



고용노동부

근로기준법상

# 근로시간 규정의 주요내용

2021. 3



고용노동부

## 목차

- I 배경
- II 근로시간 규정 개관
- III 주52시간제 보완입법 주요내용
- IV 시행령 개정 관련 추가 유의사항

# 0 배경

OECD 국가 중  
최고 수준인 장시간 근로 개선,  
일·생활 균형 달성을 위해

## 근로시간 단축 추진

'18.7월부터 기업규모에 따라

## 단계적 시행

('18.7) 300인 이상

('20.1) 50~299인

('21.7) 5~49인

주52시간제 보완입법

## (탄력근로제 등 개편) 추진

(’19.2.19.) 노사정 합의

(’20.12.9.) 국회 본회의 통과

(’21.1.5.) 공포

(’21.4.6.) 시행 5~49인은 ’21.7.1. 시행

**I** 배경

**II** 근로시간 규정 개관

**III** 주52시간제 보완입법 주요내용

**IV** 시행령 개정 관련 추가 유의사항

## ▮ 근로시간 규정 개관

1. 근로시간의 의의 및 판단 원칙
2. 법정근로시간과 연장·야간·휴일근로
3. 유연근로시간제
4. 주52시간제의 예외



## 1. 근로시간의 의의 및 판단 원칙

### ‘근로시간’이란 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간

| 사용자의 지시 여부, 업무수행의무 정도, 거부 시 불이익 여부,  
| 시간·장소 제한 정도 등 **개별적·구체적으로 판단**

### 법정근로시간과 소정근로시간

| 법정 : 근로기준법·산업안전보건법에 의해 1주,  
1일 단위로 제한되는 근로시간 (성인, 연소자, 유해·위험작업)  
| 소정 : 법정근로시간 내에서 근로자와 사용자가 정한 시간

**휴게시간은 근로시간 제외, 대기시간은 근로시간 포함**

## 2. 법정근로시간과 연장·야간·휴일 근로

# 법정근로시간 : 1일 8시간, 1주 40시간

| 유해·위험작업은 1일 6시간, 1주 34시간

## 1주 최대 52시간 가능(법정 40시간+연장 12시간)

### 기본적인 근로시간 규정

법정근로

연장근로

1주 40시간 **+** 1주 12시간

### 주52시간 이내

유연근로제

(운영형태 변경)탄력, 선택  
(계산방법 변경)재량, 사업장 밖

### 주52시간 초과

연장근로 예외

특별연장근로  
추가연장근로  
특례제도

## 연장·야간·휴일근로에 대해 가산수당 지급

| 연장·야간근로: 통상임금 50%

| 휴일근로: 8시간 이내 50%, 8시간 초과 100%

구분		법정근로시간	연장근로	야간·휴일근로	비고
성인 (18세 이상)	남성	1일 8시간 1주 40시간	1주 12시간	• 별도 규정 없음	
	여성	상동	상동	• 근로자 동의	
연소자 (18세 미만)		1일 7시간 1주 35시간	1일 1시간 1주 5시간	• 원칙적 금지 - 근로자 동의 - 고용노동부 인가	• 탄근·선근·추가연장 적용제외 • 30인 미만 1주 8시간 이내 (’21.7.1.~’22.12.31.)
임산부	임신중	1일 8시간 1주 40시간	절대금지	• 원칙적 금지 - 근로자 명시적 청구 - 고용노동부 인가	• 탄근 적용제외
	산후 1년 미만	상동	1일 2시간 1주 6시간 1년 150시간	• 원칙적 금지 - 근로자 동의 - 고용노동부 인가	

### 3. 유연근로시간제

(의의) 근로시간을  
적절히 배분하거나 근로자의 선택에 맡겨  
**유연하고 효율적으로 운영**하는 제도

- | (운영형태 변경) 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제
- | (계산방법 변경) 사업장밖간주근로시간제, 재량근로시간제

각 제도별로 **취업규칙** 또는 **근로자대표 서면합의** 등  
요건을 확인하여 적법한 절차에 따라 도입·운영

유형	내용
탄력적 근로시간제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업무량에 따라 주·일별 근로시간을 늘리고 줄여 <b>평균적으로 1주 40시간 내로</b> 근로시간을 맞추는 제도</li> <li>• 계절적 영향을 받거나 시기별 업무량 편차가 많은 업종</li> </ul>
선택적 근로시간제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>일정기간(1개월 또는 3개월)</b> 단위로 정해진 <b>총 근로시간</b> 범위 내에서 근로시간을 근로자의 자율적인 결정에 맡기는 제도</li> <li>• 소프트웨어 개발, 사무관리, 연구개발, 디자인, 설계 등</li> </ul>
사업장 밖 간주근로시간제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우 소정근로시간, 통상 필요한 시간, <b>근로자대표와 서면 합의한 시간</b></li> <li>• 영업직, A/S 업무, 출장업무 등</li> </ul>
재량 간주 근로시간제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업무 성질상 업무수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요, <b>근로자대표와 서면 합의한 시간</b></li> <li>• <b>근로기준법 시행령 제31조 및 관련 고시에서 정하는 업무</b></li> </ul>

## 4. 주52시간제의 예외

### 특별연장근로

**특별한 사정 + 근로자 동의 + 고용노동부장관의 인가**  
⇒ 1주 12시간을 초과하여 연장근로 가능

### ‘20.1.31. 시행규칙 개정을 통해 인가사유 확대

- ① **재난** 또는 이에 준하는 **사고**의 수습이나 예방을 위한 긴급한 조치 필요
- ② **인명 보호 및 안전 확보**를 위한 긴급한 조치 필요
- ③ 시설·장비의 **장애·고장 등 돌발상황** 수습을 위한 긴급한 조치 필요
- ④ **업무량 폭증**+단기간 내 미처리 시 **사업에 중대한 지장(손해)** 발생
- ⑤ 고용노동부 장관이 **국가경쟁력 강화** 등을 위해 필요하다고 인정하는 **연구개발**

## 4. 주52시간제의 예외

### 추가 연장근로 (30인 미만)

30인 미만 사업장으로서 근로자대표와 서면합의한 경우 1주 8시간의 범위 내에서 추가 연장근로 **한시적('21.7~'22.12) 허용**  
⇒ **1주 최대 60시간**(법정 40시간+연장 12시간+추가 연장 8시간) 근로 가능

