



근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 등

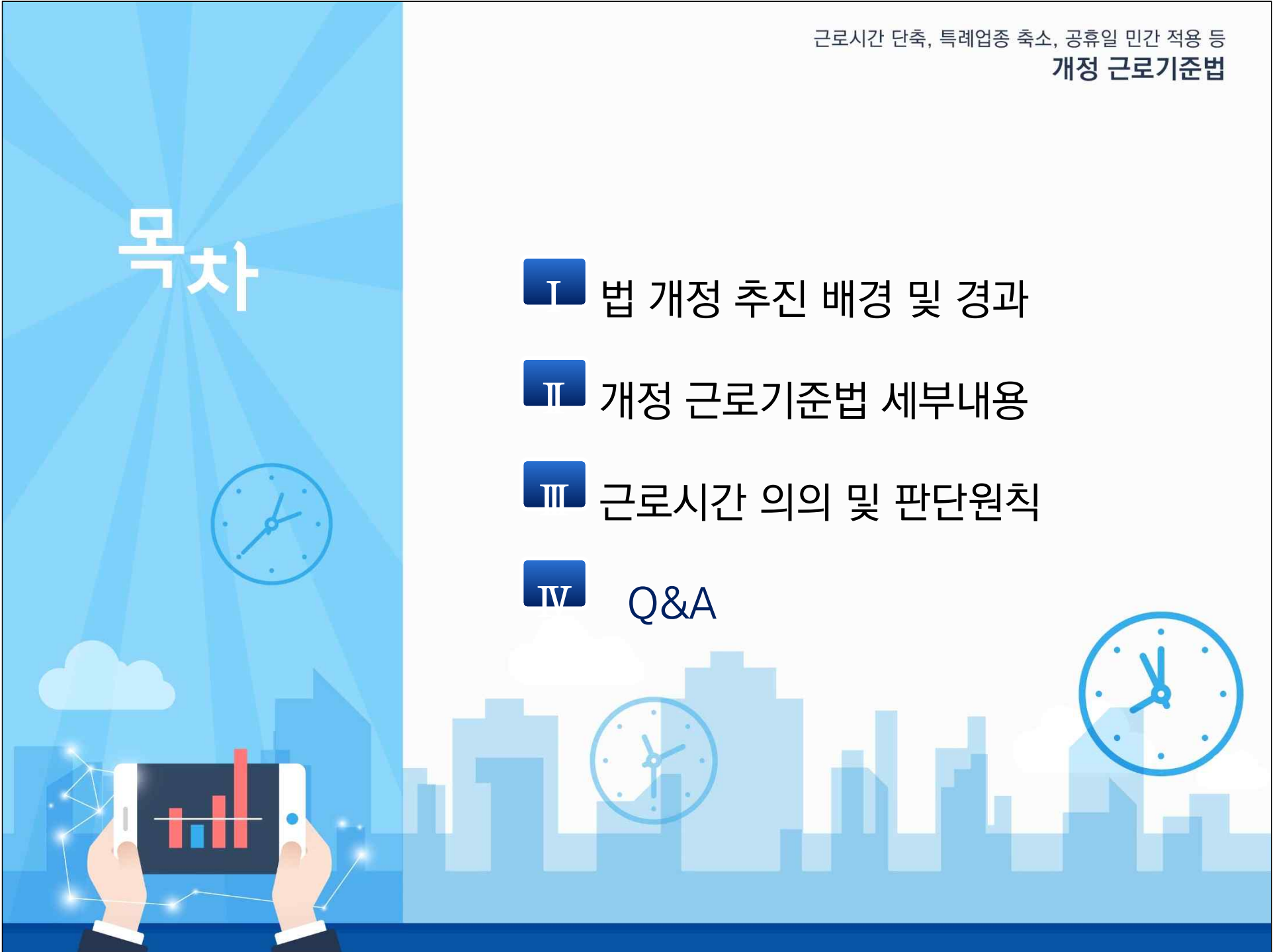
# 개정 근로기준법



고용노동부

# 목차

- I 법 개정 추진 배경 및 경과
- II 개정 근로기준법 세부내용
- III 근로시간 의의 및 판단원칙
- IV Q&A



근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 등  
개정 근로기준법



# 법 개정 추진 배경 및 취지

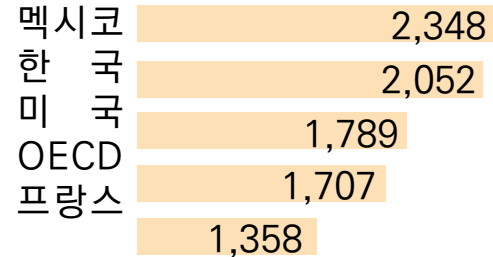


# 1 추진배경

## 장시간 노동

- OECD 국가 중 두번째로 장시간 노동

임금근로자 연간근로시간 ('16, OECD)



