

유연근로 시간제

2019. 6.

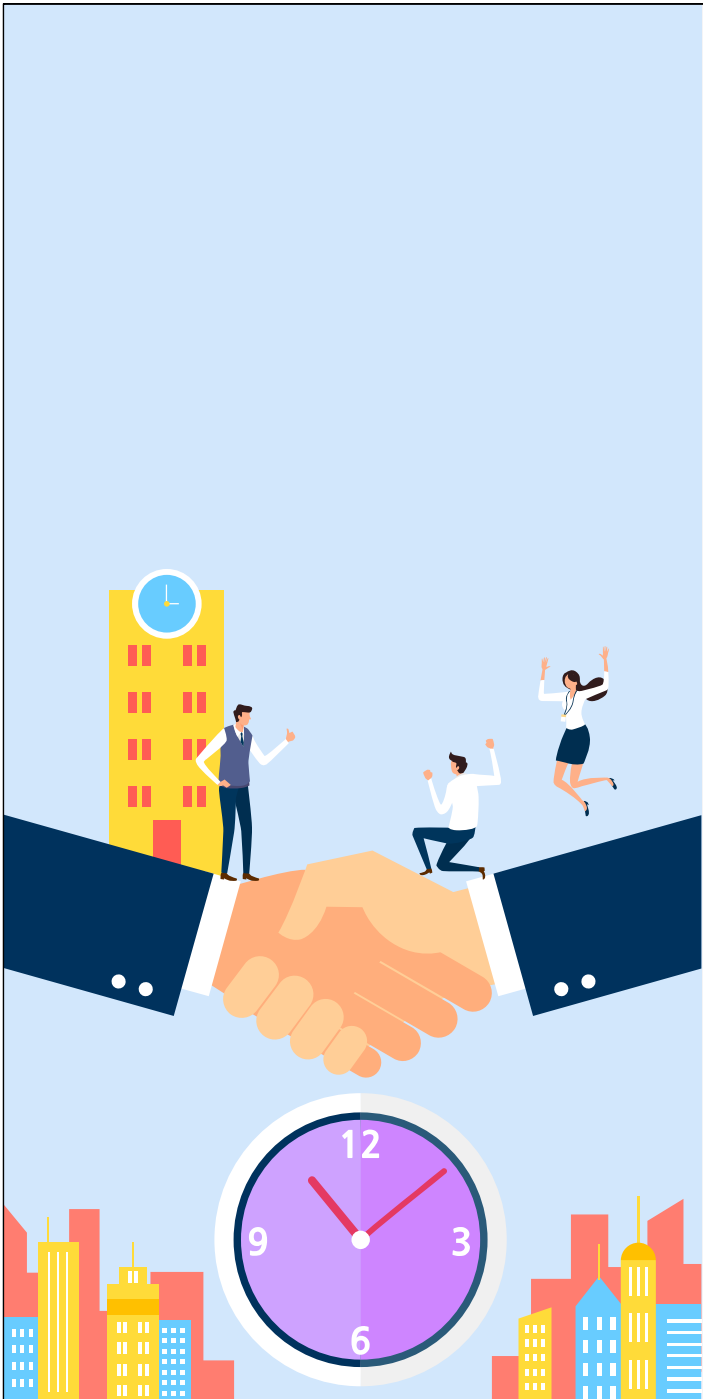


고용노동부

목차

- Ⅰ 탄력적 근로시간제
- Ⅱ 선택적 근로시간제
- Ⅲ 사업장 밖 간주근로시간제
- Ⅳ 재량근로시간제





I

탄력적 근로시간제

1 탄력적 근로시간제

어떤 근로일, 어떤 주(週)의 근로시간을 연장시키는 대신,
 다른 근로일, 다른 주(週)의 근로시간을 단축시켜
 일정 기간의 평균 근로시간을 법정근로시간(1주 40시간) 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 안함

2 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
근로 시간	근로자의 근로일 및 근로일별 근로시간 명확화
유효기간	기간을 명확히 하여 논란이 없도록 하는 것이 바람직(명시의무X)
제한	특정 주의 근로시간은 48시간 초과 불가 (연장·휴일근로시간 제외)

