어지지 않은 편이다. 그러나 다른 근로형태의 비정규근로자에 비해 단시간근로자의 수가 적다거나 혹은 단시간근로자에 관해 규율하고 있는 법제에 별다른 문제가 없기 때문에 그러한 것은 아닐 것이다.

최근의 비정규근로에 대한 통계청 발표에 따르면 비정규직 근로자 중 근로형태별로는 단시간근로자의 증가폭이 가장 큰 것으로 집계되고 있고, 전체 비정규직 근로자 중 단시간근로자의 비중은 40.7%로 전년 동월 대비 2.2% 상승하였으며, 성별로는 여성 단시간근로자가 7.2%, 남성 단시간근로자가 6.9% 증가하였다(2017년 8월 기준).[1)]

지난 몇 년간 기간제근로자의 증가는 정체되거나 혹은 소폭 감소한 반면 단시간근로자는 계속 증가되는 추세를 보이고 있는데, 남녀 모두 청소년과 고령자의 단시간근로의 비중이 매우 높고 여성은 모든 연령대에서 단시간근로가 증가하고 있다. 남성 역시 단시간근로의 비중이 증가하고는 있지만 여성의 경우 그 증가세가 훨씬 가파르다는 특징이 있고,[2)] 남성 비정규직근로자 중 단시간근로자의 비율은 약 25% 정도인 데 비해 여성 비정규직근로자 중 단시간근로자의 비율은 50%를 넘고 있다.[3)]

이와 같이 비정규직 중에서도 특히 단시간근로에는 청년, 고령자, 여성 등 취약계층 근로자들이 집중되어 있다는 현황에 비추어볼 때, 단시간근로자들이 사용자로부터 불합리한 차별이나 법정 근로기준 위반과 같은 부당한 대우를 당해도 자신들의 목소리를 내고 이의제기하기가 더욱 어려울 것이라는 점을 쉽게 추측할 수 있다.

또한, 지난 정부들은 단시간근로 일자리의 증가를 통해 여성 고용률을 제고하고 여성의 경력단절에 대처하고자 했지만 단시간근로 일자리의 경우 대부분 저임금과 사회보험 미적용 등으로 인해 양질의 일자리가 되기 어렵다는 문제가 있다.[4)] 단적인 예로 정규직근로자 중 최저임금 미만의 임금을 받는 비율은 7.1%이지만 기간제를 포함한 비정규직근로자의 경우 26.9%, 단시간근로자의 경우 41.2%가 최저임금 미만의 임금을 받는 것으로 집계되고 있다.[5)] 단시간근로자의 사회보험 적용률은 과거에 비해 증가하고는 있지만 전체 비정

1) 통계청a, “2017년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과 보도자료”, 2017. p.1.
2) 통계청b, 『한국의 사회동향 2017』, 2017. p.147.
3) 통계청a, p.8.
4) 통계청b, p.147. 여성 고용률 제고를 주된 목적으로 하는 시간제 일자리 정책의 문제점에 관해서는 박귀천, “시간선택제 일자리는 일과 삶을 행복하게 만들어 줄 수 있을까”, 『노사저널』, 2014년 1월호, p.28 이하 참조.
5) 통계청b, p.150.

규직 근로자의 고용보험 적용률이 44%인 데 비해, 단시간근로자의 고용보험 적용률은 23%에 불과하다.[6)]

한편 「기간제 및 단시간근로자의 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법'이라 함)상 차별시정신청도 그간 주로 기간제근로자들에 의해 이루어졌는데 이는 단시간근로자들이 차별을 당하지 않아서가 아니라 차별당하더라도 문제제기 하기 어려운 여러 현실적·법적 제약들 때문이라고 볼 수 있을 것이다.

이러한 문제의식 하에서 이 글에서는 단시간근로에 대한 현행 법제에서 문제되는 해석상 쟁점과 입법론적 과제에 대해 살펴본다.

II. 단시간근로 법제의 해석상 쟁점

1. 초단시간근로자의 근로시간

현행법상 단시간근로자는 "1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자"이다(근로기준법 제2조제1항제8호). 기간제법은 근로기준법상의 단시간근로자를 기간제법의 단시간근로자로 정의하고 있으므로(기간제법 제2조제2호), 기간제법상 단시간근로자의 의미는 근로기준법상 단시간근로자의 정의 규정에 따라 이해한다.

한편 근로기준법 제18조에서는 특히 "4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자"(소위, 초단시간근로자)에 대하여 근로기준법 일부 규정(제55조 유급주휴일규정 및 제60조 연차유급휴가규정)을 적용하지 않도록 하고 있다. 또한, 기간제법 시행령에서는 초단시간근로자를 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 유형의 하나로 규정하고 있고(기간제법 시행령 제3조제3항제6호), 「근로자퇴직급여 보장법」(이하, 퇴직급여법)에서는 퇴직금을 주지 않아도 되는 근로자로 규정하고 있다(퇴직급여법 제4조제1항 단서). 「국민연금법」은 "1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자"인 경우 근로자에서 제외하도록 함으로써 이들이 국민연금법상 직장가입자가 아니도록 하고 있고(국민연금법 시행령 제2조제4호), 「국민건강보험법」에서도 "1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자"의 경우 직장가입자에서 탈퇴할 수 있도록 규정하고 있다. 「고용보험법」은 "1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함한다)"에게

6) 통계청a, p.17.

는 적용되지 않는다(고용보험법 제10조제2호, 시행령 제3조제1항).

이처럼 초단시간근로자는 근로자임에도 불구하고 근로계약상의 소정근로시간에 기초하여 사실상 1주 15시간 이상 근로를 제공하는 근로자와는 다른 노동법 및 사회보장법상의 처우를 받고 있는 것이다. 그런데 만일 초단시간근로자가 근로계약을 체결할 때의 소정근로시간은 1주 15시간 미만이었지만, 실제 일한 실근로시간은 1주 15시간 이상이어도 여전히 초단시간근로자인지 여부에 대한 의문이 발생할 수 있다.

