www.moel.go.kr

근로시간 제도의 이해

기본설명 + Q&A



Ministry of Employment and Labor

2021. 8.



고용노동부

목 차

Ⅰ. 근로시간의 의의 및 원칙 ····· 1

Ⅱ. 법정 근로시간 및 연장/야간/휴일근로 ····· 3

1. 개요 ····· 3
2. Q&A ····· 7

Ⅲ. 유연근로시간제 ····· 21

1. 개요 ····· 21
2. 탄력적 근로시간제 ····· 25
3. 선택적 근로시간제 ····· 27
4. 재량근로시간제 ····· 29
5. 간주근로시간제 ····· 30
6. Q&A ····· 32

Ⅳ. 주 최대52시간제의 예외 ····· 42

1. 개요 ····· 42
2. 특별연장근로 ····· 42
3. 한시적 추가연장근로 ····· 43
4. 근로시간 및 휴게시간 특례업종 ····· 44
5. 근로시간·휴게·휴일의 적용제외 ····· 44
6. Q&A ····· 45

Ⅴ. 휴일/휴가/휴게 ····· 53

1. 개요 ····· 53
2. Q&A ····· 56

Ⅰ 근로시간의 의의 및 판단 원칙

근로시간의 의의

- '근로시간'이라 함은 근로자가 사용자의 **지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간**, 즉 노동력을 사용자의 처분 아래에 둔 **실구속시간을 의미**
  - * 사용자의 지휘·감독은 명시적인 것뿐만 아니라 묵시적인 것을 포함
  - * 근로기준법 제50조③ : 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

근로시간의 판단 원칙

- 근로시간 해당 여부는 사용자의 지시 여부, 업무수행(참여) 의무 정도, 수행이나 참여를 거부한 경우 불이익 여부, 시간·장소 제한의 정도 등 **구체적 사실관계를 따져 사례별로 판단**
  - * 판례도 일률적으로 판단하지 않고 개별 사안에 대해 여러 사정을 종합하여 판단

> 근로시간에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 **근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다**. 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 한다**. (대법 2014다74254, 2017-12-05)

주요 사례

- **휴게시간·대기시간**
  - 근로자가 사용자의 지휘·감독에서 벗어나 **자유롭게 이용이 보장된 휴게시간은 근로시간에서 제외**
  - 자유로운 이용이 어렵고 사용자의 **지휘·감독 아래에 있는 대기시간은 근로시간에 해당**

● **출장**

- 사업장이 소재하는 지역에서 출장지가 소재하는 지역까지의 **이동시간은 근로시간에 포함**하는 것이 원칙

● **교육시간**

- **사용자가 의무적으로 실시**하도록 되어 있는 각종 교육을 실시하는 경우 그 시간은 **근로시간으로 인정 가능**
- 그러나, **근로자 개인적 차원**의 법정의무이행에 따른 교육 또는 **이수가 권고되는 수준**의 교육을 받는 시간은 **근로시간으로 보기 어려움**

● **워크숍·세미나**

- **사용자의 지휘·감독 아래**에서 효과적인 업무 수행 등을 위한 논의 목적의 워크숍·세미나 시간은 **근로시간으로 인정 가능**
- 단순히 **직원 간 단합 차원**에서 이루어지는 워크숍 등은 **근로시간으로 보기 어려움**

● **접대**

- 업무 수행과 관련이 있는 제3자를 소정근로시간 외에 접대하는 경우 이에 대한 **사용자의 지시 또는 최소한의 승인**이 있는 경우에 한하여 **근로시간으로 인정 가능**

● 회식

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

Ⅱ 법정근로시간 및 연장·야간·휴일근로

1 개요

◇ 근로기준법 상 근로시간 규정은 **'기본 40시간 + 연장 12시간' (1주 최대 52시간)을 기본 틀로 하되,**

○ **평균적으로 주52시간을 초과하지 않는 범위 내**에서 근로시간 운영형태나 계산방법을 변경하는 **유연근로시간제**와,

○ **주52시간의 예외**가 허용되는 **특별연장근로 인가, 추가 연장근로**(30인 미만 사업장), **특례제도** 등을 통해 **근로시간 운영에 있어 유연성 확보**

〈기본 근로시간 규정〉		〈주52시간 이내〉	〈주52시간 초과〉
법정근로	연장근로	유연근로제	연장근로 예외
1주 40시간	+ 1주 12시간	(운영형태 변경) 탄력, 선택 (계산방법 변경) 재량, 사업장 밖	특별연장근로, 추가 연장근로, 특례제도

〈근로시간·휴게·휴일 적용제외〉
△ 5인 미만 사업장 △ 농림·축산·수산업 △ 감·단 승인 근로자 △ 관리·감독·기밀 업무

법정근로시간

- **(성인 근로자) 1일 8시간, 1주 40시간**(휴게시간은 제외, 근로기준법 제50조제1항, 제2항)
  - **유해·위험작**업에 종사하는 근로자는 **1일 6시간, 1주 34시간** (산업안전보건법 제139조제1항)
- **(연소근로자*) 1일 7시간, 1주 35시**간(근로기준법 제69조)

* 15세 이상 18세 미만 근로자

소정근로시간

- 「근로기준법」 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제139조제1항에 따른 근로시간, 즉 **법정근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간** (근로기준법 제2조제1항제8호)

연장근로의 제한

- 당사자 간 합의하면 **1주 12시간을 한도**로 연장근로 가능
  (근로기준법 제53조제1항·제2항)
  - **연소근로자는 1일 1시간, 1주 5시간 한도(근로기준법 제69조의 단서)**
  - **단시간근로자***는 **소정근로시간을 초**과하여 **1주 12시간 한도**(기간제법 제6조)

  * 근로기준법 제2조제1항제9호 : '단시간근로자'란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말함.

연장·야간·휴일근로 가산수당(근로기준법 제56조)

- **(연장근로)** 법정근로시간을 초과하여 근로한 시간에 대해서는 **통상임금의 50% 이상을 가산**하여 지급

  * 통상근로자의 근로시간이 법정근로시간보다 짧은 사업장의 경우에도(예: 1주 38시간) 법정근로시간 40시간을 초과하여 1주 12시간 한도로 연장근로를 할 수 있지만(총52시간 근로) 가산수당은 법내 연장근로 시간(2시간)을 초과한 연장근로시간(12시간)에 대해서만 지급

  * 단시간근로자의 경우에는 법정근로시간 이내라도 **소정근로시간을 초**과하여 근로한 시간에 대해서는 **통상임금의 50% 이상**을 가산하여 지급(기간제법 제6조제3항)

- **(야간근로)** 야간근로**(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로)**에 대해서는 **통상임금의 50% 이상을 가산**하여 지급

- **(휴일근로) 8시간 이내는 통상임금의 50%, 8시간 초과는 통상임금의 100% 이상**을 가산하여 지급

  * 가산수당이 적용되는 휴일근로에는 법정휴일 뿐만 아니라 약정휴일도 포함

- **(가산수당의 합산) 연장 또는 휴일근로가 야간근로에 해당**하는 경우에는 **각 사유별 할증률을 합산**하여 지급

- 휴일근로가 연장근로에 해당하더라도 휴일근로 가산수당을 지급(연장근로와 휴일근로의 가산수당을 합산하지 않고 휴일근로 8시간 초과분에 대해서만 연장가산수당을 합하여 지급)

임산부 및 연소자 보호

● 근로기준법은 **임산부와 연소자의 연장·야간·휴일근로에 대해 일정 부분 제한**을 두어 보다 두텁게 보호

- 야간·휴일근로: 임산부와 연소자(18세 미만자)는 원칙적 금지, 다만 근로자 동의(연소자, 산부) 또는 명시적 청구(임부)가 있는 경우 장관 인가로 허용 (근로기준법 제70조제2항)
- 연장근로 : ① 임신 중인 여성근로자는 절대 금지 (근로기준법 제74조)
  ② 산부·연소자는 연장근로시간을 제한 (근로기준법 제71조, 동 법 제69조)

* 산부 : 당사자간 합의로 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 한도
* 연소자 : 당사자간 합의로 1일 1시간, 1주 5시간 한도

참 고 법정근로시간 및 연장·야간·휴일근로

구분		법정근로시간	연장근로	야간·휴일근로	비고
성인 (18세 이상)	남성	1일 8시간, 1주 40시간 (§50)	당사자간 합의 1주 12시간 (§53)	별도 제한 규정 없음	
	여성	상동	상동	근로자 동의 (§70①)	
연소자 (18세 미만)		1일 7시간, 1주 35시간 (§69)	당사자간 합의 1일 1시간, 1주 5시간 (§69)	원칙적 금지 근로자 동의 고용노동부 인가 (§70②)	탄근·선근·추가연장* 적용 제외 (§51③, §52①, §53③) * 30인 미만 1주 8시간 이내 ('21.7.1.~'22.12.31.)
임산부	임신중 (임부)	1일 8시간, 1주 40시간 (§50)	절대 금지 (§74⑤)	원칙적 금지 근로자의 명시적 청구 고용노동부 인가 (§70②)	탄근 적용 제외(§51③)
	산후 1년 미만 (산부)	상동	당사자간 합의 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 (§71)	원칙적 금지 근로자 동의 고용노동부 인가 (§70②)	

2 Q&A

1 근로시간 단축

Q1 **1주에 최대 근로할 수 있는 시간은?**

- 현행 근로기준법에 따르면 근로시간은 1주 40시간을 초과할 수 없고(법정 근로시간), 연장근로는 당사자간 합의하면 휴일근로를 포함하여 최대 12시간까지 할 수 있으므로 1주 최대 52시간까지 근로할 수 있음
  - 따라서, 기업규모별 시행시기 이후에 1주 52시간을 초과하여 근로한 경우 법을 위반하게 됨(2년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금)
    - ▲ 300인 이상: '18.7.1(특례업종에서 제외된 21개 업종의 300인 이상은 '19.7.1.부터 시행),
    - ▲ 50~300인 미만: '20.1.1, ▲ 5~50인 미만: '21.7.1
- 다만 탄력근로제, 선택근로제, 재량근로제, 또는 사업장 밖 간주근로제 등의 유연근로시간제를 활용하거나,
  - 예외적으로 주52시간을 초과하여 근무할 수 있는 특별연장근로, 8시간 추가 연장 근로, 특례업종 예외 제도 등이 있으며,
  - 5인 미만 사업장, 1차산업·감시단속적 근로자·관리감독 기밀취급자의 경우는 근로시간 규정이 적용되지 않음.

Q2 **5인 미만 영세사업장에도 주 최대 52시간까지만 일할 수 있는지요?**

- 5인 미만 사업장에 대해서는 근로기준법의 일부 규정만이 적용되나, 근로시간 관련 규정은 적용되지 않으므로 주52시간을 초과할 수 있음

- 다만, 5인 미만 사업장이라도 18세 미만 연소자에 대한 근로시간 규정은 적용되므로 연소자는 1주 최대 40시간(법정 35시간+연장근로 5시간)까지만 일할 수 있음

Q3 (산정사례) 다양한 근로형태가 있는데 1주가 '월~일'인 사업장에서 연장근로시간을 산정하는 일반적 기준은 무엇인가요?

- 현행법은 '1주는 휴일을 포함한 7일'(제2조제1항제7호)로 정의하고 있어 휴일근로를 포함한 연장근로가 1주간 12시간(총 근로 52시간)을 초과할 수 없음
  - 여기서 '연장근로'는 실 근로시간을 기준으로 법정근로시간, 즉 1일 기준 8시간, 1주 기준 40시간을 초과하는 시간*을 말하며, 소정근로일과 휴일의 근로를 구분하지 않음

    * 1주 44시간은 실근로시간을 말하는 것으로 1주 중의 유급휴가일은 실근로시간에 포함되지 않음 (근기 01254-16100, 1991-11-06)

    * 단시간 근로자의 경우는 소정근로시간을 초과하는 시간을 말함

- 휴일은 근로자의 소정근로일이 아니므로 휴일근로를 위해서는 근로자와의 합의가 필요하며
  - 연장근로에 포함되는지 여부와는 관계없이 법 제56조제2항에 따른 휴일근로 가산수당을 지급해야함

(사례1) 연장근로시간 위반여부 등을 판단하는 '1주'는 월~일 등 특정 단위기간의 7일을 의미하는지, 아니면 임의로 정한 7일을 의미하는지요?

- 근로기준법은 근로시간을 산정하는 '1주'의 기산점에 대해 별도로 규정하지 않으므로 노사가 협의하여 내부규정, 취업규칙, 단체협약 등으로 정할 수 있음
  - 별도로 정한 것이 없다면 사업장에서 노무관리·근로시간·급여산정 등을 위해 사실상 산정단위로 적용하고 있는 기간이 될 것임

- 1주 연장근로 한도의 위반 여부 등도 사업장에서 적용하는 단위기간별로 판단함

산정 예

항목	1주							2주						
요일	월	화	수	목	금	토	일(휴)	월	화	수	목	금	토	일(휴)
실근로시간 (연장근로시간)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	10 (2)	10 (2)	8 (8)	-	10 (2)	10 (2)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	-	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	52 **(12)**							44 **(4)**						

* 산정단위(월~일) 기간 내 연장근로가 12시간 이내이므로 위반 없음
* 이 경우 산정단위가 아닌 임의의 7일(목~수)간 연장근로가 12시간을 초과했지만 위반으로 보지 않음

(사례2) 주중 명절 3일(월 ~ 수) 동안 매일 8시간씩 휴일근로를 하였다면, 이 3일의 휴일근로도 연장근로시간에 포함되는지?

● 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 않았다면 연장근로시간에 해당되지 않으며, 다만 휴일근로에 따른 가산수당을 지급해야함

산정 예

항목	1주						
요일	월(휴)	화(휴)	수(휴)	목	금	토	일(휴)
실근로시간 (연장근로시간)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	-	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	40 **(0)**						

* 월~수 근로는 법정 근로시간(40시간) 내 휴일근로에 해당하나, 연장근로는 아님
→ 법 제56조제2항에 따른 휴일근로 가산수당 지급해야함

(사례3) 토요일이 무급휴무일인 사업장에서 '화~금'(일 8시간)과 토요일 8시간 근로를 한 경우, 토요일 근무가 연장근로시간에 포함되는지요?

