

---

**디자인 · 문화콘텐츠산업 인적자원개발위원회(ISC)**

# **이슈리포트(ISSUE REPORT)**

---

- **디자인 · 문화콘텐츠 산업에 도입하기에 적합한 재량근로제의 일반적인 개념과 사례**

2019. 9.



디자인 · 문화콘텐츠산업 인적자원개발위원회  
Industrial Skills council  
(대표기관: 한국디자인진흥원)

# 목 차

## ■ 디자인 · 문화콘텐츠 산업에 도입하기에 적합한 재량근로제의 일반적인 개념과 사례

요 약 .....	2
I. 개 요 .....	5
II. 재량근로시간제의 일반 .....	6
III. 재량근로제의 구체적인 내용 .....	9
IV. 시사점 및 결론 .....	13

- 비상업 목적으로 본 보고서에 있는 내용을 인용 또는 전재할 경우 내용의 출처를 명시하면 자유롭게 인용할 수 있으며, 보고서 내용에 대한 문의는 아래와 같이 하여 주시기 바랍니다.
- 디자인 · 문화콘텐츠산업 인적자원개발위원회 사무국
  - 담당자: 송정현 주임연구원 (031-780-2233, [ssong711@kidp.or.kr](mailto:ssong711@kidp.or.kr))
  - 연구원: 유선용 노무법인 MK컨설팅

## 요 약

### ■ 디자인·문화콘텐츠 산업에 도입하기에 적합한 재량근로제의 일반적인 개념과 사례

#### ○ 개 요

##### - 다양한 근로시간에 대한 논의

산업구조가 다양화 되면서 더 이상 절대적인 노동력의 양이 산업 경쟁력으로 작용하지 않게 되었고, 대신 근로자 개개인이 능력을 얼마나 발휘할 수 있을 것인가, 사업장에서 그러한 인프라를 구성해줄 수 있을 것인가가 중요한 요소 중 하나가 되었다. 특히 디자인을 비롯하여 콘텐츠를 제작하는 산업의 경우 무(無)에서 유(有)를 창조해내야 하다 보니 장시간의 근무가 반드시 좋은 결과물을 보장하지도 않고, 모든 근로자에게 동일한 출퇴근 시간을 적용할 필요도 적으며, 근로자마다 본인의 능력을 잘 발휘할 수 있는 시간대도 다를 수 있다. 이러한 특성 탓에 근로기준법에서도 디자인·문화콘텐츠 업무를 재량근로의 대상 업무로 정하였고, 이에 해당 산업에 도입하기에 적합한 재량근로제의 일반적인 개념과 사례에 들어 구체적으로 살펴보고자 한다.

#### ○ 재량근로제의 일반

##### - 재량근로제의 개념

재량근로제란 업무의 특성에 비추어 업무수행의 수단이나 시간 배분 등을 근로자의 재량에 맡기어 근로자가 자유롭게 결정하도록 위임할 필요가 있는 업무에 대해 사용자와 근로자대표가 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 간주하는 제도를 의미한다. 재량근로제 대상 업무는 사용자가 주관적으로 판단하는 것이 아니라 ‘업무의 성질’ 상 객관적으로 근로자의 재량에 맡길 필요가 있는 업무를 의미한다. 따라서 전문적이거나 창의적인 업무와 같이 업무 자체의 성질상 근로자가 자율적으로 업무수행 방법을 결정할 필요가 있는 업무가 이에 해당하며, 근로시간이 장단이 반드시 성과를 만들어 낸다거나 좋은 결과물을 창출한다고 판단하기 곤란한 업무가 대부분이다. 이러한 특징을 가진 업무들을 분류하여 근로기준법 시행령 제31조와 고용노동부고시를 통해 정하고 있다.

##### - 재량근로제의 요건

근로기준법에서는 재량근로제를 도입할 수 있는 업무에 대해서만 정하고 있는 것이 아니다. 사업장에서 재량근로제를 도입하고자 할 경우 그에 대한 조건에 대해서도 규정하고 있는데, 첫 번째는 재량근로제를 도입하고자 하는 업무가 법에서 정하고 있는 대상 업무에 해당하여야 한다. 두 번째는 대상 업무를 수행하는 방법에 있어 근로자의 재량성이 보장되어야 한다.

