

---

# 주52시간제 안착을 위한 설명회 자료

---

2021. 7.

광주지방고용노동청  
전 주 시 청





## 목 차



I . 배경 .....	1
II . 근로시간 규정 개관 .....	2
1. 근로시간이란 .....	2
2. 법정근로시간 및 연장·휴일·야간근로 .....	3
3. 유연근로시간 제도 .....	4
4. 연장근로의 예외 .....	12
III . 사업장별 주52시간제 준수방안 .....	15
IV . 주요 지원제도 .....	16
1. 노동시간 단축 현장지원단 .....	16
<별첨1> 노동시간 단축 현장지원단 신청서	
2. 특별연장근로 인가(승인) .....	17
<별첨2> 특별연장근로 인가제도 설명자료	
3. 일자리 함께하기 지원금 .....	18
4. 유연근무제 간접노무비 지원 .....	19
5. 특별고용촉진장려금 .....	20
6. 청년채용특별장려금 .....	21
V . 질의응답 .....	22

- OECD 국가 중 최고 수준이며 우리 사회의 오랜 관행인 장시간근로 문제를 개선하고, 국민의 건강한 삶과 일·생활의 균형을 이루기 위해
  - 2018. 3월 근로기준법 개정\*을 통해 1주 최대 근로시간을 52시간으로 단축

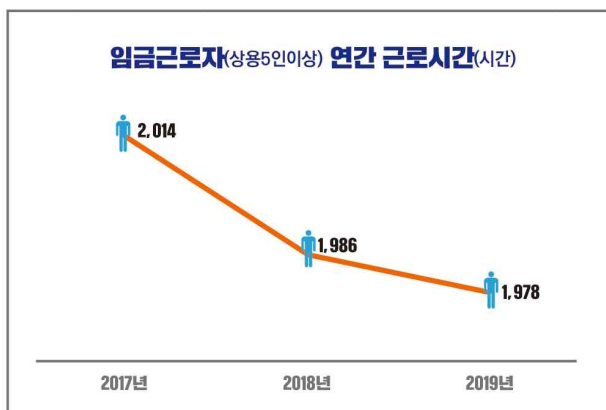
\* (주요내용) ▲ 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 근로, ▲특례업종 대폭 축소(26→5개), ▲휴일근로 할증률 명시, ▲관공서 공휴일의 유급휴일 의무화 등

- 기업 여력에 따른 준비기간을 부여하기 위해 3년에 걸쳐 규모별로 순차적으로 시행

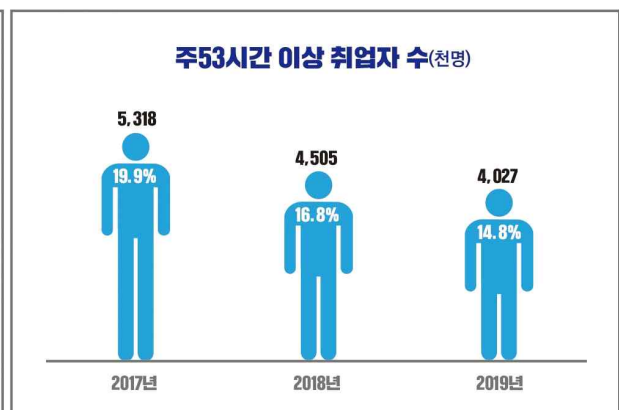
\* 법 시행 : 300인 이상·공공기관('18.7) → 50~299인 ('20.1) → 5~49인('21.7)

- 주52시간제 시행 이후 연간 근로시간이 연속 2천시간 미만대를 유지하고, 주53시간 이상 취업자 비율\*도 꾸준히 감소

\* 통계청 경찰조사 : ('17년) 19.9% → ('18년) 16.8% → ('19년) 14.8% → ('20년) 12.4%



고용부, 「사업체노동력조사」



통계청, 「경제활동인구조사」

- 한편, 주52시간제의 현장안착을 지원하기 위해 기업의 애로 해소와 노동권 보호가 조화를 이루는 방향으로 보완입법 추진

- 21대 국회에서 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 개편, 특별연장근로 인가제도 건강보호 조치 등을 포함한 근로기준법 개정안이 국회 본회의 통과(20.12.9.) → 시행(21.4.6.)

