

KLSI

ISSUE PAPER

제 127 호
2020-8호
(2020.05.04)

www.klsi.org

가족돌봄 등을 위한 근로시간단축청구권의 주요내용과 개선방안

황수옥 | 한국노동사회연구소 연구위원

[목차]

1. 서론
2. 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축제도
3. 독일의 근로시간단축제도
4. 시사점

한국노동사회연구소

서울시 서대문구 충정로 50 (골든브릿지빌딩) 3층

전화 02)393-1459

팩스 02)393-4449

www.facebook.com/ksli.org/

〈요 약〉

2018년 「남녀고용평등과 일,가정 양립지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법)」 개정에 따라 “가족돌봄 등을 위한 근로시간단축제도”가 도입되었다. 지금까지는 “임신과 육아를 위한 근로시간 단축제도”가 있어 임신과 육아기에 한정하여 근로시간단축을 신청할 수 있었으나 법률개정을 통해 기존의 근로시간단축제도를 확장한 것이다. 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축제도는 노동자가 가족의 돌봄, 노동자 자신의 돌봄, 은퇴준비와 학업을 위하여 근로시간 단축을 신청할 수 있는 제도이다. 이러한 근로시간단축제도는 노동자가 고용안정과 일정한 소득을 유지하면서 일·삶의 균형이 가능하도록 한다. 2020년 1월부터 시행되는 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축제도는 최근 코로나19 상황으로 자녀돌봄이나 가족돌봄의 필요성이 높아지면서 정부가 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축제도의 지원을 한시적으로 확대하는 방안을 발표하였다. 그러나 우리나라는 장시간 근로문화가 지배적인 현실에서 근로시간단축제도의 원활한 시행에 대한 우려가 없는 것은 아니다. 그럼에도 불구하고 변화하는 노동환경에 유연하게 대응하고 개인의 삶의 질을 높이고자 하는 노동자들의 요구를 위하여 근로시간단축제도의 정착은 매우 중요하다.

독일에서는 「기간제 및 단시간 근로에 관한 법-TzBfG(이하 기간제법)」에 따라 보편적인 근로시간단축제도가 규정되어있고, 육아나 가족돌봄 등과 같은 특별한 상황에 따른 근로시간단축제도는 특별법들에서 규정하고 있다. 기간제법에 따른 일반적인 근로시간단축제도는 노동자가 원할 때 그 사유를 묻지 않고 자유롭게 단축된 근로시간으로 일 할 수 있도록 하는 제도이다. 그러나 기간의 정함이 없어 노동자가 근로시간단축을 종료하고 근로계약상 합의된 근로시간으로 복귀하는데 어려움이 있었다. 최근 독일은 글로벌화, 저출산 고령화에 따른 인구구조의 변화, 일·삶의 균형에 중점을 두는 가치관의 변화와 디지털화 등으로 인하여 노동자의 단시간 노동에 대한 요구가 증가하고 있다. 이러한 노동환경의 변화로 유연한 노동시간에 대한 필요성이 높아지면서 2019년 기간제법에 “한시적 근로시간단축제도”를 도입하여 기존의 일반적인 근로시간단축제도를 보완하였다. 한시적 근로시간단축제도는 노동자가 사용자와 합의한 일정기간 동안 단축된 근로시간으로 근무하고 이 기간이 지나면 추가적인 설명 없이 원래 근로계약상 합의된 근로시간으로 복귀하는 것을 보장한다. 따라서 근로시간 단축을 원하는 노동자의 고용안정성을 더욱 강화하면서 노동자가 필요에 따라 일정기간 동안 근로시간을 단축하여 삶의 질을 높일 수 있도록 하였다.

우리나라는 이미 다양한 근로시간단축제도를 시행하고 있는 독일의 사례를 살펴보면서 활용도를 높이고 제도의 취지에 맞도록 개선을 위한 시사점을 찾아볼 수 있다. 첫째, 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축제도가 도입되어 노동자는 임신기, 육아기뿐만 아니라

가족의 돌봄, 노동자 자신의 돌봄, 은퇴준비와 학업 등을 위하여 일정기간 동안 근로시간 단축이 가능하게 되었다. 그러나 독일의 기간제법(TzBfG)에 따르면 노동자가 근로시간 단축을 청구하였을 때 그 사유에 대해서는 제한이 없다. 우리나라는 노동자의 근로시간단축 청구권이 이제 막 도입된 시점에서 제도의 활성화를 위해 현재와 같이 근로시간 단축 사유를 명확하게 언급하여 구체화하는 것이 필요하다고 생각하나 이후 독일과 같이 사유의 제한을 없애는 방향으로 제도를 개선해 가야 할 것이다. 둘째, 남녀고용평등법 제22조의3 제1항 단서에 따라 사용자가 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 14일 안에 대체인력을 채용하지 못한 경우를 사용자의 거부사유로 인정한다. 그러나 그 기간이 너무 짧기 때문에 근로시간단축청구에 대한 회피사유로 이용될 가능성이 높다. 따라서 이 제도를 활용할 수 있도록 하기 위해서는 사용자 거부권의 행사 범위를 엄격하게 판단해야 한다. 셋째, 독일의 기간제법(TzBfG)에 따른 근로시간 단축제도는 노동자가 희망하는 근로시간의 단축과 배분에 대하여 사용자와 노동자간 합의를 목적으로 하는 협의의무를 부여한다. 우리나라도 법률에는 사용자와 노동자간 합의에 대한 규정이 명시되어 있지는 않으나 근로시간 단축제도의 활성화를 위해서는 노동자 개인보다는 노동조합이나 노사협의회를 통한 노동자 대표가 사용자와 협의할 수 있도록 유도하는 것이 필요하다. 넷째, 노동자가 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축을 청구하였을 때 사용자가 특별한 사유 없이 이를 거부한 경우 별도의 제재 규정이 없다. 이는 육아기 근로시간 단축에서 500만 원 이하의 과태료를 부과하는 것과 비교하였을 때 제도의 활용을 어렵게 하는 원인이 될 수 있다. 따라서 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도에 대한 제재규정을 최소한 육아기 근로시간 단축과 같은 수준으로 규정하는 것이 필요하다. 다섯째, 노동자가 근로시간 단축청구권을 신청하여 근로시간이 줄어들게 되면 통상 줄어든 시간에 비례하여 임금도 감소된다. 독일은 근로시간을 단축하더라도 노동자의 생계를 보장하기 위하여 축소된 임금을 보완하기 위한 재정적 지원을 하고 있다. 노동자들이 필요에 따라 근로시간 단축제도를 적극적으로 사용할 수 있도록 하기 위해서는 생계를 유지할 수 있어야하기 때문에 정부가 노동자의 임금감소분을 보전해주는 육아기 근로시간 단축제도와 같은 정부의 임금보전 정책이 필요하다.

