

2021.1.5. 공포 → 4.6. 시행

개정 근로기준법 설명 자료

- 탄력근로제, 선택근로제, 특별연장근로 인가제도 -

2021. 1. 26.

목 차

I. 추진 배경	1
II. 개정 근로기준법 주요 내용	3
III. 탄력적 근로시간제	5
① 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 제도 신설	5
② 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식 부여	9
③ 근로일별 근로시간 통보	12
④ 불가피한 사유 발생 시 주별 근로시간 변경	14
⑤ 임금보전 방안 마련 및 신고 의무	17
⑥ 적용의 제한	19
⑦ 단위기간보다 짧은 근로기간에 대한 임금 정산	20
IV. 선택적 근로시간제	23
① 신상품 및 신기술의 연구개발 업무의 경우 정산기간 3개월 확대	23
② 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식 부여	29
③ 정산기간 매 1개월마다 가산수당 정산	31
④ 적용의 제한	34
V. 특별연장근로 인가제도	35
① 사용자의 근로자 건강보호 조치 의무화	35
VI. 부칙 : 시행시기 및 준비행위	37
VII. Q&A	38
VIII. 신·구조문 대비표	46

I 추진 경과

- OECD 국가 중 최고 수준인 장시간근로 관행을 개선하고, 일·생활 균형을 통한 삶의 질 향상 등을 위해 '18.3월 주 최대 52시간 근로제를 골자로 하는 근로기준법 개정*이 이루어짐

* (주요내용) ▲ 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간제, ▲ 근로시간 특례업종 축소(26 → 5개), ▲ 휴일근로 가산수당 명시, ▲ 관공서 공휴일의 민간 의무 적용 등

- 경영계에서는 이와 같은 법·제도 변화에 따른 근로시간 운영 상의 애로점을 제기하면서, 보완책으로 탄력적 근로시간제 등 근로시간 제도 개편을 지속적으로 요구

- 반대로, 노동계에서는 장시간근로에 따른 건강훼손 및 임금저하 등을 우려하면서 제도 개편에 부정적 입장 견지

* 한편, 개정 근로기준법 부칙 제3조에서는 “고용노동부장관은 2022년 12월 31일까지 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대 등 제도개선을 위한 방안을 준비하여야 한다”고 명시

- 이에 따라, 근로시간제도 개편 논의는 기업의 근로시간 운영상의 애로 해소와 노동권 보호가 조화를 이루는 방향으로 진전

* 고용노동부에서는 합리적인 제도 개편을 위해 산업현장의 애로를 수렴하고, 제도의 활용실태 및 필요성, 해외 주요국 사례 등에 대한 심층 연구를 위해 '18.10~11월 한국노동연구원에 연구를 의뢰하는 등 관련 준비를 수행

- '18.11.5. 여·야·정 국정상설협의체에서 주 최대 52시간제의 현장 안착을 위한 보완책으로 탄력적 근로시간제 개편에 합의

- '18.11.9. 국회 환경노동위원회에서 경제사회노동위원회에 노사정이 참여하는 사회적 대화를 통해 탄력적 근로시간제의 합리적인 개편 방안 마련을 요청하면서 관련 논의가 본격적으로 진행

- 국회 요청 등에 따라 '18.12.20. 경제사회노동위원회 내 「노동시간 제도개선 위원회」를 발족하고 관련 논의를 시작

- 총 12차례 이상의 집중적인 논의를 통해(전체회의 9회, 간사단회의 3회) **'19.2.19. 탄력적 근로시간제 개선 방향에 대해 노사정합의 도출** (10.11 본위원회 의결)
- **20대 국회**에서 노사정합의를 반영한 개정 법률안을 중심으로 탄력적 근로시간제 입법 논의를 진행하였고,
 - 아울러, 국회 논의 과정에서 **선택적 근로시간제 개편** 등 관련 법안에 대해서도 논의하였으나, 근로시간제도 개편 범위 등에 관한 이견 등으로 **법개정이 이루어지지 못함**
- 한편, 정부는 탄력근로제 입법 지연에 따라 돌발상황 등 **특별한 사정**으로 근로시간을 늘려야 하는 불가피한 상황에 대한 대응 방안을 강구
 - **주52시간제의 취지를 훼손하지 않으면서도 현장의 대응이 가능하도록 특별연장근로 인가제도를 보완**(근로기준법시행규칙 제9조 개정)
 - * (기존) 재난·사고 수습 → (개정) ①재난·사고 수습 및 예방 ②인명 보호 또는 안전 확보 ③돌발상황 수습 ④통상적이지 않은 업무량 폭증, ⑤고용노동부장관이 인정하는 연구개발
- **21대 국회**, 노사정합의를 반영한 **탄력적 근로시간제 개정 법률안(4건)** 외에도 **선택적 근로시간제(3건), 특별연장근로 인가제도(4건)** 등의 개정 법률안이 발의
 - 법안소위 등을 거쳐 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 개선, 특별연장근로 인가제도 건강보호 조치 등을 포함한 **환경노동위원회 대안 의결('20.12.9) → 법제사법위원회 및 국회 본회의 통과(12.9)**
- **공포 및 시행**
 - 국무회의 의결('20.12.29) → 공포('21.1.5) → 시행('21.4.6*)
 - * 다만, 5~49인 사업장의 경우 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 개정 내용은 '21.7.1. 시행

Ⅱ 개정 근로기준법 주요 내용

1 탄력적 근로시간제

- ① (단위기간) 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 별도의 탄력적 근로시간제도 신설
- ② (도입·운영 요건) 근로자대표와의 서면 합의로 도입
 - (근로시간 사전 확정) 3개월 초과 탄력근로제 도입 시 단위기간의 근로시간은 서면 합의로 주별 근로시간을 사전에 확정하되, 근로일별 근로시간은 각 주의 개시 2주 전까지 근로자에게 통보
 - (근로시간 중도 변경) 서면 합의 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등의 불가피한 사유 발생 시, 근로자대표 협의를 거쳐 주별 근로시간 변경이 가능하며,
 - 이 경우 변경된 근로일별 근로시간은 근로일 개시 전에 해당 근로자에게 통보
- ③ (건강보호) 3개월 초과 탄력근로제 도입 시, 근로일 간 11시간 이상의 연속 휴식시간제 의무화
 - 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따름
- ④ (임금보전) 3개월 초과 탄력근로제 도입 시, 사용자는 임금보전 방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 하며, 미신고 시 과태료 부과
 - 다만, 서면 합의에 임금보전 방안을 포함한 경우에는 신고의무 면제
- ⑤ (단위기간 중단시 임금산정) 탄력적 근로시간제 단위기간보다 실제 근로한 기간이 짧은 경우 단위기간 중 실제 근로한 기간을 평균하여 1주 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대해 가산임금 지급

2 선택적 근로시간제

- ① (정산기간) 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우 현행 1개월 이내인 정산기간을 최대 3개월 이내로 확대
- ② (건강보호) 1개월을 초과하는 정산기간을 정한 경우 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식시간제를 의무화하되,
 - 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따름
- ③ (임금보전) 1개월을 초과하는 정산기간을 정한 경우 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과한 시간에 대해서는 가산임금 지급

3 특별연장근로 인가제도

- ① (건강보호) 근로기준법 제53조제4항에 따른 특별연장근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위해 사용자는 건강검진 실시 또는 휴식 시간 부여 등 고용노동부 장관이 정하는 적절한 조치를 하여야 함

4 부칙 : 시행시기 및 준비행위

- ① (시행시기) 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제는 주 최대 52시간제 시행 시기에 맞춰 단계적 적용
 - * ▲ 50인 이상 및 국가지자체 등 : 공포 후 3개월, ▲ 5~50인 미만: '21.7.1
 - 특별연장근로 인가제도 건강보호 조치 의무는 공포 후 3개월이 경과된 날부터 시행
- ② (준비행위) 법 시행 이전 서면 합의 등 제도 도입을 위한 준비행위 가능
 - * 단위기간 3개월 초과 탄력적 근로시간제, 정산기간 1개월 초과 선택적 근로시간제

Ⅲ 탄력적 근로시간제

1 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력근로제 (신설)

가. 현행 규정

- 현재는 단위기간이 2주 이내 또는 3개월 이내인 경우만 규정

< 현행 탄력적 근로시간제 >

구분	2주 단위(제51조제1항)	3개월 단위(제51조제2항)
기간	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2주 이내 일정한 기간 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3개월 이내 일정한 기간
규정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 취업규칙(또는 이에 준하는 것) - 필수적 기재 사항 없음 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로자대표와의 서면 합의 ① 대상근로자 범위 ② 단위기간 ③ 단위기간의 근로일과 근로일별 근로시간 ④ 서면 합의의 유효기간
제한	<ul style="list-style-type: none"> ■ 특정주 48시간 제한 (1주 12시간 연장근로 가능) ■ 특정일 근로시간 제한 없음 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 특정주 52시간 제한 (1주 12시간 연장근로 가능) ■ 특정일 12시간 제한 (추가 연장근로 가능)

나. 개정 규정 (제51조의2제1항, 신설)

- 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위
2. 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 단위기간의 주별 근로시간
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