세 번째는 대상 업무와 사용자가 근로자에게 업무의 수행 수단과 시간 배분 등에 대해 구체적인 지시를 하지 않는다는 내용 및 근로시간의 산정을 명시하여 근로자대표와 서면합의를 하여야 한다.

- 연장·야간·휴일근로 등과의 관계

재량근로제는 서면합의를 통해 근로시간으로 간주되는 시간은 법정근로시간 및 연장근로시간의 한도 내에서 정하여야 한다. 또한 휴일 근로나 야간근로에 관한 규정 역시 근로기준법이 그대로 적용된다. 따라서 서면합의에서 정한 근로시간이 1일 8시간, 1주 40시간의 법정근로시간을 초과하는 경우에는 그 초과분에 대해서는 연장근로수당을 지급하여야 하며, 휴일근로나 야간근로가 노사 합의로 정한 근무시간대에 포함되어 있거나 사용자의 지시나 승인에 의하여 이루어지는 경우에는 가산수당을 지급하여야 한다. 수당의 지급 뿐 아니라 서면합의에서 정한 근로시간이 연장근로의 제한 등에 반해서도 안 된다.

- 재량근로제의 법적 효과

재량근로제가 적법하게 도입 및 운영될 경우에는 서면합의를 통해 명시된 간주근로시간만을 근로한 것으로 본다. 따라서 근로자가 합의된 시간보다 더 많이 근로했다거나 사용자가 이보다 더 적게 일했다고 반증을 제시한다 하더라도 서면합의를 통해 간주된 근로시간이 바뀌지 않는다. 재량근로제를 적법하게 도입되지 않거나 적법하게 도입되었다 하더라도 법에서 정한 방식에 반하여 운영되는 경우도 있을 수 있다.

○ 재량근로제의 구체적인 내용

- 재량근로제의 대상 업무

근로기준법 시행령 제31조에 따르면 근로기준법 제58조에서 정하고 있는 재량근로의 대상 업무로 총 6가지를 규정하고 있다.

- 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구업무
- 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
- 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
- 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
- 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
- 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무

위의 업무 중 디자인이나 문화콘텐츠의 제작과 관련된 내용을 위주로 살펴보면 ‘의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무’와 ‘방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무’ 정도가 해당된다.

- 근로자에게 인정되는 재량의 범위

재량근로제의 가장 큰 특징은 업무의 수행수단과 근로시간의 배분을 근로자의 재량에 맡기는 것이다. 그러나 사용자의 지휘·감독을 완전히 배제할 수는 없다. 그렇다면 사용자는 어느 범위까지 지시가 가능할 것인가가 문제가 된다. 고용노동부에서 제공한 재량간주 근로시간제의 운영가이드 라인에 따르면 ① 업무지시가 ‘업무수행 수단이나 근로시간의 배분’에 관한 내용인지 여부, ② 지시의 주기 및 구체성의 정도, ③ 근로자의 재량에 대한 제한이 합리적인지 여부, ④ 근로자의 실질적인 재량권 행사의 가능성, ⑤ 근로자 대표와의 합의 내용 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다고 하면서 업무의 수행 수단과 시간 배분을 제외한 업무의 목표 및 방향 등 기본적인 업무에 관한 내용과 업무를 수행할 장소 등에 대해 지시하는 것은 가능하다고 하였다. 구체적으로 살펴보면 재량근로제 대상 업무에 해당하는지 여부와 구체적인 업무지시가 있었는지 여부를 판단하는 기준은 근로자가 된다.

