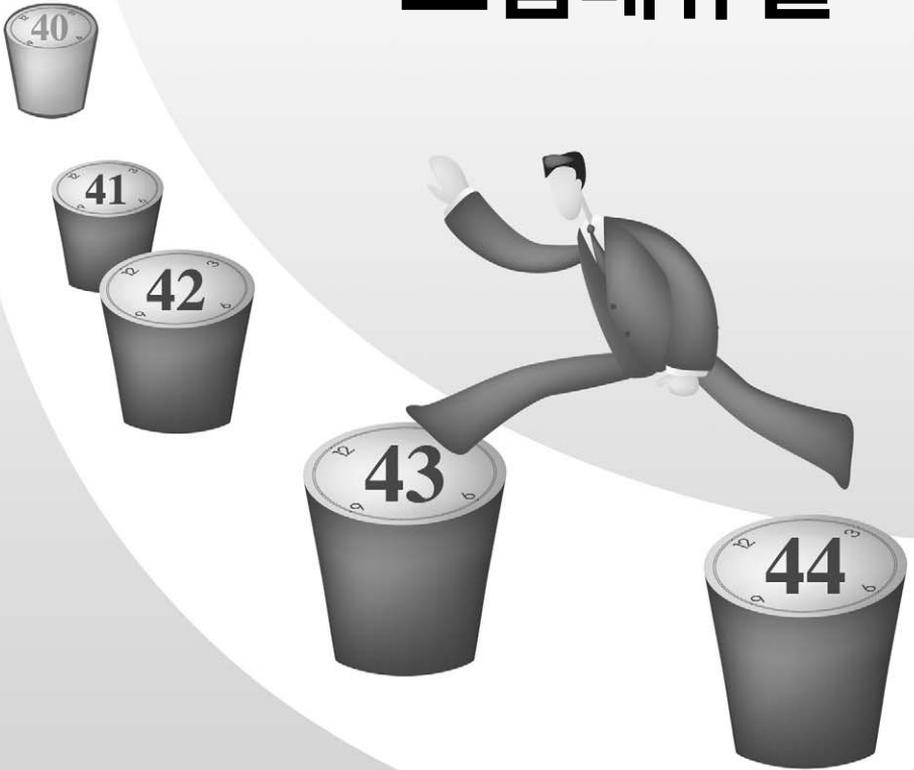


주 40시간제 도입매뉴얼



주40시간제 도입매뉴얼



| CONTENTS |

Chapter 1 도입시기 및 시행효과

- I. 주40시간제 적용시기 _ 6
- II. 주40시간 근무제 시행효과 _ 7
- III. 주40시간제 도입에 따른 인건비 부담 _ 8

Chapter 2 주40시간제 내용 및 도입방안

- I. 주40시간제 법개정 내용 _ 10
 - 1. 주44시간에서 주40시간으로 단축 _ 11
 - 2. 근로시간 유연화 _ 14
 - 3. 휴가제도 변경 _ 16
 - 4. 임금수준 저하방지 _ 22
 - 5. 취업규칙 및 단체협약 반영 _ 23
- II. 주40시간제 도입방안 _ 25
 - 1. 계획수립 _ 25
 - 2. 제도 설계 _ 27
 - 3. 주40시간제 시행 및 사후관리 _ 35



Chapter 3 주40시간제 도입사례

1. 보상휴가제 및 연차휴가사용촉진제도를 활용함으로써 개인의 여가를 제도적으로 보장한 사례 _ 38
2. 시간외 근로가 많은 제조회사에서 임금총액을 기존수준으로 유지하면서 조기도입한 사례 _ 42
3. 근로시간이 장시간이고 복잡한 서비스업에서의 조기도입사례 _ 45
4. 선택적 근로시간제 도입을 통해 근로시간을 단축한 사례 _ 47
5. 탄력적 근로시간제를 도입한 병원의 사례 _ 50
6. 신규 고용을 통해 2교대제에서 3교대제로 전환한 사례 _ 53
7. 계절별 업무량이 집중되는 사례 _ 56
8. 자동차 생산라인에서의 도입사례 _ 59

부 록 현행 근로기준법(주40시간제) 주요내용

- I. 근로계약과 취업규칙 _ 64
- II. 근로시간 _ 68
- III. 휴일·휴가 _ 72
- IV. 임금 _ 75
- V. 해고 및 징계 _ 78





Chapter

1

도입시기 및 시행효과

주40시간제 도입매뉴얼

I 주40시간제 적용시기

- '04.7.1, 1,000인 이상 사업장을 시작으로 기업규모별로 단계적으로 주40시간제 적용
 - '08.7.1 20~50인 사업장 적용으로 20인 이상 사업장은 모두 주40시간제 적용

사업장 규모별 주40시간제 적용시기

	1,000인 이상	300~1,000인	100~300인	50~100인	20~50인	5~20인
적용시점	'04.7.1	'05.7.1	'06.7.1	'07.7.1	'08.7.1	'11.7.1

※ 금융·보험업, 정부투자기관, 지방공사 및 지방공단, 공공기관 등은 '04.7.1부터 주40시간제 시행

- 5인 이상 20인 미만 사업장은 '11.7.1부터 주40시간제 적용



Ⅱ 주40시간 근무제 시행효과

(1) 근로자의 삶의 질 향상

- 근로시간 단축으로 여가시간이 늘어나 각자의 취향과 개성, 적성에 맞는 다양한 여가·취미활동이 가능해져 근로자의 삶의 질 향상
 - 또한 가족단위 스포츠, 문화·레저활동, 문화유산 탐방 등 가족중심 여가문화가 확산되면서 가족간 친밀감 증대와 건전한 소비풍토 조성에 기여

(2) 새로운 산업발전을 통한 경제활성화

- 주40시간제 시행에 따른 근로시간 단축은 문화·관광, 레저, 운송업 등 서비스 산업 중심의 내수증대로 이어져 일자리 창출 및 경제 활성화에 기여
 - 또한 기업의 새로운 생산방식 도입, 업무 프로세스 개선, 효율적 인사·노무관리 체계 정립, 인적자원개발 등으로 잠재성장률이 증가할 것으로 예상

(3) 일자리 나누기를 통한 실업문제 해결

- 주40시간 근무제가 시행되면 전 산업에 걸쳐 새로운 일자리가 창출될 것으로 예상
 - 프랑스의 경우 일자리 창출을 위해 이미 1982년 이래 1주 39시간제, 1998년 1주 35시간제를 실시해왔고, 독일 역시 노사협약을 통해 근로시간을 1주 37시간으로 단축

Ⅲ 주40시간제 도입에 따른 인건비 부담

- 주40시간제가 도입되면 소정근로시간이 주44시간에서 주40시간으로 줄어들어 임금보전시 시간당 임금이 상승할 수 있으나
- 월차휴가 및 유급생리휴가가 폐지되고 연차휴가도 조정되어 전체적으로 유급휴가 일수가 줄어들게되므로 주40시간제 도입에 따른 시간당 임금증가를 상쇄하여 임금 총액에 미치는 영향은 크지 않을 것으로 예상됨

휴가제도 비교

	주44시간제	주40시간제
연차휴가	1년 개근시 10일, 1년 1일 가산, 1년 9할 이상 출근시 8일	1년 8할 이상 출근시 15일, 2년 1일 가산
월차휴가	월 만근시 1일	폐지
생리휴가	월 1일 유급	월 1일 무급

법정 유급휴가 비교

근속년수	주44시간제		주40시간제
	남성	여성	
1년	22일	34일	15일
3년	24일	36일	16일
5년	26일	38일	17일
7년	28일	40일	18일



Chapter

2

**주40시간제 내용
및 도입방안**

주40시간제 도입매뉴얼

I 주40시간제 법개정 내용

주40시간제 적용시 변경사항

구 분	주44시간제	주40시간제
법정 근로시간	- 주44시간	- 주40시간
연차휴가 및 휴가사용 촉진방안	<ul style="list-style-type: none"> - 월차휴가 : 월 만근시 1일 - 연차휴가 : 1년 만근 10일, 90% 근무시 8일, 1년 근속시마다 1일 가산, 20일 초과시 금전지급 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 월차휴가 폐지 - 연차휴가 15~25일(2년당 1일 가산)로 조정, 1년 미만 근속자는 1개월 개근시 1일 휴가부여 - 휴가사용촉진방안 신설 : 사용자의 적극적 휴가사용 권장에도 근로자가 이를 사용하지 않으면 사용자가 수당으로 보상할 의무 면제
선택적 보상휴가제	- 규정없음	- 노사합의로 연장, 야간, 휴일근로에 대한 보상휴가제도 도입 가능
생리휴가	- 월1일 유급으로 부여	- 월1회 무급휴가으로 부여
연장근로시간 상한선 및 할증률	<ul style="list-style-type: none"> - 연장근로시간 1주 12시간 한도 - 연장근로 할증률 50% 	<ul style="list-style-type: none"> - 3년간 한시적으로 1주 16시간 한도, 최초 4시간분 할증률 25%
탄력적 근로시간제	<ul style="list-style-type: none"> - 2주 단위 : 취업규칙, 1주48시간 한도 - 1개월 단위 : 근로자대표와 서면합의, 1일12시간, 1주56시간 한도 	<ul style="list-style-type: none"> - 2주 단위 : 취업규칙, 1주48시간 한도 - 단위기간 3개월로 확대(근로자대표와의 서면합의, 일12시간, 주52시간 한도)
임금보전	-	- 법개정으로 인해 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 하는 원칙을 부칙에 명시
단체협약, 취업규칙 변경	-	- 기존 단체협약 및 취업규칙 갱신 노력 의무 부칙에 명시

1. 주44시간에서 주40시간으로 단축

| 근로시간 단축시 우선적으로 검토해야 할 사항 |

- ▶ 주40시간제를 도입하되 주5일제로 할 것인가 아니면 기존의 방식대로 주6일제로 할 것인가를 결정
 - ▶ 주5일제로 할 경우 토요일을 어떤 방식으로 처리할 지 결정
- 주40시간제 도입의 핵심은 기존의 주44시간제에서 주40시간으로 주당 근로시간을 4시간 단축하는 것임
 - 따라서 연소근로자의 경우에도 기존의 주42시간에서 주40시간으로 단축되나, 유해위험작업의 경우는 그대로 적용됨

구 분	현행 근로시간		근로시간 단축후	
	1일	1주	1일	1주
일반근로자	8시간	44시간	8시간	40시간
연소근로자 (15~18세)	7시간	42시간	7시간	40시간
유해위험작업 (잠함, 잠수)	6시간	34시간	6시간	34시간

- 법정근로시간이 1주 40시간으로 단축된다고 하여 당연히 주5일 근무제가 되는 것은 아님
 - 기존의 주6일 근무제처럼 1일의 유급휴일을 부여하고 주40시간을 주6일로 나누어 근무하게 할 수도 있고, 1일 8시간, 주5일을 근무하게 할 수도 있음

(1) 토요일의 처리방식

- 주40시간제를 주5일제로 운영하는 경우 토요일이 반드시 '휴일'로 되는 것은 아니며, 유급으로 하여야 하는 것도 아님
 - 토요일을 '휴일'로 할 것인지 아니면 단순히 근로의무가 면제된 '무급휴무일'로 할 것인지는 노사가 정할 수 있음. 다만 노사가 별도로 정하지 않은 경우에는 '무급휴무일'로 봄
- 토요일의 처리방식은 무급 또는 유급, 휴일 또는 휴무일에 따라, 무급휴무일, 무급휴일, 유급휴일의 세 가지 방식이 가능

토요일 근무에 대한 임금산정

구 분	근로 미제공시	근로제공시
무급휴무일	0%	근로제공시간에 대한 임금 100% + 연장근로 할증(1주 최초 4시간 25%, 이후 50%)
무급휴일	0%	임금 100% + 휴일근로 할증 50%
유급휴일	유급 100%	유급100% + 임금100% + 휴일근로할증50%

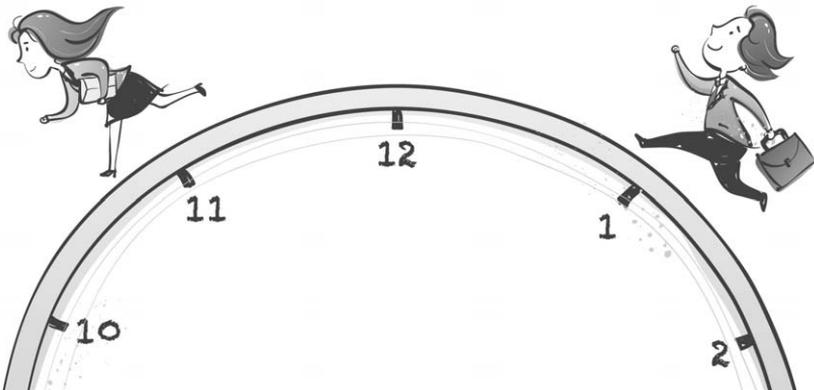
(2) 토요일의 처리방식에 따른 통상임금산정기준시간의 변화

- 토요일을 무급휴무일로 하기로 한 경우 통상임금산정기준시간은 이를 포함하지 않으므로 209시간으로 처리
 - 토요일을 유급 처리기로 한 경우에는 통상임금산정기준시간 계산시 그 시간을 포함하여 계산하여야 하므로 226시간이 되거나 또는 243시간이 될 수 있음
- 토요일을 유급처리하는 경우에도 유급시간을 4시간으로 하느냐, 8시간으로 하느냐에 따라 통상임금산정근로시간수가 변화되어 결국 통상임금의 변화를 초래함

