**인력자원 및 사회보장부**

 **《특수근로시간 관리규정(의견수렴안)》 공개**

**의견수렴에 관한 통지**

특수근로시간 관리를 규범화하고 근로자의 권익을 보장하기 위해, 당 부는 《특수근로시간 관리규정(의견수렴안)》를 연구 기초하여 사회각계의 의견을 공개적으로 수렴하는 바, 이에 관심이 있는 자는 아래의 경로와 방식을 통해 의견을 제출할 수 있다.

(1) 중국정부 법제정보망(홈페이지: <http://www.chinalaw.gov.cn>)에 로그인 하고 홈페이지 좌측의 “법규규정 초안의견 수렴 시스템”에서 의견을 제출

(2) 전자우편: lifachu@mohrss.gov.cn

(3) 우편주소: 인력자원 및 사회보장부 법규사(주소: 북경시 동성구 화평리 동가 3호, 우편번호: 100013). 우편봉투에 “특수근로시간 관리규정 의견수렴”이란 문구를 기재하기 바람.

의견회신 마감시간은 2012년 6월 8일까지이다.

인력자원 및 사회보장부

2012년 5월 8일

**《특수근로시간 관리규정(의견수렴안)》에**

**관한 설명**

특수근로시간 관리를 규범화하고 근로자의 권익을 보장하기 위해, 《중화인민공화국 노동법》, 《국무원 근로자 근로시간에 관한 규정》등 법률, 행정법규에 근거하여, 당 부서는 《특수근로시간 관리규정(의견수렴안)》(이하 “의견수렴안”)를 연구 기초하였다. 이에 관련사항을 아래와 같이 설명한다.

**1. 입법원칙**

의견수렴안의 기초는 아래의 3가지 기본원칙을 준수한다.

첫째, 근로자 권익 보호와 기업의 건강한 발전촉진을 결부시킨다. 특수근로시간 제도를 완벽하도록 수정하고, 기업의 노동력 사용 규범화, 근로자의 합법적 권익 수호뿐 아니라 시장경쟁 조건 하에서 기업 근로시간 제도의 탄력성 증대, 기업 관리수준과 경쟁력 향상, 기업의 양호하고 건강한 발전의 객관적 수요 촉진을 고려하고 양자간의 이익 관계를 종합적으로 균형하여 노동관계의 조화와 안정을 유지한다.

둘째, 표준근로시간 제도를 주체로 하고 특수근로시간을 보완으로 하는 원칙을 준수한다. 노동법은 표준근로시간를 규정한 동시에 일부 업종 기업의 생산 특성을 고려하여 특수근로시간 제도를 규정한다. 특수근로시간 제도는 특수상황에 대해서만 적용하며, 다수 기업과 근로자에 광범위하게 적용할 필요는 없는 제도이다.

셋째, 엄격한 제한과 적절한 완화의 결합을 원칙으로 한다. 특수근로시간 제도는 부정시(不定时) 근로시간 제도와 근로시간 종합계산 제도를 포함한다. 그 중, 부정시(不定时) 근로시간 제도는 고정적인 근로시간이 없고 잔업수당을 계산하지 않아 근로자의 노동보수, 휴식 휴가 권리와 심신건강에 대해 영향이 비교적 크다. 따라서 부정시(不定时) 근로시간 제도의 적용범위를 면밀히 파악함으로써 남용하여 근로자의 합법적인 권익을 심각히 침해하는 것을 방지해야 한다. 근로시간 종합계산제도는 그 계산주기 내의 누적 근로시간이 표준근로시간에 상당해야 하며, 초과한 부분은 연장 근로시간으로 계산하여 연장 근무비를 지급한다. 기술이 진보하고 경제가 발전함에 따라 일부 신흥업종 기업은 근로시간 종합계산 제도를 운영하는 특성을 가지고 있기 때문에 상황별로 적절히 완화하여 그 근로시간 종합계산 제도의 적용범위에 포함시켜야 한다.

**2. 주요내용**

의견수렴안은 모두 6장 29조로서 주로 아래의 내용을 규정하였다.

