

이탈리아의 야간노동에 대한 법적 규제와 단체협약

Silvio Bologna (이탈리아 팔레르모대학교 법학과 노동법 부교수)

■ 이탈리아의 근로시간 규제

1948년 1월 1일 발효된 이탈리아 헌법 제36조는 노동자의 기본권을 다음과 같이 명시하고 있다. 제2항: 1일 최대 근로시간은 법으로 정한다. 제3항: 노동자는 주 1일의 휴무일과 연차 유급휴가를 사용할 권리를 가지며, 이 권리는 포기할 수 없다.

이러한 헌법상 원칙은 입법령 제66/2003호에 의해 구체화되며, 이 법령은 공공 및 민간부문의 근로시간 규제를 위한 일반 준거법으로 상당한 수준의 근로시간 규제 완화를 특징으로 한다.¹⁾ 실제로 EU 근로시간지침을 이탈리아 법률 체계에 도입한 입법령 제66/2003호의 주요 목적은 근로시간의 유연한 관리를 통한 기업 경쟁력 강화에 있다. 이러한 유연성은 전국 단위에 서 대표성이 있는 노동조합이 참여하는 산별 및 기업별 단체교섭을 통해 실현된다.

■ 야간노동에 대한 법적 규제

1942년 발효된 이탈리아 민법 제2108조 제2항은 통상적인 정규 근로시간에 포함되지 않는

1) Bavaro V.(2008), Il tempo nel contratto di lavoro subordinato, Cacucci, Bari, p.250 et seq.
Bologna S.(2025), 「이탈리아의 노동시간 유연화」, 『국제노동브리프』, 23(5), pp.20~28.

야간노동에 대해서는 주간노동 대비 높은 임금을 지급해야 한다고 명시하고, 야간노동 수행 및 제한, 시간, 가산수당에 대해서는 법률 및 단체교섭에 위임하고 있다. 이러한 일반적인 규제하에서 오랜 기간 야간노동 규제에 있어서는 단체교섭이 핵심적인 역할을 담당하였으나, 1999년 입법령 제532/1999호(이후 입법령 제66/2003호로 대체)가 통과되면서 상황이 바뀌었다. 이 법령은 이탈리아 최초로 야간노동에 일반 원칙을 정립하는 동시에 세부적인 규제 사항은 단체교섭을 통해 자율적으로 해결하도록 위임하고 있다.

입법령 제66/2003호에 따르면, 야간 근무시간은 자정부터 오전 5시까지를 포함하는 연속된 7시간을 의미한다. 야간노동자는 ① 통상적인 1일 근무 중 3시간 이상을 야간 근무시간대에 수행하는 자, 또는 ② 단체협약에 따라 근무 중 일부 또는 전부를 야간 근무시간대에 수행하는 자를 의미한다. 단체협약에 별도 규정이 없는 경우, 법에서는 1일 3시간 이상의 야간노동을 연간 최소 80일간 수행하는 자를 야간노동자로 간주하며, 시간제 노동자에게는 이 기준을 비례적으로 적용한다.²⁾ 특기할 점은 법에는 야간노동의 정확한 시작 및 종료 시점이 정해져 있지 않으며, 사용자가 단체협약 및 왕립 시행령 제1955/1923호 제12조의 근무시간 공표 원칙을 준수하여 야간 근무시간을 정하게 된다.

입법령 제66/2003호는 야간노동에 대해 24시간 단위로 평균 8시간(초과근로 포함)의 상한선을 정하고 있다.³⁾ 그러나 이러한 평균 상한선을 산정하는 단위 기간은 기업별 협약을 포함한 단체협약을 통해 연장 가능하다(제13조 제1항). 이러한 연장은 근무 교대시간 종료 시점에 긴급 수술을 완료해야 하는 경우와 같이 통상적인 조직 관리 범위 밖에서 발생하는 예기치 못한 비상 상황에 대처하기 위해 허용된다.

야간노동자의 근무시간 단축이나 금전적인 보상 방식은 원칙적으로 단체교섭을 통해 결정된다(제13조 제2항). 구체적으로 살펴보면, 이 법령은 야간노동에 대한 보상 방식으로 보상 휴식과 가산임금 중 하나를 노사가 합의할 수 있도록 자율성을 부여한다. 이 조항의 도입으로, 과거 야간노동에 대해 가산임금으로만 보상하도록 했던 민법 제2108조는 사실상 효력을 상실한 것으로 간주된다.

