



제427회국회(임시회)
제3차환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 1일 단위 연장근로 제한 등 >

■ 이용우의원 대표발의(의안번호 제2207826호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유	1
III . 주요내용	2
IV . 검토의견	4
1. 개정안의 배경	4
2. 일 연장근로시간 상한 규정(안 제53조제1항)	9
3. 근로일간 11시간 연속휴식제도 도입(안 제54조제3항 신설)11	
4. 주 1회 이상 24시간 이상 휴식시간 부여 의무화 (안 제54조 제3항 신설)	15

I. 제안경위

2025년 1월 24일 이용우의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 1월 31일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

현행법 제50조는 근로시간을 주 40시간(제1항), 1일 8시간(제2항)으로 정하고 있으며, 제53조제1항은 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다고 규정하고 있음.

입법연혁을 살펴보면, 주 12시간 연장근로한도에 관한 제53조제1항의 내용은 본래 「1일에 8시간, 1주일에 44시간」이라는 단일 법문의 단서조항으로 기능하고 있었고, 다만 1997년 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제를 도입하면서 연장근로 제한사유를 상세히 규정할 필요 등에 따라 각 조항을 분리·정비한 것임.

그러나 이러한 입법연혁에 따라 1주 및 1일 각각에 12시간의 연장근로 상한을 둔 종래의 행정해석과 달리, 2023년 12월 대법원은 제53조제1항이 제50조 중 ‘1주 간의 연장근로’만 제한할 뿐이며 주 52시간 내에서 ‘1일 연장근로’의 한도에는 제한이 없다고 새롭게 해석하였음.

1일 연장근로의 상한이 없다면 주 52시간 내에서 하루 최장 21.5시간씩 일을 시키거나 하루 15시간씩 3일을 몰아서 일을 시키는 ‘집중노동’, ‘몰아치기 밤샘 노동’ 및 ‘불규칙 노동’도 얼마든지 가능하며, 노동자들의 건강권이 심각하게 침해받게 됨.

이러한 맥락에서 유럽연합은 2003년 「유럽 근로시간 지침(EWTD: European Working Time Directive, 2003/88/EC)」을 제정하여 야간 근로의 유해성을 공인하고 노동자가 매일, 매주 최소한의 휴식과 적절한 휴게를 보장받아야 함을 천명하였으며, 회원국이 근로일간 11시간 연속휴식제와 1주 1회 중단없는 24시간 연속휴식제를 도입하도록 이미 규율하였음.

더 이상 “구로의 등대, 판교의 오징어잡이 배”로 상징되는 ‘크런치 모드’, ‘압축’, ‘압박’ 노동의 지옥을 두고 볼 수 없음. 이에 연장근로시간은 주 단위뿐 아니라 일 단위로도 산정되어야 함을 명확히 하고, 일일 연장근로의 상한을 정하며, 유럽연합에서 시행 중인 근로일간 11시간 연속휴식제와 1주 1회 중단없는 24시간 연속휴식제를 함께 도입하여, 노동자의 건강권을 보호하고 안전한 직장을 만들려는 것임.

Ⅲ. 주요내용

- 가. 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속된 11시간 이상의 휴식시간을 의무적으로 보장하도록 함(안 제54조제2항 신설).
- 나. 휴일에도 조건에 따라 사용자의 업무지시가 가능하여 근로자의 온전한 휴식에 제약이 발생하는 현행법을 보완하기 위하여, 사용자가 근로자에게 연속된 24시간 이상의 휴식시간을 주 1회 이상 의무적으로 보장하도록 함(안 제54조제3항 신설).
- 다. 주 단위뿐 아니라 일 단위로도 연장근로시간의 산정이 이루어지도록

록 하고, 하루의 연장근로시간은 4시간을 초과할 수 없도록 일일
연장근로시간의 상한을 정함(안 제53조제1항).

IV. 검토의견

1. 개정안의 배경

현행법 제50조는 원칙적으로 근로시간을 1일 8시간, 1주 40시간으로 정하고 있으며,¹⁾ 당사자 사이의 합의로 1주 12시간을 한도로 연장할 수 있도록 하고 있음.²⁾ 즉, 현행법은 근로시간의 기준은 1일 단위와 1주 단위로 각각 규정하고 있으면서도 연장근로시간의 한도는 1주 단위만을 규정하여 1일 단위의 연장근로에 대한 연장근로시간 산정의 기준은 명확하지 않은 상황임.

