

근로시간 단축 가이드북

2018. 6.

목 차

제1장 바뀌는 근로시간법	1
1. 개정 근로기준법 주요내용	3
2. 휴일근로 중복할증 대법원(췌) 판결과 영향	4
① 대법원 전원합의체 판결 주요내용	4
② 대법원 전원합의체 판결의 영향	5
3. 개정 근로기준법 상 주요 쟁점별 Q&A 30選	6
① 근로시간 판단	6
② 근로시간 단축	15
③ 특례업종 축소	26
④ 관공서 공휴일의 민간 적용	30
⑤ 퇴직급여 감소	35
제2장 근로시간 단축 실천 방안	39
1. 유연근무제 활용	40
① 탄력적 근로시간제	42
② 선택적 근로시간제	48
③ 간주근로시간제	53
④ 재량근로시간제	57
[참고] 유연근무제 도입 운영사례	64

2. 포괄임금제 점검 사항	66
① 포괄임금제 개념과 유효요건	66
② 포괄임금제 체크포인트	70
3. 감시·단속적 근로자 승인 신청 제도 활용	76
① 근로기준법상 관련 규정	76
② 근로시간 단축 영향	77
③ 적용 제외 승인 신청 요건·절차	78
④ 적용 제외 승인 효과	80
⑤ 단속적 근로자 승인 신청 시 적극 고려할 사항	80

제3장 근로시간 단축법 준수를 위한 가이드 83

1. 근로시간 단축법 준수를 위한 경영계 지침	84
2. 일하는 방식 개선을 위한 현장실천 5대 과제	86
① 불필요한 요소 제거, 업무 프로세스 개선	86
② 유연근무제 적극 활용	87
③ 연차휴가 활성화	88
④ 평가 / 보상 시스템 개편	89
⑤ 업무몰입 제고	90

01

바뀌는 근로시간법

- 1** 개정 근로기준법 주요내용
- 2** 휴일근로 중복할증 대법원(全) 판결과 영향
- 3** 개정 근로기준법 상 주요 쟁점별
Q&A 30選

1 개정 근로기준법 주요내용

항목	주요내용	시행시기	
1주 최대 68 → 52시간	<ul style="list-style-type: none"> • '1주의 개념 정의 <ul style="list-style-type: none"> - 휴일을 포함한 7일 • 30인 미만 사업장 특별연장근로 8시간 한시 허용 <ul style="list-style-type: none"> - '21. 7. 1. ~ '22. 12. 31. 	300인 이상	2018. 7. 1. 특례제외업종 2019. 7. 1.
		50인~299인	2020. 1. 1.
		5인~49인	2021. 7. 1.
근로시간 특례업종 축소 (26 → 5개)	<ul style="list-style-type: none"> • 특례 인정 : 육상.수상.항공 운송업, 기타 운송관련 서비스업, 보건법 (※ 단, 노선여객자동차운송사업은 특례업종 제외) • 특례업종은 최소 11시간의 연속휴식시간 부여 	제외 (21개 업종)	제외시기 2018. 7. 1.
		유지 (5개 업종)	연속휴식부여 2018. 9. 1.
휴일근로 할증률 명시	<ul style="list-style-type: none"> • 1일 8시간 내 휴일근로분 <ul style="list-style-type: none"> - 통상임금 50% 가산 • 1일 8시간 초과 휴일근로분 <ul style="list-style-type: none"> - 통상임금 100% 가산 	5인 이상	2018. 3. 20.
관공서 공휴일 민간 적용	<ul style="list-style-type: none"> • 민간기업에 공휴일 의무화 <ul style="list-style-type: none"> - 근로자대표 서면합의 시 대체휴일 부여 가능 	300인 이상	2020. 1. 1.
		30~299인	2021. 1. 1.
		5~29인	2022. 1. 1.
18세 미만 근로시간 단축	<ul style="list-style-type: none"> • 1주 최대 46시간 (주 40시간 + 연장 6시간) ⇒ 1주 최대 40시간 (주 35시간 + 연장 5시간) 	5인 이상	2018. 7. 1.
퇴직금 중간정산 허용 (근퇴법령)	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직금 감소 사전 통보 예방 조치(법) - 위반시 벌금 • 중간정산사유로 포함(령) 	1인 이상	2018. 7. 1.
			2018. 6. 19.

2 휴일근로 중복할증 대법원(全) 판결과 영향

1 대법원 전원합의체 판결 주요내용 (대법원 2018. 6. 21 선고 2011다112391)

● 사건 개요

당사자	<ul style="list-style-type: none">• 원고(근로자) : 환경미화원 37인• 피고(사용자) : 성남시
쟁점	<ul style="list-style-type: none">• 1주 40시간을 초과해 휴일 8시간 이내 근로할 경우 연장근로로 보아 휴일근로수당 외 연장근로수당도 가산하여 지급해야 하는지
하급심	<ul style="list-style-type: none">• 2심(서울고법) : 근로자 청구 인정(중복할증 인정)

● 판결 결과 : 휴일근로 중복할증 부정 (파기환송)

< 대법원의 판단 근거 >

- ① 개정 전 근로기준법에서 정한 1주간 기준근로시간과 연장근로시간은 '휴일'이 아닌 '소정근로일'을 대상으로 근로시간의 규제를 의도한 것
- ② 근로기준법상 '1주'에 휴일을 포함할 것인지 여부는 입법정책의 문제이므로 입법자의 의사를 최대한 존중해 해석
 - 근로기준법 제정 및 최근 근로기준법 개정 경위와 부칙규정을 통해 알 수 있는 입법자의 의사는 과거 근로기준법에는 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하지 않겠다는 것이 분명

- ③ 기존 노동관행을 고려하면 1주간 기준근로시간 및 연장근로시간에 휴일근로시간이 포함되지 않는다는 것은 노사 당사자간 사회생활규범으로 자리 잡았다고 평가
- ④ 만약 휴일근로도 연장근로에 포함돼 1주 최대 근로시간이 52시간이라고 해석한다면 개정 근기법의 시행시기를 규정한 부칙 조항, 30인 미만 한시적 특별연장근로 허용 조항과 배치돼 법적안정성 저해

② 대법원 전원합의체 판결의 영향

● 이번 판결로 휴일근로 중복할증에 대한 법적 리스크가 해소됨.

- 구 근기법에서는 1주가 '근로의무일' 또는 '역상 7일'인지가 불명확하게 규정돼 휴일근로시 [휴일근로수당+연장근로수당] 중복할증해야 한다는 논란이 제기됐었음.

< 1일 8시간 내 휴일근로에 대해 휴일근로수당(50%)만 가산하는 근거 >



● 이와 관련해 소송이 진행 중인 사건은 금번 대법원 판결 내용과 동일한 결론이 내려질 것으로 전망함.

※ 안양시, 사천시, 불보코리아, 보쉬전장, 갑을오토텍 등 다수 사례

3 개정 근로기준법 상 주요 쟁점별 Q&A 30選

1 근로시간 판단

Question 7

버스기사가 정확한 다음 배차 시간을 몰라 기다리면서 휴식을 취하는 시간은 근로시간인지?

- ‘근로시간’이라 함은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간, 즉 노동력을 사용자의 처분 아래에 둔 실구속시간을 의미함.
- ‘휴게시간’이란 그 명칭 여하를 불문하고 근로자가 사용자의 지휘 감독으로부터 벗어나 자유로이 사용할 수 있는 시간을 말함.
 - 판례에 따르면 시간적, 장소적으로 ‘이탈할 자유’, ‘해방 가능성’ 등이 핵심 기준으로 작용함.
 - 근로자가 사용자의 지휘·감독에서 벗어나 자유롭게 이용하기 어려운 경우를 ‘대기시간’으로 보아 이는 근로시간으로 인정됨 (근기법 제50조 제3항).
- 형식상 단체협약이나 취업규칙 등에 휴게시간으로 지정돼 있고, 실질적으로 자유로운 이용이 보장돼 있다면 휴게시간으로 인정될 것임.

관련 판례

대법원 2017. 12. 5. 2014다74254

근로시간에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아님. 이는 근로계약의 내용이나 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 함.

행정해석

1980. 5. 15. 법무 811-28682

휴게시간이란 휴게시간, 대기시간 등 명칭 여하에 불구하고 근로자가 사용자의 지휘감독으로부터 벗어나 자유로이 사용할 수 있는 시간을 말하므로, 현실적으로 작업은 하고 있지 않지만 단시간내에 근무에 임할 것을 근로자가 예상하면서 사용자로부터 언제 취로 요구가 있을지 불명한 상태에서 기다리고 있는 시간, 이른바 대기시간은 사용자로부터 취로하지 않을 것을 보장받고 있지 못하기 때문에 휴게시간으로 볼 수 없고 근로시간으로 보아야 함.

Question 2

직원들의 직무역량 향상을 위해 참여 근로자에게 교육수당을 지급하나, 교육이수 의무는 없으며 교육 불참을 이유로 인사상 불이익도 없는 경우 교육시간을 근로시간으로 보아야 하는지?

- 교육이 사용자의 지시에 의해 이루어지고 근로자가 이를 거부할 수 없으면 그 시간을 근로시간으로 볼 수 있음.
- 교육 참가가 의무가 아니어서 근로자가 거부할 수 있으며 이에 대해 어떠한 불이익도 없다면 근로시간으로 보기 어려움.
 - 사용자가 동 교육에 단순히 교육수당을 지급한다는 이유로 근로시간으로 인정되는 것은 아님.

행정해석

2013. 1. 25. 근로개선정책과-798

직원들에게 교육 이수 의무가 없고, 사용자가 교육 불참을 이유로 근로자에게 어떠한 불이익도 주지 않는다면 이를 근로시간으로 볼 수는 없을 것임.

아울러, 사용자가 동 교육에 근로자의 참석을 독려하는 차원에서 교육수당을 지급하였다고 하여 근로시간으로 인정되는 것은 아님

※ 고용부, 근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례, 2018. 6 참고

- 한편, 온라인 교육은 근로자가 교육시간, 장소를 스스로 결정하는 측면도 있지만 회사가 역량강화를 위해 필수적으로 요구하는 경우 근로시간에 포함될 가능성이 높은 점을 주의해야 함.

- 참고로 「근로자직업능력 개발법」에 따른 '훈련계약'을 체결할 경우에는 근로시간 인정여부, 임금지급 또는 훈련에 대한 보상 등의 권리·의무를 정하고 그에 따라 근로시간 여부 등을 판단함.

관련 조문

근로자직업능력 개발법

제9조(훈련계약과 권리·의무)

- ① 사업주와 직업능력개발훈련을 받으려는 근로자는 직업능력개발훈련에 따른 권리·의무 등에 관하여 훈련계약을 체결할 수 있다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 훈련계약을 체결할 때에는 해당 직업능력개발훈련을 받는 사람이 직업능력개발훈련을 이수한 후에 사업주가 지정하는 업무에 일정 기간 종사하도록 할 수 있다. 이 경우 그 기간은 5년 이내로 하되, 직업능력개발훈련기간의 3배를 초과할 수 없다.
- ③ 제1항에 따른 훈련계약을 체결하지 아니한 경우에 고용근로자가 받은 직업능력개발훈련에 대하여는 그 근로자가 근로를 제공한 것으로 본다.
- ④ 제1항에 따른 훈련계약을 체결하지 아니한 사업주는 직업능력개발훈련을 「근로기준법」 제50조에 따른 근로시간(이하 "기준근로시간"이라 한다) 내에 실시하되, 해당 근로자와 합의한 경우에는 기준근로시간 외의 시간에 직업능력개발훈련을 실시할 수 있다.
- ⑤ 기준근로시간 외의 훈련시간에 대하여는 생산시설을 이용하거나 근무장소에서 하는 직업능력개발훈련의 경우를 제외하고는 연장근로와 야간근로에 해당하는 임금을 지급하지 아니할 수 있다.

Question 3

출장 간 이동시간도 근로시간에 포함되는지?

- 노사간의 단체협약이나 취업규칙에 별도 규정 없이 근로시간 전 부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하는 경우 소정근로시간 또는 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 볼 수 있음.
ex) 회사로 출근한 이후 출장지로 이동, 출장업무 후 회사로 복귀하는 이동 시간 등
- 동일지역 내 출장지로 출퇴근하는 경우 그 이동시간은 출퇴근 시간으로 보아 근로시간에 해당하기 어려움.
- 장거리 출장의 경우 지역간 이동에 통상 소요되는 시간은 근로시간으로 볼 수 있음.
 - 지정된 숙소로의 이동방법·시간 등에 대해 사용자의 구속을 받으며, 이동 중에 사용자의 지휘·명령이 있을 경우 언제든지 그것을 이행하여야 할 의무가 있는 시간이라면 근로시간으로 볼 수 있을 것이나,
 - 전체적인 출장 업무 진행에 차질이 없는 범위 내에서 어느 정도 자유로운 이용이 보장되어 있다면 근로시간으로 보기 어려움.
- 해외출장의 경우 해외출장(출·입국 절차, 비행대기 및 비행, 현지 이동 및 업무 등 포함) 중 소비한 시간은 근로시간으로 본 사례가 있음.

- 출장과 관련해서는 다양한 경우가 있기 때문에 사업장별로 통상 필요한 시간을 근로자대표와 서면합의를 통해 정하는 것이 바람직함.

행정해석

2002. 8. 9. 근기 68207-2675

사업장 및 출장지가 소재하는 지역간 이동에 통상 소요되는 시간을 포함하여 출장근무 수행에 통상적으로 필요한 시간이 소정근로시간을 초과한 경우라면 그 필요한 시간을 근로한 것으로 보게 되므로 그 시간에 대하여 임금을 지급해야 함.

한편, 사용자의 지시에 의해 휴일에 출장업무를 수행한 것이 명백한 경우에는 이를 휴일근로로 볼 수 있으나, 단순히 휴일에 이동하는 경우라면 휴일근로를 한 것으로 보기는 어렵다고 사료됨.

행정해석

2004. 8. 7. 근로기준과-5441

지정된 숙소로의 이동방법·시간 등에 대해 구속을 받으며, 이동 중에 사용자의 지휘·명령이 있을 경우 언제든지 그것을 이행하여야 할 의무가 있는 시간이라면 근로시간으로 볼 수 있을 것이나, 전체적인 출장업무 진행에 차질이 없는 범위 내에서 어느 정도 자유로운 이용이 보장되어 있다면 근로시간으로 보기 어렵다고 사료됨.

