

| | | | |
|------|--|---------|--------------|
| 보도일시 | 2021. 10. 26.(화) 조간 *인터넷 2021. 10. 25.(월) 12:00 이후 / 총 20쪽 | | |
| 담당부서 | 고용노동부 임금근로시간과 | 과장 장현석 | 044-202-7994 |
| | | 사무관 박형서 | 044-202-7530 |
| | | 주무관 이 환 | 044-202-7974 |

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다. >

고용노동부, 주52시간제 애로 기업 지원

- 뿌리기업, 유연근로제를 활용하여 주52시간을 준수한 사례 확산
- 꼭 필요한 기업에는 특별연장근로 기간 일부 확대(90일→150일)

【유연근로제 등을 활용하여 근로시간을 준수한 뿌리기업 사례】

- **사례A** 자동차 및 농기계 부품을 제조하는 ○○○는 상시 근로자수가 30인 미만인 사업장 ⇨ 노사간 합의하여 추가연장근로(8시간)를 실시하면서, 2주 단위 탄력근로제를 도입하여 1주 평균 60시간(52시간 + 8시간) 내로 유지
- **사례B** 유압기계장비를 제조하는 (주)□□□는 생산직의 경우 평일 주4일에 고정 2시간가량 연장근로를 실시하고, 해외 납품 일정에 맞추기 위해 성수기(1~6월)에는 토요일도 8시간 연장근로 실시 ⇨ 6개월 단위 탄력근로제를 도입하여 성수기 주56시간, 비수기 주48시간으로 근로시간을 관리하면서, 휴일근로가 필요한 경우 휴일대체제도 도입·시행하여 휴일을 탄력적으로 운영
- **사례C** 다이캐스팅 금형을 제작하는 △△△(주)의 설계부서는 원청의 주문·납기일에 따라 업무량의 편차가 발생하고, 근로시간 예측이 어려움 ⇨ 1개월의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 선택근로제 도입
- **사례D** 파이프 검사 및 절단 업무를 수행하는 (주)◇◇◇◇은 2조2교대제 주·야 맞교대제로 운영하면서 토요일 8시간 근무까지 포함하면 주 60시간 초과 ⇨ 3조3교대제로 개편하고 근로시간 단축에 따른 임금보전 대책으로 기본급 인상, 인센티브제 도입(목표 매출액을 초과 달성하면 상승분 일부를 인센티브로 지급)

〈주52시간제 시행 경과〉

- 7.1. 5인 이상 사업장까지 주 최대 52시간제가 확대된 이후 현장에선 대체로 정착되어 가고 있다고 보이나,
 - 정보기술(IT)·연구개발 등의 분야와 뿌리·조선업종 등의 일부 기업에선 여전히 어려움을 제기하는 경우도 있다.
- 이에 고용부는 지난 9월말 근로시간제도를 문답식으로 알기 쉽게 설명한 책자를 제작·배포하고, 정보기술(IT)·연구개발 분야에서 주52시간제를 준수하는 사례도 발표했다.
 - 그리고 이번에는 뿌리기업 등에서 유연근로제를 활용하는 사례를 모아 기업에서 참고할 수 있도록 발표했다.
 - 이는 그동안 탄력·선택·특별연장근로제 등 여러 측면의 제도적인 보완 조치가 있었지만, 기업에선 이를 잘 알지 못해서 활용하지 않는 경우가 있다고 보았기 때문이다.
- 아울러 고용부는 특별연장근로 활용 기간을 올해 한시적으로 연간 90일에서 150일로 확대하는 조치도 병행한다고 밝혔다.

〈뿌리기업의 주52시간제 준수 사례〉

- 그동안 일부 뿌리기업 등에서 주52시간제에 어려움을 제기하는 경우도 있었으나, 유연근로제를 활용하여 준수하는 사례도 있었다.
- 뿌리기업에서 주52시간제를 준수하는 사례를 보면,
 - ▲ 성수기에는 근로시간을 늘리고, 비수기에는 근로시간을 줄이는 탄력근로제를 도입하여 성수기 업무량 급증에 대응하는 경우
 - ▲ 근본적으로 장시간 근로가 발생하는 것을 예방하기 위해 교대제를 개편하거나, 노후화된 생산 설비를 자동화하는 등 생산 효율성을 높이는 방안을 추진하는 경우
 - ▲ 연장근로 사전 승인제 도입, 장시간 근로 관리시스템 마련 등 근로시간 관리 체계를 마련·운영한 경우 등이 있었다.

- 정보기술(IT)·연구개발 분야는 주로 선택근로제나 근로시간 단축 분위기 조성 등이 많았던 반면 뿌리기업 등에서는 탄력근로제, 설비 자동화 등의 노력이 눈에 띄었다.
- 고용부는 위 사례를 참고하여 뿌리기업 등에서 주52시간제를 준수할 수 있도록 지원해 나갈 예정이다.
 - 뿌리기업의 경우 금형, 주조 등 세부 업종별로 맞춤형 근로시간 설명회를 제공할 계획에 있으며,
 - * '21.10.13. 「2021 소부장뿌리기술대전」에서 근로시간 설명회 개최 완료
 - 앞으로도 어려움이 있는 업종이나 기업에 대한 제도 안내 및 1:1 맞춤형 컨설팅 제공에 집중할 예정이다.

〈특별연장근로 기간 확대(90일→150일)〉

- 아울러, 고용부는 특별연장근로 사유 중 “돌발상황 수습”, “업무량 폭증”의 경우에는 그 활용 기간을 금년에 한하여 90일에서 150일로 확대한다고 밝혔다.
 - 90일을 초과하는 특별연장근로 인가를 받기 위해서는 신규인력 채용, 설비 확충 등 “향후 노동시간 단축 대책안”을 함께 제출해야 한다.
- 특별연장근로 인가제도는 ①재해·재난, ②인명보호, ③돌발상황 수습, ④업무량 폭증, ⑤연구개발처럼 특별한 사정이 있는 경우, 근로자의 동의와 고용노동부장관의 인가를 받아 주52시간을 초과하여 연장근로를 할 수 있는 제도이다.(근기법 제53조제4항)
 - 이중 ③돌발상황 수습과 ④업무량 폭증 사유에 대해서는 이를 합산하여 1회에 4주 이내, 1년에 90일 이내로 기간이 제한되어 있다.
- 한편 특별연장근로 인가 건수는 주52시간제 도입 이후 빠르게 증가하고, 특히 작년부턴 코로나19 대응 및 인가사유 확대 등의 영향으로 더욱 증가하고 있으나,
 - * ('18년) 204건 → ('19년) 906건 → ('20년) 4,204건 → ('21.9월말) 4,380건

○ 다른 한편 ▲장기간 특별연장근로를 사용하는 경우는 많지 않으며¹⁾, ▲특별히 법 위반이 문제된 적도 없고²⁾, ▲근로자에 대한 사용자의 건강보호 조치가 의무화되는 등³⁾ 제도적인 보완도 있었다.

