

KCMI

Korea Capital
Market Institute

해외 금융투자업 근로시간제도 분석

김갑래·황세운

해외 금융투자업 근로시간제도 분석

김갑래·황세운*

〈요 약〉

2018년 3월 20일 근로기준법 개정에 따라, 근로시간 단축법제가 강화되었다. 근로시간 단축법제는 “국민의 휴식있는 삶”과 “일 생활의 균형” 실현을 입법 취지로 하고 있다. 금융투자업계는 근로시간 단축법제의 입법 취지를 살리면서, 변화하는 금융환경에 유연하게 대응하며 업무의 질을 높일 수 있는 근로시간 관리체계를 구축해야 하는 과제를 안고 있다. 이러한 준비과정 속에서, 해외 금융투자업 근로시간제도에 대한 분석은 금융투자업계의 합리적 근로시간 관리체계 구축을 위한 유용한 참조자료가 될 수 있다.

미국은 관리직, 행정직, 전문직의 고유한 특성을 반영한 직무 기준(duties test)과 봉급 기준(salary test)을 동시에 고려하는 EAP 면제제도를 통해 유연한 근로시간제도를 발전시켜 왔다. 미국 금융투자업자는 EAP 면제규정으로 인해 폭넓은 탄력적·재량적 근무시간제의 운영이 가능해졌다. 일본은 재량노동제를 통해 금융투자업의 직무 특성과 근로시간 규제와의 조화를 도모하였고, 탈시간급제를 도입함으로써 직무 특성과 봉급 기준을 동시에 고려하는 특례를 허용하였다. 독일은 원칙적으로 1일 8시간 근무를 규정함과 동시에 직무 기준을 고려한 특례를 허용하였다. 또한 노사협약이 이루어질 경우 다양한 방식의 유연근무를 인정하였다.

해외의 근로시간제도를 살펴보면 근로자의 건강·복리후생 증진, 노동생산성 향상, 일자리 창출 등 다양한 목적을 달성하기 위하여 근로시간제도가 발전해 왔다. 해외 제도의 공통적인 특징은 근로시간에 대한 규제는 근로자의 권익보호를 위해 엄격히 실시한다는 원칙을 지키면서도 산업별 직무특성을 충분히 반영하는 유연성도 가진다는 점이다. 산업별 직무특성의 반영은 근로시간 제한의 특례적용 형식으로 이루어진다. 특례적용은 봉급 기준과 직무 기준을 동시에 적용하는 방식을 중심으로 유연하게 발전해 왔다. 직무 기준 방식과 봉급 기준 방식은 상호보완적인 성격을 가지기 때문에 해외의 근로시간제도도 두 방식 모두를 적용하는 특례를 인정하고 있다.

* 본고의 견해와 주장은 필자 개인의 것이며, 자본시장연구원의 공식적인 견해가 아님을 밝힙니다.

자본시장실 연구위원 김갑래 (klkim@kcmi.re.kr)

자본시장실 연구위원 황세운 (neptune@kcmi.re.kr)

I. 서언

2018년 3월 20일 근로기준법 개정에 따라, 근로시간 단축법제가 강화되었다. 개정 근로기준법에 따르면, 1주당 최대 근로시간이 휴일을 포함하는 52시간으로 명확히 규정되고, 이로 인해 과거 1주 68시간을 최대 근로시간으로 적용하던 관행이 불법화되었다. 또한 초과 연장근로를 가능하게 하였던 근로시간 특례업종의 범위가 대폭 축소되었고, 금융업과 관련 서비스업도 특례업종에서 제외되었다. 이러한 근로시간 단축제도의 입법적 배경에는 국내 근로자들의 연간 근로시간이 OECD 국가 중 2위를 차지할 정도로 과도하여 국민행복지수 및 노동생산성을 낮추고 있다는 사실이 자리 잡고 있다. 또한 휴일근로 가산수당 할증률 등에 관하여 법원의 판결이 일치하지 않아 법적 안정성을 훼손하고, 일반 근로자에게 공무원과 동일한 관공서 공휴일의 휴식권이 적용되지 않는 점도 법 개정의 배경으로 작용하였다. 근로시간 단축법제는 “국민의 휴식있는 삶”과 “일 생활의 균형” 실현을 기본 정책 방향으로 하고 있다.¹⁾ 이러한 입법적 취지는 우리 경제가 선진화의 길목에 진입하는데 있어 매우 중요한 의미를 가진다.

금융투자업계는 근로시간 단축법제의 입법 취지를 살리면서, 변화하는 금융환경에 유연하게 대응하며 업무의 질을 높일 수 있는 근로시간 관리체계를 구축해야 하는 과제를 안고 있다. 금융투자업은 특례업종에서 제외되면서, 300인 이상 사업장인 경우 내년 7월 1일부터 개정 법률의 적용을 받게 된다. 이에 대응하여, 금융투자업계는 PC 오프제, 유연근무제 등을 통해 강화된 주 52시간 근무제의 연착륙을 준비하고 있다. 이러한 준비과정 속에서, 해외 금융투자업 근로시간제도에 대한 분석은 금융투자업계의 합리적 근로시간 관리체계 구축을 위한 유용한 참조자료가 될 수 있다. 다만, 해외 제도를 분석함에 있어 해당 국가의 고유한 경제상황 및 노동시장 환경을 고려하면서 국내 제도 개선을 위한 시사점을 찾아야 할 것이다. 본 보고서는 국내 근로시간 단축법제를 개관하고, 금융투자업권에 대한 법제 적용에 있어 주요 이슈를 살핀 후, 미국, 일본, 독일의 금융투자업 근로시간제도를 분석해보기로 한다.

1) 고용노동부(2018.5.18)

II. 근로시간 단축법제 시행에 관한 주요 이슈

1. 국내 근로시간 단축법제 개관

개정 근로기준법은 1주가 휴일을 포함한 연속된 7일임을 입법적으로 명시한 점에 특징이 있다(근로기준법 제2조제1항제7호). 2004년 고용노동부는 1주는 평일 5일이며 휴일은 포함되지 않으며 이에 휴일근로는 연장근로에 포함되지 않는다는 유권해석을 내림에 따라, 1주 52시간 근무 외에 토요일과 일요일의 총 16시간 휴일근무가 추가되어 1주 68시간이 사실상 최대 근로시간으로 적용되었다. 이러한 변칙적 유권해석을 바로잡아 근로기준법상으로 1주를 7일로 함으로써,²⁾ 1주 40시간 근무 및 12시간 연장근로에 휴일근로가 추가될 수 없게 되었고, 주 52시간 근로시간제 원칙이 강화된 것이다.

개정 근로기준법에 따라, 근로시간 특례업종이 기존 26개 업종에서 5개 업종으로 대폭 축소되었다(근로기준법 제59조). 특례업종에 해당하는 사업자는 근로자 대표와 서면합의를 통해 연장근로와 휴게시간 변경에 있어 자율성이 부여된다. 다만 근로일 종료에서 다음 근로일 개시까지 근로자에게 11시간 이상의 연속 휴식시간을 보장하여야 한다.

특례업종에서 제외되는 업종은 주 12시간을 초과하는 연장근로 금지와 휴게시간(4시간당 30분, 8시간당 1시간) 관련 규정을 원칙적으로 적용받는다. 따라서 특례업종에 해당되지 않은 사업자가 경영환경과 업종 특성에 맞게 근로시간을 결정하고 배정하기 위해서는 유연근로시간제를 활용하여야 한다. 유연근로시간제는 근로자 대표의 서면합의 등을 전제로 하는 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제, 재량근로시간제를 포함한다.

