



제439회 국회(정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 근로자의 연결차단권 보장 〉

■ 이용우의원 대표발의(의안번호 제2217787호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 이 화 실

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	4
1. 근로자의 연결차단권 보장(안 제56조의2 신설)	4

I. 제안경위

2026년 3월 26일 이용우의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2026년 3월 27일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 제안이유

디지털 초연결시대의 도래로 기업이 시공간에 구애받지 않고 노동자에게 쉽 없이 업무지시를 함으로써 노동자에게 '상시적으로 연결된(ever-connected)', '항상 켜져 있는(always on)' 또는 '지속적으로 호출을 대기하는(constantly on-call)' 상태를 사실상 강요하는 현상이 가속화되고 있음. 그럼에도 불균등한 고용관계 속에서 이를 제어할 국가제도는 공백 상태에 있어 노동자의 온전한 휴식권이 침해되고 있음.

특히 퇴근 후에도 업무 알림이 울리면 가족과의 시간을 포기하고 다시 컴퓨터나 스마트 기기로 일해야 하는 경우가 많은 것이 우리나라의 현실임.

2023년 사단법인 직장갑질119가 직장인 1000명에게 실시한 설문 결과 응답자 60.5%가 '휴일을 포함해 퇴근 이후 직장에서 전화, SNS 등을 통해 업무 연락을 받는다'고 답했고, 퇴근 후 집이나 카페 등에서 일을 하는 경우가 있느냐는 질문에는 24.1%가 '그렇다'고 답했음.

이에 프랑스(2017), 스페인(2018), 포르투갈(2022), 호주(2024) 등 해

외 각국에서는 법률로 노동자의 연결차단권(연결되지 않을 권리)에 관련된 사항을 이미 규율·시행하고 있으며, EU 유럽의회에서도 연결차단권을 노동자의 기본권으로 인정해야 한다는 결의안을 2021년 1월 채택한 바 있음[2019/2181(INL), “The right to disconnect”]. 이재명 정부도 국정과제로 ‘연결되지 않을 권리 보장을 위한 근로기준법 개정’을 채택하였음(국정과제 95).

아울러 현행법은 근로시간에 제공된 근로에 대해 임금을 지급하도록 되어 있음. 그러나 스마트기기를 통한 퇴근 후 업무지시로 근로자가 근로제공 의무가 없는 시간에 근로하는 경우가 매우 빈번함에도, 연장근로수당 등 정당한 보상이 주어지지 않는 문제도 지적되고 있음.

한국노동연구원의 연구(2016)에 따르면 근로제공 의무가 없는 시간임에도 ‘업무 목적으로’ 스마트기기를 사용하는 시간이 1주 당 평균 11.3시간에 달하며 노동자들이 퇴근 후 업무지시·연락을 받지 않을 수 있다면 오히려 임금의 평균 8.7%에 해당하는 액수를 거꾸로 지불할 용의까지 있다는 통계도 함께 제시된 바 있음.

경기연구원 연구(2021)에 따르면, 이러한 퇴근 후 업무지시를 근절하기 위하여는 “사내 캠페인 등 인식 개선 노력만으로는 불충분하다”는 데에 대다수의 노동자가 이미 동의하였으며(72.8%) 제도개선 방안으로는 “퇴근 후 업무지시에 연장근로수당을 지급”하도록 하는 방안이 매우 압도적인 찬성률(91.8%)을 보인 바 있음.

이에 유럽의회 결의안을 참조하여 연결차단권이 노동자의 기본적

권리임을 법률로 규정하고, 업무의 성질상 부득이 필요한 경우 근로자 대표와의 서면 합의 요건 및 초과노동에 대한 임금 등 정당한 보상의 지급을 전제로 연결가능성을 예외적으로 허용하려는 것임.

2. 주요내용

가. 근로제공 의무가 없는 시간의 연결차단권을 근로자의 법률상 권리로 보장함(안 제56조의2제1항 신설).

나. 연결차단을 이유로 사용자가 해고 등 불리한 처우를 하는 행위를 형사범죄화함(안 제56조의2제2항 신설 및 안 제109조제1항).

다. 업무의 성질상 연결차단권을 제한하지 않으면 사업의 수행에 지장이 발생하여 사실상 연결차단권 행사가 어려운 근로자에 대해서는 사용자가 근로자대표와의 서면 합의로 요건과 보상 방법 등을 미리 약정한 경우에 한하여 예외적으로 연결차단권을 제한할 수 있도록 하고, 이를 위반한 사용자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과함(안 제56조의2제3항 신설, 안 제116조제1항).

