제429회국회(정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 연구개발 등 업무 종사자의 근로시간 규정 적용 제외 >
▣ 김소희의원 대표발의(의안번호 제2210711호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회
전 문 위 원 한 석 현

목 차

Ⅰ. 제안경위 ····· 1

Ⅱ. 제안이유 및 주요내용 ····· 1

Ⅲ. 검토의견 ····· 2

1. 연구개발 등 업무 종사자의 근로시간 규정 적용 제외
(안 제63조의2 신설) ····· 2

Ⅰ. 제안경위

2025년 6월 11일 김소희의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 6월 12일 우리 위원회에 회부되었음.

Ⅱ. 제안이유 및 주요내용

현행법은 1주 간의 근로시간을 40시간을 초과할 수 없도록 하고, 1일의 근로시간은 8시간을 초과할 수 없도록 하고 있으며, 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있음.

하지만, 근로시간 배분 및 업무수행방식 등에 있어 근로자 개인의 자율성이 커지는 글로벌 경쟁 시대에 기업들이 대응하기 위해서는 일부 업무에 있어 근로시간 규제 적용의 제외가 필요함.

특히, 고도의 창의성과 자율성이 요구되는 연구개발 업무에 종사하는 사람이나 단순히 근로시간만으로 일의 성과를 평가하기 어려운 고소득 전문직의 경우 획일화된 현행 근로시간 제도를 그대로 적용하는 것은 업무 특성에 맞지 않음.

이에 신상품 또는 신기술 등 연구개발 업무에 종사하는 사람이나 대통령령으로 정하는 금액 이상의 근로소득을 받는 사람에 대해서는 현행법상 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되지 않도록 예외를 두려는 것임(안 제63조의2 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 연구개발 등 업무 종사자의 근로시간 규정 적용 제외 (안 제63조의2 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 종사하는 자, 한국표준직업분류의 대분류 1(관리자), 대분류2(전문가 및 관련 종사자), 대분류 3(사무종사자) 직업에 종사하는 자에 대하여 근로시간 관련 규정을 적용하지 아니하되,

연구개발 업무에 종사하는 자에게는 소득 요건을 적용하지 않고, 관리자, 전문가 및 관련 종사자, 사무종사자의 경우에는 대통령령으로 정하는 금액 이상에 해당하는 경우 근로시간 규정을 적용하지 않도록 함.

현 행	개 정 안
<신 설>	제63조의2(연구개발 업무 등 적용의 제외) 이 장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. 1. 신상품 또는 신기술 등 연구개발 업무에 종사하는 사람 2. 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1(관리자), 대분류 2(전문가 및 관련 종사자), 대분류 3(사무 종사자) 직업에 종사하는 사람 중 대통령령으로 정하는 금액 이상의 근로소득을 받는 사람

나. 검토의견

현행 「근로기준법」에 따른 근로시간 규정은 '기본 40시간 + 연장 12시간[1]'(1주 최대 52시간)을 기본 틀로 하되, '(평균적으로) 주52시간을 초과하지 않는 범위 내'에서 근로시간 운영형태나 계산방법을 변경하는 유연근로시간제와, '주52시간 초과 근무'가 허용되는 특별연장근로 인가,[2] 특례제도[3] 등을 통해 근로시간 운영에 있어 유연성을 확보하고 있음.

< 근로시간 제도 개관 >

<기본 근로시간 규정>			<주52시간 이내>	<주52시간 초과>
법정근로	+	연장근로	유연근로제	연장근로 예외
1주 40시간		1주 12시간	(운영형태 변경) 탄력, 선택 (계산방법 변경) 재량, 사업장 밖	특별연장근로 인가, 특례제도

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

2) 「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.

3) 「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.

또한 이와 별도로 「근로기준법」 제63조[4]는 농림·축산·양잠·수산사업, 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.

