

근로시간 제도의 이해

- 고용노동부, 2021. 10

I 근로시간의 의미 및 판단 원칙

● 근로시간의 의미

- '근로시간'이라 함은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간, 즉 노동력을 사용자의 처분 아래에 둔 실구속시간을 의미
 - * 사용자의 지휘·감독은 명시적인 것뿐만 아니라 묵시적인 것을 포함
 - * 근로기준법 제50조③ : 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

● 근로시간의 판단 원칙

- 근로시간 해당 여부는 사용자의 지시 여부, 업무수행(참여) 의무 정도, 수행이나 참여를 거부한 경우 불이익 여부, 시간·장소 제한의 정도 등 구체적 사실관계를 따져 사례별로 판단
 - * 판례도 일률적으로 판단하지 않고 개별 사안에 대해 여러 사정을 종합하여 판단

근로시간에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다. 이는 근로계약의 내용이나 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다. (대법 2014다74254, 2017-12-05)

● 주요 사례

- 휴게시간·대기시간
 - 근로자가 사용자의 지휘·감독에서 벗어나 자유롭게 이용이 보장된 휴게시간은 근로시간에서 제외
 - 자유로운 이용이 어렵고 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간은 근로시간에 해당
- 출장



- 사업장이 소재하는 지역에서 출장지가 소재하는 지역까지의 이동시간은 근로시간에 포함하는 것이 원칙
- 교육시간
 - 사용자가 의무적으로 실시하도록 되어 있는 각종 교육을 실시하는 경우 그 시간은 근로시간으로 인정 가능
 - 그러나, 근로자 개인적 차원의 법정외무이행에 따른 교육 또는 이수가 권고되는 수준의 교육을 받는 시간은 근로시간으로 보기 어려움
- 워크숍·세미나
 - 사용자의 지휘·감독 아래에서 효과적인 업무 수행 등을 위한 논의 목적의 워크숍·세미나 시간은 근로시간으로 인정 가능
 - 단순히 직원 간 단합 차원에서 이루어지는 워크숍 등은 근로시간으로 보기 어려움
- 접대
 - 업무 수행과 관련이 있는 제3자를 소정근로시간 외에 접대하는 경우 이에 대한 사용자의 지시 또는 최소한의 승인이 있는 경우에 한하여 근로시간으로 인정 가능
- 회식
 - 회식은 근로자의 기본적인 노무제공과는 관련 없이 사업장 내 구성원의 사기 진작, 조직의 결속 및 친목 등을 강화하기 위한 차원임을 고려할 때, 근로시간으로 보기 어려움

II

법정근로시간 및 연장·야간·휴일근로

1 개요

- ◇ 근로기준법 상 근로시간 규정은 '기본 40시간 + 연장 12시간' (1주 최대 52시간)을 기본틀로 하되,
 - 평균적으로 주52시간을 초과하지 않는 범위 내에서 근로시간 운영형태나 계산방법을 변경하는 유연근로시간제와,
 - 주52시간의 예외가 허용되는 특별연장근로 인가, 추가 연장근로(30인 미만 사업장), 특례제도 등을 통해 근로시간 운영에 있어 유연성 확보

〈기본 근로시간 규정〉		〈주52시간 이내〉	〈주52시간 초과〉
법정근로 1주 40시간	+	연장근로 1주 12시간	유연근로제 (운영형태 변경) 탄력, 선택 (계산방법 변경) 재량, 사업장 밖
			연장근로 예외 특별연장근로, 추가 연장근로, 특례제도

〈근로시간·휴게·휴일 적용제외〉

△ 5인 미만 사업장 △ 농림·축산·수산업 △ 감·단 승인 근로자 △ 관리·감독·기밀 업무

● 법정근로시간

- (성인 근로자) 1일 8시간, 1주 40시간(휴게시간은 제외, 근로기준법 제50조제1항, 제2항)
 - － 유해·위험작업에 종사하는 근로자는 1일 6시간, 1주 34시간 (산업안전보건법 제139조제1항)
- (연소근로자*) 1일 7시간, 1주 35시간(근로기준법 제69조)
 - * 15세 이상 18세 미만 근로자

● 소정근로시간

- 「근로기준법」 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제139조제1항에 따른 근로시간, 즉 법정근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간(근로기준법 제2조제1항제8호)

● 연장근로의 제한

- 당사자 간 합의하면 1주 12시간을 한도로 연장근로 가능(근로기준법 제53조제1항·제2항)
 - － 연소근로자는 1일 1시간, 1주 5시간 한도(근로기준법 제69조의 단서)
 - － 단시간근로자*는 소정근로시간을 초과하여 1주 12시간 한도(기간제법 제6조)
 - * 근로기준법 제2조제1항제9호 : '단시간근로자'란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말함.

