



2021 경기도 외국인투자기업 HR SEMINAR

- 주 52시간 근무제 시행에 따른 대응전략



Copyright 2021 © 노무법인 다현 All rights reserved.

강사 소개



대표 노무사 김광태

- 한양대학교 서울캠퍼스 수학과 졸업 (2005년)
- 고려대학교 안암캠퍼스 경영학 석사 졸업 (2021년)

경력사항

- 前 서울관악노동청 국선노무사
- 前 서울지방노동청 국선노무사
- 現 노무법인 다현 대표 노무사
- 現 중소기업 비즈니스 지원단 자문위원
- 現 노사발전재단 비정규직 차별예방 전문강사
- 現 여성노동법률지원센터 성희롱 예방교육 전문강사
- 現 학강모/잡티치 인사노무 상담위원
- 現 노사발전재단 중소기업고용구조개선 전문가
- 現 대한기계설비건설협회 인사노무자문위원
- 現 안전보건공단 건설업 안전보건 강사
- 現 아웃소싱타임즈(아웃소싱플랫폼) 노무 자문위원
- 現 인천관광공사 경영 및 정책 분과 자문위원
- 現 환경부 수도권대기환경청 고충심사위원
- 現 중소기업벤처부 시니어벤처협회 이사
- 現 경기도 이천시청 인사위원회 위원
- 現 분당서울대병원 채용 면접 위원
- 現 서울주택도시공사 비정규직 채용 위원
- 現 한양대학교 산학협력단 스타트업 HR분야 멘토
- 現 기업회생경영사(CTP)
- 現 로이터 앤 톰슨 (주)온주 온라인주석서 법률 집필위원

주요실적

- 두원공업대학교 K-MOVE 건설 인사노무관리 출강
- 서울주택도시공사 사내하도급 컨설팅 수행
- SK 커뮤니케이션 고용안정컨설팅 수행
- 서울주택도시공사 복리후생체계정비 컨설팅 수행
- 대한기계설비건설협회 주관 협회 회원사 대상 13개 시도 전국노무강습회 진행(2015~2020)
- 대한전문건설협회주관 협회 회원사 대상 노무강습회 진행(2017~2018)
- 건설업 노무관리실무 Q&A” 공동집필 주도 및 출간 (2018년 6월)
- 외국계기업 인사노무관리실무 Q&A” 공동집필 주도 및 출간 (2021년 1월)

Contents

I. 주 52시간제 도입시점부터 현재까지

II. 주 52시간제 실무 적용 방안 : 유연근무제도 활용

III. 주 52시간제 실무 적용 방안 : 정부지원제도 활용

IV. 질의 응답

V. 실무 대응방안 Tip



| ■ | 주 52시간제
도입시점부터 현재까지



1. Risk 관리의 필요성

고용노동부, 돌연사·자살 이어지는 IT업계 근로감독 실시
'매출 5000억' 떨어비스, 임금체불 이어주52시간 근무 위반 적발



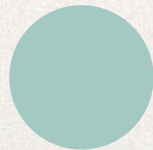
고용노동부 근로감독 강화

근로시간 단축 등 주요 근로기준법 개정에 따라
고용노동부의 '근로기준법 위반 실태' 집중 근로감독이 강화



근로자들과의 노동분쟁 증가

근로자들의 인식 개선으로 인한 근로권리 향상 주장,
근로자들 조직화, 집단 행동 강화에 따른 노동분쟁 증가



제조업 및 IT/SW업계의 장시간근로 관행

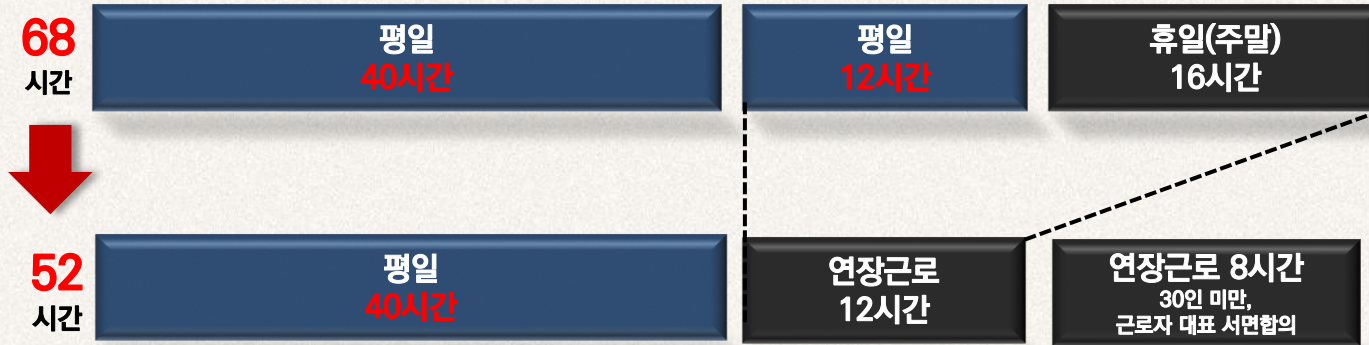
제조 및 IT/SW 업계의 기존 장시간근로 관행에 따른
지속적인 사회적 문제 발생,
근로시간 단축에 대한 정부 규제와 감독 강화에 따른
대응방안 마련 시급

2. 근로시간 단축 법안 논의 경과

2012년 3월 ~ 2013년 4월	노사정위 실근로시간단축위원회 논의
2014년 2월 ~ 2014년 4월	국회 환노위 노사정소위 논의
2015년 9월 15일	노동시장 구조개선을 위한 노사정합의 - 기업규모별 5단계 적용, 특별연장근로 허용 등
2016년 5월 30일	20대 국회 근로기준법 개정안 발의
2017년 11월	국회 환노위 3당 간사합의안 논의 - 기업 규모별 3단계 적용, 특별연장근로 불허, 휴일근로 중복할증 불인정 등
2018년 1월 18일	대법원 전원합의체 공개변론 실시
2018년 2월 27일	국회 환경노동위원회 통과
2018년 2월 28일	국회 법제사법위원회 및 본회의 통과
2018년 7월	기업규모에 따라 단계적 시행 ▲('18.7) 300인이상 ▲('20.1) 50~299인 ▲('21.7) 5~49인
2021년 2월 19일	주52시간제 보완입법(탄력근로제 등 개편)추진 노사정 합의
2020년 12월 9일	국회 본회의 통과
2021년 1월 5일	공표
2021년 4월 6일	기업규모에 따라 단계적 시행 ▲ ('21.7) 5~49인

〈근로시간 단축 법안 및 보완입법 논의 경과〉

3. 근로기준법 개정안 : 근로시간 단축



〈신구조문 대비표〉

현행	개정안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ① ----- -----.
1. ~ 6. (생략)	1. ~ 6. (현행과 같음)
〈신설〉	7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.
7. ~ 8. (생략)	8. ~ 9. (현행 제7호 및 제8호와 같음)
② (생략)	② (현행과 같음)

■ “1주”의 개념 명시 : 휴일을 포함한 7일

■ 1주간 실 근로시간 한도



■ 기업규모별 단계적 시행

5인 이상 50인 미만 사업장
: 2021. 7. 1 부터 시행

4. 근로시간 단축 개정안 위반 시 처벌

주52시간제 계도기간 종료 앞두고 중소기업 올상

유정희 | 입력 2020.11.19 18:44 | 댓글 0

인천지역 중소기업들이 한달여 앞으로 다가온 주52시간 근무제 시행을 앞두고 올상이다.

19일 인천상공회의소 등에 따르면 올
시간 근로시간 단축제도 계도기간이

이를 위반하는 사업장은 2년 이하 징역 또는 2천만 원

하지만 지역 중소기업들은 코로나19라는 팬데믹 발
도입에 이종고를 겪을 전망이다.

인천지역 50~300인 사

체는 19만8천42곳에 달한다. 계도기간 연장이 절실하다.

실제 최근 중소기업중앙회의 '주52시간 근로시간 단축에 대한 중소기업 의견조사' 결과에 따르면
전국 중소기업 10곳 가운데 4곳은 주52시간 근무제를 도입할 준비가 안됐다고 응답했다.

