근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 관련

개정 근로기준법 설명자료

2018. 5.

고용노동부

목 차

Ⅰ. 법 개정 추진 배경 ····· 1

Ⅱ. 법 개정 추진 경과 ····· 2

Ⅲ. 개정 근로기준법 주요내용 ····· 3

Ⅳ. 개정법에 따른 세부내용 검토 ····· 5

1 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시 ····· 5

2 30인 미만 사업장 특별연장근로 한시적 인정 ····· 7

3 18세 미만 연소근로자 최대 근로시간 단축 ····· 9

4 휴일근로 할증률 명시 ····· 12

5 특례업종 축소, 11시간 연속 휴식시간 보장 ····· 15

6 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무화 ····· 20

7 부대의견 및 부칙 ····· 25

목 차

Ⅴ Q&A ····· 27

1 근로시간 단축

1. 일주일에 최대 근로할 수 있는 시간은? ····· 27

2. 5인 미만 영세사업장에도 이번 개정안이 적용되는지요? ··· 27

3. (산정사례) 다양한 근로형태가 있는데 1주가 '월~일'인 사업장에서 연장근로시간을 산정하는 일반적 기준은 무엇인가요? ····· 28

(사례1) 연장근로시간 위반을 판단하는 1주는 월~일 등 특정 단위기간의 7일을 의미하는지, 임의로 정한 7일을 의미하는지요? ····· 28

(사례2) 주중 명절 3일(월~수) 동안 매일 8시간씩 휴일근로를 하였다면, 이 3일의 휴일근로도 연장근로시간에 포함되는가요? ····· 29

(사례3) 토요일이 무급휴무일인 사업장에서 화~금(일 8시간)과 토요일 8시간 근로를 한 경우, 토요일 근무가 연장근로시간에 포함되는지요? ··· 30

(사례4) 1일 15시간씩 1주에 3일을 근무하여 1주 근로시간이 45시간이므로 주 52시간을 초과하지 않는데 근로시간 위반인가요 ····· 31

(사례5) 월~금(5일)에 10시간을 연장근로한 후, 일요일에 휴일근로 8시간을 추가로 하였다면 연장근로시간 한도를 위반한 것인가요? ··· 32

(사례6) 월~금에 12시간 연장근로한 후, 일요일 근로가 불가피하여 근로자와 사전 합의로 휴일 대체하여 일요일에 근로하였다면 일요일 근로시간도 연장근로에 포함되는지요? ····· 33

목 차

(사례7) 취업규칙에 1주 소정근로시간을 1일 7시간, 주 35시간으로 규정하고 있는 사업장에서 35시간외에 13시간을 추가로 근로하였다면 근로시간 위반에 해당하는지요? ····· 33

(사례8) 그렇다면 단시간 근로자의 1주 소정근로시간이 주 35시간인 경우에도 13시간을 추가 근무해도 되는 것인가요? ····· 34

2 특별연장근로 도입

1. 한시적으로 허용되는 특별연장근로제도는 무엇인지요? ····· 36

2. 30인 미만이어서 특별연장근로를 적법하게 도입하여 적용하던 중에 30인을 초과하였더라도 특별연장근로가 가능한지요? ····· 36

3 연소근로자 근로시간 단축

1. 연소근로자의 1주 최대 근로시간은? ····· 37

2. 연소근로자가 1주 40시간 근로계약을 체결한 후 월~금까지 7시간씩 근로한 후 토요일에 5시간 근로한 경우 연장수당을 받을 수 있나요? ····· 37

3. 연소근로자가 같은 장소의 18세 이상근로자와 동일하게 월~금에 40시간을 근무하고, 일요일 8시간 휴일근로 할 수 있나요? 가산수당은 어떻게 되나요? ····· 38

4 휴일근로 할증률 명시

1. 월~금까지 8시간씩 근로한 후 주휴일 10시간을 근로한 경우, 주휴일 10시간분의 가산수당 산정 방법은 ? ····· 39

2. 단시간근로자가 월~금까지 6시간씩 근로한 후 주휴일 10시간을 근로한 경우, 주휴일 10시간분의 가산수당 산정 방법은? ····· 39

목 차

3. 무급휴무일인 토요일에 10시간 근로한 경우에도 제56조제2항에 따른 휴일근로 가산임금이 적용되는지요? ····· 40

5 특례업종 축소

1. 특례 제외 21개 업종에 해당하나 현재 특례제도를 도입하지 않은 사업장도 '19.7.1부터 52시간을 적용받는지요? ····· 41

2. 상시근로자 300이상이면서 특례업종에서 제외되는 업종의 사업장은 '19.6.30.까지 근로시간 특례가 유지된다는 의미인지요? ····· 42

3. 하나의 사업에 특례업종과 아닌 업종(근로시간 적용 업종)을 같이 수행하는 경우, 특례업종에 해당하는지는 어떻게 판단하나요? ····· 43

4. 근로시간 특례를 적용할 수 있는 기준은 사업장의 업종 기준인지, 아니면 근로자의 담당업무 기준인지요? ····· 43

5. 우리 사업장이 제59조의 근로시간 특례에 해당하는 업종인지는 어떻게 알 수 있는지요? ····· 44

6. 근로시간 특례 도입 사업장은 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 하는데 '근로일 종료'는 어떻게 판단해야 하는지요 ? ··· 49

7. 특례 유지 업종은 모두 11시간 연속 휴게시간을 부여해야 되는지요? ··· 50

8. 특례 유지 업종 5개에 해당하는 사업장이며, '18.7.1. 전부터 특례를 도입하고 있음. '18.9.1 이후에 연속휴식 보장이 추가되었는데 근로시간 특례를 계속 적용하려면 근로자 대표와 서면 합의를 다시 해야 하는지요? ····· 51

9. 1주 52시간 시행시기가 '18.7.1인 공공기관이지만 근로시간 특례 제외 업종에 해당할 경우 1주 52시간이 적용 시기는 언제인가요? ····· 51

목 차

6 관공서 공휴일의 민간적용

1. 대통령령으로 정하는 공휴일 규정은 어떤 내용인지요? ····· 52

2. 관공서 공휴일을 다른 날로 대체하면 가산수당을 지급하는 휴일근로는 언제인가요? ····· 53

3. 공휴일 규정은 모든 기업에 적용되나요? ····· 53

4. 근로자가 쉬는 법정 휴일은 어떻게 되나요? ····· 53

5. 대체공휴일 적용시 공휴일과 일요일이 겹칠 경우로 규정한 이유는? ··· 54

6. 관공서 공휴일 규정 중 공직선거법 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거일과 근4로기준법 제10조의 공민권 행사의 보장은 중복되는 것은 아닌지요? ····· 55

7 기타 사항

1. 탄력적 근로시간제 확대도 필요한 것 아닌지요? ····· 56

2. 근로시간 단축 등이 시행되어도 포괄임금제 도입 사업장은 실효성이 낮을 수 있는데 그 대책은? ····· 56

3. 하나의 법인에 본사와 공장이 장소적으로 분리되어 있는데 상시근로자수를 적용하는 사업장의 기준은? ····· 57

4. 상시근로자수 판단기준 및 근로시간 단축 시행시기는? ····· 57

5. 개정법 시행이후 상시 근로자수가 감소하게 되는 경우 법적용 문제는 어떻게 되는지요? ····· 58

6. 상시 근로자수가 300인 미만인 사업장에서 3~4개월간 특별 프로젝트를 수행하게 되어 일시적으로 상시근로자가 '300인'이상 된 경우, 개정법 적용 시기는 언제인지요? ····· 58

목 차

7. 파견법에 의한 파견근로자의 근로시간 규정은 파견사업주, 사용사업주 중 어느 사용자를 기준으로 하는지요? ····· 59

8. (건설업)개정법 적용시기를 판단함에 '건설공사'에 대한 별도의 상시근로자 산정방법이나 특례가 있는지요? ····· 60

9. 건설공사는 하나의 현장에 여러 회사가 컨소시엄을 구성하기도 하는데, 이 경우 상시근로자 수는 어떻게 산정해야 하는지요? ····· 60

10. 국가 등에 고용된 청원경찰 등도 근로시간 단축이 적용되는지요? ··· 61

11. 사립학교 교원의 경우도 근로시간 단축이 적용되는지요? ····· 61

12. 근로시간 단축 시행에 따라 근로자퇴직급여 보장법 시행령을 개정한 이유는 무엇인지요? ····· 62

13. 퇴직금제도 설정 사업(장)의 사용자도 근로시간 단축 입법에 따른 사용자의 책무(근로자 대표와 DC제도의 도입, 별도의 급여 산정 기준 마련 등 협의)를 이행하여야 하나요? ····· 62

14. 근로시간이 단축되는 사업(장) 소속 근로자는 누구나 퇴직금 중간정산 신청이 가능한지요? ····· 63

15. 퇴직급여 수령액의 감소 여부 판단 기준은? ····· 63

16. 중간정산 금액을 개인형퇴직연금제도(IRP)에 납입이 가능한가요? ····· 64

17. 퇴직금제도 또는 DB제도만을 설정한 사업(장)에서 DC제도를 추가로 설정하고자 할 경우 어떤 절차를 거쳐야 하나요? ····· 65

<붙임 1> 근로기준법 일부 개정 법률안 (원문) ····· 67

<붙임 2> 근로기준법 시행령·시행규칙 일부 개정령(안) ····· 79

<붙임 3> 근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부 개정령(안) ····· 87

Ⅰ. 법 개정 추진 배경

○ 우리나라 근로자의 연간 근로시간은 2016년 기준 2,052시간으로 OECD 국가 중 2위를 차지할 정도로 장시간 노동에 노출

< 2016년도 OECD 주요국 연간근로시간 >

한 국	멕시코	프랑스	독 일	일 본	영 국	미 국	OECD평균
2,052	2,348	1,383	1,298	1,724	1,694	1789	1,707

* 자료 : OECD, Stats.OECD.org(임금근로자 기준)

- 장시간 노동은 높은 자살률, 최하위권인 국민행복지수와 낮은 노동생산성, 산업재해 등의 주요 요인으로 지적

○ 근로자대표와 서면합의를 하면 무제한 연장근로가 가능한 근로시간 및 휴게시간의 특례업종도 매우 광범위하게 규정(현행 26개 업종)하고 있어 장시간 노동의 주요 원인으로 작용

○ 휴일근로 가산수당 할증률과 관련하여 하급심 법원도 각각 다른 판단을 하고 있어 산업현장에서 논란이 지속

○ 또한, 공무원, 공공기관 등에 적용되는 「관공서의 공휴일에 관한 규정」이 소규모 사업장 등 일부 사업장에서는 동일하게 적용되지 않아 국민의 휴식권 보장에서도 차별이 존재

⇩

❖ OECD 최장 수준인 근로시간을 단축하고, 무제한 연장근로가 가능한 특례업종을 대폭 축소함으로써 장시간 노동을 개선할 필요

❖ 휴일근로 가산수당 할증률을 입법적으로 명확히 하여 사회적 논란을 해소하고, 일반 근로자도 공무원과 동일한 휴식권을 보장할 필요

Ⅱ. 법 개정 추진 경과

○ 실근로시간 단축 공익위원회(노사정위원회 內) 운영

- 실근로시간 단축 공익위원회 발족('12.3.5) → 실근로시간 단축을 위한 공익위원 권고문 발표('13.7.17)

○ 노동시장 구조개선 노사정 합의

- 노동시장 구조개선 특별 위원회 설치('14.9.19) → 노동시장 구조개선의 원칙과 방향에 대한 노사정 기본합의 도출('14.12.23) → 일부 쟁점에 대한 이견으로 노동시장 구조개선 논의 잠정 중단('15.4.9) → 논의 재개('15.8.29) → 노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의문 의결*('15.9.15)

* ① 1주일은 7일로 하고, 주당 최대 근로시간은 52시간, ② 기업규모별 단계적 적용, ③ 특별연장근로 도입, ④ 근로시간 특례업종 축소 등

○ 19대 국회에서 한정애 의원, 김무성 의원 등이 근로시간 단축을 위한 근로기준법 일부 개정 법률안을 발의하였으나, 국회 회기 만료로 폐기

○ 20대 국회에서 홍영표 의원, 한정애 의원, 김성태 의원 등이 근로시간 단축을 위한 일부 개정법률안을 발의하였으며,

- 한정애 의원, 김삼화 의원, 이정미 의원, 강병원 의원, 장석춘 의원 등이 일반 근로자도 공휴일을 공평하게 누릴 수 있도록 관공서의 공휴일을 민간기업에 적용하는 근로기준법 개정안 발의

○ 국회 논의 및 본회의 통과

- 총 10차례 환경노동위원회 법안소위 논의를 거쳐 환경노동위원회 대안으로 의결('18.2.27) → 법사위 의결(2.28) →국회 본회의 통과(2.28)

