

# 보도참고자료



## ❖ 고용노동부

배포일시: 2018. 2. 28. (수)  
총 7쪽

근로기준정책과장 최태호 (044-202-7526)  
근로기준혁신추진팀장 황효정 (044-202-7543)  
사무관 곽철홍 (044-202-7546)

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

## 근로시간 단축을 위한 근로기준법 개정안 국회 본회의 통과

- 주 52시간으로 기업 규모별 단계적 단축, 다만, 30인 미만 사업장은 한시적으로 8시간의 특별연장근로 인정
- 휴일근로 가산수당 할증률 명확화
- 근로시간 특례업종 축소(26개 → 5개) 및 연속휴식 11시간 보장
- 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무화
- 연소근로자(15~18세) 근로시간 단축(1주: 법정 40시간 → 35시간, 연장근로 한도 6시간 → 5시간)

□ 국회 본회의(2.28)에서 근로시간을 주 52시간(연장근로 12시간 포함)으로 단축하고, 연장근로의 한도(1주 12시간)가 적용되지 않는 특례업종을 축소하는 등의 내용을 담은 「근로기준법 일부 개정법률안」이 의결되어 국회를 통과하였다.

- 그간 정부는 장시간 노동관행\* 개선을 위하여 주 52시간 근로시간 도입, 특례업종 축소 등을 위한 법 개정 필요성을 깊이 인식하고, 이를 조속히 처리해 줄 것을 국회에 요청하여 왔으며,

\* 한국(2,069시간), 멕시코(2,255시간), 일본(1,713시간), OECD 평균(1,763시간)

- 이러한 내용이 반영된 법 개정안이 국회를 통과함으로써 근로시간 단축의 계기가 마련되었다.

□ 근로기준법 개정안의 주요 내용은 다음과 같다.

## 법안 주요 내용

### <1> 주 52시간으로 기업 규모별 단계적 단축, 30인 미만 사업장은 한시적으로 8시간의 특별연장근로 인정

- 1주가 7일임을 명시하여, 주 최대 근로시간은 52시간(법정근로 40시간 + 연장근로 12시간)으로 기업규모별로 단계적으로 단축하여 2021년 7월 1일부터는 전면 적용된다.

- ▲ 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

- 다만, 영세 중소기업의 어려움을 감안하여, 30인 미만 사업장에 대해서는 2021년 7월부터 2022년까지 한시적으로 노사합의를 통해 8시간의 특별연장근로를 할 수 있도록 하였다.

\* 30인 미만 사업장 8시간 특별연장근로 한시적 인정: '21.7.1~'22.12.31

### <2> 휴일노동의 가산수당 할증률 명확화(시행: 공포 후 즉시)

- 휴일노동의 가산수당 할증률은 8시간 이내의 휴일노동에 대해 통상 임금의 50%를, 8시간 초과 휴일노동은 100%를 가산 지급하도록 명확히 함으로써
- 휴일노동의 가산수당 할증률과 관련한 논란을 입법적으로 해결하였다.

### <3> 근로시간 특례업종 축소(시행: 공포 후 즉시), 존치되는 5개 업종은 연속 휴식시간(11시간) 보장(시행: '18.9.1)

- 근로자대표와 서면합의를 하면 연장근로의 한도(1주 12시간)가 적용되지 않아 장시간 노동의 주요 원인으로 지적되어 온 특례업종이 현행 26개 업종에서 5개 업종으로 축소된다.

