

근로시간 특례업종 관련 쟁점 및 향후 논의 방향

박 귀 천*

I. 들어가며

우리나라 근로시간은 세계적으로 가장 높은 수준으로 장시간근로의 심각성은 어느 특정 업종에만 국한된 특수한 문제는 아니지만, 근로기준법상 근로시간 특례업종에 종사하는 근로자들에 대해서는 제한 없는 연장근로와 휴게시간의 변경이 가능하도록 한다는 점에서 많은 비판이 가해졌다. 2018년 2월 28일 개정 전의 근로기준법은 이른바 근로시간 특례제도를 통해 대단히 광범위한 업종에서 무제한 연장근로가 가능하도록 허용하여 이 조항이 장시간근로를 방치하는 수단으로 악용될 수 있다는 점이 문제되었다. 이에 2011년부터 경제사회발전노사정위원회는 그 산하에 근로시간특례업종개선위원회를 통해 근로시간 특례인정업종 범위의 축소 및 그 개선 방안을 마련하기 위해 노력하는 등¹⁾ 지난 수년간 특례업종 개선 문제는 근로시간 관련 법제를 둘러싼 주요 이슈 중 하나였다.

2018년 2월 28일 개정, 7월 1일부터 시행되는 근로기준법 제59조는 기존 특례업종의 수를 대폭 축소하고, 특례업종 종사 근로자들에 대해서 11시간의 연속휴식시간을 보장하는 제도를 도입했다는 점에서 상당히 의미 있는 개선이 이루어졌다고 평가할 수 있을 것이다. 그러나 근로시간 특례제도는 기본적으로 연장근로시간의 법정 한도를 초과하는 근로를 허용하고, 휴게시간에 대한 예외를 허용함으로써 근로자의 과로와 그로 인한 건강 손상을 유발할 수 있다는 점에서 가급적 폐지되는 것이 바람직한 제도이고, 존치하더라도 그 범위를 최소한으로 엄격하게 제한하면서 해당 업종 종사 근로자들을 장시간근로로부터 보호하는 제도가 마련되어야 한다. 이 글에서는 개정 근로기준법상 근로시간 특례제도의 내용을 살펴보고, 관련 법적 쟁점 및 향후의 논의 방향 등에 대해 검토한다.

* 이화여자대학교 법학전문대학원 교수(kcpark10@ewha.ac.kr).

1) 경제사회발전노사정위원회(2012), 『근로시간특례업종개선위원회 활동보고서(2011.8-2012.1)』 참조.

II. 개정 근로기준법상 근로시간 특례제도의 내용

1. 현행 및 개정법상 근로시간 특례 규정

근로기준법상 법정근로시간은 주 40시간이고, 원칙적으로 주간 최고 12시간까지의 연장근로가 허용된다. 그러나 2018년 6월 30일까지 적용되는 현행 근로기준법 제59조는 아래와 같이 법 소정 업종에 대해 12시간을 초과하는 연장근로와 휴게시간 변경의 가능성을 규정하고 있다.

근로기준법 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조 제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
3. 의료 및 위생 사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업
4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업(근로기준법 시행령 제32조(근로시간 및 휴게시간의 특례인정 사업) 법 제59조 제4호에서 “대통령령으로 정하는 사업”이란 사회복지사업을 말한다.)

한편, 개정 근로기준법 제59조는 다음과 같다.

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
- ② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.

2. 개정법상 근로시간 특례제도의 내용

가. 한국표준산업분류에 따른 특례업종 해당 여부 판단

현행 근로기준법상 특례업종의 종류에 대해서는 그 범위가 불분명하고 한국표준산업분류표상의 업종을 제대로 반영하지 못하고 있다는 지적이 가해졌는데,²⁾ 개정법은 통계법에 따른 한국표준산업분류표 중 중분류 또는 소분류에 따라 구분하도록 함으로써 특례업종 판단 기준이 현행법에 비해 명확해졌다.

