

미리 준비하는 개정 유연근로시간제 실무 쟁점 Q&A



이재민

행복한 일 노무법인 공인노무사

국민대 법학과를 거쳐 2014년 23기 공인노무사 시험에 합격했다. 노무법인 유엔에서 공인노무사로 활동한 후 행복한 일 노무법인에 합류했다. 다양한 기업, 공공기관, 협회, 노동조합 등에서 50여건의 컨설팅을 맡았고 책임 자문도 수행하고 있다.

주52시간제 적용에 발맞춰 다수의 대기업·공공기관 등은 유연근로시간제를 도입해 왔다. 2021년 1월 1일부터 주52시간제에 대한 계도기간이 종료되는 50인 이상 300인 미만 사업장, 2021년 7월 1일부터 주52시간제가 적용되는 5인 이상 50인 미만 사업장 등 중견·중소기업들 또한 최근 유연근로시간제를 시험적으로 운용하거나 도입을 적극적으로 검토하고 있다.

이러한 환경 속에서 2020년 12월 9일 유연근로시간제의 대표적인 유형인 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제의 활용 폭을 넓히는 법률 개정안이 국회 본회의에서 통과됐다.

해당 법률이 공포된다면 이를 구체화할 근로기준법 시행령의 개정이 이뤄질 것이고, 고용노동부의 세부 해석자료도 마련될 것이지만, 아래에서는 법률 개정안의 내용을 토대로 한 발 앞서 개정 유연근로시간제에 대한 궁금증을 풀어보도록 한다.

1. 개정 탄력적 근로시간제도 관련

Q1 구체적으로 어떠한 부분이 변경된 것인지?

기존 탄력적 근로시간제 유형으로서, 유형① 2주 이내 탄력적 근로시간제도와 유형② 3개월 이내 탄력적 근로시간제가 존재했다. 개정 탄력적 근로시간제의 핵심은 단위기간 한도가 6개월까지 늘어난 유형③이 신설된 것으로서, 기존 유형①, ② 외에도 선택할 수 있는 탄력적 근로시간제의 옵션인 하나 더 늘어난 것으로 평가할 수 있다. 이외에도 탄력적 근로시간제의 단위기간 중 퇴사한 자 등에 대한 조치가 신설되는 등의 개정이 이루어진바, 주요 개정사항은 다음 표에 표시된 부분과 같다.

Q2 이제 우리 회사도 탄력적 근로시간제도 도입을 고려해 볼 수 있을지?

평균적으로는 주 52시간 이내의 근로가 이루어지나, 일부 특정 주에 주 52시간이 넘는 경우에 발생할 수 있는 법적 리스크에 대비하기 위해 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제가 고려된다. 이 때 다수의 기업들이 탄력적 근로

■ 탄력적 근로시간제도 요약

	유형①	유형②	유형③		
단위기간	• 2주 이내	• 3개월 이내	• 3개월 초과 6개월 이내		
요건 및 절차	• 취업규칙 (or 취업규칙에 준하는 것)	• 아래 사항에 대한 근로자대표와의 서면 합의 - 대상 근로자의 범위 - 단위기간 - 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간 - 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항(서면합의의 유효기간)	• 아래 사항에 대한 근로자대표와의 서면합의 - 대상 근로자의 범위 - 단위기간 - 단위기간의 주별 근로시간 - 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항(서면합의의 유효기간) • 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보 • 서면합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 근로자대표와의 협의를 거쳐 단위기간의 주별 근로시간을 변경할 수 있음. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보해야 함		
근로시간 제한	• 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없음	• 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없음	• 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없음 • 다음 근로일 개시 전까지 연속해서 11시간 이상의 휴식 시간부여, 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면합의가 있으면 이에 따름		
(+ 1주 12시간 연장근로 가능)					
임금보전	• 기준의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안을 강구해야 함 • 고용노동부장관이 필요한 경우 보정 방안의 내용을 제출하도록 명하거나 확인할 수 있음 • 별도 벌금, 과태료 등 제재조항 없음	• 기준의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금형태를 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전 방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고해야 함 • 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 신고 의무가 없음. • 위반시 500만원 이하 과태료 부과			
중도 입·퇴사 등 처리	• 단위기간 중 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균해 1주간에 40시간을 초과해 근로한 시간 전부에 대해서는 연장근로 가산임금을 지급해야 함				
적용제외	• 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자				

시간제도가 아닌 선택적 근로시간제를 택한 바 있다.

단위기간 한도가 탄력적 근로시간제도보다 적고 근로시간에 대한 선택권 또한 근로자에게 부여해야 함에도 불구하고 다수의 회사가 선택적 근로시간제를 택한 주요 이유로는, 3개월 이내 탄력적 근로시간제가 '단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간'을 사전에 근로자대표와 서면합의로 정할 것을 요구하는 점이 들어진다.

