

노동시간 단축, 어떻게 준비할 것인가?

2018. 4.

이 자료는 2018.3.20. 개정된 근로기준법에 의거 주52시간으로 노동시간 한도가 축소됨에 따라 기업의 노동시간 단축 준비에 참고하도록 서울지방고용노동청에서 초안으로 작성한 것입니다.

= 목차 =

I. 노동시간 단축 관련

1. 근로기준법 개정 주요 내용	-----1
[붙임]노동시간 단축 후속조치 보도 참고자료('18.4.10.)	-----5
2. 기업의 주요 애로사항(간담회 건의사항 요약)	-----9
3. 5대 유연근무제 쉽게 활용하기	-----12
4. 관련법령 및 행정해석	
① 근로기준법 발췌(근로시간 관련)	-----33
② 근로시간 관련 주요 행정해석	-----37

II. 일·생활 균형 관련

[붙임1]근무혁신 10대 제안	-----54
[붙임2]일·생활균형 캠페인 참여 신청서	-----55
[붙임3]대기업 고용안정 지원제도 6선	-----58

III. 청년고용촉진 등 관련

1. 청년고용촉진 관련	-----59
2. 블리인드 채용 확산	-----66
3. 성희롱·성차별 관련 안내 사항	-----67

1



불필요한 야근 줄이기

- 정시 퇴근하기
- 가족·문화와 함께하는 저녁 실천하기

2



퇴근 후 업무연락 자제

- 근무시간 외 전화·문자·(단체)카톡 자제
- 퇴근 직전 업무지시 자제

3

업무집중도 향상

- 근무시간 중에는 업무에만 집중하고 사적인 용무 자제
- 집중근무시간 활성화



장시간 근무관행 바꾸기

일·가정 
균형있게 건강하게

일·가정 양립과
업무생산성
향상을 위한

근무혁신

10대

제안

4



똑똑한 회의

- 꼭 필요한 회의만 간결하게 효율적으로 진행
- 회의일정·안전 사전 공유

5



명확한 업무지시

- 무엇을·왜·언제까지·어떻게 검토해야 하는지 구체적 방향 제시
- 보고서 방향 사전협의로 명확화

일하는 방식 바꾸기

6

유연한 근무

- 업무의 질과 성과로 평가하는 문화 확산
- 다양한 유연근무*의 적극 도입 및 눈치보지 않는 활용 유도
- *사차출퇴근, 재량근무, 탄력근무, 원격근무, 제백근무, 시간선택제 등



7

똑똑한 보고

- 불필요한 대면보고 안하기
- 메모·구두·영상보고 활용



8



건전한 회식문화

- 꼭 필요한 회식만, 일정은 사전공유
- 문화회식 활성화

9

연가사용 활성화

- 연가사용 묻지 않기
- 자유로운 연가사용 분위기 조성



10



관리자부터 실천하기

- 부서장부터 장시간 근무·일하는 방식·일하는 문화 바꾸기 실천
- 직원과 근무혁신 가치 공유하기

일하는 문화 바꾸기

I. 노동시간 단축 관련

1. 근로기준법 개정 주요 내용('18.3.20.공포)

- 주 52시간으로 기업 규모별 단계적 단축, 다만, 30인 미만 사업장은 한시적으로 8시간의 특별연장근로 인정
- 휴일근로 가산수당 할증률 명확화
- 근로시간 특례업종 축소(26개 → 5개) 및 연속휴식 11시간 보장
- 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무화
- 연소근로자(15~18세) 근로시간 단축(1주: 법정 40시간 → 35시간, 연장근로 한도 6시간 → 5시간)

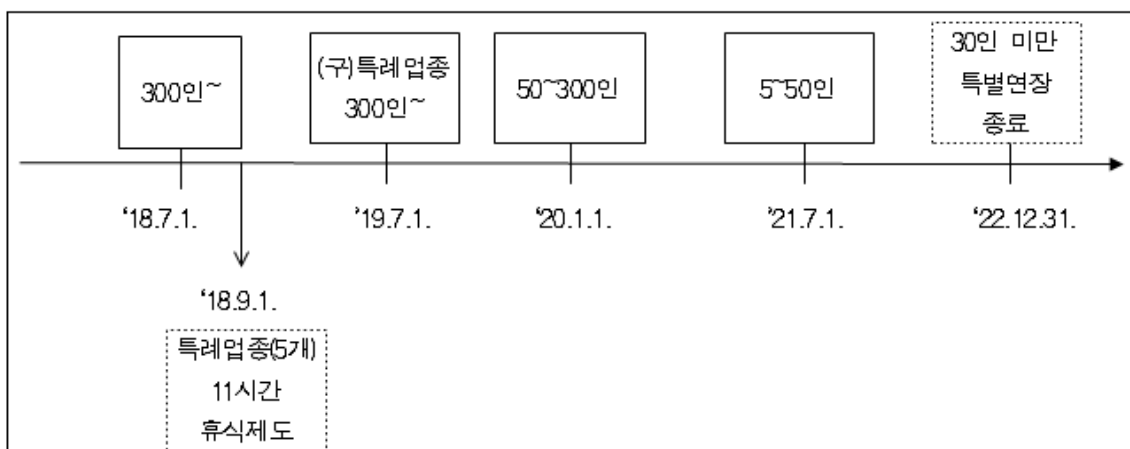
① 기업 규모별 단계적 단축

○ 1주가 7일임을 명시하여, 주 최대 근로시간은 52시간(법정근로 40시간 + 연장근로 12시간)으로 기업규모별로 단계적으로 단축하여 2021년 7월 1일부터는 전면 적용

- ▲ 300인 이상 : '18.7.1(특례업종에서 제외된 21개 업종은 '19.7.1.부터 시행)
- ▲ 50~300인 미만 : '20.1.1
- ▲ 5~50인 미만 : '21.7.1

* 단, 30인 미만 사업장은 노사합의를 통한 특별연장근로 8시간 한시적 인정 : '21.7.1~'22.12.31

<단계별 시행 시기>



② 휴일노동의 가산수당 할증률 명확화(시행: 공포 후 즉시)

- 휴일노동의 가산수당 할증률은 8시간 이내의 휴일노동에 대해 통상 임금의 50%를, 8시간 초과 휴일노동은 100%를 가산 지급하도록 명확히 함으로써
- 휴일노동의 가산수당 할증률과 관련한 논란을 입법적으로 해결

③ 근로시간 특례업종 축소(시행: '18.7.1)

- 존치되는 5개 업종은 연속 휴식시간(11시간) 보장(시행: '18.9.1)

- 근로자대표와 서면합의를 하면 연장근로의 한도(1주 12시간)가 적용되지 않아 장시간 노동의 주요 원인으로 지적되어 온 특례업종을 현행 26개 업종에서 5개 업종으로 축소

특례존치(5개)	특례제외(21개)
① 육상운송업 <「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차 운송사업 제외>, ②수상운송업, ③항공운송업, ④기타 운송 관련 서비스업, ⑤보건업	①보관 및 창고업, ②자동차 및 부품판매업, ③도매 및 상품중개업, ④소매업, ⑤금융업, ⑥보험 및 연금업, ⑦금융 및 보험 관련 서비스업, ⑧우편업, ⑨전기통신업, ⑩교육서비스업, ⑪연구개발업, ⑫시장조사 및 여론조사업, ⑬광고업, ⑭숙박업, ⑮음식점 및 주점업, ⑯영상·오디오 기록물 제작 및 배급업, ⑰방송업, ⑱건물·산업설비 청소 및 방제서비스업, ⑲하수·폐수 및 분뇨처리업, ⑳사회복지서비스업, ㉑미용·욕탕 및 유사서비스업

- 존치되는 5개 업종에 대해서도 근무일간 11시간의 연속 휴식시간을 보장하는 보완장치 마련을 통해 장시간노동으로부터 노동자의 휴식권과 건강권 확보
- 개정법에 따라 근로시간 특례업종 종사 노동자가 약 453만명에서 약 102만명으로 축소됨

④ 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무화

- 관공서의 공휴일인 명절, 국경일 등에 대해 유급공휴일로 적용(기업규모별로 단계 적용)
 - ▲ 300인 이상: '20.1.1, ▲ 30~300인 미만: '21.1.1, ▲ 5~30인 미만: '22.1.1

5 연소근로자 근로시간 단축(시행: '18.7.1)

- 연소근로자(15~18세)의 1주 근로시간을 40시간에서 35시간으로 단축하고, 연장근로시간은 1주 6시간에서 5시간으로 제한
- 부칙과 부대의견을 통해 특례유지 5개 업종에 대한 실태조사를 조속히 실시하며 개선방안을 마련
 - 관공서 공휴일의 민간 적용을 위한 실태조사를 실시하고, 지원 방안도 함께 마련
 - 2022년 12월 31일까지 탄력적 근로시간제도의 개선방안을 준비

향후 계획

□ 노동시간 단축의 현장 안착 지원

- (지원방안 마련) 신규 채용 인건비, 기존 노동자의 임금감소 등에 대한 지원을 통해 노·사 부담을 완화함으로써 조기정착을 지원(관계부처 협업)
 - 특히, 노동시간 단축이 일자리 나누기, 청년일자리 창출과 연계될 수 있는 방안을 강구
- * 예시: ▲고용노동부(일자리 함께하기 사업) ▲기재부(세제감면 등) ▲중기부(근로시간 나누기 내일채움공제 신설 등)

▲일자리 함께하기 사업('18년 213억원)

- ① 증가노동자 수 1명당 1년간 우선지원 대상기업 월 80만원, 대규모 기업 월 40만원
- ② 기존 재직자 1인당 월 최대 40만원 지원(사업주 보전임금의 80% 한도)

- (자율적 노동시간 단축 지원) 일터혁신 컨설팅, 노동시간 단축 도입 매뉴얼 제작·배포* 및 우수사례 확산, 근로조건 자율개선사업 등을 통해 각 사업장 여건에 맞는 자발적·자율적 노동시간 단축 적극 유도
- * 개정안 주요내용, 노동시간 단축을 위한 컨설팅 지원 및 인력충원(고용센터 연계) 등 방법 소개, 정부지원 사업안내 등

- ▲ **일터혁신 컨설팅**: 교대근무제도 개편, 근로형태 유연화 등을 통해 장시간 노동을 개선할 수 있도록 전문컨설팅 제공
- ▲ **근로조건 자율개선사업**: 공인노무사·업종별 단체가 사업장을 방문하여 사업주 스스로 노동관계 법령을 준수할 수 있도록 위반사항을 점검하고 자율개선을 지원

- 특히, 임금체계 개편, 생산성 향상을 통한 노·사 상생방안도 모색

- (구인난 해소 지원) 업종별 맞춤 양성훈련 강화, 중소기업 인력매칭 시스템 개선 등 중소기업의 인력충원 애로를 해소할 수 있는 방안 검토(관계부처 협업)

□ 일·생활 균형을 위한 문화 확산

- (범국민적 캠페인) 입법이 노동시간 단축이라는 제도개선에 그치지 않고 일·생활 균형을 위한 인식·문화 개선으로 이어질 수 있도록 범국민적 캠페인 추진
- (일하는 문화개선) 민관 협업을 통해 “정시퇴근”, “유연한 근무” 등을 포함한 근무혁신 10대 제안*을 확산시킴으로써 고용문화 혁신

* 정시퇴근, 퇴근후 업무연락 자제, 업무집중도 향상, 유연한 근무, 똑똑한 회의, 명확한 업무지시, 똑똑한 보고, 건전한 회식문화, 연가사용 활성화, 관리자부터 실천하기

□ 현장 지도·감독 강화

- (현장 지도점검) <지역단위>로 노동시간 단축 종합점검추진단을 구성·운영하여 사업장 방문점검, 현장지도·지원을 통해 노동시간 단축의 조기정착 유도

- <중앙단위>에서도 관계부처, 노·사단체, 관련 전문가 등과 함께 현장의 노동시간 정착상황 점검 및 제도개선 수요를 지속 발굴·개선

* 업종·직종별 특수성, 특례업종에서 제외되는 업종 등에 대한 특성도 고려

- (사업장 감독 강화) 노동시간 단축 및 특례업종 제외 시행시기와 연계하여 집중감독 실시

1. 후속조치 추진 현황

□ 고용노동부 내부 TF 구성·운영

- 노동시간 단축 입법의 현장 안착과 차질 없는 시행을 위한 후속 조치 대책 마련을 위해 부처 내부 TF(단장: 차관) 구성·운영 중

* 관련 실·국장으로 구성하되 분야별 작업반으로 세부구성(①총괄상황반 ② 일자리지원반 ③일터혁신반 ④홍보대책반)하고 정례적으로 운영

- 현재까지 3차례 회의(3.7, 3.27, 4.5)를 통해 노사의 부담 경감, 구인난 해소, 직업훈련 강화, 생산성 향상, 현장 지도·점검 강화 등 다양한 방안에 대한 세부 검토를 통해 후속조치 마련 중

* 생산성 향상을 위한 일터혁신 컨설팅, 근로조건자율개선 사업, 대국민 홍보 강화 등에 대한 추경예산(70.4억) 확보 추진

❖ (외국의 노동시간 단축 지원사례) ▲(佛) 노동시간 단축 시 신규인력 채용 및 고용유지 조건으로 지원금 지급, ▲(獨) 노동시간 단축 시 기존 근로자 임금 보전, ▲(日) 전문가의 일터혁신 컨설팅 지원, 조기단축 시 지원금 지급 등

□ 관계부처 협업

- 고용부·기재부 차관 공동주재 회의체 운영(3.7, 3.21, 4.5)을 통해 노동시간 단축 현장안착을 위한 산업별 소관 부처의 지원 및 제도개선 방안 등 관계부처 협업 추진 중

- 특히, 특례에서 제외된 21개 업종 중 연장근로 제한에 따라 영향이 클 것으로 예상되는 업종에 대해 소관부처를 중심으로 관계부처 협업을 통해 지원방안 마련 추진

* 방송업, 사회복지서비스업, 노선버스운송사업, 광고업, 하수폐수처리업 등의 특례제외로 인한 인력수급 우려 및 경영난 해소를 위한 지원방안 검토

⇒ 관계부처 합동으로 노동시간 단축 현장안착 지원 대책 발표 추진(2분기)

2. 주요 이슈 관련 추진 방향

□ 기존 노동자의 임금감소 보전·신규채용 인건비 지원

↳ 노동시간 단축 시 추가인력 고용에 따른 사업주의 비용부담 증가, 현재 52시간을 초과하는 노동자의 임금감소 우려

- 기존 노동시간 단축지원 제도인 일자리함께하기 사업*('18年 고보기금 213억원), 설비투자 용자**('18年 고보기금 158억원)를 통해 우선 지원

* ▲(노동자 신규채용시) 월 40만원~월 80만원(지원기간 1년, 제조업의 우선 지원 대상기업 및 중견기업 2년), ▲(임금감소액 보전) 월 10만원~월 40만원 지원(지원기간 1년, 제조업 우선지원 대상기업 2년)

** 사업주의 시설, 장비 등 총투자비의 2/3 범위내에서 50억원까지 지원

- 기업의 현장 수요 등을 고려하여 지원요건 완화, 지원수준 확대를 추진하고, 조기단축 기업에 대한 우대방안 검토

□ IT·스타트업 기업 충격 완화

↳ IT·스타트업 기업 등에서는 노동시간 단축으로 창업초기에 자발적으로 수행하는 집중근로까지 제한함에 따른 창업기반 약화 우려

- 2021.7.1.부터 50인 미만 기업에 주52시간이 적용되므로

* 30인 미만은 2022년 말까지 노사합의로 8시간 특별연장근로도 가능

- 기업들이 준비할 수 있도록 적용시점 이전에 노동시간 단축에 대응할 수 있는 매뉴얼*을 마련('18.4~)하고, 일터혁신 컨설팅 등과 연계하여 지원 → 현장 우려를 해소

* 입법 주요 내용, 현행법상의 유연한 근로시간제도 설명, 표준모델 등

- 일시적으로 주52시간을 넘는 초과근로가 필요한 경우는 현재의 근로기준법상의 유연근로시간 제도(붙임 참고)를 활용토록 안내(기업 규모별 단계적으로 적용되어 단기적 충격은 크지 않을 전망)

- 그간 휴일근로, 포괄임금 등을 편법적으로 활용하여 법정유연근로시간제도 활용의 필요성이 낮았던 점을 감안*하여 법정유연근로시간제도에 대한 홍보·컨설팅을 강화

* '17년 조사 결과 탄력적근로시간제 3.4%, 재량근로제 4.1% 시행 중(기업체 노동비용조사 시범조사, 10인 이상 기준)

