



사회복지시설 관련 개정 근로기준법 안내

2019. 11.



보건복지부

사회서비스일자리과



Table of Contents

1. 근로기준법 개정 배경 및 경과	1
2. 개정 근로기준법 주요내용	3
- 근로시간 단축, 특별연장근로 도입, 휴일근로 할증을 명시	
- 특례업종 축소, 관공서 공휴일의 민간적용 등	
3. 사회복지시설에서 알아야 하는 근로기준법 개정사항	8
- 근로시간과 휴게시간 및 특례, 근로기준법 적용범위	
4. 근로시간 단축 지원제도	17

1-1. 추진배경

장시간 노동

- OECD 국가 중 두번째로 장시간 노동

임금근로자 연간근로시간 ('16, OECD)

멕시코 2,348

한 국 2,052

미 국 1,789

OECD 1,707

프랑스 1,358

⇒ 높은 자살률, 낮은 행복지수, 낮은 생산성 등의 주요 요인

광범위한 특례업종

- **현행 26개** 연장근로 및 휴게시간 특례업종 규정
⇒ **장시간 노동의 주요 원인**



불명확한 휴일근로 기준

- **휴일근로 가산수당 할증률** 관련 기준 불명확
⇒ 산업현장의 혼란 지속
- 「**관공서의 공휴일에 관한 규정**」이 일부 사업장에 적용되지 않아 국민 휴식권 차별

근로시간 단축·특례업종 축소를 통해 장시간 노동을 개선하고,
휴일근로 기준을 명확히 하여 사회적 논란을 해소하고, 근로자의 휴식권을 보장

1-2. 법개정 추진 경과

'12.3.5

실근로시간 단축 공익위원회 발족

- 실근로시간 단축을 위한 권고문 발표 ('13.7.17)

'14.9.19

노동시장 구조개선 특별 위원회 설치

- 노동시장 구조개선의 원칙과 방향에 대한 노사정 기본합의 도출('14.12.23)

'15.9.15

노동시장 구조개선 노사정 합의

- 노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의문 의결

19~20대 국회

근로기준법 일부 개정법률안 발의

- 19대 국회 발의안은 국회 회기 만료로 폐기

'18.2.28

국회 본회의 통과

- 총 10차례 환경노동위원회 법안소위 논의, 환경노동위원회 의결 등

'18.3.20

개정 근로기준법 공포

'18.7.1~

기업 규모별로 단계적 시행

2-1. 개정 근로기준법 주요내용

- ☑ 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시 (기업 규모별 단계적 시행)
- ☑ 30인 미만 사업장 특별연장근로 한시적 인정 (근로자대표와 서면합의 시 8시간)
- ☑ 18세 미만 근로자 최대 근로시간 단축 (1주 40시간 → 35시간, 연장근로 1주 6시간 → 5시간)
- ☑ 휴일근로 할증율 명시 (8시간 이내 50%, 8시간 초과 100%)
- ☑ 5개업종으로 특례업종 축소('18.7.1), 특례도입 사업장 11시간 연속 휴식시간 보장('18.9.1)
- ☑ 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무 적용 (기업 규모별 단계적 시행)
- ☑ 부대의견 및 부칙 (개정법 관련 실태조사 및 개선·지원방안 마련)

장시간 노동을 개선하여 '국민의 휴식 있는 삶'과 '일·생활의 균형' 실현

2-2. 개정 근로기준법 주요내용 (근로시간 단축)

1. 근로시간 단축

노동시간, 주 52시간으로 단축

◆ 휴일·연장근로 포함, 최대 52시간



◆ 1주는 휴일을 포함한 7일

(제2조제1항제7호, 신설)



시행시기

◆ 기업규모별로 단계적 시행

300인 이상

'18.7.1.

* 21개 특례제외업종

'19.7.1.

50 ~ 300인 미만

'20.1.1.

5 ~ 50인 미만

'21.7.1.



2-2. 개정 근로기준법 주요내용 (특별연장근로, 휴일근로 할증률)

2. 특별연장근로 도입

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



인정기간

'21.7.1. ~ '22.12.31.

3. 휴일근로 할증률 명시

휴일근로 할증률 명확화

8시간
이내 통상임금의
100분의 50

8시간
초과 통상임금의
100분의 100

시행시기

공포 즉시 ('18.3.20.)



