



#2021\_금속노조\_법률학교

# 유연근로제도 대응



금속노조  
전국금속노동조합 창립 20주년

# 목차

- #1, 근로시간 개괄
- #2, 유연근로제도란
- #3, 탄력적 근로시간제
- #4, 선택적 근로시간제





금속노조  
전국금속노동조합 창립 20주년

# 목차

A table of Contents

#5, 근로시간계산 특례

#6, 유연근로시간제에 대한 대응

#7, 관련문제: 특별연장근로 인가제도

#8, Q & A

Part 1,

# 근로시간 개괄



금속노조  
전국금속노동조합 창립 20주년



# 근로시간?

법정근로시간  
(=기준근로시간)

소정근로시간

실근로시간

# 법정근로시간(=기준근로시간)

## 근로기준법 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 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

**1일 기준 노동시간: 8시간 이하**  
**1주 기준 노동시간: 40시간 이하**

(단, “1주”란 휴일을 포함한 7일을 의미)

# 소정근로시간

법정근로시간의 범위 안에서

노동자와 사용자 간 정한 노동시간

=근로를 제공할 의무가 있는 시간으로

시간급 통상임금 산정을 위한 기초

# 실근로시간

사용자의 명시적, 묵시적인 지휘·감독하에 있는 시간  
(노동자가 자유롭게 사용할 수 있는 휴게시간은 제외)

## 구체적 판단 예시

- 1) 근무복 착용 등 작업 준비 시간, 작업 후 목욕 시간 등 업무와 직/간접적 관련성 있다면 실근로시간에 포함
- 2) 대기시간은 통상적으로 사용자의 지시에 응할 수 있는 일정한 장소 내에서 작업 준비의 상태를 갖춘 수준까지 포괄

# 휴게시간

노동자가 사용자의 관리감독 하에서 완전히 벗어나는 시간(특약이 없는 한 사용자는 임금 지급 의무가 없음)

- + 판단 기준 : 노동자가 현실적으로 근로로부터 떠나 있고, 시간적·장소적으로 근로로부터 떠나는 것이 보장되어 노동자가 이를 자유롭게 이용할 수 있는 상태

# 휴게시간? 대기시간(근로시간)?

사례 1) 아파트 경비 노동자가 야간휴게시간으로 정해진 시간에 급한 일이 발생할 시 즉각 반응할 수 있도록 경비실 내에서 가수면을 취하는 경우 = 대기시간(근로시간)에 해당

(대법원 2017. 12. 13. 선고 2016다243078 판결)

사례 2) 생산직 노동자가 2시간마다 10분의 휴게시간을 갖되, 야간 근무 시 및 하절기 기온이 높을 시 15분의 휴게시간을 갖는 경우 = 대기시간(근로시간)에 해당, 기아자동차 사례

(서울고법 2019. 2. 22. 선고 2017나2058046 판결)

# 연장근로

근기법 제53조(연장 근로의 제한)

① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

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.

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

제71조(시간외근로) 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

\*판례는 연장근로 합의는 근로계약 등으로 미리 약정할 수 있다는 입장(94다19228)

# 연장근로 사례 검토

사례1) 평일 12시간 연장 근무한 경우  
주말 근무가 가능한가?

=불가능함. 1주에 휴일도 포함되어 있음

사례2) 월요일 20시간, 수요일 20시간,  
금요일 12시간 근무가 가능한가?

=불가능함. 1일 법정근로시간인 8시간을 기준으로 월요일에 이미 12시간 연장근로함.

