



제427회국회(임시회)
제3차환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 법정 근로시간 단축 〉

■ 김정호의원 대표발의(의안번호 제2210307호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 법정근로시간 단축(안 제50조제1항 등)	2
2. 시행일 등(안 부칙)	9

I. 제안경위

2025년 5월 1일 김정호의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 5월 2일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로시간에 대하여 1주간의 근로시간은 40시간을, 1일의 근로시간은 8시간을 초과할 수 없도록 하여 주 5일제 근무를 규정하고 있음.

반면 최근 일부 선진국에서는 정부 또는 기업들이 1주간 4일제 근무를 도입하고 있으며, 이러한 근로시간 단축이 기업의 생산성 향상 및 근로자들의 건강 개선에도 긍정적 효과가 있는 것으로 나타남.

이에 일주일 근무시간을 주 40시간에서 36시간으로 단계적으로 단축함으로써 과로사회에서 벗어나 저출생, 저성장 시대를 돌파하기 위한 정책적 전환점을 마련하려는 것임(안 제50조, 제51조의3 및 제69조).

Ⅲ. 검토의견

1. 법정근로시간 단축(안 제50조제1항 등)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 법정근로시간을 현행 주 40시간에서 주 36시간으로 단축하면서, 이에 연동하여 근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산 기준에 있어서의 근로시간을 기존 대비 4시간 단축하여 규정하고, 15세 이상 18세 미만 근로자의 법정근로시간을 현행 주 35시간에서 주 30시간으로 단축하는 내용임.

현행	개정안
제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 <u>40시간</u> 을 초과할 수 없다.	제50조(근로시간) ① ----- ----- <u>36시간</u> ----- -----.
②·③ (생략)	②·③ (현행과 같음)
제51조의3(근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산) 사용자는 제51조 및 제51조의2에 따른 단위기간 중 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주간에 <u>40시간</u> 을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여 제56조제1항에 따른 가산임금을 지급하여야 한다.	제51조의3(근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산) ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>36시간</u> ----- ----- ----- -----.
제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만	제69조(근로시간) -----

인 사람의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 <u>35시간</u> 을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1 일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.	----- ----- <u>30시간</u> -----, - ----- ----- -----.
--	---

나. 검토의견

현행 「근로기준법」 상 근로시간 규정은 ‘기본 40시간 + 연장 12시간’(1주 최대 52시간)을 기본 틀로 하되, 평균적으로 주52시간을 초과하지 않는 범위 내에서 근로시간 운영형태나 계산방법을 변경하는 유연근로시간제와, 주52시간의 예외가 허용되는 특별연장근로 인가 등을 통해 근로시간 운영에 있어 유연성을 확보하고 있음.¹⁾

1953년 제정된 「근로기준법」은 1일 8시간, 1주 48시간을 기준근로시간으로 명시하고 1주 최장 60시간까지의 근로시간을 허용하였으나 1989년 법 개정을 통해 1주 44시간의 기준근로시간 및 1주 최장 56시간까지의 근로시간이 허용되었음.

이후 2003년 다시 「근로기준법」이 개정되어 기준근로시간이 1주 40시간으로 단축된바, 연장근로를 포함하여 1주 최장 52시간의 근로시간이 허용되는 것으로 변경되어 현재까지 이어지고 있음.

한편, 「근로기준법」상 법정근로시간이 1주 40시간, 1주 최장 52시

1) <참고> 근로기준법상 근로시간 관련 규정 참조

간으로 규정되고 있음에도 불구하고 휴일근로가 연장근로에 포함되는지 여부가 불명확하여²⁾ 휴일근로가 관행화되고 있다는 문제가 제기된 바³⁾ 2018년 국회는 「근로기준법」에 “1주”를 휴일을 포함한 7일로 명시⁴⁾하여 휴일근로를 연장근로에 산입함으로써 근로시간을 실질적으로 단축시키고자 하였음.