사용자는 연장근로시간에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 하고,³⁾ 연장근로시간 한도를 초과하여 연장근로가 이루어진 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금형에 처할 수 있으므로,⁴⁾ 연장근로시간의 산정 기준에 따라 사용자가 지급하여야 하는 급여의 액수 및 법 위반에 따른 처벌 여부가 달라지게 됨.

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

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

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

3) 「근로기준법」 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

4) 「근로기준법」 제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 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

종래 고용노동부는 1주 40시간을 초과하는 근로시간 및 1일 8시간을 초과하는 근로시간을 모두 연장근로시간으로 보아 연장근로시간 제한 위반 여부 및 연장근로수당 지급 여부를 판단하였음.⁵⁾

그러나 최근 대법원은 현행법이 연장근로시간의 한도를 1주간을 기준으로 설정하고 있을 뿐이므로 연장근로시간을 판단할 때 1일 8시간을 초과하였는지는 고려하지 않고 1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 판단하여야 한다고 판시하였으며,⁶⁾ 고용노동부는 판결의 취지를 반영하여 연장근로시간 제한 위반 기준에 대한 행정해석을 변경하였음.⁷⁾

5) 고용노동부(2021. 8.), “근로시간 제도의 이해”, p. 11.

1주 총 근로시간이 52시간 이내이더라도 1일 법정근로시간 8시간을 초과한 시간은 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당

<산정 예시>

요일	월	화	수	목	금	토	일(휴)
실근로시간(연장근로시간)	15(7)	-	15(7)	-	15(7)	-	-
1주 총 근로시간(연장근로시간)	45(21)						

* 1일 8시간을 초과하는 7시간은 연장근로에 해당, 3일간 연장근로 합계 21시간으로 1주 연장 한도 12시간을 초과

6) 대법원 2023. 12. 7. 선고 2020도15393 판결 : “...구 근로기준법 제50조는 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없고(제1항), 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다(제2항)고 규정하고, 제53조 제1항은 당사자 간에 합의하면 1주간 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다고 규정하고 있다. 구 근로기준법 제53조 제1항은 연장근로시간의 한도를 1주간을 기준으로 설정하고 있을 뿐이고 1일을 기준으로 삼고 있지 아니하므로, 1주간의 연장근로가 12시간을 초과하였는지는 근로시간이 1일 8시간을 초과하였는지를 고려하지 않고 1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 판단하여야 한다.”

7) 고용노동부 보도자료(2024. 1.), “연장근로 한도 위반 기준 행정해석 변경”

<변경 전>	<변경 후>
1주 총 근로시간이 52시간 이내이더라도 1일 법정근로시간 8시간을 초과한 시간은 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당	1주 총 근로시간 중 1주 법정근로시간 40시간을 초과하는 시간이 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당

* 연장근로수당 지급기준은 기존 해석 유지(1주 40시간, 1일 8시간을 초과하는 연장근로에 대해 통상임금의 50% 이상 가산)

< 대법원 판례에 따른 연장근로시간 계산 >8)

(단위: 시간)

요일		월	화	수	목	금	토	일	계
실근로시간		-	12	11.5	14.5	-	-	11.5	49.5
연장 근로 시간	기존 행정해석 (1일 8시간 초과분)	-	4	3.5	6.5	-	-	3.5	17.5 (근로기준법 위반)
	대법원 기준 (1주 40시간 초과분)	49.5시간(총 근로시간) - 40시간(기준근로시간)							9.5 (근로기준법 준수)

* 대법원 2023. 12. 7. 선고 2020도15393 판결 내용을 바탕으로 작성한 것임.

** 연장근로시간 제한(「근로기준법」 제53조)의 판단 시의 연장근로시간 산정임.

개정안은 위와 같은 연장근로시간의 산정기준 변경으로 인해 특정일에 집중되는 과도한 연장근로가 이루어질 수 있다는 점을 고려하여 근로자의 건강권을 보장하기 위해 일(日) 단위의 연장근로 산정, 근로일간 11시간 연속 휴식 및 주 1회 이상 24시간 이상 휴식 보장 등에 관한 사항을 규정하려는 것임.

