



「대한상공회의소·한국능률협회컨설팅 공동 주관」

# 근로시간 단축과 기업의 대응방안

– 3차수 Q&A 자료집 (2018. 07. 16. 기준) –

No part of this publication may be circulated, quoted, or reproduced for distribution outside the client organization without prior written approval from KMAC. This document provides an outline of a presentation and is incomplete without the accompanying oral commentary and discussion.

[KMAC는 한국능률협회컨설팅의 글로벌 브랜드입니다.]

**KMAC**

## Question

• 정해진 출근시간 보다 항상 30분 정도 일찍 출근해서 모든 직원이 조회나 체조를 하는 경우에 그 30분이 연장근로에 포함되는가?

1

• 휴일근로 할증률을 대한 근로기준법 개정 내용은 기업 규모별로 적용되는 주 52시간 시행 시기와 같이 적용되는가?

2

• 현재 탄력적 근로시간제를 활용하고 있는데 탄력적 근로시간제 시행과 관련된 노사합의 내용에 특별한 이의가 없는 한 자동갱신 또는 연장 조항을 넣어도 되는가?

3

## Answer

- ✓ 근로자가 임의로 정해진 출근시간 보다 먼저 출근하는 경우라면 연장근로로 볼 수 없으나, 회사의 지시나 정해진 관행에 따라 조기 출근하여 반드시 조회나 체조에 참여하는 경우라면 연장근로로 볼 여지가 있음
- ✓ 휴일근로 할증률을 명시한 규정은 주 52시간 제한과 달리 공포(2018년 3월 20일) 즉시 시행된 상태임 (8시간 이내의 휴일근로는 통상임금의 50%가산+ 8시간 초과한 휴일근로만 통상임금의 100%)
- ✓ 탄력적 근로시간제는 근로기준법에 따라 3개월 단위로 시행하는 경우 근로자 대표와의 서면합의가 필요한데, 근로자에게 불리한 내용이 포함되지 않고, 이의 절차를 두는 등 합리적인 범위 내라면 탄력적 근로시간제 합의에 자동갱신 또는 연장 조항을 넣어도 무방할 것으로 판단됨

### Question

• 1주 12시간으로 연장근로가 제한되는데, 혹시 1일 연장근로의 제한이 별도로 있는가?

• 앞으로 포괄연봉제가 폐지되거나 제한되는 경우, 근로계약서에 포괄연봉(임금)계약서 양식은 폐기하고 급여 처리 시에 주12시간 연장근로를 한 것으로 보고 모든 근로자에게 일괄적으로 연장근로 수당을 지급할 때 근로자별로 실제 연장근로가 다른데 혹시 근로자 차별 등 문제가 발생할 여지는 없는가?

• 근로자 수가 300명에서 변동이 있는데 이러한 경우 법적용은 어떻게 되는가?

4

✓ 개정 전이나 개정 후에도 1일 연장근로에 대한 별도의 제한은 없으므로 1주 12시간이라는 연장근로 제한 범위 내에서 1일 연장근로가 이루어지면 됨

5

✓ 향후, 포괄연봉제 가이드라인이 구체적으로 어떤 내용으로 나올지 살펴 봐야겠지만 일단 급여 처리 시 연장근로를 모든 근로자가 12시간 한 것으로 보고 그에 따른 연장근로 수당을 지급하는 경우 근로자 차별 문제는 발생할 여지는 없는 것으로 판단됨  
✓ 단, 말씀 해주신 방식은 실질적으로는 포괄연봉제를 한 효과와 유사할 수 있으므로 정부가 발표하는 가이드라인을 보고 실행 여부의 가능성을 파악해봐야 할 것으로 보임

6

✓ 기업규모에 따라 근로시간 단축의 적용을 명시하고 있는 바, 만일 300명에서 근로자수가 아래위로 변동된다고 하면 법적 안정성을 고려하여 단축된 1주 최대 근로시간인 52시간을 적용하는 것이 바람직함

### Question

• 월 또는 주는 주 52시간을 초과할 수 있는데 1년을 평균하면 주 52시간을 넘지 않을 경우 주 52시간 근로시간 위반이 되는가?