위와 같은 요건으로 인해, 그간 탄력적 근로시간제는 사전에 업무량, 근무주기를 특정할 수 있는 교대제 등 예외적인

경우에 한정돼 활용됐으며, 연장근로의 발생을 사전 예측하기 어려운 일반적인 근로형태(1일 8시간 1주 40시간 근로)의 경우에는 '단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간'을 사전에 특정할 수 없어 활용이 제한됐다.

일반적인 근로 형태 하에서 임의의 시간으로 근로시간을 사전 특정해 탄력적 근로시간을 도입한다고 하더라도 아래 예시와 같이 실익이 없는 결과가 도출되므로 탄력적 근로시간제도는 대다수의 사업장에서 선택받지 못했다.

■ 1일 8시간 주5일 근로형태에 대한 탄력적 근로시간제도 도입 실익 예시

- case 1 :** 탄력적 근로시간제 합의를 한 경우
(1월~7시간, 2월~8시간, 3월~9시간)
⇒ 7시간으로 근로시간을 정한 1월의 경우 1시간이 연장근로 처리됨
- case 2 :** 탄력적 근로시간제도 합의가 없는 경우
⇒ 연장근로 미 발생
→ 오히려 탄력적 근로시간제를 도입한 case 1에 연장근로가 추가 발생함. 탄력적 근로시간제 도입의 실익이 없음.

이와 같이 탄력적 근로시간제도의 활용이 제한되는 점을 고려해 개정 법률안은 유형③의 탄력적 근로시간제도의 경우에는 ‘단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간’이 아니라 ‘단위기간의 주별 근로시간’을 서면합의에 기재도록 하면서, 사용자가 2주 전까지 해당 주의 근로일별 근로시간을 근로자에게 통보만 하면 되도록 요건을 완화했다. 그리고 서면합의 당시 예측치 못한 불가피한 사유가 발생한 때에는 근로자대표와 협의를 거쳐 단위기간의 주별 근로시간을 변경할 수 있도록 예외사유 또한 인정했다.

그럼에도 불구하고, 유형③ 또한 미리 서면합의서에 주별 근로시간을 특정해야 하는 취지는 유지되는바, 위 예시와 같이 일반적인 근로 형태(1일 8시간, 주 40시간)를 운용하는 대다수의 사업장은 도입의 실익이 낮을 것으로 예측된다(ex. 1~3월은 주 30시간, 4~6월은 주 50시간을 일하도록 탄력적 근로시간제 합의를 맺은 경우, 주 40시간의 근로를 고정적으로 한다면 앞선 예시와 같이 1~3월은 매주 10시간씩 추가 연장근로가 발생해 제도 도입의 실익이 없을 수 있음).

즉, 유형③ 탄력적 근로시간제도 또한 업무량, 근무주기 등이 일정 부분 사전 예측이 가능한 경우에 효용성이 있을 것으로 보이는바, 원래부터 기존 유형①, ② 탄력적 근로시간제도의 적용 대상이었거나 적용 대상에 근접했던 회사들이 보다 긴 단위기간과 유연한 절차를 필요로 할 때 활용할 수 있는 제도로 사용될 것으로 예측된다.

Q3 임금보전조치의 구체적인 내용은 무엇인가?

탄력적 근로시간제도 도입 시 연장근로로 처리되던 부분들이 소정근로로 반영될 수 있어, 가산임금이 감소

될 수 있다.

기존 유형①, ② 탄력적 근로시간제도는 기존 임금수준이 낮아지지 않도록 방안을 강구하라고 규정하고 있으나, 세부적인 방법, 시기, 절차 등에 대해 별도로 규정치 않고 있고, 처벌·과태료 조항 또한 없어 제도 도입 시 언급되지 않는 경우가 많았다.

그러나 유형③은 임금수준이 낮아지지 않는 방법으로서 ‘임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등’의 임금보전방안 예시를 제시하면서, 고용노동부 장관에게 이를 신고토록 하고, 신고를 건너뛰기 위해서는 근로자대표와 서면합의를 거쳐 임금보전방안을 마련해야 하며, 위반 시 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 규정했다.

다만, 유형③의 탄력적 근로시간제도 자체가 근로자대표와의 서면합의를 요하는 제도인 점에서, 해당 서면합의서에 임금보전방안에 대한 합의사항이 기재되는 경우가 대부분일 것으로 예측된다. 따라서 실제로 고용노동부에 임금보전방안 신고가 제기되는 사례가 찾을지는 의문이다.

