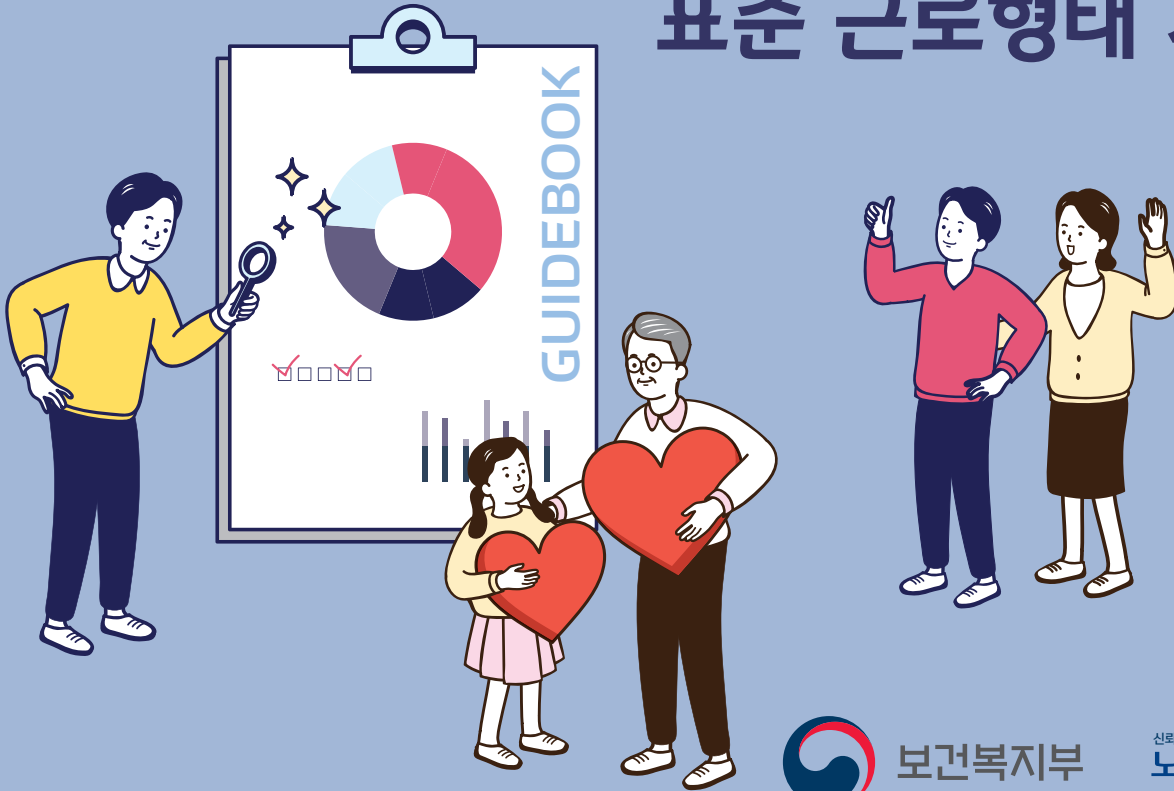


사회복지시설 표준 근로형태 가이드



사회복지시설 표준 근로형태 가이드



CONTENTS

04 1장. 개요

05 1. 가이드 제작 배경 및 목적

09 2. 개정 근로기준법 주요 내용

14 3. 가이드 제작 절차

16 2장. 꼭 알아야 할 근로기준법

17 1. 근로기준법 상 근로자

19 2. 근로형태 변경 시 고려사항

21 3. 근로시간의 개념(근로기준법 및 판례)

23 4. 법정기준근로시간

24 5. 국내외 근로시간 현황

25 6. 휴게시간

28 7. 연장근로 · 휴일근로 · 야간근로

30 8. 휴일

32 9. 탄력적 근로시간제

37 3장. 근로형태 설계 가이드

38 1. 현황분석

38 1) 근로환경

41 2) 직무현황

43 3) 가동시간과 근로형태 모델

45 4) 교대근무 모델의 선정기준

47 2. 근로형태 설계-4조 교대제

47 1) 4조 교대제 개요

50 2) 4조 3교대제 근무표

56 3) 4조 2교대제 근무표

60 3. 근로형태 설계-3조 교대제

60 1) 3조 교대제 개요

63 2) 3조 2교대제 근무표

71 3) 3조 3교대제 근무표

75 4. 인력충원

1장. 개요



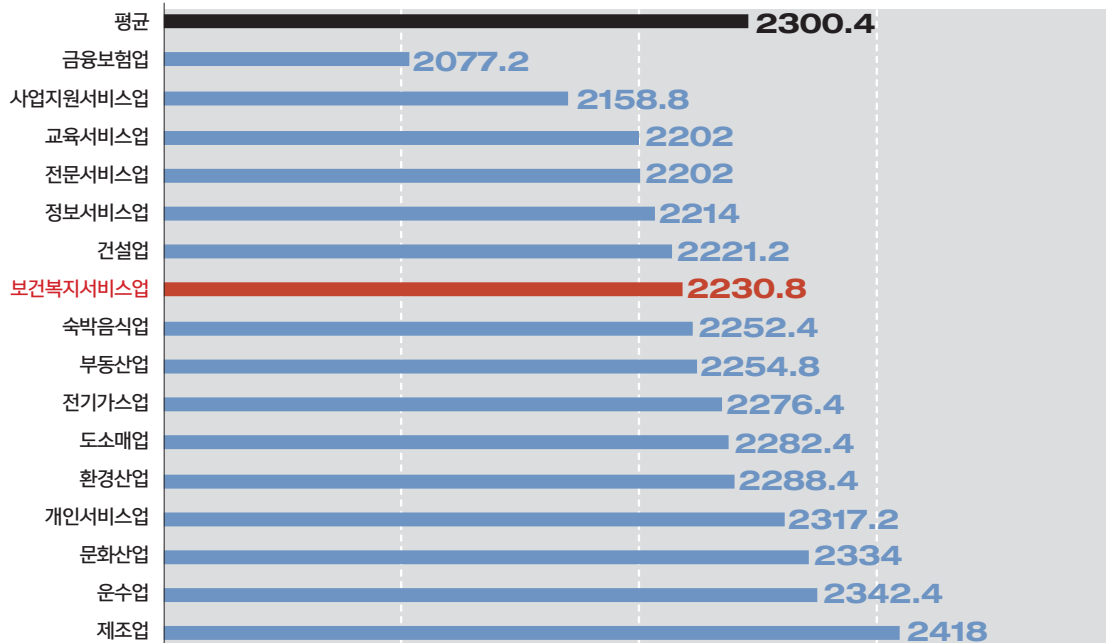
1. 가이드 제작 배경 및 목적

- 2018년 3월 주 최대 근로시간을 68시간에서 52시간으로 축소하고, 근로시간 특례업종을 26개에서 5개로 대폭 축소하는 것을 골자로 「근로기준법」이 개정됨. 사회복지서비스업이 근로시간 특례업종에서 제외됨에 따라, 사회복지시설도 규모에 따라 단계적으로 변경된 근로시간 준수 필요.
- 사회복지 생활시설은 24시간 돌봄서비스를 제공하는 특성상 교대제 운영이 필수적이므로, 시설별로 법정근로시간에 준수 가능한 근로형태(교대 근무제도) 수립 필요. 이에 시설의 근로형태 설계를 돕기 위해 사회복지시설의 특성을 반영한 표준 근로형태 가이드 제작을 추진함.

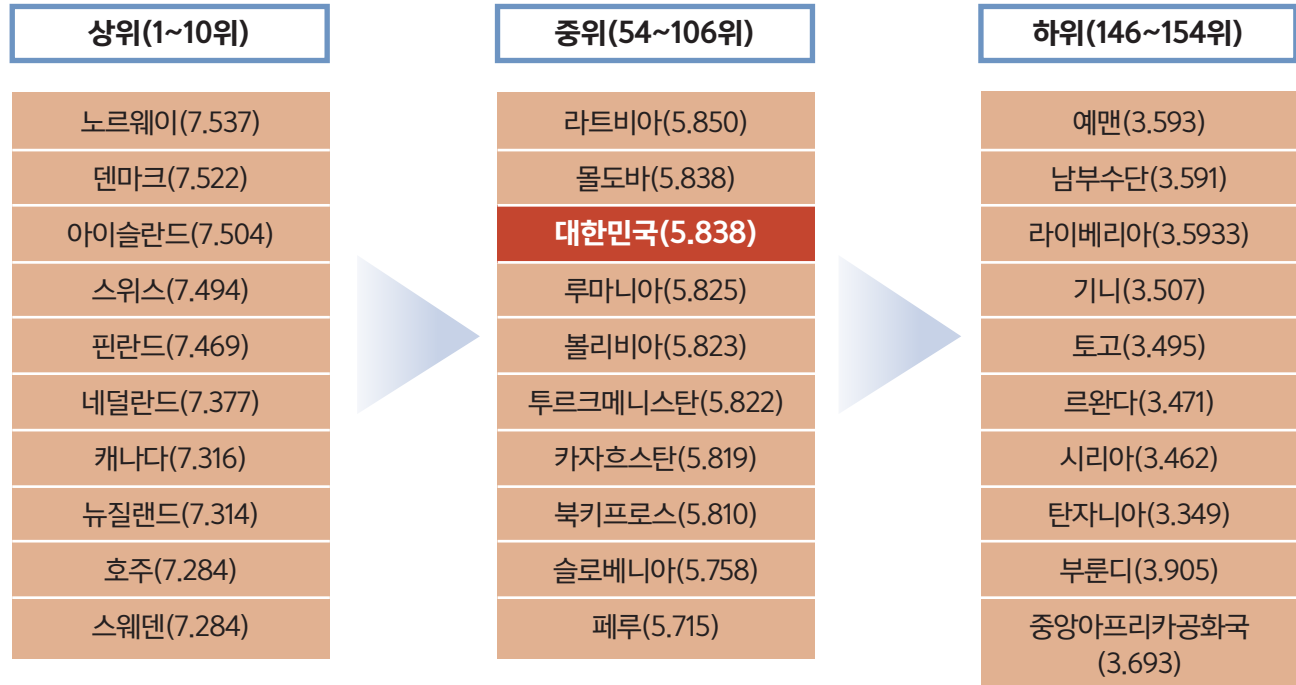
→ 이론적 방법론, 일반론적 기술방식을 지양하고,
현행 근로기준법에서 정한 법정근로시간을 기준으로
사회복지시설 업종에 적합하고 현장에서 적용 가능한 근로형태를 개발하고자,
시설 유형별 노사대표 및 관련 전문가와 수차례 논의를 통해 의견을 수렴하였음.
시설 유형별 대표 사업장을 선정하여 일터혁신 컨설팅(장시간 근로개선 및 일·가정 양립)을 실시하고,
이를 토대로 현장에서 적용이 용이한 표준 근로형태를 제시함.