- 2) 입법령 제 66/2003호 제1조 제2항d목 및 e목(2008년 6월 25일 법률명령 제112호 제41조 제1항에 따라 개정).
- 3) EU 회원국의 운송업체에 소속되어 승객이나 화물을 운송하는 업무에 종사하는 사람에 대해서는 입법령 제185/2005호에 따라 해당 규제가 완화된다. 운송업무 종사자는 24시간 단위로 최대 10시간을 초과하지 않는 범위 내에서 야간노동이 허용된다(제17조).

노동조합의 참여와 관련하여, 법에서는 사용자가 다음과 같이 절차적 의무를 준수해야 한다고 규정하고 있다. 사용자는 야간노동 도입 시 사내 노조 대표에게 이를 고지하고 협의해야 한다. 사내 노조 대표가 없는 경우에는 가입한 사용자 단체를 통해 해당 지역 노동조합에 고지해야 한다(제12조 제1항). 또한 노사는 단체협약을 통해 야간노동 면제 요건을 정해야 한다. 학계에서는 이 규정을 근거로 이탈리아 노동법이 야간노동을 노동자의 선택권이 아닌 일반 의무로 규정한다고 해석하기도 한다.⁴⁾

야간노동자의 건강권을 보장하기 위해, 야간노동 적합성 여부는 반드시 공공보건기관 등을 통해 확인받아야 한다(제11조). 또한 야간노동자의 안전을 위한 구체적인 점검 사항과 보장 내용 역시 법령에 명시되어 있다(제14조). 산업보건의⁵⁾ 또는 의료기관에서 야간노동 부적합 판정을 받은 노동자에 대해서는 다음과 같은 단계적 조치를 취해야 한다. ① 사업장 내 동등한 수준의 직무가 존재하고 공석이 있는 경우, 주간노동으로 전환 배치한다. 구체적인 방법과 그러한 배치가 불가능한 경우의 해결책은 단체교섭을 통해 결정한다(제15조). ② 사업장 내에 동등한 수준의 대체 직무가 없는 경우, 관련 법률(법률 제68/1999호 제4조 제4항)에 의해 하위 직무로의 배치가 가능하다. ③ 위 조치들이 불가능한 경우, 최후의 수단으로 해당 노동자에 대해 경제적 이유에 의한 해고가 허용된다(법률 제604/1966호 제3조).

야간노동 금지 대상을 살펴보면, 임신 및 출산 후 자녀가 만 1세가 되기 전의 여성, 미성년 수습 노동자⁶⁾는 야간노동이 금지된다.⁷⁾ 법은 노동자가 야간노동 거부권을 행사할 수 있는 경우에 대해서도 규정하고 있다(제11조 제2항). 구체적으로, ① 만 3세 미만 자녀를 둔 부모(여성노동자 및 동거 중인 남성노동자),⁸⁾ ② 만 12세 미만 자녀를 단독으로 양육하는 부모, ③ 미성년

4) Ichino, P., and Valente, L.(2012), L'orario di lavoro e i riposi, Giuffrè, p.292.

Carinci, F., R. De Luca Tamajo, P. Tosi, and T. Treu(2022), Diritto del lavoro: Vol. 2. Il rapporto di lavoro subordinato, Utet, p.229.

5) 산업보건의(Medico Competente)는 산업의학을 전공한 의료 전문가로서, 사용자가 임명하여 노동자의 건강 및 안전에 대한 위험성 평가를 하고 정기적인 건강진단을 통해 건강 감독을 수행한다(참조: 입법령 제66/2003호 제38조 이하).

6) 입법령 제66/2003호는 근로시간법의 적용 범위를 만 18세 이상 성인 수습 노동자로 확대했다. 미성년 수습 노동자는 별도의 청소년노동보호법에 따라 더 엄격한 야간노동금지 규정을 적용받는다.

7) Ghera, E., A. Garilli, and D. Garofalo(2026), Diritto del lavoro, Giappichelli, p.193.

8) 이탈리아 대법원 노동부는 2024년 5월 8일 판결 제12580호를 통해 자녀가 만 1세가 될 때까지 야간노동을 면제받을 권리(입법령 제66/2003호 제1조)가 항공승무원에게도 인정된다는 원심 판결을 확정했다. 재판부는 항공운송 분야의 특수 규정(입법령 제185/2005호 제7조 제2항)에 부모의

자의 입양 또는 위탁부모(입양 또는 위탁된 지 3년 이내인 만 12세 미만 아동의 부모), ④ 장애인 돌봄 노동자(법률 104/1992호⁹⁾)에 따라 장애인을 돌보는 여성 또는 남성 노동자)의 경우에는 야간노동이 선택 사항이며, 마지막 ④의 경우에는 기간 제한 없이 야간노동 면제를 요청할 수 있다. ①, ②, ③에 해당하는 조항들은 부성 및 모성 보호에 관한 일반 조항을 규정한 입법령 제151/2001호에도 재차 명시되어 있다.

