

아하! 쟁점 사례풀이

Q. 임신기 근로시간 단축 중에 있는 근로자의 급여에서 고정시간외근로수당을 삭감하는 것이 가능한가요?

근로기준법 제74조 제7항은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다고 규정하고 있고, 동조 제8항은 제7항의 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 안 된다고 규정하고 있습니다. 이때, 동조 제5항에 따라 임신 중의 여성 근로자에게는 시간외근로가 금지되는바, 기존에 고정시간외근로수당을 지급받던 근로자가 임신기 근로시간 단축에 들어가는 경우, 해당 근로자의 급여에서 고정시간외근로수당을 삭감하는 것이 가능한지 여부가 문제될 수 있습니다.

관련하여, 고용노동부 행정해석(여성고용정책과-3721, 2022.12.19.)은 “임신 근로자는 시간외근로가 원칙적으로 금지되어 있으므로, 만일 시간외 근로를 감안하여 노사간 매월 고정적으로 지급하기로 정한 연장근로수당을 임신 근로자에게 지급하지 않는다고 하더라도 이를 반드시 근로기준법 위반으로 볼 수는 없을 것으로 사료됩니다.”라는 입장인바, 시간외근로수당이 실제 시간외근로 발생에 따른 대가로 지급되고 있다면, 임신기 근로시간 단축에 따라 이를 적용하지 않아도 무방할 것으로 사료됩니다. 다만, 이와 달리 고정시간외근로수당이 실제로 시간외근로 여부와 관계없이 일률적으로 지급되는 경우라면, 이를 지급하지 않는 것은 근로조건의 불이익 변경 또는 불리한 처우로 볼 수 있는바, 임신기 근로시간 단축 중에 있는 근로자에게도 고정시간외근로수당을 지급하는 것이 타당할 것으로 사료됩니다.

한편, 법정 임신기 근로시간 단축의 형태는 원칙적으로 1일 2시간 단축이지

만, 사업장의 사정 등에 따라 근로자와 사용자 간 합의에 의해 1주 30시간 이내에서 1일 근로시간을 조정할 수 있는데, 이와 같이 근로시간을 조정하는 경우라도 당초 소정근로시간인 1일 8시간을 초과하지 않는다면 이를 연장근로로 볼 수 없음을 업무에 참고하시기 바랍니다(여성고용정책과-3874, 2020.10.12. 참고).

[참고 법규정]

근로기준법 제74조(임산부의 보호) ⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외 근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

[참고 행정해석]

회시번호 : 여성고용정책과-3721, 회시일자 : 2022-12-19

□ 임신 중의 여성 근로자(이하 ‘임신 근로자’ 라 함)는 시간외근로가 금지됩니다.

□ 사용자는 임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 하며, 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 됩니다.

- 만일 사용자가 임신기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하는 경우에는 근로기준법 위반 소지가 있음을 알려드립니다.

- 다만, 임신 근로자는 시간외근로가 원칙적으로 금지되어 있으므로, 만일 시간외 근로를 감안하여 노사간 매월 고정적으로 지급하기로 정한 연장근로수당을 임신

근로자에게 지급하지 않는다고 하더라도 이를 반드시 근로기준법 위반으로 볼 수는 없을 것으로 사료됩니다.

회시번호 : 여성고용정책과-3874, 회시일자 : 2020-10-12

□ 임신기 근로시간 단축은 1일 2시간의 근로시간을 단축하여 근무하나 임금은 삭감하지 않으므로 당초 소정근로시간인 1일 8시간을 초과하지 않는다면 단축된 시간을 초과하여 근로한다고 하더라도 이를 시간외근로로 보기 어려움

- 다만, 임신기 근로시간 단축기간에 단축된 근로시간을 초과하여 근로를 하였으므로 임신기 근로시간 단축을 부여하지 않은 범위반(근로기준법 제74조제7항)으로 볼 수 있습니다.

- 또한, 법정 임신기 근로시간 단축의 형태는 원칙적으로 1일 2시간 단축이나, 사업장의 어쩔 수 없는 사정 등이 있는 경우 근로자와 사용자 간 합의에 의해 1주 30시간 이내에서 1일 근로시간을 조정*할 수 있습니다. 이때 근로시간이 6시간을 초과한 근무일에도 1일 근로시간이 8시간을 넘을 수는 없습니다.

* 특정일에 1일 6시간을 초과하여 근로를 하였다면 해당 주의 다른 근로일에 근로시간을 단축(특정일에 초과한 근로시간만큼)하여 해당 주의 총 근로시간을 동일하게 유지하는 방식으로 운영