
유연근무제 확대 주요개정내용 및 대응지침

2021. 1. 25.

유연근무제 확대 근로기준법 주요개정내용 및 대응지침

1 개요

○ 2020.12.9. 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 특별연장근로 이상 유연근무제 확대를 주요내용으로 하는 근로기준법 일부개정법률안이 국회 본회의를 통과함. 주요 개정내용은 아래와 같음.

- ▶ 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 : 최장 3개월에서 6개월로 확대 등(제51조의 2, 제51조의3 신설)
- ▶ 선택적 근로시간제 정산기간 확대 : 연구개발 업무 한정 최장 1개월에서 3개월로 확대(제52조 제1항 및 제2항 신설)
- ▶ 특별연장근로 인가근무시 노동자 건강권 보호조치 신설(제53조 제7항) : 연장근로를 하는 노동자에게 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치 실시

○ 주요 개정내용별 시행일은 아래와 같음.

구 분	시행일
탄력적 근로시간제 단위기간 확대	1. 상시 50명 이상 사업 또는 사업장, 공공기관, 지방공사 및 지방공단, 국가 지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의1 이상을 출연한 기관·단체, 그 기관·단체가 자본금의 2분의1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관 : 2021.4.6. 2. 상시 5명 이상 50명 미만 사업 또는 사업장 : 2021.7.1.
선택적 근로시간제 정산기간 확대	
특별연장근로 인가근무시 노동자 건강권 보호조치	2021. 4. 6.

○ 이하, 현장 노사관계에 영향이 클 것으로 예상되는 ‘탄력적 근로시간제’와 ‘선택적 근로시간제’ 주요 개정내용을 중심으로 세부 검토·설명함.

※ 그밖에 유연근무제별(재택근무제, 재량근로시간제, 간주근로시간제 등) 세부 현장대응 지침은 향후 『2021년 한국노총 공동임단투지침』을 통해 추가·보완할 예정임.

2. 탄력적 근로시간제 단위기간 확대

1) 주요 개정내용

○ 단위기간 3개월 초과(6개월 이내) 탄력적 근로시간제 신설 (근기법 제51조의2 제1항, 제2항, 제4항)

▶ 의의 : 종전 탄력적 근로시간제 단위기간은 2주 단위, 3개월 단위만 인정되었으나, 법개정으로 3개월 초과 6개월 이내도 신설됨. 즉, 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 40시간을, 특정한 날에 8시간을 초과하여 근무하게 할 수 있음.

▶ 도입요건 : ① 대상 근로자의 범위, ② 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 함), ③ 단위기간의 주별 근로시간, ④ 서면 합의의 유효기간에 대하여 ‘근로자대표’와 ‘서면’으로 합의하여야 함.

※ 근로자대표와의 서면합의 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 ‘협의를 거쳐 ‘단위기간의 주별 근로시간’을 변경할 수 있음.

※ 단위기간의 주별 근로시간을 변경할 경우 해당 근로자에게 변경된 근무일이 개시되기 전에 변경된 근무일별 근로시간을 통보하여야 함.

※ 근로자 서면합의사항 중 ‘서면합의의 유효기간’ 규정 (2021.1.15. 예고된 근기법 시행령(안) 제28조의2 제1항 참조)

○ 11시간 연속휴식 의무화(근기법 제51조의2 제2항)

▶ 사용자는 3개월 초과 탄력적 근로시간제를 실시하는 경우, 근무일 종료후 다음 근무일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 주어야 함 (다만, 대통령령으로 정하는 불가피한 경우 근로자대표와의 서면합의가 있으면 이에 따름).

※ ‘대통령령으로 정하는 불가피한 경우’란, ① 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하기 위한 조치가 필요하거나 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우, ② 인명을 보호하거나 안전을 확보하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우, ③ 그밖에 ①,②에 준하는 사유가 발생한 경우를 말함(2021.1.15. 예고된 근기법 시행령(안) 제28조의2 제2항 참조).

※ 사용자가 위 ‘11시간 연속휴식 부여’를 위반한 경우, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함.

○ 임금보전방안 신고 의무화(근기법 제51조의2 제5항)

- ▶ 사용자는 3개월 초과 탄력적 근로시간제를 실시하는 경우, 기존 임금수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목 조정·신설 및 가산임금 지급 등 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 함(다만, 근로자대표와 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우는 예외).

※ 고용노동부장관은 위 임금보전방안을 마련하게 하기 위하여 필요한 경우에는 사용자에게 그 보전방안의 내용을 제출하도록 명하거나 직접 확인할 수 있음(2021.1.15. 예고된 근기법 시행령(안) 제28조의2 제3항 참조).

○ 근로기간이 단위기간보다 짧은 경우 임금정산방법 신설(근기법 제51조의3)

- ▶ 2주 단위, 3개월 이내 단위, 3개월 초과 6개월 이내 단위 각 탄력적 근로시간제 단위기간중 근로자가 근무한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우, 그 단위기간중 해당 근로자가 근무한 기간을 평균하여 1주간 40시간을 초과하여 근무한 시간 전부에 대해 통상임금의 100분의 50분 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 함.

※ 사용자가 이를 위반한 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하게 되며(반의사불벌), 체불사업주 명단 공개를 통해 인적사항 등이 공개됨.

- ▶ 사용자는 위 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대한 임금지급에 갈음하여 근로자대표와의 서면합의에 따라 ‘보상휴가’를 부여할 수 있음.

○ 탄력적 근로시간제 유형별 요점정리

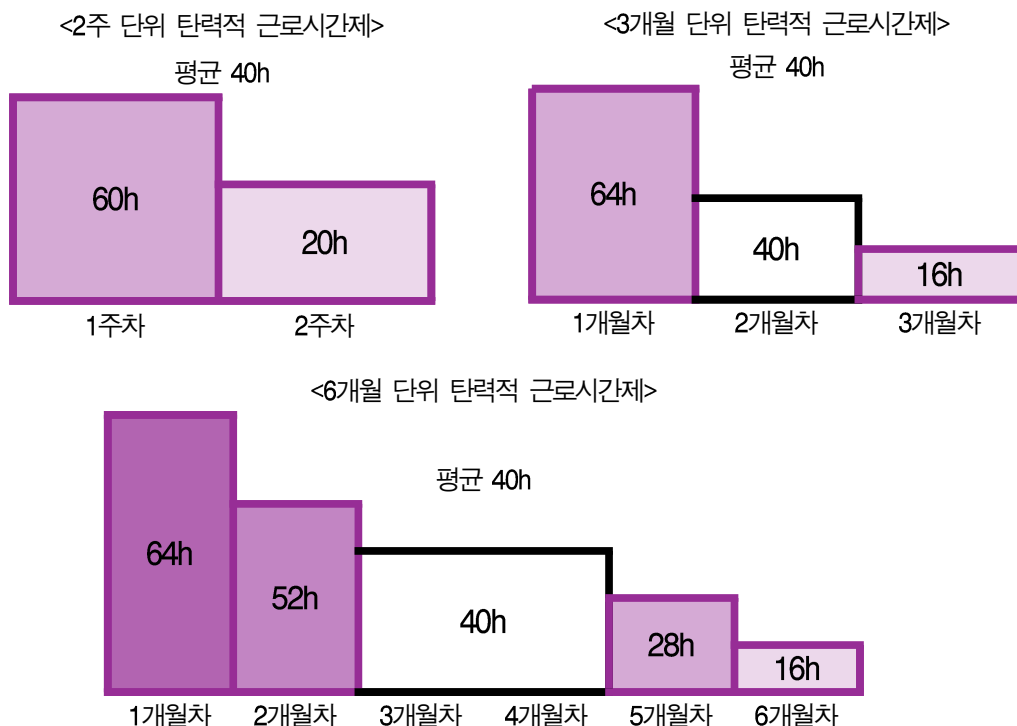
구분	2주 이내	3개월 이내	3개월~6개월 이내
의의	2주 이내 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주 40시간, 특정일 8시간 초과 근무	3개월 이내 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주 40시간, 특정일 8시간 초과 근무	6개월 이내 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주 40시간, 특정일 8시간 초과 근무
실시요건	취업규칙(10인 이상 사업장) 또는 이에 준하는 것(10인 미만 사업장)으로 규정	근로자대표와의 서면합의 대상근로자 범위, 단위기간, 단위기간의 근무일과 그 근무일별 근로시간, 서면합의 유효기간	근로대표와의 서면합의 대상근로자 범위, 단위기간, 단위기간의 주별 근로시간 등 ※ 사용자는 단위기간의 각 주의 근무일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근무일별 근로시간을 통보하여야 함. ※ 사용자는 근로자대표와의 서면합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계고장,