# 야간근로 및 휴일근로

## 근기법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다

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 말한 다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

\*휴일 : 근기법 제55조에 따른 주휴일(제1항) 및 관공서 공휴일(제2항)  
+ 근로자의날제정에관한법률에 따른 노동절(5월 1일)

(단, 상시 5인 이상 30명 미만 사업장은 2022. 1. 1.부터 관공서 공휴일 적용)

# 야간·연장·휴일근로 수당 계산

유급휴일에 10:00 ~ 23:00까지  
12시간을 근로 제공한 경우 수당 계산

- ① 기본근로수당 : 12시간분 임금
- ② 휴일근로가산수당 1 : 8시간분 임금의 50%
- ③ 휴일근로가산수당 2 : 4시간분 임금의 100%
- ④ 야간근로수당 : 1시간분(22:00-23:00) 임금의 50%

Part 2,

# 유연근로제도란



금속노조  
전국금속노동조합 창립 20주년



# 유연근로제도란

정부의 설명

: 근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 제도

→ 근로자와 사용자가 근로시간이나 근로장소 등을 선택·조정하여 일과 생활을 조화롭게 하고, 인력활용의 효율성을 높일 수 있는 제도

노동자의 일과 생활이  
조화되는 좋은 제도?

# 노동자의 일과 생활이 조화되는 좋은 제도? NO

불규칙한 노동시간

생활예측상 불이익

건강권에 대한 침해

연장근로수당 감축

# 유연근로제도의 유형

근로기준법 제51조  
및 제51조의2

탄력적  
근로시간제

근로기준법 제52조

선택적  
근로시간제

근로기준법 제58조

간주/재량  
근로시간제

# 각 제도별 요약

	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	사업장 밖 근로시간간주	재량근로시간간주
개념	근로시간 배분	근로시간 배분	근로시간 결정	근로시간 결정
적용대상	연소자/임부 제외	연소자 제외	사업장 밖 근로 중 근로 시간 산정 어려운 경우	시행령, 관련 고시에서 정한 업무
운영	단위기간 (6월 이내)	정산기간 (1월 또는 3월 이내)	소정근로시간 근로한 것으로 간주	업무수행방법, 시간배분 에 대해 구체적 지시 없 음
근로시간 제한/산정	근로일 및 근로일별 근로시간	총 근로시간	통상 필요한 시간 또는 근로자대표와 서면합의 에서 정한 시간	근로자대표와 서면합의 로 정한 시간
서면합의 주요내용	-대상근로자 -단위기간 -근로일 및 근로일별 근 로시간(3개월 초과 시 주별 근로시간) -서면합의 유효기간	-대상근로자 -정산기간, 총근로시간 -의무근로시간대 -선택근로시간대 -표준근로시간	근로시간	-업무수행방법은 근로자 재량 -근로시간

# 근로자 대표?

## \*근기법상 근로자대표?

그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합  
근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자

Cf1) 교섭대표노조 : 교섭창구단일화에 참여한 노동조합 조합원의 과반수

Cf2) 취업규칙 불이익 변경 : 근로자 과반수로 조직된 노조가 있는 경우에는 그 노조, 없는 경우에는 근로자 과반수의 집단적 동의

\*선출 절차, 임기, 권한 등에 대하여 세부 규정이 없음.

Cf)근참법상 근로자위원 : 근로자 과반수로 조직된 노조가 있는 경우에는 그 노조의 대표자 및 그 노조가 위촉하는 자, 없는 경우에는 근로자의 직접, 비밀, 무기명 투표로 선출. 다만, 사업장 특수성이 인정되는 경우 간접선거도 가능. (근참법 시행령) → 고용노동부는 근로자대표로 볼 수 있다는 입장이지만 다수 학설은 제도 취지 및 권한이 다르다는 점에서 부정적인 입장.



Part 3,

# 탄력적 근로시간제



금속노조  
전국금속노동조합 창립 20주년

## 근로기준법

### 제51조(3개월 이내의 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.

## 근로기준법

### 제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제)

① 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

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, 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.

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 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용하지 아니한다.

## 핵심 요약.

단위기간 평균 1주 근로시간이 40시간 이내라면  
특정일 또는 특정 주에 ‘소정근로시간’이 각 8시  
간, 40시간을 초과할 수 있고, 초과하는 부분에  
대한 초과근로 수당은 지급되지 않음.

