



제420회국회(임시회)
제2차환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 포괄임금계약의 금지 등 〉

- 이용우의원 대표발의(의안번호 제2205236호)
- 정혜경의원 대표발의(의안번호 제2205237호)

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유	1
III . 주요내용	4
IV . 검토의견	6
1. 포괄임금계약의 금지 (이용우의원안 및 정혜경의원안 제22조의2 신설 등)	6
2. 근로시간 기록 등(이용우의원안 제42조, 제48조제2항 및 제57조의2 신설 등, 정혜경의원안 제42조 및 제50조제4항 신설)	14
3. 시행일 등(이용우의원안·정혜경의원안 부칙)	24

I. 제안경위

2024년 11월 5일 이용우의원과 정혜경의원이 각각 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 11월 6일 각각 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

1. 이용우의원안

공짜 야근, 장시간 노동 및 과로사의 주범으로 우리 근로기준법의 입법 취지와 충돌하는 “포괄임금제”가 지목되고 있음.

일한 만큼 연장·야간·휴일수당을 지급하지 않고 포괄임금 형식으로 임금을 지급하여 사용자가 노동자에게 마음껏 장시간 근로를 지시할 수 있는 포괄임금제는 법률상 근거조차 없음에도 버젓이 운영되고 있어 수십 년간 국민적 지탄을 받아 왔음. 실제로 지난 2023년 직장갑질119의 설문조사에 따르면 무려 70.9%의 직장인이 ‘포괄임금제를 금지해야 한다’고 답했음.

포괄임금제의 계속은 근로기준법이 규정한 노동자 보호제도를 형해화하는 것임. 현행법은 이미 ①선택적 근로시간제(법 제52조), ②사업장 밖 간주근로시간제(법 제58조 제1항·제2항), ③방송·연구개발·금융투자 등 직종에 대한 재량근로제(법 제58조제3항), ④근로시간 적용제외 업종(법 제63조)등 다양한 대안적 유연근무제도를 마련하면서도, 대신 적용기간제한·업종제한·근로자대표와의 합의요건 등 다양

한 보호장치를 함께 규율하고 있음. 이러한 상황에서 포괄임금제 허용은 사용자의 유연근무제도 채택을 가로막고 도리어 노동자 보호장치를 통째로 우회하게 하는 동기로 작용하고 있음.

실제로, 2023년 통계청에 따르면 탄력적 근로시간제까지 포함한 유연근무제 적용 근로자는 15.6%에 불과했으나, 같은 해 「근로시간 제도개편 대국민 설문조사」 결과 포괄임금제 적용 근로자는 29.4%로 그 두 배에 육박했음.

한편, 정부는 2023년 3월 「근로시간 제도 개편방안」 발표 당시 “근로시간 기록·관리는 근로시간 선택권 확대를 위한 필수적인 선결과제”라며 기록 방법에 관한 연구용역을 발주하였고, 한국노동법학회는 해외 각국의 입법례 분석 후 일본의 근로시간 기록의무제를 골자로 하는 제도개선방안을 연구용역결과로 고용노동부에 제출하였음.

우리나라보다 앞서 과로사·과로자살이 큰 사회적 문제가 되었던 일본은 2001년부터 「노동기준법」의 집행지침인 ‘노동시간의 적정한 파악을 위해 사용자가 강구해야 할 조치에 관한 가이드라인’을 발표해 노동자의 출퇴근시간 측정기록 및 임금대장 작성 시 지켜야 할 사항들을 규정하고, 허위로 근로시간수를 기록한 경우에는 최고 30만 엔의 벌금에 처하고 있음. 유럽에서도 2019년 유럽사법재판소가 각 회원국에 노동자의 일일 노동시간을 정확히 기록할 시스템을 법으로 도입해야 한다는 판결을 내렸음.

이에, 포괄임금계약을 금지하고 연장·야간·휴일노동시간에 비례하여 사용자가 가산수당을 지급하게 함으로써 공짜 야근·초장시간 노

동을 방지하며, 고용노동부 연구용역 결과를 반영한 출퇴근시간 기록 의무제를 함께 도입하여 노동자들의 초과근무시간이 똑바로 기록될 수 있게 하려는 것임.

