

1주 12시간한도의 연장근로 해설



고용노동부는 금번 노사정 협의에서 드러난 바와 같이 향후 근로자의 건강보호와 일자리 창출을 위해 근로시간을 단축하는 차원에서 휴일근로시간을 1주 12시간 연장근로시간 한도에 포함하도록 법률을 개정하고, 1주 12시간 이상 연장근로를 할 수 있는 근로시간 및 휴게시간 특례사업장을 대폭 축소한다는 방침입니다. 중소기업에 대해서는 기업규모에 따라 1주 12시간 연장근로 한도에 휴일근로를 포함시키는 것을 단계적으로 실시하고, 휴일근로가 연장근로에 포함되는 시점부터 특별한 사유가 있는 경우 주 52시간을 초과하는 연장근로를 허용하되 추후 이를 조정하는 것으로 법이 개정될 예정입니다. 근로시간 단축으로 발생하는 중소기업의 경영상 애로와 근로자들의 소득 감소에 대해서는 설비투자지원 및 인건비 보조금 등을 지원할 계획이라고 발표된 바 있습니다. 이에 따라 이번 10월호에서는 논란이 되고 있는 1주 12

시간 연장근로 한도의 구체적인 내용을 Q&A 형식을 통해 알기쉽게 설명드리고자 합니다.

Q1 연장근로의 개념이 궁금합니다.

A1 근로시간은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없습니다.(근기법 §50) 이를 법정근로시간이라고 하며 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하여 근로하는 것을 연장근로라고 합니다. 연장근로 시 사용자는 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급하여야 합니다.

통상근로자의 근로시간보다 짧게 근무하는 단시간 근로자의 경우 근로계약체결 시 정한 근로시간을 초과하여 근무하는 것도 연장근로에 해당되거나 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 않는 경우

법내 연장근로라고 하여 별도 특약이 없다면 가산 임금을 지급할 의무는 없습니다.

02 1주 12시간 한도 내에서 연장근로가 가능하다고 하는데 휴일근로는 1주 12시간범위 내에 포함되지 않지요?

A2 현행법상 ‘당사자 합의로 1주간(7일)에 12시간 한도¹⁾로 법정근로시간을 연장할 수 있다.’(근기법 §53①)고 규정하고 있어 주휴일도 1주간에 포함되므로 휴일근로를 포함하여 연장근로의 최대한도가 12시간이라고 해석할 수 있습니다. 1주 40시간을 초과한 휴일근로에 대해 연장근로로 보아 연장근로수당과 휴일근로수당을 별도로 지급하라는

◆ 관련 행정해석

- 1주간에 12시간을 한도로 제49조의 근로시간을 연장할 수 있다는 규정에서의 연장근로 시간에는 휴일근로시간이 포함되지 아니한다.(2000.09.19, 근기 68207-2855)
- 휴일에 1일 법정근로시간인 8시간을 초과한 경우에는 그 초과된 시간에 대하여 휴일근로가 산수당 외에 연장근로가산수당도 지급해야하며, 이 경우 그 초과된 시간은 연장근로시간에 포함된다고 사료됨.(2002.10.28, 근기68207-3125)

최근 판례들²⁾은 위와 같은 법리해석에 근거합니다. 그러나 노동부는 현재까지 연장근로 외에 휴일근로에 관한 규정이 별도로 존재하므로 1주간 12시간의 범위 내에 휴일근로는 포함되지 않는다고 해석하고 휴일근로는 연장근로로 보지 않고 휴일근로수당만을 지급하여도 무방하다고 해석해왔습니다. 다만 1일 8시간을 초과하는 휴일근로는 연장근로로 보아 1주 12시간범위 내에 포함시켜 왔습니다.

03 모든 근로자에게 예외없이 1주간에 12시간한도로 연장근로가 가능한지요?

A3 연장근로한도는 당사자 합의 시 1주 12시간까지 가능하나 임신중인 근로자는 연장근로가 금지되며, 연소근로자는 1일 1시간, 1주 6시간 한도 내에서 연장근로를 할 수 있고, 산후 1년이 지나지 않은 여성에 대해서는 단체협약이 있는 경우라도 1일 2시간, 1주 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 연장근로를 시키지 못합니다.(근기법 §71)

다만, 아래의 경우에는 1주 12시간을 초과하여 연장근로가 가능합니다.

② 특별한 사정이 있는 경우 고용노동부장관의 인가와 근로자동의가 있으면 1주간 12시간 한도를 초과하여 연장근로가 가능합니다. (근기법 §53)

1) 주40시간제 시행일로부터 3년간은 1주 16시간까지 연장가능하며, 주40시간을 초과하는 최초 4시간에 대해서는 100분의 25를 가산하여 지급하여야 한다.

2) 주 40시간을 초과하여 휴일근로를 한 경우 휴일근로수당과 연장근로수당을 중첩적으로 지급하여야 한다.(대구지법2011가합3576, 2012.01.20.)

주 40시간 초과 후 휴일근로는 연장근로에도 포함된다(서울고법 2010나50290, 2012. 11.9)

③ 법률에 정한 특별한 업종³⁾에 대해서는 근로자 대표와의 서면합의에 의해 1주 12시간을 초과하는 연장근로 및 휴게시간의 변경이 가능합니다.(근기법 §59) 최근 근로시간 특례업종에 대한 고용노동부 용역 연구결과에 따르면 시외버스 등 일부 운송업, 영세 규모의 음식점, 일부 전자통신업 등을 제외한 대부분 사업장에서 특례 필요성이 크지 않은 것으로 조사되어 법개정 시 특례업종은 축소될 예정입니다.

