

2020 문화예술 분야 노동시간 단축 및 유연근로 시간제 적용 가이드

WWW.GOKAMS.ORG.KR

2020

**문화예술 분야
노동시간 단축 및
유연근로 시간제
적용 가이드**

총괄 예술경영지원센터
예술경제지원본부
사회가치창출팀

원고·감수 노무법인 유앤
파트너 공인노무사 김성중

발행처 (재)예술경영지원센터

발행인 김도일

발행일 2020년 12월

인터뷰·편집 (주)파라프로젝트

디자인 (주)크리에이티브다다
credada.com

(재)예술경영지원센터

(03082)

서울시 종로구 대학로 57 (연건동)

홍익대학교 대학로 캠퍼스 교육동 12층

T 02-708-2237

E consulting@gokams.or.kr

W www.gokams.or.kr

1장 근로시간 단축 주요 개정 내용

- 08 1. 개정 근로기준법 세부 내용
[법률 제15513호, 2018.3.20. 일부 개정]
- 09 1.1 근로시간 단축과 특별연장근로의 한시적 도입
- 10 1.2 특례 업종 축소
- 11 1.3 휴일근로 할증률 명시
- 12 1.4 관공서 공휴일의 간 적용 및 휴일 대체
- 13 1.5 연소근로자의 근로시간 단축
- 14 2. 개정 근로기준법 적용 범위 및 판단 기준
- 15 2.1 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장
- 16 2.2 상시 근로자수 산정 방법
- 17 2.3 근로기준법상 근로자 판단 기준

2장 개정 근로기준법에 따른 근로시간 관리 방안

- 24 1. 근로시간의 효율적 사용
- 25 1.1 근로시간이란?
- 30 1.2 근로시간의 효율적 사용을 위한 방안
- 32 2. 유연근무제의 도입
- 33 2.1 탄력적 근로시간제
- 42 2.2 선택적 근로시간제
- 50 2.3 사업장 밖 간주근로시간제
- 55 2.4 재량근로시간제
- 62 2.5 선택적 보상휴가제
- 66 2.6 유연근무제 간접노무비 지원제도

3장 문화예술분야 적용사례

- 70 1. 인터뷰
- 71 1.1 (주)삶이축제다
#축제 #행사기획 #디자인 #영상
- 76 1.2 (주)케이옥션
#미술 #경매 #미술감정
- 80 1.3 (사)한국화랑협회
#화랑 #갤러리 #전시회 #아트페어 #미술감정
- 83 1.4 (재)국립극단
#연극 #공연기획 #무대기술 #작품개발
- 87 1.5 (주)자이엔트
#문화기획 #IT개발 #공간운영
- 91 2. 컨설팅 사례
- 92 2.1 에이치제이컬쳐(주)
#공연 #콘텐츠기획 #무대기술

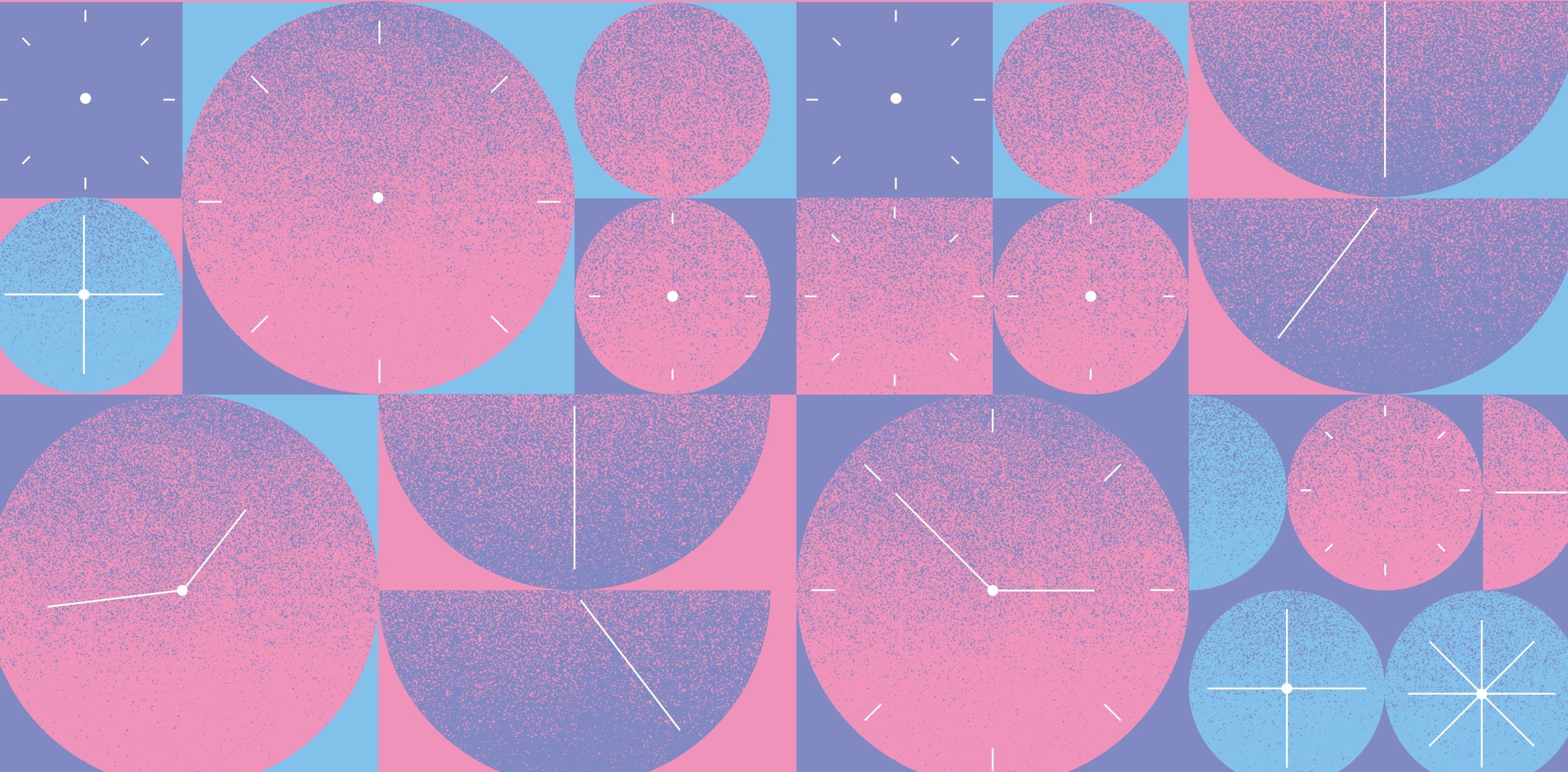
부록

- 100 주요 용어 및 개념 관련
- 102 제도 관련

- 1 개정 근로기준법 세부 내용
[법률 제15513호, 2018.3.20. 일부 개정]
- 2 개정 근로기준법 적용 범위 및 판단 기준

1장

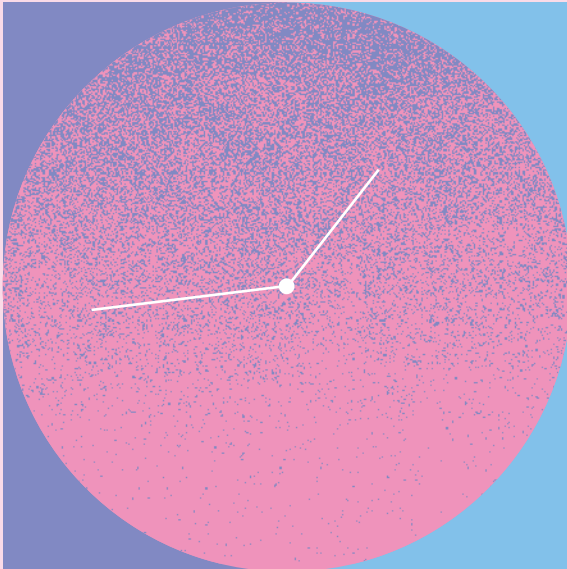
근로시간 단축 주요 개정 내용



1

개정 근로기준법 세부 내용

법률 제15513호, 2018.3.20. 일부 개정



1장 근로시간 단축 주요 개정 내용

1.1 근로시간 단축과 특별연장근로의 한시적 도입

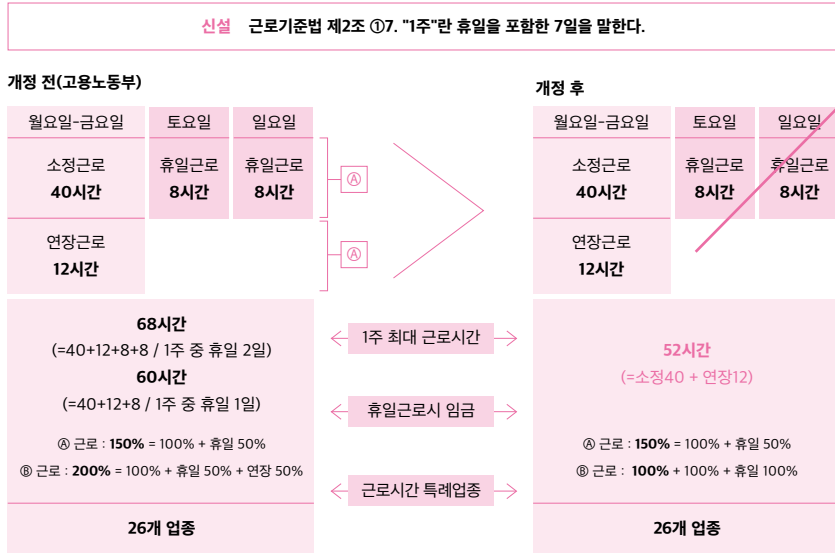
근로기준법 제2조제1항제7호에 1주에 대한 정의규정이 신설되어 “1주란 휴일을 포함한 7일”임이 명확해짐에 따라 종전에 연장 근로시간 산정에서 제외해온 휴일 근로시간도 연장 근로시간에 합산하여 1주 12시간 한도 초과 여부를 판단하게 되었으며,

- 그 결과 1주 최대 근로 가능 시간은 종전 68시간 또는 60시간에서 52시간으로 단축되었습니다.

이와 같은 근로시간 단축은 근로자의 소득 감소 및 중소기업의 경영상 부담 등을 고려하여 2018년 7월 1일부터 기업 규모별로 단계적으로 시행되어 2020년 1월 1일부터는 상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되었으며, 2021년 7월 1일 이후부터는 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용될 예정입니다.

- 다만, 상시 30명 미만의 사업 또는 사업장은 그 영세성을 고려하여 충분한 준비시간을 가지도록 2022년 12월 31일까지는 추가로 1주 8시간 범위 내에서 특별 연장근로가 허용되며, 이 때 특별 연장근로 사유 및 그 기간, 대상 근로자의 범위에 대하여 근로자대표와 서면합의하여야 합니다.

개정 근로기준법에 따른 근로시간 단축



1.2 특례 업종 축소

개정 근로기준법 제59조제1항에 따라 근로자대표와의 서면합의로 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있는 특례업종이 종전 26개에서 5개로 대폭 축소되었습니다. **시행일: 2018년 7월 1일.**

근로기준법 제59조제2항이 신설됨에 따라 특례제도를 도입하는 경우 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 부여하여야 합니다.

- 예컨대, 근로시간 및 휴게시간 특례 도입 사업장의 근로자가 다음날 02:00까지 근무하고 퇴근하였다면 적어도 같은 날 13:00까지 휴식시간을 부여한 후 다시 출근 의무를 부여할 수 있습니다.

개정 근로기준법에 따른 특례업종의 축소

개정 전 특례업종 26개	개정 후 특례업종 5개
1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업 2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업 3. 의료 및 위생 사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업 4. 사회복지사업 육상운송, 수상운송, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업, 방송업, 전기통신업, 보건업, 하수폐수 및 분뇨처리업, 사회복지 서비스업, 보관 및 창고업, 자동차 부품판매업, 도매 및 상품중개업, 소매업, 금융업, 보험 및 연금업, 금융 및 보험관련 서비스업, 우편업, 교육서비스업, 연구개발업, 시장조사 및 여론조사 사업, 광고업, 숙박업, 음식점 및 주점업, 건물·산업설비 청소 및 방제 서비스업 미용·목욕탕 및 유사서비스업	1. 육상운송 및 파이프라인 운송업, 다만 「여행자동차운수사업법」 3조제1항제1호에 따른 노선여행자동차운송사업은 제외한다. 2. 수상운송업 3. 항공운송업 4. 기타 운송관련 서비스업 5. 보건업

* 특례업종 해당여부는 통계청 고시 "한국표준산업분류표"를 기준으로 판단하되, 여러 업종이 혼재되어 있는 경우 주된 업종에 따라 결정

1.3 휴일근로 할증률 명시

종전 규정으로는 휴일근로와 연장근로가 중복된 경우 가산임금을 중복하여 지급하여야 하는 것인지 여부가 명확하지 않아 이에 관한 혼란을 방지하고 근로시간 단축에 따른 사용자의 비용 부담 증가를 완화하고자 개정 근로기준법 제56조제2항에 휴일근로에 대한 가산임금 계산 방법이 명시되었습니다. **시행일: 2018년 3월 20일.**

- 이에 연장근로와 휴일근로 할증률의 중복 없이 8시간 이내의 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을, 8시간을 초과하는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 100 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 합니다.

야간근로(오후 10시부터 오전 6시 사이의 근로)가 연장근로 또는 휴일근로와 중복되는 경우에는 종전과 마찬가지로 연장근로 또는 휴일근로에 대한 가산임금에 더하여 야간근로 가산임금(통상임금의 100분의 50 이상)을 추가 지급하여야 합니다.



1.4 관공서 공휴일의 민간 적용 및 휴일 대체

개정 근로기준법 제55조제2항의 신설로 민간기업에 대해서도 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일(일요일 제외, 이하 같음) 및 대체공휴일을 법정휴일로서 의무적으로 부여하게 됨에 따라 기존에 1주에 평균 1회 이상 유급으로 부여하는 주휴일 및 근로자의 날 5월 1일 이외에 15일 이상의 휴일을 추가 부여하게 되었습니다.

- 다만, 중소기업의 경영상 부담 등을 고려하여 2020년 1월 1일부터 기업 규모별로 단계적으로 시행되어 2021년 1월 1일부터는 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용될 예정이며, 2022년 1월 1일 이후부터는 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용될 예정입니다.

한편, 관공서 공휴일의 민간 적용과 맞물려 근로자대표와 서면합의 한 경우 공휴일 및 대체공휴일을 특정한 근로일로 대체할 수 있도록 하였습니다.

관공서의 공휴일에 관한 규정 [대통령령 제28394호, 2017. 10. 17. 일부개정]

제1조(목적) 이 영은 관공서의 공휴일에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(공휴일) 관공서의 공휴일은 다음 각 호와 같다. 다만, 재외공관의 공휴일은 우리나라의 국경일 중 공휴일과 주재국의 공휴일로 한다.

1. 일요일

1. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
2. 1월 1일
3. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
4. 추석 <2005. 6. 30.>
5. 부처님오신날 (음력 4월 8일)
6. 5월 5일 (어린이날)
7. 6월 6일 (현충일)
8. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)
9. 12월 25일 (기독탄신일)
10. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일
11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날

제3조(대체공휴일) ① 제2조제4호 또는 제9호에 따른 공휴일이 다른 공휴일과 겹칠 경우 제2조제4호 또는 제9호에 따른 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다.

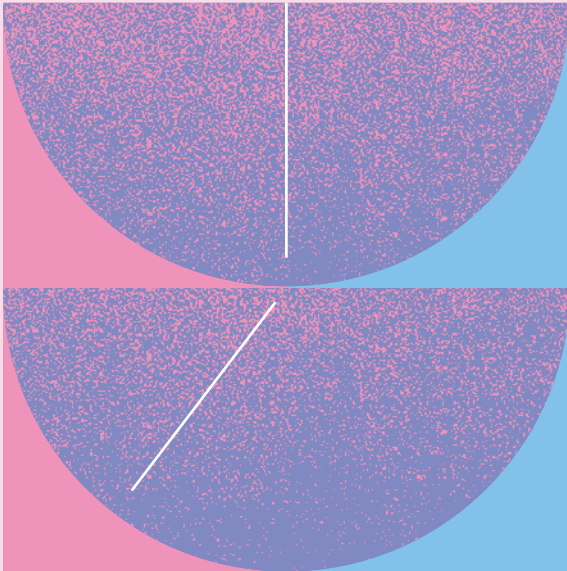
② 제2조제7호에 따른 공휴일이 토요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우 제2조제7호에 따른 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다.

1.5 연소근로자의 근로시간 단축

개정 근로기준법 제69조에 따라 15세 이상 18세 미만인 연소근로자의 법정 기준 근로시간은 1일 7시간, 1주 40시간에서 1일 7시간, 1주 35시간으로 단축되었고, 연장근로시간의 한도도 1일 1시간, 1주 6시간에서 1일 1시간, 1주 5시간으로 줄어들었습니다. **시행일: 2018년 7월 1일.**

- 그 결과 연소근로자의 1주 최대 근로가능 시간은 종전 46시간(=40시간+6시간)에서 40시간(=35시간+5시간)으로 단축되었으며, 1일 7시간씩 월요일부터 금요일까지 근무하고 토요일에 5시간 근무하는 경우 종전에는 연장근로가 존재하지 않았으나 개정 후에는 토요일 5시간 근무가 연장근로에 해당하여 그에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상의 가산임금을 지급하여야 합니다.

개정 근로기준법 적용 범위 및 판단 기준



1장 근로시간 단축 주요 개정 내용

2.1 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장

근로기준법 제11조제1항 및 제2항, 근로기준법 시행령 제7조에 따라 근로기준법 제4장의 ‘근로시간과 휴식’에 관한 규정은 휴게 및 주휴일에 관한 규정을 제외하고는 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용되므로, 개정 근로기준법의 근로시간 단축, 특례업종의 축소, 휴일근로의 할증률, 공휴일의 민간적용에 관한 사항은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용됩니다.

- 다만, 근로기준법 제5장 ‘여성과 소년’에 규정되어 있는 연소근로자의 근로시간 규정은 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되므로, 개정 근로기준법 제69조에 따른 연소근로자의 근로시간 단축은 모든 사업 또는 사업장에서 이를 준수하여야 합니다.

근로시간 단축	상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 시행일 2018.7.1.(상시 300인 이상, 국가·지자체·공공기관) 2020.1.1.(상시 50인 이상 - 300인 미만) 2021.7.1.(상시 5인 이상 - 50인 미만)
특례업종 축소	상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 시행일 2018.7.1.
휴일근로의 할증률	상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 시행일 2018.3.20.
공휴일의 민간적용	상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 시행일 2020.1.1.(상시 300인 이상, 국가·지자체·공공기관) 2021.1.1.(상시 30인 이상 - 300인 미만) 2022.1.1.(상시 5인 이상 - 30인 미만)
연소근로자의 근로시간 단축	근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장 시행일 2018.7.1.

개정 근로기준법의 적용 사업 또는 사업장

2.2 상시 근로자수 산정 방법

개정 근로기준법의 적용 대상 및 시행 시기 여부를 판단함에 있어 상시 근로자수 산정은 근로기준법 제11조제3항 및 근로기준법 시행령 제7조의2에 따라 해당 사업 또는 사업장에서 법 적용 사유 발생일 전 1개월사업이 성립한 날부터 1개월 미만인 경우에는 그 사업이 성립한 날 이후의 기간을 말한다 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정하되,

- 그 결과 법 적용 사업 또는 사업장에 해당하지 않는 경우에도 산정 기간에 속하는 일(日)별로 근로자 수를 파악하였을 때 법 적용 기준에 미달한 일수(日數)가 2분의 1 미만인 경우에는 법 적용 사업 또는 사업장으로 보며, 반대로 법 적용 사업 또는 사업장에 해당하는 경우에도 산정 기간에 속하는 일별로 근로자 수를 파악하였을 때 법 적용 기준에 미달한 일수가 2분의 1 이상인 경우에는 법 적용 사업 또는 사업장으로 보지 않습니다.

근로시간 단축 등 기업 규모별로 시행 시기가 정해져 있는 경우 규모별 적용 시점 이후라도 상시 근로자수를 산정하여 근로시간 단축 등이 적용되는 기업 규모에 해당하면 개정법을 적용하여야 하며, 그 이후에 근로자수가 줄어도 법적 안정성을 고려하여 단축된 근로시간 또는 공휴일의 유급휴일 등을 적용하는 것이 바람직합니다.

상시 근로자수를 산정할 때 연인원은 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 통상 근로자뿐만 아니라, 기간제근로자, 단시간근로자, 일용근로자 등 고용형태를 불문하고 하나의 사업 또는 사업장에서 근로하는 모든 근로기준법상 근로자~~해당 사업 또는 사업장에 이들 근로자가 1명이라도 있으면 동거하는 친족인 근로자를 포함한다~~를 합산하여 산출하며, 파견근로자나 도급용역업체 근로자 등 직접 고용하지 않은 자는 제외합니다.

2.3 근로기준법상 근로자 판단 기준

개정 근로기준법의 적용 대상인 근로기준법상 근로자란 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람~~근로기준법 제2조제1항제1호~~”로서, 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고 종속적인 관계가 있는지 여부는 다음의 사정을 종합하여 판단합니다~~대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결 등~~.

- ① 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지
- ② 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지
- ③ 노무 제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지
- ④ 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지
- ⑤ 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항
- ⑥ 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도
- ⑦ 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여 러 조건

종속적인 관계에서 임금을 목적으로 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부를 판단함에 있어 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성이 쉽게 부정되지는 않습니다~~대법원 2010.4.15. 선고 2009다99396 판결 등~~.

