



제418회국회(정기회)
제8차환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 포괄임금계약의 금지 등 〉

- 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2202812호)
- 박주민의원 대표발의(의안번호 제2203885호)

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. 포괄임금계약의 금지 (박홍배의원안 및 박주민의원안 제22 조의2 신설 등)	4
2. 근로시간 기록 및 신고의무 등 (박홍배의원안 제48조제1항 및 박주민의원안 제50조제4항 신설 등)	14
3. 시행일 및 적용례(박홍배의원안 및 박주민의원안 부칙)	20

I. 제안경위

2024년 8월 13일 박홍배의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 8월 14일 우리 위원회에 회부되었고, 2024년 9월 10일 박주민의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 9월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 박홍배의원안

현행법은 법에서 정하는 근로시간을 초과하는 연장·야간근로를 한 경우 통상임금의 50% 이상을 가산하도록 하고, 휴일근로를 한 경우에는 통상임금의 50%(8시간 이내), 100%(8시간 초과)를 가산하여 지급하도록 하면서, 사용자로 하여금 임금대장에 임금 계산의 기초가 되는 사항과 임금액 등을 기재하도록 하고, 임금의 구성항목·계산방법 등이 적힌 임금명세서를 근로자에게 교부하도록 하고 있음.

그러나, 일부 사용자가 실제 근로시간에 따라 각 항목별로 구분하여 산정·지급하여야 하는 임금항목을 구분하지 않고 임금 총액의 형태로 일괄지급하거나 기본급만 산정한 채 연장·야간 및 휴일근로에 대한 가산항목을 항목별로 구분하지 않고 일정액을 지급하는 경우가 발생하고 있음.

이에 사용자가 근로계약을 체결하는 경우 연장·야간 및 휴일근로

에 따라 가산되는 금액을 각 항목별로 구분하지 않거나 이를 기본급에 포함시키는 형태의 ‘포괄임금계약’을 금지하는 동시에, 임금대장의 기재사항에 ‘실제 근로일수 및 근로시간수’를 추가하고, 근로자가 임금대장에 대한 열람 또는 사본 교부를 요청할 수 있도록 함으로써 근로일수 및 근로시간수에 대한 정확한 기록·관리 및 임금산정이 되도록 하려는 것임(안 제22조의2 신설 및 제48조 등).

2. 박주민의원안

현행법은 기본적으로 근로자의 법정근로시간을 원칙으로 하고, 연장근로·야간근로·휴일근로(이하 “연장근로등”이라 한다)를 예외적으로 인정하되, 연장근로등에 대하여는 통상임금에 일정 비율을 가산하여 수당으로 지급하도록 규정하고 있음. 특히 연장근로등에 대한 가산수당의 지급은 가중된 근로에 대한 보상이 아니라 장시간 근로를 방지하여 근로자를 보호하기 위하여 도입된 것임.

한편 포괄임금제는 기본임금과 수당을 분리하지 않고 전체 합한 금액을 임금으로 지급하거나, 실제 근로시간에 관계없이 각종 수당 등을 사전에 일정액으로 정하여 임금을 지급하는 방식을 뜻함. 포괄임금계약의 방식은 법정근로시간 제한 및 연장근로등과 같이 현행법의 근로자 보호 취지와 어긋나 이를 원칙적으로 금지하는 규정이 필요하다는 지적이 지속적으로 있음.

이러한 문제제기에도 불구하고 포괄임금제가 광범위하게 운영되고 있는 것이 현실임. 실제로 2020년 고용노동부의 ‘포괄임금제 실태조사’

에 따르면, 조사 대상 사업체의 37.7%가 법정수당을 실제 일한 시간으로 계산하지 않고 다른 방법으로 지급한다고 나타나기도 하였음.

이에 포괄임금계약의 금지를 명시적으로 규정하는 한편, 사용자로 하여금 근로자의 업무 개시 및 종료 시간을 측정·기록하도록 하고, 해당 규정들의 실효성 확보를 위하여 포괄임금계약 금지 위반 시 과태료를 부과하도록 함으로써 근로자의 기본적 생활권과 실질적인 근로시간을 보장하는 데 이바지하고자 함(안 제22조의2, 제50조제4항부터 제6항까지 신설 등)

Ⅲ. 검토의견

1. 포괄임금계약의 금지

(박홍배의원안 및 박주민의원안 제22조의2 신설 등)

가. 개정안의 주요 내용

두 개정안은 포괄임금계약을 금지하고 이를 위반한 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(박홍배의원안) 또는 500만원 이하의 과태료(박주민의원안)를 부과하는 내용임.

