

근로기준법 일부개정법률안
(이용우의원 대표발의)

의안 번호	17787
----------	-------

발의연월일 : 2026. 3. 26.

발 의 자 : 이용우 · 안호영 · 김남근
김태선 · 박찬대 · 김현정
손 솔 · 임미애 · 김남희
한준호 의원(10인)

제안이유

디지털 초연결시대의 도래로 기업이 시공간에 구애받지 않고 노동자에게 쉽 없이 업무지시를 함으로써 노동자에게 '상시적으로 연결된(ever-connected)', '항상 켜져 있는(always on)' 또는 '지속적으로 호출을 대기하는(constantly on-call)' 상태를 사실상 강요하는 현상이 가속화되고 있음. 그럼에도 불균등한 고용관계 속에서 이를 제어할 국가제도는 공백 상태에 있어 노동자의 온전한 휴식권이 침해되고 있음.

특히 퇴근 후에도 업무 알림이 울리면 가족과의 시간을 포기하고 다시 컴퓨터나 스마트 기기로 일해야 하는 경우가 많은 것이 우리나라의 현실임.

2023년 사단법인 직장갑질119가 직장인 1000명에게 실시한 설문 결과 응답자 60.5%가 '휴일을 포함해 퇴근 이후 직장에서 전화, SNS 등을 통해 업무 연락을 받는다'고 답했고, 퇴근 후 집이나 카페 등에서

일을 하는 경우가 있느냐는 질문에는 24.1%가 ‘그렇다’고 답했음.

이에 프랑스(2017), 스페인(2018), 포르투갈(2022), 호주(2024) 등 해외 각국에서는 법률로 노동자의 연결차단권(연결되지 않을 권리)에 관련된 사항을 이미 규율·시행하고 있으며, EU 유럽의회에서도 연결차단권을 노동자의 기본권으로 인정해야 한다는 결의안을 2021년 1월 채택한 바 있음[2019/2181(INL), “The right to disconnect”]. 이재명 정부도 국정과제로 ‘연결되지 않을 권리 보장을 위한 근로기준법 개정’을 채택하였음(국정과제 95).

아울러 현행법은 근로시간에 제공된 근로에 대해 임금을 지급하도록 되어 있음. 그러나 스마트기기를 통한 퇴근 후 업무지시로 근로자가 근로제공 의무가 없는 시간에 근로하는 경우가 매우 빈번함에도, 연장근로수당 등 정당한 보상이 주어지지 않는 문제도 지적되고 있음.

한국노동연구원의 연구(2016)에 따르면 근로제공 의무가 없는 시간임에도 ‘업무 목적으로’ 스마트기기를 사용하는 시간이 1주 당 평균 11.3시간에 달하며 노동자들이 퇴근 후 업무지시·연락을 받지 않을 수 있다면 오히려 임금의 평균 8.7%에 해당하는 액수를 거꾸로 지불할 용의까지 있다는 통계도 함께 제시된 바 있음.

경기연구원 연구(2021)에 따르면, 이러한 퇴근 후 업무지시를 근절하기 위하여는 “사내 캠페인 등 인식 개선 노력만으로는 불충분하다”는 데에 대다수의 노동자가 이미 동의하였으며(72.8%) 제도개선 방안으로는 “퇴근 후 업무지시에 연장근로수당을 지급”하도록 하는 방안이

매우 압도적인 찬성률(91.8%)을 보인 바 있음.

이에 유럽의회 결의안을 참조하여 연결차단권이 노동자의 기본적인 권리임을 법률로 규정하고, 업무의 성질상 부득이 필요한 경우 근로자 대표와의 서면 합의 요건 및 초과노동에 대한 임금 등 정당한 보상의 지급을 전제로 연결가능성을 예외적으로 허용하려는 것임.

주요내용

가. 근로제공 의무가 없는 시간의 연결차단권을 근로자의 법률상 권리로 보장함(안 제56조의2제1항 신설).

나. 연결차단을 이유로 사용자가 해고 등 불리한 처우를 하는 행위를 형사범죄화함(안 제56조의2제2항 신설 및 안 제109조제1항).

다. 업무의 성질상 연결차단권을 제한하지 않으면 사업의 수행에 지장이 발생하여 사실상 연결차단권 행사가 어려운 근로자에 대해서는 사용자가 근로자대표와의 서면 합의로 요건과 보상 방법 등을 미리 약정한 경우에 한하여 예외적으로 연결차단권을 제한할 수 있도록 하고, 이를 위반한 사용자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과함(안 제56조의2제3항 신설, 안 제116조제1항).