● 연장·야간·휴일근로 가산수당(근로기준법 제56조)

- (연장근로) 법정근로시간을 초과하여 근로한 시간에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급
 - * 통상근로자의 근로시간이 법정근로시간보다 짧은 사업장의 경우에도(예: 1주 38시간) 법정근로시간 40시간을 초과하여 1주 12시간 한도로 연장근로를 할 수 있지만(총52시간 근로) 가산수당은 법내 연장근로 시간(2시간)을 초과한 연장근로시간(12시간)에 대해서만 지급
 - * 단시간근로자의 경우에는 법정근로시간 이내라도 소정근로시간을 초과하여 근로한 시간에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급(기간제법 제6조제3항)
- (야간근로) 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로)에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급
- (휴일근로) 8시간 이내는 통상임금의 50%, 8시간 초과는 통상임금의 100% 이상을 가산하여 지급
 - * 가산수당이 적용되는 휴일근로에는 법정휴일 뿐만 아니라 약정휴일도 포함
- (가산수당의 합산) 연장 또는 휴일근로가 야간근로에 해당하는 경우에는 각 사유별 할증률을 합산하여 지급
 - － 휴일근로가 연장근로에 해당하더라도 휴일근로 가산수당을 지급(연장근로와 휴일근로의



가산수당을 합산하지 않고 휴일근로 8시간 초과분에 대해서만 연장가산수당을 합하여 지급)

● 임신부 및 연소자 보호

- 근로기준법은 임신부와 연소자의 연장·야간·휴일근로에 대해 일정 부분 제한을 두어 보다 두텁게 보호
 - 야간·휴일근로: 임신부와 연소자(18세 미만자)는 원칙적 금지, 다만 근로자 동의(연소자, 산부) 또는 명시적 청구(임부)가 있는 경우 장관 인가로 허용(근로기준법 제70조제2항)
 - 연장근로 : ①임신 중인 여성근로자는 절대 금지(근로기준법 제74조)
 - ② 산부·연소자는 연장근로시간을 제한(근로기준법 제71조, 동 법 제69조)
 - * 산부 : 당사자간 합의로 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 한도
 - * 연소자 : 당사자간 합의로 1일 1시간, 1주 5시간 한도

붙임 1 - 법정근로시간 및 연장·야간·휴일근로

구분		법정근로시간	연장근로	야간·휴일근로	비고
성인 (18세 이상)	남성	1일 8시간, 1주 40시간 (\$50)	당사자간 합의 1주 12시간(\$53)	별도 제한 규정 없음	
	여성	상동	상동	근로자 동의(\$70①)	
연소자(18세 미만)		1일 7시간, 1주 35시간 (\$69)	당사자간 합의 1일 1시간, 1주 5시간 (\$69)	원칙적 금지 근로자 동의 고 용 노 동 부 인가(\$70②)	탄근·선근·추가연장* 적용 제외 (\$51③, \$52①, \$53③) * 30인 미만 1주 8시간 이 내('21. 7. 1. ~'22. 12. 31.)
임산부	임신중 (임부)	1일 8시간, 1주 40시간 (\$50)	절대 금지 (\$74⑤)	원칙적 금지 근로자의 명 시적 청구 고 용 노 동 부 인가 (\$70②)	탄근 적용 제외(\$51③)
	산후 1년 미만 (산부)	상동	당사자간 합의 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 (\$71)	원칙적 금지 근로자 동의 고 용 노 동 부 인가 (\$70②)	

III

유연근로시간제

1 개요

● 제도의 의의

- 유연근로시간제는 근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 제도
 - － (운영형태) 업무량의 많고 적음에 따라 근로시간을 적절하게 배분하거나 근로자의 선택에 맡김으로써 근로시간을 유연하고 효율적으로 운영하는 것이 가능
 - * 탄력적 근로시간제(제51조, 제51조의2), 선택적 근로시간제(제52조)
 - － (계산방법) 근로시간 산정이 어려운 경우에는 별도로 정한 시간을 근로시간으로 인정
 - * 사업장 밖 간주근로시간제(제58조제1항·제2항), 재량근로시간제(제58조제3항)

● 제도 도입 시 유의사항

- 각 제도별로 취업규칙 변경 또는 근로자대표와의 서면 합의 등 요건을 확인하여 적절한 절차에 따라 도입
 - － 또한, 가급적 취업규칙 등에 구체적인 세부 운영규정을 마련하여 노·사간 다툼의 여지를 최소화하는 것이 바람직
- 「2주 이내 탄력적 근로시간제」는 취업규칙 작성·변경 필요
 - － 취업규칙 변경 시 근로자 과반수*의 의견을 들어야 하며, 불이익한 변경에는 근로자 과반수의 동의 필요
 - * 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수
 - － 취업규칙으로 정하여 제도를 도입하는 경우 변경된 취업규칙을 고용노동부장관(지방고용노동관서장)에게 신고하여야 함
- 「3개월 이내」또는 「3~6개월 탄력적 근로시간제」는 근로자대표*와의 서면합의 필요
 - * 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자
- 「선택적 근로시간제」는 취업규칙상 근거 및 근로자대표와의 서면합의가 모두 필요
- 「사업장 밖 간주근로시간제」 중에서 노·사가 정한 시간을 근로한 것으로 인정하는 제도와 「재량근로시간제」는 근로자대표와 서면합의 필요
- 합의는 반드시 서면으로 작성하여 노·사 당사자가 서명 또는 날인
 - * 기재사항, 합의내용 등은 각 제도에 따라 다르며, 사용자와 근로자대표 사이에 서면합의가 유효하게 성립하면 유연근로시간제도 시행 과정에서 개별근로자의 동의가 반드시 추가로 필요한 것은 아님
- 근로자대표와의 서면합의 서류는 합의한 날부터 3년간 보존