일반

어쩔수 없이...52시간 초과 근무' 19만명

최종수정 2018.11.21 14:17 기사입력 2018.11.21 11:24 댓글 쓰기

300인 이상 사업장 취업자 7.6%

고용부, 카카오 근로감독...주 52시간 위반 혐의

'매출 5000억' 펠어비스, 임금체불 이어 주52시간 근무 위반 적발

노동부, 유명 게임사 감독결과 직원 30% 주52시간 초과근무 확인



※ 근로기준법 제110조(벌칙)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다

1. 제50조(근로시간), 제53조제1항·제2항(연장 근로의 제한) (중략)

II. 주 52시간제 실무 적용 방안

: 유연근무제도 활용



☐ 유연근무제도를 활용한 주 52시간제 준수 방안



유연근로시간제도의 도입

: 근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영 할 수 있도록 하는 제도

의의	<ul style="list-style-type: none">• 업무량에 따라 근로시간을 적절하게 배분하거나 근로자가 선택 ⇒ 근로시간을 유연하고 효율적으로 운영• 근로시간의 산정이 어려운 경우 별도로 정한 근로시간을 근로시간으로 인정 가능
유형	<ul style="list-style-type: none">• 탄력적 근로시간제(제51조, 제51조의2, 제51조의3)• 선택적 근로시간제(제52조)• 사업장 밖 간주근로시간제(제58조제1항 및 제2항)• 재량근로시간제(제58조제3항) <p>※ 보상휴가제(제57조)</p>

1. 탄력적 근로시간제도 – 개념 및 대상 업종, 직무

어떤 근로일, 어떤 주(週)의 근로시간을 연장시키는 대신,
 다른 근로일, 다른 주(週)의 근로시간을 단축시켜
일정기간의 평균 근로시간을 법정근로시간(1주40시간) 내로 맞추는 근로시간제

적용예시

2주 단위 탄력적 근로시간제

첫째 주 근로시간	둘째 주 근로시간	2주간의 주당 평균근로시간
45시간(9시간×5일)	35시간(7시간×5일)	40시간

⇒ 첫째 주 법정근로시간을 초과한 5시간에 대한 가산수당 발생 안 함

활용

- 근로시간을 연속하여 근로하는 것이 효율적이거나 고객의 편리를 도모할 수 있는 업종 (운수, 통신, 의료서비스업 등)
- 계절적 업종 (빙과류 · 냉난방장비 제조업 등)
- 업무량이 주기적으로 많은 업종 음식서비스,接客업 등
- 기계를 쉬지 않고 가동시키기 위해 연속 근로가 필요한 업종 철강, 석유화학 등

1. 탄력적 근로시간제도 – 도입여건

2주 이내 탄력적 근로시간제

취업규칙 또는 이에 준하는 것 규정

대상 근로자	대상근로자를 특정하거나 전체 근로자를 대상으로 제한 없이 도입 가능하나 대상 범위를 명확히 하여야 함
근로시간	근로자의 근로일 및 근로일별 근로시간 명확화
유효기간	명시의무는 없으나, 기간을 명확히 하여 논란이 없도록 하는 것이 바람직
제한	특정 주의 근로시간은 48 시간 초과 불가 연장 · 휴일근로시간 제외

3개월 이내 탄력적 근로시간제

근로자대표와 서면합의

대상 근로자	전체 근로자 또는 일정 사업부문, 업종, 직종별 적용 가능
서면합의사항	대상근로자 범위, 단위기간, 근로일 및 근로일별 근로시간, 서면합의 유효기간
근로시간	근로시간의 평균을 내는 단위기간은 3 개월 이내 (1개월, 3개월 등)
유효기간	근로일 및 당해 근로일별 근로시간을 정해야 함 * 구체적인 근무표를 공표 · 게시하여 노사간의 다툼 예방
제한	특정 주의 근로시간은 52 시간, 특정일의 근로시간은 12 시간 초과 불가

1. 탄력적 근로시간제도 – 도입여건

3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제

근로자대표와 서면합의

대상 근로자	전체 근로자 또는 일정 사업부문, 업종, 직종별 적용 가능
서면합의 사항	대상근로자 범위, 단위기간, 단위기간의 주별 근로시간, 서면합의 유효기간
근로시간	근로시간의 평균을 내는 단위기간은 3개월 초과 6개월 이내 (4개월, 5개월, 6개월 등)
유효기간	근로자대표와의 서면합의로 정함
제한	특정 주의 근로시간은 52시간, 특정일의 근로시간은 12시간 초과 불가 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간 부여

공통 적용 사항

적용 제외 근로자	① 연소자(15세 이상 18세 미만, 취직인허증을 보유한 15세 미만) ② 임신 중인 여성근로자
중도 입퇴사 시 임금 계산	중도 입·퇴사, 전환배치 등으로 탄력적 근로시간제의 단위기간이 중단되거나, 단위기간 중도에 탄력적 근로시간제를 적용받게 된 경우에는 탄력적 근로시간제를 적용받은 실근로기간에 대하여 그 기간 평균 1주 40시간을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 할증

1. 탄력적 근로시간제도 - 연장·휴일·야간근로 및 휴일·휴가와와의 관계

연장근로

탄력적 근로시간제의 도입 여부와 관계 없이

당사자 간의 합의가 있는 경우 1주 12 시간을 한도로 연장근로 가능

구분	1주 최장 근로시간	주 52시간 적용 시기					
			'18.3	'18.7	'19.7	'20.1	'21.7
2주 이내	60시간 (48+12)	300인 이상		특례제외 (21개 업종)			
3개월 이내	64시간 (52+12)	50~299인					
		5~49인					

❖ 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제 시행 시기

- 상시 근로자 수 50인 이상 : 2021.04.06.
- 상시 근로자 수 5인~50인 미만 : 2021.07.01.

1. 탄력적 근로시간제도 - 연장·휴일·야간근로 및 휴일·휴가와와의 관계

연장근로가 되는 경우 (가산임금 지급)

2주 이내	3개월 이내 및 3개월 초과 6개월 이내
<ul style="list-style-type: none">① 단위기간을 평균한 1주 간의 근로시간이 40시간 초과② 특정주의 근로시간이 48시간 초과	<ul style="list-style-type: none">① 단위기간을 평균한 1주 간의 근로시간이 40시간 초과② 특정주의 근로시간이 52시간 초과 특정일의 근로시간이 12시간 초과③ 서면합의로 정한 단위기간의 근로일 및 근로일별 근로시간 초과

휴일·야간 근로

탄력적 근로시간제를 도입하더라도 **야간근로나 휴일근로는 가산수당 지급**

휴일·휴가

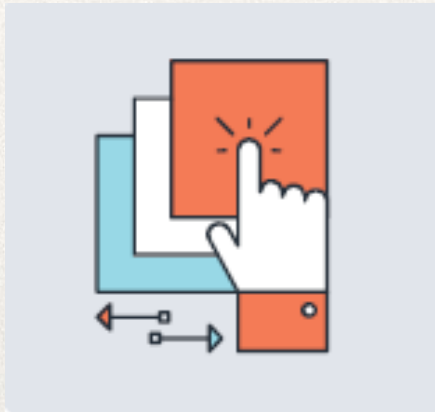
탄력적 근로시간제를 도입하더라도 **출근율에 따라 주휴일과 연차휴가 부여**

1. 탄력적 근로시간제도 – 임금보전



사용자는
탄력적 근로시간제를 도입·운영하는 경우
기존의 임금수준이 낮아지지 않도록 임금보전 방안을 강구

특히 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로제의 경우,
기존의 임금수준이 저하되지 않도록
임금보전방안을 마련하여 지방노동관서에 신고



방법·시기·절차에는 특별한 제한이 없으며,
기본급 또는 수당의 조정, 소정근로시간 단축 등
근로자가 수용할 수 있는 방법

1. 탄력적 근로시간제도 - 법적 효과

도입 요건을 충족하고 적법하게 운영되는 경우

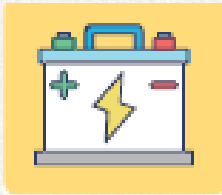
특정한 날 또는 특정한 주에 법정근로시간을 초과하여 근로할 수 있으며,
초과시간에 대한 가산수당을 지급하지 않아도 됨

탄력적 근로시간제가 법적 요건을 갖추지 못한 경우

근로기준법 제51조(탄력적 근로시간제)가 아닌 같은 법 제50조(근로시간)가 적용되어
1일 8시간, 1주 40시간을 초과한 근로시간은 연장근로가 됨