### 근로시간 및 휴게시간 특례제도

특례업종으로서 근로자대표와 서면합의한 경우 1주 12시간을 초과한 연장근로를 하게 하거나, 휴게시간 변경이 가능한 제도

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

## 4. 주52시간제의 예외

### 근로시간 등 적용제외

#### 일부 업종·직종에 대해 근로시간·휴게·휴일의 적용 제외

| 농림·축산·양잠·수산 사업(1차 산업)

| 감시·단속적 근로자로서 고용노동부장관의 승인을 받은 자

| 관리·감독 업무 또는 기밀 취급 업무 종사자



**I** 배경

**II** 근로시간 규정 개관

**III** 주52시간제 보완입법 주요내용

**IV** 시행령 개정 관련 추가 유의사항

**I** 배경

**II** 근로시간 규정 개관

**III** 주52시간제 보완입법 주요내용

**IV** 시행령 개정 관련 추가 유의사항

## 주52시간제의 현장안착 지원을 위해 보완입법 추진 → 기업의 애로 해소와 노동권 보호의 조화 도모

### 근로시간 유연성 강화

- **탄력근로제 개선**
  - 3~6개월 이내 신설
  - 주 단위로 근로시간 사전 확정
  - 불가피한 경우 주별 근로시간 변경
- **선택근로제 개선**
  - 신상품·신기술 연구개발 업무의 정산기간 최대 3개월 이내 확대

### 노동권 보호

- **건강권 보호**
  - 3~6개월 탄근, 1개월 초과 선근 운영시 근로일간 11시간 연속휴식 부여
  - 특별연장근로 건강보호조치 의무화
- **임금 보전**
  - (3~6개월 탄근) 임금보전방안 마련·신고
  - (탄근) 단위기간보다 짧은 근로기간에 대한 임금 정산
  - (1개월 초과 선근) 매 1개월마다 가산임금 정산

# 1. 탄력적 근로시간제

(단위기간)

**3개월 초과 6개월 이내 신설**

| 기존 2주 이내, 3개월 이내 제도는 유지

## (도입요건)

### 근로자대표와 서면합의

- (사전 확정) **서면합의로 주별 근로시간**을 사전 확정
  - 근로일별 근로시간은 각 주의 개시 2주 전까지 근로자통보
- (중도 변경) 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유 발생 시 **근로자대표와 협의를 거쳐** 주별 근로시간 변경 가능
  - 변경된 근로일별 근로시간은 근로일 개시 전에 해당 근로자에게 통보

## (건강보호)

### 근로일 간 **11시간 이상 연속 휴식 부여**

'근로일 간'이란 특정 근로일의 근로가 종료된 때부터 다음 근로를 시작할 때까지의 사이를 말함

다만, 불가피한 경우 근로자대표와 서면 합의가 있으면 그에 따름

- ① 재난 또는 이에 준하는 사고의 수습 및 예방
- ② 인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요
- ③ 그 밖에 ① 및 ②에 준하는 사유

## (임금보전) 보전방안 마련, 고용노동부 장관에게 신고

다만, 근로자대표와 서면합의로 임금보전 방안을  
마련한 경우 신고의무 면제

- 단위기간 중 실제 근로한 기간을 평균하여  
1주 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에  
대해 가산임금 지급

\* 기존 2주 이내 또는 3개월 이내 탄력근로제에도 동일하게 적용

## (적용제외) 18세 미만 연소자, 임신 중인 여성

\* 기존 2주 이내 또는 3개월 이내 탄력근로제에도 동일

## 단위기간별 탄력 근로시간제 비교

유형	2주 이내	3개월 이내	3~6개월
도입요건	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업규칙</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자대표 서면합의</li> <li>- ①대상근로자, ②단위기간, ③<b>근로일, 일별 근로시간</b> ④서면합의 유효기간</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자대표 서면합의</li> <li>- ①대상근로자, ②단위기간, ③<b>주별 근로시간</b> ④서면합의 유효기간</li> </ul>
근로시간 중도변경	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 관련 규정 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 관련 규정 없음</li> <li>• 다만, <b>해석상 근로자대표 서면합의로 변경 가능</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 불가피한 경우 <b>근로자대표</b>와 협의로 변경 가능</li> <li>- ①천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 ②단위기간 내 1주 평균 근로시간 유지 ③변경된 일별 근로시간은 근로일 개시 전 통보</li> </ul>
최대 근로시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>특정주 48시간</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>특정주 52시간</b></li> <li>• <b>특정일 12시간</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>특정주 52시간</b></li> <li>• <b>특정일 12시간</b></li> </ul>
연장근로한도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 각 주마다 12시간 이내(단위기간 평균 1주 12시간 이내가 아님)</li> <li>※ 선택적 근로시간제에서는 정산기간 평균 1주 12시간 이내</li> </ul>		

## 2. 선택적 근로시간제

(정산기간) 신상품 또는 신기술의  
연구개발 업무 정산기간을  
3개월 이내로 확대

재료, 제품, 생산·제조공정 등의 개발  
또는 기술적 개선(무형제품 연구개발 포함)



(건강보호) 정산기간이  
**1개월을 초과**하는 경우 근로일 간  
**11시간 이상 연속 휴식 부여**

다만, 불가피한 경우 근로자대표와 서면 합의가  
있으면 그에 따름

- ① 재난 또는 이에 준하는 사고의 수습 및 예방
- ② 인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요
- ③ 그 밖에 ① 및 ②에 준하는 사유

(임금보전)  
정산기간이 **1개월을 초과**하는  
경우 매 **1개월마다 평균**하여  
1주 40시간을 초과한 시간에  
대해 **가산임금** 지급

(적용제외)  
**18세 미만 연소자**

### 3. 특별연장근로 건강보호조치<고시 제정 中>

#### 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

## 4. 시행시기 및 준비행위

(시행시기)

