

---

# 주52시간제 바로알기

---

2021. 07.

중소벤처기업부  
일자리정책과

## 1. 주52시간제 개관

우리나라는 OECD 국가 중 **3번째**로 장시간 근로를 하고 있습니다.

- 장시간 근로는 생산성 저하, 산업재해 및 높은 자살률 등의 원인입니다.
- 정부는 근로시간을 단축하여 장시간 근로 관행 개선, 노동생산성 향상 및 신규 일자리 창출로 국가경쟁력을 강화하고자 합니다.

2018년에 근로기준법이 개정되어 1주 최대 근로시간이 68시간에서 **52시간**으로 단축되었습니다.

- 기업규모별로 주52시간제 적용시기를 다르게 정하였으며, 2021년 7월 1일부터 5인 이상 기업은 모두 주52시간제를 시행해야 합니다.
- 다만, **5~29인 사업장**은 근로자대표와 서면합의를 통해 **2022년 12월 31일까지 60시간까지** 근로할 수 있습니다.

불가피하게 주52시간을 초과해서 근로해야 하는 경우, 기업 특성에 맞게 근로시간을 유연하게 운영할 수 있는 제도가 마련되어 있습니다.

- **[특별연장근로 인가제]** 갑작스런 설비 고장, 업무량 대폭 증가 등 특별한 사정이 있는 경우, 근로자의 동의와 노동부 장관의 인가를 받으면 최대 주64시간까지 근로 가능합니다.
- **[탄력적 근로시간제]** 사전에 근무계획 수립이 가능한 경우, 성수기에 많이 일하는 대신 비수기에는 적게 근무해서 6개월 이내의 기간 동안 평균 주52시간을 맞추면 됩니다.
- **[선택적 근로시간제]** 1개월 평균 주40시간 이내면 1일 또는 1주당 근로시간 제약 없이 근로자가 선택한 시간에 근로를 하고 기간 만료 후 연장근로수당을 정산할 수 있습니다.(연구개발업무는 3개월까지 활용 가능)

## 2. 근로시간 판단

‘근로시간’은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간을 의미합니다.

- 근로시간은 노동력을 사용자의 처분 아래에 둔 시간을 의미하며, 사용자의 지휘·감독은 명시적인 것뿐만 아니라 묵시적인 것도 포함됩니다.
- 근로시간은 사용자의 지시 여부, 업무수행의 의무 정도, 수행·참여를 거부한 경우 불이익 여부, 시간·장소의 제한 정도 등 구체적인 사실관계로 판단합니다.

| 주요사례         | 구체적 판단  |
|--------------|---|
| 휴게시간<br>대기시간 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 자유롭게 이용이 보장된 휴게시간은 근로시간에서 제외</li> <li>• 지휘·감독 아래에 있는 대기시간은 근로시간에 해당</li> </ul>                     |
| 출장           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 이동시간은 근로시간에 포함</li> </ul>  |
| 교육시간         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 사용자가 의무적으로 실시하는 교육은 근로시간에 해당</li> <li>• 근로자가 개인적으로 받는 교육은 근로시간에서 제외</li> </ul>                     |
| 워크숍<br>세미나   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 사용자의 지휘·감독 아래에서 업무 수행 등을 위한 목적인 경우에는 근로시간에 해당</li> <li>• 단순히 직원 간 단합을 위한 경우에는 근로시간에서 제외</li> </ul> |
| 접대           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 사용자의 지시 또는 최소한의 승인이 있는 경우에 한하여 근로시간에 해당</li> </ul>   |
| 회식           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 회식은 근로자의 노무제공과 관련이 없어 근로시간에서 제외</li> </ul>   |

### 3. 유연근로시간제

주52시간제 도입에 어려움을 겪고 있는 중소기업은 유연근로시간제를 적극 활용하여 근로시간을 단축할 수 있습니다.

