

휴식이 있는 삶,
일·생활 균형을 위한

노동시간 단축 가이드

개정 근로기준법 이해하기

문의 • 고객센터 1350

www.moel.go.kr

휴식이 있는 삶,
일·생활 균형을 위한

노동시간 단축 가이드

개정 근로기준법 이해하기

고용노동부

휴식이 있는 삶,
일·생활 균형을 위한

노동시간 단축 가이드

개정 근로기준법 이해하기

- 노동시간 단축
- 특례업종 축소
- 공휴일 민간적용

주52
시간

휴식이 있는 삶,
일·생활 균형을 위한

노동시간 단축 가이드

- 개정 근로기준법 이해하기 -

노동시간
단축

특례업종
축소

공휴일
민간적용

목 차

- 장시간 노동, 지금 우리는... 4
- 2018년 7월 1일,
개정된 근로기준법이 시행됩니다 6
- 노동시간 단축 주요 개정내용 시행 시기 8



개정 근로기준법 세부내용 10

- 01. 노동시간 단축 12
- 02. 특별연장근로 한시적 도입 14
- 03. 특례업종 축소 16
- 04. 휴일근로 할증률 명시 20
- 05. 관공서 공휴일의 민간적용 22
- 06. 연소근로자 노동시간 단축 26
- 07. 부칙 및 부대의견 28

특특! 개정 근로기준법 Q&A 30

- 01. 노동시간 단축 32
- 02. 특별연장근로 한시적 도입 44
- 03. 특례업종 축소 46
- 04. 휴일근로 할증률 명시 62
- 05. 관공서 공휴일의 민간적용 64
- 06. 연소근로자 노동시간 단축 68
- 07. 기타 사항 72

노동시간 해당여부 판단 기준 및 사례 84

- 01. 근로시간 의의 및 판단원칙 86
- 02. 주요 사례 (판례 및 행정해석) 88

노동시간 단축 현장안착 지원대책 102



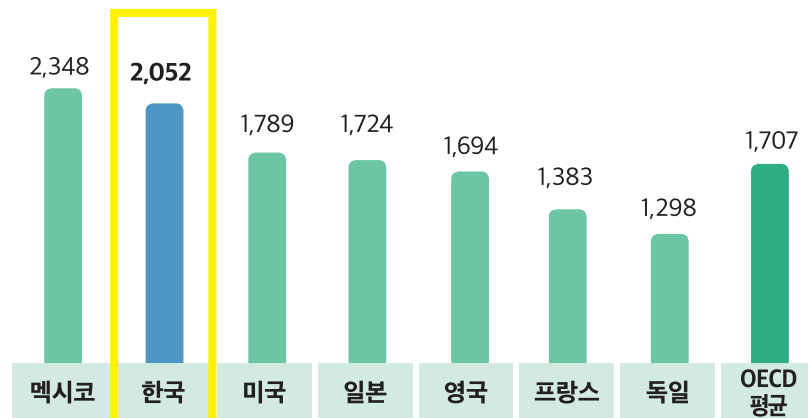
장시간 노동, 지금 우리는...



연간근로시간이 OECD국가 중 2위인 한국

우리나라 근로자의 연간근로시간은 2,052시간으로 장시간 노동에 노출되어 있습니다. 장시간 노동은 최하위권 국민행복지수, 낮은 생산성, 산업재해, 높은 자살률을 초래합니다.

OECD 주요국 연간근로시간(2016년 기준)



* OECD, Stats.OECD.org(임금근로자 기준)

현재는 1주 최대 68시간까지 근로 가능

휴일근로가 연장근로에 포함되지 않아 1주 최대 68시간까지 근로를 시킬 수 있습니다.

무제한 연장근로를 할 수 있는 특례업종 26개

26개에 이르는 근로 및 휴게시간의 특례업종은 장시간 노동의 주요원인이 되고 있습니다.

휴일근로 가산수당 할증률에 대한 불확실성 지속

하급심 법원들이 휴일근로 가산수당 할증률에 대해 다른 판단을 하고 있어 논란이 계속되어 왔습니다.

국민의 휴식권 보장에 대한 차별 존재

소규모 사업장 등 일부 사업장은 공무원, 공공기관 등에 적용되는 「관공서의 공휴일에 관한 규정」을 동일하게 적용하지 않고 있어 국민의 휴식권 보장에서도 차별이 존재합니다.

이렇게 개선되어야 합니다

- ◆ OECD 최장 수준인 근로시간을 단축하고, 사실상 무제한 연장근로가 가능한 특례업종을 대폭 축소하여 장시간 노동을 개선해야 합니다.
- ◆ 휴일근로 가산수당 할증률을 입법적으로 명확히 하여 사회적 논란을 해소하고, 일반 근로자에게도 공무원과 동일한 휴식권을 보장해야 합니다.

2018년 7월 1일, 개정된 근로기준법이 시행됩니다

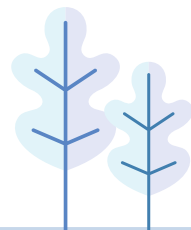
연장·휴일근로를 포함, 1주 최대 근로시간을
52시간으로 단축합니다.

- ◆ 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관 : '18.7.1.
* 특례업종에서 제외된 21개 업종 : '19.7.1.
- ◆ 50 ~ 300인 미만 : '20.1.1.
- ◆ 5 ~ 50인 미만 : '21.7.1.

30인 미만 사업장은 특별연장근로를 한시적으로
인정합니다.('21.7.1. ~ '22.12.31.)

- ◆ 노사 서면 합의 시 1주 8시간 범위 내

특례업종을 5개로 축소('18.7.1. ~)하고, 특례도입 사업장은
11시간 연속휴식시간을 보장합니다.('18.9.1.~)



휴일근로 가산수당 할증률을 명시합니다.('18.3.20.~)

관공서의 공휴일을 민간 사업장에서도 유급휴일로
의무 적용합니다.

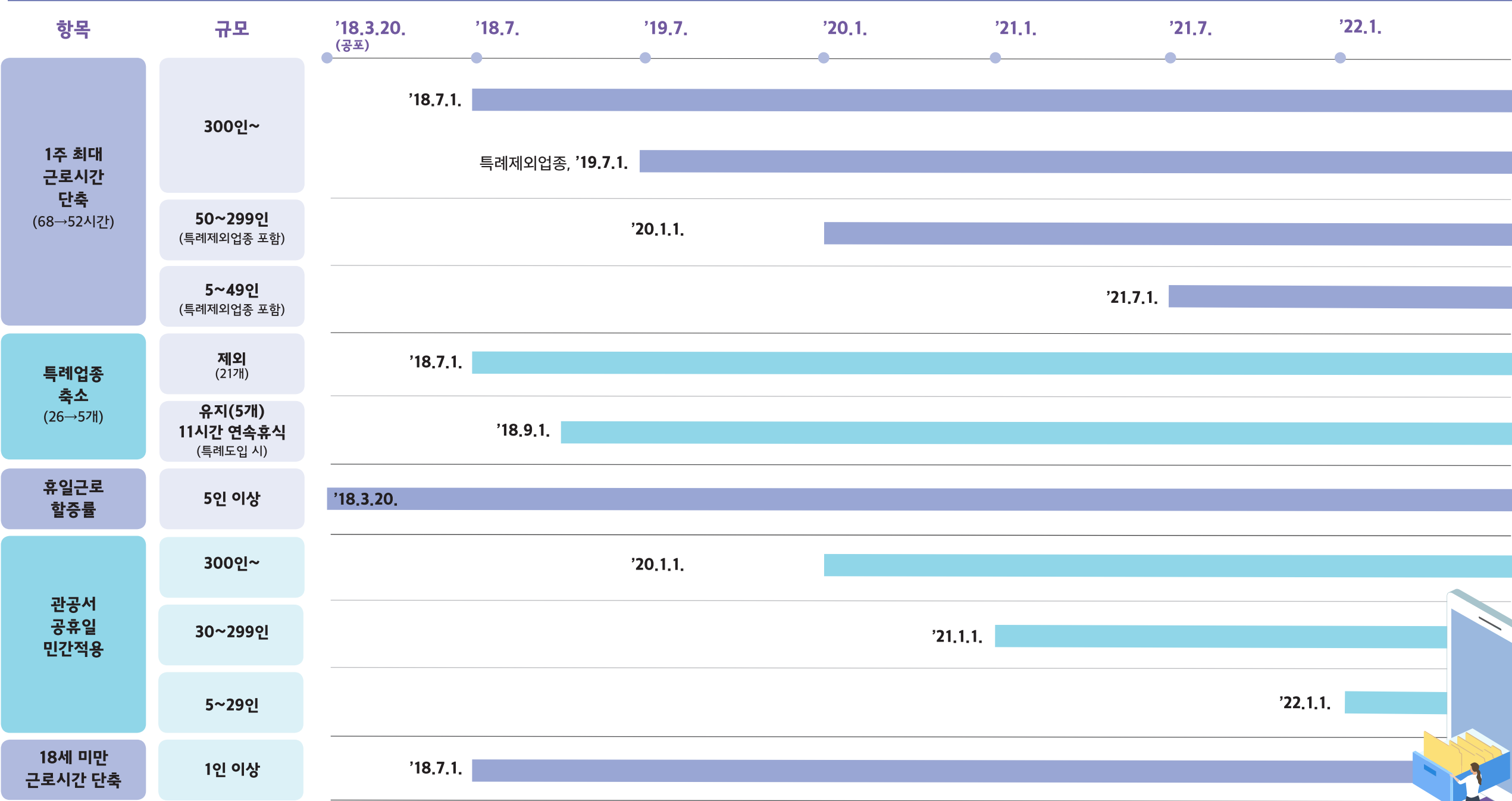
- ◆ 300인 이상 : '20.1.1.
- ◆ 30 ~ 300인 미만 : '21.1.1.
- ◆ 5 ~ 30인 미만 : '22.1.1.

18세 미만 연소근로자의 1주 최대 근로시간을
40시간으로 단축합니다.('18.7.1. ~)

5개 특례업종, 공휴일 민간적용, 탄력적 근로시간제는 실태
조사를 한 후 개선 및 지원방안을 마련할 예정입니다.



근로시간 단축 주요 개정내용 시행 시기



개정 근로기준법

세부내용

- 01 · 노동시간 단축
- 02 · 특별연장근로 한시적 도입
- 03 · 특례업종 축소
- 04 · 휴일근로 할증률 명시
- 05 · 관공서 공휴일의 민간적용
- 06 · 연소근로자 노동시간 단축
- 07 · 부칙 및 부대의견



01 노동시간 단축

이렇게 달라집니다

1주 근로시간의 한도

- ◆ 휴일·연장근로를 포함하여 최대 52시간입니다.
- ◆ 1주는 휴일을 포함한 7일을 말합니다.
(제2조제1항제7호, 신설)



개 정 전

1주 최대 근로가능 시간
⇒ 68시간 또는 60시간
* 연장근로, 휴일근로를 별개로 해석

68시간 = 주 40시간
+ 연장근로 12시간
+ 휴일근로 16시간
(휴일이 2일인 경우)

60시간 = 주 40시간
+ 연장근로 12시간
+ 휴일근로 8시간
(휴일이 1일인 경우)

개 정 후

1주 최대 근로가능 시간
⇒ 52시간
* 1주 = 휴일을 포함한 7일

52시간 = 주 40시간
+ 연장근로 12시간
(휴일근로 포함)

○ 개정 근로기준법 이해하기

연장근로, 휴일근로 등 장시간 노동이 만연하여 일과 삶의 균형이 어렵고 생산성 하락, 일자리 창출에도 부정적인 영향을 미치고 있습니다.

→ 1주를 휴일을 포함한 7일로 정의하고 1주 근로시간 한도를 52시간으로 명확히 하여 근로시간을 줄이고자 합니다.

○ 시행 시기

근로자의 소득 감소 및 중소기업의 경영상 부담 등을 고려하여 기업규모별로 단계적으로 시행할 예정입니다.

- 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관 : '18.7.1.
* 특례업종에서 제외된 21개 업종 : '19.7.1.
- 50 ~ 300인 미만 : '20.1.1.
- 5 ~ 50인 미만 : '21.7.1.

참고 해당 조문 신·구 대비표

현 행	개 정 안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ① ----- -----.
1. ~ 6. (생 략)	1. ~ 6. (현행과 같음)
<신 설>	7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.
7. ~ 8. (생 략)	8. ~ 9. (현행 제7호 및 제8호와 같음)
② (생 략)	② (현행과 같음)
제53조(연장 근로의 제한) ① · ② (생 략)	제53조(연장 근로의 제한) ① · ② (현행과 같음)

특별연장근로 한시적 도입

이렇게 달라집니다

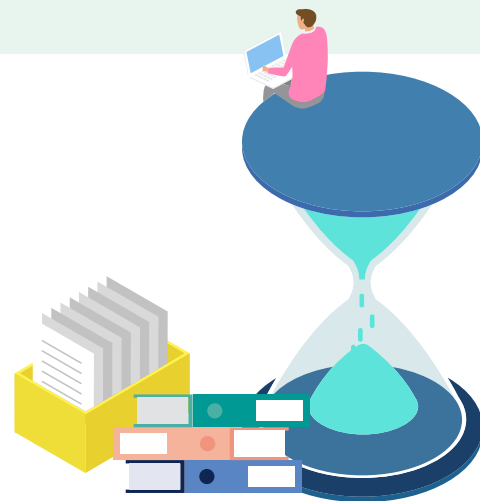
특별연장근로 허용

- ◆ 상시근로자수 30인 미만 사업장은 1주 8시간 범위 내에서 한시적으로 특별연장근로를 허용합니다.



이것만은 꼭! 특별연장근로 요건

- ◆ 근로자대표와 서면 합의를 해야 합니다.
- ◆ 합의사항
 - 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간
 - 대상 근로자의 범위
- * 18세 미만 연소근로자는 특별연장근로 적용이 안됨



○ 개정 근로기준법 이해하기

근로시간 단축은 기업규모별로 단계적으로 시행하나, 30인 미만 사업장은 영세성을 고려하여 충분한 준비시간을 가지도록 1주 8시간 범위 내에서 특별연장근로를 허용합니다.

○ 특별연장근로 인정기간

'21.7.1. ~ '22.12.31.



참고 해당 조문 신·구 대비표

현 행	개 정 안
<신 설>	제53조(연장 근로의 제한) ③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다. 1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간 2. 대상 근로자의 범위
<신 설>	⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

03

특례업종
축소

이렇게 달라집니다

근로시간 특례업종의 판단 기준

- ◆ 통계청 고시 「한국표준산업분류표」를 기준으로 중분류 또는 소분류에 따라 판단합니다.
- 통계청: <https://kssc.kostat.go.kr> (통계분류포털) → 경제부문 → 한국표준산업분류 → 분류검색 → 검색 (종목 등을 입력)

근로시간 특례업종 축소

- ◆ 근로시간 및 휴게시간의 특례업종을 26개에서 5개로 대폭 축소합니다.

특례유지업종
5개

- ① 육상운송업(49) ② 수상운송업(50) ③ 항공운송업(51)
④ 기타 운송관련 서비스업(529) ⑤ 보건업(86)

* 육상운송업 중 노선여객자동차운송사업은 특례업종 제외

특례제외업종
21개

- ① 보관 및 창고업(521) ② 자동차 및 부품판매업(45) ③ 도매 및 상품
중개업(46) ④ 소매업(47) ⑤ 금융업(64) ⑥ 보험 및 연금업(65) ⑦ 금
융 및 보험 관련 서비스업(66) ⑧ 우편업(611) ⑨ 전기통신업(612) ⑩
교육서비스업(85) ⑪ 연구개발업(70) ⑫ 시장조사 및 여론조사업(714)
⑬ 광고업(713) ⑭ 숙박업(55) ⑮ 음식점 및 주점업(56) ⑯ 영상·오디오
기록물 제작 및 배급업(59) ⑰ 방송업(60) ⑱ 건물·산업설비 청소 및 방
제서비스업(742) ⑲ 하수·폐수 및 분뇨처리업(37) ⑳ 사회복지서비스
업(87) ㉑ 미용, 욕탕 및 유사서비스업(961)

* 괄호 안의 숫자는 한국표준산업분류에 따른 중분류(2자리) 또는 소분류(3자리) 코드



여기서 잠깐! 근로시간 및 휴게시간 특례제도란?

일반 공중의 생활상 불편을 초래하거나 사업목적의 달성이 어렵게 되는 경우 근로자대표와 서면 합의를 통해 예외적으로 연장근로한도(1주 12시간)를 초과하여 근로할 수 있게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있게 하는 제도

- 제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- 제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

11시간 연속휴식시간 부여

- ◆ 특례제도를 도입한 사업주는 근로 종료 후부터 다음 근로 개시 전까지 최소 11시간 연속휴식시간을 부여해야 합니다.

