

주 40시간 근무제

## 5인 이상 사업장으로 전면 확대

## 주5일제 강제 아닌 선택 ... 연월차도 조정

지난 2004년부터 실시된 주 40시간 근무제가 지난 7월 1일부터 5인 이상 사업장으로 확대됐다. 지난 2008년까지는 20인 이상 사업장에 한해 40시간 근무제가 실시됐으나 이번 7월부터는 대부분의 인채사 및 관련업체들이 포함되는 5인 이상 사업장이 그 대상이 되고 있다. 근로자에게는 대표자는 포함되지 않으나 계약직·정규직·4대보험 미신고자 등과 상관없이 모든 근로자들이 포함된다. 40시간 근무제의 확대시행으로 이를 제대로 지키지 않을 경우 근로기준법위반으로 형사처벌을 받을 수도 있다. 이에 본지에서는 40시간 근무제가 무엇이고 인채사에서 주의해야 할 점들에 대해 알아본다. <편집자주>

글 | 임남숙 차장 sang@print.or.kr



## 주5일제와 주40시간제

우리나라 근로자의 연간 근로시간은 2009년 기준 2074시간으로 다른 OECD국가에 비해 장시간 근로를 하고 있다. 이미 1989년 법정근로시간을 주 48시간에서 주 44시간으로 단축해, 1989년~1991년에는 실 근로시간이 연평균 55시간 단축되었다. 그 이후 1992년~2002년에는 사업장에서 자율적으로 실 근로시간을 단축해왔으나 그 효과는 미미했다. 이에 정부에서는 법정 근로시간을 주40시간으로 단축함과 아울러 휴가제도의 개선 등 통틀어 근로자의 삶의 질을 향상시키고자 근로기준법을 개정하게 되었다.

2003년 9월 근로기준법이 개정되면서 1주간의 법정 근로시간이 44시간에서 40시간으로 바뀌었다. 2004년 7월 1일 1000인 이상 사업장을 시작으로 기업규모별로 단계적으로 주40시간제를 도입하였다. 2008년 7월 1일 20인 이상 사업장 도입으로 20인 이상 사업장은 모두 주 40시간제가 적용되었고, 5인 이상 사업장은 지난 7월 1일부터 주 40시간제가 적용됐다. 이러한 과정에서 언론에서 이해하기 쉽게 주5일제라는 용어를 사용하다 보니 주5일제와 주40시간제가 구분 없이 사용되었다. 하지만 개정 근로기준법에는 '1주간의 근로시간은 주 40시간을 초과할 수 없다' 라고만 되어있을 뿐 주5일제는 명시되어 있지 않다. 따라서 주40시간제를 도입할 때 반드시 주5일 근무제를 실시해야 하는 것은 아니며 기업의 형편과 특성에 따라 주6일근무제, 주5일근무제 등 다양하게 실시할 수 있다.

한편 근로자에는 사장은 포함되지 않으며, 계약직 정규직에 상관없이 근로자에 포함된다. 물론 기간제 아르바이트생뿐 아니라 4대 보험 미신고자도 근로자수에 포함된다. 단, 가족이 필요할 때에 일시적으로 도와주는 것은 근로자에 포함되지 않으나 가족이 계속적으로 일을 도와줄 때에는 근로자에 포함된다.