다. 개정 이유

- '18.3월 근로기준법 개정으로 1주 최대 근로시간이 68시간에서 52시간으로 단축되고 특례업종이 대폭 축소
 - 법 시행 이후 업무의 특성상 2~3개월의 집중근로가 필요한 대형 장치산업(대보수 기간 등), 해외건설업, ICT 산업 및 계절적 수요 변동이 큰 사업 등을 중심으로,
 - 현행 3개월 단위 탄력적 근로시간제로는 주 최대 52시간 준수가 어렵다는 현장의 애로 사항을 지속적으로 제기
- 아울러, 해외 주요국 또한 주 40시간제 도입 시점에 탄력적 근로시간제 단위기간을 확대하는 등 제도 보완
 - * ▲ (일본) 1주, 1개월, 1년(노사협정), ▲ (독일) 6개월, 1년(단협)
▲ (프랑스) 4주, 1년(단협, 산별협약에서 허용 시 최대 3년)
- 다만, 단위기간을 지나치게 확대할 경우 노동자의 건강권 침해 우려 등으로 경사노위 노사정 논의시 6개월로 확대된 제도를 별도 신설하는 것에 합의하였으며,
 - 이를 통해 근로시간의 합리적 배분과 활용이 가능하도록 주 최대 52시간제 시행과 함께 근로시간제도 일부를 정비하였음

라. 세부내용 설명

(1) 단위 기간(제51조의2제1항)

- 개정 근로기준법 제51조의2제1항에 따른 탄력적 근로시간제는 현행 제도(2주·3개월 이내)와는 구분되는 별도의 제도를 신설하는 것으로,
 - 신설되는 탄력적 근로시간제의 단위기간은 3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 함
- * 3개월 이내의 일정한 기간으로 도입할 경우에는 법 제51조제2항이 적용됨

(2) 도입 요건(제51조의2제1항)

○ (도입) 근로자대표와의 서면 합의로 도입

- 3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간을 단위기간으로 하는 탄력적 근로시간제를 도입하기 위해서는 사용자와 근로자대표는 아래 사항을 서면으로 작성하여 서명·날인하여야 함

- ① 대상 근로자의 범위
- ② 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간)
- ③ 단위기간의 주별 근로시간
- ④ 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

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) '근로자 과반수로 조직된 노동조합 여부' 또는 '근로자 과반수를 대표하는 자의 여부'는 해당 탄력근로제 도입 당시 근로자수를 기준으로 함
- (근로자 범위) 근로기준법상 '사용자'의 범위에 포함되는 자는 근로자대표가 되거나 선출할 수 있는 근로자의 범위에서 제외
- (선정 방법) '근로자 과반수로 조직된 노동조합'이 없는 경우 근로자 과반수를 대표하는 자의 선정 방법에는 특별한 제한이 없으나, 해당 사안에 대해 근로자대표 권한을 행사한다는 것을 근로자에게 주지시킨 상태에서 근로자 과반수의 의사가 반영된 투표·거수 등 민주적 방식에 의하여 선출 또는 선정
- 이 경우, 후보 출마 등에 사용자의 간섭이 배제되어야 하고, 근로자들에게 자유로운 의사표현이 보장되어야 함
- 한편, 「근로자참여및협력증진에관한법률」에 따른 노사협의회 근로자위원은 탄력근로제 도입에 대한 대표권을 행사하는 것에 대하여 전체 근로자 과반수의 의사를 대표하는 자로 선정된 경우가 아니라면 원칙적으로 근로자대표로 볼 수 없음

* 「근로기준법상 근로자 대표의 개념과 서면합의의 효력등에 관한 해석 기준(07.11.29)」 등 참조

○ (근로시간) 탄력적 근로시간제 하에서의 근로시간은 ①단위기간을 평균하여 1주간 40시간, ②특정 주 52시간, ③특정 일 12시간을 초과할 수 없음

- 다만, 법 제53조제2항에 따라 당사자 간에 합의하면 서면 합의로 사전에 근로하기로 정한 각 근로일 및 각 주의 근로시간을 초과하여 1주간 12시간의 한도 내에서 근로시간을 연장할 수 있음

❖ 탄력근로제 하에서의 연장근로를 하는 경우 1주 간 가능한 총 근로시간

→ 사용자와 근로자대표 간 각 주에 근로하기로 서면 합의에서 정한 시간을 초과하여 1주 12시간 한도 내에서 연장 가능

(예시) 1주 35시간을 근로하기로 정한 주 : 35시간 + 12시간(연장) = 47시간

1주 52시간을 근로하기로 정한 주 : 52시간 + 12시간(연장) = 64시간

(3) 서면 합의에 포함되어야 할 내용

① 대상 근로자의 범위(제51조의2제1항제1호)

○ 적용 대상 근로자의 범위는 대상 업무, 대상 직종 등을 정한 후 이에 속하는 근로자를 대상으로 하거나 적용 대상이 되는 개별 근로자를 특정하여 정할 수 있음

- 다만, 이 경우 해당 근로자에 대해서는 근로일 간 11시간 연속 휴식제, 임금보전방안 마련 및 신고의무 등이 적용되므로 대상 범위를 명확히 규정하고, 해당 근로자에게도 알려줄 필요

○ 한편, 적법한 서면 합의를 통해 탄력근로제를 도입하는 경우에는 개별근로자 또는 과반수 요건을 충족하지 못하는 노동조합의 동의는 필요하지 않음

- 아울러, 서면 합의의 내용에 따라 해당 근로자의 근로계약서 갱신 또는 취업규칙 변경이 반드시 필요하지는 않으나,

- 제도의 원활한 운영을 위해 취업규칙 등에 세부 운영규정을 마련 하여 다툼의 소지를 최소화하는 것이 바람직

② 단위기간(제51조의2제1항제2호)

○ 법 제51조의2에 따른 탄력적 근로시간제의 단위기간은 3개월을 초과하고 6개월 이내인 일정한 기간으로 정하여야 하며,

* (예시) 4개월, 5개월, 6개월, 14주, 20주, 26주 등

- 근로시간 사전 확정 및 중도 변경, 근로일 간 11시간 연속휴식 등의 이행에 있어 그 기준이 되는 단위기간의 시작일을 명확히 할 필요

③ 단위기간의 주별 근로시간(제51조의2제1항제3호)

- 근로자대표와의 서면 합의로 단위기간에 속하는 각 주별 근로시간을 정하되, 그 기간은 서면합의에서 정한 단위기간 전체 기간임

* 즉, 해당 단위기간 전체에 대해 각 주별 근로시간을 사전에 정해야 함에 유의

- 이 경우, 단위기간 내의 각 주의 전체 근로시간을 정하면 되나, 제51조의2제1항 단서에 따라 각 주의 근로시간은 52시간을 초과하지 않는 시간으로 정하여야 하며,
- 서면 합의 등으로 정한 단위기간의 주별 근로시간은 게시나 열람, 개별 근로자 통보 등의 방법을 통해 근로자가 자신의 주별 근로시간을 확인할 수 있도록 하는 것이 바람직

④ 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항(제51조의2제1항제4호)

- 구체적인 내용은 추후 대통령령으로 정할 예정

* 2주 이내 또는 3개월 이내의 탄력근로제에서는 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항으로 '서면 합의의 유효기간'을 규정(근로기준법시행령 제28조)

2 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식 부여

가. 개정 규정 (제51조의2제2항, 신설)

- 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 주어야 한다. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.

나. 개정 이유

- 단위기간을 최대 6개월로 확대할 경우, 장기간 집중적인 근로가 가능해져 만성피로 및 노동자의 건강권을 위협하는 요인이 될 수 있으므로 별도의 건강권 보호조치를 마련

- 특히, 연장근로가 더해지는 경우 1주 최대 64시간의 장시간근로가 일정 기간 연속적으로 이루어질 수 있으므로 건강권 등이 훼손될 우려
- 이에, 노동자의 과로 방지를 통한 건강 보호 등을 위해 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 최소 11시간 이상의 연속휴식 시간 부여를 의무화하되,
 - 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의로 예외를 인정
- ※ 독일, 프랑스 등 해외 주요국에서는 노동자의 장시간근로 방지 등을 위해 탄력적 근로시간제를 포함한 통상의 근로에 있어서도 근로일 간 11시간 연속휴식시간제를 운영 중이며,
 - 우리나라의 경우 근로기준법 제59조에 따른 근로시간 및 휴게시간의 특례 적용 시 근로일 간 11시간의 연속휴식시간제를 운영중

다. 세부내용 설명

(1) 적용 대상 근로자

- 3개월을 초과하는 단위기간을 정한 탄력적 근로시간제를 적용 받는 근로자 모두에게 적용
 - 사용자와 근로자대표 간 서면 합의에서 정한 대상 근로자 전체에 적용되며, 단위기간 전체에 대해 근로일 간 11시간 이상의 연속 휴식을 부여해야 함
 - 한편, 사업 또는 사업장 소속 근로자 중 탄력적 근로시간제의 적용을 받지 않거나 현행 2주 이내 또는 3개월 이내 제도(제51조)의 적용을 받는 근로자에게는 근로일 간 11시간 연속휴식을 부여할 의무는 없음

(2) 근로일 간 부여(제51조의2제2항)

- 11시간 연속휴식은 '근로일 종료 후 다음 근로일의 소정근로 개시 전' (이하 '근로일 간') 까지의 사이에 부여

○ '근로일 간'이란 특정 근로일의 근로가 종료된 때부터 다음 근로일의 소정근로 의무를 이행하기 위해 근로를 시작할 때까지의 사이를 말함

* 근로일은 해당 노동자의 소정근로 의무가 있는 날로서 24시간 기준이며, 역월 상의 1일과 일치하지 않을 수 있음

- 「근로일 종료」란 '해당 근로일의 근로가 종료된 때'를 의미하며, 이 경우 해당 근로일의 근로가 다음날로 이어지더라도 연속하여 이루어진 근로는 해당 근로가 종료될 때까지는 전일의 근로에 해당

