



제433회 국회(임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 포괄임금계약 금지 등 〉

- 전현희의원 대표발의(의안번호 제2215791호)
- 김태선의의원 대표발의(의안번호 제2216246호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	4
1. 포괄임금제 관련 논의 개관	4
2. 포괄임금계약 금지 등(전현희의원안·김태선의원안 제22조의2 신설 등)	9
3. 근로시간 기록 등(전현희의원안 제48조제1항 및 제3항 신설, 김태선의원안 제50조제4항부터 제6항까지 신설)	20
4. 시행일 및 적용례(전현희의원안·김태선의원안 부칙)	29

I. 제안경위

1. 전현희의원안

2025년 12월 31일 전현희의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2026년 1월 2일 우리 위원회에 회부되었음.

2. 김태선의원안

2026년 1월 22일 김태선의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2026년 1월 23일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 전현희의원안

현행법은 법정 근로시간을 정하되, 연장·야간 및 휴일 근로를 한 경우 통상임금의 일정 비중을 가산하여 지급하도록 규정하고 있음. 이는 근로자의 기본적 생활을 보장하기 위하여 장시간 근로를 방지하는데 목적이 있음.

그런데 일부 사용자가 기본급과 수당을 분리하지 않고 임금을 지급하거나, 기본급을 산정하더라도 연장·야간 및 휴일 근로수당을 항목별로 구분하지 않고 일정액으로 임금을 지급하는 포괄임금계약으로 인하여 ‘노동 착취’, ‘공짜 야근’ 등의 문제가 야기된다는 지적이 제기

됨.

이에 포괄임금계약을 금지하고, 임금대장에 실제 근로일수와 근로시간을 기재하게 함으로써 불합리한 근로계약을 방지하고 근로자의 기본적 생활권을 두텁게 보장하는 데 기여하려는 것임(안 제22조의2 신설 등).

2. 김태선의원안

현행법은 법에서 정한 근로시간을 초과하여 연장·휴일·야간근로를 한 경우 통상임금에 일정 비율을 가산한 임금을 지급하고, 연차 유급휴가기간에 대해서는 통상임금 또는 평균임금을 지급하도록 규정하고 있습니다.

그런데 일부 사업장에서는 실제 근로한 시간에 따른 임금 항목을 명확히 구분하지 않고 총액의 형태로 일괄 지급하거나, 기본급 외 연장·휴일·야간근로에 따른 가산되는 임금을 별도로 구분하지 않고 일정액을 지급하는 이른바 ‘포괄임금계약’ 방식을 운영하고 있습니다. 특히 일부 사업장에서는 연차휴가 미사용수당까지 임금 총액에 포함시켜, 근로자의 연차휴가 사용권을 사실상 무력화하는 사례도 발생하고 있습니다.

이에 근로계약 체결 시 연장·휴일·야간근로에 따른 가산되는 금액을 항목별로 구분하지 않거나 이를 기본급에 포함하는 포괄임금계약을 금지하고, 근로시간을 객관적으로 측정·기록하고 근로자가 열람

할 수 있는 근거를 마련함으로써 임금 산정의 투명성을 높이고 근로자의 권익을 보호하려는 것입니다(안 제22조의2 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 포괄임금제 관련 논의 개관

‘포괄임금제’란 사용자와 근로자가 임금 산정 방법을 정하면서 일정 항목의 임금을 따로 산정하지 않은 채 다른 항목의 급여에 포함시켜 일괄하여 지급하기로 하는 임금 지급 방법을 의미함.¹⁾ 임금의 구성항목 측면에서 기본임금을 미리 산정하지 않고 법정수당까지 포함된 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정한 ‘정액급형 포괄임금제’와 기본임금을 미리 산정해두고 일정액을 법정 제 수당으로 정하여 이를 근로시간 수에 상관없이 지급하기로 약정하는 ‘정액수당형 포괄임금제’로 구분됨.²⁾

현행 「근로기준법」은 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간 등의 근로조건을 명시하도록 하면서(제17조)³⁾ 연장근로·휴일근로·야간근로에 대하여 통상임금에 일정 비율을 가산한 임금을 지급하도록 규정하고 있으나(제56조)⁴⁾, 포괄임금제에 대해서는 별도의 규정을 마련하고

1) 노동법실무연구회, 『근로기준법 주해 III』, 박영사, 2020, 276면.

2) 한국노동연구원, 『사무직 근로시간 실태와 포괄임금제 개선방안』, 2016.12.

3) 「근로기준법」 제17조(근로조건을 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

4) 「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.

있지 않음.

이와 같은 현행법 규정에 대하여 판례는 “사용자는 근로계약을 체결함에 있어서 기본임금을 결정하고 이를 기초로 하여 근로자가 실제로 근무한 근로시간에 따라 시간외근로·야간근로·휴일근로 등이 있으면 그에 상응하는 시간외근로수당·야간근로수당·휴일근로수당 등의 법정수당을 산정하여 지급함이 원칙”이라고 하면서도,

①근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 것으로 인정되는 경우, ②근로자의 승낙, ③근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정되는 경우 등의 요건이 충족되는 경우 포괄임금제를 인정하고 있음.⁵⁾

또한, 이론상 포괄임금제의 허용 여부와 관련하여, 다음과 같이 다양한 의견이 제기되고 있음.