나. 특례업종의 축소

현행 근로기준법상 특례업종 12개는 한국표준산업분류표의 중분류 또는 소분류 기준에 따라 26개 업종으로 구분되는데, 개정 근로기준법은 이를 5개 업종으로 축소하였다.

개정법상 특례업종 5개는 육상운송업(단, 노선여객자동차 운송사업은 제외), 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, 보건업이고, 특례제외업종 21개는 자동차 및 부품판매업, 도매 및 상품중개업, 소매업, 보관 및 창고업, 금융업, 보험 및 연금업, 금융 및 보험 관련 서비스업, 우편업, 교육서비스업, 연구개발업, 숙박업, 음식점 및 주점업, 광고업, 시장조사 및 여론조사업, 사업시설 관리 및 조경서비스업, 미용, 욕탕 및 유사서비스업, 영상·오디오 및 기록물 제작 및 배급업, 방송업, 전기통신업, 하수·폐수 및 분뇨처리업, 사회복지서비스업이다.

다. 11시간 연속휴식시간 제도 도입

개정 근로기준법은 근로시간 특례 도입 사업장에 대해 근로시간 종료 이후, 다음 근로시간 시작 전까지 최소 11시간 이상의 연속 휴식시간을 보장해야 한다는 제도를 도입하였다. 단, 정부는 특례업종에 해당되는 경우라도 실제 특례를 도입하지 않으면 연속휴식시간제도가 적용되지 않는다고 설명하고 있다.³⁾ 즉, 11시간 연속휴식시간제도는 특례업종에서 주 12시간을 초과하는 연장근로를 하게 되는 근로자 보호를 위해 도입된 제도라는 것이다. 이 제도는 2018년 9월 1일부터 적용된다(부칙 제1조 제6항).

현행 근로기준법은 하루의 근로가 종료된 이후 다음날의 근로가 개시될 때까지 근로자가

2) 박지순·백정숙·이병현(2015), 『근로시간 특례업종 실태조사 및 개선방안 연구』, 경제사회발전노사정위원회, p.106.

3) 고용노동부(2018), 「근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 관련 개정 근로기준법 설명자료」, p.18.

최소한 몇 시간 동안 휴식을 취해야 하는지에 대한 규정이 없어 어느 날의 근로 종료시각과 다음날의 근로 개시시각까지의 시간이 매우 짧을 수도 있고, 어느 날의 근로가 다음날의 소정 근로시간대까지 계속 이어지는 것도 가능하다는 문제가 있다.

이에 근로자의 건강보호와 사생활 보호를 위한 최소한의 안전장치로서 EU 지침 및 독일 근로시간법상 최소휴식제도⁴⁾와 같은 연속적인 휴식을 보장하는 제도가 우리 법에도 도입되어야 한다는 주장이 제기되었었다.⁵⁾

라. 특례 제외 업종에 대한 개정 근로기준법 적용 시기

개정 근로기준법에 따라 특례업종에서 제외된 업종에 대해서는 사업장 규모와 관계없이 2018년 7월 1일부터 근로시간 특례의 적용을 받지 못하게 된다. 반면 특례업종에 포함된 5개 업종에 대해서는 현행법과 마찬가지로 계속적으로 연장근로시간이 제한되지 않고, 휴게시간 변경이 가능하다.

다만 기존에는 근로시간 특례업종에 해당되었지만 개정법에 의해 특례에서 제외된 업종에 대해 실근로시간을 주 52시간으로 제한하는 규정은 사업장 규모별로 순차적으로 적용된다. 즉, 300인 이상 사업장에서는 2019년 7월 1일부터,⁶⁾ 50인 이상 299인 이하 사업장에 대해서는 2020년 1월 1일부터, 49인 이하 사업장에 대해서는 2021년 7월 1일부터 주 52시간이 적용된다 (부칙 제1조 제2항).

또한, 개정법은 30인 미만 사업장에 대해서는 영세성을 고려하여 이른바 특별연장근로가 한시적으로 인정된다는 규정을 마련하였다(제53조 제3항). 이에 따르면 2021년 7월 1일부터 2022년 12월 31일까지 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 1주 12시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 사유 및 기간과 대상근로자의 범위를 정하여 1주 8시간의 연장근로를 추가적으로 할 수 있다. 따라서 30인 미만 사업장의 경우 2022년 말까지 주 60시간 근로가 허용된다.

