

주 40시간제도의 이해

홍수경
공인노무사
노무법인 유엔
h2ofree@nate.com



1. 주40시간제의 개요

주40시간 근무제는 2004년 7월에 1,000인 이상 대기업에 처음 실시된 이후, 2005년 7월 300인 이상 기업 및 공공기관, 2006년 7월에 100인 이상, 2007년 7월에 50인 이상으로 확대되어 단계적인 시행이 이루어지고 있으며, 2008년 7월에는 20인 이상 기업에서 주40시간 근무제가 법정 시행되었으며, 2011년 7월 1일부터 상시 근로자 5인이상 20인미만 사업장에도 주40시간제가 확대적용됩니다. 다만 상시 근로자 5인미만 사업장에는 근로기준법중 일부 규정만이 적용됩니다.

* [표1] 상시 5인미만 사업장에 적용되는 근로기준법 규정
상시 5인미만 사업장에는 근로기준법 일부 규정만이 적용됩니다.

구분	적용 법규정
제1장 총칙	제1조부터 제13조까지의 규정
제2장 근로계약	제15조, 제17조, 제18조, 제19조제1항, 제20조부터 제22조까지의 규정, 제23조제2항, 제26조, 제35조부터 제42조까지의 규정
제3장 임금	제43조(임금지급)부터 제45조(비상시지급)까지의 규정, 제47조부터 제49조까지의 규정
제4장 근로시간과 휴식	제54조(휴게시간), 제55조(휴일), 제63조(근로시간등의 적용제외 근로자)
제5장 여성과 소년	제64조, 제65조제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정한다), 제66조부터 제69조까지의 규정, 제70조제2항·제3항, 제71조(산후1년이 경과하지 않은 여성의 시간외근로의 제한), 제72조, 제74조(산전후휴가)
제6장 안전과 보건	제76조
제8장 재해보상	제78조부터 제92조까지의 규정(요양보상 등 각종 보상)
제11장 근로감독관 등	제101조부터 제106조까지의 규정
제12장 벌칙	제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다.)

2. 주40시간제의 핵심내용

[표 2. 주40시간제의 핵심 내용]

구분	현행	개정 내용
법정 근로시간	• 주 44시간	• 주 40시간
연차휴가 및 휴가사용촉진방안	• 월차휴가 : 월 만근시 1일 • 연차휴가 : 1년 만근 10일, 1년 근속시 마다 1일 가산20일 초과시 금전지급 가능	• 월차휴가 폐지 • 연차휴가 15~25일(2년당 1일 가산)로 조정, 1년미만 근속자는 1개월당 1일 휴가부여 • 휴가사용촉진방안 신설
선택적 보상휴가제	• 규정없음	• 노사합의로 연장, 야간, 휴일근로에 대한 보상휴가제도 도입 가능
생리휴가	• 월1일 유급으로 부여	• 무급휴가
연장근로시간 상한선 및 할증률	• 연장근로시간 1주 12시간 한도 • 연장근로 할증률 50%	• 3년간 한시적으로 1주 16시간한도 • 최초 4시간분 할증률 25%
탄력적 근로시간제	• 2주 단위 : 취업규칙, 1주 48시간 한도 • 1개월 단위 : 노사서면합의, 1일2시간, 1주56시간한도	• 단위기간 3개월로 확대 (노사서면합의의 일12시간, 주52시간 한도)
임금보전	해당없음	• 법개정으로 인해 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 하는 원칙을 부칙에 명시
단체협약, 취업규칙 변경	해당없음	• 기존 단체협약 및 취업규칙 갱신노력의무 부칙에 명시
시행시기	해당없음	• 금융·보험업, 공공부문, 1,000인 이상 : 2004. 7. 1 • 300인 이상 : 2005.7.1 • 100인 이상 : 2006.7.1 • 50인 이상 : 2007.7.1 • 20인 이상 : 2008.7.1 • 20인 미만 : 2011년 7월 1일 * 법 시행일 전이라도 노사합의로 도입 가능

2011년 7월 1일부터 상시 근로자 5인이상 사업장의 법정 근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간이 되므로 법정근로시간을 초과하는 근로에 대해서는 통상임금의 50%를 가산하여 연장근로수당을 지급해야 합니다.

