

**일요일에도 일하는 사람들을 위한
노동법이 필요합니다**

노동자 주말휴식권 보장과 주말노동 가치 인정을 위한 연구 보고서

2024. 07.



전국서비스산업노동조합연맹

노동자 주말휴식권 보장과 주말노동 가치 인정을 위한 연구보고서

2024.07.

연 구 진

서비스연맹

**이희종 정책실장, 정하나 정책국장
황경의 정책국장**

국민입법센터

**이정희 대표(변호사),
신석진 운영위원**

한국노동안전보건연구소

**이혜은 소장(한림대 의대 교수),
조건희 활동가**

목 차

I. 서론

1. 연구의 배경과 목표	8
2. 연구의 방법과 구성	10

II. 서비스노동자의 주말노동 실태와 건강영향: 설문조사

1. 설문조사 전체 분석 결과	12
2. 유통노동자 설문조사 분석 결과	38
3. 관광레저 노동자 설문조사 분석결과	61
4. 소결	87

III. 서비스노동자의 주말노동 실태와 건강영향: 면접조사

1. 면접조사 방법	90
2. 면접조사 분석 결과	92
3 소결	118

실태조사 결과 요약 및 제언	121
-----------------------	-----

부록_설문조사지	122
----------------	-----

IV. 주말휴식권 보장을 위한 근로기준법 개정 방향

1. 주말에 쉬지 못하는 노동자들	142
2. 휴일 관련 법령 및 관례	146
3. 독일연방헌법재판소 판결을 통해 본 주말휴식권	157
4. 주말휴식권 보장 관련 해외 기준과 사례	161
5. 입법발의 현황	176
6. 노동자의 시간주권 보장과 주말휴식을 위한 시론	186
7. 근로기준법 및 시행령 개정 방향	195
참고문헌	203
노동자 주말휴식권 보장을 위한 근로기준법 개정안	210

CHAPTER I

서론

1.1 연구의 배경과 목표

1.2 연구의 방법과 구성

1 연구의 배경과 목표

1) 연구의 배경과 필요성

급속한 고용 유연화와 플랫폼 발달로 비표준적인 시간에 일하는 노동자가 급증했다. 하지만 서비스업 노동자들은 훨씬 이전부터 남들 쉬는 휴일도 평일처럼 일해왔다.

골프장, 웨딩업체, 숙박업소, 유원지 등 관광·레저업에 종사하는 노동자는 평생 주말과 연휴를 포기하다시피 했다. 특히 호텔, 리조트처럼 24시간 업장이 운영되는 곳에서 일하면 야간노동에 주말근무까지 더해져, 노동자는 사회의 평균적 시간과는 완전히 어긋난 삶을 살고 있다.

백화점, 면세점, 대형마트, 농수산물마트 등 유통매장 노동자도 마찬가지이다. 주말은 물론이거니와 명절과 같은 공휴일에도 매장을 여는 경우가 허다하고, 심지어 스타필드 같은 대형 복합쇼핑몰과 면세점은 365일 영업을 하고 있다. 지역의 하나로마트 같은 농수산물마트나 슈퍼마켓 체인들도 그렇다. 백화점은 IMF 경제위기가 지나가면 1주 1회 주휴제로 복귀하겠다는 약속을 25년여가 지난 지금까지 지키지 않고 있다. 유통매장 판매직 노동자들은 주말은 고객이 많아 더 바쁘고, 평일 휴무일엔 매장에서 걸려 오는 업무 연락으로 쉬어도 쉬는 것 같지 않게 보내게 된다. 사회적 휴일을 누리지도 못하는데 휴무일도 휴일답게 보낼 수 없다면, 이 노동자의 삶은 얼마나 팍팍한 것인가?

심지어 윤석열 정권이 들어선 이후에는 그나마 대형마트에만 있던 의무휴업도 폐지하려고 시도했고, 일요일 의무휴업 하는 곳은 평일로 바꾸는 개악을 하고 있는 상황이다. 24시간 돌아가는 마트의 문제점을 규율하기 위해 있던 영업시간 제한범위도 고무줄처럼 입맛대로 고치고 있습니다. 정권이 주도하고 지자체가 행정권을 오남용하는 이러한 개악은 현행법의 한계를 파고들어 발생한 문제이다. 세상은 워라벨을 이야기하고, 정부는 저출생 문제를 극복하고 아이 키우기 좋은 세상을 이야기하는데, 실상은 멀쩡히 있는 제도까지 없애가며 노동자 주말휴식의 권리를 침탈하고 있는 실정이다.

5일의 평일과 2일의 주말로 구성된 일주일, 이 강력한 구조는 사회 많은 분야의 시간표를 결정한다. 평일 아침부터 저녁까지 일하고, 저녁시간과 주말 이틀동안 여가와 재충전(재생산)의 시간을 갖도록 행정과 산업구조가 안착한지 오래이다. 그럼에도 불구하고 왜 주말에도 일해야 하는 노동자가 이렇게 많은 것일까? 공공의 기본적인 필요 때문이라기 보다, 기업의 더 많은 이윤추구 때문인 경우가 서비스산업에서는 대부분이다.

물론, 공공의 안전 등을 이유로 사회와 함께 쉬지 못하는 노동자도 있다. 보건의료, 소방관, 경찰관 등 시민의 안전한 일상을 위해 주말이나 명절, 공휴일을 반납하고 일하는 노동자가 너무나 많다. 하지만 우리사회는 이런 노동을 너무 당연하게 생각했고 홀대하고 있다. 휴일과 주말을 아주 문제의식 없이 반납하라고 했고, 평일에 대체휴무를 쓰도록 한다. 또한, 평일로 휴무가 대체한다는 핑계로 주말근무에 아무런 가치 인정을 하지

않고 있다.

일과 삶의 균형, 주5일제를 넘어 주4일제 도입 등 지금 한국사회에도 노동시간에 대한 혁신적 논의들이 진행되고 있다. 휴일노동에 대해서도 새로운 기준이 제시되어야 한다. 이제, 모든 노동자의 주말을 보장하고 노동자의 더 나은 삶, 더 좋은 삶을 보장할 기준이 필요하다. 휴일의 노동을 최소화하여 국민의 더 풍요로운 삶을 증진하는 법제도 마련을 해야 할 때이다.

2) 연구의 목표

이에 서비스연맹은 국민입법센터, 한국노동안전보건연구소와 함께 <노동자 주말휴식권 보장 및 주말노동 가치 인정을 위한 연구> 사업을 다음과 같은 목표를 갖고 진행했다.

- 주말 노동을 수행해야하는 서비스업종 노동자 일과 삶의 특수성 확인
- 주말휴식권 보장을 위한 국내외 기준, 사례 취합
- 주말휴식권 보장을 위한 근로기준법 개정 방향 마련

1) 연구의 방법

첫째, 주말 노동을 수행해야하는 서비스업종 노동자 일과 삶의 특수성 확인하기 위해 실태조사를 진행했다. 서비스연맹의 유통분과, 관광레저분과 조합원을 대상으로 설문조사와 면접조사를 진행했고, 주요 조사내용은 주말노동 횟수와 이에 따른 건강영향(전반적 건강상태, 수면, 우울 등), 직무스트레스, 일-삶 균형 및 만족도 등이다. 이를 국내 일생활균형조사, 근로환경조사의 데이터와 비교하였다.

둘째, 노동자의 주말휴식 보장의 의의와 기준을 정립하기 위한 문헌연구를 진행했다. 주말휴식권 보장의 의의를 노동자의 시간주권, (자기)돌봄과 재생산, 사회적 연결감 등의 개념과 연결하고자 했다.

셋째, 주말휴식을 보장하는 국내외 기준과 사례를 취합하기 위해 문헌연구를 진행했다. 노동자 ILO기준 및 국내외 해외 입법사례, 판례를 수집하여 분석했다. 또한 연구사업에 참여한 서비스연맹 가맹조직의 휴무 관련 단협을 취합하여 분석했다. 이를 토대로 노동자 주말휴식권 보장을 위한 근로기준법 개정안을 도출했다.

2) 보고서의 구성

〈노동자 주말휴식권 보장과 주말노동 가치 인정을 위한 연구〉 보고서는 다음과 같이 구성했다.

1장은 연구의 배경과 목표, 연구 방법을 밝히는 서론이다.

2장은 서비스노동자의 주말노동 실태와 건강영향을 설문조사 결과로 보여준다. 전체 설문결과와 유통분과, 관광레저분과 결과를 나누어 서술했다.

3장은 서비스노동자의 주말노동 실태와 건강영향을 심층면접조사의 결과로 밝힌다.

4장은 주말휴식권 보장을 위한 근로기준법 개정방향을 서술한다. 휴일관련 법령과 판례, 주말휴식권 보장 관련 해외 기준과 사례, 입법발의 현황, 노동자의 시간주권 보장과 주말휴식을 위한 시론으로 이어진다. 마지막으로 “남들 쉴 때 같이, 규칙적인, 지속되는 주말휴식권 보장”이라는 3가지 원칙을 세워 도출한 근로기준법 및 시행령 개정방향을 제시한다.

CHAPTER II

서비스노동자의 주말노동 실태와 건강영향 _설문조사

2.1 설문조사 전체 분석 결과

2.2 유통 노동자 설문조사 분석 결과

2.3 관광레저 노동자 설문조사 분석결과

2.4 소결

1 설문조사 전체 분석 결과

1) 설문조사의 개요 및 설문 참여자 기본 정보

2024년 3월 18일부터 4월 2일까지 서비스연맹 산하 유통분과, 관광레저분과 조합원들을 대상으로 온라인설문조사를 시행하였다. 유통분과 2,516명, 관광레저분과 205명이 설문조사에 끝까지 응답했으며, 총 2,721명을 대상으로 설문 결과를 분석하였다.

응답자의 연령대는 50대가 1,337명 (49.14%)로 가장 많았고, 40대(20.73%)와 30대(15.8%), 60대 순이었다. 성별의 경우 여성 이(83.2%)이 다수였다. 고용 형태로는 정규직이 2,346명 (86.22%)로 가장 많았고, 비정규직 (간접고용, 무기계약직 포함)이 357명 (13.12%)로 다음이었다.

표 1 설문 분석 대상자 기본 특성

	구분	인원수	%
연령	20대	147	5.4
	30대	430	15.8
	40대	564	20.73
	50대	1337	49.14
	60대	235	8.64
	70대	1	0.04
	80대	2	0.07
성별	남자	457	16.8
	여자	2264	83.2
고용형태	정규직	2346	86.22
	비정규직	357	13.12
	일용직	5	0.18
	특수고용	6	0.22
	잘 모름	7	0

소득수준의 경우 세금 공제 전 소득과 세금 및 업무 관련 지출(차량, 휴대폰, 영업비용 등 포함)을 제외한 소득을 각각 입력하도록 하였다. 평균을 측정할 때는 모른다는 응답이나 한글로 적어준 응답, 공제 전 소득에 “0” 라고 적어준 응답 등은 삭제하였다. 그 결과 공제 전 월평균 소득은 280만 원, 순소득은 218만 원이었다.

표 2 월 소득

세금 공제 전 월평균 소득	280.19 만원
월평균 순소득	219.80 만원

현재의 소득이 응답자들의 가족이 생활하는 데에 충분하다고 느끼는지 여부를 물었다. 그 결과 현재의 소득이 어렵다고 응답한 사람들이 83.80%에 달했다. 주말 노동자들의 저임금 상황을 반영하는 응답이다.

표 3 소득의 적절성

소득 적절성	인원 수	%
매우 적절하다.	18	0.66
적절한 편이다.	423	15.55
대체로 어렵다	1586	58.29
매우 어렵다.	694	25.51

참여자들에게 혼인 여부와 돌봄 대상을 물었다. 돌봄 대상의 경우 모두 체크하도록 했다. 그 결과 기혼자가 1,924명(70.71%)으로 가장 많았다. 돌봄 대상의 경우 자녀 (48.36%), 부모(38.52%), 배우자/파트너(29.81%) 순이었다. 돌봄 대상이 없다는 응답은 17.57%였다.

표 4 혼인 여부와 돌봄 대상

구분		인원수	%
혼인여부	비혼	580	21.32
	기혼	1924	70.71
	기타(사별, 이혼 등)	217	7.98
돌봄대상	없음	478	17.57
	자녀	1316	48.36
	부모	1048	38.52
	친척 등 기타 가족	117	4.3
	배우자/파트너	811	29.81

	반려동물	512	18.82
--	------	-----	-------

2) 노동시간 및 비정형노동

(1) 주당 노동시간 및 노동 일수

응답자들에게 1주당 노동 일수와 주당 노동시간을 물었는데, 다수가 주 5일 노동하고 있었다. 주당 노동시간의 경우 10시간 미만의 응답, 한글로 적어준 응답 등은 삭제하였다. 주 40시간 일한다는 응답자가 70% 가까이로 가장 많았다. 15시간 초과~40시간 미만 일한다는 노동자들이 18.12%로 그 뒤를 이었는데, 소정 노동시간이 35시간인 노동자들의 응답이 반영된 것으로 보인다. 주 40시간 초과해서 일한다는 응답도 10%가 넘었는데, 특히 교대 근무를 수행하는 관광레저분과 노동자들의 노동시간이 길었다.

표 5 주당 노동 일수

주당 노동일수	인원 수	%
1일	2	0.07
2일	75	2.76
3일	26	0.96
4일	140	5.15
5일	2416	88.79
6일	62	2.28
7일	0	0

표 6 주당 노동시간

주당 노동시간	인원 수	%
15시간 초과 ~40시간 미만	436	18.12
40시간	1658	68.91
40시간 초과 ~ 52시간 이하	265	11.01
52시간 이상	47	1.95

(2) 주말 노동

토요일과 일요일 각각, 한 달에 몇 회씩 일하는지 체크하도록 하였다. 그 결과 90%에 가까운 응답자들이 일요일에 월 2회 이상 출근한다고 응답했다. 개별응답으로는 일요일에 월 2회 출근한다는 응답이 40.65%로 가장 많았고, 월 3회 이상 일요일에 출근한다는 노동자들 역시 48.18%에 달했다. 마찬가지로 90%가 넘는 응답자들이 토요일에 월 2회 이상 출근한다고 응답했다. 개별응답으로는 토요일에 월 3회 출근한다는 응답이 39.21%로 가장 많았으며, 80%에 가까운 노동자들이 토요일에 월 3회 이상 출근하고 있었다.

토요일과 일요일 출근 횟수를 합친 결과, 설문에 응답한 노동자들은 한 달에 평균 5.57회(SD 1.75) 일하고 있었다. 한 달에 5~6번의 주말에 일하고 있는 것이다.

표 7 1달간 토요일, 일요일 근무 횟수

토/일 근무 횟수	토요일 근무		일요일 근무	
	인원 수	%	인원 수	%
하지 않음 (%)	112	4.12	162	5.95
1회 (%)	96	3.53	125	4.59
2회 (%)	487	17.9	1106	40.65
3회 (%)	1067	39.21	815	29.95
4회 (%)	852	31.31	410	15.07
5회 (%)	107	3.93	103	3.79

표 8 2020년 6차 근로환경조사

근무일	2020년 전체 (%)	임금노동자 (%)	서비스업 노동자 (%)	도매 및 소매업(%)
일요일 근무	20	16	36	26
토요일 근무	43	35	64	59

6차 근로환경조사와 비교해 봐도, 설문 응답자들의 주말 근무 비율은 현저히 높다는 것을 확인할 수 있었다. 주말에 판매량이나 고객이 더 많이 찾는다는 이유로 사업장을 더 적극적으로 운영하며 노동자들도 더 많이 투입하려는 자본의 시도가 반영된 것으로 보인다.

표 9 2020년 6차 근로환경조사 - 횟수별 주말근무

횟수	일요일 근무	토요일 근무
하지 않음 (%)	79.7	57.1
1회 (%)	3.4	4.5
2회 (%)	8.2	12.8
3회 (%)	1.4	2.2
4회 (%)	7.2	23.1
5회 (%)	0.2	0.3

* 일요일/토요일 근무 : 집에서 일한 경우를 제외하고, 출퇴근 시간을 포함하여 4시간 이상 일한 경우

많은 노동자들은 월~금 일하고, 토요일과 일요일 이틀을 연속해서 쉰다. 하지만 주말 근무와 스케줄 근무를 요구받는 서비스 노동자들의 경우 주말에 많이 출근하는 것은 물론, 매달 휴일이 다르고 예측하기 힘들다. 이틀 이상 연속해서 쉬는 경우도 드물다. 이번 설문조사에서는 평일을 포함해, 한 달에 이틀 이상 연속해서 쉬는 경우가 몇 번 있는지 물었다. 그 결과 한 달에 2회 이하로 연속해서 쉰다는 응답이 80%에 달했다. 개별응답으로는 2회(37.01%)와 1회(36.16%)가 가장 많았다. 이틀 이상 연속해서 쉬지 못했다는 응답 역시 200명(7.35%)으로 적지 않았다.

표 10 1달 간 이틀 이상 연속 휴무 횟수

연속 휴무 횟수	인원 수	%
0회 (%)	200	7.35
1회 (%)	984	36.16
2회 (%)	1007	37.01
3회 (%)	237	8.71
4회 (%)	291	10.69

설문과 면접조사에서도 확인되었듯, 많은 주말 노동자들은 평일보다 주말의 노동강도가 더 높다. 그리고 인력이 부족한 상황 속에서, 오히려 비연속 휴무를 선호하는 경우도 있었다. 연속 2일의 휴무를 위해서는 연속 5일의 근무가 필요한데 그러기엔 육체적, 심리적인 피로가 너무 크다는 것이다. 또한 빡빡한 인원 속에서 스케줄을 짜다 보니, 연속해서 쉬고 싶더라도 더 많은 다른 노동자들이 원하는 비연속 휴무 스케줄에 맞춰 켜는 경우도 있었다.

평일 하루만 쉬면 밀린 잠을 자거나 집에만 있는 등 정말 “수동적”인 의미인 쉬만 취하는 경우가 많다. 이번 설문과 면접에서도 비슷한 경향성을 확인할 수 있었다. 가족 및 사회생활, 계획적인 여가활동 등을 위해 인력이 충원된 상태에서 주말 휴무와 이틀 연속 휴무가 같이 논의되어야 하는 이유기도 하다.

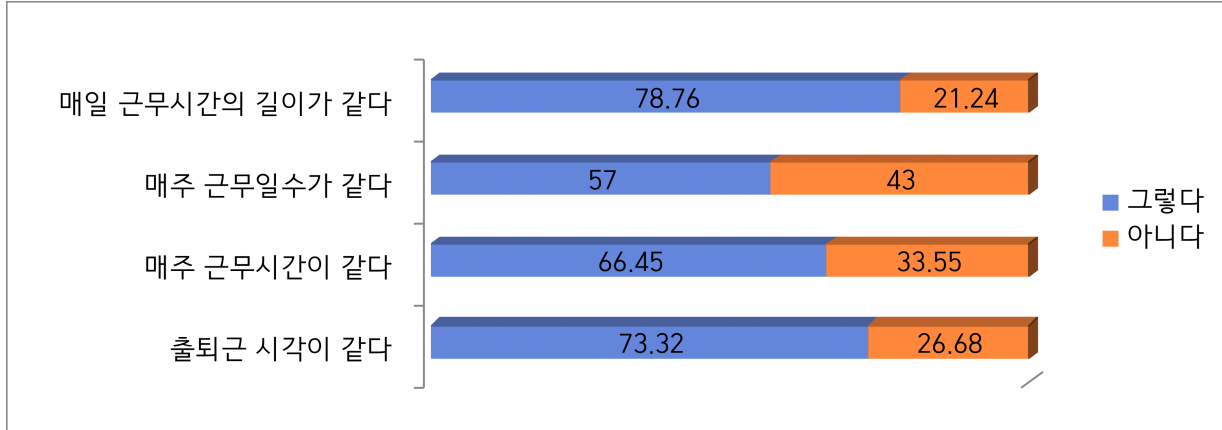
(3) 불규칙한 노동시간

매일의 근무시간, 매주 근무 일수 및 근무시간, 출퇴근 시각 등이 같지 않은 불규칙 노동을 오래 하는 경우 생체시계의 손상, 수면 습관 교란 및 수면 방해와 감소, 가족 및 사회생활의 손상 등을 일으킬 위험이 커진다. 이러한 위험이 직무요구 및 업무부담과 결부되면 피로도나 정신건강, 소화기나 뇌심혈관계에 급/만성적인 영향을 끼치기도 한다.

설문조사 응답자들의 근무 시각, 근무 일수의 불규칙성을 정리한 결과는 아래 표와 같다. 근로환경조사와 비교했을 때, “매주 근무 일수가 같다”에 긍정 응답한 사람이 57%로 적었다는 점, “매주 근무시간이 같다”에 긍정 응답한 사람이 66.45%로 적었다는 점이 특히 두드러진다. 주말에 많이 출근하는 점, 스케줄 근무로 인해 고정 휴무를 짜기가 어렵다는 점, 이틀 연속 쉬는 경우가 드물기에 며칠 건너 하루 쉬는 형태의 휴무 시간표를 따르기 때문으로 보인다.

표 11 & 그림 1 불규칙한 노동시간

불규칙한 노동시간		인원수	%	근로환경조사
매일 근무시간의 길이가 같다.	그렇다	2143	78.76	77.7
	아니다	578	21.24	22.2
매주 근무 일수가 같다.	그렇다	1551	57	81.9
	아니다	1170	43	18.0
매주 근무시간이 같다.	그렇다	1808	66.45	77.8
	아니다	913	33.55	22.0
출퇴근 시각이 같다.	그렇다	1995	73.32	79.6
	아니다	726	26.68	20.2



유통분과의 경우 스케줄 통보의 주체를 물을 때 “파견직원과 상의 등 기타” 항목을 선택지에 추가하였고, 관광레저분과의 경우 “최종스케줄을 통보받는지/하는지” 둘 중 하나를 선택하게 하였다. 그 결과 응답자의 66.37%가 관리자(매니저) 등이 짠 최종 스케줄을 통보받다고 응답했고, “스케줄을 짠다”, “파견 직원과 상의한다.” 응답이 뒤를 이었다.

스케줄 통보 주체와 함께 스케줄 통보 일시도 함께 물었는데, 1주일 이하 (0일~1주일) 의 기간 안에 통보하거나 받는다는 응답이 전체의 60%가 넘었다. “기타” 응답으로는 “그때그때 다르다.”, “고정일정”, “본인이 관리” 등이 있었다. 이처럼 많은 노동자가 최종 스케줄을 그때그때 통보받는다는 것을 알 수 있다. 스케줄이 그때 나오는 경우 이날 출근을 하는지, 연차를 사용할 수 있을지 등을 예측하거나 계획을 세우기 어렵다. 이는 본인의 노동시간을 통제하기 힘들게 함과 동시에 가족에게 시간을 원하는 시간만큼 할애하기 힘들게 하는 요인으로 작용하기도 한다.

표 12 스케줄 통보의 주체

스케줄 통보 주체	인원 수	%
나는 우리 매장 혹은 부서 전체의 스케줄을 짜고 통보하는 업무를 한다.	529	19.44
나는 관리자(매니저) 등이 짠 최종스케줄을 통보받는다.	1806	66.37
기타(파견직원과 상의 등)	386	14.19

표 13 스케줄 통보 일수

스케줄 통보 일수	스케줄 통보 일수	
	인원 수	%
0~2일 전	330	12.13
3일 ~ 1주일 이내	712	26.17
1주일 전	660	24.26
1주일~한 달 이내	703	25.84
한 달 이상 전	262	9.63
기타	54	1.98

스케줄 결정 과정에서 본인의 의견이 얼마나 잘 반영된다고 느끼는지 물었다. 그 결과 잘 반영되지 않는다고 응답한 노동자들이 10.44%로 적은 편이었다. 면접한 노동자들도 자기가 쉬고 싶어 하는 요일이 있으면 물류가 들어오거나 행사하는 등 매장이 바쁜 날 등이 아니라면 서로 조율하거나 배려하고 있는 편이라고 말하기도 했다. 적은 인원 속, 주말에 쉬고 싶어 하거나 일이 생겼을 때의 틈을 노동자 본인과 동료들이 메꾸고 있다는 뜻이기도 하다.

또한 자신의 의견이 반영되는 정도에 대한 기대가 애초부터 낮았던 점도 있었다. 특히 면접조사를 통해 이를 확인할 수 있었는데, 많은 면접자들은 애초에 희망하는 휴무일을 모두 신청하는 것이 아니라 반드시 필요한 소수의 날짜만을 신청하고 있었다. 인력이 부족한 상황 속, 한 사람의 필요에 근무 스케줄을 모두 맞출 수 없다는 것을 이미 잘 알고 있기 때문이다.

표 14 스케줄 결정 과정에서 노동자 의견 반영 정도

스케줄 결정과정 중 노동자 의견 반영 정도	스케줄 결정 과정에서 의견 반영 정도	
	인원 수	%
매우 잘 반영되는 편이다	402	14.77
잘 반영되는 편이다	1211	44.51
보통이다	823	30.25
잘 반영되지 않는 편이다	224	8.23
매우 반영되지 않는다	60	2.21

한편, 주말에 많이 출근하는 시간표대로 근무하는 걸 요구받는 주말 노동자들은, 배정받은 주말 휴무가 아닌

주말에 쉴 수 있는 방법으로 연차를 사용한다. 하지만 본인이 주말에 연차를 얼마나 잘 사용할 수 있는지 물었을 때, 35%가량의 노동자들이 연차를 잘 사용할 수 없다고 응답했다. 특히 관광레저 분과의 경우 40%가 넘는 노동자들이 주말에 연차를 잘 사용하지 못했다고 응답했다.

표 15 주말에 연차를 얼마나 잘 사용할 수 있는지

주말 연차 사용 가능 정도	인원 수	%
매우 잘 사용할 수 있음	139	5.11
잘 사용할 수 있는 편	707	25.98
보통이다	904	33.22
잘 사용할 수 없는 편	679	24.95
매우 사용할 수 없는 편	292	10.73

주말에 연차를 잘 사용하지 못한다고 응답한 971명을 대상으로, 그 이유 1순위와 2순위를 고르도록 하였다. 1순위만 고른 응답도 반영했으며, 각 순위 모두 971명을 분모로 사용하였다. 그 결과 “주변 동료의 업무과 과중되는 것이 미안하거나 눈치가 보여서”가 1순위의 47.89%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 이 응답은 2순위에서도 26.67%로 가장 높았다. “상사의 눈치 때문에”가 1순위의 27.39%로 다음을 차지하였고, “업무가 많아서”의 경우 14.52%로 뒤를 이었다. 전반적으로 연차 사용 시 업무 과중에 대한 눈치 보임과 미안함이 가장 크게 작동하고 있다는 것을 보여주는 결과다. 이는 주말에 더 빠른 속도로 일하거나 엄격한 마감에 맞춰서 일한다는 응답이 높게 나온 설문 결과, 스케줄 속에서 내가 쉰다는 것은 결국 누군가 일한다는 것이며, 그것이 연차와 주말 휴무 신청에 어려움으로 작동했다는 면접 결과와도 맥락을 같이한다.

표 16 주말에 연차를 잘 사용하지 못하는 이유

주말 연차 사용 못하는 이유	1순위		2순위	
	인원수	%	인원수	%
상사의 눈치 때문에	266	27.39	169	17.4
주위 동료의 업무가 과중되는 것이 미안하거나 눈치가 보여서	465	47.89	259	26.67
미사용 휴가를 수당(임금)으로 받기 위해서	11	1.13	55	5.66
취업규칙이나 단협에 의해 부여된 휴일로 충분해서	7	0.72	23	2.37
업무가 많아서	141	14.52	179	18.43
기타	49	5.05	88	9.06

3) 일삶 균형과 주말노동

노동자들에게 현재의 일-삶균형에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 있는지 점수로 체크하도록 하였다. 1점이 최저점이고, 7점이 최고점이다. 그 결과 평균 3.73점으로 2022년 일삶균형조사 평균인 4.44점에 비해 낮았다. (2022년 일생활균형조사 성별 평균 남성 4.49점, 여성 4.38점) 주말 노동자들이 일삶균형에 대한 만족도가 떨어짐을 확인할 수 있었다.

표 17 일삶균형 전반적인 만족도

일삶균형 만족도	일삶균형 전반적 만족도	
	인원 수	%
1	209	7.68
2	231	8.49
3	533	19.59
4	1112	40.87
5	432	15.88
6	144	5.29
7	60	2.21

일삶균형 만족도 평균	3.73
일생활균형조사(2022)	4.44

어떤 부분에 구체적으로 만족하지 않는지 보기 위해 항목별로 만족의 정도를 응답하도록 하였다. (“매우 만족한다”, “만족하는 편이다”, “만족하지 않는 편이다”, “매우 만족하지 않는다” 중 택 1) 2022년 일생활균형조사와 비교했을 때, 모든 항목에서 만족도가 낮았다. 항목별로 보면, 임금에 대한 만족도가 20.54%로 일생활균형조사의 43.7%에 비해 매우 낮게 나왔다. 일생활균형에 대한 만족도 역시 34.88%로 일생활균형조사의 67.6%의 절반가량, 업무환경에 대한 만족도 역시 40.17%로 일생활균형조사 68.1%에 비해 현저히 낮았다. 면접조사에서도 확인되었듯, 낮은 임금 속에서 주말에 더 강하게 일해야 하는 상황, 가족이나 친구 등과 사회관계를 잘 맺지 못하는 것, 여가생활을 잘 즐길 수 없는 것에 대한 불만이 종합적으로 반영된 것으로 보인다.

표 18 항목별 일삶균형 만족도: 긍정 응답

항목별 일삶균형 만족도: 긍정응답	인원 수	%	일생활균형조사 (2022)
임금: 매우 만족한다/만족하는 편이다	559	20.54	43.7
노동시간: 매우 만족한다/만족하는 편이다	1471	54.06	66.7
일생활균형: 매우 만족한다/만족하는 편이다	949	34.88	67.6
업무환경: 매우 만족한다/만족하는 편이다	1093	40.17	68.1

또한 직장생활과 업무스트레스가 개인의 생활에 얼마나 영향을 끼치는지도 물어보았다. 그 결과 “업무 스트레스가 가족(개인) 생활까지 연결된다”에 대한 긍정응답이 56.96%로 특히 높게 나왔다. “직장생활 때문에 가족(개인)생활에 충실하지 못하다.”에 대한 긍정응답 역시 52.44%로 높게 나왔다. 주말 가족 모임을 못 간다거나, 친구와 여행/모임을 못 하거나, 나로 인해 약속을 바꿔야 함에서 오는 스트레스나 미안함 등이 반영된 것으로 보인다.

표 19 항목별 일삶균형 만족도: 부정 응답

항목	인원 수	%	일생활균형조사 (2022)
직장생활과 가족(개인) 생활이 충돌하여 갈등이 있다: 그런편/매우 그렇다	1091	40.1	33.4
직장생활 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못하다: 그런편/매우 그렇다	1427	52.44	40.6
업무 스트레스가 가족(개인) 생활까지 연결된다: 그런편/매우 그렇다	1550	56.96	48.5

다른 한편 본인이 이 직업을 택한 이상 주말에 일하는 것을 어쩔 수 없다는 측면도 있다고 이야기한 면접자들도 여럿 있었는데, 그런 경우 시간이 지나면서 가족이나 친구들이 이런 상황을 이해하거나, 지금은 갈등 요인으로 크게 작동하지는 않는다고 대답했다. 그런 측면이 “직장생활과 가족(개인)생활이 충돌하여 갈등이 있다.”에 대한 긍정응답이 다른 두 항목에 비해 그렇게 높게 나오지는 않았다는 점에 반영되었을 수는 있으나, 여전히 일생활균형조사의 33.4%에 비해 높았다. 또한 주말에 5회 이상 일하는 노동자들이 그렇지 않은 노동자들에 비해 일삶 균형을 묻는 모든 문항에 대한 긍정응답들이 높게 나왔다는 점도 고려해야 한다.

쉬는 날에 주로 어떤 것을 하면서 시간을 보내는지 최대 3개까지 체크하도록 하였다. 4개 이상 고른 응답은 삭제하였다. 그 결과 “TV, OTT나 유튜브 시청”, “휴식(수면, 사우나 등)”, “가사일 및 가족돌봄” 이 3개가 두드러지게 높았다, 기타 응답의 경우 다수가 “병원 방문”이었다. 남들 쉬는 주말에 잘 쉬지 못하고, 이틀 이상 쉬지 못하는 경우가 많은 상황에서 기인한 것으로 보인다.

표 20 쉬는 날에 주로 하는 활동

휴무일 활동	인원 수	%
TV, 넷플릭스 등 OTT, 유튜브 시청	1447	53.18
여행 (낚시, 답사, 관광 등)	428	15.73
문화예술 관람 (연극, 영화, 음악 연주회, 미술전시회 등)	189	6.95
스포츠 관람 (경기장에 가서 보는 것)	44	1.62
운동 또는 스포츠 활동 (달리기, 헬스장, 등산, 수영, 축구, 테니스, 골프 등)	511	18.78

컴퓨터, 핸드폰 게임 등	308	11.32
창작적 취미 (미술, 독서, 요리, 사진, 연주, 꽃꽂이 등)	84	3.09
자기 개발 (자격증 취득 공부, 학원 등)	115	4.23
봉사나 종교활동	136	5
사회참여 활동 (시민사회단체, 정치단체, 지역사회 모임 등)	49	1.8
사교 관련 일 (친구 만남, 동창회 모임 등)	749	27.53
쇼핑	233	8.56
가사일 및 가족 돌봄	1272	46.75
휴식 (수면, 사우나 등)	1406	51.67
기타	78	2.87

휴무일에 활동을 누구와 주로 하는지 1개만 체크하도록 하였다. 그 결과 가족(친척 포함)과 시간을 보낸다는 응답이 47.78%로 가장 높았고, 혼자 한다는 응답도 30.72%로 적지 않았다. 친구, 직장동료, 동호회가 그 뒤를 이었다.

표 21 휴무일의 활동을 함께 사람

휴무일 활동 파트너	인원 수	%
혼자	836	30.72
가족(친척 포함)	1300	47.78
친구(연인 포함)	418	15.36
직장 동료	84	3.09
동호회 활동	65	2.39
기타	18	0.66

현재의 출근 일수와 임금이 유지된다는 전제로, 지금보다 주말에 더 많이 쉴 수 있다면 가장 기대하는 긍정적인 변화가 무엇이 있을지 물어보았다. 그 결과 “부부나 자녀 등과 함께하는 시간 증가로 가족 관계 개선”이 1,359명(49.94%)으로 가장 많은 응답을 차지하였다. “취미 및 여가 시간 증가”가 581명(21.35%), “본인의 건강 개선”이 491명(18.04%)으로 그 뒤를 이었다. 설문 주관식 응답과 면접 응답에서도 일관되게, 가족과 함께하는 시간에 대한 기대, 여가 및 취미생활 확대에 대한 기대를 확인할 수 있었다.

표 22 주말휴일 확대 시 기대하는 변화

주말휴식 확대 시 기대하는 변화	인원 수	%
본인의 건강 개선	491	18.04
취미 및 여가 시간 증가	581	21.35
자기개발 기회 확대	157	5.77
종교, 봉사, 사회 활동 참여 기회 확대	47	1.73
부부나 자녀 등과 함께하는 시간 증가로 가족 관계 개선	1359	49.94
별다른 긍정적인 변화가 없을 것임.	73	2.68
기타	13	0.48

현재 한 달에 평균 5~6회 출근하고 있는 노동자들을 대상으로, 일삶균형 보장을 위해 최소한으로 필요한 주말 휴무 횟수를 체크하도록 하였다. 평균 4.20회였고, 개별로도 한 달 평균 4회는 쉬어야 한다는 응답이 가장 많았다. 주말의 절반은 쉬어야 하지 않겠느냐는 바람과, 그조차 못 쉬고 있는 현 상황을 반영한 응답으로 보인다.

표 23 일삶균형 보장을 위해 필요한 주말휴무 횟수

필요한 주말휴무 횟수	인원 수	%
0회	7	0.26
1회	20	0.74
2회	399	14.66
3회	319	11.72
4회	1169	42.96
5회	297	10.92
6회	288	10.58
7회	7	0.26
8회	215	7.9
평균	4.20 (SD 1.61)	

4) 노동강도

노동강도 및 작업환경 중 근무 중 속도 및 시간 압박과 관련하여 노동자들이 어떻게 인식하고 있는지 물어 보았다. 평일과 주말을 각각 나누어 체크하도록 하였다. 그 결과는 아래 표 24, 25와 같다.

근로환경조사와 비교했을 때, 평일과 주말 모두 근무시간 대부분~내내 매우 빠른 속도로 일하거나, 엄격한 마감시간에 맞춰서 일한다고 응답한 비율이 매우 높았다. 특히 주말의 경우 58.58%가 근무시간 대부분~내내 매우 빠른 속도로 일한다고 응답했고, 55.97%가 엄격한 마감 시간에 맞춰서 일한다고 응답했다. 평일보다 주말이 몇 배는 노동강도가 높다고 한 면접자들의 이야기와도 맥락을 같이한다.

표 24 평일 중 근무속도와 시간압박

항목	인원수	%	근로환경조사(%)
매우 빠른 속도로 일한다 : 근무시간 대부분, ~내내	1255	46.12	10.4
엄격한 마감시간에 맞춰 일한다 : 근무시간 대부분, ~내내	1382	50.79	12.2

표 25 주말 중 근무속도와 시간압박

항목	인원수	%	근로환경조사(%)
매우 빠른 속도로 일한다 : 근무시간 대부분, ~내내	1594	58.58	10.4
엄격한 마감시간에 맞춰 일한다 : 근무시간 대부분, ~내내	1523	55.97	12.2

5) 건강상태

(1) 전반적 건강상태

자신이 생각하는 스스로의 전반적 건강상태를 체크하도록 하였다. 전반적 건강 상태가 ” 나쁜 편이다 “ 와” “매우 나쁘다” 에 체크한 인원의 비율이 매우 높았다. (각 37.49%, 6.28%) 높은 노동강도 및 낮은 일삶균형, 저임금 등이 노동자들의 건강 상태를 좋지 않다고 응답하게 한 것으로 보인다.

표 26 전반적 건강상태

항목	인원수	%	근로환경조사(%)
매우 좋다	30	1.1	9.1
좋은 편이다	287	10.55	60.0
보통이다	1213	44.58	26.2
나쁜 편이다	1020	37.49	4.2
매우 나쁘다	171	6.28	0.2

(2) 수면 및 우울

수면시간을 주중(일하는 중) 과 주말(일하지 않는 날)로 나눠 비교한 결과는 표 27과 같다. 그 결과 주중에는 평균 6.09시간, 주말에는 평균 7.91시간을 자는 것으로 나타났다.

표 27 주중 (또는 일하는 중) 및 주말(일하지 않는 날) 수면시간

수면시간	주중 (일하는 중) 수면시간		주말 (일하지 않는 날) 수면시간	
	인원수	%	인원수	%
5시간 미만	188	6.91	53	1.95
5시간	592	21.76	183	6.73
6시간	1129	41.49	422	15.51
7시간	557	20.47	484	17.79
8시간	201	7.39	851	31.28
9시간	40	1.47	331	12.16
10시간 이상	68	2.5	510	18.74
평균	6.09 (SD 1.23)		7.91 (SD 1.86)	

수면 중 겪는 문제에 대해 “잠들기가 어려움”, “자는 동안 반복적으로 깨어남”, “기진맥진함 또는 극도의 피곤함을 느끼며 깨어남” 세 항목으로 나눠서 빈도를 물어보았다. 스케줄 근무를 하며, 남들 쉴 때 출근하는 불규칙성이 수면시간의 길이뿐 아니라 수면의 질에도 영향을 끼치기 때문이다. 근로환경조사와 비교했을 때에도, 그 수치로만 보더라도 각각의 항목에 대해 매일, 한 주에 여러 번에 응답한 인원들이 매우 많았다. 특

히 “자는 동안 반복해서 깨어난다.”의 경우 53.47%가 한 주에 여러 번~매일 경험한다고 답했다. 많은 주말 노동자들이 좋지 않은 수면의 질을 경험하고 있는 것이다.

표 28 수면장애

수면장애 항목		인원수	%	근로환경조사 (%)
잠들기가 어려움	- 매일	364	13.38	0.7
	- 한 주에 여러 번	768	28.22	2.6
	- 한 달에 여러 번	538	19.77	7.6
	- 드물게	802	29.47	33.9
	- 전혀 없음	231	8.49	55.2
	- 모름	18	0.66	0.1
자는 동안 반복적으로 깨어남	- 매일	693	25.47	1.1
	- 한 주에 여러 번	762	28	3.5
	- 한 달에 여러 번	433	15.91	9.1
	- 드물게	682	25.06	31.4
	- 전혀 없음	139	5.11	54.8
	- 모름	12	0.44	0.1
기진맥진함 또는 극도의 피곤함을 느끼며 깨어남	- 매일	516	18.96	1.8
	- 한 주에 여러 번	781	28.7	4.5
	- 한 달에 여러 번	614	22.57	12.9
	- 드물게	676	24.84	34.5
	- 전혀 없음	122	4.48	46.2
	- 모름	12	0.44	0.0

각각의 항목을 기반으로, 불면증상 여부를 스크리닝해보았다. 그 결과 2/3에 달하는 노동자들이 불면증상을 호소하고 있었다. 주말에 남들 쉴 때 쉬는 것을 비롯해, 수면의 질을 높일 수 있는 여러 방법을 고민할 필요가 있다.

표 29 수면장애 스크리닝

항목	인원수	%
불면 증상 없음	909	33.77
불면 증상 있음	1783	66.23

수면과 더불어 우울 증상 여부도 같이 물었다. PHQ-9를 활용했으며, 이를 통해 점수를 계산하였다. 그 결과 10점 이상, 중등도 우울 이상인 노동자가 17.02%로 적지 않게 나타났다. 가족이나 친구와 함께하지 못함 등에서 비롯한 낮은 일삶균형, 저임금, 불규칙한 생활패턴 등이 정신건강에도 악영향을 끼치고 있는 것으로 보인다.

표 30 우울증상

우울증상	인원수	%
0~4	1817	66.78
5~9	441	16.21
10~19	382	14.04
20점 이상	81	2.98

6) 직무스트레스

(1) 전반적 만족도

노동환경에 전반적으로 만족하는지 응답한 결과는 표 38과 같다. “별로 만족하지 않는다”와 “전혀 만족하지 않는다”에 응답한 비율이 68.92%로 전반적인 직무만족도가 상당히 낮았다.

표 31 근로환경 전반적 만족도

귀하의 근로 환경에 전반적으로 족하십니까?	인원 수	%	2020 근로환경조사 (%)
매우 만족한다	30	1.1	7.3
만족한다	843	30.98	75.1
별로 만족하지 않는다	1485	54.58	15.9
전혀 만족하지 않는다	363	13.34	1.3

(2) 직무스트레스 문항별 만족도

직무스트레스를 묻는 각 항목에 대해 “매우 동의한다”, “대체로 동의한다”, “보통이다”, “대체로 동의하지 않는다”, “전혀 동의하지 않는다” 중 하나를 선택하도록 하였다. 각 항목에 대해 긍정응답을 위주로 정리한 결과는 표 32와 같다.

“나의 일자리는 전망이 좋다.”에 대한 긍정이 6.21%에 불과했으며, “내가 하는 일에 대한 노력과 업적을 생각할 때 적절한 보상을 받고 있다.”와 “나의 업무에 합당한 인정을 받는다.”에 대한 긍정응답 역시 각

10.36%와 12.05%로 현저히 낮았다. “나의 조직이 최상의 업무수행 능력을 발휘하도록 동기를 부여한다.”에 대한 긍정응답도 12.09%로 현저히 낮았다. 이처럼 전망, 보상, 인정, 동기부여의 측면에서 설문 응답자들의 직무만족도가 현저히 낮음을 확인할 수 있다.

표 32 직무스트레스 문항에 매우 동의·대체로 동의하는 비율

항목	인원 수	%	근로환경조사
내가 하는 일에 대한 노력과 업적을 생각할 때, 나는 적절한 보상을 받고 있다	282	10.36	44.7
내 일자리는 전망이 좋다	169	6.21	34.8
나의 업무에 합당한 인정을 받는다	328	12.05	44.9
나는 업무와 관련하여 다른 사람들과 심하게 경쟁하고 있다고 느낀다	592	21.76	25.6
내가 일하는 조직은 최상의 업무수행 능력을 발휘하도록 나에게 동기를 부여한다	329	12.09	33.4
나는 향후 6개월 안에 현재 일자리를 잃을 지도 모른다	502	18.45	13
현재의 일을 그만두거나 실직하더라도 나는 비슷한 임금을 주는 일자리를 쉽게 찾을 수 있을 것이다	689	25.32	23.4

(3) 직무스트레스 회복경험

직무스트레스 회복 경험 항목은 업무 후 회복 정도가 얼마큼인지 측정하는 문항으로 총 16문항으로 이루어져 있다. 점수가 낮을수록 회복 경험이 낮다는 뜻이다. 이번 응답자들의 평균을 내본 결과 44.41점이었다. (표준편차 10.62) 2023년, 마트노조와 한국노동안전보건연구소가 마트 의무휴업이 평일로 변경된 청주노동자들을 중심으로 진행한 실태조사에서 의무휴업이 평일로 변경되기 전에는 60점이었던가, 평일로 변경된 후 50.31점으로 감소된 점을 확인한 바 있다. 이번 설문에서 시간에 따른 변화는 볼 수는 없었지만, 점수의 값으로 보았을 때 직무스트레스로부터 회복할 수 있는 정도는 이미 낮게 나온 것으로 볼 수 있다.

(4) 현재 근무의 지속 의향

현재의 직장에서의 계속 근무할 의향이 있는지 설문한 결과는 표 33과 같다. 14.11%의 노동자가 현재의 직장에서의 근무할 의향이 없다고 답하였다. 낮은 직무만족도와, 그럼에도 대체할 수 있는 일자리를 구하기 힘들다는 상황들이 반영된 결과로 보인다. 한편 면접자들은 주말 근무와 강한 노동강도, 인력 부족이 서비스 직종으로의 유입을 저해하는 요인이라 말하고 있었는데, 부족한 인원 속 주말 노동의 강요 → 강한 노동강도와 낮은 일생 균형 → 퇴사 또는 신규 유입 저조 → 노동자 권리 침해라는 악순환의 고리를 끊을 필요가 있다.

표 33 현재 근무의 지속 의향

항목	인원 수	%
예	2337	85.89
아니오	384	14.11

7) 주말 근무 횟수 및 주말 연차 사용 정도에 따른 영향 비교

주말 근무 횟수와 주말 연차 사용 정도에 따라 일-삶균형에 대한 만족도 평균, 직무스트레스 회복 경험 척도, 수면이나 우울 증상 등이 어떻게 나타나는지 확인하고자 했다. 통계 비교를 위해 독립표본 t검정과 카이제곱 검정을 사용하였다.

(1) 주말 근무 횟수별 그룹 비교

한 달에 4회의 주말은 쉬어야 한다는 응답이 가장 많았던 점을 고려하여, 현재 토요일과 일요일을 합쳐 4회 이하로 일하는 그룹 (630명)과 5회 이상 일하는 그룹(2,091명)으로 나누어, 이들 그룹에서의 차이를 보고자 했다.

