

위기를 기회로 바꾸는 힘!
중소기업



“
주52시간제도
핵심내용
묻고, 답하기
”

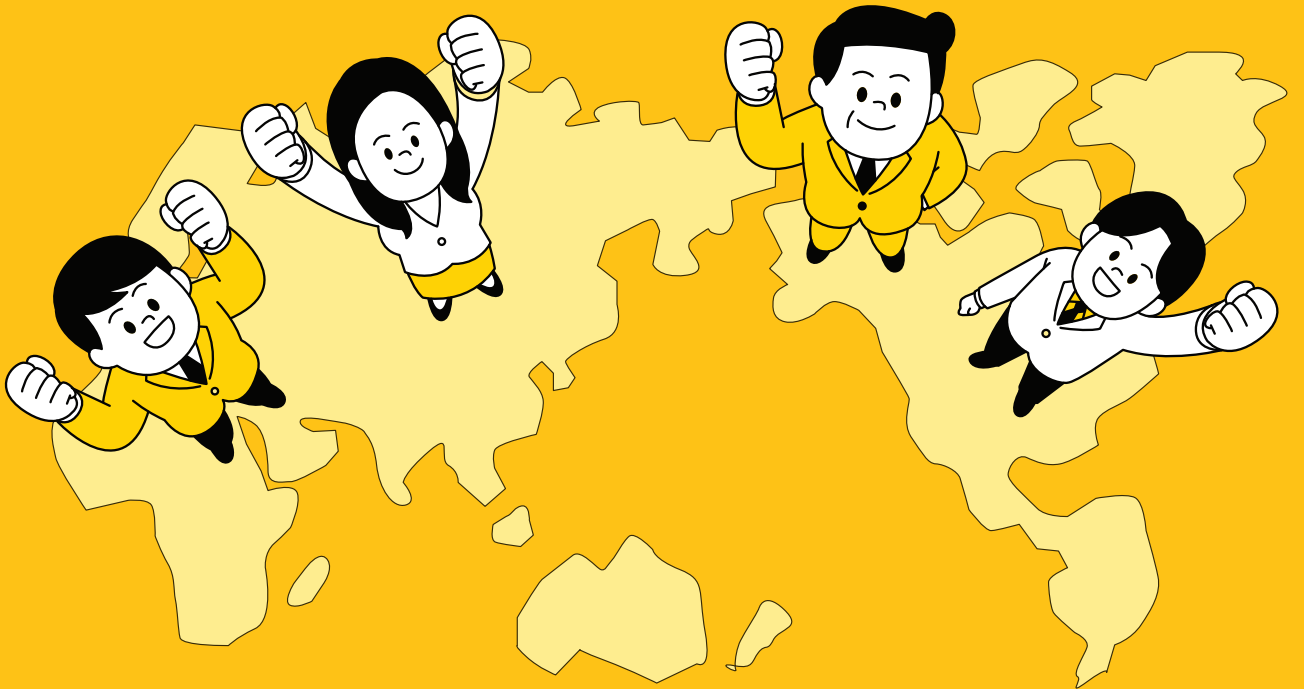


2021. 5



올해부터 주52시간제가 중소기업에 본격 적용됨에 따라, 중소기업중앙회에서는 13개 지역별로 '주52시간제 도입 지원 설명회'를 개최하였습니다. 그 과정에서 도출된 기업들의 주요 애로 및 문의사항을 토대로 제작한 질의응답 자료이오니 중소기업 현장에서 적극 활용하시어 노무관리에 도움이 되길 바랍니다.

KBIZ 중소기업중앙회



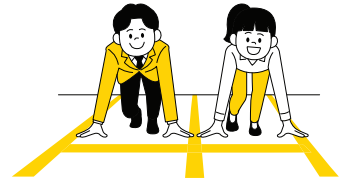
C·O·N·T·E·N·T·S

01	주52시간제 개괄	5
02	기업 대응방안	6
03	주요 Q&A	10
	1. 근로시간제도 일반	10
	2. 근로·휴게시간 관리	11
	3. 임금 산정 일반	16
	4. 탄력근로제 활용	19
	5. 선택근로제 활용	23
	6. 특별연장근로 인가제 활용	24
	7. 기타 노무관리 사항	25
붙임	주52시간제 도입기업 컨설팅 신청양식	27

주52시간제 개괄 및 기업 대응방안



“ 주52시간제 개괄 ”



1주 최대 근로시간 한도가 68시간에서 52시간으로 줄어들고,
연 15일의 관공서 공휴일이 민간에도 휴일로 적용됩니다.

