

사업주를 위한 주 52시간제 대응방법

② 유연근로시간제

How to respond to 52-hour workweek policy for business owners

② Flexible work shift

글. 신항철
Shin, Hangcheoul
삼성노무법인 대표 공인노무사

주 52시간제 시행에 따라, 1주 12시간 이상의 연장·휴일근로가 이루어지던 5인 이상의 사업장은 근로시간 개편이 필요하다. 근로시간 단축의 가장 손쉬운 방법은 인력을 충원하여 기존 인력의 근로시간을 줄이는 것이다. 다만, 인력수요에 대한 체계적인 분석 없이 인력 충원이 이루어진 경우 인력활용의 효율성이 떨어져 인건비 가중의 리스크가 크다.

그에 따라 다수의 사업장은 컨설팅을 수행하여, 장기적인 관점 하에서 사업장별 최적의 근로시간 단축 방법을 도출한다. 컨설팅은 ①현황 분석 : 근로 시간, 근로 형태, 업무 특성 등, ②근로시간 관리 방안 설계 : 유연근로시간제 및 기타 제도 도입 검토, ③도입 및 피드백의 3단계로 이루어진다.

근로시간 관리 방안 중 대표적으로 활용되는 것은 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제이다. 이를 활용한 경우 법정근로시간을 초과하여 근로할 수 있으며, 초과한 시간에 대하여 연장근로가산수당을 지급하지 않아도 된다.¹⁾ 따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제에 대하여 구체적으로 알아보고자 한다.

1) 단, 야간근로(22시~익일 6시)와 휴일근로에 대한 가산수당은 지급해야 함.

■ 탄력적 근로시간제 (근로기준법 제51조, 제51조의 2)

1. 의의

일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정근로시간(주 40시간) 내로 근로시간을 맞추는 근무 제도를 의미한다. 예를 들어 특정 주는 52시간, 그다음 주는 28시간 근로하는 경우 주당 평균 근로시간은 40시간으로 법정근로시간을 준수할 수 있다.

2. 활용이 적합한 경우

탄력근무시간제는 업무상 필요에 따라 장시간 근로가 요구되는 경우에 빈번하게 활용된다. 특히 업무량이 계절 또는 다른 요인에 따라 주기적으로 많은 경우, 운수/의료서비스업과 같이 근로시간을 연속하여 근로하는 것이 효율적인 경우, 기계를 쉬지 않고 가동하기 위하여 근로가 연속하여 필요한 경우에 적합하다.

다만, 다른 주의 근로시간의 축소가 동반되어야 하기에 상시 주 52시간을 초과하는 장시간 근로가 발생하는 경우에는 탄력적 근로시간제를 통해 문제를 해결할 수 없다. 이 경우에는 인력의 충원, 근무스케줄 개편이 필수적이다.

3. 유형별 주요 내용

(1) 개요

2주 이내, 3개월 이내, 최근 법 개정으로 추가된 3개월 초과 6개월 이내 단위의 총 세 가지 유형이 있다. 각 유형마다 최대 근로시간 및 도입 요건이 상이한 바, 이하에서는 이에 대하여 자세히 알아보고자 한다.

(2) 2주 이내 탄력적 근로시간제

2주 이내의 탄력적 근로시간제를 도입한 경우 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다. 단, 12시간 연장근로시간을 더하여 1주 최대 60시간의 근로가 가능하다. 이때 주 40시간을 초과한 8시간에 대해서는 연장근로가산수당이 발생하지 않으며, 연장근로 12시간에 대해서는 연장근로수당이 발생한다.²⁾

이를 도입하기 위하여 '취업규칙 또는 이에 준하는 것'에 정하여야 한다. 이때 구체적인 명시 의무는 없으나 근로자가 자신의 근로를 예측할 수 있도록 대상근로자, 근로일별 근로시간, 유효기간을 정하는 것이 바람직하다.

(3) 3개월 이내 탄력적 근로시간제

3개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도입한 경우 특정 주의 근로시간은 52시간을 초과할 수 없다. 단, 연장근로시간을 더해 1주에 최대 64시간(52시간+연장근로시간 12시간)의 근로가 가능하다. 단, 특정일의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없음에 유념해야 한다.³⁾

이를 도입하기 위하여 '근로자대표와 서면합의'가 필요하다. 근로자대표와 대상 근로자, 단위기간, 근로일별 근로시간, 유효기간을 정하여 서면으로 합의서를 작성해야 한다.

이 중 단위기간은 1주 근로시간의 평균을 내는 기간을 의미한다. 예를 들어 단위기간이 2개월이라면, 해당 제도를 시행하는 2개월간의 1주 근로시간 평균이 법정근로시간인 1주 40시간 이내가 되어야 한다. 단위기간 동안의 법정근로시간을 산정하는 구체적인 방법은 별도 목차를 통하여 알아볼 예정이다.