* 특례유지업종(5개)이라도 특례 미도입 사업장은 해당 없음



알아봅시다! 해외의 연속휴식시간 부여제도

EU지침은 주간 근로시간 한도와 함께 24시간당 최저 11시간의 연속적인 휴식 부여를 규정

- 독일(근로시간법 제5조) ● 영국(근로시간규정 제10조)
- 프랑스(L.3131-1조) 등 유럽 국가는 EU지침에 따라 연속휴식시간제를 운영

○ 개정 근로기준법 이해하기

특례업종은 연장근로의 한도를 적용받지 않고 있어 근로자대표와 서면 합의 하여 제도를 도입하게 되면 장시간 노동이 무제한적으로 가능하게 됩니다.

→ 근로자 건강과 안전, 공중의 생명까지 위협하는 요인이 될 수 있어 특례 업종을 대폭 축소하였습니다.

또한, 특례도입 사업장에는 근로 종료 후부터 다음 근로 개시 전까지 최소 11시간 연속휴식시간 보장을 의무화하여 장시간 근로를 막고 근로자의 기본적인 근로조건을 보호하고자 합니다.

○ 시행 시기

◆ 특례제외업종(21개) 적용 : '18.7.1.



꼼꼼체크! '18.7.1. 이후 52시간 적용 전까지 근로가능 시간

- ◆ 토요일, 일요일이 휴일인 경우 최대 68시간까지 근로 가능
 - 68시간 = 주 40시간 + 연장근로 12시간 + 휴일근로 16시간
- ◆ 토요일이 휴무일, 일요일이 휴일인 경우 최대 60시간까지 근로 가능
 - 60시간 = 주 40시간 + 연장근로 12시간 + 휴일근로 8시간



알아봅시다! 특례제외업종 근로가능 시간 비교

* 300인 이상 사업장의 경우

'18.7.1. 이전	'18.7.1. ~ '19.6.30.	'19.7.1. 이후
사실상 제한 없음	최대 68시간까지	최대 52시간까지

◆ 주 52시간 적용 : '19.7.1. (단, 기업규모에 따라 단계별 적용)

- 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관 : '19.7.1.
- 50~300인 미만 : '20.1.1.
- 5~50인 미만 : '21.7.1.

◆ 특례도입 사업장의 11시간 연속휴식시간 부여 : '18.9.1.

참고 해당 조문 신·구 대비표

현 행	개 정 안
제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.	제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.
1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업	1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線)여객자동차운송사업은 제외한다.
2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업	2. 수상운송업
3. 의료 및 위생 사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업	3. 항공운송업
4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업	4. 기타 운송관련 서비스업
	5. 보건업
	② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.

이렇게 달라집니다

연장근로 가산

- ◆ 근로자가 연장근로를 한 경우 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급합니다.

휴일근로 가산

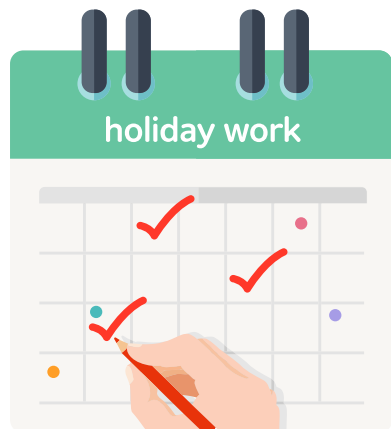
- ◆ 1일 8시간 이내의 휴일근로는 통상임금의 50% 이상을, 8시간을 초과할 경우에는 통상임금의 100% 이상을 가산하여 지급합니다.

* 연장근로와 휴일근로 가산율의 중복지급 논란을 법률로 명확히 정리

야간근로 가산

- ◆ 야간근로(오후 10시 ~ 다음 날 오전 6시 사이의 근로)를 한 경우 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급합니다.

* 야간근로가 휴일·연장근로와 중복 시 야간근로 가산수당은 추가 지급



○ 개정 근로기준법 이해하기

휴일근로 가산수당 할증률과 관련, 중복 할증여부 해석 및 다툼이 노사 간 소송으로 확대되는 등 막대한 사회적 비용과 혼란이 발생하고 있습니다.

→ 현장의 혼란을 막고 휴일근로 억제효과, 노동자 임금감소 및 사업주의 비용증가 등을 감안하여 휴일근로 가산수당 할증률을 명확히 하고자 합니다.

○ 시행 시기

'18.3.20.

참고 해당 조문 신·구 대비표

현 행	개 정 안
제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.	제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① ----- ----- 근로를 말한다)----- ----- 근로자에게 지급하여야 한다.
<신 설>	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
<신 설>	③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

이렇게 달라집니다

민간기업에도 공휴일의 유급휴일 적용

- ◆ 민간기업도 명절(설·추석), 국경일 등 관공서의 공휴일과 대체공휴일을 유급휴일로 하도록 의무화합니다.
(휴일 ±15일 추가)



여기서 잠깐! 대체공휴일이란?

특정공휴일이 다른 공휴일 등과 겹칠 경우 그 다음 평일을 휴일로 보장하는 제도

- 설날, 추석 연휴가 다른 공휴일과 겹치는 경우
 - 어린이날이 토요일 또는 다른 공휴일과 겹치는 경우
- 그 날 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 함

- ◆ 근로기준법 제55조*에 따라 주휴일을 부여하므로 관공서의 공휴일에 관한 규정에서 일요일은 제외됩니다.

* 사용자는 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 부여하여야 한다.

주휴일을 특정일에 부여해야 한다고 정하고 있지는 않으므로 주휴일을 반드시 일요일에 부여해야 하는 것은 아님. 다만, 주휴일 제도의 취지상 근로계약, 취업규칙 등에 매주 같은 요일을 주휴일로 정하여 정기적으로 부여하는 것이 바람직하다고 봄 (여성고용지원과 68240-342, 2001-8-22)



알아봅시다! 관공서의 공휴일에 관한 규정

일요일 → 근로기준법 시행령(안)에서 제외

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

15일

휴일대체

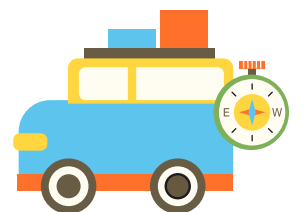
- ◆ 유급휴일에 대해 근로자대표와 서면 합의한 경우 대체할 다른 날을 특정하여 유급휴일로 부여해야 합니다.



이것만은 꼭! 휴일대체의 요건

- 근로자대표와 서면 합의를 해야 합니다.
- 근로자에게 교체할 휴일을 특정하여 미리 고지해야 합니다.(24시간 전)

* '근로자대표'란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. (근로기준법 제24조 제3항)



◆ 휴일대체 근로는 휴일근로 가산수당의 지급의무가 없습니다.

판례 (대법원 2007다590, 2008.11.13.)

휴일대체를 하는 경우 원래의 휴일은 통상의 근로일이 되고 그 날의 근로는 휴일근로가 아닌 통상의 근로가 되므로 휴일근로 가산수당이 지급되지 않음

- 단, 변경된 대체휴일에 불가피하게 근로한 경우 휴일근로 가산수당을 지급해야 합니다.



이것만은 꼭! 휴일대체가 인정되지 않는 경우

- ◆ 대체휴일을 특정해서 고지하지 않고, 임의로 사용하게 할 때
- ◆ 근로자의 날(5.1.)
* ‘근로자의 날’은 휴일로 대체할 수 있는 규정이 없으므로 휴일대체 불가.
따라서 근로자의 날에 근로한 경우 근로기준법 제56조에 따라 휴일근로 가산수당을 지급해야 함

휴일대체 근로 시 근로시간 한도

휴일대체 근로를 실시한 경우 원래의 휴일은 통상의 근로일이 되고 그날의 근로는 휴일근로가 아닌 통상의 근로가 됩니다.

- 휴일대체 근로시간을 포함하여 주 52시간 범위 내에서는 근로가 가능합니다.

예시 근로시간 산정 단위기간이 월~일(7일)인 사업장에서 월~금(5일) 8시간씩 근무하고, 토 12시간을 근무해서 총 52시간을 근무한 경우, 주휴일인 일요일에 휴일대체를 통해 추가근로가 가능한가요?

- 주 52시간(연장근로 한도 12시간)을 근무한 상태에서 휴일대체를 통해 주휴일인 일요일에 8시간 근로한다면 일요일 근무가 통상근로가 됩니다.
- 법정근로시간인 월~금(5일) 40시간과 토요일 연장근로 12시간을 포함하여 최대 52시간 한도를 소진한 상황에서 일요일에 8시간의 연장근로가 추가된다면 **연장근로한도 12시간을 초과하므로 법 위반**에 해당됩니다.

○ 개정 근로기준법 이해하기

「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따라 관공서 등은 공휴일을 지정하고 있으나 민간기업은 단체협약, 취업규칙 등에 따라 공휴일 휴무 여부가 다른 실정입니다.

단체협약, 취업규칙 등에 공휴일 휴무규정이 없는 영세중소기업 노동자는 명절 연휴 같은 공휴일을 유급휴일로 보장받지 못해 휴일에 있어서도 차별받고 있습니다.

→ 근로자가 차별 없이 휴식을 취할 수 있도록 공휴일을 근로기준법상 유급휴일로 보장하고자 합니다.

○ 시행 시기

기업규모별로 2년에 걸쳐 3단계로 시행합니다.

- 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관 : '20.1.1.
- 30 ~ 300인 미만 : '21.1.1.
- 5 ~ 30인 미만 : '22.1.1.



참고 해당 조문 신·구 대비표

현 행	개 정 안
제55조(휴일) 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 <u>주어야 한다.</u>	제55조(휴일) ① -----1주----- ----- <u>보장하여야 한다.</u>
<u><신 설></u>	② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

06

연소근로자 노동시간 단축

이렇게 달라집니다

1주 최대 근로시간

- ◆ 18세 미만 연소근로자는 1일 7시간, 1주에 35시간을 초과할 수 없습니다.
- ◆ 연장근로 한도는 1일 1시간, 1주 5시간 이내 입니다.

개 정 전

1주 최대 근로가능 시간 46시간

46시간 = 주 40시간
+ 연장근로 6시간

개 정 후

1주 최대 근로가능 시간 40시간

40시간 = 주 35시간
+ 연장근로 5시간

연장 및 휴일근로 가산할증률

- ◆ 연소근로자가 연장 및 휴일근로를 할 경우 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급합니다.

연장 및 휴일근로 가산할증률 비교 *토요일이 무급휴무일인 경우

개 정 전

1일 7시간 월~금(5일) 근무 후
토요일에 5시간 근무하면
연장근로에 해당하지 않음

개 정 후

1일 7시간 월~금(5일) 근무 후
토요일에 5시간 근무하면
연장근로에 해당하며
50% 가산하여 지급

- ◆ 유급휴일에 8시간 근무할 경우 8시간 이내 휴일근로이므로 통상임금의 50% 이상을 가산합니다.
(개정 근로기준법 제56조 제2항 적용)

○ 개정 근로기준법 이해하기

그동안 18세 미만 연소근로자의 법정근로시간은 1일 7시간, 1주 40시간으로 주 6일 근무를 하게 되는 문제가 있었습니다.

- 연소근로자의 소정근로시간이 1일 7시간을 초과할 수 없다는 점을 고려하여 1주 근로시간을 35시간으로, 1주 연장근로시간 한도를 5시간 이내로 제한하고자 합니다.

○ 시행 시기

'18.7.1.



참고 해당 조문 신·구 대비표

현 행	개 정 안
제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.	제69조(근로시간) ----- -----1주---- 35시간----- ----- -----1주----5시간----- -----.

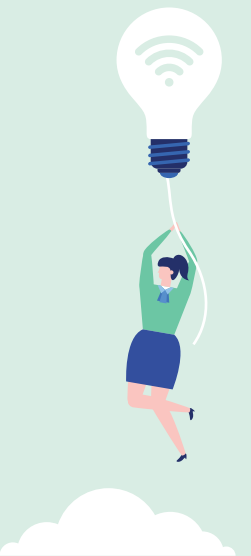


○ 부칙

- ◆ 제3조(탄력적 근로시간제 개선을 위한 준비행위) 고용노동부장관은 2022년 12월 31일까지 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대 등 제도개선을 위한 방안을 준비하도록 한다.
- ◆ 제4조(관공서 공휴일 적용을 위한 준비행위) 고용노동부장관은 사업 또는 사업장의 공휴일 적용 실태를 조사하여 그 결과를 2018년 12월 31일까지 국회에 보고한다.

○ 부대의견

- ◆ 가. 고용노동부장관은 근로시간 및 휴게시간의 특례를 계속 적용받는 5개 업종에 대하여 조속한 시일 내에 실태조사를 실시하고 개선 방안을 마련할 것.
- ◆ 나. 고용노동부장관은 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일을 유급휴일로 보장하는데 따른 부담을 완화하기 위한 지원방안을 마련할 것.



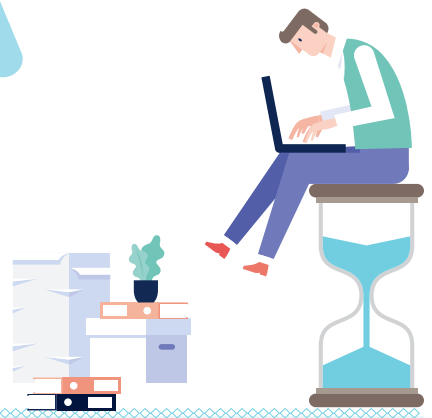
톡톡! 개정 근로기준법 Q&A

- 01 · 노동시간 단축
- 02 · 특별연장근로 한시적 도입
- 03 · 특례업종 축소
- 04 · 휴일근로 할증률 명시
- 05 · 관공서 공휴일의 민간적용
- 06 · 연소근로자 노동시간 단축
- 07 · 기타 사항



01 Q & A

노동시간 단축



Q1

1주에 최대로 근로할 수 있는 시간은 어떻게 되나요?

A

- ◆ 기존 행정해석은 연장근로와 휴일근로를 구분하여 휴일(일반적으로 토, 일요일) 근로는 연장근로에 포함시키지 않았습니다.
 - 따라서 법정근로시간 40시간, 연장근로 12시간, 휴일근로 16시간(사업장에 따라 휴일이 1일인 경우 8시간)까지 최대 총 68시간(60시간) 근로가 가능했습니다.
- ◆ 그러나 근로기준법 개정에 따라 휴일근로를 포함, 1주 최대 연장근로가 12시간으로 제한됩니다. 법정근로시간 40시간, 연장근로 한도가 12시간이 되므로 앞으로 1주 최대 근로시간은 52시간이 됩니다.
 - 기업규모별 시행시기 이후 1주 52시간을 초과하여 근로한 경우 법 위반에 해당(2년 이하 징역, 2천만 원 이하 벌금)하므로 유의하시기 바랍니다.
 - 300인 이상 : '18.7.1.(특례업종에서 제외된 21개 업종은 '19.7.1.부터 시행)
 - 50~300인 미만 : '20.1.1.
 - 5~50인 미만 : '21.7.1.

Q2

A

이번 개정안이 5인 미만 영세사업장에도 적용되나요?

- ◆ 18세 미만 연소근로자의 근로시간 단축은 적용됩니다. 1주 최대 46시간에서 40시간으로 제한(1주 법정시간 35시간 + 연장근로 한도 5시간)되며 그 외 개정내용*은 적용되지 않습니다.
 - * 근로시간 단축, 특별연장근로 한시적 도입, 특례업종 축소, 휴일근로 할증률 명시, 관공서 공휴일의 민간적용

Q3

A

사업장별로 다양한 근로형태가 있는데요. 연장근로시간을 산정하는 일반적 기준은 무엇인가요?

- ◆ 연장근로시간은 실근로시간을 기준으로 1일 기준 8시간, 1주 기준 40시간을 초과하는 시간을 말합니다.
 - 근로시간 단축이 적용되는 사업장은 휴일근로를 포함하여 연장근로가 1주간 12시간(총 근로 52시간)을 초과할 수 없습니다.
 - * 실제 근로하지 않은 유급휴가일은 실근로시간에 포함되지 않음

1주 최대 근로시간 68시간 적용 시한

- 50 ~ 300인 미만 사업장 : '19.12.31.까지
- 5 ~ 50인 미만 사업장 : '21.6.30.까지

연장근로 산정사례 ①

연장근로시간 위반 여부 등을 판단하는 '1주'의 단위기간이 궁금합니다.
가령, 월요일~일요일처럼 특정 단위기간의 7일 인가요? 아니면 임의로 정한 7일인가요?