- ① 단축되는 4시간을 무급으로 처리하는 경우 $\{(주40시간 + 주휴일 8시간) \times 365 \div 7\} \div 12월 = 209시간$
- ② 단축되는 4시간을 유급으로 처리하는 경우 $\{(주40시간 + 주휴일 8시간 + 4시간) \times 365 \div 7\} \div 12월 = 226시간$
- ③ 8시간을 유급으로 처리하는 경우 $\{(주40시간 + 일요일8시간 + 8시간) \times 365 \div 7\} \div 12월 \approx 243시간$

(3) 연장근로 상한선 및 할증률

- 1주 법정근로시간이 40시간으로 단축됨에 따라 성인근로자의 연장근로시간이 개정법이 시행되는 날부터 3년간 1주 12시간에서 16시간으로 확대
 - 1주 근로시간의 최대한도는 법시행일부터 3년간 법 개정 전과 마찬가지로 56시간(40시간 + 16시간)이 됨
 - 이러한 조치는 근로시간 단축에 따라 준비기간이 필요하기 때문에 기업 부담을 완화하는 차원에서 한시적으로 도입한 것임
- 개정법 부칙에서는 연장근로 한도를 3년간 16시간으로 확대하면서 이 중 최초 4시간에 대해서는 할증률을 25% 이상으로 할 수 있도록 하고 있음
 - 이 때 '최초 4시간'이라 함은 1일 8시간을 초과하거나 1주 40시간을 초과하여 최초로 발생하는 4시간분의 연장근로를 의미함



2. 근로시간 유연화

- ▶ 탄력적 근로시간제의 단위기간을 1개월 이내에서 3개월 이내로 기간을 확대
- ▶ 연장·야간·휴일근로에 대하여 지급되는 임금 대신에 휴가를 부여할 수 있도록 함

(1) 탄력적 근로시간제

- 「탄력적 근로시간제」란 일정 단위기간을 평균하여 1일간 또는 1주간 근로시간이 법정 근로시간을 초과하지 않는 범위 내에서 특정일 또는 특정주의 근로시간을 법정근로시간을 초과하여 근무할 수 있도록 탄력적으로 운영하는 제도로,
 - 기업은 이 제도를 활용하여 일정한 요건을 갖춘 연장근로의 경우 추가적 가산 임금의 부담 없이 계절적 생산량 변동에 대해 유연히 대응 가능
- 기존에는 2주 이내 단위의 탄력적 근로시간제와 1개월 이내 단위의 탄력적 근로시간제 2가지 형태로 운영되었는데, 개정법에서는 1개월 이내 단위의 탄력적 근로시간제를 3개월 이내로 단위기간을 확대함
- 탄력적 근로시간제는 연소근로자(15세 이상 18세미만)와 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용할 수 없음

가. 2주 이내 단위 탄력적 근로시간제

- 2주 이내 단위 탄력적 근로시간제는 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 근로시간을 탄력적으로 운영할 수 있으며,
 - 특정주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없고, 취업규칙에 이러한 내용을 규정해야 함





사례 2주 단위 탄력적 근로시간제를 시행하는 사업장에서 첫째 주에 44시간을 근로하고 둘째 주에 36시간을 근로할 경우 연장근로 수당을 지급해야 하는가?

2주 단위 탄력적 근로시간제를 도입하여 주당 평균근로시간이 40시간이므로 이 경우에는 연장근로 가산수당이 발생하지 않는다.

나. 3월 이내 단위 탄력적 근로시간제

- 3월 이내 단위 탄력적 근로시간제는 3개월을 한도로 사용자와 근로자대표가 서면합의로 도입 가능
 - 이때에도 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과할 수 없으며, 특정주의 근로시간은 52시간, 특정일의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없음
- 사용자가 근로자대표와 서면합의를 하는 경우 대상근로자의 범위, 단위기간, 단위기간에 있어서의 근로일 및 당해 근로일별 근로시간, 기타 서면합의의 유효기간을 명시하여야 함
 - 만일 단위기간 내 정한 근로시간을 초과하여 근무하는 경우에는 연장근로에 해당되어 연장근로가산임금을 지급하여야 함

(2) 선택적 보상휴가제

- 「선택적 보상휴가제도」는 노사 간 서면합의가 있는 경우 연장·야간근로 및 휴일근로를 함으로써 발생한 임금을 지급하는 대신 유급으로 휴가를 부여하는 것임
 - '유급' 처리해야 할 부분은 연장·야간·휴일근로에 대한 임금과 50%의 가산수당까지 포함한 것임
- 선택적 보상휴가를 실시하기 위해서는 근로자대표와 서면합의가 있어야 하므로 이 요건을 갖추지 못하면 효력이 없음

노사 서면합의에 포함되어야 할 사항

휴가 부여방식	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자의 청구에 의할 것인지, 사용자가 지정할 것인지 여부 • 전 근로자 대상 또는 희망하는 근로자에 한하여 적용할 것인지 여부
임금 청구권	<ul style="list-style-type: none"> • 휴가 청구권과 임금청구권의 선택을 인정할 것인지 여부 • 임금을 지급받는 대신 휴가만 인정할 것인지 여부 • 휴가 사용할 수 있는 기한을 정한 경우 그 기한
보상휴가 부여기준	<ul style="list-style-type: none"> • 시간단위로 휴가를 부여할 지, 일(日)단위로 부여할지 여부 • 가산임금만 적용할지, 모든 연장·야간·휴일근로분에 대해 적용할지 여부

3. 휴가제도 변경

- ▶ 월차휴가가 없어지고, 연차휴가일수가 조정됨
 - 연차휴가는 1년에 8할 이상 출근하면 15일의 휴가가 주어지고 계속 근로연수 매 2년에 1일씩 증가
- ▶ 생리휴가는 청구시 사용할 수 있으나, 무급으로 변경

(1) 연·월차유급휴가의 통합 및 연차휴가일수 조정

- 월차유급휴가는 우리나라 특유의 휴가제도로 주40시간제가 도입되면서 폐지 되었지만, 엄밀히 말하면 월차유급휴가의 폐지라기 보다는 연·월차휴가를 통합 하였다고 보는 것이 정확함
 - 입사시점으로부터 1년을 경과하여 근무할 경우 그 1년 동안 8할 이상 출근시 15일을 연차휴가로 부여하고 계속 근로연수 매 2년에 1일씩 가산하되 연차휴가 일수 총 한도를 25일로 함
 - 1년 미만 근속자의 경우 1월간 개근시 1일의 휴가를 부여하여 사용할 수 있되 1년이 경과된 시점에서 미리 사용한 휴가 일수는 15일의 연차휴가 발생일수에서 공제하고 나머지 일수만 연차휴가를 사용할 수 있도록 함

(2) 연차유급휴가일수 산정방법

- 개정법이 시행되더라도 종전의 근속년수는 계속 인정되며 연차휴가일수를 산정하는 방법만 달라져, 1년에 8할 이상 출근시 15일이 부여되고 이후 2년에 1일 씩 가산하되 25일을 한도로 함
 - '1년에 8할 이상 출근'이란 1년간 법정휴일(주휴일, 근로자의 날) 및 약정휴일(노사 간에 휴일로 하기로 정한 날 : 국경일, 명절 전후, 기타 공휴일 등)을 제외한 사업장의 연간 총 소정근로일수에서 출근한 날이 80%이상인 경우를 말함

근속년수별 휴가산정례

근속연수	1년	2년	3년	4년	5년	10년	15년	20년	25년	30년
휴가일수	15일	15일	16일	16일	17일	19일	22일	24일	25일	25일

- 주40시간제 도입이전에 발생한 연차휴가는 도입 이후에도 영향을 받지 않고 유효하게 사용할 수 있으며 미사용 휴가에 대해서는 연차휴가미사용수당을 지급해야 함



2011.7.1 개정법이 시행되는 사업장에서 2010.1.1 입사하여 1년간 개근한 근로자의 경우 연차휴가는?

- 2011.1.1에 종전법에 의해 10일의 연차휴가가 발생하며
- 2011.7.1 개정법이 시행되더라도 2012.1.1 새로운 연차휴가가 발생할 때까지는 10일의 연차휴가를 유효하게 사용할 수 있음
- 개정법이 시행된 이후에 연차휴가 산정시점이 도래한 경우에는 산정대상기간에 개정법 시행이전의 기간이 포함되어 있더라도 일할 하여 계산하지 않고 개정법에 의해 연차휴가를 산정



사례

2011.7.1 개정법이 시행되는 사업장에서 2007.1.1 입사한(5년 근속) 근로자의 경우 2012.1.1 발생하는 연차휴가일수는?

기본휴가 15일(2011년 중 8할이상 출근한 경우) + 가산휴가 2일(1년을 초과한 2년당 1일) = 총 17일의 휴가 발생

(3) 1년 미만 근속자의 연차휴가

- 입사이후 1년 미만 근속자인 경우 1월간 개근시 1일의 연차휴가가 발생하고, 1년간 8할 이상 출근한 경우에는 1월 개근시 발생한 휴가일수를 포함하여 15일의 연차휴가가 발생
 - 다만 1년 미만 근속기간 중에 매월 1일씩 발생하는 휴가를 미리 사용한 경우에는 15일에서 사용한 휴가 일수 만큼 공제하고 부여



사례

2011.7.1 개정법이 시행되는 사업장에서 2012.1.1 입사한 근로자의 경우 연차휴가 산정

입사 후 매월 개근하면 2012. 2.1, 3.1 ... 12.1 에 총 11일의 연차휴가가 발생하나 1년간 8할 이상 근로한 경우에는 2013.1.1에 15일의 휴가가 발생한다. 1년 미만 근속기간 중 발생한 11일의 휴가 중 3일의 휴가를 사용한 경우에는 15일에서 3일을 뺀 12일의 휴가가 발생한다.

- 1년 미만 근속기간 중 발생하는 휴가는 발생일로부터 1년간 사용 가능
 - 그러나, 1년간 8할 이상 출근한 경우에는 그 다음날에 15일의 연차휴가가 발생하므로 새롭게 발생하는 연차휴가 전체에 대해 다시 1년간의 사용기간이 주어짐
 - 다만, 최초 1년간 8할미만 출근한 경우에는 그 다음날 새롭게 발생하는 연차휴가가 없으므로 1년 미만 근속기간 중 발생한 연차휴가에 대해서만 각각 그 발생한 때로부터 1년간 사용 가능

(4) 연차휴가를 회계연도 단위로 일률적으로 부여하는 경우

- 연차휴가는 개별 근로자의 입사일을 기준으로 산정하는 것이 원칙이지만 노무 관리의 편의를 위해 회사의 회계연도 등을 기준으로 전 근로자의 연차휴가 산정 기간을 일률적으로 적용 가능함
 - 그러나 이 경우에도 근로자에게 불리하지 않아야 하므로 연도 중 입사자에 대해서는 다음연도 1월 1일에 근속기간에 비례하여(15일 × 출근일수/연간 소정근로일수) 미리 휴가를 부여
 - 개정전과 마찬가지로 다음연도 1.1에 근속기간에 비례하여 연차휴가일수를 부여할 경우 근로자의 입사일로부터 1년이 되기 전까지 매월 개근하였을 경우 매월 1일의 연차휴가를 별도로 부여하여야 함



사례

개정법이 시행되는 사업장에서 2012.7.1 입사한 근로자의 경우 (회사의 회계연도 단위가 2013.1.1~2013.12.31인 경우)

- 2012.7.1~12.31 기간 동안 개근할 경우 2012.8.1부터 2013.1.1까지 매월 1일씩 발생한 휴가(6일)를 포함하여 6개월 동안의 연차휴가 7.5일 발생 (15일* 6월/12월) 2013.1.1에 7.5일의 휴가를 부여하되, 2012.7.1~12.31 사이에 2일의 휴가를 사용했다면 7.5일 - 2일 = 5.5일의 휴가를 사용할 수 있음.
- 2013.1.1부터 5.31까지 매월 개근할 경우 2013.2.1, 3.1, 4.1, 5.1 6.1 에 각 1일씩 5일의 연차휴가가 발생, 2014.1.1에 5일의 휴가를 포함하여 15일의 연차휴가가 발생하되 5일의 휴가 중 1일을 2013년도에 사용한 경우 이를 공제하고 14일의 휴가를 부여.

(5) 휴가사용촉진

- 사용자가 법에 규정된 연차휴가 사용촉진 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 않은 경우에 금전보상 의무를 면제할 수 있음

- 연차휴가 사용촉진 방안은 근로자의 실 근로시간을 단축하고 기업의 임금부담을 줄이는 방향으로 작용하게 될 것이나, 사용자가 이를 악용하여 그 권리를 남용할 경우를 감안하여
 - ① 휴가사용기간 만료 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자에게 휴가사용 시기지정을 서면으로 요구하고,
 - ② 사용자의 시기지정 요구에 대해 10일 이내에 근로자가 사용 시기를 지정하지 아니하면, 사용자가 휴가사용기간 만료 2월 전까지 휴가사용시기를 지정하여 서면으로 통보하고,
 - ③ 휴가사용지정일에 사용자의 명시적인 근로수령 거부의를 표시하는 경우에 한해 금전보상 의무를 면제함

회계연도 기준 연차휴가 부여시 사용촉진

시기지정 요구 (회사)	사용시기 지정 (근로자)	휴가시기통보 (회사)	휴가사용	휴가사용
10.1	10.10	10.20	11.1	12.1
				12.31

- 연차유급휴가는 발생한 때로부터 1년간 사용할 수 있으므로 “연차휴가 사용기간 만료일 3월 전을 기준으로 10일 이내”란 연차휴가가 발생하여 1년이 되는 날을 기준으로 3개월 전부터 10일 간을 의미한다.
- 회계연도 단위(1.1~12.31)로 연차휴가를 부여하는 경우에는 매년 10.1~10.10 사이에 서면으로 시기지정을 요구해야 한다.