| 유형             | 내용  | 적합 직무  |
|----------------|---|--|
| 탄력적 근로시간제      | 일이 많은 주(일)와 적은 주(일)의 근로시간은 탄력적으로 배치하여 주40시간 내로 근무               | 계절적 영향을 받거나 시기별(성수기·비수기) 업무량 편차가 많은 업종 등                             |
| 선택적 근로시간제      | 일정기간동안의 총 근로시간 내에서 근로시간을 근로자가 자유롭게 결정하여 근무                      | 업무량의 편차 많거나 조율이 가능한 소프트웨어 개발, 사무관리, 연구, 디자인, 설계 등                    |
| 사업장 밖 간주 근로시간제 | 출장 등 사업장 밖 근무가 많아 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 정해진 시간을 근무한 것으로 인정         | 근로시간 대부분을 사업장 밖에서 근로하는 영업직, A/S 업무, 출장 업무 등                          |
| 재량 근로시간제       | 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 근로자 대표와 서면합의로 정한 근로시간을 근로한 것으로 인정 | 근로기준법 시행령 제31조 및 관련 고시에서 정하는 업무에 한정                                  |
| 보상휴가제          | 근로자대표와 서면합의를 통해 연장·야간·휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 대신 유급휴가로 부여            | 업무를 완료한 이후에 일정기간 휴식기간을 가지는 직무, 다른 인력으로 하여금 대체 업무 수행이 가능한 연구·교육 등의 직무 |

#### 근로기준법 시행령 제31조(재량근로의 대상업무)

신상품 또는 신기술의 연구개발·연구업무 / 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무 / 신문·방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재·편성·편집 업무 / 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무 / 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀스나 감독 업무 등

#### 4. 주52시간제 대응

| 근로상황                   |  | 대응방안(예시)             |             |
|------------------------|--|----------------------|-------------|
| 생<br>산<br>직            | 주야<br>맞교대                                  | • 신규채용 여력 있음         | • 신규채용      |
|                        |  | • 임금보전 가능            | • 교대제 개편    |
|                        |  | • 기업 신규채용 여력 없음      | • 근로시간관리 강화 |
|                        | 기타<br>교대제                                  | • 임금보전 불가            | • 릴리프제도 활용  |
|                        |  | • 특정계절·시기 업무량 집중     | • 교대제 개편    |
|                        | 주간<br>근무                                   | • 특정 주 주52시간 초과      | • 탄력근로제 도입  |
|                        |  | • 휴일근로 등으로 주52시간 초과  | • 근로시간관리 강화 |
|                        |  | • 상시적인 주52시간 초과      | • 일·생활균형 제도 |
|                        |  | • 신규채용 여력 없고 임금보전 불가 | • 근로시간관리 강화 |
|                        |  | • 추가채용 여력 없음         | • 교대제 도입    |
| 사<br>무<br>직            | • 임금보전 불가                                  | • 근로시간관리 강화          |             |
|                        | • 특정계절·시기 업무량 급증                           | • 릴리프제도 활용           |             |
|                        | • 특정시간대·요일 업무량 급증                          | • 유연근로제 도입           |             |
|                        | • 주52시간 초과 상시 발생                           | • 보상휴가제 도입           |             |
|                        | • 신규채용 여력 있고 임금보전 가능                       | • 출퇴근시간 재배치          |             |
|                        | • 특정 계절이나 시기에 업무량 집중                       | • 신규채용               |             |
|                        | • 근로자들이 반드시 같은 시간대에 근무할 필요가 없고 스스로 시간선택 가능 | • 탄력근로제 도입           |             |
| • 재량근로제 대상 업무에 해당      | • 탄력근로제 도입                                 |                      |             |
| • 근로자가 업무 방식과 시간 결정 가능 | • 탄력근로제, 보상휴가제 도입                          |                      |             |
| • 특정시간대·요일에 업무량 집중     | • 선택근로제 도입                                 |                      |             |
| • 대부분을 사업장 밖에서 근로      | • 재량근로제 도입                                 |                      |             |
|                        | • 시간제 근로자 채용                               |                      |             |
|                        | • 유연근로제 도입                                 |                      |             |
|                        | • 사업장 밖 간주근로제 및 탄력근로제 도입, 휴일대체             |                      |             |