● 실근로시간이 1주 40시간, 1일 8시간을 초과해야 연장근로에 해당

- 무급휴무일인 토요일에 근로하였더라도 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하지 않았다면 연장근로에 해당하지 않고, 가산임금이 발생하지 않음

● 한편, 무급휴무일은 근로자의 소정근로일이 아니므로 휴무일에 근로자를 근로시키기 위해서는 근로자와의 합의가 필요

토요일의 법적 성격

1. 법정근로시간이 1주 40시간이라고 해서 당연히 토요일이 휴일로 되는 것은 아니며
   - 토요일을 소정근로일에서 제외하더라도 그날을 반드시 유급으로 하여야 하는 것은 아님

2 근로기준법 제55조에서 사용자는 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주도록 규정하고 있으므로
   - 1주일 중 소정근로일이 5일(통상 월~금요일)인 경우 법상 유급휴일은 1일(통상 일요일)이고, 나머지 1일(통상 토요일)은 **노사가 별도로 휴일(유급 또는 무급)로 약정하지 않는 이상 무급휴무일임**

3. **이 경우 무급휴무일인 토요일에 근로를 시키더라도 이날은 "휴일"이 아니므로 휴일근로 가산수당은 발생하지 않으며 주40시간을 초과하였거나 1일 8시간을 초과한 경우 연장근로수당만 발생함**

산정 예 1

* 월요일에 휴일이 있어 월요일에 근로를 하지 않은 경우

항목	1주						
요일	월 (휴)	화	수	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (연장근로시간)	-	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	40 (0)						

* 토요일 근로는 법정 근로시간(40시간) 내 근로에 해당

산정 예 2 * 월~금 40시간을 채우고 토요일에 근로한 경우

항목	1주						
요일	월	화	수	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (연장근로시간)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (8)	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	48 (8)						

* 토요일 근로는 법정 근로시간(40시간)을 초과하였으므로 연장근로에 해당

(사례4) 1일 15시간씩 1주에 3일 근무하여 1주 근로시간이 45시간이므로 주 52시간을 초과하지 않는데 근로시간 위반인가요?

- 근로기준법은 1주 연장근로시간이 12시간을 초과할 수 없도록 규정(제53조제1항)하고 있으므로, 1주 총 근로시간이 52시간 이내 이더라도 1일 법정근로시간 8시간을 초과한 시간은 연장근로이며 이 연장근로가 1주일에 12시간을 초과하면 법 위반에 해당함

산정 예

항목	1주						
요일	월	화	수	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (연장근로시간)	15 (7)	-	15 (7)	-	15 (7)	-	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	45 (21)						

* 1일 8시간을 초과하는 7시간은 연장근로에 해당, 3일간 연장근로 합계 21시간으로 1주 연장 한도 12시간을 초과

(사례5) 월~금(5일)에 10시간을 연장근로한 후, 일요일에 휴일근로 8시간을 추가하였다면 연장근로시간 한도 위반한 것인가요?

- 예전의 행정해석은 연장근로와 휴일근로를 구분하여, 휴일(일반적으로 토요일, 일요일)근로는 연장근로에 포함하지 않아 법정근로시간 40시간, 연장근로 12시간, 휴일근로 16시간(사업장에 따라 휴일이 1일인 경우 8시간)이 가능하여 총 68시간(60시간) 근로가 가능하였으나
  - 18.3월 법 개정을 통해 휴일근로를 포함하여 1주 최대 연장근로를 12시간으로 제한하여 1주 최대 근로시간은 법정근로시간 40시간, 연장근로 한도 12시간을 합한 52시간임

- 아울러, 현장의 연착륙을 위해 사업장 규모에 따라 근로시간 단축 적용시점을 달리 정하고 있음
  - ▲ 300인 이상: '18.7.1(특례업종에서 제외된 21개 업종의 300인 이상은 '19.7.1.부터 시행),
  - ▲ 50~300인 미만: '20.1.1, ▲ 5~50인 미만: '21.7.1

- 개정된 근로기준법에 따르면 아래 사례의 경우 주휴일 8시간 근로가 1주 40시간을 초과하는 연장근로에 해당되어 주의 연장근로 합계는 18시간으로 법 제53조제1항 위반임
  - 다만, 5~29인 사업장의 경우에는 '22년말까지 근로자대표와 합의하는 경우 추가 8시간의 연장근로가 가능하며, 그 외에도 특별연장근로 또는 탄력근로제·선택근로제 등의 유연근로시간제도를 법정요건을 갖추어 시행한 결과 아래의 표와 같이 근로를 했다면 법 위반이 아닐 수 있음

산정 예

항목	1주						
요일	월	화	수	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (연장근로시간)	10 (2)	10 (2)	10 (2)	10 (2)	10 (2)	-	8 (8)
1주 총근로시간 (연장근로시간)	58 (18)						

* 주중 1일 8시간 초과 2시간씩 연장 (5×2 = 10), 일요일 1주 40시간 초과 8시간 연장

(사례6) '월~금'에 12시간 연장근로한 후, '일요일'근로가 불가피하여 근로자와 사전 합의로 '휴일 대체'하여 일요일에 근로하였다면 일요일 근로시간도 연장근로에 포함되는지요?

- 사전에 근로자와 합의하여 당초 휴일에 근로를 하고 다른 날에 휴일을 부여하는 '휴일대체'를 하였다면, 당초의 휴일은 통상의 근로일이 되고 대체한 날이 휴일이 됨
- 다음 주의 특정한 날과 대체한 경우 당초 휴일의 근로는 '통상의 근로'가 되지만, 1주 40시간을 넘어 연장근로에 해당하며, 결과적으로 1주 연장근로가 12시간을 초과하였으므로 위반임
- 또한, 당초 휴일은 통상의 근로이므로 '휴일 가산수당'은 발생하지 않지만, 이때도 주 40시간을 초과했으므로 '연장 가산수당'은 발생함

산정 예

* (휴일 대체) 1주 일요일 ↔ 2주 수요일

항목	1주							2주						
요일	월	화	수	목	금	토	일 **(평일)**	월	화	수 **(휴일)**	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (연장근로시간)	10 **(2)**	10 **(2)**	10 **(2)**	11 **(3)**	11 **(3)**	-	8 **(8)**	10 **(2)**	10 **(2)**	-	10 **(2)**	10 **(2)**	-	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	60 **(20)**							40 **(8)**						

* 주중 1일 8시간 초과 2~3시간씩 연장 (12시간), 일요일 1주 40시간 초과 8시간 연장 → 따라서 1주차에 연장근로는 총 20시간이므로 법 위반이 되며, 법 위반과 별개로 20시간에 대한 연장근로 수당 지급의무 발생

(사례7) 취업규칙에 1주 소정근로시간을 1일 7시간, 주 35시간으로 규정하고 있는 사업장에서 35시간 외에 13시간을 추가로 근로하였다면 근로시간 위반에 해당하는지요?

- '연장근로'는 1일 8시간, 주 40시간을 초과하는 시간을 말하므로, 당사자 사이에 약정한 근로시간인 7시간을 초과하더라도 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 않으면 연장근로에는 해당하지 않음
  - 따라서 사례와 같이 주 35시간이 소정근로시간인 경우 13시간을 추가 근로하였다고 하더라도, 총 48시간 근로(연장근로 8시간)이므로 법 위반이 아님

산정 예

* 토요일이 휴무일인 경우

항목	1주						
요일	월	화	수	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (소정근로 초과 → **법정 연장**)	7 (0 → **0**)	7 (0 → **0**)	7 (0 → **0**)	10 (3 → **2**)	10 (3 → **2**)	7 (7 → **4**)	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	48 (8)						

* 월~금 법정근로 내 근로 (37시간) : 7 + 7 + 7 + 8 + 8
* 주중 1일 8시간 초과한 목, 금 2시간씩 연장 (4시간)
* 토요일 1주 40시간 초과한 4시간 연장: 37 + 3 + 4시간(연장근로)

(사례8) 그렇다면 '단시간 근로자'의 1주 소정근로시간이 35시간인 경우에도 13시간을 추가로 근무해도 되는지요?

* 단시간 근로자란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말함 (법 제2조제1항제8호 정의)

- 통상근로자보다 주 소정근로시간이 적은 단시간 근로자의 연장 근로 한도 및 가산수당 지급에 대해서는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 별도로 규정함
  - 기간제법 제6조는 소정근로시간외에 1주 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없고, 초과근로에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 규정함
- 따라서, 단시간 근로자는 주 40시간 이내이더라도 당사자가 정한 소정근로시간보다 12시간을 초과하여 근로하게 하면 기간제법 제6조 위반임

산정 예

항목	1주						
요일	월	화	수	목	금	토	일 (휴)
근로시간 (소정근로 초과 → **법정 연장**)	7 (0 → **0**)	7 (0 → **0**)	7 (0 → **0**)	10 (3 → **3**)	10 (3 → **3**)	7 (7 → **7**)	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	48 **(13)**						

* 월~금 법정근로 내 근로 (35시간) : 7 + 7 + 7 + 7 + 7
* 주중 1일 소정근로 7시간 초과한 목, 금 3시간씩 연장 (6시간)
* 토요일 1주 소정근로 35시간 초과한 7시간 연장: 35 + 7시간(연장근로)

기간제 및 단시간 근로자 보호등에 관한 법률 제6조

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.**

2 연소근로자 근로시간 단축

Q1

연소근로자의 1주 최대 근로시간은?

- 18세 미만 연소근로자의 1주 최대 근로시간은 40시간으로 단축됨

  * 종전: 1주 최대 46시간(1주 40시간, 연장 6시간)

  - 1일 7시간은 종전과 같지만, 1주 35시간과 연장근로 5시간을 초과할 수 없도록 축소함

연소근로자 1주 최대근로시간 (근로기준법 제69조)

제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다. 〈개정 2018.3.20.〉

❖ 1주 최대 40시간 = 1주 법정 35시간 + 연장근로 5시간

Q2 연소근로자가 월~금까지 7시간씩 근로한 후 토요일에 5시간 근로하는 경우 연장수당을 받을 수 있나요?

- 연소근로자는 1주 법정 근로시간 35시간이외에 5시간의 범위 내에서 연장근로가 가능
  - 월~금까지 1일 7시간 근로하여 1주 35시간을 근로하였다면 토요일 근로 5시간은 연장근로에 해당하여 50% 가산수당을 받을 수 있음
  - 다만, 연소근로자의 휴일·야간근로의 경우 본인의 동의와 고용노동부장관의 인가를 받아야 함

* 근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ② 사용자는 임산부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.

1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우

Q3 연소근로자가 같은 사업장의 18세 이상근로자와 동일하게 월~금에 40시간을 근무하고, 일요일에 8시간 휴일근로를 할 수 있나요? 위법이라면 가산수당은 어떻게 되나요?

- 연소근로자는 1주 법정 근로시간 35시간외에 연장근로 5시간을 초과할 수 없으므로 40시간을 초과한 근로는 근로기준법 제69조 위반임
- 다만, 법 제69조 위반과는 별개로 연소근로자가 일요일 8시간을 근로한 경우라면 휴일근로에 대하여 50% 가산하여 지급해야 함
  - 휴일근로 가산수당은 18세 이상 근로자와 동일하게 1일 8시간 이내는 50%, 8시간을 초과한 근로는 100% 가산함(제56조제2항)

산정 예

* 일요일이 휴일인 경우

항목	1주						
요일	월	화	수	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (연장근로시간)	8 (1)	8 (1)	8 (1)	8 (1)	8 (1)	-	8 (8)
1주 총근로시간 (연장근로시간)	48 (13)						

* 월~금까지 1일 7시간을 초과한 1시간씩은 연장근로(5일×1시간=5시간)이고, 1주 35시간을 초과한 일요일 8시간은 휴일근로이자 연장근로에 해당 (연장근로 13=5+8)

3 기타 사항

Q1 **포괄임금 계약을 체결한 경우는 연장·휴일·야간 가산수당을 안 주어도 되나요?**

- 근로기준법이 적용되는 기업에서는 임금계약 방식의 형태와는 관계없이 근로기준법을 위반할 수 없으며, 실제 근로시간에 따라 연장·휴일·야간 가산수당을 산정하여 지급하는 것이 원칙임

- 다만, 판례에 따르면 실제 근로시간 산정이 어려워 법정수당 계산이 어려운 경우, 포괄임금 계약 적용에 대한 당사자간 합의가 존재하고, 근로자에게 불이익이 없으며, 제반 사정에 비추어 정당하다고 인정된다면

  - 당사자 간 포괄임금 계약에 따라 법정 제수당이 적법하게 지급된 것으로 볼 수 있으므로, 법정수당을 추가로 산정·지급할 필요는 없을 것임(대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결 등 참조)

- 따라서, '실제 근로시간 산정이 어렵지 않은 경우'에도 포괄임금 계약을 체결하면 그 계약은 무효이며, 실제 근로시간에 대한 법정수당을 지급하여야 함

Q2 하나의 법인에 본사와 공장이 장소적으로 분리되어 있는데 상시근로자수를 적용하는 사업장의 기준은?

- 하나의 법인은 하나의 사업장으로 봄이 원칙임
- 장소적으로 분산되어 있더라도 각 사업장의 업무권한 범위 등을 감안할 때 별도의 사업이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업으로 판단
  - 이 경우 독립성이 있는지 여부는 ▲한국표준산업분류 상 산업분류(대분류)의 상이성 ▲서로 다른 단체협약 또는 취업규칙 적용 ▲노무관리·회계 등의 독립적 운영 여부 등을 기준으로 판단할 수 있음

Q3 상시근로자수 판단기준 및 근로시간 단축 시행 시기는?

