

# 영국의 근로시간 및 휴식제도와 시사점\*

남궁준\*\*

영국의 노동법제도는 국내·외 경제위기, 좌우 정권교체, 유럽연합법예의 구속 등 여러 환경 변화에 조용하며 상당한 폭의 진자운동을 해왔다. 근로시간·휴식 규율은 그러한 흐름을 가장 선명히 보여주는 사례 중 하나다. 동 규율의 특징은 세 가지 정도로 추려볼 수 있다. 첫째, 국가적 규제로부터 근로시간에 대한 자율적 규율의 공간을 개별적·집단적 합의를 통해 확보할 수 있다는 것이다. 다만 개별적 합의에 따른 주 상한 근로시간(48시간) 원칙의 적용 배제는 노사간 교섭력 격차에 기인한 오·남용, 장시간 노동 관행 고착화, 집단적 합의제도 사용의 유인 약화 등의 원인으로 지목되기도 한다. 둘째, 근로시간과 휴식 규율이 모두 근로자/노무제공자의 건강권 보장이라는 관점에서 설계되었다는 것이다. 셋째, 그 논리적 연장선으로 영국에서 근로시간과 휴식 관련 법규의 위반은 근로감독과 형사처벌의 대상이 될 수 있다는 것이다.

## 1. 들어가며

영국의 노동관계 규율은 다른 대륙유럽 국가들에 비해 자유(방임)주의적인 인상이 강하다. 개별적 근로관계와 집단적 노사관계 당사자의 자율적 규율에 따라 노동관계가 형성되고 이행되는 비중이 더 큰 것처럼 느껴지기 때문이다. 이는 근로시간과 휴식 규율의 경우 특히 그런데, 국가적 차원의 포괄적 법령이 1998년에 이르러서야 마련되었다는 사실도 그러한 관념을 뒷받침한다. 다만 이러한 소극적 입법태도가 근대적 노동법이 발원한 영국의 일관된 특징은 아니었다. 영국의 노동법제도는 국내·외의 변화에 조용하며 상당한 진폭으로 변모해 왔고, 경제위기, 좌우 정권교체, 유럽연합(EU, 가입 당시 유럽공동체) 법예의 구속 등이 그 주요 계기가 되었다.

\* 이 글은 김근주 외(2023), 『일생활 균형 실현을 위한 근로시간 및 휴식제도 개선 방안』 중 제3장의 일부 내용을 요약·정리한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 연구위원(jnamgoong@kli.re.kr).

이러한 배경과 맥락에서 발전한 영국의 현재 근로시간 규율체계의 핵심은 1998년 근로시간 시행령(Working Time Regulations, 1998)이다. 이는 영국이 EU의 회원국이던 당시 채택·발효되었던 입법지침(directive)<sup>1)</sup>을 이행하기 위해 제정한 행정법규(statutory instrument)로서, 영국의 의회에서 제정한 법률(act of parliament)의 위임을 받아 제정된 것이 아니다. 그러나 EU의 입법지침을 직접 모범으로 삼아 제정된 행정법규라 하더라도 EU 탈퇴 이후 계속 국내법으로서 효력을 유지하기 때문에 현재도 그러한 역할을 수행하고 있다.<sup>2)</sup>

이 글은 ‘근로시간과 휴식제도의 현황과 과제’를 찾기 위해 영국의 근로시간과 휴식 관련 법제도의 주요 내용을 검토한다. 영국의 사례는 다양한 측면에서 우리에게 시사점을 줄 수 있다. 앵글로색슨의 전통에 유럽의 색채를 입힌 영국의 제도는, 대륙법 기반 위에 미국의 제도를 일부 계수(繼受)해 발전한 우리 노동법을 살필 좋은 거울이다. 유럽 선진국 중 근로시간이 상대적으로 길고 기업 단위로 교섭하는 영국의 관행 역시 비교의 가치를 더한다. 이 글은 먼저 영국의 1945년 이후 현대적 근로시간·휴식 규율의 배경과 맥락을 세 부분으로 나누어 각 특징을 보고(제II장), 이어 현행 제도의 주요 내용을 1998년 근로시간시행령을 중심으로 점검한 후(제III장), 우리에게 주는 시사점을 간략히 확인한다(제IV장).

## II. 영국 근로시간 규율의 배경과 맥락<sup>3)</sup>

### 1. 1945~1979년 전후 임금위원회를 통한 단체교섭 사각지대 보완

근로시간 규율 방식은 법령, 단체교섭 또는 관행, 근로계약을 통한 규율로 구분된다. 법령에 따른 규제도 간접적 방식과 직접적 방식이 있다. 전자가 가산임금 등을 통해 장시간 근로를 경제적으로 억지하는 유형이라면, 후자는 일(日) 또는 주(週) 등을 단위로 하는 근로시간 상한을 설정하고 이를 위반한 합의를 무효로 하거나 행정/형사적 제재를 가하거나 혹은 이 사법·공법적 수단을 모두 활용하는 유형이다.<sup>4)</sup> 공장법 이후 영국의 기본적인 방식은 ‘교섭 중심형’으로

1) Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time (Council Directive 93/104/EC, 1993. 11. 23.을 개정한 것).

2) European Union (Withdrawal) Act 2018, sec. 2.

3) 1.과 2.의 내용은 김근주·남궁준·구미영(2019), 『영국 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점』, 한국노동연구원, pp.22~28(김근주 연구위원 작성 부분), 3.의 내용은 동 보고서 pp.29~35(남궁준 연구위원 작성 부분)의 일부를 발췌·수정한 것이다.

볼 수 있다. 즉 단체교섭을 통해 노동시장에서 다수를 차지하고 있는 성인남성의 근로시간을 결정하는 방식이다. 다만 노동조합에 의해 대표되기 어려운 소수자인 여성·아동 등에 대해서는 근로시간 제한과 가산임금 지급을 입법적으로 강제하는 보충적 규제가 이루어졌다.

영국에서 가산임금에 대한 법적 규율은 제2차 세계 대전 후 제정된 1945년 임금위원회법(Wages Councils Act 1945)을 통해서 구체화되었다. 전후 영국은 국민에게 승전 보상의 일환으로 사회복지 확대와 사회적 약자 보호를 추진하면서 노사의 자율적 근로조건 규율에 적극적으로 개입하기 시작했고, 그 결과 1945년 임금위원회법이 제정되었다.<sup>5)</sup> 이에 따라 단체교섭이 이루어지기 어려운 산업·직종의 경우 임금명령(Wages Order)을 통하여, 근로시간에 대한 할증 임금을 규정할 수 있는 임금위원회(Wages Council)가 운영될 수 있었다. 1945년 임금위원회법은 1909년 산업위원회법(Trade Boards Act 1909)을 계승한 것으로, 임금위원회 활동의 법적 근거를 보다 명확하게 하기 위해 제정되었다.<sup>6)</sup>

임금위원회의 임금명령은 최저임금 수준을 정하는 것을 직접적 목적으로 하지만, 간접적으로 근로시간을 규제하는 기능도 수행했다. 임금명령은 근로시간 상한을 초과하는 근로에 대해 할증임금(대부분의 경우, 해당 명령이 정한 최저임금의 1.5배)을 지급하는 것을 의무화했기 때문이다. 또한, 이러한 임금명령은 사법상 효력도 갖고 그 위반에 대한 벌칙 부과도 가능했다. 다만 임금위원회는 특정 산업/업종에서 자율적 단체교섭 기구가 존재하지 않는 경우에만 설치되고 활동하는 보충적 제도였다. 임금위원회가 발한 임금명령은, 휴일은 직접적으로 정할 수는 없지만, 토요일이나 일요일 노동에 대한 할증 임금을 규정하는 간접적인 방식을 활용할 수 있었다.

