

생활지도원 근무제

변수 1. 휴게시간	1
변수 2. 가산임금	17
원칙 1. 주 40시간 근무제	27
원칙 2. 입주자 개별 지원이 가능한 근무제	31
원칙 3. 생활지도원의 건강과 가정에 관철은 근무제	32
유연한 근로시간제	33
탄력적 근로시간제	35
복지시설 탄력적 근로시간제 노사합의서 예시	39
선택적 근로시간제	40
복지시설 선택적 근로시간제 노사합의서 예시	51
교대제 근로자 근로기준법 적용지침 (주40시간제)	52

2017년 8월 28일

원고를 [사회복지정보원](#) 홈페이지에 한글 파일과 PDF 파일로 공유합니다. 교대근무 생활지도원의 근무표 프로그램과 설명서도 공유합니다. 임의로 발췌 전제 편집 복사 배부 전송 게시하셔도 됩니다.

변수 1. 휴게시간

[근로기준법](#) 제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

복지시설에서도 식사시간과 수면시간을 휴게시간으로 인정받을 수 있을까요? 또는 실 근로시간 4시간당 30분, 8시간당 1시간 휴게시간으로 보고 근로시간에서 공제해도 될까요?

참고 1. 대법원 1993.5.27. 선고 [92다24509](#) 판결

“근로기준법상의 근로시간이라 함은 근로자가 사용자의 지휘, 감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말하는바, 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 할 것이다.”

참고 2. 대법원 2006.11.23. 선고 [2006다41990](#) 판결

“피고와 근로계약을 체결하고 09:00부터 다음날 09:00까지 24시간 근무 후 24시간을 쉬는 격일제 형식으로 아파트 경비업무를 수행하여 온 원고(선정당사자) 및 선정자들(이하에서는 이들을 모두 ‘원고들’이라고 한다)의 1일 실제 근로시간을 산정함에 있어, ‘휴식시간은 점심시간 1시간과 저녁시간 1시간이며, 야간에는 3~4시간 정도 숙면을 취하고 있는 실정’이라는 내용으로 이 사건 아파트의 일부 경비원들이 작성한 확인서들을 근거로 하여, 12:00부터 13:00까지와 18:00부터 19:00까지의 점심 및 저녁식사를 위한 휴게시간 2시간과 심야의 4시간 정도 수면시간을 실제 근로시간에서 제외한 조치는 다음과 같은 이유에서 수긍하기 어렵다.

즉 기록에 의하면, 수영현대아파트 관리사무소가 작성한 관리원 근무수칙(그 내용을 보면 여기에서 ‘관리원’이라 함은 ‘경비원’을 의미하는 것으로 보인다.)에는 ‘야간근무 중 계속 수면을 취하다 동대표, 관리소장, 관리반장에게 적발되는 책임자 조치에 따른다.’라고 기재되어 있을 뿐만 아니라, 위 아파트의 관리원 및 관리반장으로 10년간 근무한 적이 있는 박필용은 원심법정에 증인으로 출석하여 ‘피고가 6시간의 휴식시간을 준 사실이 없으며, 관리반장으로 재직할 때 주간에는 수시로, 야간에는 23시부터 다음날 05시까지 자전거를 타고 관리원들의 근무초소를 순찰하면서 졸고 있거나 심야시간에 혹시라도 수면을 취하는 근무자를 적발하기 위한 감시·감독을 실행한 사실이 있다.’라고 증언하였고...

위 증거들에 비추어 보면, 원심이 증거로 거시한 각 확인서의 기재만으로 원고들에게 1일 6시간의 휴게시간이 주어졌다고 인정하기에는 부족하다고 하지 않을 수 없고, 적어도 원심으로서서는 원고들의 점심·저녁식사 및 심야시간의 근무실태에 대하여 구체적으로 심리해 본 후 사용자인 피고의 지휘명령으로부터 완전히 해방되어 원고들의 자유로운 이용이 보장된 식사시간 및 수면시간이 주어진 것으로 인정되는 경우에 한하여 그 시간만을 실제 근로시간에서 제외하였어야 할 것이다.”

참고 3. 사회복지시설 노무가이드북 제3판, 박상진, 2013. 6. 서울시사회복지사협회 98~99쪽

‘취침시간이 휴게시간으로 인정되기 위한 요건’

“생활지도원들의 취침 또는 휴식시간이 근로기준법상 휴게시간으로 인정되어 근로시간에서 제외되기 위해서는 다음과 같은 요건들을 충족해야 합니다.

① 근로계약 또는 취업규칙(복무규정 등)에 야간 취침시간을 휴게시간으로 인정하며 그 시간대가 몇 시부터 몇 시까지인지가 명확히 정해져 있어야 합니다.

② 정해진 취침시간은 생활지도원들이 취침, 독서, TV시청 등 자유롭게 이용할 수 있어야 합니다. 다만, 업무의 특성상 시설 밖으로의 외출은 사업주로부터 권한을 위임받은 상급자의 허락을 받도록 할 수는 있을 것입니다.

③ 수면공간에는 침구류가 완비되어 있어야 하며, 장소적으로는 가급적 생활인들의 방과 분리되는 것이 바람직합니다.”

이렇게 하면 휴게시간으로 인정받을 수 있을까요? 저자는 법적 근거를 밝히지 않았지만 여러 자료에 비추어 볼 때 가능할 것 같습니다.

역시 법적 근거는 밝히지 않았지만 같은 책 85쪽의 글도 여러 자료에 비추어 볼 때 참고할 만합니다.

“휴게시간의 자유이용 원칙과 제한 : 휴게시간은 본래 근로제공의무에서 완전히 해방되는 시간으로 근로자가 자유롭게 이용할 수 있는 것이 원칙이지만, 절대적인 자유를 인정해야 하는 것으로 보기는 어려우며 최소한의 질서유지나 다음 업무수행을 위하여 휴게장소나 방법에 대해 사회통념상 합리적인 제한을 두는 것은 허용될 수 있습니다.”

근로·휴게시간 구분에 관한 가이드라인

2016. 10. 고용노동부

출처 : 고용노동부 정책마당 [정책자료실](#) 3359번 글

PDF파일로 된 원본을 한글 파일로 바꾸어 전부 옮겼습니다. 원본 제목 앞에 “아파트 경비원, 학교 당직근로자 등 감시·단속직 근로자의”라는 설명이 붙어 있습니다.

I. 제정 배경

아파트 경비원, 학교 당직근로자 등 감시(監視) 또는 단속직(斷續的)으로 근로에 종사하는 자(이하 ‘감시·단속직 근로자’)는 근로가 간헐·단속적으로 이루어지고, 휴게시간·대기 시간이 많은 업무의 성질을 고려하여 고용노동부장관의 승인을 받은 경우 근로기준법상 근로시간 관련 규정이 적용되지 않는다.

그러나 이러한 업무의 성질로 인해 구체적인 사례에서 근로시간과 휴게시간을 구분하기 어려운 것이 현실이다. 휴게시간으로 규정되어 있으나 돌발적, 간헐적으로 업무 수행이 이루어져 근로시간 여부를 둘러싼 노사간 다툼이 있거나, 한편으로는 임금부담 경감을 위해 근로계약상 휴게시간을 늘려 임금을 산정하는 편법적인 관행 등도 나타나고 있다.

이에 전문가, 현장 노사의 의견 수렴과 근무실태 등을 고려하여 근로시간과 휴게시간의 구분에 관한 기준을 제시한다. 이를 통해 노사가 휴게시간의 범위를 명확히 이해하도록 하여 다툼의 소지를 예방하고 아파트 경비원 등 감시·단속직 근로자의 실질적 휴게 시간을 보장하고자 한다.

II. 감시·단속직 근로자의 개념 및 관련규정

○ 감시·단속직 근로자란 “감시업무를 주업무로 하며 상태적으로 정신·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자”(근로기준법 시행규칙 제10조제2항) 또는 “근로가 간헐·단속적으로 이루어져 휴게시간·대기시간이 많은 업무에 종사하는 자”(시행규칙 제10조제3항)를 말한다.

* 아파트 경비원, 학교 당직근로자 등 심신의 피로가 적은 노무에 종사하는 경우(잠시도 감시를 소홀히 할 수 없는 경우는 해당 안 됨)

○ 감시·단속직 근로자로서 고용노동부장관의 승인을 받은 경우 근로시간, 휴게, 휴일 등 규정이 적용되지 않으나, 야간근로(밤10시~다음날아침 6시) 수당 및 연차 유급휴가 등은 적용된다.

구분	적용 규정	미적용 규정
근로시간	-	주40시간, 연장 12시간 한도
수당	야간근로 가산수당	연장·휴일근로 가산수당 주휴수당
휴게·휴가	연차유급휴가(15~25일)	휴게시간

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

3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자

Ⅲ. 근로시간과 휴게시간의 구분 기준

1. 일반적 기준

1) ‘근로시간’은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말하는 것으로(대법원 [92다24509](#) 등)

① 명칭 여하를 불문하고 근로자가 그 노동력을 사용자의 처분 아래에 두고 있는 경우에는 근로시간으로 인정하며,

② 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 인정한다(법 제53조제3항).

2) ‘휴게시간’은 근로자가 근로시간의 도중에 사용자의 지휘·명령으로부터 완전히 벗어나 자유로운 이용이 보장된 시간을 말한다(대법원 [91다20548](#) 등). 다만, 근로계약 및 취업규칙 등에 휴게시간을 유급으로 정한 때에는 그에 따른다.

3) 관련 판례 및 행정해석

① 근로시간이라 함은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간, 즉 실근로시간을 말함(대법원 [91다14406](#), [92다24509](#) 등)

② 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 할 것임(대법원 [92다24509](#), [2006다41990](#) 등)

③ 간헐적인 업무에 종사하는 근로자에 대하여는 휴게시간이 아닌 대기시간은 근로시간에 해당되므로 임금을 지급해야 함(1987.3.27. 근기 01254-5082)

④ 휴게시간이란 근로자가 근로시간의 도중에 사용자의 지휘명령으로 완전히 해방되고 또한 자유로운 이용이 보장된 시간을 의미(대법원 [91다20548](#), 1980.5.15, [법무 811-28682](#), 2000.10.25, 근기 68207-3298 등)

2. 구체적 판단사례

근로시간과 휴게시간의 구분은 원칙적으로 구체적인 근로실태, 단체협약, 취업규칙 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

1) 근로시간으로 인정되는 경우

① 근로계약 등에 근로시간으로 규정되어 있으며 실제 업무를 수행하는 경우

예시 : 근로계약서, 취업규칙 등에 근로시간이 명시되어 있으며, 경비 등 본연의 업무를 수행하는 경우

② 업무를 수행하지 않으나, 근로계약 등에 근로시간으로 규정되어 있는 경우

예시 : 취침·휴게시간이라 하더라도 단체협약, 근로계약서, 취업규칙 등에 전부 또는 일부를 근로시간으로 규정되어 있는 경우

관련 행정해석 : 단체협약·취업규칙·근로계약 등에서 시업시각(출근

시간)과 종업시각(퇴근시간)을 정하고 작업량이 없는 시간(귀문의 경우 24:30부터 익일 05:00까지)을 별도로 정하여 “취침시간으로서 휴게시간으로 본다.”고 규정하면서 실제로 취침시간을 부여하였다면 동 취침시간은 근로시간으로 볼 수 없다고 사료됨. 다만 단체협약·취업규칙·근로계약 등에서 취침시간의 일부 또는 전부에 대하여 근로시간에 포함한다는 특약이 있는 경우에는 그에 따라야 할 것으로 사료됨 (2000. 9. 25. 근기 68207-2917)

③ 근로계약 등에 근로시간으로 규정되어 있지 않더라도 근로시간으로 인정되는 경우

a. 업무 수행의 책임이 부과되거나 업무수행이 강제되는 시간

예시

- 근로계약서, 취업규칙 등에 휴게시간으로 규정되어 있으나, 실제 자유롭게 이용할 수 없고 순찰 및 정비 등 업무 수행이 강제되는 시간
- 조기출근을 하지 않을 시 임금감액이나 제재가 있는 시간

관련 행정해석

귀 질의서 상의 부수업무시간을 근로자가 자유로이 이용할 수 없고, 실제로 업무수행 또는 부수되는 근로를 제공하는 시간이라면 이를 휴게시간으로 볼 수 없다고 사료됨 (2004.5.27. 근로기준과-2651 등)

시업시간 이전에 조기출근토록 하여 시업에 지장이 없도록 하는 것을 근로시간으로 인정하여 임금이 지급되어야 할 것인가 여부는 조기출근을 하지 않을 경우 임금을 감액하거나 복무 위반으로 제재를 가하는 권리의무관계라면 근로시간에 해당될 것이나 그렇지 않다면 근로시간에 해당되지 않음(1988.8.30. 근기 01254-13305)

b. 휴게시간 도중 돌발상황* 수습을 위해 대응한 시간

예시

- 휴게시간 도중 갑작스럽게 화재가 발생하여 화재 진압을 위해 대응한 시간

- 야간 휴게시간 도중 학교에 무단으로 외부인이 침입하여 이에 대응한 시간

※ 돌발상황에 대응한 시간은 예측가능성, 발생의 빈도, 업무의 강도 등을 고려하여 판단할 필요가 있다. 휴게시간 중 일시·간헐적으로 발생될 것이 예측되고 그 업무가 휴게시간의 취지를 훼손하지 않는 범위에서 간단히 처리할 수 있는 정도라면 돌발상황에 대응한 시간으로 보지 않는다.