선택적 근로시간제란 일정 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료 시간을 근로자 스스로가 자율적으로 정할 수 있도록 하는 제도이다(근로기준법 제52조). 취업규칙에 근거가 있고 근로자 대표와의 서면합의가 있는 경우, 1개월 이내의 정산기간 동안 1주 평균근로시간이 40시간을 초과하지 않는다면, 해당 정산기간 중 특정일(日) 또는 특정주(週)에 법정기준근로시간을 초과해도 근로시간제 위반이 아니다. 선택적 근로시간제는 근로자가 스스로 효율적인 근로시간의 배분과 활용을 가능하게 하는 측면에서, 근로시간 단축법제의 취지에 부

2) 뉴욕주 노동법은 근로자의 한주는 일요일부터 토요일까지임을 명시. N.Y. Labor Law § 161

합하는 제도이다. 또한 정산기간 동안 1주 평균 40 근로시간에 해당하는 근무 시간은 연장근로가산수당³⁾의 대상이 되지 않는 측면에서, 사업자에게도 유리한 제도이다.

탄력적 근로시간제란 일정 단위기간(2주 이내 또는 3개월 이내) 동안 평균 근로시간이 법정기준근로시간을 넘지 않는 경우, 특정일 또는 특정주에 법정기준근로시간을 초과하여 근로자의 근무시간을 늘릴 수 있는 제도이다(근로기준법 제51조). 또한 이 경우 연장근로에 대한 가산수당을 지급하지 않을 수 있다. 취업규칙에 따르는 2주 이내 탄력적 근로시간제는 특정한 주의 근로시간을 48시간 초과할 수 없다. 근로자대표와의 서면합의에 따른 3개월 이내 탄력적 근로시간제는 특정한 주의 근로시간을 52시간, 특정한 날의 근로시간을 12시간 초과할 수 없다.⁴⁾

재량근로시간제란 “업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무”에 대해, 근로자대표와 사용자가 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 간주하는 제도이다(근로기준법 제58조제3항). 국내 재량근로시간제의 대상업무는 대통령령 즉 근로기준법 시행령(제31조)에서 열거한 업무에 국한되는 열거주의 특징을 가진다. 재량근로시간제는 최근 산업 패러다임 변화에 발맞추어, 전문직 근로자의 업무수행 재량을 높이고 근로의 양이 아닌 질에 따른 임금 책정을 가능하게 한다. 재량근로시간제를 따르더라도 휴게시간, 휴일근로, 야간근로, 시간외근로 등에 관한 근로기준법 규정은 그대로 적용된다.

2. 금융투자업 관련 주요 이슈: 탄력적·재량적 근로시간제

개정 근로기준법에 의해 금융업 및 관련 서비스업이 특례폐지 업종에 포함됨에 따라, 금융투자업도 주 52시간 근로제에 예외 없는 적용을 받게 되었다. 이로 인해 금융투자업계는 유연근로시간제를 보다 적극적으로 활용할 필요성이 커지게 되었다. 유연근로시간제 중 선택적 근로시간제는 금융투자업계에서

3) 연장근로에 있어, 선택적 근로시간제의 경우 당사자 간에 합의하면 “정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서” 해당 규정 근로시간의 연장이 가능. 근로기준법 제53조제2항

4) 연장근로에 있어, 탄력적 근로시간제의 경우 “당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로” 해당 규정 근로시간의 연장이 가능. 근로기준법 제53조제2항

큰 제약 없이 이용할 수 있지만 근본적으로 근로시간의 자율적 배정권이 근로자에게 있다는 점에서, 사용자인 금융투자업자가 시장변화에 따른 업무집중도 유지, 근로시간의 질적 관리 등을 함에 있어 충분한 대안이 될 수 없다. 따라서 사용자인 금융투자업자는 추가적으로 탄력적 근로시간제와 재량근로시간제를 활용해야 한다.

그러나 현행 탄력적 근로시간제와 재량근로시간제를 금융투자업권의 특성에 맞게 적용하기에 몇 가지 어려움이 있다. 탄력적 근로시간제 관련하여, 현행 법제상 단위기간이 취업규칙으로 정하는 경우 2주 이내, 서면합의로 정하는 경우 3개월 이내이기 때문에(근로기준법 제51조), 단위기간이 6개월에서 1년까지로 장기인 선진국에 비해 너무 짧지 않느냐는 지적이 있다. 특히 24시간 급변하는 글로벌 금융환경에 대응해야 하고 일정 기간 높은 업무집중도가 요구되는 금융투자업의 특성상, 현행 탄력적 근로시간제로 근로시간단축 시행에 대비하기에는 애로사항이 있다는 금융투자업계의 목소리가 있다.⁵⁾ 우리 정부도 단위기간을 선진국의 경우와 같이 6개월에서 1년으로 늘리는 방안에 대해 논의의 가능성을 열어 두고 있다.⁶⁾

재량근로시간제 관련하여, 애널리스트 등 업무재량이 크고 근로시간의 질(quality)이 중시되는 금융투자업 종사자에 대해서는 근로시간을 단순히 계량적으로 단축 규제하는 것은 바람직하지 않다는 시각이 있다. 현행 법제상 재량근로시간제는 열거주의로 운영되고 있으나, 애널리스트 등 특성상 재량근로가 요구되는 금융투자업 부문이 재량근로 대상업무로 열거되어 있지 못한 실정이다(근로기준법시행령 제31조). 재량근로 대상업무를 열거하고 있는 근로기준법시행령은 고용노동부고시에 대상업무를 추가하도록 위임하고 있지만 해당 고시는 “회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무”에 대상업무를 한정하고 있다(재량근로의 대상 업무, 고용노동부고시 제2011-44호). 이에 대해 금융투자업계는 애널리스트 업무를 고용노동부고시상의 재량근로 대상업무에 포함시킬 것을 주장하고 있다.

5) 비즈니스포스트(2018.6.27)

6) 조선일보(2018.8.22)

Ⅲ. 미국의 근로시간제도

1. 개관: FLSA 체제

미국의 근로시간법제는 기본적으로 연방 공정근로기준법(Fair Labor Standard Act: FLSA)에서 규정하고 있다. 연혁적으로 FLSA는 대공황 기간인 1938년 최저임금, 초과근무수당, 아동노동 보호 등을 주요 골자로 하여 입법화되었다(29 U.S.C. Chapter 8). FLSA 법안을 서명하기 전날, 루즈벨트 대통령은 해당 법안이 사회보장법과 함께 근로자의 권익을 보호하는 중요 법률로서 해당 입법이 근로자의 생활수준과 구매력을 높일 수 있음을 확신한다고 공표하였다.⁷⁾ 법 제정 당시 미국 전체 근로자의 20% 정도가 해당 법의 적용을 받았지만 오늘날 거의 대부분 근로자들이 해당 법의 적용을 받고 있다. FLSA는 ‘공정’근로기준법으로서 80년 이상 미국 근로시간제의 기본 규범으로 기능하면서, 공정성 기준의 법리를 발전시켜 왔다.

FLSA는 다음과 같은 사항을 주요 골자로 한다. 첫째 최저임금의 보장으로서, 2009년 7월 24일 이후 연방 최저임금은 시간당 7.25달러이다(29 U.S.C. 206). 미국의 각 주도 최저 임금을 정하고 있는데 뉴욕, 캘리포니아 등 최저임금이 10달러 이상인 경우도 많다. 이 경우 근로자는 연방 정부와 주 정부 간에 높은 최저임금을 적용받을 권리가 있다. 둘째 초과근무수당의 보장으로서, 근로자가 주 40시간을 초과하여 근무하는 경우 최소 통상임금의 1.5배를 사용주가 지급할 것을 의무화하고 있다(29 U.S.C. 207). FLSA는 최장근로시간을 따로 규정하고 있지 않기 때문에, 미국에서는 연장근로시간에 관련하여 주로 초과근무수당이 이슈화된다. 초과근무수당을 주 40시간 기준으로 하고 있기 때문에, 주중 4일간 10시간씩 탄력적 근로시간을 운용하는 경우 초과근무수당을 지급하지 않아도 된다. 캘리포니아, 알래스카 등 일부 주는 일중 8시간을 초과하여 근무하는 경우 초과근무수당을 지급하도록 의무화하고 있다. 이러한 경우 앞에서 언급한 탄력적 초과근무수당 적용보다는 후술하는 EAP 면제 등이 보다 큰 이슈가 된다. FLSA는 최저임금, 초과근무수당 이외에도 아동노동 보호, 임금 및 근로시간 관련 고용기록 유지 등을 주요 내용으로 규정하고 있지만, 금융투자업 근로시간제도 관련 주요 쟁점이 아니기 때문에 본고에서는 설명을 생략하기로 한다.