**탄력·선택근로제는 주52시간제  
시행에 맞춰 단계적 적용**

('21.4.6.) 50인 이상 및 국가·지자체·공공기관

('21.7.1.) 5~49인

- 특별연장근로 인가제도 건강보호 조치 의무는 '21.4.6. 시행

## 법 시행 이전에 제도 도입을 위한 **준비행위 가능**

3개월 초과 탄력근로제,  
1개월 초과 선택근로제 도입을 위한 서면 합의 등

**I** 배경

**II** 근로시간 규정 개관

**III** 주52시간제 보완입법 주요내용

**IV** 시행령 개정 관련 추가 유의사항

**I** 배경

**II** 근로시간 규정 개관

**III** 주52시간제 보완입법 주요내용

**IV** 시행령 개정 관련 추가 유의사항

# 1. 근로조건 서면 교부

## ■ 근기법 제17조에 따라 근로조건을 명시한 서면을 근로자에게 교부

| 임금, 소정근로시간, 주휴일과 공휴일, 연차유급휴가 등 명시

- 단협 · 취업규칙의 변경, 근로자대표와 서면합의로 근로조건이 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 교부

## ■ 법 개정으로 신설된 근로자대표와 서면합의 사항 반영

## ■ 근로자의 요구가 있으면 근로조건을 서면 교부하는 경우 추가

(기존) 3개월 이내 탄력근로제 도입(51조 1항), 선택근로제 도입(52조), 보상휴가(57조), 사업장 밖 간주근로시간제(58조 2항), 재량근로제(58조 3항), 특례제도(59조), 연차휴가 대체(62조)에 따라 근로자대표와 서면 합의

(추가) 3~6개월 탄력근로제 도입·11시간 연속 휴식시간 예외·임금보전방안 신고의무 예외(51조의2 1항·2항 단서·5항 단서), 선택근로제 11시간 연속 휴식시간 예외(52조 2항 1호 단서), 30인 미만 추가 연장근로(53조 3항), 공휴일 대체(55조 2항 단서)에 따라 근로자대표와 서면 합의

## 2. 보존 대상 서류

■ 근기법 제42조에 따라 근로계약에 관한 중요한 서류를 **3년간 보존**

- 시행령에서 보존 대상 서류의 하나로 “근로자대표와 서면 합의 서류”를 규정

■ **법 개정으로 신설된 근로자대표와 서면합의 사항 반영**

■ **3년간 보존해야 하는 근로자대표와 서면합의 서류 추가**

(기존) 3개월 이내 탄력근로제 도입(51조 2항), 선택근로제 도입(52조), 사업장 밖 간주근로시간제(58조 2항), 재량근로제(58조 3항), 특례제도(59조)에 따른 근로자대표와 서면 합의 서류

(추가) 3~6개월 탄력근로제 도입·11시간 연속 휴식시간 예외·임금보전방안 신고의무 예외(51조의2 1항·2항 단서·5항 단서), 선택근로제 11시간 연속 휴식시간 예외(52조 2항 1호 단서), 30인 미만 추가 연장근로(53조 3항), 공휴일 대체(55조 2항 단서), 보상휴가(57조), 연차휴가 대체(62조)에 따른 근로자대표와 서면 합의 서류



**감사합니다**



고용노동부

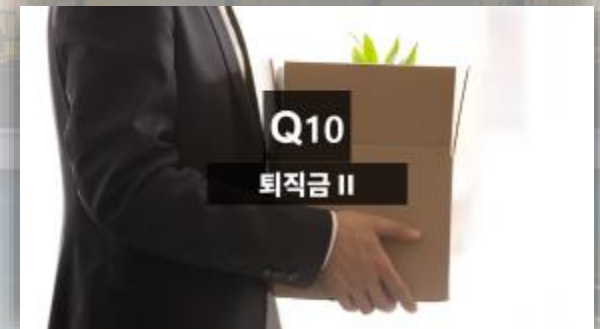
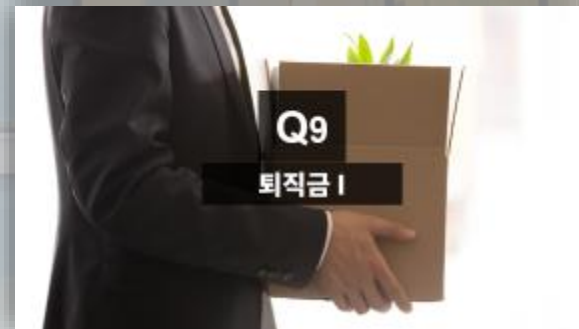


현장의 목소리로 알아보는  
핵심노무이슈





# 현장 Q&A로 알아보는 노무이슈





Q1

근로계약 서면명시 I

**Q1**

**입사한지 이틀밖에 되지 않은 직원이 퇴사**를 했습니다.

**깜빡하고 근로계약을 작성하지 않았는데,**

직원이 고용노동부에 신고를 한다고 합니다.

**“이 경우 노동청에 신고할 수 있나요?”**

입사한지 이틀밖에 되지 않은 직원이 퇴사를 했습니다.

깜빡하고 근로계약서를 작성하지 않았는데,

직원이 고용노동부에 신고를 한다고 합니다.

“이 경우 노동청에 신고할 수 있나요?”



입사한지 이틀밖에 되지 않았고,  
회사가 깜빡한 것이므로  
신고 불가



회사는 입사하자마자  
근로계약서를 작성할 의무가 있으며,  
깜빡한 것은 회사의 잘못이므로  
신고 가능

입사한지 이틀밖에 되지 않은 직원이 퇴사를 했습니다.

깜빡하고 근로계약을 작성하지 않았는데,

직원이 고용노동부에 신고를 한다고 합니다.

“이 경우 노동청에 신고할 수 있나요?”