포괄임금계약의 정의에 대하여, 박홍배의원안과 박주민의원안 모두 기본급(박홍배의원안)·기본임금(박주민의원안)¹⁾을 미리 산정하지 아니하고 각종 수당을 포함하여 임금을 지급하는 계약과, 기본임금을 미리 산정하면서도 각종 수당을 실제 근로시간과 상관없이 일정액을 지급하는 계약으로 규정하고 있음.

다만, 박홍배의원안의 경우 기본임금을 미리 산정하지 아니하고 수당을 포함한 임금을 지급하는 경우에 포함되는 수당에 대하여 ‘현행법 제56조²⁾에 따른 연장·야간 및 휴일근로에 따라 지급되는 금액’만을

1) 「근로기준법」 및 관계법령이 ‘임금’, ‘통상임금’, ‘평균임금’ 등의 용어를 보편적으로 사용하고 있으므로, 이하 ‘기본임금’으로 통일함.

2) 「근로기준법」 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50

2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통

규정하고 있는 데 반해 박주민의원안은 이에 더하여 ‘현행법 제60조³⁾에 따른 연차 유급휴가를 사용하지 아니한 데 따른 보상금액’을 추가로 포함하고 있음.

현행	박홍배의원안	박주민의원안
<신설>	제22조의2(포괄임금계약의 금지) 사용자는 근로계약을 체결할 때 다음 각 호의 어느 하나를 내용으로 하는 계약(이하 “포괄임금계약”이라 한다)을 체결할 수 없다. 1. 기본급(임금총액에서 연장·야간 및 휴일근로 등에 따라 가산되는 임금 등을 제외한 금액을 말한다. 이하 같다)을 미리 산정하지 아니하고 제56조에 따른 연장	제22조의2(포괄임금계약의 금지) 사용자는 근로계약을 체결할 때 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 계약(이하 “포괄임금계약”이라 한다)을 체결하지 못한다. 1. 기본임금(임금총액에서 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등의 사유로 가산하여 지급하는 임금 등을 제외한 금액을 말한다. 이하 같다)을 미리 산정하지 아니하

상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

- 3) 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
 ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
 ③ 삭제
 ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
 ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

현행	박홍배의원안	박주민의원안
	<u>· 야간 및 휴일근로에 따라 지급되는 금액을 포함한 임금을 지급하는 내용의 계약</u>	<u>는 경우로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 계약</u> <u>가. 제56조에 따라 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 가산하여 지급하는 금액을 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약</u> <u>나. 제60조에 따른 연차 유급휴가를 사용하지 아니한 데 따른 보상금액을 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약</u> <u>2. 기본임금을 미리 산정하면서 제56조에 따라 가산하여 지급하는 금액을 실제 근로한 시간의 수에 관계없이 일정액으로 하여 임금으로 지급하는 내용의 계약</u>
제110조(별칙) 다음 각	<u>2. 기본급을 미리 산정하면서도 제56조에 따른 연장·야간 및 휴일근로에 따라 가산되는 금액을 각 항목별로 구분하지 않고 일정액의 임금을 지급하는 내용의 계약</u>	
	제110조(별칙) -----	

현행	박홍배의원안	박주민의원안
호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제3항 본문·제7항, 제54조, 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) 제116조(과태료) ① (생략) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. (생략)	----- ----- ----- -----. 1. ----- ---제22조의2, 제26조----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 2. (현행과 같음)	제116조(과태료) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- -----. 1. (현행과 같음)

현행	박홍배의원안	박주민의원안
2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항 ・ 제9항, 제76조의3 제2항・제4항・제5항 ・ 제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자 3.・4. (생략) ③ (생략)		2. -----제22조의2, 제39조----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 3.・4. (현행과 같음) ③ (현행과 같음)

나. 검토의견

포괄임금제란 사용자와 근로자가 임금 산정 방법을 정하면서 일정 항목의 임금을 따로 산정하지 않은 채 다른 항목의 급여에 포함시켜 일괄하여 지급하기로 하는 임금 지급 방법을 말하며,⁴⁾ 임금의 구성항목 측면에서 기본임금을 미리 산정하지 않고 법정수당까지 포함된 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정한 ‘정액급형 포괄임금제’와 기본임금을 미리 산정해두고 일정액을 법정 제 수당으로 정하여 이를 근로시간 수에 상관없이 지급하기로 약정하는 ‘정액수당형 포괄임금제’로 구분됨.⁵⁾

4) 노동법실무연구회, 『근로기준법 주해 III』, 박영사, 2020, 276면.

