

근로시간 및 노무관리

주요내용 설명자료

2021. 3.



고용노동부

KBIZ 중소기업중앙회



참! 좋은 은행
IBK기업은행

근로시간 및 노무관리

주요내용 설명자료

2021. 3.



고용노동부

KBIZ 중소기업중앙회



심! 좋은 은행

IBK기업은행



Contents

근로시간 및 노무관리 주요내용 설명자료

1. 근로기준법상 근로시간 규정의 주요내용 1
2. 현장의 소리로 알아보는 핵심 노무이슈 57
3. 중소기업 CEO가 꼭 알아야 하는
세무이슈와 조세지원제도 75



근로기준법상 근로시간 규정의 주요내용

'21.1월 개정 법률만을 반영하여 작성한 「개정 근로기준법 설명자료」('21.1.26)는 이 자료로 대체하며, 기존의 지침, 행정해석, 각종 설명자료 중 이 자료의 내용과 배치되는 부분도 이 자료로 대체됨을 알려드립니다



고용노동부



CONTENTS

I. 배경	5
II. 근로시간 규정 개관	7
III. 주52시간제 보완입법 주요내용	20
1. 총괄	20
2. 탄력적 근로시간제	22
3. 선택적 근로시간제	40
4. 특별연장근로 건강보호조치	51
5. 시행시기 등	53
IV. 시행령 개정 관련 추가 유의사항	54

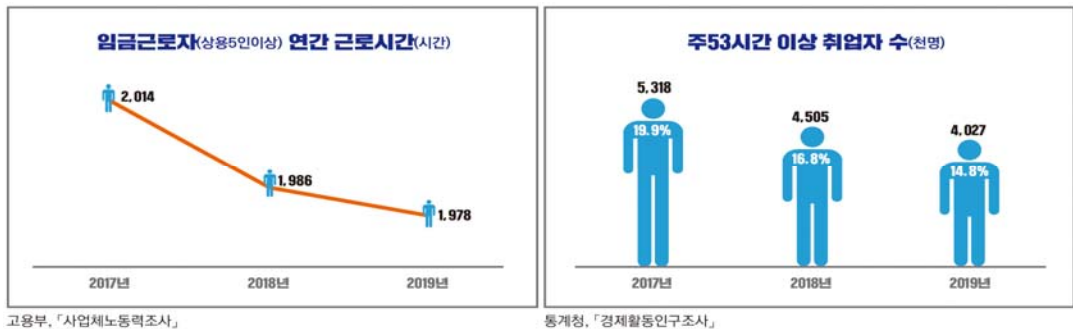
OECD 국가 중 최고 수준인 장시간근로 관행을 개선하고, 일·생활 균형을 통한 삶의 질 향상 등을 위해 '18.3월 1주 최대 근로시간을 52시간으로 단축하는 근로기준법 개정*이 이루어짐

* (주요내용) ▲ 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간제, ▲특례업종 대폭 축소(26→5개),
▲ 휴일근로 할증률 명시, ▲ 관공서 공휴일을 유급휴일 의무화 등

개정법은 기업 여건을 감안하여 단계적으로 시행하되, 고용노동부는 현장지원 정책과 제도보완 등을 통해 현장 안착 지원

- 주52시간제 시행('18.7월) 이후 연간 근로시간이 연속 2천시간 미만대를 유지하고, 주53시간 이상 취업자 비율*도 꾸준히 감소

* 통계청 경찰조사 : ('17년) 19.9% → ('18년) 16.8% → ('19년) 14.8% → ('20년) 12.4%



한편, 노동시간 단축에 따른 기업의 애로 해소와 노동권 보호가 조화를 이루는 방향으로 주52시간제 보완입법 추진

- '19.2.19. 탄력적 근로시간제 개편 방향에 대해 노·사·정 합의 도출, 다만, 20대 국회에서는 법 개정이 완료되지 못한 채 회기 종료
- 21대 국회에서 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 개편, 특별연장근로 인가 제도 건강보호 조치 등을 포함한 개정안이 국회 본회의 통과('20.12.9.) → 공포('21.1.5.) → 시행(4.6.)

* 탄력적·선택적 근로시간제 개정 내용의 경우 5~49인 사업장은 '21.7.1. 시행

참고

'18.3월 근로시간 단축 관련 근로기준법 개정 주요내용

① 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시(기업규모별 단계적 시행)

- ▲ ('18.7.1.) 300인 이상 사업장 및 국가·지자체·공공기관
- ▲ ('19.7.1.) 특례에서 제외된 21개 업종의 300인 이상 사업장
- ▲ ('20.1.1.) 50~300인 미만 사업장 ▲ ('21.7.1.) 5~50인 미만 사업장

② 30인 미만 사업장은 추가 연장근로 한시적 인정('21.7.1~'22.12.31)

- * 근로자대표와 서면합의 시 1주 8시간 범위 내에서 추가 연장근로 허용
(이 경우 1주 최대 근로시간은 60시간까지 가능)

③ 18세 미만 연소근로자 최대 근로시간 단축('18.7.1 시행)

- * 법정 근로시간 : 1주 40시간 → 1주 35시간
- 연장근로 한도 : 1주 6시간 → 1주 5시간

④ 휴일근로 가산수당 할증률 명시(공포 즉시 시행, '18.3.20)

- * 8시간 이내 50%, 8시간 초과 100%

⑤ 특례업종 축소('18.7.1 시행) 및 특례도입 사업장 11시간 연속 휴식시간 보장('18.9.1 시행)

- * 특례 유지 5개 업종: ①육상운송업(「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차 운송사업 제외), ②수상운송업, ③항공운송업, ④기타 운송관련 서비스업, ⑤보건업

⑥ 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무 적용(기업규모별 단계적 시행)

- ▲ ('20.1.1.) 300인 이상 ▲ ('21.1.1.) 30~300인 미만 ▲ ('22.1.1.) 5~30인 미만

II

근로시간 규정 개관

1 근로시간의 의의 및 판단 원칙

■ 근로시간의 의의

- ‘근로시간’이라 함은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간, 즉 노동력을 사용자의 처분 아래에 둔 **실구속시간**을 의미

* 사용자의 지휘·감독은 명시적인 것뿐만 아니라 묵시적인 것을 포함

■ 근로시간의 판단 원칙

- 근로시간 해당 여부는 사용자의 지시 여부, 업무수행(참여) 의무 정도, 수행이나 참여를 거부한 경우 불이익 여부, 시간·장소 제한의 정도 등 **구체적 사실관계를 따져 사례별로 판단**

* 판례도 일률적으로 판단하지 않고 개별 사안에 대해 여러 사정을 종합하여 판단

근로시간에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다. 이는 근로계약의 내용이나 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다. (대법 2014다74254, 2017-12-05)

■ 주요 사례

○ 휴게시간·대기시간

- 근로자가 사용자의 지휘·감독에서 벗어나 자유롭게 이용이 보장된 휴게시간은 근로시간에서 제외
- 자유로운 이용이 어렵고 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간은 근로시간에 해당

○ 출장

- 사업장이 소재하는 지역에서 출장지가 소재하는 지역까지의 이동시간은 근로시간에 포함하는 것이 원칙

○ 교육시간

- 사용자가 의무적으로 실시하도록 되어 있는 각종 교육을 실시하는 경우 그 시간은 근로시간으로 인정 가능
- 그러나, 근로자 개인적 차원의 법정업무이행에 따른 교육 또는 이수가 권고되는 수준의 교육을 받는 시간은 근로시간으로 보기 어려움

○ 워크숍·세미나

- 사용자의 지휘·감독 아래에서 효과적인 업무 수행 등을 위한 논의 목적의 워크숍·세미나 시간은 근로시간으로 인정 가능
- 단순히 직원 간 단합 차원에서 이루어지는 워크숍 등은 근로시간으로 보기 어려움

○ 접대

- 업무 수행과 관련이 있는 제3자를 소정근로시간 외에 접대하는 경우 이에 대한 사용자의 지시 또는 최소한의 승인이 있는 경우에 한하여 근로시간으로 인정 가능

○ 회식

- 회식은 근로자의 기본적인 노무제공과는 관련 없이 사업장 내 구성원의 사기 진작, 조직의 결속 및 친목 등을 강화하기 위한 차원임을 고려할 때, 근로시간으로 보기 어려움

2 법정근로시간 및 연장·야간·휴일근로

- ◇ 근로기준법 상 근로시간 규정은 '기본 40시간 + 연장 12시간' (1주 최대 52시간)을 기본 틀로 하되,
- 평균적으로 주52시간을 초과하지 않는 범위 내에서 근로시간 운영형태나 계산방법을 변경하는 유연근로시간제와,
- 주52시간의 예외가 허용되는 특별연장근로 인가, 추가 연장근로(30인 미만 사업장), 특례제도 등을 통해 근로시간 운영에 있어 유연성 확보

〈기본 근로시간 규정〉		〈주52시간 이내〉	〈주52시간 초과〉
법정근로	연장근로	유연근로제	연장근로 예외
1주 40시간	1주 12시간	(운영형태 변경) 탄력, 선택 (계산방법 변경) 재량, 사업장 밖	특별연장근로, 추가 연장근로, 특례제도

〈근로시간·휴게·휴일 적용제외〉
△ 농림·축산·수산업 △ 감·단 승인 근로자 △ 관리·감독·기밀 업무

■ 법정근로시간

- (성인 근로자) 1일 8시간, 1주 40시간(근로기준법 제50조)
 - 유해·위험작업에 종사하는 근로자는 1일 6시간, 1주 34시간
(산업안전보건법 제139조제1항)
- (연소근로자) 1일 7시간, 1주 35시간(근로기준법 제69조)

■ 소정근로시간

- 「근로기준법」 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제139조제1항에 따른 근로시간, 즉 법정근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간 (근로기준법 제2조제1항제8호)

■ 연장근로의 제한

- 당사자 간 합의하면 **1주 12시간을 한도로** 연장근로 가능
(근로기준법 제53조제1항·제2항)
- 연소근로자는 **1일 1시간, 1주 5시간 한도**
- 단시간근로자는 **소정근로시간을 초과하여 1주 12시간 한도**
(기간제법 제6조)

■ 연장·야간·휴일근로 가산수당

- (**연장근로**) 법정근로시간을 초과하여 근로한 시간에 대해서는 **통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급**
 - * 근로기준법 제2조제1항제9호에 따른 **단시간근로자**의 경우에는 법정근로시간을 초과하지 않더라도 **소정근로시간을 초과하여 근로한 시간에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급**(기간제법 제6조제3항)
- (**야간근로**) 야간근로(**오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로**)에 대해서는 **통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급**
- (**휴일근로**) 8시간 이내는 **통상임금의 50%**, 8시간 초과는 **통상임금의 100% 이상을 가산하여 지급**
 - * 가산수당이 적용되는 휴일근로에는 법정휴일 뿐만 아니라 약정휴일도 포함
- **연장 또는 휴일근로가 야간근로에 해당하는 경우에는 각 사유별 할증률을 합산하여 지급**

■ 임신부 및 연소자 보호

- 근로기준법은 **임산부와 연소자의 연장·야간·휴일근로에 대해 일정 부분 제한을 두어 보다 두텁게 보호**
 - 임산부와 18세 미만자의 야간·휴일근로 제한(근로기준법 제70조제2항)
 - 산후 1년 미만 여성근로자의 시간외근로 제한(근로기준법 제71조)
 - 임신 중인 여성근로자의 시간외근로 **절대 금지**(근로기준법 제74조)

참고

법정근로시간 및 연장·야간·휴일근로

구분		법정근로시간	연장근로	야간·휴일근로	비고
성인 (18세 이상)	남성	1일 8시간, 1주 40시간 (§50)	당사자간 합의 1주 12시간 (§53)	별도 규정 없음	
	여성	상동	상동	근로자 동의 (§70①)	
연소자 (18세 미만)		1일 7시간, 1주 35시간 (§69)	1일 1시간, 1주 5시간 (§69)	원칙적 금지 근로자 동의 고용노동부 인가 (§70②)	탄근·선근·추가연장* 적용 제외 (§51③, §52①, §53③) * 30인 미만 1주 8시간 이내 (‘21.7.1.~ ’22.12.31.)
임산부	임신중	1일 8시간, 1주 40시간 (§50)	절대 금지 (§74⑤)	원칙적 금지 근로자의 명시적 청구 고용노동부 인가 (§70②)	탄근 적용 제외(§51③)
	산후 1년 미만	상동	당사자간 합의 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 (§71)	원칙적 금지 근로자 동의 고용노동부 인가 (§70②)	

3 유연근로시간제

☐ 제도의 의의

- 유연근로시간제는 근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 제도
 - 업무량의 많고 적음에 따라 근로시간을 적절하게 배분하거나 근로자의 선택에 맡김으로써 근로시간을 유연하고 효율적으로 운영하는 것이 가능
 - * 탄력적 근로시간제(제51조, 제51조의2), 선택적 근로시간제(제52조)
 - 근로시간 산정이 어려운 경우에는 별도로 정한 시간을 근로시간으로 인정
 - * 사업장 밖 간주근로시간제(제58조제1항제2항), 재량근로시간제(제58조제3항)

☐ 제도 도입 시 유의사항

- 각 제도별로 취업규칙 변경 또는 근로자대표와의 서면 합의 등 요건을 확인하여 적법한 절차에 따라 도입
 - 또한, 취업규칙 등에 세부 운영규정을 마련하여 노·사간 다툼의 여지를 최소화하는 것이 바람직
- 2주 이내 탄력적 근로시간제는 취업규칙 작성·변경 필요
 - 취업규칙 변경 시 근로자 과반수*의 의견을 들어야 하며, 불이익한 변경에는 근로자 과반수의 동의 필요
 - * 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수
 - 취업규칙으로 정하여 제도를 도입하는 경우 변경된 취업규칙을 고용노동부장관(지방고용노동관서장)에게 신고하여야 함
- 3개월 이내 또는 3~6개월 탄력적 근로시간제는 근로자대표*와의 서면합의 필요
 - * 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자
- 선택적 근로시간제는 취업규칙의 근거 및 근로자대표와의 서면합의가 모두 필요

- **사업장 밖 간주근로시간제 중 노·사가 정한 시간을 근로한 것으로 인정하는 제도와 재량근로시간제는 근로자대표와 서면합의 필요**
- 합의는 반드시 서면으로 작성하여 노·사 당사자가 서명 또는 날인
 - * **기재사항, 합의내용 등은 각 제도에 따라 다르며, 사용자와 근로자대표 사이에 서면합의가 유효하게 성립하면 유연근로시간제도 시행 과정에서 개별근로자의 동의가 반드시 필요한 것은 아님**
- 근로자대표와의 서면합의 서류는 합의한 날부터 **3년간 보존**

제도 유형

유 형	내 용	적합 직무
탄력적 근로시간제 (법 제51조, 제51조의2)	일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정근로시간(주40시간) 내로 근로시간을 맞추는 근무제도	계절적 영향을 받거나 시기별 (성수기·비수기) 업무량 편차가 많은 업종 등
선택적 근로시간제 (법 제52조)	일정기간(1월 또는 3개월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있도록 하되, 평균적으로 법정근로시간(1주 40시간) 내로 맞추는 제도	근로시간(근로일)에 따라 업무량의 편차 가 발생하여 업무조율이 가능한 소프트웨어 개발, 사무관리(금융거래·행정처리 등), 연구, 디자인, 설계 등
사업장 밖 간주근로시간제 (법 제58조 제1·2항)	출장 등 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 소정근로시간, 업무수행에 통상 필요한 시간, 근로자대표와 서면합의한 시간을 근로한 것으로 인정하는 제도	근로시간 대부분을 사업장 밖에서 근로하는 영업직, A/S 업무, 출장업무 등
재량 근로시간제 (법 제58조 제3항)	업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 시행령 및 고시로 규정된 업무에 대해서는 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 근로시간을 근로한 것으로 인정하는 제도	근로기준법 시행령 제31조 및 관련 고시에서 정하는 업무에 한함 1. 신상품·신기술 연구개발, 인문사회 과학·자연과학 연구 2. 정보처리시스템 설계 또는 분석 3. 신문, 방송 또는 출판사업의 기사 취재, 편성 또는 편집 4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 5. 방송 프로그램·영화 등 제작사업에서의 프로듀서나 감독 6. 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자 자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무