## 2. 1979~1997년 영국 보수당 정부의 근로시간 규율(부재): 장시간 노동 관행의 강화

1979년 마거릿 대처의 보수당 정부가 들어선 후 적극적인 자유시장정책을 펼치면서, 정부는 각 산업에서 노동조합이 행사하는 영향력을 줄이고 개별 근로관계에 대한 법적 규제를 완화하는 방향의 노동정책을 추진했다. 이 과정에서 근로시간에 대한 산업·업종별 제한과 노동약자에 대한 보호 조치들이 점차 사라졌다.

1986년 성차별금지법을 제정하면서 기존 여성 또는 연소자를 대상으로 하던 근로시간 규제의 상당수가 폐지된 것이 전형적이다. 예컨대 동법은 1936년 근로시간(협약)법에 따른 ILO 제

4) 김근주(2012), 『연차휴가제도에 관한 연구』, 한양대학교 박사학위논문, p.14.

5) 브랜든 심스(곽영완 옮김)(2017), 『영국의 유럽 - 영국과 유럽, 천년 동안의 갈등과 화합』, 애플미디어, p.252.

6) Hargreaves, Robert(2017), "The Developments of Minimum Wage Legislation in the United Kingdom," Master's, Sheffield Hallam University. p.52.

41호 협약상 여성의 야간근로(저녁 11시부터 오전 5시) 제한을 폐지했다.<sup>7)</sup> 광산 및 채석장에서 일하는 여성 및 연소자의 근로시간은 일 9시간 이내 주 48시간을 초과할 수 없다는 제한도 폐기했다.<sup>8)</sup> 같은 내용의 여성의 근로시간 상한 규정과 추가적으로 일요일 근로까지 금지하는 1961년 공장법 규정도 효력을 상실했다.<sup>9)</sup> 1954년 제빵 산업에서의 근로시간에 관한 법률상 여성 근로시간에 관한 제한도 폐지되었다.<sup>10)</sup>

유사한 취지로 1989년 고용법은 비교육연령에 해당하는 16~18세 이상의 연소자에 대한 근로시간 규제를 폐지하였다.<sup>11)</sup> 아울러 1993년 노동조합 개혁과 고용권법(Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993)은 주휴일 근로에 대해 간접적으로 규제하던 1950년 상점법(Shops Act 1950)을 폐지하는 한편, 상점법상의 예외 조치들을 확장하는 1994년 일요일영업법(Sunday Trading Act 1994)을 도입하였다.

이처럼 순차적으로 근로시간에 관한 직·간접적 보호 조치들이 폐기되면서, 보수당정권 말기에는 일요일의 영업을 오전 10시부터 오후 6시까지 8시간 중 연속되는 6시간으로 한정하고 13세 이상의 취학아동의 일요일 노동 및 야간노동을 금지하는 정도의 규제만 남겨놓게 되었다. 이러한 제도 변화는 보수당 집권기의 영국에서 장시간 노동의 구조와 관행이 정착·강화되는 데 일정한 기여를 하게 되었다.

### 3. 유럽연합법의 영향과 근로시간 지침 수용

영국의 현재 근로시간·휴식 법제의 중핵은 유럽연합 근로시간지침의 이행입법으로 제정된 1998년 근로시간시행령이다.<sup>12)</sup> 영국의 노동법제, 특히 근로시간·휴식 관련 규율의 변화는 (바로 앞서 보았듯) 영국 내부의 정치·경제적 환경의 급변과 함께 1972년 영국의 유럽공동체 가입 및 유럽공동체(유럽연합)의 노동·사회 법·정책의 영국 내 개입이 복합적으로 작용한 결과였다. 특히 근로시간지침과 1998년 근로시간시행령은 이러한 동학을 가장 극적으로 보여주는 사례였다.

7) Sex Discrimination Act 1986, sec 7(1). Hours of Employment (Conventions) Act 1936, Schedule 1, Part I, Sec 1을 폐지.

8) Sex Discrimination Act 1986, sec 7(2)(a). Mines and Quarries Act 1954, sec 125를 폐지.

9) Sex Discrimination Act 1986, sec 7(3)(a) and (e). Factories Act 1961, secs 86 and 93을 폐지.

10) Sex Discrimination Act 1986, sec 7(1). Baking Industry (Hours of Work) Act 1954 폐지.

11) Employment Act 1989, sec 10(6). 1989년 당시 비교육연령(school-leaving age)은 잉글랜드와 웨일스 지역에서는 17세, 스코틀랜드 지역에서는 16세, 북아일랜드 지역에서는 18세로 규정되어 있었다.

12) Council Directive 93/104/EEC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organisation of working time과 개정 이후에는 Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time.

전술한 임금위원회와 함께 영국은 1960년대 증반 도노번 위원회(Donovan Commission)의 노사관계와 노동법에 대한 보고서에 따라 노동관계법령을 본격적으로 도입하기 시작했다. 1972년 영국의 유럽공동체 가입과 1974년 노동당의 재집권은 이러한 흐름에 속도를 더했다. 1970년대 중후반의 이 짧은 시기는 영국이 유럽연합 노동법을 비교적 효과적으로 이행한 시기로 평가된다.<sup>13)</sup> 그러나 1979년 보수당 정부가 들어서면서 영국 내 제정법을 통한 노동관계 규율의 확산은 중지되었으며, 기존 단체교섭을 통한 노사자치의 전통도 급격한 변화를 맞이하게 되었다. 규제완화·노동시장 유연성 증진을 정책기조로 내세운 대처 정부(1979~1990)와 그에 이은 메이저(Major) 정부(1990~1997)가 집권하는 동안 유럽공동체의 노동·사회정책의 영국 내 영향력은 최소화되었다.

이러한 배경에서 보수당 정부가 1990년 9월 유럽집행위원회(European Commission)의 근로시간지침 초안 입법제안<sup>14)</sup>에 처음부터 반대한 것은 자연스러운 일이었다. 영국 정부는 근로시간 규율은 노사의 교섭을 통해 정해야 하는 국내문제이고 각 국가가 주권에 기초해 배타적으로 결정할 사항이므로 유럽공동체가 개입할 수 없다는 입장을 고수했다. 이러한 보수당 정부의 법적 '원칙' 뒤에는 정치적 이념과 경제적 실리가 자리했다. 근로시간 등 노동 규제는 그 자체로 사용자에게 부담을 주고 영국 경제의 효율과 경쟁력을 떨어뜨리며,<sup>15)</sup> 당시 영국에 유입된 해외 투자의 규모는 유럽공동체 회원국 중 가장 컸는데, 보수당 정부는 노동유연화 정책을 그 원인 중 하나로 여겨 정책 변경을 원하지 않았다는 것이다.<sup>16)</sup>

지침 도입을 위한 유럽연합 내 협의 과정에서 영국 정부는 원칙적 반대 입장을 유지하면서도 다음과 같은 양해를 요구했다. 첫째, 개별 '근로자/노무제공자(worker)'가 원할 경우 48시간 이상 근로할 수 있도록 할 것,<sup>17)</sup> 둘째, 일요일 근로 금지 여부를 회원국의 결정에 맡길 것, 셋째, 기업 또는 사업장별로 단체협약을 통해 지침의 주요 규정과 다른 내용을 정할 수 있게 할 것, 넷째, 선원과 수련의에 대해서는 지침을 적용하지 않을 것이 그것이었다.<sup>18)</sup> 이후 각료이사회는

13) Rogowski, R.(2015), "Implementation of the EU Working Time Directive in the United Kingdom", *The Sustainability of the European Social Model: EU Governance, Social Protection and Employment Policies in Europe*, Edward Elgar, p.232.

14) COM(90)317, 8073/90.

15) Explanatory Memorandum submitted by the Department of Employment on 24 October 1990, 8073/90, paras. 9-11.

16) Blair, A., J. Leopold, L. Karsten(2001), "An Awkward Partner? Britain's Implementation of the Working Time Directive," *Time and Society* 10(1), pp.68-69.

