

# 근로기준법 일부개정법률안

## (이용우의원 대표발의)

의안 번호	5236
----------	------

발의연월일 : 2024. 11. 5.

발 의 자 : 이용우 · 김태선 · 정혜경  
박홍배 · 조 국 · 이학영  
복기왕 · 김선민 · 신장식  
박 정 · 황정아 의원  
(11인)

### 제안이유

공짜 야근, 장시간 노동 및 과로사의 주범으로 우리 근로기준법의 입법 취지와 충돌하는 “포괄임금제”가 지목되고 있음.

일한 만큼 연장 · 야간 · 휴일수당을 지급하지 않고 포괄임금 형식으로 임금을 지급하여 사용자가 노동자에게 마음껏 장시간 근로를 지시할 수 있는 포괄임금제는 법률상 근거조차 없음에도 버젓이 운영되고 있어 수십 년간 국민적 지탄을 받아 왔음. 실제로 지난 2023년 직장갑질119의 설문조사에 따르면 무려 70.9%의 직장인이 ‘포괄임금제를 금지해야 한다’고 답했음.

포괄임금제의 계속은 근로기준법이 규정한 노동자 보호제도를 형해화하는 것임. 현행법은 이미 ①선택적 근로시간제(법 제52조), ②사업장 밖 간주근로시간제(법 제58조 제1항 · 제2항), ③방송 · 연구개발 · 금융투자 등 직종에 대한 재량근로제(법 제58조제3항), ④근로시간 적용제외 업종(법 제63조) 등 다양한 대안적 유연근무제도를 마련하면서도, 대신 적용기간제한 · 업종

제한·근로자대표와의 합의요건 등 다양한 보호장치를 함께 규율하고 있음. 이러한 상황에서 포괄임금제 허용은 사용자의 유연근무제도 채택을 가로막고 도리어 노동자 보호장치를 통째로 우회하게 하는 동기로 작용하고 있음.

실제로, 2023년 통계청에 따르면 탄력적 근로시간제까지 포함한 유연근무제 적용 근로자는 15.6%에 불과했으나, 같은 해 「근로시간 제도개편 대국민 설문조사」 결과 포괄임금제 적용 근로자는 29.4%로 그 두 배에 육박했음.

한편, 정부는 2023년 3월 「근로시간 제도 개편방안」 발표 당시 “근로시간 기록·관리는 근로시간 선택권 확대를 위한 필수적인 선결과제”라며 기록 방법에 관한 연구용역을 발주하였고, 한국노동법학회는 해외 각국의 입법례 분석 후 일본의 근로시간 기록의무제를 골자로 하는 제도개선방안을 연구용역결과로 고용노동부에 제출하였음.

우리나라보다 앞서 과로사·과로자살이 큰 사회적 문제가 되었던 일본은 2001년부터 「노동기준법」의 집행지침인 ‘노동시간의 적정한 파악을 위해 사용자가 강구해야 할 조치에 관한 가이드라인’을 발표해 노동자의 출퇴근시간 측정기록 및 임금대장 작성 시 지켜야 할 사항들을 규정하고, 허위로 근로시간수를 기록한 경우에는 최고 30만 엔의 벌금에 처하고 있음. 유럽에서도 2019년 유럽사법재판소가 각 회원국에 노동자의 일일 노동시간을 정확히 기록할 시스템을 법으로 도입해야 한다는 판결을 내렸음.

이에, 포괄임금계약을 금지하고 연장·야간·휴일노동시간에 비례하여 사용자가 가산수당을 지급하게 함으로써 공짜 야근·초장시간 노동을 방지하며, 고용노동부 연구용역 결과를 반영한 출퇴근시간 기록의무제를 함께

도입하여 노동자들의 초과근무시간이 똑바로 기록될 수 있게 하려는 것임.

## 주요내용

가. 포괄임금제 형식의 근로계약(이른바 “포괄임금계약”)을 금지함  
(안 제22조의2 신설 등).

