



제439회 국회(정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 주 52시간 규제 특례 및 주 4.5일제 적용 >
■ 김위상의원 대표발의(의안번호 제2217181호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 이화실

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	3
1. 주 52시간 규제 특례 및 주 4.5일제 적용 (안 제63조의2 신설 등)	3

I. 제안경위

2026년 3월 3일 김위상의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2026년 3월 4일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법에 따르면 5인 이상 사업장의 모든 근로자는 연구개발 인력을 포함하여 주 52시간을 넘겨 일할 수 없도록 하고 있고, 이를 위반하면 사업주에게 최대 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금을 부과하고 있음.

그런데, 개발 단계에서 집중적인 연구 역량 투입이 필요한 반도체, 인공지능, 로봇 등 첨단기술의 연구개발 분야까지 주 52시간 규제를 일괄 적용하는 것은 전략기술 육성이 경제·안보와 직결되는 우리나라 실정과 맞지 않다는 지적이 꾸준히 제기되고 있음. 실제로 미국, 일본, 중국 등 경쟁국들은 고소득 전문직 및 연구개발 인력에 대해 근로시간 규제 예외를 인정하고 있어, 국내 기업들이 현저히 불리한 위치에 놓여있는 실정임.

이에 국가첨단전략산업 연구개발 업무로서 대통령령으로 정하는 금액 이상의 임금을 받고, 업무 자율성이 보장되는 근로자에 한하여 사용자와 근로자대표 간의 서면 합의로 근로시간 등에 대한 별도의 기준을 정할 수 있도록 함. 또한, 이 규정에 따라 주 52시간 규제 특례

를 도입한 사업장에는 ‘주 4.5일제’ 도입 의무를 부여하여, 근로자에게 실질 근로시간 단축 등 명확한 반대급부를 제공하도록 함. 이를 통해 주 52시간 규제 특례와 주 4.5일제를 동시에 활성화함으로써 미래산업 경쟁력을 확보하고 근로자 권익을 함께 제고하려는 것임(안 제63조의2 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 주 52시간 규제 특례 및 주 4.5일제 적용(안 제63조의2 신설 등)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 국가첨단전략산업 연구개발 업무로서 일정 금액 이상의 임금을 받고, 업무 자율성이 보장되는 등 대통령령으로 정하는 기준에 부합하는 근로자에 한하여 사용자와 근로자대표 간의 서면 합의로 법 제4장(근로시간과 휴식)에서 정하는 근로시간 등에 대한 별도의 기준을 정할 수 있도록 하되,

이 규정에 따라 별도의 기준을 정하는 경우 근로자의 건강 보호를 위하여 사용자로 하여금 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일 또는 휴식 기회를 부여하는 등 고용노동부장관이 정하는 적절한 보호조치를 취하도록 하는 한편, 1주간의 근로시간은 36시간을 초과할 수 없도록 상한을 규정함(안 제63조의2 신설).

또한, 사용자가 휴식기회를 부여하는 등의 조치를 취하지 아니하거나 주 36시간을 초과하여 근무하도록 하는 경우에는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고, 서면합의 내용을 고용노동부장관에게 신고하지 않을 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 함(안 제110조제1호).

현행	개정안
<u><신 설></u>	제63조의2(국가첨단전략산업 연구개발 업무 근로자에 관한 근로시간등의 특례) ① 사용자는 국가첨단전략산업 연구개발 업무로서 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에는 이 장에서 정한 근로시간, 휴게, 휴일과 연장·야간 및 휴일근로(이하 “근로시간등”이라 한다)에 관한 규정에도 불구하고 근로시간등에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의하여 별도의 기준을 정할 수 있다. 1. 대통령령으로 정하는 금액 이상의 임금을 받을 것 2. 업무 수행 방법, 근로시간에 있어 근로자의 자율성이 보장되는 등 대통령령으로 정하는 기준에 부합하는 업무에 종사할 것 ② 사용자는 제1항에 따라 별도의 기준을 정하는 경우 근로자의 건강 보호를 위하여 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일 또는 이에 준하는 휴식 기회의 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다. ③ 제1항에 따라 별도의 근로시간 기준을 정하는 경우 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 36시간

