

2021.07

이노비즈 정책브리프

Innobiz Policy Brief

주52시간 확대 적용에 따른 대응 방안

주52시간 확대 적용에 따른 대응 방안

2021-07호

발행처
이노비즈정책연구원

발행인
임병훈

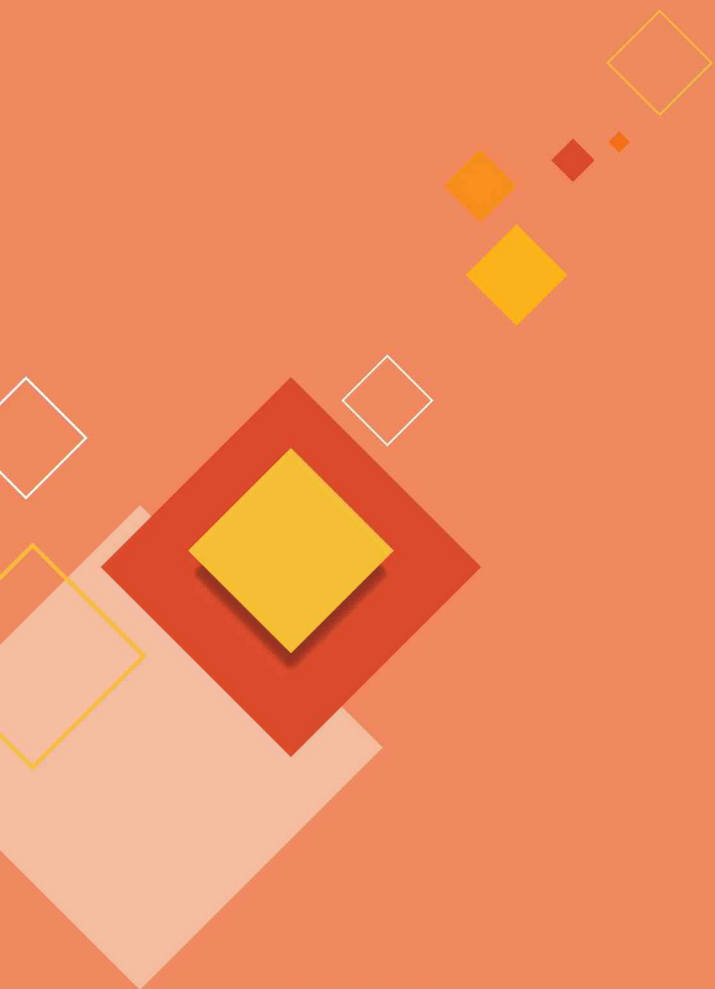
편집인
김세종

<http://www.innobiz.or.kr>

INNOBIZ
이노비즈협회

목 차

주52시간제도 확대 적용	1
유연근로시간제	4
주52시간제의 예외	7



요약

- 2018년 3월에 개정되었던 근로기준법 중 근로시간 단축(주52시간 제도) 조항이 2021년 7월 1일부터 상시 근로자 5~50인 미만의 사업장에도 적용됨
 - 2018년 7월 1일 300인 이상의 사업장을 시작으로, 2020년 1월 1일에는 50인 이상으로 확대되어 현재는 근로자 5인 미만의 기업을 제외한 모든 기업에서 주52시간 제도가 적용됨
 - 정부는 유연근무제도를 도입하여 근로시간 단축에 따른 혼선을 줄이고 제도가 안정적으로 정착하기 위해 노력하였고, 부득이한 경우 주52시간을 초과하는 근무가 가능하도록 예외 규정을 도입하였음
 - 유연근무제도 중 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제는 일정기간 동안 근로시간을 유연하게 조정하여 1주의 평균 근로시간이 52시간을 초과하지 않도록 하는 제도임
 - 탄력적 근로시간제는 2주 이내, 3개월 이내, 3~6개월 이내의 단위 기간동안 1주 평균 근로시간이 52시간을 초과하지 않도록 하는 제도로 성수기와 비수기의 업무량의 차이가 큰 업종·업무에 적합함
 - 선택적 근로시간제는 1개월(신상품·신기술 연구개발의 경우 3개월) 내에서 근로의 시작과 끝을 자유롭게 선택하여 총 근로시간이 법정근로시간을 초과하지 않도록 하는 제도로 프로그램 개발, 사무 업무 등 매일의 업무량에 차이가 존재하는 경우 활용할 수 있음
 - 사업장 밖 간주근로시간제와 재량근로시간제는 근로시간 산정이 어려워 사전에 합의한 근로시간을 근로한 것으로 인정하는 유연근무제도임
 - 영업, A/S 업무, 출장 등이 잦아 근로시간이 어려운 경우 사업장 밖 간주근로시간제를 활용할 수 있으며, 사전에 서면합의를 통해 근로시간을 결정함
 - 재량근로시간제는 근로자가 업무 시간, 업무 방식 등을 자율적으로 정하도록 하여 실제 근로시간과 상관없이 합의한 근로시간을 일한 것으로 인정하는 제도로, 시행령과 관련 고시에서 정한 업종에서 활용할 수 있음
 - 주52시간제도의 예외 규정은 특별연장근로 인가제도, 30인 미만 사업장 추가 연장근로 등이 있음