특례존치(5개)	특례제외(21개)
① 육상운송업 <「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차 운송사업 제외>, ②수상운송업, ③항공운송업, ④기타 운송 관련 서비스업, ⑤보건업	①보관 및 창고업, ②자동차 및 부품판매업, ③도매 및 상품 중개업, ④소매업, ⑤금융업, ⑥보험 및 연금업, ⑦금융 및 보험 관련 서비스업, ⑧우편업, ⑨전기통신업, ⑩교육서비스업, ⑪연구개발업, ⑫시장조사 및 여론조사업, ⑬광고업, ⑭숙박업, ⑮음식점 및 주점업, ⑯영상·오디오 기록물 제작 및 배급업, ⑰방송업, ⑱건물·산업설비 청소 및 방제서비스업, ⑲하수·폐수 및 분뇨처리업, ⑳사회복지서비스업, ㉑미용·욕탕 및 유사서비스업

- 또한, 존치되는 5개 업종에 대해서도 근무일간 11시간의 연속 휴식 시간을 보장하는 보완장치 마련을 통해 장시간노동으로부터 노동자의 휴식권과 건강권 확보가 가능하도록 하였다.
- 현재는 26개 근로시간 특례업종에 종사하는 노동자가 453만명에 달하고 있으나, 개정법에 따라 5개 업종, 102만명으로 축소된다.

#### <4> 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무화

- 현재 공무원들에게만 공휴일로 부여되는 명절, 국경일 등에 대해 민간 사업장의 노동자들에게도 유급공휴일로 적용함으로써 모든 노동자가 공평하게 휴일을 향유할 수 있도록 하였다.
- 다만, 관공서 공휴일의 민간적용이 근로시간 단축과 함께 사업장에 부담으로 작용될 수 있는 점을 고려하여 기업규모별로 단계 적용 되도록 하였다.

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

#### <5> 연소근로자 근로시간 단축(시행: '18.7.1)

- 연소근로자(15~18세)의 1주 근로시간을 40시간에서 35시간으로 단축하고, 연장근로시간은 1주 6시간에서 5시간으로 제한하여 연소근로자 보호를 강화하였다.

- 이와 더불어, 부칙과 부대의견을 통해 특례유지 5개 업종에 대한 실태조사를 조속히 실시하며 개선방안을 마련토록 하였으며,
  - 관공서 공휴일의 민간 적용을 위한 실태조사를 실시하고, 지원 방안도 함께 마련하도록 하였다.
  - 또한, 고용노동부장관이 2022년 12월 31일까지 탄력적 근로시간 제도의 개선방안을 준비하도록 하였다.

#### 향후 계획



- 정부는 국회 부대의견에 따른 실태조사 및 개선방안 마련 등을 포함하여 개정된 근로기준법의 차질 없는 시행과 현장안착을 위한 다양한 후속조치를 조속히 추진할 계획이다.
  - 근로시간 단축, 특례업종 축소 및 공휴일 확대에 따른 산업현장의 영향을 조사·분석하고, 노·사의 부담을 완화하는 방안을 관계 부처와 협의하여 마련·시행하며,
    - 사업장에서 근로시간 등 근로조건을 준수하도록 사업장 지도·감독과 현장 모니터링도 지속적으로 실시할 계획이다.
  - 또한, 사업장에서 근로시간 등 근로조건을 자율적으로 개선할 수 있도록 근로조건 자율개선사업\*, 일터혁신 컨설팅\*\* 등 다양한 지원도 병행할 계획이다.

\* 공인노무사·업종별 단체가 사업장을 방문하여 사업주 스스로 노동관계 법령을 준수할 수 있도록 위반사항을 점검하고 자율개선을 지원

\*\* 교대근무제도 개편, 근로형태 유연화 등을 통해 장시간노동을 개선할 수 있도록 전문컨설팅 제공

- 김영주 고용노동부 장관은 “OECD 국가 중 노동시간이 최장 수준인 현실에서 오랜 기간 논의를 통해 국회를 통과한 근로기준법 개정안은 그 동안의 낡은 장시간노동 관행을 버리고 노동자 삶의 질과 노동 생산성이 향상되는 계기가 될 것으로 기대한다.”며,
- “정부는 노동시간 단축이 일자리 나누기를 통한 청년고용 확대, 그리고 일·생활의 균형으로 이어질 수 있도록 다양한 지원 방안 마련 등 개정법의 차질 없는 시행을 위해 만반의 준비를 다하겠다.”고 강조했다.

