

콘텐츠 분야 주52시간제 적용 시

유연근무제 활용 사례

방송분야

유연근로시간제 도입 사례

- 재량근로시간제 -



근로시간 관련 기초 개념

근로시간 의의

근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간

(사용자의 지시 여부, 업무수행의무 정도, 거부 시 불이익 여부, 시간·장소 제한정도 등 개별적·구체적으로 판단)

* 성인 근로자 기준(18세 이상)

법정근로시간

1주 40시간(휴게시간 제외)
1일 8시간(휴게시간 제외)

소정근로시간

법정근로시간 범위 내에서
사전에 약정된 근로시간

연장근로

1주 12시간 한도

야간근로

22시 ~ 다음날 06시

휴일근로

법정휴일 + 약정휴일

휴게

사용자의 지휘감독으로부터 벗어나
자유로이 이용할 수 있는 시간

주52시간제 개관 : 근로기준법 개정

1주 최대 52시간 가능

법정 40시간 + 연장 12시간



기본 근로시간 규정

법정근로 : 1주 40시간

+

연장근로 : 1주 12시간

주 52시간 이내

유연근로제

(운영형태 변경) 탄력, 선택
(계산방법 변경) 재량, 사업장 밖

주 52시간 초과

연장근로 예외

특별연장근로, 추가 연장근로,
특례제도

근로시간 · 휴게 · 휴일 적용제외

- 5인 미만 사업장 ● 농림 · 축산 · 수산업
- 감 · 단 승인 근로자 ● 관리 · 감독 · 기밀 업무

주52시간제 대표적 예외 제도

특별연장근로 인가제도

근로기준법 제53조 제4항

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 아업에 중대한 지장·손해 발생
5호	고용노동부 장관이 국가경쟁력 강화 등을 위해 필요하다고 인정하는 연구개발

30인 미만 사업장 추가 연장근로

근로기준법 제53조 제3항

30명 미만 사업장으로서 근로자대표와 서면합의한 경우 1주 8시간의 범위 내에서 추가 연장근로 한시적('21.7~'22.12) 허용
- 1주 최대 60시간(법정 40시간 + 연장 12시간 + 추가 연장 8시간) 근로 가능

유연근로시간제

근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로

운영할 수 있도록 하는 제도



근로기준법

유연근무제 대표 유형

- 탄력적 근로시간제**
(제51조, 제51조의2)

→ 일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정근로시간(주40시간) 내로 근로시간을 맞추는 근무제도
- 선택적 근로시간제**
(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
- 사업장 밖 간주근로제**
(제58조 제1, 2항)

→ 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 계산하기 어려운 경우에 소정근로시간, 업무수행에 통상 필요한 시간, 근로자대표와 서면합의한 시간을 근로한 것으로 인정하는 제도
- 재량근로시간제**
(제58조 제3항)

→ 법정업무로서 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무에 대해 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 근로시간을 근로한 것으로 간주하는 제도

유연근무제

유형별 적합직무와 사전 고려사항

유형	적합직무 예시	사전 고려사항
 <p>탄력적 근로시간제</p>	> 계절적 영향을 받거나 시기별(성수기·비수기) 업무량 편차가 많은 업종 등	> 대체로 근로시간의 사전 예측, 계획수립이 가능한가?
 <p>선택적 근로시간제</p>	> 근로시간(근로일)에 따라 업무량의 편차가 발생하여 업무조율이 가능한 소프트웨어 개발, 사무관리 (금융거래·행정처리 등), 연구, 디자인, 설계 등	> 시업, 종업시각이 가변적이어도 업무에 지장이 없는가?
 <p>사업장 밖 간주근로제</p>	> 근로시간 대부분을 사업장 밖에서 근로하는 영업직, 출장업무, A/S 업무 등	> 사업장 밖 근로에 대한 근로시간을 산정하기 어려운가?
 <p>재량근로시간제</p>	> 1. 신문, 방송 또는 출판사업의 기사 취재, 편성 또는 편집, 2. 방송 프로그램·영화 등 제작사업에서의 프로듀서나 감독업무 등(근로기준법 시행령 제31조 및 관련 고시에서 정하는 업무에 한함)	> 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 대해 구체적 지시 없이 수행할 수 있는가?

재량근로시간제의 의미

업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무(대통령령으로 정한 업무)로서 사용자와 근로자 대표가 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 간주하는 제도

재량근로시간제의 법정 업무

(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



재량근로시간제 실시 요건



대상업무

신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무,
방송 프로그램 · 영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무 등 법정 업무

업무 재량성

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

근로자대표서면합의

- 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 내용에 대해 서면 합의할 것

재량근로시간제 법적 효과



법적 요건
충족 시

도입요건을 충족하고 적법하게 운영되는 탄력적 근로시간제 하에서는
특정한 날 또는 특정한 주에 법정 근로시간을 초과하여 근무할 수 있음

법적 요건
위반 시

- 법적 요건을 갖추지 못한 채 운영되면
근로기준법 제52조(선택적 근로시간제)가 아닌 같은 법 제50조(근로시간)가
적용되어 1일 8시간, 1주 40시간을 초과한 근로시간은 연장근로가 됨
- 따라서 실근로시간 여부에 따라 근로시간 위반이 될 수 있고
실근로시간을 토대로 임금 등 근로조건이 적용됨

Q & A

Q 저는 방송 프로그램 제작 PD입니다. 담당업무가 제작 전반에 대해 책임을 지고 기획, 스태프의 선정, 예산관리 등을 총괄하고 있습니다. 또한 사용자는 업무수행 수단 및 근로시간 배분에 관해 구체적인 지시를 하지 않고 재량을 넓게 인정하고 있습니다. 그럼 재량근로시간제 대상이 되나요?

A 네. 말씀하신 것처럼 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 대해 구체적 지시 없이 수행할 수 있다면 재량근로시간제 대상에 해당됩니다.