2-2. 개정 근로기준법 주요내용 (특례업종 축소)

4. 특례업종 축소

노동시간 및 휴게시간 특례업종
대폭 축소

26개



5개

시행시기

'18.7.1.



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

11시간 연속휴식시간 보장

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

시행시기

'18.3.20.



2-2. 개정 근로기준법 주요내용 (관공서 공휴일 적용 등)

5. 관공서 공휴일의 민간적용

명절, 국경일 등 관공서 공휴일을
민간기업의 유급휴일로 의무화

시행시기

300인 이상	'20.1.1.
30 ~ 300인 미만	'21.1.1.
5 ~ 30인 미만	'22.1.1.

6. 연소근로자 노동시간 단축

◆ 1주 노동시간 단축

40
시간



35
시간

◆ 연장노동시간 축소

6
시간



5
시간

시행시기

'18.7.1.



3-1. 사회복지시설에서 특히 알아야 하는 근로기준법 개정사항

	개정법	주요내용	비고
1	근로시간 상한 및 휴게시간 특례 제외 (제59조)	<ul style="list-style-type: none"> □ 1주는 휴일을 포함한 연속된 7일임을 명시 <ul style="list-style-type: none"> ○ 1주는 7일이며, 근로시간 상한선은 휴일포함 주 52시간 ○ 시행시기 : 사업규모별 단계적으로 시행 <ul style="list-style-type: none"> - 2018. 7. 1. (300인 이상, 공공기관) - 2019. 7. 1. (특례업종에서 제외된 21개 업종 중 300인 이상) - 2020. 1. 1. (50인 이상 299인 이하) - 2021. 7. 1. (5인 이상 50인 미만) □ 근로시간 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상 휴게시간 부여 	現 1주 68시간 (고용노동부)
2	휴일근로수당 가산임금 (제56조)	<ul style="list-style-type: none"> □ 휴일근로수당 <ul style="list-style-type: none"> ○ 8시간 이내 휴일근로는 통상임금 100분의 50가산 ○ 8시간 초과 휴일근로는 통상임금 100분의 100가산 ○ 시행시기 : 공포 후 즉시 시행 	휴일근로 중복할증 이슈
3	특별연장근로 (제53조)	<ul style="list-style-type: none"> □ 특별연장근로시간 허용 <ul style="list-style-type: none"> ○ 30인 미만 사업장에 한해 노사합의 시 주8시간 특별연장근로 허용 (주 60시간 근로 가능) ○ 허용시기 : 2021. 7. 1. ~ 2022. 12. 31. 	
4	법정휴일 확대 (제55조)	<ul style="list-style-type: none"> □ 법정휴일 확대 <ul style="list-style-type: none"> ○ 관공서 공휴일을 전면적으로 도입 ○ 시행시기 : 사업규모별 단계적으로 시행 <ul style="list-style-type: none"> - 2020. 1. 1. (300인 이상, 공공기관) - 2021. 1. 1. (30인 이상 299인 이하) - 2022. 1. 1. (5인 이상 30인 미만) 	現 법정휴일 - 주휴일 - 근로자의 날

3-2. 근로시간과 휴게시간 및 특례

근로시간	휴게시간	대기시간
<p>근로자가 사용자의 지휘·감독하에 근로 계약상의 근로를 제공하는 시간</p> <p>* 작업개시부터 종료까지 휴게시간을 제외한 '실 근로시간'</p>	<p>근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나 근로자가 자유로이 이용가능한 시간</p>	<p>사용자의 지휘·감독하에 실제 근로제공은 없지만 언제 근로제공의 요구가 있을지 모르는 상태에서 기다리는 시간</p>

관련조항

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.

★ 제50조 위반 - 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

제53조【연장 근로의 제한】 ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

★ 제53조제1항 위반 - 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

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.

★ 제54조 위반 - 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

3-2. 근로시간과 휴게시간 및 특례

관련조항

제58조【근로시간 계산의 특례】 ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

제17조【근로조건의 명시】 ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.
근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금, 2. 소정근로시간, 3. 제55조에 따른 휴일, 4. 제60조에 따른 연차 유급휴가,
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

★ 제17조 위반 - 5백만원 이하의 벌금

제19조【근로조건의 위반】 ① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.