\* 탄력적·선택적 근로시간제 개정 내용의 경우 5~49인 사업장은 '21.7.1. 시행

## 1. 근로시간이란

### ① 근로시간의 의의

- ‘근로시간’이란 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

### ② 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)

### ③ 주요 사례

- (휴게시간·대기시간) 근로자가 사용자의 지휘·감독에서 벗어나 자유롭게 이용이 보장된 휴게시간은 근로시간에서 제외
  - 작업을 위하여 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 법정 의무이행에 따른 교육 또는 이수가 권고되는 수준의 교육을 받는 시간은 근로시간으로 보기 어려움

## 2. 법정근로시간 및 연장·휴일·야간근로

- ◇ 근로시간은 '기본 40시간 + 연장 12시간' (1주 최대 52시간)이 기본이나, 유연근로시간제 또는 연장근로의 예외규정을 통해 근로시간 운영의 유연성 확보 가능
- (유연근로시간제) 평균적으로 주52시간을 초과하지 않는 범위 내에서 근로시간 운영형태나 계산방법을 변경
- (연장근로 예외) 특별연장근로 인가, 추가 연장근로(30인 미만 사업장), 특례제도 등을 통해 예외적인 경우 주52시간을 초과하여 근로 가능

<기본 근로시간 규정>

법정근로	연장근로
1주 40시간	1주 12시간

<주52시간 이내>

유연근로제
탄력적, 선택적, 재량, 사업장 밖 근로시간제

<주52시간 초과>

연장근로 예외
특별 연장근로, 추가 연장근로, 근로시간 특례

<근로시간·휴게·휴일 적용제외>

△ 농림·축산·수산업 △ 감·단 승인 근로자 △ 관리·감독·기밀 업무

### ① 법정근로시간

- 1일 8시간, 1주 40시간(근로기준법<이하 “법”이라 함> 제50조)
    - (유해·위험작업 종사자) 1일 6시간, 1주 34시간(산업안전보건법 제139조제1항)
    - (연소근로자\*) 1일 7시간, 1주 35시간(법 제69조)
- \* 15세 이상 18세 미만

### ② 연장근로의 제한

- 당사자 간 합의하면 1주 12시간을 한도로 연장근로 가능(법 제53조 제1항·제2항)
    - (연소근로자) 1일 1시간, 1주 5시간 한도
    - (임산부) 임신 중인 경우 연장근로 금지(법 제74조제5항), 산후 1년 미만인 경우 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 한도(법 제71조)
- ※ 18세 미만자와 임산부의 야간·휴일근로는 원칙적으로 금지, 고용노동부장관 인가시 예외적으로 가능(법 제70조제2항)

### ③ 연장·휴일·야간근로 가산수당

- (연장근로) 법정근로시간(일 8시간, 주 40시간)을 초과하여 근로한 시간에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급
    - \* 근로기준법 제2조제1항제9호에 따른 단시간근로자의 경우에는 법정근로시간을 초과하지 않더라도 소정근로시간을 초과하여 근로한 시간에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급(기간제법 제6조제3항)
  - (휴일근로) 8시간 이내는 통상임금의 50%, 8시간 초과는 통상임금의 100% 이상을 가산하여 지급
  - (야간근로) 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급
- ※ 연장 또는 휴일근로가 야간근로에 해당하는 경우에는 각 사유별 할증률을 합산

## 3. 유연근로시간 제도

### ① 제도의 의의

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

## ② 제도 유형

유형	내용	적합 직무
탄력적 근로시간제	<ul style="list-style-type: none"> <li>일이 많은 주의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정근로시간 내로 근로시간을 맞추는 근무제도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>계절적 영향을 받거나 시기별(성수기·비수기) 업무량 편차가 많은 업종 등</li> </ul>
선택적 근로시간제	<ul style="list-style-type: none"> <li>일정기간(1월 또는 3개월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있도록 하는 제도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로시간(근로일)에 따라 업무량의 편차가 발생하여 업무조율이 가능한 소프트웨어 개발, 사무관리(금융거래·행정처리 등), 연구, 디자인, 설계 등</li> </ul>
재량 근로시간제	<ul style="list-style-type: none"> <li>업무의 성질에 비추어 <u>업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무</u>로서 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 근로시간을 근로한 것으로 인정(간주)하는 제도</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>대상 업무</li> <li>사용자가 <u>업무의 수행 수단 및 시간 배분</u> 등에 관하여 근로자에게 <u>구체적인 지시</u>를 하지 아니한다는 내용</li> <li>근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>신상품·신기술 연구개발, 인문사회과학·자연과학 연구</li> <li>정보처리시스템 설계 또는 분석</li> <li>신문, 방송 또는 출판사업의 기사 취재, 편성 또는 편집</li> <li>의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안</li> <li>방송 프로그램·영화 등 제작사업에서의 프로듀서나 감독</li> <li>회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무</li> </ol>
사업장 밖 간주근로시간제	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로시간 대부분을 <u>사업장 밖에서 근로</u>하는 영업직, A/S 업무, 출장 업무 등</li> </ul>

