

[첨부2] 탄력적·선택적 근로시간제 개정 관련 신·구 조문대비표

1) 탄력적 근로시간제

현 행	개 정 법
<p>제51조(탄력적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.</p> <p>② 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 대상 근로자의 범위 2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) 3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간 4. 그밖에 대통령령으로 정하는 사항(서면 합의의 유효기간) <p>③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중의 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p>④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안을 강구하여야 한다.</p>	<p>제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제) (현행과 같음)</p>
<p><신 설></p>	<p>제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 대상 근로자의 범위 2. 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) 3. 단위기간의 주별 근로시간 4. 그밖에 대통령령으로 정하는 사항 <p>② 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에</p>

현행	개정법
	<p>는 근로일 종료후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면합의가 있으면 이에 따른다.</p> <p>③ 사용자는 제1항 제3호에 따른 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.</p> <p>④ 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 제1항 제2호에 따른 단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 제1항 제3호의 사항을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.</p> <p>⑤ 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>⑥ 제1항부터 제6항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중의 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p>
<p><신설></p>	<p>제51조의3(근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산) 사용자는 제51조 및 제51조의2에 따른 단위기간중 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주 간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여는 제56조 제1항에 따른 가산임금을 지급하여야 한다.</p>
<p>제57조(보상휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.</p>	<p>제57조(보상휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 따라 제51조의3, 제52조 제2항 제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.</p>
<p>제43조의2(체불사업주 명단 공개) ① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 그 밖의 모든 금품(이하 "임금등"이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 "체불사업주"라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 명단공개실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② ~ ④ (생략)</p>	<p>제43조의2(체불사업주 명단 공개) ① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제51조의3, 제52조 제2항 제2호, 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 그 밖의 모든 금품(이하 "임금등"이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 "체불사업주"라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 명단공개실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② ~ ④ (생략)</p>

현 행	개 정 법
<ul style="list-style-type: none"> ※ 부칙 제2조(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입을 위한 준비행위) 사용자는 이 법 시행 전에 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입을 위하여 근로자대표와의 서면합의 등 필요한 준비행위를 할 수 있다. ※ 부칙 제4조(이 법 시행을 위한 준비행위) 고용노동부장관은 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제의 원활한 시행 등을 위하여 실태를 조사·파악할 수 있다. 	

2) 선택적 근로시간제

현 행	개 정 법
<p>제52조(선택적 근로시간제) 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조 제1항의 근로시간을, 1일에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 종료시각 5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료시각 6. 그밖에 대통령령으로 정하는 사항(표준근로시간 : 유급휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간) <p><신 설></p>	<p>제52조(선택적 근로시간제) 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월로 한다) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조 제1항의 근로시간을, 1일에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 종료시각 5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료시각 6. 그밖에 대통령령으로 정하는 사항(표준근로시간 : 유급 휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간) <p>③ 사용자는 제1항에 따라 1개월 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 줄 것. 다만, 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면합의가 있으면 이에 따른다. 2. 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과한 시간에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급할 것. 이 경우 제56조 제1항은 적용하지 아니한다.
<p>제57조(보상휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.</p>	<p>제57조(보상휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 따라 제51조의3, 제52조 제2항 제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.</p>
<p>제43조의2(체불사업주 명단 공개) ① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당,</p>	<p>제43조의2(체불사업주 명단 공개) ① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제51조의3, 제52조 제2항 제2호,</p>

현행	개정법
<p>그 밖의 모든 금품(이하 “임금등”이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 “채불사업주”라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다. 다만, 채불사업주의 사망·폐업으로 명단공개 실시효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② ~ ④ (생략)</p>	<p>제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 그 밖의 모든 금품(이하 “임금등”이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 “채불사업주”라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다. 다만, 채불사업주의 사망·폐업으로 명단공개 실시효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② ~ ④ (생략)</p>
<p>※ 부칙 제3조(1개월을 초과하는 선택적 근로시간제 도입을 위한 준비행위) 사용자는 이 법 시행 전에 1개월을 초과하는 선택적 근로시간제 도입을 위하여 근로자대표와의 서면합의 등 필요한 준비행위를 할 수 있다.</p> <p>※ 부칙 제4조(이 법 시행을 위한 준비행위) 고용노동부장관은 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제의 원활한 시행 등을 위하여 실태를 조사·파악할 수 있다.</p>	

[첨부3] 주요 국가의 탄력적 근로시간제 관련 법 · 제도 비교 (요약)

