

# 노동시간 단축, 어떻게 준비할 것인가?

2018. 5. 29.

이 자료는 2018.3.20. 개정된 근로기준법에 의거 주52시간으로 노동시간 한도가 축소됨에 따라 기업의 노동시간 단축 준비에 참고하도록 서울지방고용노동청에서 초안으로 작성한 것입니다. 각 기업에서는 이 자료를 적극 활용하시고, 노동시간 단축 관련 의문이나 자료에 대한 보완 의견이 있을 경우 서울지방고용노동청 김미진 근로감독관(☎02-2250-5857, kmijin815@korea.kr)에게 문의하시기 바랍니다. 기타 노동시간 단축 관련 상세한 자료는 서울지방고용노동청 홈페이지([www.moel.go.kr/seoul](http://www.moel.go.kr/seoul))에 게시하였으니 참고하시기 바랍니다.

# = 목차 =

<b>I. 노동시간 단축 관련</b>	
1. 근로기준법 개정 주요 내용	1
2. 노동시간 단축 현장안착 지원대책(관계부처 합동)	
① 기본방향	3
② 세부추진 방안	4
③ 추진계획	18
[붙임]사업장실태 현황조사	20
3. 기업의 주요 애로사항 별 대응방안	22
4. 5대 유연근무제 쉽게 활용하기	35
① 탄력적 근로시간제	35
② 선택적 근로시간제	44
③ 사업장 밖 근로시간제	49
④ 재량근로시간제	52
⑤ 보상휴가제	54
<b>II. 일·생활 균형 관련</b>	56
[붙임1]근무혁신 10대 제안	60
[붙임2]일·생활균형 캠페인 참여 신청서	61
[붙임3]일터혁신 컨설팅 지원사업 안내	64
[붙임4]대기업 고용안정 지원제도 6선	78
<b>III. 청년고용촉진 등 관련</b>	
1. 청년고용촉진 관련	79
2. 블라인드 채용 확산	86
3. 성희롱·성차별 관련 안내 사항	87

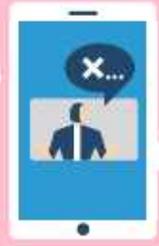
1



**불필요한 야근 줄이기**

- 정시 퇴근하기
- 가족·문화와 함께하는 저녁 실천하기

2



**퇴근 후 업무연락 자제**

- 근무시간 외 전화·문자·(단체)카톡 자제
- 퇴근 직전 업무지시 자제

3

**업무집중도 향상**

- 근무시간 중에는 업무에만 집중하고 사적인 용무 자제
- 집중근무시간 활성화



장시간 근무관행 바꾸기

**일·가정**  
균형있게 건강하게

일·가정 양립과  
업무생산성  
향상을 위한

**근무혁신**

**10대**

**제안**

4



**똑똑한 회의**

- 꼭 필요한 회의만 간결하게 효율적으로 진행
- 회의일정·인건 사전 공유

5



**명확한 업무지시**

- 무엇을·왜·언제까지·어떻게 검토해야 하는지 구체적인 방향 제시
- 보고서 방향 사전협의로 명확화

일하는 방식 바꾸기

6

**유연한 근무**

- 업무의 질과 성과로 평가하는 문화 확산
- 다양한 유연근무\*의 적극 도입 및 눈치보지 않는 활용 유도
- \*시차출퇴근, 재량근무, 탄력근무, 원격근무, 재택근무, 시간선택제 등



7

**똑똑한 보고**

- 불필요한 대면보고 안하기
- 메모·구두·영상보고 활용



8



**건전한 회식문화**

- 꼭 필요한 회식만, 일정은 사전공유
- 문화회식 활성화

9

**연가사용 활성화**

- 연가사유 묻지 않기
- 자유로운 연가사용 분위기 조성



10



**관리자부터 실천하기**

- 부서장부터 장시간 근무·일하는 방식·일하는 문화 바꾸기 실천
- 직원과 근무혁신 가치 공유하기

일하는 문화 바꾸기

# I. 노동시간 단축 관련

## 1. 근로기준법 개정 주요 내용( '18.3.20.공포)

- ① 노동시간을 주 52시간으로 기업규모별에 따라 단계적 감축
  - ▲ 300인 이상: '18.7.1(특례업종에서 제외된 21개 업종은 '19.7.1.부터 시행),
  - ▲ 50~300인 미만: '20.1.1, ▲ 5~50인 미만: '21.7.1
- ② 30인 미만 사업장은 노사 서면합의 시 특별연장근로(8시간) 한시적 인정 ('21.7.1~'22.12.31)
- ③ 휴일근로 할증률 명확화 (공포 즉시 시행)
  - \* 8시간 이내 50%, 8시간 초과 100%
- ④ 특례업종(26→5개) 대폭 축소('18.7.1 시행), 존치 5개 업종은 11시간 연속 휴식시간 보장 ('18.9.1 시행)

특례존치(5개)	특례제외(21개)
① 육상운송업 <「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차 운송사업 제외>, ② 수상운송업, ③ 항공운송업, ④ 기타 운송관련 서비스업, ⑤ 보건업	①보관 및 창고업, ②자동차 및 부품판매업, ③도매 및 상품중개업, ④소매업, ⑤금융업, ⑥보험 및 연금업, ⑦금융 및 보험 관련 서비스업, ⑧우편업, ⑨전기통신업, ⑩교육서비스업, ⑪연구개발업, ⑫시장조사 및 여론조사업, ⑬광고업, ⑭숙박업, ⑮음식점 및 주점업, ⑯영상·오디오 기록물 제작 및 배급업, ⑰방송업, ⑱건물·산업설비 청소 및 방제서비스업, ⑲하수·폐수 및 분뇨처리업, ⑳사회복지서비스업, ㉑미용·욕탕 및 유사서비스업

- ⑤ 명절, 국경일 등 관공서의 공휴일을 민간 기업의 유급휴일로 의무화(기업규모별 단계적 시행)
  - ▲ 300인 이상: '20.1.1, ▲ 30~300인 미만: '21.1.1, ▲ 5~30인 미만: '22.1.1
- ⑥ 연소자의 1주 노동시간을 40시간에서 35시간으로 단축하고, 연장노동시간은 1주 6시간에서 5시간으로 제한 (시행: '18.7.1)
- ⑦ 부대의견 및 부칙: 5개 특례존치업종, 공휴일의 민간 적용, 탄력적 근로시간제에 대한 실태조사 및 개선·지원방안 마련

**참고**

**근로시간 단축 주요 개정내용 시행시기**

항목	규모	'18.3.20 (공포)	'18.7.	'19.7.	'20.1	'21.1	'21.7	'22.1
주 근로시간 단축 (68→52시간)	300인~		( <b>'18.7.1</b> )					
	50~299인 (특례 제외 업종 포함)					( <b>'20.1.1</b> )		
	5~49인 (특례 제외 업종 포함)						( <b>'21.7.1</b> )	
관공서 공휴일 민간적용	300인~					( <b>'20.1.1</b> )		
	30~299인					( <b>'21.1.1</b> )		
	5~29인						( <b>'22.1.1</b> )	
특례업종 축소 (26→5개)	제외(21개)		( <b>'18.7.1</b> )					
	유지(5개) 11시간 연속휴식 (특례도입시)		( <b>'18..9.1</b> )					
18세 미만 근로시간 단축	1인 이상		( <b>'18.7.1</b> )					
휴일근로 할증율	5인 이상	( <b>'18.3.20</b> )						

## 2. 노동시간 단축 현장인착 지원 대책(관계부처 합동.'18.5.17.)

### ① 기본방향

- ① 중소기업 부담 완화와 조기단축 유도에 중점
- ② 노동시간 단축을 일자리 창출로 연계
- ③ 주요 업종별 현장 수요 특화 지원

#### 추진 방안

#### 주요 세부내용

신규채용 · 임금보전  
지원 강화

- 일자리 함께하기 지원사업 확대 · 개편
- 노동자의 퇴직급여 손실 방지

조기단축 기업  
우대 지원

- 공공조달 · 정책자금 · 설비투자비 융자 지원
- 산재보험료 할인
- 외국인력 배정 및 포상 우대

생산성 향상 지원  
일하는 방식 개선

- 일터혁신 컨설팅 확대
- 중소기업 생산성 향상 지원
- 근로조건 자율개선, 유연근무 활성화 등 지원

구인난 완화 위한  
인력 지원

- 직업훈련 등을 통한 인력 양성 확대
- 일자리 매칭 서비스 강화

특례제외 업종 등  
특화 지원 · 관리

- 유연근로시간 제도 활용 및 제도 개선
- 주요 업종별 지원

## 2 세부추진 방안

### 1. 신규채용 및 임금보전 지원 강화

◆ 노동시간을 단축하는 과정에서 발생할 수 있는 노동자·기업 부담을 완화하기 위하여 일자리 창출과 연계하여 정부 지원 추진

#### □ 일자리 함께하기 사업 확대·개편

- 노동시간을 단축하고 일자리를 창출한 기업에게 신규채용 인건비 및 재직자 임금보전 비용 지원 강화

##### 【 현행 일자리 함께하기 사업 개요 】

- (신규채용 지원) 증가노동자 수 1명당 1~2년간 월 40~80만원 지원
- (임금보전 지원) 사업주가 임금감소액을 보전한 경우, 기존 재직자 1인당 1~2년간 월 10~40만원 지원 (임금보전 비용의 80% 한도)

- (300인 미만 기업) 법정시행일보다 6개월 이상 선제적으로 노동시간을 단축한 기업에 대해 지원 금액 및 지원 기간 확대

##### < 지원내용 >

- ▲ 신규채용 1인당: (현행) 월 80만원, 1~2년 → (개선) 월 80~100만원, 1~3년
- ▲ 임금보전 1인당: (현행) 월 10~40만원, 1~2년 → (개선) 월 10~40만원, 1~3년

- (300인 이상 기업\*) 신규채용 인건비 지원 금액을 인상하고, 재직자 임금보전 지원 대상은 확대 (500인 이하 특례제외업종 추가)

\* 상호출자 제한 기업, 자산총액 10조원 이상 등의 대기업은 제외

##### < 지원내용 >

- ▲ 신규채용 1인당: (현행) 월 40만원 → (개선) 월 60만원
- ▲ 임금보전 1인당: (현행) 500인 이하 제조업 → (개선) 500인 이하 제조업+특례제외업종

- 기업의 신규채용 시 일자리 함께하기 지원금과 함께 다른 고용창출지원금도 추가(70%)로 받을 수 있도록 現 제도 연계 지원

**【 일자리 함께하기 사업과 연계 가능한 고용창출지원금 등 】**

- (청년추가고용장려금) 중소기업이 청년을 정규직으로 신규 채용하는 경우, 연봉의 1/3 수준(900만원)을 3년간 지원
  - ▲ (규모) 3년간 2,700만원(1인당 900만원)
  - ▲ (최저 고용요건) 30인 미만은 1명 고용부터 지원, 30~100인 미만은 2명 고용부터 지원, 100인 이상 중소기업은 3명 고용부터 지원
- (신중년 적합직무 고용지원) 만 50세 이상의 구직자를 신중년 적합직무에 채용하는 기업에 인건비 지원
  - \* 우선지원 대상기업 월 80만원, 중견기업 월 40만원 (최대 1년간)
- (시간선택제 신규고용지원) 시간선택제 일자리를 창출하여 근로자를 신규 고용하는 기업에게 인건비 지원
  - \* 우선지원 대상기업·중견기업 월 60만원, 대규모기업 월 30만원 (최대 1년간)
- (청년고용증대세제) 청년 1명 신규 고용하는 경우 세금감면, 청년친화기업은 1인당 500만원 추가 감면
  - \* (중소·중견) 3년, 1인당 연 450~1,600만원, (대기업) 2년, 1인당 연 300~800만원

**□ 노동자의 퇴직급여 손실 방지**

- 초과근로 감소에 따른 평균임금 저하로 퇴직급여액 감소가 예상되는 경우도 퇴직금 중간정산 사유로 인정 (「근로자퇴직급여보장법」 시행령 개정, '18.5월~)
  - ※ 중간정산을 하더라도 노동자가 정산금을 사용하기보다 개인형 퇴직연금 제도(IRP)에 적립·운영토록 함으로써 중간정산으로 인해 노후소득재원 확보에 문제가 발생하지 않도록 유도
- 퇴직금 또는 확정급여형 퇴직연금제도(DB) 도입 사업장에 대해서도 별도 산정기준 마련 등을 통해 퇴직급여 손실을 방지토록 적극 지도

## 2. 조기단축 기업 우대 지원

◆ 선제적인 노동시간 조기 단축을 통해 노동자의 삶의 질 향상, 일자리 창출 등에 기여하도록 유도

### □ 공공조달 우대

- 노동시간 조기단축 기업에 대해 조달계약 낙찰자 결정 시 가점 부여 등 우대 추진 ('18.下~)

### □ 정책자금 지원

- 국책은행의 일자리 금융상품 지원 대상을 노동시간 조기단축 기업까지 확대하고, 금리·용자 한도 등을 우대 ('19년~)
- 중소기업 정책자금 지원기업 선정 시 노동시간 조기단축 기업을 우선 심사대상에 추가 ('18.下~)

### □ 설비투자비 용자 지원

- 조기단축으로 일자리를 창출한 기업에게 일자리 함께하기 설비투자사업\* 지원 대상 선정 시 우대
  - \* 사업주 설비투자비 총 금액의 2/3 이내로 최대 50억원 지원, 3년 거치 5년 균등상환, 이율: 1~2%
- 제조업 공정혁신 등에 소요되는 자금을 조기단축 기업에 우선 용자
  - \* '18년 3,300억 원, 시설자금 70억 원, 운전자금 10억 원 한도

### □ 산재보험료 할인

- 제조업 등의 50인 미만 기업이 노동시간을 조기단축할 경우 법정 시행일까지 산재보험료율 10% 경감 ('18.下~)
  - \* (현행) 위험성평가 인정 20%, 사업주교육 인정 10% 할인

## □ 외국인력 배정 시 가점 부여

- 노동시간 조기단축 기업에 고용허가제를 통해 들어오는 외국인 노동자의 신규 배정 시 가점 부여 ('18.下~)

## □ 포상 우대

- 대한민국 일자리 으뜸기업\* 선정 및 가족친화기업 인증 심사 시 가점 부여 등 우대 ('19년~)

\* 좋은 일자리 창출을 모범적으로 실천한 기업에 대해 인증패 수여, 금융·정책자금 지원, 세액공제, 세무조사 유예 등 행·재정적 지원

### 【 노동시간 조기단축 기업 확인 및 부처 간 공유 】

- 노동부(지방관서)에서 조기단축 확인 신청서와 증빙자료를 검토하여 '조기단축 사업장 확인서'를 발급
- 노동부에서 확인서 발급 기업 명단을 관계부처 간 공유, 사업주는 확인증을 제출하여 조기단축에 따른 다양한 지원혜택 수혜

## 3. 생산성 향상 지원 및 일하는 방식 개선

- ◆ 노동시간 단축이 생산성 향상으로 연결되도록 일터혁신 컨설팅 등 제공 및 근무형태 개선 지원

### 1 생산성 향상 지원

## □ 일터혁신 컨설팅 확대

- 장시간 노동 개선 컨설팅 지원 규모 확대 ('18년 200 → 700개소, 추정)
- 노동시간 개선이 시급한 특례제외 업종을 중심으로 업종별 표준 모델\*을 개발하고, 지방관서와 연계하여 컨설팅 필요 사업장 적극 발굴

\* 노·사 및 관계 전문가가 참여하여 모델 개발 중(~'18.6)

## □ 중소기업 생산성 향상 지원

- 현장 핵심기술 체계화 사업\*(K-앱시스트) 참여 기업 선정 시, 노동시간 단축 중소기업 우선 지원 ('18.下~)
  - \* 디지털 기술(VR, AR 등)을 활용하여 중소기업이 보유하고 있는 핵심기술을 내부인력에 전수할 수 있도록 현장진단을 통한 기술체계화(매뉴얼화) 지원
- 공정·품질 기술개발 사업\* 참여 기업 선정 시 노동시간 단축 중소기업에 가점 부여 ('19.上~)
  - \* 최대 5천만원 지원 (뿌리기업 공정 기술개발의 경우 최대 1억원)

## □ 스마트공장 구축 등 지원

- 스마트공장 구축 등을 노동시간 조기단축 기업에 우선 지원(중기부, ~'22년 1만5천개소) 및 스마트공장 제조핵심기술 개발 등 지원(산업부, '18년 59억)
- 스마트공장 운영·설계 인력양성 확대 등 업계 수요에 맞는 전문 연구·기술인력 양성 확대
  - \* 스마트공장 석·박사과정 확대 ('17년 3개 → '18년 4개 대학)
  - \* 스마트공장 전문인력 100명 포함, 약 2,200여명 양성 ('18년)

## 2 일하는 방식 개선

### □ 근로조건 자율개선 지원

- 근로여건 취약사업장의 노동시간 단축 촉진을 위하여 인사노무 전문가, 업종별 협회 등을 통한 근로조건 자율개선 지원 규모 확대 ('18년 6,500 → 8,000개소, 추정)
- 신설·소규모 등 취약사업장의 사업주에 대해 노동시간 준수 관련 인식 제고 및 자율개선을 위한 교육규모 확대 ('18년 4,000 → 9,000명, 추정)

## □ 근무혁신 인센티브제 도입

- 노동시간 단축, 교대제 개편 등 자발적으로 근무혁신을 실천하는 기업에 인센티브를 부여하는 제도 도입 추진 (19년~)

### < 인센티브제 단계별 세부구성(안) >

단 계	세부내용
계획수립 및 이행	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기업은 노동시간 단축 관련 사항*으로 구성된 「근무혁신 계획」 수립</li> <li>* 교대제 개편, 연차휴가 활성화, 유연근무 도입·활용 등</li> <li>▪ 근무혁신 계획을 홈페이지를 통해 공표하고, 계획 이행</li> </ul>
평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 평가기준에 따라 근무혁신 계획의 적절성, 실행 정도, 성과 등을 평가하여 S, A, B 등 그룹으로 구분</li> </ul>
인센티브 및 홍보	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 세제지원, 근로감독 면제, 컨설팅 우선지원 등 그룹별 인센티브를 차별적으로 설계하여 기업이 상위 그룹을 획득할 유인 확보</li> <li>▪ 근무혁신 마크를 부여하여 구인·구직 취업 포털, 제품·서비스에 활용, S등급의 기업은 근무혁신 30대 기업으로 선정하는 등 사례 확산</li> </ul>

## □ 유연근무 활성화 지원

- 일하는 문화개선을 위해 유연근무 매뉴얼 제작·배포 및 우수 사례집 발간

※ 유연근무 활용 1인당 주 5~10만원을 최대 1년간 지원하는 '일·가정 양립 환경개선 지원 사업'도 지속 시행

## 4. 구인난 완화를 위한 인력 지원

◆ 노동시간 단축을 통해 창출되는 일자리에 직업훈련 확대 및 일자리 매칭 강화 등을 통해 필요 인력 적시 지원

### 1 직업훈련 등을 통한 인력 양성 확대

## □ 재직자 훈련 지원 강화

- 역량 개발강화 유도를 위해 노동자 내일배움카드 지원 대상 확대\* 추진
- \* (현행) 우선지원 대상기업·비정규직·대규모기업 45세 이상 노동자 등 → (개선) 노동시간이 단축되는 300인 이상 기업의 노동자 중 소득이 일정수준 이하인 자 포함

## □ 지역산업맞춤형 훈련 확대

- 노동시간 단축에 따라 인력수요 증가가 예상되는 직종을 중심으로 훈련과정 운영 추진

## □ 중소기업 핵심인력 양성

- 중소기업 재직자 대상 전문교육 확대를 통해 스마트제조 등 핵심 전문인력 양성 (~'22년 약 5만명)

## 2 일자리 매칭 서비스 강화

### □ 노동시간 단축 사업장 우선 매칭

- 노동시간 단축 사업장을 “일자리발굴 중점관리기업\*”으로 선정·지속 관리함으로써 구인관련 애로사항\*\* 신속 해소

\* '17.12월말 기준 15,570개 기업 → '18년은 노동시간 단축 사업장 우선 선정

\*\* 예) 교통이 불편한 산업단지의 채용 편의를 위해 고용센터가 구직자들의 집단 동행면접 지원

- 일터혁신 컨설팅, 근로조건 자율개선 지원 사업 등 수행과정에서 구인 수요를 적극 발굴하여 고용센터와 함께 일자리 매칭 서비스 제공

### □ 일자리 매칭 인프라 강화

- (온라인) 노동시간 단축 사업장은 워크넷 상에 일자리정보 우선 노출 (구인·구직 검색 우선순위에 반영)

- (오프라인) 장시간 노동 사업장 밀집지역을 중심으로 '고용지원 순회출장센터'를 확대·운영하여, 사업장의 구인난 해소 지원

- 순회출장센터별로 이동수단을 확대하여 현장 중심으로 신속한 일자리 매칭 실시 (이동수단 임차규모 확대 추진)

\* 동행면접, 구인발굴을 위한 현장방문(주2회) 등에 활용

## 5. 특례제외 업종 등 특화 지원·관리

◆ 특례제외업종 등 노동시간 단축 과정 상 애로가 예상되는 업종들의 노동시간 관련 건의사항을 검토하고 특화 지원방안 적극 강구

### 1 유연근로시간 제도 활용 및 제도 개선

#### □ 유연근로시간 제도 활용

- 집중근로가 필요한 기업 등이 법 취지에 맞게 유연근로시간 제도를 활용할 수 있도록 제도 활용 매뉴얼(도입 절차, 활용 사례 등) 제작·배포 ('18.6월 2만부)
- 지역·업종별 노·사 간담회, 설명회 등을 통해 현장 홍보·안내 실시
  - \* 제도 활용도: 탄력적 근로시간제 3.4%, 재량근로제 4.1% ('17년, 10인 이상)

#### □ 탄력적 근로시간제 개선

- 제도개선 방안 마련을 위한 실태조사를 실시('18.6월~)하고, 노사 및 전문가 의견수렴, 관계부처 협의 등 추진
  - \* 개정법 부칙에는 '22년 말까지 제도개선을 위한 방안을 준비하도록 규정

### 2 주요 업종별 지원

◆ 특례제외 업종의 대부분은 50인 미만 기업들로 '21.7월부터 주 52시간을 적용받을 예정

\* 주요 특례제외 업종 50인 미만 사업체수 비율('16 사업체노동실태현황): 사회복지서비스업(97.7%), 연구개발업(90.8%), 방송업(84.2%), 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업(95.5%), 하·폐수처리업(97.4%)

