



보도 일시	<전매체> 1.2.(월) 17:30		-	
담당 부서	중소벤처기업부 인력정책과	책임자	과 장	이동원 (044-204-7440)
		담당자	사무관	문종원 (044-204-7442)
	고용노동부 임금근로시간과	책임자	과 장	이지영 (044-202-7994)
		담당자	사무관	이상전 (044-202-7541)

중소벤처기업부·고용노동부 장관, 8시간 추가근로제 일몰에 따른 현장 어려움 완화 위해 30인 미만 사업장 현장 방문

- 30인 미만 사업장 8시간 추가근로제 일몰에 따라 계도기간('23.1.1~12.31) 부여
- 인력난 해소를 위해 감독(모니터링) 및 외국인력 유연한 활용을 위한 조치 시행

중소벤처기업부(장관 이영)와 고용노동부(장관 이정식)는 2일 30인 미만 제조업 사업장인 아진 금형(주)(서울시 금천구 소재)을 방문했다.

이번 방문은 8시간 추가근로제 유효기간 종료('22.12.31.)에 따라 현장 우려 해소를 위한 계도기간 부여 등 지원방안을 발표하고, 간담회를 개최하고자 마련됐다.

8시간 추가근로제는 '18.2월 국회 여·야 합의로 주52시간제를 도입하면서 30인 미만 중소 사업장의 영세성 등을 고려해 '21년 7월부터 '22년 말까지 1년 6개월에 한해 1주에 8시간 더 일할 수 있도록 도입한 것이다.

그러나 합의 당시 상황과 달리 코로나19로 외국인력 입국이 지연되는 등 인력난이 심해지고 이에 더해 최근 고물가·고금리·고환율 등 3고 복합위기 까지 겹치면서 중소기업 현장의 어려움이 커지자, 정부는 근로기준법을 개정하여 유효기간을 연장하고자 하였으나 국회의 문턱을 넘지 못했다.

이에 정부는 유효기간 종료에 따른 현장의 어려움을 완화하기 위해 계도기간('23.1.1.~12.31)을 부여한다.

계도기간 중 30인 미만 사업장은 장시간 정기 근로감독 대상에서 제외된다. 또한 그 외 근로감독 또는 진정 등의 처리 과정에서 근로시간 위반이 확인 되더라도 최장 9개월의(3개월 + 필요시 3~6개월 추가) 시정기간을 부여해 충분한 시정기회를 제공한다.

다만, 사회적 물의 등을 일으켜 특별감독을 받는 경우에는 시정기간을 부여하지 않고 즉시 범죄인지 처리하게 된다.

이러한 계도기간은 과거 주52시간제 단계적 시행 시 부여한 계도기간을 참조해 1년을 우선 부여하되, 근로시간 제도 개편 등 입법 상황, 현장의 어려움 등을 고려해 추가 연장도 가능하다.

계도기간 부여 외에도 근로시간 운영·관리의 어려움을 해소하기 위해 1:1 맞춤형 상담(컨설팅)을 제공하고, 장시간 노동 방지 및 근로자 건강권 보호를 위해 자가진단표를 배포하는 한편 근로자건강센터 안내·홍보도 병행한다.

또한, 작년 8월 발표한 구인난 해소 대책의 일환으로 운영 중인 조선업·뿌리산업 인력채용을 밀착 지원하는 신속취업지원 전담조직(TF) 등을 내실있게 운영해 구인난 해소를 지원한다.

아울러, 사상 최대 외국인력 도입에 발맞춰 ▲ 신규 고용허가서 발급한도 폐지, ▲ 50인 미만 사업장 고용허용인원 상향조치 연장 등 외국인력을 보다 유연하게 활용할 수 있도록 조치한다.

이날 간담회에 참석한 아진금형(주) 대표이사는 “8시간 추가근로제는 소규모 제조업 특성상 일이 몰리고 납기에 대응이 어려울 때 사용하는 유용한 제도였다”며,

“이 제도가 종료됐으니 앞으로는 작업량 변동에 유연하게 대응할 수 있도록 연장근로 총량관리 단위 확대와 같은 제도 마련이 필요하다”고 말했다.

근로자 기씨는 “회사에 갑작스럽게 주문이 들어오는 경우 이 물량을 소화하기 위해 근로시간을 탄력적으로 쓸 수 있도록 해주는 것이 노사 모두에게 도움이 된다”고 했다.

