

□ 야간노동 규제

1. 근로기준법 개정안

제11조(적용 범위) ④ (신설) 이 법은 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하“노무제공계약”이라 한다)을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업에 적용하되 제4장의2에서 규정된 사항에 한정하여 적용한다.

⑤ (신설) 이 법은 이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률 제2조 제4호에 따른 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자와 그 중개를 통하여 자동차관리법 제3조 제1항 제5호에 따른 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 사람에 대해서 적용하되 제4장의2에서 규정된 사항에 한정하여 적용한다.

제4장 근로시간과 휴식

제4장의2 심야근로(신설)

제63조의2(심야근로의 제한) 야간근로 중 심야근로(오전1시부터 오전 5시까지의 근로를 말한다)는 예외적으로만 허용된다. 심야근로는 근로자의 건강과 안전의 보호를 위하여 필수적인 사항들을 고려해야 하며 사회적 이익을 갖는 업무나 사업의 계속성을 보장해야 할 필요성이 있는 경우에 허용된다.

제63조의3(심야근로가 허용되는 업무나 사업) 전 조의 사회적 이익을 갖는 업무나 사업의 계속성을 보장해야 할 필요성이 있어 심야근로가 허용되는 업무나 사업은 다음 각 호를 말한다.

1. 군, 경찰, 소방 등 상시 대기과 업무수행이 필요한 국가 및 지방자치단체 업무
2. 노동조합 및 노동관계조정법 제71조 제1항에 정한 “공익사업”
3. 의약품 등 비상시에 필요한 것이어서 그 수요가 미리 예측될 수 없을 만한 특

정 상품의 판매업

4. 해외를 상대로 한 업무
5. 여객자동차 운수사업법 제2조 제2호의 “여객자동차 운수사업”
6. 경비업법 제2조 제1호의 “경비업”
7. 공중위생관리법 제2조 제1항 제2호의 “숙박업”
8. 복지시설 중 주거서비스 제공 시설, 기숙사, 교도소 등 24시간 시설내 거주자의 안전과 시설의 정상적 운영을 관리해야 하는 사업
9. 24시간 제공되어야 하는 장애인 활동보조나 요양보호, 간병과 같은 돌봄노동 등 공공의 이익과 사업 운영, 사업 대상자의 생활 유지를 위해 심야근로가 필수적인 경우
10. 노동조합 및 노동관계조정법 제42조 제2항에 정한 “사업장의 안전보호시설의 정상적인 유지·운영에 필요한 업무”
11. 노동조합 및 노동관계조정법 제38조 제2항에 정한 “작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업”
12. 학문, 예술, 체육, 종교, 의식, 관혼상제 및 국경행사로서 특별히 심야에 수행할 필요가 있는 것으로 대통령령으로 정하는 업무

제63조의4(심야근로의 동의) ① 사용자는 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 받아야 제63조의3의 업무나 사업에 근로하게 할 수 있다.

② 제1항에 따라 사용자가 동의를 받을 때에는 서면으로 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

1. 제63조의2에서 정한 심야근로의 필요성
2. 심야근로시간
3. 휴가 형태 및 필요한 경우 임금 형태의 보상
4. 근로자의 근로조건을 향상시키기 위한 대책
5. 동일한 근로자에 대한 야간 직무활동과 사생활 및 가족적·사회적 책임 이행 간의 구별을 용이하게 할 수 있는 대책으로, 특히 교통수단과 관련된 대책
6. 휴게시간의 편성

제63조의5(야간근로에 있어서의 특례) 근로자가 6개월간 오전 1시부터 오전 5시까지의 시간을 포함하여 계속되는 8시간 작업을 월 평균 4회 이상 수행하는 경우와 6개월간 오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 시간 중 작업을 월 평균 60시간 이상 수행하는 경우는 사용자는 다음 각 호의 사항을 보장하여야 한다.

1. 야간근로시간은 8시간을 초과할 수 없다.
2. 심야근로를 포함한 야간근로를 하는 경우 월 야간근로는 14일을 초과할 수 없다.
3. 야간근로를 2일 이상 연속한 경우 48시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.
4. 연속 야간근로는 3일을 초과할 수 없다.
5. 야간근로자에 대해서 연 1회 산업안전보건법 제130조 “특수건강진단”을 시행하여야 한다.

제63조의6(해고제한과 업무의 전환) 야간근로가 자녀의 양육이나 부양가족 돌봄과 같은 가족적 의무와 양립하지 않는 경우에 근로자의 야간근로의 거부는 정계 또는 해고사유가 되지 않으며, 해당 근로자는 주간근로 업무로의 배치를 요청할 수 있다.