- 남은 3년 동안 탄력적 근로시간제 활용, 컨설팅을 통한 일터 혁신 등을 통해 노동시간 단축에 대응 가능

## (1) 노선버스업

### □ 현황 및 필요성

- 노선버스는 특례업종에 포함되어 준공영제가 시행되지 않는 道 地域은 장시간 노동과 저저임금 등 열악한 노동조건에 노출
- 금년 7월부터는 주 최대 68시간제가 적용되나, 시민 안전을 위해 면허·교육제도 등을 운용하고 있어 즉각적인 인력충원이 곤란
  - 노·사·정이 적극적으로 협력하여 대응하지 않을 경우 버스를 이용하는 시민들의 큰 불편이 발생할 우려가 있음
- 아울러, 내년 7월부터 기업규모에 따라 단계적으로 주 최대 52시간제가 시행되므로 향후 격일제·복격일제\* 등 장시간 근로형태를 1일 2교대제 등으로 전환하는 것이 불가피

\* 격일제: 1일 근무 후 1일 휴무, 복격일제: 2~4일 근무 후 1~2일 휴무

### □ 지원대책

- 금년 7월까지 현재의 운송수준이 저하되지 않도록 유연 근로시간제를 활용토록 지도하고, 운수종사자 양성·공급방안\* 등 추진

\* 운전자 양성사업, 군 운전경력자 활용, 채용설명회 및 취업포털 운영 등

- 아울러 노·사·정 집중교섭을 통해 5월 중으로 제도 연착륙과 국민 불편 최소화를 위한 노사정 협력방안을 마련, 현장 혼란 최소화

- ▲ 노동자: 현 운송수준 유지를 위한 사용자의 노동시간 운영에 적극 협조
- ▲ 사용자: 현 운송수준 유지와 노동자 임금감소 보전 및 신규채용 노력
- ▲ 정 부: 노·사의 연착륙 노력에 대해 행·재정적으로 적극 지원

- 향후 임금·노동시간 적정화, 인력 충원 등 노동자의 건강과 시민 안전이 확보되고, 질 좋은 일자리가 창출될 수 있도록 노·사·정 논의를 통해 '버스 공공성 및 안전 강화 대책' 마련 (~'19년)

## (2) 건설업

## □ 현황 및 필요성

- 건설업의 주당 노동시간은 평균 42시간으로 평균적으로는 52시간 준수에 큰 문제가 없으나,
- **(국내공사) 주52시간 노동에 맞춘 공사기간과 공사비 확보 문제 대두**
  - \* 공공기관의 예산배정 관행과 옥외작업의 특성 상 특정 시기에 노동시간을 집중하는 돌관공사가 불가피한 경우도 존재
- **(해외공사) 업체는 법 적용유예를 주장하는 반면, 노동계는 법적용 필요성 주장**
  - \* 중동 등의 주당 노동시간이 60시간 이상으로 업체는 인력 추가파견 비용 증가 등을 우려

## □ 지원 대책

- **(국내공사) 공공공사는 노동시간 단축에 따른 공기연장 또는 추가비용 발생 현장에 대해 계약기간 조정 등에 관한 지침 마련** (기재부, '18.6월)
  - 민간공사는 표준도급계약서에 **공사기간 연장 등을 요구할 수 있는 근거 마련**(국토부, '18.6월)
    - ※ 중장기적으로 표준공기기준 마련 및 설계·감리 등 적정대가 검토
- **(해외공사) 기 수주현장에는 노동시간 단축 영향이 최소화되도록 간담회 등을 통해 탄력적 근로시간제 활용 등 다양한 대책을 강구토록 유도**
  - 신규 수주현장에는 정부의 채용장려금 등 **지원프로그램을 활용토록 적극 안내하여 추가 인력의 채용 및 파견을 유도**
    - ※ 탄력적 근로시간제 실태조사 시 해외건설현장의 특수성이 반영될 수 있도록 노·사 의견수렴

### (3) 사회복지서비스업

#### □ 현황 및 필요성

- 사회복지서비스업은 금년 7.1일부터 특례업종에서 제외됨에 따라 거주시설 종사자 증원이 필요하며, 장애인 활동지원 등 돌봄서비스 노동자의 휴게시간 부여 등에 애로 예상

#### □ 지원대책

- (거주시설) 교대제 개선에 필요한 인력의 단계적 충원, 개별 사회복지사업 지침을 개정하여 시설유형별 표준 근로형태 가이드라인\* 마련 (18.下)

\* 교대근무 조별 표준근무표, 시간대별(최대서비스 제공시간, 야간 등) 근무인력 기준

- (장애인활동지원) 고위험 최종증 장애인\* 돌봄인력의 휴게시간 준수를 위해 이용자가 선택할 수 있는 다양한 방안\*\* 추진

\* 활동지원사 부재 시 생명·상해사고 발생 가능성이 높은 장애인(800명) ~ 독거 및 취약가구 최종증 장애인(4,000명)

\*\* 교대근무 독려, 활동지원사 휴게시간 보장 목적으로 가족에 의한 활동보조의 예외적 허용, 휴게시간 대체인력 지원(지자체 협조) 등

- 휴게시간 준수 가이드라인\* 제작·배포, 장애인활동지원 이용자 수칙 개선 등 서비스 이용 환경 개선 노력

\* 장애인활동지원 바우처 이용 시 주의점, 장애인활동지원급여 제공계약서, 상호협력 동의서(2018년 장애인활동지원사업안내) 개정 등

- (보육교사) 특정시간대 교사 대 아동비율 완화 등 사업지침 우선 변경\*, 보육교사 업무 대체를 위한 인력 충원 방안 검토

\* 예시) ① 낮잠시간 교사 대 아동비율 완화, ② 보조교사 업무범위 확대, ③ 맞춤반 하원 이후 혼합반 편성기준 완화, ④ 특별활동시간 교사 대 아동비율 완화 등

- 보육교사 업무 경감을 위해 서류 간소화 등 평가인증 부담 완화도 검토

## (4) ICT서비스 · SW업

\* 통신업, 소프트웨어 개발업 · 공급업, 컴퓨터 프로그래밍, 시스템통합 · 관리업, 정보서비스업

### □ 현황 및 필요성

- 대체로 주당 노동시간이 52시간을 넘지 않으나, 소프트웨어 분야의 경우 성수기에 52시간을 초과하여 근무
  - 촉박한 용역기간, 빈번한 과업변경 등 불합리한 발주관행과 소프트웨어 개발 · 업그레이드 시 업무량 집중 등의 문제를 제기하며 업계는 탄력근로제 단위기간 확대 등 요구

### □ 지원대책

- 적정기간 산정, 요구사항 상세화, 과업변경 최소화 등 발주문화 개선을 위한 「소프트웨어산업 진흥법」 개정 추진 ('18.4.26~ 입법예고)
- 300인 이상 대기업은 업계와의 소통 및 현장 모니터링 강화를 통해 노동시간 단축 안착 유도
  - 300인 미만 기업은 주 52시간 단계적 적용 준비를 위한 맞춤형 컨설팅 제공

※ 총 25,740개사 중 300인 이상은 113개사('16년기준 전국사업체조사 보고서 / 통계청, '17.12월)

## (5) 콘텐츠 · 방송산업

\* 영상 오디오 기록물 제작 및 배급업, 방송업, 광고업, 게임업 등

### □ 현황 및 필요성

- 부족한 제작비를 장시간 근로로 해결하는 등의 제작관행과 작품출시 직전, 마감 준수를 위한 집중 근무 등으로 52시간 초과근무 사례 발생
  - 중소규모 기업이 많아 적용 준비기간상 여유는 있으나, 근로시간 단축 대응을 위한 신규 인력채용 시 인건비 부담, 제작비 상승에 따른 경영악화 · 구인난 우려

\* 5인 이상 콘텐츠 업체 15,606개사 중 50인 미만은 14,130개사로 90.5%

## □ 지원대책

- (콘텐츠) 제작 노동환경 실태조사('18.7월~), 노동시간 단축 등 제도 개선 적용 가이드라인 마련('18.下) 및 표준제작비 기준 마련·활용('19년)
  - 제도변경 사항 홍보 및 콘텐츠 업계 의견수렴 등을 위한 민관합동 일자리 체질개선 TF 개최 등 현장소통 강화 ('18.5월)
  - 콘텐츠 분야 일자리 체질개선 프로그램 운영('18.下)
    - \* 일자리 혁신 컨설팅, 전문 인력양성 강화, 상담채널 마련, 민관합동 일자리 체질개선 캠페인 등
- (방송업) 외주제작 관련 인권선언문 제정 등 방송업계의 노동시간 단축 자율준수 노력 지원
  - 방송사·외주제작 협회 등이 참여하는 민간자율 '방송업계 독립 창작자 인권선언문' 제정 시 노동시간 준수 등의 내용 포함('18.下~)
  - 방송제작 특성을 고려한 법률 개정 대응 간담회·설명회 등 방송업계 소통 강화 ('18.上)
  - 방송업계 노동시간 단축 우수 방송사업자에 대한 인센티브 및 영세 방송사업자에 대한 기금부담 경감 검토 ('19년)

## (6) 하수·폐수 및 분뇨처리업

### □ 현황 및 필요성

- 일부 주·야 교대제 24시간 가동시설의 경우 노동시간 단축시 시설별 교대조 근무인력(현장직·운송직 등) 0.5~1명 증원 필요
  - ※ 전체 하수처리시설(3,969개소) 중 77%(3,070개소), 전체 공공폐수처리시설(198개소) 중 95%(188개소)가 지자체-민간위탁 형태로 운영 중 → 노동시간 단축 대상 (5인이상) 사업장은 각각 386개소(6,695명), 63개소(863명)

- (하수처리시설) 지자체 대행비용 증가 가능성이 있으며, 비용절감을 위해 경력직 고급 기술자를 저임금 초급기술자로 대체할 우려
- (공공폐수처리시설) 처리시설 운영비 증가 가능성이 있으며, 이용 기업체 시설사용료를 적정 수준으로 재산정 필요
- (폐수처리·대행업) 초과근로수당 감소로 노동자 급여삭감 우려 및 폐수운반 차량 증차비용 발생 예상

#### □ 지원대책

- 인건비 산정기준\* 현실화 및 기술등급별 배치기준 세분화로 적정 기술인력 증원 유도

\* 공공하수도시설 관리업무 대행지침 개정('18년 말)

- 지자체와 처리대행업체간 위탁계약 관리·감독\* 및 영세업체 대상 범정부 지원대책 우선적용 등 추진('18.下~)

\* 교대인력 증원 지도, 휴일근로수당 가산적용, 운영비 및 시설사용료 적정 재산정 등

### 3 추진계획

- ◆ 금년 7.1일부터 노동시간 단축이 적용되는 사업장의 준비상황 점검과 함께 주요 업종별로 관련부처가 집중 지원·관리 추진
- ◆ 개정법 및 지원대책의 현장 홍보를 통한 대국민 인식제고 물론, 주요 업종별, 범정부 추진체계를 구축하여 지속 보완·관리

#### 1 종합적 현장 지원·관리

- 지원대책의 내실있는 집행과 현장의 밀착 지원·관리를 위해 「노동시간 단축 종합점검추진단\*」을 구성·운영 (18.4월~)
  - \* 근로감독관, 노동시간 단축 컨설팅팀, 공인노무사 등이 참여
- 노동시간 단축에 대비한 사업장 현황 파악 및 지도·점검, 행·재정적 지원, 간담회·설명회 개최 등 종합적 현장 지원·관리 추진
  - \* 금년 7월부터 노동시간이 단축되는 사업장에 개정법과 지원대책을 안내하고 준비상황 등을 점검하며, 컨설팅, 인력매칭 등 필요한 지원도 연계·실시

#### 2 주요 업종별 지원단 운영

- 특례제외 업종 등 노동시간 단축에 따른 영향이 큰 업종별로 소관 부처에서 지원단 구성\*·운영 (노동부 협조)
  - \* 업종별 협회, 종사자단체, 전문가 등으로 구성 (현재 노선버스, 방송콘텐츠 업종 등을 대상으로 운영 중)
- 현장 모니터링 및 추가적인 지원방안 등 강구 (18.4월~)

#### 3 범정부 추진체계 구축

- 노동부·기재부(차관) 공동 주관 관계부처 TF를 활용, 현장 안착 시 까지 현장상황 모니터링 및 제도개선 수요 발굴\* 등을 지속 추진
  - \* 업종·직종별 특수성, 특례제외 업종 등에 대한 특성도 고려

#### 4 사회적 인식 제고

- 각 부처가 소관 업종별로 간담회 등을 개최, 개정법·지원대책의 주요 내용과 현행 유연근무제도를 적극 안내·홍보 (노동부 협조)
  - \* 장·차관 사업장 방문, 지역별 노사 간담회·설명회 개최, 모범사례 발굴·홍보 등 실시
- 종합점검추진단을 통해 각 지역의 모범사례 발굴·홍보, 장·차관 해당 사업장 방문 등을 통해 적극 홍보
  - KTV 등 TV매체, '청년기자단'(노동부 운영) 정책기사 등을 활용하여 우수 사업장 홍보
- TV 공익광고 송출(5.1.~, KBS1·MBC·JTBC) 및 대담·퀴즈프로 진행, KTX·전광판 홍보(5.1.~) 및 온라인 홍보\* 강화
  - \* 인포그래픽, 카드뉴스(청년, 여성, 중장년들의 삶의 변화를 스토리로 구성·홍보), 모바일 퀴즈 이벤트, 홍보영상 송출 등
- '일·생활 균형 실천선언식\*' 등을 통해 '정시퇴근' 등 일·생활 균형 고용문화 확산
  - \* 고용노동부, 노사단체, 주요 기업 등 참여하여 일·생활 균형 실천선언(5.24.)  
→ (핵심 메시지) ▲정시 퇴근 ▲휴가 활성화 ▲근무제 유연성 확보 등

# 붙임 1 노동시간 단축 관련 사업장 현황표(서울청)

## 1. 사업장 개요

사업장명		소재지	(전화번호: )				
			담당자명:				
대표자		업종	특례제외업종 여부(A)			공공기관(B)	
			<input type="checkbox"/> 해당		<input type="checkbox"/> 특례유지	<input type="checkbox"/> 해당	<input type="checkbox"/> 비해당
			<input type="checkbox"/> 특례도입	<input type="checkbox"/> 특례미도입	<input type="checkbox"/> 일반업종		

※ (A): 현재 특례업종이나 금년 7월부터 제외되는 업종일 경우 '해당'에 체크  
 → 노사 서면합의로 실제 특례제도를 도입한 경우에는 '특례도입', 도입하지 않은 경우에는 '특례미도입'에 체크  
 특례유지 업종인 경우 '특례유지', 특례업종에 해당 하지 않은 경우 '일반업종'에 체크  
 (B): 개정 근로기준법 부칙 제1조 제4항 제1호의 공공기관, 지방공사, 지방공단 등에 해당하는지 여부

## 2. 노동조합 현황 (복수 노조의 경우 교대노조 기재)

- 명칭 : ○ 상급단체 :
- 소재지 : ○ 설립일자 :
- 대표자 : ○ 조합원수 : 명
- 대표자 임기 : ○ 임·단협기간 :

## 3. 근로시간 및 퇴직급여제도 현황

1) 근로시간 (필요시 급여대장·출퇴근부 등 해당 기간의 근로시간 증빙 자료 요구 및 확인)

근로자수	근무형태	전체근로자	주 52시간 초과 근로자			52시간제 도입 시 월 급여 감소액 (E)
		주 평균 근무시간 (A)	근로자 수 (주 평균) (B)	비율(%) (C)	주 평균 근무시간 (D)	
전체						
사무직						
현장직						

※ 작성방법 ('18.3월 기준으로 작성)

- (A): 4주간 전체근로자의 주 평균 근무시간  
 \* (예시) 근로자 300명의 4주간 총 근로시간이 61,200시간인 경우 : 61,200시간/300명/4주 = 총 51시간  
 (B): (4주간 각 주별 52시간 초과근로자 수의 합) / 4주  
 (C): (B) / (전체근로자 수) × 100      (D): 주 52시간 초과근로자의 주 평균 근로시간(4주간)  
 (E): ((D)-(52시간)) × (해당직종의 평균 통상시급) × 4.34주  
 \* (예시) 전체 300명 중 52시간 이상 근로자가 1주차에 10명 (총 600시간), 2주차에 15명(총 759시간), 3주차에 30명(총 1,770시간), 4주차에 20명(총 1,140시간), 합계 총 75명 (총 4,269시간) 인 경우  
 - (B): 75 / 4 = 18.75 명, (C): 18.75 / 300 × 100 = 6.25%, (D): 4,269 / 75 = 56.92  
 (E) (56.92-52) × 7,530원 × 4.34 × 1.5 = 241,179

## 2) 퇴직급여 제도

(  퇴직금유지,  DB단독,  DC단독,  선택형,  혼합형,  기타 : )

4. 주 52시간 도입에 따른 계획 등

1) 근로시간 단축 관련 준비 현황 (중복 체크 가능)

<input type="checkbox"/> 별도 계획 없음	준비 상황										
	<input type="checkbox"/> 연장·휴일 근로 축소		<input type="checkbox"/> 인력충원 (인원수)		<input type="checkbox"/> 생산 설비개선		<input type="checkbox"/> 근무형태변경 (교대제개편 등)		<input type="checkbox"/> 유연 근로시간제 도입(A)		<input type="checkbox"/> 기 타
	<input type="checkbox"/> 도입 완료	<input type="checkbox"/> 도입 예정	<input type="checkbox"/> 완료 명	<input type="checkbox"/> 예정 명	<input type="checkbox"/> 개선 완료	<input type="checkbox"/> 개선예정 (1년이내)	前		<input type="checkbox"/> 탄력적 근로 <input type="checkbox"/> 선택적 근로 <input type="checkbox"/> 재량 근로		
							後				

※ (A): 근로기준법상 제도(제51조, 제52조, 제58조 제3항)로 한함

2) 근로시간 단축에 따른 임금 보전방안 ( 임금 감소 없음)

임금보전 계획			계획이 있는 경우	임금 보전 수준(%) 및 방법	
유		<input type="checkbox"/> 무			
<input type="checkbox"/> 시행예정	<input type="checkbox"/> 시행중				

3) 구체적인 향후 계획 및 노·사 애로사항

5. 조사자 의견 및 향후계획

<사업장 미기재>

2018년 월 일

조사자: 소속 ○ ○ ○ 지청 직

성명 (인)

### 3. 기업의 주요 애로사항별 대응방안

#### □ 기업 간담회, 업종별 건의사항 및 언론 보도내용 관련

문제점	개선방안	운영 방안 또는 사례
<b>㉠ 시간관리(근로시간 인정 여부 등) 관련</b>		
<b>○ 외근 근로자의 근로시간</b> - 계약업 : 외근 근로자가 스마트기기를 휴대하고 업무를 수행하는 경우 간주근로시간제 적용 가능한지		- 스마트기기를 휴대하여 <b>사용자의 구체적 지시를 받으면서 근로하여 근로시간 산정이 가능한 경우</b> 간주근로시간으로 인정이 어렵고, 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 인정이 가능함.(근로기준법 제58조 제1항)
<b>○ 해외주재원 근로시간 관리</b> - 해외에 파견되어 근로하는 해외주재원의 경우 근로시간 적용을 어떻게 해야하는지		- 국내에서 파견되어 해외에 근로하는 경우 국내법에 적용됨, 그러나 해외주재원이 현지에서 <b>관리·감독자의 역할(※)</b> 을 하고 있다면 근로시간 적용제외자로 볼 수 있음.(근로기준법 제63조 제4호)
<b>○ 휴게시간 분할 부여 관련</b> - 교대제 근로자에게 일과 중에 휴게시간을 분할하여 20분씩 3번 부여하는 경우 휴게시간으로 인정되는지 여부		- 일과 중에 분할하여 부여가 가능함, 다만 근로시간이 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상의 휴게를 근로시간 도중에 부여하여야 할 것임.
<b>○ 퇴근 후 고객요청 업무 수행</b> - 정수기 등 서비스 : 근로시간 종료 이후에 사업장에서 근로를 지시하지 않으나, 고객이 직접 근로자에게 전화하여 근로가 발생하는 경우 근로시간이 인정되는지 - 건축사사무소 : 건축주가 직접 근무 지시하여 사용자의 연장근로 승인 외에 근무하는 경우		- 사안을 판단하여 불가피하게 근로시간 이후에 처리하여야 하는 업무라면 근로시간으로 인정하여야 할 것임. - 돌발적인 상황에 대비하여 비상근무조 편성 등 인력 보충 필요
<b>○ 출장</b> - 지방 및 해외 출장의 근로시간 인정 (※)		- 사용자의 지휘감독 아래에 있는 시간인 경우, 통상 출장이 아니었다면 발생하지 않았을 시간인 경우 근로시간으로 인정.(근로기준법 제58조)
<b>○ 교육</b> - 예) 산업안전 필수 교육을 근무시간 외에 한 경우		- 사측 필요에 의한 교육은 통상적으로 근로시간에 해당됨.
<b>○ 연차휴가</b> - 연차사용 관련 : 연차사용 촉진 제도의		- 법률 개정 사항임.