먼저, ①포괄임금제를 금지할 필요가 있다는 입장에서는, 포괄임금제는 연장·야간·휴일근로를 항상 수반한다는 것을 전제로 하는 임금지급 방식이므로 상시적인 장시간 노동을 합법화하고 근로자의 건강권을 침해하는 결과를 초래하며, 소정근로시간과 초과근로시간을 별도

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50

2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

5) 대법원 1997.4.25. 선고 95다4056 판결, 대법원 1998.3.24. 선고 96다24699 판결, 대법원 1999.5.28. 선고 99다2881 판결, 대법원 2002. 6. 14. 선고 2002다16958 판결, 대법원 2005. 8. 19. 선고 2003다66523 판결, 대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결 등

로 산정하지 않는다는 것을 전제로 함으로써 근로시간과 관련한 규율을 무력화하고 근로자의 근로 제공의 대가가 정당하게 보상되지 못하는 문제가 있다고 주장함.⁶⁾

반면, ②**포괄임금제를 허용할 필요가 있다**는 입장에서는, 가상공간 작업 및 원격근무, 재택근무 등 일하는 방식이 다양화되는 최근의 흐름에서 보상 기준을 물리적인 근로시간에만 맞추는 것이 불합리할 수 있고, 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려하였을 때 근로시간 산정이 어려운 업종이 존재하며, 사업장 체류 시간 중 근로시간의 범위 및 측정과 관련한 노사 간 갈등이 유발될 수 있고, 실제 근로시간에 따른 임금을 지급하는 과정에서 오히려 근로자의 소득이 감소할 수 있다는 우려⁷⁾ 등이 제시됨.⁸⁾

또한, 두 입장을 절충하여 ③**포괄임금제를 제한적으로 허용**하자는 입장에서는, 현재 판례상 인정되는 ‘정액급형 포괄임금제’와 ‘정액수당형 포괄임금제’를 구분하여, 장시간 근로의 규제 및 근로시간에 대한 적정한 임금보상이라는 측면에서 ‘정액급형 포괄임금제’는 금지하되, 법률에서 정한 가산수당 이상인지 여부를 판단하는 것이 가능한 ‘정액

6) 국회노동포럼, “포괄임금 어떻게 할 것인가” 토론회 자료집, 2024.12.10.; 국회의원 양경규 주최 “포괄임금제 금지법, 왜 필요한가?” 토론회 자료집, 2024.5.23.; 프레시안, “직장인 3명 중 1명 ‘야근수당’ 못 받아…포괄임금제가 ‘야근갑질’ 원인”, 2023.1.29. 등을 참조하여 정리함.

7) 고용노동부가 2023년 실시한 근로시간 관련 설문조사 결과, 포괄임금으로 임금을 더 받고 있는 근로자(약정>실제 근로시간)는 14.5%, 포괄임금으로 덜 받고 있는 근로자(약정<실제 근로시간)는 19.7%, 약정과 실제 근로시간이 같은 근로자는 48.3%로 나타남.

8) 한국경영자총협회 보도자료, “포괄임금·고정OT계약 금지, 근로시간 측정·기록 의무화 방안에 대한 우려 쏟아져 - 경총, 중기중앙회 「포괄임금계약의 유용성과 제한의 문제」 토론회 개최 -”, 2023.8.17.; 문화일보, “포괄임금 폐지 능사 아니다”, 2023.9.4. 등을 참조하여 정리함.

수당형 포괄임금제’는 허용할 필요가 있다는 주장,⁹⁾ 업무의 성질을 고려하여 근로시간 산정이 현실적으로 어렵거나 불가능한 업종·직무에만 포괄임금제를 제한적으로 허용할 필요가 있다는 주장¹⁰⁾ 등이 제기됨.

한편, 2023년 고용노동부가 실시한 「근로시간 관련 대국민 설문조사」 결과에 따르면, 포괄임금 개선방안에 대하여 근로자와 사업주 간 인식의 차이가 나타남. 근로자의 경우 근로시간을 기반으로 임금을 산정하는 원칙을 확립해야 한다는 의견(44.7%)과 포괄임금제 오남용에 대한 정부의 강력한 감독이 필요하다는 의견(34.4%)의 응답 비율이 높게 나타난 반면, 사업주의 경우 현행 제도를 유지해야 한다는 의견(41.0%)과 근로시간 기반 임금 산정 원칙을 확립해야 한다는 의견(34.2%)이 상대적으로 높은 비율을 차지한 것으로 나타남.

< 포괄임금에 대한 개선방안 (2개까지 선택) >

(단위: %)

구분 (사례수)	근로시간을 기록 관리하도록 하고 이를 기반으로 임금을 산정하는 법원칙 확립	포괄임금 오남용(공짜야근) 에 대한 정부의 강력한 감독행정	현실적으로 활용할 수밖에 없으므로 현행과 같이 유지	영세사업장에 근로시간 기록 관리 임금산정 등 임금체계 개편 지원	기타	모르 겠음
근로자 (3,839명)	44.7	34.4	26.7	26.6	0.1	13.8
사업주 (976명)	34.2	15.0	41.0	23.2	0.9	16.8

자료: 고용노동부, 「근로시간 제도개편 대국민 설문조사 정량조사 결과보고서」, 2023, 41면.