- 전세버스 업종 등 특례유지 업종의 11시간 연속휴식 적용여부
 - ↳ 전세버스 등을 중심으로 특례가 유지되는 업종(운송업, 보건업)에서 11시간의 연속휴식시간 보장이 어려울 수 있어 범위반 우려 제기
- '18.9.1부터 적용되는 11시간 연속휴식 보장은 특례로 유지되는 5개 업종에서 근로자대표와 서면합의로 근로기준법 제59조에 따른 근로시간 및 휴게시간의 특례를 도입한 경우에 한해 적용
 - * 전세버스 업계에서는 특례 도입 여부와 상관없이 11시간 연속휴식을 보장해야하는 것으로 잘못 이해한 바 있음
- 특례유지 5개 업종에 대한 실태조사 결과('17.9월), 조사대상(2,259개소) 중 특례를 도입하고 있는 사업장(1,002개소)은 44%*로 많은 사업장이 특례를 도입하고 있지 않음
 - * 특례에서 제외된 노선버스 운영 사업장의 대부분이 특례를 도입하고 있는 점을 감안하면, 비율은 더 낮아질 수 있음
 - 특히 최근 가장 큰 문제제기를 했던 전세버스는 노동시간이 52시간을 초과하지 않아 특례도입이 불필요할 뿐더러, 실제 연합회를 통한 확인결과 특례제도를 도입하고 있지도 않음(관련 업계와 간담회를 통해 명확히 설명, 3.28)
- 향후 법개정 내용에 대한 명확한 설명자료 배포, 사업장 간담회, 홍보강화 등을 통해 현장혼란 최소화 추진
- 특례제외에 따른 버스업종 인력난 해소
 - ↳ 노선버스 특례제외에 따라 버스운송사업조합은 업계추산 24천명의 운전자가 추가 필요하며, 경영난에 따른 재정지원 요구
- 현재 국토부에서 정확한 인력부족 현황 및 문제점 파악 등을 위해 추가 실태를 파악(3월~4월) 중
 - 이와 관련하여 국토부, 고용부가 참여하는 노사정 협의체*와 중앙정부-지방자치단체 협의체**를 운영 중에 있으며, 노선버스 특례제외에 따른 현장안착 대책을 추진할 계획
 - * 국토부 주관, 고용부, 자동차노동조합연맹, 버스연합회, 외부전문가 참여
 - ** 중앙(국토부, 고용부), 지자체(17개 광역자치단체), 외부전문가 참여

□ 우리나라 노동시간 제도의 경직성 개선요구

↳ 유럽의 경우 탄력적 근로시간의 단위기간이 4개월 이상으로 사업장별 유연하게 대응이 가능하나, 우리는 지나치게 경직적

- 독일, 프랑스, 일본 등의 국가에서는 우리나라와 비교하여 탄력적 근로시간제의 단위기간이 길어 유연한 근로시간 활용이 가능

구분	우리나라	일본	독일	프랑스
탄력근로제 단위기간	2주(취업규칙), 3개월(서면합의)	1개월(취업규칙), 1년(서면합의)	24주, 6개월 (근로시간법 제3조)	4주(협약), 1년(단협)

- 다만, 독일과 프랑스는 EU지침에 따라 11시간 연속휴식시간을 보장하고 있어 노동자 보호도 함께 유도하고 있음

- 유럽과 일본 등 외국사례에 비해 우리나라의 노동시간의 경직성이 높아 유연성을 대폭 확대하자는 주장도 일부 있으나, OECD국가 중 노동시간이 2번째로 긴 우리나라 현실을 고려할 필요

* '16년 노동시간: 한국(2,052), 멕시코(2,348), 일본(1,724), 프랑스(1,383), 독일(1,298), OECD평균(1,707)

- 또한, 노동시간 단축이 기업 규모별 단계적으로 적용되며,

- ▲ 300인 이상: '18.7.1(특례업종에서 제외된 21개 업종은 '19.7.1.부터 시행),
▲ 50~300인 미만: '20.1.1, ▲ 5~50인 미만: '21.7.1

- 30인 미만 사업장은 2021.7.1.~2022년 말까지 노사 합의로 8시간의 특별연장근로가 가능하므로

- 장시간 근로 유인으로 작용할 수 있는 일부 유연근로시간 제도를 확대하는 방안은 노동시간 단축의 현장안착 상황 등에 대한 모니터링 등을 통해 신중한 접근 필요

- 다만, 탄력적 근로시간제는 산업현장의 요구 등을 고려하여, 하반기 실태조사 시작 등을 통해 관계부처와 제도개선 방안 마련을 검토할 계획

* 개정 근로기준법 부칙은 노동부장관에게 22년말까지 탄력적근로시간제 개선 방안 강구 의무를 부과

2. 기업의 주요 애로사항

(서울노동청 주관 간담회('18.3.26, 4.3.) 20개 대기업·금융기관 인사담당자 건의내용)

애로 및 건의사항	비고
<1> 업종별 특성에 따른 주52시간 적용예외 인정 요청 - 연구개발, 안전과 관련된 업무 1) 석유화학공장 : 대정비기간 또는 외부수검 시(산안, 환경 등) 근로시간이 집중됨. 24시간 가동되고 대형 사고 발생 우려가 있음. 숙련된 인력이 부족하고 분야별 필요 인력이 구분됨. 2) 자동차 : 신차 출시 시 AS 등 근로시간 집중, 인력 투입으로 한계 있음 - 영업직 : 간주근로시간제 확대 필요 - IT, 광고(해외수주 포함) : 고객사의 요청에 의해 납기일이 촉박한 경우가 많으며 근로시간 유연성 필요 - 연구직 : 화학실험 반응체크 등 장시간 근무 발생 - 플랜트정비 : 대규모 인력이 집중 투입되는 특성상 인력(울산, 여수, 포항 등)이 제한적이어서 근로시간단축에 따른 우려가 있음. - 금융사 1) 은행 신용평가 결산기간의 근로시간 집중 2) 시간 내에 고객자금을 돌려주지 못할 경우 손해배상 책임 발생 가능(전산장애 등 특수한 경우 사정고려 필요) 3) 대기업 금융 관련 업무 : 고객 상대 외부 영업, 글로벌 시스템 적용 분야 → 시간통제 불가능, 매니저가 관리 - 입찰업무, 회계법인 수감 등 특수한 상황인 경우 - 방송 : 근로시간 측정 어려움	-우선 계절적 등 업종별 특성이 있는 경우 현행 3개월 단위 탄력적 근로시간제 적극 활용. -분야별 애로사항 적극 건의
<2> 탄력적근로시간제 요건 완화 요청 - 생산직(교대제 근무) : 현 3개월 단위 탄력적 근로시간제 적용기간 확대 필요 - 연단위 총 근로시간 적용으로 근로시간 규제방식 변경 요구(계절적 특수성 고려) - 탄력적 근로시간 적용에 있어서 사전적 제도 도입이 아닌 사후적으로 적용이 가능하도록 요청	-탄력적근로시간제 제도 개선시 업종별 기업의 건, 노동계 의견 등 반영할 예정 -근로시간 제도개선 및 설명자료 마련 중이므로, 업종별 건의사항·문의

- 탄력적근로 도입 등 변형근로 도입 시 법상 노조와 합의조항이 있어 노조의 반대로 도입에 어려움. 노조와 합의조항 개정 필요	사항 보내주면 적극 반영 하겠음.
<3> 건설업 - 공사기한이 정해져 있어 늦을 경우 페널티가 있음. 기 68시간 기준으로 계획된 공사를 '18.7.1 법 시행으로 급격히 변경해야하는 어려운 문제가 있으므로 이번에 한해 정부발주공사는 페널티 부과를 하지 말 것을 건의함 - 특히 해외공사(해외법인 합작투자 공사 등) 국내인력도 대부분 국내법을 적용받아 더 큰 문제임(기수주한 공사에 대한 유예 요청), 해외법인은 휴가주기가 짧고 휴가 기간이 긴 편이나 우리는 이에 맞추기 어려움.	-근로시간 관계부처 T/F 회의 시 국토부 등에 건의사항 전달하기로 함
<4> 근로시간 효율적 관리 및 생산성 향상 노력 - 근로시간 개념을 명확화하고 정해진 시간에 집중적·효율적 근로를 통한 생산성 향상과 일·생활 균형 도모 - PC-off 제도 실시, 가정의 날, 행복데이(회의x, 야근x, 회식x) 등 근로시간 단축 독려, 알람, 팝업, 임직원 목소리로 퇴근유도방송, 간부직원이 퇴근 독려 - 단순업무 자동화, 회의문화 개선 - '근무혁신 10대제안' 진행 중, 하계휴가 10일, 연말휴가 5일, 샌드위치 데이 휴가 등 부여, 매주 생산직 근로시간 모니터링 - 23개 건설현장 토요일 전면 휴일제 적용(과거 교대제 365일 무휴 운영) - 주 52시간 초과 시 시스템상 연장근로 승인 불가 - 9-17시 근로, 근로시간 외에 PC운용 및 사내 메신저 불가 - 노사합의에 의하여 특정 업무(해외 발주 등)에 한하여 한시적 탄력근무 예외적 인정 : 3~4일(대체휴무제) - 임신근로자 1일 6시간 근로 - 휴게시간, 점심시간 등 시간 관리 철저, 집중근무시간 운영(회의x) - 휴가 사용 80% 이상, 전직원 1년 1~2달 휴가 사용 - 연구소 재량근무제, 영업부 간주근로제 운영	

<5> 근로시간 단축과 청년고용확대 연계 노력 - 금융권의 인력증원이 쉽지 않으나 핀테크 등 새로운 영역에 대한 청년고용 고민중. - 협력사(1,2,3차) 직원에게 현금 직접 지원, 복지 지원, 계약직 및 파견직 정규직 전환으로 근로자 전원 정규직화((주)두산) - 근로시간 단축으로 증원 : 준공기한 임박 아파트 현장 72명 총원, 제주호텔 40명 총원 예정((주)부영)	
<6> 근로시간 관련 유권해석 요청 - 임원 기사의 감단근로자 적용여부 : 지방관서별 판단이 상이함 - 근로시간의 포함 시점 : 사옥 입구 or 건물 출입구 or 사무 공간 출입구 등 개별적 다툼 가능성 있음. - 근로시간의 범위 : 당직, 출장, 회식, 숙박교육 등 포함 여부	
<7> 기타 ○노사합의의 어려움 - 연차휴가 사용 촉진 등 시도하나 근로자들이 수당을 받고자 하는 생각이 있어 제도 운영에 어려움이 있음 - 포괄임금제 고정 연장근로수당에 대한 노사합의 필요 ○다양한 경우에 대한 유권해석 및 계도기간을 거친 유연한 법 적용 요청	

3. 5대 유연근무제 쉽게 활용하기

■ 유연근로시간제란?

- 근로시간의 결정 및 배치 등에 있어서 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 제도를 말함.

- ① 탄력적 근로시간제 (p.12)
- ② 선택적 근로시간제 (p.21)
- ③ 사업장밖 근로시간제 (p.26)
- ④ 재량근로시간제 (p.29)
- ⑤ 보상휴가제 (p.31)

① 탄력적 근로시간제

- 어떤 근로일의 근로시간을 연장시키는 대신에 다른 근로일의 근로시간을 단축시킴으로써, 일정기간의 평균근로시간을 법정기준근로시간 내로 맞추는 근로시간제(근로기준법 제51조)

- 2주 이내 단위 : 취업규칙(이에 준하는 것 포함)으로 도입
- 3월 이내 단위 : 노사 서면합의로 도입

근로기준법 제51조(탄력적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 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(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다.

○ 적용가능 업무

- 근로시간을 연속하여 근로하는 것이 효율적이거나 고객의 편리를 도모할 수 있는 업무(예: 운수, 통신, 의료서비스업 등)
- 업무량이 주기적으로 많은 업종(예: 음식서비스,接客업 등)
- 계절적 업종(예: 병과류제조업, 소규모 음식점 등)
- 기계를 쉬지 않고 가동시키기 위하여 근로가 연속하여 필요한 업종(예: 철강, 석유화학 등)



2주 단위 탄력적 근로시간제를 시행하는 사업장에서 첫째 주에 44시간을 근로하고 둘째 주에 36시간을 근로할 경우 연장근로수당을 지급해야 하는지

2주 단위 탄력적 근로시간제를 도입하여 주당 평균근로시간이 40시간 [80시간(44시간 + 36시간) ÷ 2주] 되므로 이 경우에는 연장근로가산수당이 발생하지 않음

○ 서면합의에 포함되어야 할 사항(3월 단위)

① 대상근로자의 범위

- ※ 전체근로자 또는 일정 사업부문, 업종, 직종 등 일부 근로자 적용 가능
- ※ 연소근로자(15세 이상 18세 미만) 및 임신근로자 적용 불가능

② 단위기간

- ※ 3개월, 2개월, 1개월, 3주 단위 등 3개월 이내로 다양하게 가능

③ 단위기간에 있어서의 근로일 및 그 근로일별 근로시간

- ※ 교대제 등 근무일정표에 의해 1일 근무시간이 달라지는 경우에는 서면합의서에 각 근무형태별 1일 근무시간 및 근무일정표의 작성절차 및 주지방법 등을 정해 두고 구체적인 근무일정은 단위기간 개시 전까지 근로자에게 고지
- ※ 특정 주의 근로시간이 52시간, 특정일의 근로시간이 12시간을 각각 초과할 수 없으며, 초과할 경우 연장근로에 해당함.

④ 서면합의의 유효기간

- ※ 서면합의 유효기간의 길이에 대해서 제한 없음. 자동갱신 조항 또는 자동연장 조항 가능

사례분석

▶ 개별근로자의 동의 여부

-통상근무자를 탄력적근로시간제를 실시하는 부서로 근무지시할 수 있는가?

관련 행정 해석

사용자가 통상근무자를 정당하게 탄력적근로시간제를 실시하는 부서로 일시적으로 근무지시 하였다면 탄력적근로시간제의 적용 대상에 포함 된다(근로기준법-1418, 2006.3.29)

- 특정 직종이나 근로형태에 속하는 근로자를 탄력적근로시간제 실시 대상으로 정하였다면, 달리 볼 사정이 없는 한 해당 직종 또는 근로형태에 속하는 근로자는 본인의 동의 여부에 관계없이 탄력적근로시간제의 적용 대상자이며,
 - 아울러, 배치전환이나 근무명령으로 같은 직종 또는 근로형태에 속하게 된 근로자도 함께 적용된다고 보아야 할 것임.
- 특정근로자에 대한 근무지시 등은 사용자의 고유한 인사권에 속하는 사항으로서 사용자의 권리남용 등 특별한 사정이 없는 한 정당하다 할 것이므로,
 - 사용자가 통상근무자(오전 출근, 오후 퇴근을 반복하는 근로자)를 정당하게 탄력적근로시간제를 실시하는 부서(‘교대제 또는 교번근무’)로 일시적으로 근무지시(‘근무지정’) 하였다면,
 - 취업규칙 등에 근무지정자의 근로조건 등에 대하여 별도의 규정이 없는 한, 해당 근로자는 본인의 동의 여부와 관계없이 탄력적근로시간제의 적용 대상에 포함된 것으로 봄

▶ 2주 단위 탄력적근로시간제 회사의 일방적 도입 가능 여부

-과반수 노동조합이 있는 경우 의견서 첨부하여 실시할 수 있으나, 불이익 변경인 경우 동의 필요

관련 판례

취업규칙이 근로자에게 불이익하게 변경되어도 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 그 적용을 부정할 수 없다(대판 2001.1.5, 99다70846)

- 취업규칙의 불이익 변경시 근로자 과반수의 집단적 동의를 받도록 한 것은 사용자의 일방적인 변경을 방지하고 근로자의 기득권을 보호하려는 것임
 - 그러나 취업규칙의 불이익 변경에 해당하더라도 그 변경에 “사회통념상 합리성”이 인정되는 경우에는 근로자 과반수의 동의가 없다고 하더라도 취업규칙 변경의 효력이 인정됨
 - 사회통념상 합리성이 인정되는지 여부는 ①취업규칙의 변경에 의하여 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, ②사용자측의 변경 필요성의 내용과 정도, ③변경 후의 취업규칙 내용의 상당성, ④대상조치 등을 포함한 다른 근로조건 개선상황, ⑤노동조합 등과의 교섭경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, ⑥동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 함

▶ **탄력적 근로시간제를 실시하기로 한 후 작업량에 따라 임의로 전일, 반일근무 등을 변경하여 실시할 수 있는지 여부**

- 각일·각주의 근로시간을 사전에 미리 정하여야 함.



복격일제 근무합의를 일정한 단위기간을 정하여 탄력적 근로시간제를 실시기로 합의한 것으로 보기는 어렵다(근로기준과-1662, 2004.4.6)

- 사용자가 탄력적 근로시간제를 실시하고자 하는 경우에는 그 단위기간을 미리 정하여야 하므로, 사용자와 근로자대표가 복격일제 근무(2근무일+1휴무일이 반복되는 근로형태)를 실시하기로 임금협정서상 합의하였다면,

- 이는 일정한 단위기간을 정하여 탄력적 근로시간제를 실시하기로 합의한 것으로 보기는 어렵다고 사료됨

▶ **탄력적 근로시간제를 분기·반기·계절별로 다르게 실시할 수 있는지**

- 탄력적 근로시간제는 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 일정한 요건(2주 단위 : 1주 48시간, 3월 단위 : 1주 52시간, 1일 12시간)을 충족하면서 40시간 이내에 있으면 됨
- 이러한 조건을 충족하는 범위 내에서 각주·각일별 근로시간이 미리 결정되어 있는 한 월별·분기별·계절별로 상이한 근로시간 형태로 운영할 수 있음

○ **탄력적 근로시간제하에서 연장근로 : 12시간 별도 가능**

- 특정주, 특정일에 각각 40시간, 8시간을 초과하더라도 미리 정하여진 시간까지는 연장근로가 되지 않음. 그러나 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하면 연장근로가 됨
- 다음 시간을 초과하는 경우 연장근로임
 - ① 법정근로시간(1주 40시간, 1일 8시간)을 초과하여 근로하기로 정한 날이나 주는 그 정한 시간
 - ※ 1일 9시간, 1주 48시간을 정한 주는 각각 9시간, 48시간 초과시 연장근로
 - ② 단위기간을 평균한 1주간의 근로시간이 40시간 즉, 단위기간내 총 법정 허용시간
 - ※ 2주 단위 경우 첫째 주의 소정근로시간이 48시간이면 둘째 주는 32시간을 넘는 시간이 연장근로

단위기간을 평균한 1주간의 근로시간을 40시간으로 정했다면 어느 날의 근로시간을 8시간보다 적게 정했다 하더라도 그 시간을 넘으면 연장근로가 됨



관련 행정 해석

2주 단위의 탄력적 근로시간제를 도입한 경우 소정근로시간이 40시간인 주에는 32시간을, 48시간인 주에는 48시간을 초과한 근로에 대하여 연장근로수당을 지급하면 된다(근기 68207-1542, 2003.11.26)

- 근로기준법 제51조제1항에 따라 당해 사업장의 취업규칙으로 '2주 단위의 탄력적 근로시간제'를 도입하는 경우, 2주 단위로 그 중 특정 주에 32시간, 다른 주에 48시간씩 근로시간 편성이 가능할 것임
- 2주 단위의 탄력적 근로시간제를 도입한 경우에 연장근로시간의 산정은 1주간의 평균근로시간이 40시간 이내에서 정한 근로시간(A주 32시간, B주 48시간)을 초과한 근로시간이 될 것이므로
 - 근로시간이 32시간인 주에는 32시간을, 48시간인 주에는 48시간을 초과한 근로에 대하여 연장근로수당을 지급하면 될 것임

○ 탄력적 근로시간제하에서 연장근로의 법정한도

- 연장근로는 탄력적 근로시간제 도입 여부와 관계없이 당사자간의 합의가 있는 경우 1주에 12시간까지 가능함
- 탄력적 근로시간제를 도입한 경우 1주 40시간을 초과하여 근로시간을 정한 주는 「근로시간+12시간」이 연장근로의 한도가 됨
- 2주단위는 최대 60시간(48시간+12시간)까지 가능하고, 3월 단위는 최대 64시간(52시간+12시간)까지 가능함
- 탄력적 근로시간제를 도입하더라도 연소자(15세 이상 18세 미만)와 임부(임신 중)에게는 적용할 수 없으며, 산부(산후 1년 이내)에 대하여는 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외 근로를 시킬 수 없음.

