

근로기준법 일부개정법률안 (윤준병의원 대표발의)

의안 번호	3290
----------	------

발의연월일 : 2020. 8. 26.

발 의 자 : 윤준병 · 윤미향 · 안호영
이용빈 · 송옥주 · 김수홍
한병도 · 이용우 · 김민철
천준호 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

2018년 3월 OECD 국가 중 최고 수준인 장시간근로 관행을 개선하고, 일·생활 균형을 통한 삶의 질 향상과 일자리 창출 등을 위해 1주 최대 근로시간을 52시간으로 명확히 하는 「근로기준법」 개정이 이루어졌음.

이 과정에서 산업현장의 근로시간 운영상 애로 해소를 위한 보완책으로 개정 근로기준법 부칙에서 탄력적 근로시간제 제도개선을 위한 방안을 준비하도록 하였음.

2018년 11월 9일 대한민국 국회 환경노동위원장은 경제사회노동위원회에 탄력적 근로시간제 개선을 위한 사회적 합의를 이루어줄 것을 요청하였고, 2019년 2월 19일 경제사회노동위원회의 「노동시간제도개선위원회」는 노사정 논의를 거쳐 “탄력근로제 개선을 위한 경사노위 노사정 합의문”을 발표하였으며, 2019년 10월 11일에는 경제사회노동

위원회 본위원회에서 최종 의결하였음.

이에 노사정 간 사회적 합의를 존중하고, 근로시간 단축제도의 보완 법안으로 기존의 탄력적 근로시간제 외에 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력적 근로시간제를 도입하고자 함.

한편, 2018년 7월 이후 기업규모별 단계적으로 시행 중인 근로시간 단축제도의 보완책으로 탄력적 근로시간제 개선 입법이 지연됨에 따라 2020년 1월 근로기준법 시행규칙 개정을 통해 특별연장근로 인가 사유를 확대하였음.

특별연장근로는 법정 연장근로시간을 초과하여 근로가 이루어지는 만큼 근로자의 건강 및 산업안전 확보에 심각한 부작용을 유발할 수 있으며, 특히 코로나바이러스감염증-19에 따라 장기간에 걸쳐 장시간 근로가 이루어질 수 있는 만큼 근로자의 건강 보호를 위한 적절한 조치가 필수적으로 이루어져야 함.

이에 현행 근로기준법 시행규칙에 규정된 근로자의 건강 보호를 위한 조치 의무를 법률에 규정함으로써 근로시간 운영의 유연성과 근로자 건강 보호가 균형있게 확보될 수 있도록 하려는 것임(안 제51조의2 신설 등).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제51조의 제목 중 “탄력적”을 “3개월 이내의 탄력적”으로 한다.

제51조의2 및 제51조의3을 각각 다음과 같이 신설한다.

제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 근로자 대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 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(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 이상

의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면합의가 있으면 이에 따른다.

③ 사용자는 제1항제3호에 따른 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전 까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

④ 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면합의 당시에는 예측 하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 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 마련하여야 한다.

⑥ 사용자는 제5항에 따른 임금보전방안(賃金補填方案)을 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑦ 고용노동부장관은 이 조에 따른 탄력적 근로시간제 도입과 운영 실태를 조사·파악하고 제도 운영과 관련된 상담 및 지원 등을 할 수 있다.

⑧ 제1항부터 제6항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용하지 아니한다.

제51조의3(근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산) 사용자
는 제51조 및 제51조의2에 따른 단위기간 중 근로자가 근로한 기
간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간 중 해당 근로자
가 근로한 기간을 평균하여 1주 간에 40시간을 초과하여 근로한 시
간 전부에 대해서는 제56조제1항에 따른 가산임금을 지급하여야 한
다.

제53조제2항 중 “제51조”를 “제51조 및 제51조의2”로 하고, 같은 조에
제4항을 다음과 같이 신설한다.

- ④ 사용자는 제3항에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를
위하여 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야
한다.

법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 제53조제2항 중 “제51조”를
“제51조 및 제51조의2”로 하고, 같은 조에 제7항을 다음과 같이 신설
한다.