이정식 고용노동부 장관은 “계도기간 부여 등으로 30인 미만 사업장의 어려움을 일부 덜어줄 수는 있겠으나, 이러한 조치가 근본적인 해결책은 될 수 없다”고 말했다.

아울러 “근로시간 운영·관리의 어려움을 근본적으로 해결하기 위해서는 노사 모두에게 도움이 되도록 근로시간 운영에서의 자율성·선택권을 확대 하면서 근로자 건강권 보호가 병행되는 방향으로 근로시간 제도개편이 필요하다”며,

“미래노동시장연구회 권고안 등을 토대로 공장법 시대의 낡고 경직적인 부분을 개선해 자유롭고 건강한 노동의 선순환 구조를 구축할 수 있도록 올해 상반기 입법안을 제출하는 등 최선을 다하겠다”고 덧붙였다.

이영 중소벤처기업부 장관은 “갖은 노력에도 불구하고 8시간 추가근로제 일몰 연장 법안이 국회를 통과하지 못한 것은 너무 아쉽지만, 다행히 고용노동부의 계도기간 부여로 소규모 기업들이 얼마간 숨을 돌릴 수 있을 것 같다”고 말했다.

아울러 “계도기간 부여는 임시방편에 불과하므로 만성적인 인력난을 겪는 기업은 연장수당 감소로 기존 근로자까지 떠나면 납기일 미준수 등 피해가 불 보듯 하므로 국회의 책임 있는 조치가 필요하다”며,

“중소벤처기업부는 근로시간 제도 개편, 외국인력 도입 등에 대해 업계 의견을 지속적으로 국회, 고용노동부 등에 적극적으로 개진할 예정이며, 아울러 인력난, 근로시간 부족 등 노동투입량이 감소하는 상황에서 기업의 부가가치를 높이도록 중소기업 생산성 향상 방안을 올해 마련하겠다”고 밝혔다.

□ 일시: 1.2.(월) 17:30~18:20

□ 장소: 아진금형(주) <금형 제조업, 근로자 수 25명>

* 서울 금천구 범안로17길 72-1(독산동)

□ 참석자

- (기업) 해당 사업장 대표이사, 근로자 대표, 근로자, 연구원 등 총 4명
- (정부) 중소벤처기업부 장관, 고용노동부 장관,
중소벤처기업부 글로벌성장정책관, 고용노동부 근로감독정책단장 등

□ 세부 일정(안)

시간	진행 내용	비고
17:30~ 17:35	■ 중소벤처기업부·고용노동부 장관 도착, 사업장 순시(5)	공개
17:35~ 17:37	■ 간담회 장소로 이동(사업장 내 회의실) ■ 기념 촬영(2) - 참석자 전원	
17:37~ 17:50	■ 참석자 소개(2) ■ 인사말(6) - 고용노동부 장관(3) → 중소벤처기업부 장관(3) ■ 제도기간 부여 등 정부 지원방안 소개(5) * 고용노동부	
17:50~	■ 간담회(30)	비공개

1 계도기간 부여 등

① 계도기간 1년('23.1.1.~12.31.) 부여

- (개념) 새로운 제도의 시행이나 변경에 따른 집중단속 전 이로 인한 행정대상(개인, 기업 등)의 피해를 막기 위해 적극적으로 알리는 기간
- (주요내용) ▲장시간 정기 근로감독 대상 제외, ▲근로자 진정 등으로 법 위반 적발 시에도 충분한 시정기간 부여, ▲고소·고발사건의 경우 법 위반 사실과 함께 사용자 법 준수 노력 등 조사·처리

<참고: 계도기간 중 법 위반 시 조치>

근로감독 또는 진정 등을 통해 근기법 제53조(연장근로 제한) 적발 시 ①시정지시(시정기간: ▲최대 9개월(기본 3개월+연장요청 시 3개월+추가 연장요청 시 3개월) 후 ②미시정 시 사법 처리, ③시정내용은 개선계획서 제출 (근로감독관집무규정 및 지침)

- (기간) 과거 주 52시간 단계적 시행 시 부여한 계도기간(최대 1년) 등을 고려해 1년('23.1.1.~12.31) 부여하되, 근로시간 제도 개편 등 입법 상황 등을 고려해 추가 연장도 가능

