

# 사업주를 위한 주 52시간제 대응방법

How to respond to 52-hour workweek policy  
for business owners

글. 신향철  
Shin, Hangcheoul  
삼정노무법인 대표 공인노무사

‘주 52시간제’는 요즘 사업주들 사이에 제일 관심이 많은 이슈일 것이다. 2021년 7월 1일부터 5인 이상 사업(장)에도 주 52시간제<sup>1)</sup>가 시행되었고, 근로시간 한도 위반 시 2년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금형에 처해질 수 있다. 그에 따라 최근 주 52시간제의 정확한 개념은 무엇이며, 이에 대응하는 방안은 무엇인지 묻는 상담 전화가 끊이지 않고 있다.

따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 주 52시간제의 정확한 의미가 무엇인지 살펴보고, 현재법 테두리 내에서 사업주가 대응할 수 있는 방법은 무엇인지 알아보고자 한다.

## ■ 주 52시간제 주요 내용

### 1. 의의

주 52시간은 1주 40시간의 법정근로시간에 12시간의 연장근로시간을 더한 시간으로, 근로기준법에 따르면 1주 최대 52시간까지만 근로할 수 있다. 근로자의 청구나 동의가 있다고 하더라도 이러한 법정 근로시간의 한도를 초과하여 근로할 수 없다.

### 2. 관련 법령

#### 근로기준법 제2조(정의)

7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

#### 근로기준법 제50조(근로시간)

- ① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

#### 근로기준법 제53조(연장 근로의 제한)

① 당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

#### 근로기준법 제110조(벌칙)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.  
(전략) 제50조, 제53조제1항 (중략) 을 위반한 자

### 3. 주요 내용

종전에는 ‘1주’의 의미에 대한 정의가 없어서, ‘1주’ 범위 안에 휴일이 포함되는 것인지에 대한 대답이 있었고, 그에 따라 해석상 ‘1주’를 통상 휴일을 제외한 나

머지 날로 보아 총 60시간<sup>2)</sup>(예 : 소정 40시간 + 연장 12시간 + 휴일 8시간) 혹은 68시간<sup>3)</sup>(예 : 소정 40시간 + 연장 12시간 + 휴일 16시간)까지 근로하는 것이 허용되어왔다.

그러나 근로기준법 제2조 7호가 신설 및 단계적으로 적용됨에 따라 ‘1주’를 휴일을 포함한 연속 7일로 보아 1주 근로시간 가용한도가 주 최대 52시간으로 줄어들게 되었다.

주 52시간제 적용 전	1주 40시간 + 연장 12시간 + 일요일 8시간 = <b>1주 최대 60시간</b>
주 52시간제 적용 후	1주 40시간 + 연장 12시간(휴일 포함) = <b>1주 최대 52시간</b>

※ 토요일은 휴무일, 일요일은 휴일인 통상 사업장 기준.

## ■ 주 52시간제 대응 방안

현재 5인 이상 사업(장)은 모두 주 52시간제가 적용되기 때문에, 사업장에서 휴일(예 : 일요일)을 포함하여 총근로시간이 주 52시간(예 : 소정 40시간 + 연장 12시간)을 초과할 수 없도록 소정근무 외 연장근로를 1주 12시간 내에서 관리해야 하고, 근로기준법을 통해 인정되는 다양한 제도를 활용할 필요가 있다.

### 1. 시간외근로 사전 승인제도 도입

기본적으로 주 52시간제를 지키기 위해서는 ‘시간외근로 사전승인제’를 도입하여 1주 12시간 내에서 시간외근로를 관리하는 방법을 고려할 수 있다. ‘시간외근로 사전승인제’란 연장, 야간 및 휴일근로 등 시간외근로가 필요한 경우 근로자가 관리자에게 사전에 미리 시간외근로를 신청하고 승인받아야 하는 제도를 의미한다.