특히 최근 공공부문 비정규직 근로자들을 정규직으로 전화하는 과정에서 초단시간근로자들의 지위가 문제되고 있다. 초단시간근로자들은 대개 정규직 전환의 대상이 아니기 때문이다. 예컨대 최근에 초단시간근로자로 분류됨으로써 정규직 전환 대상으로부터 제외된 한 근로자가 소송을 제기한 사건이 있다.[7] 이 근로자는 근로계약서상으로는 소정근로시간을 14시간으로 정해 두었지만, 실제로는 근무기간 중 일상적인 연장근로를 함으로써 실근로시간은 15시간 이상이었음에도 초단시간근로자로 분류됨으로써 정규직 전환 대상으로부터 제외된 것에 대한 이의제기를 한 것이다. 이에 대해 서울행정법원은 이 사건 근로계약서상 소정근로시간은 14시간으로 기재되어 있지만 여러 사정을 종합하여 보면 근로계약서의 문언에도 불구하고 당사자의 의사는 소정근로시간을 적어도 15시간 이상으로 정한 것이라 봄이 상당하다고 하면서 당해 근로자가 무기계약직 전환 및 재계약 심사 대상에 해당되는 것으로 판단했다. 또한, 2014년 대법원 판결[8]에서 문제된 사건의 사실관계를 보면 근로계약상 소정근로시간에 따르면 초단시간근로자이지만 휴게시간을 대기시간처럼 운용하는 경우 휴게시간 역시 근로시간에 포함되기 때문에 초단시간근로자가 아니게 되는 상황이 초래되는 경우도 있음을 알 수 있다. 이러한 일련의 사건들을 통해 초단시간근로자의 근로시간에 대해 다시 생각해 볼 필요가 있다.[9]

초단시간근로자의 근로시간을 둘러싼 문제는 주로 사용자가 근로계약서상 소정근로시간대로 근로시간을 운용하지 않고 휴게시간을 대기시간으로 이용한다거나, 초과근로를 요구한다거나 했을 때 문제가 발생한다. 때로는 초단시간근로형태가 퇴직금지급이나 사회보험가입, 무기계약직으로의 전환[10] 등 사용자의 법적 의무를 회피하기 위해 형성되는 경향

---

7) 서울행정법원 2017. 9. 22. 선고 2017구합52108 판결(항소심 판결은 서울고등법원 2018.5.16. 선고 2017누76410 판결(항소기각, 확정)).

8) 대법원 2014. 11. 27. 선고 2013다2672 판결.

9) 박은정, "초단시간근로자 유형 규정과 근로시간", 『노동판례리뷰 2017』, 한국노동연구원, 2017, pp.323～327 참조.

10) 초단시간근로자로 근무한 기간은 기간제법상 기간제근로자로서 사용할 수 있는 2년의 기간 제한에 대한 적용을 받지 않도록 규정하고 있다(기간제법 제4조 제1항 및 동법 시행령 제3조 제3항 제6호). 따라서 예를 들어 최초 입사시 체결한 근로계약에서는 1주 15시간 이상을 소정근로시간으로 정하여 기간제로 근무하던 근로자에 대해 근로계약 갱신 시에는 1주 15시간 미만 근무하도록 하여 결과적으로는 2년을 초과하여 기간제로 사용하는 상황이 발생된다(대법원 2014. 11. 27. 선고 2013다2672 판

이 있다.

따라서 초단시간근로자가 실제 근로수행 과정에서 연장근로 등을 통해 소정근로시간 이상의 근로를 제공하고, 그에 따라 실근로시간이 통상근로시간보다는 짧지만 1주 15시간(사회보험법의 경우에는 1월 60시간) 이상이 되었다면, 그 근로자는 일반적인 단시간근로자와 동일한 처우를 받아야 할 것이다.

2. 단시간근로자의 비교대상 근로자

근로기준법상 단시간근로자는 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 '통상 근로자'의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자이다.

따라서 단시간근로자인지 여부가 문제되는 근로자와 같은 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자가 존재하지 않으면 그 근로자가 단시간근로자에 해당하는지 여부를 판단하는 것은 불가능하다. 즉 단시간근로자 개념은 해당 사업장에 비교대상근로자로서 통상근로자의 존재를 전제로 한다.

또한, 단시간근로자의 비교대상자인 통상근로자는 단시간근로자와 '같은 종류의 업무'에 종사해야 한다. 다만 '같은 종류의 업무'라는 것은 업무의 내용이 동일해야만 한다는 의미는 아니라고 보아야 할 것이다. 기간제법 제8조에서는 단시간근로자에 대한 차별적 처우를 금지하면서 비교대상근로자를 "당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자"라고 하고 있다. 근로기준법상 단시간근로자이기 위해서는 통상근로자와 '같은 종류의 업무'에 종사해야 하지만, 차별적 처우가 금지되는 것은 '동종 또는 유사한 업무에 종사'하는 것으로 해석해야 할 이유는 없다고 본다. 따라서 근로기준법상 '같은 종류의 업무'라는 것은 기간제법상 '동종 또는 유사한 업무에 종사'하는 것을 의미하는 것으로 이해할 수 있을 것이다. 어쨌든 단시간근로자인지 여부가 문제되는 근로자의 업무와 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자가 없는 경우에는 단시간근로자에 해당되지 않게 된다.

단시간근로자의 비교대상자와 관련하여서는 기간제법상 초과근로에 대한 가산임금 지급과 차별시정제도와 관련하여 특히 문제될 수 있다. 먼저 기간제법 제6조제3항에 따르면 "사용자는 ... (소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는) 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다."고 규정하고 있다. 이 규정상 단시간근로자가 초과근로를 하면 통상임금의 50% 가산임금을 받게 되어 있다. 그런데 단시간근로자에 대한 정의 규정상 아무리 짧은 시간을 일하는 근로자라도 단시간근로자로서의 법적 지위를 인정받지 못하면 이 규정은 적용되지 않는다. 예를 들어 두 근로자가 똑같이 1주 40시

결 참조).

간 미만의 근로시간을 소정근로시간으로서 근로하더라도, 당해 근로자의 비교대상근로자로서의 통상근로자가 있는 경우에는 소정근로시간을 초과하는 근로시간에 대해 50% 가산임금을 받게 되는 반면, 당해 근로자의 비교대상근로자로서의 통상근로자가 없는 경우에는 가산임금을 받지 못하는 결과를 초래한다.[11]

한편 기간제법 제8조에서는 단시간근로자에 대한 차별적 처우를 금지하면서 비교대상근로자를 "당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자"라고 하고 있고, 법원은 비교대상근로자로 선정된 근로자의 업무가 단시간근로자의 업무와 동종 또는 유사한 업무에 해당하는지 여부는 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 아니하고 업무의 범위 또는 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있다고 하더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 이상 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 한다고 설시하고 있다.[12]

그러나 당해 사업 또는 사업장 내에 단시간근로자와 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자가 존재하지 않는 경우, 예를 들어 하나의 사업 또는 사업장 내에서 특정 직군 또는 직종을 모두 단시간근로자로 고용하고 있어 비교대상자로서의 통상근로자를 찾을 수 없다면 차별적 처우의 주장은 할 수 없게 된다. 물론 이 점은 기간제근로자의 경우에도 마찬가지로 발생되는 문제이다. 이러한 문제에 대해서는 현행법상 해석론으로는 한계가 뚜렷하기 때문에 입법적 보완이 필요하다. 이에 대해서는 아래의 제Ⅲ장에서 살펴본다.