- ⑦ 사용자는 제4항에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를
위하여 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야
한다.

법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 제110조제1호 중 “제53조제
1항”을 “제51조의2제2항, 제53조제1항”으로, “제54조”를 “같은 조 제7
항, 제54조”로 한다.

법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 제114조제1호 중 “제47조”를

“제47조, 제51조의2제5항”으로 한다.

제116조제1항제3호를 제4호로 하고, 같은 항에 제3호를 다음과 같이 신설한다.

3. 제51조의2제6항에 따른 임금보전방안을 신고하지 아니한 자

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제51조의2 및 제51조의3의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 공포 후 3개월이 경과한 날

2. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일

제2조(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입을 위한 준비행위) 사

용자는 이 법 시행 전에 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입을 위하여 근로자대표와의 서면합의 등 필요한 준비행위를 할 수 있다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제51조(<u>탄력적</u> 근로시간제) ① ~ ④ (생략)	제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제) ① ~ ④ (현행과 같음)
<신설>	<p>제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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, 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면합의가 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 서면합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 근로자대표와의 협의를 거쳐 제1항제3호의 사항을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전

에 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 마련하여야 한다.

⑥ 사용자는 제5항에 따른 임금보전방안(賃金補填方案)을 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑦ 고용노동부장관은 이 조에 따른 탄력적 근로시간제 도입과 운영 실태를 조사·파악하고 제도 운영과 관련된 상담 및 지원 등을 할 수 있다.

⑧ 제1항부터 제6항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용하지 아니한다.

<신 설>

제53조(연장 근로의 제한) ① (생략)

② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.

③ (생략)

<신 설>

제51조의3(근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산) 사용자는 제51조 및 제51조의2에 따른 단위기간 중 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주 간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대해서는 제56조제1항에 따른 가산임금을 지급하여야 한다.

제53조(연장 근로의 제한) ① (현행과 같음)

② -----
-----제51조
및 제51조의2-----

-----.

③ (현행과 같음)

④ 사용자는 제3항에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 고용노동부장관

<p>법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률</p> <p>제53조(연장 근로의 제한) ① (생략)</p> <p>② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 <u>제51조</u> 의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평 균하여 1주 간에 12시간을 초 과하지 아니하는 범위에서 제5 2조의 근로시간을 연장할 수 있다.</p> <p>③ ~ ⑥ (생략)</p> <p><u><신설></u></p>	<p><u>이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.</u></p> <p>법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률</p> <p>제53조(연장 근로의 제한) ① (현 행과 같음)</p> <p>② ----- -----<u>제51조</u> <u>및 제51조의2</u>----- ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>③ ~ ⑥ (현행과 같음)</p> <p>⑦ <u>사용자는 제4항에 따라 연 장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 고용노동부장관 이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.</u></p>
<p>법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률</p> <p>제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이 하의 징역 또는 2천만원 이하 의 벌금에 처한다.</p>	<p>법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률</p> <p>제110조(벌칙) ----- ----- ----- -----.</p>

<p>1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, <u>제53조제1항</u> · 제2항, 같은 조 제4항 본문, <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</p> <p>2. (생략)</p> <p>법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률</p> <p>제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, <u>제47조</u>, 제53조제4항 단서, 제67조제1항 · 제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자</p>	<p>1. ----- -----<u>제51조의2제2항</u>, <u>제53조제1항</u>----- -----<u>같은 조 제7항</u>, <u>제54조</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- -----</p> <p>2. (현행과 같음)</p> <p>법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률</p> <p>제114조(벌칙) ----- ----- -----.</p> <p>1. ----- -----<u>제47조</u>, <u>제51조의2제5항</u>----- ----- ----- ----- ----- -----</p>
---	---

<p>2. (생략)</p> <p>제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. 2. (생략)</p> <p><u><신설></u></p> <p>3. (생략)</p> <p>② (생략)</p>	<p>2. (현행과 같음)</p> <p>제116조(과태료) ① -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. 2. (현행과 같음)</p> <p>3. 제51조의2제6항에 따른 임금 <u>보전방안을 신고하지 아니한</u> <u>자</u></p> <p>4. (현행 제3호와 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p>
---	---