참고 - 근로자대표제도 개요

- (근로자대표) 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자
- (판단 시점) 해당 제도의 도입 당시 (예 : 탄력근로제 도입 당시)
- (근로자 범위) 근로기준법상 '사용자'는 근로자대표가 되거나 선출될 수 있는 근로자의 범위에서 제외
- (선정 단위) 원칙적으로는 당해 사업 또는 사업장 단위로 선정되어야 함
 - 다만, 예외적으로 일부 직종 등 특정 근로자 집단에만 적용되는 사항을 도입·변경하는 경우, 해당 사항이 적용되는 근로자 단위로 근로자대표를 선정할 수 있음
- (선정 방법) '근로자 과반수로 조직된 노동조합'이 없는 경우 근로자 과반수를 대표하는 자의 선정 방법은 해당 사안에 대해 근로자대표 권한을 행사한다는 것을 근로자에게 주지시킨 상태에서 근로자 과반수의 의사가 반영된 투표·거수 등 민주적 방식*에 의하여 선출 또는 선정
 - * “근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 선출”(20.10.16. 경제사회노동위원회 합의문)이 바람직
 - 이 경우, 후보 출마 등에 사용자의 간섭이 배제되어야 하고, 근로자들에게 자유로운 의사표현이 보장되어야 함
 - 한편, 사업 또는 사업장 단위에 「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」에 의해 설치된 노사협의회 근로자위원의 경우, 선출 당시 근로기준법상 근로자대표 권한의 전부 또는 일부가 부여된다는 것이 구체적으로 명시되고 이를 근로자들에게 주지한 경우에는 근기법상 근로자대표의 권한을 인정할 수 있고,
 - 이미 선출된 노사협의회 위원에 대해 근로자대표의 권한을 부여하고자 한다면, 근로자대표의 권한범위가 주지되고, 사용자의 의도대로 대표를 선출할 목적의 부당한 간섭이나 개입이 배제된 상태에서, 근로자위원에 대한 근로자대표 권한 부여에 관하여 근로자 과반수의 동의를 받는 절차를 거쳐야 할 것임

● 제도 유형별 적합직무

유형	내용	적합 직무
탄력적 근로시간제 (법 제51조, 제51조의2)	일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정근로시간(주40시간) 내로 근로시간을 맞추는 근무제도	계절적 영향을 받거나 시기별(성수기·비수기) 업무량 편차가 많은 업종 등
선택적 근로시간제 (법 제52조)	일정기간(1월 또는 3개월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시	업무의 시작 및 종료시각을 근로자의 결정에 맡길 필요가 있는 소프트웨어 개발, 사무관리(금융거래·행정처리 등), 연구, 디자

	간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있도록 하되, 평균적으로 법정근로시간(1주 40시간) 내로 맞추는 제도	인, 설계 등
사업장 밖 간주 근로시간제 (법 제58조 제1·2항)	출장 등 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 소정근로시간, 업무수행에 통상 필요한 시간, 근로자대표와 서면합의한 시간을 근로한 것으로 인정하는 제도	근로시간 대부분을 사업장 밖에서 근로하는 영업직, A/S 업무, 출장업무 등
재량 근로시간제 (법 제58조 제3항)	업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 시행령 및 고시로 규정된 업무에 대해서는 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 근로시간을 근로한 것으로 인정하는 제도	근로기준법 시행령 제31조 1. 신상품·신기술 연구개발, 인문사회과학·자연과학 연구 2. 정보처리시스템 설계 또는 분석 3. 신문, 방송 또는 출판사업의 기사 취재, 편성 또는 편집 4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 5. 방송 프로그램·영화 등 제작사업에서의 프로듀서나 감독 6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무 * 고용노동부 고시(제2019-36호) 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무

2 탄력적 근로시간제

- (의의) 특정 일(주) 근로시간을 연장시키고 다른 날(주)은 단축해 '단위기간 평균 주 노동시간'을 40시간 이내로 맞추는 제도

* '단위기간 평균 주40시간' 이내면 특정일·주에 법정시간(일8, 주40) 초과해도 연장가산수당을 지급하지 않아도 되며, '단위기간 평균 주40시간'에 추가하여 주 12시간 연장근로 가능(연장가산○)