이와 같이 우리나라의 「근로기준법」은 꾸준히 근로시간을 단축하는 방향으로 개정되고 있으며, 이는 우리나라의 긴 근로시간 행태에서 비롯된 것임.

OECD 통계에 따르면 2023년 기준 한국의 취업자 1인당 연간근로시간은 1,872시간으로, OECD 국가 34개국⁵⁾ 중 6번째로 긴 근로시간을 나타내고 있음. 우리나라의 근로시간은 매년 다른 국가에 비해 빠르게 줄어드는 추세이기는 하나 아직 OECD 평균 1,742시간보다 130시간 긴 것으로 나타남.

2) 당시 고용노동부는 휴일근로가 연장근로에 포함되지 않는다는 행정해석 하에 제도를 운영하고 있었으며, 휴일근로가 연장근로에 포함되는지 여부에 대한 하급심의 판례가 엇갈리는 상황이었음.

3) 휴일근무를 연장근로에 포함하지 않는 경우 1주 52시간에 휴일 1일당 8시간의 근무를 포함하여 1주에 총 68시간의 근로가 가능하다고 해석되었음.

4) 「근로기준법」 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

5) OECD 가입국 38개국 중 정보가 확보되지 않은 4개국 제외

< OECD 주요국의 취업자 1인당 연간근로시간 >

(단위: 시간)

구 분	2019	2020	2021	2022	2023
멕시코(1위)	2,228	2,207	2,216	2,226	2,207
한국(6위)	1,967	1,908	1,910	1,901	1,872
미국(8위)	1,817	1,789	1,813	1,804	1,799
이탈리아(12위)	1,710	1,543	1,686	1,726	1,734
스페인(18위)	1,678	1,558	1,633	1,652	1,632
일본(22위)	1,644	1,597	1,607	1,607	1,611
영국(24위)	1,537	1,364	1,498	1,531	1,524
프랑스(25위)	1,518	1,400	1,475	1,501	1,500
스웨덴(29위)	1,453	1,426	1,447	1,440	1,437
독일(34위)	1,373	1,316	1,348	1,347	1,343
OECD 평균	1,764	1,683	1,739	1,746	1,742

* 괄호 안은 2023년 기준 순위임.

자료 : OECD Stat(검색일 : 2025. 6. 19.).

한편, 최근 우리나라에서는 근로시간이 기업의 생산성을 높이는 요소는 아니라는 의견이 제시되면서 일부 기업에서 다양한 방식으로 주 4일제 등의 운영을 통해 근로시간을 단축하는 기업들이 등장하고 있고⁶⁾, 경기도가 주 4.5일제 근무제를 시범사업으로 추진⁷⁾하는 등 주 4.5일제 확산을 위한 지원 사업이 추진되고 있으며, 영국, 미국 등에서도 주 4일제 도입에 관한 실험을 실시하는 등 제도 도입을 검토하는 해외 사례도 늘어나고 있는 추세임⁸⁾.

6) 언론보도 등을 참조한 결과 현재 ‘휴넷’과 ‘세브란스 병원’이 주 4일제를 시행하고 있고, ‘밀리의 서재’, ‘포스코’는 격주 주4일제를, ‘삼성전자’, ‘SK그룹’의 경우 월1회 주4일제를 도입하고 있는 것으로 파악됨.

7) 한국일보, “주 4.5일제 본격 시행...경기도, 68개 기업과 업무협약“, 2025년 6월 19일자 기사

8) 주간조선, “영국 사상 최대 주4일제 근무 실험“, 2022년 6월 25일자 기사, 아시아경제, “포드가 도입한 주5일제, 100년만에 바꾼다...주4일제 실험 ‘돌풍’“, 2022년 7월 1일자 기사 등 참조

개정안은 이를 반영하여 현행법상 법정근로시간인 1주 40시간, 1일 8시간 근로 원칙에 따라 주 5일제 근무로 운영되고 있는 근로시간 제도를 1주 36시간으로 단축함으로써 주 4.5일제를 도입하려는 것으로, 장시간 근로문화 개선과 근로자의 삶의 질 향상 측면에서 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 법정근로시간을 단축하는 것에는 여러 찬반의견이 제기되고 있음.