주말 근무 4회 이하 하는 그룹에서는 일삶 균형에 대한 전반적 만족도가 4.18점이었으나, 5회 이상 수행하는 그룹에서는 3.60점으로 유의하게 낮았다. 또한 주말 근무를 5회 이상 수행하는 그룹에서 직무스트레스 회복 경험 점수 평균 역시 42.98점으로, 4회 이하 그룹에서의 49.17점과 비교하여 유의하게 낮게 나왔다. 더 강한 노동 강도를 더 많이 감내하며, 남들 쉴 때 잘 쉬지 못하는 점이 일터로 다시 복귀할 때 회복탄력성을 낮추게 하는 것으로 보인다.

표 34 주말근무 횟수별 일삶균형 만족도 평균

	주말근무 4회 이하	주말근무 5회 이상	p
일삶균형 만족도 평균	4.18 ± 1.33	3.60 ± 1.28	<0.0001

표 35 주말근무 횟수별 직무스트레스 회복경험 점수 평균

	주말근무 4회 이하	주말근무 5회 이상	p
직무스트레스 회복경험 점수 평균	49.17 ± 9.38	42.98 ± 10.55	<0.0001

일삶균형 만족 및 직무만족도 등을 묻는 문항에 대한 긍정/부정 응답 비율도 같이 비교하였다. 모든 항목에

서 유의하게, 주말에 5회 이상 근무하는 그룹에서 불만족도가 높게 나왔다. 항목별로 보면, 주말에 5회이상 근무하는 그룹에서 “직장생활과 가족(개인)생활이 충돌하여 갈등이 있다.”에 42.75%, “직장 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못하다.”에 56.15%, “업무스트레스가 가족(개인) 생활에까지 연결된다.”에 대해 59.40%가 그렇다고 응답했다. 노동시간에 대한 불만족도, 일삶균형에 대한 불만족도 역시 각 49.21%, 69.82%로 주말에 5회 이상 일하는 그룹에서 유의하게 높게 나왔다. 이러한 점이 반영되듯, 전반적 직무 만족도 역시 주말에 5회 이상 일하는 그룹에서 불만족 한다는 응답이 72.02%로 상당히 높게 나왔다. 이처럼 주말에 많이 일하고 있는 그룹이, 노동시간, 일삶균형, 가족과의 관계 등 모든 부분에서 유의하게 좋지 않은 영향을 받고 있음을 확인할 수 있었다.

표 36 주말근무 횟수별 일삶균형 만족 및 직무 만족도 비교

항목	주말근무 4회 이하		주말근무 5회 이상		p - value
	N	%	N	%	
직장생활과 가족(개인) 생활이 충돌하여 갈등이 있다	<0.0001				
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	433	68.73	1197	57.25	
그런 편이다/매우 그렇다	197	31.27	894	42.75	
직장생활 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못하다	<0.0001				
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	377	59.84	917	43.85	
그런 편이다/매우 그렇다	253	40.16	1174	56.15	
업무 스트레스가 가족(개인) 생활까지 연결된다	<0.0001				
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	322	51.11	849	40.60	
그런 편이다/매우 그렇다	308	48.89	1242	59.40	
근로여건 만족도 - 노동시간	<0.0001				
매우 만족한다 / 만족하는 편이다	409	64.92	1062	50.79	
만족하지 않는 편이다 / 매우 만족하지 않는다	221	35.08	1029	49.21	
근로여건 만족도 - 일삶균형	<0.0001				
매우 만족한다 / 만족하는 편이다	318	50.48	631	30.18	
만족하지 않는 편이다 / 매우 만족하지 않는다	312	49.52	1460	69.82	
전반적 직무만족도	<0.0001				
매우 만족한다 / 만족하는 편이다	288	45.71	585	27.98	
만족하지 않는 편이다 / 매우 만족하지 않는다	342	54.29	1506	72.02	

두 개의 그룹에서 중등도 이상 우울 증상을 호소하는 비율과, 수면장애를 호소하는 비율의 차이가 유의한지도 같이 확인하였다. 그 결과, 주말 근무를 5회 이상 수행하는 그룹에서 중등도 이상 우울 증상 호소 비율이 18.36%, 수면장애가 있다는 그룹이 66.23%로 유의하게 높게 나왔다.

표 37 주말근무 횟수별 우울/수면 결과표

항목	주말근무 4회 이하		주말근무 5회 이상		p - value
	N	%	N	%	
우울증상	0.0006				
없음/경증	551	87.46	1707	81.64	
중등도 이상	79	12.54	384	18.36	
수면장애	<0.0001				
수면장애 없음	260	41.27	649	33.77	
수면장애 있음	370	58.73	1413	66.23	

(2) 주말 연차 사용 정도별 그룹 비교

또한 주말에 연차를 잘 사용하지 못한다고 응답한 노동자들과 어느 정도는 사용할 수 있다고 응답한 노동자들도 나눠서 비교하고자 했다. 자신의 노동시간에 대한 통제권이 상대적으로 더 부족한, 주말 연차를 잘 사용할 수 없는 노동자들이 주말에 더 많이 나와야 한다는 압박을 받을 것이고, 여러 스트레스에 더 노출될 것이라 생각했기 때문이다. 이에 주말 연차를 어느 정도는 사용할 수 있다는 그룹(1,750명)과 잘 사용할 수 없다는 그룹(971명)을 나누어, 이들 그룹에서의 차이를 확인하고자 했다.

주말 연차를 어느 정도 사용할 수 있는 그룹에 비해, 잘 사용할 수 없는 그룹에서 실제 토요일과 일요일 출근 횟수가 유의하게 많았다. 특히 토요일 출근 횟수가 두드러지게 차이가 있었다. 주말에 더 많이 출근하도록 요구받는 상황과, 필요할 때 연차를 잘 사용할 수 없는 상황이 더해진 결과로 보인다.

표 38 주말연차 사용 정도별 일요일 근무 횟수 평균

	주말연차 어느 정도 사용할 수 있음	주말연차 잘 사용할 수 없음	p
일요일 근무 횟수 평균	2.43 ± 1.11	2.76 ± 1.07	<0.0001

표 39 주말연차 사용 정도별 토요일 근무 횟수 평균

	주말연차 어느 정도 사용할 수 있음	주말연차 잘 사용할 수 없음	p
토요일 근무 횟수 평균	2.89 ± 1.09	3.26 ± 1.02	<0.0001

마찬가지로 주말 연차를 잘 사용할 수 없어서 주말에 많이 출근하는 노동자들이, 일삶균형에 대한 전반적인 만족도가 3.31점으로 어느 정도 사용할 수 있는 그룹에 비해 유의하게 낮았다.

표 40 주말연차 그룹 비교 (일삶균형만족도 평균)

	주말연차 어느 정도 사용할 수 있음	주말연차 잘 사용할 수 없음	p
일삶균형 만족도 평균	3.97 ± 1.27	3.31 ± 1.28	<0.0001

주말에 5회 이상 출근하는 그룹에서 일삶균형을 묻는 항목에 대한 부정 응답이 유의하게 높았던 것처럼, 주말에 연차를 잘 사용할 수 없는 그룹에서도 모든 항목에 대해 부정적으로 응답이 나왔다. 주말 연차를 사용하지 못함이 시간에 대한 통제권 약화와 더불어 실제로 주말에 더 많이 출근하게 됨으로 이어지고, 그것이 노동 시간, 일-삶균형, 가족과 개인 생활에 영향을 끼치기 때문으로 보인다.

항목별로 보았을 때, 주말 연차를 잘 사용할 수 없는 그룹에서 “일삶균형”에 대해 불만족한다는 응답이 78.27%로 상당히 높게 나왔고, 자신의 “노동시간”에 대해 만족하지 않는다는 응답 역시 55.82%로 상당히 높게 나왔다. 이들 그룹에서 업무스트레스가 가족 및 개인 생활에 연결된다는 문항에도 67.46%가 긍정했으며, 직장 때문에 가족과 개인 생활에 충실하지 못한다는 문항에도 66.53%가 긍정했다. 직장생활과 가족(개인)생활이 충돌하여 갈등이 생긴다는 문항에도 53.14%가 긍정했다. 전반적으로 직무에 만족하지 않는다는 응답 역시 80.84%로 매우 높았다. 주말 연차를 잘 사용하지 못하기에 주말에 더 출근해야 하고, 그것이 동료 혹은 가족과 생활이 부딪힌다는 상황이 반영된 것으로 보인다.

표 41 주말연차 사용 정도별 일삶균형 비교

항목	주말연차 어느 정도 사용할 수 있음		주말연차 잘 사용할 수 없음		p - value
	N	%	N	%	
직장생활과 가족(개인) 생활이 충돌하여 갈등이 있다					<0.0001
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	1175	67.14	455	46.86	

그런 편이다/매우 그렇다	575	32.86	516	53.14	
직장생활 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못하다	<0.0001				
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	969	55.37	325	33.47	
그런 편이다/매우 그렇다	781	44.63	646	66.53	
업무 스트레스가 가족(개인) 생활까지 연결된다	<0.0001				
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	855	48.86	316	32.54	
그런 편이다/매우 그렇다	895	51.14	655	67.46	
근로여건 만족도 - 노동시간	<0.0001				
매우 만족한다 / 만족하는 편이다	1042	59.54	429	44.18	
만족하지 않는 편이다 / 매우 만족하지 않는다	708	40.46	542	55.82	
근로여건 만족도 - 일삶균형	<0.0001				
매우 만족한다 / 만족하는 편이다	738	42.17	211	21.73	
만족하지 않는 편이다 / 매우 만족하지 않는다	1012	57.83	760	78.27	
전반적 직무만족도	<0.0001				
매우 만족한다 / 만족하는 편이다	687	39.26	186	19.16	
만족하지 않는 편이다 / 매우 만족하지 않는다	1063	60.74	785	80.84	

마찬가지로 주말 연차를 잘 사용하지 못하는 그룹에서, 중등도 이상 우울 증상 호소 비율이 22.86%, 수면장애가 있다는 그룹이 74.74%로 유의하게 높게 나왔다.

표 42 주말연차 사용 정도별 우울/수면 결과표

항목	주말연차 어느 정도 사용할 수 있음		주말연차 잘 사용할 수 없음		p - value
	N	%	N	%	
우울증상	<0.0001				
없음/경증	1509	86.23	749	77.14	
중등도 이상	241	13.77	222	22.86	
수면장애	<0.0001				
수면장애 없음	666	38.50	243	25.26	
수면장애 있음	1064	61.50	719	74.74	

8) 설문조사에서 노동자들이 적어준 주관식 응답

설문조사 마지막에, 선택사항으로서 주말 근무에 대한 의견을 자유롭게 적어달라고 하였다. 총 1,544명이 응답해 주었다. 일요일을 비롯한 주말에 제대로 쉬고 싶다, 가족과 시간을 잘 보내고 싶다, 노동강도가 주말에 더 강해서 힘들다 등 주말 근무에 따른 어려움과 주말 휴식 확대에 따른 바람 등을 적어주었다. 현재 흔들리고 있는 주말 의무휴업이 유지, 확대되어야 한다는 응답도 적잖이 있었다. 면접조사에서 면접자들이 이야기한 것과 양상은 비슷했으며, 주말 노동자 공통으로 느끼고 있는 문제라는 점을 확인할 수 있었다. 주관식 응답 중 일부를, 맞춤법만 고친 정도로 아래에 인용한다.

(1) 주말 휴식에 대한 바람

응답자들은 주말에 같이 쉴 수 있도록 하는 최소한의 장치로서 의무휴업을 인식하고 있었다. 이러한 의무휴업 보장을 비롯해, 주말에 쉬는 많은 사람처럼 가끔이라도 주말에 쉬고 싶다는 바람을 공유해 주었다. 모두 같이 쉬어야 회사로부터 연락이 오지 않아, 진정으로 쉴 수 있다는 점을 지적한 응답도 있었다.

"주말에 쉬고 싶다. 가족과 함께 보내고 싶다. 한 달에 두 번이라도 쉴 수 있는 의무휴업을 보장해라."

"업무상 잘은 못 쉬어도 가끔은 주말 휴식을 하고 싶다."

"마음 편히 회사 전화 안 받고 제대로 쉬고 싶다."

"제발 좀 주말에 눈치 안 보고 편히 쉬고 싶습니다. 저도 사회적인 생활을 하고 싶습니다."

"일요일 휴무는 노동자에게는 절대적으로 지켜내야 할 최소한의 자존심입니다. 일요일 영업의 필요성이 아무리 크다 해도 노동자들의 일요일 휴식권까지 뺏을 수는 없습니다."

"보편적으로 직장인들이 쉬는 일요일에 가족과 함께 쉬고 싶습니다."

"남과 같은 시간을 공유하고 싶다."

(2) 가족, 친구들과 함께하는 시간의 부족

가족과의 관계뿐 아니라, 여가 및 사회생활에서의 어려움을 이야기하는 응답도 두드러졌다. 주말 휴식이 확대된다면 가족 관계가 개선될 것이라는 기대가 가장 높았던 점도 맥락을 같이하며, 주관식 응답에서도 이러한 응답들이 가장 두드러졌다.

"주말 근무로 육아에 어려움."

"주말은 가족과 함께 지내고 싶어요."

"두 번의 일요일 의무휴업으로 그나마 눈치 보지 않고 가족들과 쉬었는데 계속 유지되었으면 좋겠음."

"일요일은 가족과 쉬고 싶습니다. 한 달 네 번을 쉬면 좋겠습니다. 토일 두 번이나 매주 일요일로."

"가족 행사 또는 친지 모임 등 함께하는 일상을 나누고 싶은 바람입니다."

"가족들과 함께 맛있는 저녁 식사를 하고 싶어요"

"회사업무로 지치고 힘든 육체적 정신적 피로를 가족과 함께 쉬면서 식사도 하고 여행도 하고, 주말에 쉬는 친구들과 여가 활동도 하면서 피로와 스트레스를 풀어야 다시 일을 시작할 때 힘을 얻는다."

"주변 지인 모두 주말 휴무라 약속을 잡아서 만나고 싶어도 만나기 어렵게 되고 휴무를 잡는 것도 눈치를 보게 되어서 힘들어진다."

"취미활동을 위해서 주말 휴무가 필요합니다."

(3) 주말 강한 노동강도로 인한 힘들

주말에 고객이 많이 온다는 이유로 주말 노동자들은 주말에 더 많이 일하고 있다. 강한 노동강도로 인해 몸과 마음이 힘들다는 응답도, 바빠 일하다 보니 휴식 시간을 가지기 힘들고, 업무 중 사고가 발생하기 쉽다는 응답들도 확인할 수 있었다. 노동강도가 더 강하기에 주말 근무를 줄여야 한다는 응답도 있었다.

"주말에는 평일보다 노동강도가 2배는 높은 것 같습니다."

"주말에 일하면 퇴근해서 오면 몸이 너무 힘들다."

"평일보다 더 힘들. 많은 고객과 진열 횡수 증가. 토일은 많은 물건이 들어옴. 휴식시간 갖기 힘들고 진열하기도 힘들. 매장에서 사다리 타고 오르내리다 고객 카트에 몇 번 치어 떨어질 뻔함. 일하며 위험함을 여러 번 느낌."

"불규칙한 근무 시간과 휴식 시간의 안정된 사용이 용이치 않아 휴식다운 휴식 사용과 주말 정서적 휴식 및 육체의 긴장도 해소가 매우 시급. 그에 따라 불면증도 극심하고 심각하게 우려되고 특히 장기적으로 근속한 근무자들에게 그 현상이 질병으로 나타나고 극심한 우울증까지 초래하는 것을 주변과 내가 느끼는 바입니다."

"평일보다 두 배 이상의 노동강도를 요하는 주말 근무는 한 달에 1~2번 정도만 해야된다."

(4) 주말 휴식을 위한 전제로서의 인력충원

인력이 부족한 상태로 돌아가는 스케줄 속에서 내가 쉬다는 건 결국 누군가 일한다는 것을 의미한다. 부족한 인력은 노동자가 희망하는 휴무일을 소극적으로 신청하고, 주말 휴무는 특히 신청하기가 눈치 보게 하고, 연차 쓰기도 어렵게 한다. 이는 주변 동료 업무 과중에 대한 부담이 주말 연차 사용에서의 어려움으로 작동한다는 설문조사 응답과도 맥락을 같이한다. 노동자들 역시 인력 충원이 먼저 되어야 주말에 더 잘 쉴 수 있다고 답했으며, 그렇게 의무휴업이 보장되어야 동료와의 갈등이 덜 생긴다는 점도 지적했다.

"쉬는 것만큼 직원의 보충이 필요합니다. 내가 쉬면 누군간 일합니다."

"근무 인원이 충원되고 보장되어야 주말에 다 같이 공평하게 쉴 수 있으니 인원 충원이 먼저 되어야 할 것"

같다."

"인원수를 고정으로. 쉬는데 1명이라도 여유가 있었으면 합니다."

"주말 오픈는 결혼한 사람들이 다 가져가는데 비혼이고 혼자 살아도 한 달에 두 번은 줬으면 좋겠습니다."

"주말에 의무 휴업일이 있어야 직장동료와 휴무 관련 트러블이 없어요"

(5) 그래도 안 된다면 수당

주말 노동의 가치가 저평가되는 상황 속, 노동자들은 주말 수당조차 받지 못하고 있다. 주말 노동 가치 인정에 대한 의견, 주말 근무에 대한 적절한 보상에 관한 의견도 적지 않게 확인할 수 있었다. 이때, 주말 휴식권 보장을 먼저 해야 하고 정 안 되었을 때 수당으로 보상해야 한다는 응답이 많았다는 점을 고려해야 한다.

"주말 근무에 대한 적절한 보상이 이루어지길 바랍니다."

"주말 근무로 가족과 함께하지 못한 부분에 대해 금전적인 보상이라도 있었으면 좋겠음."

"꼭 일한다면 주말 수당을 주세요. 주말 근무시 주말 수당 지급을 원합니다."

"주말에 쉬면 제일 좋겠지만, 일을 해야 한다면 수당을 줘야 한다."

2 유통 노동자 설문조사 분석 결과

1) 유통분과 설문 참여자 기본 정보

응답자의 연령대는 50대가 1,258명(50%)으로 가장 많았고, 40대(19.83%)와 30대(15.58%), 60대 순이었다. 성별의 경우 여성이(87.48%)가 다수였다. 고용 형태로는 정규직이 2,176명 (86.49%)로 가장 많았고, 비정규직 (간접고용, 무기계약직 포함)이 327명 (13%)로 다음이었다.

표 43 설문 분석 대상자 기본 특성

	구분	인원수	%
연령	20대	133	5.29
	30대	392	15.58
	40대	499	19.83
	50대	1258	50
	60대	227	9.02
	70대	1	0.04
	80대	2	0.08
성별	남자	315	12.52
	여자	2201	87.48
고용형태	정규직	2176	86.49
	비정규직	327	13
	일용직	1	0.04
	특수고용	6	0.24
	잘 모름	6	0.24

일하는 사업장의 경우 마트(대형마트, SSM, 동네 중소마트, 김스클럽, 농수산물마트 등)에서 일한다고 응답한 사람들이 1,757(69.83%) 명으로 가장 많았고, 백화점과 아울렛 431명(17.13%), 면세점 314명 (12.48%) 순이었다.

표 44 사업장

사업장명	인원수	%
백화점, 아울렛	431	17.13

면세점	314	12.48
복합쇼핑몰	6	0.24
마트	1757	69.83
전문판매점	3	0.12
기타	5	0.2

판매, 진열 업무를 한다는 사람들이 1,278명(50.79%)로 가장 많았고, 계산 326명(12.96%), 기타 244명(9.7%). 축수산, 고객상담 순이었다. 기타의 다수는 혼합업무를 한다는 응답들이었다.

표 45 작업내용

작업내용	인원수	%
판매, 진열	1278	50.79
계산	326	12.96
즉석조리	99	3.93
축수산	160	6.36
고객 상담	127	5.05
물류 입출	54	2.15
구매	20	0.79
영업관리	89	3.54
시설관리	26	1.03
사무관리	93	3.7
기타	244	9.7

소득수준의 경우 세금 공제 전 소득과 세금 및 업무 관련 지출(차량, 휴대폰, 영업비용 등 포함)을 제외한 소득을 각각 입력하도록 하였다. 평균과 표준편차를 측정할 때는 모른다는 응답이나 한글로 적어준 응답 등은 삭제하였다. 그 결과 공제 전 월평균 소득은 278만 원, 순소득은 218만 원이었다.

표 46 월 소득

세금 공제 전 월평균 소득 (만원)	278.25 ± 63.41
월평균 순소득(만원)	218.15 ± 37.06

현재의 소득이 응답자들의 가족이 생활하는 데에 충분하다고 느끼는지 여부를 물었다. 그 결과 현재의 소득이 어렵다고 응답한 사람들이 84.06%에 달했다.

표 47 소득의 적절성

소득 적절성	인원 수	%
매우 적절하다.	15	0.6
적절한 편이다.	386	15.34
대체로 어렵다	1475	58.62
매우 어렵다.	640	25.44

참여자들에게 혼인 여부와 돌봄 대상을 물었다. 돌봄 대상의 경우 모두 체크하도록 했다. 그 결과 기혼자가 1,781명으(70.79%)로 가장 많았다. 돌봄 대상의 경우 자녀 (47.69%), 부모(38.83%), 배우자/파트너(29.21%) 순이었다. 돌봄대상이 없다는 응답은 17.57%였다.

표 48 혼인여부와 돌봄대상

	구분	인원수	%
혼인여부	비혼	525	20.87
	기혼	1781	70.79
	기타(사별, 이혼 등)	210	8.35
돌봄대상	없음	442	17.57
	자녀	1200	47.69
	부모	977	38.83
	친척 등 기타 가족	110	4.37
	배우자/파트너	735	29.21
	반려동물	485	19.28

2) 노동시간 및 비정형노동

(1) 주당 노동시간 및 노동일수

응답자들에게 1주당 노동 일수와 주당 노동시간을 물었는데, 절대다수가 5일 노동하고 있었고, 주 40시간 일한다고 응답하였다.

표 49 주당 노동 일수

주당 노동 일수	인원 수	%
1일	2	0.08
2일	71	2.82
3일	23	0.91
4일	136	5.41
5일	2261	89.86
6일	23	0.91
7일	0	0

표 50 주당 노동시간

주당 노동시간	인원 수	%
15시간 초과 ~40시간 미만	415	18.68
40시간	1565	70.43
40시간 초과 ~ 52시간 이하	200	9
52시간 이상	42	1.89

(2) 주말 노동

토요일과 일요일 각각, 한 달에 몇 회씩 일하는지 체크하도록 하였다. 그 결과 90%가 넘는 응답자들이 일요일에 월 2회 이상 출근한다고 응답했다. 개별응답으로는 일요일에 월 2회 출근한다는 응답이 42.97%로 가장 많았고, 월 3회 이상 일요일에 출근한다는 노동자들 역시 47.13%에 달했다. 마찬가지로 90%가 넘는 응답자들이 토요일에 월 2회 이상 출근한다고 응답했다. 개별응답으로는 토요일에 월 3회 출근한다는 응답이 40.82%로 가장 많았으며, 75%에 달하는 노동자들이 토요일에 월 3회 이상 출근하고 있었다.

토요일과 일요일 출근 횟수를 합친 결과, 유통분과 노동자들은 한 달에 평균 5.51회(SD 1.64) 일하고 있었다.

한 달에 5-6번의 주말에 일하고 있는 것이다.

표 51 1달간 토요일 일요일 근무 횟수

토/일 근무 횟수	토요일 근무		일요일 근무	
	인원 수	%	인원 수	%
하지 않음 (%)	94	3.74	134	5.33
1회 (%)	87	3.46	115	4.57
2회 (%)	464	18.44	1081	42.97
3회 (%)	1027	40.82	772	30.68
4회 (%)	769	30.56	335	13.31
5회 (%)	75	2.98	79	3.14

일하는 곳의 정기휴점 횟수와 요일을 정리한 것은 표 52, 53과 같다. 월 2회 정기 휴점한다는 응답이 53.7%로 가장 많았고, 쉬지 않는다는 응답이 30.25%로 적지 않은 수로 뒤를 이었다. 정기 휴점을 한다는 응답을 대상으로 그 요일이 평일인지 주말인지 체크하도록 했는데, 평일과 주말이 4:6 정도였다.

표 52 사업장 정기휴점 횟수

사업장 정기휴점 횟수	인원 수	%
0회	761	30.25
1회	367	14.59
2회	1351	53.7
3회	1	0.04
4회	19	0.76
5회 이상	17	0.68

표 53 사업장 정기휴점 요일

사업장 정기휴점 요일	인원 수	%
평일	678	38.63
주말	1058	60.28
기타	19	1.08

일주일에 5일 출근하더라도 주말에 사업장이 쉬는 곳, 평일에 쉬는 곳, 아예 쉬지 않는 곳에 따라 스케줄 근

무를 하는 노동자들의 출근 형태는 달라진다. 이에 각각에 따른 일요일과 토요일 근무 횟수 평균을 비교해보았다. 그 결과는 표 54, 55과 같다. 세 그룹에서 차이는 유의하게 나왔고, 평일에 정기휴점 하는 곳이 일요일에 한 달 평균 3.05회로 가장 많이 출근하는 것으로 나타났다. 이들은 토요일에도 한 달에 3번가량 출근하고 있었다. 주말에 정기 휴점을 하는 곳의 경우 일요일에는 확실히 출근을 적게 하지만, 토요일에는 가장 많이 출근하고 있었다. 정기 휴점이 없는 곳 노동자들 역시 일요일과 토요일 고르게 한 달에 2~3회 출근하고 있었다.

표 54 정기휴점 여부에 따른 일요일 근무횟수 평균

평일 정기휴점 (n=678)	주말 정기휴점 (n=1058)	정기휴점 없음 (n=761)
3.05 (SD 0.93)	2.11 (SD 0.80)	2.60 (SD 1.23)

표 55 정기휴점 여부에 따른 토요일 근무횟수 평균

평일 정기휴점 (n=678)	주말 정기휴점 (n=1058)	정기휴점 없음 (n=761)
3.05 (SD 0.92)	3.21 (SD 0.91)	2.66 (SD 1.22)

한편, 의무휴업을 포함한 정기 휴점의 횟수는 사업장에 따라 상이하다. 마트의 경우 월 2회 주말을 기본으로 의무휴업을 지정하도록 “유통산업발전법”에 명시되어 있다. 백화점의 경우 월 1회 평일에 정기 휴점을 하기도 하며, 면세점의 경우 연중무휴인 곳이 많다. 이에 백화점과 아울렛, 면세점, 마트 세 곳에서 각각 정기 휴점 요일을 정리해보았다, 이때 기타 응답은 제외하였다. 그 결과는 아래 표 56과 같다,

표 56 사업장 정기휴점 요일

사업장 정기휴점 요일		인원 수	%
백화점, 아울렛	없음	71	16.51
	평일	352	81.86
	주말	7	1.63
면세점	없음	309	98.41
	평일	4	1.27
	주말	1	0.32
마트	없음	373	21.31
	평일	318	18.17
	주말	1049	59.94

백화점과 아울렛의 경우, 352명(81.86%)의 노동자가 평일에 정기 휴점을 하고 있다고 답했다. 면세점의 경우 다수가 연중무휴하고 있는 상황을 반영하듯, 98.41%가 정기 휴점이 없다고 답했다. 마트의 경우 주말에 쉬고 있다는 응답이 59.94%로 가장 많았으나, 없다는 응답 역시 21.31%였다. 하나로마트나 중소마트 등 의무휴업을 적용받지 못하는 사업장에서 일하는 노동자들의 응답이 반영된 것으로 보인다. 또한 평일에 정기 휴점을 한다는 응답 역시 18.17%로 적지 않았는데, 지자체 조례를 통해 평일에 쉬고 있는 마트 노동자들의 상황이 반영된 것으로 보인다.

유통분과의 경우 한 달에 2회 이하로 연속해서 쉬다는 응답이 80%가 넘었다. 개별응답으로는 2회 (38.04%)와 1회(37.92%)가 가장 많았다. 이들 이상 연속해서 쉬지 못했다는 응답 역시 173명(6.88%)로 적지 않았다.

표 57 1달 간 이들 이상 연속 휴무 횟수

연속 휴무 횟수	인원 수	%
0회 (%)	173	6.88
1회 (%)	954	37.92
2회 (%)	957	38.04
3회 (%)	199	7.91
4회 (%)	233	9.26

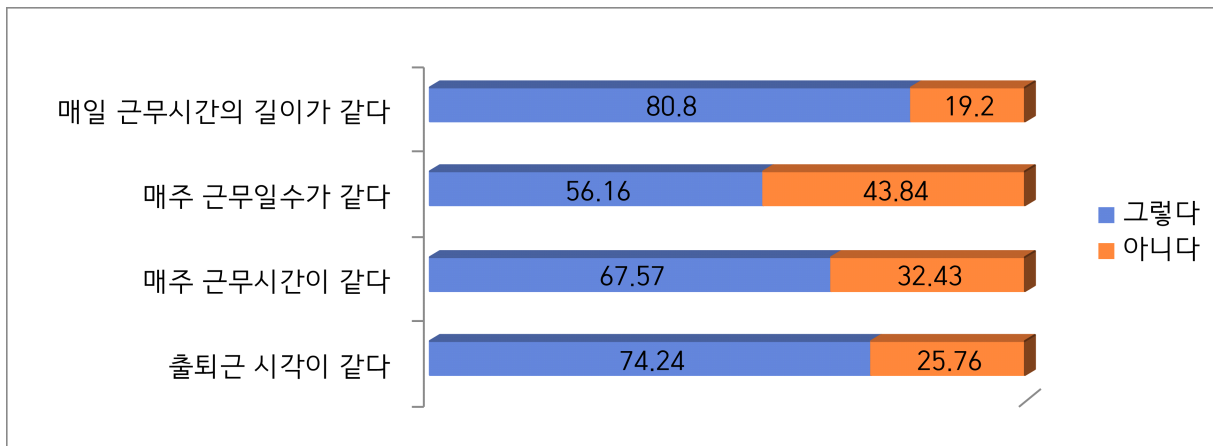
(3) 불규칙한 노동시간

유통분과 노동자들의 근무 시각, 근무 일수의 불규칙성을 정리한 결과는 <표 58 & 그림 2 불규칙한 노동시간>과 같다. 근로환경조사와 비교했을 때, “매주 근무 일수가 같다”에 긍정 응답한 사람이 56.16%로 적었다는 점, “매주 근무시간이 같다”에 긍정 응답한 사람이 67.57%로 적었다는 점이 두드러진다.

주 5일을 출근하지만 주말에 출근하는 점, 스케줄 근무로 인해 고정 휴무를 짜기가 어렵다는 점, 이들 연속 쉬는 경우가 드물기에 며칠 건너 하루 쉬는 형태의 휴무 시간표를 따르기 때문으로 보인다.

표 58 & 그림 1 불규칙한 노동시간

불규칙한 노동시간		인원수	%	근로환경조사
매일 근무시간의 길이가 같다.	그렇다	2033	80.8	77.7
	아니다	483	19.2	22.2
매주 근무 일수가 같다.	그렇다	1413	56.16	81.9
	아니다	1103	43.84	18.0
매주 근무시간이 같다.	그렇다	1700	67.57	77.8
	아니다	816	32.43	22.0
출퇴근 시각이 같다.	그렇다	1868	74.24	79.6
	아니다	648	25.76	20.2



유통분과 응답자의 65.38%가 관리자(매니저) 등이 짠 최종 스케줄을 통보받는다고 응답했고, 스케줄을 짠다, 파견직원과 상의한다는 응답이 뒤를 이었다. 또한 최종 스케줄을 언제 통보하거나/받는지 물었는데, 1주일 이하 (0일~1주일) 의 기간 안에 통보하거나/받는다는 응답이 전체의 60%가 넘었다. “기타” 응답으로는 “그때 그때 다르다.”, “고정일정”, “본인이 관리” 등이 있었다.

이처럼 많은 노동자가 스케줄을 그때그때 통보받는다는 것을 알 수 있다. 스케줄이 그때 나오는 경우 이날 출근을 하는지, 연차를 사용할 수 있을지 등을 예측하거나 계획을 세우기 어렵다. 이는 본인의 노동시간을 통제하기 힘들게 함과 동시에 가족에게 시간을 원하는 시간만큼 할애하기 힘들게 하는 요인으로 작용하기도 한다.

표 59 스케줄 통보의 주체

스케줄 통보의 주체	인원 수	%
나는 우리 매장 혹은 부서 전체의 스케줄을 짜고 통보하는 업무를 한다.	485	19.28
나는 관리자(매니저) 등이 짠 최종스케줄을 통보받는다.	1645	65.38
기타(파견직원과 상의 등)	386	15.34

표 60 스케줄 통보 일수

스케줄 통보 일수	인원 수	%
0~2일 전	299	11.88
3일 ~ 1주일 이내	679	26.99
1주일 전	610	24.24
1주일~한 달 이내	642	25.52
한 달 이상 전	242	9.62
기타	44	1.75

스케줄 결정 과정에서 본인의 의견이 얼마나 잘 반영된다고 느끼는지 물었다. 그 결과 잘 반영되지 않는다고 응답한 노동자들이 10.10%로 적은 편이었다. 하지만 전술하였듯, 노동자들의 주말 휴무에 대한 기대가 애초부터 낮다는 점, 1/3이 넘는 수가 주말 연차를 잘 사용하지 못했다고 응답했다는 점 등을 고려할 필요가 있다.

표 61 스케줄 결정 과정에서 노동자 의견 반영 정도

스케줄 결정 과정에서 의견 반영 정도	인원 수	%
매우 잘 반영되는 편이다	372	14.79
잘 반영되는 편이다	1117	44.4
보통이다	773	30.72
잘 반영되지 않는 편이다	206	8.19
매우 반영되지 않는다	48	1.91

본인이 주말에 연차를 얼마나 잘 사용할 수 있는지 물었을 때, 유통분과의 경우 35%가량의 노동자들이 연차를 잘 사용할 수 없다고 응답했다.

표 62 주말에 연차를 얼마나 잘 사용할 수 있는지

주말 연차 사용 가능 정도	인원 수	%
매우 잘 사용할 수 있음	124	4.93
잘 사용할 수 있는 편	662	26.31
보통이다	849	33.74
잘 사용할 수 없는 편	626	24.88
매우 사용할 수 없는 편	255	10.14

주말에 연차를 잘 사용하지 못한다고 응답한 881명을 대상으로, 그 이유 1순위와 2순위를 고르도록 하였다. “주변 동료의 업무과 과중되는 것이 미안하거나 눈치가 보여서”가 1순위의 48.69%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 이 응답은 2순위에서도 26.79%로 가장 높았다. “상사의 눈치 때문에”가 1순위의 28.04%로 다음을 차지하였고, “업무가 많아서”의 경우 12.94%로 뒤를 이었다. 이 두 응답은 2순위에서도 같은 비중을 차지하였다. 전반적으로 연차 사용 시 업무 과중에 대한 눈치 보임과 미안함이 가장 크게 작동하고 있다는 것을 보여주는 결과다. 주말에 더 빠른 속도로 일하거나 엄격한 마감에 맞춰서 일한다는 응답이 높게 나온 설문 결과와도 맥락을 같이한다.

표 63 주말에 연차를 잘 사용하지 못하는 이유

주말 연차 사용 못하는 이유	1순위		2순위	
	인원수	%	인원수	%
상사의 눈치 때문에	247	28.04	162	18.39
주위 동료의 업무가 과중되는 것이 미안하거나 눈치가 보여서	429	48.69	236	26.79
미사용 휴가를 수당(임금)으로 받기 위해서	11	1.25	51	5.79
취업규칙이나 단협에 의해 부여된 휴일로 충분해서	5	0.57	20	2.27
업무가 많아서	114	12.94	162	18.39
기타	46	5.22	77	8.74

3) 일삶 균형과 주말노동

노동자들에게 현재의 일삶균형에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 있는지 점수로 체크하도록 하였다. 유통분과의 경우 평균 3.73점으로 2022년 일삶균형조사 평균인 4.44점에 비해 낮았다. (2022년 일생활균형조사 성별 평균 남성 4.49점, 여성 4.38점)

표 64 일삶균형 전반적인 만족도

일삶균형 만족도	일삶균형 전반적 만족도	
	인원 수	%
1	190	7.55
2	217	8.62
3	493	19.59
4	1036	41.18
5	393	15.62
6	134	5.33
7	53	2.11

일삶균형 만족도 평균	3.73
일생활균형조사(2022)	4.44

또한 2022년 일생활균형조사와 비교했을 때, 일삶균형을 묻는 모든 항목에서 만족도가 낮았다. 임금에 대한 만족도가 20.07%로 43.7%에 비해 매우 낮게 나왔다. 앞서 소득이 생활을 꾸려가는 데에 적절하지 않다는 응답 과도 맥락을 같이한다. 면접자들도 주말에 남들 쉴 때 일하지만 수당조차 더해지지 않는 등 주말에 일하는 것의 가치가 잘 평가되지 않는다는 점을 이야기했다. 일생활균형에 대한 만족도 역시 34.66%로 일생활균형조사의 67.6%의 절반가량, 업무환경에 대한 만족도 역시 39.83%로 일생활균형조사의 68.1%의 절반 가까이로 낮게 나왔다. 남들 쉴 때 일함에 따른 불만이 반영된 것으로 보인다.

표 65 항목별 일삶균형 만족도: 긍정 응답

항목별 일삶균형 만족도: 긍정응답	인원 수	%	일생활균형조사 (2022)
임금: 매우 만족한다/만족하는 편이다	505	20.07	43.7
노동시간: 매우 만족한다/만족하는 편이다	1359	54.01	66.7
일생활균형: 매우 만족한다/만족하는 편이다	872	34.66	67.6
업무환경: 매우 만족한다/만족하는 편이다	1002	39.83	68.1

또한 직장생활과 업무스트레스가 개인의 생활에 얼마나 영향을 끼치는지 물어보았다. 그 결과 “업무 스트레스가 가족(개인) 생활까지 연결된다”에 대한 긍정응답이 58.11%로 높게 나왔다. “직장생활 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못하다.”에 대한 긍정응답 역시 52.46%로 높게 나왔다. 가족 모임을 못 간다거나, 친구와 여행이나 모임을 못함에서 오는 스트레스나 미안함 등이 반영된 것으로 보인다.

표 66 항목별 일삶균형 만족도: 부정 응답

항목	인원 수	%	일생활균형조사 (2022)
직장생활과 가족(개인) 생활이 충돌하여 갈등이 있다: 그런편/매우 그렇다	1005	39.94	33.4
직장생활 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못하다: 그런편/매우 그렇다	1320	52.46	40.6
업무 스트레스가 가족(개인) 생활까지 연결된다: 그런편/매우 그렇다	1462	58.11	48.5

쉬는 날에 주로 어떤 것을 하면서 시간을 보내는지 최대 3개까지 체크하도록 하였다. 4개 이상 고른 응답은 삭제하였다. 그 결과 “TV, OTT나 유튜브 시청”, “휴식(수면, 사우나 등)”, “가사일 및 가족돌봄” 이 3개가 두드러지게 높았다, 기타 응답의 경우 다수가 “병원 방문” 이었다.

표 67 쉬는 날에 주로 하는 활동

휴무일 활동	인원 수	%
TV, 넷플릭스 등 OTT, 유튜브 시청	1341	56.23
여행 (낚시, 답사, 관광 등)	403	16.9
문화예술 관람 (연극, 영화, 음악 연주회, 미술전시회 등)	171	7.17
스포츠 관람 (경기장에 가서 보는 것)	36	1.51
운동 또는 스포츠 활동 (달리기, 헬스장, 등산, 수영, 축구, 테니스, 골프 등)	456	19.12
컴퓨터, 핸드폰 게임 등	272	11.4
창작적 취미 (미술, 독서, 요리, 사진, 연주, 꽃꽂이 등)	74	3.1
자기 개발 (자격증 취득 공부, 학원 등)	101	4.23
봉사나 종교활동	128	5.37
사회참여 활동 (시민사회단체, 정치단체, 지역사회 모임 등)	41	1.72
사교 관련 일 (친구 만남, 동창회 모임 등)	706	29.6
쇼핑	213	8.93

가사일 및 가족 돌봄	1199	50.27
휴식 (수면, 사우나 등)	1336	56.02
기타	76	3.19

휴무일에 활동을 누구와 주로 하는지 1개만 체크하도록 하였다. 그 결과 가족(친척 포함)과 시간을 보낸다는 응답이 47.81%로 가장 높았고, 혼자 한다는 응답도 30.68%로 적지 않은 비율이었다. 친구와 함께한다는 응답, 직장동료, 동호회 순이었다.

표 68 휴무일의 활동을 함께 사람

휴무일 활동 파트너	인원 수	%
혼자	772	30.68
가족(친척 포함)	1203	47.81
친구(연인 포함)	384	15.26
직장 동료	80	3.18
동호회 활동	59	2.34
기타	18	0.72

현재의 출근 일수와 임금이 유지된다는 전제로, 지금보다 주말에 더 많이 쉴 수 있다면 가장 기대하는 긍정적인 변화가 무엇이 있을지 물어보았다. 그 결과 “부부나 자녀 등과 함께하는 시간 증가로 가족 관계 개선”이 1,271명(50.52%)로 가장 많은 응답을 차지하였다. “취미 및 여가 시간 증가”가 529명(21.03%), “본인의 건강 개선”이 450명(17.89%)로 그 뒤를 이었다.

표 69 주말휴일 확대 시 기대하는 변화

주말휴식 확대 시 기대하는 변화	인원 수	%
본인의 건강 개선	450	17.89
취미 및 여가 시간 증가	529	21.03
자기개발 기회 확대	139	5.52
종교, 봉사, 사회 활동 참여 기회 확대	43	1.71
부부나 자녀 등과 함께하는 시간 증가로 가족 관계 개선	1271	50.52
별다른 긍정적인 변화가 없을 것임.	71	2.82
기타	13	0.52

현재 한 달에 평균 5~6회 출근하고 있는 노동자들을 대상으로, 일삶균형 보장을 위해 최소한으로 필요한 주말 휴무 횟수를 체크하도록 하였다. 평균 4.20회였고, 개별 응답으로도 한 달 평균 4회는 쉬어야 한다는 응답이 가장 많았다. 주말의 절반은 쉬어야 하지 않겠느냐는 바람과, 그조차 못 쉬고 있는 현 상황을 반영한 응답으로 보인다.

표 70 일삶균형 보장을 위해 필요한 주말휴무 횟수

필요한 주말휴무 횟수	인원 수	%
0회	4	0.16
1회	14	0.56
2회	362	14.39
3회	294	11.69
4회	1100	43.72
5회	282	11.21
6회	272	10.81
7회	5	0.2
8회	183	7.27
평균	4.20 (SD 1.57)	

4) 노동강도

노동강도 및 작업환경 중 근무 중 속도 및 시간 압박과 관련하여 노동자들이 어떻게 인식하고 있는지 물어 보았다. 평일과 주말을 각각 나누어서 체크하도록 하였다.

근로환경조사와 비교했을 때, 평일과 주말 모두 근무시간 대부분~내내 매우 빠른 속도로 일하거나, 엄격한 마감시간에 맞춰서 일한다고 응답한 비율이 매우 높았다. 특히 주말의 경우 59.54%가 근무시간 대부분~내내 매우 빠른 속도로 일한다고 응답했고, 57.03%가 엄격한 마감시간에 맞춰서 일한다고 응답했다.

표 71 평일 중 근무속도와 시간압박

항목	인원수	%	근로환경조사(%)
매우 빠른 속도로 일한다 : 근무시간 대부분, ~내내	1186	47.14	10.4
엄격한 마감시간에 맞춰 일한다 : 근무시간 대부분, ~내내	1304	51.83	12.2

표 72 주말 중 근무속도와 시간압박

항목	인원수	%	근로환경조사(%)
매우 빠른 속도로 일한다 : 근무시간 대부분, ~내내	1498	59.54	10.4
엄격한 마감시간에 맞춰 일한다 : 근무시간 대부분, ~내내	1435	57.03	12.2

5) 건강상태

(1) 전반적 건강상태

유통분과 노동자들의 전반적인 건강상태가 어떠한지 물어보았다. 전반적 건강상태가 ” 나쁜 편이다 “ 와 ” 매우 나쁘다 “ 에 체크한 인원의 비율이 매우 높았다. (각 38.31%, 6.8%) 높은 노동강도 및 낮은 일삶균형, 저 임금 등이 노동자들의 건강 상태를 좋지 않다고 응답하게 한 것으로 보인다.

표 73 전반적 건강상태

항목	인원수	%	근로환경조사(%)
매우 좋다	25	0.99	9.1
좋은 편이다	252	10.02	60.0
보통이다	1104	43.88	26.2
나쁜 편이다	964	38.31	4.2
매우 나쁘다	171	6.8	0.2

(2) 수면 및 우울

수면시간을 주중(일하는 중) 과 주말(일하지 않는 날)로 나눠 비교한 결과는 표 75와 같다. 그 결과 주중에는 평균 6.07시간, 주말에는 평균 7.92시간을 자는 것으로 나타났다.

표 74 주중 (또는 일하는 중) 및 주말(일하지 않는 날) 수면시간

수면시간	주중 (일하는 중) 수면시간		주말 (일하지 않는 날) 수면시간	
	인원수	%	인원수	%
5시간 미만	183	7.27	44	1.75

5시간	557	22.14	154	6.12
6시간	1020	40.54	368	14.63
7시간	501	19.91	407	16.18
8시간	201	7.99	767	30.48
9시간	20	0.79	303	12.04
10시간 이상	34	1.35	473	18.8
평균	6.07 (SD 0.69)		7.92 (SD 2.32)	

수면 중 겪는 문제에 대해 “잠들기가 어려움”, “자는 동안 반복적으로 깨어남”, “기진맥진함 또는 극도의 피곤함을 느끼며 깨어남” 세 항목으로 나눠서 빈도를 물어보았다. 근로환경조사와 비교했을 때에도, 그 수치로만 보더라도 각각의 항목에 대해 매일, 한 주에 여러 번에 응답한 인원들이 매우 많았다. 특히 자는 동안 반복해서 깨어난다의 경우 54.25%가 한 주에 여러 번~매일 경험한다고 답했다. 많은 유통분과 노동자들이 좋지 않은 수면의 질을 경험하고 있음을 알 수 있다.

표 75 수면장애

수면장애 항목		인원수	%	근로환경조사 (%)
잠들기가 어려움	- 매일	342	13.59	0.7
	- 한 주에 여러 번	723	28.74	2.6
	- 한 달에 여러 번	493	19.59	7.6
	- 드물게	742	29.49	33.9
	- 전혀 없음	202	8.03	55.2
	- 모름	14	0.56	0.1
자는 동안 반복적으로 깨어남	- 매일	657	26.11	1.1
	- 한 주에 여러 번	708	28.14	3.5
	- 한 달에 여러 번	397	15.78	9.1
	- 드물게	622	24.72	31.4
	- 전혀 없음	123	4.89	54.8
	- 모름	9	0.36	0.1
기진맥진함 또는 극도의 피곤함을 느끼며 깨어남	- 매일	490	19.48	1.8
	- 한 주에 여러 번	737	29.29	4.5
	- 한 달에 여러 번	568	22.58	12.9
	- 드물게	610	24.24	34.5
	- 전혀 없음	101	4.01	46.2
	- 모름	10	0.4	0.0

각각의 항목을 기반으로, 불면증상 여부를 스크리닝 해보았다. 그 결과 2/3가 넘는 노동자들이 불면 증상을 호소하고 있었다. 주말에 남들 쉴 때 쉬는 것을 비롯해, 수면의 질을 높일 수 있는 여러 방법을 고민할 필요가 있는 이유기도 하다.