⇒ 높은 자살률, 낮은 행복지수, 낮은 생산성 등의 주요 요인

## 광범위한 특례업종

- 현행 26개 연장근로 및 휴게시간 특례업종 규정

⇒ 26개 특례제외업종 종사자 495만명



## 불명확한 휴일근로 기준

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

⇒ 정시퇴근하지 못하는 직장인 비율 61.3%('18. 잡코리아 설문조사)

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

## 2 주52시간 단축의 취지·기대효과



- 노동자의 **삶의 질** 증대 (위라벨 실현)
  - ⇒ 육아, 가족생활, 시간 증대
  - ⇒ 자기계발, 취미·여가시간 확보
  - ⇒ 휴식시간 증대 및 건강 증진

### 3 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

참고

# 근로시간 단축 주요 개정내용 시행시기

'18.3.20 공포

'18.7.1

'19.7.1

'20.1.1

'21.1.1

'21.7.1

'22.1.1

주 근로시간 단축 (68→52시간)	300인~	('18.7.1)	특례 제외업종 ('19.7.1)				
	50~299인 (특례 제외업종 포함)			('20.1.1)			
	5~49인 (특례 제외 업종 포함)					('21.7.1)	
관공서 공휴일 민간적용	300인~			('20.1.1)			
	30~299인				('21.1.1)		
	5~29인					('22.1.1)	
특례업종 축소 (26→5개)	제외(21개)	('18.7.1)					
	유지(5개) 11시간 연속 휴식	('18.9.1)					
18세 미만 근로시간 단축	1인 이상	('18.7.1)					
휴일근로 할증율	5인 이상	('18.3.20)					

근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 등  
개정 근로기준법



## 개정 근로기준법 세부내용



# 1 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시

현행

- 별도 규정 없음
- 연장근로시간에는 휴일근로시간이 포함되지 않음

개정

“1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다. (제2조제1항제7호, 신설)

## ▶ 개정 내용

☑ 1주 최대 근로가능 시간은 휴일·연장근로를 포함하여 최대 52시간 (1주는 7일)

(휴일이 2일일 경우) 40시간+12시간+16시간 = **68시간**  
 (휴일이 1일일 경우) 40시간+12시간+8시간 = 60시간

개정 후

40시간+12시간 = **52시간**

## ▶ 시행시기 : 기업규모(상시근로자 수)에 따라 단계별 시행

'18.7.1~	'20.1.1~	'21.7.1~
근로자 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관 (특례 제외된 21개 업종은 '19.7.1.)	근로자 50~300인 미만	근로자 5~50인 미만

## 2 특별연장근로 한시적 인정

### 허용 기준

- ✔ 상시근로자수 30인 미만 사업장
- ✔ 1주 8시간 범위 내
- ✔ '21.7.1~'22.12.31까지 한시적 인정

### 요건

- ✔ 근로자 대표와 서면 합의해야 함
- ✔ 합의할 사항
  - 사유 및 그 기간, 대상 근로자의 범위

※ 18세 미만 연소근로자는 특별연장근로 적용되지 않음

### 3 18세 미만 연소근로자 최대 근로시간 단축

현행

1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다.  
1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다. (법 제69조)

개정

1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다.  
1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다. (법 제69조)

#### 연소근로자의 1주 최대 근로시간

46시간 = 40시간+6시간

개정 후

40시간 = 35시간+5시간

#### 휴일근로 가산할증률

- ☑ 유급휴일 8시간 근무할 경우 ⇒ 8시간 이내 휴일근로에 해당하여 50% 가산  
(개정 근로기준법 제56조 제2항 적용)

시행시기 : '18.7.1~

## 4 휴일근로 할증률 명시



(행정해석)