9) 안주엽 외 4인, “일과 삶의 균형을 위한 근로시간 단축의 과제”, 『고용·노동브리프』 제76호, 2017.

10) 이경언, “포괄임금제에 관한 연구”, 『노동연구』 제27집, 2014.

이처럼 포괄임금제 적용을 둘러싼 판례와 이론, 이해관계자 간 다양한 입장이 제시되는 가운데, 정부는 ‘포괄임금의 원칙적 금지’를 국정과제¹¹⁾로 채택하고, 노·사·정 및 전문가로 구성된 ‘실노동시간 단축 로드맵 추진단’을 통해 포괄임금제의 오남용을 방지하기 위한 제도 개선과 관련한 합의안을 도출한 바 있음(2025.12.30.).

이에 따르면 포괄임금 오남용을 방지하기 위하여 실제 근로시간과 관계없이 미리 정한 임금만 지급하는 방식의 포괄적 임금 산정을 원칙적으로 금지하되, 근로자의 동의가 있고 근로자에게 불리하지 않은 경우에는 예외적으로 이를 허용할 수 있도록 하는 방안이 제시되었음. 또한, 근로시간의 투명한 기록·관리를 위하여 임금대장에 근로일수와 함께 연장·야간·휴일근로가 발생한 경우 근로일별 근로시간을 기재하도록 하는 등 근로시간 기록·관리 제도 개선방안이 포함되어 있음.

< 실노동시간 단축 로드맵 추진단 합의 내용(2025.12.30.) >

☐ 포괄임금 오남용 방지

- 실제 일한 시간과 관계없이 미리 정한 임금만 지급하는 **포괄임금 오남용 방지** (정액급제 개선 등)*, **투명한 노동시간 기록·관리 제도화****

(‘26.上, 「근로기준법령」 개정 추진)

* 노동자 동의+불리하지 않은 경우 예외적 허용(사전에 수당을 포함해서 약정하되 약정시간에 미달해도 전액을 보장하는 반면, 약정시간을 초과하면 차액 지급)

** 임금대장에 근로일수 및 연장·야간·휴일 근로 발생시 근로일별 그 시간수 기재

- **포괄임금 개편 컨설팅** 제공(‘26년100개소), **노동시간 관리전산시스템 구축 지원**(‘26년 200개소) 등 정부 지원 병행·확대 추진

11) 이재명정부 123대 국정과제 중 제95번 ‘일·가정·삶이 공존하는 행복한 일터’(2025. 9.)

2. 포괄임금계약 금지 등(전현회의원안·김태선의원안 제22조의2 신설 등)

가. 개정안의 주요 내용

전현회의원안과 김태선의원안은 포괄임금계약을 금지하는 규정을 신설하고 이를 위반한 경우 벌칙을 규정하고 있으며(안 제22조의 2 신설 등), 구체적인 내용에 있어 다음과 같은 차이가 있음.

첫째, 포괄임금계약의 정의와 관련하여, 전현회의원안과 김태선의원안은 공통적으로 ①기본급을 미리 산정하지 아니하고 연장·야간 및 휴일근로에 대한 가산임금을 포함하여 임금을 지급하는 계약과 ②기본급을 미리 산정하면서도 연장·야간 및 휴일근로에 대한 가산임금을 구분하지 아니하고 일정액으로 지급하는 계약을 포괄임금계약으로 정의하고, 이에 더하여 김태선의원안은 ③연차 유급휴가를 사용하지 아니하는데 따른 보상금이 포함된 금액을 임금으로 지급하는 계약을 포괄임금계약의 유형에 추가하고 있음(안 제22조의2제3호).

둘째, 포괄임금계약의 예외적 허용과 관련하여, 김태선의원안은 별도의 예외 규정을 두고 있지 않은 반면, 전현회의원안은 포괄임금계약을 원칙적으로 금지하면서도 안 제22조의2 제2항 및 제3항을 통해 일정한 요건 하에서 이를 예외적으로 허용하고 있음. 구체적으로 보면, 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 사용자가 근로자의 동의와 고

용노동부장관의 인가를 받아 포괄임금계약을 체결할 수 있도록 하고, 이 경우 사용자는 인가를 받기 전에 포괄임금계약의 시행 여부 및 방법 등에 관하여 해당 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하도록 규정하고 있음(전현희의원안 제22조의2 제2항 및 제3항).

셋째, 포괄임금계약 금지 의무 위반 시 법정형과 관련하여, 전현희의원안은 “2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금”에 처하도록 규정하고 있는 반면(전현희의원안 제110조제1호), 김태선의원안은 “500만원 이하의 벌금”에 처하도록 규정하고 있어 처벌 수준에 차이가 있음(김태선의원안 제114조제1호).

