

헌 법 재 판 소

결 정

사 건 2019헌마500 최저임금법 제8조 제1항 등 위헌확인
청 구 인 [별지1] 청구인 명단과 같음
선 고 일 2024. 2. 28.

주 문

1. 청구인 김□□, 이◇◇, 이◎◎의 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정된 것) 제53조 제1항에 대한 심판청구를 모두 기각한다.
2. 청구인 김□□, 이◇◇, 이◎◎의 나머지 심판청구와 나머지 청구인들의 심판청구를 모두 각하한다.

이 유

1. 사건개요

가. 청구인들은 근로자를 사용한 사업장을 운영하거나 운영하였던 사업주들(청구인 김○○, 김□□, 송○○, 양○○, 이○○, 이□□, 이△△, 이▽▽, 이◇◇, 전○○, 전□□, 조○○, 최○○, 김△△, 강○○) 내지 근로자로 고용되었거나 고용되려는 사람들(청구인 김□□, 이◎◎)이다.

나. 청구인들은 고용노동부장관으로 하여금 최저임금위원회의 안에 따라 최저임금을 결정하도록 한 최저임금법 제8조 제1항, 최저임금위원회의 구성에 관한 같은

법 제14조, 위원회 위원의 위촉 등에 관한 같은 법 시행령 제12조, 1주간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있도록 한 근로기준법 제53조 제1항 등이 청구인들의 계약의 자유 등 기본권을 침해한다고 주장하면서, 2019. 5. 14. 이 사건 헌법소원심판을 청구하였다.

2. 심판대상

가. 청구인들은 최저임금법 제8조 제1항, 제14조, 제28조 제1항, 최저임금법 시행령 제12조, 근로기준법 제2조 제1항 제7호, 제53조 제1항, 제110조에 대해 이 사건 헌법소원심판을 청구하였다.

그런데 근로기준법 제2조 제1항 제7호는 정의규정으로서 같은 법 제53조 제1항을 해석하는 데에 전제가 되는 조항이므로, 이에 대한 청구인들의 주장도 근로기준법 제53조 제1항을 심판대상으로 하여 판단하면 충분하다. 따라서 근로기준법 제2조 제1항 제7호는 심판대상조항에서 제외하되, 그 개정연혁을 반영하여 같은 법 제53조 제1항의 연혁을 표시하기로 한다.

한편, 청구인들은 최저임금액보다 적은 임금을 지급하는 등의 경우 형사처벌하는 최저임금법 제28조 제1항과 1주간 12시간을 초과하여 근로시간을 연장한 경우 형사처벌하는 근로기준법 제110조가 과잉금지원칙에 반한다는 취지로 주장한다.

그런데 이는 최저임금결정절차를 정한 최저임금법 제8조 제1항, 제14조, 최저임금법 시행령 제12조와 1주간 12시간을 초과하여 근로시간을 연장하는 것을 금지한 근로기준법 제53조 제1항이 위헌이기 때문에 이를 위반한 경우 형사처벌하는 규정도 위헌이라는 취지이므로, 최저임금법 제28조 제1항과 근로기준법 제110조는 심판대상에서 제외한다.

나. 그러므로 이 사건 심판대상은 ① 최저임금법(2010. 6. 4. 법률 제10339호로 개정된 것) 제8조 제1항(이하 ‘최저임금결정조항’이라 한다), 최저임금법(2008. 3. 21. 법률 제8964호로 개정된 것) 제14조(이하 ‘위원회조항’이라 한다), 최저임금법 시행령(2010. 7. 12. 대통령령 제22269호로 개정된 것) 제12조 제1항 내지 제3항, 최저임금법 시행령(2009. 6. 26. 대통령령 제21572호로 개정된 것) 제12조 제4항(이하 위 시행령 조항들을 ‘위원회 위원조항’이라 하고 최저임금결정조항 및 위원회조항과 합하여 ‘최저임금법령조항’이라 한다), ② 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정된 것) 제53조 제1항(이하 ‘주 52시간 상한제조항’이라 하고, 최저임금법령조항과 합하여 ‘심판대상조항’이라 한다)이 청구인들의 기본권을 침해하는지 여부이다. 심판대상조항과 주요 관련조항은 다음과 같고 나머지 관련조항은 [별지2]와 같다.

[심판대상조항]

최저임금법(2010. 6. 4. 법률 제10339호로 개정된 것)

제8조(최저임금의 결정) ① 고용노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제12조에 따른 최저임금위원회(이하 “위원회”라 한다)에 심의를 요청하고, 위원회가 심의하여 의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.

최저임금법(2008. 3. 21. 법률 제8964호로 개정된 것)

제14조(위원회의 구성 등) ① 위원회는 다음 각 호의 위원으로 구성한다.

1. 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다) 9명
2. 사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다) 9명
3. 공익을 대표하는 위원(이하 “공익위원”이라 한다) 9명

② 위원회에 2명의 상임위원을 두며, 상임위원은 공익위원이 된다.

③ 위원 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.

④ 위원이 궐위(闕位)되면 그 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다.

⑤ 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 임명되거나 위촉될 때까지 계속하여 직무를 수행한다.

⑥ 위원의 자격과 임명·위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정된 것)

제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

최저임금법 시행령(2010. 7. 12. 대통령령 제22269호로 개정된 것)

제12조(위원회 위원의 위촉 또는 임명 등) ① 법 제14조 제1항에 따른 근로자위원·사용자위원 및 공익위원은 고용노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 위촉한다.