현행	개정안
제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.	을 초과할 수 없다. ④ 사용자는 제1항에 따른 서면 합의 내용을 지체 없이 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자	제110조(벌칙) ----- ----- -----.
2. (생략)	1. ----- ----- ----- ----- ----- 제63조 의2제2항·제3항, 제64조제1항----- ----- ----- ----- -----
제116조(과태료) ① (생략)	2. (현행과 같음)
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	제116조(과태료) ① (현행과 같음) ② ----- ----- -----.
1. (생략)	1. (현행과 같음)
2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항	2. ----- ----- 제63조의2제4항, 제66조----- -----

현행	개정안
· 제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자	----- ----- -----
3.·4. (생략)	3.·4. (현행과 같음)
③ (생략)	③ (현행과 같음)

나. 검토의견

(1) 현행 근로시간 제도

현행 「근로기준법」에 따른 근로시간 규정은 ‘기본 40시간¹⁾ + 연장 12시간²⁾(1주 최대 52시간)’을 기본 틀로 하되, ‘(평균적으로) 주 52시간을 초과하지 않는 범위 내’에서 근로시간 운영형태 또는 계산방법을 변경하는 유연근로시간제, ‘주 52시간 초과 근무’가 허용되는 특별연장근로 인가³⁾ 및 특례제도⁴⁾ 등을 통해 근로시간 운영에 있어 유연

1) 「근로기준법」 제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

2) 「근로기준법」 제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

3) 「근로기준법」 제53조(연장 근로의 제한) ④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.

4) 「근로기준법」 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외한다.

2. 수상운송업

3. 항공운송업

4. 기타 운송관련 서비스업

5. 보건업

성을 확보하고 있음.

< 근로시간 제도 개관 >

< 기본 근로시간 규정 >

법정근로	연장근로
1주 40시간	1주 12시간

< 주 52시간 이내 >

유연근로제
(운영형태 변경) 탄력, 선택 (계산방법 변경) 재량, 사업장 밖

< 주 52시간 초과 >

연장근로 예외
특별연장근로 인가, 특례제도

또한, 이와 별도로 「근로기준법」 제63조⁵⁾는 농림·축산·양잠·수산 사업, 감시·단속적 업무, 관리·감독 업무 등에 대해서는 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정을 전부 적용하지 않도록 하고 있으므로, 이들 업무에 대해서는 1주 최대 52시간 근로의 제한, 연장·야간근로에 대한 가산수당 지급 등이 적용되지 않음.

그런데 최근 글로벌 경쟁이 치열한 첨단산업을 중심으로 연구개발 등의 업무에 장기간 집중 근무가 요구됨에도 불구하고 현행법상 근로시간 제도하에서는 원칙적으로 주 최대 52시간제가 적용되고 있기 때문에 산업경쟁력을 약화시키는 요인이 되고 있다는 지적이 제기되고 있음.⁶⁾

② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.

5) 「근로기준법」 제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

「근로기준법 시행령」 제34조(근로시간 등의 적용제외 근로자) 법 제63조제4호에서 “대통령령으로 정한 업무”란 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말한다.

물론, 현행 「근로기준법」 제53조제4항은 특별연장근로 인가제도를 규정하고 있고, 같은 법 시행규칙 제9조는 특별연장근로 인가제도의 적용 대상으로 「소재·부품·장비산업 경쟁력 강화 및 공급망 안정화를 위한 특별조치법」 제2조제1호 및 제2호에 따른 소재·부품 및 장비의 연구개발 등 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위해 필요하다고 인정하는 경우」를 규정하고 있으므로,⁷⁾ 이에 해당하는 연구개발에 대해서는 특별연장근로가 인정되고 있음.

그러나 동 제도를 활용하기 위해서는 해당 근로자의 동의서 및 근로시간 연장의 특별한 사정이 있음을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여야 하고,⁸⁾ 고용노동부의 인가를 받아야 하며, 1회 최대 인가 기간이 3개월 이내라는 점에서⁹⁾ 그 효과가 한정적이라는 한계가 있음.¹⁰⁾

6) 아주경제, “‘주 52시간’에 발목 잡힌 K-반도체”, 2024.12.16.

연합뉴스, “법사위, ‘주 52시간 예외적용’ 빠진 반도체특별법 의결”, 2025.12.10.