○ 공포 및 시행

- 국무회의 의결(3.13) → 법제처 공포(3.20) → <u>시행('18.7.1. 기업규모별 단계적 시행)</u>

Ⅲ. 개정 근로기준법 주요내용

〈 기 본 방 향 〉

❖ 주 최대 52시간 규정 및 특례업종 축소, 휴일근로 가산할증률 명확화, 관공서의 공휴일 규정의 민간 기업 적용을 통해 장시간 노동을 개선함으로써 '국민의 휴식있는 삶'과 '일·생활의 균형' 실현

1 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시(기업규모별 단계적 시행)

▲ 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

2 30인 미만 사업장은 특별연장근로 한시적 인정('21.7.1~'22.12.31)

* 근로자대표와 서면합의 시 8시간 특별연장근로 한시적 인정

3 18세 미만 연소근로자 최대 근로시간 단축('18.7.1 시행)

* 법정 근로시간 1주 40시간 → 1주 35시간, 연장근로 한도 1주 6시간 → 1주 5시간

4 휴일근로 할증률 명시(공포 즉시 시행, '18.3.20)

* 8시간 이내 50%, 8시간 초과 100%

5 특례업종 축소('18.7.1 시행), **특례도입 사업장 11시간 연속 휴식시간 보장**('18.9.1 시행)

* 특례 유지 5개 업종: ①육상운송업(「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차운송사업 제외), ②수상운송업, ③항공운송업, ④기타 운송관련 서비스업, ⑤보건업

6 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무 적용(기업규모별 단계적 시행)

▲ 300인 이상: '20.1.1, ▲ 30~300인 미만: '21.1.1, ▲ 5~30인 미만: '22.1.1

7 부대의견 및 부칙: 5개 특례업종, 공휴일 민간 적용, 탄력적 근로시간제 실태조사 및 개선·지원방안 마련

참고 | **근로시간 단축 주요 개정내용 시행시기**

항목	규모	'18.3.20 (공포)	'18.7.	'19.7.	'20.1.	'21.1.	'21.7.	'22.1.
주 근로시간 단축 (68→52시간)	300인~	('18.7.1)						
		(특례 제외 업종, '19.7.1)						
	50~299인 (특례 제외 업종 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 연속휴식 (특례도입시)		('18..9.1)					
18세 미만 근로시간 단축	1인 이상	('18.7.1)						
휴일근로 할증율	5인 이상	('18.3.20)						

Ⅳ. 개정법에 따른 세부내용 검토

1 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시

가. 현행 규정

○ 없음

* 연장근로와 휴일근로를 별개로 해석 (근기 01254-11483, 1990-8-17 등)

- 당사자간 합의에 의한 **연장근로시간은 휴일근로시간을 포함하지 않음**

나. 개정 규정

○ **"1주"란 휴일을 포함한 7일**을 말한다. (제2조제1항제7호, 신설)

다. 개정 이유

○ 연장근로, 휴일근로가 빈번하게 이루어지는 등 **장시간노동 관행으로** 인해 **일과 삶의 균형이 저해**되고, **생산성 하락과 함께 일자리 창출에도 부정적** 영향

○ 1주를 휴일을 포함한 7일로 정의하여 **1주 근로시간 한도를 52시간**으로 명확히 함으로써 근로시간을 단축하고자 함

- 다만, **근로자의 소득 감소 및 중소기업의 경영상 부담 등을 고려**하여 **기업규모별로 단계적으로 시행**하고자 함

라. 개정 내용

(1) 1주 근로시간의 한도

○ 휴일·연장근로를 포함하여 **최대 52시간임 (1주는 7일)**

개 정 전	개 정 후
1주 최대 근로가능 시간: 68 또는 60시간 * 68시간 = 40시간+12시간+16시간 (휴일이 2日일 경우) * 60시간 = 40시간+12시간+8시간 (휴일이 1日일 경우)	1주 최대 근로가능 시간: 52시간 * 52시간 = 40시간+12시간

(2) 근로시간 단축 시행시기

○ 상시근로자 수에 따라 단계별 시행

- 근로자 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관: '18.7.1.

  * 특례업종에서 제외된 21개 업종은 '19.7.1.

- 근로자 50～300인 미만: '20.1.1.

- 근로자 5～50인 미만: '21.7.1.

< 해당 조문 신·구 대비표 >

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

2 30인 미만 사업장 특별연장근로 한시적 인정

가. 현행 규정

○ 없음

나. 개정 규정

○ **상시 30인 미만**의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 **근로자대표와 서면으로 합의한 경우** 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 **1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위**에서 **근로시간을 연장**할 수 있다. (제53조제3항, 신설)

1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간
2. 대상 근로자의 범위

○ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. (제53조제6항, 신설)

다. 개정 이유

○ **근로자의 소득 감소 및 중소기업의 경영상 부담 등을 고려**하여 **기업규모별로** 근로시간의 단축을 **단계적으로 시행**하나,

- **30인 미만 사업장**의 경우 사업장의 **영세성**을 추가적으로 고려하여 **충분한 준비시간**을 주기 위해 **1주 8시간의 범위** 안에서 **근로자 대표와의 서면 합의 시 특별연장근로를 허용**하고자 함

라. 개정 내용

(1) 특별연장근로 허용의 기준

○ 대상 : **상시근로자수 30인 미만** 사업장

○ 범위 : **1주 8시간 범위 내**에서 한시적* 인정

*** 인정기간: '21.7.1부터 '22.12.31까지**

(2) 특별연장근로의 **요건**

○ **근로자 대표와 서면 합의**해야 함

○ **합의할 사항**

① 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간
② 대상 근로자의 범위

※ 다만, **18세 미만 연소근로자는 특별연장근로가 적용되지 않음**

< 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.

3 18세 미만 연소근로자 최대 근로시간 단축

가. 현행 규정

○ 15세 이상 18세 미만인 연소근로자의 근로시간은 1일에 7시간, **1주일에 40시간**을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 **1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장**할 수 있다. (법 제69조)

나. 개정 규정

○ 15세 이상 18세 미만인 **연소근로자의 근로시간은** 1일에 7시간, **1주에 35시간**을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 **1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장**할 수 있다. (법 제69조)

다. 개정 이유

○ **성인 근로자의** 1주 법정근로시간은 40시간으로 통상 주 5일 근무를 하고 있으나

- 15세 이상 18세 미만인 **연소근로자의 법정 근로시간**은 1일 7시간 1주 40시간으로 규정되어 **주 6일 근무를 할 수 있게 되는 문제가 있어 연소근로자의 보호를 위해** 법정근로시간을 단축할 필요

○ 이에 **연소근로자의 소정 근로시간**이 **1일 7시간**의 범위를 **초과하지 못함**을 고려하여 **1주일의 근로시간은 35시간**을 **초과하지 못하도록 하고,**

- **1주 연장근로시간 한도**를 **5시간 이내로 제한**토록 개정

라. 개정 내용

(1) 연소근로자의 1주 최대 근로시간

○ 18세 미만 연소근로자는 1일 7시간, 1주 35시간을 초과할 수 없음

○ 1주 연장근로 한도는 5시간 이내

개 정 전	개 정 후
1주 최대 근로가능 시간: 46시간 * 46시간 = 40시간+6시간	1주 최대 근로가능 시간: 40시간 * 40시간 = 35시간+5시간

(2) 시행시기 : **'18.7.1.**

(3) 연소근로자의 연장 및 휴일근로 **가산할증률**

○ 1일 7시간, 1주 35시간 초과할 경우 개정 전후 비교

개 정 전	개 정 후
토요일이 무급휴무일인 경우, 1일 7시간 월~금(5일) 근무 후 토 5시간 근무할 경우 연장근로 해당 하지 않음	토요일이 무급휴무일인 경우, 1일 7시간 월~금(5일) 근무 후 토 5시간 근무할 경우 연장근로 해당 50% 가산하여 지급해야 함

○ 유급휴일에 8시간을 근무할 경우

- 8시간 이내 휴일근로에 해당하여 50% 가산

* 개정 근로기준법 제56조 제2항 적용

< 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--- ----------.

④ 휴일근로 할증률 명시

가. 현행 규정

○ 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. (법 제56조)

* 휴일근로와 시간외근로 중복시 가산임금 산정방법 (근기 01254-10099, 1993-5-31)

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

나. 개정 규정

○ 사용자는 연장근로(제53조 · 제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)에 대하여는 통상임금의 100분의 50을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. (법 제56조제1항, 개정)

○ **제1항에도 불구하고** 사용자는 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

○ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. (법 제56조제3항, 신설)

다. 개정 이유

○ **휴일근로의 가산수당 할증률과 관련하여 중복 할증여부**에 대한 **해석 및 다툼이** 다수 사업장에서 **노사 간 소송으로 확대**되는 등 **막대한 사회적 비용을 초래**하고, **산업현장의 혼란** 발생

○ **현장의 혼란을 방지**하고, **휴일근로 억제**효과와 **노동자의 임금감소 및 사업주의 비용증가 등을 종합적으로 고려**하여 **휴일근로 가산수당 할증률을 명확**히 하고자 함

라. 개정 내용

(1) 연장근로 가산

○ **연장근로**(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)에 대하여는 **통상임금의 50% 가산하여 지급**

(2) 휴일근로 가산

○ **1일 8시간 이내의 휴일근로**에 대해서는 **통상임금의 50%를 가산**하여 지급하고, **1일 8시간을 초과하는 휴일근로**에 대해서는 **통상임금의 100%를 가산**하여 지급

- **연장근로에 해당되어 50% 가산수당을 지급해야 함에도 불구하고, 연장근로와 휴일근로가 중복되는 경우 법 제56조제2항에 따른 휴일근로 가산수당 할증률 적용**

* **연장근로와 휴일근로 가산률의 중복 지급 논란을 법률로 명확히 정리함**

(3) 야간근로 가산

○ 야간근로(오후10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로)에 대하여는 통상임금의 50% 가산하여 지급

* **야간근로가 휴일·연장근로와 중복될 경우 야간근로가산은 추가 지급해야 함**

(4) 시행시기 : **공포 즉시 ('18.3.20.)**

< 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.

5 특례업종 대폭 축소('18.7.1 시행), 11시간 연속 휴식시간 보장('18.9.1 시행)

가. 현행 규정

○ 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. (법 제59조)

1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
3. 의료 및 위생 사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업
4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업 (시행령 제32조 사회복지사업)

> ❖ **근로시간 및 휴게시간 특례제도**
>
> • 일반 공중의 생활상 불편을 초래하거나 사업목적의 달성이 어렵게 되는 경우에 근로자대표와 서면합의를 통해 예외적으로 근로기준법 제53조(연장 근로의 제한)에서 정하고 있는 연장근로한도(1주 12시간)를 초과하여 근로를 할 수 있도록 하거나 근로기준법 제54조(휴게)에서 정하고 있는 휴게시간을 변경할 수 있도록 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.

나. 개정 규정

○ 「**통계법**」 제22조제1항에 따라 **통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준**의 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. (법 제59조 제1항, 개정)

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線)여객자동차운송사업은 제외한다.
2. 수상운송업
3. 항공운송업
4. 기타 운송관련 서비스업
5. 보건업

○ 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. (제59조 제2항, 신설)

다. 개정 이유

○ **특례제도**는 연장근로의 한도를 적용받지 않으므로 **근로자대표와 서면합의**를 통해 **제도를 도입**한 경우 **사실상 무제한적인 장시간 노동이 가능해 근로자의 건강과 안전은 물론 공중의 생명까지 위협**하는 요인이 될 수 있음

○ 이에 근로시간 및 휴게시간의 **특례 적용업종을 대폭 축소**하고, 특례제도를 도입한 경우에도 **근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 최소 11시간의 연속휴식시간 부여를 의무화**하여

- 과도한 장시간 근로를 방지함으로써 **근로자의 기본적인 근로조건을 보호**려는 것임

라. 개정 내용

(1) 근로시간 특례업종의 판단 기준

○ 통계청 고시 **"한국표준산업분류표"**를 기준으로 업종을 분류

- 통계법에 따른 한국표준산업분류표 중 중분류 또는 소분류에 따라 구분하도록 명확히 함

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

(2) 근로시간의 특례 **유지 업종 축소 (26개 → 5개)**

- **(개정 전)** 중분류 또는 소분류 기준 **26개 업종**

- **(개정 후) 5개 업종**

<특례유지업종 5개>	<특례제외업종 21개>
육상운송업(49)*, 수상운송업(50), 항공운송업(51), 기타 운송관련 서비스업(529), 보건업(86) * 육상운송업 중 **노선여객자동차 운송사업** 은 제외	자동차 및 부품판매업(45), 도매 및 상품중개업(46), 소매업(47), 보관 및 창고업(521), 금융업(64), 보험 및 연금업(65), 금융 및 보험 관련 서비스업(66), 우편업(611), 교육서비스업(85), 연구개발업(70), 숙박업(55), 음식점 및 주점업(56), 광고업(713), 시장조사 및 여론조사업(714), 사업시설 관리 및 조경 서비스업(742), 미용, 욕탕 및 유사서비스업(961), 영상·오디오 및 기록물제작 및 배급업(59), 방송업(60), 전기통신업(612), 하수·폐수 및 분뇨처리업(37), 사회복지서비스업(87)

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

(3) 시행시기

○ 특례업종 **제외**(21개): **'18.7.1.**

'18.7.1.이후 근로 가능한 시간

1. 토요일, 일요일 휴일인 경우, 최대 68시간까지 근로가능
   - 68시간 = 주 40시간 + 연장 12시간 + 휴일 16시간
2. 토요일 휴무일, 일요일 휴일인 경우 최대 60시간까지 근로가능
   - 60시간 = 주 40시간 + 연장 12시간 + 휴일 8시간

* 특례제외업종 근로가능시간 비교 (300인 이상 사업장의 경우)

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

○ 주 52시간 **적용 시기** : **'19.7.1. 단계별 적용**

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

(4) 11시간 연속 휴식시간

○ 근로시간 특례 **도입 사업장**은 **근로시간 종료 이후, 다음 근로시간 시작 전까지** 최소 **11시간 이상 연속 휴식시간을 보장**해야 함

○ 특례업종에 해당되더라도, **특례를 도입하지 않으면 미적용**

○ 시행 시기 : **'18.9.1.**

○ 해외 적용 사례

- EU지침은 주간 근로시간 한도와 더불어 24시간당 최저 11시간의 연속적인 휴식 부여를 규정하고 있으며, 독일(근로시간법 제5조), 영국(근로시간규정 제10조), 프랑스(L.3131-1조) 등 유럽 국가는 EU지침에 따라 연속휴식시간제를 운영하고 있음

< 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.