- 「다음 근로일 개시」란 해당 근로일의 근로 종료 후 '익일의 소정 근로 의무를 이행하기 위해 근무를 시작한 때'를 의미

* 해당 근로일의 근로가 종료된 시각은 서면 합의에서 근로하기로 정한 시간의 종료 시각이 아닌 실제 근로가 종료된 시각을 의미하며, 특정일 연장근로가 이루어졌다면 연장근로가 종료된 시각부터 기산하여 연속휴식을 보장해야 함

↳ (예시) 서면 합의로 특정일 09:00~21:00(10시간, 휴게시간 2시간 제외) 근로하기로 정하고 2시간의 연장근로(21:00~23:00)가 이루어졌다면, 해당 근로자의 다음 근로일 근로 개시 시각은 11시간 연속휴식 이후인 10:00 이후여야 함

□ '연속 11시간 이상'의 휴식시간을 부여

○ '연속'은 끊이지 않고 이어지는 것을 말하며, 11시간 이상의 휴식시간 도중 사용자가 일시적으로 근로를 시켰다면 휴식이 단절된 것이므로,

- 일시 근로가 종료된 이후 다시 기산하여 11시간 이상을 연속하여 휴식을 부여해야 함

○ 아울러, 근로자가 연속휴식 시간인 11시간 내에 출근한 경우에는 사용자는 명시적으로 노무수령을 거부하고 근로자에게 휴식을 부여해야 함

(3) 11시간 이상의 연속휴식시간 부여의 예외(제51조의2제2항 단서)

□ 대통령령으로 정하는 불가피한 경우

○ '불가피한 경우'란 사업 운영에 있어 예측이 불가능한 예외적인 사유의 발생으로 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식을 부여할 수 없는 경우를 말하며,

- 대통령령으로 정한 사유에 해당하여야 함

* 구체적인 내용은 추후 대통령령으로 정할 예정

□ 근로자대표와의 서면 합의에 따름

○ 대통령령으로 정한 사유로 인해 '근로일 간 11시간 이상의 연속 휴식 시간'을 준수하기 어려운 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따름

- 근로자대표와의 서면 합의 시에는 노동자의 과로를 방지하고 건강권을 보호할 수 있는 별도의 방안을 마련하는 것이 바람직

○ 한편, 불가피한 사유로 '근로일 간 11시간 연속휴식시간'을 부여하기 어려운 경우에도, 사용자는 인력대체 등의 대책을 마련하여 근로일 간 연속휴식 시간이 최대한 보장될 수 있도록 노력하여야 함

(4) 위반 시 처벌(제110조제1호)

○ 개정 근로기준법 제51조의2제2항을 위반한 경우에는 '2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금'에 처하게 됨

③ 근로일별 근로시간 통보

가. 개정 규정 (제51조의2제3항, 신설)

○ 사용자는 제1항제3호에 따른 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

나. 개정 이유

○ 3개월이 넘는 전체 단위기간에 대해 근로일별 근로시간을 사전 확정하는 것은 현실적으로 어려운 측면이 있음

* '18.11월 노동연구원이 수행한 『탄력적 근로시간제 활용 실태조사』에 따르면,
▲(도입사업장) 근로시간 사전특정 요건 완화(24.6%)가 가장 필요하다고 응답
▲(미도입 사업장) 300인 이상은 서면 합의 요건 완화(56.7%)를, 300인 미만은 근로시간 사전특정 요건 완화(46.4%)가 필요하다고 응답

- 이에 따라, 단위기간 내 근로시간은 주 단위로 사전 확정토록 하되, 근로시간 예측 가능성 확보를 위해 해당 주의 근로일별 근로시간은 각 주의 근로일이 시작되기 최소 2주 전에 통보토록 함

다. 세부내용 설명

(1) 각 주의 근로일 시작 2주 전까지 해당 주의 근로일별 근로시간을 확정

- '2주 전까지'는 각 주별 근로시간이 개시되는 시작 일을 기준으로 최소 2주가 확보되어야 함을 의미함

* (예시) '21.4.19(월)~4.23(금) 기간의 근로일별 근로시간은 늦어도 '21.4.4(일)까지 통보

- 다만, 서면 합의 시점부터 탄력적 근로시간제 개시 전까지의 기간이 2주 미만*일 경우에는 서면합의 시 단위기간의 최초 1주 또는 2주 간의 근로일별 근로시간을 확정해야 함

* ▲(1주 미만인 경우) 최초 2주간의 근로일별 근로시간 사전 확정

▲(1주 이상 ~ 2주 미만인 경우) 최초 1주간의 근로일별 근로시간 사전 확정

- 아울러, '근로일별 근로시간'을 확정해야 하는 범위는 해당 주 전체의 근로일별 근로시간이며,

- 이 경우, 특정일에 실제로 근로해야 할 시간의 총량(1일의 근로시간) 외에도 각 근로일의 '시업과 종업 시각'도 확정하는 것이 바람직

(2) 근로자에게 통보

- '해당 근로자에게 통보'는 개별 노동자가 자신의 근로일별 근로시간을 명확히 알 수 있도록 직접 통보하거나,

- 상세한 근무표 배부 또는 자유롭게 열람·접속할 수 있는 장소 또는 사내 전산망 등에 게시하는 등의 방식이어야 함(해당 장소 또는 사내 전산망에 게시했다는 사실을 근로자에게 알려줄 필요)

4 불가피한 사유 발생 시 주별 근로시간 변경

가. 개정 규정 (제51조의2제4항, 신설)

- 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면 합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 제1항제2호에 따른 단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 제1항제3호의 사항을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

나. 개정 이유

- 기업 운영에 있어 돌발적인 상황 등으로 근로시간 조정이 불가피한 경우 사전에 확정된 주별 근로시간을 변경할 필요
 - 다만, 그 변동을 지나치게 용이하게 할 경우 노동자들의 근로시간 예측 가능성이 저하되어 일·생활 균형 및 건강권 훼손의 우려가 있으므로 일정 요건 하에서만 변경할 수 있도록 제한을 둠

다. 세부내용 설명

(1) 탄력근로제 도입 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 '불가피한 사유' 발생

- '불가피한 사유'란 서면 합의 당시에는 예측할 수 없었던 돌발적인 사유로 인해 사전 합의한 근로시간에 따라 근로자를 근로시키는 것이 사실상 불가능하거나 현저히 불합리하게 되는 경우로서,
 - 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 및 이에 준하는 사유를 말함
- 구체적으로, '기계고장, 업무량 급증' 등 서면 합의 시 예측하지 못한 사정 변경으로 근로시간을 변경하지 않을 경우 사업운영의 중단 또는 지장이 발생하거나 재산상의 손해가 초래되는 경우로서,

- 통상적으로 발생하거나 예측 가능한 업무량 증가, 정기적인 유지·보수 등 일상적인 사업 활동으로 인한 근로시간 중도 변경은 '불가피한 사유'에 해당한다고 보기 어려움

불가피한 사유(예시)

- 1. (천재지변)** 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난(①자연재난 및 ②사회재난, ③해외재난) 또는 ④이에 준하는 사고를 말함
 - ① (자연재난) 태풍 등 자연현상으로 인하여 발생하는 재해
 - ② (사회재난) 국민의 생명·신체·재산과 국가에 피해를 줄 수 있는 각종 사고, 국가 기반체계의 마비, 감염병 또는 가축전염병의 확산 등
 - ③ (해외재난) 대한민국 영역 밖에서 발생한 내전·내란, 쿠데타 등 대한민국 국민의 생명·신체 및 재산에 피해를 주거나 줄 수 있는 재난
 - ④ (이에 준하는 사고) 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난과 유사한 수준의 긴급성과 불가피성이 인정되는 경우
- 2. (기계고장)** 시설·설비 등의 예측하지 못한 작동 중지 또는 비정상적 작동, 예측하지 못한 중대한 오류 등이 발생한 경우
 - '시설·설비 등'에는 도구·기계·장치·설비 등의 고장뿐만 아니라 시스템·소프트웨어·네트워크 등에 발생하는 장애도 포함
- 3. (업무량 급증)** 업무의 양이 임시 또는 돌발적인 사유로 통상 예견할 수 있는 범위를 대폭적으로 상회하는 경우로서, 인력·설비 등의 대체가 어렵거나 사전에 정한 근로시간의 운용으로는 다른 적절한 대처를 기대하기 어려운 경우

- 한편, '불가피한 사유'로 인정되는 경우에는 탄력적 근로시간제를 적용 받는 전체 근로자에 대한 근로시간 변경뿐만 아니라, 일부 근로자의 근로시간을 변경하는 것도 가능

(2) 근로자대표와의 협의

- '협의'는 중도변경의 불가피한 사유 등을 설명하고, 개별 노동자의 건강권 보호, 생활상 불이익 등을 종합적으로 고려해야 함은 물론, 근로자대표의 의견을 청취하는 등 실질적인 협의여야 하며,
- 사용자가 일방적으로 근로시간을 변경하여 통보하거나 형식적인 협의 절차만 거친 경우 등은 근로자대표와의 실질적인 협의회가 이루어진 것으로 인정하기 어려움

