

## <탄력근로제 정리>

※ 자세한 내용은 배포 책자 <근로시간제 가이드>, <근로기준법상 근로시간 규정의 주요 내용> 참고  
(진주고용노동지청 근로개선지도과 류지호 감독관 tel : 055-760-6520, email: [roc1@koea.kr](mailto:roc1@koea.kr))

### 1. 의의

- 사업장의 특정 시기의 업무가 집중되는 것이 예상될 때, 일이 많은 시기에는 주 근로시간을 늘리고, 일이 없는 시기에는 주 근로시간을 줄여서, **주별 평균근로시간을 주 40시간을 맞추며** 근로시간을 운영하는 제도

구분	2주 이내 탄력적 근로시간제	3개월 이내 탄력적 근로시간제	3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제(신설)
의의	2주 이내의 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로	3개월 이내 또는 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로	
실시요건	① <u>취업규칙(10인 이상 사업장)</u> 또는 이에 준하는 것(10인 미만 사업장)에 규정하여야 함 ② <u>특정주 48시간을 초과하지 못함</u>	① <u>근로자대표와 서면합의</u> - 대상근로자 범위, 단위기간, <u>근로일 및 근로일별 근로시간</u> , 서면합의 유효기간 ② <u>3개월 이내(1개월, 3개월 등)</u> ③ <u>특정주 52시간, 특정일 12시간을 초과하지 못함</u>	① <u>근로자대표와 서면합의</u> - 대상근로자 범위, 단위기간, <u>단위기간의 주별 근로시간</u> , 서면합의 유효기간 ② 3개월 초과 6개월 이내 (4개월, 5개월, 6개월 등) ③ <u>특정주 52시간, 특정일 12시간을 초과하지 못함</u>
유효기간 설정	유효기간을 정할 의무는 없으나, 취업규칙에 유효기간을 정하는 것이 바람직	근로자대표와의 서면합의로 정함	
1주간 최장 근로시간	* 연장근로 : 1주 12시간까지 가능 - 60시간(48+12시간)	* 연장근로 : 1주 12시간까지 가능 - 64시간(52+12시간)	
연장근로가 되는 경우 (가산임금 지급)	단위기간을 평균한 1주 근로시간을 40시간으로 정한 경우 아래의 어느 하나에 해당하면 연장근로 ① 단위기간을 평균한 1주 간의 근로시간이 40시간 초과 ② 특정주의 근로시간이 48시간 초과	단위기간을 평균한 1주 근로시간을 40시간으로 정한 경우 아래의 어느 하나에 해당하면 연장근로 ① 단위기간을 평균한 1주 간의 근로시간이 40시간 초과 ② 특정주의 근로시간이 52시간 초과 특정일의 근로시간이 12시간 초과 ③ 서면합의로 정한 단위기간의 근로일 및 근로일별 근로시간 초과	
적용제외	① 연소자(15세 이상 18세 미만, 취직인허증을 보유한 15세 미만) ② 임신 중인 여성근로자		
임금보전 방안 강구	① 사용자는 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전방안을 강구하여야 함 ② 고용노동부장관은 필요한 경우 임금보전방안을 제출하게 하거나 이를 직접 확인할 수 있음	사용자는 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전방안을 마련하여 지방노동관서에 신고	
중도 입·퇴사 등	중도 입·퇴사, 전환배치 등으로 탄력적 근로시간제의 단위기간이 중단되거나, 단위기간 중도에 탄력적 근로시간제를 적용받게 된 경우에는 탄력적 근로시간제를 적용받은 실근로기간에 대하여 그 기간 평균 1주 40시간을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 할증		

## 2. 예시

### 1) 2주 단위

	월	화	수	목	금	토	일	총계	주 평균시간
1주째	8	10	10	10	10	0	0	48	80/2=40시간
2주째	8	8	8	4	4	0	0	32	

\* 근무일: 주5일, 토요일 무급 휴무, 일요일 주휴일 가정

○ 단위 기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정 주 최대 기본 근로 시간 48시간으로 제한

EX)

- 1주째, 1주 40시간 초과 근로한 8시간 → 연장근로 해당 안됨.

- 주당 최대 12시간 연장 근로 가능( 1주 : 60시간(48+12), 2주: 44시간(32+12))→ 가산임금 적용됨

○ 2주이내 탄력근로제에 관한 내용을 취업규칙(상시 근로자 10인 이상)이나 10인 미만 사업장일 시, 취업규칙에 준하는 것(단체협약 포함)에 규정해야 함.