나. 사용자에게 장시간 근로 방지 목적의 근로시간 파악·관리의무를 부과하고, 업무 개시·종료시각에 대한 측정·기록의무를 더욱 명확하게 규정하며, 현행법상 사용자의 의무보존서류 및 취업규칙에 포함되어야 할 항목에 근로자의 업무 개시·종료시각 기록에 관한 사항을 추가함  
(안 제57조의2제1항 신설, 안 제42조 및 제93조 등).

다. 사용자의 직접확인, 측정기기·전자정보처리 프로그램, 그 밖에 근로자대표와 서면으로 합의하는 방법 및 보충적 방법으로써의 자기신고제 등 공정한 업무 개시·종료시각 측정·기록 방법을 정비하고, 고용노동부장관으로 하여금 업무 개시·종료시각 측정·기록 및 관리 프로그램의 보급에 노력하도록 함(안 제57조의2제2항부터 제6항까지 신설, 안 제116조제2항).

라. 근로자가 법 제48조에 의해 교부받도록 되어 있는 임금명세서에서 자기의 근로일별 업무 개시·종료시각 기록을 확인할 수 있도록 하는 등 업무 개시·종료시각 기록 확인권을 보장하고, 근로자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 사용자에게 이의를 신청하고 수정을 요구할 권리를 함께 규율함(안 제48조, 안 제57조의2제7항·제8항 신설 등).



## 근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제22조의2를 다음과 같이 신설한다.

제22조의2(포괄임금계약의 금지) 사용자는 근로계약을 체결할 때 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 계약(이하 “포괄임금계약”이라 한다)을 체결하지 못한다.

1. 기본임금(임금총액에서 연장·야간 및 휴일근로 등에 대하여 가산되는 임금 등을 제외한 금액을 말한다. 이하 이 조에서 같다)을 미리 산정하지 아니하고 제56조에 따라 연장·야간 및 휴일근로에 대하여 가산하여 지급하는 금액을 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약
2. 기본임금을 미리 산정하면서도 제56조에 따라 연장·야간 및 휴일근로에 대하여 가산하여 지급하는 금액을 실제 근로시간에 관계없이 일정액으로 하여 임금으로 지급하는 내용의 계약
3. 제60조에 따른 연차 유급휴가를 사용하지 아니하는 데 따른 보상금액을 미리 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약

제42조 중 “명부와”를 “명부, 제57조의2제1항에 따른 측정기록 및”으로 한다.

제48조제2항 중 “임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라

임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등”을 “임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역, 근로일별 업무 개시·종료 시각 등”으로 한다.

제57조의2를 다음과 같이 신설한다.

제57조의2(업무 개시·종료 시각의 측정·기록 및 관리 등) ① 사용자는

근로자의 장시간 근로를 방지하기 위하여 근로자의 근로시간을 적정하게 파악·관리하여야 하며, 이를 위하여 근로자의 업무 개시·종료 시각을 일·주·월 단위로 측정하고 기록하여야 한다.

② 고용노동부장관은 업무 개시·종료 시각의 측정·기록 및 관리 등에 관한 전자정보처리 프로그램의 보급을 위하여 노력하여야 한다.

③ 사용자가 근로자의 업무 개시·종료 시각을 측정·기록하는 때에는 사용자가 현장에서 직접 확인하거나 업무 개시·종료 시각을 측정할 수 있는 기기 또는 전자정보처리 프로그램 등의 객관적 방법에 기초하여 적정하게 측정·기록하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 측정·기록 방법을 정한 경우에는 그 방법에 따른다.

④ 제3항의 방법에 따른 측정이 어려운 경우 사용자는 근로자가 스스로 업무 개시·종료 시각을 측정(이하 이 조에서 “자기신고제”라 한다)하도록 하여야 한다. 이 경우 사용자는 측정 가능 시간의 상한을 설정하는 등 공정한 측정을 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

⑤ 사용자는 필요한 경우 자기신고제에 의하여 측정된 시각과 실제 업무 개시·종료 시각 간의 일치 여부를 파악하기 위하여 정당한 방법으

로 실태조사를 실시할 수 있다.

