

근로기준법 개정 주요내용 (2018. 7. 1 시행)

지난 2월 근로기준법 개정안이 국회를 통과하며, 근로자들의 근로시간이 주 68시간에서 52시간으로 단축됐습니다(출처=[주당 근로 68→52시간 단축법, 국회 본회의 통과\(종합\)](#) 연합뉴스 | 2018.02.28).

이에 따라 종업원 300인 이상의 사업장과 공공기관은 오는 7월 1일부터, 50~299인의 사업장은 2020년 1월 1일부터, 5~49인 사업장은 2021년 7월 1일부터 '주당 52시간의 근로시간'을 준수해야 합니다. 만약 이를 어길 경우, 형사 처벌을 피할 수 없다고 하는데요, 과연 이를 통해 앞으로 우리나라 근로자들은 균형 잡힌 워라벨(work and life balance)을 영위할 수 있을지 알아보도록 하겠습니다.

1. '1주' 개념, 5일에서 7일로 확대

개정 전 근로기준법에 의하면 휴일에 대한 정의가 명확하지 않아 주말(토, 일요일)을 휴일로 정하고 휴일근로를 활용하여 1주 최대 68시간 근로가 가능하였습니다.

하지만 이번 개정된 근로기준법에서는 1주에 대하여 휴일을 포함한 7일로 규정하면서, 1주 최대 근로가능 시간이 52시간으로 축소되었습니다.

한마디로, 월~일요일까지 일할 수 있는 최대 근무시간이 68시간에서 52시간으로 단축된 것입니다.

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

7. "1주"란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

더불어, 고용노동부는 이전의 행정해석을 폐기하면서 근로시간 단축 시행에 박차를 가하고 있고, (출처=[정부 "근로시간 단축 입법 큰 의미...시행 맞춰 행정해석 폐기"](#) 뉴스1 | 2018.02.27) 정해진 시기보다 미리 근로시간을 단축한 기업에게 혜택을 제공하는 등 후속 대응도 마련할 예정입니다(출처=[근로시간 단축 미리 도입한 기업, 고용 지원금 2년 이상 받는다](#) 한국경제 | 2018.04.11).

2. 근로기준법 적용 예외업종 26종에서 5종으로 축소

개정 전 근로기준법에서는 근로시간 특례업종을 265 개 업종으로 정하였던 것을 개정된 근로기준법에서는 이를 운송업(▲육상운송업 ▲수상운송업 ▲항공운송업 ▲기타 운송서비스업)과 보건업 등 총 5 개의 업종으로 대폭 축소했습니다. 아울러 해당 규정 위반에 대한 벌칙 조항도 신설되었습니다. 이로 인한 특례업종의 노동자 수는 현재 453 만명에서 총 102 만명으로 줄어들 것이라고 고용노동부는 전망했습니다.

제 59 조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제 22 조제 1 항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제 53 조제 1 항에 따른 주 12 시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제 54 조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제 3 조제 1 항제 1 호에 따른 노선 여객자동차운송사업은 제외한다.
2. 수상운송업
3. 항공운송업
4. 기타 운송관련 서비스업
5. 보건업

② 제 1 항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11 시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. [시행일 2018.9.1]

이에 관하여 업계에서는 탄력근로제*가 그 대책으로 논의되고 있는데, 실제 근로시간이 적은 미국과 프랑스 등에서는 탄력근로제의 단위기간이 최대 1 년까지로 정해져 있지만, 우리나라는 그 단위기간이 '2 주 이내' 또는 '3 개월 이내'로 되어있어 한계가 있다는 주장 또한 있습니다.

* 탄력근로제: 근로자의 법정 근로시간을 유연하게 운영하는 제도로, 2 주 단위의 탄력근로제를 운영할 경우 업무가 많은 첫 주는 60 시간 근로하는 대신, 둘째 주는 44 시간만 일해 평균 근로시간을 주당 52 시간으로 유지하는 제도.

“근로시간 단축에 대응하기 위해선 탄력적 근로시간제를 선택할 수밖에 없지만 단위기간이 최대 3 개월에 불과해 실효성이 크지 않다는 업계 목소리에 귀를 기울여야 한다. 단위 기간을 최대 1 년으로 설정한 미국, 일본, 프랑스 등 선진국 사례를 적극적으로 검토해야 한다. (김규태 한국중견기업연합회 전무 2018.05.18)”

3. 공휴일 유급휴무제, 민간기업으로 확대

개정된 근로기준법에서는 기존 공공부문에만 의무적으로 적용되던 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 의한 공휴일을 민간부문에도 법정 휴일로 적용되도록 규정하였습니다. 다만, 개정 법에 의한 공휴일은 근로자와 서면합의가 있으면 특정 근무일과 대체할 수 있도록 하고 있습니다. 위와 같이 확대된 법정공휴일은 시장의 충격을 고려하여 기업 규모에 따라 차등 적용**되며, 5 인 미만의 사업장에는 적용되지 않습니다.

** 300 인 이상 기업: 2018 년 7 월 1 일 / 50~299 인 이상 기업: 2019 년 1 월 1 일 / 5~49 인 이상 기업: 2021 년 7 월 1 일

제 55 조(휴일) ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

이외에도 개정 근로기준법에 의하면, 1) 청소년(15~18세)에 대한 최대 근로시간이 1주 40시간 이내로 단축되고, 2) 휴일근로 시 받게 되는 가산 수당은 명확히 규정***됩니다.

*** 8 시간 이내: 통상임금의 150% 수준 / 8 시간 이상: 통상임금의 200% 수준

이번 근로기준법 개정에 노동계는 환영을, 재계는 다소 우려 섞인 목소리를 내며 집중근무제 등 다양한 대비책을 마련하고 있습니다. 이미 다수의 기업들은 국내 법무법인과 법률자문 등을 통해 대응책을 마련하는 등 법제도의 올바른 정착을 위해 다양한 방안을 모색하고 있습니다.

“지난 2003년 주 5일 근무제 도입을 내용으로 하는 근로기준법 개정 당시에도 많은 우려가 있었지만, 주 5일 근무제가 안정적으로 정착된 바 있다. 모든 고용노동부 관서는 현장에서 기업들이 주 52시간의 노동시간을 준수할 수 있도록 철저히 지도·감독하고, 모니터링하길 바란다.” (김영주 고용노동부 장관 2018.03.05)

본문에 대한 추가적인 내용 혹은 향후 업데이트에 관한 사항은 이병일 변호사에게 문의해 주시기 바랍니다.

이병일 변호사

Partner

byungil.lee@seumlaw.com