## 2) 3개월 이내 단위

- 예시 : 1달 단위(1~2주 : 한가함, 3~4주 : 일집중)

	월	화	수	목	금	토	일	합계	주평균 근로시간
1주	7	7	7	7	7	0	0	35	
2주	7	7	7	7	7	0	0	35	
3주	9	9	9	9	9	0	0	45	
4주	9	9	9	9	9	0	0	45	
총계								160	160/4=40

\* 근무일: 주5일, 토요일 무급 휴무, 일요일 주휴일 가정

○ 단위 기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정 주 52시간, 특정일 12시간 제한

EX) 연장근로 계산

- 3째, 4째주 40시간 초과 근로한 10시간 -> **연장근로 해당 안됨.**

- 주당 최대 12시간 연장 근로 가능( 1~2주 : 47시간(35+12), 3~4주: 57시간(45+12))→ **가산임금 적용됨**

○ 도입 방법

- 근로자 대표와 서면합의 필수

(①대상근로자 범위, ②단위기간, ③단위기간의 근로일과 근로일별 근로시간, ④서면 합의의 유효기간 규정)

\* 근로자대표 : 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자

### 3) 6개월 이내 단위

- 예시 : 6개월 단위( 1~3월 : 성수기, 4~6월 : 비수기)

1월		2월		3월		4월		5월		6월		주 평균 근로 시간
주	주당 근로시간	주	주당 근로시간	주	주당 근로시간	주	주당 근로시간	주	주당 근로시간	주	주당 근로시간	
1주	52	1주	52	1주	52	1주	28	1주	28	1주	28	
2주	52	2주	52	2주	52	2주	28	2주	28	2주	28	
3주	52	3주	52	3주	52	3주	28	3주	28	3주	28	
4주	52	4주	52	4주	52	4주	28	4주	28	4주	28	
월 근로 시간	208	208		208		112		112		112		960시간 /24주 = 40시간

\* 근무일: 주5일, 토요일 무급 휴무, 일요일 주휴일 가정

○ 단위 기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서  
특정 주 52시간, 특정일 12시간 제한

EX) 연장근로 계산

- 1월,2월,3월 각 주 소정근무시간이 52시간(연장근무 아님) -> 12시간 연장하여 추가 근무 가능하며, 1월~3월 주 최대 64시간(52+12) 근무 가능(12시간에 대해 가산임금 적용)
- 4월,5월,6월 각 주 소정근무시간인 28시간 -> 12시간 연장하여 추가 근무 가능하며, 4월~6월 주 최대 40시간(28+12) 근무 가능(12시간에 대해 가산임금 적용)

○ 도입 방법

- 근로자대표와 서면합의 필요

(①대상근로자 범위, ②단위기간, ③단위기간의 주별 근로시간, ④서면 합의의 유효기간 규정)

- 단위기간의 근로시간은 서면합의로 주별 근로시간을 사전에 확정하되, 근로일별 근로시간은 각 주의 개시 2주 전까지 근로자에게 통보

- 서면 합의 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등의 불가피한 사유 발생 시 근로자대표 협의를 거쳐 주별 근로시간 변경 가능(근로자에게 통보해야 함)
- 근로일 간 11시간 이상의 연속 휴식 시간 의무 부여
- 임금 보전 방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고(미신고 시 500만원 이하 과태료)  
다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전 방안을 마련하면 신고의무 면제  
예시) 전체 단위기간에 대해 사전에 근로하기로 정한 시간 이내라 하더라도 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하는 기간에 대해서는 할증임금을 지급하는 방안 등

○ 유급휴일근로(주휴일이나 유급휴일), 야간근로, 토요일 근로 임금산정 시 주의점

- 탄력근로제는 소정근로일의 근로시간을 평균 40시간으로 맞추는 것이므로, (유급) 휴일 근로에 대해서는 탄력근로제와 무관하게 휴일근로 가산 임금이 적용됨.  
예) 휴일에 10시간 근무시, 휴일 유급(8)+ 8시간\*1.5+ 2시간\*2
- 야간근로시, 야간근로 수당도 유급휴일수당과 마찬가지로 적용됨.
- 토요일이 무급휴무일 경우 : 탄력근로제 하의 일별 근로시간 산정 시, 토요일 근무를 소정근로시간으로 편성 가능. 이때, 주별(2주-48시간/3개월,6개월-52시간) 및 일별(3개월,6개월-12시간) 근로시간 상한 내라면 기본 임금(100%) 적용됨.  
(단, 토요일 근무가 주별 및 일별 근로시간 상한 초과하여 연장근로될 시, 연장근로 수당 150%) 적용)
- 토요일이 무급휴일일 경우 : 근로시간 편성시, 소정근로시간이 아닌 휴일근로로 보고, 휴일근로 가산 임금 적용  
예) 토요일에 10시간 근무시, 8시간\*1.5+ 2시간\*2