사례 2008.8.1 입사한 근로자가 2011.8.1.~2012.7.31 기간 중에 8할 이상 출근한 경우

- 개정법에 따라 2012.8.1 연차휴가 16일이 발생하고, 연차휴가 사용촉진을 하기 위해서 회사는 2013.5.1~5.10사이에 근로자에게 서면으로 시기지정을 요구해야 함.

- 사용자의 휴가사용 촉진조치에 따라 근로자가 휴가사용시기를 지정하거나, 근로자가 지정하지 않아 사용자가 사용 시기를 지정한 경우 근로자는 원칙적으로 지정한 시기에 휴가를 사용해야 함
 - 다만, 사용자의 승인이 있으면 변경할 수 있으며, 사용자도 원칙적으로 지정한 시기에 근로자가 휴가를 사용할 수 있도록 해야 하나 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우 시기를 변경할 수 있음
- 연차휴가 사용촉진 조치는 의무사항은 아니므로 사용자가 반드시 이를 실시해야 하는 것은 아님



지정된 휴가일에 근로자가 휴가를 사용하지 않고 출근하는 경우 어떻게 되는가?

- 사용자는 노무수령 거부의를 명확히 표시해야 하며, 명확한 노무수령 거부 의사에도 불구하고 근로를 제공한 경우에는 연차휴가미사용수당을 지급할 의무가 없음.
- 사용자가 노무수령 거부의를 명확히 표시하지 않았거나 출근한 근로자에 대하여 업무지시 등을 하여 근로자가 근로를 제공한 경우에는 휴가일 근로를 승낙한 것으로 보아야 하므로 연차휴가미사용수당을 지급해야 함.

(6) 생리휴가 무급화

- 생리휴가는 여성 근로자가 생리현상이 있는 경우에 연령, 근로형태, 직종, 개근 여부, 근로일수(월 중간 입·퇴사)와 상관없이 월 1일의 휴가를 주어야 하는데,
 - 기존에는 생리휴가를 유급으로 부여해야 했으나, 개정법에서 무급으로 변경 되었으므로 여성근로자가 생리휴가를 청구하는 경우 휴가 사용일에 대해 임금을 지급할 의무가 없음

4. 임금수준 저하방지

임금은 원래 노사가 자율적으로 결정하는 사항이지만 법 개정으로 인해 근로자의 소득이 감소되는 것을 방지하기 위해 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 노력하여야 함

(1) 보전해야 할 임금의 범위

- “기존의 임금수준”이란 종전에 지급받아 왔던 임금총액을 의미하는 것으로 임금수준이 총액기준으로 법시행 이전보다 저하되지 않아야 한다는 의미
 - 기본급, 근로시간 4시간 단축분, 연월차휴가수당, 생리휴가수당, 상여금 등 개별 임금항목별로 각각 임금수준이 저하되지 않도록 보전해야 한다는 것은 아님
- “시간급 통상임금이 저하되지 않도록 한다는 것”은 기존의 임금수준을 보전하기 위해 임금항목이나 임금을 조정함에 있어 시간급 통상임금을 저하시켜서는 안 된다는 의미
 - 개정법에서 시급 통상임금을 산출하기 위한 기준시간이 226시간에서 209시간으로 줄어들 경우 시급 통상임금과 이것을 가지고 산출하는 각종 수당(연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 연차휴가근로수당 등)이 증가할 수 있는데 이에 대한 부담을 줄이기 위해 임금체계를 재설계하더라도 기존의 시급 통상임금이 저하되지 않도록 해야 한다는 것임

(2) 임금보전 방법

- 임금보전을 어떻게 할 것인가에 대해서는 노사가 단체 협약이나 취업규칙 등을 통해 임금항목이나 임금조정 방법 등을 자율적으로 정할 수 있음
 - 방법적으로 보면 사전에 보전수당을 신설하거나 기본급 인상 등을 통해 보전할 수도 있고, 사후에 이 법 시행으로 인해 임금이 저하되었다면 그 저하된 부분에 대해 보전할 수도 있음

(3) 비교대상 기간 및 비교대상 주체

- 기존의 임금수준이 저하되었는가를 판단하는 비교대상기간은 상여금이나 연차수당이 연 단위로 산정되므로 법 개정 전후의 “연간 단위”로 지급된 임금총액으로 비교함
 - 비교대상주체는 연장 근로시간이나 휴일 일수 등은 근로자별로 다르므로 전체 근로자의 임금총액이 아닌 “개별 근로자별”로 임금총액을 비교함

5. 취업규칙 및 단체협약 반영

- 근로기준법은 근로조건을 최저기준을 정하고 있을 뿐 그 이상의 기준을 노사가 자율적으로 정하는 것에 대해 제한을 가할 수는 없으므로,
 - 10인 이상의 근로자를 사용하는 기업에서는 취업규칙을, 노동조합이 있어 단체협약을 체결하고 있는 기업에서는 단체협약을 주40시간제 도입의 취지에 맞게 변경하여야 함

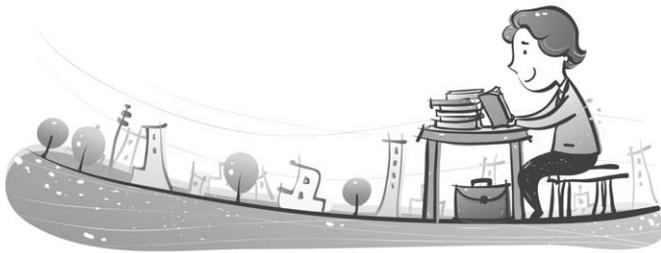
(1) 취업규칙 · 단체협약이 변경되지 않는 경우

- 개정법 시행 이후에도 기존 취업규칙과 단체협약 규정이 변경되지 않는 경우에는 개정법보다 상위의 근로조건을 정한 부분은 그 효력이 그대로 인정되지만 개정법보다 하위의 근로조건을 정한 부분은 무효가 됨
 - 구법에 의한 연·월차휴가, 유급생리휴가, 연장근로 한도 및 할증률 등의 규정이 취업규칙 또는 단체협약에 존재하는 경우 그 규정이 개정법에 우선하여 효력을 가짐



(2) 개정법에 따른 취업규칙 변경

- 사용자가 취업규칙을 변경하고자 할 경우
 - 당해 사업장에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 의견을 들어야 하고, 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 얻어야 함
- 개정법은 법정 근로시간을 40시간으로 단축하는 대신 휴가제도 등을 합리적으로 조정하여 전체적으로 노사입장을 균형 있게 반영한 것이므로 사용자가 개정법의 내용대로 취업규칙을 변경하는 것은 사회통념상 합리성이 있어 종합적으로 근로자에게 불이익하다고 볼 수 없음
 - 따라서 사용자가 취업규칙을 개정법에 따라 변경하는 것은 불이익 변경으로 볼 수 없으므로 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 의견을 들은 후 변경 가능
 - 다만, 법시행일전에 소정근로시간이 44시간 미만인 사업장(예: 40시간 또는 42시간)에서 개정법의 내용에 따라 취업규칙상 휴가관련 규정을 변경하는 경우에는 취업규칙 불이익 변경에 해당한다고 볼 수 있으므로 근로자 과반수(노조)의 동의를 얻어야 함



Ⅱ 주40시간제 도입방안

- 주40시간제 도입은 아래와 같이 계획수립, 제도 설계, 주40시간제 시행, 사후관리 등 4단계로 구분할 수 있음

추진 일정

계획수립	제도설계	주40시간제 시행	사후관리
<ul style="list-style-type: none"> • 조직분석 및 의견 조사 • 정보수집 및 사례 연구 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간제도 설계 • 휴가제도 설계 • 근로시간단축과 임금보전설계 방안 	<ul style="list-style-type: none"> • 취업규칙 및 단체협약의 변경 • 필요인력충원 및 생산성 향상 방안 마련 • 시행방안 공지 및 시행 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용노동부에 취업규칙 변경신고 • 인사노무관리 안정화

1. 계획수립

(1) 조직 분석 및 직원의견조사

가. 회사의 현황파악

- 주 40시간제를 가장 성공적으로 설계하기 위해서는 회사가 가지고 있는 산업적 특수성을 고려하여야 함
 - 회사의 업종, 인건비의 비중 등을 고려하여 인력의 적정수준을 판단

나. 근로자 공감대 형성

- 근로시간 단축은 근로시간 및 작업내용의 실태를 조사해 각 기업의 특성에 맞는 대응방안을 추진해야 하지만, 무엇보다 근로자들이 희망하는 바를 반영해 추진하는 것이 바람직함
 - 따라서 근로자들이 근로시간 단축에 대하여 어떠한 생각을 갖고 있는지를 조사하고 그 결과를 바탕으로 근로시간 단축에 관한 공감대를 형성하는 과정이 필요함

다. 고객·거래업체 실태파악 및 협조체제 구축

- 근로시간 단축을 추진하는 경우에 기업 내부뿐만 아니라, 거래처 및 협력 업체, 고객 등의 이해와 협력을 구해야 함
 - 원재료의 구입처, 거래 및 협력업체, 운송업체 등 관련 기업의 근로시간 및 휴일·휴가 실태를 파악하여 생산, 운송 및 판매 등에 차질이 발생하지 않도록 하고,
 - 서비스 업종인 경우 1일 시간대별·요일별·월별·계절별·연간 고객수 등을 파악하여 고객 서비스에 차질이 없도록 근무시스템 설계

(2) 정보수집 및 사례연구

- 주40시간제 도입을 위하여 동일업종의 다른 기업들은 어떠한 방식으로 도입하였는가에 대한 벤치마킹을 함으로써 주40시간제 도입시 혼란이 없도록 함



2. 제도 설계

- 회사의 특징을 전제한 상태에서 다음으로 진행되어야 할 작업은 법률에 대한 충분한 이해를 전제로 구체적인 회사고유의 제도 설계임
- 설계의 순서는 근로시간단축에 따른 주간 근로일수와 일일근로시간, 토요일에 대한 정의, 유연화된 근로시간제 도입 등을 기초로 한 근로시간 설계 검토 및
 - 이를 기초로 연차휴가의 변경, 생리휴가존속여부, 휴가사용 촉진제의 신설 또는 정착, 선택적 보상휴가제도의 구체화 등을 설계
- 근로시간제도와 휴가제도의 설계에 따라 몇 가지 방안이 나오게 되면 방안별 비용효과분석을 하고 임금제도의 설계 및 규정 정비



(1) 근로시간제도 설계

가. 주40시간 근무제 유형 파악

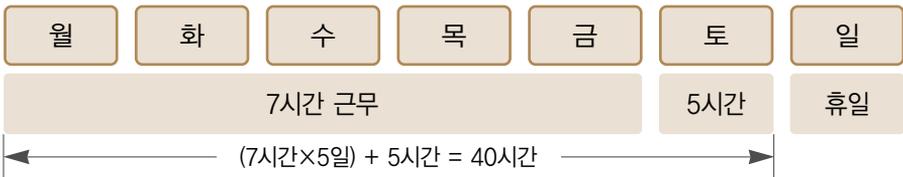
- 주40시간 근무제의 유형은 일일 소정근로시간, 휴일 유무에 따라 다음과 같이 구분해 볼 수 있음

주5일 8시간 근무- 주5일제



- 완전 주5일 근무제로서, 1일 8시간, 1주 40시간을 근무하고, 주2일을 휴무하는 형태로 가장 일반적인 형태임
 - 이는 토요일에 대하여 유급휴일 또는 무급휴일로 정할 것인지, 휴무일로 할 것인지에 따라 통상임금의 차이가 나타남
- 토요일을 유급휴일로 할 경우에도 유급시간을 4시간으로 할 것인지 8시간으로 할 것인지에 따라 통상임금의 수준은 달라짐
 - 통상임금의 수준이 달라짐에 따라 통상임금으로 산정하는 연장근로수당, 연차 휴가수당 등도 연동됨
- 이 방식은 사실상 근로자들이 가장 선호하는 방식임
 - 이틀을 연속적으로 쉴 수 있게 함으로써 단순한 근로시간 단축이 아닌 주 5일제의 진정한 효과를 누릴 수 있어 많은 기업들이 인건비의 증가부담에도 불구하고 이 근무제 유형을 도입하고 있음

주5일 7시간, 주1일 5시간 근로제



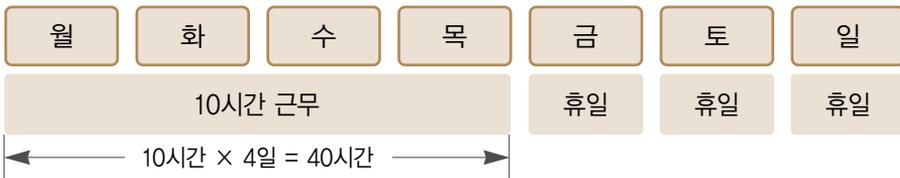
- 기존 근무체제를 유지하기 위한 방법으로 토요일에 반드시 업무를 계속하여야 하는 업종에 적용
 - 소규모 병원이나 미용실과 같은 토요일에 쉬는 고객들이 많이 찾는 서비스 업종에서 도입 가능

주6일 6시간 40분 근로제



- 평일의 근무시간이 줄어들어도 업무에 크게 지장을 받지 않으며 토요일에 업무를 정상적으로 유지해 주어야 하는 업종에 유리
 - 3교대를 유지하면서 전체적으로 기업이 항상 가동되어야 하는 업종의 경우 이러한 근로시간의 단축과 연장근로의 증가를 고려해볼 수 있음

주4일 10시간 근로, 주휴 3일제



(2시간 선택적 보상휴가제 도입 / 2주단위 탄력적 근로시간제 결합)

