

보도일시	2021. 7. 5.(월) 조간 *인터넷 2021. 7. 4.(일) 12:00 이후 / 총 3쪽		
담당부서	고용노동부 임금근로시간과	과 장 장현석 사무관 류영선	044-202-7994 044-202-7530



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

## 외국인력 입국이 지연되어 업무량이 폭증하면, 특별연장근로를 활용할 수 있습니다.

- 7월부터 30~49인 사업장 대상으로 허용 -

- 고용노동부(장관 안경덕)는 7월부터 주52시간제가 적용되는 5~49인 사업장 중 8시간 추가 연장근로\*가 허용되지 않는 30~49인 사업장에 대해서는 외국인력 입국이 지연되어 업무량이 폭증하게 된 경우 특별연장근로를 활용할 수 있도록 조치한다고 밝혔다.
  - \* 5~29인은 '22년 말까지 근로자대표 합의 시, 8시간 추가 연장근로 가능
  - 즉 30~49인 사업장에서 고용허가서를 받고 2개월이 지난 시점까지 외국인력이 들어오지 않아 업무량이 폭증하면 특별연장근로 인가를 한다는 방침이다.
- 이는 내국인 구인이 어려워 외국인력에 의존하는 기업이 7월부터 근로시간 단축(1주 68시간 → 52시간)과 함께 외국인력도 공급받지 못하고, 동시에 8시간 추가 연장도 허용되지 않을 경우는 “특별한 사정”에 해당될 수 있다는 점을 고려한 것이다.
  - 이번 조치는 올해 하반기 한시적으로 운영되며, 외국인력 입국 지연이 해소되면 조기 종료될 수 있다.
  - 해당 기업에서는 근로자의 동의 등 요건을 갖추어 고용허가서와 함께 지방노동관서에 특별연장근로 인가 신청을 하면 된다.

- 특별연장근로는 돌발상황, 업무량 폭증 등 특별한 사정이 있는 경우에 근로자의 동의와 고용노동부 장관의 인가를 거쳐 1주 12시간의 연장근로 한도를 초과하는 추가적인 연장근로를 허용하는 제도다.
  - 종전에는 ‘재난이나 사고 수습’에만 인정됐으나, 지난해 1.31.부터 ‘인명보호·안전확보’, ‘기계고장 등 돌발상황’, ‘업무량 폭증’, ‘국가경쟁력 강화를 위한 연구개발 등’도 포함되도록 근로기준법 시행규칙이 개정됐다.
  - 주52시간제의 단계적인 확대 시행과 함께 현장의 예외적·돌발적 상황에 대응할 수 있도록 한 것이다. 인가 건수는 2019년 908건, 2020년 4,156건, 올해 5월 말 현재 2,282건이다.
- 기업에서는 특별연장근로를 하는 근로자에 대해 반드시 고용노동부 고시(4.6. 시행)에 따른 건강보호조치를 이행해야 한다.
  - \* **건강보호조치 고시(요약)**: ① 특별연장 시간 주 8시간 이내 or 근로일 간 11시간 휴식 or 특별연장에 상응하는 휴식 부여 중 하나 이상의 조치 ② 근로자 요청 시 건강검진 실시(건강검진이 가능함을 사전에 서면 통보, 검진결과 의사 소견 시 적절한 조치)
- 한편 기업에서는 특별연장근로 외에도 ▲탄력근로제(① 2주 이내, ② 3개월 이내, ③ 3~6개월 단위 등), ▲선택근로제(1개월, 연구개발 분야는 3개월) 및 업종에 따라 ▲재량근로제, ▲사업장 밖 간주근로제 등 상황에 맞는 다양한 유연근로제를 활용할 수 있다.
  - 특히 5~49인의 약 95%에 해당하는 5~29인의 경우에는 ‘22년말까지 근로자대표 합의로 8시간 추가연장근로도 가능하다.(주 최대 60시간)
- 박종필 근로감독정책단장은 “주52시간제 확대 시행과 함께 일부 어려움을 겪는 기업도 법을 지키면서 기업을 운영할 수 있도록 최선을 다해 지원할 계획”이라며 “이번 조치는 지침 시달 이후 즉시 시행되며, 당장 인력이 부족한 기업에 도움이 되면서도 주 52시간제의 연착륙에 기여할 수 있기를 기대한다”라고 밝혔다.

 공공누리	 공공저작물 자유이용허락	이 보도자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 임금근로시간과 류영선 사무관(☎044-202-7530)에게 연락주시기 바랍니다.
---	---	--

□ 개요

- 특별한 사정이 있는 경우 근로자 동의와 고용부 장관 인가를 받아 주 12시간을 초과하여 연장근로 가능 (근로기준법 제53조 제4항)

□ 인가 사유

- '20.1.31. 근기법 시행규칙(제9조) 개정으로 인가 사유 확대 (기존에는 재해·재난 수습을 위한 경우로 제한)

구분	내용
1호	재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위해 긴급한 조치 필요
2호	사람의 생명 보호 및 안전 확보를 위해 긴급한 조치 필요
3호	시설·설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위해 긴급한 조치 필요
4호	통상적인 경우에 비해 업무량 폭증+단기간 내 미처리 시 사업에 중대한 지장손해 발생
5호	고용노동부 장관이 국가경쟁력 강화 등을 위해 필요하다고 인정하는 연구개발

□ 인가 시간·기간

- (시간) 원칙적으로 1주 12시간을 초과하지 않는 범위 내에서 인가, 예외적으로 12시간을 넘는 경우 연속 2주를 넘지 않도록 운영·지도
- (기간) 인가사유별 1회 최대 인가 기간 및 연간 활용 가능 기간 설정

인가사유	1회 최대 기간	1년간 활용 가능한 기간
제1호, 2호 사유	4주 이내*	사유해소에 필요한 기간
제3호, 4호 사유		90일(제3호 및 제4호에 따른 각각의 기간을 합산)
제5호	3개월 이내	3개월 초과 시 심사*를 거쳐 활용 기간 연장 * 추가 연장근로 현황, 건강 보호조치 시행 여부 확인 등

□ 근로자 건강 보호 조치

- 특별연장근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위해 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 적절한 조치를 할 의무를 사용자에게 부여
  - (건강검진) 건강검진이 가능하다는 점을 사전에 서면으로 통보, 근로자 요청 시 건강검진을 실시하고 진료 소견에 따라 적절히 조치
  - (휴식시간) ▲1주 8시간 이내, ▲근로일간 11시간 연속휴식, ▲특별연장근로 도중 또는 종료 후 그 시간에 상응하는 연속휴식 부여 중 하나 이상 실시