

근로기준법 일부개정법률안

(박홍배의원 대표발의)

| | |
|----------|------|
| 의안 번호 | 2335 |
|----------|------|

발의연월일 : 2024. 7. 29.

발 의 자 : 박홍배 · 이기현 · 이상식

민병덕 · 김태년 · 김현정

김남근 · 강득구 · 강훈식

한준호 · 이수진 · 박정현

박해철 의원(13인)

제안이유

정보통신기기의 보급과 소셜네트워크서비스(SNS)의 확산으로 인해
일과 여가의 경계가 사라지고, 항시적인 업무 환경이 조성되고 있음.
이로 인해 근무시간 외의 업무 연락이 빈번하게 이루어지면서 노동자
의 사생활 침해 문제가 심각하게 대두되고 있는 상황임. 노동자는 평
일 저녁이나 주말, 공휴일에도 업무 지시에 시달리게 되어, 온전한 휴
식을 취하기 어려운 상황에 놓이게 됨.

이러한 문제는 단순히 개인의 사생활을 침해하는 데 그치지 않고,
근로자의 정신적 스트레스를 가중시키며, 결과적으로 업무 효율성과
직무 만족도에도 부정적인 영향을 미치는 요인으로 작용하고 있음.
2016년 한국노동연구원 연구에 따르면, 직장인의 약 70%가 퇴근 후에
도 업무지시와 자료요청을 받은 적이 있는 것으로 조사되었고, 이 중
50.6%가 스트레스를 받고 있다고 조사됨. 또한, 스마트 기기로 인한

초과 근무시간은 11.3시간에 달하는 것으로 나타남.

반복적이고 지속적인 업무 지시는 사실상 초과근무와 다름없는 환경을 만들어내고 있으며, 이는 노동자의 건강과 삶의 질을 저하시킬 위험이 큼. 해외에서는 이러한 문제에 대한 인식이 높아지면서, 프랑스를 시작으로 이탈리아, 슬로바키아, 필리핀, 포르투갈 등 여러 나라에서 노동 관련 법률에 ‘연결되지 않을 권리’를 명시하는 등 법제화가 이루어짐. 반면 국내에서는 아직 관련 법률 규정이 존재하지 않아, 노동자의 권리가 충분히 보호받지 못하고 있는 실정임.

이에 연결되지 않을 권리에 대한 권리를 보장함으로써 노동자의 권익을 보호하고, 나아가 헌법에서 정한 기본권을 실질적으로 확보하려는 것임(안 제62조의2 신설).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제62조의2를 다음과 같이 신설한다.

제62조의2(연결되지 않을 권리 보장) ① 사용자는 근로자에게 근로시간이 아닌 시간에 전화, 전자문서, 소셜네트워크서비스(SNS) 등 통신수단 등을 이용하여 업무에 관한 지시(이하 “근로시간 외 업무지시”라 한다)를 하는 등 근로자의 휴식권을 침해하여서는 아니 된다. 다만, 사업의 특성 또는 급박한 경영상의 사유 등을 고려하여 단체협약 또는 취업규칙으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에 따른 근로시간 외 업무지시로 인하여 근무장소 외에서 행한 근로는 이 법에 따라 근로한 것으로 본다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

| 현 행 | 개 정 안 |
|--------------------|---|
| <u><신 설></u> | <p><u>제62조의2(연결되지 않을 권리 보장) ①</u> 사용자는 근로자에게 근로시간이 아닌 시간에 전화, 전자문서, 소셜네트워크서비스(SNS) 등 통신수단 등을 이용하여 업무에 관한 지시(이하 “<u>근로시간 외 업무지시</u>”라 한다)를 하는 등 근로자의 휴식권을 침해하여서는 아니 된다. 다만, 사업의 특성 또는 급박한 경영상의 사유 등을 고려하여 단체협약 또는 취업규칙으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p><u>② 제1항 단서에 따른 근로시간 외 업무지시로 인하여 근무장소 외에서 행한 근로는 이 법에 따라 근로한 것으로 본다.</u></p> |