사례 1 | 영상취재요원(VJ)은 근로기준법상 근로자에 해당한다

① 참가인들이 원고의 채용공고에 의하여 영상취재요원으로 채용되어 원고가 기획·의도한 특정한 장소에서 특정한 시간 내에 일정한 영상을 촬영하여 이를 수정·편집하여 온 점, ② 참가인들은 영상제작에 관하여 그 작업의 특성상 일정한 재량을 가지고 작업을 하여 왔으나, 원고 소속 취재담당기자의 기획의도에 따라 제작된 촬영 및 편집구성안에 따라 구체적인 인터뷰 내용 및 방법, 촬영 방법, 기타 영상 내용 등에 대하여 촬영 작업부터 편집 작업까지 지속적으로 수정 지시를 받아 왔고, 위와 같은 촬영 및 편집구성안 이외에도 현장에서 구두로 또는 이메일을 통하여 지속적인 수정 지시를 받아 온 점, ③ 참가인들은 위와 같은 업무수행의 대가로 프로그램 아이템의 촬영 영상당 일정액으로 계산된 금액을 지급받은 것이 아니라, 매월을 기본단위로 하여 일당 일정액에 실제 근무일수를 곱한 금액을 급여로 지급받아 온 점, ④ 원고가 참가인들에게 다른 회사의 영상취재요원으로 근무하는 것을 금지하지 아니하였다고 하더라도, 참가인들의 원고에 대한 업무일지 등에 기재된 실제 근무일과 근무시간상 참가인들이 원고의 영상취재요원으로 근무하면서 원고가 아닌 다른 회사의 영상관련업무에 종사하는 것은 사실상 불가능한 것으로 보이는 점, ⑤ 원고는 영상취재요원에게 위와 같은 업무를 수행하게 하면서 그 업무 수행에 잘못이 있는 경우 그 잘못의 경위를 기재한 시말서 등을 징구하여 온 점, ⑥ 원고는 2년 또는 5년 동안 참가인들과의 근로관계를 지속적으로 유지해 오다가 이른바 비정규직 보호법 발효를 앞둔 2007.8.2. 참가인들에 대하여 위와 같은 비정규직보호법의 적용을 배제하기 위한 목적으로 사업자등록을 요구한 후 이 사건 계약종료에 이르게 된 것과 원고 스스로 작성한 ‘VJ 운영개선방안’의 내용 등에 비추어, 원고 스스로도 참가인들과 같은 영상취재요원의 근로형태가 근로기준법에 정한 근로자로 인정받을 수 있다는 것을 충분히 예상하고 있었다고 보이는 점, ⑦ 참가인들이 정해진 기본급이나 고정급을 지급받은 것은 아니고 원고로부터 근로소득세를 원천징수당하지 아니하였으며 원고가 참가인들에 대하여 취업규칙 등의 규정을 적용하지 않은 사정이 있다고 하더라도, 이러한 사정들은 최근에 급격하게 증가하고 있는 비정규직 근로자에게 일반적으로 나타나는 현상으로 볼 수 있을 뿐 아니라 사용자인 원고가 경제적으로 우월한 지위에서 사실상 임의로 정할 수 있는 사정들에

불과하다고 여겨지는 점 등을 인정한 다음, 이러한 사정을 종합하여 보면 비록 참가인들이 6mm 카메라를 직접 소유하고 있고 원고로부터 명시적인 출·퇴근시간 등의 근태관리를 받지 않았으며 참가인들에 관하여 4대 보험이 가입되어 있지 않다고 하더라도, 참가인들은 원고와의 근로관계에 있어 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 원고에게 근로를 제공한 근로자에 해당한다(대법원 2011.3.24. 선고 2010두10754 판결)

사례 2 | 방송프로그램 제작PD는 근로기준법상 근로자에 해당한다

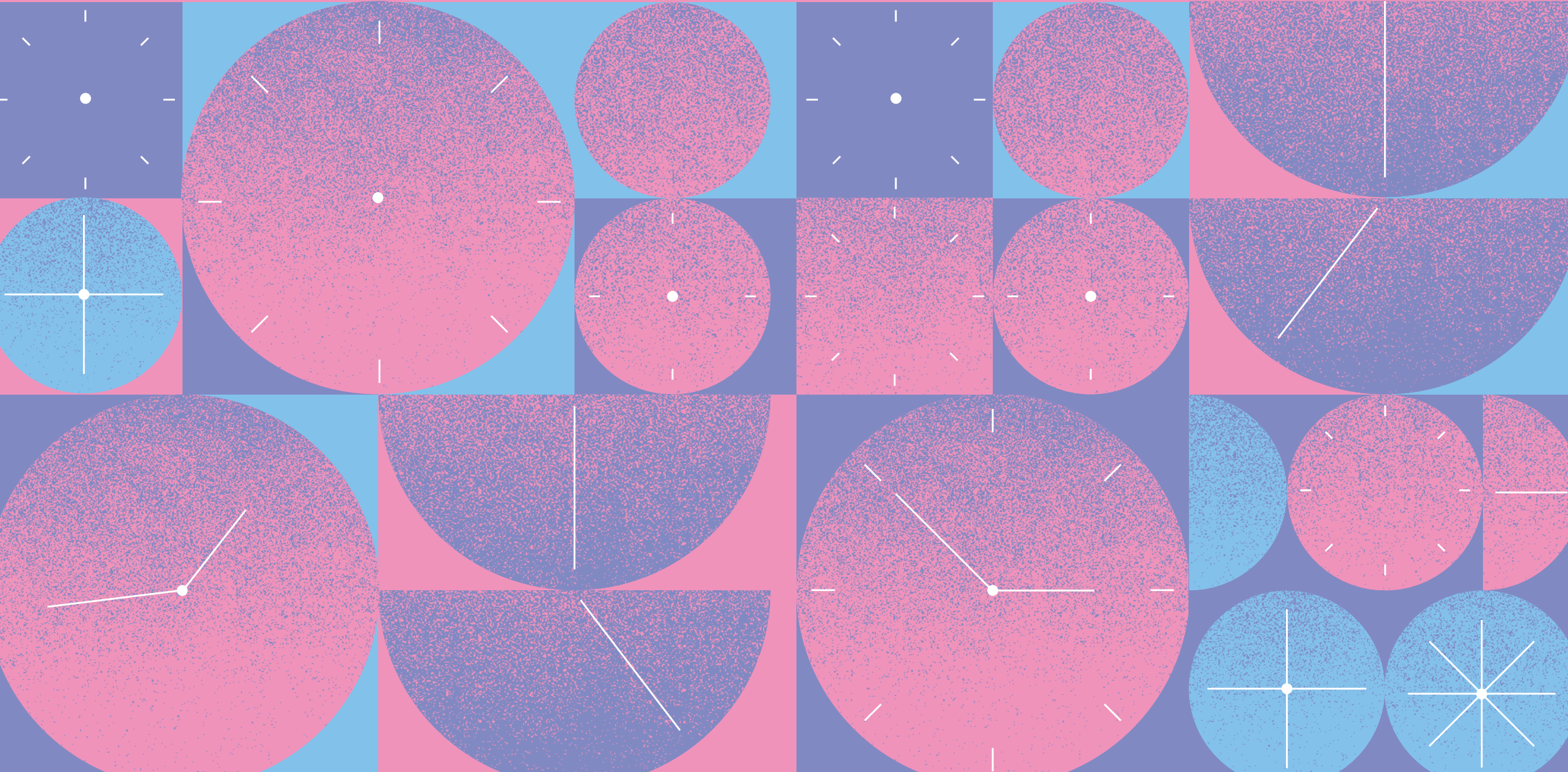
① 참가인들이 수행한 업무는 프로그램 제작이라는 공동의 목표를 위하여 정규직 근로자들과 함께 유기적으로 결합하여 수행하는 것으로서 그 중 일부분만 따로 떼어 내어 이를 독립된 사업자에게 업무위탁을 할 만한 성격으로 보이지 않는 점, 위 프로그램들은 사회적으로 민감한 시사프로그램으로서 단순히 몇 차례의 작업만으로 완성되는 것이 아니라 여러 단계의 제작과정과 협업과정을 거쳐야 되는 것이고 단계마다 원고의 기획의도에 맞도록 수정·보완의 과정을 거쳐야 하므로, 그 과정에서의 원고의 개입과 관여 및 그 정도는 업무위탁의 결과물에 대한 사전적 요구 및 사후적 평가나 건의의 수준을 넘어 일상적이고 지속적인 개입으로서 곧바로 참가인들의 업무를 구속하는 점을 고려하면, 참가인들의 업무수행과정에서 원고의 상당한 지휘·감독이 있었다고 평가하기에 충분하다, ② 참가인들이 제작하는 프로그램은 1주일에 1회씩 정기적으로 방송되므로 이에 따른 업무일정표가 사실상 짝 짜여 있어서 그 흐름에 맞춰 업무를 하였고 편집을 위하여 밤샘 작업도 하는 점 등에 비추어 보면, 참가인들의 근무시간이 상대적으로 자유로웠다고 하더라도 이는 업무의 특성에서 비롯된 것이고 이는 참가인들과 함께 프로그램 제작에 참여하는 정규직 근로자도 마찬가지였을 것으로 보인다. 근무장소와 관련하여서도 참가인들의 업무 일정상 다른 장소에서 근무하는 것이 불가능하고 원고 소유의 편집장비 및 카메라, 스튜디오 등을 이용하여야 하였으므로 근무장소는 고정되어 있었고 참가인들이 임의로 선택할 여지는 없었다고 봄이 상당하다, ③ 참가인들은 그 업무를 수행하기 위하여 근로

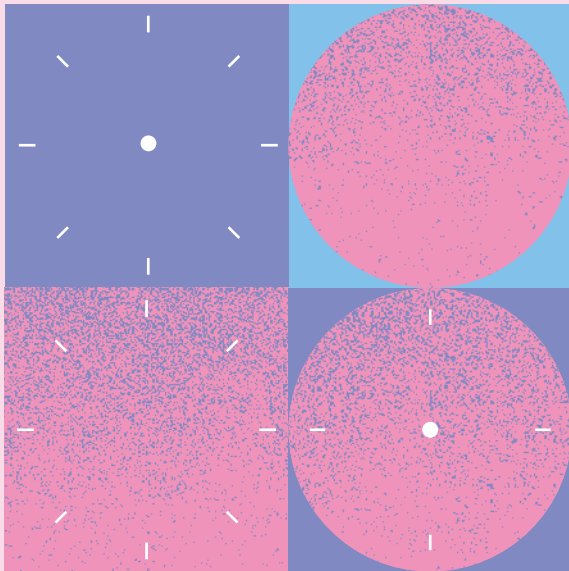
를 제공하는 것 외에 별도로 자본을 투자하거나 장비를 갖추 필요 없이, 참가인들 업무의 성격 및 원고가 참가인들을 선발한 경위에 비추어 참가인들이 그 업무를 직접 수행하지 않고 제3자를 고용하여 대행하게 한다는 것은 쉽게 상상하기 어려우며, 특별히 참가인들이 추가로 수취할 이윤도 없고 나아가 손실의 위험도 없었던 점에 비추어 참가인들을 독립된 사업자로 볼 만한 여지는 쉽게 찾기 어렵다, ④ 보수의 성격에 관하여 보건대, 참가인들은 프로그램 제작 횟수에 상응하여 일률적으로, 주급으로 급여를 수령하기는 하였으나 보수 자체에 있어서 특별히 변동이 있을 수 없고 2005년경 3회를 제외하고는 결방이 있더라도 고정적으로 급여를 지급받아 왔으며 급여가 근로시간과는 무관하게 책정되었으나 참가인들의 근무시간은 충분히 예측가능하고 근로시간의 장단에 있어서 그 변동이 크지 않은 점을 고려하면, 참가인들은 근로의 대가로 보수를 수령하였다고 봄이 상당하다, ⑤ 참가인들은 정해진 프로그램의 제작 그리고 그 제작과정에서 자신들이 맡은 업무만을 처리하기는 하였으나 이는 정규직 근로자들과 별반 차이가 없었던 것으로 보이고, 1주 단위로 짝 짜인 업무를 반복적으로 수행한 점에 비추어 참가인들이 다른 영업활동을 할만한 여유도 없었고 실제로 그렇게 한 바도 없었으므로 원고의 업무만을 전속적으로 한 것으로 인정된다 **대법원 2014.4.10. 선고 2011두19390 판결**

- 1 근로시간의 효율적 사용
- 2 유연근무제의 도입

2장

개정 근로기준법에 따른 근로시간 관리 방안





2장 개정 근로기준법에 따른 근로시간 관리 방안

① 의의 및 판단기준

근로기준법상의 근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간으로서, 근로자가 작업시간의 중도에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식, 수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 하에 놓여 있는 시간이라면 이를 당연히 근로시간에 포함시켜야 합니다(대법원 1993.5.27. 선고 92다24509 판결).

근로기준법상의 근로시간에 해당하는지 여부는 사용자의 지시 여부, 업무수행·참여 의무 정도, 수행이나 참여를 거부하는 경우 불이익 여부, 시간·장소 제한의 정도 등 구체적인 사실관계를 따져 사례별로 판단하며,

- 근로시간에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니라, 근로계약의 내용이나 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 구체적인 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 합니다(대법원 2017.12.5. 선고 2014다74254 판결).

② 구체적 판단 사례

① 조회시간 등 실 근로시간에 부수되는 시간

옷을 갈아입는 시간, 작업도구 준비·점검·정비·교체시간, 보안교육·작업지시·작업조 편성을 위한 작업 전 회의, 교대시간, 작업 후 목욕시간, 작업 종료 후 정돈 시간 등은 근로시간에 포함됩니다(대법원 1993.3.9. 선고, 92다22770판결).

② 교육시간

사용자가 근로시간 중에 작업안전, 작업능률 등 생산성 향상, 즉 업무와 관련하여 실시하는 직무교육과 근로시간 종료 후 또는 휴일에 근로자에게 의무적으로 소집하여 실시하는 교육은 근로시간에 포함되어야 할 것이나, 근로자가 회사와는 관계없는 운전면허증 소지자에 대한 소양교육과 같은 법적 이행 개인 의무사항 교육이나 국가기관 등의 시책사업으로 사용자에게 협조를 요구하여 근무시간 외 또는 휴일에 회사에서 단체로 근로자에게 의무사항이 아닌 권고사항으로 시행하는 국민정신교육, 안전관계교육, 열관리교육, 성교육, 환경미화교육, 개인 교양교육, 국가홍보사항교육 등은 근로시간에 포함된다고 볼 수 없습니다.

- 다만, 법령, 단체협약 및 취업규칙 등에 이러한 교육시간을 유급으로 규정하고 있거나 관례적으로 임금을 지급하고 있다면 해당 시간의 임금은 지급되어야 합니다(근기01254-14835, 1988.9.29.).

직원들에게 교육 이수 의무가 없고, 사용자가 교육 불참을 이유로 근로자에게 어떠한 불이익도 주지 않는다면 이를 근로시간으로 볼 수는 없을 것이며, 아울러, 사용자가 동 교육에 근로자의 참석을 독려하는 차원에서 교육수당을 지급하였다고 하여 근로시간으로 인정되는 것은 아닙니다(근로개선정책과-798, 2013.1.25.).

가스차량을 운전하는 근로자의 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 안전교육은 「근로자직업능력 개발법」 제2조제1호에 따른 “직업능력개발훈련”으로 볼 수 있으며, 이에 대해서는 단체협약·취업규칙 등에 임금지급의 특칙이 없는 한, 「근로자직업능력 개발법」 제9조제5항의 규정에 따라 연장근로수당을 지급하지 아니할 수 있습니다(근로기준과-571, 2010.2.1.).

③ 대기시간

현실적으로 작업은 하고 있지 않지만 단시간 내에 근무에 임할 것을 근로자가 예상은 하고 있으나 사용자로부터 언제 취로 요구가 있을지 불명한 상태에서 기다리고 있는 시간, 이른바 대기시간은 사용자로부터 취로하지 않을 것을 보장받

고 있지 못하기 때문에 휴게시간으로 볼 수 없고 근로시간으로 보아야 할 것이
나법무 811-28682, 1980.5.15.,

- 대기시간과 근무시간의 구분이 명백하고, 근로자가 사전에 대기시간을 알고 있으며, 그 대기시간 중에는 사업장 밖으로 나갈 수는 없지만 사용자의 지휘·감독을 벗어나 자유로이 이용할 수 있다면 이는 휴게시간으로 인정할 수 있습니다(근기 68207-3298, 2000.10.25.).

현실적으로 작업은 하고 있지 않지만 단시간 내에 근무에 임할 것을 근로자 야간 휴게시간에 근무초소 경비실 내의 의자에 앉아 가면상태를 취하면서 급한 일이 발생할 시 즉각 반응하도록 지시한 점, 야간 휴게시간에 근무초소 경비실 내의 조명을 켜 놓도록 한 점, 야간 휴게시간에 피고의 지시로 시행된 순찰업무는 경비원마다 매번 정해진 시간에 이루어지지 않았고, 이로 인하여 나머지 휴게시간의 자유로운 이용이 방해된 것으로 보이는 점 등을 종합하여 보면, 아파트 경비원들의 야간 휴게시간은 자유로운 이용이 보장되는 휴식·수면시간으로 보기 어렵고, 혹시 발생할 수 있는 긴급 상황에 대비하는 대기시간으로 볼 여지가 충분하므로 근로시간에 포함됩니다(대법 2016다243078, 2017.12.13.).

④ 일·숙직근로

일반적으로 일·숙직근로라 함은 일과 후에 업무를 종료하고 정기적 순찰, 전화와 문서의 수수, 기타 비상사태 발생 등에 대비하여 시설 내에서 대기하거나 전화 착신하여 자택에서 대기하는 경우로서 이러한 업무는 원래 근로계약에 부수되는 의무로 이행되어야 하는 것이어서 정상근무에 준하는 임금을 지급할 필요는 없으며 연장·야간·휴일근로수당 등이 지급되어야 하는 것은 아닙니다.

- 다만, 일·숙직시간 중에 수행하는 업무의 노동 강도가 본래의 업무와 유사하거나 상당히 높은 유사 일·숙직근로에 대하여는 통상의 근로에 준하여 근로기준법 제56조 소정의 가산임금을 지급하여야 합니다(임금근로시간정책팀-2974, 2006.10.10.).

⑤ 출장

출장지로의 이동에 필요한 시간은 근로시간에 포함시키는 것이 원칙이나, 출퇴근에 같음하여 출장지로 출근 또는 출장지에서 퇴근하는 경우는 제외할 수 있습니다.

- 다만, 장거리 출장의 경우 사업장이 소재하는 지역에서 출장지가 소재하는 지역까지의 이동시간은 근로시간에 포함시키는 것이 타당합니다(근기 68207-1909, 2001.6.14.).

취업규칙 등에 별도의 규정이 없고 사용자의 특별한 지시 없이 단순히 다음 목적지로 이동하기 위해 근로자가 임의로 휴일 또는 야간에 출장지로 이동하였다면 이를 근로기준법 제56조의 할증임금 대상인 ‘야간근로’ 또는 ‘휴일근로’로 보기 어렵습니다(근기68207-2955, 2002.9.25.).

해외출장출입국 절차, 비행대기 및 비행, 현지 이동 및 업무 등 포함 중 소비한 시간은 근로시간으로 보아야 하며, 이 때 국내에서 출국 시 공항의 출국수속 2시간, 입국수속 1시간, 해외에서 해외국내선 이용 시 출국과 입국에 필요한 시간은 각 1시간, 비행 및 환승 등을 위한 대기시간 등 4시간마다 30분의 휴게시간을 적용하고, 휴게시간은 근로시간으로 계산하지 않음, 출장업무를 위하여 렌터카 등을 이용한 해외 지역 간 이동시간은 실 소요시간을 적용합니다(수원지법 2016.11.24. 선고, 2016가단505758판결).

⑥ 접대

휴일골프의 라운딩 대상자들, 라운딩 장소, 시간 등을 피고 회사가 아닌 원고의 상사인 상무 또는 원고 등이 임의로 선정한 점, 또한 이 사건 휴일골프 관련하여 원고 또는 상무 등 그 누구도 피고에게 별도로 출장복무서와 같은 형식으로 보고하지 않은 점, 원고의 이 사건 휴일골프 참여 당시의 지위가 부서장으로서 원고 자신의 직무를 원활히 수행하고 좋은 대내외의 평가 등을 위하여도 자발적으로 이에 참여할 동기가 있었던 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면, 휴일골프와 관련하여 피고가 그 업무 관련성 등을 인정하여 비용 등을 계산하였고, 이 사건 휴일골프 중 상당수는 원고의 상사인 상무의 명시적·묵시적 지시에 의하여 참여한 사정만으로는 이 사건 휴일골프가 사용자의 구체적인 지휘·감독 하에 이루어

진 것으로 볼 수 없고 결국 근로기준법상 “근로시간”에 해당한다고 단정할 수는 없습니다(서울중앙지법 2018.4.4. 선고, 2017가단5217727판결).

⑦ 워크숍·세미나

회사 운영방침에 따라 근로하여야 할 날에 야우회를 실시하는 경우라면 임금은 당연히 지급되어야 하며, 유급휴일에 야우회를 실시하는 경우라면 휴일에 당연히 지급되는 임금과 당해 유급휴일의 근로야우회에 대한 소정의 통상임금을 지급하여야 합니다(근기 1455-7105, 1979.7.12.).

- 다만, 워크숍 프로그램 중 직원 간 친목도모 시간이 포함되어 있는 경우, 이 시간까지 포함하여 근로시간으로 인정하기는 어렵습니다.

⑧ 회식

사업장 내 구성원의 사기 진작, 조직의 결속 및 친목 등을 강화하기 위한 차원임을 고려할 때, 근로시간으로 인정하기는 어렵고, 사용자가 참석을 강제하는 언행을 하였다고 하더라도 그러한 요소만으로는 회식을 근로계약 상의 노무 제공의 일환으로 보기 어렵습니다.

⑨ 조기 출근시간 등

조기 출근을 하지 않을 경우 임금을 감액하거나 복무위반으로 제재를 가하는 권리의무 관계라면 근로시간에 해당될 것이나 그렇지 않다면 근로시간에 해당되지 않습니다(근기 01254-13305, 1988.8.3.).

국가시험 편집 및 인쇄를 담당하는 근로자의 근로시간 및 휴게시간 인정 등에 관하여, 국가시험 보안상 합숙 출제 기간 중 일부 장소적 제약이 있는 경우에도 근로시간과 휴게시간이 명백히 구분되고 근로자가 독립적으로 휴게 또는 수면할 공간이 확보되어 이를 자유롭게 이용할 수 있는 시간의 경우에는 휴게시간으로 볼 수도 있을 것입니다(근로기준정책과-3713, 2015.8.12.).

1.2 근로시간의 효율적 사용을 위한 방안

① 엄격한 근로시간 관리

개정 근로기준법에 따라 1주 최대 근로 가능 시간이 52시간으로 단축됨에 따라 다수의 기업들이 정시출퇴근제, PC오프제 등을 도입하여 퇴근시간에 안내방송을 하고 사무실 전체가 자동적으로 소동 또는 퇴근시간에 PC 전원이 자동으로 꺼지게 함은 물론, 점심시간 등 휴게시간 사용 현황을 관리하여 1시간을 초과하는 시간만큼 업무시간에서 제외시키는 등 엄격한 근로시간 관리를 시행하여 연장근로 한도 위반의 법적 리스크를 최소화하고 있습니다.

또한, 야근을 위해서는 사전에 부서장 승인 절차 밟도록 함은 물론, 부서의 야근 시간을 부서장 평가에 반영함으로써 불필요한 야근을 줄이기 위한 노력을 하고 있으며, 문서 보고를 지양하고 구두 보고, 메신저 사용을 장려하며, 회의시간을 1시간 이내로 제한하고 팀별 사용시간도 1시간으로 줄이는 등 형식적이고 과도한 보고 및 비효율적인 회의 문화를 개선함으로써 장시간 근로의 비효율을 줄이기 위해 노력하고 있습니다.

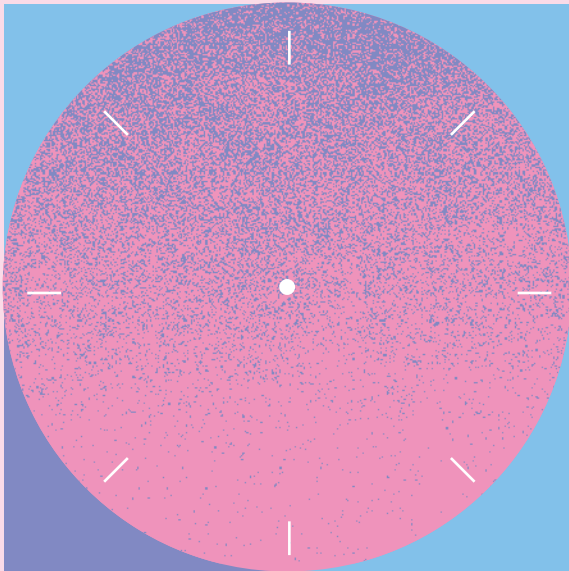
② 집중근무시간제

개정 근로기준법 시행 이후 기업들은 일정 시간대(예컨대 10:00~11:00, 14:00~16:00)에 회의, 업무 지시, 대면 결재, 타부서 방문 등 업무 집중력을 분산시키는 행위를 지양함으로써 업무 집중도를 높이고 근로시간을 효율적으로 사용하게 함으로써 장시간 근로가 발생하지 않도록 하고 있습니다.

③ 시차출퇴근제

개정 근로기준법 시행 이후 일·생활 균형과 생산성 향상을 위해 많은 기업에서 주 5일, 1일 8시간, 주당 40시간 근무제를 준수하면서 출·퇴근 시간을 근로자가 선택할 수 있게 해주는 시차출퇴근제를 도입하고 있습니다.

- 이러한 시차출퇴근제는 근로일별(예컨대 월요일~금요일) 매일의 출근시간을 근로자 본인이 일정 시간대(예컨대 07:00~10:00)에서 정하면 당일 퇴근시간은 그 출근시간으로부터 9시간 후로 자동 설정된다는 점에서 평균적으로 주 40시간 이내 근무만 한다면 주의 소정근로일과 소정근로시간이 매주 달라질 수 있는 선택적 또는 탄력적 근로시간제와는 근본적으로 다르다고 할 수 있습니다.



2장 개정근로기준법에 따른 근로시간 관리 방안

① 의의

탄력적 근로시간제란 어떤 근로일, 어떤 주의 근로시간을 연장시키는 대신에 다른 근로일, 다른 주의 근로시간을 단축시킴으로써 일정 기간의 평균 근로시간을 법정근로시간¹주 40시간 내로 맞추는 근로시간제로서,

- 취업규칙으로 정하여 실시할 수 있는 '2주 이내' 탄력적 근로시간제와 근로자대표와 서면합의가 필요한 '3개월 이내' 탄력적 근로시간제가 있습니다.

탄력적 근로시간제를 도입한 경우 최대한 늘릴 수 있는 소정근로시간은 '2주 이내' 탄력적 근로시간제는 1주 48시간까지, '3개월 이내' 탄력적 근로시간제는 1주 52시간, 1일 12시간까지로서,

- 특정 주 또는 특정일에 법정근로시간(1주 40시간, 1일 8시간)을 초과하여 근로하더라도 근로시간 위반이 아님은 물론 연장근로가 아니므로 1주 48시간 또는 1주 52시간, 1일 12시간까지는 가산임금을 지급할 의무가 없습니다(대법원 1991.6.29. 선고 90다카14758 판결).