② 법 제14조 제2항에 따른 상임위원은 고용노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 임명한다.

③ 근로자위원은 총연합단체인 노동조합에서 추천한 사람 중에서 제청하고, 사용자위원은 전국적 규모의 사용자단체 중 고용노동부장관이 지정하는 단체에서 추천한 사람 중에서 제청한다.

최저임금법 시행령(2009. 6. 26. 대통령령 제21572호로 개정된 것)

제12조(위원회 위원의 위촉 또는 임명 등) ④ 위원이 궐위된 경우에는 궐위된 날부터 30일 이내에 후임자를 위촉하거나 임명하여야 한다. 다만, 전임자의 남은 임기가

1년 미만인 경우에는 위촉하거나 임명하지 아니할 수 있다.

[주요 관련조항]

최저임금법(1986. 12. 31. 법률 제3927호로 제정된 것)

제6조(최저임금의 효력) ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.

최저임금법(2012. 2. 1. 법률 제11278호로 개정된 것)

제28조(벌칙) ① 제6조 제1항 또는 제2항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금은 병과(併科)할 수 있다.

근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정된 것)

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되고, 2021. 1. 5. 법률 제17862호로 개정되기 전의 것)

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

1. 제10조, 제22조 제1항, 제26조, 제50조, 제53조 제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문, 제54조, 제55조, 제59조 제2항, 제60조 제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조 제1항, 제69조, 제70조 제1항·제2항, 제71조, 제74조 제1항부터 제5항까지, 제75조, 제

78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조 제2항을 위반한 자

3. 청구인들의 주장

가. 최저임금법령조항 관련

(1) 업종별, 지역별 차등 기준이 없이 최저임금법령조항이 적용되는 것은 과잉금지 원칙에 위배된다.

(2) 최저임금에 대하여 최저임금위원회가 실질적으로 결정함에도 그 위원회를 구성하는 위원의 자격 등에 대하여 대통령령에 포괄적으로 위임하고 위임받은 위원회 위원조항은 위원 모두를 행정부가 결정하도록 규정하여 위원의 정치적 독립성 및 전문성이 전혀 담보되지 않고 있다.

또한 최저임금에 대한 노사간 합의가 이루어지지 않을 경우, 최저임금인상의 영향을 직접적으로 받는 저임금근로자 등의 이해가 반영되지 않고 노동부장관이 임명한 공익위원에 의하여 최저임금이 결정되도록 하여 사용자와 근로자의 계약의 자유 등 기본권을 침해한다.

(3) 따라서 최저임금법령은 청구인들의 계약의 자유, 신체의 자유, 직업의 자유, 기업 활동의 자유, 재산권, 근로의 권리 등을 침해한다.

나. 주 52시간 상한제조항 관련

주 52시간 근로가 인간의 존엄성을 판별하는 기준으로 작용할 수 없고 오히려 근로시간의 단축으로 근로자의 임금은 줄어들고 줄어든 임금으로 인하여 근로자들은 이직을 택하게 되어 사용자의 사업도 타격을 받게 되는 등 사용자와 근로자의 권리를 침해하고 있음에도, 아무런 예외 없이 근로시간을 최대 주 52시간으로 획일적으로 제한하는 것은 청구인들의 계약의 자유, 신체의 자유, 직업의 자유, 기업 활동의

자유, 재산권, 근로의 권리 등을 침해한다.

4. 적법요건에 대한 판단

가. 최저임금법령조항에 대한 심판청구 부분

법령 자체가 헌법소원의 대상이 될 수 있으려면 집행행위에 의하지 아니하고 법령 그 자체에 의하여 자유의 제한, 의무의 부과, 권리 또는 법적 지위의 박탈이 생겨야 한다(헌재 1992. 11. 12. 91헌마192; 헌재 2005. 5. 26. 2004헌마671 참조).

최저임금결정조항은 고용노동부장관으로 하여금 최저임금위원회가 심의하여 의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하도록 하여 최저임금결정에 대한 권한과 의무를 정하고 있을 뿐이고 그 자체에 의하여 청구인들의 기본권에 어떠한 불리한 영향을 미치지 않는다.

위원회조항 및 위원회 위원조항은 최저임금위원회의 구성 및 최저임금위원회 위원의 임기, 위촉 또는 임명 등에 관하여 규정한 조직규범으로서 일반국민을 수범자로 하지 않고 있는바, 어떠한 국가기관이나 기구의 기본조직 및 직무범위 등을 규정한 조직규범은 원칙적으로 그 조직의 구성원이나 구성원이 되려는 자 등 외에 일반국민을 수범자로 하지 않고, 일반국민은 그러한 조직규범에 의해 자기의 헌법상 보장된 기본권이 직접적으로 침해된다고 할 수 없다(헌재 2016. 9. 29. 2013헌마821 참조).

또한 청구인들은 예외 없는 일률적인 최저임금액 결정으로 인해 기본권이 침해된다고 주장하나, 이는 최저임금법령조항에 의한 것이 아니라 고용노동부장관이 결정하여 고시한 최저임금 내지 그 고시에 따른 효과 때문이므로 청구인들의 최저임금법령에 대한 심판청구는 기본권침해가능성이 인정되지 않는다.

