

임신 초·후기 여성 근로자의 근무시간이 단축됩니다.

정부는 지난 24일 임신 초·후기 여성 근로자의 근로시간을 1일 2시간씩 단축하는 내용의 근로기준법 개정안을 공포하였습니다.

1. 근로기준법 개정안의 주요 내용

이 개정안에 따르면 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 하고, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있습니다. 나아가 이 때 근로시간을 단축하는 경우에도 해당 근로자의 임금을 삭감할 수 없습니다.

이는 임신 12주 이내는 유산의 위험이 가장 높고 임신 36주 이후는 조산의 위험이 높다는 점을 고려한 것으로서, 해당 기간에 근로시간 단축제를 도입함으로써 임신과 출산 친화적인 근로환경을 조성하기 위한 조치입니다.

2. 개정 근로기준법의 시행 시기

임신 초·후기 여성 근로자에 대한 근로시간 단축제는 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우는 2014년 9월 25일부터, 상시 300명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 2016년 3월 25일부터 시행 됩니다.

3. 근로시간 단축제에 대비한 기업의 대응 방안

근로시간 단축제의 신청 절차와 방법은 추후 근로기준법 시행령 개정을 통하여 정하여질 것으로 보이지만, 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 근로시간 단축을 신청하였음에도 불구하고 이를 허용하지 않는 경우에는 500만원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다. 그러므로 향후 개정 근로기준법의 시행에 맞추어 근로시간 단축제 도입을 위한 회사 규정을 정비하고, 개정 근로기준법에 위반되지 않도록 충분한 홍보와 교육을 준비해 나가는 것이 필요합니다.

그리고 대부분의 기업이 근로자의 1일 소정 근로시간을 8시간으로 정하고 있는 점에 비추어 볼 때, 임신 초·후기 여성 근로자의 근로시간 단축에 따라 상당한 업무 공백이 발생할 수 있습니다. 특히 사무직이 아닌 매장 근무 또는 고객 응대 업무를 담당하는 여성 근로자의 근로시간 단축으로 인하여 기존 교대제 근무 체계의 개편이 필요할 수 있습니다.

마지막으로 기업들은 여성 근로자에게 불이익이 없는 범위에서 1일 6시간 근로가 적절한 직무로 전환 배치하거나, 선택적 근로시간제 등 탄력적인 근로형태를 도입하여 근로시간 단축에 따른 업무 공백에 대비하는 다양한 방안을 고려할 수 있을 것입니다.

상기의 사항에 대하여 궁금하신 사항이 있으신 분은 아래 연락처로 연락하여 주시면 보다 자세한 내용을 상담하여 드리도록 하겠습니다.

-
- | | | |
|--------------|------------------|---------------------------|
| ● 기영석 파트너변호사 | TEL. 02 316 4021 | E-Mail. ysgi@shinkim.com |
| ● 한상훈 변호사 | TEL. 02 316 4696 | E-Mail. shhan@shinkim.com |
-

Chambers Asia-Pacific Awards 2014
South Korea Law Firm of the Year : Shin & Kim



SHIN&KIM
법무법인 세종

The content and opinions expressed within SHIN & KIM's regular newsletter are provided for general informational purposes only and should not be considered as rendering of legal advice for any specific matter.

<http://www.shinkim.com>