

주52시간제 현장안착 지원방안

2021. 6. 24.

관 계 부 처 합 동

순 서

I . 주52시간제 도입 경과	1
II . 현장 상황	1
III . 현장안착 지원방안	2
[참고1] 실태조사 결과	4
[참고2] 주52시간제 보완입법 주요내용	5
[참고3] 「노동시간 단축 현장지원단」 컨설팅 사례	6

I

주52시간제 도입 경과

- (주52시간제 도입) 18.3월 주52시간제를 도입 → 기업 여력에 따른 준비시간 부여를 위해 규모별로 순차 시행 중

* 법 시행 : 300인 이상·공공기관('18.7) → 50~299인 ('20.1) → **5~49인('21.7)**

- (제도보완) 주52시간제 현장안착을 위해 특별연장근로 인가 사유 확대*('20.1월), 탄력근로제·선택근로제 확대 등 보완입법** 마무리(5~49인 '21.7.1 시행)

* (기준) ①재해·재난 → (추가) ②인명보호·안전확보, ③돌발상황, ④업무량폭증, ⑤연구개발 등

** 탄력근로제: 3개월 초과, 6개월 이내 탄력근로제 신설, 선택근로제: 연구개발 분야 정산기간 1→3개월로 확대, 특별연장근로: 사용자의 근로자 건강보호 조치 의무화

- (지원방안) 행·재정적으로는 ▲ 1:1 맞춤형 컨설팅 지원 ▲ 인건비 지원 ▲ 각종 정부사업 우대 등을 지속 추진

* (컨설팅) 근로시간 단축 1:1 해법 제공 및 정부 지원 연계(인력알선 등)

(인건비) 노동시간 단축 정착지원금, 일자리함께하기 → 인건비 등 지원

(정부사업 우대) 노동시간 조기 단축 기업 등에 확인서를 발급하여 각종 정부지원 우대

II

현장 상황

- (노동시간 단축 현황) 주52시간제 시행을 전·후로 연간 근로시간이 크게 줄고*, 주53시간 이상 취업자 비율도 큰 폭으로 감소**

* ('17) **2,014** → ('18) 1,986 → ('19) 1,978 → ('20) **1,952** (상용5인 ↑, 사업체노동력조사)

** ('17) **19.9%** → ('18) 16.8% → ('19) 14.8% → ('20) **12.4%** (경황조사)

▶ '17년 대비 '19년에 임금근로자의 근로여건 만족도가 크게 증가(27.7%→32.3%)

- 특히 근로시간 만족도 큰 폭 증가(28.0%→**34.5%**) <'19년 한국의 사회지표, 통계청>

▶ 주52시간제는 국민이 뽑은 제20대 국회 좋은 입법(사회문화환경 분야) 1위 선정<'20.5월 국회사무처>

- (기업 준비상황) 5~49인 사업장의 90% 이상이 7월부터 법 준수 가능하다고 응답, 다만, 제조업(뿌리·조선업) 등 일부 어렵다는 기업도 존재

* △ ('20.12. 고용부 조사) 7월부터 법 준수 가능 **90.2%** ↔ 불가능 9.8%

△ ('21.4. 고용부·중기부·중기협 공동조사) 법 준수 가능 **93.0%** ↔ 불가능 7.0%

1. 기본 방향

- ◇ 3년의 준비기간, 보완입법 마무리, 현장의 준비상황 등을 고려, 7월부터 예정대로 법 시행 <6.16(수)브리핑 발표>
- '18.3월 주52시간제 도입 이후 3년이 넘게 경과하였으며, 탄력·선택 근로제 등 보완입법 지연문제도 해소(4.6.시행, 5~49인은 7.1 시행)
 - * 특히 5~49인 기업은 주52시간제 시행과 동시에 보완입법도 함께 활용 가능
- '20.1월 확대한 특별연장근로 인가 사유도 그대로 유지할 예정
- 93%의 기업이 7월부터 법 준수가 가능하다고 응답 (↔ 준수불가 7%) <'21.4월 고용부·중기부·중기중앙회 공동조사>
- 5~49인의 95%에 해당하는 5~29인 기업*은 '22년말까지 8시간 추가 연장근로가 가능(1주 최대 60시간, 근로자대표와 서면합의 필요)
 - * 5~29인은 5~49인의 94.9%를 차지(742,866/783,072개소), 30~49인은 5.1%(40,206개소) <사업체 노동실태 현황, 노동부, 2019>
- 최근 파로사 문제, 건강권·휴식권에 대한 국민적 기대도 고려 필요