Q4 중도 입·퇴사자 등 단위기간을 못 채운 경우 어떻게 처리되는지?

단위기간 중 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우, 개정 법률안은 해당 근로자가 근로한 기간을 평균해 1주 40시간을 초과한 시간 전부에 대해 연장근로 가산임금을 지급하도록 규정하고 있다.

예를 들어 1~3월은 10시간, 4~6월은 6시간 근로해 총 6개월 평균 8시간을 근로하기로 한 근로자가 1~3월만 근로하고 중도 퇴사한 경우에는, 1~3월 기간 평균 10시간 근로했으므로 2시간의 연장근로에 대한 수당들을 추가로 지급해야 할 것이다.

한편, 개정 법률안은 단위기간동안에 근로시간이 지급된 월급액 보다 적은 경우는 규정하고 있지 않으나, 선택적 근로시간제도에서 약정된 시간에 미달한 임금액을 감액할 수 있다는 고용노동부 해석(유연근로시간제 가이드, 2018.6.) 등에 비춰 봤을 때 미달된 시간분에 해당하는 임금을 감액할 수 있을 것으로 보인다(ex. 1~3월은 6시간, 4~6월은 10시간 근로하기로 정했으나, 1~3월만 근로하고 퇴사한 경우 미달된 2

시간에 대한 급여 감액). 논란을 사전에 방지하기 위해서는 서면합의서에 이러한 내용을 기재하는 것이 바람직해 보인다.

2. 개정 선택적 근로시간제도 관련

Q1 구체적으로 어떠한 부분이 변경된 것인지?

기존 선택적 근로시간제도 유형으로서, 아래 유형①이 존재했다. 개정 선택적 근로시간제도의 핵심은 단위기간 한도가 3개월까지 늘어난 유형②가 신설된 것으로서, 기존 유형① 외에도 선택할 수 있는 선택적 근로시간제도의 옵션이 하나 더 늘어난 것으로 평가할 수 있다. 주요 개정사항은 아래 표에 표시된 부분과 같다.

Q2 '신상품 또는 신기술의 연구개발 업무'는 구체적으로 무엇을 의미하는지?

법률 개정안에서 별도로 정하고 있는 바는 없다. 다만, 고용노동부의 <재량간주근로시간제 운영 가이드>(2019.7.31.)

는 해당 업무를 “재료, 제품, 생산·제조공정 등의 개발 또는 기술적 개선 등을 말하며, 제조업에서의 실물제품 뿐만 아니라 소프트웨어, 게임, 금융상품 등 무형의 제품의 연구개발 등을 포함”한다고 설명하는 점을 참고할 수 있다.

Q3 일 또는 주의 근로시간 한도가 정해져 있는지?

선택적 근로시간제도는 일 또는 주의 근로시간 한도가 정해져 있지 않다.

다만, 1개월을 초과한 정산기간을 정한 3개월 이내 선택적 근로시간제도는 천재지변 등 불가피한 경우가 아니라면 연속해 11시간 이상의 휴식시간이 부여돼야 하는바, 이러한 휴식시간 부여 의무에 의해 연속해 이어지는 장시간 근로는 일정부분 제한을 받을 수 있다.

한편, 휴식시간을 제외한 시간 모두를 근로할 수 있는 것 이 아니라, 근로기준법 제54조에 따른 휴게시간 부여 의무 또한 고려해야 하는 점을 유의할 필요가 있다. 

■ 선택적 근로시간제도 요약

	①기존 일반 선택적 근로시간제도	③3개월 이내 선택적 근로시간제도
단위기간	• 1개월 이내	• 3개월 이내
요건 및 절차	<ul style="list-style-type: none"> • 아래 사항에 대한 근로자대표와의 서면 합의 <ul style="list-style-type: none"> - 대상 근로자의 범위 - 정산기간(1개월 이내) - 정산기간의 총 근로시간 - 반드시 근로해야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각 - 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각 - 표준근로시간 	<ul style="list-style-type: none"> • 아래 사항에 대한 근로자대표와의 서면 합의 <ul style="list-style-type: none"> - 대상 근로자의 범위 - 정산기간(3개월 이내) - 정산기간의 총 근로시간 - 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각 - 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각 - 표준근로시간 • 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무
근로시간 제한		<ul style="list-style-type: none"> • 정산기간 1개월 초과시 연속해 11시간 이상의 휴식 시간을 줄 것. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자 대표와의 서면합의가 있으면 이에 따름
연장근로 수당산정	• 정산기간의 총 근로시간을 넘는 시간 × 1.5	<ul style="list-style-type: none"> • 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과한 시간 × 1.5
적용제외	• 15세 이상 18세 미만의 근로자	