나. 주 52시간 상한제조항에 대한 심판청구 부분

헌법재판소법 제68조 제1항에 의하면 헌법소원심판은 공권력의 행사 또는 불행사로 인하여 헌법상 보장된 기본권을 침해받은 자가 청구하여야 하므로, 청구인은 공권력 작용에 대하여 자신이 스스로 법적으로 관련되어 있어야 한다(헌재 2014. 4. 24. 2011헌마474등).

근로기준법 제11조 제1항, 제2항, 근로기준법 시행령 제7조 별표 1에 따르면, 주 52시간 상한제조항은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용되나, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사 사용인에 대하여는 적용되지 않는다.

그런데 이 사건 심판청구서와 심판기록에 따르면, 사업주인 청구인들 중 청구인이◇◇을 제외한 나머지 청구인들은 상시 5명 이상 근로자를 사용하지 않거나 상시 5명 이상 근로자를 사용한다는 점을 입증할만한 자료가 없다. 따라서 위 청구인들에게는 주 52시간 상한제조항이 적용되지 않는다. 다만, 청구인 김□□의 경우 근로자의 지위도 겸하고 있고 청구인 이○○는 근로자이므로 주 52시간 상한제조항을 적용받을 여지가 있다. 따라서 청구인 김□□, 이◇◇, 이○○를 제외한 나머지 청구인들의 주 52시간 상한제조항에 대한 심판청구는 자기관련성이 인정되지 않는다.

다. 소결

그러므로 청구인 김□□, 이◇◇, 이○○(이하 합하여 ‘본안 청구인들’이라 한다)의 주 52시간 상한제조항에 대한 심판청구는 적법하고, 위 청구인들의 나머지 심판청구와 나머지 청구인들의 심판청구는 모두 부적법하다.

5. 본안에 대한 판단

가. 주 52시간 상한제조항 개관

(1) 의의

근로기준법은 1953. 5. 10. 법률 제286호로 제정된 이후 현재까지 일부 문언이 변경된 것 외에 동일하게 당사자의 합의에 의하여 1주간 12시간을 한도로 연장근로를 할 수 있도록 정하고 있었으나, 1주의 의미에 대하여는 명확한 규정이 없었다. 고용노동부는 휴일이 1주에 포함되지 않는다고 해석하였고, 이에 따라 산업현장에서는 1주 40시간의 법정근로시간에 연장근로 최대 12시간, 휴일근로 총 16시간(8시간씩 2일), 합계 1주 최대 68시간의 근로가 가능한 것으로 근로기준법을 적용해왔다.

그런데 2018. 3. 20. 법률 제15513호로 근로기준법이 개정되어 제2조 제1항 제7호에 ‘1주’가 휴일을 포함한 7일을 말한다고 규정되면서 1주간 최대 근로시간은 52시간으로 한정되게 되었고, 근로기준법 제53조 제1항은 실질적인 주 52시간 상한제조항으로서 의미를 갖게 되었다.

(2) 입법취지

우리나라의 장시간 노동 문제는 근로시간과 관련된 국가별 제도나 통계 등의 차이를 감안하더라도 세계적으로 심각한 수준인 것으로 알려져 있다. 1989년과 2003년 근로기준법을 개정하여 법정근로시간을 1주 48시간에서 1주 44시간 및 1주 40시간으로 단축하였으나 장시간 노동 관행이 크게 개선되지는 못하였다. 이에 대해 다양한 원인이 지적되고 있지만, 그 중 하나로 휴일근로시간이 1주간 연장근로시간에 포함되지 않는다는 고용노동부의 행정해석이 법정근로시간 단축 효과를 반감시킨 원인으로 지적되었다.

또한 이러한 해석은 연장근로와 휴일근로에 대한 가산임금이 중복지급 되는지 여

부에 관하여도 논란을 일으켰다. 법원의 하급심에서 가산임금의 중복지급을 인정하는 판결과 부정하는 판결이 혼재하였다.

이에 따라 법정근로시간을 초과하는 실근로시간을 단축시키고 휴일근로를 억제하여 근로자에게 휴식시간을 실질적으로 보장하고, 연장근로와 휴일근로에 대한 가산임금이 중복지급될 경우 발생할 수 있는 기업의 추가 임금 부담 등 사회적 혼란을 해소하기 위하여, 2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정된 근로기준법은 제2조 제1항 제7호에 ‘1주’가 휴일을 포함한 7일을 말한다고 정의규정을 도입함으로써 1주 최대 근로시간이 휴일근로를 포함한 52시간이라는 것을 명시하였고, 제56조 제2항에 휴일근로에 대하여는 가산임금을 중복지급하지 않는다는 점을 명확히 규정하였다.

나. 제한되는 기본권과 기본권 제한의 한계 등

(1) 제한되는 기본권

(가) 헌법 제10조에 의하여 보장되는 행복추구권 속에는 일반적 행동자유권이 포함되고, 이 일반적 행동자유권으로부터 계약 체결의 여부, 계약의 상대방, 계약의 방식과 내용 등을 당사자의 자유로운 의사로 결정할 수 있는 계약의 자유가 파생된다. 또한 헌법은 제15조에서 직업의 자유를 보장하고 있고 여기에는 직업을 자기가 원하는 방식으로 자유롭게 수행할 수 있는 영업의 자유도 포함된다(헌재 2019. 12. 27. 2017헌마1366등; 헌재 2011. 6. 30. 2008헌마595 참조).