출퇴근시간에 대한 결정권이 근로자에게 있고 근로시간에 제한 없는 선택적 근로시간제와 달리 탄력적 근로시간제는 소정근로시간에 대한 결정권은 사용자에게 있으며 1주 최대 근로가능 시간은 연장근로시간 12시간을 포함하여 60시간 또는 64시간으로 제한됩니다.

② 활용 가능 업종 및 직무

탄력적 근로시간제는 근로시간을 연속하여 근로하는 것이 효율적이거나 고객의 편리를 도모할 수 있는 업종^{운수, 통신, 의료업}, 기계를 쉬지 않고 가동시키기 위하여

근로가 연속하여 필요한 업종철강, 석유화학 등, 계절적 업종빙과류, 냉난방장비 제조업 등 또는 업무량이 주기적으로 많은 업종음식서비스업, 접객업 등, 인력 운영의 특성상 일정 기간 집중적인 근로가 필요한 업종국내외 건설, 토목, 플랜트 시공에 적합한 유연근무제로서,

- 업무량이 주기적으로 특정 요일 또는 특정 주에 많은 공연예술이나 특정 기간에 집중적인 근로가 필요한 축제 조직 등에서 도입을 고려해 볼 수 있습니다.

도입 및 활용 사례

▶ ‘2주 이내’ 탄력적 근로시간제

주 단위 근로시간 (제도 도입 전)

구분	월	화	수	목	금	토	일	합계
1주	정상근로	8		8		8	8	32
	연장근로	9		9		9	9	36
	합계	17		17		17	17	68
2주	정상근로		8		8		8	24
	연장근로		9		9		9	27
	합계		17		17		17	51

* 주휴일은 매주 첫 번째 비번일 운영 가정

주 단위 근로시간 (제도 도입 후)

구분	월	화	수	목	금	토	일	합계
1주	정상근로	16						16
	휴일근로						8	8
	연장근로	1		1		1		9
	합계	17		17		17	17	68
2주	정상근로		16		16			32
	휴일근로					8		8
	연장근로		1		1		9	11
	합계		17		17		17	51

* 주휴일은 매주 일요일, 토요일은 무급휴일 가정

▶ ‘3개월 이내’ 탄력적 근로시간제

주 단위 근로시간 (제도 도입 후)

구분	월	화	수	목	금	토	일	소정 (총근로)	
1-3주	8(10)	8(10)	8(10)	8(10)	6	휴무	주휴	38(46)	
4-6주	10(12)	10(12)	10(12)	10(12)	8(10)	4(6)	주휴	52(64)	
개입 출시									
7-8주	8(10)	8(10)	8(10)	8(10)	8	6	주휴	64(54)	
9주	8(10)	8(10)	8(10)	8(10)	6	휴무	주휴	38(46)	
10주								휴가(40)	0

* (): 연장근로를 포함한 실제 근무시간

㉓ 도입요건

① ‘2주 이내’ 탄력적 근로시간제

‘2주 이내’ 탄력적 근로시간제는 취업규칙상시 10명 이상 사업장 또는 이에 준하는 것 시 10인 미만 사업장에 정하되,

- 특정 주의 근로시간은 48시간(연장·휴일근로시간을 포함하여 60시간)을 초과 수 없으며 도입 시 임금 수준이 저하되지 않도록 보전 방안을 강구하여야 합니다(근로기준법 제51조제1항 및 제4항).

취업규칙에 “회사는 업무의 사정에 따라 2주 이내의 단위 기간을 설정하여 탄력적 근로시간제를 도입할 수 있다” 등과 같이 선언적 규정만을 명시하여 놓고 사용자가 필요한 시기에 임의로 제도를 도입하는 것은 적법하게 도입한 것으로 볼 수 없습니다.

② ‘3개월 이내’ 탄력적 근로시간제

‘3개월 이내’ 탄력적 근로시간제는 근로자대표와 서면합의로 대상 근로자의 범위, 3개월 이내 단위 기간, 단위 기간의 근로일과 근로일별 근로시간, 서면합의 유효기간 등을 정하되,

- 특정 주의 근로시간은 52시간(연장·휴일근로시간을 포함하여 64시간)을, 특정일의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없으며 도입 시 임금 수준이 저하되지 않도록 보전 방안을 강구하여야 합니다(근로기준법 제51조제2항 및 제4항).

근로자대표는 사업 또는 사업장 단위로 선정되어야 하며, 하나의 사업이 수개의 사업장으로 구성된 경우 ‘특정 사업장’이 근로기준법 적용 단위로서 서로 다른 단체협약 또는 취업규칙을 적용 받거나 노무관리, 회계 등 독립적 운영이 되지 않는다면 전체 사업 단위로 근로자대표를 선정하여야 합니다(근로기준법 제287조, 2015.07.01.).

- 이때 근로자대표를 선출함에 있어 모집단이 되는 근로자의 범위에는 근로자의 인사·급여·후생·노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 관하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여 받은 자로서 자신의 책임 아래 근로자를 채용하거나 해고 등 인사처분을 할 수 있고 직무상 근로자의 업무를 지시·감독하며 근로시간이나 임금 등 근로조건에 관한 사항을 결정하고 집행할 수 있는 자는 제외되며(대법원 1983.11.8. 선고 83도2505 판결, 대법원 2008.10.9. 선고 2008도5984 판결),
- 노사협의회의 근로자위원이 근로시간제도에 대한 대표권을 행사하는 것에 대하여 전체 근로자 과반수 의사를 대표하는 자로 선정된 경우라 아니라면 근로자대표로 볼 수 없으므로(근로기준법 제287조, 2015.7.1.), 노사협의회가 설치되어 있는 경우라도 근로자위원 중 어느 한 명 또는 전원이 공동으로 근로기준법상 근로시간제도에 대한 대표권을 행사한다는 취지의 선정서(또는 선임서)를 받는 것이 바람직합니다.

탄력적 근로시간제는 반드시 전체 근로자를 대상으로 하여야 하는 것은 아니며 특정 부서 등 일부 근로자에 한하여 도입할 수 있으나, 15세 이상 18세 미만의 연소근로자 및 임신 중인 여성근로자에게는 적용할 수 없고,

- 근로자가 미리 예상할 수 있도록 근로일 및 근로일별 근로시간을 명확히 정하여야 하

고 업무 사정에 따라 이를 임의로 변경할 수는 없으나, 단위 기간의 근로일과 근로일별 근로시간을 정하는 구체적인 기준에 관하여 노사간 서면합의를 하고 그에 따라 사전에 교대근무표가 주기적으로 고지됨으로써 특정 근로자가 자신의 근로일과 근로시간을 충분히 미리 예상할 수 있다면 단위 기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간이 미리 구체적으로 정하지 아니하였다하더라도 유효하게 탄력적 근로시간제가 도입된 것으로 볼 수 있습니다(근로기준법 제262조, 2009.7.23.).

2주 이내 탄력적 근로시간제 취업규칙 예시

제 〇〇조(탄력적 근로시간제)

- ① 회사는 〇월부터 〇월까지 〇개월 동안 생산직 사원에 대하여 다음 각 호에 정하는 바에 따라 2주 단위의 탄력적 근로시간제를 시행한다.
 1. 주당 근무시간 : 첫째 주 〇〇시간, 둘째 주 〇〇시간
 2. 첫째 주의 1일 근무시간 : 〇요일부터 〇요일까지 〇〇시간(〇〇:〇〇부터 〇〇:〇〇까지)
 3. 둘째 주의 1일 근무시간 : 〇요일부터 〇요일까지 〇〇시간(〇〇:〇〇부터 〇〇:〇〇까지)
- ② 회사는 제1항에 따라 사원이 첫째 주에 〇요일부터 〇요일까지 〇〇시간(〇〇:〇〇부터 〇〇:〇〇까지), 〇요일부터 〇요일까지 〇〇시간(〇〇:〇〇부터 〇〇:〇〇까지)을 근무한 경우 8시간을 초과한 시간에 대하여는 가산수당을 지급하지 아니한다.
- ③ 15세 이상 18세 미만의 사원과 임신 중인 여성사원은 탄력적 근로시간제를 적용하지 아니한다.
- ④ 본 제도의 유효기간은 제도 적용 시점부터 1년으로 한다.

탄력적 근로시간제 근로계약 예시

제 〇〇조(근로시간)

- ① 근로자의 근로시간은 1주 40시간, 1일 8시간으로 하되, 출퇴근 및 휴게시간은 다음 각 호와 같다. 다만, 업무상 필요한 경우 그 시간은 변경될 수 있다.
 1. 출근 및 퇴근 : 09:00~18:00
 2. 휴게시간 : 12:00~13:00
- ② 제1항에도 불구하고 탄력적 근로시간제를 적용받게 되는 기간에 있어서 1일의 근로시간, 출근 및 퇴근 시간, 휴게 시간은 근로자대표와 서면합의에서 정한 바에 따른다.

제〇〇조(근로시간)

주식회사 〇〇 대표이사 [] 와 근로자대표 [] 는
3월 단위 탄력적 근로시간제에 관하여 다음과 같이 합의한다.

제1조(목적) 이 합의서는 근로기준법 제51조 제2항에 따라 3월 단위 탄력적 근로시간제를 실시하는 데 필요한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용 대상자) 이 합의서의 내용은 전체 생산직 근로자에 적용한다.

제3조(단위 기간) 이 합의서의 단위 기간은 매분기 초일부터 매분기 말일까지로 한다.

제4조(근로시간) 3월 단위 탄력적 근로시간제 단위 기간에 있어서 1일의 근로시간, 사업시간, 종업시간 및 휴게시간은 다음과 같다.

구분	1일 근로시간	사업시간	종업시간	휴게시간
〇월	1월 - 말일 7시간(월-금)	09:00	17:00	12:00-13:00
〇월	1월 - 말일 8시간(월-금)	09:00	18:00	12:00-13:00
〇월	1월 - 말일 9시간(월-금)	09:00	19:00	12:00-13:00

제5조(휴일) 단위 기간 중 주2일(토·일요일)은 휴무하되, 휴일은 일요일로 한다.

제6조(적용 제외) 연소근로자(15세 이상 18세 미만)와 임신 중인 여성근로자에게는 본 합의를 적용하지 아니한다.

제7조(연장근로 가산임금) 근로일별 근로하기로 정한 시간을 초과한 경우 통상임금의 50%를 가산임금으로 지급한다.

제8조(연장·야간·휴일근로) 연장·야간·휴일근로에 대해서는 근로기준법 제56조 및 취업규칙 제〇〇조에 따라 가산하여 지급한다.

제9조(유효기간) 이 합의서의 유효기간은 〇〇〇년 〇월 〇일부터 1년간으로 한다.

20〇〇. . . .

주식회사 〇〇 대표이사 [] (인) 근로자대표 [] (인)

④ 운영상 주요 쟁점

① 연장근로시간의 계산

탄력적 근로시간제에서도 당사자 간의 합의가 있는 경우 당초 정해진 근로일별 근로시간을 초과하여 1주 12시간까지 연장근로가 가능하며 이에 대해서는 연장근로수당을 지급하여야 합니다.

▶ '2주 이내' 탄력적 근로시간제에서의 연장근로시간 계산

예시1 : 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 40시간을 초과한 경우

단위 : 시간

구분	월	화	수	목	금	토	일	합계	
1주	일정표	7	7	7	7	7	-	-	32
	실제근로	7	7	8	8	7	-	-	37
2주	일정표	9	9	9	9	9	-	-	45
	실제근로	9	9	9	9	9	-	-	45

* 2주 간 총 근로시간이 82시간으로 단위기간을 평균하여 1주 간 40시간을 초과한 2시간이 연장근로에 해당

예시2 : 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 40시간을 초과하고, 특정주의 근로시간이 48시간을 초과한 경우

단위 : 시간

구분	월	화	수	목	금	토	일	합계	
1주	일정표	7	7	7	7	7	-	-	32
	실제근로	7	7	8	8	7	-	-	36
2주	일정표	9	9	9	9	9	-	-	45
	실제근로	9	9	9	9	9	4	-	49

① 2주 간 총 근로시간이 82시간으로 단위기간을 평균하여 1주 간 40시간을 초과한 2시간이 연장근로에 해당

② 둘째 주의 근로시간 49시간으로 특정주의 근로시간이 48시간을 초과한 1시간이 연장근로 (①에서 이미 포함)

* 따라서 실제 연장근로는 ①과 ②를 합한 6시간에서 이미 계산에 포함된 1시간(①)을 제외한 5시간임

▶ '3개월 이내' 탄력적 근로시간제에서의 연장근로시간 계산

예시3 : 4주 단위 탄력적 근로시간제에서의 연장근로시간의 계산

단위 : 시간

구분	월	화	수	목	금	토	일	합계
1주	일정표	7	7	7	7	7	-	35
	실제근로	7	8	7	7	7	-	36
2주	일정표	7	7	7	7	7	-	35
	실제근로	7	7	7	7	7	-	35
3주	일정표	9	9	9	9	9	-	45
	실제근로	9	9	9	9	9	8	53
4주	일정표	9	9	9	9	9	-	45
	실제근로	9	9	9	13	9	-	49

① '근로일별 근로하기로 정한 시간'을 초과한 13시간이 연장근로 *1주 화요일 1시간, 3주 토요일 8시간, 4주 목요일 4시간

② 특정일에 12시간을 초과한 1시간(4주 목요일)이 연장근로(①에 이미 포함), 특정주에 52시간을 초과한 1시간(3주)이 연장근로(①에 이미 포함)

③ 4주 간 총 근로시간이 173시간으로 단위 기간을 평균하여 1주 간 40시간을 초과한 13시간이 연장근로(①에 이미 포함)
* 따라서 실제 연장근로는 ①부터 ③까지 합한 28시간에서 이미 계산에 포함된 15시간(②, ③)을 제외한 13시간임

② 임금의 계산

단위 기간과 관계없이 실제 발생하는 특정한 날과 특정한 주에 대한 연장 근로 임금 및 가산수당은 임금 정기지급일에 지급하여야 하며, 탄력적 근로시간제를 도입하더라도 야간시간^{22:00~06:00} 근로에 대하여는 가산수당을 지급하여야 합니다.

근로계약 또는 취업규칙에 따라 매월 동일한 기본급을 지급받는 근로자가 3개월 단위 탄력적 근로시간제 적용 단위 기간 도중에 근로관계가 종료된 경우 임금의 계산 및 지급 방법은 근로자대표와의 서면합의 시 별도의 정하는 것이 바람직합니다만, 만일 별도로 정함이 없다면 근로계약 또는 취업규칙 등에서 정하는 바에 따라 매월 동일한 임금을 지급하면 됩니다.

탄력적 근로시간제 하에서 근로자가 소정근로일에 결근한 경우 그 날에 근로하기로 정한 시간만큼을 무급으로 처리하며, 주휴일의 유급임금은 일급 통상임금으로 지급하는 것이 원칙이므로 탄력적 근로시간제를 적용받는 근로자가 특정일에 결근한 경우 주휴일에 대하여 일급 통상임금 만큼을 무급으로 처리하면 됩니다.

③ 연차휴가

연차휴가는 시간 단위가 아닌 일 단위로 부여·관리하여야 하므로 근로일별로 근로시간이 다른 탄력적 근로시간제에 있어서도 근로자대표와의 서면합의 또는 취업규칙에 달리 정함이 없다면 1일의 연차휴가를 사용한 것으로 봅니다.

● 다만, 이에 관하여 노사 간 갈등이 있을 수 있으므로 근로자대표와 서면합의 또는 취업규칙에 1일 연차유급휴가 사용 시간에 관한 기준을 정하는 것이 바람직합니다.

④ 인사이동

사용자가 통상근무자를 정당하게 탄력적 근로시간제를 실시하는 부서로 일시적으로 근무지시하였다면 취업규칙 등에 근무지정자의 근로 조건 등에 대하여 별도의 규정이 없는 한 해당 근로자는 본인의 동의 여부와 관계없이 탄력적 근로시간제의 적용대상에 포함된 것으로 봅니다^{근로기준법-1418, 2006.3.29.}

기간제 근로자의 잔여 계약기간보다 탄력적 근로시간제의 단위 기간을 길게 설정할 경우 계약기간 동안 1주 최대 64시간의 장시간 근로가 가능하게 되어 근로자의 건강권 훼손 등 근로기준법 취지에 반하는 결과가 발생할 수 있으므로 기간제 근로자의 잔여 계약기간이 탄력적 근로시간제의 단위 기간보다 같거나 긴 경우에 한하여 적용할 수 있습니다.

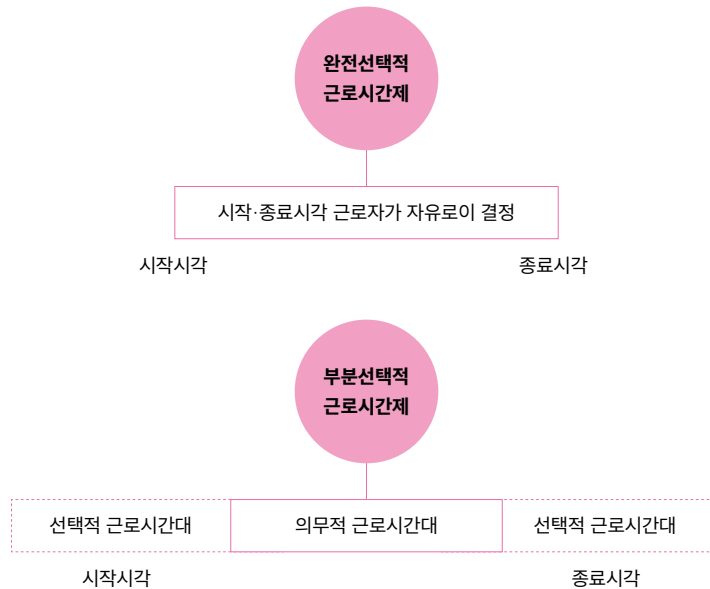
2.2 선택적 근로시간제

① 의의

선택적 근로시간제란 1월 이내의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료 시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도로써,

- 의무적 근로시간대(core time)는 없고 선택적 근로시간대만 있어, 업무의 시작 시각과 종료 시각이 완전히 근로자 자유로운 결정에 맡겨져 있고 사용자가 관여하지 않는 '완전선택적 근로시간제'와 의무적 근로시간대(core time)를 정하여 그 시간에는 사용자로부터 시간적 구속과 구체적인 업무지시를 받고, 나머지 시간(선택적 근로시간대)은 근로자가 자유롭게 결정하는 '부분선택적 근로시간제'가 있습니다.

선택적 근로시간제의 종류



선택적 근로시간제를 도입한 경우 1개월 이내 정산 기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 법정근로시간(1주 40시간, 1일 8시간)을 초과하지 아니하는 범위 내에서라면 1주 및 1일의 소정근로시간을 제한 없이 가져갈 수 있으며,

- 정산 기간의 총 근로시간을 초과하지 않는 범위에서 특정 주 또는 특정일에 법정근로시간(1주 40시간, 1일 8시간)을 초과하여 근로하더라도 근로시간 위반이 아님은 물론 연장근로가 아니므로 이에 대해서는 가산임금을 지급할 의무가 없습니다.

선택적 근로시간제에서의 1개월 최대 근로 가능시간은 연장근로시간 53시간을 포함하여 230시간=(40+12)시간×31일÷7 또는 237시간=(31-8)일×8시간+12시간×31일÷7으로 제한됩니다.

② 활용 가능 업종 및 직무

선택적 근로시간제는 근로일 및 근로시간대에 따라 업무량 편차가 발생하여 업무 조율이 가능한 업무(소프트웨어 개발, 금융거래·정처리 등 사무관리, 연구, 디자인, 설계업무 등, 출퇴근 등에 엄격한 제한을 받지 않는 업무관리·감독 업무 종사자, 근로의 양보다 질이 중시되는 전문직 종사자 등, 근무시간 확인 어렵고 대기시간이 많은 업무영업직, A/S업무, 출장업무 등, 고객사 및 거래처가 원하는 일정에 따라 불규칙한 근로가 이루어지는 업종(냉동설비, 의료기기 설치 등)에 적합한 유연근무제로써,

- 근로일 및 근로시간대에 따라 업무량이 달라 업무 조율이 가능한 공예품 디자인·공연 프로그램 설계, 출퇴근 등에 엄격한 제한을 받지 않고 근로의 양보다 질이 중시되는 예술단·관현악단·학예연구, 근무시간 확인 어렵고 대기시간이 많은 영화스태프 등에서 도입을 고려해 볼 수 있습니다.

③ 도입 요건

선택적 근로시간제를 도입하기 위해서는 취업규칙^{취업규칙에 준하는 것을 포함한다}에 업무 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 규정함은 물론, 근로자대표와 서면합의로 대상 근로자의 범위, 1개월 이내 정산 기간, 정산 기간의 총 근로시간, 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작과 종료 시각, 근로자가 그 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각, 표준시간 등을 정하여야 합니다^{근로기준법 제52조}.

- 여기서 표준시간은 노사가 주휴일, 유급휴가 등의 계산 기준으로 정한 1일의 근로시간으로서 법 취지상 대상 근로자 전체에 일률적으로 적용되는 특성의 근로시간을 표준 근로시간으로 정해야 하며, '사전에 근로자가 근로하기로 신청한 시간' 등으로 표준근로시간을 정할 수는 없습니다^(근로개선정책과-703, 2011.4.8.)

선택적 근로시간제 취업규칙 규정 예시

제〇〇조(선택적 근로시간제)

- 회사는 업무의 시작 및 종료 시각을 사원의 결정에 맡기기로 한 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대하여 사원대표와 서면으로 합의한 내용에 따라 근로기준법 제52조에 따른 선택적 근로시간제를 시행할 수 있다.
 - 연구개발팀 소속 사원
 - 디자인·설계팀 소속 사원
- 제1항에 따른 선택적 근로시간제에 관하여 회사가 사원대표와 서면으로 합의하여야 하는 내용은 다음 각 호와 같다.
 - 대상 사원의 범위
 - 정산 기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정한다)
 - 정산 기간의 총 근로시간
 - 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
 - 사원이 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
 - 표준근로시간(유급휴가 등의 계산 기준으로 회사가 사원대표와 합의하여 정한 1일의 근로시간을 말한다)
- 회사가 선택적 근로시간제를 시행하는 경우에는 정산 기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주에 40시간, 1일에 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.
- 제1항 및 제2항에 따라 정산 기간을 평균한 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 경우, 특정한 날 또는 주에 법정근로시간을 초과한 시간에 대하여는 가산수당을 지급하지 아니한다.
- 15세 이상 18세 미만의 사원은 선택적 근로시간제를 적용하지 아니한다.

선택적 근로시간제 근로계약 예시

제〇〇조 근로일 및 근로시간

- 근로자가 취업규칙이 정하는 절차에 따라 선택근무제의 허가를 받은 경우, 하기의 선택적 근로시간대에서 근로일 별 근로시간을 조절할 수 있다. 단, 의무근로시간에는 반드시 근로를 제공해야 한다.

선택적 근로시간제 서면합의서 예시

제〇〇조 근로일 및 근로시간

주식회사 ○○ 대표이사 () 와 근로자대표 () 는 선택적 근로시간제에 관하여 다음과 같이 합의한다.

- 제1조(목적)** 이 합의서는 근로기준법 제52조와 취업규칙 제〇조에 의해 선택적 근로시간제에 필요한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.
- 제2조(적용 범위)** 선택적 근로시간제는 과장급 이상의 기획 및 관리·감독 업무에 종사하는 자를 대상으로 한다.
- 제3조(정산 기간)** 근로시간의 정산 기간은 매월 초일부터 말일까지로 한다.
- 제4조(총 근로시간)** '1일 8시간 × 해당 월의 소정근로일수(휴일·휴무일은 제외)'로 계산한다.
- 제5조(표준근로시간)** 1일의 표준근로시간은 8시간으로 한다.
- 제6조(의무시간대)** 의무시간대는 오전 10시부터 오후 4시까지로 한다. 다만, 정오부터 오후 1시까지의 휴게시간으로 한다.
- 제7조(선택시간대)** 선택시간대는 시작시간대 오전 8시부터 10시, 종료시간대 오후 4시부터 7시로 한다.
- 제8조(가산수당)** 업무상 부득이한 경우에 사용자의 지시 또는 승인을 받고 휴일 또는 야간시간대에 근무하거나, 제4조의 근무시간을 초과하여 근무한 시간에 대해 가산수당을 지급한다.
- 제9조(임금공제)** 의무시간대에 근무하지 않은 경우 근무하지 않은 시간만큼 임금을 공제하며, 의무시간 시작시간을 지나 출근하거나 의무시간 종료 전에 퇴근한 경우에는 지각, 조퇴로 처리한다.
- 제10조(유효기간)** 이 합의서의 유효기간은 ○○○년 ○월 ○일부터 1년간으로 한다.