한편, 최근 글로벌 경쟁이 치열한 반도체 산업을 중심으로 신제품 개발 등 업무에 장기간 집중 근무가 필요하다는 주장이 제기되고 있으나, 현행법 체계상 동 산업에 대해서도 원칙적으로 주 최대 52시간제를 적용하고 있어 산업 경쟁력을 약화시키는 요인이 되고 있다는 지적이 있음.[5]

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 규

---

4) **「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.

5) 아주경제, "'주 52시간'에 발목 잡힌 K-반도체", 2024.12.16.

정하고 있는바[6] 이에 해당하는 연구개발에 대해서는 특별연장근로가 인정됨.

그러나 동 제도를 활용하기 위해서는 해당 근로자의 동의서 및 근로시간 연장의 특별한 사정이 있음을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여야 하고,[7] 고용노동부의 인가를 받아야 하며, 1회 최대 인가 기간이 3개월 이내라는 점[8] 등의 요인으로 인해 그 효과가 한정적이라는 지적도 제기됨.[9]

---

6) **「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

7) **「근로기준법 시행규칙」 제9조(특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등)** ②사용자는 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

8) 「근로기준법 시행규칙」 제9조제4항은 근로시간을 연장할 수 있는 기간은 특별한 사정에 대처하기 위하여 필요한 최소한으로 한다고 명시하고 있으나, 고용노동부는 「특별연장근로 인가 제도 업무처리 지침」에서 동 시행규칙 제9조제1항제5호의 사유에 따른 특별연장근로 인가는 최대 3개월로 하되, 3개월을 초과하는 경우 심사를 거쳐 활용 기간을 연장하도록 하고 있음.

9) 중앙일보, "엔비디아 연구 밤샐 때, 한국 반도체 52시간 족쇄", 2024.11.4.

< 특별연장근로 인가 제도 개요 >

특별연장근로 인가 요건 (시행규칙 제9조제1항)	1 특별한 사정(인가 사유) + 2 개별 근로자 동의 + 3 고용노동부 장관 인가 ❶ 재해·재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위한 긴급한 조치 필요 ❷ 인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요 ❸ 시설·설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위한 긴급한 조치 필요 ❹ 통상적이지 않은 업무량 폭증 + 단기간 내 미처리 시 사업에 중대한 지장·손해 ❺ 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 시행 중인바, ①현행 회당 인가기간인 3개월을 6개월로 확대하는 특례를 신설하고, ②재심사 신청 시 대상 근로자의 적정성 심사 기준 완화[10]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 의무화한바,[11] 반도체 업종 연구개발 기업[12]에 한해 일반 특별연장근로 인가제도에 비해 완화된 규제를 적용 중임.

한편, 해외의 사례를 살펴보면, 미국의 경우 관리직·운영직·전문직·컴퓨터 관련직·외근영업직·고액임금근로자에 대하여 1주 40시간 초과

10) 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.

11) 고용노동부 보도자료, 「반도체 연구개발 특별연장근로 인가제도 업무처리 지침 마련·시행」, 2025. 3. 13.

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

근로시간에 대한 통상임금의 1.5배 이상 할증수당 지급 의무를 부여하지 않는 ‘화이트칼라 이그젬션(White collar exemption)’ 제도를 운영하고 있고,

일본의 경우 고도의 전문적인 지식 등을 가지고 직무의 범위가 명확하며 일정한 연수입 요건을 충족시키는 근로자를 대상으로 노사위원회의 결의 및 근로자 본인의 동의를 전제로 근로자 건강확보조치를 마련하는 경우 최장 근로시간 규제 및 할증임금규제를 적용하지 않는 ‘고도 프로페셔널’ 제도를 운영하고 있음.[13)]

13) 박수경·김희성, 「미국의 화이트칼라 이그젬션과 일본의 고도 프로페셔널 제도」, 『강원법학』 제71권, 강원대학교 비교법학연구소, 2023.