3. 단시간근로자의 초과근로

근로자가 단시간근로를 하게 된 계기가 자발적이건 비자발적이건 통상근로자보다 짧은 시간 동안 근로를 한다는 점은 단시간근로자에게 매우 중요하다. 예를 들어 가사나 학업 등으로 인해 근로자 스스로 단시간근로를 선택한 경우도 있고, 통상근로를 원했지만 통상근로 일자리를 구하지 못해 단시간근로를 하는 근로자의 경우 수입 보전 등을 위해 복수의 일자리에서 단시간근로를 해야 하는 경우도 있다. 어느 경우이건 단시간근로자의 입장에서는 사용자가 초과근로를 요구하게 되면 생활상 많은 어려움을 겪게 될 수 있다.

기간제법 제6조는 단시간근로자에 대한 초과근로에 '근로자의 동의'를 요구하고 있고, 초과근로시간을 1주 12시간으로 제한하며, 단시간근로자에게 초과근로에 대한 거부권을 명시적으로 인정하는 한편, 초과근로에 대해서는 통상임금의 50%의 가산임금을 지급할 것을 규정하고 있다. 그런데 초과근로를 통해 단시간근로자의 근로시간이 통상근로자의

11) 박은정, "기간제법의 쟁점에 관한 제언", 『노동법학』, 제64호, 2017. p.8 이하.
12) 대법원 2012. 10. 25. 선고 2011두7045 판결.

근로시간과 같아지거나 길어지는 경우도 있을 수 있다. 법상 단시간근로자에 대한 초과근로를 금지하는 것은 아니고, 초과근로를 통한 총근로시간의 시간 수를 제한하는 규정이 있는 것도 아니기 때문이다.

초과근로에 대한 단시간근로자의 동의와 관련하여서는 몇 가지 불명확한 점들에 대한 의문이 제기된다. 먼저, 근로기준법에서도 사용자는 '당사자 간에 합의'한 경우 근로자에게 초과근로를 시킬 수 있도록 규정하고 있는데, 근로기준법이나 기간제법 모두 '합의' 내지 '동의'의 방법 혹은 조건에 대해서는 별다른 규정을 두고 있지 않다. 다만 판례는 근로기준법상 초과근로에 대한 합의는 원칙적으로 사용자와 근로자의 개별적 합의를 의미하고, 근로계약 등으로 개별 근로자와의 초과근로에 관한 합의를 미리 하는 것도 가능하다고 보고 있다.[13] 또한, 합의의 방식에는 특별한 제한이 없고, 개별 근로자의 합의권을 박탈·제한하지 않는 범위에서는 단체협약에 따른 합의도 무방하다고 보는 것이 판례의 입장이다.[14] 그렇다면 단시간근로자의 초과근로에 대해서도 이와 같은 근로기준법상 초과근로에 대한 근로자의 합의로 충분하다고 할 것인지 의문이 제기된다.

다음으로 기간제법상 단시간근로자의 초과근로에 대한 거부권은 근로기준법에는 없는 내용이다. 현실적으로 근로자들이 사용자의 초과근로 요구에 대해 거부하기 어렵다는 점을 고려하여 이를 특히 명시하였다고 이해할 수 있다. 또한, 기간제법은 단시간근로자가 사용자의 부당한 초과근로 요구를 거부한 것을 이유로 하는 해고 그 밖의 불리한 처우도 금지하고 있으며(기간제법 제16조), 이를 위반한 경우 사용자는 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있고(기간제법 제21조), 단시간근로자의 동의 없이 초과근로를 하게 하는 것만으로도 1천만 원 이하의 벌금형에 처해질 수 있도록 하고 있다(기간제법 제22조). 기간제법에서는 단시간근로자의 '동의'와 '거부'가 벌칙 적용의 요건이 되고 있음이 분명하다. 이는 단시간근로자의 초과근로에 대한 동의가 명시적이고 구체적일 것을 요구하는 것으로 이해할 수 있고, 나아가 단시간근로자의 근로일 및 근로일별 근로시간은 서면근로계약에 포함되어야 할 내용이므로(기간제법 제17조), 기간제법 제6조에서 직접 밝히고 있지는 않지만 초과근로에 대한 동의는 서면으로 이루어져야 하는 것으로 해석될 수 있을 것이다.

또한, 근로기준법 시행령 [별표 2]의 "단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항"에서도 사용자는 근로자와 합의한 경우에만 초과근로를 시킬 수 있는 것으로 다시 한 번 확인하고 있는 한편, "사용자는 단시간근로자를 소정 근로일이 아닌 날에 근로시키거나 소정근로시간을 초과하여 근로시키고자 할 경우에는 근로계약서나 취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시하여야 하며, 초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는

13) 대법원 1995. 2. 10. 선고 94다19228 판결.
14) 대법원 1993. 12. 21. 선고 93누5796 판결, 대법원 1995. 2. 10. 선고 94다19228 판결.

그 지급률을 명시하여야 한다."고 규정하고 있다.[15] 초과근로의 '내용 및 정도를 명시'해야 한다는 것이 불분명하지만, 이것을 근로기준법상 초과근로에 대한 '포괄적 합의'의 수준으로 이해해서는 안 될 것이고, 기간제법의 취지에 맞게 이 부분이 수정되는 한편, 초과근로에 대한 단시간근로자의 동의의 방법을 좀 더 구체화시킬 필요가 있다.

한편 기간제법은 단시간근로자의 초과근로를 단시간근로자의 '동의'하에서 허용하고 있는데 단시간근로자의 동의가 있다면 상시적 초과근로도 가능한 것인지 의문이 제기된다.

기간제법이 단시간근로자의 초과근로의 내용을 금지하지 않고 있고, 또한 근로자의 동의가 있다면 1주 12시간의 범위 내에서 초과근로 제공이 가능하므로 형식상 불가능하지는 않을 것이다. 그러나 상시적인 초과근로가 허용된다면 단시간근로계약은 단시간근로계약으로서의 의미를 상실한다. 단시간근로자의 초과근로시간에 대한 할증임금제도 도입 취지는 결국 단시간근로계약을 체결한 단시간근로자가 진정한 단시간근로자로서 근로를 제공하도록 하자는 것이고, 만약 단시간근로자가 초과근로를 함으로써 실질적으로는 단시간근로자로서의 본질을 상실하게 되는 경우라면 단시간근로계약을 이용하지 않을 것을 요구하는 것이다. 따라서 1주 12시간 이내의 초과근로를 가능하도록 하는 현재의 규정을 유지한다 하더라도 사용자는 적어도 단시간근로자의 실근로시간이 통상근로자의 근로시간보다 같거나 길어지지 않도록 유의해야 할 것이다.