1) 올해 9월말 현재 “돌발상황 수습”과 “업무량 폭증” 사유로 특별연장근로를 활용한 기간이 90일 한도에 도달한 기업은 74개, 60일 이상인 기업은 296개

↳ 5인 이상 전체 사업체 수는 82만 5,887개소 (2019년, 사업체노동실태현황)


2) '20년(8월, 10월)에 특별연장근로 장기간 활용 사업장 68개 점검 결과 법 위반 없음

3) 사용자는 특별연장근로를 하는 근로자의 건강보호를 위해 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 조치를 하도록 의무화(근로기준법 제54조제7항 신설, '21.4.6. 시행) → 구체적인 건강보호 조치는 고용노동부 고시로 제정('21.4.6. 시행)

□ 고용부는 이런 상황을 종합 고려하여 특별연장근로 인가기간을 일부 확대하더라도 크게 오남용되는 부작용은 없을 것이며, 주52시간제 전면 시행과 코로나19 지속 등을 고려하여 꼭 필요한 기업에는 일부 유연성을 확보해 줄 필요가 있다고 보았다.

□ 박종필 근로감독정책단장은, “정보기술(IT)·연구개발 분야나 뿌리·조선업종 등 어려움을 겪는 기업에 대해서는 다른 기업의 사례를 참고할 수 있도록 도와드리고, 동시에 불가피하게 주52시간보다 더 일해야 하는 기업에 대해서는 특별연장근로가 오남용되지 않는 범위에서 사용기한을 늘려드려 코로나19 극복과 경기 회복에 도움이 될 수 있도록 하겠다.”라고 밝혔다.

붙임: 뿌리기업 주52시간제 준수 사례 정리. 끝.

| | |
|---|---|
|  | <p>이 보도자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 임금근로시간과 박형서 사무관(☎044-202-7530, 특별연장근로인가), 이 환 주무관(☎044-202-7974, 뿌리기업 사례)에게 연락 주시기 바랍니다.</p> |
|---|---|

뿌리기업 주52시간제 준수 사례 정리

1 배경

□ '21.7월, 5인 이상 사업장으로 주52시간제가 확대되면서 일부 뿌리기업, 정보기술(IT)·연구개발 분야 등에서 어려움을 제기

⇒ 동일 분야에서 유연근로제를 활용하거나, 근로시간 관리 강화 등을 통해 법을 준수하는 사례도 있으므로 이를 확인하여 기업들의 어려움 해소를 지원

* '21.9.27. 정보기술(IT)·소프트웨어, 연구개발 분야 유연근로제 활용 사례 발표

2 주52시간제 준수 사례

□ 기업에서는 탄력근로제 등 유연근로제 도입, 교대제 개편, 설비 자동화, 근로시간 관리 강화 등을 통해 주52시간제 준수 노력 추진

* 정보기술(IT)·소프트웨어, 연구개발 분야는 선택근로제, 근로시간 단축 분위기 조성 등이 많았던 반면, 뿌리기업에서는 주로 탄력근로제, 설비 자동화 등의 노력이 많음

① (근로시간 제도 활용) 제조업 특성상 성수기가 있거나, 원청의 발주 예측이 어려운 경우 등에 대응하기 위해 근로기준법 상 근로시간 제도를 활용하여 근로시간 운영의 유연성 확보

- 성수기에는 근로시간을 늘리고, 비수기에는 근로시간을 줄이는 탄력근로제를 도입하여 성수기 업무량 급증에 대응

☑ 기업사례 1

* 유압기계장비 제조, 근로자수 38명

▶ 해외 납품 업체들의 생산 일정에 맞추기 위해 성수기(1~6월)에는 평일 2시간, 토요일 8시간 가량 연장근로 실시하였으나, 6개월 단위 탄력근로제를 도입하여 성수기에는 주 56시간, 비수기에는 주48시간으로 관리

▶ 휴일근로가 필요한 경우 휴일을 다른날로 대체하는 휴일대체제도 도입·시행하여 근로일과 휴일을 탄력적으로 운영

- 30인 미만 사업장은 근로자대표와 서면 합의를 통해 8시간 추가 연장근로를 활용하여 주60시간까지 연장근로 한도 확보(~'22.12월)

기업사례 2

* 자동차 부품, 농기계 부품 제조, 근로자수 19명

- ▶ 현장 생산직(2조2교대)은 주60시간, 운전직은 주57시간 근무 중, 근로자수가 많지 않아 교대제 개편도 어려워 연장근로 관리에 어려움이 있음
- ▶ 상시 근로자수가 30인 미만으로 노사간 합의하여 추가연장근로를 실시하고, 2주 단위 탄력근로제를 도입하여 1주 60시간(52시간+8시간) 내로 근로시간 유지
- ▶ 외근을 주로하는 운전직의 경우에는 사업장 밖 간주근로시간제를 도입하여 근로시간의 예측 가능성을 높이고, 적법한 근로시간 운영을 담보

- 원청의 발주에 따라 불특정하게 연장근로가 발생하는 경우에는 선택근로제를 도입하여 대응

기업사례 3

* 다이캐스팅 금형 제작, 근로자수 46명

- ▶ 원청의 주문·납기에 따라 업무량의 편차가 발생하는 설계실의 경우 특정주에 주 12시간을 초과하는 연장근로가 발생할 수 있어 1개월의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 선택근로제 도입
- ▶ 종식시간 외에 관행적으로 부여하던 휴게시간(2시간 간격으로 10분, 유급)을 근로계약서 등에 명시, 퇴근시간을 1시간 단축하는 등 실근로시간 단축 노력 병행

② (업무효율화 추진) 교대제 개편, 설비 자동화 등 업무효율화를 통해 근본적으로 장시간 근로 발생 예방

- 장시간 근로 방지, 생산성 향상 등을 위해 교대제 개편 추진

기업사례 4

* 파이프 검사 및 절단, 근로자수 26명

- ▶ 기존 2조2교대제로 근무하는 직원의 근무시간은 월요일에서 금요일까지 주간조 8시~20시(휴게 1.5시간), 야간조는 20~익일 08시(휴게 1.5시간)이고 토요일은 8시간 근무를 하므로 평균 근로시간은 주 60시간을 초과
- ▶ 2021년 5월부터 기존 2조2교대에서 3조3교대제로 개편하여 1주 근로시간을 주48시간으로 단축하여 운영하면서 근로시간 단축에 따른 임금보전 대책으로 기본급 20만원을 인상하고, 인센티브제를 새롭게 시행