시간외근로는 당사자 간 합의로 하는 것이므로 근로자가 사용자의 요구와 관계 없이 근로자가 자기의 의사에 의해 시간외근로를 했다면 이에 대해서 시간외근로수당을 지급할 의무는 없다(근로기준과-4380, 2005.8.22).

다만, 현실적으로 업무상 시간외근로가 필요함에도 불구하고 시간외근로를 인정하지 않는 회사 분위기 등으로 인해 시간외근로에 대한 신청 및 승인이 없는 경우 ‘시간외근로 사전승인제’ 도입에도 불구하고 해당 시간외근로에 대한 임금을

지급해야 하는 바, 제도 활용 시 유의해야 한다.

### 2. 유연근로시간제도 도입

주 52시간제에 대비하기 위한 두 번째 대응방안은 ‘유연근로시간제 도입’이다. 유연근로시간제란 근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 근로기준법상의 제도이다.

유연근무제를 도입할 경우 ①업무량의 많고 적음에 따라 근로시간을 유연하고 효율적으로 운영할 수 있으며, ②근로시간의 산정이 어려운 경우가 있어서도 별도로 정한 근로시간을 근로시간으로 인정 가능하게 함으로써, 주 52시간 위반 리스크를 관리할 수 있다.

다만, 아래와 같이 유연근로시간제의 유형이 다양하고, 유형별 도입요건을 충족해야 인정되는 바, 회사의 사업 및 직무 특성에 적합한 유연근로시간제를 도입할 필요가 있다.

#### (1) 탄력적 근로시간제 (근로기준법 제51조, 제51조의2)

일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정근로시간(주40시간) 내로 근로시간을 맞추는 근무제도를 의미한다. 2주 단위, 3개월 이내 단위, 3개월 초과 6개월 이내 단위 유형으로 구분되며, 계절적 영향을 받거나 시기별(성수기, 비수기) 업무량 편차가 많은 업종 등에 적합하다.

#### (2) 선택적 근로시간제 (근로기준법 제52조)

1개월 이내 일정기간(신제품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우 3개월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시간, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도를 의미한다. 근로시간(근로일)에 따라 업무량의 편차가 발생하여 업무조율이 가능한 개발, 사무관리, 연구, 디자인, 설계 직무 등에 적합하다.

#### (3) 사업장 밖 간주근로시간제 (제58조제1항, 제2항)

출장 등 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우 소정근로시간 또는 업무수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 인정하는 근무제도이다. 근로시간 대부분을 사업장 밖에서 근로하는 영업직, A/S 업무, 출장업무 등의 직무에 적합하다.

1) 300명 이상 사업(장) : 2018.7.1. 시행 / 30명 이상 사업(장) : 2020.1.1. 시행 / 5인 이상 사업(장) : 2021.7.1. 시행

2) 토요일은 휴무일, 일요일은 휴일인 사업장의 경우 ‘1주’는 평일 5일과 토요일을 합한 6일로 해석됨.

3) 토요일, 일요일 모두 휴일인 사업장의 경우 ‘1주’는 평일 5일로 해석됨.

#### (4) 재량근로시간제 (제58조제3항)

업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 근로시간을 근로한 것으로 인정하는 제도를 의미한다. 근로기준법 시행령 제31조 및 관련 고시에서 정하는 업무에 한하여 도입이 가능하다.

\* 단, 고용노동부에 따르면 현재 고시 기준으로는 건축사 업무는 재량근로 대상 업무가 아님.

#### 3. 휴일대체 및 보상휴가제 도입

주 52시간제 대비를 위한 세 번째 대응방안으로는 ①휴일근로와 관련하여 이를 사전에 특정 근로일과 대체하는 '휴일의 대체'와 ②연장·야간 및 휴일 근로를 사후적으로 금전 대신 휴가로 보상하는 '보상휴가제' 도입을 고려해볼 수 있다.

대체된 휴일 및 보상휴가제를 사용하는 날은 그 주 실근로시간 산정에서 제외되므로 대체된 휴일이 있거나 보상휴가를 사용한 주의 주 52시간 위반 리스크가 줄어들게 된다.

