



제429회 국회(정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 특별연장근로 인가 관리단위 확대 등 〉

■ 추경호의원 대표발의(의안번호 제2211520호)

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. 탄력적·선택적 근로시간제의 부분 근로자대표제 도입 (안 제 51조의2 및 제52조)	10
3. 특별연장근로 인가 관리단위 확대 및 인가사유 구체화 등 (안 제53조제4항 및 제7항)	16
4. 특별연장근로 인가·승인 신청 업무의 대행 근거 마련 등 (안 제53조제8항 신설)	25

I. 제안경위

2025년 7월 17일 추경호의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 7월 18일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 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).

Ⅲ. 검토의견

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

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 현행 최대 6개월 이내의 기간 동안 사용할 수 있도록 허용하고 있는 탄력적 근로시간제와 최대 1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월) 이내의 기간 동안 사용할 수 있도록 허용하고 있는 선택적 근로시간제의 활용기간을 각각 최대 1년으로 확대하는 내용임.¹⁾

현행	개정안
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	제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① -----특정 직무 또는 부서 단위 근로자의 과반수를 대표하는 자(이하 이 조 및 제52조에서 “직무별 근로자대표”라 한다)와의 서면 합의----- -----3개월을 초과하고 1년 이내----- ----- ----- -----

1) 개정안은 탄력적·선택적 근로시간제의 도입 요건을 ‘근로자대표와의 서면 합의’에서 ‘직무별 근로자대표와의 서면 합의’로 완화하는 내용도 담고 있으나, 이에 대해서는 별도로 검토함.

근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없 다. 1. ~ 4. (생략) ② ~ ⑥ (생략) 제52조(선택적 근로시간제) ① 사용자 는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것 을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡 기기로 한 근로자에 대하여 <u>근로자 대표</u>와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 <u>1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경 우에는 3개월로 한다) 이내</u>의 정산 기간을 평균하여 1주 간의 근로시간 이 제50조제1항의 근로시간을 초과 하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 1. ~ 6. (생략) ② (생략)	----- ----- -----. ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음) ② ~ ⑥ (생략) 제52조(선택적 근로시간제) ① ----- ----- ----- ----- -----<u>직무별</u> <u>근 로자대표</u>----- -----<u>1년 이내</u>----- ----- ----- ----- ----- -----. 1. ~ 6. (현행과 같음) ② (생략)
---	--

나. 검토의견

현행 「근로기준법」에 따른 근로시간 규정은 ‘기본 40시간 + 연장
12시간²⁾(1주 최대 52시간)을 기본 틀로 하되, ‘(평균적으로) 주 52시간

2) 「근로기준법」 제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도

을 초과하지 않는 범위 내'에서 근로시간 운영형태나 계산방법을 변경하는 유연근로시간제와, '주 52시간 초과 근무'가 허용되는 특별연장근로 인가,³⁾ 특례제도⁴⁾ 등을 통해 근로시간 운영에 있어 유연성을 확보하고 있음.

< 근로시간 제도 개관 >

<기본 근로시간 규정>

법정근로	연장근로
1주 40시간	1주 12시간

<주52시간 이내>

유연근로제
(운영형태 변경) 탄력, 선택 (계산방법 변경) 재량, 사업장 밖

<주52시간 초과>

연장근로 예외
특별연장근로 인가, 특례제도

한편, 현행법은 주 52시간 범위 내에서 근로시간의 운영형태를 변경하는 제도로써 '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 근로시

로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

- 3) 「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.
- 4) 「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.

간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로하는 제도⁵⁾이며,

선택적 근로시간제는 1개월 이내(신상품 또는 신기술 연구개발 업무는 3개월 이내)의 일정 기간으로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업

5) 「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補填方案)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, 기계고장, 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(賃金補填方案)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.

