

< 4.12(화) 석간(인터넷 4.12(화) 10:00 이후) >



## **보 도 자 료**

▶ 근로개선정책과 과 장 권 태 성  
서기관 편 도 인  
사무관 오 태 웅

- ▶ 2011. 4. 11. 배포
- ▶ 총 8쪽(첨부분서 포함)

TEL : 02-2110-7399, 010-2727-2967  
F A X : 02-503-6692

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr>에서도 볼 수 있습니다 >

### **근로시간의 합리적 활용 길은 넓히고, 임금체불 발생은 확 줄인다.**

- 근로시간 제도개선 및 체불사업주 제재 법안 국무회의 통과 -

- ☐ 앞으로 근로자와 기업이 업무량에 따라 근로시간을 합리적으로 활용할 수 있는 길이 넓어지고, 악의·상습적 임금 체불 사업주는 명단이 공개되고 금융·신용제재를 받게 된다.
- 고용노동부는 이 같은 내용을 담은 근로기준법 일부개정법률안이 12일(화) 국무회의를 통과했다고 밝혔다.
- ☐ 근로시간, 휴가제도 어떻게 바뀌나?
- 근로시간을 합리적으로 활용하지 못하면 일·가정 양립을 어렵게 하여 근로자의 삶의 질이 낮아지고, 장시간 근로로 이어져 기업의 경쟁력을 약화시키게 된다.
- 우리나라는 업무량에 맞게 근로시간을 조정할 수 있는 제도로 탄력적근로시간제·보상휴가제를 도입했으나 현장에서 활용이 미흡하고, 연차휴가 사용률도 저조한 실정이다.
- 이에 따라, 정부는 탄력적근로시간제의 단위기간을 늘리고, 근로시간저축휴가제를 도입하며, 연차유급휴가 부여요건이나 연차휴가 사용촉진 제도의 미비점을 개선하기로 하였다.

- 여름 성수기·겨울 비수기 등 계절업종에서도 탄력적근로시간제를 활용할 수 있도록 단위기간을 확대\*한다.

\* (기존) 2주 또는 3개월 -> (변경) 1개월 또는 1년

- 연장·야간·휴일 근로를 적립했다가 수당대신 휴가로 사용하거나, 휴가를 먼저 사용하고 연장·야간·휴일 근로를 통해 보충할 수 있는 「근로시간저축휴가제」도 도입된다.

- 1년에 80% 이상 출근해야 받을 수 있었던 연차휴가는 80% 미만 출근해도 받을 수 있도록 변경되며, 연차휴가사용촉진조치 시점도 앞당겨진다\*.

\* 휴가청구권 행사기간 만료 3개월 전(통상 10.1.) → 6개월 전(통상 7.1)

#### □ 악의적, 상습적으로 임금을 체불하는 사업주는 어떻게 제재받나?

- 임금 체불로 구속 기소되거나, 1년에 3차례 이상, 또는 2천만원 이상을 체불한 사업주는 인터넷에 인적사항이 공개되고 금융거래 및 신용평가에 불이익을 받게 된다.

##### <체불사업주 명단공개 및 금융·신용제재 대상>

- △ 1년 동안에 임금체불로 구속기소되거나 체불 후 도피 또는 소재불명으로 지명수배를 받고 기소중지된 경우
- △ 1년 동안에 임금을 체불하여 3회(금융·신용제재 2회) 이상 고용부로부터 시정지시를 받고도 체불임금을 지급하지 않은 경우
- △ 임금체불액이 2천만원(금융·신용제재 1천만원) 이상으로서 고용부장관이 정하는 금액 이상을 체불한 사업주

#### □ 개정된 근로기준법이 시행될 경우, 효과는?

- 업무량에 따라 근로시간을 탄력적으로 조정할 수 있어 기업의 생산성 향상과 근로자의 고용안정을 꾀할 수 있고
- 불필요한 연장근로를 줄이고 휴가 사용이 활성화되면 근로자의 삶의 질도 높아질 것으로 기대된다.