현행	전현희의원안	김태선의원안
<신설>	제22조의2(포괄임금계약의 금지 등) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때 다음 각 호의 어느 하나를 내용으로 하는 계약(이하 “포괄임금계약”이라 한다)을 체결할 수 없다. 1. 기본급(임금총액에서 제수당을 제외한 금액을 말한다. 이하 같다)을 미리 산정하지 아니하고 제56조에 따라 연장·야간 및 휴일 근로	제22조의2(포괄임금계약의 금지) 사용자는 근로계약을 체결할 때 다음 각 호의 어느 하나를 내용으로 하는 계약(이하 “포괄임금계약”이라 한다)을 체결하지 못한다. 1. 기본급(연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 가산되는 임금 등을 제외한 금액을 말한다. 이하 같다)을 미리 산정하지 아니하

현행	전현회의원안	김태선의원안
	<u>로에 대하여 가산되는 금액을 포함한 임금으로 지급하는 내용의 계약</u> 2. <u>기본급을 미리 산정하면서도 제56조에 따라 연장·야간 및 휴일 근로에 대하여 가산되는 금액을 각 항목별로 구분하지 아니하고 일정액의 임금을 지급하는 내용의 계약</u> ② <u>제1항에도 불구하고 근로시간을 산정하기 어려운 경우 사용자는 근로자의 동의와 고용노동부장관의 인가를 받아 포괄임금계약을 할 수 있다.</u>	<u>고 제56조에 따라 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 가산되는 금액을 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약</u> 2. <u>기본급을 미리 산정하면서도 제56조에 따라 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 가산되는 금액을 구분하지 아니하고 일정액으로 하여 임금으로 지급하는 내용의 계약</u> 3. <u>제60조에 따른 연차 유급휴가를 사용하지 않는 데 대한 보상금이 포함된 금액을 임금으로 지급하는 내용의 계약</u>

[illegible]

현행	전현회의원안	김태선의원안
0조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자	----- ----- -----	
2. (생략)	2. (현행과 같음)	
제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.		제114조(벌칙) ----- ----- ----- -----.
1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자		1. ----- ----- --- 제22조제2항, 제22조의2----- ----- ----- ----- ----- -----
2. (생략)		2. (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 법정 근로시간을 정하고, 연장·야간 및 휴일 근로를 한 경우 통상임금의 일정 비율을 가산하여 지급하도록 규정하고,¹²⁾ 연차 유

12) 「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.

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을

급휴가 기간에 대해서는 통상임금 또는 평균임금을 지급하도록 규정하고 있음.¹³⁾ 이는 장시간 근로를 억제하고 근로자의 기본적 생활을 보장하려는 데 목적이 있음.

그런데 일부 사업장에서는 기본급과 각종 수당을 분리하지 않고 임금을 지급하거나, 기본급을 산정하더라도 연장·야간·휴일근로수당을 항목별로 구분하지 않고 일정액으로 임금을 지급하는 포괄임금계약 방식이 활용되고 있으며, 이로 인해 ‘공짜 야근’, ‘노동 착취’ 등의 문제가 야기된다는 지적이 있음. 특히 연차휴가 미사용수당까지 임금 총액에 포함하여 지급함으로써 근로자의 연차휴가 사용권이 사실상 제약되는 사례도 발생하고 있음.

이에 2건의 개정안은 근로계약 체결 시 연장·휴일·야간근로에 따라 가산되는 금액을 항목별로 구분하지 않거나 이를 기본급에 포함하는 포괄임금계약을 명시적으로 금지하고 이를 위반한 경우 처벌 규정을 둬으로써 불합리한 근로계약 관행을 개선하고, 근로자의 기본적 생활권을 두텁게 보장하려는 취지로 이해됨(안 제22조의2 신설 등).

개정안을 통해 포괄임금계약 금지의 원칙이 명문화될 경우 근로시간에 상응하는 임금 지급 체계가 확립되어 포괄임금제의 오남용을 방

가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50

2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

13) 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

지하고, 적정 근로시간 보장으로 장시간 근로 관행을 완화하여 근로자의 휴식권 및 건강권 보호에 일정 부분 기여할 수 있다는 점에서 입법적 의의가 있을 것으로 보임.

다만, 포괄임금제의 오남용을 방지하고 근로시간 단축 및 근로자의 건강권을 보호하려는 입법 취지를 달성하기 위한 다양한 접근이 있을 수 있다는 점을 고려할 때, 다음과 같은 사항을 중심으로 각 개정안의 규율 방식 및 구체적인 제도 운영 방안의 적절성에 대하여 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 입법 목적 달성을 위한 포괄임금제의 규율 방식과 관련하여, 금지와 허용 및 제한적 허용 등 다양한 견해가 제기되고 있는 점을 고려할 필요가 있음.

두 개정안은 적정 근로시간 보장을 통해 근로자의 건강권을 보호하려는 입법 취지에는 공통점이 있으나, 포괄임금제의 규율 방식에 있어서는 차이를 보이고 있음.