(3) 1주 평균 근로시간을 유지

- 주별 근로시간을 변경하는 경우, 변경 이후의 주별 근로시간을 포함하여 단위기간 전체의 평균 근로시간은 제도 도입 시 서면 합의한 1주 평균 근로시간을 유지해야 함
- 이 경우, 주별 근로시간의 변경은 잔여 단위기간 전체의 주별 근로시간뿐만 아니라 특정 주의 근로시간 변경도 가능하나,
 - 특정 주의 근로시간을 변경하는 경우에는 단위기간 전체를 평균하여 서면 합의 시 정한 1주 평균 근로시간이 유지되도록 잔여 단위기간의 각 주별 근로시간을 변경하여 확정해야 함

(4) 변경된 근로일 개시 전에 일별 근로시간을 근로자에게 통보

- '개시 전'은 해당 근로일 시작 전을 의미하나, 천재지변 등 긴급한 경우를 제외하고는 충분한 기간을 두고 노동자가 자신의 근로일별 근로시간을 알 수 있게 하는 것이 바람직
- 한편, 제51조의2제3항에서 해당 주의 근로일별 근로시간은 최소 2주 전까지 통보하여 근로자가 자신의 근로시간을 사전 예측할 수 있도록 한 제도의 취지를 감안할 때,
 - 임박한 주의 특정일 근로시간을 변경하는 경우에도 해당 근로일의 근로시간만 변경하여 통보하는 것이 아닌, 해당일이 속한 전체 주의 일별 근로시간을 확정하여 통보하는 것이 바람직
- * (예시) '21.5.7(금)에 5.10(월)~5.16(일) 기간 중 특정일 근로시간을 변경하기로 협의하였다면, 해당 근로자에게는 1주(5.10~5.16) 전체의 각 일별 근로시간을 통보
- 아울러, 근로시간 변경에 따라 잔여 단위기간의 주별 근로시간이 변경된 경우에는, 2주 이내의 임박한 주를 제외*하고는 각 주의 근로일 시작 2주 전까지 근로일별 근로시간을 확정·통보하여야 함
- * 근로일별 근로시간 변경 시점부터 2주 이내의 기간에 대해서는 근로시간 변경 시점에 근로일별 근로시간을 확정하여 통보

5 임금보전 방안 마련 및 신고 의무

가. 개정 규정 (제51조의2제5항, 신설)

- 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안(賃金補填方案)을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.
- * 현행 2주 이내 및 3개월 이내 탄력근로제에서는 “기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다(제51조제4항)”라고 하여, 신고 의무나 처벌 규정을 두고 있지 않음

나. 개정 이유

- 탄력적 근로시간제 하에서는 1주 최대 52시간(2주 단위는 1주 최대 48시간)까지 근로가 가능하며, 이 경우 1주 40시간을 초과하더라도 사용자의 가산수당 지급 의무가 없음
 - 이에 근로기준법 제51조제4항에서는 사용자에게 임금보전방안 강구 의무를 부여하고 있으나, 해당 규정 위반에 대한 벌칙 규정이 없어 실효성이 낮다는 지적이 있었음
- 한편, 단위기간이 최대 6개월까지 확대될 경우 근로자에게는 추가적인 임금 감소로 이어질 가능성이 있으며, 사용자에게는 인건비 절감 등의 수단으로 오·남용의 소지가 있으므로,
 - 근로자의 불이익 및 제도의 오·남용 방지 등을 위해 사용자의 임금보전방안 강구 의무의 실효성을 확보토록 한 것임

다. 세부내용 설명

(1) 임금보전방안을 마련하여 신고(제51조의2제5항)

□ 기존의 임금수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안을 마련

- ‘임금 보전’이란 탄력적 근로시간제를 도입하지 않았을 경우의 노동자 임금액을 기준으로 하여 제도 도입으로 인해 임금 수준이 저하되지 않도록 보충*하는 것을 의미

* 임금수준의 저하 여부는 단위기간 전체 임금을 기준으로 판단

- 구체적으로, 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 방안*을 별도로 마련해야 하며, 노·사 간 분쟁을 차단하기 위해 사전 충분한 협의를 통해 마련하는 것이 바람직

* (예시) 전체 단위기간에 대해 사전에 근로하기로 정한 시간 이내라 하더라도 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하는 시간에 대해서는 할증임금을 지급하는 방안 등

- 한편, 실질적인 임금보전방안이 포함되지 아니하였거나, 객관적으로 현저히 미달하는 수준으로 보전하기로 정한 경우 등은 적법한 임금보전 방안 마련으로 보기 어려우며,

- 임금보전방안을 마련하였음에도 이를 이행하지 않을 경우에는 법 제43조 위반이 될 수 있음에 유의

□ 고용노동부장관에게 임금보전방안을 신고

- 개정법에서는 ‘임금보전방안’을 신고하도록 규정하였으므로, 임금 보전을 위한 세부 방안이 포함되지 아니하였거나 현저히 저하된 수준의 보전 방안일 경우에는 적법한 신고로 보기 어려울 수 있음

- 이 경우, 고용노동부장관은 사용자에게 적절한 임금보전방안을 마련하여 재신고 하도록 지도할 수도 있을 것임

(2) 신고의무의 예외 (제51조의2제5항 단서)

- 제도 도입 시 사용자와 근로자대표 간 서면 합의로 임금보전 방안을 마련한 경우에는 고용노동부장관에게 신고할 의무가 면제
 - 이 경우, 고용노동부장관은 적법한 임금보전방안 마련 여부 등을 확인하기 위해 서면 합의서 등 관련 자료의 제출을 요구할 수 있음

(3) 위반 시 처벌 (제116조제1항제3호)

- 근로기준법 제51조의2제5항에 따른 신고의무를 이행하지 않을 경우 500만원 이하의 과태료를 부과

6 적용의 제한

가. 개정 규정 (제51조의2제6항, 신설)

- 제1항부터 제5항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용하지 아니한다.
 - * 현행 2주 이내 또는 3개월 이내 탄력근로제에도 동일한 내용이 규정

나. 개정 이유

- 탄력적 근로시간제는 근로시간의 불규칙적 분배 및 탄력적 배치를 내용으로 하는 것으로 장시간 근로 및 불규칙한 근로에 따른 건강권 훼손의 우려가 있으며,
 - 이에 따라, 통상의 성인근로자에 비해 정신적·신체적으로 더욱 주의를 요하는 연소근로자 및 임신 중인 여성근로자에 대해서는 특별한 보호가 필요
- 이에, 현행 2주 이내 또는 3개월 이내 제도에서도 15세 이상 18세 미만의 근로자 및 임신 중인 여성근로자에 대해서는 제도의 적용을 제한하고 있으며, (법 제51조제3항)
 - 단위기간이 확대된 신설된 제도에서도 동일한 내용을 규정한 것임

다. 세부내용 설명

(1) 15세 이상 18세 미만의 근로자

- 성인근로자에 비해 정신적·신체적으로 약한 15세 이상 18세 미만 근로자의 특별한 보호를 위해 불규칙한 근로시간 운용이 가능한 탄력적 근로시간제의 적용을 제한
- 동일한 취지로 취직인허증을 보유한 15세 미만 근로자에 대해서도 탄력적 근로시간제의 적용은 제한

(2) 임신 중인 여성근로자

- 임신 중인 여성근로자는 통상의 성인근로자에 비해 더욱 주의를 요하고, 특히 모성보호를 위해 특별한 보호가 필요하므로, 근로자의 건강을 침해할 수 있는 탄력적 근로시간제의 적용을 제한

7 단위기간보다 짧은 근로기간에 대한 임금 정산

가. 개정 규정 (제51조의3, 신설)

- 사용자는 제51조 및 제51조의2에 따른 단위기간 중 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여 제56조제1항에 따른 가산임금을 지급하여야 한다.
- * 이 규정은 현행 2주 이내 또는 3개월 이내 탄력근로제에도 적용되는 신설 규정임

나. 개정 이유

- 탄력적 근로시간제는 단위기간을 평균한 근로시간이 주 40시간을 초과하지 않는 범위에서 근로시간 운영의 유연성을 높이는 제도로,
 - 단위기간 전체의 근로시간을 평균하여 1주의 근로시간이 법정근로시간인 1주 40시간 이내여야 함

- 다만, 단위기간 도중 입·퇴사 등이 발생하거나 기간제근로자의 잔여 근로계약기간이 단위기간보다 짧은 경우 등에 있어서는 단위기간 전체의 근로시간을 평균할 수 없으므로,
 - 이러한 경우에 대한 임금산정 기준을 명확히 할 필요

다. 세부내용 설명

(1) 제51조 및 제51조의2에서 규정한 제도에 적용

- 단위기간보다 짧은 근로기간에 대한 임금 정산 기준은 3개월 초과 6개월 이내의 탄력근로제 뿐만 아니라, 제51조에 따른 2주 또는 3개월 이내의 일정 기간을 단위기간으로 하는 탄력근로제에도 적용

(2) 실제 근로한 기간이 탄력근로제 단위기간보다 짧은 경우

- '실제 근로한 기간이 탄력근로제 단위기간보다 짧은 경우'란 단위기간 도중 채용 및 퇴직, 배치전환*, 휴직 등으로 탄력근로제를 새로이 적용받거나 적용이 중지되는 경우를 의미