무의 시작 및 종료시각, 1일 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정하
되, 평균적으로 1주 40시간 내로 근로시간을 맞추는 제도임.⁶⁾

고용노동부는 탄력적 근로시간제의 경우 계절적 영향을 받거나 시
기별(성수기·비수기) 업무량 편차가 많은 업종 등에 적합하며, 선택적
근로시간제의 경우 근로시간(근로일)에 따라 업무량의 편차가 발생하
여 업무조율이 가능한 소프트웨어개발, 사무관리(금융거래·행정처리
등), 연구, 디자인, 설계 등의 직무에 적합하다고 설명하고 있음.⁷⁾

그러나 현행법상 탄력적 근로시간제는 최대 6개월 범위 내에서 사
용 가능하나, 1년에 성수기가 2~3개월씩 2번이거나 집중근로가 필요
한 시기가 3~4개월이 넘는 경우 6개월 단위의 탄력적 근로시간제로
대응이 어렵고,⁸⁾ 선택적 근로시간제는 최대 1개월(신상품 또는 신기술

6) 「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.

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

8) 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.

연구개발 업무는 3개월)로 제한되므로 2~3개월이 넘는 프로젝트 수행 시 선택적 근로시간제를 활용하기 곤란하므로 각각의 기간을 1년으로 확대하여야 한다는 의견이 제기됨.⁹⁾

이와 관련하여 해외의 사례를 살펴보면, 독일의 경우 원칙적으로 6개월 또는 24주 이내의 범위에서 탄력적 근로시간제를 사용할 수 있도록 하고 있으나 일정한 요건¹⁰⁾에 해당하고 단체협약이나 단체협약에 근거한 사업장협정에 의하는 경우 이를 12개월까지 허용하고 있고,¹¹⁾

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,¹²⁾

일본의 경우 1주 단위, 1개월 단위, 1년 단위의 ‘변형근로시간제도’를 운영하여 최대 1년까지의 탄력적 근로시간제를 허용하고 있는바,¹³⁾ 해외 사례와 비교할 때 우리나라의 탄력적·선택적 근로시간의 활용 가

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

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

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

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

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

능 기간이 짧게 설정된 측면이 있음.

이에 개정안은 탄력적·선택적 근로시간제 활용이 가능한 기간을 최대 1년으로 확대하려는 것으로, 사업장 또는 근로자 개인의 상황에 맞추어 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,¹⁴⁾ 특히 선택적 근로시간제의 경우 근로자가 자신의 근로시간을 자유롭게 선택할 수 있도록 하는 취지이나, 탄력적 근로시간제¹⁵⁾와 달리 특정한 날 또는 특정한 주의 근로시간 상한을 정하고 있지 아니한바¹⁶⁾ 활용기간 확대가 제도의 취지와 달리 근로자 건강권에 미치는 영향이 더 클 수 있다는 점도 고려할 필요가 있고,

14) 류현철, 「건강권 측면에서 본 탄력근로제 확대의 문제점」, 『탄력근로제 확대의 진실 국회 토론회 자료집』, 2019.3.20.

15) 「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.

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

독일, 프랑스, 일본 등 탄력적 근로시간의 단위기간을 최대 1년 또는 그 이상으로 허용하고 있는 국가들의 경우 허용하고 있는 평균근로시간이 우리나라에 비해 적거나¹⁷⁾, 연속된 장시간근로를 방지하기 위한 방안¹⁸⁾을 마련하고 있으므로 우리나라 제도와 비교는 어렵다는 의견¹⁹⁾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.

17) 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.

18) 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.

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

2. 탄력적·선택적 근로시간제의 부분 근로자대표제 도입

(안 제51조의2 및 제52조)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제를 실시하기 위한 요건을 현행 ‘근로자대표와의 서면 합의’에서 ‘직무별 근로자대표(특정 직무 또는 부서 단위 근로자의 과반수를 대표하는 자)와의 서면 합의’로 변경하는 내용임.