7

• 최저임금 산입 범위 변경과 관련하여 정기상여금의 미산입된 부분은 통상임금에 포함되는가?

8

• 적정인력 산정 등은 중소기업에서 수행할 인력이 부족하거나 없는 경우가 대부분임. 손쉽게 할 수 있는 방법이 없는가?

9

### Answer

✓ 근로시간 단축 위반 여부의 판단 기준은 주 단위로 주 52시간을 넘게 근로를 하였는지 이므로 1년 평균하여 주 52시간을 넘지 않았다 하더라도 주 단위 근로시간이 52시간이 넘지 않게 근로시간을 조정하거나 또는 탄력적 근로시간제와(단, 특정한 주와 특정한 날의 한계시간이 법으로 정해져 있음) 같은 유연근무제도를 도입하여야 할 것임

✓ 통상임금은 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되고 있는 임금을 지칭하는 것으로 최저임금과 통상임금은 그 범위가 다르기 때문에 정기상여금에 미산입된다 하더라도 정기적, 일률적, 고정적 요건이 충족된 정기상여금이라면 통상임금에 해당한다고 할 것임

✓ 적정인력 산정은 전문적인 지식을 갖춘 인력이 필요하므로 회사에서 수행 인력이 부족하거나 없을 경우 외부 컨설팅을 활용하여 진행하는 것이 좋으며, 현재 고용노동부에서 일터혁신 컨설팅을 신청하는 기업에 한하여 무료로 컨설팅을 진행해 주고 있음

## Question

• 휴일대체와 관련하여 근로자 대표와의 서면합의를 하게 될 경우, 구체적인 절차는 어떻게 되는가?

10

• 근로시간 특례 업종에 해당하는 경우, 해당 사업의 전 직무가 다 적용되는지 특정 직무만 적용되는가?

11

• 탄력적 근로시간제 도입 시, 1주 근로 가능 시간은 어떻게 되는가?

12

## Answer

✓ 근로자 대표는 과반수 노동조합이 있으면 그 노동조합, 과반수 노동조합이 없으면 근로자의 과반수를 대표하는 자가 되어야 하며, 노동조합이 없는 경우 근로자 대표 선임동의서에 근로자들의 과반 동의를 받고 선임된 근로자 대표와 회사 대표가 휴일대체 합의를 작성하면 됨

✓ 근로시간 특례 제도는 근로자대표와의 서면합의를 거치면 사실상 연장근로시간의 제한이 없는 제도로, 서면합의에 특례가 적용되는 직무를 구체적으로 노사 합의를 통해 설정할 수 있으므로 전 직무 모두 특례가 적용될 수도 있고 특정 직무만 정하여 특례를 적용할 수도 있음

✓ 2주 이내 탄력적 근로시간제 도입 시, 1주 최대 60시간(=48시간 근로+12시간 연장근로)까지, 3개월 이내 탄력적 근로시간제 도입 시, 1주 최대 64시간(=52시간 근로+12시간 연장근로)까지 가능함  
\*\* 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 단위기간의 확대 요청 有

## Question

• 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제, 재량근로의 차이는 무엇인가?

13

## Answer

✓ 재량근로의 경우 대상 업종이 정해져 있는 것이 큰 차이이며, 선택적 근로시간제의 경우 일 / 주 단위로 연장근로는 계산 할 수 없으며, 실제 연장근로여부는 정산기간 이후에 알 수 있다는 특징이 있음

구 분	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	재량근로시간제
개념	근로시간 배분 관련	근로시간 배분 관련	근로시간 결정 관련
적용대상	특정업종 제한 없음 (연소자, 임부 제외)	특정업종 제한 없음(연소자 제외)	시행령, 관련 고시에서 정한 업무
운영	단위기간(3월 이내)	정산기간(1월 이내)	업무수행방법, 시간 배분에 대해 구체적 지시를 하지 않음
근로시간 제한, 산정	근로일 및 근로일별 근로시간	총 근로시간	서면합의에서 정한 근로시간
서면합의 주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대상근로자 범위</li> <li>• 단위기간(3월 이내) 근로일 및 근로일별 근로시간</li> <li>• 서면합의 유효기간</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대상근로자 범위</li> <li>• 정산기간, 총근로시간</li> <li>• 의무근로시간대</li> <li>• 선택근로시간대</li> <li>• 표준근로시간</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업무수행방법은 근로자 재량에 맡김</li> <li>• 근로시간 산정은 서면협의로 정한 바에 따름</li> </ul>

### Question

• 특례업종에서 제외되는 사업장의 근로시간 운영방법은 어떻게 되는가?

