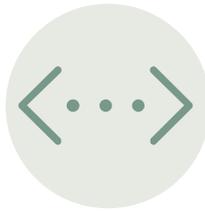


IT업종의 인사노무관리실무

2차시

법정근로시간과  
유연적근로시간제





## 학습목차

- 법정근로시간의 의의
- 연장, 야간, 휴일근로와 가산임금의 관계
- 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해



## 학습목표

- 법정근로시간의 의의에 대해 설명할 수 있다.
- 연장, 야간, 휴일근로와 가산임금의 관계에 대해 설명할 수 있다.
- 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대해 설명할 수 있다.

1

# 법정근로시간의 의의



# 1. 법정근로시간의 의의

## 근로시간의 의의

### 근로시간

- 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간
- 작업의 개시로부터 종료까지의 시간에서 휴게시간을 제외한 실 근로시간

# 1. 법정근로시간의 의의

## 법정근로시간의 의의

### ◆ 의의

#### 법정근로시간

근로기준법은 1일과 1주를 단위로 하여 근로시간을 제한하고 있음

법정근로시간을 규정하는 이유는 장시간 근로로 발생하는 피로를 회복시켜 근로자로 하여금 노동력을 보전하고 인간다운 생활을 할 수 있도록 하기 위함

# 1. 법정근로시간의 의의

## 법정근로시간의 의의

### ◆ 의의



#### 근로기준법 제50조(근로시간)

- ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.



#### 근로기준법 제69조(근로시간)

15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.

# 1. 법정근로시간의 의의

## 법정근로시간의 의의

### ◆ 의의



#### 산업안전보건법 제139조(근로시간 연장의 제한)

- ① 사업주는 유해하거나 위험한 작업으로서 높은 기압에서 하는 작업 등 대통령령으로 정하는 작업에 종사하는 근로자에게는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하여 근로하게 해서는 아니 된다.
- ② 사업주는 대통령령으로 정하는 유해하거나 위험한 작업에 종사하는 근로자에게 필요한 안전조치 및 보건조치 외에 작업과 휴식의 적정한 배분 및 근로 시간과 관련된 근로조건의 개선을 통하여 근로자의 건강 보호를 위한 조치를 하여야 한다.

# 1. 법정근로시간의 의의

## 법정근로시간의 의의

### ◆ 1일 또는 1주의 의미

#### 1일

- 역일(曆日)의 1일(오전 0시부터 오후12시까지)
- 그러나 계속근로가 2일에 걸칠 경우에는 역일(曆日)을 달리하더라도 해석상 1일의 근로로 보고 1일 법정근로시간에 관한 규정을 적용함

#### 1주

역상(曆上)의 휴일을 포함한 7일

# 1. 법정근로시간의 의의

## 휴게 시간

휴게시간은 근로시간에 포함되지 않으므로 법정기준근로시간 계산에 포함되지 않음



### 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 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

# 1. 법정근로시간의 의의

## 소정근로시간과의 관계

### 소정근로시간

법정근로시간 범위내에서 근로자와 사용자가 근로하기로 정한 시간



# 1. 법정근로시간의 의의

## 주5일근로제와의 관계

근로기준법은 주휴일을 1일로 규정하고 있음

따라서 근로기준법이 주40시간근로제와 1일 8시간근로제를 동시에 규정하고 있다고 해서 바로 주5일근로제를 의미하지는 않음

즉, 1일의 소정근로시간을 8시간 미만으로 운용할 수 있으므로 5일은 7시간, 1일은 5시간을 근로하더라도 이를 법 위반으로 볼 수는 없음

# 1. 법정근로시간의 의의

## 법정근로시간의 위반효과

법정근로시간에 관한 규정을 위반했을 경우에는 근로기준법 제110조에 따라 ‘2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금’의 벌칙규정이 적용됨

