

<AI시대 직무·성과 중심의 미래 노동법 패러다임 전환> - 주52시간 근무제의 한계와 개선 방향을 중심으로 -

2025년 8월 4일(월)



AI시대 직무·성과 중심의 미래 노동법 패러다임 전환

- 주52시간 근무제의 한계와 개선 방향을 중심으로 -

2025.8.4(월) 연구위원 박기주

□ 근로시간 중심 노동법의 한계와 기술 변화에 따른 새로운 노동 형태 대비

- 8시간 노동제는 장시간 노동의 폐해에 대한 역사적, 경제적, 법적 배경에서 성립된 근로시간 중심 노동법 체계의 핵심 개념임
- 기술혁신과 노동 시장의 다양성 증대로 노동시간 중심 노동법 체계는 유연화되어 왔으며 향후 인공지능 기반의 산업변화로 인해 이는 더 가속화될 예정
- 인간중심의 가치, 포괄성과 유연성, 사회적 대화와 합의를 통해 미래 노동법 체계를 고민할 시점임

□ 직무와 성과 중심의 새로운 노동법 체계의 모색

- 법정근로시간이라는 경직적인 노동법 체계가 아닌 '시간중심 근로'를 하나의 표준모델로만 제시
- 근로계약의 유형은 '시간중심 근로'와 '성과중심 근로'로 나누고 이를 사업자와 근로자가 일의 특성과 근로자의 라이프스타일과 맞게 선택하도록 하며, 시간중심 근로의 경우 다양한 유연 근로 모델을 적용함
- 기존 노동법의 근로자 개념을 새로운 기술 발전에 따른 노동에 부합하도록 재정의함. 종속성의 판단 기준을 다양화하고 플랫폼 노동자와 같은 다양한 노무 제공자도 노동법의 보호를 받을 수 있도록 함
- 직무에 따른 임금체계로 변화하도록 정책적인 지원을 강화하고, 성과 및 생산성 중심의 평가 체계를 강화하여 향후 인공지능과 함께 일하는 노동에 대비한 생산성 평가체계를 구축
- 업무와 개인의 시간이 스마트폰과 같은 다양한 네트워크 연결로 모호해짐에 따라 근로자의 충분한 휴식을 위한 '연결되지 않을 권리'를 노동법적으로 인정
- 인공지능 활용 및 디지털 환경이 일반화되어 원격근무, 재택근무 등이 증가함에 따라 기존 물리적 위험에 초점을 맞춘 산업안전보건의 영역을 디지털 환경의 심리적, 정신적 위험으로 확대

1. 연구 배경 및 목적

□ 최근 '반도체산업 지원 특별법안(이하 반도체특별법)'을 둘러싼 논란¹⁾이 반도체 산업 육성이라는 목적과는 다르게 주52시간제 예외 적용 문제로 확산됨

- 반도체특별법 논란은 국가 핵심 산업의 육성 필요성, 노동자의 권리, 특정 산업 등에 대한 특혜 등 다양한 가치가 충돌하고 있음

- 그 중 주52시간 근무제는 이번 논란의 핵심적 사안으로 떠올랐으며, 이를 통해 우리 사회의 '시간 중심 노동 체계'에 대해 다시 생각하는 계기가 됨

□ 과거 제조업을 기반으로 한 '시간 중심 집단적 근무방식'은 변화의 변곡점에 있음

1) 박래건, "'52시간 예외' 막힌 반도체... 특별연장근로 6개월로 확대", 조선일보(2025.3.11.)

[<https://www.chosun.com/national/labor/2025/03/11/P2ARBAYLO5FTJFZFLAUDR6UJRA/>]

○ 다양한 형태의 서비스업, 연구개발, 전문직 등의 증가로 직무·업종의 특성이 반영된 맞춤형 근무방식으로 변화가 필요한 시점임

- 향후 기계와 함께하는 노동, 플랫폼 노동, 원격노동, AI 노동 등 새로운 노동 형태에 대비할 필요성도 증가함

□ 본 보고서는 우리 사회의 주52시간 근무제 및 유연근로제의 검토와 함께, 근로시간 중심 현행 노동법의 한계와 그 미래에 대해 제시할 것임

○ 이를 통해 시간 중심 노동체계의 패러다임에서 벗어나 일과 삶의 균형을 반영할 수 있는 직무와 성과 중심 노동법의 방향을 제시하고자 함

2. 주52시간 근무제 및 현행 유연근로시간제 개관

□ 주52시간 근무제(1주 40시간+12시간)

○ 현행 근로기준법에서는 근로자의 근로시간에 대해 1주 및 1일 근로시간에 대한 한도를 설정하며, 이를 ‘법정근로시간’이라 함

- 일반적인 근로시간은 휴게시간을 제외하면 1주에 40시간을 초과하지 못하고, 1일의 경우 8시간을 초과할 수 없음(근로기준법 제50조). 노사 합의로 1주간 연장근로 할 수 있는 한도는 12시간으로 제한함(근로기준법 제53조)

□ 유연근로시간제(주52시간 근로시간 예외 제도)

○ (취지) 유연근로시간제는 법정근로시간제의 예외로 근로시간의 결정과 배치 등에 있어 탄력적 운영이 가능한 제도임

- 업무량의 많고 적음에 대응하여 근로시간을 배분하거나 근로자가 선택할 수 있게 맡겨 근로시간의 유연한 운영이 가능함

○ 탄력적 근로시간제

- ‘탄력적 근로시간제’란 미리 노사 간의 합의로 특정한 주 혹은 날에는 법정근로시간을 초과해 근로하여도 일정한 기간(단위기간) 동안의 평균적인 근로시간이 1주 40시간을 넘지 않으면 법정근로시간인 40시간을 초과하지 않은 것으로 보는 제도임(근로기준법 제51조, 51조의2)

- 업무가 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을

줄여 일정기간 동안의 평균적인 근로시간을 법정근로시간인 주 40시간으로 맞추는 제도임(단위기간 2주, 3개월, 6개월 이내)