○ 탄력적 근로시간제하에서의 야간수당 - 가산하여 지급해야 함.

○ 임금보전방안

- 탄력적근로시간제 도입 시 임금수준이 저하되는 경우 사용자가 임금보전 방안을 강구하여야 함.
- 기본급 또는 수당의 조정, 여타 복지혜택의 확충 등 근로자가 수용할 수 있는 적절한 방법이면 됨
- 취업규칙 변경과정 또는 노사 서면합의 과정에서 갈등이 유발되거나 근로자 불만 등이 신고되는 경우 법령에 의해 임금보전의 내용을 제출하도록 명령하거나 이를 직접 확인하는 방법을 통해 지도 가능

○ 2주단위 vs 3월단위 비교

구 분	2주 단위 탄력적 근로시간제	3월 단위 탄력적 근로시간제
의 의	① 2주 이내의 단위기간을 평균하여 1주의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로할 수 있는 제도 ② 2주 단위 탄력적 근로시간제는 특히 토요일 격주휴무제를 실시할 경우 유용하게 활용할 수 있음	① 3월 이내의 단위기간을 평균하여 1주의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로할 수 있는 제도 ② 이 제도는 2주 단위 탄력적 근로시간제보다 탄력성의 범위를 넓힌 것으로서 주로 계절적 사업, 건설업, 수출산업 등에서 유용하게 활용할 수 있음
실시요건	① 취업규칙(10인 이상 사업) 또는 이에 준하는 것(10인 미만 사업)에 규정해야 함 ② 특정주, 특정일을 명확히 지정 ③ 특정주의 48시간을 초과 못함	① 근로자대표와 서면합의(대상근로자 범위, 단위기간, 근로일 및 근로일별 근로시간, 서면합의 유효기간) ② 3월 이내 ③ 1주 52시간·1일 12시간을 초과 못함
유효기간	기간 제한없음	기간 제한있음(노사 서면합의)
실시효과	① 가산임금 적용제외 : 특정주 또는 특정일에 법정근로시간(1주40시간·1일8시간)을 초과하여 근로하더라도 연장근로가 아니므로 가산임금을 지급할 의무가 없음 ② 임금보전방안 강구 • 사용자는 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전방안을 강구해야 함 • 고용노동부장관은 필요한 경우 임금보전방안을 제출하게 하거나 이를 직접 확인할 수 있음 • 위의 조항은 별칙규정이 없는 훈시규정으로서 행정지도의 대상일 뿐임	

연장근로가 되는 경우 (가산임금지급)	① 법정근로시간을 초과하여 근로하기로 정한 주·일에 그 근로시간을 초과하여 근로하는 경우 [예: 1일 9시간, 1주 48시간을 정한 주는 각각 9시간, 48시간을 초과하는 시간이 연장근로] ② 법정근로시간 미만을 근로하기로 정한 주·일에 그 근로시간을 초과하여 근로하는 경우 [예: 2주 단위의 경우 첫째 주의 근로시간이 48시간이면 둘째 주가 32시간을 초과하는 시간이 연장근로]	
1주간 연장근로 법정최고한도	60시간(48+12시간)	64시간(52시간+12시간)
적용제외	① 연소자(15세 이상 18세 미만자) ② 임신 중인 여성근로자	

○ 탄력적 근로시간제 설계(예시)

구분	월	화	수	목	금	토	일	총시간
1주	8	8	8	4	휴무	휴무	주휴	28
2주	8	8	8	4	휴무	휴무	주휴	28
3주	12	8	10	10	6	6	주휴	52
4주	8	12	10	10	12	휴무	주휴	52

- 1·2주는 일이 많지 않아서 주당 28시간으로 정했고, 3·4주는 일이 많아서 주당 52시간으로 정했음(특정일의 근로시간은 12시간, 특정주의 근로시간은 52시간을 초과하지 않도록 설계)
- 4주 단위 탄력적 근로시간제를 기본으로 하여 3개월 이내 단위 탄력적 근로시간제를 설계해 볼 수 있음
 - ※ 4주간 총 근로시간은 160시간이므로 평균 40시간이 되며, 특정일에 12시간, 특정주에 52시간, 단위기간 1주 평균 40시간이라는 탄력적근로시간제의 기본 요건을 충족
 - ※ 1일 8시간이 넘는 3주째 월요일 12시간은 이미 정한 특정일의 근로시간으로 연장근로가 아니며, 마찬가지로 3주째 52시간도 이미 정한 특정주의 근로시간으로 연장근로가 아님

○ 탄력적 근로시간제 연장근로 예시(1)

○ 근로자와 합의에 의하여 주당 12시간 한도에서 연장근로 가능(1일 제한 없음)

* 괄호 안이 실 근로시간(예시)

구분	월	화	수	목	금	토	일	총시간
1주	8(10)	8	8	4(6)	휴무	휴무	주휴	28(32)
2주	8	8(12)	8	4(12)	휴무	휴무	주휴	28(40)
3주	12	8(10)	10	10	6(8)	6(8)	주휴	52(58)
4주	8(20)	12	10	10	12	휴무	주휴	52(64)

○ 특정일, 특정주, 단위기간의 순서대로 연장근로 시간을 계산하면서, 이미 산입한 연장근로시간은 제외함(총 연장근로시간 : 34시간)

* 법정 근로시간 초과분

구분	월	화	수	목	금	토	일	총시간
1주	8(10)	8	8	4(6)	휴무	휴무	주휴	28(32)
2주	8	8(12)	8	4(12)	휴무	휴무	주휴	28(40)
3주	12	8(10)	10	10	6(8)	6(8)	주휴	52(58)
4주	8(20)	12	10	10	12	휴무	주휴	52(64)

① 특정일 기준 **24시간** 연장근로

- 1주 월요일 2시간
- 2주 화요일 4시간, 목요일 4시간
- 3주 화요일 2시간
- 4주 월요일 12시간

② 특정주 기준 **4시간** 연장근로

- 1주와 2주는 법정근로시간 이내 → 연장 없음
- 3주 6시간 연장, 특정일에서 2시간 이미 계산 → 4시간 연장
- 4주 12시간 연장, 특정일에서 이미 계산 → 연장 없음

③ 단위기간 기준 **6시간** 연장근로

- 총 160시간을 정했는데 실제 194시간 근무하였으므로 34시간 연장, 그 중 특정일에 24시간, 특정주에 4시간을 이미 계산했으므로 → 6시간이 단위기간의 연장근로시간이 됨.

○ 탄력적 근로시간제 연장근로 예시(2)

○ 특정일, 특정주에 연장근로를 했지만 단위기간 소정근로시간 이내인 경우

구분	월	화	수	목	금	토	일	총시간
1주	8	8	8	4(8)	휴무	휴무	주휴	28(32)
2주	8	8	8	4(8)	휴무	휴무	주휴	28(32)
3주	12(4)	8	10	10	6(8)	6	주휴	52(50)
4주	8	12(14)	10	10	12(4)	휴무	주휴	52(46)

※ 특정일, 특정주에 연장근로를 했지만 다른 날이나 다른 주에 근로시간을 줄임으로써 전체 단위기간의 총근로시간이 1주 평균 40시간 이내인 경우에는 별도로 연장근로시간을 계산하지 않아도 됨.

- 3개월 이내 단위에서는 특정주에 52시간을 넘는 시간이나, 특정일에 12시간을 넘는 것은 연장근로시간이 됨(2주 이내 단위에서는 특정주에 48시간을 넘는 시간)

① 특정일의 연장은 많지만 4주 화요일 12시간을 넘는 2시간이 연장근로가 됨

② 1주 목요일 4시간, 2주 목요일 4시간, 3주 금요일 2시간, 4주 화요일 2시간 등 총 12시간의 연장이 있었지만, 실제 연장근로가산수당이 계산되는 것은 4주 화요일 2시간만 해당됨.

② 선택적 근로시간제

- 1월 이내의 정산기간의 총 근로시간만 정하고 각일, 각주의 근로시간과 각일의 시작 및 종료시각을 근로자의 자유에 맡기는 제도
 - 근로자는 1주 40시간, 1일 8시간의 근로시간 제한 없이 자신의 선택에 따라 자유롭게 근무에 종사할 수 있음.
- 단, 의무적 시간대(core time)나 선택적 시간대를 정한 경우에는 이에 따라야 함

< 선택적근로시간제의 예시 >



근로기준법 제52조(선택적 근로시간제) 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자 대표와의 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.

1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
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

○ 완전선택적 근로시간제와 부분선택적 근로시간제

- 의무적 근로시간대 존재 여부(core time)에 따라 구분
 - ※ 7·4제(7시출근, 4시퇴근), 8·5제(8시출근, 5시퇴근) 등은 업무시작 시간이 정해지면 종료시간이 자동적으로 정해지므로 법에서 의미하는 선택적 근로시간제가 아님.
 - ※ 코어타임
 - 노사가 서면합의로 자율적으로 결정할 사항
 - 설정하지 않을 경우 1일 24시간 사업장을 개방하여야 하고, 관리·경비 등 비용이 발생함.
 - 근로자간의 회의, 지시사항이 필요한 경우에 활용될 수 있어 유용함.



○ 선택적 근로시간제 도입요건

- 취업규칙에 업무의 시작 및 종료시각을 근로자 결정에 맡긴다는 내용을 기재 하여야 함.
- 구체적인 시행방법에 대해 근로자대표와 서면합의로 정해야 함.

<서면합의 내용>

- ① 대상근로자의 범위
- ② 정산기간(1월 이내) 및 그 기간에 있어 총 근로시간
- ③ 반드시 근로하여야 할 시간대(core time)를 정한 경우에 그 시작 및 종료시각
- ④ 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대(flexible time)를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료시각
- ⑤ 유급휴가 부여 등의 기준이 되는 표준근로시간

○ 선택적 근로시간제와 자유출·퇴근제 비교

구 분	선택적 근로시간제	자유출·퇴근제
출근시간	근로자가 결정	근로자가 결정
퇴근시간	근로자가 결정	소정근로시간에 따라 자동 결정
연장근로수당	미리정한 총 근로시간을 넘는 시간에 지급	1일 8시간, 1주 40시간을 넘는 시간에 지급

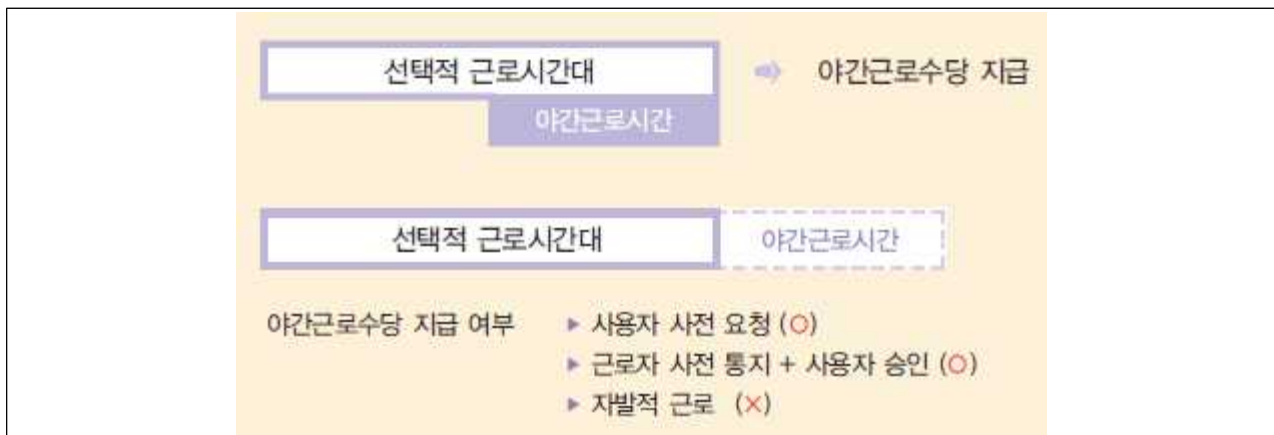
○ 시차출·퇴근제와 비교

- 시차출퇴근제는 선택적 근로시간제와 달리 회사에서 정한 시간에 근무해야 하는 제도로, 대고객 민원업무 등에 도입되고 있음.

기존 근무시간	변경 근무시간	
	A그룹	B그룹
시작시간 09:00	시작시간 08:30	시작시간 09:30
종료시간 18:00	종료시간 17:30	종료시간 18:30

○ 야간근로수당

- 선택적 근로시간대에 야간근로시간이 포함되어 있는 경우 가산수당 지급
- 선택적 근로시간대에 야간근로시간이 포함되어 있지 않은 경우 : 사용자 승인을 통한 근로인 경우 가산수당 지급

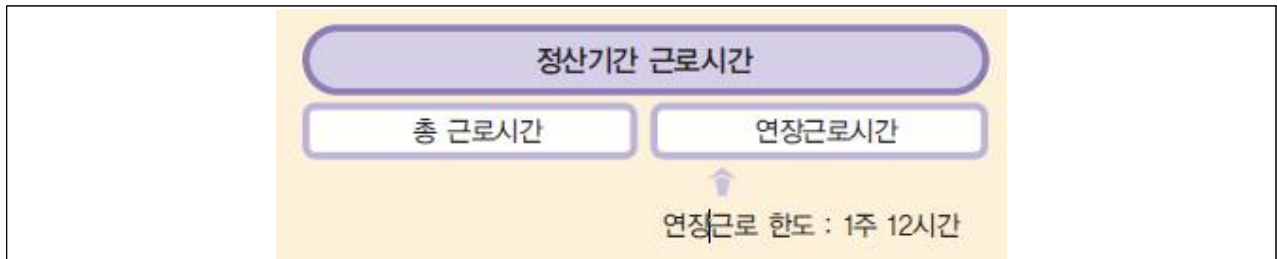


- **근태관리** : 코어타임이 설정되어 있는 경우 코어타임까지 출근하지 않거나 이전에 퇴근하면 징계 사유가 될 수 있을 것임.

○ 연장근로

- 선택적 근로시간제하에서는 정산기간에 있어 총 근로시간만 정해지므로 각 일, 각주에 있어 연장근로는 계산될 수 없음.
- ※ 연장근로가 필요한 경우에는 정산기간 전 또는 정산기간 도중 해당근로자와 별도로 합의하여야 함.

- 실제 연장근로를 하였는지 여부는 정산기간 이후에 알 수 있으며, 연장근로로 계산되는 시간은 정산기간에 있어 미리 정한 총 근로시간을 넘는 시간임.
※ 가산수당이 지급되어야 하는 시간은 정산기간에 있어 총 법정근로시간을 초과하는 시간임.
- 연장근로의 한도는 정산기간을 평균하여 1주에 12시간을 초과할 수 없음.



○ **휴일, 휴가** : 출근율에 따라 주휴일, 연차휴가 부여, 휴일·휴가수당은 표준근로시간에 해당하는 임금을 기초로 계산함.

- ※ 주휴일에 선택적 근로시간대가 설정되어 있다면 그 시간대의 근로는 휴일근로가 되어 가산수당 지급
- 주휴일에 선택적 근로시간대가 설정되어 있지 않다면 주휴일에 근로하였더라도 사용자의 지시나 동의가 있어야 휴일근로가 되며 휴일근로의 합의는 합의서 또는 취업규칙에 규정하면 됨.