구체적으로 전현회의원안은 **포괄임금제를 제한적으로 허용**하는 입장에서, 포괄임금계약을 원칙적으로 금지하되, 일정한 요건 하에서 ‘근로시간을 산정하기 어려운 경우’에 한하여 예외적으로 포괄임금계약을 허용하도록 규정하고 있는 반면, 김태선의원안은 **포괄임금제를 금지할 필요가 있다**는 입장에서, 예외 없이 전면적인 포괄임금계약 금지 원칙을 적용하고 있음.

이와 같이 두 개정안은 포괄임금제의 규율 방식에 있어 전면적 금지와 제한적 허용이라는 서로 다른 입법 방식을 채택하고 있는바, 개정안을 심사함에 있어서는 포괄임금제의 오남용을 방지하려는 입법 목적과 포괄임금제 제한을 위한 다양한 입법적 대안을 함께 고려하여 포괄임금계약의 허용 범위에 대한 종합적인 검토가 이루어질 필요가 있을 것으로 보임.

둘째, 포괄임금계약의 예외적 허용과 관련하여, 그 적용 범위와 요건을 어떻게 설정할 것인지에 대하여 검토할 필요가 있음.

전현회의원안은 ‘근로시간을 산정하기 어려운 경우’ 예외적으로 포괄임금계약을 허용하고 있는데, 이는 대법원이 “근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 앞서 본 바와 같은 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 할 것”이라고 판시¹⁴⁾하고 있다는 점을 반영하여, 포괄임금제를 금지함으로써 현장에 미치는 혼란을 최소화하기 위한 것으로 이해됨.

다만, 판례는 근로시간 산정이 어려운 경우에만 포괄임금계약이 허용된다고 하면서도, 근로시간 산정이 어렵지 않은 경우에도 포괄임금제 방식으로 임금을 계약한 경우 「근로기준법」에 따른 법정수당에 미달하는 임금지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라고 판

14) 대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결

시¹⁵⁾하여, 근로시간 산정이 어렵지 않은 경우에 체결한 포괄임금계약 중 「근로기준법」을 위반하지 않는 포괄임금계약 부분은 유효한 것으로 판단하고 있음.

그러나 전현회의원안의 경우 근로시간 산정이 어렵지 않은 경우에는 근로자에게 불이익하지 않은 포괄임금계약까지 모두 금지되므로 현행 판례상 인정되는 포괄임금계약 허용범위와 비교할 때 포괄임금 계약을 할 수 있는 범위가 좁아지는 효과가 발생할 수 있음.

셋째, 포괄임금계약의 절차적 요건과 관련하여, 구체적인 설정 방식과 수준의 적정성에 대하여 검토할 필요가 있음.

전현회의원안은 포괄임금계약을 체결하기 위한 절차적 요건으로 ① 근로자대표와의 협의, ② 근로자의 동의, ③ 고용노동부장관의 인가 등을 규정하고 있음. 이는 특별연장근로 인가제도를 규정한 「근로기준법」 제53조제4항¹⁶⁾과 임신부와 연소자의 야간·휴일 근로에 대한 인가를 규정한 제70조제2항 및 제3항¹⁷⁾의 입법례를 참고한 것으로 보임.

15) 대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결 : …근로시간의 산정이 어려운 등의 사정이 없음에도 포괄임금제 방식으로 약정된 경우 그 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 때에는 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금 지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의해 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다.…”

16) 「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.

17) 「근로기준법」 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.

1. 18세 미만자의 동의를 있는 경우

현재 판례에 따라¹⁸⁾ 포괄임금제를 적용하기 위한 절차적인 요건으로는 ‘근로자의 승낙’만이 필요하다는 점을 고려할 때, 개정안은 현행보다 강화된 절차적 요건을 적용하여 포괄임금계약을 필요 최소한으로 제한하려는 취지로 이해됨.

다만, 개정안에 따른 경우 근로시간 산정이 어려운 업종에 종사하여 현실적으로 포괄임금계약을 할 수밖에 없는 상황에 있는 기업들이 근로자대표와의 협의와 고용노동부장관의 인가를 받기 위한 추가적인 절차를 거쳐야 함에 따라 행정 부담이 증가할 수 있다는 점도 참고할 필요가 있음.

넷째, 포괄임금계약 금지 의무 위반 시 처벌 규정과 관련하여, 법정형의 적정성을 검토할 필요가 있음.

전현회의원안은 포괄임금계약 금지 위반 시 “2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금”에 처하도록 규정하고 있는 반면, 김태선의원안은 “500만원 이하의 벌금”에 처하도록 규정하고 있어 처벌 수준에 차이가 있음. 특히 전현회의원안은 벌금형뿐만 아니라 자유형인 징역형까지 규정하는 등 처벌의 강도가 상대적으로 높다는 점에서, 법정형의 적정성과 「근로기준법」상 다른 위반행위에 대한 벌칙 규정과의 균

2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의를 있는 경우

3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.

18) 현재 판례상 포괄임금제의 유효성 판단에서는 근로시간 산정의 곤란성, 근로자 승낙, 근로자에게 불이익한지 여부 등을 종합적으로 고려하도록 함.