- ◆ 근로기준법은 근로시간을 산정하는 '1주'의 기산점에 대해 별도로 규정하지 않고 있으며, 노사 협의로 내부규정, 취업규칙, 단체협약 등으로 정할 수 있습니다.
- 특별한 정함이 없다면, 사업장에서 노무관리·근로시간·급여산정 등을 위해 산정단위로 적용하고 있는 기간이 될 것입니다.
- 1주 연장근로 한도 위반 여부 등도 사업장에서 적용하는 단위기간별로 판단합니다.

산정 예시

항목	1주							2주						
요일	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 (월~일) 내에서는 연장근로가 12시간 이내이므로 위반 없음

* 임의의 7일(목~수,) 내에서 연장한도 12시간을 초과했어도 위반으로 보지 않음

연장근로 산정사례 ②

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

- ◆ 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 않았다면 연장근로에 해당하지 않습니다.

산정 예시

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

- * 월~수 근로는 법정근로시간(40시간) 내 휴일근로에 해당하며, 연장근로는 아님
- * 법 제56조제2항에 따른 휴일근로 가산수당을 지급해야 함
- * 월, 화, 수는 소정근로일이 아니므로 근로를 시키기 위해서는 근로자와 합의해야 함



연장근로 산정사례 ③

토요일이 무급휴무일인 사업장에서 ‘화~금’ 매일 8시간씩, 토요일 8시간 근로를 한 경우, 토요일 근무가 연장근로시간에 포함되나요?

- ◆ 실근로시간이 1일 8시간, 1주 40시간을 초과해야 연장근로에 해당합니다.
 - 무급휴무일인 토요일에 일을 했어도 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 않았다면 연장근로에 해당하지 않으며, 가산임금도 발생하지 않습니다.
- ◆ 다만, 무급휴무일은 근로자의 소정근로일이 아니므로 사업주가 휴무일 근로를 시키기 위해서는 근로자와 합의해야 합니다.



꼼꼼체크! 토요일의 법적 성격

- ◆ 법정근로시간이 1주 40시간이라고 해서 토요일이 당연히 휴일로 되는 것은 아님 (즉, 토요일을 소정근로일에서 제외해도 그날을 반드시 유급으로 해야 하는 것은 아님)
- ◆ 근로기준법 제55조에서 사용자는 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주도록 규정하고 있으므로
 - 1주일 중 소정근로일이 5일(통상 월~금요일)인 경우 법상 유급휴일은 1일(통상 일요일)이며 나머지 1일(통상 토요일)은 노사가 별도로 정하지 않는 이상 무급휴무일임
 - 이 경우 토요일에 근로를 시키는 경우 휴일근로수당은 발생하지 않으며 주 40시간, 1일 8시간을 초과한 경우 연장근로수당만 발생함

산정 예시 1. ▶ 월요일에 휴일이 있어 월요일에 근로를 하지 않은 경우

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

* 토요일 근로는 법정근로시간(40시간) 내 근로에 해당

산정 예시 2. ▶ 월~금 40시간을 채우고 토요일에 근로한 경우

항목	1주						
요일	월	화	수	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (연장근로시간)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (8)	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	48 (8)						

* 토요일 근로는 법정근로시간(40시간)을 초과하여 연장근로에 해당

연장근로 산정사례 ④

1일 15시간씩 1주에 3일 근무하면 1주 근로시간이 45시간이 됩니다.
이 경우 주 최대 근로시간인 52시간을 초과하지 않은 것으로 볼 수 있나요?

- ◆ 근로기준법은 1일 8시간 또는 1주 40시간을 초과하는 시간을 연장근로시간으로 규정합니다. 1주 총 근로시간이 52시간 미만이라도 **1일 근로시간 8시간을 초과하는 시간의 합이 12시간을 초과하면 법 위반에 해당합니다.**

산정 예시

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

* 1일 8시간을 초과하는 7시간은 연장근로이며, 3일간 연장근로 합계가 21시간이므로 1주 연장한도 12시간을 초과

연장근로 산정사례 ⑤

월~금 5일간 10시간씩 연장근로하고, 일요일에 휴일근로 8시간을 추가했다면 연장근로 한도 위반인가요?

- ◆ 주휴일 8시간 근로는 1주 40시간을 초과하는 연장근로에 해당되며, 주 연장근로 합계가 18시간으로 **법 위반에 해당합니다.**

산정 예시

항목	1주						
요일	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 8시간에서 2시간씩 초과하여 연장($5 \times 2 = 10$), 일요일은 1주 40시간 초과된 상태에서 8시간 연장



연장근로 산정사례 ⑥

‘월~금’에 12시간 연장근로 후, 일요일 근로가 불가피하여 근로자와 사전 합의해서 ‘휴일대체’로 일요일 근로를 시켰습니다. 이 경우 일요일 근로시간도 연장근로에 포함되나요?

- ◆ 근로자와 사전 합의하여 ‘휴일대체’를 했다면, 당초 휴일은 통상의 근로일이 되고 대체한 날이 휴일이 됩니다.
 - 다음 주의 특정한 날과 대체했더라도 당초 휴일의 근로는 ‘통상의 근로’가 되고 **1주 12시간 초과로 위반**입니다.
- ◆ 당초 휴일은 통상의 근로이므로 ‘휴일근로 가산수당’은 발생하지 않지만, 주 40시간을 초과한 경우 ‘연장근로 가산수당’은 발생합니다.

산정 예시 ▶ (휴일대체) 1주 일요일 ↔ 2주 수요일

항목	1주							2주						
요일	월	화	수	목	금	토	일 (평일)	월	화	수 (휴일)	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (연장근로시간)	10 (2)	10 (2)	10 (2)	11 (3)	11 (3)	-	8 (8)	10 (2)	10 (2)	-	10 (2)	10 (2)	-	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	60 (20)							40 (8)						

* 주중 1일 8시간에서 2~3시간씩 초과하여 12시간 연장, 일요일 1주 40시간 초과로 8시간 연장

* 1주차의 연장근로는 총 20시간이므로 법 위반이 되며, 법 위반과 별개로 20시간에 대한 연장근로수당 지급의무 발생

연장근로 산정사례 ⑦

취업규칙에 1주 소정근로시간을 1일 7시간, 주 35시간으로 규정하고 있는 사업장입니다. 주 35시간 외에 13시간을 추가로 근로했다면 근로시간 위반인가요?

* 소정근로시간이 주 35시간인 단시간근로자는 산정사례 ⑥ 참조(p42)

- ◆ ‘연장근로’는 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하는 시간을 말하므로 당사자 사이에 약정한 근로시간인 7시간을 넘어도 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 않으면 연장근로에 해당하지 않습니다.
 - 주 35시간이 소정근로시간인 경우 13시간을 추가근로했어도 총 근로시간이 48시간(연장근로 8시간)이므로 법 위반이 아닙니다.

산정 예시 ▶ 토요일이 휴무일인 경우

항목	1주						
요일	월	화	수	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (소정근로 초과 → 연장근로)	7 (0 → 0)	7 (0 → 0)	7 (0 → 0)	10 (3 → 2)	10 (3 → 2)	7 (7 → 4)	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	48 (8)						

* 월~금 법정근로 내 근로(37시간) : 7 + 7 + 7 + 8 + 8

* 주중 1일 8시간을 초과한 목, 금 2시간씩(4시간 연장)

* 토요일 1주 40시간 초과한 4시간 연장 : 37시간(월~금 법정근로 내 근로) + 3시간(토요일 법정근로 내 근로) + 4시간(토요일 연장근로)

연장근로 산정사례 ⑧

‘단시간근로자’의 1주 소정근로시간이 35시간인 경우에도 13시간을 추가로 근무해도 되는 건가요?

◆ 단시간근로자의 연장근로 한도 및 가산수당 지급은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 별도로 규정하고 있습니다.

- 기간제법 제6조에 따르면 소정근로시간 외에 1주 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없고, 초과근로에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 되어있습니다.

◆ 따라서 단시간 근로자는 주 40시간 이내라도 당사자가 정한 소정근로시간을 초과하는 경우 연장근로에 해당하며, 이 연장근로시간이 12시간을 초과하면 기간제법 제6조 위반이 됩니다



여기서 잠깐! 단시간근로자란?

◆ 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말함 (법 제2조제1항제8호 정의)

산정 예시 ▶ 토요일이 휴무일인 경우

항목	1주						
	월	화	수	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (소정근로 초과 → 연장근로)	7 (0 → 0)	7 (0 → 0)	7 (0 → 0)	10 (3 → 3)	10 (3 → 3)	7 (7 → 7)	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	48 (13)						

* 월~금 법정근로 내 근로 (35시간) : 7 + 7 + 7 + 7 + 7

* 주중 1일 소정근로 7시간을 초과한 목, 금 3시간씩 연장 (6시간)

* 토요일 1주 소정근로 35시간 초과한 7시간 연장 : 35시간(월~금 법정근로 내 근로)
+ 7시간(토요일 연장근로)

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제6조

- ① 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.
- ② 단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.
- ③ 사용자는 제1항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.





Q1

한시적으로 허용되는 ‘특별연장근로제도’는
어떤 제도인가요?

A

- ◆ ‘특별연장근로제도’는 상시근로자수가 30인 미만 영세사업장의 사업주에게 근로시간 단축에 따른 준비기간을 충분히 주기 위해 마련된 제도입니다.
- ◆ 근로자대표와 서면 합의를 통해 ▶연장근로(1주 12시간)를 초과하여 근로할 필요가 있는 사유 및 기간 ▶대상 근로자의 범위를 정해 1주 8시간의 연장근로를 추가할 수 있도록 허용하고 있습니다.
- ◆ 다만, 이 제도는 2021.7.1.부터 2022.12.31.까지 30인 미만 사업장에만 한시적으로 적용됩니다.



여기서 잠깐! 근로자대표란?

- ◆ 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. (근로기준법 제24조 제3항)

Q2

30인 미만 사업장에서 특별연장근로를 적법하게
도입해서 적용하다가 30인을 초과하게 될 경우에도
특별연장근로가 계속 가능한가요?

A

- ◆ 상시근로자수가 30인 미만인 영세사업장에서 근로자대표와 서면 합의로 특별연장근로를 적용하던 중이라도 상시근로자수가 30인 이상이 되었다면 그 시점부터 특별연장근로는 허용되지 않습니다.



03 특례업종 축소 Q&A



Q1

상시근로자 300인 이상 사업장 중 특례제외업종 21개는 '19.7.1.부터 주 52시간이 적용된다는데, 특례제외업종에 해당하나 현재 특례제도를 도입하지 않은 사업장도 '19.7.1.부터 주 52시간 적용을 받나요?

A

◆ 개정 근로기준법 부칙 제1조 제2항 제1호는 「제59조의 개정규정에 따라 근로시간 및 휴게시간의 특례를 적용받지 않게 되는 업종의 경우 2019년 7월 1일」로 규정하고 있습니다.
- 상시근로자 300인 이상이면서 특례제외업종 21개에 해당한다면 특례제도 도입 여부와 관계없이 '19.7.1.부터 1주 최대 52시간 근로가 적용됩니다.

개정 근로기준법에 따른 특례유지 및 제외 업종

특례유지업종
5개

- ① 육상운송업(49) ② 수상운송업(50) ③ 항공운송업(51)
- ④ 기타 운송관련 서비스업(529) ⑤ 보건업(86)
- * 육상운송업 중 노선여객자동차운송사업은 제외

특례제외업종
21개

- ① 보관 및 창고업(521) ② 자동차 및 부품판매업(45) ③ 도매 및 상품중개업(46) ④ 소매업(47) ⑤ 금융업(64) ⑥ 보험 및 연금업(65)
- ⑦ 금융 및 보험 관련 서비스업(66) ⑧ 우편업(611) ⑨ 전기통신업(612) ⑩ 교육서비스업(85) ⑪ 연구개발업(70) ⑫ 시장조사 및 여론조사업(714) ⑬ 광고업(713) ⑭ 숙박업(55) ⑮ 음식점 및 주점업(56)
- ⑯ 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업(59) ⑰ 방송업(60) ⑱ 건물·산업설비 청소 및 방제서비스업(742) ⑲ 하수·폐수 및 분뇨처리업(37) ⑳ 사회복지서비스업(87) ㉑ 미용, 욕탕 및 유사서비스업(961)

* 괄호 안의 숫자는 한국표준산업분류에 따른 중분류(2자리) 또는 소분류(3자리) 코드

Q2

상시근로자 300인 이상이면서 특례업종에서 제외되는 업종의 사업장은 '19.6.30.까지 근로시간 특례가 유지되는 건가요?

A

- ◆ 개정 근로기준법 제59조에 따라 특례유지업종 5개 외에 21개 업종은 사업장 규모와 관계없이 '18.7.1.부터 특례업종에서 제외됩니다.
- ◆ 그러나 개정법 부칙에서 300인 이상의 특례제외업종의 경우 주 52시간 단축은 '19.7.1.부터 적용합니다.
- ◆ 따라서 21개 업종 중 300인 이상 사업장의 1주 최대 근로시간은 '18.7.1.부터 '19.6.30.까지는 68시간(또는 60시간)이고, '19.7.1.부터는 1주 52시간입니다.
- 근로시간이 무제한 허용되는 근로시간 특례가 '19.6.30.까지 유지되는 것이 아니므로 유의하시기 바랍니다.

특례제외업종의 주 최대 근로시간

업종 및 규모		시기	~'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
특례유지 5개			제한 없음	제한 없음	제한 없음	제한 없음	제한 없음

Q3

1개 사업장에서 특례업종과 아닌 업종(근로시간 적용 업종)을
같이 수행하는 경우, 특례업종에 해당하는지는
어떻게 판단하나요?

A

- ◆ 1개 사업장에 특례업종을 포함하여 여러 업종이 혼재되어 있다면 ‘주된 업종’에 따라 적용 여부를 결정합니다.
 - 주된 업종은 사업목적과 주 사업영역이 무엇인지를 판단하되, 직종별 근로자수, 분야별 매출액 등을 종합적으로 고려합니다.
- ◆ 가령, 일부는 ‘화물운송업’(유지업종)에 해당하지만 근로자 분포, 매출액, 사업목적 등을 고려할 때 주된 업종이 ‘도매업’(제외업종)이라면 해당 사업장은 근로시간 특례를 적용할 수 없습니다.

Q4

근로시간 특례적용 기준이 궁금합니다.
사업장의 업종인가요,
아니면 근로자의 담당업무인가요?

A

- ◆ 근로기준법 제59조는 일부 ‘사업’에 대해 근로시간 및 휴게시간의 특례를 규정하고 있으며 근로자 직무별로 적용 여부를 규정하고 있지는 않습니다.
 - 법 제59조 각 호의 하나에 해당하는 사업은 근로자 직무와 관계없이 소속 근로자 전체를 대상으로 특례규정을 적용할 수 있고, 근로자대표와 서면 합의 후 일부 직무의 근로자만 적용할 수도 있습니다.

Q5

수상운송업 사업장에서 운송업무가 아닌
사무직 근로자에게는 특례를 적용하지 않을 수 있나요?

A

- ◆ 특례적용은 사업장 전체 근로자 또는 일부 직종의 근로자에게도 적용이 가능합니다.
 - 다만, 특례제도를 적용받지 않는 근로자에게는 근로시간 단축이 적용됩니다.
- 예시** 400인 이상 수상운송업 사업장에서 운송종사자만을 대상으로 특례제도를 도입했다면 그 외 직종의 근로자에게는 올해 7.1.부터 주 52시간 근로시간 단축이 적용됨

Q6

우리 사업장이 제59조의 근로시간 특례에 해당하는
업종인지는 어떻게 알 수 있나요?

A

◆ 해당 사업장의 주된 업종은 통계청에서 고시한 「한국표준산업분류표」를 참고하여
확인할 수 있습니다.

