



제427회국회(임시회)
제3차환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 특별연장근로 인가 사유 축소 등 〉

■ 한창민의원 대표발의(의안번호 제2210112호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 특별연장근로 인가 사유 축소 등(안 제53조제4항)	3

I. 제안경위

2025년 4월 25일 한창민위원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 4월 28일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

최근 반도체 연구개발 분야에서 주 52시간 근로시간 제한 규정예외를 두자는 주장이 제기되자, 2025. 3. 14. 고용노동부장관이 「근로기준법」 제53조제4항에 근거하여 시행지침을 신설하여, 6개월 단위로 최대 주 64시간까지 연장근로를 할 수 있도록 변경하였음.

현행 「근로기준법」 제53조제1항과 제2항은 당사자 간에 합의하면 1주 간에 52시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있게 하면서도, 「근로기준법」 제53조제4항은 사용자가 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 주 52시간을 초과하여 근로시간을 연장할 수 있도록 규정하였음.

위 규정은 주 52시간으로 연장근로의 한도 시간으로 설정해놓고도 주 52시간 초과해서 연장근로를 할 수 있도록 허용하고 있는데, 특별한 사정에 대해 명확히 규정해두고 있지 않음. 이로 인해 고용노동부장관이 시행규칙과 시행지침을 개정하여 특별한 사정의 항목을 변경하는 일이 가능하고, 특별연장근로 인가 여부를 고용노동부장관의 재량으로 결정할 수 있어서 근로조건 법정주의를 규정한 「헌법」 제32조제3항에 위반될 소지가 있음.

특별연장근로의 실태를 살펴보면, 재난 및 안전과 같은 사유 외에, 업무량 폭증으로 인한 특별연장근로가 2024년 기준 67.6% 이상을 차지하여, 특별한 사정에만 한정하여 연장 근로하도록 도입된 본 규정의 취지에 어긋나, 주 52시간을 초과하는 연장근로가 일상화되고 상시화되어 지나친 과로가 이어지고, 근로자의 건강권이 침해될 우려가 있음.

이에 현재 「근로기준법 시행규칙」에서 규정하고 있는 특별연장근로 인가 사유를 법률로 상향하되, 특별연장근로의 인가 사유를 재난 등 사고 수습과 인명 보호를 위한 경우로만 한정함으로써 특별연장근로가 제한된 범위에서 엄격하게 운영되도록 하여 근로자의 건강권을 보호하려는 것임(안 제53조제4항).

Ⅲ. 검토의견

1. 특별연장근로 인가 사유 축소 등(안 제53조제4항)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 특별연장근로 인가의 사유를 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 경우로 한정하여 명확히 하려는 것임.

현행	개정안
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. <신설>	제53조(연장 근로의 제한) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ -----다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하거나 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위해 긴급한 조치가 필요

<신 설> ⑤ ~ ⑦ (생 략)	한 경우 2. 사람의 생명을 보호하거나 안전을 확보하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우 ⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)
---------------------------------------	--

나. 검토의견

현행 「근로기준법」에 따른 근로시간 규정은 ‘기본 40시간 + 연장 12시간¹⁾’(1주 최대 52시간)을 기본 틀로 하되, ‘(평균적으로) 주52시간을 초과하지 않는 범위 내’에서 근로시간 운영형태나 계산방법을 변경하는 유연근로시간제와, ‘주52시간 초과 근무’가 허용되는 특별연장근로 인가,²⁾ 특례제도³⁾ 등을 통해 근로시간 운영에 있어 유연성을 확보하고 있음.

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

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.
- 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.

< 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

이 중 특별연장근로 인가제도는 「근로기준법」 제53조제4항에 따른 것으로, 현행법은 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.⁴⁾

4) 「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

< 특별연장근로 인가 제도 개요 >

특별연장근로 인가 요건 (시행규칙 제9조제1항)	① 특별한 사정(인가 사유) + ② 개별 근로자 동의 + ③ 고용노동부 장관 인가
	① 재해·재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위한 긴급한 조치 필요 ② 인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요 ③ 시설·설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위한 긴급한 조치 필요 ④ 통상적이지 않은 업무량 폭증 + 단기간 내 미처리 시 사업에 중대한 지장·손해 ⑤ 고용노동부 장관이 국가 경쟁력 강화 등을 위해 필요하다고 인정하는 연구개발

이와 같은 「근로기준법 시행규칙」 상의 특별연장근로 인가 사유는 당초 재난 등 사고수습인 경우에만 가능하도록 제한되어 있다가 코로나-19 영향에 따른 대응 등을 위하여 2020년 1월 31일 시행규칙 개정으로 현행과 같이 5가지로 인가 사유를 확대한 것임.