c. 제재나 감시·감독 등에 의해 근무장소에서 강제로 대기하는 시간
예시

- 근로계약 등에 휴게시간으로 규정되어 있으나, 특정 근무장소를 벗어날 수 없고 근무장소를 벗어날 시 임금감액이나 제재 등 규정이 있는 등 대기가 강제되는 시간

- 근로계약 등에 근무장소에서 야간 휴게시간에 수면을 취하다 적발 시 책임자 조치에 따른다는 규정이 있거나 실제 수면을 취하지 못하도록 감시·감독이 이루어지는 시간

관련 행정해석

아파트 경비원으로 근무하는 근로자에 대하여 근로계약 등으로 일정 휴게시간을 부여하면서 동 휴게시간에 대하여는 근무 장소를 벗어나지 않는 것을 전제로 하는 경우, 노사당사자 간에 근로계약으로 휴게시간을 설정하였지만 휴게시간 중에 근무장소를 벗어나지 않도록 강제하는 방법을 취하고 있어 실질적으로는 근로시간 및 휴게시간의 구분이 명확히 이루어지지 않은 채 사용자의 지휘 감독하에 놓여있는 형태가 될 것이므로 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 휴게시간으로 보기는 어려울 것으로 판단됨 (2007.10.24., 임금근로시간정책팀-3208)

관련 판례

아파트 관리사무소가 작성한 관리원 근무수칙에는 ‘야간근무 중 계속 수면을 취하다 동대표, 관리소장, 관리반장에게 적발되는 책임자 조치에 따른다.’라고 기재되어 있을 뿐만 아니라, 위 아파트 관리원 및 관리반장으로 10년간 근무한 ○○○은 원심법정에 증인으로 출석하여 ‘……, 관리반장으로 재직할 때 주간에는 수시로, 야간에는 23시부터 다음날 05시까지 자전거를 타고 관리원들의 근무초소를 순찰하면서 졸고 있거나 심야시간에 혹시라도 수면을 취하는 근무자를 적발하기 위한 감시·감독을 실행한 사실이 있다’라고 증언하였고, ……., 사용자인 피고의 지휘명령으로부터 완전히 해방되어 원고들의 자유로운 이용이 보장된 식사시간 및 수면시간이 주어진 것으로 인정되는 경우에만 그 시간만을 실제 근로시간에서 제외하였어야 할 것임 (대법원 [2006다41990](#))

d. 업무와 관련된 교육·회의시간

예시

- 업무와 관련되어 의무적으로 참여해야 하는 교육시간
- 작업시작 전 작업지시 및 작업조 편성 등과 관련한 회의시간

관련 판례 및 행정해석

근로자에 대하여 업무와 관련이 있고 생산성 향상과 관련되는 전 근로자에 대한 의무적 교육은 근로시간으로 볼 수 있으나, 업무와 관련이 없는 개인의 교양 취미 등의 교육이나 국가의 홍보사항의 교육은 근무시간으로 볼 수 없음(1988.3.18, 근기 01254- 4100)

작업시작 전에 갖는 취업회의 내용인 보안교육이나 작업지시 및 작업조의 편성은 갱내 교대근무를 위한 필요불가결한 것으로서 사용자의 지휘·감독에 의한 구속하에 행해질 수밖에 없으므로 실근로시간에 포함(1993.9.28, 대법 93다3363)

2) 휴게시간으로 인정되는 경우

예시

- 근로자가 사전에 휴게시간을 알고 있으며, 휴게 중에는 근로행위로 부터 완전히 이탈하여 자유로이 이용할 수 있는 시간
- 근무장소에서 쉬더라도 근로자가 스스로 휴게장소로 선택한 경우
- 일정 구역을 벗어날 수 없는 등 다소 장소적 제약이 있더라도 사용자의 지휘감독에서 벗어나 자유로운 이용이 가능한 시간
- 긴급상황 발생에 대비하여 비상연락체계를 유지하는 상태에 불과하고 사용자의 지휘감독에서 벗어나 자유로이 쉴 수 있는 시간
- 근로자가 자유롭게 이용하는 식사시간 또는 아침 체조시간

관련 행정해석

사용자가 근로자의 휴게장소를 동일 근무 장소(경비초소 등)로 특정하는 경우에는 근로 및 휴게(휴식)의 구분이 곤란하므로 이를 휴게(휴식)시간으로 볼 수 없는 것이 원칙이나, 근로자가 직접 선택하는 경우에는 이를 인정(2007.11.26, 임금근로시간정책팀-3468)

근무시간외에는 자유롭게 휴식을 취하는 대기시간(휴게시간)을 정하여 근무하며 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 있다고 판단됨(2000.10.25, 근기 68207-3298)

사용자는 근로자로 하여금 휴게시간에 대하여는 사용자의 지휘감독으로부터 완전히 벗어나 자유로이 이용할 수 있도록 보장하면서 감시단속 업무의 특성상 긴급상황 발생시 연락체계 유지가 가능한 범위에서만 사업장 밖으로 나갈 수 있도록 제한하는 것도 가능(2007.10.24, 임금근로시간정책팀-3208)

아침체조시간이 근로자에게 자율성이 부여되어 불참으로 인한 불이익이 없고, 실제로 오전 8시를 넘겨 20~30분 정도 지각을 하여도 8시 출근으로 인정해주고 있는 경우라면 달리 볼 사정이 없는 한 오전 7시 45분부터 시작되는 아침체조시간을 사용자의 지휘 감독 아래 있는 시간으로 볼 수는 없음(2011.4.26., 근로개선정책과-994)

IV. 사업장에 대한 권고사항

사업주는 근로시간과 휴게시간의 구분을 명확히 하고, 근로자의 고용 안정을 도모하기 위해 노력하여야 한다.

1. 고용·임금 보장

- 사업주는 실제 근로가 행해지는 휴게시간에 대한 임금 지급을 이유로 정당한 이유 없이 근로자를 해고하여서는 안 된다.
- 최저임금 인상에 따른 임금인상 회피 등을 목적으로 휴게시간을 과다하게 부여하지 않아야 한다.

2. 휴식권 보장

- 감시·단속적 근로자의 건강 및 휴식을 위해 사업장 여건을 고려하여 주휴일을 부여 할 수 있도록 노력한다.
- 근로시간 도중에 장시간의 휴게시간을 정하는 것은 업무상 형편에 의하여 필요하다면 일정한 조건* 아래 허용될 수 있으나, 형식적으로 지나치게 긴 시간을 휴게시간으로 설정하는 것은 바람직하지 않다.

* ① 휴게시간은 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 의하여 미리 정하여져 있어 사용자가 임의변경하거나 연장할 수 없어야 하고, ② 작업의 성질 또는 사업장의 근로조건 등에 비추어 사회통념상 필요하고 타당성이 있다고 일반적으로 인정될 수 있는 객관적인 사유가 있어야 하

며, ③ 근로자가 근로의 제공으로부터 완전히 이탈하여 자유로이 이용할 수 있도록 보장되어야 하며, 실질적인 휴식이 가능하도록 필요한 조치가 마련 되어 있어야 함(근기 01254.1344, 법무 811-5124)

- 아울러, 휴게시간을 지나치게 세분화하여 근로자의 휴식권을 침해하지 않도록 노력한다.

○ 공동주택 등의 입주민을 대상으로 경비원의 휴게시간을 명확히 고지하고, 본연의 업무 이외에 부당한 요구를 금지하는 내용도 안내할 필요가 있다.

○ 학교 당직근로자는 공휴일에 24시간을 초과하여 사업장에 체류하는 경우가 있으나, 대체인력 등을 활용하여 근로자의 장시간 체류를 방지하도록 노력하여야 한다.

3. 예측가능성 제고

○ 근로계약이나 취업규칙 등에 근로시간과 휴게시간을 명확히 구분하고, 근로자가 사전에 이를 인지하도록 하며, 사용자가 임의로 변경하거나 연장할 수 없도록 하는 것이 바람직하다.

○ 근로자의 출·퇴근시간과 실제 근로·휴게시간을 기록하고 관리할 필요가 있다.

근로기준법 제44조(휴게시간)에 관한 해석

법무 811-28682, 1980.05.15.

출처 : 고용노동부 한국고용정보원 [임금근로시간 정보시스템](#) - 근로시간 법령정보 - [지침](#) - 2번 글

1. 근로기준법(이하 "동법"이라 한다) 제44조 제1항에서 사용자는 근로시간 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다고 규정하고 동조 제2항에서 '휴게시간은 근로자가 자유로 이용할 수 있다.'라고 규정하고 있는 바, 휴게제도는 근로자가 계속해서 근로할 경우 육체적·정신적 피로가 쌓이게 되므로 근로자의 피로를 회복시키고 권태감을 감소시켜 노동력의 재생산 및 작업의욕을 확보 유지하는 데 그 목적이 있는 것이다.

따라서 휴게시간 중에는 사용자로부터 작업에 관한 지휘감독의 속박으로부터 완전히 벗어나게 되는 것이며, 이에 따라 휴게시간은 동법 제42조 제1항에서 규정한 바와 같이 근로시간에 포함시키지 않고 있는 것이다.

그러나 휴게시간은 근로할 의무가 없는 시간이지는 하지만 작업의 시작으로부터 종료시까지 제한된 시간중의 일부이므로 다음 작업의 계속을 위하여 어느 정도의 범위 내에서 사용자의 제약을 받는 것은 부득이한 것으로서 예컨대 사업장내의 최소한도의 질서유지를 위해 외출을 어느 정도 제한하거나 휴게시간의 이용 장소와 이용 방법을 사용자가 어느 정도 제한하는 것은 위법이라 할 수는 없을 것임.

2. 동법 제44조에 의거 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로자의 건강을 위하여 최소한도로 필요로 함을 뜻하므로 그 이상의 휴게시간을 부여하는 것은 무방하나, 휴게시간을 무제한 인정함으로써 근로자들이 정상적인 출·퇴근에 지장을 초래하게 하여서는 안 되므로 동법에 명시하지는 않

있으나 작업의 성질상 또는 사업장의 작업조건 등에 비추어 사회통념상 필요하고도 타당성이 있다고 일반적으로 인정되는 범위 내에서 해당 사업장의 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약의 형식으로 휴게시간에 관한 사항을 명시하여 시행할 수 있는 것이며, 당해 사업장의 작업 성질상 통상적이고 일률적으로 휴게시간에 관한 사항을 단체협약이나 취업규칙 또는 근로계약으로 결정하기 곤란한 경우 등에 있어서도 작업의 진행상황에 따라 근로자가 미리 작업개시 전 휴게시간을 명백히 구분할 수 있는 상황에 있고 그 시간 중에는 사용자의 지휘감독을 벗어나 자유로이 사용할 수 있다면 이는 동법 제44조에서 규정한 휴게시간으로 보아야 할 것이다.

3. 휴게시간이란 휴게시간, 대기시간 등 명칭 여하에 불구하고 근로자가 사용자의 지휘감독으로부터 벗어나 자유로이 사용할 수 있는 시간을 말하므로 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 보장받고 있지 못하기 때문에 휴게시간으로 볼 수 없고 근로시간으로 보아야 할 것임.

4. 휴게시간 여부의 예

(1) 열하의 지방에서의 작업시간 중 장시간의 휴게시간 :

중동 등 열하의 지방에서는 낮에는 기온이 상승하여 노천에서 작업하는 건설공사현장에서는 근로자들이 작업을 할 수 없는 것이 사회통념상 객관적으로 인정할 수 있으며, 또한 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약 등에 매일의 작업시간이 06:00~10:00까지의 작업, 10:00~16:00까지 휴게시간, 16:00~20:00까지 작업시간으로 정하여 작업한 경우, 동 휴게시간 중에는 근로자가 근로행위로부터 완전히 이탈하여 자유로이 이용할 수 있다면 휴게시간이 장시간이라 할지라도 이를 휴게시간으로 인정하여야 할 것이다.

(2) 여객운송사업 등 운수회사의 경우

① 관광버스 등의 운수회사의 근로자가 출근시간에 출근하여 퇴근시까지 어느 시간에 배차가 될지 불확실하여 사업장내에서 어느 정도 자유롭게 대기는 하고 있으나 사용자로부터 언제 취로의 요구가 있을지 모르는 상태에서 근로자가 대기 중일 경우에는 그 대기 중의 시간은 휴게시간이라고는 볼 수 없을 것이다.

② 업무의 성질상 일정시간의 휴게시간을 미리 일률적으로 정할 수는 없으나 근무전일 혹은 근무당일에 출근과 동시에 당일의 배차시간이 명백히 정하여져서 배차시간(차량운행시간)과 대기시간의 구분이 명백하고, 근로자가 사전에 대기시간을 알고 있으며, 그 대기시간 중에는 사용자의 지휘감독을 벗어나 자유로이 이용할 수 있다면 이는 휴게시간으로 인정하여야 할 것이다.