 - 특별연장근로 인가제도는 5가지의 사항 대하여 근로자의 동의와 고용노동부장관의 승인을 통해 주52시간을 초과한 근로가 가능하도록 하였고, 30인 미만 사업장의 경우 근로자 대표와의 서면 합의를 통해 추가 연장근로를 허용하였음
-

01

주52시간 제도의 확대 적용

- 1주의 근로시간을 52시간으로 제한하는 「근로기준법」이 2021년 7월 1일부터 5~50인 미만의 사업장에도 도입됨

개정 근로기준법의 주요 내용

- 장시간 근로 문제를 개선을 목적으로 2018년 3월에 「근로기준법」이 개정되었으며 해당 법에는 아래의 내용이 포함되어 있음
 - 연장·휴일근로를 포함하여 1주의 최대 근로시간을 52시간으로 제한하고 기업규모별로 단계적으로 시행함
 - * ('18.7.1.) 300인 이상 사업장 및 국가·지자체·공공기관
 - (*19.7.1.) 특례에서 제외된 21개 업종의 300인 이상 사업장
 - (*20.1.1.) 50~300인 미만 사업장
 - (*21.7.1.) 5~50인 미만 사업장
 - 30인 미만의 사업장에서는 근로자대표와의 서면합의를 통해 1주 8시간 내에서 추가 연장근로를 한시적으로 인정하여 주 최대 근로시간이 60시간까지 가능함(*21.7.1~'22.12.31)
 - 18세 미만의 연소근로자의 최대 근로시간이 1주에 40시간*으로 단축됨(*18.7.1. 시행)
 - * 법정 근로시간(1주 35시간) + 연장근로 한도(1주 5시간)
 - 휴일근로의 가산수당의 할증률*을 명시함(*18.3.20. 공포 즉시 시행)
 - * 8시간 이내 50%, 8시간 초과 100%
 - 특례대상을 5개의 업종*으로 축소(*18.7.1. 시행)하고 특례가 도입되는 사업장은 11시간의 연속 휴식시간을 보장하도록 함(*18.9.1. 시행)
 - * 특례 유지 5개 업종: ①육상운송업(「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차 운송사업 제외), ②수상운송업, ③항공운송업, ④기타 운송관련 서비스업, ⑤보건업
 - 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무 적용하도록 하고 기업규모별로 단계적으로 시행함
 - * ('20.7.1.) 300인 이상 사업장
 - (*21.1.1.) 30~300인 미만 사업장
 - (*22.1.1.) 5~30인 미만 사업장

기업 규모별 근로기준법 적용

- 2021년 7월 1일부터 5~50인 미만의 사업장에서도 주52시간의 근로제한이 적용됨에 따라 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무적용하는 조항을 제외한 모든 조항이 시행됨
 - 5~30인 미만의 사업장의 경우 주52시간의 넘어서는 추가 연장근로를 '22년 12월 31일까지 인정함에 따라 중소기업의 적용 기간을 한시적으로 확보함