해외의 사례를 살펴보면, 연장근로 제한과 관련하여 독일의 경우 1일 2시간까지 연장근로를 할 수 있도록 하고 있고, 프랑스는 연장근로를 포함하여 1일 최대 10시간의 근로시간 상한을 두어 근로시간의 일(日) 단위 제한을 두고 있는 반면 일본은 연·월단위의 연장근로 제한

8) 대법원 2023. 12. 7. 선고 2020도15393 판결 : “...2014. 4. 14.(월요일)부터 2014. 4. 20.(일요일)까지 1주간(휴일을 제외한다. 이하 같다.)의 주○○의 총 실근로시간은, 4시간 이상의 연장근로에 대한 휴게시간을 고려하지 않을 경우, 49시간 30분(= 4월 15일 12시간 + 4월 16일 11시간 30분 + 4월 17일 14시간 30분 + 4월 20일 11시간 30분)이 되고, 총 연장근로시간은 9시간 30분이 되어 1주간 연장근로시간의 한도인 12시간을 초과하지 않는다. 게다가 4시간 이상 연장근로를 한 4. 15.과 4. 17.에 연장근로에 대한 휴게시간 각 30분이 부여되었다면, 1주간의 총 실근로시간은 48시간 30분, 총 연장근로시간은 8시간 30분으로 더 줄어든다...”

을 두고 있고, 영국과 미국의 경우 연장근로와 관련한 별다른 규제를 하지 않고 있음.

또한 일(日)간 휴식시간과 관련하여, 독일, 프랑스, 영국의 경우 원칙적으로 근로일간 11시간의 휴식시간을 부여하도록 함으로써 1일에 근로시간이 집중되는 현상을 방지하고 있고, 일본은 사용자에게 근무간 인터벌 제도를 도입하도록 노력할 의무를 부여하고 있으며, 미국은 별다른 규정을 마련하고 있지 않음.

주휴기간과 관련하여, 미국을 제외한 국가들은 우리나라를 포함하여 대부분 주휴일을 보장하고 있으나, 우리나라와 일본은 ‘1회’ 휴일로 규정하고 있는 반면 독일·프랑스·영국은 ‘24시간’ 휴식을 규정하고 있음.

고용노동부는 개정안의 내용은 장시간근로 해소, 근로자 건강권 보호 등을 감안하여 노사정이 다양한 대안과 함께 논의해야 할 과제로, 이와 관련한 사회적 대화의 추이를 보아 개정안을 심사해야 한다는 종합의견을 제시하였음.⁹⁾

9) 대한의사협회는 연장근로 및 휴식을 규정함에 있어 지나치게 일률적이고 획일적으로 규정하는 것은 특정 직종·직군의 근로환경(업무특성 및 기관특성)을 고려하지 못하여 법 집행의 실효성이 떨어질 수 있으며, 구인난에 시달리고 있는 필수 업종의 만성적인 인력난을 더욱 가속화시킬 수 있으므로 보다 신중히 검토되어야 한다는 의견을 제시함.

< 근로시간 제한과 관련한 해외 입법례 >

국가	법정근로			연장근로	일(日)간 휴식시간	주휴기간
	일	주	월			
한국	8h	40h	—	1주 12h	— *탄력적 근로시간제 등 특정한 경우에 예외적으로 규정	1주 평균 1회 이상 유급휴일
일본	8h	40h	—	(원칙) 1월 45h, 1년 360h (휴일근로 제외) * 노사협정 및 행정관청 신고	근무간 인터벌제도 도입 노력의무	매주 적어도 1회 휴일 부여 원칙 (4주간 4일 이상 휴일 부여 가능)
				(예외) 특별한 사정이 있으면 1년 720h * 단, ▲월 45h 초과는 6개월까지, ▲휴일근로 포함 1월 최대 100h, 월평균 80h 이하 준수		
독일	8h	—	—	(원칙) 1일 2h * 법정+연장: 6개월 평균 1일 8h 내에서 1일 10h(주60h) 까지 가능	11시간 (업종별 1시간 단축가능)	일요일 및 법정휴일은 0시부터 24시까지 휴식 보장 (예외 인정)
	* 주 상한은 없으나 일요일 근로 금지 → 주 최대 48h			(예외) 특별한 사정이 있으면 일 10시간 초과 가능 * 단, 6개월간 주평균 48시간 준수		
프랑스	—	35h	—	단협으로 정하고, 단협이 없으면 1년 220h	11시간 (단협으로 단축가능)	1주 기준 연속된 24시간 휴식 (예외 인정)
	* 연장근로 포함 1일 최대 10시간, 주 최대 48시간 및 12주 평균 44시간 상한(단, 행정관청 승인/단협으로 초과 가능)					
영국	—	17주 평균 48h	—	제한 없음	11시간	매 7일마다 24시간 이상의 중단 없는 휴식 권리 보장 (변형 가능)
미국	—	40h	—	제한 없음	—	—