<p>절차 준수가 어렵고, 연차휴가 규정에 불합리한 점이 있음.(1년미만자에 대하여 월별로 부여한 휴가를 미사용하였을 때 다음해에 이월하여 금전보상하는 것, 근속기간에 따라 연차휴가 일수가 늘어나는 것 등)</p>		
<p>○ 1주 단위의 설정</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1주의 시작과 끝을 임의로 정할 수 있도록 요청 : 주말에 연장근로한 경우 주중에 휴무하여 주당 근로시간 조정가능</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1주의 시작이 반드시 월요일이어야 하는 것은 아니고, 사업장 사정에 따라 다른 요일을 주의 시작으로 할 수 있음. 단, 주휴일을 1주 만근하였을 경우 부여하게 되어 있는 점을 고려하여 제도를 운영하여야 할 것임.</li> </ul>
<p>○ 출퇴근 시간 관리</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 개인적인 용무로 조기 출근하는 경우 PC켜는 시간부터 근로시간으로 보아야 하는지</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 출퇴근 시간(실 근로시간)을 기록하는 등 개별적 관리할 필요가 있음.</li> </ul>
<p><b>② 특수한 업무(업종별)</b></p>		
<p>○ 석유화학공장</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대정비기간, 긴급보수 또는 외부수검시(산안, 환경 등) 근로시간이 집중됨.</li> <li>- 24시간기동되고 대형사고 발생 우려가 있음.</li> <li>- 사후적 특별연장허가 용인 필요.</li> <li>- 숙련된 인력이 부족하고 분야별 필요 인력이 구분됨.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 탄력적근로시간제</li> <li>• 교대제 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 특별한 사정이 있는 경우 근로시간 연장 신청은 <b>사전 신청이 원칙</b>이나, 사태가 급박하여 사전 인가받을 시간이 없을 경우 사후에 지체없이 승인받아야 함, 위 연장이 부적당하다고 인정되는 경우 그에 상응하는 휴게시간이나 휴일 부여를 명령할 수 있음.(해당 사업 또는 사업장에서 자연재해와 「재난관리법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하기 위한 연장근로를 피할 수 없는 경우에 한함)</li> </ul>
<p>○ 자동차</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 신차 출시 시 AS 등 근로시간 집중, 인력 투입으로 한계 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연장근로 및 휴일근로 단축</li> <li>• 탄력근로제</li> <li>• 교대제 개편</li> <li>• 직무분할</li> <li>• 선택적 보상휴가제</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교대제 개편을 통해 교대조를 늘려 근로시간 단축</li> <li>- 탄력근로제 도입으로 단위기간 내 특정 근로일의 근로시간을 연장시키는 대신 다른 근로일의 근로시간을 단축하여 평균근로시간을 법정 기준 근로시간에 맞춤</li> <li>- 장시간근로가 발생하는 직무를 추가인력 채용을 통해 업무를 분할</li> <li>- 휴일근로가 과도하게 발생하고 있는 공정에 대하여 보장받지 못한 휴일 부여</li> </ul>
<p>○ 연구직</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 화학실험 반응체크 등 장시간 근무 발생</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시간선택제 확대운영</li> <li>• 집약근무제</li> <li>• 보상휴가제</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연장근로가 상대적으로 많은 직무에 시간선택제를 도입하여 인력 충원</li> <li>- 프로젝트 운영 스케줄에 따라 집중</li> </ul>

		<p>근무 수행과 대체휴일 활용하여 유연한 근무시간 운영</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시간외 근로 발생 시 보상휴가부여</li> </ul>
<p>○ 플랜트정비</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대규모 인력이 집중 투입되는 특성상 인력(울산, 여수, 포항 등)이 제한적이어서 근로시간단축에 따른 우려가 있음.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 탄력적근로시간제</li> <li>• 교대제</li> </ul>	
<p>○ 금융사</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 은행 신용평가 결산기간의 근로시간 집중</li> <li>- 시간 내에 고객자금을 돌려주지 못할 경우 손해배상 책임 발생 가능(전산장애 등 특수한 경우 사정고려 필요)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 탄력적근로시간제</li> <li>• 교대제 등</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대기업 금융 관련 업무 : 고객 상대 외부 영업, 글로벌 시스템 적용 분야 → 시간통제 불가능, 매니저가 관리</li> </ul>		
<p>○ IT, SW</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고객사의 요청에 의해 납기일이 촉박한 경우가 많으며 근로시간 유연성 필요</li> <li>- 한 프로젝트에 여러업체가 참여하는 경우 법 적용시기가 각각 상이함.</li> <li>- 프로젝트 금액 별 사업장규모 산정 필요</li> <li>- 공공기관의 발주금액 및 기간 현실화 및 민간 발주자에 대한 지도 필요.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유연근무제</li> <li>• 보상휴가제</li> <li>• 의무휴가제</li> <li>• 일하는 방식 개선 캠페인</li> <li>• 근로시간저축 휴가제</li> <li>• 장시간근로 관리시스템 구축</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 탄력적 근로시간제(게임 론칭 시점에 일시적 시행)</li> <li>- 선택적 근로시간제(시차출퇴근제, 보상휴가제)</li> <li>- 일하는 방식 및 문화개선을 위해 직원 업무역량 강화 교육 실시</li> <li>- 시간관리 부분 워크스마트 정착</li> <li>- 1년 이내의 근로시간을 초과하는 연장, 야간, 휴일 근로 및 미사용 연차휴가를 근로시간수로 적립하여 추후 휴가 사용</li> <li>- 주/월별로 연장근로 시간관리, 위반사항 등 집계 등이 자체적으로 이루어지고 있지 않은 부분 개선하기 위해 조기경보시스템 및 사전승인제도 마련</li> <li>- 발주 질서 정립을 위한 노력 필요 : 원가인상, 기간확대 등(유관기관과 협업 필요)</li> <li>- 개별 기업이 발주자에 항의하기 어려우므로 협회 차원의 대응 필요 : 현장 실태에 대한 모니터링 후 고용노동청에 통보, 노동청은 소관기관(정통부)과 공유</li> <li>- 정례 간담회 등을 통해 애로사항 청취</li> </ul>
<p>○ 입찰업무, 회계법인 수감 등 특수한 상황인 경우</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 탄력적근로시간제</li> <li>• 교대제 등</li> </ul>	
<p>○ 방송·영화 제작업</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 방송·영화 업종은 계획된 하나의 장면을</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 탄력적근로시간제</li> </ul>	

<p>찍기 위해 연출, 카메라, 조명, 음향, 스크립터, 편집, 분장 등 수많은 전문가와 출연자들이 협업을 하는 구조임</p> <p>이 전문가들은 인력의 수급이 어려울 뿐만 아니라 창작이라는 특수성상 특정인이 아니면 전혀 대체할 수 없는 업무를 수행하고 있어 다른 인력으로 교체하는 것이 불가능한 상황이 발생함.</p> <p>근로시간이 줄어들어 이 인력들의 작업시간 자체가 줄어들게 된다면 촬영을 중단하고 다시 같은 장면을 찍기 위해 세팅을 하는 비효율이 나타날 뿐만 아니라 이로 인해 예정된 시간에 방송을 송출할 수 없는 사고가 일어날 수도 있음</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교대제 등</li> </ul>	
<p><b>○ 건설업</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공사기한이 정해져 있어 늦을 경우 페널티가 있음. 기 68시간 기준으로 계획된 공사를 '18.7.1 법 시행으로 급격히 변경해야 하는 어려운 문제가 있음</li> <li>- 공사기간, 발주금액 등 현실화 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재량근로시간제</li> <li>• 집중근무시간제</li> <li>• 시차출퇴근제</li> <li>• 연장근로상한제</li> <li>• 보상휴가제</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공부문 공사는 공기 연장 등 검토 중, 민간부문에 표준도급계약서를 도입하여 공기연장 및 공사비 지급관련 지도 예정</li> <li>- 발주 질서 정립을 위한 노력 필요 : 원가인상, 기간확대 등(유관기관과 협업 필요)</li> <li>- 개별 기업이 발주자에 항의하기 어려우므로 협회 차원의 대응 필요 : 현장 실태에 대한 모니터링 후 고용노동청에 통보, 노동청은 소관기관(국토부)과 공유</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 건설업종은 우천 시에 작업하는 것이 사실상 불가능할 뿐 아니라 야간작업을 할 경우 시야 확보의 제약, 근로자의 체온 저하·피로 누적 등으로 재해도 발생할 수 있어 현장의 야간근로를 최소화하고 있으나, 공사기간을 정할 때 예측할 수 없었던 기상조건 악화로 인해 계획된 공기(工期)에 비해 공사가 지연될 경우는 추가적인 연장근로를 실시해 공기를 맞출 수밖에 없음</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 엔지니어링 직군 대상으로 소정 근로시간을 근로한 것으로 보고 근로자의 재량에 따라 탄력적으로 운영</li> <li>- 집중근무제 실시 :10~11:30, 14~15:30 집중근무시간대로 지정하여 업무의 집중도 높이고 연장근로 지양</li> <li>- 근로자의 편의에 따라 근무의 시작과 종료시간을 조정하여 장시간 근로 지양(7~16:30/10:30~19:30/12:30~21:30)</li> <li>- 회사 내 전산시스템과 출퇴근 정보 연동시켜 연장근로 현황 파악하게 하여 법정가산근로시간 12시간을 초과하여 가산근로 할 수 없도록 제한</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 특히 해외공사(해외법인 합작투자공사 등) 국내인력도 대부분 국내법을 적용받아 더 큰 문제임(기수주한공사에 대한 유예 요청), 해외법인은 휴가주기가 짧고 휴가 기간이 긴 편이나 우리는 이에 맞추기 어려움.</li> <li>- 현장별 사용자는?</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 탄력적 근로시간제 적극 활용 및 보상휴가제 실시 등</li> <li>- 근로시간에 있어 노무관리의 결정권을 갖</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현장별 근로자대표는?</li> <li>- <b>근로자대표 선출 등 관련한 지침 보완 필요</b></li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 같은 현장 내에서도 법을 적용받는 업체간 형평성의 문제 등이 있을 수 있으므로 공사금액에 따라 현장단위 법적용 필요</li> <li>- 전문건설업체의 경우 현장에 따라 300인이 넘을 개연성이 많은데 법적용에 대한 대비를 하지 않고 있어 이에 대한 대비책 필요</li> <li>- 사업장을 방문하는 노무사들 간담회를 통한 노무지도의 통일성 및 효율성 등을 도모할 필요가 있음</li> </ul>		<p>고 있는 자가 사용자이고 현장소장 또는 현장 대리인이 전적인 권한을 갖고 있다면 근로시간에 있어 근로기준법상 사용자로 판단할 수 있을 것임</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로기준법상 근로자 대표의 개념과 서면합의의 효력 등에 관한 해석 기준 참조(근로기준법-8048, 2007.11.29.)</li> </ul> <p>-제도건의</p> <p>-전문건설업협회 등을 통하여 명단등을 확보하여 적극 안내 등 조치</p> <p>-반영</p>
<p><b>○ 조선업</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 조선업에서는 시(試)운전이라고 하여 선박을 선주(先主)에게 인도하기 전 완성된 선박의 품질점검 및 오작동 여부를 확인하는 작업이 필요한데 이것은 실제 해상에서 선박을 1~2주일 정도 시운전하게 되는데, 중간에 작업자를 교체하는 것이 불가능할 뿐더러 반드시 숙련된 인력이 필요하기 때문에 인력 수급의 문제가 있어 초과근로가 불가피함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 탄력적근로시간제</li> <li>· 교대제 등</li> </ul>	
<p><b>○ 버스업종</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 하루평균 18시간씩 격일제로 근무하는 경우 1일 2교대를 실시해야 하고 많은 운전기사가 필요한데 자금부족 등을 이유로 자구책 마련이 어려움</li> <li>※ 사업장에서는 운행횟수 감축과 노선 단축, 폐지 등 고려 주장</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 준 공영제 시행</li> <li>· 시간선택제</li> <li>· 교대제</li> <li>· 릴리프제도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 전일제 노선의 근무형태를 2교대제 전환 및 요일선택형 운영</li> <li>- 1일 18h&gt;9h 단축, 추가인력 채용</li> <li>· 교대제 변경 없이 근로자만 추가 투입하는 릴리프 제도 시행</li> <li>· 정비직군의 주야연속 근로 대신 야간 전담인력(시간선택제 근로자) 추가 배치</li> </ul>
<p><b>○ 임원 운전기사</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대기시간이 많아 근로시간이 길어질 수밖에 없는 임원 운전기사</li> <li>- <b>단속적 근로자 적용제외 승인 요건 명확화 필요</b> : 관서별, 감독관별 승인 여부에 차이가 존재함.</li> <li>- 근로시간 한도 초과분에 대하여 임시 대리기사를 활용하거나, 2교대로 인력 충원하는 것을 고려하고 있음.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 단속적근로자 근로시간 등의 적용제외 승인 적극 활용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로감독관 집무규정에 의거 적용 제외 요건에 해당되는 경우 승인하고 있음.</li> <li>※승인 대상이 되는 단속적 근로에 종사하는 자는 근로가 간헐적·단속적으로 이루어져 휴게시간이나 대기시간이 많은 업무에 종사하는 자[①평소의 업무는 한가하지만 기계고장 수리 등 돌발적인 사고발생에 대비하여 대기하는 시간이 많고, ②실 근로시간이 대기시간이 반정도 이하인 업무로서 8시간 이내인 경우, 다만 격일제(24시간 교대) 근무인 경우 당사자간 합의가 있고 다음날 24시간의</li> </ul>

		휴무가 보장되어야 하고, ③ 대기시간에 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 수면 또는 휴게시설이 확보되어야 함]
<p>○ <b>신문기자</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 재량근로제 적용 가능 여부</li> <li>: 실제로 근무시간 선택이 불가능하고 상사의 지시에 따라 취재함.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재량근로 : 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무</li> <li>- 서면합의(명시)내용 : 대상업무, 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용, 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용</li> <li>- 재량근로의 대상업무(영 제31조) : 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무는 재량근로의 대상업무에 해당함.</li> </ul>
<p><b>③ 유연근무제 관련</b></p>		
<p>○ <b>탄력적 근로시간 요건 완화 요청</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 석유화학 : 4년에 한번씩 있는 정기 보수기간에 3개월 단위 탄력적 근로시간제는 부족함. 1년 정도 필요함.</li> <li>- 자동차 : 신차 개발 프로젝트 기간에는 6개월에서 1년 정도의 탄력적근로가 요구됨.</li> <li>- 탄력적 근로시간 적용에 있어서 사전적 제도 도입이 아닌 사후적으로 적용이 필요함.</li> <li>- 탄력적 근로 도입 등 변형근로 도입 시 법상 노조와 합의조항이 있어 노조의 반대로 도입에 어려움. 개별근로자의 동의만으로 도입이 불가능하므로, 노사 합의 요건 완화 필요.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 개정법 부칙과 부대의견을 통해 2022.12.31.까지 <b>탄력적 근로시간제 제도개선</b> 방안 준비 중이고, 업종별 기업 의견, 노동계 의견 등을 반영할 예정</li> </ul>
<p>○ <b>선택적 근로시간 도입</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 도입 시 근로자 대표와의 서면합의 요건 충족이 어려움.</li> <li>- 근로시간 관리를 위한 시스템 도입 비용 문제 발생</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자대표의 대표성이 충족되어야 함.</li> <li>- 노사발전재단의 일터혁신컨설팅 신청 가능.</li> <li>- 장시간 근로사업장, 업무량 편중 시간이 심한 서비스업,, 판매업무 비중이 높은 도소매업 등에 적용 가능.</li> </ul>
<p>○ <b>간주근로시간제</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 도입요건은?</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업장 밖의 근로일 것, 근로시간을 산정하기 어려울 것, 취업규칙 또는 근로자대표와 서면합의로 근로한 것으로 인정하는 시간을 규정할 것</li> </ul>

		<p>※ 사업장 밖에서 근로하더라도 근로시간의 산정이 가능하면 미해당 &lt;예&gt;</p> <p>① 여러명이 그룹으로 사업장 밖 근로에 종사하는 경우로서 그 멤버 중에 근로시간의 관리를 하는 자가 있는 경우</p> <p>② 사업장 밖에서 업무에 종사하는 사람이 휴대폰이나 무선 등에 의하여 수시로 사용자의 지시를 받으면서 근로하는 경우</p> <p>③ 사업장에서 방문처, 귀사시간 등 당일 업무의 구체적인 지시를 받은 다음, 사업장 밖에서 회사 지시대로 업무를 수행하고 그 후 사업장에 돌아오는 경우</p>
<p>○ 재량근로 직종 확대 필요</p> <p>- 외국의 경우 고액연봉자에게 근로시간 미적용함.</p>		<p>- 법률 개정 사항임.</p> <p>- 업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무(시행령 제31조에 규정)만 인정</p>
<p>○ 보상휴가제도</p> <p>- 보상휴가의 부여 방법은?</p>		<p>- 연장근로·야간근로 및 휴일근로를 함으로써 발생한 임금을 지급하는 대신 유급으로 휴가를 부여하는 제도</p> <p>※ ‘유급’처리 : 연장·야간·휴일근로에 대한 임금과 50% 가산수당 포함</p> <p>- 근로자대표와의 서면합의 필요</p> <p>- 소정근로시간 중에 부여</p> <p>- 부여되는 휴가는 유급처리</p> <p>- 휴가사용촉진 조치 불가능</p> <p>&lt;서면합의 내용&gt;</p> <p>- 휴가부여 방식, 임금청구권, 보상휴가부여기준</p>
<p>○ 운영 매뉴얼 필요</p> <p>- 유연근로시간제 매뉴얼 및 노동부 홈페이지 질의응답 코너 필요</p>		<p>- 본부에서 매뉴얼 및 사례집 등 제작 배포 예정</p>
<p><b>4] 근무혁신 방안</b></p>		
<p>○ 근로시간 효율적 관리 및 생산성 향상 노력</p> <p>- 근로시간 개념을 명확화하고 정해진 시간에 집중적·효율적 근로를 통한 생산성 향상과 일·생활 균형 도모</p>	<p>-근무혁신 10대 제안 실천</p> <p>-일터혁신 컨설팅 참여</p>	<p>○ 불필요한 야근 줄이기, 관리자부터 실천하기</p> <p>- PC-off 제도 실시, 가정의 날, 행복데이(회의x, 야근x, 회식x) 등 근로시간 단축 독려, 알람, 팝업, 임직원 목소리로 퇴근유도방송, 간부직원이 퇴근 독려</p> <p>- 주 52시간 초과 시 시스템상 연장근로 승인 불가</p> <p>- 9-17시 근로, 근로시간 외에 PC운용 및 사내 메신저 불가</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 매주 생산직 근로시간 모니터링</li> <li>- 임신근로자 1일 6시간 근로</li> <li>○ 업무집중도 향상</li> <li>- 휴게시간, 점심시간 등 시간 관리 철저, 집중근무시간 운영(회의x)</li> <li>- 23개 건설현장 토요일 전면 휴일제 적용(과거 교대제 365일 무휴 운영)</li> <li>○ 유연한 근무</li> <li>- 노사합의에 의하여 특정 업무(해외 발주 등)에 한하여 한시적 탄력근무 예외적 인정 : 3~4일(대체휴무제)</li> <li>- 연구소 재량근무제, 영업부 간주근로제 운영</li> <li>○ 연가사용 활성화</li> <li>- 하계휴가 10일, 연말 휴가 5일, 샌드위치 데이 휴가 등 부여</li> <li>- 휴가 사용 80% 이상, 전직원 1년 1~2달 휴가 사용</li> <li>○ 딱딱한 회의, 보고, 명확한 업무지시, 건전한 회식문화</li> <li>- 단순업무 자동화, 회의문화 개선</li> <li>- '근무혁신 10대제안' 진행 중</li> </ul>
--	--	---

※ 근로시간, 휴게·휴일 규정의 적용제외

**제63조(적용의 제외)** 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. <개정 2010.6.4.>

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

○ 제4호: 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자는 시행령 제34조(근로시간 등의 적용제외 근로자)에 규정된 바와 같이 사업의 종류에 관계없이 **관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무에 종사하는 근로자**를 말함.

- 위 '관리·감독 업무 종사자'라 함은 근로조건의 결정 기타 노무관리에 있어서 경영자와 일체적인 지위에 있는 자로서 명칭이 어떠하든지 간에 근무실태에 따라 판단하여야 함(임금근로시간정책팀-2698, 2006.9.12. 참조).

※ 지점장, 본점부장, 지점부장, 본점과장 등의 직책에 있으면서 그 직책에 따라 목표관리를 위한 계획 및 지도, 소속직원의 출장, 휴가, 3급 이하 직원의 인사 일상감사 및 출근부 관리 등 사항에 관하여 전결권한이 있는 사실, 정규시간 외 근무에 대한 수당이 전혀 지급되지 않은 사실, 부하직원의 근로조건 결정 기타 노무관리에 있어 경영자의 지위에 있으면서 기업경영상의 필요에 의하여 출·퇴근에 관하여도 엄격한 제한을 받지 아니하고 자기의 근무시간에 관한 융통성을 가지고 있는 사실 등에 해당하므로 회사의 감독, 관리의 지위에 있는 자로서 근로기준법에 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되지 아니함(대법원 1989.2.28. 선고 88다카2974 판결 참조).

- 따라서 직책의 명칭과 상관없이 해당자가 노무관리방침의 결정에 참여하거나 노무관리상의 지휘권한을 가지고 있는지 여부 및 자기의 근로에 대하여 자유재량권을 가지고 출·퇴근 등에 엄격한 제한을 받지 않는지 여부, 그 지위에 따른 특별수당을 받고 있는지 여부 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 함(임금근로시간정책팀-1628, 2007.4.27., 근기 01254-5592, 1987.4.6. 참조)

- 위 '기밀을 취급'하는 자라 함은 비서 기타의 직무가 경영자 또는 관리직 지위에 있는 자의 활동과 불가분으로 출·퇴근 등에 있어서 엄격한 제한을 받지 않는 자를 의미함(근기 01254-5592, 1987.4.6. 참조).

## ※ 출장 근무의 근로시간 적용 여부

**제58조(근로시간 계산의 특례)** ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

### ○ 출장근무 등 사업장 밖에서 근로하는 경우

- 사업장 및 출장지가 소재하는 지역간 이동에 통상 소요되는 시간을 포함하여 출장 근무 수행에 통상적으로 필요한 시간이 소정근로시간을 초과한 경우라면 그 필요한 시간을 근로한 것으로 보게 되므로 그 시간에 대한 임금을 지급해야 함. 한편, 사용자의 지시에 의해 휴일에 출장업무를 수행한 것이 명백한 경우에는 이를 휴일근로로 볼 수 있으나, 단순히 휴일에 이동하는 경우라면 휴일근로를 한 것으로 보기는 어려움(근기 68207-2675, 2002.8.9. 참조).
- 출장에 있어 통상 필요한 시간을 산정할 경우 출장지로의 이동에 필요한 시간은 근로시간에 포함시키는 것이 원칙이나 출퇴근에 같음하여 출장지로 출근 또는 출장지에서 퇴근하는 경우는 제외할 수 있을 것임. 다만, 장거리 출장의 경우 사업장이 소재하는 지역에서 출장지가 소재하는 지역까지의 이동시간은 근로시간에 포함시키는 것이 타당하다고 사료됨(근기 68207-1909, 2001.6.14. 참조)
- 지정된 숙소로의 이동방법·시간 등에 대해 구속을 받으며, 이동 중에 사용자의 지휘·명령이 있을 경우 언제든지 그것을 이행하여야 할 의무가 있는 시간이라면 근로시간으로 볼 수 있을 것이나, 전체적인 출장 업무 진행에 차질이 없는 범위 내에서 어느 정도 자유로운 이용이 보장되어 있다면 근로시간으로 보기 어려움(근로기준과-4182, 2004.8.12. 참조).
- 해외출장 : 해외출장 중의 출·입국 절차, 비행대기 및 비행, 현지 이동 및 업무 등을 포함하여 소비한 시간은 근로시간으로 인정됨(수원지법 2016가단505758 선고 2016.11.24. 판결참조).

## ※ 버스 운전자 대기시간의 근로시간 인정여부

- 형식상 단체협약이나 취업규칙 등에 휴게시간으로 지정되어 있고, 해당 시간 중에 실질적으로 근로자에게 자유로운 이용이 보장되어 있다면 이는 휴게시간으로 인정된다고 할 것임.
- 근로기준법 상의 근로시간은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말하는바, 근로자가 작업시간의 도중에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 놓여있는 시간이라면 이는 근로시간에 포함됨(울산지법 2010가합6860 선고 2012.8.30. 판결 참조).