○ 시사점 및 결론

- 산업현장에서 재량근로제를 적극적으로 도입할 수 있도록 모델링이 필요할 것

# I | 개 요

## □ 다양한 근로시간에 대한 논의

- 근로시간 단축을 골자로 하는 근로기준법 개정 이후 사업장 규모별로 순차적으로 근로시간 단축과 관련된 규정이 적용되면서 근로시간과 관련된 논의가 활발해지고 있다. 여전히 절대적인 근로시간을 줄이는데 방점을 둔 소극적인 논의가 주를 이루고 있으나, 단순히 근로시간을 줄이는데 그치지 않고 효율적으로 운영하는 방안을 고민하는 반가운 논의도 이루어지고 있다.
- 단순히 노동력을 투입하여 결과물을 산출해내는 시대에는 절대적인 노동량이 곧 경쟁력이었으니 오래 근무하는 것이 능력이고 미덕이었다. 그러나 산업구조가 다양화되면서 더 이상 절대적인 노동력의 양이 산업 경쟁력으로 작용하지 않게 되었다. 대신 근로자 개개인이 능력을 얼마나 발휘할 수 있을 것인가, 사업장에서 그러한 인프라를 구성해줄 수 있을 것인가가 중요한 요소 중 하나가 되었다.
- 또한 금전적인 보상이 근로자의 능력 발휘와 생산력을 높이는데 주로 영향을 미쳤던 반면, 요즘엔 일과 삶의 균형, 일과 가정의 양립 등 근로와 개인의 삶을 균형 있게 영위할 수 있는 부분들이 중요해지고 있다는 점도 주의 깊게 살펴야 한다. 이에 따라 근로시간을 줄이는 데에 그치지 않고 근로시간을 운영하는 형태에 대해 적극적으로 고민이 필요한 시점이 되었다.
- 특히 디자인을 비롯하여 콘텐츠를 제작하는 산업의 경우 무(無)에서 유(有)를 창조해 내야 하다 보니 근로시간의 관리가 더욱 까다로운 면이 있다. 장시간의 근무가 반드시 좋은 결과물을 보장하지도 않고, 모든 근로자에게 동일한 출퇴근 시간을 적용할 필요도 적으며, 근로자마다 본인의 능력을 잘 발휘할 수 있는 시간대도 다를 수 있다. 또한 일의 마감기가 가까워졌을 때와 그렇지 않을 때의 근로시간의 차이도 확인하다는 특징이 있다. 이러한 특성 탓에 근로기준법에서도 디자인 업무를 재량근로의 대상 업무로 정하고 있다.
- 이에 디자인, 문화 콘텐츠 산업에 도입하기에 적합한 재량근로제의 일반적인 개념과 사례에 들어 구체적으로 살펴보고자 한다.

## II 재량근로시간제의 일반

### □ 재량근로제의 개념

- 재량근로제란 업무의 특성에 비추어 업무수행의 수단이나 시간 배분 등을 근로자의 재량에 맡기어 근로자가 자유롭게 결정하도록 위임할 필요가 있는 업무에 대해 사용자와 근로자대표가 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 간주하는 제도를 의미한다.
- 사용자가 시업시간과 종업시간을 정하여 근로자로 하여금 이에 따르게 하고, 업무수행의 방법에 대해 구체적으로 지휘·감독하며 근로자와의 사용종속관계를 이루는 것이 보통의 근로계약의 모습이다. 그러나 재량근로제의 경우 사용자의 지휘·감독의 영역이 상당부분 근로자의 재량에 맡겨지고, 이에 따라 실제 근로자의 근로시간을 사용자가 관리하기 어려워 사용자와 근로자대표가 서면합의를 통해 약속한 시간을 근로한 것으로 간주하게 된다.
- 사용자와 근로자대표와의 서면 합의만 있으면 모든 업무에 재량근로제를 도입할 수 있을까. 그렇지 않다. 재량근로제의 운영 방식 및 근로시간의 인정 등이 일반적인 모습과는 다름에 따라 근로기준법에서는 재량근로제를 도입할 수 있는 업무에 대해 제한적으로 정하고 있다.
- 재량근로제 대상 업무는 사용자가 주관적으로 판단하는 것이 아니라 ‘업무의 성질’ 상 객관적으로 근로자의 재량에 맡길 필요가 있는 업무를 의미한다. 따라서 전문적이거나 창의적인 업무와 같이 업무 자체의 성질상 근로자가 자율적으로 업무수행 방법을 결정할 필요가 있는 업무가 이에 해당하며, 근로시간이 장단이 반드시 성과를 만들어 낸다거나 좋은 결과물을 창출한다고 판단하기 곤란한 업무가 대부분이다. 이러한 특징을 가진 업무들을 분류하여 근로기준법 시행령 제31조와 고용노동부 고시를 통해 정하고 있다.