17) 이하에서 '노무제공자'로 번역한 근로시간지침과 근로시간시행령상의 "worker"는 우리의 근로기준법상 "근로자"(employee)를 포함하고, 이를 넘어 우리 노동조합 및 노동관계조정법상 "근로자", 고용보험법상 "노무제공자" 또는 종래의 "특수형태근로종사자"나 "특고" 등을 포괄하는 인적 집단을 지칭하는 용어이다. 따라서 worker는 반드시 근로자 집단을 포괄하나 이하에서는 우리 법제상 용례에 기반한 혼동, 즉 노무제공자는 근로자가 아닌 제3의 범주로 보는 오해를 피하기 위해 worker를 '근로자/노무제공자'로 표기한다.

18) HC Deb, 7 June 1993, c 95W.

1993년 11월 23일 최종 조율된 지침안을 투표로써 채택했다. 영국은 이 투표에서 기권했고 1994년 3월 동 지침의 효력을 다투는 소송을 유럽사법재판소(European Court of Justice)에 제기했다.<sup>19)</sup>

유럽사법재판소는 1996년 11월 12일 영국이 근로시간지침<sup>20)</sup>이 잘못된 법적 근거에 기초해 초안·채택되었다고 주장하며 그 취소를 구한 소를 기각하였다.<sup>21)</sup> 영국 주장의 핵심은 근로시간이 보건과 안전(health and safety)에 관한 사항이 아니며, 따라서 근로시간 지침은 근로자/노무제공자(workers)의 보건과 안전 증진에 관해 유럽연합이 개입할 근거(요건·수단·절차)를 마련한 유럽공동체조약 제118조a를 법적 기초로 삼을 수 없다는 것이었다.<sup>22)</sup> 이는 중대한 법적 함의를 가진다. 각료이사회(Council of Ministers)는 만장일치가 아닌 가중다수결(qualified majority vote)로써 집행위원회가 발의한 지침안을 채택할 수 있다. 즉 소수 회원국의 반대는 지침안 채택에 문제가 되지 않는다. 그러나 영국의 주장처럼, 근로시간 지침이 보건과 안전 증진 문제가 아니어서 동 조항을 법적 기초로 삼을 수 없다면, 동 지침 채택을 위해서는 만장일치가 필요하기에 영국이 반대하는 한 지침 채택은 불가능해지기 때문이다.

영국은 보건·안전과 객관적이고 진정으로 관련된 규율 대상에 한해서만 유럽공동체조약 제118조a에 근거해 입법지침(directive)을 채택할 수 있다고 주장하였다. 그러나 유럽사법재판소는 근로자/노무제공자의 보건·안전 개념을 좁게 보는 영국의 해석에 동의하지 않으며 다음과 같이 판결했다.

유럽공동체조약 118조a의 문언상 ‘노동환경(working environment)’, ‘안전’, ‘보건’ 개념을 제한적으로 해석해야 할 근거는 없다. 또한 노동시간을 조직함에 있어 그것이 근로자/노무제공자의 건강과 안전에 영향을 미칠 수 있는 모든 요인(물질적인 것과 아닌 것을 모두 포함)을 포괄하지 않아야 할 이유도 없다. 오히려 ‘특히 노동환경의 경우’라는 문구는 동 조항이 이사회에 부여한 권한을 넓게 해석할 근거로 볼 수 있다. 나아가 세계보건기구 헌장 전문은 이러한 이해를 뒷받침한다. 여기서 건강(health)이란 단지 질병과 질환이 없는 것에 그치지 않으며 육체적, 정신적, 사회적으로 안녕(well-being)한 상태를 뜻하기 때문이다.<sup>23)</sup>

19) Lourie, J.(1996), “The Working Time Directive,” Research Paper 96/106, House of Commons Library, 19 November 1996, p.32.

20) Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organisation of working time.

21) Case C-84/94, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union, Judgment of the Court, 12 November 1996.

22) EC Treaty, Art. 118A: “회원국은 노동자의 안전과 건강과 관련하여 특히 노동환경의 개선을 촉진하는 데 특별한 관심을 기울여야 하고, 이에 대해 회원국 간 조건의 통일을 이루어내는 것을 목표로 삼아야 한다.”

23) Case C-84/94, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European

나아가 유럽사법재판소는 노동시간의 조직(organisation of working time)과 건강·안전 간 관련성을 명확히 보여주는 과학적 증거의 필요성에 대해서도 소극적으로 판단했다. 사회정책의 영역에서 유럽공동체의 일정한 입법활동이 과학적으로 정당화된 경우에 국한될 수 없다는 것이었다.<sup>24)</sup>

소송에서 패소함으로써, 영국 정부는 입법지침 발효 후 3년 내 이행준비를 완료해야 하는 의무를 사실상 지키기 어렵게 되었다(기한: 1996년 11월 23일).<sup>25)</sup> 1996년 12월 6일이 되어서야 지침 이행의 주무부처인 통상산업부(Department of Trade and Industry)는 이해관계자의 의견을 구하는 ‘근로시간지침 규정 이행을 위한 조치에 대한 협의문서’를 발간하였다.<sup>26)</sup> 정부의 기본 방침은 지침의 실제 효과를 최소화하기 위해 지침이 허용하는 모든 적용제외·면제 요소를 최대한 활용한다는 것이었다.<sup>27)</sup> 그러나 보수당 정부의 지침 이행을 위한 실질적 노력은 1997년 5월 1일 총선까지 이루어지지 않았다.<sup>28)</sup>

총선 결과는 근로시간지침 이행의 변곡점이 되었다. 선거에서 승리하여 집권하게 된 토니 블레어(Tony Blair)의 노동당 정부는 이후 약 1년 가까이 근로시간지침 이행의 구체적 수위와 방법을 두고 고민한 후 1998년 4월 8일 지침 이행입법 시행령 초안(draft Regulations)을 발표하며 이해관계자의 의견과 답변 제출을 (1998년 6월 5일까지) 요청했다.<sup>29)</sup> 신속한 이행을 위해 입법지침 원안을 거의 그대로 수용하는 형태로 기초되어, 시행령 최종안은 1998년 7월 30일 의회에 제출·통과되었다.<sup>30)</sup> 영국 근로시간시행령은 그렇게 탄생하였다.<sup>31)</sup>

Union, Judgment of the Court, 12 November 1996, para. 15. 이러한 유럽사법재판소의 판단은 집행위원회가 인용한 세계보건기구(World Health Organization)가 규정한 건강(health)의 정의를 따른 것이다. Bercusson, B.(1996), *Working Time in Britain: Towards a European Model, Part I: The European Union Directive*, The Institute of Employment Rights, p.4.

24) *Id.* para. 39.

25) Council Directive 93/104/EEC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organisation of working time, Art. 18.1.(a).

26) Consultation Document on Measures to Implement Provisions of the EC Directive on the Organisation of Working Time. 이 문서에서 이해관계자들의 의견·답변은 1997년 3월 6일까지 제출하도록 요청되었다.

27) Lourie, J.(1998), “Working Time Regulations SI 1998 No 1833,” Research Paper 98/82, House of Commons Library, 10 August 1998, p.7.

28) Lourie, J.(1998), “Working Time Regulations SI 1998 No 1833,” Research Paper 98/82, House of Commons Library, 10 August 1998, p.7.

29) DTI Employment Relations Directorate, April 1998, Measures to implement provisions of the EC Directives on the Organisation of Working Time and the Protection of Young people at Work: Public Consultation, URN: 98/645.

30) Lourie, J.(1998), “Working Time Regulations SI 1998 No 1833,” Research Paper 98/82, House of Commons Library, 10 August 1998, p.8.

31) The Working Time Regulations 1998, SI 1998 No 1833. 1998년 10월 1일부터 발효되었다.