< 고소득 전문직에 대한 근로시간 적용 제외 관련 해외제도 >

구 분	미국	일본
제도명	화이트칼라 이그젬션	고도 프로페셔널
적용요건	·급여가 일정 수준 이상일 것 ·시간급이 아니라 급여기준으로 임금이 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, 외근영업직 근로자 ·연간 10만 7,432달러 이상의 고액임금근로자	·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 이그젬션과 일본의 고도 프로페셔널 제도」, 『강원법학』 제71권, 강원대학교 비교법학연구소, 2023.을 바탕으로 재정리

개정안은 미국·일본의 사례를 참고하여, 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 종사하는 자와 함께 관리자, 전문가 및 관련 종사자, 사무종사자 직업에 종사하는 자 중 근로소득이 대통령령으로 정하는 금액에 해당하는 자에 대하여 근로시간 관련 규정을 적용하지 않도록 하려는 것임.

개정안이 근로시간 관련 규정을 적용하지 않도록 하는 연구개발 업무 및 관리직·사무직 등 업무의 경우 시간으로 측정되는 근로의 절대량보다는 업무의 질과 성과를 판단하고 업무 수행에 있어서도 일정한 재량이 인정된다는 특성이 있어 기존의 생산직 근로자와는 다른 방식으로 근로시간 규제를 적용할 필요성이 있고,

미국·일본의 경우에도 연구개발업무 종사자 또는 전문직·관리직 등 근로자 중 고소득 근로자에 대해서 근로시간 규제 적용을 제외하는 제도를 운영하고 있다는 점을 감안할 때 우리 기업의 국제경쟁력 강화 및 이를 통한 국가경제의 활성화라는 측면에서 개정안의 의의가 있음.

다만, 개정안에 대해서는 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

첫째, 현행법이 근로시간에 대한 규제를 두고 있는 것은 근로자의 건강권 확보를 위한 것이라는 점을 감안하여 주 52시간을 초과한 근로 시의 근로자 건강권 확보를 위한 방안을 추가적으로 보완할 필요는 없는지에 대한 검토가 필요함.

이와 관련하여, 일본의 고도 프로페셔널 제도의 경우 사용자에게 건강관리시간을 파악하고, 연 104일 이상의 휴일 및 4주간 4일 이상의 휴일을 부여하는 등 건강확보조치 마련을 제도의 적용요건으로 하고 있으므로, 이를 참고할 필요도 있겠음.

둘째, 개정안이 근로시간 관련 규정을 적용하지 않도록 하고 있는 업무는 한국표준직업분류상 10개 대분류[14] 중 3개 항목에 해당하는바, 근로소득 요건을 감안하더라도 근로시간 규정을 적용받지 않는 업무의 범위가 지나치게 넓은 것은 아닌지에 대한 검토가 필요함.[15]

즉, 「근로기준법」은 헌법에 따라 근로조건에 기준을 정하는 기본법적 성격을 가지는 법률[16]이므로, 동법 규정의 적용을 제외하는 것은 예외적인 경우에 한하여 제한적으로 이루어질 필요가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

셋째, 개정안에 따르면 연구개발 등 업무에 종사하는 근로자에 대하여는 연장근로에 대한 가산수당을 지급하지 않게 되는바, 개정안의 대상이 되는 근로자들에게 주 40시간을 초과한 근로에 대해 가산수당을 지급할지 여부에 대한 검토를 통해 이를 명확히 할 필요가 있음.

