제429회국회(정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 연장근로시간 단위기간 확대 등 >
▣ 김소희의원 대표발의(의안번호 제2210960호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회
전 문 위 원 한 석 현

목 차

Ⅰ. 제안경위 ····· 1

Ⅱ. 제안이유 및 주요내용 ····· 1

Ⅲ. 검토의견 ····· 2

1. 탄력적·선택적 근로시간제 활용기간을 최대 1년으로 확대 (안 제51조의2제1항, 제52조제1항) ····· 2

2. 연장근로시간 단위기간 확대(안 제53조의2 신설) ····· 9

Ⅰ. 제안경위

2025년 6월 20일 김소희의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 6월 23일 우리 위원회에 회부되었음.

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

Ⅲ. 검토의견

1. 탄력적·선택적 근로시간제 활용기간을 최대 1년으로 확대 (안 제51조의2제1항, 제52조제1항)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 현행 6개월 이내로 정하고 있는 탄력적 근로시간제의 활용기간과 1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월) 이내로 정하고 있는 선택적 근로시간제의 활용기간을 각각 1년으로 확대하는 내용임.

현 행	개 정 안
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.	제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① ----------1년----------. ----------.
1. (생 략)	1. (현행과 같음)

2. 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)	2. ----------1년----------
3.·4. (생 략)	3.·4. (현행과 같음)
② ~ ⑥ (생 략)	② ~ ⑥ (현행과 같음)
제52조(선택적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자 대표와의 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.	제52조(선택적 근로시간제) ① ----------1년----------.
1. ~ 6. (생 략)	1. ~ 6. (현행과 같음)
② (생 략)	② (현행과 같음)

나. 검토의견

현행 「근로기준법」에 따른 근로시간 규정은 '기본 40시간 + 연장 12시간[1]'(1주 최대 52시간)을 기본 틀로 하되, '(평균적으로) 주 52시간을 초과하지 않는 범위 내'에서 근로시간 운영형태나 계산방법을 변경

1) 「근로기준법」 제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

하는 유연근로시간제와, ‘주 52시간 초과 근무’가 허용되는 특별연장근로 인가,[2] 특례제도[3] 등을 통해 근로시간 운영에 있어 유연성을 확보하고 있음.

< 근로시간 제도 개관 >

<기본 근로시간 규정>		<주52시간 이내>	<주52시간 초과>
법정근로	연장근로	유연근로제	연장근로 예외
1주 40시간	+ 1주 12시간	(운영형태 변경) 탄력, 선택 (계산방법 변경) 재량, 사업장 밖	특별연장근로 인가, 특례제도

한편, 현행법은 주 52시간 범위 내에서 근로시간의 운영형태를 변경하는 제도로서 ‘탄력적 근로시간제’와 ‘선택적 근로시간제’를 규정하고 있으며, 이 중 탄력적 근로시간제의 경우 ①2주 이내, ②3개월 이내, ③3개월 초과 6개월 이내의 각각의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로하는 제도[4]이며,

---

2) 「근로기준법」 제53조(연장 근로의 제한) 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.

3) 「근로기준법」 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.
1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외한다.
2. 수상운송업
3. 항공운송업
4. 기타 운송관련 서비스업
5. 보건업
② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.

선택적 근로시간제는 1개월 이내(신상품 또는 신기술 연구개발 업무는 3개월 이내)의 일정 기간으로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정하되, 평균적으로 1주 40시간 내로 근로시간을 맞추는 제도임.[5)]

---

4) **「근로기준법」 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(임금補塡方案)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, 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 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안(賃金補塡方案)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.

