

근로기준법 일부개정법률안 (전현희의원 대표발의)

의안 번호	15791
----------	-------

발의연월일 : 2025. 12. 31.

발 의 자 : 전현희 · 추미애 · 김영환
박상혁 · 김병주 · 김영배
이성윤 · 정태호 · 부승찬
홍기원 · 최혁진 의원
(11인)

제안이유 및 주요내용

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 제기됨.

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

설 등).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제22조의2를 다음과 같이 신설한다.

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 제 수당을 제외한 금액을 말한다. 이하 같다)을 미리 산정하지 아니하고 제56조에 따라 연장·야간 및 휴일 근로에 대하여 가산되는 금액을 포함한 임금으로 지급하는 내용의 계약
 2. 기본급을 미리 산정하면서도 제56조에 따라 연장·야간 및 휴일 근로에 대하여 가산되는 금액을 각 항목별로 구분하지 아니하고 일정액의 임금을 지급하는 내용의 계약
- ② 제1항에도 불구하고 근로시간을 산정하기 어려운 경우 사용자는 근로자의 동의와 고용노동부장관의 인가를 받아 포괄임금계약을 할 수 있다.
- ③ 사용자는 제2항에 따라 포괄임금계약을 하는 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업

또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.

제48조제1항 중 “임금액”을 “임금액, 실제 근로일수와 근로시간(제56조에 따른 연장·야간 및 휴일 근로를 포함한다)”으로 하고, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

③ 사용자는 근로자가 근로자 본인의 임금대장에 대한 열람 또는 사본 교부를 요청하는 경우 즉시 열람하도록 하거나 사본을 교부하여야 한다.

제110조제1호 중 “제22조제1항”을 “제22조제1항, 제22조의2제1항”으로 한다.

부 칙

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.

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.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<u><신 설></u>	<u>제22조의2(포괄임금계약의 금지 등) ①</u> 사용자는 근로계약을 체결할 때 다음 각 호의 어느 하나를 내용으로 하는 계약(이하 “포괄임금계약”이라 한다)을 체결할 수 없다. <u>1. 기본급(임금총액에서 제 수당을 제외한 금액을 말한다. 이하 같다)을 미리 산정하지 아니하고 제56조에 따라 연장·야간 및 휴일 근로에 대하여 가산되는 금액을 포함한 임금으로 지급하는 내용의 계약</u> <u>2. 기본급을 미리 산정하면서도 제56조에 따라 연장·야간 및 휴일 근로에 대하여 가산되는 금액을 각 항목별로 구분하지 아니하고 일정액의 임금을 지급하는 내용의 계약</u> <u>② 제1항에도 불구하고 근로시간을 산정하기 어려운 경우</u> 사용자는 근로자의 동의와 고용

	<u>노동부장관의 인가를 받아 포괄임금계약을 할 수 있다.</u> ③ <u>사용자는 제2항에 따라 포괄임금계약을 하는 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.</u>
제48조(임금대장 및 임금명세서)	제48조(임금대장 및 임금명세서)
① 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, <u>임금액</u> , 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.	① ----- ----- ----- <u>임금액, 실제 근로일수와 근로시간(제56조에 따른 연장·야간 및 휴일 근로를 포함한다)-</u> -----.
② (생략)	② (현행과 같음)
<u><신 설></u>	③ <u>사용자는 근로자가 근로자 본인의 임금대장에 대한 열람 또는 사본 교부를 요청하는 경우 즉시 열람하도록 하거나 사본을 교부하여야 한다.</u>
제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이	제110조(벌칙) ----- ----- -----

하의 벌금에 처한다. 1. 제10조, <u>제22조제1항</u>, 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 2. (생략)	-----. 1. ---- <u>제22조제1항</u>, <u>제22조의2제1항</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 2. (현행과 같음)
---	--