③ 업무의 성질상 장거리 운행시에 일정한 목적지에 도착하였다가 다시 출발지점으로 돌아오게 되는 경우에 있어서, 당해 목적지의 주차장에 주차시킨 후 귀환할 출발시간까지의 대기시간은 그 대기시간이 명백히 정하여져 있을 뿐 아니라, 근로자(운전기사 등)가 동 대기시간 중에 차량정비 기타 운행과 관련된 업무수행을 하지 않고 당해 근로자가 맡은 운행과 관련된 책임에서 벗어나 자유로이 이용할 수 있다면 그 시간은 근로시간으로 인정할 수 없을 것이다.

④ 시외버스 등과 같이 통상적으로 장기운행시 당일 운행으로 돌아올 수 없어 목적지에서 숙박할 경우에는 목적지에 도착하여 당해 차량을 주차장에 주차시킨 후 차량정비 등 차량운행과 관련된 업무가 종료되고 근로자가 익일 출발시까지 자유로이 그 시간을 이용한다면 이는 휴게시간으로 보지 않고 당일업무의 종료로 보아야 할 것임.

생활지도원 휴게시간 적용(안)

[근로기준법](#) 제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

제110조(벌칙)에 제54조를 위반한 자는 ‘2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.’고 되어 있습니다.

그러므로 어떻게든 휴게시간을 주어야 합니다.

사용자의 지휘·감독으로부터 완전히 벗어나 자유롭게 이용할 수 있는 시간인가에 대해 다툼 여지가 있지만 그래도 휴게시간을 주어야 합니다.

‘언제 어디에서 어떻게’ 쉬면 좋을지 ‘당사자 간의 합의’로 그 시간·장소·방법을 정하는 겁니다.

1안 : 근로시간 4시간당 30분, 8시간당 1시간씩 휴게시간을 줍니다.

2안 : 주간에는 1안과 같이 하고, 야간에는 실질로 잘 수 있는 만큼의 수면시간을 휴게시간으로 줍니다.

변수 2. 가산임금

1. 가산임금 = 연장근로수당 + 야간근로수당 + 휴일근로수당

연장·야간·휴일 근로에 대해 가산 지급하는 임금입니다. 가산수당 또는 할증임금이라고도 합니다. [법령용어](#)에는 가산임금만 있습니다.

[근로기준법](#) 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의¹⁾ 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.²⁾³⁾

2. 연장근로

근로기준법 제50조의 근로시간을 초과하여 근로한 시간, 곧 하루에 8시간을 초과하거나 한 주에 40시간을 초과하여 근로한 시간입니다.

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.⁴⁾

1) 시행령 제6조(통상임금) ① 법과 이 영에서 "통상임금"이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

2) 제109조(벌칙) ① 제56조를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.

3) 교대제근로라 해도 연장·야간·휴일근로에 대해 가산임금을 지급해야 합니다. (대법원 1997.7.22. 선고 [96다38995](#) 판결)

4) “연장근로란 1일 8시간을 초과하거나 1주 40시간을 초과한 근로시간을 말하므로 1주당 연장근로시간을 산정할 때에는 ‘1일 단위 연장근로시간의 1

3. 연장·야간 및 휴일 근로의 중복

연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당은 각각 계산합니다. 연장근로와 야간근로가 겹치면 연장근로수당과 야간근로수당을 중복 지급합니다. 예를 들어 통상 시급이 10,000원이라면

1) 연장근로 시간대에는 시급이 15,000원이고, 야간근로시간대에도 시급이 15,000원입니다. 연장근로와 야간근로가 겹치는 시간대에는 시급이 20,000원입니다.

무급휴일에도 시급이 15,000원입니다.

유급휴일엔 유급이니까 당일 임금 100% + 시간당 15,000원입니다.

2) 유급휴일인 5월 1일 근로자의 날에 18시부터 다음날 07시까지 12시간(22시부터 06시 사이에 휴게시간 1시간을 뺀 시간) 근로하면

유급휴일이므로 (근로하지 않아도) 8시간분의 임금은 기본급여에 포함되어 있고, 추가로 지급할 임금 곧 가산임금의 총액은

당일 근로한 시간 12시간 임금 12만원 + 휴일근로 12시간에 대한 가산수당 6만원 + 연장근로 4시간에 대한 가산수당 2만원 + 야간근로 7시간에 대한 가산수당 3만5천원입니다. 12시간 일했는데 가산임금은

주간 합계'와 '1주간 근로시간 중 40시간을 초과하는 시간' 중에서 더 큰 값을 1주당 연장근로시간으로 보아야 합니다.

1주당 연장근로시간 산정례

① 월요일부터 토요일까지 1일 근로시간이 8시간인 경우 : 1일 단위에서는 연장근로가 발생하지 않지만 1주 총 근로시간이 48시간이므로 1주당 총 8시간의 연장근로가 발생

② 1일 근로시간이 12시간이며 1주 3일 근무인 경우 : 1주 총 근로시간이 36시간이므로 1주 단위의 연장근로는 발생하지 않지만, 1일 단위의 연장근로시간(4시간)의 1주간 합계는 12시간(4*3)이므로 12시간을 1주당 연장근로시간으로 간주함”

인용 : 박상진, 사회복지시설 노무가이드북 제3판, 2013년. 90~91쪽

12+6+2+3.5=23.5만원입니다.

※ 당일 근무만으로는 연장근로시간을 알 수 없으나 당일로 잠정 계산하면 이리합니다.

3) 철야근로에 대한 행정해석 ([근기 68207-402](#), 2003.03.31)

“역일을 달리하여 계속적으로 근로가 이어지는 경우에는 이를 전일의 근로의 연장으로 보아 (구)근로기준법 제55조에 의한 가산수당을 지급하여야 할 것이나, 익일의 소정근로시간대까지 계속 이어지는 경우에는 익일 시업 시각 이후의 근로는 근로계약취업규칙 등에 의하여 당초 근로제공 의무가 있는 소정근로이므로 이를 전일의 근로의 연장으로 볼 수 없다고 사료됨.”¹⁾

4) 휴일에 연장근로까지 할 경우

“판례는 ‘휴일근로와 연장근로가 중복되는 경우에는 휴일근로에 대한 가산임금과 시간외근로에 대한 가산임금을 각각 가산하여 산정하여야 한다(대판 1991.3.22., 90다65450)’는 입장에 있으며 행정해석 또한 휴일에 ‘1일 법정근로시간 초과 근로시 (초과근로에 관하여) 당해 근로에 대한 대가 100%와 시간외 근로에 대한 할증 50% 및 휴일근로수당 50%, 합계 200%(야간근로시 야간근로수당 50% 추가)를 지급하여야 한다.’(노동부 행정해석 1993.5.25., 근기 01254-1099)는 입장에 있습니다.” - [김혁중 노무사](#)의 글에서 발췌했습니다.

1) 1일은 역일상 1일로 0시~24시까지이나, 계속 근무가 2역일에 걸친 경우에는 시업시각이 속한 날의 1일 근로로 취급함.

출처 : 부록3. 교대제 근로자 근로기준법 적용지침

가산임금에 대한 보건복지부 안내

2016년 장애인복지시설 사업안내

제2장. 장애인 거주시설 - 제4절. 장애인 거주시설 운영지원 사업 -
(118쪽) 4. 예산 지원 세부 기준 - 시간외 수당 : 교대근무자(생활지도원) 및 조리사 40시간, 일반 종사자 등 20시간

※ 2016년 상반기 집행실적에 따라 필요시 시간외 수당 감액 조정 가능. 지방비 전액으로 추가 지원 가능

※ 교대근무자 : 야간 및 휴일 등의 구분 없이 동일직종 종사자와 동일한 교대 조건으로 근무하는 자

(123쪽) 종사자 수당 - 시간외근무수당 등

지급 대상 : 규정된 근무시간 외(연장, 야간, 휴일) 초과하여 근무한 자

지급액 : 연장근로시간당 [통상임금(보수월액)×1/209×1.5]¹⁾

※ 지급일 : 연장근로를 한 다음 달 보수 지급일

※ 시간외근무 수당의 인정은 지문인식 등 신체 일부를 확인하는 시스템만 적용

2016 사회복지시설 관리안내

IV. 사회복지시설 「근로기준법」 적용

4. 근로시간과 휴식

(120쪽) 나. 연장근로와 야간근로(하오10시부터 상오6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급

1) 209시간(통상임금 산정시간) : (1주 40시간 + 주휴일 8시간)/7*365/12

공무원수당 등에 관한 규정 - 제6장 초과근무수당 등

제15조(시간외근무수당) ① 근무명령에 따라 규정된 근무시간 외에 근무한 사람에게는 예산의 범위에서 시간외근무수당을 지급한다.

② 시간외근무수당은 매 시간에 대하여 해당 공무원에게 적용되는 기준호봉의 봉급액의 55퍼센트(이하 "봉급기준액"이라 한다)의 209분의 1의 150퍼센트를 지급한다.

⑤ 시간외근무명령에 따라 근무한 시간(이하 "시간외근무시간"이라 한다)은 월별로 다음 각 호의 구분에 따른 방식으로 산정한다.

1. 현업공무원등: 해당 월의 총 근무한 시간에서 국가공무원 복무규정 제9조제1항(*공무원의 1주간 근무시간은 점심시간을 제외하고 40시간으로 하며, 토요일은 휴무함을 원칙으로 한다.)에 따른 근무시간과 근무 중 식사·수면·휴식 시간 및 휴일근무수당을 지급받은 시간을 뺀 시간. 다만, 식사·수면·휴식 시간이 업무상 지휘·감독 아래 있었다고 소속 장관이 인정하는 경우는 빼지 아니한다.

제16조(현업공무원등에 대한 야간근무수당) ① 현업공무원등으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대해서는 예산의 범위에서 야간근무수당을 지급한다.

1. 야간에만 근무하는 사람
2. 주간·야간 교대근무자로서 야간근무를 하는 사람

② 야간근무는 1일 8시간을 기준으로 하되, 매 시간에 대하여 제15조 제2항에 따른 봉급기준액의 209분 1의 50퍼센트를 지급한다.

제17조(현업공무원등에 대한 휴일근무수당) ① 현업공무원등으로서 휴일에 9시부터 18시까지 근무하는 사람에게는 예산의 범위에서 휴일근무수당을 지급한다.

② 휴일근무수당은 1일에 대하여 제15조제2항에 따른 봉급기준액의 26분의 1의 150퍼센트를 지급한다.

※ ‘장애인복지시설 사업안내’의 ‘시간외근무수당’은 “지급액 : 연장근로시간당 [통상임금(보수월액)×1/209×1.5]” 이렇게 쓰여 있어서 야간근로수당과 휴일근로수당을 누락할 소지가 있습니다.

예를 들어 통상시급이 1만원이고, 18시부터 09시까지 13.5시간(22시부터 06시 사이에 휴게시간 1.5시간을 뺀 시간)을 근로하면, 기본근로 8시간에 대한 통상임금 8만원 외에

① 근로기준법상 가산수당은

연장근로 5.5시간¹⁾에 대한 임금 55,000원 + 연장근로 5.5시간에 대한 가산수당 27,500원(5.5시간*1만원*50%) + 야간근로 6.5시간에 대한 가산수당 32,500원(6.5시간*1만원*50%) = 115,000원

만약 이 13.5시간을 업무상 부득이하게 또는 지시에 의해 휴일에 근무하게 되었다면 115,000원 + 휴일근로 13.5시간에 대한 가산수당 67,500원(13.5시간*1만원*50%) = 182,500원입니다.

② ‘장애인복지시설 사업안내’의 문장 그대로 지급액을 계산하면

연장근로 5.5시간*1만원*150% = 82,500원입니다. 근로기준법상 가산수당에 비해 하루에 최소 32,500원, 최대 100,000원 적습니다.

③ 해결책

1안 : 연장근로시간에 대해서만 시간외근무수당 보조금에서 수당을 지급하고 야간근로시간과 휴일근로시간에 대하여는 수당을 같음하여 보상휴가를 줍니다.

2안 : “지급 대상 : 규정된 근무시간 외(연장, 야간, 휴일) 초과하여 근무한 자”를 근거로, 야간근로시간과 휴일근로시간을 시간외근무수당 분 근로시수로 환산하여 연장근로시간에 합산하고 “지급액 : 연장근로시간당 [통상임금(보수월액)×1/209×1.5]”을 적용합니다.

1) 이 하루만 놓고 연장근로시간을 ‘잡정’ 계산하면 이리합니다.

생활지도원 가산임금 적용 (1안)

1. 시간외근무수당 보조금 지급 규정대로 연장근로에 대해 시간당 통상임금의 150%를 지급합니다. 월 40시간까지는 시간외근무수당 예산으로 지급하고, 40시간을 초과하면 초과한 시간의 1.5배만큼 보상 휴가를 줍니다. 주간근무 근로시간을 줄여 주는 겁니다.

2. 야간근로와 휴일근로에 대해 가산 수당을 지급하는 대신 보상 휴가를 줍니다. 주간근무 근로시간을 줄여 주는 겁니다.