- 이러한 형태를 전사원에 적용할 수 있는 업종은 상당히 드물지만, 일부 부서에 부분적으로 도입하여 활용하는 경우는 존재

- 업무의 특수성상 핵심분야로서 기타업무들보다 가장 우선적으로 종료하여야 하는 경우나 교대제가 아닌 조별 운영형태로 이러한 방식 도입
- 그러나 1일 8시간을 초과하는 2시간 부분에 대해 선택적 보상휴가제를 도입하여 3일 중 1일을 이에 의한 휴가로 하거나, 탄력적 근로시간제를 도입하여야 가능한 제도임
- 이러한 명시가 없이 그대로 실시하는 경우 2시간 초과분은 연장근로가 됨

나. 연장근로시간 축소 대책 마련

- 법정근로시간이 단축되어도 업종의 특성상 교대근무를 할 수 밖에 없는 업종, 연중무휴로 운영해야 하는 서비스 업종이나, 촉박한 납기일정에 쫓기는 중소기업 등에서는 실 근로시간 단축이 어려운 경우가 많음
- 법정근로시간이 40시간으로 축소됨에 따라 연장근로시간을 12시간으로 할 때 근로기준법상 최장 근로시간은 52시간이 되어 이론적으로 3교대제가 불가능
 - 이러한 상황을 감안하여 한시적으로 3년간 연장근로시간의 한도를 16시간으로 늘리고, 최초 연장근로 4시간에 대해서는 할증률을 25%로 인정해주고 있으나 이는 한시적 조치이고 이 기간 내에 개정법에 부합하도록 실 근로시간을 단축하는 방안을 마련해야 함

다. 근로시간제도 유연화 방안 도입 검토

■ 탄력적 근로시간제

- 탄력적 근로시간제는 일정기간을 평균하여 1일간 또는 1주간 근로시간이 법정 근로시간을 초과하지 않는 범위 내에서 연장근로가산수당 없이 특정일 또는 특정주의 근로시간을 탄력적으로 운용하는 제도로서
 - 기존의 1개월 이내로 제한되었던 단위기간이 3개월 이내로 늘어남

■ 선택적 근로시간제

- 주40시간제 도입에 따라 근무시간은 40시간으로 단축하지만, 업종의 특성상 토요일에도 근무해야 하는 경우 기업은 인력 운영 및 근무시간 편성에 어려움을 겪을 수 있음
 - 노사서면합의가 있는 경우 연장, 야간, 휴일근로에 대하여 지급되는 임금에 같음하여 휴가를 부여할 수 있는 선택적 보상휴가제 도입 가능

■ 재량근로시간제

- 근로기준법 제58조 제3항에 의해 연구, 개발 등 업무의 성질상 업무수행의 방법, 시간배분의 결정 등에 대해 구체적인 지시를 하기 곤란한 업무로서 대통령령이 정한 업무에 대해서 노사합의로 일정한 시간을 근무한 것으로 간주 가능

(2) 휴가제도 설계

가. 연차휴가 활용방안

■ 계획 연차휴가제

- 계획 연차 휴가제를 실시하기 위해서는 먼저 부서별로 부서직원의 휴가 희망일을 신청 받고 부서책임자의 지도 아래 업무공백 등을 고려하여 휴가일을 개인별로 조정, 확정
 - 계획 휴가는 국경일 전후, 여름휴가나 혹은 그 전후, 근로자 개인의 생일이나 가족친지의 생일, 결혼기념일 등에 이용 가능

■ 반일휴가제

- 반일휴가제는 유급휴가의 사용단위를 1일에서 반일로 변경하여 분할 사용할 수 있도록 하는 제도임

- 반일휴가제의 경우 근로기준법상 1일의 연차휴가를 분할하여 사용하는 것에 대한 근거는 없으나 근로기준법의 취지에 벗어나지 않는 범위 내에서 노사간 서면합의를 통해 실시할 수 있음



나. 선택적 보상휴가제

- 선택적 보상휴가제는 근로시간을 탄력적으로 운영할 수 있으면서 불필요한 근로수령과 임금지급을 예방하는 효과가 있는 반면,
 - 근로자 측에서 볼 때 제도 실시 이전에 비해 임금이 저하될 수 있다는 점에서 개별 근로자에게 불이익한 결과를 초래할 수 있기 때문에 반드시 근로자 대표와 서면합의를 한 후 실시하여야 함

다. 유급휴가 대체제도

- 이 제도는 징검다리 휴일이 있는 경우나, 명절 전후, 정부가 정한 공휴일에 연차를 사용하여 집단적으로 휴가를 사용할 수 있는 제도로써
 - 사용자와 근로자대표의 서면합의만으로 다수 근로자에게 휴가 부여
- 노사합의를 함에 있어서 취업규칙 변경절차를 거쳐 유급휴가의 대체를 취업규칙에 규정하였다면 사용자와 근로자의 별도 서면합의가 없어도 취업규칙상 유급휴가 대체제도 규정은 유효

(3) 근로시간단축과 임금보전 설계 방안

- 개정 근로기준법 부칙 제4조에서는 “사용자는 이 법 시행으로 인하여 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다”고 규정하면서 근로시간 단축으로 인해 임금체계를 변경하는 과정에서 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 함

■ 일반 월급제일 경우

- 주44시간에서 주40시간으로 근로시간이 단축되는 경우에 임금을 보전하는 방식은 세 가지로 분류해 볼 수 있음
 - 첫째, 시급통상임금을 인상하는 방식
 - 둘째, 시급통상임금을 유지하면서 임금보전을 위한 별도의 수당(보전수당 등)을 신설하는 방법
 - 마지막으로, 현재 시급통상임금을 유지하면서 통상임금산정기준시간수도 226시간으로 유지하는 방법

▶ 시간급 통상임금을 인상하는 방안

- 이 유형은 일반 사무직이나 연장근로가 많지 않은 사업장에 적합한 유형임
 - 개별 기업이 종전과 동일한 통상임금을 지급하면서 근로시간만 단축할 경우 시간당 통상임금이 상승하고 통상임금과 관련되는 가산임금, 연차수당 등 법정 수당도 상승하므로 개정법 시행 후 임금상승률이 다른 사례에 비해 상대적으로 높음

구 분		근로시간 단축전	근로시간 단축후
산정기초	통상임금산정 기준 시간	$(44+8)/7 \times 365/12 = 226$ 시간	$(40+8)/7 \times 365/12 = 209$ 시간
	시간급통상임금	$1,000,000/226 = 4,420$	$1,000,000/209 = 4,780$
	주당연장근로시간	-	4
월급여액	월급통상임금	1,000,000	1,000,000
	연장수당		$4,780 \times (4 \times 52 \text{주}/12 \text{월}) \times 1.25 = 103,566$
	합 계	1,000,000	1,103,566
인상효과		10.4%	

※ ① 시급은 원단위 미만 절사

② 연장근로수당 산정시 개정법 적용 후 3년간 최초 4시간에 대해 25% 할증률 적용

▶ 시간급 통상임금은 종전과 같이 유지하고 월보전수당을 신설하는 방안

- 주 40시간 실시에 있어 노사가 합의하여 통상임금 산정기준시간은 209로 하되 시간급 통상임금은 종전대로 유지하고 이로 인해 발생 가능한 임금총액의 손실 부분을 월 보전수당으로 보전해주는 방법

구 분		근로시간 단축전	근로시간 단축후
산정기초	통상임금산정 기준 시간	$(44+8)/7 \times 365/12 = 226$ 시간	$(40+8)/7 \times 365/12 = 209$ 시간
	시간급통상임금	$1,000,000/226 = 4,420$	(종전대로 유지) 4,420
	주당연장근로시간	-	4
월급여액	월급통상임금	1,000,000	$4,420 \times 209$ 시간 = 923,780
	보전수당		$1,000,000 - 923,780 = 76,220$
	연장수당		$4,420 \times (4 \times 52 \text{주}/12 \text{월}) \times 1.25 = 95,766$
	합 계	1,000,000	1,095,766
인상효과		9.6%	

※ ① 시급은 원단위 미만 절사

② 연장근로수당 산정시 개정법 적용 후 3년간 최초 4시간에 대해 25% 할증률 적용

▶ 통상임금 산정기준시간수를 226시간으로 그대로 유지하는 방안

- 법정 근로시간이 주40시간으로 단축되었으므로 통상임금산정기준시간도 209시간으로 단축되어야 하나, 단축되는 4시간 분을 월 통상임금 내 그대로 별도의 유급 항목으로 처리하여 통상임금산정기준시간을 226시간으로 유지하는 방법

구 분		근로시간 단축전	근로시간 단축후
산정기초	통상임금산정 기준 시간	$(44+8)/7 \times 365/12 = 226$ 시간	$(40+4+8)/7 \times 365/12 = 226$ 시간
	시간급통상임금	$1,000,000/226 = 4,420$	$1,000,000/226 = 4,420$
	주당연장근로시간	-	4
월급여액	월급통상임금	1,000,000	1,000,000
	보전수당		-
	연장수당		$4,420 \times (4 \times 52 \text{주}/12 \text{월}) \times 1.25 = 95,766$
	합 계	1,000,000	1,095,766
인상효과		9.6%	

※ ① 시급은 원단위 미만 절사

② 연장수당 산정시 최초 3년간 25% 할증률 적용

■ 일급제, 시급제 근로자

- 법정근로시간이 주44시간제에서 주40시간제로 단축되더라도 일급제·시급제 근로자의 통상임금에는 아무런 변동이 생기지 않음
 - 법정근로시간이 주44시간에서 주40시간으로 변경되었으나, 1일 근로시간은 8시간으로 그대로 유지되기 때문에 일급, 시급으로 임금이 책정된 경우에는 영향을 미치지 않음

3. 주40시간제 시행 및 사후관리

(1) 취업규칙 및 단체협약의 변경

- 주 40시간제 도입을 위한 취업규칙의 변경은 통상 불이익 변경으로 볼 수 없으므로 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 들어 변경할 수 있음
- 취업규칙의 신고는 개정내용의 유·불리에 따라 근로자 과반수의 의견 내지 동의서를 첨부하여 지방고용노동관서의 장에게 신고

(2) 필요인력 총원 및 생산성 향상방안 마련

- 근로시간을 단축하더라도 기존의 업무를 그대로 수행하기 위해서는 첫째로 기존의 인원이 연장근로를 실시하는 방법, 둘째로 단축된 시간에 근무할 새로운 인원을 총원하는 방법, 셋째로 생산성을 향상시켜 단축된 시간 내에 모든 업무를 수행하게 하는 방법이 있음
- 주40시간제 시행 초기 단계에서는 기존의 인원이 연장근로하거나 새로운 인원을 총원하는 방법이 많이 선택될 것이나 장기적으로 보아서는 업무의 효율화 등 생산성이 향상될 수 있도록 유도하는 것이 바람직함

Chapter

3

주40시간제 도입사례

주40시간제 도입매뉴얼

I 주40시간제 도입사례

1. 보상휴가제 및 연차휴가사용촉진제도를 활용함으로써 개인의 여가를 제도적으로 보장한 사례

업종	소재	인원	도입시점
전시, 기획업체	서울시 마포구	6명	2010. 5. 1.

(1) 사업장 현황

- 동 회사는 서울 마포구 소재 전시 기획업체로서 6명의 근로자가 근무하고 있고 2010. 5. 1. 주40시간제를 조기 도입하였음

(2) 도입시 고려사항

가. 토요일 처리문제

- 주44시간제 하에서 토요일 오전근무를 해왔으나, 주40시간제 도입이후 토요일에 근무를 계속 할 것인지, 토요일을 유급으로 할 것인지 무급으로 할 것인지에 대한 결정이 요구되었음
- 전시기획 업체로 회사 내부 분위기가 다소 자유분방하고 소규모 업체이다 보니 동 사안에 대해 직원 토론하는 기회를 가졌는데, 그 내용은 업무가 바쁘지 않는 데도 토요일에 정기적으로 출근하는 것은 업무 비효율을 초래할 수 있고 근로 시간을 단축하여 집중적으로 근무함으로써 업무효율을 높임과 동시에 토요일 휴무를 통해 노동력의 소모를 회복하고 사회·문화적 생활을 향유할 수 있는 여가시간을 부여해야 한다는 의견 등이 제기되기도 하였음

나. 시간외근로수당 지급 부담

- 업무가 바쁘지 않을 때에는 정시출퇴근을 하나, 전시 기획업체의 특성상 집중적으로 장시간 근무하여야 하는 경우 연장 및 철야근무가 빈번하여 시간외수당 지급 부담이 있었음

다. 연·월차휴가 미사용 및 오적용

- 동 회사는 급여 및 휴가규정에 기본정기휴가일수를 9일로 하고, 업무 스케줄에 따라 탄력적으로 정기휴가를 시행하며, 6개월 이하에 해당하는 직원은 동기간중 4일로 정기 휴가를 부여하고, 3개월 이하 입사자는 3일로 하여 근로기준법상의 연·월차 휴가에 대한 개념 없이 회사가 임의로 정기휴가, 특별휴가를 두고 있었고, 근속 연수에 따라 가산되는 휴가일수도 정함이 없어 근로기준법에 부합하지 않았음

(3) 구체적 도입내용

가. 토요일 무급휴무일

- 동 회사는 기존에 토요일 오전근무를 하고 있었으나, 주6일, 주44시간제에서 주5일, 주40시간제로 변경하였음. 또한 주40시간제 도입 취지에 맞게 토요일 근무를 하지 않기로 하였으나, 업계 특성상 토요일에 근무할 경우가 있어 무급 휴무일로 설계하였음

나. 보상휴가제도 도입

- 전시 기획업체로서 상시적으로 연장·야간·휴일근로가 발생하고 이에 대해 예측가능성도 낮아 업무가 몰릴 때는 시간외근로가 상당히 많이 발생하여 직원의 과중한 업무가 있었는 바, 근로자의 의견을 수렴한 결과 연장근로수당보다는 보상휴가를 희망하여, 가급적이면 많은 휴가를 부여하는 것이 바람직하다고 판단하여, 근로자대표를 선출하고 서면합의를 하여 동 제도를 도입하였음