다만, 그러한 사정들과 관계없이 노사간의 단체협약이나 취업규칙 등으로 그 이동시간을 근로시간으로 정하였다면 그에 따르면 될 것임.

관련 판례

수원지법 2016. 11. 24. 2016가단505758

원고가 해외출장(출·입국 절차, 비행대기 및 비행, 현지 이동 및 업무 등 포함) 중 소비한 시간은 근로시간으로 보아야 함. 원고가 2013.1.~2015.2.까지 해외출장 업무로 소정 근로시간(평일 08:30~17:30)을 초과하여 연장, 야간, 휴일 근로한 사실을 인정할 수 있음.

제58조(근로시간 계산의 특례)

- ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.
- ② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

Question 4

회식은 근로시간으로 볼 수 있는지?

● 회식은 근로자의 기본적인 노무제공과는 관련 없이 사업장 내 구성원의 사기 진작, 조직의 결속 및 친목 등을 강화하기 위한 차원임을 고려할 때, 근로시간으로 인정하기는 어려움.

- 사용자가 참석을 강제하는 언행을 하였다 하더라도 그러한 사정만으로는 회식을 근로계약 상의 노무제공의 일환으로 보기 어려움.

※ 고용부, 근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례, 2018. 6. 참고

Question 5

거래처와의 접대의 경우 대부분 법인카드를 사용하는데 이를 근로시간으로 인정할 수 있는지?

- 업무 수행과 관련 있는 제3자를 소정근로시간 외에 접대하는 경우, 이에 대한 사용자의 지시 또는 최소한 승인이 있는 경우에만 한하여 근로시간으로 인정이 가능함.
- 다만, 법인카드 사용 자체만으로 회사의 승인을 받은 것으로 보기는 어렵고, 업무상 사유인 것이 명백하고 관리자가 접대를 승인했다는 내용이 추가적으로 판단되어야 함.

관련 판례

서울중앙지법 2018. 4. 4. 2017가단5217727

휴일골프의 라운딩 대상자들, 라운딩 장소, 시간 등을 피고 회사가 아닌 원고의 상사인 상무 또는 원고 등이 임의로 선정한 점, 또한 이 사건 휴일골프 관련하여 원고 또는 상무 등 그 누구도 피고에게 별도로 출장 복무서와 같은 형식으로 보고하지 않은 점, 원고의 이 사건 휴일골프 참여 당시의 지위가 부서장으로서 원고 자신의 직무를 원활히 수행하고 좋은 대내외의 평가 등을 위하여도 자발적으로 이에 참여할 동기가 있었던 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면,

원고의 이 사건 휴일골프와 관련하여 피고가 그 업무관련성 등을 인정하여 비용 등을 계산하였고, 이 사건 휴일골프 중 상당수는 원고의 상사인 상무의 명시적·묵시적 지시에 의하여 참여한 사정만으로는 이 사건 휴일골프가 사용자의 구체적인 지휘·감독하에 이루어진 것으로 볼 수 없고 결국 근로기준법상 “근로시간”에 해당한다고 단정할 수는 없음.

Question 6

워크숍, 세미나, 체육대회는 근로시간에 해당하는지?

- 그 목적에 따라 판단해 사용자의 지휘·감독 하에서 효과적인 업무 수행 등을 위한 집중 논의 목적의 워크숍·세미나 시간은 근로시간으로 볼 수 있음.
 - 소정근로시간 범위를 넘어서는 시간 동안의 토의, 과제물 작성 등은 연장근로로 인정 가능함.
- 다만, 워크숍 프로그램 중 직원 간 친목도모 시간이 포함되어 있는 경우, 이 시간까지 포함하여 근로시간으로 인정하기는 어려움.
- 체육대회의 경우 참석이 강제화 되어 있고, 불참 시에는 결근 처리하여 무급처리를 하거나 징계로 경고 조치를 하는 경우에는 사용자의 지휘·감독 하에 있는 근로시간으로 볼 수 있음.

행정해석

1979. 7. 12. 근기1455-7105

회사운영방침에 따라 근로하여야 할 날에 야유회를 실시하는 경우라면 임금은 당연히 지급되어야 하며, 유급휴일에 야유회를 실시하는 경우라면 휴일에 당연히 지급되는 임금과 당해 유급휴일의 근로(야유회)에 대한 소정의 통상임금을 지급하면 되는 것임.

※ 본 질의회시에는 언급이 없으나 휴일근로 가산수당은 별도로 계산해야 할 것임.

※ 고용부, 근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례, 2018. 6. 참고

② 근로시간 단축

Question 7

주중 설연휴나 추석연휴가 있어 부득이 휴일근로를 실시하는 경우 연장근로한도에 위반하는 것은 아닌지?

(예 : 월~수 3일 연휴간 근무 시)

명절연휴 (휴일)			근무일		휴일	
월	화	수	목	금	토	일
8H	8H	8H	8H	8H	-	-

- 연장근로는 실근로시간을 기준으로 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하는 시간을 말함(2013. 4. 9. 근로개선정책과-2215)

※ 실제 근로하지 않은 유급휴가일은 실근로시간에 포함되지 않음.

- 주중 휴일근로를 하더라도 그 시간이 법정근로시간을 넘지 않는다면 연장근로에 해당하는 것은 아님.

- 따라서 질의상 휴일인 월~수 근무는 법정근로시간 내의 근로로 연장근로에 해당하지 않지만, 개정법 적용에 따라 휴일근로에 해당하므로 [유급휴일 100% + 실근로제공 100% + 휴일근로 가산 임금 50%]를 지급해야 함.

※ 단, 월~수는 소정근로일이 아니므로 근로자와 합의가 필요함.

근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간, 즉 실근로시간을 말함. (중략) 사실관계가 위와 같다면 일요일을 제외한 유급휴일의 근로시간은 실근로시간에 포함되지 않는다고 보아야 할 것이므로 일요일을 제외한 유급휴일이 포함된 주의 토요일에 한하여 8시간의 근무를 명하였다고 하여도 그 경우 실근로시간은 40시간(8시간×5일)이 되므로 그와 같은 근무명령은 근로기준법 소정의 주당 46시간 근무제에 관한 규정을 위배한 것으로 보기는 어려움.

Question 2

1주 소정근로시간을 1일 7시간, 주 35시간으로 정한 사업장의 경우 주 35시간 외에 15시간을 추가로 근로하면 연장근로 한도 12시간을 초과해 법 위반인지?

- 연장근로는 실근로시간을 기준으로 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하는 시간을 말함.
- 노사가 1주 35시간으로 소정근로시간을 정한 경우 15시간을 추가근로 하더라도 연장근로는 10시간(총 근로시간 50시간)에 해당하므로 법 위반이 아님.

Question 3

1주 40시간인 사업장에서 1주 소정근로시간이 30시간인 '단시간근로자'의 경우 15시간 추가 근무가 가능한지?

- 단시간근로자는 기간제법 제6조에 따라 소정근로시간 외에 1주 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없음.

※ 단시간 근로자는 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비해 짧은 근로자를 말함(기간제법 제2조 제1항 제8호).

- 따라서, 단시간근로자는 주 40시간 이내라도 당사자가 정한 소정근로시간을 초과하는 경우 연장근로에 해당하므로 가산수당을 지급해야 하고, 연장근로가 12시간을 초과하면 기간제법 위반에 해당함.

관련 조문

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

제6조(단시간근로자의 초과근로 제한)

- ① 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.
- ② 단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.
- ③ 사용자는 제1항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

Question 4

화~금 매일 8시간 근무 후 토요일, 일요일에 근무할 경우 가산수당 계산은?

월	화	수	목	금	토	일
공휴일	8H	8H	8H	8H	8H	4H

① 토요일 8시간 근무 부분

① 토요일이 휴무일로 규정된 경우

- 실근로시간을 기준으로 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 않았다면 연장근로에 해당하지 않으며 가산임금도 발생하지 않음.

② 토요일이 유급휴일로 규정된 경우

- 사례에서 토요일 근로는 연장근로에 해당하지 않으나 휴일근로에 해당하므로 휴일근로수당으로 통상임금의 50%만 할증해서 지급함.

② 일요일 4시간 근무 부분

- 일요일이 주휴일인 경우 휴일근로 8시간 내에서는 개정법에 따라 통상임금의 50%만 가산해서 지급함.

Question 5

개인적으로 업무시작 전 일찍 출근하거나 주말에 개별적으로 회사에 나오는 경우도 초과근로로 인정해야 하는지?

- 업무 필요성이 있고 회사가 명시·묵시적으로 초과근로를 명한 경우가 아니라면 개별 근로자가 임의로 업무를 수행했다 하더라도 초과근로로 인정할 필요는 없음.
- 추후 불필요한 법적 분쟁을 예방하는 차원에서 회사의 승인(협의) 없는 추가 근로제공은 인정하지 않는다는 점을 명확히 안내할 필요가 있음.
 - 연장근로 사전승인제 등 초과근로를 제도화하는 것도 하나의 방안임.

Question 6

본사는 서울(250명)에 있고, 지방에 각각 A공장(25명), B공장(28명)이 있는 경우 근로시간 단축 적용 시기는 3곳을 포함한 근로자수로 판단하는지, 아니면 각 사업장별로 판단하는지?

- 근로기준법 상 사업 또는 사업장 판단 기준과 동일함. 본사와 지점 등이 다른 장소에 있고, 각각 독립성이 있으면 별개사업으로 볼 수 있음.

- 독립성 여부는 서로 다른 단체협약이나 취업규칙을 적용받는지, 인사·노무관리, 재무·회계 등이 명확하게 독립적으로 운영되는지가 기준이 될 수 있음.

행정해석

2005. 9. 7. 근로기준과-4614

사업 또는 사업장의 판단시 원칙적으로 하나의 법인은 하나의 사업장으로, 법인이 다를 경우에는 별개의 사업장으로 봄. 다만, 하나의 법인에 소속된 여러개의 사업장이 장소적으로 서로 분산되어 있고 인사노무재정 및 회계가 서로 분리되어 독자적으로 사업경영이 이루어지며, 별도의 단체협약이나 취업규칙을 적용받는 등의 경우에는 별도의 사업장으로 보아 개정 근로기준법 적용을 위한 상시근로자수를 산정할 수 있음.

- 상시 근로자수는 하나의 사업 또는 사업장에서 통상근로자, 기간제근로자, 단시간근로자 등 고용형태를 불문하고 모든 근로자를 포함함(근기법 시행령 제7조의2 제4항).

- 단, 파견근로자와 사내협력업체 근로자는 제외됨.

Question 7

파견법에 의한 파견근로자의 근로시간은 파견사업주, 사용사업주 중 누구를 기준으로 하는지?

- 파견근로자보호 등에 관한 법률에서는 파견중인 근로자의 근로시간 관련 조항은 사용사업주의 적용 여부에 따라 판단함.
 - 즉, 파견사업주와 사용사업주의 상시근로자 규모가 다른 경우, 파견근로자의 근로시간 한도 적용은 사용사업주의 상시근로자 규모에 따라 적용됨.
- 다만, 파견근로자는 사용사업주의 상시근로자수에 포함되지 않음.

관련 조문

파견근로자보호 등에 관한 법률

제34조(근로기준법의 적용에 관한 특례)

- ① (중략) 다만, 같은 법 제15조부터 제36조까지, 제39조, 제41조부터 제48조까지, 제56조, 제60조, 제64조, 제66조부터 제68조까지 및 제78조부터 제92조까지의 규정의 적용에 있어서는 파견사업주를, 같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조 및 제69조부터 제75조까지의 규정의 적용에 있어서는 사용사업주를 사용자로 본다.

Question 8

사내협력업체의 경우는 적용시기가 어떻게 되는지?

- 1주 최대 52시간은 개정법 부칙 제1조에 근거해 근로자 수에 따라 각기 시행될 예정인 바, 원청기업간에도 근로시간 단축 시행 시기는 다르게 적용되는 것이 원칙임.
 - 근로기준법 적용을 위한 사업(장) 판단 시 원칙적으로 별개의 법인은 다른 사업(장)으로 보아야 함.
 - 예를 들어 원청기업의 근로자 규모가 500명이고 협력업체가 100명이라면 원청기업은 2018. 7. 1.부터 협력업체는 2020. 1. 1.부터 각기 근로시간 단축이 시행됨.
- 다만, 도급계약 관계에서 업무의 연속성과 효율성을 도모하기 위해 협력업체의 근로시간 단축 시기를 원청에 맞추어 조기 시행 가능성을 검토할 수 있음.
 - 이 경우에도 조기 시행으로 인한 협력업체 근로자의 소득감소 보전, 조업시간 단축으로 필요인원 신규 채용 등에 원청의 직접적이고 과도한 지원은 불법파견 논란의 소지가 있으므로 유념해야 함.

Question 9

임원 운전기사의 경우 근로시간을 줄이기가 매우 어려운 현실인데, 어떻게 대처해야 하나?

- 임원 운전기사의 실제 운전 시간은 많지 않으나 대기시간이 길어서 근로시간 위반에 해당하는 경우가 있음. 법적으로 해결할 수 있는 방법으로는 감시단속근로자로 승인받는 방안이 있음.

(※ 자세한 내용은 76page 이하 참조)

Question 10

운전기사를 파견근로자로 사용하고 있음. 감시단속근로자 승인 신청을 사용사업주와 파견사업주 중 누가 해야 하는지?

- 파견근로자의 근로시간 관련 사용자는 사용사업주이기 때문에 사용사업주가 승인 신청을 해야 함.
- 만약 운전업무에 대해 도급계약을 체결하고 협력업체 근로자를 운전기사로 사용할 경우 협력업체 사업주가 승인신청을 해야 함.

관련 조문

파견근로자보호 등에 관한 법률

제34조(근로기준법의 적용에 관한 특례)

- ① (중략) 다만, 같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, **제63조(근로시간 적용제외)** 및 제69조부터 제75조까지의 규정의 적용에 있어서는 **사용사업주를 사용자로 본다.**

Question 77

포괄임금제 사업장의 경우 근로시간 단축에 따른 영향은?