2. 정혜경의원안

현행법은 근로자의 기본적인 조건인 법정근로시간을 원칙으로 하고, 예외적으로 연장근로·야간근로·휴일근로(이하 “연장근로 등”이라 한다)를 인정하되, 연장근로 등에 대하여는 통상임금에 일정 비율을 가산하여 수당으로 지급하도록 규정하고 있음. 특히 연장근로 등에 대한 가산수당의 지급은 가중된 근로에 대한 보상이 아니라 장시간 근로를 방지하여 근로자를 보호하기 위하여 도입된 것임.

그런데 현행법에는 규정되어 있지 않음에도 사업장에서는 법정수당을 실제 일한 시간으로 계산하지 않고 다른 방법으로 지급하는 포괄임금제가 광범위하게 운영되고 있음.

포괄임금제란 기본임금과 수당을 분리하지 않고 전체 합한 금액을 임금으로 지급하거나, 기본임금은 정하되 실제 근로시간에 관계없이 각종 수당 등을 사전에 일정액으로 하여 임금으로 지급하는 방식이므로 이를 인정할 경우 현행법의 법정근로시간 제한과 근로자를 보호하기 위한 현행법의 취지가 훼손될 수 있으므로 포괄임금제를 금지하기 위한 명시적 규정이 필요하다는 의견임.

Ⅲ. 주요내용

1. 이용우의원안

가. 포괄임금제 형식의 근로계약(이른바 “포괄임금계약”)을 금지함(안 제22조의2 신설 등).

나. 사용자에게 장시간 근로 방지 목적의 근로시간 파악·관리의무를 부과하고, 업무 개시·종료시각에 대한 측정·기록의무를 더욱 명확하게 규정하며, 현행법상 사용자의 의무보존서류 및 취업규칙에 포함되어야 할 항목에 근로자의 업무 개시·종료시각 기록에 관한 사항을 추가함(안 제57조의2제1항 신설, 안 제42조 및 안 제93조 등).

다. 사용자의 직접확인, 측정기기·전자정보처리 프로그램, 그 밖에 근로자대표와 서면으로 합의하는 방법 및 보충적 방법으로써의 자기신고제 등 공정한 업무 개시·종료시각 측정·기록 방법을 정비하고, 고용노동부장관으로 하여금 업무 개시·종료시각 측정·기록 및 관리 프로그램의 보급에 노력하도록 함(안 제57조의2제2항부터 제6항까지 신설, 안 제116조제2항).

라. 근로자가 법 제48조에 의해 교부받도록 되어 있는 임금명세서에서 자기의 근로일별 업무 개시·종료시각 기록을 확인할 수 있도록 하는 등 업무 개시·종료시각 기록 확인권을 보장하고, 근로자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 사용자에게 이의를 신청하고 수정을 요구할 권리를 함께 규율함(안 제48조, 안 제57조의2제7항

· 제8항 신설 등).

2. 정혜경의원안

포괄임금계약의 금지원칙과 구체적 유형을 명시적으로 규정하며, 해당 규정의 실효성 확보를 위하여 사용자가 근로시간을 일·주·월 단위로 기록하도록 하여 위법한 포괄임금계약에 대한 근로감독의 자료로 활용하도록 하고, 포괄임금계약 금지 위반 시 벌금을 부과하도록 함으로써 근로자의 기본적 생활권을 보장하는 데 이바지하고자 함(안 제22조의2, 제50조제4항 신설 등).

IV. 검토의견

1. 포괄임금계약의 금지

(이용우의원안 및 정혜경의원안 제22조의2 신설 등)

가. 개정안의 주요 내용

두 개정안은 포괄임금계약을 금지하고 이를 위반한 경우 500만원 이하의 벌금에 처하는 내용임.

포괄임금계약의 정의에 대하여, 이용우의원안과 정혜경의원안 모두 ①기본임금(이용우의원안)·기본급(정혜경의원안)¹⁾을 미리 산정하지 아니하고 각종 수당을 포함하여 임금을 지급하는 계약과, ②기본임금을 미리 산정하면서도 각종 수당을 실제 근로시간과 상관없이 일정액을 지급하는 계약, ③연차 유급휴가를 사용하지 아니하는 데 따른 보상금액을 미리 포함하여 임금으로 지급하는 계약으로 각각 규정하고 있음.