## ③ 탄력적 근로시간제 (법 제51조, 제51조의2, 제51조의3)

### 가. 개념

- 어떤 근로일, 어떤 주(週)의 근로시간을 연장시키는 대신에 다른 근로일, 다른 주의 근로시간을 단축시킴으로써, 일정 기간의 평균 근로시간을 법정근로시간(1주 40시간) 내로 맞추는 제도

⇒ 특정 주에 법정근로시간을 초과하여 근로할 수 있음

\* 예를 들어, 2주 단위 탄력적 근로시간제에서 첫째 주에 60시간을, 둘째 주에 40시간을 근로한 경우, 평균 근로시간이 50시간이므로, 주52시간제에 위반되지 않음.



## 나. 실시 요건

구분	2주 이내	3개월 이내	3개월 초과 6개월 이내 (신설)
도입요건	<b>취업규칙</b> (10인 이상 사업장) 또는 이에 준하는 것(10인 미만 사업장)에 규정하여야 함	<b>근로자대표와 서면합의</b> - 대상근로자 범위, 단위기간, 근로일 및 <b>근로일별 근로시간</b> , 서면합의 유효기간	<b>근로자대표와 서면합의</b> - 대상근로자 범위, 단위기간, <b>단위기간의 주별 근로시간</b> , 서면합의 유효기간
단위기간	해당없음	3개월 이내 (1개월, 3개월 등)	<b>3개월 초과 6개월 이내</b> (4개월, 5개월, 6개월 등)
제한	특정주 <b>48시간</b> 을 초과하지 못함	특정주 <b>52시간</b> , 특정일 <b>12시간</b> 을 초과하지 못함	
1주간 최장 근로시간	<b>60시간</b> (48+12시간) *연장근로 : 1주 12시간 까지 가능	<b>64시간</b> (52+12시간) *연장근로 : 1주 12시간까지 가능	
근로일별 근로시간 통보	해당없음	① 주별 근로시간을 <b>사전에</b> 확정하되, 근로일별 근로시간은 각 주의 개시 <b>2주 전</b> 까지 근로자에게 통보하여야 함 ② 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등의 불가피한 사유 발생 시, 근로자대표 협의 거쳐 주별 근로시간 변경 가능	
건강보호 조치	해당없음	근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 <b>최소 11시간 이상의 연속휴식시간을 부여</b> 하여야 함 ※ 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금	
임금보전 방안 강구	① 사용자는 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전방안을 강구하여야 함 ② 고용노동부장관은 필요한 경우 임금보전방안을 제출하게 하거나 이를 직접 확인할 수 있음	① 사용자는 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 <b>임금보전방안을 마련하여 지방노동관서에 신고</b> 하여야 함 ※ 위반시 500만원 이하 과태료 ② 노사가 서면 합의로 임금보전 방안을 마련한 경우 신고의무 면제	

※ 근로자가 근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우, 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여 가산임금을 지급하여야 함

## 다. 적용 제외

- 연소근로자와 임신 중인 여성근로자에 대해서는 탄력적 근로시간제를 적용할 수 없음

#### ④ 선택적 근로시간제 (법 제52조)

##### 가. 개념

- 1개월\* 이내로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료 시각, 1일 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도

\* 단, 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 한해 3개월 이내(신설)

⇒ 선택적 근로시간제 하에서는 1일·1주의 근로시간 상한이 없고, 정산기간의 총 법정근로시간 범위 내에서는 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하더라도 가산수당 지급 의무가 없음

- (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

##### 나. 실시요건

- 아래의 사항에 관하여 근로자대표와 서면으로 합의하고, 취업규칙 등에 규정하여야 함

- (대상 근로자의 범위) 대상 업무, 직군, 부서 등을 정한 후 이에 속하는 근로자를 대상으로 하거나 개별근로자를 특정하여 정할 수 있음
- (정산기간) 1개월 이내, “신상품 또는 신기술의 연구개발 업무”를 수행하는 근로자를 대상으로 하는 경우 3개월 이내