14

• 연차휴가 또는 청원휴가를 사용하게 될 경우에는 주40시간 이내의 근로를 하게 되는데 이 경우에 주 12시간을 넘어서 연장근로를 시켜도 되는가?

15

### Answer

- ✓ 특례 업종에서 제외되는 경우에는 근로/휴게시간을 일반 사업장과 동일하게 적용되는 바, 근로자 대표와의 서면합의가 있더라도 무효가 됨에 유의해야 함
- ✓ 실근로시간이 1주 40시간, 1일 8시간을 초과해야만 연장근로에 해당한다는 것이 고용노동부의 행정해석임
- ✓ 따라서, 해당 주에 휴가를 사용하여 주5일中 4일만 근로하였다면, 주중 실제 근로는 32시간만 근로한 것인 바, 6일째에 8시간을 하여도 주 40시간 이내의 근로가 되어 연장근로가 아님
- ✓ 만일, 해당 일에 8시간을 넘게 근무하였다면 해당 시간은 연장근로시간에 산입되어 50%를 가산하여야 하고, 이 경우에는 연장근로시간 주 12시간 범위를 준수하여야 함

### Question

• 임신 중인 근로자의 신청 시에도 연장근로가 금지되는가?

16

• 특별한 사정이 있을 경우 고용노동부의 인가를 받아(사전 또는 사후) 주당 12시간을 초과하여 연장근로를 하는 것이 가능한가?

17

### Answer

- ✓ 임신 사실을 안 이후부터는 임신 중인 여성근로자의 신청이 있더라도, 연장근로는 법 위반에 해당함 (다만, 임신 중인 여성의 근로시간이 기준시간을 초과하지 않으면서 단지 근로시간대가 야간(22:00~06:00) 및 휴일(법정휴일)에 해당하는 경우, 임신 중인 여성 본인이 사용자에게 명시적으로 청구할 경우 고용노동부장관의 인가를 받아야만 근로가 가능)
- ✓ 근로기준법 제53조 ④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있음
- ✓ 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다고 정하고 있으므로 특별한 사정이 발생한 경우에는 사후 승인을 통한 연장근로가 가능함
- ✓ 다만, 특별한 사정을 통상적인 근로시간이나 연장근로 발생사유까지 확대해서 볼 수는 없을 것임 ('특별한 사정'이란 사업 또는 사업장에서 자연재해, 재난관리법 상의 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이의 수습을 위해 연장근로가 불가피한 경우라 할 것임, 근로기준법 시행규칙 제9조 2항 참조)



### Question

• 선택적 근로시간제 도입 후, 1주간 40시간 넘는 주가 있을 경우 연장근로수당이 발생하는가?

18

• 30인 미만 사업장에서 연차휴가를 공휴일에 대체하는 것이 전면 금지 되는가?

19

• 개정 근로기준법에 의한 1년 미만 입사자에 대한 연차휴가는 어떻게 되는가?

20

### Answer

✓ 1개월 이내 정산기간으로 선택적 근로시간제 도입 시, 1주 평균 근로시간이 40시간 이내이면 연장근로수당은 발생하지 않음  
(취업규칙 등에 업무의 시작 및 종료시각을 근로자 결정에 맡긴다는 내용을 기재하는 것이 필요함)

✓ 공휴일의 법정휴일 의무화는 300인 이상 사업장은 2020년 1월 1일부터 시행, 5인~30인 미만 사업장은 2022년 1월 1일부터 적용되므로, 공휴일의 연차휴가 대체는 2022년 이후 금지된다 할 것이며, 공휴일 연차휴가 대체를 실시할 경우 근로자대표와의 서면합의를 통해 법 시행전까지는 실시가 가능함

✓ 2018년 5월 29일 시행된 개정 근로기준법에 따라, 2017년 5월 30일 이후 입사자 부터 1년 미만의 근속기간에 대해 최대 11일의 연차휴가가 별도로 부여되어야 하며, 미사용 시에는 연차수당으로 지급되어야 함

## Question

• 1주 단위기간을 부서별 또는 업무별로 다르게 운영할 수 있는가?

