

근로기준법 일부개정법률안 (천하람의원 대표발의)

의안 번호	11689
----------	-------

발의연월일 : 2025. 7. 23.

발 의 자 : 천하람 · 강준현 · 김종민
문진석 · 윤준병 · 이강일
이개호 · 이준석 · 최기상
황운하 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

대법원은 “근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금 지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 이러한 경우에도 근로시간 수에 상관 없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다”고 판시한 바 있음(대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결).

그러나 기술 발달에 따라 ‘근로시간을 산정하는 것이 어려운 경우’가 줄어들었음에도 업종을 막론하고 포괄임금제가 광범위하게 적용되면서 ‘공짜 야근’이 사회적 문제로 대두되고 있음.

실제로 2020년 고용노동부의 <포괄임금제 실태조사>에 따르면 10

인 이상 사업장 2,522개 중 포괄임금제를 적용하는 사업체가 37.7%에 달하며, 심지어 2021년 소프트웨어정책연구소의 <소프트웨어 산업 근로환경 개선방안 연구>에 따르면 소프트웨어산업 근로자의 63.5%가 포괄임금제를 적용받고 있는 것으로 나타남.

아울러 2023년 고용노동부의 <근로시간 관련 설문조사>에 따르면 포괄임금계약을 체결한 근로자와 사업주의 약 20%가 약정 근로시간보다 실제 근로시간이 더 많다고 응답하여 상당수 근로자가 일한 시간만큼 임금을 받지 못하고 있는 것으로 나타남.

또한 동일한 설문조사에서 ‘근로시간 제도 개편 시 가장 우선적으로 고려해야 할 사항’으로 ‘실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장’을 근로자(57.0%)와 사업주(49.5%), 일반 국민(63.7%) 모두 가장 많이 꼽았음.

이에 포괄임금제를 원칙적으로 금지하되 근로시간 산정이 어려운 경우 사용자가 근로자대표와의 협의를 통해 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받도록 하여 ‘일한 만큼 돈 받는다’는 노동시장의 기본 원칙을 바로 세우고 열악한 대한민국 노동생산성을 높이는 데 이바지하고자 함(안 제22조의2 신설 등).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제22조의2를 다음과 같이 신설한다.

제22조의2(포괄임금계약의 금지 등) ① 사용자는 근로자와 근로계약을 체결할 때 다음 각 호의 어느 하나를 내용으로 하는 계약(이하 “포괄임금계약”이라 한다)을 체결하지 못한다.

1. 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
 2. 기본급을 미리 산정하지 아니하고 근로자가 제60조에 따른 연차 유급휴가를 사용하지 않는 데 대한 보상금액을 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약
 3. 기본급을 미리 산정하면서도 제56조에 따라 지급되는 수당에 대하여 실제 근로한 시간에 관계없이 일정액을 임금으로 지급하는 내용의 계약
- ② 제1항에도 불구하고 근로시간을 산정하기 어려운 경우 사용자는 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 포괄임금계약을 할

수 있다.

③ 사용자는 제2항에 따라 포괄임금계약을 하는 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.

제114조제1호 중 “제22조제2항”을 “제22조제2항, 제22조의2”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(포괄임금계약의 금지 등에 관한 적용례) 제22조의2의 개정규정은 사업 또는 사업장별로 이 법 시행 이후 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 시행 후 1년이 경과한 날
2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 시행 후 2년이 경과한 날
3. 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 시행 후 3년이 경과한 날

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<u><신 설></u>	<u>제22조의2(포괄임금계약의 금지 등) ① 사용자는 근로자와 근로계약을 체결할 때 다음 각 호의 어느 하나를 내용으로 하는 계약(이하 “포괄임금계약”이라 한다)을 체결하지 못한다.</u> <u>1. 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> <u>2. 기본급을 미리 산정하지 아니하고 근로자가 제60조에 따른 연차 유급휴가를 사용하지 않는 데 대한 보상금액을 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약</u> <u>3. 기본급을 미리 산정하면서도 제56조에 따라 지급되는 수당에 대하여 실제 근로한 시간</u>

제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, <u>제22조제2항</u>, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자 2. (생략)	<u>에 관계없이 일정액을 임금으로 지급하는 내용의 계약</u> ② <u>제1항에도 불구하고 근로시간을 산정하기 어려운 경우 사용자</u>는 <u>고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 포괄임금계약을 할 수 있다.</u> ③ <u>사용자는 제2항에 따라 포괄임금계약을 하는 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.</u> 제114조(벌칙) ----- ----- -----. 1. ----- -----<u>제22조제2항</u>, <u>제22조의2</u>,----- ----- ----- ----- 2. (현행과 같음)
--	--