- 상시근로자수는 근로기준법 시행령 제7조의2에 따라 판단
- 또한, 근로기준법은 임시·일용·상용직 여부 등에 관계없이 적용되므로 상시근로자수 산정시 임시·일용·상용직 여부 등에 관계없이 사용자가 직접 고용하고 있는 모든 근로자를 포함하되,
  - 사용자가 직접 고용하지 않은 하청업체 근로자나 파견근로자는 제외함 (근로기준법 시행령 제7조의2)

근로기준법 시행령 제7조의 2 (상시 사용하는 근로자 수의 산정 방법)

① 법 제11조제3항에 따른 "상시 사용하는 근로자 수"는 해당 사업 또는 사업장에서 법 적용 사유(휴업수당 지급, 근로시간 적용 등 법 또는 이 영의 적용 여부를 판단하여야 하는 사유를 말한다. 이하 이 조에서 같다) 발생일 전 1개월(사업이 성립한 날부터 1개월 미만인 경우에는 그 사업이 성립한 날 이후의 기간을 말한다. 이하 "산정기간"이라 한다) 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정한다.

② ~ ③ 생략

④ 제1항의 연인원에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 파견근로자를 제외한 다음 각 호의 근로자 모두를 포함한다.

1. 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 통상 근로자, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자, 법 제2조제8호에 따른 단시간근로자 등 고용형태를 불문하고 하나의 사업 또는 사업장에서 근로하는 모든 근로자
2. 해당 사업 또는 사업장에 동거하는 친족과 함께 제1호에 해당하는 근로자가 1명이라도 있으면 동거하는 친족인 근로자

Q4 상시 근로자수가 5인 미만인 사업장에서 3~4개월간 특별 프로젝트를 수행하게 되어 일시적으로 상시근로자가 '5인' 이상 된 경우, 개정법 적용 시기는 언제인가요?

- 상시근로자 수 산정은 근기법 시행령 제7조의2에 따라 판단 사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정하여 5인 이상이 되었다면 개정법을 적용

Q5 파견법에 의한 파견근로자의 근로시간 규정은 파견사업주, 사용사업주 중 어느 사용자를 기준으로 하는지요?

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제34조제1항은 파견중인 근로자의 파견근로에 관하여 「근로기준법」 제50조부터 제55조까지의 규정은 사용사업주를 사용자로 보도록 하고 있으므로
- 파견근로자의 1주 최대 근로시간 52시간 적용 등 근로시간 관련 조항은 사용사업주의 적용여부에 따라 판단하면 됨

- 즉, 파견사업주와 사용사업주의 상시근로자 규모가 다른 경우, 파견근로자의 근로시간 한도 적용은 사용사업주의 상시근로자 규모에 따라 적용

파견근로자보호 등에 관한 법률 제34조 (근로기준법의 적용에 관한 특례)

① 파견중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」 제2조의 규정에 의한 사용자로 보아 동법을 적용한다. 다만, 같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조 및 제69조부터 제75조까지의 규정의 적용에 있어서는 사용사업주를 사용자로 본다.

Q6 건설공사는 하나의 현장에 여러 회사가 컨소시엄을 구성하기도 하는데 이 경우 상시근로자 수는 어떻게 산정 하는지요?

- 상시 근로자는 사용자가 직접 고용한 근로자로 산정하므로, 여러 회사가 컨소시엄을 구성하였더라도 근로계약서 등 근로관계 서류를 종합적으로 검토하여 근로자를 직접 고용한 사업장의 상시 근로자수로 산정해야함
- 출자나 이익배분의 비율이 정해져 있다고 근로자 수도 비율에 따라 나누어 산정하는 것은 아님

Ⅲ 유연근로시간제

1 개요

제도의 의의

- 유연근로시간제는 **근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영**할 수 있도록 하는 제도
  - (운영형태) 업무량의 많고 적음에 따라 **근로시간을 적절하게 배분**하거나 **근로자의 선택**에 맡김으로써 **근로시간을 유연하고 효율적으로 운영**하는 것이 가능
    * 탄력적 근로시간제(제51조, 제51조의2), 선택적 근로시간제(제52조)
  - (계산방법) 근로시간 산정이 어려운 경우에는 **별도로 정한 시간을 근로시간으로 인정**
    * 사업장 밖 간주근로시간제(제58조제1항·제2항), 재량근로시간제(제58조제3항)

제도 도입 시 유의사항

- 각 제도별로 **취업규칙 변경 또는 근로자대표와의 서면 합의 등** 요건을 확인하여 **적법한 절차에 따라 도입**
  - 또한, 가급적 취업규칙 등에 구체적인 세부 운영규정을 마련하여 노·사간 다툼의 여지를 최소화하는 것이 바람직
- 「**2주 이내 탄력적 근로시간제**」는 **취업규칙 작성·변경** 필요
  - **취업규칙 변경 시 근로자 과반수*의 의견을 들어야** 하며, **불이익**한 변경에는 **근로자 과반수의 동의** 필요
    * 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수
  - 취업규칙으로 정하여 제도를 도입하는 경우 변경된 취업규칙을 고용노동부장관(지방고용노동관서장)에게 신고하여야 함

- 「**3개월 이내**」 또는 「**3~6개월 탄력적 근로시간제**」**는 근로자대표*와의 서면합의** 필요

  * 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자

- 「**선택적 근로시간제**」**는 취업규칙상 근거 및 근로자대표와의 서면합의가 모두** 필요

- 「**사업장 밖 간주근로시간제**」 **중에서 노·사가 정한 시간**을 근로한 것으로 인정하는 제도와 「**재량근로시간제**」**는 근로자대표와 서면합의** 필요

- 합의는 **반드시 서면**으로 작성하여 노·사 당사자가 **서명 또는 날인**

  * **기재사항, 합의내용 등은 각 제도에 따라 다르며**, 사용자와 근로자대표 사이에 서면합의가 유효하게 성립하면 유연근로시간제도 시행 과정에서 **개별근로자의 동의가 반드시 추가로 필요한 것은 아님**

- 근로자대표와의 서면합의 서류는 합의한 날부터 **3년간 보존**

참 고 근로자대표제도 개요

- **(근로자대표)** 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자

- **(판단 시점)** 해당 제도의 도입 당시 (예 : 탄력근로제 도입 당시)

- **(근로자 범위)** 근로기준법상 '사용자'는 근로자대표가 되거나 선출될 수 있는 근로자의 범위에서 제외

- **(선정 단위)** 원칙적으로는 당해 사업 또는 사업장 단위로 선정되어야 함
  - 다만, 예외적으로 일부 직종 등 특정 근로자 집단에만 적용되는 사항을 도입·변경하는 경우, 해당 사항이 적용되는 근로자 단위로 근로자대표를 선정할 수 있음

- **(선정 방법)** '근로자 과반수로 조직된 노동조합'이 없는 경우 근로자 과반수를 대표하는 자의 선정 방법은 해당 사안에 대해 근로자대표 권한을 행사한다는 것을 근로자에게 주지시킨 상태에서 근로자 과반수의 의사가 반영된 투표·거수 등 민주적 방식*에 의하여 선출 또는 선정

  * "근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 선출"('20.10.16. 경제사회노동위원회 합의문)이 바람직

  - 이 경우, 후보 출마 등에 사용자의 간섭이 배제되어야 하고, 근로자들에게 자유로운 의사표현이 보장되어야 함

  - 한편, 사업 또는 사업장 단위에 「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」에 의해 설치된 노사협의회 근로자위원의 경우, 선출 당시 근로기준법상 근로자대표 권한의 전부 또는 일부가 부여된다는 것이 구체적으로 명시되고 이를 근로자들에게 주지한 경우에는 근기법상 근로자대표의 권한을 인정할 수 있고,

  - 이미 선출된 노사협의회 위원에 대해 근로자대표의 권한을 부여하고자 한다면, 근로자대표의 권한범위가 주지되고, 사용자의 의도대로 대표를 선출할 목적의 부당한 간섭이나 개입이 배제된 상태에서, 근로자위원에 대한 근로자대표 권한 부여에 관하여 근로자 과반수의 동의를 받는 절차를 거쳐야 할 것임

제도 유형별 적합직무

유 형	내 용	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 편차**가 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
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 근로**하는 영업직, A/S 업무, 출장업무 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·금융투자분석·투자자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무

2 탄력적 근로시간제

(의의) 특정 일(주) 근로시간을 연장시키고 다른 날(주)은 단축해 '단위기간 평균 주 노동시간'을 40시간 이내로 맞추는 제도

* '단위기간 평균 주40시간' 이내면 특정 일·주에 법정시간(일8, 주40) 초과해도 연장가산 수당을 지급하지 않아도 되며, '단위기간 평균 주40시간'에 추가하여 주 12시간 연장근로 가능 (연장가산 ○)

(실시요건) 3개 유형별로 차이

- (2주이내) ① 취업규칙(10인 이상 사업장) 또는 이에 준하는 것에 규정
  ② 특정주 48시간 초과 못함
- (3개월이내) ① 근로자대표와 서면합의
  ② 3개월 이내 ③ 특정주 52시간, 특정일 12시간을 초과 못함
- (3~6개월) ① 근로자대표와 서면합의
  ② 3~6개월 ③ 특정주 52시간, 특정일 12시간을 초과 못함

(연장근로) 단위기간을 평균한 1주 근로시간을 40시간으로 정한 경우 단위기간 내 평균 주 40시간 이내면 특정 일·주에 법정 근로시간(하루 8시간, 주 40시간)을 초과해도 연장가산수당을 지급할 의무는 없음. 또한 '단위기간 내 평균 주 40시간'에 추가하여 주 12시간까지 연장근로 가능(다만 이 경우 연장가산수당 지급 필요)

(적용제외) 연소자(15세 이상 18세 미만, 취직인허증을 보유한 15세 미만), 임신중인 여성

<table>
<tr><th>구분</th><th>2주 이내
(제51조①)</th><th>3개월 이내
(제51조②)</th><th>3개월 초과 6개월 이내
(제51조의2)</th></tr>
<tr><td>대상</td><td colspan="3">전체 근로자(연소자, 임신중 여성 제외), 업종 또는 직무별 제한 없음</td></tr>
<tr><td>도입
요건</td><td>■ 취업규칙
(준하는 것)</td><td>■ 근로자대표 서면합의
①대상근로자②단위기간
③근로일, 일별 근로시간

④서면합의의 유효기간</td><td>■ 근로자대표 서면합의
①, ② 좌동
③ 주별 근로시간(일별 시간은 각 주의 근로일 시작 2주전 통보)
④ 좌동</td></tr>
<tr><td>주 최대
주 평균
(연장근로
포함한
근로시간)</td><td>■ 60(48+12)
■ 52(40+12)</td><td>■ 64(소정 52+ 연장 12)
■ 52(소정 40+ 연장 12)</td><td>■ 64(소정 52 + 연장 12)
■ 52(소정 40 + 연장 12)</td></tr>
<tr><td>근로
시간 중도
변경</td><td>■ 규정 없음</td><td>■ 규정 없음
(해석: 근로자대표 서면 합의필요)</td><td>■ 불가피한 경우 변경 가능
- 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 + 근로자대표 협의 + 기간내 1주 평균 시간 유지 + 변경 근로일 개시 전 해당 근로자에 통보</td></tr>
<tr><td>건강권
보호</td><td>■ 주: 소정 48시간
■ 일: 소정한도 없음</td><td>■ 주: 소정 52시간 한도
■ 일: 소정 12시간 한도</td><td>■ 주: 소정 52시간 한도
■ 일: 소정 12시간 한도
■ 11시간 이상 연속휴식 부여
(단 천재지변 등 대통령령* 정하는 불가피한 경우 서면합의 있으면 이에 따름)
* 재난·사고의 예방·수습, 인명보호·안전확인, 기타 이에 준하는 사유</td></tr>
<tr><td rowspan="2">임금
보전</td><td colspan="2">■ 사용자는 기존 임금수준이 낮아지지 않도록 임금보전방안 강구(51조④)

* 위반 시 벌칙 조항 없음</td><td>■ 임금보전방안 마련+신고 의무화
(단 서면합의로 방안 마련시 예외)</td></tr>
<tr><td colspan="3">■ 중간 정산〈제51조의3〉 단위기간보다 실 근로기간이 짧은 경우, 실 근로기간을 평균하여 주40시간을 초과한 시간에는 가산임금 지급</td></tr>
</table>

3 선택적 근로시간제

- **(의의)** 일정기간(1개월 이내, 단 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무는 3개월 이내)으로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 **업무의 시작 및 종료시각, 1일 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정**할 수 있는 제도
  - **(완전선택적 근로시간제)** 정산기간 중 업무의 시작 및 종료시각이 근로자의 자유로운 결정에 맡겨져 있고 사용자가 관여하지 않는 제도
  - **(부분선택적 근로시간제)** 일정한 시간대를 정하여 그 시간(의무적 근로시간대)에는 근로자가 사용자로부터 시간적 구속과 구체적인 업무지시를 받고 나머지 시간대는 근로자가 자유롭게 결정하는 제도

- **(실시요건) 취업규칙 등에** 업무의 시작 및 종료시각을 **근로자 결정에 맡긴다는 내용과 맡기기로 한 근로자에 대하여 규정**
  - **근로자대표와 서면 합의**

    * 대상근로자, 정산기간 및 총 근로시간, 의무적 근로시간대 및 선택적 근로시간대(필요시), 표준근로시간(휴일·휴가 등의 계산기준이 되는 1일 근로시간) 등

- **(연장근로)** 정산기간 내 평균 주 40시간 이내면 특정 일·주에 법정 근로시간(하루 8시간, 주 40시간)을 초과해도 연장가산수당을 지급할 의무는 없음. 또한 '정산기간 내 평균 주 40시간'에 추가하여 주 12시간까지 연장근로 가능(다만 이 경우 연장가산수당 지급 필요)