구분	2주 이내	3개월 이내	3개월 ~ 6개월 이내
			업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 단위기간 내에서 평균하여 1주간 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 '단위기간의 주별 노동시간'을 변경할 수 있음(해당 근로자에게 변경된 근무일 개시전까지 변경된 근무일별 근로시간을 통보하여야 함).
근로시간 한도	특정주 48시간	특정주 52시간, 특정일 12시간	특정주 52시간, 특정일 12시간
연장노동 한도(최대)	주 60시간 (48+12)	주 64시간 (52+12)	주 64시간 (52+12)
근로자 건강권 보호조치	없음.	없음.	근무일 종료후 다음 근무일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 주어야 함(다만 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면합의가 있으면 그에 따름).
임금보전 방안	① 사용자는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안을 강구하여야 함. ② 고용노동부장관은 필요한 경우 사용자에게 임금보전방안의 내용을 제출하도록 명하거나 직접 확인할 수 있음. ※ 방법·시기·절차에는 특별한 제한이 없으며, 기본급 또는 수당의 조정, 소정근로시간 단축 등 근로자가 수용할 수 있는 방법	① 사용자는 기존 임금수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목 조정·신설, 가산임금 지급 등 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 함. ② 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우는 제외함.	
임금정산	① 사용자는 탄력적 노동시간제 단위기간중 근로자가 근무한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우, 그 단위기간중 해당 근로자가 근무한 기간을 평균하여 1주간 40시간 초과 근로시간 전부에 대하여 가산임금(통상임금의 100분의 50 이상)을 지급하여야 함. ② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 위 가산임금 지급에 갈음하여 휴가를 줄 수 있음(보상휴가제).		
적용제외	① 연소자(15세 이상 18세 미만), 취직인허증을 보유한 15세 미만 노동자 ② 임신 중인 여성노동자		
벌칙 및 과태료 등	없음.	없음.	① 임금정산 위반 : 3년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금(반의사불벌), 체불사업주 명단 공개 ② 11시간 연속휴식 부여 위반 : 2년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금 ③ 임금보전방안 신고의무 위반 : 500만원 이하 과태료 부과

※ 사용자는 3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입을 위해 이법 시행전이라도 근로자대표와의 서면합의등 필요한 준비행위를 할 수 있음(부칙 제2조).

2) 탄력적 근로시간제 관련 설명

- 탄력적 근로시간제란, 어느 특정 근무일 및 특정 주의 근로시간을 연장시키는 대신, 다른 특정 근무일 및 특정 주의 근로시간을 단축시킴으로써, 일정기간(단위기간)의 평균 근로시간을 법정근로시간(1주 40시간) 내로 맞추는 근로시간제를 말함. 종전 2주 단위, 3개월 단위 단위기간이 인정되었으나, 법개정으로 3개월 초과 최대 6개월까지 인정됨.



- 탄력적 근로시간제가 시행되면 단위기간을 평균하여 1주 40시간을 초과하지 않는 이상 특정 일 또는 주에 법정근로시간을 초과하여 근무할 수 있으며, 사용자는 이에 대한 가산수당 지급의무가 없음. 반면, 탄력적 근로시간제가 도입하더라도 단위기간을 평균하여 1주 40시간을 초과하여 경우에는 시간에 대한 가산수당을 지급해야 함.
- 탄력적 근로시간제를 도입하더라도 야간근로(오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 근로)와 휴일근로에 대하여 통상임금 100분의 50 이상의 가산수당을 지급해야 하고, 출근율에 따라 주휴일과 연차휴가 역시 부여해야 함.
- 또한 개정법에서는 중도퇴사, 전근, 개인사정 등을 원인으로 '근로기간이 단위기간보다 짧은 경우' 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주간 40시간을 초과한 시간은 전부 가산임금을 지급하여야 한다고 규정함.

<적용예시> 근로기간이 단위기간보다 짧은 경우 임금정산

주	구분	월	화	수	목	금	토	일	합계	3주 총계
1~3주	실제근로	12	9	11	10	10	-	-	52	156
4~6주	실제근로	9	9	9	8	8	8	-	51	153
7~9주	실제근로	7	7	7	7	7	-	-	35	105
10~12주	실제근로	6	6	6	6	6	-	-	30	90

※ 3개월 단위 탄력적 근로시간제 대상 근로자가 '6주'만 근무하고 중도퇴사한 경우, 해당 근로자가 실제 6주동안 평균하여 1주 40시간을 초과한 시간 전부에 대해 가산임금 지급
 ⇒ ((1~3주차 156시간)+(4~6주차 153시간))÷7일 = 44.1시간 (1주당 4.1시간 연장근로)
 ⇒ 24.6시간(4.1시간×6주)×1.5의 가산수당 지급

3) 탄력적 근로시간제 단위기간 확대에 따른 문제점

○ 장시간 노동 및 압축노동에 따른 노동자 건강권 위협

- ▶ 탄력적 근로시간제는 계절적 수요 등 일정주기로 업무량 집중, 생산량 증감 등에 따라 근로시간을 증감시키는 제도이므로 연속적 장시간노동(압축노동)과 근무주기 변화에 따른 노동강도의 강화로 노동자의 건강 위협 및 임금손실 문제가 발생될 수 있음. 이에 제도 도입에 신중을 기해야 하며, 불가피한 제도를 도입 시에도 노동자의 건강권 보호대책 및 임금보존 대책 등을 명확히 확보해야 함.

○ 연장근로 가산수당 미지급에 따른 실질임금 감소 초래

- ▶ 탄력적 근로시간제 단위기간을 확대하게 될 경우, 단위기간 동안 1주 평균 노동시간 40시간을 일한다고 할 때 탄력적 근로시간제 도입 전후 임금손실 문제가 발생할 수 있으며, 탄력근로제 단위기간이 확대될수록 임금감소분 예상치를 커질 수 있음.
- ▶ 현행법은 사용자의 임금보전방안 강구에 대하여 규정하고 있으나 처벌규정도 없어 '훈시규정'에 불

임금 삭감되는 탄력근로제

6개월(26주) 확대시

Before

첫 13주 주52시간 노동 (40시간×10,000원 + 12시간×연장근로15,000원) ×13주

이후 13주 주28시간 노동 (28시간×10,000원) × 13주 **1,118만원**

After

첫 13주 주52시간 노동 (52시간×10,000원) × 13주

이후 13주 주28시간 노동 (28시간×10,000원) × 13주 **1,040만원**

※ 시급 1만원 기준, 편의상 주휴수당 제외

7% 임금손실 (78만원)

과함. 이에 개정법에 의해 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제를 실시할 경우 사용자가 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고 하도록 하고 있음. 이에 실질임금 감소가 발생하지 않도록 대책 마련이 필요함.

4) 탄력적 근로시간제 단위기간 확대에 따른 '현장대응지침'

○ 탄력적 근로시간제 도입·시행은 반드시 노사서면합의를 통해 결정할 것 (선택적 근로시간제에도 해당)

- ▶ 소정근로시간 및 근무형태는 단체협약상의 핵심 노동조건인 만큼 노동조합과의 합의가 없는 제도시행은 무효임을 분명히 하고 대응해야 함.
- ▶ 탄력적 근로시간제(단위기간 3개월 이내 및 3개월 초과 6개월 이하) 및 선택적 근로시간제의 도입요건은 '근로자대표와의 서면합의'임. 근기법상 '근로자대표'는 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자를 의미함.
 - ※ 전체 근로자 과반수 노조가 없다 하더라도 조합원들에게 효력을 미치려면 반드시 노동조합의 동의가 있어야 함.
- ▶ '서면합의'는 반드시 '서면'으로 작성하여 권한있는 노사 당사자가 서명 또는 날인하여야 효력이 발생함(서명·날인된 서면이 아닌 경우 효력 없음).
 - ※ '노사협의회 의결'로는 원칙적으로 탄력적 근로시간제를 도입할 수 없음.

행정해석(근로기준법-8048, 2007.11.29.)

탄력적 근로시간제의 도입과 관련한 사항 등 근로기준법상 사용자가 근로자대표와의 서면합의를 하도록 한 규정은 동 제도의 도입을 위한 기본적인 법적 요건이므로 노사협의회 의결만으로는 도입이 불가함. 따라서 탄력적 근로시간제 도입 등에 관한 사항을 노사협의회에서 의결하더라도 별도로 서면합의를 작성하거나 취업규칙을 변경하여야 함.

- ※ 노사협의회 의 근로자위원을 '근로자대표'로 하여 근로자위원과의 별도 합의 또는 동의로 탄력적 근로시간제 등 유연근로시간제를 도입하는 사례가 빈번하게 발생하고 있으므로 이를 적극 저지해야 함.
- ※ 근로자 과반수를 조직하고 있지 못한 노동조합이 근로자위원을 위촉한 경우에는 근로자대표로 볼 수 없으며(근로기준법-8048, 2007.11.29), 노사협의회 근로자위원이 근로시간제도에 대한 대표권을 행사하는 것에 대하여 전체근로자 과반수 의사를 대표하는 자로 선정된 경우가 아니라면 근로자대표로 볼 수 없음(근로기준정책과-2072, 2015.7.1).