→ 본 가이드는 근로기준법 개정 내용 및 근로시간 단축의 필요성에 대한
사회복지 현장의 인식을 제고하고, 장시간 근로를 개선함으로써
궁극적으로 근로자의 삶의 질 향상과 사회복지서비스 질 제고에 기여하는 것을 목적으로 함.

- ▶ 업종별 연간 총 근로시간 중 **보건복지서비스업은 2230.8시간으로 10위**
- ▶ 우리나라 평균 2300.4시간 보다는 69.6시간 낮지만, OECD 평균 근로시간(1,763)보다 467.8시간이 초과됨



※ 자료: 한국노동연구원, '근로시간운용실태조사, 2016 참조



* 자료: UN, '세계행복지수, 2016 참조

2. 개정 근로기준법 주요 내용

근로시간 단축

노동시간, 주 52시간으로 단축

- 휴일·연장근로 포함, 최대 52시간



- 1주는 휴일을 포함한 7일
(제2조제1항제7호, 신설)

시행시기

- 기업규모별로 단계별 시행

300인 이상 2018. 7. 1.

* 21개 특례제외업종 2019. 7. 1.

50~300인 미만 2020. 1. 1.

5~50인 미만 2021. 7. 1.

특별연장근로 도입

30인 미만 사업장,
1주 8시간 범위 내에서
한시적으로 특별연장근로 인정
(노사 서면합의 시)

인정기간

2021. 7. 1.~2022. 12. 31.

휴일근로 할증률 명시

휴일근로 할증률 명확화

8시간
이내

통상임금의
100분의 50

8시간
초과

통상임금의
100분의 100

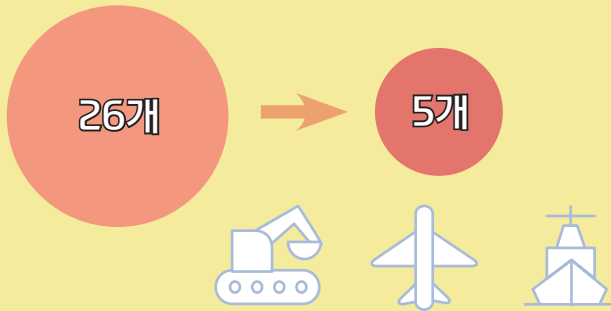
시행시기



공포 즉시
2018. 3. 20.

특례업종 축소

노동시간 및 휴게시간
특례업종 대폭 축소



시행시기 2018. 7. 1.

11시간 연속휴식시간 보장

특례유지업종은 근로일 종료 후부터
다음 근로일 개시 전까지
11시간 연속휴식시간 부여



시행시기 2018. 3. 20.

**특례유지
총 5개**

- ① 육상운송업 ② 수상운송업 ③ 항공운송업
- ④ 기타 운송관련 서비스업 ⑤ 보건업
- * 육상운송업 중 노선여객자동차운송사업은 제외

**특례제외
총 21개**

- ① 보관 및 창고업 ② 자동차 및 부품판매업 ③ 도매 및 상품중개업
- ④ 소매업 ⑤ 금융업 ⑥ 보험 및 연금업 ⑦ 금융 및 보험 관련 서비스업
- ⑧ 우편업 ⑨ 전기통신업 ⑩ 교육서비스업 ⑪ 연구개발업
- ⑫ 시장조사 및 여론조사업 ⑬ 광고업 ⑭ 숙박업 ⑮ 음식점 및 주점업
- ⑯ 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업 ⑰ 방송업
- ⑱ 건물·산업설비 청소 및 방제서비스업 ⑲ 하수·폐수 및 분뇨처리업
- ⑳ **사회복지서비스업** ㉑ 미용·욕탕 및 유사서비스업

관공서 공휴일 민간적용

명절, 국경일 등 관공서 공휴일을
민간기업의 유급휴일로 의무화



시행시기

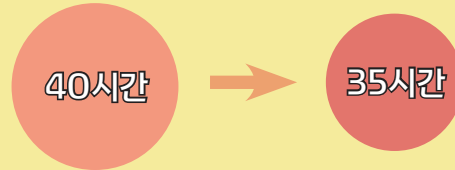
300인 이상 2020. 1. 1.

30~300인 미만 2021. 1. 1.

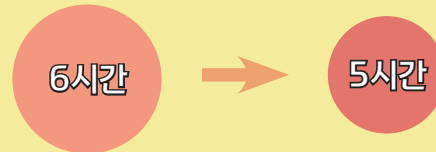
5~30인 미만 2022. 1. 1.

연소 근로자 노동시간 단축

● 1주 노동시간 단축



● 연장노동시간 축소

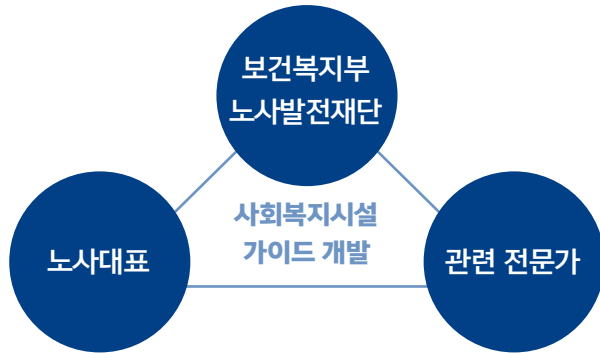


시행시기 2018. 7. 1.

3. 가이드 제작 절차

「사회복지시설 표준 근로형태 가이드」는 보건복지부 생활시설 담당과를 비롯하여 유형별 노사 대표 및 관련 전문가, 전문컨설턴트를 대상으로 ‘전문가 회의’를 구성하고, 수차의 논의를 거쳐 개발함

가이드 개발 추진조직



개발기관	보건복지부, 노사발전재단
노사대표	민주노총 공공서비스노련, 사회복지시설 유형별 사업장 및 관련 협회
관련전문가	학계, 현장전문가, 컨설턴트 등

가이드 개발 과정

→ 근로실태 진단을 통한 이슈도출

- 노사발전재단은 사회복지시설을 유형별로 선정(9개소)하고, 일터혁신 컨설팅을 실시하여 근로실태에 대한 문제점을 도출·발표
- 현황 및 문제점에 대한 시설유형별 노사대표의 발제와 토론을 통해 이슈 도출

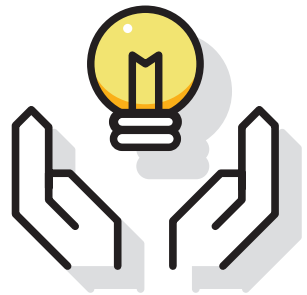
→ 전문가 회의를 통한 가이드 개발 방향 설정

- 노사대표 및 전문가, 컨설턴트로 구성된 ‘전문가 회의’ 를 개최하여 충분한 의견 수렴을 통한 방향 정립
- 노사대표 및 전문가는 발제, 토론, 코멘트, 인터뷰, 문헌제공 등의 역할을 함.
- 노사발전재단은 유형별 대표사업장에 대한 일터혁신 컨설팅 내용을 전문가 회의에서 발표하고, 전문위원들의 코멘트 등 논의를 거쳐 개발 방향 수립
- 보건복지부는 정책방향, 예산확보 등을 고려하여 개발 방향 제시

→ ‘전문가 회의’의 검수를 통한 표준 근로형태 수립

- 개발된 표준 근로형태 가이드는 ‘전문가 회의’ 워크숍을 통해 충분히 공유하고 논의하여 확정

2장. 꼭 알아야 할 근로기준법



1. 근로기준법 상 근로자

관련
법령



근로기준법 제2조(정의)

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.
2. “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

➔ 근로자란, 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하며, 여기서 임금이란 사용자가 근로자의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말함. 근로기준법상 근로자에 해당되면 근로기준법, 고용보험법, 산업재해보상보험법, 근로자퇴직급여보장법 등이 적용되지만, 근로기준법상 근로자에 해당되지 않으면 이러한 법들이 적용되지 않음

➔ 사회복지법인의 이사는 사회복지법인으로부터 사회복지시설의 운영, 인사, 회계 등 전반에 걸친 권한을 위임 받아 이를 독자적으로 처리하여 온 것일 뿐, 그 업무집행에 관하여 사회복지법인의 구체적인 지휘·감독을 받는 근로자라고 볼 수 없음(대법 2002다11618)

판단기준	판단요소
노동의 종속성	업무의 내용을 사용자가 정하는지 여부
	취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용 여부
	업무수행과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지 여부
	사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지 여부
독립사업자성 (경제적 독립성)	노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하고 있는지 여부
	노무제공자가 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는지 여부
	노무제공을 통한 이윤창출과 손실초래 등 위험을 스스로 안고 있는지 여부
임금의 근로대가성	임금의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지 여부
계약관계의 계속성과 전속성	근로제공관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도
기타 요소	기본급이나 고정급이 정해져 있는지 여부
	근로소득세 원천징수 여부
	사회보장제도(4대보험)에서 근로자로 인정받는지 여부