* (예시) 하나의 사업장에서 복수의 탄력적 근로시간제(A제도, B제도)가 적용되고 있는 경우, (A)제도를 적용받던 근로자가 단위기간 도중 배치전환으로 (B)제도를 적용받게 되었다면 배치전환 전의 제도(A)에서는 중도 퇴직자와 동일한 정산이, 배치전환 후의 제도(B)에서는 중도 채용자와 동일한 정산이 필요

- 이 경우, 기간제·임시직 등 근로계약 형태로 판단하지 않고, 실제 근로한 기간을 기준으로 적용 여부를 판단

(3) 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균

- 단위기간 도중 입·퇴사 등이 발생한 경우 단위기간 내에서 실제 근로한 기간 전체를 평균하여 1주의 근로시간을 산정

(4) 평균 주 40시간을 초과한 시간은 통상임금의 100분의 50을 가산

- 실제 근로한 기간을 평균하여 1주 40시간을 초과한 시간에 대해서는 그 시간만큼의 임금 및 제56조제1항에 따른 가산수당을 지급

- 실근로기간을 평균하여 1주 40시간을 초과한 시간은 당해 기간의 총 실근로시간에서 '40시간(법정근로시간) × 실제 근로한 기간의 역일수'의 식으로 계산된 시간을 제외한 시간임

$$\text{실근로기간 평균 1주 40시간을 초과한 시간} = \text{실근로기간의 총 실근로시간} - \left(40\text{시간} \times \frac{\text{실근로기간의 역일수}}{7\text{일}}\right)$$

- 이 경우, 1일 및 1주의 연장근로로서 이미 가산수당이 지급된 시간에 대해서는 평균 주 40시간을 초과한 시간 산정시 제외
- 제51조의3의 규정에 따라 임금 및 가산수당을 산정하여야 하는 시점은 중도 퇴직자 등에 대해서는 퇴직 등의 시점, 중도 채용자 등에 대해서는 당해 단위기간 종료 시점임

< 예 시 >

- 아래 표와 같이 근로하는 도중 퇴직하거나 전환배치 등으로 탄력근로제를 적용 받지 않게 된 경우(6주까지의 근로에 대해서는 이미 임금지급)

구분	1주	2주	3주	4주	5주	6주	7주	8주	9주	10주
소정	46	48	52	52	52	48	50	52	46	(퇴직)
연장	10	8	12	12	12	10	10	8	8	
계	56	56	64	64	64	58	60	60	54	

- ① 실제 근로한 기간의 총 근로시간 (A) : 536시간(소정 446 + 연장 90)
- ② 40 × 실제 근로한 기간의 역일수/7 (B) : 360시간
- ③ 기왕에 가산수당이 지급된 시간 (C) : 64시간
- ⇒ 퇴직시 추가적으로 가산수당이 지급되어야 할 시간 [(A)-(B)-(C)] : 112시간

- 한편, 탄력근로제 도입 후 실근로시간에 따라 제56조에 따른 법정 연장근로수당 이상을 이미 지급해 왔다면 재차 산정하여 지급해야 하는 것은 아님

* 임금보전방안의 일환으로 탄력적 근로시간제 하에서도 실근로시간이 1일 8시간, 1주 40시간을 초과한 시간에 대해 가산수당을 지급하는 등 법정근로시간을 기준으로 가산수당을 지급하여 왔다면, 추가로 가산수당을 산정하여 지급해야 하는 것은 아님

(5) 위반 시 처벌(제109조제1항)

- 개정 근로기준법 제51조의3을 위반한 경우에는 '3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금'에 처하게 됨

IV 선택적 근로시간제

① 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 정산기간을 현행 1개월 이내에서 3개월 이내로 확대

가. 현행 규정 (제52조)

- 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.(제52조)
 1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
 2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
 3. ~ 6. (생략)

나. 개정 규정 (제52조제1항, 개정)

- 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 (신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월로 한다) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.
 1. (현행과 같음)
 2. 정산기간
 3. ~ 6. (현행과 같음)

다. 개정 이유

- '18.3월 근로기준법 개정으로 1주 최대 근로시간이 68시간에서 52시간으로 단축되고 특례업종이 대폭 축소
 - 법 시행 이후 업무의 특성상 정산기간이 1개월 이내로 제한된 현행 선택적 근로시간제로는 주 최대 52시간제에 대처하기 어렵다는 지적이 지속 제기
 - 또한, 21대 국회에서 선택적 근로시간제 법 개정안도 발의(3건)
- 이에, 근로시간의 탄력적 운영 및 근로자의 시간선택권의 중요성이 높은 “신상품 또는 신기술의 연구개발 업무”에 대해서는 선택적 근로시간제의 정산기간을 현행 1개월 이내에서 3개월 이내로 확대
 - * 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무 외에는 현행 1개월 이내인 정산기간 유지

라. 세부내용 설명

(1) 정산 기간(제52조제1항)

- 개정 근로기준법 제52조제1항에 따른 최대 3개월 이내 정산기간은 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 한해 적용하는 것으로,
 - 이 외의 업무는 1개월을 초과한 정산기간을 정할 수 없음

(2) 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무(제52조제1항)

- 개정 근로기준법 제52조 본문에서 규정하고 있는 “신상품 또는 신기술의 연구개발” 업무라 함은 재료, 제품, 생산·제조공정 등의 개발 또는 기술적 개선 등을 의미하며,
 - 제조업에서의 실품제품 뿐만 아니라 SW, 게임, 금융상품 등 무형의 제품의 연구개발 등을 포함
 - * 이 경우, “인문사회과학 또는 자연과학 분야의 연구 업무는 포함되지 않음 (대학 또는 공공·민간 연구소 등에서 인문사회과학 또는 자연과학 분야의 연구를 주된 업무로서 수행하는 경우)

- 아울러, 연구개발 업무에는 당해 업무에 직접적으로 부수하는 시험·분석 등의 지원업무도 포함되는 것으로 보아야 할 것이나,
 - 소재·부품·장비 등을 단순 조달하거나 사무·회계 등 연구개발 업무를 간접적으로 지원하는 행정업무는 포함되지 않음
- 또한, 주된 업무가 연구개발 업무(또는 이에 직접적으로 부수하는 업무) 외의 업무일 경우에는 1개월을 초과하는 정산기간을 적용할 수 없음
 - * 연구개발 업무와 무관한 업무를 병행하는 경우, 주된 업무에 따라 판단

(2) 도입 요건(제52조제1항)

- (도입) 취업규칙 규정 및 근로자대표와의 서면 합의로 도입
 - 3개월 이내의 일정 기간을 정산기간으로 하는 선택적 근로시간제를 도입하기 위해서는 사용자는 취업규칙 또는 이에 준하는 것*에 제도의 취지** 및 대상이 될 수 있는 근로자의 범위를 특정하여야 함
 - * '취업규칙에 준하는 것'은 특별한 형식을 요하지는 않으나, 최소한 서면으로 작성하여 선택적 근로시간제의 도입을 해당 근로자에게 주지시켜야 함
 - ** "업무의 시작과 종료 시각을 근로자의 결정에 맡긴다"는 취지여야 하며, 시업 시각이나 종업 시각 중 어느 하나만을 근로자의 결정에 맡기는 것은 허용되지 않음
 - 이 경우, 취업규칙 작성·신고 의무가 없는 상시근로자 9인 이하 사업장에서는 취업규칙이 있는 경우에는 그 '취업규칙', 취업규칙이 없는 경우에는 '취업규칙에 준하는 것'으로 규정
 - 또한, 사용자와 근로자대표*는 아래 사항을 서면으로 작성하여 서명·날인하여야 함(현행 1개월 이내 제도와 동일)
 - ① 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
 - ② 정산기간
 - ③ 정산기간의 총 근로시간
 - ④ 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
 - ⑤ 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
 - ⑥ 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

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) '근로자 과반수로 조직된 노동조합 여부' 또는 '근로자 과반수를 대표하는 자의 여부'는 선택근로제 도입 당시 근로자수를 기준으로 함
- (근로자 범위) 근로기준법상 '사용자'의 범위에 포함되는 자는 근로자대표가 되거나 선출할 수 있는 근로자의 범위에서 제외
- (선정 방법) '근로자 과반수로 조직된 노동조합'이 없는 경우 근로자 과반수를 대표하는 자의 선정 방법에는 특별한 제한이 없으나, 해당 사안에 대해 근로자대표 권한을 행사한다는 것을 근로자에게 주지시킨 상태에서 근로자 과반수의 의사가 반영된 투표·거수 등 민주적 방식에 의하여 선출 또는 선정
 - 이 경우, 후보 출마 등에 사용자의 간섭이 배제되어야 하고, 근로자들에게 자유로운 의사표현이 보장되어야 함
 - 한편, 「근로자참여및협력증진에관한법률」에 따른 노사협의회 근로자위원은 탄력근로제 도입에 대한 대표권을 행사하는 것에 대하여 전체 근로자 과반수의 의사를 대표하는 자로 선정된 경우가 아니라면 원칙적으로 근로자대표로 볼 수 없음

* 「근로기준법상 근로자 대표의 개념과 서면합의의 효력등에 관한 해석 기준(07.11.29)」 등 참조

- (근로시간) 선택적 근로시간제 하에서의 근로시간은 정산기간을 평균하여 1주간 40시간을 초과할 수 없음
 - 다만, 법 제53조제2항에 따라 당사자 간에 합의하면 정산기간을 평균하여 1주간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있음

(3) 서면 합의에 포함되어야 할 내용

① 대상 근로자의 범위(제52조제1항제1호)