7) Gerhard & John (1938.6.24)

2. EAP 면제 (일명 White Collar Exemption)

미국 근로자는 최저임금과 초과근무에 관한 FLSA 규정을 원칙적으로 적용 받는다. 그러나 분장된 직무(job duties)의 성격에 따라 최저임금 또는 초과근무 규정의 적용에서 면제(exemption)될 수 있다(29 U.S.C. 213). 해당 면제조항은 1938년 FLSA의 제정시부터 존재한 규정으로, 이후 FLSA 적용 대상 근로자가 확대됨에 따라 면제 대상자도 함께 확대되었다. 특히 경제발전에 따라 산업구조가 다변화 되면서, 화이트칼라로 대표되는 직종의 근로시간 배분에 있어 유연성을 확보하고, 근로시간의 양이 아닌 질을 중시하는 경향이 나타나게 되었다.

미국 연방 노동부는 FLSA의 면제조항(제13조)을 보다 구체화하여 최저임금, 초과근무 규정에 대한 면제 업무를 규정하고 있다(29 CFR 541). 해당 노동부 규정은 관리직(Executive), 행정직(Administrative), 전문직(Professional), 컴퓨터(Computer), 외근판매직(Outside Sales) 등 5개 직종의 근로자에 대해 최저임금 및 초과근무 규정의 적용을 면제한다. 이중 가장 중요한 3대 면제사유는 관리직, 행정직, 전문직에 대한 면제이다. 이러한 면제는 EAP 면제라고 불리며, 화이트칼라 면제(white collar exemption)의 주요 내용을 이룬다.

EAP 면제를 받기 위해서는 관리직, 행정직, 전문직의 고유한 특성을 반영한 직무 기준(duties test)과 봉급⁸⁾ 기준(salary test)을 모두 충족하여야 한다. 봉급 기준은 모든 직종에 공통적으로 적용되는 기준으로서, 주급 913달러 이상(숙식비 지원 제외)의 봉급 기반(salary basis) 근로자가 면제 대상이 된다는 기준이다(29 CFR 541.600). 해당 기준 소득을 연간 기준으로 환산하면 47,476달러가 된다. 봉급 기준이 필요한 이유는 관리직, 행정직, 전문직 등의 업무 특성상 근로시간의 탄력성 및 질적 성격이 중요하다 하더라도 임금이 낮은 경우 최저임금 및 초과근무수당을 통해 임금 수준을 높일 필요가 있기 때문이다. 봉급(salary)이 주급 기준 913달러 이상이면서, 기본 봉급 이외에 커미션, 보너스 등을 합한 연간임금총액이 134,004달러 이상인 근로자는 고액임금근로자(highly compensated employees)로 분류된다. 연방 노동부 규정은 “고액임금은 (EAP) 면제 지위를 강하게 나타내는 지표”로 보기 때문에, 고액임금근로자는 FLSA 적용 면제를 위해 상당히 완화된 직무 요건을 적용받는다(29 CFR 541.601).

8) 화이트칼라 근로자는 통상 시간당 임금 근로자가 아닌 봉급(salary) 근로자로 지칭됨

직무 기준은 관리직, 행정직, 전문직 등 직종의 특성에 따라 내용을 달리하고 있다. 관리직의 경우, 기업체나 조직부서의 관리를 주된 직무(primary duty)로 한다. 관리직 근로자는 최소 2인 이상의 상시(full-time) 근로자에게 정기적으로 업무지시를 하여야 한다. 또한 근로자의 채용·해고 권한이 있거나 채용·해고에 관한 영향력 있는 권고를 할 수 있어야 한다(29 CFR 541.100). 행정직의 경우, 사용자 또는 사용자 고객의 사업 운영에 직접적으로 관련된 비육체적 업무 또는 사무실 운영을 주된 직무로 한다(29 CFR 541.200). 행정직은 중요한 문제에 대해 재량권 행사, 독립적 판단을 할 수 있어야 한다. 전문직의 경우, 학식기반 전문성(learned professional) 또는 창조적 전문성(creative professional)을 가지고 있어야 한다. 학식기반 전문성 업무는 고도의 지식을 요하는 업무를 주된 직무로 한다. 창조적 전문성 업무는 예술적·창조적 분야에서 개입, 상상, 독창성, 재능을 요하는 업무를 주된 직무로 한다(29 CFR 541.300).

근로자가 보수 요건 부분에서 설명한 고액임금근로자에 해당되는 경우, FLSA 적용 면제를 위해서는 관리직, 행정직, 전문직이 해당 근로자의 주된 직무일 것을 요하지 않는다. 대신 관례적이고 일상적으로(customarily and regularly) 관리직, 행정직, 전문직 중 하나를 수행한다는 완화된 요건만 충족하면 FLSA 적용 면제를 받을 수 있다. 고액임금근로자의 주된 직무 요건은 구체적인 EAP 직무 기준이 아니라, 해당 직무가 사무직이거나 비육체노동직(non-manual work)이라는 내용만으로 족하다. 목수, 전기공, 기계공, 배관공 등의 육체노동 종사자는 고액임금 여부에 관계없이 고액임금근로자 면제 대상이 아니다(29 CFR 541.601).

위에서 언급한 EAP 면제 요건을 표로 나타내면 다음과 같다.

〈표 III-1〉 EAP 면제 요건

요건	관리직 (E)	행정직 (A)	전문직 (P)
직무 기준	주된 직무: 기업체나 조직부서의 관리(최소 2인에 대한 정기적인 업무 지시, 근로자의 채용·해고 권한 등)	주된 직무: 사업 운영에 직접 관련된 비육체적 업무 또는 사무실 운영(중요한 문제에 관한 재량 및 독립적 판단을 포함)	주된 직무: 학식기반 전문성(고도의 지식) 또는 창조적 전문성(예술적·창조적 분야에서 독창성, 재능 등)을 요하는 직무
봉급 기준	봉급 기반(salary basis) & 주급 913달러 이상(salary level)		
고액임금근로자 특례	임금 기준 - 주급 913달러 이상(봉급) & 연간임금총액 134,004달러 이상(커미션, 보너스 등도 포함) 직무 기준 - 주된 직무가 사무직이거나 비육체노동직 & 관례적이고 일상적으로 EAP 중 하나의 직무 수행		

3. 금융투자업 관련 이슈

가. 개요

미국에서 금융투자업 종사자는 원칙상 FLSA의 적용을 받지만, 많은 경우 EAP 면제를 받아 최저임금 및 초과근무에 관한 법적 규제보다 계약에 기반한 근로시간제도의 적용을 받고 있다. 위에서 언급한 바와 같이 금융투자업자의 EAP 면제는 봉급 기준과 직무 기준을 모두 충족하는 경우 허용된다. 화이트칼라 면제를 위한 기준봉급이 연방 최저임금의 3배 이상이기 때문에, 금융투자업자 면제 이슈에 있어 핵심은 최저임금이 아닌 초과근무수당의 지급여부에 있다. 예를 들어, 모건스탠리 금융투자자문회사의 신입 직원들이 초과근무로서의 연수시간에 대한 급여를 받지 못한 것에 대해 EAP 면제 사유가 아닌 것(non-exempt)을 이유로 6백만달러의 조정 판결을 받아낸 사건을 들 수 있다(Devries v. Morgan Stanley, S.D. Fla. July 11, 2016). 해당 모건스탠리 사건에서 나타나듯이 실무적으로 사용자인 금융투자업자는 EAP 면제의 입증책임을 지는 점에서 면제의 어려움이 있다. 다만 2018년 들어, 미국 연방대법원은 EAP 면제를 위해 법령규정을 엄격하게 문리해석 하던 기존의 입장을 바꾸어 입법 취지에 맞추어 폭넓게 EAP 면제를 해석하려는 경향을 보이기 시작했다(Encino Motorcars v. Navarro, U.S. Apr. 2, 2018). EAP 면제를 받는 경우, FLSA 상의

최저임금 및 초과근무 규제에서 벗어나기 때문에 별도의 근거조항 없이도 폭넓게 탄력적·재량적 근무가 가능하다.

