



제418회국회(정기회)
제8차환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 연결되지 않을 권리 보장 〉

- 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2202335호)
- 김위상의원 대표발의(의안번호 제2203863호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	4
1. 연결되지 않을 권리 보장 (박홍배의원안 제62조의2 신설 및 김위상의의원안 제53조의2 신설 등)	4

I. 제안경위

2024년 7월 29일 박홍배의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 7월 30일 우리 위원회에 회부되었고, 2024년 9월 10일 김위상의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 9월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 박홍배의원안

정보통신기기의 보급과 소셜네트워크서비스(SNS)의 확산으로 인해 일과 여가의 경계가 사라지고, 항시적인 업무 환경이 조성되고 있음. 이로 인해 근무시간 외의 업무 연락이 빈번하게 이루어지면서 노동자의 사생활 침해 문제가 심각하게 대두되고 있는 상황임. 노동자는 평일 저녁이나 주말, 공휴일에도 업무 지시에 시달리게 되어, 온전한 휴식을 취하기 어려운 상황에 놓이게 됨.

이러한 문제는 단순히 개인의 사생활을 침해하는 데 그치지 않고, 근로자의 정신적 스트레스를 가중시키며, 결과적으로 업무 효율성과 직무 만족도에도 부정적인 영향을 미치는 요인으로 작용하고 있음. 2016년 한국노동연구원 연구에 따르면, 직장인의 약 70%가 퇴근 후에도 업무지시와 자료요청을 받은 적이 있는 것으로 조사되었고, 이 중 50.6%가 스트레스를 받고 있다고 조사됨. 또한, 스마트 기기로 인한 초과

근무시간은 11.3시간에 달하는 것으로 나타남.

반복적이고 지속적인 업무 지시는 사실상 초과근무와 다름없는 환경을 만들어내고 있으며, 이는 노동자의 건강과 삶의 질을 저하시킬 위험이 큼. 해외에서는 이러한 문제에 대한 인식이 높아지면서, 프랑스를 시작으로 이탈리아, 슬로바키아, 필리핀, 포르투갈 등 여러 나라에서 노동 관련 법률에 ‘연결되지 않을 권리’를 명시하는 등 법제화가 이루어짐. 반면 국내에서는 아직 관련 법률 규정이 존재하지 않아, 노동자의 권리가 충분히 보호받지 못하고 있는 실정임.

이에 연결되지 않을 권리에 대한 권리를 보장함으로써 노동자의 권익을 보호하고, 나아가 헌법에서 정한 기본권을 실질적으로 확보하려는 것임(안 제62조의2 신설).

2. 김위상의원안

코로나-19 사태 이후 4차 산업혁명에 따른 산업구조의 변화로 재택근무를 실시하고 있는 사업장이 확대되고 있음.

그런데 재택근무를 하는 근로자가 근로시간 이후에도 전화, 문자, 이메일, 소셜네트워크서비스(Social Network Service) 등 통신수단을 통해 업무지시를 받는 경우가 많아 업무 스트레스가 가중되고 있다는 지적이 있음. 이러한 문제를 해결하기 위하여 근로시간 외 직장 상사 등으로부터 온 업무 관련 전화, 메일 등을 받지 않는 이른바 ‘연결되지 않을 권리’를 법으로 보장할 필요가 있다는 요구가 높아지고 있음.

이에 50인 이상 근로자를 사용하는 사업장의 경우 노사 간 합의를

통해 근로자가 근로시간 이후에 전화, 문자 등 통신수단을 통한 업무 지시에 따라 근로하지 않게 할 수 있도록 하고, 사용자가 업무지시에 따르지 않은 근로자에 대하여 불리한 처우를 하지 않도록 법률에 명시함으로써 근로자의 근로조건을 보장하려는 것임(안 제53조의2 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 연결되지 않을 권리 보장

(박홍배의원안 제62조의2 신설 및 김위상의원안 제53조의2 신설 등)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 근로자의 연결되지 않을 권리를 보장하기 위한 것임.

박홍배의원안은 사용자로 하여금 근로자에게 근로시간이 아닌 시간에 통신수단 등을 이용하여 업무에 관한 지시를 하는 등 근로자의 휴식권을 침해할 수 없도록 금지하되,

사업의 특성 또는 급박한 경영상의 사유 등을 고려하여 단체협약 또는 취업규칙으로 정하는 경우에는 예외로 하고, 동 예외사유에 해당하여 근로시간이 아닌 시간에 근로한 경우 근로시간에 포함하려는 내용임.