현행	이용우의원안	정혜경의원안
<신설>	제22조의2(포괄임금계약의 금지) 사용자는 근로계약을 체결할 때 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 계약(이하 “포괄임금계약”이라 한다)을 체결하지 못한다.	제22조의2(포괄임금계약의 제한) 사용자는 근로계약을 체결할 때 다음 각 호의 어느 하나를 내용으로 하는 포괄임금계약을 체결하지 못한다.

1) 「근로기준법」 및 관계법령이 ‘임금’, ‘통상임금’, ‘평균임금’ 등의 용어를 보편적으로 사용하고 있으므로, 이하 ‘기본임금’으로 통일함.

제114조(벌칙) 다음 각 호	1. <u>기본임금(임금총액에서 연장·야간 및 휴일근로 등에 대하여 가산되는 임금 등을 제외한 금액을 말한다. 이하 이 조에서 같다)을 미리 산정하지 아니하고 제56조에 따라 연장·야간 및 휴일근로에 대하여 가산하여 지급하는 금액을 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약</u> 2. <u>기본임금을 미리 산정하면서도 제56조에 따라 연장·야간 및 휴일근로에 대하여 가산하여 지급하는 금액을 실제 근로시간에 관계없이 일정액으로 하여 임금으로 지급하는 내용의 계약</u> 3. <u>제60조에 따른 연차 유급휴가를 사용하지 아니하는 데 따른 보상금액을 미리 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약</u>	1. <u>기본급(임금총액에서 제 수당을 제외한 금액을 말한다. 이하 같다)을 미리 산정하지 아니하고 제56조에 따라 연장·야간 및 휴일 근로에 대하여 가산되는 금액을 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약</u> 2. <u>기본급을 미리 산정하면서도 제56조에 따라 지급되는 수당에 대하여 근로시간에 상관없이 일정액을 지급하기로 하는 내용의 계약</u> 3. <u>근로자가 제60조에 따른 연차 유급휴가를 사용하지 않는 데 대한 보상금이 포함된 금액을 급여액으로 정하는 근로계약</u>
	제114조(벌칙) -----	제114조(벌칙) -----

의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자 2. (생략)	----- ----- -----. 1. ----- 제22조제2항, 제22조의2----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 2. (현행과 같음)	----- ----- -----. 1. ----- 제22조의2, 제47조----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 2. (현행과 같음)
---	---	--

나. 검토의견

포괄임금제란 사용자와 근로자가 임금 산정 방법을 정하면서 일정 항목의 임금을 따로 산정하지 않은 채 다른 항목의 급여에 포함시켜 일괄하여 지급하기로 하는 임금 지급 방법을 말하며,²⁾ 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.³⁾

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

현행 「근로기준법」은 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간 등의 근로조건을 명시하도록 하면서(제17조)⁴⁾ 연장근로·휴일근로·야간근로에 대하여 통상임금에 일정 비율을 가산한 임금을 지급하도록 하고(제56조)⁵⁾, 연차 유급휴가기간에 대하여 통상임금 또는 평균임금을 지급하도록 규정(제60조)⁶⁾하고 있으며, 포괄임금제에 대하여는 별도의 규정을 마련하고 있지 않음.

이와 같은 현행법 규정에 대하여 판례는 “사용자는 근로계약을 체결함에 있어서 기본임금을 결정하고 이를 기초로 하여 근로자가 실제

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

4) 「근로기준법」 제17조(근로조건에 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

5) 「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 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.

6) 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③ 삭제

④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

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 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

로 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 있으며, 포괄임금제의 임금 약정에 포함될 수 있는 수당을 연장근로수당, 야간근로수당, 연차휴가수당, 휴일근로수당 등으로 판시하고 있음.⁷⁾⁸⁾

이에 개정안은 연장·휴일·야간근로수당 및 연차휴가 미사용에 따른 수당을 근로계약에 미리 포함하여 산정하는 것을 금지함으로서 포괄임금계약을 금지하고, 이를 위반한 경우 500만원 이하의 벌금에 처하려는 것으로, 적정 근로시간 보장을 통해 근로자의 건강권을 보호하려는 의의가 있음.

다만, 개정안과 같이 포괄임금제를 금지하는 규정을 법률에 명시하는 것에 대해서는 다음과 같이 다양한 의견이 제기되고 있음.