첫째, 특수근로시간 제도의 적용범위를 규정하였다. 노동법에 근거하여 중화인민공화국 경내 기업이 생산특성 또는 작업성질의 특수성으로 인해 국가가 규정한 표준근로시간 제도를 시행할 수 없는 경우, 본 규정에 따라 특수근로시간 제도(제2조)를 시행한다고 규정하였다. 아울러 노동계약법에서 민간 비기업단위(民办非企业单位) 등의 조직을 조정범위에 포함시켰으며 실무에서 일부 사업단위도 특수한 요구가 있는 것을 고려하여 사업단위, 사회단체, 민간 비기업단위, 기금회, 변호사사무소, 회계사사무소 등 조직과 고용직원이 있는 개인사업자(개인공상업자)가 특수근로시간 제도를 시행할 필요가 있는 경우, 본 규정(제24조)을 참조하여 집행한다고 규정하였다.

둘째, 부정시(不定时) 근로시간 제도의 직무범위와 급여보장을 규정하였다. 의견수렴안은 부정시(不定时) 근로시간 제도를 시행하는 업무범위에, 기업경영관리에 대한 의사결정을 하고 지휘 등 영도직책의 고급관리 직무, 근로자가 자주적으로 근로시간을 안배할 수 있고 출근부 기록이 필요없는 기술과 연구개발, 창작 등의 직무, 기동성이 필요한 업무, 근로자가 업무필요에 근거하여 근로시간을 안배하는 외근, 마케팅, 장거리 운송 등의 직무(제5조) 를 포함시켰다. 부정시(不定时) 근로시간 제도의 남용을 방지하기 위해, 부정시(不定时) 근로시간 제도를 적용하는 근로자의 급여에 대해 보호성 제한을 두었다. 즉, 연 급여보수는 기업 소재 직할시, 구를 설치한 시 인민정부가 공포한 해당 지역 전년도 직원 평균급여(제6조)보다 낮을 수 없다.

셋째, 근로시간 종합계산 제도의 직무범위 및 그 종합계산 주기, 연장 근로시간의 제한을 규정하였다. 의견수렴안은 부정시(不定时) 근로시간 제도의 직무범위와 종합 근로시간 계산주기(제7조, 제8조)를 규정하였다. 근로자의 휴식권익을 보호하기 위해, 일본의 근로시간 법률 관련규정을 참조하여, 종합 근로시간 계산주기 내의 연장근로 총 시간에 대해 제한을 두고 종합 근로시간 계산주기가 길수록 연장근로시간의 제한(제9조)도 엄격하게 설정하였다. 노동법의 일 연장근로시간이 최장 3시간을 초과할 수 없다는 규정에 근거하여 근로시간 종합계산 제도의 일 최장 근로시간에 제한규정을 두었다. 즉, 정상 근로시간과 연장근로시간의 합계는 11시간(제10조)을 초과할 수 없다.

넷째, 특수근로시간의 심사인허가 관리에 대해 규율하였다. 규범화 관리를 위해 노동법, 행정허가법과 지방의 실무처리 경험에 근거하여 관할범위, 신청 자료, 심사인허가 절차, 기한 및 회답문건 결정취소 등을 규정(제12조부터 제15조까지)하였다. 감독 강화를 위해 구제경로, 행정감독과 회답문건의 결정공시에 대해 규정(제16조, 제17조와 제18조)하였다. 이외에 노무파견에 의한 인력사용을 규율하기 위해 노무파견단위는 파견근로자에 대해 특수근로시간 제도(제20조) 시행을 신청할 수 없도록 규정하였다.

다섯째, 관련 법률책임을 규정하였다. 의견수렴안은 기업이 심사인허가를 거치지 않고 특수근로시간을 시행하는 행위, 관련 회답문건을 공시하지 않은 행위, 규정에 따라 비안(备案)을 하지 않은 행위 등의 법률적 책임(제21조~제23조)을 규정하였다.

여섯째, 관련 개념에 대한 해석성 규정을 제시하였다. 현행 근로시간에 관한 법률법규는 근로시간, 중간 휴식과 야간근무 등 개념에 대한 명확한 정의가 결여하여 시행 중에서 이해가 불일치하는 등 약간의 논쟁이 발생하였다. 이에 비추어 의견수렴안은 관련개념에 대해 해석성 규정(제26조, 제28조)을 제시하였다.

첨부:

**특수근로시간 관리규정 (의견수렴안)**

**제1장 총 칙**

**제1조 [입법목표]** 특수근로시간 관리를 규범화하고, 근로자의 권익을 보장하기 위해, 《중화인민공화국 노동법》(이하 노동법), 《국무원 근로자 근로시간에 관한 규정》등 법률, 행정법규에 근거하여 본 규정을 제정한다.