〈표 1〉 기업 규모별 근로기준법 적용 시기

구 분	주52시간 적용	추가 연장근로 인정	연소근로자 근로시간 단축	휴일근로 가산수당 할증률 적용	관공서 공휴일 의무적용
300인 이상	'18.7.1. (특례 제외 업종 '19.7.1.)	-	'18.7.1.	'18.3.29.	'20.7.1.
50~300인 미만	'20.1.1.	-			'21.1.1.
30~50인 미만	'21.7.1.	-			'21.1.1.
5~30인 미만	'21.7.1.	'21.7.1.~ '22.12.31.			'22.1.1.

- : 해당사항 없음

근로시간 단축(주52시간 제도)

- 개정된 「근로기준법」에서는 “1주”를 휴일을 포함한 7일이라고 정의하여 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하며, 1주의 근로시간은 40시간(1일 최대 8시간)을 초과할 수 없고 연장근로시간은 1주 12시간을 한도로 하여 1주 최대 근로시간을 52시간으로 제한하였음
 - 개정 전에는 1주의 단위에 휴일이 포함되어 있지 않아 휴일의 개수에 따라 60시간 또는 68시간*까지 근로가 가능했음

* 근로시간(40시간) + 연장근로시간(12시간) + 휴일근로시간(1일 8시간 or 2일 16시간)

근로시간 단축 보완 제도

- 주52시간의 근로시간 단축이 기업체에 안착할 수 있도록 제도적인 장치를 마련하였는데, 근로시간을 탄력적으로 운영하는 유연근로시간제와 주52시간 예외 허용 제도로 구분할 수 있음
 - 유연근로시간제는 특정한 기간 내에서 근로시간을 탄력적으로 운영하여 업무량을 조절하는 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제가 있으며, 근로시간 산정이 어려운 업종에 대하여 적용하는 사업장 밖 간주근로시간제와 재량근로시간제가 존재함
 - 주52시간의 예외 조항은 특정 사유, 사업, 기업 규모 등을 기준으로 주52시간을 초과하는 근무가 가능하도록 허용하는 제도임

〈표 2〉 근로시간 단축 보완 제도

구분	보완 제도		내용
유연근로시간제	유연한 근로시간 운영	탄력적 근로시간제	일이 많은 기간의 근로시간을 늘리고 일이 적은 기간의 근로시간을 줄여 일정 기간의 근로시간 평균을 법정근로시간(주40시간) 내로 맞추는 제도
		선택적 근로시간제	근로자가 1일의 근로시간을 자율적으로 결정하도록 하여 일정 기간(1월 또는 3개월 이내)의 근로시간 평균을 법정근로시간(주40시간) 내로 맞추는 제도
	근로시간 산정에 자율성 보장	사업장 밖 간주근로시간제	출장 등으로 사업장 밖에서 근로하는 시간이 많아 근로시간 산정이 어려운 경우에 근로자대표와 서면합의한 시간을 근로한 것으로 인정하는 제도
		재량근로시간제	업무수행 방법이 근로자의 재량에 위임될 필요가 있는 업무(시행령 및 고시로 규정)에 대하여 근로자대표와 서면합의한 시간을 근로한 것으로 인정하는 제도
주52시간 예외	특별연장근로 인가제도		특별한 사정이 있는 경우에 근로자의 동의와 고용노동부장관의 인가를 통해 주 12시간을 초과하는 연장근로가 가능
	근로시간 및 휴게시간 특례제도		특례업종에 대하여 1주 12시간을 초과하는 연장근로를 하거나 휴게시간을 변경하는 제도
	30인 미만 사업장 추가 연장근로		30인 미만의 사업장을 경우 한시적('21.7.1.~'22.12.31.)으로 1주 8시간의 범위에서 추가 연장근로를 허용하는 제도
	근로시간 등 적용 제외		사업의 성질 또는 업무의 특수성이 인정되어 근로시간, 휴게, 휴일의 적용을 제외