(단, 야간·휴일 근로는 가산임금 지급)

# 2주간 이내의 탄력적 근로시간제(근로기준법 제51조 제1항)

소정 근로시간의 최대 한도	특정 주 48시간
연장근로 포함 최장 근로시간	당사자 동의 시 1주당 12시간 더 연장 가능 <u>특정 주 최대 60시간(=48+12)</u>
도입 방식	취업규칙(그에 준하는 것을 포함)

# 3개월 이내 탄력적 근로시간제(근로기준법 제51조 제2항)

<p>소정 근로시간의 최대 한도</p>	<p>특정 주 52시간 특정일 12시간</p>
<p>연장근로 포함 최장 근로시간</p>	<p>당사자 동의 시 1주당 12시간 더 연장 가능하여 <u>특정 주 최대 64시간(=52+12)</u> <u>특정일 최대 24시간(=12+12)</u></p>
<p>도입 방식</p>	<p>근로자대표와의 서면 합의</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 대상자 범위</li> <li>② 단위기간</li> <li>③ 단위기간 근로일과 그 근로일별 근로시간</li> <li>④ 합의 유효기간</li> </ul>

# 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제(근로기준법 제51조의 2)

소정 근로시간의 최대 한도	특정 주 52시간 특정일 12시간
연장근로 포함 최장 근로시간	당사자 동의시 1주당 12시간 더 연장 가능하여 <u>특정 주 최대 64시간(=52+12)</u> <u>특정일 최대 24시간(=12+12)</u>
도입 방식	근로자대표와의 서면 합의 ① 대상자 범위 ② 단위기간 ③ 단위기간 주별 근로시간 ④ 합의 유효기간
11시간 이상 휴식 의무	근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 <u>연속 11시간 이상</u> <u>휴식 시간 부여</u> 의무(천재지변 등 불가피한 경우, 근로자대 표와의 서면 합의로 달리 정할 수 있음)

※50인 이상 사업장 2021. 4. 6. 시행, 5인 이상 50인 미만 사업장 2021. 7. 1. 시행

# 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제(근로기준법 제51조의 2)

근로일별 근로시간 통보	각 주의 근로일 시작 <u>2주 전까지</u> 해당 주의 근로일별 근로시간 통보 의무
주별 근로시간 변경	천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유 발생 시 <u>근로자대표와의 협의를</u> 거쳐 주별 근로시간 변경 가능 (해당 근로자에 <u>변경된 근로일 개시 전</u> 근로일별 근로시간 통보 의무)
임금보전방안	임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에 신고 (근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 해당 없음)

※50인 이상 사업장 2021. 4. 6. 시행, 5인 이상 50인 미만 사업장 2021. 7. 1. 시행

# 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제(근로기준법 제51조의 2)

3개월 주당 28시간	3개월 주당 52시간	3개월 주당 52시간	3개월 주당 28시간
----------------	----------------	----------------	----------------

← 단위기간 6개월 →

← 단위기간 6개월 →

단위기간이 6개월이면 선 단위기간의 후반 3개월과 후 단위기간의 전반 3개월 도합 6개월 연속 1주 소정근로시간이 52시간이 가능하게 되며, 노동자의 동의가 있다면 그 이상 연장근로도 가능 → 1주 최대 64시간 근로할 가능성

# 탄력적 근로시간제에서의 연장근로수당 계산 방법

## 2주 단위 탄력적 근로시간제

- ① 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 40시간을 초과하거나,
- ② 특정 주의 근로시간이 48시간을 초과한 경우 연장근로에 해당

주	구분	월	화	수	목	금	토	일	합계
1주	일정	7	6	6	6	7			32
	실제	7	7	6	6	7			33
2주	일정	10	10	8	10	10			48
	실제	10	10	10	10	10			50

