



제414회 국회(임시회)
제1차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 1일 단위 연장근로 제한 등 >

- 김영주의원 대표발의, 의안번호 제2126108호
- 김정호의원 대표발의, 의안번호 제2126499호

2024. 5.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 임재금

목 차

I . 개요	1
1. 근로기준법 일부개정법률안(김영주의원안, 의안번호 제2126108호)	1
2. 근로기준법 일부개정법률안(김정호의원안, 의안번호 제2126499호)	2
II . 검토의견	4
1. 연장근로시간의 산정과 각 개정안의 취지	4
2. 일(日) 단위의 연장근로시간 산정 명확화 등(김영주의원안 제2조 제10호, 김정호의원안 제53조제2항)	8
3. 일(日)당 연장근로시간 제한 및 근로일간 11시간 연속 휴식제 도입 등(김영주의원안 제52조제1항, 제2항 및 제54조제3항, 김정호의원안 제54조제3항)	15

I. 개요

1. 근로기준법 일부개정법률안(김영주의원안, 의안번호 제2126108호)

2023년 12월 28일 김영주의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2023년 12월 29일 우리 위원회에 회부되었음.

가. 제안이유 및 주요내용

현행법은 1주 간의 근로시간을 40시간, 1일의 근로시간을 8시간으로 제한하고 있음. 다만, 생산성 유지에 필요한 경우를 위해 사용자가 일정 기간 1주 간 48시간 또는 52시간, 1일 12시간을 한도로 하는 탄력 근로제도를 활용하거나 근로자와 사용자 간 합의를 통해 1주 간 12시간을 한도로 하는 근로시간을 연장할 수 있도록 규정함.

이에 대하여 고용노동부는 근로시간 한도를 초과하여 근로하게 할 경우, 1주간 합계 근로시간뿐만 아니라 1일 한도를 초과한 근로시간을 합산한 시간도 연장 한도 내에 있어야 한다고 해석해 왔음. 이는 소위 ‘크런치 모드(Crunch mode)’와 같이, 근로자의 건강권과 여가생활을 침해할 우려가 있는 집중적 근로를 방지하기 위함임.

그런데 최근 대법원은 사용자가 현행법에 따른 1주간 12시간 제한 기준을 위반하여 근로자에게 연장근로 하게 하였다는 이유로 기소된 사건에서 현행법은 연장근로에 1주간 한도만 두고 있을 뿐이므로, 1일 한도를 고려하지 않고 1주간 한도를 기준으로 판단하여야 한다고 하여 기존 행정해석과 배치되는 판단을 하였음.

그러나 이와 같은 해석은 장시간 근로로 인한 근로자의 건강권 침해를 방지하기 위하여 근로자의 근로시간에 대한 1주·1일별 한도를 별도로 둔 현행법상 취지에 반하는 측면이 있는 것으로 보임.

이러한 점을 고려하여, 근로시간 연장 한도에 1일별 한도가 포함된다는 점을 명확히 하며, 탄력근로 시행 여부와 관계없이 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속된 11시간 이상의 휴식 시간을 부여하도록 함으로써 근로자의 건강권 보호에 기여하려는 것임(안 제2조, 제53조 및 제54조).

2. 근로기준법 일부개정법률안(김정호의원안, 의안번호 제2126499호)

2024년 2월 6일 김정호의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 2월 7일 우리 위원회에 회부되었음.

가. 제안이유 및 주요내용

현행법은 1주 간의 근로시간을 40시간, 1일의 근로시간을 8시간으로 제한하면서 당사자 간 합의하면 1주 간 12시간을 한도로 연장근로를 허용함.

이와 관련하여 고용노동부는 1주 간 12시간의 연장근로시간의 계산에 있어, 1주 간의 합계 근로시간 뿐만 아니라 1일 한도를 초과한 근로시간의 합계도 연장근로시간 한도 내에 있어야 한다고 해석하여 왔음.