20○○. . . .

주식회사 ○○ 대표이사 (인) 근로자대표 (인)

④ 운영상 주요 쟁점

① 정산 기간 중 총 근로시간 산정 방법

선택적 근로시간제에서의 정산 기간 중 총 근로시간은 ‘주40시간 × 역일수28일, 29일, 30일 또는 31일 ÷ 7’ 또는 ‘1일 8시간 × 해당 월의 소정근로일수휴일 또는 휴무일은 제외’ 방식으로 산정합니다.

정산 기간 중 총 근로시간 산정 방법

- **정산기간 중 총 근로시간** 정산기간 중 근로의 무가 있는 날의 근로시간을 합산하여 산정하되, 근로의무가 없는 날(휴일·휴무일)은 제외
- **정산기간의 임금산정** 정산기간 중 총 근로시간과 정산기간 중 유급휴일 및 유급휴무일을 합한 시간을 기준으로 임금산정
- **예시** 1일 8시간, 주 40시간을 근로하고 토요일은 무급휴무일, 일요일은 주휴일로 정한 사업장이 정산기간을 1개월로 하여 선택적 근로시간제를 도입한 경우 '18.9월의 총 근로시간과 지급해야 할 임금은?

일	월	화	수	목	금	토
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24 추석	25	26 대체휴무	27	28	29
30						

2018년 9월

1. 관공서 공휴일의 유급휴일 의무화 적용 전

가. 취업규칙 등에서 관공서 공휴일(9.24-9.26.)을 유급휴(무)일로 정한 경우

- 총 근로시간은 136시간(8시간 X 17일)
- 임금은 총 근로시간 136시간과 유급휴일 64시간(8시간 X 8일 <주휴일 5일 + 약정휴일 3일>)을 합한 총 200시간분 지급

나. 취업규칙 등에서 관공서 공휴일을 휴(무)일이 아닌 근로일로 정한 경우

- 총 근로시간은 160시간(8시간 X 20일)
- 임금은 총 근로시간 160시간과 유급휴일 40시간(8시간 X 5일 <주휴일 5일>)을 합한 총 200시간분 지급

다. 취업규칙 등에서 관공서 공휴일을 무급휴(무)일로 정한 경우

- 총 근로시간은 136시간(8일 X 17일)
- 임금은 총 근로시간 136시간과 유급휴일 40시간(8시간 X 5일 <주휴일 5일>)을 합한 총 176시간분 지급

2. 관공서 공휴일의 유급휴일 의무화 적용 후

- 300인 이상 : '20.1.1. ● 30-300인 미만 : '21.1.1. ● 5-30인 미만 : '22.1.1.
- '1'의 가와 동일하여 총 근로시간은 136시간, 임금은 총 200시간분 지급

② 연장근로시간의 계산

선택적 근로시간제 하에서는 정산 기간에 있어 총 근로시간만 정해지므로, 일 또는 주 단위로 연장근로는 계산할 수 없으며 실제 연장근로를 하였는지 여부는 정산 기간 이후에 알 수 있습니다.

연장근로가 필요한 경우에는 정산 기간 전 또는 정산 기간 도중 해당 근로자와 별도로 합의하여야 하고, 사용자가 연장근로를 지시요청하였거나 근로자의 연장근로 통지에 대해 사용자가 승인동의한 경우에만 연장근로로 인정되며, 정산 기간을 평균하여 1주에 12시간을 초과할 수 없습니다.

- 이때 연장근로로 계산되는 시간은 정산 기간에 있어 미리 정한 총 근로시간을 넘는 시간으로 이 중 가산수당을 지급해야 하는 시간은 정산 기간에 있어 총 법정근로시간을 초과하는 시간입니다.

③ 임금의 계산

선택적 근로시간대가 휴일 또는 야간근로시간대에 걸쳐 있는 경우에 그 시간대에 이루어진 근로에 대해서는 사용자의 지시요청 또는 승인동의 여부와 관계없이 가산수당을 지급하여야 하나,

- 선택적 근로시간대에 휴일 또는 야간근로시간이 포함되어 있지 않은 경우로서 근로자가 사용자의 지시(요청) 또는 승인(동의) 없이 자발적으로 근로한 경우에는 그에 대한 가산수당을 지급할 의무가 없습니다.
- 다만, 완전선택적 근로시간제 하에서 사용자의 요청이나 승인 없이 근로자의 자유의사에 따라 산정기간 총 근로시간의 범위 내에서 휴일 또는 야간근로가 이루어졌다면 이에 대한 사용자의 가산수당 지급의무는 없다고 할 것입니다.

선택적 근로시간제에서의 연장근로 가산수당 계산

노·사 합의 총 근로시간	실 근로시간	법정 근로시간	임금산정
154시간 (1일 7시간 X 근로일수 22일)	160시간	176시간	노·사 합의한 총 근로시간(154시간)을 초과한 근로시간(6시간)은 법정근로시간(176시간) 내 근로에 해당하여 가산수당이 발생하지 않음 ⇒ 160시간 X 통상임금
176시간 (1일 8시간 X 근로일수 22일)	160시간		법정근로시간(176시간)을 초과한 180시간을 근로하여 가산수당이 발생함 ⇒ [170시간+(4시간 X 1.5)] X 통상임금

※ 정산기간 법정근로시간 및 연장근로시간 한도 계산 방법

① 법정근로시간 : 근로일 수(주 최대 5일, 주중 휴일·휴무 포함) X 8시간

* 예) 1주 5일의 근로일 운영 시(토·일은 휴일 또는 휴무) 주중 휴일도 근로일수에 포함

② 연장근로시간 한도 : (정산기간 역일수 ÷ 7) X 12시간

정산 기간에 실제 근로한 시간을 계산하였을 때 당초 약정된 근로시간을 초과한 경우에는 임금전액불 원칙에 따라 초과근로시간에 대한 임금을 지급하여야 하며, 이를 다음 정산 기간에 근로시간을 줄이는 형태로 상계할 수 없습니다.

- 반면, 실제 근로한 시간이 약정된 시간에 미달된 경우에는 그 미달된 시간분에 해당하는 임금을 감액 지급할 수도 있을 것입니다.

지각, 조퇴 등의 이유로 특정일 근무시간의 일부만 근무하게 되는 경우 급여공제는 [일별 정해진 근로시간 - 일별 실제 근무시간]만큼 공제할 수 있습니다.

- 예컨대 1일 12시간 근무해야 하는 날에 조퇴하여 6시간 근무할 경우 6시간분의 급여를 공제할 수 있습니다.

④ 소정근로일 및 휴일 대체

선택적 근로시간제는 일정 기간의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작과 종료 시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도로 소정근로일의 출근 여부까지 근로자의 자율에 맡기는 것을 의미하지는 않습니다.

- 다만, 취업규칙 또는 근로자대표와의 서면합의 시 소정근로일의 출근 여부까지 근로자의 자율적 결정에 맡기는 내용을 규정한 경우에는 소정근로일에 근로자가 출근하지 않더라도 결근으로 처리할 수 없습니다.

선택근무제를 하면서 업무 때문에 불가피하게 주휴일 대체근무를 할 경우 적어도 1일 24시간 이전에 근로자에게 통보하여 다른 근무일에 쉬도록 하는 동의절차를 진행하여야 하며 **법무 811-18759, 1978.4.8.**,

- 법정공휴일에 대체근무가 필요할 경우에는 적어도 1일(24시간) 이전에 대체대상 공휴일과 근로일을 근로자대표와의 서면합의로 정해야 합니다.

⑤ 연차휴가

선택적 근로시간제 적용 근로자가 연차휴가를 신청하는 경우 회사가 규정으로 별도 승인절차를 두고 있더라도 특별히 연차휴가를 승인해주지 않을 사유가 없는 이상 휴가 사용을 거부할 수 없습니다.

- 만약 연차휴가를 신청한 근로자가 해당 일에 근무하지 않을 회사에 업무적으로 큰 지장을 초래한다면 연차휴가를 다른 날로 사용하도록 할 수 있을 것이나 근로시간이 많은 날이라 하여 해당 일에 연차휴가 사용을 거부할 수는 없습니다. (3) 사업장 밖 간주 근로시간제

2.3 사업장 밖 간주근로시간제

① 의의

사업장 밖 간주근로시간제란 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우 일정 시간을 근로한 것으로 보는 제도로서 **근로기준법 제58조제1항 및 제2항**,

- 근로시간의 조정 및 배분 등 근로시간의 형태를 변경하고 실제 근로시간으로 산정하는 탄력적·선택적 근로시간제와 달리 사업장 밖 간주근로시간제는 근로시간 산정이 어려운 경우 근로시간 형태의 변경 없이 근로시간 계산 방법을 편리하게 정한 것입니다.

사업장 밖 근로시간제를 도입한 경우 소정근로시간, 통상 필요한 시간 또는 근로자대표와 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 간주하므로 이동시간·대기 시간 등을 포함하여 실제 근로시간이 상당히 길더라도 간주되는 1일 근로시간이 20시간 = 소정근로시간 8시간 + 연장근로시간 12시간 및 해당 주의 근로시간이 52시간 이내이기만 하다면 법 위반문제는 발생하지 않습니다.

- 다만, 간주되는 근로시간이 1일 8시간을 초과하는 경우에는 연장근로에 해당하므로 이에 대해서는 가산임금을 지급하여야 합니다.

② 활용 가능 업종 및 직무

사업장 밖 근로시간제는 근로시간 산정이 어려운 업무로 영화·방송 콘텐츠 제작 및 배급업, 영업직, A/S 업무, 출장 업무, 재택근무 또는 당초 사업장 밖에서 근로하도록 되어 있는 상태적인 사업장 밖 근로, 상태적인 사업장 밖 근로와 사업장 내 근로가 혼합된 근로, 사업장 내 근로가 원칙이나 출장 등 일시적인 필요로 사업장 밖에서 수행하는 근로 등에서 도입을 고려해 볼 수 있습니다.

사업장 밖 근로이지만 간주근로시간제가 적용되지 않는 경우

✓ 간주근로시간제가 적용되지 않는 경우

- ① 여러 명이 그룹으로 사업장 밖에서 근로하더라도 그 구성원 중 근로시간 관리를 하는 자가 있는 경우
- ② 사업장 밖에서 업무를 수행하는 사람이 정보통신기기 등에 의하여 수시로 사용장의 지시를 받으면서 근무하는 경우
- ③ 미리 회사로부터 방문처와 귀사 시간 등 당일 업무를 구체적으로 지시받은 다음 사업장 밖에서 업무를 수행하고 사업장에 돌아오는 경우

③ 도입 요건

사업장 밖 간주근로시간제는 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 소속 사업장에서 장소적으로 이탈하여 본래 소속 사업장의 근로시간 관리로부터 벗어난 것은 물론, 관리 조직으로부터 단말기 등을 통해 구체적 지휘·감독을 받지 않고 근로를 수행하는 자로 사업장 밖 근로의 시업시각 또는 종업시각이 해당 근로자의 자유에 맡겨져 있고 근로자의 조건이나 업무 상태에 따라 근로시간의 장단이 결정되는 경우에 적용되는 유연근무제도로써,

- 근로계약, 취업규칙 또는 근로자대표와의 서면합의에서 근로한 것으로 간주되는 소정 근로시간 또는 통상적으로 필요한 시간을 정하여야 합니다.

①소정근로시간 ②업무수행에 통상적으로 필요한 시간 ③노사가 서면으로 합의한 시간

소정근로시간	통상 필요한 시간	노사가 서면으로 합의한 시간
법정근로시간의 범위 내에서 노사간에 근무하기로 정한 시간 <div style="text-align: center;">예시</div> 1일 8시간으로 소정근로시간이 정해 진 경우 1일 출장은 8시간을 근로한 것으로 본다는 의미	통상적 상태에서 그 업무를 수행하기 위해 객관적으로 필요한 시간 <div style="text-align: center;">예시</div> 통상 필요한 시간이 10시간이라면 10시간을 근로한 것으로 보되, 8시간 을 초과한 2시간은 연장근로에 해당	통상적 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우 사용자와 근로자대표가 서면합의한 시간 <div style="text-align: center;">예시</div> 10시간을 근로한 것으로 합의한 경우 8시간을 초과한 2시간은 연장근로에 해당

※ 근로시간에 대한 분쟁의 예방을 위해 연장근로 30분 또는 1시간 등을 포함하는 근로시간을 통상 필요한 시간으로 하여 노사가 서면합의하는 것이 바람직함

그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는지, 나아가 통상적으로 필요한 시간이 얼마인지 여부에 대하여 분쟁이 발생할 수 있으므로 근로자대표와의 서면합의를 통해 ‘통상 필요한 시간’을 정하는 것이 바람직합니다.

사업장 밖 간주근로시간제 취업규칙 규정 예시

제○○조(간주근로시간제)

- ① 사원이 출장, 파견 등의 이유로 근로시간의 일부 또는 전부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다.
- ① 사원이 출장, 파견 등의 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 사원대표와 서면 합의를 통하여 이를 달리 정할 수 있다.

제○○조(근로시간)

- ① 근로자의 근로시간은 1주 40시간, 1일 8시간으로 하되, 출퇴근 및 휴게시간은 다음 각 호와 같다. 다만, 업무상 필요한 경우 그 시간은 변경될 수 있다.
 1. 출근 및 퇴근 : 09:00~18:00
 2. 휴게시간 : 12:00~13:00
- ② 근로자가 출장, 파견 등으로 인하여 근로시간의 일부 또는 전부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 1일 8시간 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무 수행에 통상적으로 1일 8시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다.

사업장 밖 간주근로시간제 서면합의서 예시

주식회사 ○○ 대표이사 ○○○○ 와 근로자대표 ○○○○ 는 취업규칙 제 ○○조에 따라, 근로자에 대하여 사업장 밖 근로를 시키는 경우의 근로시간 산정에 관하여 다음과 같이 합의한다.

- 제1조(대상의 범위) 이 합의서는 영업부 및 판매부에 속하는 사업으로 주로 사업장 밖의 업무에 종사하는 자에게 적용한다.
- 제2조(인정근로시간) 제1조에 정한 직원이 통상근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에 있어서의 업무에 종사하고, 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 휴게시간을 제외하고 1일 9시간을 근로한 것으로 본다.
- 제3조(휴게시간) 제1조에 정한 직원에 대해 취업규칙 제 ○○조에 정한 휴게시간을 적용한다. 다만, 업무에 따라서는 정해진 휴게시간에 휴게할 수 없는 경우에 별도의 시간대에 소정의 휴게를 부여하는 것으로 한다.
- 제4조(휴일근로) 제1조에 정한 직원이 특별한 지시에 따라 취업규칙 제 ○○조에 정한 휴일에 근무한 경우에 회사는 취업규칙 제 ○○조에 기초하여 휴일근로 가산수당을 지급한다.
- 제5조(야간근로) 제1조에 정한 직원이 특별한 지시에 따라 야간(22:00~06:00)에 근무한 경우에는 취업규칙 제 ○○조에 기초하여 야간근로 가산수당을 지급한다.
- 제6조(연장근로) 제2조에 따라 근무로 인정된 시간 중 소정근로시간을 넘는 시간에 대해서는 취업규칙 제 ○○조에서 정한 연장근로 가산수당을 지급한다.
- 제7조(유효기간) 이 합의서의 유효기간은 ○○○○년 ○월 ○일부터 1년간으로 한다.

20○○. . . .

주식회사 ○○ 대표이사 ○○○○ (인) 근로자대표 ○○○○ (인)

④ 운영상 주요 쟁점

① 근로시간 산정 방법

사업장 및 출장지가 소재하는 지역 간 이동에 통상 소요되는 시간을 포함하여 출장근무 수행에 통상적으로 필요한 시간이 소정근로시간을 초과한 경우라면 그 필요한 시간을 근로한 것으로 보게 되므로 그 시간에 대한 임금을 지급해야 합니다.

- 한편, 사용자의 지시에 의해 휴일에 출장업무를 수행하는 것이 명백한 경우에는 이를 휴일근로로 볼 수 있으나, 단순히 휴일에 이동하는 경우라면 휴일근로를 한 것으로 보기 어렵습니다.

② 임금의 계산

사업장 밖 간주근로시간제를 도입하더라도 간주한 근로시간에 연장, 야간, 휴일근로가 포함되어 있다면 해당 시간에 대해서는 가산수당을 지급하여야 하며,

- 간주한 근로시간에 연장, 야간, 휴일근로가 포함되어 있지 않더라도 사용자의 특별한 지시나 승인으로 실제 연장, 야간, 휴일근로가 발생하였다면 이러한 시간에 대해서는 가산수당을 지급하여야 합니다.

③ 휴일 및 연차휴가

근로기준법 제58조에 따라 근로시간 계산의 특례를 인정하는 것은 근로시간의 산정에 관한 부분이므로 유급주휴일, 연차유급휴가는 통상의 근로자들과 동일하게 적용됩니다.

2.4 재량근로시간제

① 의의

재량근로시간제란 업무의 성질에 비추어 업무수행방법·업무수행 수단 및 시간 배분 등을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 법 소정의 업무에 대해 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 근로시간을 근로한 것으로 간주하는 제도로서 근로기준법 제58조제3항,

- 예컨대, 디자이너 업무를 재택근무 방식으로 하면서 근무시간을 노사 서면합의로 1일 8시간으로 정하면 실제로는 10시간 또는 7시간을 근무하든 관계없이 8시간을 근무한 것으로 간주됩니다.

재량근로시간제를 도입한 경우 근로자대표와 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 간주하므로 실제 근로시간이 상당히 길더라도 간주되는 1주 근로시간이 52시간 이내이기만 하다면 법 위반문제는 발생하지 않습니다.

- 다만, 간주되는 근로시간이 1일 8시간을 초과하는 경우에는 연장근로에 해당하므로 이에 대해서는 가산임금을 지급하여야 합니다.

② 활용 가능 업종 및 직무

재량근로시간제는 전문적 또는 창의적 업무와 같이 업무 자체의 성질상 근로자가 자율적으로 업무수행 방법을 결정할 필요가 있는 업무나 근로시간의 장단에 따라 성과를 측정하기 곤란한 업무로서 근로기준법 시행령 제31조 및 관련 고시에서 정한 업무에 한하여 적용됩니다.

재량근로 대상업무

1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무 : 연구를 주된 업무로 수행할 것(업무의 절반 이상을 연구업무에 종사)
2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무 : 타인의 구체적인 지시, 설계에 따라 재량권 없이 단순히 프로그램 작성만 수행하는 경우 제외
3. **신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무: 단순 교정업무 수행자, 사보편집자 등 신문·출판사업이 아닌 사업종사자, 기술인력(스태프)의 제외**
4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무: 고안된 디자인을 토대로 단순히 도면작성, 제품 제작 등의 업무 수행 제외
5. **방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무: 비디오, 음반, 음악 테이프의 제작 및 연극, 콘서트, 쇼 등의 흥행 등이 포함**
6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무: 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자 자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무(고용노동부고시 제 2019-36호, 2019.7.31) : 전문적 업무 수행을 위한 보조업무를 하거나 소관 법령 등에 따른 자격 및 면허, 자격증 등이 없는 경우 제외

㉓ 도입 요건

재량근로시간제는 근로기준법 시행령 제31조 및 관련 고시에 정한 재량근로 대상 업무를 수행하는 자에 대하여 그 업무 수행 방법에 있어 재량성을 보장하는 대신 실제 근로시간의 장단에 관계없이 근로자대표와 서면합의로 정한 근로시간을 근로한 것으로 간주하는 유연근무제도로서,

- 근로자대표와의 서면합의로 대상 업무, 사용자가 그 업무의 수행 수단, 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 않는다는 내용, 근로시간 산정은 서면합의로 정한 바에 따른다는 내용을 정하여야 합니다.

재량근로제 하에서도 서면합의로 정하는 시간은 근로기준법에서 규정하고 있는 법정근로시간 및 연장근로시간의 범위를 벗어날 수 없으므로, 서면합의로 정하는 간주근로시간은 1일 또는 1주 단위로 정해야 하며,

- 취업규칙 등에 따른 소정근로일에 출근 의무를 부여하는 것은 가능하나, 소정근로일의 출근 여부까지 근로자의 재량에 맡기는 내용을 규정하였다면 근로자가 출근하지 않더라도 결근으로 처리할 수 없습니다.

업무수행 상 합리적인 이유가 있는 경우 근로자대표와의 서면합의로 특정 시간대를 정하여 근무하도록 하는 것은 원칙적으로 근로자의 재량을 침해했다고 보기 어려우나,

- 특정 시간대를 지나치게 넓게 설정하여 사실상 출퇴근 시각을 정하는 등 시간 배분에 관한 재량을 침해한 것으로 볼 수 있다면 제도의 취지에 반하는 것으로 볼 수 있습니다.

재량근로제 하에서도 복무관리 등을 위한 근로자의 출퇴근 기록은 가능하다 할 것이므로, 이러한 기록을 토대로 사용자와 근로자대표 간 서면합의로 근로자의 건강권 보호 등의 목적으로 시간의 총량을 제한하고 이를 초과하는 경우에는 추가적인 근로를 제한하는 내용을 정하는 것은 가능하며,

- 근로자의 시간 배분에 관한 재량을 제한하지 않는 범위 내에서 근로자의 건강권 보호, 사업장 보안 등의 목적으로 근로자대표와의 서면합의로 야간 및 휴일의 일정 시간대에 근로를 제한하는 것도 가능합니다.

재량근무제 도입이 가능한 업무에 대해 재량근무제를 마련하고 희망하는 근로자가 신청하여 활용할 수 있도록 절차를 마련하는 것이 일반적이나, 부서 운영상 불가피하게 부서 전체에 재량근무제를 도입하고자 한다면 근로자대표와 서면합의와 더불어 특정부서의 근무형태를 변경하는 취업규칙 불이익 변경절차를 거쳐야 합니다.

- 재량근로제는 근로자대표와의 서면합의를 요건을 하고 있는 만큼 사용자의 일방적인 판단 및 결정에 따라 대상 근로자의 제도 적용을 배제하지 못한다 할 것이나, 서면합의의 시 재량근로제의 적용 중지에 관한 기준 및 절차 등을 정하고 이에 따라 사용자와 근로자간 합의에 따라 제도 적용을 중지하는 것은 가능합니다.

재량근로시간제 취업규칙 규정 예시

제○조(재량근로시간제 적용)

- ① 재량근로시간제는 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정하는 대상 근로자에게 적용한다.
- ② 제1항에 따라 재량근로시간제가 적용되는 근로자(이하 '재량근로자'라 한다)에 대해서는 제 ○조에서 정하는 근로 시간에도 불구하고 사용자와 근로자대표 사이의 서면합의에서 정하는 근로시간을 근로한 것으로 본다.
- ③ 제3항의 노사 합의에서 정하는 근로시간이 근로기준법 제50조 제1항에서 정한 시간을 초과하는 부분에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상의 가산수당을 지급한다.
- ④ 재량근로시간제 적용을 받는 근로자는 구체적인 시간 배분을 근로자 자율로 결정하는 것으로 한다.
- ⑤ 재량근로자의 휴게, 휴일, 휴가는 제○조에서 정한 바에 의하되, 휴게시간은 재량근로자의 재량에 의하여 시간 변경이 가능한 것으로 한다.
- ⑥ 재량근로자의 휴일 또는 야간 근로가 미리 소속 부서장의 허가를 얻어 이루어지는 경우에는 근로기준법에서 정하는 바에 따른 가산수당을 지급한다.

재량근로시간제 근로계약 예시

제○○조(근로시간)

- ① 근로자의 근로시간은 1주 40시간, 1일 8시간으로 하되, 출퇴근 및 휴게시간은 다음 각 호와 같다. 다만, 업무상 필요할 경우 그 시각은 변경될 수 있다.
 1. 출근 및 퇴근 : 09:00~18:00
 2. 휴게시간 : 12:00~13:00
- ② 제1항에도 불구하고 재량근로시간제로 대상 업무를 수행하게 되는 경우 1주 및 1일의 근로시간, 출근 및 퇴근시간, 휴게시간은 근로자의 재량에 따라 자율적으로 결정·배분할 수 있으며 이 경우 근로자대표와 서면합의에서 정한 시간을 근로한 것으로 본다.

재량근로시간제 서면합의서 예시

주식회사 ○○ 대표이사 ○○○○ 와 근로자대표 ○○○○ 는
근로기준법 제58조 제3항에 기반하여 재량근로시간제에 관하여 다음과 같이 합의한다.

제1조(적용 대상 업무 및 근로자) 본 합의는 각 호에서 제시하는 업무에 종사하는 근로자에게 적용한다. 사용자가 대상 업무를 수행할 근로자를 신규로 채용하는 경우에는 해당 근로자가 본인이 수행할 업무가 재량근로시간제 대상 업무에 해당된다는 것을 알 수 있도록 채용 공고 또는 근로계약서 등 적절한 수단을 통하여 고지한다.