* 근로시간 단축에 따른 정부지원금 제도(일자리함께하기 등)를 신청 검토 중

- 낙후된 생산 설비를 **자동화, 스마트팩토리 도입 등 설비투자 추진**

기업사례 5

* 굴삭기 궤도링크 제조, 근로자수 27명

- ▶ 현재 스마트팩토리 자동화 사업 1차('21.6월~12월말) 진행중으로 중앙집중식 전산화 작업을 진행하고 있으며, 스마트팩토리 자동화 2차 사업('22년 예정)으로 자동화 설비 구축이 완료되면 기존 2조2교대제에서 3조3교대제로 개편 예정

③ (근로시간 관리 강화) 자체적인 근로시간 관리 체계 마련

- 연장근로 사전 승인제도 도입, 장시간 근로 관리 시스템 마련, 신규채용 등을 통해 근로시간 관리 및 근로시간 단축 노력

기업사례 6

* 진공펌프 및 관련 장치 제조, 근로자수 26명

- ▶ 제품 출하량에 따른 특정시기에 연장 및 휴일근로 발생함. 따라서 주문량 증가에 따른 납기일 준수로 인한 장시간 근로 발생하나, 중소기업 특성상 근로시간 관리 등을 위한 전문성의 부족으로 근로시간의 체계적 관리에 어려움을 겪는 상황
- ▶ ①생산직 관리자가 '장시간근로 집계표'를 작성하면 이에 따라 연장근로 재배치 등 피드백하는 시스템 구축, ②연장근로 사전승인 제도 및 ③초과근로 상한제(주 12시간 한도 내에서 초과근로를 인정하고, 그 이상의 잔업은 발생하지 않도록 관리) 도입, ④연차휴가 사용을 촉진하고, ⑤보상휴가제를 도입하여 근로시간을 관리함

기업사례 7

* 반도체 후공정 장비 제조, 근로자수 54명

- ▶ 근로시간이 가장 많은 부서인 '조립' 부서에 신규인력 3명을 총원하여 기존 근로자 업무량을 분담하여 근로시간을 줄이는 방안 추진(청년추가고용장려금 활용)
- ▶ 근로자 개인별 근로시간을 주단위로 관리하고, 연장근로 사전승인제 시행

참고 1

부리산업, 주52시간제 준수 세부 사례 11개

① 유연근무제 활용(5개 사례): 탄력근로제, 선택근로제 등

① A 기업 : 유압기계장비 제조

| 근로자수 | 38명 (생산직: 25명) | 근무형태 | 주간근무 | 소재지 | 경기 화성 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|---|--------|-------------------|------|-------|----|--|--------|---------|--------------|--------|-------|-------------------|------|--------|-------|-------------------|------|--------|-------|-------------------|------|---------|-------|-------|------|---------|-------|-------|------|---------|-------|-------|------|-----------------|--|--|------|
| 컨설팅 제공 현황 | ※ 사업장에 제공한 모든 컨설팅 유형을 체크(■ 표기) <input type="checkbox"/> 근무체계 개편 <input type="checkbox"/> 근로시간 관리 강화 <input type="checkbox"/> 정부지원제도 안내 ■ 기타(휴일대체제 등) ■ 유연근로제 도입 ※ '유연근로제 도입'의 경우 세부 유형을 선택 (■ 탄력적 근로시간제< <input type="checkbox"/> 2주 <input type="checkbox"/> 3개월 이내 ■ 3~6개월> <input type="checkbox"/> 선택적 근로시간제 <input type="checkbox"/> 재량근로시간제 <input type="checkbox"/> 사업장밖간주근로시간제 <input type="checkbox"/> 보상휴가제) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 사업장 실태 및 컨설팅 주요 내용 | <p>[현 황]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 사무직과 생산직으로 직종 구분하여 운영 중이며, 기본 근무시간은 월~금(주 5일) 08시~17시까지임. ○ 생산직의 경우 월, 화, 목, 금 주4일에 거의 고정적으로 17시 30분~19시 30분까지 일 2시간 가량 연장근로 실시 중이며, 해외 납품 업체들의 생산일정에 맞추기 위해 필수적으로 성수기(1월~6월)에는 토요일도 8시간(08시~17시) 가량 연장근로 실시하여 주당 근로시간이 52시간을 초과함(주 56시간) <p>[컨설팅 및 단축 조치 주요 내용]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 생산직의 경우 비수기(7월~12월) 근로시간은 주 48시간이며, 성수기(1월~6월) 근로시간은 주 56시간이므로 6개월 단위 탄력적 근로시간제(10, 11, 12, 1, 2, 3월 / 4, 5, 6, 7, 8, 9월) 도입하여 시행 중 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="2">구분</th> <th>주별 근로일</th> <th>주별 근로시간</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="7">상반기 (하반기)</td> <td>4월(1월)</td> <td>1일~말일</td> <td>월 ~ 금 / 토 또는 일</td> <td>56시간</td> </tr> <tr> <td>5월(2월)</td> <td>1일~말일</td> <td>월 ~ 금 / 토 또는 일</td> <td>56시간</td> </tr> <tr> <td>6월(3월)</td> <td>1일~말일</td> <td>월 ~ 금 / 토 또는 일</td> <td>56시간</td> </tr> <tr> <td>7월(10월)</td> <td>1일~말일</td> <td>월 ~ 금</td> <td>48시간</td> </tr> <tr> <td>8월(11월)</td> <td>1일~말일</td> <td>월 ~ 금</td> <td>48시간</td> </tr> <tr> <td>9월(12월)</td> <td>1일~말일</td> <td>월 ~ 금</td> <td>48시간</td> </tr> <tr> <td colspan="3">단위기간 1주 평균 근로시간</td> <td>52시간</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○ 기타 휴일에 근로해야할 필요가 있는 경우 휴일을 다른 날로 대체하는 휴일대체제도 도입 | | | | | 구분 | | 주별 근로일 | 주별 근로시간 | 상반기 (하반기) | 4월(1월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 / 토 또는 일 | 56시간 | 5월(2월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 / 토 또는 일 | 56시간 | 6월(3월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 / 토 또는 일 | 56시간 | 7월(10월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 | 48시간 | 8월(11월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 | 48시간 | 9월(12월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 | 48시간 | 단위기간 1주 평균 근로시간 | | | 52시간 |
| 구분 | | 주별 근로일 | 주별 근로시간 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 상반기 (하반기) | 4월(1월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 / 토 또는 일 | 56시간 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 5월(2월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 / 토 또는 일 | 56시간 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 6월(3월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 / 토 또는 일 | 56시간 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 7월(10월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 | 48시간 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 8월(11월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 | 48시간 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 9월(12월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 | 48시간 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 단위기간 1주 평균 근로시간 | | | 52시간 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