다. 연장근로 관행 변화

- 또한 종전에 근로자들이 일이 없어도 정시퇴근하지 않고 늦게까지 사무실에 남아 있던 관행이 있었는데, 업계 특성상 아이디어가 중요하며 장시간 근로가 중요한 것은 아니라고 판단하였고, 연장근로 수당 등 법정수당 지급 부담도 적지 않아, 평소 근로시간에 집중적으로 근로하게 하여, 개별근로자들이 연장근로하던 습관을 없애고 오전 9시에서 오후 6시 즉 소정근로시간 내에 맡은 바 업무를 수행하도록 개별 메일 발송 및 게시판에 권고문 부착하여 사내 분위기 조성하였음. 이를 통하여 기본급 외에 추가 부담되는 연장·야간근로수당이 크게 감소되었음

라. 연차휴가사용촉진제도 활용

- 종전에는 연월차 구분없이 정기휴가, 특별휴가라는 명칭으로 부여하고 있었으나, 부여 휴가일수가 기본 9일, 6개월 이하 직원 4일, 3개월 이하 3일로 현행법에 부합하지 않았음
 - 이에 주40시간 제도를 도입하면서 개정법에 맞도록 제 규정을 정비하여 법정 연차유급휴가를 모두 부여하기로 하였음

■ 연차휴가를 회계연도 단위로 일률적으로 부여 - 취업규칙상 규정 변경

- 연차휴가는 개별 근로자의 입사일을 기준으로 산정하는 것이 원칙이지만 노무 관리의 편의를 위해 회사의 회계연도를 기준(1.1.~ 12.31)으로 전 근로자의 연차휴가 산정기간을 일률적으로 적용하기로 하였으며, 연도 중 입사자에게 불리하지 않도록 다음연도 1월 1일에 근속기간에 비례하여 미리 휴가를 부여하기로 하고, 이를 취업규칙에 명시하였음

■ 연차휴가 사용계획서 작성 및 통보

- 연차휴가를 회계연도 기준으로 일률적으로 부여기로 취업규칙을 변경하는 한편, 연차유급휴가 사용촉진제도를 적극 활용하기로 하였음
- 연차휴가의 사용촉진에 대해서는 법 내용대로 취업규칙에 명문화하여 이를 회사

홈페이지 및 사내 게시판에 올려 열람할 수 있도록 하였고, 연간 연차휴가 계획서를 미리 받아 근로자 스스로 계획하게 하여 연차휴가를 사용하도록 하였음. 또한 법에 따라 사용촉진을 하였음에도 사용하지 않은 경우 수당을 지급하지 않기로 하였음

■ 대체휴가제도 활용

- 또한 근로법 제62조에 의거 근로자 대표와의 서면합의에 따라 연차유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시키는 유급휴가대체제도를 도입하여 활용하기로 하였음. 근로자에게 휴가도 부여하면서 주40시간제 도입 취지를 살리는 것이 바람직하다고 판단하였기 때문임



2. 시간외 근로가 많은 제조회사에서 임금총액을 기존 수준으로 유지하면서 조기도입한 사례

업종	소재	인원	도입시점
제조(반도체부품)	경기도 군포시	11명	2009. 10. 1.

(1) 사업장 현황

- 인사노무 전담 실무자도 없고 관리책임자가 사무를 혼자 감당하고 있었으나 교육을 통해 제도도입에 따른 이점을 알게 되어 주40시간제 조기 도입을 검토하였음
- 제도 도입 고려단계에서 제일 부담이 되었던 사항은 주40시간제의 시행에 따른 토요일 연장근로수당지급으로 인한 인건비 추가 부담문제였음. 이에 다양한 방안을 모색할 필요가 있었고, 주40시간제 시행이후에도 토요일에 근무를 해야 함에 따라 토요일을 유급으로 할 것인지 무급으로 할 것인지에 대한 결정이 필요하였음
- 또한 기본 근무시간이 다음과 같이 장시간이어서 범위반 사항이 발생하였으며, 새로운 근무시간을 설계할 필요가 있었음

동사업장 근무시간 표

요일	근무시간	1일 휴게시간	연장근로시간(주)	시간외수당지급(현)
월, 화, 목, 금	09:00 ~ 21:00	12:00 ~ 13:00 17:30 ~ 18:00	1일 2.5시간 즉, 평일 연장근무 10시간	기본 근무시간에 대하여는 월급여에 모두 포함되어 있다고 보고 별도의 수당을 지급하지 않고, 기본근무시간 이외에 근무시, 잔업수당과 특근수당을 별도로 지급하고 있음. 범위반사항임.
수요일	09:00 ~ 18:00	12:00 ~ 13:00	-	
토요일	09:00 ~ 16:00	12:00 ~ 13:00	44시간제 하에서 2시간, 40시간제 하에서 6시간 발생	

- 통상시급의 산정문제에 있어서 주40시간제에 따른 새로운 통상시급을 산정할 것인지 아니면 주44시간제하의 통상시급을 유지할 것인지를 결정해야 했고 통상시급을 주44시간제하의 통상시급으로 유지하기로 결정한 경우 임금총액의 부족분을 어떻게 보충할 것인지 결정해야 했음

(2) 도입방향

가. 토요일의 무급휴일화

- 주40시간제 시행이후에도 업무의 특성상 토요일에도 4시간씩 근무를 해야 함에 따라 토요일을 유급으로 할 것인지 무급으로 할 것인지를 결정해야 하는 바,
 - 사업장의 인건비 절감차원에서는 무급휴무일로 보는 것이 유리하나, 평일 기본 연장근무가 이미 10시간으로 장시간이고 실질 임금상승차원에서 무급 휴일로 하여 토요일 근무를 휴일근무로 보아 6시간분의 임금을 추가 지급키로 결정하였음

나. 임금총액을 기존수준으로 유지

- 통상시급을 주44시간제하에서 산정된 것으로 유지하고 월소정근로시간수를 209시간으로 함에 따라 기본급의 감소가 불가피하므로 보전수당 등의 항목을 신설하여 한시적으로나마 기존의 임금수준을 유지할 뿐만 아니라 토요일을 무급 휴일로 설계하여 매주 토요일 50%의 가산수당을 포함한 4시간분의 휴일근로 수당을 지급하기로 하였음

다. 연차유급휴가제의 적극적 실시를 통한 근로자들의 불만사항 해소

- 근로자들은 주40시간제를 시행한다고 하면서 근무시간은 주44시간제와 다를 바 없고, 임금총액 또한 기존과 동일한 수준으로 유지되는 것에 대하여 불만사항을 가지고 있는 바,

- 이에 대한 개선책으로 기존 연·월차휴가를 제대로 사용하지 못했는데 주40시간제를 도입하면서 노동의 재생산의 유지와 문화생활의 확보 차원에서 1년에 하계휴가를 포함한 기본휴가일수 15일을 적극적으로 부여하기로 하였음
- 또한 노무관리의 편의를 위해 회계연도를 기준으로 전 근로자에게 일률적으로 연차휴가를 부여하기로 하되 연도중 입사자에 대해서는 다음 회계연도 1월 1일에 근속기간에 비례하여 미리 휴가를 부여하기로 하여 불이익을 최소화 하였음



3. 근로시간이 장시간이고 복잡한 서비스업에서의 조기 도입사례

업종	소재	인원	도입시점
호텔 서비스업	서울시 은평구	18명	2009. 4. 1.

(1) 사업장 현황

- 사업장규모가 소규모여서 근로자수는 많지 않았으나, 호텔 서비스업 특성상 24시간 근무를 해야 하고, 카운터뿐만 아니라 호텔 내에 있는 부대시설도 다양하여 근로형태도 제각각이었던 바 먼저 이에 대한 체계를 잡는 것이 급선무였음. 크게 카운터 캐셔 2명, 야간보조 4명, 노래방, 커피숍, 세탁·청소, 주차업무로 나누어졌고 근로시간도 모두 달랐음
- 또한 연장, 야간, 휴일근무를 함에도 별도의 시간외수당을 지급하지 않았는 바, 임금체불 문제가 있었으며 주40시간제를 도입하면서 이에 대해 명확한 이해와 설계가 요구되었음

(2) 도입방향 및 구체적 도입내용

■ 실근로시간의 단축

기존 근무형태별 근로시간 및 변경 근로시간

근무형태	근무시간	1일 휴게시간	연장근로시간(주)	시간외수당지급(현)
세탁·청소 커피숍	08:00 ~ 20:00 10:00 ~ 22:00	휴게시간 제외 10시간임	연장 주12시간	08:00 ~ 16:00 16:00 ~ 22:00
야간보조	18:00 ~ 06:00	휴게시간 제외 8시간임	연장 주6시간 야간 주24시간	4인이 근무하던 것을 3인으로 하고, 1인을 프론트로 전환배치

주차요원	1일 24시간 근무 → 2일 12시간 근무 → 3일 휴무	휴게시간이 자유로워 구체적 근무시간 파악곤란	사업장 체류시간이 길어, 연장근무시간이 상당하여 별도의 방안이 요구됨	고용노동부 감단근로자 승인신청
프론트	24시간 2교대제	낮근무시 휴게시간 3시간을 제외한 9시간 야간근무시 휴게시간 6시간을 제외한 6시간임	연장 주21시간 야간 주18시간	야간보조담당하였던 1인을 신규배치하여 3조 3교대제 운용

- 상기와 같이 근무형태별 개별 근로자의 근로시간이 상당하였는 바, 주40시간제 도입에 앞서 상기와 같이 현행근로시간에 대해 단축을 피할 필요가 있었음

프론트 - 3조 3교대제로 전환

구 분		1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일
1주	제1조	22~06 (7.5)	22~10 (11)	22~10 (11)	휴일 (0)	22~10 (11)	22~10 (11)	휴일 (0)
	제2조	06~14	10~22	휴일	22~10	10~22	휴일	22~10
	제3조	14~22	휴일	10~22	10~22	휴일	10~22	10~22
2주	제1조	14~22	10~22	10~22	휴일	10~22	10~22	휴일
	제2조	22~06	22~10	휴일	22~10	22~10	휴일	22~10
	제3조	06~14	휴일	22~10	10~22	휴일	22~10	10~22
3주	제1조	06~14	22~10	10~22	휴일	22~10	10~22	휴일
	제2조	14~22	10~22	휴일	10~22	10~22	휴일	10~22
	제3조	22~06	휴일	22~10	22~10	휴일	22~10	22~10

- 프론트 접수 업무를 하는 근로자의 경우 상기와 같이 기존 2인이 근무하던 것에서 야간보조 1인을 신규 전환배치하여 3조3교대제로 전환하였는데, 기존 24시간씩 2교대제 하던 것에 비해 주 11.5시간의 실근로시간을 단축하였고 주6일 근무하던 것을 주 5일로 줄여, 주 2일 휴일(1일 유급, 1일 무급)을 부여하여 근로자의 만족도를 증가시킬 수 있었음

4. 선택적 근로시간제 도입을 통해 근로시간을 단축한 사례

업종	소재	인원	도입시점
서비스업(빵집)	서울시 강남구	15명	2009. 10. 1.

(1) 사업장 현황

- 획일적인 근무시간(10:00~22:00) : 오픈조를 제외하고 전직원이 매일 3시간의 연장근로를 해야 함에 따라 직원들의 피로누적 및 사업주의 인건비 부담으로 작용함
- 획일화된 근무시간으로 인하여 바쁘지 않은 근무시간대에도 전직원이 불필요하게 대기하는 시간이 많음(10:00~12:00, 20:00~22:00)
- 업무의 특성상 주방, 홀 직원의 근무시간이 길고 주6일 출근한 관계로 직원들의 불만이 있었음. 이에 따라 직원들의 근무시간을 최대한 줄임으로써 직원들의 불만사항을 최소화할 필요성이 있음
- 또한 직원들이 돌아가며 주휴일을 정하여 쉬나, 기본 11시간씩 주6일 근무를 함에 따라 연장근로수당을 지급해야 하는 부담이 있을 뿐만 아니라 주40시간제 도입에 걸림돌이 되고 있었음

(2) 도입방향

- 주휴일의 명확화 : 기존에는 휴무일을 근로자 선택에 따라 부여하여 어떤 이는 주 2일, 어떤 이는 주1일씩 휴무하는 등 체계가 없어 주40시간제를 도입하면서 주방, 홀로 나누어 주휴일을 지정하기로 하였음
 - 근무조를 4인씩 3조로 구분하여 1조(월), 2조(화), 3조(수)로 주휴일을 부여함 (추후 바쁘지 않은 요일을 주휴일로 변경하기로 함). 이에 사업장 입장에서는 휴일없이 영업을 계속할 수 있게 됨

- 선택적 근로시간제에 따른 주말(토, 일)근무시간의 단축 :
 - 기존에는 전직원이 토, 일요일 전근로시간을 근무
 - 토요일 4시간을 유급화하면서 토, 일요일은 3조가 선택적으로 근무시간을 정하도록하여 하루 4시간씩만 근무토록 함에 따라 근로자 1인당 근무시간을 하루 4시간씩 총 8시간을 단축하였음
- 선택적 근로시간제에 따른 평일근무시간의 단축 :
 - 기존에는 평일 근무시간이 11시간(중식 1시간, 석식 30분)
 - 바쁘지 않은 시간대인 09:30~11:30, 21:00~22:00에는 근무인원을 교대로 단축시킴으로써 주근로시간을 40시간으로 단축함.