주52시간 위반시 처벌

- 주52시간의 위반사항이 발견되면 1차 시정기간으로 3개월, 2차 시정기간으로 1개월을 부여받아 총 4개월의 시정기간이 주어지며, 시정기간을 받았음에도 불구하고 시정이 되지 않는다면 「근로기준법」 제110조에 의거 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해 질 수 있음

02

유연근로시간제

- 유연근로시간제도는 근로시간의 결정과 배치 등을 탄력적으로 운영할 수 있도록 함
 - 근로시간을 유연하게 운영하여 근로시간을 배분하는 “탄력적 근로시간제”와 근로시간을 근로자의 선택에 맡기는 “선택적 근로시간제”가 존재함
 - 근로시간 산정이 어려운 경우에 별도로 정한 시간을 근로시간으로 인정하는 제도로는 “사업장 밖 간주근로시간제”와 “재량근로시간제”가 있음

탄력적 근로시간제

- 일이 많은 근로일(주)의 근로시간을 연장하는 대신에 다른 근로일(주)의 근로시간을 단축하여 일정 기간의 1주 평균 근로시간(연장근로 제외)을 40시간 내로 맞추는 제도로, 계절적, 시기별(성수기·비수기)의 업무량 편차가 큰 업종에서 활용할 수 있음
 - 탄력적 근로시간제를 도입하는 기준이 되는 단위 기간은 2주 이내, 3개월 이내, 3개월 초과 6개월 이내로 구분되며, 단위 기간별로 실시요건, 1주 최장 근로시간 등에 차이가 있음

〈표 3〉 유형별 탄력적 근로시간제 정리

구 분	2주 이내 탄력적 근로시간제	3개월 이내 탄력적 근로시간제	3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제
단위기간	2주 이내	3개월 이내	3개월 초과 6개월 이내
실시요건	취업규칙	근로자대표와 서면합의 (대상근로사 범위, 단위기간, 근로일 및 근로일별 근로시간, 서면합의 유효기간)	근로자대표와 서면합의 (대상근로사 범위, 단위기간, 단위기간의 주별 근로시간, 서면합의 유효기간)
유효기간	의무사항은 아니지만, 유효기간을 정하는 것을 권고	근로자대표와의 서면합의	
1주 최장 근로시간	60시간 (특정주 최대 근로시간 48시간 + 연장근로시간 12시간)	64시간 (특정주 최대 근로시간 52시간 + 연장근로시간 12시간)	
연장근로 인정	① 단위기간을 평균한 1주 간의 근로시간 40시간 초과 ② 특정주의 근로시간 48시간 초과	① 단위기간을 평균한 1주간 근로시간 40시간 초과 ② 특정주의 근로시간 52시간 초과 특정일의 근로시간 12시간 초과 ③ 서면합의로 정한 단위기간의 근로일 및 근로일별 근로시간 초과	

자료 : 고용노동부 자료 재가공

선택적 근로시간제

- 1개월 이내*에서 총 근로시간을 정하고, 그 안에서 업무의 시작·종료시각, 1일 근로시간을 근로자가 자율적으로 정할 수 있는 제도로 의무적으로 근로를 해야하는 시간이 존재하는지 여부에 따라 완전선택적 근로시간제와 부분선택적 근로시간제로 나눌 수 있음

* 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 한하여 3개월 이내

- 소프트웨어 개발, 사무관리 등 매일의 업무량이 편차가 발생하여 업무량에 따라 근로시간을 조율이 가능한 경우에 활용할 수 있음

- **(실시요건)** 취업규칙에 규정하거나 근로자대표와의 서면합의를 통해 선택적 근로시간제를 도입할 수 있음

- 업무의 시작 및 종료시각을 근로자에 맡기는 내용과 맡기기로 한 근로자를 취업규칙*에 기재

* 취업규칙이 없는 9인 이하의 사업장은 취업규칙에 준하는 것으로 규정

- 사용자와 근로자대표가 서면합의를 통해 도입할 수 있으며, 합의를 위해서는 ①대상근로자, ②정산기간 및 총 근로시간, ③의무적 근로시간대 및 선택적 근로시간대, ④표준근로시간을 기재해야 함