### □ 재량근로제의 요건

- 근로기준법에서는 재량근로제를 도입할 수 있는 업무에 대해서만 정하고 있는 것이 아니다. 사업장에서 재량근로제를 도입하고자 할 경우 그에 대한 조건에 대해서도 규정하고 있는데, 첫 번째는 재량근로제를 도입하고자 하는 업무가 법에서 정하고

있는 대상 업무에 해당하여야 한다. 두 번째는 대상 업무를 수행하는 방법에 있어 근로자의 재량성이 보장되어야 한다. 즉, 사용자가 근로자에게 업무의 수행 수단과 시간 배분에 대해서 구체적인 지시를 하지 않아야 한다. 세 번째는 대상 업무와 사용자가 근로자에게 업무의 수행 수단과 시간 배분 등에 대해 구체적인 지시를 하지 않는다는 내용 및 근로시간의 산정을 명시하여 근로자대표와 서면합의를 하여야 한다. 이 외에도 근로기준법에서 요구하고 있는 사항은 아니나 서면합의의 유효기간과 재량근로제의 운영 중 적용이 중지 되는 사항 등에 대해서도 합의하고 서면에 명시하는 것이 바람직하다.



#### □ 연장·야간·휴일 근로 등과의 관계

- 재량근로제는 근로시간의 관리 및 산정에 있어 통상의 방법에 예외를 인정해주고 있을 뿐 그 외의 사항에 대해서는 근로기준법 테두리 안에서 운영되어야 한다. 서면합의를 통해 근로시간으로 간주되는 시간은 법정근로시간 및 연장근로시간의 한도 내에서 정하여야 한다. 또한 휴일 근로나 야간근로에 관한 규정 역시 근로기준법이 그대로 적용된다.
- 따라서 서면합의에서 정한 근로시간이 1일 8시간, 1주 40시간의 법정근로시간을 초과하는 경우에는 그 초과분에 대해서는 연장근로수당을 지급하여야 하며, 휴일근로나 야간근로가 노사 합의로 정한 근무시간대에 포함되어 있거나 사용자의 지시나 승인에 의하여 이루어지는 경우에는 가산수당을 지급하여야 한다. 수당의 지급 뿐 아니라 서면합의에서 정한 근로시간이 연장근로의 제한 등에 반해서도 안 된다. 휴일과 휴가, 휴게시간에 대해서도 통상의 근로와 마찬가지로 별도로 부여하여야 하는데, 근로시간의 배분 등이 근로자의 재량에 맡겨진 탓에 휴게시간의 경우 근로자의 재량에 의하여 그 시간을 변경할 수 있다.
- 이 외에도 근로기준법 상의 임신부와 연소자의 야간 근로 및 휴일근로의 제한 규정, 산후 1년 미만 여성근로자의 시간외근로 제한 규정을 준수하여야 한다.