따라서, 실근로시간 여부에 따라 근로시간 위반이 될 수 있고,
실근로시간을 토대로 임금 등 근로조건이 적용됨

1. 탄력적 근로시간제도 실무 사례 : 제조업체



계절적 업종, 일정 주기로 업무량이 많은 전자부품업체 A 기업
성수기인 4~6월, 8~11월(10월 제외) 법정근로시간 한도를 초과하는 장시간 근로

3개월 단위 탄력적 근로시간제 도입

- 생산관리직 및 생산직 대상
- 4개의 분기(2~4월, 5~7월, 8~10월, 11~1월)로 나누어 단위기간 설정
- 단위기간 평균 1주 40시간의 정상근로 시간, 1주 12시간 내에서 연장근로

도입 전
(1주 평균)

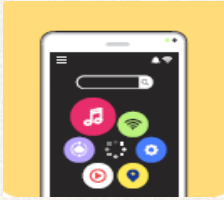
	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월
정상근로	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
연장· 휴일	3	4	19	18	16	2	20	14	2	24	7	0
계	43	44	59	58	56	42	60	54	42	64	47	40
			위반				위반			위반		

도입 후
(1주 평균)

	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월
정상근로	36	36	48	46	44	30	48	42	30	52	38	30
연장· 휴일	7	8	11	12	12	12	12	12	12	12	9	10
계	43	44	59	58	56	42	60	54	42	64	47	40

→ 1주 최대 근로시간은 연장근로를 포함하여 64시간으로 법기준 내에서 운영 가능

1. 탄력적 근로시간제도 실무 사례 : 모바일 게임업체



단기간 집중적인 근로가 필요한 모바일 게임 개발 업체 B

게임 출시 전 2~3주는 과도한 야근 및 휴일근로 불가피
출시 이후에도 일정 기간 안정화 작업을 위한 연장근로 불가피

탄력적 근로시간제 도입

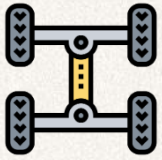
- 단위기간 10주로 개발 및 프로그래밍 부서 대상
- 연장근로에 따른 가산수당 일부를 업무량이 적은 시기에 휴가로 부여

구분	월	화	수	목	금	토	일	소정(총근로)	
1~3주	8(10)	8(10)	8(10)	8(10)	6	휴무	주휴	38(46)	
4~6주	10(12)	10(12)	10(12)	10(12)	8(10)	4(6)	주휴	52(64)	
게임 출시									
7~8주	8(10)	8(10)	8(10)	8(10)	8	6	주휴	46(54)	
9주	8(10)	8(10)	8(10)	8(10)	6	휴무	주휴	38(46)	
10주	휴가(40)								0

() : 연장근로를 포함한 실제 근무시간

- 단위기간 평균 1주 근로시간은 52시간(연장근로 포함) 이하로 운영 가능, 업무량이 집중되는 시기에는 주당 최장 64시간 근로 가능(52시간 + 연장 12시간)

1. 탄력적 근로시간제도 실무 사례 : 자동차 부품 제조업체



전체 근로자 200명 중 생산직 150명의 1주 52시간을 초과하는 상시 연장근로 발생
 주야 2조 2교대, 주6일, 12시간씩 맞교대
 1일 1시간 휴게시간 제외하고 11시간씩 근무

변경 전 : 2조 2교대 근무 / 1일 11시간*6일, 1주 66시간 근로

	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일
A조	주	주	주	주	주	주	휴
B조	야	야	야	야	야	야	휴



변경 후 : 3조 2교대 근무 / 1일 10시간*4일(또는 5일) 근무하여 1주 40시간(또는 50시간) 근무

	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일
A조	주	주	주	주	휴	휴	야
B조	야	야	휴	휴	주	주	주
C조	휴	휴	야	야	야	야	휴

1. 탄력적 근로시간제도 실무 사례 : 자동차 부품 제조업체(계속)

만약, 회사 근무 특성 상 1일 근무시간을 10시간으로 조정할 수 없다면?
 → 탄력적 근로시간제 병행

3조 2교대

	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일
A조	주	주	주	주	휴	휴	야
B조	야	야	휴	휴	주	주	주
C조	휴	휴	야	야	야	야	휴

3개월 이내(12주) 탄력적 근로시간제

		1주	2주	3주	4주	5주	6주	7주	8주	9주	10주	11주	12주
1조	소정	55h	55h	55h	55h	44h	44h	55h	55h	55h	55h	44h	44h
	연장												
평균		51.33h(약 52h)											

1. 탄력적 근로시간제도 실무 사례 : 아이스크림 제조업체



성수기와 비수기의 근로시간 편차가 심한 아이스크림 제조업체

성수기인 7~8월에 매일 12시간 근무하나, 10월부터는 연장근로가 거의 발생하지 않음

성수기 기준으로 직원 채용 시 인건비가 부담되고, 비수기 기준으로 직원 유지 시 연장근로가 많아서 법 위반에 해당

도입 전

구분	5월	6월	7월	8월	9월	10월
정상근로	40	40	40	40	40	40
연장·휴일	2	14	20	18	16	2
계	42	54	60	58	56	42



도입 후

구분	5월	6월	7월	8월	9월	10월
정상근로	30	42	48	46	44	30
연장·휴일	12	12	12	12	12	12
계	42	54	60	58	56	42

✓ 가장 바쁜 달이 7~8월이므로 3개월 단위 탄력적 근로시간제 도입

- ▶ 성수기 시즌 7~8월을 기준으로 2개의 분기(5~7월, 8~10월)로 나누어 3개월 단위로 기간을 설정
- ▶ 3개월 단위 기간 평균 1주 40시간의 정상 근로시간을 사전에 정한 후
- ▶ 당사자간 합의로 1주 12시간 범위 내에서 연장근로를 실시하도록 근무시간표 작성

1. 탄력적 근로시간제도 관련 Q&A

Q1.

근로자대표와 서면합의로 2 주 단위의 탄력적 근로시간제를 도입할 경우에도 별도로 취업규칙을 변경하여야 하나요?

근로자대표와의 서면합의가 있는 경우 취업규칙의 규정이 없더라도 2 주 단위기간의 탄력적 근로시간제 실시 가능 (근기 68207-1584, 2003.12.9.)

Q2.

3개월 단위 탄력적 근로시간제를 실시하기로 한 후 작업량에 따라 임의로 근로일 및 근로시간을 변경하여 실시할 수 있는지?

3개월 단위 탄력적 근로시간제는 반드시 그 단위기간과 각일, 각주의 근로시간을 사전에 미리 정하여야 하고, 사용자가 임의로 변경할 수 없음.

따라서, 근로일과 근로시간 등을 변경 할 경우 근로자대표와의 서면합의 필요

Q3.

탄력적 근로시간제의 단위기간과 임금지급 주기가 다를 경우 연장근로 수당은 단위기간이 끝나는 시점을 기준으로 정산·지급 하나요?

단위기간과 관계 없이 실제로 발생하는 특정한 날과 특정한 주에 대한 연장근로임금 및 가산수당은 임금정기지급일에 지급 하여야 함

1. 탄력적 근로시간제도 관련 Q&A

Q4.

탄력적 근로시간제 하에서 근로자가 특정일에 결근한 경우 그 날의 임금 및 주휴일의 무급 처리는 어떻게 하나요?

소정근로일에 결근한 경우 그 날에 근로하기로 정한 시간 만큼을 무급 통상임금으로 처리
휴게· 휴일 · 휴가 규정에 따라 근로자가 1 주의 소정근로일을 개근하였다면,
주휴일은 유급 , 소정근로일에 결근한 날이 포함된 경우 무급

Q5.

통상근무자를 탄력적 근로시간제를 실시하는 부서로 일시 배치 할 경우 해당 근로자에게도 탄력적 근로시간제가 적용되나요?