사업장 밖 간주근로시간제

- 영업직, A/S 업무, 출장 등 사업장 밖에서 근로하여 근로시간의 산정하기 어려운 경우, 근로자가 실제 근로한 시간과 상관없이 ①소정근로시간, ②업무수행에 통상적으로 필요한 시간 ③노·사가 서면합의한 시간 중 하나를 근로시간으로 간주하는 제도

재량근로시간제

- 근로시간 배분과 업무의 수행 방법을 근로자의 재량에 맡기고, 실제 근로시간과 관계없이 사전에 정한 시간을 근로한 것으로 간주하는 제도로 근로기준법 시행령 제31조와 관련 고시에 정하는 업무*에 한하여 적용이 가능함

- **(실시요건)** <표 3>의 재량근로시간제 대상이 되는 업무로 근로자대표와의 서면합의가 필요하며 ① 대상 업무, ②구체적인 지시를 하지 않는다는 내용, ③근로시간의 산정을 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용이 포함되어야 함

- 업무수행 수단이나 근로시간 배분 등에 관해 근로자에게 재량이 없다면 적법한 제도운영으로 볼 수 없음

〈표 4〉 재량근로시간제 대상 업무

구 분	재량근로시간제 대상 업무
근로기준법 시행령 제31조	1. 신상품 또는 신기술 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무 2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무 3. 신문, 방송 또는 출판사업의 기사 취재, 편성 또는 편집 업무 4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무 5. 방송 프로그램·영화 등 제작사업에서의 프로듀서나 감독 업무 6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무
고용노동부고시 제2019-36호	회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무

사례별 유연근로시간제의 활용

〈표 5〉 사례별 유연근로시간제의 활용

상 황	보완 대책
〈 전자부품 업체 〉 발주처의 주문 및 생산량 예측이 어려움 주간근무자 : 발주 물량이 많은 경우 주52시간 초과 생산직 : 2조2교대제 운영되어 상시적으로 주52시간 초과	신규인력 채용을 통한 교대제 개편(2조2교대 → 3조2교대) 3개월 이내 탄력근로제 도입
〈 식품 제조 및 판매 업체 〉 설·추석 명절에 선물세트 생산을 위해 명절 전 수개월 간 주52시간 초과	3~6개월 탄력적 근로시간제 도입 예) 설 명절 전후로 4개월을 단위시간으로 설정하여 설 이전 2개월은 근로시간은 54시간, 설 이후 2개월은 26시간으로 하여 전체 4개월의 1주당 평균 근로시간을 40시간에 맞추고 필요한 경우 연장근로(12시간) 수행
〈 화장품 용기 제조 업체 〉 교대제(2조2교대제) 순환주기에 따라 특정한 주에 주52시간 초과 발생	2주 단위 탄력적 근로시간제 도입 예) 2주 중 첫째 주는 48시간의 근무, 둘째 주는 32시간의 근무를 할 수 있도록 교대근무 설정하여 1주당 평균 40시간의 근로시간 유지 및 필요시 연장근로(12시간) 수행
〈 의료용 진단키트 개발업체 〉 연구개발직 : 일상적으로 장시간 근로 발생 영업직 : 외부의 근로가 많아 근로시간 관리가 어려움	직종별 근로시간 대응 연구개발직 : 재량근로시간제 도입 영업직 : 사업장 밖 간주근로시간제 도입
〈 소프트웨어 개발 및 공급 업체 〉 스케줄에 따라 일·주별 근로시간을 유동적으로 운영하여 특정주에 주52시간을 초과	선택적 근로시간제 도입 예) 2주를 정산기간으로 하여 총근로시간을 80시간(40시간x2주)으로 설정하고 협업 및 회의를 위한 의무근로시간(10시~14시)을 제외한 시간은 자유롭게 출근과 퇴근을 조절하여 근로 첫 주는 32시간 둘째 주는 54시간을 근로하였으면 정산기간의 총근로시간이 86시간으로 평균 근로시간(43시간)이 52시간을 초과하지 않음