○ **정산기간에 근로시간의 과부족이 있으면?**

- 초과한 경우 다음 정산기간에 근로시간을 줄이는 형태로 상계할 수 없고, 초과근로시간에 대한 임금을 지급하여야 함
- 부족한 경우 미달 시간분에 해당하는 임금을 감액 지급할 수는 있을 것임

○ **적용가능 업종**

- 장시간 근로사업장 : (예) 휴대폰 모형 제조업체
- 업무량 편중 시간이 심한 서비스업 : (예) 안경원
- 판매업무 비중이 높은 도소매업 : (예) 스포츠용품 도소매 사업장

○ 선택적 근로시간제 도입예시(조별 근무시간표)



- ① 1주일 중 가장 바쁜 2일은 전직원이 출근하도록 하되, 한가한 시간대(10:00~12:00, 20:00~22:00)에는 한 조씩만 근무케하고 조금 바쁜 시간대(12:00~14:00, 18:00~20:00)에는 2개조가 근무케하고, 제일 바쁜 시간대(14:00~18:00)에는 3개조 모두 근무토록 함에 따라 업무의 효율성을 높임.
- ② 주휴일 중 바쁜 시간대 2개조 근무시간대 편성 : 1주일 중 바쁘지 않은 3일은 1개조씩 주휴일 부여, 1개조가 휴무일 때 바쁜 시간대인 14:00~18:00에는 2개조가 함께 근무토록 함. 추후 1개조 휴무에 따라 업무에 지장을 초래하는 경우 근무하는 1개조의 연장근로 시행예정(주1회 4시간)

③ 사업장 밖 근로시간제

- 근로자가 출장 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 실제로 산정하기 어려운 경우에 있어서 근로시간을 인정하는 제도

근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례) ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정 근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

1. 대상 업무
2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용
3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용

④ 제1항과 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

○ 사업장 밖 근로시간제 도입요건

- ① 사업장밖의 근로일 것
- ② 근로시간을 산정하기 어려울 것
- ③ 취업규칙 또는 근로자대표와 서면합의로 근로한 것으로 인정하는 시간을 규정

※ 사업장 밖에서 근로하더라도 근로시간의 산정이 가능하면 **미해당**

- <예> ① 여러명이 그룹으로 사업장 밖 근로에 종사하는 경우로서 그 멤버 중에 근로시간의 관리를 하는 자가 있는 경우
- ② 사업장 밖에서 업무에 종사하는 사람이 휴대폰이나 무선 등에 의하여 수시로 사용자의 지시를 받으면서 근로하는 경우
- ③ 사업장에서 방문처, 귀사시간 등 당일 업무의 구체적인 지시를 받은 다음, 사업장 밖에서 회사 지시대로 업무를 수행하고 그 후 사업장에 돌아오는 경우

※ 사업장 밖 근로와 사업장 내 근로가 혼재하는 경우 : 그 시간을 합산

[사업장내 근로]	[사업장밖 근로]
4시간	5시간
8시간 (소정근로시간)	1시간 (연장근로)
총근로 시간 : 9시간	

○ 탄력적·선택적 근로시간제와 비교

	탄력적·선택적 근로시간제	사업장 밖 근로시간제
근로시간 형태 변경 여부	변경 있음	변경 없음
근로시간 산정	실제 근로시간으로 산정	근로시간 산정이 어려워 '근로한 것으로 인정하는 시간' 으로 산정

※ 탄력적·선택적 근로시간제는 근로시간 조정 및 배분 등을 통한 근로시간 형태의 변화가 있으나, 사업장 밖 근로시간제는 현재 근로시간 형태의 변경 없이 근로시간을 계산하는 방법만 편리하게 정하는 것임.

○ 근로한 것으로 인정하는 시간 규정(취업규칙/노사 서면합의)

- ① 소정근로시간
- ② 당해 업무 수행을 위해 통상적으로 연장근로가 필요한 경우 통상 필요한 시간
- ③ 통상 필요한 시간을 노사가 서면 합의(취업규칙 또는 근로자대표와 서면 합의)한 경우 그 시간

○ 휴일 및 휴가 적용, 휴일근로 및 야간근로 가산수당 지급

○ 적용 가능 업무 : 영업직, A/S업무, 출장업무, 택시운송업, 재택근무



관련
행정
해석

소정근로일과 소정근로시간 등을 정하지
아니한 외근업무종사자의 경우 특별한 사정이
없는 한 출근율 계산시 개근한 것으로 보아야
한다(근기 68207-287, 2003.3.13)

- 외근업무의 특성상 소정근로일, 시업 및 종업시각, 소정근로시간 등에
관하여 노사가 사전에 특정하지 않은 경우 특별한 사정이 없는 한
연·월차유급휴가 산정을 위한 출근율 계산시 개근한 것으로 보아야 함



관련
행정
해석

출장근무 등 사업장밖에서 근로하는 경우
근로시간 산정(근기 68207-2675, 2002.8.9)

- 출장근무 등 사업장밖에서 근로하는 경우에 있어서의 근로시간 산정에
관하여는 근로기준법 제58조에서 특례를 규정하고 있음
 - 동 규정에 따라 특별한 사정이 없으면 소정근로시간을 근로한 것으로
보며, 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그
업무수행에 통상 필요한 시간(노사 서면합의에서 정하는 경우 그 정한
시간)을 근로한 것으로 보게 됨
- 사업장 및 출장지가 소재하는 지역간 이동에 통상 소요되는 시간을
포함하여 출장근무 수행에 통상적으로 필요한 시간이 소정근로시간을
초과한 경우라면 그 필요한 시간을 근로한 것으로 보게 되므로 그
시간에 대하여 임금을 지급해야 함
 - 한편, 사용자의 지시에 의해 휴일에 출장업무를 수행한 것이 명백한
경우에는 이를 휴일근로로 볼 수 있으나, 단순히 휴일에 이동하는
경우라면 휴일근로를 한 것으로 보기는 어려움

4 재량 근로시간제

- 업무의 성질에 비추어 업무수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 근로시간을 소정근로시간으로 인정하는 제도

근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례) ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

1. 대상 업무
2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용
3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용

④ 제1항과 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

○ 재량근로의 대상업무(근로기준법 시행령 제31조)

- ① 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
 - ※ 단순한 보조적 업무 불포함
- ② 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
 - ※ 정보처리시스템 : 정보의 정리, 가공, 축적, 검색 등의 처리를 목적으로 컴퓨터 하드웨어, 소프트웨어, 통신망, 데이터를 처리하는 프로그램 등이 구성요소로서 편성된 체계
 - ※ 시스템의 선정 및 설계, 결정, 평가, 문제점 발견, 개선 등의 업무
- ③ 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
 - ※ 기획 및 입안, 원고작성, 편집 배정, 내용 점검 등(단순 교정업무 불포함)
- ④ 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
 - ※ 전문성, 창의성 필요한 디자인 업무(제품제작에 종사하는 근로자 불포함)
- ⑤ 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
 - ※ 제작 전반에 대하여 책임을 지고 기획의 결정, 대외섭외, 스태프의 선정, 예산 관리 등을 총괄, 스태프를 통솔, 지휘하여 현장 제작작업을 총괄하는 업무.

⑥ 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무

※ 고용노동부고시 2011-44호, 2011.9.23.(재량근로 대상 업무)

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

○ **노사간 서면 합의 사항** : 구체적 명시

① 대상업무

② 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용

③ 근로시간의 산정은 그 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용

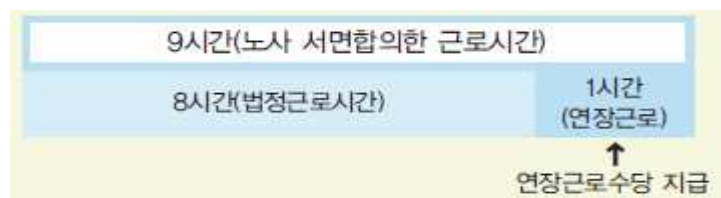
※ 산정방법은 대상근로자 중 일부를 표본추출하여 그간의 실 근로시간을 집계, 분석하고, 분석한 결과에 따라 근로시간을 일별 또는 월별 또는 요일별로 결정하는 방법이 있을 수 있음.

○ **선택적 근로시간제 vs 재량근로시간제**

	선택적 근로시간제	재량근로시간제
개념	근로시간 배분과 관련된 개념	근로시간 결정이 곤란한 경우에 있어서 근로시간 결정에 관련된 개념
업무수행 방법에 대한 사용자 구체적 지시여부	출근한 시간 동안에는 사용자의 지시에 따라 업무 수행	업무수행 방법 자체가 근로자의 재량에 맡겨짐.
근로시간 산정	실제 근로시간으로 산정 - 근로시간 자체의 변경을 통하여 선택적으로 운용	노사가 서면합의한 시간으로 산정 - 별도의 근로시간 산정이 필요 없으며 미리 정한 바에 따름
대상업무	모든업무 가능	대통령령으로 정한 업무에 한함

○ **연장근로**

서면합의에서 정한 재량근로시간이 법정근로시간을 초과하는 경우 연장근로에 대한 가산수당을 지급해야 함



○ **야간근로** : 서면합의에서 정한 재량근로시간 중에 야간근로가 포함되어 있는 경우 가산수당 지급

※ 단, 서면합의 내용에 야간근로가 포함되어 있지 않고, 근로자 개인이 야간근로를 선호하여 근로를 실시하는 경우에 가산수당 지급 불필요

○ **유급휴일, 연차휴가 별도 부여**

5 보상휴가제

- 연장근로·야간근로 및 휴일근로를 함으로써 발생한 임금을 지급하는 대신 유급으로 휴가를 부여하는 제도

※ ‘유급’처리 : 연장·야간·휴일근로에 대한 임금과 50% 가산수당 포함

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

- 도입요건 : 근로자대표와의 서면합의

- 서면합의 내용 : ① 휴가부여방식, ② 임금청구권, ③ 보상휴가 부여기준

휴가 부여방식	• 근로자의 청구에 의할 것인지, 사용자가 지정할 것인지 여부 • 전체 근로자 대상 또는 희망하는 근로자에 한하여 적용할 것인지 여부 등
임금 청구권	• 휴가청구권과 임금청구권의 선택을 인정할 것인지 여부 • 임금을 지급받는 대신 휴가만 인정할 것인지 여부 • 휴가를 사용할 수 있는 기한을 정한 경우 그 기한
보상휴가 부여기준	• 시간단위로 휴가를 부여할 지, 일(日)단위로 부여할지 여부 • 가산임금만 적용할지, 모든 연장·야간·휴일근로분에 대해 적용할지 여부 등

- 보상휴가 부여방법

- 소정근로시간 중에 부여
- 부여되는 휴가는 유급 처리

사례분석



관련 행정 해석

1년간의 연장·야간·휴일근로시간을 계산하여 다음연도에 보상휴가를 부여하고 미사용분에 대하여 그 다음연도에 금전 보상하는 내용의 노사합의는 유효함 (근로기준과-779, 2005.2.14)

- 보상휴가의 대상이 되는 연장·야간근로 및 휴일근로의 범위와 보상휴가를 부여하는 기간 등에 대하여도 노사가 서면합의로 정할 수 있다고 보아야 할 것이므로,

- 사용자가 근로자대표와의 서면 합의에 의하여 1년간의 연장근로·야간근로 및 휴일근로시간을 계산하여 다음연도에 1년간 휴가를 사용하게 하고,

- 미사용한 휴가에 대하여 그 다음연도 첫 번째 달의 임금정기 지급일에 금전으로 보상하기로 합의한다 하더라도 이는 법에 위배되는 것은 아님

▶ 보상휴가를 사용하지 않을 경우 임금 지급

- 휴가사용촉진 조치 불가능
- 휴가를 사용할 수 없게 된 날이 확정된 다음날부터 임금 청구 가능 : 다음 임금 지급일까지 해당 임금 지급, 퇴직한 경우 14일 이내 지급



관련 행정 해석

노사가 "보상휴가 사용기간 내에 사용자의 귀책사유 없이 근로자가 사용하지 않은 보상휴가에 대해 사용자는 임금 지급의무가 없다"고 합의한 것은 효력이 없음(근로기준과 -6641, 2004.12.10)

- 근로기준법 제57조에 의한 보상휴가는 사용자가 동법 제56조의 규정에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대한 임금 지급 대신에 부여해야 하는 휴가로서, 근로자가 휴가를 사용하지 않은 경우 사용자는 미사용 휴가에 해당하는 임금을 지급해야 함
- 이는 노사가 "보상휴가 사용기간 내에 사용자의 귀책사유 없이 근로자가 사용하지 않은 보상휴가에 대해 사용자는 임금 지급의무가 없다"고 합의하더라도 그러한 합의는 효력이 없다고 보아야 할 것임

▶ 보상휴가 적용범위가 연장근로 전체인 경우 또는 가산부분만 해당하는 경우 보상휴가 산정방법

구 분	보상휴가제 미실시		보상휴가제 1(연장근로 전체)		보상휴가제 2(가산부분만 적용)	
	근로시간	임 금	근로시간	임 금	근로시간	임 금
1일 (연장근로 없는 날)	8시간	8시간분	8시간	8시간분	8시간	8시간분
2일 (연장근로 있는 날)	10시간	11시간분 (연장 2시간분 +가산 1시간분)	10시간	8시간분 (연장임금 전체 3시간분 미지급)	10시간	10시간분 (할증 1시간분 미지급)
3일 (보상휴가 사용일)	8시간	8시간분	5시간	8시간분 (3시간분 보상 휴가<유급>)	7시간	8시간분 (1시간분 보상 휴가<유급>)
계	26시간	27시간분	23시간	24시간분	25시간	26시간분

4. 관련법령 및 행정해석

1 근로기준법 발췌(근로시간 관련)

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2018.3.20.>

1. ∞6. 생략

7. "1주"란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

8. ∞9. 생략

② 생략

[시행일] 제2조제1항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 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: 2018년 7월 1일(제59조의 개정규정에 따라 근로시간 및 휴게시간의 특례를 적용받지 아니하게 되는 업종의 경우 2019년 7월 1일)

2. 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2020년 1월 1일

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

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다. <신설 2012.2.1.>

제51조(탄력적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 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(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)

3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간

4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다.

제52조(선택적 근로시간제) 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.

1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
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

제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.

③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다. <신설 2018.3.20.>

1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간
2. 대상 근로자의 범위

④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다. <개정 2010.6.4., 2018.3.20.>

⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다. <개정 2010.6.4., 2018.3.20.>

⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. <신설 2018.3.20.>

[법률 제15513호(2018.3.20.) 부칙 제2조의 규정에 의하여 이 조 제3항 및 제6항은 2022년 12월 31일까지 유효함]

[시행일 : 2021.7.1.] 제53조제3항, 제53조제6항

제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다. <개정 2018.3.20.>

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다. <신설 2018.3.20.>

[시행일] 제55조제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 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: 2020년 1월 1

일

2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일

3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <개정 2018.3.20.>

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <신설 2018.3.20.>

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50

2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <신설 2018.3.20.>

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

제58조(근로시간 계산의 특례) ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

1. 대상 업무

2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용

3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용

④ 제1항과 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외한다.

2. 수상운송업

3. 항공운송업

4. 기타 운송관련 서비스업

5. 보건업

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

[전문개정 2018.3.20.]

[시행일 : 2018.7.1.] 제59조

[시행일 : 2018.9.1.] 제59조제2항

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012.2.1.>

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012.2.1.>

③ 삭제 <2017.11.28.>

④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. <개정 2012.2.1., 2017.11.28.>

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간

⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) 사용자가 제60조제1항 및 제4항에 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, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다. <개정 2012.2.1., 2017.11.28.>

1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

제62조(유급휴가의 대체) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. <개정 2010.6.4.>

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

2 근로시간 관련 주요 행정해석

교육수당을 지급하는 교육시간의 근로시간 해당 여부

- 직원들의 직무역량 향상을 위하여 교육 참여 근로자에게 교육수당을 지원하고 있으나, 직원들은 교육이 수의무가 없으며, 회사에서는 교육 불참을 이유로 인사상 어떠한 불이익도 가하지 않음.
 - 이 경우 교육수당을 지급하는 동 교육시간을 근로시간으로 보아야 하는지
- 「근로기준법」상 근로시간이라 함은 ‘근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간’을 의미함(대법원 1993.05.27. 선고 92다24509 판결 참조).
 - 따라서 교육이 사용자의 지시에 의해서 이루어지고, 그러한 지시에 근로자가 거부할 수 없으면 그 시간을 근로시간으로 볼 수 있을 것이나, 근로자가 교육 참가를 거부할 수 있으며 이에 대하여 어떠한 불이익이 없다면 근로시간으로 보기 어려울 것임.
- 귀 질의가 구체적이지 않아 명확한 회신이 어려우나, 귀 질의내용과 같이 직원들에게 교육 이수의 무가 없고, 사용자가 교육 불참을 이유로 근로자에게 어떠한 불이익도 주지 않는다면 이를 근로시간으로 볼 수는 없을 것임.
 - 아울러, 사용자가 동 교육에 근로자의 참석을 독려하는 차원에서 교육수당을 지급하였다고 하여 근로시간으로 인정되는 것은 아님.

행정해석

근로개선정책과-798, 2013.01.25.

회사의 지휘·감독을 받지 않는 대기시간의 근로시간 여부

- 운행시간과 대기시간이 명백하게 구분되고, 대기시간은 휴게실에서 휴식을 취하거나 사업장 밖으로 이탈하여 개인적 업무도 가능하여 회사의 지휘·감독을 받지 않는 경우 대기시간을 근로시간으로 인정할 수 있는지 여부
- 「근로기준법」 제50조제3항의 규정에 따라 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 보고 있음.
- 귀 질의의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 정확히 알 수 없어 명확한 회신은 드리기 어려우나, 귀 질의와 같이 대기시간과 운행시간의 구분이 명확하고, 대기시간 중에는 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받지 않고 자유롭게 이용할 수 있는 경우라면 그 시간은 근로시간이 아닌 휴게시간으로 보아야 할 것으로 사료됨.

행정해석

근로개선정책과-2760, 2013.05.08.