2. 근로형태 변경 시 고려사항

사회복지시설에서 근로를 제공하는 근로자는 근로기준법을 적용 받으므로 근로시간, 휴게시간, 휴가, 휴일 등을 준수하여야 하며, 근로형태 변경 시 다음의 사항을 고려할 필요가 있음

→ **근로시간(제50조) : 휴게시간을 제외하고 1주 40시간, 1일 8시간**

1일은 역일상 1일로 0시~24시까지를 의미하지만, 계속 근무가 2역일에 걸친 경우에는 사업시각이 속한 날의 1일 근로로 취급하여 판단

→ **연장근로(제53조) : 연장근로 시 당사자간 합의 필요, 1주(휴일 포함 7일) 12시간 연장근로 초과금지**

→ **주휴일(제55조) : 1주일에 1회 이상 유급휴일 부여, 근로자의날제정에관한법률에 의해 5월 1일 법정휴일**

※ 명절, 국경일 등 관공서 공휴일은 2020년 1월1일부터 단계적으로 적용하여 2022년 1월 1일 전면 적용

→ **휴게시간(제54조) : 휴게시간은 근로시간 4시간에 30분, 8시간에 1시간 이상 근로시간 도중에 부여**

→ **야간근로(제56조) : 오후 10시부터 오전 6시까지 근로한 시간**

→ **가산임금(제56조) : 연장·야간·휴일근로에 대해서는 통상임금의 50% 가산**

※ 1일 8시간을 초과하는 휴일근로에 대해서는 통상임금의 100% 가산

→ **연차휴가(제60조) : 1년간 80%이상 출근시 15일의 유급휴가 부여, 1년 미만은 80%이상 출근시 1월에 1일**

- 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대해 1일 가산한 유급 휴가 부여, 총 휴가일수는 25일 한도로 부여

→ **특례업종 등 전일 근로 종료 후부터 다음 근로 개시 전까지 11시간 연속휴식시간 보장**

3. 근로시간의 개념(근로기준법 및 판례)

관련
법령



근로기준법 제2조(정의)

7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

근로기준법 제50조(근로시간)

- ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

- ➔ 근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간으로서 휴게시간을 제외한 실근로시간을 의미(대법 2014다74254판결 등)
- ➔ 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 봄 (근로기준법 제50조 제 3항)

- 속·일직근무의 내용과 질이 통상근무와 마찬가지로 인정될 때에 한하여 통상의 근로로 보아 통상임금 및 가산임금 지급하여야 함(1991.7.12, 대법 90다 5832)
- 대기시간이나 휴식·수면시간 등이 실질적으로 사용자의 지휘·감독하에 놓여있는 시간이라면 근로시간에 포함(대법 2006다41990 판결)
- 근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간을 말하고, 휴게시간이란 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말함. 따라서 근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간이라 하더라도 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받고 있는 시간이라면 근로시간에 포함됨(대법 2014다74254판결)
- 사회복지법인에서 아이들을 돌보는 생활지도업무는 근로시간 산정이 어렵다고 볼 수 없어 법정수당에 미달하는 부분에 관한 포괄임금계약은 효력이 없음(춘천지법 2014가단200981)

- ➔ 1일의 근로시간은 8시간을 초과할 수 없음(근로기준법 제50조 제2항)
- ➔ 1주 간의 근로시간은 40시간을 초과할 수 없고(근로기준법 제50조제1항), 1주는 휴일 포함하여 7일을 의미(근로기준법 제2조제7호)
- ➔ ‘1주’의 기산점에 대해 별도로 규정하고 있지 않으므로 노사가 협의하여 내부규정, 취업규칙, 단체협약 등으로 정할 수 있음.
 - 특별한 정함이 없다면 사업장에서 노무관리·근로시간·급여산정 등을 위해 사실상 산정단위로 적용하고 있는 기간이 될 것임

4. 법정기준근로시간

근로자별 법정기준근로시간

➔ 근로기준법은 1일과 1주를 단위로 하여 근로시간을 법률로 제한하고 있으며, 이를 법정기준근로시간이라고 함

구분	법정기준근로시간		연장근로		야간근로	휴일근로
	1일	1주				
남성 근로자	8시간	40시간	당사자 합의	1주 12시간	-	합의
여성 근로자	8시간	40시간	당사자 합의	1주 12시간	본인 동의	본인 동의
산후 1년 미만 여성근로자	8시간	40시간	당사자 합의	1일 2시간 1주 6시간 1년 150시간	본인 동의, 고용노동부 장관 인가	본인 동의, 고용노동부 장관 인가
임신 중인 근로자	8시간	40시간	불가		명시적 청구, 고용노동부 장관 인가	명시적 청구, 고용노동부 장관 인가
18세 미만 근로자	7시간	35시간	당사자 합의	1일 1시간 1주 5시간	본인동의, 고용노동부 장관 인가	본인동의, 고용노동부 장관 인가

5. 국내외 근로시간 현황

구분	한국	미국	일본	프랑스	독일	
법적근거	근로기준법	공정근로기준법	노동기준법	노동법	근로시간법	
근로시간(일)	8시간	-	-	-	8시간	
근로시간(주)	40시간	40시간	40시간(10인 미만 특별사업장 44시간)	35시간	미규정	
연장근로(일)	한도 미규정	한도 미규정 (일부 주는 10~12시간)	한도 미규정	1일 최대근로 10시간 이내	2시간한도(6개월 또는 24주간 일평균 8시간 이하)	
연장근로(주)	12시간 한도	한도 미규정	15시간 한도	1주 최대근로 48시간 이내	한도 미규정	
연장근로(월)	한도 미규정	한도 미규정	45시간 한도	한도 미규정	한도 미규정	
연장근로(연)	한도 미규정	한도 미규정	360시간 한도(특별조항 체결 시 한도 미규정)	1년 최대근로 1,607시간 이내	한도 미규정	
가산임금	50%(휴일근로 8시간 초과분 100%)	50%(고소득 사무직 적용 제외, White Collar Exemption)	25~35%(시간외 25%, 휴일 35%, 야간 25%)	25%(주44시간 이상은 50%)	규정 없음	
보상휴가	부여(100%)	공무원에 한하여 부여(150%)	월60시간 초과분에 한하여 부여(25%)	초과근로 시 의무 부여(50~100%)	부여(근로시간 계좌제)	
탄력적 근로시간제	도입여부	도입	도입	도입	도입	
	단위기간	2주, 3개월	6개월~1년(공무원은 2주)	1주, 1개월, 1년 단위	미규정(주기별 최대 근로한도 준수)	6개월 또는 24주(노사합의 로 6개월 이상 허용)
	추가근로	(2주)8시간 (3개월)12시간	한도 없음(1주 평균 40시간)	(1주)14시간 (1개월)42시간 (1년)320시간	한도 미규정(주기별 최대 근로한도 준수)	한도 미규정 (주당 48시간 이내)
특이사항	최대 주 52시간 근로시간 단축('18.7.1)	연방법과 주법 중에서 근로자에게 유리한 내용을 최저기준으로 적용	노사합의 시 법정 근로시간 초과하여 허용	50인 미만 중소기업은 노사합의로 근로시간 결정	초과근로수당 지급 대신 근로시간 조정	

6. 휴게시간

관련
법령



근로기준법 제54조(휴게)

- ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

→ 휴게시간은 근로시간에 포함되지 않으므로 임금지급을 위한 근로시간 계산에서 제외되는 것이 원칙이며, 이를 위반시 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처함(근로기준법 제110조제1호)

→ 휴게시간은 근로자가 작업시간 중에 실제로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식, 수면시간 등으로 실질적인 사용자의 지휘·감독 없이 근로자의 자유로운 이용이 보장된 시간인데(대법원 1993.5.27. 선고 92다 24509 판결례 참조), 이와 같이 법률에서 근로시간에 따른 휴게시간의 최저기준과 그 기준 위반에 대하여 벌칙까지 부과하고 있는 것은, 근로자에게 충분한 휴게시간을 보장하여 계속적 근로로 인한 육체적·정신적 피로를 회복하게 함으로써 근로자의 건강을 보호하고 작업 능력을 증진시키며 재해를 방지하려는 데 그 목적이 있음

→ 휴게시간은 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상을 근로시간 도중에 부여 (근로기준법 제54조)하여야 하고, 같은 조 제2항에서는 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있고, 같은 법 제59조에서는 운수업 등의 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다고 하여 휴게시간의 특례를 규정하고 있는바, 휴게시간의 변경을 통해 휴게시간을 전혀 주지 않거나 이를 단축할 수는 없음

→ 휴게시간이란 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말하므로, 근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않는 대기시간이나 휴식·수면시간이라 하더라도 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받고 있는 시간은 근로시간에 포함(대법 2014다74254 판결)

→ 휴게시간을 일시적으로 부여함이 휴게제도의 취지에 부합되나, **작업의 성질 또는 사업장의 근로조건 등에 비추어 사회통념상 필요하고도 타당성이 있다고 일반적으로 인정되는 범위 내에서 휴게제도 본래의 취지에 어긋나지 않는 한 휴게시간을 분할하여 주어도 무방(근기 01254-884)**

→ 휴게시간은 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니라, 근로계약의 내용이나 해당 사업장에 적용되는 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 해당 사업장에서의 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 판단함
(대법 2014다74254 판결)

→ 아파트 경비원들이 야간휴게시간에 근무초소(경비실)에서 휴식을 취하면서 대기하는 시간도 근로시간에 포함
(대법 2016다243078)

7. 연장근로 · 휴일근로 · 야간근로

관련
법령



근로기준법 제2조(정의)

- ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.

근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

- 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.