주 52시간 상한제조항은 사용자와 근로자 간에 합의를 한 경우에도 1주간 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있도록 제한하고 있고, 휴일근로시간도 그 한도에 포함된다. 주 52시간 상한제조항은 연장근로시간에 관한 사용자와 근로자 간의 계약 내용을 제한한다는 측면에서는 사용자와 근로자의 계약의 자유를 제한하고, 근로자

를 고용하여 재화나 용역을 제공하는 사용자의 활동을 제한한다는 측면에서는 직업의 자유를 제한한다(헌재 2020. 6. 25. 2019헌마15 참조).

따라서 주 52시간 상한제조항이 본안 청구인들의 계약의 자유와 청구인 이◇◇의 직업의 자유를 침해하는지 여부가 문제된다.

(나) 본안 청구인들은 그 밖에도 주 52시간 상한제조항이 위 청구인들의 재산권, 근로의 권리 등을 침해한다고 주장한다.

헌법상 보장된 재산권은 원래 사적 유용성 및 그에 대한 원칙적인 처분권을 내포하는 재산가치 있는 구체적인 권리이므로 구체적 권리가 아닌 영리획득의 단순한 기회나 기업활동의 사실적·법적 여건은 기업에게는 중요한 의미를 갖는다고 하더라도 재산권 보장의 대상이 아니다(헌재 2019. 12. 27. 2017헌마1366등 참조). 주 52시간 상한제조항으로 인해 연장근로시간이 제한되는 결과 사업주로서는 근로자를 추가로 고용해야 해서 지급해야 할 임금이 늘어나거나 그밖에 사업상 어려움이 발생할 수 있고, 근로자로서는 임금 감소나 새로운 직장을 추가로 찾아야 하는 불이익 그밖에 고용상 어려움이 발생할 수 있다고 하더라도, 이는 영리획득의 단순한 기회가 제한되는 것이거나 기업활동의 사실적·법적 여건에 관한 것으로서 재산권 침해는 문제되지 않는다.

근로의 권리에는 ‘일할 자리에 관한 권리’뿐만 아니라 ‘일할 환경에 관한 권리’가 포함되나, 이는 근로자를 보호하기 위한 것이므로, 사용자와 근로자 모두 주 52시간 이외에 더 이상 연장근로를 할 수 없도록 금지하는 것이 기본권 침해라고 주장하고 있는 이 사건에서는 계약의 자유와 직업의 자유 침해 문제는 별론으로 하고 근로의 권리 침해는 문제된다고 보기 어려우므로 이에 대해서는 별도로 살피지 않는다.

또한 본안 청구인들은 주 52시간 상한제조항이 위 청구인들의 신체의 자유를 침해한다고 주장하고 있는데, 이는 주 52시간 상한제조항 위반에 따른 제재로 인한 것이 주 52시간 상한제조항 자체에 의하여 본안 청구인들의 신체의 자유가 제한된다고 볼 수 없다.

(다) 그러므로 이 사건의 쟁점은 주 52시간 상한제조항이 본안 청구인들의 계약의 자유와 청구인 이◇◇의 직업의 자유를 침해하는지 여부이다.

(2) 근로관계에서 계약의 자유 제한의 한계와 심사기준

사업주와 근로자의 근로관계에 관한 계약의 자유와 직업의 자유는 절대적인 것이 아니므로 사회적 약자의 보호, 독점 방지, 실질적 평등, 경제 정의 등의 관점에서 법률상 제한될 수 있고, 다만 이 경우 헌법 제37조 제2항에 규정된 기본권 제한의 한계를 준수할 것이 요구된다.

한편, 헌법 제32조 제3항은 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.”라고 규정하고 있는데, 이는 근로시간법제에 대한 헌법상 근거규정이다. 근로시간은 중요한 근로조건으로서 인간의 존엄성을 보장하기 위해서는 근로시간의 한계를 제시할 필요가 있고, 이에 따라 주 52시간 상한제조항이 마련되었다. 따라서 주 52시간 상한제조항과 같은 근로시간법제는 개인의 본질적이고 핵심적인 자유영역에 관한 것이라기보다 사회적 연관관계에 놓여 있는 경제 활동을 규제하는 사항에 해당한다고 볼 수 있다. 그러므로 그 위헌성 여부를 심사함에 있어서는 완화된 심사기준이 적용된다(헌재 2013. 10. 24. 2010헌마219등; 헌재 2019. 12. 27. 2017헌마1366등 참조).

나아가 우리 헌법은 제119조 제1항에서 “대한민국의 경제질서는 개인과 기업의 경

제상의 자유와 창의를 존중함을 기본으로 한다.”라고 규정하여 자유경쟁을 존중하는 시장경제를 기본으로 하면서도, 같은 조 제2항에서 “국가는 균형 있는 국민경제의 성장 및 안정과 적정한 소득의 분배를 유지하고, 시장의 지배와 경제력의 남용을 방지하며, 경제주체간의 조화를 통한 경제의 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 할 수 있다.”라고 규정함으로써 국가의 규제와 조정을 허용하고 있다. 따라서 입법자는 경제현실의 역사와 미래에 대한 전망, 목적달성에 소요되는 경제적·사회적 비용, 당해 경제문제에 관한 국민 내지 이해관계인의 인식 등 제반 사정을 두루 감안하여 경제영역에서의 국가목표를 이루기 위하여 가능한 여러 정책 중 필요하다고 판단되는 경제정책을 선택할 수 있고, 입법자의 그러한 정책판단과 선택은 그것이 현저히 합리성을 결여한 것이라고 볼 수 없는 한 경제에 관한 국가적 규제·조정권한의 행사로서 존중되어야 한다(헌재 2019. 12. 27. 2017헌마1366등 참조).