- ▶ 일부 부서에만 탄력적 근로시간제를 도입하고자 하는 경우에도 사업 또는 사업장 전체 단위 ‘근로자대표’와의 서면합의가 필요함.

행정해석(근로기준법-8048, 2007.11.29.)

근로자대표는 당해 사업 또는 사업장 단위로 선정되어야 함. 따라서 하나의 사업이 수 개의 사업장으로 구성되어 있는 경우 근로시간 제도를 사업 단위로 도입하고자 하면 근로자대표는 사업 단위로 선정하고, 또는 일부 사업장에만 도입하고자 하면 사업장 단위로 선정하여야 함. 동일 사업 또는 사업장 내의 일부 부서에만 적용하고자 하더라도 근로자대표는 반드시 사업 또는 사업장 단위로 선정하여야 함.

○ 임금보전방안 및 야간·휴일근로 가산수당 지급 명확화를 통해 임금감소를 저지할 것

- ▶ ‘임금보전’이란 탄력적 근로시간제 도입 전 근로자 임금수준을 기준으로, 제도 도입으로 인해 기존 임금수준이 저하되지 않도록 하는 것을 의미함.
- ▶ 임금수준 저하 여부는 탄력적 근로시간제 단위기간 전체의 임금수준을 기준으로 판단함. 임금보전을 위하여 수당신설, 가산임금, 임금항목 조정 등에 대해 노사 합의로 마련함.
- ▶ 야간근로(오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 근로)와 휴일근로에 대한 가산수당 지급, 출근율에 따라 주휴일과 연차유급휴가 부여 역시 명문화함.

[참고] 1주 40시간제 도입시, 노동부 「근로기준법 개정안 설명자료」 상 임금보전방안 해설 및 실무지침내용

1. 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 한다는 것은 기본급, 각종수당, 상여금 등 개별 임금항목별 임금수준이 아닌 종전에 지급받아 왔던 임금총액의 수준이 법 시행이후에도 저하되지 않도록 해야 한다는 의미임.

2. 임금보전시 유의사항

1) 임금보전방법 : 임금보전방법에 관하여는 노사가 단체협약이나 취업규칙 등을 통해 자율적으로 정하도록 하고 있으므로, 사전에 보전수당 신설 또는 기본급 인상 등을 통해 보전하거나 사후에 이 법 시행으로 인한 임금저하분에 대하여 보전할 수도 있으며, 이를 결합한 방식도 가능함.

2) 비교대상기간 및 비교대상 주체

(1) 비교대상기간은 연차휴가수당, 상여금 등이 연간단위로 산정되므로 법개정 전후의 연단위로 비교해야 할 것임.

※ 예를 들어, 2020.7.1.~2021.6.30.까지의 임금총액과 2021.7.1.~2022.6.30.까지의 임금총액

(2) 비교대상 주체는 근로시간이나 휴가일수 등이 개개 근로자별로 다르므로 전체 근로자의 임금총액이 아닌 개별 근로자별로 임금총액을 비교하여야 할 것임.

[참고] 행정해석(임금정책과1729, 2004.5.14)

기존의 임금수준이 저하되지 않도록 한다는 것은 기본급, 각종수당, 상여금을 포함한 종전에 지급받아왔던 임금총액의 수준이 법 시행 이후에도 저하되지 않도록 하는 것이 바람직하다는 것이므로 임금 비교시 호봉승급분도 포함되어야 할 것이며, 비교 대상기간을 연차휴가수당, 상여금 등이 연간단위로 산정되므로 가급적 법 개정 전후의 연단위로 비교하는 것이 타당한 것으로 사료됨.

- 사업주의 노동시간 기록의무 및 노동자 기록열람권을 명확히 규정할 것
(선택적 근로시간제에도 해당)
 - ▶ 탄력적 근로시간제는 근로시간의 정확한 측정이 가능한 상태에서 도입되어야 연장근로 가산수당 등에 대한 분쟁을 방지할 수 있음에 유의하여, 근로시간 측정 및 산정방식¹⁾에 대하여 노사합의로 명확히 정해야 함.
 - ▶ 또한 개별 근로자가 언제든지 위 기록을 열람하고 확인할 수 있도록 함.

- 탄력적 근로시간제 ‘중도변경’ 사항은 노사합의로 정할 것
 - ▶ 개정법은 근로자대표와의 서면‘합의’ 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생하여 ‘단위기간의 주별 근로시간’을 변경하고자 할 경우, 근로자대표와의 ‘협의를’ 요건으로 하고 있는바, ‘협의를’ 아닌 ‘합의를’를 통해 변경하도록 할 것.
 - ▶ 또한 해당 근로자에게 변경된 근무일별 노동시간 통보기한을 ‘변경된 근무일이 개시되기 전’까지로 규정하고 있음. 근로자 건강권보호 취지를 감안할 때 변경된 근무일 개시 ‘7일 전까지’ 등으로 명확히 함.
 - ▶ 사전 통보해야 하는 일별 근로시간의 범위는 근로시간이 변경된 주의 전체 기간으로 설정함.
 - ▶ 탄력적 근로시간제 운영 도중, ‘서면합의 사항’을 위반한 경우 등 일정한 사정변경이 발생할 경우 탄력적 근로시간제 적용이 전면 배제되도록 함.

- 탄력적 근로시간제가 (연중) 연속으로 시행되지 않도록 할 것
 - ▶ “탄력적 근로시간제의 시행은 연중 1회로 한정한다” 라고 하여 탄력적 근로시간제의 반복적 시행을 사전에 차단하도록 함.
 - ▶ “탄력적 근로시간제는 연속하여 이어서 실시할 수 없다”, “3개월 이상 탄력적 근로시간제를 연속하여 실시하고자 하는 경우 최소 3개월 이상 휴지기간을 두어야 한다”라고 정하여 탄력적 근로시간제가 연속하여 실시될 수 없도록 함.

- 탄력적 근로시간제 도입시 단위기간 전체에 대하여 ‘11시간 연속휴식’ 보장 등

1) 업무개시를 위한 준비시간, 대기시간, 업무지시로부터 완전히 배제되지 않는 휴게시간 등의 근무시간 포함 등

사용자의 건강권 보호조치의무 등 준수 의무가 발생함을 명확히 할 것

- ▶ 개정법에 따르면 3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입 시 반드시 근무일간 ‘11시간 연속휴식’ 부여가 의무화되어 있는 만큼, 탄력적 근로시간제 도입시 노사합의로 단위기간 전체에 대하여 ‘11시간 연속휴식’ 보장 등 사용자의 건강권 보호 조치 의무화해야 함.
- ▶ 예를 들어, 2021.1.1.~5.31. 5개월을 단위기간으로 하는 탄력적 근로시간제를 도입할 경우, 2021.4.1.~5.31.이 아닌 2021.1.1.~5.31. 전체 단위기간에 대하여 11시간 연속휴식 부여의무 발생
- ▶ ‘11시간 연속휴식’은 ‘중단되지 않고’ 연속으로 부여되어야 하는 것이 중요함. 이러한 휴식시간 중에 해당 노동자를 호출하여 사업장에 다시 돌아오게 하는 것은 원칙적으로 금지됨(다만 불가피한 사유로 긴급하게 근무를 요구받게 될 경우 이에 상응하는 휴식시간의 보장과 금전보상 규정을 명확히 해야 할 것임).
- ▶ 만약 휴식시간 도중 일시적으로 근무를 한 경우 일시근무를 종료한 시점부터 다시 11시간을 기산하도록 할 것. 시행령에 따른 ‘불가피한 경우’에 대하여 ‘11시간 연속휴식시간’에 근무한 경우라도, 연장근로 가산시간에 의한 1.5배의 가산시간을 더한 휴식시간을 ‘1주’ 이내에 부여하도록 정함.
 - ※ ‘11시간 연속휴식제’는 EU지침(EU’s Working Time Directive)을 모델로 한 것으로서, 이에 따르면, “1일의 휴식시간에 대해 14일 평균 일일 최저 연속 11시간의 휴식기간을 보장”, “7일 마다 최저 연속 24시간의 휴식기간에 1일 휴식기간인 11시간의 휴식시간을 더하여 연속 35시간의 휴식기간을 보장” 등이 주요 내용인 바, 참고할 필요가 있음.