현 행	개 정 안
제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 <u>근로자대표와의 서면 합의</u> 에 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 ----- <u>특정 직무 또는 부서 단위 근로자의 과반수를 대표하는 자(이하 이 조 및 제52조에서 “직무별 근로자대표”라 한다)와의 서면 합의</u> ----- -----3개월을 초과하고 1년 이내----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----
1. ~ 4. (생략)	1. ~ 4. (현행과 같음)

②

직무별 근로자대표

③ (현행과 같음)

④

직무별
근로자대표

직무
별 근로자대표

⑤・⑥ (현행과 같음)

제52조(선택적 근로시간제) ① -----

직무별 근
로자대표-----

1년 이내-----

기간을 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 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다. 2. (생략)	----- ----- ----- -----. 1. ~ 6. (현행과 같음) ② ----- ----- ----- -----. 1. ----- ----- ----- -----. -----직무별 근로자대표----- -----. 2. (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행법은 탄력적 근로시간제 중 2주 이내 탄력적 근로시간제는 취업규칙 작성·변경으로, 3개월 이내 탄력적 근로시간제와 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제는 근로자대표²⁰⁾와의 서면합의로 각각

20) 「근로기준법」 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 "근로자대표"라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

실시요건을 규정하고 있고,

선택적 근로시간제는 취업규칙의 근거와 근로자대표와의 서면합의를 모두 요구하고 있음.

< 탄력적·선택적 근로시간제 실시 요건 >

구 분		실시 요건
탄력적 근로시간제	2주 이내	① <u>취업규칙(10인 이상 사업장) 또는 이에 준하는 것(10인 미만 사업장)에 규정하여야 함</u> ② 특정주 48시간을 초과하지 못함
	3개월 이내	① <u>근로자대표와 서면합의</u> - 대상근로자 범위, 단위기간, 근로일 및 근로일별 근로시간, 서면합의 유효기간 ② 3개월 이내 ③ 특정주 52시간, 특정일 12시간을 초과하지 못함
	3개월 초과 6개월 이내	① <u>근로자대표와 서면합의</u> - 대상근로자 범위, 단위기간, 단위기간의 주별 근로시간, 서면합의 유효기간 ② 3개월 초과 6개월 이내 ③ 특정주 52시간, 특정일 12시간을 초과하지 못함
선택적 근로시간제		① <u>취업규칙 등에 업무의 시작 및 종료시각을 근로자에게 알긴다는 내용과 맡기기로 한 근로자에 대하여 규정</u> - 대상근로자, 정산기간 및 총 근로시간, 의무적 근로시간대 및 선택적 근로시간대, 표준근로시간 등 ② <u>근로자대표와 서면합의</u>

자료 : 고용노동부, 『근로기준법상 근로시간 규정의 주요내용』, 2021.3.

현행법상 근로자대표는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자로 규정되어 있는바, 경영상 해고시 사전협의(제24조제3항), 3개월 이내 및 3개월 초과 탄력적 근로시간제(제51조 및 제51조의2)와 선택적 근로시간제(제52조) 도입시

서면합의, 보상휴가제 서면합의(제57조) 등 규정에 따라 해당 사업장 근로자의 근로조건에 영향을 미치는 사항에 대해 근로자를 대표하여 참여할 수 있도록 권한과 역할을 부여받은 주체임.

한편, 탄력적·선택적 근로시간제를 특정 직군 또는 특정 업무 단위 등에 한정하여 도입하고자 할 때에도 전체 근로자를 대표하는 자와 서면합의를 해야 하는 경우 해당 근로시간제의 시행으로 아무런 영향을 받지 않는 근로자가 탄력적·선택적 근로시간제 적용대상 근로자의 근로조건 결정권 행사에 영향을 미치는 결과가 초래되어 적절하지 않고, 탄력근로제를 적기에 도입하기 어려운 문제가 있다는 의견이 제시됨.²¹⁾

이에 개정안은 3개월 초과 6개월(개정안에 따라 1년) 이내 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제를 도입할 때 특정 직무 또는 부서 단위 근로자의 과반수를 대표하는 ‘직무별 근로자대표’와 서면 합의로 할 수 있도록 하려는 것으로, 탄력적·선택적 근로시간제를 적용받는 대상 근로자집단의 이해를 충실히 반영할 수 있다는 장점이 있는 것으로 보임.