- (실시요건) 3개 유형별로 차이

- (2주이내) ① 취업규칙(10인이상 사업장) 또는 이에 준하는 것에 규정
② 특정주 48시간 초과 못함



- (3개월이내) ① 근로자대표와 서면합의
 - ② 3개월 이내 ③ 특정주 52시간, 특정일 12시간을 초과 못함
- (3~6개월) ① 근로자대표와 서면합의
 - ② 3~6개월 ③ 특정주 52시간, 특정일 12시간을 초과 못함

- (연장근로) 단위기간을 평균한 1주 근로시간을 40시간으로 정한 경우
단위기간 내 평균 주 40시간 이내면 특정 일·주에 법정 근로시간(하루 8시간, 주 40시간)을 초과해도 연장가산수당을 지급할 의무는 없음. 또한 '단위기간 내 평균 주 40시간'에 추가하여 주 12시간까지 연장근로 가능(다만 이 경우 연장가산수당 지급 필요)

- (적용제외) 연소자(15세 이상 18세 미만, 취직인허증을 보유한 15세 미만), 임신중인 여성

구분	2주 이내 (제51조①)	3개월 이내 (제51조②)	3개월 초과 6개월 이내(제51조의2)
대상	전체 근로자(연소자, 임신중 여성 제외), 업종 또는 직무별 제한 없음		
도입요건	● 취업규칙 (준하는 것)	● 근로자대표 서면합의 ① 대상근로자 ② 단위기간 ③ 근로일, 일별 근로시간 ④ 서면합의의 유효기간	● 근로자대표 서면합의 ①, ② 좌동 ③ 주별 근로시간(일별 시간은 각 주의 근로일 시작 2주전 통보) ④ 좌동
주 최대 주 평균 (연장근로 포함한 근로시간)	● 60(48+12) ● 52(40+12)	● 64(소정 52+ 연장 12) ● 52(소정 40+ 연장 12)	● 64(소정 52 + 연장 12) ● 52(소정 40 + 연장 12)
근로시간 중도변경	● 규정 없음	● 규정 없음(해석: 근로자대표 서면 합의필요)	● 불가피한 경우 변경 가능 - 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 + 근로자대표 협의 + 기간내 1주 평균 시간 유지 + 변경 근로일 개시 전 해당 근로자에 통보
건강권 보호	● 주: 소정 48시간 ● 일: 소정한도없음	● 주: 소정 52시간 한도 ● 일: 소정 12시간 한도	● 주: 소정 52시간 한도 ● 일: 소정 12시간 한도 ● 11시간 이상 연속휴식 부여(단 천재지변 등 대통령령 * 정하는 불가피한 경우 서면합의 있으면 이에 따름)*재난·사고의 예방·수습, 인명보호·안전확인, 기타 이에 준하는 사유

임금보전	<ul style="list-style-type: none"> ●사용자는 기존 임금수준이 낮아지지 않도록 임금보전방안 강구(51조④) * 위반 시 벌칙 조항 없음 	<ul style="list-style-type: none"> ●임금보전방안 마련 + 신고 의무화(단 서면합의로 방안 마련시 예외)
	<ul style="list-style-type: none"> ●중간 정산<제51조의3> 단위기간보다 실 근로기간이 짧은 경우, 실 근로기간을 평균하여 주40시간을 초과한 시간에는 가산임금 지급 	

3 선택적 근로시간제

- (의의) 일정기간(1개월 이내, 단 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무는 3개월 이내)으로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도
 - (완전선택적 근로시간제) 정산기간 중 업무의 시작 및 종료시각이 근로자의 자유로운 결정에 맡겨져 있고 사용자가 관여하지 않는 제도
 - (부분선택적 근로시간제) 일정한 시간대를 정하여 그 시간(의무적 근로시간대)에는 근로자가 사용자로부터 시간적 구속과 구체적인 업무지시를 받고 나머지 시간대는 근로자가 자유롭게 결정하는 제도
- (실시요건) 취업규칙 등에 업무의 시작 및 종료시각을 근로자 결정에 맡긴다는 내용과 맞기기로 한 근로자에 대하여 규정
 - 근로자대표와 서면 합의
 - * 대상근로자, 정산기간 및 총 근로시간, 의무적 근로시간대 및 선택적 근로시간대(필요시), 표준근로시간(휴일·휴가 등의 계산기준이 되는 1일 근로시간) 등
- (연장근로) 정산기간 내 평균 주 40시간 이내면 특정 일·주에 법정 근로시간(하루 8시간, 주 40시간)을 초과해도 연장가산수당을 지급할 의무는 없음. 또한 '정산기간 내 평균 주 40시간'에 추가하여 주 12시간까지 연장근로 가능(다만 이 경우 연장가산수당 지급 필요)
 - * 일·주 단위로 계산할 수 없으며, 실제 연장근로를 했는지 여부는 정산기간이 경과된 후에 알 수 있음
 - 연장근로의 한도는 정산기간을 평균하여 1주 12시간 한도
- (적용제외) 연소자(15세 이상 18세 미만), 취직인허증을 보유한 15세 미만
 - * 탄력적 근로시간제와 달리 임신 중인 여성에 대한 제한 규정은 없음