**제2조 [적용범위]** 중화인민공화국 경내의 기업이 생산특성 또는 업무성격의 특수성으로 인해 국가가 규정한 표준근로시간 제도를 시행할 수 없는 경우, 본 규정에 따라 특수 근로시간 제도를 시행한다.

**제3조 [특수근로시간]** 본 규정에서 지칭하는 특수근로시간 제도에는 부정시(不定时)근로제도와 근로시간 종합계산 제도가 포함된다.

**제4조 [특수근로시간 제도의 휴식휴가]** 기업이 근로자를 특수근로시간 제도 직무의 업무에 안배하는 경우, 사전에 근로자와 협상하여 의견일치를 달성해야 하며, 과학적이고 합리적으로 업무정량, 근로시간 체크, 휴식휴가, 보수지급 등 방법을 제정함으로써 근로자의 휴식휴가 권리와 생산, 근로임무의 완성을 보장해야 한다.

**제2장 부정시(不定时) 근로제도**

**제5조 [부정시 근로제도를 시행하는 직무범위]** 기업은 본 규정에 따라 아래의 직무에 부정시 근로제도 시행을 신청할 수 있다.

(1) 기업경영관리에 대한 의사결정이나 지휘 등 영도직책의 고급관리 직무. 여기에는 동사장, 총경리, 부총경리, 동사, 감사 등을 포함함

(2) 근로자가 자주적으로 근로시간을 안배할 수 있고 출근부를 기록할 필요가 없는 기술, 연구개발, 창작 등의 직무

(3) 기동성이 필요한 업무, 근로자가 업무필요에 따라 근로시간을 안배할 수 있는 외근, 마케팅, 장거리 운송 등의 직무.

**제6조 [부정시 근로제도의 급여]** 부정시 근로제도를 시행하는 근로자의 연 급여보수는 기업소재 직할시, 구를 설치한 시 인민정부가 공포한 해당 지역의 전년도 직원의 평균급여보다 낮을 수 없다.

**제3장 근로시간 종합계산 제도**

**제7조 [근로시간 종합계산 제도를 시행하는 직무범위]** 기업은 본 규정에 따라 아래의 직무에 근로시간 종합계산 제도의 시행을 신청할 수 있다.

(1) 지질 및 자원탐사 개발, 건축, 제염(制盐), 제당(制糖), 여행, 어업, 해운 등 업종 중, 계절, 자원, 환경과 자연조건의 제한을 받아 집중작업이 필요한 일부 직무

(2) 교통, 철로, 우체(邮政), 전신, 내국항로, 항공, 전력, 석유, 석유화학, 금융 등 업종 중, 작업중단이 사회공공 이익에 영향을 미칠 수 있는 일부 직무

(3) 인력자원 및 사회보장부는 국무원이 발전을 장려 또는 지원하는 산업정책에 근거하여 근로시간 종합계산 제도를 시행할 수 있는 직무를 규정한다.

**제8조 [근로시간 종합계산의 주기]** 전항 조 제(1)항 규정에 해당하는 직무는 기업이 분기 또는 연도를 근로시간 종합계산 주기로 신청할 수 있다.

전 조항 제(2)항 규정에 해당하는 직무는 기업이 주, 월 또는 분기를 근로시간 종합계산 주기로 신청할 수 있다.

전 조항 제(3)항 규정에 해당하는 직무의 근로시간 종합계산 주기는 인력자원 및 사회보장부가 규정한다.

**제9조 [근로시간 종합계산 제도의 잔업제한]** 본 규정에 따라 근로시간 종합계산 제도를 시행하는 경우, 근로시간 종합계산 주기의 정상 근로시간은 법정 표준근로시간과 같아야 하며, 초과하는 부문은 연장근로시간으로 간주한다.

근로시간 종합계산 주기 내의 연장근로시간의 최고제한은 다음과 같이 구분된다. 주를 주기로 하는 경우 15시간을 초과할 수 없으며 아울러 월 36시간을 초과할 수 없으며, 월을 주기로 하는 경우에는 36시간을 초과할 수 없으며, 분기를 주기로 하는 경우에는 108시간을 초과할 수 없다. 년을 주기로 하는 경우에는 360시간을 초과할 수 없다.