사업자 등록증 예시) 업태(기타 운송관련 서비스업), 종목(선박 임대)

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



특례제외(21개) 및 특례유지(5개) 업종

중분류		소분류		세분류	세세분류
코드	업종명	코드	업종명		
37	하수,폐수 및 분뇨처리업			2개	4개
45	자동차 및 부품판매업			5개	9개
46	도매 및 상품중개업			26개	96개
47	소매업			30개	79개
49	육상운송업			6개	17개
50	수상운송업			4개	8개
51	항공운송업			2개	2개
		521	보관 및 창고업	1개	5개
		529	기타 운송관련서비스업	5개	16개
55	숙박업			2개	7개
56	음식점 및 주점업			7개	22개
59	영상·오디오제작 및 배급업			5개	10개
60	방송업			3개	5개
		611	우편업	1개	1개
		612	전기통신업	3개	4개
64	금융업			6개	14개
65	보험 및 연금업			5개	9개
66	금융 및 보험관련서비스업			4개	9개
70	연구개발업			4개	9개
		713	광고업	2개	5개
		714	시장조사 및 여론조사업	1개	1개
		742	건물·산업설비청소방제업	2개	3개
85	교육서비스업			17개	33개
86	보건업			4개	13개
87	사회복지서비스업			5개	12개
		961	미용·욕탕 및 유사서비스업	2개	7개
18개		8개		154개	400개

* 부분은 특례유지업종임

* 이하 세세분류 기준 참조

산업세세분류 기준 특례제외 및 특례유지 업종

*  부분은 특례유지업종임

코드	업종명
37011	하수 처리업
37012	폐수 처리업
37021	사람 분뇨 처리업
37022	축산 분뇨 처리업
45110	자동차 신품 판매업
45120	중고 자동차 판매업
45211	자동차 신품 타이어 및 튜브 판매업
45212	자동차용 전용 신품 부품 판매업
45213	자동차내장용 신품 전기·전자·정밀기기 판매업
45219	기타 자동차 신품 부품 및 내장품 판매업
45220	자동차 중고 부품 및 내장품 판매업
45301	모터사이클 및 부품 도매업
45302	모터사이클 및 부품 소매업
46101	산업용 농·축산물, 섬유 원료 및 동물 증개업
46102	음·식료품 및 담배 증개업
46103	섬유, 의복, 신발 및 가죽제품 증개업
46104	목재 및 건축자재 증개업
46105	연료,광물,1차 금속,비료 및 화학제품 증개업
46106	기계 및 장비 증개업
46107	그 외 기타 특정 상품 증개업
46109	상품 종합 증개업
46201	곡물 및 유지작물 도매업
46202	종자 및 묘목 도매업
46203	사료 도매업
46204	화훼류 및 식물 도매업
46205	육지 동물 및 애완 동물 도매업
46209	기타 산업용 농산물 도매업
46311	과실류 도매업

코드	업종명
46312	채소류, 서류 및 향신작물류 도매업
46313	육류 도매업
46314	건어물 및 젓갈류 도매업
46315	신선, 냉동 및 기타 수산물 도매업
46319	기타 신선 식품 및 단순 가공 식품 도매업
46321	육류 가공식품 도매업
46322	수산물 가공식품 도매업
46323	빵류, 과자류, 당류, 초콜릿 도매업
46324	낙농품 및 동·식물성 유지 도매업
46325	커피 및 차류 도매업
46326	조미료 도매업
46329	기타 가공식품 도매업
46331	주류 도매업
46332	비알코올 음료 도매업
46333	담배 도매업
46411	생활용 섬유 및 실 도매업
46412	커튼 및 침구용품 도매업
46413	남녀용 겉옷 및 셔츠 도매업
46414	유아용 의류 도매업
46415	속옷 및 잠옷 도매업
46416	가죽 및 모피 제품 도매업
46417	의복 액세서리 및 모조 장신구 도매업
46419	기타 생활용 섬유 및 직물 제품 도매업
46420	신발 도매업
46431	생활용 가구 도매업
46432	전구, 램프 및 조명장치 도매업
46433	생활용유리·요업·목재·금속 제품 및 날붙이 도매업
46439	기타 비전기식 생활용 기기 및 기구 도매업

코드	업종명
46441	의약품 도매업
46442	의료용품 도매업
46443	화장품 및 화장품품 도매업
46444	비누 및 세정제 도매업
46451	생활용포장 및 위생용품, 봉투 및 유사제품 도매업
46452	문구용품, 회화용품, 사무용품 도매업
46453	서적, 잡지 및 기타 인쇄물 도매업
46461	음반 및 비디오물 도매업
46462	악기 도매업
46463	장난감 및 취미, 오락용품 도매업
46464	운동 및 경기용품 도매업
46465	자전거 및 기타 운송장비 도매업
46491	가방 및 보호용 케이스 도매업
46492	시계 및 귀금속 제품 도매업
46493	안경, 사진장비 및 광학용품 도매업
46499	그 외 기타 생활용품 도매업
46510	컴퓨터 및 주변장치, 소프트웨어 도매업
46521	가전제품 및 부품 도매업
46522	통신·방송장비 및 부품 도매업
46531	농림업용 기계 및 장비 도매업
46532	건설·광업용 기계 및 장비 도매업
46533	공작용 기계 및 장비 도매업
46539	기타 산업용 기계 및 장비 도매업
46591	사무용 가구 및 기기 도매업
46592	의료 기기 도매업
46593	정밀 기기 및 과학 기기 도매업
46594	수송용 운송장비 도매업
46595	전기용 기계·장비 및 관련 기자재 도매업
46596	전지 및 케이블 도매업
46599	그 외 기타 기계 및 장비 도매업
46611	원목 및 건축관련 목제품 도매업
46612	골재, 벽돌 및 시멘트 도매업

코드	업종명
46613	유리 및 창호 도매업
46621	배관 및 냉·난방장치 도매업
46622	철물, 금속 파스너 및 수공구 도매업
46691	도료 도매업
46692	벽지 및 장판류 도매업
46699	그 외 기타 건축자재 도매업
46711	고체 연료 및 관련제품 도매업
46712	액체 연료 및 관련제품 도매업
46713	기체 연료 및 관련제품 도매업
46721	1차 금속제품 도매업
46722	금속광물 도매업
46731	염료, 안료 및 관련제품 도매업
46732	비료 및 농약 도매업
46733	플라스틱 물질 및 합성고무 도매업
46739	기타 화학 물질 및 화학제품 도매업
46741	방직용 섬유 및 실 도매업
46742	직물 도매업
46750	종이 원지, 판지, 종이상자 도매업
46791	재생용 재료 수집 및 판매업
46799	그 외 기타 상품 전문 도매업
46800	상품 종합 도매업
47111	백화점
47112	대형 마트
47119	기타 대형 종합 소매업
47121	슈퍼마켓
47122	체인화 편의점
47129	기타 음·식료품 위주 종합 소매업
47130	면세점
47190	그 외 기타 종합 소매업
47211	곡물, 곡분 및 가축 사료 소매업
47212	육류 소매업
47213	건어물 및 젓갈류 소매업
47214	신선, 냉동 및 기타 수산물 소매업

코드	업종명
47215	채소, 과일 및 뿌리작물 소매업
47216	빵류, 과자류 및 당류 소매업
47217	건강 보조식품 소매업
47218	조리 반찬류 소매업
47219	기타 식료품 소매업
47221	음료 소매업
47222	담배 소매업
47311	컴퓨터 및 주변장치, 소프트웨어 소매업
47312	통신기기 소매업
47320	가전제품 소매업
47411	남자용 겔옷 소매업
47412	여자용 겔옷 소매업
47413	속옷 및 잠옷 소매업
47414	셔츠 및 블라우스 소매업
47415	한복 소매업
47416	가죽 및 모피 의복 소매업
47417	유아용 의류 소매업
47419	기타 의복 소매업
47421	가정용 직물제품 소매업
47422	의복 액세서리 및 모조 장신구 소매업
47429	섬유 원단, 실 및 기타 섬유제품 소매업
47430	신발 소매업
47440	가방 및 기타 가죽제품 소매업
47511	철물 및 난방용구 소매업
47512	공구 소매업
47513	벽지, 마루덮개 및 장판류 소매업
47519	페인트, 창호 및 기타 건설자재 소매업
47520	가구 소매업
47591	전기용품 및 조명장치 소매업
47592	주방용품 및 가정용 유리, 요업제품 소매업
47593	악기 소매업
47599	그 외 기타 분류 안된 가정용품 소매업
47611	서적, 신문 및 잡지류 소매업

코드	업종명
47612	문구용품 및 회화용품 소매업
47620	음반 및 비디오물 소매업
47631	운동 및 경기용품 소매업
47632	자전거 및 기타 운송장비 소매업
47640	게임용구, 인형 및 장난감 소매업
47711	운송장비용 주유소 운영업
47712	운송장비용 가스 충전업
47721	가정용 고체 연료 소매업
47722	가정용 액체 연료 소매업
47723	가정용 가스 연료 소매업
47811	의약품 및 의료용품 소매업
47812	의료용 기구 소매업
47813	화장품, 비누 및 방향제 소매업
47821	사무용 기기 소매업
47822	안경 및 렌즈 소매업
47823	사진기 및 사진용품 소매업
47829	기타 광학 및 정밀 기기 소매업
47830	시계 및 귀금속 소매업
47841	예술품 및 골동품 소매업
47842	기념품, 관광 민예품 및 장식용품 소매업
47851	화초 및 식물 소매업
47852	애완용 동물 및 관련용품 소매업
47859	그 외 기타 분류 안된 상품 전문 소매업
47861	중고 가구 소매업
47862	중고 가전제품 및 통신장비 소매업
47869	기타 중고 상품 소매업
47911	전자상거래 소매 중개업
47912	전자상거래 소매업
47919	기타 통신 판매업
47920	노점 및 유사 이동 소매업
47991	자동 판매기 운영업
47992	계약배달 판매업
47993	방문 판매업

코드	업종명
47999	그 외 기타 무점포 소매업
49101	철도 여객 운송업
49102	철도 화물 운송업
49211	도시철도 운송업
49212	시내버스 운송업
49219	기타 도시 정기 육상 여객 운송업
49220	시외버스 운송업
49231	택시 운송업
49232	전세버스 운송업
49233	특수 여객 자동차 운송업
49239	기타 부정기 여객 육상 운송업
49301	일반 화물 자동차 운송업
49302	용달 화물 자동차 운송업
49303	개별 화물 자동차 운송업
49309	기타 도로 화물 운송업
49401	택배업
49402	늘찬 배달업
49500	파이프라인 운송업
50111	외항 여객 운송업
50112	외항 화물 운송업
50121	내항 여객 운송업
50122	내항 화물 운송업
50130	기타 해상 운송업
50201	내륙 수상 여객 및 화물 운송업
50202	항만 내 여객 운송업
51100	항공 여객 운송업
51200	항공 화물 운송업
52101	일반 창고업
52102	냉장 및 냉동 창고업
52103	농산물 창고업
52104	위험 물품 보관업
52109	기타 보관 및 창고업

*육상운송업 중 노선여객자동차운송사업(시내·외, 마을, 농어촌 버스)은 제외

코드	업종명
52911	철도 운송 지원 서비스업
52912	여객 자동차 터미널 운영업
52913	물류 터미널 운영업
52914	도로 및 관련시설 운영업
52915	주차장 운영업
52919	기타 육상 운송지원 서비스업
52921	항구 및 기타 해상 터미널 운영업
52929	기타 수상 운송 지원 서비스업
52931	공항 운영업
52939	기타 항공 운송지원 서비스업
52941	항공 및 육상 화물 취급업
52942	수상 화물 취급업
52991	통관 대리 및 관련서비스업
52992	화물 운송 중개, 대리 및 관련 서비스업
52993	화물 포장, 검수 및 계량 서비스업
52999	그 외 기타 분류 안된 운송관련 서비스업
55101	호텔업
55102	여관업
55103	휴양 콘도 운영업
55104	민박업
55109	기타 일반 및 생활 숙박시설 운영업
55901	기숙사 및 고시원 운영업
55909	그 외 기타 숙박업
56111	한식 일반 음식점업
56112	한식 면 요리 전문점
56113	한식 육류 요리 전문점
56114	한식 해산물 요리 전문점
56121	중식 음식점업
56122	일식 음식점업
56123	서양식 음식점업
56129	기타 외국식 음식점업
56130	기관 구내식당업

코드	업종명
56141	출장 음식 서비스업
56142	이동 음식점업
56191	제과점업
56192	피자, 햄버거, 샌드위치 및 유사 음식점업
56193	치킨 전문점
56194	김밥 및 기타 간이 음식점업
56199	간이 음식 포장 판매 전문점
56211	일반 유흥 주점업
56212	무도 유흥 주점업
56213	생맥주 전문점
56219	기타 주점업
56221	커피 전문점
56229	기타 비알코올 음료점업
59111	일반 영화 및 비디오물 제작업
59112	애니메이션 영화 및 비디오물 제작업
59113	광고 영화 및 비디오물 제작업
59114	방송 프로그램 제작업
59120	영화, 비디오물 및 방송 프로그램 제작관련 서비스업
59130	영화, 비디오물 및 방송 프로그램 배급업
59141	영화관 운영업
59142	비디오물 감상실 운영업
59201	음악 및 기타 오디오물 출판업
59202	녹음시설 운영업
60100	라디오 방송업
60210	지상파 방송업
60221	프로그램 공급업
60222	유선 방송업
60229	위성 및 기타 방송업
61100	공영 우편업
61210	유선 통신업
61220	무선 및 위성 통신업
61291	통신 재판매업

코드	업종명
61299	그 외 기타 전기 통신업
64110	중앙은행
64121	국내은행
64122	외국은행
64131	신용조합
64132	상호 저축은행 및 기타 저축기관
64201	신탁업 및 집합 투자업
64209	기타 금융 투자업
64911	금융 리스업
64912	개발 금융기관
64913	신용카드 및 할부 금융업
64919	그 외 기타 여신 금융업
64991	기금 운영업
64992	지주회사
64999	그 외 기타 분류 안된 금융업
65110	생명보험업
65121	손해보험업
65122	보증보험업
65131	건강보험업
65139	산업 재해 및 기타 사회보장보험업
65200	재보험업
65301	개인 공제업
65302	사업 공제업
65303	연금업
66110	금융시장 관리업
66121	증권 중개업
66122	선물 중개업
66191	증권발행, 관리, 보관 및 거래 지원 서비스업
66192	투자 자문업 및 투자 일임업
66199	그 외 기타 금융 지원 서비스업
66201	손해 사정업
66202	보험 대리 및 중개업
66209	기타 보험 및 연금관련 서비스업

코드	업종명
70111	물리, 화학 및 생물학 연구개발업
70112	농림수산물 및 수의학 연구개발업
70113	의학 및 약학 연구개발업
70119	기타 자연과학 연구개발업
70121	전기 · 전자공학 연구개발업
70129	기타 공학 연구개발업
70130	자연과학 및 공학 융합 연구개발업
70201	경제 및 경영학 연구개발업
70209	기타 인문 및 사회과학 연구개발업
71310	광고 대행업
71391	옥외 및 전시 광고업
71392	광고 매체 판매업
71393	광고물 문안, 도안, 설계 등 작성업
71399	그 외 기타 광고 관련 서비스업
71400	시장조사 및 여론조사업
74211	건축물 일반 청소업
74212	산업설비, 운송장비 및 공공장소 청소업
74220	소독, 구충 및 방제 서비스업
85110	유아 교육기관
85120	초등학교
85211	중학교
85212	일반 고등학교
85221	상업 및 정보산업 특성화 고등학교
85222	공업 특성화 고등학교
85229	기타 특성화 고등학교
85301	전문대학
85302	대학교
85303	대학원
85410	특수학교
85420	외국인학교
85430	대안학교
85501	일반 교과학원
85502	방문 교육학원

코드	업종명
85503	온라인 교육학원
85611	태권도 및 무술 교육기관
85612	기타 스포츠 교육기관
85613	레크리에이션 교육기관
85614	청소년 수련시설 운영업
85621	음악학원
85622	미술학원
85629	기타 예술학원
85631	외국어학원
85632	기타 교습학원
85640	사회교육시설
85650	직원 훈련기관
85661	운전학원
85669	기타 기술 및 직업 훈련학원
85691	컴퓨터 학원
85699	그 외 기타 분류 안된 교육기관
85701	교육관련 자문 및 평가업
85709	기타 교육지원 서비스업
86101	종합병원
86102	일반병원
86103	치과병원
86104	한방병원
86105	요양병원
86201	일반의원
86202	치과의원
86203	한의원
86204	방사선 진단 및 병리 검사 의원
86300	공중 보건 의료업
86901	앰불런스 서비스업
86902	유사 의료업
86909	그 외 기타 보건업
87111	노인 요양 복지시설 운영업
87112	노인 양로 복지시설 운영업

코드	업종명
87121	신체 부자유자 거주 복지시설 운영업
87122	정신질환,정신지체 및 약물중독자 거주 복지시설 운영업
87131	아동 및 부녀자 거주 복지시설 운영업
87139	그 외 기타 거주 복지시설 운영업
87210	보육시설 운영업
87291	직업 재활원 운영업
87292	종합복지관 운영업
87293	방문 복지서비스 제공업
87294	사회복지 상담 서비스 제공업
87299	그 외 기타 비거주 복지 서비스업
96111	이용업
96112	두발 미용업
96113	피부 미용업
96119	기타 미용업
96121	욕탕업
96122	마사지업
96129	체형 등 기타 신체 관리 서비스업

Q7

근로시간 특례도입 사업장에서 근로 종료 후
다음 근로 개시 전까지 11시간 이상의 휴식시간을
연속해서 줄 경우 ‘근로일 종료’는 어떻게 판단하나요?