  * 일·주 단위로 계산할 수 없으며, 실제 연장근로를 했는지 여부는 정산기간이 경과된 후에 알 수 있음

  - 연장근로의 한도는 **정산기간을 평균하여 1주 12시간 한도**

- **(적용제외) 연소자**(15세 이상 18세 미만), 취직인허증을 보유한 15세 미만

  * 탄력적 근로시간제와 달리 임신 중인 여성에 대한 제한 규정은 없음

구분	**1개월 이내** (제52조①)	**1개월 초과 3개월 이내** (제52조①)
대상	전체 근로자(연소자 제외)	
업무	▸ 제한 없음	▸ **신상품·신기술 연구개발업무**
도입요건	▸ **취업규칙**(준하는 것) + **근로자대표 서면합의*** * ①대상근로자 ②정산기간 ③정산기간 중 총 근로시간 ④의무근로시간대, 선택근로 시간대를 정한 경우는 그 시작·종료시각 ⑤표준근로시간(유급휴가 등의 계산기준으로 근로자대표와 합의하여 정한 1일의 근로시간)	
시간 상한	▸ 소정근로(일, 주) 상한 ×, 연장근로는 정산기간 평균 주12시간	
건강권 보호	-	▸ **11시간 이상 연속휴식 부여**〈52조②〉 (단 천재지변 등 대통령령이 정하는 불가피한 경우* 서면합의가 있으면 이에 따름) * 재난·사고의 예방·수습, 인명보호·안전확인, 기타 이에 준하는 사유
임금보전	-	▸ **1개월 단위 가산 정산**〈52조②〉 매 1개월마다 평균하여 1주 근로가 주 40시간을 초과한 시간에 대해서는 가산임금 지급

4 재량 근로시간제

● **(의의)** 업무의 성질에 비추어 **업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무**(대통령령으로 정한 업무)로서

- '사용자와 근로자대표가 **서면합의로 정한 시간**'을 근로한 것으로 간주하는 제도

* 근로시간 배분만 아니라 업무수행 방법까지 근로자의 재량에 맡기고, 실제 근로시간과 관계없이 노·사가 서면합의한 시간을 근로시간으로 간주

● **(실시요건) 재량근로시간제 대상 업무**에 해당할 것

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 기사의 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. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무
고용노동부고시 제2019-36호	회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무

- 대상 업무 수행 방법에 있어 **근로자의 재량성이 보장**될 것

* 재량근로제 대상 업무에 해당하고, 사용자와 근로자대표 간 서면합의가 있더라도, 업무수행 수단이나 근로시간 배분 등에 관해 근로자에게 재량이 없다면 적법한 제도운영으로 볼 수 없음

- **근로자대표와의 서면 합의**

* ① **대상 업무**, ② 사용자가 그 업무의 수행 수단, 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 **구체적인 지시를 하지 않는다는 내용**, ③ **근로시간의 산정은 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용을 포함**

● **(연장근로)** 서면합의에서 정한 근로시간이 법정 근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하는 경우 연장근로 가산수당 발생

※ 휴일·야간근로가 노사합의로 정한 근무시간대에 포함되어 있거나 사용자의 지시·승인에 의해 이루어지는 경우에도 가산수당 지급

● **(적용제외)** 적용제외 대상없음

5 간주근로시간제

- **(의의)** 근로자가 출장 그 밖의 사유로 **근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우** 근로시간을 인정하는 제도

- **(실시요건)** 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려울 것

  * 사업장 밖 근로라 하더라도 근로시간 산정이 가능한 경우는 제외

  - 근로한 것으로 인정하는 시간

    ① **원칙적으로 소정근로시간**을 근로한 것으로 간주

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

    ② 그러나 **통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로**하는 경우에는 **통상 필요한 시간**을 근로한 것으로 간주

    ③ **위의 ②에도 불구**하고 **근로자대표와 서면 합의**한 경우에는 **그 시간을 근로**한 것으로 간주

- **(연장근로)** 실제 근로시간이 서면합의로 정한 시간을 초과하더라도 연장근로는 아니지만 서면합의로 정한 시간 중 법정근로시간을 초과하는 시간은 실제 근로하지 않더라도 연장근로로 간주

  - **야간·휴일근로가 발생**한 경우에는 그에 해당되는 **가산수당을 별도로 지급**하여야 함

- **(적용제외)** 적용제외 대상없음

참 고 상황별 근로시간 제도 활용(안)

(사례1) 기계설비를 만드는 벤처기업으로 납기 기한을 맞추기 위해 밤샘, 주말 근무 상황 등이 **다수 발생**, 주 52시간제 준수 어려움

⇨ 납기 기한을 맞추기 위해 짧은 기간 일감이 몰리는 경우에는 **2주 단위 또는 3개월 단위 탄력근로제 활용,** 일감이 장기적·주기적으로 발생하는 경우에는 3~6개월 단위 탄력근로제를 활용

* 2주 단위는 취업규칙에서 정하면 사용 가능(탄력 상한 48 + 연장 12시간)

⇨ 예측하지 못한 업무량 폭증의 경우에는 **특별연장근로** 인가 활용

(사례2) 중국산 알몸김치 파동으로 **주문이 밀려오는데 주52시간제가 걸림돌**

⇨ **통상적인 경우에 비해 업무량이 폭증**하는 경우 **특별연장근로 인가제도**를 활용하여 대응 가능 (다만 업무량 증가가 지속되는 경우에는 추가 인력 채용 또는 생산설비 확충 등을 통한 대응 필요)

(사례3) **반도체 개발업체**의 경우 인력 확보를 전제로 늘어나는 수주를 받고 있는데 여의치 않을 경우 주52시간제 준수 불가

⇨ 업무량 폭증 시 특별연장근로로 대응, 다만 같은 상황이 지속될 경우 인력채용·설비확충으로 대응

⇨ 연구개발 분야라면 **선택근로제 3개월까지 활용** 또는 **재량근로제 활용**

(사례4) **폐기물 처리 업체**로, 폐기물 이동, 기계장비 조작, 운송 등의 업무는 **계절적 성수기(3~5월, 9~11월)**가 있고, 현장상황 등에 따라 **대기시간이 변동**

⇨ **휴게·대기 시간을 실제 근무상황에 맞게 조정**하면서 **3~6개월 탄력근로제 도입**

(사례5) 다수 업체에 납품하고 있는 **전자부품 제조업체**로, **발주처의 발주 주문 및 생산량 예측이 어려워 근로시간 관리에 어려움**(주간근무자는 발주 물량이 많은 경우, 생산직(2조2교대제)은 상시적으로 주52시간 초과)

⇨ **교대제 개편**(2조2교대 → 3조2교대) 및 이에 따른 **신규인력 채용**과 함께 **시차출퇴근제 도입**

(사례6) **식품 제조 · 판매업체**로 설 · 추석 명절에는 명절 선물세트 제작을 위해 명절 전 수개월 간 주52시간 초과 발생

⇨ **3개월 이내 탄력근로제도를 도입하여 문제 해결**

(사례7) **철도차량 전장품 제조업체**로 고객 주문량에 따라 업무량이 변동

⇨ 생산직 근로자 20명 전원에 대해 **3개월 이내 탄력근로제도를 도입하여 주52시간 초과 문제 해결**

6 Q&A

1 탄력적 근로시간제

Q1 **법 제51조의2에 따른 3~6개월 탄력근로제의 단위기간을 3개월 이내로 설정할 수 있는지?**

- 근로기준법 개정으로 새로 도입된 탄력적 근로시간제의 단위기간은 3개월을 초과하고 6개월 이내로 정해야 함(법 제51조의2)
- 따라서, 3개월 이내의 일정한 기간을 단위기간으로 하는 제도를 도입하려는 경우에는 새로이 도입되는 제도가 아닌 법 제51조에 따른 2주 이내 또는 3개월 이내의 제도를 활용해야 하며,
  - 이 경우, 제도 도입·운영을 위한 요건 등은 법 제51조의2가 아닌 제51조가 적용됨

Q2 **법 제51조 및 제51조의2에 따른 탄력적 근로시간제의 단위기간은 직무별, 부서별로 다르게 정할 수 있는지?**

- 탄력적 근로시간제는 근로자대표와의 서면 합의로 전체 근로자 뿐만 아니라 일부 근로자를 대상으로도 도입할 수 있으며, 각각의 직무 또는 부서 단위 등으로 구분하여 서로 다른 단위기간을 정할 수 있음
  - 다만, 이 경우 각각의 단위기간을 적용받는 대상 근로자의 범위를 명확히 하여 제도를 운영할 필요

Q3 1주의 중간(가령 수요일)에 탄력적 근로시간제의 단위기간이 시작되는 경우, 1주의 기산일은 어떻게 되는지?

● 적법하게 도입된 탄력적 근로시간제 하에서의 1주의 기산일은 해당 단위기간의 시작일로 보아야 하며,

- 이 경우, 각 주의 연장근로시간 또한 단위기간의 시작일을 기준으로 매 1주마다 12시간을 한도로 법 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있음

Q4 단위기간 내 법정근로시간 미만으로 근로하기로 정한 주의 경우 연장근로를 포함하여 1주에 근로 가능한 최대 시간은?

● 법 제53조제2항에 따라 탄력적 근로시간제에서는 1주 간에 12시간을 한도로 제51조 및 제51조의2에서 정한 근로시간을 연장할 수 있으므로,

- 근로자대표와의 서면 합의로 1주 40시간 미만으로 근로하기로 정한 주라 하더라도 그 정한 시간을 초과하여 12시간까지 연장근로 할 수 있음

⇨ 통상근로의 경우 소정근로시간을 초과하더라도 제50조제1항에 따른 법정근로시간(1주 40시간) 까지는 연장근로시간에 해당하지 않으나, 탄력적 근로시간제에서는 연장근로에 포함됨

※ (예시) 1주 44시간을 근로하기로 정한 주: 44 + 12(연장근로) = 56시간이 최대 근로가능시간
1주 36시간을 근로하기로 정한 주: 36 + 12(연장근로) = 48시간이 최대 근로가능시간
↳ 36 + 4(주40시간 이내) + 12(연장근로) = 52시간으로 운영 시 법 제53조 위반

Q5 3개월 이내 또는 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입을 위한 서면 합의 시 근로일별(또는 주별) 근로시간을 부속 합의로 정하는 것도 가능한지?

● 근로자대표와의 서면 합의에 근로일별(주별) 근로시간은 별도(부속) 합의로 정하도록 하고,

- 탄력근로제 도입 이전에 단위기간 내 '근로일 및 근로일별 근로시간' 또는 '주별 근로시간'을 서면으로 작성하여 근로자대표와 서명·날인 하였다면 적법하게 제도를 도입한 것으로 볼 수 있음
- 다만, 이 경우에도 3개월을 초과하는 제도를 도입한 경우에는 각 주의 근로일 시작 최소 2주 전에 근로일별 근로시간을 확정하여 근로자에게 통보하여야 함

Q6 탄력적 근로시간제 하에서 주별 근로시간을 달리 정하는 경우 주휴일의 계산 기준이 되는 시간은?

- 탄력적 근로시간제의 각 주별 근로시간은 소정근로시간을 여건에 맞게 배분한 것으로 볼 수 있으므로,
  - 소정근로시간의 변경 등 특별한 사정이 없다면 이미 정해진 1일의 소정근로시간을 기준으로 주휴일을 부여하면 됨

Q7 3개월을 초과하는 제도의 경우 근로일 간 11시간 연속휴식은 단위기간이 3개월을 초과하는 시점부터 부여하면 되는지?

- 개정 근로기준법 제51조의2 각 항의 규정들은 전체 단위기간에 대하여 적용되므로, 전체 단위기간에 대해 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식을 부여해야 함

Q8 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식 부여 의무의 예외가 되는 사유들은 어떻게 되는지?

- 개정 근로기준법에서는 "천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다"라고 규정하여 11시간 이상의 연속휴식 부여의 예외를 두고 있으며,

- 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우는 ① 재난 또는 이에 준하는 사고의 수습 및 예방을 위해 긴급한 조치 필요, ② 인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요, ③ 그 밖에 ① 및 ②에 준하는 사유로 11시간 이상 연속 휴식시간을 주는 것이 어렵다고 인정되는 경우를 말함(근로기준법 시행령 제28조의2 제2항 참조)

Q9 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식 부여 의무의 예외가 되는 사유에 해당하는 경우 근로자의 건강보호 조치는?

- 개정 근로기준법에서는 “천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다”라고 규정하고 있는 만큼,
  - 건강보호 조치 의무가 면제되는 것이 아니라, 근로자대표와의 서면 합의로 별도의 건강보호 조치 방안을 마련해야 함
- 이 경우, 서면 합의의 세부 내용에 대해서는 별도의 정함은 없으나,
  - 근로일 간 연속휴식 시간을 11시간 미만으로 하면서 불가피한 사유의 해소 이후에 11시간에 미달하는 시간 만큼을 휴식으로 부여하는 등 근로자의 건강 및 휴식을 보장할 수 있는 적절한 방안을 강구하는 것이 필요

Q10 3개월을 초과하는 제도를 도입하는 경우 단위기간이 3개월을 초과하는 기간에 대해서만 주별 근로시간을 정하고, 3개월 이내에 대해서는 근로일별 근로시간을 사전에 정해야 하는지?

- 개정 근로기준법 제51조의2 각 항의 규정들은 전체 단위기간에 대하여 적용되므로,
  - 근로자대표와의 서면 합의 시 단위기간이 3개월 이내인 기간을 포함하여 전체 단위기간에 대해 주별 근로시간을 확정해야 함

Q11 법 제51조의2제4항 규정에 따른 불가피한 사유 발생시 특정일의 근로시간 변경도 가능한지?

- 개정 근로기준법 제51조의2제4항에서 중도 변경이 가능한 시간은 사전에 확정한 각 주의 주별 근로시간(제1항3호) 이지만, 동 조항의 취지를 감안할 때 법 제51조의2제3항에 따른 근로일별 근로시간도 포함된다고 볼 수 있음
  - 따라서, 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유 발생시 근로자 대표와의 협의를 거쳐 특정일의 근로시간 변경도 가능함

Q12 법 제51조에 따른 2주 이내 또는 3개월 이내 제도를 적용받는 근로자가 단위기간 도중에 퇴직하여 제도를 적용받지 않게 된 경우에도 법 제51조의3에 따라 임금을 정산해야 하는지?

