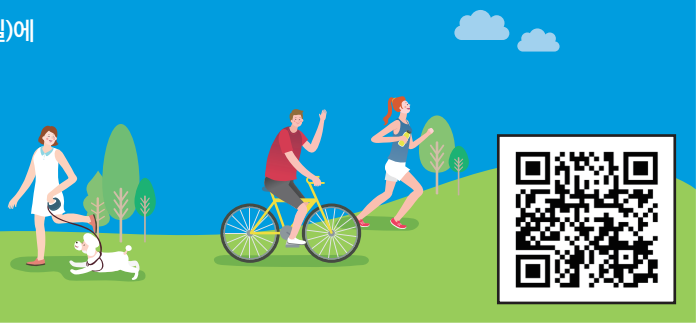
주52시간제 등 근로시간 법제의 핵심 내용을 알려드립니다

고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) 정책자료(정책자료실)에
상세한 설명자료와 동영상 강의자료가 게시되어 있으니
적극 활용하시기 바랍니다

- 근로기준법상 근로시간 규정의 주요 내용
- 유튜브 생방송 설명회 동영상 및 강의자료

※ 핸드폰으로 오른쪽 QR코드를 인식하면
곧바로 위 자료에 접속할 수 있습니다.



고용노동부

01 근로시간 규정의 기본 체계

- 우리 사회의 오랜 장시간근로 관행을 개선하고 국민의 건강한 삶과 일·생활의 균형을 이루기 위해 2018년 3월 주52시간제가 도입되었고 기업 규모에 따라 단계적으로 시행되고 있습니다.
- 근로기준법은 주52시간제(법정 40시간+연장 12시간)를 기본 틀로 하면서, 유연근로시간제와 예외적인 주52시간 초과 근로를 인정하여 현장에 맞는 유연성을 확보하고 있습니다.

• 기본 근로시간
법정근로 1주 40시간 + 연장근로 1주 12시간

• 평균 주52시간 이내
유연근로제
▶ (운영형태 변경) 탄력, 선택
▶ (계산방법 변경) 재량, 사업장 밖 간주

• 주52시간 초과
연장근로 예외
특별연장근로, 추가 연장근로, 특례제도

근로시간·휴게·휴일 적용 제외 ▶ 농림·축산·수산업 ▶ 감·단 승인 근로자 ▶ 관리·감독·기밀 업무

02 유연근로시간제

- 유연근로시간제는 기본적으로 주52시간제의 틀 안에서 근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 제도입니다.

탄력적 근로시간제 (법 제51조, 제51조의2)	단위기간 내에서 일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정근로시간(주40시간) 내로 근로시간을 맞추는 제도
선택적 근로시간제 (법 제52조)	정산기간 내의 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있도록 하되, 평균적으로 법정근로시간(1주 40시간) 내로 맞추는 제도
사업장 밖 간주근로시간제 (법 제58조 제1·2항)	출장 등 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 소정근로시간, 업무수행에 통상 필요한 시간, 근로자대표와 서면 합의한 시간을 근로한 것으로 인정하는 제도
재량근로시간제 (법 제58조 제3항)	업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 시행령 및 고시로 규정된 업무에 대해서는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 근로시간을 근로한 것으로 인정하는 제도

03 주52시간제의 예외

특별연장근로 인가제도 (근로기준법 제53조 제4항)

돌발 상황이나 업무량의 폭증 등 특별한 사정이 있는 경우 근로자의 동의와 고용노동부장관의 인가를 받아 주12시간을 초과하여 연장근로를 할 수 있는 제도입니다.

30인 미만 사업장 추가 연장근로 (근로기준법 제53조 제3항)

주52시간제와 관련, 30인 미만 사업장에 대해서는 근로자대표와 서면 합의한 경우 1주 8시간 범위 내에서 추가 연장근로를 한시적으로('21.7월 ~ '22.12월) 허용하는 제도입니다.

근로시간 및 휴게시간 특례제도 (근로기준법 제59조)

운송업, 운송 관련 서비스업, 보건업 등(특례 업종)에서 근로자대표와 서면 합의한 경우 1주 12시간을 초과하여 연장근로를 하거나 휴게시간을 변경할 수 있도록 한 제도입니다.

04 주52시간제 보완 입법

주52시간제의 연착륙을 지원하기 위해 기업에는 근로시간 운영의 유연성을 주면서도 근로자의 건강권 보호 및 임금 저하가 없도록 하는 내용으로 보완 입법을 마련했습니다.

* 주52시간제 보완입법은 '21.4.6.부터 시행(50인 미만 사업장은 7.1.부터 시행)

탄력적 근로시간제의 단위기간 확대

단위기간	도입요건	주별 근로시간 변경	건강보호 · 임금보전
3개월 초과 6개월 이내인 제도 신설 (현행 2주/3개월 이내 제도는 유지)	**근로자대표와의 서면합의** 대상근로자, 단위기간, 주별 근로시간, 서면합의의 유효기간 등 포함(일별 근로시간은 각 주의 근로일 시작 2주전 통보)	**불가피한 사유 발생 시** 근로자대표와 협의로 주별 근로시간 변경 가능	**연속 휴식 11시간, 임금보전방안 신고** ▲근로일간 11시간 연속 휴식 부여 ▲임금보전방안 마련·신고 ▲단위기간보다 실근로기간이 짧은 경우 가산임금 정산 (2주, 3개월 제도에도 적용)

* 근로자대표와 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 신고의무 면제

선택적 근로시간제 정산기간 확대

(정산기간) 신상품·신기술의 연구개발 업무는 정산기간을 최대 3개월까지 확대했습니다.

(건강보호·임금보전) 정산기간 1개월 초과 제도 도입시 근로일 간 11시간 연속휴식 부여, 매 1개월마다 1주 40시간 초과에 대한 가산임금을 지급해야 합니다.

특별연장근로에 대한 근로자 건강보호조치 의무화

(건강보호) 사용자는 건강검진 실시, 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따른 적절한 조치를 해야 합니다.

* 특별연장근로 건강보호조치 고시 제정(고용노동부고시 제2021-29호, 2021.4.6. 시행)

2018년 3월 주52시간제 도입 이후의 변화된 모습

- **연간 근로시간** : ('17) 2,014시간 → ('20) 1,952시간
- **주53시간 이상 취업자 비율** : ('17) 19.9% → ('20) 12.4%
- **근로여건 만족도** : ('17) 27.7% → ('19) 32.3%
- **근로시간 만족도** : ('17) 28.0% → ('19) 34.5%