3개월 이내 탄력적 근로시간제 근로자대표와 서면 합의

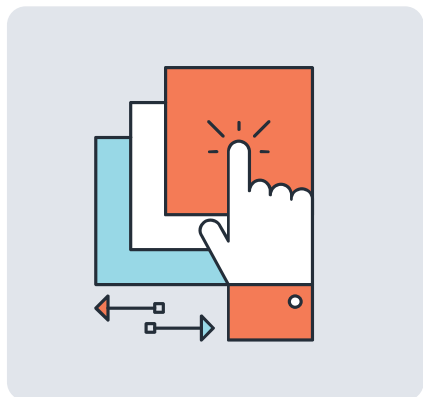
대상 근로자	전체 근로자 또는 일정 사업부문, 업종, 직종별 적용 가능
단위기간	근로시간의 평균을 내는 단위기간은 3개월 이내 (예 : 1개월, 3개월 등)
근로일별 근로시간	근로일 및 당해 근로일별 근로시간을 정해야 함 * 구체적인 근무표를 공표·게시하여 노사간의 다툼 예방
제한	특정 주의 근로시간은 52시간, 특정일의 근로시간은 12시간 초과불가

4 임금보전



사용자는

탄력적 근로시간제를 도입·운영하는 경우
 기존의 임금수준이 낮아지지 않도록 임금보전 방안을
 강구해야 한다 (근기법 제51조제4항)



방법·시기·절차에는

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



유형별 탄력적 근로시간제

	2주 이내	3개월 이내
의의	2주 이내 단위기간의 1주간 근로시간이 평균 40시간을 초과하지 않는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일 8시간을 초과 근로	3개월 이내 단위기간의 1주간의 근로시간이 평균 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일 8시간 초과하여 근로
실시요건	① 취업규칙 (10인 이상 사업장) 또는 이에 준하는 것(10인 미만 사업장)에 규정 ② 특정주 48시간을 초과 못함	① 근로자대표와 서면합의 ② 3개월 이내 (1개월, 3개월 등) ③ 특정주 52시간, 특정일 12시간 초과 못함
유효기간 설정	의무는 없으나, 취업규칙에 정하는 것이 바람직	노·사 서면합의로 정함
1주간 최장 근로시간	60시간 (48+12시간)	64시간 (52+12시간)
연장근로가 되는 경우 (가산임금 지급)	① 단위기간을 평균한 1주 간의 근로시간이 40시간 초과 ② 특정주의 근로시간이 48시간 초과	① 단위기간을 평균한 1주 간의 근로시간이 40시간 초과 ② 특정주의 근로시간이 52시간 초과 특정일의 근로시간이 12시간 초과 ③ 서면합의로 정한 단위기간의 근로일 및 근로일별 근로시간 초과
적용제외	① 연소자(15세 이상 18세 미만), 취직인허증을 보유한 15세 미만 ② 임신 중인 여성근로자	



활용 예

계절적 업종, 일정 주기로 업무량이 많은 업종



전원공급장치 등을 제조하는 전자부품업체 ○○기업

성수기인 4~6월, 8~11월(10월 제외) 법정근로시간 한도를 초과하는 장시간근

⇒ 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
			위 반				위 반			위 반		

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



참고

경제사회노동위원회 노사정 합의(2019.2.19)


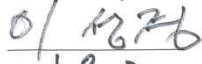
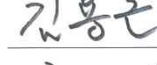
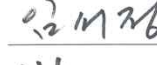
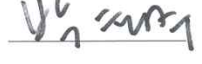
탄력근로제 개선을 위한 경사노위 노사정 합의문

노사정은 주 최대 52시간제도의 현장 안착을 위해 다음과 같이 합의한다.

1. 탄력적 근로시간제의 단위기간을 최대 6개월로 한다.
2. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입으로 우려되는 노동자의 과로를 방지하고 건강을 보호하기 위하여 근로일 간 11시간 연속 휴식시간을 의무화함을 원칙으로 하되, 불가피한 경우 근로자대표와의 서면합의가 있는 경우에는 이에 따른다.
 - 아울러, 노사정은 노동자의 과로를 방지하기 위한 대책을 마련한다.
3. 탄력적 근로시간제는 근로자대표와의 서면합의를 통해 도입한다. 이 경우, 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제에 대해서는 근로일별 근로시간을 사전에 확정하는데 애로가 있음을 고려하여 주별로 근로시간을 정하고, 최소 2주 전에 근로일별 근로시간을 노동자에 통보하여야 한다.
 - 다만, 서면합의 시 사용자가 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사정이 발생한 경우, 정해진 단위기간 내 1주 평균 근로시간을 유지하면서, 근로자 대표와의 협의를 거쳐 주별 근로시간을 변경할 수 있다. 다만, 이 경우에도 사전에 근로일별 근로시간을 노동자에게 통보하여야 한다.

4. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 오남용을 방지하기 위해 사용자는 임금저하 방지를 위한 보전수당, 할증 등 임금보전 방안을 마련하여 이를 고용노동부장관에게 신고하고, 신고하지 않은 경우에는 과태료를 부과한다.
 - 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 예외로 한다.
5. 위 2부터 4까지의 내용은 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 적용에 있어 그 단위기간 전체에 대하여 적용한다.
6. 위의 사항들은 주 최대 52시간제 시행에 맞춰 단계적으로 적용한다.
7. 정부는 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 도입과 운영 실태를 향후 3년간 면밀히 분석하고 그 문제점을 파악하며 제도운영에 관한 상담 및 지원을 제공한다. 이를 위하여 고용노동부에 전담기구를 설치한다.

2019. 2. 19.

노동시간제도개선위원장	이 철 수	
한국노동조합총연맹 사무총장	이 성 경	
한국경영자총협회 상근부회장	김 용 근	
고용노동부 차관	임 서 정	
경제사회노동위원회 상임위원	박 태 주	



Ⅱ

선택적 근로시간제

1 선택적 근로시간제

일정기간(1월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서
 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로
 결정할 수 있는 제도

- 주 40시간, 일 8시간의 근로시간 제한 없이 근로자의 선택에 따라 근로 -

완전선택적
근로시간제

정산기간 중 업무의 시작 및 종료시각이
 근로자의 자유로운 결정에 맡겨져 있고 사용자가 관여X

부분선택적
근로시간제

의무적 근로시간대에는 근로자가 사용자로부터 시간적 구속과
 업무지시를 받고 선택적 근로시간대에는 근로자가 자유롭게 결정

부분선택적 근로시간제 예시



2 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

출·퇴근 등에 엄격한 제한을
받지 않는 직종

- 관리·감독업무 종사자
- 근로의 양보다 질이
중시되는
전문직 종사자



3 도입 요건

취업규칙 등에 규정

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

근로자대표와 서면합의

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

대상근로자

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

정산기간 및
총 근로시간

(정산기간) 1개월 이내에서 2주, 4주 등 근로시간을 정산할 기간
(총 근로시간) 정산기간 중의 총 근로시간

* 총 근로시간 범위 내에서는 일·주단위로 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**

4 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 시간**이 가산수당 지급대상

노사합의 총 근로시간	실근로시간	법정근로시간	임금산정
154시간 (1일7시간 ×근로일수22일)	160시간	176시간	노·사 합의한 154시간에서 6시간을 초과하여도 법정근로시간(176시간) 내 근로이므로 가산수당 없음 ☞ 160시간×통상임금
176시간 (1일8시간 ×근로일수22일)	180시간		법정근로시간을 4시간 초과한 근로이므로 가산수당발생 ☞ [176시간+(4시간×1.5)]×통상임금

5 휴일·휴가와와의 관계

휴일 야간근로

- ⊙ 의무적 근로시간대나 선택적 근로시간대가 휴일 또는 야간(22시~6시)에 걸쳐 있는 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

Q&A

소정근로일이 정해진 사업장에서 선택적 근로시간제를 실시하는 경우 소정근로일에 반드시 출근해야 하나요?

- ⊙ 선택적 근로시간제는 일정기간의 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도로, 소정근로일의 출근 여부까지 근로자 자율은 아님
- ⊙ 다만, 취업규칙 또는 근로자대표와 서면합의 시 소정근로일의 출근 여부까지 근로자 자율적 결정에 맡기는 내용을 규정한 경우에는 소정근로일에 근로자가 출근하지 않더라도 결근으로 처리할 수 없음