**근로기준법상 근로자 대표의 개념과 서면합의의 효력등에 관한 해석 기준**

제정 : 근기 68207-735, 1997. 6. 5  
 개정 : 근로기준법-8048, 2007.11.29

**I. 목 적**

- 근로기준법('97. 3. 13)은 사용자가 근로시간제도의 변경을 하고자 하는 경우 등에 있어 일정한 사항에 대하여 근로자대표와 서면합의를 하도록 함
  - 이 경우 근로자 대표는 “당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자”를 의미함 (제24조제3항)
- 그러나 동 규정만으로는 i) 근로자대표를 선출하는 근로자의 범위, ii) 근로자대표의 선정단위 및 선정방법, iii) 근로자대표의 대표권 행사방법, iv) 서면합의서의 효력 등이 명확하지 않음
- 따라서 이에 관련한 문제에 대한 명확한 해석 기준을 제시하여 법 해석과 운영을 둘러싼 혼선을 예방하고자 함

근로자대표와의 서면합의 사항

관 련 조 문	서 면 합 의 사 항
제51조제2항	3월(1월) 단위 탄력적 근로시간제의 도입과 관련한 사항 ※ 주44시간제 경우는 1월 단위 탄력적 근로시간제
제52조	선택적근로시간제의 도입과 관련한 사항
제57조	보상휴가제의 도입과 관련한 사항
제58조제2항	사업장밖 근로에 있어 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로가 필요한 경우의 근로에 통상 필요한 시간
제58조제3항	재량근로에 있어 근로시간으로 간주하는 시간
제59조	운수업 등 특수업종에 있어 연장근로 및 휴게시간의 특례에 관한 사항

**II. 해석 기준**

1. 근로자의 범위 및 근로자대표의 선정단위

(1) 근로자 대표를 선출하는 근로자의 범위

- 근로자 대표를 선출하는 근로자의 범위 즉, 노동조합이 근로자의 과반수를 조직하고 있는지를 여부를 판단함에 있어 근로자의 범위와 근로자대표를 선출함에 있어 투표에 참여하는 근로자 범위는 다음과 같이 산정함

$$\text{근로자대표를 선출하는 근로자의 범위} = \text{근로기준법상의 근로자(제2조제1호)} - \text{근로기준법상의 사용자(제2조제2호)}$$

- 따라서 근로자와 사용자의 이중적 지위를 갖는 자는 제외되는 바, 이는 설사 이들이 근로자로서 향후 합의 내용의 적용을 받더라도 노사서면 합의과정에서는 사용자를 위하여 행위하는 자로 볼 수 있기 때문임

(2) 근로자 대표의 선정단위

- 근로자 대표는 당해 사업 또는 사업장 단위로 선정되어야 함
  - 따라서 하나의 사업이 수개의 사업장으로 구성되어 있는 경우, 근로시간제도를 사업단위로 도입하고자 하면 근로자대표는 사업단위로 선정하고, 또는 일부 사업장에만 도입하고자 하면 사업장단위로 선정해야 함
  - 동일사업 또는 사업장내의 일부부서에만 적용하고자 하더라도 근로자대표는 반드시 사업 또는 사업장 단위로 선정하여야 함
- 근로자 대표를 선정하는 범위는 노동조합의 조직범위, 노사협의회외의 구성단위와 일치할 필요는 없음

2. 근로자대표의 선정 방법

(1) 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우

- 노동조합이 근로자의 과반수로 조직되어 있는지 여부는 사업단위로 도입하는 경우는 사업단위에서, 사업장단위로 도입하는 경우는 사업장단위에서 판단해야 함
- 노동조합이 근로자 과반수로 조직되어 있으면 근로자대표는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 대표권을 위임받는 자(예 : 노동조합지부장)가 됨

(2) 노동조합이 근로자 과반수로 조직되지 않은 경우

- 노동조합이 근로자의 과반수로 조직되지 않은 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 선정하여야 함
  - 이 경우 선정방법에는 특별한 제한이 없으면, 근로시간제도에 대한 대표권을 행사한다는 것을 근로자에게 주지시킨 상태에서 근로자의 의사를 모으는 적당한 방법이면 됨
  - 따라서 반드시 직접 투표에 의하지 않아도 되며, 1인의 대표는 물론 복수의 근로자대표를 선정하는 것도 가능함
- 근로시간제도를 도입하고자 하는 사업 또는 사업장단위에 근로자참여및협력증진에관한법률에 의한 노사협의회가 설치되어 있으면 그 근로자위원을 근로자 대표로 볼 수 있음
  - 다만, 구법에 의해 근로자 과반수를 조직하고 있지 못한 노동조합이 근로자위원을 위촉한 경우는 근로자대표로 볼 수 없음

3. 근로자 대표의 대표권 행사방법

(1) 노동조합이 대표권을 행사하는 경우

- 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 대표권을 위임받은 자가 대표권을 행사함
- 단체협약의 부속(별도)협약으로 체결하거나, 단체협약과는 별개의 서면합의서로 작성할 수 있음

(2) 노사협의회 근로자 위원이 대표권을 행사하는 경우

- 서면합의의 방식은 노사협의회외의 근로자위원들이 정한 대표권 행사방법에 따름
  - 즉, 정하는 바에 따라 i) 1인의 대표자를 선출하거나, ii) 당해 사안에 한하여 1인의 근로자위원에 대표권을 위임하거나 iii) 별도의 의사결정방법을 설정하거나(예를 들어 과반수 이상의 찬성, 2/3 이상의 찬성 등) iv) 근로자위원 전원이 서면합의에 참여하는 등의 모든 방법이 가능함
- 따라서 사용자가 일방적으로 일부 근로자위원과만 서면합의하는 경우 법적효력이 발생하지 않음

(3) 새로이 근로자 대표를 선정하는 경우

- 1인의 근로자 대표가 선정된 경우는 선정된 대표가 대표권을 행사하면 됨

- 복수의 근로자 대표가 선정되는 경우는 노사협의회 근로자위원이 대표권을 행사하는 방법에 준하여 대표권을 행사함

#### 4. 서면합의서의 효력

##### (1) 단체협약의 별도(부속)협약의 형식으로 체결하는 경우

- 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 단체협약의 별도(부속)협약의 형식으로 체결하는 경우에는 단체협약의 효력을 개폐하는 효력 발생
- 노동조합으로부터 위임을 받은 자가 단체협약의 별도(부속)협약이 아닌 단순한 서면합의 형식으로 체결하는 경우에는 기존 단체협약의 개정 효력을 인정할 수 없음

##### (2) 노사협의회 근로자 위원과의 서면합의 형식으로 체결하는 경우

- 단체협약을 개폐하는 효력은 발생하지 않으므로, 단체협약에 배치되는 경우 단체협약의 적용을 받는 근로자에게도 적용하려면 별도로 단체협약의 개정 절차를 밟아야 함
  - 단체협약의 적용을 받지 않는 근로자에게는 서면합의만으로도 적용 가능
- 취업규칙과 관련해서는 반드시 기존 취업규칙의 변경이 없어도 적용이 가능, 다만 근로조건 규정의 통일성을 기하기 위해 기존 취업규칙을 변경하는 것이 바람직함
  - 취업규칙을 변경하는 경우 별도의 취업규칙 변경절차(근로자대표 또는 근로자 과반수의 인정청취 또는 동의)는 거치지 않아도 됨

##### (3) 새로이 선출된 근로자 대표와 서면합의 하는 경우

- 노사협의회 근로자위원과의 서면합의 효력에 준하여 판단함

#### 5. 기타 노사협의회에서 근로시간과 관련하여 의결하는 경우

- 근로자참여및협력증진에관한법률은 노사협의회에서 『작업 및 휴게시설의 운용』에 관한 사항을 협의하거나 의결할 수 있도록 하고 있음(제19조제1항제8호)
- 이 경우 i) 노사협의회 의결만으로 탄력적근로시간제를 도입할 수 있는 지 여부와 ii) 의결된 사항에 대한 법적 효력이 문제가 됨
- 탄력적근로시간제의 도입과 관련한 사항 등 근로기준법상 사용자가 근로자 대표와의 서면합의를 하도록 한 규정은 동 제도의 도입을 위한 기본적인 법적 요건이므로 노사협의회 의결만으로는 도입이 불가함
  - 따라서 탄력적근로시간제 도입 등에 관한 사항을 노사협의회에서 의결하더라도 별도로 서면합의서를 작성하거나 취업규칙을 변경하여야 함

## 4. 5대 유연근무제 쉽게 활용하기

### ■ 유연근로시간제란?

- 근로시간의 결정 및 배치 등에 있어서 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 제도를 말함.

- ① 탄력적 근로시간제 (p.35)
- ② 선택적 근로시간제 (p.44)
- ③ 사업장밖 근로시간제 (p.49)
- ④ 재량근로시간제 (p.52)
- ⑤ 보상휴가제 (p.54)

### ① 탄력적 근로시간제

- 어떤 근로일의 근로시간을 연장시키는 대신에 다른 근로일의 근로시간을 단축시킴으로써, 일정기간의 평균근로시간을 법정기준근로시간 내로 맞추는 근로시간제(근로기준법 제51조)
  - 2주 이내 단위 : 취업규칙(이에 준하는 것 포함)으로 도입
  - 3월 이내 단위 : 노사 서면합의로 도입

**근로기준법 제51조(탄력적 근로시간제)** ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위
2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다.

## ○ 적용가능 업무

- 근로시간을 연속하여 근로하는 것이 효율적이거나 고객의 편리를 도모할 수 있는 업무(예: 운수, 통신, 의료서비스업 등)
- 업무량이 주기적으로 많은 업종(예: 음식서비스,接客업 등)
- 계절적 업종(예: 빙과류제조업, 소규모 음식점 등)
- 기계를 쉬지 않고 가동시키기 위하여 근로가 연속하여 필요한 업종(예: 철강, 석유화학 등)



2주 단위 탄력적 근로시간제를 시행하는 사업장에서 첫째 주에 44시간을 근로하고 둘째 주에 36시간을 근로할 경우 연장근로수당을 지급해야 하는지

---

2주 단위 탄력적 근로시간제를 도입하여 주당 평균근로시간이 40시간 [80시간(44시간 + 36시간) ÷ 2주] 되므로 이 경우에는 연장근로가산수당이 발생하지 않음

## ○ 서면합의에 포함되어야 할 사항(3월 단위)

### ① 대상근로자의 범위

- ※ 전체근로자 또는 일정 사업부문, 업종, 직종 등 일부 근로자 적용 가능
- ※ 연소근로자(15세 이상 18세 미만) 및 임신근로자 적용 불가능

### ② 단위기간

- ※ 3개월, 2개월, 1개월, 3주 단위 등 3개월 이내로 다양하게 가능

### ③ 단위기간에 있어서의 근로일 및 그 근로일별 근로시간

- ※ 교대제 등 근무일정표에 의해 1일 근무시간이 달라지는 경우에는 서면합의서에 각 근무형태별 1일 근무시간 및 근무일정표의 작성절차 및 주지방법 등을 정해 두고 구체적인 근무일정은 단위기간 개시 전까지 근로자에게 고지
- ※ 특정 주의 근로시간이 52시간, 특정일의 근로시간이 12시간을 각각 초과할 수 없으며, 초과할 경우 연장근로에 해당함.

### ④ 서면합의의 유효기간

- ※ 서면합의 유효기간의 길이에 대해서 제한 없음. 자동갱신 조항 또는 자동연장 조항 가능

# 사례분석

## ▶ 개별근로자의 동의 여부

-통상근무자를 탄력적근로시간제를 실시하는 부서로 근무지시할 수 있는가?

### 관련 행정 해석

사용자가 통상근무자를 정당하게 탄력적근로시간제를 실시하는 부서로 일시적으로 근무지시 하였다면 탄력적근로시간제의 적용 대상에 포함 된다(근로기준법-1418, 2006.3.29)

- 특정 직종이나 근로형태에 속하는 근로자를 탄력적근로시간제 실시 대상으로 정하였다면, 달리 볼 사정이 없는 한 해당 직종 또는 근로형태에 속하는 근로자는 본인의 동의 여부에 관계없이 탄력적근로시간제의 적용 대상자이며,
  - 아울러, 배치전환이나 근무명령으로 같은 직종 또는 근로형태에 속하게 된 근로자도 함께 적용된다고 보아야 할 것임.
- 특정근로자에 대한 근무지시 등은 사용자의 고유한 인사권에 속하는 사항으로서 사용자의 권리남용 등 특별한 사정이 없는 한 정당하다 할 것이므로,
  - 사용자가 통상근무자(오전 출근, 오후 퇴근을 반복하는 근로자)를 정당하게 탄력적근로시간제를 실시하는 부서(‘교대제 또는 교번근무’)로 일시적으로 근무지시(‘근무지정’) 하였다면,
  - 취업규칙 등에 근무지정자의 근로조건 등에 대하여 별도의 규정이 없는 한, 해당 근로자는 본인의 동의 여부와 관계없이 탄력적근로시간제의 적용 대상에 포함된 것으로 봄

## ▶ 2주 단위 탄력적근로시간제 회사의 일방적 도입 가능 여부

-과반수 노동조합이 있는 경우 의견서 첨부하여 실시할 수 있으나, 불이익 변경인 경우 동의 필요

### 관련 판례

취업규칙이 근로자에게 불이익하게 변경되어도 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 그 적용을 부정할 수 없다(대판 2001.1.5, 99다70846)

- 취업규칙의 불이익 변경시 근로자 과반수의 집단적 동의를 받도록 한 것은 사용자의 일방적인 변경을 방지하고 근로자의 기득권을 보호하려는 것임
  - 그러나 취업규칙의 불이익 변경에 해당하더라도 그 변경에 “사회통념상 합리성”이 인정되는 경우에는 근로자 과반수의 동의가 없다고 하더라도 취업규칙 변경의 효력이 인정됨
  - 사회통념상 합리성이 인정되는지 여부는 ①취업규칙의 변경에 의하여 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, ②사용자측의 변경 필요성의 내용과 정도, ③변경 후의 취업규칙 내용의 상당성, ④대상조치 등을 포함한 다른 근로조건 개선상황, ⑤노동조합 등과의 교섭경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, ⑥동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 함

▶ **탄력적 근로시간제를 실시하기로 한 후 작업량에 따라 임의로 전일, 반일근무 등을 변경하여 실시할 수 있는지 여부**

- 각일·각주의 근로시간을 사전에 미리 정하여야 함.



복격일제 근무합의를 일정한 단위기간을 정하여 탄력적 근로시간제를 실시기로 합의한 것으로 보기는 어렵다(근로기준과-1662, 2004.4.6)

- 사용자가 탄력적 근로시간제를 실시하고자 하는 경우에는 그 단위기간을 미리 정하여야 하므로, 사용자와 근로자대표가 복격일제 근무(2근무일+1휴무일이 반복되는 근로형태)를 실시하기로 임금협정서상 합의하였다면,
  - 이는 일정한 단위기간을 정하여 탄력적 근로시간제를 실시하기로 합의한 것으로 보기는 어렵다고 사료됨

▶ **탄력적 근로시간제를 분기·반기·계절별로 다르게 실시할 수 있는지**

- 탄력적 근로시간제는 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 일정한 요건(2주 단위 : 1주 48시간, 3월 단위 : 1주 52시간, 1일 12시간)을 충족하면서 40시간 이내에 있으면 됨
- 이러한 조건을 충족하는 범위 내에서 각주·각일별 근로시간이 미리 결정되어 있는 한 월별·분기별·계절별로 상이한 근로시간 형태로 운영할 수 있음

○ **탄력적 근로시간제하에서 연장근로 : 12시간 별도 가능**

- 특정주, 특정일에 각각 40시간, 8시간을 초과하더라도 미리 정하여진 시간까지는 연장근로가 되지 않음. 그러나 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하면 연장근로가 됨
- 다음 시간을 초과하는 경우 연장근로임
  - ① 법정근로시간(1주 40시간, 1일 8시간)을 초과하여 근로하기로 정한 날이나 주는 그 정한 시간
    - ※ 1일 9시간, 1주 48시간을 정한 주는 각각 9시간, 48시간 초과시 연장근로
  - ② 단위기간을 평균한 1주간의 근로시간이 40시간 즉, 단위기간내 총 법정 허용시간
    - ※ 2주 단위 경우 첫째 주의 소정근로시간이 48시간이면 둘째 주는 32시간을 넘는 시간이 연장근로

단위기간을 평균한 1주간의 근로시간을 40시간으로 정했다면 어느 날의 근로시간을 8시간보다 적게 정했다 하더라도 그 시간을 넘으면 연장근로가 됨



**관련  
행정  
해석**

2주 단위의 탄력적 근로시간제를 도입한 경우 소정근로시간이 40시간인 주에는 32시간을, 48시간인 주에는 48시간을 초과한 근로에 대하여 연장근로수당을 지급하면 된다(근기 68207-1542, 2003.11.26)

- 근로기준법 제51조제1항에 따라 당해 사업장의 취업규칙으로 '2주 단위의 탄력적 근로시간제'를 도입하는 경우, 2주 단위로 그 중 특정 주에 32시간, 다른 주에 48시간씩 근로시간 편성이 가능할 것임
- 2주 단위의 탄력적 근로시간제를 도입한 경우에 연장근로시간의 산정은 1주간의 평균근로시간이 40시간 이내에서 정한 근로시간(A주 32시간, B주 48시간)을 초과한 근로시간이 될 것이므로
  - 근로시간이 32시간인 주에는 32시간을, 48시간인 주에는 48시간을 초과한 근로에 대하여 연장근로수당을 지급하면 될 것임

**○ 탄력적 근로시간제하에서 연장근로의 법정한도**

- 연장근로는 탄력적 근로시간제 도입 여부와 관계없이 당사자간의 합의가 있는 경우 1주에 12시간까지 가능함
- 탄력적 근로시간제를 도입한 경우 1주 40시간을 초과하여 근로시간을 정한 주는 「근로시간+12시간」이 연장근로의 한도가 됨
- 2주단위는 최대 60시간(48시간+12시간)까지 가능하고, 3월 단위는 최대 64시간(52시간+12시간)까지 가능함
- 탄력적 근로시간제를 도입하더라도 연소자(15세 이상 18세 미만)와 임부(임신 중)에게는 적용할 수 없으며, 산부(산후 1년 이내)에 대하여는 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외 근로를 시킬 수 없음.

**○ 탄력적 근로시간제하에서의 야간수당 - 가산하여 지급해야 함.**

## ○ 임금보전방안

- 탄력적근로시간제 도입 시 임금수준이 저하되는 경우 사용자가 임금보전 방안을 강구하여야 함.
- 기본급 또는 수당의 조정, 여타 복지혜택의 확충 등 근로자가 수용할 수 있는 적절한 방법이면 됨
- 취업규칙 변경과정 또는 노사 서면합의 과정에서 갈등이 유발되거나 근로자 불만 등이 신고되는 경우 법령에 의해 임금보전의 내용을 제출하도록 명령하거나 이를 직접 확인하는 방법을 통해 지도 가능

## ○ 2주단위 vs 3월단위 비교

구분	2주 단위 탄력적 근로시간제	3월 단위 탄력적 근로시간제
의의	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 2주 이내의 단위기간을 평균하여 1주의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로할 수 있는 제도</li> <li>② 2주 단위 탄력적 근로시간제는 특히 토요일 격주휴무제를 실시할 경우 유용하게 활용할 수 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 3월 이내의 단위기간을 평균하여 1주의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로할 수 있는 제도</li> <li>② 이 제도는 2주 단위 탄력적 근로시간제보다 탄력성의 범위를 넓힌 것으로서 주로 계절적 사업, 건설업, 수출산업 등에서 유용하게 활용할 수 있음</li> </ul>
실시요건	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 취업규칙(10인 이상 사업) 또는 이에 준하는 것(10인 미만 사업)에 규정해야 함</li> <li>② 특정주, 특정일을 명확히 지정</li> <li>③ 특정주의 48시간을 초과 못함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 근로자대표와 서면합의(대상근로자 범위, 단위기간, 근로일 및 근로일별 근로시간, 서면합의 유효기간)</li> <li>② 3월 이내</li> <li>③ 1주 52시간·1일 12시간을 초과 못함</li> </ul>
유효기간	기간 제한없음	기간 제한있음(노사 서면합의)
실시효과	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 가산임금 적용제외 : 특정주 또는 특정일에 법정근로시간(1주40시간,1일8시간)을 초과하여 근로하더라도 연장근로가 아니므로 가산임금을 지급할 의무가 없음</li> <li>② 임금보전방안 강구               <ul style="list-style-type: none"> <li>• 사용자는 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전방안을 강구해야 함</li> <li>• 고용노동부장관은 필요한 경우 임금보전방안을 제출하게 하거나 이를 직접 확인할 수 있음</li> <li>• 위의 조항은 별칙규정이 없는 훈시규정으로서 행정지도의 대상일 뿐임</li> </ul> </li> </ul>	

연장근로가 되는 경우 (가산임금지급)	① 법정근로시간을 초과하여 근로하기로 정한 주·일에 그 근로시간을 초과하여 근로하는 경우 [예: 1일 9시간, 1주 48시간을 정한 주는 각각 9시간, 48시간을 초과하는 시간이 연장근로] ② 법정근로시간 미만을 근로하기로 정한 주·일에 그 근로시간을 초과하여 근로하는 경우 [예: 2주 단위의 경우 첫째 주의 근로시간이 48시간이면 둘째 주가 32시간을 초과하는 시간이 연장근로]	
1주간 연장근로 법정최고한도	60시간(48+12시간)	64시간(52시간+12시간)
적용제외	① 연소자(15세 이상 18세 미만자) ② 임신 중인 여성근로자	

### ○ 탄력적 근로시간제 설계(예시)

구분	월	화	수	목	금	토	일	총시간
1주	8	8	8	4	휴무	휴무	주휴	28
2주	8	8	8	4	휴무	휴무	주휴	28
3주	12	8	10	10	6	6	주휴	52
4주	8	12	10	10	12	휴무	주휴	52

- 1·2주는 일이 많지 않아서 주당 28시간으로 정했고, 3·4주는 일이 많아서 주당 52시간으로 정했음(특정일의 근로시간은 12시간, 특정주의 근로시간은 52시간을 초과하지 않도록 설계)
- 4주 단위 탄력적 근로시간제를 기본으로 하여 3개월 이내 단위 탄력적 근로시간제를 설계해 볼 수 있음
  - ※ 4주간 총 근로시간은 160시간이므로 평균 40시간이 되며, 특정일에 12시간, 특정주에 52시간, 단위기간 1주 평균 40시간이라는 탄력적근로시간제의 기본 요건을 충족
  - ※ 1일 8시간이 넘는 3주째 월요일 12시간은 이미 정한 특정일의 근로시간으로 연장근로가 아니며, 마찬가지로 3주째 52시간도 이미 정한 특정주의 근로시간으로 연장근로가 아님

## ○ 탄력적 근로시간제 연장근로 예시(1)

○ 근로자와 합의에 의하여 주당 12시간 한도에서 연장근로 가능(1일 제한 없음)

\* 괄호 안이 실 근로시간(예시)

구분	월	화	수	목	금	토	일	총시간
1주	8(10)	8	8	4(6)	휴무	휴무	주휴	28(32)
2주	8	8(12)	8	4(12)	휴무	휴무	주휴	28(40)
3주	12	8(10)	10	10	6(8)	6(8)	주휴	52(58)
4주	8(20)	12	10	10	12	휴무	주휴	52(64)

○ 특정일, 특정주, 단위기간의 순서대로 연장근로 시간을 계산하면서, 이미 산입한 연장근로시간은 제외함(총 연장근로시간 : 34시간)

\* 법정 근로시간 초과분

구분	월	화	수	목	금	토	일	총시간
1주	8(10)	8	8	4(6)	휴무	휴무	주휴	28(32)
2주	8	8(12)	8	4(12)	휴무	휴무	주휴	28(40)
3주	12	8(10)	10	10	6(8)	6(8)	주휴	52(58)
4주	8(20)	12	10	10	12	휴무	주휴	52(64)

① 특정일 기준 **24시간** 연장근로

- 1주 월요일 2시간
- 2주 화요일 4시간, 목요일 4시간
- 3주 화요일 2시간
- 4주 월요일 12시간

② 특정주 기준 **4시간** 연장근로

- 1주와 2주는 법정근로시간 이내 → 연장 없음
- 3주 6시간 연장, 특정일에서 2시간 이미 계산 → 4시간 연장
- 4주 12시간 연장, 특정일에서 이미 계산 → 연장 없음

③ 단위기간 기준 **6시간** 연장근로

- 총 160시간을 정했는데 실제 194시간 근무하였으므로 34시간 연장, 그 중 특정일에 24시간, 특정주에 4시간을 이미 계산했으므로 → 6시간이 단위기간의 연장근로시간이 됨.