\* (예시) 4주, 10주, 13주, 1개월, 2개월, 3개월 등

- (정산기간의 총 근로시간) 일(日) 또는 주(週)당 근로시간을 미리 정할 수 없고, 정산기간 전체의 총 법정근로시간\* 이내의 범위에서 총 근로시간을 정하여야 함

\* (계산방법) 40시간 × (정산기간의 총 일수 ÷ 7일)로 계산

\* (예시) 정산기간을 1개월(30일)로 정한 경우, 총 법정근로시간은 171.4시간 {40시간 × (30일 ÷ 7일)}이 되고, 이 시간을 초과하면 연장근로이므로 가산수당을 지급하여야 함

- (의무적 근로시간대 또는 선택적 근로시간대) 근로자가 반드시 근로하여야 할 시간대(의무적 근로시간대) 및 근로자 스스로 근로제공 여부를 결정할 수 있는 시간대(선택적 근로시간대)를 두는 경우에는, 서면 합의로 그 시작 및 종료 시각을 정하여야 함
- (표준근로시간) 유급휴가 등의 계산기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간을 말함
- 1개월을 초과하는 정산기간을 정한 경우, 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식을 부여하여야 함 ※위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
- 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우 근로자 대표와의 서면 합의가 있으면 그에 따름
- 1개월을 초과하는 정산기간을 정한 경우, 1개월마다 근로시간을 정산하여 1주 평균 근로시간\*을 초과한 근로시간에 대해서는 가산임금 지급
- \* 1개월의 역일 수가 31일인 경우, 총 법정근로시간은 177.1시간 {40시간×(31일÷7일)}
- ※ 위반 시 '3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금'

#### 다. 적용제외

- 연소근로자에 대해서는 선택적 근로시간제를 적용할 수 없음
- \* 탄력적 근로시간제와 달리 임신 중인 여성에 대해 제한 규정 없음

#### ◇ 신상품 또는 신기술 연구개발 업무란?

- 재료, 제품, 생산·제조공정 등의 개발 또는 기술적 개선 등을 의미
  - 제조업에서의 실품제품 뿐만 아니라 SW, 게임, 금융상품 등 무형의 제품 연구개발 등을 포함
  - \* 인문사회과학 또는 자연과학 분야의 연구 업무는 포함되지 않음
- 연구개발 업무에는 당해 업무에 직접적으로 부수하는 시험·분석 등의 지원업무도 포함되는 것으로 보아야 할 것이나,
  - 소재·부품·장비 등을 단순 조달하거나 사무회계 등 연구개발 업무를 간접적으로 지원하는 행정업무는 포함되지 않음
- 주된 업무가 연구개발 업무(또는 이에 직접적으로 부수하는 업무) 외의 업무일 경우에는 1개월을 초과하는 정산기간을 적용할 수 없음
- \* 연구개발 업무와 무관한 업무를 병행하는 경우, 주된 업무에 따라 판단

## ⑤ 재량 근로시간제 (법 제58조제3항)

### 가. 개념

- 업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서
  - ‘사용자와 근로자대표가 서면합의로 정한 시간’을 근로한 것으로 간주하는 제도
- \* 근로시간 배분만 아니라 업무수행방법까지 근로자의 재량에 맡기고, 실제 근로시간과 관계없이 노·사가 서면합의한 시간을 근로시간으로 간주

### 나. 실시요건

- 재량근로시간제 대상 업무(대통령령으로 정한 업무)에 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 2019-36	회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자자산 운용 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, 업무수행 수단이나 근로시간 배분 등에 관해 근로자에게 재량이 없다면 적법한 제도운영으로 볼 수 없음

- 근로자대표와의 서면 합의가 있을 것

\* ① 대상 업무, ② 사용자가 그 업무의 수행 수단, 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 않는다는 내용, ③ 근로시간의 산정은 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용

## ⑥ 사업장 밖 간주근로시간제 (법 제58조제1항, 제2항)

### 가. 개념

- 근로자가 출장 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우
  - 근로자가 실제 근로한 시간과 관계없이 '소정근로시간', '업무수행에 통상적으로 필요한 시간', '노·사가 서면합의한 시간' 중 하나를 근로시간으로 간주

