

근로기준법 일부개정법률안
(이수진의원 대표발의)

의안 번호	20392
----------	-------

발의연월일 : 2026. 8. 3.

발 의 자 : 이수진 · 김정호 · 허성무
한정애 · 용혜인 · 서미화
전종덕 · 전진숙 · 송재봉
박홍배 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 연장·야간 및 휴일 근로를 한 경우 소정근로시간에 대한 임금 외 통상임금에 일정 비중을 가산하여 지급하도록 규정하고 있음. 그런데 일부 사업 또는 사업장에서 연장·야간 및 휴일 근로를 제공한 실제 시간을 산정하지 않고 미리 포괄적으로 정한 금액을 지급하고 있어 근로에 대한 정당한 보상이 이루어지지 않는 경우가 발생하고 있음.

한편, 현행법은 임금채권의 소멸시효를 3년으로 규정하고 있으나 이와 같은 단기소멸시효로 인해 임금채불로 인한 임금채권 보호가 미흡하다는 지적이 있어 왔음. 관련하여 임금채불에 대한 형사처벌의 공소시효가 5년으로 규정되어 있어 임금채권에 대한 민사적 권리구제기간인 소멸시효도 이에 맞추는 것이 합리적이라는 의견이 있음.

이에 연장·야간 및 휴일 근로에 대한 가산수당을 실제 근로시간과

관계없이 미리 정하여 지급하는 이른바 포괄임금계약을 근로시간을 산정하는 것이 현저히 어려운 경우 등 요건을 갖춘 경우에만 예외적으로 허용하되 원칙적으로 금지하고, 임금채권 소멸시효를 5년으로 연장함으로써 노동자의 임금에 대한 권리를 더욱 두텁게 보호하려는 것임(안 제22조의2 신설 등).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제22조의2를 다음과 같이 신설한다.

제22조의2(포괄임금계약의 금지) ① 사용자는 제56조에 따라 연장·야간 및 휴일 근로에 대하여 가산되는 금액을 실제 근로한 시간과 관계없이 미리 정하여 지급하는 계약(이하 “포괄임금계약”이라 한다)을 체결하지 못한다. 다만, 근로시간을 산정하는 것이 현저히 어려운 경우에는 그러하지 아니하다.

② 사용자가 제1항 단서에 따라 포괄임금계약을 체결하려는 경우에는 그 시행 여부와 방법에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)과 서면합의를 거쳐 고용노동부장관의 인가를 받아야 하며, 포괄임금계약을 체결하려는 근로자의 동의를 받아야 한다.

제24조제3항 중 “그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이

하 “근로자대표”라 한다)에”를 “근로자대표에”로 한다.

제48조제1항 중 “임금액”을 “임금액, 실제 근로일수와 근로시간(제56조에 따른 연장·야간 및 휴일 근로를 포함한다)”으로 한다.

제49조 중 “3년간”을 “5년간”으로 한다.

제110조제1호 중 “제22조제1항”을 “제22조제1항, 제22조의2제1항”으로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<u><신 설></u>	<u>제22조의2(포괄임금계약의 금지)</u> <u>① 사용자는 제56조에 따라 연장·야간 및 휴일 근로에 대하여 가산되는 금액을 실제 근로한 시간과 관계없이 미리 정하여 지급하는 계약(이하 “포괄임금계약”이라 한다)을 체결하지 못한다. 다만, 근로시간을 산정하는 것이 현저히 어려운 경우에는 그러하지 아니하다.</u> <u>② 사용자가 제1항 단서에 따라 포괄임금계약을 체결하려는 경우에는 그 시행 여부와 방법에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)과 서면합의를 거쳐 고용노동부장관의 인가를 받아야 하며, 포괄임금계</u>

제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ①·② (생략)
 ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

④·⑤ (생략)

제48조(임금대장 및 임금명세서) ① 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.

약을 체결하려는 근로자의 동의를 받아야 한다.

제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ①·② (현행과 같음)
 ③ -----

 -----근로자대표에-----

 -----.

④·⑤ (현행과 같음)

제48조(임금대장 및 임금명세서) ① -----

임금액, 실제 근로일수와 근로시간(제56조에 따른 연장·야간 및 휴일 근로를 포함한다)-
 -----.

②・③ (생 략) 제49조(임금의 시효) 이 법에 따 른 임금채권은 <u>3년간</u> 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다. 제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이 하의 징역 또는 2천만원 이하 의 벌금에 처한다. 1. 제10조, <u>제22조제1항</u>, 제26 조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1 항・제2항, 같은 조 제4항 본 문・제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항・ 제2항・제4항 및 제5항, 제64 조제1항, 제69조, 제70조제1항 ・제2항, 제71조, 제74조제1항 부터 제5항까지, 제75조, 제78 조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위 반한 자 2. (생 략)	②・③ (현행과 같음) 제49조(임금의 시효) ----- -----<u>5년간</u>----- -----. 제110조(벌칙) ----- ----- ----- -----. 1. -----<u>제22조제1항, 제22조 의2제1항</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 2. (현행과 같음)
--	---