○ 선택적 근로시간제

- 선택적 근로시간제는 특정한 주 혹은 날의 경우 법정근로시간을 초과해 근로하여도 일정 기간(정산기간 1개월, 3개월) 동안의 평균적인 근로시간이 1주 40시간이고, 근로자의 자유로운 출퇴근 시각이 보장되는 경우에는 법정근로시간 초과로 보지 않는 제도임(근로기준법 제52조)
- 탄력적 근로시간제는 대개 사용자 측의 사정으로 근로시간을 획일적으로 배분하지만, 선택적 근로시간제는 해당 근로자의 개성이나 편의에 따라 자유로운 출퇴근을 허용한다는 점에서 구별됨

○ 사업장 밖 간주근로시간제

- 사업장 밖 간주근로시간제는 ①근로자가 출장 등으로 인해 근로시간의 전부나 일부를 사업장 밖에서 근로하거나 ②근로시간의 산정이 어려운 경우 소정 근로시간이나 업무수행을 위해 통상적으로 필요한 시간을 근로한 것으로 인정하는 근무제도임(근로기준법 제58조 제1항, 제2항)
- 탄력적·선택적 근로시간제는 근로시간의 조정과 배분 등을 통해 근로시간 형태의 변화를 주지만, 사업장 밖 간주근로시간제의 경우 근로시간 형태의 변경은 없고 근로시간 계산의 방법만 편리하게 정한 것임. 근로시간의 산정이 어려운 출장 업무, 영업직, 택시운송업, A/S 업무, 재택근무 등에 활용가능함

○ 재량근로시간제

- 재량근로시간제는 업무의 성질에 따라 업무수행의 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 근로기준법 시행령 제31조²⁾와 관련 고시에서 정한 업무를 수행하는 근로자에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의³⁾로 정한 근로시간을 근로한 것으로 인정하는 제도임(근로기준법 제58조 제3항)

2) 현행 근로기준법 시행령 제31조는 다음과 같은 6가지로 규정하고 있다. 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 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무

3) 재량근로시간제도 시행에는 다음과 같은 내용을 명시한 근로자대표와의 서면 합의가 있어야 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 내용이다.

- 근로시간 배분만 아니라 업무수행방법까지 근로자의 재량에 맡기고, 실제 근로시간과 관계없이 노·사가 서면합의한 시간을 근로시간으로 간주함

[표 2-1] 유연근무제의 주요 내용

구분	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	사업장 밖 간주근로시간제	재량 근로시간제
핵심	총량 관리, 특정 기간 집중 근무 가능	자율적인 출퇴근 및 근로시간 결정	실제 근로시간 산정의 어려움 해소	업무 자율성 보장 및 성과 중심 평가
목적	업무량 변동에 맞춰 특정 기간의 근로시간을 탄력적으로 조정하여 효율성을 높이고, 총 근로시간을 법정 기준 내로 유지	근로자가 총 근로시간 범위 내에서 출퇴근 시간 및 1일 근로시간을 자율적으로 결정하여 개인의 생활패턴과 업무 효율성을 조화	사업장 밖에서 근로하거나 이동하면서 근로하여 실제 근로시간을 산정하기 어려운 경우, 노사 합의로 정한 시간 또는 통상 필요한 시간을 근로시간으로 간주	업무수행방식 및 시간배분에 대해 상당한 재량을 가진 업무에 대해, 실제 근로시간이 아닌 노사 합의로 정한 시간을 근로시간으로 간주
적용 요건	취업규칙 등에 규정하고, 근로자 대표와의 서면 합의 필요 (대상 근로자의 범위, 단위 기간, 단위 기간의 근로일 및 각 근로일의 근로시간, 서면 합의의 유효기간 등 명시)	취업규칙 등에 규정하고, 근로자 대표와의 서면 합의 필요 (대상 근로자의 범위, 총 근로시간, 의무 근로 시간대 및 선택적 근로 시간대, 사업 및 종업 시간의 결정 방법, 서면 합의의 유효기간 등 명시)	해당 근로에 대해 근로시간을 산정하기 어려운 경우, 근로자 대표와의 서면 합의 (대상 업무의 범위, 서면 합의의 유효기간, 업무 수행에 통상 필요한 시간 등 명시) 또는 사용자와 근로자 간 서면 합의 (업무 수행에 필요한 시간) 필요	해당 업무의 수행 수단 및 시간 배분에 관하여 근로자에게 상당한 재량이 있는 경우, 근로자 대표와의 서면 합의 (대상 업무의 범위, 서면 합의의 유효기간, 평가 및 보상에 관한 사항 등 명시) 필요
단위 기간	2주 이내, 3개월 이내, 6개월 이내	1개월 이내, 3개월 이내	제한 없음 (다만, 서면 합의 유효기간 존재)	제한 없음 (다만, 서면 합의 유효기간 존재)
근로 시간 산정 방식	단위 기간 전체의 총 근로시간이 해당 기간의 총 법정 근로시간을 초과하지 않도록 관리. 특정 주의 근로시간은 주 52시간을 초과할 수 있음	단위 기간의 총 근로시간이 사용자와 근로자 간 합의된 총 근로시간을 초과하지 않도록 관리. 1일 및 특정 주의 근로시간은 근로자가 자율적으로 결정 (다만, 통상적인 근로일의 근로시간은 8시간 이내로 정하는 경우가 많음)	실제 근로시간이 아닌 노사 합의 또는 사용자와 근로자 간 서면 합의로 정한 시간을 근로시간으로 간주. 다만, 통상 필요한 시간을 기준으로 합의해야 함.	실제 근로시간이 아닌 노사 합의로 정한 시간을 근로시간으로 간주. 다만, 업무수행에 통상 필요한 시간을 기준으로 합의해야 하며, 평가 및 보상에 관한 사항을 명시해야 함
초과 근로 수당	단위 기간의 총 근로시간이 법정 기준 근로시간을 초과하는 경우 발생	단위 기간의 총 근로시간이 서면 합의로 정한 총 근로시간을 초과하는 경우 발생	간주된 근로시간을 초과하는 실제 근로시간에 대해 발생 (다만, 사업장 밖 근로의 특성상 엄격하게 적용하기 어려움)	간주된 근로시간을 초과하는 실제 근로시간에 대해 발생 (다만, 재량 근로의 특성상 시간 관리가 근로자 재량에 있어 엄격하게 적용하기 어려움)
적용 직무/ 업종 예시	업무량의 변동이 큰 제조업, IT 산업의 개발 부서, 계절적 요인이 큰 업종 등	연구 개발, 디자인, 설계, IT 관련 직무 등 시간 관리에 대한 근로자의 자율성이 높은 직무	영업, 운전, 택배 기사, 출장 업무 등 사업장 밖에서 주로 근무하여 근로시간 측정이 어려운 직무	연구 개발, 법률, 회계, 컨설팅, 디자인 등 업무 수행 방식 및 시간배분에 상당한 재량이 있는 전문 직종 등
장점 /한계	사업자와 근로자 모두 유연성과 효율성/실질임금 감소, 근로 시간 관리 복잡성	일과 생활의 균형, 자율성 증대/관리의 어려움	업무의 자율성 및 효율성 증대, 법적 분쟁 리스크 감소/과로 위험, 업무 통제와 성과평가 등의 어려움	높은 자율성 및 주도성/성과 평가의 복잡성, 일부 직무에만 적용 가능