1. 휴일 1일 기준시간(8시간) 근로 시 휴일근로수당 50%,
2. 휴일 1일 기준시간(8시간) 초과 근로 시  
시간외근로 할증 50%와 휴일근로수당 50% 합계 100% 지급



휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. (법 제56조제2항, 신설)

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100

### ▶ 개정 내용

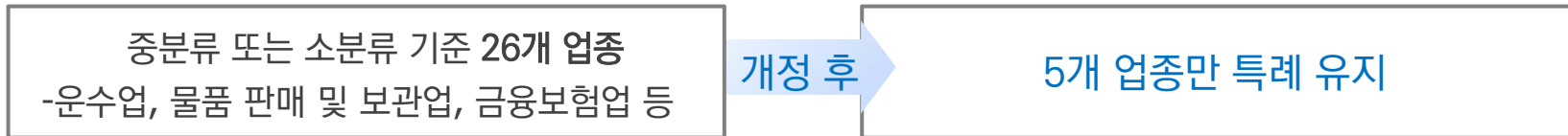
- ☑ 연장근로와 휴일근로 중복 시 ⇒ 휴일근로 가산수당 할증률 적용
- ☑ 휴일·연장근로와 야간근로 중복 시 ⇒ 야간근로 가산 추가 지급

▶ 시행시기 : 공포 즉시 ('18.3.20.)

## 5 특례업종 대폭 축소, 11시간 연속 휴식시간 보장

### ▶ 근로시간 특례 유지 업종 축소 (26개 → 5개)

특례업종: 근로자대표와 서면합의 하에 12시간 초과 연장근로 및 휴게시간 변경가능



☑ 시행 시기 : '18.7.1.

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업 (노선(路線)여객자동차운송사업은 제외)
2. 수상운송업 3. 항공운송업 4. 기타 운송관련 서비스업 5. 보건업

☑ 특례제외업종 근로가능시간 비교 (300인 이상 사업장 기준)

	~'18.7.1.	'18.7.1. ~ '19.7.1.	'19.7.1.~
일반업종	68시간	52시간	52시간
특례제외 21개 업종	사실상 제한 없음	<b>68시간</b>	<b>52시간</b>

### ▶ 특례 도입 사업장은 11시간 연속 휴식시간 보장

☑ 근로시간 종료 후, 다음 근로시간 시작 전까지 최소 11시간 이상 연속 휴식시간 보장

※ 특례업종에 해당되나, 특례 미도입 사업장은 해당 없음

☑ 시행 시기 : '18.9.1.

## 6 관공서 공휴일을 민간 기업 유급휴일로 의무화

### 현행

- 관련 규정 없음
- 민간기업의 휴일의 부여 여부, 유·무급 여부는 **취업규칙, 단체협약** 등 노사 **당사자 사이의 약정**에 따라 결정

### 개정

사용자는 근로자에게 **대통령령으로 정하는 휴일**을 유급으로 보장하여야 한다.  
다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.  
(법 제55조제2항, 신설)

\* ‘대통령령으로 정하는 휴일’은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조의 공휴일(제1호 일요일은 제외한다) 및 제3조의 대체공휴일을 말한다.

## 공휴일의 민간기업 유급휴일 적용

☑ 명절, 국경일 등 공휴일과 대체휴일을 유급휴일로 의무화 (휴일 ± 15일 추가)



- 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날 (제헌절 제외)
- 신정·설, 추석 연휴 3일·석가탄신일
- 크리스마스·어린이날·현충일
- 공직선거법 상 선거일, 기타 수시 지정일 (임시공휴일)

} 15일



- 설·추석 연휴 및 어린이날이 일요일 또는 다른 공휴일과 겹치면 다음 비공휴일을 공휴일로 정함 (어린이날은 토요일이 겹치는 경우도 포함)

## 시행시기

☑ 규모별로 3단계, 2년에 걸쳐 단계별 시행

'20.1.1~	'21.1.1~	'22.1.1~
근로자 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관	<b>근로자 30~300인 미만</b>	근로자 5~30인 미만



## 근로시간 의의 및 판단원칙



# 1 유형 별 근로시간의 판단 (사용자 지휘·감독/의무·강제성/직무관련성)

## 교육시간

- 의무적으로 강제하거나, 직무와 관련된 교육시간은 근로시간에 해당
- 근로시간 종료 후 또는 휴일에 의무적으로 소집하여 실시하는 교육은 포함
- 근로자가 개인적 목적으로 교육을 받는 경우에는 근로시간에 해당하지 않음