표 76 수면장애 스크리닝

항목	인원수	%
불면 증상 없음	820	32.89
불면 증상 있음	1673	67.11

수면과 더불어 우울 증상 여부도 같이 물었다. PHQ-9를 활용했으며, 이를 통해 점수를 계산하였다. 그 결과 10점 이상, 중등도 우울 이상인 노동자가 17.41%로 적지 않게 나타났다. 가족이나 친구와 함께하지 못함 등에서 비롯한 낮은 일상균형, 저임금, 불규칙한 생활패턴 등이 정신건강에도 악영향을 끼치고 있는 것으로 보인다.

표 77 우울증상

우울증상	인원수	%
0~4	1667	66.26
5~9	411	16.34
10~19	363	14.43
20점 이상	75	2.98

6) 직무스트레스

(1) 전반적 만족도

노동환경에 전반적으로 만족하는지 응답한 결과는 표 79와 같다. “별로 만족하지 않는다” 와 “전혀 만족하지 않는다” 에 응답한 비율이 68.32%로 전반적인 직무만족도가 상당히 낮았다.

표 78 근로환경 전반적 만족도

귀하의 근로 환경에 전반적으로 족하십니까?	인원 수	%	2020 근로환경조사 (%)
매우 만족한다	26	1.03	7.3
만족한다	771	30.64	75.1
별로 만족하지 않는다	1383	54.97	15.9
전혀 만족하지 않는다	336	13.35	1.3

(2) 직무스트레스 문항별 만족도

직무스트레스를 묻는 각 항목에 대해 “매우 동의한다”, “대체로 동의한다”, “보통이다”, “대체로 동의하지 않는다”, “전혀 동의하지 않는다” 중 하나를 선택하도록 하였다. 각 항목에 대해 긍정응답을 위주로 정리한 결과는 표 80과 같다.

“나의 일자리는 전망이 좋다.”에 대한 긍정이 5.92%에 불과했으며, “내가 하는 일에 대한 노력과 업적을 생각할 때 적절한 보상을 받고 있다.”와 “나의 업무에 합당한 인정을 받는다.”에 대한 긍정응답 역시 각 10.21%와 11.61%로 현저히 낮았다. “나의 조직이 최상의 업무수행 능력을 발휘하도록 동기를 부여한다.”에 대한 긍정응답도 12.08%로 현저히 낮았다. 이처럼 전망, 보상, 인정, 동기부여의 측면에서 유통분과 노동자들의 직무만족도가 현저히 낮음을 확인할 수 있다.

표 79 직무스트레스 문항에 매우 동의·대체로 동의하는 비율

항목	인원 수	%	근로환경조사
내가 하는 일에 대한 노력과 업적을 생각할 때, 나는 적절한 보상을 받고 있다	257	10.21	44.7
내 일자리는 전망이 좋다	149	5.92	34.8
나의 업무에 합당한 인정을 받는다	292	11.61	44.9
나는 업무와 관련하여 다른 사람들과 심하게 경쟁하고 있다고 느낀다	563	22.38	25.6
내가 일하는 조직은 최상의 업무수행 능력을 발휘하도록 나에게 동기를 부여한다	304	12.08	33.4
나는 향후 6개월 안에 현재 일자리를 잃을 지도 모른다	462	18.36	13
현재의 일을 그만두거나 실직하더라도 나는 비슷한 임금을 주는 일자리를 쉽게 찾을 수 있을 것이다	612	24.32	23.4

(3) 직무스트레스 회복경험

직무스트레스 회복 경험 항목은 업무 후 회복 정도가 얼마큼인지 측정하는 문항으로 총 16문항으로 이루어져 있다. 점수가 낮을수록 회복 경험이 낮다는 뜻이다. 평균 점수를 내본 결과 44.32점이었다. (표준편차 10.32) 2023년, 마트노조와 한국노동안전보건연구소가 마트 의무휴업이 평일로 변경된 청주지역 노동자들을 중심으로 진행한 실태조사에서, 의무휴업이 평일로 변경되기 전에는 60점이었던가, 평일로 변경된 후 50.31점으로 감소된 점을 확인한 바 있다. 이번 설문에서 시간에 따른 변화는 볼 수는 없었지만, 점수의 값으로 보았을 때 직무스트레스로부터 회복할 수 있는 정도가 이미 낮다는 것을 볼 수 있었다.

(4) 현재 근무의 지속 의향

현재의 직장에서의 계속 근무할 의향이 있는지 물어보았다. 13.24%의 노동자가 현재의 직장에서의 근무할 의향이 없다고 답하였다. 낮은 직무 만족도와, 그럼에도 대체할 수 있는 일자리를 구하기 힘들다는 상황들이 반영된 결과로 보인다.

표 80 현재 근무의 지속 의향

항목	인원 수	%
예	2183	86.76
아니오	333	13.24

7) 주말근무횟수 및 주말연차 사용 정도에 따른 영향 비교

유통분과 노동자들을 대상으로, 주말 근무 횟수와 주말 연차 사용 정도에 따라 일-삶균형에 대한 만족도 평균, 직무스트레스 회복 경험 척도, 수면이나 우울 증상 등이 어떻게 나타나는지 확인하고자 했다. 통계 비교를 위해 독립표본 t검정과 카이제곱 검정을 사용하였다.

(1) 주말근무 횟수별 그룹 비교

토요일과 일요일을 합쳐 4회 이하로 일하는 그룹(579명)과 5회 이상 일하는 그룹(1,937명)으로 나누어, 이들 그룹에서의 차이를 확인하고자 했다.

주말근무 4회 이하 하는 그룹에서는 일삶 균형에 대한 전반적 만족도가 4.17점이었으나, 5회 이상 수행하는 그룹에서는 3.60점으로 유의하게 낮았다. 또한 주말 근무를 5회 이상 수행하는 그룹에서 직무스트레스 회복 경험 점수 평균 역시 44.00점으로, 유의하게 낮게 나왔다.

표 81 주말근무 횟수별 일삶균형 만족도 평균

	주말근무 4회 이하	주말근무 5회 이상	p
일삶균형 만족도 평균	4.17 ± 1.31	3.60 ± 1.28	<0.0001

표 82 주말근무 횟수별 직무스트레스 회복경험 점수 평균

	주말근무 4회 이하	주말근무 5회 이상	p
직무스트레스 회복경험 점수 평균	45.36 ± 10.21	44.00 ± 10.75	0.0072

일삶균형 만족 및 직무만족도 등을 묻는 문항에 대해 긍정/부정 응답 비율도 같이 비교하였다. 모든 항목에서 유의하게, 주말에 5회 이상 근무하는 그룹에서 불만족도가 높게 나왔다. 항목별로 보면, 주말에 5회이상 근무하는 그룹에서 “직장생활과 가족(개인)생활이 충돌하여 갈등이 있다.”에 43.49%가, “직장 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못하다.”에 55.86%가, “업무스트레스가 가족(개인) 생활에까지 연결된다.”에 대해 60.45%가 그렇다고 응답했다. 노동시간에 대한 불만족도, 일삶균형에 대한 불만족도 역시 각 48.84%, 69.59%로 주말에 5회 이상 일하는 그룹에서 유의하게 높게 나왔다. 이러한 점이 반영되듯, 전반적 직무 만족도 역시 주말에 5회 이상 일하는 그룹에서 불만족 한다는 응답이 72.17%로 상당히 높게 나왔다. 이처럼 노동시간, 일삶균형, 가족과의 관계 등 모든 부분에서 주말에 많이 일하고 있는 그룹에서 유의하게 좋지 않은 영향을 받고 있음을 확인할 수 있었다.

표 83 주말근무 횟수별 일삶균형 만족 및 직무 만족도 비교

항목	주말근무 4회 이하		주말근무 5회 이상		p - value
	N	%	N	%	
직장생활과 가족(개인) 생활이 충돌하여 갈등이 있다	<0.0001				
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	182	68.57	1114	57.51	
그런 편이다/매우 그렇다	397	31.43	823	42.49	
직장생활 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못하다	<0.0001				
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	341	58.89	855	44.14	
그런 편이다/매우 그렇다	238	41.11	1082	55.86	
업무 스트레스가 가족(개인) 생활까지 연결된다	<0.0001				
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	288	49.74	766	39.55	
그런 편이다/매우 그렇다	291	50.26	1171	60.45	
근로여건 만족도 - 노동시간	<0.0001				
매우 만족한다 / 만족하는 편이다	368	63.56	991	51.16	
만족하지 않는 편이다 / 매우 만족하지 않는다	211	36.44	946	48.84	
근로여건 만족도 - 일삶균형	<0.0001				
매우 만족한다 / 만족하는 편이다	283	48.88	589	30.41	
만족하지 않는 편이다 / 매우 만족하지 않는다	296	51.12	1348	69.59	
전반적 직무만족도	<0.0001				
매우 만족한다 / 만족하는 편이다	258	44.56	539	27.83	
만족하지 않는 편이다 / 매우 만족하지 않는다	321	55.44	1398	72.17	

두 개의 그룹에서 중등도 이상 우울 증상을 호소하는 비율과, 수면장애를 호소하는 비율의 차이가 유의한지도 같이 확인하였다. 그 결과, 주말 근무를 5회 이상 수행하는 그룹에서 중등도 이상 우울 증상 호소 비율이 18.69%, 수면장애가 있다는 그룹이 69.07%로 유의하게 높게 나왔다.

표 84 주말근무 횟수별 우울/수면 결과표

항목	주말근무 4회 이하		주말근무 5회 이상		p - value
	N	%	N	%	
우울증상	<0.0002				
없음/경증	503	86.87	1575	81.31	
중등도 이상	76	13.13	362	18.69	
수면장애	<0.0002				
수면장애 없음	228	39.38	592	30.93	
수면장애 있음	351	60.62	1322	69.07	

(2) 주말연차 사용 정도별 그룹 비교

또한 주말에 연차를 잘 사용하지 못한다고 응답한 노동자들과 어느 정도는 사용할 수 있다고 응답한 노동자들도 나눠서 비교하고자 했다. 이에 주말 연차를 어느 정도는 사용할 수 있다는 그룹(1,635명)과 잘 사용할 수 없다는 그룹(881명)을 나누어, 이들 그룹에서의 차이를 보았다.

주말 연차를 어느 정도 사용할 수 있는 그룹에 비해, 잘 사용할 수 없는 그룹에서 실제 토요일과 일요일 출근 횟수가 유의하게 많았다. 주말에 더 많이 출근하도록 요구받는 상황과, 필요할 때 연차를 잘 사용할 수 없는 상황이 더해진 결과로 보인다.

표 85 주말연차 사용 정도별 일요일 근무 횟수 평균

	주말연차 어느 정도 사용할 수 있음	주말연차 잘 사용할 수 없음	p
일요일 근무 횟수 평균	2.43 ± 1.06	2.68 ± 1.02	<0.0001

표 86 주말연차 사용 정도별 토요일 근무 횟수 평균

	주말연차 어느 정도 사용할 수 있음	주말연차 잘 사용할 수 없음	p
토요일 근무 횟수 평균	2.89 ± 1.05	3.20 ± 1.00	<0.0001

마찬가지로, 주말 연차를 잘 사용할 수 없어서 주말에 많이 출근하는 노동자들이, 일삶균형에 대한 전반적인 만족도가 3.30점, 직무스트레스 회복경험 점수 역시 41.64점으로 어느 정도 사용할 수 있는 그룹에 비해 유의하게 낮았다.

표 87 주말연차 그룹 비교 (일삶균형만족도 평균)

	주말연차 어느 정도 사용할 수 있음	주말연차 잘 사용할 수 없음	p
일삶균형 만족도 평균	3.96 ± 1.26	3.30 ± 1.29	<0.0001

표 88 주말연차 그룹 비교 (직무스트레스 회복경험 점수 평균)

	주말연차 어느 정도 사용할 수 있음	주말연차 잘 사용할 수 없음	p
일삶균형 만족도 평균	45.76 ± 10.17	41.64 ± 10.99	<0.0001

주말에 5회 이상 출근하는 그룹에서 일삶균형을 묻는 항목에 대한 부정응답이 유의하게 높았던 것처럼, 주말 연차를 잘 사용할 수 없는 그룹에서도 모든 항목에 대해 부정적으로 응답이 나왔다. 항목별로 보았을 때, 주말 연차를 잘 사용할 수 없는 그룹에서 “일삶균형”에 대해 불만족한다는 응답이 96.71%로 상당히 높게 나왔고, 자신의 “노동시간”에 대해 불만족한다는 응답 역시 82.41%로 상당히 높게 나왔다. 이들 그룹에서 업무스트레스가 가족 및 개인 생활에 연결된다는 문항에도 69.24%가 긍정했으며, 직장 때문에 가족과 개인생활에 충실하지 못한다는 문항에도 66.52%가 긍정했다. 직장생활과 가족(개인) 생활이 충돌하여 갈등이 생긴다는 문항에도 53.12%가 긍정했다. 주말 연차를 잘 사용하지 못하기에 주말에 더 출근해야 하고, 그것이 동료 혹은 가족과 생활이 부딪힌다는 상황이 반영된 것으로 보인다.

표 89 주말연차 사용 정도별 일삶균형 비교

항목	주말연차 어느 정도 사용할 수 있음		주말연차 잘 사용할 수 없음		p - value
	N	%	N	%	
직장생활과 가족(개인) 생활이 충돌하여 갈등이 있다	<0.0001				
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	1098	67.16	413	46.88	
그런 편이다/매우 그렇다	537	32.84	468	53.12	
직장생활 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못하다	<0.0001				
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	901	55.11	295	33.48	
그런 편이다/매우 그렇다	734	44.89	586	66.52	

업무 스트레스가 가족(개인) 생활까지 연결된다	<0.0001			
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	783	47.89	271	30.76
그런 편이다/매우 그렇다	852	52.11	610	69.24
근로여건 만족도 - 노동시간	<0.0001			
매우 만족한다 / 만족하는 편이다	1204	73.64	155	17.59
만족하지 않는 편이다 / 매우 만족하지 않는다	431	26.36	726	82.41
근로여건 만족도 - 일삶균형	<0.0001			
매우 만족한다 / 만족하는 편이다	843	51.56	29	3.29
만족하지 않는 편이다 / 매우 만족하지 않는다	792	48.44	852	96.71

마찬가지로 주말 연차를 잘 사용하지 못하는 그룹에서, 중등도 이상 우울 증상 호소 비율이 23.04%, 수면장애가 있다는 그룹이 75.57%로 유의하게 높게 나왔다.

표 90 주말연차 사용 정도별 우울/수면 결과표

항목	주말연차 어느 정도 사용할 수 있음		주말연차 잘 사용할 수 없음		p - value
	N	%	N	%	
우울증상	<0.0001				
없음/경증	1400	85.63	678	76.96	
중등도 이상	235	14.37	203	23.04	
수면장애	<0.0001				
수면장애 없음	606	37.48	214	24.43	
수면장애 있음	1011	62.52	662	75.57	

3

관광레저 노동자 설문조사 분석결과

1) 설문 참여자 기본 정보

응답자의 연령대는 50대와 40대가 79명(38.73%)과 65명(31.86%)로 가장 많았고, 30대, 20대 순이었다. 성별의 경우 남성과 여성이 7:3 정도였다. 고용 형태로는 정규직이 170명 (82.93%)로 가장 많았고, 비정규직 (간접고용, 무기계약직 포함)이 30명 (14.63%)로 그 다음이었다.

표 91 설문 분석 대상자 기본 특성

	구분	인원수	%
연령	20대	14	6.86
	30대	38	18.63
	40대	65	31.86
	50대	79	38.73
	60대	8	3.92
성별	남자	142	69.27
	여자	63	30.73
고용형태	정규직	170	82.93
	비정규직	30	14.63
	일용직	4	1.95
	특수고용	0	0
	잘 모름	1	0.49

사업장의 경우 호텔(관광숙박)에서 일한다고 응답한 사람들이 95명 (46.34%)으로 가장 많았고, 골프장 42명 (20.49%), 카지노 39명(19.02%) 순이었다.

표 92 사업장

사업장명	인원수	%
호텔(관광숙박)	95	46.34
카지노	39	19.02
골프장	42	20.49
웨딩업체	5	2.44

유람선	10	4.88
유원시설	1	0.49
여행사	0	0
기타	13	6.34

식음료와 조리업무를 하는 사람들이 87명 (42.44%)로 가장 많았고, 대인서비스 43명(20.98%), 시설관리 및 보안이 31명 (15.12%)로 그 뒤를 이었다.

표 93 작업내용

작업내용	인원수	%
대인서비스	43	20.98
전문서비스	11	5.37
시설관리, 보안	31	15.12
식음료, 조리	87	42.44
룸메이드	4	1.95
건물청소, 미화	8	3.9
사무, 영업	8	3.9
여행업무	0	0
기타	13	6.34

소득수준의 경우 세금 공제 전 소득과 세금 및 업무 관련 지출(차량, 휴대폰, 영업비용 등 포함)을 제외한 소득을 각각 입력하도록 하였다. 평균과 표준편차를 측정할 때는 모른다는 응답이나 한글로 적어준 응답 등은 삭제하였다. 그 결과 공제 전 월평균 소득은 304만원, 순소득은 240만원 이었다.

표 94 월 소득

세금 공제 전 월평균 소득	304.90 ± 77.35
월평균 순소득	240.04 ± 91.58

현재의 소득이 응답자들의 가족이 생활하는 데에 충분하다고 느끼는지 여부를 물었다. 그 결과 현재의 소득이 어렵다고 응답한 사람들이 80.49%에 달했다. 교대 노동과 주말 노동을 통해 장시간 일하지만, 저임금을 받는 지금의 상황을 반영하는 응답이다.

표 95 소득의 적절성

소득 적절성	인원 수	%
매우 적절하다.	3	1.46
적절한 편이다.	37	18.05
대체로 어렵다	111	54.15
매우 어렵다.	54	26.34

참여자들에게 혼인 여부와 돌봄 대상을 물었다. 돌봄 대상의 경우 모두 체크하도록 했다. 그 결과 기혼자가 143명(69.76%)으로 가장 많았다. 돌봄 대상의 경우 자녀 (56.59%), 배우자/파트너 (37.07%), 부모(34.63%), 순이었다. 돌봄 대상이 없다는 응답은 17.56%였다.

표 96 혼인 여부와 돌봄 대상

구분		인원수	%
혼인여부	비혼	55	26.83
	기혼	143	69.76
	기타(사별, 이혼 등)	7	3.41
돌봄대상	없음	36	17.56
	자녀	116	56.59
	부모	71	34.63
	친척 등 기타 가족	7	3.41
	배우자/파트너	76	37.07
	반려동물	27	13.17

2) 노동시간 및 비정형노동

(1) 주당 노동시간 및 노동일수

응답자들에게 1주당 노동 일수와 주당 노동시간을 물었다. 75.61%가 주 5일 노동하고 있었다. 주 6일 노동한다는 인원도 19.61%로 적지 않았다. 면접자 중 일부도 인원 부족 등으로 인해 주 6일 노동하고 있었다. 주당 노동시간 역시 길었는데, 주 40시간 초과 52시간 이하로 일한다는 비율도 35.33%였다. 교대노동과 주말노동을 많이 하는 노동자들의 상황이 반영된 것으로 보인다.

표 97 주당 노동 일수

주당 노동일수	인원 수	%
1일	0	0
2일	4	1.95
3일	3	1.46
4일	4	1.95
5일	155	75.61
6일	39	19.02
7일	0	0

표 98 주당 노동시간

주당 노동시간	인원 수	%
15시간 초과 ~40시간 미만	21	11.41
40시간	93	50.54
40시간 초과 ~ 52시간 이하	65	35.33
52시간 이상	5	2.72

(2) 주말 노동

토요일과 일요일 각각, 한 달에 몇 회씩 일하는지 체크하도록 하였다. 그 결과 80%가 넘는 응답자들이 일요일에 월 2회 이상 출근한다고 응답했다. 개별 응답으로는 일요일에 월 4회 출근한다는 응답이 36.59%로 가장 많았다. 마찬가지로 85%가 넘는 응답자들이 토요일에 월 2회 이상 출근한다고 응답했다. 개별 응답으로는 토요일에 월 4회 출근한다는 응답이 40.49%로 가장 많았다.

표 99 1달간 토요일, 일요일 근무 횟수

토/일 근무 횟수	토요일 근무		일요일 근무	
	인원 수	%	인원 수	%
하지 않음 (%)	18	8.78	28	13.66
1회 (%)	9	4.39	10	4.88
2회 (%)	23	11.22	25	12.2
3회 (%)	40	19.51	43	20.98
4회 (%)	83	40.49	75	36.59
5회 (%)	32	15.61	24	11.71

토요일과 일요일 출근 횟수를 합친 결과, 관광레저 노동자들은 한 달에 평균 6.22회(SD 2.70) 일하고 있었다. 한 달에 6~7번의 주말에 일하고 있는 것이다.

호텔, 카지노 등 관광레저 노동자들이 주로 일하는 많은 곳은 24시간 365일 운영되고 있다. 그 시간표에 맞춰, 관광레저 노동자들은 스케줄 근무와 더불어 교대 노동을 수행하고 있다. 설문 결과 53.66%의 노동자들이 교대 근무를 수행하고 있다고 응답했다. 특히 카지노 노동자들은 94.87%가 교대 근무를 수행하고 있었고, 호텔의 경우 절반 가량, 웨딩의 경우 1/3이 교대 근무를 수행하고 있었다.

표 100 교대근무 여부

정기휴점 여부	인원 수	%
예	110	53.66
아니오	95	46.34

표 101 관광레저 사업장 별 교대근무 여부

구분	교대근무 여부	인원 수	%
호텔	예	47	49.47
	아니오	48	50.53
카지노	예	37	94.87
	아니오	2	5.13
웨딩	예	14	33.33
	아니오	28	66.67

교대 근무를 수행하는 노동자들을 대상으로 교대 근무의 형태와 주기도 같이 물었다. 3교대 노동자들과 맞교대 노동자가 각 44.55%, 41.82%로 가장 두드러졌다. 교대 주기의 경우 “기타”에 응답한 사람들이 30%로 가장 두드러졌다. 기타 응답에는 “서로 합의한다, 하루, 매번 다르다, 정해진 주기가 없다.” 등이 다수였다. 불규칙하고 예측할 수 없는 시간표에 몸을 맞추고 있는 지금을 확인할 수 있었다. 1주일 단위로 교대한다는 응답이 28.18%로 그 뒤를 이었으며, 한 달 주기로 교대한다는 응답은 21.82% 였다.

표 102 교대형태

교대형태	인원 수	%
맞교대	46	41.82
3교대	49	44.55
4교대	3	2.73
기타	12	10.91

표 103 교대주기

교대주기	인원 수	%
1주일	31	28.18
2주일	4	3.64
한 달	24	21.82
두 달	18	16.36
기타	33	30

마찬가지로 평일 포함, 한 달에 이틀 이상 연속해서 쉬는 경우가 몇 번 있는지 물었다. 개별 응답으로는 한 달에 4회 연속휴무를 가진다는 응답이 28.29%로 가장 높았다. 동시에 한 달에 2회 이하로 연속해서 쉰다는 응답 역시 50%가 넘었다.

표 104 1달 간 이틀 이상 연속 휴무 횟수

연속 휴무 횟수	인원 수	%
0회 (%)	27	13.17
1회 (%)	30	14.63
2회 (%)	50	24.39
3회 (%)	38	18.54
4회 (%)	58	28.29

(3) 불규칙한 노동시간

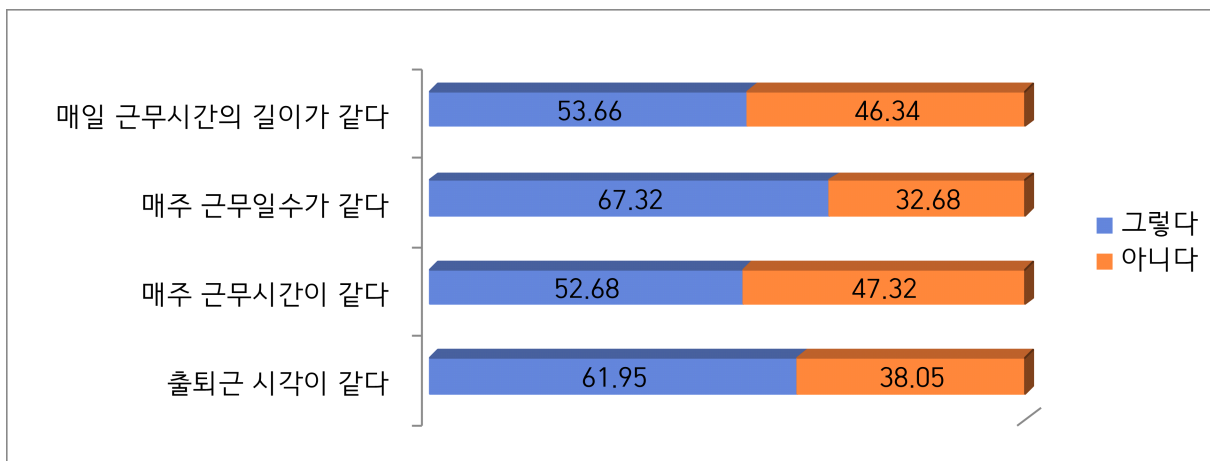
매일의 근무시간, 매주 근무 일수 및 근무시간, 출퇴근 시각 등이 같지 않은, 불규칙 노동을 오래 하는 경우 생체시계의 손상, 수면 습관 교란 및 수면 방해와 감소, 가족 및 사회생활의 손상 등을 일으킬 위험이 커진다. 이러한 위험이 직무요구 및 업무부담과 결부되면 피로도나 정신건강, 소화기나 뇌심혈관계에 급/만성적인 영향을 끼치기도 한다.

관광레저 노동자들의 근무 시각, 근무 일수의 불규칙성을 정리한 결과는 아래 표 및 그림과 같다. “매일의 근무시간의 길이가 같다.”, “매주 근무시간이 같다.”에 대한 긍정응답의 경우 각 53.66%, 52.68%로 두드러지게 적게 나왔다. “출퇴근 시각이 같다.”에 대한 부정응답 역시 38.05%로 높게 나왔으며, “매주 근무일수가 같다.”에 대한 긍정응답은 67.32%로 근로환경조사에 비해 적었다.

주 5일을 출근하지만 주말에 출근하는 점, 스케줄 근무로 인해 고정휴무를 짜기가 어렵다는 점, 이들 연속 쉬는 경우가 드물기에 며칠 건너 하루 쉬는 형태의 휴무 시간표를 따르기 때문으로 보인다. 면접을 통해서도 비슷한 점을 확인할 수 있었다.

표 105 & 그림 1 불규칙한 노동시간

불규칙한 노동시간		인원수	%	근로환경조사
매일 근무시간의 길이가 같다.	그렇다	110	53.66	77.7
	아니다	95	46.34	22.2
매주 근무 일수가 같다.	그렇다	138	67.32	81.9
	아니다	67	32.68	18.0
매주 근무시간이 같다.	그렇다	108	52.68	77.8
	아니다	97	47.32	22.0
출퇴근 시각이 같다.	그렇다	127	61.95	79.6
	아니다	78	38.05	20.2



스케줄을 통보하는지 혹은 통보받는지를 물었고, 그 결과 응답자의 78.54%가 관리자(매니저) 등이 짠 최종 스케줄을 통보받는다고 응답했다. 또한 최종 스케줄을 언제 통보하거나/받는지 물었는데, 1주일 이하 (0일~1주일) 의 기간 안에 통보하거나/받는다는 응답이 전체의 55.61%로 절반이 넘었다.

이처럼 많은 노동자가 스케줄을 그때그때 통보받는다는 것을 알 수 있다. 스케줄이 그때 나오는 경우 이날 출근을 하는지, 연차를 사용할 수 있을지 등을 예측하거나 계획을 세우기 어렵다. 이는 본인의 노동시간을 통제하기 힘들게 함과 동시에 가족에게 시간을 원하는 시간만큼 할애하기 힘들게 하는 요인으로 작용하기도 한다.

표 106 스케줄 통보의 주체

스케줄 통보 주체	인원 수	%
나는 우리 매장 혹은 부서 전체의 스케줄을 짜고 통보하는 업무를 한다.	44	21.46
나는 관리자(매니저) 등이 짠 최종스케줄을 통보받는다.	161	78.54

표 107 스케줄 통보 일수

스케줄 통보 일수	스케줄 통보 일수	
	인원 수	%
0~2일 전	31	15.12
3일 ~ 1주일 이내	33	16.1
1주일 전	50	24.39
1주일~한 달 이내	61	29.76
한 달 이상 전	20	9.76
기타	10	4.88

스케줄 결정 과정에서 본인의 의견이 얼마나 잘 반영된다고 느끼는지 물었다. 그 결과 잘 반영되지 않는다고 응답한 노동자들이 14.63%로 적은 편이었다. 하지만 전술하였듯이, 관광레저 노동자들의 주말 휴무에 대한 기대가 애초부터 낮다는 점, 2/5이 넘는 수가 주말 연차를 잘 사용하지 못했다고 응답했다는 점 등을 고려할 필요가 있다.

표 108 스케줄 결정 과정에서 노동자 의견 반영 정도

스케줄 결정과정 중 노동자 의견 반영 정도	스케줄 결정 과정에서 의견 반영 정도	
	인원 수	%
매우 잘 반영되는 편이다	30	14.63
잘 반영되는 편이다	94	45.85
보통이다	50	24.39
잘 반영되지 않는 편이다	18	8.78
매우 반영되지 않는다	12	5.85

카지노나 호텔, 웨딩 사업장은 주말에 손님이 많이 오거나 결혼을 많이 한다는 이유로 더 많이 출근하도록 요구하고 있다. 이는 노동자들이 스케줄을 짤 때 평일과 주말의 근무 인원을 다르게 배정하도록 했고, 스케줄을 통해 휴무를 정한 이후 시점에 노동자들이 주말 연차를 잘 사용하지 못하게 한 결과로 이어지기도 했다. 본인이 주말에 연차를 얼마나 잘 사용할 수 있는지 물었을 때, 44.90%의 노동자들이 연차를 잘 사용할 수 없다고 응답했다는 결과가 이를 반영한 것으로 보인다.

표 109 주말에 연차를 얼마나 잘 사용할 수 있는지

주말 연차 사용 가능 정도	인원 수	%
매우 잘 사용할 수 있음	15	7.32
잘 사용할 수 있는 편	45	21.95
보통이다	55	26.83
잘 사용할 수 없는 편	53	25.85
매우 사용할 수 없는 편	37	18.05

주말에 연차를 잘 사용하지 못한다고 체크한 90명을 대상으로, 그 이유 1순위와 2순위를 고르도록 하였다. “주변 동료의 업무과 과중되는 것이 미안하거나 눈치가 보여서”가 1순위의 41.38%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 이 응답은 2순위에서도 11.22%로 가장 높았다. “업무가 많아서”가 1순위의 31.03%, 2순위의 8.29%로 2등을 차지했다는 것도 비슷한 맥락이다. “상사의 눈치 때문에” 잘 사용하지 못한다는 응답이 1순위의 21.84%로 3위를 차지했다. 전반적으로 연차 사용 시 업무 과중에 대한 눈치 보임과 미안함이 가장 크게 작동하고 있다는 것을 보여주는 결과다. 관광레저 노동자들이 주말에 더 빠른 속도로 일하거나 엄격한 마감에 맞춰서 일한다는 응답이 높게 나온 설문 결과와도 맥락을 같이한다.

표 110 주말에 연차를 잘 사용하지 못하는 이유

주말 연차 사용 못하는 이유	1순위		2순위	
	인원수	%	인원수	%
상사의 눈치 때문에	19	21.84	7	3.41
주위 동료의 업무가 과중되는 것이 미안하거나 눈치가 보여서	36	41.38	23	11.22
미사용 휴가를 수당(임금)으로 받기 위해서	0	0	4	1.95
취업규칙이나 단협에 의해 부여된 휴일로 충분해서	2	2.3	3	1.46
업무가 많아서	27	31.03	17	8.29
기타	3	3.45	11	5.37

3) 일삶 균형과 주말노동

노동자들에게 현재의 일삶균형에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 있는지 점수로 체크하도록 하였다. 그 결과 평균 3.78점으로 2022년 일삶균형조사 평균인 4.44점에 비해 낮았다. (2022년 일생활균형조사 성별 평균 남성 4.49점, 여성 4.38점) 관광레저 노동자들이 일삶균형에 대한 만족도가 떨어짐을 확인할 수 있었다.

표 111 일삶균형 전반적인 만족도

일삶균형 만족도	일삶균형 전반적 만족도	
	인원 수	%
1	19	9.27
2	14	6.83
3	40	19.51
4	76	37.07
5	39	19.02
6	10	4.88
7	7	3.41

일삶균형 만족도 평균	3.78
일생활균형조사(2022)	4.44

또한 관광레저 노동자들 역시 일삶균형의 모든 항목에서 만족도가 낮았다. 항목별로 보면, 임금에 대한 만족도가 26.34%로 일생활균형조사의 43.7%에 비해 매우 낮게 나왔다. 앞서 소득이 생활을 꾸려가는 데에 적절하지 않다는 응답이 많았던 것과도 맥락을 같이한다. 일생활균형에 대한 만족도 역시 37.56%로 일생활균형조사의 67.6%의 절반가량, 업무환경에 대한 만족도 역시 44.39%로 일생활균형조사의 68.1%의 2/3 가까이로 낮게 나왔다.

표 112 항목별 일삶균형 만족도: 긍정 응답

항목별 일삶균형 만족도: 긍정응답	인원 수	%	일생활균형조사 (2022)
임금: 매우 만족한다/만족하는 편이다	54	26.34	43.7
노동시간: 매우 만족한다/만족하는 편이다	112	54.63	66.7
일생활균형: 매우 만족한다/만족하는 편이다	77	37.56	67.6
업무환경: 매우 만족한다/만족하는 편이다	91	44.39	68.1

직장생활과 가족생활의 연결 등을 묻는 질문에 대해, “직장생활 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못하다.”에 대한 긍정응답이 52.2%로 가장 높게 나왔다. “직장생활과 가족(개인)생활이 충돌하여 갈등이 있다.”에 대한 긍정응답은 41.95%로 그 뒤를 이었다. 일생활균형조사의 40.6%, 33.4%와 비교했을 때 높게 나왔다.

표 113 항목별 일삶균형 만족도: 부정 응답

항목	인원 수	%	일생활균형조사 (2022)
직장생활과 가족(개인) 생활이 충돌하여 갈등이 있다: 그런편/매우 그렇다	86	41.95	33.4
직장생활 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못하다: 그런편/매우 그렇다	107	52.2	40.6
업무 스트레스가 가족(개인) 생활까지 연결된다: 그런편/매우 그렇다	88	42.93	48.5

쉬는 날에 주로 어떤 것을 하면서 시간을 보내는지 최대 3개까지 체크하도록 하였다. 4개 이상 고른 응답은 삭제하였다. 그 결과 “TV, OTT나 유튜브 시청”, “휴식(수면, 사우나 등)”, “가사일 및 가족돌봄” 이 3개가 두드러지게 높았다.

표 114 쉬는 날에 주로 하는 활동

휴무일 활동	인원 수	%
TV, 넷플릭스 등 OTT, 유튜브 시청	106	55.79
여행 (낚시, 답사, 관광 등)	25	13.16
문화예술 관람 (연극, 영화, 음악 연주회, 미술전시회 등)	18	9.47
스포츠 관람 (경기장에 가서 보는 것)	8	4.21
운동 또는 스포츠 활동 (달리기, 헬스장, 등산, 수영, 축구, 테니스, 골프 등)	55	28.95
컴퓨터, 핸드폰 게임 등	36	18.95
창작적 취미 (미술, 독서, 요리, 사진, 연주, 꽃꽂이 등)	10	5.26
자기 개발 (자격증 취득 공부, 학원 등)	14	7.37
봉사나 종교활동	8	4.21
사회참여 활동 (시민사회단체, 정치단체, 지역사회 모임 등)	8	4.21
사교 관련 일 (친구 만남, 동창회 모임 등)	43	22.63
쇼핑	20	10.53
가사일 및 가족 돌봄	73	38.42
휴식 (수면, 사우나 등)	70	36.84
기타	2	1.05

휴무일에 활동을 누구와 주로 하는지 1개만 체크하도록 하였다. 그 결과 가족(친척 포함)과 시간을 보낸다는 응답이 47.32%로 가장 높았고, 혼자 한다는 응답도 31.22%로 적지 않았다. 친구와 함께한다, 동호회, 직장 동료 순이었다.

표 115 휴무일의 활동을 함께 사람

휴무일 활동 파트너	인원 수	%
혼자	64	31.22
가족(친척 포함)	97	47.32
친구(연인 포함)	34	16.59
직장 동료	4	1.95
동호회 활동	6	2.93
기타	0	0

현재의 출근 일수와 임금이 유지된다는 전제로, 지금보다 주말에 더 많이 쉴 수 있다면 가장 기대하는 긍정적인 변화가 무엇이 있을지 물어보았다. 그 결과 “부부나 자녀 등과 함께하는 시간 증가로 가족 관계 개선”이 88명 (42.93%)로 가장 많은 응답을 차지하였다. “취미 및 여가 시간 증가”가 52명(25.37%), “본인의 건강 개선”이 41명(20%)로 그 뒤를 이었다.

표 116 주말휴일 확대 시 기대하는 변화

주말휴식 확대 시 기대하는 변화	인원 수	%
본인의 건강 개선	41	20
취미 및 여가 시간 증가	52	25.37
자기개발 기회 확대	18	8.78
종교, 봉사, 사회 활동 참여 기회 확대	4	1.95
부부나 자녀 등과 함께하는 시간 증가로 가족 관계 개선	88	42.93
별다른 긍정적인 변화가 없을 것임.	2	0.98
기타	0	0

현재 한 달에 평균 6~7회 출근하고 있는 노동자들을 대상으로, 일삶균형 보장을 위해 최소한으로 필요한 주말 휴무 횟수를 체크하도록 하였다. 평균 4.25회였고, 개별 응답으로도 한 달 평균 4회는 쉬어야 한다는 응답이 가장 많았다. 유통분과 설문과 동일한 결과다. 주말의 절반은 쉬어야 하지 않겠느냐는 바람과, 그조차 못 쉬고 있는 현 상황을 반영한 응답으로 보인다.

표 117 일삶균형 보장을 위해 필요한 주말휴무 횟수

필요한 주말휴무 횟수	인원 수	%
0회	3	1.46
1회	6	2.93
2회	37	18.05
3회	25	12.2
4회	69	33.66
5회	15	7.32
6회	16	7.8
7회	2	0.98
8회	32	15.61
평균	4.25 (SD 2.06)	

4) 노동강도

노동강도 및 작업환경 중 근무 중 속도 및 시간 압박과 관련하여 노동자들이 어떻게 인식하고 있는지 물어 보았다. 평일과 주말을 각각 나누어서 체크하도록 하였다. 그 결과는 아래 표와 같다.

표 118 평일 중 근무속도와 시간압박

항목	인원수	%	근로환경조사(%)
매우 빠른 속도로 일한다 : 근무시간 대부분, ~내내	69	33.66	10.4
엄격한 마감시간에 맞춰 일한다 : 근무시간 대부분, ~내내	78	38.05	12.2

표 119 주말 중 근무속도와 시간압박

항목	인원수	%	근로환경조사(%)
매우 빠른 속도로 일한다 : 근무시간 대부분, ~내내	96	46.83	10.4
엄격한 마감시간에 맞춰 일한다 : 근무시간 대부분, ~내내	88	42.93	12.2

근로환경조사와 비교했을 때, 평일과 주말 모두 근무시간 대부분~내내 매우 빠른 속도로 일하거나, 엄격한 마감시간에 맞춰서 일한다고 응답한 비율이 매우 높았다. 특히 주말의 경우 46.83%가 근무시간 대부분~내내 매우 빠른 속도로 일한다고 응답했고, 42.93%가 엄격한 마감 시간에 맞춰서 일한다고 응답했다.

5) 건강상태

(1) 전반적 건강상태

유통분과 노동자들의 전반적인 건강상태가 어떠한지 물어본 결과는 표 120과 같다. 전반적 건강상태가 ” 나쁜 편이다 “에 응답한 인원의 비율이 27.32%로, 근로환경조사의 4.2%와 비교했을 때 매우 높았다. 교대노동과 주말노동, 낮은 일삶균형, 저임금 등이 노동자들의 건강 상태를 좋지 않다고 응답하게 한 것으로 보인다.

표 120 전반적 건강상태

항목	인원수	%	근로환경조사(%)
매우 좋다	5	2.44	9.1
좋은 편이다	35	17.07	60.0
보통이다	109	53.17	26.2
나쁜 편이다	56	27.32	4.2
매우 나쁘다	0	0	0.2

(2) 수면 및 우울

수면시간을 주중(일하는 중) 과 주말(일하지 않는 날)로 나눠 비교한 결과는 표 122와 같다. 그 결과 주중에는 평균 6.07시간, 주말에는 평균 7.92시간을 자는 것으로 나타났다.

표 121 주중 (또는 일하는 중) 및 주말(일하지 않는 날) 수면시간

수면시간	주중 (일하는 중) 수면시간		주말 (일하지 않는 날) 수면시간	
	인원수	%	인원수	%
5시간 미만	5	2.44	9	2.83
5시간	35	17.07	29	9.12
6시간	109	53.17	54	16.98
7시간	56	27.32	77	24.21
8시간	0	0	84	26.42
9시간	20	0.79	28	8.81
10시간 이상	34	1.35	37	11.64
평균	6.07 (SD 0.69)		7.92 (SD 2.32)	

수면 중 겪는 문제에 대해 “잠들기가 어려움”, “자는 동안 반복적으로 깨어남”, “기진맥진함 또는 극도의 피곤함을 느끼며 깨어남” 세 항목으로 나뉘서 빈도를 물어보았다. 교대근무와 스케줄 근무를 하며, 남들 쉴 때 출근하는 불규칙성이 수면시간의 길이뿐 아니라 수면의 질에도 영향을 끼치기 때문이다. 근로환경조사와 비교했을 때도, 그 수치로만 보더라도 각각의 항목에 대해 매일, 한 주에 여러 번에 응답한 인원들이 매우

많았다. 특히 “자는 동안 반복해서 깨어난다.”의 경우 43.90%가 한 주에 여러 번~매일 경험한다고 답했다. “기진맥진함 또는 극도의 피곤함을 느끼며 일어난다.”의 경우 34.14%가, “잠들기가 어렵다.”의 경우 32.68%가 매일, 한 주에 여러 번 느끼고 있었다. 많은 관광레저 노동자들이 좋지 않은 수면의 질을 경험하고 있음을 알 수 있다.

표 122 수면장애

수면장애 항목		인원수	%	근로환경조사 (%)
잠들기가 어려움	- 매일	22	10.73	0.7
	- 한 주에 여러 번	45	21.95	2.6
	- 한 달에 여러 번	45	21.95	7.6
	- 드물게	60	29.27	33.9
	- 전혀 없음	29	14.15	55.2
	- 모름	4	1.95	0.1
자는 동안 반복적으로 깨어남	- 매일	36	17.56	1.1
	- 한 주에 여러 번	54	26.34	3.5
	- 한 달에 여러 번	36	17.56	9.1
	- 드물게	60	29.27	31.4
	- 전혀 없음	16	7.8	54.8
	- 모름	3	1.46	0.1
기진맥진함 또는 극도의 피곤함을 느끼며 깨어남	- 매일	26	12.68	1.8
	- 한 주에 여러 번	44	21.46	4.5
	- 한 달에 여러 번	46	22.44	12.9
	- 드물게	66	32.2	34.5
	- 전혀 없음	21	10.24	46.2
	- 모름	2	0.98	0.0

각각의 항목을 기반으로, 불면 증상 여부를 계산해보았다. 그 결과 절반이 넘는 노동자들이 불면 증상을 호소하고 있었다. 주말에 남들 쉴 때 쉬는 것을 비롯해, 수면의 질을 높일 수 있는 여러 방법을 고민할 필요가 있는 이유기도 하다.

표 123 수면장애 스크리닝

항목	인원수	%
불면 증상 없음	89	44.72
불면 증상 있음	110	55.28

수면과 더불어 우울 증상 여부도 같이 물었다. PHQ-9를 활용했으며, 이를 통해 점수를 계산하였다. 그 결과 10점 이상, 중등도 우울 이상인 노동자가 12.20%로 적지 않게 나타났다.

표 124 우울증상

우울증상	인원수	%
0~4	150	73.17
5~9	30	14.63
10~19	19	9.27
20점 이상	6	2.93

6) 직무스트레스

(1) 전반적 만족도

노동환경에 전반적으로 만족하는지 응답한 결과는 표 126과 같다. “별로 만족하지 않는다” 와 “전혀 만족하지 않는다” 에 응답한 비율이 62.93%로 전반적인 직무만족도가 상당히 낮았다.

표 125 근로환경 전반적 만족도

귀하의 근로 환경에 전반적으로 족하십니까?	인원 수	%	2020 근로환경조사 (%)
매우 만족한다	4	1.95	7.3
만족한다	72	35.12	75.1
별로 만족하지 않는다	102	49.76	15.9
전혀 만족하지 않는다	27	13.17	1.3

(2) 직무스트레스 문항별 만족도

직무스트레스를 묻는 각 항목에 대해 “매우 동의한다”, “대체로 동의한다”, “보통이다”, “대체로 동의하지 않는다”, “전혀 동의하지 않는다” 중 하나를 선택하도록 하였다. 각 항목에 대해 긍정응답을 위주로 정리한 결과는 표 126과 같다.

유통분과와 마찬가지로, “나의 일자리에 전망이 좋다.” 에 대한 긍정응답이 9.76%로 현저히 낮았다. “내가 하는 일에 대한 노력과 업적을 생각할 때 적절한 보상을 받고 있다.” 에 대한 긍정응답, “나의 업무에 합당한 인정을 받는다.” 에 대한 긍정응답 역시 각 12.2%, 17.56%로 상당히 낮았다. “내가 일하는 조직은 최상의 업무수행 능력을 발휘하도록 동기를 부여한다.” 에 대한 긍정응답도 12.2%로 낮았다. 마찬가지로 전망, 보상, 인

정, 동기부여의 측면에서 관광노동자들의 직무만족도가 현저히 낮음을 확인할 수 있다.