나. 봉급 기준

연방 노동부 규정에 따르면 EAP 면제를 받기 위해서는, 해당 근로자의 봉급이 주급 913달러 이상 또는 월급 3,956달러 이상이어야 한다(29 CFR 541.600). 또한 기준 봉급(salary)은 시간급(wage)이 아닌 일일 고정된 급여를 기본으로 하여야 한다. 뉴욕주나 캘리포니아주는 EAP 면제를 위해 연방 규정보다 높은 봉급 기준을 적용하고 있다. 예를 들어, 뉴욕주 노동부 규정은 뉴욕시에 위치한 근로자 10인 초과 직장의 EAP 면제를 위한 봉급 요건을 현재 주급 975달러 이상으로 정하고 있으며 2019년부터는 주급 1,125달러 이상으로 상향이 예정되어 있다(12 NYCRR 142-2.14). 따라서 월가에 근무하는 금융투자업 종사 근로자가 EAP 면제를 받기 위해서는 직장에서 제공하는 숙식비 등을 제외하고 시간급이 아닌 봉급으로서의 주급 기준 975달러 이상을 받아야 한다.

다. 직무 기준 1: 투자중개업

투자중개업에 종사하는 근로자는 EAP 면제 요건 중 주로 행정직 요건에 의해 면제된다. 물론 투자중개업자 즉 투자은행의 임원은 관리직으로서 면제를 받을 수 있지만, 임원급에서 초과근무수당 등을 요구하며 비면제(non-exempt)를 주장하는 경우는 드물다. 행정직으로서 EAP 면제를 받기 위해서는 투자중개업 회사 직원의 주된 업무가 사용자 또는 사용자 고객의 일반적 사업 운영 또는 경영에 직접적으로 관련성이 있어야 한다. 연방 노동부 규정에 따르면, 경영 또는 일반적 사업 운영에 직접적으로 관련성 있는 업무로서 해당 사업체의 예산, 세무, 감사, 품질관리, 구매, 광고, 마케팅 그리고 금융 등 다양한 사업 운영에 필요한 업무가 열거되고 있다. 이러한 업무 중 금융 업무는 금융투자업자 본인의 업무도 포함하지만 금융투자업자의 고객을 위한 금융 업무도 포함하기 때문에, 금융투자업자의 중개업무도 행정직 업무로서 EAP 면제 대상이라고 해석할 수 있다(29 CFR 541.201 참조).

연방 노동부 규정은 투자은행 업무의 일환인 고객의 투자정보(고객의 수입, 자산, 투자, 부채에 관한 정보)의 수집 및 분석 업무(know-your-customer rule 관련), 금융상품의 서비스·홍보·마케팅 업무 등을 행정직 면제 직무로 예시하고 있다. 이러한 예시 내용은 투자중개업자의 전형적 업무 내용이다(29 CFR 541.203(b)). 실제 미국 연방법원은 200인의 고객계좌(2천5백만~3천만달러 가치)를 관리하면서 고객의 투자정보를 취합하고 투자의사결정을 돕는 것을 주된 직무로 하는 브로커를 행정직 근로자로서 FLSA 면제를 허용하였다. 동 판결에서 법원은 해당 브로커가 금융투자상품 판매행위를 주된 직무로 하지 않는다는 점을 강조하였다(Hein v. PNC Fin. Servs. Grp., E.D. Pa. 2007).

라. 직무 기준 2: 투자자문업 및 기타 쟁점

투자자문업에 종사하는 근로자도 EAP 면제 요건 중 주로 행정직 요건에 의해 면제된다. 물론 대형 투자자문회사의 임원은 관리직으로서 면제를 받을 수 있다. 투자중개업의 경우와 마찬가지로, 투자자문업 회사(국내 자본시장법상 투자자문업자, 투자일임업자, 집합투자업자를 포함) 직원이 행정직으로서 EAP 면제를 받기 위해서는 주된 업무가 사용자 또는 사용자 고객의 일반적 사업 운영 또는 경영에 직접적으로 관련성이 있어야 한다. 연방 노동부 규정은 투자은행 업무의 일환인 고객의 투자정보의 수집 및 분석 업무(KYC Rule 관련), 여러 금융투자상품의 장단점에 관한 자문, 고객의 수요와 금융 환경에 최적화된 금융상품 결정(투자자문업자 fiduciary 의무 관련) 등을 행정직 면제 직무로 예시하고 있다(29 CFR 541.203(b)). 이러한 예시 내용은 투자자문업자의 전형적 업무 내용이다. 연방 노동부는 개별 고객의 금융 상황 및 투자수요를 평가하고, 가능한 투자수단을 비교하여, 고객을 위한 투자옵션을 권고하는 직무가 행정직으로서 면제되는 직무라고 유권해석하고 있다(DOL Opinion Letter, 2006 WL 3832994). 연방법원도 주된 직무가 고객 투자정보를 분석하고 적절한 투자상품을 권고하는 것이라면 비면제적(non-exempt) 판매행위가 포함되었다라도, 해당 직무는 행정직으로서 EAP 면제 대상이 된다고 판시하였다(In re Morgan Stanley Smith Barney LLC Wage and Hour Litigation, D.N.J. Feb. 28, 2017).

연방 노동부 규정에 따르면, 근로자의 주된 직무가 금융투자상품 판매인 경우 행정직 면제를 받지 못한다(29 CFR 541.203(b)). 금융투자상품 판매업무 종사자는 외근판매직 면제사유에 해당될 수 있다(29 CFR 541.500). 또한 판매업무를 분장하고, 판매인의 실적을 평가·관리하는 매니저급의 금융투자상품 판매인은 관리직으로서 EAP 면제를 받을 수 있다. 고객을 위한 금융투자 분석업무를 맡고 있는 투자은행 애널리스트는 투자매매업 및 투자자문업 종사자와 마찬가지로 행정직 면제 사유에 해당한다. 그러나 애널리스트라고 불리더라도 단순반복적인 투자데이터 수집 및 입력업무를 하는 말단직 애널리스트는 행정직 면제대상이 아니라고 하여 초과근무수당을 요구하는 경우도 있다(Klim v. DS Services of America, N.D.Ga. 2015). 이 경우 해당 애널리스트가 업무재량(discretion)이 있는지 여부 또는 독립적 업무판단을 할 수 있는지 여부가 쟁점이 된다. 봉급이 주급 기준 913달러 이상이면, 연간임금총액이 134,004달러 이상인 금융투자업 종사자는 고액임금근로자로서 완화된 직무 기준 요건을 적용받을 수 있다. 따라서 해당 근로자는 주된 직무가 사무직이거나 비육체노동직이면서 관례적이고 일상적으로 관리직, 행정직, 전문직 중 하나의 직무를 수행하는 경우, EAP 면제를 받을 수 있다.

IV. 일본의 근로시간제도

1. 개관: ‘일하는 방식 개혁 관련법’의 제정

일본은 국내의 근로시간 단축법제와 매우 유사한 구조를 가진 근로시간 규제 개혁을 추진하여 왔다. 일본에서는 2018년 6월 29일 ‘일하는 방식 개혁(働き方改革) 관련법’이 의회를 통과하였다.⁹⁾ 이에 따라 일본 근로자들의 근로시간, 근무형태, 임금, 노동생산성 등에 상당한 변화가 나타날 것으로 예상된다.