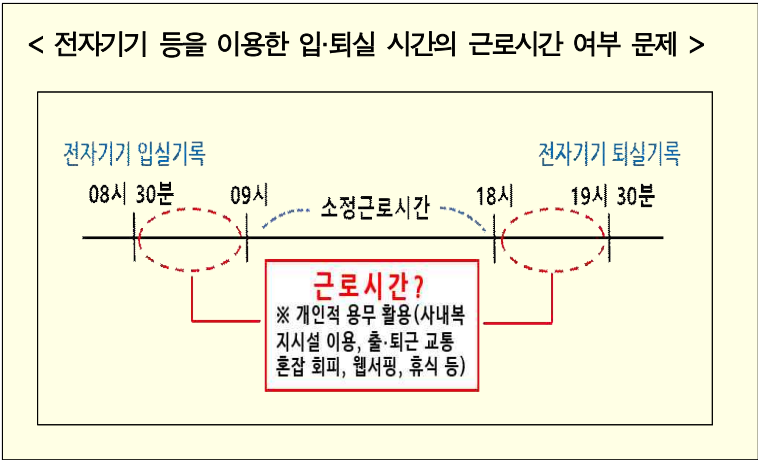
- '근로시간 산정의 어려움'과 '명시적 동의' 라는 판례상 유효한 포괄임금제 요건을 갖춘 사업장의 경우 근로기준법 개정과 상관없이 기존과 동일하게 제도를 활용할 수 있음.
- 다만, 고정OT제를 운용하는 경우 개정법에 맞추어 고정OT 범위를 월 52시간 한도로 조정하는 것이 필요하고, 구분없이 규정한 고정OT 시간을 [연장근로 00시간, 휴일근로 00시간] 등으로 명확히 하는 것이 바람직함.

- 1년 평균 주 : $365\text{일} \div 7\text{일} = 52.1\text{주}$
- 1월 평균 주 : $52.1\text{주} \div 12\text{월} = 4.34\text{주}$
- 고정OT의 월 최대 범위 : $4.34\text{주} \times 12\text{시간} = 52.08\text{시간}$

< 참고 > 사무직 '고정OT' 문제

- '고정OT' 는 연장근로수당 지급의 한 방법으로 효력 자체는 인정됨.
약정된 시간(ex. 월 40시간)보다 실근로시간이 더 길 경우에는 추가 지급 문제 발생
※ **【실제 계산 금액 ≤ 고정OT금액】** 일 경우 임금체불이 아니라는 것이 판례 취지
- 고용부는 근로감독 시 전자기기(지문인식, 출퇴근카드 등)를 이용한 입·퇴실 시간을 근로시간에 포함시키는 경우가 많아 기업 입장에서 실제 근로한 시간의 입증 문제가 중요

< 전자기기 등을 이용한 입·퇴실 시간의 근로시간 여부 문제 >



(※ 자세한 내용은 66page 이하 참조)

Question 12

연소근로자가 월~금에 35시간을 근무하고 일요일 8시간 근무할 수 있는지? 위법이라면 가산수당은?

- 연소근로자는 1주 법정 근로시간 35시간 외에 연장근로는 5시간을 초과할 수 없으므로 근로기준법 위반임.
- 근로시간 법 위반과는 별개로 연소근로자가 실제 근로한 일요일 8시간에 대해서는 50%의 휴일근로 가산수당을 지급해야 함.
- 휴일근로 가산수당은 18세 이상 근로자와 동일하게 1일 8시간 이내는 50%, 8시간 초과한 근로는 100% 가산함.

③ 특례업종 축소

Question 7

근로시간 특례에서 제외되는 업종은 개정법 적용에 따라 어떻게 근로시간을 단축해야 하는지?

- 개정법이 시행되는 2018. 7. 1.부터 21개 업종(금융업, 방송업 등)은 특례업종에서 제외되어 1주 최대 68시간 근로까지만 가능함.
- 이후 근로자 수에 따라 다음과 같이 단계적으로 1주 52시간으로 단축됨.

- ① 2018. 7. 1. 개정법 시행
 - 특례업종 기존 26개 → 5개로 축소
 - 제외된 업종은 1주 최대 68시간
(40시간+연장12시간+토일 각 8시간) 근로 가능
- ② 2019. 7. 1.
 - 특례제외 업종 중 300인 이상 사업장 1주 52시간 단축
- ③ 2020. 1. 1.
 - 특례제외 업종 중 50인 이상 300인 미만 사업장 1주 52시간 단축
- ④ 2021. 7. 1.
 - 특례제외 업종 중 5인 이상 50인 미만 사업장 1주 52시간 단축

- 예를 들어, 상시근로자 300인 이상이면서 특례제외업종에 해당한다면 2019. 7. 1.부터 1주 최대 52시간이 적용됨.

Question 2

하나의 사업에서 특례업종과 아닌 업종을 같이 수행하는 경우 특례업종 해당 기준은?

- 1개 사업장에 특례업종을 포함하여 여러 업종이 혼재되어 있다면 '주된 업종'에 따라 적용 여부를 결정함.

※ 고용부, 개정근로기준법 설명자료, 2018. 5. 참고

- 해당 사업장의 주된 업종은 통계청에서 고시한 '한국표준산업분류표'를 참고하여 확인 가능함.

- 주된 업종은 사업목적과 주 사업영역이 무엇인지를 판단하되, 직종별 근로자수, 분야별 매출액 등을 종합적으로 고려함.

- 특례 적용은 사업장 전체 근로자 또는 일부 직종의 근로자에게 적용이 가능함.

- 일부 직무에만 특례를 적용하기로 노사합의한 경우 적용받지 않는 근로자는 주 52시간제가 적용됨.

< 예시 >

예1) : 주된 사업이 도매업이라면 해당 사업 중 일부는 화물운송업에 해당더라도 근로시간 특례를 적용할 수 없음.

예2) : 300인 이상 수상운송업 사업장에서 운송종사자만을 대상으로 특례제도를 도입한다면 그 외 직종(사무직 등)은 2018. 7. 1. 부터 주 52시간 근로시간 단축 적용됨.

Question 3

특례업종에서 최소연속 11시간 휴식시간의 의미는?
(‘근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전’의 해석 문제)

- 개정 근로기준법 제59조 제2항 (2018. 9. 1. 시행) 에 따라 특례업종의 사용자는 근로 종료부터 다음 근로 개시까지 연속으로 11시간의 휴식시간을 보장해야 함.

예1) 22시 퇴근 시 다음 날 09시까지 휴식 보장

예2) 01시 퇴근 시 12시까지 휴식 보장

- 최소휴식시간제도는 노사 합의사항이 아닌 사용자 의무사항으로, 주 12시간을 초과하여 연장근로 하기로 합의했다면 반드시 부여해야 함.

- 반면 특례업종에는 해당하나 특례제도를 도입 관련 노사합의를 하지 못했다면 최소연속휴식시간 부여 의무 또한 없음.

- 단, 이 때는 사업장 규모별 시행시기에 따라 1주 최대 52시간을 준수해야 함.

- 다만, 개정법에서 ‘근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전’까지 부여하도록 하고 있는 규정은 의미가 다소 모호한 점이 있으나 ‘다음 근로개시 전’ 11시간 휴식을 보장한다는 의미로 해석하는 것이 합리적임.

※ 최소휴식시간제를 적용할 때 휴식보장시간이 소정근로시간과 겹치더라도 그 시간을 유급으로 보장해야 하는 것은 아님.

(예) 특례업종에 근로하는 A씨가 7. 12. 09시에 출근해 다음날 (7. 13.) 01시까지 근무하고 퇴근한 경우 A씨는 11시간이 지난 7. 13. 12시에 출근하되, 당초 소정근로시간인 09시부터 12시까지 3시간에 대해서는 임금을 지급할 필요가 없음.

관련 조문

개정 근로기준법

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)

- ② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.

4 관공서 공휴일의 민간 적용

Question 7

공휴일을 유급휴일화 하면 연간 휴일이 얼마나 늘어나는지?
일요일, 선거일, 임시공휴일과 대체공휴일도 포함되는지?

- 개정 근로기준법은 관공서의 공휴일을 유급휴일로 정함(임시공휴일, 대체공휴일 포함).
- 시행령에는 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 포함되어 있는 ‘일요일’은 제외됨.
- 따라서 기존 유급휴일인 ‘주휴일 (年 약 52일)’ 및 ‘근로자의 날 (1일)’에 더해 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 명시된 공휴일 (年 약 15일 내외) 까지 유급휴일로 보장해야함.

관련 조문

근로기준법 및 동법 시행령

<개정 근로기준법> 제55조(휴일)

- ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

<시행령> 제30조(휴일)

- ② 법 제55조 제2항에서 ‘대통령령으로 정하는 휴일’은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조의 공휴일(제1호 일요일은 제외한다) 및 제3조의 대체공휴일을 말한다.

※ 5인 미만 사업장은 미적용

참고

「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일

1. 일요일 / 2. 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날 / 3. 1월 1일
4. 설 연휴(3일) / 5. 부처님오신날 / 6. 5월 5일(어린이날)
7. 6월 6일(현충일) / 8. 추석 연휴(3일) / 9. 12월 25일
10. 「공직선거법」상 임기만료에 의한 선거의 선거일
11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날(예 : 임시공휴일)
12. 대체공휴일(공휴일 겹치는 경우 지정)

Question 2

공휴일을 다른 근로일로 대체하는 경우에도 50% 가산임금을 지급해야 하는지?

- 개정법에 따라 '근로자대표와 서면합의'를 통해 공휴일을 다른 근로일(평일)과 대체하면, 당해 공휴일 근로에 대해 별도의 휴일근로 가산임금을 지급하지 않아도 됨.

개정 근로기준법 제55조(휴일)

- ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

- 위와 같은 경우 대체된 근로일(평일)을 유급휴일로 보장해야 하고, 대체된 평일에 근로자가 또다시 근로제공을 한다면 휴일근로 가산임금을 지급해야 함.

※ 휴일대체(1:1비율)와 보상휴가(1:1.5비율)는 서로 다른 제도로, 적법한 휴일대체 시 대체된 휴일은 소정근로시간과 동일한 비율(1:1)로 보장함.

- 법정요건인 '근로자대표와 서면합의' 외에, 기존 판례에 따르면 휴일대체는 ① 사전에 ② 대체할 날을 특정해야 효력이 인정됨.

■ 판례상 인정되는 휴일대체(대법원 2008. 11. 13. 2007다590)

○ 요건

- i) 단체협약에 휴일대체 규정 두거나 사전에 근로자의 동의를 얻을 것
- ii) 미리 교체할 휴일을 특정하여 사전에 고지할 것

근로자의 동의
(또는 단체협약 규정)

+

사전에 교체할 휴일
특정하여 고지

○ 효과

- 원래의 휴일이 통상의 근로일이 되고 그날의 근로는 휴일근로가 아닌 통상근로가 되어 휴일근로수당을 지급하지 않아도 됨.

※ 위 판례는 '주휴일' 근로의 평일 대체 사건임.

Question 3

월~금 8시간 근무, 토요일 8시간 근무해서 총 48시간을 근무한 경우, 주휴일인 일요일에 휴일대체를 통해 추가근로가 가능한지?

월	화	수	목	금	토	일
8H	8H	8H	8H	8H	8H	8H (휴일대체)

- 휴일대체 근로를 실시한 경우 원래의 휴일은 통상의 근로일이 되고 그날의 근로는 휴일근로가 아닌 통상의 근로임.
- 따라서, 휴일대체 근로시간을 포함해 주 52시간 범위내에서 근로가 가능함.
- 법정근로시간인 월~금 40시간과 토요일 연장근로 8시간을 포함해 48시간을 근무한 상황에서 일요일 8시간 중 4시간 부분은 1주 52시간을 초과하므로 범위반에 해당함.

Question 4

공휴일을 연차휴가로 대체해 왔던 사업장은 향후 어떻게 해야 하는지?

- 개정 근로기준법 시행으로 공휴일은 법정휴일로 보장되기 때문에, 더 이상 공휴일에 연차휴가 대체가 인정될 수 없음.
 - '휴가'는 근로제공의무가 있는 날에 근로자가 근로제공 의무를 면하는 것으로, 처음부터 근로제공의무가 없는 날인 '휴일'에 휴가를 사용할 수는 없음.
- 따라서 연차휴가 대체는 법정휴일과 약정휴일이 아닌 날로 지정해서 사용해야 함.

Question 5

공휴일과 주휴일이 중복되는 경우 휴일처리 및 임금지급은?

- 유급휴일이 중복되는 경우에는 1일의 소정근로에 상응하는 임금만 지급하면 됨.

행정해석

2004. 4. 29. 근로기준과-2116

유급휴일이 겹칠 경우(예컨대, 근로자의 날과 주휴일로 정한 일요일이 중복될 경우)에는 1일분만 지급하면 됨.

5 퇴직급여 감소

Question 7

근로시간 단축으로 인해 소득이 감소하면 근로자 퇴직급여도 감소하는지?

- 퇴직금제도 및 확정급여형퇴직연금제도(이하 'DB제도')는 퇴직 당시 평균임금을 기준으로 퇴직급여 수령액이 결정됨.
- 따라서 근로시간 단축 입법으로 초과근로가 줄어들면 소득이 감소하고, 소득 감소 기간 중 퇴사할 경우 퇴직급여 수령액이 줄어들 수 있음.
- 이에 퇴직금제도 및 DB제도 운영 사업(장)의 사용자는 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고, 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정 기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 함.
 - ※ 개정 근로자퇴직급여 보장법('18. 7. 1. 시행), 미이행시 500만원 이하의 벌금)
- 한편, 근로자퇴직급여 보장법 시행령 개정으로 '근로시간 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우' 중간정산이 가능하게 됨.
 - ※ 개정 근로자퇴직급여 보장법 시행령('18. 6. 19. 시행)

제32조(사용자의 책무)

④ 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다. <신설 2018.6.12.>

1. 사용자가 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정한 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 근로자의 임금을 조정하고 근로자의 정년을 연장하거나 보장하는 제도를 시행하려는 경우
2. 사용자가 근로자와 합의하여 소정근로시간을 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
3. 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우
4. 그 밖에 임금이 감소되는 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우

[시행일 : 2018.7.1.]

Question 2

근로시간이 단축되는 사업(장) 소속 근로자는 누구나 퇴직금 중간정산 신청이 가능한지?

- 근로자퇴직급여 보장법 시행령 개정으로 '근로시간 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우' 중간정산이 가능하게 됨.
(18. 6. 19. 시행)
- 즉, 근로시간이 단축됐으나 사용자의 임금보전 등으로 퇴직금 수령액이 감소되지 않은 근로자는 중간정산 대상이 아님.
- 다만, 근로시간 단축으로 인한 중간정산은 퇴직금제도에서만 허용되며, DB제도 및 DC제도에서는 허용되지 않음.