○ 노동자 건강권을 충분히 확보할 것

- ▶ 노동시간이 1일 최대 10시간, 1주 최대 60시간을 넘지 않도록 함.
 - ※ 정부는 ‘특별연장근로’의 경우에도 1주 12시간 범위내(1주 총근로시간 64시간 이내)를 원칙으로 인가해주고 있으며, 그 기간이 연속하여 2주를 넘지 않아야 한다고 하고 있음. 이에 준하여 1주 52시간 이상 근무는 최대 2주를 초과하지 않도록 하며, 휴식부여 및 건강검진 실시 등 건강보호 조치는 최소한 아래 특별연장근로 인가제도에 준하여 실시되도록 해야함.

□ 인가시간

- 원칙 : 1주 12시간의 범위내(1주 총근로시간 64시간 이내)에서 인가(승인)
 - ※ 뇌심혈관계 질병 인정기준(발병전 4주 동안 1주 평균 64시간 초과) 감안
- 예외 : 불가피한 경우 1주 12시간을 초과 가능하나, 그 기간이 연속하여 2주를 넘지 않아야 함.
 - ※ ① ‘불가피한 경우’란 ① 재난 인명보호 등 사유 해소에 필요한 시간이 1주 12시간을 초과하는 것이 명

백한 경우, ② 사태가 급박하거나 공익을 현저히 침해할 우려가 있는 경우

- (공통 조치사항) 근로자의 요청이 있는 경우 「국민건강보험법」에 따른 건강검진을 하는 기관에서 건강진단을 받게 하고, 담당 의사의 진료소견에 따라 휴가의 부여 등 적절한 조치를 취해야 함.
 - ※ 근로자의 요청이 없다 하더라도 사용자는 근로자의 건강 이상 징후 발견시 즉시 병원진료를 받도록 조치하고, 전문의의 '정상근무 가능' 소견이 있을 경우 근무 복귀 조치
- (추가 조치사항) △특별연장근로 기간이 연속하여 4주를 초과하거나, △제4호(업무량 급증)의 사유 또는 △제5호(연구개발)의 사유인 경우에는 다음의 추가적인 건강 보호조치(①~③) 중 하나 이상을 시행
 - 아울러, 특별연장근로 시간이 1주 12시간을 초과하는 경우에도 추가 건강보호조치(②, ③) 중 하나 이상을 시행

추가적인 건강 보호조치 예시

- ① 특별연장근로 시간(추가 연장근로시간)을 1주 8시간 이내로 운영
- ② 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속하여 11시간 이상의 휴식시간 부여
- ③ 특별연장근로기간 도중 또는 종료 후 특별연장근로시간에 상당하는 연속한 휴식시간을 부여
 - (특별연장근로 도중) 1주 단위로 1일(24시간) 이상의 연속휴식 보장
 - (특별연장근로 종료 후) 특별연장근로 종료 직후 연속휴식 부여

- ① 특별연장근로 시간을 1주 8시간 이내로 운영
 - 특별연장근로 기간 동안 추가 연장근로시간을 1주 8시간 이내로 운영
 - ※ 기간을 평균하여 추가 연장근로시간을 1주 8시간 이내로 운영하는 것도 가능
- ② 근로일간 11시간 이상의 연속 휴식시간 부여
 - 특별연장근로 기간 중 근로일 종료(연장근로가 종료된 시각)부터 다음의 근로 개시 전까지 사이에 연속*하여 11시간의 휴식시간을 보장
 - ※ 휴식 도중 일시적으로 근로를 시켰다면 일시 근로가 종료된 이후 다시 기산하여야 함
- ③ 특별연장근로 도중 또는 종료 후 특별연장근로시간에 상당하는 연속휴식 부여
 - (부여 시간) 특별연장근로 시간(추가 연장근로시간)에 상당하는 시간
 - ↳ 특별연장근로가 1주 12시간, 총 4주 이루어졌다면, 이에 상당하는 시간은 48시간
 - (부여 방법) 특별연장근로 기간 도중 또는 종료 후 연속된 시간으로 부여
 - (예시1) 특별연장근로 도중 연속휴식을 부여하는 경우 주 단위를 기준으로 1주 1일 이상의 연속휴식 보장
 - (예시2) 특별연장근로 종료 후 연속휴식을 부여하는 경우 기간 종료 직후 추가 연장근로시간에 상당하는 시간*을 연속휴식(휴식일)으로 부여
 - ※ 특별연장근로 도중 연속휴식이 주어진 경우 그 시간은 제외 가능

※ 기타 자세한 내용은, 고용노동부 「특별연장근로 인가제도 설명자료」(2020.1.31.) 상 근로자 건강보호조치 관련내용 참조

※ 「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부결정에 필요한 사항」(고용노동부고시 제2020-155호)에 따르면, 발병전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강한 것으로 평가하고 있으므로 1주 최대노동시간은 60시간을 넘지 않도록 함.

3. 선택적 근로시간제 정산기간 확대

1) 주요개정내용

- ‘신상품 또는 신기술의 연구개발 업무’에 한정한 선택적 근로시간제 정산기간 최대 3개월 확대(근기법 제52조 제1항 제2호)
 - ▶ 종전 선택적 근로시간제는 정산기간을 1개월 이내의 일정한 기간으로 정해야 했으나, 법개정으로 ‘신상품 또는 신기술의 연구개발업무’의 경우 정산기간을 최대 3개월까지 정할 수 있게 됨.
- 1개월 초과 선택적 근로시간제 시행시 ‘11시간 연속휴식’ 부여 및 ‘1개월 단위 임금정산조치’ 의무(근기법 제52조 제2항 제1호 및 제2호)
 - ▶ 1개월 초과 선택적 근로시간제를 실시할 경우, 3개월 초과 탄력적 근로시간제와 마찬가지로 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 부여해야 함(다만, 대통령령으로 정하는 불가피한 경우 근로자대표와의 서면합의가 있으면 그에 따름).
 - ※ 대통령령으로 정하는 불가피한 경우란, 3개월 초과 탄력적 근로시간제와 마찬가지로 ① 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하기 위한 조치가 필요하거나 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우, ② 인명을 보호하거나 안전을 확보하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우, ③ 그밖에 ①,②에 준하는 사유가 발생한 경우를 말함(2021.1.15. 예고된 근기법 시행령(안) 제29조의2 제2항 참조).
 - ※ 사용자가 이를 위반한 경우, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함.
 - ▶ 정산기간이 1개월을 초과하더라도 ‘임금’지급을 위한 근로시간 정산은 ‘1개월’마다 실시해야 함. 즉, 매 1개월마다 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과한 시간에 대해 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급해야함. 즉, 3개월 기간을 평균하여 40시간을 초과하지 않아야 하는 것과 별개로 사용자가 연장근로 가산수당 지급이 면제되기 위해서는 1개월 기간을 평균하여 평균 근로시간이 40시간을 초과하지 않아야 함.
 - ※ 사용자가 이를 위반한 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하게 되며(반의사불벌), 체불사업주 명단 공개를 통해 인적사항 등이 공개됨.

○ 보상휴가제 실시(근기법 제57조)

- ▶ 사용자는 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대한 임금지급에 갈음하여 근로자대표와의 서면합의에 따라 ‘보상휴가’를 부여할 수 있음.

2) 선택적 근로시간제 주요내용

- 일정기간 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일 근로시간을 노동자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도(1주 40시간, 1일 8시간 법정근로시간 제한없이 근로자의 선택에 따라 근무)
- 다시 말해, 선택적 근로시간제의 핵심은 사전 정산기간내 ‘총근로시간’(예를 들어, 1개월 226시간)을 정해놓고, 그 안에서 근로자가 사용자의 관여를 배제한채 1일 근로시간을 자유롭게 사용한다는 것임.
 - ※ ‘완전선택적’ 근로시간제 : 정산기간중 업무의 시작 및 종료시각이 근로자의 자유로운 결정에 맡겨져 있고 사용자가 관여하지 않는 제도
 - ※ ‘부분선택적’ 근로시간제 : 의무적 근로시간대에는 근로자가 사용자로부터 시간적 구속과 업무지시를 받고 선택적 근로시간대에는 근로자가 자유롭게 결정. 실무에서는 부분선택적 근로시간제가 많이 활용되고 있음.