5) 한국노동연구원, 『사무직 근로시간 실태와 포괄임금제 개선방안』, 2016.12.

현행 「근로기준법」은 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간 등의 근로조건을 명시하도록 하면서(제17조)⁶⁾ 연장근로·휴일근로·야간근로에 대하여 통상임금에 일정 비율을 가산한 임금을 지급하도록 하고(제56조)⁷⁾, 연차 유급휴가기간에 대하여 통상임금 또는 평균임금을 지급하도록 규정(제60조)⁸⁾하고 있으며, 포괄임금제에 대하여는 별도의 규정을 마련하고 있지 않음.

이와 같은 현행법 규정에 대하여 판례는 “사용자는 근로계약을 체결함에 있어서 기본임금을 결정하고 이를 기초로 하여 근로자가 실제로 근무한 근로시간에 따라 시간외근로·야간근로·휴일근로 등이 있으

-
- 6) 「근로기준법」 제17조(근로조건)의 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.
1. 임금
 2. 소정근로시간
 3. 제55조에 따른 휴일
 4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건
- 7) 「근로기준법」 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100
- ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
- 8) 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 삭제
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
- ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

면 그에 상응하는 시간외근로수당·야간근로수당·휴일근로수당 등의 법정수당을 산정하여 지급함이 원칙”이라고 하면서도,

①근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 것으로 인정되는 경우, ②근로자의 승낙, ③근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정되는 경우 등의 요건이 충족되는 경우 포괄임금제를 인정하고 있으며, 포괄임금제의 임금 약정에 포함될 수 있는 수당을 연장근로수당, 야간근로수당, 연차휴가수당, 휴일근로수당 등으로 판시하고 있음.⁹⁾¹⁰⁾

이에 개정안은 연장·휴일·야간근로수당 및 연차휴가 미사용에 따른 수당을 근로계약에 미리 포함하여 산정하는 것을 금지함으로서 포괄임금계약을 금지하고, 이를 위반한 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(박홍배의원안) 또는 500만원 이하의 과태료(박주민의원안)를 부과하려는 것으로, 적정 근로시간 보장을 통해 근로자의 건강권을 보호하려는 의의가 있음.

다만, 개정안과 같이 포괄임금제를 금지하는 규정을 법률에 명시하는 것에 대해서는 다음과 같이 다양한 의견이 제기되고 있음.

포괄임금제를 금지할 필요가 있다는 입장에서는, 포괄임금제는 연

9) 대법원 1997.4.25. 선고 95다4056 판결, 대법원 1998.3.24. 선고 96다24699 판결, 대법원 1999.5.28. 선고 99다2881 판결, 대법원 2002. 6. 14. 선고 2002다16958 판결, 대법원 2005. 8. 19. 선고 2003다66523 판결, 대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결 등

10) 다만, 대법원은 근로시간 산정이 어려운 경우가 아니라면 포괄임금제 임금지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법에 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다고 하고 있음.(대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결)

장·야간·휴일근로를 항상 수반한다는 것을 전제로 하는 임금 지급 방식이므로 상시적인 장시간 노동을 합법화하고 근로자의 건강권을 침해하는 결과를 초래하며, 소정근로시간과 초과근로시간을 별도로 산정하지 않는다는 것을 전제로 함으로써 근로시간과 관련한 규율을 무력화하고 근로자의 근로 제공의 대가가 정당하게 보상되지 못하는 문제가 있다고 주장함.¹¹⁾

포괄임금제를 허용할 필요가 있다는 입장에서는, 가상공간 작업 및 원격근무, 재택근무 등 일하는 방식이 다양화되는 최근의 흐름에서 보상 기준을 물리적인 근로시간에만 맞추는 것이 불합리할 수 있고, 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려하였을 때 근로시간 산정이 어려운 업종이 존재하며, 사업장 체류 시간 중 근로시간의 범위 및 측정과 관련한 노사 간 갈등이 유발될 수 있고, 실제 근로시간에 따른 임금을 지급하는 과정에서 오히려 근로자의 소득이 감소할 수 있다는 우려를 제기함.¹²⁾¹³⁾