- DB제도는 퇴직시점 평균임금을 기준으로 최종 퇴직급여를 산정하기 때문에 재직기간 중 가입자별 수급액을 확정할 수 없고, 중도인출 시 적립비율이 낮아져 다른 가입자의 수급권을 저해하게 되며, 적립금 운용과 연금계리가 곤란해지는 점 등을 고려 중도인출을 허용하지 않음.
- DC제도는 사용자가 매년 1회 이상 정기적으로 임금총액의 1/12 이상에 해당하는 부담금을 근로자의 계정에 납입하므로, 평균임금이 감소하더라도 근로자의 퇴직급여에 불이익이 발생하지 않아 중도인출 사유에 추가하지 않음.

- 한편, 퇴직금 중간정산은 '근로자의 요구'와 '사용자의 승낙'을 요건으로 하므로 반드시 중간정산을 해줘야 하는 것은 아니나 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 함.

제3조(퇴직금의 중간정산 사유) ① 법 제8조 제2항 전단에서 "주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
2. 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우. 이 경우 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정한다.
3. 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 요양 비용을 근로자가 부담하는 경우
 - 가. 근로자 본인 / 나. 근로자의 배우자
 - 다. 근로자 또는 그 배우자의 부양가족
4. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산 선고를 받은 경우
5. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
6. 사용자가 기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우
- 6의2. 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 그 변경된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
- 6의3. 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 근로자의 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있는 경우**
7. 그 밖에 천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우

02

근로시간 단축 실천 방안

- 1** 유연근무제 활용
- 2** 포괄임금제 점검 사항
- 3** 감사단속적 근로자 승인 신청 제도 활용

1 유연근무제 활용

< 유연근무제 유형별 비교 >

	탄력	선택	시차출퇴근	간주	재량
근거	법 51조	법 52조	-	법 58조①	법 58조③
도입 절차	단위기간에 따라 차이	근로자대표 서면합의	취업규칙 변경	근로자대표 서면합의	
적용 대상	범위지정 가능				시행령상 대상업무
기간	단위기간 (2주, 3개월)	1개월 內	-	-	-
특징	단위기간 동안 탄력적 운영	근로자가 출퇴근 시각 결정 ²	회사가 출퇴근 시각 결정 ³	사외 업무 수행시간을 통상 근로 시간 간주	업무수행 방법을 근로자 재량에 위임
연장 근로	미리 정한 근무 시간 초과는 연장근로	1개월 內 평균 주40시간 초과는 연장근로	1일 8시간 주40시간 초과는 연장근로	근로자대표와 합의한 시간 초과시 연장근로	

1 : 2주 단위는 취업규칙 변경, 3개월 단위는 근로자대표 서면합의

2 : 집중업무시간(예 10:00~16:00) 근무를 전제로 개별 근로자가 출퇴근 시각 자체를 임의로 결정

⇨ 선택적 근로시간의 본질상 출퇴근 시각 자체가 근로자의 결정에 따르기 때문에 산정 기간 내 사후 평균하여 1주 40시간 초과여부로 연장근로 체크

3 : 회사가 다양한 출퇴근시각(예 08:00~17:00, 09:00~18:00, 10:00~19:00)을 결정하면 근로자가 본인에 맞는 근무시간 선택

⇨ 시차출퇴근제의 본질상 1일 8시간 초과시 또는 1주 40시간 초과시 연장근로시간으로 체크 가능

유연근무제 공통사항

Q . 유연근무제 도입시 중점적으로 검토할 사항은?

A . 근무제도 변경으로 인해 근로자 개인의 근로조건이 저하되지 않도록 제도설계에 주의를 기울여야 함.

Q . 유연근무제 도입시 서면합의를 체결하는 근로자대표란?

A . ‘근로자대표’는 일반적으로 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자 과반수를 대표하는 자를 말함.

Q . 근로자 과반수 노동조합이 없는 경우 근로자대표 선출 방법은?

A . 근로자대표 선출에 대한 사항은 자율적으로 정하되, 이전에 근로조건 결정에 관한 근로자대표를 선임했더라도 새롭게 다른 유연근무제를 도입할 경우에는 새로운 근로자대표를 선출해야 할 것임.

하나의 회사에서 2개 이상의 별도 사업장이 독립적으로 운영되는 경우, 사업장별로 근로자대표를 선출해야 함.

Q . 유연근무제 도입시 근로계약서와 취업규칙의 변경 여부?

A . 근로계약서에 근로시간에 대한 내용이 명시되어야 하므로 유연근무제 적용 대상 근로자와 새로운 근로계약서를 체결해야 함.

취업규칙은 유연근무제 도입·운영 관련 내용을 반영해 변경해야 함. 이 경우 과반수 노조 또는 근로자 과반수의 의견을 청취해야 함(불이익한 경우 동의 要).

1] 탄력적 근로시간제

1. 개념

- 특정 근로일의 근로시간을 연장시키고 대신 다른 근로일의 근로시간을 단축시킴으로써, 일정기간의 평균근로시간을 법정근로시간(40시간) 내로 맞추는 근로시간제를 말함(근로기준법 제51조).

활용 가능한 업종 예시

- 🔍 연속적으로 근로하는 것이 효율적이거나 고객의 편리를 도모할 수 있는 업종
→ 운수, 통신, 의료서비스업 등
- 🔍 업무량이 주기적 또는 계절적으로 많은 업종
→ 서비스업,接客업, 요식업, 계절성 상품 제조업 등
- 🔍 기계를 쉼 없이 가동시키기 위해 연속적 근로가 필요한 업종
→ 철강, 석유화학 업종 등

< 탄력적 근로시간제 운영(예) >

< 2주 이내 단위 >



< 3개월 이내 단위 >



단위기간 평균 1주 40시간

5월				6월				7월				8월				9월				10월			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1주 30시간				1주 38시간				1주 52시간 (연장수당 발생X)				1주 52시간 (연장수당 발생X)				1주 28시간							
+12시간				+12시간				+12시간				+12시간				+12시간							
최대 42시간 근무 가능 (연장 12시간 가산수당O)				최대 50시간 근무 가능 (연장 12시간 가산수당O)				최대 64시간 근무 가능 (연장 12시간 가산수당O)				최대 64시간 근무 가능 (연장 12시간 가산수당O)				최대 40시간 근무 가능 (연장 12시간 가산수당O)							

2. 도입 요건

1. 2주 이내 단위 탄력적 근로시간제

- 취업규칙 또는 이에 준하는 것
- 특정주 근로시간은 최대 48시간을 초과할 수 없음.
(연장근로 12시간 포함하면 최대 60시간)

2. 3개월 이내 단위 탄력적 근로시간제

- 근로자대표와 서면 합의(과반수 노조위원장 또는 근로자 과반수 대표)
 - ① 대상근로자 범위 (전부 또는 일부 가능)
 - ② 단위기간 (3개월 이내 범위로 자유롭게 설정)
 - ③ 근로일 및 근로시간 (특정일 12시간, 특정주 52시간 초과 금지, 연장근로 12시간 포함 최대 64시간)
 - ④ 서면합의 유효기간(특별한 제한 없음, 자동연장조항 명시 가능)

3. 도입 시 유의사항

i 근로일별 근로시간에 대한 근로자대표 서면합의가 필요한데, 실제 운영 중 미리 정한 근로시간이 바뀌는 경우는?

근로일별 근로시간이 서면합의 한 근로시간과 다소 차이가 발생하더라도 이를 근로자가 충분히 예상할 수 있도록 조치가 취해지고, 1주 평균 근로시간을 초과하지 않는다면 유효할 것으로 보임.

※ 근무형태가 변경되었더라도 근로자가 자신의 근로일과 근로시간을 미리 예상할 수 있도록 조치가 이루어진 경우라면 '근로일 및 당해 근로일별 근로시간'에 대한 서면합의 내용을 위반하였다고 볼 수 없음 (2010. 7. 20, 근로기준과199).

i 개별 근로자의 동의로 탄력적 근로시간제를 도입 가능한지?

탄력적 근로시간 도입에 관한 근기법 제51조에 따르면 개별 근로자 동의로는 도입이 불가능함.

2주 단위 탄력적 근로시간제의 경우 취업규칙 변경주체(과반수 노조위원장 또는 전체 근로자의 과반수)와 동일함.

3개월 단위 탄력적 근로시간제의 경우 근로자대표(과반수 노조위원장 또는 근로자 과반수를 대표하는 자)와 서면합의를 해야 함.

i 2주 단위 탄력적 근로시간제 도입을 위한 취업규칙 변경은 불이익 변경인지?

불이익 여부에 대해 의견 대립이 있음. 고용부는 의견청취만으로 도입이 가능하지만 도입으로 인해 불이익이 발생할 경우 집단적 동의를 요구함(고용부, 유연한 근로시간제 도입 매뉴얼, 2010).

※ 불이익으로 판단될 여지도 상당하므로 동의를 받는 것이 바람직함.

i 전체 근로자가 아니라 생산직에만 탄력적 근로시간제 도입 시 생산직 근로자 과반수 대표와의 서면합의만 진행해도 되는지?

도입 범위를 정할 때 일부 직종으로 한정하는 것은 가능하지만, 서면합의는 특정 직무의 대표자가 아닌 전체 근로자의 대표여야 함.(근로기준법 8048, 2007. 11. 29).

※ 대상직군 근로자들의 근로자대표를 선정해 동의를 얻는 방식도 가능하다는 반론도 있음.

i 탄력적 근로시간제 시행 시 연장근로 산정 기준은?

단위기간 내 평균 주 40시간을 초과한다면 연장근로에 해당함. 예를 들어 2주단위 탄력적 근로시간제에서 1주차에 48시간, 2주차에 32시간으로 도입했다면 이 시간을 초과하는 경우에는 연장근로에 해당함.

도입 사례

탄력적 근로시간제 합의문 예시 ①

000社 대표이사 _____와 근로자대표 _____는 3월 단위 탄력적 근로시간제에 관해 다음과 같이 합의한다.

제1조(목적) 이 합의서는 근로기준법 제51조 제2항에 따라 3월 단위 탄력적 근로시간제를 실시하는데 필요한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용대상자) 이 합의서의 내용은 전체 외근직 근로자에게 적용한다.

제3조(단위기간) 이 합의서의 단위기간은 매분기 초일부터 매분기 말일까지로 한다.

제4조(근로시간) 3월 단위 탄력적 근로시간제 단위기간에 있어서 1일의 근로시간, 시업시간, 종업시간 및 휴게시간은 별도 근무표에 따른다.

제5조(가산임금) 3개월을 평균하여 1주 40시간을 초과한 경우 통상임금의 50%를 가산임금으로 지급한다. 다만, 회사사정으로 근로시간 편성에 변동사항이 발생할 경우, 회사는 사전에 통보하여 근무시간을 변경할 수 있으며 그에 따른 가산수당을 지급한다.

제6조(유효기간) 이 합의서의 유효기간은 2018년 1월 1일부터 1년간으로 하되, 유효기간 만료 전까지 개정관련 별도 의견이 없을 시 1년간 자동갱신되는 것으로 하며, 이후에도 같다.

2018년 월 일

000社 대표이사 (인) 근로자대표 (인)

000社 노사는 장시간 근로문화 개선을 위한 탄력적 근로시간제에 관하여 아래와 같이 합의한다.

제1조(목적) 근로기준법 제51조의 탄력적 근로시간제를 시행하는데 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(대상자) 00공장, 00공장의 기능직 전체 근로자를 대상으로 한다.

제3조(단위기간) 본 합의서의 단위기간은 12주로 한다.

제4조(근로시간) 단위기간 동안의 근로는 교대근무표를 따르며 12주를 평균하여 1주간의 근로시간이 연장근로를 포함하여 52시간을 넘을 수 없다. 또한 특정한 주의 근로시간은 연장근로를 포함하여 64시간을 넘을 수 없다.

제5조(초과근로수당) 일 8시간을 초과한 근로 및 휴일근로는 통상임금의 50%를 가산하여 지급한다(현행 유지).

제6조(유효기간) 이 합의서의 유효기간은 2018년 6월 30일부터 12주 단위기간으로 한다. 다만 본 합의서의 계속 시행에 대해 노사 양측의 이의가 없을 경우 매 유효기간 만료 다음 날부터 단위기간 동안 자동 연장하는 것으로 한다.

2018년 월 일

000社 대표이사 (인)

근로자대표 (인)

② 선택적 근로시간제

1. 개념

- 1월 이내의 정산기간의 총 근로시간만 정하고 각일, 각주의 근로시간과 각일의 시작 및 종료시각을 근로자의 결정에 맡기는 근로시간제도임(근로기준법 제52조).

< 선택적 근로시간제 유형 >

유형 ① 완전선택적 근로시간제

- 정산시간 중 업무의 시작과 종료가 근로자의 자유로운 결정에 맡겨져 있고 사용자가 일체 관여하지 않는 형태

시작·종료시각 근로자가 자유롭게 결정

시작시간

종료시각

유형 ② 부분선택적 근로시간제

- 일정한 시간대를 정하여 그 시간(의무근로시간대, 코어타임)에는 근로자가 사용자로부터 시간적 구속을 받고 나머지 시간(선택적 근로시간대)은 자유롭게 결정하는 형태

선택적 근로시간대

의무적 근로시간대

선택적 근로시간대

시작시간

종료시각

※ 시차출퇴근제 : 회사가 출퇴근 시간을 결정한다는 점에서 선택적 근로시간제와 구별됨.

예) 회사가 다양한 출퇴근시간대(08~17시, 09~18시, 10~19시)를 결정
 ⇒ 근로자는 이 중에서 자신에 맞는 출퇴근시간대를 선택

< 선택적 근로시간제와 시차출·퇴근제 비교 >

구 분	선택적 근로시간제	시차출·퇴근제
도입근거	근로기준법 제52조	법적 근거 X
출근시간	근로자가 결정	회사가 시간대를 결정 근로자가 선택
퇴근시간	근로자가 결정	소정근로시간에 따라 자동 결정
연장근로 수당	1개월 內 평균 주40시간 초과는 연장근로	1일 8시간, 주40시간 초과는 연장근로

<연장근로 발생 관련 비교 예시>

▶ 선택적 근로시간제 ⇒ 근로자가 시작·종료시간을 자유롭게 결정

월	화	수	목	금	토	일
12	8	8	8	4	휴무일	주휴일
1주 총근로시간 : 40시간						

※ 월요일에 8시간을 초과하더라도 정산기간의 총 근로시간이 40시간을 넘지 않으면 **연장근로 미발생(다만, 야간근로시간이면 야간근로 할증은 필요)**

▶ 시차출·퇴근제 ⇒ 회사가 소정근로시간에 맞게 출퇴근 시간 결정

월	화	수	목	금	토	일
12	8	8	8	8	휴무일	주휴일
1주 총근로시간 : 44시간						

※ 월요일에 8시간 초과해 근무했으므로 **4시간 연장근로 발생**

2. 도입 요건

1. 근로자대표와 서면합의로 구체적 시행방법을 정함.