포괄임금제를 금지할 필요가 있다는 입장에서는, 포괄임금제는 연

7) 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

8) 다만, 대법원은 근로시간 산정이 어려운 경우가 아니라면 포괄임금제 임금지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법에 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다고 하고 있음.(대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결)

장·야간·휴일근로를 항상 수반한다는 것을 전제로 하는 임금 지급 방식이므로 상시적인 장시간 노동을 합법화하고 근로자의 건강권을 침해하는 결과를 초래하며, 소정근로시간과 초과근로시간을 별도로 산정하지 않는다는 것을 전제로 함으로써 근로시간과 관련한 규율을 무력화하고 근로자의 근로 제공의 대가가 정당하게 보상되지 못하는 문제가 있다고 주장함.⁹⁾

포괄임금제를 허용할 필요가 있다는 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 우려를 제기함.¹⁰⁾¹¹⁾

한편, 포괄임금제를 제한적으로 허용하자는 입장에서, 현재 판례상 인정되는 ‘정액급형 포괄임금제’와 ‘정액수당형 포괄임금제’를 구분하여, 장시간근로의 규제 및 근로시간에 대한 적절한 임금보상이라는 측

9) 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.일자. 등을 참조하여 정리함.

10) 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.일자 등을 참조하여 정리함.

11) 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.

면에서 ‘정액급형 포괄임금제’는 금지하되, 법률에서 정한 가산수당 이상인지 여부를 판단하는 것이 가능한 ‘정액수당형 포괄임금제’는 허용할 필요가 있다는 주장¹²⁾, 업무의 성질을 고려하여 근로시간 산정이 현실적으로 어렵거나 불가능한 업종·직무에만 포괄임금제를 제한적으로 허용할 필요가 있다는 주장¹³⁾도 제기되고 있음.

한편, 고용노동부가 2023년 실시한 「근로시간 관련 설문조사」 결과 포괄임금 개선 방안에 대한 의견은 근로자의 경우 근로시간을 기반으로 임금을 산정하는 원칙을 확립해야 한다는 의견(44.7%)과 포괄임금 오남용에 대한 정부의 강력한 감독행정이 필요하다는 의견(34.4%)이 높은 응답률을 보였으며 사업주의 경우 현행 유지 의견(41.0%)과 근로시간을 기반으로 임금을 산정하는 원칙을 확립해야 한다는 의견(34.2%)이 높은 응답률을 보인 바 있음.

[표] 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.

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

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

이를 종합하면 포괄임금제와 관련하여 여러 가지 의견이 제시되고 있으므로, 향후 개정안을 심사하는 과정에서 이해관계자 등의 의견을 종합적으로 고려하여 논의를 진행할 필요가 있겠음.

개정안에 대하여 고용노동부는 ①근로시간 규제를 위반하지 않으면서 근로자에게 불이익하지 않은 계약까지 법으로 전면 금지하는 것은 신중할 필요가 있고, ②포괄임금제는 주52시간 제도 및 근무형태가 다양화되는 환경 하에서 위법소지를 줄이고 유연성을 확보하기 위한 기업의 필요와 고정수당 등 안정적인 수입을 위한 근로자의 필요에 의해 다수 사업장에서 노사가 선택하여 관행적으로 활용중인 제도¹⁴⁾로서, 폐지 시 산업현장에 미치는 영향력이 크다는 점을 감안할 필요가 있다는 의견임.

참고로, 포괄임금제의 금지를 내용으로 하는 「근로기준법」 일부개정법률안이 두 개정안 외에도 박해철의원 대표발의안(의안번호 제2200760호), 박홍배의원 대표발의안(의안번호 제2202812호), 박주민의원 대표발의안(의안번호 제2203885호) 등 3건이 환경노동위원회에 계류 중이므로, 향후 병합하여 심사할 필요가 있음.

14) 2023년 고용노동부가 실시한 근로시간 대국민 설문조사에서 포괄임금으로 임금을 더 받고 있다(약정시간>실근로시간)고 응답한 근로자는 14.5%로, 약정시간과 실근로시간이 같다고 응답한 근로자는 48.3%로 나타났으며, 포괄임금 개선방안에 대해 현행 유지를 응답한 비율은 사업주 41.0%, 근로자 26.7%로 나타났음.