고용노동부는 탄력적 근로시간제의 경우 계절적 영향을 받거나 시기별(성수기·비수기) 업무량 편차가 많은 업종 등에 적합하며, 선택적 근로시간제의 경우 근로시간(근로일)에 따라 업무량의 편차가 발생하여 업무조율이 가능한 소프트웨어개발, 사무관리(금융거래·행정처리 등), 연구, 디자인, 설계 등의 직무에 적합하다고 설명하고 있음.[6)]

그러나 현행법상 탄력적 근로시간제는 최대 6개월 범위 내에서 사용 가능하나, 1년에 성수기가 2~3개월씩 2번이거나 집중근로가 필요한 시기가 3~4개월이 넘는 경우 6개월 단위의 탄력적 근로시간제로 대응이 어렵고,[7)] 선택적 근로시간제는 최대 1개월(신상품 또는 신기술 연구개발 업무는 3개월)로 제한되므로 2~3개월이 넘는 프로젝트 수행 시 선택적 근로시간제를 활용하기 곤란하므로 각각의 기간을 1년으로

---

5) 「근로기준법」 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 1주 간의 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.

6) 고용노동부, 「근로기준법상 근로시간 규정의 주요내용」, 2021.3.

7) 즉, 탄력적 근로시간제 하에서 총 6개월 중 3~4개월은 집중근로, 나머지 2~3개월은 단축근로를 할 수 있으나, 집중근로가 3~4개월 이상이 필요한 경우 대응에 한계가 있다는 의견임.

확대하여야 한다는 의견이 제기됨.[8)]

이와 관련하여 해외의 사례를 살펴보면, 독일의 경우 원칙적으로 6개월 또는 24주 이내의 범위에서 탄력적 근로시간제를 사용할 수 있도록 하고 있으나 일정한 요건[9)]에 해당하고 단체협약이나 단체협약에 근거한 사업장협정에 의하는 경우 이를 12개월까지 허용하고 있고,[10)]

프랑스의 경우 사용자의 결정에 의한 경우 9주까지의 기간만을 허용하고 있으나 기업별 단체협약에 근거하는 경우는 최대 1년, 산업별 단체협약에 근거하는 경우 최대 3년까지 탄력적 근로시간제를 사용할 수 있도록 하고 있으며,[11)]

일본의 경우 1주 단위, 1개월 단위, 1년 단위의 '변형근로시간제도'를 운영하여 최대 1년까지의 탄력적 근로시간제를 허용하고 있는바,[12)] 해외 사례와 비교할 때 우리나라의 탄력적·선택적 근로시간의 활용 가능 기간이 짧게 설정된 측면이 있음.

이에 개정안은 탄력적·선택적 근로시간제 활용이 가능한 기간을 최대 1년으로 확대하려는 것으로, 사업장 또는 근로자 개인의 상황에 맞

---

8) 이정, 「근로시간 유연성 확보를 위한 제도 개선 방안」, 『근로시간 유연성 개선, 어떻게 해야 하나? 토론회 자료집』, 2022.5.11.

9) 근로시간이 통상적으로 상당부분 근로대기 또는 대기근로에 해당하는 경우, 농업분야에서 경작 준비기간이나 수확기간 및 기상의 영향으로 인한 기간에 맞춰 조정하는 경우, 병원, 치료·요양·간병기관에서 근로시간 규정을 업무의 특성과 환자 이익에 맞게 조정하는 경우 등이 규정됨.

10) 박귀천, 「탄력적 근로시간 관련 법제 해외사례 분석 : 독일」, 『노동리뷰』 2019년 3월호, 한국노동연구원, 2019.

11) 조용만, 「탄력적 근로시간 관련 법제 해외사례 분석 : 프랑스」, 『노동리뷰』 2019년 3월호, 한국노동연구원, 2019.

12) 이승욱, 「탄력적 근로시간 관련 법제 해외사례 분석 : 일본」, 『노동리뷰』 2019년 3월호, 한국노동연구원, 2019.

추어 근로시간을 탄력적으로 운영함으로써 사업 환경 변화에 보다 유연하게 대응하고 기업의 생산성을 제고할 수 있다는 장점이 있는 것으로 보임.