## ○ 근로자 대표 선정 방법

### 근로자대표제도 개요

- (근로자대표) 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자
- (판단 시점) 근로자 과반수를 판단하기 위한 시점은 해당 탄력근로제 도입 당시
- (근로자 범위) 근로기준법상 '사용자'의 범위에 포함되는 자는 근로자대표가 되거나 선출될 수 있는 근로자의 범위에서 제외
- (선정 방법) '근로자 과반수로 조직된 노동조합'이 없는 경우 근로자 과반수를 대표하는 자의 선정 방법은, 해당 사안에 대해 근로자대표 권한을 행사한다는 것을 근로자에게 주지시킨 상태에서 근로자 과반수의 의사가 반영된 투표·거수 등 민주적 방식\*에 의하여 선출 또는 선정
  - \* "근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 선출"(20.10.16. 경제사회노동위원회 합의문)이 바람직
  - 이 경우, 후보 출마 등에 사용자의 간섭이 배제되어야 하고, 근로자들에게 자유로운 의사표현이 보장되어야 함
  - 한편, 「근로자참여및협력증진에관한법률」에 따른 노사협의회 근로자위원은 탄력근로제 도입에 대한 대표권을 행사하는 것에 대하여 전체 근로자 과반수의 의사를 대표하는 자로 선정된 경우가 아니라면 원칙적으로 근로자대표로 볼 수 없음

※ 사업장에서 특정직군만 탄력근로제를 시행할 때, 그 직군의 근로자대표를 선정하는 '부분 대표'를 선정할 수 있는지 → 가능

현행	변경
'사업 또는 사업장 단위'로만 선정하도록 하고, 사업장 내 일부 근로자 집단을 대표하는 부분 근로자대표는 불인정 * 근로기준법상 근로자대표의 개념과 서면합의의 효력 등에 관한 기준(근로기준법-8048, '07.11.29.)	'사업 또는 사업장 단위'로 선정함을 원칙으로 하되, 예외적으로 특정 근로자 집단에만 적용되는 사항을 도입·변경하는 경우에는 적용 또는 적용 가능 근로자 단위로 '부분대표' 선정 인정

○ 탄력근로제 법정근로시간 산정 방법 검토

- 탄력근로제는 단위 기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 주 40시간을 초과하지 않는 범위에서 운영하도록 규정

**【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 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.
- 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 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

- 단위기간을 평균한 1주 40시간을 초과하지 않도록 하는 해당 단위기간동안의 총 법정근로시간을 산정하는 방법에 대해서 고용노동부는 아래와 같이 해석함.

▶ (방법) 주당 40시간 × 몇주(정산기간의 총 일수 ÷ 7)

6월		June				
일	월	화	수	목	금	토
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

<예시>

◇ 방법1에 따르면,  $40 \times (30 \div 7) = 171.4$ 시간

- 월별 법근로시간 171.4시간을 사업장 생산 일정에 맞게, 주별로 근로시간을 배분하면 됨.(다만, 2주 이내 탄력근로제는 최대 주별 48시간, 3개월 및 6개월 이내 탄력근로제는 최대 주별 52시간, 일별 12시간 제한)

○ 채용, 퇴직, 배치전환 등으로 실제 근로한 기간이 설계한 단위기간보다 짧은 경우  
(2주, 3개월 이내, 3개월 초과 모두 적용)

- 실근로시간을 계산하여, 1주 40시간 초과 시간에 대해서는 근로기준법상 가산임금 지급 해야함.