→ 연장근로 3시간

# 탄력적 근로시간제에서의 연장근로수당 계산 방법

## 2주 초과 6월 이내 탄력적 근로시간제

- ① 근로일별 근로하기로 정한 시간을 초과한 시간
- ② 특정일, 특정주의 근로시간이 각각 12시간, 52시간을 초과한 시간  
(①에 포함된 연장근로시간은 제외=“중복계산하지 마라”)
- ③ 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 40시간을 초과한 시간은  
연장근로에 해당  
(①, ②에 포함된 연장근로시간은 제외=“중복계산하지 마라”)

# 탄력적 근로시간제에서의 연장근로수당 계산 방법

## 2주 초과 6월 이내 탄력적 근로시간제

주	구분	월	화	수	목	금	토	일	합계
1주	일정	6	6	6	6	6			30
	실제	6	8	6	6	6			32
2주	일정	6	6	6	9	9			36
	실제	6	6	7	9	9			37
3주	일정	10	10	10	10	10			50
	실제	10	10	10	10	10	8		58
4주	일정	10	10	10	7	7			44
	실제	10	10	13	9	9			51

# 탄력적 근로시간제에서의 연장근로수당 계산 방법

## 2주 초과 6월 이내 탄력적 근로시간제

- ① 근로일별 근로하기로 정한 시간을 초과한 **총 18시간**이 연장근로  
 \*1주 화요일 **2시간**, 2주 수요일 **1시간**, 3주 토요일 **8시간**, 4주 수요일 **3시간**, 목금 **각 2시간**
- ② 특정일에 12시간을 초과한 1시간(4주 수요일), 특정주에 52시간을 초과한 6시간(3주)이 연장근로 (이미 ①에 포함)
- ③ 4주간 총 노동시간이 178시간으로 단위기간을 평균하여 **1주간 40시간을 초과한 18시간**이 연장근로(이미 ①에 포함)
- 따라서, 실제 연장근로는 **총 18시간**이며 이에 대한 연장근로수당만 청구 가능

# Part 4, 선택적 근로시간제



## 근기법 제52조(선택적 근로시간제)

① 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. 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

② 사용자는 제1항에 따라 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 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.
2. 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급할 것. 이 경우 제56조제1항은 적용하지 아니한다.

# 선택적 근로시간제

- 1개월 이내의 정산기간 단위로 평균하여 1주 40시간을 초과하지 않는 범위에서, 주 40시간 및 일 8시간을 초과하여 연장근로 가능하도록 한 제도
- 출·퇴근시각 및 근로시간을 노동자가 자율적(완전자율, 부분자율 등)으로 결정
- 예시 : 주 40시간, 완전선택형 가정

	월	화	수	목	금
노동자 A	08:00~17:00				
노동자 B	09:00~19:00				08:00~12:00
노동자 C	1일 10시간 주4일 근무				

# 선택적 근로시간제

- 도입 방식 : 기본적으로 취업규칙 또는 준하는 것에 선택적 근로시간제에 대한 내용
- 근로자대표와의 서면 합의로 정하는 사항
  - ① 대상 근로자의 범위
  - ② 정산기간(1개월 이내, 신상품 또는 신기술 연구개발 업무의 경우 3개월 이내)
  - ③ 정산기간의 총 근로시간
  - ④ 의무 근로시간을 정하는 경우 그 시작 및 종료시각
  - ⑤ 선택 근로시간을 정하는 경우 그 시작 및 종료 시각
  - ⑥ 표준근로시간
- 1개월 초과 정산기간은 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 연속 11시간 이상의 휴식시간 보장되어야 하며, 매 1개월마다 주 40시간 초과 분에 대하여 가산 수당 지급

# 선택적 근로시간제

## - 연장근로수당?

정산기간 동안 평균한 실 근로시간이 주40시간 또는 일 8시간을 초과하는 경우 연장근로수당 청구 가능.

## - 휴일·야간근로수당?

의무적·선택적 근로시간대를 막론하고 휴일 또는 야간근로시간대에 걸쳐 있는 경우 그에 대한 가산 수당 지급되어야 함.