현 행	개 정 안
<신 설>	제62조의2(연결되지 않을 권리 보장) ① 사용자는 근로자에게 근로시간이 아닌 시간에 전화, 전자문서, 소셜네트워크서비스(SNS) 등 통신수단 등을 이용하여 업무에 관한 지시(이하 “근로시간 외 업무지시”라 한다)를 하는 등 근로자의 휴식권을 침해하여서는 아니 된다. 다만, 사업의 특성 또는 급박한 경영상의 사유 등을 고려하여 단체협약 또는 취업규칙으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ② 제1항 단서에 따른 근로시간 외 업무지시로 인하여 근무장소 외에서 행한 근로는 이 법에 따라 근로한 것으로 본다.

김위상의원안은 상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 사용자는 근로시간 외의 시간에 통신수단을 이용한 업무지시를 받은 근로자가 지시에 따라 근로하지 아니할 수 있도록 근로자대표와 서면 합의를 할 수 있도록 하고,

서면 합의를 한 경우에는 근로자가 지시에 따르지 아니하였다는 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하는 것을 금지하며, 동 금지규정을 위반한 경우에는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하려는 내용임.

현행	개정안
<신설>	제53조의2(근로시간 외 근로 제한) ① 상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 근로시간 외의 시간에 전화(휴대전화를 포함한다), 문자메시지, 이메일, 소셜네트워크서비스(Social Network Service) 등 각종 통신수단을 이용한 업무 지시를 받은 근로자가 그 지시에 따라 근로하지 아니하도록 할 수 있다. ② 사용자는 제1항에 따라 서면 합의를 한 경우 근로시간 외의 시간에 통신수단을 이용한 업무 지시를 받은 근로자가 그 지시에 따라 근로하지 아니하였다는 이유로 해고나 그

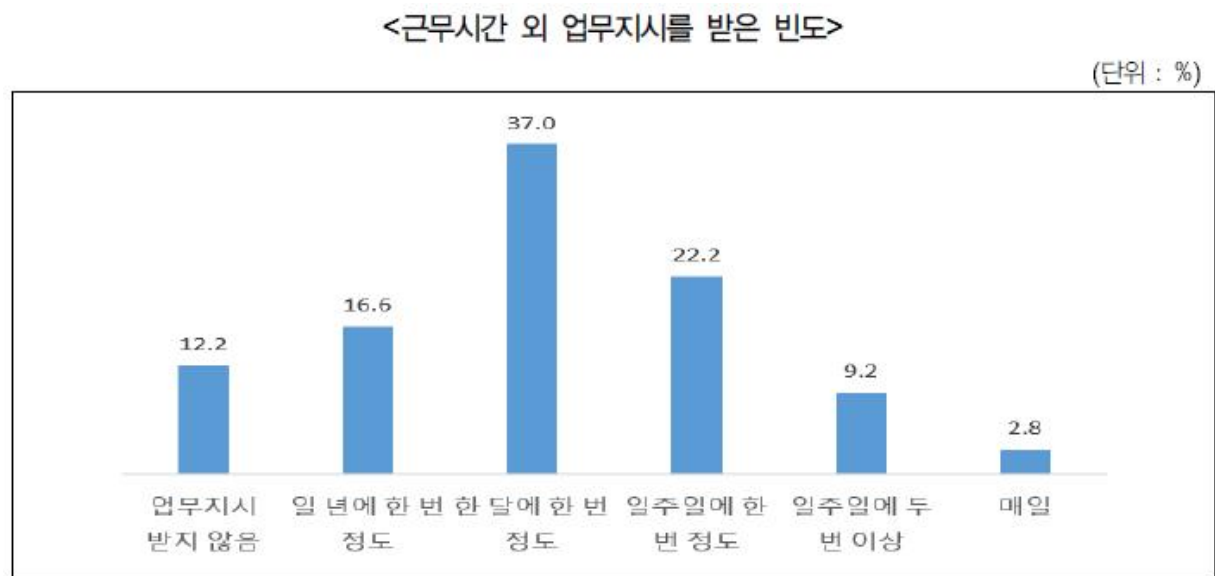
제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항, <u>제54조</u>, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자 2. (생략)	<u>밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u> 제110조(벌칙) ----- ----- -----. 1. ----- ----- ----- -----<u>제53조의2제2항, 제54조</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- 2. (현행과 같음)
---	--

나. 검토의견

최근 디지털 기기를 이용한 근로시간 외 업무지시로 인하여 보호받아야 할 근로자들의 사생활에 많은 영향을 주고 있으며, 실질적으로 근로시간이 연장되는 효과가 발생하고 있으므로 이를 방지할 필요가

있다는 지적이 제기되고 있음.¹⁾

2021년 경기연구원이 경기도에 거주하는 임금근로자 500명을 대상으로 실태조사를 실시한 결과에서도 근무시간 외 업무지시를 받은 경험이 있는 경우가 전체의 87.8%를 차지하였고, 일주일에 한 번 이상 일상적으로 근무시간 외 업무지시를 받은 경우도 34.2%에 달하는 것으로 나타남.