가족돌봄 등을 위한 근로시간단축청구권의 주요내용과 개선방안¹⁾

황수옥 | 한국노동사회연구소 연구위원

1. 서론

현대사회는 디지털화를 통한 새로운 기술을 기반으로 노동환경의 변화와 노동시장의 다양한 가능성을 창출하면서 기업과 노동자들의 생활 환경도 글로벌화 되고 있다. 이러한 변화는 노동자들의 문화 및 사회적 가치관에 영향을 주어 다양한 생애주기와 상황에 따라 유연한 노동시간을 필요로 한다. 특히 노동자의 일·삶의 균형을 고려한 노동시간 정책의 유연화는 노동자뿐만 아니라 기업의 생산성 향상을 위해서도 반드시 필요하다. 우리나라도 2018년 남녀 고용평등법 개정을 통하여 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축제도를 도입하였다. 기존의 임신과 육아를 위한 근로시간 단축제도를 확장하여 노동자가 가족의 돌봄, 노동자 자신의 돌봄, 은퇴준비와 학업을 위하여 근로시간 단축을 신청할 수 있도록 하였다. 이와 같은 근로시간 단축 제도는 노동자가 일정한 소득을 유지하면서 고용안정과 일·삶의 균형이 가능하도록 한다. 2020년 1월 1일부터 300인 이상 사업장에서 도입되고 2022년까지 단계적으로 시행되는 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축제도는 최근 코로나19 상황으로 그 필요성이 더욱 높아졌다. 이에 따라 고용노동부는 지난 3월 25일 코로나19 상황에 대응하기 위해 워라밸 일자리 장려금 지원 수준을 한시적으로 대폭 인상하며, 자녀돌봄 등을 위해 근로시간을 단축하는 경우 재정적 지원을 한시적으로 인상한다고 발표하였다. 중소기업 사용자에 대한 간접노무비 지원금이 노동자 1인당 월 20만원에서 월 40만원으로 인상하고, 대기업에 지원되는 임금 감소보전금의 경우, 근로시간을 주 15시간 이상 25시간미만으로 단축한다면 40만원에서 60만원으로, 주 25시간 이상 35시간 이하 단축하였을 때 24만원에서 40만원으로 인상하였다. 노동자의 근로시간 단축청구에 따라 대체인력을 채용하는 경우 지원되는 대체인력 지원금도 중소기업은 기존 60만원 한도에서 80만원까지 높아진다.

1) 이 글은 2019년 12월 '한국비교노동법학회' 노동법논총 제47권에 실린 「근로시간단축청구권 도입과 독일 한시적 근로시간단축청구권의 시사점」의 내용 중 일부를 발췌, 수정한 것임.

〈근로시간 단축 지원금 인상〉

지원내용	월 지원수준		지원대상
	종 전	인 상	
임금감소보전금 지원한도	15~25시간: 40만원 25~35시간: 24만원 임신근로자(35시간 이하): 40만원	15~25시간: 60만원 25~35시간: 40만원 임신근로자(35시간 이하): 60만원	모든 기업
간접노무비	20만원	40만원	중소·중견기업
대체인력 지원금 지원한도	중소: 60만원 그외: 30만원	중소: 80만원 그외: 30만원	모든 기업

그러나 노동자를 위한 근로시간단축제도가 제대로 정착하기 위해서는 아직까지 남은 과제가 많다. 아직까지 노동시간에 대한 주도권이 사용자에게 편향되어 있는 현실을 보았을 때 노동자들이 이 제도를 실질적으로 활용할 수 있도록 하기 위해서는 제도에 대한 여러 가지 개선이 필요하다. 2019년 독일에서도 사회적 흐름을 반영하여 기간제법(TzBfG) 개정을 통하여 한시적 근로시간단축제도(Brückenteilzeit)를 도입하였다. 독일의 한시적 근로시간단축제도는 기존의 근로시간단축제도를 보완하여 노동자들의 고용안정을 보장하면서 필요에 따라 일정기간 동안 근로시간을 단축하여 삶의 질을 높일 수 있도록 하였다. 이와 같이 다양한 근로시간단축제도를 시행하고 있는 독일의 사례, 특히 2019년 새롭게 도입된 독일의 한시적 근로시간단축제도와 2020년 시행되는 남녀고용평등법상 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도를 비교해보면서 개선을 위한 시사점을 찾아보도록 하겠다.

2. 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축청구제도

가. 입법배경

남녀고용평등법 제22조의3과 제22조의4에 따른 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축제도는 임신 또는 육아기에 한정되어 있던 근로시간 단축제도를 노동자의 가족돌봄, 노동자 자신의 질병 등으로 인한 돌봄, 학업 또는 은퇴준비를 위해 근로시간을 단축할 수 있도록 확대하였다. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도는 사업장 규모에 따라 단계적으로 ① 상시 300명 이상의 노동자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 동법 제76조에 따른 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단

체, 국가 및 지방자치단체의 기관에서는 2020년 1월 1일부터 ② 상시 30인 이상 300명 미만의 노동자를 사용하는 사업 또는 사업장은 2021년 1월 1일부터 ③ 상시 30인 미만의 노동자를 사용하는 사업 또는 사업장은 2022년 1월 1일부터 개정규정을 적용한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제22조의 3 (가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축)

- ① 사업주는 노동자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
 1. 노동자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
 2. 노동자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
 3. 55세 이상의 노동자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
 4. 노동자의 학업을 위한 경우
- ② 제1항 단서에 따라 사업주가 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 노동자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 노동자와 협의하여야 한다.
- ③ 사업주가 제1항에 따라 해당 노동자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.
- ④ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 노동자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.
- ⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 노동자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑥ 사업주는 노동자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 노동자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ⑦ 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제22조의 4 (가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등)

- ① 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 노동자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.
- ② 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 한 노동자의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 노동자 간에 서면으로 정한다.
- ③ 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 노동자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 노동자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.
- ④ 근로시간 단축을 한 노동자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 노동자의 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

제37조 (벌칙)

- ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
7. 제22조의3 제5항을 위반하여 근로시간 단축을 이유로 해당 노동자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우
8. 제22조의4 제1항을 위반하여 근로시간 단축을 하고 있는 노동자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 경우
- ③ 사업주가 제19조의3 제3항 또는 제22조의4 제3항을 위반하여 해당 노동자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 하고 있는 노동자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 경우에는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

나. 현행 노동법상 근로시간단축청구권

1) 육아기 근로시간 단축

남녀고용평등법 제19조의2, 제19조의3, 제19조의4에서는 육아기 근로시간 단축에 관하여 규정하고 있다. 사용자는 노동자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용해야 한다. 다만 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래한 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 거부할 수 있다. 이에 따라 사용자가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우, 해당 노동자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 노동자와 협의하여야 한다.

육아기 근로시간 단축이 허용된 경우 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 되며 육아기 근로시간 단축 기간은 1년 이내로 한다. 사용자는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 노동자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 되며, 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후 해당 노동자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

사용자는 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 노동자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우를 제외하고 근로시간 단축을 이유로 근로조건을 불리하게 해서는 아니 된다. 또한 사용자와 해당 노동자는 육아기 근로시간 단축 후 근로시간 등 근로조건에 관하여 서면으로 정한다. 노동자는 육아기 근로시간 단축은 나누어 사용할 수 있으며 이 경우 1회의 기간은 3개월 이상이 되어야 한다. 단 근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제노동자에 대해서는 남은 근로계약기간 동안 사용할 수 있다. 육아기 근로시간 단축을 한 노동자에 대하여 평균임금을 산정하는 경우, 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

또한 육아기 근로시간 단축 중인 노동자에게 단축된 근로시간 이외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만 해당 노동자가 명시적으로 청구하는 경우에 한하여 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있으며,= 사용자가 이를 위반하여 노동자에게 연장근로를 요구한 경우 남녀고용평등법 제37조에 의하여 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

2) 임신기 근로시간 단축

근로기준법 제74조 제7항에 따라 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성노동자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 청구하는 경우 이를 허용해야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 단시간 노동자의 경우 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간단축

을 허용할 수 있다. 임신기 근로시간 단축을 이유로 해당 노동자의 임금을 삭감해서는 아니 된다(근로기준법 제74조 제8항).