### III. 영국의 근로시간 및 휴식에 대한 법제도 내용

#### 1. 법적 근거

근로시간시행령은 근로시간과 휴식과 관련된 포괄적 사항에 대해 일반적·원칙적 내용을 정하고 있다. 이에 대한 예외와 특별 규정은 다른 노동관계법령이 정한다. 우리의 근로기준법에 비견되는 1996년 고용권법,<sup>32)</sup> 우리의 노동조합 및 노동관계조정법과 대응되는 1992년 (통합) 노동조합 및 노동관계법,<sup>33)</sup> 1974년 산업건강안전 등에 관한 법률,<sup>34)</sup> 2018년 상업선박(해양노동협약)(근로시간)시행령,<sup>35)</sup> 2004년 어업선박(근로시간 : 원양어선 선원)시행령,<sup>36)</sup> 2003년 상업선박(근로시간 : 내륙수로)시행령,<sup>37)</sup> 2004년 민간항공(근로시간)시행령,<sup>38)</sup> 2005년 도로운송(근로시간)시행령,<sup>39)</sup> 2008년 국경 간 철도 서비스 시행령(근로시간)<sup>40)</sup> 등의 법령이 그 예다. 다만 이하에서는 근로시간시행령의 내용을 검토한다.

#### 2. 근로시간 규율

##### 가. 단위기간 내 근로시간 총량(상한) 규제

영국의 단위기간 내 근로시간 총량(상한) 규제의 원칙은 1주, 즉 매 7일 근로시간의 상한이 휴일·연장근로 포함하여 48시간이라는 것이다.<sup>41)</sup> 하루 단위의 근로시간 상한에 대한 원칙은 명시적이고 직접적으로 하고 있지는 않다(예: 일 8시간). 그러나 매 24시간 11시간 이상의 연속된 휴식이 보장되어야 한다고 정함으로써 간접적·결과적으로 일 근로시간의 총량을 규제하고 있다.<sup>42)</sup> 다만 주 단위 법정근로시간 혹은 기준근로시간으로 정한 48시간은 이를 산정하는 단위

32) Employment Rights Act 1996.

33) Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act.

34) Health and Safety at Work etc Act 1974.

35) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) (Hours of Work) Regulations 2018.

36) Fishing Vessels (Working Time: Sea-fishermen) Regulations 2004.

37) Merchant Shipping (Working Time: Inland Waterways) Regulations 2003.

38) Civil Aviation (Working Time) Regulations 2004.

39) Road Transport (Working Time) Regulations 2005.

40) Cross-border Railways Services (Working Time) Regulations 2008.

41) Working Time Regulations 1998, reg 4(1).



기간이 17주이다. 따라서 하루(매 24시간)에 반드시 부여해야 하는 11시간 연속된 휴식을 보장한다면 근로관계 당사자가 근로계약이나 단체협약 등에 별도로 단위기간을 1일이나 1주로 하는 주 근로시간에 대한 합의를 하지 않는 한 법정기준 자체는 임의의 17주를 평균한 주 근로시간이 원칙적 기준이 된다는 것을 유념해야 한다.<sup>43)</sup>

#### 나. 예외: 산업·업종·업무 특성에 근거한 예외

근로시간시행령의 모든 규정은 2018년 상업선박(해양노동협약)(근로시간)시행령, 2004년 어업선박(근로시간: 원양어선 선원)시행령, 2003년 상업선박(근로시간: 내륙수로)시행령이 적용되는 근로자/노무제공자에게는 적용하지 않는다.<sup>44)</sup> 이들에게는 위에서 언급된 해당 산업·업종·직종에 적용되는 특별법령에 따른 근로시간 및 휴식에 대한 규율이 이루어진다.

근로시간시행령의 일부 규정의 적용이 제외되는 경우도 있다. 즉 동 시행령이 정하는 산업·업종·직종에 종사하는 근로자/노무제공자의 업무 특성상 해당 규정의 적용이 어려운 경우 적용예외가 인정되는데, 열거된 것은 군인과 경찰, 수습 중인 의사인 근로자/노무제공자, 2004년 민간항공(근로시간)시행령, 2005년 도로운송(근로시간)시행령, 2008년 국경 간 철도 서비스 시행령(근로시간)이 적용되는 근로자/노무제공자에게는 주 단위 근로시간의 상한 규정이나 통상적 야간근로시간은 매 24시간 동안 평균 8시간을 초과할 수 없다는 규정,<sup>45)</sup> 근로일 사이 연속된 11시간의 일간휴식을 보장해야 한다는 규정,<sup>46)</sup> 1(2)주일 마다 24(48)시간 이상의 중단 없는 휴식을 보장해야 한다는 규정(주휴일),<sup>47)</sup> 매 6시간 근로마다 주어져야 하는 휴게에 대한 권리 규정,<sup>48)</sup> 연차휴가 규정 및 보상규정<sup>49)</sup>이 적용되지 않는다.

가사서비스에 종사하는 근로자/노무제공자에게는 바로 위에 언급한 근로자/노무제공자와 비교할 때 공통된 규정이 적용예외가 되기도 하고 다른 규정이 적용예외가 되기도 한다.<sup>50)</sup> 이를테면 가사서비스 근로자/노무제공자에게는 (위 직군 종사자와 달리) 일간휴식, 주휴일, 연차휴가 규정이 원칙적으로 모두 적용되어야 한다. 그러나 (위 직군 종사자에게는 적용되었던) 청년 근로자/노무제공자에게만 특별히 또 예외적으로 적용되는 1일 상한근로시간(1일 8시간)과 주

42) Working Time Regulations 1998, reg 10(1).

43) 단, “근로자/노무제공자가 사용자를 위하여 17주 미만으로 근로한 경우에, 적용할 수 있는 소정기간은 노무제공자가 사용자를 위하여 근로하기 시작한 이래 경과한 기간이다.” Working Time Regulations 1998, reg 4(4).

44) Working Time Regulations 1998, reg 18(1).

45) Working Time Regulations 1998, reg 6(1)-(2).

46) Working Time Regulations 1998, reg 10(1).

47) Working Time Regulations 1998, reg 11(1)-(2).

48) Working Time Regulations 1998, reg 12(1).

49) Working Time Regulations 1998, regs 13, 13A, 16.

50) Working Time Regulations 1998, reg 19.

상한근로시간(1주 40시간), 야간근로 금지에 대한 규정 등이 적용되지 않는다.<sup>51)</sup>

측정이 어려운 근로시간을 가진 근로자/노무제공자의 경우<sup>52)</sup> 주 단위 근로시간 상한 규정 (17주를 단위기간으로 하는 1주 평균 48시간, 통상적 야간근로시간은 매 24시간 동안 평균 8시간을 초과할 수 없다는 규정, 근로일 사이 연속된 11시간의 일간휴식을 보장해야 한다는 규정, 1(2)주일마다 24(48)시간 이상의 중단 없는 휴식을 보장해야 한다는 규정(주휴일), 매 6시간 근로마다 주어질 수 있는 휴게에 대한 권리 규정 등이 적용 제외된다(연차휴가 규정은 적용된다). 동 시행령은 해당 근로의 구체적 특징을 고려하여, 그 근로시간의 기간이 측정되지 않거나 사전에 결정될 수 없거나 또는 자신이 결정할 수 있는 경우라고 그러한 상황을 정의하고 있는바 예시로 아래의 유형을 제시한다. (a) 재량적 의사결정권이 있는 경영진 또는 그와 같은 자들, (b) 가족인 근로자/노무제공자, 또는 (c) 교회와 종교공동체에서 종교 의식을 주관하는 근로자/노무제공자가 그것이다.

한편 기타 특수한 경우로서 보상휴식이 주어진다는 전제하에, 통상적 야간근로시간은 매 24시간 동안 평균 8시간을 초과할 수 없다는 규정, 건강 검진과 야간 근로자/노무제공자의 주간 근로로 전환 규정,<sup>53)</sup> 근로일 사이 연속된 11시간의 일간휴식을 보장해야 한다는 규정, 1(2)주일마다 24(48)시간 이상의 중단 없는 휴식을 보장해야 한다는 규정(주휴일), 매 6시간 근로마다 주어질 수 있는 휴게에 대한 권리 규정이 적용 배제될 수 있는 유형의 근로자/노무제공자가 있다.<sup>54)</sup> 동 시행령은 다음을 명시하는데 편의상 시행령을 직접 인용한다.