다만, 탄력적·선택적 근로시간제는 특정 기간의 집중근로를 전제하는바, 불규칙한 근로시간과 압축 근무는 일과 여가의 균형을 무너뜨리고 근로자의 육체적·정신적 건강에 악영향을 미치므로 활용기간을 확대하는 것은 불합리하다는 의견도 제시되며,[13] 특히 선택적 근로시간제의 경우 근로자가 자신의 근로시간을 자유롭게 선택할 수 있도록 하는 취지이나, 탄력적 근로시간제[14]와 달리 특정한 날 또는 특정한 주의 근로시간 상한을 정하고 있지 아니한바[15] 활용기간 확대가 제도의 취지와 달리 근로자 건강권에 미치는 영향이 더 클 수 있다는 점도 고려할 필요가 있고,

독일, 프랑스, 일본 등 탄력적 근로시간의 단위기간을 최대 1년 또는 그 이상으로 허용하고 있는 국가들의 경우 허용하고 있는 평균근로시간이 우리나라에 비해 적거나[16], 연속된 장시간근로를 방지하기

---

13) 류현철, 「건강권 측면에서 본 탄력근로제 확대의 문제점」, 『탄력근로제 확대의 진실 국회토론회 자료집』, 2019.3.20.

14) **「근로기준법」 제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제)** ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 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 48시간을 초과할 수 없다.
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.

15) 정산기간을 평균하여 1주 12시간을 초과하지 않는 범위에서 제도가 허용됨.

위한 방안[17]을 마련하고 있으므로 우리나라 제도와의 단순 비교는 어렵다는 의견[18]도 참고할 필요가 있겠음.

개정안에 대하여 고용노동부는 2021년 1월 노사정 논의와 국회 논의 등을 거쳐 단위기간이 3~6개월인 탄력근로제가 신설되고, '신상품 또는 신기술의 연구개발' 업무에 대해 선택근로제 정산기간을 1개월에서 3개월로 확대하는 「근로기준법」 개정이 이루어진바, 단위기간을 추가로 확대하는 것은 근로자 건강권 보호, 유연화 필요성 등을 종합적으로 고려하여 노사 및 전문가 의견 수렴 등을 통해 추진할 필요가 있다는 의견임.

2. 연장근로시간 단위기간 확대(안 제53조의2 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 근로자대표와 서면 합의한 경우 연장근로시간 단위기간을 현행 1주 외에도 1개월, 3개월, 6개월, 1년으로 다양하게 정할 수 있도록 하고, 각각의 기간별 연장근로시간의 한도를 1개월의 경우 52시간, 3개월의 경우 140시간, 6개월의 경우 250시간, 1년의 경우 440시간으

---

16) 우리나라의 경우 선택적·탄력적 근로시간제의 주당 평균 근로시간을 연장근로시간을 제외하고 산정하고 있어 실근로시간은 주당 평균 52시간까지 허용하는 구조이나, 독일의 경우 연장근로시간을 포함하여 주당 평균 48시간, 프랑스의 경우 연장근로시간을 포함하여 주당 평균 44시간까지만을 허용하고 있음.

17) 일본의 경우 3개월 초과 1년 이내 단위로 탄력적 근로시간제를 도입하는 경우 주 48시간을 넘고 52시간 이내로 소정 근로시간을 변경하는 것은 연속 3주간을 초과해서는 안 되고, 3개월간 총 3주간을 초과할 수 없다고 정하고 있음.

18) 김태욱, 「탄력적 근로시간제 단위기간 확대 등에 관한 경사노위안 및 한정애 의원 발의안의 내용상의 문제점」, 『탄력근로제 확대의 진실 국회 토론회 자료집』, 2019.3.20.

로 각각 정하는 내용임.