(3) 구체적 도입내용

선택적 근로시간제 실시에 따른 각조별 근무시간표

구 분	월	화	수	목	금	토	일
1조	10~16	주휴일	10~16	10~16	10~16	10~14	18~22
2조	14~22	10~16	주휴일	14~22	14~22	14~18	10~14
3조	주휴일	14~22	14~22	13~19	13~19	18~22	14~18

- 선택적 근로시간제(4시간)에 따른 토, 일요일 4시간 근무제 :
 - 토요일 - 1조(10:00~14:00), 2조(14:00~18:00), 3조(18:00~22:00)
 - 일요일 - 제일 바쁜 시간대(14:00~18:00)의 근무조를 1조가 대체, 토요일에 바쁘게 일한 2조를 한가한 시간대(18:00~22:00)로 대체근무케 함.
- 1주일중 제일 바쁜 2일은 전직원이 출근하도록 하되, 한가한 시간대(10:00~12:00, 20:00~22:00)에는 한조씩만 근무케하고 조금 바쁜 시간대(13:00~19:00)에는 2개조가 근무케하고, 제일 바쁜 시간대(14:00~16:00)에는 3개조 모두가 근무토록 함에 따라 업무의 효율성을 높임(추후 바쁜 시간대를 분석하여 3개조 모두가 근무하는 시간대를 변경하도록 함).

- 주휴일중 바쁜시간대 2개조 근무시간대편성 : 1주일 중 바쁘지 않은 3일은 1개조씩 주휴일을 주기로 하고, 1개조가 휴무(주휴일)를 할 때 바쁜 시간대인 14:00~16:00에는 2개조가 함께 근무토록 함에 따라 업무에 지장이 없도록 함. 추후 1개조 휴무에 따라 업무에 지장을 초래하는 경우에는 근무하는 1개조의 연장근로(주1회 4시간)를 시행할 예정임.
- 근무시간의 단축으로 인한 임금감소분의 조정
 - 기존에는 주 6일을 11시간씩 근무를 하였으므로 주 66시간, 주 22시간(66시간-44시간)의 연장근로를 하였으나, 주40시간제를 조기도입 함으로써 연장 근로 없이 주 40시간만 근로를 하기 때문에 그에 상당하는 임금액이 감소하나, 이는 노사가 협의하여 보전수당을 신설하여 일정부분 보전해주시기로 합의함.



5. 탄력적 근로시간제를 도입한 병원의 사례

업종	소재	인원	도입시점
병원	경기도 오산시	25명	2008. 7. 1.

(1) 사업장 현황

- 입원환자의 감소로 인하여 입원병동의 업무량과 직원수의 불균형문제의 발생, 필요한 최소인력 이외의 인원에 대한 인력재배치의 필요성이 있었음
- 주40시간제의 시행에 따른 토요일(연장근로수당), 일요일(휴일근로수당) 인건비 지급으로 인한 추가부담문제 발생

(2) 도입방향

- 탄력적 근로시간제(2주) 도입
 - 입원병동의 과잉인력을 활용한 순번휴일제의 운영으로 탄력적 근로시간제를 도입하기로 하였음
- 입원병동의 과잉인력을 응급실 등으로 인력재배치
 - 입원병동의 과잉인력의 고용유지책으로 탄력적 근로시간제를 도입하여 연장근로수당지급의무를 면하는 대신 동 감소분으로 야간당직근무자의 연장 및 야간근로수당으로 지급하였음
 - 3교대제 근무시간의 조정 : 3교대제의 근무시간을 1조(07:30~15:00), 2조(15:00~22:00), 3조(22:00~07:30)로 재편
- 토요일의 유급휴일제의 유지
 - 주40시간제 시행이후에도 업무의 특성상 토요일에 근무를 해야 함에 따라 토요일을 유급으로 하기로 결정하고, 주44시간제하의 기본급보다 매주 토요일 4시간분 만큼의 임금인상을 하였음

- 생리유급휴가의 유지

- 주40시간제하에서는 생리휴가가 무급휴가화되지만, 탄력적 근로시간제를 시행하는 대신 대부분 여성근로자인 병원업무의 특성상 생리휴가를 유급으로 유지함에 따라 임금감소는 최소화하고 근무시간 또한 최소화하였음

- 임신노사협의회 구성 및 개최

- 노사협의회를 개최하여 입원병동 필요인력의 과잉화에 따른 인력재배치 및 탄력적 근로시간제(2주) 도입문제에 관하여 협의

(3) 구체적 도입내용

■ 탄력적 근로시간제하의 근무시간표(간호업무에 한함)

선택적 근로시간제 실시에 따른 각조별 근무시간표

	월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토	일
07:30	■			■			■			■			■	
15:00		■			■	휴무		■			■	휴무		■
22:00			■						■					■
07:30										■				

- 전 간호사의 3교대제(8시간씩)업무로 인하여 주 55.5시간의 근무를 하였으나, 입원병동과 응급실의 야간근무조를 통합하여 주 46시간으로 근무시간을 줄였음
- 3교대제 근무시간의 조정
 - 3교대제의 근무시간을 1조(07:30~15:00), 2조(15:00~22:00), 3조(22:00~07:30)로 재편하면서 바쁘지 않은 야간근무조 근무시간을 9시간

30분으로 가장 길게 편성함에 따라 연장근로시간을 최대한 줄임으로써 주근로시간을 9.5시간 줄이는 효과를 거둘 수 있었음

● 주휴일의 부여효과

- 3교대제 근무중 입원병동과 응급실의 야간근무조를 통합함에 따라 6일에 한번씩 휴무를 할 수 있게 되어 적어도 6일에 한번씩 주휴일을 부여하는 효과가 발생하였음

● 임금(연장, 야간근로수당)감소분에 대한 일정액의 보전

- 임시노사협의회에서 야간근무시에 받았던 야간근무수당을 휴무를 함에 따라 받지 못하는 것에 대한 불만을 토로하는 직원이 있었던 바, 이에 대하여 연장근로 6시간과 야간근무 9.5시간에 대한 수당을 일정부분 보전해주기로 합의하였음



6. 신규 고용을 통해 2교대제에서 3교대제로 전환한 사례

업 종	소 재	인 원	도입시점
제조(섬유)	경기도 연천군	35명	2009. 5. 1.

(1) 사업장 현황

- 동 회사는 경기도 연천군 소재 섬유제조업체로서 35명의 근로자가 근무하고 있고 2009. 5. 1. 주40시간제를 도입하였음
- 임금체계는 연봉제 및 월급제로 이루어져 있으며, 사무직은 모두 연봉제, 생산직의 경우 한국인 근로자는 연봉제, 외국인 근로자는 월급제를 취하고 있음
- 회사가 주·야간 24시간 가동되고 있어, 운영 특성상 주40시간제 도입이 커다란 부담으로 작용하였고, 이는 비용부담 문제보다는 과연 주·야로 운영되는 회사 실정상 주 40시간제 도입 자체가 가능할 것인가 하는 의문으로 연결

(2) 도입내용

가. 토요일을 무급휴일로 설계

- 토요일을 무급휴일로 하고, 기존 주44시간제 하의 통상시급을 유지하기로 결정 하였음. 이에 따라 근로시간 감소로 임금수준이 저하되었는 바, 조정수당을 부여 하여 임금수준을 유지함으로써 근로자의 불만을 사전에 차단하는 한편, 근로자 들도 시간외근로시간이 줄어 개인 여가시간을 확보할 수 있게 되었음
- 연장근로 특례적용여부도 쟁점이 되었는데, 이는 생산직 근로자의 경우 교대제 근무를 하고 있어 연장근로가 많았기 때문이며, 조정수당을 부여하기로 하였으나 임금수준의 보전을 위하여 특례가산율을 적용하지 않고 추가 4시간분의 연장 근로에 대해서도 50%를 적용하기로 하였음. 다만 주간근무시 2주 28시간, 야간 근무시 2주 42시간 월 총 70시간에 달하는 과도한 연장근로 발생에 대한 근본적인 대책마련에 대해 고심하게 되었음

나. 사무직과 생산직에 대하여 다른 방식으로 도입

- 사무직의 경우 공장가동으로 인해 최소한 토요일 오전은 사무직 근무가 필요했고, 평일 근로시간을 9시 반에서 6시까지 즉 30분씩 단축하여 7시간 30분으로 하더라도 기존 업무에 지장이 없어, 토요일은 4시간씩 근무를 하는 주6일제를 적용하였음. 다만, 일요일에 회사에 나와 당직을 서는 경우 연봉외에 별도로 당직수당을 지급하고 주중에 휴무토록 하였음
- 생산직의 경우 평일근로시간을 단축할 수 없어, 주 5일로 40시간제를 기본설계하고, 토요일 4시간분에 대해서는 무급휴일로 처리하였음. 이에 토요일 근무시 휴일근로에 해당되어 50%의 할증 효과가 발생, 1주 44시간을 근무하는 경우 1주 6시간분의 임금을 추가지급 하였음

다. 조정수당

- 조정수당의 신설
 - 시간급 통상임금을 인상하는 방안이 있었으나, 이는 법정수당 및 현재 분기별 지급되고 있는 상여금에 변동이 생겨 회사 경영상 부담으로 작용할 것으로 판단하여 시간급통상임금을 종전대로 유지하면서 조정수당을 신설하여 보전하는 방식을 채택하였음
- 향후 조정수당 폐지 및 통상임금 인상
 - 조정수당은 단순 명확해야 할 임금제를 복잡하게 하고 임시적 성격이기 때문에, 2010년도부터는 신설한 조정수당을 통상임금으로 흡수하여 폐지할 계획임

라. 3조 3교대제로 전환 및 근로자 신규 채용

- 근로형태에 있어 연봉제 사무직을 제외하고 연봉제 생산직 및 월급제는 모두 주·야간 교대로 근무하고 있어 해당 근로자에 대한 근로시간을 줄이기 위해 교대제전환지원금을 활용하여 신규채용을 하고 3조 3교대제로 전환하면서 주 40시간 도입 취지에 맞게 연장근로를 법정상한을 준수토록 축소하였음

종전 - 2조 2교대제

구 분	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일
제1조	08~18	08~18	08~18	08~18	08~18	08~18	휴무
제2조	19~07	19~07	19~07	19~07	19~07	19~07	휴무

구 분	8일	9일	10일	11일	12일	13일	14일
제1조	19~07	19~07	19~07	19~07	19~07	19~07	휴무
제2조	08~18	08~18	08~18	08~18	08~18	08~18	휴무

3조 3교대제

구 분	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	
1주	제1조	22~06 (7.5)	22~10 (11)	22~06 (7.5)	22~10 (11)	22~06 (7.5)	휴일 (0)	22~06 (7.5)
	제2조	06~14	10~22	06~14	휴일	06~14	22~10	06~14
	제3조	14~22	휴일	14~22	10~22	14~22	10~22	14~22
2주	제1조	14~22	10~22	14~22	10~22	14~22	휴일	14~22
	제2조	22~06	22~10	22~06	휴일	22~06	22~10	22~06
	제3조	06~14	휴일	06~14	22~10	06~14	10~22	06~14
3주	제1조	06~14	22~10	06~14	10~22	06~14	휴일	06~14
	제2조	14~22	10~22	14~22	휴일	14~22	22~10	14~22
	제3조	22~06	휴일	22~06	22~10	22~06	10~22	22~06

- 생산직 근로자의 기존 연장근로는 월 70시간에 달하여 법 위반이 있었음. 그리하여 종전 2조 2교대제에서 4조 3교대제를 실시하려고 하였으나, 신규근로자 채용 부담이 적지 않았기 때문에 2조 2교대에서 3조 3교대제로 변경하게 되었는데, 이 경우 연장근로시간이 주12시간으로 줄어 과도한 연장근로로부터 근로자 육체적·정신적 부담을 완화시켰음
- 또한 3조 3교대제로 변경으로 신규근로자 고용에 따른 비용 부담이 컸으나, 교대제전환지원금을 적극 활용하여 이를 완화하도록 하였음

7. 계절별 업무량이 집중되는 사례

업종	소재	인원	도입시점
제조(냉동식품)	경기도 오산시	20명	2008. 7. 1.

(1) 사업장 현황

- 냉동식품을 제조하는 업체의 특성상 7월과 8월이 가장 바쁜 시기로 이 시기에는 야간근로를 해야 할 정도이지만 8~9월이 지나고 10월에는 수주물량이 거의 없어 대부분의 직원들이 업무시간에 휴식을 취하는 경우가 많은 편임
- 따라서 수주물량이 많은 월에는 연장근로수당과 야간근로수당을 추가로 지급해야 하고, 수주물량이 거의 없는 월에도 임금이 그대로 지급되는 관계로 경영상 문제점이 많았으며, 사업주는 비수기를 기준으로 불필요한 인원을 감축하고, 수주물량이 많은 월에는 일용직이나 임시직 근로자를 채용하는 계획을 하고 있었음

(2) 도입방향

- 탄력적 근로시간제와 보상휴가제의 병행
 - 탄력적 근로시간제를 실시하면 직원들은 연장근로수당을 받지 못한다는 점을 가장 큰 문제점으로 인식하고 동 제도의 시행을 반대하여
 - 탄력적 근로시간제를 시행함에 따라 받지 못하게 되는 연장근로수당에 상응하는 휴가를 비수기에 부여하기로 제안하였음
- 월차휴가제도의 유지와 월차휴가 적치제도의 시행
 - 당해 사업장은 주40시간제 적용사업장으로 월차휴가제도가 적용되지 않는 사업장이나
 - 그럼에도 월차휴가제도를 유지하여 적치하였다가 비수기에 부여함으로써 성수기 때의 노고를 보상하고 격려하기로 하였음

- 전직원의 고용유지

- 사업주는 비수기를 기준으로 필요한 최소한의 인원만을 남겨두고 성수기에는 일용직, 임시직 등을 채용하는 등의 방법으로 회사의 경영악화를 개선하고자 하였으나 탄력적 근로시간제를 도입하여 직원들의 고용을 그대로 유지하기로 하였음

- 생리휴가제도의 유지와 생리휴가근로수당의 지급

- 당해 사업장은 주40시간제 적용사업장으로 생리유급휴가제도가 적용되지 않는 사업장이나.
- 성수기에는 생리휴가에 대한 근로수당을 지급하기로 하고, 비수기에는 생리휴가를 유급으로 부여함으로써 탄력적 근로시간제의 시행으로 인하여 감소한 임금(연장근로수당)을 보전해 주기로 하였음

- 3개월중 1개월은 2조 출퇴근차등제 시행

- 가장 바쁜 성수기 월에는 최대한 사업장 가동시간을 늘려야 하므로 2개조로 구분하여 출근시간을 2시간씩 차등을 두어 2조 출퇴근차등제를 시행하기로 하였음

(3) 구체적 도입내용

- 탄력적 근로시간제 실시에 따른 매월별 근무시간표(1조 근무표)

[2008년 08월]

요일	금	토	일	월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토	일							
일	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
근무시간	10	10		9	9	9	9	8	8		9	10	9	10	8	6		9	10	10	9	9	5		10	10	10	8	8	6	
주 정산계	20			52				52				52				52				228											

8. 자동차 생산라인에서의 도입사례

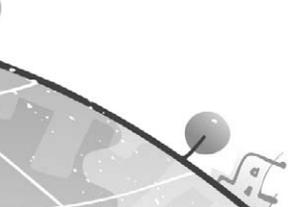
업 종	소 재	인 원	도입시점
제조 (자동차 생산라인)	경기도 시흥시	30명	2008. 7. 1.