표 126 직무스트레스 문항에 매우 동의·대체로 동의하는 비율

항목	인원 수	%	근로환경조사
내가 하는 일에 대한 노력과 업적을 생각할 때, 나는 적절한 보상을 받고 있다	25	12.2	44.7
내 일자리는 전망이 좋다	20	9.76	34.8
나의 업무에 합당한 인정을 받는다	36	17.56	44.9
나는 업무와 관련하여 다른 사람들과 심하게 경쟁하고 있다고 느낀다	29	14.15	25.6
내가 일하는 조직은 최상의 업무수행 능력을 발휘하도록 나에게 동기를 부여한다	25	12.2	33.4
나는 향후 6개월 안에 현재 일자리를 잃을 지도 모른다	40	19.51	13
현재의 일을 그만두거나 실직하더라도 나는 비슷한 임금을 주는 일자리를 쉽게 찾을 수 있을 것이다	77	37.56	23.4

(3) 직무스트레스 회복경험

직무스트레스 회복 경험 항목은 업무 후 회복 정도가 얼마큼인지 측정하는 문항으로 총 16문항으로 이루어져 있다. 점수가 낮을수록 회복 경험이 낮다는 뜻이다. 평균을 내본 결과 45.59점이었다. (표준편차 10.22) 2023년, 마트노조와 한국노동안전보건연구소가 마트의무휴업이 평일로 변경된 청주지역 노동자들을 중심으로 진행한 실태조사에서, 의무휴업이 평일로 변경되기 전에는 60점이었다가, 평일로 변경된 후 50.31점으로 감소된 점을 확인한 바 있다. 이번 설문에서 시간에 따른 변화는 볼 수는 없었지만, 점수의 값으로 보았을 때 직무스트레스로부터 회복 척도는 이미 낮게 나온 것으로 볼 수 있다.

(4) 현재 근무의 지속 의향

현재의 직장에서의 계속 근무할 의향이 있는지 설문한 결과는 표 128과 같다. 24.88%의 노동자가 현재의 직장에서의 근무할 의향이 없다고 답하였다. 낮은 직무 만족도와 강한 노동강도가 반영된 결과로 보인다. 퇴사자나 이직자가 많다는 점, 신규인력이 잘 안 들어오고 있다는 점들을 지적한 면접자들의 응답과도 궤를 같이한다.

표 127 현재 근무의 지속 의향

항목	인원 수	%
예	154	75.12
아니오	51	24.88

7) 주말 근무 횟수 및 주말연차 사용 정도에 따른 영향 비교

주말 근무 횟수와 주말 연차 사용 정도에 따라 일-삶균형에 대한 만족도 평균, 직무스트레스 회복 경험 척도, 수면이나 우울 증상 등이 어떻게 나타나는지 확인하고자 했다. 통계 비교를 위해 독립표본 t검정과 카이제곱 검정을 사용하였다.

(1) 주말근무 횟수별 그룹 비교

토요일과 일요일을 합쳐 4회 이하로 일하는 그룹 (51명)과 5회 이상 일하는 그룹(154명)으로 나누어, 이들 그룹에서의 차이를 확인하고자 했다.

주말근무 4회 이하 하는 그룹에서는 일삶 균형에 대한 전반적 만족도가 4.17점이었으나, 5회 이상 수행하는 그룹에서는 3.60점으로 유의하게 낮았다.

표 128 주말근무 횟수별 일삶균형 만족도 평균

	주말근무 4회 이하	주말근무 5회 이상	p
일삶균형 만족도 평균	4.33 ± 1.51	3.60 ± 1.32	0.0010

일삶균형 만족 및 직무만족도 등을 묻는 문항에 대해 긍정/부정 응답 비율도 같이 비교하였다. “업무스트레스가 가족(개인) 생활까지 연결된다.”를 제외한 모든 항목에서 유의하게, 주말에 5회 이상 근무하는 그룹에서 불만족도가 높게 나왔다. 항목별로 보면, 주말에 5회 이상 근무하는 그룹에서 “직장생활과 가족(개인)생활이 충돌하여 갈등이 있다.”에 46.10%, “직장 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못하다.”에 59.74%가 그렇다고 응답했다. 노동시간에 대한 불만족도, 일삶균형에 대한 불만족도 역시 각 53.90%, 72.73%로 주말에 5회 이상 일하는 그룹에서 유의하게 높게 나왔다. 이처럼 노동시간, 일삶균형, 가족과의 관계 등 많은 부분에서 주말에 많이 일하고 있는 그룹에서 유의하게 좋지 않은 영향을 받고 있었다.

표 129 주말근무 횟수별 일삶균형 만족 및 직무 만족도 비교

항목	주말근무 4회 이하		주말근무 5회 이상		p - value
	N	%	N	%	
직장생활과 가족(개인) 생활이 충돌하여 갈등이 있다	0.0367				
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	36	70.59	83	53.90	
그런 편이다/매우 그렇다	15	29.41	71	46.10	
직장생활 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못하다	0.0002				
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	36	70.59	62	40.26	
그런 편이다/매우 그렇다	15	29.41	92	59.74	
근로여건 만족도 - 노동시간	<0.0001				
매우 만족한다 / 만족하는 편이다	41	80.39	71	46.10	
만족하지 않는 편이다 / 매우 만족하지 않는다	10	19.61	83	53.90	
근로여건 만족도 - 일삶균형	<0.0001				
매우 만족한다 / 만족하는 편이다	35	68.63	42	27.27	
만족하지 않는 편이다 / 매우 만족하지 않는다	16	31.37	112	72.73	

두 개의 그룹에서 중등도 이상 우울 증상을 호소하는 비율과, 수면 장애를 호소하는 비율의 차이가 유의한 지도 같이 확인하였다. 그 결과, 주말 근무를 5회 이상 수행하는 그룹에서 수면장애를 호소하는 비율이 61.49%로 유의하게 높게 나왔다.

표 130 주말근무 횟수별 우울/수면 결과표

항목	주말근무 4회 이하		주말근무 5회 이상		p - value
	N	%	N	%	
우울증상	0.1128				
없음/경증	48	94.12	132	85.71	
중등도 이상	3	5.88	22	14.29	
수면장애	0.0028				
수면장애 없음	32	62.75	57	38.51	
수면장애 있음	19	37.25	91	61.49	

(2) 주말연차 사용 정도별 그룹 비교

또한 주말에 연차를 잘 사용하지 못한다고 응답한 노동자들과 어느 정도는 사용할 수 있다고 응답한 노동자들도 나눠서 비교하고자 했다. 자신의 노동시간에 대한 통제권이 상대적으로 더 부족한, 주말 연차를 잘 사용할 수 없는 노동자들이 주말에 더 많이 나와야 한다는 압박을 받을 것이고, 여러 스트레스에 더 노출될 것이라고 생각했기 때문이다. 이에 주말 연차를 어느 정도는 사용할 수 있다는 그룹(115명)과 잘 사용할 수 없다는 그룹(90명)을 나누어, 이들 그룹에서의 차이를 확인하고자 했다.

주말 연차를 어느정도 사용할 수 있는 그룹에 비해, 잘 사용할 수 없는 그룹에서 실제 토요일과 일요일 출근 횟수(한 달)가 각 3.53회, 3.80회로 유의하게 많았다. 주말에 더 많이 출근하도록 요구받는 상황과, 필요할 때 연차를 잘 사용할 수 없는 상황이 더해진 결과로 보인다.

표 131 주말연차 사용 정도별 일요일 근무 횟수 평균

	주말연차 어느 정도 사용할 수 있음	주말연차 잘 사용할 수 없음	p
일요일 근무 횟수 평균	2.53 ± 1.67	3.53 ± 1.15	<0.0001

표 132 주말연차 사용 정도별 토요일 근무 횟수 평균

	주말연차 어느 정도 사용할 수 있음	주말연차 잘 사용할 수 없음	p
토요일 근무 횟수 평균	2.83 ± 1.55	3.80 ± 1.05	<0.0001

마찬가지로, 주말 연차를 잘 사용할 수 없어서 주말에 많이 출근하는 노동자들이, 일삶균형에 대한 전반적인 만족도가 3.33점, 직무스트레스 회복경험 점수 역시 42.74점으로 어느 정도 사용할 수 있는 그룹에 비해 유의하게 낮았다.

표 133 주말연차 그룹 비교 (일삶균형만족도 평균)

	주말연차 어느 정도 사용할 수 있음	주말연차 잘 사용할 수 없음	p
일삶균형 만족도 평균	4.13 ± 1.41	3.33 ± 1.26	<0.0001

표 134 주말연차 그룹 비교 (직무스트레스 회복경험 점수 평균)

	주말연차 어느 정도 사용할 수 있음	주말연차 잘 사용할 수 없음	p
일삶균형 만족도 평균	47.81 ± 9.59	42.74 ± 10.41	<0.0001

주말에 5회 이상 출근하는 그룹에서 일삶균형을 묻는 항목에서 부정응답이 유의하게 높았던 것처럼, 주말연차를 잘 사용할 수 없는 그룹에서도 “업무 스트레스가 가족(개인) 생활까지 연결된다.”를 제외한 모든 항목에서 부정 응답이 높게 나왔다. 주말연차를 사용하지 못함이 시간에 대한 통제권 약화와 더불어 실제로 주말에 더 많이 출근하게 됨으로 이어지고, 그것이 노동시간, 일-삶균형, 가족과 개인 생활에 영향을 끼치기 때문으로 보인다.

항목별로 보았을 때, 주말 연차를 잘 사용할 수 없는 그룹에서 “일삶균형”에 대해 불만족한다는 응답이 74.44%로 상당히 높게 나왔고, 자신의 “노동시간”에 대해 불만족한다는 응답 역시 56.67%로 상당히 높게 나왔다. 이들 그룹에서 직장 때문에 가족과 개인생활에 충실하지 못한다는 문항에도 66.67%가 긍정했다. 직장생활과 가족(개인) 생활이 충돌하여 갈등이 생긴다는 문항에도 53.33%가 긍정했다. 주말 연차를 잘 사용하지 못하기에 주말에 더 출근해야 하고, 그것이 동료 혹은 가족과 생활이 부딪힌다는 상황이 반영된 것으로 보인다.

표 135 주말연차 사용 정도별 일삶균형 비교

항목	주말연차 어느 정도 사용할 수 있음		주말연차 잘 사용할 수 없음		p - value
	N	%	N	%	
직장생활과 가족(개인) 생활이 충돌하여 갈등이 있다	0.0036				
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	77	66.96	42	46.67	
그런 편이다/매우 그렇다	38	33.04	48	53.33	
직장생활 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못하다	0.0003				
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	68	59.13	30	33.33	
그런 편이다/매우 그렇다	47	40.87	60	66.67	
근로여건 만족도 - 노동시간	0.0041				
매우 만족한다 / 만족하는 편이다	73	63.48	39	43.33	
만족하지 않는 편이다 / 매우 만족하지 않는다	42	36.52	51	56.67	
근로여건 만족도 - 일삶균형	0.0017				
매우 만족한다 / 만족하는 편이다	54	46.96	23	25.56	
만족하지 않는 편이다 / 매우 만족하지 않는다	61	53.04	67	74.44	

마찬가지로 주말 연차를 잘 사용하지 못하는 그룹에서, 중등도 이상 우울 증상 호소 비율이 21.11%, 수면장애가 있다는 그룹이 66.28%로 유의하게 높게 나왔다.

표 136 주말연차 사용 정도별 우울/수면 결과표

항목	주말연차 어느 정도 사용할 수 있음		주말연차 잘 사용할 수 없음		p - value
	N	%	N	%	
우울증상	0.0006				
없음/경증	109	94.78	71	78.89	
중등도 이상	6	5.22	19	21.11	
수면장애	0.0066				
수면장애 없음	60	53.10	29	33.72	
수면장애 있음	53	46.90	57	66.28	

(3) 교대 그룹 비교

교대 근무를 하는 노동자들은 불규칙한 시간표를 보내고 있다. 또한 교대 근무가 생체리듬이 변화함에 따른 수면장애나 심장질환과 대사증후군의 위험도를 증가시키고, 사회적 관계의 단절 등을 야기하고 있다는 점은 이미 잘 알려져 있다. 이번 설문에 응답한 관광레저 노동자들의 절반이 넘는 수가 교대 근무를 수행하고 있었다. 주말 노동과 더불어 노동자의 일삶균형과 건강 등에 주요한 영향을 끼치는 교대제가 어떻게 영향을 끼치고 있는지 알아보고자 했다. 이에 교대 근무를 수행하고 있는 110명과, 수행하지 않는 95명을 나눠서 비교, 분석을 진행하였다.

우선 교대근무를 하는 노동자들은 한 달에 평균 6.91회 주말에 출근해서 일하고 있었다. 또한 일삶균형 만족도 평균 역시 3.57점으로 유의하게 낮았다.

표 137 교대그룹별 주말근무 횟수 평균

	교대근무 진행	교대근무 안 함	p
주말근무횟수 평균	6.91 ± 2.28	5.43 ± 2.94	0.0001

표 138 교대제 그룹 비교 그룹 비교 (일삶균형만족도 평균)

	교대근무 진행	교대근무 안 함	p
일삶균형 만족도 평균	3.57 ± 1.29	4.02 ± 1.49	0.0217

또한 교대근무를 수행하는 그룹에서 “직장생활 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못한다”에 대한 긍정 응답이 59.09%로 높았으며, 일삶균형에 대한 불만족 정도 역시 69.09%로 유의하게 높았다.

표 139 교대근무 그룹 비교

항목	교대근무 진행		교대 안 함		p - value
	N	%	N	%	
직장생활 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못하다					0.0339
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	45	40.91	53	55.79	
그런 편이다/매우 그렇다	65	59.09	42	44.31	
근로여건 만족도 - 일삶균형					0.0348
매우 만족한다 / 만족하는 편이다	34	30.91	43	45.26	
만족하지 않는 편이다 / 매우 만족하지 않는다	76	69.09	52	54.74	

(4) 교대근무를 하지 않는 그룹 내에서 주말근무 횟수별 비교

교대 근무와 주말 근무를 같이 수행하고 있는 경우가 많기에, 교대 근무 변수를 없앤 상태에서 주말 근무 횟수에 따른 영향을 추가로 보고자 했다. 이에 교대 근무를 하는 노동자들과 그렇지 않은 노동자들 사이에서, 주말 근무 4회 이하, 5회 이상 그룹을 각각 나누어 일삶균형과 건강영향 등을 보고자 했다.

앞에서 보았듯 교대 근무를 하는 노동자들이 전반적으로 주말에 많이 일하고 있었다. 그 결과를 반영하듯, 교대 근무를 하는 노동자 110명 중 주말에 4회 이하로 출근하는 사람은 15명에 불과했다. 교대 근무를 하지 않는 노동자 95명 중 주말에 4회 이하 출근하는 사람은 36명, 5회 이상 출근하는 사람은 59명이었다. 이에 교대 근무를 하지 않는 노동자 내부에서 그룹을 나눠 추가분석을 진행하였다.

우선 한 달에 5회 이상 주말 근무를 하는 노동자들의 일삶균형 만족도 평균이 3.68점으로, 4회 이하로 일하는 노동자들의 4.58점에 비해 유의하게 낮게 나왔다.

표 140 주말근무 횟수 그룹 비교 (교대제 x)

	주말근무 4회 이하	주말근무 5회 이상	p
일삶균형 만족도 평균	4.58 ± 1.38	3.68 ± 1.46	0.0035

관광레저 노동자 전체를 대상으로 주말에 5회 이상 출근하는 그룹에서 일삶균형을 묻는 항목 다수가 부정적인 응답이 높게 나왔던 것처럼, 교대제를 하지 않는 노동자들을 대상으로 했을 때도 동일한 결과가 나왔다. 주말에 5회 이상 출근하는 그룹에서, 마찬가지로 일삶균형 및 노동시간에 대한 불만족도가 각 71.19%와 50.85%로 높게 나왔다. “직장생활 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못하다.”, “업무스트레스가 가족(개인) 생활까지 연결된다.”, “직장생활과 가족(개인) 생활이 충돌하여 갈등이 있다.”에 대한 긍정응답 역시 각 57.63%, 52.54%, 50.85%로 상당히 높게 나왔다.

표 141 주말근무 횟수 비교

항목	주말근무 4회 이하		주말근무 5회 이상		p - value
	N	%	N	%	
직장생활과 가족(개인) 생활이 충돌하여 갈등이 있다	0.0094				
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	28	77.78	30	49.15	
그런 편이다/매우 그렇다	8	22.22	29	50.85	
직장생활 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못하다	0.0008				
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	28	77.78	25	42.37	
그런 편이다/매우 그렇다	8	22.22	34	57.63	
업무 스트레스가 가족(개인) 생활까지 연결된다	0.0015				
전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않은 편이다	29	80.56	28	47.46	
그런 편이다/매우 그렇다	7	19.44	31	52.54	
근로여건 만족도 - 노동시간	0.0025				
매우 만족한다 / 만족하는 편이다	29	80.56	29	49.15	
만족하지 않는 편이다 / 매우 만족하지 않는다	7	19.44	30	50.85	
근로여건 만족도 - 일삶균형	<0.0001				
매우 만족한다 / 만족하는 편이다	26	72.22	17	28.82	
만족하지 않는 편이다 / 매우 만족하지 않는다	10	27.78	42	71.19	

또한 교대제를 수행하지 않는, 한 달에 주말근무 5회 이상 하는 노동자들의 경우 중등도 우울증상을 호소하는 비율이 16.95%로 유의하게 높게 나왔다.

표 142 교대근무별 우울/수면 결과표

항목	주말근무 4회 이하		주말근무 5회 이상		p - value
	N	%	N	%	
우울증상					0.0372
없음/경증	35	97.22	49	83.05	
중등도 이상	1	2.78	10	16.95	

이번 설문조사는 주말에 일을 많이 하고 스케줄 근무를 적용받는 유통분과와 관광레저분과 노동자들을 대상으로, 2024년 3월 18일부터 4월 2일까지 진행하였다. 설문에 끝까지 응답한 사람은 유통분과 2,516명, 관광레저 205명으로 총 2,721명이었다. 주말 노동자들은 강한 노동강도와 저임금에 놓여있었고, 주말 연차를 잘 사용하지 못하는 경우가 많다. 이런 상황 속 전반적인 일삶균형에 대한 만족도와 직무스트레스 회복 경험 정도는 낮게 나왔고, 이는 유통분과와 관광레저분과 모두에서 일관되게 나타났다.

주말 근무 횟수를 보았을 때, 약 90%에 가까운 응답자들이 일요일에 월 2회 이상 출근했다. 월 3회 이상 일요일에 출근한다는 노동자들은 48.18%, 월 3회 이상 토요일에 출근한다는 노동자들은 80%에 가까웠다. 설문 응답자들은 한 달에 평균 5.57회(SD 1.75) 주말에 일하고 있었다.

또한 스케줄 근무로 인해 나의 휴일을 예측하지 못하거나 그때그때 통보받는 경우, 불규칙하게 쉬는 경우가 많았다. 유통과 관광분과 모두, 실제로 최종 스케줄을 통보받는 경우가 1주일 이하(0일~1주일)의 기간 안에 결정된다는 응답이 50%가 넘었다. 한편, 응답자들의 10%가량만 스케줄 결정 과정에서 자신의 의견이 잘 반영되지 않는다고 응답했다. 이는 적은 인원 속, 주말에 쉬고 싶어 하거나 일이 생겼을 때의 틈을 노동자 본인과 동료들이 메꾸고 있다는 뜻이기도 하다. 자신의 의견이 반영되는 정도에 대한 기대가 애초부터 낮았던 점도 반영된 것이기도 하다. 특히 면접조사를 통해 이를 확인할 수 있었는데, 많은 면접자들은 애초에 희망하는 휴무일을 모두 신청하는 것이 아니라 반드시 필요한 소수의 날짜만을 신청하고 있었다. 인력이 부족한 상황 속, 한 사람의 필요에 근무 스케줄을 모두 맞출 수 없다는 것을 이미 잘 알고 있기 때문이다.

동시에, 주말에는 연차를 잘 사용하지 못한다는 응답이 높았다. 유통분과의 경우 35%가량, 관광레저의 경우 40%가량의 노동자들이 주말에 연차를 잘 쓰지 못한다고 응답했다. 두 곳 모두, 주변 동료 업무가 과중되는 것이 미안하거나 눈치가 보여서 연차를 잘 사용하지 못한다는 응답이 압도적으로 높았다. 이는 주말에 더 빠른 속도로 일하거나 엄격한 마감에 맞춰서 일한다는 응답이 평일보다 높게 나온 설문 결과와도 맥락을 같이한다.

일삶균형에 대한 만족도 역시 낮았다. 1점부터 7점까지 점수를 매기도록 한 전반적 만족도의 경우 유통분과 3.73점, 관광레저 3.78점이었다. 이는 2022년 일생활균형조사 평균인 4.44점에 비해 낮은 수치다. 노동시간, 일생활균형, 임금에 대한 만족도 모두 낮게 나왔으며, 직장생활과 가족(개인) 생활의 충돌, 직장생활로 인해 가족 생활에 충실하지 못하다는 응답 역시 높게 나왔다.

또한 평일을 포함하더라도 이를 연속 쉬는 응답자들은 많지 않았다. 부족한 인원 속 스케줄 근무와 주말근무의 영향이 복합적으로 작용한 결과다. 평일 하루만 쉬면 밀린 잠을 자거나 집에만 있는 등 정말 “수동적”인 의미인 쉽만 취하는 경우가 많다. 휴무일에 무엇을 하며 보내는지 물었을 때, TV나 유튜브 시청, 가사 및 가족돌봄, 수면 등 휴식 3개의 항목이 공통으로, 압도적으로 높게 나온 것도 비슷한 맥락이다. 가족과 함께하거나 사회생활, 계획적인 여가활동 등을 위해 인력이 충원된 상태에서 주말 휴무와 이를 연속휴무의 보장이 같이 논의되어야 하는 이유기도 하다.

한편 현재의 출근 일수와 임금이 유지된다는 전제로, 지금보다 주말에 더 쉴 수 있다면 기대하는 변화를 물

었다. 가족과 함께하는 시간 증가로 인한 가족 관계 개선이 가장 많이 나왔으며, 취미 및 여가시간 증가, 본인의 건강 개선이 그 뒤를 이었다. 또한 노동자들에게 일삶균형 보장을 위해 최소한으로 필요한 주말 휴무 횟수를 응답하도록 하였다. 그 결과 평균 4.20회였다. 개별 응답으로도 한 달 평균 4회는 쉬어야 한다는 것이 가장 많았다. 주말의 절반은 쉬어야 하지 않겠느냐는 바람과, 그조차 못 쉬고 있는 현 상황을 반영한 응답으로 보인다.

또한 높은 노동강도와 많은 주말 근무 등이 노동자들의 직무스트레스를 높이는 요인으로 작동하기도 했다. 유통과 관광 모두 전망, 보상, 인정, 동기부여 측면에서 직무만족도가 현저히 낮았다. 직무스트레스 회복경험 점수 역시 유통 44.32점, 관광 45.59점으로 낮았다. 어긋난 일주일의 시간 속, 주말은 “손님 많은 날, 혹은 연장 근무하는 날”로 인식하는 상황 속 충분히 회복할 수 있는 여유가 없기 때문으로 보인다.

주말 근무 횟수, 연차 사용 정도 등 기준에 따라 설문 응답자들을 여러 그룹으로 나누어 통계분석을 진행해 보았다. 우선 주말 4회 이하 일하는 그룹과 비교했을 때 5회 이상 일하는 그룹에서 일삶균형 만족도, 직무스트레스 회복경험 척도, 수면 및 우울 증상 등에서 부정적인 경향이 유의하게 높게 나왔다.

또한 주말에 연차를 잘 사용하지 못한다고 응답한 노동자들과 어느 정도는 사용할 수 있다고 응답한 노동자들로 나눠 분석을 진행하였다. 자신의 노동시간에 대한 통제권이 상대적으로 더 부족한, 주말 연차를 잘 사용할 수 없는 노동자들이 주말에 더 많이 나와야 한다는 압박을 받을 것이고, 여러 스트레스에 더 노출될 거라 판단했기 때문이다. 그 결과 주말에 연차를 잘 사용하지 못하는 노동자들이 실제로 토요일과 일요일에 더 많이 출근했고, 일삶균형에 대한 전반적인 만족도가 낮았으며, 업무와 개인(가족) 생활에서의 충돌경험 정도가 높았다.

한편, 설문에 응답한 관광레저분과 노동자들의 절반가량이 교대 근무를 하고 있었는데, 교대 노동을 수행하고 있는 노동자들의 경우 주말에 평균 6.91회 출근해 일하고 있었다. 교대 노동과 주말 노동이 같이 진행되고 있다는 뜻이기도 하다. 또한 교대 노동을 안 하는 노동자들만을 대상으로 했을 때도 주말에 5회 이상 일하는 노동자들에서 일삶균형과 직무만족도, 중등도 우울 이상 호소 비율이 높게 나왔다.

설문조사 마지막에 주관식으로, 주말 근무에 대한 생각을 자유롭게 적도록 하였다. 1,500명이 넘는 사들이 적어준 응답은 앞선 설문 및 면접조사 결과와 크게 다르지 않았다. 이들은 공통으로 주말 휴식 보장에 대한 바람, 가족 관계나 사회관계에서의 어려움, 주말 노동강도 증가에 따른 힘듦, 주말 휴식권 보장을 위한 전제로써 인력충원, 주말 휴식이 안 된다면 수당이라도 지급하라는 이야기를 나누어 주었다. 이처럼 남들 쉴 때 같이 쉬지 못함에서 기인한 부정적인 결과가 노동자들의 몸과 마음에 일관되게 나타났음이 확인되었다. 주말 휴식권 보장을 이야기하는 노동자들의 일관된 의견이, 사업장 이윤이라거나 고객 수보다 후순위로 밀리면 안 되는 이유기도 하다.

CHAPTER III

서비스노동자의 주말노동 실태와 건강영향 _면접조사

3.1 면접조사 방법

3.2 면접조사 분석 결과

3.3 소결

1 면접조사 방법

1) 심층면접 대상자 선정

본 연구의 목적은 주말에도 노동해야 하는 서비스 노동자들의 노동과 휴일의 경험을 파악하고 이로 인한 어려움 및 노동시간에 대해 바라는 점을 깊이 있게 이해하는 것이다. 이와 같은 목적을 위해 서비스연맹 소속의 노동자로서 주말노동을 수행하고 있는 노동자들의 다양한 목소리를 듣고자 업종, 연령대, 성별을 고려하여 다음과 같이 14명의 면접 대상자를 선정하였다.

표 146 심층면접 대상자

분류	업종	구분	업무	인터뷰 일시	성별/연령
유통	농수산물마트	A	과일 판매	04월 25일	남성/30대
유통	마트	B	식품 판매	04월 15일	여성/50대
유통	면세점	C	화장품 판매	04월 25일	여성/40대
유통	백화점	D	화장품 판매	04월 16일	여성/20대
유통	백화점	E	화장품 판매	04월 18일	남성/40대
유통	면세점	F	화장품 판매	04월 29일	여성/30대
관광/레저	골프장	G	경기운영	04월 18일	여성/30대
관광/레저	골프장	H	코스관리	04월 24일	남성/40대
관광/레저	웨딩	I	관리	04월 17일	남성/50대
관광/레저	유람선	J	조리	04월 17일	남성/40대
관광/레저	카지노	K	조리	04월 19일	남성/40대
관광/레저	카지노	L	보안	04월 25일	남성/30대
관광/레저	호텔	M	조리	04월 22일	남성/30대
관광/레저	호텔(리조트)	N	시설	04월 24일	남성/50대

2) 자료 수집 및 분석

심층면접의 절차는 다음과 같다. 면접대상자는 서비스연맹을 통해 적절한 면접 대상자를 선정하여 연구진에게 연락처를 전달하였고, 면접자가 전화로 대상자에게 연구의 주요 내용과 목적에 대해 설명하고 면접 참여를 희망하는 경우 일정을 조율하여 대면 인터뷰를 2024년 4월 약 2주간 진행하였다. 면접은 1인당 1시간에서 1시간 30분 가량 진행되었으며 사전면접, 설문조사 결과 검토를 통해 고안된 비구조화된 개방형 질문을 통해 심층 인터뷰를 진행하였다.

표 147 면접조사 인터뷰 질문

노동시간	• 하는 일 간략하게 (일과 중심) • 하루와 일주일 노동일수와 시간 • 주말 노동일수와 시간 • 사업장 주말과 평일 인력 배분 현황 (가능하다면) • 연차휴가 갯수와 사용실태 (평일, 주말) • 스케줄 (통보받는 경우 : 누구와 조절하는지 / 언제 통보받는지 / 나의 사정 반영이 얼마나 가능한지 // 통보하는 경우 : 언제까지 짜는지, 짤 때 특히 고려하는 사항)
주말노동과 일터	• 주말 근무할 때와 평일 근무할 때, 요구받는 압박이나 속도가 차이가 있는지? • 동료와 갈등 여부 : 주말에 아무래도 쉬고 싶어 할 텐데, 이로 인한 갈등이 있는지? • 휴일근로 거부시 불이익처우 금지가 단협에 있는지? 이를 노동자들은 잘 알고 잘 쓰고 있는지? • 사업장에서 휴일 대체 결정 방법 (개인 동의, 조합 합의, 매니저 결정, 사무소 별 결정, 사장 결정)과 이에 대한 의견
주말노동과 일삶균형	• 돌봄대상 여부와 시간 • 본인의 일주일의 루틴 / 쉴 때 주로 뭐하는지 (TV, 가사돌봄, 운동 등) • 남들 쉴 때 일하는 점에서 비롯한, 본인이 느끼는 가장 큰 불편함은? (가족과의 시간 감소, 가정생활 불충실, 사회 활동 못 함, 취미생활 감소 등) • 수면시간/질은 어떤지? (주말 수면시간의 감소, 총 수면시간의 감소, 수면의 질 저하 등) • 가족 간 갈등 여부 - 적응하거나/ 포기한 부분이 있다면? • 일삶균형 보장을 위해 본인에게 필요한, 최소한의 주말휴무 횟수는? • 본인에게 있어 주말에 고정적으로 쉰다는 의미는?

면접 자료 분석을 위해 대상자의 동의 하에 인터뷰 내용을 녹음하였고 녹취록으로 작성하였다. 녹취록을 반복하여 읽으면서 주말노동을 수행하는 서비스 노동자의 노동과 휴식, 여가시간 보내기에서 드러난 의미있는 진술과 감정들을 분석하였다. 여러 면접 대상자들의 진술들에서 유사점과 차이점을 파악하여 이를 묶어 의미 있는 주제로 묶어내었다.

1) 어떤 노동시간을 일하는가

(1) 주말노동의 현황

본 연구의 대상이 되었던 유통업과 관광레저산업은 주말에 영업을 한다는 공통점이 있지만 각각 산업 및 사업장 별로 그 방식은 차이가 있었다.

유통업에서 대부분 주말 영업을 하고 있으나 대형마트의 경우 월 2회의 의무휴업일이 있고 일부 사업장은 의무휴업일이 일요일로 정해져 있다. 백화점은 항상 일정하지는 않지만 월 1회 정도의 평일의 정기휴점이 있다. 면세점의 경우 영업시간은 영업장마다 상이하지만 연중무휴로 운영된다. 공통점은 하루의 영업시간이 9시간을 훌쩍 넘고 주 6-7일 영업을 하다보니 노동자의 교대근무가 불가피하고 이를 스케줄 근무라고 부른다. 유통업에서의 스케줄근무는 보통 영업시작 시간에 출근하는 오픈조와 영업마감시간에 퇴근하는 마감조의 2개조와 때에 따라 중간조가 포함된 3개조 정도로 운영되고 평일과 주말 상관없이 돌아가면서 휴무일을 갖는다. 일반적으로 오픈, 마감, 휴무의 근무스케줄이 대략 한달 전에 정해진다. 유통업 중에서도 24시간 영업을 하는 경우는 근무형태가 차이가 나는데 예를 들어 하나로마트 양재점과 같은 경우 주간의 2개조(08시-17시/11시-20시)와 야간의 2개조(20시-05시/23시-09시)의 4조가 있고 주간과 야간은 고정으로 운영하고 있었다.

관광레저 분야에서는 업종과 사업장, 부서와 직종마다 약간씩 차이를 보였다. 24시간 영업을 하는 카지노의 경우 8시간씩 3교대의 순환교대근무로 운영을 하고 있었다. 호텔은 24시간 영업을 하지만 조리 파트는 오픈조와 마감조의 스케줄 근무로 운영하고 있었다. 리조트의 시설파트의 경우 주간 근무가 중심이 되지만 오후조와 야간조가 근무를 하여 24시간 대응을 할 수 있도록 하고 있었다. 웨딩업은 평일과 주말의 수요가 큰 차이를 보이기 때문에 평일은 8시간 근무를 하거나 휴무를 갖고 주말은 연장근무를 하여 12시간 이상 근무를 하고 있었다. 골프장은 아침 일찍 영업을 시작되지만 24시간 영업은 아니기 때문에 새벽 3-4시에 출근하는 조출과 마감까지 시간을 담당하는 후출로 나뉘어져 있었다. 한강에서 유람선을 탑승하여 식사를 하는 크루즈업체에서의 근무는 런치(07:00-17:00)와 디너(12:00-21:30)의 근무시간으로 2조를 운영하고 있었다.

이렇듯 업종과 사업장에 따라 노동시간의 운영은 약간씩 차이가 있었으나 면접한 대상들 중 당직의 개념으로 주말노동을 한다는 골프장 코스관리 업무자를 제외하고 모든 면접대상자들이 최소 월 4회 이상 주말노동을 한다고 하였다. 평일에 비해 주말에 고객수가 훨씬 많아지는 관광레저업의 사업장들은 주말에 근무인원을 더 많이 배치하는 경향이 있었고 따라서 주말에 휴무가 평일에 비해 더 적은 경우가 많았다. 특히 관광레저 분야의 노동자들은 최대노동시간인 52시간에 근접한 노동시간을 일하고 있는 경우가 많아 휴게/휴무 절대량이 부족한 편이었다. 스케줄 상 주말에 휴무가 잘 배치되지 않는 사업장에서 노동자들이 주말에 쉬기 위해 연차를 쓰는 경우도 있었는데 이 또한 자유롭게 쓰기는 어려웠다.

주말에는 저 같은 경우에는 이제 협력업체 직원들하고 같이 합의를 본 내용은 같이 이제 휴무를 짜는 직원들하고 합의를 볼 수밖에 없어요. 다 주말에 쉬고 싶어 하잖아요. (중략) 저 포함 6명이 짜기 때문에 이 6명 중

에 토요일에 다 안 넘겼다 할 수는 없고 그것을 조율을 하는 거죠. 그래서 저 같은 경우에는 저희는 이제 기본적으로 4개 정도는 주말에 들어가는 거죠.(B)

시차라는 게 오픈 마감조 같은 건데 원래는 9시부터 8시까지 근무지만, 오전 시차 오후 시차를 쓰면 12시에 출근을 하든지 아니면 6시에 퇴근을 하든지 이렇게 4시간 시차를 받아서 쓰는데 그게 6번 있어요. 한 달에. (중략) 그거는 제가 이 이날 시차 쓰겠습니다 하면은 다 먼저 빼주시고 일괄적으로 매니저님이 해주고. (중략) 일주일에 어쨌든 두 번을 무조건 쉬고 시차를 중간중간에 넣으면은 그 근로시간(52시간을 의미)이 안 넘어서. 거의 맥시멈이긴 하죠.(D)

주중에는 주로 이제 월화는 지난 주말에 있었던 일에 대해서 리포트를 만들어서 저희 본사로 보내고 있어요. (중략) 그리고 이제 수목은 쉬고 이제 금요일부터 나와서 이제 다시 또 주말을 (일합니다) (중략) (주말은) 100% 나와야 되는 거고 (중략) 이제 뭐 그냥 심하게 얘기하면 가족이나 누가 상을 당하지 않는 사람은 나와야 되는 거고 아니면 내가 움직일 수 없는 일이 생기지 않는 한 나와야 되는 일인 거죠.(I)

스케줄 근무다 보니까 조금 다르긴 한데 저희가 해 뜰 때부터 해질 때까지 골프장이 돌아가요. 근데 그렇게 되면 이제 9시간 이상이 넘어가 버리게 되니까 스케줄로 조출 근무 후출 근무를 나눠서 하고 있고요. 조출 근무는 한 새벽 4시쯤 출근해서 9시간 일하고 후출 근무는 마감까지 있습니다. 한 10시 전에서 11시 사이에 출근해요. 대부분 스케줄을 짤 때 금토일을 휴무를 많이 안 줍니다. (주 5일인 거는 좀 유지가 되는 건가요?) 대신에 월화수를 3일 연달아 쉰다거나 주 5일째 쉬도록 하고는 있어요. 좀 팀 없을 때는 좀 유도리 있게 2명씩 쉬고 이런 식으로 해가지고 스케줄을 짜고 있어요. (G)

(주말에) 거의 못 쉬는 사람은 아예 못 쉬는 경우도 있고, 쉬고 싶다고 하면 저희가 이제 연차를 써서 쉬는 건데 사실 연차도 1년에 개수가 정해져 있기 때문에 (중략) 거의 한 한 달에 한 번 쉬면 한두 번 쉬면 두 번 쉬면 많이 쉰다고 (중략) 평일 대비해서 최소 근무 인원이 한두 명이 더 많다고 보시면 돼요. (K)

고정적으로 오픈조(10-19시) 마감조(13-22시)가 있긴 한데 한 달에 한 번씩 돌아갈 때도 있고 두달로 돌아갈 때도 있고 그렇게 하고 있습니다. (중략) 저희 업장 같은 경우에는 월요일에 고정 휴무가 있고 그다음에 그러니까 a b를 같이 돌린다고 하면 a는 월요일만 쉬고 b는 화요일만 쉬어서 하루 정도의 고정 휴무는 있어요. (중략) 주 이틀을 못 쉬니까 저 빼고도 밑에 직원들도 다 5일씩 주 6일씩 근무하고 있어요. 거의 5명 전원 한 50시간에서 52시간을 채우고 있네요. (M)

성수거나 제대로 돌아가는 스케줄에서는 한 번 두 번 빼고 다 한다고 보시면 될 것 같아요. 그것도 본인이 신청은 하면 그러면 한 번 두 번 빠지는 거고 본인이 신청 안 하면 이제 그냥. 주말에는 왜냐하면 빠지면 일용직 근로자를 넣어야 돼서 그래서 잘 안 넣는 것 같기도 하고 그래서 이제 주말은 번갈아가면서 한 번씩 정도 한 달에 한두 번 특별한 일 있을 때는 빠지거나 결혼식이나 이런 거요. 그거 이외에는 다 근무하는 것 같아요. (J)

(2) 스케줄 근무, 어떻게 정해지는가?

스케줄을 정하는 방식은 보통 매니저, 팀장, 부서장 등으로 불리는 관리자가 스케줄을 확정하는데 대부분 스

케줄을 확정하기 전에 희망하는 휴무일에 대해 노동자가 신청하고 이를 조율하여 반영하는 형태이다. 다만, 휴무일을 신청하는 정도나, 신청하는 순서, 반영되는 정도는 각기 달랐다. 일부 예외는 있으나 많은 노동자가 주말의 휴무를 원하고 있고 각 노동자별로 비슷하게, 공평하게 주말의 휴무를 가지도록 조율한다거나 회사의 가이드라인에서도 이를 권고하고 있다는 응답이 있었다. 가족이 있는 노동자들을 먼저 배려한다는 응답도 있었다. 스케줄 근무에서 또한 눈에 띄는 특징은 관리자의 통제 또한 중요하지만 같이 일하는 동료들과의 조율이 상당히 중요한 요소라는 점이다. 원하는 날짜에 휴무를 갖기 위해서는 다른 동료가 일을 해야 한다는 점 때문에 서로 휴무일을 바꾸는 등 조정하는 단계가 대부분 확인되었다. 스케줄을 둘러싸고 상사 및 동료 간의 이해와 배려가 필수적이라 할 수 있다.

보통 이제 자기가 꼭 쉬어야 되는 날 그거를 기본적으로 4개에서 5개 정도는 올리죠. (중략) 그런 들어갈 수 있는 날을 저희 같은 경우에는 먼저 들어온 사람이 먼저 짜요. 짬순. 짬밥순. 먼저 들어온 사람이 이제 휴무표를 제일 먼저 마무리를 하죠. 그러면 그 다음에 들어온 사람 이런 식으로 해가지고 짜는데 꼭 들어가야 되는 날이나 이럴 경우에 이제 좀 트러블이 있을 경우에는 조율을 해야죠. (중략) 그냥 토요일 일요일 포함해서 4개만 (휴무를) 들어가자 그거를 이제 합의를 본 거죠. (중략) 비슷하게 주말에. 물론 그것도 마지막에 휴무 짜는 사람이 불평 불만이 있을 수 있겠죠.(B)

다른 매장은 모르겠는데 저희 매장은 일단 매니저님이 먼저 너네 필요한 날 먼저 있으면 써놔 이려고 빼주셔서. 예를 들면 저는 평일에 병원을 가야 하니까 병원 가야 되는 날을 한 달 전에 빼놓고 하든지 외래가 바뀌어서 내가 출근해야 되는데 선배님이 휴무면은 선배님한테 이날 혹시 뭐 바꿔주실 수 있냐 하면 다 바꿔주셔서 (D)

우리 내부적으로는 이제 저희 지점은 일단은 평일날은 본인이 원하는 대로 조금 쉴 수 있게 해주고 그 다음에 만약에 주말에 쉬어야 될 상황이 생긴다면 저희는 이제 기혼자 그 다음에 자녀가 어린 친구들 위주로 해서 좀 먼저 쉴 수 있게 해주는 게 이제 저희 그냥 내부적인... (I)

스케줄 관리는 이제 부서가 한 달 거를 미리 한 일주일 전에 사전 작성해서 주면은 각 부서원들이 그걸 보고 나서 좀 자기가 필요한 날 중요한 일이 있다 그러면 이제 변형이 가능한데 그거는 부서장한테 얘기하는 게 아니고 어차피 바꿀 대상자가 있어야 되는 거니까 구성원들과 같이 협의해 갖고 수정 반영하면은 부서장도 별 문제없게 변형이 가능합니다. (N)

한 달 정도 (전에) 각자 (주말) 당직표가 나오거든요. 그러면 내가 이제 당직이 만약에 한 달에 두 번을 만약에 걸렸다면 이제 동료들한테 부탁을 해가지고 대신 좀 서주라든지 아까 말했듯이 특근을, 돈을 좀 벌고 싶어 하는 직원이 있다면 그분한테 이제 대신 좀 일을 해라 그래 가지고 이런 식으로 동료들끼리 좀 바꾸든지 안 되면 팀장을 찾아가서 그 업무를 좀 다음 주로 바꿔주라 하든지 이렇게 하는 시스템입니다. (H)

그러니까 (대직자는) 제 업무를 대신해 줄 수 있는 사람이죠. 그렇게 해서 그 (대직자) 두 명 위주로 해서 그렇게 근무를 짜고는 하는데 전체적으로 다 짜고 나서 특히나 주말이나 그런 빨간 날짜에 너무 많이 휴무자가 들어가 있을 경우에는 조금씩의 양해를 구하고 이렇게 휴무를 짜고 있어요. (A)

직원들의 동의를 받을 수도 있고 직원들의 동의를 물어보지도 않은 직원들도 있을 거고 그거는 이제 매니저의 재량이기 때문에 저 같은 경우는 그 달에 본인들이 이달에 어떤 휴무가 필요하다 그러면 그달에 적어요. 다음 스케줄 짜기 전에 필요한 날짜가 있으면 적어놓으라고 하면 최대한 거기에 맞춰주는 거지. (중략) (주말 휴무 횟수는) 거의 저는 이제 공정하게 해주려고 하는 거죠. (E)

지명돼 있는 스케줄러가 있어서 주방장이 스케줄을 관리하는데 예약실하고 소통해서 언제 언제 저희가 이제 보통 예를 들면 배가 한 대 뜨면 요리사가 4명 필요하다 이런 기준을 정해놨어요. 그래서 배가 2대 뜨면 7명, 세대가 뜨면 십몇 명 이렇게 해갖고 정해놨기 때문에 그거에 맞춰서 스케줄을 돌려서 짜는 것 같아요. 하루에 배가 한 번 뜬다 그러면 저희는 지금 요리사만 직원이 7명인데 이 7명 안에서 총당할 수 있는 건 총당을 하고 나머지는 쉬고 이런 식으로 그리고 더 많이 나오면 일용직 근로자를 뽑아서 그때그때 조리사를 뽑아서 쓰고 있는 편입니다. (J)

기본적으로 본사에서 가이드라인은 모든 조를 좀 동등하게 하고 주말도 조금 공정하게 넣으라고.. 스케줄 작성할 때 그런 게 나오긴 하는데 일단 공정하게 100% 공정하게 짤 수 없죠. 짤 수 없는데 가능하면 주말도 조금 동등하게 조금 들어가게 해주려고 스케줄을 그렇게 많이 짜고 있죠. 저희 같은 경우는 또 노조가 좀 그런 부분에 대해서 직원들을 보호하려고 하고 하는 게 좀 크기 때문에 그런 규칙들 같은 경우를 조금 더 많이 지키려고 하고 있죠. (C)

(3) 노동시간에 대한 자율권이 부족하다

스케줄 근무에 대해 자신의 의견이 얼마나 잘 반영되는가를 질문했던 설문조사에서 유통(59.2%)과 관광레저(60.5%)의 노동자가 ‘매우 잘 반영되는 편이다’ 또는 ‘잘 반영되는 편이다’ 라고 응답하였다. ‘잘 반영되지 않는 편이다’ 또는 ‘매우 반영되지 않는다’ 라고 응답한 노동자는 유통(10.1%), 관광레저(14.6%)로 낮았다. 이 결과만 보면 노동시간에 대한 자율권이 어느 정도는 보장되는 것으로 인식되고 있다고 할 수 있다. 그렇지만 면접을 통해 자세한 과정을 파악해보면 이 결과는 애초에 노동자들이 자신의 의견이 반영되는 정도에 대한 기대가 낮았기 때문에 이렇게 응답한 것이 아닌가 추정된다. 애초에 희망하는 휴무일을 모두 신청하는 것이 아니라 반드시 필요한 소수의 날짜만을 신청한다. 단 2-3일의 적은 날짜를 신청하는데 그게 받아들여지면 설문 문항에는 잘 반영되었다고 응답할 것이다.

저는 거의 다 반영을 해줬죠. 왜냐하면 그리고 리퀘스트 자체도, 사람마다 좀 다르긴 한데, 기본적으로 3일 이상씩을 이렇게 잘 하지 않아요. 한달에 세 번. 왜냐하면 리퀘스트를 또 너무 많이 하다 보면은 저희 면세점 같은 경우는 근무시간도 그렇고 일하는 동안에도 조금 힘들다 보니 이틀 근무.. 3일 근무 이상을 하면 직원들이 굉장히 힘들어해요. 그러다 보니 그런 근무의 텀을 직원들이 더 중요하게 생각을 하기 때문에 3일 이상을 (요청)하면 다른 직원들이 3일 이상 근무를 해야 되고 그러다 보면 내가 다른 직원한테 피해를 줄 수도 있고 또 나 또한 다른 직원이 3일 이상을 하면 근무하는 텀이, 이렇게 3일 4일 근무가 되다 보면 직원들이 힘들어하다 보니 그거는 서로 간의 배려와 또 본인도 그렇게 근무를 했을 때 힘든 부분이 있기 때문에 가능하면 한 달에 한 3일 정도. 친구들하고의 약속, 꼭 부모님의 생일이라든지.. 머스트. 머스트 있잖아요. (C)

(휴무)해야 되는 날이 며칠 며칠 있다. (예를 들어) 제가 한 다섯 번의 요일이 다 필요해요.