2. 근로시간 기록 등(이용우의원안 제42조, 제48조제2항 및 제57조의2 신설 등, 정혜경의원안 제42조 및 제50조제4항 신설)

가. 개정안의 주요 내용

두 개정안은 사용자로 하여금 실제 근로시간을 명확하게 기록하도록 하려는 것임.

구체적으로, 이용우의원안은 ①현행법상 임금대장에 적어야 할 사항에 근로일별 업무 개시·종료 시각을 추가하고, ②사용자로 하여금 근로자의 근로시간을 적정하게 파악·관리하기 위하여 근로자의 업무 개시·종료 시각을 일·주·월 단위로 측정하고 기록할 의무를 부여하면서 이를 위한 전자정보처리 프로그램 사용 등 객관적 방법에 기초하여 적정하게 측정·기록하도록 하고 그 측정기록을 3년간 보관하도록 하며, ③취업규칙에 업무 개시·종료 시각의 측정·기록 방법 및 기록의 수정에 관한 사항을 포함하도록 하고, ④사용자가 근로자의 근로시간 측정·기록 의무를 위반한 경우 등에 대하여 500만원 이하의 과태료를 부과하려는 내용임.

한편, 정혜경의원안은 사용자로 하여금 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 근로자의 업무 개시·종료 시간을 일·주·월 단위로 측정하여 기록하도록 하고, 동 기록을 3년간 보존하되, 임금에 관한 중요한 서류는 5년간 보존하도록 하는 내용임.

현행	이용우의원안	정혜경의원안
제42조(계약 서류의 보존) 사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다. <단서 신설>	제42조(계약 서류의 보존) ----- 명부, 제57조의2제1항에 따른 추정기록 및 ----- ----- -----.	제42조(계약 서류의 보존) -----명부, 제50조제4항에 따른 근로시간 추정기록,----- ----- ----- -----. 다만, 임금에 관한 중요한 서류는 5년간 보존하여야 한다.
제48조(임금대장 및 임금명세서) ① (생략) 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.	제48조(임금대장 및 임금명세서) ① (현행과 같음) ② ----- ----- - 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역, 근로일별 업무 개시·종료 시각 등 ----- ----- ----- ----- -----.	
제50조(근로시간) ① ~ ③ (생략)		제50조(근로시간) ① ~ ③ (현행과 같음)

<신 설>

<신 설>

제57조의2(업무 개시·종료 시각의 측정·기록 및 관리 등) ① 사용자는 근로자의 장시간 근로를 방지하기 위하여 근로자의 근로시간을 적정하게 파악·관리하여야 하며, 이를 위하여 근로자의 업무 개시·종료 시각을 일·주·월 단위로 측정하고 기록하여야 한다.

② 고용노동부장관은 업무 개시·종료 시각의 측정·기록 및 관리 등에 관한 전자정보처리 프로그램의 보급을 위하여 노력하여야 한다.

③ 사용자가 근로자의 업무 개시·종료 시각을 측정·기록하는 때에는 사용자가 현장에서 직접 확인하거나 업무 개시·종료 시각을

④ 사용자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 근로자의 업무 개시·종료 시간을 일·주·월 단위로 측정하여 기록하여야 한다.

측정할 수 있는 기기
또는 전자정보처리 프
로그램 등의 객관적 방
법에 기초하여 적정하
게 측정·기록하여야
한다. 다만, 근로자대표
와의 서면 합의로 측정
·기록 방법을 정한 경
우에는 그 방법에 따른
다.

④ 제3항의 방법에 따
른 측정이 어려운 경우
사용자는 근로자가 스
스로 업무 개시·종료
시각을 측정(이하 이
조에서 “자기신고제”라
한다)하도록 하여야 한
다. 이 경우 사용자는
측정 가능 시간의 상한
을 설정하는 등 공정한
측정을 저해하는 행위
를 하여서는 아니 된다.

⑤ 사용자는 필요한 경
우 자기신고제에 의하
여 측정된 시각과 실제
업무 개시·종료 시각
간의 일치 여부를 파악
하기 위하여 정당한 방
법으로 실태조사를 실
시할 수 있다.