뿐만아니라 주40시간제하에서 토요일에 영업하는 사업장의 경우 토요일을 무급휴무일로 정하면 토요일근무로 1주 40시간초과시 연장근로수당이 발생하며, 토요일을 휴일로 정하면 토요일 근무시 휴일근로수당이 발생함에 유의하셔야 합니다.

3. 주40시간제 도입방안

(통상임금산정기준시간, 토요일성격에 따른 수당산정, 임금보전방안)

1) 주40시간제/주44시간제 통상임금산정기준시간의 의의

■ 월 통상임금 산정기준시간이란 ?

월 통상임금산정기준시간이란 임금을 월급으로 지급하는 경우 이를 시간급 통상임금으로 산정하기 위해 필요한 개념입니다. 통상임금이란 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정해진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하는데 이와 같은 통상임금은 해고예고수당, 시간외근로수당(연장, 야간, 휴일근로수당), 연차유급휴가수당 등을 산정하는 기초가 됩니다. 통상임금산정을 위한 기준근로시간수는 법정근로시간에 유급으로 처리되는 시간을 합한 시간을 말합니다.

■ 주40시간제/주44시간제 월 통상임금 산정방법

구 분		개 정 전(주44시간제)	개 정 후(주40시간제)
통상임금 산정시간	1일	8 시간	8 시간
	주	(44+8)=52시간	(40+8)=48시간 (40+4+8)=52시간(토요일유급휴일)
	월	52/7×365/12=226시간	48/7×365/12=209시간 52/7×365/12=226시간(토요일유급휴일)

주44시간제 사업장에서 월급으로 급여가 정해져 있는 경우 시간당 임금을 구하기 위해서는 (주당 소정근로시간 44시간 + 유급주휴 8시간)에 연간 평균주수(52주)를 곱한 후 이를 12개월로 나누면 약 226시간이 나오는데 이것을 월통상임금산정기준시간수라고 하고, 이 숫자(226시간)로 월급을 나누면 시간당 통상임금이 나오게 됩니다. 주44시간제에서 통상임금 산정기준시간수가 226시간이었다면 주40시간제 도입으로 근로시간이 단축되어 소정근로시간이 주 40시간으로 바뀌기 때문에 통상임금 산정기준시간수가 변경됩니다. 즉, 소정근로시간이 주40시간일 경우에는 (주당 소정근로시간수 40시간 + 유급주휴 8시간)에 연간 평균주수를 곱한 후 이를 다시 12개월로 나누면 209시간이 나오고, 월급을 해당 시간으로 나누면 시간당 통상임금이 됩니다. 다만, 토요일을 유급휴일로 하는 경우에는 위 표와 같이 226시간이 됩니다. 그런데 주40시간제를 적용하더라도 토요일을 유급처리하는 경우 기존의 통상임금 산정 근로시간 226시간을 그대로 유지하여

제도를 운용할 수도 있는데, 여기서 유의해야 할 점은 주40시간제 도입시 시급 통상임금이나 총액임금을 저하시켜서는 안된다는 것입니다. 따라서 취업규칙 등에 "통상임금으로 임금을 보전하는 대신 통상임금산정 근로시간수는 226시간으로 합니다"라고 명시해 둬으로써 17시간분(226시간-209시간)이 임금보전 차원에서 유급처리되고 있음을 분명히 하시면 됩니다.

2) 토요일 법적 성격에 따른 주40시간제

주 40시간 도입으로 인한 근로기준법 개정은 근로일의 단축이 아니라 근로시간 단축을 내용으로 하는 만큼 법상 주40시간제는 주5일제를 의미하지는 않습니다. 그러나 1일 근로시간이 8시간으로 정하여져 있으므로 많은 사업장이 주40시간제를 주5일제로 시행하고 있습니다. 따라서 토요일의 법적 성격에 대해서 법에 별도로 규정하고 있는 것은 없으며 노사가 협의하여 정하면 되고 노동부에서는 노사가 별도로 정하지 않은 경우에는 토요일을 무급휴무일로 보고 있습니다. 따라서 주40시간제가 도입되면 토요일이 무조건 유급휴일이 되는 것은 아니며 별도로 정한 바가 없으면 토요일은 무급휴무일 또는 무급휴일이 됩니다. 토요일을 유급휴일로 정하고자 할 때에는 취업규칙에 약정휴일로 규정하시면 됩니다. 단, 토요일이 유급휴일이 되면 토요일근무시 휴일근로수당을 지급하여야 하며 토요일이 무급휴무일일 경우에는 연장근로수당을 지급하면 됩니다.(아래 매뉴얼참조)