연장근로 한도 축소

- 주 최대 근로 가능한 시간이 68시간에서 52시간으로 줄어듭니다.

구분	기 존	개 정
최대 근로시간	주 68시간	주 52시간
기본근로시간 (평일, 주5일)	주 40시간	동일
연장(근무일)근로	주 12시간	연장, 휴일 합하여 주 12시간
휴일근로	주 16시간 (2일 간 각 8시간씩 가능)	

※ 단, 30인 미만 기업은 한시적으로 노사 서면합의 시 1주 8시간의 추가근로 가능
(‘21.7.1~’22.12.31 한시 적용)

관공서 공휴일 유급휴일화

- 관공서 공휴일(연15일)이 민간 기업에도 적용됩니다.
 - 기존에는 주휴일(통상 일요일)과 근로자의 날(5.1)만 법정 휴일이고, 공휴일은 근무일이었지만, 개정 후에는 휴일로 적용되어 공휴일에 근무시 휴일 가산수당(통상임금의 50%)을 지급해야 합니다.

* 관공서공휴일 : 3.1절, 광복절, 개천절, 한글날, 1.1, 설날연휴 3일, 추석연휴 3일,
석가탄신일, 어린이날, 현충일, 12.25, 선거일

※ 시행시기

	‘20.1.1	‘20.7.1	‘21.1.1	‘21.7.1	‘22.1.1	~’22.12.31
1주 최대 근로시간 단축 (68→52)	50 ~299인			5~49인		
				* 30인 미만은 한시적으로 노사 서면 합의시 1주 8시간 추가 근로 가능		
관공서공휴일 민간적용	300인~		30 ~299인		5~29인	



“ 기업 대응방안 ”

불가피한 경우 주52시간을 초과해서 근로하거나, 기업 특성에 맞게 근로시간을 유연하게 운영할 수 있는 제도가 마련되어 있습니다.

특별연장근로 인가제

- 갑작스런 설비 고장, 업무량 대폭 증가 등 특별한 사정이 있는 경우, 근로자의 동의와 고용부 장관의 인가를 받으면 최대 주64시간까지 근로 가능합니다.

<인가사유별 인가기간>

인가 사유	1회 최대 인가기간	1년간 활용 가능 기간
제1호(재난등) 제2호(인명보호 등)	4주 이내	사유해소에 필요한 기간
제3호(돌발적 상황) 제4호(업무량 급증)		90일 * 제3호, 4호에 따른 각각의 기간을 합산
제5호(연구개발)	3개월 이내	3개월을 초과하는 경우에는 심사를 거쳐 활용 기간 연장 * 추가 연장근로 현황, 근로자 건강 보호조치 시행 여부 확인 심사 후 연장

유연근무제

- 탄력적 근로시간제
 - 사전에 근무계획 수립이 가능한 경우, 성수기에 많이 일하는 대신 비수기에는 적게 근무해서 6개월 이내의 기간 동안 평균 주52시간을 맞추어 사용하는 제도

구분	2주 이내	2주 초과 3개월 이내	3개월 초과 6개월 이내
실시요건	① 취업규칙 개정 ② 특정주, 특정일 지정 ③ 특정주 60시간 초과 불가	① 근로자대표와 서면합의 ② 단위기간 6개월 이내 실시 ③ 특정주 64시간, 특정일 12시간 초과 불가	
1주 한도	60시간(= 48 + 연장 12)	64시간(= 52 + 연장 12)	

- 선택적 근로시간제
 - 1개월 평균* 주40시간 이내면 1일 또는 1주당 근로시간 제약 없이 근로자가 선택 한 시간에 근로를 하고 기간 만료 후 연장근로수당을 정산하는 제도
 - * 단, 연구개발 업무에 한해 3개월까지 활용 가능

※ 도입 요건 : 취업규칙 개정 및 근로자대표와 서면합의



중기중앙회에서는 근로시간 단축에 어려움을 느끼는 중소기업들을 위해 기업별 상황에 맞는 유연근무제와 정부 지원제도를 컨설팅 해드리고 있습니다.