(1) 회사개요 및 도입환경

- 이 회사는 자동차 차체설비 제조, 시공 전문기업으로써 전형적인 제조업에 해당함. 제조업의 특성상 연장, 휴일근로 등이 상시 내재되어 있을 뿐만 아니라, 비정기적으로 수시 발생하기도 함
- 조직문화는 위계질서가 강하고 보수적이었으며, 무엇보다도 근로조건의 악화에 민감하게 반응하는 모습을 보여주었음. 제조 기술이 전문화되어 있었기 때문에 현장 직원들의 발언권이 상대적으로 높았기 때문임

(2) 도입방향

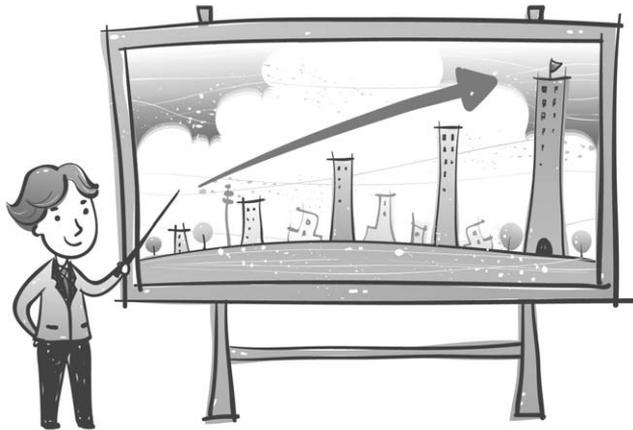
- 직책별로 근로시간의 관리를 차별화하여 효율적인 근로시간관리 및 비용통제가 가능하도록 하였음
- 각종 수당이나 임금삭감 조치에 상당히 민감하게 반응하고 있는 조직분위기를 반영하여 여성직원들 대상으로 지급되었던 생리휴가수당은 기타수당으로 전환, 통상임금으로 관리하였으며, 월차휴가의 즉각적인 폐지가 아니라 6개월 유예 후 이를 폐지하기로 함
- 제조업의 특성상 연장, 휴일근로가 자주 발생할 수 있어 시급인상으로 인한 인건비 부담이 발생하지 않도록 취업규칙에 토요일 8시간에 대한 유급처리규정을 신설하여 통상임금산정근로시간수를 유지하도록 함



(3) 구체적 도입내용

- 임금저하에 대해 민감하게 반응하는 조직문화를 고려 휴가변경을 6개월간 유예
 - 자동차 차체설비 생산, 공급 전문기업으로써 생산직, 기술직 직원들의 오랜 경력과 기술이 이 회사의 자산이었고, 이에 현장 직원들의 발언권이 상대적으로 높은 특성을 보여주고 있었음
 - 특히 조직구성원들은 기존 근로조건의 악화에 상당히 민감하게 반응하였는 바, 토요일무가 확대된다 하더라도 휴가제도의 변경과 관련해서는 6개월의 유예 기간을 설정하기로 결정하였음
 - 우선 여성직원들에게 지급되었던 생리휴가 수당을 기타수당으로 전환하여 보존하되, 2009년 임금지급시에는 기본급으로 통합, 통상임금으로 관리하도록 하였고, 그 재원은 2009년 임금인상분을 활용하도록 하였음
 - 월차휴가 또한 2008년 한해 동안은 유지시키기로 하여 2008년 하반기동안은 과거와 동일하게 6일의 월차휴가가 발생하고 이의 미사용시에는 수당으로 보전해 주기로 하였음. 결과적으로 2008년 한해 동안은 주40시간으로의 근로 시간 단축에도 불구하고, 구법에 의한 연월차휴가를 그대로 존치시키기로 하였으며, 2009년부터 새롭게 개정된 연차휴가제도를 도입하기로 하였음
 - 이 경우 회사는 하반기의 연장, 휴일근로수당의 추가지급부담만 발생하는데, 이는 2009년 임금인상분의 조정을 통해 해소하기로 하였음
 - 결론적으로 현 체제의 유지와 이로 인한 기업의 비용 부담은 향후 발생할 수 있는 임금인상재원에서 충당하는 방안을 채택하였음
- 통상임금산정근로시간수의 240시간 적용
 - 연장근로 등이 자주 발생하는 제조업의 특성상 시급인상을 통제해야 했고, 이에 기존과 동일한 통상임금산정근로시간수의 적용이 필요하였음. 그런데 이 회사는 지난 89년에서 91년 사이 법정 근로시간이 48시간에서 44시간으로 줄어들었던 시기에도 통상임금산정근로시간수를 조정하지 않았고, 이에 과거 주48시간 체제하의 통상임금산정근로시간인 240시간을 그대로 주44시간 체제하에서도 적용하고 있었음

- 따라서 시급인상을 억제하기 위해서는 통상임금산정근로시간수를 240시간으로 유지해야 했고, 이에 토요일 8시간을 유급처리하는 것이 필요했음. 이에 법리적 논란 등을 최소화하기 위해 통상임금 산정근로시간수가 240시간임을 분명히 하고, 이는 토요일을 유급처리함으로 인한 결과임을 취업규칙상에 규정하기로 함
- 토요일은 휴일로 지정하여 연장근로 등이 많이 발생하는 시즌에는 주당 연장근로시간이 법정 기준을 위배하지 않도록 함. 즉, 휴일근무 8시간에 한해 연장근로의 범위에 포함되지 않는 점을 활용하여, 토요일을 휴일로 지정하여 관련 법에 위반되지 않도록 하되, 이에 대한 보상은 150% 지급





부록

현행 근로기준법(주40시간제) 주요내용

주40시간제 도입매뉴얼

I 근로계약과 취업규칙

1. 근로계약 체결 및 관리

(1) 근로계약의 형식과 근로조건 명시

- 근로계약은 법령상 서면계약과 같은 특별한 형식을 요구하지는 않으나, 당사자 사이의 분쟁을 예방하기 위해서 서면으로 계약내용을 명확히 하는 것이 필요함
 - 사용자가 근로계약을 체결할 때 근로자에게 임금, 소정근로시간, 제55조에 따른 휴일(주휴일), 제60조에 따른 연차유급휴가, 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건을 명시하여야 하며,
 - 특히 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 주휴일 및 연차유급휴가에 관한 사항은 서면으로 명시하여야 하고, 근로자의 요구가 있으면 근로자에게 교부하여야 함
- 근로계약서를 작성하거나, 근로자에게 완전히 개방된 회사 홈페이지 또는 내부 사이트에 등재하거나, 회사의 규칙이나 관련 서류에 명시하여 언제든지 열람할 수 있게 한다면 서면명시의무를 이행한 것으로 봄

(2) 근로계약의 효력

- 근로계약의 체결로 근로자는 사용자에게 근로제공의무 부담
 - 근로자의 책임있는 사유로 근로제공의무를 이행하지 못하면 사용자는 임금을 지급하지 않을 수 있고, 해고 등의 징계를 할 수 있으며, 고의나 과실에 의하여 근로제공을 하지 않을 경우에는 채무불이행으로 인한 손해배상도 가능
 - 사용자의 책임있는 사유로 근로자가 근로를 제공할 수 없는 경우 사용자는 근로자에게 평균임금의 70% 이상의 휴업수당을 지급해야 함

(3) 근로계약과 법령·단체협약·취업규칙간의 관계

- 근로조건을 규율하는 규범간에는 다음과 같은 원칙이 적용됨
 - 첫 번째, 유리조건 우선적용의 원칙으로, 근로계약·취업규칙·단체협약·법령에 규정된 근로조건 중 근로자에게 가장 유리한 조건이 우선적으로 적용
 - 두 번째, 하위규범에 정한 근로조건이 상위규범에 정한 기준에 미달하는 경우 그 부분에 한하여 무효가 됨
- 근로계약, 단체협약과 취업규칙에 규정된 근로조건은 법령보다 유리한 경우에만 효력이 있고 불리한 경우에는 효력이 없음
 - 따라서 연장근로수당을 받지 않기로 한 계약이나, 법정근로시간을 초과한 근로시간계약을 체결하였다고 하더라도 이는 근로기준법 위반으로 무효임

2. 취업규칙 작성 및 변경

(1) 취업규칙의 작성과 신고

- 상시 10인 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업주는 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 함
 - 「상시」라 함은 때때로 10인 미만이 되는 경우가 있어도 상태적으로 보아 10인 이상이 되는 경우를 말하며, 일용직·시간제근로자 등을 모두 포함
- 「상시 사용하는 근로자 수」는 해당 사업 또는 사업장에서 법 적용 사유 발생일 전 1개월(이하 '산정기간'이라 한다) 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정

$$\text{상시근로자 수} = \frac{\text{산정기간 동안 사용한 근로자 연인원}}{\text{산정기간 중 가동일수}}$$

- 10인 미만의 사업장에서 취업규칙을 작성하였다면 신고의무는 발생하지 않으나 당사자가 이를 준수하고 이행할 의무 발생

● 취업규칙에는 다음의 사항을 기재하여야 함

1. 시업·종업의 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 근로자퇴직급여보장법 제8조의 규정에 의한 퇴직금, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업용품 등 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
10. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한사항
11. 업무상과 업무 외의 재해부조에 관한 사항
12. 표창과 제재에 관한 사항
13. 기타 당해 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

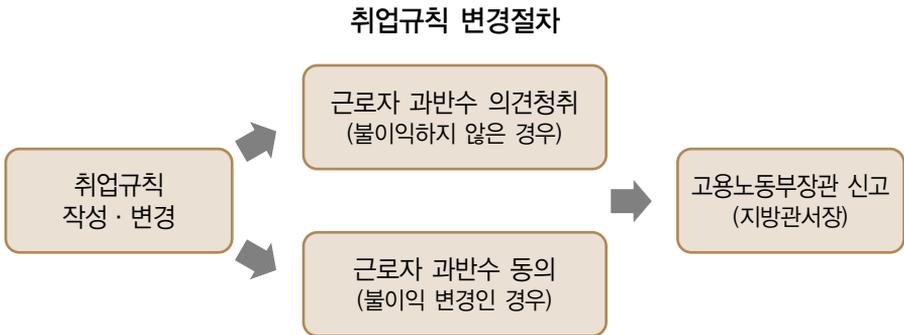
(2) 취업규칙 변경 절차

● 취업규칙 변경시

- 근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 청취한 후 그 의견서를 첨부하여 사업장을 관할하는 지방고용노동청(지청)에 신고
- 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 동의서를 첨부하고, 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 얻어야 함

(3) 취업규칙 불이익 변경의 판단

- 취업규칙의 변경이 일부 근로자에게 유리하고 일부 근로자에게 불리하여 근로자 상호간에 유·불리에 따른 이익이 충돌하는 경우에는 전체적으로 보아 근로자에게 불리한 것으로 봄
- 일부 내용이 근로자에게 불리할지라도 다른 요소가 유리하게 변경된 경우에는 그 대가관계나 연계성이 있는 여러 상황을 종합적으로 고려하여 개정조항의 유·불리를 판단하여야 함



(4) 근로자에 대한 주지

- 사용자는 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 비치하여 근로자에게 알려야 함
 - 취업규칙을 게시하여 근로자들이 읽을 수 있도록 하였다면 근로자들에게 별도로 고지하지 않았거나, 근로자가 실제로 그 내용을 알지 못했다 하더라도 그 취업규칙 내용이 무효가 되는 것은 아님



Ⅱ 근로시간

1. 법정근로시간 및 근로시간 계산

- 근로시간은 업무의 개시부터 종료까지의 시간에서 휴게시간을 제외한 시간임
 - 특별한 사유가 없는 경우 근로시간의 시업·종업의 시간은 단체협약 및 취업규칙 등에 정하여지는 출근시간과 퇴근시간이 되는 것이 일반적임

| 법정근로시간 |

- ▶ 일반근로자의 경우 1일 8시간, 1주 40시간
- ▶ 연소자의 경우 1일 7시간, 1주 40시간
- ▶ 유해위험작업의 경우 1일 6시간, 1주 34시간