일본의 근로시간법제는 1947년 노동기준법(労働基準法)이 제정된 이래 약 40년간 큰 변화 없이 ‘1일 8시간, 1주 48시간제’의 원칙을 준수해 왔다.¹⁰⁾ 1987년에는 노동기준법의 개정을 통해서 1주 근무시간을 기존의 48시간에서 40시간으로 단축할 것을 규정하였다. 물론 실질적인 근로시간의 단축은 상당히 완

9) ‘일하는 방식 개혁(働き方改革) 관련법’의 정식명칭은 ‘일하는 방식 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律)’임

10) 이정(2014)

만하게 진행되었는데, 1988년에 46시간, 1991년에 44시간으로 줄어들었고, 노동기준법이 규정한 40시간은 1997년에 와서야 완전히 정착하였다. 한편 1987년의 노동기준법 개정은 플렉스타임제와 재량노동제를 도입함으로써 탄력적인 근로시간의 운영을 도모하였다는 점도 주목할 만하다.

고령화가 급속하게 진행되어온 일본은 2016년부터 일하는 방식의 개혁을 추구해 왔다. 개혁 추진의 근본적인 원인은 일본의 노동력이 예상한 것보다 더 빠른 속도로 줄어들고 있다는 점과 노동생산성의 향상이 더디다는 사실에서 찾을 수 있다. 일본의 생산가능인구와 총인구는 빠르게 줄어들고 있다. 2017년 기준 생산가능인구(15~64세)와 총인구는 각각 7,500만명과 1억 2,600만명이다. 그런데 2050년이 되면 생산가능인구와 총인구는 각각 5,000만명과 9,000만명이 될 것으로 전망된다.¹¹⁾ 노동력의 양적 감소와 더불어 나타나는 부진한 노동생산성 향상은 일하는 방식 개혁의 추진이 필요했던 또 다른 이유이다. 노동력의 감소는 노동생산성의 향상이 동반될 경우 일정부분 상쇄된다. 그러나 2016년 기준 일본의 노동생산성은 OECD국가중 20위를 기록하였고, 노동생산성의 향상 속도도 OECD 평균을 하회하였다.¹²⁾ 물리적인 노동력의 공급증가와 더불어 노동생산성의 향상도 현실적으로 매우 중요한 상황인 것이다. 일하는 방식 개혁은 고령화와 인구감소에 따른 노동력 감소에 대응하기 위한 일본정부의 불가피한 선택으로 해석할 수 있다.

일하는 방식 개혁 관련법은 크게 근로조건의 개선을 통한 노동공급 확대와 노동생산성의 향상을 목적으로 하며, 다음과 같은 11가지 항목에 대해 구조개혁을 추진할 예정이다.¹³⁾ 추진할 근로조건의 개선은 노동공급의 확대에 상당한 영향을 미칠 수 있으며 특히 여성과 고령자의 경제활동 참여를 촉진함으로써 노동력 감소를 완화시킬 수 있을 것이다.

11) 国立社会保障・人口問題研究所, 内閣府(人口・経済・地域社会の将来像)

12) OECD(Employment and Labor Market Statistics)

13) 働き方改革実現会議(2017)

〈표 IV-1〉 '일하는 방식 개혁(働き方改革) 관련법' 주요 내용

구분	내용
제1장	일하는 방식 개혁의 종합적이고 지속적인 추진(고용대책법 개정)
제2장	초과근무 상한 규제의 도입(노동기준법 등 개정)
	장시간 근로 억제책·연차 유급 휴가 취득의 일부 의무화
	플렉스 타임 제도의 재검토
	탈시간급제도의 도입
	근무간의 간격 제도의 보급 촉진(노동시간 등 설정 개선법 개정)
제3장	산업의·산업보건기능의 강화(노동안전위생법, 진폐법(じん肺法) 개정)
	불합리한 대우 차이를 해소하기 위한 규정 (단시간 근로자의 고용 관리 개선 등에 관한 법률(파트타임 노동법), 노동계약법 개정)
	파견 업체와 균등·균형 대우 방식의 노사협의 방식을 선택 (노동자 파견법 개정)
	근로자에 대한 대우에 관한 설명의무 강화
	행정에 의한 이행확보 조치와 소송외 분쟁해결절차(행정 ADR)의 정비

자료: 후생노동성(厚生労働省)

일하는 방식 개혁 관련법은 8개의 노동기준 관련 법률을 개정하고 소송외 분쟁해결절차(이하 ADR(Alternative Dispute Resolution))를 정비하기 위해 제정되었다. 구체적으로 살펴보면 고용대책법, 노동기준법(장시간 근로 규제), 노동안전위생법(산업의·산업보건기능 강화), 진폐법(じん肺法)¹⁴⁾, 노동시간 등 설정 개선법(근무간의 간격 제도의 보급 촉진), 파트타임 노동법(불합리한 대우 차이 해소), 노동계약법(불합리한 대우 차이 해소), 노동자 파견법(파견근로자의 처우 개선) 등의 8개 노동기준 관련 법률에 대한 개정을 실시하고, 행정 ADR(비정규직 차별대우 분쟁해결과 관련하여 행정 차원의 분쟁해결절차)을 정비할 예정이다.

일하는 방식 개혁 관련법은 노동시장의 모든 영역에서 근로조건의 개선과 노동생산성 향상을 추구하고 있다. 그중에서 일본의 산업계에 특히 영향을 주는 사안으로 동일노동·동일임금, 장시간 근로의 시정, 탈시간급제의 도입 등을 주목해볼 필요가 있다.¹⁵⁾ 동일노동·동일임금 원칙의 적용은 정규직 근로자에 비

14) 진폐법(じん肺法)은 일본에서 진폐(먼지와 분진을 장기간 흡입함으로써 발생하는 폐질환)에 관련하여 적절한 예방 및 건강관리, 기타 필요한 조치를 강구함으로써 근로자의 건강 유지 및 복지의 증진에 기여할 목적으로 제정된 법률임

15) 정성춘·김승현(2018)

해 상대적으로 빠르게 증가해온 비정규직 근로자에 대한 불합리한 처우를 개선함으로써 노동공급을 증가시키려는 목적을 가진다. 여성, 청년, 고령자의 비중이 높은 비정규직 근로자의 근로조건을 개선시킴으로서 이들의 노동공급 확대를 적극적으로 유도하려는 것이다.

장시간 근로의 시정은 일본 노동시장에서 일상적으로 관찰되는 야근과 주말 근무로 인해 나타나는 부작용을 해소하기 위해 추진된다. 일하는 방식 개혁 관련법이 통과되기 전에도 일본의 법정근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간으로 규정되어 있었다.¹⁶⁾ 그러나 사용자가 당해 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이나 근로자의 과반수를 대표하는 자와 서면계약을 하고 이를 행정 관청에 신고한 경우에는 근로시간을 연장하거나 휴일에도 근로하게 할 수 있기 때문에 초과근무가 무제한으로 허용되고 있었다.¹⁷⁾ 장시간의 근무에 따른 폐해를 줄이기 위하여 일하는 방식 개혁 관련법에서는 법정근로시간인 주 40시간을 초과하여 실시하는 시간외 근로의 한도를 원칙적으로 월 45시간, 연간 360시간으로 제한할 예정이다.¹⁸⁾ 그러나 업무 성수기와 같은 상황에 유연하게 대응할 수 있도록 노사가 합의하여 협정을 맺을 경우 연간 6회(6개월)까지 연간 720시간을 상한으로 월 45시간을 넘는 초과근무를 허용한다. 다만, 업무 성수기라 하더라도 휴일근로를 포함하여 2개월 내지 6개월 사이에 초과근무 시간이 월평균 80시간 이내이어야 하고 1개월 동안 초과근무는 100시간 미만이어야 한다.¹⁹⁾

일하는 방식 개혁 관련법은 근로시간에 대한 규제강화가 인건비 상승을 통해 기업의 부담을 증가시킬 수 있기 때문에 시행시기의 차등적용이나 예외허용을 위한 특례규정을 마련하였다. 인건비 상승에 대한 부담이 상대적으로 큰 중소기업의 경우 시행시기가 대기업보다 1년 늦은 2020년 4월이다. 근로시간 단축의 영향이 큰 업무에 대해서는 규제적용을 유예하거나 아예 적용하지 않는다. 구체적으로 살펴보면 자동차운전업무, 건설사업업무, 의사업무에 대해서는 근로시간 단축규제의 적용을 5년간 유예한다. 신기술 및 신상품 등 연구개발업무는 규제대상에서 제외되었다. 우리나라가 근로시간 규제에 대한 특례²⁰⁾를 업종단위로 허용하고 있으나 일본은 업무단위로 특례를 허용한다는 점에서 차이가 있다.

