



제433회 국회(임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 인공지능산업 분야 근로시간의 특례 신설 〉
■ 고동진의원 대표발의(의안번호 제2215512호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 한석현

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	3
1. 인공지능산업 분야 근로시간의 특례 신설 (안 제59조의2 신설)	3

I. 제안경위

2025년 12월 23일 고동진의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 12월 24일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

대한민국은 전 세계적으로 가장 빠르게 디지털 전환이 진행되는 국가 중 하나이며, 특히 이 상황에서 인공지능(AI) 분야는 미래 산업 경쟁력과 국가안보의 핵심 기반기술로 자리 잡고 있음.

한편 미국·중국·영국·일본 등 글로벌 주요국들은 AI 연구개발을 국가 전략 분야로 지정하고, 연구 인력의 자율적 업무환경을 폭넓게 보장함으로써 기술혁신 속도를 극대화하고 있음. 이는 기술 패권 경쟁의 최전선에 있는 AI 분야에서 연구 속도를 잃는다는 것은, 곧 국가의 미래를 잃는 것과 다르지 않기 때문임.

그러나 우리나라의 현행 「근로기준법」 체계를 보면, 획일적인 주 52시간 상한 규제를 AI 산업 분야에도 동일하게 적용함으로써, 초경쟁적 기술환경에서 요구되는 실험·모델 학습·시스템 검증 등 장시간의 연속적 연구가 필수적인 AI 특성에 부합하지 못하는 한계를 드러내고 있는 실정임.

게다가 AI 산업 분야는 정부가 자체적으로 주 64시간 근로를 허용하고 있는 ‘특별연장근로 제도’의 대상으로도 포함되어 있지 않아 그

한계가 더 명확해지고 있음.

AI 연구개발은 일반 제조업이나 사무업무와 달리, 대규모 연산을 통한 모델 학습이 수일에서 수주 단위로 연속 수행되어야 하고, 각종 AI 실험 조정 및 성능 검증의 경우 실시간 모니터링과 즉각적 대응이 필요하며, 알고리즘 개발, 데이터 처리 및 컴퓨팅 인프라간의 통합 작업은 프로젝트 일정 전체가 긴밀하게 연동되어 있어 업무의 일시 중단이 사실상 AI 연구 자체의 가치와 경쟁력을 크게 저해하는 특성이 있음.

세계 각국이 AGI(범용인공지능) 기술 확보를 위해 대규모 투자와 초집중적인 연구체계를 가동하고 있는 상황에서, 대한민국이 주 52시간이라는 경직된 근로시간의 틀 속에 계속 머문다면 국가경쟁력은 물론, 미래 핵심 전략기술 자립과 산업주권 확보에도 심각한 제약이 발생할 수 밖에 없음.

이에 인공지능산업 분야에서 연구개발 등 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자의 근로시간은 현행의 「근로기준법」에 따른 주 52시간의 제약에도 불구하고, ‘추가 근로 임금 지급’과 ‘건강권 보호 조치’를 전제로 대통령령으로 정하는 절차와 기준에 따라 별도로 정할 수 있게 하여, AI 산업 분야의 기술혁신 촉진과 근로자 권익 보호 사이의 균형을 확보하는 동시에, 대한민국이 AI 패권 경쟁의 선도 국가로 도약하는데 필수적인 제도적 기반을 마련하고자 함(안 제59조의2 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 인공지능산업 분야 근로시간의 특례 신설(안 제59조의2 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 인공지능산업 분야에서 연구개발 등 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자의 근로시간은 현행의 「근로기준법」에 따른 주 52시간의 제약에도 불구하고, ‘추가 근로 임금 지급’과 ‘건강권 보호 조치’를 전제로 대통령령으로 정하는 절차와 기준에 따라 별도로 정할 수 있도록 하려는 것임(안 제59조의2 신설).

현행	개정안
<신설>	<u>제59조의2(인공지능산업 분야 근로시간의 특례) 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」 제2조제6호에 따른 인공지능산업 분야에서 연구개발 등 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자의 근로시간은 제50조와 제53조에도 불구하고 추가 근로 임금 지급과 건강권 보호 조치를 전제로 대통령령으로 정하는 절차와 기준에 따라 별도로 정할 수 있다.</u>

나. 검토의견

현행 「근로기준법」에 따른 근로시간 규정은 ‘기본 40시간¹⁾ + 연장 12시간²⁾’(1주 최대 52시간)을 기본 틀로 하되, ‘(평균적으로) 주 52시간을 초과하지 않는 범위 내’에서 근로시간 운영형태 또는 계산방법을 변경하는 유연근로시간제와 ‘주 52시간 초과 근무’가 허용되는 특별연장근로 인가,³⁾ 특례제도⁴⁾ 등을 통해 근로시간 운영에 있어 유연성을 확보하고 있음.

