공단 근로시간 운영 안내

1. 공단 근로시간 운영원칙

① **근로시간 원칙 : 1일 8시간, 주40시간(주5일)**

※ 근거규정 : 취업규칙 제15조, 단체협약 제55조, 근로기준법 제50조

② **연장근로 원칙 : 주40시간을 초과하는 연장근로는 주 12시간 한도 이내로 가능**

2018년도 임금협약에 따라 연장근로수당 대신 보상휴가로 지급

- **공단은 업무형편상 필요한 경우에 연장근무를 명할 수 있음**
- **부서장의 승인이 있는 경우에만 연장근무로 인정하고 연장근무 최소화**
- **특정 일의 최대 근로시간은 20시간(8시간+연장근로 12시간)**
- **특정 주의 최대 근로시간은 52시간(40시간+연장근로 12시간)**

※ 근거규정 : 취업규칙 제17조, 단체협약 제56조, 근로기준법 제53조, 2018년 임금협약서

③ 탄력적 근로시간제 도입('19.1.1)에 따라 연장근로 한도 변경

- **근무편성표에 따라 근로할 경우에는,**

  3개월 평균 주40시간 준수 시 1주 40시간 초과하여 근로하여도 연장근로 미발생

- **다만 1일 12시간, 1주 52시간을 초과하는 시간은 연장근로에 해당하므로,**

  1일 12시간, 1주 52시간 이내로 편성

- **특정 일의 최대 근로시간은 24시간(12시간[1)]+연장근로 12시간)**

- **특정 주의 최대 근로시간은 64시간(52시간[2)]+연장근로 12시간)**

※ 근거규정 : 근로기준법 제51조 제2항 및 제53조, 공단 탄력적 근로시간제 노사합의서

---

1) 2) 탄력적 근로시간제 도입 시 단위기간 1주 평균 40시간을 준수하고, 근무편성표에 따라 근로하는 1일 12시간, 1주 52시간까지는 연장근로에 해당하지 않음. 또한 단위기간 1주 평균 40시간이 넘는 시간은 연장근로에 포함되며 중복 산정은 되지 않음

④ 예측 가능한 연장근로의 경우

- 예측 가능한 연장근로 : 예정된 경기 및 행사, 경영평가 대비 등
- 연장근로를 근무편성표에 반영하여 평균 주40시간 준수 시 연장근로 미발생
- 근무편성 시 1일 12시간, 1주 52시간 한도 준수

⑤ 예측 불가능한 연장근로의 경우

- 예측 불가능한 연장근로 : 기상상황에 따라 발생하는 재해대책 등
- 연장근로 여부가 근무당일에 결정되므로 근무편성표에 반영하기 어려움에 따라, 근무 월 종료 시 실제 근무현황을 근무편성표로 보고 1일 12시간, 1주 52시간 한도를 초과하는 시간 및 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과한 시간을 연장근로로 산정

2. 공단 탄력적 근로시간제 서면합의사항

- 시행시기 : **2019. 1. 1.**(2018.12.28. 제도도입 합의, 2019.01.15. 세부사항 합의)

- 대상 근로자의 범위 : **전 직원**

- 단위 기간 : **3개월(1~3월, 4~6월, 7~9월, 10~12월이 기본, 부서 방침에 따라 변경 가능)**

- 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간 : **각 부서별 근무일정표와 근무시간표에 따름**

- 서면합의의 유효기간 : **탄력적 근로시간제의 해지의 합의가 있을 때까지 유효**

3. 공단 탄력적 근로시간제 적용 시 연장근로 산정 기준

- 유연근로시간제 가이드(고용노동부)의 탄력적 근로시간제를 준수하여 적용
- 3개월 단위를 평균하여 주 52시간을 준수하는 경우에는 1주 최대 64시간, 1일 최대 24시간 근로가 가능
- 단위기간 평균 1주의 근로시간을 40시간으로 정하고,

  ①②③에 해당하는 시간은 연장근로에 해당

  ① 근로일별 근로하기로 정한 시간(근무편성표에 기재된 근로시간)을 초과한 시간

  ※ 예측불가능한 연장근로(재해대책 등)가 발생하는 부서의 경우는 실제 근무현황을 근무편성표로 볼 수 있으므로 산정 제외

  ② 특정일, 특정주의 근로시간이 각각 12시간, 52시간을 초과한 시간

  ③ 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 40시간을 초과한 시간

4. 탄력적 근로시간제 도입 시 유의사항

(1) 탄력적 근로시간제 도입을 위한 부서의 별도 방침을 수립해야 하는지 여부?