- 적용 대상 근로자의 범위는 대상 업무, 직군, 부서 등을 정한 후 이에 속하는 근로자를 대상으로 하거나 적용 대상이 되는 개별 근로자를 특정하여 정할 수 있음

- 다만, 이 경우 해당 근로자에 대해서는 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식, 매 1개월 마다의 가산수당 정산 등이 적용되므로 대상 범위를 명확히 규정하고, 해당 근로자에게도 알려줄 필요
- 한편, 적법한 서면 합의가 이루어졌다면 개별근로자 또는 과반수 요건을 충족하지 못하는 노동조합의 동의는 필요하지 않음
- 아울러, 서면 합의의 내용에 따라 해당 근로자의 근로계약서 갱신 또는 취업규칙 변경이 반드시 필요하지는 않으나,
- 제도의 원활한 운영을 위해 취업규칙 등에 세부 운영규정을 마련 하여 다툼의 소지를 최소화하는 것이 바람직

② 정산기간(제52조제1항제2호)

- "신상품 또는 신기술의 연구개발 업무"를 수행하는 근로자를 대상으로 하는 선택적 근로시간제의 정산기간은 3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 함
- * (예시) 4주, 10주, 13주, 1개월, 2개월, 3개월 등
- 특히, 1개월을 초과하는 정산기간을 정한 경우에는 근로일간 11시간 연속휴식, 매 1개월 마다의 가산수당 정산 등이 적용되므로, 그 기준이 되는 정산기간의 시작일을 명확히 할 필요

③ 정산기간의 총 근로시간(제52조제1항제3호)

- 선택적 근로시간제에서는 각 근로일 또는 주별 근로시간을 미리 정할 수 없으며, 정산기간 전체의 총 법정근로시간 이내의 범위에서 총 근로시간을 정하여야 함
- * 소정근로시간을 1일 8시간, 1주 40시간으로 정한 사업장 기준,
 - ① 정산기간 총 법정근로시간 = 근로일 수(1주 최대5일, 주중 휴(무)일은 포함) × 8시간
 - ② 정산기간 총 근로시간 = 소정근로일 수(정산기간 중 휴(무)일 제외) × 8시간
 - ③ 정산기간 최대 연장근로시간 = (정산기간 역일수 ÷ 7) × 12시간

< 예 시 >

- 소정근로시간이 1일 8시간, 1주 40시간인 사업장에서 정산기간을 3개월('21.5~7월)로 정한 경우(관공서공휴일(5월5일, 5월19일)은 유급휴일),

5월 May							6월 June							7월 July						
일	월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토
						1			1	2	3	4	5					1	2	3
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31
30	31																			

- ① 정산기간의 총 법정근로시간 : 520시간{65일×8시간, 21일(5월)+22일(6월)+22일(7월)}
- ② 정산기간의 총 근로시간 : 504시간{63일×8시간, 19일(5월)+22일(6월)+22일(7월)}
- ③ 정산기간의 최대 연장근로시간 : 157.7시간{(92일÷7)×12시간}

④ 의무적 근로시간대 및 ⑤ 선택적 근로시간대(제52조제1항제4호 및 제5호)
↳ 반드시 서면 합의로 정하여야 하는 사항은 아님

- 근로자가 반드시 근로하여야 할 시간대(의무적 근로시간대) 및 근로자 스스로 근로제공 여부를 결정할 수 있는 시간대(선택적 근로시간대)를 두는 경우에는, 서면 합의로 그 시작 및 종료 시각을 정하여야 함
- 이 경우, 의무적 근로시간대가 지나치게 길어 근로자의 재량에 맡겨진 시간이 지나치게 짧은 경우에는 제도의 취지에 부합하지 않으며, 적절한 제도 운영으로 볼 수 없을 것임

⑥ 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항(제52조제1항제6호)

- 구체적인 내용은 추후 대통령령으로 정할 예정
- * 현행 1개월 이내 정산기간을 정한 선택근로제에서는 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항으로 '표준근로시간'을 규정(근로기준법시행령 제29조)
↳ (표준근로시간) 유급휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간

2 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식 부여

가. 개정 규정 (제52조제2항제1호, 신설)

- 사용자는 제1항에 따라 1개월을 초과하는 정산기간을 정한 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.
 1. 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 줄 것. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.

나. 개정 이유

- 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 대해 선택적 근로시간제의 정산기간을 최대 3개월로 할 경우, 장기간 집중적인 근로가 가능해져 만성피로 및 노동자의 건강권을 위협하는 요인이 될 수 있어 별도의 건강권 보호조치를 마련할 필요
 - 특히, 1주 최대 64시간을 초과하는 장시간근로가 일정 기간 연속적으로 이루어질 수 있으므로 건강권 등 기본적인 노동권을 훼손할 우려
- 이에, 노동자의 과로방지 및 건강보호 등을 위한 방안으로 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 11시간 이상의 연속휴식시간 부여를 의무화하되,
 - 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의로 예외를 인정

다. 세부내용 설명

(1) 적용 대상 근로자

- 1개월을 초과하는 정산기간을 정한 선택적 근로시간제를 적용 받는 근로자 모두에게 적용

- 사용자와 근로자대표 간 서면 합의에서 정한 대상 근로자 전체에 적용되며, 정산기간 전체에 대해 근로일 간 11시간 이상의 연속 휴식을 부여해야 함
- 한편, 사업 또는 사업장 소속 근로자 중 선택적 근로시간제의 적용을 받지 않거나 1개월 이내 선택근로제의 적용을 받는 근로자에게는 근로일 간 11시간 연속휴식을 부여할 의무는 없음

(2) 근로일 간 부여(제52조제2항제1호)

- 11시간 연속휴식은 ‘근로일 종료 후 다음 근로일의 소정근로 개시 전’ (이하 ‘근로일 간’) 까지의 사이에 부여
 - ‘근로일 간’이란 특정 근로일의 근로가 종료된 때부터 다음 근로일의 소정근로의무를 이행하기 위해 근로를 시작할 때까지의 사이를 말함
 - * 근로일은 해당 노동자의 소정근로의무가 있는 날로서 24시간 기준이며, 역월 상의 1일과 일치하지 않을 수 있음
 - 「근로일 종료」란 ‘해당 근로일의 근로가 종료된 때’를 의미하며, 이 경우 해당 근로일의 근로가 다음날로 이어지더라도 연속하여 이루어진 근로는 해당 근로가 종료될 때까지는 전일의 근로에 해당
 - 「다음 근로일 개시」란 해당 근로일의 근로 종료 후 ‘익일의 소정근로 의무를 이행하기 위해 근무를 시작한 때’를 의미
 - * 해당 근로일의 근로가 종료된 시각은 서면 합의에서 근로하기로 정한 시간의 종료 시각이 아닌 실제 근로가 종료된 시각을 의미하며, 특정일 연장근로가 이루어졌다면 연장근로가 종료된 시각부터 기산하여 연속휴식을 보장해야 함
- ‘연속 11시간 이상’의 휴식시간을 부여
 - ‘연속’은 끊이지 않고 이어지는 것을 말하며, 11시간 이상의 휴식시간 도중 사용자가 일시적으로 근로를 시켰다면 휴식이 단절된 것이므로,
 - 일시 근로가 종료된 이후 다시 기산하여 11시간 이상을 연속하여 휴식을 부여해야 함
 - 아울러, 근로자가 연속휴식 시간 내에 출근한 경우에는 사용자는 명시적으로 노무수령을 거부하고 근로자에게 휴식을 부여해야 함

(3) 11시간 이상의 연속휴식시간 부여의 예외(제52조제2항제1호 단서)

□ 대통령령으로 정하는 불가피한 경우

- '불가피한 경우'란 사업 운영에 있어 예측이 불가한 예외적인 사유의 발생으로 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식을 부여할 수 없는 경우를 말하며,

- 대통령령으로 정한 사유에 해당하여야 함

* 구체적인 내용은 추후 대통령령으로 정할 예정

□ 근로자대표와의 서면 합의에 따름

- 대통령령으로 정한 사유로 인해 '근로일 간 11시간 이상의 연속 휴식 시간'을 준수하기 어려운 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따름

- 근로자대표와의 서면 합의 시에는 노동자의 과로를 방지하고 건강권을 보호할 수 있는 별도의 방안을 마련하는 것이 바람직

- 한편, 불가피한 사유로 '근로일 간 11시간 연속휴식시간'을 부여하기 어려운 경우에도, 사용자는 인력대체 등의 대책을 마련하여 연속휴식 시간이 최대한 보장될 수 있도록 노력하여야 함

(4) 위반 시 처벌(제110조제1호)

- 개정 근로기준법 제52조제2항제1호를 위반한 경우에는 '2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금'에 처하게 됨

③ 정산기간 매 1개월 마다 가산수당 정산

가. 개정 규정 (제52조제2항제2호, 신설)

- 사용자는 제1항에 따라 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

2. 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급할 것. 이 경우 제56조제1항은 적용하지 아니한다.