A

- ◆ 연속휴식시간 부여는 최소한의 휴식권을 보장하기 위한 것이므로 ‘근로일 종료’는 ‘해당 근로일의 근로가 종료된 때’로 보는 것이 타당합니다.
- ◆ 기존 행정해석도 1일의 근로가 다음날 00:00을 넘어가도, 그다음 근무개시 시간 전까지는 당일의 연장근로로 보는 등 근로일을 역일에 의한 24시간으로 해석하지 않고 있습니다.
- 따라서 근로자대표와 서면 합의하여 특례제도를 도입했다면 해당 근로일의 근로가 종료된 때부터 다음 근로일의 근무개시 시간 전까지 연속휴식시간을 11시간 부여하면 됩니다.

예시 근로시간 특례도입 사업장에서 교대제 근로자가 4월 1일 02:00에
퇴근했다면?

➔ 같은 날 13:00까지 휴식시간 부여

Q8

특례유지업종은 모두 11시간 연속휴식시간을
부여해야 하나요?

A

- ◆ 법 제59조제2항의 11시간 연속휴식 부여는 근로자대표와 서면 합의로 근로시간 특례를 도입한 사업장에만 적용됩니다.
- * 11시간 연속휴식시간 적용 : '18.9.1.

연속휴식시간 부여 예시 ①

항공운송업 사업장으로서 근로시간 특례유지업종이지만 특례를 도입하지는 않았습니다. 이런 경우 11시간 연속휴식시간을 부여해야 하나요?

- ◆ 특례업종에 해당하지만 특례제도를 도입하지 않았다면 부여 의무는 없습니다.
 - 다만, 특례유지업종(5개)의 경우에도 근로자대표와의 서면 합의를 통해 특례제도를 도입하지 않았다면 사업장 규모별로 근로시간 단축(1주 최대 52시간)이 적용됩니다.

연속휴식시간 부여 예시 ②

수상운송업 사업장에서 근로자대표와 서면 합의로 '운전직'만 특례를 도입한 경우 사무직도 11시간 연속휴식시간을 제공해야 하나요?

- ◆ 특례를 도입한 운전직은 연속휴식시간을 부여해야 하나, 특례를 도입하지 않은 사무직은 적용되지 않습니다.(사무직은 1주 최대 52시간 적용)

Q9

특례유지 5개 업종에 해당하는 사업장이며 '18.7.1. 이전부터 특례를 도입했습니다. 법 개정예 따라 '18.9.1. 이후 부터는 연속휴식을 보장해야 하는데 근로시간 특례를 계속 적용하려면 근로자대표와 서면 합의를 다시 해야 하나요?

A

- ◆ 법 개정 이전에 근로자대표와 서면 합의하여 근로시간 특례를 적용하고 있었다면 다시 합의할 필요는 없습니다. 다만, 취업규칙을 바꿀 경우에는 변경절차를 거쳐야 합니다.

Q10

1주 52시간 시행시기가 '18.7.1.인 공공기관이지만, 근로시간 특례제외업종에 해당할 경우 1주 52시간이 적용되는 시기는 언제인가요?

A

- ◆ 표준산업분류표상에 따르면 국가, 공공기관 업종 중 규제와 집행사무를 수행하는 기관은 공공행정기관에 해당합니다. 그러나 특정산업 활동을 수행하는 정부기관은 특정산업에 따르는 것이 원칙입니다.
 - (일반행정에 관한) 규제와 집행사무를 제외한 특정사업(운수, 통신, 교육, 보건, 제조, 유통 및 금융 등)을 운영하는 정부기관은 그 산업활동에 따라 해당 특정산업으로 각각 분류(표준산업분류표 해설서, 공공행정 등)됩니다.
- ◆ 따라서 공공기관이지만 21개 특례제외업종에 해당하는 교육, 금융 등의 수행기관은 '19.7.1.(법 부칙 제2조제1항제7호)부터 주 52시간으로 적용되며 '18.7.1.부터 '19.6.30.까지는 주 최대 68시간(또는 60시간)으로 적용됩니다.

예시

공공행정기관	특정산업 활동수행 정부기관
교육청 → '18.7.1. 시행	교육청 산하 국·공립학교(300인 이상) → '19.7.1. 시행



04

휴일근로 할증률 명시

&A



Q1

월~금까지 8시간씩 근로한 후 주휴일 10시간을
근로한 경우, 주휴일 10시간분의 가산수당 산정은
어떻게 하나요?

A

- ◆ 휴일근로의 경우 1일 8시간 이내는 통상임금의 50% 이상, 8시간 초과분은 통상임금의 100% 이상을 가산합니다.
- 월~금까지 주 40시간을 근무하여 주휴일 10시간이 연장근로지만 휴일근로이므로 8시간은 통상임금의 50% 이상, 2시간은 통상임금의 100% 이상을 가산합니다.

*** 근로기준법 제56조제2항**

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

Q2

단시간근로자가 월~금까지 6시간씩 근로한 후
주휴일 10시간을 근로한 경우,
가산수당은 어떻게 산정하나요?

A

- ◆ 단시간근로자의 휴일근로 가산임금은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에는 규정한 바 없으므로 근로기준법 제56조 제2항을 따릅니다.
- ◆ 따라서 단시간근로자가 주휴일에 근로하더라도 8시간까지는 통상임금의 50% 이상, 추가 2시간은 통상임금의 100% 이상을 가산하여 지급하면 됩니다.
- * 다만, 위 단시간근로자에게 지급해야할 주휴수당은 6시간분임

Q3

무급휴무일인 토요일에 10시간 근로한 경우에도
제56조제2항에 따른 ‘휴일근로 가산임금’이
적용되나요?

A

- ◆ 법 제56조제2항은 휴일근로에 대한 가산임금 지급률을 정한 것입니다. 법정휴일과 약정휴일의 근로에는 적용되지만, 휴무일이나 비번일 등 휴일이 아닌 날에는 적용되지 않습니다.
- * 다만, 휴무일에 근로하더라도 법정근로시간 내 근로인지의 여부에 따라 연장근로 가산수당이 발생할 수 있습니다.

예시

월~금 40시간을 채우고 토요일에 8시간 근로한 경우

➔ 연장근로 가산수당 발생(8시간)

월~금 32시간을 채우고 토요일에 8시간 근로한 경우

➔ 연장근로 가산수당 미발생



Q1

대통령령으로 정하는 공휴일은 어떻게 규정되어 있나요?

A

◆ 법 개정에 따라 민간기업 근로자에게도 「관공서의 공휴일에 관한 규정」(대통령령, 인사혁신처)에 따라 공휴일과 대체공휴일이 적용되도록 근로기준법 시행령에 구체적으로 명시됩니다.

- 다만, 근로기준법 제55조제1항에 따라 1주일에 1회 이상 보장하는 유급 주휴일이 사업장 특성에 따라 일요일이 아닌 경우도 있으므로, 공휴일 규정 중 일요일(「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조제1호)은 제외됩니다.

* 시행령(안) 제30조(휴일) ② 법 제55조제2항에서 '대통령령으로 정하는 휴일'은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조의 공휴일(제1호 일요일은 제외한다) 및 제3조의 대체공휴일을 말한다.

◆ 상시근로자 5인 이상 사업장은 기업규모별로 순차적으로 적용됩니다.

- 300인 이상 : '20.1.1.
- 30~299인 : '21.1.1.
- 5~29인 : '22.1.1.

관공서의 공휴일에 관한 규정

제1조(목적) 이 영은 관공서의 공휴일에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(공휴일) 관공서의 공휴일은 다음과 같다. (후략)

1. 일요일(제외)
2. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
3. 1월 1일
4. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
5. 석제
6. 석가탄신일 (음력 4월 8일)
7. 5월 5일
8. 6월 6일 (현충일)
9. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)
10. 12월 25일 (기독탄신일)
- 10의2. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일
11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날

제3조(대체공휴일) ① 제2조제4호 또는 제9호에 따른 공휴일이 다른 공휴일과 겹칠 경우 제2조제4호 또는 제9호에 따른 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다.

② 제2조제7호에 따른 공휴일이 토요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우 제2조제7호에 따른 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다.

Q2

관공서 공휴일 규정에 해당하는 휴일을 다른 날로 대체하면 가산수당을 지급하는 '휴일근로'는 언제가 되나요?

A

◆ 개정 근로기준법 제55조 제2항 단서에 따라 휴일을 근로자대표와 서면 합의로 적법하게 대체했다면 '대체된 날'이 휴일이 됩니다.

예시 광복절인 8월 15일을 8월 17일로 휴일대체한 경우

→ 8월 17일이 휴일이 됩니다.

◆ 따라서 원래의 공휴일은 휴일이 아닌 근로일이 되며, 근로를 하더라도 휴일근로 가산수당이 발생하지 않습니다.

- 다만, 대체된 날이 휴일이므로 불가피하게 근로하게 된다면 '휴일근로'이므로 휴일근로 가산수당이 발생합니다.

Q3

공휴일 규정은 모든 기업에 적용되나요?

A

◆ '관공서의 공휴일에 관한 규정'에서 정한 공휴일은 상시근로자 5인 이상 기업에 적용됩니다.

Q4

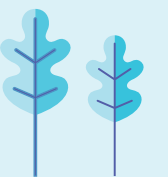
근로자가 쉬는 법정휴일은 어떻게 되나요?

A

◆ 법정휴일은 근로기준법에 규정된 '주휴일'과 '공휴일', 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 규정된 '근로자의 날' 입니다.

* 근로자의 날은 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에서 5월1일을 유급휴일로 지정

- 그 외 휴일은 사업장별로 근로자와 사용자가 약정하는 약정휴일입니다.



06

연소근로자 노동시간 단축

& A



Q1

연소근로자의 1주 최대 근로시간은?

A

- ◆ 연소근로자의 1주 최대 근로시간은 '18.7.1.부터 40시간으로 단축됩니다.
 - * 기존 : 1주 최대 46시간(1주 40시간, 연장 6시간)
 - 1일 7시간은 기존과 같지만 1주 35시간, 연장근로 5시간을 초과할 수 없도록 축소했습니다.

연소근로자 1주 최대근로시간 (근로기준법 제69조)

제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다. <개정 2018.3.20.>

* 1주 최대 40시간 = 1주 법정근로 35시간 + 연장근로 5시간

Q2

연소근로자가 1주 40시간으로 근로계약을 한 후,
월~금까지 7시간씩 근로하고 토요일에 5시간 근로하는
경우 연장수당을 받을 수 있나요?

A

- ◆ 연소근로자는 실근로시간이 1일 7시간, 1주 35시간을 초과하는 경우 연장근로에 해당하며, 1주 최대 5시간까지 연장근로가 가능합니다.
 - 월~금까지 1일 7시간씩, 1주 35시간 근로했다면 토요일 근로 5시간은 1주 35시간을 초과한 것이므로 연장근로에 해당하며 50% 연장가산수당을 받을 수 있습니다.
 - * 다만, 휴일·야간근로는 당사자 동의 및 고용노동부장관의 인가를 받아야 합니다.

야간근로와 휴일근로의 제한 (근로기준법 제70조)

- ② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.
 - 1. 18세 미만자의 동의를 있는 경우

Q3

연소근로자가 같은 장소의 18세 이상 근로자와
동일하게 월~금에 40시간을 근무하고,
일요일에 8시간 휴일근로를 할 수 있나요?
그렇다면 가산수당은 어떻게 되나요?

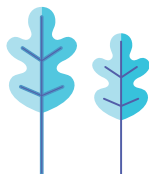
A

- ◆ 연소근로자는 1주 법정근로시간 35시간 외에 연장근로 5시간을 초과할 수 없으므로 40시간을 초과한 근로는 **근로기준법 제69조 위반**입니다.
- ◆ 다만, 법 위반과는 별개로 연소근로자가 휴일인 일요일 8시간을 근로한 경우라면 휴일 근로에 대해 통상임금의 50% 이상을 가산해서 임금을 지급해야 합니다.
 - 휴일근로 가산수당은 18세 이상 근로자와 동일하게 1일 8시간 이내는 통상임금의 50% 이상, 8시간을 초과한 근로는 통상임금의 100% 이상을 가산합니다.(제56조제2항)

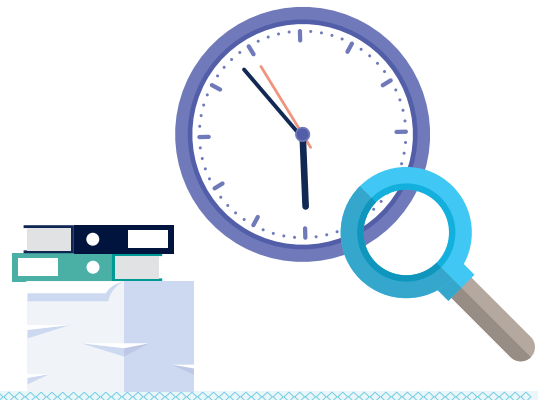
산정 예시 ▶ 일요일이 휴일인 경우

항목	1주						
요일	월	화	수	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (연장근로시간)	8 (1)	8 (1)	8 (1)	8 (1)	8 (1)	-	8 (8)
1주 총근로시간 (연장근로시간)	48 (13)						

- * 월~금, 1일 7시간을 초과한 1시간씩은 연장근로(5일 × 1시간 = 5시간)
- * 1주 35시간 초과한 일요일 8시간은 휴일근로이자 연장근로(13시간 = 5시간 + 8시간)



07 기타 사항 Q & A



Q1 근로시간 단축 등이 시행되더라도 포괄임금제 도입 사업장은 실효성이 낮을 수 있는데 대책이 궁금합니다.

A

- ◆ 포괄임금제는 근로시간 산정이 실제로 어려운 경우 등 엄격한 요건 아래 극히 제한적으로 인정(판례의 허용범위)되어야 합니다.
- 그럼에도 불구하고 계산상 편의, 초과근로 예정 등의 이유를 들어 근로기준법의 원칙과 판례가 허용하는 범위를 넘어 광범하게 활용되고 있습니다.
- ◆ 편법으로 오·남용되는 포괄임금제에 대해 실근로시간에 상응하는 보상원칙이 확립되도록 지도지침을 마련 중이며, 현장지도·감독도 적극적으로 추진할 계획입니다.
- ◆ 한편 대법원 판례를 고려해서 기업들도 자율적으로 노동시간 관리를 해나가는 것이 필요합니다.

판례 (대법원 2008다6052, 2010.5.13.)

감시·단속적 근로 등과 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 이러한 경우에도 근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다.

Q2 하나의 법인에 본사와 공장이 장소적으로 분리되어 있다면, 상시근로자수를 적용하는 사업장의 기준은 어떻게 되나요?

A

- ◆ 하나의 법인은 하나의 사업장으로 보는 것이 원칙입니다. 장소가 분산돼 있어도 사업장별 업무처리 능력 등을 감안할 때 별도의 사업으로 볼만한 독립성이 없다면 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업으로 판단합니다.
- 독립성 여부는 ▶ 한국표준산업분류 상 산업분류(대분류)의 상이성 ▶ 서로 다른 단체협약 또는 취업규칙 적용 ▶ 노무관리·회계 등의 독립적 운영 여부 등을 기준으로 판단할 수 있습니다.

Q3

상시근로자수 판단기준은 무엇이고,
근로시간 단축 시행 시기는 어떻게 되나요?

A

- ◆ 상시근로자수는 근로기준법 시행령 제7조의2에 따라 판단합니다.
- ◆ 근로시간 단축은 기업규모별로 시행 시기가 정해져 있으나, 규모별 적용시점 이후라도 상시근로자수를 판단해서 근로시간 단축이 적용되는 기업규모에 해당하면 시행해야 합니다.
- ◆ 상시근로자수를 산정할 때는 임시·일용·상용직 여부 등과 관계없이 사용자가 직접 고용하고 있는 모든 근로자를 포함하며, 사용자가 직접 고용하지 않은 하청업체 근로자나 파견근로자는 제외합니다.(근로기준법 시행령 제7조의2)

근로기준법 시행령 제7조의 2
(상시 사용하는 근로자 수의 산정 방법)

- ① 법 제11조제3항에 따른 "상시 사용하는 근로자 수"는 해당 사업 또는 사업장에서 법 적용 사유(휴업수당 지급, 근로시간 적용 등 법 또는 이 영의 적용 여부를 판단하여야 하는 사유를 말한다. 이하 이 조에서 같다) 발생일 전 1개월(사업이 성립한 날부터 1개월 미만인 경우에는 그 사업이 성립한 날 이후의 기간을 말한다. 이하 "산정기간"이라 한다) 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정한다.
- ② ~ ③ 생략
- ④ 제1항의 연인원에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 파견근로자를 제외한 다음 각 호의 근로자 모두를 포함한다.
 1. 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 통상 근로자, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자, 법 제2조제8호에 따른 단시간근로자 등 고용형태를 불문하고 하나의 사업 또는 사업장에서 근로하는 모든 근로자
 2. 해당 사업 또는 사업장에 동거하는 친족과 함께 제1호에 해당하는 근로자가 1명이라도 있으면 동거하는 친족인 근로자

Q4

개정법 시행 이후 상시근로자수가 감소하게 되면
법적용 문제는 어떻게 되나요?