- (a) 근로자/노무제공자의 활동이 노동 장소와 거주 장소가 서로 멀리 떨어져 있거나 [근로자/노무제공자가 연안 노동에 고용된 경우를 포함하여] 또는 근로자/노무제공자의 다른 노동 장소가 서로 멀리 떨어져 있는 경우
- (b) 보안요원과 경비원 또는 보안업체인 경우와 같이 근로자/노무제공자의 활동이 재산 또는 사람을 보호하기 위해 계속적인 출근을 필요로 하는 보안 및 감시 활동인 경우
- (c) 근로자/노무제공자의 활동이 다음과 같은 경우와 같이 서비스 또는 생산의 지속성이 요구되는 것인 경우
  - (i) 병원 또는 그와 유사한 시설[수술 중인 의사의 활동을 포함하여], 요양시설 및 교도소에서 이루어지는 수용, 치료 및 돌봄에 관련되는 서비스
  - (ii) 부두 또는 공항에서 노동
  - (iii) 언론, 라디오, 텔레비전, 영화제작, 우편 및 전자통신 서비스와 시민보호 서비스

51) Working Time Regulations 1998, regs 5A(1)-(2) & 6A.

52) Working Time Regulations 1998, reg 20(1). 시행령 4(1)과 (2), 6(1)과 (2), (7), 10(1), 11(1)과 (2) 및 12(1)의 적용 제외.

53) Working Time Regulations 1998, reg 7.

54) Working Time Regulations 1998, reg 21.

- (iv) 가스, 물 및 전기 생산, 전송과 배전, 가정 폐품 수거 및 소각
- (v) 기술적 이유로 노동이 중단될 수 없는 산업
- (vi) 연구 및 개발 활동
- (vii) 농업
- (viii) 도심 정기여객 운송 서비스
- (d) 다음과 관련된 경우로서 활동의 급증을 예견할 수 있는 경우
  - (i) 농업
  - (ii) 관광
  - (iii) 우편 서비스
- (e) 다음으로 인해 근로자/노무제공자의 활동이 영향을 받는 경우
  - (i) 사용자의 통제를 넘어선, 통상적이지 않으며 예측할 수 없는 상황의 발생
  - (ii) 사용자가 충분한 주의를 기울였음에도 불구하고 피할 수 없었을 결과, 예외적 사건 또는
  - (iii) 사고 또는 임박한 사고 위험
- (f) 근로자/노무제공자가 철도운송에서 노동하는 경우 그리고
  - (i) 간헐적으로 근로하거나
  - (ii) 기차에 탑승하여 노동시간을 보내거나
  - (iii) 운송 일정표와 교통의 계속성과 정기성에 연계하여 근로하는 경우
 아울러 근로시간시행령은 보상휴식의 보장을 전제로 근로일 사이 연속된 11시간의 일간휴식을 보장해야 한다는 규정과, 1(2)주일마다 24(48)시간 이상의 중단 없는 휴식을 보장해야 한다는 규정(주휴일)이 교대노동의 경우 적용 제외될 수 있음을 규정하고 있다.<sup>55)</sup>

#### 다. 이탈: 개별적·집단적 합의를 통한 법정기준의 면제 및 이탈

영국의 근로시간 상한 규제, 즉 주 단위 근로시간 규제와 관련해 특기할 만한 점은 1998년 근로시간시행령이 근로관계 당사자, 즉 사용자와 근로자/노무제공자 사이의 개별적 합의를 통해 시행령 제4조,<sup>56)</sup> 즉 주당 최장 근로시간 규정의 적용 배제(opt-out)를 허용하고 있다는 것이

55) Working Time Regulations 1998, reg 22.

56) Working Time Regulations 1998, reg 4. 주당 최장 근로시간

(1) [사용자가 처음에 노무이행을 위한 근로자/노무제공자의 서면합의를 얻지 않는 한, 근로자/노무제공자의 근로시간은, 연장근로시간을 포함하여, 적용할 수 있는 소정기간에, 7일 동안 평균 48시간을 초과하지 못한다.  
 (2) 사용자는 근로자/노무제공자의 건강과 안전 보호에 필요한 모든 합리적 조치를 취해야 한다. 문단(1)에 정한 제한이 자신이 고용한 각 근로자/노무제공자의 경우에 준수하도록 하며, [문단(1)에 정한 바와 같은 근로자/

다.<sup>57)</sup> 이 ‘적용배제 합의’는 적용이 배제되는 기간을 정할 수도 있고 기간을 정하지 않을 수도 있다. 다른 통지기간을 정한 합의의 모든 조항을 조건으로, 근로자/노무제공자는 적어도 7일 전에 사용자에게 서면 통지하여 그 합의를 종료한다. 즉 근로자/노무제공자 측은 언제든지 그러한 적용배제의 합의를 일방적 의사표시에 따라 종료시킬 수 있다(시행령 제4조의 목적에 따른 합의가 통지기간 이후에 그 합의의 종료에 필요한 조항을 정한 경우에, 그 정한 통지기간은 3개월을 초과할 수 없다). 그리고 이러한 적용배제합의의 일방적 철회로 인해 불이익 취급 또는 해고를 받지 않는다.<sup>58)</sup>

다만 이러한 개별적 합의를 통한 주 상한 근로시간 규정으로부터의 이탈 허용은 근로시간지침에 근거를 두고 있기는 하지만, 실제 회원국의 국내법에 처음부터 반영한 사례는 영국이 유일하다는 사실을 유념할 필요가 있다.<sup>59)</sup> 또한, 주 상한시간 규정의 적용 배제를 위해 광범위하게 사용되는 개별적 합의가 후술할 집단적 합의의 활용을 억지하고 고착화된 장시간 노동 관행

노무제공자의 합의를 사용자가 확보했다는 사실을 이유로, 노무를 수행한 모든 근로자/노무제공자에게 적용하지 않은 모든 최근 기록을 보관해야 한다.]

- (3) 문단(4)와 (5) 그리고 제23(b)조에 따른 협약을 조건으로, 근로자/노무제공자의 경우에 적용하는 소정 기간은 다음과 같다.
  - (a) 관련 협약이 17주 연속기간에 관련한 이 시행령의 적용을 정하고 있는 경우에, 그 기간, 또는
  - (b) 다른 모든 경우에, 고용된 동안에 17주 기간.
- (4) 근로자/노무제공자가 사용자를 위하여 17주 미만으로 근로한 경우에, 적용할 수 있는 소정기간은 노무제공자가 사용자를 위하여 근로하기 시작한 이래 경과한 기간이다.
- (5) 문단(3)과 (4)는 제21조 규정에 따라 이 시행령 일부 조항에서 제외된 근로자/노무제공자에게 적용하는데, 26주가 17주를 대체한 것과 같다.
- (6) 이 규정의 목적에 따라, 소정기간 동안에 근로자/노무제공자의 7일간 평균 근로시간은 다음의 공식에 따라 결정된다.

$$\frac{A + B}{C}$$

A는 소정기간 동안 근로자/노무제공자의 근로시간을 구성한 시간의 총합  
 B는 소정기간의 마지막 날 직후 그리고 근로자/노무제공자가 근로한 연속 기간 일수의 총합이 소정기간 동안 제외된 일수와 같은 경우에는 끝날 날 직후 기간에 근로자/노무제공자의 근로시간을 구성하는 시간의 총합; 그리고  
 C는 소정기간에 일주일의 수이다.

- (7) 문단(6)에서 “제외된 일수”란 다음을 구성하는 일수이다.
  - (a) 동 시행령 제13조에 의거한 권리의 행사로 근로자/노무제공자가 획득한 연차휴가 기간
  - (b) 근로자/노무제공자가 획득한 질병휴가 기간
  - (c) 근로자/노무제공자가 획득한 여성의 출산[남성의 출산, 입양 또는 육아] 휴가  
그리고
  - (d) [문단(1)에 정한 바와 같이 사용자가 근로자/노무제공자의 합의를 획득한 사실을 이유로] 문단(1)에 정한 제한이 근로자/노무제공자에 관하여 적용되지 않은 모든 기간.