한편, 포괄임금제를 제한적으로 허용하자는 입장에서, 현재 판례상 인정되는 ‘정액급형 포괄임금제’와 ‘정액수당형 포괄임금제’를 구분하여, 장시간근로의 규제 및 근로시간에 대한 적절한 임금보상이라는 측

11) 국회의원 양경규 주최 “포괄임금제 금지법, 왜 필요한가?” 토론회 자료집, 2024.5.23.; 프레스안, “직장인 3명 중 1명 ‘야근수당’ 못 받아…포괄임금제가 ‘야근갑질’ 원인”, 2023.1.29.일자. 등을 참조하여 정리함.

12) 한국경영자총협회 보도자료, “포괄임금·고정OT계약 금지, 근로시간 측정·기록 의무화 방안에 대한 우려 쏟아져 - 경총, 중기중앙회 「포괄임금계약의 유용성과 제한의 문제」 토론회 개최-”, 2023.8.17.; 문화일보, “포괄임금 폐지 능사 아니다”, 2023.9.4.일자 등을 참조하여 정리함.

13) 고용노동부가 2023년 실시한 근로시간 관련 설문조사 결과 포괄임금으로 임금을 더 받고 있는 근로자(약정>실제 근로시간)는 14.5%, 포괄임금으로 덜 받고 있는 근로자(약정<실제 근로시간)는 19.7%, 약정과 실제 근로시간이 같은 근로자는 48.3%로 나타남.

면에서 ‘정액급형 포괄임금제’는 금지하되, 법률에서 정한 가산수당 이상인지 여부를 판단하는 것이 가능한 ‘정액수당형 포괄임금제’는 허용할 필요가 있다는 주장¹⁴⁾, 업무의 성질을 고려하여 근로시간 산정이 현실적으로 어렵거나 불가능한 업종·직무에만 포괄임금제를 제한적으로 허용할 필요가 있다는 주장¹⁵⁾도 제기되고 있음.

한편, 고용노동부가 2023년 실시한 「근로시간 관련 설문조사」 결과 포괄임금 개선 방안에 대한 의견은 근로자의 경우 근로시간을 기반으로 임금을 산정하는 원칙을 확립해야 한다는 의견(44.7%)과 포괄임금 오남용에 대한 정부의 강력한 감독행정이 필요하다는 의견(34.4%)이 높은 응답률을 보였으며 사업주의 경우 현행 유지 의견(41.0%)과 근로시간을 기반으로 임금을 산정하는 원칙을 확립해야 한다는 의견(34.2%)이 높은 응답률을 보인 바 있음.

[표] 포괄임금에 대한 개선방안 (2개까지 선택)

(단위: %)

구분 (사례수)	근로시간을 기록·관리하도록 하고 이를 기반으로 임금을 산정하는 법원칙 확립	포괄임금 오남용(공짜야근) 에 대한 정부의 강력한 감독행정	현실적으로 활용할 수밖에 없으므로 현행과 같이 유지	영세사업장에 근로시간 기록·관리 임금산정 등 임금체계 개편 지원	기타	모르 겠음
근로자 (3,839명)	44.7	34.4	26.7	26.6	0.1	13.8
사업주 (976명)	34.2	15.0	41.0	23.2	0.9	16.8

자료 : 고용노동부, 「근로시간 제도개편 대국민 설문조사 정량조사 결과보고서」, 2023, 41면.

14) 안주엽 외 4인, “일과 삶의 균형을 위한 근로시간 단축의 과제”, 『고용·노동브리프』 제76호, 2017.

15) 이경언, “포괄임금제에 관한 연구”, 『노동연구』 제27집, 2014.

이를 종합하면 포괄임금제와 관련하여 여러 가지 의견이 제시되고 있으므로, 향후 개정안을 심사하는 과정에서 이해관계자 등의 의견을 종합적으로 고려하여 논의를 진행할 필요가 있겠음.