구분	우리나라	일본	독일	프랑스	미국
개요	법정노동시간: 월 8h / 주 40h	법정노동시간: 월 8h / 주 40h	법정노동시간: 월 8h / 주 40h	법정노동시간: 주 35h	법정노동시간: 7일 평균 48h(연장노동 포함)
연간 실 노동시간	1,967 h(새끼3위)	1,644 h	1,386 h	1,558 h	1,673h (OECD 평균)
단위 기간	2주	1년	1주	1년 (산별협약 허용시 3년)	4주 (50인 미만 사업장 9주)
의의	3개월 이내 단위기간 평균 1주 노동시간이 40h를 넘지 않도록 규정함. 1일 8h, 1주 40h 초과노동가능	1개월 초과~1년 이내 단위기간 평균 1주 노동시간이 40h를 넘지 않도록 규정함. 1일 8h, 1주 40h를 초과노동가능	1개월 이내 단위기간 평균 1주 노동시간이 40h를 넘지 않도록 규정함. 1일 8h, 1주 40h를 초과노동가능	단위협약에 의한 탄력적 근로 시간제(포괄제도)	사용자 결정에 의한 탄력적 근로시간제(보충제)
도입요건	취임 규칙 근로자 대표 사면 협의 합의	근로자 대표 사면 협의 합의	근로자 대표 사면 협의 합의	단위협약에 의한 탄력적 근로 시간제(포괄제도)	사용자 결정에 의한 탄력적 근로시간제(보충제) · 탄력적 근로시간제를 정한다 · 협의가 없다라도 사용하는 중 · 협의에 합의하여 실시가능
임금보전	사용자의 임금보전방안 요구 (노동부 장관)	임금보전 방안 신고 (노동부 장관)	노동시간상한 월 45h / 년 360h	· 일· 주 최장노동시간, 휴가시간, 일간휴식 및 주휴규정이 준수되어야 함. · 단위기간 1년/년 1,600h 초과, 단위기간 1년 미만· 초과단위기간 평균 주 38h 초과한 노동시간이 연장노동에 해당 · 사용하는 대상 노동자에게 노동시간배정에 관한 일체의 변경사항을 상당한 기간을 두어 사전통지해야 함.	월임금은 실제 노동시간과 관계 없이 주 38h를 기준으로 계산 1주 38h 초과 단위기간 평균 주 35h 초과시간은 연장노동시간으로 볼
연장노동 한도 및 임금정산 기준 확인	주 48h 이내 월 12h 이내 주 52h 이내 11시간 연속휴식권 연소자(15~18세) 임신중 여성 금지 탄력 단위기간보다 근무시간이 짧은 경우, 근무시간 평균 법정노동시간 상한 전부에 대해 가산임금 지급 · 가산임금 지급할 보장휴가제 인정	노동시간상한 월 45h / 년 360h	노동시간상한 월 10h 월 45h / 년 360h	주당 노동시간 한도 설정, 한도 초과시 연장노동금지, 해당 월 협약의 의무적 규정사항으로 결정 · 연간 한도시간은 단위협약이 없는 경우 220h · 일간 휴식 11h 이상 연속 부여 → 원칙적으로 13h 초과불가 · 주 6일 초과노동금지, 연속하는 24h 주휴에 11h 일휴 추가 · 일요일 주휴 부여 * 노동자간연 보정을 위해 일· 주 최장노동시간 규정 · 일: 10h 단위협약시 12h 가능 / 주: 48h 연속하는 12주 평균 주노동시간은 44h 초과불가능	4개월(일정예외): 6개월 / 단위협약: 노사협정: 12개월 최원국은 원칙적 규제인 화, 조건부 규제인 화, 단 체결약에 의한 규제인 화 가능
기타 특이 사항	3~6개월 탄력근무제의 경우, ① 임금정산 위반: 3년 이하 징역 3년 이하 벌금(반의사불벌), 체불 시달주 면단 공개 ② 11시간 연속휴식권 부여 위반: 2 년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금 ③ 임금보전방안 신고의무 위반: 500만원 이하 과태료 부과	1일· 1주 노동시간상한 규정없음	직용대생 수내인, 여관, 요 리점, 음식점으로 상시 30인 미만 사업장	* 보충제(4주)의 경우, 단위기간 도중 채용, 퇴직시 주 38h 초과부분은 연장노동에 해당하 고 38h 미달 주에도 38h의 임금보장, 휴가· 휴직이 유급인 경우 임 금은 해당 노동자가 출근하여 노동하였다고 가정하였을 때의 연장 노동을 포함한 노동시간을 기준으로 평가하여 지급	
		- 연장노동상한: 월 45h / 년 360h (휴일노동 불포함) - 음상예외를 가능한 임무량 대부분까지 임시적으로 상한초과노동가능: 년 720h, 월 100h 이내, 2~6개 월 모두 월평균 80h 이내, 월 45h 초과할 수 6회 제한(이상 휴일노동 포함)			