3. 근로시간 중심 노동법의 한계와 그 미래

□ 기존의 근로시간 중심 노동법의 등장 배경

○ 역사적 배경

- (산업혁명의 폐해와 노동운동의 성장) 18세기 산업혁명의 대량 생산 체제가 가져온 노동자들의 장시간 노동 등의 폐해는 8시간 노동제를 위한 투쟁을 불러일으키고 이러한 투쟁의 결과로 여러 국가에서 법률을 통해 근로시간 제한이 점진적으로 도입됨
- (세계대전과 대공황의 영향) 전시에는 노동력 동원을 위한 효율적인 근로시간 관리가 중요해졌고, 대공황 시기에는 일자리 나누기를 통한 고용 안정의 필요성이 강조되면서 근로시간 단축이 논의됨⁴⁾

○ 경제적 배경

- (노동 생산성 향상의 필요성) 장시간 노동이 생산성을 저하시키는 요인이 될 수 있다는 연구 결과들이 제시됨. 적절한 근로시간 제한을 통해 노동자의 건강과 안전을 확보하고, 효율적인 노동 환경을 조성하는 것이 경제적으로도 이익이라는 주장이 힘을 얻음
- (소비 시장 확대의 중요성) 노동시간 단축을 통해 노동자들이 여가시간을 확보하고, 이를 통해 소비 활동에 참여할 수 있도록 하는 것이 경제 전체의 활력을 불어넣는 데 기여한다는 주장이 제기됨
- (기술 발전과 자동화) 기술 발전과 자동화는 과거의 장시간 노동 체제를 유지할 필요성이 줄어들게 했고, 새로운 기술 변화에 맞춰 근로시간을 조정해야 한다는 주장이 등장함

○ 법적 배경

- (기본권 보장과 사회적 약자 보호) 헌법과 법률에서 근로시간 제한은 기본권의 실질적인 보장을 위한 중요한 요소로 인식됨. 특히, 노동자는 사용자에게 비해 상대적으로 열악한 지위에 있어 법률을 통해 최소한의 노동 조건을 규정하여 사용자의 부당한 지배로부터 노동자를 보호하는 것이 필요

4) 우태식, “노동법의 생성과 발전과정에 대한 고찰”, 법학연구 제21권 제3호, 2001.

- (국제 노동 기준의 영향) 국제노동기구(ILO)를 비롯한 국제 사회는 노동시간, 휴식, 안전 등에 관한 다양한 국제노동기준을 제시함. 이러한 국제적인 기준은 각 국가의 노동법 제정 및 개정에 큰 영향을 미쳤으며, 근로시간 중심의 노동법이 보편적인 형태로 자리 잡는 데 기여함

※ 공업 관련 기업의 노동시간을 1일 8시간, 주 48시간으로 제한하는 ILO 조약은 1919년에 채택된 국제노동기구(ILO) 제1호 노동시간 협약(Hours of Work (Industry) Convention, 1919, No. 1)임

- (노사 자치의 한계) 노사 간의 힘의 불균형으로 인해 노동자에게 불리한 합의가 이루어질 가능성이 존재하므로 법률은 최저기준을 설정하여 노동자를 보호하고, 공정한 노동관계를 확립하는 역할을 수행함⁵⁾

□ 직무와 업종의 특성을 반영한 노동시간 중심 노동법의 유연화 배경

○ 기술 혁신과 산업 구조 변화

- 정보통신 기술의 발달과 플랫폼 경제의 등장, 서비스 산업의 확대 등 산업 구조가 급격하게 변화하면서, 전통적인 제조업 중심의 근로시간 규제는 디지털 노동관계와 노동법으로 변화하고 있음⁶⁾

○ 노동 시장의 다양성 증대

- 정규직 외에도 파트타임, 계약직, 플랫폼 노동 등 다양한 형태의 고용 관계가 증가함. 이러한 다양한 고용 형태와 각기 다른 업무 특성을 고려할 때, 획일적인 근로시간 규제는 오히려 노동 시장의 효율성을 저해하고 새로운 고용 형태의 발전을 가로막을 수 있다는 우려가 있음

○ 근로자 개인의 자율성 및 선택권 확대 요구

- 과거의 획일적인 근로시간 규제는 근로자 개인의 다양한 라이프스타일과 선호를 반영하지 못한다는 비판이 있음. 특히 전문직, 연구직 등 높은 수준의 자율성을 요구하는 직무에서는 근로자 스스로 근로시간을 관리하고 업무 효율성을 높일 수 있도록 제도적 유연성을 부여해야 한다는 요구가 증대함

5) 우태식, “노사관계에 영향을 미치는 집단적 노사관계법의 생성과 전개 과정에 대한 고찰”, 법학연구 제20권 제4호, 2020.