3) 가족돌봄을 위한 근로시간 단축 노력의무

남녀고용평등법 제22조의2 제1항에 따라 노동자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자 부모의 질병·사고·노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우 이를 허용해야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 거부할 수 있다. 그러나 사용자가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에 해당 노동자에게 남녀고용평등법 제22조의2 제2항 제3호에 따라 근로시간 단축 등 근로시간 조정을 위하여 노력하여야 한다.

4) 기간제법상 근로시간 단축 노력의무

기간제법 제7조에 따라 사용자는 가사, 학업 그 밖의 이유로 노동자가 단시간 근로를 신청하는 때에는 당해 노동자를 단시간노동자로 전환하도록 노력해야 한다.

다. 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축의 주요 내용

남녀고용평등법 제22조3와 제22조4에 따른 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축에 관한 주요 내용은 이미 시행 중인 육아기 근로시간 단축에 관한 규정(남녀고용평등법 제19조의2, 제19조의3, 제19조의4)과 이에 따른 남녀고용평등법 시행령 제11조, 제12조, 제13조, 제15조, 제15조의 2, 제15조의 3의 내용을 참고로 구체화하였다.

1) 근로시간 단축의 사유

남녀고용평등법 제22조의3에 따라 노동자가 ① 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우 ② 노동자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우 ③ 55세 이상의 노동자가 은퇴를 준비하기 위한 경우 ④ 노동자의 학업을 위한 경우 이를 이유로 근로시간의 단축을 신청하면 사용자는 이를 허용해야 한다.

2) 근로시간 단축의 거부사유

사용자는 노동자의 근로시간 단축 청구에 대하여 ① 대체인력 채용이 불가능한 경우, ②

정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 ③ 대통령령으로 정하는 경우에는 거부할 수 있다.

남녀고용평등법 제22조의3 제1항 단서에서 대통령령에 따라 사용자가 노동자의 근로시간 단축 청구에 대해 거부할 수 있는 경우는 ① 근로시간단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만의 노동자가 신청한 경우 ② 사업주가 직업안전기관에 구인 신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우, 다만 직업안전기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외 ③ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청한 노동자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그밖에 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우 ④ 제22조의3 제1항 각 호의 사유로 근로시간을 단축하였고 해당 근로시간단축종료일의 다음날부터 2년이 지나지 않은 노동자가 신청한 경우이다. 사용자가 근로시간 단축 신청을 허용하지 않을 경우에는 서면으로 그 사유를 알려주고 휴직, 그 밖의 조치 등의 대안을 협의하도록 한다.

3) 근로시간 단축의 신청 및 철회

남녀고용평등법 제22조의3 제1항에 따라 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청하려는 노동자는 근로시간 단축 개시예정일 30일 전까지 ① 근로시간 단축 신청사유 ② 근로시간 단축 개시예정일 ③ 근로시간 단축 종료예정일 ④ 근로시간 단축 중 근무개시시각 및 근무종료시각 ⑤ 근로시간 단축 신청 연월일 ⑥ 신청인에 관한 사항을 적은 문서(전자문서 포함)를 사용자에게 제출해야 한다. 노동자의 근로시간 단축 신청을 받은 사용자는 거부사유가 없는 한 신청일로부터 30일 이내로 근로시간 단축 개시일을 지정하여 근로시간 단축을 허용해야 한다. 노동자가 근로시간 단축을 신청하였음에도 불구하고 그 신청일로부터 30일 이내에 사용자로부터 근로시간 단축 허용여부에 대하여 통지를 받지 못한 때에는 사용자가 노동자가 신청한 내용으로 근로시간 단축을 허용한 것으로 본다. 사용자는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청한 노동자에게 가족의 질병 등 해당 사유를 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청한 노동자는 단축개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있다. 또한 노동자가 근로시간 단축을 신청한 후 근로시간단축 개시예정일 전에 ① 가족의 질병, 사고, 노령 등으로 인한 가족 돌봄을 사유로 신청한 경우 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유 ② 노동자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등을 사유로 신청한 경우 해당 질병, 부상 등의 치유 ③ 은퇴준비 또는 학업을 사유로 신청한 경우 사정 변경으로 인하여 계획이 취소된 경우가 발생하면 근로시간 단축 신청은 없었던 것으로 본다. 이 경우 노동자는 지체 없이 그 사실을 사용자에게 알려야 한다.

4) 근로시간 단축 기간과 연장 및 종료

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 기간은 1년으로 하고 가족의 돌봄, 건강상 이유, 은퇴준비를 위해(학업은 제외) 근로시간 단축을 한 노동자에게 합리적인 사유가 있는 경우 추가로 2년의 범위 안에서 1회에 한하여 근로시간 단축 기간의 연장이 가능하다. 근로시간 단축 기간의 연장을 원하는 노동자는 근로시간단축종료예정일 30일 전까지 ① 근로시간 단축 기간 연장 사유 ② 당초 근로시간 단축 종료예정일 ③ 근로시간 단축기간 연장에 따른 근로시간 단축 종료예정일 ④ 연장된 근로시간 단축기간 중 근무개시시각 및 근무종료시각 ⑤ 근로시간 단축기간 연장 신청 연월일 ⑥ 신청인에 대하여 문서(전자문서)로 사용자에게 신청해야 한다. 사용자는 근로시간 단축기간의 연장을 신청한 노동자에게 신청일로부터 30일 이내에 근로시간 단축을 허용해야 한다.

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 해당 가족의 사망 또는 질병의 치유, 본인 질병 등의 치유, 은퇴준비 또는 학업의 중단 등을 이유로 근로시간 단축을 종료하고자 하는 노동자는 그 사유가 발생한 날로부터 7일 이내에 그 사실을 사용자에게 고지해야 한다. 사용자는 사실을 통지받은 날로부터 30일 이내로 직무 복귀일을 지정하여 노동자에게 알려야 한다. 또한 노동자는 ① 노동자가 근로시간 단축의 종료 사유가 발생한 것을 통지하고 사용자로부터 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 통지 받은 경우에 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 전 직무 복귀일의 전날 ② 노동자가 근로시간 단축의 종료 사유가 발생한 것을 통지하였으나 사용자로부터 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 통지받지 못한 경우에는 통지한 날로부터 30일이 되는 날 ③ 노동자가 근로시간 단축 종료의 사유가 발생한 것을 통지 하지 않은 경우 가족의 사망 또는 질병의 치유 등 근로시간 단축 종료 사유가 발생한 날로부터 37일이 되는 날에 근로시간 단축이 종료된 것으로 본다. 단축기간의 근로시간은 주당 15시간에 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.

5) 근로시간 단축에 따른 불이익 금지와 연장근로 금지

사용자는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 해당 노동자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다. 또한 가족돌봄 등을 위한 근로시간을 단축하고 있는 노동자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외 근로시간 단축을 이유로 근로조건을 불리하게 해서는 아니 된다. 사용자와 노동자는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청한 노동자의 노동조건을 서면으로 정한다. 사용자는 근로시간 단축기간이 끝난 후 해당 노동자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 한 노동자에 대하여 근로기준법 제2조 제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

남녀고용평등법 제37조 제3항에 따라 노동자가 연장근로를 명시적으로 청구하지 아니하였음에도 불구하고 가족돌봄 등을 이유로 근로시간 단축을 하고 있는 노동자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 경우에는 1천만 원 이하의 벌금에 처하여 연장근로를 금지한다.