## □ 재량근로제의 법적 효과

- 재량근로제가 적법하게 도입 및 운영될 경우에는 서면합의를 통해 명시된 간주근로 시간만을 근로한 것으로 본다. 따라서 근로자가 합의된 시간보다 더 많이 근로했다거나 사용자가 이보다 더 적게 일했다고 반증을 제시한다 하더라도 서면합의를 통해 간주된 근로시간이 바뀌지 않는다.
- 재량근로제를 적법하게 도입되지 않거나 적법하게 도입되었다 하더라도 법에서 정한 방식에 반하여 운영되는 경우도 있을 수 있다.
- 재량근로제가 적법하게 도입되지 않은 경우로는 근로기준법 시행령이나 고용노동부 고시에서 정하고 있는 대상 업무에 해당하지 않음에도 재량근로제를 도입하였거나, 근로자대표와의 서면합의 자체가 없거나 혹은 근로기준법에서 요구하고 있는 서면합의의 필수 기재사항이 명시되어 있지 않은 경우 등을 생각해 볼 수 있다. 이러한 경우에는 재량근로제 자체가 무효가 될 수 있다.
- 또한 적법하게 도입되었다 하더라도 운영상에 문제가 있는 경우로는 근로자의 업무 수행 수단이나 근로시간의 배분에 대해 사용자의 구체적인 지시가 상시적·반복적으로 이루어져서 사실상 재량근로제를 도입하였다고 볼 수 없을 만큼 제도의 취지를 훼손한 경우를 생각해 볼 수 있다. 이러한 경우에는 재량근로제도 자체의 효력은 유효하나, 해당 근로자에 대해서는 무효가 될 수 있다.
- 이처럼 재량근로제 제도 자체가 무효가 되거나 해당 근로자에 대해서만 효력이 없을 경우 근로시간에 대한 일반적인 규정이 적용된다. 따라서 1일 8시간이나 1주 40시간을 초과하여 근로를 제공할 경우 그 초과한 시간은 연장근로에 해당하며 이에 대한 임금 및 법정수당을 계산, 지급하여야 한다. 또한 근로자가 제공한 실 근로시간을 기준으로 근로시간 규정 위반 여부를 판단하게 된다.

### III 재량근로제의 구체적인 내용

#### □ 재량근로제의 대상 업무

○ A씨는 광고 디자인 회사를 운영하고 있다. 광고 업무의 특성상 팀 위주로 업무를 수행하는 경우가 많아 팀 중심으로 스케줄을 짜고, 의뢰인이 요구한 마감시기에 가까워질수록 구성원들의 야근이 많아진다. 또한 의뢰인이 원하는 사항에 얼마나 근접한 결과물을 도출해내느냐가 관건이다 보니 관리자의 구체적인 지휘 감독보다 구성원 개인의 능력을 존중하는 운영이 바람직할 것 같고 사무실에 오래 앉아 있는 다고 하여 좋은 결과물이 도출되는 것도 아니어서 오히려 유연한 환경에서 구성원들의 아이디어도 좋은 것 같다. 더구나 전에는 장시간의 근로가 당연하게 여겨진 반면 요새는 장시간의 근로를 싫어하는 것 같다. A씨는 효율적인 회사 운영 방법에 대해 고민이 많아진다.

- 광고 디자인의 업무는 마감시한이나 업무 진행 상황에 따라 근로시간의 장단이 차이가 많이 나는 것이 보통이다. 또한 업무 수행에 대해서 사용자의 구체적인 지휘·감독보다 근로자의 재량에 맡기여 업무수행의 수단이나 근로시간의 배분을 자유롭게 결정할 수 있도록 하는 것이 보다 효율적이다. 이러한 경우에는 재량근로제를 도입하여 근로자가 보다 자유롭게 근로시간을 배분하고 효율적으로 사용할 수 있도록 하는 것이 바람직한데, 광고 디자인의 업무에 재량근로제를 도입할 수 있는 있을까

근로기준법 시행령 제31조에 따르면 근로기준법 제58조에서 정하고 있는 재량근로의 대상 업무로 총 6가지를 규정하고 있다.

- 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구업무
- 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
- 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
- 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
- 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
- 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무

- 위의 업무 중 디자인이나 문화콘텐츠의 제작과 관련된 내용을 위주로 살펴보면 ‘의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무’와 ‘방송 프로

그림·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무’ 정도가 해당된다.