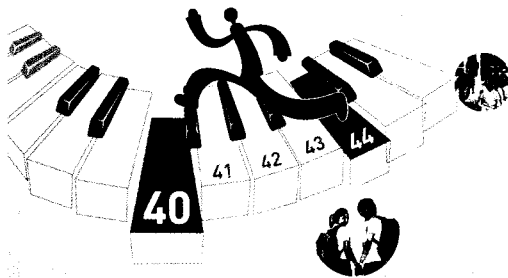
〈표1〉 주40시간제 적용시 변경사항

구분 법정근로시간	주44시간제 ▪주44시간	주40시간제 ▪주40시간
연차휴가 및 휴가사용촉진방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>월차휴가: 월 만근시 1일</li> <li>연차휴가: 1년 만근 10일, 90%근무시 8일, 1년 근속사마다 1일 가산, 20일초과시 금전지급 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>월차휴가 폐지</li> <li>연차휴가 15~25일(2년당 1일 가산)로 조정, 1년 미만 근로자는 1개월당 1일 휴가부여</li> <li>휴가사용촉진방안 신설: 사용자의 적극적 사용권장에도 근로자가 이를 사용하지 않으면 사용자가 수당으로 보상할 의무 면제</li> </ul>
선택적 보상휴가제	<ul style="list-style-type: none"> <li>규정 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>노사합의로 연장, 야간, 휴일근로에 대한 보상휴가제도 도입 가능</li> </ul>
생리휴가	<ul style="list-style-type: none"> <li>월 1일 유급으로 부여</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>월 1일 무급휴가로 부여</li> </ul>
연장근로시간 상한선 및 할증률	<ul style="list-style-type: none"> <li>연장근로시간 1주 12시간 한도</li> <li>연장근로 할증률 50%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3년간 한시적으로 1주 16시간 한도</li> <li>최초 4시간 할증률 25%</li> </ul>
탄력적 근로시간제	<ul style="list-style-type: none"> <li>2주 단위: 취업규칙, 1주 48시간한도</li> <li>1개월 단위: 근로자 대표와 서면합의, 1일 12시간, 1주 56시간 한도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2주 단위: 취업규칙, 1주 48시간한도</li> <li>단위기간 3개월로 확대(근로자대표와의 서면합의 일 12시간, 주 52시간 한도)</li> </ul>
임금보전	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>법 개정으로 인해 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 하는 원칙을 부칙에 명시</li> </ul>
단체협약 및 취업규칙 변경	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존 단체협약 및 취업규칙 갱신 노력 의무 부칙에 명시</li> </ul>

2011년 7월 1일부터

상시근로자 5인 이상 20인 미만 사업장에

**주40시간제**가 적용됩니다.



- 고용노동부는 주40시간제 적용 사업장을 대상으로 집체교육·인터넷교육·도입상담을 실시 중입니다.
- 자세한 내용은 고용노동부 홈페이지 및 주 40시간제 인터넷 포털사이트(<http://labor40.credu.com>)를 참조하세요.



### 근로시간 단축시 우선검토사항

주 40시간제 도입의 핵심은 법정 근로시간이 주 44시간에서 주 40시간으로 주당 근로시간을 4시간 단축하는 것이다. 또한 연소근로자의 법정근로시간을 일반근로자의 법정 근로시간 단축에 따라 주40시간제의 적용을 받도록 하되 1일 근로시간 제한을 종전과 같은 7시간으로 하였다. 그러나 법정 근로시간이 1주 40시간으로 단축된다고 해서 당연히 주 5일제 근무가 되는 것은 아니다. 기업에서는 기존의 주6일 근무제처럼 1일의 유급휴일을 부여하고 주 40시간을 주6일로 나누어 근무하게 할 수도 있고, 1일 8시간 주5일을 근무하게 할 수도 있다.

### 주5일 8시간근무

월	화	수	목	금	토	일
8시간 근무					휴(무)일	휴일

완전 주5일근무제로서 1일 8시간, 1주 40시간을 근무하고, 주2일을 휴무하는 형태로 가장 일반적인 형태이다. 이는 토요일에 대하여 유급휴일 또는 무급휴일로 정할 것인지, 휴무일로 할 것인지에 따라 통상임금의 차이가 나타날 수 있다. 토요일을 유급휴일로 할 경우에도 유급시간을 4시간으로 할 것인지 8시간으로 할 것인지에 따라 통상임금의 수준은 달라질 수 있다. 통상임금의 수준이 달라짐에 따라 통상임금으로 산정하는 연장근로수당, 연차휴가수당 등도 연관되는 부분이다. 많은 기업들이 이 근무제 유형을 도입하고 있다.

### 주5일 7시간, 주1일 5시간 근로제

월	화	수	목	금	토	일
7시간 근무					5시간 근무	휴일

기존 근무체제를 유지하기 위한 방법으로 토요일에 반드시 업무를 계속하여야 하는 업종에 적용할 수 있다. 주5일 7시간, 주1일 5시간 근로제를 전제하면서 기존과 동일한 방식으로 근무하는 경우 매일 1시간씩의 연장근로를 하게 되어 총 6시간씩 연장근로가 발생되며 총연장 근로수당은 주4시간분에 대한 3년간 할증률 25%를 적용받게 되어 오히려 기업의 입장에서 유리할 수 있으나 근로자들의 공감여부가 문제가 될 수 있다.

### 주6일 6시간 40분 근로제

월	화	수	목	금	토	일
6시간 40분 근무						휴일

평일의 근무시간이 줄어들어도 업무에 크게 지장을 받지 않으며 토요일에 업무를 정상적으로 유지해 주어야 하는 업종에 유리할 수 있다. 3교대를 유지하면서 전체적으로 기업이 항상 가동되어야 하는 업종의 경우 이러한 근로시간의 단축과 연장근로의 증가를 고려해 볼 수 있다.

### 주4일 10시간 근로, 주휴3일제

월	화	수	목	금	토	일
10시간 근무				휴일		

이러한 형태를 전 사원에 적용할 수 있는 업종은 드물지만 일반 부서에 부분적으로 도입하여 활용하는 경우는 존재할 수 있다. 업무의 특성상 핵심 분야로서 기타 업무들보다 가장 우선적으로 종료하여야 하는 경우나 교대제가 아닌 조별 운영형태로 이러한 방식을 도입할 수 있다.