1) 야간근로수당 : 임금을 지급하는 대신 그 시간의 50%만큼 보상 휴가를 줍니다.

2) 휴일(5월 1일)근로수당 : 임금을 지급하는 대신 그 시간의 1.5배만큼 보상 휴가를 줍니다.

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

3. 예를 들어 18시부터 09시까지 근무하면

휴게시간(1.5시간)을 제외한 실 근로시간이 13.5시간, 연장근로가 5.5시간, 야간근로가 6.5시간입니다.

1) 기본근로 8시간에 대한 임금은 기본급에 들어있고 별도로 지급할 가산임금은 연장근로수당(5.5시간*시간당 통상임금의 150%) + 야간근로수당(6.5시간*시간당 통상임금의 50%)입니다.

2) 이 가운데 연장근로수당은 시간외근무수당 보조금으로 지급하고, 야간근로수당은 보상 휴가로 갈음합니다. 주간근무 근로시간에서 6.5시간*50% 곧 3.25시간을 줄이는 겁니다.

※ 당일 근무만으로 연장근로시간을 알 수 없으나 잠정 계산하면 이렇습니다.

생활지도원 가산임금 적용 (2안)

1. 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산수당을 모두 시간외근무수당 보조금으로 지급합니다.

1) 연장근로에 대해 ‘시간당 통상임금 + 시간당 통상임금의 50%’를 지급합니다.

2) 야간근로에 대해 ‘시간당 통상임금의 50%’를 가산 지급합니다.

예를 들어 18시부터 09시까지 근무하면 휴게시간(1.5시간)을 제외한 실 근로시간은 13.5시간이므로 연장근로가 5.5시간이고, 야간근로는 6.5시간입니다.

기본근로 8시간에 대한 임금은 기본급에 들어있으므로 제외하고

별도로 지급할 가산임금은 ①연장근로 5.5시간*통상임금의 100% + ②연장근로 5.5시간*통상임금의 50% + ③야간근로 6.5시간*통상임금의 50%입니다.

연장근로 5.5시간과 야간근로 6.5시간에 대한 가산임금은 시간외근무수당으로는 $5.5 + (6.5/3) = 7.62$ 시간분의 임금에 해당합니다.

※ 당일 근무만으로 연장근로시간을 알 수 없으나 잠정 계산하면 이릅니다.

2. 시간외근무수당 보조금 한도를 초과하는 가산임금은 보상 휴가로 같습니다. 주간근무 근로시간을 그만큼 줄여 주는 겁니다.

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

생활지도원 연장근로 임금에 대한 다른 주장

“24시간 격일제 근무 등과 같이 교대제 근무를 하는 생활시설 생활지도원들의 근로형태는 그 특수성으로 인하여 근로기준법상의 기준 근로시간을 초과한 연장근로와 야간, 휴일근로가 당연히 예상되는 근로계약인 점에 비추어 볼 때, 생활지도원들이 지급받는 월 통상임금은 생활지도원들의 근로시간 중 법정 근로시간을 초과하는 부분까지 포함된 실제 월 평균 근무시간에 대한 임금을 의미하는 것으로 보아야 합니다.¹⁾”

“연장·야간·휴일근로수당은 해당 근로시간에 대한 시간급 통상임금과 50%의 가산임금으로 구성됩니다. 그런데 위와 같이 근로형태의 특수성으로 인하여 생활지도원들에게 지급되는 통상임금에는 그들의 근로시간 중 법정 기준 근로시간을 초과하는 시간에 대한 임금도 포함되어 있는 것으로 보아야 하므로 사업주는 연장·야간·휴일근로에 대한 가산임금(시간급 통상임금의 50%)만을 별도로 지급하면 됩니다.”

인용 : 박상진, 사회복지시설 노무가이드북 제3판, 2013년. 99~100쪽

복지시설에서 위와 같이 적용하면

첫째, 월 통상임금에 연장근로시간에 대한 (가산수당을 제외한) 기본임금이 포함되어 있다고 보면 연장근로를 많이 하나 적게 하나 월 통상임금은 동일하니 공평하지 않습니다.

둘째, 주 40시간 근무제를 시행하면서 40시간을 초과하여 근로해도 그 연장근로시간에 대한 기본임금은 주지 않고 가산수당만 50%씩 준다면 온당치 않거니와 연장근로를 많이 할수록 근로자가 불리합니다.

1) 장애인복지시설의 격일제 생활지도원들의 연장근로수당 등에 관한 판례 (서울고등법원 2009. 1. 16. 선고 2007나54070 판결)의 입장대로 기술한 것임. 동 판결은 대법원 2009. 5. 28. 선고 2009다24064 판결로 확정됨.

가산임금 응용문제

1. 야간근무 18:00~9:00(수면 3시간), 주간근무 9:00~18:00(휴게 1시간)인 시설에서, 시간당 통상임금이 1만원인 생활지도원이 1주차에 야간 2회 주간 2회, 2주차에 야간 2회 주간 4회 근무하면, 1주차 가산임금과 2주차 가산임금은 각각 얼마입니까? 제 개인 의견은...¹⁾

2. 1일 소정근로시간이 8시간인 시설에서 24시간 근무가 들어있는 날에 쉬면 유급연차휴가를 며칠 공제해야 할까요? 제 개인 의견은...²⁾

1) 실 근로시간이 야간근무 1회당 12시간이고 주간근무 1회당 8시간이니, 일반 근로시간제라면

1주차 연장근로시간은 4시간×2회 = 8시간이고, 2주차 연장근로시간은 (12시간×2회 + 8시간×4회) - 40시간 = 16시간입니다. 따라서

① 1주차 가산임금 : 연장근로수당(4시간×1만원×1.5×2회=12만원) + 야간근로수당(5시간×0.5×2회=5만원) = 17만원

② 2주차 가산임금 : 연장근로수당(16시간×1만원×1.5=24만원) + 야간근로수당(5시간×0.5×2회=5만원) = 29만원

※ 유연한 근로시간제에서는 정산기간이 차야 알 수 있으나 1주 평균으로 연장근로시간을 잠정 계산하면 1주차 0시간, 2주차 16시간입니다. 따라서 가산임금은 1주차 5만원, 2주차 29만원입니다.

2) 24시간에서 휴게시간 2.5시간(점심과 저녁에 1시간씩 쉬고, 22시~06시에 30분 쉽니다.)을 제외한 실 근로시간은 21.5시간인데, 여기에는 ‘기본근로 8시간 + 연장근로 13.5시간 + 야간근로 7.5시간’이 들어있습니다.

이를 근로시수로 환산하면 ‘기본 8시간 + 연장 13.5시간×1.5(20.25) + 야간 7.5시간×0.5(3.75) = 32시간’입니다. 1일 소정근로시간이 8시간이므로 유급연차휴가를 4일 공제해야 공평하지 않을까요? 그런데...

“격일제 근로의 경우 근무일의 근무를 전제로 다음날(비번일)에 휴무하는 것이므로 1근무일과 다음날 비번일을 함께 휴무하였다면 2일의 휴가를 사용한 것으로 보아도 무방함. 같은 법리로 1근무일의 결근은 2일 결근한 것으로 처리해도 무방함.” 고용노동부 행정해석 2001.09.26. 근기 68207-3288

원칙 1. 주 40시간 근무제

1. 기본 근로시간

근로기준법에 따라 주 40시간 근무제를 적용합니다.

1) 휴게시간을 제외한 실 근로시간

주 40시간씩 한 달이면

30일까지 있는 달은 $40\text{시간}/7\text{일} * 30\text{일} \approx 171.43\text{시간}$ 이고,
31일까지 있는 달은 $40\text{시간}/7\text{일} * 31\text{일} \approx 177.14\text{시간}$ 입니다.

월 평균은 $40\text{시간}/7\text{일} * 365\text{일}/12\text{월} \approx 173.81\text{시간}$ 입니다.

2) 휴게시간을 포함한 총 근무시간

시업(출근)시각부터 종업(퇴근)시각까지 휴게시간을 포함한 총 근무 시간은 대개 8시간당 1시간을 더한 1일 9시간, 1주 45시간입니다.

30일까지 있는 달은 $45\text{시간}/7\text{일} * 30\text{일} \approx 192.86\text{시간}$ 이고,
31일까지 있는 달은 $45\text{시간}/7\text{일} * 31\text{일} \approx 199.29\text{시간}$ 입니다.

월 평균 $45\text{시간}/7\text{일} * 365\text{일}/12\text{월} \approx 195.54\text{시간}$ 입니다.

3) 임금 보전

주 40시간 근무제에 맞게 근로시간을 단축하더라도 기존 임금수준 및 시간당 통상임금이 떨어지지 않도록 해야 합니다.

참조 : [주 40시간제 관련 자료](#) 2011. 4 (고용노동부 정책마당 [정책자료실](#)) 22쪽 '임금수준저하 방지', 32~35쪽 '근로시간 단축과 임금보전 설계 방안'

같은 곳에 있는 자료 [주40시간제 도입 실무매뉴얼](#)(2008. 1)은 분량이 훨씬 많습니다.

2. 최대 근로시간

당사자 간에 합의하면 1주에 12시간까지 근로시간을 연장할 수 있는데(근로기준법 제53조), 사회복지사업에서는 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에 주 12시간을 초과하여 연장근로를 할 수 있습니다.(근로기준법 제59조)

다만 연장근로시간에 대한 임금과 가산수당을 지급해야 합니다.

일반 회사는 연장근로를 통해 회사의 수익을 늘리고 그로써 연장근로 시간에 대한 가산임금을 지급할 수 있으니 법정 한도까지 연장근로를 하게 할 수 있습니다.

그러나 복지시설은 시간외근무수당이라는 정부 보조금 + α 만큼의 '예산 범위에서'만 근로시간을 연장할 수 있습니다.

'2016년 장애인복지시설 사업안내'의 시간외근무수당은 연장근로시간당 통상임금의 150%(연장근로시간당 통상임금 100% + 가산수당 50%)이고 생활지도원에게 월 40시간까지 지급할 수 있습니다.

따라서 생활지도원의 월 최대 근로시간은 평균 173.8시간+40시간 = 213.8시간입니다.

연장근로 월 40시간은 평균하여 1주에 40/4.345주 \approx 9.21시간이니 1주 평균 최대 근로시간은 49.21시간입니다.

휴게시간을 포함한 총 근무시간으로 보면

월 평균 기본 195.54시간 + 연장 40시간 = 235.54시간쯤 됩니다.

1주 평균 기본 45시간 + 연장 9.21시간 = 54.21시간쯤 됩니다.

※ 연장근로시간으로 인해 휴게시간도 조금 늘어날 수 있습니다.

이 시간을 초과하여 근로할 경우 (가산수당을 지급하지 못하면) 가산수당을 같음하여 보상 휴가를 주어야 합니다.

3. 근로기준법 근로시간 관련 조항

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

제53조(연장근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면¹⁾ 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의²⁾ 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하

1) 대법원 1993.12.21. 선고 [93누5796](#) 판결 - ‘당사자 간의 합의’의 의미 - “여기서 당사자 간의 합의라 함은 원칙적으로 사용자와 근로자와의 개별적 합의를 의미하는 것으로 풀이되고, 개별근로자의 연장근로에 관한 합의권을 박탈하거나 제한하지 아니하는 범위에서는 단체협약에 의한 합의도 가능하다고 해석할 것이다.”

대법원 2000.6.23. 선고 [98다54960](#) 판결 - 연장근로에 관한 ‘당사자 간의 합의’의 의미와 방식 - “여기서 당사자 간의 합의라 함은 원칙적으로 사용자와 근로자와의 개별적 합의를 의미한다 할 것이고, 이와 같은 개별 근로자와의 연장근로에 관한 합의는 연장근로를 할 때마다 그때그때 할 필요는 없고 근로계약 등으로 미리 이를 약정하는 것도 가능하다.”

2) 시행령 제6조(통상임금) ① 법과 이 영에서 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

는 것을 같음하여 휴가를 줄 수 있다.

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업¹⁾

제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.

제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.

1. 18세 미만자의 동의를 있는 경우
2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의를 있는 경우
3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.

제71조(시간외근로) 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

1) 시행령 제32조(근로시간 및 휴게시간의 특례인정 사업) 법 제59조제4호에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 사회복지사업을 말한다.

원칙 2. 입주자 개별 지원이 가능한 근무제

1. 모든 생활지도원을 가구에 배치합니다.

2016년 장애인복지시설 사업안내 제2장. 장애인 거주시설 - 제4절. 장애인 거주시설 운영지원 사업 (별표 3) 2016년 장애인거주시설 직종별 지원기준

생활지도원	중증(1·2급), 영유아장애인 현원 4.7명당 2명
	아동장애인 현원 4명당 1명
	지적장애, 시각장애인 현원 5명당 1명
	지체, 청각·언어장애인 현원 10명당 1명

2. 입주자를 몇 명씩 분담하여 책임 지원합니다.

1) 선입자부터 상위 70~80%가 전체 입주자를 분담합니다. 예를 들어, 중증장애인 30인 시설이라면 상위 10명이 입주자를 3명씩 맡고 하위 3명은 상위 10명을 보조합니다.