그런데, 최근 대법원은 현행법에서 연장근로에 1주 간의 한도만 두고 있을 뿐이므로, 1주간의 연장근로가 12시간을 초과하였는지는 근로시간이 1일 8시간을 초과하였는지를 고려하지 않고 1주 간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 판단하여야 한다고 판결한 바 있음. 이는 근로시간 단축이라는 시대적 흐름에 맞지 않을 뿐 아니라, 주 52시간을 넘지 않는 선에서 쉬지 않고 하루 21.5시간의 노동을 시키는 ‘몰아치기 밤샘노동’을 시키는 것도 가능하다고 해석될 수 있어 노동자의 건강에 악영향을 주게 될 것임.

이에 1주 간 12시간 연장근로의 한도에 1일 한도를 초과한 근로시간을 합산한 시간도 포함된다는 것을 명확히 하고, 근로일 간 휴식 시간을 11시간 이상 부여하도록 하여 근로자의 건강권과 여가생활을 보장하고자 함(안 제53조, 제54조 등).

II. 검토의견

1. 연장근로시간의 산정과 각 개정안의 취지

현행법은 원칙적으로 근로시간을 1일 8시간, 1주 40시간으로 정하면 서도(제50조)¹⁾ 평균적으로 주 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 근로시간 운영형태를 변경하는 이른바 ‘유연근로시간제’에 관한 규정을 두고 있는데, 업무량이 많고 적음에 따라 근로시간을 적절하게 배분하거나 근로자의 선택에 맡김으로써 근로시간을 유연하게 운영하도록 하는 탄력적 근로시간제(제51조 및 제51조의2)와 선택적 근로시간제(제52조)가 이에 해당함.

근로시간은 당사자 사이의 합의로 1주 12시간을 한도로 연장할 수 있고 이는 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제에도 적용되며,²⁾ 이를 초과하여 연장근로가 이루어진 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금형에 처할 수 있음.³⁾ 또한, 사용자는 연장근로시간에 대하여 통상임금⁴⁾의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 함.⁵⁾

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

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

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

② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제1항제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조제1항의 근로시간을 연장할 수 있다.

3) 제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제10조, 제22조제1항, 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

< 연장근로시간 제도 현황 >

일반근로			
1주 근로시간	40시간 초과금지원칙		
1주 최장 근로시간	52시간(40+12시간) *연장근로:1주 12시간까지 가능		
탄력적 근로시간제			
의의	단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로		
구분	2주 이내 탄력적 근로시간제	3개월 이내 탄력적 근로시간제	3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제
단위기간	2주 이내	3개월 이내	3개월 초과 6개월 이내
실시요건	취업규칙 또는 이에 준하는 것에 규정	근로자대표와 서면합의	
건강권 보호조치	특정주 48시간을 초과하지 못함	특정주 52시간, 특정일 12시간을 초과하지 못함	
	-		근무일 사이에 11시간 이상 연속 휴식을 부여
1주 최장 근로시간	60시간(48+12)	64시간(52+12)	
1주 평균 근로시간	52시간(40+12) *연장근로:1주 12시간까지 가능		
선택적 근로시간제			
의의	일정기간(원칙 1개월 이내, 신상품 또는 신기술 연구개발 업무는 3개월 이내)으로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료 시각, 1일 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도		
실시요건	① 취업규칙 등에 업무의 시작 및 종료시각을 근로자에게 맡긴다는 내용과 맡기기로 한 근로자에 대하여 규정이 있어야 하고, ② 근로자대표와 서면합의 필요		
건강권 보호조치	1개월 초과 선택적 근로시간제 적용 시 근무일 사이에 11시간 이상 연속 휴식을 부여		
1주 최장 근로시간	*연장근로 한도: 정산기간(적용기간)을 평균하여 1주 12시간 한도 - 일·주 단위로 연장근로는 계산할 수 없으며, 실제 연장근로를 하였는지 여부는 정산기간 후에 알 수 있음		

*자료: 고용노동부, 「근로기준법상 근로시간 규정의 주요내용」(2021. 3.), 「근로시간 제도의 이해」(2021. 8.) 재정리

- 4) 「근로기준법 시행령」 제6조(통상임금) ① 법과 이 영에서 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.
- 5) 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.