1. 본사 연구소에서 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 종사하는 근로자
2. 본사 부속 정보처리센터에서 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무에 종사하는 근로자

제2조(업무의 수행 방법)

- ① 제1조에서 정한 근로자에 대해서는 원칙적으로 그 업무수행의 방법 및 시간 배분의 결정 등을 본인에 위임하고 회사 측은 구체적 지시를 하지 않는다. 다만, 연구과제의 선택 등 종사할 기본적인 업무 내용을 지시하거나 일정 단계에서 보고할 의무를 지을 수 있다.
- ② 제1항에도 불구하고, 업무수행의 방법 및 시간 배분과 관련이 없는 직장 질서 또는 회사 내 시설 관리에 대한 지시 등은 할 수 있다.

제3조(근로시간의 산정) 제1조에 정한 근로자는 취업규칙 제○조에서 정하는 근로시간에 관계없이 1일 ○시간(간주 근로시간)을 근로한 것으로 본다.

제4조(연장근로수당) 제3조의 간주근로시간이 근로기준법 제50조에서 정한 근로시간을 초과하는 부분에 대해서는 가산수당을 지급한다.

제5조(휴일 및 야간근로)

- ① 제1조에서 정한 근로자가 회사에 출근하는 날에는 입·퇴실 시에 ID카드에 의한 시간을 기록해야 한다.
- ② 제1조에서 정한 근로자의 휴일 또는 야간(22:00~06:00) 근로가 미리 소속부서장의 허가를 얻어 이루어지는 경우에는 취업규칙 제○조에 정한 바에 따라 가산수당을 지급한다.

제6조(휴게, 휴일 및 휴가) 제1조에서 정한 근로자의 휴게, 휴일 및 휴가는 취업규칙에서 정하는 바에 의하되, 휴게시간은 재량근로제 적용 근로자의 재량에 의하여 시간 변경이 가능한 것으로 한다.

제7조(유효기간) 이 합의서의 유효기간은 ○○○○년 ○월 ○일부터 ○○○○년 ○월 ○일까지로 하되, 유효기간 만료 1개월 전까지 개정 관련 별도 의견이 없는 경우에는 그 후 1년간 자동갱신 되는 것으로 하며, 그 이후에도 또한 같다.

※ 업무보고 주기, 정기회의, 필요 근무시간대 등을 서면합의로 정할 수 있음

20○○. . . .

주식회사 ○○ 대표이사 ○○○○ (인) 근로자대표 ○○○○ (인)

④ 운영상 주요 쟁점

① 업무지시 가능(재량성 보장) 범위

재량근로시간제 대상 근로자에 대하여는 개별근로자에게 부여되는 업무의 수행 수단 및 근로시간의 배분의 재량에 대한 제도 취지를 훼손할 정도의 “구체적인 지시”를 하여서는 아니 되며,

- 이때 업무지시가 ‘업무수행 수단이나 근로시간의 배분’에 관한 내용인지 여부, 지시의 주기 및 구체성 정도, 근로자의 재량에 대한 제한이 합리적인지 여부, 근로자의 실질적인 재량권 행사 가능성, 근로자대표와의 합의 내용 등을 종합적으로 고려하여 ‘조직 단위가 아닌 ‘근로자’를 기준으로 판단하되,
- 업무의 내용, 목표, 기한 등 기본적인 사항에 관한 지시, 일정 정도의 진행경과 확인, 업무 (중간) 결과물에 대한 평가, 사업장의 질서와 보안유지 등 업무의 내용 및 취업할 장소 등에 대한 사용자의 지시는 원칙적으로 가능한 것으로 봅니다.

사례별 업무지시 가능 여부 판단

업무보고 등	
○ 업무의 목표·내용·기한 등 기본적인 내용에 대한 지시	(○)
○ 일정 단계에서 진행 경과 확인, 정보 공유 등을 위한 업무보고 지시	(○)
○ 업무의 완성이 임박한 단계에서 완성도 확보를 위한 업무보고 지시	(○)
○ 업무의 성질에 비추어 보고 주기가 지나치게 짧고, 보고 불이행 시 징계 등 불이익 조치가 있는 경우	(X)
회의 참석, 출장	
○ 업무 진행 상황 확인, 정보 공유 등을 위한 회의 참석 지시	(○)
○ 중대한 결함 발생 등 긴급 업무 발생 시 회의 참석·출장 등 지시	(○)
○ 업무의 완성을 위해 필요한 출장·외부 회의·행사 등 참석 지시	(○)
○ 근로자 스스로 재량에 따른 회의 소집·참석·출장 등	(○)
○ 근로자의 시간 배분을 사실상 제한할 정도의 빈번한 회의 참석 지시	(X)
복무관리	
○ 소정근로일 출근의무를 부여하고 이를 확인하는 경우	(○)
○ 장시간근로 차단 등 건강보호, 연차휴가 산정 등 복무관리 목적의 출·퇴근 기록 의무 부여	(○)

○ 출·퇴근 기록을 토대로 임금 산정, 평가 반영 등 불이익 조치	(X)
업무부여 주기	
○ 통상 1주 단위 이상으로 업무를 부여하거나, 일(日) 단위로 업무를 부여하더라도 업무의 성질 등에 비추어 합리적 사유가 있는 경우	(○)
○ 통상 소요되는 기간에 마치지 못하는 완료 기한을 정하는 등 과도한 업무 부여	(X)
출·퇴근 시각 등	
○ 사업장의 설비·시스템 도입·교체 및 수리, 사고 발생(위험)에 따른 안전 확보 등의 사유로 한시적으로 출·퇴근 시각을 정하여 엄격히 적용·관리하는 경우	(○)
○ 재량근로에서 통상적인 시업·종업 시각을 엄격히 적용·관리하는 경우	(X)
○ 서면합의로 업무의 완성을 위해 필요한 근무시간대를 정하는 경우	(○)
○ 사실상 출·퇴근 시각을 정하는 것과 같이 필요 근무시간대를 지나치게 넓게 설정·배치하는 경우	(X)

② 임금의 계산

근로자 개인의 재량으로 선택한 업무 수행 수단 및 시간 배분 방법으로 인해 서면 합의로 정한 근로시간을 초과한 경우에는 법정근로수당을 청구할 수 없습니다.

- 다만 서면합의에도 불구하고 사용자가 업무 수행 방법에 대해 구체적인 지시를 하고 출·퇴근 시간을 통제한다면, 이는 재량근로로 볼 수 없으므로 실제 근로시간에 따라 근로시간을 산정해야 하고 법정근로시간을 초과한 경우에는 법정근로수당을 지급해야 할 것입니다(근로개선정책과-6390, 2012.11.28.).

서면합의로 정한 간주근로시간은 법정근로시간1주 40시간 및 연장근로시간의 한도 1주 12시간 내에서 정해져야 하며, 이 경우 법정근로시간을 초과한 시간에 대해서는 가산수당을 지급해야 하고,

- 사용자의 지시나 승인을 얻어 야간이나 휴일에 근로가 이루어졌다면 이러한 시간에 대해서도 가산수당을 지급해야 합니다.

③ 휴일 및 연차휴가

완전 자율 근무형 재량근로제의 경우 소정근로일을 특정하지 않기 때문에 휴일 근로 문제는 발생하지 않습니다.

근로자대표와의 서면합의에서 소정근로일에 출근하기로 정했다면 연차휴가 산정 등 복부관리를 위한 출퇴근 기록 관리는 가능하므로, 이에 따라 출근율을 산정하면 됩니다.

- 다만, 서면합의 시 출근 여부까지 근로자의 재량에 맡기기로 하였다면 소정근로일 전체를 출근한 것으로 보아야 하므로, 이에 따라 휴일, 휴가 등을 부여하여야 할 것입니다.

2.5 선택적 보상휴가제

① 의의

선택적 보상휴가제란 근로자대표와 서면합의에 따라 연장·휴일·야간근로에 대하여 임금을 지급하는 대신 유급휴가를 줄 수 있는 제도로서 **근로기준법 제57조**.

- 근로자와 사용자로 하여금 임금과 휴가에 대한 선택의 폭을 넓혀 주고 실 근로시간 단축에 기여하는 효과가 있습니다.

선택적 보상휴가제는 연장·야간·휴일근로에 대한 임금을 지급하는 대신 유급휴가를 부여하는 것이므로, 연장·야간·휴일근로시간과 그에 대한 가산시간까지 포함되어야 합니다.

- 예컨대 휴일근로를 2시간 한 경우 총 3시간 분의 임금이 지급되어야 하므로, 3시간의 보상휴가를 주어야 합니다.

보상휴가 산정방법

구분	일	월	화	수	목	금	토	합계
출근시각	09시	09시	09시	09시	09시	09시	휴무	
퇴근시각	14시	18시	19시	18시	22시	18시	-	
휴계시간	12-13시	12-13시	12-13시	12-13시	12-13시 18-19시	12-13시	-	
소정근로	-	8시간	8시간	8시간	8시간	8시간		40시간
연장근로	-	-	1시간	-	3시간	-	-	4시간
휴일근로	4시간	-	-	-	-	-	-	4시간

- (보상휴가제 미실시) 소정근로시간, 연장·야간·휴일근로시간 및 가산시간을 포함하여 총 52시간분의 임금 지급
*소정근로 40h + 연장근로 4h + 연장가산 2h + 휴일근로4h + 휴일가산2h
- (연장·야간·휴일근로시간 및 가산시간에 대해 보상휴가제 실시) 소정근로 40시간은 임금으로 지급하고, 연장·야간·휴일근로시간과 가산시간을 합한 12시간은 유급휴가로 보상
- (연장·야간·휴일근로시간 및 가산시간에 대해서만 보상휴가제 실시) 소정근로 40시간과 연장·야간·휴일근로 8시간을 합한 48시간은 임금으로 지급하고, 연장·야간·휴일근로 가산시간인 4시간은 유급휴가로 보상

② 도입 요건

선택적 보상휴가제를 도입하기 위해서는 근로자대표와의 서면합의가 필요합니다.

- 서면합의 사항에 관하여 근로기준법에서 달리 규정하고 있지 않으므로 노사가 자율적으로 정하면 될 것이나, 그 취지상 휴가 부여 방식, 임금 청구권, 보상휴가 부여 기준 등을 포함하는 것이 일반적입니다.

노·사 서면합의에 포함되어야 할 사항

휴가 부여방식	보상휴가제를 전체 근로자에게 일률적으로 적용할 것인지, 희망하는 근로자에 한하여 적용할 것인지
임금 청구권	휴가청구권과 임금청구권을 선택적으로 인정할 것인지, 임금청구권을 배제하고 휴가청구권만 인정할 것인지
보상휴가 부여기준	보상휴가 대상을 연장·야간·휴일근로에 대한 가산임금을 포함한 전체 임금으로 할지, 가산임금만으로 할지

선택적 보상휴가제 서면합의서 예시

주식회사 ○○ 대표이사 [] 와 근로자대표 [] 는
근로기준법 제57조에 따른 보상휴가에 대하여 다음과 같이 합의한다.

제1조 보상휴가의 기준이 되는 연장·야간·휴일근로의 기준일은 매월 1일부터 말일까지로 하고 보상휴가는 익월에 실시
합을 원칙으로 하되, 그 시기는 근로자의 자유의사에 따른다. 단, 근로자가 지정한 시기가 사업 운영에 막대한 지장을
줄 경우 사용자는 그 시기를 변경할 수 있다.

제2조 가산수당 외에 모든 연장·야간·휴일근로분에 대해서도 적용함을 원칙으로 하고, 개별 근로자가 명시적으로 청구
하는 경우 휴가 대신 임금으로 지급할 수 있다.

제3조 만약 근로자가 익월에 보상휴가를 일부라도 사용하지 않을 경우에는 미사용분에 대해 금전 보상을 실시해야 한다.
제4조(유효기간) 이 합의서의 유효기간은 ○○○년 ○월 ○일부터 1년간으로 한다.

20○○. . . .

주식회사 ○○ 대표이사 [] (인) 근로자대표 [] (인)

③ 운영상 주요 쟁점

① 보상휴가 부여 기준

보상휴가의 대상이 되는 연장근로, 야간근로 및 휴일근로의 범위와 보상휴가를 부여하는 기간 등에 대하여도 노사가 서면합의로 정할 수 있다고 보아야 하므로, 사용자가 근로자대표와의 서면합의에 의하여 1년간의 연장, 야간 및 휴일근로 시간을 계산하여 다음연도 1년간 휴가를 사용하게 하고 미사용한 휴가에 대하여 그 다음연도 첫 번째 달의 임금 정기지급일에 금전으로 보상하기로 합의할 수 있습니다(근로기준법-779, 2005.2.14.).

- 보상휴가는 소정근로시간 중에 부여하고 그 시간은 유급으로 처리하여야 하며, 소정 근로시간 외의 시간에 부여할 수는 없습니다.

② 미사용 보상휴가에 대한 임금청구권

보상휴가는 연장, 야간, 휴일근로에 대한 임금을 지급하는 대신에 부여해야 하는 휴가로서 근로자가 휴가를 사용하지 않은 경우 사용자는 미사용 휴가에 해당하는 임금을 지급해야 하며,

- 이는 노사가 '보상휴가 사용기간 내에 사용자의 귀책사유 없이 근로자가 사용하지 않은 보상휴가에 대해 사용자는 임금 지급 의무가 없다'고 합의하더라도 그러한 합의는 효력이 없습니다(근로기준법-6641, 2004.12.10.).

근로자가 미사용 보상휴가에 대한 임금을 청구할 수 있는 시점은 휴가를 사용할 수 없게 된 날이 확정된 날의 다음날부터이며, 사용자는 다음 임금지급일까지 해당 임금을 지급하여야 하고, 근로자가 보상휴가를 사용하지 못하고 퇴직한 경우에는 퇴직 후 14일 이내에 잔여 휴가분에 대한 임금을 지급하여야 합니다.

③ 보상휴가 미사용수당의 평균임금 산입 방법

- 6개월 단위로 보상휴가제를 실시하고 정산하는 경우라면, 퇴직 시점에 따라 평균임금이 적거나 많아지는 경우가 발생하지 않도록 평균임금 산정 사유 발생일 이전에 이미 발생한 보상휴가미사용수당액의 3/6을 평균임금 산정 기준임금에 포함하는 것이 타당합니다(근로개선정책과-370, 2014.1.24.).

2.6 유연근무제 간접노무비 지원제도

① 개요

유연근무제 간접노무비 지원제도는 시차출퇴근제, 선택적 근로시간, 재택근무제, 원격근무제를 활용하는 사업주에 대하여 간접노무비를 지원하는 제도로써 소속근로자의 필요에 따라 유연근무제 사용을 허용한 우선지원 대상 기업 및 중견기업의 사업주를 대상으로 합니다.

- 여기서 '우선지원 대상 기업'이란 산업별로 상시 사용하는 근로자수(전년도 매월 말일 현재의 근로자수 합계를 전년도 조업 개월 수로 나누어 산정하되, 1개월 동안 소정근로시간이 60시간 이상인 단시간 근로자는 0.5명으로 하여 산정하고 60시간 미만인 단시간 근로자는 제외한다)가 100명, 200명, 300명 또는 500명 이하인 기업을 말하며, 중소기업기본법상 중소기업에 해당하는 기업은 상시 사용하는 근로자수에 관계 없이 우선지원 대상 기업으로 봅니다.

우선지원 대상 기업의 상시 사용하는 근로자 기준

산업분류	분류기호	상시 사용하는 근로자수
1. 제조업[다만, 산업용 기계 및 장비 수리업(34)은 그 밖의 업종으로 본다]	C	500명 이하
2. 광업	B	
3. 건설업	F	
4. 운수 및 창고업	H	
5. 정보통신업	J	300명 이하
6. 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업 [다만, 부동산 이외 임대(76)은 그 밖의 업종으로 본다]	N	
7. 전문, 과학 및 기술 서비스업	M	
8. 보건업 및 사회복지 서비스업	Q	
9. 도매 및 소매업	G	
10. 숙박 및 음식점업	I	200명 이하
11. 금융 및 보험업	K	
12. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	R	
13. 그 밖의 업종		

비고 : 업종의 구분 및 분류기호는 「통계법」 제 22조에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다.

② 지원 요건

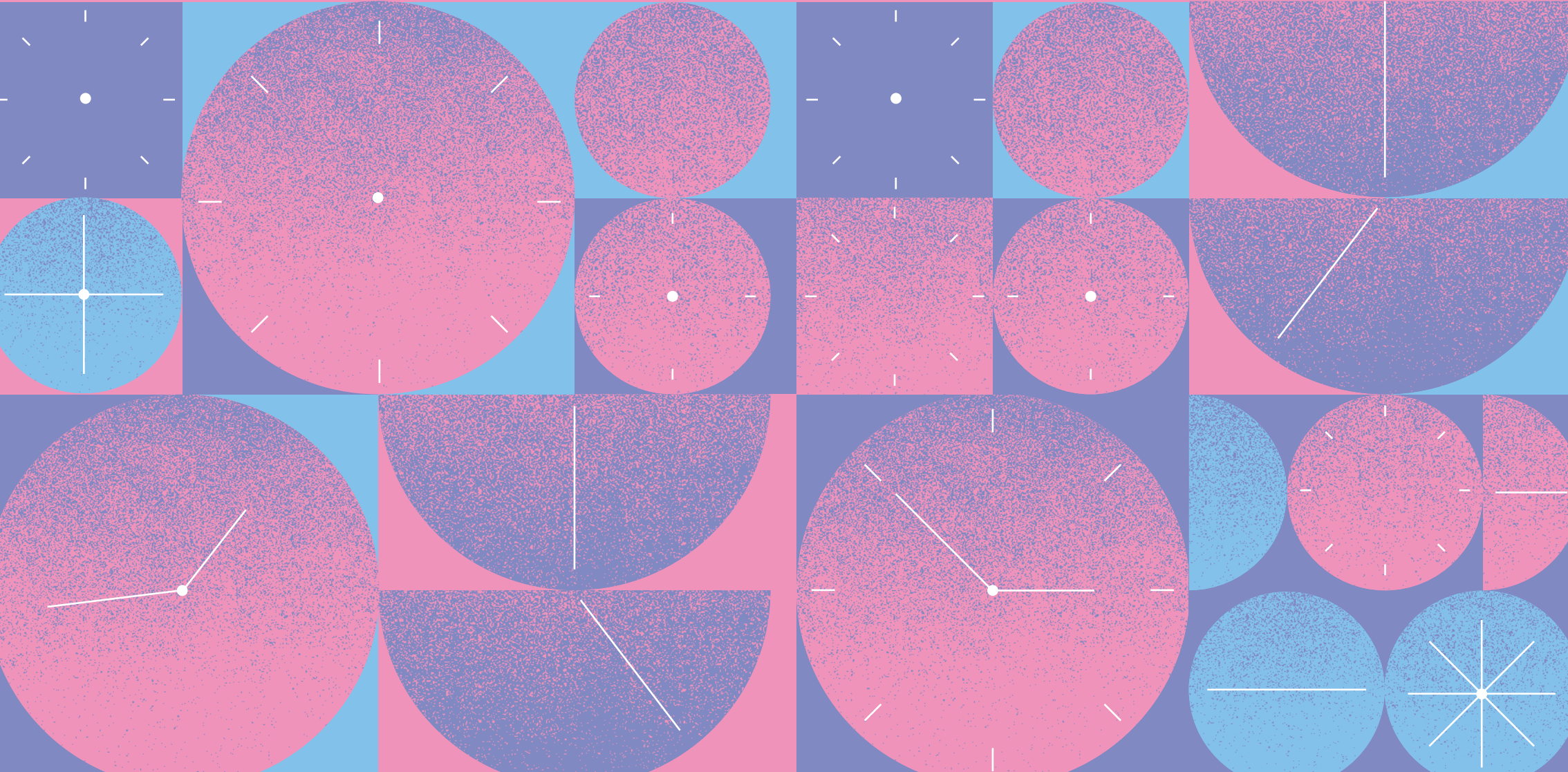
유연근무제 간접노무비 지원금은 1)사업계획서 제출 및 고용센터의 심사 승인, 2)근로계약서 작성모든 유형 및 취업규칙 등에 제도 마련시차출퇴근제, 선택적 근로시간제에 한함, 3)전자 기계적 방식으로 출퇴근 관리 요건을 충족하여야 지급됩니다.

- 다만, 코로나19 상황 안정 시까지는 유연근무제 간접노무비 지원금은 이메일 또는 카카오톡 등 모바일 메시지를 활용한 근무 시작 및 종료 보고자료(캡처 등)도 허용되며, 신규 채용 후 1개월이 경과하지 않는 근로자 및 신청 직전 최근 3개월 간 유연근무제를 사용 중인 근로자도 지원 대상이 됩니다.

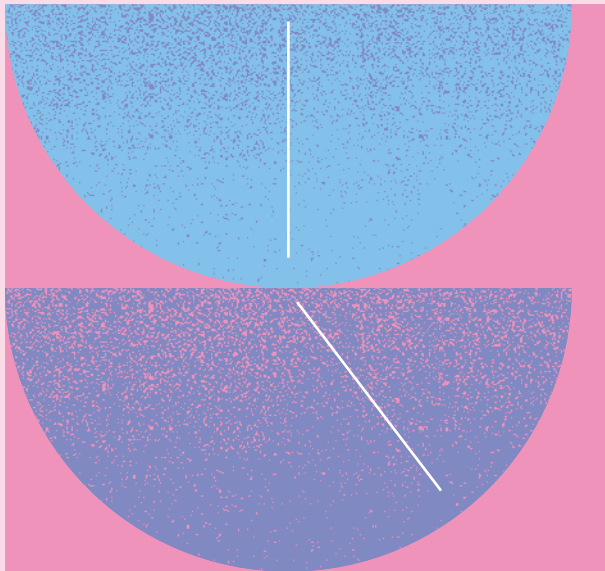
③ 지원 내용

유연근무제 간접노무비 지원금은 근로자직전년도 말일 기준 피보험자 수의 30% 한도 내에서 최대 70명까지. 단, 시차출퇴근제는 최대 50명까지의 주당 유연근무제 활용 횟수에 따라 다음과 같이 최대 1년간 520만 원이 지원됩니다.

기준	지원기준	
	연간 총액	1주당 지급액
지원금액	주 3회 이상	주 1-2회
	520만원	260만원
	주 3회 이상	주 1-2회
	10만원	5만원



1. (주)삶이축제다
2. (주)케이옥션
3. (사)한국화랑협회
4. (재)국립극단
5. (주)자이언트



1

(주)삶이축제다

정서운 대표

#축제 #행사기획 #디자인 #영상

4년차 문화예술 관련 기획사로 공공기관의 축제, 문화예술 행사 등 다양한 사업을 맡아서 기획하고 운영하고 있다.

- 상시 근로자수 23명
- 상시 근로자 직군 사무직(기획, 디자인, 영상)
- 직군별 근로시간 대부분 '9 to 6' 근무, 개별 협의에 따라 '10 to 7' 또는 일일 10시간 근무로 주 4일 근무, 주 40시간 업무

Q 예상보다 회사의 규모가 큰 것 같습니다.

회사 내 정규직 인원은 12~14명 정도입니다. 청년 일자리 지원 사업 참여자가 5명이고요. 또 경희대학교 산학연계 인턴이 4명 있습니다. 그렇게 9명의 인력에 대한 지원은 정부에서 받고 있습니다. 합쳐서 모두 23명이 함께 일하고 있습니다.

Q 내년부터 본격적으로 주 52시간 근무제가 시행될 예정입니다. 그에 대한 대책이나 계획이 있으신가요?

문화예술 분야가 자체적으로 수익 구조를 형성하기 어려운 영역이라, 저희는 공공기관의 문화예술 행사나 축제를 주로 대행하고 있습니다. 그래서 업무 강도도 강하고 야근이 많기로 '악명'이 높은 기업이었어요. 올

해 초까지만 해도 업무 강도가 높아서 이직하는 분들이 꽤 있었습니다. 저희가 그런 부분들을 많이 개선하려 노력하고 있습니다. 그 문제의식의 하나로 주 52시간 근무제 정착을 위해 애쓰고 있습니다.

하지만 축제가 많은 5월과 10월은 아직 많이 어려워요. 성수기에 일이 많이 몰려 부득이하게 야근이 발생하는 경우, 필요한 추가 근무 시간을 계산하여 외주 인력을 단기간 사용하기도 합니다.