## ○ 탄력적 근로시간제 연장근로 예시(2)

○ 특정일, 특정주에 연장근로를 했지만 단위기간 소정근로시간 이내인 경우

구분	월	화	수	목	금	토	일	총시간
1주	8	8	8	4(8)	휴무	휴무	주휴	28(32)
2주	8	8	8	4(8)	휴무	휴무	주휴	28(32)
3주	12(4)	8	10	10	6(8)	6	주휴	52(50)
4주	8	12(14)	10	10	12(4)	휴무	주휴	52(46)

※ 특정일, 특정주에 연장근로를 했지만 다른 날이나 다른 주에 근로시간을 줄임으로써 전체 단위기간의 총근로시간이 1주 평균 40시간 이내인 경우에는 별도로 연장근로시간을 계산하지 않아도 됨.

- 3개월 이내 단위에서는 특정주에 52시간을 넘는 시간이나, 특정일에 12시간을 넘는 것은 연장근로시간이 됨(2주 이내 단위에서는 특정주에 48시간을 넘는 시간)

① 특정일의 연장은 많지만 4주 화요일 12시간을 넘은 2시간이 연장근로가 됨

② 1주 목요일 4시간, 2주 목요일 4시간, 3주 금요일 2시간, 4주 화요일 2시간 등 총 12시간의 연장이 있었지만, 실제 연장근로가산수당이 계산되는 것은 4주 화요일 2시간만 해당됨.

## ② 선택적 근로시간제

- 1월 이내의 정산기간의 총 근로시간만 정하고 각일, 각주의 근로시간과 각일의 시작 및 종료시각을 근로자의 자유에 맡기는 제도
    - 근로자는 1주 40시간, 1일 8시간의 근로시간 제한 없이 자신의 선택에 따라 자유롭게 근무에 종사할 수 있음.
- 단, 의무적 시간대(core time)나 선택적 시간대를 정한 경우에는 이에 따라야 함

### < 선택적근로시간제의 예시 >



**근로기준법 제52조(선택적 근로시간제)** 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자 대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 정산기간의 총 근로시간
4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

## ○ 완전선택적 근로시간제와 부분선택적 근로시간제

- 의무적 근로시간대 존재 여부(core time)에 따라 구분
- ※ 7·4제(7시출근, 4시퇴근), 8·5제(8시출근, 5시퇴근) 등은 업무시작 시간이 정해지면 종료시간이 자동적으로 정해지므로 법에서 의미하는 선택적 근로시간제가 아님.
- ※ 코어타임
  - 노사가 서면합의로 자율적으로 결정할 사항
  - 설정하지 않을 경우 1일 24시간 사업장을 개방하여야 하고, 관리·경비 등 비용이 발생함.
  - 근로자간의 회의, 지시사항이 필요한 경우에 활용될 수 있어 유용함.



○ **선택적 근로시간제 도입요건**

- 취업규칙에 업무의 시작 및 종료시각을 근로자 결정에 맡긴다는 내용을 기재 하여야 함.
- 구체적인 시행방법에 대해 근로자대표와 서면합의로 정해야 함.

**<서면합의 내용>**

- ① 대상근로자의 범위
- ② 정산기간(1월 이내) 및 그 기간에 있어 총 근로시간
- ③ 반드시 근로하여야 할 시간대(core time)를 정한 경우에 그 시작 및 종료시각
- ④ 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대(flexible time)를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료시각
- ⑤ 유급휴가 부여 등의 기준이 되는 표준근로시간

○ **선택적 근로시간제와 자유출·퇴근제 비교**

구 분	선택적 근로시간제	자유출·퇴근제
출근시간	근로자가 결정	근로자가 결정
퇴근시간	근로자가 결정	소정근로시간에 따라 자동 결정
연장근로수당	미리정한 총 근로시간을 넘는 시간에 지급	1일 8시간, 1주 40시간을 넘는 시간에 지급

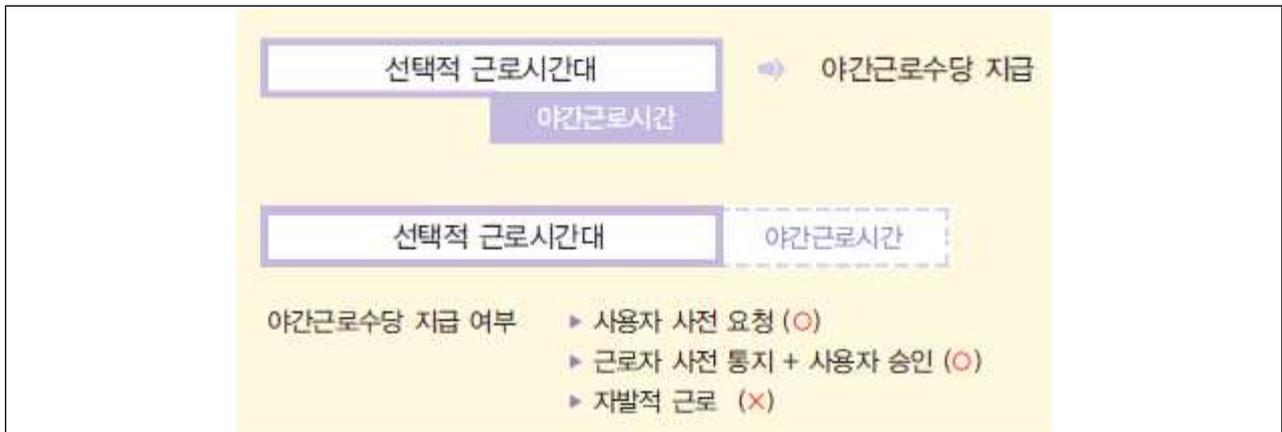
## ○ 시차출퇴근제와 비교

- 시차출퇴근제는 선택적 근로시간제와 달리 회사에서 정한 시간에 근무해야 하는 제도로, 대고객 민원업무 등에 도입되고 있음.

기존 근무시간	변경 근무시간	
	A그룹	B그룹
시작시간 09:00	시작시간 08:30	시작시간 09:30
종료시간 18:00	종료시간 17:30	종료시간 18:30

## ○ 야간근로수당

- 선택적 근로시간대에 야간근로시간이 포함되어 있는 경우 가산수당 지급
- 선택적 근로시간대에 야간근로시간이 포함되어 있지 않은 경우 : 사용자 승인을 통한 근로인 경우 가산수당 지급

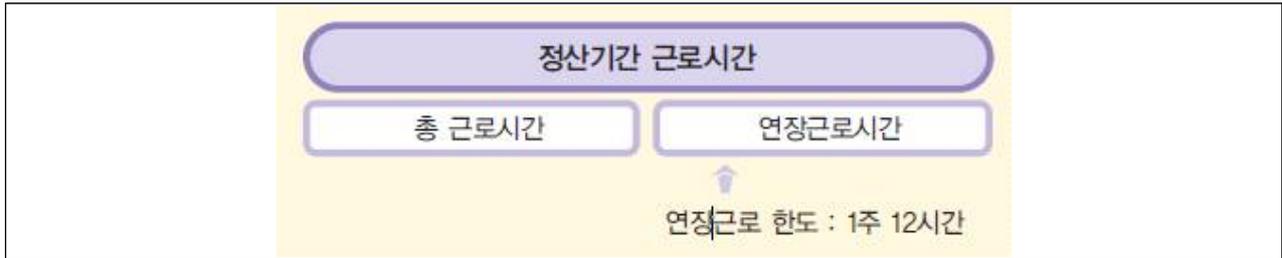


- **근태관리** : 코어타임이 설정되어 있는 경우 코어타임까지 출근하지 않거나 이전에 퇴근하면 징계 사유가 될 수 있을 것임.

## ○ 연장근로

- 선택적 근로시간제하에서는 정산기간에 있어 총 근로시간만 정해지므로 각 일, 각주에 있어 연장근로는 계산될 수 없음.
- ※ 연장근로가 필요한 경우에는 정산기간 전 또는 정산기간 도중 해당근로자와 별도로 합의하여야 함.

- 실제 연장근로를 하였는지 여부는 정산기간 이후에 알 수 있으며, 연장근로로 계산되는 시간은 정산기간에 있어 미리 정한 총 근로시간을 넘는 시간임.  
 ※ 가산수당이 지급되어야 하는 시간은 정산기간에 있어 총 법정근로시간을 초과하는 시간임.
- 연장근로의 한도는 정산기간을 평균하여 1주에 12시간을 초과할 수 없음.



○ **휴일, 휴가** : 출근율에 따라 주휴일, 연차휴가 부여, 휴일·휴가수당은 표준근로시간에 해당하는 임금을 기초로 계산함.

- ※ 주휴일에 선택적 근로시간대가 설정되어 있다면 그 시간대의 근로는 휴일근로가 되어 가산수당 지급
  - 주휴일에 선택적 근로시간대가 설정되어 있지 않다면 주휴일에 근로하였더라도 사용자의 지시나 동의가 있어야 휴일근로가 되며 휴일근로의 합의는 합의서 또는 취업규칙에 규정하면 됨.

○ **정산기간에 근로시간의 과부족이 있으면?**

- 초과한 경우 다음 정산기간에 근로시간을 줄이는 형태로 상계할 수 없고, 초과근로시간에 대한 임금을 지급하여야 함
- 부족한 경우 미달 시간분에 해당하는 임금을 감액 지급할 수는 있을 것임

○ **적용가능 업종**

- 장시간 근로사업장 : (예) 휴대폰 모형 제조업체
- 업무량 편중 시간이 심한 서비스업 : (예) 안경원
- 판매업무 비중이 높은 도소매업 : (예) 스포츠용품 도소매 사업장

○ 선택적 근로시간제 도입예시(조별 근무시간표)



- ① 1주일 중 가장 바쁜 2일은 전직원이 출근하도록 하되, 한가한 시간대(10:00~12:00, 20:00~22:00)에는 한 조씩만 근무케하고 조금 바쁜 시간대(12:00~12:00, 18:00~20:00)에는 2개조가 근무케하고, 제일 바쁜 시간대(14:00~18:00)에는 3개조 모두 근무토록 함에 따라 업무의 효율성을 높임.
- ② 주휴일 중 바쁜 시간대 2개조 근무시간대 편성 : 1주일 중 바쁘지 않은 3일은 1개조씩 주휴일 부여, 1개조가 휴무일 때 바쁜 시간대인 14:00~18:00에는 2개조가 함께 근무토록 함. 추후 1개조 휴무에 따라 업무에 지장을 초래하는 경우 근무하는 1개조의 연장근로 시행예정(주1회 4시간)

### ③ 사업장 밖 근로시간제

- 근로자가 출장 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 실제적으로 산정하기 어려운 경우에 있어서 근로시간을 인정하는 제도

근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례) ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

1. 대상 업무
2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용
3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용

④ 제1항과 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

### ○ 사업장 밖 근로시간제 도입요건

- ① 사업장밖의 근로일 것
- ② 근로시간을 산정하기 어려울 것
- ③ 취업규칙 또는 근로자대표와 서면합의로 근로한 것으로 인정하는 시간을 규정

※ 사업장 밖에서 근로하더라도 근로시간의 산정이 가능하면 **미해당**

- <예> ① 여러명이 그룹으로 사업장 밖 근로에 종사하는 경우로서 그 멤버 중에 근로시간의 관리를 하는 자가 있는 경우
- ② 사업장 밖에서 업무에 종사하는 사람이 휴대폰이나 무선 등에 의하여 수시로 사용자의 지시를 받으면서 근로하는 경우
  - ③ 사업장에서 방문처, 귀사시간 등 당일 업무의 구체적인 지시를 받은 다음, 사업장 밖에서 회사 지시대로 업무를 수행하고 그 후 사업장에 돌아오는 경우

※ 사업장 밖 근로와 사업장 내 근로가 혼재하는 경우 : 그 시간을 합산

[ 사업장내 근로 ]	[ 사업장밖 근로 ]
4시간	5시간
8시간 (소정근로시간)	1시간 (연장근로)
총근로 시간 : 9시간	

### ○ 탄력적·선택적 근로시간제와 비교

	탄력적·선택적 근로시간제	사업장 밖 근로시간제
근로시간 형태 변경 여부	변경 있음	변경 없음
근로시간 산정	실제 근로시간으로 산정	근로시간 산정이 어려워 '근로한 것으로 인정하는 시간'으로 산정

※ 탄력적·선택적 근로시간제는 근로시간 조정 및 배분 등을 통한 근로시간 형태의 변화가 있으나, 사업장 밖 근로시간제는 현재 근로시간 형태의 변경 없이 근로시간을 계산하는 방법만 편리하게 정하는 것임.

### ○ 근로한 것으로 인정하는 시간 규정(취업규칙/노사 서면합의)

- ① 소정근로시간
- ② 당해 업무 수행을 위해 통상적으로 연장근로가 필요한 경우 통상 필요한 시간
- ③ 통상 필요한 시간을 노사가 서면 합의(취업규칙 또는 근로자대표와 서면 합의)한 경우 그 시간

### ○ 휴일 및 휴가 적용, 휴일근로 및 야간근로 가산수당 지급

### ○ 적용 가능 업무 : 영업직, A/S업무, 출장업무, 택시운송업, 재택근무



**관련  
행정  
해석**

소정근로일과 소정근로시간 등을 정하지  
아니한 외근업무종사자의 경우 특별한 사정이  
없는 한 출근율 계산시 개근한 것으로 보아야  
한다(근기 68207-287, 2003.3.13)

- 외근업무의 특성상 소정근로일, 시업 및 종업시각, 소정근로시간 등에  
관하여 노사가 사전에 특정하지 않은 경우 특별한 사정이 없는 한  
연·월차유급휴가 산정을 위한 출근율 계산시 개근한 것으로 보아야 함



**관련  
행정  
해석**

출장근무 등 사업장밖에서 근로하는 경우  
근로시간 산정(근기 68207-2675, 2002.8.9)

- 출장근무 등 사업장밖에서 근로하는 경우에 있어서의 근로시간 산정에  
관하여는 근로기준법 제58조에서 특례를 규정하고 있음
  - 동 규정에 따라 특별한 사정이 없으면 소정근로시간을 근로한 것으로  
보며, 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그  
업무수행에 통상 필요한 시간(노사 서면합의에서 정하는 경우 그 정한  
시간)을 근로한 것으로 보게 됨
- 사업장 및 출장지가 소재하는 지역간 이동에 통상 소요되는 시간을  
포함하여 출장근무 수행에 통상적으로 필요한 시간이 소정근로시간을  
초과한 경우라면 그 필요한 시간을 근로한 것으로 보게 되므로 그  
시간에 대하여 임금을 지급해야 함
  - 한편 사용자의 지시에 의해 휴일에 출장업무를 수행한 것이 명백한  
경우에는 이를 휴일근로로 볼 수 있으나, 단순히 휴일에 이동하는  
경우라면 휴일근로를 한 것으로 보기는 어려움

#### 4 재량 근로시간제

- 업무의 성질에 비추어 업무수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 근로시간을 소정근로시간으로 인정하는 제도

**근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례)** ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

1. 대상 업무
2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용
3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용

④ 제1항과 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

#### ○ 재량근로의 대상업무(근로기준법 시행령 제31조)

- ① 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
  - ※ 단순한 보조적 업무 불포함
- ② 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
  - ※ 정보처리시스템 : 정보의 정리, 가공, 축적, 검색 등의 처리를 목적으로 컴퓨터 하드웨어, 소프트웨어, 통신망, 데이터를 처리하는 프로그램 등이 구성요소로서 편성된 체계
  - ※ 시스템의 선정 및 설계, 결정, 평가, 문제점 발견, 개선 등의 업무
- ③ 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
  - ※ 기획 및 입안, 원고작성, 편집 배정, 내용 점검 등(단순 교정업무 불포함)
- ④ 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
  - ※ 전문성, 창의성 필요한 디자인 업무(제품제작에 종사하는 근로자 불포함)
- ⑤ 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
  - ※ 제작 전반에 대하여 책임을 지고 기획의 결정, 대외섭외, 스태프의 선정, 예산 관리 등을 총괄, 스태프를 통솔, 지휘하여 현장 제작작업을 총괄하는 업무.

⑥ 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무

※ 고용노동부고시 2011-44호, 2011.9.23.(재량근로 대상 업무)

회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무

○ **노사간 서면 합의 사항** : 구체적 명시

① 대상업무

② 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용

③ 근로시간의 산정은 그 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용

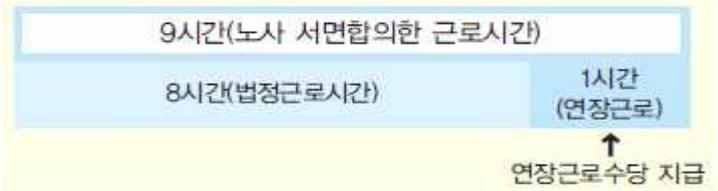
※ 산정방법은 대상근로자 중 일부를 표본추출하여 그간의 실 근로시간을 집계, 분석하고, 분석한 결과에 따라 근로시간을 일별 또는 월별 또는 요일별로 결정하는 방법이 있을 수 있음.

○ **선택적 근로시간제 vs 재량근로시간제**

	선택적 근로시간제	재량근로시간제
개념	근로시간 배분과 관련된 개념	근로시간 결정이 곤란한 경우에 있어서 근로시간 결정에 관련된 개념
업무수행 방법에 대한 사용자 구체적 지시여부	출근한 시간 동안에는 사용자의 지시에 따라 업무 수행	업무수행 방법 자체가 근로자의 재량에 맡겨짐.
근로시간 산정	실제 근로시간으로 산정 - 근로시간 자체의 변경을 통하여 선택적으로 운용	노사가 서면합의한 시간으로 산정 - 별도의 근로시간 산정이 필요 없으며 미리 정한 바에 따름
대상업무	모든업무 가능	대통령령으로 정한 업무에 한함

○ **연장근로**

서면합의에서 정한 재량근로시간이 법정근로시간을 초과하는 경우 연장근로에 대한 가산수당을 지급해야 함



9시간(노사 서면합의한 근로시간)  
8시간(법정근로시간)      1시간 (연장근로)  
↑  
연장근로수당 지급

○ **야간근로** : 서면합의에서 정한 재량근로시간 중에 야간근로가 포함되어 있는 경우 가산수당 지급

※ 단, 서면합의 내용에 야간근로가 포함되어 있지 않고, 근로자 개인이 야간근로를 선호하여 근로를 실시하는 경우에 가산수당 지급 불필요

○ **유급휴일, 연차휴가 별도 부여**

## 5 보상휴가제

- 연장근로·야간근로 및 휴일근로를 함으로써 발생한 임금을 지급하는 대신 유급으로 휴가를 부여하는 제도

※ ‘유급’처리 : 연장·야간·휴일근로에 대한 임금과 50% 가산수당 포함

근로기준법 제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

- 도입요건 : 근로자대표와의 서면합의

- 서면합의 내용 : ① 휴가부여방식, ② 임금청구권, ③ 보상휴가 부여기준

휴가 부여방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자의 청구에 의할 것인지, 사용자가 지정할 것인지 여부</li> <li>• 전체 근로자 대상 또는 희망하는 근로자에 한하여 적용할 것인지 여부 등</li> </ul>
임금 청구권	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 휴가청구권과 임금청구권의 선택을 인정할 것인지 여부</li> <li>• 임금을 지급받는 대신 휴가만 인정할 것인지 여부</li> <li>• 휴가를 사용할 수 있는 기한을 정한 경우 그 기한</li> </ul>
보상휴가 부여기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시간단위로 휴가를 부여할 지, 일(日)단위로 부여할지 여부</li> <li>• 가산임금만 적용할지, 모든 연장·야간·휴일근로분에 대해 적용할지 여부 등</li> </ul>

- 보상휴가 부여방법

- 소정근로시간 중에 부여
- 부여되는 휴가는 유급 처리

## 사례분석



### 관련 행정 해석

1년간의 연장·야간·휴일근로시간을 계산하여 다음연도에 보상휴가를 부여하고 미사용분에 대하여 그 다음연도에 금전 보상하는 내용의 노사합의는 유효함 (근로기준법-779, 2005.2.14)

- 보상휴가의 대상이 되는 연장·야간근로 및 휴일근로의 범위와 보상휴가를 부여하는 기간 등에 대하여도 노사가 서면합의로 정할 수 있다고 보아야 할 것이므로,

