

## 근로기준법 일부개정법률안 (임이자의원 대표발의)

의안 번호	6005
----------	------

발의연월일 : 2020. 12. 1.

발 의 자 : 임이자 · 정희용 · 최승재  
이주환 · 이 용 · 이철규  
김성원 · 한기호 · 권명호  
박성민 · 김정재 · 한무경  
의원(12인)

### 제안이유

현행법에서는 계절별·월별 업무량의 증폭이 큰 산업의 효율적인 인력 운용을 위하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 3개월 단위로 탄력적 근로시간제를 적용할 수 있도록 규정하고, 근로자가 자유롭게 근로시간을 결정할 수 있도록 취업규칙과 노사 간 서면합의를 통해 최대 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 40시간과 1일 8시간을 초과하여 근로할 수 있도록 선택적 근로시간제를 규정하고 있음.

그러나 전자, 반도체, 바이오, 게임 산업 등 신제품 개발과 연구개발(R&D) 업무에 3개월 이상의 집중 근무가 필요한 경우에는 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제의 활용도가 떨어지는 문제가 있어 현장에서는 개선에 대한 요구가 계속되고 있음.

한편, 미국의 경우 일정 수준 이상의 급여, 경영에 관한 업무와 권

한, 일정 수 이상의 부하 직원들을 상대로 한 지휘감독 업무를 수행하는 경영진의 경우에는 근로시간 적용을 제외하는 일명 ‘화이트칼라 이그젠텐(White collar exemption)’ 제도를 1939년부터 시행하고 있는바, 우리나라에서도 이러한 내용을 법률에 반영할 필요가 있다는 의견이 제기되고 있음.

그 밖에 현행법은 경영상 해고의 요건을 긴박한 경영상 필요가 있는 경우로 규정하고 있어 그 요건이 모호하므로 이를 구체화할 필요가 있고, 코로나-19의 확산에 따라 기업마다 재택근무를 재량으로 실시하고 있으나 그 법적 근거가 모호하므로 이를 보완할 필요가 있다는 지적이 제기되고 있음.

이에 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 단위기간을 확대하고, 고소득 근로자의 경우 휴일, 휴게시간, 근로시간 등에 관한 규정을 적용하지 않도록 하며, 경영상 해고 요건을 대통령령으로 위임하여 구체화하고, 재택근무 실시의 근거를 마련하는 등 현행법상 미비점을 보완하려는 것임.

## 주요내용

가. 매출액이 급격하게 감소하는 등 대통령령으로 정하는 긴박한 사유가 있는 경우 경영상 이유에 의한 해고를 할 수 있도록 하고, 사업자등록을 한 지 2년이 경과하지 않은 사업장의 경우에는 경영상 이유에 의한 해고 제한 규정을 적용받지 않도록 함(안 제24조).

- 나. 탄력적 근로시간제 단위기간을 6개월로 확대하고, 근로자의 건강을 보호하기 위하여 근로일 간 11시간 연속 휴식시간을 의무화함(안 제51조).
- 다. 선택적 근로시간제의 단위기간을 6개월로 확대하고, 그 도입요건을 근로자대표(대통령령으로 정하는 경우에는 직무분야별 및 부서별 근로자의 과반수를 대표하는 자)와의 서면 합의로 변경함(안 제52조).
- 라. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 제1급 감염병이 유행하는 등의 경우에는 근로자가 신청하면 재택근무를 허용하도록 함(안 제52조의2 신설).
- 마. 연장근로를 하는 경우에도 연간 총 근로시간은 625시간을 넘지 않도록 하고, 특별연장근로의 요건을 사업상 불가피한 사정이 있거나 직무특성에 따라 근로시간을 한시적으로 연장할 필요가 있는 경우로 변경함(안 제53조).
- 바. 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득이 상위 100분의 3 이내에 드는 사람의 경우 현행법상 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되지 않도록 예외를 두되, 사용자로 하여금 해당 근로자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 「산업안전보건법」 제130조제1항에 따른 특수건강진단을 실시하도록 함(안 제63조제4호 신설).

## 근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제24조제1항 전단 중 “긴박한”을 “매출액이 급격하게 감소하는 등 대통령령으로 정하는 긴박한”으로 하고, 같은 조에 제6항을 다음과 같이 신설한다.

- ⑥ 「소득세법」 제168조 또는 「부가가치세법」 제8조에 따라 사업자등록을 한 날로부터 2년이 지나지 아니한 사업장의 경우 제1항부터 제5항까지의 규정을 적용하지 아니한다.

제51조제2항 각 호 외의 부분 본문 및 같은 항 제2호 중 “3개월”을 각각 “6개월”로 하고, 같은 조에 제5항을 다음과 같이 신설한다.

- ⑤ 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로하게 하는 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 불가피한 사유가 있는 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.

제52조 각 호 외의 부분 중 “근로자대표”를 “근로자”로, “1개월”을 “6개월”로 하고, 같은 조 제2호 중 “1개월”을 “6개월”로 한다.

제52조의2를 다음과 같이 신설한다.