- **부서별 탄력적 근로시간제 적용기간 및 근로시간 산정 단위기간이 상이할 수 있으므로 부서별 방침을 수립하여 적용하는 것이 근로시간 관리에 용이할 것입니다.**
- **따라서 주52시간 초과 가능성이 있는 부서에서는 부서별로 탄력적 근로시간제를 포함한 근로시간 관리 방침을 수립하시어 근로시간을 관리하시기 바랍니다.**

(2) 탄력적 근로시간제 적용기간 및 단위기간의 변경이 가능한지 여부?

- **적용 기간은 최대 3개월이므로 1개월 단위의 근로시간 관리도 가능합니다.**
  (1개월 평균 주52시간 준수 시 3개월 평균 주52시간 자동 준수)
- **단위기간은 노사합의서 시행일을 기준하여 1~3월, 4~6월, 7~9월, 10~12월이 기본이나, 부서 방침에 따라 변경 가능합니다. 또한 단위기간에서 특정 월을 제외하는 것도 가능합니다.(예. 3~5월, 6월 제외, 7~9월 단위기간 산정 가능)**

(3) 근무편성표에 없는 연장근로 가능 여부?

- **원칙적으로 불가하나, 재해대책 등 예측 불가능한 연장근로의 경우에 한하여 근무편성표에 없는 연장근로가 가능합니다. 이 경우 근무 월 종료 후 실제근무현황을 근무편성표로 보고 연장근로시간을 산정하며, 1일 12시간, 1주 52시간을 초과하는 근로시간 및 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 40시간을 초과한 시간은 연장근로에 해당합니다.**

(4) 새로운 근무편성표를 적용시키기 위하여 별도의 노사합의가 필요한지 여부?

- **공단의 노사합의서는 부서별 특성을 고려하여 각 부서별 근무편성표에 따라서 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간을 정하도록 하고 있습니다.**

- **따라서 평균 주40시간을 유지하면서 근로일별 근로시간만 변경된 경우에는 별도의 노사합의는 필요하지 않습니다. 다만, 근로형태의 변화(일근제↔교대제), 휴게시간의 증감 등이 포함된 근무편성표는 근로조건의 중대한 변경에 해당하므로 지부 노사협의회 등을 통한 노사 간 협의가 필요합니다.**

(5) 탄력적 근로시간제 하에서도 야간근로에 대한 가산수당을 지급해야 하는지 여부?

- **탄력적 근로시간제를 도입하더라도 야간시간(22시부터 익일 6시까지) 근로에 대하여는 가산수당을 지급해야 합니다.**

(6) 기간제 근로자에게도 탄력적 근로시간제를 제한 없이 적용할 수 있는지 여부?

- **기간제 근로자의 (잔여)계약기간보다 탄력적 근로시간제의 단위기간을 길게 설정할 경우, 계약기간 동안 1주 최대 64시간의 장시간근로가 가능하게 되어 근로기준법 위반에 해당합니다.**

  예. 기간제근로자 계약기간이 4월 30일 만료일 경우

  부서 단위기간 4~6월로 설정 시 4월에 1주 최대 64시간 근로 후 계약종료

- **따라서, 기간제 근로자를 대상으로 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 기간제 근로자의 (잔여)계약기간이 탄력적 근로시간제의 단위기간보다 같거나 긴 경우에 한하여 적용할 수 있습니다.**

  예. 기간제근로자 계약기간이 2월~8월일 경우

  부서 단위기간 1~3월, 4~6월, 7~9월 시 4~6월의 단위기간만 적용 가능

※ 근무편성 시 주52시간을 초과하는 연장근로가 발생하지 않도록 유의

- 근로시간 운영에 관한 질문이 있는 임직원께서는 **인사노무처 정부룡 과장(내선 6227)**에게 연락주시면 안내해드리도록 하겠습니다.