3. 독일의 근로시간 단축청구제도

가. 기존의 근로시간 단축청구권

독일은 「단시간 및 기간제 근로에 관한 법(Teilzeit- und Befristungsgesetz-TzBfG)」 제정에 따라 노동자가 일정한 요건에 따라 근로시간단축을 청구할 수 있게 되었다. 독일에서 근로시간단축청구권은 기간제법(TzBfG)뿐만 아니라 여러 특별법에도 규정되어 있다. 법률에 따라 일정한 조건을 갖춘 노동자들은 기간제법(TzBfG)에 따른 일반적인 근로시간단축과 부모휴직수당법, 가족돌봄단시간근로법, 고령자단시간법 등을 근거로 특정한 사유에 따른 근로시간단축을 청구할 수 있다. 기간제법에 따른 근로시간단축청구권은 특정한 사유를 필요로 하지 않으나 부모휴직수당법에 따라 육아 등 특정한 사유가 있는 근로시간단축청구권의 경우, 재정적 지원이나 해고금지조항 등으로 근로시간단축에 의한 노동권 보호를 더 강하게 받을 수 있다.

기간제법(TzBfG) 제8조에 근거하여 노동자는 요건에 따라 기간의 정함이 없는 근로시간단축을 청구할 수 있다. 우선 근로관계가 중단 없이 6개월 이상인 경우 노동자는 근로계약상 합의된 근로시간의 단축을 요구할 수 있다. 둘째, 근로시간단축청구권은 통상 15인 이상 사업장에 적용되며 직업훈련생은 이에 포함되지 않는다. 노동자는 희망하는 근로시간의 단축과 범위, 근로시간의 분배를 늦어도 3개월 이전에 문서방식²⁾으로 신청해야 한다. 노동자가 근로시간단축을 청구하면 사용자는 합의를 목적으로 노동자가 희망하는 근로시간단축에 대하여 협의하고 근로시간의 분배에 대하여 합의하여야 한다. 노동자가 요건에 맞게 근로시간의 단축을 신청하였을 경우, 사용자는 이에 동의해야 하며 노동자가 희망하는 근로시간에 맞게 분배해야 한다. 단 사용자는 경영상의 이유로 노동자의 근로시간단축 청구를 거부할 수 있다. 사용자는 경영상의 이유로 근로시간의 단축이 사업 내 조직, 작업과정 또는 안전을 본질적으로 침해하거나 또는 과도한 비용을 유발할 때 근로시간단축을 거부하는 것이 인정된다. 또한 사용자가 근로시간단축에 동의하였거나 근로시간단축 청구를 정당하게 거부한 경우 노동자는 최소 2년이 경과한 후에 다시 근로시간단축을 청구할 수 있다. 단체협약으로 근로시간단축의 거부사유를 정할 수도 있다. 단체협약의 적용범위 내에 있는 단체협약의 적용을 받지 않는 사용자와 노동자

2) 2019년 “시간제근로의 발전을 위한 법률 - 한시적 근로시간단축제도 도입”에 따른 기간제법(TzBfG) 개정을 통해 제8조 제2항에 “문서방식(im Textform)”의 문구가 추가되었다.

는 근로계약상 거부사유를 정한 단체협약을 적용하기로 합의할 수 있다.

기간제법 제8조에 따라 근로계약상 근로시간 단축청구권을 신청하여 근로시간을 단축한 노동자 또는 단시간 노동자가 근로시간을 연장하거나 전일제 근무를 하고 싶은 경우, 2019년 법개정 이전에는 기간제법 제9조에 따라 근로시간의 연장이 가능하였다. 개정 전 기간제법 제9조에 따라 사용자는 근로계약상 합의된 근로시간의 연장을 요구한 단시간 노동자에게 이에 맞는 일자리를 충원함에 있어서 그 노동자가 동일한 적성을 갖추고 있는 한 이를 우선적으로 고려하도록 하였다. 다만 긴급한 경영상의 이유 또는 다른 단시간 노동자의 요구에 배치되는 경우에는 제외하였다. 2019년 법 개정에 따라 기간제법 제9조는 “사용자는 근로계약상 합의된 근로시간의 연장을 서면으로 요구한 단시간 노동자를 우선으로 고려해야 한다. 다만, ① 일자리가 단시간 노동에 적절하지 않거나 ② 단시간 노동자가 다른 지원자와 비교하여 최소 동일한 자격을 갖추지 못하였거나 ③ 다른 단시간 노동자의 요구 또는 ④ 긴급한 경영상 이유가 있는 경우에는 제외”하고 있다. 고용이 필요한 일자리는 사용자가 일자리를 만들거나 비어있는 일자리에 채용을하기로 결정을 내렸을 때이다.

부모휴직수당법(Bundeselterngehd- und Elternzeitgesetz: BEEG) 제15조 제7항에 근거하여 노동자는 부모휴직기간 중 요건에 따라 사용자에게 근로시간단축을 청구할 수 있다. 첫째, 사업장에서 근무하는 노동자가 직업훈련생을 제외하고 통상 15명 이상이어야 한다. 둘째, 노동자가 동일 사업장 또는 기업에서 중단 없이 6개월 이상 근로관계를 맺고 있어야 한다. 셋째, 근로계약상 합의된 노동시간이 최소 2개월간 월 평균 근로시간이 주당 15시간 이상과 30시간 이하로 단축되어야 한다. 넷째, 노동시간단축 청구권이 긴박한 경영상의 이유와 배치되지 않아야 한다. 다섯째, 노동자는 그의 자녀가 만 3살까지인 경우 7주 전, 자녀가 만 3살부터 만 8살까지 인 경우 13주 전에 근로시간단축청구를 서면으로 통지해야 한다. 사용자가 적시에 노동시간 단축 또는 노동시간 분배의 신청서를 거부한 경우 노동자는 노동법원에 소를 제기할 수 있다.

가족돌봄단시간근로법(Familienpflegezeitgesetz: FpZG)은 가족을 돌보기 위한 노동자에게 단시간 근로를 가능하게 함으로써 직업과 가족돌봄을 조화롭게 하기 위한 목적으로 제정되었다. 동법 제2조에 따라 취업자는 가정 내 돌봄이 필요한 가까운 가족을 위해 최대 24개월 동안 부분적으로 근로시간을 단축할 수 있다. 가족돌봄을 이유로 한 근로시간단축은 주당 최소 15시간이어야 하며 근로시간단축 청구권은 직업훈련생을 제외하고 통상 25인 이상인 사업장의 사용주에게 신청가능하다. 사용자는 가족돌봄을 이유로 하는 근로시간단축을 신청한 노동자가 고지한 근로시간단축이 시작되기 12주 전에는 해고할 수 없다. 취업자는 임금이 축소되는 동안 연방가족 및 시민사회 업무청(Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche

Aufgaben-BAFzA)에서 무이자 대출을 신청할 수 있다.

고령자단시간법(Altersteilzeitgesetz)은 고령노동자의 점진적 은퇴를 위하여 제정되었다. 고령의 노동자는 기간제법(TzBfG) 또는 고령자단시간법에 따라 근로시간단축을 신청할 수 있으며 일일 근무시간을 줄이거나 주중 특정한 날에만 근무하거나 또는 월간 단위로 변경이 가능하다. 고령자단시간법에 따른 근로시간단축을 신청하기 위해서는 노동자가 55세 이상이어야 하며 사용자는 고령자근로시간단축으로 인하여 축소된 임금을 일정부분 지원하고 연금보험료를 지급해야 한다. 고령 노동자의 근로시간 단축은 원칙적으로 다음과 같은 세 가지 방법이 가능하다. 우선 근로시간을 지금까지 주당 근로시간의 절반으로 단축할 수 있다. 둘째, 처음의 절반은 100% 일하고 그 다음은 근무를 하지 않는 블록모델도 가능하다. 마지막으로 근로시간을 점차적으로 줄이는 것도 가능하다.