< 적용예시 : 부분선택적 근로시간제 >

선택적 근로시간대 (시작시간대)	의무적 근로시간대 (Core Time)	휴게시간	의무적 근로시간대 (Core Time)	선택적 근로시간대 (종료시간대)
07:00	10:00	12:00	13:00	15:00
				19:00

※ 다른 제도와의 구분

선택적 근로시간제	자유출퇴근제	시차출퇴근제
① 근무일별 근로시간 배분과 업무의 시작·종료시각을 근로자 재량에 맡김. ② 1일 8시간, 1주 40시간 법정노동시간 제한이 미적용되므로 이 시간을 초과하더라도 연장근로 가산수당 미발생	① 출근시간이 일단 설정되면 당일 근로시간에 따라 퇴근시간이 자동적으로 결정되므로 출근시각만 근로자 재량에 맡김. ② 1일 8시간, 1주 40시간 법정근로시간 제한이 적용되므로 이 시간을 초과하는 경우 연장근로 가산수당 발생	① 회사에서 정한 시간에 근무하는 것을 전제로 ② 기존 09:00부터 18:00까지 근무했던 사업장이 1일 8시간을 유지하는 한편 출퇴근시간을 조정함. - 예: 08:30~17:30, 09:30~18:30 ③ 1일 8시간, 1주 40시간 법정근로시간 제한이 적용되므로 이 시간을 초과하는 경우 연장근로 가산수당 발생

- 선택적 근로시간제를 도입하기 위해서는 ‘취업규칙(이에 준하는 것 포함)상 규정’과 ‘근로자대표와의 서면합의’ 두가지 요건 모두를 충족해야 함. 이에 따라 사용자는 근로자대표와 아래의 내용을 서면으로 작성한 후 서명·날인하여야 함 (보존기한 3년).

대상 근로자	업무의 시작 및 종료시각을 근로자 결정에 맡기기로 한 근로자의 범위
정산기간	1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월) 이내에서 2주, 4주 등으로 설정할 수 있음.
총근로시간	정산기간중 총근로시간(총 근로시간 범위 내에서는 일·주 단위로 법정근로시간을 초과하더라도 연장근로가 아님). ※ 총근로시간을 정하게 되면 정산기간의 총근로시간 범위 내에서 일·주 단위로 법정근로시간을 초과하여 근무하더라도 연장근로가 되지 않음.
근로시간대	의무적 근로시간대 : 근로자가 반드시 근무해야 하는 시간대 선택적 근로시간대 : 근로자가 근무 여부를 결정할 수 있는 시간대
표준근로시간	주휴일, 유급휴가 등 기준으로 사용하기 위해 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일 근로시간 ※ 예를 들어, 표준근로시간을 8시간으로 정했다면 유급휴가 사용시 1일 표준근로시간인 8시간을 사용한 것으로 취급

- 선택적 근로시간제가 시행되면, 특정일 또는 주에 법정근로시간을 초과하여 근무할 수 있으며, 초과시간에 대한 사용자의 가산수당 지급의무가 면제됨. 반면 선택적 근로시간제가 도입요건을 충족하지 않는 등의 경우에는 1일 8시간, 1주 40시간을 초과한 근로시간은 연장근로가 되어 이에 대한 가산수당을 지급해야 함.

※ 정산기간이 3개월인 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에도, 가산수당 지급여부는 1개월 단위로 판단함을 유의. 즉, 매 1개월마다 평균하여 1주 근로시간이 법정근로시간을 초과한 시간은 통상임금의 100분의 50 이상의 가산수당을 지급하여야 함.

- 특히, 선택적 근로시간제를 시행하면 연장근로 여부는 ‘정산기간’ 이후에 알 수 있음을 유의해야 함. 통상 사용자가 별도 연장근로를 지시(요청)하였거나 근로자의 연장근로 통지에 대해 사용자가 승인(동의)한 경우 연장근로가 인정되며, 정산기간을 평균하여 1주 12시간 이상의 연장근로는 허용되지 않음.

<적용예시> : 선택적 근로시간제 시행시 임금산정방법

노사합의 총 근로시간	월 실근로시간	법정근로시간	임금산정
154시간 (1일 7시간×근무일수 22일)	160시간	176시간	노사합의한 154시간에서 6시간을 초과하더라도 법정근로시간(176시간) 내이므로 가산수당 미발생 = 160시간×통상임금
176시간 (1일 8시간×근무일수 22일)	180시간		노사합의한 176시간에서 4시간을 초과하고 법정근로시간(176시간)도 초과했으므로 가산수당 발생 = {176시간+(4시간×1.5)}×통상임금

- ※ 법정근로시간 : 근무일수(주 5일제 사업장, 주중 휴일·휴무 포함) × 8시간
- ※ 연장근로시간 한도 : (정산기간 역일수÷7) × 12시간

<적용예시> 선택적 근로시간제 근로시간과 임금산정

일	월	화	수	목	금	토	주 근로시간
	1 8시간	2 8시간	3 8시간	4 10시간	5 8시간	6 유급휴무	42시간
7 유급주휴	8 8시간	9 -	10 8시간	11 8시간	12 10시간	13 유급휴무	33시간
14 유급주휴	15 10시간	16 10시간	17 12시간	18 12시간	19 10시간	20 유급휴무	54시간 ※법위반아님
21 유급주휴	22 10시간	23 8시간(야간)	24 7시간	25 8시간	26 6시간	27 유급휴무	39시간
28 유급주휴	29 8시간	30 8시간	31 10시간				26시간
총 합계 근로시간(사후측정)							195시간

- ※ 정산기간 중 근로시간 산정방법
 - ① 총법정 근로시간 한도 : 8시간×23일(소정근로일수) = 184시간
 - ② 연장근로시간 한도 : 12시간×(31일/7일) = 53.1시간
 - ③ 정산기간 총근로시간 한도(①+②) : 237시간
- ※ 연장근로에 대한 가산수당 지급
 - ① 195시간(총 합계 근로시간) - 184시간(총법정근로시간) = 11시간×1.5
 - ② 8시간(23일 야간근로)×0.5

○ 선택적 근로시간제를 도입하더라도, 의무적 근로시간대나 선택적 근로시간대가 야간노동(오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 근로)과 휴일근로인 경우 해당 시간에 대하여 가산수당을 지급해야 하고, 출근율에 따라 주휴일과 연차휴가도 부여해야 함.

3) 선택적 근로시간제 정산기간 확대에 따른 문제점

○ 근로시간의 '자율적 선택'으로 은폐된 '초장시간 노동' 만연

- ▶ 선택적 근로시간제는 근로자 시간주권 보장 차원에서 마련된 제도이지만, 1주 52

시간 상한제라는 노동시간 총량규제를 잠탈하기 위한 수단으로 왜곡되어 시행될 우려가 있음. 특히, 선택적 근로시간제는 1일·1주 노동시간 상한규제가 없으므로 이를 악용한 초장시간 노동으로 노동자 건강권을 심각하게 저해할 수 있음.

○ 연장근로 가산수당 미지급에 따른 ‘무한대 공짜노동’ 초래 우려

- ▶ 근로자가 자율적으로 선택하였다는 이유로 실제 근무한 근로시간을 인정하지 않고 근로자에게 ‘책임전가’되어, 연장근로 가산수당 미지급 등 공짜노동이 문제로 불거질 가능성이 있음.
- ▶ 사전 연장근로 가산수당을 월급여 등에 포함시켜 놓는 ‘포괄임금제’ 등 임금계산방식을 시행하고 있는 경우, 선택적 근로시간제 도입시 실제 연장근로에 대한 가산임금 지급기준이 불분명하여 ‘공짜노동’을 초래할 수 있음.
 - ※ ‘포괄임금제’란 연장노동수당을 비롯한 법정수당 등을 실제 노동시간과 상관없이 기본급에 포함하여 지급하거나, 정액으로 지급하는 임금지급 방식을 의미함. 포괄임금제는 근기법상 임금과 노동시간 규정을 사실상 형해화하는 관행으로서 현재 법률적 근거가 없이 실무상 광범위하게 활용되고 있음.
- ▶ 실무적으로도 선택적 근로시간제 시행시 연장근로에 대해서 통상 부서장 등의 사선승인·동의 등 절차가 수반되고, 연장근로 횟수가 많으면 인사평가에 불리하게 반영되는 등의 이유로 실제 근로시간이 은폐되기도 함. 따라서 선택적 근로시간제 도입시 위와 같은 사항들을 고려하여 관련 내용 및 절차들도 같이 개편할 필요가 있음.

4) 선택적 근로시간제 정산기간 확대에 따른 ‘현장대응지침’

○ ‘단체협약’ 개정으로 선택적 근로시간제 관련 핵심규정을 정할 것

- ▶ 선택적 근로시간제의 도입요건은 ① 취업규칙 규정, ② 근로자대표와의 서면합의임. 선택적 근로시간제 시행과 관련하여 대상근로자 범위 외 근로시간, 임금 등 주요 근로조건과 관계된 내용은 ‘단체협약’을 통해서 정하도록 함(실무상 중요 근로조건에 관한 사항은 단체협약으로 정하되, 그 외 근로조건은 근로자대표와의 서면합의에 위임하는 방법도 있을 것임).