① 탄력적 근로시간제

구분	2주 이내 탄력적 근로시간제	3개월 이내 탄력적 근로시간제	3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제(신설)
의의	2주 이내의 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로	3개월 이내 또는 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로	
실시요건	① 취업규칙(10인 이상 사업장) 또는 이에 준하는 것(10인 미만 사업장)에 규정하여야 함 ② 특정주 48시간을 초과하지 못함	① 근로자대표와 서면합의 - 대상근로자 범위, 단위기간, 근로일 및 근로일별 근로 시간 , 서면합의 유효기간 ② 3개월 이내(1개월, 3개월 등) ③ 특정주 52시간, 특정일 12시간을 초과하지 못함	① 근로자대표와 서면합의 - 대상근로자 범위, 단위기간, 단위기간의 주별 근로시간 , 서면합의 유효기간 ② 3개월 초과 6개월 이내(4개월, 5개월, 6개월 등) ③ 특정주 52시간, 특정일 12시간을 초과하지 못함
유효기간 설정	유효기간을 정할 의무는 없으나, 취업규칙에 유효기간을 정하는 것이 바람직	근로자대표와의 서면합의로 정함	
1주간 최장 근로시간	* 연장근로 : 1주 12시간까지 가능 - 60시간(48+12시간)	* 연장근로 : 1주 12시간까지 가능 - 64시간(52+12시간)	
연장 근로가 되는 경우 (가산임금 지급)	단위기간을 평균한 1주 근로시간을 40시간으로 정한 경우 아래의 어느 하나에 해당하면 연장근로 ① 단위기간을 평균한 1주 간의 근로시간이 40시간 초과 ② 특정주의 근로시간이 48시간 초과	단위기간을 평균한 1주 근로시간을 40시간으로 정한 경우 아래의 어느 하나에 해당하면 연장근로 ① 단위기간을 평균한 1주 간의 근로시간이 40시간 초과 ② 특정주의 근로시간이 52시간 초과 특정일의 근로시간이 12시간 초과 ③ 서면합의로 정한 단위기간의 근로일 및 근로일별 근로시간 초과	
적용제외	① 연소자(15세 이상 18세 미만, 취직인허증을 보유한 15세 미만) ② 임신 중인 여성근로자		
임금보전 방안 강구	① 사용자는 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전방안을 강구하여야 함 ② 고용노동부장관은 필요한 경우 임금보전방안을 제출하게 하거나 이를 직접 확인할 수 있음	사용자는 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전방안을 마련하여 지방노동관서에 신고	
중도 입·퇴사 등	중도 입·퇴사, 전환배치 등으로 탄력적 근로시간제의 단위기간이 중단되거나, 단위기간 중도에 탄력적 근로시간제를 적용받게 된 경우에는 탄력적 근로시간제를 적용받은 실근로기간에 대하여 그 기간 평균 1주 40시간을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 할증		

② 선택적 근로시간제

- (의의) 일정기간(1개월 이내, 단 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 한해 3개월 이내)으로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 **업무의 시작 및 종료시각, 1일 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도**
 - (완전선택적 근로시간제) 정산기간 중 업무의 시작 및 종료시각이 근로자의 자유로운 결정에 맡겨져 있고 사용자가 관여하지 않는 제도
 - (부분선택적 근로시간제) 일정한 시간대를 정하여 그 시간(의무적 근로시간대)에는 근로자가 사용자로부터 시간적 구속과 구체적인 업무지시를 받고 나머지 시간대는 근로자가 자유롭게 결정하는 제도
- (실시요건) 취업규칙 등에 업무의 시작 및 종료시각을 근로자 결정에 맡긴다는 내용과 맞기기로 한 근로자에 대하여 규정
 - 근로자대표와 서면 합의
 - * 대상근로자, 정산기간 및 총 근로시간, 의무적 근로시간대 및 선택적 근로시간대(필요시), 표준근로시간(휴일·휴가 등의 계산기준이 되는 1일 근로시간) 등
- (연장근로) 연장근로 가산수당을 지급해야 하는 시간은 정산기간에 있어 총 법정 근로시간을 초과한 시간임
 - * 일·주 단위로 연장근로는 계산할 수 없으며, 실제 연장근로를 하였는지 여부는 정산기간 후에 알 수 있음
 - 연장근로의 한도는 정산기간을 평균하여 1주 12시간 한도
- (적용제외) 연소자(15세 이상 18세 미만), 취직인허증을 보유한 15세 미만
 - * 탄력적 근로시간제와 달리 임신 중인 여성에 대해 제한 규정 없음

③ 사업장 밖 간주근로시간제

- (의의) 근로자가 출장 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 있어서 근로시간을 인정하는 제도
 - 근로자가 실제 근로한 시간과 관계없이 '소정근로시간', '업무수행에 통상적으로 필요한 시간', '노·사가 서면합의한 시간' 중 하나를 근로시간으로 간주
 - * 사업장 밖에서 근로하더라도 근로시간 산정이 가능하면 제외

○ **(실시요건)** 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려울 것

* 사업장 밖 근로라 하더라도 사용자의 구체적인 지휘·감독이 미치는 경우에는 근로시간의 산정이 가능하므로 적용대상에서 제외

- 근로한 것으로 인정하는 시간

① **원칙적으로 소정근로시간을 근로한 것으로 간주**

* 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)의 범위 내에서 노·사가 정한 시간

② **그러나, 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로하는 경우에는 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 간주**

③ **위의 ②에도 불구하고 노·사가 서면 합의한 경우에는 그 시간을 근로한 것으로 간주**

* 실제 근로시간이 서면합의로 정한 시간을 초과하더라도 연장근로는 아님

다만, 서면합의로 정한 시간 중 법정근로시간을 초과하는 시간은 실제 근로하지 않더라도 연장근로로 간주

○ **(야간·휴일근로)** 야간·휴일근로가 발생한 경우에는 **별도 가산수당을 지급** 하여야 함

④ **재량근로시간제**

○ **(의의)** 업무의 성질에 비추어 **업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무**(대통령령으로 정한 업무)로서

- ‘사용자와 근로자대표가 **서면합의로 정한 시간**’을 근로한 것으로 간주하는 제도

* 근로시간 배분만 아니라 업무수행방법까지 근로자의 재량에 맡기고, 실제 근로시간과 관계없이 노·사가 서면합의한 시간을 근로시간으로 간주

○ **(실시요건)** **재량근로시간제 대상 업무에** 해당할 것

근로기준법 시행령 제31조	1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무 2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무 3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무 4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무 5. 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무 6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무
고용노동부고시 제2019-36호	회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무

- 대상 업무 수행 방법에 있어 근로자의 재량성이 보장될 것

* 재량근로제 대상 업무에 해당하고, 사용자와 근로자대표 간 서면합의가 있더라도, 업무수행 수단이나 근로시간 배분 등에 관해 근로자에게 재량이 없다면 적법한 제도운영으로 볼 수 없음

- 근로자대표와의 서면 합의

* ① 대상 업무, ② 사용자가 그 업무의 수행 수단, 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 않는다는 내용, ③ 근로시간의 산정은 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용

○ (법적 효과) 적법하게 도입·운영되는 재량근로시간제에서는 서면합의에 명시된 근로시간을 근로한 것으로 봄

4 주52시간제의 예외

① 특별연장근로 인가제도 (근로기준법 제53조제4항)

○ (개요) 특별한 사정이 있는 경우 근로자 동의와 고용노동부장관 인가를 받아 주 12시간을 초과하여 연장근로 가능

○ (인가사유) 아래 5가지 사유 중 어느 하나에 해당

구분	내용
1호	재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위한 긴급한 조치 필요
2호	인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요
3호	시설·설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위한 긴급한 조치 필요
4호	통상적인 경우에 비해 업무량 폭증+단기간 내 미처리 시 사업에 중대한 지장·손해 발생
5호	고용노동부 장관이 국가경쟁력 강화 등을 위해 필요하다고 인정하는 연구개발

○ 특별연장근로 인가 시간·기간

- (시간) 원칙적으로 1주 12시간을 초과하지 않는 범위 내에서 인가, 예외적으로 12시간을 넘는 경우 연속 2주를 넘지 않도록 운영·지도

- (기간) 인가사유별 1회 최대 인가기간 및 연간 활용 가능기간 설정

인가사유	1회 최대 기간	1년간 활용 가능한 기간
제1호, 2호 사유	4주 이내*	사유해소에 필요한 기간
제3호, 4호 사유		90일(제3호 및 제4호에 따른 각각의 기간을 합산)
제5호	3개월 이내	3개월 초과 시 심사*를 거쳐 활용 기간 연장 * 추가 연장근로 현황, 건강 보호조치 시행 여부 확인 등

* 「뇌심혈관계 질병 인정기준」(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간을 초과하는 경우 관련성이 강함) 감안

○ 근로자 건강 보호 조치

1. 다음 중 하나 이상의 조치 실시

- ① 특별연장근로 시간을 1주 8시간 이내로 운영
- ② 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속 11시간 이상 휴식시간 부여
- ③ 특별연장근로 도중 또는 종료 후 다음과 같이 연속 휴식시간 부여
 - (1주 미만) 특별연장근로 종료 후 특별연장근로 시간만큼 휴식시간 부여
 - (1주 이상) 1주 단위로 1일(24시간) 이상의 연속 휴식 보장

2. 근로자의 요청이 있으면 건강검진을 받을 수 있도록 조치

3. 특별연장근로 시작 전 근로자에게 건강검진을 받을 수 있다는 사실을 서면 통보

4. 건강검진 결과 담당 의사의 소견이 있으면 휴가 부여, 근로시간 단축, 야간근로 제한 등 적절한 조치 실시

② 근로시간 및 휴게시간 특례제도 (근로기준법 제59조)

- 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음의 어느 하나의 사업*에 해당하고, 근로자대표와 서면합의한 경우 1주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있는 제도

* ① 육상운송업(노선여객자동차운송사업은 제외), ② 수상운송업,
③ 항공운송업, ④ 기타 운송관련 서비스업, ⑤ 보건업

③ 30인 미만 사업장 추가 연장근로 (근로기준법 제53조제3항)

- 주52시간제 시행 관련 30인 미만 사업장의 영세성을 고려하여 근로자대표와 서면 합의 시 1주 8시간의 범위 내에서 추가 연장근로를 한시적('21.7.1. ~ '22.12.31.) 허용

* (서면합의 사항) ① 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간, ② 대상 근로자의 범위 (18세 미만 연소근로자는 제외)

④ 근로시간 등 적용제외 (근로기준법 제63조)

- 사업의 성질 또는 업무의 특수성으로 인해 근로시간 등의 적용이 적절치 않은 업종·직종에 대해 근로시간, 휴게, 휴일의 적용을 제외

* ① 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
② 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
③ 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람
④ 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무

1. 총괄

● 탄력적 근로시간제

- (단위기간) 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 별도의 탄력적 근로시간제도 신설
- (도입·운영 요건) 근로자대표와의 서면 합의로 도입
 - (근로시간 사전 확정) 3개월 초과 탄력근로제 도입 시 단위기간의 근로시간은 서면 합의로 주별 근로시간을 사전에 확정하되, 근로일별 근로시간은 각 주의 개시 2주 전까지 근로자에게 통보
 - (근로시간 중도 변경) 서면 합의 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등의 불가피한 사유 발생 시, 근로자대표 협의를 거쳐 주별 근로시간 변경이 가능하며,
 - 이 경우 변경된 근로일별 근로시간은 변경된 근로일 개시 전에 해당 근로자에게 통보
- (건강보호) 3개월 초과 탄력근로제 도입 시, 근로일 간 11시간 이상의 연속 휴식 시간제 의무화
 - 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 그에 따름
- (임금보전) 3개월 초과 탄력근로제 도입 시, 사용자는 임금보전 방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 하며, 미신고 시 과태료 부과
 - 다만, 근로자대표와의 서면 합의로 임금보전 방안을 마련한 경우에는 신고의무 면제
- (단위기간 중단시 임금산정) 탄력적 근로시간제 단위기간보다 실제 근로한 기간이 짧은 경우 단위기간 중 실제 근로한 기간을 평균하여 1주 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대해 가산임금 지급

● 선택적 근로시간제

- (정산기간) 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우 **현행 1개월 이내인 정산기간을 최대 3개월 이내로 확대**
- (건강보호) 1개월을 초과하는 정산기간을 정한 경우 근로일 간 11시간 이상의 연속 휴식시간제를 의무화하되,
 - 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 그에 따름
- (임금보전) 1개월을 초과하는 정산기간을 정한 경우 **매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과한 시간에 대해서는 가산임금 지급**

● 특별연장근로 인가제도

- (건강보호) 근로기준법 제53조제4항에 따른 특별연장근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위해 사용자는 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부 장관이 정하는 적절한 조치를 하여야 함

● 시행시기 등

- (시행시기) 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제는 주 최대 52시간제 시행 시기에 맞춰 단계적 적용
 - * ▲('21.4.6.) 50인 이상 및 국가·지자체·공공기관 ▲('21.7.1.) 5~50인 미만
- 특별연장근로 인가제도 건강보호 조치 의무는 '21.4.6.부터 시행
- (준비행위) 법 시행 이전 서면 합의 등 제도 도입을 위한 준비행위 가능
 - * 단위기간 3개월 초과 탄력적 근로시간제, 정산기간 1개월 초과 선택적 근로시간제

2. 탄력적 근로시간제

① 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력근로제 (신설)

가. 현행 규정

- 현재는 단위기간이 2주 이내 또는 3개월 이내인 경우만 규정

〈 현행 탄력적 근로시간제 〉

구분	2주 단위(제51조제1항)	3개월 단위(제51조제2항)
기간	■ 2주 이내 일정한 기간	■ 3개월 이내 일정한 기간
규정	■ 취업규칙(또는 이에 준하는 것) - 필수적 기재 사항 없음	■ 근로자대표와의 서면 합의 ① 대상근로자 범위 ②단위기간 ③ 단위기간의 근로일과 근로일별 근로시간 ④ 서면 합의의 유효기간
제한	■ 특정주 48시간 제한 (1주 12시간 연장근로 가능) ■ 특정일 근로시간 제한 없음	■ 특정주 52시간 제한 (1주 12시간 연장근로 가능) ■ 특정일 12시간 제한 (연장근로 가능)

나. 개정 규정 (제51조의2제1항, 신설)

- 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 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(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 단위기간의 주별 근로시간
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

다. 개정 이유

- '18.3월 근로기준법 개정으로 1주 최대 근로시간이 68시간에서 52시간으로 단축되고 특례업종이 대폭 축소
 - 법 시행 이후 업무의 특성상 2~3개월의 집중근로가 필요한 대형 장치산업(대보수 기간 등), 해외건설업, ICT 산업 및 계절적 수요 변동이 큰 사업 등을 중심으로,
 - 현행 3개월 단위 탄력적 근로시간제로는 주 최대 52시간 준수가 어렵다는 현장의 애로 사항을 지속적으로 제기
- 아울러, 해외 주요국 또한 주 40시간제 도입 시점에 탄력적 근로시간제 단위기간을 확대하는 등 제도 보완
 - * ▲(일본) 1주, 1개월, 1년(노사협정), ▲(독일) 6개월, 1년(단협)
▲(프랑스) 4주, 1년(단협, 산별협약에서 허용 시 최대 3년)
- 다만, 단위기간을 지나치게 확대할 경우 노동자의 건강권 침해 우려 등으로 경사노위 노사정 논의시 6개월로 확대된 제도를 별도 신설하는 것에 합의하였으며,
 - 이를 통해 근로시간의 합리적 배분과 활용이 가능하도록 주 최대 52시간제 시행과 함께 근로시간제도 일부를 정비하였음

라. 세부내용 설명

(1) 단위 기간(제51조의2제1항)

- 개정 근로기준법 제51조의2제1항에 따른 탄력적 근로시간제는 현행 제도(2주·3개월 이내)와는 구분되는 별도의 제도를 신설하는 것으로,
 - 탄력적 근로시간제의 단위기간은 3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 함
- * 3개월 이내의 일정한 기간으로 도입할 경우에는 법 제51조제2항이 적용됨

(2) 도입 요건(제51조의2제1항)

○ (도입) 근로자대표와의 서면 합의로 도입

- 3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간을 단위기간으로 하는 탄력적 근로시간제를 도입하기 위해서는 **사용자와 근로자대표**는 아래 사항을 **서면으로 작성하여 서명·날인**하여야 함

- ① 대상 근로자의 범위
- ② 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간)
- ③ 단위기간의 주별 근로시간
- ④ 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

근로자대표제도 개요

- (근로자대표) 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자
- (판단 시점) 근로자 과반수를 판단하기 위한 시점은 해당 탄력근로제 도입 당시
- (근로자 범위) 근로기준법상 '사용자'의 범위에 포함되는 자는 근로자대표가 되거나 선출될 수 있는 근로자의 범위에서 제외
- (선정 방법) '근로자 과반수로 조직된 노동조합'이 없는 경우 근로자 과반수를 대표하는 자의 선정 방법은, 해당 사안에 대해 근로자대표 권한을 행사한다는 것을 근로자에게 주지시킨 상태에서 근로자 과반수의 의사가 반영된 투표·거수 등 민주적 방식*에 의하여 선출 또는 선정
 - * "근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 선출"(‘20.10.16. 경제사회노동위원회 합의문)이 바람직
- 이 경우, 후보 출마 등에 사용자의 간섭이 배제되어야 하고, 근로자들에게 자유로운 의사표현이 보장되어야 함
- 한편, 「근로자참여및협력증진에관한법률」에 따른 노사협의회 근로자위원은 탄력근로제 도입에 대한 대표권을 행사하는 것에 대하여 전체 근로자 과반수의 의사를 대표하는 자로 선정된 경우가 아니라면 원칙적으로 근로자대표로 볼 수 없음