4) 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제

이 경우에도 특정 주의 근로시간은 52시간을 초과할 수 없으며, 특정일의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다. 따라서 1주 최대 64시간(52시간+연장근로시간

12시간)의 근로가 가능하다.⁴⁾

'근로자대표와의 서면합의'로 도입하며 대상 근로자, 단위기간, 주별 근로시간, 유효기간을 정하여야 한다. 이에 더하여 ①근로일 간 11시간 이상의 연속 휴식을 부여, ②각 주의 근로일이 시작하기 2주 전까지 근로일별 근로시간을 통보, ③임금 보전 방안의 고용노동부 신고 또는 근로자대표와의 합의 등 추가적인 사항을 준수해야 한다.

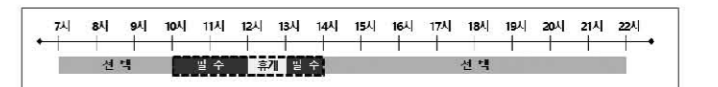
■ 선택적 근로시간제 (근로기준법 제52조)

1. 의의

1개월 이내 일정 기간(신제품 또는 신기술 연구개발 업무의 경우 3개월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도를 의미한다.

선택적 근로시간제는 의무적 근로시간대(Core time)의 지정 여부에 따라 완전 선택과 부분 선택 유형으로 구분된다. 완전 선택형은 업무의 시업과 종업 모두 근로자의 결정에 맡겨져 있고, 부분 선택형은 의무적 근로시간대에는 반드시 근로해야 하며, 이를 준수하는 선에서 근로자가 시업과 종업을 자유롭게 결정하는 유형이다.

<부분선택형 예시>



2. 활용이 적합한 경우

선택적 근무시간제는 협업 또는 업무상 지시 등이 크게 요구되지 않는 경우에 적합하다. 협업, 지시, 회의 등이 필요한 경우에는 의무적 근로시간대를 활용할 수 있다. 또는 소프트웨어 개발, 디자인, 설계 등과 같이 근로자별로 업무 효율이 최대화되는 시간이 다른 경우 적합하다.

2) 단위기간을 평균한 1주 근로시간을 40시간으로 정한 경우 ①1주간의 평균 근로시간이 40시간을 초과한 경우, ②특정 주의 근로시간이 48시간을 초과한 경우 연장근로가산수당이 발생함.
3) 단위기간을 평균한 1주 근로시간을 40시간으로 정한 경우 ①1주간의 평균 근로시간이 40시간을 초과한 경우, ②특정 주의 근로시간이 52시간을 초과한 경우, ③ 서면합의로 정한 단위기간의 근로일 및 근로일별 근로시간을 초과한 경우 연장근로가산수당이 발생함.
4) 3개월 이내 탄력적 근로시간제에서 연장근로가산수당이 발생하는 경우와 동일함.

3. 도입 요건

선택적 근로시간제 도입을 위하여 '취업규칙'에 선택적 근로시간제를 규정해야 하며, 근로자대표와의 서면합의를 통해 대상근로자, 정산기간 및 해당 기간 동안 총 근로시간, 의무적 근로시간대 및 선택적 근로시간대 등을 정해야 한다.

■ 선택/탄력적 근로시간제 하 법정근로시간 산정 방법

선택적(탄력적) 근로시간제에서 정산(단위)기간을 평균하여 1주 40시간(법정근로시간)을 초과하는 경우 연장근로가산수당이 발생하며, 12시간의 연장근로 한도 위반 문제가 발생할 수 있다. 따라서 해당 기간 동안의 총 법정근로시간의 산정이 필요하다.

고용노동부에 따르면 '주당 40시간×(정산[단위]기간의 총일수÷7)'으로 총 법정근로시간을 산정한다. 정산(단위)기간의 총 법정근로시간을 초과한 경우 연장근로에 해당한다.⁵⁾

사업장은 선택적/탄력적 근로시간제를 도입한 경우에도 연장근로시간을 철저히 관리하여 주52시간제 위반이 발생하지 않도록 주의해야 한다.

5) 종전에는 '1일 8시간×정산기간의 소정근로일'을 사용하기도 했으나, 이 경우 월별 일수, 휴일 여부 등에 따라 월별로 총 시간이 변경되는 한계가 있어 이러한 방법은 폐지되었다. (2021.3.16. 임금근로시간과)



신향철 삼성노무법인 대표 공인노무사

삼성노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스제이파워 등 삼성 HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙진폐제활합회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라 의바람직한 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.

shin@psj.kr / www.psj.kr