

고용노동부는 법과 지침에 따라 특별연장근로를 인가하고 있습니다.

1. 관련 기사

□ 10.30.(목) 한겨레, “대기업들 특별연장근로 남용...노동부는 ‘묻지마 인가’”
기사 관련

- 현대자동차, 기아, 엘지(LG)전자 등 대기업들이 ‘특별연장근로’ 제도를 상시적으로 이용해 ‘주 52시간’ 노동상한을 훌쩍 넘는 장시간 노동이 이뤄지는 것으로 나타났다.
- 기업들은 ‘업무량 폭증’을 이유로 특별연장근로를 신청하고, 노동부도 인가를 남발하는 모습이다. 전체 특별연장근로 중 업무량 폭증에 따른 인가는 2023년 55.8%, 지난해 67.7%, 올해 6월까지 65.4%로 조사됐다. 연 3회 이상 특별연장근로를 인가받은 기업은 전체의 40%로 대기업이 상당수를 차지한다.
- 신규 인력 충원 없이 생산을 늘리려는 기업과 노동부의 무분별한 인가로 ‘주 52시간 노동상한제’가 꺾대기가 되고 있는 셈이다. 특히 노동부는 애초 90일이었던 특별연장근로 연간 사용 한도도 2023년 조선업·자동차제조업·방위산업 150일, 지난해 방위산업 150일 등으로 때에 따라 늘렸다.

2. 설명 내용

① 고용노동부는 근로기준법령과 「특별연장근로 인가제도 업무처리 지침」에 따라 “특별한 사유”가 있는 경우에 한하여 예외적으로 특별연장근로를 인가하고 있음

* (근로기준법 제53조④) 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다.

- 특히 업무량 증가 사유로 특별연장근로를 인가받기 위해서는 ①통상적인 경우에 비해 업무량의 대폭적인 증가, ②단기간 내에 처리할 필요(다른 대책 활용 곤란), ③사업에 중대한 지장이나 손해 발생 우려 요건을 모두 충족해야 하므로,

- 그간 지방관서는 이를 증빙할 수 있는 자료* 등을 면밀히 살펴 인가요건을 갖추었는지 종합적으로 판단하고 있음

* 생산량.매출액 및 노동자 수 변동, 인력의 추가 투입이나 기계.설비.시스템 등의 대체 여부, 납기 미준수 시 지체상금 또는 손해배상 등의 발생 여부

- 매년 특별연장근로 활용 기업은 전체 기업의 0.3%*에 해당하는 2천여 개소 내외로 특별연장근로 제도가 남용되고 있다고 볼 수 없고, 활용 기업 수도 감소 추세에 있음

* 활용기업(개소): ('22년) 2,938→ ('23년) 2,093→ ('24년) 1,908→ ('25.8.) 1,745

- ② 근로기준법에 따라 인가기간 한도 등은 노동부 장관의 재량에 맡겨져 있어, 업종별 위기 상황, 인가기간 확대 필요성 등을 종합적으로 고려하여 인가기간 상한 확대를 결정한 것임

- 또한 부득이하게 인가기간 상한을 연장한 경우에도 개별 기업별로 특별한 사유 해당 여부, 노동자 건강보호 조치 실시 여부 등을 꼼꼼히 살펴 인가 여부를 결정하고 있으며,

- 이에 따라 인가기간 상한을 연장한 업종이라 할지라도 업종 내 모든 기업이 특별연장근로를 활용하는 것은 아니므로 무분별한 인가로 볼 수 없음

* (예시) 방산업은 '24년 인가기간 상한을 180일로 연장하였지만, 실제 90일 이상 활용 기업은 전체 84개소 중 7개소로 8.3%에 그침

- ③ 노동자의 건강을 더욱 두텁게 보호하기 위해 주기적·반복적 활용 기업에 대해서는 보다 엄격한 인가기준*을 마련하였고, 이에 따라 인가 여부 결정시 노동자 개별 면담, 인가시간 제한 등을 추가적으로 조치하고 있음

* 주기적·반복적 인가 신청 시 “**특별한 사유**”에 해당하는 경우에도 “**12주 평균 60시간, 4주 평균 64시간**” 넘지 않는 범위 내에서 인가('25.5. 지침 개정)

- 또한 주기적·반복적 활용 사업장에 대해서는 장시간 기획 감독 진행 중으로, 인가기간 및 인가시간 준수 여부, 노동자 건강보호 조치 실시 여부 등을 살펴, 법 위반이 확인될 경우 엄중 조치하겠습니다

담당 부서	노동정책관 임금근로시간정책과	책임자	과 장	한진선 (044-202-7991)
		담당자	사무관	이근환 (044-202-7983)