





발 신	담당	검토	승인	업무협조전	수 신	담당	검토	승인	
									
	1/27	1/27	/			/	/	/	/
문서번호		2021 - 1 호		작성일자		2021. 01. 27.			
수 신		본사 및 현장 전 직원		발 신		재경관리부			
제 목		일용근로자 노임관리 프로그램 도입 및 교육시행의 건(홍우건설) 							
<p>1. 평소 업무에 협조하여 주심에 항상 감사드립니다.</p> <p>2. 2021년 01월부터 50 ~ 299인 사업장 주52시간 근로제 도입에 따라 노임대장 근로시간 표기, 4대보험 신고 및 관리의 효율성을 위해 일용근로자 노임관리 프로그램 (이하 김반장)을 도입 합니다.✓</p> <p>3. 아래와 같이 김반장 프로그램 설치 및 사용방법에 대한 교육을 진행하오니 부산인근 현장 담당자는 반드시 참석하시고, 시외 현장 담당자는 프로그램 원격설치 및 매뉴얼을 통해 프로그램 사용법을 숙지하시고 사용하시기 바랍니다.</p> <p style="text-align: center;">- 아 래 -</p> <p>1. 일 시 : 2021년 01월 29일 금요일 14시✓</p> <p>2. 장 소 : 본사 대회의실 ✓</p> <p>3. 교육내용 : 프로그램 설치, 구동, 현장별 ID부여✓</p> <p style="padding-left: 40px;">일용근로자 등록 및 근로자 확인, 노임대장 작성 외</p> <p style="padding-left: 40px;">근로내용 신고 및 4대보험 신고, 퇴직공제 관련 신고 외</p> <p style="padding-left: 40px;">집계관리 및 근로계약서 작성 외</p> <p>※ 첨부</p> <p>1. 프로그램 요약 안내문(1부)</p> <p>2. 주 52시간 근무제 관련 요약자료(1부)-----끝.</p>									
HW-총무-C22		 홍우건설			보유기간		내용별		



(주)한국경영원

수신 **흥우건설(주)**

(경유)

제목 **건설노무관리 프로그램 계약관련 비용 안내**

1. 귀사의 안녕과 무궁한 발전을 기원합니다.

2. (주)한국경영원에서 제공하고 있는 노무관리프로그램(김반장플러스) 서비스에 관련된 견적을 다음과 같이 보내드리니 참고하시기 바랍니다.

- 다 음 -

- 계약 수수료 안내

구분	관리프로그램 수수료	비고
흥우건설(주) 대한건설협회 실적 454억 기준	월정액 ₩300,000원 / (VAT 별도 금액)	<ul style="list-style-type: none"> - 김반장 플러스 프로그램 제공 - 현장별 프로그램 및 아이디발급 - 일용근로자 근로내용신고 (오류 중복확인) - 일용근로자 연금·건강보험 성립, 피보험자 신고 - 일용근로자 건설근로자퇴직공제 관련 신고 - 일용근로자 지급조서 자료추출 및 신고 - 집계관리 및 근로계약서 작성

공사실적 서비스항목	30억 미만	30억 이상	50억 이상	100억 이상	300억 이상	500억 이상	1000억 이상
노무관리	5~9만원	10만원	15만원	20만원	30만원	40만원	60만원~

