

정 책 과 제 도

## 근로시간 단축관련 근로기준법 개정\*

### ◆ 근로시간 단축관련 근로기준법 개정(근로기준법중개정법률안) 제안경위

- 제242회 국회(임시회) 환경노동위원회 법안심사소위원회(2003. 8. 20.)에서 2002. 1. 5. 송석찬의원이 대표발의한 「근로기준법중개정법률안」, 2002. 10. 17. 정부가 제출한 「근로기준법중개정법률안」과 2000. 6. 7. 김문수의원이 소개한 「법정시간단축에 관한청원」, 2000. 7. 10. 박인상의원이 소개한 「근로기준법개정에관한청원」 등 4건을 병합심사한 결과 그 내용을 통합·보완하여 위원회대안으로 「근로기준법중개정법률안」을 제안하기로 함.
- 제242회 국회(임시회) 제2차위원회(2003. 8. 21.)는 법안심사소위원회의 심사결과를 받아들여 「근로기준법중개정법률안」을 위원회대안으로 심사·의결함.
- 2003. 8. 29. 국회 본회의 근로기준법 개정안 통과

### ◆ 근로기준법의 주요 개정내용

- 근로기준법중개정법률안의 제안이유
  - － 근로자의 삶의 질 향상과 기업의 경쟁력 강화에 이바지하기 위하여 법정근로시간 단축 및 근로시간·휴가제도를 국제기준에 맞추어 개선하려고 함.
- 주요 내용
  - － 현재 1주간 44시간으로 되어 있는 법정근로시간을 40시간으로 단축(제49조)

\* 본 개정법률안은 2003. 8. 21. 환경노동위원회 전체회의에서 8. 20. 법안심사소위원회의의 심사 결과를 받아들여 심사·의결한 대안임.

종 전	개정내용
第49條(勤勞時間) ① 1週間の 勤勞時間은 休憩時間을 除하고 44時間을 초과할 수 없다. ② (생 략)	第49條(勤勞時間) ① ----- -----40시간----- ---. ② (현행과 같음)

- 일정한 단위기간 내에 소정근로시간을 평균하여 주간 법정근로시간을 초과하지 아니하는 범위 내에서 단위기간 내의 특정일 또는 특정주의 소정근로시간이 1일 또는 1주의 법정근로시간을 초과할 수 있도록 하는 탄력적 근로시간제의 단위기간을 현행 1월 이내에서 3월 이내로 확대(제50조)

종 전	개정내용
第50條(彈力的 勤勞時間制) ① (생 략) ② 使用者는 勤勞者代表와의 書面合意에 의하여 다음 各號의 사항을 정한 때에는 1月 이내의 單位期間을 平均하여 1週間の 勤勞時間이 第49條 第1項의 勤勞時間을 초과하지 아니하는 범위안에서 特定週에 第49條 第1項의 勤勞時間을, 特定日에 第49條 第2項의 勤勞時間을 초과하여 勤勞하게 할 수 있다. 다만, 特定週의 勤勞時間은 56時間을, 特定日의 勤勞時間은 12時間을 초과할 수 없다. 1. (생 략) 2. 單位期間(1月 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) 3. 4. (생 략)	第50條(彈力的 勤勞時間制) ① (현행과 같음) ② ----- -----3월 이내----- ----- -----52시간----- -----. 1. (현행과 같음) 2. -----(3월 이내----- -----) 3. 4. (현행과 같음)

- 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 의하여 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 지급되는 임금에 같음하여 휴가를 부여할 수 있도록 하여 근로자와 사용자의 임금과 휴가에 대한 선택의 폭을 확대(제55조의2 신설)

종 전	개정내용
<신설>	제55조의2(보상휴가제) 사용자는 근로자 대표와의 서면합의에 따라 제55조의 규정에 의한 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 지급되는 임금에 갈음하여 휴가를 부여할 수 있다.

- 1년간 개근한 근로자에 대하여 10일, 9할 이상 출근한 자에 대하여 8일의 유급휴가를 주고, 1년마다 1일의 휴가를 가산하도록 하던 것을, 1년간 8할 이상 출근한 자에 대하여 15일의 유급휴가를 주며 2년마다 1일의 휴가를 가산하되, 휴가일수의 상한을 25일로 정함(제59조).