Q&A

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



Ⅲ

사업장 밖
간주 근로시간제

1 사업장 밖 간주근로시간제

근로자가 근로시간의 전부 또는 일부를 **사업장 밖에서 근로**하여
근로시간을 실제로 산정하기 어려운 경우,
근로시간을 인정하는 제도

<p>근로시간 인정</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 실제 근로한 시간과 관계 없이 아래 중 하나를 근로시간으로 간주 <ul style="list-style-type: none"> ① 소정근로시간 ② 업무수행에 통상적으로 필요한 시간 ③ 노·사가 서면으로 합의한 시간
<p>활용 업종및 직무</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간 산정이 어려운 영업, A/S, 출장, 택시운송, 재택근무 등 <ul style="list-style-type: none"> ① 당초에 사업장 밖에서 근로하도록 되어 있는 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

2 도입 요건

사업장 밖의 근로일 것



근로시간을 산정하기 어려울 것

- 소속 사업장에서 **장소적으로 이탈**하여 본래 소속 사업장의 근로시간 관리에서 벗어나 있는 상황
- 사용자의 근로시간 관리조직으로부터 **구체적인 지휘·감독을 받지 않고 근로**
- 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(1일 8시간, 1주 40시간)의 범위 내에서 노·사가 근무하기로 정한 근로시간
통상 필요한 시간	통상적으로 그 업무를 수행하기 위해 객관적으로 필요한 시간 * 통상 필요한 시간 중 법정근로시간을 초과하는 시간은 연장근로
노·사가 서면 합의한 시간	해당 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에 사용자와 근로자대표가 서면합의한 시간

Q&A

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

- ‘업무수행에 통상적으로 필요한 시간’은 **평균적인 사람이 통상적으로 업무를 수행함에 있어 필요한 시간**
 - 취업규칙 통해 그 업무의 수행에 필요한 시간 산정방법 특정

Q&A

사업장 밖 근로와 사업장 내 근로가 혼재하는 경우 근로시간은 어떻게 산정하나요?

- **각각의 시간을 합산하여 그날의 근로시간으로 산정**
 (예) 사업장 내 4시간, 사업장 밖 5시간 ⇒ 총 9시간
 - 1일의 법정근로시간을 초과한 1시간은 연장근로로 가산수당 지급

Q&A

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**

Q&A

서면합의로 사업장 밖 간주근로시간제를 도입할 경우
서면합의의 내용은 무엇인가요?

- 실제로 근로한 시간과 관계 없이 **사용자와 근로자대표가 합의하여 ‘근로시간으로 간주하는 시간’**
 - 다만, 혼란 예방을 위해 **대상업무, 합의의 유효기간 등을 상세히 정하는 것이 바람직**

Q&A

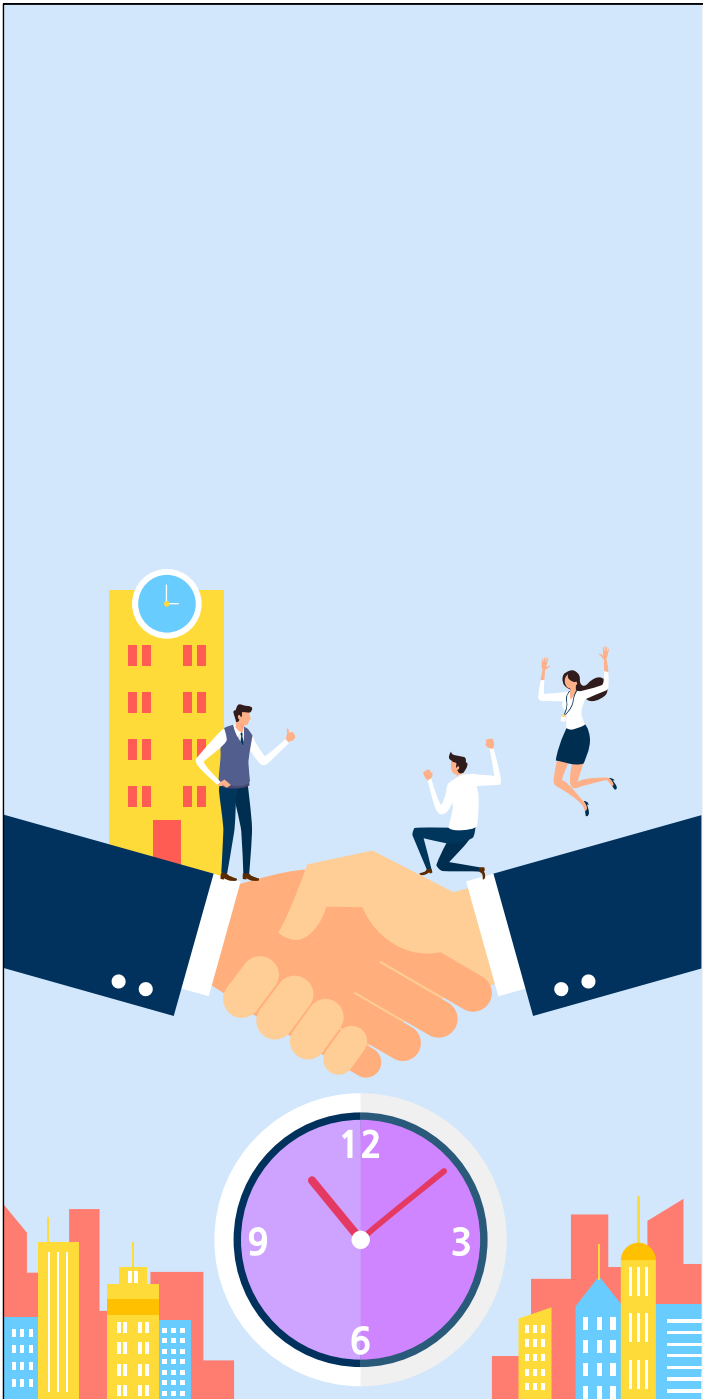
사업장 밖에서 근로하면 어느 경우에도
사업장 밖 간주근로시간제를 적용할 수 있나요?