당직근무의 근로시간 여부

- 당사는 시설관리 업무를 수행하는 사업장으로서 당직근무는 비상 대기하는 형태로 주간근무 보다 업무강도가 현격히 낮아 일정한 당직비를 지급하고 있음에도 이를 근로시간으로 인정하여 연장근로수당 등을 지급해야 하는지 여부
- 일·숙직(또는 당직) 근로라 함은 본래 담당업무와 별개의 근로로서 사업장 시설의 정기적 감시, 긴급 문서 또는 전화의 수수, 기타 돌발사태 발생을 대비한 준비 등 경미한 내용의 근로를 단속적으로 수행하는 것을 말하며, 「근로기준법」에서는 특정한 당직근무형태 및 당직수당에 대하여는 별도로 규정하고 있지 않으므로 회사의 취업규칙 등에 정하여 시행할 수 있음.
 - 다만, 일·숙직을 하는 경우라도 본래의 일·숙직이 아닌 통상의 업무를 수행하고 그 노동 강도 또한 소정근로시간에 이루어지는 통상의 업무와 유사하거나 상당히 높을 경우에는 일·숙직이 아닌 통상근로로 보아야 할 것임.
- 귀 질의와 관련 시설관리 업무를 수행하는 근로자의 당직근무가 전화수수 및 비상대기 등의 경미한 업무를 수행하는 경우라면 통상근로와 구별되는 일·숙직 근무로 볼 수도 있을 것이나, 이는 근로자의 정상적인 업무가 연장된 경우인지 및 그 내용과 질이 통상근로와 같이 평가될 수 있는지에 대하여 구체적인 업무내용, 근무실태 등에 대한 사실관계를 확인하여 판단하여야 할 것임.

행정해석

근로개선정책과-3090, 2014.05.28.

★탄력적근로시간제 및 보상휴가제 도입시 근로자대표 관련

- 질의내용
 - 甲사 전체 근로자를 대상으로 하는 근로자 대표는 없지만 노조원을 대상으로 하는 과반수 노조(A노조)가 있는 경우, 노조원만을 대상으로 하는 탄력적 근로시간제 및 보상휴가제 도입 시, 甲사와 과반수 노조(A노조) 위원장과의 서면합의가 유효한지
 - 과거 전체 근로자를 대상으로 하는 과반수 노조에서 노사협의회 위원을 위촉하였고 현재 임기중이지만 그 노조가 근로자 과반수 대표 지위를 상실한 경우, 탄력적 근로시간제 및 보상휴가제 도입시 노사협의회에 근로자 위원이 서면합의의 상대가 될 수 있는지
 - 甲사 전체 근로자를 대상으로 하는 근로자대표는 없지만, 사업소 단위에는 과반수 노조가 있는 경우, 탄력적 근로시간제 및 보상휴가제 도입시, 사업소장과 사업소의 과반수 노조 지부 위원장이 한 서면합의가 유효한지

사실관계

- 甲사의 조직 구성 현황
 - 甲사는 2본부, 8개 본사, 8개 사업소로 구성되어 있음.
- 甲사의 노동조합 구성 현황
 - 甲사 단체협약상 노조 가입자격은 일부 근로자(4직급 이하)에게만 있음.
 - 현재 甲사의 전체 근로자를 대상으로 하는 과반수 근로자 대표는 없음.
 - 다만, 노조원을 대상으로 하는 과반수 노조(A노조)는 있음.
 - A노조는 ‘노조에 가입한 근로자 1,530명’ 중의 52.6%인 842명이 가입한 노조이나, 노조 가입 자격이 없는 직급 또는 직무의 근로자를 포함한 전체 근로자 1,719명 중의 35.8%가 가입한 노조임.
- 甲사의 노사협의회 운영 현황
 - 인원 : 8명 (근로자위원 4인 포함)
 - 위촉일 : 2013.5.29.
 - 임기 : 3년(2013.5.29.~2016.5.28.)
 - 위촉 당시 전체 근로자를 대상으로 하는 과반수 노조인 A노조가 있었고, 당시 A노조에서 노사협의회위원의 근로자위원 위촉하여 구성
 - A노조는 2014.4.~5.경 과반수 노조의 지위를 상실하여 현재는 전체 근로자의 35.8%만 가입한 상태

- 「근로기준법」 제51조제2항(탄력적 근로시간제) 및 같은 법 제52조(선택적 근로시간제) 등의 근로시간제도를 도입하는 경우 사용자는 근로자대표와의 서면합의를 하도록 규정하고 있음.
 - 이때, 근로자대표는 ‘당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자’를 의미함.(같은 법 제24조제3항)
- 근로자대표를 선정하는 근로자 범위와 관련하여 노동조합이 근로자 과반수를 조직하고 있는지 여부를 판단함에 있어 근로자의 범위와 근로자대표 선출에 참여하는 근로자의 범위는 당해 사업 또는 사업장의 전체 근로자에서 사용자(법 제2조제1항제2호)를 제외한 인원을 기준으로 함.(근로기준법-8048, 2007. 11.29. 참조)
 - 근로자대표의 선정 등과 관련하여 근로자의 범위는 근로시간제도 도입 당시 근로자수를 기준으로 판단하여야 할 것인 바, 종전 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있더라도 탄력적 근로시간제 등을 도입할 당시에 근로자 과반수에 미달하게 되었다면 근로자대표의 지위가 유지되는 것으로 보기는 어렵다 할 것임.
- 한편, 사업 또는 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자를 선정하여야 하며 그 선정방법에 대하여는 특별한 제한을 정하고 있지 아니하나, 전체 근로자에게 대표권 행사내용을 주지시킨 상태에서 근로자 과반수의 의사를 모으는 방법으로 선출하는 것이 바람직할 것임.
 - 따라서, 「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회 근로자 위원에 근로시간제도에

대한 대표권을 행사하는 것에 대하여 전체근로자 과반수 의사를 대표하는 자로 선정된 경우가 아니라면 근로자대표로 볼 수 없을 것임.

- 아울러, 근로자대표는 사업 또는 사업장 단위로 선정되어야 하므로 질의상 사업소가 「근로기준법」 적용의 사업(장) 단위로서 서로 다른 단체협약 또는 취업규칙을 적용받거나 노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 경우에는 별개의 사업장으로 볼 수 있으나, 이와 달리 사업운영의 독립성 등이 인정되지 않는 경우라면 당해 사업 단위로 근로자대표를 선정하여야 할 것임.

행정해석

근로기준정책과-2872, 2015.07.01.

휴게시간 부여 기준

- 근로시간 도중에 휴게시간 일부를 부여하고 1일 8시간의 근로가 종료된 후 잔여 휴게시간을 부여하는 것이 가능한지 여부
- 「근로기준법」 제54조제1항의 규정에 따라 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하며,
 - 같은 법 같은 조제2항의 규정에 따라 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있어야 함.
- 귀 질의 상 근로자가 휴게시간을 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나 자유롭게 이용할 수 없다면 「근로기준법」 상 휴게시간으로 인정될 수 없을 것이며,
 - 휴게시간을 근로시간 도중이 아닌 업무의 시작 전 또는 업무가 끝난 후에 부여하는 것은 「근로기준법」에 위반될 소지가 있다 할 것임.

행정해석

근로개선정책과-1773, 2013.03.19.

대체휴일 부여 시 근로자 동의 필요 여부

- 대체휴일 부여시 근로자의 동의가 필요한지 여부
- ‘휴일대체’란 특정된 휴일을 근로일로 하고 대신 통상의 근로일을 휴일로 대체할 수 있는 제도로써 단체협약, 취업규칙 등에서 정하고 있거나 근로자의 동의를 얻은 경우 실시할 수 있음.
- 귀 질의내용만으로 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 회신은 드리기 어려우나, 주휴일을 대체하려는 경우에는 반드시 1주 1일씩 실시하여야 하며, 그 지정된 날짜를 변경하고자 할 때에는 미리 취업규칙이나 단체협약에 그 절차를 규정하고 있다면 그에 따라 실시할 수 있음.
 - 다만, 휴일의 사전대체를 하고자 할 때 사용자는 그러한 사유를 밝히면서 이러한 사실을 적어도 24시간 이전에 근로자에게 통보하는 등 사전에 근로자와의 충분한 의견 수렴 절차를 거치는 것이 바람직함.

행정해석

근로개선정책과-875, 2013.01.30.

격일제 근로자의 주휴시간 산정

- 근무형태가 격일제 근무(만근 14일)이고, 노사간 합의한 1일 소정근로 시간이 7시간인 경우 유급 주휴 시간 적용 관련
- 「근로기준법」 제55조 및 같은 법 시행령 제30조의 규정에 따라 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 하며,
 - 격일제로 근로하는 경우에도 소정근로일을 개근하였다면 유급 주휴일을 부여해야 함(대법원 1991.08.13. 선고 91다3642 판결 등 참조).
 - 이때 유급분은 일 소정근로시간에 대한 통상임금을 말하며(근기 68207-3562, 2001.10.17.), 격일제 근무자에게 지급하여야 할 통상 하루의 소정임금은 근무일의 절반에 해당하는 근로시간의 소정임금으로 하고 있음(임금근로시간정책팀-3356, 2007.11.13. ‘근로자의 날 관련 「근로기준법」 적용지침’).
- 따라서, 귀 질의 상 격일제 근로가 통상적인 격일제 근로(통상 2개조로 나누어 1개조가 24시간 연속근무를 2역일에 걸쳐 반복하여 근무하고 전일의 근무를 전제로 다음날에 휴무일이 주어지는 형태)에 해당하는 경우라면 유급주휴시간은 1근무일의 소정근로시간(7시간) 절반에 해당하는 3.5시간으로 보아야 할 것임.

행정해석

근로개선정책과-1574, 2013.03.07.

고정연장근로수당 지급 여부

- 월 35시간의 연장근로시간에 따른 임금을 포함하여 지급하기로 근로계약을 체결하였으나, 노동조합의 쟁의행위 일환으로 연장근로를 거부하여 법정근로시간에 대한 근로제공만 있고 연장근로에 대한 근로제공을 거부하고 있는 경우,
 - 고정연장근로에 대한 대가로 그동안 매월 지급되던 고정연장근로수당 지급여부
- 「근로기준법」 상 ‘연장근로’라 함은 같은 법 제50조의 규정에 의한 법정기준근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하여 행하는 근로를 말하며,
 - 근로시간의 산정이 어려운 등의 사정이 없음에도 포괄임금제 방식으로 약정된 경우 그 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당이 「근로기준법」이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 때에는 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금 지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 「근로기준법」의 강행성과 보충성 원칙에 의해 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있음(대법원 2010.05.13. 선고 2008다6052 판결 참조).
- 귀 질의의 내용만으로는 구체적인 사실관계가 불분명하여 정확한 회신은 드리기 어려우나, 연장근로수당은 법정기준근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하여 근로를 한 경우에 지급하는 것으로 매월 고정급의 연장근로수당을 지급하기로 한 이른 바 포괄임금제에 의한 임금지급계약을 체결하였다고 하더라도

근로자가 쟁의행위 일환으로 연장근로를 거부하였다면 그 기간에 대해서는 연장근로수당을 지급할 의무는 없다고 사료됨.

행정해석

근로개선정책과-2761, 2013.05.08.

보상휴가제 관련

- 미사용 보상휴가에 대해 퇴직 시 수당을 지급하기로 노사가 합의한 경우, 소멸시효기산점은 언제인지
- 「근로기준법」 제57조에 따른 보상휴가제를 노사간 도입하기로 하여 연장·야간·휴일근로시간에 갈음한 휴가는 재직 중 적치 분할하여 사용키로 하고 미사용 보상휴가에 대해 퇴직시 수당을 지급하기로 합의하였다면,
 - 그에 대한 미사용 수당 발생 시기는 퇴직시이고 이에 따른 채권의 시효도 퇴직일로부터 기산하는 것이 타당할 것으로 사료됨.

행정해석

근로개선정책과-7212, 2013.11.26.

근로시간 및 휴게시간의 특례적용 및 소급합의의 유효성

- 「근로기준법」 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)의 요건을 갖춘 경우에는 「근로기준법」 제53조제1항에 의한 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 할 수 있는데, “대한○○○사에서 수행하는 혈액사업”의 경우 「근로기준법」 제59조에서 정한 “특례사업”에 해당하는지
- 「근로기준법」 제59조의 특례규정의 절차적 요건으로서, ‘사용자가 근로자대표와 서면합의’를 하면서 “이 합의를 소급한다”고 규정한 경우 이의 유효성 여부
- 「근로기준법」 제59조는 사업의 성격 내지 업무의 특성을 감안할 때 엄격한 연장근로시간 및 휴게시간의 규제가 공중생활에 불편을 초래할 수 있는 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업, 의료 및 위생사업 등의 사업에 대하여 사용자가 근로자 대표와 서면합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다고 규정하고 있음.
- 근로시간 등의 특례적용 사업에 대하여는 기본적으로 「한국표준산업분류」에 따른 산업의 정의 및 분류 등에 의하여 판단하고, 산업분류는 사업체에서 수행하는 주된 산업활동의 특성(산출물, 원재료, 제조공정 및 방법, 기능 및 용도, 제공하는 서비스 및 제공방법 등)에 따라 분류하여야 할 것임(임금근로시간정책팀-2166, 2006.08.14. 참조).
 - 귀 질의의 대한○○○사의 주된 목적과 활동이 혈액 채혈·공급 및 혈액 제제 생산, 혈액공급 기획·운영 등의 업무를 수행하여 공중의 편의 등과 밀접한 경우에 해당되고, 그 업종이 한국표준산업분

류에 따른 기타 보건업으로 분류되는 경우라면 근로자 대표와의 서면합의를 통하여 상기 특례적용을 할 수 있을 것으로 보여지는 바, 이에 대하여는 구체적인 사업운영 내용 등을 파악하여 종합적으로 판단하여야 할 것임.

- 한편, 공익적 사업의 근로시간 및 휴게시간 특례적용을 위한 근로자대표와의 서면합의는 특례제도 도입을 위한 절차적 필수요건인 바, 서면합의 효력은 노사 합의한 이후부터 발생하는 것으로 보아야 할 것임.

행정해석

근로기준정책과-3842, 2015.08.20.

수산물 선별·분류업이 「근로기준법」 제63조제2호 그 밖의 수산업 해당 여부

- ○○수산(주)은 꽃게 어선들이 조업하여 항구에 도착하면 수산물을 받아서 항구에 위치한 작업장에서 꽃게를 살아있는 상태를 유지하며 선별·분류·툽밥포장을 하는 작업을 수행하고 있는바, 동 사업을 「근로기준법」의 제63조의 수산사업으로 볼 수 있는지 여부
 - 사업의 특성상 꽃게가 잡히는 가을철의 계절사업이며, 어선들의 조업특성상 조류에 따라 매일 항구의 어선 입항시간이 다르고, 해상의 조업날씨에 따라 조업여부가 결정되며 어선의 어획량에 따라 선별분류 작업량이 상이하야 작업시간이 불규칙한 특성을 보임.

- 「근로기준법」 제63조제1항 및 제2항에 의거 농림사업과 축산·양잠 및 수산사업 등은 기후, 기상 등 자연조건에 크게 영향을 받으므로 근로시간·휴게·휴일에 관한 조항이 적용제외 됨.
 - 여기서 수산업은 어류를 포함한 수산물들을 바다·강·호수 등에서 잡아들이는 어업과 수산물을 길러내는 양식업을 의미하며, 그 밖의 수산사업은 어획물 선별정리나 출하 작업과 같이 어업 및 양식사업에 필요한 부대 활동이나, 천일염이나 염수 및 기타 간수를 생산하는 염전업 등을 의미함(근로기준과-27, 2010.01.05.).
- 귀 질의가 구체적이지 않아 명확한 회신이 어려우나, 어획물선별정리나 출하준비 작업이 그 밖의 수산사업으로 인정되기 위해서는 어업자가 직접 수행함으로써 그 어로 및 양식사업의 부대작업으로 볼 수 있는 경우에 한하는 것이므로 ○○수산(주)이 어업활동을 하지 아니하고 단지 여러 어선이 잡은 꽃게를 사들여 선별, 분류, 톽밥포장만을 한다면 이는 그 밖의 수산업에 해당된다고 보기 어려울 것으로 사료됨.

행정해석

근로개선정책과-234, 2013.01.08.

축산분뇨처리업이 근로시간 등이 적용 제외되는 「근로기준법」 제63조 제2호의 축산업에 해당되는지

- 질의내용
 - 영농법인 특성상 축산, 농림 활동과 맞물려 돌아가는 사업 특성을 가지고 있으며, 기후·기상 등 자

연 조건에 크게 영향을 받고 있는바, 「근로기준법」 제63조의 근로시간 등이 적용 제외되는 축산업 등에 해당되는 것으로 볼 수 있는지 여부

사실관계

- ○○영농조합법인은 기존에 개별 축산농가에서 행하여 오던 축산 분뇨처리 작업을 농림식품수산부의 ‘가축분뇨자원화 및 효율적 관리방안’에 따라 법인을 설립하여 축산농가에서 가축분뇨를 수거해서 액화비료로 발표시켜 다시 경종농가에 무상 보급하는 사업을 하고 있음.

- 「근로기준법」 제63조제2호에 동물의 사육, 수산 동식물의 채포·양식사업·그 밖의 축산·양잠·수산사업은 동법 제4장 및 제5장에서 정한 “근로시간·휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되지 아니 한다”고 규정되어 있는 바, 이들 사업의 경우 사업의 특성상 기상·기후 등 자연조건에 크게 영향을 받으므로 근로시간·휴게·휴일에 관한 규정을 획일적으로 적용할 수 없기 때문으로 사료됨.
 - 「근로기준법」 제61조제2호에 의한 사업에 해당하는지 여부는 당해 사업의 목적과 주된 생산활동이 무엇인지에 따라 판단되어야 하며, 주요 생산품·매출액, 생산과정·기술적 특성, 근로자의 직종별 분포 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.
- 귀 질의가 구체적이지 않아 명확한 회신이 어려우나, 귀 사는 농림식품수산부의 ‘가축분뇨 공동자원화 및 효율적 관리’를 위한 목적으로 설립되어 그 주된 생산 활동은 축산농가에서 가축분뇨를 수거해서 액화비료로 발표시켜 다시 농가에 무상으로 살포하는 것으로 보임.
 - 따라서, 귀 사의 사업 목적 및 주된 생산 활동이 축산업(동물을 기르는 일반적인 축산사업) 및 그 밖의 축산사업(동물의 증식업·부화업 및 종축업)에 해당된다고 보기는 어려울 것으로 사료됨.