다만, 노동계는 부분 근로자대표제를 도입하는 경우 직군 등의 차이에 따른 이해관계의 대립과 분열을 초래하여 노동조합의 집단적 교섭력과 단결력이 약화될 수 있다는 우려를 제시하고 있다는 점을 참고할 필요가 있겠음.²²⁾

21) 하갑래, 『근로기준법』, (주)중앙경제, 2015.; 박소민, 「최근 탄력근로제 및 선택근로제 관련 개정안 내용에 대한 검토」, 『노동법률』, 2021.1. 등을 참고하여 정리함.

22) 전국민주노동조합총연맹, 「미래노동시장연구회 권고안의 문제점과 대응 방안 토론회 자료

한편, 개정안의 세부 내용과 관련하여, 개정안은 탄력적·선택적 근로시간제의 실시 요건을 일괄적으로 ‘직무별 근로자대표’와의 서면합의로 변경하고 있으나 사업장 전체 근로자를 대상으로 한 탄력적·선택적 근로시간제 도입의 경우에는 현행과 같이 전체 근로자대표와의 서면합의가 필요하다고 보이고,

개정안에 따르면 3개월 이내 탄력적 근로시간제에 대해서는 현행법과 같이 전체 근로자대표와의 서면합의에 의해서만 제도를 실시할 수 있으나 직무별 근로자대표제를 도입할 경우 법 체계상의 일관성 측면에서 3개월 이내 탄력적 근로시간제에 대해서도 직무별 근로자대표와의 서면합의 요건을 도입할 필요가 있다고 보이는바 이를 종합적으로 고려하여 심사할 필요가 있겠음.

개정안에 대하여 고용노동부는 근로자대표는 유연근로시간제 뿐만 아니라 경영상 해고, 공휴일 대체, 보상휴가제 등 다양한 제도에 대하여 사용자와 협의 또는 합의할 수 있는 권한이 있는데, 특정 조항에서만 근로자대표의 요건이나 권한을 별도로 규정할 경우 다른 제도와 관계에서 대표성, 입법체계의 일관성이나 정합성 등 다양한 측면에서 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

3. 특별연장근로 인가 관리단위 확대 및 인가사유 구체화 등 (안 제53조제4항 및 제7항)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 특별연장근로 인가의 요건을 현행 ‘특별한 사정’에서 ‘업무량 폭증, 생산성 혁신 등 고용노동부령으로 정하는 특별한 사정’으로 구체화하고, 특별연장근로 인가의 관리단위를 월별, 분기별, 반기별로 할 수 있도록 하며, 현행 고용노동부장관 고시로 위임되어 있는 특별연장근로 근로자에 대한 건강보호조치를 법률에 명시하여 규정하는 내용임.

현 행	개 정 안
제53조(연장 근로의 제한) ① ~ ③ (생 략)	제53조(연장 근로의 제한) ① ~ ③ (현행과 같음)
④ 사용자는 <u>특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다.</u> 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.	④ ----- <u>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.</u> --- ----- ----- ----- -----.
⑤·⑥ (생 략)	⑤·⑥ (현행과 같음)

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.	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
---	---

나. 검토의견

현행법은 원칙적으로 근로시간을 ‘기본 40시간 + 연장 12시간’(1주 최대 52시간)으로 하되, ‘주52시간 초과 근무’가 허용되는 특별연장근로 인가 제도를 별도로 규정하고 있는바, 특별한 사정이 있는 경우 개별 근로자의 동의를 받아 고용노동부장관의 인가를 받으면 주 52시간을 초과한 근로를 할 수 있도록 하고 있음.