→ 연장근로란, 실 근로시간을 기준으로 1일 기준 8시간, 1주 기준 40시간을 초과하는 시간을 말함

→ 연장근로는 당사자 간 합의를 전제로 1주 간에 12시간 한도로 가능하며,
연장근로에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급

→ 휴일근로란 근로제공의 의무가 없는 유급 또는 무급 휴일날에 근로를 제공하는 것을 말함

→ 휴일근로에 대해서는 8시간 이내의 휴일근로일 경우 통상임금의 100분의 50,
8시간을 초과한 경우에는 통상임금의 100분의 100 이상을 가산하여 지급하여야 함

→ 야간근로란 오후 10시부터 다음 날 오전 6시까지 사이의 근로를 말하며,
통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 함

「근로자직업능력 개발법」 제9조제5항에 따르면 기준근로시간 외의 훈련시간에 대하여는 생산시설을 이용하거나 근무장소에서 하는 직업능력개발훈련의 경우를 제외하고는 연장근로와 야간근로에 해당하는 임금을 지급하지 않을 수 있음(근로기준법-571, 2010.02.01).

8. 휴일

관련
법령



근로기준법 제55조(휴일)

- ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.
- ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다.
다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

근로자의 날 제정에 관한 법률

5월 1일을 근로자의 날로 하고, 이 날을 「근로기준법」에 따른 유급휴일로 한다.

- ➔ 휴일이란 근로자가 근로의 의무 뿐만 아니라 사용자로부터 일체의 구속에서 벗어나는 날을 의미함
- ➔ 휴일은 사용자에게 법적으로 부여의무가 강제되느냐에 따라 법정휴일과 약정휴일로 구분함

구분	내용
법정휴일	<ul style="list-style-type: none"> • 주휴일(유급) : 근로기준법 제55조 제1항 • 매년 5월 1일 근로자의 날(유급) : 근로자의날 제정에 관한 법률 • 공휴일(유급) : 근로기준법 제55조 제2항 (2020년부터 순차적용)
약정휴일	약정휴일은 사업장마다 다를 수 있음. (예 : 회사창립기념일, 노조창립기념일 등)

<휴일과 휴무일의 구분>

- 1주일 중 소정근로일이 5일(통상 월~금요일)인 경우, 법정휴일인 주휴일 1일(통상 일요일)을 제외한 나머지 1일(통상 토요일)에 대해서 노사가 별도로 “휴일”로 지정하지 않은 경우 “무급휴무일”로 판단
- 휴무일은 소정근로일에 포함되지 않으므로 휴무일에 근로를 시키기 위해서는 근로자와의 합의가 필요하며, 휴무일에 근로를 할 경우 연장근로로 판단

9. 탄력적 근로시간제

관련 법령



근로기준법 제51조(탄력적 근로시간제)

- ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.
- ② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.
- ③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안을 강구하여야 한다.

- ▶ 탄력적 근로시간제(averaging work system)는 단위기간 내 특정 근로일의 근로시간을 연장시키는 대신에 다른 근로일의 근로시간을 단축시킴으로써, 단위기간의 평균근로시간을 법정 기준근로시간 내로 맞추는 근로시간제를 말함
- ▶ 탄력적 근로시간제를 적용할 경우, 단위기간(2주 이내 또는 3개월 이내)을 평균하여 1일간 또는 1주일간의 근로시간이 법정 기준근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하지 않으면, 특정일 또는 특정주에 법정 기준근로시간을 초과하더라도 근로시간 위반이 아님

<탄력적 근로시간제를 활용할 수 있는 경우>

- ▶ 근로시간을 연속하여 근로하는 것이 효율적이거나 고객의 편리를 도모할 수 있는 업종
(예 : 운수, 통신, 의료서비스업 등)
- ▶ 업무량이 계절적·시기적으로 증감하는 업종(예 : 음식서비스, 접객업, 빙과류 제조업 등)
- ▶ 기계를 쉬지 않고 가동시키기 위하여 근로가 연속하여 필요한 업종(예 : 철강, 석유화학 등)

탄력적 근로시간제 구분

구분	2주 단위 탄력적 근로시간제	3개월 단위 탄력적 근로시간제
내용	<ul style="list-style-type: none"> 2주 이내의 단위기간을 평균하여 1주의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로할 수 있는 제도 	<ul style="list-style-type: none"> 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로할 수 있는 제도
실시요건	<ul style="list-style-type: none"> 취업규칙(10인 이상 사업장) 또는 이에 준하는 규정(10인 미만 사업) 	<ul style="list-style-type: none"> 근로자 대표와의 서면합의 <ul style="list-style-type: none"> - 대상근로자의 범위 - 단위기간 - 근로일 및 근로일별 근로시간 - 서면 합의의 유효기간
유효기간	<ul style="list-style-type: none"> 별도의 제한없음 	<ul style="list-style-type: none"> 노사합의에서 정한 기간
연장근로	<ul style="list-style-type: none"> 탄력적 근로시간제를 시행하더라도 1주 12시간 한도에서 연장근로 가능(근로기준법 제53조 제2항) 	
1주 근로시간 최대한다	<ul style="list-style-type: none"> 1주 최대 60시간(48시간 + 연장근로 12시간) 	<ul style="list-style-type: none"> 1주 최대 64시간(52시간 + 연장근로 12시간)
적용제외	<ul style="list-style-type: none"> 연소자(15세 이상 18세 미만) 임신 중인 여성근로자 	

제도 도입 시 유의사항

- ▶ 탄력적 근로시간제는 기업 업무량이 계절적·시기적으로 영향을 받는 경우에 대처하기 위해 근로기준법상 근로시간 제한에서 벗어날 수 있도록 허용해 주는 제도로서, 사용자는 생산 물량 변동에 따라 탄력적으로 근로시간을 조정해 생산성을 높이고 경영 환경을 개선할 수 있고, 근로자는 근무시간이 줄고 휴일이 늘어나 일과 생활의 균형을 가져올 수 있지만, 연장근로시 할증을 적용이 안되고 노동주기가 불규칙해지며 근로시간 단축의 의미를 상실시키는 결과를 초래한다는 점에서, 도입에 대한 노사 간 의견의 대립이 첨예함.
- ▶ 탄력적 근로시간제를 도입 시 기존 연장근로 수당의 감소, 특정일·특정주의 과도한 근로로 인하여 건강악화의 문제가 발생할 수 있음. 따라서 제도 도입 시 노사 간 충분한 협의가 필수이며, 취업규칙의 변경, 근로자 대표와의 서면합의 등 반드시 적법한 절차를 거쳐서 도입하여야 함.
- ▶ 탄력적 근로시간제 도입 시 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전방안을 강구하여야 하며 (근로기준법 제51조 제4항), 고용노동부 장관은 사용자에게 임금보전방안의 내용을 제출하도록 명하거나 직접 확인할 수 있음(근로기준법 시행령 제28조 제2항).

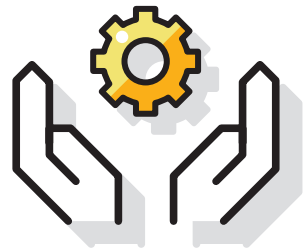
**취업규칙 등에 규정하지 않고 탄력적 근로시간제를 도입한 경우에는
적법한 도입이 아니므로 통상의 근로로 판단함**

- ➔ 취업규칙 또는 이에 준하는 것에서 2주 단위 탄력적 근로시간제를 명시적으로 도입하지 않은 상태에서 1주는 48시간, 1주는 32시간을 시행하고 있다면 이는 근로기준법상 탄력적 근로시간제를 도입하였다고 볼 수 없음(근기 68207-2997, 2000.9.29)

근로자 대표와의 합의 대신 근로자 과반수의 동의로 탄력적 근로시간제를 도입할 수 없음

- ➔ 3개월 이내 단위 탄력적 근로시간제를 도입하면서 근로자 대표와의 서면합의가 아닌 대상 근로자 과반수의 개별적 서면동의를 받는 경우에는 법적 요건을 충족하지 못한 것으로 보아야 할 것임(근로조건지도과-1167, 2008.4.29).

3장. 근로형태 설계 가이드



1. 현황분석

1) 근로환경

컨설팅 결과, 근무체계 변경시 고려해야 할 시설별·유형별 특성은 아래와 같이 나타남

근무의 숙련도

- ▶ 업무에 요구되는 근로자의 숙련도에 따라 교대제 개편시 온전한 1개조의 증설이 가능할 수 있으나, Skill Balance가 일정하지 않을 경우, 릴리프를 활용하거나 반개 조만 증설하는 과도기적인 단계를 거치며 교육 등을 활용하여 안정적인 전환을 고려할 수 있음

수면시간 및 휴게시간 확보

- ▶ 근로자의 야간근로시, 근로자의 건강권을 위해 독립적인 수면실을 마련하여 순차적으로 수면시간 확보가 필요하며, 근로기준법 제54조(휴게)에 의한 4시간 근로시 30분 이상, 8시간 근로시 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하며, 연차휴가 등 법정휴가는 반드시 사용할 수 있도록 조치가 필요함.