2009년부터 고령자단시간법에 따른 근로시간단축은 단체협약 등을 통해 노동자와 사용자의 합의가 있어야 하며 고령자단시간법은 고령노동자의 근로시간단축을 위한 청구권 자체를 근거로 하지 않는다. 또한 고령의 노동자는 기간제법(TzBfG)에 따른 근로시간 단축을 청구한 경우 고령자근로시간단축에 대한 합의를 종용할 수 없다. 또한 2012년부터 법정연금의 수령나이가 67세로 늘어나면서 고령 노동자가 단시간노동을 하면서 미리 연금을 수령할 수 있는 자격은 1952년 이전 출생자에게만 주어진다.

가족돌봄휴직법(Pflegezeitgesetz: PflegeZG)은 취업자가 가정 내 가까운 가족이 돌봄을 필요로 할 경우 이를 가능하게 하고 직업과 가족 돌봄과의 조화를 목적으로 한다. 가족돌봄휴직법 제7조에 따라 가까운 가족이라 함은 ① 조부모, 부모, 시부모, 장인 장모 ② 배우자, 사실혼 배우자, 부부 또는 사실혼 배우자와 유사한 공동체의 파트너, 형제와 자매, 형제와 자매의 배우자 또는 사실혼배우자, 배우자와 사실혼 배우자의 형제와 자매 ③ 자녀, 입양자녀, 배우자나 파트너의 자녀 또는 입양자녀, 손자녀를 말한다. 가족돌봄을 이유로 하는 근로시간단축은 돌봄을 필요로 하는 자가 최소한 간병등급 1에 해당하고 집에서 간병을 해야 하는 경우, 최대 6개월까지 청구가 가능하다. 이에 따라 전일제 노동자 또는 시간제 노동자는 근로의 전부 또는 일부분을 면제받을 수 있다. 가족돌봄휴직법에 따라 가족돌봄을 이유로 근로시간을 단축하는 동안 연방가족 및 시민사회 업무청(Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben-BAFzA)에서 무이자로 대출할 수 있는 권리를 통해 생계비를 보장한다.

사회법전 제9권(SGB IX) 제164조 제5항 제3문에 따라 중증 장애가 있는 노동자는 장애의 유형과 정도를 이유로 짧은 근로만 가능한 경우, 시간제근로에 대한 권리가 있다. 그러나 동법 제164조 제4항에 따라 그 요구가 사용자에게 지나친 비용을 발생하게 하거나 이행에 있어서 무리가 되는 경우, 청구권은 인정되지 않지만 엄격한 조건 하에서만 거부 가능하다.

나. 한시적 근로시간 단축청구권

1) 입법배경

2019년 1월 1일부터 시행된 「시간제근로의 발전을 위한 법률 - 한시적 근로시간 단축제도의 도입 “Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitsrechts - Einführung einer Brückenteilzeit”」은 기민당(CDU), 기사당(CSU), 사민당(SPD)의 대연정 합의각서에 따라 제 19대 회기에 「단시간 및 기간제 근로에 관한 법률(Teilzeit- und Befristungsgesetz)」을 개정하였다. 이 개정의 주요 내용은 기간제법(TzBfG) 제9조a에 규정된 한시적 근로시간단축 제도(Brückenteilzeit)의 도입으로 노동자가 원할 때 자유롭게 단축된 근로시간으로 일을 하지만 원치 않는 시간제 근로에 머무르지 않도록 하는 것을 목적으로 한다.³⁾ 2019년 이전까지 기간제법(TzBfG) 제8조에 따른 근로시간단축청구권이 있었으나 이는 기간의 정함이 없는 근로시간단축으로 노동자가 근로시간단축을 종료하고 근로계약상 합의된 근로시간으로 복귀하는데 어려움이 있다. 그러나 기간제법(TzBfG) 제9조a에 따른 한시적 근로시간 단축제도는 노동자가 사용자와 합의한 일정기간 동안 단축된 근로시간을 근무하고 이 기간이 지나면 자동적으로 추가적인 설명이 필요 없이⁴⁾ 원래 근로계약상 합의된 근로시간으로 복귀하는 것을 보장한다. 따라서 이 법은 근로시간 단축을 요구하는 노동자의 협상위치를 강화하여 제도의 이용을 현실화시켜 사용자가 근로시간단축을 이유로 노동자가 불리한 조치를 당하지 않도록 규정한다.

2) 주요내용

기간제법(TzBfG) 제9조a에 따른 한시적 근로시간 단축청구권은 기간제법(TzBfG)에서 이미 시행하고 있는 근로시간단축제도를 바탕으로 하고 있다. 따라서 근로시간단축청구의 요건이나 신청방법 등 구체적인 사항은 기간제법(TzBfG) 제8조에 따른 기간의 정함이 없는 근로시간단축제도의 규정을 참조하고 있어 제도의 이용을 용이하게 하였다.⁵⁾ 기간제법(TzBfG) 제9조a에 따른 한시적 근로시간단축을 신청하기 위해서 노동자는 중단 없이 6개월 이상 근로관계를 맺고 있어야 한다.⁶⁾ 또한 45인 이상 사업장에서 근무하는 노동자가 한시적 근로시간단축을 요구할 수 있다. 독일의 기간제법(TzBfG)에 따른 근로시간 단축을 신청하기 위해서 특정한 사유, 예를 들어 가족의 돌봄이나 육아 등 특별한 사유를 필요로 하지 않는다.⁷⁾

3) Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einesr Brückenteilzeit, S. 1

4) Benkeht, Einführung der “Brückenteilzeit” und Reform der Teilzeitarbeit, NJW-Spezial 2019, S. 50

5) Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einesr Brückenteilzeit, S. 9

6) Thüsing, Brückenteilzeit & Co.: Vorschläge, es besser zu machen, BB 2018, S. 956; Boecken/Hackenbroich, Zur (geplanten) Einführung eines Anspruchs auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, DB 2018, S. 566

7) Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einesr Brückenteilzeit, S. 10

(1) 6개월 이상의 지속적인 근로관계 존재

모든 노동자는 단시간 근로에 종사할 수 있다. 따라서 근로시간 단축청구권은 단시간 노동자, 기간제 노동자, 파견 노동자뿐만 아니라 관리직 노동자도 청구할 수 있다. 또한 한시적 근로시간 단축청구권을 신청할 수 있는 노동자는 근속기간이 6개월 이상이어야 한다. 기간제법 제9조a에는 “근속기간 6개월”로 기간제법 제8조와 달리 지속적인 근속인지 여부가 명확히 규정되어 있지 않으나⁸⁾ 이미 법 규정에 따라 제8조의 절차를 차용하고 있기 때문에 노동자 계속 근로기간이 6개월 이상일 경우에 신청 가능하다. 근속기간산정은 각 사용자와의 관계의 유지기간이 기준이며, 구체적인 사업장에서의 취업상태가 아니다.⁹⁾