⑥ 사용자는 근로자가

	<u>자기의 업무 개시·종료 시각 기록을 교부하여줄 것을 요청하는 경우 이를 교부하여야 한다.</u> ⑦ <u>근로자는 자기의 업무 개시·종료 시각 기록에 대하여 이의가 있는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 사용자에게 이의를 신청하고 수정을 요구할 수 있다.</u> ⑧ <u>그 밖에 업무 개시·종료 시각의 측정·기록 및 관리 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u>
제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.	제93조(취업규칙의 작성·신고) ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----. ----- -----.
1. (생략)	1. (현행과 같음)
<u><신설></u>	1의2. <u>업무 개시·종료 시각의 측정·기록 방법 및 기록의 수정</u>

	<u>에 관한 사항</u>	
2. ~ 13. (생 략)	2. ~ 13. (현행과 같음)	
제116조(과태료) ① (생 략)	제116조(과태료) ① (현행과 같음)	
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	② ----- ----- ----- -----.	
1. (생 략)	1. (현행과 같음)	
2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, <u>제48조</u> , 제66조, 제74조제7항 · 제9항, 제76조의3 제2항 · 제4항 · 제5항 · 제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자	2. ----- ----- <u>제48조</u> , <u>제57조의2제1항 · 제4항 후단 · 제6항</u> ----- ----- ----- -----	
3. · 4. (생 략)	3. · 4. (현행과 같음)	
③ (생 략)	③ (현행과 같음)	

나. 검토의견

현행법 제48조¹⁵⁾는 사용자에게 임금대장과 임금명세서를 작성할 의무를 부여하고 있으며, 현행법 시행령 제27조 및 제27조의2에 따르면 임금대장에는 근로일수와 근로시간수, 연장·야간·휴일근로의 시간수를

- 15) 「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.

기재하고¹⁶⁾, 임금명세서에는 임금총액, 기본급, 각종 수당, 임금의 구성항목별 금액의 계산방법 등을 기재하여야 함.¹⁷⁾

그리고 현행법 제116조제2항은 임금대장 작성의무 및 임금명세서의 교부 의무를 위반한 경우 500만원 이하의 과태료에 처하도록 규정하고 있음.¹⁸⁾

현행법이 임금대장을 작성하도록 의무를 부과하고 있는 것은 임금 지급과 관련한 분쟁이 발생할 경우 적정 임금 지급 여부를 확인하기

16) 「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
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

17) 「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

18) 「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

위한 증거자료로 활용할 필요가 있기 때문이다.

그러나 현행법상 임금대장에는 월 단위로 근로시간·연장근로시간·휴일근로시간·야간근로시간의 총합만을 기재하도록 하고 있는바,¹⁹⁾ 이로 인해 근로시간 측정이 명확하지 않아 실근로시간에 대해 정당한 보상이 이루어지기 힘들뿐더러 근로시간이 축소 기재된 경우 실제 근로시간에 대한 입증은 이를 주장하는 근로자가 부담하게 되는 구조임.

이에 두 개정안은 근로자의 업무 개시·종료 시각과 휴게시간 등을 일·주·월 단위로 측정하여 기록하도록 함으로써 사용자에게 대한 근로시간 기록 및 관리의무를 강화하고 이를 통해 실제 근로한 시간에 상응하는 임금의 지급 및 개별 근로자를 보호할 수 있다는 의의가 있음.

다만, 근로시간 측정 및 기록을 일·주·월 단위로 세분화하여 관리할 의무를 사용자에게 부과하는 경우 시스템 구축 및 운영 등과 관련한 비용이 발생하는 것이 불가피한바 영세 사업장의 비용부담에 대한 우려가 있고, 근로시간의 세부적인 내역을 기록하는 과정에서 근로시간의 개념과 관련한 현장의 분쟁 발생 가능성도 제기된다는 점을 고려할 필요가 있음.

한편, 이용우의원안의 경우 ①사용자로 하여금 근로시간 측정 및 기록을 사용자가 현장에서 직접 확인하거나 근로시간 측정이 가능한 기기 또는 전자정보처리 프로그램 등 객관적 방법에 기초하여 측정·기록

19) 「근로기준법 시행규칙」 별지 제17호의 임금대장 서식은 근로일수 및 근로시간수, 기본급 및 각종 수당을 월별로 기재하도록 하고 있음.