2. 현장안착 세부 지원방안

- ◇ 일부 어려움을 겪는 기업이나 업종이 개편된 제도·지원사업의 도움을 받을 수 있도록 컨설팅·설명회 등 현장안착 적극 지원
- 취약 사업장 중심으로 1:1 밀착 컨설팅 제공
 - 지방고용노동관서에 구성된 '현장지원단'을 적극 가동하여 6~7월에 최대한 많은 기업에 근로시간 단축 1:1 맞춤형 컨설팅 제공
 - * 공인노무사 또는 근로감독관이 기업의 근로시간 운영상황 진단 + 교대제 개편·유연 근로제 도입 등 해법제시 + 인력알선·각종 정부지원 연계 등('21년 4,400개소 예정)
 - 5~29인은 추가 8시간 연장근로가 가능하고, 제조업이 상대적으로 어려움이 많다는 점을 고려 → 30~49인 중 제조업 중점 지원
 - * '21.4월 공동조사: 7월부터 법 준수 가능 전체 93%(제조업 82.4%, 비제조업 96.2%)

□ 중앙·지역단위의 주52시간제 '업종별 설명회' 실시

- 사업장에서 확대된 탄력·선택근로제 등 바뀐제도를 제대로 알고 활용할 수 있도록 업종별 릴레이 설명회 추진

* '21.4월 설문조사 시 유연근로제 "인지도" 조사 결과(중복응답)

①탄근 79.8% ②선근 47.7% ③3~6월 탄근 24.3% ④재량근로 22.9% ⑤모두 모름 16.7%

- 특히, 벤처스타트업 등의 경우 선택·재량 등 유연근로제도와 5~29인 8시간 추가 연장근로 등을 활용할 수 있도록 적극 안내

- 그간 중앙단위*에서 실시하던 것을 경영자단체 등과 협업을 통해 취약업종 중심 '지역단위 설명회'(48개 지방노동관서) 집중 추진(6~7월)

* 유튜브 생방송 설명회(3.26) → 5.10. 게임, 5.17. 농축업, 5.21. 디스플레이, 5.26. 뿌리·조선, 5.27. 섬유 → 돌봄(6.24) 등 확대 예정

□ 어려움이 큰 업종의 인력난 해소 적극 지원

- 방역 양호 국가 중심으로 외국인력 도입을 확대하고 뿌리기업 및 지방소재 5~49인에 외국인력 우선 배정

- 외국인력 입국 지연으로 업무량 폭증 시 특별연장근로 활용(30~49인)

□ 중기부 등 관계부처와 협업하여 생산성 향상 및 애로사항 해소 지원

- 중소기업 혁신바우처, 스마트공장 구축 및 고도화 사업* 등을 통해 중소제조업의 생산성 향상을 지원하고, 지역신용보증재단의 특례보증 신설 및 기술보증기금 우대보증**을 연말까지 연장(중기부)

* △(혁신바우처) 제조 소기업에 경영기술전략·규제대응 컨설팅 또는 시스템·시설구축 등의 기술지원을 받을 수 있는 바우처 지원('21년 526억) △(스마트공장 구축 지원) 중소기업 등에 스마트공장 신규 구축, 고도화 등 지원('21년 4,002억)

** (특례보증·우대보증) 보증비율 85 → 90% 상향, 보증료 감면 -0.3%

- 「소프트웨어 인력양성 대책¹⁾」(6.9), 식품기업 청년인턴십²⁾ 등 부처별 지원사업을 통해 인력 지원에 노력하고, 건설업 발주자의 적정 공사기간 산정·준수³⁾ 등이 잘 시행될 수 있도록 준비(고용·농식품·국토부)

* 1)'21~'25년에 8.9만명 추가양성 → 총 41.3만명 양성

2)식품·외식기업 청년 인턴 연수비 총액의 50% 수준 지원(1인당 최대 95만원)

3)「건설기술진흥법」 개정('21.3) 및 시행('21.9) → 공사기간 산정기준 고시('21.9)