⑥ 관공서의 공휴일을 민간 기업의 유급휴일로 의무화

가. 현행 규정

○ 없음

* 관공서의 공휴일에 관한 규정에 의한 공휴일은 민간 기업의 법정 (유급) 휴일이 아님

- 휴일의 부여 여부, 휴일의 유·무급 여부는 취업규칙, 단체협약 등 노사 당사자 사이의 약정에 따라 결정

나. 개정 규정

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

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

다. 개정 이유

○ 우리나라 관공서 등은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따라 공휴일을 지정하고 있으나 **민간기업의 경우에는 단체협약, 취업규칙 등에 따라 공휴일 휴무 여부가 다른 실정**

- 이에 단체협약, 취업규칙 등에 **공휴일 휴무규정이 없는 영세 중소기업 근로자**는 명절 연휴와 같은 **공휴일을 유급휴일로 보장받지 못해 휴일에 있어서도 불합리한 차별**이 존재

○ 따라서, **공휴일에 근로자가 차별 없이 휴식을 취할 수 있도록 공휴일을 근로기준법상 유급휴일로 보장**하려는 것임

라. 개정 내용

(1) 공휴일의 민간기업 유급휴일 적용기준

○ 명절(설·추석), 국경일 등 **관공서의 공휴일과 대체공휴일***을 **유급휴일로 의무화** (휴일 ±15일 추가)

* 설·추석 연휴가 일요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우와 어린이날이 토요일·일요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우 겹치는 공휴일 다음의 첫번째 비공휴일을 휴일로 부여

<관공서의 공휴일에 관한 규정>

<table>
<tr><td>공휴일</td><td>• <u>일요일</u> ➡ 근로기준법 시행령(안)에서 제외
• 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날 (제헌절 제외)
• 신정 • 설, 추석 연휴 3일 • 석가탄신일
• 크리스마스 • 어린이날 • 현충일
15일
• 공직선거법 상 선거일
• 기타 수시 지정일(임시공휴일)</td></tr>
<tr><td>대체
공휴일</td><td>설·추석 연휴 및 어린이날이 일요일 또는 다른 공휴일과 겹치면 다음 비공휴일을 공휴일로 정함 (어린이날은 토요일이 겹치는 경우도 포함)</td></tr>
</table>

○ 관공서의 공휴일에 관한 규정 제2조 1호의 **“일요일”은 제외**

- 근로기준법 제55조에 따라 주휴일을 부여하므로 일요일은 제외

* 사용자는 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 부여하여야 한다. (근로기준법 제55조)

* 주휴일을 특정일에 부여하여야 한다고 정하고는 있지 않으므로 **<u>주휴일을 반드시 일요일에 부여해야 하는 것은 아님.</u>** 다만, 주휴일 제도의 취지상 근로계약, 취업규칙 등에 매주 같은 요일을 주휴일로 정하여 정기적으로 부여하는 것이 바람직하다고 봄 (여성고용지원과 68240-342, 2001-8-22)

(2) 시행시기

○ **규모별로 3단계, 2년에 걸쳐 단계별 시행**

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

(3) **휴일대체**

○ 근로자 대표와 **(사전에) 서면 합의하고, 교체할 다른 날을 특정하여 유급휴일로 부여해야 함**

- 개별 근로자의 동의를 요하지는 않음

휴일 대체의 요건

1. **근로자 대표**와 **서면 합의**가 있어야 함
2. **사전에** 근로자에게 교체할 **휴일을 특정**하여 **고지**해야 함 (24시간 전)

※ 근로자 대표란 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 없음

- 다만, 변경된 대체휴일에 불가피하게 근로한 경우에는 휴일근로가산수당을 지급해야 함

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**

○ **휴일대체가 인정되지 않는 경우**

- 대체 휴일을 **특정하여 고지하지 않고, 임의로 사용토록 할 때**

- **근로자의 날 (5.1.)**

* **'근로자의 날'**은 **휴일 대체할 수 있는 규정이 없으므로 휴일 대체 불가.** 근로자의 날에 근로한 경우에는 근로기준법 제56조에 의한 **휴일근로가산수당을 지급하여야** 함

(4) **휴일대체 근로 시 근로시간 초과**

○ 휴일대체 근무의 경우에도 **주 52시간 한도는 준수해야 함**

- 휴일대체를 하였다면, 원래의 휴일은 통상의 근로일이 되므로 그 날의 근로도 휴일근로가 아닌 통상의 근로가 됨

- 따라서, 휴일대체 근로시간을 포함하여 주 52시간 범위 내에서 근로 가능

=> **(예시)** 근로시간 산정 단위기간이 월~일(7일)인 사업장에서 월~금(5일) 8시간씩 근무하고, 토 12시간을 근무하여 총 52시간을 근무한 근로자의 경우, 주휴일인 일요일에 휴일 대체를 통해 추가 근로가 가능한지 여부

☞ 주 52시간(연장근로 한도 12시간)을 근무한 상태에서 휴일대체를 통해 주휴일인 일요일에 8시간 근로한다면 일요일 근무가 통상근로가 되며,

- 법정근로시간인 월~금(5일) 40시간과 토요일 연장근로 12시간을 포함하여 최대 52시간 한도를 소진한 상황에서 일요일 8시간의 연장근로가 추가되어 연장근로한도 12시간을 초과하므로 <u>법위반에 해당됨</u>

< 해당 조문 신·구 대비표 >

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

⑦ 부대의견 및 부칙: 5개 특례업종, 공휴일 민간 적용, 탄력적 근로시간제 실태조사 및 개선·지원방안 마련

가. 부칙 및 부대의견

1) 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.

2) 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

나. 주요내용

1) **탄력적 근로시간제**

○ 사업장의 **제도활용 실태조사** 등을 토대로, **업종·산업별 특성**에 따른 탄력적인 근로시간 운용관련 **제도개선 방안 마련**('22.12.31. 까지 준비)

2) 공휴일의 민간적용

○ 공휴일의 민간기업 **적용실태 조사**('18.12.31.까지 국회 보고)를 토대로 **필요시 기업 지원방안 마련**

* 하반기 적용실태 조사 실시 예정

3) 특례업종

○ 유지되는 **5개 특례업종에 대한 실태조사 및 연구용역**('18년 하반기 ~ '19년 상반기 예정) 결과를 바탕으로 추가적인 근로자 보호 및 특례폐지 방안 등 **개선방안 마련**

* 특례업종 근로시간 등에 대한 정량적 분석 결과와 근로실태 등에 대한 질적 분석 등을 연계할 수 있도록 연구용역은 조사가 어느 정도 마무리 되는 '19년도 초 추진

Ⅴ. Q&A

1 근로시간 단축

Q1 1주에 최대 근로할 수 있는 시간은?

○ 현행 행정해석은 연장근로와 휴일근로를 구분하여, 휴일(일반적으로 토요일, 일요일)에 근로한 경우 연장근로에 포함하지 않음

- 따라서 1주 최대 근로시간은 법정근로시간 40시간, 연장근로 12시간, 휴일근로 16시간(사업장에 따라 휴일이 1일인 경우 8시간)이 가능하여 총 68시간(60시간) 근로가 가능

○ 그러나 휴일근로를 포함하여 1주 최대 연장근로를 12시간으로 제한하는 금번 근로기준법 개정에 따라 법정근로시간 40시간, 연장근로 한도 12시간으로 1주 최대 근로시간은 52시간임

- 따라서, 기업규모별 시행시기 이후에 1주 52시간을 초과하여 근로한 경우 법 위반이 발생(2년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금)

▲ 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 5인 미만 영세사업장에도 이번 개정안이 적용되는지요?

○ 개정 내용 중 18세 미만 연소근로자의 근로시간 단축은 적용됨

- 1주 최대 46시간에서 40시간으로 제한 (1주 법정시간 35시간 + 연장근로 한도 5시간)

○ 그 외 개정 내용은 적용되지 않음

- 5인 미만 사업장에 대해서는 근로기준법의 일부 규정만을 적용

Q3 (산정사례) 다양한 근로형태가 있는데 1주가 '월~일'인 사업장에서 연장근로시간을 산정하는 일반적 기준은 무엇인가요?

○ 개정법은 '1주는 휴일을 포함한 7일'(제2조제1항제7호)로 정의하여 휴일근로를 포함한 연장근로가 1주간 12시간(총 근로 52시간)을 초과할 수 없음

- 여기서 **'연장근로'는 실 근로시간을 기준으로 1일 기준 8시간, 1주 기준 40시간을 초과하는 시간을 말하며**, 소정근로일과 휴일을 구분하지 않음

* 1주 44시간은 실근로시간을 말하는 것으로 1주 중의 유급휴가일은 실근로시간에 포함되지 않음 (근기 01254-16100, 1991-11-06)

○ 휴일은 근로자의 소정근로일이 아니므로 휴일근로를 위해서는 근로자와의 합의가 필요하며

- 연장근로 포함여부와 관계없이 법 제56조제2항에 따른 휴일근로 가산수당을 지급해야함

(사례1) 연장근로시간 위반여부 등을 판단하는 '1주'는 월~일 등 특정 단위기간의 7일을 의미하는지, 아니면 임의로 정한 7일을 의미하는지요?

○ 근로기준법은 근로시간을 산정하는 '1주'의 기산점에 대해 별도로 규정하지 않으므로 노사가 협의하여 내부규정, 취업규칙, 단체협약 등으로 정할 수 있음

- 특별한 정함이 없다면 사업장에서 노무관리·근로시간·급여산정 등을 위해 사실상 산정단위로 적용하고 있는 기간이 될 것임

○ 1주 연장근로 한도 위반 여부 등도 사업장에서 적용하는 단위기간별로 판단함

<산정 예>

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) 내 연장근로 12시간 이내이므로 위반 없음

* **임의의 7일(목~수)간 연장한도 12시간 초과하였더라도 위반으로 보지 않음**

(사례2) 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						
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 법정 근로시간(40시간) 내 휴일근로에 해당, 연장근로는 아님
→ 법 제56조제2항에 따른 휴일근로 가산수당 지급해야함

(사례3) 토요일이 무급휴무일인 사업장에서 '화~금'(일 8시간)과 토요일 8시간 근로를 한 경우, 토요일 근무가 연장근로시간에 포함되는지요?

○ 실근로시간이 1주 40시간, 1일 8시간을 초과해야 연장근로에 해당

- 무급휴무일인 토요일에 근로하였더라도 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하지 않았다면 연장근로에 해당하지 않고, 가산임금이 발생하지 않음

○ 한편, 무급휴무일은 근로자의 소정근로일이 아니므로 휴무일에 근로자를 근로시키기 위해서는 근로자와의 합의가 필요

토요일의 법적 성격

1. 법정근로시간이 1주 40시간이라고 하여 당연히 토요일이 휴일로 되는 것은 아니며
   - 토요일을 소정근로일에서 제외하더라도 그날을 반드시 유급으로 하여야 하는 것은 아님
2. 근로기준법 제55조에서 사용자는 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주도록 규정하고 있으므로
   - 1주일 중 소정근로일이 5일(통상 월~금요일)인 경우 법상 유급휴일을 1일(통상 일요일)이고 나머지 1일(통상 토요일)은 **노사가 별도로 정하지 않는 이상 무급휴무일임**
3. **이 경우 토요일에 근로를 시키는 경우 휴일근로수당은 발생하지 않으며 주40시간을 초과하였거나 1일 8시간을 초과한 경우 연장근로수당만 발생함**

<산정 예1> * 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 법정 근로시간(40시간) 내 근로에 해당

<산정 예2> * 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 법정 근로시간(40시간)을 초과하였으므로 연장근로에 해당

(사례4) 1일 15시간씩 1주에 3일 근무하여 1주 근로시간이 45시간이므로 주 52시간을 초과하지 않는데 근로시간 위반인가요?