3-2. 근로시간과 휴게시간 관련 판례-①

사례 ① 대기시간

아파트 경비원들이 야간휴게시간에 근무초소(경비실)에서 휴식을 취하면서 대기하는 시간은 자유로운 이용이 보장되는 휴식·수면시간으로 보기 어렵고, 혹시 발생할 수 있는 긴급 상황에 대비하는 대기시간이므로 **근로시간에 포함된다.** (대법원 2017.12.13. 선고 2016다243078)

근로자가 작업시간의 중도에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식, 수면시간 등이라 하더라도 휴게시간으로서 **근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 하에 놓여있는 시간이라면 근로시간에 포함시켜야** 한다. (대법원 2006.11.23. 선고 2006다41990)

사례 ② 작업준비시간

근로시간이 끝나는 **종업시각은 근로자가 사용자의 지휘 감독으로부터 벗어났다고 인정되는 작업종료 시각이다.** 그러나 작업이 끝나도 **계속하여 사용자의 지휘 감독아래** 있을 때는 그 **구속으로부터 벗어난 시각이 종업시각이** 된다.

사용자의 지휘 감독아래 하는 작업 후 기계 기구의 정비 점검 정돈과 사업장의 청소 등 이에 속한다. (대법원 1993.3.9. 선고 92다2270)

3-2. 근로시간과 휴게시간 관련 판례-②

사례 ③ 출장을 위한 이동시간

출장 중 사용자의 특별한 지시 없이 근로자 임의로 휴일 또는 야간에 다음 목적지로 이동하였다 하여 야간·휴일근로로 보기는 어렵다. (2002.09.25, 근기 68207-2955)

사업장 및 출장지가 소재하는 지역간 이동에 통상 소요되는 시간을 포함하여 출장근무 수행에 통상적으로 필요한 시간이 소정근로시간을 초과한 경우라면 그 필요한 시간을 근로한 것으로 보게 되므로 그 시간에 대하여 임금을 지급해야 함. (2002.08.09, 근기 68207-2675)

사례 ④ 교육시간·행사시간

사용자가 근로시간 중에 작업안전, 작업능률 등 생산성 향상 즉 업무와 관련하여 실시하는 직무교육과 근로시간 종료 후 또는 휴일에 근로자에게 의무적으로 소집하여 실시하는 교육은 근로시간에 포함되어야 할 것이다. 회사와 관계없는 운전면허증 소지자에 대한 소양교육과 같은 법적 이행 개인의무사항 교육, 국가기관 시책사업으로 인한 권고교육(국민정신교육, 안전관계 교육 등)은 제외 (1988.9.29, 근기 01254-14835)

야유회, 체육대회 등의 행사를 행하는 경우, 근로자의 의무로서 강제되는 경우에는 그 참가시간은 근로시간으로 보아야 할 것이다. (1989.1.10, 근기 01254-554)

3-2. 근로시간과 휴게시간 관련 판례-③

사례 ⑤ 당직근무

숙·일직근무의 내용과 질이 통상근무와 마찬가지로 인정될 때에 한하여 통상의 근로로 보아 통상임금 및 가산임금을 지급하도록 하여야 한다 (대법원 1991.7.12. 선고 90다5832)

일·숙직을 하는 경우라도 본래의 일·숙직이 아닌 통상의 업무를 수행하고 그 노동강도 또한 소정근로시간에 이루어지는 통상의 업무와 유사하거나 상당히 높을 경우에는 일·숙직이 아닌 통상근로로 보아야 할 것임. (2014.5.28, 근로개선정책과-3090)

사례 ⑥ 휴게시간

작업도중에 1시간의 식사시간을 부여하면 별도의 휴게시간을 주지 않아도 된다. (대법원 1994.3.8. 선고 93다32408)

3시간 근로인 경우에는 휴게시간을 주지 않아도 되고 7시간 근로인 경우에는 30분의 휴게시간을 부여하면 된다. (1988.9.7, 근기 01254-13728)

근무시간과 명백히 구분하여 휴게시간을 분할하여 부여하더라도 작업의 성질, 근로여건 등에 비추어 사회통념상 합리성이 있고 휴게제도의 취지를 벗어나지 않는 한 이를 법 위반으로 보기 어렵다.

