

2021년 1월부터 가족돌봄·건강·학업을 위한 근로시간 단축청구권 30인 이상 사업장 확대 시행

1. 서설

고용노동부는 2020년 1월부터 공공기관 및 300인 이상 사업장을 대상으로 ‘가족돌봄·본인건강·은퇴준비(55세 이상)·학업’을 위해 근로자가 소정근로시간의 단축을 사업주에게 신청할 수 있는 제도가 2021년 1월 1일부터는 30인 이상 300인 미만 사업장까지 확대되어 시행되는바 이하 관련 내용과 관련 지원금제도에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법 규정

1) 남녀고용평등법 제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축)

① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
4. 근로자의 학업을 위한 경우

② 제1항 단서에 따라 사업주가 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

- ③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.
- ④ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.
- ⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑥ 사업주는 근로자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ⑦ 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2) 남녀고용평등법 제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등)

- ① 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.
- ② 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.
- ③ 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.
- ④ 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

3) 위반 시 벌칙 : 남녀고용평등법 제37조(벌칙)

② 아래 각호 위반행위를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 6. <생략>

7. 제22조의3 제5항을 위반하여 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

8. 제22조의4 제1항을 위반하여 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 경우

3. 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축제도 주요내용¹⁾

1) 신청 사유

근로시간 단축을 신청할 수 있는 사유로는 ‘가족돌봄’, ‘본인건강’, ‘은퇴준비(55세 이상)’, ‘학업’ 이 해당하며, 근로자는 이러한 사유로 근로시간 단축을 신청할 수 있고, 사업주는 요건을 충족하는 경우 이를 허용해야 하는 의무가 있다.

2) 허용 예외 사유

다만, 사업주는 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 허용 예외 사유가 인정되면 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있다.

3) 근로시간단축 범위

근로시간은 주당 15시간 이상 30시간 이내의 범위에서 근로자가 신청하는 시간으로 단축해야 하며, 근로시간 단축 기간은 최초 1년 이내로 신청하고, 추가로 2년의 범위 안에서 1회만 연장할 수 있다. 다만, 학업의 사유로는 연장을 포함해 총 1년 이내로 가능하다.

1) 2020.12.17. 고용노동부 근로시간단축청구권제도 정책브리핑 내용 인용

4) 인사노무 관리

근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 되고 근로조건을 불리하게 변경할 수 없으며, 근로시간 단축 기간이 종료되면 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀시켜야 한다.

4. 근로시간단축제도 관련 가장 궁금한 점 두가지

1) 근로기준법상 근로조건에 적용은 정규 근로자와 차이가 있는지?

만약 근로자가 근로시간단축신청을 하게 되면 해당 기간동안 ①근로계약서를 다시 작성해야 하는지, ②단축된 시간외 연장근로 시 연장근로수당을 지급해야 하는지, ③임금은 전부 지급해야 하는지 아니면 단축 근무시간에 비례하여 지급하는지, ④주휴시간 산정은 어떻게 하는지, ⑤연차휴가 계산과 부여는 어떻게 해야 하는지, ⑥휴게시간부여는 어떻게 해야 하는지, ⑦퇴직금(퇴직연금 산정)은 어떻게 해야 하는지 등에 대해 궁금할 것으로 사료됩니다.

2) 정부 지원금 제도는 있는지?

근로시간단축제도를 도입한 사업주는 ‘위라벨일자리 장려금제도’를 통해 임금감소액 보전금, 간접노무비, 대체인력 인건비를 최대 1년간 지원받을 수 있습니다.

3) 관련 자세한 내용과 Q&A는 첨부된 ‘근로시간 단축제도 가이드북(고용노동부 발행)’를 참조하시기 바랍니다. 끝.

제376호

2020.12.21.

노무법인 두레