

보도 일시	2022. 10. 31.(월) 12:00 2022. 11. 1.(화) 조간	배포 일시	2022. 10. 31.(월) 12:00
담당 부서	근로감독정책단 임금근로시간과	책임자	과 장 이지영 (044-202-7994)
		담당자	사무관 박형서 (044-202-7530) 주무관 이승형 (044-202-7972)

특별연장근로 관련 규제 개선 즉시 추진

- ① 해외파견 건설근로자의 연간 활용 기간 확대
- ② 연간 총 활용 기간(90일) 산정 시 최초 인가받은 기간이 아닌 실제 사용한 기간으로 산정할 수 있도록 인가 기간 변경 절차 마련
- ③ 복잡한 사후 신청 기한 개선

고용노동부(장관 이정식)는 현장의 애로를 해소하기 위하여 특별연장근로 관련 3건의 규제 개선을 즉시 추진하기로 하였다.

지난 10.27.(목) 대통령 주재 비상경제민생회의에서 발표된 ‘해외 건설업종 국제 경쟁력 강화를 위한 해외 파견 건설근로자 대상 특별연장근로 인가 기간 확대’와 함께,

‘연간 활용 기간 산정 시 실제 사용한 기간으로 산정하도록 인가기간 변경 절차를 마련’하고, ‘복잡한 사후 신청 기한을 단순·명료하게 개선’하는 내용이다.

이상 3건에 대하여 「특별연장근로 인가제도 업무처리 지침」을 개정하여 2022.10.31.부터 시행할 계획이다.

① 해외 파견 건설근로자의 특별연장근로 인가 기간 확대

국내와 현지의 법이 이중 적용되는 해외 건설공사 현장의 경우 국내와 환경과 여건이 다른 특수성을 고려하여 해외 건설공사에 파견된 국내 근로자에 대해 연간 활용 가능한 특별연장근로 인가 기간을 확대하였다.

해외건설협회의 설문조사에 따르면 해외 건설업체는 발주처 대응 등 현지 업체와의 협업(69.2%), 기후조건(50%) 등에서 어려움을 겪고 있다.

중동의 모래폭풍과 동남아의 우기, 몽골 등 1년의 절반 가까이 땅이 얼어 있는 등 현지의 환경과 여건에 따라 일정 기간 집중적인 근로가 불가피하게 필요한 부분이 있는 것으로 나타났다.

이에 해외 파견 건설근로자에 대해서는 제3호(돌발상황 수습) 및 제4호(업무량 폭증) 사유의 특별연장근로 인가 기간을 현재 90일에서 180일로 확대하는 방안을 즉시 시행할 계획이다.

② 연간 활용 기간(90일) 산정 시 실제 사용한 기간으로 산정하도록 인가기간 변경 절차 마련

특별연장근로의 인가 변경 절차를 마련하여 최초 인가받은 일수가 아닌 실제 사용한 일수를 연간 사용 일수로 산정하도록 하였다.

제3호(돌발상황 수습) 및 제4호(업무량 폭증) 사유의 특별연장근로는 1년에 90일 한도로 사용이 가능한데,

인가 이후에 필요성이 없어지거나 사정 변경 등이 있어도 최초 인가 받은 기간을 변경할 수 있는 절차가 마련되어 있지 않다.

이에 연간 활용 가능한 일수를 산정할 때 최초에 인가받은 기간을 실제 활용 여부와 상관없이 사용한 일수로 산정하게 되는 불합리한 측면이 있었다.

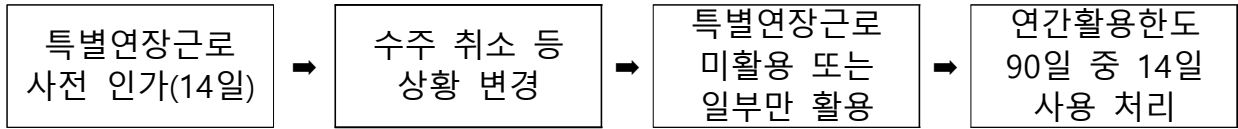
* 예컨대 특별연장근로 기간을 2주(14일)로 인가받은 사업장이 원청의 주문 취소, 원자재 미공급 등으로 특별연장근로를 실시하지 않거나 1주(7일)만 하였음에도 인가 변경이 되지 않아 사용할 수 있는 90일 중 2주(14일)를 사용한 것으로 인정됨

이에, 최초 인가받은 기간을 다 사용하지 않은 경우 기간 변경이 가능하도록 ‘인가기간 변경 절차’를 마련하여, 사업장에서 실제 사용한 기간이 연간 사용 일수에 반영되도록 합리화하였다.