입사한지 이틀밖에 되지 않았고,  
회사가 깜빡한 것이므로  
신고 불가



회사는 입사하자마자  
근로계약을 작성할 의무가 있으며,  
깜빡한 것은 회사의 잘못이므로  
신고 가능



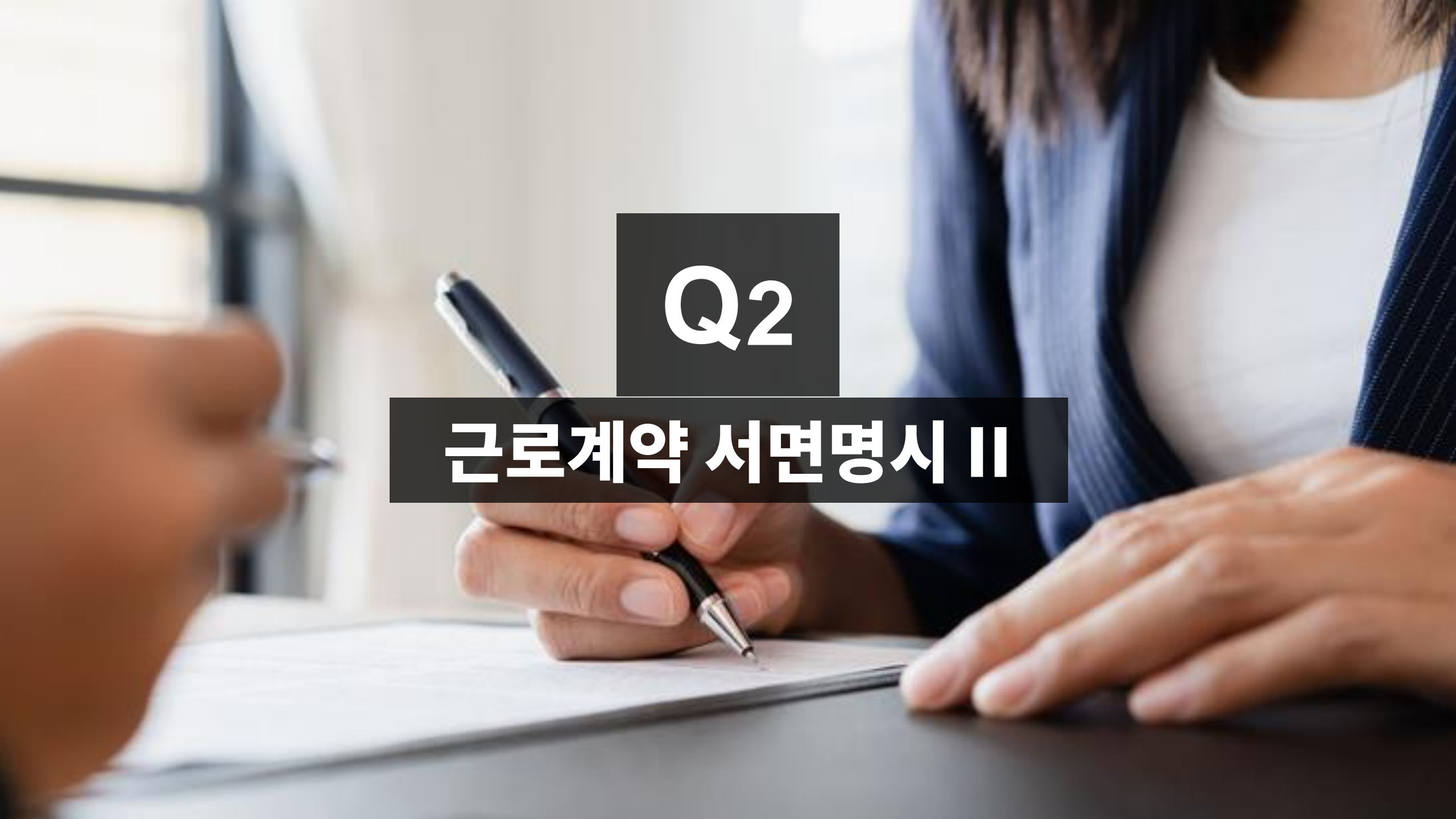
**회사는 입사하자마자  
근로계약을 작성할 의무가 있으며,  
깜빡한 것은 회사의 잘못이므로  
신고 가능**



**비록 2일이지만 채용시점에서  
근로계약을 작성하지 않았으므로  
시정기간 14일,  
미시정 시 500만원 이하의 벌금에  
처할 수 있습니다.**

**채용이 결정되면 즉시 근로계약을  
체결하는 것이 바람직합니다.**





Q2

근로계약 서면명시 II

## Q2

저는 회사에서 최저시급으로 임금을 받고 있습니다.

매년 최저시급이 변경될 때 마다

회사에 근로계약을 변경해달라고 요청했는데,

**단 한번도 근로계약을 변경해준 적이 없습니다.**

**“이 경우 노동청에 신고할 수 있나요?”**

저는 회사에서 최저시급으로 임금을 받고 있습니다.

매년 최저시급이 변경될 때 마다

회사에 근로계약을 변경해달라고 요청했는데,

**단 한번도 근로계약을 변경해준 적이 없습니다.**

**“이 경우 노동청에 신고할 수 있나요?”**



**최저시급은 국가에서 정해주므로  
계약을 변경해줄 필요가 없어  
신고 불가**



**국가가 최저시급을 정한다고 하더라도  
직원의 계약서 변경요청이 있었으므로  
신고 가능**

저는 회사에서 최저시급으로 임금을 받고 있습니다.

매년 최저시급이 변경될 때 마다

회사에 근로계약을 변경해달라고 요청했는데,

**단 한번도 근로계약을 변경해준 적이 없습니다.**

**“이 경우 노동청에 신고할 수 있나요?”**



**최저시급은 국가에서 정해주므로  
계약을 변경해줄 필요가 없어  
신고 불가**



**국가가 최저시급을 정한다고 하더라도  
직원의 계약서 변경요청이 있었으므로  
신고 가능**




국가가 최저시급을 정한다고 하더라도  
직원의 계약서 변경요청이 있었으므로  
신고 가능



최저임금결정고시에 따라  
임금이 변경된 경우에도,  
직원의 요구가 있으면  
근로계약을 변경·교부해야 합니다.

단, 근로자의 요구가 없으면  
교부하지 않아도 됩니다.

위반 시 시정기간 14일, 500만원 이하의  
벌금에 처할 수 있습니다.

A close-up, slightly blurred photograph of a person's hands and arms working at a desk. The person is wearing a white long-sleeved shirt. One hand is resting on a silver laptop keyboard, while the other is holding a white pen. A gold watch and a gold ring are visible on the person's wrists and fingers. The background shows a desk with papers and a laptop. The overall scene suggests a professional or office environment.

**Q3**

**통상임금과 연장·야간 및 휴일근로**

## Q3

저희 회사는 직원 개인 별 시급과 관계없이,

**특근 시 시간당 12,000원을 일괄적으로 지급**하고 있습니다.

직원이 퇴사하면서 임금체불로 신고한다고 합니다.

**“이 경우 노동청에 신고할 수 있나요?”**

저희 회사는 직원 개인 별 시급과 관계없이,

**특근 시 시간당 12,000원을 일괄적으로 지급**하고 있습니다.

직원이 퇴사하면서 임금체불로 신고한다고 합니다.