- 또한, 임금 체불로 인해 30만 여명의 근로자가 피해를 받고 있고 체불액도 연간 1조3천억 원에 이르고 있는 상황에서 임금 체불 예방은 물론 체불임금 문제를 신속히 해결하는데 도움이 될 것으로 기대되며,
  - 체불사업주가 소액의 벌금만 내고 책임을 회피하거나 기업 거래채무의 경우 우선 변제하면서 체불임금 지급을 미뤘었던 관행 등이 크게 개선될 것으로 예상된다.
- 박종길 근로개선정책관은 “개정 근로기준법이 시행되면 근로자와 기업이 근로시간을 합리적으로 활용할 수 있는 길이 넓어져, 기업의 생산성이 높아지고, 장시간근로가 개선되어 근로자의 삶의 질이 높아 질 것” 이라고 했으며,
  - 또한 “임금체불이 많이 줄어들어 근로자가 직장이나 가정에서 안정적으로 생활하는데 큰 도움이 되고, 사업주는 임금을 제대로 주지 않고는 사업을 할 수 없다는 인식을 갖게 될 것” 으로 기대했다.
- 국무회의를 통과한 근로기준법 개정안은 대통령의 재가를 거쳐 국회로 이송되며 국회의결을 거쳐 최종 확정된다. 고용노동부는 금년 하반기에는 개정 법률이 시행될 수 있기를 기대했다.

<참고> 조문별 주요 개정내용

## 조문별 주요 개정 내용

### ① 체불사업주 명단공개(안 제43조의2, 신설)

- **(도입 취지)** 체불사업주 명단을 인터넷 등에 공개하여 체불에 대한 책임의식 강화로 체불임금 청산 촉구, 체불예방 효과 기대
- **(주요 내용)** 임금, 퇴직금 등을 체불한 사업주에 대한 명단공개 근거 마련
  - **(공개대상)** 임금, 퇴직금 등을 체불한 사실이 확인된 사업주 중 일정 기준에 해당하는 경우를 명단공개 대상으로 함

#### < 공개 기준 >

- ①(고의) 임금등을 지급하지 않아 명단공개일 이전 1년 동안에 구속기소되거나 도피 또는 소재불명으로 지명수배되어 기소중지된 사실이 있는 경우
- ②(상습) 임금등을 지급하지 않아 고용노동부장관이 직권 또는 신고를 받아 조사한 후 시정지시한 횟수가 명단공개일 이전 1년 동안 3회 이상인 경우
- ③(고액) 임금등을 지급하지 않아 고용노동부장관이 직권 또는 신고를 받아 조사한 후 시정지시한 임금등의 총액이 2천만원 이상으로서 고용노동부장관이 정하는 금액 이상인 경우

- **(공개제외 대상)** 체불임금을 전액 지급하거나 지급을 위해 최선의 노력을 다한 사업주 등 선의의 체불사업주 보호
  - \* ①체불임금 전액 지급한 경우 ②일시적 경영난이나 자금경색 등으로 체불이 발생한 사업장에서 사업주가 체불청산을 위해 최선의 노력을 하였음이 인정되는 경우 ③체불사업주의 사망·폐업으로 명단공개 실효성이 없는 경우 등
- **(공개 절차)** 3개월 이상의 소명기회를 부여하며, 공개내용·공개기간·공개방법 등 구체적인 사항은 대통령령으로 정함
- **(기대 효과)** 체불사업주의 명예와 신용에 타격을 가함으로써 체불의 신속한 청산 유도과 임금체불에 대한 사회적 인식 개선으로 체불예방 효과 기대
  - 임금체불에 대한 낮은 처벌수준과 그로 인한 경미한 죄의식 또는 임금보다 기업 거래채무 변제를 중요시 하는 관행 개선

## ② (금융·신용제재) 임금 등 체불자료의 제공(안 제43조의3 신설)

- (도입 취지) 금융·신용평가기관에 체불사업주에 관한 정보를 제공하여 대출규제나 신용에 재재를 가함으로써 임금지급 의무이행을 촉구하고 체불예방 효과 기대
- (주요 내용) 임금, 퇴직금 등을 체불한 사업주에게 금융기관신용평가 기관이 금융거래 등에 불이익을 줄 수 있도록 체불사업주 인적사항 등을 신용정보 집중기관에 제공할 수 있는 근거마련
  - (제재대상) 임금, 퇴직금 등을 체불한 사실이 확인된 사업주 중 일정 기준에 해당하는 경우를 제재대상으로 함