입주자를 책임 지원하지 않는 직원은 입주자 지원 업무를 보조합니다. 입주자를 책임 지원하는 직원의 휴가나 출장 시 그 입주자와 야간근무를 대신 맡습니다.

2) 당번일 때 담당 입주자 책임 지원에 주력하고 다른 입주자에 대하여는 기본 케어 외에 담당 직원이 부탁한 최소한의 지원만 제공합니다. 비번일 때 있을 입주자의 일에 대하여 당번일 때 최대한 준비해 놓고 나머지 최소한의 지원을 다른 직원에게 부탁해 놓습니다.

※ 근무일별 (근무자 배치 상황 같은) 사정을 헤아려 담당 입주자에 대한 지원 업무를 적절히 나누어 수행합니다.

3. 야간근무 횟수와 시간을 줄이고 주간근무 횟수와 시간을 늘립니다.

원칙 3. 생활지도원의 건강과 가정에 관찮은 근무제

1. 야간근무를 주 1회쯤 되게 합니다. 방법을 찾아봅니다.

1) 야간근무시간을 덜 바쁜 시간대로 (예: 21시~07시) 좁혀 봅니다.

2) 주택 구조 변경 또는 카메라 활용 따위로 야간근무자를 줄일 수 없을까요? 야간 지원과 안전, 완벽히 할 수 없습니다. 주간 지원 수요를 헤아려 절충하고 그 대가나 기회비용을 얼마쯤 감수할 밖에 없습니다.¹⁾

3) 비기구직(생활지도원 외의 직원)이 얼마쯤 보충해 줄 수 없을까요? 야간근무를 보조하다 보면 입주자와 생활지도원을 더 이해하게 되고 관계가 깊어질 겁니다. 시설에서 일하는 궁지 보람이 더할 겁니다.

4) 응급 상황 대비 인력으로 생활지도원을 고정 배치하기보다 모든 임직원과 가족·봉사자·이웃을 비상대기자로 정해 비상시 출동하게 합니다.²⁾ 거리·기동력 기준으로 우선순위를 정하고 비상연락망을 유지합니다.

2. 고용노동부 ‘교대제 근로자 근로기준법 적용지침’에 따라 교대근무 간격은 최소 12시간 이상 유지합니다. 참조 : ?쪽 ‘고용노동부 지침 고려’

1) 최소 인원 : [장애인복지법 시행규칙](#) 별표 5. III. 7. 가. 시설의 장은 시설거주자의 거실마다 또는 시설거주자의 거실이 있는 건물마다 사회재활교사나 그 밖의 필요한 직원 중 1명을 시설거주자와 함께 기거하게 하여야 한다.

2) 비상대기자가 와서 응급차에 동승하되, 응급차보다 먼저 오기 어려우면 병원으로 직행합니다. 근무 중인 생활지도원은 가지 않습니다.

응급상황 대응 규정에 ‘비상대기자보다 응급차가 먼저 도착하면 우선 환자만 응급차에 태워 보내고, 비상대기 직원은 따로 병원으로 간다. 야간근무 중인 생활지도원은 나가지 않는다.’ 이렇게 기술합니다.

유연한 근로시간제

1. 개념 : 근로시간을 유연하게 조정할 수 있는 제도

- 1) 탄력적 근로시간제 : 필요에 따라 어떤 날은 길게 어떤 날은 짧게 근로하되 정산기간의 1주 평균 근로시간을 40시간 이내로 맞추는 제도
- 2) 선택적 근로시간제 : 정산기간의 총 근로시간만 맞추면 각일 각주의 근로시간과 각일의 출퇴근 시각을 자유롭게 선택할 수 있는 근무제

2. 필요성

1) 입주자의 생활과 지원

일반 사업장은 대개 매주 매일 근무시간이 일정하고 그 일정한 근무시간에 맞추어 일을 보지만 복지시설은 아주 다릅니다. 입주자의 생활이 바쁜 주나 날이 있고 한가한 주나 날도 있습니다. 입주자의 지원 수요라는 게... 당직자 외에 누군가 더 일찍 와서 챙겨야 할 때도 있고 더 늦게까지 지원해야 하는 상황도 수시로 생깁니다.

일정한 시각에 출퇴근하는 일반 근로시간제는 입주자더러 직원 근무시간에 맞추어 생활하라는 제도나 다름없습니다. 인간관계와 사회활동, 취미나 여가 활동은 물론이고 심하면 생리현상까지 직원에 맞추어 조절·포기하거나 참아야 하는 일이 (유연한 근로시간제보다 훨씬 더) 있습니다. 입주자의 요일별 시간대별 지원 수요에 맞추어 인력을 배치하는 '1주 단위 기준 근무'를 돌리지 않고 직원에 맞추어 월간 근무표를 짜는 시설이라면 말할 것도 없습니다.

① 복지시설 생활지도원의 교대근무는 각주의 근무 횟수나 각일 각주의 근로시간을 유연하게 조정 선택할 수 있어야 합니다. 직원이 그때그때 입주자의 지원 수요와 다른 직원들의 사정 따위를 헤아려 각주의 근로시간과 각일의 근로시간 및 출퇴근 시각을 선택할 수 있어야 합니다.1)

② 같은 유형 근무자라도 출퇴근 시각에 시차를 두는 편이 좋은 경우가 있습니다. 예를 들어 ‘조근’ 출근시각이 9시이지만 조근 직원들 가운데 한두 명은 7시에 출근하는 편이 아침식사 지원 등 입주자 지원에 유리하다면… 해당 근무조에서 의논하여 각자 출퇴근 시각을 선택하게 하는 편이 좋습니다. 참조 : 51쪽 ‘선택적 근로시간제 노사 합의서’ 제6조

2) 연장근로시간 관련 사무

복지시설은 비교대 사업장 또는 8시간이나 12시간이나 24시간씩 일정하게 교대 근무하는 사업장과 사정이 아주 다릅니다. 복지시설 생활지도원의 교대근무는 각주의 근로 횟수가 불규칙하여 근무가 6회 이상 되는 주가 생길 수 있는데 그럴 경우 일반 근로시간제에서는

① 생활지도원이 각각 매주 자기 연장근로시간을 제대로 계산하여 시간외근무를 신청하기 어렵고 관리자나 회계 담당자가 일일이 다 확인정산하여 시간외근무를 지시 승인하기 어렵고 수당을 제대로 지급하기 어렵습니다. (예제 : 26쪽 ‘가산임금 문제’) 시간외근무 관련 문서 작업도 복잡하고 번거롭습니다. 단, 이 문제는 프로그램으로 해결할 수 있습니다.

② 다른 주의 근무를 당겨서 하거나 다른 직원의 다른 주 근무와 맞바꾸는 등 근무를 바꾸면 주별 연장근로시간이 달라질 수 있습니다.

※ 일반 근로시간제에서 야간근무 횟수가 많으면 연장근로시간이 너무 많이 나오는 경우가 있습니다. 사례 : 26쪽 ‘가산임금 문제’

3. 도입 및 운용 방법 : ‘[유연한 근로시간제 도입 매뉴얼](#) ([고용노동부](#) → 정책자료 → 정책자료실)

1) 일반 근로시간제에서도 연장근로 지시 또는 승인을 받아 늦게까지 지원할 수 있습니다. 그렇다고 출근 시각을 늦출 수는 없습니다. 연장근로 지시 또는 승인을 받아 일찍 와서 지원할 수 있으나 그렇다고 일찍 퇴근할 수 없습니다. 지원 수요가 많은 주나 날에 연장근로를 많이 할 수 있으나 그렇다고 지원 수요가 적은 주나 날의 근로시간을 줄일 수 없습니다.

탄력적 근로시간제

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

이에 대해 고용노동부 [유연한 근로시간제 도입 매뉴얼](#) (고용노동부 → 정책자료 → 정책자료실) (2010. 12) 5~51쪽에 다음과 같이 설명하고 있습니다.

의의

‘탄력적 근로시간제’(averaging work system)란 어떤 근로일의 근로 시간을 연장시키는 대신에 다른 근로일의 근로시간을 단축시킴으로써, 일정기간의 평균근로시간을 법정기준근로시간 내로 맞추는 근로 시간제를 말함

도입 요건

3월 단위 탄력적 근로시간제 : 노사 서면합의로 정하여야 함

1. 사용자가 서면합의 하여야 할 대상은 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그렇지 않은 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자가 이에 해당함

※ 해당 사업 또는 사업장 단위에 노사협의회가 설치되어 있으면 노사협의회회의 근로자 위원을 근로자 과반수를 대표하는 자로 볼 수 있음

2. 서면합의 내용에 포함되어야 할 사항은 ①대상근로자의 범위, ②단위기간, ③단위기간에 있어서의 근로일 및 그 근로일별 근로시간, ④서면합의의 유효기간

① 대상근로자의 범위

반드시 전체 근로자를 대상으로 하여야 하는 것은 아님. 일정 사업부문, 업종, 직종 등에 따라서 그에 종사하는 일부 근로자에 한하여만 적용할 수 있음. 다만, 연소근로자(15세 이상 18세 미만) 및 임신 중인 여성근로자에게는 적용할 수 없음

② 단위기간

단위기간은 3개월 이내의 기간이므로 3개월 단위, 2개월 단위, 1개월 단위, 3주 단위 등 다양한 단위기간으로 실시 가능함

③ 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 고지하면 됨

특정주의 근로시간이 52시간, 특정일의 근로시간이 12시간을 각각 초과할 수 없으며, 초과할 경우 연장근로에 해당함¹⁾

④ 서면합의의 유효기간

노사가 합의하는 서면합의 유효기간의 길이에 대해서는 특별한 제한이 없음. 또한 유효기간이 경과할 경우를 대비하여 자동갱신 조항을 두거나 자동연장조항을 둘 수도 있음.

탄력적 근로시간제(3월 단위) 노사합의서 예시

주식회사 ○○ 대표이사 _____와 ○○ 노동조합 위원장 _____는 3월 단위 탄력적 근로시간제에 관하여 다음과 같이 합의한다.

제1조(목적) 이 합의서는 근로기준법 제51조제2항에 따라 3월 단위 탄력적 근로시간제를 실시하는데 필요한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용대상자) 이 합의서의 내용은 전체 생산직 근로자에 적용한

1) 매뉴얼 20쪽 : 탄력적 근로시간제하에서 연장근로가 되는 시간은?

탄력적 근로시간제를 실시하면 특정주 특정일에 각각 40시간 8시간을 초과하더라도 미리 정하여진 시간까지는 연장근로가 되지 않음. 그러나 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하면 연장근로가 됨

다.

제3조(단위기간) 이 합의서의 단위기간은 매분기 초일부터 매분기 말일까지로 한다.

제4조(근로시간) 3월 단위 탄력적 근로시간제 단위기간에 있어서 1일의 근로시간, 시업시간, 종업시간 및 휴계시간은 다음과 같다.

구 분	1일 근로시간	시업시간	종업시간	휴계시간
○ 월 1일~말일	7시간(월~금)	09:00	17:00	12:00~13:00
○ 월 1일~말일	8시간(월~금)	09:00	18:00	12:00~13:00
○ 월 1일~말일	9시간(월~금)	09:00	19:00	12:00~13:00

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

제6조(적용제외) 연소근로자(15세이상 18세미만자)와 임부(임신 중인 여성근로자)에게는 본 합의를 적용하지 아니한다.

제7조(가산임금) 3월을 평균하여 1일 8시간, 1주 40시간을 초과한 경우 통상임금의 50%를 가산임금으로 지급한다. 다만, 회사사정으로 인하여 근로시간 편성에 변동사항이 발생할 경우, 회사는 사전에 통보하여 근무시간을 변경할 수 있으며, 그에 따라 연장근로수당을 계산하여 지급한다.

제8조(유효기간) 이 합의서의 유효기간은 20○○년 ○월 ○일부터 1년간으로 하되, 유효기간 만료 1개월 전까지 개정 관련 별도 의견이 없는 경우에는 그 후 1년간 자동갱신 되는 것으로 하며, 그 이후에도 또한 같다.

20○○. ○○. ○○.

주식회사 ○○ 대표이사 _____(인) 노동조합 위원장 _____(인)

복지시설 탄력적 근로시간제 노사합의서 예시

○○○○○ 시설장 _____와 근로자 대표 _____는 탄력적 근로시간제에 관하여 다음과 같이 합의한다.

제1조(목적) 이 합의서는 근로기준법 제51조제2항에 따라 탄력적 근로시간제에 필요한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 생활지도원을 대상으로 한다.

제3조(단위기간) 매월 초일부터 말일까지로 한다.

제4조(근로시간) 근무유형별 근로시간은 다음과 같고 구체적인 근무일정은 월 단위로 전월 25일까지 고지하기로 한다.

구분	근로일	근로시간	시업시각	종업시각	휴게시간
조근		9시간	08:00	18:00	1시간
만근		9시간	11:00	21:00	1시간
야근		11시간	18:00	09:00	4시간

제5조(가산임금) 단위기간을 평균하여 1주 40시간을 초과하는 연장근로에 대해 보조금 범위 내에서 시간외근무수당을 지급한다.