또한 연장근로시간의 단위기간 및 한도를 1개월, 3개월, 6개월, 1년으로 정한 경우 사용자로 하여금 근로자의 건강을 보호하기 위하여 ①근로시간이 일정 시간을 초과한 근로자에게 의사 면접 지도, ②야간근로 횟수 제한, ③최소연속휴식시간, ④건강 상태에 따라 보상휴가 또는 특별휴가 부여, ⑤근무 상황 및 그 건강 상태에 따라 건강진단 실시, ⑥연차휴가 연속 사용 촉진, ⑦정신 및 신체의 건강 문제에 대한 상담 창구 설치, ⑧근무 상황 및 건강을 고려한 배치전환, ⑨산업보건의 등에 의한 조언·지도 등의 조치 중 하나 이상의 조치를 실시하도록 하는 내용임.

현 행	개 정 안
<신 설>	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

나. 검토의견

현행법 제50조는 원칙적으로 근로시간을 1일 8시간, 1주 40시간으로 정하고 있으며,[19] 당사자 사이의 합의로 1주 12시간을 한도로 연장할 수 있도록 하고 있는바[20], 연장근로시간의 한도를 1주 단위로 규정하고 있음.

개정안은 현행 1주 단위로 단일하게 규정되어 있는 연장근로시간 단위기간을 1개월, 3개월, 6개월, 1년 단위로 각각 규정하되, 관리단위에 비례한 연장근로시간 대비 총량을 감축(3개월 90%, 6개월 80%, 1년 70%)하여 규정하고, 이를 근로자대표와의 서면 합의로 정할 수 있도록 하며, 이 경우 근로자의 건강을 보호하기 위한 조치를 하나 이상 실시하도록 하는 내용임.

개정안은 2023년 고용노동부가 발표한 '근로시간 제도 개편 방안'의

19) 「근로기준법」 제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

20) 「근로기준법」 제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

내용과 유사[21]한 내용으로, 당시 고용노동부는 연장근로시간 단위기간을 확대하는 것에 대하여 연장근로시간 운영에 대한 노사 선택권 확대를 이유로 든 바 있음.

< 개정안의 주요 내용 >

구 분	현행법	개정안(추가 선택)			
	1주	월(1개월)	분기(3개월)	반기(6개월)	연(1년)
총량	12시간	52시간 (감소 없음)	140시간 (156시간 대비 90%)	250시간 (312시간 대비 80%)	440시간 (625시간 대비 70%)
도입	-	근로자대표 서면합의			
실시	연장근로 시 당사자간 합의				
건강 보호 (하나 이상)	-	①근로시간이 일정 시간을 초과한 근로자에게 의사 면접 지도, ②야간근로 횟수 제한, ③최소연속휴식시간, ④건강 상태에 따라 보상휴가 또는 특별휴가 부여, ⑤근무 상황 및 그 건강 상태에 따라 건강진단 실시, ⑥연차휴가 연속 사용 촉진, ⑦정신 및 신체의 건강 문제에 대한 상담 창구 설치, ⑧근무 상황 및 건강을 고려한 배치전환, ⑨산업보건의 등에 의한 조언·지도			

연장근로시간 단위기간의 확대에 대해서는 다음과 같은 찬반의견이 제기되었음.

찬성의견으로, ①디지털 경제로의 전환에 따라 경제환경이 급변하고 일하는 방식도 변하고 있어 근로시간의 유연한 활용 필요성이 커지고 있다는 점을 반영할 필요가 있고, ②대다수 중소기업은 초과근로가 갑

21) 월, 분기, 반기, 연간 연장근로시간 총량은 동일하게 규정하고 있으나, 건강보호조치에 관하여 당시 정부안은 근로일간 11시간 연속휴식 등이 규정되어 있었으나 개정안은 다른 내용을 규정하고 있음.