6) 박제성, “디지털 노동관계와 노동법”, 노동법연구 제42호, 2017.

○ 글로벌 경쟁 심화

- 글로벌 경쟁 환경에서 기업들은 더욱 효율적이고 유연한 생산 시스템을 구축해야 할 필요성이 커지고 있음. 경직적인 근로시간 규제는 기업의 경쟁력을 약화시키는 요인으로 작용할 수 있으며, 직무 및 업종 특성에 맞는 유연한 근로시간 제도를 통해 생산성을 향상시키려는 노력이 나타나고 있음

□ 인공지능과 로봇 등의 등장으로 인한 산업구조의 변화와 노동법의 미래

○ 산업구조의 변화와 노동 시장의 재편

- (자동화와 직무의 변화) AI와 로봇은 반복적이고 예측 가능한 업무를 자동화하여 생산성을 향상시키고 있음. 이는 제조업뿐만 아니라 서비스업, 금융업, 의료 등 다양한 산업에서 나타나며, 일부 직무의 소멸과 새로운 형태의 직무 등장을 촉진함⁷⁾
- (노동 수요의 양극화) 단순 반복 업무는 자동화로 대체되는 반면, 창의성, 문제 해결 능력, 사회적 상호작용 등 인간 고유의 역량을 요구하는 직무의 중요성은 더욱 커질 것으로 예상됨. 이는 노동 시장의 양극화를 심화시키는 요인이 될 수 있음
- (새로운 형태의 노동 등장) 플랫폼 노동, 프리랜서 등 기존의 고용 관계와 다른 유연한 형태의 노동이 확산될 것임.⁸⁾ AI는 이러한 플랫폼 운영 및 매칭 과정에도 활용되어 노동 시장의 구조를 더욱 복잡하게 만들 수 있음
- (인간-로봇 협업의 확대) 미래의 작업 환경에서는 인간과 로봇이 함께 협력하여 업무를 수행하는 형태가 늘어날 것임. 이는 생산성 향상에 기여하지만, 동시에 새로운 형태의 안전 및 협업 규범의 필요성을 제기함

○ 노동법의 미래 방향

- (포괄성과 유연성) 다양한 형태의 노동과 기술 변화를 포괄할 수 있는 유연하고 미래 지향적인 법 체계를 구축해야 함
- (인간 중심의 가치 강조) 기술 발전이 인간의 존엄성과 노동의 가치를 훼손하지 않도록 법적, 윤리적 기준을 확립해야 함⁹⁾

7) 강희원, “AI와 노동법의 미래 - 반(反)AI노동법?”, 국제노동 통권 제255호, 2023.

8) 권 혁, “노동의 디지털화에 따른 일하는 방식의 변화와 노동의 미래”, 노동법논총 제50집, 2020.

※ 유럽연합(EU)의 인공지능법(AI Act)과 같은 고위험 AI시스템 규제, 알고리즘의 편향성 제거 및 차별금지, '연결되지 않을 권리' 인정, 플랫폼 노동의 보호, 인공지능 윤리기준 마련 등을 추진

- (사회적 대화와 합의) 기술 변화의 영향에 대한 사회적 논의를 활성화하고, 노사정 및 다양한 이해관계자 간의 합의를 통해 미래 노동법의 방향을 설정해야 함
- (선제적이고 예측 가능한 규제) 기술 발전 속도를 고려하여, 발생 가능한 문제점을 예측하고 선제적으로 대응할 수 있는 법적 준비가 필요함
- (국제적 협력) AI와 로봇 기술의 발전은 국경을 초월하는 문제이므로, 국제 사회와의 협력을 통해 글로벌 차원의 노동법 기준을 마련해야 함

4. 직무와 성과 중심의 새로운 노동법 체계 모색

□ '법정근로시간' 대신 강제성 없는 '표준근로시간'으로 대체

○ 현행 주 40시간+12시간의 법정근로시간 규정 대신, 원칙적으로 주당 40시간 이내로 근무할 수 있는 표준근로시간제를 도입

- 표준근로시간제의 도입은 노사 합의를 통해 정하는 것이 원칙이며, 이러한 합의가 없는 경우는 기존 법정근로시간이 기준이 됨

※ 미국의 연방 노동법(FLSA)은 주 40시간을 표준근로시간으로 규정하고 있으며, 1일 근로시간에 대한 별도의 제한은 두고 있지 않음. 즉, 1주(7일, 168시간) 동안 40시간을 초과하는 근로에 대해서만 초과근로수당(Overtime Pay) 지급 의무가 발생

○ 초과근무의 범위는 사업자와 근로자가 합의하여 정하고 하루 8시간 초과근무 수당에 대한 지급만을 법적으로 강제(통상시급의 1.5배 이상)

□ 근로계약 유형을 직무 특성에 따라 근로자가 선택

○ (근로자의 근로유형 선택권) 직무의 특성에 따라 '시간중심 근로'와 '성과중심 근로' 유형을 나누고, 사업자가 직무의 유형을 제시하면 근로자가 자신의 상황에 맞는 근로 유형을 선택할 수 있는 선택권 부여

※ '시간중심 근로' 계약은 주 40시간을 기본으로 하되 다양한 유연근무 형태를 도입할 수 있으며, '성과

9) 이하준, "AI 시대의 새로운 노동철학", 철학논총 제116집, 2024.