(2) 사업규모에 따른 요건

노동자가 기간제법 제9조a 제1항 제3문에 따라 한시적 근로시간 단축청구권을 신청할 수 있는 요건으로 45인 이상 노동자가 근무하는 사업장이어야 한다. 한시적 근로시간 단축청구권으로 인하여 중소기업에 부담이 가지 않도록 하기 위해 기간제법은 한시적 근로시간청구권을 도입할 때 사업규모에 따른 요건을 45인 이상 사업장으로 설정하였다. 2017년 연방고용청의 통계조사에 따르면 약 60%의 취업자가 45인 미만 사업장에서 근무하고 있다. 그럼에도 불구하고 한시적 근로시간 단축제도의 적용을 사업장 규모에 따라 제한한 것은 소규모 기업의 부담을 덜어주고자 하였기 때문이다. 그러나 사업규모를 45인 이상으로 결정한 이유에 대해서는 입법이유서¹⁰⁾에서도 밝히고 있듯이 임의적인 결정이었다.¹¹⁾ 추측컨대 사용자 단체의 요구에 따라 기간제법 제8조 제7항에 따른 기간의 정함이 없는 근로시간 단축청구권이 15인 이상 사업장으로 규정하고 있는 것의 세 배로 결정한 것이라 예상한다.¹²⁾ 따라서 한시적 근로시간 단축청구권에서 사업 규모에 따른 제한을 두고자 한다면 기간제법 제8조 제7항, 부모휴직수당법 제15조 제7항, 가족돌봄휴직법 제3조 제1항과 마찬가지로 상시 근로자 15인 이상 사업장으로 변경하는 것이 바람직하다.¹³⁾

노동자수를 산정하는 시점은 한시적 근로시간 단축이 시작되는 시점으로 하지만 실제로 근로시간 단축 청구권이 사용자에게 도달한 때를 기준으로 하여 사업장에 근무하는 모든 노동자가 상시 노동자 산정을 위해서 고려된다.¹⁴⁾ 그러나 기간제법 제9조a 제7항에 따라 직업교육생, 직업훈련생, 견습생, 실습생, 재교육생 및 임시직 노동자 등은 산정에서 제외된다. 또한 노동자의 수를 산정할 때 노동자의 노동시간이 영향을 미치는가에 대한 논란¹⁵⁾이 있으나 기간제

8) Preis/Schwarz, Reform des Teilzeitarbeitsrecht, NJW 2018, 3673; Bayreuther, Die neue Brückenteilzeit und andere Änderungen im TzBfG, NZA 2018, S. 1578

9) Preis/Schwarz, Reform des Teilzeitarbeitsrecht, NJW 2018, 3674

10) BT-Drucks. 19/3593, S. 25

11) Preis/Schwarz, Reform des Teilzeitarbeitsrecht, NJW 2018, 3675

12) Preis/Schwarz, Reform des Teilzeitarbeitsrecht, NJW 2018, 3674

13) Preis/Schwarz, Reform des Teilzeitarbeitsrecht, NJW 2018, 3674

14) Bayreuther, Die neue Brückenteilzeit und andere Änderungen im TzBfG, NZA 2018, S. 1579

15) Preis/Schwarz, Reform des Teilzeitarbeitsrecht, NJW 2018, 3675

법 제9조a에 따른 노동자 산정을 위해서는 기간제법 제8조 제7항과 마찬가지로 해고제한법 제23조 제1항의 규정이 적용된다.¹⁶⁾ 따라서 노동자 수의 확정에서 있어 주당 근로시간이 20인 이하인 단시간 노동자는 0.5, 30시간 이하인 단시간 노동자는 0.75로 계산된다. 즉 정기적으로 주당 30시간 이상 근무하는 노동자는 1명의 노동자로 간주하지만 이보다 적은 시간 일하는 노동자의 경우는 해고제한법에 따라 근로시간에 비례하여 고려된다.

(3) 특정한 사유를 필요로 하지 않는 근로시간 단축청구권

기간제법 제9조a에 따라 근로시간 단축을 신청하기 위해서는 부모휴직수당법, 가족돌봄단시간법 또는 가족돌봄휴직법과 같이 특정한 사유, 예를 들어 가족의 돌봄이나 육아 등 특별한 사유를 필요로 하지 않으며 이를 증명할 필요도 없다.¹⁷⁾ 즉 노동자가 기간제법 제9조a에 따라 한시적 근로시간단축청구권을 신청할 때 노동자의 신청 동기는 적용요건에 포함되지 않기 때문에 노동자가 근로시간 단축을 요구하는 이유를 밝히지 않을 수 있다는 장점이 있다.¹⁸⁾ 부모휴직수당법이나 가족돌봄휴직법에 따라 근로시간 단축청구권을 신청할 때에는 자녀의 양육이나 가족의 돌봄을 이유로 하였을 때 가능하다.

(4) 단축된 근로시간, 근로시간 단축기간과 시간배분

한시적 근로시간 단축제도는 최소 1년에서 최대 5년까지 신청가능하며 그 범위 안에서 노동자는 근로시간 단축기간을 자유롭게 선택할 수 있으며 정해진 기간이 종료하면 근로시간 단축 이전의 근로시간으로 돌아간다.¹⁹⁾ 이는 부모휴직수당법(BEEG)의 3년, 가족돌봄휴직법(PflegeZG)의 24개월 등 다른 기간의 정함이 있는 근로시간 단축규정과 비교하였을 때 긴 기간 동안 근로시간 단축 근무를 가능하게 하였다. 또한 동법 제6항에 따라 근로시간 단축기간이 노동자에게 불리하게 작용하는 경우 단체협약을 통하여 1년 이하 또는 5년 이상으로 근로시간 단축기간을 변경할 수 있다.²⁰⁾ 노동자는 자신이 원하는 바에 따라 최소 시간 또는 최대 시간에 대한 제한 없이 근로시간 단축을 신청할 수 있다.²¹⁾ 부모휴직수당법에서는 최소 15시간 최대 30시간, 가족돌봄단시간근로법에서는 최소 15시간으로 단축 가능한 시간을 규정하는 것과 비교하였을 때, 노동자는 자유롭게 자신이 희망하는 단축 근로시간을 제시할 수 있고 이후 사용자와 합의에 의해 결정할 수 있다.

16) Kleinbrink, DB 2018, 1151; Bayreuther, Die neue Brückenteilzeit und andere Änderungen im TzBfG, NZA 2018, S. 1579 f.; Preis/Schwarz, Reform des Teilzeitarbeitsrecht, NJW 2018, 3675

17) Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung eines Brückenteilzeit, S. 10

18) Bayreuther, Die neue Brückenteilzeit und andere Änderungen im TzBfG, NZA 2018, S. 1577

19) Bayreuther, Die neue Brückenteilzeit und andere Änderungen im TzBfG, NZA 2018, S. 1577

20) Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung eines Brückenteilzeit, S. 10

21) Bayreuther, Die neue Brückenteilzeit und andere Änderungen im TzBfG, NZA 2018, S. 1577

(5) 사용자와 노동자의 협의

한시적 근로시간단축청구권은 기간의 정함이 없는 근로시간단축청구권과 마찬가지로 사용자와 노동자와의 협의를 요구한다. 따라서 사용자는 노동자가 희망하는 근로시간 단축에 대하여 협의를 목적으로 노동자와 협의를 해야 한다. 즉 한시적 근로시간 단축을 원하는 노동자가 근로시간단축청구를 위한 요건을 모두 갖추었다 하더라도 일방적으로 근로시간의 단축과 분배를 결정할 수 있다는 것을 의미하지 않는다.²²⁾

(6) 사용자의 거부권

기간제법(TzBfG) 제9조a 제2항에 따라 사용자는 노동자의 근로시간 단축 요구를 거부할 수 있으며 기간제법(TzBfG) 제8조 제4항의 규정을 적용한다. 따라서 사용자는 경영상 이유, 특히 근로시간의 단축이 사업 내 조직, 작업과정 또는 안전을 본질적으로 침해하거나 또는 과도한 비용을 유발하는 경우에 거부할 수 있다. 사용자의 거부 사유에 관한 예시적인 언급은 과도한 요구로부터 사용자를 보호하는 반면, 모든 거부사유가 합리적이고 이해 가능하도록 숙고해야 한다는 것을 의미한다.²³⁾ 만약 사용자가 위와 같은 이유로 노동자에게 신청거부를 통지하였을 때, 노동자가 이를 받아들일 수 없다면 노동법원에 소를 제기할 수 있다. 노동법원은 노동자가 청구한 근로시간단축에 대하여 사용자의 거부사유가 정당한지 여부를 판단하고 만약 사용자의 사유가 정당하지 않다고 판단되면 판결을 통해 노동자의 청구권을 받아들일도록 한다. 또한 사용자의 근로시간 단축 거부 사유는 단체협약을 통해 정할 수 있으며 단체협약의 적용을 받지 않는 사용자와 노동자는 근로계약의 거부사유를 정한 단체협약을 적용하기로 합의할 수 있다.