# 선택적 근로시간제

선택적 근로시간제	자유출퇴근제	시차출퇴근제
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 근로일별 근로시간의 배분과 업무의 시작 및 종료시각을 근로자의 재량에 맡기는 제도</li> <li>▶ 1일 8시간, 1주 40시간의 근로시간이 적용되지 않아 이 시간을 초과하더라도 연장근로가산수당 미발생</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 출근시간이 일단 설정되면 그날의 근로시간에 따라 퇴근시간이 자동적으로 결정되므로 출근시각만 근로자의 재량에 맡기는 제도</li> <li>▶ 1일 8시간, 1주 40시간의 근로시간이 적용되어 이 시간을 초과하는 경우 연장근로가산수당 발생</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 회사에서 정한 시간에 근무해야 하는 제도</li> <li>▶ 기존 09:00부터 18:00까지 근무했던 사업장이 1일 8시간을 유지하되, 출퇴근시간을 조정하는 경우             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 08:30~17:30, 09:30~18:30 등</li> </ul> </li> <li>▶ 1일 8시간, 1주 40시간의 근로시간이 적용되어 이 시간을 초과하는 경우 연장근로가산수당 발생</li> </ul>

Part 5,  
근로시간 계산의 특례  
간주근로시간제



## 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.

## -근로시간을 간주하는 이유?

통상의 방법으로 근로 시간을 계산하기 어려운 경우가 있기 때문.

## -간주근로시간제의 유형

- ① 사업장 밖 근로의 간주근로시간제(제58조 제1항, 제2항)
- ② 재량근로의 간주근로시간제(제58조 제3항)

## 사업장 밖 근로시간의 간주

- ① 근로가 전부 또는 일부가 사업장 밖에서 이루어지고
- ② 실근로시간 산정이 어려운 경우
  - ☞ 소정근로시간을 근로한 것으로 보자!(①&② 모두 충족해야 함)

단, 통상 초과근로가 필요한 경우에는 그 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다(‘통상 필요한 시간’에 대하여 분쟁의 소지 있음)

☞ 근로자대표와 서면합의로 정한 근로시간이 있으면 그 시간을 통상 필요한 시간으로 본다

예시)

사용자가 근로자 대표와 서면으로 합의한 소정근로시간이 주 45시간이고 실근로시간이 주 50시간이라면?

- 소정근로시간 자체가 법정근로시간을 초과하는 부분( $45-40=5$ 시간)에 대하여 가산임금 지급
- 그러나 소정근로시간을 초과하는 실근로시간 부분( $50-45=5$ 시간)은 실근로시간을 입증하더라도 추가 임금 지급 없음
- 그러나 근본적으로, 실근로시간 산정이 가능하다면 간주근로시간제 도입할 수 없는 곳

## 재량근로시간의 간주

② 업무의 성질상 근로자의 재량에 위임할 수 밖에 없는 업무(근로기준법 시행령 제31조의 업무)

- ☞ 근로자대표와 서면합의로 정한 시간 = 근로시간
- ☞ 실근로시간이 위 시간을 초과하여도 추가 수당 없음

## 근로기준법 시행령 제31조의 업무

1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
4. 의복 · 실내장식 · 공업제품 · 광고 등의 디자인 또는 고안 업무
5. 방송 프로그램 · 영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무

「근로기준법 시행령」 제31조제6에서 '그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무'란

회계 · 법률사건 · 납세 · 법무 · 노무관리 · 특허 · 감정평가 · 금융투자분석 · 투자자산

운용 등의 사무에 있어 타인의 위임 · 위촉을 받아 상담 · 조언 · 감정 또는 대행을 하는 업무

# Part 6, 유연근로시간제 대응



금속노조

전국금속노동조합 창립 20주년

너희가 도발하면 우리는 단결한다  
- 1구역 -



# 유연근로시간제 도입과 노동조건 불리 변경

## 1. 탄력적 근로시간제 도입

연장근로수당을 지급하지 않으려고 하는 점에 있으므로 단위기간에 무관하게 근로조건을 악화시키는 것으로 보아야 할 것임.