### 나. 실시요건

- 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려울 것
  - \* 사업장 밖 근로라 하더라도 사용자의 구체적인 지휘감독이 미치는 경우에는 근로시간의 산정이 가능하므로 적용대상에서 제외
- 근로한 것으로 인정하는 시간은 다음과 같음
  - 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 노·사가 서면 합의한 경우에는 그 시간을 근로한 것으로 간주
    - \* 실제 근로시간이 서면합의로 정한 시간을 초과하더라도 연장근로는 아님
    - 다만, 서면합의로 정한 시간 중 법정근로시간을 초과하는 시간은 실제 근로하지 않더라도 연장근로로 간주

## 7 제도도입 시 유의사항

- 각 제도별로 취업규칙 변경 또는 근로자대표와의 서면 합의 등 요건을 확인하여 적법한 절차에 따라 도입
  - 또한, 취업규칙 등에 세부 운영규정을 마련하여 노·사간 다툼의 여지를 최소화하는 것이 바람직
  - 취업규칙 변경 시 근로자 과반수의 의견을 들어야 하며, 불이익한 변경에는 근로자 과반수의 동의 필요
  - 취업규칙으로 정하여 제도를 도입하는 경우 변경된 취업규칙을 고용노동부장관(지방고용노동관서장)에게 신고하여야 함
- 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 필요한 것은 아님

## 4. 연장근로의 예외

### ① 30인 미만 사업장 추가 연장근로(법 제53조제3항)

- 근로자대표와 서면합의 시 1주 8시간의 범위 내에서 추가 연장근로를 한시적 허용('21.7.1. ~ '22.12.31.)

\* (서면합의 사항) ① 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간, ② 대상 근로자의 범위(18세 미만 연소근로자는 제외)

### ② 특별연장근로인가(법 제53조제4항, 제7항)

- (개요) 특별한 사정이 있는 경우 근로자 동의와 고용노동부장관 인가를 받아 법정 연장근로시간(주 12시간)을 초과하여 연장근로 가능

구분	인가 사유
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 지장손해 발생
5호	고용노동부 장관이 국가경쟁력 강화 등을 위해 필요하다고 인정하는 연구개발

※'20.1월 특별연장근로인가 사유 확대 (2호~5호)

- 외국인력 입국이 지연\*되어 업무량이 폭증한 30~49인 사업장은 지방고용노동관서에 근로자 동의서, 고용허가서 등 첨부서류와 함께 특별연장근로인가 신청 가능 (21년 하반기 한시 시행)

\* 고용허가서 발급일로부터 2개월 이상 경과한 경우

- (인가시간) 1주 12시간의 범위 내(1주 총 근로시간 64시간 이내)에서 인가

\* 불가피한 경우 12시간 초과 인가도 가능하나, 그 기간이 2주를 연속하지 않아야 함

- (인가기간) 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

○ (절차) 신청서 제출(신청인) → 검토 및 결정(노동관서) → 통보(노동관서)

※ (처리기간) 접수일로부터 3일(부득이한 경우 연장 가능)

○ (건강보호 조치) 다음 중 하나 이상의 조치를 실시하여야 함

- 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

- 특별연장근로 시작 전 근로자에게 건강검진을 받을 수 있다는 사실을 서면으로 통보하여야 하고, 근로자의 요청이 있으면 건강검진을 받을 수 있도록 조치하여야 함

- 건강검진 결과 담당 의사의 소견이 있으면 휴가 부여, 근로시간 단축, 야간근로 제한 등 적절한 조치를 하여야 함

※ 건강보호 조치의무 위반 시 '2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금'

### ③ 근로시간 특례제도(법 제59조)

○ 다음 어느 하나에 해당하는 업종\*에서 근로자대표와 서면합의한 경우 1주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있는 제도

\* 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류에 해당하는 업종으로서 ① 육상운송업(노선여객자동차운송사업은 제외), ② 수상운송업, ③ 항공운송업, ④ 기타 운송관련 서비스업, ⑤ 보건업

※ '18. 7. 1. 특례업종 26 → 5개로 축소

○ 특례 도입 사업장은 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 부여해야 함('18.9.1. 시행)



#### ④ 근로시간 등 적용제외(법 제63조)

- 사업의 성질 또는 업무의 특수성으로 인해 근로시간 등의 적용이 적절치 않은 업종·직종에 대해 근로시간, 휴게, 휴일의 적용을 제외
  - 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