21

• 1주 단위기간을 사업장 단위로 보아야 하는가, 개인 기준으로 보아야 하는가?

22

## Answer

- ✓ 근로기준법에 명확히 규정되어 있지 않고, 고용노동부는 사업장 특성 별로 노사협의를 거쳐 정할 수 있다고 하는 바, 부서별 또는 업무별로 다르게 정해 운영하는 것도 가능할 것으로 사료됨  
\*\* 이에 대한 고용노동부의 명확한 유권해석 요청 有
- ✓ 고용노동부 가이드라인에 따르면 사업장 단위로 노사 협의를 통해 자율적으로 결정할 수 있다고 밝히고 있는 바, 사업장 단위로 보는 것이 타당할 것으로 사료됨
- ✓ 일용직 등이 1일 8시간씩, 10일 연속 근무하는 경우 사업장 단위기간으로는 주52시간을 초과하지 않을 수 있으나, 개인 기준으로는 주56시간(=8시간\*7일) 근로하여 주52시간 초과하는 것으로 판단될 수 있으므로 추후, 고용노동부의 유권해석을 참고하는 것이 바람직함  
(1주 단위에서 휴일은 소정근로일이 아니므로 휴일근로 시 근로자와의 합의가 필요함)  
\*\* 사업장 기준 1주 단위기간으로는 주52시간 한도 내지만, 개인 기준으로 주52시간 초과하는 경우에 대한 고용노동부의 명확한 유권해석 요청 有

## Question

• 1주 단위기간을 반드시 취업규칙에 명시해야 하는가?

23

✓ 고용노동부 가이드라인에 따르면 노사 협의를 통해 자율적으로 단위기간을 결정한 후 내부규정, 취업규칙, 단체협약 등에 명시할 것을 권고하고 있음

• 1주 단위기간이 명시되지 않았을 시, 어떤 기준으로 판단해야 하는가?

24

✓ 특별한 정함이 없다면, 사업장에서 노무관리·근로시간·급여산정 등을 위해 산정단위로 적용하고 있는 기간으로 보는 것이 원칙이며, 회사가 유리하게 사례별로 해석할 수는 없음

• 시간외 근로 단축으로 인한 임금수준 저하에 대한 일반적인 보존 수준이 있는가?

25

✓ 시간외 근로 단축으로 인한 임금 보존의 법적 의무는 없다고 할 것이나, 제도 변경에 대한 노사 협의 또는 합의 과정에서 임금 보존에 대해서는 각 사업장 특성에 따라 결정하고 있음

✓ 일률적으로 10%, 50%, 70% 등이 적절한 수준이라고 말할 수 없음

(예 : 기본급 인상, 수당 신설 등을 통한 임금 보전 방식이 제시되어 있음)

## Question

• 주당 45시간(40시간+연장근로 5시간)으로 근무시간과 임금을 정했을 때, 1일 결근을 할 경우 주45시간 기준으로 임금을 공제 할 수 있는가?

26

• 파견근로자의 경우 근로시간 적용 기준과 법 위반 시에 책임은 어떻게 되는가?

27

• 건설업종의 경우 일용근로자들이 수시로 교체되기도 하는데 상시근로자수 산정이나 1주당 근로시간 산정은 어떻게 할 수 있는가?