행정해석

근로개선정책과-797, 2013.01.25.

아파트관리소장이 관리·감독업무에 종사하는 자에 해당하는지 여부

- 관리소장은 아파트 단지의 업무처리 등을 위하여 불가피하게 소정근무 시간을 초과하여 근로를 제공하는 사례가 있음. 또한, 긴박한 사안이 발생할 경우는 대책회의 등을 준비하기 위하여 야간근무 및 휴일근무 등을 하여야 함.
 - 이 경우 아파트 관리소장을 「근로기준법」 제63조제4호 및 같은 법 시행령 제34조에 해당하는 ‘관리·감독업무에 종사하는 근로자’에 해당하는지 여부
- 「근로기준법」 제2조제1항제1호의 규정에 따라 ‘근로자’란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하는 것으로,
 - 귀 질의의 아파트 관리소장이 입주자대표회의나 주택관리업체에서 직접 채용되어 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하고 있는 경우라면 「근로기준법」 상 근로자에 해당될 수 있을 것임.
- 다만, 같은 법 제63조제4호 및 같은 법 시행령 제34조의 규정에 따라 관리·감독 업무 종사하는 근로

자는 같은 법 제4장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일이 적용되지 않는 바,

- 아파트 관리소장이 아파트 관리업무를 총괄적으로 관리·감독하는 업무에 종사하는 자라면 달리 볼 사정이 없는 한 근로시간 규정이 적용되지 않으므로 연장근로수당 지급대상으로 보기 어려움.

[참고] ‘관리·감독업무에 종사하는 자’라 함은 근로조건의 결정 기타 노무관리에 있어서 경영자와 일체적인 지위에 있는 자를 말하는 것으로 사업장내 형식적인 직책에 불구하고 노무관리방침의 결정에 참여하거나 노무관리상의 지휘·감독 권한을 가지고 있는지 여부, 출·퇴근 등에 있어서 엄격한 제한을 받는지 여부, 그 지위에 따른 특별수당을 받고 있는지 여부 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 할 것임(근로기준법-4983, 2004.09.17.).

행정해석

근로개선정책과-5224, 2013.09.05.

감시적 근로 적용제외 승인 효력 시기

- 아파트 경비업무를 수행한 용역업체 A는 위탁계약기간 종료로 용역업체가 B사로 변경되어 B사는 A사 근로자를 그대로 인수받아 축탁직 근로계약을 체결함.
 - A사는 감시적 근로에 대한 적용제외 승인을 받지 않았고, B사는 축탁직 근로계약을 체결하면서 감시적 근로에 대한 동의서 등의 확인서를 근로자들로부터 받고 적용제외 승인신청서를 접수하여 인가 승인된 경우 적용제외 인가 효력의 발생 여부

- 「근로기준법」 제63조제3호에 의하여 사용자가 「감시·단속적 근로 종사자에 대한 적용제외 승인신청서」를 제출하여 고용노동부장관의 승인을 받은 경우에는 같은 법 제4장 및 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정을 적용하지 아니하도록 규정하고 있음.
 - 또한, 근로감독관집무규정(훈령 제127호) 제67조에 따라 노동관계법령상 인가 및 승인의 기간은 법령이나 규정에 별도의 정함이 있는 경우를 제외하고 결재일 이전으로 소급하지 않도록 규정하고 있음.

- 아파트 경비원이 감시적 근로에 종사하는 근로자에 해당되더라도 감시적 근로 종사자에 대한 적용제외를 승인한 이후부터 근로시간 등의 규정을 적용하지 않을 수 있는 바, 근로자로부터 근로시간 적용제외 등에 대한 동의서 등을 제출받았다 하여 적용제외 승인의 효력이 승인일 이전으로 소급된다고 보기는 어렵다고 할 것임.

행정해석

근로개선정책과-4886, 2014.09.02.

고용승계에 따른 감시단속적 적용제외 인가 효력 여부

- 아파트관리업체인 A사는 감시단속적 근로자 적용제외 승인을 받아 용역관리를 수행하던 중 용역업체가 B로 변경되었고, B사는 A사의 고용인원을 승계하고 승계인원이 변함없는 가운데 감시단속적 업무를 수행하는 경우 감시단속적 적용제외승인을 다시 받아야 하는지 여부

- 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 사용자가 감시·단속적 근로 종사자에 대한 적용제외 승인신청을

하여 고용노동부장관의 승인을 얻은 경우 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정을 적용하지 아니하도록 규정하고 있음.

- 아파트 위탁관리업체가 변경되었다면 근로조건 결정권한을 가진 사용자가 변경된 것이므로 감시·단속적 근로 종사자에 대한 적용제외 승인을 새롭게 받아야 하는 것이 원칙이라고 할 것임.
 - 다만, 아파트 위탁관리업체가 변경되면서 새로운 위탁관리업체가 종전 위탁관리업체 소속 근로자의 고용을 승계하고, 승계 이후 회사의 사업종류, 감시·단속적 근로 종사자의 종사업무·근로형태 및 승인근로자수가 변경되지 않는 등 사업을 포괄적으로 양도·양수한 경우라면 새로운 위탁업체에 감시·단속적 근로 종사자에 대한 적용제외 인가 효력이 승계되는 것으로 볼 수도 있을 것인바(근로기준법-4770, 2004.09.08. 등 참조),
 - 이에 대하여는 위탁관리업체간 고용승계 및 적용제외 인가 요건의 유지 여부 등에 대한 구체적 사실 관계에 따라 판단되어야 할 것임.

행정 해석

근로개선정책과-7375, 2014.12.18.

출입국관리사무소 외국인보호실 경비원의 감시적 근로자 여부

- 출입국관리사무소 외국인보호실 경비원의 업무는 강제퇴거자, 출입국관리법 위반사범 및 범죄 관련 외국인을 인치하여 수용하는 업무를 보조하는 자로서 외국인 근로자에 대한 검신, 계호, 폭행 및 자해 행위 등 예방, 밀입국 등 도주 방지 등의 업무를 주기적으로 수행하는 바, 이를 「근로기준법」 제63조제3호 규정에 따른 감시적 근로자로 볼 수 있는지
-
- 「근로기준법」 제63조제3호의 규정에 따라 감시적 근로에 종사하는 자로서 고용노동부장관의 승인을 받은 경우에는 「근로기준법」에 따른 근로시간·휴게·휴일에 관한 규정이 적용 제외됨.
 - 이는 감시적 근로자가 감시업무를 주 업무로 하며, 상태적으로 정신적·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 경우에는 일반근로자와 비교하여 노동강도가 낮고 정신적 긴장이 적으므로 근로시간 규제의 예외를 인정하는 것임.
 - 다만, 근로감독관집무규정 제68조제1항제1호 및 제2호에 따라 감시적 업무이기는 하나 잠시도 감시를 소홀히 할 수 없는 고도의 정신적 긴장이 요구되는 경우와 감시적 업무라도 타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 승인대상에서 제외됨.
 - 귀 청에서 제시한 출입국관리사무소 외국인보호실 경비원의 근무규칙 등에 의하면 경비원의 직무범위는 청사 및 시설 경비 외에 보호외국인의 계호 및 안전사고 예방, 도주방지, 배식·진료·청소 등의 활동 등을 수행하고 있는 것으로 보이는 바,
 - 보호외국인의 계호 및 안전사고 예방, 도주방지 등은 출입국관리법 위반자의 수용 및 강제퇴거 등을 지원하는 업무로서 감시를 소홀히 할 수 없는 고도의 정신적 긴장이 요구되는 업무로 보여지고, 보호외국인의 배식·진료·청소 등의 활동은 감시적 업무에 해당되지 않으면서 주기적·반복적인 업무 수행이 있을 것으로 예상됨.
 - 그러므로, 출입국관리사무소 외국인보호실 경비원의 감시적 근로 적용제외 여부는 위에 제시된 판단

기준을 참고하여 당해 근로자의 구체적인 업무종류 및 근로형태 등을 종합적으로 검토하여 관련 규정에 정한 승인기준에 부합하는지를 판단하시기 바람.

행정해석

근로기준정책과-1199, 2015.03.30.

지점장이 「근로기준법」 상의 관리·감독업무 종사자에 해당하는지 여부

● 질의내용

- 「근로기준법」에서 정한 ‘관리·감독업무에 종사하는 자’란 근로조건의 결정 기타 노무관리에 있어서 경영자와 일체적 지위에 있는 자를 말하는 것으로 사업장의 노무관리방침의 결정에 참여하거나 노무관리상의 지휘·감독 권한을 지니고 있는지 여부, 출·퇴근 등에 있어서 엄격한 제한을 받는지 여부, 그 지위에 따른 특별수당을 받고 있는지 여부 등을 종합적으로 검토해 판단해야 하는데, 상기와 같은 당사 지점장이 관리·감독업무 종사자에 해당하는지 여부

사실관계

- 회사 개요
 - 당사는 상시근로자 3,900여명을 고용하여 전자제품 도·소매업을 영위하는 회사이며, 전국 22개 지사에 440개 지점(매장)을 설치·운영하고 있음. 지점은 지점장, 판매실장(또는 판매부장), 파트별 담당으로 구성되는데, 지점별 근무인원은 지점의 매출액에 따라 상이하며 평균 12명임. 참고로 지점별 매출액은 연간 60억 원에서 550억 원 수준임.
- 지점장의 업무상 책임과 권한
 - 당사 「위임전결규정」에서 정한 지점장의 업무권한은 크게 판매관리와 일반관리임. ‘판매관리’는 지점의 판매 및 매장 운영계획의 수립·관리, 고객관리, 배송관리, 직원교육 등의 업무이고, ‘일반관리’는 지점 내 인사관리 및 자산관리, 경리 등의 업무임.
 - 당사의 지점장은 독립적으로 설치·운영되는 사업장(지점)의 대표자로서 지점의 매출관리·실적관리·판매촉진·판매직원교육 등 판매 및 매장운영에 대하여 계획을 수립하고 관리하는 매장의 최고책임자임.
- 지점장의 근무현황
 - 지점장은 독립적으로 설치·운영되는 사업장(지점)의 대표자이자 최고책임자로서, 지점 직원의 근태관리는 하지만 본인의 근태에 대해서는 재량권을 인정받고 있어 출·퇴근 등의 엄격한 제한을 받지 않고, 상위부서인 지사에 별도로 보고하는 절차도 없음.
- 지점장에 대한 처우
 - 지점장의 연봉은 7천만원~1억원이며(이 중 성과급이 실적에 따라 약 20%~30%임), 당사 직원의 전체평균 연봉이 4,000만원 가량임에 비하여 높은 수준임. 이와 별개로 지점장은 지점장 업무수행에 따른 직책수당으로서 매월 150,000원~550,000원을 별도로 지급받고 있음.
- 지점장의 예산 집행권한

- 지점장은 관리감독자의 위상에 걸맞게 지점의 규모에 따라 평균 연 1억5천만원에 달하는 지점운영 예산에 대한 집행권한이 부여되어 있음. 지점운영 예산은 지점장의 자유재량에 따라 판매 및 일반 관리를 위해 폭넓게 지출할 수 있음.

- 「근로기준법」 제63조제4호 및 같은 법 시행령 제34조의 규정에 따라 관리·감독 업무에 종사하는 근로자는 같은 법 제4장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되지 아니함.
 - 여기서 ‘관리·감독업무에 종사하는 자’란 근로조건의 결정 기타 노무관리에 있어서 경영자와 일체적 지위에 있는 자를 말하는 것으로 사업장의 노무관리방침의 결정에 참여하거나 노무관리상의 지휘·감독 권한을 지니고 있는지 여부, 출·퇴근 등에 있어서 엄격한 제한을 받는지 여부, 그 지위에 따른 특별수당을 받고 있는지 여부 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 할 것임(근로개선정책과-41, 2011.03.03. 등 참조).
- 귀사의 위임전결규정 등 제시한 내용에 근거해 보면, ‘지점장’은 매출실적 관리, 고객관리 등을 총괄하면서 지점 소속 직원에 대한 휴가승인 등의 복무관리 및 근무평정 등에 대한 노무관리상 일정한 지휘·감독 권한 등을 보유하고, 직무수행에 따른 별도의 특별수당을 매월 고정적으로 지급받는 것으로 보여짐.
 - 아울러, 출퇴근 등에 있어서도 엄격한 통제를 적용받지 않는다면 「근로기준법」 상의 관리·감독 업무에 종사하는 자에 해당될 수 있을 것으로 보임.
 - 다만, ‘관리·감독적 업무에 종사하는 자’인지 여부는 구체적인 사실관계를 확인하고 상기 판단기준에 따른 업무내용 및 근무실태 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.

행정해석

근로기준정책과-6667, 2015.12.10.

국가시험 편집 및 인쇄를 담당하는 근로자의 근로시간 및 휴게시간

- 질의내용
 1. 「근로기준법」 제50조(근로시간) 등에서 언급한 근무시간(주당 40시간, 근로자와 합의 시 12시간 초과 가능) 초과에 따른 법 저촉여부
 2. 국가시험 합숙출제 업무를 「근로기준법 시행령」 제34조의 ‘기밀을 취급하는 업무’로 간주하여 「근로기준법」 제63조의 “적용 제외”로 볼 수 있는지

사실관계

- 사실관계
 - 국가공무원 채용(5급·7급·9급 공채 등) 시험문제 출제업무는 시험위원, 검토위원 등의 출제위원이 국가시험 보안상 일정기간 외부와 격리되어 합숙생활을 하면서 문제출제를 하고 있음.
 - 특히, 시험문제 편집과 인쇄 등의 업무종사자에 대하여 보다 안정적인 근무환경 속에서 일할 수 있도록 하고자 기간제근로자로 채용을 추진 중임.

- 주요업무내용
 - 합숙기간 : 합숙시설 내 시험문제 편집 및 인쇄 등 업무
 - 비합숙기간 : 과사무실에서 시험출제 관련 지원 업무
- 근무시간
 - 주 5일에 1일 8시간 근무(09:00~18:00)를 원칙으로 하며, 합숙출제 시 별도수당을 지급하고, 합숙기간 중 휴일 포함 시에는 대체휴무 부여
- 근무환경
 - 합숙출제 시 일과시간 이후에는 특별한 사유가 없는 한 숙소, 휴게실 등에서 자유로운 휴식시간 보장

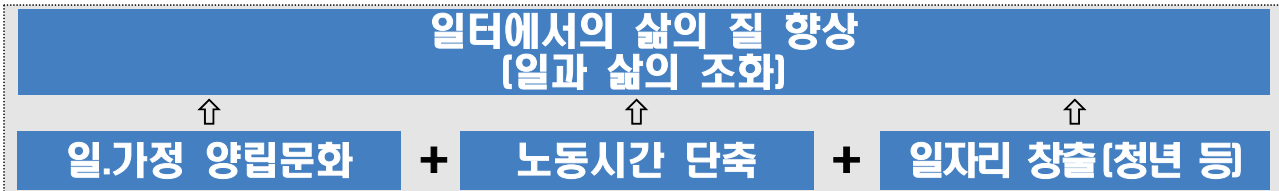
- 「근로기준법」 제50조에 따라 1주의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없고, 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없음. 다만, 같은 법 제53조제1항에 따라 당사자 간 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있음.
- 귀 질의는 국가시험 편집 및 인쇄를 담당하는 근로자의 근로시간 및 휴게시간 인정 등에 관한 것으로 여겨짐.
 - 국가시험 보안상 합숙출제 기간 중 일부 장소적 제약이 있는 경우에도 근로시간과 휴게시간이 명백히 구분되고 근로자가 독립적으로 휴게 또는 수면할 공간이 확보되어 이를 자유롭게 이용할 수 있는 시간의 경우에는 휴게시간으로 볼 수도 있을 것으로 사료됨(근로개선정책과-5278, 2012.10.26. 참조).
 - 「근로기준법」이 제한하고 있는 근로시간한도의 규정은 강행법규인 바, 노사합의가 있는 경우라도 주 12시간을 초과한 연장근로는 법 위반에 해당함. 한편, 같은 법 제63조제4호 및 동법 시행령 제34조의 근로시간 등의 적용제외 근로자로서 ‘기밀을 취급하는 업무’는 비서 기타의 직무가 경영자 또는 관리·감독적 지위에 있는 자의 활동과 불가분하게 이루어져 출·퇴근 등에 있어서 엄격한 제한을 받지 않는 자를 의미하는 것으로 반드시 기업의 비밀서류 등을 취급하는 자를 가리키는 것은 아님(근기 01254-5592, 1987. 04.06. 참조).

행정해석

근로기준정책과-3713, 2015.08.12.