**제10조 [근로시간 종합계산 제도의 휴식보장]** 근로시간 종합계산제도 적용 직장에서 근무하는 근로자의 일 최장 근로시간(정상 근로시간 및 연장 근로시간 포함)은 11시간을 초과할 수 없다.

기업은 근로시간 종합계산제도 적용 직장에서 근무하는 근로자에게 최소 2주에 1회, 연속 24시간의 휴일을 보장해 주어야 한다.

**제11조 [초과근무에 대한 임금 지불]** 근로시간 종합계산제도 적용 직장에서 근무하는 근로자에게 법정휴일에 작업을 안배하는 경우에는 노동법 제44조 제(3)항 규정에 근거하여 법정휴일에 초과근무한 임금을 지불해야 한다. 종합계산 주기 내에 법정 표준근로시간을 초과한 부분은 노동법 제 44조(1)항 규정에 근거하여 초과근무 수당을 지불해야 한다.

기업이 근로시간 종합계산제도 적용 직장에서 근무하는 근로자와 노동계약을 해지하거나 종료할 때 종합계산 기간이 미만인 경우 노동계약 해지 또는 종료 일자를 종합계산 기간 마감일로 하며, 법정 표준근로시간을 초과한 초과근무 수당을 지불한다.

**제4장 심사인허가 관리**

**제12조 [심사인허가 관리]** 아래의 기업이 특수근로시간 제도 적용을 신청하는 경우 인력자원 및 사회보장부가 책임지고 심사인허가 하며, 그가 지방에 설치한 100% 출자단위, 그가 다수 지분을 차지한 법인단위는 특수근로시간 제도를 허가 받은 관련 회답문건 및 기업의 구체적인 실시방법을 인력자원 및 사회보장 행정부문에 제출하여 비안(备案)해야 한다.

(1) 국무원 국유자산감독관리위원회의 감독을 받는 기업

(2) 국유상업은행, 보험회사

(3) 철도, 민간항공, 담배 부문 소속 기업

기타 기업이 특수근로시간 제도를 실시할 경우, 소재 성, 자치구, 직할시 인력자원 및 사회보장 행정부문이 제정한 구체적인 실시방법에 따라 심사하고 비안(备案)해야 한다.

**제13조 [비준서류]** 기업이 특수근로시간 제도 실시를 신청할 경우, 아래의 서류를 제출해야 한다.

(1) 신청서. 기업의 성격, 경영범위 및 규모 등 기본적 사항, 특수근로시간 제도의 신청종류 및 신청이유 포함

(2) 기업법인 영업집조 또는 영업집조, 등기증서 및 그 사본

(3) 특수근로시간 제도를 실시하는 단위, 인원수, 신청기한, 주기

(4) 유독유해 직장은 직업안전위생기술서비스기구가 발급한 검사보고서를 제출해야 한다.

(5) 근로자와 협상을 거쳐 제정한 특수근로시간 제도 실시에 관한 실시방안

(6) 실시방안에 대한 종업원대표대회(종업원대회) 또는 공회의 의견, 공회 미설립 기업은 신청단위의 근로자 서명 인가를 거쳐야 한다.

**제14조 [심사절차]** 기업이 실시하는 특수근로시간 제도는 아래의 절차에 따라 심사인허가를 실시한다.

(1) 심사인허가 기관은 기업이 제출한 서면 신청서를 접수한 후 10일 업무일 이내 수리여부를 결정하고 서면으로 기업에 고지한다. 신청서류가 완비하지 않을 경우, 현장 또는 5일 업무일 이내 기업에 보완이 필요한 서류를 1차 고지한다.

(2) 심사인허가 기관은 필요하다고 인정 시, 2명 이상의 업무직원을 파견하여 기업에 대한 현장조사를 진행할 수 있으며, 수리한 일부터 20일 업무일 이내 인허가여부를 결정해야 한다. 20일 업무일 이내 인허가여부를 결정할 수 없을 경우, 본 행정기관 책임자의 승인을 거쳐 10일 업무일 연장할 수 있으며, 아울러 기업에 기한연장에 대한 이유를 고지해야 한다.

(3) 심사인허가 기관은 인허가여부를 결정 후, 10일 업무일 이내 기업에 송달해야 한다.