⑥ 사용자는 근로자가 자기의 업무 개시·종료 시각 기록을 교부하여 줄 것을 요청하는 경우 이를 교부하여야 한다.

⑦ 근로자는 자기의 업무 개시·종료 시각 기록에 대하여 이의가 있는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 사용자에게 이의를 신청하고 수정을 요구할 수 있다.

⑧ 그 밖에 업무 개시·종료 시각의 측정·기록 및 관리 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제93조에 제1호의2를 다음과 같이 신설한다.

1의2. 업무 개시·종료 시각의 측정·기록 방법 및 기록의 수정에 관한 사항

제114조제1호 중 “제22조제2항”을 “제22조제2항, 제22조의2”로 한다.

제116조제2항제2호 중 “제48조”를 “제48조, 제57조의2제1항·제4항 후단·제5항·제7항”으로 한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(임금보전 및 단체협약의 변경 등) ① 사용자는 이 법 시행으로 인하여 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다.

② 근로자·노동조합 및 사용자는 이 법 시행과 관련하여 단체협약 유효기간의 만료여부를 불문하고 가능한 빠른 시일 이내에 단체협약·취업규칙 및 근로계약 등에 임금보전방안 및 이 법 개정사항이 반영되도록 하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항을 적용함에 있어 임금항목 및 임금 조정방법은 단체협약, 취업규칙 및 근로계약 등을 통하여 근로자·노동조합 및 사용자가 자율적으로 정한다.



## 신 · 구조문대비표

현           행	개           정           안
<u>&lt;신   설&gt;</u>	<p><u>제22조의2(포괄임금계약의   금지)</u></p> <p><u>사용자는 근로계약을 체결할 때</u>  <u>다음 각 호의 어느 하나에 해당</u>  <u>하는 계약(이하 “포괄임금계약”</u>  <u>이라 한다)을 체결하지 못한다.</u></p> <p><u>1. 기본임금(임금총액에서 연장</u>  <u>· 야간 및 휴일근로 등에 대</u>  <u>하여 가산되는 임금 등을 제</u>  <u>외한 금액을 말한다. 이하 이</u>  <u>조에서 같다)을 미리 산정하</u>  <u>지 아니하고 제56조에 따라</u>  <u>연장·야간 및 휴일근로에 대</u>  <u>하여 가산하여 지급하는 금액</u>  <u>을 포함하여 임금으로 지급하</u>  <u>는 내용의 계약</u></p> <p><u>2. 기본임금을 미리 산정하면서</u>  <u>도 제56조에 따라 연장·야간</u>  <u>및 휴일근로에 대하여 가산하</u>  <u>여 지급하는 금액을 실제 근</u>  <u>로시간에 관계없이 일정액으</u>  <u>로 하여 임금으로 지급하는</u>  <u>내용의 계약</u></p> <p><u>3. 제60조에 따른 연차 유급휴</u>  <u>가를 사용하지 아니하는 데</u></p>

<p>제42조(계약 서류의 보존) 사용자 는 근로자 <u>명부와 대통령령으로</u> 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다.</p> <p>제48조(임금대장 및 임금명세서) ① (생략) ② 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 <u>임금의 구성</u> <u>항목·계산방법, 제43조제1항</u> <u>단서에 따라 임금의 일부를 공</u> <u>제한 경우의 내역 등</u> 대통령령 으로 정하는 사항을 적은 임금 명세서를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호 에 따른 전자문서를 포함한다) 으로 교부하여야 한다.</p> <p><u>&lt;신설&gt;</u></p>	<p><u>따른 보상금액을 미리 포함하</u> <u>여 임금으로 지급하는 내용의</u> <u>계약</u></p> <p>제42조(계약 서류의 보존) ----- ----- <u>명부, 제57조의2제1항</u> <u>에 따른 측정기록 및</u> ----- -----.</p> <p>제48조(임금대장 및 임금명세서) ① (현행과 같음) ② ----- ----- <u>임금의 구성항</u> <u>목·계산방법, 제43조제1항 단</u> <u>서에 따라 임금의 일부를 공제</u> <u>한 경우의 내역, 근로일별 업무</u> <u>개시·종료 시각 등</u> ----- ----- ----- -----.</p> <p><u>제57조의2(업무 개시·종료 시각</u> <u>의 측정·기록 및 관리 등) ①</u> <u>사용자는 근로자의 장시간 근로</u> <u>를 방지하기 위하여 근로자의</u> <u>근로시간을 적정하게 파악·관</u> <u>리하여야 하며, 이를 위하여 근</u> <u>로자의 업무 개시·종료 시각을</u></p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