나. 개정 이유

- 선택적 근로시간제 하에서는 1일·1주의 근로시간 상한이 없고, 정산기간의 총 법정근로시간 범위 내에서는 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하더라도 사용자의 가산수당 지급 의무가 없어 근로자의 임금감소가 발생할 수 있다는 문제가 제기되어 왔음
- 이번 근로기준법 개정으로 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우 정산기간이 최대 3개월까지 확대되어 근로자에게는 추가적인 임금 감소로 이어질 가능성이 있으며, 사용자에게는 인건비 절감 등의 수단으로 오·남용의 소지가 있으므로,
 - 근로자의 불이익 및 제도의 오·남용 방지 등을 위해 가산임금 지급 기준을 정하여 근로자의 임금손실이 발생하지 않도록 한 것임

다. 세부내용 설명

(1) 정산기간 매 1개월마다 구분(제52조제2항제2호 전단)

- 정산기간이 1개월을 초과하는 경우 “정산기간 매 1개월마다”라 함은 정산기간의 최초 시작일을 기준으로 역월상 1개월이 되는 때 시점까지 1개월마다 구분한 기간을 의미하며,
 - 정산기간이 월 단위가 아니어서 마지막에 1개월에 미치지 못하는 기간이 발생한 경우에는 그 기간에 대하여 임금을 정산
- * (예시) '21.5.1.을 기산일로 하는 12주간의 정산기간을 정한 경우, 매 1개월마다 구분한 기간은 ▲'21.5.1~5.31, ▲6.1~6.30, ▲7.1~7.23의 각 기간이 됨

(2) 평균 1주의 근로시간(제52조제2항제2호 전단)

- 매 1개월(매 1개월마다 구분한 기간의 마지막이 1개월에 미치지 못하는 기간은 그 기간)의 1주 평균 근로시간은 다음의 식에 의하여 산출

1주 평균 40시간이 되는 매 1개월의 근로시간수 = 40시간 ×	매 1개월의 역일수 7일
※ 매 1개월의 역일수가 ▲31일인 경우 177.1시간, ▲30일인 경우 171.4시간 ▲29일인 경우 165.7시간, ▲28일인 경우 160시간	

(3) 법 제50조제1항을 초과한 시간은 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급(제52조제2항제2호 전단)

- 정산기간을 매 1개월마다 구분한 기간의 1주 평균 근로시간이 법 제50조제1항(1주 40시간)을 초과하는 시간에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급

* (예시) 1개월(역일 30일)의 실근로시간이 190시간인 경우 1주 평균 40시간을 초과한 18.6시간(190시간 - 171.4시간)에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급

- 한편, 개정 법률 제52조제2항제2호에 따른 가산임금 지급과 관계 없이, 매 1개월마다 구분한 기간의 근로 가능한 시간은 전체 정산기간의 총 법정근로시간(기준근로시간 + 연장근로시간*)의 범위 내에서는 근로시간 상한의 제한이 없음**

* 법 제53조제2항에 따라 전체 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간 연장 가능

** 정산기간을 3개월로 정한 경우 매 1개월마다의 근로시간 상한은 전체 정산기간의 총 법정근로시간을 3으로 나눈 시간이 아닌, 전체 정산기간의 총 법정근로시간 범위 내에서 자유롭게 정할 수 있음

(4) 법 제56조제1항은 적용하지 아니함(제52조제2항제2호 후단)

- 1개월을 초과하는 선택적 근로시간제에서 개정 법률 제52조제2항제2호에 따른 가산임금을 지급한 경우에는 선택적 근로시간제에서의 연장근로(법 제53조제2항)에 대한 가산임금 지급 규정(법 제56조제1항)의 적용을 제외

- 법 제56조제1항의 적용을 배제하지 않을 경우 중복하여 가산임금이 지급되는 것으로 해석될 수 있으므로 적용 제외를 명확히 규정한 것임

- 한편, 적용을 배제하는 규정은 법 제56조제1항에 따른 연장근로 (법 제53조제2항에 따라 연장된 시간의 근로)에 대한 가산임금이므로,
 - 1개월을 초과하는 선택적 근로시간제에서 휴일근로 및 야간근로가 발생한 경우에는, 법 제56조제2항 및 제3항에 따른 휴일근로 및 야간근로에 대한 가산임금은 별도로 지급하여야 함

(5) 위반 시 처벌(제109조제1항)

- 개정 근로기준법 제52조제2항제2호를 위반한 경우에는 '3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금'에 처하게 됨

4 적용의 제한

- 대상근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다) (제52조제1항제1호)
- 현행 정산기간이 1개월 이내인 제도와 동일하게 1개월을 초과한 정산기간을 정한 경우에도 연소근로자의 적용을 제외
 - * 동일한 취지로 취직인허증을 보유한 15세 미만 근로자에 대해서도 선택적 근로시간제의 적용은 제한
- 한편, 임신 중인 여성근로자 및 산후 1년이 지나지 아니한 여성근로자의 경우 선택적 근로시간제의 적용을 배제하고 있지는 아니하나,
 - 법 제70조 및 제71조, 제74조제5항 등의 규정에 따라 임신부인 근로자로서 선택적 근로시간제를 적용하는 경우에도 야간근로 및 휴일근로, 시간외근로 등의 제한 규정은 적용

VI 특별연장근로 인가제도

1 사용자의 근로자 건강보호 조치 의무화

가. 현행 규정 (시행규칙 제9조제4항)

- 관할 지방고용노동관서의 장은 제3항에 따라 근로시간 연장 인가 또는 승인을 하는 경우, 근로시간을 연장할 수 있는 기간은 특별한 사정에 대처하기 위하여 필요한 최소한으로 하고, 사용자가 근로자의 건강을 보호하기 위한 적절한 조치를 하도록 지도할 수 있다.
- * 사용자의 건강보호 조치 의무를 지침으로 정하여 인가요건 등으로 운영하고 있으나, 이를 위반하는 경우에 대한 처벌은 불가한 상황

나. 개정 규정 (제53조제7항, 신설)

- 사용자는 제4항에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

다. 개정 이유

- 특별연장근로 인가제도에 따른 근로자 건강권 훼손 등을 방지하기 위해 근로기준법시행규칙 제9조제4항 등에 근거하여 특별연장근로 인가시 사용자의 근로자 건강보호 조치를 지도*해 왔음
- * 사용자는 특별연장근로 인가 신청서(근로기준법 시행규칙 별지 제5호서식)에 사업장에 적용 예정인 건강보호 조치를 기재해야 함
- 그러나, 이에 대한 법적 근거가 미약하여 건강보호 조치의 실효성에 대한 우려가 지속 제기됨에 따라, 사용자의 근로자 건강보호 조치 의무를 법률에 직접 규정하여 실효성을 확보한 것임

라. 세부내용 설명

(1) 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따른 적절한 조치(제53조제7항)

- 사용자는 특별연장근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위해 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 할 법률상의 의무를 부담하며,
 - 구체적인 내용에 대해서는 현행 지침 등을 참고하여 마련할 예정

특별연장근로 인가제도 건강보호 조치(‘20.1.31. 설명자료)

- (공통 조치사항) 근로자의 요청이 있는 경우 「국민건강보험법」에 따른 건강검진을 하는 기관에서 건강진단을 받게 하고, 담당 의사의 진료소견에 따라 휴가의 부여 등 적절한 조치를 취해야 함
- (추가 조치사항) △특별연장근로 기간이 연속하여 4주를 초과하거나, △제4호(업무량 급증)의 사유 또는 △제5호(연구개발)의 사유인 경우에는 다음의 추가적인 건강 보호조치(①~③) 중 하나 이상을 시행토록 지도
 - 아울러, 특별연장근로 시간이 1주 12시간을 초과하는 경우에도 추가 건강보호조치(②, ③) 중 하나 이상을 시행토록 지도
 - * (추가 건강보호조치 예시) ① 특별연장근로 시간(추가 연장근로시간)을 1주 8시간 이내로 운영, ② 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속하여 11시간 이상의 휴식시간 부여, ③ 특별연장근로기간 도중 또는 종료 후 특별연장근로시간에 상당하는 연속 휴식시간 부여

(2) 위반 시 처벌(제110조제1호)

- 개정 근로기준법 제53조제7항을 위반한 경우에는 ‘2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금’에 처하게 됨

VII 부칙 : 시행시기 및 준비행위 등

(1) 시행 시기(부칙 제1조)

- 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제53조제7항의 개정규정 및 제110조제1호의 개정규정 중 “제53조제7항”에 관한 부분은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행하고, 제43조의2제1항, 제51조의2, 제51조의3, 제52조, 제53조제2항, 제57조, 제109조 및 제116조의 개정규정 및 제110조제1호의 개정규정 중 “제51조의2제2항 또는 제52조제2항제1호”에 관한 부분은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 공포 후 3개월이 경과한 날

* '21.1.5. 개정 근로기준법 공포 → '21.4.6. 시행

2. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일

(2) 준비 행위 등(부칙 제2조 내지 제4조)

- 사용자는 이 법 시행 전에 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입을 위하여 근로자대표와의 서면 합의 등 필요한 준비행위를 할 수 있다.(부칙 제2조)
- 사용자는 이 법 시행 전에 1개월을 초과하는 선택적 근로시간제 도입을 위하여 근로자대표와의 서면 합의 등 필요한 준비행위를 할 수 있다.(부칙 제3조)
- 고용노동부장관은 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제의 원활한 시행 등을 위하여 실태를 조사·파악할 수 있다.(부칙 제4조)

1 탄력적 근로시간제

Q1. 법 제51조의2에 따라 새로이 도입되는 탄력근로제의 단위기간을 3개월 이내로 설정할 수 있는지?