※현장 아이디발급 10개

(주)한국경영원 대표이사 김보



기안자 팀장 이석민

본부장 권태경

대표이사 김보현

협조자

전 지사 서울지사, 대전지사, 광주지사, 대구지사, 부산지사

/ <http://www.econ.co.kr>

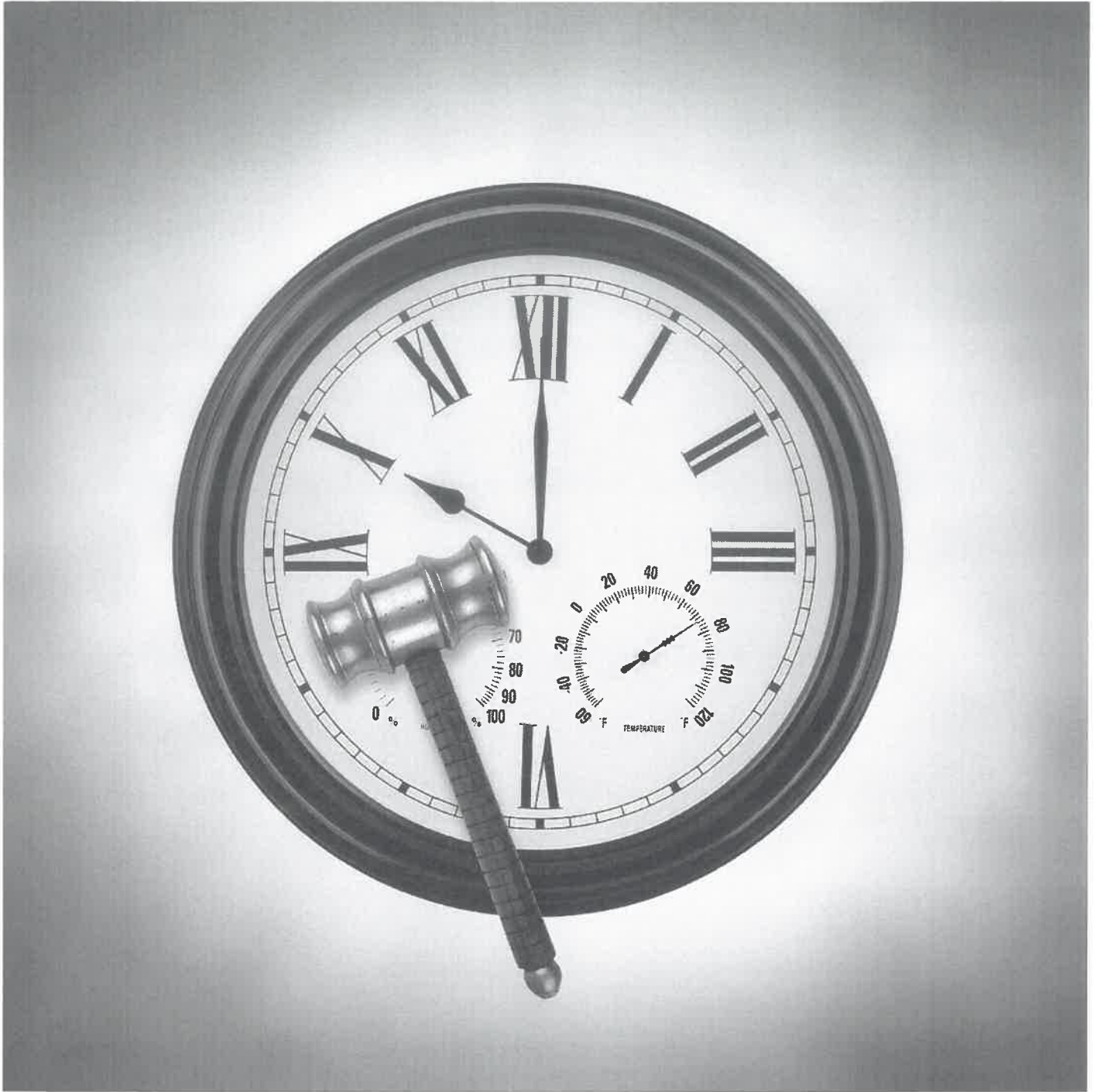
전화 051-610-0330 전송 051-610-0334 /kmtc000@hanmail.net / 공개

시사상식사전

주52시간 근무제

주당 법정 근로시간을 기존 68시간에서 52시간(법정근로 40시간+연장근로 12시간)으로 단축한 근로제도이다. 이에 따라 종업원 300인 이상의 사업장과 공공기관은 2018년 7월 1일부터 '주당 근로시간 52시간'이 시행됐다.

주52시간 근무제는 주당 법정 근로시간을 기존 68시간에서 52시간(법정근로 40시간+연장근로 12시간)으로 단축한 근로제도이다. 국회가 2018년 2월 28일 주당 법정 근로시간을 52시간(법정근로 40시간+연장근로 12시간)으로 단축하는 내용의 '근로기준법 개정안'을 통과시킴에 따라, 그해 7월 1일부터 우선 종업원 300인 이상의 사업장을 대상으로 시행됐다. 개정안은 '일주일은 7일'이라는 내용을 명시하면서 주 최대 근로시간이 현재 68시간(평일 40시간+평일 연장 12시간+휴일근로 16시간)에서 52시간(주 40시간+연장근로 12시간)으로 16시간이 줄어들었다.