참고로, 개정안에 대하여 고용노동부는 ①근로시간 규제를 위반하지 않으면서 근로자에게 불이익하지 않은 계약까지 법으로 전면 금지하는 것은 신중할 필요가 있고, ②포괄임금제는 주52시간 제도 및 근무형태가 다양화되는 환경 하에서 위법소지를 줄이고 유연성을 확보하기 위한 기업의 필요와 고정수당 등 안정적인 수입을 위한 근로자의 필요에 의해 다수 사업장에서 노사가 선택하여 관행적으로 활용중인 제도¹⁶⁾로서, 폐지 시 산업현장에 미치는 영향력이 크다는 점을 감안할 필요가 있다는 의견임.¹⁷⁾

참고로, 포괄임금제의 금지와 관련하여 박해철의원이 대표발의한

16) 2023년 고용노동부가 실시한 근로시간 대국민 설문조사에서 포괄임금으로 임금을 더 받고 있다(약정시간>실근로시간)고 응답한 근로자는 14.5%로, 약정시간과 실근로시간이 같다고 응답한 근로자는 48.3%로 나타났으며, 포괄임금 개선방안에 대해 현행 유지를 응답한 비율은 사업주 41.0%, 근로자 26.7%로 나타났음.

17) 이외에도 부산상공회의소, 대한건설협회는 다음과 같은 의견을 제시함.

<부산상공회의소>

포괄임금제도를 금지할 경우 근로시간 기록·관리 강제로 인한 노사 간 불필요한 갈등 유발 및 그로 인한 사회적 비용이 증가할 수 있고, 포괄임금제를 통해 정해진 근로시간 이외의 수당을 미리 정해 기본급과 함께 지급함으로써 초과근무에 대한 유인을 없애는 효과가 있으며, 최근 주52시간제 시행 및 근무형태·방식이 다양화되는 환경 하에서 근로시간에 대한 위법소지를 줄이고 유연성을 부여할 수 있으므로 포괄임금제를 무조건적으로 금지하기보다는 오남용으로 인해 불이익을 받는 근로자 구제가 우선되어야 하며, 산업별·직군별 특성을 반영한 대안 마련이 필요하다는 의견임.

<대한건설협회>

건설업은 옥외작업·도급계약의 특성상 근로환경이 수시로 변화하고 공기를 맞추기 위한 돌관공사가 빈번하게 발생하며, 건설현장 근로자의 대부분을 차지하는 일용근로자의 경우 본인 의사에 따라 출근·결근·이직 등이 자유롭다는 점에서 사전에 근로시간을 정확하게 측정하기 어려운 점을 고려할 필요가 있고, 건설업은 제조업 등 근로시간 증가에 따라 작업량이 늘어나는 업종과 달리 근로시간보다는 일의 완성이 중요하여 포괄임금제가 근로자에게 더 유리한 경우도 많다는 점도 감안할 때 개정안에 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

「근로기준법」 일부개정법률안(의안번호 제2200760호)이 국회 환경노동위원회에 계류 중이므로, 향후 개정안 심사 시 병합하여 심사할 필요가 있음.

2. 근로시간 기록 및 신고의무 등

(박홍배의원안 제48조제1항 및 박주민의원안 제50조제4항 신설 등)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 사용자로 하여금 실제 근로시간을 명확하게 기록하도록 하고 근로자에게 이를 열람할 수 있도록 하며, 이를 위반한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하려는 것임.

구체적으로, 박홍배의원안은 현행법상 임금대장에 적어야 할 사항에 실제 근로일수와 근로시간 수(연장·야간 또는 휴일근로 포함)를 추가하고, 근로자가 근로자 본인의 임금대장에 대한 열람 또는 사본 교부를 요청하는 경우 즉시 열람하도록 하거나 사본을 교부하도록 의무를 부여함.

박주민의원안은 임금대장과 별도로 사용자로 하여금 근로자의 업무 개시·종료 시간을 일·주·월 단위로 측정하여 기록하고 이를 고용노동부장관에게 제출하도록 의무를 부여하며, 근로자로 하여금 근로시간 내에는 근로시간 측정기록의 열람과 등사를 청구할 수 있도록 함.

현행	박홍배의원안	박주민의원안
제48조(임금대장 및 임금명세서) ① 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, <u>그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을</u> 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.	제48조(임금대장 및 임금명세서) ① ----- ----- ----- ----- ----- -- <u>실제 근로일수와 근로시간 수(연장·야간 또는 휴일근로를 포함한다), 그</u> ----- ----- ----- -----.	
② (생략) <u><신설></u>	② (현행과 같음) ③ <u>사용자는 근로자가 근로자 본인의 임금대장에 대한 열람 또는 사본 교부를 요청하는 경우 즉시 열람하도록 하거나 사본을 교부하여야 한다.</u>	
제50조(근로시간) ① ~ ③ (생략) <u><신설></u>		제50조(근로시간) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ <u>사용자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 근로자의 업무개시·종료 시간을 일·주·월 단위로 측정하여 기록하여야 한다.</u>