하도록 하고, ②이 방법으로 측정이 어려운 경우 근로자가 스스로 근로시간을 측정하되, 사용자가 측정된 근로시간과 실제 근로시간의 일치 여부를 파악하기 위하여 실태조사를 실시할 수 있도록 하고, ③근로자가 자기의 근로시간 기록에 이의가 있는 경우 사용자에게 이의를 신청하고 수정을 요구할 수 있도록 하며, ④근로시간 측정·기록 방법에 관한 사항을 취업규칙에 포함하도록 하는 등 근로시간 측정·기록 방법에 관하여 상세하게 규정하고 있음.

이는 근로시간이 체계적으로 관리될 수 있도록 하려는 것으로 이해되나, 개별 기업의 특성에 따라 개정안에 따른 방법으로 근로시간 관리를 하는 것이 현실적으로 어려운 기업들도 있을 수 있다는 점을 감안할 필요가 있다고 보임.

또한 정혜경의원안의 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 근로자의 근로시간 기록을 3년간 보존하되, 임금에 관한 중요한 서류는 5년간 보존하도록 하고 있음.

이는 임금 지급과 관련된 분쟁이 3년이 지난 이후에 발생할 가능성도 있다는 점을 감안한 것으로 보이나, ‘임금에 관한 중요한 서류’의 기준이 명확하지 않으므로 이를 명확히 하여 법률에 명시하거나 하위법령에 그 기준을 위임하는 등 보완이 필요하다고 보임.

사용자가 근로자의 근로시간 측정·기록 의무를 위반한 경우에 대한 제재규정과 관련하여, 이용우의원안의 경우 500만원 이하의 과태료를

부과하도록 하는 반면 정혜경의원안의 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있는데, 현행법상 임금대장 작성 및 임금명세서 교부 의무 위반시에는 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있다는 점을 감안하여 적정한 제재의 수준에 대한 종합적인 검토가 이루어질 필요가 있겠음.

이용우의원안에 대하여 고용노동부는 근로시간 기록·관리 방법, 내용 등을 구체적으로 규정하여 근로시간이 체계적으로 관리될 수 있도록 하고자 하는 취지에는 공감하나 이를 법률로 규정 시 오히려 환경변화, 사업장 특성 등을 고려한 유연한 대응이 어려워 사업장 자율성을 떨어뜨릴 수 있고, 근로시간 산입여부 등에 대한 분쟁 발생 가능성이 있으므로 근로시간 개념에 대한 충분한 사회적 대화 등을 통해 공감대를 바탕으로 검토할 필요가 있다는 의견이며,

정혜경의원안에 대하여는 영세사업장에서 근로시간의 기록 및 관리를 위한 시스템 구축이나 인력의 배치가 현실적으로 어렵다는 점, 현재도 사용자가 임금대장에 근로일수, 근로시간수, 연장·야간·휴일근로시간수를 기재하여야 하므로 사용자에게 동일내용에 대해 중복적 의무를 부여할 소지가 있다는 점 등을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

3. 시행일 등(이용우의원안·정혜경의원안 부칙)

가. 개정안의 주요 내용

이용우의원안은 개정안을 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하도록 하고, 정혜경의원안은 개정안을 공포한 날부터 시행하도록 함.

한편 이용우의원안은 사용자에게 이 법 시행으로 인하여 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 할 의무를 부여하고, 근로자·노동조합 및 사용자는 이 법 시행과 관련하여 가능한 빠른 시일 이내에 단체협약·취업규칙 및 근로계약 등에 임금보전방안 및 이 법 개정사항이 반영되도록 하며, 임금항목 및 임금 조정방법은 단체협약, 취업규칙 및 근로계약 등을 통하여 근로자·노동조합 및 사용자가 자율적으로 정하도록 하고 있음.

이용우의원안 부칙	정혜경의원안 부칙
제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 제2조(임금보전 및 단체협약의 변경 등) ① 사용자는 이 법 시행으로 인하여 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다. ② 근로자·노동조합 및 사용자는 이 법 시행과 관련하여 단체협약 유효기간의 만료여부를 불문하고 가능한 빠	이 법은 공포한 날부터 시행한다.