특정 직종이나 근로형태에 속하는 근로자를 탄력적 근로시간제 실시 대상으로 정하였다면 ,
배치전환이나 근무명령으로 같은 직종 또는 근로형태에 속하게 된 근로자도 함께 적용

2. 선택적 근로시간제도 - 개념

일정기간(1월 이내의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 **업무의 시작 및 종료시각, 1 일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도**
-주 40 시간 , 일 8 시간의 근로시간 제한 없이 근로자의 선택에 따라 근로

완전선택적
근로시간제

정산기간 중 업무의 시작 및 종료시각이 **근로자의 자유로운 결정에 맡겨져 있고 사용자가 관여하지 않는 제도**

부분선택적
근로시간제

의무적 근로시간대에는 근로자가 사용자로부터 시간적 구속과 업무지시를 받고 **선택적 근로시간대**에는 근로자가 자유롭게 결정

※ 부분선택적 근로시간제 예시



2. 선택적 근로시간제도 - 활용 가능한 업종 · 직무

⇒ 근로기준법에서는 대상업무를 한정하고 있지는 않음

근로일 및 근로시간대에 따라
업무량 편차가 발생하는 업종

- 소프트웨어 개발
- 사무관리(금융, 행정 등)
- 연구
- 디자인
- 설계 등

출퇴근 등에 엄격한 제한을
받지 않는 직종

- 관리·감독 업무 종사자
- 근로의 양보다 질이 중시되는
전문직 종사자



단, 1개월 초과 3개월 이내 선택적 근로시간제의 경우
“신상품 또는 신기술의 연구개발 업무”에 한정하여 도입 가능

2. 선택적 근로시간제도 - 도입 요건

취업규칙 등에 규정

취업규칙 또는 이에 준하는 것에 업무의 시작 및 종료시각을 근로자 결정에 맡긴다는 내용과 맡기기로 한 근로자를 기재하여야 함

근로자대표와의 서면합의

사용자와 근로자대표가 아래의 내용을 서면으로 작성 서명·날인 (3년간 보존)

대상 근로자

업무의 시작 및 종료시각을 근로자의 결정에 맡기는 **근로자의 범위**

정산기간 및
총 근로시간

(정산기간) 1개월 이내에서 2주, 4주 등 근로시간을 정산할 기간
(**신상품 또는 신기술 연구개발 업무는 3개월까지 가능)
(총 근로시간) 정산기간 중의 총 근로시간
*총 근로시간 범위 내에서는 일·주 단위로 법정근로시간을 초과하더라도 연장근로가 아님

근로시간대

(의무적 근로시간대) 근로자가 반드시 근로해야 할 시간대
(선택적 근로시간대) 근로자가 근로 여부를 결정할 수 있는 시간대

표준근로시간

주휴일, 유급휴가 등의 기준으로 사용하기 위해
사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 **1일의 근로시간**

1개월을 초과하는 정산기간을 정한 경우

- ✓ 근로일 간 **11시간 이상의 연속 휴식시간제** 의무화
- ✓ 매1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과한 시간에 대하여 통상임금의 100분의 50%를 가산한 가산임금 지급

2. 선택적 근로시간제도 – 연장근로와의 관계

선택적 근로시간제에서의 연장근로 여부는 정산기간 이후에 알 수 있음

연장근로 인정 조건	사용자가 연장근로를 지시(요청) 하였거나 근로자의 연장근로 통지 에 대해 사용자가 승인(동의)한 경우
연장근로 한도	정산기간을 평균하여 1주에 12시간 초과 불가
가산수당	정산기간 중 총 법정근로시간을 초과하는 시간이 가산수당 지급대상 단, 1개월을 초과하는 선택적 근로시간제는 매 1개월마다 평균하여 1주 근로시간이 40시간을 초과하는 경우 가산수당 지급

노사합의 총 근로시간	실근로시간	법정근로시간	임금산정
154시간 (1일 7시간 x 근로일수 22일)	160시간	4월이 정산기간인 경우, 171.4시간	노·사 합의한 154 시간에서 6시간을 초과하여도 법정근로시간 내 근로이므로 가산수당 없음 ☞ 160 시간 x 통상임금
176시간 (1일 8시간 x 근로일수 22일)	180시간	*40시간 x (정산기간의 총 일수 ÷ 7일)	법정 근로시간을 8.6시간 초과하였으므로 가산수당 발생 ☞ [176 시간 + (8.6시간 x 1.5)] x 통상임금

2. 선택적 근로시간제도 – 휴일·휴가와와의 관계

휴일·야간근로

- 의무적 근로시간대나 선택적 근로시간대가 **휴일 또는 야간(오후 10시~오전 6시)**에 걸쳐있는 경우 **그 시간에 대한 가산수당 지급**
- 선택적 근로시간대에 휴일 또는 야간근로시간이 포함되어 있지 않은 경우 **사용자의 지시(요청) 또는 승인(동의)이 있는 경우 가산수당 지급**
 - 근로자가 자발적으로 근로한 경우 가산수당 지급 의무 없음

휴일·휴가 부여

- 선택적 근로시간대를 도입하더라도 **출근율에 따라 주휴일과 연차휴가 부여**
 - 휴일 · 휴가수당은 **표준근로시간에 해당하는 임금을 기초로 계산**

2. 선택적 근로시간제도의 법적 효과

도입요건을 충족하고 적법하게 운영되는 경우

- 정산기간을 평균한 1 주간의 근로시간이 법정근로시간을 초과하지 않는 범위에서
- 특정한 날 또는 특정한 주에 법정근로시간을 초과하여 근로할 수 있으며, 초과 시간에 대한 가산수당을 지급하지 않아도 됨

법적 요건을 갖추지 못한 채 운영되는 경우

- 근로기준법 제 52조 선택적 근로시간제가 아닌 같은 법 제50조(근로시간)가 적용되어 1일 8시간, 1주 40시간을 초과한 근로시간은 연장근로가 됨
- 따라서 실근로시간 여부에 따라서 근로시간 위반이 될 수 있고, 실근로시간을 토대로 임금 등 근로조건이 적용됨

2. 선택적 근로시간제도 실무사례 : 냉동설비·설치 관리 업체



업무 특성 상 고객사 및 거래처가 원하는 프로젝트 일정에 따라 근로자 이루어지는 사업장 A

- ✓ 불규칙적인 연장, 야간, 휴일근무가 발생하는 등 장시간 근로가 관행화
- ✓ 냉동설비 영업 업무로 인하여 외근도 자주 발생

전 사원을 대상으로 1개월 단위 선택적 근로시간제 도입

정산기간	임금계산 편의를 위해 1개월로 설정
총 근로시간	40시간 x (해당 정산기간의 총 일수 / 7일) 연차휴가 등의 계산기준이 되는 표준근로시간은 1일 8시간
의무적 근로시간대	3시간 (11:00~12:00, 13:00~15:00) 설정



선택적 근로시간제 도입으로 고객사의 스케줄에 따라
근로자 스스로 근로시간을 조정할 수 있게 되어 불규칙한 근로시간에 따른 연장근로 감소

2. 선택적 근로시간제도 실무사례 : 특수강관 제조업



공장은 지방에 위치하며 서울사무소는 일반사무직 70여명으로만 구성

✓ 서울사무소의 회계, 세무, 급여를 담당하는 부서는 특정 시기에 유독 바빠서 주 52시간 위배 가능성이 높음

서울사무소 전 직원 대상 2주 단위 선택적 근로시간제 및 보상휴가제 도입

* 2주 단위 선택적 근로시간제 실 근무표

요일	월	화	수	목	금	토	일	합계
1주	6h	6h	8h	8h	10h	-	-	38h
2주	12h	12h	14h	10h	(신고 마감일) 6h	-	-	54h

1. 노사 합의 총근로시간 : 80시간=40시간*(정산기간 총 일수 14일/7일)
2. 1주차에는 업무량이 많지 않아 38시간 근무 후 2주 차에는 신고마감으로 인하여 54시간 근무

▶ 2주 동안 총 근로시간은 92시간(38+54), 1주 평균 46시간이므로 주 52시간 이내 근로

보상휴가 도입

사용자의 가산수당에 대한 부담을 경감, 근로자의 휴식권 보장

- 연장근로시간에 50%를 가산한 시간만큼의 보상휴가 부여
- 미사용 휴가는 금전 보상

2. 선택적 근로시간제도 관련 Q&A

Q1.

선택적 근로시간제 운영 시 정산기간 총근로시간 대비 실제 근로 시간의 과부족이 있으면 어떻게 해야 하나요?