- (근로시간) 탄력적 근로시간제 하에서의 근로시간은 ①단위기간을 평균하여 1주간 40시간, ②특정 주 52시간, ③특정 일 12시간을 초과할 수 없음
- 다만, 법 제53조제2항에 따라 당사자 간에 합의하면 서면 합의로 사전에 근로하기로 정한 각 근로일 및 각 주의 근로시간을 초과하여 **1주간 12시간의 한도 내에서 근로시간을 연장할 수 있음**

❖ 탄력근로제 하에서의 연장근로를 하는 경우 1주 간 가능한 총 근로시간

→ 사용자와 근로자대표 간 각 주에 근로하기로 서면 합의에서 정한 시간을 초과하여 1주 12시간 한도 내에서 연장 가능(가산수당 지급)

(예시) 1주 35시간을 근로하기로 정한 주 : 35시간 + 12시간(연장) = 47시간

1주 52시간을 근로하기로 정한 주 : 52시간 + 12시간(연장) = 64시간

(3) 서면 합의에 포함되어야 할 내용

① 대상 근로자의 범위(제51조의2제1항제1호)

- 적용 대상 근로자의 범위는 대상 업무, 대상 직종 등을 정한 후 이에 속하는 근로자를 대상으로 하거나 적용 대상이 되는 개별근로자를 특정하여 정할 수 있음
- 다만, 이 경우 해당 근로자에 대해서는 근로일 간 11시간 연속휴식제, 임금보전 방안 마련 및 신고의무 등이 적용되므로 대상 범위를 명확히 규정하고, 해당 근로자에게도 알려줄 필요
- 한편, 적법한 서면 합의를 통해 탄력근로제를 도입하는 경우에는 개별근로자 또는 과반수 요건을 충족하지 못하는 노동조합의 동의는 필요하지 않음
- 아울러, 서면 합의의 내용에 따라 해당 근로자의 근로계약서 갱신 또는 취업규칙 변경이 반드시 필요하지는 않으나,
- 제도의 원활한 운영을 위해 취업규칙 등에 세부 운영규정을 마련하여 다툼의 소지를 최소화하는 것이 바람직

② **단위기간**(제51조의2제1항제2호)

- 법 제51조의2에 따른 탄력적 근로시간제의 단위기간은 **3개월을 초과하고 6개월 이내인 일정한 기간**으로 정하여야 하며,

* (예시) 4개월, 5개월, 6개월, 14주, 20주, 26주 등

- 근로시간 사전 확정 및 중도 변경, 근로일 간 11시간 연속휴식 등의 이행에 있어 그 기준이 되는 **단위기간의 시작일을 명확히 할 필요**

③ **단위기간의 주별 근로시간**(제51조의2제1항제3호)

- 근로자대표와의 서면 합의로 **해당 단위기간 전체에 대해 각 주별 근로시간을 사전에 정해야 함**

- 이 경우 단위기간 내의 각 주별 근로시간은 **52시간을 초과하지 않아야** 하며 (법 제51조의2제1항 단서),

- 서면 합의 등으로 정한 단위기간의 주별 근로시간은 **게시나 열람, 개별 근로자 통보** 등의 방법을 통해 근로자가 **자신의 주별 근로시간을 확인할 수 있도록** 하는 것이 바람직

④ **서면 합의의 유효기간**(시행령 제28조의2제1항)

* (근로기준법 시행령 제28조의2 제1항) 법 제51조의2제1항제4호에서 “그 밖에 대통령령으로 정하는 사항”이란 서면 합의의 유효기간을 말한다.

② **근로일 간 11시간 이상의 연속휴식 부여**

가. 개정 규정 (제51조의2제2항, 신설)

- 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.

나. 개정 이유

- 단위기간을 최대 6개월로 확대할 경우, 장기간 집중적인 근로가 가능해져 만성과로 및 노동자의 건강권을 위협하는 요인이 될 수 있으므로 별도의 건강권 보호조치를 마련
 - 특히, 연장근로가 더해지는 경우 1주 최대 64시간의 장시간근로가 일정 기간 연속적으로 이루어질 수 있으므로 건강이 훼손될 우려
- 이에 노동자의 과로 방지를 위해 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 최소 11시간 이상의 연속휴식시간 부여를 의무화하되,
 - 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의로 예외를 인정

❖ 독일, 프랑스 등 해외 주요국에서는 장시간근로를 방지하기 위해 탄력적 근로시간제 외에 통상 근로에 있어서도 근로일 간 11시간 연속휴식시간제를 운영 중이며,
- 우리나라의 경우 근로시간 및 휴게시간의 특례(법 제59조) 적용 시 근로일 간 11시간의 연속휴식시간제를 운영 중

다. 세부내용 설명

(1) 적용 대상 근로자

- 3개월을 초과하는 단위기간을 정한 탄력적 근로시간제를 적용 받는 근로자 모두에게 적용
 - 근로자대표와 서면 합의에서 정한 대상 근로자 전체에 적용되며, 단위기간 전체에 대해 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식 부여
 - 한편, 사업 또는 사업장 소속 근로자 중 탄력적 근로시간제의 적용을 받지 않거나 기존 2주 이내 또는 3개월 이내 제도(제51조)가 적용되는 근로자에게는 근로일 간 11시간 연속휴식을 부여할 의무는 없음

(2) 근로일 간 부여(제51조의2제2항)

■ 11시간 연속휴식은 ‘근로일 종료 후 다음 근로일의 소정근로 개시 전’(이하 ‘근로일 간’) 까지의 사이에 부여

- ‘근로일 간’이란 특정 근로일의 근로가 종료된 때부터 다음 근로일의 소정근로 의무를 이행하기 위해 근로를 시작할 때까지의 사이를 말함

* 근로일은 해당 노동자의 소정근로 의무가 있는 날로서 24시간 기준이며, 역월 상의 1일과 일치하지 않을 수 있음

- 「근로일 종료」란 ‘해당 근로일의 근로가 종료된 때’를 의미하며, 이 경우 해당 근로일의 근로가 다음날로 이어지더라도 연속하여 이루어진 근로는 해당 근로가 종료될 때까지는 전일의 근로에 해당

* (예시) 서면 합의로 특정일 09:00~21:00(10시간, 휴게 2시간 제외) 근로하기로 정한 경우 연장근로 없이 근로가 종료되면 21:00부터 11시간 연속휴식을 부여하나, 4시간의 연장근로(21:00~익일 01:30, 휴게 30분 포함)가 이루어졌다면 이는 전일의 근로에 해당하여 근로가 종료된 익일 01:30부터 11시간 연속휴식을 부여

- 「다음 근로일 개시」란 해당 근로일의 근로 종료 후 ‘익일의 소정근로 의무를 이행하기 위해 근무를 시작한 때’를 의미

* 해당 근로일의 근로가 종료된 시각은 서면 합의에서 근로하기로 정한 시간의 종료 시각이 아닌 실제 근로가 종료된 시각을 의미하며, 특정일 연장근로가 이루어졌다면 연장근로가 종료된 시각부터 기산하여 연속휴식을 보장해야 함

↳ (예시) 서면 합의로 특정일 09:00~21:00(10시간, 휴게 2시간 제외) 근로하기로 정하고 2시간의 연장근로(21:00~23:00)가 이루어졌다면, 해당 근로자의 다음 근로일 근로 개시 시각은 11시간 연속휴식 이후인 10:00 이후여야 함

■ ‘연속 11시간 이상’의 휴식시간을 부여

- ‘연속’은 끊이지 않고 이어지는 것을 말하며, 11시간 이상의 휴식시간 도중 사용자가 일시적으로 근로를 시켰다면 휴식이 단절된 것이므로,

- 일시 근로가 종료된 이후 다시 기산하여 11시간 이상을 연속하여 휴식을 부여해야 함

- 아울러, 근로자가 연속휴식 시간인 11시간 내에 출근한 경우에는 사용자는 명시적으로 노무수령을 거부하고 근로자에게 휴식을 부여해야 함

(3) 11시간 이상의 연속휴식시간 부여의 예외(제51조의2제2항 단서)

■ 대통령령으로 정하는 불가피한 경우

- ‘불가피한 경우’란 사업 운영에 있어 예측이 불가한 예외적인 사유의 발생으로 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식을 부여할 수 없는 경우를 말하며,
 - ① 재난 또는 이에 준하는 사고의 수습 및 예방, ② 인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요, ③ 그 밖에 ① 및 ②에 준하는 사유에 해당하여야 함
- * (근로기준법 시행령 제28조의2 제2항) 법 제51조의2제2항 단서에서 “천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
 1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하거나 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
 2. 사람의 생명을 보호하거나 안전을 확보하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
 3. 그 밖에 제1호 및 제2호에 준하는 사유로 법 제51조의2제2항 본문에 따른 휴식 시간을 주는 것이 어렵다고 인정되는 경우

■ 근로자대표와의 서면 합의에 따름

- 대통령령으로 정한 사유로 인해 ‘근로일 간 11시간 이상의 연속 휴식시간’을 준수하기 어려운 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따름
- 근로자대표와의 서면 합의 시에는 노동자의 과로를 방지하고 건강권을 보호할 수 있는 별도의 방안을 마련하는 것이 바람직
- * 대통령령으로 정한 사유에 해당하더라도 근로자대표와 서면합의로 달리 정한 바가 없다면 근로일간 11시간 이상의 연속 휴식시간을 부여하여야 함
- 한편, 불가피한 사유로 ‘근로일 간 11시간 연속휴식시간’을 부여하기 어려운 경우에도, 사용자는 인력대체 등의 대책을 마련하여 근로일 간 연속휴식 시간이 최대한 보장될 수 있도록 노력하여야 함

(4) 위반 시 처벌(제110조제1호)

- 개정 근로기준법 제51조의2제2항을 위반한 경우에는 ‘2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금’에 처하게 됨

③ 근로일별 근로시간 통보

가. 개정 규정 (제51조의2제3항, 신설)

- 사용자는 제1항제3호에 따른 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

나. 개정 이유

- 3개월이 넘는 전체 단위기간에 대해 근로일별 근로시간을 사전 확정하는 것은 현실적으로 어려운 측면이 있음

* '18.11월 노동연구원이 수행한 『탄력적 근로시간제 활용 실태조사』에 따르면,

▲ (도입사업장) 근로시간 사전특정 요건 완화(24.6%)가 가장 필요하다고 응답

▲ (미도입 사업장) 300인 이상은 서면 합의 요건 완화(56.7%)를, 300인 미만은 근로시간 사전 특정 요건 완화(46.4%)를 요청

- 이에 따라, 단위기간 내 근로시간은 주 단위로 사전 확정토록 하되, 근로시간 예측 가능성 확보를 위해 해당 주의 근로일별 근로시간은 각 주의 근로일이 시작되기 최소 2주 전에 통보토록 함

다. 세부내용 설명

(1) 각 주의 근로일 시작 2주 전까지 해당 주의 근로일별 근로시간을 확정

- '2주 전까지'는 각 주별 근로시간이 개시되는 시작 일을 기준으로 최소 2주가 확보 되어야 함을 의미함

* (예시) '21.4.19(월)~4.23(금) 기간의 근로일별 근로시간은 늦어도 '21.4.4(일)까지 통보

- 아울러, '근로일별 근로시간'을 확정해야 하는 범위는 해당 주 전체의 근로일별 근로시간이며,

- 이 경우, 특정일에 실제로 근로해야 할 시간의 총량(1일의 근로시간) 외에도 각 근로일의 '시업과 종업 시각'도 확정하는 것이 바람직

(2) 근로자에게 통보

- ‘해당 근로자에게 통보’는 개별 노동자가 자신의 근로일별 근로시간을 명확히 알 수 있도록 직접 통보하거나,
 - 상세한 근무표 배부 또는 자유롭게 열람·접속할 수 있는 장소 또는 사내 전산망 등에 게시하는 등의 방식이어야 함(해당 장소 또는 사내 전산망에 게시했다는 사실을 근로자에게 알려줄 필요)

④ 불가피한 사유 발생 시 주별 근로시간 변경

가. 개정 규정 (제51조의2제4항, 신설)

- 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면 합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 제1항제2호에 따른 단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 제1항제3호의 사항을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

나. 개정 이유

- 기업 운영에 있어 돌발적인 상황 등으로 근로시간 조정이 불가피한 경우 사전에 확정된 주별 근로시간을 변경할 필요
 - 다만, 그 변동을 지나치게 용이하게 할 경우 노동자들의 근로시간 예측 가능성이 저하되어 일·생활 균형 및 건강권 훼손의 우려가 있으므로 일정 요건 하에서만 변경할 수 있도록 제한을 둠

다. 세부내용 설명

(1) 탄력근로제 도입 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 ‘불가피한 사유’ 발생

- ‘불가피한 사유’란 서면 합의 당시에는 예측할 수 없었던 돌발적인 사유로 인해 사전 합의한 근로시간에 따라 근로자를 근로시키는 것이 사실상 불가능하거나 현저히 불합리하게 되는 경우로서,
 - 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 또는 이에 준하는 사유를 말함

○ 구체적으로, '기계고장, 업무량 급증' 등 서면 합의 시 예측하지 못한 사정 변경으로 근로시간을 변경하지 않을 경우 **사업운영의 중단 또는 지장이 발생하거나 재산상의 손해**가 초래되는 경우로서,

- 통상적으로 발생하거나 예측 가능한 업무량 증가, 정기적인 유지·보수 등 일상적인 사업 활동으로 인한 근로시간 중도 변경은 '불가피한 사유'에 해당한다고 보기 어려움

불가피한 사유(예시)

1. (천재지변 등) 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난^①자연재난 및 ^②사회재난, ^③해외재난 또는 ^④이에 준하는 사고 등을 고려할 수 있을 것임
 - ① (자연재난) 태풍 등 자연현상으로 인하여 발생하는 재해
 - ② (사회재난) 국민의 생명·신체·재산과 국가에 피해를 줄 수 있는 각종 사고, 국가 기반체계의 마비, 감염병 또는 가축전염병의 확산 등
 - ③ (해외재난) 대한민국 영역 밖에서 발생한 내전·내란, 쿠데타 등 대한민국 국민의 생명·신체 및 재산에 피해를 주거나 줄 수 있는 재난
 - ④ (이에 준하는 사고) 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난과 유사한 수준의 긴급성과 불가피성이 인정되는 경우
2. (기계고장 등) 시설·설비 등의 예측하지 못한 작동 중지 또는 비정상적 작동, 예측하지 못한 중대한 오류 등이 발생한 경우
 - '시설·설비 등'에는 도구·기계·장치·설비 등의 고장뿐만 아니라 시스템·소프트웨어·네트워크 등에 발생하는 장애도 포함
3. (업무량 급증 등) 업무의 양이 임시 또는 돌발적인 사유로 통상 예견할 수 있는 범위를 크게 상회하는 경우로서, 인력·설비 등의 대체가 어렵거나 사전에 정한 근로시간의 운용으로는 다른 적절한 대처를 기대하기 어려운 경우

○ 한편, '불가피한 사유'로 인정되는 경우에는 탄력적 근로시간제를 적용 받는 **전체 근로자에 대한 근로시간 변경**뿐만 아니라, **일부 근로자의 근로시간을 변경**하는 것도 가능

(2) 근로자대표와의 협의

○ '협의'는 중도변경의 불가피한 사유 등을 설명하고, 개별 노동자의 건강권 보호, 생활상 불이익 등을 종합적으로 고려해야 함은 물론, 근로자대표의 의견을 청취하는 등 실질적인 협의여야 하며,

- 사용자가 **일방적으로 근로시간을 변경하여** 통보하거나 **형식적인 협의 절차만 거친 경우** 등은 근로자대표와의 실질적인 협의가 이루어진 것으로 인정하기 어려움

(3) 1주 평균 근로시간을 유지

- 주별 근로시간을 변경하는 경우, 변경 이후의 주별 근로시간을 포함하여 **단위기간 전체의 평균 근로시간은 제도 도입 시 서면 합의한 1주 평균 근로시간을 유지**해야 함
- 이 경우, 주별 근로시간의 변경은 **잔여 단위기간 전체의 주별 근로시간뿐만 아니라 특정 주의 근로시간 변경도 가능**하나,
 - 특정 주의 근로시간을 변경하는 경우에는 단위기간 전체를 평균하여 서면 합의 시 정한 **1주 평균 근로시간이 유지**되도록 잔여 단위기간의 각 주별 근로시간을 변경하여 **확정**해야 함

(4) 변경된 근로일 개시 전에 일별 근로시간을 근로자에게 통보

- ‘개시 전’은 해당 근로일 시작 전을 의미하나, 천재지변 등 긴급한 경우를 제외 하고는 **충분한 기간**을 두고 노동자가 자신의 근로일별 근로시간을 알 수 있게 하는 것이 바람직
- 한편, 제51조의2제3항에서 해당 주의 근로일별 근로시간은 **최소 2주 전까지** 통보하여 근로자가 자신의 근로시간을 **사전 예측**할 수 있도록 한 **제도의 취지**를 감안할 때,
 - **임박한 주의 특정일 근로시간을 변경**하는 경우에도 해당 근로일의 근로시간만 변경하여 통보하는 것이 아닌, **해당일이 속한 전체 주의 일별 근로시간을 확정하여 통보**하는 것이 바람직
 - * (예시) '21.5.7(금)에 5.10(월)~5.16(일) 기간 중 특정일 근로시간을 변경하기로 협의하였다면, 해당 근로자에게는 1주(5.10~5.16) 전체의 각 일별 근로시간을 통보
 - 아울러, 근로시간 변경에 따라 **잔여 단위기간의 주별 근로시간이 변경**된 경우에는, 2주 이내의 임박한 주를 제외*하고는 **각 주의 근로일 시작 2주 전까지 근로일별 근로시간을 확정·통보**하여야 함
 - * 근로일별 근로시간 변경 시점부터 2주 이내의 기간에 대해서는 근로시간 변경 시점에 근로일별 근로시간을 확정하여 통보

⑤ 임금보전 방안 마련 및 신고 의무

가. 개정 규정 (제51조의2제5항, 신설)

- 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안(賃金補填方案)을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.