<참고> 취업규칙 작성 신고사항

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근무에 관한 사항

2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
- 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
12. 표창과 제재에 관한 사항
13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

○ 업무의 시작 및 종료 시각 결정에 대한 근로자 결정권 명확화

- ▶ 선택적 근로시간제의 핵심은 업무의 시작 및 종료시각에 대한 결정권이 근로자에게 있는 것임. 따라서 위 결정권을 침해하는 사용자의 업무지시·간섭 및 업무명령을 배제하는 것을 명확히 해야함.
- ▶ 업무의 시작 및 종료시각에 대한 자기결정권과 사용자의 업무지시에 관한 판단 기준으로서 아래사항 참고.

<참고> 고용노동부 『재량간주근로시간제 운영가이드』 (2019.7.31)

<3> 「근로시간 배분」에 대한 구체적인 지시를 하지 않을 것

- (소요시간 관리) 업무의 단위과제가 어느 정도로 구체적·세부적인지를 고려하여 판단하되, 근로자의 시간 배분에 대한 재량성을 침해할 정도로 단위과제의 시간배분에 대해 간섭 또는 지시를 한다면 재량성을 인정하기 어려움.

- 사례 : 근로자가 업무수행 예상시간을 사전에 Time Sheet에 입력하고, 관리자는 이를 기준으로 업무의 진행상황을 관리하는 것이 가능한지?

⇒ 부여된 업무 및 세부 단위과제의 완성에 소요되는 ‘예상시간’만을 입력하도록 하고 근로자의 재량에 따라 시간 배분을 조정할 수 있도록 한다면 재량성이 인정될 수 있을 것임. 다만, 이 경우에도 사용자가 Time Sheet에 입력된 시간을 기반으로 업무의 진행상황을 체크하고 일정 변경 등의 지시를 하거나, 다음 과제의 시간 배분을 조정하도록 간섭 또는 지시한다면 재량성을 침해한 것으로 볼 수 있음.

- (업무부여 주기) 개별 업무의 특성에 따라 다르므로 획일적인 기준을 가지고 판단하기는 어려우므로, 업무의 종류·성격, 해당 업무의 수행방법 등에 관해 보장되는 재량의 수준 등을 종합적으로 고려할 필요

※ 통상적으로 ‘주(週) 단위’ 이상의 주기로 단위과제를 부여하는 것은 근로자의 재량을 침해했다고 보기 어려울 것이나, ‘일(日) 또는 시간 단위’로 업무의 내용 등을 정하는 경우에는 당해 업무의 성질 등을 종합적으로 고려하여 재량성 침해 여부를 판단하여야 할 것임.

- 사례 : 통상 1개월 정도가 소요되는 프로젝트에서, 원활한 과제 완성을 위해 업무를 매주 단위로 구분하여 부여하는 것이 가능한지?

- ⇒ 통상 '주' 단위로 업무를 부여하면서 근로자가 주 단위 내에서 자율적으로 해당업무 수행을 위한 시간배분을 하도록 하고, 이에 대해 구체적 지시를 하지 않는다면 원칙적으로 시간배분에 있어서의 재량성이 인정된다고 할 것임.
- 사례 : 근로자의 재량성을 침해하지 않을 정도의 주기로 업무를 부여하더라도 매일 업무결과를 작성하여 보고하도록 하는 것이 가능한지?
 - ⇒ '일 단위'로 업무를 부여하거나 매일 업무결과를 작성하여 보고하도록 한다면, 실질적으로 시간 배분에 있어 재량의 여지가 없을 가능성이 높아 일(日) 단위로 업무의 완성이 이루어지는 등의 특별한 경우가 아니면 인정하기 어려움.
- 사례 : 언론사에서 기사를 취재하고 편집하는 업무에 대해 매일 취재의 내용, 기한 등을 정하여 지시하는 경우 근로자의 재량성을 침해하는 것은 아닌지?
 - ⇒ 근로시간 배분의 재량성 여부는 업무의 성격 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함. 기사 취재·편집 업무의 경우에는 상황에 따라 매일 단위로 업무가 완성되는 특성으로 인해 일 단위로 업무를 지시하는 것이 불가피함. 따라서 업무를 부여하는 주기가 일 단위로 이루어진다고 하더라도 세부적인 시간배분에 대한 구체적 지시가 없다면 재량성을 침해했다고 보기 어려움.
- (업무기한) 업무수행에 통상 소요되는 기간에 미치지 못하는 기한을 정하여 업무를 부여한 경우에는, 실질적으로 근로자에게 시간 배분에 관한 재량이 보장된다고 보기 어려울 것임.
- 사례 : 업무수행에 통상 소요되는 기간에 미치지 못하는 기간을 정하여 업무를 완성하도록 하는 경우 재량성이 인정될 수 있는지?
 - ⇒ 서면합의로 정한 근로시간의 범위 내에서는 처리가 어려운 정도의 과도한 업무를 부여한 것이 명백한 경우에는 근로자가 근로시간 배분에 있어 재량을 발휘할 여지가 없으므로 인정될 수 없음.
- (출근의무 등) 근무할 장소를 지정하여 출근 의무를 부여하는 것은 가능하며, 출근일을 서면합의로 정한 경우에는 그에 따르면 될 것임.
- (출·퇴근 시각) 시업·종업 시각을 엄격히 적용·관리하는 것은 근로자의 시간 배분에 관한 재량을 침해하는 것으로 볼 수 있음. 다만, 이 경우에도 사업장의 질서유지, 근로자의 안전 확보 등을 위해 불가피한 경우에는 한시적으로 출·퇴근 시각을 정하여 이에 따르도록 하는 것은 가능할 것임.
- 사례 : 사업장의 설비·시스템 도입·교체 및 수리 등으로 전체 사업장 또는 특정 부서에서의 근로자 일시적으로 불가능할 경우, 출퇴근 시각을 정해 지키도록 할 수 있는지?
 - ⇒ 근로계약관계 상의 기본적인 지휘·명령권과 시설관리권 등에 따라 이루어지는 일시적이고 불가피한 지시는 가능하다 할 것임. 따라서 사업장 시설관리 및 보안유지, 안전확보 등 불가피한 사유로 한시적으로 출·퇴근 시각을 정하여 엄격히 적용·관리하는 것은 근로자의 재량을 침해했다고 보기 어려울 것임.
- (근무시간대 지정) 업무의 완성을 위해 필요한 경우 근로자대표와의 서면합의로 특정 시간대를 정하여 운영하는 것은 가능할 것임.
 - ※ 이 경우 업무상 필요한 회의, 보고 등은 그 시간대에 이루어지는 것이 바람직할 것임. 다만, 이 경우에도 사실상 출·퇴근 시간을 정하는 것과 같이 근로시간대를 지나치게 넓게 설정·배치한다면 근로자의 시간배분에 관한 재량을 침해한 것으로 볼 수 있을 것임.

○ 정산기간 1개월 초과 선택적 근로시간제 도입 대상업무 범위를 사전 특정할 것

- ▶ 개정법으로 '신상품 또는 신기술의 연구개발 업무'의 경우 3개월까지 정산기간

을 확대하여 선택적 근로시간제를 실시할 수 있음.

- ▶ 종전 관련내용에 대한 고용노동부의 설명에 따르면, 사실상 모든 연구개발업무를 포괄하면서 이에 대한 세부설명이 없으므로 현장의 오·남용이 우려되는 상황임. 업무의 특성을 면밀히 파악하여 연구개발업무를 명확히 사전에 특정하여 3개월 단위 선택적 근로시간제가 악용되는 일이 없도록 함.

<참고> 고용노동부 『재량간주근로시간제 운영가이드』 (2019.7.31)

‘신상품 또는 신기술의 연구개발은 재료, 제품, 생산·제조공정 등의 개발 또는 기술적 개선 등을 말하며, 제조업에서의 실물제품 뿐만 아니라 SW, 게임, 금융상품 등 무형의 제품의 연구개발 등을 포함.

※ 대학의 (조)교수·강사, 연구원 등이 연구 업무와 함께 강의, 입시 사무 등을 함께 수행할 경우 업무의 절반 이상을 연구업무에 종사하여야 함(주된 업무가 연구업무일 것)

○ 1일 최대 근로시간 한도를 설정할 것

- ▶ 선택적 근로시간제는 탄력적 근로시간제와 달리 1일 또는 1주 근로시간 규제가 없음. 개정법에서 3개월 초과 탄력적 근로시간제와 같이 1개월 초과 선택적 근로시간제 실시에 대하여도 사용자의 ‘11시간 연속휴식’ 부여의무를 도입하긴 하였으나, 불가피한 경우 ‘근로자대표와의 서면합의’ 로 이를 변경하는 것이 가능하여 한계가 존재함.
- ▶ 선택적 근로시간제에 대한 1일 또는 1주 근로시간 상한규정이 없는 상태에서 ‘11시간 연속휴식’ 이라는 후방규제만으로는 건강권 확보에 불충분하다고 볼 수 있음. 따라서 ‘1일 최대 근로시간 한도’를 정해놓을 필요가 있음.
 - ※ 예를 들어, 2020.11.12. 정부가 발표한 「택배기사 과로방지대책」 에서는 1일 최대 작업시간 (예시: 10시간)을 정하도록 하고, 한도내 작업을 유도하도록 하고 있음.