A

- ◆ 기업규모에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 경우에는 근로자수가 줄어도 법적 안정성을 고려해서 단축된 1주 최대 근로시간인 52시간을 적용하는 것이 바람직합니다.

Q5

상시근로자수가 300인 미만인 사업장에서
3~4개월간 특별 프로젝트를 수행하게 되어
일시적으로 상시근로자가 '300인' 이상 된 경우,
개정법 적용 시기는 어떻게 되나요?

A

- ◆ 상시근로자수는 근로기준법 시행령 제7조의2에 따라 판단사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나눠 산정하며, 300인 이상이 되었다면 개정법을 적용합니다.



Q6

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

A

- ◆ 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제34조제1항에서는 파견중인 근로자의 파견근로에 대해 「근로기준법」 제50조부터 제55조까지의 규정에 따라 사용사업주를 사용자로 보고 있습니다.
- ◆ 따라서 파견근로자의 1주 최대 근로시간 52시간 적용 등 근로시간 관련 조항은 사용사업주의 적용 여부에 따라 판단하면 됩니다.
 - 즉, 파견사업주와 사용사업주의 상시근로자 규모가 다른 경우, 파견근로자의 근로시간 한도 적용은 사용사업주의 상시근로자 규모에 따라 적용됩니다.
 - 다만, 파견근로자는 사용사업주의 상시근로자수에 포함되지 않습니다.

예시 파견사업주 A의 상시근로자가 150명, 사용사업주 B의 상시근로자가 900명인 경우
 → B 사업장에서 근로하는 파견근로자는 '18.7.1.부터 주 52시간 적용

파견근로자보호 등에 관한 법률 제34조
 (근로기준법의 적용에 관한 특례)

① 파견중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」 제2조의 규정에 의한 사용자로 보아 동법을 적용한다. 다만, 같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조 및 제69조부터 제75조까지의 규정의 적용에 있어서는 사용사업주를 사용자로 본다.

Q7

(건설업) 개정법 적용시기를 판단할 때 '건설공사'에 대한 상시근로자 산정방법이나 특례가 따로 있나요?

A

- ◆ 개정 근로기준법에는 별도의 특례규정이 없으므로 다른 업종처럼 사용자가 직접 고용 중인 상시근로자수의 규모에 따라 적용시기를 판단합니다.

Q8

건설공사는 1개 현장에 여러 회사가 컨소시엄을 구성하기도 하는데, 이런 경우 상시근로자수는 어떻게 산정하나요?

A

- ◆ 상시근로자수는 사용자가 직접 고용한 근로자로 산정하므로, 여러 회사가 컨소시엄을 구성했어도 근로계약서 등 근로관계 서류를 종합적으로 검토해서 근로자를 직접 고용한 사업장의 상시근로자수로 산정해야 합니다.
- ◆ 또한 출자나 이익배분의 비율이 정해져 있다고 해서 근로자수도 비율에 따라 나눠 산정하지는 않습니다.

예시 주관 건설사 A외에 B, C가 각 50(A):30(B):20(C) 투자비율로 하나의 건설공사를 진행하기로 하고 1,000명을 고용한 경우는?
 → 주관사 A가 채용했다면 A소속 근로자로만 산정하고, 공동채용으로 볼 수 있다면 A, B, C 모두 1,000명을 근로자수로 산정

Q9

국가 등에 고용되어 있는 청원경찰도 근로시간 단축이 적용되나요?

A

◆ 국가 등에 고용된 청원경찰도 근로기준법상 근로시간을 적용받습니다.

- 근로자가 사용자와의 사용종속 하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 경우 원칙적으로 근로기준법상 근로자로서 근로기준법이 적용되며, 다른 법률에서 특별히 규정하고 있다면 당해규정이 우선 적용됩니다.

- 「청원경찰법」에는 청원경찰의 복무에 관한 별도의 규정이 있으나 근로시간과 휴게, 연차휴가 등에 대해서는 규정하지 않습니다.

* 국가기관인 방위사업청에서 근무하는 청원경찰의 초과근로 가산수당은 청원경찰법 및 관련규정에 따르면 되나, 근로시간 및 휴게 등에 대해서는 근로기준법이 적용된다.
(2006-09-11 임금근로시간정책팀-2689)

Q10

사립학교 교원도 근로시간 단축이 적용되나요?

A

◆ 사립학교 교원의 근로시간은 국·공립학교 교원이 적용받는 규정을 준용하므로 근로기준법의 근로시간이 적용되지 않습니다.

◆ 사립학교 교원의 복무는 국·공립학교 교원에 관한 규정을 준용하며(사립학교법 제55조제1항) 국·공립학교 교원의 복무는 국가공무원법(제67조), 국가공무원 복무규정* 등에 별도로 규정되어 있습니다.

* 국·공립학교 교원의 근로시간: 국가공무원 복무규정 제9조, 제11조 등

Q11

근로시간 단축이 시행되면 근로자 퇴직급여는 어떻게 되나요?

A

◆ 퇴직금제도 및 확정급여형퇴직연금제도(이하 DB제도)에서는 퇴직 당시 평균임금을 기준으로 퇴직급여 수령액이 결정됩니다.

◆ 근로시간 단축 입법으로 실근로시간이 줄어들면 임금이 감소되고, 임금 감소기간 중 퇴사할 경우 퇴직급여 수령액이 줄어들 수 있습니다.

◆ 이에, 퇴직금 중간정산사유에 근로시간 단축 입법 시행에 따른 퇴직금 수령액의 감소를 추가하고 퇴직금제도 및 DB제도 운영 사업(장)의 사용자에게 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 책무*를 부여하여,

- 근로시간 단축 입법 시행으로 근로자들의 평균 임금이 줄어들더라도 퇴직급여는 감소되지 않도록 하였습니다.

* 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와 협의를 통해 확정기여형퇴직연금제도(이하 DC제도)로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 필요한 조치를 하여야 함(위반 시 500만원 이하의 벌금, '18.7.1. 시행)

Q12

퇴직금제도 설정 사업(장)의 사용자도 근로시간 단축 입법 시행에 따른 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 사용자의 책무(근로자대표와 DC제도의 도입, 퇴직급여 산정기준 개선 등 협의)를 이행해야 하나요?

A

◆ 퇴직금제도 운영 사업(장)의 사용자도 퇴직금 중간정산 사유 확대와 별도로 근로시간 단축 입법 시행에 따른 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 사용자의 책무를 이행해야 합니다.

◆ 근로자 노후소득보장 측면에서 근로자대표와 협의하여 DC제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등을 통해 퇴직급여 수령액이 감소되지 않도록 하는 것이 바람직합니다.

퇴직급여 산정기준의 개선 예시

예시 1 취업규칙(퇴직금제도)에 산정기준을 마련한 경우

취업규칙 제00조 (퇴직급여제도의 설정 등)

- ① 회사는 1년 이상 근무한 사원이 퇴직할 경우에는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다.
- ② 제1항에도 불구하고 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 인하여 퇴직일을 기준으로 산정한 평균임금 수준이 근로시간 단축시점에서 산정한 평균임금 수준보다 낮아지는 경우, 다음 각 호의 방법으로 산정한 금액을 합산한 금액을 퇴직금으로 지급한다.
 1. 근로시간 단축 전 계속근로기간 : 근로시간 단축일(0년0월0일)을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 전 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액
 2. 근로시간 단축 후 계속근로기간 : 퇴직일을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 후 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액

예시 2 DB제도 규약에 산정기준을 마련한 경우(예시)

확정급여형 퇴직연금 규약 제 00조 (급여 수준)

- ① 이 제도에 따른 급여수준은 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액이 되도록 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 인하여 퇴직일을 기준으로 산정한 평균임금 수준이 근로시간 단축시점에서 산정한 평균임금 수준보다 낮아지는 경우, 다음 각 호의 방법으로 산정한 금액을 합산한 금액을 이 제도의 급여수준으로 한다.
 1. 근로시간 단축 전 계속근로기간 : 근로시간 단축일(0년0월0일)을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 전 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액
 2. 근로시간 단축 후 계속근로기간 : 퇴직일을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 후 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액

Q13

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

A

- ◆ 이번 근로자 퇴직급여보장법 시행령 개정은 근로시간 단축(근로기준법 일부개정법률 제15513호)으로 인해 근로자의 퇴직급여 수령액이 줄어드는 것을 방지하기 위해 마련된 것입니다.
- ◆ 따라서 실근로시간이 주 52시간 이하로 단축되어 임금감소와 함께 퇴직급여 수령액이 줄어든 근로자만 중간정산을 신청할 수 있습니다.
- ◆ 근로시간이 단축됐지만 사용자의 임금보전 등으로 퇴직급여 수령액이 감소되지 않은 근로자는 퇴직금 중간정산 대상이 아닙니다.

Q14

퇴직급여 수령액의 감소 여부 판단기준은 무엇인가요?

A

- ◆ 근로시간 단축으로 일시적으로 임금수준이 낮아지더라도 임금상승으로 퇴직 시 임금수준이 근로시간 단축 전보다 높아질 경우 퇴직급여 수령액이 감소되지 않습니다.
- ◆ 따라서 퇴직급여 수령액 감소여부는 근로자 개인별로 임금감소 수준, 예상 퇴직시점, 임금 상승률 등을 고려하여 판단해야 하며 일률적인 기준으로 판단할 수는 없습니다.

사례

근로시간 단축에 따른 가정

구 분		내용	비고
근로시간 단축 전 계속근로기간		10년	
평균임금 (30일분)	단축 전	5,000,000원	임금감소율 10% 적용
	단축 후	4,500,000원	
임금인상률(예상)		3.7%	'17년 민간부문 협약임금 평균인상률(통계청)

잔여 재직기간에 따른 총 수령금액 비교

(단위: 천원)

단축 후 근속연수		1년	2년	3년	4년	5년	6년
중간정산	미실시	51,332	58,070	65,237	72,854	80,946	89,538
	실시	55,491	61,341	67,570	74,198	81,245	88,735

* 중간정산 실시의 경우, 중간정산금을 잔여 재직기간 동안 정기예금(연간 평균 금리 1.65%, '17년 한국은행 통계 기준)에 예치한다고 가정

- ◆ 근로시간 단축 후 잔여 재직기간이 6년 이상일 경우 중간정산을 하지 않는 것이 유리
- ◆ 임금 감소수준, 임금인상률, 예상 퇴직시점 등에 따라 중간정산의 유·불리가 달라질 수 있음을 근로자에게 안내할 필요 있음

Q15

퇴직금 중간정산 금액을 개인형퇴직연금제도(IRP)에
납입할 수 있나요?

A

- ◆ 퇴직금 중간정산으로 받은 일시금도 퇴직급여에 해당하므로, 근로자 명의의 IRP계좌에 중간정산한 퇴직금을 납입할 수 있습니다.

* 사용자가 근로자 명의의 IRP계좌로 중간정산금을 지급하거나, 근로자가 중간정산금을 지급받고 60일 이내에 IRP계좌로 입금할 경우 추후 해당 정산금을 수령할 때까지 퇴직 소득세 원천징수를 유예함

Q16

퇴직금제도 또는 DB제도만을 설정한 사업(장)에서
DC제도를 추가로 설정하고자 할 경우 어떤 절차를
거쳐야 하나요?

A

- ◆ 사용자가 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여 제도로 변경하려면 근로자대표의 동의를 받아야 합니다.
- ◆ 추가 도입되는 DC제도에 가입할 근로자의 범위가 구체적으로 한정(예 : A지역 공장의 생산직 근로자)되어 있다면,
 - 해당 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 해당 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 해당 근로자의 과반수 동의를 받아 DC 제도의 추가 설정이 가능합니다.

노동시간 해당여부

판단 기준 및 사례

01 · 근로시간 의의 및 판단원칙

02 · 주요 사례(판례 및 행정해석)



근로시간 의의 및 판단 원칙

의의

- ◆ ‘근로시간’이라 함은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간, 즉 노동력을 사용자의 처분 아래에 둔 실 구속시간을 의미

* 사용자의 지휘·감독은 명시적인 것뿐만 아니라 묵시적인 것을 포함

판단 원칙

- ◆ 근로시간 해당 여부는 사용자의 지시 여부, 업무수행(참여) 의무 정도, 수행이나 참여를 거부한 경우 불이익 여부, 시간·장소 제한의 정도 등 구체적 사실관계를 따져 사례별로 판단

* 다른 나라도 근로시간 인정여부에 대해 법률이나 정부 지침으로 정하지 않고 개별 사례별로 판단

판례 입장

- ◆ 판례도 일률적으로 판단하지 않고 개별 구체적 사안에 대해 여러 사정을 종합하여 판단하고 있음

근로시간에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다. 이는 근로계약의 내용이나 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 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 판단하여야 한다. (대법 2014다74254, 2017-12-05)



(1) 휴게시간·대기시간

- ◆ 근로자가 사용자의 지휘·감독에서 벗어나 자유롭게 이용이 보장된 시간에 대해서 휴게시간으로 인정하고 있으며,
 - 자유로운 이용이 어려운 경우 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간으로 보아 근로시간으로 인정
 - * 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 봄 (근로기준법 제50조제3항)

사례 1

- 휴게시간이란 휴게시간, 대기시간 등 명칭 여하에 불구하고 근로자가 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나 자유로이 사용할 수 있는 시간을 말하므로, 현실적으로 작업을 하고 있지 않지만 단시간 내에 근무에 임할 것을 근로자가 예상하면서 사용자로부터 언제 취로 요구가 있을지 불명한 상태에서 기다리고 있는 시간, 이른바 대기시간은 사용자로부터 취로하지 않을 것을 보장받고 있지 못하기 때문에 휴게시간으로 볼 수 없고 근로시간으로 보아야 함(법무 811-28682, 1980-05-15)

사례 2

- 휴게시간은 근로시간 4시간의 경우 30분 이상 근로시간 중에 근로자가 자유로이 이용할 수 있어야 하는 바, 작업의 진행상황에 따라 근로자가 미리 작업개시 전에 휴게시간을 명백히 구분할 수 있는 상황에 있고 그 시간 중에 사용자의 지휘·감독을 벗어나 자유로이 사용할 수 있다면 휴게시간으로 보아야 할 것이나 사용자로부터 언제 취로 요구가 있을지 불명한 상태에서 대기하는 시간은 휴게시간으로 볼 수 없고 근로시간으로 보아야 함(근기 01254-12495, 1987-08-05)

사례 3

- 국가시험 편집 및 인쇄를 담당하는 근로자의 근로시간 및 휴게시간 인정 등에 관하여, 국가시험 보안상 합숙출제 기간 중 일부 장소적 제약이 있는 경우에도 근로시간과 휴게시간이 명백히 구분되고 근로자가 독립적으로 휴게 또는 수면할 공간이 확보되어 이를 자유롭게 이용할 수 있는 시간의 경우에는 휴게시간으로 볼 수도 있을 것으로 사료됨(근로기준정책과-3713, 2015-08-12)

사례 4

- 근로자가 작업시간의 도중에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 하에 놓여있는 시간이라면 이는 근로시간에 포함된다고 할 것이다.