* 기존 2주 이내 및 3개월 이내 탄력근로제에서는 “기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다(제51조제4항)”라고 하여, 신고 의무나 처벌 규정을 두고 있지 않음

나. 개정 이유

- 탄력적 근로시간제 하에서는 1주 최대 52시간(2주 단위는 1주 최대 48시간)까지 근로가 가능하며, 이 경우 **1주 40시간을 초과하더라도 사용자의 가산수당 지급 의무가 없음**
 - 이에 근로기준법 제51조제4항에서는 사용자에게 **임금보전방안 강구 의무**를 부여하고 있으나, 해당 규정 위반에 대한 벌칙 규정이 없어 실효성이 낮다는 지적이 있었음
- 한편, 단위기간이 최대 6개월까지 확대될 경우 근로자에게는 추가적인 임금 감소로 이어질 가능성이 있으며, 사용자에게는 인건비 절감 등의 수단으로 오·남용의 소지가 있으므로,
 - 근로자의 불이익 및 제도의 오·남용 방지 등을 위해 사용자의 임금보전방안 강구 의무의 실효성을 확보한 것임

다. 세부내용 설명

(1) 임금보전방안을 마련하여 신고(제51조의2제5항)

■ 기존의 임금수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안을 마련

- ‘임금 보전’이란 탄력적 근로시간제를 도입하지 않았을 경우의 노동자 임금액을 기준으로 하여 제도 도입으로 인해 임금 수준이 저하되지 않도록 보충*하는 것을 의미

* 임금수준의 저하 여부는 단위기간 전체 임금을 기준으로 판단

- 구체적으로, 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 방안*을 별도로 마련해야 하며, 노·사 간 분쟁을 차단하기 위해 사전 충분한 협의를 통해 마련하는 것이 바람직

* (예시) 전체 단위기간에 대해 사전에 근로하기로 정한 시간 이내라 하더라도 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하는 시간에 대해서는 할증임금을 지급하는 방안 등

- 한편, 실질적인 임금보전방안이 포함되지 아니하였거나, 객관적으로 현저히 미달하는 수준으로 보전하기로 정한 경우 등은 적절한 임금보전 방안 마련으로 보기 어려우며,

- 임금보전방안을 마련하였음에도 이를 이행하지 않을 경우에는 법 제43조 위반이 될 수 있음에 유의

■ 고용노동부장관에게 임금보전방안을 신고

- 개정법에서는 ‘임금보전방안’을 신고하도록 규정하였으므로, 임금보전을 위한 세부 방안이 포함되지 아니하였거나 현저히 저하된 수준의 보전 방안일 경우에는 적절한 신고로 보기 어려울 수 있음

- 이 경우, 고용노동부장관은 사용자에게 적절한 임금보전방안을 마련하여 재신고하도록 지도할 수 있음

* 임금보전방안 신고의 수리 권한은 지방고용노동관서의 장에게 위임(시행규칙 제8조의2)

(2) 신고의무의 예외(제51조의2제5항 단서)

- 제도 도입 시 사용자와 근로자대표 간 서면 합의로 임금보전 방안을 마련한 경우에는 고용노동부장관에게 신고할 의무가 면제
- 다만, 노·사간 다툼이 발생하는 등 미신고의 적법성 여부에 대한 확인이 필요한 경우에는 「질서위반행위규제법」(제22조 등)에 따른 조사 등을 할 수 있을 것임

(3) 위반 시 처벌(제116조제1항제3호)

- 근로기준법 제51조의2제5항에 따른 신고의무를 이행하지 않을 경우 500만원 이하의 과태료를 부과
- * 필요시 「질서위반행위규제법」에 따른 조사 등 가능

6 적용의 제한

가. 개정 규정(제51조의2제6항, 신설)

- 제1항부터 제5항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용하지 아니한다.
- * 기존 2주 이내 또는 3개월 이내 탄력근로제에도 동일한 내용이 규정

나. 개정 이유

- 탄력적 근로시간제는 근로시간의 불규칙적 배분 및 탄력적 배치를 내용으로 하는 것으로 장시간 근로 및 불규칙한 근로에 따른 건강권 훼손의 우려가 있으며,
 - 이에 따라, 통상의 성인근로자에 비해 정신적·신체적으로 더욱 주의를 요하는 연소근로자 및 임신 중인 여성근로자에 대해서는 특별한 보호가 필요
- 이에, 기존 2주 이내 또는 3개월 이내 제도에서도 15세 이상 18세 미만의 근로자 및 임신 중인 여성근로자에 대해서는 제도의 적용을 제한하고 있으며,(법 제51조 제3항)
 - 단위기간이 확대된 신설된 제도에서도 동일한 내용을 규정한 것임

다. 세부내용 설명

(1) 15세 이상 18세 미만의 근로자

- 성인근로자에 비해 정신적·신체적으로 약한 15세 이상 18세 미만 근로자의 특별한 보호를 위해 불규칙한 근로시간 운용이 가능한 탄력적 근로시간제의 적용을 제한
- 동일한 취지로 취직인허증을 보유한 15세 미만 근로자에 대해서도 탄력적 근로시간제의 적용은 제한

(2) 임신 중인 여성근로자

- 임신 중인 여성근로자는 통상의 성인근로자에 비해 더욱 주의를 요하고, 특히 모성보호를 위해 특별한 보호가 필요하므로, 근로자의 건강을 침해할 수 있는 탄력적 근로시간제의 적용을 제한

7 단위기간보다 짧은 근로기간에 대한 임금 정산

가. 개정 규정(제51조의3, 신설)

- 사용자는 제51조 및 제51조의2에 따른 단위기간 중 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여 제56조제1항에 따른 가산임금을 지급하여야 한다.
- * 이 규정은 기존 2주 이내 또는 3개월 이내 탄력근로제에도 적용되는 신설 규정임

나. 개정 이유

- 탄력적 근로시간제는 단위기간을 평균한 근로시간이 주 40시간을 초과하지 않는 범위에서 근로시간 운영의 유연성을 높이는 제도로,
 - 단위기간 전체의 근로시간을 평균하여 1주의 근로시간이 법정근로시간인 1주 40시간 이내여야 함
- 다만, 단위기간 도중 입·퇴사 등이 발생하거나 기간제근로자의 잔여 근로계약기간이 단위기간보다 짧은 경우 등에 있어서는 단위기간 전체의 근로시간을 평균할 수 없으므로,
 - 이러한 경우에 대한 임금산정 기준을 명확히 할 필요

다. 세부내용 설명

(1) 제51조 및 제51조의2에서 규정한 제도에 적용

- 단위기간보다 짧은 근로기간에 대한 임금 정산 기준은 3개월 초과 6개월 이내의 탄력근로제 뿐만 아니라, 제51조에 따른 2주 또는 3개월 이내의 일정 기간을 단위기간으로 하는 탄력근로제에도 적용

(2) 실제 근로한 기간이 탄력근로제 단위기간보다 짧은 경우

- ‘실제 근로한 기간이 탄력근로제 단위기간보다 짧은 경우’란 단위기간 도중 채용 및 퇴직, 배치전환*, 휴직 등으로 탄력근로제를 새로이 적용받거나 적용이 중지되는 경우를 의미

* (예시) 하나의 사업장에서 복수의 탄력적 근로시간제(A제도, B제도)가 적용되고 있는 경우,
(A)제도를 적용받던 근로자가 단위기간 도중 배치전환으로 (B)제도를 적용받게 되었다면 배치전환 전의 제도(A)에서는 중도 퇴직자와 동일한 정산이, 배치전환 후의 제도(B)에서는 중도 채용자와 동일한 정산이 필요

- 이 경우, 기간제·임시직 등 근로계약 형태로 판단하지 않고, 실제 근로한 기간을 기준으로 적용 여부를 판단

(3) 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균

- 단위기간 도중 입·퇴사 등이 발생한 경우 단위기간 내에서 실제 근로한 기간 전체를 평균하여 1주의 근로시간을 산정

(4) 평균 주 40시간을 초과한 시간은 통상임금의 100분의 50을 가산

- 실제 근로한 기간을 평균하여 1주 40시간을 초과한 시간에 대해서는 그 시간만큼의 임금 및 제56조제1항에 따른 가산수당을 지급
- 실근로기간을 평균하여 1주 40시간을 초과한 시간은 “당해 기간의 총 실근로 시간”에서 “40시간(법정근로시간) × (실제 근로한 기간의 역일수/7)”의 식으로 계산된 시간을 제외한 시간임

$$\text{실근로기간 평균 1주 40시간을 초과한 시간} = \text{실근로기간의 총 실근로시간} - \left(40\text{시간} \times \frac{\text{실근로기간의 역일수}}{7\text{일}} \right)$$

- 이 경우, 1일 및 1주의 연장근로로서 이미 가산수당이 지급된 시간에 대해서는 **평균 주 40시간을 초과한 시간 산정시 제외**

- 제51조의3의 규정에 따라 임금 및 가산수당을 산정하여야 하는 시점은 **중도 퇴직자** 등에 대해서는 **퇴직 등의 시점**, **중도 채용자** 등에 대해서는 **당해 단위기간 종료 시점**이 될 것임

예 시

- 아래 표와 같이 근로하는 도중 퇴직하거나 전환배치 등으로 탄력근로제를 적용받지 않게 된 경우(6주까지의 근로에 대해서는 이미 임금지급)

구분	1주	2주	3주	4주	5주	6주	7주	8주	9주	10주
소정	46	48	52	52	52	48	50	52	46	(퇴직)
연장	10	8	12	12	12	10	10	8	8	
계	56	56	64	64	64	58	60	60	54	

① 실제 근로한 기간의 총 근로시간 (A) : 536시간(소정 446 + 연장 90)

② $40 \times (\text{실제 근로한 기간의 역일수} / 7)$ (B) : 360시간

③ 기왕에 가산수당이 지급된 시간 (C) : 64시간

⇒ 퇴직시 추가적으로 가산수당이 지급되어야 할 시간 [(A)-(B)-(C)] : 112시간

- 한편, 탄력근로제 도입 후 실근로시간에 따라 제56조에 따른 **법정 연장근로수당 이상을 이미 지급해 왔다면 재차 산정하여 지급해야 하는 것은 아님**

* 임금보전방안의 일환으로 탄력적 근로시간제 하에서도 실근로시간이 1일 8시간, 1주 40시간을 초과한 시간에 대해 가산수당을 지급하는 등 법정근로시간을 기준으로 가산수당을 지급하여 왔다면, 추가로 가산수당을 산정하여 지급해야 하는 것은 아님

(5) 위반 시 처벌(제109조제1항)

- 개정 근로기준법 제51조의3을 위반한 경우에는 '3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금'에 처하게 됨

3. 선택적 근로시간제

① 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 정산기간을 현행 1개월 이내에서 3개월 이내로 확대

가. 현행 규정 (제52조)

- 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.(제52조)
- 1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
- 2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
- 3. ~ 6. (생략)

나. 개정 규정 (제52조제1항, 개정)

- 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(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월로 한다) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.
- 1. (현행과 같음)
- 2. 정산기간
- 3. ~ 6. (현행과 같음)

다. 개정 이유

- '18.3월 근로기준법 개정으로 1주 최대 근로시간이 68시간에서 52시간으로 단축되고 특례업종이 대폭 축소
 - 법 시행 이후 업무의 특성상 정산기간이 1개월 이내로 제한된 현행 선택적 근로시간제로는 주 최대 52시간제에 대처하기 어렵다는 지적이 지속 제기
 - 또한, 21대 국회에서 선택적 근로시간제 법 개정안도 발의(3건)
- 이에, 근로시간의 탄력적 운영 및 근로자의 시간선택권의 중요성이 높은 “신상품 또는 신기술의 연구개발 업무”에 대해서는 선택적 근로시간제의 정산기간을 현행 1개월 이내에서 3개월 이내로 확대
 - * 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무 외에는 현행 1개월 이내인 정산기간 유지

라. 세부내용 설명

(1) 정산 기간(제52조제1항)

- 개정 근로기준법 제52조제1항에 따른 최대 3개월 이내 정산기간은 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 한해 적용하는 것으로,
 - 이 외의 업무는 1개월을 초과한 정산기간을 정할 수 없음

(2) 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무(제52조제1항)

- 개정 근로기준법 제52조 본문에서 규정하고 있는 “신상품 또는 신기술의 연구개발” 업무라 함은 재료, 제품, 생산·제조공정 등의 개발 또는 기술적 개선 등을 의미하며,
 - 제조업에서의 실품제품 뿐만 아니라 SW, 게임, 금융상품 등 무형의 제품의 연구개발 등을 포함
 - * 이 경우, 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무가 아닌 “인문사회과학 또는 자연과학 분야의 연구 업무는 포함되지 않음 (대학 또는 공공·민간 연구소 등에서 인문사회과학 또는 자연과학 분야의 연구를 주된 업무로서 수행하는 경우)

- 아울러, 연구개발 업무에는 당해 업무에 직접적으로 부수하는 시험·분석 등의 지원업무도 포함되는 것으로 보아야 할 것이나,
 - 소재·부품·장비 등을 단순 조달하거나 사무·회계 등 연구개발 업무를 간접적으로 지원하는 행정업무는 포함되지 않음
- 또한, 주된 업무가 연구개발 업무(또는 이에 직접적으로 부수하는 업무) 외의 업무일 경우에는 1개월을 초과하는 정산기간을 적용할 수 없음
 - * 연구개발 업무와 무관한 업무를 병행하는 경우, 주된 업무에 따라 판단

(2) 도입 요건(제52조제1항)

- (도입) 취업규칙 규정 및 근로자대표와의 서면 합의로 도입
 - 3개월 이내의 일정 기간을 정산기간으로 하는 선택적 근로시간제를 도입하기 위해서는 사용자는 취업규칙 또는 이에 준하는 것*에 제도의 취지** 및 대상이 될 수 있는 근로자의 범위를 특정하여야 함
 - * '취업규칙에 준하는 것'은 특별한 형식을 요하지는 않으나, 최소한 서면으로 작성하여 선택적 근로시간제의 도입을 해당 근로자에게 주지시킬 수 있어야 함
 - ** "업무의 시작과 종료 시각을 근로자의 결정에 맡긴다"는 취지여야 하며, 시업 시각이나 종업 시각 중 어느 하나만을 근로자의 결정에 맡기는 것은 허용되지 않음
 - 이 경우, 취업규칙 작성·신고 의무가 없는 상시근로자 9인 이하 사업장에서는 취업규칙이 있는 경우에는 그 '취업규칙', 취업규칙이 없는 경우에는 '취업규칙에 준하는 것'으로 규정
 - 또한, 사용자와 근로자대표*는 아래 사항을 서면으로 작성하여 서명·날인하여야 함(현행 1개월 이내 제도와 동일)
 - ① 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
 - ② 정산기간
 - 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

- (근로시간) 선택적 근로시간제 하에서의 근로시간은 정산기간을 평균하여 1주간 40시간을 초과할 수 없음
- 다만, 법 제53조제2항에 따라 당사자 간에 합의하면 정산기간을 평균하여 1주간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있음

(3) 서면 합의에 포함되어야 할 내용

① 대상 근로자의 범위(제52조제1항제1호)

- 적용 대상 근로자의 범위는 대상 업무, 직군, 부서 등을 정한 후 이에 속하는 근로자를 대상으로 하거나 적용 대상이 되는 개별근로자를 특정하여 정할 수 있음
- 다만, 이 경우 해당 근로자에 대해서는 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식, 매 1개월 마다의 가산수당 정산 등이 적용되므로 대상 범위를 명확히 규정하고, 해당 근로자에게도 알려줄 필요
- 한편, 적법한 서면 합의가 이루어졌다면 개별근로자 또는 과반수 요건을 충족하지 못하는 노동조합의 동의는 필요하지 않음
- 아울러, 서면 합의의 내용에 따라 해당 근로자의 근로계약서 갱신 또는 취업규칙 변경이 반드시 필요하지는 않으나,
- 제도의 원활한 운영을 위해 취업규칙 등에 세부 운영규정을 마련하여 다툼의 소지를 최소화하는 것이 바람직