기준근로시간을 초과하여 시간외근로를 제공하였다면 시간외근로의 합법성 여부를 떠나 근로기준법 제56조의 가산임금이 지급되어야 함

2

## 연장, 야간, 휴일근로와 가산임금의 관계



## 2. 연장, 야간, 휴일근로와 가산임금의 관계

### 가산임금의 산정(법정제수당)

#### ◆ 법정제수당의 이해

근로기준법 제56조는 연장, 야간 및 휴일근로에 대해서 가산임금을 지급토록 정하고 있음



#### 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.
- 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.

## 2. 연장, 야간, 휴일근로와 가산임금의 관계

### 가산임금의 산정(법정제수당)

#### ◆ 법정제수당의 이해

이와 같이 법정제수당으로서의 가산임금을 지급하는 제도적 취지는 연장·야간·휴일근로가 법정근로시간 내에서 하는 정상적인 근로보다 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 주고 그 생활상의 자유시간을 제한함으로써 이에 상응하는 경제적 보상을 해주려는데 있음  
(대판 1990.12.26, 90 다카 12493)

## 2. 연장, 야간, 휴일근로와 가산임금의 관계

### 가산임금의 산정(법정제수당)

#### ◆ 연장근로수당의 계산

근로기준법에서는 최저근로조건으로서 1일 8시간, 1주 40시간의 기준 근로시간을 정하고 있음

이렇게 법에서 정한 기준근로시간을 초과하여 근로하였다면 그것은 연장근로에 해당하고 연장근로에 따른 가산 임금을 지급해야 함

근로자의 연장근로에 대하여는 통상임금의 50%를 가산해야 함

## 2. 연장, 야간, 휴일근로와 가산임금의 관계

### 가산임금의 산정(법정제수당)

#### ◆ 야간근로수당의 계산

하오 10시부터 다음날 상오 6시까지 사이에 근로를 제공하였다면 이러한 근로는 근로기준법상의 야간근로에 해당함

야간근로는 통상적인 시간에 행해지는 근로에 비하여 근로자에게 피로를 가중시키므로 통상임금의 50%를 가산하여 지급하도록 하고 있음

## 2. 연장, 야간, 휴일근로와 가산임금의 관계

### 가산임금의 산정(법정제수당)

#### ◆ 휴일근로수당의 계산

##### 휴일

원칙적으로 근로의 의무가 없는 날

법에서 정한 휴일은 근로기준법 제55조의 휴일과 근로자의 날(5월 1일)이 있음

휴일에 근로하였다면 휴일근로수당을 지급해야 함

## 2. 연장, 야간, 휴일근로와 가산임금의 관계

### 가산임금의 산정(법정제수당)

#### ◆ 휴일근로수당의 계산



#### 제55조(휴일)

- ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.
- ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

## 2. 연장, 야간, 휴일근로와 가산임금의 관계

### 가산임금의 산정(법정제수당)

#### ◆ 휴일근로수당의 계산



#### 제55조(휴일)

[시행일] 제55조 제2항의 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 정부투자 기관이 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 1일
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

3

# 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해



### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 유연적근로시간제도

##### ◆ 의의 및 기본원리

###### 유연적근로시간제도

통상적이고 고정적인 근로시간이 아닌 근로시간의 길이나 배치를 변경하는 등 근로시간의 조직과 운영에 대한 탄력성을 주고자하는 제도

##### ■ 유연적 근로시간의 유형

탄력적  
근로시간

선택적  
근로시간

재량적  
근로시간

근로시간의 유형	기본원리
탄력적 근로시간제	근로시간의 길이와 조정
선택적 근로시간제	출근퇴근시간제의 유형 선택
간주 근로시간제	근로시간의 산정공란과 간주시간

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 유연적근로시간제도

##### ◆ 유연적근로시간제도와 쉼면합의

###### 1 근로자참여제도

근로기준법은 사용자가 탄력적근로시간제, 선택적근로시간제, 간주근로시간제 등 유연적근로시간제도를 도입하고자 하는 경우 일정한 사항에 대하여 **근로자대표와 쉼면 합의**하도록 하고 있음

###### 2 근로자대표의 개념

###### 근로자대표

그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자(근로기준법 제24조 제3항)