구분	1개월 이내 (제52조①)	1개월 초과 3개월 이내 (제52조①)
대상	전체 근로자(연소자 제외)	
업무	▶제한 없음	▶신상품·신기술 연구개발업무
도입요건	▶취업규칙(준하는 것) + 근로자대표 서면합의* * ① 대상근로자 ② 정산기간 ③ 정산기간 중 총 근로시간 ④ 의무근로시간대,	



	선택근로시간대를 정한 경우는 그 시작·종료시각 ⑤ 표준근로시간(유급휴가 등의 계산기준으로 근로자대표와 합의하여 정한 1일의 근로시간)	
시간 상한	▶소정근로(일, 주) 상한 ×, 연장근로는 정산기간 평균 주12시간	
건강권 보호	-	▶1시간 이상 연속휴식 부여<52조②>(단 천재지변 등 대통령령이 정하는 불가피한 경우* 서면합의가 있으면 이에 따름) * 재난·사고의 예방·수습, 인명보호·안전확인, 기타 이에 준하는 사유
임금보전	-	▶개월 단위 가산 정산<52조②> 매 1개월마다 평균하여 1주 근로가 주 40시간을 초과한 시간에 대해서는 가산 임금 지급

4 재량 근로시간제

- (의의) 업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무(대통령령으로 정한 업무)로서
 - '사용자와 근로자대표가 서면합의로 정한 시간'을 근로한 것으로 간주하는 제도
 - * 근로시간 배분만 아니라 업무수행 방법까지 근로자의 재량에 맡기고, 실제 근로시간과 관계없이 노·사가 서면합의한 시간을 근로시간으로 간주
- (실시요건) 재량근로시간제 대상 업무에 해당할 것

근로기준법 시행령 제31조	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
고용노동부 고시 제2019-36호	회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무

- 대상 업무 수행 방법에 있어 근로자의 재량성이 보장될 것
 - * 재량근로제 대상 업무에 해당하고, 사용자와 근로자대표 간 서면합의가 있더라도, 업무 수행 수단이나 근로시간 배분 등에 관해 근로자에게 재량이 없다면 적법한 제도운영으로 볼 수 없음
- 근로자대표와의 서면 합의
 - * ① 대상 업무, ② 사용자가 그 업무의 수행 수단, 시간 배분 등에 관하여 근로자에게

- 구체적인 지시를 하지 않는다는 내용, ③근로시간의 산정은 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용을 포함
- (연장근로) 서면합의에서 정한 근로시간이 법정 근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하는 경우 연장근로 가산수당 발생
 - ※ 휴일·야간근로가 노사합의로 정한 근무시간대에 포함되어 있거나 사용자의 지시·승인에 의해 이루어지는 경우에도 가산수당 지급
- (적용제외) 적용제외 대상없음

5 간주근로시간제

- (의의) 근로자가 출장 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우 근로시간을 인정하는 제도
- (실시요건) 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려울 것
 - * 사업장 밖 근로라 하더라도 근로시간 산정이 가능한 경우는 제외
 - 근로한 것으로 인정하는 시간
 - ① 원칙적으로 소정근로시간을 근로한 것으로 간주
 - * 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)의 범위 내에서 노·사가 정한 시간
 - ② 그러나 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로하는 경우에는 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 간주
 - ③ 위의 ②에도 불구하고 근로자대표와 서면 합의한 경우에는 그 시간을 근로한 것으로 간주
- (연장근로) 실제 근로시간이 서면합의로 정한 시간을 초과하더라도 연장근로는 아니지만 서면합의로 정한 시간 중 법정근로시간을 초과하는 시간은 실제 근로하지 않더라도 연장근로로 간주
 - 야간·휴일근로가 발생한 경우에는 그에 해당되는 가산수당을 별도로 지급하여야 함
- (적용제외) 적용제외 대상없음

참고 - 상황별 근로시간 제도 활용(안)

- (사례1) 기계설비를 만드는 벤처기업으로 납기 기한을 맞추기 위해 밤샘, 주말 근무상황 등이 다수 발생, 주 52시간제 준수 어려움
- ⇒ 납기 기한을 맞추기 위해 짧은기간 일감이 몰리는 경우에는 2주 단위 또는 3개월 단위 탄력 근로제 활용, 일감이 장기적·주기적으로 발생하는 경우에는 3~6개월 단위 탄력근로제를 활용



* 2주 단위는 취업규칙에서 정하면 사용 가능(탄력 상한 48+연장 12시간)

⇒ 예측하지 못한 업무량 폭증의 경우에는 특별연장근로 인가 활용

(사례2) 중국산 알몸김치 파동으로 주문이 밀려오는데 주52시간제가 걸림돌

⇒ 통상적인 경우에 비해 업무량이 폭증하는 경우 특별연장근로 인가제도를 활용하여 대응 가능
(다만 업무량 증가가 지속되는 경우에는 추가 인력 채용 또는 생산설비 확충 등을 통한 대응 필요)