그러나 **지나치게 세분화된 휴게시간(예컨대 5~10분 정도의 간식시간)은 휴게시간 본래의 목적에 사용하는 것이 어려우므로 휴게시간이 아니라 근로시간으로 보아야 할 것이다.** (2002.12.2, 근기 68207-3307)

3-3. 근로기준법 적용범위

1. 근로기준법 적용범위

- ⊙ 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용 (제11조)
- ⊙ 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대해서는 미 적용
- ⊙ 상시 4인 이하 사업장에 대하여는 대통령령이 정하는 일부 교정을 적용
(시행령 별표1 참고. 근로계약/임금 등)

2. 하나의 사업장 및 상시 근로자 판단기준

- ⊙ 사업주가 여러 개 사업을 영위하는 경우, **장소와 독립성을 기준으로 판단**
- ⊙ 원칙적으로 **같은 장소이면 하나의 사업장, 장소가 분리된 경우 별개의 사업장**
 - ★ 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업조직을 하나의 사업으로 봄(91다21381 판결)

3-3. 근로기준법 적용범위

3. 하나의 사업장 및 독립성 (법인기준 vs 시설 기준)

(원칙) **하나의 법인은 하나의 사업(장)**으로, 법인이 다를 경우에는 별개 사업(장)으로 봄.

하나의 법인 내에 있는 여러 개 사업(장)이 유기적인 관계를 가지고 업(業)으로서 계속적으로
행하여진다면 **하나의 사업으로 간주되어 법인 전체 종사자 수를 기준으로 함**

(예외) 다만, 하나의 법인 내에 여러 개 시설이 **서로 다른 단체협약 또는 취업규칙을 적용하고,**

인사/노무관리/회계 등이 명확히 독립되어 있으면

별개의 사업장으로 독립성이 있다고 판단되어 각 시설 종사자 수를 기준으로 판단 (고용부 유권해석)

<판단 참고자료>

※ 사회복지시설은 개별 사업장으로 채용 (사회복지사업법 제13조 및 제35조의2)

사회복지시설 종사자는 시설장과 근로계약을 체결하고 시설 별 복무규정 제정(사회복지시설 지침)

법인회계와 시설회계를 엄격히 분리하여 운영(사회복지법인 및 사회복지시설 재무회계 규칙)

3-4. 적정 교대인력의 확보

1. 확보 필요성

- ⊙ 사회복지 생활시설은 24시간 365일 근로를 제공
- ⊙ 법정 근로시간 준수를 위한 교대제 개선(최소 3교대)을 위해 추가인력 지원 필요

2. 현장 조사 (국고지원시설 중심, 2019.3-4월)

- ⊙ 장애인, 정신, 노숙인, 노인 양로 등 5개 시설유형 10개소 현장 모니터링 실시
- ⊙ 국비지원을 받는 사회복지생활시설 전수 조사 실시(696개소)
- * 근로자수, 이용자수, 교대인력 운영현황, 휴게시간 부여 형태, 근로시간 등

3. 인력 확충(안)

- ⊙ 교대인력(생활지도원, 생활재활교사, 요양보호사 등)가 3조 3교대 형태가 가능하도록 인력을 지원하고, 장기적으로 4조 3교대로 교대제 개선
- ⊙ 1일 근로시간을 주간, 야간으로 구분하고 주간은 인력배치기준을 상시 인력으로 적용, 야간은 상시 인력의 50% 적용