한편, 현행법에 특별연장근로 인가 사유를 ‘특별한 사정’이라고 규정한 것을 시행규칙에 5가지 사유로써 구체화한 것에 대하여, 근로조건을 법률로 정하도록 하고 있는 헌법 제32조제3항⁵⁾ 위반이며, 법률상 ‘특별한 사정’을 ‘경영상 사유’로 확대·대체한 것으로써 근로자의 건강 보호를 위해 주 52시간 근로시간 상한제를 규정한 「근로기준법」 취지에 반한다는 의견이 제시됨.⁶⁾

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

5) 「대한민국 헌법」 제32조 ③ 근로조건은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

6) 민주사회를위한변호사모임 노동위원회, 알바노조, 전국여성노동조합, 참여연대 노동사회위원회, 청년유니온, 한국비정규노동센터, 「근로기준법 시행규칙 일부개정령안에 대한 노동시민사회단

이에 개정안은 현재 「근로기준법 시행규칙」에서 규정하고 있는 특별연장근로 인가 사유를 법률로 상향하며, 특별연장근로제도의 인가 사유를 재난 등 사고수습과 인명 보호를 위한 경우로만 한정하는 내용으로, 시행규칙으로 인정해 왔던 특별연장근로 인가 사유에 대한 예외가능성을 높이고, 특별연장근로가 제한된 범위 안에서 엄격하게 운영되도록 할 수 있다는 입법의 의의가 있음.

다만, 경영계는 현행 특별연장근로 인가 사유에 대해 연구개발 분야를 일부 분야로만 한정하는 것은 바람직하지 않고, 원자재 수급 상황 변동 등으로 인한 예상치 못한 생산 차질, 고객의 요구사항 변경 등 근로시간 총량의 일시적인 증가가 필요한 다양한 변수가 있는 상황에서 중대한 지장이나 손해를 사전적으로 입증하는 것은 현실적으로 불가능하다는 점에서 특별연장근로 인가 사유를 확대하거나 요건을 완화할 필요가 있다는 의견을 제시한 바도 있다는 점⁷⁾을 종합적으로 고려할 필요가 있겠음.

개정안에 대하여 고용노동부는 2020년 1월 31일 특별연장근로 인가 사유를 확대한 것은 2018년 주 52시간제 도입, 특례업종⁸⁾ 축소(26→5

체 의견서」, 2020. 1. 20.; 월간노동법률, 「특별연장근로 두고 소송 낸 민주노총, 소장에 드러난 쟁점은?」, 2020.5.

7) 한국경영자총협회, 「특별(인가)연장근로 관련 근로기준법 시행규칙 개정에 대한 경영계 입장」, 2020.1.31.

8) 「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

개) 이후 현장에서 불가피하게 일시적으로 근로시간을 늘려야 될 경우 대응이 필요하다는 의견 등을 감안한 것으로, 인가 사유 축소 시 현장의 어려움이 가중될 우려가 있고, 개정안에 따를 경우 해외 주요국과 비교⁹⁾하여서도 인가 범위가 지나치게 협소해질 수 있으므로 이를 고려한 충분한 검토와 사회적 대화를 통해 추진하는 것이 바람직하다는 의견임.

문 의 처

02)6788-5535

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.

9) < 해외 주요국의 특별연장근로 인가 사유 >

국가명	구 분	내 용
일본	재해 등에 의한 임시의 필요가 있는 경우	급병(急病), 보일러의 파열, 기타 인명 또는 공익을 보호하기 위한 필요, 사업의 운영을 불가능하게 하는 돌발적인 기계 고장의 수리, 전압 저하에 의해 보안 등의 필요가 있는 경우 등 포함
	특별36협정	임시적인 특별한 사정이 있어 노사가 합의하는 경우로서, 예산·결산 업무, 납기 불균형, 대규모 클레임 대응, 기계 문제에 대한 대응 등을 포함(연장·휴일근로 1개월 최대 100시간 가능, 1년 720시간 한도)
독일	특별한 사정	자연재해 및 화재, 폭발, 기계 설비의 훼손·침수, 건물붕괴 등 비상상황이 발생한 경우, 다른 대비책을 기대하기 어려운 경우로서 비교적 적은 수의 근로자가 일시적으로 필요한 경우, 원료 내지 생필품의 부패나 작업결과의 실패가 우려되는 경우, 연기가 불가능한 치료·간호 및 보살핌 업무 등
	감독관청 승인	교대제 사업장, 조립 및 건설작업 등 사업속성장 근로시간 연장이 필요한 경우, 긴급한 공익적 필요성이 있는 경우, 기타 법령에서 특별히 규정하고 있는 경우(해외 플랜트 건설공사) 등
프랑스	근로감독관 승인	기간이 한정된 작업, 계절적 작업, 일시적 업무 증가 등(1일 10시간 한도 예외)
	행정관청 승인	한시적으로 업무량이 증가하는 예외 상화 등(1주 48시간, 연속 12주 평균 1주 44시간 한도 예외)

자료 : 고용노동부, 「특별연장근로 인가제도 업무처리 지침」, 2022. 10. 31.