라. 근로자가 근로제공 의무가 없는 시간에 업무와 관련된 연락에 응하여 근로를 한 경우에는 사용자가 임금(연장·야간 및 휴일 근로에 해당하는 때에는 가산임금을 포함)을 지급하도록 함(안 제56조의2제4항 신설).

마. 연결차단권을 제한받은 근로자의 보상임금은 근로자대표와의 서면 합의를 통하여 보상휴가로 갈음할 수 있도록 함(안 제57조).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제56조의2를 다음과 같이 신설한다.

제56조의2(연결차단권) ① 근로자는 근로제공 의무가 없는 시간에 업무와 관련된 연락에 응하지 아니할 권리(이하 이 조에서 “연결차단권”이라 한다)를 가진다.

② 사용자는 근로자가 연결차단권을 행사하였다는 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 사용자는 근로제공 의무가 없는 시간에 업무와 관련된 연락에 따라 근로하지 아니하면 사업에 중대한 지장이 발생하는 성질의 업무에 종사하는 근로자에 대해서는 근로자대표와의 서면 합의로 다음 각 호의 사항을 모두 정한 경우에 한하여 근로를 지시할 수 있다.

1. 연결차단권을 제한할 수 있는 요건

2. 추가되는 근로에 대한 임금의 지급 기준 및 근로시간의 관리 방법

④ 사용자는 근로자가 근로제공 의무가 없는 시간에 업무와 관련된 연락에 응하여 근로를 제공한 경우 해당 근로에 대한 임금을 지급

하여야 한다. 이 경우 해당 근로가 제56조에 따른 연장·야간 및 휴일 근로에 해당하는 때에는 같은 조에 따른 가산임금액 이상을 지급하여야 한다.

제57조 중 “제52조제2항제2호 및”을 “제52조제2항제2호,”로, “휴일근로”를 “휴일근로, 제56조의2에 따른 근로”로 한다.

제109조제1항 중 “제56조”를 “제56조, 제56조의2제2항”으로 한다.

제116조제1항을 다음과 같이 한다.

① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제56조의2제3항을 위반하여 근로자대표와의 서면 합의 없이 근로를 지시하거나 서면 합의를 위반하여 근로를 지시한 자
2. 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)

부 칙

이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제109조제1항 및 제116조제1항(제1호에 해당하는 부분에 한정한다)의 개정규정은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p><u><신 설></u></p>	<p><u>제56조의2(연결차단권) ① 근로자는 근로제공 의무가 없는 시간에 업무와 관련된 연락에 응하지 아니할 권리(이하 이 조에서 “연결차단권”이라 한다)를 가진다.</u></p> <p><u>② 사용자는 근로자가 연결차단권을 행사하였다는 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u></p> <p><u>③ 사용자는 근로제공 의무가 없는 시간에 업무와 관련된 연락에 따라 근로하지 아니하면 사업에 중대한 지장이 발생하는 성질의 업무에 종사하는 근로자에 대해서는 근로자대표와의 서면 합의로 다음 각 호의 사항을 모두 정한 경우에 한하여 근로를 지시할 수 있다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1. 연결차단권을 제한할 수 있는 요건</u> <u>2. 추가되는 근로에 대한 임금의 지급 기준 및 근로시간의 관리 방법</u>

④ 사용자는 근로자가 근로제공 의무가 없는 시간에 업무와 관련된 연락에 응하여 근로를 제공한 경우 해당 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다. 이 경우 해당 근로가 제56조에 따른 연장·야간 및 휴일 근로에 해당하는 때에는 같은 조에 따른 가산임금액 이상을 지급하여야 한다.

제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 같음하여 휴가를 줄 수 있다.

제57조(보상 휴가제) -----

-----제52조제2항제2호,

----- 휴일근로, 제56조의2
에 따른 근로 -----
-----.

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제109조(벌칙) ① -----

----- 제56
조, 제56조의2제2항-----

-----.

② (생략)

② (현행과 같음)

제116조(과태료) ① 사용자(사용

제116조(과태료) ① 다음 각 호의

자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

②·③ (생략)

어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제56조의2제3항을 위반하여 근로자대표와의 서면 합의 없이 근로를 지시하거나 서면 합의를 위반하여 근로를 지시한 자

2. 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)

②·③ (현행과 같음)