*자료: 고용노동부 제출자료 및 한국노동연구원, 『일·생활 균형 실현을 위한 근로시간 및 휴식제도 개선 방안』, 2023.12.를 재구성

2. 일 연장근로시간 상한 규정(안 제53조제1항)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 현행 연장근로의 제한 기준인 ‘1주 간에 12시간’을 ‘1주 간에 12시간, 1일 4시간’으로 규정하여 일 연장근로시간 상한을 추가하려는 것임.

현행	개정안
제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 <u>1주 간에 12시간</u> 을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다. ② ~ ⑦ (생략)	제53조(연장 근로의 제한) ① ----- ----- <u>1주 간에 12시간, 1일 4시간</u> ----- --. ② ~ ⑦ (현행과 같음)

나. 검토의견

최근 대법원 판결 및 이에 따른 고용노동부의 변경된 행정해석에 따르면 1주에 근로한 시간의 합계가 총 52시간을 넘지 아니하는 한 연장근로의 제한과 관련한 현행법 제53조제1항을 위반하지 않는 것으로 해석됨.

그러나 현행법을 이와 같이 해석할 경우 특정일에 과도한 근로시간이 배정되는 것을 방지할 수 없다는 점에서 근로자의 건강권 보장을 위한 방안 마련이 필요하다는 의견이 있음.¹⁰⁾

10) 한국노동조합총연맹 논평, “국회는 연장근로에 대한 현장의 혼란을 막고, 노동자의 건강권 보호를 위한 입법보완에 나서라”, 2023.12.25.

또한 대법원은 1주간 12시간을 초과하는 연장근로의 판단 기준을 1주간의 근로시간을 기준으로 하여야 한다고 하면서도, ‘가산임금 지급 대상이 되는 연장근로’와 ‘1주간 12시간을 초과하는 연장근로’의 판단 기준이 동일해야 하는 것은 아니라고 판시한바,¹¹⁾ 고용노동부는 연장근로시간 제한과 관련한 행정해석을 변경하면서도 연장근로수당에 대해서는 종래와 같이 ‘1일 8시간을 초과한 근로시간’을 연장근로시간으로 산정하여 이원화된 기준을 적용하고 있음.

이에 개정안은 연장근로시간을 주(週) 단위 뿐 아니라 일(日) 단위로도 산정하되, 일 단위 연장근로시간은 4시간을 한도로 함을 명시함으로써 근로시간이 특정일에 과도하게 집중되어 근로자의 건강권이 침해되는 것을 방지하고 현재 이원화되어 운영되고 있는 연장근로시간의 산정기준을 통일한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 산업구조 변화에 대응하고 미래세대 일자리 창출 등을 위해 근로시간 운영의 유연성을 확대하여 노동시장의 유연성을 제고할 필요가 있다는 의견¹²⁾도 제시되고 있다는 점을 함께 고려할 필요가 있

11) 대법원 2023. 12. 7. 선고 2020도15393 판결 : “...1일 8시간을 초과하거나 1주간 40시간을 초과하는 연장근로에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산한 임금을 지급하도록 정하고 있는 데(구 근로기준법 제56조), 연장근로에 대하여 가산임금을 지급하도록 한 규정은 사용자에게 금전적 부담을 가함으로써 연장근로를 억제하는 한편, 연장근로는 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 주고 근로자가 누릴 수 있는 생활상의 자유시간을 제한하므로 이에 상응하는 금전적 보상을 해 주려는 데에 그 취지가 있는 것으로서(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조), 연장근로 그 자체를 금지하기 위한 목적의 규정은 아니다. 이와 달리 구 근로기준법 제53조 제1항은 당사자가 합의하더라도 원칙적으로 1주간 12시간을 초과하는 연장근로를 하게 할 수 없고, 이를 위반한 자를 형사처벌(제110조 제1호)하는 등 1주간 12시간을 초과하는 연장근로 그 자체를 금지하기 위한 것이다. 따라서 가산임금 지급 대상이 되는 연장근로와 1주간 12시간을 초과하는 연장근로의 판단 기준이 동일해야 하는 것은 아니다...”