- 실근로기간을 평균하여 1주 40시간을 초과한 시간은 "당해 기간의 총 실근로시간"에서 "40시간(법정근로시간) × (실제 근로한 기간의 역일수/7)"의 식으로 계산된 시간을 제외한 시간임

$$\text{실근로기간 평균 1주 40시간을 초과한 시간} = \text{실근로기간의 총 실근로시간} - \left( 40\text{시간} \times \frac{\text{실근로기간의 역일수}}{7\text{일}} \right)$$

**예 시**

○ 아래 표와 같이 근로하는 도중 퇴직하거나 전환배치 등으로 탄력근로제를 적용받지 않게 된 경우(6주까지의 근로에 대해서는 이미 임금지급)

구분	1주	2주	3주	4주	5주	6주	7주	8주	9주	10주
소정	46	48	52	52	52	48	50	52	46	
연장	10	8	12	12	12	10	10	8	8	(퇴직)
계	56	56	64	64	64	58	60	60	54	

① 실제 근로한 기간의 총 근로시간 (A) : 536시간(소정 446 + 연장 90)

② 40 × (실제 근로한 기간의 역일수/7) (B) : 360시간

③ 기왕에 가산수당이 지급된 시간 (C) : 64시간

⇒ 퇴직시 추가적으로 가산수당이 지급되어야 할 시간 [(A)-(B)-(C)] : 112시간

## Q1

법 제51조의2에 따라 새로이 도입되는 탄력근로제의 단위기간을 3개월 이내로 설정할 수 있는지?

- 근로기준법 개정으로 새로이 도입되는 탄력적 근로시간제의 단위기간은 3개월을 초과하고 6개월 이내로 정해야 함(법 제51조의2)
- 따라서, 3개월 이내의 일정한 기간을 단위기간으로 하는 제도를 도입하려는 경우에는 새로이 도입되는 제도가 아닌 법 제51조에 따른 2주 이내 또는 3개월 이내의 제도를 활용해야 하며,
  - 이 경우, 제도 도입·운영을 위한 요건 등은 법 제51조의2가 아닌 제51조 및 제51조의3이 적용됨

## Q2

법 제51조 및 제51조의2에 따른 탄력적 근로시간제의 단위기간은 직무별, 부서별로 다르게 정할 수 있는지?

- 탄력적 근로시간제는 근로자대표와의 서면 합의로 전체 근로자 뿐만 아니라 일부 근로자를 대상으로도 도입할 수 있으며, 각각의 직무 또는 부서 단위로 구분하여 서로 다른 단위기간을 정할 수 있음
  - 다만, 이 경우 각각의 단위기간을 적용받는 대상 근로자의 범위를 명확히 하여 제도를 운영할 필요

**Q3** 1주의 중간(가령 수요일)에 탄력적 근로시간제의 단위기간이 시작되는 경우, 1주의 기산일은 어떻게 되는지?

- 적법하게 도입된 탄력적 근로시간제 하에서의 1주의 기산일은 해당 단위기간의 시작일로 보아야 하며,
  - 이 경우, 각 주의 연장근로시간 또한 단위기간의 시작일을 기준으로 매 1주마다 12시간을 한도로 법 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있음

**Q4** 단위기간 내 법정근로시간 미만으로 근로하기로 정한 주의 경우 연장근로를 포함하여 1주에 근로 가능한 최대 시간은?

- 법 제53조제2항에 따라 탄력적 근로시간제에서는 1주 간에 12시간을 한도로 제51조 및 제51조의2에서 정한 근로시간을 연장할 수 있으므로,
  - 근로자대표와의 서면 합의로 1주 40시간 미만으로 근로하기로 정한 주라 하더라도 그 정한 시간을 초과하여 12시간까지 연장근로 할 수 있음
  - ⇒ 통상근로의 경우 소정근로시간을 초과하더라도 제50조제1항에 따른 법정근로시간(1주 40시간) 까지는 연장근로시간에 해당하지 않으나, 탄력적 근로시간제에서는 연장근로에 포함됨

※ (예시) 1주 36시간을 근로하기로 정한 주:  $36 + 12(\text{연장근로}) = 48\text{시간}$

↳  $36 + 4(\text{주40시간 이내}) + 12(\text{연장근로}) = 52\text{시간으로 운영 시 법 제53조 위반}$

1주 44시간을 근로하기로 정한 주:  $44 + 12(\text{연장근로}) = 56\text{시간}$

**Q5** 3개월 이내 또는 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입을 위한 서면 합의 시 근로일별(또는 주별) 근로시간을 부속 합의로 정하는 것도 가능한지?

- 근로자대표와의 서면 합의에 근로일별(주별) 근로시간은 별도(부속) 합의로 정하도록 하고,
  - 탄력근로제 도입 이전에 단위기간 내 '근로일 및 근로일별 근로시간' 또는 '주별 근로시간'을 서면으로 작성하여 근로자대표와 서명·날인 하였다면 적법하게 제도를 도입한 것으로 볼 수 있을 것임
  - 다만, 이 경우에도 3개월을 초과하는 제도를 도입한 경우에는 각 주의 근로일 시작 최소 2주 전에 근로일별 근로시간을 확정하여 근로자에게 통보하여야 함

Q6

탄력적 근로시간제 하에서 주별 근로시간을 달리 정하는 경우 주휴일의 계산 기준이 되는 시간은?