Ⅲ. 단시간근로 법제의 입법론적 과제

1. 초단시간근로자의 실근로시간에 상응하는 법적 처우의 보장

앞서 살펴본 바와 같이 초단시간근로자가 근로계약 체결 당시에 정한 소정근로시간과는 달리 일상적인 연장근로 수행으로 인해 1주 15시간 이상 근로하게 되거나 혹은 사용자가 휴게시간을 대기시간처럼 운용하여 사실상 1주 15시간 이상을 근로하게 되는 경우 근로계약상 14시간 이하로 정한 소정근로시간은 그 의미를 상실하게 된다.

이러한 문제에 대해 대법원이 직접적으로 판단한 사례는 아직 발견하기 어렵지만 초단시간근로자의 실근로시간에도 불구하고 소정근로시간을 중심으로 초단시간근로자의 법적 지위를 판단하게 되면 결국 노동법 및 사회보장법상 의무를 회피하고자 하는 사용자의 의도를 용인해주는 결과가 된다.

따라서 초단시간근로자의 소정근로시간이 근로계약상 1주 15시간 이하로 정해져 있다

15) 이 규정은 단시간근로에 관한 일반규정이라고 할 수 있고, 이에 비해 기간제법 상의 단시간근로에 관한 규정은 특별규정이라고 할 수 있다.

하더라도 1주간의 실근로시간이 15시간 이상이라면 실근로시간에 상응하는 법적 처우를 받는다는 점을 법에 명시하는 방안을 생각할 수 있다. 앞서 지적한 바와 같이 법 규정이 없더라도 해석에 의해 해결이 가능할 수도 있겠지만 법에 근거 규정을 두는 편이 문제 해결을 위해 보다 명확할 것이다.

다만 이러한 규정을 명문화하더라도 결국 실제 분쟁이 발생되는 경우에는 실근로시간에 대한 입증이 문제될 것이다. 따라서 사용자로 하여금 근로자의 실근로시간 및 그에 상응하여 지급된 임금 지급에 대한 근로자별 명세서를 작성하고 이러한 명세서를 근로자에게 교부하도록 의무화하는 제도가 도입되어야 할 필요가 있다.[16] 특히 단시간근로자 내지 초단시간근로자에 대해서는 시급으로 임금이 지급되는 경우가 많을 것이기 때문에 이러한 제도는 실근로시간 및 그에 상응하는 임금 지급 여부를 확인하는 중요한 수단이 될 수 있을 것이다.

2. 단시간근로자의 비교대상근로자의 확대

앞서 살펴본 바와 같이 단시간근로자에 대한 비교대상근로자인 통상근로자가 당해 사업 또는 사업장 내에 존재하지 않거나 확인할 수 없는 경우 단시간근로자임을 이유로 하는 차별적 처우의 주장을 할 수 없게 된다.

ILO의 단시간근로에 관한 협약(C175 - Part-Time Work Convention, 1994)에서는 단시간근로자를 "정상적인 근로시간이 비교가능한 통상근로자(com- parable full-time worker)의 근로시간보다 적은 근로자"라고 정의하면서, '비교가능한 통상근로자'는 원칙적으로 동종의 고용관계 하에 있거나, 동종 또는 유사업종에 종사하고 있거나, 동종 사업장에 고용되어 있는 경우를 의미하는 한편, 동종 사업장 내 비교되는 통상근로자가 없는 경우에는 동종 기업에, 동종 기업에 비교되는 통상근로자가 없는 경우에는 동종 업종에 종사하는 통상근로자로까지 그 비교대상근로자를 확대하고 있다.

독일의 단시간 및 기간제 근로에 관한 법률(Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, 이하 '독일단시간법'이라 함)에서도 비교대상근로자를 해당 산업 분야에서까지 찾을 수 있도록 규정하고 있다.

독일단시간법에 따르면 단시간근로자라 함은 비교가능한 통상근로자(vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer)[17]에 비하여 통상적인 주간 근로시간이 짧은 근로자이다(제2조제1항 1문).

16) 단, 사용자의 임금명세서 교부의무 제도의 도입은 근로기준법 개정을 통해 명문화 되어야 할 사항이라고 할 수 있다.

17) 동법에서는 영어의 "full-time worker"에 해당되는 "vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer"라는 용어를 쓰고 있지만, 본고에서는 우리 현행법에서 사용하고 있는 "통상근로자"라는 용어를 사용하기로 한다.

만일 통상적인 주간근로시간에 대한 합의가 없다면 1년의 기간의 한도 내에서 고용기간 동안의 통상적인 평균 근로시간이 비교가능한 통상근로자보다 짧은 근로자는 단시간근로자에 해당된다(제2조제1항 2문). 즉 통상적인 주간 근로시간을 비교하여 단시간근로자인지 여부를 결정하되, 통상적인 주간 근로시간에 관한 약정이 없는 경우에는 1년을 평균하여 통상근로자와의 근로시간을 비교하여 근로시간이 짧은 자가 단시간근로자가 되는 것이다.

독일단시간법 제4조제1항은 단시간근로자에 대한 차별금지에 대해 규정하고 있다. 단시간근로자는 단시간근로로 인하여 비교가능한 통상근로자에 비하여 열악한 대우를 받아서는 안 된다. 다만 다르게 대우하는 것이 '객관적 사유(sachliche Gründe)'에 의해 정당화될 수 있는 경우에는 예외로 한다. 단시간근로자에게는 임금 또는 기타 분할 가능한 금전적 가치 있는 급부가 최소한 비교가능한 통상근로자의 근로시간에 대한 단시간근로자의 근로시간만큼에 비례하는 범위 내에서 보장되어야 한다. 즉 임금 및 기타 분할 가능한 금전적 가치 있는 급부에 대해서는 시간비례원칙이 적용되고 있다.

단시간근로자의 비교대상근로자가 존재하는지 여부에 대한 확인은 다음과 같이 단계별로 이루어지게 된다.[18]

첫 번째 단계에서는 사업장 내의 통상근로자 중에서 비교대상자의 존재 여부를 확인한다. 비교대상자의 확인은 원칙적으로 기업이나 기업집단(Konzern) 단위가 아닌 사업장 단위에서 이루어지게 된다. 동일한 종류의 근로관계에 있고 동일 또는 유사한 업무를 수행하는 당해 사업장 내의 통상근로자가 단시간근로자와 '비교가능한 통상근로자', 즉 비교대상근로자에 해당된다(제2조제1항 3문). '동일한 종류의 근로관계'와 관련하여, 근로관계의 종류는 예컨대 근로관계가 기간제 근로관계, 기간을 정하지 아니한 근로관계 등으로 구별되고, 법문에 따르면 이러한 근로관계들은 비교될 수 없다고 해석된다.[19]

두 번째 단계에서는 만일 당해 사업장 내에 비교가능한 통상근로자가 존재하지 않는다면 적용 가능한 단체협약을 근거로 하여 비교가능한 통상근로자가 정해질 수 있다(제2조제1항 4문). 적용 가능한 단체협약이 다수일 경우에는 해당 산업에서 가장 많은 사용자들이 적용하고 있는 단체협약을 중심으로 판단한다.[20]

세 번째 단계에서는 만일 직접 적용 가능한 단체협약이 없다면 각 산업부문에서 관행적으로 비교가능한 통상근로자로 볼 수 있는 자를 기준으로 하게 된다(제2조제1항 4문). 이와 같이 사업장 단위를 넘어 이루어지는 비교대상자 선정 기준은 일반적으로 근로조건이 산별 차원에서 산업별 단체협약을 통해 결정되는 독일의 상황을 반영한 것으로 해석된다.