찬성하는 입장에서는, ①OECD 통계에서 살펴볼 수 있는 바와 같이 우리나라 연간 근로시간은 OECD 회원국의 평균 근로시간보다 높은 수준인 것으로 나타나고 있는바, 근로시간 단축을 위해 법정근로시간 단축이 선행될 필요가 있고, ②주4일 또는 4.5일제 도입을 통해 업무시간이 집중되어 업무효율이 높아지고 여가시간이 증가하면서 근로자의 번아웃 감소 등 긍정적인 효과가 기대되며,⁹⁾ ③2015년부터 2019년까지 정부 주도 하에 노동시간 단축(주40시간 → 주35-36시간)에 관한 2차례의 대규모 실험을 진행한 아이슬란드의 실험 결과 노동자들이 더 적은 시간을 일하면서도 노동생산성 연 성장률이 1.7%에서 3.8%로 증가하는 등 근로시간 단축으로 생산성 향상을 기대할 수 있다는 점¹⁰⁾ 등을 들고 있음.

반대하는 입장에서는, ①IT 분야 등 근로시간 단축이 용이한 업종을 제외한 건설업·제조업 등의 노동집약적 업종에서는 근로시간 단축이

9) 문하영, “주4일제, 포스트 코로나 시대 노동의 미래?”, 『주택금융리서치』 통권 제22호, 2021.

10) 윤정욱, “주4일제 근무제의 공공기관 적용 사례 연구 -근거이론의 적용-” 서울대학교 행정대학원 공기업정책학과 석사학위논문, 2023.8. 14면.

기업 경쟁력 약화로 이어질 수 있다는 점을 감안하여 개별 기업의 자율 결정이 아닌 법제화를 통한 도입에 신중할 필요가 있고,¹¹⁾ ②노동 시장에서 하위층을 형성하고 있는 근로자의 경우 기술력과 생산성, 숙련도보다는 근로시간이라는 단일 요인에 의해 임금이 결정되는 경향이 높은 만큼 근로시간 단축이 노동시장의 양극화를 발생시킬 우려도 있으며,¹²⁾ ③휴일근로를 연장근로에 산입하여 주 52시간제를 전면 도입한 「근로기준법」 개정이 2018년에 이루어진 후 사업장 규모에 따른 순차적 개정규정 시행으로 제도의 전면 시행은 2021년에야 이루어져¹³⁾ 아직 주 52시간제가 현장에 안착되는 과정에 있다는 점을 감안할 때 소규모 사업장의 어려움이 가중될 수 있다는 점 등을 들고 있음.

이를 종합할 때 법정근로시간 단축을 통해 주4.5일제를 도입하는 것은 우리 사회와 경제에 미치는 영향이 큰 사항으로, 자율적으로 주4일 또는 4.5일제를 도입하여 운영 중인 기업 현장의 상황¹⁴⁾ 등을 감안하여 도입 여부를 결정할 필요가 있다고 보이는바, 심사 과정에서 노동계 및 경영계, 관련 전문가 등의 다양한 의견을 균형 있게 청취하여 고려하여야 할 것으로 보임.

11) 조선비즈, “[주 4일제]③”가야 할 길이지만, 적용 기업 한정적“…정부·민간 도입주체 의견 분분”, 2024년 1월 2일자 기사; 뉴시스, ““지금도 노동생산성 낮는데”…재계 ‘반대’ 목소리[제조업 주4.5일제②]“, 2024년 5월 9일자 기사 등

12) 매일노동뉴스, “주 4일제가 노동시장 양극화를 부추길 가능성”, 2024년 4월 11일자 기사

13) 개정 「근로기준법」은 2018년 7월부터 시행되었지만 부칙에 따라 ①300인 이상 사업장 및 국가·지방자치단체·공공기관은 2018년 7월, ②50~299인 미만 사업장은 2020년 1월, ③5~49인 미만 사업장은 2021년 7월부터로 3단계에 걸쳐 단계적으로 시행됨.