- 탄력적 근로시간제의 각 주별 근로시간은 소정근로시간을 여건에 맞게 배분한 것으로 볼 수 있으므로,
  - 소정근로시간의 변경 등 특별한 사정이 없다면 이미 정해진 1일의 소정근로시간을 기준으로 주휴일을 부여하면 될 것임

Q7

3개월을 초과하는 제도의 경우 근로일 간 11시간 연속휴식은 단위기간이 3개월을 초과하는 시점부터 부여하면 되는지?

- 개정 근로기준법 제51조의2 각 항의 규정들은 전체 단위기간에 대하여 적용되므로,
  - 단위기간이 3개월 이내인 기간을 포함하여 전체 단위기간에 대해 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식을 부여해야 함

Q8

근로일 간 11시간 이상의 연속휴식 부여 의무의 예외가 되는 사유들은 어떻게 되는지?

- 개정 근로기준법에서는 '천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다'라고 규정하여 11시간 이상의 연속휴식 부여의 예외를 두고 있으며,
  - 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우는 ① 재난 또는 이에 준하는 사고의 수습 및 예방을 위해 긴급한 조치 필요, ② 인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요, ③ 그 밖에 ① 및 ②에 준하는 사유로 11시간 이상 연속 휴식시간을 주는 것이 어렵다고 인정되는 경우를 말함(근로기준법 시행령 제28조의2 제2항 참조)

Q9

근로일 간 11시간 이상의 연속휴식 부여 의무의 예외가 되는 사유에 해당하는 경우 근로자의 건강보호 조치는?

- 개정 근로기준법에서는 '천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다'라고 규정하고 있는 만큼,

- 건강보호 조치 의무가 면제되는 것이 아니라, 근로자대표와의 서면 합의로 별도의 건강보호 조치 방안을 마련해야 할 것임

○ 이 경우, 서면 합의의 세부 내용에 대해서는 별도의 정함은 없으나,

- 근로일 간 연속휴식 시간을 11시간 미만으로 정하되 불가피한 사유의 해소 이후에 11시간에 미달하는 시간 만큼을 휴식으로 부여하는 등 근로자의 건강 및 휴식을 보장할 수 있는 적절한 방안이면 될 것임

### Q10

3개월을 초과하는 제도를 도입하는 경우 단위기간이 3개월을 초과하는 기간에 대해서만 주별 근로시간을 정하고, 3개월 이내에 대해서는 근로일별 근로시간을 사전에 정해야 하는지?

○ 개정 근로기준법 제51조의2 각 항의 규정들은 전체 단위기간에 대하여 적용되므로,

- 근로자대표와의 서면 합의 시 단위기간이 3개월 이내인 기간을 포함하여 전체 단위기간에 대해 주별 근로시간을 확정해야 할 것임

### Q11

법 제51조의2제4항 규정에 따른 불가피한 사유 발생시 특정일의 근로시간 변경도 가능한지?

○ 개정 근로기준법 제51조의2제4항에서 중도 변경이 가능한 시간은 사전에 확정된 각 주의 주별 근로시간 뿐만 아니라, 법 제51조의2제3항에 따른 근로일별 근로시간도 포함된다고 볼 것임

- 따라서, 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유 발생시 근로자대표와의 협의를 거쳐 특정일의 근로시간 변경도 가능할 것임

### Q12

법 제51조에 따른 2주 이내 또는 3개월 이내 제도를 적용받는 근로자가 단위기간 도중에 퇴직하여 제도를 적용받지 않게 된 경우에도 법 제51조의3에 따라 임금을 정산해야 하는지?

○ 개정 근로기준법 제51조의3의 규정은 법 제51조의2에 따른 3개월을 초과하는 제도뿐만 아니라, 법 제51조에 따른 단위기간이 2주 이내 또는 3개월 이내로 정한 경우에도 적용됨

○ 따라서, 사용자는 채용 및 퇴직, 배치전환, 휴직 등으로 법 제51조에 따른 2주 이내 또는 3개월 이내의 단위기간 도중에 제도의 적용이 중지되거나 새로이 적용받게 되는 경우에도,

- 법 제51조의3에 따라 해당 근로자가 실제로 근로한 기간을 평균하여 1주 간에 40시간을 초과한 시간에 대해 가산임금을 지급하여야 함