일·주·월 단위로 측정하고 기록하여야 한다.

② 고용노동부장관은 업무 개시·종료 시각의 측정·기록 및 관리 등에 관한 전자정보처리 프로그램의 보급을 위하여 노력하여야 한다.

③ 사용자가 근로자의 업무 개시·종료 시각을 측정·기록하는 때에는 사용자가 현장에서 직접 확인하거나 업무 개시·종료 시각을 측정할 수 있는 기기 또는 전자정보처리 프로그램 등의 객관적 방법에 기초하여 적정하게 측정·기록하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면 합의로 측정·기록 방법을 정한 경우에는 그 방법에 따른다.

④ 제3항의 방법에 따른 측정이 어려운 경우 사용자는 근로자가 스스로 업무 개시·종료 시각을 측정(이하 이 조에서 “자기신고제”라 한다)하도록 하여야 한다. 이 경우 사용자는 측정 가능 시간의 상한을 설정하는 등 공정한 측정을 저해하는 행위를 하

	<p><u>여서는 아니 된다.</u></p> <p><u>⑤ 사용자는 필요한 경우 자기 신고제에 의하여 측정된 시각과 실제 업무 개시·종료 시각 간의 일치 여부를 파악하기 위하여 정당한 방법으로 실태조사를 실시할 수 있다.</u></p> <p><u>⑥ 사용자는 근로자가 자기의 업무 개시·종료 시각 기록을 교부하여줄 것을 요청하는 경우 이를 교부하여야 한다.</u></p> <p><u>⑦ 근로자는 자기의 업무 개시·종료 시각 기록에 대하여 이의가 있는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 사용자에게 이의를 신청하고 수정을 요구할 수 있다.</u></p> <p><u>⑧ 그 밖에 업무 개시·종료 시각의 측정·기록 및 관리 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u></p>
제93조(취업규칙의 작성·신고)	제93조(취업규칙의 작성·신고) -
상시 10명 이상의 근로자를 사	-----
용하는 사용자는 다음 각 호의	-----
사항에 관한 취업규칙을 작성하	-----
여 고용노동부장관에게 신고하	-----

<p>여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.</p> <p>1. (생략)</p> <p><u>&lt;신설&gt;</u></p> <p>2. ~ 13. (생략)</p> <p>제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, <u>제22조제2항</u>, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자</p> <p>2. (생략)</p> <p>제116조(과태료) ① (생략)</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, <u>제48조</u>, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·</p>	<p>-----.</p> <p>-----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p><u>1의2. 업무 개시·종료 시각의 측정·기록 방법 및 기록의 수정에 관한 사항</u></p> <p>2. ~ 13. (현행과 같음)</p> <p>제114조(벌칙) -----</p> <p>-----.</p> <p>1. -----</p> <p>----- <u>제22조제2항, 제22조의2</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>2. (현행과 같음)</p> <p>제116조(과태료) ① (현행과 같음)</p> <p>② -----</p> <p>-----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. -----</p> <p>-- <u>제48조, 제57조의2제1항·제4항 후단·제6항</u>-----</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

제4항 · 제5항 · 제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99 조를 위반한 자	----- ----- -----
3. · 4. (생 략)	3. · 4. (현행과 같음)
③ (생 략)	③ (현행과 같음)