57) Working Time Regulations 1998, reg 5.  
 58) Working Time Regulations 1998, regs 31-32.  
 59) Warneck, Wiebke(2009), “Revision of the Working Time Directive – what is the state of play?,” *Transfer* 15(1), ETUI, p.151.

을 개선할 목적으로 도입된 지침의 효과를 실질적으로 반감시킨다는 비판이 제기된다.<sup>60)</sup>

한편 근로시간시행령은 집단적 합의를 통해 동 시행령의 일부 규정으로부터 이탈할 수 있도록 하고 있다.<sup>61)</sup> 즉 단체협약(collective agreement) 또는 사업장협정(workforce agreement)을 통해 통상적 야간근로시간은 매 24시간 동안 평균 8시간을 초과할 수 없다는 규정,<sup>62)</sup> 근로일 사이 연속된 11시간의 일간휴식을 보장해야 한다는 규정,<sup>63)</sup> 1(2)주일마다 24(48)시간 이상의 중단 없는 휴식을 보장해야 한다는 규정(주휴일),<sup>64)</sup> 매 6시간 근로마다 주어져야 하는 휴게에 대한 권리 규정<sup>65)</sup>과 같은 근로시간과 휴식에 대한 중핵적 규정으로부터의 이탈이 허용된다.

또한 적용배제나 수정이 허용되지 않는 주 상한 근로시간 규정(제4조)의 경우, 노동조직에 관한 객관적 또는 기술적 이유로 말미암아, 단체협약이나 사업장협정이라는 형식을 통해 단위 기간을 52주가 넘지 않는 범위 내에서 17주가 아닌 다른 기간으로 정할 수 있도록 하고 있다. 여기서 말하는 “단체협약”은 1992년 (통합) 노동조합 및 노사관계법 제178조에 따른 단체협약을 의미하며, 그 노동조합 당사자는 동법 제5조에 따른 “자주적 노동조합”을 말한다. 그리고 여기서 말하는 사업장협정은 “사용자와 그가 고용한 근로자/노무제공자 또는 그들의 대표가 이 시행령 부칙1에 정한 조건에 관하여 행한 합의이며, 거기에 마련된 조건을 충족”한 합의를 말한다.

별표1이 정하는 사업장협정의 요건을 살펴보면 다음과 같다.<sup>66)</sup>

1.

다음 요건이 충족되는 경우 협정은 본 시행령의 목적상 사업장협정으로 간주된다.

- (a) 서면으로 합의·작성된 경우
- (b) 5년을 초과하지 않는 특정 기간 동안 유효할 것
- (c) 다음 중 하나에 해당되는 경우

60) 예를 들어, Barnard, C., S. Deakin, and R. Hobbs(2004), “Opting out of the 48-hour Week – Employer Necessity or Individual Choice? – An Empirical Study of the Operation of Article 18(1)(b) of the Working Time Directive in the UK,” Working Paper No.282; Keune, Maarten and Béla Galgóczi (eds.)(2006), *Collective Bargaining on Working Time: Recent european experiences*, ETUI-REHS, p.273 이하 참조.

61) Working Time Regulations 1998, reg 23.

62) Working Time Regulations 1998, reg 6(1)–(3).

63) Working Time Regulations 1998, reg 10(1).

64) Working Time Regulations 1998, reg 11(1)–(2).

65) Working Time Regulations 1998, reg 12(1).

66) Working Time Regulations 1998, Schedule 1(Workforce Agreement), paras. 1–3. (편의상 근로자/노무 제공자는 근로자로 약칭함)

- (i) 모든 관련 직원에게 적용되거나, 또는
- (ii) 특정 그룹에 속한 모든 관련 직원에게 적용되는 경우
- (d) 합의가 서명된 경우
  - (i) (c)(i)에 언급된 종류의 합의의 경우 전원의 대표자가 서명한다. 그리고 (c)(ii)에 언급된 종류의 합의의 경우 합의가 적용되는 집단의 대표자 또는
  - (ii) (d)(i)항에 언급된 날짜에 사용자가 20명 이하의 근로자를 고용한 경우, 다음 중 하나에 해당한다. 해당 하위 항에 따라 해당 대표 또는 근로자 과반수의 동의가 있어야 한다.
- (e) 합의서 서명 전 사용자가 합의의 적용 대상자 모두에게 아래의 내용을 제공한 경우  
합의서 본문 등의 사본 및 해당 근로자/노무제공자가 이를 완전히 이해하기 위해 합리적으로 요구할 수 있는 설명자료

2.

본 별표의 목적상—

“특정 집단”이란 근로자/노무제공자 전체 중 특정 기능을 수행하는 집단으로서 사용자의 사업 내 특정 부서 또는 부서에 소속되어 있는 집단을 말한다.

“사업장의 관련 근로자/노무제공자”(relevant members of the workforce)는 특정 사업주에게 고용된 모든 근로자/노무제공자 중 근로조건의 전부 또는 일부가 단체협약에 의해 규율되는 근로자/노무제공자를 제외한 자를 말한다.

“근로자대표”는 사업장의 관련 근로자/노무제공자 전부를 대표하도록 정식으로 선출된 근로자/노무제공자를 말하고, “부분근로자대표”는 특정 집단의 근로자/노무제공자를 대표하도록 정식으로 선출된 근로자/노무제공자를 말한다. 그리고 3항의 요건을 충족하는 경우 근로자대표는 “정당하게 선출된” 것으로 간주된다.

3.

2항에 언급된 선거에 관한 요건은 다음과 같다.

- (a) 선출할 대표자의 수는 사용자가 결정한다.
- (b) 근로자/노무제공자 대표로 선출되는 후보자는 해당 근로자/노무제공자 집단 전체의 구성원이어야 하며 특정 집단의 대표로 선출되는 후보자가 해당 집단의 구성원인 경우
- (c) 후보자가 될 자격이 있는 근로자/노무제공자가 선거 입후보에서 불합리하게 배제되지 않는 경우
- (d) 사업장의 관련 근로자/노무제공자 모두는 해당 사업장의 근로자/노무제공자 대표를 선출할

- 수 있는 자격이 있으며, 특정 집단의 구성원 모두는 해당 집단의 대표자를 선출할 자격이 있다.
- (e) 투표권을 가진 근로자/노무제공자는 선출할 대표자의 수만큼의 후보자에게 투표할 수 있다.
  - (f) 선거에 있어서는 다음이 보장된다.
    - (i) 합리적으로 실행 가능한 한, 투표는 비밀리에 이루어져야 하며.
    - (ii) 선거에서 부여된 투표는 공정하고 정확하게 집계된다.

### 라. 야간근로 규제

1998년 근로시간시행령에 따르면 원칙적으로 오후 11시와 오전 6시 사이에 이루어진 노동이 “야간근로”다. 관련해 “야간근로자/노무제공자”는 (a) 통상적인 과정으로, 1일 근로시간의 최소 3시간을 야간에 근로하는 자, 또는 (b) 단체협약 또는 사업장협약에서 이 시행령의 목적에 따라 명시한 연간 근로시간의 비율로 야간에 근로하기로 예정된 자를 말한다.<sup>67)</sup> 동 시행령은 야간근로에 대해 다음과 같이 원칙적 규율을 한다.<sup>68)</sup> 근로자/노무제공자에 적용할 수 있는 소정기간 동안의 통상적 야간근로시간은 매 24시간 동안 평균 8시간을 초과할 수 없다.<sup>69)</sup> 사용자는 근로자/노무제공자의 보건과 안전을 보호할 필요가 있으며, 일 단위 야간근로시간의 제한이 모든 관련 근로자/노무제공자에게 보장하는 모든 합리적 조치를 취해야 한다.