**“이 경우 노동청에 신고할 수 있나요?”**



**12,000원이 최저시급 이상이므로,  
신고 불가**



**직원 개인별 통상시급기준으로  
법정할증률을 곱하여  
특근수당을 지급해야하므로  
신고 가능**



저희 회사는 직원 개인 별 시급과 관계없이,  
**특근 시 시간당 12,000원을 일괄적으로 지급**하고 있습니다.  
직원이 퇴사하면서 임금체불로 신고한다고 합니다.

**“이 경우 노동청에 신고할 수 있나요?”**



**12,000원이 최저시급 이상이므로,  
신고 불가**



**직원 개인별 통상시급기준으로  
법정할증률을 곱하여  
특근수당을 지급해야하므로  
신고 가능**



**직원 개인별 통상시급기준으로  
법정할증률을 곱하여  
특근수당을 지급해야하므로  
신고 가능**



**법정수당은  
개인별 통상시급을 반영하여 지급해야하며,  
이를 위반할 경우 임금체불에 해당해**

**시정기간 25일, 3년 이하의 징역 또는 3천만원  
이하의 벌금에 처할 수 있습니다.**



Q4

포괄임금약정

Q4

직원과 “기본급 200만원[209시간], 고정OT40만원[27시간]”으로

**포괄연봉약정을 체결**하였습니다.

직원은 실제 月40시간의 연장근로를 했다고 주장하며,

**차액[13시간]에 대한 임금체불 신고**를 했습니다.

“포괄임금약정을 체결하였는데도 임금체불문제가 발생할 수 있나요?”

직원과 “기본급200만원[209시간],고정OT40만원[27시간]”으로

**포괄연봉약정을 체결**하였습니다.

직원은 실제 月40시간의 연장근로를 했다고 주장하며,

**차액[13시간]에 대한 임금체불 신고**를 했습니다.

**“포괄임금약정을 체결하였는데도 임금체불문제가 발생할 수 있나요?”**



**포괄임금약정을 체결하였음으로,  
신고 불가**



**고정OT시간(27시간)이  
실 연장근로시간(40시간)에 미달하므로  
차액(13시간)에 대해  
신고 가능**

직원과 “기본급200만원[209시간],고정OT40만원[27시간]”으로

**포괄연봉약정을 체결**하였습니다.

직원은 실제 月40시간의 연장근로를 했다고 주장하며,

**차액[13시간]에 대한 임금체불 신고**를 했습니다.

**“포괄임금약정을 체결하였는데도 임금체불문제가 발생할 수 있나요?”**



**포괄임금약정을 체결하였음으로,  
신고 불가**



**고정OT시간(27시간)이  
실 연장근로시간(40시간)에 미달하므로  
차액(13시간)에 대해  
신고 가능**



고정OT시간(27시간)이  
실 연장근로시간(40시간)에 미달하므로  
차액(13시간)에 대해  
신고 가능




해당 사안의 경우 40시간 연장근로 시  
연장수당은 **574천원**(9,570원X150%X40시간)입니다.

그러나 회사가 연장근로수당명목으로  
지급한 금액은 **400천원**으로,  
차액인 **174천원**의 임금체불이 발생합니다.

이러한 차액 발생을 예방하기 위해  
포괄임금약정이 실 근무시간을  
반영할 수 있도록 임금설계해야 합니다.





Q5

근로시간



## Q5

저희 회사에는 **아무 이유없이 자발적**으로 밤12시까지 회사에 남아있는 사무직 직원이 있습니다. 최근 퇴사하면서

**장시간 근로로 회사를 노동청에 고발**한다고 합니다.

“이 경우 근로시간위반으로 신고할 수 있나요?”

저희 회사에는 **아무 이유없이 자발적**으로 밤12시까지 회사에 남아있는 사무직 직원이 있습니다. 최근 퇴사하면서 **장시간 근로로 회사를 노동청에 고발**한다고 합니다.

“이 경우 근로시간위반으로 신고할 수 있나요?”



**아무 이유없이 자발적으로  
회사에 남아있는 시간은  
근로시간이 아니므로  
신고 불가**



**회사의 반증이 없고  
회사가 묵시적으로 연장근로를 승인한 경우  
입·퇴실시간이 시업·종업시간이 될 수 있어  
신고 가능**

저희 회사에는 **아무 이유없이 자발적**으로 밤12시까지 회사에 남아있는 사무직 직원이 있습니다. 최근 퇴사하면서 **장시간 근로로 회사를 노동청에 고발**한다고 합니다.

“이 경우 근로시간위반으로 신고할 수 있나요?”



**아무 이유없이 자발적으로 회사에 남아있는 시간은 근로시간이 아니므로 신고 불가**




**회사의 반증이 없고 회사가 묵시적으로 연장근로를 승인한 경우 입·퇴실시간이 시업·종업시간이 될 수 있어 신고 가능**



**회사의 반증이 없고  
회사가 묵시적으로 연장근로를 승인한 경우  
입·퇴실시간이 시업·종업시간이 될 수 있어  
신고 가능**



**근로시간단축으로 인해 실제 근무시간  
입증문제가 중요해진만큼  
PC-OFF제, 시간외근로 사전승인신청제,  
사적인 용무 근로시간에서 제외 등  
철저한 근로시간 관리가 필요합니다.**



Q6

연차휴가&휴일 I

**Q6**

**2018년 5월 30일에 입사**해서

**2021년 1월 20일에 퇴사**하는 직원이 있습니다.

이 직원이 퇴사시점까지 연차휴가를 하나도 사용하지 않은 경우

**“퇴사시 몇 개의 연차휴가를 정산해서 주어야하나요?(입사일 기준)”**

2018년 5월 30일에 입사해서

2021년 1월 20일에 퇴사하는 직원이 있습니다.

이 직원이 퇴사시점까지 연차휴가를 하나도 사용하지 않은 경우

“퇴사시 몇 개의 연차휴가를 정산해서 주어야 하나요?(입사일 기준)”

30개

41개

2018년 5월 30일에 입사해서

2021년 1월 20일에 퇴사하는 직원이 있습니다.