근로형태의 개선 의지

- ➔ 교대제 개편시 시설은 영리를 목적으로 하는 일반 회사와 달리 대부분 정부의 지원에 의해 이루어지는 특성이 있기 때문에 필요인력을 일시에 모두 충원할 수 없는 한계도 존재할 수 있으므로 단계적으로 합리적인 인원충원 방안이 고려되어야 함
- ➔ 따라서 충분한 수면시간의 부여, 불필요한 서비스 최소화 등 상호 노력이 담보되어야 정부, 시설, 근로자, 이용자 상호간 호혜적인 방향으로 교대제가 개편될 수 있음

업무량 분석과 시설특성

- ➔ 정확한 업무량(특정 시간대 및 계절적으로 업무량이 집중화 되는지의 여부 등) 분석 및 시설구조(건물 배치, 시설소재지 등)의 분석을 통해 체계적인 계획을 수립하고, 근로자들의 휴가, 휴일의 사용을 의무화하여야 안정적인 서비스 지원이 가능함

이용자의 건강상태

- ➔ 시설에 재원하고 있는 이용자들의 건강상태 등이 시설에서 제공해야 할 서비스의 수준과 업무량에 미치는 영향이 크므로 이용자들의 속성을 고려해야 함

**이용자의
성별 특성**

▶ 남성 이용자와 여성 이용자의 성별에 따라 서비스를 제공하는 근로자 역시 동성의 근로자를 배치할 필요가 있는 점을 고려하여 추가 필요인력을 산정해야 함

**근무강도
분석**

▶ 해당 사업장의 근로강도에 적합한 근로시간과 근로일의 배치로 조정하되, 노사 모두 규칙성을 가지고 예측이 가능하도록 사전에 합의함으로써 효율적인 근로시간 관리 및 충분한 휴게, 휴일, 휴가의 확보가 이루어질 수 있도록 함으로써 근로조건을 충족하고, 노사간 윈윈할 수 있음

**업무시간대별
긴급상황 발생을 및
문제점 분석**

▶ 야간 긴급상황 또는 야간에도 지속적으로 서비스를 제공해야 할 필요가 있는지의 여부에 따라 야간배치인력의 규모와 수준을 고려하여 인력을 산정해야 함

2) 직무현황

(공통업무) 보호 및 생활서비스, 교육 및 문화 프로그램, 개별 프로그램 실행 및 관리, 문서 및 전산관리임

(기타업무) 아동의 경우 영양 및 생활서비스, 노인시설의 경우 부가업무,

기타 요양시설에는 보건 및 건강관리서비스의 근무시간 비중이 상대적으로 높음

직무내용	아동시설		장애인시설		노인시설		기타 요양시설	
	직무여부	업무시간	직무여부	업무시간	직무여부	업무시간	직무여부	업무시간
1) 보호 및 생활서비스	○	23.1%	○	25.5%	○	26.1%	○	33.3%
2) 교육 및 문화 프로그램	○	23.5%	○	7.9%	X	6.0%	○	5.0%
3) 개별 프로그램 실행 및 관리	○	13.5%	○	20.2%	○	9.6%	○	16.9%
4) 재무회계관리	X	0.0%	X	7.4%	X	0.0%	X	0.0%
5) 인사관리	X	0.6%	X	0.0%	X	5.0%	X	9.2%
6) 외부 자원개발 관리	X	3.1%	X	6.7%	X	14.6%	X	5.8%
7) 시설 및 재산관리	X	7.0%	X	2.2%	X	3.7%	X	6.4%

직무내용	아동시설		장애인시설		노인시설		기타 요양시설	
	직무여부	업무시간	직무여부	업무시간	직무여부	업무시간	직무여부	업무시간
8) 보건 및 건강관리서비스	X	6.9%	X	4.8%	X	6.8%	X	15.0%
9) 영양 및 위생서비스	X	15.9%	X	8.0%	X	5.8%	X	0.0%
10) 문서 및 전산관리	X	0.2%	○	7.4%	○	2.3%	X	5.2%
11) 부가업무	X	6.2%	○	10.0%	X	20.3%	X	3.6%

※ 보건복지부, 2016

- 부가업무에는 직원 및 조직역량강화, 기관홍보, 기관 연간/중장기 사업기획 직무를 포함.
- 대-중-소 분류에 따라 과반수 시설에 직무가 있을 경우 공통직무(○)로, 나머지는 기타직무(X)로 구분함.

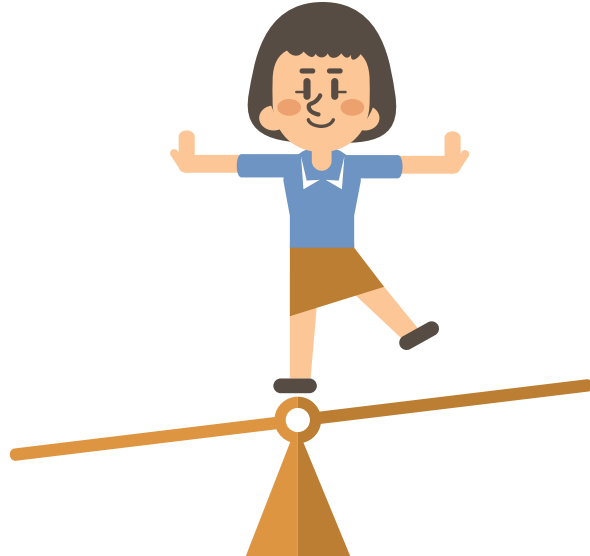
3) 가동시간과 근로형태 모델

개정 법정기준근로시간을 준수하기 위한 근로시간 단축은

- ① 사업장의 가동일· 가동시간을 단축하는 방법, ② 1일의 근로시간을 단축하는 방법,
- ③ 근로일수를 조정하는 방법이 있으며, ④ 앞의 각 방법을 독립적으로 적용하거나, 복합적으로 적용하여 근로시간을 단축하는 방법이 있음

사회복지시설은 24시간 가동이 불가피한 업종으로서

- ③ 근로자의 근로일수를 조정하는 방법을 선택하여 교대제 중 4조 교대제 유형을 원칙으로 하고, 과도기 동안 적용을 위해 3조 교대제 유형도 검토함



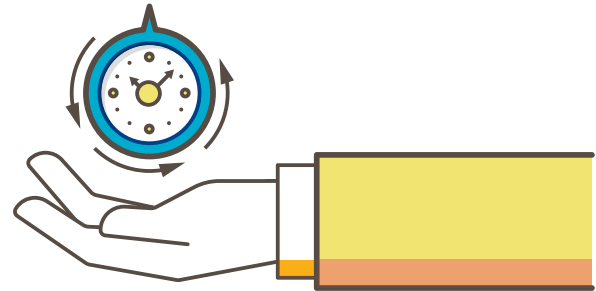
명칭	편성조	교대수	일일 근로시간	주당 근로시간	초과 근로시간	연간 근로시간	휴일일수	근로일수
2조2교대	2	2	12	84.0	44.0	4,380	0	365
3조2교대	3	2	12	56.0	16.0	2,920	122	243
3조3교대	3	3	8	56.0	16.0	2,920	0	365
4조2교대	4	2	12	42.0	2.0	2,190	183	183
4조3교대	4	3	8	42.0	2.0	2,190	91	274

<유의사항>

- 주 40시간 기본근로가 원칙이며, 주7일의 최장 근로시간은 52시간임
- 2조 교대제 유형은 전일제 연속형 업종은 44시간의 초과근로시간이 발생함
- 3조 교대제 유형은 평균 주56시간으로 명확한 휴게시간 확보가 전제되어야 함
- 4조 교대제는 주42시간으로 법정근로시간 및 휴게시간을 보장할 수 있음

4) 교대근무 모델의 선정기준

교대근무형태를 선정하는 기준은 최저 가동율 뿐 아니라
교육시간, 법정휴가 및 휴일의 확보와 서비스의 유형 또는 시설의 구조,
성별 케어 특성 등을 고려하여 근로시간 배치에 대한
노사간 적절한 합의가 고려되어야 함



<교대제 유형별 가동률과 교대 근무표별 근로조건>

구분	3조		4조	
	2교대	3교대	2교대	3교대
1주기	주-주-주-주-휴-휴 야-야-야-야-휴-휴	주-주-주-주-주(연장4H) 오-오-오-오-오(연장4H) 야-야-야-야-야-휴	주-주-주-주-휴-휴 휴-휴-야-야-야-야 휴-휴-휴-휴	주-주-주-주-휴-야 야-야-야-휴-휴-오 오-오-오-휴
연간주기	365÷12=30.42주기	365÷15=24.33주기	365÷16=22.81주기	365÷16=22.81주기
1주기당 근무시간	(근무12H×8일)=96H	(근무8H×12일)+(근무12H×2일) =120H	(근무12H×8일)=96H	(근무8H×12일)=96H
주당 근로시간	(30.42×96)÷52.143 =56.01H	(24.33×120)÷52.143 =55.99H	(22.81×96)÷52.143 =42H	(22.81×96)÷52.143 =42H
월 연장 근로시간	16.01H×4.3주=68.84H	15.99H×4.3주=68.76H	2H×4.3주=8.6H	2H×4.3주=8.6H
근로방법	12일 단위 탄력적 근무제		16일 단위 탄력적 근무제	16일 단위 탄력적 근무제

※탄력적 근무제는 2주 단위(취업규칙), 3개월 단위(단체협약)로 가능하며(근로기준법 제51조 참조), 12일, 16일은 주기와 동일

2. 근로형태 설계-4조 교대제

1) 4조 교대제 개요

4조 3교대 정의 및 특징

- 4개의 조를 만들어 1일 8시간씩 3개조가 근무하고 1개조가 휴무하는 방식
- 근무일과 휴일의 비율이 주 5일제 근무와 비슷한 형태인 16일주기와 20일주기가 대표적임
 - ➔ 4조 3교대는 1일 8시간 근무로 피로부담이 적다는 장점이 있는 반면 근무일수가 많고 휴일수가 적다는 단점이 있음

4조 2교대 정의 및 특징

- 4개의 조를 만들어 1일 12시간씩 2개조가 근무하고 2개조가 휴무하는 방식
- 충분한 휴일 확보가 가능하여 근로자와 경영진이 휴일을 여러 용도로 사용할 수 있음.
 - ➔ 4조 2교대는 1일 12시간 근무로 피로부담이 있다는 단점이 있는 반면 근무일수가 적고 휴일수가 많다는 장점이 있음