다. 계약의 자유와 직업의 자유 침해 여부

(1) 목적의 정당성 및 수단의 적합성

주 52시간 상한제조항은 사용자와 근로자가 합의한 경우에도 1주간 12시간을 한도로 연장근로를 할 수 있고 휴일근로도 이와 같은 연장근로 상한의 범위 내에서만 가능하도록 정하고 있다. 이로써 근로시간은 1주간 최대 52시간으로 한정된다. 주 52시간 상한제조항은 실근로시간을 단축시키고 휴일근로를 억제하여 근로자에게 휴식시간을 실질적으로 보장함으로써 근로자의 건강과 안전을 보호하기 위한 것으로 그 입법목적은 정당하다. 2018. 3. 20. 법률 제15513호로 근로기준법이 개정되기 전에는 연장근로시간에 휴일근로시간이 포함되지 않은 결과 1주 최대 68시간의 근로가 가능했던 반면, 주 52시간 상한제조항으로 인해 그 상한을 52시간으로 감축하게 되

었는바, 근로시간 단축은 휴식시간을 보장하고 과도한 근로로부터 근로자를 보호하여 그 건강과 안전에 기여할 수 있으므로, 이는 위 입법목적에 기여하는 적합한 수단 이 된다.

(2) 침해의 최소성

(가) 장시간 노동은 근로자의 건강·안전은 물론 생산성도 저하시키는 등 복합적 인 사회문제를 일으킨다. 장시간 노동은 근로자에게 휴식·회복시간을 부족하게 하 므로 근로자의 신체적·정신적 건강에 위해요소가 된다. 또한 근로시간이 늘어날수 록 업무상 재해에 노출될 가능성도 높아지므로 산업재해율도 증가시킨다. 장시간 노 동은 여가시간 부족을 초래하여 근로자 개인의 인격발현에 있어서도 격차를 조장할 수 있다.

우리나라는 장시간 노동을 해결하기 위해 1989년과 2003년 두 차례 근로기준법을 개정하여 법정근로시간을 1주 40시간으로 단축하였다. 그럼에도 불구하고 2019년 당시 우리나라 전체 취업자의 연간 실근로시간이 1,967시간으로 경제협력개발기구 (OECD) 회원 국가 중 최상위권을 유지하고 있는 것으로 나타나 장시간 노동의 문제 는 여전히 획기적으로 개선되지 못하였다.

이는 근로시간법제가 법정근로시간을 기준으로 운영하되 불가피한 사정이 있는 경우에 연장근로와 휴일근로가 허용되는 것으로 규율되어 있음에도 산업현장에서 는 주 40시간 근로제라는 법정근로시간 제도가 무색하게 연장근로와 휴일근로를 당 연한 것으로 인식하고 주 68시간 근로제처럼 활용하여 근로시간법제를 왜곡해왔기 때문이다.

따라서 입법자는 1주에 휴일이 포함됨을 명확하게 함으로써 실질적인 주 52시간

상한제를 도입하여, 법정근로시간 외 근로가 연장근로와 휴일근로로 이원적으로 운영되는 것을 막고, 연장근로의 틀 안에 법정근로시간 외 근로를 일원화하여 실근로시간을 획기적으로 단축시킬 수 있는 계기를 마련하고자 하였다.

(나) 주 52시간 상한제조항은 당사자 간의 합의에 의해서도 연장근로의 상한을 넘지 못하도록 강제하고 있다. 근로시간은 사용자와 근로자 사이에서 결정하여야 할 사안이므로 당사자의 자율적 합의를 존중하는 것이 원칙이다. 다만 헌법 제32조 제3항은 근로조건의 기준을 법률로 정하도록 입법자에게 특별히 위임하고 있는데, 이는 개별 근로자들이 사용자에 비해 경제적·사회적으로 열위에 있는 경우가 많으므로 인간의 존엄에 상응하는 근로조건에 관한 기준을 확보하여 근로자에게 불리하지 않도록 국가가 최소한의 기준을 마련할 필요가 있다는 것을 의미한다.

장시간 노동을 규제하면서도 노사의 자율적 합의의 원칙에 충실하기 위해 연장근로의 상한을 법정화하여 강제하지 않거나 당사자 간의 합의의 방식을 보다 구체화하여 객관적 의사를 확인할 경우 그 상한을 넘어서는 연장근로도 가능하도록 예외를 마련하는 방법도 있을 수 있다. 비교법적으로 살펴보더라도 연장근로의 상한을 법으로 강제하지 않고 노사 또는 당사자 간의 합의에 따라 연장근로를 할 수 있도록 정하고 있는 나라들도 있다. 특히 실근로시간의 단축은 노사 모두에게 부담이 될 수 있기 때문에 이를 고려하여 현실에 맞는 근로시간을 운영하고, 이를 통해 근로시간 법제가 사업장 내에서 실질적으로 준수될 수 있도록 노사 간의 자율적 합의의 방식을 따르는 것이 보다 유용하다는 주장도 있다.