이 직원이 퇴사시점까지 연차휴가를 하나도 사용하지 않은 경우

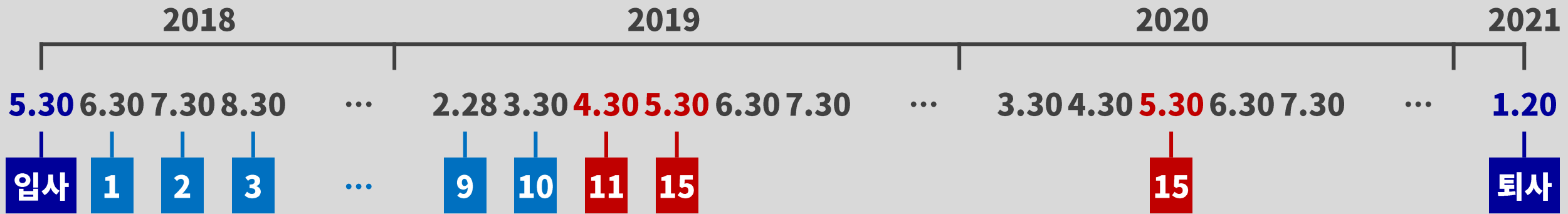
“퇴사시 몇 개의 연차휴가를 정산해서 주어야 하나요?(입사일 기준)”

30개

41개

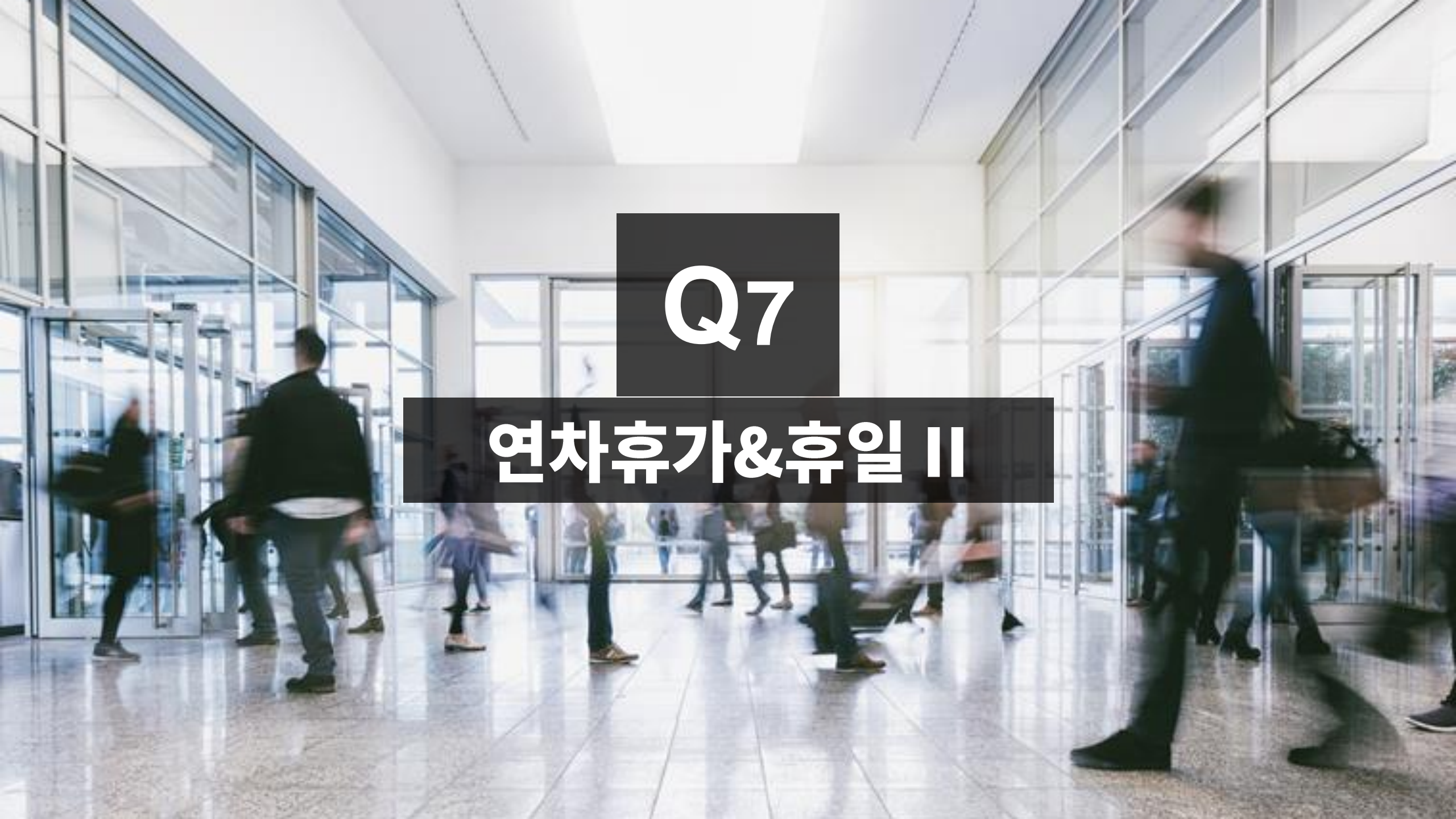


# 41개



연차휴가법 개정으로 인해 만 1년 근무 후 퇴사할 경우  
입사일 기준 26개의 연, 월차가 발생합니다.

평상시 철저한 연차휴가 소진을 위한 관리가 필요합니다.



Q7

연차휴가&휴일 II

**Q7**

**2018년 5월 30일에 입사**해서

**2021년 1월 20일에 퇴사**하는 직원이 있습니다.

이 직원이 퇴사시점까지 연차휴가를 하나도 사용하지 않은 경우

**“퇴사시 몇 개의 연차휴가를 정산해서 주어야하나요?(회계일 기준)”**

2018년 5월 30일에 입사해서

2021년 1월 20일에 퇴사하는 직원이 있습니다.

이 직원이 퇴사시점까지 연차휴가를 하나도 사용하지 않은 경우

“퇴사시 몇 개의 연차휴가를 정산해서 주어야 하나요?(회계일 기준)”

38.9개

49.9개

2018년 5월 30일에 입사해서

2021년 1월 20일에 퇴사하는 직원이 있습니다.