현행	박홍배의원안	박주민의원안
<u><신설></u> <u><신설></u> 제116조(과태료) ① (생략) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. 2. (생략) <u><신설></u> 3. 4. (생략) ③ (생략)		⑤ 사용자는 제4항에 따른 근로시간 측정기록을 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. ⑥ 근로자는 근로시간 내에는 언제든지 제4항에 따라 작성된 근로시간 측정기록의 열람과 등사를 청구할 수 있다. 1. 2. (생략) 2의2. 제50조제4항·제5항에 따른 근로시간 측정기록을 고용노동부장관에게 제출하지 아니하거나 거짓으로 작성하여 제출한 자 3. 4. (현행과 같음) ③ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제48조¹⁸⁾는 사용자에게 임금대장과 임금명세서를 작성할 의무를 부여하고 있으며, 현행법 시행령 제27조 및 제27조의2에 따르면 임금대장에는 근로일수와 근로시간수, 연장·야간·휴일근로의 시간수를 기재하고¹⁹⁾, 임금명세서에는 임금총액, 기본급, 각종 수당, 임금의 구성항목별 금액의 계산방법 등을 기재하여야 함.²⁰⁾

그리고 현행법 제116조제2항은 임금대장 작성의무 및 임금명세서의

18) 「근로기준법」 제48조(임금대장 및 임금명세서) ① 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.

② 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 한다.

19) 「근로기준법 시행령」 제27조(임금대장의 기재사항) ① 사용자는 법 제48조제1항에 따른 임금대장에 다음 각 호의 사항을 근로자 개인별로 적어야 한다.

1. 성명
2. 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
3. 고용 연월일
4. 종사하는 업무
5. 임금 및 가족수당의 계산기초가 되는 사항
6. 근로일수
7. 근로시간수
8. 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수
9. 기본급, 수당, 그 밖의 임금의 내역별 금액(통화 외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액)
10. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 그 금액

20) 「근로기준법 시행령」 제27조의2(임금명세서의 기재사항) 사용자는 법 제48조제2항에 따른 임금명세서에 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.

1. 근로자의 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
2. 임금지급일
3. 임금 총액
4. 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과급, 그 밖의 임금의 구성항목별 금액(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액을 말한다)
5. 임금의 구성항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라지는 경우에는 임금의 구성항목별 금액의 계산방법(연장근로, 야간근로 또는 휴일근로의 경우에는 그 시간 수를 포함한다)
6. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 임금의 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역

교부 의무를 위반한 경우 500만원 이하의 과태료에 처하도록 규정하고 있음.²¹⁾

현행법이 임금대장을 작성하도록 의무를 부과하고 있는 것은 임금 지급과 관련한 분쟁이 발생할 경우 적정 임금 지급 여부를 확인하기 위한 증거자료로 활용할 필요가 있기 때문임.

그러나 현행법상 임금대장에는 월 단위로 근로시간·연장근로시간·휴일근로시간·야간근로시간의 총합만을 기재하도록 하고 있는바,²²⁾ 이로 인해 근로시간 측정이 명확하지 않아 실근로시간에 대해 정당한 보상이 이루어지기 힘들뿐더러 근로시간이 축소 기재된 경우 실제 근로시간에 대한 입증은 이를 주장하는 근로자가 부담하게 되는 구조임.

이에 개정안은 임금대장에 적어야 할 사항에 실제 근로일수와 근로시간 수(연장·야간 또는 휴일근로 포함)를 명확하게 적도록 하거나(박홍배의원안), 임금대장과 별도로 근로자의 업무 개시·종료 시각과 휴게시간 등을 일·주·월 단위로 측정하여 기록하고 이를 고용노동부장관에게 제출하도록 함(박주민의원안)으로써 사용자에게 대한 근로시간 기록

21) 「근로기준법」 제116조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제13조에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자
2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자
3. 제51조의2제5항에 따른 임금보전방안을 신고하지 아니한 자
4. 제102조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자

22) 「근로기준법 시행규칙」 별지 제17호의 임금대장 서식은 근로일수 및 근로시간수, 기본급 및 각종 수당을 월별로 기재하도록 하고 있음.