- 개정 근로기준법 제51조의3의 규정은 법 제51조의2에 따른 3개월을 초과하는 제도뿐만 아니라, 법 제51조에 따른 단위기간이 2주 이내 또는 3개월 이내로 정한 경우에도 적용됨
- 따라서, 사용자는 채용 및 퇴직, 배치전환, 휴직 등으로 법 제51조에 따른 2주 이내 또는 3개월 이내의 단위기간 도중에 제도의 적용이 중지되거나 새로이 적용받게 되는 경우에도,
  - 법 제51조의3에 따라 해당 근로자가 실제로 근로한 기간을 평균하여 1주 간에 40시간을 초과한 시간에 대해 가산임금을 지급하여야 함

2 선택적 근로시간제

Q1 **연구개발 업무의 경우 선택근로제의 정산기간은 반드시 1개월을 초과하여 정해야 하는지?**

- 개정 근로기준법에서는 연구개발 업무에 한해 현행 최대 1개월인 정산기간을 최대 3개월까지 확대하였음,
  - 연구개발 업무의 경우 정산기간은 3주, 1개월, 2개월 등 3개월 이내의 범위에서 근로자대표와 서면 합의로 자유로이 정할 수 있음

Q2 **법 제52조에 따른 선택근로제의 정산기간은 직무별, 부서별로 다르게 정할 수 있는지?**

- 선택적 근로시간제는 근로자대표와의 서면합의로 전체 근로자 뿐만 아니라 일부 근로자를 대상으로도 도입할 수 있으며, 각각의 직무 또는 부서 단위 등으로 구분하여 서로 다른 정산기간을 정할 수도 있음
  - 다만, 이 경우 각각의 정산기간을 적용받는 대상 근로자의 범위를 명확히 하여 제도를 운영할 필요

Q3 **선택적 근로시간제를 적용받는 대상 근로자의 범위를 정한 이후 제도 적용을 희망하는 근로자에 대해서만 시행할 수 있는지?**

- 근로자대표와의 서면 합의 및 취업규칙 등에서 대상 근로자의 범위 및 관련 절차 등을 명확히 정하고, 그 절차에 따라 신청하는 방식으로 희망 근로자에 한해 제도를 적용하는 것도 가능함

Q4 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식 부여 의무 관련

- 탄력적 근로시간제 Q 7~Q 9 참조

Q5 정산기간을 3개월로 정한 경우 매 1개월마다 가산임금을 정산하도록 되어 있는데, 이 경우 연장근로시간의 한도도 매 1개월마다 구분한 기간을 기준으로 제한되는지?

- 개정 근로기준법 제52조제1항에 따르면 선택근로제의 경우 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 주40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 주40시간 또는 일 8시간을 초과하여 근로할 수 있으나, 전체 정산기간을 기준으로 산정된 총 근로시간 범위* 내에서는 특정한 주(일)의 연장근로시간의 상한에 대한 제한은 없음

  * 총 근로시간 범위 = 정산기간의 총 법정근로시간 + 정산기간의 총 연장근로시간

  - 다만, 이 경우 법 제52조제2항제2호의 규정에 따라 매 1개월마다 1주 평균 40시간을 초과하는 시간은 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급해야 함

Q6 새로이 도입된 제도(단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력근로제, 정산기간이 1개월을 초과하는 선택근로제)는 상시근로자 수에 따라 시행시기가 다른데, 상시근로자 수의 판단 기준은?

- 상시근로자수는 근로기준법시행령 제7조의2에 따라 판단사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정하며,

  - 임시·일용·상용직 여부 등과 관계없이 사용자가 직접 고용하고 있는 모든 근로자를 포함(하도급업체 근로자, 파견근로자는 제외)

3 재량근로시간제

Q1 재량근로제 도입 시 근로자대표와 체결하는 서면합의에는 어떤 내용이 포함되어야 하는지?

- 근로기준법 제58조제3항 각 호에서는 재량근로시간제 도입을 위한 근로자대표와의 서면합의 사항으로 ① 대상 업무, ② 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관해 근로자에게 구체적 지시를 하지 아니한다는 내용, ③ 근로시간의 산정은 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용 등을 규정하고 있음
- 한편, 근로시간 산정 방식 등 서면합의 내용을 변경해야 하는 경우에도 변경된 내용으로 새로운 서면합의를 진행하여야 함

Q2 재량근로제 하에서 시업·종업 시각을 엄격히 적용·관리하는 것이 가능한지?

- 근로시간에 대한 직접적이고 구체적인 제한이므로, 다른 사정이 없는 한 원칙적으로 근로자의 시간 배분에 관한 재량을 침해하는 것으로 볼 수 있음

Q3 재량근로제 하에서 특정 시간대를 설정하여 근무하게 할 수 있는지?

- 업무수행 상 합리적인 이유가 있는 경우 근로자대표와의 서면합의로 특정 시간대를 정하여 근무하도록 하는 것만 가지고는 근로자의 재량을 침해했다고 보기 어려울 것임
- 다만, 특정 시간대를 지나치게 넓게 설정하여 사실상 출·퇴근 시각을 정하는 등 시간 배분에 관한 재량을 침해한 것으로 볼 수 있다면, 제도의 취지에 반하는 것으로 볼 수 있음

Q4 재량근로제 하에서 소정근로일에 출근 의무를 부여할 수 있는지?

- 재량근로제 하에서도 업무수행 수단 및 시간 배분과 관련이 없는 업무의 내용, 취업할 장소 등에 대한 사용자의 지시는 원칙적으로 가능하므로, 취업규칙 등에 따른 소정근로일에 출근 의무를 부여하는 것은 가능

  * 다만, 이 경우에도 통상근로자에게 적용되는 시업·종업 시각을 재량근로자에게도 똑같이 지정하여 준수하도록 의무화한다면 재량성을 침해한 것으로 볼 수 있을 것임

- 한편, 근로자대표와의 서면합의 시 출근일 등을 정한 경우에는 이에 따르면 될 것이며, 소정근로일의 출근 여부까지 근로자의 재량에 맡기는 내용을 규정하였다면 근로자가 출근하지 않더라도 결근으로 처리할 수는 없음

Q5 재량근로제 하에서 연차휴가 산정을 위한 출근여부는 어떻게 확인하는지?

- 근로자대표와의 서면합의에서 소정근로일에 출근하기로 정했다면, 연차휴가 산정 등 복무관리를 위한 출·퇴근기록 관리는 가능하므로, 이에 따라 출근율을 산정하면 됨

- 다만, 서면합의 시 출근 여부까지 근로자의 재량에 맡기기로 하였다면 소정근로일 전체를 출근한 것으로 보아야 하므로, 이에 따라 휴일·휴가 등을 부여하여야 함

Q6 서면합의에서 정하는 근로시간은 1일 또는 1주의 근로시간뿐만 아니라 이를 초과한 기간으로도 정할 수 있는지? (예: 1개월에 174시간 등)

- 재량근로제 하에서 서면합의로 근로시간을 정할 수 있다고 할지라도 그 시간은 근로기준법에서 규정하고 있는 법정근로시간 및 연장근로시간의 범위를 벗어날 수 없으므로,

- 서면합의로 정하는 근로시간은 1일 또는 1주 단위로 정해야 함

Q7 재량근로제 하에서 연장·야간·휴일근로에 대한 가산수당의 지급 기준은?

- 서면합의로 정한 근로시간은 법정근로시간(1주 40시간) 및 연장근로시간의 한도(1주 12시간) 내에서 정해져야 하며, 이 경우 법정근로시간을 초과한 시간에 대해서는 가산수당을 지급해야 함
- 또한, 사용자의 지시나 승인을 얻어 야간이나 휴일에 근로가 이루어졌다면, 이러한 시간에 대해서는 가산수당을 지급해야 함

Q8 재량근로제를 적용받는 근로자가 스스로의 결정에 의해 휴일 등에 근로하는 경우 보조적인 성격의 금품 등을 지급하는 것이 가능한지?

- 사용자와 근로자대표간 서면합의로 근로자의 재량에 의한 휴일근로 등에 대해 교통비, 식비 등을 보조하는 차원에서 일정 수준의 금품 등을 지급하기로 정하는 것은 가능함
- 다만, 그러한 서면합의가 사실상 근로자의 휴일근로 등을 강제하거나, 사용자의 가산수당 지급의무를 회피할 목적으로 이루어진 것이라면 적법한 제도 운영으로 볼 수 없음

Q9 재량근로제 하에서도 서면합의로 일정 기간의 범위 내에서 근로 가능한 시간의 총량을 제한하는 것이 가능한지?

- 재량근로제 하에서도 복무관리 등을 위한 근로자의 출·퇴근 기록은 가능하다 할 것이므로,
- 이러한 기록 등을 토대로 사용자와 근로자대표간 서면합**의**로 근로자의 건강권 보호 등의 목적으로 시간의 총량을 제한*하고, 이를 초과하는 경우에는 추가적인 근로를 제한하는 내용을 정하는 것은 가능함

* (예시) 서면합의에 '출입시각을 토대로 1주 ○○시간 이상 사업장 내에 체류하는 경우 추가 근로를 제한하는 방법(PC-OFF, 시스템접속 차단 등) 및 절차 등'을 설정하는 경우

Q10

재량근로제 하에서도 근로자의 건강권 보호 등을 위해 야간근로시간대의 일정 시간에 대해 근로를 제한할 수 있는지? (예: 매일 00:00~6:00 근로 금지)

- 근로자의 시간 배분에 관한 재량을 제한하지 않는 범위 내에서 근로자의 건강권 보호, 사업장 보안 등의 목적으로 근로자대표와의 서면합의로 야간 및 휴일의 일정 시간대에 근로를 제한하는 것은 가능함

Q11

재량근로제를 적용받고 있는 근로자에 대해 사용자가 적격 여부 등을 판단하여 적용되지 않도록 배제하는 것이 가능한지?

- 재량근로제는 근로자대표와의 서면합의를 요건으로 하고 있는 만큼, 사용자의 일방적인 판단 및 결정에 따라 적용되지 않도록 배제하지 못한다고 할 것이며, 근로자대표와의 서면합의로 대상 업무(근로자)의 범위를 조정해야 할 것임
- 다만, 서면합의 시 재량근로제의 적용 중지에 관한 기준 및 절차 등을 정하고, 이에 따라 사용자와 근로자간 합의에 따라 제도 적용을 중지하는 것은 가능함 (예: 근로자의 신청 및 사용자의 승인 등)

4 간주근로시간제

Q1

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

- 사업장 밖 간주근로시간제는 근로가 사업장 밖에서 이루어질 뿐만 아니라 실제 근로시간을 계산하기 어려운 경우에 사용할 수 있음

간주근로시간제를 적용할 수 없는 경우

① 여러 명이 그룹으로 사업장 밖에서 근로하더라도 그 구성원 중 근로시간 관리를 하는 자가 있는 경우
② 사업장 밖에서 업무를 수행하는 사람이 정보통신기기 등에 의하여 수시로 사용자의 지시를 받으면서 근무하는 경우
③ 미리 회사로부터 방문처와 귀사 시간 등 당일 업무를 구체적으로 지시받은 다음 사업장 밖에서 업무를 수행하고 사업장에 돌아오는 경우

Q2 서면합의로 사업장 밖 간주근로시간제를 도입할 경우 서면합의의 내용은 무엇인가요?

- 서면합의의 내용은 실제로 근로한 시간과 관계 없이 사용자와 근로자대표가 합의하여 '근로시간으로 간주하는 시간' 뿐임
- 다만, 운영 과정에서 혼란을 방지하기 위해 대상업무, 합의의 유효기간 등을 가급적 구체적으로 정하는 것이 바람직함

Ⅳ 주 최대52시간제의 예외

1 개요

- **주 최대52시간제의 실시** : 법정근로시간(40시간)과 연장근로시간(12시간)을 포함하여 **1주 최대근로 가능시간을 52시간으로 제한**
  - 52시간 = 주 40시간 + 연장근로 12시간 (휴일근로 포함)
- **주 최대52시간 근로시간의 예외** : 예외적으로 다음의 경우에는 주 **52시간을 초과하여 근로가능**
  - **특별연장근로, 한시적 추가연장근로, 특례업종, 근로시간·휴게·휴일 적용제외**

2 특별연장근로

- **(개요) 특별한 사정**이 있는 경우 **근로자 동의와 고용노동부장관 인가**를 받아 **주 12시간을 초과하여 연장근로 가능**(근로기준법 제53조제4항)
- **(인가사유)** 아래 5가지 사유 중 어느 하나에 해당

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

- **특별연장근로 인가 시간·기간**
  - **(시간)** 원칙적으로 **1주 12시간을 초과하지 않는 범위 내**에서 인가, 예외적으로 12시간을 넘는 경우 연속 2주를 넘지 않도록 운영(특별연장근로 인가제도 업무처리 지침)

- **(기간)** 인가사유별 1회 최대 인가기간 및 연간 활용 가능기간 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

* 「뇌심혈관계 질병 인정기준」(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간을 초과하는 경우 관련성이 강함) 감안

● **근로자 건강 보호 조치(고용노동부 고시 제2021-29호)**

1. **다음 중 하나 이상**의 조치 실시

> ① 특별연장근로 시간을 **1주 8시간 이내**로 운영
>
> ② 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 **연속 11시간 이상 휴식시간** 부여
>
> ③ **특별연장근로 도중 또는 종료 후** 다음과 같이 **연속 휴식시간** 부여
> - (1주 미만) 특별연장근로 종료 후 특별연장근로 시간만큼 휴식시간 부여
> - (1주 이상) 1주 단위로 1일(24시간) 이상의 연속 휴식 보장

2. **근로자의 요청**이 있으면 **건강검진을 받을 수 있도록** 조치
3. 특별연장근로 시작 전 근로자에게 **건강검진을 받을 수 있다는 사실을 서면 통보**
4. **건강검진 결과 담당 의사의 소견**이 있으면 휴가 부여, 근로시간 단축, 야간근로 제한 등 **적절한 조치** 실시

3 한시적 추가연장근로

● **(의의)** 영세사업장의 사업주에게 근로시간 단축에 따른 **충분한 준비기간을 부여하기 위하여 한시적으로 1주 8시간의 범위 내**에서 추가 연장근로를 허용 (법 제53조제3항)

* 1주 총 60시간 한도의 근로 가능: 법정근로시간(40시간) + 연장근로시간 (12시간) + 추가연장근로시간(8시간)

● **허용 대상 및 요건**

- 대상: 상시근로자 수 5인 이상~30인 미만 사업장

* 단, 한시적 추가연장근로를 적용중이더라도, 상시근로자수가 30인 이상이 되면 그 시점부터 한시적 추가연장근로는 허용되지 않음

- 요건 : 1주 8시간 한도의 추가연장근로에 대한 근로자대표와의 서면합의*

서면합의 명시사항

■ 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유
■ 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 기간
■ 대상 근로자의 범위 (단, 18세 미만 연소근로자는 적용제외)

● 허용기간: 2021. 7. 1. ~ 2022. 12. 31.