- ① 대상근로자 범위
- ② 정산 기간(1월 이내) 및 그 기간 동안의 총 근로시간
- ③ 의무시간대를 정한 경우 그 시작 및 종료시간
- ④ 근로자가 선택할 수 있는 시간대를 정한 경우 그 시작 및 종료시간
- ⑤ 유급휴가 부여 등의 기준이 되는 표준근로시간

2. 근로자대표와 서면합의 한 내용에 따라 업무의 시작 및 종료시각을 근로자 결정에 맡기도록 취업규칙을 변경함.

3. 도입 시 유의사항

i 선택적 근로시간제를 시행하면 출퇴근 체크를 하지 않아도 되는지?

완전선택적 근로시간제의 경우는 출퇴근 체크를 할 필요가 없음. 다만 의무적 근로시간대가 설정돼 있는 부분선택적 근로시간제라면 그 시간에 출근하지 않거나 그 시간 이전에 퇴근하면 징계 사유가 될 수 있음.

i 선택적 근로시간제도 야간근로수당을 지급해야 하는지?

선택적 근로시간대에 야간근로시간이 포함돼 있는 경우(오후 10시부터 오전 6시까지) 50% 야간근로수당을 지급해야 함.

선택적 근로시간대에 야간근로시간이 포함돼 있지 않으나, 업무상 야간근로가 필요해 사용자가 사전요청 하거나 사후승인을 거쳤다면 야간근로수당을 지급해야 함.

- 다만, 근로자가 사용자에게 대한 통지나 사전승인, 묵시적 동의 없이 자발적으로 근로한 경우라면 지급의무가 없음.

i 연장근로수당 지급은?

선택적 근로시간제는 근로자가 각일, 각주에 대한 근로시간을 스스로 배정하므로 각일, 각주에 있어서 연장근로에 대한 의미가 없고, 사후 정산 결과 법정근로시간(1주 평균 40시간)을 넘어서면 가산임금을 지급함.

i 근로자가 근로시간이 많은 날에만 연차휴가를 사용하려 한다면?

근로자가 연차휴가를 신청하는 경우 특별한 사정이 없는 한 회사는 연차휴가 사용을 거부할 수 없음.

다만, “사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우”에 한하여 근로자의 연차휴가 신청에 대해 변경할 수 있는 ‘시기변경권’을 행사할 수 있을 것임.

i 일별 근로시간을 정해서 선택근무제를 운영하는데, 근로자가 특정일에 조퇴한다면 급여공제를 어떻게 해야 하나?

[일별 정해진 근로시간 - 일별 실제 근로시간]을 기준으로 공제할 수 있음.

- 예) 1일 12시간 근무하기로 정한 날에 6시간 근무 후 조퇴할 경우 6시간 분의 급여를 공제할 수 있음.

i 선택근무제 활용 근로자가 통상 근무로 복귀하고 싶다면?

유연근무제의 적용·해제는 근로자의 의사를 존중하는 것이 바람직함.

유연근무제 운영기준 등에서 신청·해제 절차를 마련해 이에 따르도록 해야 하며, 사용자가 일방적으로 근무형태를 변경할 수는 없음.

도입 사례

선택적 근로시간제 합의문 예시

000社 대표이사 _____와 근로자대표 _____는 선택적 근로시간제에 관해 다음과 같이 합의한다.

제1조(목적) 이 합의서는 근로기준법 제52와 취업규칙 제0조에 의해 선택적 근로시간제에 필요한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용대상자) 이 합의서의 내용은 과장급 이상의 기획 및 관리업무에 종사하는 자를 대상으로 한다.

제3조(정산기간) 근로시간의 정산기간은 매월 초일부터 말일까지로 한다.

제4조(총 근로시간) 40시간 X 해당월의 역일수/7로 계산한다.

제5조(표준근로시간) 1일의 표준근로시간은 8시간으로 한다.

제6조(의무시간대) 의무시간대는 오전 10시부터 오후 4시까지로 한다. 다만, 정오부터 오후 1시까지는 휴게시간으로 한다.

제7조(선택시간대) 선택시간대는 시작시각대 오전 8시부터 10시, 종료시각대 오후 4시부터 7시로 하되, 시작시간을 1일 전까지 근무일지에 기록하여 부서장에게 보고한다.

제8조(가산수당) 업무상 부득이한 경우 부서장의 승인을 받고 제4조의 근무시간을 초과하여 근무한 시간에 대해 가산수당을 지급한다.

제9조(임금공제) 의무시간대에 근무하지 않은 경우 근무하지 않은 시간만큼 임금을 공제하며, 의무시간 시작시간을 지나 출근하거나 의무시간 종료전에 퇴근한 경우에는 조퇴, 지각으로 처리한다.

제10조(유효기간) 이 합의서의 유효기간은 2018년 0월 0일부터 1년간으로 하되, 유효기간 만료 1개월 전까지 개정 관련 별도 의견이 없는 경우 그 후 1년간 자동갱신 되는 것으로 하며, 그 이후에도 같다.

	2018년	월	일	
000社 대표이사	(인)			근로자대표 (인)

③ 간주근로시간제

1. 개념

■ 근로자가 사업장 밖에서 근로해 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 통상의 근로시간으로 인정하는 제도임(근로기준법 제58조 제1항).

- 탄력적·선택적 근로시간제가 단위기간 내 근로시간을 조정·배분하는 기능을 한다면, 간주근로시간제는 근로시간의 조정이 아니라 근로시간의 산정을 편리하게 정하는 것임.

■ 간주근로시간제로 인정되는 근로시간은 다음과 같음.

- ① 소정근로시간
- ② 통상적으로 초과근로 필요 시 통상 필요한 시간
- ③ 통상 필요한 시간을 근로자대표가 서면 합의한 경우는 그 시간

- 상기 ①·②의 경우 노사합의가 없어도 기본적으로 근로계약서나 취업규칙을 통해 요건을 갖춘 근로자에게 적용 가능함.

- 다만 추후 근로시간을 둘러싼 법적 분쟁을 예방하는 차원에서 근로자대표와 서면합의로 정하는 것이 바람직함.

2. 도입 요건

1. 사업장 밖의 근로일 것

- 장소적으로 본래 소속된 사업장을 벗어나서 근무
- 근로시간에 관한 사용자의 구체적인 지휘·감독을 받지 않고 업무 수행

2. 근로시간을 산정하기 어려울 것

- 시업·종업시각이 사업장 밖이어서 파악하기 어렵고, 각 근로자의 업무 여건이나 상태에 따라 근로시간의 장단이 결정되는 경우

※ 사업장 밖 근무 인원 중 관리자가 포함된 경우, 휴대폰이나 전자 기기를 통해 수시로 업무지시를 받아 근무하는 경우, 사전에 방문 처와 복귀 시간 등을 구체적으로 지시받아 근무하는 경우는 제외

3. 근로자대표와 서면합의 및 취업규칙 변경

- 업무의 수행에 통상 필요한 시간 등을 근로자대표와 서면합의
- 근로자대표와 서면합의 한 내용으로 취업규칙 변경 절차 진행

3. 도입 시 유의사항

i 간주근로시간 도입에 적합한 직무는 무엇인가?

특정한 직무로 제한되지 않고, 법적 요건을 갖춘다면 모든 직무에 적용 가능함. 고용노동부는 근로시간의 산정이 어려운 업무로 영업직, A/S업무, 출장업무, 재택근무 등을 예시로 들고 있음.

i 통상적으로 필요한 시간이란 무엇인가?

개별 근로자들 마다 각각 필요한 시간이 다르더라도, 일반적으로 해당업무 수행하는데 통상적으로 필요한 평균시간을 말함.

제도 도입 시 대상 직무 담당 근로자들의 통상적인 근로시간을 집계하거나 인터뷰 등을 통해 데이터화 하는 것도 고려해 볼 수 있음.

i 하루 중 사업장 밖 근로와 사업장 내 근로가 혼재하는 경우 어떻게 산정하나?

사업장 안의 근로시간과 사업장 밖의 간주근로시간을 합산해 그 날의 근로시간으로 처리함.

- 예) 오전 회사 내 근무 4시간과 오후 회사 밖 근무 5시간이 이뤄진 경우 합산해 해당일은 9시간 근로한 것으로 처리

[회사 내 근무 4시간]	[회사 밖 근무 5시간]
8시간 (소정근로시간)	1시간 (연장근로시간)
총 근로시간 : 9시간	

i 간주근로시간제를 도입해도 연장근로수당을 지급해야 하는지?

근로자대표와 서면합의로 정한 시간이 1일 8시간 이내라면 연장근로수당은 발생하지 않고, 초과한다면 초과하는 시간만큼 연장근로수당이 발생함.

- 예) 노사가 대상 근로자에 대해 1일 10시간 근로 간주하는 것으로 합의하면 2시간은 연장근로에 해당

다만, 서면합의한 시간이 8시간임에도 특정한 날 연장근로를 하면 연장근로수당을 지급해야 함. 또한 '통상 필요한 시간을 객관적인 필요시간과 차이가 나게 정하면 근로자가 반증을 제시해 적정 시간에 대한 임금 또는 가산수당 청구가 가능함.

주식회사 ○○○ 대표이사 _____와 근로자대표 _____는 근로기준법 제58조 제1항·제2항에 따라 사업장 밖에서 근로하는 직원들에 대한 간주근로시간제 적용에 관하여 다음과 같이 합의한다.

제1조(대상 근로자 범위)

본 합의서에 따른 간주근로시간제는 _____에 소속된 직원에게 적용한다.

제2조(간주근로시간)

- ① 제1조의 직원이 업무필요에 따라 회사 밖에서 1일 통상근로시간의 전부를 근무하는 경우 휴게시간을 제외하고 _____시간을 근로한 것으로 본다.
- ② 제1조의 직원이 소정근로시간의 일부를 업무 필요에 따라 회사 밖에서 근무하는 경우 휴게시간을 제외하고 소정근로시간 만큼 근로한 것으로 본다.
- ③ 제1조의 직원이 업무 필요에 따라 회사 밖에서 근무하는 동안 제1항·제2항의 시간을 초과하는 근로제공을 하는 경우 소속부서장의 지시 또는 사전합의가 있는 경우에 한하여 연장 및 야간근로시간을 인정한다.

제3조(휴게시간)

제1조의 직원에 대해 취업규칙 제00조에 정한 휴게시간을 적용한다. 다만, 업무 필요에 따라 지정된 휴게시간의 변경이 필요한 경우 별도 시간대에 휴게를 부여할 수 있다.

제4조(시행일)

본 합의서의 유효기간은 노사합의일부터 1년간으로 하되, 유효기간 만료 1개월 전까지 개정에 관한 의견제시가 없는 경우에는 다시 1년간 자동갱신 되는 것으로 하며, 그 이후에도 같다.

2018년 월 일

○○○社 대표이사 (인) 근로자대표 (인)

4 재량근로시간제

1. 개념

- 업무 성질상 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 경우 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로시간으로 인정하는 제도임(근로기준법 제58조 제3항).
- 전문성과 창의성을 요구하는 업무는 근로시간의 양(量)으로 관리하는 것이 부적절하므로 근로자에게 업무수행의 재량을 부여하고 근로의 질(성과)에 따른 보상을 하는 것임.
- 재량근로시간제와 선택적 근로시간제는 근로자가 근로시간을 선택할 수 있다는 점에서 유사하지만 전혀 다른 제도임.

구 분	재량근로시간제	선택적 근로시간제
대 상	법으로 정한 직무에 한정	특정 직무의 제한 없이 다양한 직무에서 활용
사용자의 지시 여부	업무수행방법이 근로자 재량에 맡겨짐	출근한 시간동안에는 사용자의 지시에 따름
근로시간	근로자대표와 합의로 정한 시간 적용	소정근로시간을 베이스로 개별 근로자가 결정

2. 도입 요건

1. 재량근로제 대상 업무(근로기준법 시행령 제31조)

- ① 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
- ② 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
- ③ 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사 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

2. 근로자대표와 서면합의 및 취업규칙 변경

- 대상업무, 업무수행 방법을 근로자의 재량에 맡긴다는 취지와 근로자간의 양을 근로자대표와 서면 합의
- 근로자대표와 서면합의 한 내용으로 취업규칙 변경 절차 진행

■ 공통적으로 근로자가 하는 업무의 수행, 수단 및 시간배분에 회사가 관여하지 않아야 함. 만약 관여하게 된다면 다음 업무에 해당하더라도 재량근로시간제 도입은 불가함.

① 신상품, 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 및 자연과학에 관한 연구업무

- 연구·개발·시험 등의 업무 전반을 뜻하지만, 해당 업무에 대한 단순 보조적 업무는 제외함.

② 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무

- '정보처리시스템'은 정보의 처리·가공·축적·검색 등의 처리를 목적으로 컴퓨터 하드웨어, 소프트웨어, 통신망, 데이터를 처리하는 프로그램 등으로 구성된 체계를 의미함.

- 시스템의 선정 및 설계, 결정, 평가, 테스트, 개선 등의 업무를 뜻함.

③ 신문·방송 또는 출판사업에서의 기사의 취재·편성·편집 업무

- 신문·방송, 정기간행물 기사에 관한 기획, 입안, 취재, 원고작성, 편집 배정, 내용 점검 등의 업무를 뜻하고 단순한 교정업무는 제외함.

④ 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 업무

- 전문성·창의성이 필요한 디자인 업무 등을 말하며 단지 제품 제작에 종사하는 근로자는 제외함.

⑤ 방송프로·영화 등의 제작사업에서 프로듀서·감독 업무

- ‘프로듀서’는 제작 전반에 대해 책임을 지고 기획의 결정, 대외섭외, 스태프 선정, 예산관리를 총괄하는 자를 말하며, ‘감독업무’는 스태프를 통솔·지휘해 현장 제작 작업을 총괄하는 업무를 의미함.

⑥ 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행하는 업무

- 전문직으로서 일정한 자격을 가지고 해당 업무를 수행하는 경우를 의미함. 자격을 가지고 있더라도 실제로 상담·조언·감정 또는 대행 업무를 수행하는 것이 아닌 경우는 제외함.