---

18) BT-Drucksache, 14/4374, p.15; Schaub(Hrsg.), *Arbeitsrechts-Handbuch*, 17. Aufl., C. H. Beck, 2017. § 43. Teilzeitarbeit, Rn. 5.

19) Schaub(Hrsg.), § 43. Teilzeitarbeit, Rn. 5.

20) Preis(Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 17. Aufl., 2017. TzBfG § 2, Rn. 2.

한편, 연방노동법원은 단시간근로자와 비교가능한 통상근로자의 노동은 양적으로만 다른 것이지, 질적으로 다른 것은 아니라고 한다.[21] 독일단시간법상 사업장 내의 비교가능한 통상근로자를 확인하는 경우 '업무의 동일성'이라 함은 노동과정이 일치하고 근로자가 기술적으로 동일한 일자리에서 각각 혹은 연달아 같은 업무 또는 같은 종류의 업무를 수행하는 경우를 의미한다. 근로자들이 동일한 업무를 수행한다고 하기 위해서는 해당 업무에 근로자를 끼워 넣기 위한 시간 없이 근로자가 바로 교체될 수 있어야 한다. 업무의 활동이나 특징들이 서로 다른 경우에는 주로 수행되는 활동에 근거하여 판단되어야 한다.[22]

'업무의 유사성'이라 함은 업무에 대한 요구사항이 포괄적으로 일치하고 짧은 시간 동안 해당 업무에 근로자를 끼워 넣어 교체할 수 있는 경우를 의미한다.[23] 사용자가 작성한 직무기술서(Stellenbeschreibung)나 직무분류(Eingruppierung)도 업무의 동일성이나 유사성을 판단하는 근거가 될 수 있다.[24]

독일단시간법상 업무의 동일 또는 유사성을 판단함에 있어서 다음의 다섯 가지 사항 중 하나에 해당하면 동일 또는 유사성을 충족하는 것으로 추정한다. ① 일자리 또는 활동에 관한 근로계약서상의 명시적인 내용이 동일한 경우, ② 근로계약서상 서로 상이한 직종으로 표기된 경우라도 근로자들이 상호 대체가능한 경우(단, 대체가능성은 동일성 판단의 필요조건이 아님), ③ 비교대상이 되는 근로자들이 하나의 임금군에 속한 경우, ④ 같은 시기에 여타의 근로조건들은 모두 동일하나 단지 서로 다른 사업 소속이거나 서로 다른 나이 때문에 상이한 임금군으로 분류된 경우, ⑤ 비조합원으로 단체협약에 구속되지는 않으나 하나의 사업에 근무하는 두 근로자가 하나의 단체협약상 임금군에 가정적으로 동일하게 편성된 경우.[25]

우리의 경우에도 사업장단위를 넘어서는 범위, 예컨대 해당 산업부문에서 비교대상자를 찾을 수 있도록 비교대상자 범위를 확대하는 방향의 법 개정이 필요하다고 본다.

3. 단시간근로자 등 비정규직근로자의 이해관계 대변 기구 제도화

현행 기간제법에는 단시간근로자의 초과근로에 대한 동의 및 거부에 관한 규정이 있지만 앞서 살펴본 바와 같이 동의의 방식에 대해서 법은 명확하게 밝히고 있지 않다. 단시간근로자의 취약한 지위를 고려할 때 초과근로에 대한 단시간근로자의 동의는 서면으로 이루어져야 함을 법에 명시하는 방안이 우선 고려되어야 할 필요가 있다.

---

21) BAG 19.4.2016 - 3 AZR 526/14, *NZA* 2016. 820.
22) BAG 23.8.1995 AP Nr. 48 zu § 612 BGB, *NZA* 1996. 579.
23) Schaub(Hrsg.), § 43. Teilzeitarbeit, Rn. 5.
24) Schaub(Hrsg.), § 43. Teilzeitarbeit, Rn. 5.
25) 중앙노동위원회, 『차별시정제도 참고자료』, 2006. p.26.

그러나 단시간근로자이건 통상근로자이건 개별 근로자와 사용자 간의 일반적인 힘의 불균형을 고려할 때 개별 근로자가 사용자의 요구에 대해 동의하거나 동의하지 않는다는 의사표시를 하는 경우 이러한 의사표시가 실질적으로 근로자의 의사를 제대로 반영하여 이루어진 것인지 여부에 대해서는 회의적인 의문이 제기되기 마련이다.

견해의 대립이 있기는 하지만 대법원 판례[26]와 일부 학설[27]에 따르면 초과근로에 대한 합의는 원칙적으로 사용자와 근로자와의 개별적 합의를 의미하고, 개별 근로자의 합의권을 박탈·제한하지 않는 범위에서는 단체협약을 통해 합의를 하는 것도 무방하다고 보는 입장이 있다. 노동조합이 노동조합의 목적 범위 내에서 합리적 판단을 통해 사용자와 초과근로에 대한 합의를 하는 경우 근로자 입장에서는 개별적으로 대처하는 것보다는 두터운 보호를 받을 수 있을 것이다. 그러나 단시간근로자는 미조직 근로자인 경우가 대부분일 것이기 때문에 노동조합을 통한 보호를 기대하기는 현실적으로 어려운 상황이라고 본다.

비단 초과근로 문제뿐만 아니라 비정규직 근로자들의 중요한 근로조건이 문제되는 사항에 대한 결정과 관련하여 어떻게 비정규직 근로자들의 이해관계를 반영될 수 있도록 할 것인가에 대해서는 보다 근본적인 고민이 필요하다. 이러한 문제에 대한 대안으로는 사업장 내 비정규직 근로자를 포함한 미조직 근로자들의 이해를 대변할 수 있는 기구를 제도화하여 활용하는 방안을 모색해야 한다고 생각한다.[28] 단시간근로자 등 비정규직 근로자의 이해대변기구를 제도화하는 방안으로는 우선 현행법 중 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 "근참법"이라 함) 개정을 통해 비정규직 근로자대표가 노사협의회에 참석하도록 하는 방안을 고려할 수 있다.