제6조(유효기간) 이 합의서의 유효기간은 20○○년 ○월 ○일부터 1년으로 하되, 유효기간 만료 1개월 전까지 다른 의견이 없으면 그 후 1년간 자동갱신 되는 것으로 하며, 그 이후에도 또한 같다.

20○○년 ○월 ○일

○○○○○ 시설장 _____(인) 근로자 대표 _____(인)

선택적 근로시간제

제52조(선택적 근로시간제) 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 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

이에 대해 고용노동부 '[유연한 근로시간제 도입 매뉴얼](#)' (2010. 12) 53~87쪽에 다음과 같이 설명하고 있습니다. 매뉴얼 위치 : [고용노동부](#)
→ 정책마당 → 정책자료실

개념

1. 선택적 근로시간제란

- 1) 1월 이내의 정산기간의 총근로시간만 정하고 각일 각주의 근로시간과 각일의 시작 및 종료시각을 근로자의 자유에 맡기는 제도임
- 2) 따라서 근로자는 1주40시간 1일8시간의 근로시간 제한 없이 자신의 선택에 따라 자유롭게 근무에 종사할 수 있음
 - 다만, 의무적 시간대(core time)나 선택적 시간대를 정한 경우에는 이에 따라야 함

※ 선택적 근로시간제의 예시



2. ‘완전 선택적 근로시간제’와 ‘부분 선택적 근로시간제’ 비교

- 1) ‘완전 선택적 근로시간제’는 정산시간 중 업무의 시작시각과 종료시각이 근로자의 자유로운 결정에 맡겨져 있고 사용자가관여하지 않는 것을 말함 - 즉, 의무적 근로시간대는 없고 선택적 근로시간대만 있는 경우임
- 2) 이에 비하여 ‘부분 선택적 근로시간제’는 일정한 시간대를 정하여 그 시간(의무근로시간대)에는 근로자가 사용자로부터 시간적 구속과 구체적인 업무지시를 받고 나머지 시간(선택적 근로시간대)은 근로자가 자유롭게 결정하는 것을 말함

3) 선택적 근로시간제와 비슷하지만 7·4제(7시에 출근하고 4시에 퇴근), 8·5제(8시에 출근하고 5시에 퇴근) 등은 업무시작시간이 정해지면 종료시간이 자동적으로 정해지므로 법에서 의미하는 선택적 근로시간제가 아님

의의

1. ‘선택적 근로시간제’란 노사합의로 일정한 기간 동안 근로해야 할 총 근로시간만 정하고 각 근로일에 있어서의 근로시간과 그 시작 및 종료시간을 근로자의 자유에 맡김으로써, 효율적인 시간활용을 통해 업무효율을 증대시키고자 하는 제도임

2. 선택적 근로시간제는 근로자 스스로 가장 효율적으로 업무를 수행하고 성과를 높일 수 있는 업무시간을 선택하여 생산성을 높임으로써 노사 모두에게 유익한 제도로 - 이와 유사한 제도로 사업장에서는 자율출퇴근제, 시차출퇴근제 등이 활용되고 있음

도입 요건

1. 취업규칙에 업무의 시작 및 종료시간을 근로자 결정에 맡긴다는 내용을 기재하여야 함

1) 취업규칙의 작성의무가 있는 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙의 작성 및 변경을 통해 도입하여야 함

2) 따라서 도입시 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 들어야 함

3) 취업규칙의 작성의무가 없는 상시 9명 이하의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙이 없는 경우 ‘취업규칙에 준하는 것’으로 규정하여야 함 - 취업규칙에 준하는 것은 특별한 형식을 요하지는 않으나 최소한 서면으로 작성하여 동 제도의 도입을 해당 근로자에 주지시켜야 함

2. 구체적인 시행방법에 대해 근로자대표와 서면합의로 정해야 함

1) 선택적 근로시간제를 도입하려면 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자대표와 서면합의하여야 함

※ 해당 사업 또는 사업장 단위에 노사협의회가 설치되어 있으면 노사협의회에 근로자 위원을 근로자 과반수를 대표하는 자로 볼 수 있음

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

① 대상근로자의 범위

일반적으로 출퇴근 등에 엄격한 제한을 받지 않는 관리·감독업무 종사자, 근로의 양보다는 질이 중시되는 전문직, 연구직, 사무직 종사자 등에 제도 적용이 용이하나, 사업장 여건이 허락되는 경우 대부분 사업장에서 도입 가능

다만, 연소근로자(15세 이상 18세 미만)에게는 적용할 수 없음

② 정산기간, 총 근로시간

근로자가 스스로 선택하여 근로를 제공할 정산기간을 1개월 이내에서 2주, 4주 등으로 설정할 수 있음

총 근로시간은 일반적으로 제도 도입 전을 기준으로 정산기간 상당의 소정근로시간수 합계로 계산함

※ 예 : 40시간 ÷ 7일 × 30일 = 171.4시간

총 근로시간을 정하게 되면 정산기간의 총 근로시간 범위 내에서 일·주 단위 법정근로시간을 초과하여 근무하더라도 연장근로가 되지 않음

③ 의무적 근로시간대 및 선택적 근로시간대

의무적 근로시간대(Core Time)는 근로자가 반드시 근로하여야 할 시간대이며, 선택적 근로시간대는 근로자가 스스로의 결정에 의하여 근로제공 여부를 결정할 수 있는 시간대를 말함

④ 표준근로시간

표준근로시간은 선택적 근로시간제하에서 노사가 유급휴가 등의 계산 기준으로 정한 1일의 근로시간을 말함

유급휴가 사용시 1일의 표준근로시간을 사용한 것으로 취급함

선택적 근로시간제 도입요건

1. 취업규칙에서 업무의 시작 및 종료시각을 근로자 결정에 맡김
2. 노사서면합의로 구체적 시행방법을 정함
 - ① 대상근로자의 범위
 - ② 정산기간(1월 이내) 및 그 기간에 있어 총 근로시간
 - ③ 반드시 근로하여야 할 시간대(core time)를 정한 경우에는 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

다른 제도와의 차이

1. 선택적 근로시간제와 자유 출·퇴근제는 어떻게 다른지

1) 선택적 근로시간제는 근로일, 근로일별 근로시간의 배분과 업무의 시작 및 종료시각을 근로자의 자유에 맡기는 제도임. 즉, 1일의 근로시간과 1주의 근로시간에 대한 제한 없이 근로가 가능함

2) 반면, 자유 출·퇴근제는 출근시간이 일단 설정되면 그날의 근로시

간에 따라 퇴근시간이 자동적으로 결정되므로 시작시간만 근로자의 재량에 맡기는 것임. 설사 퇴근시간도 근로자의 자유에 맡기더라도 근로시간의 선택폭이 지나치게 좁아 선택적 근로시간제와는 상당한 차이가 있음

3) 자유 출퇴근제는 1일 8시간, 1주 40시간의 근로시간이 적용되므로 이 시간을 초과하는 경우는 반드시 연장근로수당을 지급하여야 함

※ 선택적 근로시간제와 자유 출·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

2. 시차 출·퇴근제(시차근무제)와 어떻게 다른지

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

기존에 09:00~18:00까지 근무했던 사업장에서 1일 소정근로시간은 8시간으로 유지하되, 전체 근무시간을 1시간 늘릴 경우 다음과 같이 운영할 수 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

운영상 유의할 점

1. 근로자대표 선임 및 서면합의 효력

1) 과반수 노동조합이 있는 경우

① 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임받은 자가 대표권을 행사함

② 단체협약의 부속(별도)협약으로 체결하거나 단체협약과는 별도의 서면합의서로 작성할 수 있음

2) 과반수 노동조합이 없는 경우

① 노사협의회가 설치되어 있는 경우

- ‘근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률’에 의한 노사협의회가 설치되어 있으면 그 근로자위원을 근로자대표로 볼 수 있음

- 1명의 대표자를 선출하거나 노사협의회외의 별도의 의사결정방법으로 결정할 수 있음

- 단체협약의 적용을 받는 조합원에게 적용하려면 별도의 단체협약의 개정 절차를 거쳐야 함

② 새로운 근로자대표를 선정하는 경우

- 선정방법에는 특별한 제한이 없으며, 대표의 수에 대하여는 1명의 대표는 물론 복수의 근로자대표도 가능

- 후보출마 등에 사용자의 간섭이 배제되어야 하고, 근로자들에게 자유로운 의사표현이 보장되어야 하며, 근로시간제도에 대한 대표권을 행사한다는 것을 근로자에게 주지시킨 상태에서 근로자 과반수의 의사를 모으는 적당한 방법이면 됨

2. 선택적 근로시간대와 코어타임을 반드시 설정해야 하는가?

선택적 근로시간대와 코어타임은 노사가 서면합의로 자율적으로 결정

할 사항이나, 다음과 같은 사유로 설정하는 것이 바람직함

- 1) 우선 선택적 근로시간대를 설정하지 않을 경우 1일 24시간 사업장을 개방하여야 하고 이 경우 관리, 경비 등 경제적 부담이 발생함
- 2) 또한 코어타임은 근로자간의 회의, 지시사항 등이 필요한 경우에 활용될 수 있어 유용함

3. 선택적 근로시간제에 있어서도 야간근로수당을 지급하여야 하는지

- 1) 선택적 근로시간대에 야간근로시간(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로)이 포함되어 있는 경우에는 통상임금의 50%를 야간근로수당으로 지급하여야 함
- 2) 선택적 근로시간대에 야간근로시간이 포함되어 있지 않은 경우에는
 - ① 사용자가 사전에 요청하였거나 근로자가 사전에 이를 통지하고 사용자의 승인을 받은 경우에는 야간근로수당을 지급해야 하고,
 - ② 근로자가 사용자에 대한 통지나 사전승인 또는 묵시적 동의 없이 자발적으로 근로한 경우에는 야간근로수당에 대한 지급의무가 없음



4. 선택적 근로시간제에 있어 근태관리는 어떻게 하여야 하나

- 1) 선택적 근로시간제의 경우 선택적 근로시간대와 코어타임이 설정되어 있지 않다면 근태를 관리할 수 있는 범위가 크게 줄어들
- 2) 그러나 코어타임이 설정되어 있는 경우 코어타임까지 출근하지 않

거나 코어타임 이전에 퇴근하면 징계 사유가 될 수 있을 것임

5. 선택적 근로시간제하에서의 연장근로는 어떻게 계산하는지

1) 선택적 근로시간제하에서는 정산기간에 있어 총 근로시간만 정해 지므로 각일, 각주에 있어 연장근로는 계산될 수 없음

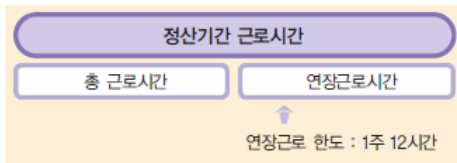
※ 연장근로가 필요한 경우에는 정산기간 전 또는 정산기간 도중 해당 근로자와 별도로 합의하여야 함

2) 따라서 실제 연장근로를 하였는지 여부는 정산기간 이후에 알 수 있으며, 연장근로로 계산되는 시간은 정산기간에 있어 미리 정한 총 근로 시간을 넘는 시간임

이 경우 가산수당이 지급되어야 하는 시간은 정산기간에 있어 총 법정 근로시간을 초과하는 시간임

※ 1월을 정산기간으로 정한 경우, 그 월이 30일이라면 총 법정근로시간은 171.4시간($40/7 \times 30$)이므로 이 시간을 넘는 시간이 법상 가산 수당이 지급되는 연장근로가 됨

3) 연장근로의 한도는 정산기간을 평균하여 1주에 12시간을 초과해서는 아니 됨



6. 연장근로수당 지급은 어떻게 하여야 하는지

1) 선택적 근로시간제는 정산기간의 근로시간만 정하면 되고 각일, 각주에 대한 근로시간은 근로자가 스스로 배정하므로 각일, 각주에 있어서는 연장근로에 대한 의미가 없음

2) 대신 정산결과 약정한 시간을 넘어서 근로한 경우는 연장근로의 문

제가 발생할 수 있음 - 즉 법정근로시간(정산기간을 평균한 1주간의 근로시간이 40시간)을 넘어서면 가산임금을 지급

3) 다만, 사용자가 연장근로를 요청하였거나 근로자의 연장근로 통지에 대해 사용자가 승인한 경우에만 연장근로수당에 대한 지급의무가 있으므로 이에 대해서는 취업규칙 또는 서면합의서에 포괄적으로 규정해 놓으면 됨

7. 휴일·휴가의 부여는 어떻게 해야 하는지

선택적 근로시간제를 도입하더라도 출근율에 따라 주휴일, 연차휴가를 주어야 하며 휴일·휴가수당은 표준근로시간에 해당하는 임금을 기초로 계산함

1) 주휴일에 선택적 근로시간대가 설정되어 있다면 그 시간대의 근로는 휴일근로가 되어 가산수당을 지급해야 함

2) 만약, 주휴일에 선택적 근로시간대가 설정되어 있지 않다면 주휴일에 근로하였더라도 사용자의 지시나 동의가 있어야 휴일근로가 되며 휴일근로의 합의는 합의서 또는 취업규칙에 규정하면 됨

8. 정산기간에 근로시간의 과부족이 있으면 어떻게 해야 하나

1) 정산기간이 지나 그간의 실제 근로한 시간을 계산하였을 때 당초 약정된 근로시간을 초과한 경우에는 다음 정산기간에 근로시간을 줄이는 형태로 상계할 수 없음 - 즉 임금전액불의 원칙에 따라 초과근로시간에 대한 임금도 해당 정산기간 임금에 포함하여 지급해야 함

2) 반면 실제 근로한 시간이 약정된 시간에 미달된 경우에는 미달 시간분에 해당하는 임금을 감액 지급할 수도 있을 것임

선택적 근로시간제 노사합의서 예시

주식회사 ○○ 대표이사 _____ 와 ○○ 노동조합 위원장 _____ 는 선택적 근로시간제에 관하여 다음과 같이 합의한다.