○ 근로기준법은 1주 연장근로시간이 12시간을 초과할 수 없도록 규정(제53조제1항)하고 있으므로, 1주 총 근로시간이 52시간 이내 이더라도 1주 연장근로시간이 12시간을 초과하면 법 위반에 해당함

<산정 예>

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 연장근로에 해당, 3일간 연장근로 합계 21시간으로 1주 연장 한도 12시간을 초과

(사례5) 월~금(5일)에 10시간을 연장근로한 후, 일요일에 휴일근로 8시간을 추가하였다면 연장근로시간 한도 위반한 것인가요?

○ 법 개정 이전의 행정해석은 연장근로와 휴일근로를 구분하여, 휴일(일반적으로 토요일, 일요일)근로는 연장근로에 포함하지 않아 법정근로시간 40시간, 연장근로 12시간, 휴일근로 16시간(사업장에 따라 휴일이 1일인 경우 8시간)이 가능하여 총 68시간(60시간) 근로가 가능하였으나

- 금번 법 개정을 통해 휴일근로를 포함하여 1주 최대 연장근로를 12시간으로 제한하여 1주 최대 근로시간은 법정근로시간 40시간, 연장근로 한도 12시간을 합한 52시간임

○ 아울러, 현장의 연착륙을 위해 사업장 규모에 따라 근로시간 단축 적용시점을 달리 정하고 있음

▲ 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

○ 개정된 근로기준법에 따르면 아래 사례의 경우 주휴일 8시간 근로가 1주 40시간을 초과하는 연장근로에 해당되어 주의 연장근로 합계는 18시간으로 법 제53조제1항 위반임

○ 다만, 사업장 규모에 따라 근로시간 단축 적용시기가 다르므로 사례와 같이 근로한 경우에도 시점에 따라 법 위반 여부 판단이 달라짐

* 예시: 200인 규모의 사업장의 경우 근로시간 단축 적용시기는 '20.1.1이므로 사례와 같이 근로한 시점이 '18.9월이면 개정법 적용 이전이므로 법 위반이 아님

<산정 예>

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 8시간 초과 2시간씩 연장 (5×2 = 10), 일요일 1주 40시간 초과 8시간 연장

(사례6) '월~금'에 12시간 연장근로한 후, '일요일'근로가 불가피하여 근로자와 사전 합의로 '휴일 대체'하여 일요일에 근로하였다면 일요일 근로시간도 연장근로에 포함되는지요?

○ 사전에 근로자와 합의하여 당초 휴일에 근로를 하고 다른 날에 휴일을 부여하는 '휴일대체'를 하였다면, 당초의 휴일은 통상의 근로일이 되고 대체한 날이 휴일이 됨

○ 다음 주의 특정한 날과 대체하였더라도 당초 휴일의 근로는 '통상의 근로'가 되고 1주 12시간을 초과하였으므로 위반임

○ 또한, 당초 휴일은 통상의 근로이므로 '휴일 가산수당'은 발생하지 않지만, 이때도 주 40시간을 초과한 시간은 '연장 가산수당'은 발생함

<산정 예> * (휴일 대체) 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 8시간 초과 2~3시간씩 연장 (12시간), 일요일 1주 40시간 초과 8시간 연장 → 따라서 1주차에 연장근로는 총 20시간이므로 법 위반이 되며, 법 위반과 별개로 20시간에 대한 연장근로 수당 지급의무 발생

(사례7) 취업규칙에 1주 소정근로시간을 1일 7시간, 주 35시간으로 규정하고 있는 사업장에서 35시간 외에 13시간을 추가로 근로하였다면 근로시간 위반에 해당하는지요?

○ '연장근로'는 1일 8시간, 주 40시간을 초과하는 시간을 말하므로, 당사자 사이에 약정한 근로시간인 7시간을 초과하더라도 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 않으면 연장근로에는 해당하지 않음

- 따라서 사례와 같이 주 35시간이 소정근로시간인 경우 13시간을 추가 근로하였다고 하더라도, 총 48시간 근로(연장근로 8시간)이므로 법 위반이 아님

<산정 예> * 토요일이 휴무일인 경우

항목	1주						
요일	월	화	수	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (소정근로 초과 → **법정 연장**)	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 8시간 초과한 목, 금 2시간씩 연장 (4시간)
* 토요일 1주 40시간 초과한 4시간 연장: 37 + 3 + 4시간(연장근로)

(사례8) 그렇다면 '단시간 근로자'의 1주 소정근로시간이 35시간인 경우에도 13시간을 추가로 근무해도 되는지요?

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

○ 통상근로자보다 주 소정근로시간이 적은 단시간 근로자의 연장근로 한도 및 가산수당 지급에 대해서는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 별도로 규정함

- 기간제법 제6조는 소정근로시간외에 1주 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없고, 초과근로에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 규정함

○ 따라서, 단시간 근로자는 주 40시간 이내이더라도 당사자가 정한 소정근로시간보다 12시간을 초과하여 근로하게 하면 기간제법 제6조 위반임

<산정 예>

항목	1주						
요일	월	화	수	목	금	토	일 (휴)
근로시간 (소정근로 초과 → **법정 연장**)	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** 7시간 초과한 목, 금 3시간씩 연장 (6시간)
* 토요일 **1주 소정근로** 35시간 초과한 7시간 연장: 35 + 7시간(연장근로)

기간제 및 단시간 근로자 보호등에 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.**

2 특별연장근로 도입

Q1 한시적으로 허용되는 특별연장근로제도는 무엇인지요?

○ 상시근로자 수가 30인 미만 영세사업장의 사업주에게 근로시간 단축에 따른 충분한 준비기간을 부여하기 위한 취지임

○ 근로자 대표와 서면 합의를 통해 ①연장근로(1주 12시간)를 초과하여 근로할 필요가 있는 사유 및 기간과 ②대상 근로자의 범위를 정하여 1주 8시간의 연장근로를 추가적으로 할 수 있도록 허용

○ 다만, 동 제도는 한시적 제도로 2021.7.1부터 2022.12.31까지 30인 미만 사업장에만 적용됨

Q2 30인 미만이어서 특별연장근로를 적법하게 도입하여 적용하던 중에 30인을 초과하였더라도 특별연장근로가 가능한지요?

○ 상시근로자 수가 30인 미만 영세사업장에서 근로자 대표와 서면 합의로 특별연장근로를 적용하던 중이라도 상시근로자 수가 30인 이상이 되었다면 그 시점부터 특별연장근로는 허용되지 않음

3 연소근로자 근로시간 단축

Q1 연소근로자의 1주 최대 근로시간은?

○ 18세 미만 연소근로자의 1주 최대 근로시간은 40시간으로 단축됨

* 현행: 1주 최대 46시간(1주 40시간, 연장 6시간)

- 1일 7시간은 현행과 같지만, 1주 35시간과 연장근로 5시간을 초과할 수 없도록 축소함

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 법정 35시간 + 연장근로 5시간

Q2 연소근로자가 1주 40시간 근로계약을 체결한 후 월~금까지 7시간씩 근로한 후 토요일에 5시간 근로하는 경우 연장수당을 받을 수 있나요?

○ 연소근로자의 1주 법정 근로시간 35시간과 5시간의 범위 내에서 연장근로가 가능

- 월~금까지 1일 7시간 근로하여 1주 35시간을 근로하였다면 토요일 근로 5시간은 연장근로에 해당하여 50% 가산수당을 받을 수 있음

- 다만, 휴일·야간근로의 경우 고용노동부장관의 인가를 받아야 함

* 근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ② 사용자는 임산부와 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 동의가 있는 경우

Q3 연소근로자가 같은 장소의 18세 이상근로자와 동일하게 월~금에 40시간을 근무하고, 일요일에 8시간 휴일근로를 할 수 있나요? 위법이라면 가산수당은 어떻게 되나요?

○ 연소근로자는 1주 법정 근로시간 35시간외에 연장근로 5시간을 초과할 수 없으므로 40시간을 초과한 근로는 근로기준법 제69조 위반임

○ 다만, 법 제69조 위반과는 별개로 연소근로자가 일요일 8시간을 근로한 경우라면 휴일근로에 대하여 50% 가산하여 지급해야 함

- 휴일근로 가산수당은 18세 이상 근로자와 동일하게 1일 8시간 이내는 50%, 8시간을 초과한 근로는 100% 가산함(제56조제2항)

<산정 예> * 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~금까지 1일 7시간을 초과한 1시간씩은 연장근로(5일×1시간=5시간)이고, 1주 35시간을 초과한 일요일 8시간은 휴일근로이자 연장근로에 해당(연장근로 13=5+8)

④ 휴일근로 할증률 명시

Q1 월~금까지 8시간씩 근로한 후 주휴일 10시간을 근로한 경우, 주휴일 10시간분의 가산수당 산정 방법은?

○ 근로기준법 개정에 따라 연장근로에도 불구하고, 휴일근로에 대하여는 1일 8시간이내에 대하여는 50% 가산, 8시간 초과분에 대하여는 100% 가산하여 지급하면 됨

○ 월~금까지 주 40시간을 근무하여 주휴일 10시간이 연장근로이자 휴일근로라 하더라도 근로기준법 제56조제2항에 따라 8시간에 대하여는 50%, 2시간에 대하여는 100% 가산하여 지급

*** 근로기준법 제56조제2항**

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

Q2 단시간 근로자가 월~금까지 6시간씩 근로한 후, 주휴일 10시간을 근로한 경우, 주휴일 10시간분의 가산수당 산정 방법은?

○ 단시간 근로자의 휴일근로 가산임금에 대하여 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」에는 규정한 바 없으므로 근로기준법 제56조 제2항을 따름

○ 따라서, 단시간 근로자도 주휴일 8시간에 대하여는 50%, 2시간에 대하여는 100% 가산하여 지급

Q3 무급휴무일인 토요일에 10시간 근로한 경우에도 제56조제2항에 따른 '휴일근로 가산임금'이 적용되는지요?

○ 법 제56조제2항은 휴일근로에 대한 가산임금 지급율을 정한 것이므로 법정휴일과 약정휴일의 근로에는 적용되지만, 휴무일이나 비번일 등 휴일이 아닌 날은 적용되지 않음

5 특례업종 축소

Q1 **상시근로자 300인 이상 사업장 중 근로시간 특례업종에서 제외되는 21개 업종은 주 52시간이 '19.7.1.부터 적용된다고 알고 있음. 특례 제외 21개 업종에 해당하나 특례제도를 도입하지 않은 사업장도 '19.7.1부터 52시간을 적용받는지?**

○ 개정 근로기준법 부칙 제1조제2항제1호는 「제59조의 개정규정에 따라 근로시간 및 휴게시간의 특례를 적용받지 않게 되는 업종의 경우 2019년 7월 1일」라고 규정하고 있으므로,

- 상시근로자 300인 이상이면서 특례제외 업종 21개에 해당하면 실제 특례제도를 도입하고 있었는지 여부와 관계없이 1주 최대 52시간 근로는 '19.7.1.부터 적용됨

※ 근로시간 특례업종

<특례유지업종 5개>	<특례제외업종 21개>
육상운송업(49)*, 수상운송업(50), 항공운송업(51), 기타 운송관련 서비스업(529), 보건업(86) * 육상운송업 중 **노선여객자동차 운송사업** 은 제외	자동차 및 부품판매업(45), 도매 및 상품중개업(46), 소매업(47), 보관 및 창고업(521), 금융업(64), 보험 및 연금업(65), 금융 및 보험 관련 서비스업(66), 우편업(611), 교육서비스업(85), 연구개발업(70), 숙박업(55), 음식점 및 주점업(56), 광고업(713), 시장조사 및 여론조사업(714), 사업시설 관리 및 조경 서비스업(742), 미용, 욕탕 및 유사서비스업(961), 영상·오디오 및 기록물제작 및 배급업(59), 방송업(60), 전기통신업(612), 하수·폐수 및 분뇨처리업(37), 사회복지서비스업(87)

※ 괄호안의 숫자는 한국표준산업분류에 따른 중분류(2자리) 또는 소분류(3자리) 코드

Q2 상시근로자 300이상이면서 특례업종에서 제외되는 업종의 사업장은 '19.6.30까지 근로시간 특례가 유지된다는 의미인지요?