2. 연장·야간·휴일근로

(1) 연장근로의 제한과 예외

- 연장근로시간은 1일 또는 1주의 법정기준근로시간을 초과한 시간을 말하는 것으로,
 - 1주 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있으며
 - 18세 미만 연소근로자에 대한 연장근로시간은 1일에 1시간, 1주에 6시간을 초과할 수 없고,
 - 임신중의 여성근로자에게 시간외근로를 시키지 못하며, 근로자의 요구가 있으면 쉬운종류의 근로로 전환시키는 한편, 산후 1년이 경과되지 아니한 여성근로자에 대해서는 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과할 수 없음

- 근로기준법 제59조는 근로시간 및 휴게시간의 특례를 두어 특정사업에 대해서는 근로자대표와의 서면합의를 거쳐 주12시간 한도를 초과하여 연장근로 하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있음
 - 해당사업 : 운수업, 물품판매 및 보관업, 금융보험업, 영화제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사사업, 광고업, 의료 및 위생사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업, 사회복지사업

(2) 연장근로에 대한 보상

- 법정근로시간을 초과한 연장근로에 대해서는 근로의 대가인 통상임금의 100%의 임금을 지급해야 하는 동시에 연장근로가산수당으로 통상임금의 50% 이상을 추가로 가산하여 지급해야 함

(3) 야간근로에 대한 보상과 예외

- 22:00시부터 06:00시까지 근로를 할 경우 야간근로에 해당하여 이에 대하여 가산수당을 지급하여야 함
 - 야간근로시 통상임금의 50% 이상을 가산하여 임금 지급
 - 야간근로는 해당시간대 전체뿐만 아니라 일부라도 포함되어 근무를 하게 된다면 해당시간분에 대하여 야간근로가 됨
- 여성근로자와 연소근로자 등에 대해서는 야간근로의 일정한 제한이 있음
 - 18세 이상의 여성근로자는 본인의 동의가 있어야 야간근로 가능
 - 18세 미만 연소근로자 · 산후 1년이 경과되지 아니한 여성근로자는 본인의 동의가 있고 고용노동부장관의 인가를 받아야 함
 - 임신중의 여성근로자의 경우에는 명시적으로 야간근로를 청구하는 경우 고용노동부장관의 인가를 얻어 야간근로를 시킬 수 있음

(4) 휴일근로

- 휴일이란 법정휴일(주휴일, 근로자의 날), 약정휴일(단체협약이나 취업규칙 등으로 정한 휴일)이 있음
 - 법정휴일은 유급휴일이나, 약정휴일은 당사자의 약정에 따라 유급 또는 무급 휴일 여부가 결정됨
 - 유급휴일에 특정 근로자가 근무를 하였다면, ① 본래 근무를 하지 아니하여도 유급으로서 당연히 지급되는 임금 100%, ② 휴일에 근로한 임금 100%, ③ 휴일근로가산수당 50%를 합하여 총 250%의 임금 지급
 - 무급휴일의 경우, ② 휴일에 근로한 임금 100%, ③ 휴일근로 가산수당 50%를 합하여 150%를 지급함

3. 근로시간, 휴게 및 휴일 적용제의

(1) 적용제의 대상근로자

- ▶ 농림·축산·양잠·수산업 종사자
- ▶ 감시·단속적 근로자
 - 고용노동부장관의 승인을 받지 않으면 근로시간·휴게·휴일 관련조항이 적용됨
- ▶ 관리·감독, 기밀취급자



(2) 적용제외 규정

- 근로기준법 제4장과 제5장 중 근로시간·휴게·휴일에 관한 규정 적용되지 않음
 - 적용제외 규정은 소정근로시간, 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 연장근로제한, 휴게, 주휴일, 근로시간 등의 특례, 연소근로자의 근로시간, 산후 1년이 경과되지 아니한 여성근로자의 연장근로, 연장근로 및 휴일근로에 대한 가산임금 등이 포함됨
- 근로자의 날, 약정휴일은 적용됨
 - 특히 야간근로, 연차유급휴가, 생리휴가, 산전후휴가는 적용됨



Ⅲ 휴일 · 휴가

법정휴일 · 휴가와 약정휴일 · 휴가

구 분	법 정	약 정
휴 일	- 주휴일 - 근로자의 날	- 공휴일 - 회사창립일 - 기타 휴무일
휴 가	- 주44시간제에 있어 월차휴가 - 연차휴가 - 생리휴가 - 산전·후 휴가	- 하계휴가 - 경조휴가

1. 휴 일

(1) 주휴일

- 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 함
 - 주휴일은 1주간 소정근로일을 개근한 자에게 부여
 - 부여방법과 관련하여 대부분 주휴일을 일요일로 정하고 있으나 반드시 일요일일 필요는 없으며, 단체협약 또는 취업규칙 등에 특정일을 정하여 부여 가능

(2) 휴일 대체

■ 주휴일의 대체

- 지정된 휴일에 근로를 하고 다른 날에 휴일을 부여하도록 단체협약·취업규칙 등으로 노사가 미리 약정할 수 있으며 이 경우 당초의 주휴일은 평일의 근로가

되어 「유급휴일수당」과 「휴일근로가산수당」을 지급하지 아니할 수 있고 대체된 날이 주휴일이 됨

- 휴일의 사전대체로 인정되기 위해서는 그 내용과 사유가 단체협약, 취업규칙 등에 정하여져 있어야 하며, 휴일의 사전대체를 하고자 할 때 그러한 사유를 밝히면서 사전에 이러한 사실을 근로자에게 통보하여야 함

■ 약정휴일 및 근로자의 날 대체

- 약정휴일도 노사가 적정한 날을 지정하여 대체할 수 있음
- 다만, 근로자의 날은 법정휴일로서 특정사실을 기념하기 위해 특정일로 정해져 있으므로 노사가 합의하더라도 대체할 수 없음

2. 휴 가

(1) 연차휴가

■ 휴가일수

구 분		연차 휴가
기본 휴가일수	1년 미만 근로	월 개근시 1일
	1년 이상 근로	연간 8할 이상 출근시 15일
연차 가산일수		1년에 8할 이상 출근시 15일이 부여되고 이후 2년에 1일씩 가산
연차휴가 한도		25일

■ 휴가청구권 행사기간 및 미사용수당

- 연차유급휴가는 1년간 행사하지 아니한 때 소멸함
 - 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우 사용자의 최종적인 귀책사유가 발생한 때를 기산점으로 하여 1년간 사용하지 않을 경우 휴가청구권이 소멸
- 연차휴가 미사용수당은 연차휴가를 1년간 사용하지 못하여 휴가청구권이 소멸한 경우 수당으로 변경되는 것을 말함
 - 연차휴가 미사용수당은 휴가청구권이 있는 마지막 달의 임금지급일의 임금을 기준으로 산정

(2) 산전·후 휴가

- 여성근로자의 모성을 보호하기 위하여 90일의 산전·후 휴가를 보장
 - 산전·후 휴가는 출근성과 관계없이 부여하여야 하며, 근로형태 등과 관계없이 근로기준법상 근로자가 임신 및 출산이라는 사실에 기초하여 주어짐
- 산전·후 휴가는 산후에 45일 이상이 되어야 하므로 산전에 45일 이상을 휴가로 사용하였을 경우에도 산후에 45일 이상의 보호휴가를 주어야 함
- 임신 16주 이후에 자연유산 또는 사산한 여성근로자가 청구할 경우 보호휴가를 주어야 함

보호휴가 기간

구 분	약 정
16주 이상 21주 이내	유·사산일로부터 30일
22주 이상 27주 이내	유·사산일로부터 60일
28주 이상	유·사산일로부터 90일

IV 임금

1. 통상임금과 평균임금

(1) 통상임금 또는 평균임금에 포함되는 임금의 범위

- 통상임금은 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액임
 - 통상임금 판단기준은
 - i) 근로의 대가이어야 하고 임금의 범위에 포함되지 않는 금품은 제외되며,
 - ii) 소정의 근로의 양 또는 질과 관련이 있어야 하므로 소정의 근로에 대한 대가인 연장·야간·휴일근로수당은 제외되고,
 - iii) 지급하기로 정하여진 임금을 말하므로 실제근무일수나 수령액에 영향을 받지 않으며,
 - iv) 근무여부와 관계가 없으므로 결근 등으로 인해 임금이 삭감되더라도 통상임금이 적어지는 것은 아니고,
 - v) 생산량·근무성적 등에 따라 변동되지 아니하며,
 - vi) 정기적으로 지급되어야 하고,
 - vii) 모든 근로자 또는 일정한 조건·기준에 부합하는 근로자에게 일률적으로 지급되어야 함
- 평균임금은 “임금의 총액”이라고 할 것이므로, 통상임금을 포함하고 더 나아가 일률적이지는 아니하나 계속적·정기적으로 지급되는 총수입증 관리 또는 지배가 가능한 부분을 포함함

(2) 통상임금 산정

- 통상임금은 시간급으로 산정함이 원칙임
 - 왜냐하면 통상임금을 계산기초로 사용하는 근로조건(연장·야간·휴일근로가 산수당)이 시간단위로 산정되기 때문임
- 일반적으로 기업에서는 월급으로 임금을 결정하는 경우가 많은데, 월급금액으로 정해진 임금에 대해서는 그 금액을 「월의 통상임금 산정기준시간 수」로 나눈 금액이 시간급 통상임금이 됨

| 월의 통상임금 산정기준시간 수 계산방법 |

- ▶ 주40시간 근로제
 $(40\text{시간} + 8\text{시간}) \times 365\text{일} / 7\text{일} \div 12\text{월} \approx 209\text{시간}$
- ▶ 주44시간 근로제
 $(44\text{시간} + 8\text{시간}) \times 365\text{일} / 7\text{일} \div 12\text{월} \approx 226\text{시간}$

(3) 평균임금 산정

- 평균임금은 실제로 제공된 근로에 대해 실제로 지급받은 임금을 의미하며 일급으로 산출

| 평균임금 계산방법 |

$$\text{평균임금} = \frac{\text{사유가 발생한 날 이전 3월간의 임금총액}}{\text{사유가 발생한 날 이전 3월간의 총일수}}$$

- 산정된 평균임금이 통상임금보다 적을 때는 통상임금을 평균임금으로 봄
- 임금총액에는 기타금품을 제외한 근로기준법상 임금 모두가 포함됨
 - 상여금과 연차휴가미사용수당은 사유발생일전 3개월간에 지급되었는지 여부와

관계없이 사유발생일 전 12개월 중에 지급받은 전액을 12개월로 나누어 3개월분을 평균임금의 계산에 포함

2. 최저임금

- 최저임금이란 국가가 임금의 결정에 직접 개입하여 임금의 최저수준을 정하고 사용자에게 그 지급을 법적으로 강제하는 제도로, 2011년 최저임금액은 시간급 4,320원임
 - 「수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3월 이내인 자」에게는 최저임금액의 90%가 최저임금으로 적용되고,
 - 「감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 얻은 자」에 대하여는 최저임금의 80%가 최저임금으로 적용
- 현재 지급하고 있는 임금이 최저임금에 위반되는지 여부를 판단하려면 i) 지급받는 임금에서 최저임금에 포함되는 임금만을 가려서, ii) 이를 시간급으로 환산하여, iii) 고시된 최저임금과 비교함



V 해고 및 징계

1. 정당한 이유없는 해고의 금지

- 근로기준법 제23조에서 정당한 이유없는 해고를 금지함
 - 「정당한 이유」란 근로계약을 유지할 수 없을 정도로 근로자에게 책임있는 사유가 있거나 부득이한 경영상의 필요가 있는 경우를 말함
 - 근로계약이나 취업규칙, 단체협약 등에 규정이 있는 경우 그것이 근로기준법에 위배되어 무효가 아니고 사회통념상 합리성이 인정되는 한 그에 따른 해고는 정당한 이유가 있음
 - 취업규칙, 단체협약에 규정되어 있지 않은 사항이라도 사회통념상 해고를 정당시할 만한 합리성이 인정된다면 정당한 해고사유가 됨
- 해고를 하기 위해서는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임있는 사유가 있어야 함
 - 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지는 당해 사용자의 사업의 목적·성격·종류, 사업장 여건, 당해 근로자의 직위·직종, 업무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 위계질서 문란 위험을 포함한 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 함
 - 근로자의 귀책사유가 있다고 하더라도 적정한 징계수준을 벗어난 해고는 무효가 됨



2. 징계의 절차

- 근로자를 징계할 때 징계위원회를 구성하고 징계대상자의 출석기회를 부여하거나, 본인에게 변명의 기회를 주는 등의 절차가 있는 경우
 - 단체협약, 취업규칙 등에 정해져 있는 절차를 지켜야 하며, 이를 거치지 않은 징계는 무효가 됨
- 근로자를 해고하고자 할 경우 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 효력이 발생함

3. 경영상 이유에 의한 해고

- 근로기준법 제24조는 경영상 이유로 인한 해고의 요건과 절차를 명시하고 있는데,
 - 경영상 이유로 인한 해고가 정당하기 위해서는 ① 긴박한 경영상의 필요성, ② 해고회피노력, ③ 해고대상자 선정에 있어 합리적이고 공정한 기준, ④ 근로자측에 50일 전 통보 및 성실한 협의가 있어야 함

4. 해고예고

- 사용자는 해고일로부터 30일전에 해고예고를 하거나 적어도 30일분 이상의 통상임금을 해고예고수당으로 지급하여야 함
- 그러나, 근로자가 노사의 신뢰관계를 현격하게 깨뜨려 도저히 근로관계를 유지할 수 없는 이유로 해고를 할 때에는 해고예고의 예외사유에 해당
 - 예외사유는 천재·사변 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우와, 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상의 손해를 끼친 경우임(근로기준법시행규칙 제4조에 의한 별표)

주40시간제 도입매뉴얼

- 발 행 처 : 고용노동부
- 원고편집 : 근로기준정책관실 근로기준과
- 전 화 : (02)503-9732
- 인 쇄 : 열림기획
- 발 행 일 : 2010년 12월



중~터~만

좋은 일터 만들기 프로젝트