28

## Answer

- ✓ 연장근로 수당을 포함하는 금액으로 임금이 산정되었다도 결근일에 임금공제는 1일 기준으로 적용, 통상적으로 결근 시 급여공제는 월급여액 / 해당 월의 총 일수로 계산하는 것이 적법할 것임
- ✓ 파견근로자 보호 등에 관한 법률에 따라 근로시간 기준과 법 위반 적용 사항은 사용자 기준이며, 임금 등은 파견사업주와 사용사업주가 연대하여 책임을 질 수 있음  
(파견사업주와 사용사업주의 상시근로자 규모가 다른 경우, 파견근로자의 근로시간 한도 적용은 사용사업주의 적용 여부에 따라 판단하게 됨)
- ✓ 건설 일용근로자에 대한 별도의 지침이 없으며, 직접 근로계약을 체결한 일용근로자 수의 평균으로 상시근로자 수를 산정할 수 있음  
(근로기준법 시행령 참조)
- ✓ 1주당 근로시간의 경우에도 일용직 계약서 상이나 출퇴근을 통해 1주와 근로시간을 산정하여 법 위반 여부를 판단할 수 있음

## Question

• 근로시간 단축이 적용되는 사업장 규모를 상시근로자수로 판단할 때, 이직과 채용 등으로 인해 불규칙한 상시근로자수가 발생할 때 적용시기는 어떻게 되는가?  
(학생 등을 산학협동으로 채용하는 경우 등을 포함)

29

• 특례 업종과 아닌 업종이 있다면 어떻게 특례 적용이 가능한가?

30

## Answer

- ✓ 상시근로자에 해당되는 고용형태는 임시, 일용, 상용직 여부에 관계없이 직접 고용하고 있는 모든 근로자를 상시근로자 수 판단에 포함하고 있음
- ✓ 다만, 파견근로자 또는 도급근로자는 상시근로자 수 판단에서 제외됨  
(단시간 근로자, 계약직 등도 모두 포함하여, 통상적으로 4대 보험을 가입하고 있는 근로자수로 파악하는 것이 용이함)
- ✓ 정확한 상시근로자 수 산정은 근로기준법 시행령 제7조의2에 따라 판단 사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정하여 300인 이상이 된 경우에는 개정법을 적용할 수 있음
- ✓ 1개 사업장에 특례 업종 외에 여러 업종이 혼재되어 있다면 주된 업종을 판단하여 적용여부를 결정함
- ✓ 이때, 주된 업종은 사업목적과 사업영역이 무엇인지를 판단하되 직종별 근로자수, 분야별 매출액 등을 종합적으로 고려하게 됨

### Question

• 운송업 사업장에서 운송 업무가 아닌 사무직 근로자에게는 특례를 적용하지 않을 수 있는가?

31

- ✓ 특례 적용은 사업장 전체 근로자 또는 일부 직종의 근로자에게도 적용이 가능함
- ✓ 이때, 특례 제도를 적용 받지 않는 근로자에게는 근로시간 단축에 따른 제한이 그대로 적용됨

• 회사 내에 여러 개의 사업장이 있는 경우에는 각 사업장별로 근로자 대표를 선출하여야 하는가?

32

- ✓ 하나의 법인 내, 여러 사업장이 유기적인 관계 (인사노무, 재정, 회계의 통합운영 등)를 가지고 행해진다면 하나의 사업으로 판단되어 회사 전체의 근로자의 과반수를 대표하는 자를 선출하면 됨
- ✓ 다만, 사업장별로 독자적으로 경영되고 별도의 규정을 각기 적용 받는다면 별개의 사업장으로 판단될 수도 있는 바, 이 경우에는 사업장 단위로 근로자 대표를 선출하여야 함

• 일부 직무나 직급에 대해서만 유연근무를 도입하고자 할 경우 해당 근로자만을 대상으로 근로자 대표를 선출할 수 있는가?

33

- ✓ 일부 인력이나 부서에만 유연근로시간제를 도입하고자 하는 경우에도 사업 또는 사업장 단위에서 근로자 대표가 선정되어야 함

### Question

- 노사협의회의 근로자 위원이 근로자 대표로 자동으로 선정할 수는 있는가? 또한, 적법한 근로자 대표 선임은 어떠한 방식으로 하여야 하는가?