< 근로시간 제도 개관 >

<기본 근로시간 규정>		<주 52시간 이내>	<주 52시간 초과>
법정근로	연장근로	유연근로제	연장근로 예외
1주 40시간	1주 12시간	(운영형태 변경) 탄력, 선택 (계산방법 변경) 재량, 사업장 밖	특별연장근로 인가, 특례제도

- 1) 「근로기준법」 제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- 2) 「근로기준법」 제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- 3) 「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.
- 4) 「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」 제63조⁵⁾는 농림·축산·양잠·수산 사업, 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 첨단산업을 중심으로 연구개발 등 업무에 장기간 집중 근무가 필요하다는 주장이 제기되고 있으나, 현행 법 체계상 동 산업에 대해서도 원칙적으로 주 최대 52시간제를 적용하고 있어 산업 경쟁력을 약화시키는 요인이 되고 있다는 지적이 제기되고 있음.⁶⁾

특히, 기술 패권 경쟁의 최전선에 있는 인공지능(AI) 분야 연구개발은 대규모 연산 기반 모델 학습, 실시간 실험·검증, 알고리즘·데이터·컴퓨팅 인프라 간 통합 작업 등이 장기간 연속적으로 이루어지는 특성이 있어 업무의 일시적 중단이 연구 성과와 경쟁력에 부정적 영향을 미칠 가능성이 크다는 것임.

5) 「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.

6) 아주경제, “‘주 52시간’에 발목 잡힌 K-반도체”, 2024.12.16.

연합뉴스, “법사위, ‘주 52시간 예외적용’ 빠진 반도체특별법 의결”, 2025.12.10.

물론, 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 규정하고 있으므로,⁷⁾ 이에 해당하는 연구개발에 대해서는 특별연장근로가 인정되고 있음.

그러나 동 제도를 활용하기 위해서는 해당 근로자의 동의서 및 근로시간 연장의 특별한 사정이 있음을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여야 하고,⁸⁾ 고용노동부의 인가를 받아야 하며, 1회 최대 인가 기간이 3개월 이내라는 점에서⁹⁾ 그 효과가 한정적이라는 지적도 제기됨.¹⁰⁾

7) 「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

8) 「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

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

< 특별연장근로 인가 제도 개요 >

특별연장근로 인가 요건 (시행규칙 제9조제1항)	① 특별한 사정(인가 사유) + ② 개별 근로자 동의 + ③ 고용노동부 장관 인가
	① 재해·재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위한 긴급한 조치 필요 ② 인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요 ③ 시설·설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위한 긴급한 조치 필요 ④ 통상적이지 않은 업무량 폭증 + 단기간 내 미처리 시 사업에 중대한 지장·손해 ⑤ 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 심사기준을 완화¹¹⁾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,¹²⁾ 반도체 업종 연구개발 기업¹³⁾에 한해 일반 특별연장근로 인가제도에 비해 완화된 규제를 적용 중임.

한편, 근로시간 규제 예외에 관한 외국 사례를 살펴보면, 미국의 경우 관리직·운영직·전문직·컴퓨터 관련직·외근영업직·고액임금근로자에

10) 중앙일보, “엔비디아 연구 밤샘 때, 한국 반도체 52시간 족쇄”, 2024.11.4.

11) 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.

12) 고용노동부 보도자료, “반도체 연구개발 특별연장근로 인가제도 업무처리 지침 마련·시행”, 2025. 3. 13.