노동부 주40시간제 도입실무 매뉴얼 중

• 무급휴무일

토요일은 무급휴무일(비번일)로 한 상태에서 월~금 40시간을 근무하고 토요일에 주간 6시간을 일할 경우 임금계산

토요일 6시간 근로는 근로기준법상 휴일근로가 아니라 주40시간을 초과한 연장근로에 해당되어 연장근로가산수당 지급 (단, 최초 4시간분에 대해서는 할증률 25%적용)

- 시급이 5,000원인 경우 토요일 임금은?
 $5,000\text{원} \times 6\text{시간} + \text{연장근로가산수당 중 최초4시간}(5,000\text{원} \times 4\text{시간} \times 25\%)$
 $+ \text{나머지 연장근로가산수당}(5,000 \times 2\text{시간} \times 5\%) = 40,000\text{원}$

• 무급휴일

토요일을 무급휴일로 한 상태에서 월~금 40시간을 근무하고 토요일에 주간 6시간을 일한 경우 임금계산

토요일 6시간 근로는 연장근로가 아닌 휴일근로에 해당되어 휴일근로가산수당 50% 가산
 - 시급이 5,000원인 경우 토요일 임금은?

$5,000\text{원} \times 6\text{시간} + \text{휴일근로가산수당}(5,000 \times 6\text{시간} \times 50\%) = 45,000\text{원}$

• 유급휴일

토요일을 휴일로 하되 유급(4시간)으로 한 상태에서 월~금 40시간을 근무하고 토요일에 주간 6시간을 일한 경우 임금계산

토요일 유급휴일(4시간)에 대한 임금 100% 및 6시간 근로에 대한 임금 100%와 휴일근로 가산수당 50% 지급
 - 시급 5,000원인 경우 토요일 임금은?

$5,000\text{원} \times 6\text{시간} + \text{휴일수당}(5,000 \times 4\text{시간}) + \text{휴일가산수당}(5,000 \times 6\text{시간} \times 50\%) = 65,000\text{원}$

3) 주44시간제에서 주40시간제로 전환시 임금보전의 범위

근로기준법 부칙 제7조에 따라 사업주는 주40시간제 도입시 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 하여야 합니다. 여기서 “기존의 임금수준”이란 종전에 지급받아 왔던 임금총액을 의미하는 것으로 임금수준이 총액기준으로 법시행 이전보다 저하되지 않아야 한다는 의미입니다. 즉, 기본급, 근로시간 4시간 단축분, 연월차휴가수당, 생리휴가수당, 상여금 등 개별 임금항목별로 각각 임금수준이 저하되지 않도록 보전해야 한다는 것은 아닙니다.

“시간급 통상임금이 저하되지 않도록 한다는 것”은 기존의 임금수준을 보전하기 위해 임금항목이나 임금을 조정함에 있어 시간급 통상임금을 저하시켜서는 안된다는 의미입니다. 개정법에서 시급 통상임금을 산출하기 위한 기준시간이 226시간에서 209시간으로 줄어들 경우 시급 통상임금과 이것을 가지고 산출하는 각종 수당(연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 연차휴가근로수당 등)이 증가할 수 있는데 이에 대한 부담을 줄이기 위해 임금체계를 재설계하더라도 기존의 시급 통상임금이 저하되지 않도록 해야 합니다.

■ 관련 법령

제7조(임금보전 및 단체협약의 변경 등) ①사용자는 법률 제6974호 근로기준법중개정법률의 시행으로 인하여 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다.

②근로자·노동조합 및 사용자는 법률 제6974호 근로기준법중개정법률의 시행과 관련하여 단체협약 유효기간의 만료 여부를 불문하고 가능한 빠른 시일 내에 단체협약, 취업규칙 등에 임금보전 방안 및 같은 법의 개정사항이 반영되도록 하여야 한다.

③제1항 및 제2항을 적용할 때 임금항목 또는 임금 조정방법은 단체협약, 취업규칙 등을 통하여 근로자·노동조합 및 사용자가 자율적으로 정한다. 