다만, 현행 근참법상 노사협의회 제도는 여러 측면에서 한계를 가지고 있다는 점과 관련하여, 사업장 내 근로자 이해대변제도에 대해서 비교법적으로는 독일의 근로자대표위원회(Betriebsrat) 제도와 같이 근로자들만으로 구성되는 사업장 단위에서의 근로자대표 조직의 도입을 통해 선출 절차 및 운영에서의 민주성, 사용자로부터의 독립성 및 사용자와의 대등성, 조직으로서의 상설성 및 지속성을 보장하도록 하는 방안이 모색되어야 한다는 견해가 제시되고 있다.[29] 예컨대 독일 사업조직법 제87조제1항제3호에 따르면 사업장 내에서 실시되는 초과근로 및 근로시간 단축은 사용자와 근로자대표위원회(Betriebsrat)가 공동결정을 통해 정해야 하는 의무 사항으로 규정하고 있는바, 이는 단시간근로자의 근로시간이

---

26) 대법원 1993. 12. 21. 선고 93누5796 판결.

27) 임종률, 『노동법』, 제15판, 박영사, 2017. p.434.

28) 이러한 문제와 관련한 새로운 근로자 이해대변기구 도입의 모색에 관해서는, 박귀천, "새정부의 과제, 비정규직 등 취약노동자 이해대변기구 마련 방안 모색", 『더불어민주당 정책위원회 토론회 자료집』, 2017. 2. 17., p.1 이하 참조.

29) 이철수(유경준(편)), "제5장 새로운 종업원대표시스템의 정립", 『노동조합의 경제적 효과와 근로자대표권 연구』, 2013. p.188.

문제되는 경우에 대해서도 마찬가지이다.[30]

4. 근로자의 단시간근로 신청권의 제도화

현행법상 근로자가 사용자에 대해 근로시간 단축을 요구할 수 있는 경우는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서 규정하고 있는 육아기 근로시간 단축의 경우이다. 즉, 사업주는 동법에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 사업주는 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 허용하지 않을 수 있다(제19조의2 제1항). 임신기간(임신 후 12주 이내 또는 36주 이후) 또는 육아기의 근로시간 단축제도 외에는 현행법상 통상근로자가 개인적인 사유에 의해 근로시간 단축을 신청할 수 있는 권리는 제도화되어 있지 않다.

현재 우리나라 근로자들에게는 정규직·통상근로자로 고용되어 고용불안의 위험을 덜고 안정된 수준의 보수를 받는 것이 보다 중요한 문제이고, 근로자 스스로의 자발적 선택에 의해 단시간근로를 선택하기보다는 통상근로 일자리를 구하지 못하여 어쩔 수 없이 단시간근로자로 일하는 경우가 주로 문제된다. 이러한 상황으로 인해 근로자의 단시간근로 선택을 권리로서 보장하는 문제에 대한 논의는 별로 이루어지지 않는 것 같다.

그러나 당초 통상근로자로 입사한 근로자가 반드시 육아 문제가 아니더라도 학업, 건강, 가족 등 다양한 사생활 상의 사유로 인해 근로시간 단축이 필요한 경우도 있을 수 있다. 또한, 보다 장기적으로는 통상근로자로 입사한 근로자라도 자신의 주도로 근로시간 단축을 유연하게 선택하여 일과 사생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 제도적으로 지원하는 방안이 모색될 필요가 있다. 이러한 문제와 관련하여 독일단시간법은 근로자의 단시간근로 신청을 권리로서 제도화하고 있는데 그 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

근로관계가 6개월 이상 계속적으로 존속하고 있는 경우에 근로자는 계약상 합의된 근로시간을 단축할 것을 요구할 수 있다(독일단시간법 제8조제1항). 다만 이러한 근로자의 근로시간 단축 요구에 관한 규정은 상시 15명을 초과하는 근로자를 고용하고 있는 사용자에 대해서만 적용된다(독일단시간법 제8조제7항). 즉, 영세규모 사용자들에 대해서는 근로자의 단시간근로 요구로 인한 부담을 지지 않도록 하고 있는 것이다. 이와 같은 근로자의 근로시간 단축을 요구할 권리는 근로자가 통상근로자인지, 단시간근로자인지, 혹은 기간제 근로자인지, 파견근로자인지 여부와 상관없이 적용된다. 또한, 관리직에 있는 근로자에게도 적용된다.[31]

---

30) Bundesministerium für Arbeit und Soziales, *Teilzeit – Alles was Recht ist, Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber*, 2016. p.56.

근로자는 늦어도 단축 시작 3개월 전까지 단축의 범위를 특정해야 한다. 또한, 이 경우 근로자는 원하는 근로시간의 배분, 즉 언제부터 언제까지 일하고 싶은 것인지를 알려야 한다(독일단시간법 제8조제2항). 단축된 근로시간이 시작되기 3개월 전까지 단축 범위를 특정하도록 한 것은 사용자로 하여금 조직 내에서 필요한 조치, 예컨대 추가 근로자 고용 조치와 같은 것을 결정할 수 있는 시간을 부여하기 위해서이다. 사용자는 근로자가 원하는 근로시간 단축에 대하여 합의에 이를 것을 목표로 하여 협의하여야 하고 또한 근로시간 배분에 관한 합의도 목표로 해야 한다(독일단시간법 제8조제3항).

사용자는 근로자가 희망하는 근로시간의 단축과 배분이 경영상 이유에 반하지 않는 한 근로자의 요구에 동의해야 한다(독일단시간법 제8조제4항 1문). 특히 근로시간 단축이 해당 사업의 조직, 일의 진행 또는 안전을 본질적으로 침해하거나 균형이 맞지 않게 지나치게 많은 비용을 초래하는 경우에는 경영상 이유가 존재한다(독일단시간법 제8조제4항 2문). 그러나 경영상 이유가 존재하는지 여부에 대한 해석에 관하여 실제에 있어서는 상당히 다툼이 많다. 다만 분명한 점은 단시간근로자의 고용에서 초래되는 추가적인 행정적, 혹은 조직적 부담은 근로시간 단축의 권리를 거부하는 경영상 이유로 간주될 수 없다는 것이다. 또한 사용자가 노동시장에서 적당한 추가 근로자를 발견할 수 없다는 점 역시 경영상 이유에 해당될 수 없다.

연방노동법원에서 확립된 판례 법리에 따르면 경영상 이유는 다음의 세 단계를 통해 심사된다.[32] 첫째, 경영상 이유로 간주되는 근로시간에 대한 규제와 사용자에 의해 발전되고 수행된 조직적 개념 등이 특정되어야 한다. 둘째, 조직적 개념에서 도출되는 근로시간의 규제가 사실상 근로시간의 단축과 갈등을 일으키는지 여부가 사용자에 의하여 확인되어야 한다. 셋째, 경영상 이유가 매우 중대하여 근로자의 근로시간 변경 희망을 이행하는 것이 사업 내 조직, 작업과정 또는 안전을 침해하거나 균형이 맞지 않을 정도로 지나치게 많은 비용을 초래하는 것은 아닌지 여부가 검토되어야 한다.