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

대하여 1주 40시간 초과 근로시간에 대한 통상임금의 1.5배 이상 할증
수당 지급 의무를 부여하지 않는 ‘화이트칼라 이그젭션(White collar
exemption)’ 제도를 운영하고 있고,

일본의 경우 고도의 전문적인 지식 등을 가지고 직무의 범위가 명
확하며 일정한 연수입 요건을 충족시키는 근로자를 대상으로 노사위
원회의 결의 및 근로자 본인의 동의를 전제로 근로자 건강확보조치를
마련하는 경우 최장 근로시간 규제 및 할증임금규제를 적용하지 않는
‘고도 프로페셔널’ 제도를 운영 중임.¹⁴⁾

< 고소득 전문직에 대한 근로시간 적용 제외 관련 해외제도 >

구 분	미국	일본
제도명	화이트칼라 이그젭션	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 이 상의 찬성으로 결의 후 신고 ·근로자 본인 동의 ·건강확보조치 마련 -건강관리시간(근로자가 사업장 내에 있 던 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, ②건강관리시 간을 1개월 또는 3개월에 대하여 일정 시간 초과 금지, ③1년에 1회 이상의 연속 2주간 휴일 부여, ④ 건강진단 등 어느 하나에 해당하는 조치를 결의로 정하고 실시

14) 박수경·김희성, “미국의 화이트칼라 이그젭션과 일본의 고도 프로페셔널 제도”, 『강원법학』 제71권, 강원대학교 비교법학연구소, 2023.

구 분	미 국	일 본
적용대상	·주급 684달러 이상의 관리직, 운영직, 전문직, 컴퓨터관련직, 외근 영업직 근로자 ·연간 10만 7,432달러 이상의 고액 임금근로자	·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 이그젼션과 일본의 고도 프로페셔널 제도”, 『강원법학』 제71권, 강원대학교 비교법학연구소, 2023.을 바탕으로 재정리

이에 개정안은 인공지능산업 분야에서 연구개발 등 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자의 근로시간은 현행의 「근로기준법」에 따른 주 52시간의 제약에도 불구하고, ‘추가 근로 임금 지급’과 ‘건강권 보호 조치’를 전제로 대통령령으로 정하는 절차와 기준에 따라 별도로 정할 수 있도록 함으로써, 인공지능산업 분야의 기술혁신 촉진과 근로자 권익 보호 사이의 균형을 확보하는 동시에, 대한민국이 인공지능 패권 경쟁의 선도국가로 도약하는데 필수적인 제도적 기반을 마련하려는 취지로 이해됨.

반도체, 인공지능 등 첨단산업 분야의 연구개발 업무의 경우 업무수행에 있어 고도의 창의성과 전문성이 요구되고, 연구자 재량으로 자율적인 노동시간 관리가 선호되는 경향이 있으며, 글로벌 기술 경쟁

심화에 대응하기 위해 장시간 집중근로가 필요한 상황이 존재하므로, 이러한 특성을 고려한 근로시간 운영이 필요하다는 의견이 있음.¹⁵⁾

미국·일본의 경우에도 연구개발업무 종사자 또는 전문직·관리직 등 근로자 중 고소득 근로자에 대해서는 초과근로수당이나 근로시간 규제의 적용을 제외하는 제도를 운영하고 있다는 점을 감안할 때, 개정안은 미래 산업 경쟁력과 국가안보의 핵심 기반인 인공지능산업의 기술혁신을 촉진하여 국가경쟁력을 강화하고 나아가 지속가능한 경제성장을 도모하려는 취지에서 의의가 있을 것으로 보임.

다만, 개정안에 대해서는 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

첫째, 「근로기준법」 상 근로시간 규제의 기본 취지에 관한 사항임. 연구개발 분야의 특성을 감안할 필요가 있다는 점을 인정하더라도 「근로기준법」은 헌법에 따라 근로조건에 기준을 정하는 기본법적 성격을 가지는 법률¹⁶⁾인 만큼, 동 법 규정의 적용을 제외하는 것은 예외적인 경우에 한하여 신중하게 이루어질 필요가 있음. 또한, 특정 산업 분야에 대한 근로시간 규제의 예외가 도입될 경우 근로자의 휴식권 보호 체계에 대한 예외가 발생하여 노사 간 갈등이 유발되거나 다른 산업 분야로 확대 적용 요구가 제기되는 등 제도 운영 과정에서 부작용이 발생할 가능성도 있음.

15) 연합뉴스, “경총 “반도체특별법 제정해 R&D 근로시간 유연화해야””, 2025.1.17.