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 유연적근로시간제도

##### ◆ 유연적근로시간제도와 서면합의

##### 1 근로자대표의 선정방법

- 근로자대표의 선정방법은 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우와 없는 경우로 나누어 설명할 수 있음

##### 1 근로자과반수노동조합이 있는 경우

- 노동조합이 근로자의 과반수로 조직되어 있으면 근로자대표는 당연히 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 대표권을 위임받은 자가 됨

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 유연적근로시간제도

##### ◆ 유연적근로시간제도와 쉼면합의

##### 1 근로자대표의 선정방법

- 근로자대표의 선정방법은 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우와 없는 경우로 나누어 설명할 수 있음

##### 2 근로자과반수노동조합이 없는 경우

- 노동조합이 없거나 근로자의 과반수로 조직되지 못한 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 선정하여야 함
- 이 경우 후보출마 등에 사용자의 간섭이 배제되어야 하고, 근로자들에게 자유로운 의사표현이 보장되어야 하며, 유연적근로시간제도 등의 쉼면합의에 대표권을 행사하기 위한 것임을 주지시킬 것이 요구됨
- 선정방법에는 특별한 제한이 없으며, 대표의 수에 대하여는 1명의 대표는 물론 복수의 근로자대표를 선정하는 것도 가능함

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 탄력적 근로시간제

##### ◆ 의의 및 제도적 취지

###### 탄력적근로시간제도

어떠한 근로일의 근로시간을 연장시키는 대신에 다른 근로일의 근로시간을 단축시킴으로써 일정기간의 평균근로시간을 기준근로시간내로 조정하는 것

엄격히 정하여 둔 기준근로시간에 대한 제한을 완화하기 위해서 일정주기로 근로시간을 평균화하고 근로시간을 정하는 방식으로 운영하여 사업의 상황에 따라 근로시간을 조절하고자 하는 것이 제도적 취지

일정기간(2주 이내, 3개월 이내, 3개월 초과 6개월 이내)의 근로시간을 평균하여 법정근로시간(일 또는 주)을 초과하지 않으면 특정일 또는 특정주에 법정근로시간을 초과하여 근무를 하더라도 연장근로로 보지않는 제도

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 탄력적 근로시간제

##### ◆ 2주 이내 탄력적 근로시간제

#### 2주 이내 탄력적 근로시간제

2주 이내의 일정한 단위기간을 정한 후 그 기간 동안의 1주 평균근로시간이 법정기준근로시간을 초과하지 않는 상태에서 연장근로시간수당 없이 특정한 날과 주에 법정기준 근로시간을 초과하여 근로시킬 수 있는 제도



#### 근로기준법 제51조(탄력적 근로시간제)

- ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 탄력적 근로시간제

##### ◆ 3개월 단위 탄력근로시간제

#### 3개월 단위 탄력근로시간제

3개월 이내의 일정한 단위기간을 정한 후, 그 기간 동안의 1주 평균근로시간이 법정근로시간을 초과하지 않는 상태에서 연장근로시간수당 없이 특정한 날과 특정한 주에 법정근로시간을 초과하여 근로시킬 수 있는 제도

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 탄력적 근로시간제

##### ◆ 3개월 단위 탄력근로시간제



#### 근로기준법 제51조(탄력적 근로시간제)

② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 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. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 탄력적 근로시간제

##### ◆ 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제

근로기준법의 개정으로 2021. 7. 1.부터 3개월을 초과하고 6개월 이내를 단위기간으로 하는 탄력근로제가 시행됨

## 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

### 탄력적 근로시간제

#### ◆ 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제



#### 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

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 탄력적 근로시간제

##### ◆ 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제



#### 근로기준법 제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제)

- 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.

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 탄력적 근로시간제

##### ◆ 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제



#### 근로기준법 제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제)

- 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 개면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용하지 아니한다.