(사례3) 반도체 개발업체의 경우 인력 확보를 전제로 늘어나는 수주를 받고 있는데 여의치 않을 경우 주52시간제 준수 불가

⇒ 업무량 폭증 시 특별연장근로로 대응, 다만 같은 상황이 지속될 경우 인력채용·설비확충으로 대응

⇒ 연구개발 분야라면 선택근로제 3개월까지 활용 또는 재량근로제 활용

(사례4) 폐기물 처리 업체로, 폐기물 이동, 기계장비 조작, 운송 등의 업무는 계절적 성수기(3~5월, 9~11월)가 있고, 현장상황 등에 따라 대기시간이 변동

⇒ 휴게·대기 시간을 실제 근무상황에 맞게 조정하면서 3~6개월 탄력근로제 도입

(사례5) 다수 업체에 납품하고 있는 전자부품 제조업체로, 발주처의 발주 주문 및 생산량 예측이 어려워 근로시간 관리에 어려움(주간근무자는 발주 물량이 많은 경우, 생산직(2조2교대제)은 상시적으로 주52시간 초과)

⇒ 교대제 개편(2조2교대 → 3조2교대) 및 이에 따른 신규인력 채용과 함께 시차출퇴근제 도입

(사례6) 식품 제조·판매업체로 설·추석 명절에는 명절 선물세트 제작을 위해 명절 전 수개월 간 주52시간 초과 발생

⇒ 3개월 이내 탄력근로제도를 도입하여 문제 해결

(사례7) 철도차량 전장품 제조업체로 고객 주문량에 따라 업무량이 변동

⇒ 생산직 근로자 20명 전원에 대해 3개월 이내 탄력근로제도를 도입하여 주52시간 초과 문제 해결

IV 주 최대52시간제의 예외

1 개요

- 주 최대52시간제의 실시 : 법정근로시간(40시간)과 연장근로시간(12시간)을 포함하여 1주 최대근로 가능시간을 52시간으로 제한
 - 52시간 = 주 40시간 + 연장근로 12시간 (휴일근로 포함)
- 주 최대52시간 근로시간의 예외 : 예외적으로 다음의 경우에는 주 52시간을 초과하여 근로 가능
 - 특별연장근로, 한시적 추가연장근로, 특례업종, 근로시간·휴게·휴일 적용제외

2 특별연장근로

- (개요) 특별한 사정이 있는 경우 근로자 동의와 고용노동부장관 인가를 받아 주 12시간을 초과하여 연장근로 가능(근로기준법 제53조제4항)
- (인가사유) 아래 5가지 사유 중 어느 하나에 해당

구분	내용
1호	재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위한 긴급한 조치 필요
2호	인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요
3호	시설·설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위한 긴급한 조치 필요
4호	통상적인 경우에 비해 업무량 폭증+단기간 내 미처리 시 사업에 중대한 지장·손해 발생
5호	고용노동부 장관이 국가경쟁력 강화 등을 위해 필요하다고 인정하는 연구개발

- 특별연장근로 인가 시간·기간
 - (시간) 원칙적으로 1주 12시간을 초과하지 않는 범위 내에서 인가, 예외적으로 12시간을 넘는 경우 연속 2주를 넘지 않도록 운영(특별연장근로 인가제도 업무처리 지침)
 - (기간) 인가사유별 1회 최대 인가기간 및 연간 활용 가능기간 설정

인가사유	1회 최대 기간	1년간 활용 가능한 기간
제1호, 2호 사유	4주 이내*	사유해소에 필요한 기간
제3호, 4호 사유		90일(제3호 및 제4호에 따른 각각의 기간을 합산)
제5호	3개월 이내	3개월 초과 시 심사*를 거쳐 활용 기간 연장 * 추가 연장근로 현황, 건강 보호조치 시행 여부 확인 등

* 「뇌심혈관계 질병 인정기준」발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간을 초과하는 경우 관련성이 강함) 감안

- 근로자 건강 보호 조치(고용노동부 고시 제2021-29호)



1. 다음 중 하나 이상의 조치 실시

- ① 특별연장근로 시간을 1주 8시간 이내로 운영
- ② 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속 11시간 이상 휴식시간 부여
- ③ 특별연장근로 도중 또는 종료 후 다음과 같이 연속 휴식시간 부여
 - (1주 미만) 특별연장근로 종료 후 특별연장근로 시간만큼 휴식시간 부여
 - (1주 이상) 1주 단위로 1일(24시간) 이상의 연속 휴식 보장

- 2. 근로자의 요청이 있으면 건강검진을 받을 수 있도록 조치
- 3. 특별연장근로 시작 전 근로자에게 건강검진을 받을 수 있다는 사실을 서면 통보
- 4. 건강검진 결과 담당 의사의 소견이 있으면 휴가 부여, 근로시간 단축, 야간근로 제한 등 적절한 조치 실시