제1조(목적) 이 합의서는 근로기준법 제52조와 취업규칙 제○조에 의해 선택적 근로시간제에 필요한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 선택적 근로시간제는 과장급 이상의 기획 및 관리·감독 업무에 종사하는 자를 대상으로 한다.

제3조(정산기간) 근로시간 정산기간은 매월 초일부터 말일까지로 한다.

제4조(총 근로시간) 40시간×해당 월의 역일수/7로 계산한다.

제5조(표준근로시간) 1일의 표준근로시간은 8시간으로 한다.

제6조(의무시간대) 의무시간대는 오전 10시부터 오후 4시까지로 한다. 다만, 정오부터 오후 1시까지는 휴게시간으로 한다.

제7조(선택시간대) 선택시간대는 시작시간대 오전 8시부터 10시, 종료시간대 오후 4시부터 7시로 하되, 시작시간을 1일 전까지 근무일지에 기록하여 상사에게 보고한다.

제8조(가산수당) 업무상 부득이한 경우에 상사의 승인을 받고 제4조의 근무시간을 초과하여 근무한 시간에 대해 가산수당을 지급한다.

제9조(임금공제) 의무시간대에 근무하지 않은 경우 근무하지 않은 시간만큼 임금을 공제하며, 의무시간 시작시간을 지나 출근하거나, 의무시간 종료전에 퇴근한 경우에는 조퇴, 지각으로 처리한다.

제10조(유효기간) 이 합의서의 유효기간은 20○○년 ○월 ○일부터 1년간으로 하되, 유효기간 만료 1개월 전까지 개정 관련 별도 의견이 없는 경우에는 그 후 1년간 자동갱신 되는 것으로 하며, 그 이후에도 또한 같다.

20 ○○ . . .

주식회사 ○○대표이사 _____ (인) 근로자대표 _____ (인)

복지시설 선택적 근로시간제 노사합의서 예시

제1조(목적) 이 합의서는 근로기준법 제52조와 취업규칙 제○조의 선택적 근로시간제에 필요한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 생활지도원을 대상으로 한다.

제3조(정산기간) 매월 초일부터 말일까지로 한다.

제4조(총 근로시간) 40시간 ÷ 7일 × 해당 월의 역일로 한다.

제5조(표준근로시간) 1일의 표준근로시간은 8시간으로 한다.

제6조(의무시간대와 선택시간대) 근무조마다 조원들이 합의 조정하되, 월별로 각자 출퇴근시각을 선택하여 전월 25일까지 조장에게 보고하고 특정일에 그 시각을 변경하려면 사전에 보고하여 조정한다.¹⁾²⁾

제7조(가산수당) 제4조의 총 근로시간을 초과하는 연장근로에 대해 보조금 범위 내에서 시간외근무수당을 지급한다.

제8조(유효기간) 이 합의서의 유효기간은 20○○년 ○월 ○일부터 1년으로 하되, 유효기간 만료 1개월 전까지 다른 의견이 없으면 그 후 1년간 자동갱신 되는 것으로 하며, 그 이후에도 또한 같다.

20○○년 ○월 ○일

○○○○○ 시설장 _____ (인) 근로자 대표 _____ (인)

1) 시설 사정에 따라 다르겠지만, 생활지도원을 신뢰한다면 의무시간대나 선택시간대를 정하지 않는 편이 좋겠습니다.

2) 대안 : 제6조(선택시간대) 다음 시간대에서 월별로 각자 출퇴근시각을 선택하여 전월 25일까지 보고하고 특정일에 그 시각을 변경하려면 사전에 보고하여 조정한다.

① 조근은 7:00~9:00에 시작하고, 만근은 17:00~21:00에 마친다.

(주야 교대라면, 주간은 7:00~9:00에 시작하고 17:00~21:00에 마친다.)

② 야근은 17:00~21:00에 시작하고 7:00~9:00에 마친다.

교대제 근로자 근로기준법 적용지침 (주40시간제)

출처 : 고용노동부 정책마당 [정책자료실](#) 2816번 글

배경

1. 법정근로시간이 단축(주44시간 → 주40시간)됨에 따라 교대제 적용지침을 주40시간제에 맞도록 변경

산업현장에서 교대제근로를 도입할 경우 유형별로 고려해야 할 사항과 적법성 판단 기준을 제시

2. 교대제 사업장을 지도하는 경우 동 지침을 활용함으로써 교대제근로자의 건강과 안전을 보호하는 한편 기업의 생산성 제고를 지원

교대제 근로의 개념 및 활용사례

1. 교대제 근로의 개념 : 교대제 근로란 근로자를 둘 이상의 조(組)로 나누어 근로시키는 제도

2. 교대제 근로의 활용사례

1) 사업의 공공서비스 성격 : 전기, 가스, 수도, 운수, 통신, 병원 등의 사업에서 그 공익적 성격 때문에 야간에도 사업을 정지할 수 없는 경우

2) 생산기술 또는 업무의 성격 : 철강, 석유정제, 합성화학 등의 사업에서 원료로부터 제품까지의 생산과정이 연속공정으로 진행되어 작업을 중단할 수 없는 경우

3) 기업의 경영효율 등 경제적 이유 : 생산설비를 완전 가동시켜서 설비투자에 대한 상각을 짧은 기간에 달성하거나, 기업 간 경쟁에서 이기기 위해 조업시간, 영업시간을 길게 하는 경우

3. 교대제 근로의 유형 및 고려사항

1) 유형 : 2조 격일제, 2조 2교대제, 3조 2교대제, 3조 3교대제, 4조 3교대제 등

2) 노무관리 사항

① 점검항목

교대조 및 근무조의 수, 야간근로의 유무, 조업의 연속성, 휴일의 일제 부여 여부, 한 조의 연속근무일수, 교대조의 순환기간, 근무조의 순환 방법, 출·퇴근의 편의 등

② 교대제 근로 도입시 유의사항

- 연중무휴 가동은 예비근무조가 있는 근무조(4조3교대제 등)로 편성
- 규칙적인 근무조 교대 및 근무간격은 최소 12시간 이상 유지
- 근로시간은 1주 40시간, 1회 8시간 준수
- 연장근로는 부득이한 경우로 제한하고 야근 일수는 최소화
- 휴일은 가능하면 많이 확보하고 휴가는 실제 사용토록 배려
- 출·퇴근버스의 운행 등 편의를 제공
- 교대제 근로의 배치 전후 건강진단 실시, 진단결과 및 판정의견에 따라 비교대 근로나 주간 근로로 전환 등 배려

3) 적법성 판단 고려사항

① 취업규칙 등에 제도화(근로기준법 제93조)

근로계약을 체결할 때에 교대제 근무를 근로조건으로 약정하거나 새로이 교대제를 도입하고자 하는 경우 근로자의 동의 필요

교대제에 관한 사항은 취업규칙의 필수적 기재사항이므로 교대제 형태를 도입하거나 변경할 경우에는 취업규칙 변경에 대한 일반 법 원리를 적용(근로자 과반수의 의견 또는 불이익한 경우 동의)

② 주휴일(근로기준법 제55조)

교대제를 운영하더라도 주휴일이 미리 예측 가능하도록 지정하여 부여되어야 함

주휴일은 0시부터 24시까지 역일(曆日)단위로 주되, 교대제 운영을 위해 불가피한 경우 1주일에 1회 이상 계속하여 24시간의 휴식이 부여되면 주휴일을 부여한 것으로 간주

③ 근로시간(근로기준법 제50조)

교대제 형태를 취하더라도 법정기준근로시간(휴게시간 제외하고 1주 40시간, 1일 8시간)은 적용

1일은 역일상 1일로 0시~24시까지이나, 계속 근무가 2역일에 걸친 경우에는 사업시각이 속한 날의 1일 근로로 취급함

④ 연장근로의 제한(근로기준법 제53조)

교대제라고 하더라도 연장근로는 당사자 간 합의가 필요하며, 또한 1주 12시간의 연장근로시간을 초과할 수 없음

주40시간제 시행일로부터 3년간 1주 16시간까지 연장근로를 할 수 있으나, 이는 한시적 조치이므로 이를 근거로 교대제 근로를 편성하는 것은 적절하지 않음

※ 예외

근로시간 및 휴게시간의 특례 사업(근로기준법 제59조) : 연장근로 제한 없음

임신 중인 여성(근로기준법 제74조) : 연장근로 금지

산후 1년 미만 임신부(근로기준법 제71조) : 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 초과 금지

18세 미만 연소근로자(근로기준법 제69조) : 1일 1시간, 1주 6시간 초과 금지

⑤ 휴게(근로기준법 제54조) 및 휴가(제60조)

교대제 근로라 하더라도 휴게와 휴가관련 규정이 적용됨

휴게시간은 근로시간 4시간에 30분 이상, 8시간에 1시간 이상 부여
계속근로 1년에 8할 이상 출근한 경우 15일의 연차유급휴가를 부여(2년 단위로 1일씩 가산, 25일 한도)

생리휴가, 산전·후휴가 등 법정휴가의 청구가 있는 경우 각각 부여

⑥ 야간근로(근로기준법 제56조)

야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로)에 대하여는 가산 임금(통상임금 50% 이상)을 지급

연소근로자와 임신부의 야간근로는 본인의 동의와 노동부장관의 인가 필요(근로기준법 제70조)

4) 연중무휴 가동 사업장과 적합한 교대제

① 연중무휴 가동이 가능한 교대제 : 4조이상의 교대제(4조 3교대제, 5조 3교대제 등)이어야 함

② 연중무휴 가동이 적절하지 않은 교대제 : 3조(3조 2교대제, 3조 3교대제) 형태로 하여 휴게시간을 충분히 부여할 경우 근무편성표상으로는 연중무휴 가동이 가능함. 그러나, 연장근로가 상태화(常態化)되어 법 위반의 소지가 있고, 또한 근로자의 건강·안전에 문제점이 많아 지양되어야 함

2조(2조 격일제, 2조 2교대제) 형태는 연중무휴 가동이 불가능

「근로시간 및 휴게시간의 특례 사업(근로기준법 제58)」 및 「근로시간 등의 적용제외 업무(근로기준법 제63)」에 규정된 근로자는 3조 또는 2조 등 교대제 형태와 상관없이 연중무휴 가동이 가능하나, 근로자 건강보호 등을 이유로 가급적 지양되어야 함

4. 유형별 교대제 근로의 검토

1) 2조 격일제

① 개념 : 조를 2개조로 나누어 1개조가 24시간 연속근무를 2역일에 걸쳐 반복하여 근무하는 형태 - 아파트 경비업무 등에서 활용

② 근무편성표

	제1일	제2일	제3일	제4일	제5일	제6일	제7일
1조	근무		근무		근무		근무
2조		근무		근무		근무	

※ 근무 : 7시 ~ 다음날 7시까지

③ 연중무휴 가동을 위한 근로시간 검토

1주 7일 계속 가동을 위해서는 1조는 4일간 근무하면서 1일 최대 11시간(연장 3시간, 휴게 1시간 제외)까지 근무하고, 2조는 3일간 근무하면서 1일 최대 12시간(연장 4시간, 휴게 1.5시간 제외)까지 근무

따라서 1일 24시간 계속 근무하는 근무편성은 불가능하나, 근로시간 및 휴게시간의 특례 사업(근로기준법 제58조) 및 근로시간 등의 적용 제외 업무(근로기준법 제63조)에 종사하는 근로자는 1일 24시간 계속 근무편성이 가능

2) 2조 2교대제

① 개념 :

조를 2개로 나누어 2개의 근무조가 1일을 전반기, 후반기로 나누어 근무순번을 1주 또는 2~4주단위로 계속 바뀌가면서 근무하는 형태

② 근무편성표(순환 : 1근무조→2근무조→1근무조)

	제1주		제2주	
	제1일~제5일	제6일~제7일	제8일~제12일	제13일~제14일
1조	1근무조	휴	2근무조	휴
2조	2근무조	휴	1근무조	휴

※ 1근무조 : 0시~12시, 2근무조 : 12시~24시, 휴 : 1일의 휴일, 1일의 휴무일

③ 연중무휴 가동을 위한 근로시간 검토

1개조가 1일 10시간 24분 근무 가능(연장 2시간 24분, 휴게 1시간 제외)하여 1일 최대 20시간 48분까지 근무할 수 있고, 각 조별로 1주 5일 가동방식으로 1일의 휴일과 1일의 휴무일을 일괄 부여

