

근로기준법 일부개정법률안 (김소희의원 대표발의)

의안 번호	10960
----------	-------

발의연월일 : 2025. 6. 20.

발 의 자 : 김소희 · 강승규 · 우재준
박충권 · 김상훈 · 김예지
서범수 · 이현승 · 김선교
최수진 · 엄태영 · 안상훈
김미애 의원(13인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 1주 간의 근로시간을 40시간을 초과할 수 없도록 하면서, 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있도록 하고, 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제를 통한 유연 근무제를 도입하고 있음. 하지만, 연장 근로제도의 경우 1주 단위로 엄격하게 제한되어 있어 산업 현장의 급작스러운 주문 증가나 업무 증가에 유연하게 대응하기가 어려운 상황임. 또한, 탄력적 근로시간제의 경우 최대 6개월, 선택적 근로시간제의 경우 최대 1개월(연구개발의 경우 3개월)로 활용 기간이 제한되어 있어 성수기 등 근로가 집중되는 시기에 활용이 어려운 실정임.

이에 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제의 활용 기간을 최대 1년으로 확대하며, 연장 근로 산정기준을 주 단위 이외에도 월 · 분기 · 반기 · 연 단위로 노사가 선택할 수 있도록 변경하고, 연장 근로 단

위기간 및 한도 확대에 따른 사용자의 건강보호조치를 마련하고자 함
(안 제51조의2제1항, 제52조제1항 및 제53조의2 신설).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제51조의2제1항 각 호 외의 부분 본문 및 같은 항 제2호 중 “6개월”을 각각 “1년”으로 한다.

제52조제1항 각 호 외의 부분 중 “1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월로 한다)”을 “1년”으로 한다.

제53조의2를 다음과 같이 신설한다.

제53조의2(연장 근로 및 건강보호조치) ① 제53조제1항에도 불구하고 사용자는 근로자대표와의 서면 합의로 다음 각 호의 구분에 따른 연장 근로시간의 단위기간 및 한도를 정할 수 있다.

1. 단위기간을 1개월로 정하는 경우: 52시간
2. 단위기간을 3개월로 정하는 경우: 140시간
3. 단위기간을 6개월로 정하는 경우: 250시간
4. 단위기간을 1년으로 정하는 경우: 440시간

② 연장 근로시간의 단위기간 및 한도가 제1항에 따라 달리 정해진 경우에는 사용자는 근로자의 건강을 보호하기 위하여 다음 각 호 중 하나 이상의 조치를 실시하여야 한다.

1. 근로시간이 일정 시간을 초과한 근로자에게 의사 면접 지도

2. 야간근로 횟수 제한
3. 최소연속휴식시간
4. 건강 상태에 따라 보상휴가 또는 특별휴가 부여
5. 근무 상황 및 그 건강 상태에 따라 건강진단 실시
6. 연차휴가 연속 사용 촉진
7. 정신 및 신체의 건강 문제에 대한 상담 창구 설치
8. 근무 상황 및 건강을 고려한 배치전환
9. 필요에 따라 「산업안전보건법」 제22조에 따른 산업보건의 등에 의한 조언·지도

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 <u>6개월</u> 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.	제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① ----- ----- ----- -----1년----- ----- ----- ----- ----- ----- ---. ----- ----- ----- ----.
1. (생략)	1. (현행과 같음)
2. 단위기간(3개월을 초과하고 <u>6개월</u> 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)	2. ----- <u>1년</u> ----- -----
3.·4. (생략)	3.·4. (현행과 같음)
② ~ ⑥ (생략)	② ~ ⑥ (현행과 같음)
제52조(선택적 근로시간제) ① 사	제52조(선택적 근로시간제) ① --

용자는 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 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

1. ~ 6. (생략)

② (생략)

<신 설>

1년

1. ~ 6. (현행과 같음)

② (현행과 같음)

제53조의2(연장 근로 및 건강보
호조치) ① 제53조제1항에도
불구하고 사용자는 근로자대표
와의 서면 합의로 다음 각 호
의 구분에 따른 연장 근로시간
의 단위기간 및 한도를 정할
수 있다.

1. 단위기간을 1개월로 정하는
경우: 52시간

2. 단위기간을 3개월로 정하는
경우: 140시간

3. 단위기간을 6개월로 정하는
경우: 250시간

4. 단위기간을 1년으로 정하는
경우: 440시간

② 연장 근로시간의 단위기간
및 한도가 제1항에 따라 달리
정해진 경우에는 사용자는 근
로자의 건강을 보호하기 위하
여 다음 각 호 중 하나 이상의
조치를 실시하여야 한다.

1. 근로시간이 일정 시간을 초
과한 근로자에게 의사 면접
지도

2. 야간근로 횟수 제한

3. 최소연속휴식시간

4. 건강 상태에 따라 보상휴가
또는 특별휴가 부여

5. 근무 상황 및 그 건강 상태
에 따라 건강진단 실시

6. 연차휴가 연속 사용 촉진

7. 정신 및 신체의 건강 문제에
대한 상담 창구 설치

	<u>8. 근무 상황 및 건강을 고려한 배치전환</u> <u>9. 필요에 따라 「산업안전보건 법」 제22조에 따른 산업보건 의 등에 의한 조언·지도</u>
--	--