② B 기업 : 화물자동차 및 특수 목적용 자동차 제조

| 근로자수 | 49명 (생산직: 35명) | 근무형태 | 주간근무 | 소재지 | 경기 화성 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|--|--------|---------------------------|-----|-------|----|--|--------|---------|--------------|--------|-------|---------------|---------|-------|---------------|--------|-------|---------------------------|--------|-------|---------------------------|-----------------|--|--|--------|
| 컨설팅 제공 현황 | ※ 사업장에 제공한 모든 컨설팅 유형을 체크(■ 표기) <input type="checkbox"/> 근무체계 개편 ■ 근로시간 관리 강화 <input type="checkbox"/> 정부지원제도 안내 <input type="checkbox"/> 기타() ■ 유연근로제 도입 ※ '유연근로제 도입'의 경우 세부 유형을 선택 (■ 탄력적 근로시간제< <input type="checkbox"/> 2주 <input type="checkbox"/> 3개월 이내 ■ 3~6개월> <input type="checkbox"/> 선택적 근로시간제 <input type="checkbox"/> 재량근로시간제 <input type="checkbox"/> 사업장밖간주근로시간제 ■ 보상휴가제) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 사업장 실태 및 컨설팅 주요 내용 | <p>[현 황]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 사무직의 경우 주 5일 근무제(월~금)이나 종종 평일 연장근로를 하는 경우가 있으나 주 52시간 이내에서 실근로시간 통제 가능함. ○ 차량A/S팀의 경우 주말, 공휴일 고객의 수요 대응을 위해 일부 직원이 출근하여 근무하는 경우가 있으나 주 52시간제는 준수 ○ 지점에서 근무하고 있는 OEM 생산직의 경우 성수기인 5월 ~ 8월 중 생산물량에 따라 주 52시간을 일시적으로 초과하는 경우가 있고, 근로시간이 일정치 않으며 예측도 어려움 <p>[컨설팅 및 단축 조치 주요 내용]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 본사 일반 사무직과 생산직의 경우 실 근로시간이 주 52시간을 초과하지 않도록 근로시간 관리를 강화하고 있음 - 본사 생산직의 경우 2021.7.1. 주 52시간제 시행을 앞두고 평일 연장근로는 주 12시간(1일 3시간씩 주 4일)으로 제한하고 주말 근무를 폐지하여 주 52시간제를 시행하고 있음. ○ 지점 생산직의 경우 계절적 수요에 대응하기 위해 성수기인 5월 ~ 8월에 대해 단위기간을 4개월로 하는 탄력적 근로시간제를 도입함. - 비수기인 3, 4월과 9, 10월을 앞뒤로 이어서 단위기간을 3, 4, 5, 6월 / 7, 8, 9, 10월로 나누어 4개월 단위 탄력적 근로시간제를 운영 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="2">구분</th> <th>주별 근로일</th> <th>주별 근로시간</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">상반기 (하반기)</td> <td>3월(9월)</td> <td>1일~말일</td> <td>월 ~ 금 40시간</td> </tr> <tr> <td>4월(10월)</td> <td>1일~말일</td> <td>월 ~ 금 40시간</td> </tr> <tr> <td>5월(7월)</td> <td>1일~말일</td> <td>월 ~ 금 / 토 또는 일 63시간</td> </tr> <tr> <td>6월(8월)</td> <td>1일~말일</td> <td>월 ~ 금 / 토 또는 일 63시간</td> </tr> <tr> <td colspan="3">단위기간 1주 평균 근로시간</td> <td>51.5시간</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○ 본사 A/S팀은 주말 또는 공휴일 근무 시 <u>보상휴가제를 통해 휴식권을 보장해주고 있음.</u> | | | | | 구분 | | 주별 근로일 | 주별 근로시간 | 상반기 (하반기) | 3월(9월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 40시간 | 4월(10월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 40시간 | 5월(7월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 / 토 또는 일 63시간 | 6월(8월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 / 토 또는 일 63시간 | 단위기간 1주 평균 근로시간 | | | 51.5시간 |
| 구분 | | 주별 근로일 | 주별 근로시간 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 상반기 (하반기) | 3월(9월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 40시간 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4월(10월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 40시간 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 5월(7월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 / 토 또는 일 63시간 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 6월(8월) | 1일~말일 | 월 ~ 금 / 토 또는 일 63시간 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 단위기간 1주 평균 근로시간 | | | 51.5시간 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

③ C 기업 : 다이캐스팅 금형 제작

| | | | | | |
|-----------------------------|--|------|-------------|-----|----------|
| 근로자수 | 46명 (생산직: 40명) | 근무형태 | 주간근무, 2조2교대 | 소재지 | 경남 양산 |
| 컨설팅 제공 현황 | <p>※ 사업장에 제공한 모든 컨설팅 유형을 체크(■ 표기)</p> <p><input type="checkbox"/> 근무체계 개편 ■ 근로시간 관리 강화 <input type="checkbox"/> 정부지원제도 안내</p> <p><input type="checkbox"/> 기타() ■ 유연근로제 도입</p> <p>※ '유연근로제 도입'의 경우 세부 유형을 선택</p> <p>(■ 탄력적 근로시간제 < <input type="checkbox"/> 2주 ■ 3개월 이내 <input type="checkbox"/> 3~6개월 > ■ 선택적 근로시간제</p> <p><input type="checkbox"/> 재량근로시간제 <input type="checkbox"/> 사업장밖간주근로시간제 <input type="checkbox"/> 보상휴가제)</p> | | | | |
| 사업장 실태 및 컨설팅 주요 내용 | <p>[현 황]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 대형공작기계인 MCT를 다루는 2조 2교대 부서와 설계실의 경우 원청의 납기에 따라 불특정하게 발생할 수 있는 초과근로가 있어 연장근로 1주 12시간 초과 문제가 발생함. ○ 일반 생산직 주간 전일제 근무근로자의 경우 평일 현재와 같이 1.67시간씩 연장근로를 하게 되는 경우 월~금까지만의 연장근로가 8시간을 넘기 때문에 토요일 근무를 하는 경우 연장근로 1주 12시간을 위반할 소지가 있음. <p>[컨설팅 및 단축 조치 주요 내용]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 설계부서의 경우 <u>선택적 근로시간제 도입</u> <ul style="list-style-type: none"> - 업무특성에 따라 평균적으로는 1주 12시간을 초과하지 않으나, 원청의 납기에 따라 업무량의 편차가 발생하여 특정주에는 주 12시간을 초과할 수 있기 때문에 <u>선택적 근로시간제도를 도입</u> ○ 2조 2교대의 경우 <u>4주 단위 탄력적 근로시간제 도입</u> <ul style="list-style-type: none"> - MCT 2조 2교대의 경우 현재의 교대제를 그대로 유지할 경우에는 1주 5일 근무 유지 및 실근로시간을 단축하는 조치가 필요함. 또한, 야간조의 경우에는 실근로시간을 단축하여도 1주 단위로 보면 연장근로 12시간이 초과될 수 있으므로 <u>주간조 근무시간과 평균하여 4주 단위의 탄력적 근로시간제도를 도입하여 법 위반사항을 해소</u> ○ 그 외 부서는 <u>명확한 휴게시간 및 근로시간 명시, 실근로시간 단축</u> <ul style="list-style-type: none"> - 회사는 중식시간 외에 오전 휴게 및 오후 휴게 등 2시간 간격으로 10분의 휴게를 모두 유급처리 하고 있었음. 그러나, 이 부분에 대한 명시가 되어 있지 않아, 실근로가 12시간을 초과하는 것으로 착오를 일으킬 소지가 있어서 <u>근로계약서, 취업규칙 등에 휴게시간과 근로시간을 분명하게 명시하고 퇴근시간을 한시간 정도 앞당겨 연장근로를 줄이도록 하여 실근로시간을 단축하고 있음.</u> | | | | |

