

# 勤勞基準法 改正에 따른 業務 指針

成 石 炳

〈가톨릭中央醫療院 企劃室〉

이 資料는 지난 1989. 3. 29日字로 勞動基準法이 改正施行됨에 따라 勞動部에서 業務指針을 마련하여 全國地方事務所에 示達한 內容中에서 主要事項을 拔萃 하였으니 病院勞務管理에 參考하시기 바랍니다.

## I. 目 的

勤勞基準法 改正施行(1989. 3. 29 法律 第4099號로 公布와 同時에 施行)에 따른 運營 및 適用上 爭點이 될 수 있는 事項을 具體的으로 明示하여 法施行에 만전을 期하기 위함.

## II. 改正된 法の 主要內容 및 그 施行指針

基本勤勞時間을 종래의 1週 48時間에서 1週 44時間으로 함(法 第42條)

○ 다만 同改正法 附則 第3項 第1號의 經過措置에 따라.

- 300人 未滿의 事業 또는 事業場中 勞動部長官이 指定하는 業種은 1週 基本勤勞時間을 91. 9. 30 까지 46 時間으로 하고, 91. 10. 1 부터 週 44時間이 適用됨.

- 그 以外의 事業 또는 事業場에 對하여는 1週 基本勤勞時間을 90. 9. 30 까지 46時間으로 하고 90. 10. 1 부터 週 44時間이 適用됨.

○ 300人 未滿의 事業 또는 事業場中에 91. 9. 30 까지 46時間이 適用되는 業種은 追後 勞動部長官이 指定할 것임.

○ 勤勞基準法 施行令 第31條 第3項에 의하여 1日의 所定 勤勞時間 및 1週의 所定 勤勞時間을 原則的으로 勞使 當事者가 各事業場의 特殊性을 반영하여 自律的으로 算定토록 한 것과 같은 취지에서 月定 勤勞時間 算定도 法令의 범위내에서 勞使 自律的으로 算定하도록 指導하고

- 勞使間에 다툼이 있는 경우에 한하여 月所定 勤勞時間을 勤勞時間短縮精神이 正確히 반영되어 算定된 230時間으로 지도하는 것이 妥當하다고 사료됨.

### 〈算出根據〉

從前의 算出根據에 따라 短縮된 勤勞時間(1週 2時間)을 1日 勤勞時間에 正確히 算術的으로 반영하여( $\frac{46}{6} = 7\frac{2}{3}$  時間), 30日 基準으로 計算,

$$\bullet 7\frac{2}{3} \text{ 時間} \times 30 \text{ 日} = 230 \text{ 時間}$$

※ 여기에서 1日 勤勞時間  $7\frac{2}{3}$  時間은 어디까지나 月定 勤勞時間을 算定하는 算術的 근거에 불과하며 이것이 法律上의 1日 8時間, 1週 46時間을 變更시키는 근거가 아님에 留意 할 것.

○ 第46條의 時間外 延長勤勞는 法 第42條 第1項의 基本勤勞時間인 1日 8時間 超過勤勞時는 물론 1週 44時間(經過期間中은 46時間) 超過勤勞時에도 適用되는 것에 留意할 것.

### 〈例 示〉

月曜日에서 金曜日까지 1日 8時間 勤務를 하고 土曜日을 4時間(經過期間中은 6時間) 勤務를 定하는 경우 그 以後 勤務時間에 대한 延長勤勞手當을

支給하여야 함.

※ 다만 本條項의 改正은 勤勞時間(適當 基準)을 短縮시키는데 目的이 있으므로 새로운 適當 基準 勤勞時間(46時間)을 超過하는 部分에 대한 延長勤勞手當을 算出함에 있어 그 算出基礎가 되는 時間給을 從前되로 適用하느냐 아니면 變更하느냐의 문제는 賃金決定에 關한 문제로 勤勞時間短縮과는 別個의 것으로서 이는 勞使가 協議하여 自律的으로 決定해야 할 事項임.

年次有給休暇日數를 上向調整함 (法 第48條)

- 改正前 1年 皆勤한 勤勞者에 대하여 8日의 年次有給休暇를 10日로, 9割 以上 出勤한 勤勞者에 대하여는 3日에서 8日로 擴大되었음.
- 第48條 第1項에 의한 年次有給休暇를 施行함에 있어 法改正으로 擴大된 年次有給休暇는 改正法 公布日(89. 3. 29) 이후 부터 適用할것.