형을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

한편, 2건의 개정안에 대하여 고용노동부는 공짜노동 근절 및 일한 만큼 보상받는 원칙 정립 측면에서 포괄임금계약을 제한하는 입법이 필요하나, 노·사가 계약 자유의 원칙에 따라 임금계산 편의, 예측가능성, 안정적인 수입 등을 이유로 포괄임금 산정 방식을 활용하고 있으므로, 제한 시 현장에 미치는 영향력과 산업현장 충격 등을 감안할 필요가 있다는 의견임. 또한 전현회의원안의 경우 예외적 허용 시 포괄임금제의 요건 강화와 관련하여, 현행 「근로기준법」 내 관련 제도와 의 정합성 등을 충분히 검토하여 합리적 범위의 도입 요건 규정을 검토할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

참고로, 포괄임금제의 금지를 내용으로 하는 「근로기준법 일부개정법률안」은 동 2건의 개정안 외에도 박해철의원 대표발의안(의안번호 제2200760호), 박홍배의원 대표발의안(의안번호 제2202812호), 박주민의원 대표발의안(의안번호 제2203885호), 이용우의원 대표발의안(의안번호 제2205236호), 정혜경의원 대표발의안(의안번호 제2205237호), 천하람의원 대표발의안(의안번호 제2211689호) 등 6건이 기후에너지환경노동위원회에 계류 중이므로, 향후 병합하여 심사할 필요가 있음.

3. 근로시간 기록 등(전현회의원안 제48조제1항 및 제3항 신설, 김태선의원안 제50조제4항부터 제6항까지 신설)

가. 개정안의 주요 내용

2건의 개정안은 사용자에게 실제 근로시간을 객관적으로 명확하게 기록하도록 하는 의무를 부과함으로써 근로시간 관리의 투명성을 제고하고, 근로시간에 따른 정당한 임금보상이 이루어질 수 있도록 하려는 것임.

구체적으로 보면, 먼저, 전현회의원안은 ①현행법상 임금대장 기록사항에 ‘실제 근로일수와 근로시간’을 추가하고(안 제48조제1항), ②사용자로 하여금 근로자가 임금대장 열람 또는 사본 교부를 요청하는 경우 즉시 열람하도록 하거나 사본을 교부하도록 하고 있음(안 제48조제3항 신설).

다음으로, 김태선의원안은 ①사용자로 하여금 근로자의 근로시간을 적정하게 파악·관리하기 위하여 근로자의 업무 개시·종료 시각을 일·주·월 단위로 측정하고 기록할 의무를 부여하면서, 이를 전자적 방법 등에 따라 측정·기록하도록 하고, 그 측정기록을 3년간 보존하도록 하며(제50조제4항 및 제5항 신설), ②근로자는 근로시간 기록에 대하여 열람을 요청할 수 있도록 하고, 그 내용에 이의가 있는 경우 정정을 요구할 수 있도록 하며(안 제50조제6항 신설), ③사용자가 근로자의 근

로시간 측정·기록·보존 의무를 위반한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있음(안 제116조제2항제2호).

현행	전현회의원안	김태선의원안
제48조(임금대장 및 임금명세서) ① 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.	제48조(임금대장 및 임금명세서) ① ----- ----- ----- ----- 임금액, 실제 근로일수와 근로시간(제56조에 따른 연장·야간 및 휴일 근로를 포함한다)----- -----.	
② (생략) <신설>	② (현행과 같음) ③ 사용자는 근로자가 근로자 본인의 임금대장에 대한 열람 또는 사본 교부를 요청하는 경우 즉시 열람하도록 하거나 사본을 교부하여야 한다.	
제50조(근로시간) ① ~ ③ (생략) <신설>		제50조(근로시간) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ 사용자는 근로자의 업무 개시·종료 시간을 일·주·월 단위로 측정하여 기록하여야 한다. 이 경우 측정 및

현행	전현회의원안	김태선의원안
<u><신설></u> <u><신설></u> <u><신설></u> 제116조(과태료) ① (생략) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. (생략) 2. 제14조, 제39조, 제4		기록은 전자적 방법 또는 이에 준하는 객관적인 방법에 따라야 한다. ⑤ 사용자는 제4항에 따른 기록을 3년간 보존하여야 한다. ⑥ 근로자는 본인의 제4항에 따른 기록에 대하여 열람을 요청할 수 있으며 그 내용에 이의가 있는 경우 사용자에게 정정을 요구할 수 있다. ⑦ 제4항에 따른 근로시간의 측정·기록 및 관리, 제6항에 따른 이의제기방법 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. 제116조(과태료) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- -----. 1. (현행과 같음) 2. -----

현행	전현회의원안	김태선의원안
1조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항 · 제9항, 제76조의3 제2항 · 제4항 · 제5항 · 제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자		----- 제48조, 제50조제4항 · 제5항----- ----- ----- ----- -----
3. · 4. (생략) ③ (생략)		3. · 4. (현행과 같음) ③ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제48조¹⁹⁾는 사용자에게 임금대장과 임금명세서를 작성할 의무를 부여하고 있으며, 현행법 시행령 제27조 및 제27조의2에 따르면, 임금대장에는 근로일수와 근로시간수, 연장·야간·휴일근로의 시간수를 기재하고,²⁰⁾ 임금명세서에는 임금총액, 기본급, 각종 수당, 임금의 구

19) 「근로기준법」 제48조(임금대장 및 임금명세서) ① 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.