④ D 기업 : 자동차 부품 제조

| 근로자수 | 18명 (생산직: 12명) | 근무형태 | 주간근무 | 소재지 | 부산 기장 |
|-----------------------------|---|------|------|-----|----------|
| 컨설팅 제공 현황 | ※ 사업장에 제공한 모든 컨설팅 유형을 체크(■ 표기) <input type="checkbox"/> 근무체계 개편 ■ 근로시간 관리 강화 ■ 정부지원제도 안내 <input type="checkbox"/> 기타() ■ 유연근로제 도입 ※ '유연근로제 도입'의 경우 세부 유형을 선택 (■ 탄력적 근로시간제< <input type="checkbox"/> 2주 <input type="checkbox"/> 3개월 이내 ■ 3~6개월> <input type="checkbox"/> 선택적 근로시간제 <input type="checkbox"/> 재량근로시간제 <input type="checkbox"/> 사업장밖간주근로시간제 <input type="checkbox"/> 보상휴가제) | | | | |
| 사업장 실태 및 컨설팅 주요 내용 | <p>[현 황]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 생산직의 1주 연장근로가 15.5시간으로 12시간을 초과하고 있고, 노동시간 단축을 위해서는 설비 교체, 작업 방식 변경 등 근본적으로 작업 환경을 변화시켜야 함. 작업 환경의 변화 없이 노동시간 단축을 위해서는 인력 증원이 필요하나, 사업장의 영세한 형편상 인력 증원은 곤란하고, 취약한 원가 구조를 감안하면 인력 증원 시 원가 상승으로 인한 경영이 악화될 수밖에 없는 구조임. 인력 증원 없이 주52시간제를 준수할 수 있는 방안이 필요 ※ 다만, 근로시간 단축 시 임금 저하에 따라 근로자 이탈 우려 존재 <p>[컨설팅 및 단축 조치 주요 내용]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 근로기준법 제53조 제3항에 따른 <u>30인 미만 추가연장근로(8시간)</u>는 근로자대표와의 서면 합의로 가능함. 근로자대표와 관련 내용에 대해서 <u>서면 합의하여 추가 노동시간 확보</u> ○ <u>실근로시간을 단축을 위해 숙련 인력을 현장관리자로 투입하고 1일 휴게시간을 1시간30분에서 2시간15분으로 확대</u>, 평일 근로는 실제로 8시간 45분 근로가 되고, 토요일 근로는 7시간 10분이 됨. 1주 연장근로는 10시간 55분이 되므로 12시간을 초과하지 않음 ○ <u>3개월 초과 6개월 미만 탄력적 근로시간제</u>는 2주 전 근로시간 통보, 근로시간 협의 변경 등 제도적 유연성이 확보됨에 따라 실질적인 효과를 얻을 수 있음 | | | | |

⑤ E 기업 : 자동차 부품, 농기계 부품 제조

| | | | | | |
|-----------------------------|--|------|---------|-----|----------|
| 근로자수 | 19명 (생산직: 11명) | 근무형태 | 주야간 2교대 | 소재지 | 경남 사천 |
| 컨설팅 제공 현황 | ※ 사업장에 제공한 모든 컨설팅 유형을 체크(■ 표기) <input type="checkbox"/> 근무체계 개편 ■ 근로시간 관리 강화 <input type="checkbox"/> 정부지원제도 안내 ■ 기타(특별연장근로(인가) 및 추가연장근로 활용 안내) ■ 유연근로제 도입 ※ '유연근로제 도입'의 경우 세부 유형을 선택 (■ 탄력적 근로시간제 <■ 2주 <input type="checkbox"/> 3개월 이내 <input type="checkbox"/> 3~6개월> <input type="checkbox"/> 선택적 근로시간제 <input type="checkbox"/> 재량근로시간제 ■ 사업장밖간주근로시간제 <input type="checkbox"/> 보상휴가제) | | | | |
| 사업장 실태 및 컨설팅 주요 내용 | <p>[현 황]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 동 기업은 사무직, 현장직, 운전직으로 조직이 구성되어 있고, 사무직은 주52시간 이내의 근로가 가능하지만, 2조2교대의 현장직은 평균 주60시간, 운전직은 주57시간의 근로가 이루어지고 있음. - 근로자수가 많지 않아 교대제를 변경하는 것은 어렵고, 주6일 근무를 주5일로 줄여야 하는 상황이고, 운전직은 외근을 다녀오는 경우 외근지 거리, 외근 업무 처리 시간 등으로 인하여 근무시간이 일정하지 않은 경우가 많음. 연장근로 관리에 어려움이 있는 상태 <p>[컨설팅 및 단축 조치 주요 내용]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>근로제공이 없으나 근로시간으로 간주하는 오전 및 오후의 10분을 유급 휴게시간으로 변경하고, 사전에 계획된 연장근로 외에는 연장근무 시에 사전승인을 원칙으로하는 인사제도를 도입</u> ○ 상시 근로자수가 <u>30인 미만으로 노사간 합의하여 추가연장근로를 실시</u>하고, 현장직은 주간근무 시 주 9시간, 야간근무시 주 15시간의 근로가 이루어지고 있어 <u>2주 단위 탄력적 근로시간제 도입</u> - 1주 60시간(52시간+8시간) 내 근로시간을 유지 ○ 또한 <u>외근이 주로 이루어지는 운전직의 경우에는 사업장 밖 간주 근로시간제 도입</u>을 통하여 근로시간의 예측 가능성을 높이고 적법한 근로시간 운영을 담보 ○ 장기적으로 교대제 개편이나 주5일 근무실시로 근로시간이 과중되는 것을 방지하는 <u>신규인력 보완 방안도 고려할 필요</u> | | | | |