다만, 2주 단위 탄력근로제 도입이 불이익 변경인지? (견해의 대립)

고용노동부는 '제도 도입의 취지와 경위, 근로자의 실근로시간 및 근로시간대의 변동 정도, 임금보전의 수준, 기타 복리후생 등 근로조건 변화 등을 종합적으로 판단하여' 불이익 여부를 판단해야 한다는 입장

→ 취업규칙 불이익 변경에 해당한다면 근로자 과반수로 조직된 노동조합, 없다면 근로자 과반수의 '동의'를 얻어야 함.

# 유연근로시간제 도입과 노동조건 불리 변경

## 2. 선택적 근로시간제 도입

구체적인 내용은 개별 노동자의 동의에 의해 정해진다는 점에서 불리한 변경이라고 보기만은 어려울 것.

## 3. 재량 근로시간제 도입

고용노동부는 “특정부서에 재량근무가 가능하도록 합의를 했다고 하더라도 이를 원하지 않는 직원에까지 근무형태를 바꿀 것을 일률적으로 강제하는 것은 바람직하지 않습니다. 다만, 부서 운영상 불가피하게 부서 전체에 재량근무제를 도입하고자 한다면 근로자 대표와의 서면 합의와 더불어 특정 부서의 근무형태를 변경하는 불이익 변경 절차를 진행하는 것이 바람직할 것입니다. 이 경우 취업규칙 변경은 불이익 변경 절차를 거쳐야 합니다.”라고 답함

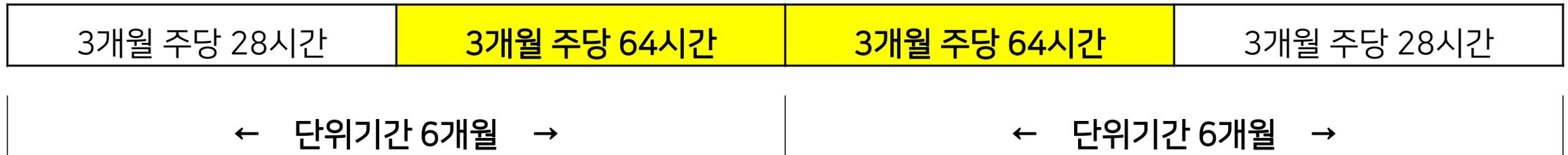
\* 실제 구체적인 상황은 사업장마다, 노동자마다 다를 수 있으므로 판단은 달라질 수 있음.

# 법 개정에 따른 불이익 심화

그 제도 자체로 노동자에게 불이익한 탄력적 근로시간제가

법 개정기에 따라 단위 기간을 최대 3개월에서 6개월로 확대하여 더욱 노동자에 불이익하게 변경

6개월 연속 1주 64시간(소정 52+연장 12)까지 근무 가능+가산임금은 연장 12시간에 대해서만 지급 가능



\* 고용노동부는 과로로 인한 산재 판단 시 12주 동안 1주 평균 업무시간이 52시간 초과하는 경우 업무와 질병의 관련성이 증가하는 것으로 평가하고, 법원은 52시간에 미치지 않더라도 업무상 재해를 인정하는 사례가 증가하고 있음(대법원 2020. 12. 24. 선고 2020두39297 판결 등)

# 유연근로제도에 대한 구체적 대응방안

## 1. 유연근로제도 도입을 단체협약 사항으로 정하기

조합원의 소정근로시간 및 근무형태 변경은 단체협약상 핵심 노동조건이므로 이를 변경하는 탄력적 근로시간제는 반드시 노동조합과의 합의를 통해 실시하도록 하는 규정을 임·단협에 포함

### 특히!!!

근로자 과반수 노조가 아니더라도 조합원에게 효력을 미치려면 노조의 동의가 필요하다고 단협으로 정하거나, 이미 도입된 탄력적 근로시간제 적용을 단협으로 배제시킬 수도 있음.