붙임: 근로기준법 개정안 관련 Q&A

 공공누리  출처표시 상업적금지 변형금지 공공저작물 자유이용허락	이 보도자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 근로기준정책과 객철홍사무관(☎044-202-7546)에게 연락주시기 바랍니다.
---	---

**Q1. 일주일에 최대 근로할 수 있는 시간은?**

A1. 현행 정부의 행정해석은 휴일근로와 연장근로를 구분하고 있어, 휴일(일반적으로 토요일, 일요일)에 노동을 한 경우 연장근로에 포함되지 않았음

- 따라서 1주 최대 근로시간은 법정근로시간 40시간, 연장근로 12시간, 휴일근로 16시간(사업장에 따라 휴일이 1일인 경우 8시간)이 가능하여 총 68시간(60시간) 근로가 가능하였으나
- 휴일근로는 연장근로에 포함된다는 이번 근로기준법 개정에 따라 법정근로시간 40시간, 연장근로 12시간(휴일근로 포함)만 가능하게 되어 1주 최대 근로시간은 총 52시간으로 제한됨
- 따라서, 기업규모별 시행시기 이후에 1주 52시간을 초과하여 근로한 경우 법 위반이 발생(2년이하 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. 이번 법 개정을 통해 한시적으로 허용된 특별연장근로제도는 무엇이며 어떻게 시행되는지?**

A2. 30인 미만 영세사업장에게 근로시간 단축에 따른 충분한 준비기간을 부여하기 위한 제도로써

- 근로자 대표와 서면 합의를 통해 ①연장근로(1주 12시간)을 초과하여 근로할 필요가 있는 사유 및 기간과 ②대상 근로자의 범위를 정하여 1주 8시간의 연장근로를 추가적으로 할 수 있도록 허용
- 다만, 동 제도는 5~50인 미만 사업장에 주 52시간제가 도입되는 2021.7.1.부터 2022.12.31.까지 한시적 운용

### Q3. 근로시간 단축으로 노동자의 임금감소, 사업주의 신규채용에 따른 비용 증가 등의 우려에 대한 대책은?

A3. 근로시간 상한이 52시간으로 단축(68→52시간)되면 초과근로가 많은 사업장에서는 노동자의 임금이 감소하고, 신규채용에 따른 사업주의 비용증가 가능성이 있음

- 근로시간이 기업규모에 따라 단계적으로 단축되는 만큼, 기업 규모별 시행시기에 맞추어 신규채용에 따른 사업주의 비용부담 등을 지원하는 방안을 관계부처 협의를 통해 마련할 계획

\* 예시: 근로시간 단축 시 기존 노동자의 임금감소 보전 비용과 신규 인력 채용 인건비 지원 등

### Q4. 특례업종을 급격하게 줄이는 것은 아닌지?

A4. 특례업종은 연장근로의 한도(1주 12시간)가 적용되지 않아 장시간 노동의 주요 요인으로 작용하여 왔고, 전체 노동자의 40%를 차지하는 등 광범위하게 허용되고 있어 과로사 등 노동자의 건강권 보호에 많은 문제가 있었음

- 이에 국회 내에서 이를 단계적으로 폐지해 나간다는 공감대가 있었으며, 업무 형태, 업종 특성 및 근로환경실태 등을 고려하여 당분간 특례업종 유지가 판단되는 총 5개 업종으로 합의함

### Q5. 5인 미만 영세사업장에도 이번 개정안이 적용되는지?

A5. 근로기준법은 원칙적으로 5인 이상 사업장에 적용되며, 5인 미만 사업장에 대해서는 일부 규정만을 적용하고 있음

- 이에 따라 금번 개정내용도 5인 이상 사업장을 대상으로 하고 있으며,
- 5인 미만 사업장에 대한 금번 개정안의 적용은 근로시간 단축의 현장정착 실태, 5인 미만 사업자의 경영여건 등 제반 상황을 고려하여 검토할 계획