**제15조 [철회]** 아래의 상황 중의 하나에 해당할 경우, 심사인허가 기관 또는 그 상급 행정기관은 법에 의거하여 인허가결정을 철회해야 한다.

(1) 심사인허가 기관이 법정직권을 남용하여 인허가결정을 내린 경우

(2) 심사인허가 기관이 법정절차를 위반하여 인허가결정을 내린 경우

(3) 심사인허가 기관이 신청자격 미구비 기업 또는 법정 요건 미부합 기업에 대해 인허가결정을 내린 경우

(4) 비준을 거쳐 특수근로시간을 실시하는 기업이 본 규정을 위반하여 행정적 처분을 받고도 시정하지 않을 경우

(5) 기업이 사기, 뇌물제공 등 불당 수단으로 인허가결정을 취득한 경우.

기업이 제(4)항, 제(5)항 규정을 위반하여 인허가결정이 취소될 경우, 심사인허가 기관은 철회를 결정한 날로부터 1년 이내에 그 특수근로시간 제도 실시에 대한 신청을 수리하지 않는다.

**제16조 [구제방법]** 기업이 심사인허가 기관의 수리거부 결정, 인허가 거부 결정 또는 인허가 철회 결정에 대해 불복하는 경우, 법에 의거하여 행정재심의를 신청하거나 또는 행정소송을 제기할 수 있다.

**제17조 [행정감독]** 기업이 실시하는 특수근로시간 제도의 인허가결정 유효기간은 최장 3년을 초과할 수 없으며, 인허가결정은 법에 의거하여 공개된다.

심사인허가 기관은 심사문건 보관서류를 건립해야 하며, 문건의 보관연한은 실시기한이 만료된 후 최저 3년으로 한다. 심사인허가 기관은 특수근로시간 심사업무의 완벽한 내부감독관리 메커니즘을 구축하고, 상급 행정기관의 감독조사를 자발적으로 받아야 한다.

**제18조 [갱신처리]** 인력자원 및 사회보장부는 경제사회의 발전상황에 따라 특수근로시간 제도를 실시하는 업종과 직장을 적시의 갱신하고 정기적으로 사회에 발표한다.

**제19조 [공시 및 계약처리]** 기업은 심사인허가 기관의 인허가결정을 받은 후에는 보 ㄴ기업 내에서 공시해야 하며 공시기간은 최소 15일 업무일로 한다.

비준을 받은 후 특수근로시간 제도 적용 직장은 근로자에게 고지해야 하며, 노동계약서 체결 시 담당업무, 근로시간의 성격 및 휴일, 노동임금 등의 내용을 명확히 해야 한다. 이미 노동계약서를 체결한 근로자에 대해서는 기존의 노동계약서 상에 관련 내용을 추가 기재해야 한다.

**제20조 [변경처리]** 기업이 합병, 분할 또는 명칭 및 경영범위 변경 등의 상황이 발생한 경우, 변경 후의 신규기업은 원래의 심사인허가 기관의 규정에 따라 특수근로시간 제도의 적용을 다시 신청하거나 변경 신청을 하거나 또는 비안(备案) 신청을 해야 한다.

**제21조 [노무파견의 특수근로시간 신청]** 근로자 사용단위에서 특수근로시간 제도를 실시하는 업무에 파견근로자를 사용하는 경우, 노무 파견단위와 체결하는 노무파견 협약에 특수근로시간 제도를 실시하는 업무, 인원수, 기한 및 노동임금 등을 명시해야 하며, 노무파견단위는 노무파견 협약내용을 파견근로자에게 고지해야 한다.

노무파견단위는 파견근로자를 위하여 특수근로시간 제도를 신청할 수 없다.

**제5장 법률책임**

**제22조 [심사인허가를 득하지 않은 법률책임]** 아래의 상황 중의 하나에 해당하는 기업은 《중화인민공화국 노동계약법》과 《노동보장 감찰조례》의 규정에 따라 처리한다.

(1) 심사인허가 기관의 승인을 거치지 않고 제멋대로 특수근로시간 제도를 실시한 경우

(2) 변경 후 규정에 따라 신청수속을 처리하지 않고 특수근로시간 제도를 지속적으로 실시한 경우

(3) 심사인허가 기관이 인허가결정을 철회하거나 인허가결정 기한이 만료된 후, 적시에 특수근로시간 제도 실시를 중지하지 않았을 경우

(4) 민주적인 절차를 거치지 않고 제13조 제6항의 서류를 거짓된 내용으로 제출하여 심사인허가 기관에 의해 인허가가 취소된 경우

전 조항 상황에 해당하는 기업이 근로자에게 손해를 끼쳤을 경우에는 법에 따라 배상책임을 부담한다.