4 근로시간 및 휴게시간 특례업종

● 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음의 **어느 하나의 사업*에 해당**하고, **근로자대표와 서면합의**한 경우 **1주 12시간을 초과하여 연장근로**를 하게 하거나 **휴게시간을 변경**할 수 있는 제도(근로기준법 제59조)

* ① 육상운송업(노선여객자동차운송사업은 제외), ② 수상운송업,
③ 항공운송업, ④ 기타 운송관련 서비스업, ⑤ 보건업

5 근로시간·휴게·휴일의 적용제외

● 사업의 성질 또는 업무의 특수성으로 인해 근로시간 등의 적용이 적절치 않은 업종·직종에 대해 **근로시간, 휴게, 휴일의 적용을 제외**(근로기준법 제63조)

* ① 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 **농림 사업**
② 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 **축산, 양잠, 수산 사업**
③ **감시(監視) 또는 단속적(斷續的)**으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 **고용노동부장관의 승인**을 받은 사람
④ **관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무**

6 Q&A

1 특별연장근로 인가제도

Q1 특별연장근로 활용은 어떻게 하나요?

- ① 근로기준법 시행규칙 제9조에서 규정한 사유에 해당하고, ② 대상 근로자의 개별 동의를 받아야 하며, ③ 고용노동부장관의 사전 인가를 받아 활용 가능함
- 다만, 사태가 급박하여 사전 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체없이 「승인」을 받아야 함

Q2 돌발적 상황·업무량 급증의 경우 활용 가능기간은 어떻게 되나요?

- 특별연장근로는 제도의 취지를 감안할 때 '특별한 사정' 해소에 필요한 최소한의 기간 내에서 인가 또는 승인함
- 특히, 시행규칙 제9조제1항 제3호 내지 제4호의 사유에 대해서는 제도 오·남용 방지를 위해 1회 4주이내, 1년간 합산하여 90일까지임

2 한시적 추가연장근로 도입

Q1 **한시적으로 허용되는 추가연장근로제도는 무엇인지요?**

- 상시근로자 수가 5인 이상 30인 미만인 사업장에 대해서는 근로시간 단축에 따른 충분한 준비기간을 부여하기 위한 취지임
- 근로자 대표와 서면 합의를 통해 ①연장근로(1주 12시간)를 초과하여 근로할 필요가 있는 사유 및 기간과 ②대상 근로자의 범위를 정하여 1주 12시간의 연장근로 이외에 추가적으로 8시간의 연장근로를 할 수 있도록 허용
- 다만, 동 제도는 한시적 제도로 2021.7.1부터 2022.12.31.까지 적용됨

Q2 **30인 미만이어서 한시적 추가연장근로를 적법하게 도입하여 적용하던 중에 30인을 초과하였더라도 한시적 추가연장근로가 가능한지요?**

- 상시근로자 수가 30인 미만 사업장에서 근로자 대표와 서면합의로 한시적 추가연장근로를 적용하던 중이라도 상시근로자 수가 30인 이상이 되었다면 그 시점부터 한시적 추가연장근로는 허용되지 않음

3 특례업종 관련

Q1 **하나의 사업에서 특례업종과 특례업종이 아닌 업종(근로시간 적용 업종)이 혼재될 경우, 특례업종에 해당하는지는 어떻게 판단하나요?**

- 하나의 사업장에 특례업종을 포함하여 여러 업종이 혼재되어 있는 경우라면 '주된 업종'에 따라 적용여부를 결정함

- 주된 업종은 사업의 목적과 주된 사업영역이 무엇인지에 따라 판단하되, 직종별 근로자수, 분야별 매출액 등을 종합적으로 고려

● 예컨대 일부는 '화물운송업'(특례업종)에 해당하지만 대다수 근로자 분포나 매출액, 사업목적 등을 고려할 때 주된 업종이 '도매업'이라면 해당 사업장은 근로시간 특례를 적용할 수 없음

Q2 근로시간 특례를 적용할 수 있는 기준은 사업장의 업종 기준인지, 아니면 근로자의 담당업무 기준인지요?

● 근로기준법 제59조는 일부 '사업'에 대하여 근로시간 및 휴게시간의 특례를 규정하고 있고, 근로자 직무별로 적용 여부를 규정하고 있지 아니하므로

- 법 제59조 각 호의 하나에 해당하는 사업은 근로자의 직무에 관계없이 소속 근로자 전체를 대상으로 특례규정을 적용할 수 있음
- 또한, 근로자대표와의 서면합의를 통하여 일부 직무의 근로자만 적용하는 것도 가능

(사례) 수상운송업 사업장에서 직접 운송 업무에 종사하지 않는 사무직 근로자에게 특례를 적용하지 않을 수 있는지 여부

☞ 주된 사업이 수상운송업인 경우 그 사업장 전체 근로자가 특례 적용대상이 되나, 근로자 대표와 서면 합의를 통하여 운송종사자만을 대상으로 근로시간 특례를 적용하고, 사무직 근로자는 특례를 적용하지 않을 수 있음

Q3 우리 사업장이 제59조의 근로시간 특례에 해당하는 업종인지는 어떻게 알 수 있는지요?

● 해당 사업장의 주된 업종이 통계청 고시 "한국표준산업분류표"를 기준으로 어느 업종에 해당하는지 확인

* 사업자 등록증 예시: 업태 (기타 운송관련 서비스업), 종목 (선박 임대)

* 통계청: https://kssc.kostat.go.kr (통계분류포털) → 경제부문 → 한국표준산업분류 → 분류검색 → 검색(종목 등을 입력)

중분류		소분류		세분류	세세분류
코드	업종명	코드	업종명		
37	하수,폐수및분뇨처리업			2개	4개
45	자동차및부품판매업			5개	9개
46	도매및상품중개업			26개	96개
47	소매업			30개	79개
49	육상운송업			6개	17개
50	수상운송업			4개	8개
51	항공운수업			2개	2개
		521	보관및창고업	1개	5개
		529	기타운송관련서비스업	5개	16개
55	숙박업			2개	7개
56	음식점및주점업			7개	22개
59	영상·오디오제작및배급업			5개	10개
60	방송업			3개	5개
		611	우편업	1개	1개
		612	전기통신업	3개	4개
64	금융업			6개	14개
65	보험및연금업			5개	9개
66	금융및보험관련서비스업			4개	9개
70	연구개발업			4개	9개
		713	광고업	2개	5개
		714	시장조사및여론사업	1개	1개
		742	건물·산업설비청소방제업	2개	3개
85	교육서비스업			17개	33개
86	보건업			4개	13개
87	사회복지서비스업			5개	12개
		961	미용·욕탕및유사서비스업	2개	7개
18개		8개		154개	400개

* 음영은 특례 유지 업종임
** 붙임: 세세분류 기준 참조

Q4 근로시간 특례 도입 사업장은 '근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전' 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 하는데 '근로일 종료'는 어떻게 판단해야 하는지요?

- 연속휴식시간을 부여하는 취지가 해당 근로와 다음의 근로 사이에 최소한의 휴식권을 보장하기 위한 것임을 고려할 때,
  - 11시간 연속 휴식시간 부여에서 '근로일 종료'란 '해당 근로일의 근로가 종료된 때'를 의미하는 것으로 봄
- 기존 행정해석도 1일의 근로가 익일로 넘어가더라도, 다음날의 근무개시 시간 전까지는 당일의 연장근로로 보는 등 근로일을 역일에 의한 24시간으로 해석하지 않고 있음
  - 만약 근로일을 역일에 의한 24시간(00:00부터 24:00까지)으로 보고, 근로일 종료를 24:00로 해석한다면 다음 근로일 개시는 00:00이 되고, 이는 근로일 종료와 다음 근로일 개시가 같은 시점을 의미하므로 그 사이에 연속 휴식시간을 부여할 수 있는 시간이 없게 됨
- 따라서 근로자대표와 서면합의를 통해 특례제도를 도입한 경우 해당 근로일의 근로가 종료된 때부터 다음 근로일의 근무개시 시간 전까지 11시간의 연속휴식시간을 부여하면 됨

  => **(예시)** 근로시간 특례를 도입한 사업장의 교대제 근로자가 4.1. 02:00에 퇴근하였다면, 같은 날 13:00까지 휴식시간을 부여

Q5 특례 유지 업종은 모두 11시간 연속 휴식시간을 부여해야 되나요?

- 법 제59조제2항의 연속 11시간 휴식 부여는 근로자대표와 서면합의로 적법하게 근로시간 특례를 도입한 사업장의 근로자에게 적용됨

  * 연속 11시간 휴식 적용: '18.9.1.

- 따라서 특례업종 대상 사업장이더라도 특례제도를 도입하지 않았다면 연속 11시간의 휴식시간을 주어야 하는 것은 아님

  =〉 **(예시1)** 항공운송업 사업장으로 근로시간 특례 유지 업종에 해당하지만 특례는 도입하지 않은 경우에도 근로자에게 연속 11시간 휴식을 주어야 하는지 여부

  ☞ 근로시간 특례를 도입한 경우에는 근로자에게 연속 11시간 휴식시간을 주어야하나 특례를 도입하지 않은 경우에는 연속 11시간 휴식부여가 적용되지 않음 (1주 최대 52시간이 적용)

  =〉 **(예시2)** 수상운송업 사업장에서 근로자 대표와 서면합의로 '운전직'만 특례를 도입한 경우 사무직도 연속 11시간 휴식을 주어야 하는지 여부

  ☞ 운전직만 특례를 도입한 경우 운전직은 연속 11시간 휴식을 주어야 하지만, 특례를 도입하지 않은 사무직은 연속 휴식부여가 적용되지 않음 (사무직 등은 1주 최대 52시간 적용)

4 근로시간·휴게·휴일의 적용제외

Q1 감시·단속적 근로자 적용 제외란?

- 「근로기준법」 제63조 제3호에 의하여 사용자가 감시· 단속적 근로 적용제외 승인신청을 하여 노동부장관의 승인을 얻은 경우에는 같은 법 제4장 및 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정을 적용하지 아니하도록 규정하고 있음

Q2 감시·단속적 근로자 적용제외 승인의 기준은?

- 감시·단속적 근로 적용제외 승인은 「근로감독관집무규정」 제68조에 정한 요건을 충족한 경우에 승인하는 것으로서 대상 근로자가 해당 근무지에서 수행하는 업무 종류 및 업무강도, 근로형태 등을 토대로 승인기준 부합여부를 결정하게 됨

Ⅴ 휴일/휴가/휴게

1 개요

휴일·휴가의 의의 및 구분

- 휴일이란 처음부터 근로자가 **근로를 제공할 의무가 없는 날**을 말하고 근로자가 근로의 의무뿐만 아니라 사용자로부터 일체의 구속에서 벗어나는 날을 말함
- 휴가는 **근로의무가 있는 날(근로일)**에 근로자의 휴가**청구에 의해 근로의무가 면제**된 날을 말함
- 휴일은 **법정휴일과 약정휴일**로 구분되며, 임금지급 여부에 따라 유급휴일과 무급휴일로 구분할 수 있음
  - 법정휴일은 근로기준법 제55조에 의한 휴일(주휴일, 관공서 공휴일·대체공휴일)과 근로자의날제정에관한법률에 의한 휴일(근로자의 날)이 있음
  - 약정휴일은 사용자와 근로자 간에 정한 휴일을 말함
- 휴일·휴가는 그 부여가 의무적이냐에 따라 '법정휴일·휴가'와 '약정 휴일·휴가'로 나뉘고, 임금지급 여부에 따라 '유급휴일·휴가'와 '무급휴일·휴가'로 나뉨.