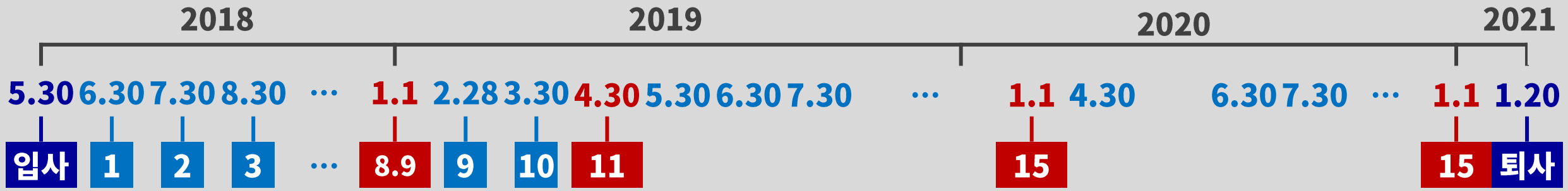
이 직원이 퇴사시점까지 연차휴가를 하나도 사용하지 않은 경우

“퇴사시 몇 개의 연차휴가를 정산해서 주어야 하나요?(회계일 기준)”

38.9개

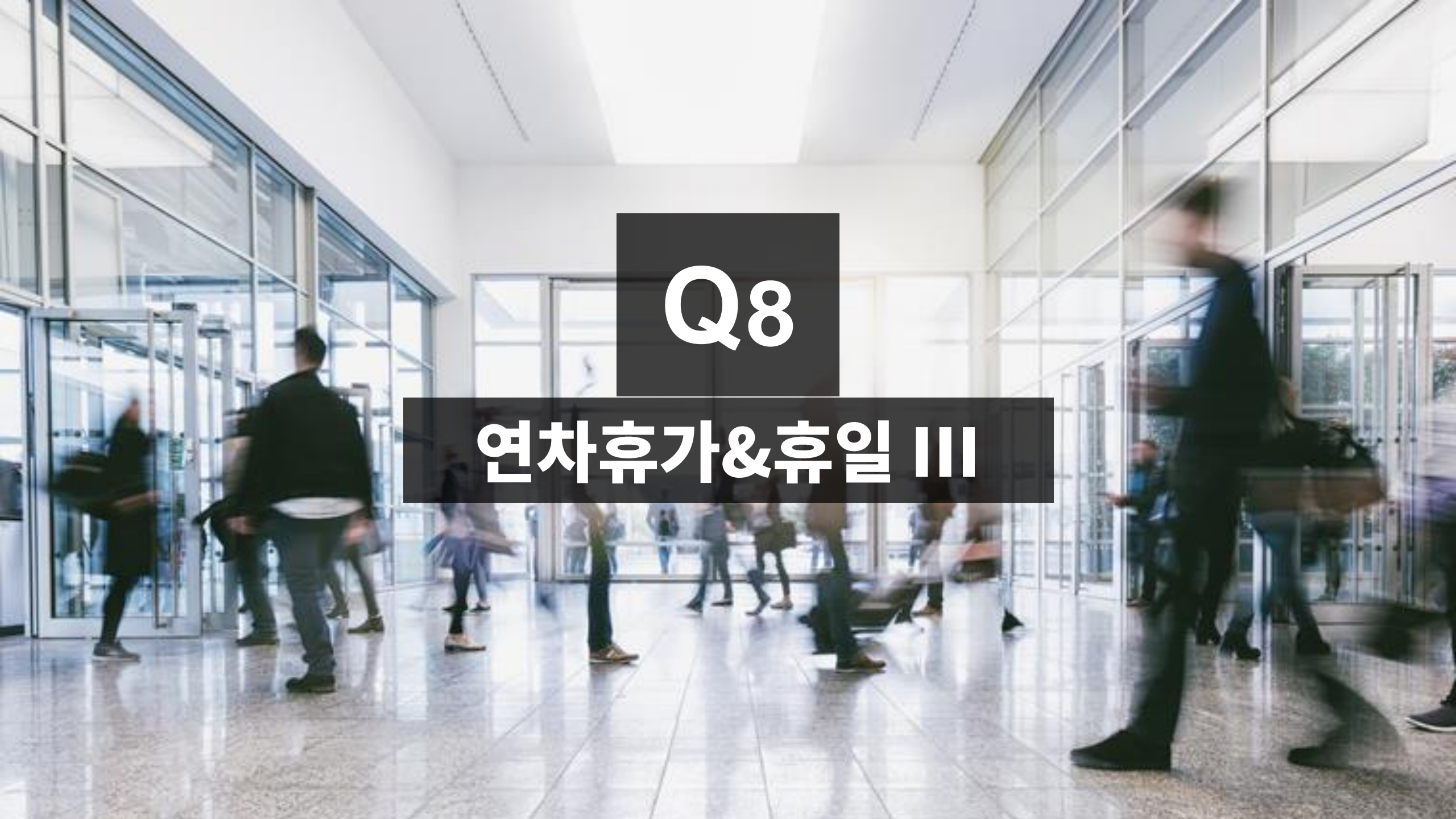
49.9개

# 49.9개



연차휴가를 **입사일**로 운영하느냐 **회계일**로 운영하느냐에 따라 연차휴가발생일수가 달라질 수 있으니 유의하시기 바랍니다.





Q8

연차휴가&휴일 III

## Q8

저희 회사는 70여명의 직원으로 구성된 민간기업입니다.

이번 **성탄절에 일부 직원이 근무를 할 예정**입니다.

**“이 경우 휴일근로수당(가산수당포함)을 지급해야하나요?”**



저희 회사는 70여명의 직원으로 구성된 민간기업입니다.

이번 **성탄절에 일부 직원이 근무를 할 예정**입니다.

**“이 경우 휴일근로수당(가산수당포함)을 지급해야하나요?”**



**성탄절은 관공서의 경우에만  
유급휴일로 처리하므로,  
유급휴일수당 및 휴일근로수당을  
지급하지 않아도 됨**



**‘21.1.1.부터 성탄절은 유급휴일로,  
유급휴일수당 및 휴일근로가산수당을  
지급해야함**

저희 회사는 70여명의 직원으로 구성된 민간기업입니다.

이번 **성탄절에 일부 직원이 근무를 할 예정**입니다.

