

# 주52시간제 비대면 설명회·간담회 결과문

## I. 개최 배경

- 장시간 근로 관행을 개선하고 일·생활 균형을 통한 삶의 질 향상을 위해, 정부의 주52시간제 관련 근로시간, 기업 지원대책 등 근로기준 핵심 사항에 대한 설명회·간담회 등 추진
- ⇒ 현장감 있는 진행을 위해 일부 사업장은 설명회에 대면 참석\*하고, 나머지는 코로나19를 감안하여 비대면으로 진행

## II. 설명회·간담회

- (일정/장소) : 5.21(금), 14시 / 한국디스플레이산업협회 대회의실
- (대상) : 한국디스플레이산업협회 회원사
- (프로그램) : 핵심 내용 위주로 설명회(50분) 및 간담회(40분) 실시 후 질의 응답 및 애로사항 등 청취
- (참석자) : (고용노동부) 김보훈 사무관, 이상인 주무관, (베셀) 김지수 주임, (협회) 서원형 실장, 김현석 매니저, 박주희 매니저, 이정우 매니저, 온라인 참석자 등 37인

	주 제	소요시간
설명회	▶ 인사 및 설명회 취지 등 소개	5분
	▶ 근로기준법상 근로시간 규정의 주요 내용 설명 - 근로시간 규정의 전반적인 체계(유연근로제 포함) - 주52시간제 보완 입법 주요 내용 및 유의사항 등	45분
간담회	▶ 질의 응답 및 애로사항 등 청취	40분

## III. 향후 일정

- 회원사 대상 웹진(CEO 인사이트)에 주52시간제 기고 ~5.28(금)
- 주요 질의 협회 홈페이지 게재 ([www.kdia.org](http://www.kdia.org)) ~5.31(월)

## IV. 질의 응답 및 애로사항

Q1. 워크샵, 세미나 등의 사내 행사도 근무시간에 포함 되는가?

A. 회사가 생산성을 높이기 위해 의무적으로 실시하는 교육은 근로시간에 해당함. 회사의 지휘·감독 아래 진행되는 워크샵이나 세미나는 근로시간으로 봄. 하지만 하루 8시간을 초과하는 시간까지 워크샵이 진행되면 이는 연장근로 수당을 받을 수 있음. 다만 워크샵 중 진행되는 친목 도모 시간(술자리 등)은 근로시간으로 인정하지 않음.

Q2. 토요일에 근무하는 경우 연장근로에 포함되는가?

A. 통상 무급 휴무일인 토요일에 일을 했어도 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 않았다면 토요일 근로는 법정근로시간 내 근로에 해당.

Q3. 평일에 휴일이 있는 주 근무는 주52시간에 어떻게 적용 되는가?

A. 평일 중 하루가 연휴이고, 매 근무시간이 8시간이면 주당 근무시간은 40시간이 아닌 32시간으로 적용. 이때, 토요일에 8시간 근무한다고 가정하면 주당 40시간이기 때문에 연장근로가 될 수 없음. 다만, 휴일에 일한 부분은 휴일근로에 해당하기에 통상임금의 1.5배가 지급되어야 하며, 이때 휴일 근로에 대해서는 근로자와 사용자 간 합의가 필요.

Q4. 주 52시간 내에서는 연장 근로시간을 초과할 수 있는가?

A. 불가능. 근로기준법은 1주 연장근로시간이 12시간을 초과할 수 없도록 규정. 예를 들어, 하루에 15시간씩 1주일에 3일 근무하는 경우 주52시간을 초과하지는 않지만, 연장근로시간이 21시간으로 근로기준법을 위반.

Q5. 직무 특성상 대기시간이 길다. 대기시간도 근로시간인가?

A. 근로시간이란 ‘회사가 근로자를 구속하는 시간’으로, 사용자의 지휘·감독 아래 놓여있다면 일을 하고 있는 시간임. 돌발적으로 업무 지시를 받아야 하는 상황에 놓여 있다면, 이 대기시간도 쉬는 시간이 아닌 근로 시간으로 보는 것이 타당함.

Q6. 탄력적 근로시간제를 도입하기 위해 근로자와 사용자가 근로시간을 합의 후 현재 시행중이라고 가정했을 때, 근로자가 근로시간이 더 필요하다고 주장하며 초과근로에 대한 가산임금을 주장한다. 이와 같은 탄력적 근로시간제 악용에 대해서는 어떻게 대처해야 하는가?

A. 개인 및 회사 차원에서 대응이 힘든 관계로, 우선 해당 내용을 모두 기록하고 고용노동부로 문의하는 것이 바람직함.

Q7. 회식과 접대시간은 근로시간으로 볼 수 있는가?

A. 회식은 근로시간으로 인정받기 어려움. 상사가 참석을 강요했다라도 그것만으로 회식을 근로계약상 업무로 볼 수 없음. 다만 업무 수행과 관련이 있는 제 3자를 근로시간 외에 접대하는 경우, 사용자의 지시 또는 최소한 승인을 통해 근로시간으로 인정받을 수 있음.

Q8. ‘20년 개정된 조세특례제한법을 보면 연구인력이 세액공제 적용 범위로 확대되었으나, 연구소의 관리 인력(행정)은 적용 대상이 아님. 이와 동일하게 선택적 근로시간제에서 연구소내 관리 인력을 선택적 근로시간제에 포함시킬 수 없는가?

A. 포함시킬 수 없음. 업무량의 편차가 발생하여 업무조율이 필요한 직접적인 R&D 인력은 1개월 초과 3개월 이내 선택적 근로시간제 적용 대상이나, 관리 인력(인사, 노무 등 행정인력)은 1개월 이내 선택적 근로시간제만 적용 가능.