

# 근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항제7호 및 제8호를 각각 제8호 및 제9호로 하고, 같은 항에 제7호를 다음과 같이 신설한다.

7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

제53조제3항 및 제4항을 각각 제4항 및 제5항으로 하고, 같은 조에 제3항 및 제6항을 각각 다음과 같이 신설한다.

③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다.

1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간
2. 대상 근로자의 범위

⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. 제55조 중 “1주일”을 “1주”로, “주어야 한다”를 “보장하여야 한다”로 하고, 제55조 제목 외의 부분을 제1항으로 하며, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

제56조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조 제1항(종전의 제목 외의 부

분) 중 “근로)와 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로”를 “근로를 말한다)”로, “지급하여야 한다”를 “근로자에게 지급하여야 한다”로 하며, 같은 조에 제2항 및 제3항을 각각 다음과 같이 신설한다.

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.

제59조를 다음과 같이 한다.

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線)여객자동차운송사업은 제외한다.

2. 수상운송업

3. 항공운송업

4. 기타 운송관련 서비스업

5. 보건업

② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로

자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.

제69조 본문 중 “1주일”을 “1주”로, “40시간”을 “35시간”으로 하고, 같은 조 단서 중 “1주일”을 ”1주“로, “6시간”을 “5시간”으로 한다.

제71조 본문 중 “1주일”을 “1주”로 한다.

법률 제15108호 근로기준법 일부개정법률 제110조제1호 중 “제60조제1항”을 “제59조제2항, 제60조제1항”으로 한다.

## 부 칙

제1조(시행일) ① 이 법은 2018년 7월 1일부터 시행한다.

② 제2조제1항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 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: 2018년 7월 1일(제59조의 개정규정에 따라 근로시간 및 휴게시간의 특례를 적용받지 않게 되는 업종의 경우 2019년 7월 1일)
2. 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2020년 1월 1일
3. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일

③ 제53조제3항 및 제6항의 개정규정은 2021년 7월 1일부터 시행한다.

④ 제55조제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 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: 2020년 1월 1일

2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일

3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

⑤ 제56조의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

⑥ 제59조제2항의 개정규정은 2018년 9월 1일부터 시행한다.

제2조(유효기간 등) 제53조제3항 및 제6항의 개정규정은 2022년 12월 31일까지 효력을 가진다.

제3조(탄력적 근로시간제 개선을 위한 준비행위) 고용노동부장관은 2022년 12월 31일까지 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대 등 제도개선을 위한 방안을 준비하도록 한다.

제4조(관공서 공휴일 적용을 위한 준비행위) 고용노동부장관은 사업 또는 사업장의 공휴일 적용 실태를 조사하여 그 결과를 2018년 12월 31일까지 국회에 보고한다.

## 신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. ~ 6. (생략)</p> <p><u>&lt;신설&gt;</u></p> <p>7.·8. (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>제53조(연장 근로의 제한) ①·② (생략)</p> <p><u>&lt;신설&gt;</u></p> <p>③ (생략)</p> <p>④ (생략)</p>	<p>제2조(정의) ① ----- -----.</p> <p>1. ~ 6. (현행과 같음)</p> <p>7. <u>“1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.</u></p> <p>8.·9. (현행 제7호 및 제8호와 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제53조(연장 근로의 제한) ①·② (현행과 같음)</p> <p>③ <u>상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다.</u></p> <p>1. <u>제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간</u></p> <p>2. <u>대상 근로자의 범위</u></p> <p>④ (현행 제3항과 같음)</p> <p>⑤ (현행 제4항과 같음)</p>

<신 설>

제55조(휴일) 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.

<신 설>

제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

<신 설>

⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

제55조(휴일) ① -----  
-----1주-----  
-----보장하여야 한다.

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① -----  
-----  
-----근로를 말한다)-----  
-----

----- 근로자에게 지급하여야 한다.

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

<신 설>

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업

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.

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線)여객자동차

- 2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
- 3. 의료 및 위생 사업,接客업, 소각 및 청소업, 이용업
- 4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업

제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.

제71조(시간외근로) 사용자는 산 후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에

차운송사업은 제외한다.

- 2. 수상운송업
- 3. 항공운송업
- 4. 기타 운송관련 서비스업
- 5. 보건업

② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.