**“이 경우 휴일근로수당(가산수당포함)을 지급해야하나요?”**



**성탄절은 관공서의 경우에만  
유급휴일로 처리하므로,  
유급휴일수당 및 휴일근로수당을  
지급하지 않아도 됨**



**‘21.1.1.부터 성탄절은 유급휴일로,  
유급휴일수당 및 휴일근로가산수당을  
지급해야함**



**‘21.1.1.부터 성탄절은 유급휴일로,  
유급휴일수당 및 휴일근로가산수당을  
지급해야함**



공휴일이 민간에 적용됨에 따라,

- ① 연차대체불가
- ② 유급휴일수당(100%)과
- ③ 휴일근로가산수당(150%)을  
지급해야 합니다.

**공휴일 근무가 필요한 경우  
휴일의 대체를 활용할 수 있습니다.**



**Q9**

**퇴직금 I**

## Q9

저희 식당은 저를 포함해 총 3명으로 운영되고 있습니다.

**하루에 2시간씩 주5일을 근무(5년간 근무)**하던 직원이

식당을 그만둔다고 하며 퇴직금을 요청했습니다.

**“이런 경우 퇴직금을 줘야하나요?”**

저희 식당은 저를 포함해 총 3명으로 운영되고 있습니다.

**하루에 2시간씩 주5일을 근무(5년간 근무)**하던 직원이

식당을 그만둔다고 하며 퇴직금을 요청했습니다.

**“이런 경우 퇴직금을 줘야하나요?”**



**월평균 1주 근로시간이  
15시간 미만(초단시간근로자)이므로  
퇴직금을 지급하지 않아도 무방**



**퇴직금은  
1인 이상 사업장에 전면 적용되므로,  
퇴직금을 지급해야 함**

저희 식당은 저를 포함해 총 3명으로 운영되고 있습니다.

**하루에 2시간씩 주5일을 근무(5년간 근무)**하던 직원이

식당을 그만둔다고 하며 퇴직금을 요청했습니다.

**“이런 경우 퇴직금을 줘야하나요?”**



**월평균 1주 근로시간이  
15시간 미만(초단시간근로자)이므로  
퇴직금을 지급하지 않아도 무방**



**퇴직금은  
1인 이상 사업장에 전면 적용되므로,  
퇴직금을 지급해야 함**




**월평균 1주 근로시간이  
15시간 미만(초단시간근로자)이므로  
퇴직금을 지급하지 않아도 무방**



**월평균 1주 15시간 미만 근무하는  
초단시간근로자의 경우  
직원 수(상시근로자수)와 관계없이  
퇴직금, 주휴일, 공휴일, 연차휴가규정이  
적용되지 않으니 유의하시기 바랍니다.**





**Q10**

**퇴직금 II**

## Q10

저희 회사는 퇴직연금DB형을 운영하고 있습니다.

최근 **근로시간단축으로 실근로시간이 감소**해 월급이 줄어

퇴직금까지 줄어든다고 직원의 불만이 많은데

**“이 경우 퇴직금(DB형) 중간정산이 가능한가요?”**

저희 회사는 퇴직연금DB형을 운영하고 있습니다.

최근 **근로시간단축으로 실근로시간이 감소**해 월급이 줄어

퇴직금까지 줄어든다고 직원의 불만이 많은데

“이 경우 퇴직금(DB형) 중간정산이 가능한가요?”



**근로시간단축에 따른 임금 감소는  
DB형의 법정중도인출사유에  
해당되지 않아,  
중간정산(중도인출) 불가**



**근로시간단축법에 의해 어쩔 수 없이  
임금이 감소된 것이므로  
중간정산(중도인출) 가능**

저희 회사는 퇴직연금DB형을 운영하고 있습니다.

최근 **근로시간단축으로 실근로시간이 감소**해 월급이 줄어

퇴직금까지 줄어든다고 직원의 불만이 많은데

“이 경우 퇴직금(DB형) 중간정산이 가능한가요?”



근로시간단축에 따른 임금 감소는  
DB형의 법정중도인출사유에  
해당되지 않아,  
중간정산(중도인출) 불가



근로시간단축법에 의해 어쩔 수 없이  
임금이 감소된 것이므로  
중간정산(중도인출) 가능



근로시간단축에 따른 임금 감소는  
DB형의 법정중도인출사유에  
해당되지 않아,  
중간정산(중도인출) 불가



근로시간의 단축으로 퇴직금이 감소가  
예상되는 경우 퇴직금은 중간정산이 가능하나,

**확정급여형(DB)의 경우  
중도인출이 불가합니다.**

확정급여형(DB)의 경우  
직원에게 퇴직금 감소 가능성 고지,  
근로자대표와 협의를 통해 DC형으로 전환,  
퇴직급여감소를 위한 예방조치 등을 해야합니다.





감사합니다.

IBK컨설팅센터 정현주노무사

**질 의 응 답**

# 질의 1

탄력적 근로시간제 운영과 관련하여

평균 1주 52시간을 넘지 않는다면

일이 많은 주에 연장근로도 1주 12시간을 초과하여

근로해도 되는지?



## 질의 2

새로이 도입되는 탄력적 근로시간제의 단위기간을  
3개월 이내로 설정해도 되는지?

## 질의 3

탄력적 근로시간제의 단위기간을 부서별 또는  
직무별로 다르게 정하여 운영할 수 있는지?

## 질의 4

탄력적 근로시간제에서는 주별 근로시간이 달라지게 되는데 주휴수당의 계산기준이 되는 시간은 어떻게 산정해야 하는지?

## 질의 5

단위기간이 3개월을 초과하는 탄력근로제의 경우  
근로일 간 11시간 연속휴식을 부여하도록 하고 있는데요.  
11시간 연속휴식은 3개월을 초과하는 시점부터  
부여하면 되는 것인지?

## 질의 6

기존부터 있던 2주 이내 또는 3개월 이내  
탄력근로제를 적용받는 근로자가 단위기간 도중에  
퇴직하는 경우에도 임금을 정산해야 하는지  
궁금합니다.

## 질의 7

선택적 근로시간제를 적용받는 대상 근로자의  
범위를 정한 이후 제도 적용을 희망하는  
근로자에 대해서만 시행할 수 있는지요?

## 질의 8

정산기간을 3개월로 정한 경우

매 1개월마다 가산임금을 정산하도록 되어 있는데,

이 경우 연장근로시간의 한도도

매 1개월마다 기준으로 하여 제한되는지