4) 독일의 근로시간법은 18세 이상의 근로자가 하루의 근로를 마친 이후 다시 근로를 재개하기까지는 최소한 11시간 동안, 18세 미만 근로자의 경우 최소한 12시간 동안 중단 없이 최소휴식시간을 보장받아야 한다는 최소휴식제도를 규정하고 있다(독일 근로시간법 제5조 및 청소년근로보호법 제13조).

5) 박귀천(2012), 「근로기준법상 근로시간 특례제도의 문제점 및 개선방안에 관한 소고」, 『법학논집』 16(3), 이화여자대학교 법학연구소, p. 75.

6) 개정 근로기준법상 근로시간에 관한 규정은 「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 기관도 300인 이상 사업장과 동일한 시기에 적용된다.

Ⅲ. 개정법상 근로시간 특례제도 관련 쟁점과 논의 방향

1. 특례업종 지정의 타당성 여부

개정 근로기준법상 특례업종은 2012년 노사정위원회 공익위원안과 2017년 여야합의안에서 제시되었던 10개 업종(육상운송, 수상운송, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, 영상·오디오 기록물제작 및 배급업, 방송업, 전기통신업, 보건업, 하수·폐수 및 분뇨처리업, 사회복지서비스업)에 비해 5개가 줄어들었다. 특례업종이 대폭적으로 축소되었다는 점에서는 상당히 의미가 있지만, 특례업종에만 해당되면 연장근로시간의 제한을 전혀 받지 않는다는 점에서 근로시간 특례제도를 존치하는 것이 과연 적절한가에 대해서는 여전히 근본적인 의문이 제기되지 않을 수 없다.

구체적인 특례업종과 관련하여, 보건업의 경우, 2015년 실태조사 및 연구결과에 따르면 1주 12시간을 초과하는 연장근로가 이루어지는 경우가 있기는 하더라도 이는 교대제운영에 필요한 인원충원이 부족하기 때문에 나타나는 현상으로, 적정운영 확보를 통한 교대제운영이 이루어져야 한다는 의견이 제시된 바 있다.⁷⁾ 노동계에서는 환자의 안전과 보건의료 근로자의 건강 및 안전을 위해서 보건업이 특례업종에서 제외되어야 한다는 의견을 오래전부터 피력해 왔다.

항공운송업의 경우에도 안전한 운행과 항공서비스 제공을 위해 오히려 승무원들의 근로시간과 휴게시간이 엄격하게 제한되어야 할 필요가 있다. 현행 항공안전법 제56조는 승무원의 피로관리에 대해 규정하고 있고,⁸⁾ 항공안전법 시행규칙 제127조 및 별표 18에 따르면 운항승무원의 연속되는 28일 동안의 최대 승무시간은 운항승무원 수에 따라 100시간 또는 120시간으로 제한되며, 연속되는 365일 동안의 최대 승무시간은 1천 시간으로 제한되어 있다. 또한 항공안전법 시행규칙 제128조 제1항에 따르면 객실승무원의 연간 승무시간은 1,200시간을 초과해

7) 박지순·백정숙·이병현(2015), p.43.

8) 항공안전법 제56조(승무원 피로관리) ① 항공운송사업자, 항공기사용사업자 또는 국외운항항공기 소유자들은 다음 각 호의 어느 하나 이상의 방법으로 소속 운항승무원 및 객실승무원(이하 "승무원"이라 한다)의 피로를 관리하여야 한다.