른 시일 이내에 단체협약·취업규칙 및 근로계약 등에 임금보전방안 및 이 법 개정사항이 반영되도록 하여야 한다. ③ 제1항 및 제2항을 적용함에 있어 임금항목 및 임금 조정방법은 단체협약, 취업규칙 및 근로계약 등을 통하여 근로자·노동조합 및 사용자가 자율적으로 정한다.	
--	--

나. 검토의견

개정안의 시행일을 이용우의원안은 공포 후 6개월, 정혜경의원안은 공포한 날로 정하고 있으며, 이에 따르면 모든 사업장이 시행일에 따라 포괄임금제를 폐지하여야 함.

그러나 사업장별 포괄임금 형태, 수당 보전 여력 등에 따라 임금체계를 다시 설계할 기간이 달라질 수 있다는 점에서 법 시행일을 일률적으로 공포 후 6개월 또는 공포한 날로 하는 것이 적정한지 여부에 대한 검토가 이루어질 필요가 있겠음.

또한 이용우의원안은 이 법 시행과 관련하여 단체협약 유효기간의 만료여부를 불문하고 가능한 빠른 시일 이내에 단체협약·취업규칙 및 근로계약 등에 임금보전방안 및 이 법 개정사항이 반영되도록 하고 있는 반면, 정혜경의원안은 기존 단체협약 등에 대하여 별도의 규정을 마련하고 있지 않음.

기존 포괄임금제를 적용하던 사업장이 개정안에 따라 포괄임금제를 폐지하고 근로시간에 따른 임금제도로 변경할 경우 노사협의를 일정 시간이 소요될 것으로 보이는바, 이용우의원안과 같이 기존의 단체협약·취업규칙 또는 근로계약의 개정 또는 갱신과 관련한 사항을 규정할 필요가 있다고 보임.

다만, 이용우의원안에 따르면이라도 계약기간 등의 만료일이 도래되지 않은 기존 단체협약 또는 근로계약 등이 개정안 제22조의2의 적용을 받는지 여부가 불분명하다고 보이므로, 일반적인 입법례에 따라 적용례를 별도로 마련하는 방안에 대한 고려가 필요하다고 보임.

또한 이용우의원안은 포괄임금제 폐지를 반영할 시한을 ‘가능한 빠른 시일 내’로 규정하고 있는데, 개정안에 따라 포괄임금제를 내용으로 하는 임금산정방식을 근로계약에 포함하는 경우 사용자는 500만원 이하의 벌금에 처해진다는 점을 감안하여 기존 단체협약·취업규칙 또는 근로계약이 개정 또는 갱신되어야 하는 시점을 명확히 규정하는 방안에 대한 검토가 필요한 것으로 보임.

한편, 이용우의원안 부칙 제2조제1항은 사용자로 하여금 이 법 시행으로 인하여 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 의무를 부여하고 있음.

포괄임금제를 폐지하는 과정에서 기존 고정수당 항목으로 지급되던 항목이 기본임금에서 제외되는 경우 기존 약정시간보다 적은 시간을

근로하던 일부 근로자의 경우 소득수준이 하락할 것으로 보이는바, 개정안은 이를 방지하기 위함임.

다만, 기본적으로 임금은 사업장의 노사가 자율적으로 교섭하여 결정하여야 할 사항이며, 포괄임금제를 운영하는 업종 및 직무의 근로형태가 다양하고 이에 따라 포괄임금제의 형태도 상이한바 포괄임금제에 따라 지급하던 정액수당의 기본급 전환 여부 및 전환 비율은 개별기업의 근로상황 등을 고려하여 노사가 협의하여 결정할 사항이라고 할 것이므로, 개정안과 같이 종전의 임금보다 낮은 수준으로 임금을 정할 수 없도록 법률에 명시하는 것이 타당한지에 대한 고려도 필요하다고 보임.

개정안에 대해 고용노동부는 개정안을 모든 근로계약에 소급적용하는 것은 현장 혼란이 가중될 것으로 예상되며, 포괄임금을 금지하면서 임금 수준을 종전보다 낮출 수 없도록 함으로써 법정수당의 기본급 산입여부 및 범위 등에 대한 노사 간 갈등 및 소송이 증가되는 등의 부작용이 우려된다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535