- 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무와 관련하여 디자인 또는 고안 업무라 함은 전문성·창의성이 필요한 업무를 의미하는 것이다. 따라서 의복·실내장식·공업제품·광고 업무 등에 종사한다 하더라도 단순히 도면을 작성하거나 디자인 된 제품을 제작하는 업무를 수행하는 자는 재량근로제의 대상 업무에 해당하지 않는다. 이 때 실내장식에는 무대·세트 및 디스플레이 디자이너 등도 포함되며, ‘광고’에는 상품의 디스플레이 등 선전을 목적으로 한 것도 모두 포함된다.
- 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무와 관련하여 방송 프로그램, 영화 등의 제작에는 비디오, 음반, 음악 테이프 등의 제작 및 연극, 콘서트, 쇼 등의 흥행 등이 모두 포함되고, ‘프로듀서의 업무’는 제작 전반에 책임을 지고 기획의 결정, 스태프의 선정, 예산 관리 등을 총괄하는 것을 말하며, ‘감독 업무’는 스태프를 통솔·지휘하여 현장에서 제작 작업을 총괄하는 것을 말한다.
- A씨는 재량근로제를 도입할 수 있을 것으로 보인다. 광고회사라 하더라도 모든 직원이 디자인 업무만 수행하는 것은 아닌 만큼 A씨의 회사 직원 전체를 대상으로 재량근로제를 도입할 수는 없고, 구성원들 중에 디자인 업무를 수행하는 자들에 한하여 재량근로제의 도입이 가능하다. A씨는 해당 구성원들을 대표하는 자와 서면합의를 통해 재량근로제를 도입하고 근로자들이 보다 효율적으로 업무를 수행할 수 있도록 최소한의 관리만 유지하면 재량근로제의 정착에 도움이 될 것이다.

## □ 근로자에게 인정되는 재량의 범위

- B씨가 근무하고 있는 회사는 애니메이션을 만드는 회사이다. 회사와 근로자들이 오랜 논의 끝에 B씨가 속해있는 팀은 재량근로제를 도입하여 운영 중에 있다. 평소 B씨가 알고 있기로는 재량근로제를 적용하는 업무에 대해서는 사용자가 근로시간에 대해서 지시할 수 없는 것으로 알고 있는데, 팀장님이 주 2회 회의시간을 지정하여 해당 요일은 사실상 출근시간이 정해진 것과 같아졌다. 회사 측에 이와 관련하여 문의해보았지만 제도의 취지를 훼손하지 않는 범위 내에서는 가능하다는 답변만 돌아왔다. 재량근로제의 운영 하에서 사용자의 관리는 어느 범위까지 가능한 것일까
- 재량근로제의 가장 큰 특징은 업무의 수행수단과 근로시간의 배분을 근로자의 재량에 맡기는 것이다. 그러나 사용자의 지휘·감독을 완전히 배제할 수는 없다. 그

렇다면 사용자는 어느 범위까지 지시가 가능할 것인가가 문제가 된다. 고용노동부에서 제공한 재량간주근로시간제의 운영가이드 라인에 따르면 ① 업무지시가 ‘업무수행 수단이나 근로시간의 배분’에 관한 내용인지 여부, ② 지시의 주기 및 구체성의 정도, ③ 근로자의 재량에 대한 제한이 합리적인지 여부, ④ 근로자의 실질적인 재량권 행사의 가능성, ⑤ 근로자 대표와의 합의 내용 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다고 하면서 업무의 수행 수단과 시간 배분을 제외한 업무의 목표 및 방향 등 기본적인 업무에 관한 내용과 업무를 수행할 장소 등에 대해 지시하는 것은 가능하다고 하였다.