1. 국토교통부령으로 정하는 승무원의 승무시간, 비행근무시간, 근무시간 등(이하 "승무시간등"이라 한다)의 제한기준을 따르는 방법

2. 피로위험관리시스템을 마련하여 운영하는 방법

② 항공운송사업자, 항공기사용사업자 또는 국외운항항공기 소유자 등이 피로위험관리시스템을 마련하여 운영하려는 경우에는 국토교통부령으로 정하는 바에 따라 국토교통부장관의 승인을 받아 운영하여야 한다. 승인받은 사항 중 국토교통부령으로 정하는 중요사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

서는 아니 된다. 따라서 항공운송업의 승무원들에 대한 근로시간 특례제도 적용은 항공안전법에 위반되므로 항공운송업을 일괄적으로 근로시간 특례업종으로 규정한 것에 대해서는 문제가 있다.⁹⁾ 특히 최근 항공사 승무원들의 심각한 과로가 문제되어¹⁰⁾ 국토교통부가 급히 승무시간 및 휴식시간 개선방안 계획을 발표하기도 했다.

또한 운송업의 경우, 노선여객자동차 운송사업이 특례업종에서 제외되기는 했지만 그 밖의 운송업에서도 장시간 운전은 근로자 자신의 건강 손상을 야기함은 물론이고, 사고 발생 시 대형참사로 이어질 수 있다는 점에서 적절한 근로시간 및 휴게시간 보장이 중요하다.

개정 근로기준법에 대한 부대의견에 따르면 고용노동부장관은 근로시간 및 휴게시간의 특례를 계속 적용받는 5개 업종에 대하여 조속한 시일 내에 실태조사를 실시하고 개선방안을 마련하도록 하고 있고, 이에 따라 고용노동부는 2018년 하반기부터 2019년 상반기까지 5개 특례업종에 대한 실태조사 및 연구용역 결과를 바탕으로 추가적인 근로자보호 및 특례폐지 방안 등의 개선방안을 마련할 것이라고 한다.¹¹⁾ 무엇보다도 특례업종 종사 근로자들의 건강과 안전 및 시민의 안전 등 공익을 고려하는 개선방안이 마련되어야 할 것이다. 특례업종 근로자들이 과중한 연장근로를 감수하고 있는 상황이라면 추가 인력 고용을 통한 적정 근로시간 확보를 통해 문제를 해결하는 방안이 필요하다.

2. 근로시간 특례제도 도입의 요건

가. 실체적 요건의 부재

개정 근로기준법상 특례업종의 경우, 특례 대상사업에만 해당되면 법 소정의 간단한 절차적 요건만 갖추면 근로시간 특례 적용을 받을 수 있도록 하고 있을 뿐, 특례 인정 사유와 같은 실체적 적용요건에 대해서 별다른 규정을 두고 있지 않다는 점에서는 현행 근로기준법상의 특례제도와 차이점이 없다. 해당 업종에서 특례제도가 남용될 경우 근로자는 장시간근로로 인하여 건강을 해칠 수 있다는 심각한 문제점이 내재되어 있는 것이다.¹²⁾

또한 법상 절차적 요건은 별다른 합의내용상의 제한 없이 근로자대표와의 서면합의만 있으면 법에서 요구하는 요건을 충족한 것이 되기 때문에 ‘근로기준법 제59조를 적용한다’라는 취지의 간단한 서면합의만으로도 법정 연장근로시간 한도 초과와 휴게시간 변경이 포괄적으로 가능할

9) 이러한 문제에 대해서는 선행 연구에서 이미 지적된 바 있다(박지순·백정숙·이병현, 2015, p.109).

10) 한겨레신문 2018. 2. 5. 인터넷기사, 「에어부산 두달새 승무원 4명 쓰러져... "인력 부족 예고된 참사"」
<http://www.hani.co.kr/arti/economy/marketing/830859.html>

11) 고용노동부(2018), p.26.

12) 경제사회발전노사정위원회(2012), p.3.