라. 근로자가 근로제공 의무가 없는 시간에 업무와 관련된 연락에 응하여 근로를 한 경우에는 사용자가 임금(연장·야간 및 휴일 근로에 해당하는 때에는 가산임금을 포함)을 지급하도록 함(안 제56조의2제4항 신설).

마. 연결차단권을 제한받은 근로자의 보상임금은 근로자대표와의 서면 합의를 통하여 보상휴가로 갈음할 수 있도록 함(안 제57조).

Ⅲ. 검토의견

1. 근로자의 연결차단권 보장(안 제56조의2 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 연결차단권이 노동자의 기본적 권리임을 법률로 규정하고, 업무의 성질상 부득이 필요한 경우 근로자대표와의 서면 합의 요건 및 초과노동에 대한 임금 등 정당한 보상의 지급을 전제로 연결가능성을 예외적으로 허용하려는 것임(안 제56조의2 신설).

구체적으로 보면, 근로제공 의무가 없는 시간에 업무 연락에 응하지 않을 권리인 연결차단권을 보장하고(안 제56조의2제1항 신설), 이를 행사했다는 이유로 불리한 처우를 하는 것을 금지하였음(안 제56조의2제2항 신설).

또한, 예외적인 근로 지시는 근로자대표와의 서면 합의를 통해서만 가능하도록 하고(안 제56조의2제3항 신설) 해당 근로에 대한 임금 및 가산임금 지급을 의무화하는 한편(안 제56조의2제4항 신설), 이를 보상휴가로 대체할 수 있도록 하였음(안 제57조).

아울러, 불리한 처우 금지 위반에 대해서는 벌칙을(안 제109조제1항), 서면 합의 없는 근로 지시에 대해서는 과태료를 부과하였음(안 제116조제1항).

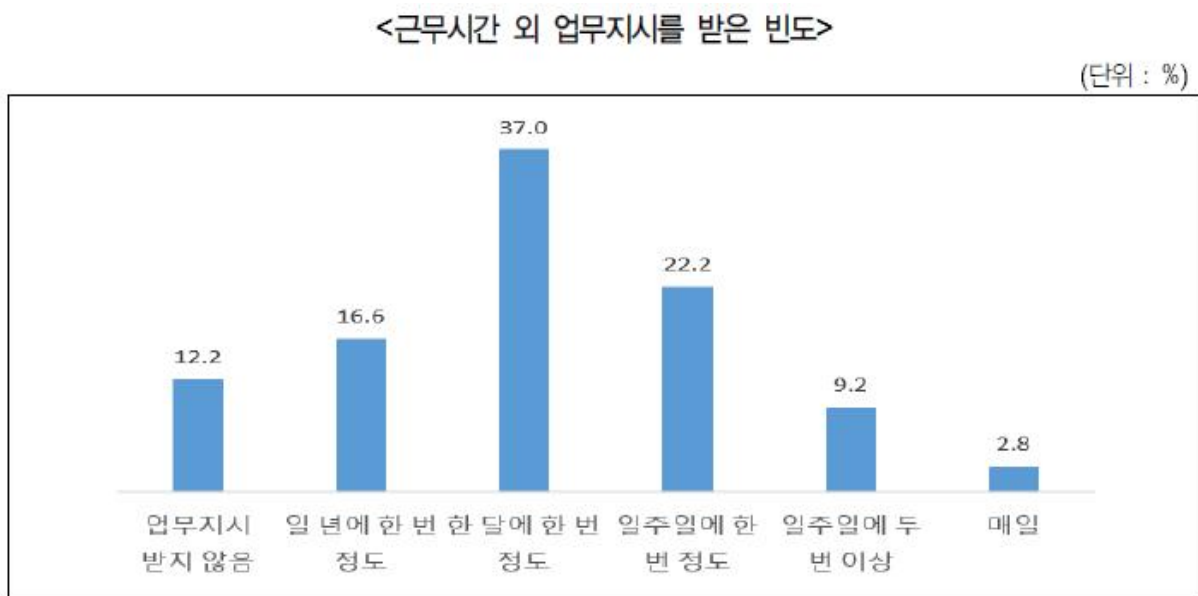
현행	개정안
<신설>	제56조의2(연결차단권) ① 근로자는 근로제공 의무가 없는 시간에 업무와 관련된 연락에 응하지 아니할 권리(이하 이 조에서 “연결차단권”이라 한다)를 가진다. ② 사용자는 근로자가 연결차단권을 행사하였다는 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ③ 사용자는 근로제공 의무가 없는 시간에 업무와 관련된 연락에 따라 근로하지 아니하면 사업에 중대한 지장이 발생하는 성질의 업무에 종사하는 근로자에 대해서는 근로자대표와의 서면 합의로 다음 각 호의 사항을 모두 정한 경우에 한하여 근로를 지시할 수 있다. 1. 연결차단권을 제한할 수 있는 요건 2. 추가되는 근로에 대한 임금의 지급 기준 및 근로시간의 관리 방법 ④ 사용자는 근로자가 근로제공 의무가 없는 시간에 업무와 관련된 연락에 응하여 근로를 제공한 경우 해당 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다. 이 경우 해당 근로가 제56조에 따른 연장·야간 및 휴일 근로에 해당하는 때에는 같은 조에 따른 가산금액 이상을 지급하여야 한다.
제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자 대표와의 서면 합의에 따라 제51조의	제57조(보상 휴가제) -----