현행법상 특별연장근로 인가의 요건 중 하나인 ‘특별한 사유’는 「근로기준법 시행규칙」에 구체화된바, 동 시행규칙은 ①재해·재난 및

이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위한 긴급한 조치가 필요한 경우, ②인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치가 필요한 경우, ③시설·설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위한 긴급한 조치가 필요한 경우, ④통상적이지 않은 업무량 폭증으로 이를 단기간 내 처리하지 않을 경우 사업에 중대한 지장 또는 손해가 발생하는 경우, ⑤소재·부품 및 장비의 연구개발 등 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위해 필요하다고 인정하는 경우 등 5가지 사유를 규정하고 있음.²³⁾

< 특별연장근로 인가 제도 개요 >

특별연장근로 인가 요건 (시행규칙 제9조제1항)	① 특별한 사정(인가 사유) + ② 개별 근로자 동의 + ③ 고용노동부 장관 인가
	❶ 재해·재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위한 긴급한 조치 필요 ❷ 인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요 ❸ 시설·설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위한 긴급한 조치 필요 ❹ 통상적이지 않은 업무량 폭증 + 단기간 내 미처리 시 사업에 중대한 지장·손해 ❺ 고용노동부 장관이 국가 경쟁력 강화 등을 위해 필요하다고 인정하는 연구개발

한편, 현행법 및 시행령은 특별연장근로 인가의 단위를 명시하고 있

23) 「근로기준법 시행규칙」 제9조(특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등) ① 법 제53조제4항 본문에서 “특별한 사정”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하거나 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
2. 사람의 생명을 보호하거나 안전을 확보하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
3. 갑작스런 시설·설비의 장애·고장 등 돌발적인 상황이 발생하여 이를 수습하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
4. 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가한 경우로서 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장을 초래하거나 손해가 발생하는 경우
5. 「소재·부품·장비산업 경쟁력 강화 및 공급망 안정화를 위한 특별조치법」 제2조제1호 및 제2호에 따른 소재·부품 및 장비의 연구개발 등 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위해 필요하다고 인정하는 경우

지는 아니하나, 「특별연장근로 인가제도 업무처리 지침」은 인가 시간에 대하여 원칙적으로 1주 12시간의 범위 내(1주 총근로시간 64시간 이내)에서 인가하도록 하고, 다만 불가피한 경우²⁴⁾에는 1주 12시간을 초과하여 인가할 수 있으나 그 기간이 연속하여 2주를 초과하지 않도록 지도하도록 하고 있어 특별연장근로 인가를 주 단위로 하도록 정하고 있음.

또한 동 지침은 특별연장근로를 실시하는 근로자의 건강 보호조치에 대하여 구체화하고 있는바, 사용자는 ①특별연장근로 시간을 1주 8시간 이내로 운영하거나, ②근로일간 11시간 이상의 연속 휴식시간을 부여하거나, ③특별연장근로 도중 또는 종료 후 특별연장근로시간에 상당하는 연속휴식을 부여하는 조치 중 하나 이상의 조치를 실시하여야 함.

개정안은 이와 같이 시행령 또는 지침에 규정되어 있는 특별연장근로 인가 관련 사항을 법률에 규정하면서 그 내용을 수정하고 있는바, ①인가 사유에 대하여 시행규칙에 규정하고 있는 5가지 사유 중 ‘업무량 폭증, 생산성 혁신’을 법률에 명시하고, ②지침에 따라 주 단위로 정하고 있는 인가시간의 관리단위를 월, 분기, 반기로 하며, ③지침에 따라 3가지 조치 중 하나 이상의 조치를 실시하여야 하는 근로자 건강 보호조치를 일부 변경하여 법률에 규정하면서, 이를 모두 이행하도록 함.