Ⅱ. 일·생활 균형 관련

1. 정책방향



□ 추진 방향

- 일하는 문화와 방식 개선을 통해 “일·삶의 균형”을 이룸으로써, 노동시간 단축을 조기에 안착시키고 양질의 청년일자리 확대에 기여

□ 주요 정책

- (일·가정 양립 지원) 시간선택제 신규고용지원*, 시간선택제 전환지원**, 유연근무 도입기업 지원, 일·생활 균형캠페인(일·가정양립) 참여·지원

* 근무체계 개편 또는 새로운 직무개발 등을 통한 시간선택제 일자리 창출사업주

** 전일제 근로자가 자녀양육·간병 등을 위해 시간선택제로의 전환·근무 지원

- (출산·육아 지원) 출산휴가·육아휴직 등 급여지원, 출산육아기 고용안정 사업주 지원금, 대체인력 채용지원서비스, 직장어린이집 설치·운영지원
- (여성고용 촉진 및 차별개선) 경력단절여성 취업지원 및 고용관련 세제지원, 적극적 고용개선조치(AA)지원, 직장내 성희롱 예방 등
- (근로시간 단축 지원) 임신·육아기 근로시간 단축(시간선택제 전환) 지원금, (초·중·고)전환형 시간선택제 활용, 장년 근로시간 단축 지원 등

□ 사업장 당부 사항

- (실근로시간 단축) 재택·원격·탄력근무 등 다양한 유연근무제도 및 시간선택제(채용·전환형) 등을 통한 실노동시간 단축노력 당부
- (정부지원제도 활용) 노동시간 단축으로 청년·여성 등에게 양질의 일자리가 확대되도록 정부의 다양한 기업지원 제도를 적극 활용
- (일·생활균형 문화 확산) 노동시간 단축에 대한 공감대 형성과 동참을 위해, 우리사회 전반에 일하는 방식과 문화를 개선하는 등 “근무혁신 10대 제안” 실천과 “일·생활 균형문화” 확산 노력

☞ 민간·대기업의 “일·생활 균형 캠페인(워라벨)” 참여 확대, 근로시간 단축 선도기업 사례 발굴 및 홍보, 민·관 합동 일·삶의 균형 캠페인 실시 등

* 일·생활 균형 캠페인 참여('17년말): 전국 2,461개사/ 서울 526개사

2. 일·가정 양립 주요사업 일람

임신·출산·육아 지원 제도						
난임	난임치료 휴가	난임치료를 위해 연간 3일 이내 휴가 청구할 수 있음. (최초 1일은 유급, '18.5월부터 시행)				
임신	임신기 근로시간 단축	임신 12주 이내, 임신 36주 이후 근로자는 1일 2시간 근로시간 단축을 신청할 수 있음.(1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대해서는 6시간이 되도록 단축 허용 가능)				
	태아 검진시간	임신한 여성 근로자는 임신부 정기건강진단을 청구할 수 있습니다.				
출산	출산전후 휴가	임산 중인 여성근로자는 90일의 출산전·후휴가를 청구할 수 있음 (유산·사산 휴가) 유산·사산할 경우 근로자가 청구하면 5~90일의 휴가 부여 * 최초 60일은 사업주가 급여 지급(통상임금의 100%), 무급 30일은 국가가 지원 단 중소기업은 90일 모두 국가에서 월정금액 지원하며, 사업주는 차액분 지급				
	배우자 출산휴가	3~5일의 배우자 출산 휴가를 사용할 수 있으며, 최초 3일은 유급				
육아	육아휴직	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자는 최대 1년의 육아휴직을 사용할 수 있음 * 휴직일로부터 3개월까지: 통상임금의 80%(70~150만원)를 국가에서 지원 4개월부터 휴직종료일: 통상임금의 40%(50~100만원)를 국가에서 지원 단 월 육아휴직급여의 25%는 휴직 복귀 후 6개월간 계속 근무 시 지급				
	아빠의 달	동일한 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 휴직하는 경우 추가로 지원 * 두 번째 사용자의 첫 3개월은 통상임금의 100%(최대 200만원) 지원				
	육아기 근로시간 단축	육아휴직 대신 최대 1년간 주당 근로시간 단축을 신청할 수 있음				
		* 단축된 근로시간에 비례하여 급여지급, 국가는 급여 감소분의 일부를 지원				
	직장어린이 집	일정규모 이상의 사업장은 직장어린이집을 반드시 설치해야 함				
		* 설치하지 않을 경우 명단 공표, 이행강제금 부과 * 설치비,운영비,인건비 지원				
	기타	아이사랑 보육포털	보육료,양육수당 지원	아이돌봄 지원제도	워킹맘,워킹대디 지원센터	초등돌봄교실
인력	대체인력지원	출산, 육아휴직 등으로 일정기간 이상 대체인력을 고용한 사업주를 지원				
		* 대체인력 채용 기간에 대하여 월60만원 지원(단, 대기업은 30만원 지원)				
	비정규직 재고용 지원	임신, 출산, 육아휴직 중인 계약직, 파견근로자를 재고용한 경우 지원 * 중소기업은 1인당 월 60만원(단 대기업은 1인당 30만원), 1년 한도 지원				

근로시간 단축 지원제도		
임 신	12주 이내 36주 이하	임금 삭감없이 1일 2시간 근로시간을 줄일 수 있음
	13주~35주	전환형 시간선택제를 활용할 수 있음
육 아	육아휴직 대체	육아휴직 대신 근로시간을 줄일 수 있음 * 단축된 근로시간에 비례하여 급여 지급 국가는 급여 감소분의 일부를 지원
	육아휴직 이후	전환형 시간선택제를 활용하여 육아휴직 이후 복귀시 적응기간을 가질 수 있음
초 생 애	시간선택제	다양한 사유로 전일제 근무가 곤란한 경우 시간선택제로 근로시간을 줄일 수 있음.
		* (신규창출) 중소기업 최대 60만원, 대기업 30만원 지원 (전환) 중소기업 최대 40만원 + 대체인력 인건비 60만원 (대기업 30만원)
장 년	근로시간 단축	50세 이상 근로자가 주 32시간 이하로 근로시간을 줄이면 사업주에 지원금을 지급
		* (근로자) 줄어든 임금의 50%(연간 1,080만원 한도, 최대 2년) (사업주) 근로자 1인당 월 30만원, 2년간 지원
대체인력 지원		근로시간을 줄인 후 업무공백에 대비할 수 있도록 대체인력채용지원서비스 제공
		* 대체인력 채용 기간에 대하여 월 최대 60만원 지원 (대기업 30만원)

일·가정 양립문화 확산		
일·가정 양립	캠페인	캠페인 참여기업 소속 근로자에게 할인혜택 제공 캠페인 참여기업에 대하여 정부 및 공공기관 입찰 시 가점 혜택
	지원	유연근무제, 재택, 원격근무제 활용을 지원
노사발전재단		일터혁신 컨설팅 및 일·가정 양립 교육지원
가족친화인증		금리 우대, 포상 등 104개의 인센티브 지원
여성고용환경 개선유자지원		여성친화 작업환경을 조성하는 사업주를 지원 (직장어린이집 설치, 개선 사업주 및 사업주단체 지원)

임신·출산·육아 근로자의 권리	기초고용평등질서 확립제도
시간외 근로 금지 및 업무전환	지방고용노동관서 근로감독
야간·휴일근로 금지	민간단체 고용평등 상담실 운영
유해·위험 업종 근무 금지	명예고용평등 감독관
불리한 처우 해고 등의 금지	남녀고용평등 포상
출산휴가 시 연차 유급휴가 발생	직장내 성희롱 예방
육아, 수유시간 허용	적극적 고용개선 조치
기타 임신부의 보호	지자체 직장맘 지원센터

3. 일·가정 양립 주요사업 추진현황

F4 일·가정 양립제도 활용 * 고용정보시스템(EIS)

① 시간선택제 활용 ('17.12월말)

구분	전국			서울지역		
	계	채용형	전환형	계	채용형	전환형
인원(명)	8,323	2,844	5,479	3,000	1,135	1,865

② 출산전후휴가 활용('17.12월말, 명, 백만원)

구분	전국		서울지역	
	연인원	지원금액	연인원	지원금액
	132,789	243,399	52,495	96,034

③ 육아휴직제도 활용('17.12월말, 명, 백만원)

구분	전국		서울지역	
	연인원	지원금액	연인원	지원금액
	724,413	680,429	323,711	324,782

* 17년 신규 육아휴직 신청: 전국 90,123명(남성 12,043명)

④ 육아기 근로시간단축제도 활용('17.12월말, 명, 백만원)

구분	전국		서울지역	
	연인원	지원금액	연인원	지원금액
	15,827	11,784	5,859	4,602

⑤ 일·생활균형 캠페인 참여기업('17.12월): 전국 2,461개사/ 서울 526개사

F5 기타 사업별 지원금 현황('17.12월말, 명, 백만원) * 고용정보시스템(EIS)

구분		전국		서울지역	
		연인원	지원금액	연인원	지원금액
시간선택제일자리지원		22,845	19,608	8,500	6,003
고용 촉진	직장보육시설지원	91,974	63,252	31,374	20,123
	일·가정양립환경개선	14,571	6,139	2,634	1,160
	여성가장 등 고용촉진지원	108,875	239,443	28,839	64,866
고용 창출	일자리함께하기지원	4,501	9,402	176	298
	정규직전환지원	22,937	10,223	4,999	2,764
임금피크제(근로시간단축)지원		2,308	809	1,375	438
임금피크제보전수당		21,896	54,288	7,892	17,093
세대간상생고용지원		21,196	35,623	3,462	8,550
청·장년인턴정규직전환		29,955	60,412	8,716	15,932

붙임 1 근무혁신 10대 제안

1



불필요한 야근 줄이기

- 정시 퇴근하기
- 가족·문화와 함께하는 저녁 실천하기

2



퇴근 후 업무연락 자제

- 근무시간 외 전화·문자·(단체)카톡 자제
- 퇴근 직전 업무지시 자제

3



업무집중도 향상

- 근무시간 중에는 업무에만 집중하고 사적인 용무 자제
- 집중근무시간 활성화

장시간 근무관행 바꾸기

일·가정
균형있게 건강하게

일·가정 양립과
업무생산성
향상을 위한

**근무혁신
10대
제안**

4



똑똑한 회의

- 꼭 필요한 회의만 간결하게 효율적으로 진행
- 회의일정·안전 사전 공유

5



명확한 업무지시

- 무엇을·왜·언제까지·어떻게 검토해야 하는지 구체적 방향 제시
- 보고서 방향 사전협의로 명확화

일하는 방식 바꾸기

6



유연한 근무

- 업무의 질과 성과로 평가하는 문화 확산
- 다양한 유연근무*의 적극 도입 및 눈치보지 않는 활동 유도
- *사차출퇴근, 재량근무, 탄력근무, 원격근무, 재택근무, 시간선택제 등

7



똑똑한 보고

- 불필요한 대면보고 안하기
- 메모·구두·영상보고 활용

8



건강한 회식문화

- 꼭 필요한 회식만, 일정은 사전공유
- 문화회식 활성화

9



연가사용 활성화

- 연가사용 묻지 않기
- 자유로운 연가사용 분위기 조성

10



관리자부터 실천하기

- 부서장부터 장시간 근무·일하는 방식·일하는 문화 바꾸기 실천
- 직권과 근무혁신 가치 공유하기

일하는 문화 바꾸기

붙임 2

“일·생활균형 캠페인 참여 신청서

신청구분

☐ 신규 참여

☐ 유효기간 연장

■ 기업(단체) 기본정보

기업(단체)명			사업자 등록번호	
대표자			업종 및 주력분야	
피보험자수*	___명 (규모:)		전화번호	
분류	☐ 민간기업 ☐ 공공기관·공기업 ☐ 단체(NGO, 노사단체 등) ☐ 정부 등 기타			
소재지				
담당자	직책		직통번호	
	성명		E-mail 주소	

* (피보험자수) 신청서 제출 직전 월의 말일에 등록되어 있는 고용보험 피보험자수
(규모) 대규모(대기업, 중견기업), 우선지원대상기업(중소기업)

■ 캠페인 목표

일하는 방식·문화 개선에 대한 귀사의 현황 및 향후 계획은 무엇입니까?		
※ 붙임의 세부 내용을 참고하여 실행하고 있거나 실행 계획인 세부프로그램을 적어주십시오		
관심분야	실행 중인 제도 (내실화 계획)	신규 계획
오래 일하지 않기 (정시 퇴근하기, 퇴근 후 업무연락 자제, 업무집중도 향상)	• (예시) 09:00~11:00는 집중근무시간으로 운영 중	
똑똑하게 일하기 (똑똑한 회의·보고, 명확한 업무지시, 유연한 근무)		• (예시) 유연근무제 도입
제대로 쉬기 (연가사용 활성화, 건전한 회식문화, 월 권리 지켜주기)		
관리자부터 실천하기 (부서장부터 실천, 직원과 가치 공유하기)		
일·생활균형, 저부터 실천하겠습니다. 대표		(인)

■ 세부 내용

프로그램명 및 실행 프로그램의 구체적인 내용	
적용대상 및 활용 방법	
시작하게 된 계기	
회사에 도입·적용 및 확산한 과정(계획)	

위와 같이 「일·생활균형  캠페인 참여(연장)를 신청합니다.

2018년 월 일

(기업명)

(직인)

고용노동부 장관 귀하

첨부

일하는 방식·문화 개선을 위한 제도 예시

구분	세부프로그램	내용
①오래 일하지 않기	①정시퇴근하기	정시퇴근 강제화, 가족사랑의 날, PC-OFF제 등
	②퇴근 후 업무연락 자제	근무시간 외 전화·문자·카톡 자제, 퇴근 직전 업무지시 자제, 밤 10시 이후 업무연락 시 인사 불이익 등
	③업무집중도 향상	집중근무시간제도 등
②똑똑하게 일하기	①똑똑한 회의·보고	(회의)회의일정·안건 사전 공유(111캠페인), 화상 회의, 타이머배치, 스탠딩회의, 간결하고 효율적 회의 등 (보고)불필요한 대면보고 안하기, 메모·구두·영상보고 활용
	②명확한 업무지시	3W1H업무지시, 무엇을·왜·언제까지·어떻게 검토해야하는지 구체적 지시 등
	③유연한 근무	시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 재택·원격근무제, 시간선택제 등
③제대로 쉬기	①연가사용 활성화	연차 보장 제도, 장기 휴가 제도, 징검다리 특별 휴가, 특별 휴가 제도 등
	②건강한 회식문화	회식에 대한 인식 개선, 꼭 필요한 회식만, 일정 사전공유, 문화회식 활성화, 119회식, 점심회식, 도시락 회식 등
	③실 권리 찾고 더하기	출산휴가·육아휴직 눈치주지 않기, 임신·출산·육아기 근로시간 단축 확대, 육아휴직 기간 연장, 자동육아휴직제, 유급휴일 부여, 여가생활 지원 등
관리자부터 실천하기		부서장부터 오래 일하지 않기, 똑똑하게 일하기, 제대로 쉬기 실천, 직원과 근무혁신 가치 공유하기

붙임 3 대기업 고용안정 지원제도 6선

시간선택제 일자리 지원	신규 고용	시간선택제 근로자(무기계약, 최저임금 120%이상, 주 15h~30h 근무)를 새로이 고용 시 ▶ 신규채용 근로자의 임금의 80%를 월 30만원 한도 1년 지원 <360만원>
	전환	시간선택제 전환제도를 도입, 6개월 이상 고용한 전일제 근로자를 시간선택제로 전환 시 ▶(임금감소액 보전) 전환장려금 주 15시간 이상~25시간 이하 월 최고 40만원 1년 지원<480만원>, 주 25시간 초과~30시간 이하 월 최고 24만원 1년 지원<288만원> * 임신기는 주 15시간 이상~30시간: 월 최고 40만원 <연간 480만원> * * 장려금은 근로시간에 비례하여 감소한 임금보다 사업주가 보다 많은 임금을 근로자에게 지급한 경우, 보다 많이 지급한 임금의 범위 내에서 지급 ▶(대체인력 채용지원) 인건비의 80%, 월 30만원 1년 지원 <360만원>
임금피크제 지원 (‘18.12.31.까지 지원)		(정년 60세 이상 사업장 임금피크제 지원금) 정년이 60세 이상인 사업장에서 18개월 이상 근무하고 55세 이후 일정시점부터 임금이 감액된 근로자에게 피크임금 대비 10% 이상 낮아진 금액을 근로자에게 지원 (연간 근로소득 7,250만원 초과 시 지원제외) ▶ 1,080만원 한도 내에서 지원하되, 감액 이후 임금과 지원금을 합한 금액이 7,250만원을 초과하지 않는 범위에서 지원 (근로시간단축지원금) 18개월 이상 계속 근무하는 50세 이상 근로자 중 주당 소정근로시간 32시간 이하로 단축한 경우 감소된 임금의 1/2을 최대 2년간 지원 ▶ (근로자 지원) 연간 1,080만원 한도에서 지원하며 근로시간 단축 이후 임금과 근로시간 단축 지원금의 합이 연간 7,250만원을 초과하여도 지원가능 ▶ (사업주 지원) 단축 근로자 1인당 월 30만원 최대 2년 지원
세대간 상생지원 (‘18.12.31.까지 채용자 지원)		임금피크제 도입, 임금체계 개편과 더불어 청년(15~34세) 정규직을 신규 채용 시 ▶ 세대간 상생노력 적용 근로자 1인+신규채용 청년 3인, 1쌍당 연 540만원을 2년간 지원
일자리 함께하기 지원		교대제 도입확대 또는 실근로시간 단축 등의 제도도입을 통해 새로운 일터를 만들어 근로자수가 증가한 경우 ▶ 증가한 근로자 수 1명당 월 40만원 1년 지원 <480만원>
출산육아기 고용안정 지원		(기간제·파견근로자를 무기계약 재고용)기간제 등 근로자가 임신출산휴가·육아휴직 중 계약이 종료되는 경우 무기계약으로 근로계약을 체결 ▶ 근로자 임금의 80%를 월 30만원 한도 1년 지원 <360만원> (육아기 근로시간단축 부여시 간접노무비)근로자에게 30일이상의 육아기 근로시간 단축을 부여하고, 해당 근로자 업무 복귀 후 6개월 이상 계속 고용하는 경우 ▶ 근로자 1인당 월 10만원 1년 지원 <120만원> (대체인력 지원금) 출산전후휴가·육아휴직 등의 시작일전 60일이 되는 날부터 신규로 대체인력 채용 후 30일 이상 고용 시 ▶ 채용 기간 동안 인건비의 80%를 월 30만원 한도 1년 지원 <360만원>
육아휴직급여		육아휴직 이전 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이고, 육아휴직을 30일 이상 부여 받은 경우 ▶ (기존) 육아휴직 전 통상임금의 40%지급(상한 100만원 하한 50만원)을 최대 12개월 지원 ▶ (변경) ‘17.9.1.부터 적용 - (첫3개월) 육아휴직 전 통상임금의 80%지급(상한 150만원 하한 70만원) 지원 - (4개월째부터 종료시까지) 육아휴직 전 통상임금의 40%지급(상한 100만원 하한 50만원)을 최대 8개월 '육아휴직 특례자(아빠 육아휴직)' 동일한 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직을 하는 경우 첫 3개월 동안 통상 임금 지급(상한액 150만원) 둘째 이후(‘17.7.1. 출생자 이후) 두 번째 육아휴직자의 경우 첫 3개월 동안 통상임금 지급(상한액 200만원) → 남성육아휴직자 장려를 위한 제도

Ⅲ. 청년고용촉진 등 관련

1. 청년고용 촉진 관련

□ 청년고용 상황 : 청년의 경제활동참여 증가로 실업률과 고용률동반 상승

○ 실업률은 '17년 9.8%(43만명)로 외환위기 이후 최대 수준

- 20대 후반 에코세대의 인구증가로 2020년까지 10%대의 높은 청년 실업률 전망, 청년 실업 심각

* '17년 서울지역 청년실업률은 10.1%, 서울 청년실업자 9만6천명(전국의 22.5%)

구분(대기업 182개 대상)	신규채용 미계획	신규채용 계획
17년(상반기)	74개사(37%)	22개사(11%)
18년(상반기)	80개사(44%)	16개사(8.8%)
증감	7%p 증가	2.2%p 감소

(아시아경제·한국경제연구원, '18.3.19.)