제5장 여성과 소년

제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.
② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. (단서 삭제) 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.

1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우
 2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우
 3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우
- ③ (삭제) 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.

2. 주요내용

가. 심야근로의 장 신설

- 야간근로 중 심야근로의 원칙적 금지, 예외적 허용을 규정하기 위해서 근로기준법 제4장의2를 신설함.

나. 야간근로 중 심야근로의 원칙적 제한

- 야간근로의 남용을 방지하기 위해서 야간근로 중 심야근로에 대한 원칙 규정을 신설함.
- 야간근로 시간대 중 심야근로에 대해서 사람의 생명과 안전을 확보하기 위하여 불가피한 상황을 제외하고는 야간근로를 최소화하는 것이 필요함.
- 프랑스 노동법 제L3122-1조를 참조함.
- 오전 1시에서 5시 사이의 심야근로를 원칙적으로 금지하고, 사회적 이익을 갖는 업무나 사업의 계속성을 보장해야 할 필요성이 있는 경우에만 허용함.
- 현행 근로기준법의 가산임금제는 야간근로를 억제하는 장치로 설명되지만, 실제로는 저임금을 바탕으로 장시간 근로를 유인하는 효과를 갖고 있어, 야간근로 시간 그 자체에 대한 직접적 규제가 필요함.

다. 심야근로가 허용되는 업무

- 심야근로가 허용되는 업무에 대해서 포괄적으로 대통령령으로 위임할 경우 심야근로의 원칙적 제한의 효과가 반감될 수 있으므로 근로기준법에서 직접 규율하여야 함.
- 심야근로가 허용되는 사업과 업무에 대한 고민.

라. 집단적 동의에 의한 심야근로 허용

- 현행 근로기준법은 근로자의 개별적 동의로 야간근로가 가능하도록 되어 있으나 현실적으로 개별 근로자의 동의권은 유명무실한 경우가 많음.

- 심야근로에 대한 근로자의 동의의 진정성을 담보하기 위해서 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의에 의한 집단적 동의를 의무화함.
- 집단적 동의를 받을 때에는 심야노동의 필요성, 심야노동시간, 근로조건을 향상시키기 위한 대책 등을 명시한 서면에 의하도록 함.
- 반드시 명시되어야 할 내용은 프랑스 노동법 제L3122-15조를 참조함.

마. 야간근로에 있어서의 특례

- 야간근로를 하는 근로자에 대해 근로조건을 향상시키기 위한 특례를 둠.
- 산업안전보건법 시행규칙 [별표22] 특수건강진단 대상 유해인자 4. 야간작업과 2021. 4. 1. 보건복지부 ‘간호인력 야간근무 가이드라인’을 참조함.

바. 해고제한과 업무의 전환

- 야간근로가 자녀의 양육, 부양가족 돌봄 등 가족적 의무와 양립하지 않는 경우 근로자의 야간근로 거부는 징계나 해고의 사유가 될 수 없으며, 해당 근로자는 주간근로 업무로 배치를 요청할 수 있음.
- 프랑스 노동법 제L3122-12조 참조함.

사. 적용 대상자

- 야간근로에 종사하는 많은 사람들이 이른바 “특고”의 지위를 갖고 있어 근로기준법의 적용에서 제외되고 있기 때문에 심야근로의 장의 적용을 받는 대상자에 이를 포함하여야 함.
- 고용보험법 제77조의6 노무제공자에 대해서도 심야근로의 장이 적용될 수 있어야 함.
- 야간근로를 하는 배달종사자는 “특고”에 포함되는지 논란이 될 수 있으나, 배달종사자의 심야근로 제한 및 보호의 필요성은 높음.
- 산업안전보건법 제78조의 배달종사자에 대해서 심야근로의 장이 적용될 수 있어야 함.

아. 임신부와 18세 미만자의 야간근로 금지

- 임신부와 18세 미만자의 야간근로를 예외적으로 허용하는 근로기준법 제70조 제2항 단서 및 제3항을 삭제하여 최소한 임신부와 18세 미만 근로자에 대해서는 야간근로를 금지함.
- 프랑스 노동법 제L3163-2조에 의하면 18세 미만의 연소 근로자에 대해서는 자정부터 새벽 4시까지 심야근로가 금지됨.¹⁾
- ILO 야간근로에 관한 제171호 협약에서 야간은 자정부터 5시 사이에 연속 7시간을 포함하는 시간을 말하며(제1조), 임신부에 대해서 야간근로를 금지하고 있음(제7조).²⁾

1) 박제성(2020), 「소비사회와 야간노동 : 법적 검토」, 『월간 노동리뷰』 2020년 5월호, 19쪽.

2) 박제성, 위의 글, 14쪽.