14) 앞서 언급한 바와 같이 여러 기업이 근로시간 단축 및 근로형태 변화를 진행하고 있는 가운데, 주4일제를 시도했던 카카오와 에듀윌 등이 다시 원래의 근무형태로 복귀하기도 하였음.(아시아타임즈, ““주4일제 언제 현실화될까?” 산업계 곳곳서 ‘실험중’”, 2023년 8월 12일자 기사)

한편, 개정안은 법정근로시간을 주 40시간에서 주 36시간으로 단축하고 있으나, 현행 법정근로시간(40시간)과 최대 연장근로시간(12시간)을 고려하여 현행법이 정하고 있는 탄력적 근로시간제의 특정 주의 최대 근로시간(52시간)¹⁵⁾과 근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산 기준에 있어서의 근로시간(52시간)¹⁶⁾은 조정하지 않고 있는바, 향후 심사 시 이를 함께 정비하는 방안을 고려할 필요가 있음.

참고로, 고용노동부는 근로자의 건강, 삶의 질을 개선하고자 하는 취지에 공감하나, 강행적·일률적 법정 근로시간 단축은 산업현장의 생산 차질 등을 초래할 가능성이 있고 영세 중소기업 부담 등의 부작용이 우려되므로 노동시장에 미치는 영향을 종합적으로 고려하고, 충분한 사회적 대화를 통해 신중하게 접근할 필요가 있다는 의견이고,

중소벤처기업부는 기업의 생산성 유지를 위한 신규 인력 채용에 따른 추가 비용부담이 발생하며, 업종에 따라 제도 도입이 어려운 사업

15) 「근로기준법」 제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제) ② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위
2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

16) 「근로기준법」 제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위
2. 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 단위기간의 주별 근로시간
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

장이 존재한다는 점을 고려할 필요가 있고, 대기업·공공기관에 속한 근로자만 실질적인 혜택을 받을 수 있어 노동시장 양극화 발생 우려가 있는 등 우리 사회와 경제에 미치는 영향이 큰 사항이므로 사회적 합의가 필요하며, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

2. 시행일 등(안 부칙)

가. 개정안의 주요 내용

개정안 부칙은 이 법을 2030년 1월 1일부터 시행하되, 법정 근로시간을 36시간으로 하는 개정규정은 기업 규모별로 차등하여 규모가 큰 규모부터 적용하도록 하고, 다만 시행일 전에 근로자 과반으로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반의 동의를 얻어 고용노동부장관에게 신고한 경우 시행일 전에도 해당 개정규정을 적용할 수 있도록 함.

한편, 안 부칙은 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,

이 법 시행일 전에 발생한 월차유급휴가 및 연차유급휴가에 대하여

는 종전의 규정에 따르도록 함.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 2030년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제50조제1항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 금융·보험업, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단 및 상시 1,000명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2030년 1월 1일
2. 상시 300명 이상 1,000명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2031년 1월 1일
3. 상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2032년 1월 1일
4. 상시 50명 이상 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2033년 1월 1일
5. 상시 20명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2034년 1월 1일
6. 상시 20명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2037년을 넘지 아니하는 기간 내에서 대통령령으로 정하는 날

제2조(1주간 근로시간에 관한 적용례) 사용자가 부칙 제1조에 따른 시행일 전에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 얻어 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고한 경우에는 부칙 제1조에 따른 시행일 전이라도 이를 적용할 수 있다.

제3조(임금보전 및 단체협약의 변경 등) ① 사용자는 이 법 시행으로 인하여 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다.