② 정산기간(제52조제1항제2호)

- "신상품 또는 신기술의 연구개발 업무"를 수행하는 근로자를 대상으로 하는 선택적 근로시간제의 정산기간은 3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 함
- * (예시) 4주, 10주, 13주, 1개월, 2개월, 3개월 등
- 특히, 1개월을 초과하는 정산기간을 정한 경우에는 근로일간 11시간 연속휴식, 매 1개월 마다의 가산수당 정산 등이 적용되므로, 그 기준이 되는 정산기간의 시작일을 명확히 할 필요

③ 정산기간의 총 근로시간(제52조제1항제3호)

- 선택적 근로시간제에서는 각 근로일 또는 주별 근로시간을 미리 정할 수 없으며, 정산기간 전체의 총 법정근로시간 이내의 범위에서 총 근로시간을 정하여야 함
- 이 경우, 정산기간 전체의 총 법정근로시간은 40시간 × (정산기간의 총 일수 ÷ 7일)로 계산
- * (예시) 1월을 정산기간으로 정한 경우, 그 월이 30일이라면 총 법정근로시간은 171.4시간(40시간 × (30일 ÷ 7일))이 되고, 이 시간을 넘는 시간이 법상 가산수당이 지급되는 연장근로가 됨

④ 의무적 근로시간대 및 ⑤ 선택적 근로시간대(제52조제1항제4호 및 제5호)

↳ 반드시 서면 합의로 정하여야 하는 사항은 아님

- 근로자가 반드시 근로하여야 할 시간대(의무적 근로시간대) 및 근로자 스스로 근로제공 여부를 결정할 수 있는 시간대(선택적 근로시간대)를 두는 경우에는, 서면 합의로 그 시작 및 종료 시각을 정하여야 함
- 이 경우, 의무적 근로시간대가 지나치게 길어 근로자의 재량에 맡겨진 시간이 지나치게 짧은 경우에는 제도의 취지에 부합하지 않으며, 적절한 제도 운영으로 볼 수 없을 것임

⑥ 표준근로시간(시행령 제29조제1항)

- ‘표준근로시간’이란 유급휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간을 말함
- * (근로기준법 시행령 제29조제1항) 법 제52조제1항제6호에서 “그 밖에 대통령령으로 정하는 사항”이란 표준근로시간(유급휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간을 말한다)을 말한다.

② 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식 부여

가. 개정 규정(제52조제2항제1호, 신설)

- 사용자는 제1항에 따라 1개월을 초과하는 정산기간을 정한 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 줄 것. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.

나. 개정 이유

- **신상품 또는 신기술의 연구개발 업무**에 대해 선택적 근로시간제의 정산기간을 최대 3개월로 할 경우, 장기간 집중적인 근로가 가능해져 **만성피로 및 노동자의 건강권을 위협하는 요인이 될 수 있어 별도의 건강권 보호조치를 마련할 필요**
 - 특히, 1주 최대 64시간을 초과하는 장시간근로가 연속적으로 이루어질 수 있으므로 건강권 등 기본적인 노동권을 훼손할 우려
- 이에, 노동자의 **과로방지 및 건강보호** 등을 위한 방안으로 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 **11시간 이상의 연속휴식시간 부여를 의무화**하되,
 - 천재지변 등 대통령령으로 정하는 **불가피한 경우에는** 근로자대표와의 서면 합의로 예외를 인정

다. 세부내용 설명

(1) 적용 대상 근로자

- **신상품 또는 신기술의 연구개발 업무**로서 1개월을 초과하는 정산기간을 정한 선택적 근로시간제를 적용 받는 **근로자 모두**에게 적용
 - 사용자와 근로자대표 간 서면 합의에서 정한 **대상 근로자 전체에 적용**되며, 정산기간 **전체에 대해** 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식을 부여해야 함
 - 한편, 사업 또는 사업장 소속 근로자 중 **선택적 근로시간제의 적용을 받지 않거나 1개월 이내 선택근로제의 적용을 받는 근로자에게는** 근로일 간 11시간 연속휴식을 부여할 의무는 없음

(2) 근로일 간 부여(제52조제2항제1호)

↳ 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제(p.24)와 동일

■ 11시간 연속휴식은 '근로일 종료 후 다음 근로일의 소정근로 개시 전'(이하 '근로일 간')까지의 사이에 부여

- '근로일 간'이란 특정 근로일의 근로가 종료된 때부터 다음 근로일의 소정근로 의무를 이행하기 위해 근로를 시작할 때까지의 사이를 말함

* 근로일은 해당 노동자의 소정근로 의무가 있는 날로서 24시간 기준이며, 역월 상의 1일과 일치하지 않을 수 있음

- 「근로일 종료」란 '해당 근로일의 근로가 종료된 때'를 의미하며, 이 경우 해당 근로일의 근로가 다음날로 이어지더라도 연속하여 이루어진 근로는 해당 근로가 종료될 때까지는 전일의 근로에 해당

* (예시) 서면 합의로 특정일 09:00~21:00(10시간, 휴게 2시간 제외) 근로하기로 정한 경우 연장근로 없이 근로가 종료되면 21:00부터 11시간 연속휴식을 부여하나, 4시간의 연장근로(21:00~익일 01:30, 휴게 30분 포함)가 이루어졌다면 이는 전일의 근로에 해당하여 근로가 종료된 익일 01:30부터 11시간 연속휴식을 부여

- 「다음 근로일 개시」란 해당 근로일의 근로 종료 후 '익일의 소정근로 의무를 이행하기 위해 근무를 시작한 때'를 의미

* 해당 근로일의 근로가 종료된 시각은 서면 합의에서 근로하기로 정한 시간의 종료 시각이 아닌 실제 근로가 종료된 시각을 의미하며, 특정일 연장근로가 이루어졌다면 연장근로가 종료된 시각부터 기산하여 연속휴식을 보장해야 함

↳ (예시) 서면 합의로 특정일 09:00~21:00(10시간, 휴게 2시간 제외) 근로하기로 정하고 2시간의 연장근로(21:00~23:00)가 이루어졌다면, 해당 근로자의 다음 근로일 근로 개시 시각은 11시간 연속휴식 이후인 10:00 이후여야 함

■ '연속 11시간 이상'의 휴식시간을 부여

- '연속'은 끊이지 않고 이어지는 것을 말하며, 11시간 이상의 휴식시간 도중 사용자가 일시적으로 근로를 시켰다면 휴식이 단절된 것이므로,

- 일시 근로가 종료된 이후 다시 기산하여 11시간 이상을 연속하여 휴식을 부여해야 함

- 아울러, 근로자가 연속휴식 시간 내에 출근한 경우에는 사용자는 명시적으로 노무수령을 거부하고 근로자에게 휴식을 부여해야 함

(3) 11시간 이상의 연속휴식시간 부여의 예외(제52조제2항제1호 단서)

↳ 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제(p.29)와 동일

■ 대통령령으로 정하는 불가피한 경우

○ ‘불가피한 경우’란 사업 운영에 있어 예측이 불가한 예외적인 사유의 발생으로 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식을 부여할 수 없는 경우를 말하며,

- ① 재난 또는 이에 준하는 사고의 수습 및 예방, ② 인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요, ③ 그 밖에 ① 및 ②에 준하는 사유에 해당하여야 함

* (근로기준법 시행령 제29조제2항) 법 제52조제2항제1호 단서에서 “천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 제28조의2제2항제1호 또는 제2호에 해당하는 경우
2. 그 밖에 제1호에 준하는 사유로 법 제52조제2항제1호 본문에 따른 휴식 시간을 주는 것이 어렵다고 인정되는 경우

■ 근로자대표와의 서면 합의에 따름

○ 대통령령으로 정한 사유로 인해 ‘근로일 간 11시간 이상의 연속 휴식시간’을 준수하기 어려운 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따름

- 근로자대표와의 서면 합의 시에는 노동자의 과로를 방지하고 건강권을 보호할 수 있는 별도의 방안을 마련하는 것이 바람직

* 대통령령으로 정한 사유에 해당하더라도 근로자대표와 서면합의로 달리 정한 바가 없다면 근로일간 11시간 이상의 연속 휴식시간을 부여하여야 함

○ 한편, 불가피한 사유로 ‘근로일 간 11시간 연속휴식시간’을 부여하기 어려운 경우에도, 사용자는 인력대체 등의 대책을 마련하여 연속휴식 시간이 최대한 보장될 수 있도록 노력하여야 함

(4) 위반 시 처벌(제110조제1호)

○ 개정 근로기준법 제52조제2항제1호를 위반한 경우에는 ‘2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금’에 처하게 됨

③ 정산기간 매 1개월 마다 가산수당 정산

가. 개정 규정 (제52조제2항제2호, 신설)

- 사용자는 제1항에 따라 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.
- 2. 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급할 것.
이 경우 제56조제1항은 적용하지 아니한다.

나. 개정 이유

- 선택적 근로시간제 하에서는 1일·1주의 근로시간 상한이 없고, 정산기간의 총 법정근로시간 범위 내에서는 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하더라도 사용자의 가산수당 지급 의무가 없어 근로자의 임금감소가 발생할 수 있다는 문제가 제기되어 왔음
- 이번 근로기준법 개정으로 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우 정산기간이 최대 3개월까지 확대되어 근로자에게는 추가적인 임금 감소로 이어질 가능성이 있으며, 사용자에게는 인건비 절감 등의 수단으로 오·남용의 소지가 있으므로,
 - 근로자의 불이익 및 제도의 오·남용 방지 등을 위해 가산임금 지급 기준을 정하여 근로자의 임금손실이 발생하지 않도록 한 것임

다. 세부내용 설명

(1) 정산기간 매 1개월마다 구분(제52조제2항제2호 전단)

- 정산기간이 1개월을 초과하는 경우 “정산기간 매 1개월마다”라 함은 정산기간의 최초 시작일을 기준으로 역월상 1개월이 되는 때 시점까지 1개월마다 구분한 기간을 의미하며,
 - 정산기간이 월 단위가 아니어서 마지막에 1개월에 미치지 못하는 기간이 발생한 경우에는 그 기간에 대하여 임금을 정산

* (예시) '21.5.1.을 기산일로 하는 12주간의 정산기간을 정한 경우, 매 1개월마다 구분한 기간은 ▲'21.5.1~5.31, ▲6.1~6.30, ▲7.1~7.23의 각 기간이 됨

(2) 주 평균 40시간이 되는 매 1개월의 근로시간(제52조제2항제2호 전단)

- 1주 평균 40시간이 되는 매 1개월의 근로시간은 **다음에 따라 산출**

* 매 1개월마다 구분한 기간의 마지막이 1개월에 미치지 못하는 기간은 그 기간을 기준

$$\text{1주 평균 40시간이 되는 매 1개월의 근로시간수} = 40\text{시간} \times \frac{\text{매 1개월의 역일수}}{7\text{일}}$$

※ 매 1개월의 역일수가 ▲31일인 경우 177.1시간, ▲30일인 경우 171.4시간
▲29일인 경우 165.7시간, ▲28일인 경우 160시간

(3) 법 제50조제1항을 초과한 시간은 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급
(제52조제2항제2호 전단)

- 정산기간을 매 1개월마다 구분한 기간의 **1주 평균 근로시간이 법 제50조제1항(1주 40시간)을 초과하는** 시간에 대해서는 **통상임금의 100분의 50 이상을 가산**하여 지급

* (예시) 1개월(역일 30일)의 실근로시간이 190시간인 경우에는 1주 평균 40시간이 되는 1개월의 근로시간 171.4시간(40시간×(30일/7일))을 초과한 18.6시간에 대해 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급

- 한편, 개정 법률 제52조제2항제2호에 따른 가산임금 지급과 관계없이, 매 1개월마다 구분한 기간의 **근로 가능한 시간은 전체 정산기간의 총 법정근로시간(기준근로시간 + 연장근로시간*)의 범위 내에서는 근로시간 상한의 제한이 없음****

* 법 제53조제2항에 따라 전체 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간 연장 가능

** 정산기간을 3개월로 정한 경우 매 1개월마다의 근로시간 상한은 전체 정산기간의 총 법정근로시간을 3으로 나눈 시간이 아닌, 전체 정산기간의 총 법정근로시간 범위 내에서 자유롭게 정할 수 있음

(4) 법 제56조제1항은 적용하지 아니함(제52조제2항제2호 후단)

- 1개월을 초과하는 선택적 근로시간제에서 개정 법률 제52조제2항제2호에 따른 가산임금을 지급한 경우에는 선택적 근로시간제에서의 연장근로(법 제53조제2항)에 대한 가산임금 지급 규정(법 제56조제1항)의 적용을 제외

- 법 제56조제1항의 적용을 배제하지 않을 경우 **중복하여 가산임금이 지급되는 것**으로 해석될 수 있으므로 **적용 제외를 명확히 규정**한 것임
- 한편, **적용을 배제**하는 규정은 법 제56조제1항에 따른 **연장근로**(법 제53조제2항에 따라 연장된 시간의 근로)에 대한 **가산임금**이므로,
- 1개월을 초과하는 선택적 근로시간제에서 **휴일근로 및 야간근로**가 발생한 경우에는, 법 제56조제2항 및 제3항에 따른 휴일근로 및 야간근로에 대한 **가산임금은 별도로 지급**하여야 함

(5) 위반 시 처벌(제109조제1항)

- 개정 근로기준법 제52조제2항제2호를 위반한 경우에는 ‘**3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금**’에 처하게 됨

④ 적용의 제한

- 대상근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)(제52조제1항제1호)
- 현행 정산기간이 1개월 이내인 제도와 동일하게 1개월을 초과한 정산기간을 정한 경우에도 **연소근로자의 적용을 제외**
 - * 취직인허증을 보유한 15세 미만 근로자에 대해서도 선택적 근로시간제의 적용은 제한
- 한편, 임신 중인 여성근로자 및 산후 1년이 지나지 아니한 여성근로자의 경우 선택적 근로시간제의 적용을 배제하고 있지 않으나,
 - 선택적 근로시간제를 적용받는 경우에도 임신 중이거나 산후 1년 미만인 근로자에 대해서는 법 제70조, 71조 및 제74조제5항에 따라 야간·휴일근로 및 시간외 근로의 제한 규정은 적용

4. 특별연장근로 건강보호조치

① 사용자의 근로자 건강보호 조치 의무화

가. 현행 규정(시행규칙 제9조제4항)

- 관할 지방고용노동관서의 장은 제3항에 따라 근로시간 연장 인가 또는 승인을 하는 경우, 근로시간을 연장할 수 있는 기간은 특별한 사정에 대처하기 위하여 필요한 최소한으로 하고, 사용자가 근로자의 건강을 보호하기 위한 적절한 조치를 하도록 지도할 수 있다.

* 사용자의 건강보호 조치 의무를 지침으로 정하여 인가요건 등으로 운영하고 있으나, 이를 위반하는 경우에 대한 별도의 처벌 규정은 없는 상황

나. 개정 규정(법 제53조제7항, 신설)

- 사용자는 제4항에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

다. 개정 이유

- 특별연장근로 인가제도에 따른 근로자 건강권 훼손 등을 방지하기 위해 근로기준법 시행규칙 제9조제4항 등에 근거하여 특별연장근로 인가 시 **사용자의 근로자 건강 보호 조치를 지도**^{*}해 왔음

* 사용자는 특별연장근로 인가 신청서(근로기준법 시행규칙 별지 제5호서식)에 사업장에 적용 예정인 건강보호 조치를 기재해야 함

- 그러나, 이에 대한 **법적 근거가 미약**하여 건강보호 조치의 **실효성**에 대한 우려가 지속 제기됨에 따라, 사용자의 근로자 건강보호 조치 의무를 **법률에 직접 규정하여 실효성을 확보**한 것임

라. 세부내용 설명

(1) 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따른 적절한 조치(제53조제7항)

- 사용자는 특별연장근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위해 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 **고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치**를 하여야 함

I. 건강보호조치

1. 사용자는 근로기준법 제53조제4항에 따라 연장근로(이하 “특별연장근로”라 한다)를 하는 근로자의 건강을 보호하기 위하여 다음 중 하나 이상의 조치를 실시하여야 한다.
 - ① 특별연장근로 시간(추가 연장근로시간)을 1주 8시간 이내로 운영
 - ② 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속하여 11시간 이상의 휴식시간 부여
 - ③ 특별연장근로기간 도중 또는 종료 후 다음과 같이 연속적 휴식시간 부여
 - (1주 미만인 경우) 특별연장근로 종료 직후 특별연장근로시간 만큼의 연속휴식 부여
 - (1주 이상인 경우) 1주 단위로 1일(24시간) 이상의 연속휴식 보장
2. 사용자는 제1호 이외에도 특별연장근로를 하는 근로자의 요청이 있는 경우에는 해당 근로자가 「국민건강보험법」에 따른 건강검진을 하는 기관에서 건강검진을 받을 수 있도록 하여야 한다.
3. 사용자는 특별연장근로 기간이 시작되기 전에 해당 근로자에게 제2호에 따른 건강검진을 받을 수 있다는 사실을 서면으로 통보해야 한다.
4. 사용자는 제2호의 건강검진에 따른 담당 의사의 진료소견이 있으면 휴가의 부여, 근로시간 단축, 야간근로의 제한, 연속 휴식시간 부여, 특별연장근로의 중단, 작업장소의 변경, 작업 전환 등 해당 근로자의 건강을 보호할 수 있는 적절한 조치를 하여야 한다.