그럼에도 불구하고 입법자는 주 52시간 상한제조항을 도입하여 당사자 간의 합의가 있더라도 연장근로의 상한을 넘기지 못하도록 법정하고 일률적으로 강제하는 방

법을 유지하였는데, 이는 우리나라의 현실을 고려할 때 사용자와 근로자의 자율적 합의에만 맡겨두어서는 장시간 노동의 문제가 쉽게 해결될 수 없다고 보았기 때문이다.

우리나라의 장시간 노동의 문제는 사용자와 근로자 간의 이해관계가 일정 부분 일치하는 경향에서 비롯된 측면이 있다. 사용자로서는 정규직 인력 사용을 최소화하는 전략을 통해 비용을 절감하면서 인력 운영에 유연성을 확보하는 방식으로 위험관리를 해왔는데, 이는 동시에 목표 생산량을 채우기 위해 근로자에게 연장근로를 시키는 것을 정당화시키는 용도로도 활용되었다. 다른 한편, 근로자 중 일부도 소득증대를 위하여 일부 연장근로를 선호하는 경향을 보이기도 한다. 이와 같이 사용자와 근로자가 일정 부분 장시간 노동을 선호하는 경향은 장시간 노동의 문제가 쉽게 해소되지 않고 구조화된 이유 중 하나이다.

이와 같은 상황에서 당사자 간의 합의에 따라 연장근로의 상한에 대한 예외를 설정할 수 있도록 한다면 그 상한이 적절한 수준에서 제한되어 실근로시간을 단축시킬 수 있을 것인지는 확실하지 않다. 노동조합이 있는 사업장의 경우에도 임금보전을 위해 휴일근로를 원하는 근로자들의 요구로 인해 단체협약에서 연장근로나 휴일근로를 방만하게 허용하고 있는 경우도 있었기 때문이다.

또한 당사자 간의 합의의 방식을 구체화한다고 해서 근로자에게 사용자와 대등한 협상력을 보장할 수 있는지도 의문이다. 기업들은 연장근로를 할 때마다 개별 근로자와 연장근로에 관해 합의를 하지 않고 근로계약 등으로 이를 미리 약정하는 포괄 임금제의 방식으로 연장근로를 상시적으로 활용할 수도 있다. 이러한 상황에서 근로자로서는 채용 여부나 고용안정성을 고려할 때 연장근로에 관한 자신의 의사나 요구

사항을 사용자에게 관철하는 것이 쉽지 않을 것이라고 충분히 예측할 수 있다.

따라서 당사자의 합의에 따라 연장근로의 상한에 대한 예외를 설정할 수 있도록 하는 방법으로는 주 52시간 상한제조항의 입법목적을 제대로 달성할 수 없다고 본 입법자의 판단이 현저히 합리성을 결여하였다고 볼 수 없다.

(다) 주 52시간 상한제조항으로 인해 그 도입 이전에는 1주 최대 68시간의 근로가 가능하던 것이 1주 52시간으로 큰 폭으로 감소하였다. 이는 과거 두 차례의 근로기준법 개정을 통해 법정근로시간을 단축시킨 것과 비교하더라도 매우 큰 폭의 단축이라고 할 수 있다. 이로 인해 장시간 노동이 빈번하게 이루어지던 사업장에서는 생산량의 감소와 생산비용의 증가 등으로 기업의 경영 자체가 위축될 수 있는데, 특히 중소기업이나 영세사업자에게 주된 피해가 발생할 수 있다는 우려도 제기된다.

이러한 부작용을 최소화하기 위하여 입법자는 주 52시간 상한제조항을 도입하면서 다음과 같은 규정들을 통해 이를 보완하고자 하였다.

근로기준법 부칙(2018. 3. 20. 법률 제15513호) 제1조 제2항은 근로기준법 제2조 제1항 제7호의 시행일을 사업 또는 사업장의 규모 등에 따라 달리 규율하여 유예기간을 두고 있다. 이에 따라 주 52시간 상한제조항은 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 및 공공기관 등에 대해서는 2018. 7. 1.부터, 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해서는 2020. 1. 1.부터, 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해서는 2021. 7. 1.부터 적용된다.

또한 입법자는 주 52시간 상한제를 도입하면서 동시에 과도기적인 대책으로 한시적으로 30명 미만 사업장에 대한 특례 규정을 도입하여 상시 30명 미만의 근로자를

사용하는 사용자는 2022. 12. 31.까지 근로자대표와 합의를 통해 연장근로시간에 더해 1주간 8시간 이내의 연장근로를 실시할 수 있도록 하였다(근로기준법 제53조 제3항).

휴일근로시간이 연장근로시간에 포함됨에 따라 가산임금이 중복지급되어 사용자의 부담이 커질 수 있다는 점을 고려하여 휴일근로수당과 연장근로수당이 중복지급되지 않는다는 규정도 새로 도입되었다(근로기준법 제56조 제2항).