(출처: 게티이미지 코리아)

한편, 근로기준법은 근로자 보호를 위한 강행 규정이기 때문에 노사가 합의해도 52시간 이상 일할 수 없다. 만약 이를 어기면 사업주는 징역 2년 이하 또는 2000만 원 이하 벌금에 처해진다.

52시간 단축 시행시기, 기업 규모별로 차등화

- 주52시간 근무제는 산업계의 충격을 완화하기 위해 기업 규모별로 시행시기가 차등 적용됐다. 우선 종업원 300인 이상의 사업장과 공공기관은 2018년 7월 1일부터 '주당 근로시간 52시간'이 시행됐다. 50~299인 사업장과 5~49인 사업장은 각각 2020년 1월 1일, 2021년 7월 1일부터 법을 적용한다. 다만 주 52시간제가 전면 시행되는 2021년 7월부터 1년 6개월간(2022년 12월 31일까지), 30인 미만 사업장은 노사 합의를 통해 특별연장근로 8시간을 허용하기로 했다.

특별연장근로는 천재지변이나 그에 준하는 재해·사고가 발생했을 때 이를 수습하기 위한 연장근로를 허용하는 제도다. 근로기준법 53조에 따르면 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부 장관의 인가와 근로자의 동의를 얻어 근로시간을 연장할 수 있다.

정부, 50~299인 사업장 1년 계도기간 부여(2019. 12.)

고용노동부가 2019년 12월 11일, 2020년 1월부터 주 52시간제가 적용되는 중소기업(근로자 50인 이상 300인 미만)에 대해 1년의 계도기간을 부여하기로 하는 등의 내용을 담은 '50~299인 기업 주 52시간제 안착을 위한 보완 대책'을 발표했다.

이에 따르면 계도기간 부여 기업은 장시간근로 감독 등 단속대상에서 제외되며, 근로자 진정 등으로 근로시간 규정 위반이 확인되는 경우에도 충분한 시정기간(3+3개월 등 총 6개월)을 부여해 기간 내 기업이 자율 개선토록 하고 시정할 경우 처벌 없이 사건을 종결하도록 했다. 여기에 계도기간 내에 최대한 준비를 끝낼 수 있도록 인력채용, 추가비용 등 정부 지원을 강화하기로 했다. 아울러 주 52시간제의 예외를 허용하는 특별연장근로 인가 범위를 ▷인명 보호와 안전 확보를 위해 필요한 경우 ▷시설·설비의 장애, 고장 등 돌발 상황에 긴급대처가 필요한 경우 ▷통상적이지 않은 업무량의 대폭적 증가가 발생하고 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장이나 손해가 초래되는 경우 ▷고용노동부 장관이 국가 경쟁력 강화와 국민 경제의 발전을 위해 인정하는 연구개발(R&D) 등으로 확대하기로 했다.

한편, 정부의 보완 대책은 앞서 2019년 12월 10일 종료된 정기 국회에서 탄력근로제 개선을 위한 근로기준법 개정이 무산된 데 따른 것이다. 정부는 현행 최장 3개월인 탄력근로제 단위 기간을 6개월로 연장하는 것을 포함한 제도 개선이 이뤄지면 50~299인 사업장의 주 52시간제 시행에도 큰 무리가 없을 것으로 봤으나, 법 개정이 무산됨에 따라 행정 조치로 보완하기로 했다.

주52시간 단축 Q & A

Q. 1일 15시간씩 1주에 3일 일하면 45시간이 된다. 이 경우 주 52시간 미만이므로 법 위반에 해당되지 않는가?

하루 8시간을 초과한 시간은 주간 근로시간에 관계없이 연장근로에 해당한다. 3일간 매일 7시간씩 21시간 연장근로를 한 것으로 최대 연장근로시간(12시간)을 초과한 것이므로 법 위반이 된다.