03

주52시간제의 예외

특별연장근로 인가제도

- 특별한 사정이 있는 경우에 근로자의 동의와 고용노동부장관의 인가를 받아 주 12시간을 초과하여 연장근로가 가능하도록 함
 - 1~5호에 해당하는 사항에 대하여 인가가 가능함
 - 1호 : 재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위한 긴급한 조치 필요
 - 2호 : 인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요
 - 3호 : 시설·설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위한 긴급한 조치 필요
 - 4호 : 통상적인 경우에 비해 업무량 폭증+단기간 내 미처리 시 사업에 중대한 지장·손해 발생
 - 5호 : 고용노동부 장관이 국가경쟁력 강화 등을 위해 필요하다고 인정하는 연구개발
- (인가기간) 제5호를 제외한 사항은 인가를 받으면 4주 이내의 기간동안 주52시간을 초과하는 근무가 가능하고 1년 동안 활용할 수 있는 기간은 각 사항마다 차이가 있음

〈표 6〉 특별연장근로 인가제도 사항별 인가 기간

인가 사유	1회 최대 인가기간	1년간 활용 가능 기간*
제1호(재난 등) 제2호(인명보호 등)	4주 이내	사유해소에 필요한 기간
제3호(돌발적 상황) 제4호(업무량 급증)		90일 제3호, 제4호 각각의 기간 합산
제5호(연구개발)	3개월 이내	3개월을 초과하는 경우 심사를 통해 활용기간 연장

* 1년은 매년 1월1일~12월31일의 기간으로 개별근로자가 아닌 사업장을 기준으로 함

- (인가 절차) 원칙적으로 특별연장근로가 필요한 기간을 고려하여 사전에 관할 지방고용노동관서에 신청을 해야하고, 부득이한 경우 사후 신청이 가능하나 특별연장근로를 시작하고 7일 이내에 신청서를 제출 해야함
 - 특별연장근로의 인가를 받기 위해서는 ①신청서, ②특별연장근로 대상 근로자의 동의서 사본, ③특별한 사정을 증명할 수 있는 서류 사본을 첨부하여야 하며 대상 근로자의 동의서는 연장근로를 하는 모든 근로자의 동의서가 필요함

근로시간 및 휴게시간 특례제도

- 특례업종*에 해당사는 사업은 근로자대표와의 서면합의를 통해 1주 12시간을 초과하여 연장근로를 하거나 휴게시간을 변경할 수 있도록 함

* ①육상운송업(「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차 운송사업 제외), ②수상운송업, ③항공운송업
④기타 운송관련 서비스업, ⑤보건업

- 근로시간 및 휴게시간의 특례를 이용하는 경우엔, 근로 종료부터 다음 근로가 시작하기 전까지 연속하여 11시간의 휴식 시간이 제공되어야 함

30인 미만 사업장 추가 연장근로

- 30인 미만의 사업장을 대상으로 근로자대표와 서면합의를 통해 1주 8시간 내에서 추가 연장근로를 한시적*으로 허용함

* 2021년 7월 1일 ~ 2022년 12월 31일

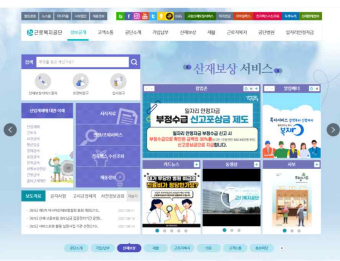

- 근로자대표와의 서면합의의 내용 중에는 ①추가 연장근로가 필요한 이유와 기간, ②대상 근로자의 범위가 명시되어야 함

근로시간 등 적용제외

- 사업의 성질 또는 업무의 특수성을 인해 근로시간 등의 적용이 적절치 않은 업종·직종에 대하여 근로시간, 휴게, 휴일의 적용을 제외함

- ① 농림 사업 : 토지의 경간·개간, 식물의 식재·재배·채취 사업 등
- ② 축산, 양잠, 수산 사업 : 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업 등
- ③ 고용노동부장관의 승인을 받은 감시 또는 단속적으로에 근로하는 사람
- ④ 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무