현행	개정안
3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 같음하여 휴가를 줄 수 있다. 제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. ② (생략) 제116조(과태료) ① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. ②·③ (생략)	제52조제2항제2호, ----- ----- 휴일근로, 제56조의2에 따른 근로 ----- -----. 제109조(벌칙) ① ----- ----- ----- 제56조, 제56조의2제2항 ----- ----- -----. ② (현행과 같음) 제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. 제56조의2제3항을 위반하여 근로자대표와의 서면 합의 없이 근로를 지시하거나 서면 합의를 위반하여 근로를 지시한 자 2. 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다) ②·③ (현행과 같음)

나. 검토의견

최근 디지털 기기를 이용한 근로시간 외 업무지시가 근로자의 사생활과 휴식권을 침해하고, 실질적으로 근로시간을 연장하는 효과를 초래하면서 정당한 보상 없는 근무를 강요하고 있으므로, 이를 방지할 필요가 있다는 지적이 제기되고 있음.¹⁾

2021년 경기연구원이 경기도 거주 임금근로자 500명을 대상으로 실시한 실태조사 결과, 근무시간 외 업무지시를 받은 경험이 있는 경우가 전체의 87.8%를 차지하였고, 일주일에 한 번 이상 일상적으로 근무시간 외 업무지시를 받은 경우도 34.2%에 이르는 것으로 나타났다.



자료 : 경기연구원, “연결되지 않을 권리도 지켜져야 할 소중한 권리”, 2021. 12, p. 9.

1) 김홍석, 「연결차단권 도입에 관한 논의」, 『법학논총』 제36권 제2호, 국민대학교 법학연구소, 2023.

2026년 2월 직장갑질119가 직장인 1,000명을 대상으로 실시한 공짜 노동 설문조사 결과에서도 응답자의 66.0%가 “최근 1년 동안 퇴근 이 후나 주말, 공휴일, 휴가일에 회사로부터 업무 관련 연락을 받았다”고 답하였음.²⁾

또한, 2026년 6월 주4일제 네트워크가 실시한 ‘직장인 대상 주4일제 등 노동시간 인식조사’ 결과에 따르면, 업무 이후 연락 금지법안으로 불리는 ‘연결되지 않을 권리(Right to Disconnect, 연결 차단권)’ 도입에 대하여 응답자의 76%가 찬성하는 것으로 나타났음.³⁾

이처럼 디지털 기술의 발달로 시공간의 제약 없이 업무지시가 가능 해지면서 전 세계적으로 ‘연결되지 않을 권리(Right to Disconnect)’에 대한 논의가 활발히 이루어지고 있으며, 일부 국가의 경우⁴⁾ 이를 법제화한 사례도 등장하고 있음.

프랑스는 가장 먼저 연결되지 않을 권리를 법제화한 국가로, 2017년 1월 1일부터 시행된 노동법에 따라 근로자의 연결차단권 행사 방법과 기업의 전자기기 사용을 규율하는 제도의 수립에 관한 사항을 단체교섭 항목으로 명시하고 있음.⁵⁾⁶⁾

호주는 2024년 8월부터 「공정근로법(Fair Work Act)」을 개정하여 시행하고 있으며, 동 법은 ‘합리적인 연락’⁷⁾을 제외하고 근무시간 외에

2) 한국일보, ““저 퇴근했는데요”...직장인 66% 퇴근 후·휴가 중 회사에서 연락 받아”, 2026. 2. 22.

3) 주4일제 네트워크 보도자료, “직장인 1천명, 주4일 & 4.5일제, 야간노동 등 인식조사 결과”, 2026. 6. 23.