작스런 주문 등으로 불규칙적으로 발생해 사전 근로계획 수립이 불가능하므로 탄력적 근로시간제 도입이 어려우며, ③해외 주요국의 경우 미국·영국은 연장근로 제한이 없고, 일본은 월(45시간 한도) 또는 연(360시간 한도)단위, 프랑스 또한 연(220시간) 단위로 관리하고 있다는 점[22]을 종합적으로 고려할 때 사업주와 근로자의 상황에 맞게 근로시간을 선택할 수 있는 제도적 기반 마련이 필요하다는 의견이 제시되었음.[23]

반대의견으로, ①현행법이 정한 주 52시간의 근로시간 상한 제도의 입법 취지와 근로시간제도의 원칙이 훼손될 수 있고, ②개정안에 따르

22) <근로시간 제한과 관련한 해외 입법례>

국가	법정근로			연장근로
	일	주	월	
한국	8h	40h	—	1주 12h
일본	8h	40h	—	(원칙) 1월 45h, 1년 360h (휴일근로 제외) * 노사협정 및 행정관청 신고
				(예외) 특별한 사정이 있으면 1년 720h * 단, ▲월 45h 초과는 6개월까지, ▲휴일근로 포함 1월 최대 100h, 월평균 80h 이하 준수
독일	8h	—	—	(원칙) 1일 2h * 법정+연장: 6개월 평균 1일 8h 내에서 1일 10h(주60h) 까지 가능
	* 주 상한은 없으나 일요일 근로 금지 → 주 최대 48h			(예외) 특별한 사정이 있으면 일 10시간 초과 가능 * 단, 6개월간 주 평균 48시간 준수
프랑스	—	35h	—	단협으로 정하고, 단협이 없으면 1년 220h
	* 연장근로 포함 1일 최대 10시간, 주 최대 48시간 및 12주 평균 44시간 상한 (단, 행정관청 승인/단협으로 초과 가능)			
영국	—	17주 평균 48h	—	제한 없음
미국	—	40h	—	제한 없음

*자료: 고용노동부 제출자료 및 한국노동연구원, 『일·생활 균형 실현을 위한 근로시간 및 휴식제도 개선 방안』, 2023.12.을 재구성

23) 고용노동부, 「근로시간 제도 개편 대국민 토론회 자료집」, 2023.2.24., 국회의원 한무경·국민의힘 중소기업위원회·한국경영자총협회, 「근로시간 유연성 개선, 어떻게 해야 하나? 토론회 자료집」, 2022.5.11. 등을 참고하여 정리

면 특정 기간에 극단적인 근로시간을 운영하는 것도 가능해져 근로자의 건강권이 침해되며, ③해외 국가들이 연장근로시간에 대하여 월 단위 또는 연 단위 등으로 관리하고는 있으나 해당 국가들의 경우 연간 근로시간이 우리나라보다 현저히 적은 국가[24]들이므로 우리나라와의 단순 비교는 적절하지 않다는 의견이 제시되었음.[25]

따라서 개정안에 대해서는 이와 같은 찬반의견과 함께 개정안이 근로자의 건강권 보호를 위하여 규정하고 있는 여러 조치들이 근로자의 건강권을 보호할 수 있는 실질적인 장치가 될 수 있는지 여부, 개정안이 탄력적·선택적 근로시간제의 활용기간도 최대 1년으로 확대하고 있다는 점 등을 종합적으로 고려하여 심사할 필요가 있겠음.

개정안에 대하여 고용노동부는 현재도 유연한 근로시간이 필요한 경우에는 탄력근로, 선택근로, 특별연장근로 등 다양한 제도를 활용할 수 있으며, 근로시간 제한은 노동자의 건강과 직결되어 반드시 필요한 제도이므로 연장근로시간 단위기간과 한도를 확대하기보다는 현행 제도를 보다 잘 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535

24) OECD 통계에 따르면, 2024년 기준 한국의 취업자 1인당 평균근로시간은 1,865시간인데 반해 영국은 1,512시간, 독일은 1,331시간, 프랑스는 1,491시간, 일본은 1,617시간으로 나타났음.(자료 : OECD Stat(검색일 : 2025.10.2.))

25) 민주노총·한국노총·더불어민주당 산업재해예방TF·정의당·기본소득당 용혜인의원, 「윤석열 정부의 노동시간 개악과 노동자 건강권 토론회 자료집」, 2023.3.30. 등을 참고하여 정리