○ ‘표준근로시간’을 8시간 이내로 정할 것

- ▶ ‘표준근로시간’은 주휴일·유급휴가 등에 대한 임금 계산기준으로서, 근로자대표와 서면합의로 정한 대상 근로자 전체에 일률적으로 적용되는 ‘1일의 근로시간’ 이므로 8시간 이내에서 결정함.

○ 연차휴가사용시 추가근로 시행을 못하게 하고, 연차휴가사용촉진조치를 통해 보상휴가에 대한 임금지급의무를 면제받지 않도록 할 것

- ▶ 선택적 근로시간제 시행중 연차휴가 사용시 연차휴가 시간분(예를 들어, 표준근

로시간 8시간)은 근무한 것으로 간주되므로, 해당주 근로시간을 채운다는 명목으로 추가근로를 시행할 수 없도록 함.

- ▶ 실제 현장에서 근기법 제61조에 따른 ‘연차유급휴가 사용촉진’제도를 보상휴가 제도와 혼동하여 사용촉진을 통해 임금지급의무를 면탈하는 사례가 빈번히 일어나고 있으므로 이에 대한 명확히 정해놓음.

○ 초과근로시간 및 부족근로시간에 대한 처리방법을 명확히 할 것

- ▶ 선택적 근로시간제는 정산기간 이후 초과·부족 근로시간, 연장근로 위반여부 등에 대해 파악할 수 있으므로, 정산기간 도중에라도 정기적으로 근로시간에 대해 확인할 수 있는 수단이 확보되어야 함.

※ 탄력적 근로시간제 대응지침 중 「사업주의 노동시간 기록의무 및 노동자 기록열람권을 명확히 규정할 것」 참조(출퇴근 관리시스템 등을 도입하여 근무한 시간에 대한 정확한 기록이 가능하도록 하고, 기록보존년한은 2년 이상으로 정해 놓으며, 이와 병행하여 개별 근로자가 언제든지 위 기록을 열람하고 확인할 수 있도록 권리보장)

- ▶ 개정법에 따라 3개월 선택적 근로시간제를 도입하는 경우에도 3개월 전체가 아니라 ‘1개월’을 기준으로 연장근로 가산수당 지급여부를 결정함. 즉, 매 1개월마다 평균하여 1주간 근로시간이 법정근로시간(1주 40시간)을 초과한 시간에 대하여 가산수당을 지급함.

- ▶ 위 초과 근로시간은 다음 정산기간에 근로시간을 줄이는 형태로 ‘상계’할 수 없음. 반면, 부족근로시간이 발생한 경우에는 다음 정산기간 초과근로시간과 상계할 수 있게 합의함.

※ 부족근로시간이 선불된 후 다음 정산월에 초과근로시간과 상계하는 방식이므로 임금전액불 원칙에 위배되지 않음.

○ 선택적 근로시간제 시행에 따른 연장근로 가산임금 지급에 같음하여 ‘보상휴가제’를 도입·실시할 경우, 실시요건을 명확히 정할 것 (탄력적 근로시간제에도 해당)

- ▶ 보상휴가제는 근로자대표와의 서면합의로 임금지급 대신 휴가를 부여하는 제도이므로, 연장·야간·휴일 근로시간과 그에 대한 가산시간은 모두 ‘유급휴가’로 보상되어야 함(예를 들어, 유급휴일근로를 ‘2시간’한 경우, 총 3시간분(2시간분 임금+1시간분 가산임금)의 휴가가 보장되어야 함).

- ▶ 개별 근로자가 보상휴가 실시 대신 가산수당 지급을 청구하는 경우 이를 허용할 수 있도록 함.
- ▶ 보상휴가 사용기한을 명확히 정하고(예를 들어, 다음달까지), 일부 이를 사용하지 않았을 경우라도 미사용분에 대해서는 금전보상하도록 함.
- ▶ 보상휴가는 소정근로시간 중에 부여하도록 하며 그 시간은 유급으로 처리함.

<적용예시> 보상휴가 산정방법

구분	일	월	화	수	목	금	토	합계
출근시간	9시	9시	9시	9시	9시	9시	휴무	
퇴근시간	14시	18시	19시	18시	22시	18시	-	
휴게시간	12~13시	12~13시	12~13시	12~13시	12~13시 18~19시	12~13시	-	
소정근로시간	-	8시간	8시간	8시간	8시간	8시간	-	40시간
연장근로시간	-	-	1시간	-	3시간	-	-	4시간
휴일근로시간	4시간	-	-	-	-	-	-	4시간

- ① 보상휴가제 미실시 : 소정근로 40시간+연장근로 4시간+연장가산 2시간+휴일근로 4시간+휴일가산 2시간 = 총 52시간분 임금지급
- ② 연장·야간·휴일근로시간 및 가산시간에 대해 보상휴가제 실시 : 소정근로시간 40시간은 임금지급, 연장·야간·휴일근로시간과 가산시간을 합한 12시간은 유급휴가로 보상
- ③ 연장·야간·휴일근로 가산시간에 대해서만 보상휴가제 실시 : 소정근로시간 40시간, 연장·야간·휴일근로시간 8시간을 합한 48시간은 임금으로 지급, 연장·야간·휴일근로 가산시간인 4시간은 유급휴가로 보상

○ 선택적 근로시간제를 적용받던 근로자가 언제든지 통상근무로 복귀할 수 있도록 할 것

- ▶ 탄력적 근로시간제와 마찬가지로 선택적 근로시간제 시행·적용에 대한 ‘해제신청권’ 등을 보장하여 근로시간에 대해 최대한 자기결정권이 확보되도록 하며, 해당 근로자에 대한 불이익한 처우가 없도록 함.

※ 기타 관련 첨부자료 한국노총 홈페이지 「최근문서자료」 참조 및 확인
 [첨부1] 탄력적 근로시간제 도입에 따른 임금보전방안 신고서
 [첨부2] 탄력적·선택적 근로시간제 개정 관련 신·구 조문대비표
 [첨부3] 주요 국가의 탄력적 근로시간제 관련 법·제도 비교(요약)

[첨부2] 탄력적·선택적 근로시간제 개정 관련 신·구 조문대비표

1) 탄력적 근로시간제

현 행	개 정 법
<p><u>제51조(탄력적 근로시간제)</u> 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.</p> <p>② 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 대상 근로자의 범위 2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) 3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간 4. 그밖에 대통령령으로 정하는 사항(서면 합의의 유효기간) <p>③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중의 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p>④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안을 강구하여야 한다.</p>	<p><u>제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제)</u> (현행과 같음)</p>
<p><u><신 설></u></p>	<p><u>제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제)</u> ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 대상 근로자의 범위 2. 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) 3. 단위기간의 주별 근로시간 4. 그밖에 대통령령으로 정하는 사항 <p>② 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에</p>

현 행	개 정 법
	<p>는 근로일 종료후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면합의가 있으면 이에 따른다.</p> <p>③ 사용자는 제1항 제3호에 따른 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.</p> <p>④ 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 제1항 제2호에 따른 단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 제1항 제3호의 사항을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.</p> <p>⑤ 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>⑥ 제1항부터 제6항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중의 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p>
<p><신 설></p>	<p>제51조의3(근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산) 사용자는 제51조 및 제51조의2에 따른 단위기간중 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주 간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여는 제56조 제1항에 따른 가산임금을 지급하여야 한다.</p>
<p>제57조(보상휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.</p>	<p>제57조(보상휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 따라 제51조의3, 제52조 제2항 제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.</p>
<p>제43조의2(체불사업주 명단 공개) ① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 그 밖의 모든 금품(이하 “임금등”이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 “체불사업주”라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 명단공개실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② ~ ④ (생략)</p>	<p>제43조의2(체불사업주 명단 공개) ① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제51조의3, 제52조 제2항 제2호, 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 그 밖의 모든 금품(이하 “임금등”이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 “체불사업주”라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 명단공개실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② ~ ④ (생략)</p>

현 행	개 정 법
<p>※ 부칙 제2조(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입을 위한 준비행위) 사용자는 이 법 시행 전에 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입을 위하여 근로자대표와의 서면합의 등 필요한 준비행위를 할 수 있다.</p> <p>※ 부칙 제4조(이 법 시행을 위한 준비행위) 고용노동부장관은 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제의 원활한 시행 등을 위하여 실태를 조사·파악할 수 있다.</p>	