중심 근로' 계약은 고소득, 전문직, 관리직, 운영직 근로계약에 기본적으로 적용될 수 있도록 함. '성과 중심 근로' 계약은 원칙적으로 초과근무 수당을 받을 수 없으며, 성과 및 보상체계를 사업자와 합의 하여 정함

※ '성과중심 근로'는 노동의 투입 시간보다는 결과물(성과)에 따라 보상을 결정하는 방식 전반을 지칭 하며, 재량근로제는 업무 수행 방법과 시간 배분을 근로자의 재량에 맡길 필요가 있는 특정 업무에 대해, 노사 합의로 정한 시간을 실제 근로시간으로 간주하는 제도를 말함

- 헌법 제33조 제2항은 근로자의 단체교섭권을 인정하므로 근무 유형을 사용자가 일방적으로 정하거나 이를 강제할 수는 없으며, 이는 노사 합의를 전제함

○ 근로자의 선택에 따라 한 유형을 선택하되 사업자와 근로자의 계약을 통해 양자를 혼합할 수 있도록 유연하게 운영

□ 유연근무의 다양한 선택 모델 제시

○ 시간중심 근로유형을 채택한 근로자의 경우 다양한 유연근무 모델을 선택할 수 있도록 함

- 사용자에게는 외부인력의 유연한 활용과 인력관리에 대한 정부지원을 제도화하는 방안 등이 필요함

※ 정부의 유연근무 장려금 확대, 유연근무 시행을 위한 전자식 근태관리 시스템 지원, 유연근무제 도입을 위한 컨설팅 지원, 우수 파견·도급 기업의 인증 및 지원 등의 정부 지원 방안 마련

○ 유연근로시간제의 정산기간 등의 확대를 통해 장기적인 관점에서 근로시간 관리를 지원하고, 주4일제¹⁰⁾, 주4.5일제, 격주4일제¹¹⁾, 재택근무 혼합형 유연근무제¹²⁾, 시차출퇴근제¹³⁾ 등 다양한 유연근무 형태를 활성화함

○ 유연근무 시 근로시간 측정에 IT 기술을 활용해 관리 시스템을 고도화하며, 정확한 근로시간 측정 및 관리가 가능하도록 기술적 지원을 강화함

○ 직무 특성을 반영한 맞춤형 근로시간 모델 개발을 제도적으로 지원하여

10) 아이슬란드 및 일본 마이크로소프트 사례 참고.

[<https://www.apa.org/monitor/2025/01/rise-of-4-day-workweek>]

11) 포스코 그룹 사례 참고.

[<https://newsroom.posco.com/en/posco-implements-biweekly-four-day-workweek-option/>]

12) 하이브리드형 유연근무제 사례 참고.

[<https://tableair.com/blog-hybrid-work-vs-flexible-work-whats-the-difference/>]

13) 시차출퇴근제의 효과에 대해서는 GENEVIEVE GIULIANO AND THOMAS F. GOLOB, "Staggered Work Hours for Traffic Management: A Case Study", TRANSPORTATION RESEARCH RECORD 1280, 1990, 참고.

기업의 자율적인 혁신 모델을 장려하고 타 기업들의 벤치마킹도 유도

□ 근로자 개념의 변화 반영

○ (문제점) 노동법상 ‘근로자’의 개념은 주로 사용자의 지휘·감독 아래 임금을 목적으로 근로를 제공하는 ‘종속적인 관계’를 기준으로 판단함(근로기준법 제2조 등)

- 이러한 전통적인 개념은 산업화 시대의 상시 고용 및 고정된 작업 환경에 적합했지만, 인공지능(AI) 기술 발전과 플랫폼 경제 확산으로 인해 그 경계가 모호¹⁴⁾

※ 플랫폼 노동의 경우 알고리즘에 의한 관리와 지휘를 받으므로 이것이 법적인 ‘종속성’의 범위인지 불분명하고, 프리랜서 및 원격/재택근무자 등의 확대로 노무제공 형태의 다양화 및 유연성이 확대됨. 업무의 과정 보다는 성과 및 결과 중심의 업무가 증가하고 인공지능 활용 등 기술 활용 능력 및 근로자의 주도성 증가로 인해 사용자의 지휘·감독이란 개념이 충돌됨

○ (새로운 종속성 판단 기준 도입) 전통적인 지휘·감독 외에도 경제적 종속성(특정 기업이나 플랫폼의 수입 의존도), 근로자와 조직의 결합정도(플랫폼 내의 지위, 규칙의 준수 의무 정도 등), 업무수행 방식의 통제 정도(알고리즘의 업무 지시, 평가, 제재 등)와 같은 새로운 지표들을 종합하여 종속성을 판단하도록 법개정

[표 4-1] OECD 주요국 근로자 개념 정의 비교

국가	주요법률	핵심개념/용어	주요판단 기준
독일	민법 (BGB), 노동법원법 (ArbGG)	인적 종속성 (Persönliche Abhängigkeit)	사용자가 업무의 내용, 수행 방식, 시간, 장소에 대해 구체적인 지시를 하고, 근로자가 이에 구속되는 관계. 타인의 사업 조직에 통합되어 있는지 여부가 핵심. • 지시 구속성: 사용자가 지시권을 가지는가? • 조직적 통합: 회사의 조직, 업무 프로세스에 편입되어 있는가? • 업무 장소 및 시간의 구속: 근무 장소와 시간이 지정되는가? • 자기 소유의 생산수단 부재: 주로 회사의 장비, 도구를 사용하는가?
프랑스	노동법 (Code du Travail)	법적 종속관계 (Lien de subordination juridique)	법률에 명시적 정의는 없으나, 판례는 '법적 종속관계'를 근로자의 결정적 기준으로 확립. 사용자의 권한(지시, 통제, 징계)이 핵심 요소. • 지시권: 사용자가 업무 수행에 대해 명령·지시할 권한을 갖는가? • 통제권: 사용자가 업무 수행을 감독하고 확인할 권한을 갖는가? • 징계권: 사용자가 계약 불이행 시 제재를 가할 권한을 갖는가? (법원은 특정 요소 하나가 아닌, 여러 단서를 종합하여 '종합적 판단(faisceau d'indices)'을 통해 종속관계를 판단)
영국	고용권리법 (Employment Rights Act)	피고용인 (Employee) 근로자 (Worker)	이원적 체계를 가지며, '피고용인'이 가장 넓은 법적 보호를 받음. '근로자'는 피고용인보다 넓은 개념으로 일부 핵심 권리(최저임금, 유급휴가 등)를 보장. • 상호적 의무 (Mutuality of Obligation): 사용자는 일을 제공할 의무, 근로자는 이를 수락할 의무가 있는가?