근데 그거를 다 말씀드리면 이제 눈치가 보이니까 반 정도 이틀 정도만 말한다거나 그렇게 하긴 하죠. (중략) 주말 같은 경우를 토일 다 빼는 것도 눈치가 보이고 약간 그렇죠. 이틀을 연속으로 해서 저번 달에 빼달라고 했는데 다음 달에도 또 막 이틀 연속 필요하다 이렇게 말하기도 또 눈치가 보고 보통은 짜주시는 거에 제 약속을 맞추는 편이긴 해요.(F)

이렇게 원하는 휴무일 신청을 소극적으로 하게 되는 것은 기본적으로 인력이 부족하여 한 사람의 필요에 근무 스케줄을 다 맞춰줄 수가 없다는 것을 이미 알고 있기 때문이다. 휴무일에 더하여 추가로 쉬게 되는 연차는 말할 것도 없다. 간신히 영업이 돌아갈 정도로 인력이 확보된 상태에서 누군가의 필요에 맞춰서 스케줄을 짰다면 나머지 노동자들이 너무나 힘들어진다.

금토일은 거의 못 쉬고..(캐디 관리를 하는) 저희 4명은 (원하는 휴무일에 쉴 수 있는 경우가) 한 50% 반반인 것 같습니다. (중략) 인원이 4명밖에 없는데 교대 근무를 돌려야 되기 때문에 누군가 한 명은 관리를 해야 되는데 그게 겹칠 수가 있잖아요 (G)

저는 입사하고 지금 4년 동안 연차를 한 번도 거의 써본 적이 없습니다. (중략) 인원이 없어서 그렇죠. 행사도 많은데 인원이 없으니까 이제 연차를 넣을 수 있는 틈이 없는. 제가 스케줄을 잡고 있더라도 밑에 직원들조차 연차를 못 주는데 어떻게 제가 써요? (M)

평상시에 5일 일하는 사람들은 중간에 하루 연차를 그냥 본인이 쓰고 싶으면 쓸 수는 있는 거잖아요. 대부분 본인이 빠져도 업무에 지장이 없다면은. 근데 저희는 빠지면은 무조건 혼자서 근무를 다 해야 되는 거기 때문에 그게 안 되는 거예요. 백화점에서도 혼자서는 근무를 못하게 해. 그러니까 저희는 이러지도 저러지도 못하고 본사에서 인원을 안 주는 거고, (E)

더욱이 관광레저업종의 경우 평일과 주말, 성수기와 비수기에 따라 고객의 수요가 크게 달라지고 이를 미리 예측하기도 쉽지 않다. 이렇게 변동이 큰 수요에 기업은 탄력적으로 대응하려고 하다보니 노동자의 노동시간은 더욱 안정성이 떨어진다. 노동자 본인의 필요와는 전혀 상관없이 기업의 필요에 따라 노동시간이 정해지기에 노동자의 노동시간을 예측하기 어렵고 노동시간에 대한 자율성이 현저히 떨어진다.

근데 저희는 (연차) 신청을 시스템으로 보통 합니다. 회사에 있는 컴퓨터 시스템으로 보통은 하는데 이거를 행사 기간이 되거나 바쁜 시기가 되면 그 프로그램을 막아놔요. 그리고 만약에 토요일 일요일에 손님이 100명 들어올 것 같은데 그래서 직원이 많이 필요해라고 생각이 들면은 막아놔요. 그래놓고 손님들이 많이 없다 그러면 당일에 연차를 사용하게 하거나 반차를 사용하게 하거나 이런 형식으로 많이 운영됩니다. (L)

변동이 심하다 보니까 예약 방수를 보고 짜서 제가 짤 때는 한 달씩 종이는 짜고 이제 컴퓨터에 입력할 때는 2주 단위로는 최대한 짜주려고 노력은 하죠. (중략) 근데 그것도 잘 지켜지지는 않죠. 솔직히 네 보통 만약에 행사가 잡히거나 하면 이제 헬퍼를 가야 되기 때문에 그러면 다음 날에라도 당장 아침 조 10시 출근인 자들이 7시로 바뀌거나 그럴 때도 있거든요. (M)

(캐디) 80명 정도의 스케줄은 월 휴무 횟수를 저희가 조절하고 있고요. 한 달에 몇 번 횟수 안에서는 자유롭게 쓰는데 또 그게 너무나 변동 사항이 많은 게 이틀 전에 알 수 있어요. (중략) 그러니까 내가 오늘이 목요일이니까 토요일날 내가 몇 시에 출근해야 되는지를 이제 오늘 통보를 받는 거고 만약에 이번 주에 내가 월요일 수요일 휴무다 이런 때는 미리 (한달 전에) 전달을 받는 거고. (중략) VIP들이나 어떤 고객의 스케줄 고객 예약 상황에 따라서 변동이 생기는..(G)

(4) 동료에게 미안하여 쉴 수가 없다

인력이 부족한 상태로 돌아가는 스케줄 속에서 내가 쉰다는 것은 결국 누군가 일한다는 것을 의미한다. 희망하는 휴무일을 소극적으로 신청하고, 주말휴무는 특히 신청하기가 눈치보이고, 연차 쓰기도 어려운 경우가 많았다. 설문조사에서도 주말에 연차를 사용하기 어려운 경우 그 이유로 가장 많은 응답은 “주변 동료의 업무와 과중되는 것이 미안하거나 눈치가 보여서” (유통 48.7%, 관광레저 41.4%) 였다. 역시나 인력의 확충과 더불어 모두가 함께 쉴 수 있는 고정적인 휴점의 필요성을 제기한다.

근데 이제 미안해는 하죠. 왜냐하면 팀 많을 때 쉬면 주말에 쉬면 그런 건 있는데 갈등까지는 아니더라도 미안한 마음.(G)

네 그래도 솔직히 토요일은 애들도 거의 신청을 안 하고 저도 안 쉬고요. 솔직히 눈치가 보이죠. 저도 쉴 수가 없고 왜냐하면 제가 쉬면 이제 남아 있는 친구들이 노동 강도가 훨씬 많이 올라가기 때문에 저도 솔직히 결혼식이다 해도 못 가고 밑에 친구들도 있으면 말은 하라고 하는데 아마 저한테 말을 안 했던 적도 있을 겁니다. (M)

본인들도 아니까 자기가 씬으로써 내가 1인 근무하거나 부 매니저가 1인 근무를 하거나 해야 되는 걸 알고 있기 때문에 말을 못합니다. (E)

주말에 신청을 하면 눈치를 보게 된다. 다른 직원들은 주말에 일을 하고 있는데 내 동료들은 주말에 못 쉬고 일하는데 나는 일이 있어서 빠졌다 그러면 좀 신경 쓰이는 부분이 있어요. 왜냐하면 가장 바쁜 날이고 저조차도 '바쁜 날 안 쉬었으면 좋겠는데' 이렇게 생각할 때가 있으니까 지금 동료들이 그러니까 저도 그러니까 아마 상대방들도 그런 생각하지 않을까라는 생각을 하는 거예요. (J)

저도 연차 써본 적은 없죠. 근데 연차를 쓰려고 하면은 어쨌든 저희는 스케줄표를 한 달짜리가 나오니까 그전에 미리 말을 해야 되는데. 하루 이틀 정도야 내 휴무 붙여서 쉬는 것까지는 되는데 연차까지 붙여서 만약에 5일 동안 나 해외 여행 가니까 애네 빼겠습니다 하면 다른 사람들이 실무가 너무 힘들어지니까. 그런 것도 있고 그래도 저희는 매장이 큰 매장이라 4명이라 가능한 해도 전에 있던 티오 3명인 매장들은 좀 힘들 수 있어. 한 명 빠지면 2명에서 거기에 출근을 해야 되니까.(D)

(5) 스케줄을 둘러싸고 벌어지는 갈등

스케줄 근무라는 특성 상 모든 노동자가 같이 일하고 같이 쉬는게 아니고 제각각 다른 스케줄로 일하다 보니 누군가의 근무일정은 다른 누군가의 근무일정에 불가피하게 영향을 미치게 된다. 면접대상자 여러명이 가 급적 공평하게 주말에 휴무를 배치하고 있다는 이야기를 하였으나 과거의 관행으로는 주로 선임자인 윗세대가 먼저 원하는 휴무를 지정하고 후임자들은 남은 날짜 중에 휴무를 골랐다는 이야기도 하고 일부에서는 여전히 이러한 관행이 남아있는데 결국 자신도 그 위치에 올라가게 되면 달라질 것이라는 희망으로 받아들이기도 한다. 스케줄 관리를 하는 매니저가 본인의 스케줄을 중심으로 팀의 스케줄을 짜서 이에 대해 불만이 있는 경우도 있었다. 또한 기존에 오랜 기간 일을 해온 노동자들은 이런 시스템에 익숙해져 있고 더 필요한 사람에게 배려나 양보를 하는 것도 받아들이지만 새로 들어온 젊은 세대는 이에 대해서도 불만이 있는 경우도 있다고 전해주었다. 현재와 같이 여유가 없는 스케줄 작성 과정에서는 세대 및 직급간, 동료들 간의 갈등의 소지가 다분하다.

지금은 제가 어느 정도 이제 올라가서 제가 찜밥이 좀 올라가서 이제 좀 휴일에 들어가긴 하지만 처음에 거기 들어갔을 때 진짜 막내로 3년을 일을 했거든요. 주말에 휴무 들어가 본 적이 별로 없어요. 왜냐면 협력업체 선배들이 다 들어가고 나면 제가 들어갈 데가 없는 거예요. 그렇다고 비워둘 수는 없잖아요. (중략) 선배들이 들어가면 뒤에 있는 사람은 늦게 들어온 사람은 못 들어가 이게 분명히 있었거든요. 그럴 경우에 진짜 못 들어갔죠.(B)

그러니까 만약에 1년에 한 10번 정도 쉬는 일이 생겼는데 직원이 4명이다 그러면 최상급자가 한 명 있을 거 아니에요 그럼 이 3명에서 10번을 만들어서 쉬게 되는 거죠. (중략) 최상 한명은 그냥 늘 쉬는 거. 쉬게 해주고 나머지 3명은 이제 돌아가면서 이제 그 역할을 해 주는데 이제 다들 그거죠. 내가 저 위치에 가면 나도 똑같이 되니 그건 충분히 이해할 수 있다.(H)

저희 업장만 젊은 애들이 있는 거고 나머지는 다 이제 어른들인데 자식 있는 어른 선배들도 보통 주말에 쉬고 싶어 하시죠. 근데 신청 자체를 약간 할 수가 없는 분위기다 보니까 그냥 특별한 경조사 아니면 애들이랑 (중략) 주말에 놀러 간다 약간 이런 식으로 신청을 하면 위에 분들이 다 "야 나도 그랬는데 뭐 니가" 뭐 약간 이런 식으로 하시는 분들도 계시거든요. 그래서 거의 신청을 못하죠. 주말에는 (M)

보통 그게 막내라고 처음에 들어오는 사람들이 그 일(새벽 출근 잔디깎이)을 하는데 보통 이제 새로 밑에 사람이 구해지면 있던 사람들이 위로 올라가면서 (중략) 만약에 밑에가 안 구해지면 1년이 아니고 이제 그 팀은 이제 계속 이렇게 좀 오랫동안 갈 수 있는 부분도 있습니다. (H)

주말에 쉬고 싶다는 욕구와 필요는 개개인마다 차이가 있을 수 있다. 특히 어린 자녀를 돌봐야 하는 경우 등 가족 돌봄과 관련된 상황이 크게 작용할 수 있다. 이런 차이에 대해 이해하고 배려하는 것이 미덕일 수 있겠으나 계속 본인이 손해를 본다는 생각이 들면 당연히 억울할 수 밖에 없다. 하지만 이에 대해 문제제기하고 더 공평하게 주말 휴무를 나누자고 주장하는 것도 배려심이 없는 동료로 보이고 팀의 화합을 해칠 수도 있으니 참을 수 밖에 없고 이런 감정은 스트레스로 이어질 수 있다. 가정의 사정 때문에 주말 휴무를 더 많이 가

지게 되는 노동자 역시 동료에 대해 미안한 마음이 들 것이다.

보통 (스케줄) 짜시는 분들 자기 거를 먼저 생각을 하시고 이게 세팅을 해놓으시고 남은 것들을 밑에 사람들을 넣는 거죠. 짜는 사람의 특권이긴 할 수 있죠. (중략) 아무래도 저희뿐만 아니고 다른 노조 카페 같은 데 보면은 욕아하는 거 당연히 존중하는데 그 사람들 다 편의를 봐줄 수 없지 않냐 이런 거에 불만도 있고 휴무를 빼는 거에 있어서 욕아를 하면은 당연히 주말도 많이 필요하니까 그렇긴 한데 지금 저희 매장은 다 욕아를 안 하는 사람들이고 팀장님만 결혼을 하셨고 그래서 조금 팀장님 위주의 그런 게 없지 않아 있죠 (F)

(원하는 날짜의 휴무가) 거의 받아들여지는 분위기이기는 한데... 저희 회사는 좀 지방에서 이제 여기 올라와서 근무를 하시는 분들도 계시고 그리고 특히나 이제 가정이 있으신 분들 같은 경우에는 또 아기가 좀 어리다거나 아니면 누군가가 좀 아프다든가 그런 개인사가 있는 직원분들은 거의 고정적으로 쉬시는 분들이 계세요. (중략) 갈등 아닌 갈등이 생길 때도 있는데 좀 진짜 그 사정을 알고 나서는 좀 이해하는 편이죠. (중략) 나이랴든가 좀 웬만이 경력이 되신 분들은 좀 그거를 이해하는 편인데, 새로 들어오시는 신규 아르바이트라든가 그런 분들은 잘 이해 못하시는 분들이 대다수죠. 아무리 그렇게 한다고 해도 내가 힘드니까..(A)

더 많이 쉬는 사람도 있어요. 애가 어리다거나 조리팀 안에서도 애를 키우는 사람도 있고 또 크지 않으니까 한 8세에서 중학생 정도 되는 아이들 있는 분들한테 양보를 하는 거죠. 그냥 주말에 쉬시라고 왜냐하면 가족들하고 좀 시간을 보내야 되니까 또 저같이 아이가 없는 경우에는 주말에 쉬겠다는데 그거 가지고 애 있으면 별 이렇게 얘기할 수는 없으니까 저는 이게 쉬고 싶어도 참을 넘겨주는 편이죠. 그건 뭐 어떻게 그렇게 하다 보면 이제 주말을 독박할 때가 많죠. 독박하고 그러면 다 불만은 있지만 팀의 그런 것 때문에 서로 얘기 안 하고 그냥 하는 것 같아요. (J)

사실 제가 직접적으로 이렇게 겪어본 거는 저는 없는데 옆에를 보면 이제 미스 직원들이 그런 부분에 대해서 좀 불만을 갖는 경우가 있었죠. 이제 나는 결혼을 안 했는데 같이 근무하신 선임이 이제 선배가 결혼을 해서 주말을 조금 많이 쉬어야 되는 경우가 발생했을 때 아무래도 젊은 직원들 같은 경우는 불만이 생길 수밖에 없죠.(C)

(6) 높은 노동강도와 부족한 인력에 사라지는 연속 휴무일

주 40시간, 주5일제의 일반적인 노동시간의 패턴은 연속 5일간 근무 후 연속 2일의 휴무를 가지는 것이다. 연속 2일의 휴일은 보다 충분한 시간동안 휴식하고 일과 분리됨으로써 신체적 및 정신적으로 효과적으로 회복될 수 있다. 이를테면 하루는 피로를 해소하고 하루는 보다 활동적인 재충전을 하는 식으로 보낼 수 있다. 또한 이틀이라는 여유있는 기간은 가족과 함께 하는 시간을 갖거나 사회활동에 참여하는 기회를 얻기에도 좋다. 이번 면접 조사에서 휴무일의 패턴에 대해 연속된 휴무일이 보장되는지, 이를 선호하는지에 대해 조사하였고 이에 대한 응답은 업종에 따라 다소 차이가 있었다. 예를 들어 주말에 비해 평일의 일이 현저히 적은 웨딩업종의 경우 평일에 이틀을 연속하여 휴무하기도 하였고 24시간 영업으로 3교대를 하는 카지노의 보안파트에서는 교대 스케줄 상 이틀 연속 휴무를 기본으로 하고 있었다. 하지만 그 외의 대부분의 면접대상자들이 비연속 휴무를 가지며 일을 하는 경우가 많았고 이를 선호하고 있었다. 연속 2일의 휴무를 위해서는 연속 5일의 근무

가 필요한데 그러기엔 육체적인 피로가 너무 크다는 것이다. 또한 팀 내의 어떤 노동자는 이런 스케줄을 원하더라도 부족한 인력으로 스케줄을 짜다보니 더 많은 다른 노동자들이 원하는 비연속 휴무 스케줄에 맞춰서 짤 수 밖에 없다는 것이다. 인력 충원이 먼저 이루어지고 휴무일의 배치에 대한 논의는 추후 이어나가야 할 것으로 보인다.

협력업체 자체에서 토일 휴무 들어가는 걸 원치 않는 회사들이 많아요. 연속 휴무를 허용 안 하는 회사들도 있어요. 이들은 관리가 안 되는 거잖아요. 매장에 내 우리 회사 제품이 (B)

(연속휴무를 하려면) 그러면 다른 사람이 몰아서 일을 오래 해야.. 그 인원이 없으니까(3인 매장). 그래 될 수밖에 없는 거고 인원이 많으면 상관이 없습니다. 이 사람 신경 쓰지 않고 내 스케줄만 픽스해서 쓸 수 있으면 되는데 인원이 없으니까 그게 될 수 있는 시스템이 아닌 거죠. (중략) 정기휴무도 있을 거고 빨간 날도 들어가야 되고 대체돼야 되고 누구는 매일, 매일 나올 수는 없으니까 주말도 매일 쉴 수가 없으니까.. 이제 매니저는 일요일날 맨날 나와야 되고, 보고를 해야 되고 마감해야 되니까. 근데 그런 게 일반 직원한테 마감말으라고 이야기를 할 수는 없으니 그러니까 번갈아가면서 부 매니저가 한 두 번 나오면 매니저가 두 번 나오고 이렇게 일요일은 픽스. 그러니까 될 수가 없는 시스템이.. (E)

계속 서 있는 직업이고 마트 노동자 서비스 호텔 다 똑같은 거예요. 컨시어지나 호텔 카운터 하루 종일 서 있어야 되는데 주 5일을 하루 종일 서 있는다? 몸이 버텨낼까라는 그래서 정말 힘들지 않을까 왜냐하면 직장인들 주 5일 동안 앉아만 있어도 허리 아프다고 그러는데 근데 서비스 노동자들 대부분이 서서 움직여서 왔다 갔다 하는데 주 5일 동안 내리 그렇게 일을 하고 이틀 쉬다고 해서 그게 회복이 될까라는 생각.. 저희만 해도 칼을 잡고 무거운 걸 들고 일을 하는데 그렇게 해서 잘라서 이틀에 한 번씩 휴식을 주면 쉬면서 좀 릴렉스할 때도 있는데 주 5일을 계속할 경우에는 저도 뭐 이것저것 운동도 하고 그래서 진짜 몸 쓰는 걸 자랑 어디 가서 아프다 소리 한번 안 해봤지만 그렇게 일을 하다 보니까 저조차도 오더라고요. 그렇게 그래서 저희도 스케줄이 만약에 3일을 연장 쉬고 7일을 일한다거나 6일 5일을 일한다거나 이렇게 하면 좀 힘들 것 같네요. 그러면 되게 힘들 것 같아요. (J)

2) 주말의 노동은 어떤 모습인가

(1) 평일과 주말의 노동강도 차이

유통업과 관광레저업 모두 주말에 고객이 많다. 사회의 대다수가 주말에 쉬는 주5일의 패턴으로 일을 하다 보니 쉬는 날에 쇼핑도 하고 가족 및 친구와 함께 여러 서비스를 즐기기 때문이다. 결과적으로 서비스 노동자들은 평일에 비해 주말에는 더 강도 높은 노동을 하게 된다. 해야 하는 일이 많으니 육체적인 노동강도도 또한 높고, 더 많은 고객을 대해야 하니 정신적인 스트레스도 더 크다. 영업시간 자체가 더 긴 영업을 하도록 달라지기도 하고, 웨딩업 같은 경우는 예식 자체가 주말에 집중된다. 그렇기에 주말에는 노동자들을 평일에 비해 더 많이 배치하는 경우도 있고 이렇게 되면 주말에 휴무를 가지기가 더욱 어렵다. 면접 대상자 중 공항면세점

에 근무하는 노동자는 비행기 편수가 중요한거라 평일과 주말의 고객수에 차이가 없어 노동강도의 차이를 느끼지 못한다고 하였으나 그를 제외한 다른 면접대상자는 모두 평일에 비해 주말의 노동강도가 높고 적게는 두 배에서 많게는 네다섯배 더 힘들게 느껴진다고 대답하였다. 현재에도 주말의 노동을 훨씬 힘들게 느끼고 있는 상황에서 주말의 휴무를 늘리기 위해서는 인력의 충원이 필수적이다. 모든 주말에 빠짐없이 영업하는 것이 필수라고 보기 어려운 유통업의 경우, 영업장 전체가 휴무하는 정기휴점을 주말로 정하는 방식을 요구할 필요가 있다. 웨딩, 호텔 등 업종 특성 상 현재로서 주말의 휴점이 불가능한 경우 주말의 노동에 대한 가치 인정 방식을 고민할 필요가 있다.

그러니까 토요일 같은 경우에는 당연히 많이 들어오겠죠. 그다음 날 쉬기 때문에 더 들어오기도 하고 판매하는 물량이 더 많잖아요. 주말에 그러다 보니까 이날 물류가 많으니까 이날은 말하자면 이제 혼자 출근하지 않게 하자 그런 건 약간의 그런 기준은 있죠.(B)

(주말에 백화점) 30분 연장하는 게 진짜 별거 아닌 것 같아도, 지금은 저는 안 하지만 전에 30분 연장하는 게 너무 싫어서. 그래서 주말에 (휴무를) 많이 쓰긴 하거든요. 노동시간이 기니까. (D)

노동 강도도 평일에 3일은 이제 거의 그냥 3일을 다 합쳐서 한 2 정도의 일을 하고 그다음에 주말에 8 정도 일을 하고 (중략) 시간은 동일한데 어차피 하루 근무시간 8시간이니까 이 일의 강도가 똑 떨어지는 거죠. 그리고 조금 여유 있게 무언가를 할 수도 있고 평일날은. 주말에는 정해진 시간이 딱딱딱 다음 팀 다음 팀이 계속 이렇게 준비가 기다리기 때문에 그 팀을 치러내야 되는 거거든요. 이제 다른 행사 같으면 조금 문제가 발생이 돼도 큰 일이 아니면 유도리 있게 그냥 넘어가는데 이제 예식 같으면 본인들 생각에, 저희는 늘상 보던 거라서 별일이 아닌데, 굉장히 크게 느끼면서 이런 경우들이 있기 때문에 그런 작은 실수들을 만들지 않게 하기 위해서 굉장히 좀 강도 있게 공부를 하고 (면접자: 직원들도 긴장이나 이런 것들을 좀 많이) 굉장히 세요. 저 같은 경우에도 일요일 행사가 끝나고 나면 이제 그래서 제가 주말에 특히나 일요일 같으면 차를 잘 가져오지 않고 출근을 하는데 이유가 운전하는 게 너무 힘들 정도로 피곤해요. (중략) 예식 같은 경우에는 한 건에 한 1500만 원 정도 매출이 나오거든요. 1500에서 2천 정도 그러면 이게 이제 5건이면 토요일날 하루만 한 1억에서 1억 5천 정도의 매출이 나오는데 이 매출에 대해서 건건이 발생된 사고나 이런 부분들을 담당자가 책임을 져야 되기 때문에 그래서 그런 부분에 대한 압박이 좀 상당히 크죠. (중략) 그리고 특히나 저희는 앉아서 근무하는 직원들이 거의 없다 보니 하루에 몇 시간씩 계속 서 있어야 돼요. 그리고 행사가 쉬는 시간 없이 끝까지 진행이 되기 때문에 식사 시간도 없죠. (I)

일단 주말 근무와 평일 근무에 출퇴근 시간 그러니까 업무 일하는 시간의 차이는 약 2시간 정도 나고요. (중략) 팀 수가 일단 금요일 주말이 많기 때문에 회사의 압박이라기보다는 매우 바빠요. 쉴 틈이 없어요.(G)

일요일에는 조금 덜하긴 하는데 그래도 월화수목 금요일 하면 (중략) 금토가 제일 박세 (중략) 한 2배 아니면 1.5배 더 박세다 이런 느낌으로 (중략) 그리고 카지노 특성상 또 대회를 해요. 게임 대회 같은 그거를 거의 한 달에 한 번 두 달에 한 번 매주 한 번 하는데 거의 행사가 금요일날 토요일날 그런 대회도 또 많이 있다 보니까 아무래도 손님이 그때가 가장 많이 몰리긴 해요. (K)

보통 평일에 2배에서 3배 정도는 되죠. 노동 강도가 (중략) 손님도 두세 배로 많고요. 그 다음에 이제 밑에 연회장이랑 뷔페업장도 여니까 이제 결혼식도 있기 때문에 식수 인원이 2천 명 이래 되니까 노동 강도는 솔직히 2배라고 생각하시면 될 것 같아요. (M)

평일보다는 조금 더 힘들다고 하는 게 (평일은) 손님은 계속 부딪히지 않으니까. 아까 말했듯 주말에 사람이 많은데 평일 때보다는 주말에 훨씬 많으니까 내가 한 개를 잔디를 깎는데도 손님이 오면 또 피해 주든지 좀 멈춰야 하는 상황이니까 조금 그 부분이 조금 힘들다고 하긴 하대요. (H)

평일하고 주말하고의 업무의 강도가 좀 차이가 많이 나서 같은 업무를 하더라도 일단은 손님이 많으면 동선부터가 물건을 나르고 하는 그 동선부터가 좀 좁아지고. 좀 안전상으로도 스트레스나 그런 걸 받기 때문에 한 사람이 물건을 옮기고 막 그런 거에는 좀 한계가 있어요. (중략) 저희는 물건을 파레트 단위로 그렇게 운반을 해서 진열을 하다 보니까 육체적으로 쓰는 그런 업무가 대다수라 특히나 과일 같은 경우는 중량이 좀 많이 나가잖아요. 또 손님이 저희가 진열할 때 계속 대기할 수밖에 없으니까.. 좀 그것도 서둘러서 해야 되고 한 사람이 한 10분 정도의 진열할 거를 두세 명이 하면 2~3분이면 끝낼 수 있으니까 그거를 위해서 그날에 (주말에) 좀 더 출근하려고 하죠 (중략) 그 매출상으로 보면은 평일하고 주말하고가 거의 한 2배에서 2.5배인데, 매출 자체로만 봐도. 근데 업무의 노동 정도는 그냥 저 개인적인 기준으로 한 네다섯 배 되는 것 같아요.(A)

3) 주말 노동이 삶에 미치는 영향

(1) 평범하고 싶은 소망, 소외감과 박탈감

여러 면접 대상자들이 남들 일할 때 일하고 남들 쉴 때 쉬는 그런 평범한 삶에 대한 소망을 강하게 내비쳤다. 남들이 쉬는 주말에 출근하면서 마주치는 주위의 행인들, 서비스를 제공하면서 만나는 고객들을 보며 느끼는 소외감과 박탈감에 대해 들려주었고 특히 축제 분위기의 국경일과 명절에는 이 업종에 종사한 지 오래되었는데도 남들 놀 때 일해야 한다는 현실을 새삼 깨닫게 된다고 하였다. 판매점에 같이 있거나, 일하면서 연락하게 되는 본사의 직원들은 주말이나 명절에 당연히 쉬고 연차를 써서 길게 휴가를 가는데 나와서 일해야 하는 심정도 좋지 않다. 어느새 사회에서 밀려나 나만 소외된 듯한 느낌까지 갖게 된다. 이러한 부정적인 감정이 주말노동을 하는 노동자들의 정신건강이 주말노동을 하지 않는 노동자들에 비해 좋지 않다는 기존의 연구결과들을 설명할 수도 있다. 설문조사에서도 중등도 이상의 우울증상은 주말근무가 4회 이하인 경우(유통 13.1%, 관광레저 5.9%)에 비해 5회 이상인 경우(유통 18.7%, 관광레저 14.3%)에서 높았다.

당연히 공무원하고 똑같이 쉬는 게 좋죠. 남들 쉴 때 쉬고 남들 일할 때 일하는 거고 그리고 남들 잘 때 자고 남들 일어나 근무할 때 근무하고 퇴근할 때 남들 퇴근할 때 같이 퇴근하고 그게 평범한 거 아니가요? (B)

제가 자꾸 어딘가에 집단에서 이렇게 밀려난다는 생각을 하고 있었거든요. 왜냐하면 이제 저희 고등학교의 모임이나 아니면 제가 이제 00대 대학원까지 다녔는데 그 대학원의 과 말고 다른 학교 다닐 때의 모임들 그런

모임에서의 관계에서도 계속 밀려나서 어느 순간 내가 거기 참석하기 참 불편해지는 이런 시점이 다가오더라고요. 그래서 이게 그냥 단순하게 일요일날 쉬고 토요일날 쉬고가 아니고요. 사실은 이게 삶에 있어서 굉장히 큰 부분이거든요. 그러니까 다른 사람하고 다른 생활을 그러니까 타인과 다른 생활을 저희는 하고 있기 때문에 굉장히 불편한 일도 많고 그래서 이 부분은 정말 생존권과 직결됐다고 저는 생각을 하고 있어요. 그래서 좀 제가 당장 아니더라도 저희 후배들이라도 무조건 어느 정도는 좀 보장이 되고 그게 지금은 출산 휴가나 이런 게 당연히 되듯이 나중에 좀 시간이 흘러서 이런 주말에 일을 해야 할 수밖에 없는 노동자들도 당연히 주말에 쉴 수 있는 권리를 좀 가질 수 있도록 됐으면 좋겠습니다. (H)

저희 회사에서도 좀 그런 거에 대한 좀 불만이 있는 게 일단 저희는 본사가 같이 켜 있어요. 00점이 따로 있고 본사가 같이 있는데 00점에서도 서류 사무직을 하시는 분들은, 사무직을 하시는 분들은 다 이제 월화수목 (일하고) 주말 쉬고, 그리고 본사는 대다수가 사무직이니까 다 그렇게 하고.. 특히나 명절 같은 경우에는 진짜 책임자 한 명 있고, 본사에는 나머지는 전부 다 쉬고..약간 박탈감이 있죠. (우리는) 명절에도 출근을 해야 되는 상황이 되니까. (A)

연차는 그냥 그래서 연차비를 그냥 그대로 받는 거죠. 못 써요. 그런데 본사는 다 쉬세요. 이렇게 이번에 1월 날이 빨간 날이잖아요. 중간에 수요일이잖아요. 그럼 본사는 토요일 일요일 쉬고 월화를 연차를 넣어서 5일씩 쉬는 거예요. 그 업무 연락하면 연차라고 이야기를 하면서 연락이 안 되고. 그리고 또 다른 팀은 수요일부터 목금에서 토요일 이렇게 쉬는 거고 그거 보면 참 너무..허망하죠. (E)

심리적인 그게 차이가 많이 나요. 집에 평일날 집에 가 있다 하고 주말에 집에 가 있다 하고 다르니까. 그런 경우가 있어. 이게 정말 이게 다 회의감이 드는데 주말에 지하철 아침에는 출근하는 사람들이 많으니까 앉아가지도 못하잖아요. 근데 주말에는 등산 가는 사람들이 너무 많으니까 앉아가지 못하는 거예요. 우리는 출근하는데 전부 등산하고 있고 하니까 그러니까 주말에 오히려 더 나오기가 더 힘든 거예요. 주위에 다 꽃놀이 가고 막 이러니까. 그 명절날 특히 더더욱이 더 그렇고 그런 현타가 올 때가 많아요. 저는 이미 익숙해져 있는데 익숙해져도 현타가 와요. (E)

남들이 쉴 때 쉬는 거 하고 남들 쉴 때 안 쉬는 거랑은 노동의 강도나 이런 거를 다 떠나서 그냥 기본적으로라도 주말에 못 쉬는데 이제 가족 단위들 아니면 손님들 중에서 이렇게 가족 단위부터 시작해서 친구 막 이렇게 와서 이런저런 서비스를 받잖아요. 저희한테 그러면.. 약간 소외된다고 그러냐? 그런 느낌을 받을 때도 있어요. 예를 들어서 더 심한 거는 이제 국경일 어린이날이라든가 크리스마스 그런 날들에는 이제 저 같은 경우에도 한 번도 쉰 적이 없기 때문에 크리스마스 구정 신정 막 이런 거 명절 다 (J)

다 같이 쉰다라는 거에 의미를 크게 두자면, 뭐 크게 두자면 끝도 없겠지만... 저는 그냥 평범한 삶을.. 평범하게 사는 거. 어떻게 보면 그냥 평범하지 않은 생활을 하는 거잖아요. 그래서 그냥 남들처럼 평범한 삶을 살아보고 싶다 그렇게 그냥 말씀을 드리고 싶어요 (C)

(2) 어느새 멀어지는 가족

많은 면접대상자가 주말에 일하면서 느끼는 가장 큰 어려움으로 가족간의 유대감과 결속력이 저하되는 것을 토로하였다. 설문조사에서도 “직장생활 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못하다.”에 그렇다고 응답한 경우가 유통 55.9%, 관광레저 52.2%로 절반을 상회하였다. 특히 주말 노동을 하면서 어린 자녀를 키운 경험이 있고 이제 자녀가 청소년 이상 성장한 면접대상자의 경우 돌이킬 수 없는 자녀의 어린시절을 함께 하지 못한 점에 대한 회한이 컸다. 부부 관계에서도 서로 일하는 사이클이 안 맞는 경우 함께 할 수 있는 시간이 부족해 자연스럽게 떨어진 상황에 대해 안타까워 하기도 했고, 표준적인 근무 스케줄을 가진 배우자가 가족이 함께 하지 못하게 된 것은 불규칙한 서비스 노동자의 스케줄 때문이라고 탓하여 상처를 입은 경험을 털어놓기도 하였다. 부모님을 찾아뵙거나 가족모임에 참석하는 등 가족 구성원으로서의 도리를 하는 측면에서도 주말에 근무를 할 경우 어려움이 있음을 확인할 수 있었다. 가족에 대한 미안한 마음은 한국 사회에서 부여된 성별 역할 상 특히 여성 노동자에서 클 수 있는데 자녀에 대한 미안한 마음 뿐 아니라 명절 등 가족 모임에 참여하지 못할 때의 부담감이 컸고 맞벌이 가정의 경우 결국 주말에 자녀를 맡길 곳이 없을 경우 여성노동자의 퇴사로 이어지는 경우가 드물지 않다는 것도 확인 할 수 있었다. 가족과 주말을 함께 하지 못한다는 것이 주말 노동의 가장 큰 문제점이라고 면접 대상자 모두 동의하는 바였다.

그래서 주말에 애들하고 어디 가지도 못하고 대신에 이제 애들 방학 때 평일에 놀러 가도 되니까 그럴 때는 이제 그렇게 했지 그때는 진짜 주말에 그러니까 애 혼자 집에 있을 경우 이런 경우가 많았죠. 주말에 그래서 이제 주말에도 이제 다닐 수 있는 그런 데로 이제 알아서 보내고. 그리고 강아지도 그래서 키웠어요. 애 혼자 있으면 무서워하니까. (중략) 그래서 핸드폰도 빨리 사주게 되고 (중략) 그래서 우리 막내는 혼자 있는 시간이 많다고 지금도 옛날 생각하면서 이제 얘기할 때는 미안한 경우가 많아요. 그때 나는 맨날 왜 혼자 있었어 이렇게 얘기할 때 있거든요. 아프면 아파서 이제 병원을 데려가야 되는데 그렇지 못한 경우도 있고. 여러 가지 엄마가 일을 하면 아무래도 아이한테는 이제 엄마가 필요할 때 없을 경우가 많다 보니 좀 힘든 경우가 많죠. (B)

상당히 많죠. 왜냐하면 그 아이가 어딜 가도 엄마랑 항상 둘만 다녔었고요. 그리고 이제 제가 어쩌다가 가는 때는 명절 이외에는 없고 이제 제가 한 그래도 이게 너무 안 되겠다 싶어서 최근 한 한 10년 전부터 이제 제가 제 위로는 대표이사밖에 없는 그런 회사들이다 보니 일부러 이제 휴가를 조금씩 내서 아이랑 어디를 다니기 시작을 했는데 이제 보니까 정말 필요한 시기가 있고 좀 없어도 되는 시기가 있는데 (중략) 이제 와서 그걸 만회한다는 것 자체가 사실 불가능한 시간이 지나버렸기 때문에...그래서 이제 항상 그런 부분들이 그냥 용돈을 좀 더 준다거나 이런 걸로 해소를 하고 나름 보냈던 것 같아요. (I)

혼자 할 수 있는 그 무언가를 자꾸 찾게 되고 그래서 이제 저도 저 같은 경우는 제 서재에서 혼자 시간 보내고 와이프는 일찍 자거든요. (중략) 저는 이제 그걸 방해할 수 없으니 와이프 잠들기 전까지 혼자 그냥 시간 보내고 맥주 한잔 마시고 또 거실에 티브이 크게 틀어놓고 있기도 좀 미안하니까 주로 이제 제 방에서 시간 보내고 그런 경우들이 대부분이고 또 이제 와이프는 토요일 날 일요일날 쉬니까 금요일 저녁 때 다들 좀 불금이라서 아이랑 좀 재밌게 치킨도 먹으면서 이렇게 하고 싶은데 제가 이제 자야 되니까 토요일날 또 일찍 나와야 되잖아요. 그래서 그냥 우연치 않게 와이프랑 각방 쓴 지는 한 10여 년 된 것 같아요. 생활의 패턴이 좀 많이 서로 다르니까 (I)

제주도 쪽의 특성상 서비스직들은 기숙사 생활을 하는 데가 많아요. (중략) 골프장이 막 시내에 있는 건 아니잖아요. 산쪽으로 그러다 보니까 출퇴근 시간이 굉장히 길단 말이에요. 근데 새벽에 출근했는데 출퇴근 시간까지 길면 그냥 기숙사 쓰게 되거든요. (중략) 이 일 자체를 선택한 이상 특히 골프장 같은 경우에는 거리가 멀기 때문에 가족이랑 마주칠 수 있는 시간도 없는데 주말까지도 못 만나 이러면 조금 힘들죠. (G)

25살부터 이 호텔에 왔으니까 호텔업을 하고 있으니까 7년째 가족 모임은 한 번도 간 적이 없어요 (M)

나이가 한 40대 정도 들어가면 30대 후반 정도 되면 이 일을 계속해야 되나 라는 고민이 분명히 들고요. 이제 가정이 생기고 이러다 보면 이런 상황이고 카지노 내에서 직원들끼리 같은 직종의 직원들끼리 결혼을 한 부부들을 보면 타임을 다르게 들어간다든지 이러면서 가족 단위가 같이 묶여서 하는 게 거의 없고 이런 여러 가지 고민들 때문에 그런 시기가 되면은 직장을 그만둬야 되나 다른 직종을 가야 되나 이런 고민이고 (중략) 저는 이러한 문제점들이 출산율도 다 저는 연관된다고 보거든요. 몸이 힘들고 지치고 삶의 질이 향상되지 않으면 누가 애기를 낳습니까? (L)

네 그래서 거의 (부모님을) 만날 수 있는 날이 많이 없어요. 같이 밥을 먹는다고 이런 시간도 많이 없고 아무래도 다 시간이 다르니까 저는 평일에 쉬고 (부모님은) 평일에 일하고 이러니까 같이 할 수 있는 그런 시간이 없어요. (F)

일단은 저는 좀 특수한 상황이라 처가생활을 하다 보니까 뭔가 부부의 생활을 좀 하기 위해서는 하루 정도는 좀 외박을 한다거나 그렇게 하는 편인데, 이게 그 시간 맞추기가 되게 어려워서.. (아내가) 월화수목 금토 근무하고 일요일에 쉬니까, 가서 일요일에...그렇게 맞춰야 되는데 시간 맞추기가 좀 어려워요 (A)

(같이 일하는 여사님들이) 집안일을 하더라도 주말이 편하다. 왜냐하면 주말에는 남편을 시킬 수도 있고 남편이 만약 집에 있으면 빨래를 털더라도 같이 털고 막 그렇게 할 수 있으니까 그런 경우를 많이 봤었는데 진짜 그런 얘기 들어보면 좀 재밌기는 해요. (A)

이미 그전부터 어렸을 때부터는 이미 아예 못 다녔기 때문에 동네만 그냥 마실 나가는 정도 그리고 만약에 제가 주말에 쉰다 그러면 같이 움직이는. 무조건 같이 움직이는.. 애들도 이제 그걸 경험을 시켜줘야 되는 거기 때문에. 그렇게 하는데, 그래봤자 한 달에.. 주말에 하루 쉬는 거는 한 두 번? 세 번밖에 안 되니까.. 그 정도밖에 안 돼요. 한 달을 따지면 (중략) 저는 평일날 연결해서 쉴 수 있지만, 저 빼고 나머지는 다 평일날, 아이도 평일날 다 저거를 해야 되잖아요. 학교를 간다거나 일을 한다거나 해야 되는 거기 때문에. 완전히 안 맞는 거지.

스케줄 자체가 그런 게 있어요 (중략) 아기들 예뻐할 때 같이 함께 못했던 그런 거. 그런 게 제일 마음에 남죠. 집사람도 마찬가지로 예전에 집사람은 같은 업종에 있거든요. 같은 업종에 있으니까, 근데 그것도 참, 제가 같은 업종에 있어도 같이 휴무를 맞추지 못해요. 오히려 막 그때는 제가 매니저가 안 됐을 때는 저도 스케줄을 받는 입장인 거잖아요. 그때는 또 이날 이날 빼달라고 말을 못해요. 매니저가 어떤 매니저냐에 따라 달라지는

거죠. (E)

공교롭게도 저희 와이프도 저는 사내 커플이었기 때문에 요리를 같이 했던 친구예요. 근데 지금은 요리를 하지 않고 서비스직이고 두피 관리사를 하고 있어서 백화점에서 그 친구도 스케줄을 맞춰서 근무를 하기 때문에 한 달에 한 세 번 정도는 신청을 해서 맞추는 거죠. 일부러 써가지고. 주말이 될 수도 있고 평일이 될 수도 있고 해서 한 세 번 정도 많으면 한 네 번 또 한 번도 안 맞고선 일할 때도 있고 행사가 많으면 저는 그렇게 하고 있습니다. (면접자: 남들은 그냥 당연히 그게 맞는 건데 이거를 신경 써서 맞춰야 되는 불편함이 있네요.) 네. 그렇게 안 하면 아마 1년에 같이 쉬는 날이 열흘도 안 될 거예요. (중략) 저 개인적으로는 주말에 고정으로 쉬는 가정하고 고정으로 쉬지 않는 가정하고는 약간의 소통의 문제라든가 이런.. 뭐라고 그러죠? 가족의 다정함이라든가 이런 건 많이 차이 나는 것 같아요. (J)

일단 명절 같은 경우도 저희는 나라에서 정해져 있는 예를 들어서 추석 명절이 3일이다 그러면 저희는 한 사람이 3일을 다 쉴 수가 없어요. 그러다 보니 결혼한 직원이 이번에는 시댁을 가야 되기 때문에 차레를 지내야 되기 때문에 이들을 쉬게 되면은 다른 직원이 그날 다 못 쉬게 되는 거고 그리고 꼭 명절날 당일날 제사를 지내야 되기 때문에 꼭 쉬어야 되는 직원이 있잖아요. 근데 이 직원만 계속 명절날 빨간 날만 이 직원만 계속 쉬게 해줄 수가 없는 부분들 이런 부분들 때문에 시댁에서 또 되게 조금 좋지 않은 며느리 이런 걸로 조금 낙인이 찍히고 이런 경우도 발생이 될 수밖에 없죠. (C)

그 부분이 사실 아이들한테는 좀 많이 미안하죠. 많이 미안하고 사실 저희 서비스 직종에 있는 아마 노동자 엄마들은 아마 그런 마음을 가지고 일을 할 것 같아요. 우리는 양보다 질이다. 주말에 엄마 아빠랑 가족같이 같이 못 놀아지더라도 어쨌든 엄마 아빠가 같이 놀아주면 양과 질이 같이 충족이 되는 부분인데, 우리는 평일에 아이들한테 주말에 못 놀아줬던 거를 약간 보상 심리죠. 보상 심리로 아이들 놀이동산도 그렇고 평일에 데려가면 그래도 사람이 많지 않잖아요. 그리고 또 아이들이 조금 뭐 사달라고 하는 부분에 있어서도 우리는 그래도 못 해준 부분을 이거로라도 보상을 하자라는 그런 마음으로 좀 아이들을 좀 키웠던 것 같아요. 근데 지금 아이들이 이제 그때는 몰랐지만 지금 이제 성장을 했잖아요. 사춘기도 그렇고 이렇게 커서 보니까 아이들 하고 놀아줄 때도 다 때가 있구나. (C)

가족이라는 게 가족은 그래도 엄마 아빠 아이들하고 함께 그렇게 했던 시간을 조금 못 보냈던 거 그런 부분들, 그리고 젊었을 때는 친구들. 친구들을 많이 만날 수 없었던 거 그런 부분들이 좀 있고 또 그런 저 같은 경우는 저희 남편이 그런.. 주말에 제가 안 쉬기 때문에 여행을 우리가 많이 못 다녔다. 항상 탓을..제 탓을 했죠. 했었어요. 근데 그게 참 이렇게 마음에 상처로 남더라고요. (C)

저희 직업이 특수성 때문에 80%가 스케줄 근무이기 때문에 그런 부분을 80% 정도 이해를 하고 들어온다고 하더라도 생각하지도 못한 상황이 발생이 되다 보면 아이를 어디에다가 맡길 수도 없고 아이를 케어해 줄 사람이 없다 보면 엄마가 직장을 그만둘 수밖에 없는 상황이거든요. 보통 그래요. 보통 80% 90% 이상이 다 엄마들이 그만뒤요. (C)

(3) 좁아지는 사회관계

가족처럼 친밀하고 가장 가까운 관계는 아니더라도 각종 친구와 동료 등 다른 사람과의 상호작용은 사회생활에서 매우 중요하다. 사회적 자본 또는 사회관계망 등의 개념으로 표현되는 타인과의 건강한 관계를 통해서도 연결되고 도움을 주고 받을 수 있는 관계를 확보하는 것은 한 개인의 건강과 웰빙에 상당히 중요한 요소이다. 그러나 주말에 일하는 노동자의 경우 일반적인 사회의 사이클과 어긋나 이러한 사회와의 상호작용을 하기 위한 시간이 모자라게 된다. 항상 고정적으로 주말을 쉬는 일반적인 사회와 다른 리듬으로 살아가다 보니 자연스럽게 평일에 휴무를 가지는 같은 업종의 친구들과 더 관계를 이어나가게 되고 그마저도 고정적인 날짜가 아니니 아주 일찍부터 계획해서 날짜를 맞춰 휴무를 받고 만나는 경우가 많게 된다. 면접자의 대부분이 주로 만나는 친구들은 같은 업종에 종사하는 노동자들로 한정되어졌다는 이야기를 들려줬다.