이 경우 1일 8시간을 초과하는 2시간부분에 대해 선택적으로 보상휴가제를 도입하여 3일중 1일을 이에 의한 휴가로 하거나 또는 탄력적 근로시간제를 도입하여야 가능한 제도이다. 만일 이러한 명시가 없이 그대로 실시하는 경우 2시간 초과분은 연장근로가 된다.

## 40시간제도 *tip* ●●●●●

#### >> 주 40시간제가 적용되면 어떻게 하나요?

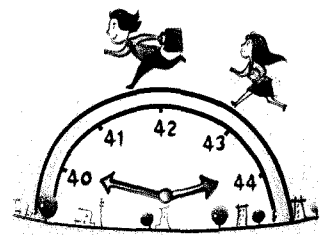
주 40시간제가 새로이 적용되는 사업장의 노사는 빠른 시일내에 단체협약 취업규칙 근로계약서 등을 변경하여 근로 시간 및 휴가제도 등을 변경하고 임금보전방향을 규정하여야 한다. 또한 10인 이상 사업장은 변경한 취업규칙을 지방고용노동관서에 신고해야 한다.



“ 2011년 7월 1일부터  
5인이상 20인미만 사업장에  
주40시간제가 적용됩니다.”

#### >> 주40시간제 적용을 계기로 근로시간을 줄이고 근로자를 추가로 채용하고 싶은데 정부의 지원을 받을 수 있나요?

고용노동부는 전체 근로자의 월평균 초과근로시간을 2시간이상 단축하고 근로자를 추가로 채용한 사업주에게 신규채용 근로자수에 비례하여 지원금을 지급한다. 자세한 내용은 노사발전재단(6220-4323~30)에 문의하면 된다.



#### >> 주40시간제와 관련된 자세한 내용을 알고 싶은 경우 어떻게 해야 하나요?

주40시간제와 관련된 의문점은 지방고용노동관서에서 상담받을 수 있다. 중소기업중앙회에서도 주40시간제 도입시 숙지사항에 대해 전국순회교육 및 궁금한 점에 대한 전화·인터넷·대면상담 및 인터넷 교육을 실시하고 있다. 교육일정 상담방법은 지방고용노동관서에서 확인하고, 인터넷교육은 중소기업중앙회 홈페이지(www.kbiz.or.kr)에서 '주40시간제 교육'배너를 눌러 수강할 수 있다.



### 토요일의 처리방식

주 40시간제를 주5일제로 운영하는 경우 예컨대 월요일에서 금요일까지 근무하고 일요일을 유급으로 쉬는 휴일인 경우 토요일이 반드시 휴일로 되는 것은 아니다. 또한 토요일을 소정 근로일에서 제외하더라도 그날을 반드시 유급으로 하여야 하는 것은 아니다. 즉 토요일을 휴일로 할 것인지 아니면 단순히 근로의무가 면제된 무급휴무일로 할 것인지는 노사가 정하는 바에 따른다.

다만 노사가 별도로 정하지 않은 경우에는 무급휴무일로 본다. 이때 주의할 것은 반드시 근무일이 월요일에서 금요일이어야 하는 것은 아니다.

근무일이 만일 목요일에서 월요일까지인 경우에는 화요일, 수요일 양일중 1일은 법상주휴일인데 나머지 1일을 어떻게 처리할 수 있는가에 대한 예시이다.

토요일 처리방식은 무급 또는 유급, 휴일 또는 휴무일에 따라 무급휴무일, 무급휴일, 유급휴일의 세가지 방식이 가능하다. 그리고 각 방식에 따라 만일 토요일에 근로를 하게 되었을 경우 임금산정은 다음과 같이 달라진다.

〈표2〉 토요일 근무에 대한 임금산정

구분	근로미제공시	근로제공시	비고
무급휴무일	0%	임금100%+연장근로할증 (1주 최소 4시간 25%, 이후 50%)	연장근로 적을 때 유리
무급휴일	0%	임금100%+휴일근로할증 50%	연장근로 많을수록 유리
유급휴일	유급100%	유급100%+임금100%+휴일근로할증50%	월급, 연봉제시 유리

### 연장근로 1주 16시간으로 확대

1주 법정근로시간이 40시간으로 단축됨에 따라 성인 근로자의 연장근로시간이 개정법이 시행되는 날부터 3년간 1주 12시간에서 16시간으로 확대되었다. 따라서 1주 근로시간의 최대한도는 법시행일부터 3년간 법 개정 전과 마찬가지로 56시간(40시간+16시간)이 된다.

이러한 조치는 근로시간 단축에 따라 준비기간이 필요하기 때문에 기업부담을 완화하는 차원에서 한시적으로 도입한 것이다.