앞서 살펴본 미국과 일본의 사례의 경우 공통적으로 할증임금규제

---

14) 1. 관리자, 2. 전문가 및 관련 종사자, 3. 사무 종사자, 4. 서비스 종사자, 5. 판매 종사자, 6. 농림어업 숙련 종사자, 7. 기능원 및 관련 기능 종사자, 8. 장치·기계 조작 및 조립 종사자, 9. 단순 노무 종사자, A. 군인

15) <참고> 제8차 한국표준직업분류 개정 분류 항목표상 대분류 및 중분류

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

를 적용하지 않고 있으나, 연구개발 등 종사 근로자에 대해 근로시간 규제의 적용을 제외하더라도 이들의 주 40시간을 초과한 근로시간에 대해서는 현행 「근로기준법」 체계에 맞는 적법한 보상이 이루어질 필요가 있다는 의견[17]도 제시되고 있으며, 특히 개정안은 연구개발 업무에 종사하는 자에 대해서는 소득요건을 두지 아니한바, 이 경우 저임금 근로자들이 초과근로에도 불구하고 정당한 보상을 받지 못하고 근로조건이 악화될 수 있다는 점도 종합적으로 고려하여 제도 설계를 할 필요가 있겠음.

넷째, 개정안은 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 종사하는 자와 한국표준직업분류의 대분류 1(관리자), 대분류2(전문가 및 관련 종사자), 대분류 3(사무종사자) 직업에 종사하는 자를 구분하여 별도의 호로 규정하고 있으나, 연구개발 업무에 종사하는 자는 한국표준직업분류의 대분류2(전문가 및 관련 종사자)에 포함되므로, 이를 고려하여 개정안을 심사할 필요가 있겠음.

다섯째, 개정안은 별도의 조문을 신설하여 연구개발 업무 종사자 등에 대한 근로시간 관련 규정의 적용을 제외하고 있는바 이는 연구개발 업무 등이 현행법 제63조[18] 각 호의 업무인 농림·축산·양잠·수산

---

17) 한국경제, "'근로시간 규제 예외' 반도체 특별법이 필요한 이유". 2024.12.31.일자

18) **「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 경작ㆍ개간, 식물의 식재(植栽)ㆍ재배ㆍ채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채취ㆍ포획ㆍ양식 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

사업 등과 그 성격이 상이하다는 점을 고려한 것으로 보이나, 개정안이 추가하고 있는 업무 중 한국표준직업분류 상 관리자 업무는 현행법 제63조제5호 및 현행법 시행령이 규정하고 있는 관리·감독 업무[19]와 유사한 측면이 있다는 점을 고려하여 입법경제적 측면에서 개정의 방식에 대한 검토가 이루어질 필요가 있음.

한편, 반도체, 이차전지, 디스플레이, 바이오 등의 국가첨단전략산업의 업종 중 연구개발 등 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자의 근로시간을 대통령령으로 정하는 절차와 기준에 따라 별도로 정할 수 있도록 하는 「근로기준법」 개정안[20]과, 근로소득이 일정 수준 이상에 해당하며 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 종사하는 자, 한국표준직업분류의 대분류 1(관리자), 대분류2(전문가 및 관련 종사자), 대분류 3(사무종사자) 직업에 종사하는 자에 대하여 근로시간 관련 규정을 적용하지 않도록 하는 「근로기준법」 개정안 2건[21] 및 대통령령으로 정한 금액 이상의 근로소득을 받는 사람으로서 고도의 지식 또는 창의력을 필요로 하는 과학·학문·예술분야 전문직에 종사하는 사람과 정보통신분야 시스템 설계·개발업무에 종사하는 사람에 대하여 근로시간 관련 규정을 적용하지 않는 「근로기준법」 개정안[22]이 각각 환경노동위원회에 계류 중이므로, 참고할 필요가 있음.

---

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

20) 고동진의원 대표발의, 의안번호 제2205229호

21) 최수진의원 대표발의, 의안번호 제2206871호
박충권의원 대표발의, 의안번호 제2207154호

22) 윤재옥의원 대표발의, 의안번호 제2208539호

개정안에 대하여 고용노동부는 연구개발 분야에서 집중근무가 필요하거나 자율, 창의적인 연구환경을 조성하기 위해 필요한 경우 선택근로, 재량근로 등 현행 제도를 활용할 수 있고, 근로시간 제한은 근로자의 건강과 직결되어 반드시 필요한 만큼 주 52시간제 예외를 새롭게 입법하기 보다는 현행 제도를 보다 잘 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다는 의견임.