⇒ (협조 요청사항) 7월초까지 각 부처에서는 소관분야 취약업종 현장점검을 통해 애로사항 청취 및 지원제도 안내 등을 추진하고, 기 발표한 지원대책 점검·보완 등 주52시간제 조기 안착 지원

참고 1

실태조사 결과

□ 개요: 5~49인 기업 대상(1,300개), 외부기관조사 → ①'20.12월 고용부 조사, ②'21.4월 고용부 - 중기부 - 중소기업중앙회 공동조사

□ 주요결과

① 금년 7월 주52시간 준수 전망

(‘20.12) 법 준수 가능 90.2%, 불가능 9.8%

→ (‘21.4) 법 준수 가능 93.0%, 불가능 7.0%(2.8%p 감소)

② 주52시간 준수 및 준비 여부

(‘20.12) 준수 중 82.4%, 준비 중 8.5%, 준비못함 9.1%

→ (‘21.4) 준수 중 81.6%, 준비 중 10.7%, 준비못함 7.7%(1.4%p 감소)

③ 주52시간 초과자가 있는 기업 비중

(‘20.12) 11.5% → (‘21.4월) 11.1% (0.4%p 감소)

< 조사 결과 >

구 분		‘21.4월	‘20.12월
대 상		5~49인	5~49인
조사방식		표본조사 (1,300)	표본조사 (1,300)
주52시간 준수 전망	가 능	93.0	90.2
	제 조	82.4	77.9
	비제 조	96.2	94.0
	불가능	7.0	9.8
	제 조	17.6	22.1
	비제 조	3.8	6.0
주52시간 준수 여부	준수 중	81.6	82.4
	제 조	61.3	62.5
	비제 조	87.8	88.6
	준비 중	10.7	8.5
	제 조	24.2	16.6
	비제 조	6.5	6.0
	준비못함	7.7	9.1
	제 조	14.6	20.9
	비제 조	5.6	5.4
주52시간 초과자 유무	초과자無	88.9	88.5
	제 조	72.9	71.4
	비제 조	93.9	93.8
	초과자有	11.1	11.5
	제 조	27.1	28.6
	비제 조	6.1	6.2

1 탄력적 근로시간제

- (단위기간) 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 별도의 탄력적 근로시간제도 신설 (기존에는 2주 이내, 3개월 이내 제도만 규정)
- (도입·운영요건) 서면합의 시 주별 근로시간을 정하고, 이후 예상치 못한 사유 발생 시, 근로자대표 “협의”로 주별 근로시간 변경 가능 (기존 3개월 이내 제도에선 근로일 및 근로일별 근로시간 사전 확정, 근로자대표와의 “합의”가 있어야 변경 가능)
- (건강보호) 근로일 간 11시간 이상의 연속 휴식시간제 의무화
 - * 11시간 연속휴식 부여의 예외: ① 재난·사고의 예방과 수습 ②인명구조·안전확보 ③ 기타 ①②에 준하는 사유가 있는 경우 + 근로자대표 합의 필요
- (임금보전) 임금보전 방안을 마련하여 고용부장관에 신고 (다만 근로자대표와의 서면 합의로 임금보전 방안을 마련한 경우에는 신고의무 없음)

2 선택적 근로시간제

- (정산기간) 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우 현행 1개월 이내인 정산기간을 최대 3개월 이내로 확대
- (건강보호) 1개월을 초과하는 정산기간을 정한 경우 근로일 간 11시간 이상의 연속 휴식시간 부여 의무화
 - * 11시간 연속휴식 부여의 예외: ① 재난·사고의 예방과 수습 ②인명구조·안전확보 ③ 기타 ①②에 준하는 사유가 있는 경우 + 근로자대표 합의 필요
- (임금보전) 1개월을 초과하는 정산기간을 정한 경우 매 1개월마다 평균 1주 40시간을 초과한 근로시간에 대해서는 가산임금 지급

3 특별연장근로 인가

- (건강보호) 특별연장근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위해 사용자는 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부 장관이 정하는 적절한 조치를 하여야 함
 - * 건강보호조치 고사: ① 특별연장 시간 주8시간 이내 or 근로일간 11시간 휴식 or 특별연장에 상응하는 휴식 부여 중 하나 이상의 조치 ② 근로자 요청 시 건강검진 실시 (건강검진이 가능함을 사전에 서면 통보, 검진결과 의사 소견 시 적절한 조치)