종래 고용노동부는 1주 40시간을 초과하는 근로시간 및 1일 8시간을 초과하는 근로시간을 모두 연장근로시간으로 보아 연장근로시간 제한 위반 여부 및 연장근로수당 지급 여부를 판단하였는데,⁶⁾

최근 대법원은 연장근로시간 한도 위반에 따른 형사처벌과 관련하여 「근로기준법」은 연장근로시간의 한도를 1주간을 기준으로 설정하고 있을 뿐이고 1일을 기준으로 삼고 있지 않으므로, 1주간 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 연장근로시간 제한 규정의 위반 여부를 판단하여야 한다고 보았고,⁷⁾ 고용노동부는 위 취지를 반영하여 연장근로시간의 한도 위반 기준에 대한 행정해석을 변경하였음.⁸⁾

6) 고용노동부(2021. 8.), “근로시간 제도의 이해”, p. 9.

1주 총 근로시간이 52시간 이내이더라도 1일 법정근로시간 8시간을 초과한 시간은 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당

<산정 예시>

요일	월	화	수	목	금	토	일(휴)
실근로시간(연장근로시간)	15(7)	-	15(7)	-	15(7)	-	-
1주 총 근로시간(연장근로시간)	45(21)						

7) 대법원 2023. 12. 7. 2020도15393 [근로기준법위반, 근로자퇴직급여보장법위반]

“...구 근로기준법 제50조는 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없고 (제1항), 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다(제2항)고 규정하고, 제 53조 제1항은 당사자 간에 합의하면 1주간 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다고 규정하고 있다. 구 근로기준법 제53조 제1항은 연장근로시간의 한도를 1주간을 기준으로 설정하고 있을 뿐이고 1일을 기준으로 삼고 있지 아니하므로, 1주간의 연장근로가 12시간을 초과하였는지는 근로시간이 1일 8시간을 초과하였는지를 고려하지 않고 1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 판단하여야 한다...”

8) 고용노동부 보도자료(2024. 1.), “연장근로 한도 위반 기준 행정해석 변경”

<변경 전>	<변경 후>
1주 총 근로시간이 52시간 이내이더라도 1일 법정근로시간 8시간을 초과한 시간은 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당	1주 총 근로시간 중 1주 법정근로시간 40시간을 초과하는 시간이 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당

* 연장근로수당 지급기준은 기존 해석 유지(1주 40시간, 1일 8시간을 초과하는 연장근로에 대해 통상임금의 50% 이상 가산)

<대법원 판례에 따른 연장근로시간 계산>9)

(단위: 시간)

요일		월	화	수	목	금	토	일	계
실근로시간		-	12	11.5	14.5	-	-	11.5	49.5
연장근로시간	기존 행정해석 (1일 8시간 초과분)	-	4	3.5	6.5	-	-	3.5	17.5
	대법원 기준 (1주 40시간 초과분)	49.5시간(총 근로시간) - 40시간(기준근로시간)							9.5

*연장근로시간 제한(「근로기준법」 제53조)의 판단 시의 연장근로시간 산정임.

각 개정안은 위와 같은 연장근로시간의 산정기준 변경으로 인해 특정일에 집중되는 과도한 연장근로가 이루어질 수 있다는 점을 고려하여 근로자의 건강권을 보장하기 위해 일(日) 단위의 연장근로 산정, 근로일간 11시간 연속 휴식 보장 등에 관한 사항을 규정하려는 것임.

고용노동부는 현재 경제사회노동위원회 차원의 사회적 대화가 복원되어 근로시간 개편 전반에 대한 합리적 제도개선안을 마련할 예정이고, 개정안의 내용은 장시간근로 해소, 근로시간 제도의 유연성, 근로자 건강권 보호 등을 감안하여 노사정이 다양한 대안과 함께 논의하여야 할 과제에 해당하는 만큼 신중한 검토가 필요하다는 종합의견을 제시하였음.