* '18.7월 300인 이상 적용 시 전체 6개월 + 이후 개선계획 제출기업에 한해 3개월
'20.1월 50~299인 적용 시 전체 1년

② 근로자 건강권 보호를 위한 지도·안내

- 계도기간 부여 시 장시간 정기 근로감독 대상에서 제외되므로 30인 미만 사업장 대상 자가진단표 배포, 근로자건강센터 안내·홍보 등 추진

- (자가진단표) 산업안전보건 감독점검표의 ▲근로자 보건관리(건강진단 실시 여부 등) ▲직무스트레스에 의한 건강장해 예방조치(근로시간 등 직무스트레스 요인평가, 작업과 휴식의 적절한 배분) 내용 등을 장시간 근로감독 자가진단표에 반영
- (근로자건강센터) 50인 미만 소규모 사업장 근로자 건강관리를 위해 직종별 유해요인 파악을 통한 전문 건강상담 등 서비스 지원, 전국 44개소 운영

③ 근로시간 운영·관리 컨설팅 제공

※ 문의처: smimile1@naver.com

- 근로시간 운영·관리에 어려움을 겪는 사업장을 대상으로 사업장 진단·해법 제시 등 전문가(공인노무사회 등) 컨설팅 제공

④ 근로시간제도 정보제공 웹(Web) 개발을 통한 정보 제공('23.上)

- 중소기업 인사·노무 관리 담당자 등이 쉽고 편하게 활용할 수 있도록 유연근로제 등 각종 근로시간제도 정보 제공

① 고용허가제 제도개선을 통한 외국인력 지원

- (고용허용인원 상향조치 연장) 상시 50인 미만 제조업 사업장의 사업장별 총 고용허용인원 20% 상향 적용 조치를 한시적 연장('23.1.1.~'23.12.31)
- (신규 고용허가서 발급한도 폐지) 사업장이 총 고용허용인원 한도 내에서 상황에 따라 외국인력을 탄력적으로 운용할 수 있도록 신규 고용허가서 발급한도 폐지
- (E-9 서비스업 허용업종 확대) 인력난이 심각한 일부 서비스업*의 하역 및 적재 단순종사자(92101)에 대해 E-9 외국인력 고용 허용
 - * ①폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업(폐기물 분류 업무 포함), ②기타 신선식품 및 단순 가공식품 도매업, ③음식료품 및 담배 중개업, ④식육운송업(항공 및 육상화물취급업(52941) 중 「축산물 위생관리법」 제2조에 따른 식육을 운반하는 업체)
- (방문취업동포 인력) '23년부터 H-2(방문취업동포) 허용업종 결정 방식을 허용 제외업종 지정 방식으로 전환하고
 - 건설업 취업인정증* 발급한도('22년 기준 6만명)를 폐지
 - * H-2 건설업 취업등록제: 건설업 취업인정증을 발급받은 경우에만 건설업 취업이 가능하도록 하고, 발급 규모도 일정 수준으로 제한('09년~)

② 고용동향 모니터링

- 사업체노동력조사 등을 통해 업종·규모·지역별 등 빈일자리 현황 점검·분석
- 범부처 「일자리TF」를 통해 고용상황 모니터링 및 지원대책 강구

③ 업종·지역·기업별 맞춤형 구인난 해소

- (업종) 조선업, 뿌리산업 밀집지역 고용센터에 설치된 「신속취업지원 TF」를 통해 기업별 구인애로사항 해소, 전국 광역단위 채용지원
 - * 지역별 고용 현황을 정기적 점검하는 회의(고용센터 소장회의 등) 개최, 특이 동향 등을 공유하고 필요 시 신속특별지원 업종을 조정하는 등 고용동향 상시점검 체계 구축
 - 서비스업은 청(지청)별로 관할구역 내 인력수급 애로 업종 선정 및 센터별 전담자 지정을 통해 집중 채용지원서비스 제공
- (지역) 중앙정부 일자리사업을 지역·산업별 특성에 따라 우대지원
- (기업) 「기업도약보장패키지」를 통해 구인애로 유형에 따라 지원
 - * 인사·노무 컨설팅, 산업안전 등 인프라·환경 개선, 인지도 제고 등 지원정책 연계
 - 실업급여 수급자와 「구직자도약보장패키지」를 연계해 맞춤형 재취업지원 서비스 제공, 구인애로 기업에 채용 지원