- 근로시간관리 강화 : 낭비되는 근로시간을 줄이기 위해 관리 철저
- 릴리프 제도 : 기존 교대팀에 1~2명의 여유인력(reliever)을 투입하여 기존 근로자들의 휴식시간을 보장하고 설비가동률을 높이는 제도

## 5. 주요 사례 (1)

### [A 기업] 플라스틱 부품 생산업체 (근로자 80명)

- **주야 맞교대**로 상시적인 초과근로가 발생하여, 정부의 **일자리 함께하기** 설비투자 용자 등을 통해 **교대제 개편, 설비투자, 유연근로시간제** 도입으로 근로시간을 단축하였습니다.

- **[근로상황]** 주야 맞교대 시스템으로 대다수 근로자들이 초과근로를 하고 있으며, 특히 사출팀은 1주 12시간의 연장근로 한도를 초과하고 있었습니다. 생산량이 많아지는 시기에는 근로시간이 평균 58시간, 극성수기에는 80시간 이상 근무하는 경우도 있었습니다. 가공팀은 필요한 경우에 연장근무를 하는 편이지만, 납기준수를 위해 부득이한 연장근무가 빈번하게 발생하고 있었습니다.
- **[대응방안]** 특히 연장근로가 많은 사출팀에 보조 작업자 2명을 고용하여, 고용된 2명이 릴리프 역할을 수행하게 함으로써 주당 1.5시간의 연장 근로 단축 효과를 가져왔습니다. 가공팀은 연차휴가 사용을 유도하기 위해 반차제도를 도입하고, 근로자별로 연차일수 공지, 연차휴가 달력 배포 등을 통해 연차휴가 활용을 유도하는 방식으로 전반적으로 근로시간을 단축하였습니다. 또한 작업장 내 조명을 변경하고, 비효율적 공간의 재배치, 근로자 역량 강화를 위한 교육훈련을 실시하는 등 작업환경 및 근로조건을 개선하였습니다.
- **[지원제도 활용]** 릴리프제도 활용, 연차휴가 사용 활성화, 일자리함께하기 설비투자 용자 등

## 5. 주요 사례 (2)

### (B 기업) 제조·산업용 고무플라스틱 발포성형업체 (근로자 90명)

- **특정계절 또는 시기에 업무량이 집중되어 주52시간을 초과하는 경우가 발생하여, 정부의 일자리 함께하기 지원사업(신규채용, 임금보전)과 노동시간 단축 컨설팅을 통해 교대제 개편과 탄력적 근로시간제 도입으로 근로시간을 단축하였습니다.**

- **[근로상황]** B기업은 생산직, 사무직, 연구직으로 구분되며, 생산직은 주5일 주야 2교대(주간조 08:00~18:30, 야간조 18:30~07:30) 근무를 하고 있었습니다. 야간조는 1주 연장근로가 17.5시간으로 연장근로 한도를 초과하고 있으며, 연장수당 비율이 31%로 높고 장시간 근로로 인한 생산성 하락, 피로감 증대, 직원 불만 등 업무효율성이 낮은 상황이었습니다.
- **[대응방안]** 노동시간 단축 컨설팅을 통해 기존의 주야2교대제를 3조2교대제로 개편하여 1주 소정근로시간을 최소 44시간 ~ 최대 55시간으로 줄이고, 주52시간을 초과하는 경우에는 3개월 단위의 탄력근로제를 도입하였습니다. 교대제 개편으로 신규 채용한 인력의 인건비는 일자리 함께하기 지원을 받았으며, 교대제 개편 이후 수당형태로 지급되던 연차휴가를 자유롭게 사용할 수 있도록 유도하는 방식으로 연차휴가의 사용을 촉진하였습니다. 연차휴가 사용촉진으로 인한 근로자들의 임금감소에 대해서는 일자리 함께하기 임금보전 지원을 받아, 근로자들의 실질적 임금삭감은 없으며 임금보전에 관한 회사의 지출은 1인당 약 4만원 소요되었습니다.
- **[지원제도 활용]** 노동시간 단축 컨설팅, 일자리 함께하기(신규채용, 임금보전) 지원