② 근로자·노동조합 및 사용자는 이 법 시행과 관련하여 단체협약 유효기간의 만료 여부를 불문하고 가능한 빠른 시일 내에 단체협약, 취업규칙 등에 임금보전방안이 반영되도록 하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항을 적용함에 있어 임금항목이나 임금조정 방법은 단체협약, 취업규칙 등을 통하여 근로자·노동조합 및 사용자가 자율적으로 정한다.

제4조(연차 및 월차 유급휴가에 관한 경과조치) 이 법 시행일 전에 발생한 월

차유급휴가 및 연차유급휴가에 대하여는 종전의 규정에 따른다.

나. 검토의견

개정안은 법정 근로시간의 단축을 규정하면서, 개정안의 시행일, 개정규정의 적용례, 임금보전 및 단체협약의 변경 등을 부칙에 정하고 있음.

동 부칙의 내용은 주당 근로시간을 주 40시간으로 하여 주 5일제를 도입하는 것을 주된 내용으로 하는 법률 제6974호 「근로기준법」(2003. 9. 15. 개정)의 부칙 내용을 참조한 것으로 보임.

< 법률 제6974호 「근로기준법」 부칙 중 개정안 관련 내용 >

제1조 (시행일) 이 법의 시행일은 다음 각호와 같다.

1. 금융·보험업, 정부투자기관관리기본법 제2조의 규정에 의한 정부투자기관, 지방공기업법 제49조 및 동법 제76조의 규정에 의한 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체 및 상시 1,000인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2004년 7월 1일
2. 상시 300인 이상 1,000인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2005년 7월 1일
3. 상시 100인 이상 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2006년 7월 1일
4. 상시 50인 이상 100인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2007년 7월 1일
5. 상시 20인 이상 50인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2008

년 7월 1일

6. 상시 20인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체의 기관 : 2011년을 초과하지 아니하는 기간 이내에 대통령령이 정하는 날

제2조 (개정규정의 적용에 관한 특례) 사용자가 부칙 제1조의 규정에 의한 시행일전에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 얻어 노동부령이 정하는 바에 따라 노동부장관에게 신고한 경우에는 부칙 제1조의 규정에 의한 시행일전이라도 이를 적용할 수 있다.

제4조 (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 빠른 시일 이내에 단체협약, 취업규칙 등에 임금보전방안 및 이 법 개정사항이 반영되도록 하여야 한다.
③ 제1항 및 제2항을 적용함에 있어 임금항목 또는 임금 조정방법은 단체협약, 취업규칙 등을 통하여 근로자·노동조합 및 사용자가 자율적으로 정한다.

제5조 (월차 및 연차 유급휴가에 관한 경과조치) 이 법 시행일전에 발생한 월차유급휴가 및 연차유급휴가에 대하여는 종전의 규정에 의한다.

당시 「근로기준법」 개정안의 부칙은 노사정위원회 근로시간단축 특별위원회에서 노동계와 경영계의 의견을 종합하여 공익위원들이 제시한 입장을 바탕으로 정부가 마련한 것으로, 근로시간 단축의 시점의 경우 기업 규모를 감안하여 단계적 적용이 필요하다는 경영계의 입장을 반영하되, 다만 임금보전을 법제화하여야 한다는 노동계의 입장을 일부 수용하여 부칙에 해당 조항을 마련한 것임.¹⁷⁾

개정안은 과거 시행되었던 부칙의 내용을 유사하게 반영함으로써 근로시간 단축과 관련한 개정안 시행 과정에서 노·사의 수용성을 제고

17) 노사정위원회 근로시간단축특별위원회, 「근로시간단축특별위원회 활동보고」, 2001. 9. 5.; 환경노동위원회 전문위원, 「근로기준법중개정법률안(정부제출) 검토보고서」, 2002. 10.