- 임금전액불의 원칙에 따라 초과근로시간에 대한 임금 지급. 이를 다음 정산기간에 근로시간을 줄이는 형태로 상계할 수 없음
- 근로시간이 약정된 시간에 미달된 경우, 해당하는 임금 감액 가능

Q2.

선택적 근로시간제로 요일별 근로시간을 특정할 수 없는 경우 연차휴가수당 산정은 어떻게 해야 하나요?

표준근로시간을 기준으로 지급 (유급휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간)

Q3.

근로기준법 제52조에서 말하는 “신상품 또는 신기술의 연구개발” 업무는 구체적으로 어떤 업무를 의미 하나요?

- “신상품 또는 신기술의 연구 개발” 업무라 함은 재료, 제품, 생산·제조공정 등의 개발 또는 기술적 개선 등을 의미하며, 제조업에서의 실품제품 뿐만 아니라 SW, 게임, 금융상품 등 무형의 제품의 연구 개발 등을 포함
- 또한 연구개발 업무에는 당해 업무에 직접적으로 부수하는 시험·분석 등의 지원업무도 포함되는 것으로 보아야 할 것이나, 소재·부품·장비 등을 단순 조달하거나 사무·회계 등 연구개발 업무를 간접적으로 지원하는 행정업무는 포함되지 않음
- 주된 업무가 연구개발 업무(또는 이에 직접적으로 부수하는 업무) 외의 업무일 경우에는 1개월을 초과하는 정산기간을 적용할 수 없음

3. 사업장 밖 간주 근로시간제도 – 개념

근로자가 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여
근로시간을 실제로 산정하기 어려운 경우
근로시간을 인정하는 제도

<p>근로시간 인정</p>	<p>실제 근로한 시간과 관계 없이 아래 중 하나를 근로시간으로 간주</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 소정근로시간 ② 업무수행에 통상적으로 필요한 시간 ③ 노·사가 서면으로 합의한 시간
<p>활용 업종 및 직무</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간 산정이 어려운 영업, A/S, 출장, 택시운송, 재택근무등 ① 당초에 사업장 밖에서 근로하도록 되어있는 상태적인 사업장 밖 근로 ② 사업장 밖 근로와 사업장 내 근로가 혼합된 근로 ③ 출장 등 일시적인 필요로 사업장 밖에서 수행하는 근로 등
<p>연장·휴일</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 특례를 인정하는 것은 근로시간의 산정에 관한 부분 • 연장·휴일·야간근로에는 가산수당 지급 • 휴일·휴가는 출근율에 따라 별도로 부여

3. 사업장 밖 간주 근로시간제도 – 도입요건

사업장 밖의 근로일 것

- 소속 사업장에서 **장소적으로 이탈하여** 본래 소속 사업장의 근로시간 관리에서 벗어나 있는 상황
- 사용자의 근로시간 관리조직으로부터 **구체적인 지휘·감독을 받지 않고 근로**



근로시간을 산정하기 어려울 것

- 시업시각과 종업시각은 해당 근로자 자유
- 근로자의 조건이나 업무 상태에 따라 근로시간의 장단이 결정
- 사업장 밖 근로일지라도 사용자의 지휘·감독이 미치는 경우에는 근로시간의 산정이 가능하여 대상에서 제외

근로한 것으로 인정하는 시간

소정근로시간

법정근로시간(1 일 8 시간 , 1 주 40 시간 의 범위 내에서 노·사가 근무하기로 정한 근로시간)

통상 필요한 시간

통상적 상태에서 그 업무를 수행하기 위해 객관적으로 필요한 시간
* 통상 필요한 시간 중 법정근로시간을 초과하는 시간은 연장근로

노·사가 서면합의한 시간

해당 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에 사용자와 근로자대표가 서면합의한 시간

3. 사업장 밖 간주근로시간제 법적 효과

도입요건을 충족하고 적법하게 운영되는 경우

- 근로자가 ① 소정근로시간, ② 업무수행에 통상적으로 필요한 시간, ③ 노·사가 서면으로 합의한 시간 중 어느 하나의 간주근로시간을 근로한 것으로 봄
- 이 경우, 간주근로시간이 법정근로시간을 초과한 시간에 법정 가산수당 이상의 수당을 계산하여 지급하여야 함

법적 요건을 갖추지 못한 채 운영되는 경우

- 근로기준법 제58조 제1항 및 제2항(사업장 밖 간주근로시간제)이 아닌 같은 법 제 50조(근로시간)가 적용되어 1일 8시간, 1주 40시간을 초과한 근로시간은 연장근로가 됨
- 따라서 실근로시간 여부에 따라서 근로시간 위반이 될 수 있고, 실근로시간을 토대로 임금 등 근로조건이 적용됨

3. 간주근로시간제도 실무사례 : 영화·방송 콘텐츠 제작 및 배급업체



대부분의 직원이 촬영 현장에서 근무, 체계적인 근로시간 관리통제 어려움
근로의 양보다는 질로 평가받는 업무로, 근로시간을 자율에 맡기는 것이 효과적인 상황

사업장 밖 간주근로시간제 도입

- 사용자와 근로자대표가 서면합의로 1일 10시간을 업무수행에 통상 필요한 시간으로 인정
- 직원이 사용자의 지시에 따라 휴일 또는 야간에 근무한 경우 가산수당 지급



- ✓ 노사간 합의를 통해 업무수행에 통상 필요한 시간을 정함에 있어 일정 부분 연장근로를 반영함으로써 연장근로에 대한 사업주와 근로자간 불필요한 오해 해소
- ✓ 직원들도 다음날의 업무 일정에 따라 개인별로 출근시간을 조정하여 전날의 출장, 야간근로 이후 충분한 휴식을 취할 수 있게 됨

3. 간주근로시간제도 실무사례 : 제조 및 유통업



화장품을 유통하는 회사로, 유업에 본사가 있는 외국계 기업

- ✓ 본사가 있는 유럽 출장 시 평일 근무 후 토요일에 출장을 가는 경우가 빈번
- ✓ 비행기 대기시간과 비행시간 등의 근로시간 포함여부에 대하여 이슈가 있음

사업장 밖 간주근로시간제 도입

• 출장소요 시간표

* 왕복기준 시간임

구분	지역/국가	출장소요시간	비고
국내	서울	4h	
	경기~대전권	6h	
	대전 이남~광주권	8h	
	여수, 마산, 부산권	12h	
해외	스위스	30h	본사
	베트남	15h	공장



일주일에 3일은 내근, 2일은 출장인 경우, 내근 시간과 사업장 밖에서 업무수행에 통상 필요한 시간을 더하여 근로한 것으로 계산

Ex) 국내 출장에 필요한 시간을 9시간으로 합의한 경우, 내근이 1일 8시간이라면
1주 42시간 [(9시간*2일)+(8시간*3일)] 근무

3. 사업장 밖 간주근로시간제도 관련 Q&A

Q1. 근로자 개인별로 필요한 시간이 다를 경우에는 ‘통상적으로 필요한 근로시간’을 어떻게 산정하나요?

‘업무수행에 통상적으로 필요한 시간’은 근로자 개인별 필요한 시간이 다르더라도 **평균적인 사람이 통상적으로 업무를 수행함에 있어 필요한 시간**

- 취업규칙을 통해 그 업무의 수행에 필요한 시간을 산정하는 방법을 특정

Q2. 사업장 밖 간주근로시간제를 도입한 경우 연장·야간·휴일 가산수당을 지급해야 하나요?

- 간주한 근로시간에 연장·야간·휴일근로가 포함되어 있다면 **해당 시간에 대해서는 가산수당 지급**
- 간주한 근로시간에 야간·휴일근로가 포함되어 있지 않더라도 **사용자의 특별한 지시나 승인으로 실제 연장·야간·휴일근로가 발생하였다면 가산수당 지급**

Q3. 사업장 밖에서 근로하면 어느 경우에도 사업장 밖 간주근로시간제를 적용할 수 있나요?

사업장 밖 간주근로시간제는 근로가 사업장 밖에서 이루어질 뿐만 아니라 **실제 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 한정**

Q4. 사업장 밖 간주근로시간제를 도입한 경우 주휴일과 연차유급휴가는 어떻게 적용하나요?