II. 행정사항

1. (시행일) 이 고시는 2021년 4월 6일부터 시행한다.
2. (적용례) 이 고시는 시행일 이후에 지방고용노동관서의 장이 특별연장근로를 인가하는 경우 (이 고시 시행일 전에 인가 신청이 접수되어 처리가 진행 중인 경우를 포함한다)부터 적용한다. 다만, 사후 승인의 경우에는 이 고시 시행일 이후 특별연장근로를 하는 경우에 대해 적용한다.

(2) 위반 시 처벌(제110조제1호)

- 개정 근로기준법 제53조제7항을 위반한 경우에는 '2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금'에 처하게 됨

5. 시행시기 등

(1) 시행 시기(부칙 제1조)

- 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제53조제7항의 개정규정 및 제110조제1호의 개정규정 중 “제53조제7항”에 관한 부분은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행하고, 제43조의2제1항, 제51조의2, 제51조의3, 제52조, 제53조제2항, 제57조, 제109조 및 제116조의 개정규정 및 제110조제1호의 개정규정 중 “제51조의2제2항 또는 제52조제2항제1호”에 관한 부분은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 공포 후 3개월이 경과한 날

* '21.1.5. 개정 근로기준법 공포 → '21.4.6. 시행

2. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일

(2) 준비 행위 등(부칙 제2조 내지 제4조)

- 사용자는 이 법 시행 전에 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입을 위하여 근로자대표와의 서면 합의 등 필요한 준비행위를 할 수 있다.(부칙 제2조)
- 사용자는 이 법 시행 전에 1개월을 초과하는 선택적 근로시간제 도입을 위하여 근로자대표와의 서면 합의 등 필요한 준비행위를 할 수 있다.(부칙 제3조)
- 고용노동부장관은 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제의 원활한 시행 등을 위하여 실태를 조사·파악할 수 있다.(부칙 제4조)

IV

시행령 개정 관련 추가 유의사항

1 개정 이유

- 법 개정으로 ‘근로자대표와의 서면합의’ 대상이 확대*됨에 따라 시행령 중 이와 연관된 조문을 정비할 필요

근로자대표 서면합의 사항 신설 내용

- ❖ (법 제51조의2 제1항·제2항단서·제5항단서) 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제의 도입, 11시간 연속 휴식시간 예외, 임금보전방안 관련 서면합의 사항
- ❖ (법 제52조제2항제1호단서) 1개월 초과 3개월 이내 선택적 근로시간제 11시간 연속 휴식시간 예외

- 시행령 중 제8조의2(근로자의 요구에 따른 서면교부)*, 제22조(보존 대상 서류 등)**에 이번에 개정된 조항 반영

* 법 제17조제2항에 따른 근로조건 서면명시에 있어서, 근로자대표와 서면 합의로 근로조건이 변경된 경우에는 근로자의 요구가 있으면 교부

** 법 제42조에 따른 계약서류 보존에서, 서면합의 서류를 보존대상 서류로 규정

- 한편, 종전 법·시행령 개정 시 반영되지 못했던 조항도 포함하여 정비

2 근로조건 서면 교부

- 현재 근로기준법 제17조에 따라 사용자는 ① 임금, ② 소정근로시간, ③ 주휴일과 공휴일, ④ 연차유급휴가를 명시한 서면을 근로자에게 교부하여야 함
- 다만, 법령·단체협약·취업규칙의 변경 또는 근로자대표와 서면합의로 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 교부함

○ 법 개정으로 신설된 근로자대표와 서면합의 사항을 반영 ⇒ 시행령 제8조의2에서 근로자의 요구가 있으면 근로조건을 서면 명시하는 경우에 추가

* (기존) 3개월 이내 탄력적 근로시간제 도입(법 제51조제2항), 선택적 근로시간제 도입(제52조), 보상휴가(제57조), 사업장 밖 간주근로시간제(제58조제2항), 재량근로제(제58조제3항), 특례제도(제59), 연차휴가 대체(제62조)에 따라 근로자대표와의 서면 합의에 의해 변경되는 경우

* (추가) 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제 도입·11시간 연속 휴식시간 예외·임금보존방안 신고의무 예외(제51조의2제1항·제2항 단서·제3항 단서), 선택적 근로시간제 11시간 연속 휴식시간 예외(제52조제2항제1호 단서), 30인 미만 추가 연장근로(제53조제3항), 공휴일 대체(제55조제2항 단서)에 따라 근로자대표와 서면 합의에 의해 변경되는 경우

③ 보존 대상 서류

○ 현재 근로기준법 제42조에 따라 사용자는 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존해야 하며,

- 시행령 제22조에서 보존 대상 서류 중 하나로 '근로자대표와 서면 합의 서류'를 규정

○ 법 개정으로 신설된 근로자대표와 서면합의 사항을 반영 ⇒ 시행령 제22조에서 사용자가 3년간 보존해야 하는 서류에 추가

* (기존) 3개월 이내 탄력적 근로시간제 도입(법 제51조제2항), 선택적 근로시간제 도입(제52조), 사업장 밖 간주근로시간제·재량근로제(제58조제2항·제3항), 특례제도(제59조)

* (추가) 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제 도입·11시간 연속 휴식시간 예외·임금보존방안 신고의무 예외(제51조의2제1항·제2항 단서·제5항 단서), 선택적 근로시간제 11시간 연속 휴식시간 예외(제52조제2항제1호), 30인 미만 추가 연장근로(제53조제3항), 공휴일 대체(제55조제2항 단서), 보상휴가(제57조), 연차휴가 대체(제62조)



현장의 소리로 알아보는 핵심 노무이슈

KBIZ 중소기업중앙회

현장의 소리로 알아보는 핵심 노무이슈

(IBK기업은행 컨설팅센터)

1

근로조건 서면명시

법 규정

근로기준법 제17조 (위반 시 500만원 이하의 벌금)

- ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.
 1. 임금
 2. 소정근로시간
 3. 제55조에 따른 휴일
 4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건
- ② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

개 념

☐ 근로계약이란?

- 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급함을 목적으로 한 계약을 말함

☐ 근로조건 서면명시 및 교부의무의 취지

- 근로계약을 체결할 때 뿐만이 아니라, 근로계약 내용을 변경하는 경우에도 변경된 내용으로 근로조건을 명시하고, 사용자가 서면으로 명시한 근로계약서를 근로자에게 교부하도록 하여 **근로자의 법적지위를 강화**하기 위함임

노무관리 체크포인트



최초 입사 시 근로계약서를 작성 및 교부하였습니까?

☐ 근로계약서는 근로계약을 체결할 때(근로자를 채용할 때) 곧바로 작성해야함



근로계약서에는 중요 근로조건이 명시되어 있습니까?

☐ 근로계약서에 명시해야하는 **중요근로조건**은 아래와 같음

모든 근로자(공통)	기간제·단시간근로자
① 임금(구성항목, 계산방법, 지급방법) ② 소정근로시간 ③ 주휴일 ④ 연차유급휴가	① 임금(구성항목, 계산방법, 지급방법) ② 근로시간, 휴게에 관한 사항 ③ 휴일, 휴가 ④ 취업장소와 종사업무 ⑤ 근로계약기간 ⑥ 근로일·근로일별 근로시간 (단시간근로자에 한함)



중요 근로조건이 변경된 경우 근로계약서를 다시 작성하여 교부하였습니까?

☐ 중요근로조건이 변경되는 경우 반드시 근로계약서를 변경하고 교부해야 함



법령, 취업규칙, 단체협약에 의해 변경된 사항이 명시된 근로계약서를 근로자가 요구한 경우, 근로계약서를 재교부하였습니까?

☐ 다음 사유에 따라 중요 근로조건이 변경된 경우, 근로자의 요구가 있는 경우에 한해 근로계약서를 서면으로 교부해야 함

- 근로자대표와의 서면합의에 의해 변경된 경우
- 취업규칙 또는 단체협약에 의해 변경된 경우
- 법령에 의해 변경된 경우

2

연장, 야간 및 휴일근로

법 규정

근로기준법 제56조 (위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)

- ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
 1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100
- ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

개 념

가산임금이란?

- 근로자가 연장·야간·휴일근로를 할 경우, 통상임금의 50퍼센트 이상을 가산하여 지급하여야 하는 임금을 의미함

구분	내용
연장근로	법정근로시간을 초과하여 근로를 제공한 대가, 통상임금의 50%가산
야간근로	22시부터 06시까지 근로를 제공한 대가, 통상임금의 50%가산
휴일근로	휴일에 근로를 제공한 대가(통상임금의 50%가산, 8시간 초과 100%가산)

가산임금 적용제외

- 소정의 **농수산업**에 종사하는 자
- 감시·단속적 근로자로서 **고용노동부장관의 승인**을 받은 자
 - 감시단속적 근로에 종사하는 자라고 하더라도, 고용노동부 장관의 승인없이 임의로 가산임금 적용을 배제할 수 없음
- 감독·관리·기밀을 취급하는 업무에 종사하는 자

노무관리 체크포인트



주중 명절 3일(월~수) 동안 매일 8시간씩 휴일근로를 하였다면 이 3일의 휴일근로에 대한 가산수당 산정방법은?

요일	월	화	수	목	금	토	일
구분	명절휴일			근로일	근로일	근로일	휴일
근로시간	8	8	8	8	8	-	-

☐ 명절이 **휴일**로 정해진 경우

- 명절이 **유급휴일**로 정해진 경우 : 통상임금의 **250%** 지급
 - 유급휴일수당(8시간분, 100%)+휴일근로수당(8시간분, 100%)+휴일근로가산수당(4시간분, 50%)
- 명절이 **무급휴일**로 정해진 경우 : 통상임금의 **150%** 지급
 - 휴일근로수당(8시간분, 100%)+휴일근로가산수당(4시간분, 50%)

· 단, 근로기준법 개정으로 기업규모에 따라 2020. 1. 1.부터 명절 등 관공서
공휴일이 유급휴일로 의무화 되므로, 무급휴일 또는 근로일로 정할 수 없음

☐ 명절이 **근로일**로 정해진 경우 : 해당일 임금(8시간분, 100%)



1주 40시간 근무하는 시급 10,000원인 근로자가 일요일(주휴일)에 09시에 출근하여 23시에 퇴근한 경우(휴게시간 12:00~13:00, 18:00~19:00) 임금산정방법은?

☐ 실제 근무시간은 12시간이지만, 총 유급처리시간은 28.5시간으로 285천원을 지급해야 함

구분	내용
①유급휴일수당(주휴수당)	8시간X10천원=80천원
②당해 근로에 대한 대가	12시간X10천원=120천원
③휴일근로 가산수당	8시간{(8시간X50%)+(4X100%)}X10천원=80천원
④야간근로 가산수당	0.5시간(1시간X50%)X10천원=5천원

법 규정

근로기준법 제53조 (위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)

- ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제1항제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조제1항의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다.
 1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간
 2. 대상 근로자의 범위
- ④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.
- ⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.
- ⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ⑦ 사용자는 제4항에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

개 념

☐ 주52시간제란?

- 52시간 = 주40시간 + 연장근로(휴일근로 포함)12시간

구분	주52시간 시행시기
300인이상 사업장, 국가, 지자체, 공공기관	'18. 7. 1.
50~300인 미만 사업장	'20. 1. 1.
5~50인 미만 사업장	'21. 7. 1.

노무관리 체크포인트



30인 미만 사업장의 추가 연장근로 요건은 무엇입니까?

■ 30인 미만 사업장의 경우 1주 8시간 범위 내에서 추가 연장근로를 허용함

- 1주 총 60시간 한도의 근로가능 : 법정근로시간(40시간), 연장근로시간(12시간), 추가 연장근로시간(8시간)

■ 개별근로자와 1주 12시간 한도의 연장근로 합의 + 근로자대표와의 1주 8시간 한도의 추가 연장근로에 대한 서면합의 필요하며, 서면합의 명시사항은 아래와 같음

- 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 기간
- 대상 근로자의 범위(단, 18세 미만 연소근로자의 경우 제외)

■ 허용기간 : '21. 7. 1. ~ '22. 12. 31.



유연근로시간제는 어떻게 있나요?

구분	개념	요건
탄력적 근로시간제	▪ 단위기간(2주/3개월/6개월) 동안 주 평균 40시간 범위 내 탄력적 운용	▪ 취업규칙 규정 ▪ 근로자대표와 서면합의
선택적 근로시간제	▪ 업무의 시작, 종료시각을 근로자 결정에 맡기기로 한 경우 1개월 이내의 정산기간동안 평균 40시간 범위 내 탄력적으로 운용	▪ 취업규칙 규정 ▪ 근로자대표와 서면합의
간주 근로시간제	▪ 사업장 밖에서 근무하는 시간에 대한 근로시간 산정을 합의로 정함	▪ 사업장 밖 근로로 근로시간 산정이 어려움 ▪ 근로로 인정하는 시간규정
재량 근로시간제	▪ 업무의 수행수단 및 시간배분 등을 근로자 재량에 맡김	▪ 근로자대표와 서면합의 ▪ 대상업무에 해당

법 규정

근로기준법 제60조 (위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 삭제
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
- ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.
 1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
 2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
- ⑦ 제1항·제2항 및 제4항에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다. 적절한 조치를 하여야 한다.

개 념

☐ 연차유급휴가의 적용대상은?

- 상시근로자 5인 이상 사업장에 근무하는 모든 근로자에게 적용
- 단, 소정근로시간이 1주 평균 15시간 미만인 이른바 초단시간 근로자에게는 적용되지 않음

노무관리 체크포인트



신입사원에게 연차휴가는 몇 개를 부여해야하며, 사용기간은 언제까지 입니까?

☐ 입사 후 1년 미만까지는 1개월 개근 시 1일씩 유급휴가 발생(최대 11개)

- '20. 3. 30. 이전 발생한 휴가 : 발생일로부터 1년간 사용가능
- '20. 3. 31. 이후 발생한 휴가 : 최초 1년의 근로가 끝날때까지 사용가능
- 입사 후 1년간의 출근율이 80퍼센트 이상인 경우 2년차에는 총 15일의 연차유급휴가가 추가로 발생 ☑ 입사일로부터 2년 동안 최대 26일의 연차유급휴가 부여

※ '20. 1. 1. 입사자의 경우

구분	입사1년차						입사2년차					
월(月)	1월	2월	3월	4월	...	12월	1월	2월	3월	4월	...	12월
발생연차	0일	1일	2일	3일		11일	15일					
사용가능기간												



연차휴가촉진제도를 실시하였으나, 휴가일에 출근하는 직원은 어떻게 해야하나요?

☐ 지정한 연차휴가사용일에 직원이 출근하는 경우, 회사는 노무수령을 거부해야 연차휴가 사용촉진 효과가 발생함

- 회사는 직원이 노무수령 거부의를 명확히 알 수 있도록 해야 함

- 연차휴가축진절차를 제대로 거치지 않은 경우 수당을 지급해야 함

· 노무수령거부 예시 : 출입을 거부하거나, 근로자 책상위에 노무수령 거부 통지서를 올려 놓거나, 컴퓨터에 노무수령 거부 통지화면이 설정 등

5

퇴직급여제도

법 규정

근로자퇴직급여보장법 제9조 (위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)

사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다.

개 념

☐ 퇴직급여제도 적용대상은?

- 직원을 사용하는 모든 사업장
- 단, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자 또는 4주간 평균하여 1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에게는 적용되지 않음

☐ 퇴직금 지급기한

- 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 퇴직일로부터 14일 이내에 퇴직금을 지급해야 함, 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있음



비과세수당은 퇴직금 산정 시 제외해도 되나요?

- ❑ 퇴직금은 근로자에게 지급된 임금총액으로 평균임금을 계산하여 지급해야 함.
비과세 항목이 있더라도 제외할 수 없음



4대보험 가입기간만을 기준으로 퇴직금을 지급해도 되나요?