하려는 취지로 보이나, 당시 「근로기준법」 개정안이 주 5일제 도입과 관련한 각종 쟁점사항에 대하여 노·사간 합의에 이르지 못한 상태에서 양측의 의견을 일부 반영하여 정부가 마련한 것이라는 점에서 동일한 내용의 부칙을 주 4.5일제 도입과 관련한 개정안에도 규정할 것인지에 대한 고려가 이루어질 필요가 있음.

이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같음.

첫째, 개정안의 시행시기와 관련한 부칙의 내용에 대하여, 당시 노동계는 근로시간 단축의 효과가 전 노동자에게 골고루 돌아가야 한다는 취지에 맞지 않고, 특히 소규모 사업장 근로자의 개정안 적용시기를 법에 명시하지 않고 대통령령에 위임한 것은 사회적 약자인 중소·영세 비정규직 노동자를 소외시키는 것으로서 수정되어야 한다는 의견을 제시한 바 있음.¹⁸⁾

둘째, 임금보전을 규정한 부칙의 내용과 관련하여, 당시 노동계는 실질적 임금보전을 위해 구체적인 보전항목을 법에 명시하여야 한다는 의견¹⁹⁾을 제시하였으며, 「근로기준법」 개정 이후에 해당 규정의 강행성 여부에 대하여 사회적으로 많은 논란이 발생한 바 있으므로,²⁰⁾ 같은 규정을 개정안에 마련할지 여부에 대해 검토가 필요하다고 보임.

18) 민주노동조합총연맹, 「주5일근무제 입법안에 대한 민주노총 입장」, 『주5일근무제 입법 방향을 위한 공청회』, 경제정의실천시민연합, 2002.10.9.

19) 민주노동조합총연맹, 「주5일근무제 입법안에 대한 민주노총 입장」, 『주5일근무제 입법 방향을 위한 공청회』, 경제정의실천시민연합, 2002.10.9.

20) 당시 정부는 동 조항이 선언적 규정으로서 행정지도 시의 준거로 활용할 수 있다는 입장이었으나, 이를 강행규정으로 해석하여야 한다는 의견도 제시되어 논란이 되었음.(법률신문, “주 5일 근무제” 입법기술 수준이하”, 2003.9.2.; 매일노동뉴스, “주5일제 ‘임금보전’ 논란 확산”, 2003.9.2. 등)

한편, 개정안의 체계와 관련하여, 안 부칙 제4조는 이 법 시행일 전에 발생한 월차유급휴가 및 연차유급휴가에 대하여는 종전의 규정에 따른다고 규정하고 있으나, 2003년 「근로기준법」 개정으로 월차유급휴가 제도는 폐지되었으므로, 이를 고려하여 정비할 필요가 있겠음.

고용노동부는 법 시행 후 기존 임금 수준이 저하되지 않도록 부칙에 정하는 내용에 대하여, 생산성 향상이 동반되지 않는 경우 기업부담이 높아 현장의 수용 가능성이 낮을 우려가 있다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535

【참고】	근로기준법상 근로시간 관련 규정
-------------	--------------------------

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.

제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위

2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)

3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간

4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다.

제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위

2. 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)

3. 단위기간의 주별 근로시간

4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

② 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.

③ 사용자는 제1항제3호에 따른 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

④ 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면 합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 제1항제2호에 따른 단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 제1항제3호의 사항을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일

별 근로시간을 통보하여야 한다.

⑤ 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안(賃金補填方案)을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용하지 아니한다.

제51조의3(근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산) 사용자는 제51조 및 제51조의 2에 따른 단위기간 중 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여 제56조제1항에 따른 가산임금을 지급하여야 한다.

제52조(선택적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월로 한다) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)

2. 정산기간

3. 정산기간의 총 근로시간

4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각

5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각

6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

② 사용자는 제1항에 따라 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 줄 것. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.

2. 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급할 것. 이 경우 제56조제1항은 적용하지 아니한다.

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 받을 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.