### < 제재 기준 >

- ①(고의) 임금등을 지급하지 않아 임금등 체불자료 제공일 이전 1년 동안에 구속기소되거나 도피 또는 소재불명으로 지명수배를 받고 기소중지된 사실이 있는 사업주
- ②(상습) 임금등을 지급하지 않아 고용노동부장관이 직권 또는 신고를 받아 조사한 후 시정지시한 횟수가 체불자료 제공일 이전 1년 동안에 2회 이상인 경우
- ③(고액) 임금등을 지급하지 않아 고용노동부장관이 직권 또는 신고를 받아 조사한 후 시정지시한 임금등의 총액이 1천만원 이상으로서 고용노동부장관이 정하는 금액 이상인 경우

- (목적외 사용금지) 체불사업주의 신용도·신용거래능력 판단과 관련한 업무 외의 목적으로 체불자료 이용·누설금지
- (절차와 방법) 3개월 이상 소명기회 부여하고 자료제공 절차 및 방법 등 필요한 사항은 시행령에 위임
- (기대 효과) 체불사업주에 대한 경제적 타격을 가함으로써 신속한 체불 청산을 유도하고 체불예방 효과가 높을 것으로 기대.

### ③ 탄력적근로시간제\* 단위기간 확대(안 제51조)

- \* 일정 단위기간(2주·3개월 이내)을 평균하여 주 40시간을 초과하지 않는 범위내에서 초과근로수당없이 특정주에 40시간을 초과하여 근로 가능
- **(현행 제도)** 취업규칙에 따라 **2주 단위**, 노사 서면합의에 따라 **3개월 단위** 탄력적근로시간제를 도입할 수 있도록 규정
  - \* 2주단위 탄력적근로시간제는 특정주에 48시간 한도, 3개월단위 탄력적근로시간제는 특정주 52시간·특정일 12시간 한도
- **(활용 실태)** 제도 활용률이 **6~7%대로 매우 미흡한 실정**
  - \* 탄력적근로시간제 활용률: 고용노동부 기업체노동비용조사 부가조사('10.5월) 결과 6.6%, 한국여성정책연구원 조사('10.7월) 결과 7.3%
  - \* 우리나라보다 10년 앞서 변형노동시간제(탄력적근로시간제)를 실시한 일본의 경우: '08년 현재 30인 이상 기업의 50.2%가 제도 활용
- **(개정 필요성)** 업무량 변화가 **2주보다 큰 경우\*** 및 분기별로 업무량 변동이 있는 경우\*\*에는 제도 활용이 불가능
  - \* 2주 이상이 연속하여 바쁘고 다른 2주는 한가한 업무, 월말·월초에 걸쳐 바쁜 업무가 반복되는 업무, 월초는 한가하고 월말은 바쁜 업무 등
  - \*\* 숙박시설 운영업(호텔·콘도 등), 오락관련 서비스업(놀이공원 등), 운송업(항공사 등), 사업지원서비스업(여행사 등), 계절관련 제조업(빙과류·전자제품 등) 등
- 선진국은 대체로 법정 주40시간제 도입과 때를 같이 하여 **1년 단위 탄력적근로시간제 도입**
  - \* 외국의 단위기간: (EU 지침) 4개월 이내, 단협시 1년 이내 (독일) 6개월, 단협시 12개월 이내 (일본) 1년, 1개월, 1주단위 (미국) 26주, 52주(단협)
- **(개정안)** 탄력적근로시간제 단위기간을 **2주→1개월, 3개월→1년**으로 각각 확대
- **(기대효과)** 계절업종 등의 탄력적근로시간제 활용률 제고 ⇨ 근로자의 삶의 질 향상(불필요한 연장근로 축소), 생산성 향상 도모

#### 4 근로시간저축휴가제\* 도입(안 제57조)

\* 연장·야간·휴일근로 또는 미사용 연차휴가에 대해 수당을 지급하지 않고 근로자별로 적립하였다가 근로자가 필요시 꺼내어 휴가로 사용하거나, 이와 반대로 휴가를 먼저 사용하고 이후 연장근로 등으로 보충하는 제도