이하에서는 조문별로 각각의 내용을 검토하도록 함.

9) 대법원 2023. 12. 7. 2020도15393 [근로기준법위반, 근로자퇴직급여보장법위반]

“...2014. 4. 14.(월요일)부터 2014. 4. 20.(일요일)까지 1주간(휴일을 제외한다. 이하 같다.)의 주○○의 총 실근로시간은, 4시간 이상의 연장근로에 대한 휴게시간을 고려하지 않을 경우, 49시간 30분(= 4월 15일 12시간 + 4월 16일 11시간 30분 + 4월 17일 14시간 30분 + 4월 20일 11시간 30분)이 되고, 총 연장근로시간은 9시간 30분이 되어 1주간 연장근로시간의 한도인 12시간을 초과하지 않는다. 게다가 4시간 이상 연장근로를 한 4. 15.과 4. 17.에 연장근로에 대한 휴게시간 각 30분이 부여되었다면, 1주간의 총 실근로시간은 48시간 30분, 총 연장근로시간은 8시간 30분으로 더 줄어든다...”

2. 일(日) 단위의 연장근로시간 산정 명확화 등(김영주의원안 제2조제10호, 김정호의원안 제53조제2항)

가. 개정안의 주요내용

김영주의원안은 연장 근로를 근로시간 한도를 초과하여 근로하게 하는 것으로 정의하고, 연장근로시간을 산정할 때 1주 기준 및 1일 기준에 초과하는 부분을 각각 산정하도록 산정기준을 제시하는 내용임(김영주의원안 제2조제1항제10호 신설).

김정호의원안은 일반적인 연장근로에 관하여¹⁰⁾ 1일 8시간을 초과한 근로시간의 합이 1주 12시간을 초과할 수 없도록 규정함으로써 일(日) 단위로 연장근로시간을 산정하는 내용임(김정호의원안 제53조제2항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	행	김영주의원안	김정호의원안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 9. (생략) <신설>		제2조(정의) ① ----- ----- -----. 1. ~ 9. (현행과 같음) 10. “연장 근로”란 <u>제50조,¹¹⁾ 제69조¹²⁾</u>	제2조(정의) ① (현행과 같음)

10) 탄력적 근로시간제(제51조, 제51조의2), 선택적 근로시간제(제52조)에 관하여는 해당 개정규정이 적용되지 아니함.

	<u>본문에 따른 근로 시간 한도를 초과하여 근로하게 하는 것을 말한다. 이 경우 연장 근로에 따른 근로시간은 1주 간의 한도 초과분 및 1일의 한도 초과분을 각각 산정하여야 한다.</u>	
제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 <u>제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.</u> <u><신 설></u>	제53조(연장 근로의 제한) ① (생략)	제53조(연장 근로의 제한) ① ----- ----- -----<u>제50조제1항</u>----- -----. ② 당사자 간에 합의하면 <u>제50조제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 1일 8시간을 초과한 근로시간의 합은 제1항에 따라 1주 간에 12시간을 초과하여서는 아니 된다.</u> ③ ~ ⑧ (현행 제2항부터 제7항까지와 같음)
② ~ ⑦ (생략)	② ~ ⑦ (생략)	

나. 검토의견

개정안은 고용노동부의 최근 변경된 행정해석이나 대법원의 판례와 같이 연장근로시간을 주(週)단위로 파악하는 경우 특정일에 과도한 근로시간이 배정될 수 있다는 점¹³⁾을 감안하여 종전의 행정해석과 같이 일(日)단위에서 연장근로시간을 산정하게 함으로써 근로자의 건강권을 보장하고자 한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

또한, 고용노동부는 ‘가산임금 지급 대상이 되는 연장근로’와 ‘1주간 12시간을 초과하는 연장근로’의 판단 기준이 동일해야 하는 것은 아니라는 대법원의 판례에 따라¹⁴⁾ 연장근로수당에 대하여는 종래와 같이 ‘1일 8시간을 초과한 근로시간’을 연장근로시간으로 산정하고 있는바, 개정안은 최근 대법원 판결 이후 연장근로수당 산정과 연장근로시간

11) 제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

12) 제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.