7) 「근로기준법 시행규칙」 제9조(특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등) ① 법 제53조제4항 본문에서 “특별한 사정”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하거나 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
2. 사람의 생명을 보호하거나 안전을 확보하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
3. 갑작스런 시설·설비의 장애·고장 등 돌발적인 상황이 발생하여 이를 수습하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
4. 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가한 경우로서 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장을 초래하거나 손해가 발생하는 경우
5. 「소재·부품·장비산업 경쟁력 강화 및 공급망 안정화를 위한 특별조치법」 제2조제1호 및 제2호에 따른 소재·부품 및 장비의 연구개발 등 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위해 필요하다고 인정하는 경우

8) 「근로기준법 시행규칙」 제9조(특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등) ② 사용자는 법 제53조제4항에 따라 근로시간을 연장하려는 경우와 연장한 경우에는 별지 제5호서식의 근로시간 연장 인가 또는 승인 신청서에 근로자의 동의서 사본 및 근로시간 연장의 특별한 사정이 있음을 증명할 수 있는 서류 사본을 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 한다

9) 「근로기준법 시행규칙」 제9조제4항은 근로시간을 연장할 수 있는 기간은 특별한 사정에 대

＜ 특별연장근로 인가 제도 개요 ＞

특별연장근로 인가 요건 (시행규칙 제9조제1항)	① 특별한 사정(인가 사유) + ② 개별 근로자 동의 + ③ 고용노동부 장관 인가
	① 재해·재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위한 긴급한 조치 필요 ② 인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요 ③ 시설·설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위한 긴급한 조치 필요 ④ 통상적이지 않은 업무량 폭증 + 단기간 내 미처리 시 사업에 중대한 지장·손해 ⑤ 고용노동부 장관이 국가 경쟁력 강화 등을 위해 필요하다고 인정하는 연구개발

다만, 정부는 반도체 연구개발 분야의 특수성을 감안하여, 2025년 3월 14일부터 「반도체 연구개발 특별연장근로 인가제도 업무처리 지침」을 별도로 마련하여 반도체 업종 연구개발 기업¹¹⁾에 한해 일반 특별연장근로 인가제도에 비해 완화된 규제를 적용 중임. 이에 따르면, ①현행 회당 인가기간인 3개월을 6개월로 확대하는 특례를 신설하고, ②재심사 신청 시 대상 근로자의 적정성 심사기준을 완화¹²⁾하되, 근로자의 건강권 보호를 위해 ③6개월 인가기간 중 첫 3개월은 주 최대 12시간, 그 다음 3개월 주 최대 8시간으로 인가시간을 차등 부여하고, ④특례 활용 기업에는 건강검진을 의무화하였음.¹³⁾

처하기 위하여 필요한 최소한으로 한다고 명시하고 있으나, 고용노동부는 「특별연장근로 인가제도 업무처리 지침」에서 동 시행규칙 제9조제1항제5호의 사유에 따른 특별연장근로 인가는 최대 3개월로 하되, 3개월을 초과하는 경우 심사를 거쳐 활용 기간을 연장하도록 하고 있음.

10) 중앙일보, “엔비디아 연구 밤샘 때, 한국 반도체 52시간 족쇄”, 2024.11.4.

11) 산업통상자원부로부터 반도체 업종 연구개발 기업 확인서를 받은 기업을 대상으로 함.

12) 당초 기존 근로자에 대해서만 재심사를 신청할 수 있었으나, 반도체 분야 연구개발에 대해서는 연장 대상 업무 수행에 필요한 근로자로 인정되는 경우 기존 근로자보다 추가하여 연장근로를 신청할 수 있도록 함.

13) 고용노동부 보도자료, “반도체 연구개발 특별연장근로 인가제도 업무처리 지침 마련·시행”, 2025. 3. 13.