○ 개정 근로기준법 제59조에 따라 사업장 규모와 관계없이 특례 유지 업종 5개를 제외하고는 '18.7.1부터 특례업종에서 제외됨

○ 그러나, 주 52시간 단축과 관련해서는 개정법 부칙에서 특례제외 업종의 경우 300인 이상이라 하더라도 '18.7.1.이 아니라 '19.7.1부터 적용토록 함

○ 따라서, 21개 업종 중 300인 이상 사업장은 '18.7.1부터 '19.6.30까지 1주 최대 68시간(또는 60시간)까지 근로는 가능하고, '19.7.1부터 1주 52시간이 적용

○ 즉, '19.6.30까지 근로시간이 무제한 허용되는 근로시간 특례가 유지된다는 의미는 아님

<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	제한없음	**68시간 (60시간)**	**52시간**	**52시간**	**52시간**
	50~299인	제한없음	**68시간 (60시간)**	**68시간 (60시간)**	**52시간**	**52시간**
	5~49인	제한없음	**68시간 (60시간)**	**68시간 (60시간)**	**68시간 (60시간)**	**52시간**
특례유지 5개		제한없음	제한없음	제한없음	제한없음	제한없음

Q3 하나의 사업에 특례업종과 아닌 업종(근로시간 적용 업종)을 같이 수행하는 경우, 특례업종에 해당하는지는 어떻게 판단하나요?

○ 하나의 사업장에 특례업종을 포함하여 여러 업종이 혼재되어 있는 경우라면 '주된 업종'에 따라 적용여부를 결정함

- 주된 업종은 사업의 목적과 주된 사업영역이 무엇인지에 따라 판단하되, 직종별 근로자수, 분야별 매출액 등을 종합적으로 고려

○ 예컨대 일부는 '화물운송업'(유지업종)에 해당하지만 대다수 근로자 분포나 매출액, 사업목적 등을 고려할 때 주된 업종이 '도매업'(제외업종)이라면 해당 사업장은 근로시간 특례를 적용할 수 없음

Q4 근로시간 특례를 적용할 수 있는 기준은 사업장의 업종 기준인지, 아니면 근로자의 담당업무 기준인지요?

○ 근로기준법 제59조는 일부 '사업'에 대하여 근로시간 및 휴게시간의 특례를 규정하고 있고, 근로자 직무별로 적용 여부를 규정하고 있지 아니하므로

- 법 제59조 각 호의 하나에 해당하는 사업은 근로자의 직무에 관계없이 소속 근로자 전체를 대상으로 특례규정을 적용 가능

- 또한, 근로자대표와의 서면합의를 통하여 일부 직무의 근로자만 적용하는 것도 가능

(사례) 수상운송업 사업장에서 직접 운송 업무에 종사하지 않는 사무직 근로자에게 특례 적용하지 않을 수 있는지 여부

☞ 주된 사업이 수상운송업인 경우 그 사업장 전체 근로자가 특례 적용대상이 되나, 근로자 대표와 서면 합의를 통하여 운송 종사자만을 대상으로 근로시간 특례를 적용하고, 사무직 근로자는 특례를 적용하지 않을 수 있음

Q5 우리 사업장이 제59조의 근로시간 특례에 해당하는 업종인지는 어떻게 알 수 있는지요?

○ 해당 사업장의 주된 업종이 통계청 고시 **"한국표준산업분류표"**를 기준으로 어느 업종에 해당하는지 확인

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

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

중분류		소분류		세분류	세세분류
코드	업종명	코드	업종명		
37	하수,폐수및분뇨처리업			2개	4개
45	자동차및부품판매업			5개	9개
46	도매및상품중개업			26개	96개
47	소매업			30개	79개
49	육상운송업			6개	17개
50	수상운송업			4개	8개
51	항공운수업			2개	2개
		521	보관및창고업	1개	5개
		529	기타운송관련서비스업	5개	16개
55	숙박업			2개	7개
56	음식점및주점업			7개	22개
59	영상·오디오제작및배급업			5개	10개
60	방송업			3개	5개
		611	우편업	1개	1개
		612	전기통신업	3개	4개
64	금융업			6개	14개
65	보험및연금업			5개	9개
66	금융및보험관련서비스업			4개	9개
70	연구개발업			4개	9개
		713	광고업	2개	5개
		714	시장조사및여론사업	1개	1개
		742	건물·산업설비청소방제업	2개	3개
85	교육서비스업			17개	33개
86	보건업			4개	13개
87	사회복지서비스업			5개	12개
		961	미용·욕탕및유사서비스업	2개	7개
18개		8개		154개	400개

* 음영은 특례 유지 업종임

** 붙임: 세세분류 기준 참조

산업세세분류 기준 근로시간 및 휴게시간 특례 제외 업종(음영은 특례유지)

코드	업종명	코드	업종명
37011	하수 처리업	46419	기타 생활용 섬유 및 직물 제품 도매업
37012	폐수 처리업	46420	신발 도매업
37021	사람 분뇨 처리업	46431	생활용 가구 도매업
37022	축산 분뇨 처리업	46432	전구, 램프 및 조명장치 도매업
45110	자동차 신품 판매업	46433	생활용유리·요업·목재·금속 제품 및 날붙이 도매업
45120	중고 자동차 판매업	46439	기타 비전기식 생활용 기기 및 기구 도매업
45211	자동차 신품 타이어 및 튜브 판매업	46441	의약품 도매업
45212	자동차용 전용 신품 부품 판매업	46442	의료용품 도매업
45213	자동차내장용신품 전기·전자·정밀기기 판매업	46443	화장품 및 화장용품 도매업
45219	기타 자동차 신품 부품 및 내장품 판매업	46444	비누 및 세정제 도매업
45220	자동차 중고 부품 및 내장품 판매업	46451	생활용포장및위생용품,봉투및유사제품도매업
45301	모터사이클 및 부품 도매업	46452	문구용품, 회화용품, 사무용품 도매업
45302	모터사이클 및 부품 소매업	46453	서적, 잡지 및 기타 인쇄물 도매업
46101	산업용 농·축산물, 섬유 원료 및 동물 중개업	46461	음반 및 비디오물 도매업
46102	음·식료품 및 담배 중개업	46462	악기 도매업
46103	섬유, 의복, 신발 및 가죽제품 중개업	46463	장난감 및 취미, 오락용품 도매업
46104	목재 및 건축자재 중개업	46464	운동 및 경기용품 도매업
46105	연료,광물,1차 금속,비료및화학제품 중개업	46465	자전거 및 기타 운송장비 도매업
46106	기계 및 장비 중개업	46491	가방 및 보호용 케이스 도매업
46107	그 외 기타 특정 상품 중개업	46492	시계 및 귀금속 제품 도매업
46109	상품 종합 중개업	46493	안경, 사진장비 및 광학용품 도매업
46201	곡물 및 유지작물 도매업	46499	그 외 기타 생활용품 도매업
46202	종자 및 묘목 도매업	46510	컴퓨터 및 주변장치, 소프트웨어 도매업
46203	사료 도매업	46521	가전제품 및 부품 도매업
46204	화훼류 및 식물 도매업	46522	통신·방송장비 및 부품 도매업
46205	육지 동물 및 애완 동물 도매업	46531	농림업용 기계 및 장비 도매업
46209	기타 산업용 농산물 도매업	46532	건설·광업용 기계 및 장비 도매업
46311	과실류 도매업	46533	공작용 기계 및 장비 도매업
46312	채소류, 서류 및 향신작물류 도매업	46539	기타 산업용 기계 및 장비 도매업
46313	육류 도매업	46591	사무용 가구 및 기기 도매업
46314	건어물 및 젓갈류 도매업	46592	의료 기기 도매업
46315	신선, 냉동 및 기타 수산물 도매업	46593	정밀 기기 및 과학 기기 도매업
46319	기타 신선 식품 및 단순 가공 식품 도매업	46594	수송용 운송장비 도매업
46321	육류 가공식품 도매업	46595	전기용 기계·장비 및 관련 기자재 도매업
46322	수산물 가공식품 도매업	46596	전지 및 케이블 도매업
46323	빵류, 과자류, 당류, 초콜릿 도매업	46599	그 외 기타 기계 및 장비 도매업
46324	낙농품 및 동·식물성 유지 도매업	46611	원목 및 건축관련 목제품 도매업
46325	커피 및 차류 도매업	46612	골재, 벽돌 및 시멘트 도매업
46326	조미료 도매업	46613	유리 및 창호 도매업
46329	기타 가공식품 도매업	46621	배관 및 냉·난방장치 도매업
46331	주류 도매업	46622	철물, 금속 파스너 및 수공구 도매업
46332	비알코올 음료 도매업	46691	도료 도매업
46333	담배 도매업	46692	벽지 및 장판류 도매업
46411	생활용 섬유 및 실 도매업	46699	그 외 기타 건축자재 도매업
46412	커튼 및 침구용품 도매업	46711	고체 연료 및 관련제품 도매업
46413	남녀용 겉옷 및 셔츠 도매업	46712	액체 연료 및 관련제품 도매업
46414	유아용 의류 도매업	46713	기체 연료 및 관련제품 도매업
46415	속옷 및 잠옷 도매업	46721	1차 금속제품 도매업
46416	가죽 및 모피 제품 도매업	46722	금속광물 도매업
46417	의복 액세서리 및 모조 장신구 도매업	46731	염료, 안료 및 관련제품 도매업

산업세세분류 기준 근로시간 및 휴게시간 특례 제외 업종(음영은 특례유지)

코드	업종명	코드	업종명
46732	비료 및 농약 도매업	47592	주방용품 및 가정용 유리, 요업제품 소매업
46733	플라스틱 물질 및 합성고무 도매업	47593	악기 소매업
46739	기타 화학 물질 및 화학제품 도매업	47599	그 외 기타 분류 안된 가정용품 소매업
46741	방직용 섬유 및 실 도매업	47611	서적, 신문 및 잡지류 소매업
46742	직물 도매업	47612	문구용품 및 회화용품 소매업
46750	종이 원지, 판지, 종이상자 도매업	47620	음반 및 비디오물 소매업
46791	재생용 재료 수집 및 판매업	47631	운동 및 경기용품 소매업
46799	그 외 기타 상품 전문 도매업	47632	자전거 및 기타 운송장비 소매업
46800	상품 종합 도매업	47640	게임용구, 인형 및 장난감 소매업
47111	백화점	47711	운송장비용 주유소 운영업
47112	대형 마트	47712	운송장비용 가스 충전업
47119	기타 대형 종합 소매업	47721	가정용 고체 연료 소매업
47121	슈퍼마켓	47722	가정용 액체 연료 소매업
47122	체인화 편의점	47723	가정용 가스 연료 소매업
47129	기타 음·식료품 위주 종합 소매업	47811	의약품 및 의료용품 소매업
47130	면세점	47812	의료용 기구 소매업
47190	그 외 기타 종합 소매업	47813	화장품, 비누 및 방향제 소매업
47211	곡물, 곡분 및 가축 사료 소매업	47821	사무용 기기 소매업
47212	육류 소매업	47822	안경 및 렌즈 소매업
47213	건어물 및 젓갈류 소매업	47823	사진기 및 사진용품 소매업
47214	신선, 냉동 및 기타 수산물 소매업	47829	기타 광학 및 정밀 기기 소매업
47215	채소, 과실 및 뿌리작물 소매업	47830	시계 및 귀금속 소매업
47216	빵류, 과자류 및 당류 소매업	47841	예술품 및 골동품 소매업
47217	건강 보조식품 소매업	47842	기념품, 관광 민예품 및 장식용품 소매업
47218	조리 반찬류 소매업	47851	화초 및 식물 소매업
47219	기타 식료품 소매업	47852	애완용 동물 및 관련용품 소매업
47221	음료 소매업	47859	그 외 기타 분류 안된 상품 전문 소매업
47222	담배 소매업	47861	중고 가구 소매업
47311	컴퓨터 및 주변장치, 소프트웨어 소매업	47862	중고 가전제품 및 통신장비 소매업
47312	통신기기 소매업	47869	기타 중고 상품 소매업
47320	가전제품 소매업	47911	전자상거래 소매 중개업
47411	남자용 겉옷 소매업	47912	전자상거래 소매업
47412	여자용 겉옷 소매업	47919	기타 통신 판매업
47413	속옷 및 잠옷 소매업	47920	노점 및 유사 이동 소매업
47414	셔츠 및 블라우스 소매업	47991	자동 판매기 운영업
47415	한복 소매업	47992	계약배달 판매업
47416	가죽 및 모피 의복 소매업	47993	방문 판매업
47417	유아용 의류 소매업	47999	그 외 기타 무점포 소매업
47419	기타 의복 소매업	49101	철도 여객 운송업
47421	가정용 직물제품 소매업	49102	철도 화물 운송업
47422	의복 액세서리 및 모조 장신구 소매업	49211	도시철도 운송업
47429	섬유 원단, 실 및 기타 섬유제품 소매업	49212	시내버스 운송업
47430	신발 소매업	49219	기타 도시 정기 육상 여객 운송업
47440	가방 및 기타 가죽제품 소매업	49220	시외버스 운송업
47511	철물 및 난방용구 소매업	49231	택시 운송업
47512	공구 소매업	49232	전세버스 운송업
47513	벽지, 마루덮개 및 장판류 소매업	49233	특수 여객 자동차 운송업
47519	페인트, 창호 및 기타 건설자재 소매업	49239	기타 부정기 여객 육상 운송업
47520	가구 소매업	49301	일반 화물 자동차 운송업
47591	전기용품 및 조명장치 소매업	49302	용달 화물 자동차 운송업

