

# 근로시간과 휴식시간의 개념: 익숙하지만 새로운 논의

김근주 (한국노동연구원 부연구위원)

2018년 7월 1일부터 공공부문과 대기업을 시작으로 근로시간의 '새로운 규율 방식'인 1주당 최대 52시간 상한이 적용된다. 이러한 방식이 과연 '새로운 규율'인지에 관해서 논란의 여지가 없는 것은 아니지만,<sup>1)</sup> 이를 새로운 규율로 인식하고 있는 현장에 안착시키기 위한 정책적 보완책과 현장의 노력들은 이미 진행되고 있다.

우리나라는 OECD 회원국 중 일하는 시간이 가장 긴 국가 중의 하나이다. 종래에는 이러한 장시간근로가 '노동관행'으로 인식된 측면도 없지 않지만, 장시간근로가 고용과 노동 전반의 '한국적 문제들'을 야기하는 가장 근본적인 원인이라는 점에는 일정한 공감대가 형성되어 있으며, 이를 개선하기 위한 방향성은 타당하다고 할 수 있다. 하지만 이미 장시간근로를 전제로 형성되어 온 '일하는 방식'이 상당 기간 지속되어 온 노동 현장의 일선에서는, '1주당 최대 52시간 상한'이라고 하는, 어떻게 보면 이전에도 준수되었어야 마땅한 기준조차도 혼란스럽

1) 언론을 중심으로 이번 「근로기준법」 개정을 '근로시간 단축법'이라고 지칭하여 왔다. '근로시간 단축법'이라고 부르는 이유는 종래 법적 문제가 되어 왔던 연장근로의 상한이 이번 개정을 통하여 입법적으로 단축된 것으로 인식하였기 때문인 것으로 생각된다. 하지만 연장근로와 휴일근로의 관계를 어떻게 규정하는지에 따라서 입법적으로 최대 52시간을 규정한 것은 '확인'에 지나지 않는다고 볼 수 있다.

게 인식하는 듯하다.

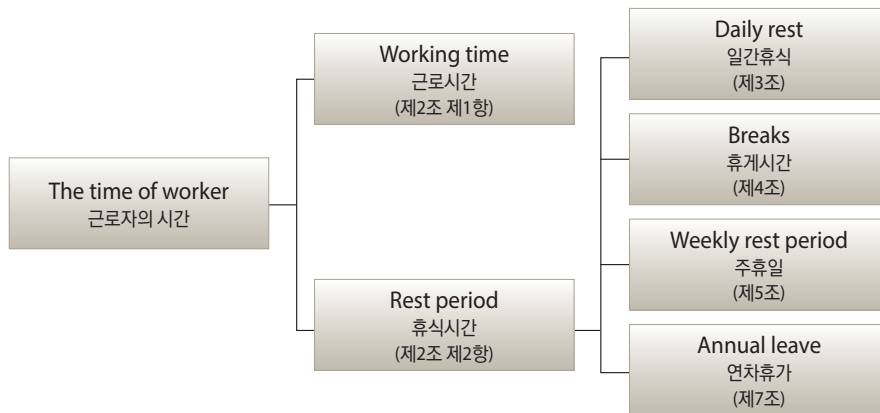
사실 이러한 혼란의 원인을 되짚어보면, 근로시간 규율의 출발점이라 할 수 있는 ‘무엇이 근로시간인가?’라는 근본적인 질문을 도외시한 채, ‘얼마만큼 일할 수 있는가?’라는 현상적인 측면만을 규율하여 온 「근로기준법」의 문제를 지적하지 않을 수 없다. 「근로기준법」을 살펴 보면, 무엇이 근로시간인지에 관한 규정, 즉 근로시간의 정의 규정은 존재하지 않는다. 물론 「근로기준법」은 근로시간의 이면(裏面)이 되는 휴식제도(휴게, 주휴일 등)에 관해서도 그 개념을 이야기하고 있지 않다. 이러한 법 구조에서 2012년 「근로기준법」 개정으로 도입된 ‘대기시간’, 이번 「근로기준법」 개정으로 도입된 ‘휴식시간’ 등의 개념들이 체계적으로 해석되지 못한다면, 향후 구체적인 사례에서 ‘근로시간 판단’을 하는 것이 결코 쉽지 않을 것이라는 우려가 든다.