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

Q&A

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



VI

재량근로 시간제

1 재량근로시간제 (근기법 제58조 제3항)

업무 성질상
업무 수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로
법에서 정한 업무를
근로자에 대해
사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 시간을
근로한 것으로 보는 제도

- 근로시간 배분만 아니라 업무수행방법도 근로자의 재량
- 실제 근로시간과 관계 없이
노사가 서면합의한 시간을 근로시간으로 간주

서면합의로 정한 시간 = 근로시간

1 재량근로시간제

대상업무

근로기준법 시행령 제31조,
고용노동부 고시에서 규정한 업무에 한정

- **신상품·신기술**의 연구개발, 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구
→ 유형&무형(게임SW, 금융상품)의 제품, 재료
- 정보처리시스템의 설계 또는 분석
→ 시스템 설계·분석, 콘텐츠분석, 프로그램 개발(재량없는 단순 작업X)
- 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재·편성 또는 편집
- 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안
- 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독
- (고용노동부 고시) 회계·법률·납세·법무·노무 관리·특허·감정 평가·**금융투자분석·투자자산운용** 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행하는 업무 (보조, 면허·자격증 미보유→해당X)

2 도입 요건

재량근로 대상 업무에 해당

근로기준법 시행령 제31조, 관련 고시에서 정한 업무

업무 수행의 재량성 인정

종합적 고려 (지시의 주기 및 구체성, 실질적 재량권, 재량 제한의 합리성 등)

- ① **업무수행·수단**에 대하여 **구체적인 지시**를 받지 않아야 함
- ② 근로자가 **시간 배분**에 관한 **구체적인 지시**를 받지 않아야 함

재량성 O	소정근로일 출근의무를 부여하고 이를 확인
재량성 X	출퇴근 기록을 토대로 임금산정, 평가반영 등 불이익 조치
재량성 X	통상적인 시업·종업 시간을 엄격히 적용·관리
재량성 O	업무 목표·내용·기한 등에 대한 기본적인 지시

근로자대표와의 서면합의

서면합의에 명시할 사항 (**필수기재사항**)

- ① (**대상업무**) 근로기준법 시행령 제31조, 관련 고시에서 규정한 업무 종사자
- ② (**재량**) 업무의 수행 수단, 시간 배분 등을 근로자의 재량에 맡긴다는 내용
- ③ (**근로시간**) 서면 합의를 통해 근로시간으로 간주하는 시간 명시

3 연장·휴일·야간근로 및 휴일·휴가



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

- 간주근로시간이 법정근로시간을 초과하는 경우
⇒ 연장근로 가산수당 지급
- 사용자의 지시·승인 하에 휴일·야간근무
⇒ 가산수당 추가 지급
- 휴게는 별도 부여
(단, 근로자 재량에 의해 변경 가능)



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

감사합니다

근로감독관 박병인
E-mail: shivan880713@korea.kr
☎ 052-228-1836