12) 한국경영자총협회, “제22대 국회에 바라는 고용노동 입법 설문조사 결과”, 노사협력 이슈보고서 2024-2, 2024.5., 3면.

겠음.

고용노동부는 근로자의 건강권 보호를 위해 일 연장근로시간 상한 등을 설정하고자 하는 법률안의 개정취지에 공감하나, 개정안의 내용은 장시간근로 해소, 근로자 건강권 보호 등을 감안하여 노사정이 다양한 대안과 함께 논의해야 할 과제라는 점도 고려할 필요가 있다는 의견임.

3. 근로일간 11시간 연속휴식제도 도입(안 제54조제3항 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 사용자가 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 부여하도록 하려는 것임.

현행	개정안
제54조(휴게) ① (생략) <신설>	제54조(휴게 및 휴식) ① (현행과 같음) ② 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.

나. 검토의견

현행법은 주(週) 단위로 12시간을 초과하지 않는 범위에서 연장근로 시간을 제한하고 있으며, 근무일 사이의 휴식에 대해서는 별다른 규정을 마련하고 있지 않음.

다만, 업무량이 많고 적음에 따라 근로시간을 적절하게 배분하거나 근로자의 선택에 맡김으로써 근로시간을 유연하게 운영하도록 하는 ‘탄력적 근로시간제(제51조 및 제51조의2)’와 ‘선택적 근로시간제(제52조)’에 대해서는 근로자의 건강권 보호를 위해 1주 또는 1일의 근로시간 한도를 별도로 규정하는 한편 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제 및 1개월 초과 선택적 근로시간제의 경우 근무일 사이에 11시간 이상 근로자에게 연속 휴식을 부여하도록 규정¹³⁾하고 있으며,

13) 「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.

1. ~ 4. (생략)

② 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.

제52조(선택적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월로 한다) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

1. ~ 6. (생략)

② 사용자는 제1항에 따라 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 줄 것. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.

2. 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급할 것. 이 경우 제56조제1항은

이외에도 현행법 제59조¹⁴⁾에 따른 특정한 업종에서의 연장근로의 경우에도 11시간 이상 근로자에게 연속 휴식을 부여하도록 규정함으로써 장기간 계속되는 연장근로로 인한 근로자의 건강권 침해를 방지하기 위한 조치를 마련하고 있음.

개정안은 이와 같이 특정한 근로시간제를 적용받는 근로자 및 특정한 업종에 종사하는 근로자에게만 제한적으로 적용하던 근로일간 11시간 연속휴식제도를 현행법상 근로시간에 관한 규정을 적용받는 모든 근로자¹⁵⁾에 적용하려는 것임.

2003년 제정된 EU의 근로시간지침 제3조는 “회원국은 모든 근로자에게 24시간당 최저 11시간의 계속된 휴식이 매일 부여되는 데 필요한 조치를 취하여야 한다”고 규정하고 있으며¹⁶⁾, 이에 독일·프랑스·영

적용하지 아니한다.

14) 「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

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

15) 「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

16) 강성태, “근로기준법상 휴식 제도의 개정”, 『노동법연구』 제41호, 서울대노동법연구회, 2016., 104면.

국 등 많은 유럽 국가들이 11시간 연속휴식제도를 운영하고 있다는 점을 고려할 때 동 제도를 모든 근로자에게로 확대 적용하려는 개정안은 국제적 기준에 부합하고 근로자의 건강권을 보호할 수 있다는 의의가 있음.

다만, 11시간 연속휴식제도에 대하여 경영계는 갑작스러운 업무 증가나 불규칙한 업무의 발생으로 인해 연속된 집중근무가 필요할 경우 또는 교대제에서 갑작스러운 사유로 대체근무가 필요한 경우 등에 대한 신속한 대응이 어려울 수 있다는 의견¹⁷⁾을 제시하고 있으며, 일정 시간 이상의 의무적인 휴식시간 부여와 같은 근로시간 제도의 조정은 사회적 파급효과를 감안할 때 폭넓은 사회적 합의가 요청된다는 점에서 이와 같은 경영계의 의견도 참고할 필요가 있겠음.