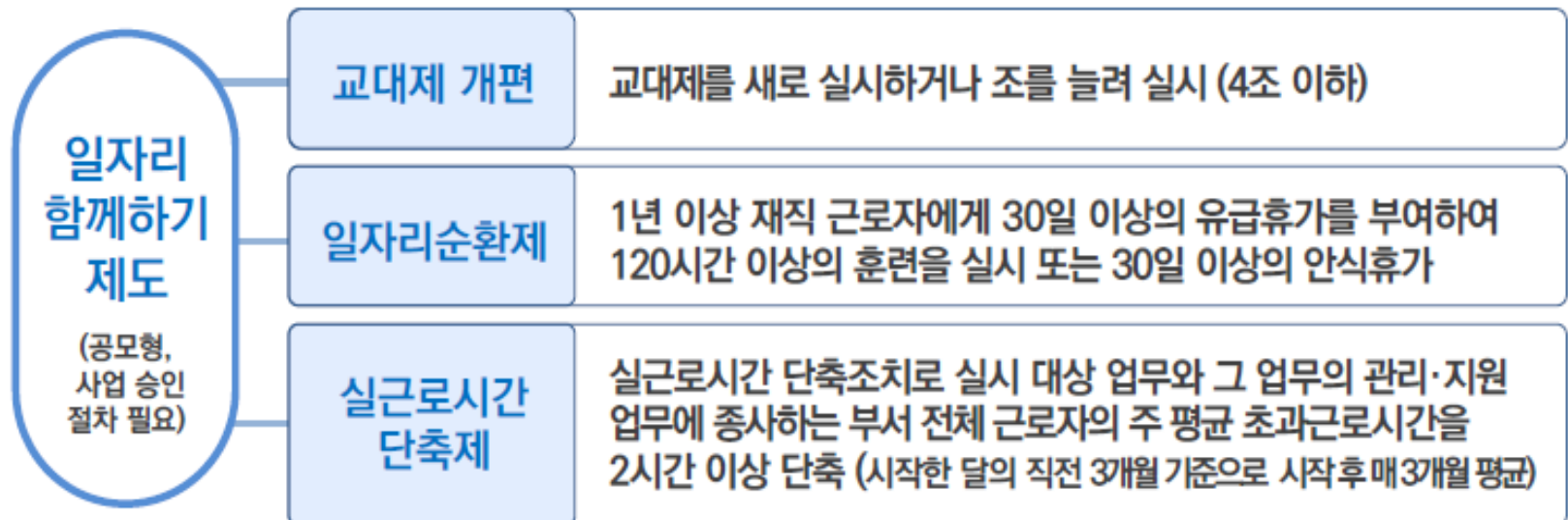
4. 근로시간 단축 지원제도 - ① [일자리 함께하기 지원금]

연장근로가 많은 기업이 일자리 함께하기 제도*를 도입하거나 확대하여 새로운 일자리를 만들어 근로자 수가 증가하면, 증가한 근로자의 인건비 및 기존 재직자 임금감소액 지원

* 근로시간 단축, 교대제 도입 확대, 정기적인 교육훈련 · 안식휴가 부여 등

지원요건

① 일자리 함께하기 제도 도입(확대) + ② 지원대상 근로자 신규채용을 통해 근로자수 증가



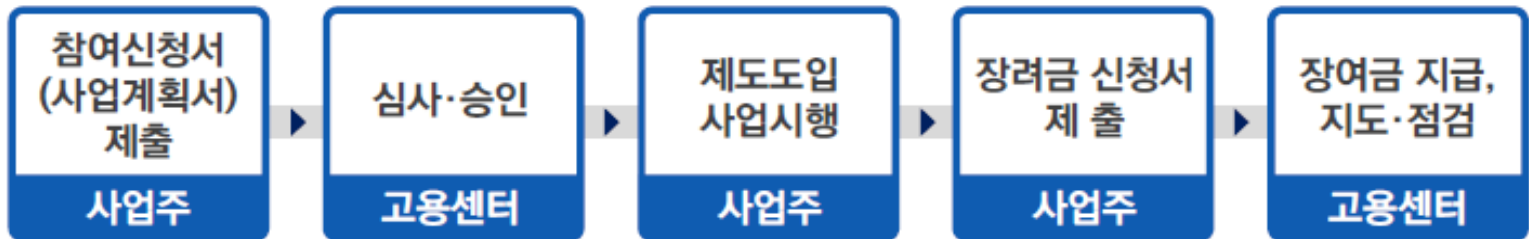
신청방법

장려금지급신청서 등을 구비서류와 함께 관할 고용센터 기업지원부서에 제출

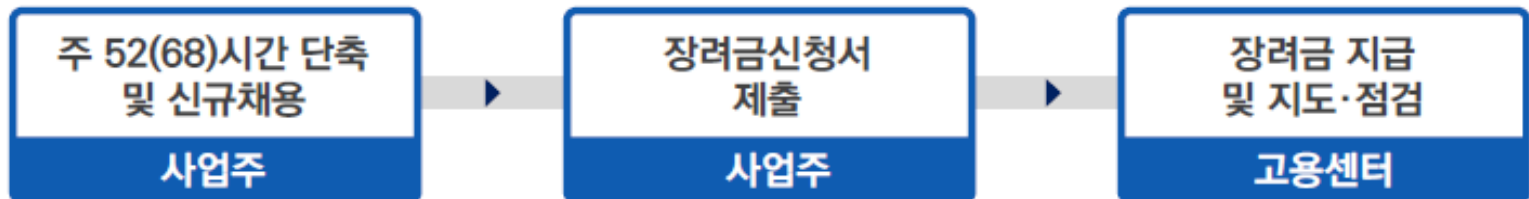
- 우편, 방문 신청, 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr) 온라인 접수