대한의사협회는 의사를 비롯한 일부 보건전문직 종사자는 한국표준직업분류상 대분류2(전문가 및 관련 종사자)에 포함되어 개정안의 적용 대상이나, 현행 「근로기준법」 제59조제1항[23]이 근로시간의 특례 대상으로 보건업을 명시하고 있으므로 개정안에서 의사 등 보건전문직을 제외할 필요가 있고, 봉직의사 등의 경우 자율적인 근로를 할 수 있는 위치가 아님에도 불구하고 초과근로에 대한 법적 보호를 받지 못할 가능성이 있다는 점과 함께 건강권 보호를 위한 장치도 마련할 필요가 있다는 점에서 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

---

23) **「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.

문 의 처
02)6788-5535

【참고】	제8차 한국표준직업분류 개정 분류 항목표 상 대분류 및 중분류

1. 관리자	11. 의회·정부 및 기업 고위직 12. 행정·경영 지원 및 마케팅 관리직 13. 전문 서비스 관리직 14. 건설·전기 및 생산 관련 관리직 15. 판매 및 고객 서비스 관리직
2. 전문가 및 관련 종사자	21. 과학 전문가 및 관련직 22. 정보 통신 전문가 및 기술직 23. 공학 전문가 및 기술직 24. 보건 전문가 및 관련직 25. 사회복지·종교 전문가 및 관련직 26. 교육 전문가 및 관련직 27. 법률 및 행정 전문직 28. 경영·금융 전문가 및 관련직 29. 문화·예술·스포츠·기타 전문가 및 관련직
3. 사무 종사자	31. 기획·영업 및 인사 사무직 32. 자재·생산 및 운송 사무직 33. 회계·경리 및 통계 사무직 34. 금융 사무직 35. 법률·감사 및 정부 행정 사무직 36. 상담·안내 및 접수 사무직 37. 일반 지원 사무직
4. 서비스 종사자	41. 경찰·소방 및 보안 관련 서비스직 42. 돌봄 및 보건 서비스직 43. 개인 생활 서비스직 44. 운송 및 여가 서비스직 45. 조리 및 음식 서비스직
5. 판매 종사자	51. 영업직 52. 매장 판매 및 상품 대여직 53. 통신 및 방문·노점 판매 관련직
6. 농림어업 숙련 종사자	61. 농축산 숙련직 62. 임업 숙련직 63. 어업 숙련직

7. 기능원 및 관련 기능 종사자	71. 식품 가공 관련 기능직 72. 섬유·의복 및 가죽 관련 기능직 73. 목재·가구·악기 및 간판 관련 기능직 74. 금속 성형 관련 기능직 75. 운송 및 기계 관련 기능직 76. 전기 및 전자 관련 기능직 77. 정보 통신 및 방송장비 관련 기능직 78. 건설 및 채굴 관련 기능직 79. 기타 기능 관련직
8. 장치·기계 조작 및 조립 종사자	81. 식품가공 관련 기계 조작직 82. 섬유 및 신발 관련 기계 조작직 83. 화학 관련 기계 조작직 84. 금속 및 비금속 관련 기계 조작직 85. 기계 제조·관련 기계 조작 및 조립직 86. 전기·전자 관련 기계 조작 및 조립직 87. 운전 및 운송 관련 기계 조작직 88. 상하수도 및 재활용 처리 관련 기계 조작직 89. 목재·인쇄 및 기타 기계 조작직
9. 단순 노무 종사자	91. 건설 및 광업 관련 단순 노무직 92. 운송 관련 단순 노무직 93. 제조 관련 단순 노무직 94. 청소 및 건물 관리 단순 노무직 95. 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직 99. 농림어업 및 기타 서비스 단순 노무직
A. 군인	A0. 군인