- 사용자가 근로자대표와의 서면합의에 의하여 1년간의 연장근로·야간근로 및 휴일근로시간을 계산하여 다음연도에 1년간 휴가를 사용하게 하고,

- 미사용한 휴가에 대하여 그 다음연도 첫 번째 달의 임금정기 지급일에 금전으로 보상하기로 합의한다 하더라도 이는 법에 위배되는 것은 아님

▶ **보상휴가를 사용하지 않을 경우 임금 지급**

- 휴가사용촉진 조치 불가능
- 휴가를 사용할 수 없게 된 날이 확정된 다음날부터 임금 청구 가능 : 다음 임금 지급일까지 해당 임금 지급, 퇴직할 경우 14일 이내 지급



**관련  
행정  
해석**

노사가 "보상휴가 사용기간 내에 사용자의 귀책사유 없이 근로자가 사용하지 않은 보상휴가에 대해 사용자는 임금 지급의무가 없다"고 합의한 것은 효력이 없음(근로기준과 -6641, 2004.12.10)

- 근로기준법 제57조에 의한 보상휴가는 사용자가 동법 제56조의 규정에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대한 임금 지급 대신에 부여해야 하는 휴가로서, 근로자가 휴가를 사용하지 않은 경우 사용자는 미사용 휴가에 해당하는 임금을 지급해야 함
- 이는 노사가 "보상휴가 사용기간 내에 사용자의 귀책사유 없이 근로자가 사용하지 않은 보상휴가에 대해 사용자는 임금 지급의무가 없다"고 합의하더라도 그러한 합의는 효력이 없다고 보아야 할 것임

▶ **보상휴가 적용범위가 연장근로 전체인 경우 또는 가산부분만 해당하는 경우 보상휴가 산정방법**

구 분	보상휴가제 미실시		보상휴가제 1(연장근로 전체)		보상휴가제 2(가산부분만 적용)	
	근로시간	임 금	근로시간	임 금	근로시간	임 금
1일 (연장근로 없는 날)	8시간	8시간분	8시간	8시간분	8시간	8시간분
2일 (연장근로 있는 날)	10시간	11시간분 (연장 2시간분 +가산 1시간분)	10시간	8시간분 (연장임금 전체 3시간분 미지급)	10시간	10시간분 (할증 1시간분 미지급)
3일 (보상휴가 사용일)	8시간	8시간분	5시간	8시간분 (3시간분 보상 휴가<유급>)	7시간	8시간분 (1시간분 보상 휴가<유급>)
계	26시간	27시간분	23시간	24시간분	25시간	26시간분

## Ⅱ . 일 · 생활 균형 관련

### 1. 정책방향



#### □ 추진 방향

- 일하는 문화와 방식 개선을 통해 “일·삶의 균형”을 이룸으로써, 노동시간 단축을 조기에 안착시키고 양질의 청년일자리 확대에 기여

#### □ 주요 정책

- (일·가정 양립 지원) 시간선택제 신규고용지원\*, 시간선택제 전환지원\*\*, 유연근무 도입기업 지원, 일·생활 균형캠페인(일·가정양립) 참여·지원

\* 근무체계 개편 또는 새로운 직무개발 등을 통한 시간선택제 일자리 창출사업주

\*\* 전일제 근로자가 자녀양육·간병 등을 위해 시간선택제로의 전환·근무 지원

- (출산·육아 지원) 출산휴가·육아휴직 등 급여지원, 출산육아기 고용안정 사업주 지원금, 대체인력 채용지원서비스, 직장어린이집 설치·운영지원
- (여성고용 촉진 및 차별개선) 경력단절여성 취업지원 및 고용관련 세제 지원, 적극적 고용개선조치(AA)지원, 직장내 성희롱 예방 등
- (근로시간 단축 지원) 임신·육아기 근로시간 단축(시간선택제 전환) 지원금, (소생애)전환형 시간선택제 활용, 장년 근로시간 단축 지원 등

#### □ 사업장 당부 사항

- (실근로시간 단축) 재택·원격·탄력근무 등 다양한 유연근무제도 및 시간선택제(채용·전환형) 등을 통한 실노동시간 단축노력 당부
- (정부지원제도 활용) 노동시간 단축으로 청년·여성 등에게 양질의 일자리가 확대되도록 정부의 다양한 기업지원 제도를 적극 활용
- (일·생활균형 문화 확산) 노동시간 단축에 대한 공감대 형성과 동참을 위해, 우리사회 전반에 일하는 방식과 문화를 개선하는 등 “근무혁신 10대 제안” 실천과 “일·생활 균형문화” 확산 노력

☞ 민간·대기업의 “일·생활 균형 캠페인(워라벨)” 참여 확대, 근로시간 단축 선도기업 사례 발굴 및 홍보, 민·관 합동 일·삶의 균형 캠페인 실시 등

\* 일·생활 균형 캠페인 참여('17년말): 전국 2,461개사/ 서울 526개사

## 2. 일·가정 양립 주요사업 일람

임신·출산·육아 지원 제도					
난임	난임치료 휴가	난임치료를 위해 연간 3일 이내 휴가 청구할 수 있음. (최초 1일은 유급, '18.5월부터 시행)			
	임신기 근로시간 단축	임신 12주 이내, 임신 36주 이후 근로자는 1일 2시간 근로시간 단축을 신청할 수 있음.(1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대해서는 6시간이 되도록 단축 허용 가능)			
임신	태아 검진시간	임신한 여성 근로자는 임신부 정기건강진단을 청구할 수 있습니다.			
	출산전후 휴가	임산 중인 여성근로자는 90일의 출산전·후휴가를 청구할 수 있음 (유산·사산 휴가) 유산·사산할 경우 근로자가 청구하면 5~90일의 휴가 부여 * 최초 60일은 사업주가 급여 지급(통상임금의 100%), 무급 30일은 국가가 지원. 단 중소기업은 90일 모두 국가에서 월정금액 지원하며, 사업주는 차액분 지급			
출산	배우자 출산휴가	3~5일의 배우자 출산 휴가를 사용할 수 있으며, 최초 3일은 유급			
	육아휴직	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자는 최대 1년의 육아휴직을 사용할 수 있음 * 휴직일로부터 3개월까지: 통상임금의 80%(70~150만원)를 국가에서 지원 4개월부터 휴직종료일: 통상임금의 40%(50~100만원)를 국가에서 지원 단 월 육아휴직급여의 25%는 휴직 복귀 후 6개월간 계속 근무 시 지급			
육아	아빠의 달	동일한 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 휴직하는 경우 추가로 지원 * 두 번째 사용자의 첫 3개월은 통상임금의 100%(최대 200만원) 지원			
	육아기 근로시간 단축	육아휴직 대신 최대 1년간 주당 근로시간 단축을 신청할 수 있음 * 단축된 근로시간에 비례하여 급여지급, 국가는 급여 감소분의 일부를 지원			
	직장어린이 집	일정규모 이상의 사업장은 직장어린이집을 반드시 설치해야 함 * 설치하지 않을 경우 명단 공표, 이행강제금 부과 * 설치비.운영비.인건비 지원			
	기타	아이사랑 보육포털	보육료.양육수당 지원	아이돌봄 지원제도	워킹맘.워킹대디 지원센터
인력	대체인력지원	출산, 육아휴직 등으로 일정기간 이상 대체인력을 고용한 사업주를 지원 * 대체인력 채용 기간에 대하여 월60만원 지원(단, 대기업은 30만원 지원)			
	비정규직 재고용 지원	임신, 출산, 육아휴직 중인 계약직, 파견근로자를 재고용한 경우 지원 * 중소기업은 1인당 월 60만원(단 대기업은 1인당 30만원), 1년 한도 지원			

근로시간 단축 지원제도		
임신	12주 이내 35주 이후	임금 삭감없이 1일 2시간 근로시간을 줄일 수 있음
	13주 ~ 35주	전환형 시간선택제를 활용할 수 있음
육아	육아휴직 대체	육아휴직 대신 근로시간을 줄일 수 있음 * 단축된 근로시간에 비례하여 급여 지급 국가는 급여 감소분의 일부를 지원
	육아휴직 이후	전환형 시간선택제를 활용하여 육아휴직 이후 복귀시 적응기간을 가질 수 있음
출생애	시간선택제	다양한 사유로 전일제 근무가 곤란한 경우 시간선택제로 근로시간을 줄일 수 있음.
		* (신규창출) 중소기업 최대 60만원, 대기업 30만원 지원 (전환) 중소기업 최대 40만원 + 대체인력 인건비 60만원 (대기업 30만원)
장년	근로시간 단축	50세 이상 근로자가 주 32시간 이하로 근로시간을 줄이면 사업주에 지원금을 지급
		* (근로자) 줄어든 임금의 50%(연간 1,080만원 한도, 최대 2년) (사업주) 근로자 1인당 월 30만원 2년간 지원
대체인력 지원		근로시간을 줄인 후 업무공백에 대비할 수 있도록 대체인력채용지원서비스 제공 * 대체인력 채용 기간에 대하여 월 최대 60만원 지원 (대기업 30만원)

일·가정 양립문화 확산		
일·가정 양립	캠페인	캠페인 참여기업 소속 근로자에게 할인혜택 제공 캠페인 참여기업에 대하여 정부 및 공공기관 입찰 시 가점 혜택
	지원	유연근무제, 재택, 원격근무제 활용을 지원
노사발전재단		일터혁신 컨설팅 및 일·가정 양립 교육지원
가족친화인증		금리 우대, 포상 등 104개의 인센티브 지원
여성고용환경 개선옹호지원		여성친화 작업환경을 조성하는 사업주를 지원 (직장어린이집 설치, 개선 사업주 및 사업주단체 지원)

임신·출산·육아 근로자의 권리	기초고용평등질서 확립제도
시간외 근로 금지 및 업무전환	지방고용노동관서 근로감독
야간·휴일근로 금지	민간단체 고용평등 상담실 운영
유해·위험 업종 근무 금지	명예고용평등 감독관
불리한 처우 해고 등의 금지	남녀고용평등 포상
출산휴가 시 연차 유급휴가 발생	직장내 성희롱 예방
육아, 수유시간 허용	적극적 고용개선 조치
기타 임신부의 보호	지자체 직장맘 지원센터

### 3. 일·가정 양립 주요사업 추진현황

#### 1. 일·가정 양립제도 활용 \* 고용정보시스템(EIS)

##### ① 시간선택제 활용 (17.12월말)

구분	전국			서울지역		
	계	채용형	전환형	계	채용형	전환형
인원(명)	8,323	2,844	5,479	3,000	1,135	1,865

##### ② 출산전후휴가 활용(17.12월말, 명, 백만원)

구분	전국		서울지역	
	연인원	지원금액	연인원	지원금액
	132,789	243,399	52,495	96,034

##### ③ 육아휴직제도 활용(17.12월말, 명, 백만원)

구분	전국		서울지역	
	연인원	지원금액	연인원	지원금액
	724,413	680,429	323,711	324,782

\* 17년 신규 육아휴직 신청: 전국 90,123명(남성 12,043명)

##### ④ 육아기 근로시간단축제도 활용(17.12월말, 명, 백만원)

구분	전국		서울지역	
	연인원	지원금액	연인원	지원금액
	15,827	11,784	5,859	4,602

##### ⑤ 일·생활균형 캠페인 참여기업(17.12월): 전국 2,461개사/ 서울 526개사

#### 2. 기타 사업별 지원금 현황(17.12월말, 명, 백만원) \* 고용정보시스템(EIS)

구분		전국		서울지역	
		연인원	지원금액	연인원	지원금액
시간선택제일자리지원		22,845	19,608	8,500	6,003
고용 촉진	직장보육시설지원	91,974	63,252	31,374	20,123
	일·가정양립환경개선	14,571	6,139	2,634	1,160
	여성가장 등 고용촉진지원	108,875	239,443	28,839	64,866
고용 창출	일자리함께하기지원	4,501	9,402	176	298
	정규직전환지원	22,937	10,223	4,999	2,764
임금피크제(근로시간단축)지원		2,308	809	1,375	438
임금피크제보전수당		21,896	54,288	7,892	17,093
세대간상생고용지원		21,196	35,623	3,462	8,550
청·장년인턴정규직전환		29,955	60,412	8,716	15,932

# 붙임 1 근무혁신 10대 제안

1



### 불필요한 야근 줄이기

- 정기 퇴근하기
- 가족·문화와 함께하는 저녁 실천하기

2



### 퇴근 후 업무연락 자제

- 근무시간 외 전화·문자·(단체)카톡 자제
- 퇴근 직전 업무지시 자제

3



### 업무집중도 향상

- 근무시간 중에는 업무에만 집중하고 사적인 용무 자제
- 집중근무시간 활성화

장시간 근무관행 바꾸기

일·가정  
균형있게 건강하게

일·가정 양립과  
업무생산성  
향상을 위한

# 근무혁신 10대 제안

4



### 똑똑한 회의

- 꼭 필요한 회의만 간결하게 효율적으로 진행
- 회의일정·인건 사전 공유

5



### 명확한 업무지시

- 무엇을·왜·언제까지·어떻게 검토해야 하는지 구체적 방향 제시
- 보고서 방향 사전협의로 명확화

일하는 방식 바꾸기

6



### 유연한 근무

- 업무의 질과 성과로 평가하는 문화 확산
- 다양한 유연근무\*의 적극 도입 및 눈치보지 않는 활용 유도
- \*사리출퇴근, 재량근무, 탄력근무, 원격근무, 제택근무, 시간선택제 등

7



### 똑똑한 보고

- 불필요한 대면보고 안하기
- 메모·구두·영상보고 활용

8



### 건전한 회식문화

- 꼭 필요한 회식만, 일정은 사전공유
- 문화회식 활성화

9



### 연가사용 활성화

- 연가사용 묻지 않기
- 자유로운 연가사용 분위기 조성

10



### 관리자부터 실천하기

- 부서장부터 장시간 근무·일하는 방식·일하는 문화 바꾸기 실천
- 직원과 근무혁신 가치 공유하기

일하는 문화 바꾸기

## 붙임 2

# “일·생활균형 캠페인 참여 신청서

신청구분

신규 참여

유효기간 연장

### ■ 기업(단체) 기본정보

기업(단체)명		사업자 등록번호	
대표자		업종 및 주력분야	
피보험자수*	___명 (규모: )	전화번호	
분류	<input type="checkbox"/> 민간기업 <input type="checkbox"/> 공공기관·공기업 <input type="checkbox"/> 단체(NGO, 노사단체 등) <input type="checkbox"/> 정부 등 기타		
소재지			
담당자	직책	직통번호	
	성명	E-mail 주소	

\* (피보험자수) 신청서 제출 직전 월의 말일에 등록되어 있는 고용보험 피보험자수 (규모) 대규모(대기업, 중견기업), 우선지원대상기업(중소기업)

### ■ 캠페인 목표

**일하는 방식·문화 개선에 대한 귀사의 현황 및 향후 계획은 무엇입니까?**

※ 붙임의 세부 내용을 참고하여 실행하고 있거나 실행 계획인 세부프로그램을 적어주십시오

관심분야	실행 중인 제도 (내실화 계획)	신규 계획
오래 일하지 않기 (정시 퇴근하기, 퇴근 후 업무연락 자제, 업무집중도 향상)	• (예시) 09:00~11:00는 집중근무시간으로 운영 중	
똑똑하게 일하기 (똑똑한 회의·보고, 명확한 업무지시, 유연한 근무)		• (예시) 유연근무제 도입
제대로 쉬기 (연가사용 활성화, 건전한 회식문화, 쉼 권리 지켜주기)		
관리자부터 실천하기 (부서장부터 실천, 직원과 가치 공유하기)		
일·생활균형, 저부터 실천하겠습니다. 대표		(인)

■ 세부 내용

<p>프로그램명 및 실행 프로그램의 구체적인 내용</p>	
<p>적용대상 및 활용 방법</p>	
<p>시작하게 된 계기</p>	
<p>회사에 도입·적용 및 확산한 과정(계획)</p>	

위와 같이 「일·생활균형  캠페인 참여(연장)를 신청합니다.

2018년    월    일

(기업명)

(직인)

고용노동부 장관 귀하

**첨부**

**일하는 방식·문화 개선을 위한 제도 예시**

구분	세부프로그램	내용
①오래 일하지 않기	①정시퇴근하기	정시퇴근 강제화, 가족사랑의 날, PC-OFF제 등
	②퇴근 후 업무연락 자제	근무시간 외 전화·문자·카톡 자제, 퇴근 직전 업무지시 자제, 밤 10시 이후 업무연락 시 인사 불이익 등
	③업무집중도 향상	집중근무시간제도 등
②똑똑하게 일하기	①똑똑한 회의·보고	(회의)회의일정·안건 사전 공유(111캠페인), 화상 회의, 타이머배치, 스탠딩회의, 간결하고 효율적 회의 등 (보고)불필요한 대면보고 안하기, 메모·구두·영상보고 활용
	②명확한 업무지시	3W1H업무지시, 무엇을·왜·언제까지·어떻게 검토해야하는지 구체적 지시 등
	③유연한 근무	시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 재택·원격근무제, 시간선택제 등
③제대로 쉬기	①연가사용 활성화	연차 보장 제도, 장기 휴가 제도, 징검다리 특별 휴가, 특별 휴가 제도 등
	②건강한 회식문화	회식에 대한 인식 개선, 꼭 필요한 회식만, 일정 사전공유, 문화회식 활성화, 119회식, 점심회식, 도시락 회식 등
	③실 권리 찾고 더하기	출산휴가·육아휴직 눈치주지 않기, 임신·출산·육아기 근로시간 단축 확대, 육아휴직 기간 연장, 자동육아휴직제, 유급휴일 부여, 여가생활 지원 등
관리자부터 실천하기		부서장부터 오래 일하지 않기, 똑똑하게 일하기, 제대로 쉬기 실천, 직원과 근무혁신 가치 공유하기

## 붙임 3 일터혁신 컨설팅 지원사업 안내

★ 담당자 : 서울청 노사상생지원과 이완기 감독관(☎02 - 2250 - 5717)

### 1. 사업개요

#### 1) 목적

일터혁신 컨설팅을 희망하는 사업장에 맞춤형 컨설팅을 지원하여 근로자의 전문성을 높이고, 일과삶의 조화를 추구하며 사업장의 경쟁력을 강화하기 위함

#### 2) 사업내용

구분	사업내용
목표	일터혁신컨설팅 1,050개
사업기간	2018년 1월 ~ 12월
신청자격	고용보험에 가입하고 보험료를 체납하지 않은 사업장(지역, 업종 단위 신청 가능) 단, 비정규직고용구조개선 분야는 중소기업(고용보험법시행령 제12조 제1항)에 한하여, 일가정양립 분야는 근로자수 500인 미만 기업에 한하여 지원
비용	전액 정부지원(무료) 단, 1,000인 이상 사업장은 단일 240만원, 패키지 최대 630만원 자부담
컨설팅 수행기간	사업장기준 8주 ~ 21주(주 1회 방문)
컨설팅 수행기간	① 임금·평가체계 개선, ② 평생학습체계구축, ③ 노사파트너십체계 구축, ④ 작업조직·작업환경 개선, ⑤ 장시간근로개선, ⑥ 비정규직고용구조개선, ⑦ 고용문화개선, ⑧ 장년고용안정체계 구축, ⑨ 일가정양립 ※ 3개 분야까지 패키지 지원 단, 장시간근로개선(유연근로제에 의한 실근로시간단축에 한함)과 고용문화개선, 일가정 양립분야 간 패키지 제한

#### 3) 컨설팅 분야별 내용

구분	컨설팅 내용
임금·평가체계 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직무·능력·역할중심의 임금체계 개선 등 합리적 임금체계 도입</li> <li>- 임금구성항목의 간소화 및 관련 규정 정비</li> <li>- 직무·직능·역할급, 인센티브 등의 도입을 통한 연공급 완화</li> <li>- 노동법 등 관련법 준수를 위한 취업규칙 등 관련 인사규정 정비</li> <li>- 원하청 등 기업간, 정규와 비정규 등 고용형태간, 남녀간 등 임금격차 해소</li> <li>• 고용, 평가, 승진, 배치전환 등을 위해 공정하고 합리적인 평가체계를 구축하여 인적자원관리시스템 구축 및 내부 공정성 확보</li> <li>- 업적 및 역량평가를 위한 객관적인 평가지표 도출</li> <li>- 평가와 인사제도의 연계를 통한 능력 및 성과중심 인사시스템 도입</li> <li>※ 세대간 상생고용지원금, 일자리 안정자금(회차임금) 등 연계</li> </ul>
평생학습체계 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경영전략(비전, 목표, 핵심가치 등)에 따른 평생학습체계를 구축하여 인재 확보 및 지속가능한 경영발전 구현</li> <li>- 경영전략에 따른 중장기 평생학습 Master Plan 수립</li> <li>- 직무 또는 역량(공통, 리더십, 직무)도출을 통한 학습 프로그램 수립</li> <li>- 경력개발, 퇴직 프로그램 등 전직훈련시스템 구축 등</li> <li>※ 사업주직업능력훈련개발지원금, 중소기업학습조직화 등 연계</li> </ul>