2) 선택적 근로시간제

현 행	개 정 법
<p>제52조(선택적 근로시간제) 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조 제1항의 근로시간을, 1일에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다) 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) 정산기간의 총 근로시간 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료시각 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료시각 그밖에 대통령령으로 정하는 사항(표준근로시간 : 유급휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간) <p><신 설></p>	<p>제52조(선택적 근로시간제) 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월로 한다) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조 제1항의 근로시간을, 1일에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다) 정산기간 정산기간의 총 근로시간 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료시각 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료시각 그밖에 대통령령으로 정하는 사항(표준근로시간 : 유급 휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간) <p>③ 사용자는 제1항에 따라 1개월 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 줄 것. 다만, 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면합의가 있으면 이에 따른다. 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과한 시간에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급할 것. 이 경우 제56조 제1항은 적용하지 아니한다.
<p>제57조(보상휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.</p>	<p>제57조(보상휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 따라 제51조의3, 제52조 제2항 제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.</p>
<p>제43조의2(체불사업주 명단 공개) ① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당,</p>	<p>제43조의2(체불사업주 명단 공개) ① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제51조의3, 제52조 제2항 제2호,</p>

현 행	개 정 법
<p>그 밖의 모든 금품(이하 “임금등”이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 “채불사업주”라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다. 다만, 채불사업주의 사망·폐업으로 명단공개 실시효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② ~ ④ (생략)</p>	<p>제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 그 밖의 모든 금품(이하 “임금등”이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 “채불사업주”라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다. 다만, 채불사업주의 사망·폐업으로 명단공개 실시효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② ~ ④ (생략)</p>

- ※ 부칙 제3조(1개월을 초과하는 선택적 근로시간제 도입을 위한 준비행위) 사용자는 이 법 시행 전에 1개월을 초과하는 선택적 근로시간제 도입을 위하여 근로자대표와의 서면합의 등 필요한 준비행위를 할 수 있다.
- ※ 부칙 제4조(이 법 시행을 위한 준비행위) 고용노동부장관은 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제의 원활한 시행 등을 위하여 실태를 조사·파악할 수 있다.

[첨부3] 주요 국가의 탄력적 근로시간제 관련 법·제도 비교(요약)

구분	우리나라			일본		독일	프랑스		EU지침
개요	법정노동시간: 일 8h / 주 40h			법정노동시간: 일 8h / 주 40h		법정노동시간: 일 8h / 주 48h(해석)	법정노동시간: 주 35h		법정노동시간: 7일 평균 48h(연장노동 포함)
연간 실 노동시간	1,967h(세계3위)			1,644h		1,386h	1,505h		1,673h(OECD 평균)
단위 기간	2주	3개월	3-6개월	1개월	1년	1주	1년 (신별협약 허용시 3년)	4주 (50인 미만 사업장 9주)	4개월(일정예외: 6개월 / 단체협약·노사협정: 12개월)
의의	1개월 이내 단위기간 평균 1주 노동시간이 40h 넘지 않도록 규정한 경우, 1일 8h, 1주 40h 초과노동 가능			1개월 초과·1년 이내 단위기간 평균 1주 노동시간이 40h를 넘지 않도록 규정한 경우 1일 8h, 1주 40h를 초과노동 가능		1일 노동시간을 취업규칙 등에 특정하지 않고 10시간까지 연장 가능 (업무량의 차이로 각 일의 노동시간을 특정하기 어려운 경우)	[원칙] 6개월·24주 평균 1주 노동시간이 48h 넘지 않는 경우 1일 10h까지 노동 가능 [예외] 단체협약시 1일 10h 초과 가능, 12개월 평균 1주 노동시간은 48h 초과불가능	단체협약에 의한 탄력적 근로 시간제도(협약제도) 사용자 결정에 의한 탄력적 근로시간제도(보충제도) - 탄력적 근로시간제를 정한 단체협약이 없더라도 사용자는 종업원대표와 협의하여 실시 가능	회원국은 원칙적 규제완화, 조건부 규제완화, 단체협약에 의한 규제완화 가능
도입요건	취업 규칙	근로자 대표 서면 합의	근로자 대표 서면 합의	근로자대표 서면협정/ 취업규칙/행정관청 신고 [사전특정] 사용자의 사전통지의무 없음.	근로자대표 서면협정 / 행정관청 신고 [사전특정] 단위기간을 1개월 이상의 기간별로 구분하기로 한 경우 최초 구분기간: 당해 기간의 개시 전까지 서면으로 작성 잔여 구분기간: 도입시 각 기간의 총노동일수·총노동시간을 정함. 각 구분기간 개시 30일 전까지 근로자대표의 동의를 득한 후 노동일·노동시간을 서면으로 정하여야 함.	근로자대표 서면협정 / 행정관청 신고 [사전특정] 1주 기준으로 매 근로일의 노동시간을 해당 1주가 시작되기 전까지 노동자에게 서면통지	- 일·주 최장노동시간, 휴게시간, 일간휴식 및 주휴규율이 준수되어야 함. - 단위기간 1년·년 1,607h 초과, 단위기간 1년 미만·초과·단위기간 평균 주 35h 초과한 노동시간이 연장노동에 해당 - 사용자는 대상 노동자에게 노동시간배치에 관한 일체의 변경사항을 상당한 기간을 두어 사전통지해야 함.		
임금보전	사용자의 임금보전방안 강구		임금보전 방안신고 (노동부장관)					주당 노동시간 한도 설정, 한도 초과시 연장노동 간주, 해당 월에 그에 대한 임금지급을 단체협약의 의무적 규정사항으로 결정	월임금은 실제 노동시간과 관계 없이 주 35h를 기준으로 계산 1주 39h 초과/ 단위기간 평균 주 35h 초과시간은 연장노동시간으로 봄
연장노동 한도 및 임금정산 / 건강권 확보	주 48h 이내	일 12h 이내 주 52h 이내	11시간 연속휴식권	노동시간 상한 월 45h / 년 360h	노동시간 상한 등 연장노동 제한 - [3개월 이내 기간] 월 45h / 년 360h, 노동일수 상한 연 313일 - [3개월 초과기간] 월 42h / 년 320h, 노동일수 상한 연 280일, 48h 초과주: 연속 3주 이내 / 3개월에 3주 이내 - 공동: 연속노동일수 6일(특정기간 12일, 1주1일 휴일확보), 노동시간 상한: 일 10h / 주 52h	노동시간 상한 일 10h 월 45h / 년 360h	- 근무종료후 최소 11시간 이상 연속휴식시간 부여 - 일요일·법정휴일 노동금지	- 연간 한도시간은 단체협약이 없는 경우 220h - 일간 휴식 11h 이상 연속부여→원칙적으로 13h 초과불가 - 주 6일 초과노동 금지, 연속하는 24h 주휴에 11h 일휴 추가 - 일요일 주휴 부여 ※ 노동자 건강권 보장을 위해 일·주 최장노동시간 규정 - 일: 10h(단체협약시 12h 가능) / 주: 48h(연속하는 12주 평균 주노동시간은 44h 초과불가능)	
기타 특이 사항	3-6개월 탄력근무제의 경우, ① 임금정산 위반: 3년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금(반의사불벌), 체불 사업주 명단 공개 ② 11시간 연속휴식권 부여 위반: 2년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금 ③ 임금보전방안 신고의무 위반: 500만원 이하 과태료 부과			1일·1주 노동시간 상한 규정없음.	활용률 저조 이유: ① 소정근로일 근로시간의 사전작성 제한, ② 휴일변경 및 근무변경에 대한 제한, ③ 종도입사자 및 퇴사자에 대한 정신문제, ④ 연장노동의 상한규제가 엄격, ⑤ 1일·1주 노동시간의 제한, 연속하는 연장노동의 제한, 휴일 부여 등 근무표 작성의 어려움 등.	[적용대상] 소매업, 여관, 요리점, 음식점으로 상시 30인 미만 사업장	현행 독일법상 탄력적근로시간제 등의 개념에 대한 규정이 없음, 연장노동에 관한 근로시간법 제 3조 제2문이 탄력적 근로시간제의 법적 근거가 됨.		※ 보충제도(4주의 경우, 단위기간 4주 중 3주 주 35h 초과부분은 연장노동에 해당하고, 35h 미달 주에도 35h의 임금보장, 휴가·휴직이 유급인 경우 임금은 해당 노동자가 출근하여 노동하였다고 가정하였을 때의 연장노동을 포함한 노동시간을 기준으로 평가하여 지급
				- 연장노동 상한: 월 45h / 년 360h (휴일노동 불포함) - 통상 예정불가능한 업무량 대폭증가시 일시적으로 상한초과노동 가능: 년 720h, 월 100h 이내, 2-6개월 모두 월평균 80h 이내, 월 45h 초과횟수 6회 제한(이상 휴일노동 포함)					