(2) 근로시간 규제의 예외 관련 외국 사례

한편, 근로시간 규제 예외에 관한 외국 사례를 살펴보면, 미국의 경우 관리직·운영직·전문직·컴퓨터 관련직·외근영업직·고액임금근로자에 대하여 1주 40시간 초과 근로시간에 대한 통상임금의 1.5배 이상 할증수당 지급 의무를 부여하지 않는 ‘화이트칼라 이그젼션(White collar exemption)’ 제도를 운영하고 있고,

일본의 경우 고도의 전문적인 지식 등을 가지고 직무의 범위가 명확하며 일정한 연수입 요건을 충족시키는 근로자를 대상으로 노사위원회 결의 및 근로자 본인의 동의를 전제로 근로자 건강확보조치를 마련하는 경우 최장 근로시간 규제 및 할증임금규제를 적용하지 않는 ‘고도 프로페셔널’ 제도를 운영 중임.¹⁴⁾

< 고소득 전문직에 대한 근로시간 적용 제외 관련 외국 제도 >

14) 박수경·김희성, “미국의 화이트칼라 이그젼션과 일본의 고도 프로페셔널 제도”, 『강원법학』 제71권, 강원대학교 비교법학연구소, 2023.

구 분	미국	일본
제도명	화이트칼라 이그젼션	고도 프로페셔널
적용요건	·급여가 일정 수준 이상일 것 ·시간급이 아니라 급여기준으로 임금 지급될 것 ·직무내용이 관리능력이나 전문적 지식을 발휘하는 성질의 것일 것	·노사위원회 설치 및 위원 4/5 이상의 찬성으로 결의 후 신고 ·근로자 본인 동의 ·건강확보조치 마련 -건강관리시간(근로자가 사업장 내에 있던 시간과 사업장 외에서 근무한 시간의 합계) 파악 -연 104일 이상 휴일 및 4주간 4일 이상의 휴일 부여 -선택적 조치로서 ①근무간 11시간 이상 인터벌 확보 및 1개월에 4회 이상 야간근무 제한, ②건강관리시간을 1개월 또는 3개월에 대하여 일정 시간 초과 금지, ③1년에 1회 이상의 연속 2주간 휴일 부여, ④건강진단 등 어느 하나에 해당하는 조치를 결의로 정하고 실시
적용대상	·주급 684달러 이상의 관리직, 운영직, 전문직, 컴퓨터관련직, 외근 영업직 근로자 ·연간 10만 7,432달러 이상의 고액 임금근로자	·사용자와의 합의로 직무가 명확히 정해져 있고, 기준 연간평균급여액의 3배의 금액을 상회하는 수준(약 1,075만엔)의 급여를 지급받는 고도의 전문직 -금융상품개발업무, 금융상품취급업무, 유가증권시장 애널리스트업무, 컨설턴트업무, 신기술·상품·역무의 연구개발업무
적용효과	·주 근로시간이 40시간을 초과하는 경우에도 초과시간에 대한 할증임금 없이 소정의 급여액 지급	·최장근로시간 규제(1일 8시간, 주 40시간) 미적용 ·할증임금규제 미적용

자료: 박수경·김희성, “미국의 화이트칼라 이그젼션과 일본의 고도 프로페셔널 제도”, 『강원법학』 제71권, 강원대학교 비교법학연구소, 2023.을 바탕으로 재정리

(3) 검토의견

반도체 등 첨단산업 분야의 연구개발은 고도의 창의성과 전문성이 요구되는 업무로, 연구자의 자율적인 업무 수행 및 근로시간 관리가 선호되는 경향이 있으며, 글로벌 기술 경쟁이 격화되는 현실에는 연구개발 일정에 따라 장기간 집중근로가 불가피한 상황이 발생할 가능성이 있음.¹⁵⁾

또한, 미국과 일본은 연구개발업무 종사자나 전문직·관리직 등 일정한 고소득 근로자에 대하여 초과근로수당 지급 의무 또는 근로시간 규제의 적용을 일부 제외하는 제도를 운영하고 있어, 연구개발 분야에 현행 근로시간 규제를 일률적으로 적용하는 것이 국내 기업의 기술경쟁력에 불리하게 작용할 가능성도 있음.

이러한 측면에서 개정안과 같이 일정한 요건을 갖춘 R&D 인력에 대하여 근로시간 규제의 특례를 인정하게 되면, 필요한 시기에 집중적으로 업무에 몰입할 수 있는 환경을 조성하여 기술 개발의 효율성을 제고하고 나아가 미래 핵심 산업의 성장 촉진에 기여할 수 있는 측면이 있음.

아울러 개정안은 주 52시간제 등 현행법상 근로시간 규제의 특례를 도입하는 동시에 주 36시간이라는 상한을 설정하여 ‘주 4.5일제’ 도입을 유도하고 있음. 이는 집중근무 후 충분한 휴식을 보장하여 근로시간의 유연성 확보와 근로시간 단축이라는 긍정적인 효과를 유도하려

15) 연합뉴스, “경총 “반도체특별법 제정해 R&D 근로시간 유연화해야””, 2025.1.17.