② **업무효율화 추진(4개 사례): 교대제 개편, 설비 자동화(스마트팩토리) 등**

① F 기업 : 파이프 검사 및 절단 등

| 근로자수 | 26명 (생산직: 24명) | 근무형태 | 교대제(3조3교대), 주간근무 | 소재지 | 경북 포항 |
|-----------------------------|---|------|---------------------|-----|----------|
| 컨설팅 제공 현황 | ※ 사업장에 제공한 모든 컨설팅 유형을 체크(■ 표기) ■ 근무체계 개편 □ 근로시간 관리 강화 ■ 정부지원제도 안내 ■ 기타(기본급 인상, 인센티브 제공 등) □ 유연근로제 도입 ※ '유연근로제 도입'의 경우 세부 유형을 선택 (□ 탄력적 근로시간제<□ 2주 □ 3개월 이내 □ 3~6개월> □ 선택적 근로시간제 □ 재량근로시간제 □ 사업장밖간주근로시간제 □ 보상휴가제) | | | | |
| 사업장 실태 및 컨설팅 주요 내용 | <p>[현 황]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 동 기업은 품질관리, 생산부, 관리팀으로 조직이 구성되어 있으며, 이중 파이프 관련 생산부서 직원 15명이 주·야 교대제 근무체제로 운영중. ○ 주·야 교대제로 근무하는 직원의 근무시간은 월요일에서 금요일 까지 주간조 8시~20시(휴게 1.5시간), 야간조는 20~익일 08시(휴게 1.5시간)이고 토요일은 8시간 근무여서 평균 근로시간은 주 60시간을 초과하고 있었음 <p>[컨설팅 및 단축 조치 주요 내용]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2021년 5월부터 기존 2조2교대에서 3조3교대제로 개편하여 1주 근로시간을 주 48시간으로 단축하여 운영하고 있음 - 3조 3교대 근무체제로 개편하였지만 일시적으로 업무량이 증가할 경우에 대응하기 위해 3개월 단위 탄력근로제 도입을 준비 중 ○ 근로시간 단축에 따른 임금보전 대책으로 기본급 20만원을 인상하고, 인센티브제를 새롭게 시행하고 있음 - 인센티브의 주요 기준은 매출액과 연계하여 매출액이 노사가 합의한 목표치를 초과하여 상승하면 그 상승분의 60%를 임금으로 보전 ○ 근로시간 단축에 따른 정부지원금 제도('일자리함께하기' 등) 활용하기 위해 검토 중 | | | | |

② G 기업 : 에어컨, 냉장고 부품 외형 제조

| 근로자수 | 19명 (생산직: 13명) | 근무형태 | 주간근무(08:00~17:00) | 소재지 | 광주 광산구 |
|-----------------------------|--|------|-------------------|-----|-----------|
| 컨설팅 제공 현황 | ※ 사업장에 제공한 모든 컨설팅 유형을 체크(■ 표기) <input type="checkbox"/> 근무체계 개편 <input type="checkbox"/> 근로시간 관리 강화 <input type="checkbox"/> 정부지원제도 안내 ■ 기타(설비자동화) ■ 유연근로제 도입 ※ '유연근로제 도입'의 경우 세부 유형을 선택 (■ 탄력적 근로시간제< <input type="checkbox"/> 2주 <input type="checkbox"/> 3개월 이내 ■ 3~6개월> <input type="checkbox"/> 선택적 근로시간제 <input type="checkbox"/> 재량근로시간제 <input type="checkbox"/> 사업장밖간주근로시간제 <input type="checkbox"/> 보상휴가제) | | | | |
| 사업장 실태 및 컨설팅 주요 내용 | <p>[현 황]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 동 사업장은 지원팀, 생산팀 등으로 조직이 구성되어 있음 ○ 주로 프레스 설비를 이용하여 냉장고 등 전자제품 외형을 생산하여 삼성전자 등 대기업 제1차 협력업체에 납품하고 있음 ○ 비수기에는 시간외 근로가 거의 없는 반면, 성수기인 매년 8월부터 다음해 1월까지의 소정 근로일에 2~3시간, 토요일에 4~8시간, 원청의 불시 요구 시 휴일근로 등으로 1주 18시간 정도의 시간 외근로가 발생하는 등 시간외 근로 관리가 필요한 실정임. <p>[컨설팅 및 단축 조치 주요 내용]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 장시간 근로 문제를 근본적으로 해소하기 위한 방안으로 생산 효율을 높이기 위해 <u>기존의 낙후된 생산 설비를 로봇을 이용한 자동화 공정으로 변화하는 설비투자를 진행하고 있음</u> - 현재 주요 설비 4대에 대해 자동화를 마무리한 상황 ○ 비수기와 성수기가 각각 6개월로 뚜렷한 점 등을 고려하여 <u>6개월 단위 탄력적 근로시간제도 도입하여 향후 발주물량 증가 시에 대응</u> | | | | |

③ H 기업 : 굴삭기 웨도링크 제조

| 근로자수 | 27명 (생산직: 17명) | 근무형태 | 주간근무 | 소재지 | 경북 영천 |
|-----------------------------|---|------|------|-----|-------|
| 컨설팅 제공 현황 | ※ 사업장에 제공한 모든 컨설팅 유형을 체크(■ 표기) ■ 근무체계 개편 □ 근로시간 관리 강화 ■ 정부지원제도 안내 ■ 기타(설비 자동화) □ 유연근로제 도입 ※ '유연근로제 도입'의 경우 세부 유형을 선택 (□ 탄력적 근로시간제<□ 2주 □ 3개월 이내 □ 3~6개월> □ 선택적 근로시간제 □ 재량근로시간제 □ 사업장밖간주근로시간제 □ 보상휴가제) | | | | |
| 사업장 실태 및 컨설팅 주요 내용 | <p>[현 황]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 현장직 중 프레스 부문의 현행 근무형태는 2조2교대제(교대주기: 7일, 가동일: 월 평균 25일)이며, 나머지 현장직과 사무직 근로자는 주6일 주간제로 근무하고 있음. ○ 2조2교대제로 운영되고 있는 현장직 프레스 부문 근로자들은 1주 연장근로시간이 52시간을 초과하는 장시간근로를 하고 있으며, 나머지 현장직과 사무직 근로자들은 대체적으로 1주 52시간의 범위 내에서 근무하고 있음. - 프레스 부문 생산직은 주간조 10.5시간, 야간조 10.5시간 근무, 토요일 8시간으로 1주 60.5시간을 근무하고 있음 <p>[컨설팅 및 단축 조치 주요 내용]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 현재 <u>스마트팩토리 자동화 사업을 진행중에 있음</u>: 1차 사업중 (2021.6월~12월말)으로 중앙집중식 전산화 작업을 진행하고 있음 - 스마트팩토리 자동화 2차 사업(2022년 예정)을 통하여 <u>자동화 설비 구축이 완료되면 교대제(3조3교대제)를 변경 도입할 예정</u> ○ 상시근로자 30인미만 사업장으로서 2022.12월말까지 근로기준법 제53조제3항에 의한 <u>1주52시간에 더하여 1주간 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장하여 시행하고 있음</u> ○ <u>현장직 근로자 교대조를 3조 2교대제로 변경하여 1일 11시간, 1주 51.46시간으로 장시간 연장근로를 줄이는 방안 컨설팅 제공</u> - 3조 2교대제를 실시할 경우 현행근로시간과 비교하여 <u>1주 연장 근로시간이 20.5시간에서 11.46시간으로 줄어드는 효과가 있음.</u> | | | | |