구분	컨설팅 내용
노사파트너십 체계 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노사파트너십을 구축하여 노사가 신뢰를 기반으로 공동의 이익을 위한 목표를 설정하고 협력프로그램의 운영을 통해 상생의 변화 추구</li> <li>- 경영전략과 연계한 노사관계 전략 수립</li> <li>- 상생적 파트너십 기반 구축 및 운영 프로그램 등 설계</li> <li>- 노사협의회 회의기법 전수 및 협의의제 발굴 지원 연계</li> </ul> <p>※ 노사파트너십 프로그램 지원사업 연계</p>
작업조직·작업환경 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업무의 권한 이양을 통한 직무 수행자의 역할과 자율을 확대하고 과업을 통합함으로써 생산주체로서의 근로자 현장 책임경영 구현</li> <li>- 제안제도, 직무순환제 및 유연배치 전환, QC 및 자주보전</li> </ul> <p>※ SS, IE기법, 6σ, 인재공학적 작업시스템 등</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 참여적 의사결정 구조 수립 및 작업조직, 작업시스템 개편</li> </ul> <p>※ 사업주직업능력훈련개발지원금, 중소기업학습조직화 등 연계</p>
장시간근로 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고대근무제도 개편, 근로형태 유연화 등을 통하여 근로시간을 단축하고 업무효율화 및 생산성 향상으로 근로자 삶의 질 향상</li> <li>- 현행 근로시간 및 근무형태 분석을 통한 근로시간 단축</li> <li>- 유연근로제를 통한 다양한 실근로시간 줄이기 근로유형* 제시</li> </ul> <p>* 교대제 전환, 유연근로시간제, 스마트워크, 장시간 직무분할, 휴가축진제도, 근로시간관리시스템 구축 등</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로시간 단축에 따른 임금보전 방안 설계</li> <li>- 생산성 향상 및 신규고용창출과의 균형을 통한 근로시간 단축</li> </ul> <p>※ 일자리함께하기 지원금, 고용유지 지원금 연계</p>
비정규직 고용구조 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 비정규직의 정규직 전환을 위한 합법적 인사관리체계 수립을 통한 이중 구조의 노동시장 개선 및 사회양극화 해소</li> <li>- 취업규칙, 근로계약서 등 인사규정 개선</li> <li>- 근로자 간 차별 진단 및 개선</li> <li>- 합리적인 인사제도 운영을 위한 기초자료 마련</li> <li>- 임금 및 승진체계, 교육체계 및 운영 개선</li> <li>- 정규직 전환 평가제도 수립, 전환 후 보상 및 근로조건 설계 등</li> </ul> <p>※ 정규직 전환지원금 연계</p>
고용문화개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조직문화 진단을 통한 시간선택제 일자리 전환 및 시간선택제 일자리 도입·운영에 필요한 전문적인 컨설팅 제공</li> <li>- 시간선택제 일자리를 위한 적합직무(직종)개발</li> <li>- 직무재설계 및 관련 규정 정비(취업규칙 등)</li> <li>- 조직(근로)문화 개선 및 정착방안 수립 등</li> </ul> <p>※ 시간선택제지원금 연계 신규, 전환 출산육아기고용안정 장려금 등 연계</p>
장년고용안정 체계구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60세 정년제가 실질적인 장년 근로자의 고용안정과 기업 경쟁력 제고로 이어질 수 있도록 기업의 자율적인 인사관리 제도 개편 등 컨설팅 지원</li> <li>- 장년친화인사제도(승진·직무·직급체계) 개편</li> <li>- 장년 근로시간 단축</li> <li>- 장년 적합직무 발굴</li> <li>- 숙련전수 시스템(멘토제, 역멘토제 등), 임금피크제</li> </ul> <p>※ 신장년 적합직무고용지원금, 고용숙진장려금 등 연계</p>
일가정 양립	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일가정양립 수준을 진단하고 적합한 개선과제를 선정하여 남녀모두가 일하기 좋은 고용문화를 만드는 과정 지원</li> <li>- 여성인력 활용방안 및 일가정양립 제도 설계 지원</li> </ul> <p>※ 일가정양립환경개선(유연근무)지원금 등 연계</p>

## 2. 프로세스

### 1) 개요

- 사업장의 종합적인 진단 및 분석 및 제도 설계방향을 결정한 이후, 사업장의 현황을 고려하여 제도 설계 및 교육 실시 등 컨설팅을 제공하고 설계된 제도를 이행(실행)할 수 있도록 사후관리 지원
- 분야: ① 임금·평가체계 개선, ② 평생학습체계구축, ③ 노사파트너십체계 구축, ④ 작업조직·작업환경 개선, ⑤ 장시간근로개선, ⑥ 비정규직고용구조개선, ⑦ 고용문화 개선, ⑧ 장년고용안정체계 구축, ⑨ 일가정 양립
- ※ 3개분야까지 패키지 지원. 단, 장시간근로개선(유연근로제에 의한 실근로시간단축에 한함)과 고용문화개선, 일가정 양립분야 간 패키지 제한

### 2) 프로세스

추진절차	추진내용
신청접수	• 사업장 신청 접수(업종, 지역도 가능)
↓	
심사선정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수행계획서 검토(서류 및 내용 검토)</li> <li>• 사전진단 수행을 통한 검토의견서 작성</li> <li>• 심사선정(심사위원회를 개최하여 선정)</li> <li>• 지원대상 사업장 확정 공고</li> </ul>
↓	
협정체결	• 총괄관리 기관(노사발전재단)-사업장-컨설팅 수행기관(컨설팅기관) 간 협정체결
↓	
컨설팅 착수	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인터뷰, 설문 등 사업장 종합 진단 및 분석</li> <li>• 컨설팅 설계 범위 수립 및 중간보고</li> </ul>
↓	
중간점검	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업장, 컨설턴트 설문지를 통한 중간점검 실시</li> <li>• 피드백을 통한 사업장 맞춤형 컨설팅 지원</li> </ul>
↓	
컨설팅 종료	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 컨설팅 결과보고(사업장, 소속 컨설팅 수행 기관)</li> <li>• 컨설팅 결과보고서 제작·보급(사업장)</li> <li>• 결과보고서 및 결과보고서 요약본 업로드</li> </ul>
↓	
컨설팅 평가	• 컨설팅 결과보고서 평가
↓	
사후관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (이행관리) 컨설팅 종료 후 3개월 간 1회 이상 사업장을 방문(담당 컨설턴트)하여 이행을 위한 지원 및 자문 제공 =&gt; 이행실적 확인서 작성·업로드, 이행결과표 작성·업로드</li> <li>• (성과관리) 컨설팅 종료 6개월 이상 경과된 사업장을 모니터링하여 성과관리 및 실행 장애요인 등을 파악하여 사후지원과 연계</li> </ul>

### 3) 신청 · 접수

#### (1) 신청자격

고용보험에 가입하고 보험료를 체납하지 않은 사업장. 다만, 비정규직고용구조개선 영역은 중소기업 (고용보험법시행령 제12조제1항), 일가정 양립 영역은 500인 미만 사업장에 한하여 지원함

- ※ 고용보험에 가입된 공공부문 및 자치단체, 교육청 등 신청가능
- ※ 지역, 업종 단위 신청 가능(단, 개별 사업장 신청 필수/ 별도 문의바람)
- ※ 상시근로자수 1,000명 이상 사업장의 경우 컨설팅 비용의 30% 자부담
- 임금체불 및 중대산업재해 등으로 관련 법(근로기준법 및 산업안전보건법)에 의거 공표된 사업장은 지원 제한

#### (2) 신청방법

##### ① 신청기간

- 상시 접수

※ 예산 소진 시 조기마감할 수 있으며, 홈페이지 공고의 심사일정을 고려하여 접수

##### ② 노사발전재단 홈페이지(www.nosa.or.kr)에서 컨설팅 신청서를 작성하고, 구비서류를 첨부하여 신청함

#### 〈 구비서류 〉

번호	구비서류	비고
1	컨설팅 신청서	노사발전재단 홈페이지에서 직접 작성
2	컨설팅 수행계획서	양식을 다운로드하여, 작성 및 제출(PDF)
3	사업자등록증	사본(PDF)
4	근로자규모 입증서류	신청일 전 1개월 이내 증명원(PDF) -4대보험가입자명부(4대 사회보험 정보연계센터) -건강보험사업장 적용통보서(국민건강보험공단) ※ 공단의 직인이 있는 공단 발급 서류로 근로자수가 기재되어 있어야 함
5	고용보험완납증명원	신청일 전 1개월 이내 증명원(PDF)
6	노사대표합의확인서	양식을 다운로드 또는 출력하여 서명 후 제출(PDF)
7	정보활용 동의서	양식을 다운로드 또는 출력하여 서명 후 제출(PDF)
8	취업규칙	사본 1부(PDF)

- ▶ 구비서류는 노사발전재단 홈페이지 '사업공고'에서 다운 가능
- ▶ 구비서류는 개별 PDF파일로 변환하여 업로드 하되, 폴더에 넣어 압축하지 않고 개별파일 순서대로 업로드  
- 파일명은 번호, 구비서류명, 회사명을 기재하며, 신청서의 회사명과 동일하게 작성함
- ▶ 신청관련 서류는 지원사업장 선정에 중요한 판단자료가 되므로 신청자는 정확하고 성실하게 작성하고, 구비서류의 원본이 필요 시 원본 제출을 요구할 수 있으며 제출한 서류는 반환하지 않음

### (3) 컨설팅 지원 기준

- ① 한 사업장에 동일한 분야\* 의 컨설팅은 3년간 지원 금지. 단, 사후관리에 의한 지원 가능  
 \* 임금체계개선, 평가체계 구축, 장시간근로개선, 평생학습체계구축, 노사파트너십구축, 작업조직·작업환경개선, 비정규직고용구조개선, 고용문화개선(시간선택제 일자리), 장년고용안정체계 구축, 일가정 양립
- ② 임금체계 개선 지원시 아래의 경우 동일 분야라 하더라도 연속 지원 허용
  - 성과연봉제·연공급 완화를 수혜받은 기업이 직무급 또는 직능급, 역할급 등으로 개편이 요구되는 경우
  - 지방고용노동관서 발굴 사업장의 경우 연속 지원 가능
- ※ 예) 지방관서 발굴사업장에 대해서는 이전에 임금체계개편 중 고과호봉제 컨설팅 수혜를 받았을지라도 직무급 등으로 개편을 하는 경우 지원 가능
- ③ 모든 분야에서 3개까지 패키지 지원하고 3개로 산정

## 4) 심사·선정

### (1) 컨설팅 지원 심사기준

〈심사기준〉

번호	평가항목	배점
계		100점
사업장 여건	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지역별·업종별 균형성</li> <li>- 지원혜택이 일부 지역·업종에 치우치지 않도록 안배할 필요성이 있는가?</li> <li>• 기업의 적절성</li> <li>- 관련 사업장 및 지역사회에 일터혁신을 확산시킬 수 있는 적절한 사업장인가?</li> <li>• 컨설팅 지원의 필요성</li> <li>- 現, 사업장 현황에서 여건을 개선할 필요성이 시급하고 중요한 사업장인가?</li> </ul>	30점
도입의지	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 최고경영층의 혁신의지 및 실행가능성</li> <li>- 일터혁신 컨설팅에 대한 아낌없는 지원을 하고, 설계내용을 적극적으로 실행을 할 의지가 있는가?</li> <li>• 근로자의 혁신의지 및 실행가능성</li> <li>- 근로자대표 등 근로자측이 제도개선 필요성을 명확히 인지하고 적극적으로 컨설팅에 참여할 준비가 되어 있는가?</li> <li>- 노사협의 또는 노사협의에 의한 상호 협력적인 컨설팅 실시 가능성이 있는가?</li> <li>• 상호작용 극대화</li> <li>- 컨설팅 효과를 극대화하기 위하여 인적·물적인 측면에서 적극적인 상호작용이 이루어질 수 있는가?</li> </ul>	50점
수행 효과성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용안정 및 일자리 효과</li> <li>- 컨설팅 수행결과 내부근로자의 고용안정 또는 일자리를 창출하는 직·간접적인 효과로 이어질 수 있는가?</li> <li>• 모범사례 및 파급효과</li> <li>- 컨설팅 실행 결과를 사례화하여 지역, 유사업종 등으로 전파 확산 가능성이 있는가?</li> </ul>	20점

### (2) 심사 방법 및 선정

- 공정한 심사를 위해 고용노동부와 외부전문가로 구성된 심사위원회에서 심사·선정
- 심사를 담당하는 심사위원 중 신청사업장과 직접적인 이해관계가 있는 자는 위촉 단계나 심사과정에서 제외하며, 심사위원장은 심사위원 중에서 호선
- 신청사업장이 제출한 컨설팅신청서와 수행계획서를 대상으로 사업장 규모, 업종, 컨설팅 적격성 등을 종합적으로 심사하여 선정
- 컨설팅 수행기관은 필요 시 신청사업장에게 서류 또는 내용을 수정·보완을 요청할 수 있으며, 수정·보완을 성실히 이행하지 않거나, 컨설팅 수행에 상당한 어려움이 있다고 판단되는 경우 반려할 수 있음
- 선정사업장은 노사발전재단 홈페이지(www.nosa.or.kr)를 통하여 공고

## 5) 협정체결

- 컨설팅 수행기관과 총괄관리 기관은 지원사업장과 표준화된 협정체결 진행
- 협정체결은 사업기간 및 지원사업장의 의무사항 등이 포함된 '컨설팅 지원협정서'에 컨설팅 수행기관과 지원사업장이 서명·날인함으로써 효력 발생
- ※ '컨설팅 지원협정서'는 총괄관리 기관에서 제작 및 배부

## 6) 컨설팅 수행

- '컨설팅 프로세스'를 기본으로 해당 사업장의 현황을 고려하여 컨설팅 수행
- 사업장 중간보고 이후, 총괄관리기관에서 사업장과 컨설턴트 대상으로 중간점검을 실시하여 컨설팅이 원활하게 수행되고 있지 않는 사업장은 수행기관에 피드백 제공 등 사업장 맞춤형 컨설팅 지원
- 컨설팅 완료 후 '컨설팅 결과보고서' 및 '요약본'을 노사발전재단 홈페이지(www.nosa.or.kr)에 업로드

〈 컨설팅 수행 프로세스 〉



## 7) 사후관리

- 담당 컨설턴트는 컨설팅 완료 후 3개월 간 1회 이상 지원사업장에 방문하여 이행의 촉진을 위한 이행관리 수행
- 이행관리가 완료되면 노사발전재단 홈페이지에서 '이행결과표'를 작성하고, 사업장으로부터 받은 '이행실적확인서' 업로드

## 8) 기타사항

- (협력의무) 컨설팅 종료 후 컨설팅 평가, 만족도 등 성과조사, 우수사례 제작 및 홍보에 있어서 사업장과 컨설팅 수행 기관은 협력 의무를 다하여야 함



## 「컨설팅 수행계획서」

사업장		
컨설팅 영역	<input type="checkbox"/> 임금체계 개선 <input type="checkbox"/> 평가체계 개선 <input type="checkbox"/> 노사파트너십체계 구축 <input type="checkbox"/> 비정규직고용구조 개선 <input type="checkbox"/> 장년고용안정체계 구축 ※ 3개까지 중복선택 가능/ 임금체계 개선과 평가체계 개선은 패키지로 진행 필수	<input type="checkbox"/> 장시간근로 개선 <input type="checkbox"/> 평생학습체계 구축 <input type="checkbox"/> 작업조직·작업환경 개선 <input type="checkbox"/> 고용문화개선 <input type="checkbox"/> 일가정 양립

### I. 신청 배경 및 수행계획

신청 배경		
신청 사유	희망 영역의 현재 문제점 및 필요성 기재	
설계 방향	희망 영역에서 사업장이 필요로 하는 설계제도 기재	
기타 사항	일터혁신컨설팅 수혜여부	<input type="checkbox"/> 유( 예시: 2016년 임금체계개선 ) <input type="checkbox"/> 무
	최근 3년 이내 근로기준법 위반 관련 이슈 여부	<input type="checkbox"/> 유( 위반내용기재 ) <input type="checkbox"/> 무
	신청경로	<input type="checkbox"/> 광고 <input type="checkbox"/> 타 사업장 추천 <input type="checkbox"/> 자문 컨설팅사 추천 <input type="checkbox"/> 고용노동부 추천 <input type="checkbox"/> 기타

수행 계획		
인사관리부서명	인사업무전담자	<input type="checkbox"/> 유( )명 <input type="checkbox"/> 무
※ 인사업무를 담당하는 부서명 기재(예: 인사팀, 인사총무팀, 운영지원팀, 없음 등)		
컨설팅 전담팀장 (컨설팅 관리책임자)	성명	소속
		직위 (급)
컨설팅 전담팀 구성	<input type="checkbox"/> 대표자 <input type="checkbox"/> 인사부서장 <input type="checkbox"/> 노측대표 <input type="checkbox"/> 사측대표 <input type="checkbox"/> 기타 이해관계자	
※ 인사업무를 담당하는 부서명 기재(예: 인사팀, 인사총무팀, 운영지원팀, 없음 등)		
정보제공 협조	<input type="checkbox"/> 문헌자료 <input type="checkbox"/> 전직원 설문조사 <input type="checkbox"/> 경영진 인터뷰 <input type="checkbox"/> 근로자 인터뷰 <input type="checkbox"/> 노동조합 인터뷰	
※ 인사업무를 담당하는 부서명 기재(예: 인사팀, 인사총무팀, 운영지원팀, 없음 등)		
설계제도 실행 계획	<input type="checkbox"/> 컨설팅 완료 즉시 실행 <input type="checkbox"/> 컨설팅 종료 이후 6개월 이내 실행	<input type="checkbox"/> 기타(실행시기 및 사유)

## II. 사업장 현황

개요				
사업장		대표자		
설립일		업종		
최근 3년 매출액 (단위: 백만원)	2017	2016	2015	
최근 3년 영업이익 (단위: 백만원)	2017	2016	2015	
주요 연혁	연도	주요 변동사항		비고

조직 체계	
조직도	

인력 현황					
총 근로자수	명 *총근로자 수는 직접고용 근로자만 기재(2018년 현재 기준)				
성별 및 연령별	남성	여성	50대미만	50대이상	
	명	명	명	명	
직군별	사무직	생산직	연구직	기타	
	명	명	명	명	
고용형태별	직접고용		간접고용		
	정규직	비정규직	연구직	도급/용역	특수고용
	명	명	명		명

### III. 인사관리제도 현황 및 개선 희망 제도

인사관리제도 현황									
인사전담부서		<input type="checkbox"/> 유				<input type="checkbox"/> 무			
현행 직급체계		생산직							
		사무직							
		기 타 :							
직무분류체계 운영		<input type="checkbox"/> 유				<input type="checkbox"/> 무			
직무분석 시행		<input type="checkbox"/> 유				<input type="checkbox"/> 무			
평가와 임금 연동 (복수체크 가능)	2018	남성	백만원	여성	백만원	정규직	백만원	비정규직	백만원
	2017	남성	백만원	여성	백만원	정규직	백만원	비정규직	백만원
	2016	남성	백만원	여성	백만원	정규직	백만원	비정규직	백만원
	2015	남성	백만원	여성	백만원	정규직	백만원	비정규직	백만원

※ 평균임금 산정방법: (산정 사유 발생일 직전 3개월 간 임금총액 / 3개월 간 총 일수) ÷ 3개월 평균 인원수

[선택작성] 하단의 내용은 신청분야에 한하여 작성할 것

임금, 평가				
평가제도 시행	<input type="checkbox"/> 유 ( <input type="checkbox"/> 업적평가 <input type="checkbox"/> 역량평가 <input type="checkbox"/> 기타( ) )			<input type="checkbox"/> 무
평가와 임금 연동 (복수체크가능)	<input type="checkbox"/> 기본급 연동	<input type="checkbox"/> 성과급 연동	<input type="checkbox"/> 연동하지 않음	<input type="checkbox"/> 기타( )
현행 임금체계 (복수체크가능)	<input type="checkbox"/> 연공급(호봉제)	<input type="checkbox"/> (성과)연봉제	<input type="checkbox"/> 직무급	<input type="checkbox"/> 직능급
현행 임금체계 (복수체크가능)	<input type="checkbox"/> 역할급	<input type="checkbox"/> 혼합형	<input type="checkbox"/> 기준 없음	<input type="checkbox"/> 기타( )
임금체계 개선 대상	<input type="checkbox"/> 전 근로자	<input type="checkbox"/> 일부 근로자 (대상: )		<input type="checkbox"/> 기타( )
개선(도입) 희망 제도	<input type="checkbox"/> 연공급(호봉제) 개선		<input type="checkbox"/> 성과연봉제 도입 및 개선	
	<input type="checkbox"/> 직무급, 직능급, 역할급 도입 및 개선		<input type="checkbox"/> 통상임금 이슈 해소	
	<input type="checkbox"/> 성과급, 업적급, 상여금 도입 및 개선		<input type="checkbox"/> 인사평가제도 도입 및 개선	
	<input type="checkbox"/> 임금피크제 도입 및 개선		<input type="checkbox"/> 임금구성항목의 간소화 및 개선	
	<input type="checkbox"/> 임금격차해소(원/하청, 고용형태, 남녀간 개선)		<input type="checkbox"/> 기타( )	

장시간근로개선				
근로형태(복수선택)	<input type="checkbox"/> 주간	<input type="checkbox"/> 주야2조2교대	<input type="checkbox"/> 3교대 이상	<input type="checkbox"/> 기타
1일 근로시간	평일(월-금요일)		휴일(토, 일요일)	
	소정근로시간	09:00 ~ 18:00	소정근로시간	09:00 ~ 18:00
	연장근로시간	18:30 ~ 21:00	연장근로시간	18:30 ~ 21:00
휴가사용일수(평균)	근로자 1인당 사용일수			
개선(도입) 희망 제도	<input type="checkbox"/> 교대제 개편		<input type="checkbox"/> 유연근로제를 통한 실근로시간 단축	
	<input type="checkbox"/> 휴일, 휴가 등을 통한 실근로시간 단축		<input type="checkbox"/> 근로형태 변경을 통한 실근로시간 단축	
	<input type="checkbox"/> 근로시간 단축에 따른 임금보전 방안 설계		<input type="checkbox"/> 기타( )	

평생학습 체계					
교육훈련 전담조직	<input type="checkbox"/> 교육부서	<input type="checkbox"/> 교육담당자	<input type="checkbox"/> 인사담당자	<input type="checkbox"/> 기타	<input type="checkbox"/> 없음
교육훈련 현황	연간 교육훈련 실적	시간	1인당 교육훈련비용		00원
	총인건비 대비 교육훈련비	%			
	교육훈련 프로그램	ex) OJT, Off-JT, 다기능훈련, 학습동아리, 지식마일리지, 경력개발, 자격증 취득, 온라인 교육 등 운영중인 교육훈련			
개선(도입) 희망 제도	<input type="checkbox"/> 평생학습 체계 구축		<input type="checkbox"/> 교육프로그램 설계 또는 개선		
	<input type="checkbox"/> CDP(경력개발시스템) 설계 또는 개선		<input type="checkbox"/> Outplacement(전직지원)		
	<input type="checkbox"/> 기타( )				

노사파트너십			
노동조합	<input type="checkbox"/> 유 <input type="checkbox"/> 무	상급단체	직접 기입
노사협의회	<input type="checkbox"/> 연간 (                  회)		
노사협력프로그램	<input type="checkbox"/> 유 <input type="checkbox"/> 무		
최근 노사관계 이슈	ex) 비정규직 채용, 임금제도 변경, 승진제도 변경, 구조조정, 외주하청 등		
개선(도입) 희망 제도	<input type="checkbox"/> 노사파트너십 기반 구축		<input type="checkbox"/> 노사전략 수립
	<input type="checkbox"/> 노사프로그램 등 변화관리 설계 또는 개선		<input type="checkbox"/> 노사협의회 활성화
	<input type="checkbox"/> 기타( )		

작업조직		
시행중인 혁신기법	ex) 제안제도, 3정5S, 6시그마, 품질분임조, ISO9000, 혁신마일리지, QC, TPM/TQM 등 조직특유의 혁신기법 등.	
개선(도입) 희망 제도	<input type="checkbox"/> 직무순환제 및 유연배치전환 설계 또는 개선	<input type="checkbox"/> QC 및 자주보전 (제안제도, 5S, IE기법, 인체공학적 작업시스템) 등 개선
	<input type="checkbox"/> 기타( )	