따라서 1일 24시간 가동을 위해서는 각 조별로 휴게시간을 더 많이 부여(1시간 36분 이상) 하여야 함. 그러나, 연장근로가 상태화(常態化) 되어 범위반 소지가 있으므로 가급적 지양되어야 함

3) 3조 2교대제

① 개념

3개의 교대제를 두어 근무형태를 3조로 나누고, 1일 근로를 2근무로 나누어 1일 기준으로 2개조는 근무하고, 1개조는 휴무하는 형태

② 근무편성표

a. 1주 5일 가동 방식(순환 : 1근무조→2근무조→휴무조→1근무조)

	제 1 주							제 2 주							제 3 주						
	1	2	3	4	5	6,7	8	9	10	11	12	13 14	15	16	17	18	19	20 21			
1조	휴	1근	2근	휴	1근	휴	2근	휴	1근	2근	휴	휴	1근	2근	휴	1근	2근	휴			
2조	1근	2	휴	1근	2근	휴	휴	1근	2근	휴	1근	휴	2근	휴	1근	2근	휴	휴			
3조	2	휴	1근	2근	휴	휴	1근	2근	휴	1근	2근	휴	휴	1근	2근	휴	1근	휴			

※ 1근(1근무조) : 0시~8시, 2근(2근무조) : 8시~16시, 휴 : 휴무조, 휴 : 1일의 휴일, 1일의 휴무일

2개조는 3일간 1일 11시간(휴게 1시간 제외)근무하여 1주 33시간, 나

머지 1개조는 4일간 1일 11시간(휴게 1시간 제외) 근무하여 1주 44시간 각각 근무

3개월 이내 탄력적 근로시간제로 할 경우 특정주 52시간, 특정일 12시간 이내에서 연장근로 가산임금 지급에 대한 부담 없이 운영 가능

b. 1주 7일 가동 방식(순환 : 1근무조→2근무조→휴무조→1근무조)

	8~20	20~8	8~20	20~8	8~20	20~8	8~20	20~8	8~20	20~8	8~20	20~8	8~20	20~8
1조		1근무조		2근무조		1근무조		2근무조		1근무조		2근무조		1근무조
2조	1근무조		2근무조		1근무조		2근무조		1근무조		2근무조		1근무조	
3조		2근무조		1근무조		2근무조		1근무조		2근무조		1근무조		1근무조
근로	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일							
휴무	1조	3조	2조	1조	3조	2조	1조							

(단위 : 시간)

구분	근로일	실근로시간		휴게시간		연장근로시간	
		1일	1주	1일	1주	1일 기준 시간 초과	1주 기준 시간 초과
1조	4일	11	44	1	4	3	12
2조	5일	11	55	1	5	3	15
3조	5일	11	55	1	5	3	15

※ 1근무조 : 8시~20시, 2근무조 : 20시~다음날 8시, 휴무조 : 휴무

③ 연중무휴 가동을 위한 근로시간 검토

1개조는 4일간 1일 11시간(휴게 1시간 제외) 근무, 나머지 2개조는 5일간 1일 11시간(휴게 1시간 제외) 근무하여 4일간 근무하는 조는 1주 연장근로의 합계가 12시간이나, 나머지 5일 근무하는 2개조는 각 15시간으로 법 위반이 됨

따라서 연중무휴 가동을 위해서는 5일 근무하는 2개조에서 휴게시간

을 더 많이 부여(1시간 36분 이상)하고 근로시간을 10.4시간(연장 2.4시간 포함)으로 하여야 함. 그러나, 연장근로가 상태화되어 법 위반 소지가 있으므로 가급적 지양되어야 함

4) 3조 3교대제

① 개념 : 3개의 조를 두고 1일 근로를 3근무조로 나누어 각 교대조별로 근무조를 적절히 배합하여 운용하는 형태로 1주 5일 가동방식과 1주 7일 가동방식이 있음

② 근무편성표

a. 1주 5일 가동 방식(순환 : 1근무조→2근무조→3근무조→1근무조)

구분	제 1 주		제 2 주		제 3 주	
	1일~5일	6일~7일	8일~12일	13일~14일	15일~19일	20일~21일
1조	1근무조	휴	2근무조	휴	3근무조	휴
2조	2근무조	휴	3근무조	휴	1근무조	휴
3조	3근무조	휴	1근무조	휴	2근무조	휴

※ 1근무조 0시~8시, 2근무조 8시~16시, 3근무조 16시~24시, 휴 : 1일의 휴일, 1일의 휴무일

각 근무조의 1일 근로시간은 7시간 30분(휴게 30분 제외)

모든 근무조가 1일 7시간 30분, 1주 37시간 30분을 근무하여 연장근무가 없으나, 1일의 휴일과 1일의 휴무일을 일괄 부여하므로 연중무휴 가동은 불가

b. 1주 7일 가동 방식

b-1. 주6일 근로(순환 : 3조→2조→1조→3조)

		1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일
1주	1조	0~8 (7.5)	0~12 (11)	0~8 (7.5)	0~12 (11)	0~8 (7.5)	휴일 (0)	0~8 (7.5)
	2조	8~16	12~24	8~16	휴일	8~16	0~12	8~16
	3조	16~24	휴일	16~24	12~24	16~24	12~24	16~24
2주	1조	16~24	12~24	16~24	12~24	16~24	휴일	16~24
	2조	0~8	0~12	0~8	휴일	0~8	0~12	0~8
	3조	8~16	휴일	8~16	0~12	8~16	12~24	8~16
3주	1조	8~16	0~12	8~16	12~24	8~16	휴일	8~16
	2조	16~24	12~24	16~24	휴일	16~24	0~12	16~24
	3조	0~8	휴일	0~8	0~12	0~8	12~24	0~8

※ ()는 법정휴게시간 부여시 실근로시간 / 각 조는 1주 52시간 근무 / 1근무조 0시~8시, 2근무조 8시~16시, 3근무조 16시~24시

○ 연중무휴 가동을 위한 근로시간 검토

쉬는 조가 없는 날은 각 조가 7시간 30분(휴게 30분 제외)씩 근무, 쉬는 조가 있는 날은 2개조가 11시간(휴게 1시간 제외)씩 근무

따라서 각 조의 주당 총근로시간이 52시간(연장 12시간 포함)으로 연장근로가 상태화되어 있어 휴가 활용 시 법 위반소지가 있고, 또한 연장근로를 하면서 주40시간제를 6일제로 운영하는 것에 근로자가 쉽게 동의하지 않아 연중무휴 가동에 활용이 곤란함

b-2. 주5일 근로(순환 : 3조→2조→1조→3조)

		1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일
1주	1조	0~8 (7.5)	0~12 (11)	0~12 (11)	휴 (0)	0~12 (11)	0~12 (11)	휴 (0)
	2조	8~16	12~24	휴	0~12	12~24	휴	0~12
	3조	16~24	휴	12~24	12~24	휴	12~24	12~24
2주	1조	16~24	12~24	12~24	휴	12~24	12~24	휴
	2조	0~8	0~12	휴	0~12	0~12	휴	0~12
	3조	8~16	휴	0~12	12~24	휴	0~12	12~24
3주	1조	8~16	0~12	12~24	휴	0~12	12~24	휴
	2조	16~24	12~24	휴	12~24	12~24	휴	12~24
	3조	0~8	휴	0~12	0~12	휴	0~12	0~12

※ ()는 법정휴게시간 부여시 실근로시간 / 각 조는 1주 51.5시간 근무 / 1조 : 0시~8시, 2조 : 8시~16시, 3조 : 16시~24시, 휴 : 1일의 휴일, 1일의 휴무일

○ 연중무휴 가동을 위한 근로시간 검토

쉬는 조가 없는 날은 각 조가 7시간 30분(휴게 30분 제외)씩 근무, 쉬는 조가 있는 날은 2개조가 11시간(휴게 1시간 제외)씩 근무

따라서 각 조의 주당 총근로시간이 51.5시간(연장 11.5시간 포함)으로 연장근로가 상태화되어 휴가 활용 시 법 위반 소지가 있고, 또한 연중무휴 가동시 근무시간대 간에 간격이 너무 짧거나 휴일이 불규칙하여 근로자 건강보호나 생산성 측면상 바람직하지 않음

5) 4조 3교대제

① 개념 : 조를 4개조로 나누어 3개조는 3근무조로 나누어 교대 근무하고 1개조는 휴무하는 형태임

② 근무편성표

a. 3근 1휴 방식(순환 : 1근무조→2근무조→3근무조→1근무조)

4조의 가장 전형적인 형태로 각 교대조가 3일 근무 1일 휴무를 규칙적으로 반복하는 방식으로 휴무 다음날에 근무조가 전환됨

12일을 주기로 9일 근무하고 3일은 쉬는데 휴일은 휴무일 중에 적정한 날을 휴일로 부여

a-1.

	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일
1조	1근	1근	1근	휴	2근	2근	2근	휴	3근	3근	3근	야휴
2조	휴	2근	2근	2근	휴	3근	3근	3근	야휴	1근	1근	1근
3조	2근	휴	3근	3근	3근	야휴	1근	1근	1근	휴	2근	2근
4조	3근	3근	야휴	1근	1근	1근	휴	2근	2근	2근	휴	3근

a-2.

	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일
1조	1근	2근	3근	야휴	1근	2근	3근	야휴	1근	2근	3근	야휴
2조	2근	3근	야휴	1근	2근	3근	야휴	1근	2근	3근	야휴	1근
3조	3근	야휴	1근	2근	3근	야휴	1근	2근	3근	야휴	1근	2근
4조	야휴	1근	2근	3근	야휴	1근	2근	3근	야휴	1근	2근	3근

※ 근 : 근무, 휴 : 휴무, 1일 8시간 근무, 야휴 : 야간근로 후의 휴무
 1근(1근무조) : 6시~14시, 2근(2근무조) : 14시~22시, 3근(3근무조) : 22시~6시

b. 4근 1휴(2→1) 방식(순환 : 1근무조→2근무조→3근무조→1근무조)

각 교대조가 4일 근무 1일 휴무한 후 근무조 변경, 4일 근무 2일 휴무한 후 다시 근무조 변경, 4일 근무 1일 휴무한 후 또다시 근무조 변경을 반복하는 방식

16일 주기로 12일을 일하고 4일을 쉬는데 그 중 1일은 야간근로 후 휴무, 휴일은 휴무일 중에 적절한 날을 휴일로 부여

	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일	13일	14일	15일	16일
1조	2근	2근	2근	2근	휴	3근	3근	3근	3근	야휴	휴	1근	1근	1근	1근	휴
2조	휴	3근	3근	3근	3근	야휴	휴	1근	1근	1근	1근	휴	2근	2근	2근	2근
3조	3근	야휴	휴	1근	1근	1근	1근	휴	2근	2근	2근	2근	휴	3근	3근	3근
4조	1근	1근	1근	휴	2근	2근	2근	2근	휴	3근	3근	3근	3근	야휴	휴	1근

※ 근 : 근무, 휴 : 휴무, 1일 8시간 근무, 야휴 : 야간근로 후의 휴무
 1근 : 1근무조, 2근 : 2근무조, 3근 : 3근무조

c. 5근 2휴(1→2) 방식(순환 : 1근무조→2근무조→3근무조→1근무조)

각 교대조가 5일 근무 2일 휴무한 후 근무조를 변경, 5일 근무 1일 휴무한 후 다시 근무조를 변경, 또다시 5일 근무 2일 휴무한 후 근무조를 변경하는 반복하는 방식

20일을 주기로 15일을 근무하고 5일은 쉬는데 그 중 1일은 야간근로 후 휴무, 휴일은 휴무일 중에 적정한 날을 휴일로 부여

	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일
1조	3근	3근	3근	3근	3근	야휴	휴	1근	1근	1근
2조	야휴	휴	1근	1근	1근	1근	1근	휴	2근	2근
3조	1근	1근	휴	2근	2근	2근	2근	2근	휴	휴
4조	2근	2근	2근	휴	휴	3근	3근	3근	3근	3근

	11일	12일	13일	14일	15일	16일	17일	18일	19일	20일
1조	1근	1근	휴	2근	2근	2근	2근	2근	휴	휴
2조	2근	2근	2근	휴	휴	3근	3근	3근	3근	3근
3조	3근	3근	3근	3근	3근	야휴	휴	1근	1근	1근
4조	야휴	휴	1근	1근	1근	1근	1근	휴	2근	2근

※ 근 : 근무, 휴 : 휴무, 1일 8시간 근무, 야휴 : 야간근로 후의 휴무
1근 : 1근무조, 2근 : 2근무조, 3근 : 3근무조

○ 연중무휴 가동을 위한 근로시간 검토

4조3교대제는 각조가 모두 1일 8시간, 1주 40시간의 근로를 하여 연장근로에 대한 부담 없이 1일 24시간, 1주 7일 가동을 하여 연중무휴 가동이 가능

근로시간대간의 간격을 정상적으로 유지, 야간근로 등으로 인한 피로 회복을 위해 휴식시간이 충분히 주면서 운용