주52시간제
도입기업
컨설팅

- 지원대상 : 근로시간 단축이 현실적으로 어려운 중소기업 누구나
- 지원내용 : 유연근무제 도입방안 안내, 정부 지원제도 연계 등 근로시간 단축을 위한 기업 대응방안 컨설팅
- 지원절차
 - 중기중앙회 본부에서 신청 받아 1차 상담 및 전화컨설팅 진행
 - 기업 전반에 대한 분석 등 보다 심도 있는 컨설팅 원하는 경우 고용노동부 '노동시간 단축 현장지원단 사업'(참고①)에 연계



- 신청방법 : 중소기업중앙회 인력정책실로 신청서 제출 *27쪽 붙임 양식 참조
(메일 : sally9371@kbiz.or.kr / 전화 : 02-2124-3271)

※ <참고> 고용노동부 컨설팅 지원사업 현황

- ① 고용노동부 노동시간 단축 현장지원단
 - 공인노무사가 사업장에 1~3회 방문해 교대제 개편, 유연근로제 도입 등 노동시간 단축 관련 대응방안 제시
 - * 원칙적으로 5~49인 대상이나, 중기중앙회 통해 신청하는 경우 50인 이상 사업장도 지원
- ② 50~299인 노동시간 단축 자율개선 프로그램
 - 공인노무사 및 근로감독관이 위반사항 점검하고 개선 위한 컨설팅·해법 안내 후 사업장은 개선결과 제출
 - 프로그램 참여 시 '21년 장시간 근로시간 감독 면제, 개선 권고사항 이행 시 '22년 장시간 근로시간 감독도 면제
 - * 단, 중기중앙회 통해서 신청은 어렵고, 고용부로 직접 신청

“
주52시간제도
핵심내용
묻고, 답하기
”



03

“주요 Q&A”



근로시간제도 일반

Q 근로시간 위반은 근로자 별로 산정하는 건가요?

A 네, 만약 한 사업장에서 10명의 근로자가 주52시간제를 위반하게 되면, 10번 위반하신 걸로 처리됩니다.

Q 주52시간제 위반 시 벌칙은 무엇인가요?

A 주52시간제를 위반하게 되면, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.

Q 주52시간제는 사업장 내 외국인근로자까지 적용되는 것인가요?

A 네, 기밀 취급 업무 등 근로시간 적용 제외 업무를 제외하고는 사업장에서 근무하는 모든 근로자에 대해 주52시간제가 적용됩니다.

Q 공휴일, 연차휴가, 보상휴가제에 따른 휴가도 근로시간에 포함되나요?

A 아니요, 실제로 근로한 시간만 근로시간에 포함됩니다. 만약 공휴일에 근무해도 주52시간을 넘기지 않으면 근로가 가능하며, 휴일근로 가산수당만 지급하면 됩니다.

Q 근로자가 출장을 갔다가 사업장으로 돌아와서 퇴근하는 경우에는 사업장으로 복귀하는데 걸린 시간도 근로시간에 포함되나요?

A 네, 사업장으로 돌아오는 시간도 근로시간에 포함됩니다. 따라서, 근로시간을 최대한 줄이고 싶으신 경우, 출장 후 바로 출장지에서 퇴근하게 하시면 됩니다.




Q 우리 회사는 기계 가동을 중단하기 어려워 2교대로 근무를 하고 있습니다. 주52시간 법정근로를 준수하기 위하여 직원들이 알아서 근무시간에 2시간씩 휴식을 취하도록 하고 있는데 이런 경우에 문제는 없나요?


A 2시간 휴식시간을 부여하는 것은 문제가 없습니다. 다만 근로계약서에 이 내용으로 새롭게 포함하여 체결해야 합니다.

또한 휴게시간에 대한 근거를 남겨둘 필요가 있으며, 근로자들이 단체로 한꺼번에 쉬도록 하는 것이 더 분명한 근거가 될 수 있을 것입니다.