근로시간 단축 거부의 사유는 단체협약에서 정해 놓을 수도 있다(독일단시간법 제8조제4항 3문). 그러나 동법 제22조제1항에 따르면 근로자에게 불리한 동법 제8조 규정과 다른 단체협약은 인정되지 않는다. 따라서 단체협약에서 규정되는 경영상 이유들은 최소한 동법 제8조제4항의 의미에서의 경영상 이유에 대한 것이 되어야 한다. 한편, 경영상 이유를 규정하고 있는 단체협약의 적용범위 내에서 협약의 구속력이 미치지 아니하는 근로자와 사용자는 근로시간 단축의 거부 사유들에 관한 협약상의 규정을 적용받을 것에 대해

31) Weiss·Schmidt, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Wolters Kluwer, 2008. p.60.

32) BAG 20.1.2015 AP Nr. 32 zu § 8 TzBfG = NZA 2015. 816; BAG 13.11.2012 AP Nr. 31 zu § 8 TzBfG = NZA 2013. 373; BAG 13.10.2009 AP Nr. 29 zu § 8 TzBfG = NZA 2010. 339; BAG 16.10.2007 AP Nr. 23 zu § 8 TzBfG = NZA 2008. 289; BAG 9.12.2003 AP Nr. 8 zu § 8 TzBfG = NZA 2004. 921; BAG 18.2.2003 AP Nr. 2 zu § 8 TzBfG = NZA 2003. 1392.

합의할 수 있다(독일단시간법 제8조제4항 4문).

사용자는 근로시간 단축과 이에 따른 근로시간 배분에 관하여 늦어도 그러한 근로시간 단축을 시작하기 1개월 전에 서면으로 알려야 한다(독일단시간법 제8조제5항 1문). 만일 사용자와 근로자가 근로시간 단축에 대하여 합의하지 못하고 사용자는 근로자가 희망한 개시 시기 1개월 전까지 서면으로 거부하지 아니한 경우에는 근로자가 희망한 근로시간 단축이 유효하게 된다(2문). 이는 근로시간 배분에 관해서도 동일하다(3문). 한편, 결정된 근로시간의 배분을 유지해야 할 근로자의 이익보다 이를 변경해야 할 경영상의 이익이 현저하게 큰 경우에 사용자는 늦어도 1개월 전에 변경을 통보하여 근로시간 배분을 변경할 수 있다(4문).

사용자가 근로시간 단축에 합의하였거나 혹은 이를 정당하게 거부한 경우에 근로자는 최소 2년이 경과된 후에 근로시간 단축을 다시 요구할 수 있다(독일단시간법 제8조제6항).

만일 근로자가 사용자의 근로시간 단축 거절을 받아들일 수 없다고 생각하는 경우에는 노동법원에 근로시간 단축을 요구하는 소를 제기할 수 있다. 노동법원은 근로자의 근로시간 단축이 경영상 이유에 반하는지 여부를 판단하게 되고 만일 경영상 이유가 없다고 판단되면 법원의 판결은 근로계약을 근로자의 요구에 따라 변경하는 것으로 내려지게 된다. 이에 따라 근로계약은 자동적으로 변경된다.[33]

한편 단시간근로로 전환했던 근로자가 다시 통상근로로 전환되기를 원하는 경우에 대해서는 단시간근로로의 전환의 경우와는 달리 통보기간 등에 대해 규정하고 있지 않다. 다만 사용자는 단시간근로자가 계약상 합의된 근로시간의 연장을 요구한 경우 긴급한 경영상 이유나 다른 단시간근로자의 근로시간 요구에 반하지 않는 한 근로자의 요구에 상응하는 동일한 적임의 일자리 충원에 있어서 우선적으로 고려해야 한다(독일단시간법 제9조). 따라서 긴급한 경영상 이유나 다른 근로자의 요구에 반하지 않는 한 단시간근로자는 근로시간 연장을 요청할 수 있다고 해석된다.[34]

5. 일자리 나누기(Job Sharing)의 제도화

장시간근로와 높은 청년실업률이 심각하게 문제되고 있는 상황에서 단시간근로를 통한 일자리 나누기의 제도화를 모색하는 방안도 고려될 필요가 있다고 생각한다. 이는 노사합의 등을 통해 개별 사업장에서 자율적으로 도입할 수도 있겠지만 입법을 통해 제도의 근거를 명확하게 둠으로써 현장에서 보다 적극적으로 활용할 수 있도록 유도하는 방안이다.

비교법적으로 볼 때 일자리 나누기, 조업 단축 등을 통한 경제위기 극복과 고용안정을

33) Weiss·Schmidt, pp.61~62.
34) Weiss·Schmidt, p.62.

도모하는 정책이 상당히 발전되어 있는 독일의 경우 법에서 사용자와 근로자의 합의를 통한 일자리 나누기에 대해 규정하고 있다. 그 주요 내용을 소개하면 다음과 같다.

사용자와 근로자는 다수의 근로자들이 하나의 일자리에 대한 근로시간을 나누는 것에 대해 합의할 수 있다(독일단시간법 제13조제1항 1문). 일자리를 나누는 근로자들 중 한 명이 근로를 제공할 수 없는 경우, 다른 근로자들이 대신 일할 것을 합의한다면 대신 일할 의무가 있다(2문). 또한, 근로계약에서 긴급한 경영상 이유가 있는 경우에 대신 근로할 것을 예정하고 있고 이것이 개별 사안에서 기대 가능한 경우에도 대신 근로할 의무가 인정된다(3문).

일자리 나누기를 하고 있는 한 근로자가 일자리 나누기를 그만둔 것을 이유로 사용자가 일자리 나누기를 하고 있는 다른 근로자들을 해고하는 것은 효력이 없다(독일단시간법 제13조제2항 1문).

우리의 경우에도 다수의 근로자들이 하나의 일자리에 대해 근로시간을 나누는 것에 대해 합의할 수 있도록 하여 단시간근로를 통한 일자리 나누기에 대한 근거규정을 마련하는 방안이 고려되어야 할 것이다.

Ⅳ. 맺으며

글의 서두에서 밝힌 바와 같이 비정규직 근로형태 중에서도 단시간근로에는 청년, 고령자, 여성 등 주로 노동시장에서 취약한 계층들이 집중되어 있고, 전반적으로 다른 비정규 근로자에 비해 단시간근로자의 비율이 빠르게 상승하고 있다. 지금까지 다른 비정규직에 비해 법적 보호 및 제도 개선에 관한 논의가 상대적으로 소홀히 되었던 단시간근로에 대해 보다 많은 관심을 가져야 할 것이다.