## 5. 주요 사례 (3)

### [C 기업] 제철소 주전기 제조 및 설비운영·정비업체 (근로자 94명)

- **상시적인 연장·휴일근로**로 주52시간이 초과되는 경우가 발생하여, **일자리 함께하기 지원, 청년추가고용 장려금사업**을 통해 **교대제 개편 및 신규직원 채용**으로 근로시간을 단축하였습니다.

- **[근로상황]** 생산 부서와 3교대 근무자의 경우에 결근자, 업무공백 발생 시 연장근로를 통해 업무공백을 해소하고 있으며, 제철소 내 상시 정비부서의 경우에는 1주에 12~15시간씩 상시적인 연장근로가 발생하고 있었습니다. 또한 현장직 부서의 경우에는 1일 2~3시간의 연장근로 및 휴일근무가 발생하고 있어 장시간 근로문화 개선이 필요한 상황이었습니다.

- **[대응방안]** 상주 정비인력의 경우에는 정비업무 증가 및 기간 단축 등의 이유로 발생하는 장시간 근무형태를 개선하기 위해 주간 연속 2교대제로 전환(A조 07:00~15:00, B조 15:00~23:00)하고, 신규인력을 채용하여 연장근로를 최소화하였습니다. 그 결과, 이직률이 감소하여 신규인력에 대한 교육훈련비가 연간 25백만 원 감소하였고, 확보된 재원으로 신규인력 7명을 추가로 채용할 수 있었습니다.

- **[지원제도 활용]** 일자리 함께하기 지원금, 청년추가고용장려금

- **[일자리 함께하기 신규채용 지원금]** 근로시간 단축을 위해 신규로 채용하는 경우에는 월 80만원의 지원금을 3년간 지원하고 있습니다.

- **[일자리 함께하기 임금보전 지원]** 근로시간 단축을 위해 신규 채용 인건비 증가분에 대해, 신규 채용 근로자 1인당 재직자 10명까지 함께 지원해주는 제도로 1인당 월 40만원의 지원금을 2년간 지원하고 있습니다.

## 5. 주요 사례 (4)

### [D 기업] 로봇 및 빌딩 청소시스템 제조·개발업체 (근로자 50명)

- 특정 업무의 독립성이 큰 편이고 근로자별로 업무량이 많은 시간대가 달라 직무별로 주52시간을 초과하는 경우가 발생하여 정부의 노동시간 단축 컨설팅을 통해 선택적 근로시간제 도입으로 근로시간을 단축하였습니다.

- **[근로상황]** 경영지원팀은 직무별 연장근로 특성이 다르지만 월별 집중근로가 필요하여 주52시간을 넘는 경우가 발생하며(연장근로 현황 월 약 58시간), 대외협력·기획팀·회계팀의 경우 직무별 특성에 따라 정형화된 근로를 시행할 필요가 적으며, 업무의 독립성이 크고 사업장 내에서 주된 근무가 이루어지는 편이었습니다. 대다수의 근로자들은 일·가정 양립에 대한 니즈가 강하고, 일제히 출퇴근 할 필요성이 적어 보다 유연한 고용문화 개선이 필요하였습니다.
- **[대응방안]** 월 근로시간 내에서 의무 근로시간(10:00~16:00)을 제외하고 나머지 시간은 자율적으로 선택하여 출퇴근할 수 있도록 하거나 월 52시간을 초과하지 않도록 시종업 시간 외에 선택적 근로시간대(08:00~09:00, 18:30~20:00)를 1일 2.5시간으로 설정하였습니다. 일·가정 양립지원으로 4명의 우수인력을 유지하였으며, 이직률 감소로 인한 교육훈련비를 절감하였습니다. 이러한 일·가정 양립문화를 조직에 확산하여 근로자의 직무몰입 및 조직만족도를 향상시켰습니다.
- **[지원제도 활용]** 노동시간 단축 컨설팅(장시간 근로 관련 현황 진단 및 개선방안 마련 컨설팅 제공)