Q 만약 근로자가 개인적인 업무를 보면서 회사시설을 사용하고 연장근로를 했다고 주장할 경우에는 어떻게 해야 하나요?

A 근로자의 연장근로를 업무 관련 경우로만 제한하기 위해서는 취업규칙이나 근로계약서에 연장근로 관리에 대한 규정을 만들어 두시는 게 좋습니다. 가령, 사전에 승인받은 연장근로만 인정하겠다고 명시해 두는 것도 좋은 방법이 될 것입니다.


 우리 회사는 직원들이 1명씩 돌아가면서 하루를 쉬고 있으나, 하루 휴일 때 대기하다가 일이 발생하면 1~2시간 정도는 회사로 출근해서 업무를 처리하고 있습니다. 일하는 1~2시간만 근로시간에 반영하면 되는 건가요?

 현행 노동법은 근로는 하지 않았더라도 업무를 위하여 준비하고 있는 시간도 근무시간이라고 인정하고 있습니다. 따라서 쉬면서 대기한 시간 모두를 업무 준비시간이라고 보기는 어렵지만, 실제 업무에 투입한 시간과 아울러 실제 그 일을 위해 준비한 시간은 근로시간으로 볼 수 있습니다.

특히 대기시간에 회사가 근로자에게 대기 중인지 확인, 점검, 지시와 같은 행위를 하게 되면 업무의 연장으로 볼 소지가 있으므로 이 같은 행위를 최소화하는 것이 바람직합니다.

또한 근로자와의 분쟁 예방 차원에서 실제 일한 시간 외에 준비한 시간을 넉넉하게 계산하여 근로시간에 포함하는 것이 바람직해 보입니다.

 휴게시간은 어떻게 설정해두고 관리해야 하나요?

 휴게시간이란 사업주의 지배·감독 하에서 완전히 벗어나서 쉬는 시간을 말합니다. 예를 들어, 만약 기계가 돌아가는 도중에 잠시 점심을 먹으면서 기계에 이상이 생길 경우 바로 달려가야 하는 시간이라면 휴게시간이라고 보기 어렵습니다.

Q 근로시간을 관리할 때, 반드시 전자적 방식으로 해야 하나요?

A 아니요, 꼭 전자적 방식으로 근로시간을 관리하실 필요는 없습니다. 다만, 일부 정부 지원금은 지원요건으로 전자적 방식의 출퇴근 관리를 요구하는 경우가 있습니다.

Q 연장근로시간 위반 여부 등을 판단하는 1주는 월~일 등 특정 단위기간의 7일을 의미하나요, 아니면 임의로 정한 7일을 의미하나요?

A 근로기준법은 근로시간을 산정하는 '1주'의 기산점에 대해서 별도로 규정하지 않으므로, 노사가 협의하여 내부규정, 취업규칙, 단체협약 등으로 정할 수 있습니다.

특별히 정하지 않았다면, 사업장에서 노무관리·근로시간·급여 산정 등을 위해 사실상 산정 단위로 적용하고 있는 기간이 될 것이며, 1주 연장근로 한도 여부도 사업장에서 적용하는 단위기간 별로 판단합니다.





1일 15시간씩 1주에 3일 근무하여 1주 근로시간이 45시간인 경우 주52시간을 초과하지 않았는데 법 위반인가요?



네, 근로기준법은 1주 연장근로시간이 12시간을 초과할 수 없도록 규정하고 있으므로, 1주 총 근로시간이 52시간 이내이더라도 1주 연장근로시간이 12시간을 초과하면 법 위반에 해당합니다.

해당 경우 1일 8시간을 초과하는 7시간은 연장근로에 해당하며, 3일 간 연장근로 합계가 21시간으로 1주 연장한도 12시간을 초과해 법 위반입니다.



월~금에 12시간 연장근로한 후 일요일 근로가 불가피하여 근로자와 사전협의로 '휴일 대체'하여 일요일에도 근로하였다면 일요일 근로시간도 연장근로에 포함되나요?