및 관리의무를 강화하고 이를 통해 실제 근로한 시간에 상응하는 임금의 지급 및 개별 근로자를 보호할 수 있다는 의의가 있음.

다만, 최근 재택근무 및 원격근무 등 근무형태가 다양화되는 추세에 있어 업무의 개시·종료 시각 및 휴게시간을 구체적으로 측정하기 어려운 경우가 발생할 수 있고, 영세 소규모 기업의 경우 근로시간 기록 및 관리를 위한 인력 및 비용 문제가 발생할 수 있다는 점에 대한 고려도 필요하다고 보임.

개정안에 대하여 고용노동부는 영세사업장에서 근로시간의 기록 및 관리를 위한 시스템 구축이나 인력의 배치가 현실적으로 어렵다는 점, 현재도 사용자가 임금대장에 근로일수, 근로시간수, 연장·야간·휴일근로시간수를 기재하여야 하므로 사용자에게 동일내용에 대해 중복적 의무를 부여할 소지가 있다는 점 등을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

3. 시행일 및 적용례(박홍배의원안 및 박주민의원안 부칙)

가. 개정안의 주요 내용

두 개정안은 이 법을 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하되, 포괄임금계약의 금지 규정은 이 법 시행 이후 근로계약을 체결하는 경우부터 적용하도록 하는 내용임.

또한 박홍배의원안은 임금대장에 실제 근로일수와 근로시간 수를 추가하여 기재하도록 하는 개정규정을 이 법이 시행되는 날이 포함되는 달에 대한 임금대장을 작성하는 경우부터 적용하도록 하되, 근로자가 본인의 임금대장에 대한 열람·사본 교부 요청 시 사용자가 열람을 허용하거나 사본을 교부할 의무를 부여하는 개정규정의 경우에는 이 법 시행 당시 근무 중인 근로자가 종전의 규정에 따라 작성된 임금대장에 대한 열람 또는 사본 교부를 요청하는 경우에도 적용하도록 함.

박홍배의원안 부칙	박주민의원안 부칙
제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.	제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.
제2조(포괄임금계약 금지에 관한 적용례) 제22조의2의 개정규정은 이 법 시행 이후 근로계약을 체결하는 경우부터 적용한다.	제2조(포괄임금계약의 금지에 관한 적용례) 제22조의2의 개정규정은 이 법 시행 이후 근로계약을 체결하는 경우부터 적용한다.
제3조(임금대장에 관한 적용례) ① 제48조제1항의 개정규정은 이 법이 시행되는 날이 포함되는 달에	

대한 임금대장을 작성하는 경우 부터 적용한다. ② 제48조제3항의 개정규정은 이 법 시행 당시 근무 중인 근로자 가 종전의 규정에 따라 작성된 임금대장에 대한 열람 또는 사본 교부를 요청하는 경우에도 적용 된다.	
--	--

나. 검토의견

두 개정안의 부칙 제1조는 및 제2조는 개정안의 시행일을 공포 후 6개월로 하되, 시행일 이후 근로계약을 체결하는 경우부터 포괄임금제를 금지하도록 하고 있음. 이는 시행일 이전 포괄임금의 내용으로 체결된 근로계약이 법 시행으로 인하여 시행일부터 법을 위반한 계약으로 간주되어 현장의 혼란이 발생하는 것을 방지하기 위함임.

다만, 개정안에 따르면 사업장별 포괄임금제 폐지를 위한 노사협의 등 준비과정을 거쳐 임금체계 설계가 완료된 후 기존 근로자에 대한 근로계약 갱신 및 신규 근로자의 채용을 위한 근로계약 체결 등이 이루어질 수 있게 되는바, 법 시행일까지 임금체계 설계가 완료되지 못한 사업장의 경우 새로운 임금체계 설계가 완료되기까지 기존 근로자의 근로계약 갱신 또는 신규 근로자의 채용을 통한 근로계약 체결을 할 수 없게 됨.

그러나 사업장별 포괄임금 형태, 수당 보전 여력 등에 따라 임금체

계를 다시 설계할 기간이 달라질 수 있으며 법 시행일 이후 근로계약 갱신 또는 신규 근로자 채용을 할 수 없게 되는 기간이 사업장의 상황에 따라 장기간 지속되는 경우도 발생할 수 있다는 점에서 법 시행일을 일률적으로 공포 후 6개월로 하는 것이 적정한지 여부에 대한 검토가 이루어질 필요가 있겠음.

문 의 처
02)6788-5535