한시적 근로시간 단축제도는 중소기업 사업장 사용자의 부담을 덜어주기 위하여 45인 이상 200인 이하 사업장에 근무하는 노동자가 희망하는 근로시간단축 시점에 다른 노동자가 동법 제1항에 따라 이미 그들의 노동시간을 단축하고 있을 때, 사용자는 그 노동자의 수에 따라 근로시간단축 요구를 거부할 수 있다. 예를 들어 200인 이하 사업장에서 노동자가 근로시간 단축을 요구하는 시점에 15명의 노동자가 단축된 근로시간으로 근무를 하고 있다면 사용자는 해당 노동자의 근로시간 단축 청구를 거부할 수 있다. 사용자가 근로시간단축에 동의하였거나 이를 정당하게 거부한 경우, 노동자는 적어도 2년이 경과한 후에 새롭게 근로시간 단축을 청구할 수 있다. 200인 이하 사업장에서 사용자의 거부가 동법 제2항에 따른 제한가능성(Zumutbarkeitsgrenze)을 이유로 하였을 때 노동자는 1년이 경과한 후에 새롭게 근로시간 단축을 신청할 수 있다.²⁴⁾

22) Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Teilzeit-Alles was recht ist, 2019, S. 11, 12

23) Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Teilzeit-Alles was recht ist, 2019, S. 12, 13

24) Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung eines Brückenteilzeit, S. 10

(7) 근로시간 단축청구권의 중지기간

기간제법 제9조a 제4항에 따라 근로시간 단축이 적용되는 동안 노동자는 동법 제9조a 제1항과 제8조에 따라 그의 노동시간을 단축하거나 연장할 수 없다. 근로시간 단축청구권의 중지기간은 두 가지로 나누어진다. 첫째, 사용자가 근로시간단축에 동의하였거나 이를 정당하게 거부한 경우, 노동자는 적어도 2년이 경과한 후에 새롭게 근로시간 단축을 청구할 수 있다. 둘째, 한시적 근로시간 단축청구권의 도입으로 200인 이하 사업장에서 사용자의 거부가 동법 제2항에 따른 제한가능성(Zumutbarkeitsgrenze)을 이유로 하였을 때 노동자는 1년이 경과한 후에 새롭게 근로시간 단축을 신청할 수 있다.²⁵⁾ 기간제법 제9조a 제5항 제1문에 따라 사용자가 노동자의 근로시간 단축 청구를 경영상 이유로 정당하게 거부한 경우에 노동자는 최소기간이 2년 경과한 후에 다시 근로시간 단축을 청구할 수 있다. 이 때 정당한 거부는 사용자가 제8조 제4항의 정당한 이유에서 근로시간 단축 청구를 거부한 때를 의미한다. 그러나 노동자가 동조 제2항에 따른 대기기간을 준수하지 않았거나 당해 사업이 동조 제7항에 의한 최소요구 노동자를 충족하지 못했다는 이유에서 노동자의 근로시간 단축 청구를 거부한 경우에는 '중지기간'이 고려되지 않는다.

다. 근로시간 단축으로 인한 차별금지

기간제법(TzBfG) 제4조에 따라 단시간노동자는, 단시간근로를 이유로 그와 비교대상이 될 전일노동자보다 불리한 대우를 받아서는 아니 된다. 다만 상이한 대우를 정당화할 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. 예를 들어, 수행하는 업무가 다르거나 경력이나 학력에 차이가 있을 때 상이한 대우는 정당화될 수 있으나 사용자가 전일제 노동자에게만 크리스마스 상여금과 같은 특별 상여금을 지급하는 경우는 차별에 해당한다. 이와 같은 경우 사용자는 전일제, 시간제 노동자뿐만 아니라 초단시간 노동자에게도 동일하게 상여금을 지급해야 한다. 단시간노동자에게 지급되는 임금 또는 기타 분할 가능한 금전적 가치가 있는 급부는 최소한 그와 비교대상이 될 전일노동자의 근로시간을 기준으로 단시간노동자의 근로시간에 비례하여 지급되어야 한다. 만약 사용자가 전일제 노동자에게만 기업연금(Betriebliche Altersversorgung)에 관한 청구권을 허용하였을 때 이는 전형적인 성별에 따른 간접차별에 해당한다. 또한 기간제법(TzBfG) 제5조를 근거로 사용자는 이 법률에 따른 권리의 행사를 이유로 노동자에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

25) Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung eines Brückenteilzeit, S. 10

라. 근로시간단축에 따른 임금의 변화

법률에서는 근로시간 단축에 따른 임금청구권에 대한 규정이 없다. 그러나 노동자가 근로시간을 단축하게 되면 임금도 줄어들게 된다. 임금이 시급으로 지급되는 경우 줄어드는 시간만큼 임금이 줄어드는 시간비례의 원칙이 적용되고 이는 주급이나 월급으로 임금을 지급할 때에도 적용된다. 예를 들어 한 노동자가 지금까지 주 40시간 근무를 하여 세전임금 3000유로를 받았다면 주30시간 근무를 하였을 때, 정확히 750유로 적게 받게 된다. 그러나 누진과세에 따라 아이가 없는 과세등급 4의 노동자는 세전임금 중 약 396유로 적게 받는다. 이는 노동시간은 25% 줄이나 세전임금은 약 20%만 손실되는 것이다. 노동자가 근로시간 단축을 신청하였을 경우 수반되는 재정적 상황을 정확하게 계산할 수 있도록 연방노동부는 ‘노동시간 계산서 2019²⁶⁾’를 앱으로 제공한다. 이 앱을 통해 노동자가 단축된 근로시간으로 업무를 하였을 때, 어떻게 세후 임금이 변하게 되는지 계산할 수 있다. 또한 노동자가 근로시간을 단축하게 되어 임금이 줄어들면 법정 연금도 적어진다. 그러나 사용자는 단시간 노동자에게도 전일제 노동자와 동일하게 휴가비와 크리스마스 상여금을 지급해야 한다. 휴가비는 연방휴가법 제11조에 따라 산정되며 휴가비의 액수는 휴가가 시작되기 전 13주 동안의 평균임금에 따라 휴가비가 산정된다. 단, 연방법원의 판결²⁷⁾에 따르면 사용자는 줄어든 노동시간에 비례하여 지급할 수 있다. 예를 들어 주당 20시간 노동을 하는 노동자는 최소한 전일노동자의 휴가비와 비교하여 절반 정도의 휴가비를 받을 수 있는 권리가 있다.