## 6. 대응 방안

중소기업은 주52시간제 도입을 계기로 인식전환, 생산성 향상, 기업 문화 개선, 청년인재 확보·유지 강화를 위한 대응이 필요합니다.

- 독일에서는 유연근로시간제 도입 등 근로시간 단축이 근로자의 일과 가정의 균형뿐만 아니라 기업 경쟁력을 향상시키는 것으로 나타났습니다.
- 주52시간제를 통해 중소기업의 경쟁력을 강화하기 위해서는 성공적인 도입과 운영에 대한 CEO의 강한 의지가 무엇보다 중요합니다.
- 중소기업이 자체적으로 생산성을 높이기 위해서는 No잔업데이, 업무효율화 방안 추진, 직원교육확대 등 다양한 방안을 모색할 필요가 있습니다.
- 주52시간제 도입을 단순히 근로시간 변화에 국한하지 않고, 중장기적인 관점에서 기업문화 개선의 계기로 삼을 필요가 있습니다.
- 중소기업은 주52시간제 시행을 통해 고용주 브랜드 관리, 일과 가정의 균형 방안 등을 통해 청년인재를 확보하고 유지하는 노력을 강화할 필요가 있습니다.

- [No잔업 데이] 각자 매주 1일, 스스로 No잔업데이 결정할 수 있게 하여, 업무에 지장을 주지 않고, 정시 퇴근할 수 있는 직장 분위기 조성
- [업무효율 향상을 위한 목표관리] 6개월마다 각자 업무에 대한 목표를 설정하고, 1개월 1회 목표 진척 상황에 대한 보고서를 작성하여 상사에게 제출하는 등 정기적인 목표관리 시행
- [계획적인 종업원 교육 실시] 노사 협조를 통해 노동시간 단축이 이루어지는 만큼, 각 부서에 '업무역량표' 를 작성하고, 이를 기초로 관리자와 근로자가 반기마다 '교육훈련 계획 실시표' 를 작성하게 한 후, 향후 교육 계획을 세워서 교육 실시
- [고용주 브랜드 관리] 기업 이미지, 기업에 대한 신뢰 및 인지도, 임금 및 기업문화 등 기업 속성, 근로시간 및 근로조건 등 직무특성 등 (독일 대기업의 72%, 중소기업의 61%가 고용주 브랜드 관리를 시행)