사전에 근로자와 합의하여 당초 휴일에 근로를 하고 다른 날에 휴일을 부여하는 '휴일 대체'를 하였다면 당초의 휴일은 통상의 근로일이 되고 대체한 날이 휴일이 됩니다.

그러나 다음 주의 특정한 날과 휴일 대체하였다면 당초 휴일의 근로는 통상의 근로가 되고 1주 12시간을 초과하였으므로 법 위반입니다.

- 다만, 이 경우 일요일 근무가 '통상의 근로'가 되어 휴일 가산수당이 발생하지 않고, 연장근로 가산수당만 발생합니다.

Q 근로시간 단축으로 근로자의 퇴직금이 줄어들게 되어 불만을 제기하는 근로자들이 많은데 어떻게 대응하면 될까요?

A 퇴직금 중간정산 사유에 근로시간 단축으로 인한 임금이 감소하는 경우도 추가되었으므로, 퇴직금을 중간 정산해주는 것도 가능하며,
- 취업규칙을 개정하여, 근로시간 단축 전후로 퇴직금 정산방법을 달리 규정하는 것도 대응방법이 될 것입니다.

참고로 퇴직금제도 또는 확정급여형(DB)퇴직연금제도를 설정한 사용자에게 근로시간 단축으로 인한 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 책무*가 부여되었으므로, 근로자 대표와 협의를 통해 확정기여형(DC) 퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등을 통해 퇴직급여 수령액이 감소되지 않도록 조치하셔야 합니다.

* 근로자퇴직급여보장법 제32조 근거, 위반시 500만원 이하의 벌금



Q 보상휴가제를 시행할 경우, 연장근로 수당처럼 시간도 가산해서 줘야 하나요?

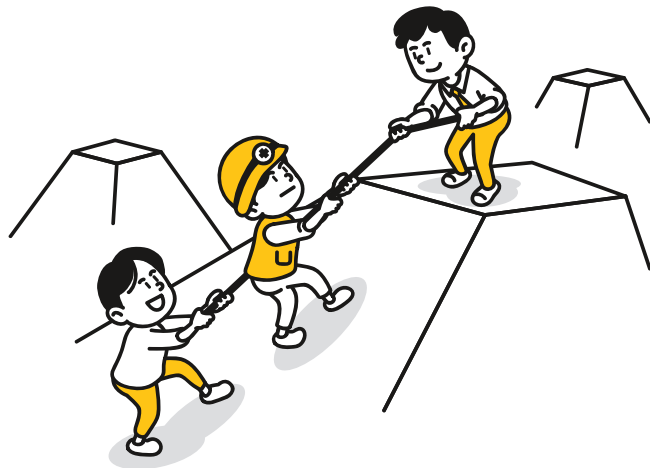
A 네 맞습니다. 연장근로시간에 해당하는 부분은 연장근로 수당처럼 50% 시간을 가산해서 지급해야 합니다.

Q 포괄임금제를 계속 사용해도 법적으로 문제가 없나요?

A 포괄임금제가 추후에 논란이 될 가능성은 있지만, 현재 법적으로는 사용하시는 데 문제가 없습니다.

다만, 근로자가 포괄임금제에 규정된 시간보다 더 장시간 연장근로를 했는데 제대로 가산수당을 지급받지 못했다고 입증을 하면 가산수당을 추가로 지급하셔야 할 수도 있습니다.

따라서, 포괄임금제를 사용하고 계신 경우, 장기적으로는 실 근로시간에 맞게 개선해나가셔야 합니다.



Q 우리 회사는 오전 8시에 업무를 시작하고 오후 5시에 종료 하는데, 직원이 오전에 나와 근무하고 오후에 반차를 내 쉬는 경우 연장근로 수당 1시간 분을 줘야 하나요?

A 연장근로는 실제 근로시간을 따져서 주어야 합니다. 만일 이 근로자가 8시에 출근해서 오전근무를 마치고, 오후 반차 전에 연장근로한 시간이 있다면 주는 것이 맞습니다.

Q 관공서 공휴일이 무급휴일(토요일)이나 일요일(주휴일)에 겹치면 추가임금이 발생하나요?