4. 시사점

가. 근로시간 단축청구권의 확대

가족돌봄 등을 위한 근로시간단축제도가 도입되어 노동자는 임신기, 육아기 뿐만 아니라 가족의 돌봄, 노동자 자신의 돌봄, 은퇴준비와 학업 등을 위하여 일정기간 동안 근로시간 단축이 가능하게 되었다. 그러나 독일의 기간제법(TzBfG)에 따르면 노동자가 근로시간 단축을 청구하였을 때 그 사유에 대해서는 제한이 없다. 이는 일·가정 양립, 노동자의 자기개발이나 재교육 뿐만 아니라 노동자 개인이 삶의 질을 높이기 위해 근로시간의 단축을 필요로 할 때 이를 가능하게 한다. 우리나라는 지금까지 장시간 근로로 인하여 노동자들의 삶의 질이 매우 낮을 뿐만 아니라 일·가정 양립에 대한 실현도 매우 어렵기 때문에 전반적인 근로시간단축을 위한 노력이 반드시 필요한 상황이다. 따라서 노동자의 근로시간단축 청구권이 이제 막 도입된 시점

26) <http://www.bmas.de/static/Teilzeit-Netto-Rechner/index.html>

27) Urteil vom 15.4.2003, Az. 9 AZR 548/01

에서는 제도의 활성화를 위해 근로시간 단축 사유를 명확하게 언급하여 구체화하는 것이 필요하다고 생각하나 제도가 정착되어 간다면 독일과 같이 사유의 제한을 없애는 방향으로 제도를 개선해 가야 할 것이다.

나. 근로시간단축 거부 사유의 엄격한 판단

노동시간에 대한 주도권이 사용자에게 편향되어 있는 현실을 보았을 때 노동자들이 이 제도를 활용할 수 있도록 하기 위해서는 노동자가 근로시간 단축을 청구하였을 때 사용자 거부권의 행사 범위를 엄격하게 판단해야 한다. 뿐만 아니라 남녀고용평등법 제22조의3 제1항 단서에서 사용자가 직업안전기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우를 사용자의 거부사유로 인정하는 것은 14일의 기간이 너무 짧기 때문에 근로시간단축청구에 대한 회피사유로 이용될 가능성이 높다. 노동자가 근로시간 단축을 청구한 경우, 중소기업은 대체인력의 채용 없이 기존 노동자들에게 업무를 분배할 가능성이 높고 규모가 큰 사업장의 경우 대체인력 채용에 큰 어려움이 없을 거라 판단된다. 따라서 이 규정에 대한 삭제 또는 적용을 300인 이하 사업장으로 제한하는 것을 고려해 봐야 한다.

다. 단체협약 등을 통한 사용자와 노동자의 합의

독일의 기간제법(TzBfG)에 따른 근로시간 단축제도는 노동자가 희망하는 근로시간의 단축과 배분에 대하여 사용자와 노동자간 합의를 목적으로 하는 협의의무를 부여한다. 또한 단체협약을 통하여 법률에 규정된 근로시간 단축기간 등의 요건을 달리 적용할 수 있도록 하였다. 이는 산업과 직종 또는 노동자의 노동조건 등이 각기 다를 수 있기 때문에 노동자에게 유리하게 적용할 수 있다면 근로시간 단축의 조건을 유연하게 적용할 수 있도록 한 것이다. 우리나라의 경우 사용자와 노동자간 합의에 대한 규정이 명시되지는 않았으나 근로시간 단축제도의 활성화를 위해서는 노동자 개인보다는 노동조합이나 노사협의회를 통한 노동자 대표가 사용자와 협의할 수 있도록 유도하는 것이 필요하다.

라. 제재조치의 미흡

가족돌봄 등을 위한 근로시간단축을 청구하였을 때 사용자가 특별한 사유 없이 이를 거부한 경우 별도의 제재 규정이 없다. 이는 육아기 근로시간 단축의 경우, 500만 원 이하의 과태료를 부과하는 것과 비교하였을 때 노동자가 제도의 활용을 어렵게 하는 원인이 될 수 있다.

또한 제37조 제4항에 따라 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우 사용자는 500만원이하의 벌금에 처하고 있으나 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축에 대해서는 이와 같은 제재규정이 없다. 그밖에 육아기 근로시간 단축 제재 규정과 비교하였을 때 사용자가 근로시간 단축을 허용하지 아니하였으면서도 해당 노동자에게 그 사유를 서면으로 통보하지 아니하거나 육아휴직 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관하여 해당 노동자와 협의하지 아니한 경우, 변경된 근로조건을 서면으로 정하지 않은 경우에 500만원이하의 과태료를 부과하고 있는 육아기 근로시간 단축과 달리 별도의 제재규정이 없기 때문에 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축제도의 제재조치는 아직 미흡하다. 따라서 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도에 대한 제재규정을 최소한 육아기 근로시간 단축과 같은 수준으로 규정하는 것이 필요하다.

마. 재정적 지원

노동자가 근로시간 단축청구권을 신청하여 근로시간이 줄어들게 되면 통상 줄어드는 시간에 비례하여 임금도 감소된다. 독일은 근로시간을 단축하더라도 노동자의 생계비를 보장하기 위하여 축소된 임금을 보완하기 위한 재정적 지원을 하고 있다. 축소된 임금에 대한 재정적 지원은 가족돌봄휴직법(PflegeZG)과 가족돌봄단시간근로법(FPfZG)에 따라 가족돌봄을 이유로 근로시간을 단축하는 노동자는 임금이 축소되는 동안 연방가족 및 시민사회 업무청(Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben-BAFzA)에서 무이자 대출을 신청할 수 있다. 이러한 무이자 대출은 근로시간 단축기간이 지나고 할부로 상환할 수 있다. 또한 고령자단시간법(Altersteilzeitgesetz)에 따라 근로시간 단축을 신청한 노동자에게 사용자는 축소된 임금의 일정부분을 지원하고 사용자는 연금보험료를 지급하도록 한다.

개정된 남녀고용평등법에 따른 가족 돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도에는 정부가 노동자의 임금감소분을 보전해주는 육아기 근로시간 단축제도와 달리 단축된 임금을 보완하여 생계비를 유지할 수 있도록 지원하는 제도가 없다. 노동자들이 필요에 따라 근로시간 단축제도를 적극적으로 사용할 수 있도록 하기 위해서는 생계비를 유지할 수 있어야 하기 때문에 육아기 근로시간 단축제도와 같은 정부의 임금보전 정책이 필요하다.

참 고 문 헌

- 권혁/성대규, 근로시간단축청구권 도입을 위한 입법방안 연구, 2017
- Arnold/Gräfl, Teizeit- und Befristungsgesetz; Praxiskommentar
- Bayreuther, Die neue Brückenteilzeit und andere Änderungen im TzBfG, NZA 2018, S. 1577
- Benkeht, Einführung der “Brückenteilzeit” und Reform der Teilzeitarbeit, NJW-Spezial 2019, S.
- Boecken/Hachenbroich, Zur (geplanten) Einführung eines Anspruchs auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, DB 2018, S. 566
- Thüsing, Brückenteilzeit & Co.: Vorschläge, es besser zu machen, BB 2018 S. 956
- Preis/Schwarz, Reform des Teilzeitarbeitsrecht, NJW 2018, S. 3673
- Preis, Erfurt Kommentar zum Arbeitsrecht, 19. Auflage 2019
- Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Kommentar zum Arbeitsrecht, 2019
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2016), Arbeitszeitreprot Deutschland 2016
- Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2018
- Teilzeit - Alles was recht ist, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2019