1998년 근로시간시행령은 사용자가 야간근로자/노무제공자에게 야간근로를 지시하기 위한 전제조건으로 배치 전 근로자/노무제공자의 무료 건강검진 기회의 보장을 명시하고 있다. 사용자는 또한 야간근로자/노무제공자가 적절한 간격으로 정기적인 무료 건강검진을 받을 수 있도록 해야 한다.

## 3. 휴식 규율 : 휴게 · 휴일 · 휴가

### 가. 휴게와 일간휴식<sup>70)</sup>

1998년 근로시간시행령은 근로자/노무제공자는 매 6시간의 근로마다 적어도 20분 이상 연속

67) Working Time Regulations 1998, reg 2(1).

68) Working Time Regulations 1998, reg 6.

69) Working Time Regulations 1998, reg 6(1). 이때 소정기간이란 (a) 관련 협약이 17주 연속기간에 관한 이 규정의 적용을 명시한 경우에, 그 기간, 또는 (b) 그 외의 모든 경우에, 고용이 유지되는 동안의 17주 기간을 말한다.

70) Working Time Regulations 1998, reg 12.

해서 쉴 수 있는 휴계의 권리를 갖는다고 규정하고 있다.<sup>71)</sup> 이때 근로장소에서 벗어날 권리 역시 인정된다. 다만 이러한 (최소) 법정 기준은 단체협약 또는 사업장협정에 의해 달리 정해질 수 있다.<sup>72)</sup> 청년 근로자/노무제공자의 1일 근로시간이 4시간 30분 이상인 경우에는 최소 30분의 휴계가 보장되는데, 가능하면 연속되어야 하며, 청년 근로자/노무제공자는 자신의 작업장에서 벗어나서 그 시간을 보낼 권리가 있다.<sup>73)</sup>

동 시행령에 따라 근로자/노무제공자는 사용자를 위해 근로하는 동안 매 24시간 최소 연속된 11시간 이상 휴식할 권리가 있다.<sup>74)</sup> 즉 11시간 이상의 일간휴식에 대한 권리를 갖는데, 청년근로자/노무제공자의 경우 매 24시간 기간으로 연속 12시간 이상 휴식의 권리가 있다.<sup>75)</sup>

#### 나. 주휴기간

1998년 근로시간시행령은 근로자/노무제공자는 사용자를 위하여 근로하는 동안 매 7일마다 24시간 이상의 중단 없는 휴식을 취할 권리가 있다. 다만 1주일마다 1일의 주휴일 대신 사용자의 선택에 따라 매 14일 2회의 중단 없는 24시간 이상의 휴식이 부여되거나 매 14일 1회의 중단 없는 48시간 이상 휴식이 부여될 수 있다. 7일(1주) 혹은 14일(2주) 단위로 산정되는 휴일 규율과 관련해 단위기간의 개시는 관련 협약에서 이 규정의 목적에 따라 명시한 일시에 시작할 수도 있고, 적용될 수 있는 협약에 해당 내용이 없는 경우에는 각 1주 또는 (경우에 따라서는) 격주의 초일이 개시 시점이 된다. 이때 1주는 일요일과 월요일 사이 자정에 시작하는 것으로 본다. 주휴일로 주어지는 휴식시간에는 위에서 살핀 일간휴식(시행령 제10조) 시간이 포함되지 않는다.

#### 다. 휴가: 연차휴가

1998년 근로시간시행령에 따라 근로자/노무제공자는 휴가연도마다 4주의 연차휴가 권리를 보장받는다.<sup>76)</sup> 동 시행령상 휴가연도는 역법상 1년 동안 관련 협약에서 정한 일자에 시작하거나, 또는 적용할 수 있는 관련 협약에 조항이 없는 경우에는 근로자/노무제공자의 고용이 시작한 일자를 개시일로 하는 1년이 된다.<sup>77)</sup> 근로자/노무제공자의 고용이 시작된 날이 (관련 협약

71) Working Time Regulations 1998, reg 12(1) and (3).

72) Working Time Regulations 1998, reg 12(2).

73) Working Time Regulations 1998, reg 12(4).

74) Working Time Regulations 1998, reg 10(1).

75) Working Time Regulations 1998, reg 10(2).

76) Working Time Regulations 1998, reg 13(1).



에 의해서) 그의 첫 번째 휴가연도가 시작하는 날보다 늦은 경우에, 휴가연도에 그에게 인정되는 휴가는 해당 휴가연도 동안 그가 고용된 기간의 비율을 기준으로 산정한다.<sup>78)</sup> 이 규정에 따라 근로자/노무제공자에게 인정되는 휴가는 그 권리가 성립한 휴가연도에만 분할되며 금전 보상으로 대체될 수 없다. 다만, 근로자/노무제공자의 고용이 종료하는 경우는 예외로 한다.<sup>79)</sup>

#### 4. 이행확보(enforcement)

근로시간지침은 규정들이 어떻게 이행확보되어야 하는지에 대해서 침묵하고 있다. 지침 이행입법을 고려하던 시기에 보수당은 근로시간지침 규정과 관련한 분쟁의 해결 혹은 이행확보는 고용심판소(Employment Tribunal)나 법원 등을 통해 개별적으로 이루어져야 한다고 보았다. 그에 비해 노동당은 산업안전 규정의 집행을 책임지는 행정기관에 의해 감독이 병행되어야 한다고 보았으며,<sup>80)</sup> 이러한 입장은 근로시간시행령에 반영되었다.

근로시간시행령이 정하는 의무를 위반한 사용자는 형사·민사상 책임을 부담할 수 있다. 먼저 공법·형사법 측면에서 살펴보면 동 시행령의 이행 감독은 산업안전보건청(Health and Safety Executive)의 관할이다. 산업안전감독관(Inspector)은 사용자의 사업장을 방문·조사하고 필요한 경우 위반중지명령(처분) 혹은 이행명령(처분)을 내릴 수 있는데,<sup>81)</sup> 사용자가 이 명령을 위반하면 형사벌이 부과될 수 있다.<sup>82)</sup> 산업안전감독관은 시행령 위반이 의심되는 사용자를 (산업안전보건청의 승인을 얻어) 치안판사법원(Magistrates' Courts)에 기소할 수 있다.<sup>83)</sup> 다만 산업안전감독관의 이행감독과 기소의 대상이 될 수 있는 규정, 즉 공법·형사법적 차원에서 그 이행이 강제될 수 있는 규정은 주당 최장근로시간(4조 2항), 연소자의 주당 최장근로시간(5A조 4항)과 야간근로(6조 2·7항), 야간근로자/노무제공자의 건강 검진과 주간근로 배치(7조 1·2·6항), 단조로운 패턴의 근로에 대한 추가 휴식시간 부여(8조), 근로시간 기록(9조), 연소자 근로자/노무제공자 보호(27A조 4항(a))에 관한 조항에 국한된다.<sup>84)</sup>

부과될 수 있는 형사벌의 종류·정도는 두 가지 요소, 즉 ① 시행령의 위 규정 위반 자체인지 아니면 산업안전감독관의 명령을 위반한 것인지, 그리고 ② 각 경우 위반(책임)의 정도에 따라

77) Working Time Regulations 1998, reg 13(3).

78) Working Time Regulations 1998, reg 13(5).

79) Working Time Regulations 1998, reg 13(9).

80) Lourie, J.(1998), "Working Time Regulations SI 1998 No 1833," Research Paper 98/82, House of Commons Library, 10 August 1998, p.12.

81) Working Time Regulations 1998, Schedule 3, paras. 3-4.

82) Working Time Regulations 1998, reg 29(7).

83) Working Time Regulations 1998, reg 29D. 검찰이 기소권을 행사할 수도 있다.

84) Working Time Regulations 1998, reg 28(1).