올해 5월은 코로나 19라는 특수한 상황에 오히려 일이 없어서 '얼떨결'에 정착이 되었고요(웃음). 제도가 아직 완전히 정착되지는 않았지만 저희가 월 단위로 체크하면서 평균적으로 52시간을 넘기진 않고 있어요.

Q 야근이나 추가 근무가 많았던 회사인데, 어떻게 근무시간을 조정하고 줄이셨나요?

수익이 발생해야 직원들 월급을 줄 수 있기 때문에 절대적 업무량을 줄일 수는 없어요. 대신 근무시간 중 불필요한 시간을 최소화하려고 노력했어요. 그래서 세 타임 정도, 오전 9시, 오후 1시, 4시에 각자가 진행하고 있는 업무 상황을 짚막하게, 두어 줄 정도로 공유합니다. 그러면 저나 상급 관리자들이, 다른 방향으로 진행되고 있거나 속도가 나지 않는 업무를 수시로 체크합니다. 그 과정도 가능하면 메신저로 소통을 하면서 근로자가 업무에 최대한 집중할 수 있도록 유도하고 있습니다. 부득이하게 주 52시간이 넘는 5월이나 10월의 경우, 다음 달 또는 그 다음 달에 충분히 대체 휴무를 주는 방식을 취하고 있습니다. 하지만 역시 문화예술 관련 업무는 많은 부분 창의적으로 기획을 해야 하는 분야라, 시간 단위로 산출물을 산정하기 어려운 점이 있습니다.

㉠ 창의적인 노력이 필요한 업무의 경우 야근이 필요할 때가 있는데, 이러한 현실적인 여건에 대한 조정 노력이 있나요?

근무시간을 9시에서 6시를 기본으로 두고 있는데, 가령 출퇴근 거리가 멀다면 10시에서 7시도 조정하여 진행하고 있고요. 어떤 근로자는 지각을 자주 해서 차라리 오후 1시부터 10시까지 근무하면 어떻겠냐 역으로 제안한 적도 있는데, 당사자가 다른 근무자

와 충분히 겹치는 시간에 근무하기를 원하더라고요. 출퇴근 시간은 당사자의 재량껏 조정할 수 있고, 원하면 하루 10시간씩, 주 4일 근무도 허용해서 근로자의 자율성을 존중하고 있습니다.

또한 부득이 전날 야근하게 될 경우, 다음날 출근 시간을 자율적으로 조정하도록 허용하고 있습니다. 하지만 이 부분은 출근 당일 조정하는 것이 아니라, 그 전날 야근 전 미리 조정하게 유도합니다. 각 팀장들이 팀원들의 근무시간을 체크하고 있어요. 이번 주 근무시간이 어떻게 되는지, 얼마나 많이 야근을 했는지 확인하고 있습니다.

㉡ 업무 효율을 높이기 위한 여러 시도들을 하고 있다고 들었습니다.

의사전달 구조도 간결한 방식으로 전환하고 있습니다. 제가 다른 근무처에서 평사원으로 근무했을 때 경험했던 것들인데, 가령 회의 때 결정된 사항들이 대표 보고 단계에서 취소되는 경우가 있습니다. 그런 과정을 최소화하기 위해서 대표인 저와 바로 의사소통을 할 수 있는 구조를 구축했습니다. 커뮤니케이션 과정에서 단어 사용에도 주의를 기울이고 있습니다. 예를 들어, '인턴에게 XX업무 시키세요'가 아니라 '인턴에게 XX 업무를 요청하세요'라고 정중히 요청하도록 하고, '업무 보고하세요'가 아니라 '업무 공

유해주세요' 등으로 순화합니다. 이렇게 사용하는 단어를 통해 상대방이 강압적으로 느끼지 않도록 노력하고 있습니다. 또한 운영 건의함을 비치해두고 있어요. 아무리 이런저런 노력을 한다 해도, 말 못할, 자신을 노출해서 말하기 힘든 것들이 있을 수 있다고 생각해요.

㉢ 운영자 입장에서 주 52시간 근무제가 온전히 반가운 제도는 아닐 것 같습니다. 직원을 입장에서라도 지금까지의 근무 스타일이나 습관에 맞지 않아서 조정 과정에 어려움이 있을 것 같은데요?

저희는 회사 시작 단계부터 출퇴근 시간을 기록해서 초과 근무 시간에 대한 수당을 지속적으로 지급해왔습니다. 그런데 이런 제도를 운영하다 보니, 오히려 이 정책을 악용하는 분이 조금 있었어요. 비효율적으로 운영되는 부분도 없지 않아 있었어요. 주 52시간 근무제는 기본 근로시간 40시간에 초과 근무가 12시간 허용되는 거잖아요? 그 시간 내에서 근무를 효율적으로 진행해서, 정해진 시간에 근무하고 나머지 시간은 여가를 즐기는 것이 더 생산적이라는 판단을 하고 있습니다. 하지만 그 과정을 돌이켜보면 다른 분야보다 문화예술 분야가 이러한 제도를 정착하기가 상대적으로 더 어려운 것 같습니다. 관리팀의 업무 효율성 체크가 가장

중요한 것 같아요.

㉣ 직원들의 반응은 어떤가요?

전반적으로 만족하는 편이지만, 압박감이 있었다고 해요. 근무시간 내에 밀도 있게 일을 해야 하니 그런 면에서 압박이 조금 있었는데, 여가 시간이 늘어나면서 더 좋다고 하는 의견이 많았습니다. 오전 9시, 오후 1시, 4시에 진행 상황을 체크하다보니 업무 외 '다른 짓'을 못하는 거예요. 내가 뭔가를 하고 있다는 것을 보고해야 하니까(웃음).

㉤ 업무시간 관리는 전산 시스템화하고 있나요?

전산 관리는 하고 있지 않고요. 그룹웨어 메신저 안에 각자의 근로시간을 작성하는 방식이 있어요. 초기에는 지문인식 시스템을 도입하는 방안도 생각했는데, 근로자들 중 그 시스템을 악용하는 사례가 있었어요. 지문인식을 한 후 본인의 다른 업무를 보는 등의 경우가 있었죠. 그래서 지문인식 시스템을 통한 근퇴 관리가 어렵다고 판단했습니다. 그래서 야근도 당사자가 하고 싶다고 해서 할 수 있는 것이 아니라, 사전에 관리자와 협의한 후 필요하다고 판단되면 허용하고 있습니다.

Q 앞서 근무시간이나 출퇴근 시간을 조정해서 근무하는 정책을 운영하고 계신다고 하셨는데, 실제로 활용하는 직원이 많은가요?

출근 시간은 직원마다 조금씩 달라요. 9시 또는 10시 중 선택해서 출근합니다. 조금 더 과감한 선택도 가능한데 대체로 9시나 10시 중 하나를 선호하고 있습니다. 그리고 연차 사용도 정말 자율적입니다. 다만 같은 팀 내에서 3명이 한꺼번에 쉬는 일은 어려워요, 그런 부분만 팀 내에서 상호 조정하고 있어요. 바쁜 시기에는 사실 연차를 쓰기가 어려운 경우가 있는데, 오히려 직원들이 먼저 상황을 이해하고, '나중에 저 방학 다녀올 거예요' 이러면서 양해합니다. 우리 회사는 1년 만근을 하면 회사에서 2주 유급 휴가를 주고, 또 본인들의 연차가 1년 15일이 있으니, 최대 4주를 쓸 수 있는 '방학' 제도가 있습니다. 특히 문화예술 분야는 이른바 '번아웃'도 자주 오는 편이니까요.

Q 이런 제도의 운영이 생산성 향상에 도움이 될 것이라 기대하고 계시나요?

네 실제로 도움이 되고 있어요. 충분히 쉬고 돌아와서 크게 향상된 직원이 있는 반면에, 쉰 기간이 길어지면 정신적으로 일에 다시 집중하기가 어려운 직원도 있어요. 마음

을 못 데리고 온 거죠. 마음을 다잡는 데 시간이 걸리는 직원도 있고요. 그래도 마음이야 언젠가 되었던 돌아오니까 꼭 쉬고 오면 생산성은 확실히 좋아지는 것 같아요. 이직률도 확실히 줄어 들었습니다.

Q 직원들의 늘어난 여가 생활을 위한 회사의 지원은 어떤 것이 있을까요?

가정과 일의 균형, 소위 '워라밸'이 중요한 시대잖아요. 그래서 직원 중에 개인 취미생활을 하신다면 비용의 50%를 회사가 지원하고 있고, 업무 능력을 향상하고 싶어서 강의를 듣거나 배움의 기회를 얻고자 한다면 그 부분도 회사가 50%를 지원하고 있습니다. 사실 대표인 저는 성격이 조금 급한 편이고, 수직적인 조직 문화에 익숙한 편입니다. 그래서 내가 근로자라면 어떤 기분일까? 5년 전의 나라면 어땠을까? 가정하면서 직원의 입장을 헤아리려고 노력해요.

Q 유연근무제 신청 시 직원들에게 요구하는 원칙이 있다면요?

원칙은 '팀 내 업무에 지장이 없다면 어떤 방식이든 가능하다'입니다. 한부모가정의 가장인 직원에게 가정 내 여러 해결해야 할 문제들이 발생해서 재택근무를 허락한 사례

도 있어요. 전원 재택근무를 하면 커뮤니케이션에 문제가 생길 수 있기 때문에 매우 제한적이지만, 특수한 경우라면 재택근무도 적극 활용하려고 노력하고 있습니다.

Q 유연근무제 정착을 위해서 특히 문화예술 분야에 필요하다고 느끼는, 추가로 시행되어야 할 제도나 지원이 있을까요?

업무 시간 단축을 위한 노력을 하면서 불필요한 커뮤니케이션을 최소화하다 보니, 직원 간 유대감이 상대적으로 줄어드는 것 같습니다. 특히 문화예술 기업은 그런 유대감이나 정서가 필요한데 말입니다. 만일 사내 단합 도모 '워크샵' 정도를 진행한다면, 타당성을 검토해서 비용이나 수당을 지원한다면 좋겠죠. 또한 문화예술 공공분야 사업을 계약할 때 기획에 대한 인건비를 인정하지 않는 경우가 많습니다. 마땅한 인건비 부분에 대해 명확하게 인정해주는 등의 개선 노력이 있다면 좋을 것 같습니다.

(주)케이옥션

인사팀 전한수 실장

#미술 #경매 #미술감정

2005년 설립된 국내 대표 미술품 경매회사로 한국 근현대 작품들과 해외 유명 작가들의 작품, 한국화 및 고미술을 중심으로 다양한 경매를 진행하고 있다.

- 상시 근로자수 120명
- 상시 근로자 직군 경매/비경매 직군
- 직군별 근로시간 각 직군별로 대부분 주40시간 근무제 준수

Q 귀사는 2020년 1월부터 주 52시간 근무제가 적용되었습니다. 이에 대해 귀사는 어떤 대책을 실행하고 있습니까?

근로기준법 변경에 따라 기본적으로 주어진 업무시간 내에서 직원들이 몰입과 집중을 통하여 업무를 완수할 수 있도록 노력하고 있습니다. 필요한 경우 업무를 집중하여 처리할 수 있도록, 근무시간을 일부 조정하는 경우도 있습니다. 연장근로를 줄이기 위해서 회사 차원에서 노력과 지원도 필요하지만, 부서 내에서 직원 스스로가 업무계획을 세우고 기한 내에 처리할 수 있도록 본인의 업무를 충실히 수행하는 지속적인 노력이 동반되는 것이 필요합니다.

Q 현재 주 52시간 근무제를 적용하고 있다면, 노동시간 단축 방법으로 어떤 구체적인 제도를 활용하고 있습니까?

당사에서는 주 52시간 근무제 대비하여 여러 노력을 하고 있습니다. 다만, 관련 법 규정에서 정하는 근무시간을 초과하는 경우를 대비하여, 관련 업무에 따라 부서 인원의 업무 배분, 조정, 관리 등을 통하여 직원 여러분들이 집중하여 근무할 수 있도록 배려하고 연장근무가 최대한 발생하지 않도록 관리하고, 노력하고 있습니다. 실질적으로 근무시간을 단축하는 것보다는 근무환경이나 근무방법의 개선을 통하여 연장근로 발생을 최소화하고, 정해진 근무시간에 직원들이 집중하여 업무를 처리할 수 있도록 회사에서 지원하는 노력이 필요하다고 생각합니다.

Q 업무의 특성에 따라 주 52시간 근무제의 시행이 어려울 수 있을 거라 생각합니다. 기업의 입장에서는 어떤 점이 가장 큰 어려움 인가요? 또한 근로자의 입장에서는 어떤 문제점이 있을 수 있을까요?

기업으로서는 근로시간의 감소가 발생한다면 그만큼 생산성이 유지되거나 향상되어야 하는 부분에 대하여 고민이 많습니다. 근로자로서는 근무시간 감소에 따른 급여감소가 발생하는 경우 근로자 생활과 직접적인 영향이 있을 수 있으므로, 민감한 사항이 될 것으로 보입니다. 결국은 회사와 근로자가 상호 간의 문제를 이해하고, 슬기롭게 해결하기 위한 타협점을 잘 찾는 것이 중요하다고 할 수 있습니다.

Q 유연근무제 실행에 따른 근로자의 실제 반응 및 활용도는 어떠한가요?

근로시간의 제약에 따른 변경은 기존 업무 수행방식의 변화를 요구합니다. 선택근로제나 재량근로제는 관련 법 규정에서 정한 바에 따라 운영하는 형태로 직접 근로시간을 줄일 수 있는 것은 아닙니다. 케이옥션에서는 일부 직원들에 대하여 근무시간의 조정 및 재택근무 파일럿 테스트(pilot test) 등을 시행하였고, 직원들의 만족도가 높은 편으로 확인되었습니다. 다만, 여러 가지 해결되

어야 하는 문제들이 발견되기도 했습니다. 부수적인 협의가 필요한 사항이 있어 직원 혼란 방지를 위해 내부 기준을 마련하여 운영하고 있습니다.

예를 들어 경매회사 특성상 입고 또는 출고 작품을 담당자가 직접 확인하는 것이 중요하기 때문에 필수로 근무해야 하는 시간대가 있습니다. 또한, 협업해야 하는 담당자 여러 명이 서로 다른 시간대로 근무시간을 운영하는 경우 부서 간의 소통이나 의사결정 등에서 협업 관련한 문제가 발생할 수도 있습니다. 이런 경우에는 담당자 간에 근무시간을 확인하고 회의시간을 정해 빠르게 의사결정을 완료하거나 회의가 어려운 경우 사내 메신저와 협업 툴(tool) 활용을 통한 실시간으로 업무 공유로 업무가 지연되지 않도록 하고 있습니다.

정부에서 제시하는 가이드에 따라 운영하는 형태 외에도 회사 내부적으로 발생할 수 있는 문제점을 파일럿 테스트 등 시범운행을 통하여 사전에 충분히 고려해야 하고 이러한 운영형태를 뒷받침할 수 있는 내부적인 협업 툴(tool) 등을 마련하는 등 회사의 특성에 맞춰 문제점을 보완하려는 추가적인 노력은 물론 기존 업무수행 방식에 대한 변화와 이에 대한 적극적인 수용 자세가 필수적으로 동반되어야 할 것으로 보입니다.

㉔ 근로자의 자율성을 인정하기 위해서는 사내에 수평적인 조직문화 정립이 선행되어야 할 것입니다. 이를 위해 어떤 노력이 필요할까요?

굉장히 어려운 질문입니다. 수평적인 조직 문화에서는 직급이나 영향력과 상관없이 회사 구성원이 모두 동등하게 존중을 받을 수 있어야 합니다. 따라서 회사와 직원 상호 간의 신뢰와 리더의 역할이 매우 중요하다고 생각합니다.

수평적인 조직문화를 위해서는 회사의 구성원이 자유롭게 의견을 낼 수 있는 환경을 조성하는 것이 필요합니다. 모두에게 무엇이 옳고 그른 것인가, 또는 합리적인가를 다 함께 판단할 수 있는 여건이 마련되어야 합니다. 조직 구성원들의 다양한 의견에 대하여, 그 의견이 존중받고 수용될 수 있어야 합니다. 그 의견을 개선할 수 있는 환경과 그 의견을 수용할 수 있는지를 결정할 수 있는 리더의 역할이 더욱 중요해진 거죠. 쉽게 말해서 '무엇 때문에'를 잘 설명할 수 있는 리더가 필요한 거죠.

그리고 직원의 자율성을 인정하기 위해서 선행되어야 하는 것은 서로 간의 신뢰입니다. 수평적인 조직문화에서도 각자 담당하는 책임과 역할은 변하지 않습니다. 다만, 역할과 책임을 부여할 때는 그 업무를 수행할 수 있는 지원과 재량권을 함께 부여해야 합니다. 서로 신뢰하지 않는다면 그 권한을

부여할 수도, 받을 수도 없으므로 회사와 리더, 리더와 팀원 간의 신뢰가 먼저 필요합니다. 어떤 사람은 동기부여를 통해서 주도적으로 업무를 수행할 수 있지만, 또 다른 사람은 자율성과 의사결정 권한이 부여될 때에 주도적으로 일할 수 있는 사람이 있습니다. 반대로 스스로 결정하고 책임지는 것에 적응이 어려운 직원도 있을 수 있습니다. 상호 간의 신뢰를 바탕으로 한 자율적이고 주도적인 업무수행을 위해서는 회사와 구성원 모두에게 지속적인 훈련과 학습이 필요하고, 특히 회사에서는 개인에게 맞는 역할과 권한을 부여하는 고민과 노력이 늘 뒤따르게 됩니다.

㉕ 일과 삶의 조화로운 균형을 위해 선택하고 있는 복지 제도가 있습니까? 소개 부탁드립니다.

일하시는 부모님들을 위하여 육아휴직, 육아기 근무시간 단축, 출산휴가(배우자 포함) 등을 시행하고 있으며, 최근 관련 법 변경에 따라 해당 사유가 있는 경우 가족돌봄휴가, 가족돌봄휴직 등을 추가로 활용할 수 있습니다. 또한, 근무 중 개인 일정에 따라 시간제 연차 휴가 사용이 가능합니다.

㉖ 주 52시간 근무제 관련, 예술분야 업계에 더욱 필요한 정부 차원의 지원이나 프로그램이 있을까요?

회사마다 필요 사항이 다르므로 말씀드리기 어려운 부분이 있네요. 다만, 법 시행 전 코로나 19로 인해 준비가 잘되지 않은 기업들이 많이 있을 수 있습니다. 이러한 점도 고려해서 변경되는 제도를 각 기업이 잘 따를 수 있도록 계도기간을 연장해주거나 컨설팅하는 등 배려가 필요하지 않을까 생각합니다.

㉗ 주 52시간 근무제를 위한 다양한 제도들의 효과, 실행 후 나타난 변화는? 또한 개선되거나 필요한 사안이 있다면 말씀 부탁드립니다.

주 52시간제 시행으로 근무시간 제한이 생기면서 시간의 효율적인 활용이 더욱 중요해졌습니다. 케이옥션뿐만 아니라 다른 기업에서도 협업 툴, 스마트 워크의 도입 및 다양한 채널을 통한 의사소통 등과 같이 여러 가지 시도를 하고 있고 이에 대한 고민을 갖고 있으리라 생각합니다. 제도는 한 번 정해지면 다시 바꾸기가 상당히 어렵습니다. 사전에 충분한 검토를 통하여 각 회사 특성에 따른 근로 방식을 도입해야 하고, 회사와 근로자가 모두 새로운 변화에 대하여 적극

적으로 수용하는 자세를 통하여 제도 변경에 따른 근로시간 최적화를 위한 노력이 필요할 것으로 보입니다.

(사)한국화랑협회

박준수 차장

#화랑 #갤러리 #전시회
#아트페어 #미술감정

한국화랑협회는 전국 화랑들의 모임으로, 미술의 이해증진과 대중화라는 사명감으로 건전한 미술시장을 육성하고자 1976년 설립된 사단법인이다. 미술 전시 및 행사 개최, 감정기구 설치 및 운영, 경매 실시 등의 사업을 펼치고 있다.

- 상시 근로자수 12명
- 상시 근로자 직군 전시사업팀, 협회고유팀, 감정업무, 회계
- 직군별 근로시간 대부분의 직원이 주5일제, 9시 출근 18시 퇴근 준수

㉓ 2021년 7월부터 주 52시간 근무제가 전면 시행될 예정입니다. 이에 대해 귀사는 어떤 대책을 마련, 또는 실행하고 있습니까?

사단법인 한국화랑협회는 현재 일일 8시간 주5일제로 주 40시간 근무가 진행되고 있어, 특별히 다른 대책을 마련하고 있지는 않습니다. 노무사를 통해 자문을 받아 근로기준법에 따라 작성한 취업규칙에 맞춰 근무를 시행하고 있으며, 연장 야간 및 휴일근로에 대하여 통상임금의 50%를 가산하여 지급하고 있습니다. 또한 협회에서 주최하는 행사인 'KIAF ART SEOUL'과 화랑미술제 기간 발생하는 연장·휴일 근무에 대해서는 추가 근무수당 및 대체 휴무를 제공하고 있습니다.

㉔ 구체적으로 어떤 유연근로제를 적용하고 있나요?

이미 모든 직원을 대상으로 주40시간 근무제를 시행하고 있기 때문에 교대근무제나 유연근무, 휴가제를 별도로 활용하고 있지 않습니다. 출장이나 파견 등이 있을 경우 사업장 밖에서 근로하여 근로시간 산정이 어려운 경우에는 1일 8시간 근로한 것으로 보며, 대표자의 결재를 얻은 근로시간은 연장 근로시간으로 간주하여 추가 근무수당을 지급합니다.

또한 임신부인 여성 사원과 육아를 하고 있는 직원은 일일 6시간으로 단축근무를 시행하고 있습니다. 이에 따라 근로자들은 충분히 보호받고 있으며, 반응도 좋습니다. 앞서 언급한 것처럼 일 년에 두 번 협회에서 주최하는 KIAF ART SEOUL과 화랑미술제 기간

에는 8~9일 간 주말 근무와 추가 근무가 발생하기 때문에 연간 그 2주 기간을 제외하고는 특별히 어려움을 겪지 않습니다. 다만 다른 화랑(갤러리)들 중에는 전시와 설치, 교체, 철수 등으로 인해 주 52시간을 넘는 경우가 발생할 수 있습니다. 이에 따라 직원별로 교대 근무를 시행하여 해결해가고 있습니다.

㉕ 업무시간 단축 및 근로방식의 변화는 회사와 근로자의 많은 대화와 협의가 필요할 것입니다 이를 위해 귀사는 어떤 단계, 원칙을 마련하여 실행하고 있습니까?

취업규칙을 만들 때부터 협회에서는 직원과 함께 내용을 공유하며, 근로기준법에 근거하여 실정에 맞게 조정을 하였습니다. 그리고 매년 근로계약서를 작성하고, 연봉계약을 갱신할 때 마다 담당 이사들이 직접 직원들의 건의를 듣고, 이를 통해 최대한 합의점을 찾아 나가고 있습니다. 또한, 연말 임원진은 이사회를 통해 직원들의 급여와 복지에 대해 논의하고, 개선하기 위한 노력을 함께 해나가고 있습니다.

㉖ 일과 삶의 조화로운 균형을 위해 선택하고 있는 복지 제도가 있습니까? 소개 부탁드립니다.

경조사 시에 본인의 결혼 5일, 자녀의 결혼 1일, 본인, 배우자의 부모 사망 5일 배우자 또는 자녀의 사망 5일, 본인 배우자의 조부모 또는 외조부모의 사망 3일, 본인 배우자의 형제자매 또는 그 배우자의 사망 3일, 본인 배우자의 백숙부모 사망 1일의 휴가를 제공하고 있으며, 여성 사원이 청구하는 경우 월 1일의 무급생리휴가를 부여하고 있습니다. 또한 임신부의 보호를 위해 보호휴가를 시행하며 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용하고 있습니다. 남성 사원의 경우에도 배우자의 출산 시 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주고 있습니다. 또한, 육아기의 경우에도 남성 여성 사원에 구분 없이 단축근무를 허용할 수 있습니다. 현재 협회에도 임신부인 두 여성 사원이 단축근무를 하고 있고, 곧 한 분이 육아 휴직에 들어갑니다. 초등학교 자녀를 둔 팀장님께서도 육아기 단축근무를 신청하여 시행중에 있습니다. 그밖에 직원들의 여가 시간에 방문한 전시, 행사, 아트페어 등의 관람료를 지원하여 직원들이 관련 분야에서 한층 더 발전할 수 있도록 돕고 있습니다.

㉗ 주 52시간 근무제 관련, 예술분야 업계에 더욱 필요한 정부 차원의 지원이나 프로그램이 있을까요?