○ **(현행 제도)** 노사 서면합의로 연장·야간·휴일근로에 대해 임금 대신 유급휴가를 부여할 수 있도록 하는 보상휴가제 규정

\* 다만, 현행 근기법(제57조)은 도입근거만 규정, 도입절차 등은 미비

○ **(활용 실태)** 한국여성정책연구원 조사('10.7월) 결과, 보상휴가제 도입률은 11.6%로 미흡한 실정

○ **(도입 필요성: 보상휴가제 보완)** 근로시간저축휴가제는 근로자의 근로시간 선택권 강화

\* 보상휴가제는 '先근로 後휴가'만 가능한 반면, 근로시간저축휴가제는 개인적 필요에 따라 '先휴가 後근로'도 가능

\* 아울러, 근로생애 전체에 걸쳐 장기간 휴가수요(육아, 교육훈련, 안식년 등)에 계획적으로 대비하는 것도 가능

- 동시에 경기불황시 고용안정 및 소득안정 보장하는 보험 기능

\* 근로시간계좌제 도입시 당장은 연장근로 보상이 줄지만, 불황시 근로시간 단축·휴가사용 대신 고용안정과 평소소득 보장

\* 특히, 장기간 불황시 근로시간저축휴가제(근로시간 유연화) - 고용유지 지원금(정부지원)으로 연결되는 2중의 고용안전망 구축 가능

- 기업은 근로시간저축휴가제를 통해 수요변동에 탄력적으로 대응

\* 근로시간저축휴가제에서 설정한 상한까지는 연장근로수당 미지급

○ **(개정안)** 현행 보상휴가제를 근로시간저축휴가제로 확대 개편

▸ **(제1항)** 근로시간저축휴가제 도입근거 신설 ▸ **(제2항)** 휴가는 근로자가 청구한 시기에 부여하되, 사업운영에 막대한 지장이 있으면 시기변경 가능

▸ **(제3항)** 미사용휴가에 대한 임금보장 ▸ **(제4항)** 상세 운영방법은 시행령 위임

## ⑤ 연차휴가 제도 개선(안 제60조, 제61조)

- **(현행 제도)** 연차휴가는 1년간 8할 이상 출근한 근로자가 청구한 시기에 부여 (최초 1년 초과후 매2년마다 1일 추가, 25일 한도)
  - 사용자가 **연차휴가사용촉진조치\***를 취한 경우, 미사용 휴가에 대한 보상 의무 면제
    - \* 1년간의 휴가청구권 행사기간 **3개월 전**을 기준으로 근로자별로 미사용 휴가일수를 알려 주고, 사용시기를 통보하도록 서면 촉구
- **(활용 실태)** 연차휴가 사용률은 40~50%대로 저조한 실정
  - \* 연차휴가 사용률: 한국경총 조사('08.10월) 결과 40.7%, 고용노동부 기업체 노동비용조사 부가조사('10.5월) 결과 58.6%
- **(개정 필요성)** 연차휴가는 계속 근로에 대한 보상임에도, 8할 미만 출근 근로자의 연차휴가에 대한 **법규정 미비**
  - 연차휴가사용촉진조치 시점이 짧아 **휴가사용이 연말에 집중** 되는 문제가 발생하여 연차휴가 활용 저해
    - \* 연차휴가사용촉진조치 실시기업 비율('10.5월 기업체노동비용조사 부가조사): 33.2%
- **(개정안)** 1년간 8할미만 출근 근로자 연차휴가 부여 근거 신설
  - \* 다만, 연차휴가 부여일수는 1개월 개근시 1일 부여(계속근로 기간이 1년 미만인 근로자와 동일)
  - 연차휴가사용촉진조치를 시행할 수 있는 시점을 1년간의 휴가 청구권 행사기간 '**3개월 전**'에서 '**6개월 전**'으로 앞당김
- **(기대효과)** 제도개선을 통해 연차휴가 사용률 제고 ⇨ 근로자의 삶의 질 향상, 실근로시간 단축을 통한 생산성 제고 기여
  - \* 한국경총 조사결과('08.10월)에 의하면 연차휴가 사용률 10% 증가시 14.9시간의 실근로시간 감소 효과(연차휴가 완전사용시 88.0시간)