

근로기준법 일부개정법률안
(추경호의원 대표발의)

의안 번호	11520
----------	-------

발의연월일 : 2025. 7. 17.

발 의 자 : 추경호 · 배준영 · 임종득
박수민 · 서천호 · 김기웅
장대식 · 김장겸 · 조지연
조정훈 · 박준태 의원
(11인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 특별한 사정이 있으면 근로자의 동의와 고용노동부장관의 인가 또는 승인절차를 거쳐 법정 연장근로시간인 1주간 12시간을 초과하는 특별연장근로가 가능하도록 규정하고 있음.

그런데 산업현장의 인력수급 여건 악화, 집중적인 연구개발 필요성 등을 고려할 때 1주 단위의 특별연장근로 관리단위가 월별, 분기별 또는 반기별로 보다 확대되어야 한다는 지적이 있음.

또한 주52시간제 및 연장근로 제한규정을 보완할 수 있는 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제는 단위기간이 짧아 중장기 프로젝트가 많고 업무연속성이 중요한 바이오·제약, IT·SW 업종의 경우에는 근로시간 제한 위반 가능성이 크다는 지적이 있음.

이에 탄력적·선택적 근로시간제의 단위기간을 1년으로 확대하고 도입요건을 직무·부서 단위 근로자대표와 합의한 경우로 완화하는

한편, 특별연장근로의 관리단위를 월별, 분기별 또는 반기별로 확대하고, 근로자 건강보호조치를 구체적으로 명시하는 등 특별연장근로의 합리적 운영을 도모하려는 것임(안 제53조 등).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제51조의2제1항 각 호 외의 부분 본문 중 “근로자대표와의 서면 합의”를 “특정 직무 또는 부서 단위 근로자의 과반수를 대표하는 자(이하 이 조 및 제52조에서 “직무별 근로자대표”라 한다)와의 서면 합의”로, “3개월을 초과하고 6개월 이내”를 “3개월을 초과하고 1년 이내”로 하고, 같은 조 제2항 단서 중 “근로자대표”를 “직무별 근로자대표”로 하며, 같은 조 제4항 전단 중 “근로자대표”를 각각 “직무별 근로자대표”로 한다.

제52조제1항 각 호 외의 부분 중 “근로자대표”를 “직무별 근로자대표”로, “1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월로 한다) 이내”를 “1년 이내”로 하고, 같은 조 제2항제1호 단서 중 “근로자대표”를 “직무별 근로자대표”로 한다.

제53조제4항 본문 중 “특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다”를 “업무량 폭증, 생산성 혁신 등 고용노동부령으로 정하는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 월별, 분기별 또는 반기별로 제1항과 제2항의 근로시간을 연장(이하 “특별연

장근로”라 한다)할 수 있다”로 하고, 같은 조 제7항을 다음과 같이 하며, 같은 조에 제8항을 다음과 같이 신설한다.

⑦ 사용자는 제4항에 따라 특별연장근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 특별연장근로 기간 중 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. 특별연장근로 도중 또는 종료 후 1주 단위로 1일 이상의 연속휴식을 보장할 것
3. 건강검진 등 고용노동부장관이 정하는 건강보호 조치를 실시할 것

⑧ 고용노동부장관은 제4항의 인가 또는 승인 신청을 법인, 변호사 또는 공인노무사로 하여금 대행하게 할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관은 사용자에게 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 또는 선택적 근로시간제의

적용례) 제51조의2 및 제52조의 개정규정은 사용자와 직무별 근로자 대표의 서면 합의에 따라 이 법 시행 후 시행되는 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제부터 적용한다.

제3조(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 시행을 위한 준비행위) 사용자는 이 법 시행 전에 단위기간을 3개월을 초과하고 1년 이내로 하는 탄력적 근로시간제 또는 정산기간을 1년 이내로 하는 선택적 근로시간제의 시행을 위하여 직무별 근로자대표와의 서면 합의 등 필요한 준비행위를 할 수 있다.

신·구조문대비표

[illegible]

시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.

③ (생략)

④ 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면 합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 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 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

⑤·⑥ (생략)

제52조(선택적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라

-----.

-----직무별 근로자대표-----

-----.

③ (현행과 같음)

④ -----직무별 근로자대표-----

-----직무별 근로자대표-----

-----.

-----.

⑤·⑥ (현행과 같음)

제52조(선택적 근로시간제) ① --

업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와 의 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 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 근로자대표와

-----직무별 근로자 대표-----
-----1년
이내-----

-----.

1. ~ 6. (현행과 같음)

② -----

-----.

1. -----

-----.

-----직무별 근로자-----

의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.

2. (생략)

제53조(연장 근로의 제한) ① ~

③ (생략)

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.

⑤·⑥ (생략)

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.

대표-----
-----.

2. (현행과 같음)

제53조(연장 근로의 제한) ① ~

③ (현행과 같음)

④ -----업무량 폭증, 생산성 혁신 등 고용노동부령으로 정하는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 월별, 분기별 또는 반기별로 제1항과 제2항의 근로시간을 연장(이하 “특별연장근로”라 한다)할 수 있다. -----

-----.

⑤·⑥ (현행과 같음)

⑦ 사용자는 제4항에 따라 특별연장근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 특별연장근로 기간 중 근로일 종료 후 다음 근로일 시작

<신 설>

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

2. 특별연장근로 도중 또는 종료 후 1주 단위로 1일 이상의 연속휴식을 보장할 것

3. 건강검진 등 고용노동부장관이 정하는 건강보호 조치를 실시할 것

⑧ 고용노동부장관은 제4항의 인가 또는 승인 신청을 법인, 변호사 또는 공인노무사로 하여금 대행하게 할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관은 사용자에게 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.