- ❑ 계속근로기간은 4대보험 가입여부와 관계없음
- 계속근로기간이 1년이 넘었다면 전 기간에 대한 퇴직금을 지급해야 함

참고

업종별 근로시간단축 현장 사례

시간외근로 사전승인제도 : 전 업종 사무직 공통

As-Is	
주요업종	<ul style="list-style-type: none"> 초정밀 금속가공부품(스핀들)를 제조(대전소재)
인원수	<ul style="list-style-type: none"> 약 70여명의 직원으로 구성
매출규모	<ul style="list-style-type: none"> 약 150억 수준
업종특성과 근로시간이슈	<ul style="list-style-type: none"> 빠른 출근장려 분위기, 칼퇴근을 눈치보는 분위기 관리자급의 장시간근로 관행(장시간근로자를 우수직원으로 인정하는 분위기) 특정 직원에 대한 업무쏠림

“시간외근로 사전승인제도 도입권고 및 설계”

To-Be	
개념	<ul style="list-style-type: none"> 초과근로 실시 전 직원은 이를 회사에 신청해야 하며, 회사는 업무상 필요성이 있는 경우에 한하여 이를 근로시간으로 승인하는 제도를 말함 (실시간 근로 측정 이슈와 연관)
운영절차	<div> <div>직원 초과근로 신청</div> ⇒ <div>회사 초과근로준부판단</div> ⇒ <div>회사 승인여부 결정</div> </div>
도입방법	<ul style="list-style-type: none"> 취업규칙, 근로계약서 등 변경 연장근로관리지침 수립

간주근로시간제도 : 전 업종 영업직 공통

As-Is	
주요업종	▪ 커피가공 및 유통업
인원수	▪ 약 150여명의 직원으로 구성
매출규모	▪ 약 700억 수준
업종특성과 근로시간이슈	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사업장 밖에서 출퇴근, 업무의 대부분이 사업장 밖에서 이루어짐 ▪ 근태관리가 곤란함

“간주근로시간제도 도입권고 및 설계”

To-Be	
개념	▪ 사업장 밖에서 근무가 이루어져, 근로시간을 실제로 산정하기 어려운 경우 특정시간을 근로시간으로 간주하는 제도를 말함
요건	<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 0 10px;">사업장 밖 근로</div> <div style="margin: 0 10px;">+</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 0 10px;">근로시간산정이 어려울 것</div> <div style="margin: 0 10px;">=</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 0 10px;">특정시간을 근로시간으로</div> </div> <ul style="list-style-type: none"> • 법정 소정근로시간 • 통상 업무수행에 필요한 시간 • 노사가 서면 합의한 시간
도입방법	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 근로자대표 선임 및 근로자대표와 서면합의서 작성 ▪ 임금체계변경 및 취업규칙, 근로계약서 변경 ▪ 사업장 밖 근무관리지침 수립

재량근로시간제도 : IT개발업, 프로그래머

As-Is	
주요업종	<ul style="list-style-type: none"> IT개발업, 소프트웨어 개발업
인원수	<ul style="list-style-type: none"> 약 50여명의 직원으로 구성
매출규모	<ul style="list-style-type: none"> 약 40억 수준
업종특성과 근로시간이슈	<ul style="list-style-type: none"> 근무장소, 출퇴근 시간은 직원이 정함 업무수행과정에 대한 회사의 개입과 간섭 無 회사는 업무완성도와 기한엄수에 대해서만 관여

“재량근로시간제도 도입권고 및 설계”

To-Be	
개념	<ul style="list-style-type: none"> 법정업무로서 업무수행의 재량성이 인정되는 경우, 근로자대표와 서면합의한 시간을 근로시간으로 간주하는 제도
요건	<div> <div>법정업무</div> <div>+</div> <div>업무수행재량권 부여</div> <div>=</div> <div>서면합의시간을 근로시간으로</div> </div>
도입방법	<ul style="list-style-type: none"> 적용대상범위, 업무보고방식, 업무수행방식 등 재설계 근로자대표 선임 및 서면합의서 작성 임금체계변경 및 취업규칙, 근로계약서 등 노무 문서 변경

탄력근로시간제도 : 의류디자인업, 계절적업종

As-Is	
주요업종	<ul style="list-style-type: none"> 의류브랜드 디자인업
인원수	<ul style="list-style-type: none"> 약 20여명의 직원으로 구성
매출규모	<ul style="list-style-type: none"> 약 130억 수준
업종특성과 근로시간이슈	<ul style="list-style-type: none"> 계절적 업무 분기 내 업무량 편차가 심한편임

“탄력적근로시간제도 도입권고 및 설계”

To-Be	
개념	<ul style="list-style-type: none"> 일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신, 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정근로시간내로 근로시간을 맞추는 근무제도
요건	<div>2주이내</div> <div>3개월이내</div> <div>3개월초과~6개월이내</div>
도입방법	<ul style="list-style-type: none"> 적용대상범위, 근무테이블 설계, 근로자대표 선임 및 서면합의서 작성 임금체계변경 및 취업규칙, 근로계약서 등 노무 문서 변경



중소기업 CEO가 꼭 알아야 하는
세무이슈와 조세지원제도



참! 좋은 은행

IBK기업은행

중소기업 CEO가 꼭 알아야 하는 세무이슈와 조세지원제도

2021년 3월



본 문서는 기업은행 IBK컨설팅센터의 비공개 문서로 사전 승인 없이 외부에 일부 또는 전면 배포하는 것을 금합니다.

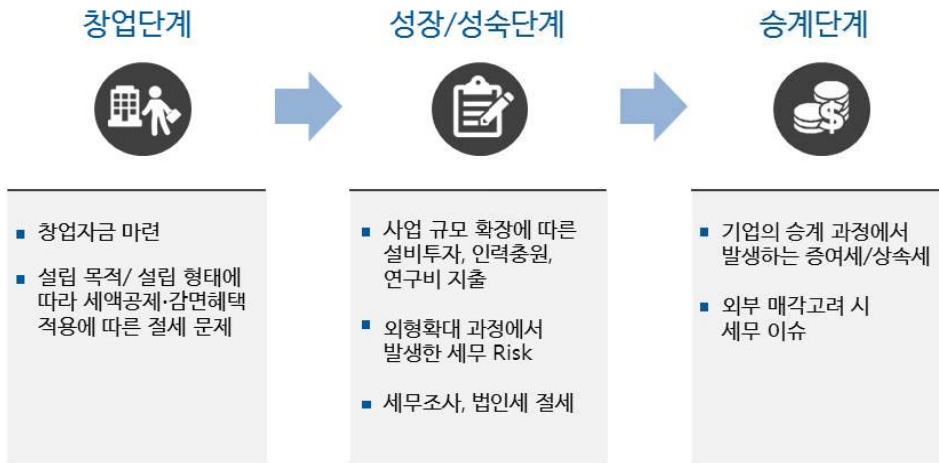
목 차



1. 창업 단계
2. 성장/성숙 단계
3. 승계 단계
4. 21년 개정세법 주요 내용
5. FAQ

들어가며

『창업 - 성장 - 성숙 - 승계』 단계를 거치며 다양한 이슈 발생



1. 창업단계

창업기업의 대표이사 보수 산정 시 유의사항

급여	<ul style="list-style-type: none"> • 정관 규정 및 주총결의에 따른 한도 내 지급 시 원칙적으로 인정 • 법인세 감소 목적, 영업이익대비 급여 비중과 규모, 다른 임원, 동종업계 임원대비 현저히 차이 나는 경우 과세관청과 마찰 가능성 있음 • 창업 초기 대표이사급여를 현저히 낮게 책정하는 경우, 생활자금 부족 등으로 가지급금 발생 등 원인이 될 수 있는 점 유의하여 책정 필요
상여금	<ul style="list-style-type: none"> • “임원 상여금 지급 규정” 초과분 비용 처리 불가 • 상여금 지급 규정 구비 & 해당 규정에 따른 지급 필요
퇴직금	<ul style="list-style-type: none"> • 주주총회 결의를 거친 “임원 퇴직금 지급 규정”에 따라 지급 시 인정 • 일반적으로 소득세법상 임원 퇴직급여 한도 (현행 2배) 수준으로 반영

1. 창업단계

창업중소기업 세액감면

적용대상

- 제조, 도소매업 등 해당업종으로 창업한 중소기업
- 창업 후 3년 이내에 벤처기업으로 확인받은 중소기업 등

공제내용

- 일정기간 법인세 산출세액감면 (지역별, 나이별 차이)
- 감면율: 50% ~ 100%

구분	내용	수도권과밀억제권역 이외 지역	수도권 과밀억제권역
창업중소기업	5년간 법인세 감면	50% 감면	적용제외
청년 창업중소기업	5년간 법인세 감면	100% 감면	50% 감면

* 청년 창업 = 창업당시 만 15세 이상 34세 이하(군복무기간 6년 한도로 인정)

2. 성장/성숙 단계

성장/성숙 단계 중소기업 CEO의 고민

세금은 어려워...



세무 Risk
(가지급금, 특수관계자 거래,
업무무관비용 등)



세무조사



법인세 절세

2. 성장/성숙 단계 - 세무 Risk

성장/성숙 단계 중소기업 CEO의 고민



세무 Risk



2. 성장/성숙 단계 - 세무 Risk

최근 주요 추징사례 (2021년 국세청 자료)

III 신고내용 확인 주요 추징사례

특허권 등의 양도로 법인자금 부당유출

법인소유의 특허권을 개인이 취득·등록한 후
단기간내 법인에게 양도하면서 법인자금을 부당유출 or 가치급금 정리

(주)□□는 특허권을 사주 명의로 출원·등록하고
단기간내 양도(사주 ↔ 법인)로 위장하여 사주의 가치급금 상환 및 개인계좌로 입금

특허법률사무소 (보협회사에서 의뢰) → 사주 (특허권 등록) → 양도거래 위장 → (주)□□ → 특허권 양도 및 가치급금 상환 신고 → 국세청

기타소득지급명세서 0억원 이상 법인 분석
특허권 허위 양도대금이 법인자금 부당유출로 확인되어 대해 법인세 0억원 추징

2. 성장/성숙 단계 - 세무 Risk

가치급금 발생원인

가치급금

- "기업 외부로의 지출은 있었지만 금액이 불확실하고 계정과목이 확정되지 않아 임시로 사용하는 계정과목"
- 기업이 경영활동 중에 실제 현금지출이 있었으나 상대계정을 적절하게 처리하지 못하여 발생하는 임시계정
- **신용등급 산정 시 불이익뿐만 아니라 법인세 부담도 증가하며, 궁극적으로 대표자가 정리해야하는 부담**

주요 발생원인

- 증빙 없는 자금인출
- 채권/채무가 회수 또는 지급되었으나 결산과정에서 누락/오류
- 업무와 관련 없는 지출(대표자가 개인용도 자금 사용)
→ 개인과 기업자금을 혼용하여 사용하거나 영업비용처럼 회계처리 할 수 없는 경우 가치급금 발생

2. 성장/성숙 단계 - 세무 Risk

가치급금 정리 방안?

구분	정리 방안	내용
장기간 분할상환	급여, 상여금 인상	<ul style="list-style-type: none"> • 향후 퇴직 시 퇴직소득금액 증가 • 일시에 해결하기에는 높은 소득세 부담이 있으므로 장기적으로 급여 인상분을 분할하여 회수하는 것이 바람직함
	주기적 배당 실행	<ul style="list-style-type: none"> • 2천만원까지는 15.4% 분리과세 가능하나 초과분은 다른 소득과 합산하여 과세되므로 세부담은 높음
일시에 정리	퇴직 후 퇴직금으로 상환	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직세율 낮아 유리 • 재입사를 전제한 일시적인 퇴직인 경우 현실적인 퇴직이 아닌 것으로 보아 과세관청에서 이를 부인할 가능성 높음
	개인소유 특허권 양도	<ul style="list-style-type: none"> • 기타소득으로 과세되어 소득세 부담 낮음 • 과세관청에서는 법인자금을 부당유출한 것으로 보아 법인세 추정될 가능성 높음
	자사주 매입	<ul style="list-style-type: none"> • 일반적인 소각목적 취득으로 보아 종합소득세(배당) 추정가능성 • 실질을 가치급금으로 볼 가능성
	주식 증여 후 이익 소각	<ul style="list-style-type: none"> • 특수관계자인 배우자에 대한 증여재산공제 6억원을 활용하여 가치급금을 상환하는 방식 • 거래 사안별로 세무상 이슈(양도소득세, 취득세, 증여세 등)가 있을 수 있으므로 사전에 충분한 검토 필요

2. 성장/성숙 단계 - 세무조사

Q. 아직 세무조사 받은 적이 없습니다. 언제 받을까요?

- 세무조사 대상자는 여러 방식을 기준을 선정하고 있음
- 일정규모 이하의 중소기업은 순환조사 대상이 아니므로 장기간 받지 않을 수 있음

※ 법인사업자 매출액별 세무조사 실적(2020년 국세통계)

[단위 : 백만원]	신고 법인수	조사 법인수	부과세액	조사비율
전체	740,215	4,602	4,459,008	
5억 이하	383,300	150	47,780	0.04%
10억 이하	86,877	120	25,513	0.14%
20억 이하	88,451	197	54,274	0.22%
50억 이하	95,692	388	136,598	0.41%
100억 이하	42,740	435	170,049	1.02%
200억 이하	22,168	957	194,762	4.32%
300억 이하	7,317	604	191,228	8.25%
500억 이하	5,633	500	309,188	8.88%
1000억 이하	4,027	432	300,871	10.73%
5000억 이하	3,185	606	762,863	19.03%
5000억 초과	825	213	2,265,882	25.82%

2. 성장/성숙 단계 - 세무조사

세무조사 대상자 선정방법

조사구분	내용
정기선정 (일반조사)	➢ 5년 순환조사(매출액 1,500억원 이상 대기업)
	➢ 성실도 분석(외부감사 기업의 경우 감사의견 등 반영) A,B,C,D 그룹으로 분류
	➢ 장기 미조사 법인, 무작위추출
수시선정 (특별조사)	➢ 계산서 등의 작성, 교부, 제출 등 납세협력의무를 불이행한 경우
	➢ 무자료, 위장 가공거래 발견 시
	➢ 구체적인 탈세제보
	➢ 신고내용에 오류혐의가 명백한 자료가 있는 경우

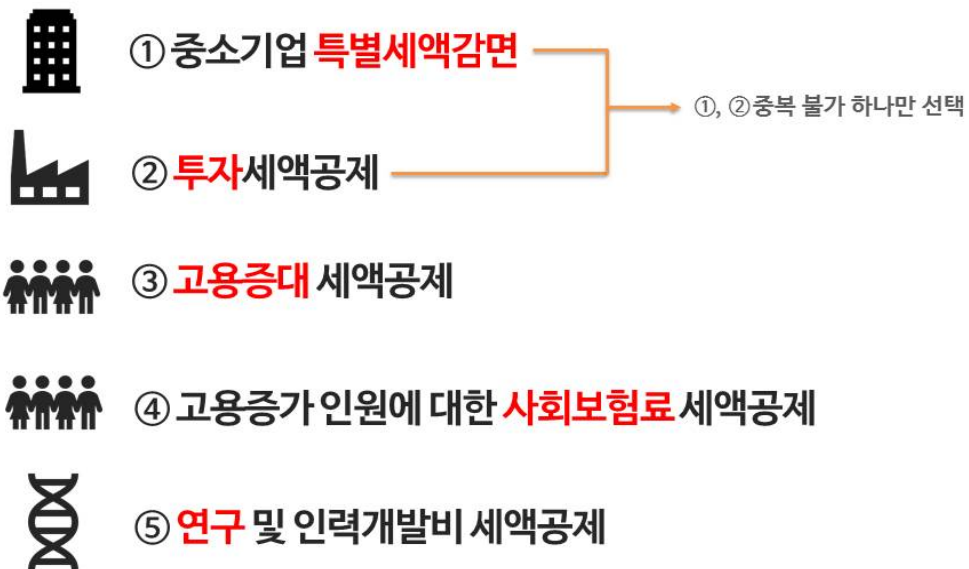
2. 성장/성숙 단계 - 세무조사

신고성실도 평가방법

성실도 분석	내용
항목 분석	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 법인신고서(요약재무제표), 계산서, 지급명세서, 기타신고서 등
주관적 판단요소	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 기업주 가족의 생활수준, 소비수준, 재산변동상황 ➢ 역외탈세 혐의 ➢ 분식회계 추정기업 ➢ 사적비용 법인지출(백화점, 주말, 주거지 주변, 비상근 임직원의 법인카드 사용) ➢ 접대비 등을 복리후생비 등으로 위장 ➢ 계정과목의 이상적 변동 및 왜곡 ➢ 특수관계자간 내부거래금액이 과다 ➢ 기업주 가족에 대한 인건비 지출
분석방법	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 같은 업종의 비슷한 매출액 규모의 사업자들과 비교하여 A,B,C,D등급으로 구분, 불성실한 C,D그룹을 중심으로 조사대상자를 선정