근무 상황	준수 방향	지원 제도
1년 중 특정시기(성수기)에 초과근로 집중 (업무량 변동 예측이 가능)	탄력근로제 도입	노동시간 단축 현장지원단
돌발상황으로 업무량이 급증한 경우	특별연장근로 인가 시행	특별연장근로 인가(승인) 제도
상시적 초과근로 (신규채용 여력 있음)	교대제 개편 신규채용	일자리 함께하기 지원금 특별고용촉진장려금 청년채용특별장려금
상시적 초과근로 (신규채용 여력 없음)	근로시간 관리 강화 일·생활균형 제도 도입 업무 효율화 휴게시간 조정	유연근무제 간접노무비 지원
특정시간대· 요일에 업무량 집중	출퇴근시간 재배치	일자리 함께하기 지원금
근로자들이 반드시 같은 시간대에 근무할 필요가 없고 스스로 근무시간 선택 가능	선택근로제 도입	유연근무제 간접노무비 지원

※ 5~29인 사업장은 근로자대표와 서면합의 시 1주 8시간의 범위 내에서 추가 연장근로 가능(~'22.12월)

## 1. 노동시간 단축 현장지원단

❖ 주52시간제 도입에 어려움을 겪는 5~49인 기업 대상으로 ‘근로감독관 +고용지원관’ 이 무료상담 등 밀착 지원하는 제도

□ (지원대상) 주52시간제\* 도입에 어려움을 겪는 5~49인 기업

\* 법시행일: ▲(300인 이상) ‘18.7.1. ▲(50~299인) ‘20.1.1. ▲(5~49인) ‘21.7.1.

□ (지원내용) 사업장 맞춤형 노동시간 단축 방안(솔루션)을 마련하여 제공·상담, 활용 가능한 정부 지원제도 안내 및 연계

○ 필요시 공인노무사가 근무체계 개편, 유연근로제 도입 등이 필요한 기업에 맞춤형 제도 제안, 도입 설계 등 컨설팅 제공

□ (지원절차) 신청서 제출(사업주) → 기업현황 진단(사업주+현장지원단) → 솔루션 제공(현장지원단) → 지원제도 연계(현장지원단)

○ (기업현황 진단) 사업주가 기업현황 조사표를 작성하여 제출한 후, 기업 현장방문 등을 통해 지원대상 기업에 대한 정보 파악

○ (솔루션 제공) 주 52시간 초과 해소 등을 위한 방안을 마련, 제공

- 유연근로제 도입 또는 교대제 개편 등 근무체계 개편이 필요한 경우에는 전문가(노무사 등) 심층 컨설팅 지원 연계

### 【솔루션(예시)】

▲ (성수가비성수기 등 계절적 요인에 따라 업무량이 변동되는 경우) 3개월 또는 6개월 단위 탄력적 근로시간제 도입 등

▲ (갑작스러운 수주물량 증가 등으로 업무량이 급증한 경우) 특별연장근로인가제도 활용 등

## 2. 특별연장근로 인가(승인)

- 특별연장근로 인가제도 설명자료(별첨) 참조

### 3. 일자리 함께하기 지원금(주 근로시간단축)

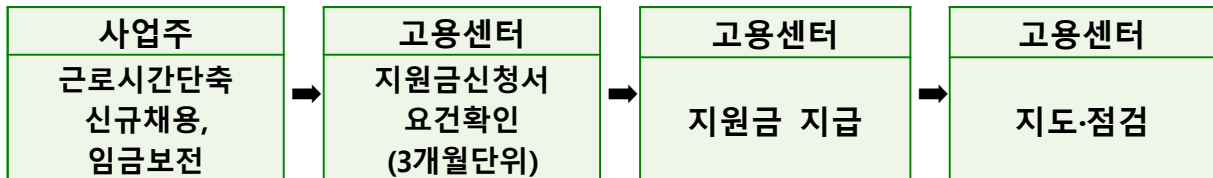
- ☐ (개요) 주 52시간제 도입\*과 관련, 근로시간을 단축한 기업에 인건비 일부 지원 및 임금감소액 보전으로 현장안착 촉진

\* ('18.7.) 300인 이상·공공기관 → ('20.1.) 50~299인 → **(‘21.7.) 5~49인**

- ☐ (지원요건) 주 근로시간 단축제(주 52시간제) 도입

- ① 단체협약·취업규칙 등 사규개정을 통해 제도화
- ② 주평균근로시간이 52시간을 초과하던 기업이 근로시간을 단축하여 이후 매3개월간 주평균근로시간이 52시간 한도 이하로 유지
- ③ 월평균 피보험자수가 1명이상 증가
- ④ 주근로시간 단축 도입후 근로시간 관리는 전자적 방식에 의한 기록