제52조의2(재택근무) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 근로자가 자택에서 근무하거나 특정한 근무장소를 정하지 아니하고 정보통신기술 기기 등을 이용한 근무(이하 “재택근무”라 한다)를 할 것을 신청하면 이를 허용하여야 한다. 다만, 재택근무를 하는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 제1급감염병이 유행하여 재택근무 등 감염병 예방조치가 필요하다고 고용노동부령으로 인정하는 경우
  2. 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다) 또는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 재택근무를 허용한 경우
- ② 사용자는 재택근무를 하는 근로자에게 전산장비, 프로그램 등 업무에 필요한 지원을 할 수 있다. 다만, 사용자와 근로자가 합의한 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 정부는 제1항에 따라 사용자가 근로자에게 재택근무에 필요한 지원을 한 경우 사용자가 부담하여야 하는 비용의 일부를 지원할 수 있다.
- ④ 재택근무의 신청방법 및 절차, 정부 지원 신청 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제53조제1항에 후단을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제4항 본문 중 “특별한”을 “사업상 불가피한”으로, “있으면”을 “있거나 직무특성에 따

라 근로시간을 한시적으로 연장할 필요가 있는 경우”로 한다.

이 경우 연간 총 근로시간은 625시간을 초과하지 아니하여야 한다.

제58조제3항 각 호 외의 부분 전단 중 “근로자대표”를 “근로자”로 한다.

제63조제4호를 제5호로 하고, 같은 조에 제4호를 다음과 같이 신설한다.

4. 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득이 상위 100분의 3 이내에 드는 사람으로서 업무 성격, 적용 제외의 필요성 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사람. 이 경우 사용자는 근로자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 「산업안전보건법」 제130조제1항에 따른 특수건강진단을 실시하여야 한다.

## 부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

## 신 · 구조문대비표

현행	개정안
제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 <u>긴박한</u> 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 <u>긴박한</u> 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.	제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① ----- ----- ----- <u>매출액이 급격하게 감소하는 등 대통령령으로 정하는</u> <u>긴박한</u> ----- -----, ----- ----- -----.
② ~ ⑤ (생략) <u>&lt;신설&gt;</u>	② ~ ⑤ (현행과 같음) ⑥ 「소득세법」 제168조 또는 「부가가치세법」 제8조에 따라 사업자등록을 한 날로부터 2년이 지나지 아니한 사업장의 경우 제1항부터 제5항까지의 규정을 적용하지 아니한다.
제51조(탄력적 근로시간제) ① (생략) ② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 <u>3개월</u> 이내의 단위기간을 평균하여 1주	제51조(탄력적 근로시간제) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- <u>6개월</u> ----- -----

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. (생략)
  2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
  3. · 4. (생략)
  - ③ · ④ (생략)
- <신설>

제52조(선택적 근로시간제) 사용

This image shows a full page of handwriting practice paper. It contains ten identical sets of three horizontal dashed lines, designed for practicing letter formation and alignment. Each set consists of a top solid line, a middle dashed line, and a bottom solid line. The sets are evenly spaced across the page.

1. (현행과 같음)
2. -----6개월-----  
-----
3. • 4. (현행과 같음)
- ③ • ④ (현행과 같음)
- ⑤ 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로하게 하는 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 불가피한 사유가 있는 경우에는 근로자 대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.

제52조(선택적 근로시간제) -----



자는 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 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

1. (생략)
2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)

3. ~ 6. (생략)

<신설>

근로자

6개월

1. (현행과 같음)

2. 6개월

3. ~ 6. (현행과 같음)

제52조의2(재택근무) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 근로자가 자택에서 근무하거나 특정한 근무장소를 정하지 아니하고 정보통신기술기기 등을 이용한 근무(이하 “재택근무”라 한다)를 할 것을 신청하면 이를 허용하여야 한

다. 다만, 재택근무를 하는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 제1급감염병이 유행하여 재택근무 등 감염병 예방조치가 필요하다고 고용노동부령으로 인정하는 경우

2. 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다) 또는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 재택근무를 허용한 경우

② 사용자는 재택근무를 하는 근로자에게 전산장비, 프로그램 등 업무에 필요한 지원을 할 수 있다. 다만, 사용자와 근로자가 합의한 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 정부는 제1항에 따라 사용자가 근로자에게 재택근무에 필요한 지원을 한 경우 사용자가 부담하여야 하는 비용의 일부를 지원할 수 있다.

④ 재택근무의 신청방법 및 절

제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다. ＜후단 신설＞

② · 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.

⑤ · ⑥ (생략)

제58조(근로시간 계산의 특례) ①  
 • ② (생략)  
 ③ 업무의 성질에 비추어 업무  
 수행 방법을 근로자의 재량에

차, 정부 지원 신청 등에 필요  
한 사항은 대통령령으로 정한  
다.

제53조(연장 근로의 제한) ① ---  
-----  
-----  
-----  
이 경  
우 연간 총 근로시간은 625시간  
을 초과하지 아니하여야 한다.

② · ③ (현행과 같음)

④ -----사업상 불가피한-----  
-----있거나 직무특성에 따라-----  
근로시간을 한시적으로 연장할  
필요가 있는 경우-----

⑤・⑥ (현행과 같음)

제58조(근로시간 계산의 특례) ①  
 • ② (현행과 같음)  
 ③ -----  
 -----

위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

1. ~ 3. (생략)

④ (생략)

제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. ~ 3. (생략)

<신설>

-----  
-----  
-----근로자-----  
-----  
-----.  
-----  
-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

④ (현행과 같음)

제63조(적용의 제외) -----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

4. 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득이 상위 100분의 3 이내에 드는 사람으로서 업무 성격, 적용 제외의 필요성 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사람. 이 경우 사용자는 근로자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 「산업안전보건법」 제130조제1항에 따른

<p><u>4.</u> (생 략)</p>	<p><u>특수건강진단을 실시하여야 한다.</u></p> <p><u>5.</u> (현행 제4호와 같음)</p>
------------------------	---