일부 경비원들이 작성한 확인서들을 근거로 하여 점심 및 저녁식사를 위한 휴게시간, 심야의 수면시간을 인정할 것이 아니라, 점심·저녁식사 및 심야시간의 근무실태에 대하여 구체적으로 심리해 본 후 사용자인 피고의 지휘명령으로부터 완전히 해방되어 원고들의 자유로운 이용이 보장된 식사시간 및 수면시간이 주어진 것으로 인정되는 경우에 한하여 그 시간만을 실제 근로시간에서 제외하였어야 할 것임(대법 2006다41990, 2006-11-23)

사례 5

- 고소인(고시원 총무)들에게 휴게시간으로 사용할 수 있는 구체적 시간을 미리 정하여 주지 않은 점, 방문자나 새로운 세입자가 찾아오는 것은 정해진 시간이 있는 것이 아니므로 고시원을 벗어나지 않고 자리를 지키고 있어야 하는 점, 피고인은 특별한 시간의 제약이 없이 그때그때 필요한 업무지시를 고소인들에게 하였고, 고소인들은 피고인의 돌발적인 업무지시를 이행하였던 점 등을 감안하면, 고소인들이 특별한 업무가 없어 휴식을 취하거나 공부를 하는 등으로 시간을 보냈다고 하더라도, 그 시간은 피고인의 지휘명령으로부터 완전히 해방되고 자유로운 이용이 보장되는 휴게시간이 아니라 근로를 위한 대기시간에 해당한다고 봄이 타당(서울중앙지법 2017노922, 2017-06-23)

사례 6

- 근로자가 작업시간 도중에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고, 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 놓여 있는 시간이라면 근로시간에 포함된다.

야간휴게시간에 근무초소(경비실) 내의 의자에 앉아 가면상태를 취하면서 급한 일이 발생할 시 즉각 반응하도록 지시한 점, 야간휴게시간에 근무초소(경비실) 내의 조명을 켜 놓도록 한 점, 야간휴게시간에 피고의 지시로 시행된 순찰업무는 경비원마다 매번 정해진 시간에 이루어지지 않았고, 이로 인하여 나머지 휴게시간의 자유로운 이용이 방해된 것으로 보이는 점 등을 종합하여 보면, 원고(아파트 경비원)들의 야간휴게시간은 자유로운 이용이 보장되는 휴식·수면시간으로 보기 어렵고, 혹시 발생할 수 있는 긴급 상황에 대비하는 대기시간으로 볼 여지가 충분하다. (대법 2016다243078, 2017-12-13)

(2) 교육시간

- 사용자가 의무적으로 실시하도록 되어 있는 각종 교육을 실시하는 경우 그 시간은 근로시간에 포함 가능
 - 그러나 노동자 개인적 차원의 법정외무이행에 따른 교육 또는 이수가 권고되는 수준의 교육을 받는 시간은 근로시간으로 보기 어려움

사례 1

- 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 것임(근기 01254-14835, 1988-09-29)

사례 2

- ‘근로시간’은 근로자가 사용자의 지휘·감독 하에 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말함
 - 귀 질의 상 교육의 경우 방문건강관리사업에 종사하는 전문인력은 반드시 이수토록 되어 있는 점, 교육참석이 사용자의 지시·명령에 의해 이루어진 점 등을 고려할 때, 동 교육시간은 근로시간에 포함됨(근로개선정책과-2570, 2012-05-09)

사례 3

- 직원들에게 교육 이수 의무가 없고, 사용자가 교육 불참을 이유로 근로자에게 어떠한 불이익도 주지 않는다면 이를 근로시간으로 볼 수는 없을 것임
 - 아울러, 사용자가 동 교육에 근로자의 참석을 독려하는 차원에서 교육수당을 지급하였다고 하여 근로시간으로 인정되는 것은 아님(근로개선정책과-798, 2013-01-25)

(2-1) 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발훈련의 경우*

*근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련을 말함(동 법 제2조제1호)

근로자직업능력 개발법

- 제9조(훈련계약과 권리·의무) ① 사업주와 직업능력개발훈련을 받으려는 근로자는 직업능력개발훈련에 따른 권리·의무 등에 관하여 훈련계약을 체결할 수 있다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 훈련계약을 체결할 때에는 해당 직업능력개발훈련을 받는 사람이 직업능력개발훈련을 이수한 후에 사업주가 지정하는 업무에 일정 기간 종사하도록 할 수 있다. 이 경우 그 기간은 5년 이내로 하되, 직업능력개발훈련기간의 3배를 초과할 수 없다.
- ③ 제1항에 따른 훈련계약을 체결하지 아니한 경우에 고용근로자가 받은 직업능력개발훈련에 대하여는 그 근로자가 근로를 제공한 것으로 본다.
- ④ 제1항에 따른 훈련계약을 체결하지 아니한 사업주는 직업능력개발훈련을 「근로기준법」 제50조에 따른 근로시간(이하 "기준근로시간"이라 한다) 내에 실시하되, 해당 근로자와 합의한 경우에는 기준근로시간 외의 시간에 직업능력개발훈련을 실시할 수 있다.
- ⑤ 기준근로시간 외의 훈련시간에 대하여는 생산시설을 이용하거나 근무 장소에서 하는 직업능력개발훈련의 경우를 제외하고는 연장근로와 야간근로에 해당하는 임금을 지급하지 아니할 수 있다.

◆ 사용자가 근로자와 제9조제1항에 따라 '훈련계약'을 체결한 경우에는 근로시간 인정여부, 임금지급 또는 훈련에 대한 보상 등의 권리·의무를 정하고 그에 따라 근로시간 여부 등을 판단

◆ 제9조제1항에 따라 '훈련계약'을 체결하지 않고 이루어지는 직업능력개발훈련 시간은 제9조제3항에 따라 근로시간으로 봄

- 따라서 '훈련계약' 없이 이루어지는 직업능력개발훈련은 소정근로시간 내 실시하되, 당사자의 합의를 전제로(제9조제4항) 소정근로시간 외에 실시되는 경우 그 시간은 연장근로시간 범위에 포함

◆ 기준근로시간 외에 사업장 밖에서 직업능력개발훈련이 이루어진 경우에는 연장근로와 야간근로에 해당하는 임금을 지급하지 않을 수 있음 (제9조제5항)

- 다만, 훈련계약을 체결한 경우에는 그 계약에서 정한 바에 따라 임금을 지급해야 할 것임

(3) 출장시간

근로기준법

- 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.

◆ 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 출장 등의 경우에는 소정근로시간(예 : 8시간) 또는 통상 필요한 시간(예 : 10시간)을 근로한 것으로 간주 가능

◆ 다만, 출장과 관련해서는 통상 필요한 시간을 근로자대표와 서면 합의를 통해 정하는 것이 바람직

예 해외출장의 경우 비행시간, 출입국 수속시간, 이동시간 등 통상 필요한 시간에 대한 객관적 원칙을 근로자대표와 서면 합의하고 그에 따른 근로시간을 인정하는 것이 바람직

사례 1

- 근로자가 출장 등 기타의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로한 경우에는 노사당사자간 특약이 없는 한 소정근로시간을 근로한 것으로 봄

따라서 사립학교법령에 별도의 규정이 없다면 교사가 학생을 인솔하여 야영이나 수학여행을 가는 경우에는 근로기준법 제56조(현행 58조)의 규정에 의한 사업장 밖 근로에 해당한다고 볼 수 있음(근기 68207-1963, 2000-06-28)

사례 2

- 귀 질의와 같이 A/S 업무를 담당하는 근로자의 경우 A/S 업무를 사업장 밖에서 근무한다면 일용 출장으로 보여짐

출장 등의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 때에는 소정근로시간을 근로한 것으로 보며 다만, 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로시간으로 봄(현행 근로기준법 제58조제1항 단서) 당해 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의가 있는 때에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 봄

귀 질의 상 불분명하나 A/S 업무 수행에 통상 필요한 시간이 소정근로시간을 초과하는 경우라면 동법 제56조제2항에 의한 노사 서면합의가 없는 한 동법 제56조제1항 단서에 따라 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로시간으로 보아야 할 것임

출장에 있어 통상 필요한 시간을 산정할 경우 출장지로의 이동에 필요한 시간은 근로시간에 포함시키는 것이 원칙이나 출퇴근에 같음하여 출장지로 출근 또는 출장지에서 퇴근하는 경우는 제외할 수 있을 것임

다만, 장거리 출장의 경우 사업장이 소재하는 지역에서 출장지가 소재하는 지역까지의 이동시간은 근로시간에 포함시키는 것이 타당하다고 사료됨(근기 68207-1909, 2001-06-14)

(4) 접대

- ◆ 업무 수행과 관련이 있는 제3자를 소정근로시간 외에 접대하는 경우, 이에 대한 사용자의 지시 또는 최소한 승인이 있는 경우에 한하여 근로시간으로 인정 가능

사례

- 휴일골프의 라운딩 대상자들, 라운딩 장소, 시간 등을 피고 회사가 아닌 원고의 상사인 상무 또는 원고 등이 임의로 선정한 점, 또한 이 사건 휴일골프 관련하여 원고 또는 상무 등 그 누구도 피고에게 별도로 출장복무서와 같은 형식으로 보고하지 않은 점, 원고의 이 사건 휴일골프 참여 당시의 지위가 부서장으로서 원고 자신의 직무를 원활히 수행하고 좋은 대내외의 평가 등을 위하여도 자발적으로 이에 참여할 동기가 있었던 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면,

원고의 이 사건 휴일골프와 관련하여 피고가 그 업무관련성 등을 인정하여 비용 등을 계산하였고, 이 사건 휴일골프 중 상당수는 원고의 상사인 상무의 명시적·묵시적 지시에 의하여 참여한 사정만으로는 이 사건 휴일골프가 사용자의 구체적인 지휘·감독 하에 이루어진 것으로 볼 수 없고 결국 근로기준법상 “근로시간”에 해당한다고 단정할 수는 없다. (서울중앙지법 2017가단 5217727, 2018-04-04)

(5) 워크숍·세미나

- ◆ 그 목적에 따라 판단하여 사용자의 지휘·감독 하에서 효과적인 업무 수행 등을 위한 집중 논의 목적의 워크숍·세미나 시간은 근로시간으로 볼 수 있으며,
 - 소정근로시간 범위를 넘어서는 시간 동안의 토의 등은 연장근로로 인정 가능
 - * 분임토의 등은 소정근로시간 내에 실시하는 것이 바람직
 - 다만, 워크숍 프로그램 중 직원 간 친목도모 시간이 포함되어 있는 경우, 이 시간까지 포함하여 근로시간으로 인정하기는 어려움
- ◆ 단순히 직원 간 단합 차원에서 이루어지는 워크숍 등은 근로시간으로 보기 어려움

(6) 회식

- ◆ 회식은 노동자의 기본적인 노무제공과는 관련 없이 사업장 내 구성원의 사기 진작, 조직의 결속 및 친목 등을 강화하기 위한 차원임을 고려할 때, 근로시간으로 인정하기는 어려움
 - 사용자가 참석을 강제하는 언행을 하였다고 하더라도 그러한 요소만으로는 회식을 근로계약상의 노무제공의 일환으로 보기 어려울 것임

(7) 기타

- ◆ **사용자의 지휘·감독 여부 등을 포함하여 개별 사안에 따라 구체적·종합적으로 고려하여 근로시간 여부를 판단**

사례 1

- 시업시간과 종업시간은 소정근로시간의 길이와 위치를 명확히 하기 위한 것으로 사업장이나 업종에 따라 그 시업시각은 다르므로 근로기준법 제94조(취업규칙의 작성신고)에서 사업주가 정하여 시행하도록 규정하고 있는 바, **근로시간 측정에 있어서 시업시간은 사업주가 시업시간으로 정하여 시행하는 시각부터가 근로시간이 되는 것임**

다만, 시업시간 이전에 조기출근토록 하여 시업에 지장이 없도록 하는 것을 근로시간으로 인정하여 임금이 지급되어야 할 것인가 여부는 **조기출근을 하지 않을 경우 임금을 감액하거나 복무 위반으로 제재를 가하는 권리의무 관계라면 근로시간에 해당될 것이나 그렇지 않다면 근로시간에 해당되지 않음** (근기 01254-13305, 1988-08-29)

사례 2

- 사립학교 교직원이 방학기간 중 출근하지 아니하는 **자택연수**가 근로시간에 해당되는지 여부는 일률적으로 판단하기 곤란하나 **출근하지 아니하는 동 기간 동안의 연수내용, 과정 또는 결과에 대하여 사용자에게 구속됨이 없이 자유롭게 활용하는 것이라면 임금지급 여부에 관계없이 이는 근로시간으로 보기 어려울 것임**(근기 10831-2104, 1993-10-05)

사례 3

- 근로기준법상 근로시간이라 함은 근로자가 사용자의 지휘·감독 하에 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말하는 것인 바, 실제 근로에 부수되는 작업시간(버스운전 근로자가 차량운행 이외 버스요금통의 반납과 재설치에 소요되는 시간)이 근로시간에 해당하는지 여부는 사실관계에 따라 판단되어지는 것이 원칙임

다만, **버스요금통의 반납과 재설치에 관한 사항이 사용자의 지휘·명령 하에 행해지고 있다면 이에 소요되는 시간은 근로시간으로 보는 것이 타당함**(근기 68207-875, 1996-07-01)

사례 4

- 일반적으로 「일·숙직근로」라 함은 일과 후에 업무를 종료하고 정기적 순찰, 전화와 문서의 수수, 기타 비상사태 발생 등에 대비하여 시설 내에서 대기하거나 전화 착신하여 자택에서 대기하는 경우로서 **이러한 업무는 원래 근로계약에 부수되는 의무로 이행되어야 하는 것이어서 정상근무에 준하는 임금을 지급할 필요는 없으며 연장·야간·휴일근로수당 등이 지급되어야 하는 것은 아님**

다만, 일·숙직시간 중에 수행하는 업무의 노동 강도가 본래의 업무와 유사하거나 상당히 높은 유사 일·숙직근로에 대하여는 통상의 근로에 준하여 근로기준법 제55조 소정의 가산임금을 지급하여야 할 것임(임금근로시간정책팀-2974, 2006-10-10)

사례 5

- 근로기준법의 근로자란 사용자의 지휘·감독 하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말하는 바, 회사의 업무집행권을 가진 이사 등 임원은 회사로부터 일정한 사무처리에 관한 권한을 위임받고 있는 것이므로 특별한 사정이 없는 한 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하고 소정의 임금을 지급받는 근로기준법상의 근로자로 볼 수 없다고 보아야 할 것이며(대판 92다28228, 1992.12.22 참조), **사업주(법인)로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받아 위임받은 업무의 집행권을 행사하였다면 법인등기부상 등재된 이사가 아니라 하더라도 근로기준법 제15조의 사용자**로 볼 수 있음

법인의 비등기 이사인 집행임원이 정관에서 정하는 바에 따라 분장된 업무를 자기의 권한으로 집행하고, 주요 경영계획의 수립과 제규정의 개폐 및 업무 집행 등 사업경영에 대하여 등기이사와 동등한 수준의 업무집행권과 의결권을 보유·행사하였다면 사업경영담당자로서 사용자로 볼 수 있으며, 특별한 사정이 없는 한 사용자의 지휘·감독 아래서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로자로 보기는 어려울 것임(근로시간 적용받지 않음) (근로기준팀-861, 2006-02-22)



노동시간 단축 현장안착 — 지원대책

주 최대 52시간 노동시간 단축

- 신규채용 임금보전 지원 강화
- 생산성 향상 지원, 일하는 방식 개선
- 구인난 완화 위한 인력 지원
- 특례제외업종 등 특화 지원·관리
- 조기단축 기업 우대 지원



노동시간을 줄이는
기업에 대해
정부가 지원합니다

2018년 7월 1일 부터

300인 이상 주 최대 68시간 → 52시간

특례제외업종 무제한 → 주 최대 68시간

노동시간을 줄이는 기업의 부담을 덜어드리겠습니다

1 일자리 함께하기 사업 확대·개편

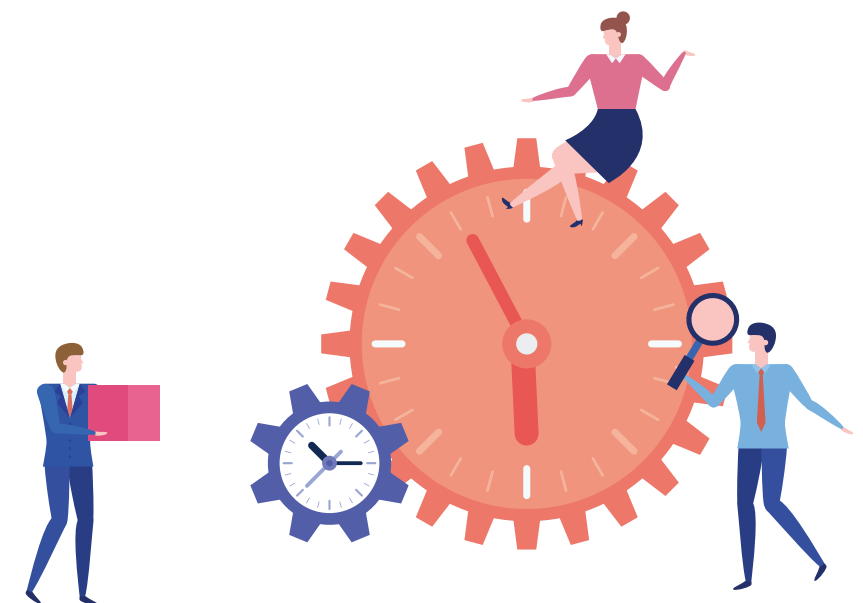
◆ 기존 노동시간을 단축하고 일자리를 창출한 기업에 신규채용 인건비 및 재직자 임금보전 비용 지원