끝으로 야간노동에 관한 보호 규정은 근무시간을 스스로 결정하거나 사전에 정할 수 없는 관리자, 기업 임원, 종교계 종사자, 재택근무자, 원격근무자 등의 노동자에게는 적용되지 않는다(제17조).

■ 야간노동과 산별 단체협약

이탈리아 노동법 체제에서 야간노동의 시행과 관련해서 야간노동 선택권의 확대, 가산수당 결정, 유급 야간 근무시간대 설정, 야간노동 도입 단계에서의 관여 등의 세부적인 내용은 단체교섭을 통해 결정된다. 관련해서 여러 산별 협약의 주목할 만한 사례를 살펴본다.¹⁰⁾

야간노동 선택권과 관련하여, 제과제빵 산업 및 전문 약국 산업의 전국 단위 단체협약이 주목할 만하다. 제과제빵 산업의 단체협약은, 자녀가 있는 여성 노동자의 점진적인 직장 복귀를

야간노동 면제에 관한 규정이 없더라도, 일반 노동법인 입법령 제66/2003호가 민간 항공 종사자에게도 적용된다고 판단했다. 재판부는 입법령 제66/2003호의 보편성은 어떤 방식으로든 배제될 수 없다고 밝혔다. 해당 법령은 최소한의 보호의 핵심을 설정하고, 일하는 어머니가 자신과 어린 자녀 사이의 긴밀한 유대관계를 이유로 야간노동을 거부할 수 있는 선택권을 보장한다. 또한 재판부는 모성 및 부성 보호에 관한 일반 규정을 담고 있는 입법령 제151/2001호 제53조 역시 보편성이 인정되는 포기할 수 없는 권리라고 판단했다. 이와 유사한 취지의 판결로 다음과 같은 판례가 있다. 대법원 노동부(2023년 7월 25일, 제22384호(Foro italiano, 2024, 3, I, 953)), 밀라노 항소법원(2022년 1월 31일, 제32호), 베로나 지방법원(2018년 12월 19일, 제126호), 부스토 아르시치오 지방법원(2009년 9월 16일 및 5월 18일). 이와 상반된 입장의 판례로 대법원 노동부(2017년 7월 25일, 제18285호)가 있다.

9) 입법령 제185/2005호 제11조 제2항(입법령 제80/20015로 제22조 제1항(a)목에 따라 개정됨) 참조. 이탈리아 대법원에 따르면 장애인 돌봄 노동자의 야간노동 면제권리는 장애의 중증도와 관계없이 적용된다. 관련 판례로 대법원 노동부(2023년 5월 10일, 제12649호), 밀라노 지방법원(2016년 9월 18일)이 있다.

10) 이하에 언급된 산별협약은 www.cnel.it에서 확인할 수 있다.

지원하기 위해, 본인의 요청이 있고 생산 요건이 충족되는 경우, 자녀가 만 3세가 되는 날로부터 최대 6개월간 야간노동 면제를 연장할 수 있도록 한다(제34조). 전문 약국 산업의 단체협약은 성폭력 피해자로서 보호 프로그램에 참여하는 여성에게 6개월의 야간노동 면제권을 부여한다(제33조의 2). 가죽 및 피혁 산업의 전국 단위 단체협약도 모성 보호 측면에서 흥미로운 사례다. 야간노동 배정 시 희망자에게 우선권을 부여하며(제38조), 만 18개월 미만 자녀를 둔 여성이 양육을 위해 요청할 경우 휴가를 부여한다(제53조).

야간노동 가산수당과 관련하여, 입법령 제66/2003호 제13조 제2항은 최저 수준을 정하지 않고 단체교섭을 통해 이를 결정하도록 한다. 그 결과 가산수당은 산업별로 상당한 차이가 있다. 대형 소매업(하이퍼마켓)의 단체협약은 15%(제134조), 전력산업은 20%(제28조), 산업용 세탁업 35%(제49조), 화학(제9조) 및 광업(제24조)은 50%의 가산수당 지급을 명시하고 있다. 가산임금 수준은 인쇄업이 가장 높은데, 특히, 정기 간행물 인쇄 기사에게 80%의 가산수당을 제공한다(제6장 제2조).

유급 야간 근무시간에 관해서는, 여러 단체협약에서 그 범위를 확대하고 있다. 가스 및 수도 산업에서는 오후 9시부터 오전 6시까지를 야간 근무시간으로 정의하며(제24조), 전력 산업에서는 오후 10시부터 오전 7시까지를 야간 근무시간으로 정의한다(제30조).