24) △(재난, 인명보호 등) 사유 해소에 필요한 시간이 1주 12시간을 초과하는 것이 명백한 경우, △(기타 사유)사태가 급박하거나 공익을 현저히 침해할 우려가 있는 경우

< 개정안 주요 내용 >

구 분	현행	개정안
인가 사유	<법률> 특별한 사정(시행규칙 위임) <시행규칙> ①재해·재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위한 긴급한 조치 필요 ②인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요 ③시설·설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위한 긴급한 조치 필요 ④통상적이지 않은 업무량 폭증 + 단기간 내 미처리 시 사업에 중대한 지장·손해 ⑤고용노동부 장관이 국가 경쟁력 강화 등을 위해 필요하다고 인정하는 연구개발	<법률> 업무량 폭증, 생산성 혁신 등 특별한 사정(시행규칙 위임)
인가 단위	<법률> 별도 규정 없음 <지침> 주 단위 관리	<법률> 월, 분기, 반기 단위 관리
건강 보호 조치	<법률> 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치 <지침> 다음 중 하나 이상의 조치 실시 ①특별연장근로 시간을 1주 8시간 이내로 운영 ②근로일간 11시간 이상의 연속 휴식시간 부여 ③특별연장근로 도중 또는 종료 후 특별연장근로시간에 상당하는 연속휴식 부여 -(1주미만) 특별연장근로 종료 직후 특별연장근로시간 만큼의 연속휴식 -(1주이상) 1주 단위로 1일(24시간) 이상의 연속휴식 보장	<법률> 다음의 조치 실시 ①특별연장근로 기간 중 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 11시간 이상의 휴식시간 부여 ②특별연장근로 도중 또는 종료 후 1주 단위로 1일 이상의 연속휴식 보장 ③건강검진 등 고용노동부장관이 정하는 건강보호 조치

개정안은 특별연장근로인가의 관리단위를 월, 분기, 반기 단위로 관리하도록 함으로써 특별연장근로인가를 받은 사업장의 연장근로시간 운영의 유연성을 강화하되, 사업주의 건강보호조치의무를 강화함으로써 근로자의 건강권을 보호하려는 취지로 보임.

이와 관련하여, 과거 연장근로시간의 단위기간을 확대하여 근로시간 운영의 자율성을 확대하자는 의견이 제시된 바 있는바, 그 근거로서 ① 디지털 경제로의 전환에 따라 경제환경이 급변하고 일하는 방식도 변하고 있어 근로시간의 유연한 활용 필요성이 커지고 있다는 점, ②해외 주요국의 경우 미국·영국은 연장근로 제한이 없고, 일본은 월(45시간 한도) 또는 연(360시간 한도)단위, 프랑스 또한 연(220시간) 단위로 관리하고 있다는 점²⁵⁾ 등이 제시된 바 있음.²⁶⁾

다만, 이에 대해서는 ①현행법이 정한 주 52시간의 근로시간 상한 제도의 입법 취지와 근로시간제도의 원칙이 훼손될 수 있고, ②해외 국가

25) <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
				(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

26) 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

들이 연장근로시간에 대하여 월 단위 또는 연 단위 등으로 관리하고는 있으나 해당 국가들의 경우 연간 근로시간이 우리나라보다 현저히 적은 국가²⁷⁾들이므로 우리나라와의 단순 비교는 적절하지 않다는 등의 반대의견도 제시되었음.²⁸⁾

개정안은 이를 종합적으로 고려하여 일반적인 연장근로가 아닌 특별한 사정이 있는 경우에 제한적으로 허용되는 ‘특별연장근로 인가’에 대해서만 근로시간 관리단위를 확대하려는 취지로 보임.

특별연장근로 인가제도는 예측이 어렵거나 이례적인 상황 등 불가피한 사정으로 근로시간 총량의 일시적 확대가 필요한 경우에 한하여 예외적으로 허용되는 제도인바, 개정안과 같이 인가의 관리단위를 확대함으로써 사업장별 업종 특성이나 생산주기 등에 따라 특별한 사정에 자율적이고 탄력적으로 대응할 수 있어 제도의 실효성과 적용 유연성이 제고될 수 있다는 장점이 있는 것으로 보임.