자료 : 경기연구원, “연결되지 않을 권리도 지켜져야 할 소중한 권리”, 2021.12.

이러한 현상은 디지털기술의 발달과 코로나-19로 인한 원격근무, 재택근무가 늘어난 이후 더 가속화되고 있는바, 세계적으로 이와 같은 현상의 문제점이 제기되어 ‘연결되지 않을 권리(Right to Disconnect)’에 대한 논의가 진행중이며, 일부 국가의 경우 이를 법제화한 사례도 나타나고 있음.

1) 김홍석, 「연결차단권 도입에 관한 논의」, 『법학논총』 제36권 제2호, 국민대학교 법학연구소, 2023.

프랑스의 경우 가장 먼저 연결되지 않을 권리를 법제화한 국가로서, 2017년 1월 1일부터 시행된 노동법에 따라 근로자의 연결차단권 행사의 방법과 기업의 전자기기 사용을 규율하는 제도의 수립에 관한 사항을 단체교섭 항목으로 명시하고 있음.²⁾³⁾

또한 호주는 2024년 8월부터 ‘공정근로법(Fair Work Act)’을 개정하여 시행한바, 동법은 ‘합리적인 연락’⁴⁾을 제외하고 근무시간 외에 사업주의 이메일, 전화 등의 연락을 읽거나 응답하는 것을 거부할 수 있는 권리를 근로자의 권리로 명시하고, 이를 행사한 것을 이유로 불이익을 받지 않을 것을 보장하고 있음.⁵⁾

개정안은 이와 같은 국제적 논의를 반영하고 각종 통신수단을 통한 근로시간 외 업무지시로부터 근로자의 휴식권과 건강권을 보호할 필요성에 따른 것으로, 근로자의 사생활의 자유 및 인간의 존엄성에 부합하는 근로조건의 보장 등 헌법에서 정한 국민의 기본권을 보장⁶⁾할 수 있

2) 프랑스 노동법전 L2242-17.

남녀 간 고용평등과 직장생활의 질에 관한 매년의 단체교섭은 다음 각호의 사항을 대상으로 한다

1.-6. (생략)

7. 휴게시간과 휴가 및 개인적·가족적 생활을 보장하기 위한 근로자의 연결차단권 행사의 방법과 기업의 전자기기 사용을 규율하는 제도의 수립. 이에 관한 단체협약이 없는 경우 사용자는 사회경제위원회와 협의하여 헌장(Charter)을 작성하여야 한다. 이 문서는 연결차단권 행사의 방법을 규정하고, 또한 근로자·인사관리자·경영진을 대상으로 하는 전자기기의 합리적 사용에 관한 교육활동과 주의환기에 관한 사항을 마련하여야 한다.

3) 이지현, 「디지털 근로 환경에 대응하는 프랑스의 연결차단권」, 『국제사회보장리뷰』 2017 가을호, 2017.

4) ‘합리적인 연락’에 대해 연락(시도)한 이유, 연락(시도) 방식과 연락(시도)이 근로자에게 미치는 방해의 정도, 근로자가 받는 보상의 범위, 근로자가 수행하는 역할의 성격과 책임의 정도, 가족 또는 돌봄 책임을 비롯한 근로자의 개인적 상황이 충분히 고려되어야 한다고 규정함.

5) 매일경제, “‘퇴근 후 잠수타도 OK’…호주, 법으로 보장”, 2024.8.26.

6) 「대한민국 헌법」 제17조 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

도록 하는 입법취지의 타당성이 인정됨.

다만, 두 개정안은 모두 노사협약에 의해 연결되지 않을 권리의 보장범위가 결정되는 구조임. 구체적으로, 박홍배의원안은 근로시간 외 업무지시를 원칙적으로 금지하면서도, ‘사업의 특성 또는 급박한 경영상의 사유 등을 고려하여 단체협약 또는 취업규칙으로 정하는 경우’에는 근로시간 외 업무지시를 허용하고 있으며, 김위상의원안은 근로시간 외 업무지시를 받은 근로자가 지시에 따라 근로하지 아니하도록 하는 내용을 근로자대표와 서면 합의로 정하도록 하고 있음.