끝으로 노동조합의 참여와 관련하여, 화학 산업 단체협약이 노동조합의 참여와 협의 절차를 상세히 명시하고 있어 주목할 만하다(제8조). 야간노동 도입 시 사용자는 해당 사업장의 노동조합에 야간노동을 도입하는 기술적 및 조직적 이유와 노동자에게 미치는 영향에 대해 알려야 할 의무가 있다. 노조와의 협의는 정보 제공 후 15일 이내에 완료되어야 하며, 특히 협의 기간 동안에는 야간노동 도입에 관한 회사의 결정은 유보된다.

■ 자영업자와 야간노동 : 법적 규제와 단체협약

이탈리아 노동시장에서는 물류 및 디지털 플랫폼 산업에서 형식적으로 자영업자로 분류되지만 실제로는 계약 상대방의 지휘·조직·징계 권한 아래에서 종속적인 노동을 수행하는 소위 착취적 관행이 두드러지게 나타나고 있다. 이러한 착취적 관행은 야간노동 활용과 관련하여 문제를 야기할 수 있다.

입법과 단체교섭을 통해 일부 자영업자에 대해서도 노동자에게 적용되는 노동법 규제를 적용할 수 있도록 하는 여러 조치들이 이루어졌다. 이러한 조치들은 야간노동 자체를 특정하여 이루어진 것은 아니지만, 그 포괄적인 적용 범위로 인해 입법령 제66/2003호 제11조 이하의 규정을 개별 근로관계에도 확대해서 적용할 수 있게 되었다. 입법령 제81/2015호 제2조 제1항은 노무제공자 본인의 인적 노무에 의존하고 계속적으로 이루어지며, 그 수행 방식이 디지털 플랫폼을 통한 경우를 포함하여 발주자에 의해 조직되는 협업관계에도 종속적 근로관계에 관한 규율이 적용된다고 규정하고 있다. 다시 말해, 이 규정은 노무 제공이 본질적으로 개인적이고 계속적인 성격을 띠는 경우에 한하여 임금노동자에게 부여되는 보호기준을 확대 적용하는 것이다. 다만 아쉽게도 제2조의 적용은 해당 노무제공자가 직접 법적 구제절차를 제기하여 종속성을 입증해야 한다. 사용자가 자영업자로 분류한 노무제공자에게 자발적으로 종속적 지위를 인정하여 임금과 근로시간에 대한 보호를 인정할 가능성은 매우 낮기 때문이다.

그리고 지금 설명한 규정은 입법령 제81/2015호 제2조 제2항에 명시된 다음과 같은 경우에는 적용되지 않는다. 해당 산업에서 대표성을 가진 노동조합이 체결한 전국 단위 산별 협약에 경제적 및 규범적 처우에 관한 개입 조치가 명시되어 있는 경우와 전문직 종사자(공증인, 변호사, 엔지니어 등)인 경우, 연극 및 음악 공연 차원에서 수행된 모든 협업의 경우가 그에 해당한다. 이러한 예외 조항을 든 최근의 사례로, 2024년 2월 19일 체결된 플랫폼을 통해 물품을 구매하여 고객의 집으로 배송하는 온라인 장보기 대행업자들을 대상으로 한 단체협약¹¹⁾이 있다. 해당 단체협약에 온라인 장보기 대행업자는 특정 플랫폼에 접속되지 않은 자영업자로 분류되어, 시간 제약 없이 업무를 수행할 수 있고(제2조 및 제17조), 플랫폼이 수시로 지정하는 배송가능 시간대는 업무상 조정해 해당하지 않는다고 명시되어 있다. 따라서 대행업자가 24시간 운영되는 온라인 마트에서 야간에 더 많은 주문을 받더라도 야간노동에 관한 보호 규정을 적용받지 못한다.¹²⁾

자영업자의 권리를 강화하고자 한 또 다른 법적 장치로 입법령 제81/2015호 제47조의 2를

11) 2024년 2월 19일 체결된 “고객이 온라인으로 주문한 일상소비재 장바구니의 구매 및 재판매를 디지털 플랫폼을 통해 수행하는 기업과의 협업활동에 관한 전국 단위 단체협약”(National Collective Agreement Regulating the Activity of Collaboration with Enterprises that Operate, through Digital Platforms, the Purchase and Resale of a Shopping Cart Containing Fast-Moving Consumer Goods Ordered Online by the Customer), www.felsa.cisl.it 참고.