16) 日本 労働基準法 第32條

17) 日本 労働基準法 第36條

18) 김승현·이형근(2018)

19) 조승래(2018)

20) 근로기준법 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)

2. 탈시간급제 특례(고도(高度) 프로페셔널 제도)

일하는 방식 개혁 관련법상의 탈시간급(脫時間給)제는 급여의 지급방식이 근로시간에 연동되는 것이 아니라 업무성과에 연동되는 형태를 의미하며, 고도 프로페셔널 제도라는 용어를 병행하여 사용한다. 고도의 전문지식을 기반으로 업무의 성과가 근로시간과 직접적으로 연결되지 않는 고소득 전문직을 대상으로 하며, 일본식 EAP 특례에 해당한다.

탈시간급제는 일하는 방식 개혁 관련법의 통과에 있어서 가장 큰 논란을 불러왔던 사안중의 하나였다. 탈시간급제의 도입 필요성은 2000년대 중반부터 경영계를 중심으로 꾸준히 제기되었다. 2007년 일본 정부는 탈시간급제의 도입을 검토하였으나 과로사에 대한 우려가 크다는 이유로 법안 제출에 이르지지는 못하였다. 이후 2014년 일본정부 산하 산업경쟁력회의(産業競争力會議)의 제안, 2015년 일본 의회 노동기준법 개정안 상정 등 탈시간급제의 도입을 위한 시도가 이어졌으나 제도화에는 결국 실패하였다. 2018년 4월 일본 의회에 제출된 일하는 방식 개혁 관련법안에 탈시간급제가 포함되었고 동 법안이 의회를 통과하면서 도입이 확정되었다.

탈시간급제는 임금의 결정이 근로시간이 아니라 성과에만 연동되기 때문에 근로자는 스스로 근로시간을 결정할 수 있다. 그러나 일반적인 의미의 잔업수당, 휴일근로수당, 심야근로수당 등 각종 초과근무수당은 받을 수 없기 때문에 초과근무수당의 지급없이 과로를 강요할 우려가 크다는 비판을 받아왔다. 이런 이유로 일하는 방식 개혁 관련법은 탈시간급제의 적용가능요건을 비교적 엄격하게 규정하고 있다. 탈시간급제는 연봉 1,075만엔 이상의 고액 전문직 근로자를 대상으로 적용하며²¹⁾, 근로자 본인의 동의와 노사위원회 합의가 있어야만 적용이 가능하다. 금융관련 딜러·애널리스트, 컨설턴트, 연구개발 업무 종사자 등이 주된 대상이다.

탈시간급제의 적용을 받는 근로자는 근로시간에 대한 법적 제한이 없기 때문에 과로사에 대한 우려가 상존한다. 이러한 우려를 반영하여 일하는 방식 개혁 관련법은 기업에 대해 관련 근로자의 건강유지 의무를 부여하고 있다. 기업은 탈시간급제가 적용되는 근로자에 대해 연간 104일 이상의 휴일을 주어야 하며,

21) 일본의 후생노동성 2017년 발표한 취로조건종합조사(就労条件総合調査)는 연봉 1,075만엔 이상의 근로자는 전체 고용근로자의 약 1.8% 수준일 것으로 추정함

휴일은 4주간 최소 4일 이상 제공되는 방식이어야 한다. 기업은 이외에도 근무 간 간격(interval) 제도, 건강관리시간 제한 설정, 연속 2주 휴일 확보, 임신 건강 진단 중에 한 가지를 선택해 근로자의 건강이 유지될 수 있도록 노력해야 한다. 탈시간급제는 2019년 4월부터 시행될 예정이다. 탈시간급제도의 시행이 이루어진 후 3년의 시간이 경과하면 일본 정부는 고도 전문직종에서 일하는 근로자의 건강관리시간에 대해 실태조사를 실시하고 시행 이후의 과제를 정리하여 후생노동위원회에 보고해야 한다.

탈시간급제의 도입과 더불어 주목할 필요가 있는 부분은 활발하게 논의되었던 재량노동제의 적용확대는 이루어지지 않았다는 사실이다. 재량노동제는 노동기준법이 정하는 간주근로시간제의 하나로 정착해 가고 있는데, 일본 경영계에서 지속적으로 적용확대를 건의해 왔지만 일하는 방식 개혁 관련법의 의회 논의 과정에서는 결국 제외되었다. 탈시간급제는 초과근무수당의 지급이 가능하지 않지만 재량노동제는 잔업수당이나 휴일·심야수당과 같은 초과근무수당의 지급이 일부 가능하다는 점에서 차이가 있다.

〈표 IV-2〉 일본의 탈시간급제와 재량노동제 비교

	탈시간급제	재량노동제
잔업수당	불가능	일부 가능
휴일·심야수당	불가능	가능
근무형태	자유로운 근무	자유로운 근무
도입절차	개인 동의·노사위원회 결의	노사 합의 필요
적용대상	- 연봉 1,075만엔 이상 - 전문직((예)딜러, 애널리스트 등)	- 전문직 업무(연구, 회계, 법률, 감정, 변리, 세무 등)
특징	- 성과기준 임금책정 - 노동생산성 향상 - 수당없는 초과근무 가능	- 합의근로시간 기준 임금 - 노동생산성 향상 - 휴일·심야수당은 지급가능

자료: 정성춘·김승현(2018, 일부 인용)

재량노동제는 근로자의 임금이 근로자의 실제 근로시간이 아니라 노사에서 미리 정한 시간에 의해 지급되는 제도이다. 업무특성상 업무 수행의 수단, 방법, 시간 배분 등을 근로자의 재량에 맡긴다. 재량노동제를 적용하기 위해서는 노사 간의 합의가 필요하며, 이외에도 노동기준법 제38조의 3, 제38조의 4가 규정하

는 요건을 만족시켜야 한다. 재량노동제의 적용을 받는 대상업무는 노동기준법 시행규칙(労働基準法 施行規則) 제24조의2의2 제2항과 후생노동대신(厚生労働大臣)이 노동성고시(労働省告示) 제7호에 의해 지정하는 업무가 포함된다. 일본의 노동기준법 시행규칙과 노동성고시가 정하는 재량노동제 대상업무는 우리나라 근로기준법 시행령²²⁾과 고용노동부고시²³⁾가 정하는 재량근로제 대상업무의 범위보다 더 넓다는 점에서 주목할 만하다.

3. 금융투자업 관련 이슈

일하는 방식 개혁 관련법의 제정이 일본의 금융투자업에 미치는 영향은 제한적인 수준이라 평가할 수 있다. 이는 금융관련 유가증권 분석 및 상품개발 등의 업무가 재량노동제의 대상업무로 인정되어 있고, 일하는 방식 개혁 관련법이 탈시간급제를 허용하고 있기 때문이다. 먼저 재량노동제를 살펴보면 노동기준법 시행규칙 제24조의2의2 제2항 제6호는 후생노동대신이 재량노동제의 업무를 추가적으로 정할 수 있음을 규정하고 있다. 이에 따라 노동성고시는 ‘유가증권시장에서 시세 등의 동향 또는 유가증권의 가치 등의 분석, 평가 또는 이에 근거한 투자에 관한 자문업무’와 ‘금융공학 등의 지식을 이용한 금융상품의 개발업무’를 재량노동제의 대상업무에 포함시키고 있다. 유가증권 분석업무와 금융상품 개발업무는 금융투자업에서 매우 핵심적인 영역이며 금융투자업 종사자중 다수가 관여하는 업무로 볼 수 있다. 이 두 가지 핵심적인 업무가 재량노동제의 대상업무로 허용되어 초과근무에 대한 규제를 받지 않는다면 상당수의 금융투자업계 종사자는 일하는 방식 개혁 관련법의 제정에 별다른 영향을 받지 않게 된다.