그러니까 대부분 친구들이 매장에 같이 근무하는 친구들 같으면 그 날짜에 맞춰서 이제 휴무를 잡고. (B)

불편한 거는 딱히 없는데, 크게 느껴본 적은 없는데 약속 같은 거 잡을 때. 가족들이랑 여행을 가는데 저는 못 가거나. 그런 게 제일 크고 (중략) 친구들도 다 이런 데에 있으니까 어쨌든 개네들도 주말에 못 쉬어서. 만나는 것도 평일에 만나면 상관없고.(D)

인간관계도 좀 많이 줄어들었고 제가 사실은 알고 지내는 것들이 이 업을 하고 있는 사람들이 대부분이고 다양하지 못해요. 저희는 30년 넘게 직장생활하고 회사 생활을 했음에도 불구하고 동종업에 근무하는 사람 몇몇만 알고 있다는 게 너무 좀 그렇고 저희가 동호회 활동이나 이런 것들이 사실 쉽지 않아요. (중략) 제가 저도 여기 서울에서 학교 다녔음에도 불구하고 같이 알던 친구들하고의 관계도 굉장히 많이 끊겨 있고 하다 보니 이제 제가 이제 노년 이제 어떻게 보면 만년에 접어드는 이 시점에서 정말 재미있게 무언가 놀 수 있는 시점이 다가왔는데 재미가 없어요. 놀 수 있는 것도 없고 그리고 사실은 내가 무언가 나 혼자 할 수 있는 것보다는 관계를 가지고 무언가를 하는 게 저희는 더 필요한데 그런 게 다 끊겨 있고 그리고 굉장히 좁은 관계들만 유지가 되고 있다 보니까 (중략) 한 번 끝나면 끝나는 건데 너무 아쉽게 그냥 보냈어요. (I)

(주말에 네 번 정도 쉰다면) 솔직히 말하면 그럼 연애도 할 수 있을 것 같고요. 간단한 얘기로 부모님한테 좀 더 잘 할 수 있을 시간이 조금 더 남을 것 같고 그리고 친구 관계도 좀 더 좋아지지 않을까요? 그러니까 나의 생활이 좋아질 것 같아요. (G)

다른 친구들은 다 주말에 쉬는데 저는 못 쉬어서 이런 여기서는 일 많이 오래 못하겠단 약간 이런 식으로 말하는 친구들도 있긴 있었거든요. (중략) 저는 이제 친구들이랑은 거의 이제 연락은 안 하고요. (중략) 다 주말에 쉬고 이제 저만 평일에 쉬니까 주말 거의 결혼식도 참석 못하고 이러다 보니까 이제 거의 인간관계가 거의 연락하는 친구는 없죠. 거의 (M)

뭔가 새로운 걸 도전을 하지 못하니까 만나는 그런 게 그냥 고정되어 있어요. 그냥 예전에 만났던 우리들만 만나게 되고 새로운 만남이 거의 없죠. 이제 제가 이제 어디를 나가서 취미 활동을 하든 동호회를 하든 이런

걸 해야 그래도 새로운 그런 만남이 있을 텐데 그런 거를 못하니까 (F)

근데 저는 그 지방 사람이라서 이미 그거를 포기하고. 포기했어요. 왜 다 지방에 있으니까 진짜 1년에 한 번. 이번에도 작년에도, 진짜 3일 휴무 받아서 나온 날에, 한 1년 전에 미리 계획된 군 친구들. 다 떨어져 있는 군 친구들인데, 한 군데 모여서. 그렇게 이제 하고 약속 잡고 만나고 하는 건지 수시로 만나는 거 힘들죠. 지금 같이 업계에 일하는 남자 분들도 있거든요. 그분들도 서로 각자의 스케줄이 있기 때문에 한 2개월 3개월 전부터 스케줄을 미리 조정해서 만나고 그렇게 하는 시스템이어서 매번 만나고 이런 거를 못 합니다. 그건 이미 포기한 지가 좀 오래됐죠. (중략) 한 달에 가족이랑 보내는 시간도 부족한데 거기에 친구들을 만난다? 하루를 그렇게 주말을 보낸다? 그러면 또 집에서 싫어하고 약간 그게 되지 않을까요?(E)

사회관계가 좀 끊긴다는 거. 같은 직종에 있지 않은 사람들은 만날 수가 없으니까 저희같이 서비스 근로자들만 만날 수 있잖아요. 월요일 화요일 이렇게 쉬면은 직장인들은 일하니까 저 같은 예를 들어도 요리 이 직업을 시작하기 전에는 한 달에 한 번씩 봤던 지인들을 6개월에 한 번씩 본다는 거 그렇게 좀 바뀌어서 약간 사회생활하거나 커뮤니케이션하는 데 좀 문제가 좀 있다고 보긴 하죠. (J)

아무래도 경조사 같은 경우도. 제가 마음을 전한다고 하더라도 그냥 경조비만 주는 거랑 직접 내가 가서 얼굴을 보고 축하해 주는 거랑은 조금 차이도 있는 부분도 있고.. 또 친구가 한정적으로 되더라고요. 같은 스케줄 근무한 친구들하고만 만나게 돼요. 주말에 다 쉴 수가 없기 때문에 그리고 어떤 모임을 하려고 그래도 자꾸 저한테 맞추려고 하다 보니 그게 다 안 되는 경우도 좀 많았고. 그래서 두세 번 만날 걸 한 번밖에 못 만나고 이런 횟수가 줄어들 수밖에 없는 거죠. (중략) 저는 이제 스케줄 근무를 하는 직원들이랑 친구들이랑 이제 만나다 보니 더 다양한 사람을 만날 수가 없게 되는 거고 그런 부분들이 있죠. (C)

가장 친밀한 대인관계라고 할 수 있는 연애 또한 크게 영향을 받고 있다. 심지어 같은 사업장에서 사내연애를 하지 않으면 연애가 어려워 결혼조차 쉽지 않다는 이야기를 들려줬다. 실제로 면접대상자 중 일부가 사내에서 만나 결혼에 이르게 되기도 했다.

어떤 대인 관계.. 친구들 만나거나 그러지 못하는 거 보통 친구들 만나면 거의 주말에 많이 쉬니까 주말 위주로 만나는데 저는 그 주말에 일을 하기 때문에 그런 만남을 갖지 못하는 거고 그러다 보니까 저는 평일에 쉬다 보니까 평일에는 또 주변에 쉬는 사람이 없다 보니까 회사 동료들 위주로 이제 같이 쉬는 사람끼리 만나다 보니까 그런 게 좀 많이 있는 것 같아요. (중략) 그리고 그러니까 결혼 안 하신 이제 총각들 같은 경우는 어떤 연애를 하더라도 주말에 못 쉬고 평일에 쉬니까 그런 연애도 좀 잘 못하는 것 같아요. 그러니까 이 안에서 사내연애 (K)

대부분 안에서 결혼해요. 왜냐하면 만날 수 있는 여건도 잘 안 되고 하니까 같이 (일하는 사람) 그러니까 요리 사들이 아마 제가 통계나 이런 걸 본 적은 없지만 노총각이 엄청 많지 않을까라는 왜냐하면 거기서 못 만나면 나이 어느 정도 차버리면 근데 제 주위에도 이미 한 50%는 결혼 안 했어요. 나이가 45, 43 넘어갔지만 근데 그런 이유가 있는 것 같아요. 거기서 만약에 홀에 있는 애들 중에서 못 만나면 만날 기회가 없어요. (J)

스케줄 근무 때문에 그리고 젊은 친구들이 데이트를 잘 못한다고요. 주말에 토요일 일요일 이제 남자친구랑 만나야 되는데 잘 만날 수가 없어서 헤어진 경우에도 있었다고 들었어요. (C)

(4) 계획적인 여가활동의 어려움

면접한 노동자들은 주말 노동 뿐 아니라 대부분 스케줄 근무로 인해 하루 안에서의 근무시간 대도 불규칙한 경우가 많다. 언제 휴무일지, 언제 오픈조일지 마감조일지 한달 전에서야 아는 경우가 대부분이다. 정해진 하루 또는 일주일의 루틴이 없다보니 계획적인 여가활동을 하기가 어려운 상황이다.

아무래도 저희 스케줄 보시면 아시겠지만 꼭 제가 월화 쉬는 게 아니라 화수 쉴 때도 있고 월화 쉴 때도 그러니까 고정 패턴이 아니다 보니까 월 고정적으로 하기가 쉽지 않거든요. 근데 만약에 월 4회 정도 주말에 고정적으로 쉰다고 하면 그런 많은 여가 활동도 많이 할 수 있을 것 같아요. (K)

운동을 끊고 싶어도 스케줄이 나와야 그걸 보고 뭐 끊거나 아니면 헬스밖에 할 수 있는 게 없는 거죠. 자유로운 시간대에 갈 수 있는 게. 시간을 거의 정해서 해야 되는 것들은 조금 힘들긴 해요. (F)

(5) 평일 휴일은 잠자고 집안일 하며 보낸다

유통업 및 관광레저업 노동자들은 주말 대신 평일에 쉬는 경우가 많다. 설문조사에서 쉬는 날에 주로 어떤 것을 하면서 시간을 보내는지 최대 3개까지 체크하도록 하였을 때 “TV, OTT나 유튜브 시청”, “휴식(수면, 사우나 등)”, “가사일 및 가족돌봄” 이 3개가 두드러지게 높았다. 면접조사에서도 평일에 쉬는 휴일은 어떻게 보내고 있는지 물어보았다. 평일은 가족이나 친구는 일을 하고 혼자 쉬는 날이다 보니 혼자 할 수 있는 일을 하게 된다. 설문조사와 마찬가지로 대부분은 잠을 잔다고 응답했다. 밀린 집안일을 하는 경우도 있다. 또는 티브이를 보는 등 수동적인 여가 활동을 하고 있었다. 설문조사에서 나타난 결과와 일치하는 답변이다. 자전거나 등산과 같은 운동을 즐긴다는 응답도 있었으나 이미지 어쩔 수 없이 혼자서도 할 수 있는 일을 찾은 결과였다고 한다. 일부의 노동자들은 주어진 환경 내에서 최대한 건강한 여가활동을 즐기려 노력하고 있으나 일반적으로 피로를 해소하는 이상의 여가활동을 하기 어려워 하는 것을 확인할 수 있었다.

내 자녀들 내 남편은 평일에 일을 나가잖아요. 그러면은 그 사람들 깨워줘야 되는 그런 부분들이 있으니 잠을 당연히 새벽에 일어 가야죠. 출근하는 것처럼 똑같이 가야 되잖아요. 일어나서 활동을 해야 되잖아요. (중략) 그리고 주말에는 나는 나가야 되지만 집의 식구들은 또 쉬는 경우가 많잖아요. 그럴 경우에는 또 조심스럽게 일어나서 조심스럽게 준비하고 나가야 되는 그런 부분 이게 생활 패턴이 달라진다는 거죠. 이제 가족들이 다 같이 생활 패턴이 비슷하면 다 같이 일어나서 다 같이 이제 나가고 또 들어오고 같이 자고 또 여행 같이 이제 보낼 수 있는 이런 일상. (B)

쉴 때는 (중략) 이제 좀 여행도 좀 하고 다니고 있고요. 워낙에 오랫동안 혼자 있다 보니까 혼자 다니는 게 오

히려 더 편해서 다니고 영화도 좀 보고요. 그다음에 혹시 시간 되면 지인들한테 연락해서 이제 저녁 때 식사도 하고 술도 한잔하고 그런 경우가 있고 요즘 이제 코로나 이후로는 애를 그냥 폭증해서 시리즈로 그냥 하루에 몰아보기 이런 거 많이 하고 있습니다. (H)

이건 정확한데 이를 연속으로 쉴 수 있는 날은 하루는 그냥 자요 자고 두 번째 날은 운동을 한다던가 아니면 뭐 하고 싶은 거를 한다든가 이런 식으로 하죠. 하루 쉬게 되는 경우 (중략) 그런 날은 거의 오후까지는 잠 몰아자기 하듯이 자긴 하죠. (G)

폭 쉬죠 저 같은 경우는 결혼을 했으니까 집안일도 하고 하는 편이죠. (K)

아무것도 못하고 자고 있죠. (M)

저 같은 경우에는 아기 돌보기 바쁘고요. 근데 같이 일하는 동료들 보면 거의 대부분 잡니다. 일이 힘들고 여러 가지 부분에서 제주도는 인프라 구성이 그렇게 많이 잘 돼 있지 않아요. 제주도 자체가 차 없으면 못 돌아다니고 막 이러거든요. 그러다 보니까 거의 대부분 잠을 자고요. 그게 아니라고 한다고 하면 동료들이랑 술 먹습니다. 여가생활을 보낸다거나 이런 사람은 그렇게 많지 않아요. (L)

평일에 만약에 제가 쉬는 날에는, 저를 위한 휴식시간이 좀 많아요. (중략) 저는 워낙 자전거나 등산을 좋아해서, 근데 그거는 거의 다 혼자 할 수 있는 여가 생활이잖아요. 그러다 보니까 평일에 쉬게 되면은, 그때는 좀 자유롭게 그렇게 다닐 수가 있는데, 주말 같은 경우 만약에 쉬게 될 경우에는 함께 하는 거를 좀 많이 하고 있어요. 하다못해 외식을 한다거나.. 밖에 나가는데, 함께할 수 있는 그런 거를 좀 많이 하고 있어요. (중략) 같이 하는 게 당연히 더 좋죠 (면접자: 당연히 더 좋아요? 어쩔 수 없으니까 지금 혼자 할 수 있는 걸 찾은 건가요?) 네 전 그렇게 했어요. (A)

(6) 건강에 대한 영향

유통업 및 관광레저 노동자들에 대한 설문조사 결과에서 특히 수면건강 수준이 심각한 것을 볼 수 있었다. 유통 응답자의 67.1%, 관광레저 응답자의 55.2%가 불면증상이 있는 것으로 분류되었다. 면접조사에서도 건강에 영향을 미친다고 느끼는 것이 있는지 질문하였고 주말 노동 자체보다는 불규칙한 스케줄근무의 특성으로 인해 하루 리듬의 교란으로 건강에 영향을 받는다는 대답을 확인할 수 있었다. 불규칙한 스케줄로 인하여 규칙적인 식사, 수면, 운동과 같은 활동이 이루어지기 어려워 건강 행태에 영향을 미친다는 답변, 이로 인해 수면건강, 소화기계 건강에 영향을 미친다는 답변이 있었다. 주말의 심한 노동강도로 신체적 정신적 부담이 크다는 응답과 휴무가 보통 연속 이틀이 아닌 하루다 보니 충분한 회복이 되지 않는다는 응답 또한 있었다.

이게 루틴이라는 것도 평범하게 사는 것 자체가, 그게 좋다는 것 자체가, 여가 생활도 그렇지만 내 건강상에도 규칙적인 생활을 하기 위해서 그런 건데, 제가 이제 오전 조로만 했을 때는 사실 저녁에 운동 같은 것도

다닐 수 있잖아요. 근데 이게 들쭉날쭉하면 운동을 못 다니잖아요. (B)

이건 휴무랑 상관없이 8시에 마감을 해서 집에 오면 9시고 밤 9시 밤 9시에 아무리 씻고 잔다고 해도 그다음 날 새벽 4시에는 일어나야 돼요. 그러니까 저녁에 대한 그런 것도 거의 없고 (중략) 그러다 보니까 이렇게 새벽에 일찍 일어나다가 어떤 날은 갑자기 오후 11시까지 출근이예요. 근데 막 새벽에 깨요. 왜 습관적으로 이제 자기가 새벽에 일어났었으니까 그런 게 있어서 수면 시간과 질은 정말 최악이죠. (G)

고정적으로 이틀 연속 쉬는 게 줄어들다 보니까 아무래도 조금 더 피곤하긴 하죠. 하루를 쉬는데 그때 약속이 있어버리면 다음 날 하루 토 일 쉬는 사람들이 일요일날 쉬면 되는데 그게 안 되니까 저희는 하루만 쉬는 날이 거의 대부분이라 (F)

육체를 좀 많이 쓰는 업무다 보니까 거기다가 또 주말 같은 경우에는 아까 말씀드렸다시피 체감상으로는 4~5배. 그렇기 때문에 건강상으로도 정신상으로도 그게 좀 많이 영향이 있는 것 같아요 (A)

제가 아까 말했던 식습관도 마찬가지로 수면이 불규칙할 수밖에 없죠. 그래서 이 소화장애가 아마 많을 거예요. 규칙적으로 저녁을 먹는 게 아니라 아침도 못 먹고 저는 아침 거의 안 먹어요. (E)

4) 서비스노동자의 주말 휴식에 대한 낮은 기대

설문조사 결과에서 한달 대략 8번의 토/일요일 중 몇 번 정도를 쉬기 바라는 가라는 질문에 4번 정도의 응답이 가장 많았다(유통 평균 4.2회, 관광레저 평균 4.3회). 주말의 절반 정도는 쉬는 것을 바라는 경우가 많다는 것이다. 면접에서도 주말에 쉬고 싶은 욕구가 어느 정도인지, 주말의 휴식에 대해 어떻게 생각하는지에 대해 물었다. 면접대상자들이 주말 노동의 어려움과 일-삶 균형의 침해에 대해 많은 이야기를 쏟아냈음에도 불구하고 설문조사와 같이 절반정도만 쉬어도 좋겠다는 의견이 많았다. 일단, 주말의 영업을 쉬는 것에 대해 다소 회의적인 반응을 보이기도 했고 오랜 기간 주말을 일하면서 지냈더니 익숙해지기도 했고 주말에 계속 쉬어본 적이 없어 구체적으로 와닿지 않는다는 응답도 있었다. 이미 입사할 때부터 주말노동을 해야 하는 것으로 인지하고 있었고 해당 업종에서는 주말에도 일하는 것을 워낙 당연하게 받아들인다는 것 또한 확인할 수 있었다. 겪어보지 못한 주말휴식 확대에 대해 다소 체념한 상태로 볼 수 있다. 주말노동이 삶에 미치는 해로운 영향에 체감을 모아내고 이를 새로운 가능성에 대한 기대로 키워나가는 것이 필요하다.

근데 업무 특성상 토요일에 매출이 많은데 그 업체들이 토요일 실까요? 절대 안 쉬죠. 이 유통 쪽은 진짜 토요일 일요일 다 쉬는 거는 쉽지 않은 것 같아요. 근데 제가 선택해서 어찌 됐든 간에 제가 이 일을 하고 있는 동안에는 토요일 개수만큼 다 쉬고 싶다? 여기 일 못하죠. 그거는 본인이 선택해서 온 거기 때문에 그거는 뭐 똑같이 쉬고 싶다 그러면 그렇게 쉴 수 있는 일을 해야지 되는 게 맞는 것 같고요. 근데 부득이 진짜로 쉬어야 된다, 쉬다면 최소한 4번 이상은 쉬어야 된다고 봐요. 주말 개수가. 근데 그렇지 못한 사람들이 많다는 거 알고 있고요.(B)

주말은 휴무라는 개념이 없죠. 쉬는 날은 진짜 학교 다닐 때는 주말만 바라보고 다녔던 느낌이면 지금은 월화 수목금토일 다 똑같은 날이고 그냥 내 쉬는 날만 기다리게 되는. 주말은 의미없이 연장근무 하는 날이다. 30분. (중략) 약간 그렇게 쉬어본 적이 없어서 잘은 모르겠어요. (D)

휴일 근무는 대부분 지금 저기 불만이 없는 이유는 처음부터 근로계약서상에 그 조항이 있어요. 그러니까 교대 근무 및 그 다음에 야간, 그다음에 이런 형태 있는 부분을 알고 인지를 하고 지금 근로계약을 했기 때문에 그래서 그런 부분에 대해서는 좀 불만이 없습니다. (N)

카지노는 주말 개념이 없습니다. 주말 개념이 없고요. 그러다 보니까는 일주일의 다 똑같은 날로 받아들여져서 이제 가정이 있거나 이런 분들은 주말을 희망하는 분들이 많고요. 이제 보통 청년들. 혼자 제주 생활을 하는 분들은 주말 평일에 대한 개념이 없어서 언제 쉬는 거에 대해 가지고 크게 불만이 있거나 그리고 휴무를 바꾸는데 뭔가 다툼이 있거나 이런 거는 많이 없습니다. (중략) 딴 거 말고 체력의 부담 몸이 너무 힘든 상황이 제일 이야기들이 많죠. 여가 시간을 보내야 되는데 은행 볼 일을 봐야 되는데 타임이 이래서 이런 얘기를 많이 하지 않아요. (중략) 휴무는 꼭 주말이어야 되고 이런 부분이 없습니다. 이건 당연히 카지노 일을 하면은 이렇게 살아야 돼라는 게 어느 정도는 지극히 반영된 상황이에요.(L)

주말에 여행을 간다든지 그런 거는 이제 거의 포기를 한 상태고 이제 평일날 쉬는 건 이제 어딜 나가도 그래도 주말보다 사람이 덜 있으니까 이런 건 좋네, 이 정도. (F)

그냥 근속 연수가 길어요. 저희가 한 평균 한 18년에서 22년 정도 거의 정년 앞두고 계신 분들도 많고 그러다 보니까 이제 너무 오래 그런 시스템에서 일을 하셨다기 보니까 주말에 쉬는 거를 좀 당연하지 않게 생각하는 마인드가 박혀 있어요. 요리하는 사람이 어떻게 주말에 쉬냐라는 생각.(J)

주말 휴식에 대한 체념상태는 더 나아가 개인에 따라 주말노동/평일휴무를 선호한다는 인식으로 이어졌다. 대부분의 면접 대상자들이 주말노동의 폐해를 토로하고 주말휴식의 필요성에 대해 주장을 하였으나 한편으로는 모든 사람이 똑같은 것은 아니라는 것이다. 개인적인 상황 상 주말 휴식의 필요성이 낮은 경우가 있을 수도 있고 평일의 혼자 보내는 여가를 즐기는 사람도 있을 수 있다. 설문조사에서도 소수의 응답자는 주말 휴식 확대시 기대하는 변화에 ‘별다른 긍정적인 변화가 없을 것임’ (유통 2.8%, 관광레저 1.0%)이라고 응답했다. 그렇지만 이들의 혼자 보내는 평일 휴무에 대한 선호는 그 동안의 주말노동의 결과로 사회로부터, 또는 가족으로부터 고립된 결과일 수도 있다. 절대다수가 주말노동으로 인한 폐해를 경험하고 있고 주말휴식의 확대를 바라고 있는 바, 기본적인 정책방향은 주말노동을 전체적으로 줄이는 것으로 해야 한다. 평일 휴식을 선호하는 소수의 사람들까지도 주말휴식 확대를 위해 인력이 충원되고 다같이 쉬는 날을 도입하게 되면 전체 노동시간이 줄고 노동시간에 대한 자율성이 늘어 함께 혜택을 누릴 수 있을 것이다.

오히려 어느 정도 이 회사에 좀 익숙해진 분들은, 그리고 또 혹여나 자녀들이 좀 컸거나 그런 경우에는 지금처럼 그냥 평일에 근무를 하고 쉬고 주말에 근무하는 게 오히려 그분들한테는 더 편하다는 얘기를 되게 많이

들었어요. 평일에는 쉬게 되면.. 자기는 진짜 쉴 수 있다. 주말에는 이제 애들도 다 컸고 하니까 오히려 같이 없고, 집에 와이프가 혼자 있더라도 혼자만의 시간을 가질 수도 있고, 그렇게도 말씀을 하시더라고요. (A)

확실히 주말 쉬고 이렇게 하고 한다는 게 가족과 지인들과 관계에 있어서 사회의 한 구성원으로서 유대하는 관계도 상당히 중요하다고 생각이 됩니다. 근데 이건 제 생각이구요. (중략) (일부는) 주말에 쉬니까 교통 혼잡도라든지 가격도 주말 요금 받고 막 복잡하고 하니까 차라리 주말 말고 주중에 쉬어서 교통도 편하고. 그다음에 가격 리조트랑 호텔 예약을 할 적에도 주말 가격이 좀 비싸거든요. (중략) 그래서 이건 제가 보기에는 MZ 세대의 또 새로운 성향인 것 같은데 오히려 주중을 쉬는 걸 더 좋아하더라고요. (N)

서비스 노동자를 통틀어서 주말에 쉬고 싶어 한대라고 단정짓는 건 좀 아닌 것 같아요. 왜냐하면 또 싫어하는 사람도 있을 수도 있어서 좀 세부적으로 하는 일들이 어떤지도 좀 따져봐야 되지 않을까. 마트 노동자는 매일 똑같은 일을 하고 주말이 더 바쁜데 그리고 근무하시는 분들이 주부가 많아요. 그래서 주말에 쉬고 싶어 하시는 것 같아요. 저는 만약에 아버지들만 있었으면 주말에 쉬자고 마트에서는 얘기 안 했을 거 같아요. 애들도 같이 지내고 싶고 하시니까 주부들을 위해서는. 저는 주말에 마트는 무조건 쉬어야 된다고 봐요. 한 번 정도, 두 번 정도는. 다는 무리더라도. 그런 거 까지 다 디테일하게 했을 때 어떤 주말에 쉬는 거에 대해서 포커스를 두고 쟁점을 해결하면 저는 좋겠다는 생각을 해요. 무턱대고 서비스직은 주말에 못 쉬니까 소외됐다. 아니면 서비스직은 주말에 꼭 쉬게 만들자 이거보다는 어떤 게 합리적으로 쉬어야 되고 또 싫어하는 쪽도 분명히 있을 수 있으니까 그런 것도 좀 감안해서 뭘 하든 했으면 좋겠어요. (J)

5) 어떻게 할 것인가?

(1) 가장 필요한 것은 인력충원

앞에서 근무스케줄을 짜고 운영하는 데 있어 노동자의 선택권이 매우 약하고 주말에 쉬기 어려운 이유는 결국 인력의 부족으로 귀결되었다. 스케줄이 간신히 돌아갈 정도의 인력만 있어서는 원하는 때에 휴무를 받거나 연차를 사용하기가 힘들고 고객이 늘어나는 주말에 쉬는 것은 더욱 어려워진다. 드물게도 인력이 충분한 부서에서 근무하는 면접대상자는 인력이 충분하기에 근무스케줄이나 연차를 사용함에 있어서 수월하다는 점을 이야기하기도 했다. 인력부족은 주말노동을 줄이는 데에 가장 큰 걸림돌이라 할 수 있다. 다만, 인력을 충원함에 있어서 유람선이나 웨딩업체에서 인력을 운용하듯이 인력이 많이 필요한 특정시기에만 일용직 노동자를 모집함으로써 사업을 지속하는 방식은 장기적인 해법이 되지 못하고 노동자 간의 연대를 저해할 수 있으므로 경계해야 할 것이다.

주말에 운영하기 위해서 최소한 필수 인원이 있거든요. 주말에 필수 인원 정도만 회사에서 모집을 해주면 교대로 이렇게 하면서 최소한 한 달에 두 번 정도는 저희도 충분히 쉴 수 있어요. (중략) 그렇게 되면 최소한 한 달에 한두 번 정도는 붙여서 오롯이 토요일 일요일에 붙여서 쉴 수 있는 그런 상황이 충분히 만들어질 수 있

는 거죠. (I)

보통 야간 교대까지 한다 그러면 정확히 4명이면 돌아가거든요. 4명이면 돌아가는데 우리는 8명이니까 인원이 지금 충분한 거죠. 그러니까 충분하다 보니까 중간에 여러 가지 형태로 변형도 가능하고 그다음에 이제 보면은 연차라든지 이런 부분에서 좀 자유로운 부분이 있습니다. (N)

한 타임에 배정되는 인원은 한 8명에서 9명 정도 됩니다. 그 명수가 타임마다 다르긴 한데 여기서 휴무 자 빼고 실질적으로 근무하는 인원은 최소 3명에서 4명을 두는데 거기서 인원이 남아서 연차를 쓰면 쓰는 거고 없으면 연차를 쓰기가 어려운 거죠. (L)

빡빡하게 맞춰놔기 때문에 원래 직원이 더 많았었는데 코로나 이후에 줄이고 다시 재채용을 안 한 것뿐이에요. 예를 들어 저희는 조리팀뿐만 아니고 모든 직원이 한 100명 위로 올라가서 120명까지 갔다고 하면 코로나 끝나고 50 몇 명 정도 그리고 나머지는 AR (아르바이트) 근무자로 채워서. (중략) 행사 없으면 직원들이 계속 놀고 돌아다니니까 AR 근무자는 행사 있을 때만 부르는 거니까 특히나 저희같이 성수기 비수기가 극명하면 비수기에는 AR 안 쓰고 성수기 1년에 6개월 정도 한 7개월 정도만 계약직으로 3개월씩 잘라서 쓰면 회사는 편하니까 그렇게 이용을 하고 있는 거죠. (J)

한 명만 더 늘어도 주 이틀씩은 쉴 수 있고요. 연차까지 다 소진해야 된다면 7명에서 근무를 해야 (중략) (회사에서) 구하려고 하는데 이력서가 안 들어오는 거죠. (중략) 일단은 호텔 업종 자체가 이제 기피 업종이 됐고 그다음에 사측에서 그러니까 저희가 요구를 해도 솔직히 들어와도 나가는 경우가 애들이 많거든요. 요즘에는 못 버티고 그래서 사측의 잘못은 또 아닌 것 같기도 하고 제 개인적인 판단으로는 그렇습니다. (K)

인력의 부족을 해소하기 위해서는 노동조건을 개선하는 것이 필수이다. 면접 대상자 여러명이 신규채용이 어렵고 젊은 세대를 구하기가 어렵다는 이야기를 했다. 적정한 보수와 괜찮은 노동조건을 만들지 않고서는 인력을 더 확충하기가 쉽지 않다. 인력이 부족해서 장시간 노동, 주말노동을 수행하는데 이로 인해 새로운 인력을 구하기가 더 어려운 악순환에 처해있는 상황이기도 하다. 주말 노동의 횟수 뿐만 아니라 이와 밀접하게 연결된 인력의 문제, 노동조건의 문제까지 해결해 나갈 필요가 있다.

일단 돈이 제일 큰 문제였을 거고 그리고 남들 쉴 때 못 쉬는 거. 그게 또 요새 요리하시는 분들 선호하는 직장 중에 하나가 학교예요. 학교 단체 급식은 월화수목금 일하고 토요일은 쉬니까. 요리사들이 다 그쪽으로 빠져나가려고 하는 추세이기는 해요. 그만큼 주말 쉬는 게 메리트가 있으니까 빠져나가는 거겠죠. (J)

채용을 안 하는 건 아니에요. 지원자가 없다 보니까 지금 채용을 못하고 있는 상황인데 (중략) 저희는 또 야간 근무도 같이... 3교대잖아요. 2교대도 아니고 3교대. 그거일 수도 있고 그다음에 또 아무래도 요즘 젊은 친구들은 또 이 서비스 업종을 잘 안 하려고 하는 것도 없지 않아 있고 (K)

지금 우리도 그 부분에 대해서 피부로 느끼는 게 20대가 안 들어와요. 그 이유는 아까 방금 얘기했듯이 일단은 급여가 너무 작고요. 그리고 일에 대한 만족도가 현저히 떨어집니다. 단순직이다 보니까 (중략) 생각보다 아까 얘기했지만 주말 쉬고 주중 쉬고 이것도 호불호가 갈리거든요. 그 여건을 감안하고 들어왔는데 월급도 높지 않다. 그러니까 뭐 굳이 안 하는 거죠. (N)

그거 주말에 못 쉬어서 그만뒀다 그런 얘기보다는 그냥 주말이 너무 힘들어서. 주말을 한 번 겪고 나니까 이건 너무 힘들다 그렇게 해서 그만두는 친구들은 좀 많이 봤습니다. 실제로 저희 매장에서도 티오가 2명이 남아 있거든요. 그 얘기를 진짜 하고 싶었어요. 주말이 힘들어서 그만 두는 친구들이 많이 있다라는 얘기를 많이 하고 싶었어요. (A)

(2) 동료들과 함께 쉰다는 것의 의미

마트의 의무휴업과 같이 사업장이 주말에 영업을 하지 않아 모든 노동자가 한꺼번에 쉴 수 있다면 이는 인력을 더 소요하지 않으면서 노동자들의 주말 휴일을 증대시킬 수 있다. 물론 웨딩과 골프장 등 주말에 수요가 집중되는 사업장에서는 주말에 휴업을 하는 것이 거의 불가능할 수 있다. 불가피한 경우는 평일에 정기적인 휴점을 하더라도 가능한 주말에 정기적으로 휴무를 가지도록 요구할 필요가 있다. 면접대상자들이 토로하는 스케줄근무의 어려운 점의 가장 핵심적인 것은 불규칙하고 예측불가능하다는 점이다. 고정적인 휴무가 있다면 훨씬 안정적인 일상의 운영이 가능해 질 수 있다. 또한 스케줄을 정할 때마다 원하는 휴무일을 신청하고 눈치 보고 갈등으로 이어질 필요 없이 미리 고정된 휴일에 맞춰 가족과의 시간, 여가생활을 계획할 수 있다면 이들의 스트레스는 훨씬 줄어들 수 있다.

고정적으로 쉴 수 있는 게 되면은 뭐 약속도 좀 더 편하게 지금보다는 잡을 수 있고 운동은 원하는 거를 마음대로 할 수 있고 그리고 내가 스케줄을 빼달라고 이렇게 눈치 보지 않아도 된다는 거 아무래도 내 고정적인 주말 휴무가 있으면 조금 덜 그런 걸 말하지 않을까요? (F)

근데 만약에 주말에 쉰다 그러면 이렇게 스케줄로 쉬는 게 아니고 문을 닫아야 된다고 생각을 해요. 그래야 피해 보는 사람이 없으니까 스케줄러 하면 아까 말씀드렸듯이 제가 빠지면 누군가는 그 자리에서 일을 하고 있는 거잖아요. 그래서 눈치가 보일 수밖에 없고 육아휴직을 눈치 보여서 못 쓰듯이 이런 주말에 스케줄러한테 전 이번 주말에 쉬어야 됩니까라고 분명히 누군가는 더 많이 얘기하고 더 많이 쉴 거란 말이에요. (J)

정기휴무 끼고 놀러 가는 거는 같은 일을 하고 있는 동료들이나 친구들. 그런 사람들 같은 경우에는 정기 휴무가 똑같으면 또 휴무 하나만 더 잡으면 되니까. 그렇게 해서 이제 좀 가는 편이죠.(B)

동료와 함께 다같이 쉬는 날이 생긴다는 것은 함께 일하는 동료들이 친교하는 기회를 가지는데 도움이 될

대직이잖아요. 대직이다 보니까 이 둘이 더 긴밀한 사이가 돼요. 서로 대화도 많이 하고 그러다 보니까 둘이 같이 뭔가를 하고 싶은데 어디도 갔다 오고 막 그렇게 하고 싶은데 그게 안 되는 경우가 많으니까요. 친구와 이프 있고 저도 와이프 같이 가족끼리 여행도 갈 수 있고 뭔가 할 수 있는, 그런 것도 만약에 그렇게 되면 (의무휴업일이 있으면) 해결이 되잖아요. 전체가 다 쉬니까 그게 있죠. (A)

회사 동료가 결혼한다. 동료도 마찬가지로 주말에 결혼식을 하죠. 근데 이제 거기를 만약에 참석을 한다 그러면 어떻게 해야 될까요? 다 가고 싶어요. 만약에 그 사람이 정말 동료들한테 신임도 많고 그리고 정말.. 다들 직접 가서 축복을 해주고 싶은 그런 사람이라면. 근데 저는 욕을 먹더라도 갔어요. 난 무조건 갈 거다. 이제 그걸로 좀 시기하는 사람이 좀 있었어요. 나도 가고 싶었는데 너 때문에 못 갔다 (A)

예전에는 이런 게 있어요. 인원이 많이 있었을 때는 정기 휴무날 전날에는 그 팀끼리 놀러를 가요. 아우팅이라고 해서 회식비가 나오니까 그럴 때는 한 번씩 놀러를 갔었어요. 봄이나 여름이나 이럴 때 겨울에도 마찬가지로 팀이 있으니까 회식을 이제 여행을 가서 하는 경우도 있고요. (중략) 다 회식도 그거 일의 연장이라고 하지만 좋아하는 사람도 있고 싫어하는 사람도 있겠지만 그래도 어울리는 거는 좋은 거니까 예전에는 그랬어요. 지금은 3명밖에 없으니까 한 사람이 쉬는 날 나와야 돼. 회식하려면 그렇죠 쉬는 날 무조건 나와야 되고 회식은 무조건 돈이 다만 얼마라도 나오니까 한 달에 한 번은 무조건 해야 돼요. 그러니까 그것도 돌아가면서 나오는 거지. 세 명 나오는 날이 거의 잘 없으니까. (B)

그동안은 저희가 스케줄 근무 때문에 프렌드십이라든지 그런 부분들이 안 됐다면 그동안에도 회식이라든지 그런 걸로 프렌드십을 조금 다지려고 했지만 그래도 시간을 쪼개서 할 수밖에 없었거든요. 그리고 시간을 이렇게 너무 촉박하게 왜냐하면 9시 반에 끝나는 직원이라 다 같이 회식을 하려고 하면 아침 새벽에 3시에 일어났던 직원이 9시 30분까지 기다려서 이 직원이라 회식을 하려고 하면 얼마나 힘들겠어요. 그래서 정말 이렇게 마냥 즐겁게 이렇게 시간을 보내는 것도 힘들었고 또 그다음 근무를 해야 된다는 그런 부담감들 때문에 굉장히 컸었는데 다 같이 쉰다 그러면 아침 9시부터 만나서 6시까지 논다고 하더라도 큰 그런 부담감도 없을 것 같고 정말 직원들하고의 그런 프렌드십을 조금 더 끈끈하게 형성할 수 있지 않을까라는 그런 생각이 좀 갑자기 들었어요. (C)

수도 있다. 스케줄 근무에서는 노동자가 사회와 어긋나는 것 뿐만 아니라 함께 일하는 동료들과의 시간 또한 어긋날 수밖에 없다. 매 주말은 아니더라도 일부 공통된 휴일이 있으면 동료와의 결속력을 다지는 기회 또한 가능해진다.

(3) 주말 노동에 대한 가치 인정

대부분의 면접 대상자들은 서비스 업종에서 주말 영업을 하는 것은 불가피한 측면이 있다고 생각하고 있었다. 보통의 사람들이 쉬는 날을 즐길 수 있도록 서비스를 제공하는 중요한 업무라고 할 수도 있다. 서비스 노동자가 자신의 일-삶 균형과 건강을 희생하여 주말에도 서비스를 제공한다면 이러한 노동의 가치를 인정하고 적절한 보상을 제공하는 것 또한 생각해 볼 수 있다. 일부 면접대상자들은 수당의 형태 또는 보상휴가의 형태로 보상을 제공하는 것에 대한 희망을 이야기하였다. 수당으로 주말노동을 보상하는 방식은 노동자의 주말노

기존에도 9시간 근무를 해야 된다고 말을 했던 건 맞았지만 실질적으로 9시간만 근무하고 퇴근하기에는 교대 근무자가 힘든 게 보이는데 열심히 바쁘는데 저 혼자 그렇게 퇴근할 수 없잖아요. 그런 눈치적인 거였어요. 근데 지금은 이제 주 5일제를 시행하면서 법정 공휴일 수당 아니면 혹은 연장근로 수당이 이제 그렇게 되잖아요. 네 그러다 보니까 회사 자체에서 너네 진짜 9시간 근무만 하고 퇴근해야 돼 이렇게 고정적으로 박아버리니까 그거를 정확하게 그냥 갈 수 있는 명분이 되는 거죠. (중략) 주 5일제 (도입), 포괄임금제 폐지는 그래서 다들 좋아하고 있고 실질적으로 많이 느끼고는 있어요. (G)

수당 같은 게 붙으면 낫지 않을까? 일단 신규 채용이라기보다는 현재 어쨌든 근무하는 사람이 이제 이탈자는 없을 것 같아요. (중략) 불가피하게 저희는 어쨌든 주말에 근무를 할 수밖에 없는 상황인데 주말에 근무를 하게 되면은 최소한의 어떤 보상 위주로는 좀 이루어져야 되지 않을까? (K)

근데 예를 들면 이 휴일 보장이 어려운 사업장들이 제주도는 특히 관광 사업장이 많다 보니까 어렵긴 하지만은 적어도 이에 따른 보상이라든지 이런 것들은 있어야 된다고 생각을 합니다. (중략) 전체적으로 노동자들에게는 그거에 따른 수당 보상이라든지 그거에 따른 다른 대책이라든지 이런 게 있어야 된다고 생각을 합니다. (L)

두 번 주말 일하면 평일에 한 번 더 쉬든가 이렇게 해서 건강 쪽으로 좀 더 쉴 수 있고 좀 리프레시 할 수 있는 부분이 좀 있으면 좋겠고 (중략) 근데 이제 호텔 리조트 이런 데는 비수기 성수기가 정확하게 나누니까 성수기 때 만약에 주말 근무를 해서 1.5배 이렇게 챙겨 받으면 좋겠지만 그 정도는 저희가 주장할 건 아닌 것 같고 비수기 때 더 많이 편하게 쉴 수 있게 해주는 거 그런 부분도 좋을 것 같아요. (J)

동을 유인하는 부작용을 낳을 수도 있는데 한편으로는 기업에서 비용절감을 목적으로 주말노동을 줄이는 방향으로 유인이 될 수도 있다. 실제로 면접대상자 중 새로 주5일제를 도입한 사업장에서 전에 없던 연장근로수당이 생기면서 노동시간 단축이 가능해졌다는 경험을 들려주기도 했다. 인력 충원과 정기휴점이 더 중심적인 방향이 되도록 고수하되 불가피한 주말노동에 대한 보상의 부여 또한 요구사항으로 고려할 필요가 있다.

유통업 및 관광레저업에서 대부분 주말 영업을 하고 있고 일부 대형마트의 월 2회의 일요일 의무휴업일을 제외하면 모두 주말에 항상 영업을 한다고 볼 수 있다. 영업시간은 한 노동자의 노동시간 이상 길기 때문에 최소 2개조 이상이 운영되는 스케줄 근무를 대부분 시행하고 있다. 업종과 사업장에 따라 노동시간의 운영은 약간씩 차이가 있었으나 면접한 대상들 대부분은 최소 월 4회 이상 주말노동을 한다고 하였고 특히 관광레저 분야의 노동자들은 현행법상 최대 허용 노동시간인 주 52시간에 근접한 장시간의 노동시간을 일하고 있는 경우가 많았다.

스케줄은 주로 관리자가 스케줄을 확정하는데 대부분 스케줄을 확정하기 전에 희망하는 휴무일에 대해 노동자가 신청하고 이를 조율하여 반영하는 형태이다. 공평하게 주말의 휴무를 배분하는 경우도 있었지만 가족이 있는 노동자 등 주말휴무가 더 필요한 경우를 먼저 배려한다는 응답도 있었다. 스케줄을 둘러싸고 상사 및 동료 간의 이해와 배려가 필수적이라 할 수 있다.

스케줄 근무에 대해 자신의 의견이 얼마나 잘 반영되는가를 묻은 결과 애초에 노동자들이 자신의 의견이 반영되는 정도에 대한 기대가 낮았던 것으로 추정되었다. 희망하는 휴무일을 모두 신청하는 것이 아니라 반드시 필요한 소수의 날짜 2, 3 일만을 신청하고 있었다. 이렇게 휴무일 신청을 소극적으로 하게 되는 것은 기본적으로 인력이 부족하여 스케줄을 짤 때 한 사람의 필요에 다 맞춰줄 수가 없다는 것을 이미 알고 있기 때문이다. 또한 관광레저업종의 경우 평일과 주말, 성수기와 비수기에 따라 고객의 수요가 크게 달라지고 이를 미리 예측하기도 쉽지 않아 노동자 본인의 필요와는 전혀 상관없이 기업의 필요에 따라 노동시간이 정해지는 사례도 확인되었다. 노동자의 노동시간에 대한 자율성과 선택권이 현저히 떨어지고 있는 상황이다.

스케줄 근무라는 특성상 누군가의 근무 일정은 다른 누군가의 근무 일정에 불가피하게 영향을 미치게 된다. 스케줄을 정하는 과정에서 세대간의 갈등, 상급자에 대한 불만 등 노동자 사이에서의 불화의 소지가 확인되었다. 주말에 쉬고 싶다는 욕구와 필요는 개개인마다 차이가 있을 수 있는데 이런 차이에 대해 이해하고 배려하는 것이 미덕일 수 있겠으나 계속 본인이 손해를 본다는 생각이 들면 억울할 수 있다. 원만한 관계를 위해 참게 되면 스트레스로 이어지게 된다.

유통업과 관광레저업 모두 주말에 고객이 많다. 결과적으로 서비스 노동자들은 평일에 비해 주말에는 더 강도 높은 노동을 하게 된다. 육체적 및 정신적 스트레스가 크고 영업시간 자체가 더 길어지기도 한다. 면접대상자들은 평일에 비해 주말의 노동강도가 높고 적게는 두 배에서 많게는 4~5배 더 힘들게 느껴진다고 대답하였다.

여러 면접 대상자들이 남들 일할 때 일하고 남들 쉴 때 쉬는 그런 평범한 삶에 대한 소망을 내비쳤다. 남들이 쉬는 주말에 출근하면서 주위의 행인들, 서비스를 제공받는 고객들을 보며 느끼는 소외감과 박탈감에 대해 들려주었다. 특히 국경일과 명절에 더욱 확연히 느끼고, 일하면서 연락하게 되는 본사와 사무직원들과의 차이에 박탈감을 느낀다. 어느새 사회에서 밀려나 나만 소외된 듯한 느낌까지 갖게 된다.

많은 면접대상자가 주말에 일하면서 느끼는 가장 큰 어려움으로 가족간의 유대감과 결속력이 저하되는 것을

토로하였다. 특히 주말 노동을 하면서 어린 자녀와 함께 시간을 보내지 못했던 것에 대한 회한이 컸고 배우자와의 관계, 부모님에 대한 도리 등 가족의 구성원으로서 충분한 역할을 하지 못했다고 느끼고 있었다. 친구와 동료 등 다른 사람과의 상호작용 또한 크게 영향을 받았다. 대인관계가 주로 평일에 휴무를 가지는 같은 업종의 친구들에 한정되게 되고 그마저도 고정적인 날짜가 아니니 아주 일찍부터 계획해야만 휴무 날짜를 맞춰 만나는 경우가 많게 된다. 연애 또한 크게 영향을 받아 심지어 같은 사업장에서 사내연애를 하지 않으면 연애가 어려워 결혼조차 쉽지 않다는 이야기를 들려줬다.