□ 사업장 당부 사항

① 최근 발표한 청년고용 촉진방안 협조

○ 고용증대 세제감면

- (기간 개선) 現 2년(대기업 1년) → 3년(대기업 2년)

- (금액 개선) 現 중소 1,000, 대기업 300만원 → 청년친화기업 500만원 추가

⇒ 청년 정규직 1인당 최대 연간 300~1,500만원 지원

※ 세부내용 붙임

② 근로시간 단축과 청년고용 확대 연계

③ 블라인드 및 성평등 채용으로 청년에게 평등하고 공정한 채용 제공

④ 협력사(1,2차 벤더)의 근로조건, 근무환경 개선 지원

정책을 켜고 청년을 밝힌다

2018 청년구직자 일자리안전망 구축방안

청년단체 대표, 청년고용정책참여단, 학계·현장전문가,
정부 관계부처가 함께하는 **청년일자리대책 TF**에서
청년들과 만들었습니다

청년 일자리대책 TF

· 7개 청년단체와 매주 회의
(’17.11월말~, 총 16회)

청년고용정책 참여단

- 250여 명으로 구성
- 설문조사
- 권역별 간담회
- 정책 심층분석(’18.1월~)

청년의 목소리에서 출발

일자리위원회 청년분과

- 청년단체 대표,
학계·현장 전문가, 노사
(’17.12월~)

청년 간담회

- 현장노동청 청년간담회 (’17.9월)
- 청년유니온 간담회 (’17.11월)
- 청년일자리대책 간담회 (’18.2월)



“취업준비 과정에서 공정한 기회를 제공할 것입니다”



1. 청년구직활동지원금 확대

대상	취업성공패키지 참여자	개선	자기주도적으로 구직활동하는 청년도 지원 * 졸업 직후 ~ 2년까지 / 일정소득 이상 제외
지원 수준	30만원 × 3개월	개선	50만원씩 6개월
지원 범위	취업성공패키지 3단계 (집중취업알선)에서 지원	개선	입사 및 면접, 교육·훈련, 개인적인 취업, 창업준비 등

2. 투명한 채용



- ◆ 공공기관 채용비리 엄단
- ◆ 채용절차법 개정
 - 채용공정성 침해행위 금지

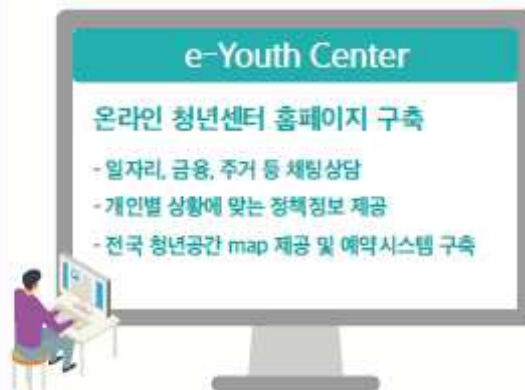


- ◆ 채용공고 시 직무설명 자료, 선발 평가기준 마련 및 공개 확산
 - 공공부문부터 평가기준표 사전공개
 - 민간 확산



- ◆ 응시자에게 선발결과(필기전형 점수, 합격자 특성 등)를 피드백하는 문화 정착
 - 공공부문부터 필기전형 점수 피드백 도입
 - 서류·면접으로 확산
 - 우수사례 민간 공유·확산

3. 온·오프라인 청년센터 마련



온라인 청년센터 홈페이지 구축

- 일자리, 금융, 주거 등 채팅상담
- 개인별 상황에 맞는 정책정보 제공
- 전국 청년공간 map 제공 및 예약시스템 구축

청년센터



스터디룸, 휴식공간 등 청년공간 마련

- '18년 전국 17곳 설치(점진적 확대)
- 고용복지+센터, 자치단체, 창조경제혁신센터, 기업공간 등 활용
- 일자리상담, 취업특강 등 필요 서비스 제공



“역량을 높여 취업으로 이어지도록 지원하겠습니다”



1. 청년 훈련 확대

실업자 훈련 훈련지원 확대



- ◆ 청년 대상 실업자 훈련 확대 운영 (+1만5천명)
- ◆ 4차 산업혁명 훈련 확대 (기존 1천명 + 300명)

학습사다리 신설



- ◆ 정부 지원 없는 민간우수훈련과정 참여 시 훈련비 지원
- * 소득수준에 따라 차등하여 직접 지원.
- 자부담의 일정부분은 무이자 융자 등 지원

스마트 직업훈련 플랫폼 구축



- ◆ 모바일 학습 등 훈련접근성을 높이고 다양한 형식의 콘텐츠 공유

2. 진로지원 강화



- ◆ 고용노동부·교육부 TF 구성
- ➔ 진로지원개편방안 마련·발표(6월)

* 대학 진로지원 교과목 개설 확대, 진로지원 교과 매뉴얼 보급 및 진로지원을 위한 DB 구축 등



3. 워크넷 혁신

- 1단계 사용자 정보 분석 ➔ 개인 맞춤형 고용서비스 제공

- 2단계 근로자 이력서, 구인정보를 AI로 분석 ➔ 머신러닝(*Machine Learning)기반으로 일자리 매칭



*Machine Learning

컴퓨터가 방대한 데이터를 비슷한 것끼리 묶어내고 관계있는 것들의 상하구조를 인식, 향후 행동을 예측하는 기술



4. 취업성공패키지 내실화

심층적·전문적 상담 제공

- ◆ 분야별 전문상담제 운영
- ◆ 풍부한 현장경험 갖춘 상담사 확보
- ◆ 위탁기관 선정 시 상담사 처우개선에 대한 평가비중 확대



취업성과 제고

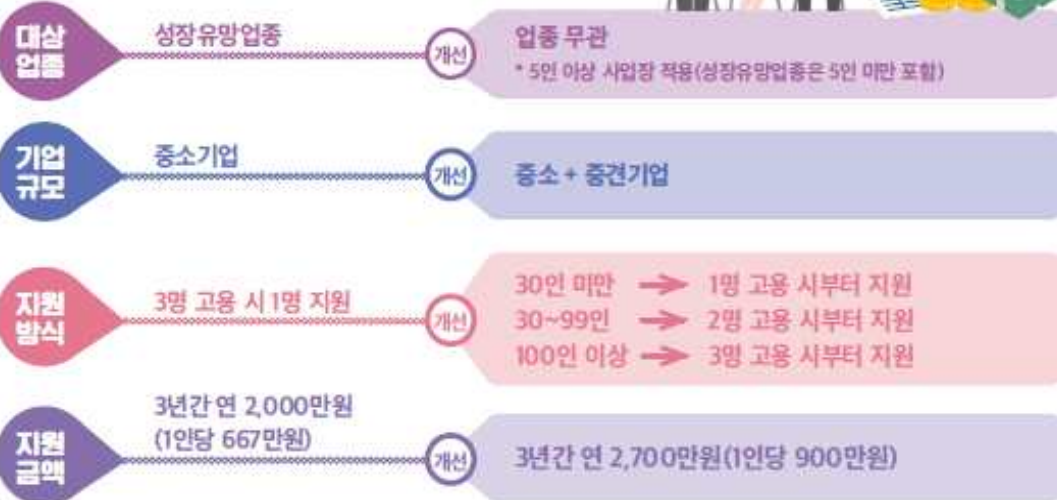
- ◆ 고임금일자리 연계 관련 위탁기관 평가 및 지원금 체계 강화
- ◆ 위탁기관 평가지표에 '1년 고용유지율' 신설
- ◆ 저성과 위탁기관 퇴출 강화(10→15%)

“청년 채용이 확대되도록 하겠습니다”



1. 중소기업 청년추가고용장려금 확대

지원업종·요건 대폭 완화, 지원금액 상향조정



2. 고용증대세제 강화



세액공제 기간 및 금액 확대(조특법 개정)



“청년의 장기근속과 자산형성을 돕겠습니다”



1. 청년내일채움공제 확대개편

3년형 청년내일채움공제 신설



- ✦ 장기근속 유도 위해
인센티브 강화한 3년형 신설
- ✦ 3년간
청년 600만원 + 기업 600만원
+ 정부 1,800만원
= 총 3,000만원

직장 탐색기간 보장



- ✦ 가입기한 연장(취업 후 1개월→3개월)
+ 가입 3개월 이내 퇴사 시
1회 재가입 허용
- ✦ 지원기간(2년) 중 휴·폐업, 도산,
권고사직 등 본인 의사와 상관없이
중도해지 된 경우 재가입(1회) 허용

관련 사업 연계

- ✦ 내일채움공제(중기부) 연계
 - 청년내일채움공제(2년, 1,600만원, 노동부)
 - + 내일채움공제(5년, 평균 2,500만원, 중기부)
 - + 장기재직 일시장려금 신설(400만원, 중기부)
 - 동일사업장 7년 만기 시
만기금 4,500만원 수령
- ✦ 희망사다리장학금(교육부) 연계
 - 동일기업 계속근속 시
중소기업 의무종사기간 단축(2년→1.5년)
 - 의무종사 후 청년내일채움공제 신규가입 허용

2. 취업청년 소득형성 지원

중소기업 취업청년
5년간 근로소득세 100% 감면
(현 3년간 70%)

ETTC 대상을 30세 이하
청년단독가구까지 확대

중소기업 취업청년 대상
주거임대료 저리 융자지원
(4년간 3,500만원, 연 10만명)

3. 직장문화 개선

일·생활 균형 문화 확산



- ✦ 근무혁신 인센티브제 도입 추진
 - 근로시간 단축, 휴가활성화를
실현한 기업에 세제 한시 등 지원
- ✦ 근로시간 단축
 - 근로시간 단축 관련 개정법령이
준수되도록 지도·감독 강화

성희롱 근절



- ✦ 공공부문
 - 공공기관 전체 성폭력·성희롱 특별점검 실시
 - 예방지침 표준안 보급
 - 성희롱 실태조사 실시
- ✦ 민간부문
 - 성희롱 처벌 강화
 - 사내의 신고시스템 강화
 - 피해자 상담 및 권리구제 효율화

직장 내 괴롭힘 근절



- ✦ 직장 내 괴롭힘 근절을 위한
종합대책 마련('18. 8.)
 - 사업장 내 문제해결 시스템 구축 유도
 - 피해구제 강화 과제 검토
- * 근로기준법상 배려의무 선언,
괴롭힘 예방교육 의무화,
가이드라인 작성 및 컨설팅 지원 등

“고졸 청년을 위한 맞춤형 대책을 추진하겠습니다”

4차 산업혁명 선도 고졸인력 양성

- 특성화고에 IoT, 빅데이터 등 미래유망분야 교육학과 신설 ('19년 8개 학과)



일반고 비진학자 직업교육 강화

- 4차 산업혁명 훈련 확대
- 사전 진로지원 프로그램 운영
- 자격증 취득 지원



고졸 청년의 원활한 취업 지원

취업연계 장학금 지원

- 특성화고 및 일반고 비진학자 3학년 학생에게 중소기업 취업연계 장려금 400만원 지원



고졸채용 활성화

- 공공기관·공기업 고졸채용 확대 및 책무성 강화
- 고졸적합직무에 고졸인재 채용 시 기업에 인센티브 부여

청년 재직자 애로 해소

- 재직자 친화적 학사제도 운영
 - 학습경험 인정제, 집중이수제, 학점당학위제
- 국가장학금에 주경야독장학금 신설 ('19년 8개 학과)



기업역할 지원

- 사내대학 설립운영 관련 기준 완화
- 대기업 사내대학에 동종분야 중소기업 직원 입학 확대



일하면서 배울 수 있는 여건 조성

대학에서 적극적 역할

- 재직자 특별전형 확대
- 야간, 주말수업 확대 인센티브 부여
- 조기취업형 계약학과 신규 운영
 - 채용조건 입학
 - 1학년 마치고 취업
 - 일하면서 2~3학년 교육과정 수료



정부 주도 유학 지원

- 정부 주도로 중소기업 재직청년 국비유학 해외연수 지원
 - 연 최대 5천만원 유학·연수비 지원
 - 기업이 대체인력 채용 시 인건비 지원
 - 유학준비 전 과정 컨설팅 제공

2. 블라인드 채용 확산

□ 블라인드 채용 주요 내용

- (의의) 채용과정에서 편견이 개입되어 불합리한 차별을 야기할 수 있는 항목*을 제외하고 직무능력을 평가하여 인재를 채용

* 출신지역, 가족관계, 신체적조건(키·체중·용모), 학력 등

- (현황) 대통령 지시사항으로 2017년 하반기부터 모든 공공기관과 지방공기업에 블라인드 채용 의무화, 최근 '청년고용촉진방안'('18.3.15.)에 따라 민간기업에도 블라인드 채용 확산 노력

□ 확산 노력

- 공공기관 채용과정 개선 필요사항 마련, 시행('18.3.)

단계	개선 필요사항 및 향후 계획
① 입사지원서 개선	· 생년월일(연령), 성별, 학력수준 삭제
② 채용공고문 개선	· 전 채용분야 서류심사 기준으로 어학성적 요구 지양 · 사무관리 등 일반직 지원자격 요건으로 학력사항 요구 지양
③ 채용과정 관리 개선	· 지부·지사 직접 채용시에도 블라인드 채용 방식 준수 · 면접위원 교육 철저
④ 향후 계획	· 입사지원서 모니터링 강화, 면접현장 합동 점검

- 공공부문 직무기술서 고도화 및 평가기준표 사전공개 확산 추진
→ 민간부문에다 컨설팅, 정보공개 인센티브 마련 등
- 공공부문 필기전형 점수 피드백 도입 등 선발결과를 응시자에게 피드백하는 문화 정착
→ 민간부문의 전형별 선발기준 공개사례 확산 노력

□ 활용 안내

- 『블라인드 채용 가이드북』 배포(www.ncs.go.kr)
- 한국산업인력공단 NCS센터 NCS활용팀(문의 : 052-714-8763)

3. 성희롱·성차별 관련 안내 사항

- 최근 미투(Me Too)운동의 반작용으로 채용 면접 과정에서 ‘성폭력 시 어떻게 대처할 것인지’를 묻는 등 면접자를 압박하거나, 펜스룰*(Pence Rule)을 명분으로 여성을 배제하는 등 성차별적 행위 발생이 우려됨.
- 이는 남녀고용평등법과 근로기준법을 위반하는 행위인바, 위반행위에 대해서는 엄정한 조치가 필요함(장관 지시사항)

* 남녀고용평등법(7조): 모집 채용 시 남녀차별 금지(500만원 이하 벌금)

* 근로기준법(6조) 남녀의 성을 이유로 차별적 대우 금지(500만원 이하 벌금)

◇ 성폭력 땀 어떻게 대처?.....면접자 압박하는 ‘미투’ 질문(3.15, 한국일보)

◇ ‘성희롱=범죄’ 인식확산....여성 인재 채용 기피 우려도(3.12. 서울신문)

◇ ‘미투 이후의 증권가.....회식·남녀 합석 금지령’(3.12. 연합뉴스포맥스)

◇ ‘오해 소지 차단’ vs ‘또다른 차별’ 펜스룰 논란(3.11. 연합뉴스)

* ‘펜스룰*(Pence Rule): 2002년 마이크 펜스 미국 부통령이 ‘아내 외의 여자와는 단둘이 식사를 하지 않는다’는 발언에서 유래

□ 정부 대응방안

- (신고 및 행정지도 강화) 채용과정 및 직장 내 성희롱 및 성차별 행위에 대한 신고가 활성화되도록 「노동부(익명)신고센터*」 운영 중
- * 성희롱 익명 신고 접수건수: 33건(3.9~15)
- (엄정조치) 신고사업장, 언론보도 문제사업장, 기타제보 사업장에 대해 즉각 행정지도 또는 근로감독 실시
- * A공사: 채용과정에서 ‘여성은 육아·출산 등으로 업무가 단절된다’는 이유로 점수를 조작하여 남녀고용평등법 위반으로 수사 중
- (예방교육) 공공기관·대기업부터 예방교육 실시 등 독려

□ 당부사항

- 성희롱 실태 조사 등을 통해 조직문화 점검 필요
- 문제를 조기에 발견, 시정기회 마련
- 기업 자체적으로 조직문화 개선을 위해 노력하고 실천하는 모습을 보이는 것이 필요함.