3 한시적 추가연장근로

- (의의) 영세사업장의 사업주에게 근로시간 단축에 따른 충분한 준비기간을 부여하기 위하여 한시적으로 1주 8시간의 범위 내에서 추가 연장근로를 허용(법 제53조제3항)
 - * 1주 총 60시간 한도의 근로 가능: 법정근로시간(40시간) + 연장근로시간 (12시간)+ 추가연장근로시간(8시간)
- 허용 대상 및 요건
 - 대상: 상시근로자 수 5인 이상~30인 미만 사업장
 - * 단, 한시적 추가연장근로를 적용중이더라도, 상시근로자수가 30인 이상이 되면 그 시점부터 한시적 추가연장근로는 허용되지 않음
 - 요건 : 1주 8시간 한도의 추가연장근로에 대한 근로자대표와의 서면합의*

※ 서면합의 명시사항

- 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유
- 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 기간
- 대상 근로자의 범위 (단, 18세 미만 연소근로자는 적용제외)

- 허용기간: 2021. 7. 1. ~ 2022. 12. 31.

4 근로시간 및 휴게시간 특례업종

- 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음의 어느 하나의 사업*에 해당하고, 근로자대표와 서면합의한 경우 1주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거

나 휴게시간을 변경할 수 있는 제도(근로기준법 제59조)

- * ①육상운송업(노선여객자동차운송사업은 제외), ②수상운송업, ③항공운송업, ④기타 운송관련 서비스업, ⑤보건업

5 근로시간·휴게·휴일의 적용제외

- 사업의 성질 또는 업무의 특수성으로 인해 근로시간 등의 적용이 적절치 않은 업종·직종에 대해 근로시간, 휴게, 휴일의 적용을 제외(근로기준법 제63조)
 - * ① 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
 - ② 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
 - ③ 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람
 - ④ 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무

V 주 최대52시간제의 예외

1 휴일/휴가/휴게 개요

- 휴일·휴가의 의의 및 구분
 - 휴일이란 처음부터 근로자가 근로를 제공할 의무가 없는 날을 말하고 근로자가 근로의 의무 뿐만 아니라 사용자로부터 일체의 구속에서 벗어나는 날을 말함
 - 휴가는 근로의무가 있는 날(근로일)에 근로자의 휴가청구에 의해 근로의무가 면제된 날을 말함
 - 휴일은 법정휴일과 약정휴일로 구분되며, 임금지급 여부에 따라 유급휴일과 무급휴일로 구분할 수 있음
 - － 법정휴일은 근로기준법 제55조에 의한 휴일(주휴일, 관공서 공휴일·대체공휴일)과 근로자의 날 제정에 관한 법률에 의한 휴일(근로자의 날)이 있음
 - － 약정휴일은 사용자와 근로자 간에 정한 휴일을 말함
 - 휴일·휴가는 그 부여가 의무적이냐에 따라 '법정휴일·휴가'와 '약정 휴일·휴가'로 나뉘고, 임금지급 여부에 따라 '유급휴일·휴가'와 '무급휴일·휴가'로 나뉨.
- 휴게의 의의 및 구분
 - 휴게시간이란 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간으로 산업재해를 방지하고 작업능률을 향상시키기 위해 근로시간 도중에 부여해야 함



- 휴게시간은 실제 근로시간에 포함되지 않고 임금도 지급되지 않으며, 4시간 근로에 30분, 8시간 근로에 1시간 이상의 휴게시간을 주어야 함
- 휴게시간은 시업시각과 종업시각 중간에 주어야 하며, 시업시나 또는 종업시에는 줄 수 없음

<참고 1> 법정유급휴일

구분	주휴일	공휴일	근로자의 날
근거	근기법 제55조제1항 및 시행령 제30조제1항	근기법 제55조제2항 및 시행령 제30조제2항	근로자의 날 제정법
적용대상	모든 사업장	5인 이상 사업장	모든 사업장
요건	▲ 소정근로 1주 15시간 이상 ▲ 1주간 소정근로일 개근	▲ 소정근로 1주 15시간 이상(개근 불문)	▲ 별도 요건 없음 (소정근로시간, 개근, 불문)
휴일대체	대체 가능(단협·취업규칙·근로자 동의)	대체 가능(근로자대표와 서면합의)	대체 불가
적용제외 근로자	적용 제외	적용 제외	적용

<참고 2> 법정휴가

구분	연차유급휴가	생리휴가	산전후휴가	배우자 출산휴가
근거	근기법 제60조	근기법 제73조	근기법 제74조	고평법 제18조의2
적용대상	5인 이상 사업장	5인 이상 사업장	모든 사업장	모든 사업장
요건	소정근로 1주 15시간 이상	없음	없음	없음
일수	▲ 1년 미만) 최대 11일 ▲ 1년 이상) 15일+∞	월 1일	90일 (쌍생아 120일)	10일
유·무급	유급	무급	최초 60일 유급 (쌍생아 75일)	유급

<참고 3> 연차유급휴가 개요

구분	계속근로 1년 미만	계속근로 1년 이상
일수	1개월 개근 시 1일(최대 11일)	▲ 출근율 80% 이상) 15일+@(가산휴가) ⇒ 25일 한도 - 3년 이상 근로시 최초 1년 초과 2년 마다 1일 가산 ▲ 출근율 80% 미만) 전년도 중 개근한 월 수×1일 - 장기근속자라도 가산휴가 없음