3. 도입 시 유의사항

i 재량근무제 도입 직무를 근로자대표와 합의로 정할 수 있는지?

재량근무제 적용이 가능한 직무는 법으로 정하고 있기 때문에 그 외의 직무는 근로자대표와 합의한다고 해도 재량근무제를 실시할 수 없음.

i 근로자대표와 합의로 법정근로시간을 초과한 시간으로 재량근로 합의를 하면 그 초과한 시간은 연장근로로 인정해야 하는지?

서면합의로 정한 재량근로시간이 법정근로시간을 초과하는 경우에는 연장근로에 대한 가산수당을 지급해야 함.

- 예) 근로자대표와 합의로 10시간을 정했다면, 법정근로시간 8시간을 초과하는 2시간은 연장근로로 인정됨.

i 재량근로시간으로 합의한 근로시간보다 실제 더 많이 근로한 경우 연장근로에 해당하나?

재량근로는 업무수행방법을 근로자의 재량에 위임하고 사용자는 업무지시를 하거나 근로시간 관리를 해서는 안됨.

따라서 서면합의 시간보다 많게 또는 적게 근로했음을 증명하더라도 근로시간이 바뀌지 않음.

i 재량근로시간제 적용 시 휴일, 휴가를 부여해야 하는지?

재량근로시간제를 도입했더라도 유급휴일, 연차유급휴가는 별도로 부여해야 함.

i 근로자대표와 합의로 정한 시간이 야간근로(22:00~06:00)에 해당할 경우 야간근로수당을 지급해야 하는지?

서면합의로 정한 재량근로시간이 야간근로시간(22:00~06:00)을 포함한다면 야간근로 가산수당을 지급해야 함.

다만, 서면합의에는 야간근로가 없음에도 근로자가 개인적으로 야간에 근로하는 경우에는 야간근로 가산수당을 지급할 필요가 없음.

i '재량'의 수준은 어느 정도를 말하는가?

'재량'은 자기의 생각과 판단에 따라 일을 처리하는 것을 말함. 따라서 재량근무제 도입 이후 사용자는 구체적인 지시를 하지 못함.

- 예) 관리자가 개별적으로 구체적 업무지시를 하는 경우 또는 외근 나갈 때 사진 승인을 받도록 하는 경우 등은 근로자의 '재량'을 부여하지 않은 것으로 볼 수 있음.

i 재량근무제 적용을 원하지 않는 근로자에도 적용 가능한가?

모든 유연근무제는 근로자의 신청에 의하도록 절차를 마련하는 것이 일반적임. 따라서 원하지 않는 직원까지 강제하는 것은 바람직하지 않음.

부서 운영상 불가피하게 부서 전체에 재량근무제를 도입해야 한다면 근로자대표 서면합의 후 취업규칙 불이익변경 절차를 거쳐야 함.

※ 고용부, 유연근무제 Q&A, 2017. 12. 참고

- A社は 소프트웨어 개발과 이에 대한 서비스를 제공하는 회사로 소프트웨어 개발 인력의 비중이 전체의 절반을 넘음.
- 업무수행 수단, 시간배분 결정에 관해 근로자에게 재량권을 부여함. 다만 프로젝트 수행 시 협업을 위한 일정관리가 필요하므로 각 프로젝트 단위 조직별 권장 근무시간을 운영함.
- 세부 유형
 - 각 프로젝트 조직별 권장 근무시간 자체 설정, 구성원간의 협의 하에 자율적으로 운영
 - 근로시간은 서면합의에 따라 1주 48시간(소정근로 40시간 + 연장근로 8시간)으로 간주
 - 휴일, 휴가 및 복리후생 기타 근로조건 동일하게 적용

주식회사 ○○○ 대표이사 _____와 근로자대표 _____는 근로기준법 제58조 제3항에 따라 재량근로시간제 적용에 관하여 다음과 같이 합의한다.

제1조(적용대상업무)

본 합의서에 따른 재량근로시간제를 적용하는 업무는 다음과 같다.

1. 연구개발 업무 담당자, 제품 디자인 담당자, 광고 기획·개발 담당자
2. 전산시스템 설계, 개발, 테스트 담당자

제2조(업무수행방법)

- ① 제1조의 직원에 대해서는 원칙적으로 그 업무 수행방법 및 시간배분의 결정을 본인에게 위임하고 회사는 이에 대해 구체적 지시를 하지 않는다.
- ② 제1항에도 불구하고 회사는 담당 업무 배정 및 업무 목표에 관한 설정 등 특정 업무수행을 위한 기본적 사항, 직장질서·안전·보안·시설관리에 필요한 사항 등에 대해 「근로기준법」에서 정한 재량근로 본래 취지를 훼손하지 않는 범위에서 지시할 수 있다.

제3조(근로시간)

제1조의 직원의 근로시간은 1일 8시간으로 한다.

제4조(근태관리)

- ① 제1조의 직원은 회사의 출입카드를 항상 소지하고 출·퇴근 시 이를 이용해야 한다.
- ② 휴가 및 결근 등의 관리는 취업규칙에 정한 바에 따른다.

제5조(시행일)

본 합의서의 유효기간은 노사합의일부터 1년간으로 하되, 유효기간 만료 1개월 전까지 개정에 관한 의견제시가 없는 경우에는 다시 1년간 자동갱신 되는 것으로 하며, 그 이후에도 같다.

2018년 월 일

○○○社 대표이사

(인)

근로자대표

(인)

[참고] 유연근무제 도입 운영사례

기업명	업종	운영제도	세부내용
A社	여행 서비스업 (2,300여명)	① 시차출퇴근 ② 재택근무 ③ 거점근무 ④ 스마트세일즈	- 업무특성, 자기개발, 건강상 이유, 장거리 출퇴근 등의 사유에 따라 오전 8시~10시 사이에 출근할 수 있도록 조정
B社	휴대폰, 가전, 반도체 제조업 (95,000여명)	① 자율출퇴근제 ② 탄력근로제 ③ 재량근로제	- 주 40시간 안에 근무시간을 자율적으로 조절 가능 (일 최소 4시간 이상, 주 5일) - 생산적 중심으로 3개월 단위로 근로시간을 자유롭게 조정 - 연구개발, 사무직 직원 대상으로 업무수행 방법과 근로시간 관리에 자율권을 부여한 재량근로제 시행
C社	금융업 (14,000여명)	① 시차출퇴근 ② 스마트워킹센터 ③ 재택근무	- 본부 및 영업점 전 직원 대상, 출근시간 9시~11시로 설계 (일일 단위, 장기간, 주기적 신청 가능) - 단독 수행 가능한 업무는 스마트워킹센터 활용 (죽전, 서울역, 강남으로 총 3개 센터 운영) - 은행 전산망 사용이 필요 없는 업무 대상 재택근무 실시 (사업 아이디어 도출, 상품 디자인 개발, 정보 조사 등)
D社	통신업 (23,000여명)	① 선택적 근로시간제 ② 재택근무 ③ 스마트워킹센터	- 콜센터 서비스업 특성상 재택근로자의 비중이 높으며, 재택근로자 자택에 업무시설 구축 및 통신료 등 지원
E社	화장품, 생활용품, 제조업 (6,000여명)	① 시차출퇴근 ② 현장출퇴근	- 월~금요일 중 원하는 날짜를 선택, 오전 7시~10시 사이에 1시간 단위로 출근시간 선택 - 현장에서 반드시 실천하도록 운영, 채널별 유동적 운영 - 임원(30%), 영업사원(50%)은 현장근무 필수
F社	제조, 판매업 (1,700여명)	① 스마트오피스 ② 재택근무	- 변동좌석제로 다양한 공간에서 업무 가능 - 초등학교 3학년 이하 자녀가 있거나, 유산상 위험 직원 중 정보통신 기기 활용 업무수행이 가능한 직원이 활용 (마케팅, 영업지원, 고객센터 업무 담당자 등) - 주로 육아, 개인치료 등을 위해 활용
G社	유통 판매업 (26,000여명)	① 시차출퇴근제	- 30분 단위로 출퇴근 시간을 선택 (5가지 유형, 8시~10시30분 출근 / 17시~19시30분 퇴근)
H社	통신 판매업 (800여명)	① 시차출퇴근제 ② 재택근무	- 3가지 출퇴근 유형 중 택1 (8시~17시, 9시~18시, 10시~19시) - 장애인 근로자를 대상으로 재택근무제 운영
I社	휴대폰, 가전 제조업 (38,000여명)	① 시차출퇴근제	- R&D 인력 대상 시범 도입 - 육아기 자녀(만 8세 미만)가 있는 직원, 전일 야근 직원 - 야근 강도에 따라 출퇴근 시간 결정 가능한 세부 기준 마련

기업명	업종	운영제도	세부내용
J社	금융업 (20,600여명)	① 시차출퇴근제 ② 2교대 운영지점 ③ 애프터뱅크	- 오전 9, 10, 11시 중 택1 하여 출근, 8시간 근무 - 2교대 운영지점 (1팀 9~16시, 2팀 12~19시, 12~16시는 의무근로시간) - 12~19시, 11~18시, 10~17시에 근무하는 영업점 운영
K社	모바일 SW개발 (360여명)	① 근로시간 단축 ② 휴가제도 활용	- 4.5일 근무제 시행(매주 월요일 13시 출근) - 가족 생일, 결혼기념일 16시 퇴근 - 결혼휴가, 남자직원 출산휴가(2주 유급) - 자녀 행사시 1일 유급휴가, 어린이날 휴가(4,6일 중 택1)
L社	보안 소프트웨어	① 선택적 근로시간제	- 소프트웨어 엔지니어 등 자유롭게 출퇴근 가능한 직군 월요일(회의 실시)을 제외한 출퇴근 시간 제한 철폐
M社	도계, 육가공 (2,000여명)	① 시차출퇴근제	- 오전 8시~10시 사이에 자유롭게 출근 (단, 일 8시간 근무 준수)
N社	정보보호 컨설팅 (40여명)	① 근로시간 단축 ② 시차출퇴근	- 사육이전 이후 근로자 전체 대상으로 근무시간을 기존 8시간 → 7시간 30분으로 단축 - 출근시간대(8~10시), 집중근로시간대(13~16시), 퇴근시간대(16시 30분~18시30분) 설정
O社	부동산 개발 및 공급업 (6,500여명)	① 자율 출퇴근제 ② 스마트오피스	- 업무, 개인, 부서별 특성에 맞춰 일 근무시간 자유롭게 조정 (단, 주5일 출근, 주 40시간 근무) - 본사 이전(경남 진주)에 따른 출장 직원을 위한 스마트워크 센터 설치
P社	즐기세포 치료제 제조업 (200여명)	① 시차출퇴근제 ② 탄력근무제 ③ 스마트워크	- 8시~10시 시차 출퇴근 가능 - 주 40시간 근무 충족 시 일 근로시간 조정 가능 - 모바일 그룹웨어 등을 활용한 결재 시스템 적용
Q社	교육업 (850여명)	① 시차출퇴근제 ② 재택근무	- 오전 8, 9, 10시 총 3가지 출근시간 중 택1 - 스마트워크 시스템 도입을 통한 재택근무 실시(일부 직군)
R社	제약, 바이오 (270여명)	① 선택적 근로시간제 ② 근무일 조정근무제 ③ 재택근무	- 1개월 이내의 총 근로시간 내에서 근로시간을 자율에 맡김 (주 40시간 및 일 8시간 제약 없음) - 프로젝트 수행 시 근로시간을 늘리고, 초과근로 만큼 휴무 로 사용 - 근무 장소에 구애받지 않고 업무 수행 가능(매니저 협의)

※ 위 도입 · 운영사례는 언론보도에서 취합 · 정리한 것임.

2 포괄임금제 점검 사항

1 포괄임금제 개념과 유효요건

- 포괄임금제란 연장근로수당을 비롯한 법정수당 등을 실제 근로시간에 상관없이 기본급에 포함해 지급하거나(정액급제), 별도의 정액수당으로 지급하는(정액수당제) 방식으로서 판례에 의해 인정됨.

< 포괄임금제 유형 >

- ① (정액급제) 기본급을 미리 정하지 않은 채 법정수당을 합한 금액을 월 급여액 또는 일당으로 지급
예) 기본급, 연장수당 구분 없이 월 200만원
- ② (정액수당제) 기본급을 정하지만 근로시간 수에 상관없이 법정수당을 일정액으로 지급
예) 연장, 휴일수당은 매월 10만원

- 유효한 포괄임금계약으로 인정받으려면 【①근로시간 산정의 어려운 경우에 한하여 ② 근로자 명시적 합의】가 필요함.

참고 판례

대법원 2010. 5. 13. 2008다6052

감시·단속적 근로 등과 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 이러한 경우에도 근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없음.

단체협약이나 취업규칙 및 근로계약서에 포괄임금이라는 취지를 명시하지 않았음에도 묵시적 합의에 의한 포괄임금약정이 성립하였다고 인정하기 위해서는, 근로형태의 특수성으로 인하여 실제 근로시간을 정확하게 산정하는 것이 곤란하거나 일정한 연장·야간·휴일근로가 예상되는 경우 등 실질적인 필요성이 인정될 뿐 아니라, 근로시간, 정하여진 임금의 형태나 수준 등 제반 사정에 비추어 사용자와 근로자 사이에 정액의 월급여액이나 일당임금 외에 추가로 어떠한 수당도 지급하지 않기로 하거나 특정한 수당을 지급하지 않기로 하는 합의가 있었다고 객관적으로 인정되는 경우이어야 함.

- 다만, 근로시간 산정이 가능해 포괄임금제 성립이 유효하지 않더라도 실근로시간에 비해 포괄임금제상 임금이 같거나 많아 근로자에게 불이익하지 않다면 임금채불은 아니라는 것이 판례 입장임.

< 연장근로시간이 시간 base가 아니면 무효인가? >

■ 판례는 ‘유동적인 금액’도 당사자 합의에 따라 연장근로수당의 범위에 포함될 수 있음을 인정함(대법원 2008다6052).

● 시간외근로수당 = (정액의 시간외근무수당) + (특별수당) + (봉사료)

※ 봉사료는 식당 매출액의 8%이며, 발생 금액의 60%를 시간에 비례, 분배

● 법원의 판단(2심, 대법원 동일)

⇒ 2004. 4월까지의 근기법상 계산 금액보다 많으므로, 적법함.