부록: 근로관련 관련 정보 제공 누리집

홈페이지	내 용
	<p style="text-align: center;">고용노동부민원마당(minwon.moel.go.kr)</p> <ul style="list-style-type: none"> 고용노동부관련 민원을 신청하고 처리결과를 조회 특별연장근로 인가제도, 감시·단속적 근로종사자 승인 등 서류 양식을 다운
	<p style="text-align: center;">고용보험(www.ei.go.kr)</p> <ul style="list-style-type: none"> 실업보험사업을 비롯하여 고용안정사업과 직업능력사업 등의 노동시장 정책을 연계하여 통합적으로 실시하는 사회보장보험 기업이 고용창출 및 안정을 위한 노력을 지원할 수 있는 서비스 마련 유연근무제 활용 등 일가정양립 환경개선을 통한 간접노무비 지원
	<p style="text-align: center;">근로복지공단(www.kcomwel.or.kr)</p> <ul style="list-style-type: none"> 산재·고용보험 서비스, 산재의료 서비스, 근로복지 서비스 등 노동복지 사업을 수행하는 공공기관 근로자복지, 일자리안정자금 등 근로자의 복지를 위한 정보 및 서비스를 제공
	<p style="text-align: center;">일자리 안정자금(jobfunds.or.kr)</p> <ul style="list-style-type: none"> 최저임금 인상에 따른 경영부담을 완화하고 노동자의 고용불안을 해소하기 위한 지원사업 소개
	<p style="text-align: center;">일·생활 균형(worklife.kr)</p> <ul style="list-style-type: none"> 사업장에 일·생활 균형이 자리잡기 위한 홍보 및 정보 제공 근무혁신 인센티브, 유연근무제, 근로시간 단축제도 등 일자리 문화개선 사업 소개 및 지원제도 연계

참고문헌

- 고용노동부 (2021). 2021년 노동시간 단축 솔루션.
- 고용노동부 (2021). 근로기준법상 근로시간 규정의 주요내용.
- 고용노동부 (2021). 유연근로시간제 가이드(웹게시용).
- 고용노동부 (2021). 특별연장근로 인가제도 설명자료.
- 고용노동부 (2018). 근로시간 단축, 특례업종 축서, 공휴일 민간 적용 관련 개정 근로기준법 설명자료.
- 관계부처 합동 (2021). 주52시간제 현장안착 지원방안.

이노비즈 정책브리프

발행인 | 임병훈

편집인 | 김세종

발행일 | 2021년 7월 2일

발행처 | 이노비즈정책연구원

경기도 성남시 분당구 판교로 255(삼평동) 이노밸리 E동 202호

전화 : 031-628-9600 팩스 : 031-628-9611 홈페이지 : <http://www.innobiz.or.kr>

※ 본지에 게재된 내용은 필자 개인(연구진)의 견해이며, 이노비즈협회의 공식 견해와 일치하지 않을 수도 있습니다.

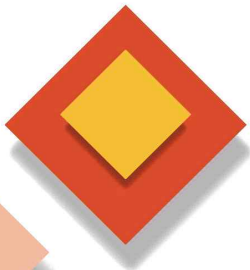
※ 본지의 내용은 상업적으로 사용할 수 없으며, 내용을 인용할 때는 반드시 출처를 밝혀주시기 바랍니다.

※ 본지는 일반 학술연구와는 달리 시의성, 정책현안의 긴급성 등의 이유로 포괄적·개괄적 인용을 허용하고 있습니다.

이노비즈 정책브리프

Innobiz Policy Brief

2021.07



주52시간 확대 적용에 따른 대응 방안

INNOBIZ
이노비즈협회

이노비즈정책연구원

경기도 성남시 분당구 판교로 255(삼평동) 이노밸리 E동 202호

전화 : 031-628-9600 팩스 : 031-628-9611 홈페이지 : <http://www.innobiz.or.kr>