수 있다는 점도 문제이다.¹³⁾ 서면합의에서는 최소한 특례 대상 근로자의 범위, 합의의 유효기간, 연장근로시간의 길이 등에 대한 내용이 합의에 포함되도록 하는 방안이 마련되어야 한다.¹⁴⁾

특례업종에서 법정 연장근로시간의 한도를 초과하여 연장근로를 실시하거나 휴게시간을 변경하고자 한다면 그 구체적 내용에 대해 근로자대표와 서면으로 합의하도록 요건을 강화할 필요가 있다. 예컨대 지금처럼 무제한적인 연장근로가 가능하도록 하는 것이 아니라 일정 기간 동안 몇 시간까지 주당 12시간을 초과하여 연장근로를 시킨다는 취지의 내용을 서면으로 합의하는 방안을 고려해야 한다. 예를 들어 독일 근로시간법은 우리의 특례업종에 해당되는 병원이나 요양기관에 대해서 단체협약이나 단체협약에 근거한 사업장협정을 통해 근로시간 법상 1일 10시간의 근로시간 한도 규정과 다르게 정하는 것이 허용되지만, 그렇다 하더라도 1년을 평균하여 1주 근로시간은 48시간을 초과할 수 없도록 규정하고 있다(근로시간법 제7조 제2항 및 제8항). 즉, 사업과 업무의 특성 내지 공익성, 사업상 필요성 등을 고려하여 법정 근로시간의 예외를 인정해야 하는 경우라도 예외의 한계, 즉 최소한 지켜져야 하는 한계 또한 필요한 것이다.

나. 미흡한 절차적 요건

현행법에도 개정법에도 ‘근로자대표’의 의미나 선출방식 등에 관한 규정은 없다. 일반적으로 노동조합이 있는 사업장에서는 노동조합이 합의의 주체가 되겠지만 미조직 사업장의 경우 누가 근로자대표가 될 것인지 문제된다. 판례나 해석론 등은 경영상 이유에 의한 해고에 관해 규정하고 있는 근로기준법 제24조 제3항 소정의 근로자대표, 즉 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 다른 법조항에서도 적용할 수 있는 근로자대표의 개념으로 보고 있는 듯하다. 노동관계법령상 근로자대표제도 자체에 대한 보완과 개선이 필요하고, 적어도 근로자에게 가장 중요한 근로조건 중 하나인 근로시간과 관련하여 무제한의 연장근로가 가능하도록 하고 있는 근로시간 특례제도에 대한 합의주체인 근로자대표의 의미는 보다 명확하게 규정화될 필요가 있다.

다. 근로자 개별 동의의 필요 여부

특례제도 도입 시 근로자대표와의 서면합의 외에 근로자의 개별 동의도 필요한지 여부에

13) 하갑래(2015), 『근로기준법』, (주)중앙경제, p.311; 박귀천(2012), p.63.

14) 하갑래(2015), p.311.

대해서는 견해가 나뉜다. 근로자대표와 서면합의를 한 경우 별도의 근로자 개별 동의는 필요하지 않다고 보는 견해와¹⁵⁾ 서면합의가 있더라도 근로자의 개별 동의가 있어야 사용자가 해당 근로자에게 실제 연장근로를 시킬 수 있는 것이라고 보는 견해¹⁶⁾가 있다. 전자의 입장을 취하는 임종률 교수는 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 근거하여 업무상 필요에 따라 연장근로를 명할 수 있고, 근로자는 이 명령이 권리남용에 해당하거나 근로자에게 부득이한 사유가 없는 이상 이에 따를 의무가 있다고 한다. 후자의 입장을 취하는 김형배 교수는 근로자대표와의 서면합의가 연장근로시간 및 휴게시간 특례가 인정되기 위한 필요조건이지만 그 자체로서 해당 근로자의 근로의무를 당연히 발생시키는 것은 아니라고 하면서 근로자대표와 사용자 사이의 서면합의가 모든 개별근로자들에게 규범적 효력을 가지기 위해서는 적어도 근로자대표가 전체 근로자의 의사형성을 기초로 한 대표성을 가져야 하기 때문이라고 설명한다. 따라서 이와 같은 의사형성에의 참여가 처음부터 배제되거나 주어지지 않은 근로자들에 대해서는 서면합의 내용에 대한 동의를 얻어야 한다는 것이다.