13) 연장근로는 1주 12시간 이내의 범위에서만 가능하지만, 1일 단위의 제한은 없으므로 1일 소정 근로시간이 8시간이라면 1일 20시간까지 근로가 가능함.

14) 대법원 2023. 12. 7. 2020도15393 [근로기준법위반, 근로자퇴직급여보장법위반]

…1일 8시간을 초과하거나 1주간 40시간을 초과하는 연장근로에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산한 임금을 지급하도록 정하고 있는데(구 근로기준법 제56조), 연장근로에 대하여 가산 임금을 지급하도록 한 규정은 사용자에게 금전적 부담을 가함으로써 연장근로를 억제하는 한편, 연장근로는 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 주고 근로자가 누릴 수 있는 생활상의 자유시간을 제한하므로 이에 상응하는 금전적 보상을 해 주려는 데에 그 취지가 있는 것으로서(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조), 연장근로 그 자체를 금지하기 위한 목적의 규정은 아니다. 이와 달리 구 근로기준법 제53조 제1항은 당사자가 합의하더라도 원칙적으로 1주간 12시간을 초과하는 연장근로를 하게 할 수 없고, 이를 위반한 자를 형사처벌(제110조 제1호)하는 등 1주간 12시간을 초과하는 연장근로 그 자체를 금지하기 위한 것이다. 따라서 가산임금 지급 대상이 되는 연장근로와 1주간 12시간을 초과하는 연장근로의 판단 기준이 동일해야 하는 것은 아니다. …

제한의 산정기준이 이원화되어 있는 것을 통일하는 의미가 있음.¹⁵⁾

다만, 연장근로시간의 제한을 주(週)단위로 산정할 필요가 있다는 대법원 판례를 경직적 근로시간제도로 인한 산업 현장의 어려움을 심도있게 고민하여 도출한 판결로 이해하고 이를 통해 근로시간의 유연성을 뒷받침할 수 있다고 보는 시각도 있다는 점을 고려할 필요가 있음.¹⁶⁾

한편, 개정안은 연장근로시간의 산정에 관한 사항을 정의 규정으로 마련하고 있는데 현행 「근로기준법」 제56조에서 연장근로에 대한 별개의 정의가 규정되어 있어 상충되는바,¹⁷⁾ 연장근로시간에 대한 구체적인 제한을 규정하고 있는 제53조에서 연장근로시간의 산정 기준을 규정하는 방안도 있다는 점,¹⁸⁾ 연소자의 근로시간 제한에 관한 내용을

15) 현재 연장근로수당을 산정할 때에는 1일 8시간을 초과한 근로시간을 연장근로시간으로 보나, 연장근로시간 제한 규정을 위반하였는지 여부를 판단할 때에는 1주 40시간을 초과한 근로시간을 연장근로시간으로 보게 되어 ‘연장근로시간’의 개념이 이원화되어 있음.

16) 고용노동부(2023. 12. 26.) “연장근로시간 계산 관련 대법원 판결에 대한 고용노동부의 입장”
□ 동 판결은 그간 행정해석으로만 규율되었던 연장근로시간 한도 계산을 어떻게 해석하고 적용해야 하는지에 대한 기준을 최초로 제시한 것으로
○ 현행 근로시간 법체계는 물론 경직적 근로시간제도로 인한 산업 현장의 어려움을 심도있게 고민하여 도출한 판결로 이해하며 정부는 이를 존중함
○ 아울러 이번 판결은 바쁠 때 더 일하고 덜 바쁠 때 충분히 쉴 수 있도록 근로시간의 유연성을 뒷받침할 수 있는 합리적인 판결로 판단함

17) 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.

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

② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제1항제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조제1항의 근로시간을 연장할 수 있다.

③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다.