따라서 취업규칙 변경이나 근로자대표와의 서면 합의로 조합원에게 탄력적 근로시간제를 적용할 수 없다는 규정을 단협에 도입하여 대응

## 2. 노사협의회 근로자위원은 근로자 대표가 아님

### 탄력적 근로시간제 날치기 통과 불가

- ☞ 탄력적 근로시간제 등을 노사협의회 의결로 도입할 수는 없음(근로기준법-8048, 2007. 11. 29.)  
(다만, 고용노동부는 근참법상 근로자위원을 근로자대표로 볼 수 있다는 입장이기 때문에 노사협의회에서 의결 후 별도로 서면합의를 작성하거나 취업규칙을 변경한 경우에는 도입 가능하다고 보고 있음)
- ☞ 근로자위원이 전체근로자 과반수 의사를 대표하는 자로 선정된 경우가 아니라면 근로자대표로 볼 수 없음(근로기준정책과-2072, 2015. 7. 1.)
- ☞ 사업 또는 사업장 내 일부 부서에만 탄력적 근로시간제를 도입하고자 하는 경우에도 사업 또는 사업장 전체 단위 근로자대표와의 서면합의가 필요함(근로기준법-8048, 2007. 11. 29.)

### 3. 임금저하 금지 및 임금보전방안 마련

**탄력적 근로시간제 도입으로 소정근로시간 증가 = 연장가산수당 감소**

**☞ 연장가산수당 감소에 따른 임금보전 방안 강구: 단협으로!!!**

\* 법에서도 임금보전방안 강구할 것을 규정하고 있음:

탄력적 근로시간제 도입 시 기존의 임금 수준이 낮아지지 않도록 임금보전방안 마련 의무 있으며,  
단위기간이 3개월 초과하는 경우에는 고용노동부장관에 신고 의무(근로자대표와 서면합의로 마련 시 면제)

\* 수당 신설, 가산임금 할증률 인상 등 구체적으로 임금보전의 기준 내지 방법 마련할 필요

# 유연근로제도에 대한 구체적 대응방안

## 4. 근로시간 변경 제한

3개월 초과 탄력적 근로시간제의 경우 근로자대표와의 서면 합의 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생하면 근로자대표와의 '협약'만으로 단위기간의 주별 근로시간을 변경할 수 있게 정하고 있음.

- ① '업무량 급증'과 같이 사용자 일방의 편의를 위한 사유를 배제하여 '불가피한 사유'를 제한하고, 사용자가 '노동조합의 합의' 없이는 주별 근로시간을 변경할 수 없도록 규정
- ② 주별 근로시간 변경 시 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 '근로일별 근로시간'을 통보하도록 법이 정하고 있어 하루 전에 통보하여도 무방한 상황.  
 노동자 건강권 보호 및 생활상의 예측을 위하여 노사 합의로 아예 변경을 할 수 없도록 따로 정하거나, 변경하더라도 변경된 근무일 개시 7일 전까지는 통보하도록 해야 함

# 유연근로제도에 대한 구체적 대응방안

## 5. 실질적인 노동자 건강권 보호조치 확보

### 휴식권 및 건강권 확보: 11시간 이상 연속 휴식시간 부여를 확보하자!!!

다음 근로일 개시 전까지 11시간 이상 연속 휴식시간을 의무적으로 부여하게 정하고 있는데, 이러한 내용을 3개월 이내 탄력근로제 및 선택적 근로시간제, 기타 연장근로시에도 적용 요구!!