일하는 방식 개혁 관련법이 탈시간급제도를 도입하고 있다는 점도 일본의 근로시간 규제개혁이 금융투자업에 미치는 영향을 축소시키는 요소로 작용한다. 탈시간급제의 적용대상은 연봉 1,075만엔 이상의 고액 전문직 근로자들이다. 금융투자업의 특성상 연봉 1,075만엔 이상의 근로자는 다른 산업들에 비하여 상대적으로 높은 비중을 차지한다. 금융투자업은 기본적으로 적극적인 위험추구 성향을 가지며 성과에 기반한 보상체계가 발달한 편이기 때문에 고액 전문직

22) 근로기준법 시행령 제31조(재량근로의 대상업무)

23) 고용노동부고시 제2011-44호(재량근로의 대상 업무)

근로자들이 많은 것이다. 탈시간급제의 적용을 받을 경우 초과근무에 대한 규제를 받지 않기 때문에 일하는 방식 개혁 관련법으로부터의 영향은 상당히 축소될 것으로 예상된다. 일본 금융투자업계는 일하는 방식 개혁 관련법에 대한 관심이 상대적으로 낮은 편인데, 이는 금융투자업계 핵심 근로자들이 탈시간급제나 재량노동제의 적용 대상이 되기 때문인 것으로 판단된다.

V. 독일의 근로시간제도

1. 개관: 근로시간법 체제

독일의 근로시간 규제는 기본적으로 근로시간법(ArbZG, Arbeitszeitgesetz)에 의해 이루어진다. 독일 근로시간법의 가장 중요한 도입취지는 근로자들의 건강과 안전을 적정한 수준에서 유지하는 것이다. 이를 위해 근로시간법은 일별 최대 근로시간에 대한 제한을 설정하였고, 근로시간중에 필요한 최소 휴식시간을 규정하였다. 또한 근로의 종료와 재개간에 필요한 최소 휴식시간, 일요일과 공휴일의 휴식에 관한 사항을 규정하고 있다. 한편 독일은 EU 회원국이기 때문에 독일의 법률은 기본적으로 EU 규제의 기본 방향성을 반영하고 있다. 독일 근로시간법도 EU 규제와의 일관성을 유지하고 있는데, 근로기준과 관련하여 European Directive 93/104/EC of 23 November 1993과 Directive 2003/88/EC의 지침들을 반영하고 있다.

독일 근로시간법은 휴식시간을 제외하고 근로시간이 1일 8시간을 초과해서는 안 됨을 규정하였다. 연장근로는 6개월 또는 24주 기준 1일 평균 근로시간이 8시간을 초과하지 않는다는 조건에서 하루 10시간까지 가능하다.²⁴⁾ 특이한 점은 근로시간법이 1주간 최장 근로시간에 대해서는 아무런 제한도 규정하지 않는다는 사실이다. 일요일과 공휴일에 대해서는 휴식을 보장하고 있음²⁵⁾을 감안한다면 이론적으로는 토요일 근로도 가능하다. 다만, 노사협약의 결과를 존중하는 독일 근로환경에서 토요일 근무는 예외적인 경우가 아니라면 이루어지지 않는다.

24) ArbZG, § 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

25) ArbZG, § 9 Sonn- und Feiertagsruhe

근로시간법은 노사간 단체협약에 의한 탄력적 근로시간제를 허용하고 있다. 근로시간에 대한 공식적인 제한에도 불구하고 노사간 단체협약(Tarifvertrag)에 의하거나 단체협약의 위임을 받은 생산 또는 서비스협정에 의할 경우 1일 10시간을 넘는 근로가 가능하다. 정규 근로시간중에 일상적으로 대기상태가 발생하는 기업일 경우 노사간 단체협약을 통해 1일 10시간이 넘는 근로가 가능하다.²⁶⁾ 다만 이렇게 10시간이 넘는 근로가 이루어질 경우 초과분에 대해서는 대체휴가와 같은 방식으로 보상기간을 주어야 한다.²⁷⁾ 노사간 단체협약에 의할 경우 근로시간뿐만 아니라 근로시간중의 휴식시간, 퇴근 이후 보장되어야 하는 11시간의 휴식시간에 대해서 근로시간법이 허용하는 수준보다 적은 시간으로 조정이 가능하다.²⁸⁾

독일은 근로시간에 대한 법적 규제가 뚜렷하게 정립되어 있지만 산업별 노동수요 변동 특성과 근로자의 수요를 반영하기 위하여 근로시간계좌제를 적극적으로 활용하고 있다.²⁹⁾ 근로시간계좌제는 개인별로 근로시간 계좌를 설정하여 초과근로를 저축한 후 나중에 대체휴가로 활용하거나 미리 대체휴가로 당겨 쓴 후 나중에 근로시간을 채워넣는 방식으로 운영한다. 근로시간계좌제는 법률이 명시적으로 인정하는 근로방식은 아니지만, 노사 협약에 의해 광범위하게 활용되고 있다.

2. 근로시간 규제에 대한 특례

독일의 근로시간법은 원칙적으로 모든 근로자에게 적용되지만 업무의 특성상 획일화된 근로규제가 적합하지 않을 경우 적용을 배제하는 특례를 허용한다. 가장 대표적인 특례는 경영관리직에 대한 특례이다. 근로시간법은 독일 노무협의회법(BetrVG, Betriebsverfassungsgesetz) 제5조 제3항이 규정하는 경영관리직 근로자와 병원경영책임을 맡은 의사(Chefärzte)에 대해서는 1일 8시간, 초과근로 포함 10시간의 근로시간 규제를 적용하지 않는다.³⁰⁾ 근로시간 적용 배제 특례는 상술한 근로자 이외에도 공무원, 목사나 신부와 같은 성직자 또는 종교

26) ArbZG, § 7 Abweichende Regelungen (1) 1. a)

27) ArbZG, § 7 Abweichende Regelungen (1) 1. b)

28) ArbZG, § 7 Abweichende Regelungen (1) 2. & 3.

29) 노민선(2018)

30) ArbZG, § 18 Nichtanwendung des Gesetzes (1) 1

관련 종사자, 18세 이하의 청소년(청소년 고용보호법의 적용을 받음), 상선의 선원(해상노동법의 적용을 받음), 항공기 승무원(EU 항공법의 적용을 받음), 내륙 수상운송업 선원, 육상운송 운전자, 군인에 대해 적용된다.

경영관리직에 대해 근로시간 규제를 적용하지 않는 이유는 이들은 자신의 근로시간에 일정수준의 재량권을 가지고 있고, 관리자의 지위로 인해 상당한 수준의 금전적·비금전적 보상을 받기 때문에 근로시간 규제를 적용할 필요가 없다고 보기 때문이다. 경영관리직에 대한 특례는 도입 취지 측면에서는 미국의 EAP 특례, 일본의 탈시간급제 특례와 유사한 제도로 볼 수 있다. 미국과 일본에서는 특례가 적용되기 위해서 일정 수준 이상의 연봉(또는 주급) 요건이 설정되어 있다. 반면 독일의 경영관리직 특례는 담당업무에 대한 정의는 내리면서도 연봉(또는 주급)에 대해서는 아무런 언급이 없다. 이는 독일의 근로시간 규제가 미국이나 일본에 비해서 더 직무중심으로 설계되어 있음을 의미한다.