다만, 개정안에 대해서는 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

첫째, 개정안은 특별연장근로의 인가 단위를 월·분기·반기 단위로 확대하고 있으나, 현행법 제53조제1항 및 제2항²⁹⁾의 연장근로 한도는

27) 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.))

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

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

② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제1항제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조제1항의 근로시간을 연장할 수 있다.

주 단위를 기준으로 설정되어 있는바, 월·분기·반기 단위 인가 시 해당 기간 동안의 총 연장근로시간 산정 기준이나 상한 설정 방식이 불명확하여, 법 집행 과정에서 근로시간 한도 관리에 어려움이 발생할 수 있음.

둘째, 개정안에 따르면 특정 기간에 주 64시간 이상의 집중근로도 가능해질 것으로 보이나, 「산업재해보상보험법」 및 이에 따른 고용노동부 고시³⁰⁾에 따르면 뇌혈관·심장질환 등 과로성 질병은 발병 전 12주간 1주 평균 60시간 이상(또는 4주간 1주 평균 64시간 이상) 근로한 경우 업무와 질병 간 강한 관련성이 인정되는 수준의 과중한 업무로 평가하고 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

셋째, 「근로기준법 시행규칙」은 당초 인가 사유를 ‘자연재해와 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고’로 한정하였으나, 주 52시간제의 시행, 특례업종 축소에 대응³¹⁾하기 위해

30) 뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항(고용노동부 고시)

- | |
|--|
| <p>1) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.</p> <p>2) 발병 전 12주 동안 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우에는 업무시간이 길어질수록 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가한다. 특히, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 수행하는 경우(업무부담 가중요인)에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 근무일정 예측이 어려운 업무 ② 교대제 업무 ③ 휴일이 부족한 업무 ④ 유해한 작업환경 (한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무 ⑤ 육체적 강도가 높은 업무 ⑥ 시차가 큰 출장이 잦은 업무 ⑦ 정신적 긴장이 큰 업무 <p>3) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하지 않는 경우라도 2항의 업무부담 가중요인에 복합적으로 노출되는 업무의 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 증가한다.</p> |
|--|

31) 고용노동부, 「특별연장근로 인가제도 설명 자료」, 2020.1.31.

2020년 시행규칙이 개정되어 현재의 인가 사유로 확대되었음. 이러한 제도의 연혁을 고려할 때 특별연장근로 인가제도의 본래 취지는 재난 대응, 인명 보호의 목적을 위한 것으로 볼 수 있는바, 개정안과 같이 특별연장근로 인가의 사유로 ‘업무량 폭증, 생산성 혁신 등’을 법률에 명시하는 것이 타당한지에 대한 검토가 필요하다고 보임.

개정안에 대하여 고용노동부는 ①인가단위를 월·분기·반기별 단위로 허용하는 것은 단기간 과도한 집중 근로로 근로자의 건강에 영향을 미칠 수 있고, ②“업무량 폭증, 생산성 혁신 등”은 그 범위가 불분명하고, 지나치게 포괄적인 측면이 있어 특별연장근로가 오남용될 우려가 있으며, ③건강보호조치의 필요성과 방식은 매우 다양하므로 법률로 구체적으로 명시할 경우 신속한 대응이 어려울 수 있다는 점을 종합적으로 고려하여 충분한 검토와 사회적 대화를 통해 추진하는 것이 바람직하다는 의견임.

4. 특별연장근로 인가·승인 신청 업무의 대행 근거 마련 등 (안 제53조제8항 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 특별연장근로 인가·승인 신청을 법인, 변호사 또는 공인노무사로 하여금 대행할 수 있도록 근거를 마련하고, 이 경우 사용자에게 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있도록 하는 내용임.