비정규직 고용구조개선		
현황	*사업장 인력현황에 작성	
개선(도입) 희망 제도	<input type="checkbox"/> 정규직 전환 관련 평가체계 구축	<input type="checkbox"/> 고용형태별 인사차별 정비
	<input type="checkbox"/> 비정규직 근로조건 등 인사관리체계 구축	<input type="checkbox"/> 기타( )

고용문화 개선 (시간선택제일자리)		
시간선택제	<input type="checkbox"/> 도입 <input type="checkbox"/> 시행( <input type="checkbox"/> 채용형 <input type="checkbox"/> 전환형 )	<input type="checkbox"/> 미도입
도입 현황	<input type="checkbox"/> 직무( )	<input type="checkbox"/> 인원( )명
개선(도입) 희망 제도	<input type="checkbox"/> 시간선택제 전환	<input type="checkbox"/> 시간선택제 일자리 창출
	<input type="checkbox"/> 시간선택제 전환을 위한 적합 직무(직종) 개발	<input type="checkbox"/> 조직(근로)문화 개선 및 정착반안 수립 등
	<input type="checkbox"/> 기타( )	

장년고용안정		
현황	50세 이상 근로자 비율	( % )
	임금피크제 시행	<input type="checkbox"/> 유 <input type="checkbox"/> 무
	관련 제도	직접 기재
개선(도입) 희망 제도	<input type="checkbox"/> 장년친화 인사제도 정비 (승진, 직무, 직급체계 등)	<input type="checkbox"/> 장년 근로시간 단축
	<input type="checkbox"/> 장년 적합 직무 발굴	<input type="checkbox"/> 정년보장 및 연장을 위한 임금피크제 설계
	<input type="checkbox"/> 숙련전수시스템 도입 (OJT매뉴얼, 멘토제 등)	<input type="checkbox"/> 기타( )

일가정양립	※신청일 기준 현황으로 기재	
휴가, 휴직	육아휴직	(남성: 명, 여성: 명)
	육아(보육)시설	<input type="checkbox"/> 유 <input type="checkbox"/> 무
	근로시간단축제	<input type="checkbox"/> 유 <input type="checkbox"/> 무
개선(도입) 희망 제도	<input type="checkbox"/> 유연근무제도( )	<input type="checkbox"/> 근무환경 개선( )
	<input type="checkbox"/> 조직문화개선( )	<input type="checkbox"/> 여성리더육성( )
	<input type="checkbox"/> 모성보호제도( )	<input type="checkbox"/> 남녀고용평등( )
	<input type="checkbox"/> 성희롱 금지 및 예방( )	<input type="checkbox"/> 관련 정부 지원 활용( )
	<input type="checkbox"/> 기타( )	
개선(도입) 희망 제도	<input type="checkbox"/> 유연근무제도( )	<input type="checkbox"/> 근무환경 개선( )
	<input type="checkbox"/> 조직문화개선( )	<input type="checkbox"/> 여성리더육성( )
	<input type="checkbox"/> 모성보호제도( )	<input type="checkbox"/> 남녀고용평등( )
	<input type="checkbox"/> 성희롱 금지 및 예방( )	<input type="checkbox"/> 관련 정부 지원 활용( )
	<input type="checkbox"/> 기타( )	



## 통합관리시스템 정보 활용을 위한 동의서

### ▶ 목적

- ① 정부와 지자체의 효율적 수행을 위해 운영하는 "통합관리시스템" 에서 수혜기업 지원이력 정보의 수집·조회 및 활용
- ② 동 통합관리시스템에서 관리하는 기업정보의 확인, 지원효과 분석, 통계관리 등 효율적인 정책 수립을 위해 국세청·관세청에서 보유하고 있는 과세정보의 수집·활용

### ▶ 수집·조회 및 활용 정보

- ① (이력정보) 신청일, 지원금액 등 수혜정보와 사업자등록번호 등 기업 식별정보
- ② (과세정보) 사업에 참여한 기업의 국세기본법 제81조의3의 과세정보로서 "매출액, 개업일, 휴업기간, 폐업일", 관세법 제116조에 따른 "수출액"에 한함

### ▶ 수집·조회 및 활용 기관

- 해당 지원사업 소관부처(집행기관 포함), 통합관리시스템 운영기관

### ▶ 동의 효력기간

- 사업자가 본 동의서를 제출하고, 최종 지원결정 시점 이후 효력 발생
  - \* 지원결정 후 지원이 취소되거나 계약이 거절된 경우 그 시점부터 효력 소멸
  - \* 동의철회 또는 제공된 목적달성 후에는 통합관리시스템의 효율적인 운영을 위해 필요한 범위 내에서만 보유·이용
- 기업정보 수집 시점 : 수혜기업의 사업 참여 이전 3개 년 부터 참여 이후 10년 간
  - \* 보유 정보가 없을 경우 수집하지 않음

본인은 위 목적으로 동의서에 적시된 정보 및 기관에 한해 본인의 기업정보를 수집·조회 및 활용하는 것에 동의합니다.

2018년    월    일  
기업명    ○○○ (인)  
대표자    ○○○ (인)

※ 본인은 위 각 정보의 수집·조회·활용에 관한 자세한 설명을 듣고, 본 동의서 내용을 충분히 이해하고 동의하였습니다.



# Ⅲ. 청년고용촉진 등 관련

## 1. 청년고용 촉진 관련

- 청년고용 상황 : 청년의 경제활동참여 증가로 실업률과 고용률동반 상승
  - 실업률은 '17년 9.8%(43만명)로 외환위기 이후 최대 수준
  - 20대 후반 에코세대의 인구증가로 2020년까지 10%대의 높은 청년 실업률 전망, 청년 실업 심각
  - \* '17년 서울지역 청년실업률은 10.1%, 서울 청년실업자 9만6천명(전국의 22.5%)

구분(대기업 182개 대상)	신규채용 미계획	신규채용 계획
17년(상반기)	74개사(37%)	22개사(11%)
18년(상반기)	80개사(44%)	16개사(8.8%)
증감	7%p 증가	2.2%p 감소

(아시아경제·한국경제연구원, '18.3.19.)

### □ 사업장 당부 사항

#### ① 최근 발표한 청년고용 촉진방안 협조

- 고용증대 세제감면
  - (기간 개선) 現 2년(대기업 1년) → 3년(대기업 2년)
  - (금액 개선) 現 중소기업 1,000, 대기업 300만원 → 청년친화기업 500만원 추가
  - ⇒ 청년 정규직 1인당 최대 연간 300~1,500만원 지원
  - ※ 세부내용 붙임

#### ② 근로시간 단축과 청년고용 확대 연계

#### ③ 블라인드 및 성평등 채용으로 청년에게 평등하고 공정한 채용 제공

#### ④ 협력사(1,2차 벤더)의 근로조건, 근무환경 개선 지원

# 정책을 켜고 청년을 밝힌다

## 2018 청년구직자 일자리안전망 구축방안

청년단체 대표, 청년고용정책참여단, 학계·현장전문가,  
정부 관계부처가 함께하는 **청년일자리대책 TF**에서  
청년들과 만들었습니다

### 청년 일자리대책 TF

· 7개 청년단체와 매주 회의  
(’17.11월말~, 총 16회)

### 청년고용정책 참여단

- 250여 명으로 구성
- 설문조사
- 권역별 간담회
- 정책 심층분석(’18.1월~)

### 일자리위원회 청년분과

- 청년단체 대표,  
학계·현장 전문가, 노사  
(’17.12월~)

### 청년의 목소리에서 출발

### 청년 간담회

- 현장노동청 청년간담회 (’17.9월)
- 청년유니온 간담회 (’17.11월)
- 청년일자리대책 간담회 (’18.2월)



# “취업준비 과정에서 공정한 기회를 제공할 것입니다”



## 1. 청년구직활동지원금 확대

대상	취업성공패키지 참여자	개선	자기주도적으로 구직활동하는 청년도 지원 * 졸업 직후 ~ 2년까지 / 일정소득 이상 제외
지원 수준	30만원 × 3개월	개선	50만원씩 6개월
지원 범위	취업성공패키지 3단계 (집중취업알선)에서 지원	개선	입사 및 면접, 교육·훈련, 개인적인 취업, 창업준비 등

## 2. 투명한 채용



- ✦ 공공기관 채용비리 엄단
- ✦ 채용절차법 개정
  - 채용공정성 침해행위 금지



- ✦ 채용공고 시 직무설명 자료, 선발 평가기준 마련 및 공개 확산
  - 공공부문부터 평가기준표 사전공개
  - 민간 확산



- ✦ 응시자에게 선발결과(필기전형 점수, 합격자 특성 등)를 피드백하는 문화 정착
  - 공공부문부터 필기전형 점수 피드백 도입
  - 서류·면접으로 확산
  - 우수사례 민간 공유·확산

## 3. 온·오프라인 청년센터 마련

### e-Youth Center

온라인 청년센터 홈페이지 구축

- 일자리, 금융, 주거 등 채팅상담
- 개인별 상황에 맞는 정책정보 제공
- 전국 청년공간 map 제공 및 예약시스템 구축



### 청년센터

- 스터디룸, 휴식공간 등 청년공간 마련
  - '18년 전국 17곳 설치(점진적 확대)
  - 고용복지+센터, 자치단체, 창조경제혁신센터, 기업공간 등 활용
  - 일자리상담, 취업특강 등 필요 서비스 제공



# “역량을 높여 취업으로 이어지도록 지원하겠습니다”



## 1. 청년 훈련 확대

### 실업자 훈련 훈련지원 확대



- ▶ 청년 대상 실업자 훈련 확대 운영 (+1만5천명)
- ▶ 4차 산업혁명 훈련 확대 (기존 1천명 + 300명)

### 학습사다리 신설



- ▶ 정부 지원 없는 민간우수훈련과정 참여 시 훈련비 지원
- \* 소득수준에 따라 차등하여 직접 지원, 자부담의 일정부분은 무이자 융자 등 지원

### 스마트 직업훈련 플랫폼 구축



- ▶ 모바일 학습 등 훈련접근성을 높이고 다양한 형식의 콘텐츠 공유

## 2. 진로지원 강화



- ▶ 고용노동부·교육부 TF 구성
- ➔ 진로지원개편방안 마련·발표(6월)

\* 대학 진로지원 교과목 개설 확대, 진로지원 교과 매뉴얼 보급 및 진로지원을 위한 DB 구축 등



## 3. 워크넷 혁신

1단계 사용자 정보 분석 ➔ 개인 맞춤형 고용서비스 제공

2단계 근로자 이력서, 구인정보를 시로 분석 ➔ 머신러닝(\*Machine Learning)기반으로 일자리 매칭



\*Machine Learning

컴퓨터가 방대한 데이터를 비슷한 것끼리 묶어내고 관계있는 것들의 상하구조를 인식, 향후 행동을 예측하는 기술



## 4. 취업성공패키지 내실화

### 심층적·전문적 상담 제공

- ▶ 분야별 전문상담제 운영
- ▶ 풍부한 현장경험 갖춘 상담사 확보
- ▶ 위탁기관 선정 시 상담사 처우개선에 대한 평가비중 확대



### 취업성과 제고

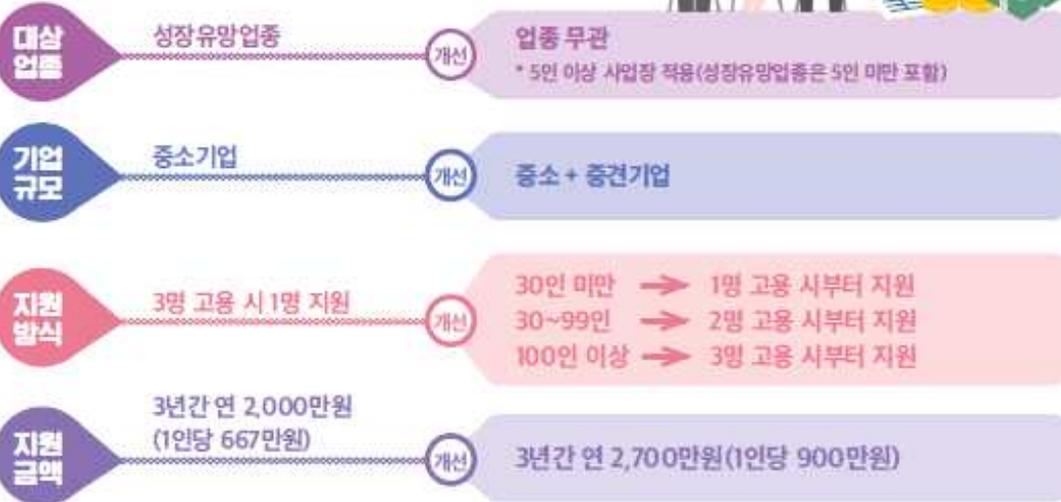
- ▶ 고임금일자리 연계 관련 위탁기관 평가 및 지원금 체계 강화
- ▶ 위탁기관 평가지표에 '1년 고용유지율' 신설
- ▶ 저성과 위탁기관 퇴출 강화(10→15%)

# “청년 채용이 확대되도록 하겠습니다”



## 1. 중소기업 청년추가고용장려금 확대

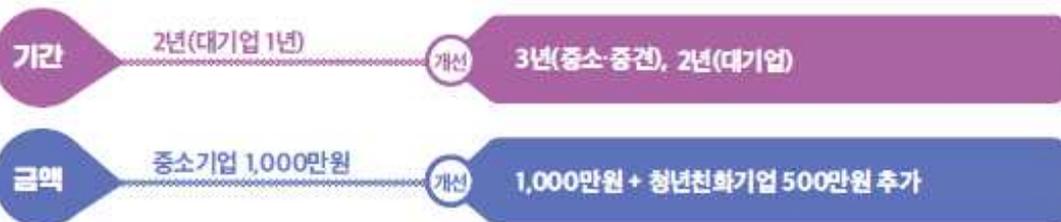
지원업종-요건 대폭 완화, 지원금액 상향조정



## 2. 고용증대세제 강화



세액공제 기간 및 금액 확대(조특법 개정)



# “청년의 장기근속과 자산형성을 돕겠습니다”



## 1. 청년내일채움공제 확대개편

### 3년형 청년내일채움공제 신설



- ▶ 장기근속 유도 위해  
 인센티브 강화한 3년형 신설
- ▶ 3년간  
 청년 600만원 + 기업 600만원  
 + 정부 1,800만원  
 = 총 3,000만원

### 직장 탐색기간 보장



- ▶ 가입기한 연장(취업 후 1개월~3개월)  
 + 가입 3개월 이내 회사 시  
 1회 재가입 허용
- ▶ 지원기간(2년) 중 휴 폐업, 도산,  
 원고사직 등 본인 의사와 상관없이  
 중도해지 된 경우 재가입(1회) 허용

### 관련 사업 연계

- ▶ 내일채움공제(중기부) 연계
  - 청년내일채움공제(2년, 1,600만원, 노동부)
  - + 내일채움공제(5년, 평균 2,500만원, 중기부)
  - + 장기재직 일시장려금 신설(400만원, 중기부)
  - 동일사업장 7년 만근 시  
 만기금 4,500만원 수령
- ▶ 희망사다리장학금(교육부) 연계
  - 동일기업 계속근속 시  
 중소기업 의무종사기간 단축(2년→1.5년)
  - 의무종사 후 청년내일채움공제 신규가입 허용

## 2. 취업청년 소득형성 지원

중소기업 취업청년  
 5년간 근로소득세 100% 감면  
 (현 3년간 70%)

EITC 대상 30세 이하  
 청년단독가구까지 확대

중소기업 취업청년 대상  
 주거임대료 저리 융자지원  
 (4년간 3,500만원 연 10만명)

## 3. 직장문화 개선

### 일·생활 균형 문화 확산



- ▶ 근무혁신 인센티브제 도입 추진
  - 근로시간 단축, 휴가활성화를  
 실현한 기업에 세제 컨설팅 등 지원
- ▶ 근로시간 단축
  - 근로시간 단축 관련 개정법령이  
 준수되도록 지도·감독 강화

### 성희롱 근절



- ▶ 공공부문
  - 공공기관 전체 성폭력·성희롱 특별점검 실시
  - 예방지침 표준안 보급
  - 성희롱 실태조사 실시
- ▶ 민간부문
  - 성희롱 처벌 강화
  - 사내외 신고시스템 강화
  - 피해자 상담 및 권리구제 효율화

### 직장 내 괴롭힘 근절



- ▶ 직장 내 괴롭힘 근절을 위한  
 종합대책 마련('18.8)
- 사업장 내 문제해결 시스템 구축 유도
- 피해구제 강화 과제 검토
- \* 근로기준법상 배려의무 선언,  
 괴롭힘 예방교육 의무화,  
 가이드라인 작성 및 컨설팅 지원 등

# “고졸 청년을 위한 맞춤형 대책을 추진하겠습니다”

## 4차 산업혁명 선도 고졸인력 양성

- ◆ 특성화고에 IoT, 빅데이터 등 미래유망분야 교육학과 신설 ('19년 8개 학과)



## 취업연계 장학금 지원

- ◆ 특성화고 및 일반고 비진학자 3학년 학생에게 중소기업 취업연계 장려금 400만원 지원



### 고졸 청년의 원활한 취업 지원

## 일반고 비진학자 직업교육 강화

- ◆ 4차 산업혁명 훈련 확대
- ◆ 사전 진로지원 프로그램 운영
- ◆ 자격증 취득 지원



## 고졸채용 활성화

- ◆ 공공기관공기업 고졸채용 확대 및 책무성 강화
- ◆ 고졸직함직무에 고졸인재 채용 시 기업에 인센티브 부여



## 청년 재직자 애로 해소

- ◆ 재직자 친화적 학사제도 운영
  - 학습경험 인정제, 집중이수제, 학점당학위제
- ◆ 국가장학금에 주경야독장학금 신설 ('19년 8개 학과)



## 대학에서 적극적인 역할

- ◆ 재직자 특별전형 확대
- ◆ 야간, 주말수업 확대 인센티브 부여
- ◆ 조기취업형 계약학과 신규 운영
  - 채용조건 입학
  - 1학년 마치고 취업
  - 일하면서 2-3학년 교육과정 수료



### 일하면서 배울 수 있는 여건 조성

## 기업역할 지원

- ◆ 사내대학 설립운영 관련 기준 완화
- ◆ 대기업 사내대학에 동종분야 중소기업 직원 입학 확대



## 정부 주도 유학 지원

- ◆ 정부 주도로 중소기업 재직청년 국비유학 해외연수 지원
  - 연 최대 5천만원 유학 연수비 지원
  - 기업이 대체인력 채용 시 인건비 지원
  - 유학준비 전 과정 컨설팅 제공



## 2. 블라인드 채용 확산

### □ 블라인드 채용 주요 내용

- (의의) 채용과정에서 편견이 개입되어 불합리한 차별을 야기할 수 있는 항목\*을 제외하고 직무능력을 평가하여 인재를 채용
  - \* 출신지역, 가족관계, 신체적조건(키·체중·용모), 학력 등
- (현황) 대통령 지시사항으로 2017년 하반기부터 모든 공공기관과 지방공기업에 블라인드 채용 의무화, 최근 '청년고용촉진방안'(18.3.15.)에 따라 민간기업에도 블라인드 채용 확산 노력

### □ 확산 노력

- 공공기관 채용과정 개선 필요사항 마련, 시행(18.3.)

단계	개선 필요사항 및 향후 계획
① 입사지원서 개선	· 생년월일(연령), 성별, 학력수준 삭제
② 채용공고문 개선	· 전 채용분야 서류심사 기준으로 어학성적 요구 지양 · 사무관리 등 일반직 지원자격 요건으로 학력사항 요구 지양
③ 채용과정 관리 개선	· 지부·지사 직접 채용시에도 블라인드 채용 방식 준수 · 면접위원 교육 철저
④ 향후 계획	· 입사지원서 모니터링 강화, 면접현장 합동 점검

- 공공부문 직무기술서 고도화 및 평가기준표 사전공개 확산 추진
  - 민간부문에도 컨설팅, 정보공개 인센티브 마련 등
- 공공부문 필기전형 점수 피드백 도입 등 선발결과를 응시자에게 피드백하는 문화 정착
  - 민간부문의 전형별 선발기준 공개사례 확산 노력

### □ 활용 안내

- 『블라인드 채용 가이드북』 배포([www.ncs.go.kr](http://www.ncs.go.kr))
- 한국산업인력공단 NCS센터 NCS활용팀(문의 : 052-714-8763)

### 3. 성희롱·성차별 관련 안내 사항

- 최근 미투(Me Too)운동의 반작용으로 채용 면접 과정에서 ‘성폭력 시 어떻게 대처할 것인지’를 묻는 등 면접자를 압박하거나, 펜스룰\*(Pence Rule)을 명분으로 여성을 배제하는 등 성차별적 행위 발생이 우려됨.
- 이는 남녀고용평등법과 근로기준법을 위반하는 행위인바, 위반행위에 대해서는 엄정한 조치가 필요함(장관 지시사항)

\* 남녀고용평등법(7조): 모집 채용 시 남녀차별 금지(500만원 이하 벌금)

\* 근로기준법(6조) 남녀의 성을 이유로 차별적 대우 금지(500만원 이하 벌금)

◇ 성폭력 땀 어떻게 대처?.....면접자 압박하는 ‘미투’ 질문(3.15, 한국일보)

◇ ‘성희롱=범죄’ 인식확산...여성 인재 채용 기피 우려도(3.12, 서울신문)

◇ ‘미투 이후의 증권가.....회식·남녀 합석 금지령’(3.12, 연합뉴스포맥스)

◇ ‘오해 소지 차단’ vs ‘또다른 차별’ 펜스룰 논란(3.11, 연합뉴스)

\* ‘펜스룰\*(Pence Rule): 2002년 마이크 펜스 미국 부통령이 ‘아내 외의 여자와는 단둘이 식사를 하지 않는다’는 발언에서 유래

#### □ 정부 대응방안

- (신고 및 행정지도 강화) 채용과정 및 직장 내 성희롱 및 성차별 행위에 대한 신고가 활성화되도록 「노동부(익명)신고센터\*」 운영 중
  - \* 성희롱 익명 신고 접수건수: 33건(3.9~15)
- (엄정조치) 신고사업장, 언론보도 문제사업장, 기타제보 사업장에 대해 즉각 행정지도 또는 근로감독 실시
  - \* A공사: 채용과정에서 ‘여성은 육아·출산 등으로 업무가 단절된다’는 이유로 점수를 조작하여 남녀고용평등법 위반으로 수사 중
- (예방교육) 공공기관·대기업부터 예방교육 실시 등 독려

#### □ 당부사항

- 성희롱 실태 조사 등을 통해 조직문화 점검 필요
  - 문제를 조기에 발견, 시정기회 마련
  - 기업 자체적으로 조직문화 개선을 위해 노력하고 실천하는 모습을 보이는 것이 필요함.