⇒ 봉사료 폐지된 2004. 5월 이후부터는 근기법상 계산 금액보다 작아졌으므로, 차액을 지급해야 함.

- 고용노동부 행정해석 또한 연장근로수당이 시간 base로 산정되지 않았다고 해서, 효력 그 자체를 부정하지는 않음.

< 법상 기준과 상이한 연장근로수당 산정방식의 유효성 >

● 근로기준법 제46조에 의한 연장근로수당은 실제 근로를 제공한 시간에 따라 지급하는 것이 원칙이나 노사합의로 일 또는 월단위의 고정적인 수당으로 지급하는 것도 가능함. 다만, 이런 정액수당이 실제 제공된 근로시간에 따라 산정된 법정수당보다 부족할 경우에는 그 차액을 지급해야 함(근기 68207-1377, 1994. 9. 1.).

- 정부는 2018년 하반기 중으로 포괄임금제 사업장 지도 지침을 발표할 예정임.

◀ 포괄임금제 지침(잠정) 주요내용 ▶

■ 포괄임금제 유효 요건

- i) 근로시간 산정 불가능, ii) 명시적 합의 모두 충족

✓ 일반사무직의 경우 관리자 지배범위에서 근로하며, 출퇴근 및 휴게 시간이 명확히 정해졌으므로 근로시간 산정이 어려운 경우 아님.

■ 업무처리 방법

- ① 근로시간 측정이 불가해 포괄임금제 성립이 유효한 경우
 - 연장수당 등이 포괄임금에 포함돼 지급된 것으로 인정
- ② 근로시간 측정이 가능해 포괄임금제 성립이 무효인 경우
 - 정액급제, 정액수당제 모두 실근로시간에 기초해 고정OT수당 산정

✓ 실근로시간이 약정시간에 미달하더라도 약정수당은 지급
 ✓ 반면, 실근로시간이 약정시간을 초과하는 경우 차액을 추가 지급

- 최근 사무직의 근로시간 측정이 어렵다는 이유로 포괄임금제의 유효성을 인정한 하급심 판결이 있음.

참고

사무직 고정OT 관련 하급심 판결

- ◆ 최근 사무직 포괄임금제의 유효성을 인정한 하급심 판결이 있음 (서울중앙지법 2018. 2. 13, 2017가단5061696)
- ◆ 동 판결은 사무직은 출퇴근 및 연장근로 기록을 남기지 않는 특성을 근거로 실근로시간 측정이 어렵다고 판단함.
- ◆ 판결요지

① 사무직 근로자는 생산직 근로자와 달리 실근로시간 산정이 어려움.

- ▶ 사무직은 출퇴근 기록과 초과근로에 대한 구체적 근거를 남기지 않음.
- ▶ 회사도 사무직 근로자의 근로시간 관리를 하지 않음.
- ▶ 외국계 회사의 특성상 과업 중심의 업무 문화가 일상화돼 있음.

② 이 사건 포괄임금제는 근로자에게 불이익하거나 부당하지 않음.

- ▶ 고정OT 수당을 상회하는 임금 인상분을 지급받음.
- ▶ 고정OT(월 20시간)를 초과하는 연장근로에 대해 추가 수당을 지급함.

※ 고용노동부 「포괄임금제 지침(잠정)」은 사무직은 “근로시간 산정이 가능하다”고 볼 가능성이 있음.

② 포괄임금제 체크포인트

Check point 1

포괄임금제 성립 조건 검토① : 근로시간 산정 가능 여부

● 포괄임금제는 근로시간 산정이 어려운 경우에 한하여 인정됨.

- 근로시간, 근로형태, 업무성질 등을 고려해 정확한 실근로시간의 산정이 어려운 경우를 의미함.

< 판례상 근로시간 산정이 어려운 경우 예 >

구 분	사 례
① 기상·기후 때문에 측정이 어려운 경우	<ul style="list-style-type: none"> ·염전회사 현업원 ·해외건설현장 관리직원
② 감시·단속적 성격	<ul style="list-style-type: none"> ·제지회사의 양수장 관리자 ·1일 24시간씩 격일로 근무하는 아파트 경비원과 보일러공 ·회사 경비원 ·버스회사 배차원 ·시설의 작동, 고장 관리인 ·청원 경찰
③ 운수업이나 사업장 밖 근로처럼 근로시간을 측정하기 어려운 경우	<ul style="list-style-type: none"> ·장거리운행 화물운전자, 시외버스 운전, 관광버스나 택시운전, 1일 24시간 격일 운전, 근로시간이 일정치 않은 운전 ※ 단, 배차표에 따른 시내버스는 제외

● 일반적인 제조업에서는 ‘근로시간 산정이 어려운 경우’를 찾아보기가 어려움.

Check point 2

포괄임금제 성립 조건 검토② : 근로자의 명시적 동의 여부

- 근로자의 근로시간 산정이 불가능하더라도 포괄임금제가 유효하기 위해서는 개별 근로자의 명시적 합의가 반드시 필요함.
- 단순히 근로자가 아무런 이의 없이 급여를 수령하였다는 사실만으로 합의가 있다고 인정하기 어렵고, 근로계약서에 명시적으로 기재되어야 함.
 - 취업규칙, 단체협약에 포괄임금제 적용에 대한 근거가 있더라도 개별 근로자의 동의를 얻어야 함.

Check point 3

실근로시간 체크를 위한 방법과 관련 규정 여부 검토 (근로시간과 사업장 체류시간 구분 명확화)

- 대다수 기업들이 보안상 이유로 출입과정에서 '전자체크' 방식을 운용하는데 고용부는 근로감독 시 지문인식, 출퇴근카드 등 전자기기를 이용한 입·퇴실 시간을 근로시간의 시작·종료 시간으로 보는 경우가 많음.
- 기업 입장에서는 실제 근로한 시간의 입증 문제가 중요해진 만큼 정확하고 객관적인 측정방식을 위한 사내 지침의 마련이 필요함.

- 근로자의 사업장 체류시간과 실제 근로시간을 구별하고 근로자 개인용무를 위한 시간을 엄격히 관리할 필요가 있음.

< 연장근로 관리 방식의 예 >

- ① PC-OFF제 등 실질적 업무 착수와 종료를 관리
- ② 연장근로 사전신청과 승인
- ③ 출근, 휴게, 퇴근시각을 개인이 사내 프로그램에 직접 입력
- ④ 야근 없는 날을 특정, 불시 야간점검
- ⑤ 보고 방식의 간소화(서면→구두)
- ⑥ 개인용무로 인한 이동시 출입기록에 따라 근무시간에서 제외

Check point 4

실근로시간을 측정했을 때 포괄임금제 약정금액이 법정수당에 미달하는지 검토

- 포괄임금제가 유효하지 않은 경우 실근로시간을 기준으로 법에 따라 산정된 법정 수당 이상을 지급해야 함.
- 지침(잠정)은 사무직 '고정OT' 방식의 유·무효 여부를 명확하게 밝히지는 않지만 '고정OT' 자체를 금지하지는 않는 것으로 해석됨.
 - 즉, '고정OT' 방식은 인정하되 약정된 시간(예 : 월 40시간)보다 실근로시간이 길 경우 미달하는 부분을 추가 지급해야 함.
 - ※ 판례는 **【실제 계산 금액 ≤ 고정OT금액】** 일 경우 근로자에게 불이익함이 없어 임금채불이 아니라는 입장임.
- 따라서 매월 단위로 연장근로시간을 사후 측정해 약정 금액과 비교하는 최소한의 과정 마련이 필요함.

Check point 5

포괄임금제를 실근로시간에 따른 수당지급으로 변경 시 우려 사항 점검

- 고용노동부는 사무직의 경우 근로시간 산정이 가능하다고 볼 가능성이 있기 때문에 현재 사무직 고정OT를 운용하는 기업은 실제 연장근로 시간에 따른 산정 지급 방식으로 변경도 검토할 수 있음.
- 포괄임금제를 법 기준에 부합하도록 실제 연장근로시간 산정 지급 방식으로 변경하는 것 자체는 취업규칙 불이익변경에 해당하지 않기 때문에 근로자의 의견 청취만으로 가능함.
 - 다만, 실제 연장근로가 고정OT보다 많지 않음에도 노조가 소득 보전을 이유로 기존 고정OT에 대한 기본급화를 요구할 수 있음.
 - 사무직 근로자들의 고정OT를 실근로시간 측정 방식으로 변경할 경우 소득감소로 인한 사기저하도 고려할 필요가 있음.

[관련 행정해석] 근로개선정책과-369, 2011. 3. 18

포괄임금제를 폐지하고 법 기준에 맞게 실제 연장근로시간을 산정하여 지급하는 방식으로 개선하는 것은 취업규칙 불이익변경에 해당하지 않음.

- ※ 고정OT의 일부를 축소(ex. 40시간→20시간)하는 것은 불이익 변경인가?
 - ⇒ 연장근로수당의 취지가 연장근로의 발생을 줄이는데 있는 것이지 근로자의 소득 보전을 위한 것은 아니라는 점을 감안하면 이를 불이익 변경이라고 볼 수 없음.

Check point 6

근로계약서에 최소한 기본급과 연장·휴일근로수당은 구분하여 명시하고 있는지 확인

- 대개는 유효한 포괄임금계약으로 인정받지 못하므로 연장, 휴일수당이 포함되었다더라도 수당을 다시 계산해 추가 지급해야 하는 문제가 발생할 수 있음.
- 고정OT 방식을 취하더라도 【기본급 + 연장근로 00시간 + 휴일근로 00시간】의 모습으로 최대한 상세히 구분하는 것이 바람직함.

< 바람직한 구분 모습 >

연봉 6천 : 월급여 500(고정OT 30시간 포함) X

기본급 450 + 고정 연장근로 20시간 + 고정 휴일 10시간 O

Check point 7

고정OT가 법률상 상한 기준인 주 12시간, 월 52시간을 초과하는지 확인

- 근로시간 단축 법안이 통과됨에 따라 고정OT제를 운용하고 있는 사업장의 경우 개정법에 맞추어 고정OT 또한 월 52시간 한도로 조정하는 것이 필요함.

- 1년 평균 주 : $365\text{일} \div 7\text{일} = 52.14\text{주}$
- 1월 평균 주 : $52.1\text{주} \div 12\text{월} = 4.34\text{주}$
- 고정OT의 月 최대 범위: $4.34\text{주} \times 12\text{시간} = 52.08\text{시간}$

- 고정OT는 월 52시간 한도로 조정하되, 1주 12시간을 초과할 수 없음을 주의해야함.

3 감사·단속적 근로자 승인 신청 제도 활용

1 근로기준법상 관련 규정

- 근로기준법은 근로시간 관련 규정의 적용에 있어 통상적인 업무와 달리 취급해야할 특성을 가진 업무에 대해 일정한 예외를 열어두고 있음.

근로기준법 제63조(적용의 제외)

이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작 개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. **감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자**로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

- 여기서 감시(監視)·단속(斷續)적 근로자는 다음과 같은 경우를 뜻함.

- ▶ **감시적 근로자** : 감시 업무를 주 업무로 담당하면서 정신적·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자(ex. 경비·보안업무 등)
- ▶ **단속적 근로자** : 근로가 간헐적으로 이루어져 휴게시간이나 대기시간이 많은 업무에 종사하는 자(ex. 수리기사 등)

② 근로시간 단축 영향

- 근로시간 단축 개정법이 곧 시행될 예정이지만, 업무 중 대기시간의 비중이 큰 특성을 가진 직무에 종사하는 근로자들은 개정법을 일괄 적용하기 어려움.
- 신규 고용창출이라는 근로시간 단축 취지와는 달리 산업현장에는 여러 문제가 제기되고 있음.
 - 근로시간 단축으로 인한 영향을 가장 많이 받는 직무 중 하나가 임원 운전기사로 최근 임금감소나 일자리 상실 문제가 불거지고 있음.

“기업들, 임원 운전기사 줄해고” (2018. 5. 1.자 중앙일보)

“올해부터 운전기사 근로시간을 주 40시간에 맞춰봤다. 그러자 한때 5,000만원이던 연봉이 3,600만원으로 줄어”

(2018. 2. 28.자 동아일보)

“이미 외국계 IT기업이나 투자은행 업계에선 오후 6시 이후 운전기사를 일괄 퇴근시키는 곳이 등장” (2018. 5. 8.자 한국경제)

- 기업들은 개정법 준수를 위해 임원 운전기사 등 감시·단속적 근로자의 근로시간 적용 제외 승인 신청을 검토할 필요가 있음.
 - 실무에서 문제가 되고 있는 임원 운전기사는 주 업무인 차량운행이 간헐적이고 불규칙하며, 평소 대기시간이 상당하므로 근로기준법상 단속적 업무 특성을 가지고 있음.

③ 적용 제외 승인 신청 요건·절차

※ 임원 운전기사를 예시로 설정

- 근로기준법 시행규칙 제10조에 따라 적용 제외 승인 신청서를 작성해 사업장 관할 노동청에 제출해야 함.
- 「근로감독관 직무규정」에 따라 일정한 요건을 모두 갖췄을 때 승인이 가능하므로 승인 신청에 앞서 각 요건 충족여부를 확인할 필요가 있음.

근로감독관 직무규정 제68조(감시적·단속적 근로에 종사하는 자에 대한 적용제외 승인)

② 「근로기준법」 제63조 제3호 및 같은 법 시행규칙 제10조 제3항에 따른 "단속적 근로에 종사하는 자"의 적용제외 승인은 다음 각 호의 기준을 모두 갖춘 때에 한한다.

1. 평소의 업무는 한기하지만 기계고장 수리 등 돌발적인 사고발생에 대비하여 대기하는 시간이 많은 업무인 경우
2. 실 근로시간이 대기시간의 반 정도 이하인 업무로서 8시간 이내인 경우. 다만, 격일제(24시간 교대) 근무인 경우에는 당사시간의 합계가 있고 다음날 24시간의 휴무가 보장되어야 한다.
3. 대기시간에 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 수면 또는 휴게시설이 확보되어 있는 경우

i) 고유 업무(운전)에 비해 대기 시간이 길 것

- 업무 특성상 임원의 간헐적·돌발적인 호출에 대기하는 시간이 길고, 전체 근로시간 중 대기시간과 휴게시간의 구분이 모호한 업무인지 확인 필요

ii) 실 근로시간이 대기시간의 반 이하로서 8시간 이내일 것

- 전체 근로시간 중 실제 운행(운전)시간은 1/3 이하, 대기시간은 2/3 이상이 돼야하므로 운행일지 등을 통해 요건 충족 여부 확인
 - ※ 근로시간은 일정기간(주 또는 월)의 평균적 개념으로 산정(근로감독관 집무규정 제68조 제3항)

iii) 대기시간에 자유롭게 이용 가능한 수면·휴게시설을 확보할 것

- 임원 운전기사의 전체 인원을 수용할 수 있는 수면·휴게 시설을 갖추고 대기시간 중에는 자유롭게 이용할 수 있는 여건 조성

● 관할 노동청은 상기 요건 충족 여부를 확인하기 위해 신청서 외에도 통상적으로 다음과 같은 제반 자료 제출을 요구함.