신청절차

① (공모형) 사전에 사업 승인 절차 불요



② (비공모형) 사전에 사업 승인 절차 필요



지원내용 및 수준

- ① 신규채용을 통한 증가근로자 인건비
- ② 기존 재직자 임금감소액 보전 지원

공모형 일자리 함께하기 제도 도입한 날이 속한 달의 다음달부터 3개월(분기) 단위로 지원

구분		증가근로자 인건비(1명)	임금보전(1명)
비제조업	우선지원대상기업	80만원, 1년	40만원, 1년
	중견기업	40만원, 1년	40만원, 1년
	대규모기업	40만원, 1년	-
제조업	우선지원대상기업	80만원, 2년	40만원, 2년
	중견기업	40만원, 2년	40만원, 1년
	대규모기업	40만원, 1년	-

* 1명 당, 1개월, 최대금액

**비
공모형**

일자리 함께하기 제도 도입한 날이 속한 달의 다음달부터 3개월(분기) 단위로 지원

법정근로시간 단축기업

* 1명당, 1개월, 최대금액, 최대지원기간

상시근로자 수	증가근로자 인건비		임금보전	
500인 초과	60만원, 1년		-	
300인~500인	제조업	80만원, 2년	제조업 및 특례제외업종	40만원, 2년
	기타업종	60만원, 1년	기타업종	40만원, 1년
300인 미만	제조업	80만원, 2년	제조업 및 특례제외업종	40만원, 2년
	기타업종	80만원, 1년	기타업종	40만원, 1년

법정시행일보다 6개월 이상 선제적으로 단축한 조기단축 기업

상시근로자 수	증가근로자 인건비	임금보전	
300인 이상 특례제외업종		법정시행일까지 60만원/ 이후 40만원, 2년	40만원, 2년
300인 미만	제조업 및 특례제외업종	법정시행일까지 100만원/ 이후 80만원, 3년	40만원, 2년
	기타업종	법정시행일까지 100만원/ 이후 80만원, 3년	40만원, 3년

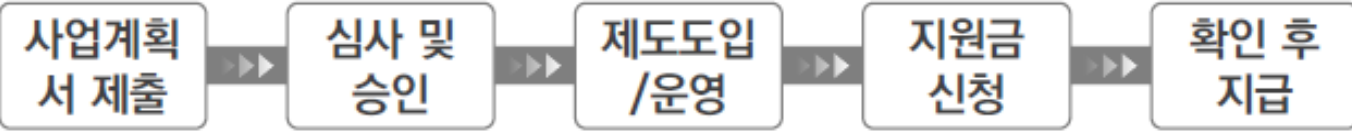
4. 근로시간 단축 지원제도 - ② [청년추가고용 장려금]

청년을 정규직으로 추가로 고용한 중소기업에
인건비를 지원함으로써, 양질의 청년일자리 창출

지원대상	청년(만15세~ 34세)을 정규직으로 신규 채용한 5인 이상 중소기업 (성장유망업종, 벤처기업 등은 5인 미만도 가능, 유흥업 등 일부 업종 제외)					
지원요건	① 청년 정규직 신규채용, ② 기업전체 근로자수 증가					
신청방법	사업체 소재지 관할 고용센터 기업지원부서에 우편·방문 신청 또는 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr) 온라인 신청					
지원절차	<pre> graph LR A[청년 신규채용] --> B[첫달 임금지급] B --> C[장려금 신청] C --> D[근무확인] D --> E[지원금 지급] </pre>					
지원규모	청년 1명 고용시부터 연 900만원 한도로 3년간 지원					
		1명 고용	2명 고용	3명 고용	4명 고용
	30인 미만	900만원	1,800만원	2,700만원	3,600만원
	30~99인	x	1,800만원	2,700만원	3,600만원
	100인 이상	x	x	2,700만원	3,600만원

4. 근로시간 단축 지원제도 - ③ [유연근무제 노무비지원]