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

산업세세분류 기준 근로시간 및 휴게시간 특례 제외 업종(음영은 특례유지)

코드	업종명	코드	업종명
49303	개별 화물 자동차 운송업	56129	기타 외국식 음식점업
49309	기타 도로 화물 운송업	56130	기관 구내식당업
49401	택배업	56141	출장 음식 서비스업
49402	늘찬 배달업	56142	이동 음식점업
49500	파이프라인 운송업	56191	제과점업
50111	외항 여객 운송업	56192	피자, 햄버거, 샌드위치 및 유사 음식점업
50112	외항 화물 운송업	56193	치킨 전문점
50121	내항 여객 운송업	56194	김밥 및 기타 간이 음식점업
50122	내항 화물 운송업	56199	간이 음식 포장 판매 전문점
50130	기타 해상 운송업	56211	일반 유흥 주점업
50201	내륙 수상 여객 및 화물 운송업	56212	무도 유흥 주점업
50202	항만 내 여객 운송업	56213	생맥주 전문점
50209	기타 내륙 수상 운송업	56219	기타 주점업
51100	항공 여객 운송업	56221	커피 전문점
51200	항공 화물 운송업	56229	기타 비알코올 음료점업
52101	일반 창고업	59111	일반 영화 및 비디오물 제작업
52102	냉장 및 냉동 창고업	59112	애니메이션 영화 및 비디오물 제작업
52103	농산물 창고업	59113	광고 영화 및 비디오물 제작업
52104	위험 물품 보관업	59114	방송 프로그램 제작업
52109	기타 보관 및 창고업	59120	영화,비디오물및방송프로그램제작관련서비스업
52911	철도 운송 지원 서비스업	59130	영화, 비디오물 및 방송 프로그램 배급업
52912	여객 자동차 터미널 운영업	59141	영화관 운영업
52913	물류 터미널 운영업	59142	비디오물 감상실 운영업
52914	도로 및 관련시설 운영업	59201	음악 및 기타 오디오물 출판업
52915	주차장 운영업	59202	녹음시설 운영업
52919	기타 육상 운송지원 서비스업	60100	라디오 방송업
52921	항구 및 기타 해상 터미널 운영업	60210	지상파 방송업
52929	기타 수상 운송 지원 서비스업	60221	프로그램 공급업
52931	공항 운영업	60222	유선 방송업
52939	기타 항공 운송지원 서비스업	60229	위성 및 기타 방송업
52941	항공 및 육상 화물 취급업	61100	공영 우편업
52942	수상 화물 취급업	61210	유선 통신업
52991	통관 대리 및 관련서비스업	61220	무선 및 위성 통신업
52992	화물 운송 중개, 대리 및 관련 서비스업	61291	통신 재판매업
52993	화물 포장, 검수 및 계량 서비스업	61299	그 외 기타 전기 통신업
52999	그 외 기타 분류 안된 운송관련 서비스업	64110	중앙은행
55101	호텔업	64121	국내은행
55102	여관업	64122	외국은행
55103	휴양 콘도 운영업	64131	신용조합
55104	민박업	64132	상호 저축은행 및 기타 저축기관
55109	기타 일반 및 생활 숙박시설 운영업	64201	신탁업 및 집합 투자업
55901	기숙사 및 고시원 운영업	64209	기타 금융 투자업
55909	그 외 기타 숙박업	64911	금융 리스업
56111	한식 일반 음식점업	64912	개발 금융기관
56112	한식 면 요리 전문점	64913	신용카드 및 할부 금융업
56113	한식 육류 요리 전문점	64919	그 외 기타 여신 금융업
56114	한식 해산물 요리 전문점	64991	기금 운영업
56121	중식 음식점업	64992	지주회사
56122	일식 음식점업	64999	그 외 기타 분류 안된 금융업
56123	서양식 음식점업	65110	생명보험업

산업세세분류 기준 근로시간 및 휴게시간 특례 제외 업종(음영은 특례유지)

코드	업종명	코드	업종명
65121	손해보험업	85503	온라인 교육학원
65122	보증보험업	85611	태권도 및 무술 교육기관
65131	건강보험업	85612	기타 스포츠 교육기관
65139	산업 재해 및 기타 사회보장보험업	85613	레크리에이션 교육기관
65200	재보험업	85614	청소년 수련시설 운영업
65301	개인 공제업	85621	음악학원
65302	사업 공제업	85622	미술학원
65303	연금업	85629	기타 예술학원
66110	금융시장 관리업	85631	외국어학원
66121	증권 중개업	85632	기타 교습학원
66122	선물 중개업	85640	사회교육시설
66191	증권발행,관리,보관및거래 지원 서비스업	85650	직원 훈련기관
66192	투자 자문업 및 투자 일임업	85661	운전학원
66199	그 외 기타 금융 지원 서비스업	85669	기타 기술 및 직업 훈련학원
66201	손해 사정업	85691	컴퓨터 학원
66202	보험 대리 및 중개업	85699	그 외 기타 분류 안된 교육기관
66209	기타 보험 및 연금관련 서비스업	85701	교육관련 자문 및 평가업
70111	물리, 화학 및 생물학 연구개발업	85709	기타 교육지원 서비스업
70112	농림수산학 및 수의학 연구개발업	86101	종합병원
70113	의학 및 약학 연구개발업	86102	일반병원
70119	기타 자연과학 연구개발업	86103	치과병원
70121	전기 · 전자공학 연구개발업	86104	한방병원
70129	기타 공학 연구개발업	86105	요양병원
70130	자연과학 및 공학 융합 연구개발업	86201	일반의원
70201	경제 및 경영학 연구개발업	86202	치과의원
70209	기타 인문 및 사회과학 연구개발업	86203	한의원
71310	광고 대행업	86204	방사선 진단 및 병리 검사 의원
71391	옥외 및 전시 광고업	86300	공중 보건 의료업
71392	광고 매체 판매업	86901	앰뷸런스 서비스업
71393	광고물 문안, 도안, 설계 등 작성업	86902	유사 의료업
71399	그 외 기타 광고 관련 서비스업	86909	그 외 기타 보건업
71400	시장 조사 및 여론 조사업	87111	노인 요양 복지시설 운영업
74211	건축물 일반 청소업	87112	노인 양로 복지시설 운영업
74212	산업설비, 운송장비 및 공공장소 청소업	87121	신체 부자유자 거주 복지시설 운영업
74220	소독, 구충 및 방제 서비스업	87122	정신질환,정신지체및약물중독자거주복지시설 운영업
85110	유아 교육기관	87131	아동 및 부녀자 거주 복지시설 운영업
85120	초등학교	87139	그 외 기타 거주 복지시설 운영업
85211	중학교	87210	보육시설 운영업
85212	일반 고등학교	87291	직업 재활원 운영업
85221	상업 및 정보산업 특성화 고등학교	87292	종합복지관 운영업
85222	공업 특성화 고등학교	87293	방문 복지서비스 제공업
85229	기타 특성화 고등학교	87294	사회복지 상담 서비스 제공업
85301	전문대학	87299	그 외 기타 비거주 복지 서비스업
85302	대학교	96111	이용업
85303	대학원	96112	두발 미용업
85410	특수학교	96113	피부 미용업
85420	외국인학교	96119	기타 미용업
85430	대안학교	96121	욕탕업
85501	일반 교과학원	96122	마사지업
85502	방문 교육학원	96129	체형 등 기타 신체 관리 서비스업

Q6 근로시간 특례 도입 사업장은 '근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전' 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 하는데 '근로일 종료'는 어떻게 판단해야 하는지요?

○ 연속휴식시간 부여의 취지가 근로와 다음 근로 사이에 최소한의 휴식권을 보장하기 위한 것임을 고려할 때,

- 11시간 연속 휴식시간 부여 시 '근로일 종료'란 '해당 근로일의 근로가 종료된 때'를 의미하는 것으로 해석하는 것이 타당

○ 현행 행정해석도 1일의 근로가 익일로 넘어가더라도, 다음날의 근무 개시 시간 전까지는 당일의 연장근로로 보는 등 근로일을 역일에 의한 24시간으로 해석하지 않고 있음

- 만약 근로일을 역일에 의한 24시간(00:00부터 24:00까지)으로 보고, 근로일 종료를 24:00로 해석한다면 다음 근로일 개시는 00:00이 되고, 이는 근로일 종료와 다음 근로일 개시가 같은 시점을 의미하므로 그 사이에 연속 휴식시간을 부여할 수 있는 시간이 없게 됨

○ 따라서 근로자대표와 서면합의를 통해 특례제도를 도입한 경우 해당 근로일의 근로가 종료된 때부터 다음 근로일의 근무개시 시간 전까지 11시간의 연속휴식시간을 부여하면 됨

=> **(예시)** 근로시간 특례를 도입한 사업장의 교대제 근로자가 4.1. 02:00에 퇴근하였다면, 같은 날 13:00까지 휴식시간을 부여

Q7 특례 유지 업종은 모두 11시간 연속 휴식시간을 부여해야 되나요?

○ 법 제59조제2항의 연속 11시간 휴식 부여는 근로자대표와 서면합의로 적법하게 근로시간 특례를 도입한 사업장의 근로자에게 적용됨

* 연속 11시간 휴식 적용: '18.9.1.

○ 따라서 특례업종 사업장이더라도 특례제도를 도입하지 않았다면 연속 11시간의 휴식시간을 주어야 하는 것은 아님

=> **(예시1)** 항공운송업 사업장으로 근로시간 특례 유지 업종에 해당하지만 특례는 도입하지 않은 경우에도 근로자에게 연속 11시간 휴식을 주어야 하는지 여부

☞ 근로시간 특례를 도입한 경우에는 전 근로자에게 연속 11시간 휴식시간을 주어야 특례를 도입하지 않은 경우에는 연속 11시간 휴식부여가 적용되지 않음 (1주 최대 52시간이 적용)

=> **(예시2)** 수상운송업 사업장에서 근로자 대표와 서면합의로 '운전직'만 특례를 도입한 경우 사무직도 연속 11시간 휴식을 주어야 하는지 여부

☞ 운전직만 특례를 도입한 경우 운전직은 연속 11시간 휴식을 주어야 하지만, 특례를 도입하지 않은 사무직은 연속 휴식부여가 적용되지 않음 (사무직 등은 1주 최대 52시간 적용)

Q8 특례 유지 업종 5개에 해당하는 사업장이며, '18.7.1. 전부터 특례를 도입하고 있음. '18.9.1 이후에 연속휴식 보장이 추가되었는데 근로시간 특례를 계속 적용하려면 근로자 대표와 서면 합의를 다시 해야 하는지요?

○ 근로기준법 제59조제2항에 따른 연속 11시간 이상 휴식부여는 근로시간 특례적용 근로자의 휴식권을 보장하기 위하여 사업주에게 부여된 의무임

- 법 개정 이전에 근로자 대표와 서면 합의를 통해 근로시간 특례를 적용하고 있었다면 법 개정을 이유로 다시 합의할 필요는 없음

- 다만, 취업규칙을 변경하는 경우에는 변경 절차를 준수하여야 함

Q9 1주 52시간 시행시기가 '18.7.1인 공공기관이지만, 근로시간 특례 제외 업종에 해당할 경우 1주 52시간이 적용되는 시기는 언제인가요?

○ 표준산업분류표상 국가, 공공기관의 업종 중 규제와 집행 사무를 수행하는 기관은 공공행정 기관에 해당하나, 특정 산업 활동을 수행하는 정부기관은 특정 산업에 따르도록 함

- 일반 행정에 관한 규제와 집행 사무를 제외한 운수, 통신, 교육, 보건, 제조, 유통 및 금융 등의 특정 사업을 운영하는 정부기관은 그 산업 활동에 따라 해당 특정 산업에 각각 분류 (표준산업분류표 해설서, 공공 행정 등)

○ 따라서 공공기관 중 특례에서 제외되는 21개 업종에 해당하는 교육, 금융 등의 기관은 **'19.7.1에 주52시간이 적용됨**(법 부칙 제2조 제1항제7호)

- 따라서, '18.7.1~19.6.30까지는 주 최대 68시간(또는 60시간)이 적용됨

6 관공서 공휴일의 민간적용

Q1 대통령령으로 정하는 공휴일 규정은 어떤 내용인지요?

○ 「관공서의 공휴일에 관한 규정」(대통령령, 인사혁신처)에 따른 공휴일과 대체공휴일이 민간기업의 근로자에게도 적용되도록 근로기준법 시행령에 구체적으로 명시할 계획

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

* 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 적용

* ▲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. 삭제 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 공휴일에 관한 규정의 휴일을 다른 날로 대체하면 가산수당을 지급하는 '휴일근로'는 언제인가요?