④ I 기업 : 금형 및 금속가공품 제조

| 근로자수 | 15명 (생산직: 13명) | 근무형태 | 주간근무 | 소재지 | 경기 화성 |
|-----------------------------|--|------|------|-----|----------|
| 컨설팅 제공 현황 | ※ 사업장에 제공한 모든 컨설팅 유형을 체크(■ 표기) <input type="checkbox"/> 근무체계 개편 ■ 근로시간 관리 강화 ■ 정부지원제도 안내 <input checked="" type="checkbox"/> 기타(협력업체 아웃소싱 사용 고려) ■ 유연근로제 도입 ※ '유연근로제 도입'의 경우 세부 유형을 선택 <input checked="" type="checkbox"/> 탄력적 근로시간제 < <input type="checkbox"/> 2주 <input type="checkbox"/> 3개월 이내 ■ 3~6개월 > <input type="checkbox"/> 선택적 근로시간제 <input type="checkbox"/> 재량근로시간제 <input type="checkbox"/> 사업장밖간주근로시간제 ■ 보상휴가제) | | | | |
| 사업장 실태 및 컨설팅 주요 내용 | <p>[현 황]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 동 기업은 금형 및 금속가공품 제조를 주된 사업내용으로 하는 상시 근로자 수 약 15명의 제조회사로, 생산부가 금형설계 -> 금형가공 (MCT/WC) -> 금형조립의 세부공정으로 구분된 인력구성을 가지고 있으며, 업무량이 많을 경우에는 약 70~80시간 이상(설계: 86.9, 가공: 89.1, 조립: 77.8시간)의 월평균 잔업시간이 발생 ○ 설계·가공·조립의 공정 생산라인(설비)의 수에 따라 최적의 인원이 이미 배치된 관계로, 공정에 따른 인원의 재배치나 소수인원의 충원으로는 실질적인 근로시간 단축에는 한계가 있는 상태 ○ '21년 상반기부터 자체적으로 연장근로시간 한도 준수를 위하여, 실제 근로시간을 줄이는(근로시간 단축 및 관리강화) 시뮬레이션을 진행 중이었으나, 생산 공정별 인원이 소수인 인원 구성 특성에 따라, 휴가의 사용이나 예기치 못한 비고(결근 등)시 생산량이 (근로시간에 대비하여) 현저히 감소하는 문제가 확인됨 <p>[컨설팅 및 단축 조치 주요 내용]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간 제도를 도입하여, 필요시 주단위로 근무스케줄을 바꿔가며 1주 최대 64시간까지의 근로가 가능하도록 조치하여 전반적인 업무량이 증가할 경우 보다 많은 근로시간(1주 64시간 한도)을 근무하고, 업무량이 감소되는 시기에는 법정근로시간(1주 40시간) 정도만을 근무</u> ○ <u>일부 작업물량의 외주화(아웃소싱)를 상설 제도화가 되도록 협력사와 협력관계를 구축하여, 갑작스러운 원청회사의 주문 등에 대응할 수 있는 여력을 갖추었음</u> <p>- 갑작스러운 (휴일)추가 근무 등 소수의 인원만이 출근을 하여야 하는 상황에서는, <u>가급적 아웃소싱으로 발주를 하여, 사업장 전체가 쉬는 날에는 모든 근로자가 휴무할 수 있도록, 운영형태를 관리</u>하고 있음.</p> | | | | |

③ 근로시간 관리 강화(2개 사례): 근로시간 관리 시스템, 사전 승인제 등

① J 기업 : 진공펌프 및 관련장치 제조

| 근로자수 | 26명 (생산직: 21명) | 근무형태 | 주간근무 | 소재지 | 경북 경산 |
|-----------------------------|--|------|------|-----|----------|
| 컨설팅 제공 현황 | ※ 사업장에 제공한 모든 컨설팅 유형을 체크(■ 표기) ■ 근무체계 개편 ■ 근로시간 관리 강화 ■ 정부지원제도 안내 <input type="checkbox"/> 기타() <input type="checkbox"/> 유연근로제 도입 ※ '유연근로제 도입'의 경우 세부 유형을 선택 <input type="checkbox"/> 탄력적 근로시간제< <input type="checkbox"/> 2주 <input type="checkbox"/> 3개월 이내 <input type="checkbox"/> 3~6개월> <input type="checkbox"/> 선택적 근로시간제 <input type="checkbox"/> 재량근로시간제 <input type="checkbox"/> 사업장밖간주근로시간제 <input type="checkbox"/> 보상휴가제) | | | | |
| 사업장 실태 및 컨설팅 주요 내용 | <p>[현 황]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 기본적인 근로형태는 주간근로로 8시 ~ 17시까지 1일 8시간 근로 이나 하청 업체 특성상 발주량 증가 시에는 연장근로 한도 초과 발생(월 최대 연장근로 약 82시간) - 제품 출하량에 따른 특정시기에 연장 및 휴일근로 발생함. 따라서 주문량 증가에 따른 납기일 준수로 인한 장시간 근로 발생 ○ 중소기업 특성상 근로시간 관리 등을 위한 전문성의 부족으로 근로시간의 체계적 관리에 어려움을 겪는 상황 <p>[컨설팅 및 단축 조치 주요 내용]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 사업장 실태를 분석한 결과 적합한 유연근무제 설계는 어려워 <u>실근무시간 단축 방안 도입</u> - 생산직 관리자가 '<u>장시간근로 집계표</u>'를 작성하면 이에 따라 연장 근로 재배치 등 피드백하는 시스템 구축(출입관리제도를 적용하며, 전체직군의 근무시간을 정산하여 관리) - <u>초과근로 상한제(주 12시간 한도 내에서 초과근로를 인정하고, 그 이상의 잔업은 발생하지 않도록 관리하는 제도) 도입</u> - <u>연장근로 사전승인 제도를 도입</u>하고 각 부서장을 연장근로 승인 권자로 지정해 실질적으로 연장근로의 필요성 여부 판단 - <u>연차휴가 사용을 촉진</u>하고, 장시간 근로 관리시스템과 연계하여 과다한 연장근로 발생이 예상되는 인원에 대해 연차휴가 사용을 적극 장려하고 <u>보상휴가제를 도입하여 근로시간을 관리함</u> ○ 장시간 근로 관리시스템 마련, 보상휴가제 도입 등으로 근무시간 관리 체계를 구축하였고, 정부의 근로시간 단축 관련 지원금 활용 | | | | |