사용 기간	('21. 3. 30. 이전) 발생일로부터 1년까지 사용 가능 ('21. 3. 31. 이후) 최초 1년 근로가 끝나는 날까지 사용 가능	발생일로부터 1년까지 사용 가능 (사용자 귀책사유로 사용하지 못한 경우는 예외 ⇒ 계속근로 1년 미만도 동일
촉진 조치*	('21. 3. 30. 이전) 불가 ('21. 3. 31. 이후) 가능	('21. 3. 30. 이전) 80% 이상은 가능, 80% 미만은 불가 ('21. 3. 31. 이후) 80% 이상과 미만 모두 가능
사용 시기	근로자가 청구한 시기에 부여하되(통상 또는 평균임금 지급), 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 시기 변경 가능	

* (1차, 사용자) 잔여 휴가일수 고지 및 사용시기 지정통보 요구 ⇒ (근로자) 1차 촉구를 받고 10일 이내 사용시기 지정·통보 ⇒ (2차, 사용자) 기한 내 미통보시 사용시기 지정통보

- ▲ (1년 이상) [1차] 휴가소멸 6개월 전 10일 이내 촉구, [2차] 휴가소멸 2개월 전까지 촉구
- ▲ (1년 미만) [1차] 최초 1년 종료 3개월 전 10일 이내 촉구(단, 촉구 후 발생휴가는 1개월 전 5일 이내), [2차] 최초 1년 종료 1개월 전까지 촉구(단, 촉구 후 발생휴가는 10일 전까지)

<참고 4> 보상 휴가제 · 휴일대체 · 대체공휴일 비교

구분	보상 휴가제	휴일대체		대체공휴일
근거	근기법 제57조	판례(주휴일), 근기법 제55조제2항(공휴일)		관공서의 공휴일에 관한 규정 제3조
개념	연장·야간·휴일근로시 임금 대신 유급휴가 부여 → 사후적 임금 정산	휴일을 특정 근로일로 대체 (휴일 ↔ 근로일) → 사전적 휴일 변경		아래 경우 첫 비공휴일을 공휴일로 추가 부여 ▲ 설·추석 연휴 : 다른 공휴일과 겹치는 경우 ▲ 어린이날 : 토요일, 다른 공휴일과 겹치는 경우
적용대상	5인 이상 사업장	5인 이상 사업장		5인 이상 사업장
도입요건	근로자대표 서면 합의	(주휴일) 단협·취업규칙·근로자 동의 <판례·해석>	(공휴일) 근로자 대표 서면 합의 <§55②>	

지급비율	근로일 1일 = 보상휴가 1.5일 *연장·야간·휴일근로 가산수 당 포함하여 보상휴가	근로일 1일 = 휴일대체 1일	공휴일 1일 → 대체공휴일 1일 추 가
비고	·보상휴가를 사용하지 않은 경우 임금으로 지급 * 연가사용촉진제도 미적용· 근로자의 날도 휴일이므로 적용 가능	·당초 휴일이 통상근로일로 변경 → 당초 휴일에 근로 를 해도 휴일근로 미해당 ·근로자의 날은 휴일이지만 적용 불가	

<참고 5> 가산수당: 연장·야간·휴일근로 시 통상임금의 50% 할증

〈유급휴일에 연장·야간근로 사례〉 일요일 09~23시 근무(휴게 1, 근로 13시간)

- ① (유급 휴일수당) 8시간 × 100%(통상임금) : 8시간(일 안해도 지급)
- ② (당일 근로대가) 13시간 × 100%(통상임금) : 13시간
- ③ (휴일 가산수당) (8시간 × 50%) + (5시간 × 100%) : 9시간
- ④ (야간 가산수당) 1시간 × 50% → ③ + ④ 중복: 0.5시간 → 임금 30.5시간 지급

부가세 영세율 과표확정 및 회계반영시 외화외상매출금 평가의 기준·재정환율

통 화 명	10월 1일 (금)	10월 5일 (화)	10월 6일 (수)	10월 7일 (목)
미 달 러 (USD)	1185.20	1187.20	1187.10	1190.00
일 본 엔 (JPY)	1064.06	1069.98	1064.81	1067.98
영 국 파 운 드 (GBP)	1597.06	1615.84	1617.90	1617.03
캐 나 다 달 러 (CAD)	934.66	943.23	943.53	945.42
홍 콩 달 러 (HKD)	152.22	152.45	152.48	152.83
위 안 화 (CNH)	183.08	183.91	183.99	184.36
유 로 화 (EUR)	1372.28	1379.23	1376.74	1374.93
호 주 달 러 (AUD)	856.72	865.82	865.40	865.96
싱 가 폴 달 러 (SGD)	872.72	874.97	874.70	875.74
말 레 이 시 아 링 기 트 (MYR)	283.10	284.43	284.08	284.38