는 취지로 이해됨.

다만, 개정안에 대해서는 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

첫째, 「근로기준법」은 헌법에 따라 근로조건에 기준을 정하는 기본법적 성격을 가지는 법률로,¹⁶⁾ 동 법률에 따른 근로시간 제한은 근로자의 건강권 보호와 삶의 질 향상을 위해 모든 근로자에게 적용되는 최소한의 근로조건에 해당함. 연구개발 분야의 특성을 인정한다고 하더라도 동 법률의 적용에 예외를 두어 특정 분야 또는 업무에 종사하는 근로자에 대한 별도의 기준을 설정하는 것은 충분한 사회적 논의가 필요한 사항임.

개정안과 같이 특정 산업 분야, 일정한 소득 요건 등을 갖춘 근로자에 대하여 근로시간 규제의 예외가 도입될 경우 근로자의 휴식권 보장이 약화될 우려가 있고, 다른 산업 분야로 확대가 요구될 경우 근로시간 규제 체계의 일관성이 저해될 여지가 있음.

아울러 장시간 노동이 반드시 생산성 향상으로 이어지는 것은 아니며,¹⁷⁾ OECD 회원국의 취업자 1인당 연간 평균 근로시간과 시간당 부가가치(GDP) 간에는 음의 상관관계가 나타난다는 연구 결과도 존재함.¹⁸⁾

16) 「근로기준법」 제1조(목적) 이 법은 헌법에 따라 근로조건에 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한다.

17) 경향신문, “개발자는 주 52시간제 예외해야 삼성이 잘된다?…여당 ‘반도체특별법’ 논란”, 2024.11.14.

18) 박윤수·박우람, “근로시간 단축이 노동생산성에 미치는 영향”, 『KDI 정책포럼』 제267호 (2017-3), 한국개발연구원(KDI), 2017. 11. 1.; 김민섭, “OECD 연간 근로시간의 국가 간 비교분

또한, 현행 근로시간 제도는 연구개발 분야에서 집중근무가 필요하거나 자율적·창의적인 연구 환경을 조성하기 위해 필요한 경우에는 타 분야에 비해 보다 유연하게 제도를 활용할 수 있도록 규정하고 있음.¹⁹⁾²⁰⁾

따라서 개정안의 심사 시에는 근로자의 건강권 보호 및 장시간 근로 방지라는 근로시간 규제의 기본 취지, 연구개발 업무에서의 근로시간과 생산성의 관계, 현행 근로시간 유연화 제도의 활용 가능성 등을 종합적으로 고려한 논의가 이루어질 필요가 있을 것으로 보임.

둘째, 개정안은 주 52시간 규제 특례와 주 4.5일제를 동시에 활성화하여 미래산업 경쟁력을 확보하고 근로자 권익을 함께 도모한다는 입법 목적을 명시하고 있음.

제안이유에 따르면, 개정안은 일차적으로 현행 주 52시간제가 연구개발 단계에서 단기간 집중적인 역량 투입을 저해한다는 문제의식에 따라 집중적인 연구 시간 확보를 위해 별도의 기준을 규정하려는 목적에서 발의되었음. 또한, 주 52시간 규제 특례를 도입한 사업장에는 주 4.5일제 의무화를 통해 근로자에게 실질 근로시간 단축이라는 반대급부를 제공하고자 하는 목적도 동시에 가지고 있음.

이에 개정안은 주 52시간 규제의 예외를 허용하면서도²¹⁾ 안 제63조

석과 시사점”, 『KDI FOCUS』 통권 제128호, 2023. 12. 19.

19) 선택적 근로시간제(전업종 1월, 연구개발 3월), 재량근로제 등 활용 가능

20) 「반도체 연구개발 특별연장근로 인가제도 업무처리 지침」에 따라 반도체 업종 연구개발 기업에 한해 일반 특별연장근로 인가제도에 비해 완화된 규제를 적용

의2제3항에서는 동시에 주 36시간 상한을 규정하고 있는데, 이는 「근로기준법」 제50조의 법정근로시간인 주 40시간보다도 단축된 기준으로, 연구개발 업무의 집중적 수행을 위한 근로시간의 탄력적 활용을 제약할 소지가 있고, 주 52시간을 초과하는 집중 근로를 허용하려는 입법 취지를 달성할 수 있을 것인지에 대한 추가적인 논의가 필요할 것으로 보임.