참고 3

「노동시간 단축 현장지원단」 컨설팅 사례(5~299인)

사례	현장 상황 및 컨설팅 내용
1	<ul style="list-style-type: none"> 다수 업체에 납품하고 있는 전자부품 제조업체로, 발주처의 발주 주문 및 생산량 예측이 어려워 근로시간 관리에 어려움(주간근무자는 발주 물량이 많은 경우, 생산직(2조2교대제)은 상시적으로 주52시간 초과) ⇒ 교대제 개편(2조2교대 → 3조2교대) 및 이에 따른 신규인력 채용과 함께 3개월 이내 탄력근로제 도입
2	<ul style="list-style-type: none"> 식품 제조·판매업체로 설·추석 명절에는 명절 선물세트 제작을 위해 명절 전 수개월 간 주52시간 초과 발생 ⇒ 3개월 이내 탄력근로제도 도입(3~6개월 탄력근로제 도입 검토 중)
3	<ul style="list-style-type: none"> 철도차량 전장품 제조업체로 고객 주문량에 따라 업무량이 변동 ⇒ 생산직 근로자 20명 전원에 대해 3개월 이내 탄력근로제도를 도입
4	<ul style="list-style-type: none"> 화장품 용기 제조 업체로 교대제(2조2교대제)를 운영중, 교대제 순환주기에 따라 특정한 주에 주52시간 초과 발생 ⇒ 탄력근로제(2주 단위)를 도입·활용하여 주52시간 초과 문제 해결
5	<ul style="list-style-type: none"> 비닐하우스용 철제 파이프 제작 업체로, 비닐하우스 공급의 특성상 3~5월, 9~11월이 성수기이며, 성수기에는 주52시간 초과 발생 ⇒ 추가 채용 필요인력(10명) 중 일부는 채용을 완료, 나머지 필요 인원은 지속 채용 노력 중, 올해 7월에 3~6개월 탄력근로제 도입 예정
6	<ul style="list-style-type: none"> 레미콘 제조 업체로 현장 상황에 따라 주52시간 초과 발생 ⇒ 사무직, 생산직의 주중 및 주말 근로시간을 조정하여 업무공백을 최소화 하면서 근로시간을 단축, 근로자들의 임금감소분은 회사에서 보전 후 일자리함께하기 등 정부지원제도를 활용
7	<ul style="list-style-type: none"> 프레스 금형 설계 및 제조 업체로 원청의 주문 물량이 특정시기에 몰리는 경향이 있고, 주문 물량에 따라 설계직은 1~2주, 생산직은 3~4일 정도 업무량이 급증하는 등 주52시간 초과 발생 ⇒ 설계직의 경우 탄력근로제(2주 단위)를 도입하고, 생산직은 설계부서의 작업 결과(도면 설계)에 연동되어 오전에는 대기시간이 많은 점을 고려하여 보상휴가제를 도입하여 문제 해결
8	<ul style="list-style-type: none"> 폐기물 처리 업체로, 폐기물 이동, 기계장비 조작, 운송 등의 업무는 계절적 성수기(3~5월, 9~11월)가 있고, 현장상황 등에 따라 대기시간이 변동 ⇒ 휴게·대기 시간을 실제 근무상황에 맞게 조정하고, 출퇴근 기록 방식을 수기에서 전산 방식으로 개선하였으며, 3~6개월 탄력근로제 도입
9	<ul style="list-style-type: none"> 의료용 진단키트 개발업체로, 연구개발직의 경우 일상적으로 장시간 근로가 발생하는 상황이고, 영업직의 경우 주로 외부에서의 근무가 많아 근로시간 관리 어려움 존재 ⇒ 연구개발직의 경우 재량근로시간제를, 영업직의 경우 사업장밖간주근로시간제를 도입하여 직종별로 근로시간 대응
10	<ul style="list-style-type: none"> 소프트웨어 개발 및 공급 업체로, 시스템 운영 업무상 스케줄에 따라 일·주별 근로시간이 유동적으로 운영되어 특정주에는 주52시간 초과하는 경우 발생 ⇒ 선택근로제(1개월 단위)를 도입하여 법정 근로시간 내로 운영