근로기준법 제53조 제1항은 “당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다”고 규정하고 있고, 제59조 제1항은 사용자가 “근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조 제1항에 따른 주 12시간을 초과하여” 연장근로를 하게 할 수 있다고 규정하고 있어, 근로자대표와의 서면 합의로 정할 수 있는 사항은 주간 12시간을 초과하는 연장근로를 실시한다는 것이지 12시간 이상이건 미만이건 특정 근로자에게 연장근로를 시킬 수 있다는 것은 아니다. 원칙적으로 근로자의 동의 없는 연장근로 강제는 가능하지 않다고 보아야 한다. 이러한 점을 보다 명확히 하기 위해서는 특례업종 종사 근로자에게 사용자가 연장근로를 명하는 경우 근로자의 건강, 사업장 여건 등을 고려하여 일정한 경우 근로자가 연장근로를 거부할 수 있도록 제도화되어야 할 것이다.¹⁷⁾

3. 특례업종 사업 내에서의 적용 범위

특례업종으로 인정되는 경우라 하더라도 확실히 해당 사업 내에서 근무하는 모든 근로자에게 특례를 적용하는 것은 타당하지도 않고 필요하지도 않을 것이다. 근로자가 수행하는 업무의 특성이나 부서의 특성 등을 고려하여 사업 내 일부 근로자들만을 특례 대상으로 정할 수 있다는 점을 법에 명시하여 사업 내 일부 근로자들만 특례 대상으로 정할 수 있다는 법적 근거를 분명히 하는 것이 바람직할 것이다.

15) 임종률(2016), 『노동법』, 박영사, p.438; 하갑래(2015), p.311.

16) 김형배(2016), 『새로 쓴 노동법』, 박영사, p.453.

17) 박지순·백정숙·이병현(2015), p.117.

4. 기 타

앞서 언급한 바와 같이 특례업종에 대해 지금까지처럼 제한 없는 연장근로를 허용하는 것이 아니라 연장근로의 상한을 정하여 근로자들을 장시간근로로부터 보호하는 방안을 마련하는 것이 바람직하다. 개정 근로기준법이 특례업종에 대해 11시간 연속휴식시간 제도를 도입하기는 했지만 연속휴식시간은 해당 근로일의 근로가 종료된 때부터 시작되는 것이기 때문에¹⁸⁾ 예컨대 1주간 휴일이 1일인 사업장에서는 주 72시간 이상의 근로도 가능하게 된다. 업무상 재해와 관련하여 1주 평균 60시간 근로는 과로 인정 기준이 된다는 점을 고려할 때 전체 근로자들의 평균 근로시간이 적어도 1주 60시간은 넘지 않도록 제한할 필요가 있다.

한편, 기존에 특례업종이었다가 개정법에 의해 특례업종에서 제외된 업종에 속하는 사업장에 대해서 정부는 근로기준법상 허용되는 다른 유연근로시간제 활용 등을 통해 충격을 완화하는 방안을 안내, 지원해야 할 것이다. 동시에 특례업종에서 제외된 업종의 사용자가 사실상 근로시간이나 대기시간에 해당되는 시간을 휴게시간으로 취급하여 실근로시간은 줄이지 않으면서 임금만 삭감하는 일이 없도록 철저한 감독이 이루어져야 할 것이다. 예컨대 장애인활동지원사의 경우, 장애인과 떨어져 온전한 휴식시간을 누릴 수 없는 상황인데 이러한 특수성을 고려하지 않고 4시간 일하면 무조건 30분을 쉬어야 한다고 하게 되면 결국 30분에 대해 임금을 삭감하는 것에 불과해질 것이라는 문제가 제기되고 있다.¹⁹⁾ 돌봄노동 종사 근로자들의 경우 공통적으로 낮은 임금과 높은 노동 강도 등 열악한 근로조건이 문제되고 있기 때문에 이에 대한 보다 근본적인 개선책 마련이 필요하지만, 적어도 특례업종 제외 이후 실근로시간은 줄어들지 않으면서 임금만 삭감되는 상황은 방지되어야 할 것이다.