## 휴게시간

- 사용자 지휘·감독 하 자유로운 이용이 어려운 경우 대기시간으로 보아 인정
- 사용자의 간섭을 받지 않고 자유로이 이용할 수 있는 휴식시간

## 출장

- 장거리 출장지 이동 : 지정된 숙소로 이동방법, 시간 등이 사용자의 구속을 받으며, 이동 중 사용자의 지휘, 명령이 있는 경우에 근로시간에 해당
- 동일 지역 내 출장지 이동: 출장지로 이동에 필요한 시간은 근로시간(원칙) but 출퇴근에 같음하여 출장지로 직접 출퇴근하는 경우 근로시간 아님

# 1 유형 별 근로시간의 판단

## 회식

- 사업장 내 구성원의 사기 진작 등을 위한 회식시간은 근로시간으로 인정되지 않음
- 설령 사용자가 참석을 강제하는 언행을 하였다 하더라도 그 요소만으로는 근로시간으로 인정하기 어려움

## 체육대회

- 불참시 결근처리하여 임금에서 공제, 징계하는 등의 불이익을 부여하는 경우 근로시간
- 어느 정도 강제하는 언행이 있다하더라도 체육대회 불참 그 자체를 이유로 불이익을 가하지 않는 경우에는 근로시간 아님

## 2 근로시간 기록 방법

### 근로시간 기록 및 관리의 제반 책임은 사용자에게 있음

- 근로시간 기록 자체는 근로자 또는 사용자가 할 수 있음
- 근로시간이 적절히 기록·관리될 수 있도록 사용자가 적절히 조치
  - \* 정확한 근로시간 기록을 위한 안내, 사후 수정 절차 마련 등

### 근로시간 기록방식

각 사업장 여건에 따라 결정 가능하되, 정확한 기록이 가능하다면 어떤 방식이든 무관

수기	근로자의 일별 근로시간과 휴식시간 등을 일정 양식에 직접 기록
소프트웨어	엑셀 등 소프트웨어에 근로자별 근로시간 관리 (위조방지를 위해 시간 기록 테이블을 PDF 형태로 저장하는 등 보완 필요)
전자기록시스템	출퇴근 게이트 또는 근태관리기에 사원증 태그 등 (지문, 홍채인식 등 생체인식 활용 시 개인정보보호를 위해 사전 근로자 동의 필요)
사내인트라넷	근로 시작시간 및 종료시간 입력 또는 초과근무 계획 입력 및 승인 등
기타	노사 합의로 근태관리 어플을 설치하고 GPS 위치기반 프로그램 활용, 노사 합의로 PC가 켜졌을 때부터 꺼질 때까지의 모든 시간을 기록·관리 등

### 3 처벌조항

주52시간 법 위반의 기준 ⇒ 실 근로시간  
(휴게시간 포함X)

근기법 50조

주40시간, 1일 8시간 근무  
⇒ 2년 이하의 징역, 2천만원 이하의 벌금

근기법 53조

연장근로 1주 12시간 제한  
⇒ 2년 이하의 징역, 2천만원 이하의 벌금

근기법 54조

휴게시간 부여 (8시간 이상 → 1시간 / 4시간 이상 → 30분)  
⇒ 2년 이하의 징역, 2천만원 이하의 벌금

근기법 56조

연장, 야간, 휴일 근로 수당 가산 규정  
⇒ 3년 이하의 징역, 3천만원 이하의 벌금



# Q & A

Part 1

근로시간 단축



사례  
01

연장근로시간 위반여부 등을 판단하는 ‘1주’는?

- ☑ 노사가 협의하여 내부규정, 취업규칙, 단체협약 등으로 정할 수 있음
- ☑ 1주 연장근로 한도 위반 여부 등도 사업장에서 적용하는 단위기간별로 판단

산정 예

항목	1주							2주						
	월	화	수	목	금	토	일(휴)	월	화	수	목	금	토	일(휴)
실근로시간 (연장근로시간)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	10 (2)	10 (2)	8 (8)	-	10 (2)	10 (2)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	-	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	52 (12)							44 (4)						

- 산정단위 내 연장근로 12시간 이내이므로 위반 없음
- 임의의 7일(목~수)의 기간이 연장한도 12시간 초과하였더라도 위반으로 보지 않음

사 례  
02

주중 명절 3일(월~수) 동안 매일 8시간씩 휴일근로를 하였다면, 이 3일의 휴일근로도 연장근로시간에 포함되는지?