A 고용노동부 질의회신 내용('20년 3월)에 따르면 관공서 공휴일의 확대 취지는 기본적으로 근로자들의 휴무를 보장하기 위한 것이므로, 무급휴일에 공휴일이 겹치는 경우 추가 보상을 해주지 않아도 된다는 해석을 한 바 있습니다.

따라서, 무급휴무로 되어 있는 토요일이나 주휴일인 일요일에 공휴일이 겹치면 추가 임금을 지급할 필요가 없습니다. 다만, 무급휴일이 관공서 공휴일이 겹친 날 일을 하게 되면 휴일 가산수당은 발생합니다.

Q 탄력근로와 같은 유연근로제 도입을 위해선 근로자 대표와 서면합의가 필요한데, 이 대신 개별 근로자의 동의를 받는 것은 가능한가요?

A 아니요, 개별 근로자의 동의를 받는 것으로 대신할 수는 없으며, 과반수근로자의 표를 얻은 근로자 대표와 합의를 하셔야 합니다.

Q 탄력근로제 활용을 위해서 서면합의를 할 때 부서별로 바뀐 시기가 달라서 근로시간을 다르게 설계해야 할 경우에는 각 부서별로 서면합의를 여러 번 해야 하나요?

A 아니요, 부서별로 다 서면합의를 하실 필요는 없습니다. 서면합의 시에 대상 직무별로 근로시간을 다르게 설계하시면 됩니다.



Q 3개월 초과 단위기간의 탄력근로제 활용 시에는 최소 2주 전에 근로일별 근로시간을 통보해야 하는데, 2주마다 근로자대표와 매번 서면합의를 받아야 하는 것인가요?

A 아니요, 서면합의에는 주별 근로시간만 합의하시면 되고, 2주마다 근로일별 근로시간은 별도 서면합의 없이 통보만하시면 됩니다.


Q 탄력근로제나 30인 미만 사업장에 대한 8시간 추가 연장근로를 위한 서면합의서는 고용노동부에 제출해야 하나요?

A 아니요 제출 의무는 없습니다. 다만, 근로감독이나 향후 분쟁 등에 대응할 때 활용할 수 있도록 회사에 잘 보관·관리할 필요는 있습니다.

Q 탄력근로제 활용 시 단위기간을 월 단위로 맞춰야 하나요?


A 단위기간은 6개월이란 상한선만 있을 뿐, 월 단위로 꼭 맞추실 필요는 없습니다. 일반적으로 주 단위로 근로시간 평균을 맞추다 보니, 주 단위로 많이 사용합니다. 예를 들어 3개월이면 12주 단위 탄력근로제를 활용하시면 되고, 10주 단위 탄력근로제도 활용 가능합니다.


 탄력근로제를 도입하게 되면 근로계약을 새로 작성해야 하나요?

 2주 단위 탄력근로제 같은 경우는 취업규칙에 탄력근로제를 하겠다는 내용을 명시하면 개별근로자와 계약을 따로 할 필요는 없습니다.

3개월 이내 또는 6개월 이내 탄력근로제의 경우는 근로자 대표와 서면 합의를 하면 됩니다. 서면합의서는 단위기간, 근로시간 등의 내용에 대해 개략적으로 작성하시면 됩니다. (고용노동부 사이트의 예시 참조 가능)

- 서면합의 대상인 근로자 대표는 과반수 노조가 있으면 노조위원장이 되고, 노조가 없는 경우는 근로자 과반수가 동의해서 선출된 사람이 근로자 대표가 됩니다.

 탄력근로 시 단위기간 내에서 시기별로 업무량의 차이가 큼니다. 어떤 때는 특정 월이나 특정 주에 일이 거의 없는 경우도 발생하는데, 이런 경우 소정 근로시간에 따른 월정 임금보다 적게 지급할 수 있나요?

 월별 업무량의 격차가 너무 큰 경우 계절이나 월별로 임금계약을 별도로 체결하는 것도 가능합니다. 예를 들어, 워터파크와 같이 계절적 영향을 크게 받는 업체의 경우 성수기와 비수기 임금을 별도로 체결하기도 합니다.