종 전	개정내용
<p>第59條(年次有給休暇) ① 使用者는 1年間 皆勤한 勤勞者에 대하여는 10日, 9割 이상 出勤한 者에 대하여는 8日의 有給休暇를 주어야 한다.</p> <p>② 使用者는 2年 이상 繼續勤勞한 勤勞者에 대하여는 1年을 초과하는 繼續勤勞年數 1年에 대하여 第1項의 休暇에 1日을 加算한 有給休暇를 주어야 한다. 다만, 그 休暇 總日數가 20日을 초과할 경우에는 그 초과하는 日數에 대하여는 通常賃金을 지급하고 有給休暇를 주지 아니할 수 있다.</p> <p>③ 使用者는 第1項 및 第2項의 規定에 의한 有給休暇는 勤勞者의 請求가 있는 時期에 주어야 하며 그 기간에 대하여는 就業規則이나 기타로 정하는 바에 의한 通常賃金 또는 平均賃金을 지급하여야 한다. 다만, 勤勞者가 請求한 時期에 有給休暇를 주는 것이 事業運營에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 時期를 변경할 수 있다.</p>	<p>제59조(연차유급휴가) ① 사용자는 1년간 8할 이상 출근한 근로자에 대하여는 15일의 유급휴가를 주어야 한다.</p> <p>② 사용자는 계속근로연수가 1년 미만인 근로자에 대하여는 1월간 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.</p> <p>③ 사용자는 근로자의 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항의 규정에 의한 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항의 규정에 의한 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 공제한다.</p> <p>④ 사용자는 3년 이상 계속근로한 근로자에 대하여는 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 2년에 대하여 제1항의 휴가에 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 본문의 규정에 의한 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.</p>

종 전	개정내용
<p>④ 勤勞者が 業務상의 負傷 또는 疾病으로 休業한 기간과 産前·産後의 여성이 第72條의 規定에 의하여 休業한 기간은 第1項의 規定의 적용에 있어서는 出勤한 것으로 본다.</p> <p>⑤ 第1項 및 第2項의 有給休暇는 1年間 행사하지 아니한 때에는 消滅된다. 다만, 使用者의 歸責事由로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.</p>	<p>⑤ 사용자는 제1항 내지 제4항의 규정에 의한 유급휴가는 근로자의 청구가 있는 시기에 주어야 하며, 그 기간에 대하여는 취업규칙이나 그 밖의 정하는 바에 의한 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 유급휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.</p>
<p>&lt;신설&gt;</p>	<p>⑥ 제1항 내지 제3항의 규정을 적용함에 있어서 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간과 산전·산후의 여성이 제72조의 규정에 의하여 휴업한 기간은 출근한 것으로 본다.</p> <p>⑦ 제1항 내지 제4항의 규정에 의한 유급휴가는 1년간 행사하지 아니한 때에는 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.</p>

- 사용자가 연차유급휴가의 사용촉진을 위한 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니한 경우, 사용자에게 그 미사용한 휴가에 대하여 보상할 의무를 면제하여 근로자의 연차유급휴가의 사용을 촉진함(제59조의 2 신설).

종 전	개정내용
<p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제59조의 2(연차유급휴가의 사용촉진) 사용자가 제59조 제1항·제3항 및 제4항의 규정에 의한 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제59조 제7항 본문의 규정에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 미사용휴가에 대하여 보상할 의무가 없으며, 제59조 제7항 단서의 규정에 의한 사용자의 귀책사유에도 해당하지 아니하는 것으로 본다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제59조 제7항 본문의 규정에 의한 기간이 끝나기 3월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 미사용휴가일수를 알려주고, 근로자가 그 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것</li> <li>2. 제1호의 규정에 의한 촉구에 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 미사용휴가의 전부 또는 일부의 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니한 경우에는 제59조 제7항 본문의 규정에 의한 기간이 끝나기 2월 전까지 사용자가 미사용휴가의 사용시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것</li> </ol>

- 국제적인 입법례에 따라 월차유급휴가를 폐지하고, 여성인 근로자에 대하여 월 1일의 유급생리휴가를 주도록 하던 것을 무급화하여 사용자의 부담을 경감하도록 함(현행 제57조 삭제 및 제71조)