**Q&A**  
**(근로시간제도)**

**Q. 근로시간 위반은 근로자 별로 산정되는 것인가요?**

A. 네. 맞습니다. 만약 한 사업장에서 10명의 근로자가 주52시간제를 위반하게 되면, 10번 위반하신 것으로 처리됩니다.

**Q. 주52시간제 위반 시 벌칙은 무엇인가요?**

A. 주52시간제를 위반하게 되면, 근로기준법 제50조와 제52조에 따라 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.

**Q. 주52시간제는 사업장 내 외국인 근로자에게도 적용되는 것인가요?**

A. 네. 맞습니다. 기밀 취급 업무 등 근로시간 적용 제외 업무를 제외하고는 회사의 모든 근로자에게 주52시간제가 적용됩니다.

**Q. 한시적으로 허용되는 추가연장근로제도는 무엇인가요?**

A. 상시근로자 수가 30인 미만 영세사업장의 사업주에게 근로시간 단축 준비기간을 부여하기 위한 취지로 2022.12.31.까지 적용됩니다.

A. 근로자 대표와 서면합의를 통해 연장근로(1주 12시간)를 초과하여 근로할 필요가 있는 사유 및 기간과 대상 근로자의 범위를 정하여 1주 8시간의 연장근로를 추가적으로 할 수 있도록 허용하고 있습니다.

**Q. 근로자가 30인 미만으로 추가연장근로를 도입하고 있던 중, 추가 채용으로 근로자가 30인을 초과한 경우에는 어떻게 되나요?**

A. 추가연장근로를 적용하던 중에 상시 근로자 수가 30인 이상이 되었다면, 그 시점부터 추가연장근로를 허용하지 않습니다.

## Q&A

### [근로·휴게시간]

**Q. 공휴일, 연차휴가, 보상휴가도 근로시간에 포함되나요?**

A. 아니요. 실제로 근로한 시간만 근로시간에 포함됩니다. 만약 공휴일에 근무해도 주52시간을 넘기지 않으면 근로할 수 있으며, 휴일근로의 가산수당만 지급하면 됩니다.

**Q. 근로자가 출장을 갔다가 회사로 돌아와서 퇴근하는 경우에 복귀시간도 근로시간에 포함되나요?**

A. 네. 회사로 복귀하는데 걸리는 시간도 근로시간에 포함됩니다. 그래서 출장 후 바로 현장에서 퇴근시키면 됩니다.

**Q. 만약 근로자가 개인 업무를 보면서 회사시설을 사용하고 연장근로를 했다고 주장할 경우에는 어떻게 해야 하나요?**

A. 취업규칙이나 근로계약서에 연장근로 관리에 대한 규정을 만들어 두시는 것이 좋습니다. 예를 들면, 사전에 승인받은 연장근로만 인정하겠다고 명시하는 것입니다.

**Q. 연장근로시간 위반 여부 등을 판단하는 “1주” 는 월요일부터 일요일을 의미하는 것인가요?**

A. 1주일의 시작이 반드시 월요일이 아니어도 됩니다. 노사가 협의하여 내부규정, 취업규칙, 단체협약 등으로 정할 수 있습니다.

**Q. 주3일(격일) 근무하는데, 격일 근무시 1일 평균 15시간을 근무(7시간 초과근무)하여 1주 근로시간이 45시간입니다. 이 경우에는 주52시간을 초과하지 않았는데 법 위반인가요?**

A. 네, 근로기준법은 1주 연장근로시간이 12시간을 초과할 수 없도록 규정하고 있습니다. 주3일 근무이지만 연장근로가 21시간(3일 X 7시간) 발생한 것으로 법 위반에 해당합니다.

**Q&A**  
**[임금 산정]**

**Q. 보상휴가제를 시행할 경우에 연장근로 수당처럼 시간도 가산해서 줘야 하나요?**

A. 네. 맞습니다. 연장근로시간에 해당하는 부분은 연장근로 수당처럼 50%시간을 가산해서 지급해야 합니다.

**Q. 포괄임금제를 계속 사용해도 법적으로 문제가 없나요?**

A. 네. 현재까지는 법적으로 문제는 없지만, 근로자가 포괄임금제에 규정된 시간보다 더 많이 근로했는데 가산수당을 제대로 지급받지 못했다고 입증하면 가산수당을 추가로 지급해야 합니다.

**Q. 무급휴일인 토요일에 10시간 근로한 경우에도 휴일근로 가산임금이 적용되나요? (1주일에 유급휴일은 1일)**

A. 아니요. 휴무일이나 비번일 등이 유급휴일이 아닌 날에는 유급휴일 가산임금이 적용되지 않습니다. 다만, 유급휴일에 근로한 경우에는 유급휴일근로 가산임금이 추가로 적용됩니다.

〈무급휴일에 연장, 야간 근로 시 법정수당 계산 (유급휴일은 100% 가산)〉

| 시간          | 근로 대가 | 휴일가산 | 휴일연장 | 야간가산 | 합계   |
|-------------|-------|------|------|------|------|
| 09:00~18:00 | 100%  | 50%  | -    | -    | 150% |
| 18:00~22:00 | 100%  | 50%  | 50%  | -    | 200% |
| 22:00~06:00 | 100%  | 50%  | 50%  | 50%  | 250% |
| 06:00~09:00 | 100%  | 50%  | 50%  | -    | 200% |