〈例 示〉

89年度 年次有給休暇를 1. 1 부터 12. 31 까지 算定하는 경우 年次休暇 發生分에 대하여 1. 1 부터 3. 28 까지는 改正前 年次休暇日數 比率에 따라 算定하고 3. 29 부터 12. 31 까지는 改正法에 의하여 擴大된 年次休暇日數 比率로 算定함.

監視的 斷續的 勤勞의 認可를 勞動委員會로 移管. (法 第49條 第3項)

- 現行 監視的, 斷續的 勤勞에 從事하는 者에 대한 勞動部長官의 認可가 勞動委員會의 承認事項으로 改正되었음.
- 第49條 第3項의 監視 또는 斷續的 勤勞에 從事하는 者의 適用除外 認可가 勞動部長官 認可에서 勞動委員會의 承認으로 改正되었으므로 改正法 施行 이후 부터는 위認可事項을 勞動委員會에 承認申請토록 할것.

女子와 年少勤勞者의 夜間, 休日勤勞는 勤勞者의 同意를 얻도록 함(法 第56條)

- 女子와 年少勤勞者의 夜間 및 休日勤勞는 勤勞者의 同意를 얻은 경우에 認可하여야 함.
- 第56條에 規定에 의한 女子와 18세 미만자의 夜間 및 休日勤勞에 대한 「認可」에 대하여는 앞으로 반드시 勤勞者의 同意內容에 대한 事項을 確認한 후 認可토록 할 것.
- 同意를 얻는 方法 <但, 施行令에 規定할 事項으로 同 施行令이 改正되기 전의 잠정조치> 事業場에 勤勞者의 過半數로 組織된 勞動組合이 있는 경우에는 그 勞動組合, 그와 같은 勞動組合이 없는 경우에는 勤勞者들의 會議方式등 이에 準하는 方法에 의하여 해당 勤勞者 過半數의 同意를 얻도록 한다.

女子 勤勞者의 生理休暇는 請求에 관계없이 주도 록 함. (法 第59條)

- 改正前에는 女子가 生理休暇를 請求하는 경우에 實施하였으나 앞으로는 請求와 관계없이 全 女子 勤勞者에게 生理休暇를 부여하여야 함.
- 改正法 第59條는 舊法과는 달리 女子勤勞者의 請求 有無와 관계없이 使用者에게 有給生理休暇 부여 의무를 부과하고 동 의무를 違反한 때에는 處罰하도록 한 것이므로 手當으로의 代替勤勞 또는 休暇請求가 있음에도 불구하고 休暇를 부여하지 않은 것 등은 모두 同條違反으로 刑事處罰의 對象이 될 뿐 아니라, 休暇未使用日에 대한 手當을 당연히 請求할 수 있는 것이나 使用者가 生理休暇의 實施를 권장 縱용하였음에도 불구하고 女子勤勞者의 自由로운 意思決定에 따라 休暇를 使用하지 않은 경우에는 同條 違反의 문제도 發生하지 않을 뿐 아니라 權利의 포기 또는 수령지체에 해당하여 手當請求權도 消滅되는 것으로 보아야 할 것

임.(生理休暇는 당해 休暇의 性格上 積置하여 使用할 수 없는 것이므로 1月이 經過하면 休暇 請求權은 消滅된다고 보아야 할 것임)  
- 다만, 手當支給문제에 대하여 就業規則, 團體協約에 特約이 있는 경우에는 特約에 따라야 할 것임.

就業規則을 勤勞者에게 不利益하게 변경시는 勤勞者의 同意를 얻어야 함 (法 第95條)

○ 就業規則을 作成, 變更시에 勞動組合이 없는 事業場은 「勤勞者의 過半數를 代表하는 者의

意見을 들어야 한다」를 「過半數의 意見을 들어야 한다」로 改正.

○ 就業規則을 勤勞者에게 不利益하게 變更하는 경우에는 勤勞者의 同意를 얻도록 但書條項을 新設함.

- 就業規則을 勤勞者에게 不利益하게 變更시는 반드시 勤勞者의 同意를 얻도록 할 것.

- 同意를 얻는 方法.

事業場 勤勞者의 過半數로 組織된 勞動組合이 없는 경우에는 勤勞者의 會議方式 등 이에 準하는 方法에 의하여 勤勞者의 過半數의 意見 및 同意를 얻도록 할 것.