유연근무제를 도입하거나 확대시행하는 사업주에게
간접노무비 지원

지원대상	유연근무제를 도입하거나 확대시행하고, 소속 근로자의 필요에 따라 제도를 활용하게 한 우선지원 대상기업, 중견기업의 사업주																	
지원절차																		
신청방법	사업체 소재지 관할 고용센터 기업지원부서에 우편·방문 신청 또는 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr) 온라인 신청																	
지원규모	<p>활용근로자 1인당 연 최대 520만원 지원</p> <table border="1" data-bbox="442 1062 1806 1268"> <thead> <tr> <th rowspan="2">기준</th> <th colspan="2">연간총액</th> <th colspan="2">1주당 지급액</th> </tr> <tr> <th>주3회 이상</th> <th>주1~2회</th> <th>주3회 이상</th> <th>주1~2회</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>지원금액</td> <td>520만원</td> <td>260만원</td> <td>10만원</td> <td>5만원</td> </tr> </tbody> </table>				기준	연간총액		1주당 지급액		주3회 이상	주1~2회	주3회 이상	주1~2회	지원금액	520만원	260만원	10만원	5만원
기준	연간총액		1주당 지급액															
	주3회 이상	주1~2회	주3회 이상	주1~2회														
지원금액	520만원	260만원	10만원	5만원														

지원요건

아래의 어느 하나에 해당하는 유연근무제도를 도입하거나 확대 시행하고, 소속 근로자의 필요에 따라 활용

시차출퇴근제	1일의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근 시간을 조정하는 제도
선택근무제	1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 평균근로시간이 주40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 자유롭게 조정
재택근무제	정보통신기기 등을 활용하여 근로자의 주거지에 업무공간을 마련하여 근무
원격근무제	주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도

제도도입 근로계약서, 취업규칙 등에 제도 도입내용을 규정할 것

근로조건 소정근로시간이 주 35시간 이상 40시간 이하일 것
 - 선택근무제는 정산기간을 평균
 - 시차출퇴근제는 통상 근로시간에서 최소 30분 이상 변경하여야 함

연장근로 유연근무제 활용 근로자가 연장근로를 할 경우, 동 제도를 활용하지 않은 것으로 간주

4. 근로시간 단축 지원제도 - ④ [일터혁신 컨설팅]

교대제 개선을 통한 실근로시간 단축 등 일터혁신 컨설팅을 지원하여
노동자 삶의 질 제고와 기업 생산성 향상 도모

근로시간 단축	인적자원 관리	인적자원 개발
<ul style="list-style-type: none"> • 시간선택제·장년 적합직무 개발 • 교대근무제도 개편, 근로형태 유연화 등 • 근로시간 단축에 따른 임금보전방안 마련 • 일하는 방식 개선 	<ul style="list-style-type: none"> • 직무·능력·역할 중심의 임금평가시스템 • 노사파트너십체계 구축 • 조직 내 이중구조 개선을 위한 인적자원 관리 	<ul style="list-style-type: none"> • 참여적 작업조직 구성을 통한 혁신활동 지원 • 경영전략에 따른 평생학습 체계 구축을 통해 인재확보 및 지속가능한 경영 구현

신청자격	고용보험에 가입하고 보험료를 체납하지 않은 사업장
신청방법	노사발전재단 홈페이지(www.nosa.or.kr) 회원가입 후 온라인 신청
구비서류	노사발전재단 홈페이지에서 다운로드하여 작성, PDF파일로 변환하여 업로드
지원범위	컨설팅 무료 지원 (상시근로자수 1,000명 이상 사업장 30% 자부담)
지원 기간	사업장 기준 8주~21주