## Q&A

### [유연근로제 활용]

**Q. 탄력근로와 같은 유연근로시간제 도입을 위해선 근로자 대표와 서면합의 대신 개별 근로자의 동의를 받는 것은 가능한가요?**

**A. 아니요. 개별 근로자의 동의를 받는 것으로 대신할 수 없으며, 과반수 근로자의 표를 얻은 근로자 대표와 합의를 하셔야 합니다.(근로자대표와의 서면합의는 유연근로시간제 도입의 법적 요건)**

**Q. 탄력근로시간제나 30인 미만 사업장에 대한 8시간 추가연장근로를 위한 서면합의서는 고용노동부에 제출해야 하나요?**

**A. 아니요. 제출의무는 없습니다. 다만, 근로감독이나 향후 분쟁 등에 대응할 때 활용할 수 있도록 회사에 잘 보관·관리할 필요는 있습니다.**

**Q. 탄력근로시간제를 도입하게 되면 근로계약을 새로 작성해야 하나요?**

**A. 2주 단위 탄력근로시간제는 취업규칙에 탄력근로시간제를 하겠다는 내용을 명시하면 개별근로자와 근로계약을 따로 할 필요는 없습니다. 3개월 이내 또는 6개월 이내 탄력근로시간제의 경우 근로자 대표와 서면합의를 하면 됩니다.**

**Q. 탄력근로제를 활용하다가 중간에 퇴사한 경우는 임금은 어떻게 산정해야 하나요?**

**A. 근로자가 중간에 퇴사한 경우, 다시 근로시간 기본원칙으로 돌아가서, 소정 근로시간이 넘는 시간에 대해서는 가산수당을 지급해야 합니다.**

**Q. 탄력근로시간제를 활용하고 있는데, 특정 월이나 특정 주에 일이 거의 없는 경우도 발생합니다. 이런 경우 소정 근로시간에 따른 임금보다 적게 지급할 수 있나요?**

**A. 월별 업무량의 격차가 너무 큰 경우에는 계절이나 월별로 임금계약을 별도로 체결하는 것도 가능합니다. 예를 들어, 워터파크와 같이 계절적 영향을 크게 받는 경우에는 성수기와 비수기 임금을 별도로 체결하기도 합니다.**

## Q&A

### [유연근로제 활용]

**Q. 탄력근로시간제는 횡수 제한 없이 계속하여 운영할 수 있나요?**

A. 네. 탄력근로시간제의 유효기간을 어떻게 정할 것인가는 전적으로 노·사가 협의하여 결정할 사항으로, 유효기간 내에서는 횡수 제한 없이 실시할 수 있습니다.

**Q. 탄력근로시간제 하에서도 야간근로에 대한 가산수당을 지급해야 하나요?**

A. 네. 탄력근로시간제를 도입하더라도 야간시간(22시부터 익일 6시까지) 근로에 대하여는 가산수당을 지급해야 합니다.

**Q. 선택근로시간제의 경우 연장근로 수당 지급은 어떻게 이루어지나요?**

A. 정산기간이 1개월인 경우, 전체 평균하여 주40시간의 소정근로시간을 넘어가는 부분만 산정해서 연장근로 수당을 지급하면 되고, 정산기간이 1개월을 넘어가는 경우에는 매 1개월마다 평균하여 주40시간을 초과하는 경우 연장근로 수당을 지급해야 합니다.