또한 개정법 부칙에서는 연장근로 한도를 3년간 16시간으로 확대하면서 이중 최초 4시간에 대해서는 할증의 기준을 50% 이상이 아닌 25%이상으로 할 수 있도록 하고 있다. 이때 최초 4시간이라 함은 1일 8시간을 초과하거나 1주 40시간을 초과하여 최초로 발생하는 4시간분의 연장근로를 의미한다.

### 연월차 유급휴가의 통합 및 연차휴가일수 조정

월차유급휴가는 주40시간제가 도입되면서 폐지되었지만 엄밀히 말하면 월차유급휴가의 폐지라기보다는 연월차 휴가를 통합하였다고 보는 것이 정확하다.

입사시점으로부터 1년을 경과하여 근무할 경우 그동안 8할 이상 출근시 15일을 연차휴가로 부여하고 계속 근로연수 매 2년에 1일씩 가산하되 연차휴가 일수 총 한도를 25일로 하였다.

1년 미만 근속자의 경우 1월간 개근시 1일의 휴가를 부여하여 사용할 수 있되 1년이 경과한 시점에서 미리 사용한 휴가일수는 15일의 연차휴가 발생일수에서 공제하고 나머지 일수만 연차휴가를 사용할 수 있도록 하였다.

## 연차유급휴가일수 산정방법

개정법이 시행되더라도 종전의 근속년수는 계속 인정되며 연차휴가일수를 산정하는 방법만 달라진다. 즉 1년에 8할 이상 출근시 15일이 부여되고 이후 2년에 1일씩 가산하되 25일을 한도로 한다.

여기에 1년이란 1년의 총 일수에서 법정휴일(주휴일, 근로자의 날) 및 약정휴일(국경일, 명절전후, 기타 공휴일 등)을 제외한 사업장의 연간 총 소정근로일수를 말하며 8할 이상 출근이란 소정근로일수에서 출근한 날이 80% 이상인 경우를 말한다.

또한 개정법 시행 전에 종전 규정에 따라 발생한 연차휴가는 법 개정 이후에도 영향을 받지 않고 유효하게 사용할 수 있으며 미사용 휴가에 대해서는 연차휴가미사용 수당을 지급해야 한다.

〈표3〉 근속년수별 휴가산정례

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

### 〈사례1〉

비인 이상 사업장에서 2010년 1월 1일에 입사하여 1년간 개근한 근로자의 경우 연차휴가는?

종전법에 의해 10일의 연차휴가가 발생한다. 7월부터 40시간제 적용이 시행되더라도 2012년 1월 1일 새로운 연차휴가가 발생할 때까지는 10일의 연차휴가를 유효하게 사용할 수 있다.

### 〈사례2〉

비인 이상 사업장에서 노사합의로 2011년 1월 1일자로 주 40시간 근무를 조기 시행키로 한 경우 연차휴가는?

2010년 1월 1일 입사한 근로자의 경우 2010년도에 개근하였다면 2011년 1월 1일자로 연차휴가는 16일이 아닌 10일이 발생한다.

2012년 1월 1일에 2년 근속하게 되면 개정법에 의해 16일의 연차휴가가 발생한다.

## 1년 미만 근속자의 연차휴가

1년 미만 근속자의 경우 1월간 개근시 1일의 연차휴가가 발생하고 1년간 8할 이상 출근한 경우에는 1월 개근시 발생한 휴가일수를 포함하여 15일의 연차휴가가 발생한다. 다만 1년 미만 근속기간 중에 매월 1일씩 발생하는 휴가를 미리 사용한 경우에는 15일에서 사용한 휴가 일수만큼 공제하고 부여한다.

1년 미만 근속 기간 중 발생하는 휴가는 발생일로부터 1년간 사용할 수 있다. 그러나 1년간 8할 이상 출근한 경우에는 그 다음날에 15일의 연차휴가가 발생하므로 새롭게 발생하는 연차휴가 전체에 대해 다시 1년간의 사용기간이 주어지게 된다.

다만 최초 1년간 8할미만 출근한 경우에는 그 다음날 새롭게 발생하는 연차휴가가 없으므로 1년 미만 근속기간 중 발생한 연차휴가에 대해서만 각각 그 발생한 때로부터 1년간 사용할 수 있다.

1년 미만 근속기간 중 발생한 휴가를 사용하지 못하고 1년 미만 근속기간 중 퇴직하거나 1년만 근무하고 바로 퇴직하는 경우에는 미사용한 휴가에 대해서 연차휴가 미사용 수당을 지급해야 한다. 단 사용자가 법에 규정된 휴가사용 촉진조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 않은 경우에는 금전보상 의무를 면제할 수 있다. ↻