평일에 보내는 휴일은 가족이나 친구는 일을 하고 혼자 쉬는 날이다 보니 혼자 할 수 있는 일을 하게 된다. 대부분은 잠을 자거나 밀린 집안일을 한다고 말했다. 또는 티브이를 보는 등 수동적인 활동을 하고 있었다. 일부의 노동자들은 주어진 환경 내에서 최대한 건강한 여가활동을 즐기려 노력하고 있으나 일반적으로 피로를 해소하는 이상의 여가활동을 하기 어려워했다.

면접대상자들은 주말 노동의 어려움과 일-삶 균형의 침해에 대해 많은 이야기를 쏟아냈음에도 불구하고 설문조사와 같이 절반정도만 쉬어도 좋겠다는 의견이 많았다. 일단, 주말의 영업을 쉬는 것에 대해 다소 회의적인 반응을 보이기도 했고 오랜 기간 주말을 일하면서 지냈더니 익숙해지기도 했고 주말에 계속 쉬어본 적이 없어 구체적으로 외당지 않는다는 응답도 있었다. 겪어보지 못한 주말휴식 확대에 대해 다소 체념한 상태로 볼 수 있다. 이미 사회적 관계, 가족간의 유대가 끊어진 이후에 오히려 주말에 노동하고 평일에 혼자 보내는 휴일을 선호하는 모습까지 보였다. 서비스노동자도 주말에 더 쉴 수 있다는 새로운 가능성에 대한 기대를 키워나가는 것이 필요하다.

서비스 노동자의 주말 휴식 확대를 위해 가장 필요한 것은 인력충원이다. 근무스케줄을 짜고 운영하는 데 있어 노동자의 자율성이 매우 약하고 주말에 쉬기 어려운 이유는 결국 인력의 부족이 원인으로 귀결되었다. 스케줄이 간신히 돌아갈 정도의 인력만 있어서는 원하는 때에 휴무를 받거나 연차를 사용하기가 힘들고 고객이 늘어나는 주말에 쉬는 것 또한 어려워지기 때문이다. 인력의 부족을 해소하기 위해서는 노동조건을 개선하는 것이 필수이다. 신규 채용에 어려움을 겪고 있는 상황이고 적정한 보수와 괜찮은 노동조건을 만들지 않고서는 인력을 더 확충하기가 쉽지 않다.

두 번째는 다같이 쉬는 공동휴일의 도입이다. 마트의 의무휴업과 같이 사업장이 주말에 영업을 하지 않아 모든 노동자가 한꺼번에 쉴 수 있다면 이는 인력을 더 소요하지 않으면서 노동자들의 주말 휴일을 증대시킬 수 있다. 물론 불가피한 업종이 있다면 평일에 정기적인 휴점을 하더라도 가능한 주말에 정기적으로 휴무를 가지도록 요구할 필요가 있다. 노동자들에게 고정적인 휴무가 있다면 훨씬 안정적인 일상의 운영이 가능해 질 수 있다. 또한 스케줄을 정하는 과정에서 발생하는 눈치보기와 갈등을 줄이고 미리 고정된 휴일에 맞춰 여가생활을 계획할 수 있다.

대부분의 면접 대상자들은 서비스 업종에서 주말 영업을 하는 것은 불가피한 측면이 있다고 생각하고 있었다. 서비스 노동자가 자신의 일-삶 균형과 건강을 희생하여 주말에도 서비스를 제공한다면 이러한 노동의 가치를 인정하고 적절한 보상을 제공하는 것 또한 생각해 볼 수 있다. 일부 면접대상자들은 수당의 형태 또는 보상휴가의 형태로 보상을 제공하는 것에 대한 희망을 이야기하였다. 가산수당이 주말노동을 유인하는 형태가 되지 않도록 경계하면서 그 실효성에 대해 고민해 볼 필요가 있다.

실태(설문·면접)조사 결과 요약 및 제언

부록_설문조사지

서비스노동자의 주말노동 실태와 건강영향 실태(설문·면접)조사 결론 및 제언

서비스 노동자 주말노동 실태조사는 유통분과 2,516명, 관광레저 205명에 대한 설문조사와 14명에 대한 심층 면접조사로 구성되었다. 설문조사 결과 유통분과 노동자들은 한 달 평균 5.5회, 관광레저분과 6.2회의 주말노동을 하고 있었다. 강한 노동강도와 저임금에 놓여있었고, 주말 연차를 잘 사용하지 못하는 경우가 많았다. 전반적인 일-삶균형에 대한 만족도와 직무스트레스 회복 경험 정도는 낮았다. 특히 주말 4회 이하 일하는 그룹과 비교했을 때 5회 이상 일하는 그룹에서 일-삶균형 만족도, 직무스트레스 회복경험 척도가 통계적으로 유의하게 낮아 주말 노동의 폐해를 보여주었다. 수면 및 우울 증상을 호소하는 비율 역시 주말노동을 많이 하는 그룹에서 높았다. 면접조사에서도 남들과 어긋나는 근무 스케줄 속에서 느끼는 소외감과 박탈감을 확인할 수 있었고 특히 가족 간의 유대감과 결속력의 저하, 점차로 좁아지는 사회관계에 대해 다양한 사례를 확인할 수 있었다. 근무 스케줄을 정하는 과정에서 서로 눈치 보기, 직급 및 세대 간의 갈등과 같은 어려움 또한 확인하였다. 설문조사에서 응답자들은 월 평균 약 4일 정도 주말에 휴일을 갖기를 희망한다고 응답했다. 면접조사에서 주말의 휴식에 대해 기대하는 바에 대해 면접한 결과, 주말 휴식이 늘어난다면 삶이 훨씬 나아질 것이라는 기대를 이야기하면서도 서비스 업종에서 주말의 영업을 쉬는 것에 대해 다소 회의적인 반응을 보이기도 했다. 겪어보지 못한 주말 휴식의 확대에 대해 다소 체념한 상태 또한 확인할 수 있었다. 서비스 노동자도 주말에 더 쉴 수 있다는 새로운 가능성에 대한 기대를 키워나가는 것이 필요하다.

서비스 노동자의 주말 휴식 확대를 위해 가장 먼저 필요한 것은 인력 충원이다. 면접조사 결과 노동자의 노동시간에 대한 자율성이 낮은 이유는 최소한의 인력으로 긴 영업시간을 담당하고 있기 때문으로 파악되었고 주말의 경우 특히 고객이나 업무가 많아 인력이 더 소요되고 따라서 휴무를 받기가 더 어려웠다. 스케줄이 간신히 돌아갈 정도의 인력만 있어서는 원하는 때에 휴무를 받거나 연차를 사용하기가 힘든 것이 당연하다. 인력을 구하고 있음에도 충원되지 않는다는 답변 또한 많았는데 인력의 부족을 해소하기 위해 적절한 보수 등 노동조건을 개선하는 것이 필수이다.

두 번째는 다 같이 쉬는 공동휴일의 도입이다. 영업을 중단하는 휴점일을 늘리거나 새로 도입하게 되면 인력을 더 소요하지 않으면서 노동자들의 휴일을 증대시킬 수 있다. 특히 주말에 정기적으로 휴점을 하면 주말 휴식권 확대에 가장 효과적인 방법이 된다. 현재의 사회적 요구 상 주말 영업을 불가피한 업종의 경우 평일에 정기적인 휴점을 하는 것으로도 스케줄의 예측 가능성이 높아져 노동자들의 안정적인 일상 운영에 도움이 될 수 있다. 또한, 공동 휴게일을 늘릴수록 스케줄을 정하는 과정에서 발생하는 노동자들 간의 눈치 보기와 갈등을 줄일 수 있다.

마지막으로는 주말 노동에 대한 가치 인정이다. 현재로서 일부 서비스 업종에서 주말 영업을 하는 것은 불가피한 측면이 있을 수 있다. 서비스 노동자가 자신의 일-삶 균형과 건강을 희생하여 주말에도 서비스를 제공한다는 점을 고려하여 이러한 노동의 가치를 인정하고 적절한 보상을 제공하는 것 또한 생각해 볼 수 있다. 가산수당 또는 보상휴가 등 그 적절한 방식에 대한 고민이 필요하다.

『관광레저노동자 주말노동 가치 인정 및 주말휴식권 보장을 위한 연구』
설문조사

1. 연구목적

서비스연맹과 한국노동안전보건연구소, 국민입법센터는 주말 노동을 필수적으로 수행해야 하는 서비스 노동자들의 노동실태를 드러내고, 주말 휴식권의 보장/확대 및 주말노동 가치를 제고하기 위한 연구사업을 진행하고 있습니다. 이를 잘 드러내기 위해 설문을 진행하고 있습니다.

끝까지 응답해 주시길 부탁드립니다. (* 성실 응답자 50명 추천해 커피쿠폰 증정)

2. 설문조사 기간 및 개인정보 보호

- 설문조사 기간 : 2024.3.18.~4.2
- 설문조사 자료 보관기간 : 연구 종료 후 1년
- 응답정보는 데이터화, 암호화하여 저장.

연구책임자 : 이해은(한국노동안전보건연구소 소장), 전화 : 010-3202-6692

동 의 서

1. 본 조사에서는 ‘개인정보보호법’에 근거하여 개인정보의 수집·이용 등에 관하여 동의를 받고 있으며, 보유하게 되는 개인정보들은 관계 법령에 따라 적법하게 처리합니다. 민주노총 서비스연맹과 국민입법센터, 한국노동안전보건연구소가 주관하는 『서비스노동자 주말노동 가치 인정 및 주말휴식권 보장을 위한 연구』에만 사용됩니다. 개인을 특정할 수 있는 자료는 암호화 및 익명 처리할 예정이며, 연구 종료 후 1년 후에 삭제할 예정입니다. 이에 다음과 같이 동의를 구합니다.

위의 사항을 읽고 본 설문조사(개인정보의 수집·이용 포함)에 동의하십니까?

① 예 (설문을 진행합니다.)

② 아니오 (설문을 진행하지 않습니다.)

SECTION 1 노동시간

2. 귀하는 일주일에 평균 며칠을 일하십니까?

주 일

3. 귀하는 식사시간을 제외하고 일주일에 실제 몇 시간 일하십니까? (대기시간 포함)

주 시간

4. 한 달 평균 일요일 근무를 하는 날이 얼마나 됩니까?

한 달에 회(0~5회)

5. 한 달 평균 토요일 근무를 하는 날이 얼마나 됩니까?

한 달에 회(0~5회)

6. (연속휴무) 귀하가 이틀 연속 휴무하는 횟수가 한 달에 몇 번입니까?

예시 : 스케줄이 아래 표와 같은 경우 월 2회

	일	월	화	수	목	금	토
1주차	휴무	휴무					
2주차			휴무			휴무	
3주차		휴무			휴무		
4주차		휴무	휴무				

한 달에 회 (0~4회)

7. 귀하는 교대근무를 수행하십니까?

① 예 ② 아니오

8. ('예'라고 답한 경우만) 귀하의 교대근무 조와 주기는 어떻게 되나요?

문항				
a. 교대조	① 맞교대	② 3교대	③ 4교대	④ 기타
b. 교대 주기	① 1주일	② 2주일	③ 한 달	④ 두 달

9. 귀하의 근무형태에 대해 아래 항목에 응답해 주십시오.

문항	그렇다	아니다
a. 매일 근무시간의 길이가 같다	☐	☐
b. 매주 근무 일수가 같다	☐	☐
c. 매주 근무시간의 길이가 같다	☐	☐
d. 출퇴근 시각이 정해져 있다	☐	☐

10. 사업장 스케줄(출근일정) 관리 권한에 대한 질문입니다. 아래 보기 중 귀하에게 해당되는 것을 골라주세요.

- ① 나는 우리 매장 혹은 부서 전체의 스케줄을 짜고 통보하는 업무를 한다.
 ② 나는 관리자(매니저) 등이 짠 최종스케줄을 통보받는다.

10-1. (스케줄 짠다고 체크한 경우) 귀하는 귀하와 동료의 업무 스케줄을 언제 통보합니까?

- ① 0-2일 전 ② 3일~일주일 이내
 ③ 일주일 전 ④ 일주일 ~ 한 달 전 ⑤ 한 달 이상 전 ⑥ 기타 ()

10-2. (스케줄 통보받는다고 체크한 경우) 귀하는 업무 스케줄을 언제 통보받습니까?

- ① 0-2일 전 ② 3일~일주일 이내
 ③ 일주일 전 ④ 일주일 ~ 한 달 전 ⑤ 한 달 이상 전 ⑥ 기타 ()

11. 근무 및 휴무 스케줄을 확정하는 과정에서 귀하의 사정이나 의견이 잘 반영됩니까?

- ① 매우 잘 반영되는 편이다. ② 잘 반영되는 편이다. ③ 보통이다.
 ④ 잘 반영되지 않는 편이다. ⑤ 매우 반영되지 않는다.

SECTION 일 삶 균형 및 주말노동

12. 귀하는 자신의 현재 일-생활 균형에 대해 전반적으로 어떻게 생각하십니까?

매우 불만족	_____	보통	_____	매우 만족
①	②	③	④	⑤
				⑥
				⑦

13. 귀하가 다니는 직장의 근로여건에 어느 정도 만족하십니까?

	전혀 만족하지 않는다	만족하지 않는 편이다	만족하는 편이다	매우 만족한다
1) 수입 (하는 일에 대한 적절한 임금)	☐	☐	☐	☐
2) 근로시간 (너무 길거나 부족하지 않은 적절한 시간)	☐	☐	☐	☐
3) 일, 가족, 개인생활 균형	☐	☐	☐	☐
4) 경직되지 않은 자율적인 업무환경	☐	☐	☐	☐

14. 다음은 일과 생활의 균형에 대한 질문입니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 직장생활/하는 일과 가족(개인) 생활이 충돌하여 갈등이 있다.	①	②	③	④
2) 직장생활/하는 일 때문에 가족(개인)생활에 충실하지 못하다	①	②	③	④
3) 업무 스트레스가 가족(개인) 생활까지 연결된다	①	②	③	④

15. 우리 사업장(매장, 지점, 부서 등)의 노동자들은 연차를 주말에 잘 사용할 수 있는 편입니까?

- ① 매우 잘 사용할 수 있는 편이다. ② 잘 사용할 수 있는 편이다. ③ 보통이다.
④ 잘 사용할 수 없는 편이다. ⑤ 매우 사용할 수 없는 편이다.

16. (잘 사용할 수 없다면) 그 이유는 무엇입니까?

(1순위 : 2순위 :)

- ① 상사의 눈치 때문에
② 주위 동료의 업무가 과중되는 것이 미안하거나 눈치가 보여서
③ 미사용 휴가를 수당(임금)으로 받기 위해서
④ 취업규칙이나 단협에 의해 부여된 휴일로 충분해서
⑤ 업무가 많아서
⑥ 기타 (직접 입력)

17. 귀하는 최근의 휴무일에 주로 무엇을 하며 지내십니까? 3개만 골라주세요.

- ① TV, 넷플릭스 등 OTT, 유튜브 시청
② 여행 (낚시, 답사, 관광 등)
③ 문화예술 관람 (연극, 영화, 음악 연주회, 미술전시회 등)
④ 스포츠 관람 (경기장에 가서 보는 것)
⑤ 운동 또는 스포츠 활동 (달리기, 헬스장, 등산, 수영, 축구, 테니스, 골프 등)
⑥ 컴퓨터, 핸드폰 게임 등
⑦ 창작적 취미 (미술, 독서, 요리, 사진, 연주, 꽃꽂이 등)
⑧ 자기 개발 (자격증 취득 공부, 학원 등)
⑨ 봉사나 종교활동
⑩ 사회참여 활동 (시민사회단체, 정치단체, 지역사회 모임 등)
⑪ 사교 관련 일 (친구 만남, 동창회 모임 등)
⑫ 쇼핑
⑬ 가사일 및 가족 돌봄
⑭ 휴식 (수면, 사우나 등)

⑤ 기타 (직접 입력)

18. 귀하는 최근 휴무일의 활동을 주로 누구와 함께하십니까?

- ① 혼자서 ② 가족(친척 포함) ③ 친구(연인 포함)
④ 직장 동료 ⑤ 동호회(종교단체 등 포함) 활동 ⑥ 기타()

19. 현 출근 일수와 임금이 유지된다는 전제로, 지금보다 주말에 더 많이 쉴 수 있다면 본인이 기대하는 가장 긍정적인 변화는 무엇입니까?

- ① 본인의 건강 개선
② 취미 및 여가 시간 증가
③ 자기개발 기회 확대
④ 종교, 봉사, 사회 활동 참여 기회 확대
⑤ 부부나 자녀 등과 함께하는 시간 증가로 가족 관계 개선
⑥ 별 다른 긍정적인 변화가 없을 것임.
⑦ 기타 ()

20. 귀하의 일과 삶의 균형을 위해 필요한

토요일 혹은 일요일 휴무는 한 달에 최소한 몇 번 있어야 한다고 생각하십니까? (0~8회 중 택)

한 달에

--	--

 회

SECTION 4 노동강도

21. 귀하의 평일(월~금) 근무시간 중 다음과 같은 상황이 얼마나 자주 있습니까?

문항	근무시간 내내	근무시간 대부분	근무시간 3/4	근무시간 절반	근무시간 1/4	거 의 없음	전 혀 없음
a. 매우 빠른 속도로 일함	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b. 엄격한 마감 시간에 맞춰 일함	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

22. 귀하의 주말(토, 일) 근무시간 중 다음과 같은 상황이 얼마나 자주 있습니까?

문항	근무시간 내내	근무시간 대부분	근무시간 3/4	근무시간 절반	근무시간 1/4	거 의 없음	전 혀 없음
a. 매우 빠른 속도로 일함	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b. 엄격한 마감 시간에 맞춰 일함	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

23. 귀하의 건강 상태는 전반적으로 어떻습니까?

- ① 매우 좋다 ② 좋은 편이다 ③ 보통이다 ④ 나쁜 편이다 ⑤ 매우 나쁘다

SECTION 5

수면장애, 우울, 자살

24. 하루에 보통 몇 시간 주무십니까?

주중 또는 일하는 날 시간 (BP16_1)

주말 또는 일하지 않는 날, 일하지 않는 전날 시간 (BP16_2)

25. 수면과 관련하여 다음과 같은 문제가 얼마나 자주 있습니까?

문항	매일	한 주에 여러번	한 달에 여러번	드물게	전혀 없음	모름
A. 잠들기가 어려움	①	②	③	④	⑤	⑥
B. 자는 동안 반복적으로 깨어남	①	②	③	④	⑤	⑥
C. 기진맥진함 또는 극도의 피곤함을 느끼며 깨어남	①	②	③	④	⑤	⑥

26. (PHQ-9) 귀하는 지난 2주간, 얼마나 자주 다음과 같은 문제들로 곤란을 겪으셨습니까? 모든 문항에 응답해주시시오.

	없음	2, 3일	7일 이상	거의 매일
1) 기분이 가라앉거나, 우울하거나, 희망이 없다고 느꼈다	☐	☐	☐	☐
2) 평소 하던 일에 대한 흥미가 없어지거나 즐거움을 느끼지 못했다.	☐	☐	☐	☐
3) 잠들기가 어렵거나 자주 깼다 / 혹은 너무 많이 잤다.	☐	☐	☐	☐
4) 평소보다 식욕이 줄었다 / 혹은 평소보다 많이 먹었다.	☐	☐	☐	☐
5) 다른 사람들이 눈치챌 정도로 평소보다 말과 행동이 느려졌다. 혹은 너무 안절부절 못해서 가만히 앉아 있을 수 없었다.	☐	☐	☐	☐
6) 피곤하고 기운이 없었다.	☐	☐	☐	☐
7) 내가 잘못했거나, 실패했다는 생각이 들었다. 혹은 자신과 가족을 실망시켰다고 생각했다.	☐	☐	☐	☐
8) 신문을 읽거나 TV를 보는 것과 같은 일상적인 일에도 집중할 수가 없었다.	☐	☐	☐	☐
9) 차라리 죽는 것이 더 낫겠다고 생각했다. 혹은 자해할 생각을 했다.	☐	☐	☐	☐

SECTION 6

직업만족도와 직무스트레스

27. 귀하의 근로 환경에 전반적으로 만족하십니까?

① 매우 만족한다 ② 만족한다 ③ 별로 만족하지 않는다 ④ 전혀 만족하지 않는다

28. (근로환경조사 직무만족도 문항) 귀하는 현재 다음의 문항에 어느 정도 동의하십니까?

문항	매우 동의한 다	대체로 동의한 다	보통이 다	대체로 동의하 지 않 는다	전혀 동의하 지 않 는다
a. 내가 하는 일에 대한 노력과 업적을 생각할 때, 나는 적절한 보상을 받고 있다	☐	☐	☐	☐	☐
b. 내 일자리는 전망이 좋다	☐	☐	☐	☐	☐
c. 나의 업무에 합당한 인정을 받는다	☐	☐	☐	☐	☐
d. 나는 업무와 관련하여 다른 사람들과 심하게 경쟁하고 있 다고 느낀다	☐	☐	☐	☐	☐
e. 내가 일하는 조직은 최상의 업무수행 능력을 발휘하도록 나에게 동기를 부여한다	☐	☐	☐	☐	☐
f. 나는 향후 6개월 안에 현재 일자리를 잃을 지도 모른다	☐	☐	☐	☐	☐
g. 현재의 일을 그만두거나 실직하더라도 나는 비슷한 임금 을 주는 일자리를 쉽게 찾을 수 있을 것이다	☐	☐	☐	☐	☐

29. 직무스트레스 회복 경험 (총 16문항, 한국형 직무스트레스 회복경험 척도)

다음은 **지난 휴일** 동안의 경험에 대한 질문입니다.

각 문항이 귀하의 경험을 얼마나 잘 묘사하는지 표시하여 주십시오.

“1점” (전혀 아니다)부터 “5점” (매우 그렇다)까지 있으니 해당하는 점수에 표시해 주십시오.

모든 문항에 응답해 주십시오.

전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	2	3	4	5

1. 일에 대해 잊었다.	1	2	3	4	5
2. 일에 대해 전혀 생각하지 않았다.	1	2	3	4	5
3. 일을 멀리했다.	1	2	3	4	5
4. 일과 관련된 욕구에서 벗어났다.	1	2	3	4	5
5. 느긋하게 휴식을 취했다.	1	2	3	4	5
6. 편안한 활동을 하였다.	1	2	3	4	5
7. 편히 쉬는 시간을 가졌다.	1	2	3	4	5
8. 여가시간을 가졌다.	1	2	3	4	5
9. 새로운 것을 배웠다.	1	2	3	4	5
10. 지적인 도전을 추구하였다.	1	2	3	4	5
11. 도전적인 활동을 하였다.	1	2	3	4	5
12. 내 시야를 넓히는 활동을 하였다.	1	2	3	4	5
13. 무엇을 할지 내 스스로 결정할 수 있었다.	1	2	3	4	5
14. 스케줄을 내가 정하였다.	1	2	3	4	5
15. 시간을 어떻게 보낼지 스스로 정하였다.	1	2	3	4	5
16. 내가 하고 싶은 대로 하였다.	1	2	3	4	5

SECTION 7 기초사항

30. 출생연도 년

31. 성별이 어떻게 되십니까?

① 남자 ② 여자 ③ 기타

32. 귀하의 혼인 상태는 무엇입니까?

① 비혼 ② 기혼(사실혼, 동거 포함) ③ 기타(사별, 이혼 등 포함)

33. 귀하의 월평균 임금(소득)은 얼마입니까?

세금공제 전 만원

세금 등 업무 관련 지출(차량, 휴대폰, 영업비용 등 포함) 제외한 순소득 만원

34. 현재의 가구 소득이 귀하의 가족(1인 가구 포함)이 생활하는 데에 충분하십니까?

- ① 매우 적절하다
② 대체로 적절하다
③ 대체로 어렵다
④ 매우 어렵다

35. 귀하가 정기적으로 돌보는 대상이 있습니까? 모두 체크해 주세요.

- ① 자녀
② 부모
③ 친척 등 기타 가족
④ 배우자/파트너
⑤ 반려동물
⑥ 없음.

36. 현재 귀하가 일하시는 사업장은 어디입니까?

- ① 호텔(관광숙박) ② 카지노 ③ 골프장 ④ 웨딩업체 ⑤ 유람선 ⑥ 유원시설
⑦ 여행사 ⑧ 기타 (직접 입력)

37. 현재 귀하가 사업장에서 맡고 있는 업무는 무엇입니까?

- ① 대인서비스(고객응대) ② 전문서비스(딜러, 캐디) ③ 시설관리, 보안 ④ 식음료, 조리 ⑤ 룸메이드
⑥ 건물청소, 미화 ⑦ 사무, 영업 ⑧ 여행업무 ⑨ 기타 (직접 입력)

38. 귀하의 고용형태는 어떠합니까?

- ① 정규직 ② 비정규직 (간접고용, 무기계약직 포함) ③ 일용직 ④ 특수고용 ⑤ 잘 모름

39. 현 직장에서 일한 총 기간은 어떻게 되십니까?

--	--

년

--	--

개월

40. 귀하는 현재 직장에서 계속 근무하실 의향이 있으신가요?

① 있다 ② 없다

41. 주말 근무와 관련하여 의견이 있으시다면 자유롭게 적어주세요.

--

『유통노동자 주말노동 가치 인정 및 주말휴식권 보장을 위한 연구』 설문조사

1. 연구목적

서비스연맹과 한국노동안전보건연구소, 국민입법센터는 주말 노동을 필수적으로 수행해야 하는 서비스노동자들의 노동실태를 드러내고, 주말 휴식권의 보장/확대 및 주말노동 가치를 제고하기 위한 연구사업을 진행하고 있습니다. 이를 잘 드러내기 위해 설문을 진행하고 있습니다.

끝까지 응답해 주시길 부탁드립니다. (* 성실 응답자 50명 추천해 커피쿠폰 증정)

2. 설문조사 기간 및 개인정보 보호

- 설문조사 기간 : 2024.3.18.~4.2
- 설문조사 자료 보관기간 : 연구 종료 후 1년
- 응답정보는 데이터화, 암호화하여 저장.

연구책임자 : 이혜은(한국노동안전보건연구소 소장), 전화 : 010-3202-6692

동 의 서

1. 본 조사에서는 ‘개인정보보호법’에 근거하여 개인정보의 수집·이용 등에 관하여 동의를 받고 있으며, 보유하게 되는 개인정보들은 관계 법령에 따라 적법하게 처리합니다. 민주노총 서비스연맹과 국민입법센터, 한국노동안전보건연구소가 주관하는 『서비스노동자 주말노동 가치 인정 및 주말휴식권 보장을 위한 연구』에만 사용됩니다. 개인을 특정할 수 있는 자료는 암호화 및 익명 처리할 예정이며, 연구 종료 후 1년 후에 삭제할 예정입니다. 이에 다음과 같이 동의를 구합니다.

위의 사항을 읽고 본 설문조사(개인정보의 수집·이용 포함)에 동의하십니까?

① 예 (설문을 진행합니다.)

② 아니오 (설문을 진행하지 않습니다.)

SECTION 노동시간

2. 귀하는 일주일에 평균 며칠을 일하십니까?

주 일

3. 귀하는 식사시간을 제외하고 일주일에 실제 몇 시간 일하십니까?

주 시간

4. 한 달 평균 일요일 근무를 하는 날이 얼마나 됩니까?

한 달에 회(0~5회)

5. 한 달 평균 토요일 근무를 하는 날이 얼마나 됩니까?

한 달에 회(0~5회)

6. (연속휴무) 귀하가 이들 연속 휴무하는 횟수가 한 달에 몇 번입니까?

예시 : 스케줄이 아래 표와 같은 경우 월 2회

	일	월	화	수	목	금	토
1주차	휴무	휴무					
2주차			휴무			휴무	
3주차		휴무			휴무		
4주차		휴무	휴무				

한 달에 회 (0~4회)

7. 귀하가 일하는 사업장(매장, 점포, 지점)은 한 달 평균 몇 회 휴점합니까?

① 0회 (정기휴점 없음, 의무휴업 적용 제외)

② 1회

③ 2회

④ 3회

⑤ 4회

⑥ 5회 이상

7-1. (정기휴점 있다고 체크한 사람만) 사업장(매장, 점포, 지점)의 휴점일은 평일, 주말 중 언제입니까?

① 평일

② 주말 (토요일, 일요일)

③ 기타 (지역 5일장 날짜 등, 직접 입력)

8. 귀하의 근무형태에 대해 아래 항목에 응답해 주십시오.

문항	그렇다	아니다
a. 매일 근무시간의 길이가 같다	☐	☐
b. 매주 근무 일수가 같다	☐	☐
c. 매주 근무시간의 길이가 같다	☐	☐
d. 출퇴근 시각이 정해져 있다	☐	☐

9. 사업장 스케줄(출근일정) 관리 권한에 대한 질문입니다. 아래 보기 중 귀하에게 해당되는 것을 골라주세요.

① 나는 우리 매장 혹은 부서 전체의 스케줄을 짜고 통보하는 업무를 한다.

② 나는 관리자(매니저) 등이 짠 최종스케줄을 통보받는다.

③ 기타 ('다른 파견사와 상의' 등)

9-1. (스케줄 짤다고 체크한 경우) 귀하는 귀하와 동료의 업무 스케줄을 언제 통보합니까?

- ① 0-2일 전 ② 3일~일주일 이내
③ 일주일 전 ④ 일주일 ~ 한 달 전 ⑤ 한 달 이상 전 ⑥ 기타 ()

9-2. (스케줄 통보받는다고 체크한 경우) 귀하는 업무 스케줄을 언제 통보받습니까?

- ① 0-2일 전 ② 3일~일주일 이내
③ 일주일 전 ④ 일주일 ~ 한 달 전 ⑤ 한 달 이상 전 ⑥ 기타 ()

10. 근무 및 휴무 스케줄을 확정하는 과정에서 귀하의 사정이나 의견이 잘 반영됩니까?

- ① 매우 잘 반영되는 편이다. ② 잘 반영되는 편이다. ③ 보통이다.
④ 잘 반영되지 않는 편이다. ⑤ 매우 반영되지 않는다.

SECTION 일 삶 균형 및 주말노동

11. 귀하는 자신의 현재 일-생활 균형에 대해 전반적으로 어떻게 생각하십니까?

매우 불만족	_____	보통	_____	매우 만족
①	②	③	④	⑤
⑥	⑦			

12. 귀하가 다니는 직장(사업체)의 근로여건(귀하가 하는 일의 조건)에 어느 정도 만족하십니까?

	전혀 만족하지 않는다	만족하지 않는 편이다	만족하는 편이다	매우 만족한다
1) 수입 (하는 일에 대한 적절한 임금)	☐	☐	☐	☐
2) 근로시간 (너무 길거나 부족하지 않은 적절한 시간)	☐	☐	☐	☐
3) 일, 가족, 개인생활 균형	☐	☐	☐	☐
4) 경직되지 않은 자율적인 업무환경	☐	☐	☐	☐

13. 다음은 일과 생활의 균형에 대한 질문입니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 직장생활/하는 일과 가족(개인) 생활이 충돌하여 갈등이 있다.	①	②	③	④

2) 직장생활/하는 일 때문에 가족(개인)생활에 충실하지 못하다	①	②	③	④
3) 업무 스트레스가 가족(개인) 생활까지 연결된다	①	②	③	④

14. 우리 사업장(매장, 지점, 부서 등)의 노동자들은 연차를 주말에 잘 사용할 수 있는 편입니까?

- ① 매우 잘 사용할 수 있는 편이다. ② 잘 사용할 수 있는 편이다. ③ 보통이다.
④ 잘 사용할 수 없는 편이다. ⑤ 매우 사용할 수 없는 편이다.

15. (잘 사용할 수 없다면) 그 이유는 무엇입니까?

(1순위 : 2순위 :)

- ① 상사의 눈치 때문에
② 주위 동료의 업무가 과중되는 것이 미안하거나 눈치가 보여서
③ 미사용 휴가를 수당(임금)으로 받기 위해서
④ 취업규칙이나 단협에 의해 부여된 휴일로 충분해서
⑤ 업무가 많아서
⑥ 기타 (직접 입력)

16. 귀하는 최근의 휴무일에 주로 무엇을 하며 지내십니까? 3개만 골라주세요.

- ① TV, 넷플릭스 등 OTT, 유튜브 시청
② 여행 (남시, 답사, 관광 등)
③ 문화예술 관람 (연극, 영화, 음악 연주회, 미술전시회 등)
④ 스포츠 관람 (경기장에 가서 보는 것)
⑤ 운동 또는 스포츠 활동 (달리기, 헬스장, 등산, 수영, 축구, 테니스, 골프 등)
⑥ 컴퓨터, 핸드폰 게임 등
⑦ 창작적 취미 (미술, 독서, 요리, 사진, 연주, 꽃꽂이 등)
⑧ 자기 개발 (자격증 취득 공부, 학원 등)
⑨ 봉사나 종교활동
⑩ 사회참여 활동 (시민사회단체, 정치단체, 지역사회 모임 등)
⑪ 사교 관련 일 (친구 만남, 동창회 모임 등)
⑫ 쇼핑
⑬ 가사일 및 가족 돌봄
⑭ 휴식 (수면, 사우나 등)
⑮ 기타 (직접 입력)

17. 귀하는 최근 휴무일의 활동을 주로 누구와 함께하십니까?

- ① 혼자서 ② 가족(친척 포함) ③ 친구(연인 포함)
④ 직장 동료 ⑤ 동호회(종교단체 등 포함) 활동 ⑥ 기타()

18. 현 출근 일수와 임금이 유지된다는 전제로, 지금보다 주말에 더 많이 쉴 수 있다면

본인이 기대하는 가장 긍정적인 변화는 무엇입니까?

- ① 본인의 건강 개선
- ② 취미 및 여가 시간 증가
- ③ 자기개발 기회 확대
- ④ 종교, 봉사, 사회 활동 참여 기회 확대
- ⑤ 부부나 자녀 등과 함께하는 시간 증가로 가족 관계 개선
- ⑥ 별 다른 긍정적인 변화가 없을 것임.
- ⑦ 기타 ()

19. 귀하의 일과 삶의 균형을 위해 필요한

토요일 혹은 일요일 휴무는 한 달에 최소한 몇 번 있어야 한다고 생각하십니까? (0~8회 중 택)

한 달에

--	--

 회 (0~8 중 택)

SECTION

노동강도

20. 귀하의 평일(월~금) 근무시간 중 다음과 같은 상황이 얼마나 자주 있습니까?

문항	근무시간 내내	근무시간 대부분	근무시간 3/4	근무시간 절반	근무시간 1/4	거 의 없음	전 혀 없음
a. 매우 빠른 속도로 일함	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b. 엄격한 마감 시간에 맞춰 일함	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

21. 귀하의 주말(토, 일) 근무시간 중 다음과 같은 상황이 얼마나 자주 있습니까?

문항	근무시간 내내	근무시간 대부분	근무시간 3/4	근무시간 절반	근무시간 1/4	거 의 없음	전 혀 없음
a. 매우 빠른 속도로 일함	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b. 엄격한 마감 시간에 맞춰 일함	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

22. 귀하의 건강 상태는 전반적으로 어떻습니까?

- ① 매우 좋다 ② 좋은 편이다 ③ 보통이다 ④ 나쁜 편이다 ⑤ 매우 나쁘다

SECTION

수면장애, 우울, 자살

23. 하루에 보통 몇 시간 주무십니까?

주중 또는 일하는 날 시간 (BP16_1)
 주말 또는 일하지 않는 날, 일하지 않는 전날 시간 (BP16_2)

24. 수면과 관련하여 다음과 같은 문제가 얼마나 자주 있습니까?

문항	매일	한 주에 여러번	한 달에 여러번	드물게	전혀 없음	모름
A. 잠들기가 어려움	①	②	③	④	⑤	⑥
B. 자는 동안 반복적으로 깨어남	①	②	③	④	⑤	⑥
C. 기진맥진함 또는 극도의 피곤함을 느끼며 깨어남	①	②	③	④	⑤	⑥

25. (PHQ-9) 귀하는 지난 2주간, 얼마나 자주 다음과 같은 문제들로 곤란을 겪으셨습니까? 모든 문항에 응답해주시시오.

	없음	2, 3일	7일 이상	거의 매일
1) 기분이 가라앉거나, 우울하거나, 희망이 없다고 느꼈다	☐	☐	☐	☐
2) 평소 하던 일에 대한 흥미가 없어지거나 즐거움을 느끼지 못했다.	☐	☐	☐	☐
3) 잠들기가 어렵거나 자주 깼다 / 혹은 너무 많이 잤다.	☐	☐	☐	☐
4) 평소보다 식욕이 줄었다 / 혹은 평소보다 많이 먹었다.	☐	☐	☐	☐
5) 다른 사람들이 눈치챌 정도로 평소보다 말과 행동이 느려졌다. 혹은 너무 안절부절 못해서 가만히 앉아 있을 수 없었다.	☐	☐	☐	☐
6) 피곤하고 기운이 없었다.	☐	☐	☐	☐
7) 내가 잘못했거나, 실패했다는 생각이 들었다. 혹은 자신과 가족을 실망시켰다고 생각했다.	☐	☐	☐	☐
8) 신문을 읽거나 TV를 보는 것과 같은 일상적인 일에도 집중할 수가 없었다.	☐	☐	☐	☐
9) 차라리 죽는 것이 더 낫겠다고 생각했다. 혹은 자해할 생각을 했다.	☐	☐	☐	☐

SECTION

직업만족도와 직무스트레스

26. 귀하의 근로 환경에 전반적으로 만족하십니까?

① 매우 만족한다 ② 만족한다 ③ 별로 만족하지 않는다 ④ 전혀 만족하지 않는다

27. (근로환경조사 직무만족도 문항) 귀하는 현재 다음의 문항에 어느 정도 동의하십니까?

문항	매우 동의한 다	대체로 동의한 다	보통이 다	대체로 동의하 지 않 는다	전혀 동의하 지 않 는다
a. 내가 하는 일에 대한 노력과 업적을 생각할 때, 나는 적절한 보상을 받고 있다	☐	☐	☐	☐	☐
b. 내 일자리는 전망이 좋다	☐	☐	☐	☐	☐
c. 나의 업무에 합당한 인정을 받는다	☐	☐	☐	☐	☐
d. 나는 업무와 관련하여 다른 사람들과 심하게 경쟁하고 있 다고 느낀다	☐	☐	☐	☐	☐
e. 내가 일하는 조직은 최상의 업무수행 능력을 발휘하도록 나에게 동기를 부여한다	☐	☐	☐	☐	☐
f. 나는 향후 6개월 안에 현재 일자리를 잃을 지도 모른다	☐	☐	☐	☐	☐
g. 현재의 일을 그만두거나 실직하더라도 나는 비슷한 임금 을 주는 일자리를 쉽게 찾을 수 있을 것이다	☐	☐	☐	☐	☐

28. 직무스트레스 회복 경험 (총 16문항, 한국형 직무스트레스 회복경험 척도)

다음은 **지난 휴일** 동안의 경험에 대한 질문입니다.

각 문항이 귀하의 경험을 얼마나 잘 묘사하는지 표시하여 주십시오.

“1점” (전혀 아니다)부터 “5점” (매우 그렇다)까지 있으니 해당하는 점수에 표시해 주십시오.

모든 문항에 응답해 주십시오.

전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	2	3	4	5

1. 일에 대해 잊었다.	1	2	3	4	5
2. 일에 대해 전혀 생각하지 않았다.	1	2	3	4	5
3. 일을 멀리했다.	1	2	3	4	5
4. 일과 관련된 욕구에서 벗어났다.	1	2	3	4	5
5. 느긋하게 휴식을 취했다.	1	2	3	4	5
6. 편안한 활동을 하였다.	1	2	3	4	5
7. 편히 쉬는 시간을 가졌다.	1	2	3	4	5
8. 여가시간을 가졌다.	1	2	3	4	5

9. 새로운 것을 배웠다.	1	2	3	4	5
10. 지적인 도전을 추구하였다.	1	2	3	4	5
11. 도전적인 활동을 하였다.	1	2	3	4	5
12. 내 시야를 넓히는 활동을 하였다.	1	2	3	4	5
13. 무엇을 할지 내 스스로 결정할 수 있었다.	1	2	3	4	5
14. 스케줄을 내가 정하였다.	1	2	3	4	5
15. 시간을 어떻게 보낼지 스스로 정하였다.	1	2	3	4	5
16. 내가 하고 싶은 대로 하였다.	1	2	3	4	5

SECTION 기초사항

29. 출생연도 년

30. 성별이 어떻게 되십니까?

① 남자 ② 여자 ③ 기타

31. 귀하의 혼인 상태는 무엇입니까?

① 비혼 ② 기혼(사실혼, 동거 포함) ③ 기타(사별, 이혼 등 포함)

32. 귀하의 월평균 임금(소득)은 얼마입니까?

세금공제 전 만원

세금과 업무 관련 지출(차량, 휴대폰, 영업비용 등 포함) 제외한 순소득 만원

33. 현재의 가구 소득이 귀하의 가족(1인 가구 포함)이 생활하는 데에 충분하십니까?

- ① 매우 적절하다
 ② 대체로 적절하다
 ③ 대체로 어렵다
 ④ 매우 어렵다

34. 귀하가 정기적으로 돌보는 대상이 있습니까? (모두 체크)

- ① 자녀
- ② 부모
- ③ 친척 등 기타 가족
- ④ 배우자/파트너
- ⑤ 반려동물
- ⑥ 없음.

35. 현재 귀하가 일하는 사업장은 어디입니까?

- ① 백화점, 아울렛 ② 면세점 ③ 복합쇼핑몰
- ④ 마트(대형마트, SSM, 동네 중소마트, 김스클럽, 농수산물마트 등)
- ⑤ 전문판매점(이케아, 하이마트 등) ⑥ 기타 (직접 입력)

36. 현재 귀하가 일하시는 업무는 무엇입니까?

- ① 판매, 진열 ② 계산 ③ 즉석조리 ④ 축수산 작업 ⑤ 고객상담 ⑥ 물류(창고) 입출고
- ⑦ 구매 ⑧ 영업관리 ⑨ 시설관리 ⑩ 사무관리 ⑪ 기타 (직접 입력)

37. 귀하의 고용형태는 어떠합니까?

- ① 정규직 ② 비정규직 (간접고용, 무기계약직 포함) ③ 일용직 ④ 특수고용 ⑤ 잘 모름

38. 현 직장에서 일한 총 기간은 어떻게 되십니까? 년 개월

39. 귀하는 현재 직장에서 계속 근무하실 의향이 있으신가요?

- ① 있다 ② 없다

40. 주말 근무와 관련하여 의견이 있으시다면 자유롭게 적어주세요.

CHAPTER IV

주말휴식권 보장을 위한 근로기준법 개정 방향

_남들 쉴 때 같이, 규칙적인, 지속되는

4.1. 주말에 쉬지 못하는 노동자들

4.2. 휴일 관련 법령 및 관례

4.3. 독일연방헌법재판소 판결을 통해 본 주말휴식권

4.4. 주말휴식권 보장 관련 해외 기준과 사례

4.5. 입법발의 현황

4.6. 노동자의 시간주권 보장과 주말휴식을 위한 시론

4.7. 근로기준법 및 시행령 개정 방향

참고문헌

1 주말¹⁾에 쉬지 못하는 노동자들

2004. 7. 1. 주 40시간 노동제가 시행된 지 20년, 일반 사업장의 정규 업무시간은 월요일부터 금요일까지로 정착되었다. 토요일은 무급으로, 일요일은 유급으로 이틀 연속 쉬는 것이 대부분이다. 자영업자까지 포함한 취업자를 대상으로 한 2020~2021년 제6차 근로환경조사²⁾상 토요일에 근무한 사람은 43%, 일요일에 근무한 사람은 20%³⁾였다. 그 중 토요일에 3회 이상 근무한 사람은 25.6%, 일요일에 3회 이상 근무한 사람은 8.8%였다. 취업자의 과반수는 매주 토-일 연속 휴무를 갖고, 75% 가량은 한 달에 2회 이상 토-일 연속 휴무를 가진다고 볼 수 있다.

[표 244] 주말근무비율(단위 : %)

주말근무 횟수	2020~2021. 제6차 근로환경조사			2024. 서비스연맹 조사	
	취업자	임금노동자	서비스 노동자	유통분야 노동자	관광레저 노동자
토요일 근무	42.9	35	64	96.3	91.2
월 3회 이상	25.6			86.3	75.6
일요일 근무	20.3	16	36	94.7	86.4
월 3회 이상	8.8			47.1	69.3

제6차 근로환경조사상 임금근로자 중 토요일 근무는 35%, 일요일 근무는 16%로, 취업자 전체의 주말근무비율보다 낮다. 그러나 주말에 아예 쉬지 못하거나, 이틀 연속 쉴 수 없는 임금근로자도 많다. 주말에 고객이 몰리는 대형마트나 백화점, 공연·전시·스포츠·, 관광·레저·웨딩, 주말에도 운행되는 고속버스·철도·지하철, 24시간 교대근무하는 경비·시설관리, 24시간 운영되는 병원·복지시설 종사자, 경찰·소방·교정직 공무원 등이 대표적이다.

2024. 3. 전국서비스산업노동조합연맹이 대형마트 백화점 등 유통분야 조합원 2,516명을 상대로 실시한 조사 결과, 지난 1달 동안 토요일에 근무한 사람은 96.3%, 일요일에 근무한 사람은 94.7%에 달했다. 토요일에 3회 이상 근무한 사람이 86.28%로, 5회 근무한 사람도 14.9%에 이르렀다. 2020년 근로환경조사상 토요일에 3회 이

1) 이 글에서 ‘주말’은 토요일과 일요일을 말한다.

2) 제6차 근로환경조사는 2020~2021년 만 15세 이상 취업자 50,538명을 대상으로 실시되었다. 고용인이 없는 자영업자, 고용인이 있는 자영업자/사업주, 임금근로자를 포괄한다.

3) 산업안전보건연구원 정책제도연구부(2021), 「(2020년~2021년) 근로환경조사 결과」, 26쪽.

상 근무한 사람 비율은 유통분야 노동자들에서는 3.4배였다. 유통분야 응답자 중 일요일에 3회 이상 근무한 사람은 47.1%로 취업자 중 일요일 3회 이상 근무자의 5.4배였다.

대형마트는 2012년 신설된 「유통산업발전법」 제12조의2⁴⁾에 따라 근로자의 건강권 보호 등을 위하여 월 2회 의무휴업일이 지정된다. 종래 의무휴업일은 일요일로 지정되었으나, 최근 지방자치단체 조례로 다른 요일로 바뀌는 경우가 늘고 있다. 의무휴업일을 평일로 바꾸면 유통분야 노동자의 일요일 근무는 더 늘어날 수 있다.