- 다만, 노무관리상 편의성 및 근로자의 생활 안정성 보호를 위해서는 탄력근로제 활용 전 체결한 소정 근로시간에 대한 월급을 보장해 주면서, 연장근로수당만 월별로 정산하는 것이 좋은 방법일 듯합니다.

Q 탄력근로제를 활용하다가 중간에 퇴사한 경우에는 임금을 어떻게 산정해야 하나요?

A 근로자가 탄력근로제 단위기간 중간에 퇴사한 경우, 다시 근로시간 기본 원칙으로 돌아가서, 소정 근로시간이 넘는 시간에 대해서는 가산수당을 지급하셔야 합니다.

다만, 아직 근로자가 소정 근로시간 미만으로 근로하다가 퇴사한 경우의 임금 산정에 대해서는 명확한 규정이 없습니다. 따라서 아직까지는 선택근로제의 규정을 차용해서 판단을 하고 있는데, 해당 규정에 따르면 소정 근로시간 미만으로 근로한 경우 임금을 그만큼 삭감해서 지급해도 됩니다.



Q 선택근로제의 경우 연장근로 수당 지급은 어떻게 이루어
지나요?

A 정산기간이 1개월인 경우, 전체 평균해서 주40시간의 소정근로시간을
넘어가는 부분만 산정해서 연장근로 수당을 지급하면 됩니다.
정산기간이 1개월을 넘어가는 경우, 매 1개월마다 평균하여 주40시간을
초과하는 경우 연장근로 수당을 지급해야 합니다.

Q 선택근로제의 경우 연장근로에 대한 가산수당을 지급하지
않아도 된다고 하는 데 맞나요?


A 아니요, 선택근로제를 활용하실 때 가산수당을 지급하지 않아도
된다는 것은 정산기간 내에서 소정 근로시간을 초과하지 않는 경우에
한해서만 적용됩니다.
가령, 하루 10시간 근무 시, 8시간의 소정 근로시간을 초과한 2시간분에
대해서 원래는 가산수당을 지급해야겠지만, 선택근로제를 활용할
경우, 전체 정산기간의 소정근로시간을 초과하지만 않는다면 가산수당을
지급하지 않으셔도 됩니다. 하지만, 만약 정산기간을 4주로 운영했는데
전체 소정근로시간이 160시간을 초과한다면, 초과분에 대해서는 가산
수당을 지급해야 합니다.


Q 특별연장근로 인가제를 활용하고 싶지만 정말 급박해서 사전 신고하기 어려운 경우 어떻게 하나요?


A 정말 급박한 상황인 경우, 먼저 특별연장근로를 활용하시고, 사후에 인가를 받는 것도 가능합니다. 다만, 만약 인가되지 않을 경우 근로시간 위반이 될 수 있기 때문에, 관련 고용노동부 지침에서 명시하고 있는 인가 사유에 해당되는지 미리 숙지하신 후에 활용하시는 게 좋습니다.


Q 저희 회사는 OEM 생산업체로 원청의 주문에 따라 생산을 해야 해서 납기일을 맞추려면 어쩔 수 없이 주52시간을 넘게 근로해야 하는 경우가 발생하는 데 대응방안이 있을까요?

A 갑작스런 주문량 급증으로 부득이하게 주52시간을 초과해서 근로를 해야 하는 경우에는 특별연장근로를 활용하시는 것도 방법입니다. 제4호 인가사유인 업무량 급증으로 특별연장근로 인가를 받으시면, 1주 12시간의 범위 내에서 최대 3개월까지 추가로 근로하실 수 있습니다. 다만, 특별연장근로를 활용 시에도 연장근로에 대한 가산수당은 지급해야 하며, 근로일 간 11시간 이상 휴식시간 부여 등 적절한 근로자 건강 보호조치를 마련하셔야 합니다.

 다양한 정부 지원제도가 고용유지와 연계하여 지원하는 경우가 많은데, 기존 직원이 자발적으로 퇴사하면서 실업급여를 받기 위해 회사에 권고사직으로 해달라고 요청하는 경우도 있는데 이러한 경우에는 어떻게 되나요?

 권고사직을 해주시게 되면 일자리 함께하기 등 다양한 지원제도를 받기가 어려워집니다.