1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간

2. 대상 근로자의 범위

④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받

규정하고 있는 제69조는 단서에서 이미 1일 단위의 연장 근로 제한 규정을 두고 있으므로¹⁹⁾ 제69조에 관하여 1일 단위의 연장 근로 산정 기준을 별도로 규정할 필요성이 크지 않다는 점 등을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 현행법상 법정근로 및 연장근로에 관하여 과도한 경직성이 있다고 볼 것이어서²⁰⁾ 이를 개선할 필요가 있다는 현장의 의견이 있는 만큼 근로시간 제도 개편 논의와 함께 검토될 필요가 있다는 의견임.

중소벤처기업부는 현행법이 연장근로한도를 주 단위 12시간으로 정하는 것은 기업과 근로자가 근로시간을 자율적으로 활용할 수 있게 하려는 취지로 보고 있고, 개정안과 같이 1일 근로시간 한도 초과분도 산정하도록 규정할 경우, 일시적으로 요구되는 집중근무에 대응하기 위해 마련된 연장근로 규정의 취지를 저해할 수 있다는 점을 고려할 때 재검토가 필요하다는 의견임.

을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.

⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.

⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

⑦ 사용자는 제4항에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

[법률 제15513호(2018. 3. 20.) 제53조제3항, 제53조제6항의 개정규정은 같은 법 부칙 제2조의 규정에 의하여 2022년 12월 31일까지 유효함]

19) **제69조(근로시간)** 15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.

20) 해외 주요국과 달리 우리 근기법은 1일·1주 단위의 법정근로와 1주 단위의 연장근로, 연장근로 할증률, 형사처벌 등 과도한 경직성을 가지고 있다는 입장임.

노동계는 장시간 노동과 야간 근무가 이루어지고 있는 한국 노동자의 현실과 노동자 건강권 확보, 노동시간 단축이라는 세계적 흐름을 고려할 때 1일 근로시간 상한을 명확하게 할 필요가 있다는 의견임.²¹⁾

중소기업중앙회는 개정안이 단기간 일시적으로 요구되는 집중근무에 대응하기 위해 마련된 연장근로 규정의 취지를 저해할 소지가 있으므로, 현행과 같이 유지하는 것이 바람직하다는 의견임.

21) 한국노총 기자회견문(2023. 12. 27.), “밤샘노동 논란 부추긴 대법 판결을 악용하려는 고용노동부를 규탄한다.”

민주노총 논평(2023. 12. 26.), “대법원의 판결 이후 마치 기다렸다는 듯 노동시간 유연화를 들고 나온 고용노동부, 이쯤 되면 노동 개악을 위한 사전모의를 의심하는 것도 과하지 않을 듯..”.

3. 일(日)당 연장근로시간 제한 및 근로일간 11시간 연속 휴식제 도입 등(김영주의원안 제52조제1항, 제2항 및 제54조제3항, 김정호의원안 제54조제3항)

가. 개정안의 주요내용

김영주의원안은 연장근로시간을 1일 3시간으로 제한하고 이를 탄력적 근무시간제 시행 사업(장)에 대하여도 동일하게 적용하고(안 제53조제1항 및 제2항), 각 개정안은 사용자가 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 부여하도록 의무를 규정함(김영주의원안·김정호의원안 제54조제3항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	김영주의원안	김정호의원안
제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 <u>1주 간에 12시간을</u> 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.	제53조(연장 근로의 제한) ① ----- ----- <u>1주 간에 12시간을</u> , 1일에 3시간을----- -----.	
② 당사자 간에 합의하면 <u>1주 간에 12시간을</u> 한도로 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제1항제2	② ----- ----- <u>1주 간에 12시간을</u> , 1일에 3시간을----- ----- ----- -----	

호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조제1항의 근로시간을 연장할 수 있다.	----- ----- ----- ----- ----- -----.	
③ ~ ⑦ (생략)	③ ~ ⑦ (현행과 같음)	
제54조(휴게) ①·② (생략)	제54조(휴게 및 휴식) ①·② (현행과 같음)	제54조(휴게) ①·② (현행과 같음)
<신설>	③ <u>사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.</u>	③ <u>사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.</u>

나. 검토의견

현행법은 주(週) 단위로 12시간을 초과하지 않는 범위에서 연장근로시간을 제한하고 있고, 탄력적 근로시간제가 적용되는 경우 주 단위와 일(日) 단위에서 최대근로시간이 제한되며, 특히 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제에서는 근무일 사이에 11시간 이상 근로자에게 연속 휴식을 부여하도록 규정하고 있음.