4) 프랑스(2017), 스페인(2018), 포르투갈(2022), 호주(2024) 등

5) 프랑스 노동법전 L2242-17.

사업주의 이메일, 전화 등의 연락을 읽거나 응답하는 것을 거부할 수 있는 권리를 근로자의 권리로 명시하고, 이를 행사하였다는 이유로 불이익을 받지 않도록 보장하고 있음.⁸⁾ 프랑스는 집단적 노사관계를 중심으로 연결되지 않을 권리를 제도화한 반면, 호주는 개별적 근로관계에서 근로자의 권리를 보장하는 방식으로 입법화하였다는 점에서 차이가 있음.⁹⁾

유럽의회(European Parliament) 역시 2021년 1월 채택한 결의안(2019/2181(INL))¹⁰⁾을 통해 근로자가 근무시간 외에 이메일, 메신저, 전화 등 디지털 기기를 이용한 업무에 응답하지 않을 권리인 ‘연결차단권’을 근로자의 기본적 권리로 인정하고, 연결차단권에 관한 EU 차원의 공통 최소기준을 마련하는 입법안을 제출할 것을 집행위원회에 요청한 바 있음.

남녀 간 고용평등과 직장생활의 질에 관한 매년의 단체교섭은 다음 각호의 사항을 대상으로 한다
1.-6. (생략)
7. 휴게시간과 휴가 및 개인적·가족적 생활을 보장하기 위한 근로자의 연결차단권 행사의 방법과 기업의 전자기기 사용을 규율하는 제도의 수립. 이에 관한 단체협약이 없는 경우 사용자는 사회경제위원회와 협의하여 헌장(Charter)을 작성하여야 한다. 이 문서는 연결차단권 행사의 방법을 규정하고, 또한 근로자·인사관리자·경영진을 대상으로 하는 전자기기의 합리적 사용에 관한 교육활동과 주의환기에 관한 사항을 마련하여야 한다.

6) 이지현, 「디지털 근로 환경에 대응하는 프랑스의 연결차단권」, 『국제사회보장리뷰』 2017 가을호, 2017.

7) ‘합리적인 연락’에 대해 연락(시도)한 이유, 연락(시도) 방식과 연락(시도)이 근로자에게 미치는 방해의 정도, 근로자가 받는 보상의 범위, 근로자가 수행하는 역할의 성격과 책임의 정도, 가족 또는 돌봄 책임을 비롯한 근로자의 개인적 상황이 충분히 고려되어야 한다고 규정함.

8) 매일경제, ““퇴근 후 잠수타도 OK”…호주, 법으로 보장”, 2024. 8. 26.

9) 장연실, 「연결되지 않을 권리 : 입법 동향 및 입법화에 관한 쟁점」, 『월간 노동법률』 2025년 10월호, 2025.

10) The right to disconnect, European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL))

개정안은 이러한 국제적 논의 동향을 반영하여 연결차단권을 근로자의 기본적 권리로 법률에 명시하고, 업무의 성질상 부득이 필요한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의 및 초과근로에 대한 임금 등 정당한 보상의 지급을 전제로 예외적인 근무시간 외 근로를 허용하려는 내용으로,

디지털화와 원격근무 확산으로 근무시간과 사생활의 경계가 모호해지고 근로자의 휴식권이 침해될 우려가 커지는 상황에서, 근로시간 외 불필요한 업무지시로부터 근로자의 휴식권과 건강권을 보호함으로써 사생활의 자유 및 인간의 존엄성에 부합하는 근로조건의 보장 등 헌법에서 정한 국민의 기본권을 보장¹¹⁾하려는 취지로 이해됨.

특히 정부가 연결되지 않을 권리 보장을 국정과제¹²⁾로 추진하고, 노사정이 근무시간 외 연락 자제와 근로자의 응답하지 않을 권리 보호를 위한 노사의 노력 및 정부 지원 근거를 마련하기로 합의한 점을 고려할 때,¹³⁾ 개정안은 근로자의 연결차단권 보호를 위한 제도적 기반을 마련하려는 정책 기조에 부합한다는 점에서도 의의가 있어 보임.

다만, 개정안의 심사 시에는 다음의 사항을 고려할 필요가 있음.

11) 「대한민국 헌법」 제17조 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

제32조 ③근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

12) 국정과제 95. 일, 가정, 삶이 공존하는 행복한 일터

○ (쉽이 있는 일터 구현) 쉼 권리 보장을 위한 연차휴가 개선, 퇴근·공휴일
연결되지 않을 권리 보장을 위한 근로기준법 개정

13) 「실노동시간 단축 로드맵 추진단」 노사정 합의사항(‘25.12.30.)