- ☐ (지원체계) 요건심사 방식



- ☐ (지원내용) 법정 시행일에 맞추어 근로시간 단축기업

- ① 증가근로자인건비: 제조업 80만원 2년, 그 외 업종은 80만원 1년
- ② 임금보전(노사합의): 제조업 40만원 2년, 기타업종은 1년 지원

- ☐ (지원금 제출서류) 제도 도입이후 매 3개월마다 신청

- ① 주 최대근로시간을 52시간 이하로 규정한 단체협약·취업규칙 등 노사간 협약서
- ② 사업장 업종을 확인할수 있는 서류(사업장등록증, 법인등기부등본 등)
- ③ 근로시간단축 시행일 전 1개월간 상시근로자수 확인자료(임금대장 등)
- ④ 주당 근로시간 확인서 및 증가근로자 수 산정서식
- ⑤ 신규근로자 현황 서식 및 신규채용한 인원은 근로계약서 및 임금대장
- ⑥ 임금보전(노사합의) 지원대상자의 근로시간 단축 전후 임금대장

※ 실 근로시간을 확인할수 있는 증빙서류(전자적 방식의 출퇴근 기록) 등 제출서류의 원자료는 장려금 수급후 3년간 보관하여야 함.

## 4. 유연근무제 간접노무비 지원

- (사업개요) 기업의 유연근무제 도입과 확산을 지원하여 경직적·장시간 근로관행 개선 및 일·가정 양립 고용환경 조성

### < 지원 유형 >

<b>시차 출퇴근제</b>	기존의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근시간을 조정하는 제도
<b>선택 근무제</b>	1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 조정하는 제도
<b>재택 근무제</b>	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도
<b>원격 근무제</b>	주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도

- (지원대상) 소속 근로자의 필요에 따라 유연근무제 사용을 허용한 우선지원 대상기업 및 중견기업의 사업주

- (지원요건) 근로자가 유연근무제도를 활용할 수 있도록 제도(취업규칙, 인사규정 등)를 마련하고, 전자·기계적 방식\*으로 출퇴근 관리

\* 코로나19에 대응하여 한시적으로 '재택근무'는 이메일, 모바일 메신저를 통한 업무 시작 및 종료 시각을 사업주에게 보고하는 방식도 인정

- (지원내용) 근로자\*의 주당 유연근무제 활용횟수에 따라 6개월~1년간 최대 360만원 지원

\* 직전년도 말일 기준 피보험자 수의 30%한도 내에서 최대 70명 지원(시차출퇴근제는 최대 30명)

### <지원 기준>

유형	1개월 지급액		최대 지급액
	월6~11일	월12일이상	
시차출퇴근제	10만원	20만원	120만원(6개월간)
재택·원격근무제	15만원	30만원	360만원(1년간)
선택근무제	30만원		360만원(1년간)

## 5. 특별고용촉진장려금

- (지원대상) 2021. 3. 25.부터 2021. 9. 30. 기간 내에 취업촉진이 필요하다고 인정되는 실업자\*를 고용한 우선지원대상기업

### <지원대상 실업자>

☞ **구직등록\* 필수**, 워크넷에서 '특별고용촉진 지원대상 확인서' 발급 가능

\* 고용일 이전 1년 이내 구직등록 이력이 최소 1회 이상

◆ 고용일 전 1개월 이상 실업 중인 자 또는

◆ 기존 고용촉진장려금 지원대상 실업자

↳ 취업지원프로그램 이수 후 1년 이내인 자 또는 중증장애인 등 이수 면제자

- (지원내용) 1인당 월 최대 100만원씩 6개월 지원

- 무기계약직 전환, 추가 6개월 이상 계속 고용시 추가지원(+6개월, 월 60만원)

- (지원요건) 6개월 이상 근로계약, 최저임금액 이상, 고용보험 피보험자(상용)가입

- (사업주) 고용일 이전 3개월 이내 이직했던 사업장과 동일 또는 관련 있는 사업장에 재고용된 경우 지원 제외
- (근로자) 구직등록 미필자, 6개월 미만 근로계약, 비상근촉탁근로자, 사업주의 배우자 및 직계존비속, 4촌 이내 혈족인척, 월 60시간 미만 (주 15시간 미만)인 근로자, 재학생 등 지원 제외
- (감원방지) 지원대상자 고용 전 1개월부터 고용 후 6개월간(추가지원시 1년간) 고용조정(권고사직 등, 모든 근로자 포함) 발생 시 지원제외
- (중복수령 금지) 동 장려금 받고 있는 기간 동안 다른 지원금 수령 불가