< 연장근로시간의 제한 >

일반근로			
1주 최장 근로시간	<u>52시간(40+12시간)</u> *연장근로:1주 12시간까지 가능		
탄력적 근로시간제			
구분	2주 이내 탄력적 근로시간제	3개월 이내 탄력적 근로시간제	3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제
1주 최대 근로시간	<u>60시간(48+12)</u>	<u>64시간(52+12)</u>	
1주 평균 근로시간	<u>52시간(40+12)</u> *연장근로:1주 12시간까지 가능		
건강권 보호조치	<u>특정주 48시간</u> 을 초과하지 못함	<u>특정주 52시간, 특정일 12시간</u> 을 초과하지 못함	
	-		근무일 사이에 <u>11시간</u> <u>이상 연속 휴식</u> 을 부여
선택적 근로시간제			
1주 최장 근로시간	*연장근로 한도: 정산기간(적용기간)을 평균하여 1주 12시간 한도 - 일·주 단위로 연장근로는 계산할 수 없으며, 실제 연장근로를 하였는지 여부는 정산기간 후에 알 수 있음		
건강권 보호조치	1개월 초과 선택적 근로시간제 적용 시 근무일 사이에 <u>11시간 이상</u> <u>연속 휴식</u> 을 부여		

*자료: 고용노동부, 「근로기준법상 근로시간 규정의 주요내용」(2021. 3.), 「근로시간 제도의 이해」(2021. 8.) 재정리

한편, 현행법상 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 11시간 이상의 연속 휴식을 의무화하는 것은 ①3개월 이상 탄력적 근로시간제를 적용하거나 ②1개월을 초과하여 선택적 근로시간제를 적용하거나, ③「근로기준법」 제59조에 따른 특정한 업종에서의 연장근로로 한정되어 있는데,²²⁾ 이는 연장근로가 장기간 계속되는 경우 근로자

22) 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

의 건강에 악영향을 미칠 수 있다는 점²³⁾을 고려하여 근로자의 건강권을 보장하기 위해 마련된 조치라고 볼 수 있음.

각 개정안은 근무일간 11시간 연속 휴식제를 감시·단속적 근로자들을 제외한 모든 근로자²⁴⁾에게로 확대 적용하는 등 근로자의 휴식권을 보장하고 일정 시간 이상의 연장근로로부터 근로자를 보호하기 위한 조치라는 점에서 의의가 있음.

다만, 개정안의 심사에 있어서 ①연장근로시간의 일률적 제한이나 일정 시간 이상의 의무적인 휴식시간 부여와 같은 근로시간 제도의 조정은 사회적 파급효과가 크므로 사용자, 근로자 등 이해관계자가 참여하는 폭넓은 사회적 합의가 요청될 수 있다는 점, ②사용자의 자유로운 경영권 행사와 근로자의 소득 확보 기회가 제한되는 측면이 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 1일 3시간의 연장근로시간 제한에 관하여 ①현행법은 1일·1주 단위의 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)과 1주 단위의 연장근로, 연장근로수당, 근로시간 제한 위반에 대한 형사처벌 등을

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.

23) 한국산업안전보건공단, “장시간 근로자 보건관리 지침”, 2021. 10. 참조.