② 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목 · 계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 한다.

20) 「근로기준법 시행령」 제27조(임금대장의 기재사항) ① 사용자는 법 제48조제1항에 따른 임금대장에 다음 각 호의 사항을 근로자 개인별로 적어야 한다.

1. 성명
2. 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
3. 고용 연월일
4. 종사하는 업무
5. 임금 및 가족수당의 계산기초가 되는 사항
6. 근로일수

성항목별 금액의 계산방법 등을 기재하여야 함.²¹⁾

또한, 현행법 제116조제2항은 임금대장 작성의무 및 임금명세서의 교부 의무(제48조)를 위반한 경우 500만원 이하의 과태료에 처하도록 규정하고 있음.²²⁾

현행법이 임금대장을 작성하도록 의무를 부과하고 있는 것은 임금 지급과 관련한 분쟁이 발생할 경우 적정 임금 지급 여부를 확인하기 위한 증거자료로 활용하려는 취지에서 규정되었음.

그러나 현행법상 임금대장에는 월 단위로 근로시간·연장근로시간·휴일근로시간·야간근로시간의 총합만을 기재하도록 하고 있기 때문에,²³⁾

-
7. 근로시간수
 8. 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수
 9. 기본급, 수당, 그 밖의 임금의 내역별 금액(통화 외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액)
 10. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 그 금액
- 21) 「근로기준법 시행령」 제27조의2(임금명세서의 기재사항) 사용자는 법 제48조제2항에 따른 임금명세서에 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.
1. 근로자의 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
 2. 임금지급일
 3. 임금 총액
 4. 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 임금의 구성항목별 금액(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액을 말한다)
 5. 임금의 구성항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라지는 경우에는 임금의 구성항목별 금액의 계산방법(연장근로, 야간근로 또는 휴일근로의 경우에는 그 시간 수를 포함한다)
 6. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 임금의 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역
- 22) 「근로기준법」 제116조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
1. 제13조에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자
 2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자
 3. 제51조의2제5항에 따른 임금보전방안을 신고하지 아니한 자
 4. 제102조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자
- 23) 「근로기준법 시행규칙」 별지 제17호의 임금대장 서식은 근로일수 및 근로시간수, 기본급

일별·주별 실제 근로시간을 구체적으로 확인하는 데에는 한계가 있고, 이로 인해 실근로시간에 대해 정당한 보상이 이루어지기 어려우며, 근로시간이 축소 기재된 경우 실제 근로시간에 대한 입증은 이를 주장하는 근로자가 부담하게 되는 구조라는 지적이 있음.

이에 두 개정안은 근로시간을 객관적으로 측정·기록하고 근로자가 이를 열람할 수 있는 근거를 마련함으로써 임금 산정의 투명성을 높이고 근로자의 권익을 보호하려는 취지로 이해됨. 특히 김태선의원안의 경우 근로자의 업무 개시·종료 시각을 일·주·월 단위로 측정·기록하도록 하여 사용자에게 근로시간 기록·관리 의무를 보다 명확히 부과하고 실제 근로시간에 상응하는 임금 지급과 개별 근로자의 권익 보호에 기여할 수 있다는 점에서 의의가 있음.

다만, 개정안은 근로시간 기록 의무의 범위와 관리 방식, 제재 수준 등과 관련하여 차이를 보이고 있는바, 실제 사업장에서의 적용 가능성과 기존 제도와의 관계 등을 고려할 때 다음과 같은 사항에 대하여 추가적인 검토가 필요할 것으로 보임.

첫째, 근로시간의 측정·기록과 관련하여, 전현회의원안은 임금대장 기재 사항 중 하나로 ‘실제 근로일수와 근로시간(연장·야간·휴일 근로 포함)’을 관리하도록 하는 반면, 김태선의원안은 ‘근로시간’을 별도의 기록 대상으로 두고 관리하도록 하고 있어 근로시간 기록의 방식과 범위에 차이가 있음. 이러한 점에서 근로시간 기록을 임금대장에 포함

및 각종 수당을 월별로 기재하도록 하고 있음.

하여 관리하는 방식과 별도의 기록 의무를 부과하는 방식 중 어느 방식이 보다 합리적인지에 대한 판단이 필요할 것으로 보임.