근로시간 계산의 특례를 인정하는 것은 근로시간의 산정에 관한 부분(근로기준법 제58조)
유급주휴일, 연차유급휴가는 통상의 근로자들과 동일하게 적용

4. 재량근로시간제 – 개념

업무수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로,
법에서 정한 업무를 수행하는 근로자에 대해
사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 제도

- 근로시간 배분만 아니라 업무수행방법도 근로자의 재량
- 실제 근로시간과 관계 없이 노·사가 서면합의한 시간을 근로시간으로 간주
(서면합의로 정한 시간 = 근로시간)

재량근로제 대상 업무 판단

재량근로제 대상 업무는 사용자가 주관적으로 판단하는 것이 아니라
‘업무 성질’ 상 객관적으로 근로자 재량에 맡길 필요가 있는 업무를 의미

- ▣ 전문적 또는 창의적 업무와 같이 업무 자체의 성질상
근로자가 자율적으로 업무수행 방법을 결정할 필요가 있는 업무
- ▣ 근로시간의 장단에 따라 성과를 측정하기 곤란한 업무

이러한 업무성질 때문에 사용자는
“업무의 수행수단 및 시간배분 등에 관해 구체적 지시를 하기 어려우며”,
이러한 취지의 내용을 서면합의에 명시하여야 함

4. 재량근로시간제 - 대상 업무

근로기준법 시행령 제31조 및 고용노동부 고시에서 규정한 업무



신상품· 신기술의 연구개발, 인문· 사회· 자연과학분야 연구 업무



정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무



신문, 방송, 출판사업에서 기사의 “취재, 편성 또는 편집 업무”



의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무



방송 프로그램·영화 제작 사업의 프로듀서나 감독 업무



회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자·자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무

4. 재량근로시간제 - 대상 업무



신상품 또는 신기술의 연구개발

- 재료, 제품, 생산·제조공정 등의 개발 또는 기술적 개선 등을 의미
- 제조업의 실물제품 및 SW, 게임, 금융상품 등 무형 제품의 연구개발



정보처리시스템*의 설계 또는 분석 업무

*정보의 정리, 가공, 축적, 검색 등의 처리를 목적으로 컴퓨터 하드웨어, 소프트웨어, 통신 네트워크, 데이터를 처리하는 프로그램 등이 구성 요소로 조합된 체계

- ① 수요(needs)의 파악, 유저(user)의 업무 분석 등에 기반한 최적의 업무처리 방법의 결정 및 그 방법에 적합한 기종 선정
* 예) 시스템 설계 및 분석, 시스템·응용 SW 분석, 콘텐츠 분석 등
- ② 입출력 설계, 처리 순서의 설계 등 애플리케이션·시스템의 설계, 기계 구성의 세부적인 결정, 소프트웨어의 결정 등
* 예) UI/UX 개발, 응용 SW개발, 시스템 SW개발, 임베디드 SW 개발 등
- ③ 시스템 가동 후 시스템 평가, 문제점 발견, 그 해결을 위한 개선 등의 업무

정보처리시스템의 분석, 설계, 구현, 시험 및 기능개선 등 일련의 업무를 스스로의 재량으로 수행하는 프로그래머는 대상 업무에 해당하나,

-타인의 구체적인 지시·설계에 따라 재량권이 없는 상태에서 단순히 프로그램의 작성만을 수행하는 프로그래머는 포함되지 않음

4. 재량근로시간제 – 재량성 보장 범위(사용자의 업무지시가 가능한 범위)

1

구체적 지시의 대상 등은 ‘조직’이 아닌 ‘근로자’ 기준으로 판단

부서 또는 팀 등 단위로 업무 수행의 재량권이 보장된다 하더라도 개별 근로자에게 재량이 없다면 불인정

2

「업무 수행 수단」에 대한 구체적인 지시를 하지 않을 것

- 근로자는 업무수행의 방식 · 수단 등을 스스로 결정, 사용자의 구체적인 지시는 배제
- 업무 단계마다 절차와 방식을 지정하고 수행 여부를 확인하는 것은 적법한 제도 운영으로 보기 어려움

3

「근로시간 배분」에 대한 구체적인 지시를 하지 않을 것

소요시간 관리	업무의 단위과제가 어느 정도로 구체적 세부적인지를 고려하여 판단하되, 근로자의 시간배분에 대한 재량성 침해 정도를 고려
업무부여 주기	업무의 종류 · 성격, 해당 업무의 수행방법상 재량의 수준 등을 종합 고려 * ‘주(週) 단위’ 이상의 주기로 과제를 부여하는 것은 근로자의 재량을 침해했다고 보기 어려우나, ‘일(日) 또는 시간 단위’의 경우, 업무의 성질 등을 종합적으로 고려하여 재량성 침해 여부를 판단
업무기한	업무수행에 통상 소요되는 기간에 미치지 못하는 기한을 정하여 업무를 부여한 경우, 실질적으로 근로자에게 시간 배분에 관한 재량이 보장된다고 보기 어려움
출근의무	근무할 장소 지정, 출근 의무를 부여 가능, 출근일을 서면합의로 정한 경우 그에 따름
출·퇴근 시각	사업 · 종업 시각의 엄격한 적용 · 관리는 근로자의 시간 배분에 관한 재량 침해
근무시간대 지정	업무의 완성을 위해 필요한 경우 근로자대표와의 서면합의로 시간대를 정하여 운영 * 이 경우 업무상 필요한 회의, 보고 등은 정해진 시간대에 운용 * 다만, 근로시간대를 지나치게 넓게 설정한다면 근로자의 시간 배분에 관한 재량 침해

4. 재량근로시간제 – 연장·휴일·야간근로 및 휴일·휴가



실근로시간을 간주근로시간으로 대체하더라도
연장·휴일·야간근로에 관한 규정은 그대로 적용

- 간주근로시간이 법정근로시간을 초과하는 경우
⇒ 연장근로 가산수당 지급
- 사용자의 허가하에 휴일·야간근무
⇒ 가산수당 추가 지급
- 휴게는 별도 부여



재량근로시간제를 도입한 경우에도
근로기준법 제70조의 임신부와 연소자의 야간근로 및 휴일근로의 제한 규정,
제71조의 산후 1년 미만 여성근로자의 시간외근로 제한 규정 준수

4. 재량근로시간제 - 법적 효과

근로시간 계산의 특례 인정

도입 요건을 충족하고 적법하게 운영되는 경우

- 서면합의에 명시된 간주근로시간을 근로한 것으로 봄
- 따라서, ① 근로자가 더 많이 근로했다거나 ②사용자가 더 적게 일했다고 반증을 제시해도 간주된 근로시간이 바뀌지 않음

법적 요건을 갖추지 못한 채 운영되는 경우

- ① 법령 등에서 정한 대상 업무에 해당되지 않거나 ②근로자대표와의 서면합의가 없는 경우, ③ 서면합의의 필수기재 사항이 명시되어 있지 않은 경우 무효
- 사용자의 구체적인 업무 지시가 상시 · 반복적으로 이루어져 제도의 취지를 훼손하는 경우 해당 근로자에 대해 무효
- 재량근로제가 무효가 되면 , 근로시간에 관한 일반적인 규정 근로기준법 제50조 등 이 적용되어 법정 근로시간(1일 8시간 , 1주 40시간)을 초과한 근로시간은 연장근로가 됨

4. 재량근로시간제도 실무사례 : 게임 소프트웨어 개발회사



전체 직원 380명 중 300명이 소프트웨어 개발 관련 업무 수행
개발업무의 자율성이 높고 팀원들이 특정 시간에 함께 근무할 필요는 없음
프로젝트 기한이 정해져 있어서 해당 기간동안 연장근로 집중 발생

개발 직군 종사자를 대상으로 재량 근로시간제 도입

재량근로제 서면합의 내용

제1조(적용 대상 업무 및 근로자) 본 합의는 D 게임 개발 업무를 담당하는 A 팀, B팀, C팀 소속 근로자를 대상으로 한다.

제2조(업무의 수행 방법) 제1조에서 정한 근로자에 대해서는 원칙적으로 그 업무수행의 방법 및 시간 배분의 결정 등을 본인에 위임하고 회사 측은 구체적 지시를 하지 않는다. 다만, 종사할 기본적인 업무 내용을 지시하거나 일정 단계에서 보고할 의무를 지을 수 있다.