Q. 월~금요일 동안 40시간 소정 근로 외에 연장근로 12시간을 채웠지만 일요일 근로가 불가피해 노사 합의로 다음 주 대체휴일을 하루 지정하기로 했다. 이 경우는 법 위반인가?

합의에 따라 휴일 대체를 했으니 일요일은 통상적 근로일이 되고 대체한 날이 휴일이 된다. 하지만 이미 최대 연장근로시간(12시간)을 채웠기 때문에 일요일 근무는 법 위반이다. 여기에 법 위반과 별개로 일요일 근무에 대한 가산수당도 지급해야 한다.

Q. 7월 전에는 300명 미만이었었는데 8월에 신규 채용으로 직원 수가 300명을 넘었다면 법 적용을 받는가?

300명을 넘는 시점부터 52시간 기준을 적용 받는다. 1개월간 일한 근로자의 연인원 숫자를 사업장 가동일수로 나눴을 때 300인이 넘는지 아닌지가 기준이다.

근로시간 특례업종 축소

노사 합의를 하면 법에 정해진 연장근로시간을 넘겨 일할 수 있는 '근로시간 특례업종'의 경우 기존 26개에서 5개(노선버스를 뺀 육상운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타운송서비스업, 보건업)로 대폭 줄었다. 다만 특례업종에서 제외되는 21개 업종 중 300인 이상 사업장·공공기관의 경우 근로시간 단축 시행일은 2019년 7월 1일로 유예키로 했다. 또 존치된 특례업종 5종에 대해서는 연속 휴게시간을 최소 11시간 보장하기로 했다.

이에 따라 5개 업종을 제외한 21개 업종의 경우 >300인 이상 사업장은 2019년 7월 1일부터 >50~299인은 2020년 1월부터 >5~49인은 2021년 7월 1일부터 주 12시간을 초과한 연장근로가 금지된다. 대신 5개 업종 근로자는 오는 9월 1일부터 근무 종료에서 다음 근무일까지 최소 11시간의 휴식을 보장받을 수 있다.

특례 제외 업종
(21개)

물품판매 및 보관업, 자동차 및 부품 판매업, 도매 및 상품중개업, 소매업, 보관 및 창고업, 금융보험업, 금융업, 보험 및 연금업, 금융 및 보험 관련 서비스업, 영화제작 및 흥행업, 영상 오디오 기록물 제작 및 배급업, 방송업, 통신업, 우편업, 전기통신업, 교육연구 및 조사사업, 연구개발업, 광고업, 접객업, 미용·욕탕 및 유사서비스업, 전산업

특례 인정 업종
(5개)

육상운송업(노선버스 제외), 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송 관련 서비스업, 보건업

법정공휴일 유급휴무 확대

공무원·공공기관 직원들에게만 적용되던 법정공휴일 유급휴무 제도는 민간 부분까지 확대된다. 즉, 민간 기업 근로자들도 삼일절·광복절·명절연휴 등 15일 안팎의 휴일을 유급으로 쉴 수 있게 됐다. 현행 근로기준법은 유급휴일을 주휴일(일요일)과 노동절로만 규정하고 있다. 또 공휴일 유급휴일 규정 역시 기업 규모에 따라 다르게 적용해 ▷300인 이상 사업장은 2020년 1월 1일 ▷30~299인 사업장은 2021년 1월 1일 ▷5~29인 사업장은 2022년 1월 1일부터 적용된다.

Q. 근로기준법상 유급휴일로 보장되는 관공서 휴일은?

법정공휴일은 이전까지 일부 민간기업의 노동자나 공무원한테만 유급 휴일이었지만, 앞으로 5인 이상 사업장에서 일하는 모든 노동자가 똑같은 권리를 누리게 된다. 신정과 3·1절, 부처님오신날, 어린이날, 현충일, 광복절, 개천절, 한글날, 크리스마스, 설날과 추석 연휴 3일, 공직선거법에 따른 선거일, 임시공휴일 등이 이에 해당한다.

출처

시사상식사전

본 콘텐츠의 저작권은 저자 또는 제공처에 있으며, 이를 무단 이용하는 경우 저작권법 등에 따라 법적책임을 질 수 있습니다.
외부 저작권자가 제공한 콘텐츠는 네이버의 입장과 다를 수 있습니다.