현 행	개 정 안
제53조(연장 근로의 제한) ① ~ ⑦ (생 략) <u><신 설></u>	제53조(연장 근로의 제한) ① ~ ⑦ (생 략) <u>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.</u>

나. 검토의견

현행법에 따라 특별연장근로 인가를 신청하기 위해서는 인가 사유를 소명하고, 근로자 동의서 및 근로자 건강 보호 계획서를 작성하는 등 여러 행정 절차를 거쳐야 하는바, 중소기업 등의 경우 이를 직접 수행하기 어려운 사례가 발생할 수 있음.

개정안은 이를 고려하여 특별연장근로 인가 신청을 법인, 변호사 또는 공인노무사로 하여금 대행하게 할 수 있는 근거규정을 명시하고, 이 경우 사용자에게 행·재정적 지원을 할 수 있도록 하려는 것으로, 전문 자격자에 의한 인가 신청 대행을 통해 행정절차의 복잡성을 완화하고, 인력과 전문성이 부족한 중소기업의 제도 접근성을 높이는 효과가 있을 것으로 보임.

다만, 현행법 체계 하에서도 변호사와 노무사에게 인가 신청과 관련한 업무를 대행하게 할 수 있다는 점³²⁾을 고려할 필요가 있고, 일반적으로 국가의 행·재정적 지원은 특정 제도의 확산이나 활성화를 장려할 필요가 있을 때에 이루어지는바, 근로시간 제한의 예외로서 근로자 건강권을 위해 엄격히 제한적으로 운영될 필요가 있는 특별연장근로 인가제도에 지원을 하는 것이 타당한지에 대해서도 검토가 이루어질 필요가 있겠음.

한편, 개정안의 체계와 관련하여, 개정안은 ‘법인’에게 특별연장근로 인가 신청업무를 대행할 수 있도록 하고 있으나, 「공인노무사법」은 공인노무사 또는 다른 법률에 따라 해당 업무를 할 수 있는 자가 아

32) 「변호사법」 제3조(변호사의 직무) 변호사는 당사자와 그 밖의 관계인의 위임이나 국가·지방자치단체와 그 밖의 공공기관(이하 “공공기관”이라 한다)의 위촉 등에 의하여 소송에 관한 행위 및 행정처분의 청구에 관한 대리행위와 일반 법률 사무를 하는 것을 그 직무로 한다.

「공인노무사법」 제2조(직무의 범위) ① 공인노무사는 다음 각 호의 직무를 수행한다.

1. 노동 관계 법령에 따라 관계 기관에 대하여 행하는 신고·신청·보고·진술·청구(이의신청·심사청구 및 심판청구를 포함한다) 및 권리 구제 등의 대행 또는 대리
2. 노동 관계 법령에 따른 서류의 작성과 확인
3. 노동 관계 법령과 노무관리에 관한 상담·지도
4. 「근로기준법」을 적용받는 사업이나 사업장에 대한 노무관리진단
5. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제52조에서 정한 사적(私的) 조정이나 중재
6. 사회보험 관계 법령에 따라 관계 기관에 대하여 행하는 신고·신청·보고·진술·청구(이의신청·심사청구 및 심판청구를 포함한다) 및 권리 구제 등의 대행 또는 대리

닌 자가 이들의 직무를 행하는 것은 금지³³⁾하고 있으므로, 이를 고려하여 정비할 필요가 있겠음.

개정안에 대하여 고용노동부는 예외적 수단을 활용하는 사업장에 대한 행정적·재정적 지원은 장시간 노동을 제도적으로 확산시키는 효과를 가져올 수 있고 제도의 남용 위험도 있으며, 변호사와 공인노무사의 업무 대행은 현행법상으로도 이미 가능하여 입법 실익이 없고, 일반 법인과 같이 공인노무사 자격이 없는 자의 대행 행위는 현행 법령에 저촉된다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535

33) 「공인노무사법」 제27조(업무의 제한 등) ① 공인노무사가 아닌 자는 제2조제1항제1호·제2호 또는 제4호의 직무를 업으로서 행하여서는 아니 된다. 다만, 다른 법률로 정하여져 있는 경우에는 그러하지 아니하다.