개정안에 대하여 고용노동부는 근로시간 상한 외에 적정한 휴식을 통한 근로자 건강권 보호를 위해 일반원칙으로 근로일 간 연속휴식 도입 필요성에 대해 공감하나, 11시간 연속휴식의 예외를 폭넓게 인정하는 해외사례¹⁸⁾, 제도 도입 시 효과 등을 고려하여 노사 및 전문가 의견수렴을 통해 제도 전반의 개선 논의가 필요하다는 의견임.

17) 황용연 한국경영자총협회 노동정책본부장, “근로시간 제도 개편 대국민 토론회 자료집”, 2023. 2. 24., 50면.

18) 해외 연속휴식 예외: ▲(독일) 특별한 사정이 있는 경우, 단체협약 또는 서면합의를 통해 달리 정한 경우 등, ▲(EU)근로시간 사전결정, 측정이 어려운 경우, 단체협약 또는 노사협정에 의한 경우 등

4. 주 1회 이상 24시간 이상 휴식시간 부여 의무화

(안 제54조제3항 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 사용자가 근로자에게 1주에 1회 이상 연속하여 24시간 이상의 휴식을 주도록 의무화하려는 것임.

현행	개정안
제54조(휴게) ① (생략) <u><신설></u> <u><신설></u> ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.	제54조(휴게 및 휴식) ① (현행과 같음) ② (생략) ③ 사용자는 근로자에게 1주에 1회 이상 연속하여 24시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. ④ 휴게 및 휴식 시간----- -----.

나. 검토의견

현행법은 사용자로 하여금 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급 휴일을 보장하도록 명문화¹⁹⁾하고 있으나 주휴일의 길이에 관하여는 명시하지 않고 있음.

ILO 제14호 주휴(공업) 협약 제2조는 “별도의 정함이 없는 한 모든

19) 「근로기준법」 제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

공사(公私)의 공업부문 사업장 또는 그 각 부문에 고용된 모든 근로자는 7일의 기간 중에 최소한 계속하여 24시간의 휴식을 향유하여야 한다.”²⁰⁾고 하고, ILO 제106호 주휴(상업과 사무) 협약 제6조는 “이 협약을 적용받는 자는 이하에서 별도의 정함이 있는 경우를 제외하고 7일의 각 기간 중에서 최소한 24시간 이상의 계속되는 주휴를 받을 권리를 가진다.”²¹⁾고 하고 있음.

한편, EU의 근로시간지침 제5조는 “회원국은 모든 근로자에게 매 7일마다, 제3조에 따른 매일 11시간의 휴식에 더하여 24시간 이상의 연속하는 휴식이 부여되도록 하는 조치를 취하여야 한다.”라고 정하고 있음.²²⁾

개정안은 이와 같은 ILO 협약과 EU 근로시간지침의 내용을 반영하여 근로자에게 1주에 1회 이상 연속하여 24시간 이상의 휴식시간을 주도록 명시하려는 것으로, 7일 간격의 중단 없는 주휴를 보장함으로써 근로자가 여러 날의 근로에 따른 피로를 해소하고 여가를 활용한 가족·사회·문화생활을 누릴 수 있도록 한다는 입법적 의의가 있음.

20) C14 Weekly Rest (Industry) Convention, 1921

Article 2

1. The whole of the staff employed in any industrial undertaking, public or private, or in any branch thereof shall, except as otherwise provided for by the following Articles, enjoy in every period of seven days a period of rest comprising at least twenty-four consecutive hours.

21) C106 Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957

Article 6

1. All persons to whom this Convention applies shall, except as otherwise provided by the following Articles, be entitled to an uninterrupted weekly rest period comprising not less than 24 hours in the course of each period of seven days.

22) 강성태, “근로기준법상 휴식 제도의 개정”, 『노동법연구』 제41호, 서울대노동법연구회, 2016., 105면.

다만, 개정안은 현행법 제55조의 주휴일 규정과의 관계를 규정하고 있지 않은바, 해당 규정에 따른 주휴일을 부여할 때 24시간의 휴일을 부여할지, 해당 주휴일과 별도로 24시간 휴식시간을 부여할지 명확하지 않으므로, 이를 고려하여 심사할 필요가 있겠음.

개정안에 대하여 고용노동부는 현행 주휴일 규정과 중복될 수 있고, 개정안과 같이 별도의 조항을 신설할 경우 현행 주휴일 이외 추가로 24시간 연속휴식을 부여해야 하는지 논란 발생도 우려되는 점 등을 고려하여 노사 및 전문가 의견 수렴을 거쳐 전반적인 제도 개선 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535