IV. 맺으며

개정 근로기준법은 1주가 휴일을 포함한 7일이라는 점을 규정하여 일반인의 당연한 상식을 확인하였고, 이에 따라 1주간 허용되는 총 근로시간은 52시간이라는 점을 규정함으로써 그간 비정상적으로 해석되었던 연장근로시간의 한도를 정상화시켰으며, 26개에 걸친 광범위한 업종

18) 고용노동부(2018), p.49.

19) 연합뉴스 2018. 5. 15. 인터넷 기사, 「“보육교사·간병인도 쉬고 싶다”... 법적 휴게시간 보장 촉구」,
<http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2018/05/15/0200000000AKR20180515163300004.HTML?input=1195m>

에 대해 그 근거나 필요성의 모호함에도 불구하고 무제한 연장근로가 가능하도록 규정하고 있던 근로시간 특례제도에 대해 상당 정도의 개선을 이루었다는 점에서 긍정적으로 평가할 수 있다.

그러나 앞서 언급한 바와 같이 제한 없는 연장근로가 가능하도록 하는 방식의 근로시간 특례제도의 타당성과 필요성에 대해서는 의문이 있다. 궁극적으로는 연장근로시간 한도에 대한 제한이 없는 현재와 같은 방식의 근로시간 특례제도는 업종에 관계없이 폐지하도록 하고, 각 업종별 특성을 고려한 유연근로시간 적용 및 연장근로시간 상한 설정, 휴일 근로에 대한 예외 인정 등의 방식으로 개선해 나가야 할 것이다. 노동의학적 관점에서 1일 근로시간의 상한선을 법률로 정하여 규제하는 것은 근로자의 건강보호를 위한 중요한 의미를 가진다.²⁰⁾

또한 개정 근로기준법은 근로시간 특례제도를 도입하는 업종에 대해서만 11시간 연속휴식 시간 제도를 적용하고 있는데, 본래 독일 등 유럽 국가에서의 연속휴식제도는 원칙적으로 모든 근로자들에 대해 적용되는 제도로서 하루의 근로가 종료된 후에 일정 시간 동안 휴식을 보장함으로써 근로자 건강보호와 가정생활 등 사생활 보장을 위한 최소한의 안전장치로서의 의미를 갖는다. 장기적으로는 모든 근로자들에 대해 연속휴식시간이 적용되도록 확대하면서 다만 업종별 특성을 고려하여 예외적으로 연속휴식시간을 조정하거나 변경하도록 하는 방식으로 바꾸어야 할 것이다. **[11]**

[참고문헌]

- 경제사회발전노사정위원회(2012), 『근로시간특례업종개선위원회 활동보고서(2011.8-2012.1)』.
고용노동부(2018), 「근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 관련 개정 근로기준법
설명자료」.
김형배(2016), 『새로 쓴 노동법』, 박영사.
박귀천(2012), 「근로기준법상 근로시간 특례제도의 문제점 및 개선방안에 관한 소고」, 『법학
논집』 16(3), 이화여자대학교 법학연구소.
박제성·강성태·김홍영·도재형·박귀천·이철수·최석환·배규식(2011), 『장시간 노동과
노동시간 단축(II)-장시간 노동과 노동법제』, 한국노동연구원.
박지순·전윤구·손향미·이정현·조아란(2010), 『근로시간 특례 사업 실태조사 및 개선방안
연구』, 고용노동부.

20) BT-Drucksache 12/5888, p.24.

박지순·백정숙·이병현(2015), 『근로시간 특례업종 실태조사 및 개선방안 연구』, 경제사회발전노사정위원회.

임종률(2016), 『노동법』, 박영사.

하갑래(2015), 『근로기준법』, (주)중앙경제.

BT-Drucksache 12/5888.

Janßen & Figura(2010), *Arbeitsrecht und soziale Sicherung im Transportgewerbe*, München, C. H. Beck.

Reinhard(Hrsg)(2009), *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, München, C. H. Beck.

Riesenhuber(2009), *Europäisches Arbeitsrecht: Eine systematische Darstellung*, Heidelberg, C. F. Müller.

Schaub(Hrsg)(2017), *Arbeitsrechts-Handbuch*, C. H. Beck.