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

아울러 장시간 노동이 반드시 생산성 향상으로 이어지는 것은 아니라는 지적도 제기되고 있으며,¹⁷⁾ OECD 회원국의 취업자 1인당 연간 평균 근로시간과 시간당 부가가치(GDP) 간에는 음의 상관관계가 나타난다는 연구 결과도 있음.¹⁸⁾ 따라서 개정안의 심사 과정에서는 연구개발 업무의 특성을 고려할 필요성과 함께 근로자의 건강권 보호 및 장시간 근로 방지라는 근로시간 규제의 기본 취지가 훼손되지 않도록 제도 적용 대상의 범위, 근로시간 관리 방식 및 건강보호 조치 등을 종합적으로 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

둘째, 실근로시간 단축 정책과의 관계에 관한 사항임. 현 정부는 장시간 근로 관행을 개선하고 근로자의 삶의 질을 제고하기 위하여 실근로시간 단축을 주요 노동정책 과제로 추진하고 있음. 우리나라 근로자의 연평균 노동시간은 감소 추세에 있으나, 2023년 기준 1,872시간으로(OECD 국가 중 7위), OECD 평균(1,742시간) 및 G7 평균(1,599시간)에 비해 여전히 높은 수준을 유지하고 있음.

이러한 상황에서 특정 직종 또는 업무에 대하여 근로시간 규제의 적용을 제외·완화하는 제도를 도입할 경우 해당 근로자의 장시간 근로가 확대될 가능성이 있고, 이는 근로자의 건강권 보호 및 실근로시간 단축 정책의 취지와 상충할 우려가 있다는 점도 고려할 필요가 있음.

17) 경향신문, “개발자는 주 52시간제 예외해야 삼성이 잘된다?...여당 ‘반도체특별법’ 논란”, 2024.11.14.

18) 박윤수·박우람, “근로시간 단축이 노동생산성에 미치는 영향”, 『KDI 정책포럼』 제267호 (2017-3), 한국개발연구원(KDI), 2017. 11. 1.; 김민섭, “OECD 연간 근로시간의 국가 간 비교분석과 시사점”, 『KDI FOCUS』 통권 제128호, 2023. 12. 19.

< OECD 주요국 근로자의 평균 근로시간 >

(단위: 시간/년)

구분	2010	2015	2020	2023
한국	2,163	2,083	1,908	1,872
미국	1,810	1,830	1,789	1,799
영국	1,507	1,525	1,364	1,524
프랑스	1,540	1,519	1,400	1,500
독일	1,426	1,401	1,316	1,343
이탈리아	1,777	1,717	1,543	1,734
캐나다	1,715	1,710	1,653	1,685
일본	1,733	1,719	1,597	1,611
G7 평균	1,644	1,632	1,523	1,599
OECD 평균	1,797	1,790	1,683	1,742

자료: OECD, Average annual hours actually worked per worker

셋째, 근로자 ‘건강권 보호 조치’에 관한 사항임. 개정안은 인공지능 산업 분야에서 연구개발 등 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자에 대하여 「근로기준법」 제50조¹⁹⁾와 제53조²⁰⁾의 적용을 배제할 수 있는 특례를 도입하면서, 그 전제로 ‘건강권 보호 조치’를 규정하고 있음. 이는 인공지능 연구개발 업무의 특성상 장시간의 연속적인 연구가 발생할 가능성이 있다는 점을 고려하여 근로시간 규제의 완화에 따른 초과 근로 시 근로자 보호 장치를 함께 마련하려는 취지로 볼 수 있음.

19) 「근로기준법」 제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

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

다만, 개정안은 ‘건강권 보호 조치’의 내용에 대하여 대통령령으로 정하는 절차와 기준에 따라 마련하도록 하고 있어, 실제로 어떠한 수준의 보호 조치가 도입될 것인지가 법률상 명확하게 드러나지 않는 측면이 있음. 근로시간 규제의 특례가 도입될 경우 장시간 근로가 발생할 가능성도 있는 만큼, 근로자의 건강권 보호가 실질적으로 확보될 수 있도록 건강 보호 조치의 내용과 수준, 근로시간 관리 방식 등에 대하여 입법 과정에서 보다 구체적인 검토가 필요할 것으로 보임.

또한, 근로시간 규제 위반에 대하여 형벌이 예정된 현행 체계와의 관계를 고려할 때, 특례 적용의 전제가 되는 건강권 보호 조치의 내용과 수준은 법률상 보다 구체화할 필요가 있다는 의견 등도 고려할 필요가 있겠음.