제69조(근로시간) -----  
-----  
----1주---- 35시간-----  
-----  
-----1  
주- 5시간-----  
---

제71조(시간외근로) -----  
-----  
-----  
-----  
----- 1주-----



6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

법률 제15108호 근로기준법 일부개정법률

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

- 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제53조제1항·제2항·제3항 본문, 제54조, 제55조, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

2. (생략)

-----  
-----.

법률 제15108호 근로기준법 일부개정법률

제110조(벌칙) -----  
-----  
-----.

- -----  
-----  
-----제59조제2항, 제60조제1항-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

2. (현행과 같음)

## 참고1

## 근로기준법 개정안 주요 내용

### <1> 주 52시간으로 기업 규모별 단계적 단축, 30인 미만 사업장은 한시적으로 8시간의 특별연장근로 인정

- 1주가 7일임을 명시하여, 주 최대 근로시간은 52시간(법정근로 40시간 + 연장근로 12시간)으로 기업규모별로 단계적으로 단축하여 2021년 7월 1일부터는 전면 적용된다.

▲ 300인 이상: '18.7.1(특례업종에서 제외된 21개 업종은 '19.7.1.부터 시행), ▲ 50~300인 미만: '20.1.1, ▲ 5~50인 미만: '21.7.1

- 다만, 영세 중소기업의 어려움을 감안하여, 30인 미만 사업장에 대해서는 2021년 7월부터 2022년까지 한시적으로 노사합의를 통해 8시간의 특별연장근로를 할 수 있도록 하였다.

\* 30인 미만 사업장 8시간 특별연장근로 한시적 인정: '21.7.1~'22.12.31

### <2> 휴일노동의 가산수당 할증률 명확화(시행: 공포 후 즉시)

- 휴일노동의 가산수당 할증률은 8시간 이내의 휴일노동에 대해 통상임금의 50%를, 8시간 초과 휴일노동은 100%를 가산 지급하도록 명확히 함으로써

- 휴일노동의 가산수당 할증률과 관련한 논란을 입법적으로 해결하였다.

### <3> 근로시간 특례업종 축소(시행: '18.7.1), 존치되는 5개 업종은 연속 휴식시간(11시간) 보장(시행: '18.9.1)

- 근로자대표와 서면합의를 하면 연장근로의 한도(1주 12시간)가 적용되지 않아 장시간 노동의 주요 원인으로 지적되어 온 특례업종이 현행 26개 업종에서 5개 업종으로 축소된다.

특례존치(5개)	특례제외(21개)
① 육상운송업 <「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차 운송사업 제외>, ② 수상운송업, ③ 항공운송업, ④ 기타 운송 관련 서비스업, ⑤ 보건업	① 보관 및 창고업, ② 자동차 및 부품판매업, ③ 도매 및 상품중개업, ④ 소매업, ⑤ 금융업, ⑥ 보험 및 연금업, ⑦ 금융 및 보험 관련 서비스업, ⑧ 우편업, ⑨ 전기통신업, ⑩ 교육서비스업, ⑪ 연구개발업, ⑫ 시장조사 및 여론조사업, ⑬ 광고업, ⑭ 숙박업, ⑮ 음식점 및 주점업, ⑯ 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업, ⑰ 방송업, ⑱ 건물·산업설비 청소 및 방제서비스업, ⑲ 하수·폐수 및 분뇨처리업, ⑳ 사회복지서비스업, ㉑ 미용·욕탕 및 유사서비스업

- 또한, 존치되는 5개 업종에 대해서도 근무일간 11시간의 연속 휴식시간을 보장하는 보완장치 마련을 통해 장시간노동으로부터 노동자의 휴식권과 건강권 확보가 가능하도록 하였다.
- 현재는 26개 근로시간 특례업종에 종사하는 노동자가 453만 명에 달하고 있으나, 개정법에 따라 5개 업종, 102만명으로 축소된다.

#### <4> 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무화

- 현재 공무원들에게만 공휴일로 부여되는 명절, 국경일 등에 대해 민간 사업장의 노동자들에게도 유급공휴일로 적용함으로써 모든 노동자가 공평하게 휴일을 향유할 수 있도록 하였다.
- 다만, 관공서 공휴일의 민간적용이 근로시간 단축과 함께 사업장에 부담으로 작용될 수 있는 점을 고려하여 기업규모별로 단계 적용되도록 하였다.