☑ 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 않았다면 연장근로시간은 없음

산정 예

항목	1주						
	월 (휴)	화 (휴)	수 (휴)	목	금	토	일 (휴)
요일							
실근로시간 (연장근로시간)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	-	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	40 (0)						

- 월~수 근로는 법정 근로시간(40시간) 내 휴일근로에 해당, 연장근로는 아님  
⇒ 법 제56조제2항에 따른 휴일근로 **가산수당 지급**해야함

사 례  
03

1일 15시간씩 1주에 3일 근무하여 1주 근로시간이 45시간이므로  
주 52시간을 초과하지 않는데 근로시간 위반인지?

항목	1주						
	월	화	수	목	금	토	일(휴)
요일							
실근로시간(연장근로시간)	15(7)	-	15(7)	-	15(7)	-	-
1주 총근로시간(연장근로시간)	45 (21)						

⇒ 3일간 연장근로 합계는 21시간 ⇒ 1주 연장 한도 **12시간을 초과(법 위반 발생 o)**

사 례  
04

월~금(5일)에 10시간을 연장근로한 후, 일요일에 휴일근로 8시간을 추가하였다면 연장근로시간 한도 위반인지?

항목	1주						
	월	화	수	목	금	토	일(휴)
실근로시간(연장근로시간)	10(2)	10(2)	10(2)	10(2)	10(2)		8(8)
1주 총근로시간(연장근로시간)	58(18)						

⇒ 주중 1일 8시간 초과 2시간씩 연장 (5×2 = 10), 일요일 1주 40시간 초과 8시간 연장  
(법 위반 발생 ◦)

Q1

월~금까지 8시간씩 근로한 후 주휴일 10시간을 근로한 경우, 주휴일 10시간분의 가산수당 산정 방법은?

**근로기준법 제56조제2항**

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100

- ☑ 연장근로에도 불구하고, 1일 8시간 이내 휴일근로는 50% 가산, 8시간 초과분은 100% 가산하여 지급
  - ☑ 주휴일 10시간이 **연장근로이자 휴일근로**라 하더라도 8시간에 대하여는 50%, 2시간에 대하여는 100% 가산하여 지급
  - ☑ **단시간 근로자**도 주휴일 8시간에 대하여는 50%, 2시간에 대하여는 100% 가산하여 지급
- ※ 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」에는 해당규정 없음  
 ⇒ 근로기준법 제56조 제2항을 따름

Q2

무급휴무일인 토요일에 10시간 근로한 경우에도 제56조제2항에 따른 '휴일근로 가산임금'이 적용되는지?

- ☑ 법 제56조제2항은 **휴일근로에 대한 가산임금 지급율임**
- ☑ **법정휴일과 약정휴일은 적용되지만, 휴무일이나 비번일 등 휴일이 아닌 날은 적용되지 않음**

※휴일 vs 휴무일

휴일: 근로제공 의무가 없는 날. **주40시간 초과 여부와 상관없이 '휴일근로'발생** (일요일, 근로자의 날 등)

휴무일: 휴일도 아니고 소정근로일도 아닌 휴무일. **주40시간 초과하지 않았다면 연장근로 발생하지 않음.** (토요일, 비번일 등)

Q3

300인 이상사업장 중 근로시간 특례에서 제외되는 21개업종은 주 52시간이 '19.7.1.부터 적용된다는데, 특례 제외 업종에 해당하나 현재 특례제도를 도입하지 않은 사업장도 '19.7.1부터 52시간을 적용 받는지?

- ☑ 개정 근로기준법 부칙 제1조 제2항 제1호  
「제59조의 개정규정에 따라 근로시간 및 휴게시간의 특례를 적용받지 않게 되는 업종의 경우 2019년 7월 1일」라고 규정

⇒ 상시근로자 300인 이상이면서 특례제외 업종 21개에 해당하면  
실제 특례제도 도입 여부와 관계 없이  
최대 52시간 근로는 '19.7.1.부터 적용됨



Q4

상시근로자 300이상이면서 특례업종에서 제외되는 업종의 사업장은 '19.6.30.까지 근로시간 특례가 유지된다는 의미인지?