제3조(근로시간의 산정) 제1조에서 정한 근로자는 취업규칙 제0조에서 정하는 근로시간과 관계 없이 1일 8시간(간주근로시간)을 근로한 것으로 본다.

제4조(연장근로수당) 제3조의 간주근로시간이 근로기준법 상 근로시간을 초과하는 부분에 대해서는 가산수당을 지급한다.

제5조(휴일 및 야간근로) 제1조에서 정한 근로자의 휴일 또는 야간 근로가 미리 소속 부서장의 허가를 얻어 이루어지는 경우에는 취업규칙 제0조의 정한 바에 따라 가산수당을 지급한다.

제6조(휴게, 휴일 및 휴가) 제1조에서 정한 근로자의 휴게, 휴일 및 휴가는 취업규칙에서 정하는 바에 의하되, 휴게시간은 재량근로제 적용 근로자의 재량에 의하여 시간변경이 가능한 것으로 한다.

제7조(유효기간) 본 합의서의 유효기간은 2021년 2월 1일부터 2021년 6월 30일 까지로 한다.

4. 재량근로시간제도 관련 Q&A

Q1.	재량근로제 하에서 연차휴가 산정을 위한 출근여부는 어떻게 확인하나요?
	<ul style="list-style-type: none">• 근로자대표와의 서면합의에서 소정근로일에 출근하기로 정했다면, 복무관리를 위한 출·퇴근기록을 통해 출근을 산정• 다만, 출근 여부도 근로자 재량에 맡기기로 서면합의 했다면 소정근로일 전체를 출근한 것으로 보아야 하므로, 이에 따라 휴일·휴가 등 부여
Q2.	서면합의에서 정하는 간주근로시간은 1일 또는 1주의 근로시간뿐만 아니라 이를 초과한 기간으로도 정할 수 있는지? (예 : 1개월에 174 시간 등)
	<ul style="list-style-type: none">• 재량근로제 하에서도 서면합의로 정하는 시간은 근로기준법에서 규정하고 있는 법정근로시간 및 연장근로시간의 범위를 벗어날 수 없으므로,• 1일 또는 1주 단위로 간주근로시간을 정하되, 1개월의 간주근로시간을 병기하는 것은 가능
Q3.	재량근로제 하에서도 서면합의로 일정 기간의 범위 내에서 근로 가능한 시간의 총량을 제한하는 것이 가능한지 ?
	<ul style="list-style-type: none">• 재량근로제 하에서도 복무관리 등을 위한 근로자의 출·퇴근 기록 가능• 이러한 기록을 토대로 근로자의 건강권 보호 등의 목적으로 시간의 총량을 제한하고, 이를 초과하는 근로를 제한하는 내용을 정하는 것은 가능
Q4.	근로자의 건강권 보호 등을 위해 야간근로시간대의 일정 시간에 대해 근로를 제한할 수 있는지? (예 : 매일 00:00~6:00 근로 금지)
	<ul style="list-style-type: none">• 근로자의 시간 배분에 관한 재량을 제한하지 않는 범위 내에서 서면합의로 야간 및 휴일의 일정 시간대에 근로 제한 가능

5. 보상휴가제 – 개념

“ 사용자와 근로자대표가 서면합의에 따라
연장·야간 및 휴일근로에 대해 임금대신 유급휴가를 부여하는 제도 ”

근로기준법 제57조(보상 휴가제)

사용자는 근로자대표와의 서면합의에 따라 제 56 조에 따른 연장근로 · 야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

연장·야간·휴일근로시간과 그에 대한 가산시간은 ‘유급휴가’로 보상

연장·야간·휴일근로 4시간

6시간 분 (4시간*150%)

연장이면서 야간근로 2시간

4시간 분 (2시간*150%+2시간*50%)
(각각의 가산시간 포함)

5. 보상휴가제 - 도입 요건

⇒ 보상휴가제를 도입하기 위해서는 근로자대표와 서면합의 필요

노·사 서면합의에 포함되어야 할 사항

휴가 부여방식	보상휴가제를 전체 근로자에게 일률적으로 적용할 것인지, 희망하는 근로자에 한하여 적용할 것인지
임금 청구권	휴가청구권과 임금청구권을 선택적으로 인정할 것인지, 임금청구권을 배제하고 휴가청구권만 인정할 것인지
보상휴가 부여기준	보상휴가 대상을 연장·야간·휴일근로에 대한 가산임금을 포함한 전체 임금으로 할지, 가산임금만으로 할지

5. 보상휴가제 – 유의 사항

보상휴가 미사용 시 임금 지급

보상휴가제는 임금 지급 대신 휴가를 부여하는 제도이므로
근로자가 휴가를 사용하지 않은 경우 그에 대한 임금을 지급

근로자

‘휴가를 사용할 수 없도록 확정된 날’의 다음 날부터 임금청구권 행사

사용자

‘휴가를 사용할 수 없도록 확정된 날’ 다음날부터
최초로 도래하는 임금정기 지급일에 해당 임금 지급



보상휴가는 사용자가 휴가사용촉진조치(근기법 제61조)를 통해
임금지급의무를 면제받을 수 없음

5. 보상휴가제 – 유의 사항

보상휴가 산정 방법

구분	일	월	화	수	목	금	토	합계
출근시각	09시	09시	09시	09시	09시	09시	휴무	
퇴근시각	14시	18시	19시	18시	22시	18시	-	
휴게시간	12~13시	12~13시	12~13시	12~13시	12~13시 18~19시	12~13시	-	
소정근로	-	8시간	8시간	8시간	8시간	8시간		40시간
연장근로	-	-	1시간	-	3시간	-	-	4시간
휴일근로	4시간	-	-	-	-	-	-	4시간

보상휴가제 미 실시

- 소정근로+ 연장·야간·휴일근로시간+ 가산시간 포함하여 총 52시간분
- * 소정근로 40h + 연장근로 4h+ 연장가산 2h + 휴일근로 4h + 휴일가산 2h

연장·야간·휴일근로시간 및 가산시간에 대해 보상휴가제 실시

- 소정근로 40시간은 임금으로 지급
- 연장·야간·휴일근로시간과 가산시간을 합한 12시간은 유급휴가로 보상

연장·야간·휴일근로 가산시간에 대해서만 보상휴가제 실시

- 소정근로 40 시간, 연장·야간·휴일근로 8 시간을 합한 48 시간은 임금으로 지급
- 연장·야간·휴일근로 가산시간인 4 시간은 유급휴가로 보상

5. 보상휴가제 활용 예시 - 한방병원



다양한 직무로 인해 근로형태와 근로시간이 혼재
병원의 정책상 평일 중 2일의 야간진료와 토요일 진료로 인해 연장근로가 빈번

직무별 맞춤형 유연근로시간제 및 보상휴가제 도입

- 원무팀 일부는 선택적 근로시간제 도입, 탕전팀 및 식당팀은 시차출퇴근제 도입
- 교대근무로 과도한 연장근로가 발생하는 치료팀 대상 보상휴가제 실시
 - 매월 단위 연장근로가산수당에 해당하는 시간을 보상휴가로 부여, **익월에 2일(16시간)을 한도로 사용**
 - **미사용 보상휴가**는 그 다음 달의 임금정기지급일에 **금전으로 보상**
- * (예시) 근로자가 보상휴가 16시간 중 익월에 8시간만을 사용한 경우 미사용 보상휴가 8시간은 임금정기지급일에 금전 보상
- 휴가사용 시기는 **노·사간 협의**, 근로자가 지정하는 시기를 우선 반영하나 사업운영에 막대한 지장을 줄 경우 시기 변경 가능

“ 선택적 근로시간제와 보상휴가제 실시로 실근로시간 단축 및 근로자의 휴식권 확대,
사용자의 수당지급 부담 경감 등의 효과 발생 ”

5. 보상휴가제 관련 Q&A

Q1. 보상휴가제 운영 시 연장·야간·휴일에 근로한 시간을 산정하여 그 시간 만큼의 휴가를 부여하면 되나요?

- 연장·야간·휴일근로에 대한 임금과 이를 대신한 휴가에는 동등한 가치가 있어야 하므로 가산수당 근로기준법 제 56 조을 감안하여 휴가를 부여
 - 보상휴가제 실시 사업장에서 2 시간 연장근로는 가산수당을 포함하여 총 3시간분의 임금이 지급되어야 하므로 이에 해당하는 3 시간의 휴가 발생

Q2. 보상휴가는 소정근로시간 외의 시간에 부여할 수 있나요?