비록 주 52시간 상한제조항이 업종이나 직종별 특성에 따른 예외나 보완 규정을 두지 않고 일률적으로 적용되고는 있으나, 근로기준법은 이미 연장근로 상한 제한에 대한 예외로서 다양한 규정을 마련하고 있다. 근로기준법에는 특별연장근로(근로기준법 제53조 제4항), 특례업종 연장근로(근로기준법 제59조)를 두고 있고, 규모가 작은 사업장 등 일정한 경우 근로기준법상 근로시간 규제가 적용되지 않도록 정하고 있다(근로기준법 제11조 제1항, 제2항, 근로기준법 시행령 제7조 별표 1 참조). 특히 2020. 1. 1.부터 상시 50명 이상 300명의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 주 52시간 상한제가 시행되었는데, 해당 사업장에서 장시간 노동이 빈번하여 주 52시간 상한제 시행으로 인해 현실적인 어려움이 발생할 수 있다는 점을 고려하여 특별연장근로(근로기준법 제53조 제4항)의 요건을 완화하였다. 2020. 1. 31. 고용노동부령 제281호로 근로기준법 시행규칙을 개정하면서 제9조 제1항 각 호에 특별연장근로의 ‘특별한 사정’을 구체화하면서 재난이나 인명 보호 외에도 시설 장애 등 돌발적 상황을 수습해야 하는 경우나 업무량 폭증으로 인해 단기간 내 처리하지 않으면 중대한 지장을 초래하는 경우 등 기존에는 특별한 사정으로 인정되기 어려웠던 경우도 여기에 포함시켰다. 또한, 농축수산업 종사 근로자, 감시단속직 근로자, 관리감독자에 대

해서도 근로시간 규제가 적용되지 않는다(근로기준법 제63조, 근로기준법 시행령 제34조). 사업장 밖 근로의 근로시간 간주 제도(근로기준법 제58조 제1항, 제2항)나 재량근로의 근로시간 간주 제도(근로기준법 제58조 제3항)는 법정근로시간을 초과하여 근로한 경우에도 연장근로로 인정되지 않을 수 있도록 허용한다는 점에서 연장근로 제한에 대한 예외에 해당한다. 이러한 제도를 통하여 업종이나 직종별 특성을 고려한 탄력적인 주 52시간 상한제가 운영되고 있다고 볼 수 있다. 그리고 근로시간 운영상 어려움에 대한 보완책으로 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제를 활용할 수도 있다(근로기준법 제51조, 제52조). 이와 관련하여 2021. 1. 5. 법률 제17862호로 근로기준법을 개정하면서 산업현장의 근로시간 운영상 어려움에 대한 보완책으로 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도입하는 한편, 근로시간의 탄력적 운영 및 근로자의 시간 선택권의 중요성이 높은 연구개발 업무에 한정하여 선택적 근로시간제의 정산기간을 3개월로 확대하는 보완입법도 이루어졌다(근로기준법 제51조의2, 제52조).

그 외에도 정부는 주 52시간 상한제조항 시행으로 인해 발생할 수 있는 기업의 경영상 어려움을 경감시키고 실근로시간 감축이 고용 증진으로 이어질 수 있도록 다양한 지원 정책을 시행해왔다. 여기에는 주 52시간 상한제 시행에 대한 계도기간의 부여, 일자리함께하기 지원금 정책, 노동시간 단축 정착지원금 정책, 중소기업 정책자금 우대 정책, 일터혁신 관련 컨설팅 무료 진행 정책, 근무혁신 인센티브 제공 정책, 유연근무제 활용 사업장 간접노무비 지원 정책, 외국인력 고용한도 상향 정책 등이 있다.

(라) 한편, 근로자는 실근로시간의 단축으로 인해 임금이 감소할 우려가 있고, 특히

시급 근로자나 기본급의 비중이 작은 임금근로자가 영향을 많이 받게 된다. 임금이 감소된 근로자가 소득수준을 유지하기 위해 이직이나 다른 일을 병행하는 경우 오히려 개인의 총근로시간은 줄어들지 않거나 늘어날 수도 있게 된다. 또한 기업의 경영 부담은 장기적으로 근로자의 고용안정성에 부정적인 영향을 미치는 요인이 될 수도 있다.

그러나 연장근로와 휴일근로로 인해 장시간 노동이 관행적으로 이루어졌던 상황을 해소하기 위해 입법자로서는 주 52시간 상한제조항을 도입함으로써 무엇보다 근로자의 휴식을 보장하는 것이 중요하며 예외적으로 법정근로시간 외 근로가 허용될 뿐이라는 것을 명시할 필요가 있다고 본 것이다.

그리고 저임금의 문제는 단순히 법정근로시간 외 근로를 통해 해결할 수 있는 것이 아니라 최저임금의 인상 등 시급 근로자의 보호나 기본급과 수당 사이의 비중을 조정하는 등의 임금체계 개편 등을 통하여 장기적이고 구조적인 개혁이 필요한 사안이다. 또한 주 52시간 상한제의 정착을 위하여 앞서 본 법적 보완 외에도 지원금제도 등 정책적 지원이 행해지고 있으므로 이를 통하여 고용이 안정되고 장기적으로 장시간 노동 관행이 개선되며 실근로시간 감축이 고용 증진으로 이어진다면 근로자의 일과 삶이 양립될 수 있는 보다 바람직한 노동환경이 조성될 수 있을 것이다.