독일의 근로시간 규제는 미국이나 일본의 규제와 유사하게 1일 8시간의 근로시간 원칙을 뚜렷하게 규정하고 있다. 6개월 또는 24주 기준 1일 평균 근로시간이 8시간을 넘어서지 말아야 함을 규정함으로써 근로자의 건강과 생산성을 보호하는 것이다. 그렇지만 미국이나 일본과는 대조적으로 토요일 근무에 대한 규정이 없고, 주나 월 단위의 초과근로 제한이 없으며 초과근로에 대한 가산임금 규정도 존재하지 않는다. 독일이 이러한 규제적 태도를 가지는 이유 중의 하나로 근로시간과 근로조건에 관한 사안은 노사 단체협약을 통해 합의하는 것이 오히려 실효성 측면에서 더 우수하다는 믿음을 주목해 볼 필요가 있다. 근로시간 규제에 대한 특례를 법에 의해 세밀하게 규제하는 것보다는 노사협의를 통해 합리적인 합의를 만들어내는 것이 더 효과적인 접근법이라는 평가가 독일 근로시간법의 기본적인 철학이라 판단된다.

VI. 결어

근로시간 단축법제는 근로자들의 건강과 안전을 적정한 수준에서 유지하기 위하여 근로시간에 대한 제한을 설정함으로써 일과 생활간의 균형을 도모하고 국민의 행복을 증진하려는 취지로 도입되었다. 장시간 근로에 대한 사회적 문제 인식과 인구구조의 변화를 감안할 때 정부의 근로기준법 개정취지와 필요성은 충분히 인정 할만하다. 금융투자업은 근로기준법의 개정에 따라 근로시간특례

업종에서 제외되면서 2019년 7월부터 보다 엄격해진 근로시간제도의 적용을 받게 된다. 근로시간의 축소를 통해 근로자들의 건강을 증진함과 동시에 일자리 창출을 통해 소비를 촉진한다는 근로기준법의 개정취지를 감안할 때 국내 금융투자업계는 법이 지정하는 근로시간 규제를 충실히 준수할 필요가 있다. 다만, 성과지향적인 금융투자업의 근무특성을 감안할 때 개정된 근로기준법의 준수에 다소간의 어려움이 존재하는 것도 사실이다. 법 개정의 취지는 충분히 살리면서 산업의 직무특성을 유연하게 반영하는 운영의 묘가 필요할 것으로 사료된다.

해외의 근로시간제도를 살펴보면 근로자의 건강·복리후생 증진, 노동생산성 향상, 일자리 창출 등 다양한 목적을 달성하기 위하여 근로시간제도가 발전해 왔다. 해외 제도의 공통적인 특징은 근로시간에 대한 규제는 근로자의 권익 보호를 위해 엄격히 실시한다는 원칙을 지키면서도 산업별 직무특성을 충분히 반영하는 유연성도 가진다는 점이다. 미국, 일본, 독일 등의 국가는 주 40시간의 근로시간제를 원칙으로 하고 있지만, 특례를 통해 직무특성에 대해서도 배려하는 태도를 유지한다. 물론 특례를 인정하는 경우라 하더라도 근로자의 휴식권을 충분히 보장한다는 점은 주목할 만한 부분이다.

산업별 직무특성의 반영은 근로시간 제한의 특례적용 형식으로 이루어진다. 특례적용은 봉급 기준과 직무 기준을 동시에 적용하는 방식을 중심으로 유연하게 발전해 왔다. 직무 기준 방식과 봉급 기준 방식은 상호 보완적인 성격을 가지기 때문에 해외의 근로시간제도는 두 방식 모두를 적용하는 특례를 인정하고 있다. 미국의 EAP 면제와 일본의 탈시간급제는 봉급 기준과 직무 기준을 동시에 요구하는 특례적용의 사례로 볼 수 있다. 상대적으로 높은 수준의 임금을 받고 전문성이 고도로 요구되는 직무에 종사하는 근로자들은 업무성취에 대한 동기부여가 높다는 점을 인정하여 법적인 규제보다는 자율성을 부여하는 것이다.

직무 기준만을 고려한 특례적용도 관찰된다. 일본의 재량노동제, 독일의 근로시간제 적용 특례는 업종이 아니라 기능별 직무단위로 특례를 허용한다. 우리나라의 재량근로제도 이러한 측면에서 입법 취지가 같다고 볼 수 있는데, 해외의 경우 우리나라에 비해 특례적용 대상 직무를 훨씬 폭넓게 인정하고 있다는 점에서 차이가 있다.

참고문헌

- 고용노동부, 2018. 5. 18, 개정 근로기준법 설명자료, 보도자료.
- 김승현·이형근, 2018, 일본의 노동시간 단축 추진 현황 및 시사점, KIEP 기초자료 18-08, 대외경제정책연구원.
- 김형배, 2018, 『노동법강의』, 신조사.
- 노민선, 2018, 국내·외 근로시간 단축 지원 현황 및 정책과제, 중소기업 포커스 제 18-08호, 중소기업연구원.
- 비즈니스포스트, 2018. 6. 27, 증권업계, ‘주 52시간 근무’ 도입 준비에 골머리.
- 신동진, 2018, 『근로기준법』, 중앙경제.
- 이정, 2014, 화이트칼라 근로시간에 대한 법적 규제에 관한 연구 -일본의 근로시간제도 운영관련 입법 추진사례와 시사점을 중심으로-, 노동법논총 제31집, p.559-601.
- 임종률, 2018, 『노동법』, 박영사.
- 정성춘·김승현, 2018, 일본 노동개혁의 최근 동향과 시사점: 노동시간 단축, 차별 금지, 생산성 향상을 중심으로, KIEP 오늘의 세계경제 18-26, 대외경제정책연구원.
- 조선일보, 2018. 8. 22, ‘주 52시간’ 조정한다면...탄력적 근로제 단위 기간, 특별 연장근로 논의될 듯.
- 조승래, 2018, 70년만의 노동대개혁, 일본의 『일하는 방식 개혁법률』, 이슈와 논점 제1490호, 국회입법조사처.
- 하갑래, 2018, 『근로기준법』, 중앙경제.
- Gerhard, P., John, T.W., 1938. 6. 24, Franklin D. Roosevelt: “Fireside Chat.”, The American Presidency Project.
- Gerald, M., Benjamin, C., David, H.B., 2013, *The Fair Labor Standards Act (FLSA): An Overview*, Congressional Research Service.
- LandMark Publications, 2017, *Fair Labor Standards Act*, Independently published.

Lisa, G., Sachi, B., 2016, *Essential Guide to Federal Employment Laws*, Fifth edition, NOLO.

Seth, D.H., 2000, Conceptions of Fairness and the Fair Labor Standards Act, *Hofstra Labor and Employment Law Journal* 18-2.

U.S. Department of Labor, 2008, Exemption for Executive, Administrative, Professional, Computer & Outside Sales Employees Under the Fair Labor Standards Act (FLSA), Fact Sheet #17A.

U.S. Department of Labor, 2008, Exemption for Executive Employees Under the Fair Labor Standards Act (FLSA), Fact Sheet #17B.

U.S. Department of Labor, 2008, Exemption for Administrative Employees Under the Fair Labor Standards Act (FLSA), Fact Sheet #17C.

U.S. Department of Labor, 2008, Exemption for Professional Employees Under the Fair Labor Standards Act (FLSA), Fact Sheet #17D.

U.S. Department of Labor, 2008, Financial Services Industry Employees and the Part 541 Exemptions Under the Fair Labor Standards Act (FLSA), Fact Sheet #17M.

働き方改革実現会議, 2017, 働き方改革実行計画, 内閣府.

日本 労働基準法

日本 労働基準法 施行規則

日本 厚生労働省 労働省告示

日本 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

就労条件総合調査 結果の概況, 2017, 厚生労働省

Arbeitszeitgesetz (ArbZG), Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz.

Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz.

이슈보고서 18-08

해외 금융투자업 근로시간제도 분석

발 행 2018년 10월 1일

저 자 김갑래 · 황세운

발 행 인 박영석

발 행 처 자본시장연구원

주 소 서울시 영등포구 의사당대로 143

전 화 3771-0600 (Fax. 786-7570)

홈페이지 www.kcmi.re.kr

ISBN 978-89-6089-195-1