협회는 잘 지켜지고 있지만, 규모가 작은 화

량의 경우 대표가 혼자 운영하거나 1-2명의 직원을 두고 운영하는 경우가 많습니다. 화랑에서도 여러 명의 직원을 두고 규모 있게 움직일 수 있도록 미술관과 박물관의 학예사에 국한된 지원금을 갤러리스트로 확대한다면, 더욱 많은 일자리를 창출하고 현재 근무 중인 갤러리스트들의 복리후생도 나아질 것으로 보입니다.

㉠ **주 52시간 근무제를 위한 다양한 제도들의 효과, 실행 후 나타난 변화는? 또한 개선이 필요한 사안이 있다면 말씀 부탁드립니다.**

예전에 화랑에 있을 땐 야근에, 주말 출근까지 하며 전시를 꾸려 나가느라 힘든 점이 많았습니다. 쉬는 날에는 잠만 자다가 출근 하

는 날이 되면 다시 회사를 나가는 것이 반복되었습니다. 계속 일을 하고 있지만 다람쥐 쳇바퀴 돌 듯 비슷한 일상이 반복된 거죠. 이후 주 40시간 근로를 준수하는 협회에 이직하여 근로 시간이 안정된 후에는 자기 개발에 쓸 수 있는 시간이 늘어났습니다. 여가 시간을 일에 도움이 되는 경험들로 채우니, 시너지 효과로 보람이 생기고 즐겁습니다. 매우 좋은 선순환 구조가 만들어졌습니다.

4

(재)국립극단

정광호 팀장

#연극 #공연기획
#무대기술 #작품개발

1950년에 창단된 국립극단은 국내 유일의 국립극단으로서 70년의 시간동안 다양한 창작활동을 통해 우리 연극예술의 발전을 선도하고 공연예술인재를 양성하고 있다.

- 상시 근로자수 61명
- 상시 근로자 직군 경영관리팀, 공연기획팀, 홍보마케팅팀, 무대기술팀, 어린이청소년극연구소, 작품개발실
- 직군별 근로시간 주40시간 유연근무제

㉠ **국립극단은 주 52시간 근무제를 어떤 방식으로 시행하고 있나요?**

저희 국립극단은 올해 1월부터 주 52시간 근무제를 시행하고 있습니다. 실질적으로 재작년부터 준비했습니다. 기본적으로 유연 근무제를 도입, 실시하고 있는데요. ‘시차출퇴근제’, ‘선택적 근무시간제’ 등을 오래전부터 실시하고 있었습니다. 부서별 업무 특성상 출근시간이 각각 다르죠. 8시, 9시, 심지어 오후 1시에 출근하는 직원도 있습니다. 시차출퇴근제 외에도 선택적 근로시간제를 적용해서, 주 40시간 내에서 어떤 날은 6시간, 어떤 날은 10시간, 그날의 업무량에 따라 운영하고 있습니다. 업무를 하다 보면 자연스럽게 초과 근무를 하게 되는 경우가 있는데, 초과 근무에 대한 보상을 줄 때 예산의 한계가 있습니다. 그래서 예산 범위를 넘

는 경우, 초과 근무 시간만큼의 ‘보상휴가제’를 적용하고 있습니다.

㉠ **이런 제도를 비교적 일찍 도입하셨는데, 그 이유가 있을까요?**

50인 이상 사업장이기 때문에, 상대적으로 제도를 먼저 도입할 수밖에 없었습니다. 또한 조금 전 말씀드린 것처럼 업무 특성상 일반 회사와 운영이 달라야할 필요가 있기에, 2015년부터 유연근무제를 도입했습니다. 지금 말씀드리는 제도적 조건은 그때에 비해 확장된 것이죠. 근로자와 함께 TF(Task Force)팀을 만들어서 수시로 의견을 주고받고, 노사 합의를 통해서 현재의 제도를 도출하게 되었습니다.

㉔ 근로자와 수시로 의견을 주고받으며 제도를 정착하는 과정에서 어려운 점은 없었나요?

‘과연 우리가 주 40시간 또는 주 52시간 근로시간을 지킬 수 있을까?’가 가장 큰 의문점이었습니다. 공연을 제작하는 기간을 쪼개서 본다면, 먼저 준비 기간이 있고, 리허설 기간이 있고, 또 공연 초기 기간이 있습니다. 이 기간 동안 업무가 집중되기 때문에, ‘주 52시간이라는 제도적 조건을 딱 맞추어서 업무할 수 있을까’가 가장 큰 고민이었습니다. 그런 조건하에서 제도를 충분히 활용하면서도 감당할 수 없는 부분에 대해서는, 특히 무대 영역에서는 외부 인력을 수급하는 방식을 선택했습니다. 우리 직원들만으로는 주 52시간이라는 근로 조건을 충족할 수 없으니까요. 보상에 대한 문제도 덩달아 따라오게 됩니다. 그래서 보상휴가제를 도입하게 되었습니다. 지금 현재로서는 제도가 제자리를 찾은 단계라고 말할 수 있습니다.

그리고 업무량, 다시 말해 작품 수를 줄여서 운영하는 방법을 선택했습니다. 객관적으로 작품 수가 줄어드니까, 그만큼 업무량도 줄게 되는 것이죠. 주 52시간 근무제를 지키기 위해서는 현실적으로 공연 작품 수를 줄이는 수밖에 없었습니다.

㉕ 출퇴근 시간은 업무에 따라 어떻게 다른

가요?

예를 들어 제가 속해 있는 부서는 경영관리 팀입니다. 저희 부서가 하는 일은 인사, 노무, 복리후생, 교육, 시설관리 등의 업무입니다. 그래서 9시에 출근해서 6시에 퇴근하는 형식이 근무환경에 부합합니다. 은행이나 관청 업무도 그 시간 안에서 운영되니까요. 그런데 무대 기술팀의 경우, 저녁에 대부분 공연하기 때문에 근무를 마치는 시간이 오후 9,10시가 되는 것이죠. 그렇다면 이런 영역에서 근무하는 직원의 경우 주 40시간 근무시간에 맞게 근무 스케줄을 짜기 위해서는 오후 1시에 출근하고 10시에 퇴근해야 적당하죠.

㉖ 업무와 관련해서 불가피하게 근무시간을 조정해야 하는 경우가 아닌, 다른 이유로 출근 시간 조정을 원하는 직원도 있나요?

있습니다. 저희 회사의 파트가 다양합니다. 학술이나 출판 업무를 진행하는 직원의 경우, 오전 10시에 출근해서 오후 7시에 퇴근하는 정도로 근무시간을 원하면 그렇게 하고 있습니다. 출근시간이 조정되면 출근에 대한 스트레스도 줄어들 것이고요. 그러니까 업무에 따라 매주 근무시간을 조정하고 있습니다. 다음 주 당사자의 업무량이나 스케줄을 살핀 후, 근무시간을 조정합니다.

㉗ 근무시간 조정은 어떤 시스템으로 운영하고 있나요?

전자결재 시스템을 도입하고 있습니다. 당사자가 업무나 근무시간을 시스템에 업로드하기 전 부서장과 사전 협의를 합니다. 부서장 책임하에서 구성원들의 근무시간을 관리할 수 있도록 운영하고 있습니다. 시간 외 근무를 요청할 때도 부서장의 허락으로 가능하도록 재량을 주고 있습니다. 지문 등록이 되어 있어서, 출퇴근 시 체크인-아웃을 합니다. 협의된 근무 스케줄이 전자결재 시스템에 미리 등록되어 있기 때문에, 정해진 출퇴근 시간과 스케줄을 당사자가 잘 지키고 있는지도 확인할 수 있습니다.

㉘ 비영리재단 법인이라 관련 제도를 수용하는 데 수월했던 부분도 있을 것 같습니다.

그렇습니다. 재단법인이고 문화체육관광부에서 지원을 받는 단체이니 법을 지키기 위해 최대한 노력하고, 소위 말하는 운영 측면에서의 ‘저항’이 크게 없었습니다. 다만 저희 회사도 정규직, 비정규직이 따로 존재합니다. 비정규직을 정규직으로 모두 전환해야 하나 한계가 있기 때문에 직원의 복리후생에 대해서 더 관심을 가질 수 밖에 없죠. 주 52시간 근무제 등을 포함한 기본적인 제도적 틀은 지켜가면서 운영하기 위해 노력하

고 있습니다.

㉙ 구성원 간 보장된 제도를 존중하는 분위기가 형성되어 있나요?

만일 어떤 직원이 휴가를 가면 그 직원이 해야 할 업무를 누군가는 해야 하잖아요? 그런 부분은 서로 협력하고 소통해서 잘 조정하고 있습니다. 부서 직원 다수가 한꺼번에 휴가를 내서 자리를 비우는 경우는 원천적으로 없는 것이죠.

㉚ 삶과 일의 조화로운 균형을 위해 선택하고 있는 복지 제도가 있습니까? 소개 부탁드립니다.

저희뿐 아니라, 국립발레단, 오페라단, 합창단, 서울예술단 등 국립예술단체들에게 적용되는 ‘기준’이 있습니다. 그 기준은 문화체육관광부에서 관리하고 있는데요. 그래서 저희 국립극단만 특별히 직원들에게 혜택을 주는 제도를 정착하는 일은 상당히 어렵습니다. 예산도 한정되어 있고요. 그래서 근무시간 조정이나 휴가 같은 제도라도 충실히 보장하려는 분위기가 있습니다. 워라벨 관련해서는 ‘선택적 복지비’가 있습니다. 문자 그대로 각자가 선택해서 복지비를 쓰는 제도를 말하는데, 월 10만 원 정도

책정됩니다. 당사자가 도서를 구입하거나, 공연을 관람하거나 할 때 보조합니다. 본인과 가족의 건강, 교양, 인문 활동 정도에서 허용하고 있습니다. 국립극장에서 진행되는 공연도 자유롭게 관람할 수 있죠. 그 외 동아리 활동 시 필요한 비용을 얼마간 지원하고 있습니다. 직원이 자기계발 교육을 받고자 하면 연간 30만 원 정도의 교육비를 지원합니다. 회사가 인정한 교육 프로그램의 경우, 참여시 근무시간으로도 인정하고 있습니다.

㉔ 유연근로제 등의 제도로 생긴 변화, 근로자들의 반응이 궁금합니다.

올해부터 탄력적 근로시간제를 당초 1주에서 2주로 늘렸습니다. 2주 80시간 내에서 당사자가 좀 더 유연하게 근로시간을 운용할 수 있도록 만들었습니다. 그래서 최대 1주 60시간까지 일할 수 있도록 환경을 마련했습니다. 직원들 입장에서 근무시간을 보다 탄력적으로 조정할 수 있게 된 것이죠. 직원들이 제일 만족을 느끼는 부분은 ‘보상휴가제’입니다. 지금은 직원들이 각자의 업무를 좀 더 여유 있게 마무리할 수 있고, 업무량에 여유가 생길 때, 보상휴가제를 활용해 쓸 수 있는 상황이 되었습니다. 작은 변화인 것 같지만, 직원들이 큰 만족을 느끼고 있는 것 같습니다. 그 과정을 통해서 일의

생산성도 높아집니다.

㉕ 노동시간 단축 관련, 예술분야 업계에 더욱 필요한 정부 차원의 지원이나 프로그램이 있을까요?

예술 분야라고 하면 각각의 영역 별로 성격이 무척 다릅니다. 예를 들어 민간 극단의 경우 제도를 적용하기가 무척 힘들 것이라 생각합니다. 민간 극단의 경우, 각자가 다른 직업을 가지고 있기도 하고, 단기간에 성과를 내고 흩어져야 하는, 저희와는 다른 조건을 가지고 있습니다. 저희처럼 하루 연습시간을 6시간 내에 진행하는 등의 정해진 규정을 적용하기가 매우 어렵습니다. 결과에 대한 보상도 적고요. 그 분들의 근로 조건에 대해서는 제가 감히 길게 말씀드릴 수는 없을 것 같습니다. 다만 저희처럼 제도권 내의 단체들은 동일 업무를 하는 사람들인 데도 불구하고, 누구는 정규직, 누구는 비정규직 등으로 분류될 수밖에 없는 인력 수급의 한계 등을 시급하게 해소해야 할 것으로 생각합니다.

5

(주)자이언트

김정혁 대표

#문화기획 #IT개발 #공간운영

소셜 벤처로 시작해서 8년차에 접어든 사회적 기업. 데이터 기반으로 문화 기획 비즈니스를 업무와 소셜 지역 문화 격차 해소 업무를 병행하고 있다.

- 상시 근로자수 15명
- 상시 근로자 직군 경영관리자, 매니저, 콘텐츠 크리에이터, IT개발자, 공간 운영자, 건축가, 비주얼 디렉터, 작가 등
- 직군별 근로시간 전제 주 40시간 근무, 재택근무 및 선택적 자율 출퇴근제 도입

㉖ 주 52시간 근로제 도입 관련, 자이언트는 근로시간 단축을 위해 어떤 노력을 기울이고 있습니까?

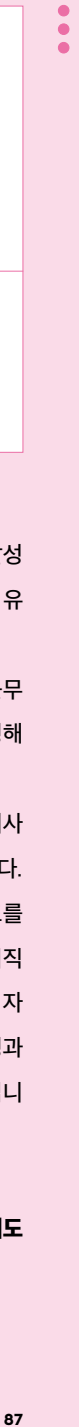
지식서비스 사업은 시간에 따라 근무 집중도가 달라집니다. 프로젝트에 대한 성과도 중요하고요. 그런데 시간에 따른 성과를 측정하기가 상당히 어려운 면이 있습니다. 예술가와 함께 진행하는 프로젝트도 마찬가지입니다. 그래서 저희는 작년(2019년) 말부터 성과 목표에 대해 직원들과의 합의를 도출해내고, 그 합의를 달성을 전제로 근무와 출퇴근 방식에 자율성을 생각하고 있습니다. 그 결과로 선택적 근로시간제를 도입하고 있는데요. 대표이사의 결재가 있어야 특근과 야근 신청이 가능하고, 주말의 경우에도 특정 프로젝트가 진행 중일 때, 특별근무가 가능하도록 운영하고 있습니다.

결론적으로 조직과 프로젝트의 목표를 달성하도록 유도하면서, 근무시간을 되도록 유연하게 자율을 부여하고 있습니다.

그리고 탄력적 자율 근무제, 말하자면 근무시간과 출퇴근시간을 여러 방법으로 변형해 2016년부터 수년 동안 실험했습니다.

이 제도에 적응을 잘하는 직원의 경우, 회사에 대체로 오래 근무하는 경향이 있습니다. 통제가 안 되거나, 이 제도가 업무 목표를 달성하는 데 어려움을 느끼는 직원은 이직을 선택하는 경우도 있습니다. 말하자면 자율을 부여한다고 해서, 그것이 곧바로 성과로 연결되지는 않는 경우도 있다는 것입니다. 개인차가 있는 부분이죠.

㉗ 2016년부터 근무시간제와 관련한 제도를 시행한 계기가 있나요?



저희의 업무 특성상 이러한 제도들이 필요하다고 판단했습니다. 창의적인 일을 돈으로 사고 파는 일을 하기 때문에, 업무와 조직 환경도 업무 특성에 맞게 탄력적인 기조가 필요했죠. 물론 회사가 중요한 순간에 의사결정을 할 때는 수직적인 업무 하달이 필요합니다. 하지만 평상시에도 수직적 분위기거나 회사의 기준만을 강요한다면 창의적인 생산성이 떨어질 것이라 예측했습니다. 창의적 기획과 아이디어가 저희 회사의 경쟁력인데, 수직적 구조 속에서는 그런 부분들의 지속가능성을 제고하기는 어려우니까요.

Q 운영자 입장에서 봤을 때, 말씀하신 유연한 근무 방식의 어려운 점은 어떤 것일까요?

직원들의 개별 역량이 각각 다르기 때문에 표준이 되는 기준을 마련하기가 어렵다는 겁니다. 고용과 인사가 그래서 중요하다고 생각합니다. 고용이나 인사가 잘못되면 저희 같은 중소기업의 경우 전체적인 업무 차질이 발생합니다. 결국 사람, 인재를 키워내고 발굴하는 문제가 중요하다고 생각합니다. 또 하나, 성격이 다른 업무를 하는 직원들 간의 융합이 중요한데, 프로젝트를 진행하다 보면 이타적 입장을 가져가지 않을 때도 있다는 점입니다. 구성원 간, 협업과 '원

원'이 제대로 이루어져야 하는데 그렇지 못할 경우, 결과가 좋지 않은 경우가 많았습니다. 저희 업무의 경우, 조직의 화합과 협력에 대한 이해도가 절대적으로 필요하기 때문입니다.

Q 전문가와의 융합이 가끔은 힘들 때도 있다고 언급하셨는데, 주 52시간 근무제와 관련한 이슈가 있었나요?

저는 업무와 관련한 모든 것을 표준화할 수 있다고 생각하지는 않습니다. 특히 요즘 같은 환경에서는 다양성이 보다 존중되어야 하는 시대고, 업무 방식도 개별 구성원에 맞게 적용되어야 한다고 생각합니다. 가령, 공공기관과 일을 할 때, 상당히 많은 문서가 필요합니다. 민간기업과의 업무에서는 그런 부분이 생략되는 경우가 많죠. 프로젝트마다 업무 성격은 복합적이기도 하고, 때로는 불안정하기도 합니다. 어떤 직원은 문서 쓰는 일을 싫어하기도 합니다. 하지만 어떤 담당자는 문서를 받아야 하죠. 이런 부분에서 오는 어려움, 결국 협업도 스킬이 필요합니다. 그래서 저희는 엄밀한 표준화는 아니지만 협업 체계에서 누구나 이해할 수 있는 환경을 만들어주는 일을 중요하게 생각하고, 그것이 회사의 역할이라 생각합니다.

Q 근로시간 단축은 업무 시간과 관련해 관리자의 정확한 관리가 요구됩니다.

일일 업무 보고서라는 형식을 두고 있긴 한데, 사실 잘 지켜지지는 않는 편입니다. 개인의 업무 역량과 경력이 늘면 그런 부분을 세세하게 요구하지는 않고 있습니다. 저는 일은 기본이 전부라고 생각합니다. 일과 일상의 경계를 명확히 해야 한다고 생각하지만, 기본이 지켜지지 않았을 때, 조금 전에 말씀드린 '보고서'라는 형식적 잣대를 사용하기도 합니다. 근무시간 체크인-아웃은 특정 툴(tool)을 사용해 운용하지는 않고, 팀장에게 책임과 권한을 부여하고 있습니다. 모든 특근의 최종 결재는 대표이사인 제가 하고 있습니다. 시간 외 업무는 허락을 받고 진행하게 되어 있습니다. 다만 사전에 어떤 추가 업무가 더 필요한지에 관해서는 팀장이 의사결정을 할 수 있게 권한을 주고 있습니다. 만약 어떤 팀원의 출근이 늦었다면 팀장에게 사유를 물어보고, 책임을 묻습니다. 개인에게 책임을 묻는 일은 업무만으로 족하다고 생각합니다. 제도와 규정에 의해 발생한 문제를 개인에게 직접적으로 책임을 묻는다면 그것 자체로 업무 성과는 떨어질 것이라 판단하고 있습니다. 구성원들은 기본이 무엇인지 항상 인지하게 하고, 팀장의 책임하에 관련 문제에 대한 관리를 진행하고 있습니다.

Q 제도를 시행한 후 직원들의 반응은 어땠나요?

처음에는 낯설게 받아들였던 것 같습니다. 이러한 제도를 사회적 약속이라 생각하지 않고, 단순히 '시키니까 하는 일' 정도로 받아들였다고 생각합니다. 하지만 그 제도를 시간이 지남에 따라, 점차 수용하면서 하나의 문화로 정착하게 된 것 같습니다. 저희는 그저 '법'을 지키기 위해서라기보다 저희만의 조직문화를 만들어가기 위한 관점에서 제도를 수용했습니다.

Q 근로자의 자율성을 인정하기 위해서는 사내에 수평적인 조직문화 정립이 선행되어야 할 것입니다. 이를 위해 어떤 노력이 필요할까요?

회사 운영 8년차에 접어드는 과정에서 회식도 저녁에서 점심으로 바꾸고, 여성 직원들이 좀 더 유연하게 생각하고 경직되지 않게끔 노력했습니다. 그런데 제가 보기에는 업무 이행에서의 형평성, 능력을 높여 주는 것이 가장 중요하다고 생각합니다. 조직은 어떤 상황에서는 수직적이어야 한다고 생각합니다. 수평과 수직 사이에서 리더가 얼마나 정확한 판단을 내리는가, 그것이 리더십이라 생각합니다. 말하자면 능력이 떨어질 때는 수평적인 상황을 만들어줘야

하고, 나태해지거나 목표하는 성과를 이루지 못할 때는 다소 수직적인 조치를 취해야 하는 것이죠.

㉓ **업무시간 단축 및 근로방식의 변화는 회사와 근로자의 많은 대화와 협의가 필요할 것입니다. 이를 위해 시도를 하고 있습니까?**

‘11.11 브런치 데이’라 해서 매주 금요일 회사 경영과 관련한 의제를 주제로 사례를 발표하고, 의견수렴도 하고, 이 과정을 통해서 ‘정답 없는 경영’을 지속적으로 찾아가려고 노력하고 있고요. 임직원들이 평소에 불합리하다고 여기는 문제에 대해 목소리를 낼 수 있게끔, 팀장을 중심으로 그러한 의견이 도출될 수 있도록 유도하기도 했습니다. 저희와 같은 스무 명 이하의 회사에서는 노조의 조직이 현실적으로 어려운 면이 있습니다. 노조가 없더라도 회사 내에서 의견을 수렴하는 과정을 투명하게 열어 놓으려 노력하고 있습니다. 그리고 직원들의 목소리를 잘 수렴할 수 있는 중간관리자의 역할을 강조하고 있습니다.

㉔ **주 52시간 근무제 관련, 예술분야 업계에 더욱 필요한 정부 차원의 지원이나 프로그램이 있을까요?**

특정 프로젝트의 진행에 필요한 인력 운영

에 있어서 필요한 만큼의 양과 질이 있습니다. 문화예술 관련 사업은 일이 많아지면 개인에 따라 일의 쏠림 현상이 있는 게 사실입니다. 업무 효율성이 많이 떨어졌던 것이죠. 그래서 문화예술 기업들은 수익률이 떨어지는 경우가 많습니다. 업무 성과는 업태와 업력, 업종에 따라 다를 수밖에 없습니다. 제각기 다른 조건에 처한 기업들을 같은 기준으로 묶어 두면, 결국 근로자의 효율은 떨어질 수밖에 없고, 사용자는 업무 목표를 달성하기 위해 추가 비용 지출이 불가피하게 됩니다. 이런 부분들을 보완할 수 있는 방향으로 정책 지원이 이루어져야 한다고 생각합니다. 주 52시간 근무제를 모범적으로 시행하는 기업에 한해서는 인건비 지원을 강화한다든가, 늘어난 업무 강도만큼 복지혜택을 공공영역에서 보조해주는 등 여러 정책 지원이 동반되었으면 합니다.

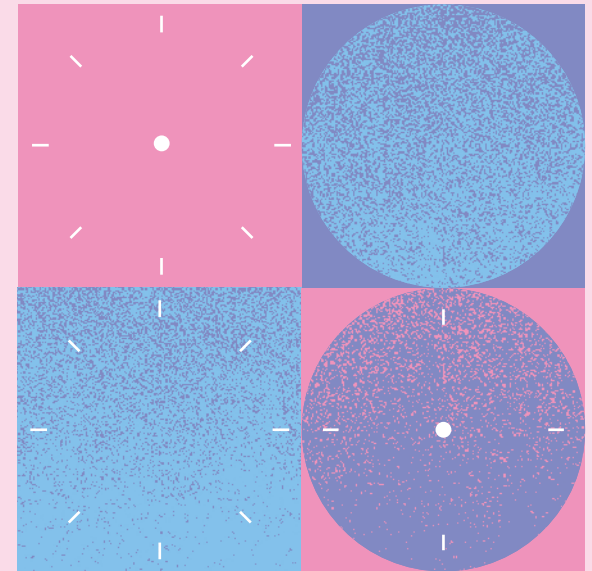
2

컨설팅 사례

1. 에이치제이컬쳐(주)



3장 문화예술분야 적용사례



1

에이치제이컬처(주)

윤호정 실장
김성중 노무사

#공연 #콘텐츠기획 #무대기술

2012년 설립된 에이치제이컬처는 창작 뮤지컬을 꾸준히 제작하고 있다. 총 19작품의 라이선스를 보유하고 있으며, 공연예술의 개발뿐 아니라 공연문화산업 전체의 인프라를 확충하고 콘텐츠 전반을 다루는 문화 콘텐츠 전문 회사로 도약을 향해 노력 중이다.