**제23조 [미공시의 법률책임]** 기업이 본 규정에 따라 받은 인허가결정을 본 기업 내에서 공시하지 않은 경우, 인력자원 및 사회보장부 행정부문은 시정명령을 내리고, 1,000위안의 벌금을 부과한다.

**제24조 [미보고의 법률책임]** 중앙기업이 지방에 설치한 산하기업, 그가 다수지분을 차지한 법인단위가 특수근로시간 제도 실시 관련 인허가문건을 취득하지 못했거나 또는 기업의 구체적인 실시방법을 해당 지역의 인력자원 및 사회보장 행정부문에 보고하여 비안(备案)하지 않은 경우, 인력자원 및 사회보장 행정부문은 시정하도록 명령하고, 1,000위안의 벌금을 부과한다.

**제6장 부 칙**

**제25조 [기타 단위의 적용]** 사업단위, 사회단체, 민간 비기업단위, 기금회, 변호사사무소, 회계사사무소 등 조직과 직원을 고용한 개인공상업자가 특수근로시간 제도 실시가 필요한 경우 본 규정을 참조하여 집행한다.

**제26조 [근로시간]** 본 규정에서 근로시간이라 함은 업무시간, 준비와 마무리시간, 각 유형의 여유시간 및 비근로자 개인사유로 인하여 근로자가 대기중인 비생산 업무시간, 작업중단 시간 전체를 가리킨다.

근로시간이란 직접 제품가공, 생산 또는 작업임무 완성에 사용되는 소요시간을 가리키며, 준비와 마무리시간이란 제품가공, 특정작업 임무를 집행하기 전 준비와 사후 마무리작업에 소요되는 시간을 가리키며, 여유시간에는 현장 조직관리 수요(교대근무, 안전검사, 배치작업, 현장정리, 설비, 자료 등)에 필요한 조직성 준비시간, 생학기술 장비 수요(설비조정, 검사 등)에 필요한 기술성 준비시간, 근로자 개인의 생리적 수요 및 과도한 긴장과 피로를 풀어주기 위해 안배하는 규칙적인 휴식시간 등 개인의 필요와 휴식 여유시간이 포함된다.

광산갱내 작업에 종사하는 근로자가 지상을 떠나서부터 지상으로 올라오는 전부시간은 근로시간에 포함된다.

**제27조 [작업 휴식시간]** 기업이 정상적 생산운영을 보장하는 상황에서 매일 근로시간이 4시간을 초과하는 경우 근로자가 20분 이상의 중간 휴식시간을 보장해야 하며, 중간 휴식시간은 근로시간에 포함된다.

공공안전이익에 영향을 미치는 기동차 기사 등 업무에 종사하는 인원은 매 2시간 운전에 10분 이상의 휴식시간을 보장해야 한다.

**제28조 [야간근무 규정]** 야간근무란 기업이 22시부터 다음날 6시까지 근로자에게 작업을 안배함과 아울러 그 시간이 2시간 및 그 이상에 달하는 상황을 가리킨다.

기업이 근로자에게 야간근무를 안배하는 경우에는 야간근무 수당을 지불해야 하며, 그 기준은 성, 자치구, 직할시 인력자원 및 사회보장 행정부문의 규정에 따라 집행한다.

**제29조 [실시일자]** 본 규정은 2012년 \_\_\_\_월 \_\_\_\_일부터 시행한다.

본 규정을 실시하기 전에 이미 인력자원 및 사회보장 행정부문의 심사인허가를 득하고 특수근로시간 제도를 실시하였지만, 그 실시 유효기간이 불명확한 경우 기업은 본 규정 시행일로부터 1년 이내에 본 규정에 따라 다시 신청해야 한다.

원 노동부가 발표한 《기업의 부정시 근로제도 및 근로시간 종합계산 제도 실시에 관한 심사인허가 방법》(노부발[1994]503호)은 동일자로 폐지한다.