인가기간 변경을 하려는 사업장은 최초 인가 기간이 종료된 후 1주일 이내에 실제 특별연장근로 기간 및 해당 기간의 근로시간을 확인할 수 있는 서류를 첨부하여 인가받은 지방고용노동관서에 변경 신청을 하면 된다. 첨부양식은 고용노동부 누리집에서 10월 31일부터 확인가능하다.

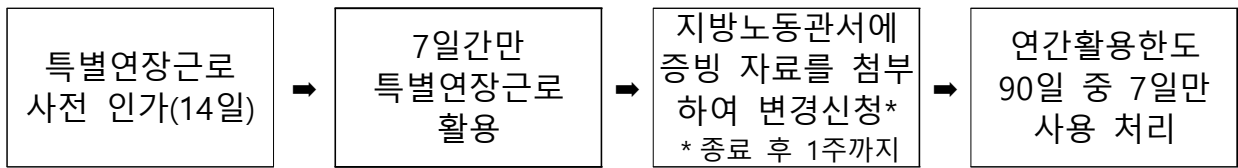
<기간 변경으로 인한 개선 사례>

■ 개선 전

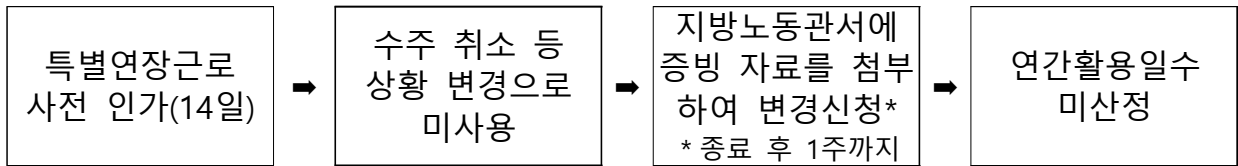


■ 개선 후

△ (사례1) 특별연장근로를 14일 인가받고, 7일만 사용한 경우



△ (사례2) 특별연장근로를 14일 인가받고 특별연장근로를 하지 않은 경우



3 복잡한 사후 신청 기한을 단순·명료화

인가 사유 및 기간별로 다르게 설정되어 있는 사후 신청 기한을 동일하게 바꿔 단순화하였다.

특별연장근로는 근로기준법 제53조제4항에 따라 사전 인가를 받지 못하는 경우 지체 없이 승인받아야 하며, 사후 신청 기한은 인가 사유 및 기간별로 다르게 설정되어 있어 현장의 혼란이 있었다.

이에, 인가 사유 및 기간과 관계없이 단순하고 명료하게 동일한 사후 신청 기한을 적용하도록 개선하였다.

개선 전	개선 후
① 인가사유 제1,2,3,5호 △(인가기간 2주 이내) 특별연장근로 종료 후 1주 이내 신청 △(인가기간 2주 초과) 특별연장근로 기간 중 ② 인가사유 제4호: 특별연장근로 개시일로부터 1주 이내	특별연장근로 종료 후 1주 이내

양정열 근로감독정책단장은 “현장의 애로를 반영하여 특별연장근로 운영 방식을 보다 합리화하기로 하였다.”라며,

“앞으로도 현장의 기업과 근로자 의견 등을 적극적으로 수렴하여 근로시간 제도를 합리적으로 개선하도록 노력하겠다.”라고 밝혔다.

이와 함께 “특별연장근로를 실시하는 근로자의 건강권 보호를 위해 사용자는 건강검진, 적절한 휴식 시간 부여 등의 조치를 반드시 이행하여야 한다.”라고 강조하였다.

- * 사용자는 근로자에게 건강검진이 가능함을 사전 통보하고 근로자 요청이 있는 경우 건강검진 실시 및 의사 진료소견이 있는 경우 적절한 후속조치
- ** 다음 중 하나 이상의 조치 시행(①1주 8시간 내 특별연장근로 운영, ②근로일간 11시간 연속휴식 부여, ③1주 단위로 1일(24시간) 이상의 연속휴식 보장 등)