종 전	개정안
<p>第57條(月次有給休暇) ① 使用者는 1월에 대하여 1日の 有給休暇를 주어야 한다.</p> <p>② 第1項의 規定에 의한 有給休暇는 勤勞者의 自由意思로 1年間に 한하여 積置하여 사용하거나 分割하여 사용할 수 있다.</p> <p>第71條(生理休暇) 使用者는 여성인 勤勞者에 대하여 月 1日の 有給生理休暇를 주어야 한다.</p>	<p>&lt;삭제&gt;</p> <p>제71조(생리휴가) 사용자는 여성인 근로자가 청구하는 때에는 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.</p>

－ 이 법은 2004. 7. 1부터 순차적으로 시행하여 2011년을 초과하지 아니하는 기간 내에서 전면적으로 시행하게 됨(부칙 제1조).

부 칙
<p>제1조(시행일) 이 법의 시행일은 다음 각호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 금융·보험업, 정부투자기관관리기본법 제2조의 규정에 의한 정부투자기관, 지방공기업법 제49조 및 동법 제76조의 규정에 의한 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체 및 상시 1,000인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2004년 7월 1일</li> <li>2. 상시 300인 이상 1,000인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2005년 7월 1일</li> <li>3. 상시 100인 이상 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2006년 7월 1일</li> <li>4. 상시 50인 이상 100인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2007년 7월 1일</li> <li>5. 상시 20인 이상 50인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2008년 7월 1일</li> <li>6. 상시 20인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체의 기관 : 2011년을 초과하지 아니하는 기간 내에서 대통령령이 정하는 날</li> </ol>

- 부칙에 특례규정을 두어 시행일 전이라도 적용가능하며, 연장근로에 대한 특례로 신고한 경우에 한하여 시행일로부터 3년간 제52조 제1항 및 제58조 제1항의 규정의 적용에 있어 12시간은 이를 각각 16시간으로 하고, 적용에 있어서 최초의 4시간에 있어 제55조의 규정 중 100분의 50은 100분의 25로 함(부칙 제2조).

부 칙
<p>제2조(개정규정의 적용에 관한 특례) 사용자가 부칙 제1조의 규정에 의한 시행일 전에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 얻어 노동부령이 정하는 바에 따라 노동부장관에게 신고한 경우에는 부칙 제1조의 규정에 의한 시행일 전이라도 이를 적용할 수 있다.</p> <p>제3조(연장근로에 관한 특례) ① 부칙 제1조 각 호의 시행일(부칙 제2조의 규정에 의하여 노동부장관에게 신고한 경우에는 적용일을 말한다. 이하 같다)부터 3년간은 제52조 제1항 및 제58조 제1항의 규정을 적용함에 있어 “12시간”은 이를 각각 “16시간”으로 한다.</p> <p>② 제1항의 규정을 적용함에 있어서 최초의 4시간에 대하여는 제55조의 규정 중 “100분의 50”은 이를 “100분의 25”로 한다.</p>

- 이 법의 시행과 관련하여 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 하는 임금보전에 관하여 부칙을 둠(부칙 제4조).

부 칙
<p>제4조(임금보전 및 단체협약의 변경 등) ① 사용자는 이 법 시행으로 인하여 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다.</p> <p>② 근로자·노동조합 및 사용자는 이 법 시행과 관련하여 단체협약 유효기간의 만료 여부를 불문하고 가능한 빠른 시일 내에 단체협약, 취업규칙 등에 임금보전방안 및 법 개정사항이 반영되도록 하여야 한다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항을 적용함에 있어 임금항목 또는 임금조정 방법은 단체협약, 취업규칙 등을 통하여 근로자·노동조합 및 사용자가 자율적으로 정한다.</p>

- 이 법의 시행일 전에 발생한 월차유급휴가 및 연차유급휴가에 대하여는 종전의 규정에 의하는 연차 및 월차유급휴가에 관한 경과조치를 두고 별칙의 적용에 있

어서도 시행일 전의 행위에 대하여서는 종전의 규정을 적용함(부칙 제5조 및 제6조)

부 칙

제5조(연차 및 월차 유급휴가에 관한 경과조치) 이 법 시행일 전에 발생한 월차유급휴가 및 연차유급휴가에 대하여는 종전의 규정에 의한다.

제6조(벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행일 전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.