 저희 회사는 선원과 사무직으로 구성되어 있고, 전체 근로자를 대상으로 하는 과반수 노조가 설립되어 있습니다. 이 경우에도 특례업종 허가를 위해서는 노조 위원장과 서면합의를 해야 하는 건가요? 아니면 해당 직군인 선원들의 근로자 대표와 하면 되나요?

 사업장에 과반수 노조가 설립이 되어 있는 경우, 근로자 대표는 노조 위원장이 됩니다. 따라서 일부 직군에 대해서 서면합의를 하시더라도 노조 위원장과 하셔야 합니다.

Q 저희 회사에는 사업장이 총 3개인데, 각 사업장 별로 근로자가 40명씩 근로할 경우에는 50인 미만 사업장인가요?

A 상시 근로자수 판단은 사업자등록증을 기준으로 해주시면 됩니다. 만약 사업자등록증은 동일한데, 단지 사업장 주소가 여러 곳이라면, 사업장별 근로자수를 다 합산해서 상시 근로자수를 판단해야 합니다.

Q 저희는 중소제조업체로 공정별로 여러 생산라인을 두고 있습니다. 그런데 도저히 근로시간을 주52시간 이내로 맞출 수가 없어서, 공정별로 개인사업자 등록을 해서 5인 이하 사업장으로 맞춰서 근로시간 규정 적용에서 제외되고자 하는 데 이렇게 해도 문제가 없을까요?

A 아니요, 이는 편법적인 대응으로 추후 법적으로 문제가 될 수 있습니다. 생산라인별로 개인사업자 등록을 하시더라도, 결국 공정 간에 유기적으로 연결되어 있고, 동일한 사업주의 지휘 및 감독 아래 있기 때문에 한 개의 사업체로 간주될 것입니다.

- 따라서, 추가 고용을 하시거나 유연근로제 활용을 통해 주52시간제를 준비하셔야지, 한 사업을 여러 소규모 사업으로 쪼개는 편법적 대응은 더 큰 법적 처벌을 받게 되는 결과를 초래할 수 있습니다.

“ [붙임] 주52시간제 도입기업 컨설팅 신청양식 ”

노동시간 단축 관련 전문가 컨설팅 지원 안내

노동시간 단축에 어려움을 겪는 사업장 중 교대제 개편, 유연근로제 도입 등이 필요해 근무체계 개편에 대한 전문가의 심층 상담이 필요한 경우에는 전문가(공인노무사)를 통해 무료로 지원해드립니다.

* 2~3주의 기간 동안 해당 기업에 적합한 근무체계 설계 및 근무체계 개편을 위해 필요한 조치 등에 대한 상담 제공(1~3회 현장방문 가능)

전문가 컨설팅을 원하시는 경우에는 아래의 신청서를 작성하여 팩스 또는 이메일로 제출하여 주시고, 궁금하신 사항이 있으시면 중기중앙회(인력정책실)로 문의하여 주시기 바랍니다.

중기중앙회 접수창구
전화: 02-2124-3271 이메일: sally9371@kbiz.or.kr 팩스: 02-786-1892

=====

노동시간 단축 전문가 컨설팅 지원 신청서

사업장명		소재지	
사업자 등록번호			
담당자	직책 : _____	성명 : _____	이메일 : _____
	연락처 : _____		
상담 희망사항	<input type="checkbox"/> 교대제 개편 <input type="checkbox"/> 유연근로제 도입 <input type="checkbox"/> 탄력근로제 <input type="checkbox"/> 선택근로제 <input type="checkbox"/> 재량근로제 <input type="checkbox"/> 사업장 밖 간주근로제 <input type="checkbox"/> 기타()		
	상세내용 : _____		

노동시간 단축 관련 전문가 컨설팅 지원을 신청하며, 현황조사표 등에 기재한 사업장 정보를 고용노동부, 기업별 담당 전문가에게 제공하여 상담 기초자료로 활용하는 데 동의합니다.

(신청인) 직위 : _____ 성명 : _____ (서명)

고용노동부 노동시간 단축 현장지원단 귀중

KBIZ 중소기업중앙회

07242 서울시 영등포구 은행로 30 (여의도동) 중소기업중앙회 TEL 02 2124 3114