넷째, 연장근로에 대한 보상체계에 관한 사항임. 개정안은 인공지능 산업 분야 연구개발 종사자 등에 대하여 근로시간 적용의 특례를 도입하면서, 그 전제로 ‘추가 근로 임금 지급’을 규정하고 있음.

미국과 일본의 경우 연구개발 종사자 또는 전문직·관리직 등 일정한 요건을 충족하는 근로자에 대하여 근로시간 규제 및 할증임금 규제를 적용하지 않는 제도를 운영하고 있음. 반면, 연구개발 등 특정 업무 종사자에 대해 근로시간 규제의 적용을 제외하더라도 주 40시간을 초과한 근로에 대하여는 현행 「근로기준법」 체계에 부합하는 적절한 보상이 이루어질 필요가 있다는 의견도 제기되고 있음.²¹⁾ 개정안은 이

러한 점을 고려하여, 근로시간 규제의 특례를 인정하는 대신 초과근로에 대한 일정한 보상이 이루어지도록 하려는 취지로 이해될 수 있음. 다만, 추가 근로 임금의 산정 기준, 지급 방식, 적용 범위가 법률상 명확하지 않은 측면이 있음.

다섯째, 개정안의 심사 과정에 관한 사항임. 개정안과 유사한 취지에서 특정 분야 근로자에 대하여 주 52시간제의 적용을 배제하거나 근로시간 규제를 달리 정하려는 다수의 「근로기준법」 개정안이 기 후에너지환경노동위원회에 계류 중이므로, 개정안의 심사 시 이를 함께 논의할 필요가 있음.

반도체, 이차전지, 디스플레이, 바이오 등의 국가첨단전략산업 업종 중에서 연구개발 등 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자의 근로시간을 대통령령으로 정하는 절차와 기준에 따라 별도로 정할 수 있도록 하는 개정안,²²⁾ 근로소득이 일정 수준 이상에 해당하며 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 종사하는 자, 한국표준직업분류의 대분류 1(관리자), 대분류 2(전문가 및 관련 종사자), 대분류 3(사무종사자) 직업에 종사하는 자에 대하여 근로시간 관련 규정을 적용하지 않도록 하는 개정안,²³⁾ 대통령령으로 정한 금액 이상의 근로소득을 받는 사람으로서 고도의 지식 또는 창의력을 필요로 하는 과학·학문·예술분

21) 한국경제, “‘근로시간 규제 예외’ 반도체 특별법이 필요한 이유”. 2024.12.31.

22) 고동진의원 대표발의, 의안번호 제2205229호

23) 최수진의원 대표발의, 의안번호 제2206871호

박충권의원 대표발의, 의안번호 제2207154호

김소희의원 대표발의, 의안번호 제2210711호

김소희의원 대표발의, 의안번호 제2215193호

야 전문직에 종사하는 사람과 정보통신분야 시스템 설계·개발업무에 종사하는 사람에 대하여 근로시간 관련 규정을 적용하지 않는 개정안²⁴⁾ 등임. 따라서 개정안의 심사 과정에서는 유사 입법안의 규율 방식 및 적용 대상, 근로자 보호 장치 등을 종합적으로 고려하여 제도 설계의 적정성을 검토할 필요가 있음.

한편, 개정안에 대하여 고용노동부는 ① 「근로기준법」에 따른 근로시간 제한은 근로자의 건강권 보호와 삶의 질 향상을 위해 모든 근로자에게 적용되는 최소한의 근로조건이므로, 특정 분야 또는 업무에 종사하는 근로자에 대해서만 이를 예외적으로 적용하는 것은 신중한 검토가 필요하고, ② 현재도 연구개발 분야에서 집중근무가 필요하거나 자율적·창의적인 연구 환경을 조성하기 위해 필요한 경우에는 다른 분야에 비해 보다 유연한 제도의 활용이 가능한 점을 고려할 때,²⁵⁾ 주 52시간제 예외를 새롭게 입법하기보다는 현행 제도를 보다 잘 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있으며, 제도 도입 필요성과 함께 제도 간 정합성, 적용제외 대상 기준, 건강보호조치 등에 대해 사회적 대화를 통한 충분한 논의가 필요하다는 의견임.

문 의 처

02)6788-5535

24) 윤재옥의원 대표발의, 의안번호 제2208539호

25) 선택적 근로시간제(전업종 1月, 연구개발 3月), 재량근로제 등 활용 가능