- 상시 근로자수 13~14명
- 상시 근로자 직군 사무직, 기술직(제작감독 등)
- 직군별 근로시간 시즌, 개인별로 근로시간 상이, 주 52시간제 영수가 다소 어려운 상황

에이치제이컬처 저희 회사는 공연 제작이 주 업무라 보통 주말도 근무일로 해서 공연을 치르고, 월요일에 쉬는 경우가 많습니다. 그런 경우 주휴일을 어떻게 정리해야 할까요?

김성중 노무사 그렇다면 휴일을 월요일로 정리하면 됩니다. 예를 들어 일주일에 7시간씩 5일 일하고, 하루는 5시간 일한다면 40시간이 되죠? 그러면 주 40시간, 일 8시간은 초과하지 않으니까 아무 문제없는 거죠. 법에는 '주 40, 일 8시간'으로 이야기하고 있지, 주 5일 근무하라는 언급은 전혀 없어요. 일반적으로, 종교적으로 토요일과 일요일이 주말이라서 교회 다니는 분은 쉬어야 하고, 일요일 주휴일을 시행하다 보니

'주 5일 근무제'가 정착된 거지, 주 5일 근무가 의무는 아닙니다. 특히 문화예술계는 주말이 더 바쁜데 그때 쉴 수는 없잖아요. 그러니까 대부분 월요일 또는 화요일을 주휴로 정하거든요. 그와 관련해서 회사에서 규정을 정하면 되는 문제입니다. 만약 기존에 토,일을 쉬는 것으로 했는데 업무에 맞지 않는다면 직원 과반수의 동의를 얻어서 바꾸면 됩니다. 이번에 규정을 바꾸면서 직원들의 의견을 청취하면서 동의를 받으세요. 전체 직원 과반수의 동의를 받아야 하는데, 동의가 된다면 일부 반대를 해도 모두에게 적용됩니다.

에이치제이컬처 문화예술 업종의 특수성상 시즌이나 직원에 따라 출퇴근 시간과 근로 형태의 격차가 큰 편입니다. 유연근무제에 대해 자세히 알고 싶습니다.

김성중 노무사 우선 '선택적 근로시간제'가 있습니다. 선택은 본인이 출퇴근 시간을 직접 골라 정하는 거예요. 여기엔 완전선택제가 있고, 부분선택제가 있어요. 완전선택제는 당사자가 원하는 시간에 출퇴근을 할 수 있는 거예요. 그런데 월 단위로 총 시간을 관리해야 해요. 소정근로 시간이 일일 8시간이잖아요. 그러면 해당 월의 소정근로일수를 모두 추출해내요. 예컨대 8월에는 우리가 월,화에 쉰다 치고, 월, 화요일을 빼면 총 31일 중에 8일에서 10일이 빠지겠죠? 거기에도 8월 15일(광복절 휴일)도 있잖아요. 그게 휴무일과 겹치지 않다면 총 20일 정도가 추출되는 거죠. 그러면 20일에 곱하기 8을 해서, 160시간이죠. 그 160시간을 본인이 알아서 배치하는 겁니다. 자율성이 주어지는 거죠. 당사자에게 근무시간에 대한 간섭은 하지 않지만, 해당 시간만큼의 성과는 내야 합니다. 관리자에 의한 기본적 관리는 할 수 있습니다. 출퇴근 시간만 자율이 주어지는 것이고, 업무 보고도 받을 수 있죠. 이번 달, 160시간의 총 근로시간에 대한 계획서를 미리 요청할 수도 있어요. 이런 형태가 '완전 선택적 근로시간제'입니다. 그런데 막상 일하다보면 연장근무를 할 수도 있죠.

160시간이 총 근로시간인데 이달에 200시간을 근무했다고 가정하면, 이달의 연장근무가 40시간이 되는 겁니다. 그러면 연장 40시간에 대해서는 보상이 있어야 합니다.

에이치제이컬처 본인이 직접 선택했는데도 그렇게 적용이 되나요?

김성중 노무사 네. 그래서 기업 입장에서 근로시간의 관리가 필요합니다. 말하자면 사업주가 근로시간 관리에 대한 책임을 지는 것입니다. 그러면 어떻게 관리할 것이냐? 그래서 대부분 '부분 선택적 근로시간제'를 운영해요. 이것은 제한을 두는 것입니다. 예를 들어 협업이나 회의를 위한 필수적 근로시간대를 둘 수가 있습니다. 보통 오전 10시부터 오후 3, 4시까지를 필수적 근로시간으로 뒀어요. 그 시간을 가운데 두고 앞뒤 출퇴근 시간을 넓게 잡아요. 선택의 여지를 두는 겁니다. 아침 7시에서 10시 사이에 자율적으로, 대신 30분, 1시간 단위로 제한을 두는 것이죠. 퇴근시간도 오후 4시부터 10시 전후로 해서 정합니다. 오후 10시가 넘으면 야간 수당으로 되니까요. 당사자가 선택할 수 있도록 해서, 그 선택한 결과를 미리 제출하게 만드는 것이죠. 미리 전 달 마지막 주 정도에 제출하도록 해서 다음 달 근무시간 계획을 세우고 보고하게 합니다. 연장근로도 몇 시간 범위로 할 것인지 정해야

해요. 40시간이 될 수도 있고, 50시간이 될 수도 있죠. 그 범위 내에서만 근무할 수 있게 하고, 본인이 선택해 제출합니다. 그러면 제출된 내용을 관리자가 허가할지 말지를 결정하는 거죠. 그래서 관리자가 근무시간을 관리해야 합니다. 하지 않으면 본의 아니게 연장근로 한도를 위반하는 무책임한 상황을 초래할 수 있습니다. 예상치 못한 비용도 발생할 수 있고요. '시차출퇴근제'와 다른 것은 그런 점입니다.

시차출퇴근제는 출근시간이 정해지면 퇴근시간이 저절로 정해지는 것입니다. 선택적 근로시간제는 출퇴근 시간을 당사자가 모두 정합니다. 그래서 시차 출퇴근제는 하루 근무시간이 무조건 8시간(휴식시간 1시간 포함해서 9시간)인데, 선택적 근로시간제는 당사자가 예를 들어 아침 7시부터 오후 10시까지 15시간을 일한다고 했을 때, 그중 2시간을 휴식시간으로 하여 근무시간은 13시간이 되는 거죠. 다른 경우 같으면 근무 8시간 이후엔 연장근무를 적용해야 하는데, 선택적 근로시간제에서는 본인이 자율적으로 13시간을 근로하기로 정한 것이기 때문에 연장근무로 인정되지 않습니다. 대신 다른 날의 근로시간이 월 총 근로시간을 초과하지 않도록 조정해야겠죠. 이것이 선택적 근로시간제입니다. 그래서 해당 기업에게 소위 '취업규칙'이 문제라기보다 기업에 어떤 제도가 필요할지 먼저 검토한 후, 그 제도를

구체화하면서 규정을 맞춰 바꾸는 것이죠. 고용노동부 홈페이지에 '유연근무제'와 관련한 내용들이 상당히 자세히 소개되어 있습니다. 그것을 보고 열개를 만들면 됩니다. 근로계약서도 그것을 기준으로 삼아 작성하시면 되고요. 제도를 먼저 구체화한 후, 어떤 설계를 시도해야 합니다. 제도를 고민하지 않고 근무시간제만 검토하는 것은 도입이 불가능하다고 말할 수 있습니다.

에이치제이컬처 회사가 직접 직원의 출퇴근 시간을 유동적으로 정하는 경우라면 어떻게요?

김성중 노무사 그와같은 경우가 '탄력적 근로시간제'입니다. 탄력적 근로시간제는 어떤 면에서 선택적 근로시간제와 상당히 유사한데, 가장 큰 차이가 근로시간을 회사가 정한다는 점입니다. 말씀하신 것처럼 출퇴근시간을 회사가 정하는 거죠. 결정하는 주체가 다르다는 점이 두 근로제의 가장 큰 차이입니다. 탄력적 근로시간제의 장점은 회사 입장에서 근로시간을 통제할 수 있다는 데 있습니다. 서비스가 안정적으로 제공되어야 하고 여러 구성원이 함께 업무를 추진해 나가야 하는 경우, 탄력적 근로시간제를 도입할 수밖에 없어요. 업무에 관한 지시가 용이해지니까요. 그래서 탄력적 근로시간제는 전달에 미리 회사가 근무표를 작성합니다.

다. 'A사원은 몇 시부터 몇 시까지, B는 몇 시부터 몇 시까지' 회사가 근로시간을 정해서 당사자에게 통보하는 것이죠. 선택적 근로시간제와 탄력적 근로시간제 모두 근로자 대표와 서면 합의가 필요하고, 이를 취업규칙과 계약서에 명시해야 합니다. 법에서 정한 원칙과 충돌하지 않도록 조정해야 합니다. 그래서 이러한 서면 합의 과정을 위해서 합의권을 가지게 될 근로자대표를 자율적으로 선출하셔야 합니다. 표준취업규칙에도 이러한 내용이 담겨 있습니다.

에이치제이컬처 지금 말씀을 듣고 보니, 저희 회사는 정확한 명칭은 잘 몰랐지만 탄력적 근로시간제를 시행하고 있는 중이네요. 회사에서 전달에 스케줄을 정리해서, 만약 공연이 있으면 오후에 출근해서 저녁에 퇴근해야 하니까, 하루에 8시간 근무할 수 있도록 출퇴근 시간을 회사가 조정했습니다. 각 근무자의 업무에 맞게요. 정확한 원칙은 몰랐지만 그래도 저희가 도입한 근무제와 가장 유사한 제도가 탄력적 근무제인 것 같습니다.

김성중 노무사 그렇다면 그런 내용들을 모두 규정으로 만들어 명기해야 합니다. 표준 취업 규칙과 근로계약서, 서면합의서 이상 세 개를 다 하셔야 합니다. 동의 절차도 필요하고요. 그러지 않으면 효력이 없어요.

그것은 필요조건입니다. 아마 전달에 직원들 업무에 따라 근로시간을 정하시는 것 같습니다. 탄력적 근로시간제는 최대 3개월이예요. 그러니까 근로시간 평균을 내기 위한 분모 값이 3개월입니다. 에이치제이컬처는 1개월을 기준으로 삼고 계시는 것이고요. 예를 들어 어떤 회사가 바쁜 특정 월에 주 7~80시간 근무를 해야 하는 경우가 있을 수 있어요. 법적으로는 주 7~80시간을 허용하고 있지 않습니다. 탄력적 근로시간제라 해도 주 52시간에 연장근로 12시간까지 허용하고 있습니다. 그러니까 최대 64시간까지는 법이 허용하고 있는 것이죠. 예를 들어 특정 축제기간 중 한 주에 7~80시간 부득이 근무해야 하는 경우가 있어요. 그러면 교대근무를 하든 어떻게든 근무시간을 최소화해서, 연장근로 포함 64시간으로 맞춰 놓아야 해요. 만약 이러한 근무시간이 두 달 간 지속되었다면, 마지막 한 달에 근로시간을 대폭 줄여 평균값을 내리는 것이죠. 그게 탄력적 근로시간제입니다. 그래서 최대 3개월을 놓고 산정하는 것이고요. 경영계에서는 3개월이 너무 짧다, 분모값을 6개월로 늘려 달라고 요구하고 있어요. 노동계와 입장이 다르죠. 근무 인원이 총 몇 명인가요?

에이치제이컬처 14명입니다.

김성중 노무사 14명 모두 탄력적 근로시간제 적용이 필요하세요? 아니면 항상 '9 to

6'로 근무해야 하는 직원도 있나요?

에이치제이컬처 공연제작 관련 직군이 주로 해당됩니다. 공연제작팀은 공연장에 매일 출근해 연습과정을 준비하고 공연장을 관리해야 합니다. 그리고 공연티켓을 관리하는 운영팀도 해당된다 볼 수 있습니다. 이런 직군들은 공연 시간과 스케줄에 맞춰 움직여야 하니깐요. '9 to 6'로 근로하는 직원은 3명 정도입니다.

김성중 노무사 회계나 행정업무 관련한 업무이겠죠. 제도를 도입할 때는 법적으로 서면 합의할 사항이 있습니다. 대상 근로자의 범위, 근로일 별 근로시간 등을 적시하도록 되어 있습니다. 그밖에 합의사항의 유효기간도 있습니다. 고용노동부 홈페이지에 서면 합의에 관한 표준안이 있습니다. 물론 그것을 그대로 사용하기에는 세부 사항이 구체적이지 않아 곤란한 면이 있지만 참고하기에는 충분할 거예요. 그 자료에서 행정업무 직원을 빼고 대상을 명확히 정하면 되죠. 행정업무 직원은 좀 전에 말씀드린 시차 출퇴근제가 필요하면 도입을 고려할 수도 있고요. 사람마다 개인 사정이 다를 수 있으니까요. 일과 가정의 양립을 위해 필요할 수 있겠죠. 업무시간이 안정적인 내근 위주 근로자는 시차 출퇴근제를 도입하면 무리가 없을 것 같습니다. 그리고 나머지, 프로젝

트 위주의 업무에 집중했다가 나머지 시기에 여유를 가질 필요가 있는 분들은 좀 전에 말씀드린 탄력적 또는 선택적 근로시간제를 도입하면 되고요.

에이치제이컬처 그러면 직원별로 근로제를 따로 적용해도 된다는 말씀이시죠?

김성중 노무사 그렇습니다. 그렇게 해야 무리가 없습니다.

에이치제이컬처 탄력적 근로시간제를 도입하려고 할 때는 전체 근로자 과반수의 서면 합의가 필요한 것이죠?

김성중 노무사 네, 그렇습니다. 그 근로제의 대상자의 과반수가 아닙니다. 그래서 그 권한을 근로자대표에게 위임하는 것입니다. 보통 회사들은 이런 과정이 부담스러워서 도입하지 않으려는 경향이 있습니다. 30인 이상의 기업체는 노사협의회가 꾸려진 곳이 있습니다. 노사협의회가 이 권한을 대신할 수 있는가가 논란이 되고 있어요. 정부가 법을 개정해서 권한을 위임 받을 수 있도록 하겠다는 입장인데, 아직 시행하고 있지는 않습니다. 그래서 탄력적 근로시간제 도입을 위해 '일체의 권한을 특정인에게 위임한다'는 내용을 담은 근로자대표 선정서가 필요

하고, 여기에 구성원 과반수의 서명을 받아야 합니다. 그러면 선정된 당사자에게 권한이 발생하게 됩니다. 그리고 근로제 적용 대상인데 반대하는 분이 있을 수 있어요. 그런 경우 근로자대표와 서면합의를 하였더라도 통상 강제로 적용할 수는 없습니다. 왜냐하면 최초 근로계약의 근로시간 규정과 충돌하는 문제가 있으니까요. 근로계약서 또한 바꿔야 합니다. 그래서 결국은 반대하는 당사자를 설득하는 과정도 필요합니다. 끝내 반대해서 근로계약서를 변경하지 못한다면, 적용할 수 없는 것이고요.

에이치제이컬처 저희의 경우 대체로 공연이 평일 저녁과 주말에 진행됩니다. 공연장에 정기적으로 출근해야 하는 직원의 경우, 월단위로 근무표를 짜서 오후에 출근하고 밤에 퇴근하는 방식으로 운영하고 있습니다. 주말에 출근하니까 월요일은 보통 쉬고 주말에 못 쉬는 경우에는 대체휴일을 부여하고 있습니다. 공연 스케줄이 끝나면 못 쉬었던 직원은 연차와 대체 휴일을 붙여서 길게 쉴 수도 있습니다.

김성중 노무사 서면 합의가 없으면 법적 근거가 없습니다. 그리고 휴일 근로는 8시간까지 1.5배로 산정해서 급료를 지급해야 하고요. 예를 들어, 탄력적 근로시간제를 도입하는 중에도 갑자기 주휴일에 근무를 해야

하는 상황이 있을 수 있습니다. 탄력적 근로시간제라도 그 안에서 휴일 대체는 가능합니다. 바꾸는 과정에서 당사자의 동의만 받으면 됩니다. 문제는 해당 주 내에서 바뀌어야 한다는 점입니다. 그렇지 않으면 그 주에 연장근로를 한 것으로 봅니다. 주휴라는 것은 주 1회 쉬도록 만든 제도이거든요. 만일 다음 주에 쉬게 하고 이번 주에 7일 내내 일을 하도록 하면 당사자의 기본 근로조건이 무너지게 되니까 법이 허용하지 않고 있어요.

에이치제이컬처 근무시간을 조정할 때 정확히 몇 시에 쉬는다는 내용까지는 적시하지 않았습니까. 그 내용도 정해서 서면으로 합의해야 하나요?

김성중 노무사 네, 그렇습니다. '알아서 쉬세요'라고 하고 나중에 당사자가 못 쉬었다고 주장하면 휴게 시간을 부여하지 않은 것으로 간주합니다. 휴게시간을 부여했다는 사실에 대한 것은 회사가 입증책임을 지게 됩니다. 근로계약서에는 휴게시간에 관한 사항을 명확히 정하고, 확정이 되면 당사자에게 서명을 받아야 합니다.

에이치제이컬처 회사에서는 직원들에게 자율성을 부여하고 더 많은 권한을 주려고 노력하는 편입니다. 기대만큼 성과를 내고 있

는지 돌아해보면 항상 그렇지는 않은 것 같습니다. 그런 점을 잘 조율하고 관리해야 하겠다 생각하고 있습니다.

김성중 노무사 참고로 유연근무제를 의무적으로 도입하는 회사도 있지만 선택하게 만드는 회사도 있고, 심지어 어떤 사람이 규정에 걸맞지 않다고 판단하면 회사가 강제로 적용대상에서 제외하는 경우도 있습니다. 그런 규정을 만들면 됩니다. 당사자가 유연근무제를 신청했는데 이후 자신이 정한 근로 규정에 적응하지 못하고 성과를 내지 못하면, 유연근무제에서 '9 to 6' 근로로 다시 전환하도록 강제할 수도 있습니다. 관련 규정을 미리 정해서 서면으로 정리해 놓을 필요가 있습니다. 사람마다 일하는 방식이나 성격이 모두 다르기 때문에 그렇습니다.

에이치제이컬처 당장 내년의 제도 도입에 걱정되는 부분이 없지는 않습니다. 공연이 임박하면 제작이나 운영 쪽 업무뿐만 아니라 전 직원의 업무가 많아집니다. 노무사님께서 말씀해주신 탄력적근무시간제를 도입해서 효과적으로 운영한다면 장점이 있을 것 같다는 생각을 합니다. 제도를 도입한 후 지속적으로 관리 노력을 기울이는 일이 중요하다는 걸 알았습니다. '운영의 묘'를 살려서 관리에 신경을 쓴다면 변화하는 제도가 회사의 현실에 맞게 정착될 수 있다고 생각합니다. 고맙습니다.

부록

주요 용어 및 개념 관련

탄력적 근로시간제

일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정근로시간(주 40시간) 내로 근로시간을 맞추는 근무제도입니다. 이에 적합한 직무는 계절적 영향을 받거나 시기별(성수기, 비수기)업무량 편차가 많은 업종 등이 있습니다.

선택적 근로시간제

일정 기간(한 달 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도입니다. 이에 적합한 직무는 근로시간(근로일)에 따라 업무량의 편차가 발생하여 업무조율이 가능한 소프트웨어 개발, 사무관리(금융거래, 행정처리 등), 연구, 디자인, 설계 등이 있습니다.

간주근로시간제

출장 등의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우, 소정근로시간 또는 업무수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 인정하는 근무제도입니다. 근로시간 대부분을 사업장 밖에서 근로하는 영업직, A/S업무, 출장업무 등에 적용 가능합니다.

업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 근로시간을 근로한 것으로 인정하는 제도입니다. 적합 직무는 근로기준법 시행령 제31조 관련 고시에서 정하는 업무에 한하며 신상품 신기술 연구개발, 인문사회과학, 자연과학 연구 등이 있습니다.

근로자대표와 서면 합의를 통해 연장, 야간, 휴일근로에 대해 임금을 지급하는 대신 유급휴가로 부여하는 제도입니다. 업무를 완료한 이후 일정 기간 휴식기간을 가지는 직무, 다른 인력으로 대체 업무 수행이 가능한 연구 및 교육 등의 직무에 적용됩니다.

근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말합니다.(근로기준법 제24조 제3항)

제도 관련

상시근로자수의 판단 기준은 무엇인가요?

상시근로자수는 근로기준법 시행령 제7조의2에 따라 판단합니다. 근로시간 단축은 기업규모별로 시행 시기가 정해져 있으나, 규모별 적용시점 이후라도 상시근로자수를 판단해서 근로시간 단축이 적용되는 기업규모에 해당하면 시행해야 합니다. 상시근로자수를 산정할 때는 임시·일용·상용직 여부 등과 관계없이 사용자가 직접 고용하고 있는 모든 근로자를 포함하며, 사용자가 직접 고용하지 않은 하청업체 근로자나 파견근로자는 제외합니다.(근로기준법 시행령 제7조의2)

사업장별로 다양한 근로 형태가 있습니다. 연장근로시간을 산정하는 기준은 무엇인가요?

연장근로시간은 실 근로시간을 기준으로 1일 기준 8시간, 1주 기준 40시간을 초과하는 시간을 말합니다. 근로시간 단축이 적용되는 사업장은 휴일근로를 포함하여 연장근로가 1주간 12시간(총 근로 52시간)을 초과할 수 없습니다. 단, 실제 근로하지 않은 유급 휴가일은 실 근로시간에 포함되지 않습니다.

토요일이 무급휴무일인 사업장에서 '화~금' 매일 8시간씩, 토요일 8시간 근로를 한 경우, 토요일 근무가 연장근로 시간에 포함되나요?

실 근로시간이 1일 8시간, 1주 40시간을 초과해야 연장근로에 해당합니다. 무급휴무일인 토요일에 일을 했어도 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 않았다면 연장근로에 해당하지 않으며, 가산임금도 발생하지 않습니다. 다만, 무급휴무일은 근로자의 소정근로일이 아니므로 사업주가 휴무일 근로를 시키기 위해서는 근로자와 합의해야 합니다.

파견법에 의한 파견 근로자의 근로시간 규정은 파견사업주, 사용사업주 중 어느 사용자를 기준으로 하나요?

「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제34조제1항에서는 파견 중인 근로자의 파견근로에 대해 「근로기준법」 제50조부터 제55조까지의 규정에 따라 사용사업주를 사용자로 보고 있습니다. 따라서 파견근로자의 1주 최대 근로시간 52시간 적용 등 근로시간 관련 조항은 사용사업주의 적용 여부에 따라 판단하면 됩니다. 즉 파견사업주와 사용사업주의 상시근로자 규모가 다른 경우, 파견근로자의 근로시간 한도 적용은 사용사업주의 상시근로자 규모에 따라 적용됩니다. 다만, 파견근로자는 사용사업주의 상시근로자수에 포함되지 않습니다.

한시적으로 허용된다는 '특별연장근로제도'는 어떤 제도인가요?

'특별연장근로제도'는 상시 근로자 수가 30인 미만인 영세사업장의 사업주에게 근로시간 단축에 따른 준비기간을 충분히 주기 위해 마련된 제도입니다. 근로자대표와 서면 합의를 통해 연장근로(1주 12시간)를 초과하여 근로할 필요가 있는 사유 및 기간 대상 근로자의 범위를 정해 1주 8시간의 연장근로를 추가로 할 수 있도록 허용하고 있습니다. 다만, 이 제도는 2021년 7월 1일부터 2022년 12월 31일까지 30인 미만 사업장에만 한시적으로 적용됩니다.

**상시근로자 10인 이상의
사업장에서는
취업규칙을 신고해야
한다고 알고 있습니다.
고용노동부에서 제공하는
표준 취업규칙을
받아보았으나 예술단체에
서 적용하기에는 맞지
않는 부분이 있어서
어떻게 작성하면 좋을지
모르겠습니다.
문화예술단체를 위한
취업규칙 샘플이 있나요?**

상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 근로자 과반수의 의견을 들어 취업규칙을 제정하고 이를 고용노동부에 신고하여야 합니다. 이때 취업규칙에는 근로기준법 제93조에서 정하고 있는 필요적 기재 사항 모두가 명시되어야 하며, 고용노동부에서 제공하고 있는 표준취업규칙과 예술경영지원센터에서 제공하고 있는 「문화예술단체를 위한 취업규칙 해설집」을 참고하시기 바랍니다.



(03082) 서울시 종로구 대학로 57 (연건동)
홍익대학교 대학로 캠퍼스 교육동 3층, 12층
02-708-2237 gokams.or.kr

비매품



ISBN 978-89-98604-81-3