<4조 3교대와 4조 2교대의 장단점 비교>

	장점	단점
4조 3교대	<ul style="list-style-type: none">• 1일 8시간 근무로 현 제도 대비 변화가 적어 적응 용이• 1일 노동강도에 의한 피로 부담이 높지 않음• 출근일이 많아 회사 정보의 연속성 유지	<ul style="list-style-type: none">• 결원발생시 근무대체가 쉽지 않음• 휴일을 제외하면 학습일 확보가 원활하지 않음• 퇴근 후 시간활용이 다양하지 못함• 주기 내 학습 가능일이 1회밖에 없음
4조 2교대	<ul style="list-style-type: none">• 결원발생시 인력운용의 대체가 용이함• 휴식일수가 많아 개인 삶의 질 향상• 교육일 확보가 쉬워 학습의 내실화 가능• 충분한 휴식시간의 확보 및 부수적 효과 발생• 자기계발시간의 확보로 평생학습 여건 조성	<ul style="list-style-type: none">• 1일 12시간 근무에 의한 과업부담• 회사 정보의 단속 가능 우려• 직원들의 변화에 대한 두려움 극복 필요• 주변환경의 영향(출퇴근 등)

<4조 3교대와 4조 2교대의 근로시간 및 근무일, 휴일 비교>

구 분		4조 3교대 (20일 주기)	4조 2교대 (16일 주기)	비고
근무주기		20일 (5일주기 x 4교대)	16일 (4일주기 x 4교대)	-
근무일		273.75일/년	182.5일/년	-91.25일/년
교대휴일	1개월	7.6일/월 (5/20일 x 365일/12월)	15.2일/월 (8/16일 x 365일/12월)	+7.6일/월
	1년	91.25일/년	182.5일/년	+91.2일/년
근로시간 (일간)		8Hr	12Hr	+4Hr
근로시간 (주간)		42Hr	42Hr	동일
월 총 근로시간 (표준근로+연장근로)		182.5Hr (42Hr x 4.345주)	182.5Hr (42Hr x 4.345주)	동일
연장근로시간 (월)		8.7Hr (주 2Hr x 4.345주)	8.7Hr (주 2Hr x 4.345주)	동일

2) 4조3교대제 근무표

➔ 각 근무조당 1주 최대 42시간으로 최대 법정근로시간 52시간 대비 가능함

→ 근로기준법 제54조의 휴게시간을 제외한 실 근로시간은 근무표 하단의 표와 같음.

➔ 사회복지시설의 야간근무 특성을 반영하여 수면시간을 정하는 경우

- 1일 5시간 이상 수면시간을 확보하여 '수면실'을 두고 순차 수면(근로자가 돌아가면서 수면)을 취하는 경우

추가로 근로시간이 단축됨. 다만, 노사의 합의를 통해 수면실, 수면시간에 부수적으로 발생할 문제 등을 고려하여 정하여야 함

➔ 유형 : 4일, 12일, 16일, 20일, 28일 주기형

※ 연차휴가 등 법정휴가·휴일, 준비교체(업무인수인계) 시간 등을 고려하여 근로시간 산정 필요

① 근무표 4일 주기형 : 주1-오1-야1-휴1 (1일 8시간, 주 5~6일 근무)

구분	1일	2일	3일	4일
A조	주	오	야	휴
B조	오	야	휴	주
C조	휴	주	오	야
D조	야	휴	주	오

주간근무(07:00-15:00)

오후근무(15:00-23:00)

야간근무(23:00-07:00)

1일 근로시간	7시간	연간 근무일	273.75일
1일 휴게시간	1시간	연간 휴무일	91.25일
1주 근로시간	36.85시간	연간 근로시간	1916.25시간
1주 휴무일	1.75일		

② 근무표 12일 주기형 : 주3-휴1-오3-휴1-야3-휴1 (1일 8시간, 주 5~6일 근무)

구분	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일
A조	주	주	주	휴	오	오	오	휴	야	야	야	휴
B조	야	야	휴	주	주	주	휴	오	오	오	휴	야
C조	오	휴	야	야	야	휴	주	주	주	휴	오	오
D조	휴	오	오	오	휴	야	야	야	휴	주	주	주

주간근무(07:00-15:00)

오후근무(15:00-23:00)

야간근무(23:00-07:00)

<실 근로시간 예시(평균)>

1일 근로시간	7시간	연간 근무일	273.76일
1일 휴게시간	1시간	연간 휴무일	91.24일
1주 근로시간	36.85시간	연간 근로시간	1916.2시간
1주 휴무일	1.74일		

㉓ 근무표 16일 주기형 : 주4-휴1-오4-휴1-야4-휴2 (1일 8시간, 주 5~6일 근무)

구분	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일	13일	14일	15일	16일
A조	주	주	주	주	휴	오	오	오	오	휴	야	야	야	야	휴	휴
B조	야	야	휴	휴	주	주	주	주	휴	오	오	오	오	휴	야	야
C조	오	휴	야	야	야	야	휴	휴	주	주	주	주	휴	오	오	오
D조	휴	오	오	오	오	휴	야	야	야	야	휴	휴	주	주	주	주

주간근무(07:00-15:00)

오후근무(15:00-23:00)

야간근무(23:00-07:00)

<실 근로시간 예시(평균)>

1일 근로시간	7시간	연간 근무일	273.75일
1일 휴게시간	1시간	연간 휴무일	91.25일
1주 근로시간	36.85시간	연간 근로시간	1916.25시간
1주 휴무일	1.75일		

④ 근무표 20일 주기형 : 주5-휴2-오5-휴1-야5-휴2 (1일 8시간, 주 5~6일 근무)

구분	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일	13일	14일	15일	16일	17일	18일
A조	주	주	주	주	주	휴	휴	오	오	오	오	오	휴	야	야	야	야	야
B조	야	야	야	휴	휴	주	주	주	주	주	휴	휴	오	오	오	오	오	휴
C조	오	오	휴	야	야	야	야	야	휴	휴	주	주	주	주	주	휴	휴	오
D조	휴	휴	오	오	오	오	오	휴	야	야	야	야	야	휴	휴	주	주	주

주간근무(07:00-15:00)

오후근무(15:00-23:00)

야간근무(23:00-07:00)

<실 근로시간 예시(평균)>

1일 근로시간	7시간	연간 근무일	273.75일
1일 휴계시간	1시간	연간 휴무일	91.25일
1주 근로시간	36.85시간	연간 근로시간	1916.25시간
1주 휴무일	1.75일		

㉔ 근무표 28일 주기형 : 주7-휴2-야7-휴2-오7-휴3 (1일 8시간, 주 4~7일 근무)

구분	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일	13일	14일	15일	16일	17일	18일	19일	20일	21일	22일	23일	24일	25일	26일	27일	28일
A조	야	야	야	야	야	야	야	휴	휴	오	오	오	오	오	오	휴	휴	휴	휴	주	주	주	주	주	주	휴	휴	
B조	주	주	주	주	주	휴	휴	야	야	야	야	야	야	휴	휴	오	오	오	오	오	오	휴	휴	휴	휴	주	주	
C조	오	오	휴	휴	휴	주	주	주	주	주	주	휴	휴	야	야	야	야	야	야	야	야	휴	휴	오	오	오	오	
D조	휴	휴	오	오	오	오	오	오	오	휴	휴	휴	주	주	주	주	주	주	주	휴	휴	야	야	야	야	야	야	

주간근무(07:00-15:00)

오후근무(15:00-23:00)

야간근무(23:00-07:00)

<실 근로시간 예시(평균)>

1일 근로시간	7시간	연간 근무일	273.76일
1일 휴게시간	1시간	연간 휴무일	91.24일
1주 근로시간	36.85시간	연간 근로시간	1916.25시간
1주 휴무일	1.74일		

3) 4조2교대제 근무표

- ▶ 각 근무조당 1주 최대 42시간으로 **최대 법정근로시간 52시간 대비 가능함**
 - 근로기준법 제54조의 휴게시간을 제외한 실 근로시간은 근무표 하단의 표와 같음.
 - ▶ 사회복지시설의 야간근무 특성을 반영하여 수면시간을 정하는 경우
 - 1일 5시간 이상 수면시간을 확보하여 '수면실'을 두고 순차 수면(근로자가 돌아가면서 수면)을 취하는 경우
 - 추가로 근로시간이 단축됨. 다만, 노사의 합의를 통해 수면실, 수면시간에 부수적으로 발생할 문제 등을 고려하여 정하여야 함
 - ▶ 유형 : 8일, 12일, 28일 주기형
- ※ 연차휴가 등 법정휴가·휴일, 준비교체(업무인수인계) 시간 등을 고려하여 근로시간 산정 필요

1 근무표 8일 주기형 : 주2-휴2-야2-휴2 (1일 12시간, 주 3~4일 근무)

구분	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일
A조	주	주	휴	휴	야	야	휴	휴
B조	휴	휴	주	주	휴	휴	야	야
C조	야	야	휴	휴	주	주	휴	휴
D조	휴	휴	야	야	휴	휴	주	주

주간근무(07:00-19:00)

야간근무(19:00-07:00)

<실 근로시간 예시(평균)>			
1일 근로시간	10.5시간	연간 근무일	182.5일
1일 휴게시간	1.5시간	연간 휴무일	182.5일
1주 근로시간	36.85시간	연간 근로시간	1916.25시간
1주 휴무일	3.5일		

② 근무표 12일 주기형 : 주3-휴3-야3-휴3 (1일 12시간, 주 3~4일 근무)

구분	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일
A조	주	주	주	휴	휴	휴	야	야	야	휴	휴	휴
B조	휴	휴	휴	야	야	야	휴	휴	휴	주	주	주
C조	야	야	야	휴	휴	휴	주	주	주	휴	휴	휴
D조	휴	휴	휴	주	주	주	휴	휴	휴	야	야	야

주간근무(07:00-19:00)

야간근무(19:00-07:00)

<실 근로시간 예시(평균)>

1일 근로시간	10.5시간	연간 근무일	182.5일
1일 휴게시간	1.5시간	연간 휴무일	182.5일
1주 근로시간	36.85시간	연간 근로시간	1916.25시간
1주 휴무일	3.5일		