24) 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

규정하고 있어 현재 근로시간제도의 경직성이 강하다는 점,^②개정안에 따른 근로시간제도의 경직성 증가는 사측에 대하여는 일시·간헐적 업무량 증가에 대한 사업장의 대응을 곤란하게 하고 노측에 대하여는 근로소득의 불안정성을 높일 수 있다는 점 등을 고려하여 신중한 검토가 필요하고,

11시간 연속 휴식제 도입에 관하여는 현행법상 11시간 연속휴식의 예외는 특정한 경우로 협소하게 규정되어 있다는 점 등을 감안하여 근로시간 제도 개편 논의와 함께 검토할 필요가 있다는 의견임.

중소벤처기업부는 개정안과 같이 모든 근로자에게 근로일 간 11시간 연속 휴식을 강제할 경우, 기업의 자유로운 경영활동 및 근로자의 불가피한 집중근무를 과도하게 제약하는 것으로 사회적 대화가 필요하다는 점을 고려할 때 재검토가 필요하다는 의견임.

노동계에서는 최근 대법원 판결에 대하여 현실과 괴리된 판결로서 유감이라는 입장이며, 노동자의 건강권 보장을 위해 1일 연장근로 상한의 제한, 11시간 연속 휴식제 도입이 필요하다는 논평을 낸 바 있음.²⁵⁾

중소기업중앙회는 중소기업이 현행 주 12시간 연장근로 규제 하에서 이미 근로시간제도 준수에 어려움을 겪고 있다는 점,²⁶⁾ 향후 급격

25) 한국노총 논평(2023. 12. 25.), “대법원 연장근로기준에 관한 판결에 대한 논평”, 한국노총 기자회견문(2023. 12. 27.), “밤샘노동 논란 부추긴 대법 판결을 악용하려는 고용노동부를 규탄한다.”
민주노총 논평(2023. 12. 26.), “근기법의 미비한 명문에만 집중해 법의 취지와 현실을 무시한 대법원의 판결에 유감을 표한다.”

한 노동공급 위축 및 근로시간의 자율성이 요구되는 근로형태의 점진적 확산이 예상되는 바, 국내 산업 경쟁력과 잠재성장률 하락을 초래할 것으로 우려된다는 점 등을 고려하여 현행 규정을 유지하는 것이 바람직하다는 의견임.

참고로, 해외의 연장근로시간 제한 사례를 살펴보면 미국, 일본, 영국은 1일 단위 연장근로시간 제한을 두고 있지 않고, 독일, 프랑스에서는 1일 연장근로시간 제한을 두거나 1일 최대근로시간 제한을 두어 연장근로시간을 우회적으로 제한하고 있는 것으로 보임.

<해외 입법례 : 연장근로시간 한도>

국가	법정근로			연장근로	연장근로 할증률
	일	주	월		
한국	8h	40h	—	1주 12h	50%
일본	8h	40h	—	(원칙) 1월 45h, 1년 360h (휴일근로 제외) * 노사협정 및 행정관청 신고 (예외) 특별한 사정이 있으면 1년 720h * 단, ▲월 45h 초과는 6개월까지, ▲휴일근로 포함 1월 최대 100h, 월평균 80h 이하 준수	25% (월 60h ↑ 50%)
독일	8h	—	—	(원칙) 1일 2h * 법정+연장: 6개월 평균 1일 8h 내에서 1일 10h(주60h) 까지 가능 (예외) 특별한 사정이 있으면 일 10시간 초과 가능 * 단, 6개월간 주평균 48시간 준수	— (단협으로 결정)
프랑스	—	35h	—	단협으로 정하고, 단협이 없으면 1년 220h	10 ~100% (단협이 없으면 25% 하한)
	* 연장근로 포함 1일 최대 10시간, 주 최대 48시간 및 12주 평균 44시간 상한(단, 행정관청 승인/단협으로 초과 가능)				

26) 중소기업중앙회는 중소기업의 14.5%, 중소제조업의 27.6%가 근로시간제도 준수에 어려움을 겪고 있는 것으로 파악하고 있음.

국가	법정근로			연장근로	연장근로 할증률
	일	주	월		
영국	—	17주 평균 48h	—	제한 없음	— (단협으로 결정)
미국	—	40h	—	제한 없음	50%

*자료: 고용노동부

문 의 처
02)6788-5540