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 탄력적 근로시간제

##### ◆ 임금의 보전

탄력적근로시간제를 도입하는 경우 도입 이전과 비교하면 임금수준이 저하될 수 있음

이러한 이유에서 근로기준법은 기존의 임금수준이 저하되지 아니하도록 사용자에게 임금보전방안을 강구할 의무를 부과하고, 고용노동부장관에게 임금보전방안 제출명령권 및 확인권을 부여하여 행정지도의 근거를 마련해 놓고 있음

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 탄력적 근로시간제

##### ◆ 임금의 보전



#### 근로기준법 제51조(탄력적 근로시간제)

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



#### 근로기준법 시행령 제28조(탄력적 근로시간제에 관한 합의사항 등)

- ② 고용노동부장관은 법 제51조 제4항에 따른 임금보전방안을 강구하게 하기 위하여 필요한 경우에는 사용자에게 그 보전방안의 내용을 제출하도록 명하거나 직접 확인할 수 있음

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 탄력적 근로시간제

##### ◆ 임금의 보전

임금보전의 방법·시기·절차에 대해서는 특별한 제한이 없고 기본급 또는 수당의 조정, 복지혜택의 확충, 소정근로시간의 단축 등 근로자가 수용할 수 있는 방법이면 됨

임금보전관련 조항에 대해서는 벌칙의 규정이 없고, '하여야한다'라고 되어있어 훈시적인 성격을 가짐

삭제

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 탄력적 근로시간제

##### ◆ 적용 제외

15세 이상 18세 미만 근로자와 임신중인 여성근로자에 대하여는 탄력적근로시간제가 적용되지 않음

취직인허증을 보유한 15세 미만 근로자에 대해서도 마찬가지로 해석해야 할 것



#### 근로기준법 제51조(탄력적 근로시간제)

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

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 선택적근로시간제

##### ◆ 의의

#### 선택적근로시간제

일정기간 단위로 정하여진 총근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각 및 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로결정할 수 있는 제도

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 선택적근로시간제

##### ◆ 법적 근거

‘취업규칙에 정하여 업무의 시작 및 종료시각을 근로자 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 노·사합의를 통해 근로시간을 선택적근로시간대와 의무적근로시간대로 나누어 선택적근로시간대의 근로는 근로자의 자율에 맡기고, 1개월 이내의 정산기간을 정한 후 그 기간 동안의 1주 평균근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 특정한 날 또는 특정한 주에 법정근로시간을 초과하여 근로할 수 있음

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 선택적근로시간제

##### ◆ 법적 근거



#### 근로기준법 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

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 선택적근로시간제

##### ◆ 법적 근거



#### 근로기준법 제52조(선택적 근로시간제)

- 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 기간에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급할 것. 이 경우 제56조제1항은 적용하지 아니한다.

삭제

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 선택적근로시간제

##### ◆ 자유 출·퇴근제와의 차이

선택적근로시간제 아래서는 근로일별 근로시간이나 근로주별 근로시간을 미리 설정하여서는 안되며, 업무의 시작 및 종료시각은 전적으로 근로자의 자유의사에 맡겨야 함

##### 자유 출·퇴근제

업무의 시작시각이 일단 설정되면 그 날의 근로시간에 따라 업무의 종료시각이 자동적으로 결정되므로 시업시각만 근로자의 재량에 맡기는 제도

자유 출·퇴근제에는 1일 8시간, 1주 40시간의 법정기준근로시간이 그대로 적용되므로 이 시간을 초과하는 경우에는 반드시 연장근로 가산수당을 지급하여야 함

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 선택적근로시간제

##### ◆ 요건

근로기준법 제52조는 선택적 근로시간제의 요건으로 취업규칙 및 서면 합의로 일정한 사항을 정하는 것을 사용자의 의무로 하고 있음

먼저, 사용자는 취업규칙 또는 그에 준하는 것(취업규칙의 작성의 의무가 되지 않는 사용자)에 따라 '기업 및 종업의 시각을 그 근로자에게 알기는 것'을 정해야 함