달라진다. 그 죄책이 중하지 않은 규정 위반의 경우 약식기소형 범죄로서 법정 최고액을 초과하지 않는 벌금이 과해질 수 있는 데 비해,<sup>85)</sup> 사안이 중한 경우 상한이 없는 벌금형이 부과될 수 있다.<sup>86)</sup> 반면 산업안전감독관의 명령 위반에 대해서는 사안이 상대적으로 경미한 경우 3개월 이내의 금고(imprisonment) 또는 법정 최고액을 초과하지 않는 벌금 중 선택적으로 적용될 수 있으며,<sup>87)</sup> 사안이 중한 경우 2년 이내의 금고 또는 상한이 없는 벌금형 중 하나가 부과되거나 이 둘이 병과될 수 있다.<sup>88)</sup> 민사 측면에서도 근로자/노무제공자는 근로시간시행령, 특히 휴일·연차휴가 관련 자신의 권리를 고용심판소에 소구해 금전 배상을 받을 수 있다.<sup>89)</sup>

[그림 1] 영국의 근로시간시행령 위반에 대한 제재 유형

형사	일부 시행령규정 위반 사실을 감독관이 적발	→ 감독관이 사용자 기소	→ 유죄판결·형사책임 성립	
		→ 감독관이 시정명령 발부	→ 불응	→ 유죄판결·형사책임 성립
민사	근로자/노무제공자가 직접 고용심판소를 통해 일부 시행령 규정상 권리 소구			

자료: 김근주·남궁준·구미영(2019), 『영국 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점』, 한국노동연구원, p.46. [그림 3-1] 영국의 근로시간시행령 위반에 대한 제재 유형.

## IV. 시사점

노동법 제도와 정책은 진자운동을 하는 경향성을 보인다. 정권 교체, 국내·외 경제환경의 변화, 국제법예외의 구속 등 빠르게 움직이는 현실에 뒤처지지 않으려고 하기 때문이다. 이는 근로시간과 휴식 규율에 있어서 더욱 확연하게 나타난다. 근로시간과 휴식은 가장 중요한 근로조건 문제로서 그에 대한 규율은 노동법에서 중심적 역할을 한다. ‘분초사회’, ‘시성비’라는 말이 유행할 만큼 시간의 가치를 중시하는 현대사회에서 그 중요성은 더 강조할 필요가 없다.

이 글에서 살펴본 영국의 근로시간과 휴식 규율의 특징을 추리하면, 첫째, 국가적 규제로부터 근로시간에 대한 자율적 규율의 공간 확보이다. 예컨대 근로시간시행령 제4조에 따른 주 48시간 근로시간 상한에 대한 적용제외를 가능하게 하는 개별합의(opt-out)와 시행령 제23조에

85) Working Time Regulations 1998, reg 29(4)(a). 원래는 5,000파운드(한화 약 750만 원)였으나 2015년 관련 법(The Legal Aid, Sentencing and Punishment of Offenders Act 2012 (Fines on Summary Conviction) Regulations 2015) 개정으로 상한선을 제거해 규정상 이를 초과하는 벌금을 부과할 수 있게 되었다.

86) Working Time Regulations 1998, reg 29(4)(b).

87) Working Time Regulations 1998, reg 29(7)(a).

88) Working Time Regulations 1998, reg 29(7)(b).

89) Working Time Regulations 1998, reg 30(1).

따른 주 48시간의 근로시간을 계산하는 단위기간을 법정 기준인 17주가 아닌 최장 52주까지 확대하는 것을 가능하게 하는 단체협약/사업장협정을 통한 집단적 합의를 인정하고 있다는 점을 상기할 필요가 있다. 개별 산업, 업종, 직종의 특성 및 기타 당사자에게 의미 있는 여러 상황을 감안해 스스로의 근로시간 조건을 정할 수 있도록, 개별적 근로관계 당사자와 집단적 노사관계 당사자의 합의에 따라 국가의 법정 기준으로부터의 면제 또는 이탈을 어느 정도 허용하고 있다고 볼 수 있기 때문이다. 다만 개별적 합의를 통한 이탈에 대해서는 여러 부작용에 대한 우려와 비판이 많다는 사실을 주목할 필요가 있다. 집단적 합의 메커니즘의 경우 동 시행령은 별표를 통해 사업장협정으로 인정되기 위한 요건 혹은 절차를 규정하고 있다는 점, 그리고 명시적으로 부분근로자대표에 의한 사업장협정의 가능성을 인정하고 있는 것도 주목할 만하다. 법령에 따른 통일적 규제로부터의 면제·이탈을 허용하는 것과 부분 근로자대표를 인정하는 것의 타당성은 우리의 규범·현실의 상황을 기준으로 다시 고찰할 사항이다. 그러나 일단 법정 기준이 적용되지 않는 예외나 이탈 인정 시 그 요건을 명확하고 엄격하게 또 합목적적으로 설정해야 한다는 것은 이론의 여지가 없다. 이러한 점에서 우리가 근로기준법의 여러 문제, 근로시간과 관련해서도 ‘근로시간 유연화제도’의 절차적 요건으로 ‘근로자대표와(의) 서면 합의’를 규정하면서 근로자대표의 선출, 운영, 서면합의의 방식 등에 대해서는 침묵하고 있는 것과 다소 대비된다.

둘째, 휴식과 건강권 중심의 규율에 보다 큰 관심을 기울이고 있다는 것이다. 최근 근로시간 제도에 대한 우리 사회의 논의를 보면, 휴식제도의 규율에 대한 관심과 비중이 증대하는 모습이 관측된다. 그러한 모습은 이미 영국 제도에 반영되어 있다. 연속된 일간 휴식시간을 명시하는 규정(을 통해서 간접적으로 일 상한 근로시간을 규정)을 두는 것이나, 휴가와 관련해서도 금전보상원칙을 취하고 있는 우리와 달리 근로자의 건강권 보장을 위해 일정 기간 내 시간보상을 원칙으로 하는 것 등이 그 증거이다. 한편 휴게·휴일의 경우에도 각 분야의 특수성을 감안한 다변화된 규제의 예를 단서로서 확인할 수 있었다.

마지막으로, 유럽 산업국가의 경우 노동관계법령의 이행확보수단으로서 행정벌·형벌권 발동에 다소 소극적일 것이라는 인상이 있음에도 불구하고, 영국에서 근로시간과 휴식 관련 법규의 위반은 형사처벌의 대상이 될 수 있다. 영국에서 근로시간과 휴식은 산업안전보건 문제로 이해되고 이는 근로감독의 대상이 되는 몇 안 되는 분야 중 하나이다. 이것이 가능한 것은 일터에서의 건강과 안전을 확보하는 문제는 국가의 책임이라는 생각이, 영국 사회에서 보편적으로 수용되고 있기 때문일 것이다. **☐**

## 참고문헌

- 김근주(2012), 「연차휴가제도에 관한 연구」, 한양대학교 박사학위논문.
- 김근주 · 남궁준 · 양승엽 · 이은주(2023), 『일생활 균형 실현을 위한 근로시간 및 휴식제도 개선 방안』, 한국노동연구원.
- 김근주 · 남궁준 · 구미영(2019), 『영국 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점』, 한국노동연구원.
- 브랜든 심스(곽영완 옮김)(2017), 『영국의 유럽 - 영국과 유럽, 천년 동안의 갈등과 화합』, 애플 미디어.
- Blair, A., J. Leopold, L. Karsten(2001), “An Awkward Partner? Britain's Implementation of the Working Time Directive,” *Time and Society* 10(1).
- Hargreaves, Robert(2017), “The Developments of Minimum Wage Legislation in the United Kingdom,” Master's, Sheffield Hallam University.
- Lourie, J.(1996), “The Working Time Directive,” Research Paper 96/106, House of Commons Library, 19 November 1996.
- Lourie, J.(1998), “Working Time Regulations SI 1998 No 1833,” Research Paper 98/82, House of Commons Library, 10 August 1998.
- Rogowski, R.(2015), “Implementation of the EU Working Time Directive in the United Kingdom,” *The Sustainability of the European Social Model: EU Governance, Social Protection and Employment Policies in Europe*, Edward Elgar.