14) 이다혜, “근로자 개념의 재검토: 4차 산업혁명, 플랫폼 노동의 부상에 따른 ‘종속노동’의 재조명”, 노동법연구 제49호, 2020,

국가	주요법률	핵심개념/용어	주요판단 기준
	Act 1996)		• 개인적 서비스 제공 (Personal Service): 본인이 직접 노무를 제공해야 하는가? (대체 불가능성) • 통제 (Control): 사용자가 업무의 내용, 방식, 수단에 대해 상당한 수준의 통제권을 행사하는가? (그 외에도 장비 제공 주체, 재정적 위험 부담 여부 등을 종합적으로 고려)
미국	공정근로 기준법 (FLSA)	경제적 실질 관계 (Economic Reality)	“고용을 허용하거나 시키는(suffer or permit to work)” 매우 광의적 정의. 판례는 계약의 형식보다 경제적 종속 관계의 실질을 중시하는 '경제적 실질 테스트'를 통해 판단. • 노동자의 손익 가능성: 노동자의 경영 기술에 따라 이익이나 손실을 볼 기회가 있는가? • 상대적 투자: 노동자와 사용자의 설비·장비 투자 규모는 어떠한가? • 관계의 영속성: 고용 관계가 얼마나 지속적인가? • 통제의 정도: 사용자가 노동자를 통제하는 성격과 정도는 어떠한가? • 업무의 통합성: 수행하는 업무가 사용자의 사업에 필수적인 부분인가? • 요구되는 기술과 주도성: 업무에 특별한 기술과 독립적 판단이 요구되는가?
일본	노동기준법 (労働基準法)	사용종속관계 (使用従属性)	“사업에 사용되어 임금을 지급받는 자”로 정의. 판례는 '사용종속 관계' 유무를 구체적 사실관계에 따라 종합적으로 판단 • 업무 의뢰·지시에 대한 거부 자유: 업무 지시를 거부할 수 없는 관계인가? • 업무수행상의 지휘·감독: 업무 내용과 수행 방법에 대해 구체적인 지휘·감독을 받는가? • 시간적·장소적 구속성: 근무 시간과 장소가 지정되고 관리되는가? • 대체성 유무: 타인이 대신 업무를 수행하는 것이 허용되는가? • 보수: 보수가 노무 제공의 대가(対価)로서의 성격을 갖는가? (그 외 사업자성(기계·설비 보유, 위험 부담 등), 전속성 정도를 보강적 요소로 고려)

○ (다양한 형태의 노무 제공자 지위 신설) 전통적인 근로자와 완전한 독립 계약자 중간에 위치하는 다양한 형태의 노무제공자(플랫폼 노동자, 특수 고용직 등)를 위한 새로운 법적 지위(유사근로자 내지 노무제공자 등)를 신설하고 이들에 적용될 노동법적 보호 범위를 명확히 규정

- 다양한 형태의 노무제공자 지위 신설에 따른 고용보험, 산재보험, 최저 임금 준수 여부 등에 대한 사회적 합의가 필요

[표 4-2] 유사근로자의 법적 지위 신설 관련 해외사례

국가	주요사례	핵심내용	보장되는 주요 권리 및 의의
영국	'워커(Worker)' 지위 확립	• (판결) 2021년 대법원이 우버 운전기사를 자영업자가 아닌 '워커'로 최종 판결 • '워커'는 근로자(Employee)와 자영업자(Self-employed) 사이의 제3의 법적 지위	• 최저임금, 유급휴가, 근무시간 제한, 차별금지 등 핵심적인 노동권 보장 • 부당해고 구제 신청, 육아휴직 등 근로자에게 주어지는 모든

국가	주요사례	핵심내용	보장되는 주요 권리 및 의의
		• 사용자에게 대한 종속성의 정도가 근로자 보다는 낮지만, 자영업자보다는 높다고 인정	- 권리가 보장되지는 않음 • '제3지대'를 법적으로 명확히 인정하고 보호하는 가장 대표적인 사례
스페인	라이더법 (Rider Law)	• (입법) 2021년, 음식 배달 플랫폼 소속 라이더를 '근로자로 추정'하는 법안 시행 • 플랫폼 기업이 라이더가 자영업자임을 입증하지 못하면 근로자로 간주 • 알고리즘이 노동조건에 미치는 영향에 대해 노동자 대표에게 정보를 제공할 의무 부과	• 근로자로 추정됨에 따라 단체 교섭권, 실업급여 등 모든 노동법적 권리 보장 • '제3지대' 신설 대신, 플랫폼 노동자의 근로자성을 법적으로 강력하게 추정하여 보호
유럽 연합 (EU)	플랫폼 노동 지침 (안)	• (입법 추진) 2024년 3월, 플랫폼 노동자를 근로자로 추정하는 내용의 지침 최종 승인 • 2개 이상의 특정 기준을 충족하면 플랫폼 기업에 고용된 것으로 법적 추정 • 기준: 보수 상한선 결정, 업무수행 감독, 복장·행동규칙, 외부 작업 제한 등	• EU 회원국들은 2년 내 이 지침을 자국법에 반영해야 함 • EU 전역에서 플랫폼 노동자의 권리를 최소한의 기준 이상으로 격상시키는 효과 • 스페인 모델과 유사하게 근로자성 추정을 통해 보호를 강화하는 접근 방식
미국 (캘리포니아)	AB5 법안과 Proposition 22	• (입법) 2020년, 'ABC 테스트'를 도입하여 각 노동자를 사실상 근로자로 분류 (AB5) • (주민투표) 우버, 리프트 등 플랫폼 기업들이 막대한 자금을 투입, 주민투표(Prop 22)를 통해 AB5 적용 예외를 이끌어냄	• (Prop 22) 각 노동자를 '독립 계약자'로 재분류하되, 일부 혜택 제공(최저임금의 120% 수준 수입 보장, 건강보험 보조금, 상해보험 등) • 플랫폼 기업 주도로 새로운 형태의 '제3지대'가 만들어진 특이 사례
프랑스	사회적 대화 현장	• (판결 및 사회적 합의) 2020년 대법원이 우버 운전자를 근로자로 인정했으나, 입법은 다른 방향으로 전개 • 2022년, 플랫폼 기업과 운전기사 대표 간 단체협상을 통해 최저 운행 요금을 보장하는 '부문별 사회적 대화 현장' 마련	• 단체교섭을 통해 자영업자 지위를 유지하면서 근로조건을 개선하는 방식 • 노동조합 설립 및 활동, 단체 교섭권 등 일부 노동자 권리를 인정 • '자영업자'와 '근로자' 사이의 하이브리드적 성격을 가짐