2. 성장/성숙 단계 - 법인세 절세방안

법인세 절세방안



2. 성장/성숙 단계 - 법인세 절세방안

① 중소기업 특별세액감면

적용대상	감면대상 사업을 영위하는 중소기업에서 발생하는 법인세 감면									
공제내용	<div>회사규모/업종별 공제금액차이</div> <table><tr><th>구분</th><th>규모 기준</th><th>감면비율</th></tr><tr><td>소기업</td><td>당해연도 매출액 120억원 이하</td><td>30%</td></tr><tr><td>중기업</td><td>당해연도 매출액 1,000억원 이하</td><td>15%</td></tr></table> <div>*기타 기계 및 장비제조업 기준</div>	구분	규모 기준	감면비율	소기업	당해연도 매출액 120억원 이하	30%	중기업	당해연도 매출액 1,000억원 이하	15%
구분	규모 기준	감면비율								
소기업	당해연도 매출액 120억원 이하	30%								
중기업	당해연도 매출액 1,000억원 이하	15%								
절세전략	<div><div>• 감면한도 1억원</div><div>(전년대비 고용 감소시에는 공제한도 축소:1인당 500만원)</div><div>• 투자세액공제와 중복적용이 불가능하므로 비교하여 선택 필요</div></div>									

2. 성장/성숙 단계 - 법인세 절세방안

② 통합 투자세액공제

적용대상	사업용 유형자산 투자시(토지, 건물, 차량 등 제외)
공제내용	<p>당기 투자액 10% + a%</p> <p>*a: [당해 연도 투자액 - 직전 3년 평균 투자액] × 추가공제율(3%) -추가공제액 한도 : 기본공제액의 200</p>
절세전략	<ul style="list-style-type: none"> 중소기업 특별세액감면과 중복적용 불가 → 중소기업 특별세액감면 vs 통합투자세액공제 중 1개 혜택 선택 → 기계장치 등 설비투자 금액이 큰 경우, 어떤 혜택을 적용하는 것이 유리한지 법인세 신고 전 시뮬레이션 필요

2. 성장/성숙 단계 - 법인세 절세방안

[참고] 통합 투자세액공제 개정 전/후 비교

구분	개정 전	개정 후
투자 세액공제 종류	① 중소기업 투자세액공제(3%) ② R&D 설비(7%) ③ 안전 설비(10%) ④ 에너지절약 시설(7%) ⑤ 환경보전 시설(10%) ⑥ 초연결 네트워크 시설(3%) ⑦ 의약품 품질관리 시설(6%) ⑧ 신성장기술 사업화 시설(10%) ⑨ 근로자 복지증진 시설(10%)	통합투자세액공제로 단일화
대상자산	가능한 자산, 특정시설 열거 (Positive 방식)	모든 일반 사업용 유무형자산 (토지/건물/차량/비품 등 일부제외) (Negative 방식)
공제율	일반적으로 3% ~ 최대 10%	기본공제 10%* + a%(추가공제) * 신성장기술 사업화시설 투자분: 12%

2. 성장/성숙 단계 - 법인세 절세방안

③ 고용증대 세액공제

적용대상	소비성서비스업을 제외한 기업, 해당 과세기간 상시근로자수가 직전 과세연도 상시근로자수보다증가시
공제내용	청년 1인당: <u>1,200만원</u> 상시근로자 1인당: <u>770만원</u>
절세전략	고용인원 유지 시 최대 3년간 적용되므로 효과 큼 (예시) 전년 대비 당해연도 청년정규직 1명 증가시 : 3년간 총 3,600만원 세액공제 효과

*중소기업 수도권 밖 기준

2. 성장/성숙 단계 - 법인세 절세방안

④ 사회보험료 세액공제(고용증가시)

적용대상	소비성서비스업을 제외한 기업, 해당 과세기간 상시근로자수가 직전 과세연도 상시근로자수보다증가시
공제내용	① 청년 고용증가인원에 대한 회사부담분 사회보험료 부담금액 × 100% ② 상시근로자 고용증가인원에 대한 회사부담분 사회보험료 부담금액 × 50%
절세전략	고용인원유지시 2년간 적용 (예시) 전년 대비 당해연도 청년정규직 1명증가시 : 회사부담분 사회보험료 2년치 세액공제 효과

2. 성장/성숙 단계 - 법인세 절세방안

⑤ 연구인력개발비 세액공제

적용대상	전담연구요원인건비, 연구개발재료비, 위탁연구개발비등 지출액
공제내용	<ul style="list-style-type: none"> 일반연구 및 인력개발비 세액공제 [Max (①, ②)] ① 증가금액 기준 : 증가액 × 50% ② 당기 발생액 기준 : 당기 발생액 × 25%
절세전략	<ul style="list-style-type: none"> 신성장동력·원천기술 해당 연구개발비: 최대 40% 공제 기본 30% + a% 공제 *a: 해당 과세연도의 수입금액에서 신성장·원천기술 연구개발비가 차지하는 비율 X 3 세액공제 적정여부를 사전 확인해주는 국세청 사전심사서비스 신청 가능 과세관청의 검증 강화 대비 필요 (연구노트, 전담 연구요원 여부 등)

3. 승계단계

기업승계 유형



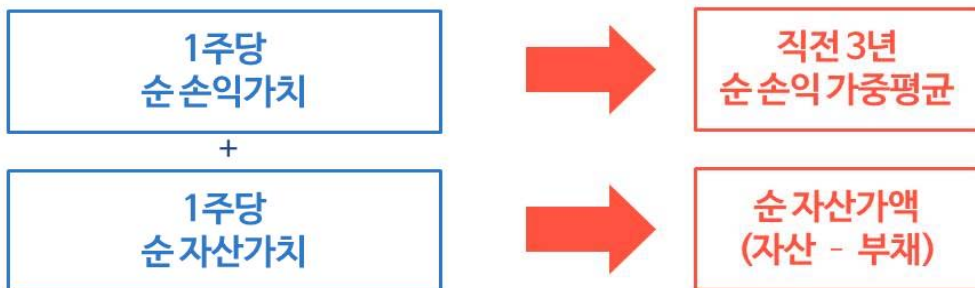
3. 승계단계

① 주식가치 하락 전략 → 주식가치가 낮은 시점에 증여

주식가치 평가방법



비상장주식 보충적 평가방법 (순손익가치 & 순자산가치 가중평균)



3. 승계단계

② 기업승계 세제지원제도 적극적 활용

(1) 기업승계 주식에 대한 증여세 과세특례 (2) 기업상속공제제도 마련되어 있음

생전 사전증여		상속시점	
기업승계 주식에 대한 증여세 과세특례		기업상속공제	
5억원 기본공제, 10~20% 저율과세 적용 (사업무관자산에 대한 세제혜택 배제)		기업 영위기간에 따라 최소200억 ~ 최대 500억원을 공제	
대표님 생전에 선택 가능		유고발생 시점 (선택 불가능)	
- 요건, 사후관리(7년) - 상속 발생 시 재정산		- 요건, 사후관리(7년) - 고용 유지요건 등 충족 필요	

3. 승계단계

② 기업승계 세제지원제도 적극적 활용, 계속

매년 개정되고 있으며, 사후관리 요건 등이 완화되고 있는 추세

구 분		개정 전	현재
기업 상속 공제 제도	사후관리기간 단축	• 사후관리 기간 10년	• 사후관리 기간 7년
	업종변경 확대	• 주업종 유지 (소 분류 내 변경 허용)	• 주업종 유지 (중 분류 내 변경 허용) • 필요한 경우 승인 후 중분류 범위 밖에 해당하는 업종으로 변경허용
	고용유지 의무 기준 변경 및 완화	• 정규직 근로자 수 유지	• 요건 완화 : 인원수 or 총급여 중 선택
	탈세 등 기업인 혜택 배제	• 규정 없었음	• 탈세은 경우 공제 배제 • 세 또는 회계부정에 따라 형사처벌
증여세과세특례제도		• 후계자 수증인은 1인 자녀만 가능	• 후계자 수증인 2인 이상 자녀 가능(증여세액은 1인 수증 기준으로 계산)

2021년 개정세법 주요내용

1. 초과 배당

2021년 1월 1일부터 초과 배당의 절세효과가 없음

개정내용
(증여세)

현 행	개 정
<ul style="list-style-type: none"> 증여세 과세요건 : 증여세 > 소득세 상당액 과세방식 <ul style="list-style-type: none"> ① 초과배당에 대한 소득세 과세 ② 증여세 과세요건 미 충족 시 증여세 과세 없음 	<ul style="list-style-type: none"> 증여세 과세요건 : N/A (= 모두 과세) 과세방식 <ul style="list-style-type: none"> ① 초과배당에 대한 소득세 과세 ② (초과배당액 - 소득세)에 대해 증여세 과세

개정 이유

- 초과배당을 통한 세부담 회피 방지

적용시기

- 2021년 1월 1일 이후 배당 분 부터

2. 비상장주식에 대한 이월과세

증여세 배우자공제(10년간 최대 6억원)를 활용한 절세효과 축소

개정내용
(소득세)

현행	개정
<ul style="list-style-type: none"> N/A 	<ul style="list-style-type: none"> 적용 요건 : 배우자로 부터 증여 받은 후 1년 이내에 양도하는 주식 등 (비상장주식 포함) 과세방식 = Max(①, ②) ① 당초 증여자의 취득가액을 적용한 양도소득세 ② 수증자의 취득가액을 적용한 양도소득세

개정 이유

- 배우자 증여를 통한 조세회피 방지

적용시기

- 2023년 1월 1일 이후 발생하는 소득분 부터 적용

3. 소득세 최고세율 조정

고소득 개인사업자 및 급여생활자 세부담 확대

개정내용
(소득세)

현행		개정	
과세표준	세율(%)	과세표준	세율(%)
1,200만 원 이하	6	1,200만 원 이하	6
1,200 ~ 4,600만 원	15	1,200 ~ 4,600만 원	15
4,600 ~ 8,800만 원	24	4,600 ~ 8,800만 원	24
8,800 ~ 1억 5천만 원	35	8,800 ~ 1억 5천만 원	35
1.5 ~ 3억 원	38	1.5 ~ 3억 원	38
3 ~ 5억 원	40	3 ~ 5억 원	40
5억 원 초과	42	5 ~ 10억 원	42
		10억 원 초과	45

개정 이유

- 과세형평 제고 및 소득재분배 기능 강화

적용시기

- 2021년 1월 1일 이후 발생하는 소득분 부터 적용

4. 결손금 및 세액공제 이월공제기간 확대

이월공제기간 확대를 통한 조세지원

개정내용 (법인세 및 소득세)

현 행	개 정
<ul style="list-style-type: none"> 결손금 이월공제기간 : 10년 세액공제 이월공제기간 : 5년 	<ul style="list-style-type: none"> 결손금 이월공제기간 : 15년 세액공제 이월공제기간 : 10년

개정 이유

- 코로나19 피해기업 지원 및 사업자 세부담 경감

적용시기

- 결손금 : 2021년 1월 1일 이후 신고한 결손금 부터 적용
- 세액공제 : 2021년 1월 1일 이후 신고 시
공제기간이 경과하지 않은 분도 적용

5. 간주공급에 대한 예외 확대

명절, 기념일 등에 지급하는 재화에 대한 부가가치세 부담 완화

개정내용 (부가가치세)

현 행	개 정
<ul style="list-style-type: none"> 대상 : 설날, 추석, 창립기념일, 생일에 직원들에게 지급하는 재화 부가가치세법상 처리방식 : 간주공급으로 보아 지급하는 재화의 공급가액의 10%를 매출세액으로 납부 	<ul style="list-style-type: none"> 대상 : 설날, 추석, 창립기념일, 생일에 직원들에게 지급하는 재화 부가가치세법상 처리방식 : 1인당 연간 10만원 이하의 재화에 대해서는 재화의 공급으로 보지 않음

개정 이유

- 기업의 복리후생 활동 지원 및 소비 진작

적용시기

- 2020년 2기분 부터 적용

FAQ

FAQ

Q. 어느정도 규모인 경우에 외부감사를 받아야 하나요?

외부감사 대상 판정기준

다음 중 어느 하나에 해당하는 주식회사 or 유한회사

• 주권상장법인, 상장예정법인

• **일정 기준에 해당하는 비상장법인** (① 또는 ② 해당 시)

① 소규모 회사를 제외한 회사. 즉, 아래 기준 중 **2가지를 충족하는 회사**

구분	자산	부채	매출액	종업원	직원수
주식회사	120억 이상	70억 이상	100억 이상	100인 이상	N/A
유한회사	상동	상동	상동	상동	50인 이상

(* 유한회사는 위 요건 중 3개 이상 해당 시)

② 직전 사업연도(말) **자산총액 또는 매출액이 500억원 이상**인 회사

FAQ

Q. 세무조사가 나오면 중점적으로 보는 항목은?

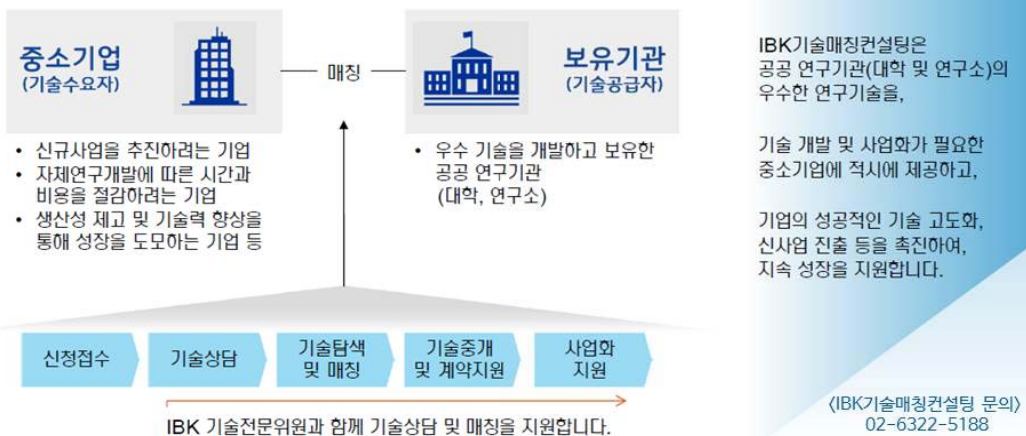
비용처리, 세액공제, 특수관계자 거래 등 세무처리 적정여부를 검토함

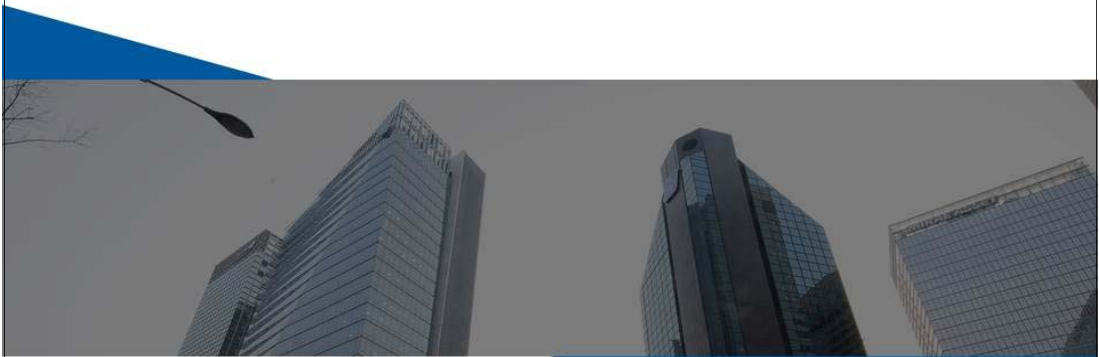
주요 추정사례 예시	
구 분	내 용
업무무관비용	법인신용카드 등 사적사용액에 대하여 손금부인 법인신용카드 사용 자료 중 피부비용실, 면세점 등 사적사용액으로 판단할 수 있는 항목을 복리후생비, 수수료 등 계정으로 분산하여 회계처리한 비용이 있는 경우 손금부인 후 대표자 상여처분 가능
부채자 인건비	실제로 근로를 제공하지 않는 대표이사·주주 등의 가족에게 지급한 인건비는 손금부인
상품권 과다 매입	상품권 과다 매입 후 비자금 조성 목적 사용에 대하여 손금부인 법인가드로 상품권을 구입하여 비자금을 조성하고, 복리후생비 계정 등으로 변칙회계처리한 비용은 손금부인 후 대표자 상여처분 가능
타계정 계상 접대비	타계정(복리후생비, 회의비 등)에 계상된 접대비 지출명목, 기장내용, 거래형식 등에 불구하고 지출의 목적, 지출의 상대방 등을 기준으로 판단하여, 사업을 위해 거래처에 지급한 대가인 경우에는 세무상 접대비로 처리

신규 컨설팅 안내

IBK기술매칭컨설팅

중소기업이 필요로 하는 기술을 대학 및 공공 연구소가 보유한 우수 기술과 연결하고, 기술이전 및 사업화 과정에서 기술 및 경영 정보를 제공하여 기업의 성공과 도약을 지원함





감사합니다.



근로시간 및 노무관리

주요내용 설명자료

2021. 3.



고용노동부

KBIZ 중소기업중앙회



신! 금융 은행
IBK기업은행