휴게의 의의 및 구분

- 휴게시간이란 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간으로 산업재해를 방지하고 작업능률을 향상시키기 위해 근로시간 도중에 부여해야 함
- 휴게시간은 실제 근로시간에 포함되지 않고 임금도 지급되지 않으며, **4시간 근로에 30분, 8시간 근로에 1시간** 이상의 휴게시간을 주어야 함
- 휴게시간은 **시업시각과 종업시각 중간에 주어야 하며**, 시업시나 또는 종업시에는 줄 수 없음

참고 1 법정유급휴일

구분	주휴일	공휴일	근로자의 날
근거	근기법 제55조제1항 및 시행령 제30조제1항	근기법 제55조제2항 및 시행령 제30조제2항	근로자의 날 제정법
적용대상	모든 사업장	**5인 이상** 사업장	모든 사업장
요건	▲소정근로 **1주15시간** 이상 ▲1주간 소정근로일 **개근**	▲소정근로 **1주 15시간** 이상 (개근 불문)	▲별도 요건 없음 (소정근로시간, 개근 불문)
휴일대체	대체 가능 (단협·취업규칙·근로자 동의)	대체 가능 (근로자대표와 서면합의)	**대체 불가**
적용제외 근로자	적용 제외	적용 제외	**적용**

참고 2 법정휴가

구분	연차유급휴가	생리휴가	산전후휴가	배우자 출산휴가
근거	근기법 제60조	근기법 제73조	근기법 제74조	고평법 제18조의2
적용대상	**5인 이상** 사업장	**5인 이상** 사업장	**모든** 사업장	**모든** 사업장
요건	소정근로 **1주 15시간 이상**	없음	없음	없음
일수	▲(1년 미만) **최대 11일** ▲(1년 이상) **15일+∝**	**월 1일**	**90일** **(쌍생아 120일)**	**10일**
유·무급	유급	**무급**	최초 60일 유급 (쌍생아 75일)	유급

참고 3 연차유급휴가 개요

구분	계속근로 1년 미만	계속근로 1년 이상
일수	**1개월 개근 시 1일(최대 11일)**	▲**(출근율 80% 이상) 15일+@(가산휴가) ⇒ 25일 한도** - 3년 이상 근로시 최초 1년 초과 2년 마다 1일 가산 ▲**(출근율 80% 미만) 전년도 중 개근한 월 수×1일** - 장기근속자라도 가산휴가 없음
사용 기간	**('21.3.30. 이전) 발생일로부터 1년**까지 사용 가능 **('21.3.31. 이후) 최초 1년 근로가 끝나는 날**까지 사용 가능	**발생일로부터 1년**까지 사용 가능 (사용자 귀책사유로 사용하지 못한 경우는 예외 ⇒ 계속근로 1년 미만도 동일
촉진 조치*	**('21.3.30. 이전) 불가** **('21.3.31. 이후) 가능**	**('21.3.30. 이전) 80% 이상은 가능**, 80% 미만은 불가 **('21.3.31. 이후)** 80% 이상과 미만 **모두 가능**
사용 시기	**근로자가 청구한 시기에 부여**하되(통상 또는 평균임금 지급), **사업 운영에 막대한 지장**이 있는 경우에는 **시기 변경 가능**	

* (1차, 사용자) 잔여 휴가일수 고지 및 사용시기 지정·통보 요구 ⇒ (근로자) 1차 촉구를 받고 10일 이내 사용시기 지정·통보 ⇒ (2차, 사용자) 기한 내 미통보시 사용시기 지정·통보
  ▲(1년 이상) [1차] 휴가소멸 6개월 전 10일 이내 촉구, [2차] 휴가소멸 2개월 전까지 촉구
  ▲(1년 미만) [1차] 최초 1년 종료 3개월 전 10일 이내 촉구(단, 촉구 후 발생휴가는 1개월 전 5일 이내), [2차] 최초 1년 종료 1개월 전까지 촉구(단, 촉구 후 발생휴가는 10일 전까지)

참고 4 보상 휴가제·휴일대체·대체공휴일 비교

구분	보상 휴가제	휴일대체	대체공휴일
근거	근기법 제57조	판례(주휴일), 근기법 제55조제2항(공휴일)	관공서의 공휴일에 관한 규정 제3조
개념	연장·야간·휴일근로 시 임금 대신 유급휴가 부여 → **사후적 임금 정산**	휴일을 특정 근로일로 대체(휴일 ↔ 근로일) → **사전적 휴일 변경**	아래 경우 첫 비공휴일을 공휴일로 **추가 부여** ▲설·추석 연휴: 다른 공휴일과 겹치는 경우 ▲어린이날: 토요일, 다른 공휴일과 겹치는 경우
적용대상	5인 이상 사업장	5인 이상 사업장	5인 이상 사업장
도입요건	근로자대표 서면 합의	(주휴일) 단협·취업규칙·근로자 동의 〈판례·해석〉 **(공휴일) 근로자 대표 서면 합의** 〈§55②〉	
지급비율	근로일 1일 = 보상휴가 1.5일 * 연장·야간·휴일근로 가산수당 포함하여 보상휴가	근로일 1일 = 휴일대체 1일	공휴일 1일 → 대체공휴일 1일 추가
비고	• 보상휴가를 사용하지 않은 경우 임금으로 지급 * 연가사용촉진제도 미적용 • 근로자의 날도 휴일이므로 적용 가능	• 당초 휴일이 통상근로일로 변경 → 당초 휴일에 근로를 해도 휴일근로 미해당 • 근로자의 날은 휴일이지만 적용 불가	

참고 5 **가산수당** : 연장·야간·휴일근로 시 통상임금의 50% 할증

〈유급휴일에 연장·야간근로 사례〉 일요일 09~23시 근무(휴게 1, **근로 13시간**)
① (유급 휴일수당) 8시간 ×100%(통상임금) : 8시간(일 안해도 지급)
② (당일 근로대가) 13시간×100%(통상임금) : 13시간
③ (휴일 가산수당) (8시간×50%)+(5시간×100%) : 9시간
④ (야간 가산수당) 1시간 ×50%→ ③+④ 중복: 0.5시간→**임금 30.5시간** 지급

2 Q&A

1 공휴일 관련

Q1 **공휴일법 제정에 따른 민간기업의 공휴일·대체공휴일 적용은?**

● 최근 「공휴일에 관한 법률」(이하 '공휴일법'이라 함)이 제정·공포되었으며(7.7), 그 주요 내용은 아래와 같음

공휴일법 주요 내용

■ **제2조(공휴일)** 공휴일은 다음과 같음

1. 「국경일에 관한 법률」에 따른 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
2. 1월 1일
3. 설날 전날, 설날, 설날 다음 날(음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
4. 부처님 오신 날(음력 4월 8일)
5. 어린이날(5월 5일)
6. 현충일(6월 6일)
7. 추석 전날, 추석, 추석 다음 날(음력 8월 14일, 15일, 16일)
8. 기독탄신일(12월 25일)
9. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기 만료에 의한 선거의 선거일
10. 기타 정부에서 수시 지정하는 날

■ **제3조(대체공휴일)** 공휴일이 토요일이나 일요일, 다른 공휴일과 겹칠 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 대체공휴일을 지정·운영할 수 있음

■ **제4조(공휴일의 적용)** 공휴일과 대체공휴일의 적용은 「국가공무원법」, 「근로기준법」 등 관계 법령에서 정하는 바에 따름

■ **(부칙) (제1조)** 시행일 : '22.1.1, (제2조) 이 법 시행('22.1.1.) 전이라도 광복절, 개천절, 한글날 및 기독탄신일이 토요일이나 일요일과 겹칠 경우에는 제3조 적용

- 먼저 공휴일법은 “공휴일”의 종류를 열거함(제2조), 다만 일요일은 공휴일법이 아닌 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에서 공휴일에 포함
- 공휴일이 토요일·일요일 또는 다른 공휴일과 겹칠 경우에는 대체공휴일을 지정·운영할 수 있도록 하고, 그 지정·운영에 관한 사항은 대통령령으로 정하도록 규정(제3조) → 이에 따라 대체공휴일은 대통령령인 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에서 규정함
- 결국 공휴일법상 공휴일과 대체공휴일은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」으로 구체화 되고, 이 내용이 근로기준법령을 통해서 민간기업에 적용됨(부칙 제2조에 따른 금년 하반기 대체공휴일 부여도 동일)

관공서의 공휴일에 관한 규정 주요 내용

제2조(공휴일) 관공서 공휴일은 다음과 같음(재외공관 공휴일은 국경일 중 공휴일과 주재국 공휴일)

1. 일요일
2. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
3. 1월 1일
4. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
5. 삭제
6. 부처님오신날 (음력 4월 8일)
7. 5월 5일 (어린이날)
8. 6월 6일 (현충일)
9. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)
10. 12월 25일 (기독탄신일)

10의2. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일

11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날

제3조(대체공휴일) ① 제2조제2호부터 제10호까지의 공휴일이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일(제2조 각 호의 공휴일이 아닌 날을 말한다. 이하 같다)을 대체공휴일로 함

1. 제2조제2호 또는 제7호의 공휴일이 토요일이나 일요일과 겹치는 경우
2. 제2조제4호 또는 제9호의 공휴일이 일요일과 겹치는 경우
3. 제2조제2호·제4호·제7호 또는 제9호의 공휴일이 토요일·일요일이 아닌 날에 같은 조 제2호부터 제10호까지의 규정에 따른 다른 공휴일과 겹치는 경우

② 제1항에 따른 대체공휴일이 같은 날에 겹치는 경우에는 그 대체공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일까지 대체공휴일로 함

③ 제1항부터 제2항에 따른 대체공휴일이 토요일인 경우에는 그 다음의 첫 번째 비공휴일을 대체공휴일로 함

부칙 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제1조의 개정규정은 2022년 1월 1일부터 시행

- 즉 근로기준법 제55조제2항 및 같은 법 시행령 제30조제2항에 따라 사용자는 근로자에게 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호에 따른 공휴일(일요일 제외) 및 제3조에 따른 대체공휴일을 유급휴일로 보장하여야 하며, 이는 기업 규모에 따라 단계적으로 시행(부칙 제1조제4항)
  - 즉 '21년에는 30인 이상 사업장에 적용되고, '22.1.1.부터는 5인 이상 30인 미만 사업장까지 확대 적용됨

    * (시행일) 300인 이상 및 국가·지자체·공공기관('20.1월) → 30~299인('21.1월) → 5~29인('22.1월)

Q2 대체공휴일은 모든 사업장에 적용되나요?

- 공휴일법상 대체공휴일은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」(대통령령)에서 구체적으로 지정됨
  - 이 대체공휴일은 「근로기준법」 제55조제2항 및 시행령 제30조제2항에 따라 5인 이상 사업장에 유급으로 보장되어야 하며, 그 규모별로 단계적으로 적용* 되고 있음

    * (시행일) 300인 이상 및 국가·지자체·공공기관('20.1월) → 30~299인('21.1월) → 5~29인('22.1월)

- 즉 '21년에는 30인 이상 사업장에 적용되고, '22.1.1.부터 5인 이상 30인 미만 사업장까지 확대 적용되므로
  - 금년 하반기에 추가되는 대체공휴일은 30인 이상 사업장의 경우 유급으로 보장되어야 하며, 30인 미만 사업장은 노사 간 약정을 통해 적용될 수 있음

Q3 금년 8.15(일)의 경우, 그 대체공휴일인 8.16(월)이 법정 공휴일로 변경된 것으로 보면 되나요?

- 특정한 공휴일이 토요일이나 일요일, 다른 공휴일과 겹쳐 대체공휴일이 적용되는 경우, 근로기준법 제55조제2항 및 같은법 시행령 제30조제2항에 따라 원래의 공휴일이 대체공휴일로 변경되는 것이 아닌 각각 공휴일로서 인정되는 것으로 보아야 함(근로개선정책과- 4792, 2014.8.27.)
  - 예를 들어, 8.15(일) 광복절과 그 대체공휴일인 8.16(월)은 각각 법정 공휴일과 대체공휴일로서 각각 유급휴일로 보아야 함

    * 금년에 법이 적용되지 않는 30인 미만 사업장에서 취업규칙, 단체협약 등으로 노사가 공휴일 및 대체공휴일을 약정유급휴일로 정한 경우에도 특별한 사정이 없는 한 같음

- 한편, 공휴일 또는 대체공휴일이 근로가 예정되어 있지 않은 비번일이나 무급휴(무)일과 겹치는 경우,
  - 이날에 대하여 유급휴일로 보장한다는 노사 간 특약이나 그간의 관행이 인정되지 않는 이상, 사용자는 별도의 유급휴일수당을 지급할 의무는 없음(임금근로시간과-743, 2020.3.30.)

Q4 8.15. 광복절이 일요일인데, 주휴일이 일요일인 사업장에서는 주휴일과 공휴일 모두 유급처리를 해야 하나요?

- 주휴일과 공휴일 등 유급휴일이 중복될 경우 취업규칙 또는 단체협약 등에 별도의 정함이 없는 한 근로자에게 유리한 하나의 휴일만 유급으로 인정(근로기준과-4267, 2005.8.17. 임금근로시간과-637, 2021.3.19. 임금근로시간과-1129, 2021.5.25. 등)

- 참고로, 위 사례의 경우 8.16(월)이 대체공휴일이 되며, 이 날도 유급으로 처리해야 함

- 다만, 8.16(월)이 당초 무급 휴(무)일이었다면 이날에 대하여 유급휴일로 한다는 노사간 특약이나 그간의 관행이 인정되지 않는 이상 사용자는 별도의 유급휴일 수당을 지급할 의무는 없음(임금근로시간과-743, 2020.3.30.)

Q5 토·일요일에 근무하는 사업장도(예: 토·일요일 근무, 화·수요일 휴무) 공휴일이 토·일요일과 겹치는 경우 대체공휴일을 부여해야 하는지?

- 토·일요일이 근로일인 사업장도 「관공서의 공휴일에 관한 규정」(대통령령)에 따라 공휴일이 토요일 또는 일요일과 겹칠 경우에는 대체공휴일을 부여해야 함
- 즉 「공휴일법」 및 「관공서의 공휴일에 관한 규정」은 일부 공휴일에 대해 토요일 또는 일요일과 겹칠 경우 대체공휴일을 주도록 규정하고 있으며,
  - 근로기준법 제55조제2항 및 같은 법 시행령 제30조제2항은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 및 대체공휴일을 유급휴일로 보장하도록 규정하고 있으므로,
  - 토·일요일이 근로일인 사업장에서 공휴일이 토요일 또는 일요일과 겹칠 경우에는 그 공휴일은 물론 그 대체공휴일도 모두 유급휴일로 보장하여야 함

✣ **(참고)** 토·일요일을 근로일로 하고 화·수요일을 휴무하는 사업장은 공휴일이 토·일요일과 겹칠 경우 그 공휴일과 대체공휴일을 모두 유급휴일로 주어야 하나, 공휴일이 화·수요일(휴무일)과 겹칠 경우에는 대체공휴일을 주지 않아도 될 것임

Q6 월요일은 주휴일, 화요일은 무급휴무일, 수요일~일요일이 소정근로일인 경우 8.15(일) 광복절과 대체공휴일인 8.16(월)에 대한 임금지급은 어떻게 하나요?