□ '직무-역량-성과 연동형 보상 시스템'으로서의 직무급제 활성화

○ (문제점) 우리 노동법이 직무급제 도입을 명시적으로 금지하는 것은 아니나, 전통적인 호봉제(연공서열 기반의 임금체계)의 사회적 관행이 강해, 전면적 도입이 쉽지 않았음¹⁵⁾

- 직무급제 도입은 취업규칙을 변경해야 하므로 근로자의 동의가 필요함. 임금 체계는 단체협약 대상인 기업이 많아 이에 대한 교섭과 합의가 필수적이고,

15) 전별, “‘동일노동 동일임금’을 위한 직무급의 도입과 법적 과제”, 외법논집 제44권 제3호, 2020, 참고.

기존 수당 등의 임금 구성 항목 변경의 적법성 등도 문제됨

※ 직무 중심 체계는 오히려 직무 기준 보상 원칙에 부합하므로 연공서열에 따른 임금 불합리성을 시정하고 동일 직무·성과에 대해 동일 보상을 한다는 점에서 ‘동일노동 동일임금’ 주장에 대한 하나의 해결책이 될 수도 있음

○ (도입 방향) 점진적이고 단계적인 도입을 시도하고, 투명하고 객관적인 직무 평가 체계를 구축하도록 지원함. 또한 충분한 보상 및 직무 전환을 위한 지원책 마련도 병행하여 지원함

- 직무급제 도입은 근로조건의 불이익 변경에 해당될 가능성이 있으므로 근로기준법 제94조와 고용노동부의 유권해석 사례를 병기하여 노사 합의 절차의 정당성 요건 명시 필요

□ 성과 및 생산성 중심 평가 및 보상체계 도입

○ (산출물(Output) 및 결과(Outcome) 중심 평가 강화) 투입된 시간이나 노력 보다는 근로자가 AI 도구를 활용하든 아니든 관계없이 실제로 만들어낸 결과물, 달성한 목표, 창출한 가치에 평가의 초점을 맞추는 체계 구축¹⁶⁾

- 보고서 작성 시간 단축 자체보다 보고서의 질과 이를 통해 도출된 의사결정의 효과, 개발 프로젝트의 완성도 및 시장 반응 등을 평가함

○ (생산성 측정 방식의 재정의) AI를 활용하여 업무 효율을 높인 경우, AI가 기여한 부분과 인간의 기여 부분을 분리하기 어렵기 때문에 이를 종합적으로 평가하는 체계 구축¹⁷⁾

- 단순히 처리량이나 속도만을 측정하기보다는, AI 활용을 통해 확보된 여유 시간을 활용하여 얼마나 더 고부가가치 업무를 수행했는지, 문제 해결에 어떻게 기여했는지 등을 종합적으로 평가

○ (창의성, 문제 해결 능력, 복잡성 처리 능력 등 고차원적 역량 평가) AI가 분석

16) 최근 생성형 AI와 인간의 협업이 실제 업무 생산성에 미치는 영향을 실험적으로 검증한 대표적 논문으로 Noy, Shakked and Zhang, Whitney, Experimental Evidence on the Productivity Effects of Generative Artificial Intelligence (March 1, 2023). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4375283> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4375283>.

17) 이정선, 인공지능이 의사결정에 미치는 영향에 관한 연구 : 인간과 인공지능의 협업을 중심으로, 숙명여자대학교 박사학위논문, 2020.

및 연산 등 정형화된 업무를 수행할수록, 인간 고유의 능력인 창의적 사고, 비판적 판단, 복잡한 비정형 문제 해결 능력, 인간과의 소통 및 협업 능력의 중요성이 커짐. 이러한 **고차원적 역량을 측정하고 평가하는 지표를 개발**

□ 휴식권 및 건강권 보장 강화

○ '연결되지 않을 권리(Right to Disconnect)'의 법제화 및 구체화¹⁸⁾

- 기술 발전과 스마트 기기 보급으로 인해 업무시간과 개인시간의 경계가 모호해짐. 상시적인 업무 관련 연락 및 요구는 근로자의 충분한 휴식을 방해하고 번아웃을 야기함
- 근로계약 또는 단체협약에서 정한 근로 시간 외에는 업무와 관련된 연락(이메일, 메시지, 전화 등)을 받거나 업무 지시에 응답할 의무가 없음을 명확히 법으로 규정. 예외적인 상황(긴급 상황, 재해 등)에 대한 제한적인 규정을 마련하되, 남용되지 않도록 주의함