12) 근로시간과 관련한 규제 중 온라인 장보기 대행업자에게 적용되는 것은, 한 근무일과 다음 근무일 사이의 연속 11시간의 휴게시간(제18조)과 일요일 및 공휴일 근로에 대한 가산수당(제31조)뿐이다.

들 수 있다. 이 조항은 동 입법령 제2조 제1항에 비해 적용 범위가 상대적으로 좁다. 배달기사에게 최소한의 보호를 제공하는 데 입법 취지를 두고 있다. 적용 범위는 도시 지역에서 디지털 플랫폼을 통해 자전거, 스쿠터, 오토바이를 이용하여 물품을 배달하는 노동자로 한정된다. 배달기사에게 작업 건당 수수료를 지급할 수 없고, 대신 가장 대표성 있는 노동조합이 체결한 전국 단위 단체협약으로 정해진 최저 시급을 받을 권리가 있다. 야간노동의 경우, 배달기사는 최저 시급의 10% 이상에 해당하는 가산수당을 받을 권리가 있으며 가산수당 요율은 단체협약이나, 단체협약이 없는 경우에는 노동부 장관의 명령에 따라 정해진다(제47조의 4, 제3항).

그리고 자영업자로 분류되던 이탈리아 아마존의 택배 배송기사를 노동자로 대우하기로 한 2022년 2월 16일 주요 전국 운수노조와 물류산업 사용자 단체 및 운송물류연합 간에 체결된 단체협약¹³⁾을 언급할 필요가 있다. 이 단체협약이 체결되기 전까지 아마존 배송기사들은 배송 파트너사 또는 협동조합에 소속된 자영업자나 단기 계약직 노동자로 전국 단위 물류산업 단체협약을 적용받지 못하고 있었다. 코로나19 팬데믹 종식 직후에 물류산업 사용자 단체와 이탈리아 주요 노동조합이 체결한 이 단체협약은 배송기사들을 직원으로 대우하고 물류산업 단체협약을 이들에게 확대 적용한다는 내용으로, 여기에는 야간 근무시간 및 임금 관련 조항이 포함되어 있다.

끝으로 2021년 음식 배달 플랫폼 저스트잇에서 체결한 기업별 협약¹⁴⁾도 주목할 만하다. 이 회사는 입법령 제81/2015호 제2조 및 제47조의 2의 규정을 적용하지 않는 대신 모든 배달기사를 직원으로 채용하기로 결정하였고(제1조), 배달기사에게 물류산업 단체협약이 적용되었다. 야간노동과 관련하여서는, 단체협약에 따라 오후 11시부터 오전 6시까지 수행되는 업무를 야간노동으로 분류하였다(제7조). **ICLI**

13) 2022년 2월 16일 물류산업 사용자 단체(Assoespressi), 운송물류연합(Confetra), 전국 운수노조(Filt-Cgil, Filt-Cisl, Fit-Cisl, Uiltrasporti) 간에 체결된 단체협약(www.lavoro.gov.it 참고).

2025년 12월, 아마존 이탈리아는 아마존의 배송체계가 사실상 알고리즘 방식으로 배송기사들을 실질적으로 통제해 왔다는 검찰의 수사 결과에 따라 2026년 봄까지 운영방식을 변경하기로 하였고, 아마존을 위해 일하는 모든 배송기사는 배송 파트너사에 직접 고용된 운수·물류 단체협약의 적용을 받는 직원이라는 입장을 밝힌 바 있다. Corriere della Sera, “Autisti diretti dall’algoritmo, Amazon cambia il modello delle consegne nell’ultimo miglio e paga 187 milioni per evitare il processo”, (2025.12.5).

14) 2021년 3월 29일 Takeaway.com Express Italy and Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Nidil-Cgil, Felsa-Cisl, Uiltemp 간에 체결된 기업별 협약(at www.olympus.uniurb.it 참고).

참고문헌

- Bavaro, V.(2008), Il tempo nel contratto di lavoro subordinato (Time in the contract of employment), Cacucci, Bari.
- Bologna S.(2025), 「이탈리아의 노동시간 유연화」, 『국제노동브리프』, 23(5), pp.20~28.
- Carinci, F., R. De Luca Tamajo, P. Tosi, and T. Treu(2023), Diritto del lavoro. 2. Il rapporto di lavoro subordinato (Labour law. 2. The contract of employment), Utet, Torino.
- Ghera, E., A. Garilli, and D. Garofalo(2026), Diritto del lavoro (Labour law), Giappichelli, Torino.
- Ichino, P. and L. Valente(2012), L'orario di lavoro e i riposi (Working time and rests), Giuffrè, Milano.
- Treu, T.(2016), Labour law in Italy, Wolters Kluwer, the Netherlands.