과거 정부들은 주로 단시간근로를 고용의 양적 증가를 위한 정책의 대상으로 보고 특히 여성의 경력단절이나 일·가정 양립을 위한 차원에서 여성 단시간근로 제도 활성화를 강조한 바 있다. 그러나 이러한 정책의 실효성은 그다지 눈에 띄지 않았고, 단시간 일자리의 열악한 근로조건과 사회보장제도의 적용배제 등으로 인한 일자리의 질이 저하되는 문제가 대두된다.

이는 비단 우리만의 문제는 아닌 것이, 단시간근로가 활성화되어 있고 단시간근로 관련 다양한 법적 장치가 정비되어 있는 독일의 경우에도 단시간근로제도의 일종인 미니잡의 양산으로 인해 저임금 근로자가 증가하고 일자리의 질이 낮아졌다는 비판이 가해지고 있다. 특히 미니잡 종사자 등 단시간근로자들은 주로 여성근로자들이 많다는 점으로 인해 저임금 여성근로자의 빈곤 문제 및 노동시장에서의 성차별 문제와 밀접한 관련이 있다는

점은 우리의 상황과도 유사하기 때문에 더욱 유의해야 할 필요가 있다. 세계적으로 실근로시간이 짧기로 유명한 독일의 경우 여성취업자들이 주로 단시간근로자로 취업하여 남녀근로시간격차(Gender Time Gap)가 커지고 있고 이와 같은 독일의 남녀근로시간격차는 전체 취업자의 평균 근로시간을 짧아지게 하는 하나의 중요한 원인으로 작용하고 있다는 분석이 제시되고 있다.[35]

이 글에서 살펴본 바와 같이 단시간근로자에 대한 법적 보호를 위한 제도 개선과 관련하여 우선적으로는 이 글에서 살펴본 법적 쟁점들, 즉 초단시간근로자 보호, 단시간근로자의 초과근로, 단시간근로자의 비교대상근로자 등과 관련된 문제들에 대한 검토 및 입법적 보완이 필요할 것이고, 더 나아가 단시간근로자 등 미조직 비정규직근로자의 이해관계를 대변하기 위한 사업장 내 기구의 제도화, 통상근로자가 사용자에게 단시간근로로의 전환을 신청할 수 있는 권리의 제도화, 단시간근로 활용을 통한 일자리 나누기의 제도화 등에 관한 입법적 보완도 고민해야 할 것이다. 한편 이 글에서는 다루지 못했지만 단시간근로자에 대한 사회보험 적용 확대 등 사회보장제도에 의한 보호수준의 강화도 단시간근로자 보호와 관련하여 중요하게 논의되어야 할 문제임은 물론이다.[36] 또한, 통상근로자들의 단시간근로로의 전환을 통한 일자리 나누기에 의해 고용안정을 도모하고 경제위기에 대처하고자 하는 경우에 대해서는 사회보장제도를 통한 지원이 함께 모색될 필요가 있다.

35) 1992년에 단시간취업자의 비율은 14.3%였던 것에 비해 2012년에는 27%로 거의 2배가 증가하였는데 남성 취업자의 평균 주간 근로시간은 1992년에 41시간이었던 것에 비해 2012년에는 39.8시간으로 줄어 2.9% 감소한 반면 같은 시기 여성취업자의 평균 주간 근로시간은 34시간에서 30.5시간으로 줄어 10.3%나 감소하여 여성과 남성의 근로시간 길이의 차이가 커졌다고 한다(Ahlers·Bispinck·Kleinknecht·Klenner·Lott·Pusch·Seifert, Arbeitszeiten in Deutschland Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik, *WSI Report*, 19, November, 2014. pp.5~6 및 p.62).

36) 현 정부의 "일자리정책 5년 로드맵"에 따르면 초단시간 근로자에 대해서는 실업급여 수급요건을 완화하여 실업급여를 지급할 수 있도록 하는 방안을 추진한다고 한다(일자리위원회·관계부처 합동, 『일자리정책 5년 로드맵』, 2017. p.14).

참고문헌

1. 박귀천(2014a), “시간선택제 일자리는 일과 삶을 행복하게 만들어 줄 수 있을까”, 『노사저널』, 1월호.
2. 박귀천(2017b), “새정부의 과제, 비정규직 등 취약노동자 이해대변기구 방안 모색”, 『더불어민주당 정책위원회 토론회 자료집』.
3. 박은정(2017), “초단시간근로자 유형 규정과 근로시간”, 『노동판례리뷰 2017』, 한국노동연구원.
4. 박은정(2017), “기간제법의 쟁점에 관한 제언”, 『노동법학』, 제64호.
5. 이철수(유경준(편)), “제5장 새로운 종업원대표시스템의 정립”, 『노동조합의 경제적 효과와 근로자대표권 연구』.
6. 일자리위원회·관계부처 합동(2017), 『일자리정책 5년 로드맵』.
7. 임종률(2017), 『노동법』, 제15판, 박영사.
8. 중앙노동위원회(2006), 『차별시정제도 참고자료』.
9. 통계청(2017a), “2017년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과 보도자료”.
10. 통계청(2017b), 『한국의 사회동향 2017』.
11. Ahlers·Bispinck·Kleinknecht·Klenner·Lott·Pusch·Seifert(2014), Arbeitszeiten in Deutschland Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik, WSI Report, 19, November.
12. BT-Drucksache, 14/4374
13. Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016), *Teilzeit – Alles was Recht ist, Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber*.
14. Preis(Hrsg.)(2017), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 17. Aufl.
15. Schaub(Hrsg.)(2017), Arbeitsrechts-Handbuch, 17. Aufl., C. H. Beck.
16. Weiss·Schmidt(2008), *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Wolters Kluwer, p.60.

abstract

The Status Quo and the Issues of the Laws on Part-Time Work

Kwi-Cheon Park* · Eun-Jeong Park**

Part-time workers increase rapidly in recent years compared to any other non-regular workers. However the discussion about legal protection and institutional improvement for part-time workers is relatively neglected than the other non-regular workers. Therefore we should pay more attention to part-time work.

This article dealt with Issues of interpretation of the law and the legislative reform about the protection of short-time worker corresponds to the number of hours worked, part-time worker's agreement to overtime work, expansion of comparison of part-time worker, etc. related to the institutional improvement of regal protection for part-time workers.

The need to legislative reform for the institution of worker's representative of unorganized and non-regular workers including part-time workers, right of the full-time worker to apply for the changeover from a full-time work to a part-time work, job sharing through part-time work, etc. was in this article reviewed further.

Keywords : part-time work, part-time worker, short-time worker, comparison of part-time worker, act on the protection, etc. of fixed-term and part-time worker

* Lead author. Associate Professor of Law School, Ewha Womans University

** Corresponding author. Associate Professor of Department of Public Service, Inje University