사실 이러한 고민들은 새로운 것은 아니다. 근로시간에 관한 개념적 정의의 필요성은 오래 전부터 주장되어 왔으며, 국제기준과 해외의 사례들을 살펴보면, 근로시간과 휴식시간을 개념화하고 이에 따라 구체적인 사안들을 명확하게 규율하기 위한 노력들이 지속되어 왔기 때문이다. 근로시간 규제는 국제노동기구(International Labour Organisation: ILO)의 설립 시기부터 다루어져 왔던 전통적인 주제이며, 최초 협약인<sup>2)</sup> 1930년 제30호 「근로시간(상업 및 사무직) 협약」 제4조에서 “이 협약의 목적상 근로시간이라는 용어는 고용된 자가 사용자의 처분에 있는 시간을 의미한다; (그러나 그 시간에는) 고용된 자가 사용자의 처분하에 있

2) 1919년 제1호 「근로시간(공업부문)협약」부터 2014년 「개정 해사노동협약」에 이르기까지 근로시간과 휴식시간을 명확하게 하기 위한 노력들은 100여년 가깝게 이어지고 있다. 1919년 제1차 국제노동회의(International Labour Conference: ILC)에서는 제1호 「근로시간(공업부문)협약」에서 근로시간의 개념을 규정할 것인지에 관한 논의가 이루어졌다. 컨베이어 벨트 방식 등을 활용하여 반자동화된 생산 공정을 활용하는 공업 부분에서는 근로시간 측정이 일괄적·집단적으로 이루어질 수 있으므로 그 적용이 비교적 명확할 뿐만 아니라 근로시간에 대한 별도의 정의규정을 둘 필요 없이 “국내법 및 관행”에 의하여 판단하도록 하여도 큰 문제가 발생할 여지가 작아진다. 이러한 점들을 고려하여 제1차 ILC에서는 제1호 「근로시간(공업부문)협약」에서 근로시간의 정의 규정을 별도로 두지 않고, 근로시간의 제한만을 규정하는 방식으로 규정하기로 의결하였다.

지 않는 휴식(rest periods)은 포함하지 아니한다”라고 규정한 이래,<sup>3)</sup> 근로시간 정의 규정은 이후 ILO 협약들에서도 구체화되어 왔다. 근로시간 규율을 체계화한 국제규범인 유럽연합(European Union) 「근로시간 편성에 관한 지침」(2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time)에서는 “근로시간(working time)이라 함은 국내법 내지 관행에 의하여 근로자가 사용자의 처분하에 있으면서, 그 활동 및 업무의 수행을 위해 일하는 기간을 의미한다”(제2조 제1항)라고 규정하면서 ‘근로시간이 아닌 모든 시간’을 규범적 의미에서의 휴식(rest period)으로 규정하고 있다(제2조 제2항). 그리고 이에 따라서 근로자의 시간을 다음과 같이 구조화하고 있다.

[그림 1] EU 근로시간지침의 시간 개념과 휴식제도의 유형



유럽 국가들은 이러한 개념적 체계하에서, 경계선상에 있는 문제들의 기준을 수립하기 위하여 노력하여 왔다. 유럽연합 지침을 바탕으로 개별 사항들에 대한 판례 기준을 수립하기도

3) “For the purpose of this Convention the term hours of work means the time during which the persons employed are at the disposal of the employer; it does not include rest periods during which the persons employed are not at the disposal of the employer.”

하고, 한 발 더 나아가 모든 근로자들에게 보편적으로 적용되는 휴식권을 사안별로 구체화하기도 한다. 고용형태와 일하는 방식이 다양화되고, 근로자들의 일과 생활의 경계가 모호해지고 있는 현대 사회에서, ‘근로시간과 휴식시간의 개념’은 익숙하지만 언제나 새로운 논의의 수밖엔 없다. **KLI**