② K 기업 : 반도체 후공정 장비 제조

| 근로자수 | 54 명 (생산직: 40명) | 근무형태 | 주간 및 교대 | 소재지 | 충남 아산 |
|-----------------------------|--|------|---------|-----|----------|
| 컨설팅 제공 현황 | ※ 사업장에 제공한 모든 컨설팅 유형을 체크(■ 표기) <input type="checkbox"/> 근무체계 개편 ■ 근로시간 관리 강화 ■ 정부지원제도 안내 <input checked="" type="checkbox"/> 기타(신규채용을 통한 업무 분담) ■ 유연근로제 도입 ※ '유연근로제 도입'의 경우 세부 유형을 선택 (■ 탄력적 근로시간제< <input type="checkbox"/> 2주 ■ 3개월 이내 <input type="checkbox"/> 3~6개월> <input type="checkbox"/> 선택적 근로시간제 <input type="checkbox"/> 재량근로시간제 <input type="checkbox"/> 사업장밖간주근로시간제 <input type="checkbox"/> 보상휴가제) | | | | |
| 사업장 실태 및 컨설팅 주요 내용 | <p>[현 황]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 전 직원이 09시부터 18시까지 근로를 제공하고 있으며, 휴게시간은 12:00 ~ 13:00으로 운영하고 있음. 현재 반도체 후공정 검사장비의 수요가 많아 생산직 직원들의 경우 대부분 18시 정규근무시간 종료 후, 18시 40분까지 석식을 진행하고 18시 40분부터 21시까지 2시간 20분의 연장근로를 고정적으로 수행하고 있으며, ○ 그에 따라 생산직 직원들의 1주 평균 근로시간은 51.6 시간이고, 1주 평균 연장근로시간은 11.6시간으로 평일 5일 기준으로도 연장근로가 다수 발생 <p>[컨설팅 및 단축 조치 주요 내용]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 장시간 근로 관련 가장 문제가 되는 직종인 영업/품질 파트 중 '조립' 업무 및 생산 업무에 근로자 3명을 신규 채용하여 기존 근로자의 업무량 분담하면서 근로시간을 줄이는 방안을 추진 - 신규채용 인원에 대한 정부지원금(청년추가고용장려금 등)을 활용할 수 있음을 컨설팅하여 신규채용 인원 일부(2명)에 대하여 해당 지원금을 신청하여 지급 받았음 ○ 또한 주 단위 근로시간을 개인별로 관리하여, 모든 업무를 소정 근로시간 내에 종료하도록 하고, 급하지 않은 업무라면, 야근이 아니라 그 다음날에 처리할 수 있도록 하고, 연장근로가 필요하면 사전에 승인을 받아 진행하도록 인사제도를 설계하였고, 집중 근무시간제를 도입하는 방안은 현재 검토중 | | | | |

참고 2

주52시간제 준수를 위한 근로시간제도

- 유연근로시간제는 근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 제도
 - 업무량의 많고 적음에 따라 근로시간을 적절하게 배분하거나 근로자의 선택에 맡김으로써 근로시간을 유연하고 효율적으로 운영

| 유형 | 내용 | 적합 직무 |
|---------------------------------|---|---|
| 탄력적 근로시간제 (법 제51조, 제51조의2) | 일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정근로시간(주40시간) 내로 근로시간을 맞추는 근무제도 | 계절적 영향을 받거나 시기별(성수기·비수기) 업무량 편차가 많은 업종 등 |
| 선택적 근로시간제 (법 제52조) | 일정기간(1월 또는 3개월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있도록 하되, 평균적으로 법정근로시간(1주 40시간) 내로 맞추는 제도 | 업무의 시작 및 종료시각을 근로자의 결정에 맡길 필요가 있는 소프트웨어 개발, 사무관리(금융거래·행정처리 등), 연구, 디자인, 설계 등 |
| 재량 근로시간제 (법 제58조 제3항) | 업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 시행령 및 고시로 규정된 업무에 대해서는 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 근로시간을 근로한 것으로 인정하는 제도 | 근로기준법 시행령 제31조 1. 신상품·신기술 연구개발, 인문사회과학·자연과학 연구 2. 정보처리시스템 설계 또는 분석 3. 신문, 방송 또는 출판사업의 기사 취재, 편성 또는 편집 4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 5. 방송 프로그램·영화 등 제작사업에서의 프로듀서나 감독 6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무 * 고용노동부 고시(제2019-36호) 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자 분석·투자자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무 |
| 사업장 밖 간주근로시간제 (법 제58조 제1·2항) | 출장 등 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 소정근로시간, 업무수행에 통상 필요한 시간, 근로자대표와 서면합의한 시간을 근로한 것으로 인정하는 제도 | 근로시간 대부분을 사업장 밖에서 근로하는 영업직, A/S 업무, 출장업무 등 |

□ 개요

- 특별한 사정이 있는 경우 근로자 동의와 고용부 장관 인가를 받아 주 12시간을 초과하여 연장근로 가능 (근로기준법 제53조 제4항)

□ 인가 사유

- '20.1.31. 근기법 시행규칙(제9조) 개정으로 인가 사유 확대 (기존에는 재해·재난 수습을 위한 경우로 제한)

| 구분 | 내용 |
|----|--|
| 1호 | 재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위해 긴급한 조치 필요 |
| 2호 | 사람의 생명 보호 및 안전 확보를 위해 긴급한 조치 필요 |
| 3호 | 시설·설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위해 긴급한 조치 필요 |
| 4호 | 통상적인 경우에 비해 업무량 폭증+단기간 내 미처리 시 사업에 중대한 지장손해 발생 |
| 5호 | 고용노동부 장관이 국가경쟁력 강화 등을 위해 필요하다고 인정하는 연구개발 |

□ 인가 시간·기간

- (시간) 원칙적으로 1주 12시간을 초과하지 않는 범위 내에서 인가, 예외적으로 12시간을 넘는 경우 연속 2주를 넘지 않도록 운영·지도
- (기간) 인가사유별 1회 최대 인가 기간 및 연간 활용 가능 기간 설정

| 인가사유 | 1회 최대 기간 | 1년간 활용 가능한 기간 |
|------------|----------|---|
| 제1호, 2호 사유 | 4주 이내* | 사유해소에 필요한 기간 |
| 제3호, 4호 사유 | | 90일(제3호 및 제4호에 따른 각각의 기간을 합산) |
| 제5호 | 3개월 이내 | 3개월 초과 시 심사*를 거쳐 활용 기간 연장 * 추가 연장근로 현황, 건강 보호조치 시행 여부 확인 등 |

□ 근로자 건강 보호 조치

- 특별연장근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위해 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 적절한 조치를 할 의무를 사용자에게 부여
 - (건강검진) 건강검진이 가능하다는 점을 사전에 서면으로 통보, 근로자 요청 시 건강검진을 실시하고 진료 소견에 따라 적절히 조치
 - (휴식시간) ▲1주 8시간 이내, ▲근로일간 11시간 연속휴식, ▲특별연장근로 도중 또는 종료 후 그 시간에 상당하는 연속휴식 부여 중 하나 이상 실시