(마) 이를 종합하면, 주 52시간 상한제조항이 청구인들의 계약의 자유와 직업의 자유를 제한한다고 하더라도 장시간 노동의 문제를 해결하기 위해 도입할 필요가 있다고 본 입법자의 판단이 합리성을 결여하였다고 볼 수는 없다. 따라서 주 52시간 상한제조항은 침해의 최소성에 반하지 않는다.

(3) 법익의 균형성

사용자 및 근로자는 주 52시간 상한제조항으로 인하여 근로시간에 대한 계약의 자유 등이 제한되고 실근로시간 단축으로 인해 기업운영의 부담 내지 임금감소 등의 불이익을 입게 된다. 그러나 우리나라는 세계적으로 장시간 노동이 일상화되어 있는 국가로서 그로 인한 문제점이 오랜 기간 누적되어 왔는바, 주 52시간 상한제조항을 통해 실근로시간을 단축시킴으로써 장시간 노동의 문제를 개선하고자 하는 입법목적은 매우 중대하다. 사용자는 연장근로 상한의 제한에 대한 예외로 기능하는 제도들을 활용하여 경영상 어려움에 대처할 수 있고, 주 52시간 상한제로 인한 피해를 완화시키기 위해 각종 지원금 등 다양한 정책이 마련되어 시행되고 있다.

따라서 주 52시간 상한제조항으로 인해 사용자와 근로자에게 불이익이 발생한다고 하더라도, 이는 장시간 노동을 해결하고 실근로시간 단축을 통해 근로자에게 휴식을 보장하고자 하는 공익보다 더 크다고 할 수 없으므로, 주 52시간 상한제조항은 법익의 균형성에 반한다고 볼 수 없다.

(4) 소결

그러므로 주 52시간 상한제조항은 과잉금지원칙에 반하여 본안 청구인들의 계약의 자유 및 청구인 이◇◇의 직업의 자유를 침해하지 않는다.

6. 결론

따라서 본안 청구인들의 주 52시간 상한제조항에 대한 심판청구는 이유 없으므로 이를 모두 기각하고, 위 청구인들의 나머지 심판청구와 나머지 청구인들의 심판청구는 부적법하므로 이를 모두 각하하기로 하여, 관여 재판관 전원의 일치된 의견으로 주문과 같이 결정한다.

재판장	재판관	이종석	이 종 석	
	재판관	이은애	이 은 애	
	재판관	이영진	이 영 진	
	재판관	김기영	김기영	
	재판관	문형배	문 형 배	
	재판관	이미선	이 미 선	
	재판관	김형두	김형두	
	재판관	정정미	정 정 미	
	재판관	정형식	정형식	

[별지1]

청구인 명단

1. 김○○
2. 김□□
3. 송○○
4. 양○○
5. 이○○
6. 이□□
7. 이△△
8. 이▽▽
9. 이◇◇
10. 전○○
11. 전□□
12. 조○○
13. 최○○
14. 김△△
15. 강○○
16. 이◎◎

청구인들 대리인 1. 법무법인 현대

담당변호사 김태훈

2. 법무법인 을지

담당변호사 이재원

3. 법무법인 제이앤씨

담당변호사 구충서

4. 변호사 이문재

5. 법무법인 태울

담당변호사 양윤숙

6. 변호사 우인식

7. 법무법인 광화

담당변호사 박주현

8. 변호사 이동찬

9. 변호사 정선미

[별지2]

나머지 관련조항

최저임금법(2010. 6. 4. 법률 제10339호로 개정된 것)

제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.

제10조(최저임금의 고시와 효력발생) ① 고용노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다.

제12조(최저임금위원회의 설치) 최저임금에 관한 심의와 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 최저임금위원회를 둔다.

근로기준법(2021. 1. 5. 법률 제17862호로 개정된 것)

제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하

는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위
2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위
2. 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)

3. 단위기간의 주별 근로시간

4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

제52조(선택적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월로 한다) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주간에 제50조 제1항의 근로시간을, 1일에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)

2. 정산기간

3. 정산기간의 총 근로시간

4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각

5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각

6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

제53조(연장 근로의 제한) 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 기

간

2. 대상 근로자의 범위

④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.

제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

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.

제58조(근로시간 계산의 특례) ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

1. 대상 업무

2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용

3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조 제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조 제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조 제1항 제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외한다.

2. 수상운송업

3. 항공운송업

4. 기타 운송관련 서비스업

5. 보건업

제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업

3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람

4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

근로기준법 부칙(2018. 3. 20. 법률 제15513호)

제1조(시행일) ① 이 법은 2018년 7월 1일부터 시행한다.

② 제2조 제1항의 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 아니하게 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

근로기준법 시행령(2018. 6. 29. 대통령령 제29010호로 개정된 것)

제7조(적용범위) 법 제11조 제2항에 따라 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정은 별표 1과 같다.

[별표 1]

상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정(제7조 관련)

구분	적용법규정
제4장 근로시간과 휴식	제54조, 제55조 제1항, 제63조

제34조(근로시간 등의 적용제외 근로자) 법 제63조 제4호에서 “대통령령으로 정한 업무”란 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말한다.

구 근로기준법 시행규칙(2020. 1. 31. 고용노동부령 제281호로 개정되고, 2021. 4. 5. 고용노동부령 제315호로 개정되기 전의 것)

제9조(특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등) ① 법 제53조 제4항 본문에서 “특별한 사정”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

4. 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가한 경우로서 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장이 초래되거나 손해가 발생하는 경우