Q4 특정일에 8시간 초과하나 주 40시간을 초과하지 않는 경우도 연장근로에 해당되는지요?

월	화	수	목	금	토	일
8	8	10	6	8		

A4 1일 8시간을 초과하거나, 1주 40시간을 초과하면 연장근로에 해당되므로 1주간 총근로시간이 40시간을 초과하지 않았다 하더라도 특정 일(수)에 8시간 초과한 2시간은 연장근로에 해당됩니다. 단, 탄력적 근로시간제(2주이내, 3개월이내)를 도입하였다면 단위기간동안(2주 또는 3개월이내) 평균하여 1주 40시간을 초과하지 않으면 특정 일 또는 특정 주에 8시간, 40시간을 초과하는 연장근로에 대해서는 연장근로가산수당이 발생하지 않습니다.

Q5 토요일 근무는 연장근로인가요, 휴일근로인가요?

월	화	수	목	금	토	일(주휴일)
8	8	8	8	8	8	

A5 토요일을 취업규칙 및 단체협약에 휴일로 약정한 경우 토요일 근로는 휴일근로(8H)에 해당하나, 휴일로 정하지 않은 사업장은 토요일이 무급휴무일이 되므로 토요일에 8시간 근로를 하여 주 40시간이 초과될 경우에는 연장근로에 해당됩니다.

Q6 법상 1일 연장가능한 최대시간은?

A6 근로기준법에는 1일 연장가능한 근로시간의 최대한도에 대해서 별도로 규정하고 있지 않습니다만 1주 12시간 이내로 연장가능하므로 1일 연장가능한 최대한도 또한 12시간으로 해석하는 것이 맞습니다.

Q7 역일을 달리하여 계속 근무하는 경우 익일도 연장근로에 해당되는지?

A7 역일을 달리하여 계속 근무하는 경우에는 A6 답변과 같이 연장근로로 판단합니다만 애초 근로제공의무가 있는 소정근로시간대에까지 연속적으로 근무하는 경우(예 : 월 09시~18시 근로종료 후 근로시간 도중에 2시간의 휴게시간을 사용하고 화요일 08시까지 근무한 후 화요일 09시~18시까지 계속 근로하는 경우) 소정근로시간(화요일 09시~18시)에 대해서는 전일의 연장근로로 보지 않습니다.

3) ① 운수업·물품판매 및 보관업·금융보험업, ② 영화제작 및 흥행업·통신업·교육연구 및 조사사업·광고업
 ③ 의료 및 위생사업·접객업·소각 및 청소업·이용업, ④ 그밖의 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령이 정하는 사업(사회복지사업)

◆ 관련 행정해석

- 철야근무 후 다음날에도 계속 근무하는 경우 소정근로시간대(시업시각~종업시각)는 당사자가 당초부터 근로제공의 의무가 있는 시간이므로 다음날의 시업시각이후의 근로는 근로계약·취업규칙 등에 의하여 당초 근로제공의무가 있는 소정근로이므로 이를 전일의 근로의 연장으로는 볼 수 없음(2003.3.31, 근기68207-402)

08 휴계시간은 근로시간 산정 시 어떻게 계상해야 하는지?

A8 사용자는 근로시간이 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간이상의 휴계시간을 근로시간 도중에 부여하여야 합니다.(근기법 §54) 휴계시간은 근로자가 자유롭게 사용할 수 있는 시간으로 근로시간에서 제외되며 식사시간을 휴계시간으로 부여해도 적법하다고 봅니다. 휴계시간에 대해서는 사용자의 지휘·감독 하에 근로를 제공하지 않는 시간이므로 임금을 지급하지 않아도 적법

합니다. 따라서 법정근로시간 1일 8시간은 휴계시간을 제외하고 실근로시간을 기준으로 하며, 연장근로시간 또한 휴계시간을 제외한 실근로시간을 기준으로 산정합니다.

09 주휴일에 1일 8시간을 초과하여 근무하거나 야간근로시간대까지 근무하는 경우 수당계산방법은?(주휴일 10시~24시까지 근무한 경우, 휴게 1H)

A9 휴일, 연장, 야간근로가 겹치는 경우 가산임금은 각각 별도로 계상해야 합니다. $13H \times 1.5$ (13H휴일근로에 대한 임금과 휴일가산수당)+ $5H \times 0.5$ (1일 8H를 초과하는 연장근로가산수당)+ $2H \times 0.5$ (22시~24시까지의 야간근로가산수당)를 지급하시면 됩니다. 월급 근로자의 경우 월정액에 주유급휴일에 대한 임금이 포함되어 있으므로 별도로 주휴수당을 지급할 의무는 없으나 단시간 근로자 및 일용근로자의 경우 1주간 소정근로일수를 개근한 후 주휴일에 근무하게 되면 주휴수당을 별도로 지급하여야 합니다. 🙇



더원노무법인 강남지사
대표공인노무사 홍수경
서울시 서초구 강남대로 329 산학협동재단 17F
전화번호 : 02-581-2227, 이메일 skh@tohr.co.kr