

■ 동향 ■

탄력적 근로시간제 제도 개선에 대한 경제사회노동위원회 합의**1. 내용**

대통령 직속 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회 산하 노동시간제도개선위원회가 탄력적 근로시간제의 단위기간을 현행 3개월에서 6개월로 확대하기로 합의하였습니다. 합의 내용대로 법 개정이 이루어지면 탄력적 근로시간제의 단위기간은 ▲ 2주 이내 ▲ 3개월 이내 ▲ 3개월 초과·6개월 미만의 단위로 구분되게 됩니다.

2주 이내 단위와 3개월 이내 단위의 탄력근로를 시행하고자 할 때에는 현재와 같은 절차로 도입이 가능합니다. 2주 이내 단위는 취업규칙으로, 3개월 이내 단위는 근로자대표와의 서면합의로 도입할 수 있습니다. 이번 합의로 신설될 가능성이 높은 3개월 초과·6개월 미만의 단위 역시 근로자대표와의 서면합의로 도입할 수 있도록 하였습니다. 3개월 초과 탄력적 근로시간제의 경우 근로일별이 아닌 주별로 근로시간을 정하되 최소 2주 전에 근로일별 근로시간을 근로자에게 통보해야 합니다.

또한 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입으로 우려되는 근로자의 과로를 방지하고 건강을 보호하기 위하여, 근로일 사이에 연속으로 11시간 휴식을 의무화하는 내용을 도입하였습니다. 사용자는 임금저하 방지를 위한 보전수당, 할증 등 임금보전 방안을 마련하여 고용노동부 장관에게 신고해야 합니다.

이번 합의결과는 국회에 제출되어 탄력근로제 확대 적용을 위한 관련 법 개정 논의의 기초 자료가 될 예정입니다.

2. 탄력근로제 개선을 위한 경제사회노동위원회 노사정 합의문(2019. 2. 19.)

노사정은 주 최대 52시간제도의 현장 안착을 위해 다음과 같이 합의한다.

1. 탄력적 근로시간제의 단위기간을 최대 6개월로 한다.
2. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입으로 우려되는 노동자의 과로를 방지하고 건강을 보호하기 위하여 근로일 간 11시간 연속 휴식시간을 의무화함을 원칙으로 하되, 불가피한 경우 근로자대표와의 서면합의가 있는 경우에는 이에 따른다.
 - 아울러, 노사정은 노동자의 과로를 방지하기 위한 대책을 마련한다.
3. 탄력적 근로시간제는 근로자대표와의 서면합의를 통해 도입한다. 이 경우, 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제에 대해서는 근로일별 근로시간을 사전에 확정하는데 애로가 있음을 고려하여 주별로 근로시간을 정하고, 최소 2주 전에 근로일별 근로시간을 근로자에 통보하여야 한다.
 - 다만, 서면합의 시 사용자가 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사정이 발생한 경우, 정해진 단위기간 내 1주 평균 근로시간을 유지하면서, 근로자대표와의 협의를 거쳐 주별 근로시간을 변경할 수 있다. 다만, 이 경우에도 사전에 근로일별 근로시간을 노동자에게 통보하여야 한다.
4. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 오남용을 방지하기 위해 사용자는 임금저하 방지를 위한 보전수당, 할증 등 임금보전 방안을 마련하여 이를 고용노동부장관에게 신고하고, 신고하지 않은 경우에는 과태료를 부과한다.
 - 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 예외로 한다.
5. 위 2부터 4까지의 내용은 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 적용에 있어 그 단위기간 전체에 대하여 적용한다.

6. 위의 사항들은 주 최대 52시간제 시행에 맞춰 단계적으로 적용한다.

7. 정부는 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 도입과 운영 실태를 향후 3년간 면밀히 분석하고 그 문제점을 파악하며 제도운영에 관한 상담 및 지원을 제공한다. 이를 위하여 고용노동부에 전담기구를 설치한다.

3. 다운로드 : [경제사회노동위원회 보도자료\(2019. 2. 19.\)](#)