34

### Answer

- ✓ 노동조합이 없거나 근로자의 과반수로 조직되지 않은 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 선정하여야 함
- ✓ 근로자 대표의 선출 방법은 반드시 직접 투표에 의하지 않아도 되며, 후보 출마 등에 사용자의 간섭이 배제되어야 하고 근로자들에게 자유로운 의사표현이 보장되어야 함
- ✓ 따라서 전체 근로자를 대상으로 근로자 대표에게 주어지는 대표권 행사의 내용(유연근로시간제 도입 등에 관한 서면합의의 대표권 행사 등)을 주지시킨 상태에서 근로자 과반수의 의사를 모으는 방법으로 선출되어야 할 것임
- ✓ 이 경우 '근로자참여 및 협력증진에 관한 법률'에 의한 노사협의회가 설치되어 있으면 그 근로자 위원을 근로자 대표로 볼 수도 있음
- ✓ 다만, 근로자 과반수를 조직하고 있지 못한 노동조합이 근로자 위원을 위촉한 경우에는 전체 근로자를 대표한다고 볼 수 없기 때문에 근로자 대표로 볼 수 없음

### Question

• 일부 부서만 탄력적 근무제를 시행할 경우에 타 부서에 있다가 일시적으로 해당 부서에 근무하게 된 경우 해당 근로자에게도 탄력적 근로시간제가 적용되는가?

35

• 건설업체의 경우에는 사업장이 여러 곳이기도 하고 여러 회사가 컨소시엄을 구성하기도 하는 바, 이 경우 상시 근로자수 산정은 어떻게 되는가?

36

### Answer

- ✓ 특정 직무나 부서에 탄력적 근로시간제를 행하는 경우 통상 업무에 종사하던 근로자가 해당 부서나 직무에 일시적으로 근무지시를 받게 되었다면 취업규칙 등에 근무지정자의 근로조건 등에 대하여 별도의 규정이 없는 한, 해당 근로자는 본인의 동의 여부와 관계 없이 탄력적 근로시간제의 적용대상에 포함된 것으로 봄
- ✓ 건설업의 경우, 사업장이 여러 곳이라고 하여도 하나의 사업으로 판단될 경우 전체 근로자수로 상시 근로자수로 산정하여야 하며, 이러한 상시 근로자수는 사용자가 직접 고용한 근로자로 산정하므로 여러 회사가 컨소시엄을 구성하였다 해도 근로 관계 서류 등을 종합적으로 검토해서 근로자를 직접 고용한 사업장의 상시 근로자수로 산정해야 함
- ✓ 예를 들어, 출자나 이익배분의 비율이 정해져 있다고 해서 근로자수도 비율에 나눠 산정하지는 않으며, 누구의 근로자인지 구분이 어렵고 공동채용으로 볼 수 있다면 해당 근로자 전체가 각 회사의 근로자가 됨



## Question

• 1일 7시간, 주35시간을 근무하는 사업장에서 추가로 13시간을 근무할 경우 범위반이 되는가?

37

• 단시간 근로자의 1주 소정근로시간이 35시간인 경우 13시간을 추가로 근무해도 되는가?

38

## Answer

- ✓ 연장근로는 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하는 시간을 말하므로 사업장에서 정한 근로시간인 7시간을 넘어도 1일 8시간 1주 40시간을 초과하지 않으면 연장근로에 해당하지 않음
- ✓ 따라서, 주35시간이 소정근로시간인 경우 13시간을 추가 근로했어도 총 근로시간이 48시간(연장근로 8시간)이므로 범위반에 해당되지 않음
- ✓ 단시간 근로자란 1주 동안의 소정근로시간이 해당 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말함. 이러한, 단시간 근로자의 경우 연장근로 한도 및 가산수당 지급은 '기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률'에서 별도로 규정하고 있음. 동법 제6조에 따르면 소정근로시간 외에 1주 12시간을 초과하여 근로할 수 없게 되어 있고, 초과근로에는 가산수당을 지급하게 되어있음
- ✓ 따라서, 단시간 근로자는 주40시간 이내라도 당사자가 정한 소정근로시간을 초과하는 경우 연장근로에 해당하며, 이 연장근로시간이 12시간을 초과하면 범위반이 됨



**KMAC**

**Always Together, Innovation World**

Offering Core Business  
**Improvements** to achieve  
Maximum **Performance**

관련 내용 문의: [itop815@kmac.co.kr](mailto:itop815@kmac.co.kr)