이는 업종·직종별 근무여건 차이를 법률에 모두 반영하기 어려운 현실을 고려하여 프랑스의 입법례와 같이 구체적인 내용을 노사간 자율적 합의에 따르도록 한 것으로 보이나, 사업장별 노사 협상력에 따라 연결되지 않을 권리의 범위가 달라질 수 있으며 노사협약에 따른 사유에 해당된다는 이유로 근무시간 외 업무지시가 정당화될 우려는 없는지에 대한 검토가 필요하다고 보임.

또한 연결되지 않을 권리의 강제력 확보 수단에 대하여 박홍배의원안은 근로시간 외 업무지시에 따라 근로한 시간에 대해 정당한 임금을 지급하도록 하여 사용자에게 금전적인 부담을 지도록 하고 있으며, 반면 김위상의원안은 연결되지 않을 권리 행사를 이유로 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하는 경우 사용자를 형사처벌하는 구조임. 이에 대해서는 개정안별로 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

제32조 ③근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

박홍배의원안에 대해서는 근로시간 외 업무지시에 대하여 사용자가 일정한 금액을 지급하는 경우 근로자가 경제적 사정을 이유로 이를 받아들이는 가능성이 있어 이를 통한 근로자의 휴식권 보장에 한계가 있다는 의견이 있고,⁷⁾ 포괄임금제⁸⁾를 시행하는 회사의 경우에는 효과가 크지 않다는 한계도 있다는 점을 종합적으로 고려하여야 할 것으로 보임.

김위상의원안의 경우 개정안에 따른 형사처벌 여부는 근로자대표와의 서면합의 내용에 따라 결정되는 구조이나, 서면합의의 내용에 대해 ‘근로시간 외의 시간에 전화(휴대전화를 포함한다), 문자메시지, 이메일, 소셜네트워크서비스(Social Network Service) 등 각종 통신수단을 이용한 업무 지시를 받은 근로자가 그 지시에 따라 근로하지 아니하도록’ 할 것만을 규정하고 있으므로, 형사처벌의 요건에 해당하는 서면합의의 내용에 대하여 법률에 보다 명시적으로 규정할 필요는 없는지에 대해 검토할 필요가 있다고 보임.

연결되지 않을 권리를 법률에 명문화하는 것에 대해 고용노동부는 ^①국가별로 입법 형태 및 내용, 적용범위 등이 다양해 통일된 규율방안이 존재한다고 보기 어려운 상황이고, ^②과잉규제라는 의견과 규율방법, 제재규정 여부 등을 둘러싼 법적 쟁점도 존재함에 따라 관련 연구용역 결과⁹⁾와 현장 실태 등을 바탕으로 경제사회노동위원회의 일·생

7) 조재호, 「연결차단권에 관한 검토」, 『노동법연구』 제46호, 서울대학교 노동법연구회, 2019.

8) 사용자와 근로자가 임금 산정 방법을 정하면서 일정 항목의 임금을 따로 산정하지 않은 채 다른 항목의 급여에 포함시켜 일괄하여 지급하기로 하는 임금 지급 방법

9) 2024년 7월부터 과기부 협업으로 ‘연결되지 않을 권리 보호 방안 연구’가 진행 중임.

활 균형 위원회에서 개선방안을 논의할 예정이므로, 논의결과를 반영한 입법 추진이 필요하다는 의견이며,

개정안의 세부 내용과 관련하여 박홍배의원안의 경우 ①업종·직무·근무형태별 차이를 고려하지 않은 일률적 금지를 원칙으로 하고 노사 합의로 예외를 정하도록 하는 것은 과도한 규제이며, ②현재도 근무장소와 관계없이 사용자의 업무지시에 따라 근로자가 추가적인 업무를 하는 경우에는 근로시간에 포함된다는 점에서 신중한 검토가 필요하고,

김위상의원안의 경우 ①근로자 휴식권을 위해 근무시간 외 업무지시 최소화가 원칙임에도 근로자대표 서면합의 사항이라는 이유로 개정안의 취지와 달리 운영될 여지도 있으며, ②연결되지 않을 권리 행사를 이유로 한 해고나 불리한 처우의 위법 여부를 판단하는 데 있어 다양한 사항을 고려해야 하므로 그 의미를 보다 명확히 할 필요가 있다는 점에서 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535