□ 근무시간 외 불필요한 업무 지시로부터 휴식 보장 ○ 근무시간 외 불필요한 연락 자제, 노동자의 응답하지 않을 권리 보호 등 노사의 노력 및 정부 지원근거 마련(‘26.上, 「실근로시간단축 지원법」 제정안에 반영)

첫째, 개정안은 노사 합의에 따라 연결차단권의 보장범위가 결정되는 구조로, 원칙적으로 근로자에게 근로제공 의무가 없는 시간에 업무 연락에 응하지 않을 권리를 보장하되, 예외적인 근로 지시는 근로자대표와의 서면 합의를 통해 정하도록 하고 있음. 이 경우 해당 근로에 대한 임금과 가산임금 지급, 보상휴가 등 근로자 보호를 위한 안전장치의 마련을 전제로 하고 있음.

이는 업종·직종별 근무여건 차이를 법률에 일률적으로 반영하기 어려운 현실을 고려하여 구체적인 내용을 노사간 자율적 합의에 맡기려는 취지로 이해됨. 다만, 사업장별 노사 간 협상력의 차이에 따라 연결차단권의 범위가 달라질 수 있고, 개정안의 취지와 달리 서면 합의에 따른 예외사유에 해당된다는 이유로 근무시간 외 업무지시가 폭넓게 허용될 우려는 없는지에 대해서는 검토가 필요할 것으로 보임.

둘째, 개정안의 ‘근로제공 의무가 없는 시간’의 산정, ‘업무 관련 연락’의 범위, ‘사업에 중대한 지장이 발생하는 성질의 업무’에 해당하는지 여부 등은 연결차단권의 적용 범위와 예외를 결정하는 핵심 개념이나, 그 의미와 판단기준이 명확하지 않은 측면이 있음.

이러한 기준이 불명확한 경우 개별 사업장에서 연결차단권의 행사 가능 여부를 둘러싼 노사 간 갈등이 발생할 수 있고, 근로감독 과정에서도 사실관계의 확인과 위반 여부의 판단이 어려울 수 있음. 또한, 의료, IT 장애처리 등 긴급한 대응이 필요한 업무의 경우에는 연결차

단권의 적용 방식에 따라 업무 공백이나 특정 인력에 대한 업무 집중 등의 문제가 발생할 가능성도 고려할 필요가 있음.

따라서 연결차단권의 적용 대상과 범위, 예외가 인정되는 업무 및 그 판단기준 등에 대해서는 다양한 업종과 업무 형태의 특성을 고려하여 사회적 논의를 바탕으로 구체적인 가이드라인을 마련하는 등 제도의 집행 가능성과 행정감독의 실효성을 확보할 수 있는 방안을 함께 강구할 필요가 있음.

셋째, 시행일과 관련하여, 개정안 부칙¹⁴⁾은 벌칙 및 과태료 규정을 제외한 본칙의 핵심 조항(연결차단권 신설 등)을 공포한 날부터 즉시 시행하도록 규정하고 있는데, 이는 근로자의 휴식권을 신속하게 보장하고 연결차단권을 조기에 정착시키려는 취지로 이해됨.

다만, 연결차단권의 보장을 위해 사업장별 업무 프로세스와 근로시간 관리체계를 정비하고, 예외적인 근로지시를 위한 근로자대표와의 서면합의를 체결하는 등 제도의 안정적 시행을 위한 준비가 필요하다는 점에서 본칙에 대해서도 일정한 유예기간을 두는 방안을 검토할 필요가 있음.

한편, 개정안에 대하여 고용노동부는 근로자의 휴식권 보장을 위해 업무시간 외 불필요한 업무 지시에 응하지 않을 권리를 보호할 필요성에는 공감하면서도, 해외 입법례¹⁵⁾를 보면, 입법형태와 내용, 적용범위

14) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제109조제1항 및 제116조제1항(제1호에 해당하는 부분에 한정한다)의 개정규정은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

등이 다양하여 통일된 규율방안이 존재한다고 보기 어려운 만큼, 전문가 및 노사 등과 충분한 논의를 거쳐 입법 방안 마련 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5535

15) [프랑스] 50인 이상의 기업은 '연결되지 않을 권리'에 대한 노사 협의 내용을 의무적인 연례협상에 포함하도록 규정('17.)
[포르투갈] 불가항력적인 상황을 제외하고는 사용자에게 근로시간 외 연락을 금지하는 일반적인 의무 부과, 위반시 최대 4,080유로의 과태료 부과 가능('22.)