- 근로기준법 개정으로 새로이 도입되는 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 제51조 및 제51조의3이 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 연장근로할 수 있음
- ⇒ 통상근로의 경우 소정근로시간을 초과하더라도 제50조제1항에 따른 법정근로시간(1주 40시간)까지는 연장근로시간에 해당하지 않으나, 탄력적 근로시간제에서는 연장근로에 포함됨
- ※ (예시) 1주 36시간을 근로하기로 정한 주: $36 + 12(\text{연장근로}) = 48\text{시간}$
 - ↳ $36 + 4(\text{주40시간 이내}) + 12(\text{연장근로}) = 52\text{시간}$ 으로 운영시 법 제53조 위반
- 1주 44시간을 근로하기로 정한 주: $44 + 12(\text{연장근로}) = 56\text{시간}$

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 있을 것임
 - 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 될 것임

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,
 - 단위기간이 3개월 이내인 기간을 포함하여 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,
 - 구체적인 예외 사유는 대통령령으로 정할 예정

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 마련하여야 함
- 이 경우, 서면 합의의 세부 내용에 대해서는 별도의 정함은 없으나,
 - 근로일 간 연속휴식 시간을 11시간 미만으로 정하되 불가피한 사유의 해소 이후에 11시간에 미달하는 시간 만큼을 휴식으로 부여하는 등 근로자의 건강 및 휴식을 보장할 수 있는 적절한 방안이면 될 것임

Q10. 3개월을 초과하는 제도를 도입하는 경우 단위기간이 3개월을 초과하는 기간에 대해서만 주별 근로시간을 정하고, 3개월 이내인 경우에는 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 확정하면 될 것임

Q11. 3개월을 초과하는 제도의 경우 근로일별 근로시간은 각 주의 근로일 시작 2주 전에 통보해야 하는데, 서면 합의 시점으로부터 2주 이내에 제도를 적용하는 경우에는 어떻게 해야 하는지?

- 3개월을 초과하는 단위기간을 정한 경우 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 함
- 따라서, 서면 합의 시점부터 제도 적용 시작일까지의 기간이 △1주 미만인 경우에는 **최초 2주간***의 일별 근로시간을, △1주~2주 미만인 경우에는 **최초 1주간의 일별 근로시간**을 확정하여 통보하여야 함
- * 각 주의 근로일 시작 2주 전까지 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 함에 유의

Q12. 법 제51조의2제4항 규정에 따른 불가피한 사유 발생시 특정일의 근로시간 변경도 가능한지?

- 개정 근로기준법 제51조의2제4항의 규정에서 중도 변경이 가능한 시간은 사전에 확정된 각 주의 주별 근로시간 뿐만 아니라, 법 제51조의2제3항에 따른 근로일별 근로시간도 포함된다고 볼 것임
- 따라서, 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유 발생시 특정일의 근로시간 변경도 가능할 것임

Q13. 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 적용
- 따라서, 사용자는 법 제51조의3에 따라 채용 및 퇴직, 배치전환, 휴직 등으로 법 제51조에 따른 2주 이내 또는 3개월 이내의 단위기간 도중에 제도의 적용이 중지되거나 새로이 적용받게 되는 경우에는,
 - 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 확대하였는 바,
 - 연구개발 업무의 경우 정산기간은 4주, 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 수 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 가능할 것임

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?

- 매 1개월마다 구분한 기간의 근로 가능한 시간은 개정 근로기준법 제52조제2항제2호 규정과 관계없이 전체 정산기간의 총 법정근로시간* 한도 내에서는 근로시간의 상한의 제한은 없음

* 전체 정산기간의 총 법정근로시간 = 총 기준근로시간 + 총 연장근로시간

↳ (예시) 정산기간 8주인 경우 최초 1개월(역일 30일) 기간에 근로 가능한 시간 = 416시간 (320시간(정산기간 총 법정근로시간) + 96시간(정산기간 총 연장근로시간))

- 다만, 이 경우 법 제52조제2항제2호의 규정에 따라 최초 1개월 간의 1주 평균 40시간을 초과하는 시간인 244.6시간(416시간 - 171.4시간)에 대해서는 통상 임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급해야 함

3

특별연장근로 건강보호 조치

Q1. 개정 근로기준법에서는 건강보호 조치로 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여를 예시하고 있는데, 구체적인 내용은?

- 특별연장근로와 관련한 사용자의 건강보호 조치의 구체적인 내용은 현행 지침 등을 참고하여 고용노동부고시로 제정할 예정임

특별연장근로 인가제도 건강보호 조치(20.1.31. 설명자료)

- (공통 조치사항) 근로자의 요청이 있는 경우 「국민건강보험법」에 따른 건강검진을 하는 기관에서 건강진단을 받게 하고, 담당 의사의 진료소견에 따라 휴가의 부여 등 적절한 조치를 취해야 함
- (추가 조치사항) △특별연장근로 기간이 연속하여 4주를 초과하거나, △제4호(업무량 급증)의 사유 또는 △제5호(연구개발)의 사유인 경우에는 다음의 추가적인 건강 보호조치(①~③) 중 하나 이상을 시행토록 지도
 - 아울러, 특별연장근로 시간이 1주 12시간을 초과하는 경우에도 추가 건강보호조치(②, ③) 중 하나 이상을 시행토록 지도
 - * (추가 건강보호조치 예시) ① 특별연장근로 시간(추가 연장근로시간)을 1주 8시간 이내로 운영, ② 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속하여 11시간 이상의 휴식시간 부여, ③ 특별연장근로기간 도중 또는 종료 후 특별연장근로시간에 상당하는 연속 휴식시간 부여

4

기타

Q1. 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 등 유연근로시간제도 도입을 위해 노사협의회의 근로자위원을 근로자대표로 하여 서면 합의를 할 수 있는지?

- 탄력적 근로시간제 등 근로기준법에 따른 유연근로시간제를 도입하는 경우 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 의한 노사협의회가 설치되어 있으면, 그 근로자위원을 근로자대표로 볼 수 있음

- 다만, 근로자 과반수를 조직하고 있지 못한 노동조합이 근로자위원을 위촉한 경우에는 근로자대표로 볼 수 없으며,(근로기준법-8048, 2007.11.29.)
- 노사협의회 근로자위원이 근로시간제도에 대한 대표권을 행사하는 것에 대하여 전체근로자 과반수 의사를 대표하는 자로 선정된 경우가 아니라면 근로자대표로 볼 수 없음(근로기준정책과-2872, 2015.7.1.)

Q2. 새로이 도입된 제도는 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)

Q3. 상시근로자수가 50인 미만인 사업장에서 '21.7.1.이 되기 전에 일시적으로 상시근로자가 50인 이상이 된 경우에 새로이 도입된 제도를 활용할 수 있는지?

- 일시적 사유라 하더라도 근로기준법시행령 제7조의2에 따라 산정한 상시근로자수가 50인 이상이 되었다면 그 시점부터 개정법이 적용되어 새로이 도입된 제도를 활용할 수 있음

다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위
2. 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 단위기간의 주별 근로시간
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

② 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.

③ 사용자는 제1항제3호에 따른 각 주의 근로일이 시작되기 2주

전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

④ 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면 합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 제1항제2호에 따른 단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 제1항제3호의 사항을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

⑤ 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안(賃金補填方案)을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로

한 기간으로 정하여야 한다)

3. ~ 6. (생략)

<신설>

제53조(연장 근로의 제한) ① (생략)

② 당사자 간에 합의하면 1주
간에 12시간을 한도로 제51조의
근로시간을 연장할 수 있고, 제5
2조제2호의 정산기간을 평균하
여 1주 간에 12시간을 초과하지
아니하는 범위에서 제52조의 근
로시간을 연장할 수 있다.

3. ~ 6. (현행과 같음)

② 사용자는 제1항에 따라 1개
월을 초과하는 정산기간을 정하
는 경우에는 다음 각 호의 조치
를 하여야 한다.

1. 근로일 종료 후 다음 근로일
시작 전까지 근로자에게 연속
하여 11시간 이상의 휴식 시간
을 줄 것. 다만, 천재지변 등
대통령령으로 정하는 불가피
한 경우에는 근로자대표와의
서면 합의가 있으면 이에 따른
다.

2. 매 1개월마다 평균하여 1주간
의 근로시간이 제50조제1항의
근로시간을 초과한 시간에 대
해서는 통상임금의 100분의 5
0 이상을 가산하여 근로자에
게 지급할 것. 이 경우 제56조
제1항은 적용하지 아니한다.

제53조(연장 근로의 제한) ① (현
행과 같음)

② -----
----- 제51조 및
제51조의2-----제
52조제1항제2호-----

-----제52조제
1항의-----

③ ~ ⑥ (생략)

<신설>

제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조 또는 제56조를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

③ ~ ⑥ (현행과 같음)

⑦ 사용자는 제4항에 따라 연장근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

제57조(보상 휴가제) -----

제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조-----휴일근로 등-----

-----.

제109조(벌칙) ① -----
----- 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호-----

-----.

② -----
----- 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 -----

-----.

제110조(벌칙) -----

-----.

<p>1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제53조제1항·제2항·제3항 본문, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자</p> <p>2. (생략)</p> <p>제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1.·2. (생략)</p> <p><u><신설></u></p> <p>3. (생략)</p> <p>② (생략)</p>	<p>1. ----- 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호----- 제3항 본문·제7항, 제54조----- ----- ----- ----- ----- ----- -----</p> <p>2. (현행과 같음)</p> <p>제116조(과태료) ① ----- ----- ----- -.</p> <p>1.·2. (현행과 같음)</p> <p>3. 제51조의2제5항에 따른 임금보전방안을 신고하지 아니한 자</p> <p>4. (현행 제3호와 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p>
--	--