○ 개정 근로기준법 제55조 제2항 단서에 따라 '근로자 대표와 서면 합의'로 적법하게 휴일을 대체하였다면 '대체된 날'이 휴일임

=> (예시) 광복절(8.15.)을 8.17.로 휴일 대체한 경우 휴일은?

☞ 광복절(8.15.)을 8.17.로 휴일 대체하였다면, 8.17.이 휴일임

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

○ 따라서 원래의 공휴일은 휴일이 아닌 근로일이 되며, 근로를 하더라도 휴일근로 가산수당이 발생하지 않고,

- 다만, 대체된 날이 휴일이므로 불가피하게 근로한다면 '휴일근로'이므로 휴일근로 가산수당이 발생

Q3 공휴일 규정은 모든 기업에 적용되나요?

○ '관공서의 공휴일에 관한 규정'에서 정한 공휴일은 상시근로자 5인 이상 기업에 적용됨

Q4 근로자가 쉬는 법정 휴일은 어떻게 되나요?

○ 법정휴일은 근로기준법에 규정된 ①주휴일, ②공휴일, ③근로자의 날 제정에 관한 법에 규정된 5.1임

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

- 그 외 휴일은 사업장별로 근로자와 사용자가 약정하는 약정휴일임

Q5 대체공휴일 적용 시 공휴일과 주휴일이 겹칠 경우가 아니라 현행의 관공서 공휴일 규정과 같이 공휴일과 일요일이 겹칠 경우로 규정한 이유는?

○ 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에서는 설·추석 연휴, 어린이날이 일요일(어린이날은 토요일 포함) 또는 다른 공휴일과 겹칠 경우 공휴일이 아닌 날을 대체 공휴일을 주도록 규정

○ 공휴일에 관한 규정은 일요일을 공휴일로 지정하고 있으나, 근로기준법 제55조제1항에 따른 유급 주휴일은 사업장 특성에 따라 일요일이 아닌 경우도 있어

- 대체공휴일 적용 요건으로 ①일요일과 다른 공휴일이 겹칠 경우와 ②주휴일과 다른 공휴일이 겹칠 경우에 대한 고려 가능

→ ① 일요일과 겹칠 경우는 추가되는 대체공휴일이 주휴일과 겹치는 사업장의 노동자는 휴일이 일부 줄어드는 문제가 있을 수 있음

* 예시: 추석 연휴 마지막 날이 일요일과 겹쳐 월요일에 대체공휴일이 지정될 경우 주휴일이 월요일인 노동자는 혜택이 없음

→ ② 주휴일과 겹칠 경우는 동일 사업장 내에서도 주휴일이 다른 노동자가 혼재되어 있을 수 있어 대체공휴일이 각각 다르게 적용될 수 있으며, 사업장 마다 적용기준이 상이해 혼란 발생 우려

* 예시: A노동자는 일요일이 주휴일, B노동자는 수요일이 주휴일인 동일 사업장에서 어린이날이 일요일인 경우 A노동자는 월요일이 대체공휴일, B노동자는 대체공휴일이 없는 상황 발생 가능

⇨ 「관공서의 공휴일에 관한 규정」을 민간 기업에 도입하는 법 개정 취지가 공무원과 일반 근로자가 공평하게 휴일을 향유할 수 있도록 하는 것임을 고려할 때,

- 적용기준을 통일하여 일반근로자들도 공평하게 대체공휴일을 쉴 수 있도록 일요일과 겹칠 경우 대체공휴일을 부여하도록 규정하는 것이 바람직

Q6 관공서 공휴일 규정 중 공직선거법 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거일과 근로기준법 제10조의 공민권 행사의 보장은 중복되는 것은 아닌지?

○ 공직선거법에 따른 임기만료에 의한 선거일을 공휴일로 규정하는 것과 근로기준법 제10조의 공민권 행사의 보장은 일부 유사

- 다만, 공민권 행사 보장은 선거권, 피선거권, 예비군훈련, 민방공훈련 등 다양한 공의 직무 수행으로 보장범위가 광범위한 반면에 필요한 시간만큼 보장하고 있으며,

- 공휴일의 규정에서는 임기만료(대통령, 국회의원, 지방선거)에 의한 선거일 하루 전체를 유급휴일로 보장

- 또한, 유급휴일로 지정된 선거일에 휴일근로를 하게 되더라도 선거권 행사에 필요한 시간은 공민권 행사 보장이 가능하므로 근로자의 권익보호를 위한 보완적 성격으로 볼 수 있음

공민권 행사의 보장
(근로기준법 제10조)

제10조(공민권 행사의 보장) 사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권(公民權) 행사 또는 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못한다. 다만, 그 권리 행사나 공(公)의 직무를 수행하는 데에 지장이 없으면 청구한 시간을 변경할 수 있다.

⑦ 기타 사항

Q1 탄력적 근로시간제 확대도 필요한 것 아닌지요?

○ 근로시간 단축으로 근로시간의 유연성을 확보할 수 있는 탄력적 근로시간제 개선 필요성에 대해 공감대가 있는 상황이며

- 금번 개정법 부칙에 2022년 12월 31일까지 탄력적 근로시간제도의 개선방안을 준비하도록 명시하였음

○ 향후 산업현장의 제도 활용 및 근로시간 운용실태 등에 대한 조사를 바탕으로 탄력적 근로시간제의 합리적인 제도개선 방안을 검토할 계획

Q2 근로시간 단축 등이 시행되어도 포괄임금제 도입 사업장은 실효성이 낮을 수 있는데 그 대책은?

○ 포괄임금제는 근로시간 산정이 실제로 어려운 경우 등 엄격한 요건 아래 극히 제한적으로 인정(판례의 허용범위)되어야 하나,

- 현장에서는 계산상의 편의, 초과근로 예정 등의 이유를 들어 근로기준법의 원칙과 판례가 허용하는 범위를 넘어 광범하게 활용하는 문제가 있음

○ 포괄임금제의 편법적 오·남용을 방지하고, 실근로시간에 상응하는 보상원칙이 확립되도록 지도지침을 마련 중에 있으며,

- 지침마련과 병행하여 현장에 대한 적극적인 지도·감독도 추진할 계획

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 볼 만한 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.

Q3 하나의 법인에 본사와 공장이 장소적으로 분리되어 있는데 상시근로자수를 적용하는 사업장의 기준은?

○ 하나의 법인은 하나의 사업장으로 봄이 원칙임

○ 장소적으로 분산되어 있더라도 각 사업장의 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업으로 판단

- 이 경우 독립성이 있는지 여부는 ▲한국표준산업분류 상 산업분류(대분류)의 상이성 ▲서로 다른 단체협약 또는 취업규칙 적용 ▲노무관리·회계 등의 독립적 운영 여부 등을 기준으로 판단할 수 있을 것임

Q4 상시근로자수 판단기준 및 근로시간 단축 시행 시기는?

○ 상시근로자수는 시행령 제7조의2에 따라 판단

○ 근로시간 단축은 기업 규모별로 시행시기가 정해져 있으나, 규모별 적용시점 이후라도 상시근로자수를 판단하여 근로시간 단축이 적용되는 기업규모에 해당하면 적용

○ 또한, 근로기준법은 임시·일용·상용직 여부 등에 관계없이 적용되므로 상시 근로자수 산정시 임시·일용·상용직 여부 등에 관계없이 사용자가 직접 고용하고 있는 모든 근로자를 포함하되,

- 사용자가 직접 고용하지 않은 하청업체 근로자나 파견근로자는 제외함 (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 제외**한 다음 각 호의 근로자 모두를 포함한다.

1. 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 **통상 근로자,** 「기간제 및 단시간 근로자 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**

Q5 개정법 시행 이후 상시 근로자수가 감소하게 되는 경우 법적용 문제는 어떻게 되는지?

○ 기업 규모에 따라 근로시간 단축이 적용되어 사업장에서 시행 중인 경우에는 근로자가 감소하여도 법적 안정성을 고려하여 단축된 1주 최대 근로시간인 52시간을 적용

Q6 상시 근로자수가 300인 미만인 사업장에서 3~4개월간 특별 프로젝트를 수행하게 되어 일시적으로 상시근로자가 '300인'이상 된 경우, 개정법 적용 시기는 언제인가요?

○ 상시근로자 수 산정은 근기법 시행령 제7조의2에 따라 판단 사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정하여 300인 이상이 되었다면 개정법을 적용

Q7 파견법에 의한 파견근로자의 근로시간 규정은 파견사업주, 사용사업주 중 어느 사용자를 기준으로 하는지요?

○ 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제34조제1항은 파견중인 근로자의 파견근로에 관하여 「근로기준법」 제50조부터 제55조까지의 규정은 사용사업주를 사용자로 보도록 하고 있으므로

○ 파견근로자의 1주 최대 근로시간 52시간 적용 등 근로시간 관련 조항은 사용사업주의 적용여부에 따라 판단하면 됨

- 즉, 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

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**.

Q8 (건설업)개정법 적용시기를 판단함에 '건설공사'에 대한 별도의 상시 근로자 산정방법이나 특례가 있는지요?

○ 개정 근로기준법에는 별도의 특례 규정이 없음

- 따라서, 다른 업종과 같이 사용자가 직접 고용하고 있는 상시 근로자 수의 규모에 따라 적용시기를 판단함

Q9 건설공사는 하나의 현장에 여러 회사가 컨소시엄을 구성하기도 하는데 이 경우 상시근로자 수는 어떻게 산정 하는지요?

○ 상시 근로자는 사용자가 직접 고용한 근로자로 산정하므로, 여러 회사가 컨소시엄을 구성하였더라도 근로계약서 등 근로관계 서류를 종합적으로 검토하여 근로자를 직접 고용한 사업장의 상시 근로자 수로 산정해야함

○ 출자나 이익배분의 비율이 정해져 있다고 근로자 수도 비율에 따라 나누어 산정하는 것은 아님

=> **(예시)** 주관 건설사 A외에 B, C가 각 50(A):30(B):20(C) 투자 비율로 하나의 건설공사를 운영키로 하고 1,000명을 고용한 경우

☞ 주관사 A가 채용하였다면 A소속 근로자로만 산정, 공동으로 채용한 것으로 볼 수 있으면 A, B, C 모두 1,000명을 근로자 수로 산정

Q10 국가 등에 고용된 청원경찰도 근로시간 단축이 적용되는지요?

○ 근로자가 사용자와의 사용종속 하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 경우 근로기준법상 근로자로서 원칙적으로 근로기준법이 적용되나,

- 다른 법률에서 특별히 규정하고 있다면 당해규정이 적용되어야 함

○ 「청원경찰법」 제5조제4항에서 청원경찰의 복무에 대하여는 「국가공무원법」 및 「경찰공무원법」의 규정을 준용하도록 하고 있으나,

- 제5조제4항 외의 청원경찰의 복무에 관하여는 당해사업장의 취업규칙에 의한다고 규정되어 있을 뿐임

○ 따라서, 그 외 근로시간과 휴게 및 휴일, 연차유급휴가 부여기준 등에 관하여 청원경찰법령에서 아무런 규정을 두지 않고 있으므로, 이에 대하여는 근로기준법이 적용된다고 할 것임

* 국가기관인 방위사업청에서 청원경찰로 근무하다 퇴직한 근로자의 시간외 수당, 휴게시간 등에 대하여 근로기준법이 적용된다. (2006-09-11 임금근로시간정책팀-2689)

Q11 사립학교 교원의 경우도 근로시간 단축이 적용되는지요?

○ 사립학교 교원은 원칙적으로 「근로기준법」 상의 근로자에 해당하나, 교원의 자격, 임면 등에 대하여는 교육 관계 법령*이 우선 적용

* 사립학교법, 사립학교 교직원 연금법, 교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법

○ 「사립학교법」 제55조에 따라 복무에 관한 규정은 「국공립학교의 교원에 관한 규정」을 준용토록 하고 있으나,

- 근로시간에 대하여는 명확한 규정이 없는바, 근로기준법이 적용된다고 할 것임

Q12 근로시간 단축 시행에 따라 근로자퇴직급여 보장법 시행령을 개정한 이유는 무엇인지요?

○ 퇴직금제도 및 확정급여형퇴직연금제도(이하 'DB제도')의 경우 퇴직 당시 평균임금을 기준으로 퇴직급여 수령액이 결정됨

○ 따라서, 근로시간 단축입법으로 실 근로시간이 줄어드는 경우 임금이 감소되고,

- 임금이 감소된 기간 중 근로자가 퇴사할 경우 퇴직급여 수령액이 줄어들 수 있음

○ 이에, 근로자들의 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위해

- 퇴직금제도의 중간정산 사유에 근로시간 단축입법에 따른 퇴직금 수령액의 감소를 추가하고

- 퇴직금제도 및 DB제도 도입 사업(장)의 사용자에게 책무*를 부여함

* 근로자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고 근로자대표와 확정기여형 퇴직연금제도(이하 DC제도)의 도입, 별도의 급여산정기준 마련 등 필요한 방법 협의

Q13 퇴직금제도 설정 사업(장)의 사용자도 근로시간 단축 입법에 따른 사용자의 책무(근로자 대표와 DC제도의 도입, 별도의 급여 산정기준 마련 등 협의)를 이행하여야 하나요?