- 이 사례에서 일요일은 근로의무가 있는 소정근로일이지만, 이와 겹치는 광복절(8.15)은 법정 유급휴일에 해당하므로 이날을 “유급휴일”로 보장*하여야 하며,

* 월급 근로자는 특별한 사정이 없는 한 월급 금액에 유급휴일에 대한 임금도 포함된 것으로 볼 수 있으므로 추가적인 휴일수당 지급의무는 없다할 것이나, 일급제 또는 시급제 근로자에게는 1일분의 유급휴일수당을 지급하여야 함(대법원 2019.10.18. 선고 2019다230899, 대법원 1998.04.24. 선고 97다28421, 대법원 1994.5.24. 선고 대법 93다32514, 근로조건지도과-2455, 2008.7.8.)

- 만약, 이날에 근로하는 경우에는 휴일근로에 해당되므로, 「근로기준법」 제56조 제2항에 따른 휴일근로가산수당을 포함하여 임금을 지급하여야 함 (유급휴일수당 + 휴일근로임금 + 가산수당)

● 8.16(월)은 대체공휴일이면서 주휴일에 해당되므로 별도의 정함이 없다면 근로자에게 유리한 하나의 유급휴일만 보장하면 됨

Q7 5~29인 사업장으로 회사의 취업규칙에 공휴일을 약정유급휴일로 규정한 경우, 금년 하반기 대체공휴일을 주어야 하나요?

● 공휴일법과 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 대체공휴일은 근로기준법령을 통해 민간기업에 적용되는 것으로서,

- 5~29인 사업장은 ’22.1.1.부터 적용되므로, 공휴일 및 대체공휴일에 대하여 노사간 특별히 정한 바가 없다면 금년 하반기의 대체공휴일이 의무적으로 유급으로 보장되어야 하는 것은 아님(금년 하반기는 30인 이상의 사업장에 적용)

● 다만, 5~29인 사업장으로서 회사의 취업규칙에 공휴일을 약정유급휴일로 규정한 경우에는, 해당 취업규칙에 따라 금년 하반기 대체공휴일 부여 여부를 판단하면 됨

* 즉 해당 취업규칙에서 규정한대로 공휴일 또는 대체공휴일을 유급으로 부여하면 됨

Q8 「관공서의 공휴일에 관한 규정」의 공휴일 또는 대체공휴일을 다른 날로 대체하는 방법 및 가산수당 지급 여부는?

- 근로기준법 제55조제2항 및 동법 시행령 제30조제2항에 따라 근로계약 또는 근무편성에 의하여 근로제공의무가 있는 소정근로일이 공휴일 또는 대체공휴일에 해당하는 경우에는 이날을 유급휴일로 보장하여야 하고,

  * '21.1.1.~ 30인 이상 사업장, '22.1.1.~ 5인 이상 사업장

  - 부득이 이날 근로가 필요한 경우, 사용자는 근로기준법 제55조 제2항 단서에 따라 '근로자대표와 서면합의'로 소정근로일인 다른 특정한 날과 대체가 가능함 (비번일 또는 휴무일과 대체는 불가함)

  * (근로자 대표) 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함 (근로기준법 제24조 제3항)

- 위와 같이 적법하게 휴일을 대체하였다면 '대체된 날'이 휴일이 되는 것으로, 원래의 공휴일은 휴일이 아니라 대체되기 전 소정근로일에 해당하므로, 이날에 근로를 하더라도 휴일근로 가산수당은 발생하지 않음

  - 한편, 대체된 날은 휴일이므로 근로를 하지 않는 것이 원칙이나, 불가피하게 근로를 한다면 '휴일근로'에 해당되어 휴일근로 가산수당을 포함하여 지급하여야 함 [유급휴일수당 100% + 휴일근로임금 100% + 휴일근로 가산수당 50%(8시간 이내) = 250%]

- 만약 휴일대체를 하지 않고 공휴일 또는 대체공휴일에 근로를 제공한 경우에도 '휴일근로'에 해당하므로 위의 휴일근로와 동일하게 휴일근로 가산수당을 포함하여 지급

Q9 「관공서의 공휴일에 관한 규정」의 공휴일 및 대체공휴일이 소정근로일인 경우, 이날 근로자가 출근하지 않으면 결근으로 볼 수 있나요?

- 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 또는 대체공휴일은 근로기준법령에 따라 민간기업에서도 유급휴일로 보장해야 함

- 따라서, 이날이 소정근로일로 정해져 있었다 하더라도 유급휴일로 보장해야 하며, 근로자가 출근하지 않더라도 결근으로 볼 수 없음

  - 다만, 부득이 근로제공이 필요한 경우에는 근로기준법 제55조제2항 단서에 따라 근로자대표와 서면합의로 다른 특정한 소정근로일과 휴일대체가 가능하며,

  - 이때, 휴일대체에 대하여는 적어도 24시간 전에 근로자에게 통보하여야 함 (근기 68207-806, 1994.5.16.)

- 휴일대체가 불가한 경우에는 근로자의 동의를 받아 휴일근로를 시킬 수 있으며,

  - 이 경우 '휴일근로'에 대해서는 Q8.에서와 같이 임금으로 지급하거나, 이중 "유급휴일수당" 이외의 부분(휴일근로임금 + 가산수당)에 대해서는 근로기준법 제57조에 따라 임금을 지급하는 대신 휴일근로의 1.5배에 해당하는 보상휴가*를 부여할 수도 있음 (근로자대표 서면합의 필요)

  * (예) 휴일근로 8시간을 한 경우, 가산수당을 포함하여 12시간을 휴가로 부여

Q10 관공서 공휴일을 민간기업에도 보장하는 내용의 개정 근로기준법 적용전부터 공휴일 및 대체공휴일을 약정유급휴일로 정한 사업장에서 무급휴(무)일과 공휴일 또는 대체공휴일이 중복되는 경우, 이날을 유급으로 처리해야 하나요?

- 근로기준법 개정('18.3.20.)으로 법 제55조제2항 및 시행령 제30조에서는 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일(일요일 제외) 및 대체공휴일을 유급으로 보장하고 있음

- 이러한 법 개정의 취지는 관공서의 공휴일에, 관공서는 물론 다수 기업에서 휴일로 운영하고 있으나, 일부 그렇지 않은 경우도 있다는 점에서 근로자들이 차별없이 휴식을 취할 수 있도록 하면서도, 그로 인한 소득감소 등이 없도록 하기 위해 유급휴일로 보장한 것임
- 따라서 위 개정법령에 따라 관공서의 공휴일 및 대체공휴일의 유급휴일을 새롭게 적용을 받는 경우에는, 그 공휴일 또는 대체공휴일이 무급휴(무)일과 중복되면, 이 날에 대하여 유급휴일로 보장한다는 노사간 특약이 없는 한, 사용자는 이 날을 반드시 유급으로 처리해야 하는 것은 아님(임금근로시간과-743, '20.3.30.)

● 그러나, 개정법에 따라 관공서의 공휴일과 대체공휴일이 민간기업에 적용되기 이전부터, 관공서 공휴일 또는 대체공휴일의 전부 또는 일부에 대하여 취업규칙, 단체협약 등으로 약정 유급휴일로 규정하거나 노사 관행으로 유급휴일로 보장하여 온 사업장에서는 위 약정한 유급휴일이 무급휴(무)일과 중복되더라도 특별한 사정이 없는 한 유급으로 처리하여야 함(임금근로시간과-1081, 2021.5.14., 근로기준과-1270, 2004.3.13.)

- 근로기준법 상의 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자도 동법 상의 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없으며(근로기준법 제3조)
- 따라서, 근로기준법 상 관공서 공휴일이 도입된 이후에도 종전처럼 공휴일 또는 대체공휴일이 무급휴(무)일과 중복되는 경우에는 유급으로 보장해야 함

2 연차사용촉진제도 일반

Q1 연차사용촉진은 의무적으로 해야하는 것인지?

● 법 제61조의 연차사용촉진제도는 근로자의 휴식권을 보장하기 위한 제도로서, 사용자가 법에 규정된 절차와 방법으로 근로자가 최대한 연차휴가를 사용하도록 하고,

- 이러한 사용촉진에도 불구하고 근로자가 연차휴가를 사용하지 않은 경우 그 미사용 연차휴가에 대한 금전보상의무를 면제

● 다만, 사용자에게 연차사용촉진을 해야 할 의무가 있는 것은 아니며, 연차사용촉진을 할 것인지 여부는 사용자가 선택할 수 있는 사항임

임금근로시간정책팀-2239, 2007. 6. 28.

■ 연차유급휴가 사용촉진제도는 개정 근로기준법(법률 제6974호, 2003.9.15.)에 따라 도입된 것으로, 사용자가 휴가사용을 촉진하기 위하여 법에서 규정된 조치를 다하였음에도 근로자가 휴가를 사용하지 아니한 경우 미사용 휴가에 대한 수당지급 의무를 면제하는 것으로, 사용자가 반드시 동 제도를 실시해야 할 의무가 있는 것은 아님

■ 다만 사용자가 법에서 규정한 휴가사용촉진조치를 하지 아니하고, 근로자도 휴가 사용시기를 지정하지 아니하여 휴가를 사용하지 아니한 경우에는 사용자는 미사용 휴가에 대하여 수당을 지급하여야 함

Q2 취업규칙에 연차사용촉진제도를 새롭게 규정하는 것이 취업규칙 불이익 변경에 해당하는지?

● 사용자는 취업규칙 등에 별도로 정한바가 없더라도 법 제 61조에 따라 연차사용촉진이 가능('04.10.12, 근로기준과-5454 등)

- 취업규칙에 연차사용촉진제도를 새롭게 규정하는 것은 법에 따른 내용을 반영하기 위한 것으로, 달리 판단할 사항이 없는 한 취업규칙 불이익 변경으로 보기는 어려움

3 1년 미만자의 연차휴가 사용촉진

Q1 **기간제근로자의 근로계약 기간이 1년 미만인 경우에도 연차사용촉진이 가능한지?**

- 법 제61조제2항은 “최초 1년의 근로기간이 끝나는 날”을 기준으로 사용촉진을 하도록 하고 있고,

- “최초 1년의 근로기간이 끝날 때까지” 연차휴가를 사용하지 않으면 보상의무가 소멸된다고 규정하고 있으므로,

  - 1년간의 근로가 예정되어있지 않은 계약기간 1년 미만의 기간제 근로자에게는 연차사용촉진이 적용된다고 볼 수 없음

    * 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) ② 사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, (이하 생략)

      1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, (이하생략)

    ** 제60조(연차 유급휴가) ⑦ 제1항·제2항 및 제4항의 규정에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. (단서 생략)

- 단, 1년 미만 근로계약을 체결하였다 하더라도, 근로계약 갱신 또는 계약기간 연장 등으로 근로관계의 단절 없이 1년 이상의 근로가 예정되어 있는 경우라면 법 제61조제2항에 따른 연차사용촉진 조치를 할 수 있음

Q2 취업규칙에 1년 미만 연차휴가를 "입사한 다음해의 12.31.까지" 사용가능하도록 규정한 경우에도 연차사용촉진이 가능한지?

- 법 제61조제2항은 "계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가"를 연차사용촉진의 대상으로 규정하고 있으므로,

- 취업규칙 등 노사합의로 법 제60조제7항에 따른 연차휴가의 사용기간을 늘인 경우에도 "계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가"인 이상 연차사용촉진은 가능

  * 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) ② 사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 (이하 생략)

    1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것. (단서생략)

    2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것. (단서생략)

- 한편, 법 제61조제2항은 "최초 1년의 근로기간이 끝나는 날"을 기준으로 이전 3개월(또는 1개월) 전 사용촉진을 하도록 규정하고 있으므로,

  - 취업규칙 등 노사합의에 따라 사용기간이 연장되었더라도, "최초 1년의 근로기간이 끝나는 날"을 기준으로 사용촉진을 해야 함

  - 즉, 노사 합의로 1년 미만 연차휴가의 사용기간을 연장하였다고 하더라도 "입사한 다음 해의 12.31."을 기준으로 사용촉진하거나,

  - "최초 1년의 근로기간이 끝나는 날"을 기준으로 사용촉진하면서 휴가 사용시기를 최초 1년의 근로기간이 끝나는 날 이후부터 입사한 다음 해의 12.31. 사이에 지정하는 것은 허용되지 않음

4 휴게

Q1 「근로기준법」 제54조에 의한 휴게시간 부여 방법은?

- 「근로기준법」 제54조는 적절한 휴게를 부여함으로써 근로자의 건강보호·작업능률의 증진 및 재해방지에 그 목적이 있음
- 따라서 근로시간 중에 다음 업무 처리를 위해 대기하는 시간, 노무제공을 위하여 대기하는 상태에서 공백시간에 틈틈이 이루어지는 개인 휴식 등은 근로자가 사용자의 지휘, 감독으로부터 벗어나 자유로이 이용할 수 있는 휴게시간으로 보기는 어려울 것임
- 또한, 휴게시간은 근로시간 '도중에' 주도록 규정하고 있으므로 근로시간 도중이 아닌 업무 시작 전 또는 업무가 끝난 후에 부여하거나 수당으로 대체 지급하고 휴게시간을 부여하지 않는 것은 허용되지 않음

Q2 휴게시간을 세분화하여 부여할 수 있는지?

- 휴게시간을 일시적으로 부여함이 휴게제도의 취지에 부합되나, 근무시간과 명백히 구분하여 휴게시간을 분할하여 부여하더라도 작업의 성질, 근로여건 등에 비추어 사회통념상 합리성이 있고 휴게제도의 취지를 벗어나지 않는 한 이를 법 위반으로 보기 어려울 것임

Q3 연장근로에도 휴게시간 부여 의무가 있는지?

- 「근로기준법」 제54조에서는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 부여하도록 규정하고 있음.
- 「근로기준법」 제54조에 따른 휴게시간은 근로자의 건강을 위하여 최소한도로 필요한 시간을 정한 것으로 1일 8시간을 초과하여 발생한 연장 근로에 대하여도 동 규정이 적용됨