- 구체적으로 살펴보면 재량근로제 대상 업무에 해당하는지 여부와 구체적인 업무지시가 있었는지 여부를 판단하는 기준은 근로자가 된다. 따라서 부서 또는 팀 등의 조직 단위로 업무 수행의 재량권이 인정된다 하더라도 근로자 개인에게 사실상 재량권이 인정되지 않는다면 재량근로제로 볼 수 없다.
- 또한 업무수행의 방식·수단 등에 대해 근로자가 스스로의 재량에 따라 결정하여야 함에 따라 사용자의 구체적인 지시는 배제되어야 한다. 다만 일정 단계에서의 업무 진행상황이나 경과 등을 보고하도록 하는 것은 제도의 본질을 침해하지 않는 한 가능하다. 회의의 참석도 근로자대표와의 서면 합의 시 회의의 주기와 횟수, 일정 등을 사전에 정해 참석토록 하거나, 서면 합의로 정하지 않았다 하더라도 근로자 스스로 일정 조정이 가능한 기간을 두고 업무의 목표 달성을 위해 필요한 회의에 참석토록 한다면 재량을 침해하였다고 볼 수는 없으나, 지나치게 자주 회의에 참석하여 근로자의 실질적인 재량을 침해하는 것이라면 허용되지 않는다. 업무의 완성을 위해 필요한 출장이나 외부회의, 행사 참석 등을 지시하는 것은 가능하며 업무 수행과 직접적인 관련이 없는 사업장 내 질서유지, 시설 및 보안 관리에 관한 사항은 지시 감독이 가능하다.
- 근로시간에 대한 배분 역시 근로자의 재량에 맡겨져야 한다. 업무를 수행하는데 소요되는 시간을 예상하여 관리하더라도 세부적인 배분은 근로자의 재량에 맡겨져 있다면 무방하나, 예상 시간을 기반으로 하여 업무의 진행사항을 체크하고 일정 변경 등의 지시가 있을 경우 이는 사용자가 근로자의 재량성을 침해하는 것으로 볼 수 있다. 또한 업무의 특성에 따라 다소 달라질 수 있으나 업무부여 주기의 경우근로자의 재량성을 침해할 만큼 짧은 주기로 설정하여 관리하여서는 아니되며, 업무수행에 통상적으로 소요되는 기간에 미치지 못할 만큼 짧은 기한을 설정하여 업무를 부여하는 경우에는 실질적으로 근로자에게 근로시간의 배분 재량을 부여하지 않은 것이 되어 허용되지 않는다. 출·퇴근 시각을 엄격히 적용 관리 하는 역시 재

량을 침해하는 것이다. 다만, 업무의 완성을 위해 필요한 경우에는 근로자대표와의 서면합의로 특정 근로시간을 정하여 출근의무를 부여하는 것은 가능한데 이 경우에도 근로시간대를 지나치게 넓게 설정하여 사실상 출퇴근 시간을 정하는 것과 같이 된다면 근로자의 시간 배분에 관한 재량을 침해하는 것으로 볼 수 있다.



- B씨의 팀이 재량근로제를 적용받고 있다 하더라도 실질적으로 근로자 개인인 B씨가 자유롭게 근로시간을 배분할 수 없다면 이는 재량근로제의 운영으로 볼 수 없다. B씨의 경우 팀장님이 주2회 회의시간을 설정하였는데, 재량근로제의 내용을 정하고 있는 서면합의 상에 위와 같은 회의시간을 정하고 있거나, 서면합의 상에 정하고 있지 아니하나 회의의 참석이 보다 자유로워 근로자가 본인의 근로시간을 자유롭게 배분할 수 있다고 하면 재량근로제의 운영으로 볼 수 있을 것이다.

## V 시사점 및 결론

### □ 마치며

- 재량근로제는 운영 가이드라인이 올해 7월 말이 돼서야 발표가 될 만큼 근로시간 운영과 관련된 논의에서 계속 밀려나 있었다. 모든 산업 현장을 살펴보는 것은 불가능하니 재량근로제 실질적으로 도입·운영되어 자리 잡은 곳이 없다고 단언하기는 어려우나, 여타의 유연근무제와는 달리 연구할만한 사례들을 찾아보기 힘들다. 짐작컨대 관련 사례가 축적된 것이 없어 실제 산업 현장에서도 재량근로제의 도입 및 운영 역시 수월하지 않았을 것이다.
- 참고할만한 사례가 많지 않다는 건 새로운 방향을 잡고 나아갈 수 있다는 점에서 오히려 긍정적으로 작용할 수도 있다. 이번 기회에 디자인·문화콘텐츠 산업인적개발위원회가 주축이 되어 디자인·문화콘텐츠 산업에서 도입, 운영할 수 있는 재량근로제를 모델링하고 산업 현장에서 이를 활용할 수 있도록 적극적으로 홍보하는 기회가 되었으면 한다.