

보도시점 2023. 1. 22.(월) 12:00 (2023. 1. 23.(화) 조간)

연장근로 한도 위반 기준 행정해석 변경

- 대법원 판결에 따라 연장근로 한도 위반(제53조 제1항) 여부는 1일이 아닌 1주 총 근로시간 40시간을 초과하는 연장근로시간을 기준으로 판단 -

고용노동부는 1.22. 연장근로 한도 위반에 대한 대법원 판결('23.12.7., 2020도15393)에 따라 기존 행정해석을 변경한다고 밝혔다.

<변경 전> ※ 출처: 근로시간 제도의 이해('21.8월)	<변경 후>
1주 총 근로시간이 52시간 이내이더라도 1일 법정근로시간 8시간을 초과한 시간은 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당	1주 총 근로시간 중 1주 법정근로시간 40시간을 초과하는 시간이 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당

※ 연장근로수당 지급기준은 기존 해석 유지(1주 40시간, 1일 8시간을 초과하는 연장근로에 대해 통상임금의 50% 이상 가산)

고용노동부는 대법원 판결 이후 현장 노사, 전문가 등의 다양한 의견을 수렴하였으며, 법의 최종 판단 및 해석 권한을 갖는 대법원의 판결을 존중하여 행정해석을 변경하는 것이라고 밝혔다. 이번 해석 변경은 현재 조사 또는 감독 중인 사건에 곧바로 적용된다. 이번 판결로 현행 근로시간 제도의 경직성을 보완할 수 있는 계기가 마련되었지만 건강권 우려도 있는 만큼 고용노동부는 현장 상황을 면밀히 모니터링한다는 계획이다.

이정식 고용노동부 장관은 “이번 판결을 계기로 노사 모두 근로시간 법제의 개선이 필요하다는 의견이 있었던 것으로 알고 있다”며, “노사정 사회적 대화를 통해 근로자 건강권을 보호하면서 근로시간의 유연성을 높이는 방향의 제도개선이 이뤄지기를 기대한다”고 밝혔다.

담당 부서	노동개혁정책관 임금근로시간정책과	책임자 담당자	과 장 이지영 (044-202-7994) 사무관 박세은 (044-202-7982)
-------	----------------------	------------	--------------------------------------------------