- (신청방법) 지원대상 실업자를 채용하고 2개월 고용 후 고용센터 우편제출 또는 고용보험시스템(www.ei.go.kr)에서 신청

\* 제출서류: 신청서, 사업주 확인서 및 지급신청대상 세부 목록, 계속고용확인서(선지급 신청시), 근로계약서, 월별임금대장, 임금이체 증빙서류 등

\* 「고용창출장려금(□고용촉진장려금) 지급신청서」상 '특례지원' 부분에 표시

- (신청기한) 2021. 12. 15.까지 ※ 예산 소진시 조기 마감될 수 있음

- (지급주기) 고용 2개월 후 2개월 단위 지원 (7.1.~ 9.30. 기간 중 고용: 잔여 기간에 대해 선지급 지원 가능)

## 6. 청년채용특별장려금

- ☐ (지원 대상) '20.12.1.~ '21.12.31. 기간에 청년(만 15세 이상 34세 이하)을 정규직으로 신규 채용한 5인 이상 중소·중견기업

※ 성장유망업종, 벤처기업 등은 5인 미만도 가능, 사행·유흥업 등 일부업종은 지원제외

### <지원대상 청년 요건>

☞ 정규직 채용, 4대보험(상용) 가입, 최저임금 이상, 소정근로시간 주 30시간 이상, 내국인

- ☐ (지원내용) 청년 1명당 월 75만원 × 최대 1년(900만원) 지원(1년 한시 사업)
- ☐ (지원한도) 기업당 최대 3명
- ☐ (지원요건) 청년 정규직 신규 채용 후 6개월 이상 고용유지, 전년 연평균 기준 피보험자수보다 기업 전체 근로자 수 증가
- \* 다만, 총 지원 목표 인원(총 9만명)이 조기 달성되거나 예산이 소진될 경우 사업이 조기에 마감될 수 있음(이 경우 별도로 추가 공고할 예정)
- ☐ (지원제외 대상)

- (사업주) 청년 채용 전 1년 이내 이직했던 사업주와 동일 혹은 밀접한 관련이 있는 사업주
- (근로자) 채용 당시 계약직(채용 후 정규직 전환 불인정)\* 또는 프리랜서, 사업자등록을 한 자(다단계 등 포함), 재학생(휴학생 포함), 사업주(법인의 경우 대표 이사)의 배우자 또는 4촌 이내 친인척, 청년 디지털 일자리·청년 일경험 사업 참여자

\* 단, 국민취업지원제도 일경험 프로그램(인턴형) 참여자에 한해 참여일로부터 3개월 이내에 정규직 전환할 경우 전환시점부터 지원대상으로 인정

- ☐ (중복지원 제한) 동 장려금 신청 시 다른 장려금 및 지원금 지원 및 신청 불가
- \* 단, 청년내일채움공제의 경우 중복지원 가능
- ☐ (신청주기) 6개월 단위 신청(6개월/1년이 되는 날 이후 익월 1일부터 3개월 이내)
- \* 단, '20.12월 채용자에 대해서는 '21.9월 말일까지 1차 신청 가능
- ☐ (신청방법) 고용보험시스템(www.ei.go.kr) 신청 또는 고용센터 접수(우편, 방문)

### <제출서류>

☞ 지원금 신청서(첨부파일 참조), 근로계약서, 월별 임금대장, 임금이체내역, 사업주확인서 등



- ① 직원 20명은 본사(전주시 소재)에서, 25명은 생산공장(완주군 소재)에서 근무하고 있는 법인입니다. 각 사업장은 30인 미만이므로 8시간의 추가연장근로가 가능한가요?



- ② 1일 10시간, 주 5일(월~금요일)을 근무하는 사업장입니다. 주 중 공휴일에 하루를 휴무하였는데, 주말에 연장근무가 가능한가요?



- ③ 주52시간 준수를 위한 일주일의 산정기준은 어떻게 되나요.



④ 근로자대표는 어떻게 선정해야 하나요?

⇒ (근로자대표)

⇒ (선정 방법)