- ① 실 근로시간을 확인할 수 있는 업무일지·운행일지
- ② 휴게·수면시설 현황 자료(사진 등)
- ③ 승인 대상 근로자들의 감단승인 신청 동의서(확인서)
- ④ 승인 대상 근로자들의 근로계약서(연봉계약서) 및 임금명세서
- ⑤ 취업규칙(급여규정 및 업무지침 등)

※ 관할 노동청에 따라 요구하는 자료가 추가될 수 있으며, 필요에 따라 실사조사나 근로자 인터뷰를 진행할 수 있음.

④ 적용 제외 승인 효과

- 감시·단속적 근로자로서 고용노동부장관의 승인을 받으면 근로기준법상 근로시간, 휴게·휴일 등에 관한 규정이 적용되지 않음.

< 감시·단속적 근로자 적용제외 승인 효과 >

구분	승인 전	승인 후
근로시간	<ul style="list-style-type: none"> • 소정근로 1주 40시간 • 연장근로 12시간 한도 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간 규정 적용 예외
주 휴 일	<ul style="list-style-type: none"> • 유급주휴일 적용 	<ul style="list-style-type: none"> • 주휴일 미적용
법정수당	<ul style="list-style-type: none"> • 연장근로수당 지급 • 휴일근로수당 지급 • 야간근로수당 지급 	<ul style="list-style-type: none"> • 야간근로수당만 지급
휴게 및 휴가	<ul style="list-style-type: none"> • 연차유급휴가 적용 • 4시간에 30분, 8시간에 1시간의 휴게 적용 	<ul style="list-style-type: none"> • 연차유급휴가만 적용

⑤ 단속적 근로자 승인 신청 시 적극 고려할 사항

- ‘단속적 근로자’ 적용 제외 신청 시 법정 요건 외에도 사업장 특성을 반영한 포인트를 추가하는 것도 긍정적 요인으로 작용할 수 있음.
- ‘단속적 근로자’의 승인 신청은 근로시간의 무제한 확대나 인건비 축소에 포인트를 맞추기 보다는 근로시간 단축 개정법을 준수하기 위해 노사 상호간 이해와 협력이 전제된다는 점에 유의할 필요가 있음.

< '단속적 근로자' 승인에서 고려되는 주요 포인트(예시) >

① 대기시간 내 휴게시간 보장

- ▶ 임원 운전기사의 대기시간 중 일정 시간은 휴게시간으로 보장하고 자율적으로 이용할 수 있는 환경 조성 여부
- ▶ 이를 위해 근로계약서 및 규정 등에도 휴게시간을 명시하고, 실제 운전기사들이 휴게시간을 활용하는 관행 정착 여부
- ▶ 휴게시간을 임의로 단축하거나 휴게시간에 호출하지 않도록 임원들의 적극적인 참여 노력

② 임원 운전기사의 소득보전 노력

- ▶ 단속적 근로자 승인 이전의 소득수준을 유지해 임원 운전기사에게 임금저하가 일어나지 않는지 여부

③ 휴일 보장 노력

- ▶ 소정근로일 외 휴일에 업무와 무관한 용무(예. 골프장 등)를 위한 차량 운행은 최소화하여 임원 운전기사의 휴일 보장 노력
- ▶ 휴일 운행은 임원이 사전에 회사와 협의토록하고, 개인 용무에는 회사 차량 지원을 제한하는 등 불필요한 운행 최소화 여부

④ 회사 외부에서의 차량대기 시간 축소 합리화

- ▶ 임원의 회사 외부 일정 시 운전기사는 차량에 계속해서 대기하지 않고 자율적으로 대기시간을 이용할 수 있는 여건 조성
- ▶ 회사 인근 일정은 운전기사가 회사로 복귀해 휴게시설을 이용할 수 있게 하고, 원거리의 경우 차량 내 대기를 강제하지 않도록 자율화 하는지 여부

⑤ 신규 고용창출 노력

- ▶ 필요 시 전담 기사 외에 대기기사, 스페어기사 등을 추가적으로 고용해 일자리 나누기를 통한 신규 고용창출 노력

※ 위 강조포인트(예시)를 모두 충족해야만 승인이 가능한 것이 아님.
사업장 여건에 따라 추진 가능한 수준에서 적극적으로 검토할 경우 승인에 긍정적 요소로 작용할 수 있음.

03

근로시간 단축법 준수를 위한 가이드

1 근로시간 단축법 준수를 위한
경영계 지침

2 일하는 방식 개선을 위한 현장실천
5대 과제

1 근로시간 단축법 준수를 위한 경영계 지침

- 본회는 근로시간 단축 개정 근로기준법 준수를 위해 기업들이 다음의 지침을 참고하여 현장 상황에 맞게 근로시간 관리 시스템을 개선하도록 권고함.

1 장시간 근로문화를 개선하고 업무몰입도 향상을 통해 생산성을 증대시킴으로써 근로자들의 워라밸(Work-Life Balance)을 촉진한다.

- ✓ 관행적·형식적으로 이뤄지는 회의나 업무 준비 시간 등을 최소화하여 근로자들이 핵심 업무에 몰입할 수 있도록 한다.
- ✓ 연차휴가 사용촉진제도 등 연차휴가 소진을 적극 권장하고 미사용연차휴가에 대한 금전보상 관행을 개선한다.

2 법으로 보장된 근로시간 유연화 제도를 적극 활용한다.

- ✓ 시기에 따라 업무량이 변동하거나 고객편의 도모를 위해 연속근로가 필요한 사업장은 근로자(노동조합)와 협력을 통해 탄력적 근로시간제를 활성화한다.
- ✓ 24시간 생산시설 가동이 필수적인 사업장의 경우 교대제의 탄력적 개편, 필요인력 신규채용, 사내협력업체 활용 등을 검토한다.

③ 실근로시간에 기초한 임금지급 관행을 확립해 나간다.

- √ 사무직의 경우 근로시간, 단순 체류시간의 구분 기준을 마련하고 초과근로 필요와 실시 여부에 대해 엄격히 관리한다.
- √ 실근로시간에 비해 과다 책정된 고정OT수당은 합리적 수준으로 조정하고 실근로시간에 따른 사후정산으로 수당지급 방식을 개선한다.

④ 생산성 향상을 통해 근로자의 소득을 최대한 보전하되, 생산성 향상이 전제되지 않는 '무조건적인 소득보전 요구'는 신규일자리 창출에 장애가 되는 만큼 수용하지 않는다.

- √ 근로시간 단축에 따른 임금수준 조정은 생산성 향상, 신규채용과 연동해 결정한다.
- √ 노사가 함께 생산성 향상 방안을 강구하고, 생산성 향상 시 인센티브를 제공해 근로시간 단축에 따른 근로자의 소득감소를 최소화 한다.

2 일하는 방식 개선을 위한 현장실천 5대 과제

1 불필요한 요소 제거, 업무 프로세스 개선

- 직무내용, 목표, 업무 처리방식을 중심으로 정보를 수집하고 이를 통해 조직전반의 업무효율 제고를 위한 실천방안을 마련해야 함.
- 오래 일하되 성과가 없다면 낭비에 불과하므로, 결국 일을 오래하기 보다는 잘하는 것이 중요하고 성과가 높은 사람이 인정받는 조직시스템을 갖추는 것이 필요함.

< 업무 프로세스 개선을 위한 현장실천 과제 >

① 필요인력 산정 및 인력

- ▶ 근로시간 총량 감소에 따른 업무프로세스 개선
 - * 근로시간 조정, 업무 절차와 배분 방식, 매뉴얼 변경 검토
- ▶ 부서별 업무량과 생산성 중심의 적정인력 산정
 - * 소요 시간에 대한 주기적 파악
- ▶ 구성원 역량을 고려한 직무 매칭
 - * 특정 부서나 개인의 업무 집중 지양
- ▶ 협업부서와의 의견 교환을 통한 내/외부 총원 지원 등

② 부서별 업무 범위 명확화 및 자치 활성화

- ▶ 책임소재 명확화를 통해 중복업무 최소화
- ▶ 획일적인 품의 양식 및 결재 규정 유연화

③ 생산, 절차, 환경상 낭비요소 발견과 배제

- ▶ 낭비요인은 전사적으로 공유
- ▶ 업무조정 및 관련 애로사항 해결

② 유연근무제 적극 활용

- 유연(flexible)한 시간 활용은 업무 생산성을 향상시킬 뿐 아니라 인력활용의 효과성을 제고할 수 있음.
- 유연근무를 통한 일과 생활의 조화(work-life balance)는 근로자의 조직 몰입을 높이고 창의적 아이디어를 촉진하는 계기가 될 수 있으므로 적극적 활용을 검토해야 함.

< 유연근무제의 성공적인 도입.운영을 위한 현장실천 과제 >

- ① CEO의 의지
 - ▶ 제도가 갖는 의미와 정착에 대한 회사의 확고한 의지 전달 필요
- ② 성과중심의 체계적인 업무 및 인사관리시스템
 - ▶ 직원들이 유연근무제에 신뢰를 가질 수 있도록 '성과에 기초'한 인사관리시스템 수립 필요
- ③ 부서장의 역량 강화
 - ▶ 유연근무제 시행에 따른 업무관리 및 인사관리, 리더십 등 부서장 역량강화 교육 필요
- ④ 의사소통 체계화
 - ▶ 협업을 위한 의사소통구조 개선, 의사소통에 대한 인식 개선
- ⑤ 조직문화 개선
 - ▶ 조직의 경직성, 야근의 일상화, 대면보고 중시 개선 필요
- ⑥ 근로자들의 성숙한 책임의식
 - ▶ 유연근무제 근로자들의 성숙한 책임의식, 책임감 있는 업무 추진, 진행 과정에서의 적극적인 소통 노력

③ 연차휴가 활성화

- 장시간근로 대비 낮은 생산성 등 다양한 경제적 리스크가 존재함에도 여전히 양(量) 중심의 근로문화에서 벗어나지 못함.
- 연차휴가 사용촉진 등 휴가 활성화를 통해 근로자는 건전한 휴식을 확보하고, 사용자는 미사용휴가보상에 따른 비용부담을 완화하는 것이 바람직함.

< 연차휴가 활성화를 위한 현장실천 과제 >

- ① 조직구성원의 자율적인 휴가사용 원칙 수립 및 공유
- ② 연간 휴가사용 현황을 주기적으로 점검, 미사용 휴가의 활용을 독려
- ③ 휴가를 연속하여 활용할 수 있는 분위기 조성
- ④ 관리자는 사전에 업무일정을 조정하거나 대체 인원을 배치하는 등 업무 조율 지원
- ⑤ 휴가 사용률이 낮은 관리자에게는 휴가를 '강제화'하는 등 상사들의 휴가 사용률을 중요하게 관리
- ⑥ 사업 여건과 조직 분위기를 반영한 「휴가문화 지침」 마련

◆ 휴가문화 지침(예시)

1. 휴가 사유 문지 않기
2. 휴가 일정 수립에 관여하지 않기
3. 가급적 휴가기간에 연락하지 않기
4. 결재권자는 가능한 빨리 휴가 승인하기
5. 눈치 주지 않기

④ 평가 / 보상 시스템 개편

- 성과와 무관한 연공서열 중심의 임금체계는 생산성에 대한 근로자의 인식을 저하시키는 결과를 초래함.

※ 호봉급 도입 비중 : 300인 이상 사업장 중 62.9%
(고용부, 사업체노동력조사 부가조사, 2017년 기준)

- 직무능력과 성과에 대한 객관적이고 합리적인 인사시스템 구축으로 근로자들의 동기부여를 강화시켜야 할 필요가 큼.

< 평가 / 보상 시스템 개편을 위한 현장실천 과제 >

- ① 개인이 수행하는 직무 가치나 역할에 따라 임금 설정
 - ▶ 근속에 따른 자동호봉 승급 등 연공적 요소 축소
- ② 평가 요소의 객관화를 통해 공정성과 수용성 확보
 - ▶ 결과 총합에 대한 배분보다는 성과향상이라는 근원적 목적에 무게
- ③ 업무량(근로시간)보다는 효율성(생산성) 중심의 평가 기준 마련
<예시> '생산성의 변화율'을 측정하여 평가 지표로 활용
- ④ 근로시간 단축에 따라 변화된 보상체계 반영
 - ▶ 근로시간 조정에 따라 임금항목(특히 법정수당)의 비중 개선 시뮬레이션
 - ▶ 통상임금 조정 시 이와 연동된 수당 증가를 사전에 고려

5] 업무몰입 제고

- 출근 후 개인용무 처리 등 비업무적 활동을 하면서 근무시간에 충실하지 않은 점에 대한 문제의식 부재가 심각한 상황임.
 - 사무, 관리, 전문직 등은 업무가 개인별로 할당돼 업무 추진방법이나 시간배분이 개인의 재량에 맡겨지는 특성을 갖고 있어 긴장과 규율의 조화로 개선이 필요함.
- 직무의욕 증진, 비전 명확화, 전문성 개발 등을 통해 업무몰입도를 높이도록 해야 함.

< 업무몰입 제고를 위한 현장실천 과제 >

- ① 직무의욕 증진을 위한 규범 확립
 - ▶ 기업의 비전과 직무 가치, 의미 강조
 - ▶ 근로규범에 대한 적당한 긴장감 조성
- ② 교육, 경력개발 등 개개인의 전문성 개발에 관심
 - ▶ 개인성장과 발전경로, 비전 명확화
- ③ 구성원에 대한 적절한 수준의 이해와 관심
 - ▶ 사내코칭, 멘토링 활용을 통해 조직내 연대감 증진

본 자료에 대한 문의는 한국경영자총협회 법제1팀으로
해주시기 바랍니다.

■ 전 화 : (02) 3270 - 7425 / 7389 / 7327

■ 팩 스 : (02) 3270 - 7431