신규
채용

증가노동자수 1명당 1~2년간 월 40~80만원 지원

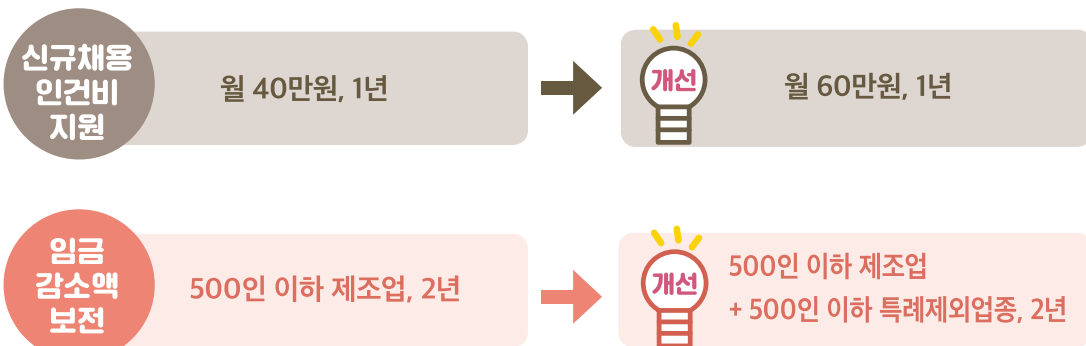
임금
보전

사업주가 임금감소액 보전 시
기존 재직자 1인당 1~2년간
월 10~40만원 지원(임금보전 비용의 80% 한도)



300인 이상 기업 지원

- 신규채용 인건비 지원금액 인상, 재직자 임금보전 지원 대상은 확대
 - * 500인 이하 특례제외업종 추가
 - * 공정위 공표 상호출자제한기업은 지원대상에서 제외



*지원금액은 1인당 기준임

일자리 함께하기 사업과 연계 가능한 고용창출지원금

◆ 기업의 신규채용 시, 청년추가고용장려금 등(70%)과 청년고용증대세제를 추가로 받도록 現 제도와 연계

○ 청년추가고용장려금

중소·중견기업에서 청년을 정기적으로 신규채용 시 연봉의 1/3 수준(900만원)을 3년간 지원(2,700만원)

- 30인 미만 : 1명 고용 시~
- 30~100인 미만 : 2명 시~
- 100인 이상 중소·중견기업 : 3명 고용 시~

○ 신중년 적합직무 고용지원

기업에서 만 50세 이상의 구직자를 신중년 적합직무에 채용 시 최대 1년간 인건비 지원

- 우선지원 대상기업 : 월 80만원
- 중견기업 : 월 40만원

○ 시간선택제 신규고용 지원

시간선택제 일자리를 창출하여 근로자를 신규고용하는 기업에 최대 1년간 인건비 지원

- 우선지원 대상기업·중견기업 : 월 60만원
- 대규모기업 : 월 30만원

○ 청년고용증대세제

청년 1명 신규고용 시 세금감면 기간 연장
* 청년친화기업은 1인당 500만원 추가 감면

- 중소·중견기업 : 3년, 연 450~1,600만원
- 대기업 : 2년, 연 300~800만원
(현재 「조세특례제한법」 개정 추진 중)

*지원금액은 1인당 기준임

고용창출지원금 추가 지원 예시

※ 고용창출지원금 간 중복 지원은 불가능

청년추가고용장려금

청년 1명 고용 시 최대 **7,690만원** 지원(3년간 합산 금액)

- 일자리 함께하기 : 3,600만원(1명 × 100만원 × 36개월)
- 청년추가고용장려금 : 1,890만원(900만원 × 1명 × 36개월 × 70%)
- 고용증대세제 : 2,200만원(1,100만원 × 1명 × 2년)

※ 청년고용증대세제 입법 추진 중이며, 도입 시 1인당 500만원 추가 감면

신중년 적합직무 고용지원

신중년 1명 고용 시 최대 **5,812만원** 지원(3년간 합산 금액)

- 일자리 함께하기 : 3,600만원(1명 × 100만원 × 36개월)
- 신중년 적합직무 : 672만원(80만원 × 1명 × 12개월 × 70%)
- 고용증대세제 : 1,540만원(770만원 × 1명 × 2년)

시간선택제 신규고용 지원

시간선택제 근로자 1명 고용 시 최대 **5,644만원** 지원(3년간 합산 금액)

- 일자리 함께하기 : 3,600만원(1명 × 100만원 × 36개월)
- 시간선택제 신규고용 : 504만원(60만원 × 1명 × 12개월 × 70%)
- 고용증대세제 : 1,540만원(770만원 × 1명 × 2년)

2 노동자의 퇴직급여 손실방지

◆ 초과근로 감소로 인한 평균임금 저하로 퇴직급여액 감소 예상 시

- 퇴직금 중간정산 사유로 인정
- 「근로자퇴직급여보장법」 시행령 개정('18년 6월)

◆ 퇴직금 또는 확정급여형 퇴직 연금제도(DB) 도입 사업장의 퇴직급여 손실 방지 위해 별도 산정기준 마련



생산성을 높이고 일하는 방식이 개선되도록 도와드리겠습니다

1 생산성 향상 지원

일터혁신 컨설팅 확대

- 장시간 노동 개선 컨설팅 지원 규모 확대
* '18년 200곳 → 650곳
- 노동시간 개선이 시급한 특례제외업종 중심으로 업종별 표준모델 개발

중소기업 생산성 향상 지원

- 현장 핵심기술 체계화 사업(K-앱시스트) 참여기업 선정 시 노동시간 단축 중소기업 우선 지원
- 공정·품질 기술개발 사업* 참여기업 선정 시 노동시간 단축 중소기업에 가점 부여 등 우대('19년 상반기~)
* 최대 5천만원 지원(뿌리기업 공정기술 개발의 경우 최대 1억원)

스마트공장 구축 등 지원

- 스마트공장 구축, 생산성 향상 컨설팅 등을 노동시간 조기단축 기업에 우선 지원(~'22년, 1.5만곳)
- 스마트공장 제조핵심기술 개발 등 지원('18년 59억원)
- 스마트공장 운영·설계 인력양성 확대
* 스마트공장 석·박사과정 확대('17년 3개 대학 → '18년 4개 대학)
* 스마트공장 전문인력 100명 포함, 약 2,200여명 양성('18년)

2 일하는 방식 개선

근로조건 자율개선 지원

- 근로여건 취약사업장의 근로조건 자율개선 지원 규모 확대
* '18년 6,500곳 → 8,000곳
- 노동시간 준수 관련 교육규모 확대(소규모 사업장의 사업주 대상)
* '18년 4,000명 → 9,000명

3 근무혁신 인센티브제 도입

근무혁신(노동시간 단축, 교대제 개편 등) 실천기업에 대한 인센티브* 부여 제도 도입('19년~)

예시 세제지원, 근로감독 면제, 컨설팅 우선 지원 등 행·재정적 지원

4 유연근무 활성화 지원

간접노무비 지원

- 유연근무 활용 1인당 주 5~10만원을 최대 1년간 지원
- 유연근무제 매뉴얼 제작·배포

필요한 인력을 빨리 채용할 수 있도록 도와드리겠습니다

1 일자리 매칭 서비스 강화

노동시간 단축 사업장 우선 매칭

- 노동시간 단축 사업장을 ‘일자리발굴 중점관리기업’*으로 선정, 구인관련 애로사항 해소

* 중점관리기업 : '17.12월말 기준 15,570개 기업

→ '18년은 노동시간 단축 사업장 중심 선정

예시 교통이 불편한 산업단지의 채용 편의를 위해 고용센터에서
구직자들의 집단 동행면접 지원

일자리 매칭 인프라 강화

온라인

워크넷에서 구직자에게 노동시간 단축 사업장의 일자리정보 우선 제공

오프라인

장시간 노동업종 사업장 밀집지역에 ‘고용지원 순회출장센터’ 확대·운영

→ 신속한 일자리 매칭 실시



2 직업훈련 등을 통한 인력양성 확대

재직자 훈련 지원 강화

- 노동자의 역량개발 강화 위해 내일배움카드 지원 대상 확대

예시 노동시간이 단축되는 300인 이상 기업의 노동자 중 소득이
일정수준 이하인 자 포함

지역산업맞춤형 훈련 확대

- 노동시간 단축으로 인력수요 증가가 예상되는 직종을 중심으로 훈련과정 운영

중소기업 핵심인력 양성

- 중소기업 재직자 대상 전문교육 확대 → 스마트제조 등 핵심 전문인력 양성

* ~ '22년까지, 약 5만명



노동시간 특례제외업종 등을 지원하겠습니다

○ 유연근로시간 제도 활용 및 제도 개선

유연근로시간 제도 활용

지역·업종별 노·사 간담회, 설명회 등 현장 홍보·안내 실시

탄력적 근로시간제 개선

실태조사('18.6월~), 노사·전문가 의견 수렴 등을 통한 제도개선 방안 마련



여기서 잠깐! 유연근로시간 제도 유형

탄력적
근로시간제

- ◆ 특정 근로일의 노동시간 연장, 다른 근로일의 노동시간 단축
→ 일정기간의 평균 노동시간은 40시간(연장근로 포함 시 52시간)

2주 이내 단위 (1주) 60시간 : 48시간 + 12시간
(2주) 44시간 : 32시간 + 12시간

3월 이내 단위 최대 64시간 : 52시간 + 12시간
* 3개월 평균 주 평균 52시간

* 주 52시간 법정시행일 전에는 휴일근로 최대 16시간 추가 가능

선택적
근로시간제

- ◆ 1개월 이내 정산기간의 총 노동시간만 정하고 각일, 각주의 노동시간과 출퇴근 시각을 노동자 자율에 맡기는 제도
자율출퇴근제, 시차출퇴근제 등과 유사하나, 일일 노동시간 조정 등을 더 유연하게 활용

재량
근로시간제

- ◆ 수행방법을 근로자 재량에 위임할 필요가 있는 업무(시행령에서 규정)에 한해 노사가 서면으로 정한 시간을 노동시간으로 인정
 - 신상품·신기술 연구개발
 - 인문·자연과학 연구
 - 정보시스템 설계·분석 등



주 최대 52시간으로
노동시간을 시행일보다
먼저 줄이면
우대 지원하겠습니다

300인 이상 기업 '18.7.1.

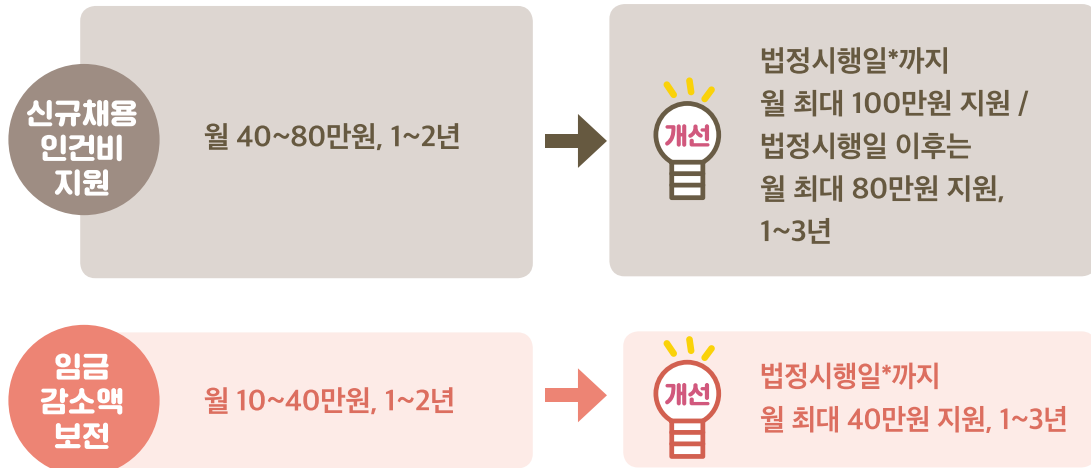
* 21개 특례제외업종 '19.7.1.

50~299인 기업 '20.1.1.

5~49인 기업 '21.7.1.

1 일자리 함께하기 지원 사업

- ◆ 300인 미만 기업이 노동시간을 법정시행일보다 6개월 이상 먼저 단축 시 지원금액·기간 확대
- * 300인 이상 특례제외업종이 주 52시간으로 조기단축할 경우에도 적용



*지원금액은 1인당 기준임

- * 법 시행일까지의 기간이 제조업 및 특례제외업종은 2년, 기타 업종은 1년 미만인 경우 각각 2년, 1년까지 지원
- ** 법 시행일이 49인 이하 기업은 '21.7.1.이므로 '18.7.1.부터 노동시간을 단축하는 경우 최대 3년까지 지원받을 수 있음

2 공공조달 우대

- ◆ 조달계약 낙찰자 결정 시 가점 부여 등

3 정책자금 우선 지원

- ◆ 국책은행의 일자리 금융상품 지원대상을 노동시간 조기단축 기업까지 확대
- * 금리·용자 한도 등 우대
- ◆ 중소기업 정책자금 지원기업 선정 시 우선 심사대상에 추가

4 설비투자비 용자 우선 지원

- ◆ 일자리 함께하기 설비투자 사업* 지원대상 선정 시 우대
- * 사업주 설비투자비 총 금액의 2/3 이내로 최대 50억원 지원, 3년 거치 5년 균등상환, 이율 : 1~2%
- ◆ 제조업 공정혁신 등의 소요 자금을 우선 용자
- * '18년 3,300억원, 시설자금 70억원, 운전자금 10억원 한도

5 산재보험료 할인

- ◆ 제조업 등의 50인 미만 기업에서 노동시간 조기단축 시 법정시행일까지 산재보험료율 10% 경감

* 현행 : 위험성평가 인정 20%, 사업주교육 인정 10% 할인

6 외국인 노동자 배정 우대

- ◆ 고용허가제 외국인 노동자 신규 배정 시 가점 부여 등

7 포상 우대

- ◆ 각종 선정·심사 시 가점 부여 등
 - 「대한민국 일자리 으뜸기업」 선정
 - 「가족친화기업」 인증 심사 등



참고

주요 업종별 지원

노선버스업

- ◆ 유연근로시간제 활용 지도
- ◆ 운수종사자 양성·공급방안 마련
(운전자 양성사업, 군 운전경력자 활용, 채용설명회 등)
- ◆ 노·사·정 논의 통해 버스 공공성 및 안전 강화 대책 마련('19년)

건설업

공공 공사

노동시간 단축에 따른 공기연장, 추가비용 발생 시 계약기간 조정 등 지침 마련

민간 공사

표준도급계약서에 공사기간 연장 등을 요구할 수 있는 근거 마련

해외 공사

탄력적 근로시간제 활용, 신규 수주현장에 채용장려금 등 지원프로그램 활용 안내

사회복지서비스업

- ◆ 시설유형별 표준 근로형태 가이드라인 마련
- ◆ 고위험 최종증 장애인 돌봄인력의 휴게시간 준수방안 추진
- ◆ 보육교사 업무대체를 위한 인력충원방안 검토

ICT서비스·SW업

- ◆ 적정기간 산정 등 발주문화 개선 위한 「소프트웨어산업 진흥법」 개정 ('18.4.26~ 입법예고)
- ◆ 300인 이상 대기업은 노동시간 단축 안착 유도, 300인 미만 기업은 맞춤형 컨설팅 제공

콘텐츠·방송산업

콘텐츠

노동시간 단축 등 제도개선 적용 가이드라인, 제작 노동환경 실태조사·표준제작비 기준 마련

방송업

「방송업계 독립창작자 인권선언문」 제정 시 노동시간 준수 등 포함

하수·폐수 및 분뇨처리업

- ◆ 인건비 산정기준 현실화, 기술등급별 배치 기준 세분화로 적정 기술인력 증원 유도
- ◆ 지자체·처리대행업체간 위탁계약 관리·감독*
* 교대인력 증원 지도, 휴일근로수당 가산 적용 등

휴식이 있는 삶,
일·생활 균형을 위한

노동시간 단축 가이드

- 개정 근로기준법 이해하기 -

발행일 • 2018년 6월

발행처 • 고용노동부 근로기준혁신추진팀

디자인·제작 • 초이스컴(주) TEL. 070-4245-9599