- ☑ 사업장 규모와 관계없이 5개 특례 유지업종 외에는 '18.7.1.부터 특례업종에서 제외
- ☑ 그러나, 주 52시간 단축과 관련해서는 **특례제외 업종**의 경우 300인 이상이라 하더라도 '18.7.1.이 아니라 **'19.7.1부터 적용**

주 최대 근로시간

시기, 업종 및 규모		~18.6.30	'18.7.1~ '19.6.30.	'19.7.1~ '19.12.31.	'20.1.1~ '21.6.30.	'21.7.1~
특례제외 21개	300인 이상	제한 없음	68시간	52시간	52시간	52시간
	50~299인	제한 없음	68시간	68시간	52시간	52시간
	5~49인	제한 없음	68시간	68시간	68시간	52시간
특례유지5개		제한 없음	제한 없음	제한 없음	제한 없음	제한 없음

Q5

하나의 사업에 특례업종과 아닌 업종(근로시간 적용 업종)을 같이 수행하는 경우, 특례업종에 해당하는지는 어떻게 판단하나?

☑ '주된 업종'에 따라 적용여부 결정

'주된 업종' ⇒ 사업 목적, 직종별 근로자 분포, 분야별 매출액 등을 **종합적으로 고려**

\* (예) 일부 '화물운송업'(유지업종)을 수행하나,  
주된 업종이 '도매업'(제외업종)이라면 → 특례적용X

Q6

근로시간 특례를 적용할 수 있는 기준은 사업장의 "업종" 기준인지, 아니면 근로자의 "담당업무" 기준인지?

☑ 근로기준법 제59조는 일부 '사업'에 근로시간 및 휴게시간의 특례를 규정

- 근로자의 직무에 관계없이 소속 근로자 전체를 대상으로 특례규정 적용
- 근로자대표와의 서면합의를 통하여 일부 직무의 근로자만 적용하는 것도 가능

\* (예) 수상운송업 사업장에서 직접 운송 업무에 종사하지 않는 사무직 근로자 등



Q7

제59조의 근로시간 특례에 해당하는 업종인지는 어떻게 알 수 있는지?

☑ 통계청 고시 “한국표준산업분류표” 기준에서 해당 사업장의 주된 업종 확인

\* 통계청: <https://kssc.kostat.go.kr> (통계분류포털) → 경제부문 → 한국표준산업분류 → 분류검색 → 검색(종목 등을 입력)



Q8

근로시간 특례 도입사업장은 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 주어야 하는데 ‘근로일 종료’는 어떻게 판단해야 하는지?

- ☑ ‘근로일 종료’란 ‘해당 근로일의 근로가 종료된 때’를 의미

  - 행정해석도 1일의 근로가 익일로 넘어가더라도, 다음날 근무개시 시간 전까지는 당일의 연장근로로 보는 등 근로일을 역일에 의한 24시간으로 해석하지 않고 있음
  
- ☑ 해당 근로일의 근로가 종료된 때부터 다음 근로일의 근무개시 시간 전까지 11시간의 연속휴식시간을 부여

  - \* (예시) 교대제 근로자가 4.1. 02:00에 퇴근하였다면, 같은 날 13:00까지 휴식시간 부여



Q9

특례 유지 업종은 모두 11시간 연속 휴식시간을 부여해야 되나요?

☑ 근로시간 특례를 “도입한 사업장”의 근로자에게만 적용

- 특례업종 사업장이더라도 특례제도를 도입하지 않았다면 연속 휴식시간 부여 의무 없음

\* (예시) 수상운송업 사업장에서 '운전직'만 특례를 도입한 경우  
운전직은 연속 11시간 휴식을 주어야 하지만,  
특례를 도입하지 않은 사무직은 연속 휴식부여가 적용되지 않음  
(사무직은 1주 최대 52시간 적용)

## Q10 관공서 공휴일에 관한 규정의 휴일을 다른 날로 대체하면 가산수당을 지급하는 '휴일근로'는 언제인지?

- ☑ '근로자대표와 서면합의'로 적법하게 휴일을 대체하였다면 '대체된 날'이 휴일  
\* (예시) 광복절(8.15.)을 8.17.로 휴일 대체한 경우 8.17.이 휴일
- ☑ 따라서 원래의 공휴일에 근로 하더라도 휴일근로 가산수당이 발생하지 않음  
- 다만, 대체된 날에 근로한다면 '휴일근로'이므로 휴일근로 가산수당 발생