○ 퇴직금제도 운영 사업(장)의 사용자도 퇴직금 중간정산 사유 확대와 별도로 근로시간 단축 입법에 따른 사용자의 책무*를 이행하여야 함

* 근로자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고 근로자대표와 DC제도의 도입, 별도의 급여산정기준 마련 등 필요한 방법 협의 실시

○ 이번 근로자퇴직급여 보장법 시행령 개정은 근로시간단축 입법에 따른 퇴직급여 수령액 감소를 방지를 목적으로 하고 있고,

- 퇴직금 중간정산의 경우 정산 받은 금품(중간정산금)이 생활자금으로 사용될 우려가 있으므로,

- 우선적으로 DC제도의 도입, 별도의 급여 산정기준 마련 등을 통해 퇴직급여 수령액이 감소되지 않도록 하는 것이 근로자 노후소득보장 측면에서 바람직 할 것임

Q14 근로시간이 단축되는 사업(장) 소속 근로자는 누구나 퇴직금 중간정산 신청이 가능한지요?

○ 현행 법령상으로는 근로시간 단축에 따른 중간정산(중도인출)은 허용되지 않으며,

- 이번 시행령 개정을 통해 퇴직금제도의 중간정산 사유에 “법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 근로자의 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있는 경우”를 추가하려는 것임

○ 따라서, 근로시간 단축입법에 따른 퇴직급여 수령액 감소로 인한 중간정산은 퇴직금제도에서만 허용되며, DB제도 및 DC제도에서는 허용되지 않음

Q15 퇴직급여 수령액의 감소 여부 판단기준은?

○ 퇴직급여 수령액의 감소 여부는 각 근로자별로 임금감소 수준, 예상 퇴직시점, 임금 상승률 등에 따라 달라질 수 있으므로

- 일률적 기준으로 퇴직급여 수령액 감소 여부를 판단할 수는 없음

○ 다만, 생활자금 등의 수요를 위해 퇴직금 중간정산이 남용되지 않도록 예상 퇴직시점(정년)까지 상당한 기간이 남은 근로자는 중간정산을 받는 사례가 발생되지 않도록 지도 필요

(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	
임금 인상률(예상)		3.7%	'17년 민간부문 협약임금 평균인상률(통계청)

☞ 잔여 재직기간에 따른 총 수령금액 비교

(단위: 천원)

단축후 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

○ 위의 사례의 경우 근로시간 단축 후 잔여 재직기간인 6년 이상일 경우 중간정산을 하지 않는 것이 근로자에게 유리

* 임금 감소수준, 임금인상률, 예상 퇴직시점 등에 따라 중간정산의 유불리가 달라질 수 있음을 근로자에게 안내할 필요 있음

Q16 퇴직금 중간정산 금액을 개인형퇴직연금제도(IRP)에 납입이 가능한가요?

○ 개인형퇴직연금제도(이하 IRP)는 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 사람 등이 설정 가능하고,

- 퇴직금 중간정산으로 지급받은 일시금도 퇴직급여에 해당하므로,

- 퇴직금을 중간정산 받은 근로자 명의의 IRP계좌에 중간정산한 퇴직금을 납입할 수 있음

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

○ 퇴직급여는 근로자들의 노후소득을 보장하기 위해 만들어진 제도이므로,

- 중간정산을 받은 근로자가 정산퇴직금을 생활자금으로 사용하기보다 IRP에 적립·운영토록 함으로써 중간정산으로 인해 노후소득 재원 확보에 문제가 발생하지 않도록 지도 필요

Q17 퇴직금제도 또는 DB제도만을 설정한 사업(장)에서 DC제도를 추가로 설정하고자 할 경우 어떤 절차를 거쳐야 하나요?

○ 사용자가 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려고 할 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 함

○ 퇴직금제도 또는 DB제도만을 설정한 사업(장)에서 DC제도를 추가로 설정하려는 것은

- 새로운 퇴직급여제도를 설정하려는 경우에 해당되므로 근로자대표의 동의를 받아야 함

○ 다만, 추가로 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 DC제도의 추가 설정이 가능함

〈붙임 1〉

근로기준법 일부 개정 법률안

(법률 제15513호, 2018.3.20.)

법률 제 15513 호

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항제7호 및 제8호를 각각 제8호 및 제9호로 하고, 같은 항에 제7호를 다음과 같이 신설한다.

7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

제53조제3항 및 제4항을 각각 제4항 및 제5항으로 하고, 같은 조에 제3항 및 제6항을 각각 다음과 같이 신설한다.

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

⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

제55조 중 “1주일”을 “1주”로, “주어야 한다”를 “보장하여야 한다”로 하고, 제55조 제목 외의 부분을 제1항으로 하며, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

제56조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조 제1항(종전의 제목 외의 부분) 중 “근로)와 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로”를 “근로를 말한다)”로, “지급하여야 한다”를 “근로자에게 지급하여야 한다”로 하며, 같은 조에 제2항 및 제3항을 각각 다음과 같이 신설한다.

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

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

제59조를 다음과 같이 한다.

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. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線)여객자동차운송사업은 제외한다.

2. 수상운송업

3. 항공운송업

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.

제69조 본문 중 “1주일”을 “1주”로, “40시간”을 “35시간”으로 하고, 같은 조 단서 중 “1주일”을 ”1주“로, “6시간”을 “5시간”으로 한다.

제71조 본문 중 “1주일”을 “1주”로 한다.

법률 제15108호 근로기준법 일부개정법률 제110조제1호 중 “제60조제1항”을 “제59조제2항, 제60조제1항”으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) ① 이 법은 2018년 7월 1일부터 시행한다.

② 제2조제1항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2018년 7월 1일(제59조의 개정규정에 따라 근로시간 및 휴게시간의 특례를 적용받지 않게 되는 업종의 경우 2019년 7월 1일)
2. 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2020년 1월 1일
3. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일

③ 제53조제3항 및 제6항의 개정규정은 2021년 7월 1일부터 시행한다.

④ 제55조제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2020년 1월 1일
2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일
3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

⑤ 제56조의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

⑥ 제59조제2항의 개정규정은 2018년 9월 1일부터 시행한다.

제2조(유효기간 등) 제53조제3항 및 제6항의 개정규정은 2022년 12월 31일까지 효력을 가진다.

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.

신·구조문대비표

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)
<신 설>	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
③ (생 략)	④ (현행 제3항과 같음)
④ (생 략)	⑤ (현행 제4항과 같음)
<신 설>	⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니

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

	금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
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.
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----------.
제71조(시간외근로) 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.	제71조(시간외근로) ---------- 1주----------.
법률 제15108호 근로기준법 일부개정법률	법률 제15108호 근로기준법 일부개정법률
제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.	제110조(벌칙) ----------.
1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제53조제1항·제2항·제3항 본문, 제54조, 제55조, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제7	1. ----------제59조제2항, 제60조제1항----------

8조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자	---------- ---------- ---------- ---------- -
2. (생 략)	2. (현행과 같음)

〈붙임 2〉

근로기준법 시행령·시행규칙 일부 개정령(안)

대통령령 제 호

근로기준법 시행령 일부개정령안

근로기준법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제8조제1항을 각 호 외의 부분으로 하고, 같은 조 각 호 외의 부분(종전의 제1항) 각 호 외의 부분 중 “법 제17조 전단”을 “법 제17조제1항제5호”로 한다.

제22조제2항제5호를 삭제한다.

제30조의 제목 “(주휴일)”을 “(휴일)”로 하고, 같은 조 제목 외의 부분을 제1항으로 하며, 같은 조 제1항(종전의 제목 외의 부분) 중 “법 제55조”를 “법 제55조제1항”으로 하고, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

② 법 제55조제2항에서 ‘대통령령으로 정하는 휴일’은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조의 공휴일(제1호 일요일은 제외한다) 및 제3조의 대체공휴일을 말한다.

제32조를 삭제한다.

별표1의 “제55조”를 “제55조제1항”으로 한다.

구 분	적 용 법 규 정
제4장 근로시간과 휴식	제54조, **제55조제1항**, 제63조

부 칙

이 영은 2018년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제8조 및 제22조제2항의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

[별표 1]

상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정(제7조 관련)

구 분	적 용 법 규 정
제1장 총 칙	제1조부터 제13조까지의 규정
제2장 근로계약	제15조, 제17조, 제18조, 제19조제1항, 제20조부터 제22조까지의 규정, 제23조제2항, 제26조, 제35조부터 제42조까지의 규정
제3장 임금	제43조부터 제45조까지의 규정, 제47조부터 제49조까지의 규정
제4장 근로시간과 휴식	제54조, **제55조제1항**, 제63조
제5장 여성과 소년	제64조, 제65조제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정한다), 제66조부터 제69조까지의 규정, 제70조제2항·제3항, 제71조, 제72조, 제74조
제6장 안전과 보건	제76조
제8장 재해보상	제78조부터 제92조까지의 규정
제11장 근로감독관 등	제101조부터 제106조까지의 규정
제12장 벌 칙	제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제8조(명시하여야 할 근로조건) ① 법 제17조 전단에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건"이란 다음 각 호의 사항을 말한다.	제8조(명시하여야 할 근로조건) 법 제17조제1항제5호----------. ----------
제22조(보존 대상 서류 등) ① (생략) ② 법 제42조에 따른 근로계약에 관한 중요한 서류의 보존기간은 다음 각 호에 해당하는 날부터 기산한다. 5. 제1항제7호의 승인이나 인가에 관한 서류는 승인이나 인가를 받은 날	제22조(보존 대상 서류 등) ① (현행과 같음) ② ----------. ---------- <삭 제>
제30조(주휴일) 법 제55조에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다. <신 설>	제30조(휴일) ① 법 제55조제1항----------. ---------- ② 법 제55조제2항에서 '대통령령으로 정하는 휴일'은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조의 공휴일(제1호 일요일은 제외한다) 및 제3조의 대체공휴일을 말한다.
제32조(근로시간 및 휴게시간의 특례인정 사업) 법 제59조제4호에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 사회복지사업을 말한다.	<삭 제>

고용노동부령 제 호

근로기준법 시행규칙 일부개정령안

근로기준법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제9조제1항 중 “법 제53조제3항”을 “법 제53조제4항”으로 한다.

제15조제1호 중 “변경 전”을 “변경 후 취업규칙 및 변경 전”으로 한다.

부 칙

이 규칙은 2018년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제15조 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제9조(특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등) ①사용자는 법 제53조제3항에 따라 근로시간을 연장하려는 경우와 연장한 경우에는 별지 제5호서식의 근로시간 연장 인가 또는 승인 신청서에 근로자의 동의서 사본을 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.	제9조(특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등) ①----------제4항----------.
제15조(취업규칙의 신고 등) 사용자는 법 제93조에 따라 취업규칙을 신고하거나 변경신고하려면 별지 제15호서식의 취업규칙 신고 또는 변경신고서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다. 1. 취업규칙(변경신고하는 경우에는 변경 전과 변경 후의 내용을 비교한 서류) 2. ~ 3. (생 략)	제15조(취업규칙의 신고 등) ----------. 1. ----------변경 후 취업규칙 및 변경 전---------- 2. ~ 3. (현행과 같음)

〈붙임 3〉

근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부 개정령(안)

대통령령 제 호

근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정령안

근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제1항에 제6호의3을 다음과 같이 신설한다.

6의3. 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 근로자의 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있는 경우

제31조제1호 중 “감소 등”을 “감소, 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 근로시간의 감소 등”으로 한다.

부 칙

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제3조(퇴직금의 중간정산 사유) ① 법 제8조제2항 전단에서 “주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.	제3조(퇴직금의 중간정산 사유) ① ----------.
1. ~ 6의2. (생 략)	1. ~ 6의2. (현행과 같음)
<신 설>	6의3. 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 근로자의 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있는 경우
7. (생 략)	7. (현행과 같음)
② (생 략)	② (현행과 같음)
제31조(퇴직급여제도의 안정적 운영을 위한 사용자의 책무) 법 제32조제1항에서 “대통령령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.	제31조(퇴직급여제도의 안정적 운영을 위한 사용자의 책무) ----------.
1. 퇴직금제도 또는 확정급여형 퇴직연금제도를 설정하거나 운영하는 사용자는 임금피크제의 실시, 임금 삭감, 소정근로시간의 감소 등으로 근로자의 급여액에 영향을 미칠 수 있는 경우 가입자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고,	1. ---------- 감소, 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 근로시간의 감소 등----------

법 제4조제3항에 따른 근로자대표(이하 “근로자대표”라 한다)와 확정기여형퇴직연금제도의 도입, 별도의 급여 산정기준 마련 등 필요한 방법을 협의할 것	----------
2. ~ 4. (생 략)	2. ~ 4. (현행과 같음)