㉓ 근무표 28일 주기형 : 주4-휴3-야3-휴4-주3-휴4-야4-휴3 (1일 12시간, 주 3~4일 근무)

구분	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일	13일	14일	15일	16일	17일	18일	19일	20일	21일	22일	23일	24일	25일	26일	27일	28일
A조	주	주	주	주	휴	휴	휴	야	야	야	휴	휴	휴	휴	주	주	주	휴	휴	휴	휴	야	야	야	야	휴	휴	휴
B조	야	야	야	휴	휴	휴	휴	주	주	주	주	휴	휴	휴	야	야	야	야	휴	휴	휴	주	주	주	휴	휴	휴	휴
C조	휴	휴	휴	휴	주	주	주	휴	휴	휴	야	야	야	야	휴	휴	휴	주	주	주	주	휴	휴	휴	휴	야	야	야
D조	휴	휴	휴	야	야	야	야	휴	휴	휴	휴	주	주	주	휴	휴	휴	휴	야	야	야	휴	휴	휴	주	주	주	주

주간근무(07:00-19:00)

야간근무(19:00-07:00)

<실 근로시간 예시(평균)>

1일 근로시간	10.5시간	연간 근무일	182.6일
1일 휴게시간	1.5시간	연간 휴무일	182.4일
1주 근로시간	36.87시간	연간 근로시간	1917.3시간
1주 휴무일	3.5일		

3. 근로형태 설계-3조 교대제

1) 3조 교대제 개요

3조 2교대 정의 및 특징

- 전일제 3조 2교대는 휴게시간 미 부여시 주간 평균 근로시간이 56시간이므로 16시간의 연장근로가 발생
- 휴게시간 확보, 순환형 수면시간 등의 방법을 통해 법정근로시간 허용한도 준수 가능

3조 3교대 정의 및 특징

- 불연속가동형 3조3교대는 근로기준법 상 근로시간 준수 가능
- 연속가동형 3조3교대는 반연근방식 활용 등으로 운영 가능하나, 휴게·수면시간의 확보 전제 필요

<3조 2교대와 3교대의 장단점 비교>

	장점	단점
3조 2교대	<ul style="list-style-type: none"> • 결원발생시 인력운용의 대체 용이 • 휴식일수가 많아 개인 삶의 질 향상 • 교육일 확보가 용이하여 학습의 내실화 가능 • 충분한 휴식시간의 확보 및 부수적 효과 발생 • 자기계발 시간의 확보로 평생학습 여건 조성 	<ul style="list-style-type: none"> • 1일 12시간 근무에 의한 과업부담 • 회사 정보의 단속 가능 우려 • 직원들의 변화에 대한 두려움 극복 필요 • 주변환경의 영향(출퇴근 등)
3조 3교대	<ul style="list-style-type: none"> • 1일 8시간 근무로 현 제도 대비 변화가 적어 적응 용이 • 1일 노동강도에 의한 피로 부담이 상대적으로 낮음 • 출근일이 많아 회사 정보의 연속성 유지 	<ul style="list-style-type: none"> • 결원발생시 근무대체의 어려움 • 휴일을 제외하면 학습일 확보가 어려움 • 퇴근 후 시간활용이 다양하지 못함 • 주기 내 학습 가능일이 1회 밖에 없음

<3조 3교대와 3조 2교대의 근로시간 및 근무일, 휴일 비교>

구분		3조 3교대 (21일 주기)	3조 2교대 (6일 주기)	비고
근무주기		21일 (7일주기 x 3교대)	6일 (6일주기 x 2교대)	-
근무일		313일(312.86일)/년 {365-(365일/21일 X 3일)}	243.34일/년 {365-(365일/6일 X 2일)}	-69.52일/년
교대휴일	1개월	4.344일/월 (3일휴/21일 x 365일/12월)	10.13일/월 (2일휴/6일 x 365일/12월)	+5.785일/월
	1년	52.13일/년	121.59일/년	+69.46일/년
근로시간 (일간)		8Hr	12Hr	+4Hr
근로시간 (주간)		56Hr	56Hr	동일
월 총 근로시간 (표준근로+연장근로)		243.32Hr (56Hr x 4.345주)	243.32Hr (56Hr x 4.345주)	동일
연장근로시간 (월)		69.52Hr (주 16Hr x 4.345주)	69.52Hr (주 16Hr x 4.345주)	동일

* 근로기준법상 휴계시간을 고려하지 않은 시간임

2) 3조 2교대제 근무표

1일 24시간, 1주 7일 동안 연속가동하는 사업장에서 채택하는 교대방식으로
2개조가 1일 12시간씩 교대로 근무하고 나머지 1개조가 휴무함.

격일제 교대 또는 2조 2교대 방식의 경우 3조 2교대로 전환하여 1일당 근로시간을 줄이고
휴일을 정상적인 수준 이상으로 가능함

항 목		내 용	
근로시간	연간	2,920시간	가동시간 및 일수
	주간	56시간	24시간×7일
근로일/휴일	구분	근로일	휴일
	연간	243.3일	121.7일
	주간	평균 4.7일	평균 2.3일

- ▶ 1주간 평균 근로시간이 56시간이므로 16시간의 연장근로가 발생하여 개정 근로기준법에 따른 연장근로의 법정한도인 주 12시간을 초과하며, 근로기준법상 휴게시간(7시간)을 제외한 근로시간 산정시 49시간임
- ▶ 작업 전·후의 인수인계시간(근로시간 포함), 휴가·휴일의 사용시 대체 근로 등을 고려하면 근로시간은 변경될 수 있음
- ▶ 한편, 사회복지시설의 특성상 야간근로시간은 주간과 달리 프로그램이 없고, 비상 상황에 대비한 근로이므로 실질적인 수면시간 확보를 통해 실근로시간을 산출할 필요가 있음
 - ※ 수면시간 확보는 노사합의로 정하여야 하며, 주휴일은 휴일 중 1일을 활용 가능함.
- ▶ 근무편성은 근무일이 2의 배수일 때 휴무일을 근무일의 1/2로 하여 교대주기는 3의 배수로 함 (근무일: 휴무일=2:1, 교대주기=3).
1일 12시간 근로, ‘주간→야간→휴무’의 순방향으로 편성하여야 하고, 야간근무 이후 연속 2일의 휴무일을 배치함으로써 일가정 양립을 위한 휴일을 보장하는 것이 합리적임.

- ▶ 수면시간(5시간)을 도입하지 않는 한 52시간을 초과하는 주도 있으므로 relief조 활용이 필요함
→ 근로기준법 제54조의 휴게시간을 제외한 실 근로시간은 근무표 하단의 표와 같음.
- ▶ 사회복지시설의 야간근무 특성을 반영하여 수면시간을 정하는 경우
 - 1일 5시간 이상 수면시간을 확보하여 '수면실'을 두고 순차 수면(근로자가 돌아가면서 수면)을 취하는 경우
추가로 근로시간이 단축됨. 다만, 노사의 합의를 통해 수면실, 수면시간에 부수적으로 발생할 문제 등을 고려하여 정하여야 함
- ▶ 유형 : 6일, 9일, 12일, 15일, 21일 주기형
- ※ 연차휴가 등 법정휴가·휴일, 준비교체(업무인수인계) 시간 등을 고려하여 근로시간 산정 필요

1 근무표_6일 주기형 : 주2-야2-휴2 (1일 12시간, 주4~5일 근무)

구분	1일	2일	3일	4일	5일	6일
A조	주	주	야	야	휴	휴
B조	야	야	휴	휴	주	주
C조	휴	휴	주	주	야	야

주간근무(07:00-19:00)

야간근무(19:00-07:00)

- 근로자는 4일 근무·2일 근무를 반복하며,
 각 근무조당 1주 평균 4.7일, 1일 12시간을 근로하므로,
 일 휴게시간 1시간 30분을 제외하면,
 실근로시간은 1주당 49시간이고,
 30일 기준 210시간 근로함

<실 근로시간 예시(평균)>

1일 근로시간	10.5시간	연간 근무일	243.33일
1일 휴게시간	1.5시간	연간 휴무일	121.67일
1주 근로시간	49.13시간	연간 근로시간	2,555시간
1주 휴무일	2.33일		

② 근무표_9일 주기형 : 주3-휴1-야3-휴2 (1일 12시간, 주4~6일 근무)

구분	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일
A조	주	주	주	휴	야	야	야	휴	휴
B조	야	휴	휴	주	주	주	휴	야	야
C조	휴	야	야	야	휴	휴	주	주	주

주간근무(07:00-19:00)

야간근무(19:00-07:00)

● 근로자는 1일 12시간 씩, 주6일 근로·1일 휴무, 또는 주5일 근로·2일 휴무이므로
 주단위로 근로시간을 산정하는 경우 72시간인 경우와 60시간인 경우로서 주 52시간을 초과함

- 각 근무조당 1일 12시간을 근로하므로, 휴게시간 1시간 30분씩을 제외한 실근로시간은,
 - 1주 72시간의 경우 63시간이며, 주 60시간의 경우 52.5시간으로
 최대 법정근로시간 52시간 대비 초과됨
 - 따라서 수면시간(5시간)을 도입하지 않는 한 52시간을 초과하므로 relief조 활용이 필요함

1일 근로시간	10.5시간	연간 근무일	243.33일
1일 휴게시간	1.5시간	연간 휴무일	121.67일
1주 근로시간	49.13시간	연간 근로시간	2,555시간
1주 휴무일	2.33일		

③ 근무표_12일 주기형 : 주4-휴2-야4-휴2 (1일 12시간, 주4~5일 근무)

구분	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일
A조	주	주	주	주	휴	휴	야	야	야	야	휴	휴
B조	야	야	휴	휴	주	주	주	주	휴	휴	야	야
C조	휴	휴	야	야	야	야	휴	휴	주	주	주	주