**Q. 선택근로시간제 도입 시 의무근로시간대와 선택근로시간대를 반드시 설정해야 하나요?**

A. 의무근로시간대와 선택근로시간대는 노·사가 서면합의로 자율적으로 결정할 사항입니다. 다만 사업장 운영 및 업무진행 등을 위해 각각의 시간대를 설정하는 것이 바람직합니다.

**Q. 선택근로시간제 운영 시 실제 근로시간이 초과되거나 미달될 경우에는 어떻게 해야 하나요?**

A. 실제 근로한 시간이 당초 약정된 근로시간을 초과한 경우에는 초과근로시간에 대한 임금을 지급해야 합니다. 반면, 실제 근로시간 시간이 약정된 시간에 미달된 경우에는 미달된 시간분에 해당하는 임금을 감액 지급할 수도 있을 것입니다.

## Q&A

### [특별연장근로 인가제]

**Q. 특별연장근로 인가제를 활용하고 싶지만 정말 급해서 사전에 신고하기 어려운 경우에는 어떻게 하나요?**

A. 정말 급한 상황인 경우에는 먼저 특별연장근로를 활용하시고, 사후에 인가를 받는 것도 가능합니다. 다만, 고용노동부 지침에서 명시하고 있는 인가 사유에 해당되는지 미리 숙지하신 후에 활용하시는 게 좋습니다.

**Q. 원청의 주문에 따라 생산을 해야 해서 납기일을 맞추려면 어쩔 수 없이 주52시간을 넘게 근로해야 하는 경우가 발생하는데 대응방안이 있을까요?**

A. 갑작스런 주문량 급증으로 부득이하게 주52시간을 초과해서 근로를 해야 하는 경우에는 특별연장근로 제4호 인가사유인 업무량 급증으로 인가를 받으시면, 1주 12시간의 범위 내에서 최대 3개월까지 추가로 근로하실 수 있습니다.

A. 다만, 특별연장근로를 활용 시에도 연장근로에 대한 가산수당은 지급해야 하며, 근로일 간 11시간 이상 휴식시간 부여 등 적절한 근로자 건강 보호조치를 마련하셔야 합니다.

#### <특별연장근로 인가사유>

제1호 : 재해·재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위한 긴급조치

제2호 : 인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급조치

제3호 : 시설·설비 고장 등 돌발상황 수습을 위한 긴급조치

제4호 : 통상적이지 않는 업무량 폭증과 단기간 내 미처리 시 사업에 중대한 지장·손해가 발생하는 경우

제5호 : 고용노동부 장관이 국가 경쟁력 강화 등을 위해 필요하다고 인정하는 연구개발

#### <특별연장근로 건강보호 조치>

필요최소한의 기간으로 인가, 사용자에게 근로자의 건강보호조치 지도

Q&A  
(기 타)

Q. 저희 회사에는 사업장이 총 3개입니다. 각 사업장 별로 근로자가 40명씩 근로하는 경우에는 50인 미만 사업장인가요?

A. 상시 근로자수 판단은 사업자등록증을 기준으로 해주시면 됩니다. 만약 사업자등록증은 동일한데, 사업장 주소가 여러 곳이라면, 사업장별 근로자수를 합산하여 상시 근로자수를 판단해야 합니다.

Q. 중소기업체로 공정별로 여러 생산라인을 두고 있습니다. 공정별로 개인사업자 등록을 해서 5인 이하 사업장으로 맞춰서 주52시간제 적용에서 제외되고자 하는 데 문제가 없을까요?

A. 아니요. 이는 편법적인 대응으로 추후 법적으로 문제가 될 수 있습니다. 생산라인별로 개인사업자 등록을 하시더라도 결국 공정 간에 유기적으로 연결되어 있고, 동일한 사업주의 지휘 및 감독 아래 있기 때문에 한 개의 사업체로 간주될 것입니다.

Q. 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에 노사협의회회의 근로자위원을 근로자대표로 볼 수 있나요?

A. 아니요. 노동조합이 없거나 근로자의 과반수로 조직되지 않은 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 선정하여야 합니다. 선정방법에는 특별한 제한은 없습니다.