참고 : 지방고용노동(지)청별 관할 구역 및 문의처

관서명	관할구역	문의처
서울청	서울 중구·종로구·서초구 및 동대문구	02-2250-5857, 02-2250-5861
서울강남	서울 강남구	02-584-0009
서울동부	서울 성동구·광진구·송파구 및 강동구	02-2142-8851, 02-2142-8433
서울서부	서울 용산구·마포구·서대문구 및 은평구	02-2077-6161
서울남부	서울 영등포구·강서구 및 양천구	02-2639-2222, 02-2639-2252
서울북부	서울 성북구·도봉구·강북구·중랑구 및 노원구	02-950-9849
서울관악	서울 관악구·구로구·금천구 및 동작구	02-3282-9094, 02-3282-9048
충부청	인천 중구·동구·남구·연수구·남동구 및 옹진군	032-460-4585
인천북부	인천 부평구·계양구·서구 및 강화군	032-540-7968
부천	경기 부천시 및 김포시	032-714-8746
의정부	경기 의정부시·동두천시·구리시·남양주시·양주시·포천시·연천군 및 강원 철원군	031-850-7736
고양	경기 고양시 및 파주시	031-931-2892, 031-931-2820
경기	경기 수원시·용인시 및 화성시	031-259-0275
성남	경기 성남시·하남시·이천시·광주시·여주시 및 양평군	031-788-1507, 031-740-6706 031-788-1535
안양	경기 평택시·안양시·과천시·의왕시 및 군포시	031-463-7338, 031-463-7341
안산	경기 안산시 및 시흥시	031-412-1935, 031-412-1986
평택	경기 평택시·오산시 및 안성시	031-646-1114
강원	강원 춘천시·홍천군·인제군·화천군·양구군 및 경기 가평군	033-269-3592
강릉	강원 강릉시·속초시·동해시·양양군 및 고성군	033-650-2500
원주	강원 원주시 및 횡성군	033-769-0808, 033-769-0811
태백	강원 태백시 및 삼척시	033-550-8631
영월	강원 영월군·정선군 및 평창군	033-371-6231

강원	강원 춘천시·홍천군·인제군·화천군·양구군 및 경기 가평군	033-269-3592
강릉	강원 강릉시·속초시·동해시·양양군 및 고성군	033-650-2500
원주	강원 원주시 및 횡성군	033-769-0808, 033-769-0811
태백	강원 태백시 및 삼척시	033-550-8631
영월	강원 영월군·정선군 및 평창군	033-371-6231
부산청	부산 중구·동구·서구·사하구·영도구·남구·부산진구 및 연제구	051-850-6372, 051-850-6373 051-850-6449
부산동부	부산 동래구·해운대구·금정구·수영구 및 기장군	051-559-6618
부산북부	부산 북구·사상구 및 강서구	051-309-1503
창원	경남 창원시·창녕군·합안군 및 의령군	055-239-6500
울산	울산광역시	052-228-1836
양산	경남 김해시·밀양시 및 양산시	055-387-0009
진주	경남 진주시·사천시·합천군·거창군·산청군·하동군·함양군 및 남해군	055-760-6506
통영	경남 통영시·거제시 및 고성군	055-650-1957
대구청	대구 중구·동구·수성구·북구, 경북 영천시·경산시·청도군 및 군위군	053-667-6264
대구서부	대구 서구·달서구·남구·달성군, 경북 칠곡군·고령군 및 성주군	053-605-9056, 053-605-9059
포항	경북 포항시·경주시·영덕군·울릉군 및 울진군	054-271-6746, 054-271-6753
구미	경북 구미시·김천시 및 칠곡군 석적읍 중리 구미국가산업단지	054-450-3518
영주	경북 영주시·상주시·문경시 및 봉화군	054-639-1152
안동	경북 안동시·예천군·의성군·영양군 및 청송군	054-851-8035
광주청	광주, 전남 나주시·화순군·곡성군·구례군·담양군·장성군·영광군 및 함평군	062-975-6308
제주	제주특별자치도	064-728-6134
전주	전북 전주시·남원시·정읍시·장수군·임실군·순창군·완주군·진안군 및 무주군	063-240-3355
익산	전북 익산시 및 김제시	063-839-0023
군산	전북 군산시·부안군 및 고창군	063-452-0009
목포	전남 목포시·무안군·영암군·강진군·원도군·해남군·장흥군·진도군 및 신안군	061-280-0140
여수	전남 여수시·순천시·광양시·고흥군 및 보성군	061-650-0279
대전청	대전, 세종특별자치시, 충남 공주시·논산시·계룡시 및 금산군	042-480-6258, 042-480-6272
청주	충북 청주시·진천군·괴산군·보은군·옥천군·영동군 및 증평군	043-299-1159
천안	충남 천안시·이산시·당진시 및 예산군	041-560-2885, 041-560-2915
충주	충북 충주시·제천시·음성군 및 단양군	043-840-4069
보령	충남 보령시·서천군·청양군·홍성군 및 부여군	041-931-6640
서산	충남 서산시 및 태안군	041-661-5649

감사합니다.