▲ 300인 이상: '20.1.1, ▲ 30~300인 미만: '21.1.1, ▲ 5~30인 미만: '22.1.1

#### <5> 연소근로자 근로시간 단축(시행: '18.7.1)

- 연소근로자(15~18세)의 1주 근로시간을 40시간에서 35시간으로 단축하고, 연장근로시간은 1주 6시간에서 5시간으로 제한하여 연소근로자 보호를 강화하였다.

Q1. 일주일에 최대 근로할 수 있는 시간은?

A1. 현행 정부의 행정해석은 휴일근로와 연장근로를 구분하고 있어, 휴일(일반적으로 토요일, 일요일)에 노동을 한 경우 연장근로에 포함되지 않았음

- 따라서 1주 최대 근로시간은 법정근로시간 40시간, 연장근로 12시간, 휴일근로 16시간(사업장에 따라 휴일이 1일인 경우 8시간)이 가능하여 총 68시간(60시간) 근로가 가능하였으나
- 휴일근로는 연장근로에 포함된다는 이번 근로기준법 개정에 따라 법정근로시간 40시간, 연장근로 12시간(휴일근로 포함)만 가능하게 되어 1주 최대 근로시간은 총 52시간으로 제한됨
- 따라서, 기업규모별 시행시기 이후에 1주 52시간을 초과하여 근로한 경우 법 위반이 발생(2년이하 징역, 2천만원 이하 벌금)
  - ▲ 300인 이상: '18.7.1(특례업종에서 제외된 21개 업종은 '19.7.1.부터 시행), ▲ 50~300인 미만: '20.1.1, ▲ 5~50인 미만: '21.7.1

Q2. 이번 법 개정을 통해 한시적으로 허용된 특별연장근로제도는 무엇이며 어떻게 시행되는지?

A2. 30인 미만 영세사업장에게 근로시간 단축에 따른 충분한 준비기간을 부여하기 위한 제도로써

- 근로자 대표와 서면 합의를 통해 ①연장근로(1주 12시간)을 초과하여 근로할 필요가 있는 사유 및 기간과 ②대상 근로자의 범위를 정하여 1주 8시간의 연장근로를 추가적으로 할 수 있도록 허용
- 다만, 동 제도는 5~30인 미만 사업장에 주 52시간제가 도입되는 2021.7.1.부터 2022.12.31.까지 한시적 운용

### Q3. 근로시간 단축으로 노동자의 임금감소, 사업주의 신규채용에 따른 비용 증가 등의 우려에 대한 대책은?

A3. 근로시간 상한이 52시간으로 단축(68→52시간)되면 초과근로가 많은 사업장에서는 노동자의 임금이 감소하고, 신규채용에 따른 사업주의 비용증가 가능성이 있음

- 근로시간이 기업규모에 따라 단계적으로 단축되는 만큼, 기업규모별 시행시기에 맞추어 신규채용에 따른 사업주의 비용부담 등을 지원하는 방안을 관계부처 협의를 통해 마련할 계획

\* 예시: 근로시간 단축 시 기존 노동자의 임금감소 보전 비용과 신규 인력 채용 인건비 지원 등

### Q4. 특례업종을 급격하게 줄이는 것은 아닌지?

A4. 특례업종은 연장근로의 한도(1주 12시간)가 적용되지 않아 장시간노동의 주요 요인으로 작용하여 왔고, 전체 노동자의 40%를 차지하는 등 광범위하게 허용되고 있어 과로사 등 노동자의 건강권 보호에 많은 문제가 있었음

- 이에 국회 내에서 이를 단계적으로 폐지해 나간다는 공감대가 있었으며, 업무 형태, 업종 특성 및 근로환경실태 등을 고려하여 당분간 특례업종 유지가 판단되는 총 5개 업종으로 합의함

### Q5. 5인 미만 영세사업장에도 이번 개정안이 적용되는지?

A5. 근로기준법은 원칙적으로 5인 이상 사업장에 적용되며, 5인 미만 사업장에 대해서는 일부 규정만을 적용하고 있음

- 이에 따라 금번 개정내용도 5인 이상 사업장을 대상으로 하고 있으며,
- 5인 미만 사업장에 대한 금번 개정안의 적용은 근로시간 단축의 현장정착 실태, 5인 미만 사업자의 경영여건 등 제반 상황을 고려하여 검토할 계획