주간근무(07:00-19:00)

야간근무(19:00-07:00)

- 각 근무조당 1일 12시간을 근로하므로,
 휴게시간 1시간 30분씩을 제외한 실근로시간은,
 - 1주 근무일이 5일인 경우 1주 최대 52.5시간으로
 최대 법정근로시간 52시간 대비 초과됨
 - 따라서 수면시간(5시간)을 도입하지 않는 한
 52시간을 초과하므로 relief조 활용이 필요함

<실 근로시간 예시(평균)>

1일 근로시간	10.5시간	연간 근무일	243.33일
1일 휴게시간	1.5시간	연간 휴무일	121.67일
1주 근로시간	49.13시간	연간 근로시간	2,555시간
1주 휴무일	2.33일		

④ 근무표_15일 주기형 : 주5-휴2-야5-휴3 (1일 12시간, 주4~5일 근무)

구분	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일	13일	14일	15일
A조	주	주	주	주	주	휴	휴	야	야	야	야	야	휴	휴	휴
B조	야	야	휴	휴	휴	주	주	주	주	주	휴	휴	야	야	야
C조	휴	휴	야	야	야	야	야	휴	휴	휴	주	주	주	주	주

주간근무(07:00-19:00)

야간근무(19:00-07:00)

- 각 근무조당 1일 12시간을 근로하므로,
휴게시간 1시간 30분씩을 제외한 주당 실 근로시간은,
1주 근무일이 5일인 경우 52.5시간으로
최대 법정근로시간 52시간을 초과함
- 따라서 수면시간(5시간) 도입 시에도
야간근무는 35시간이나, 주간은 52.5시간으로
법정근로시간이 초과되므로, relief조 활용필요

<실 근로시간 예시(평균)>

1일 근로시간	10.5시간	연간 근무일	243.33일
1일 휴게시간	1.5시간	연간 휴무일	121.67일
1주 근로시간	49.13시간	연간 근로시간	2,555시간
1주 휴무일	2.33일		

⑤ 근무표_21일 주기형 : 주3-휴2-야3-휴2-주4-휴1-야4-휴2 (1일 12시간, 주4~5일 근무)

구분	1주							2주							3주						
	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일	13일	14일	15일	16일	17일	18일	19일	20일	21일
A조	주	주	주	휴	휴	야	야	야	휴	휴	주	주	주	주	휴	야	야	야	야	휴	휴
B조	야	휴	휴	주	주	주	주	휴	야	야	야	야	휴	휴	주	주	주	휴	휴	야	야
C조	휴	야	야	야	야	휴	휴	주	주	주	휴	휴	야	야	야	휴	휴	주	주	주	주

주간근무(07:00-19:00)

야간근무(19:00-07:00)

- 각 근무조당 1일 12시간을 근로하므로, 휴계시간 1시간 30분씩을 제외한 실근로시간은,
 - 1주 근무일이 5일인 경우 1주 최대 52.5시간으로 최대 법정근로시간 52시간 대비 초과됨
 - 따라서 수면시간(5시간)을 도입하지 않는 한 52시간을 초과하므로 relief조 활용이 필요함

<실 근로시간 예시(평균)>

1일 근로시간	10.5시간	연간 근무일	243.33일
1일 휴계시간	1.5시간	연간 휴무일	121.67일
1주 근로시간	49.13시간	연간 근로시간	2,555시간
1주 휴무일	2.33일		

3) 3조 3교대제 근무표

1일 24시간 연속가동을 하는 사업장에서 채택하는 교대방식으로 하루의 근무시간이 8시간이므로 근로자의 건강상 바람직하지만, 1주 7일 연속가동 하는 사업장(24*7)에는 1개조가 휴무하는 날에 다른 2개조가 각각 4시간씩 연장근로를 하거나 다른 1개조가 8시간의 연장근로를 하여야 하는 방식임

항 목			내용		
			근무일	근로시간	휴일
1주 가동 일별 근무일/휴일	주5일	연간	260.7일	2,085.6시간	104.3일
		주간	5일	40시간	2일
	주6일	연간	312.9일	2,503.2시간	52.1일
		주간	6일	48시간	1일
	주7일	연간	365일	2,920시간	0일
		주간	7일	56시간	0일

- 1주간 평균 근로시간이 56시간이므로 16시간의 연장근로가 발생하여 개정 근로기준법에 따른 연장근로의 법정한도인 주 12시간을 초과하며, 근로기준법상 휴게시간(7시간)을 제외한 근로시간 산정시 49시간임
- 작업 전·후의 인수인계시간(근로시간 포함), 휴가·휴일의 사용시 대체 근로 등을 고려하면 근로시간은 변경될 수 있음
- 한편, 사회복지시설의 특성상 야간근로시간은 주간과 달리 프로그램이 없고, 비상 상황에 대비한 근로이므로 실질적인 수면시간 확보를 통해 실근로시간을 산출할 필요가 있음
※ 수면시간 확보는 노사합의로 정하여야 하며, 주휴일은 휴일 중 1일을 활용 가능함
- 근무편성은 근무일이 2의 배수일 때 휴무일을 근무일의 1/2로 하여 교대주기는 3의 배수로 함 (근무일: 휴무일=2:1, 교대주기=3). 1일 12시간 근로, ‘주간→야간→휴무’의 순방향으로 편성하여야 하고, 야간근무 이후 연속 2일의 휴무일을 배치함으로써 일가정 양립을 위한 휴일을 보장하는 것이 합리적임

① 근무표 21일 주기형 : 주4일(월~목 또는 화~금) 3조3교대 / 주3일(금~일 또는 토~월) 3조2교대(1일 8~12시간, 주6일 근무)

* 3조3교대를 원칙으로 하며, 휴일확보를 위해 1주 3일은 3조2교대로 운영 (2.5교대 또는 '뺨치기' 근무)

구분	1주							2주							3주						
	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일	13일	14일	15일	16일	17일	18일	19일	20일	21일
A조	주	주	주	주	휴	전	후	오	오	오	오	전	휴	전	야	야	야	야	휴	휴	휴
B조	오	오	오	오	전	휴	전	야	야	야	야	휴	휴	휴	주	주	주	주	휴	전	후
C조	야	야	야	야	후	후	휴	주	주	주	주	휴	전	후	오	오	오	오	전	휴	전

주간근무(07:00-15:00)

야간근무(23:00-07:00)

후근(19:00-07:00)

오후근무(15:00-23:00)

전근(07:00-19:00)

- 근로자는 4일은 8시간,
2일 12시간 근로하고 1일은 휴무
- 각 근무조당 1주 주간(32시간),
전근 및 후근(24시간)에서 휴계시간 주간(4시간),
전근 및 후근(3시간)을 제외한
실근로시간은 1주 최대 49시간으로

최대 법정근로시간 52시간 대비 가능함

<실 근로시간 예시(평균)>

1일 근로시간	7시간 / 10.5시간	연간 근무일	312.86일
1일 휴계시간	1시간 / 1.5시간	연간 휴무일	52.14일
1주 근로시간	49.13시간	연간 근로시간	2,555시간
1주 휴무일	1일		

② 근무표 3일 주기형 : 주1-오1-야1 (1일 8시간, 주7일 근무)

구분	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일
A조	주	오	야	주	오	야	주
B조	오	야	주	오	야	주	오
C조	야	주	오	야	주	오	야

주간근무(07:00-15:00)
오후근무(15:00-23:00)
야간근무(23:00-07:00)

- 각 근무조당 1주 7일을 근로하여 1주 최대 49시간(휴게시간 제외)으로 최대 법정근로시간 52시간 대비 가능함.
 다만, 온전한 휴일이 없으므로 다음날까지의 휴식시간을 휴일로 인정할 수 있어야 함
 → 정방향 교대(주-오-야) 야간 근무 퇴근일로부터
 다음날 주간 출근까지 24시간의 휴식시간이 발생하므로 이를 유급으로 인정해준다면
 유급 주휴일을 부여한 것으로 간주
 (1969.6.7, 기준 1455.9-6327)
 근무특징은 역일상 전일근무이며,
 ● 교대간격은 주→오(24시간), 오→야(24시간),
 야→주(24시간)

1일 근로시간	7시간	연간 근무일	365일
1일 휴게시간	1시간	연간 휴무일	0일
1주 근로시간	49.13시간	연간 근로시간	2,555시간
1주 휴무일	1일(역일상)		

4. 인력충원

- ▶ 근무제도 변경은 근로시간, 임금 등 주요 근로조건과 밀접한 관련이 있으므로 변경 시 근로자, 노동조합 등 노사간 협력 없이는 추진에 한계가 있음
- ▶ 근무제도 개편 과정에 근로자들을 참여시켜 선호도와 의견을 적극 반영하고, 절차적 공정성을 확보하는 것이 성공적인 근무제도 변경의 필수요소임
- ▶ 노동조합 및 근로자 대표 등과 충분한 협의 및 명확한 합의를 통해 절차적 공정성과 적법성을 확보한 근무제도 변경이 이루어져야 할 것임

취업규칙의 변경

- 근로기준법 제93조에 의하면, 10인 이상 사업장의 사용자는 취업규칙을 작성하도록 하면서, 특히 “업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항”을 기재하여야 한다고 규정하고 있음. 따라서 근로시간 변경, 교대제 도입 등은 취업규칙 변경을 초래하므로 반드시 사전 절차로서 취업규칙 개정절차를 거쳐야 함
- 근로시간 단축에 따른 근무제도 변경 등에 의한 취업규칙 변경이 불이익변경인지 여부는 기존의 근로시간 및 기타 근로조건과 변경되는 근무제도의 근로시간 및 기타 근로조건을 비교하여 판단하여야 함
- 취업규칙 불이익변경에 해당한다면 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 받아야 함





**사회복지시설
표준 근로형태 가이드**

2019년 2월