## Q11 근로자가 쉬는 법정 휴일은 어떻게 되나?

- ☑ 법정휴일은 근로기준법에 규정된 ① 주휴일 ②공휴일, ③ 근로자의 날(5.1)  
- 그 외 휴일은 사업장별로 근로자와 사용자가 약정하는 **약정휴일**



# Q & A

Part 2

기타사항



Q1

하나의 법인에 본사와 공장이 장소적으로 분리되어 있는데 상시근로자수를 적용하는 사업장의 기준은?

- ☑ 원칙: 하나의 법인=하나의 사업장
- ☑ 장소적으로 분산되어 있더라도 각 사업장이 하나의 사업이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업으로 판단



- ▲ 한국표준산업분류 상 산업분류(대분류)의 상이성
- ▲ 서로 다른 단체협약 또는 취업규칙 적용
- ▲ 노무관리·회계 등의 독립적 운영 여부 등

## Q2

## 상시근로자수 판단기준 및 근로시간 단축 시행 시기는?

- ☑ 상시근로자수는 **시행령 제7조의2**에 따라 판단
- ☑ 근로시간 단축은 기업 규모별로 시행시기가 정해져 있으나, 적용시점 이후라도 근로시간 단축이 적용되는 기업규모에 해당하면 적용
- ☑ 상시 근로자수 산정시 **임시·일용·상용직 여부 등에 관계 없이** 사용자가 **직접 고용하고 있는 모든 근로자**를 포함
  - 사용자가 **직접 고용하지 않은 하청업체 근로자나 파견근로자는 제외** (근로기준법 시행령 제7조의2)
- ☑ 근로자가 감소하여도 법적 안정성을 고려하여 1주 최대 근로시간인 52시간을 적용하는 것이 바람직

Q3

파견법에 의한 파견근로자의 근로시간 규정은  
파견사업주, 사용사업주 중 어느 사용자를 기준으로 하는지요?

☑ 파견근로자의 주 52시간 적용 등 근로시간 관련 조항은  
사용사업주의 적용여부에 따라 판단

- 파견사업주와 사용사업주의 상시근로자 규모가 다른 경우,  
파견근로자의 근로시간 한도 적용은 사용사업주의 상시근로자 규모에 따라 적용

\* (예시) 파견사업주 A의 상시근로자 150명,  
사용사업주 B의 상시근로자 900명인 경우

☞ B의 사업장에서 근로하는 파견근로자는 '18.7.1부터 주52시간 적용

## Q4

근로시간 단축 시행에 따라 근로자퇴직급여 보장법 시행령을 개정한 이유는 무엇인지?

- ✔ 퇴직금제도 및 확정급여형퇴직연금제도(이하 DB제도)의 경우  
 퇴직 당시 평균임금을 기준으로 퇴직급여 수령액 결정  
 ⇒ 근로시간 단축입법으로 실 근로시간이 줄어드는 경우  
 임금과 퇴직급여 수령액 감소가능성 有
  - ✔ 근로자들의 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위해
    - 퇴직금제도 **중간정산 사유에**  
**근로시간 단축입법에 따른 퇴직금 수령액 감소**를 추가
    - 퇴직금제도 및 DB제도 도입 사업(장)의 **사용자에게** 책무 부여
- ※ 사용자의 책무  
 근로자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고  
 근로자대표와 확정기여형퇴직연금제도(이하 DC제도)의 도입,  
 별도의 급여산정기준 마련 등 필요한 방법 **협의**

Q5

근로시간이 단축되는 사업(장) 소속 근로자는 누구나  
퇴직금 중간정산 신청이 가능한지?

- ☑ **근로시간이 단축되어 퇴직급여 수령액이 감소되는 근로자로 한정**
  - 주 52시간을 초과해 근로했던 근로자가 실 근로시간이 주 52시간 이하로 단축되고, 임금이 줄어 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있는 경우에만 중간정산 신청 가능
- ☑ 근로시간이 단축됐으나 사용자의 임금보전 등으로 퇴직급여 수령액이 감소되지 않은 근로자는 퇴직금 중간정산 대상이 아님