※ 독일연방노동법원(BAG, 23.08.2023 - 5 AZR 349/22)은 근무 시간 외 업무 지시는 원칙적으로는 허용되지 않지만 당사자간 약정이나 단체협약으로 정하여져 있거나, 비상 상황인 예외적인 경우에는 허용된다고 봄. 그러나 근로자의 연결차단권에 대한 논의가 활발히 이루어지고 있는 시점에서 근로자의 휴식권 침해 여부에 대한 판단은 엄격히 이루어져야 할 것으로 보임¹⁹⁾

○ 알고리즘 기반 작업 할당 및 강도에 대한 근로자 보호 장치 마련²⁰⁾

- AI 알고리즘이 업무를 분배하고 처리 속도를 최적화하면서, 특정 근로자에게 예측 불가능하거나 과도한 업무량이 집중되거나 비현실적인 속도를 강요하여 신체적, 정신적 소진을 유발
- AI 작업 할당 시스템 도입 시 근로자의 휴식 시간, 건강 상태, 연속 근로시간 등을 고려하도록 설계 의무를 부여하고, 이를 준수했는지 정기적으로 평가
- 근로자가 알고리즘에 의해 할당된 업무량이나 강도가 과도하다고 판단할 경우,

18) 오윤식, “업무와 연결되지 않을 권리의 입법을 위한 관견(管見)”, 노동법포럼 통권 43호, 2024.

19) 최수안, “업무시간 외 지시 연락에 대한 근로자의 확인 의무-독일 연방노동법원 판례를 중심으로-”, 전북대학교 법학연구 통권 제74집, 2024.

20) 장진희 외 2인, 플랫폼노동의 알고리즘 현황과 대응방안 - 알고리즘의 공정성과 투명성, 노동자 통제를 중심으로, 한국노동연구원 연구총서 2022-08.

인간 관리자에게 이의를 제기하고 조정 받을 수 있는 절차를 명확히 법제화

- 인간의 인격과 연계된 노동 과정 및 그 결과에 대한 평가를 인공지능에 맡기는 것은 법률에 근거한 엄격한 잣대가 필요

○ 디지털 환경에서의 정신 건강 및 안전 보건 기준 강화²¹⁾

- AI 활용으로 인한 감시 스트레스, 기술 변화에 대한 압박감, 인간과의 상호 작용 감소 등은 새로운 형태의 심리적, 정신적 건강 문제를 야기. 기존 산업 안전보건법은 주로 물리적 위험에 초점을 맞추고 있어 디지털 환경의 정신적 유해 요인에 대한 고려가 부족
- 산업안전보건법의 '유해 요인' 범위에 디지털 환경에서 발생하는 심리적, 정신적 스트레스 요인(과도한 AI 감시, 알고리즘 강박, 연결 강요 등)을 명시적으로 포함
- 고용주에게 디지털 작업 환경에서의 근로자 정신 건강 보호를 위한 예방·관리 의무를 부여하고, 관련 교육 및 상담 프로그램 제공을 지원하거나 의무화
- 원격근무 등 유연 근무 환경에서의 근로자 안전 및 보건확보 의무를 고용주에게 부과하고, 재택근무 환경 조성 지원 및 관련 가이드라인을 제시

21) Sookyung Park, "A Study on the Protection and Prevention of Worker's Mental Health - The Occupational Safety and Health Act in South Korea -", 노동법논총 제51집, 2021.

5. 시사점

□ **직무 특성과 개인의 삶의 균형을 조화롭게 반영하는 유연한 주52시간제는 단순히 노동시간을 단축하는 것을 넘어 근로자의 삶의 질 향상, 기업의 생산성 증대, 나아가 지속 가능한 사회 발전에 기여함**

- 여성, 고령자, 장애인 등의 다양한 계층의 경제 활동 참여를 촉진하고 기업의 생산성 증대에도 기여
- 개인의 여가 시간이 증대됨에 따라 지역 사회가 활성화되고 새로운 소비 문화 창출을 기대할 수 있음
- 개인의 라이프 스타일 반영된 유연한 주52시간제는 삶의 만족도를 높여 지속가능한 사회 발전에 기여함

□ **직무 및 성과 중심의 새로운 노동법 패러다임 전환 방향**

- **(유연성과 표준화의 조화)** 법정근로시간이라는 경직적인 시간근로중심이 아니라 주당 근무시간은 시간 중심 노동에서 하나의 표준적인 모델로 제시함
- **(근로계약의 선택과 유연성)** 근로계약의 유형은 ‘시간중심 근로’와 ‘성과 중심 근로’로 나누고 이를 사업자와 근로자가 근로자의 라이프스타일과 일의 특성에 맞게 선택하도록 하며, 시간중심 근로의 경우 다양한 유연 근로 모델을 적용함
- **(근로자 개념 재정의: 보호 확대)** 기존 노동법의 근로자 개념을 새로운 기술 발전에 따른 노동에 부합하도록 재정의하고, 종속성의 판단 기준을 다양화해 플랫폼 노동자와 같은 다양한 노무 제공자도 노동법의 보호를 받을 수 있도록 함
- **(임금체계 및 생산성 평가: 직무와 성과 중심)** 직무에 따른 임금체계로 변화하도록 정책적인 지원을 강화하고, 성과 및 생산성 중심의 평가체계를 강화하여 향후 인공지능과 함께 일하는 노동에 대비함
- **(연결되지 않을 권리: 근로자의 휴식 보장)** 업무와 개인의 시간이 스마트폰과 같은 다양한 네트워크 연결로 모호해짐에 따라 근로자의 충분한 휴식을 위한 ‘연결되지 않을 권리’를 노동법적으로 인정할 필요가 있음

- (산업안전보건: 디지털 환경으로의 확장) 인공지능 활용 및 디지털 환경이 일반화됨에 따라 원격근무, 재택근무 등이 증가함에 따라 기존 물리적 위험에 초점을 맞춘 산업안전보건의 영역을 디지털 환경의 심리적, 정신적 위험으로 확대할 필요가 있음