- 보상휴가는 소정근로시간 중에 부여 하여야 하며, 그 시간은 유급으로 처리

Q3. 보상휴가의 대상이 되는 근로시간의 범위와 보상휴가를 부여하는 기간에는 제한이 없나요?

- 보상휴가의 대상 근로시간과 보상휴가를 부여하는 기간은 근로자대표와의 서면합의로 결정
(예) 1년간의 연장·야간·휴일근로시간을 계산하여 다음 연도에 보상휴가를 부여하고, 미사용분은 그 다음 연도에 금전으로 보상하는 내용의 노·사 합의도 유효

III . | 주 52시간제 실무 적용 방안
: 정부지원제도 활용



1. 정부지원금 활용 (1)



신규 채용 계획이 있다면?

구분	지원금 종류	지원한도
<ul style="list-style-type: none"> 34세 이하의 근로자를 신규 채용하는 경우 	청년 디지털 일자리 사업	<p>12월 말까지 채용한 청년에 대한 최대 6개월의 인건비 (<u>최대 년 1,140만원/1인당 :인건비+간접노무비</u>) ※현재 2021년도 예산 대부분 소진</p>
	청년추가고용 장려금	<p>근로자 1인당 연 최대 900만원을 3년간 지원 (<u>최대 3년간 2700만원</u>)</p>
	청년내일채움공제	<p>2021년은 2년형으로만 운영, 2년 만기금은 1,200만원 (<u>청년적립금 300만원+기업기여금 300만원+정부지원금 600만원</u>) ※ 고용보험기금에서 지원, 기업순지원금은 없음</p>

1. 정부지원금 활용 (2)



유연근무제도 도입이 가능하거나, 워라벨을 추구한다면?

세부 현황	지원금 종류	지원한도
<ul style="list-style-type: none"> 아래의 제도 도입이 가능하다면, <ol style="list-style-type: none"> 1) 시차 출퇴근제 2) 재택근무제 3) 선택근무제 4) 재택근무제 	일·가정양립환경개선지원금	<p>1. 유연근무제 활용근로자 간접노무비 지원 활용근로자 1인당 최대 년 520만원 지원 (간접노무비, 1년의 범위 내에서 지원)</p> <p>※ 지원인원 한도 : 사업참여신청서를 제출한 날이 속한 달의 직 전년도 말일 기준 피보험자 수의 30% 한도로 하되, 70명(시차 출퇴근제는 50명)을 초과할 수 없음</p> <p>2. 일·생활 균형 인프라 지원 재택·원격근무 인프라관련, 사업주 투자금액 대비 지원금 비율 한도 내에서 최대 2천만원 지원</p>
<ul style="list-style-type: none"> 근로자가 가족돌봄·은퇴준비·간병·학업 등 본인의 필요에 의해 근로시간 단축을 원하고, 회사도 지원 가능하다면, <ol style="list-style-type: none"> 1) 소정근로시간 단축에 따른 임금 감소 보전금과 간접노무비 지원 2) 워라벨일자리 장려금 대상 근로자의 대체인력 고용 인건비 지원 	워라벨일자리 장려금	<p>단축 근로자 수 1인당 최대 년 1,440만원 지원 (임금감소액 보전 + 대체인력 인건비 + 간접노무비 지원 포함)</p>

1. 정부지원금 활용 (3)



50세 이상 근로자를 채용할 계획이 있거나, 또는 기존 근로자 중 고령 근로자 비율이 높다면?

세부 현황	지원금 종류	지원한도
<ul style="list-style-type: none"> 60세 이상 근로자의 비중이 상대적으로 높은 회사 <p>1)정년 연장(1년 이상), 2)정년폐지 3)정년변경없이 정년도달 근로자를 1년 이상 고용하거나 퇴직 후 3개월 이내에 재고용하여 1년 이상의 근로계약 체결</p>	고령자 계속고용장려금	<p>계속 고용된 근로자 1인당 월 30만원씩 최대 2년간 총 720만원 지원</p> <p>※ 단, 100인 이상인 기업 중 60세 이상 고용보험 피보험자 수가 20%를 넘는 기업은 제외</p>
<ul style="list-style-type: none"> 50세 이상의 근로자를 신중년 적합직무에 신규채용한 경우 <p>※ 전문직, 연구원, 화물차 운전, 전기공, 컨설턴트, 제빵사 등 (적용 직무가 지원금 대상직무인지 사전 검토 필요)</p>	신중년 적합직무 지원금	<p>근로자와 3개월 이상 근로계약 유지 시, 우선 지원대상기업의 근로자 1인당 년 최대 960만원 지원 (중견기업 : 년 최대 480만원)</p> <p>※ 단, 정규직 채용(일부 예외 허용) + 최저임금 110% 이상의 임금지급 필요</p>

1. 정부지원금 활용 (4)



근로시간을 단축하고, 실업자를 고용할 계획이 있다면?

세부 현황	지원금 종류	지원한도
<ul style="list-style-type: none"> 교대제 개편, 실근로시간 단축, 일자리 순환제 등을 도입하거나 확대하고 실업자를 고용함으로써 근로자 수가 증가한 경우 <ol style="list-style-type: none"> 1) 교대제 도입확대 2) 근로시간 단축제 (실 근로시간 단축제, 주 근로시간 단축제) 3) 일자리 순환제 	일자리 함께하기 지원	<p>(신규채용 인건비) 증가 근로자 수 1인당 월 40~100만원, 1~2년 지원 (임금감소분 보전) 사업주가 재직근로자의 임금감소분을 보전할 경우 월 최대 40만원, 1~2년 지원</p> <p>※ 사업주 보전임금의 80% 한도 ※ 증가 노동자 수 1인당 기존 재직자 10명까지 지원(버스업종의 경우 20명까지)</p>
<ul style="list-style-type: none"> 교대제 도입, 실근로시간 단축 등을 통해 빈 일자리를 만들고 고용을 확대한 기업으로서 근로자수가 증가한 경우 투자비용자 지원 <p>※ 설비투자비, 시설건립비, 시설매입비, 시설임차비, 시설개보수비, 시설전환비</p>	일자리 함께하기 설비 투자비 용자	<p>총 투자비의 2/3 범위 내에서 10억 한도로 증가근로자 수 1인당 1억원 지원</p> <p>※ 상환조건 : 3년 거치 5년 균등 상환, 이월은 우선지원대상기업 1%, 대규모 기업 2%</p>

2. 정부지원 컨설팅 활용

제도 도입 관련 무료 정부 컨설팅을 받아보고 싶다면?

세부 현황	지원금 종류	지원한도
<ul style="list-style-type: none"> 일터의 질을 높이고 사업장의 자율적인 일터혁신 기반을 구축하여 기업 경쟁력 향상 및 근로자의 삶의 질 향상을 도모 <ul style="list-style-type: none"> ① 장시간근로개선 ② 장년고용안정체계 구축 ③ 고용문화개선 ④ 임금체계개선 ⑤ 평가체계 개선 ⑥ 노사파트너십체계구축 ⑦ 작업조직/작업환경 개선 ⑧ 평생학습체계구축 ⑨ 안전한 일터 구축 	일터혁신컨설팅	지원범위 내 전액 정부지원 ※ 상시근로자수 1,000명 이상 사업장의 경우 단일 255만원, 패키지 최대 765만원 자부담
<ul style="list-style-type: none"> 주52시간제 도입과 관련, 노동시간을 조기 단축한 기업에 장려금을 지원하여 현장 안착 촉진 <ul style="list-style-type: none"> < I 유형 > 사업 참여 신청 후 노동시간을 단축하는 기업 (5~49인 해당) < II 유형 > 조기단축조치를 이미 시행한 기업 (5~299인 해당) 	노동시간 단축 정착지원	노동시간 단축 근로자 1인당 간접노무비 120만원 ※ 사업주 지원, 기업 당 50명 한도, 일시금 지급 ※2021년도 2월 신청 기업까지 지원

IV. | 질의 응답



V. | 실무 대응 방안 Tip



감사합니다



Copyright 2021 © 노무법인 다현 All rights reserved.

참고 문헌 : 고용노동부 근로시간 단축 자료, 중소기업중앙회 주52시간제 자료