셋째, 개정안과 유사한 취지에서 특정 분야 근로자에 대하여 주 52시간제의 적용을 배제하거나 근로시간 규제를 달리 정하려는 다수의 「근로기준법」 개정안이 기후에너지환경노동위원회에 계류 중인바, 개정안의 심사 과정에서는 유사 입법안의 규율 방식 및 적용 대상, 근로자 보호 장치 등을 종합적으로 고려하여 논의할 필요가 있겠음.

< 유사 취지의 발의 법안 내용 >

21) 안 제63조의2제1항 “...이 장에서 정한 근로시간, 휴게, 휴일과 연장·야간 및 휴일근로(이하 “근로시간등”이라 한다)에 관한 규정에도 불구하고 근로시간등에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의하여 별도의 기준을 정할 수 있다.”

의안번호	대표발의	주요내용
2205229	고동진의원	반도체, 이차전지, 디스플레이, 바이오 등의 국가첨단전략산업 업종 중에서 연구개발 등 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자의 근로시간을 대통령령으로 정하는 절차와 기준에 따라 별도로 정할 수 있도록 함
2206871	최수진의원	근로소득이 일정 수준 이상에 해당하며 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 종사하는 자, 한국표준직업분류의 대분류 1(관리자), 대분류 2(전문가 및 관련 종사자), 대분류 3(사무종사자) 직업에 종사하는 자에 대하여 근로시간 관련 규정을 적용하지 않도록 함
2207154	박충권의원	
2210711	김소희의원	
2215193	김소희의원	
2208539	윤재옥의원	대통령령으로 정한 금액 이상의 근로소득을 받는 사람으로서 고도의 지식 또는 창의력을 필요로 하는 과학·학문·예술 분야 전문직에 종사하는 사람과 정보통신분야 시스템 설계·개발업무에 종사하는 사람에 대하여 근로시간 관련 규정을 적용하지 않도록 함
2215512	고동진의원	인공지능산업 분야에서 연구개발 등 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자의 근로시간은 현행의 「근로기준법」에 따른 주 52시간의 제약에도 불구하고, '추가 근로 임금 지급'과 '건강권 보호 조치'를 전제로 대통령령으로 정하는 절차와 기준에 따라 별도로 정할 수 있도록 함

자료: 의안정보시스템

한편, 개정안에 대하여 고용노동부는 신속하고 효율적인 연구개발을 위해 핵심 연구인력의 자유롭고 유연한 근로시간 활용 필요성에 대해서는 공감하나, 근로시간 제도는 근로자의 건강과 직결된 사항인 만큼 신중하게 검토할 필요가 있으므로 현장 실태와 해외 사례, 건강권 등을 종합적으로 고려하여, 지속 검토해 나가겠다는 의견임.

또한, 법무부는 국가첨단전략산업 연구개발 업무에 주 52시간제 특례와 주 4.5일제를 함께 도입하려는 개정안의 취지를 고려할 때, 주간

근로시간(주 36시간 초과 금지) 한도를 규정하는 것이 아니라 일일 근로시간(4시간 초과 금지) 한도를 규정하는 방식으로 수정이 필요하다는 의견임.

즉, 안 제63조의2제3항은 “1주간의 근로시간은 36시간을 초과할 수 없다”고 규정하고 있어, 별도의 근로시간 특례를 인정하면서도 오히려 주당 근로시간을 36시간으로 제한하고 있음. 그러나 제안이유에 따르면, 입법자의 의도는 주 52시간을 초과할 수 있는 특례를 인정하되 주 4.5일제를 구현하기 위해 1주 중 특정한 날의 근로시간을 4시간 이하로 제한하려는 것으로 보임. 따라서 탄력적 근로시간제 입법²²⁾과 유사하게, 제3항을 (1주 중) “특정한 날의 근로시간은 휴게 시간을 제외하고 4시간을 초과할 수 없다”는 내용으로 수정하는 방안을 검토할 필요가 있다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535

22) 「근로기준법」 제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.