둘째, 개정 사항의 현장 적용과 관련하여, 현행 법령에 따라서도 사용자는 임금대장에 근로일수, 근로시간수, 연장·야간·휴일 근로 시간수를 기재하여야 하나 월 단위로만 규정되어 있음. 이에 김태선의원안과 같이 근로시간 측정 및 기록을 일·주·월 단위로 세분화하여 상세하게 관리할 의무를 사용자에게 부과하게 되면, 근로시간이 보다 체계적으로 관리될 수 있는 측면이 있음. 다만, 개별 기업의 특성에 따라 개정안에 따른 방식으로 근로시간 관리를 하는 것이 현실적인 부담으로 작용할 수 있다는 점도 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

셋째, 사용자가 근로자의 근로시간 측정·기록·보존 의무를 위반한 경우의 제재 규정과 관련하여, 전현회의원안은 제48조 위반에 대하여 500만원 이하의 과태료를 부과하는 현행법 제116조제2항제2호²⁴⁾ 규정이 적용되는 반면, 김태선의원안은 해당 의무 위반 시 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 별도로 규정하고 있음. 현행법은 임금대장 작성 및 임금명세서 교부 의무 위반에 대하여 500만원 이하의 과태료를 부과(제48조 및 제116조제2항제2호)하고 있다는 점에서 적절한 제재 수준에 대해서도 검토할 필요가 있음.

24) 「근로기준법」 제116조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제13조에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자
2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

아울러 현행법은 제50조 위반행위 전체에 대하여 제110조제1호에서 ‘2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금’에 처하도록 규정하고 있으므로, 김태선의원안과 같이 제50조에 항을 신설하는 방식을 채택할 경우 근로시간 측정·기록·보존 의무 위반에 대하여 ‘2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금’ 및 ‘500만원 이하의 과태료’ 처벌이 동시에 적용될 수 있음. 따라서 관련 벌칙 규정과의 관계를 고려한 체계 정비가 필요할 것으로 보임.

한편, 고용노동부는 개정안에 대하여 다음과 같은 사유로 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

먼저, 전현희의원안과 관련하여, ‘실제 근로일수 및 근로시간수’ 등을 임금대장에 기재하도록 할 경우(안 제48조제1항), 해당 개념이 명확하지 않아 자의적 해석의 가능성이 있고, 이에 따라 노사 간 분쟁이 증가할 우려가 있다는 점에서, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

다음으로, 김태선의원안과 관련하여, 일·주·월 단위로 근로자의 업무 개시·종료 시간을 측정·기록하고 그 기록을 3년간 보존하도록 하는 규정에 대하여, 노무관리가 취약한 영세사업장의 경우 근로시간 기록·관리를 위한 시스템 구축이나 담당 인력의 배치·운영이 어려울 수 있고, 현행법상의 임금대장 기재 사항 및 임금명세서 교부 의무,²⁵⁾ 임금대장

25) 근로기준법 제48조 및 시행령 제27조, 제27조의2에 따라 사용자는 임금대장에 근로일수, 근로시간수, 연장·야간·휴일근로를 시킨 경우 그 시간수를 기재하여야 하며, 임금명세서에 임금의 구성 항목 및 항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라지는 경우 계산방법 등을 기재하여 교부하여야 함.

등의 보존 의무²⁶⁾ 등과 중복될 가능성이 있어 사용자에게 동일내용의 의무를 추가로 부과할 소지가 있다는 점에서, 규제의 필요성 및 현장의 수용 가능성 등을 고려한 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

26) 근로기준법 제42조에 따라 임금대장 등을 3년간 보존하도록 되어 있음.

4. 시행일 및 적용례(전현희의원안·김태선의원안 부칙)

가. 개정안의 주요 내용

2건의 개정안은 모두 법률의 시행 시기를 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하도록 규정하고, 포괄임금계약 금지 규정(안 제22조의2)은 법 시행 이후 근로계약을 체결하는 경우부터 적용하도록 하는 적용례를 두고 있으며, 추가적으로 전현희의원안은 임금대장 작성 사항과 작성된 임금대장에 대한 열람 또는 사본 교부 요청에 관해서도 각각의 적용례를 두고 있음.

전현희의원안 부칙	김태선의원안 부칙
제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.	제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.
제2조(포괄임금계약 금지에 관한 적용례) 제22조의2의 개정규정은 이 법 시행 이후 근로계약을 체결하는 경우부터 적용한다.	제2조(포괄임금계약 금지에 관한 적용례) 제22조의2의 개정규정은 이 법 시행 이후 근로계약을 체결하는 경우부터 적용한다.
제3조(임금대장에 관한 적용례) ① 제48조제1항의 개정규정은 이 법 시행일이 속하는 달에 대한 임금대장을 작성하는 경우부터 적용한다. ② 제48조제3항의 개정규정은 이 법 시행 당시 근무 중인 근로자가 종전의 규정에 따라 작성된 임금대장에 대한 열람 또는 사본 교부를 요청하는 경우에도 적용된다.	

나. 검토의견

시행일과 관련하여, 두 개정안은 모두 시행일을 공포 후 6개월로 정하고 있어, 이에 따라 법 시행 이후 새로 체결되는 모든 근로계약에 대해서는 포괄임금계약 금지 규정이 적용됨. 다만, 사업장별 포괄임금제의 운영 형태나 수당 보전 여력 등에 따라 임금체계를 재설계하는데 필요한 기간이 달라질 수 있다는 점을 고려할 때, 법 시행일을 일률적으로 공포 후 6개월로 정하는 것이 적정한지에 대하여 검토할 필요가 있음.

문 의 처
02)6788-5535