11시간 연속 휴식시간 부여의 예외로 천재지변, 재난 상황, 생명보호 안전확보 등의 사유를 정하고 있는데, 노동자의 생명과 안전 역시 보호되어야 하므로 예외를 제한할 필요

탄력적 근로시간제의 경우 당사자간 합의에도 불구하고 1주 64시간을 일하는 일이 발생하지 않도록 예를 들어 1일 10시간, 1주 60시간을 상한으로 1주 52시간 근무는 최대 2주를 초과할 수 없도록 하거나, 단위 기간 동안 연장근로시간 총량의 상한을 정하는 것과 같이 연장근로를 포함한 실노동시간의 상한을 정해 장시간 노동을 제한

## 6. 유효기간 자동연장 배제

유연근로제의 유효기간에 대하여 이의가 없을 시 자동연장 되도록 정하는 사업장이 있음

기본적으로 유연근로제는 원칙을 벗어난 예외로서,  
특히 노동자에게 불이익하다는 점에서 자동연장이 되지 않도록 유효기간을 제한적으로 정해야 함

Part 7,  
관련 문제:  
특별연장근로 인가제도

# 관련문제: 특별연장근로 인가제도

## 특별연장근로 인가제도?

### 특별한 사정이 있는 경우

- 재난, 생명보호나 안전확보뿐만 아니라 업무량 급증, 연구개발 사유까지 포함

### 고용노동부장관의 인가와 노동자의 동의를 받아

- 사태가 급박할 경우 장관의 인가는 사후 승인 가능

1주 12시간의 범위 내에서 1주 52시간을 초과하는  
(1주 총 근로시간 64시간 이내)

연장노동을 허용하는 제도

## 관련문제: 특별연장근로 인가제도

# 특별연장근로 인가제도?

특별한 사정이 있어 연장근로를 피할 수 없는 경우에 실시

- ① 개별 노동자의 동의를 받아
- ② 동의서를 첨부해 관할 지방노동관서에 인가를 신청하여 고용노동부장관의 인가를 받아 실시

예외적으로 사후 노동자 동의서 및 고용노동부장관 승인 가능

## 관련문제: 특별연장근로 인가제도

# 특별연장근로 인가제도?

탄근제를 도입한 사업장에서 특별연장근로까지 도입하는 경우 주 76시간의 노동이 가능해질 수 있음.

다만,  
연장·야간·휴일노동에 대한 가산수당은 지급!!!

# 관련문제: 특별연장근로 인가제도

## 특별연장근로 대응방안

가. 노동조합과의 '합의'를 요건으로 하는 것으로 정하기

법에서는 개별 노동자의 동의

→ 우리는 단체협약 등으로 노동조합의 합의를 거치도록 정하여 인가 신청 자체 제한

특별연장근로의 상한에 대해서도 제한

→ 탄력적 근로시간제까지 걸리면 최대 76시간까지 가능하므로 그 시간 제한 필요

통상적인 시설·설비고장, 업무량 폭증과 같이 예측 가능한 경우는

특별연장근로 인가신청을 할 수 없도록 제한할 필요도 있음

→ 사용자가 해당 제도를 남발하여 사용할 가능성이 존재!!

# 관련문제: 특별연장근로 인가제도

## 특별연장근로 대응방안

### 나. 노동자 건강권 확보를 위한 조치

법 시행규칙은 특별연장근로와 관련하여 아무런 휴식 규정이나 노동자의 건강권 확보에 관한 조치를 정하고 있지 않음

☞ 1주 6시간 이내로 특별연장근로 시간의 상한을 정하거나, 근무 종료 후 다음 근무 시작 까지 11시간 이상의 연속휴식 시간을 부여하는 것을 의무화하는 등의 조치를 취할 필요가 있음



# 유연근로제도 대응, 그래서 결론은?

## 원칙적으로 도입하지 않아야 함

- 불가피하게 도입할 필요가 있다고 한다면 반드시 노동조합과의 합의를 통해 도입하여 노동자의 피해를 최소화
- 세부적인 사항까지도 노사 합의로 정할 것!!!



# 유연근로제도 대응, 그래서 결론은?

## - 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 경우

근로자대표로서 각종 서면합의의 주체가 될 수 있으므로  
도입 반대의 입장을 명확히 하는 것이 필요

## - 그 외 노동조합의 경우

단체협약을 통해 단협이 적용되는 조합원에 한해서라도  
탄력적 근로시간제와 같은 유연근로제도를 배제하거나  
법보다 유리하게 변형



감사합니다

 금속노조 법률원