삭제

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 선택적근로시간제

##### ◆ 적용 제외

선택적근로시간제는 15세 이상 18세 미만 근로자에게는 적용되지 않음

취직인허증을 보유한 15세 미만 근로자에 대해서도 마찬가지로 해석해야 할 것

임산부 등에 대해서는 탄력적근로시간제와는 달리 별도의 제한 규정이 없음

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### ■ 재량간주근로시간제

##### ◆ 의의

연구직, 출판직과 같이 업무의 생질상 업무수행의 방법, 시간배분의 결정 등에 대해 구체적인 지시를 하기가 곤란한 업무에 대해서는 사용자가 그 수행방법 등을 근로자의 재량에 맡기고 근로시간은 근로자대표와 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 간주하는 재량간주근로시간제도를 적용할 수 있음

#### ■ 재량간주근로시간제

대통령령으로 정한 일정한 업무에 한정되고, 근로시간의 배분뿐만 아니라 업무수행 방법까지 근로자의 재량에 맡기고, 실제 근로시간과 관계없이 노·사가 서면합의한 시간을 근로시간으로 간주하는 제도

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### ■ 재량간주근로시간제

##### ◆ 의의



#### 근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례)

- 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.

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### ■ 재량간주근로시간제

##### ◆ 운용방법

재량간주근로시간제 도입을 위해서는 서면합의에 “사용자가 업무의 수행수단 및 시간배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 아니한다”라는 내용을 명시하여야 함

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 재량간주근로시간제

##### ◆ 대상업무

재량간주간로시간제도의 적용대상업무는 대통령령에 규정되어 있음



#### 근로기준법 시행령 제31조(재량근로의 대상업무)

법 제58조 제3항 전단에서 “대통령령으로 정하는 업무”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 말한다.

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

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### ■ 재량간주근로시간제

##### ◆ 서면합의

재량간주근로시간제를 도입하기 위해서는 근로자대표와의 서면합의가 있어야 함

합의서에는 '대상업무', '사용자가 업무의 수행수단 및 시간배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용', '근로시간 산정은 그 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용'을 명시하여야 함  
(근로기준법 제58조 제3항)

이러한 내용이 명시되지 않은 경우에는 합의 자체가 무효로 될 수 있음

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### ■ 재량간주근로시간제

##### ◆ 효과

적법하게 재량간주근로시간제가 도입되면, 대상근로자에 대하여는 재면합으로  
정한 근로시간을 근로한 것으로 간주하여야 함

이때 휴게시간 등은 별도로 부여하지 않을 수 있으며, 간주근로시간으로 정한  
시간이 법정 기준근로시간을 초과하면 그 부분은 연장근로로서 가산수당이  
지급되어야 함

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 사업장밖간주근로시간제

##### ◆ 의의

근로시간을 계산함에 있어서 출장 등 기타 사유로 사업장 밖에서 근로를 함으로써 근로시간의 측정이 곤란한 경우가 있음

이에 근로기준법에서는 ‘소정근로시간’, ‘업무수행에 통상적으로 필요한 시간’, ‘노·사가 서면으로 합의한 시간’ 중 어느 하나를 근로시간으로 간주할 수 있음



#### 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. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### 사업장밖간주근로시간제

##### ◆ 적용대상

‘당초에 사업장 밖에서 근로하도록 되어 있는 사업장밖근로’, ‘사업장밖 근로와 사업장내근로가 혼합된 근로’, ‘출장 등과 같이 사업장내 근로가 원칙이나 일시적인 필요가 있어 사업장밖에서 수행하는 근로’ 모두가 적용대상이 됨

### 3. 유연적근로시간제도의 의의와 종류에 대한 이해

#### ■ 사업장밖간주근로시간제

##### ◆ 효과

사업장밖간주근로시간제를 도입하더라도 특례를 인정하는 것은 “근로시간의 산정”에 관한 부분

따라서 사업장밖 근로에 대해서는 휴게시간을 부여한 것으로 간주함

그러나 다른 근로조건을 보면, 출근율에 따라 유급주휴일, 유급연차휴가 등 휴일·휴가를 부여하여야 하며, 휴일근로나 야간근로가 발생한 경우에는 가산수당을 지급하여야 함