#### (1) 휴일의 대체<sup>4)</sup>

휴일의 대체란 특정휴일을 근로일로 대체하여 근로를 하고 대신에 다른 특정일(소정근로일)을 휴일로 변경하는 제도를 의미한다. 따라서 휴일에 빈번하게 특근이 발생하는 경우, 해당 휴일이 속한 주 내의 통상의 근로일과 사전 대체하면 주 52시간 위반 리스크를 줄일 수 있다.

예를 들어, 이번 주 일요일 근무가 예정된 경우 사전에 일요일을 근무일로 하도록 하고, 그 대신 화요일을 사전에 휴일로 쉬도록 함으로써 주 52시간 한도 내에서 인력을 유연하게 운영할 수 있다.

#### (2) 보상휴가제도(근로기준법 제57조)

연장·야간 및 휴일 근로를 함으로써 발생한 임금을 지급하는 대신 '유급'휴가를 부여하는 제도를 의미한다. 보상휴가제를 도입하기 위해서는 근로자대표와 서면합의를 해야 하고, 보상휴가는 소정근로시간 중에 부여하고, 연장·야간 및 휴일 근로에 대한 임금과 50% 가산수당을 포함하여 유급으로 처리해야 한다.

예를 들어, 이번 주 월요일 근무 시 2시간의 연장근로를 한 경우 수요일에 3시간의 유급휴가(연장 2시간 + 가산 1시간)를 부여하여, 주 52시간 한도 내에서 인력을 유연하게 운영할 수 있다.

4) 일반휴일의 경우, 휴일 대체에 관하여 ①단체협약, 취업규칙 등에 규정 또는 근로자의 동의를 받고, ②최소 24시간 전 근로자에게 교체할 휴일을 특정하여 고지하여야 하는 반면, 관공서 공휴일 및 대체공휴일(유급휴일인 경우)을 휴일 대체하기 위해서는 근로기준법 제55조제2항에 따라 근로자대표와의 서면합의가 있어야 한다.

#### 4. 30인 미만 사업(장) 한시적 특별연장근로제도 도입

근로기준법 제53조제3항에 따라 30인 미만 사업장의 경우 주 50시간 적용이 되는 2021년 7월 1일부터 2022년 12월 31일까지 한시적으로 8시간의 특별연장근로가 허용된다.

한시적 특별연장근로는 ①연장된 근로시간을 초과할 필요사유와 그 기간, ②대상근로자의 범위를 정하여 ③근로자대표와 서면합의를 통해 실시하여야 하고, 한시적 특별연장근로를 활용할 경우 1주 최대 근로가능시간은 1주 60시간(소정 40시간 + 연장 12시간 + 특별 연장 8시간)이 된다.



**신항철** 삼정노무법인 대표 공인노무사  
삼정노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스제이퍼워 등 삼정 HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 지문위원, 프랜차이즈협회 지문위원 및 중앙경제재활협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 비바람직한 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.  
shin@psj.kr / www.psj.kr

# Architect | 건축사

## HISTORY

1966. 07

### 신건축사(新建築士) 창간호 발간

1965년 대한건축사협회 창립 후 회원지로 '우리 건축과 건축사의 모든 것을 담겠다'는 취지로 탄생

2010. 12

### 500호 발간

건축사의 건축작품과 비평, 칼럼, 인터뷰, 에세이, 기고, 설계공모, 건축계 소식 등 다양한 건축 콘텐츠를 망라하며 꾸준히 출간을 이어옴

2017. 08

### 월간 건축사 누리집(kiramonthly.com) 오픈

월간 건축사 모든 내용·정보를 한눈에

2018

### 전권 전자책(E-Book) 서비스 개시

창간호부터 최신호까지 인터넷에서 월간 건축사를 이용... 종이책 전권이 내 손 안에

2021. 02

### 스마트폰 모바일 앱 출시

스마트폰 앱으로 월간 건축사를 간편하게 구독