같은 대형마트에 근무하지만, 외형상 계약관계 때문에 ‘근로자’가 아니라 ‘노무제공자’로 분류되는 온라인 배송기사들의 휴식권 보장 수준은 더 낮다. 대형마트 자회사는 운송사와 위수탁계약을 체결하고, 다시 운송사가 배송기사와 운송계약을 체결한다. 배송기사들은 대형마트의 실질적 지휘 감독 아래 일하지만 외형상 위수탁관계에 있다. 운송계약서상 기본근무일수는 26일로, 배송기사에게 주어진 휴일은 월 4일 뿐이다. 그 중 ssg.com(쓱닷컴) 배송기사는 2주당 2일의 휴일을 쓰도록 되어 있어 주 1회 휴일을 보장받지 못하고, 13일만에 하루 쉬는 경우도 있다. 또 정해진 월 4일의 휴일 외에 별도의 휴일이 필요할 경우 배송기사 스스로 대체근무할 기사를 구하고 25~40만원 대의 용차비용을 부담해야 한다.⁵⁾

2022년 제주지역 호텔, 카지노, 휴양시설 등 관광업 종사자 288명을 대상으로 한 연구 결과에 따르면, 휴일은 스케줄에 따라 다르거나(50.8%), 주중으로 고정되어 있거나(12.1%), 교대제로 고정(9.8%)되어 있어⁶⁾, 휴일이 주말로 고정되어 있는 경우는 27.3% 뿐이었다. 2024. 3. 서비스연맹의 관광 레저분야 조합원 205명에 대한 조사에서도, 지난 1달 동안 토요일에 근무한 사람은 91.2%, 일요일에 근무한 사람은 86.4%에 이르렀다. 토요일 3회 이상 근무자는 75.61%로, 근로환경조사보다 2.9배 높았다. 관광 레저 분야 응답자 중 일요일 3회 이상 근무자는 69.3%로, 취업자 중 일요일 3회 이상 근무자의 7.9배나 되었다.

지방자치단체 설립·운영 도서관 등도 토요일과 일요일에 개관하고 평일 중 하루 휴관하는 경우가 많아,⁷⁾ 사서 등 노동자들은 주말에 일해야 한다.

또 업무 자체가 항상 유지되어야 하는 업무에 종사하는 간호사, 요양보호사 등 교대제 근무자들도 주말에

4) 유통산업발전법 제12조의2(대규모점포등에 대한 영업시간의 제한 등) ① 특별자치시장·시장·군수·구청장은 건전한 유통질서 확립, 근로자의 건강권 및 대규모점포등과 중소기업의 상생발전(相生發展)을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 대형마트(대규모점포에 개설된 점포로서 대형마트의 요건을 갖춘 점포를 포함한다)와 준대규모점포에 대하여 다음 각 호의 영업시간 제한을 명하거나 의무휴업일을 지정하여 의무휴업을 명할 수 있다. 다만, 연간 총매출액 중 「농수산물 유통 및 가격안정에 관한 법률」에 따른 농수산물의 매출액 비중이 55퍼센트 이상인 대규모점포등으로서 해당 지방자치단체의 조례로 정하는 대규모점포등에 대하여는 그러하지 아니하다.

1. 영업시간 제한

2. 의무휴업일 지정

③ 특별자치시장·시장·군수·구청장은 제1항제2호에 따라 매월 이들을 의무휴업일로 지정하여야 한다. 이 경우 의무휴업일은 공휴일 중에서 지정하되, 이해당사자와 합의를 거쳐 공휴일이 아닌 날을 의무휴업일로 지정할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 영업시간 제한 및 의무휴업일 지정에 필요한 사항은 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.

5) 김형렬·김서영·이혜은·전주희·조건희·최민·정하나·배준경·허영호(2022), 「유통물류서비스업 야간노동 실태와 노동자 건강영향 연구」, 전국서비스노동조합연맹·마트산업노동조합·한국노동안전보건연구소, 150-151쪽.

6) 장귀연·김정아·김은정(2022), 「제주지역 관광산업 노동자 실태조사 보고서」, 전국서비스산업노동조합연맹·관광레저산업노동조합·제주관광서비스노동조합, 27쪽.

7) 정여진(2023), 「공공도서관 사서의 주말근무제 개선방안 연구」, 명지대학교 대학원 석사학위 논문, 44쪽에 따르면, 17명의 지방자치단체 및 교육청 설치 운영 도서관 사서에 대한 면접·설문조사 결과 주말 근무 후 그 일 수만큼 평일에 쉬기를 원하는 참여자는 24%, 평일근무 후 주말에 쉬기를 원하는 참여자가 76%였다.

쉬기 어렵다. 2022년 6개의 종합병원 단체협약을 분석한 연구에 따르면, 교대근무 간호사에게 2일 연속휴가를 월 2회 이상 보장하거나 가능한 보장한다는 내용의 규정⁸⁾은 있었으나, 일요일 휴식 또는 토-일 연속 휴식 보장에 대한 내용은 없었다.

서울교통공사는 과거 3조 2교대를 운영하다 과도한 업무 강도 때문에 우울증과 수면장애를 호소하던 기관사가 자살하는 등 사고가 이어지자,⁹⁾ 2014년 4조 2교대 근무를 시범도입한 뒤 2023. 12. 29. 이를 공식화했다.¹⁰⁾ 각 팀별로 인력을 4개조로 나눈 뒤 주-야-비-휴로 돌리는 근무 방식이다.¹¹⁾ 주말, 공휴일 관계 없이 4일 주기로 주간근무, 야간근무, 비번, 휴무를 되풀이한다.¹²⁾ 종전에 비하면 개선된 것이나, 역시 일요일 휴식이 정기적으로 보장되지 않는 것은 물론, 토-일 연속 휴식은 누릴 수 없는 문제가 있다.

한편, 24시간 근무해야 하는 공무원들도 주말휴식을 제대로 보장받지 못한다. 관공서의 공휴일에 관한 규정상 일요일은 휴일이고, 국가공무원 복무규정상 일요일은 공휴일, 토요일은 휴무를 원칙으로 한다. 그러나 현업 기관 및 직무 성질상 상시근무 체제를 유지할 필요가 있거나 토요일 또는 공휴일에도 정상근무를 할 필요가 있는 기관은 휴일을 달리 정할 수 있게 하여, 경찰직, 소방직 등의 휴일 근무를 별다른 제한 없이 허용하고 있다.

현업 공무원 중 경찰직은 월 8.9일의 휴무일(휴일, 비번 등)을 부여받지만 2.3일을 일하여 휴무일 근무비율이 26.3%에 이르는 등, 주말휴식을 제대로 보장받지 못한다.¹³⁾ 휴무일에 쉬지 못하고 근무하는 이유는 만성적인 부족 58.9%, 비상근무 37.7%, 일시적인 업무량 증가 36.7%로 나타났다.¹⁴⁾

교정직 공무원은 4부제로 운영되는데, 주간(오전 9시~오후 6시), 야간(오후 5시~오전 9시), 비번, 휴무 순서로 일한다.¹⁵⁾ 그러나 일반적인 4부제와 달리 윤번이라는 제도를 도입해, 휴무일을 윤번일로 바꾸어 두 개 조가 돌아가며 쉰다. 그 결과 주간-야간-비번-주간, 다시 주간-야간-비번-휴무 순으로 돌아가므로, 경우에 따라서는 8일에 하루 쉰 때도 있다.¹⁶⁾ 윤번제라는 ‘기형적 근무 시스템’이 생긴 것은 일하는 사람이 턱없이 부족하기 때문인데, 그마저도 제대로 지켜지지 않아 한 달에 하루 쉰 때도 있다.¹⁷⁾

8) 박경옥·안지원·한남경(2022), 「간호사의 교대제 개선을 위한 예측 가능한 패턴형 근무제」, 보건사회연구 42[1], 263쪽.

9) 매일노동뉴스, 2014. 9. 22., 「“좋은 대책 있으면 뭐 하나 ... 미적이는 동안 기관사 또 죽었다” 노동계 “최적근무위 권고 즉각 이행하라” ... 서울시 “맥킨지 보고서와 충돌” 이유로 시행 미뤄」

<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=127562>

10) 경향신문, 2023. 12. 29., 「서울교통공사 ‘4조2교대’ 근무 공식화... 인력 충원은 여전히 ‘과제’」

<https://m.khan.co.kr/local/Seoul/article/202312291137001#c2b>

11) 신정임·정운영·최규화·윤성희·김영선(2019), 『달빛 노동 찾기 - 당신이 매일 만나는 야간 노동자 이야기』, 오월의봄, 138쪽.

12) 오마이뉴스 2023. 3. 16., 「안전한 지하철 만들려 오늘도 출근합니다 - [다양한 노동 이야기] 지하철 역무원 김은수님 인터뷰」

https://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002910306

13) 이종수(2023), 「제복 공무원 근무시간 실태와 개선방안 연구」, 한국노동조합총연맹, 더불어민주당 노동존중실천단 서영교·박정·이수진(비)·이형석·임호선·오영환 국회의원, 「제복공무원 노동시간 실태 파악 및 개선방안 마련 토론회 자료집」, 2023. 9. 4., 45쪽.

14) 이종수(2023), 45-46쪽.

15) 머니투데이, 2022. 1. 6., 「올해 수형자 관리하는 교도관 823명 뽑는다...전체 직원 5% 수준」

16) 신정임 외(2019), 157쪽.

17) 신정임 외(2019), 158쪽.

이 글에서는 왜 이 노동자들은 주말을 제대로 쉴 수 없는지 현행 법령과 그 적용 상황을 먼저 간략히 살펴보고, 판례상 휴식권과 건강권을 실시한 경우를 일별한다. 이어 독일연방헌법재판소 판결에 언급된 주말휴식의 의미를 소개하고, 국제노동기구(ILO)와 유럽 각국 규정을 통해 주휴일 제도의 원칙을 도출한다. 이 글에서는 유통산업발전법상 의무휴업이 실시되는 대형마트 뿐만 아니라 모든 직종의 노동자들의 주말휴식권을 보장할 방안을 도출하고자 하므로, 유통산업발전법 개정안을 제외하고 2008~2024년 국회에서 논의된 근로기준법 개정안을 일별한다.

이에 기초하여 노동자의 시간주권과 주말휴식권의 의미와 실현방안에 대한 시론을 제시한다. 아울러 ‘남들 쉴 때 같이, 규칙적인, 지속되는’ 주말휴식의 원칙을 실현하기 위한 근로기준법 및 시행령 개정방향과 개정안을 내놓는다. 필요에 따라 2024년 서비스연맹 실태조사시 수집·제공된 서비스연맹 소속 유통분야, 관광레저분야 단체협약 등을 검토한다.

1) 현행 법령

근로기준법
제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다. ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다. [시행일] 제55조제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다. 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「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 기관: 2020년 1월 1일 2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일 3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일
제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. 1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100 ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.
제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴가와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. 1. 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업 2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업 3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람 4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

근로기준법 시행령
제30조(휴일) ① 법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어져야 한다.
② 법 제55조제2항 본문에서 “대통령령으로 정하는 휴일” 이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 말한다.
제34조(근로시간 등의 적용제외 근로자) 법 제63조제4호에서 “대통령령으로 정한 업무”란 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말한다.

관공서의 공휴일에 관한 규정
제2조(공휴일) 관공서의 공휴일은 다음 각 호와 같다. 다만, 재외공관의 공휴일은 우리나라의 국경일 중 공휴일과 주재국의 공휴일로 한다.
1. 일요일
2. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
3. 1월 1일
4. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
5. 석제 <2005. 6. 30.>
6. 부처님오신날 (음력 4월 8일)
7. 5월 5일 (어린이날)
8. 6월 6일 (현충일)
9. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)
10. 12월 25일 (기독탄신일)
10의2. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일
11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날

(1) 근로기준법상 휴일 규정

(가) 법정휴일과 법정외 휴일

휴일은 사용자에게 부여할 의무가 강제되느냐에 따라 법정휴일과 법정외 휴일로 나눌 수 있다.¹⁸⁾

법정휴일은 법령에 따라 근로자에게 의무적으로 부여하여야 하는 휴일이다. ‘「근로기준법」 제55조 제1항의 주휴일’, ‘「근로자의 날 제정에 관한 법률」의 근로자의 날’, ‘「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일(일요일 제외, 대체공휴일 포함, 2018년 근로기준법 제55조 제2항 신설)’이 법정휴일이다. 제55조 제2항

18) 서울중앙지방법원 2023. 6. 22. 선고 2020가합567684 판결은 “유통산업발전법상 의무휴업일은 근로기준법 제55조, 동법 시행령 제30조에서 정한 법정휴일이 아니고, 단체협약이나 취업규칙 등에서 휴일로 정한 날(약정휴일)도 아니므로, 근로기준법상 휴일근로수당을 지급하여야 하는 휴일에 해당한다고 볼 수 없다.”고 한다.

신설 이전에는 일요일을 제외한 공휴일은 관공서의 휴일일 뿐 근로기준법상 법정휴일이 아니라는 이유로, 노사 간 약정으로 하지 않는 한 근로일이었다.¹⁹⁾ 2024년 현재도 상시 5인 미만 사업장 노동자에게는 제55조 제2항이 적용되지 않아 주휴일과 근로자의 날만 법정휴일로 보장된다.²⁰⁾²¹⁾

법정의 휴일은 ‘근로조건 자율결정의 원칙’에 따라 사용자와 근로자가 서로 약속하여 정한다는 의미에서 약정휴일이라 할 수 있다. 약정휴일은 취업규칙·근로계약 등에 따라 근로자가 ‘근로의 의무를 지지 않는 날’로 정한 날이다. 회사창립일 등이 대표적이다.

(나) 주휴일

1953년 제정 근로기준법 제45조 제1항은 “사용자는 근로자에 대하여 1주일에 평균 1회 이상의 휴일을 주어야 한다.”고 하였다가, 1961. 12. 4. 개정시 “1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일”로 개정되면서 유급 주휴가 명시되었다. 2018년 개정시 “유급휴일을 보장하여야 한다.”고 표현이 바뀌었는데, 다른 근로조건 및 임금과 달리 휴일은 근로계약에 의해 사용자가 부여하는 것이 아니라 휴식권 차원에서 근로자에게 ‘보편적으로’ 보장되어야 한다는 점을 강조하는 취지²²⁾로 이해할 수 있다. 다만, 「경제자유구역의 지정 및 운영에 관한 특별법」 제17조는 경제자유구역 입주외국인투자기업 및 입주국내복귀기업의 경우 근로기준법 제55조에도 불구하고 무급휴일을 줄 수 있다고 정한다.²³⁾

주휴의 규칙성과 관련하여 근로기준법은 ‘1주에 평균 1회’ 이상의 휴일을 주도록 한다. 이 때 1주란 “휴일을 포함한 7일”을 말하므로(근로기준법 제2조 제1항 제7호), 주휴일은 이를 포함한 7일의 기간마다 반드시 1일 이상 주어져야 한다. 현행 제도에서는 월 단위로 통산하여 평균 4일의 휴일을 주는 방식과 같은 변형적 주휴일 제도가 허용되지 않는다. 그러나 근로기준법에서 ‘평균 1회’란 용어를 씌으로써 마치 특정 시기에 주휴일을 한꺼번에 줄 수 있다거나 주휴일 부여의 간격을 달리할 수 있다고 해석할 여지를 준다는 지적이 있다.²⁴⁾

‘휴일’ 용어의 해석상 주휴일은 24시간을 부여해야 하고, 오전 0시부터 그 다음날 오전 0시까지 역일에 따른 1일 동안 사용자의 일체의 구속에서 해방되는 날이어야 한다. 격일제나 교대제 근무의 경우 역일상 1일

19) 양승엽(2024), 「근로시간과 휴식제도를 둘러싼 최근의 논의 현황」, 월간 노동리뷰 2024년 2월호, 한국노동연구원, 10쪽.

20) 국가인권위원회, 2008. 4. 14., 「5인 미만 사업장 근로조건 개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고」는 5인 미만 사업장 근로자의 근로조건 개선과 노동기본권 및 생존권 보호를 위하여 노동부장관에게 “모든 사업장에 근로기준법의 전면 적용을 궁극적 목표로 하되 단계적으로 확대 적용하도록 하고, 확대적용의 시기 및 범위에 관한 구체적 계획을 수립하여 이를 법규정으로 명문화할 것”을 권고한 바 있다.

국가인권위원회, 2022. 10. 17., 「「근로기준법 일부개정법률안」에 대한 의견표명」도 전체 임금근로자 중 약 1/5를 차지하는 4인 이하 사업장에 종사하는 근로자의 근로조건 개선과 노동기본권 보장을 위하여 국회의장에게 근로기준법의 적용범위를 모든 사업 또는 사업장으로 개정하는 것이 바람직하고, 다만 즉시 확대 적용할 경우 특히 부담이 큰 일부 조항에 한하여 경과규정을 두어 적용 시기를 단계적으로 정하는 것도 고려할 수 있다고 하였다.

21) 「공휴일에 관한 법률」 제4조가 5인 미만 사업장 노동자에 대하여 근로기준법에 따라 공휴일 및 대체공휴일 적용을 배제한 것에 대하여, 5인 미만 사업장 근무 노동자 5인과 권리찾기유니온은 2021. 8. 12. 헌법 제10조 휴식권 및 국가의 기본권 보호 의무 위반, 헌법 제11조 평등권 침해, 헌법 제32조 제1항 근로의 권리 침해, 헌법 제32조 제3항 근로조건 법률주의 원칙 위반, 명확성 원칙에 위배되어 위헌이라는 취지로 헌법재판소에 위헌심판을 청구하였다. 2024. 4. 현재 2021헌마964 사건으로 심리중이다. 권리찾기유니온, 2021. 8. 13. 「공휴일법 헌법소원청구 기자회견 자료」

22) 이영주(2018), 「근로시간 단축법 개정의 경과와 쟁점」, 노동법포럼, 제24호(2018. 7.), 160쪽.

23) 경제자유구역의 지정 및 운영에 관한 특별법 제17조(다른 법률의 적용배제 등) ④ 입주외국인투자기업 및 입주국내복귀기업의 경우에는 「근로기준법」 제55조에도 불구하고 근로자에게 무급휴일을 줄 수 있다.

24) 조용만(2022), 「주휴일 제도에 관한 국제노동기준과 한국법의 비교법적 검토」, 노동법학 제82호, 220-221쪽.

이 아니라 계속하여 24시간 부여하는 것도 휴일로 볼 수 있는지에 대해, 휴게와는 달리 휴일은 시간 개념이 아니라 날짜 개념이고, 주휴일 보장의 취지가 단순히 24시간 동안의 연속 휴식뿐 아니라 근로자의 개인적·사회적 활동을 위한 것도 포함되어 있다는 점에서, 오전 0시부터 다음날 오전 0시까지 24시간에 해당하는 역일에 의한 하루를 의미한다고 해석해야 한다(휴일 역일제, 역일 휴일의 원칙).²⁵⁾

근로기준법은 주휴일을 1주 평균 1일로 할 뿐 어느 요일로 할지는 정하지 않아, 일요일로 강제하지 않고 있다. 주휴일을 언제로 할지는 단체협약이나 취업규칙, 근로계약으로 정해진다. 유통, 관광 레저 분야 단체협약 등에 근로계약상 주휴일의 요일을 일요일로 정한 경우에도, 매장의 주휴일은 달리 정할 수 있다거나, 업무상 필요에 따라 변경할 수 있다고 한다.

이마트 근로계약서
5.[근무일/휴일] 매주 5일 근무(일 7시간), 주휴일 매주 일요일(단, 주휴일은 근무스케줄에 따라 변경될 수 있음)
롯데마트 단체협약
제62조(휴일) ① 회사는 다음의 날을 유급휴일(주휴일 또는 기타 휴일)로 한다. 매주 일요일 또는 회사가 지정한 주중의 1일(주휴일). 단, 매장의 주휴일은 카운터 매니저의 관리하에 조정할 수 있다.
김포CC(해강개발) 단체협약
제28조(주휴일) ① 회사는 매주 일요일을 주휴일로 정하고 유급으로 한다. 단, 전 주간 개근하지 아니한 자는 무급으로 한다. ② 제1항의 주휴일은 업무상 필요에 따라 변경할 수 있으며, 이 경우 회사는 당해 종업원에게 사전에 이를 알려야 한다.

평일을 주휴일로 정할 경우, 일요일 근무는 통상근로가 되고, 사용자에게는 단체협약 등으로 따로 정하지 않는 이상 일요일 근로에 대해 가산임금을 줄 의무가 없다.

근로기준법은 유급 주휴 보장에 다른 조건을 달고 있지 않으나, 근로기준법 시행령 제30조는 1주 동안 개근한 자에게 유급휴일을 주도록 하고 있어 위임입법의 한계를 벗어난 것이라는 비판이 있다.²⁶⁾

주휴 제도는 근로유형 및 고용형태, 성별에 관계없이 적용되는 보편적인 최저 근로조건이다. 따라서 격일제 근무자,²⁷⁾ 교대제 근무자,²⁸⁾ 일용직 근로자,²⁹⁾ 임시직 근로자, 파견근로자, 단시간 근로자 등도 주휴일을 보장

25) 노동법실무연구회(2020), 『근로기준법주해Ⅲ』, 박영사, 238쪽.

26) 노동법실무연구회(2020), 236쪽.

27) 대법원 1997. 7. 22. 선고 96다38995 판결.

28) 대법원 1992. 1. 8. 선고 90다카21633 판결.

29) 산업재해보상보험법 시행령 제23조는 “일용근로자”를 “1일 단위로 고용되거나 근로일에 따라 일당(미리 정하여진 1일 동안의 근로시간에 대하여 근로하는 대가로 지급되는 임금을 말한다. 이하 같다) 형식의 임금을 지급받는 근로자”로 정의하는데, 근로기준법은 일용근로자에 대하여 적용 제외규정을 두지 않았다. 따라서 일용근로자도 주 5일 이상 근무하면 근로기준법상 유급 주휴를 보장받아야 하고, 주말연속휴일 보장 등 휴일 관련 규정 개정시 일용노동자도 그 기간 요건을 충족하면 차

받는다.

그런데 근로기준법은 일정 근로자에게는 주휴일 제도 적용을 배제한다. △ 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事)사용인(제11조 제1항),³⁰⁾ △ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 근로자(제18조 제3항), △ 농림, 축산, 양잠, 수산업 종사자(제63조 제1호, 제2호),³¹⁾ △ 감시(監視)·단속적(斷續的) 근로종사자로서 고용노동부의 적용 제외 승인을 받은 경우(제63조 제3호),³²⁾ △ 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무 종사자(법 제63조 제4호, 시행령 제34조)다. 선원은 선원법에 따른다.

이에 대하여는 헌법 제32조 제2항 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.”는 규정에 위배된다는 지적이 있다. 사용자와 근로자의 근로관계를 일정한 기준 없이 사적 자치에만 맡겨둘 경우 근로조건이 인간의 존엄을 보장하지 못할 정도로 낮아질 우려가 있으므로, 위 헌법 규정은 입법자에게 인간 존엄을 보장하는 수준의 근로조건을 법률로 정할 의무를 지운 것이다. 그런데 근로기준법 제63조를 비롯한 주휴일 적용 제외 규정들은 일정 업종 또는 사업장에 종사하는 노동자들을 법의 사각지대에 방치함으로써 다른 업종 또는 사업장의 노동자들에 비하여 차별적 대우³³⁾를 감내하도록 한다는 것이다.

(다) 휴일근로

근로기준법 제56조는 휴일근로에 대해 근로자 동의 요건을 명시하지는 않는다. 그러나 주휴일 근로는 근로 제공의무가 없는 날이므로, 주휴일에 근로를 시키기 위해서는 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이는 연장근로에서 근로자의 동의와 같다.³⁴⁾³⁵⁾

별 없이 개정 규정을 적용받아야 한다.

30) 2022. 6. 16. 시행된 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제16조 제1항에 따라, 가사서비스 제공기관의 사용자는 1주간 최소 근로시간이 15시간 이상인 가사근로자(가사서비스 제공기관의 사용자와 근로계약을 체결하고, 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람)에게 근로기준법 제55조에 준하는 수준의 유급휴일을 주어야 한다.

31) 농축산업 종사자의 상당수를 차지하는 이주노동자의 노동권 보장과 관련하여, 국제앰네스티는 2014. 10. 20. 한국 농·축산 이주노동 실태보고서를 발표하고 ‘근로기준법 제63조를 폐지하고 근로시간·일일 휴게시간·유급 주휴일에 대한 권리 등이 이주노동자에게 확대되도록 하라’고 권고하였다. 이에 대하여 고용노동부는 2014. 12. 3. 국제앰네스티에 보낸 ‘권고에 대한 의견’에서 “농 축산업 부문은 업무 특성상 기상이나 계절 등 자연적 조건에 영향을 받으므로 근로시간 관련 규정을 일률적으로 적용하기에 어려운 측면이 있다.”라는 입장을 밝혔다.

한겨레21, 2014. 12. 16., 「따뜻한 ‘인권발상’을 차리는 그날까지」

https://h21.hani.co.kr/arti/society/society_general/38565.html

32) 감시·단속 노동자에 대하여 근로기준법상 근로시간·휴일·휴게 규정의 적용을 제외하려면 고용노동부의 적용제외 승인을 받아야 하는데, 기업에서는 적용제외 승인을 받지 않고 있다가 2018. 7. 1. 개정 근로기준법 시행 이후 고용노동부장관에게 ‘감시단속적 근로종사자 적용 제외 승인’을 신청하는 경우가 많이 발생하였다. 그 중 청소도급업, 경비용역업 등을 영위하는 회사가 경비업무를 맡고 있는 소속 근로자들에 대하여 대구지방고용노동청 안동지청장에 근로기준법 제63조 제2호, 시행규칙 제10조 제4항 등에 따라 감시적 근로종사자 적용 제외 승인신청을 하여 승인처분을 받아, 해당 근로자들이 국가중요시설에 그 처분의 취소를 구하여 승소한 사례가 있다. 대구지방법원 2019. 8. 29. 선고 2018구합25044 판결은, 근로자들의 업무 내용의 실질을 살핀 후, “정신적·육체적 피로가 적지 않은 노무에 종사하거나 고도의 정신적 긴장이 요구되는 업무를 수행했다고 볼 수 있어 감시적 근로종사자 적용 제외 승인처분은 위법하여 취소되어야 한다.”고 판단하였다.

평석은 권오상(2019), 「고도의 정신적 긴장이 요구되는 경비업무 근로시간·휴게·휴일 적용제외 안 된다. - 대구지방법원 2019. 8. 29. 선고 2018구합25044 판결」, 노동법학 제72호(2019. 12.), 256-261쪽.

33) 권민지·김덕현·김연각·김현중·유현정·장한결(2015), 「2015 농축산업 이주노동자 근로환경 관련 법제 연구」, 공익과 인권 제15호, 322쪽.

34) 노동법실무연구회(2020), 240쪽.

35) 다만, 판례는 연장근로시 근로자의 동의는 근로계약 등으로 미리 약정하는 것이 가능하다고 한다. “(연장근로 시) 당사자간의 합의라 함은 원칙적으로 사용자와 근로자와의 개별적 합의를 의미한다 할 것이고(당원1993.12.21. 선고93누5796 판결 참조), 이와 같은 개별 근로자와의 연장근로에 관한 합의는 연장근로를 할 때마다 그때그때 할 필요는 없고 근로계약 등으로

근로기준법 제56조 제2항은 휴일근로시 8시간 이내의 휴일근로에는 통상임금의 50%, 8시간 초과의 휴일근로에는 100%를 가산하도록 한다. 휴일 근무에 대한 최소한의 보상이다. 그러나 주휴일을 일요일이 아닌 다른 날로 할 경우 일요일 근무는 휴일이 아닌 평일근로가 되어 가산임금이 발생하지 않는다. 유통, 관광레저 분야 기업의 상당수가 주휴일을 일요일이 아닌 평일로 정하는데, 이 때 일요일 근무는 가산임금이 없다. 가산임금 조항은 5인 미만 사업장에는 적용되지 않는다.

근로기준법 제56조 제2항의 휴일가산임금을 실질적으로 제대로 받지 못하는 경우는 저임금 노동자들에게서 나타난다. 2019년 시행 최저임금법이 상여금과 복리후생비 중 최저임금 산입범위를 넓힌 반면, 이 부분이 통상임금 산정시 포함되지 않을 때에는 가산임금 산정의 기준이 되는 통상임금이 최저임금보다 적어질 수 있기 때문이다. 2019. 12. 11. 고용노동부는 종전의 행정해석을 변경하여, “통상임금과 최저임금은 별개의 개념이므로 최저임금법을 위반하지 않은 경우에는 시간급 통상임금이 시간급 최저임금보다 낮더라도 통상임금을 기준으로 연장근로에 대한 임금(100%) 및 가산수당(50%)을 산정”³⁶⁾한다는 새로운 행정해석을 내놓았다. 그 결과 휴일근로시에도 최저임금에 미치지 못하는 가산수당밖에 받지 못하는 경우가 발생한다.³⁷⁾

근로기준법 제57조 보상 휴가제는 근로자대표와 서면 합의로 휴일근로시 임금 지급에 갈음하여 휴가를 줄 수 있게 한다. 휴가 일수는 가산임금제도의 취지를 고려하여 정해야³⁸⁾ 하므로, 휴일근로시간에 대해 가산율에 따라 늘어난 휴가를 부여해야 한다.

(라) 휴일 대체

근로기준법 제55조 제2항 공휴일에 대해서는 근로자대표의 서면합의를 요건으로 휴일 대체가 허용된다. 휴일 대체란 취업규칙 등에 정해진 휴일에 근로를 시키는 대신 다른 날에 휴일을 부여하는 것을 말한다. 적법한 휴일 대체가 있으면 원래의 휴일은 통상의 근로일이 되고, 그 날의 근로는 휴일근로가 아닌 통상근로가 된다. 곧, 휴일 대체가 있으면 그 날 근로는 휴일가산임금이 발생하지 않는다.

미리 이를 약정하는 것도 가능하다 할 것이다. (중략) 원고가 피고와 사이에 체결한 위 근로계약은 기간의 약정이 없는 것으로서 이와 같은 경우 매년 당사자가 근로계약을 새로이 갱신하여야 하는 것도 아니므로 원고가 위 근로계약을 해지하지 아니한 이상 연장근로에 관한 합의의 효력은 그대로 유효하다 할 것이다.” (대법원 1995. 2. 10. 선고 94다19228 판결)

이에 대하여는, 계약체결 당시나 근로존속 중 한 번의 동의로 그 이후에 근로자가 연장근로에 관한 합의에 구속되게 하는 것은 근로기준법 제4조 “근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.”에 따른 근로조건 대등결정 원칙에 어긋나게, 연장근로에 대한 동의권 자체의 포기를 근로계약체결시에 인정하는 법적 결과를 불러오는 부당한 법해석이라는 비판이 있다. 이만열(2021), 「연장근로와 근로자의 동의」, 저스티스 제182-1호(2021.2), 353쪽.

이만열은, 연장근로 여부를 회사방침에 일임하는 내용의 연장근로에 관한 합의는, 특정일에 한정하여 이루어지는 합의가 아닌 이상 연장근로 동의 규정의 해석상 허용되는 형태가 아니며 원칙적 무효이나, 사업장의 객관적 사유가 있으면 이에 대응하여 최대 1월을 넘지 아니하는 범위 내에서 구체적인 기간이 특정되는 경우에 한하여 유효하다는 해석론을 편다. 이만열(2021), 367쪽.

연장근로시 근로자의 동의에 대한 해석은 위 논지에 따르는 것이 근로기준법상 근로조건 대등결정 원칙에 부합한다. 장차 이 해석론을 반영하여 근로기준법 제4장 ‘근로시간과 휴식’, 제5장 ‘여성과 소년’ 장의 ‘근로자의 합의/동의’의 범위를 일괄하여 구체화하는 것이 바람직하다. 본 개정안의 휴일대체시 근로자의 동의는 개개의 휴일마다 동의를 말하는 것으로 명시한다.

36) 고용노동부 행정해석(근로기준법제6245), 2019. 12. 11., 「통상임금의 최저임금 미달 시 연장근로수당 등 산정방법」

37) 경향신문, 2023. 4. 13., 「“잔업·특근 때 최저임금도 못 받아요” ... ‘최저임금 산입범위 확대’가 빚은 혼란」.

<https://m.khan.co.kr/national/labor/article/202304231352001#c2b>

르노코리아 노동자들의 2023년 통상시급은 최저시급 9,620원보다 낮은 경우가 많았다. 2001년에 입사한 노동자 A씨의 통상시급은 9,581원, 2006년에 입사한 B씨의 통상시급은 8,734원, 2010년에 입사한 C씨의 통상시급은 8,703원이었다.

38) 노동법실무연구회(2020), 301쪽.

근로기준법 제55조 제1항 주휴일에 대해서는 휴일대체 허용 규정이 없지만, 판례는 주휴일 대체가 가능하다는 입장이다. 근로자대표의 서면 합의가 없어도 취업규칙이나 개별 근로자의 동의가 있으면 휴일 대체를 실시할 수 있다고 본다.³⁹⁾

이마트 취업규칙은 휴일대체의 사유를 ‘회사의 업무형편상 필요한 경우’로 매우 폭넓게 정해두었다. 또 주휴일, 공휴일 모두 개별 근로자의 동의 없이도 근로자대표와 합의만으로 휴일대체가 가능하다고 한다. 그런데 전사 근로자대표와 합의에 따르면, 휴일대체 사용일은 모두 유통산업발전법상 휴업일이다. 결국 주휴일 뿐만 아니라 명절 연휴 등 공휴일까지도 의무휴업일로 대체되어, 이마트 노동자들은 의무휴업일 외에는 일요일과 공휴일을 제대로 쉴 수 없게 되고, 일요일과 공휴일에 근무하더라도 가산수당도 받을 수 없다.

결국 유통 레저분야 노동자들 다수는 주말에 쉬려면 연차를 써야 한다. 그러나 주말은 업무량이 많아, 노동자들은 동료들의 업무 부담이 커질 것을 우려하여 아예 주말 연차를 신청할 엄두조차 내기 어렵다고 호소한다.

이마트 취업규칙
제71조(휴일) ① 사원의 휴일은 다음 각 호와 같으며, 유급으로 부여함을 원칙으로 한다. 1. 주휴일 2. 근로자의 날 3. 창립기념일 4. “관공서의 공휴일에 관한 규정”에서 정한 공휴일(일요일 제외) 5. 기타 정부에서 임시로 지정하는 공휴일과 회사에서 필요하다고 인정하는 날 제72조(휴일의 대체) ① 회사는 업무형편상 필요하다고 인정되는 경우에는 근로자대표(사원대표)와 합의를 거쳐 제71조 제1항 제1, 3, 4, 5호에 의한 휴일에 근무하도록 하고 휴일을 다른 날로 대체할 수 있다.
이마트-전사 근로자대표 ‘유급휴가/휴일 대체사용 합의서’
2. 대체 사용하고자 하는 휴가/휴일 ① 근로기준법 제60조 연차 유급휴가 ② 취업규칙에 의한 유급휴일 3. 휴가/휴일대체 사용일 : 2021~2023년 각 소정근로일 중 하기사항에 해당하는 일자 - 유통산업발전법에 의거한 2021~2023년 각 점포별 휴업일 등(첨부 참조) #첨부 : 2021년~2023년 점포 의무휴점일등 근태 처리 기준

39) 노동법실무연구회(2020), 246-249쪽.

(2) 국가공무원 복무규정 등의 휴일 규정

국가공무원 복무규정
제9조(근무시간 등) ① 공무원의 1주간 근무시간은 점심시간을 제외하고 40시간으로 하며, 토요일은 휴무함을 원칙으로 한다.
제11조(시간외근무 및 공휴일 등 근무) ① 행정기관의 장은 민원 편의 등 공무 수행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 제9조 및 제10조에도 불구하고 근무시간 외의 근무(이하 “시간외근무”라 한다)를 명하거나 토요일 또는 공휴일 근무를 명할 수 있다. ② 행정기관의 장은 제1항에 따라 근무를 한 공무원에 대하여 그 다음 정상근무일을 휴무하게 할 수 있다. 다만, 해당 행정기관의 업무 사정이나 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 다른 정상근무일을 지정하여 휴무하게 할 수 있다. ③ 제1항에도 불구하고 행정기관의 장은 임신 중인 공무원 또는 출산 후 1년이 지나지 않은 공무원에게 오후 9시부터 오전 8시까지의 시간과 토요일 및 공휴일에 근무를 명할 수 없다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그렇지 않다. 1. 임신 중인 공무원이 신청하는 경우 2. 출산 후 1년이 지나지 않은 공무원의 동의가 있는 경우 ④ 제1항에 따라 근무를 한 공무원은 「공무원수당 등에 관한 규정」 제15조에 따른 시간외근무수당의 지급 범위에서 시간외근무수당을 지급받는 대신에 해당 근무시간을 연가로 전환할 수 있다. ⑤ 제2항 및 제4항에서 규정한 사항 외에 휴무 부여 기준, 시간외근무 시간의 연가 전환 절차 등에 관하여 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.
제12조(현업 공무원 등의 근무시간과 근무일) 다음 각 호의 기관에 소속된 공무원의 근무시간과 근무일은 그 기관의 장이 소속 중앙행정기관의 장의 승인을 받아 따로 정할 수 있다. 1. 현업기관 2. 제1호 외에 직무 성질상 상시근무 체제를 유지할 필요가 있거나 토요일 또는 공휴일에도 정상근무를 할 필요가 있는 기관 3. 「책임운영기관의 설치·운영에 관한 법률」에 따라 설치된 책임운영기관

지방공무원 복무규정
제4조(시간외근무 및 공휴일 등 근무) ① 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 민원편의 등 공무수행상 필요하다고 인정할 때에는 제2조 및 제3조에도 불구하고 근무시간 외의 근무를 명하거나 토요일 또는 공휴일의 근무를 명할 수 있다. ② 제1항에 따라 근무를 한 경우 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 그 다음의 정상근무일에 휴무하게 할 수 있다. 다만, 해당 기관의 업무사정이나 그 밖의 부득이한 사유로 제1항에 따라 근무한 날의 다음 정상근무일에 휴무하게 할 수 없을 때에는 그 사유가 해소된 날부터 6주 이내의 다른 정상근무일을 지정하여 휴무하게 할 수 있다. ③ 제1항에도 불구하고 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 임신 중인 공무원 또는 출산 후 1년이 지나지 않은 공무원에게 오후 9시부터 오전 8시까지의 시간과 토요일 및 공휴일에 근무를 명할 수

없다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그렇지 않다.

1. 임신 중인 공무원이 신청하는 경우

2. 출산 후 1년이 지나지 않은 공무원의 동의가 있는 경우

④ 제1항에 따라 근무를 한 공무원은 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제15조에 따른 시간외근무수당의 지급 범위에서 그 시간외근무수당을 지급받는 대신에 해당 근무시간을 연가로 전환하여 사용할 수 있다.

근로기준법은 국가 및 지방자치단체도 그 적용범위로 한다.⁴⁰⁾ 대법원은 “공무원도 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법 제14조⁴¹⁾ 소정의 근로자이므로, 공무원연금법, 공무원보수규정, 공무원수당규정 등에 특별한 규정이 없는 경우에는 공무원에 대하여도 성질에 반하지 아니하는 한 원칙적으로 근로기준법이 적용되므로, 국가의 부당한 면직처분으로 인하여 공무원이 그 의사에 반하여 근로를 제공할 수 없는 경우 공무원의 최저생활을 보장할 필요성은 사기업의 근로자와 동일하므로 근로기준법 제38조⁴²⁾는 공무원에게도 적용된다.”⁴³⁾ 고 하였다. 공무원도 특별한 규정이 없는 때에는 근로기준법상 기준을 적용받는다고 판단한 것이다.

공무원에 대한 국가공무원 복무규정은 일요일은 공휴일, 토요일은 휴무를 원칙으로 한다. 관공서의 공휴일에 관한 규정에서도 일요일은 휴일이다. 그런데 국가공무원 복무규정 및 지방공무원 복무규정은 현업기관 및 직무 성질상 상시근무 체제를 유지할 필요가 있거나 토요일 또는 공휴일에도 정상근무를 할 필요가 있는 기관은 휴일을 달리 정할 수 있게 하여, 경찰직, 소방직 등의 휴일 근무를 별다른 제한 없이 허용하고 있다.

국가공무원 복무규정의 휴일 보상 기준은 근로기준법보다 낮은 수준이다. 「공무원 수당 등에 관한 규정」에 의해 초과근무수당 산정 기준이 되는 시간급이 ‘본인의 본봉’이 아니라 해당 계급 상당 10호봉을 ‘기준호봉’으로 산정되고, 본봉 외에 통상임금이라고 할 수 있는 고정수당이 시간급 산정에 포함되지 않기 때문이다. 또한 해당 계급 10호봉의 봉급액 100%가 아니라 55%를 기준으로, 즉 감액율을 적용하여 시간급이 산정된다. 이런 기준에 따르면, 현업 공무원은 근로기준법상 연장근로수당 산정에 비해 매우 불리한 처우를 받는다고 볼 수 있다.⁴⁴⁾

한편 헌법재판소는 현업공무원이 시간외·야간·휴일근무수당이 근로기준법상 가산수당보다 현저하게 적어 평등권을 침해한다는 이유로 제기한 공무원수당 등에 관한 규정 제15조 제2항 위헌확인청구를 기각⁴⁵⁾하여 공무

40) 근로기준법 제12조(적용 범위) 이 법과 이 법에 따른 대통령령은 국가, 특별시·광역시·도, 시·군·구, 읍·면·동, 그 밖에 이에 준하는 것에 대하여도 적용된다.

41) 근로기준법[시행 1990. 7. 14.] [법률 제4220호, 1990. 1. 13., 타법개정] 제14조(근로자의 정의) 이 법에서 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장(以下 事業이라 한다)에 임금을 목적으로 근로를 제공한 자를 말한다.

현행 근로기준법상으로는 위 취지는 아래 규정에 담긴 것으로 볼 수 있다.

제2조(정의) ① 1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.

42) 근로기준법[시행 1990. 7. 14.] [법률 제4220호, 1990. 1. 13., 타법개정] 제38조(휴업지불) 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업하는 경우에는 사용자는 휴업기간중 당해근로자에 대하여 평균임금의 100분의 70이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 부득이한 사유로 사업계속이 불가능하여 노동위원회의 승인을 얻은 경우에는 그 범위이하의 휴업지불을 할 수 있다.

43) 대법원 1996. 4. 23. 선고 94다446 판결.

44) 이종수(2023), 90쪽.

45) 헌법재판소 2017. 8. 31. 선고 2016헌마404 결정(공무원 초과근무수당 산정 규정 위헌확인 사건).

“공무원은 각종 노무의 대가로 얻는 수입에 의존하여 생활하는 사람이라는 점에서 통상적인 의미의 근로자적인 성격을 갖지만, 국민전체에 대하여 봉사하고 책임을 져야 하는 특별한 지위에 있고 직무를 수행함에 있어서 공공성, 공정성, 성실성, 중립성 등이 요구되기 때문에 일반근로자와는 달리 특별한 근무관계에 있다(헌재 1992. 4. 28. 90헌바27등 참조). 따라서 공무원의 보

원의 낮은 초과보상 수준을 유지시켰다. “초과근무수당은 예산 허용 범위 내에서 지급할 수밖에 없고”, “공무원의 경우에는 공무상 필요한 경우에 한하여 부득이하게 초과근무를 하게 되므로, 이를 억제하기 위한 별도의 조치가 필요하지 않다” 는 이유다.

2) 판례

헌법재판소 2001. 9. 27. 선고 2000헌마159 결정은 휴식권을 포괄적 기본권인 행복추구권의 한 내용으로 볼 수 있다고 하여 휴식권의 기본권적 성격을 인정한다.

헌법재판소 2020. 6. 25. 선고 2019헌마15 결정은 “근로기준법 제55조 제1항은 ‘사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다’ 고 규정하고 있다. ‘유급휴일’이란 임금지급이 보장되는 휴일, 즉 근로제공을 하지 않더라도 통상적인 근로를 한 것처럼 임금이 지급되는 날을 말한다. 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어지며(동법 시행령 제30조 제1항), 유급휴일에 받는 임금을 ‘주휴수당’이라 한다.” 고 주휴제도를 설명한다.

대법원 2013. 11. 28. 선고 2011다39946 판결은 주휴일 제도에 대하여 “연속된 근로에서의 근로자의 피로회복과 건강회복 및 ‘여가’의 활용을 통한 인간으로서의 사회적·문화적 생활의 향유를 위하여 마련된 것이다. 나아가 ‘유급휴일’이란 휴일제도의 취지를 살려 근로자가 이를 충분히 활용할 수 있도록 하여 주기 위하여 임금의 지급이 보장되어 있는 휴일, 즉 휴식을 취하더라도 통상적인 근로를 한 것처럼 임금이 지급되는 날을 말하는 것이다.” 라고 한다.

유통산업발전법상 대형마트 등에 대한 영업시간 제한 및 의무휴업일 지정 규정과 관련한 판결에서도 근로자의 건강권 보호가 정당한 입법 목적으로 인정되고 있다.

대법원 2015. 11. 19. 선고 2015두295 판결은 유통산업발전법에 따라 기초자치단체장이 대형마트 등에 대하

수, 수당 등 근무조건은 위와 같은 근로관계의 특수성과 예산상 한계를 고려하여 독자적인 법률 및 하위법령으로 규율하고 있으며, 이는 근로기준법보다 우선적으로 적용된다.

심판대상조항들은 정상업무시간 외 근무수당을 지급받을 수 있는 공무원의 초과근무에 대한 금전적 보상에 관하여 정하고 있다. 그런데 이러한 초과근무수당도 예산상 제약이 따르므로 예산이 허용하는 범위 내에서 지급될 수밖에 없다. 예산의 범위를 초과하여 초과근무수당을 지급하는 것은 예산을 추가로 책정하지 않는 이상 가능하지 않고, 그렇다고 하여 일반근로자와 동등한 수준으로 수당을 지급하면서 예산으로 보상할 수 있는 시간 동안만 초과근무를 하도록 할 수도 없다. 이러한 경우 현업기관처럼 공무가 중단되어서는 안 되는 경우까지 초과근무를 할 수 없게 되어 업무상 공백이 발생할 우려가 있기 때문이다. 위와 같은 사정들을 고려한다면, 수당 산정에 있어 심판대상조항들에서 규정한 공무원의 초과근무수당 산정방법이 근로기준법보다 불리하다 하더라도 이는 불가피한 것이다.

한편, 근로기준법은 헌법에 따라 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키고 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀할 수 있도록 최소한의 근로조건을 법률로 정한 것으로(근로기준법 제1조), 근로자 개인의 근로조건 향상을 목적으로 한다. 이와 같은 목적으로 제정된 근로기준법에서 초과근무수당을 예외 없이 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 한 것은(근로기준법 제56조) 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 주면서 생활상의 자유 시간을 제한하는 초과근무에 대하여 사용자로 하여금 정상적인 시간의 근로보다 더 많은 금전적 보상을 하도록 함으로써, 될 수 있는 한 근로자의 초과근무를 억제하려는 것이다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 판결 참조). 초과근무를 억제하기 위해서는 초과근무에 대한 금전적 보상이 많을수록 효과적이므로, 이를 위하여 근로기준법에서는 심판대상조항들보다 유리한 초과근무수당 산정방식을 취하고 있다. 그런데 공무원의 경우에는 공무상 필요한 경우에 한하여 부득이하게 초과근무를 하게 되므로, 이를 억제하기 위한 별도의 조치가 필요하지 않다. 따라서 공무원들에 대해 근로기준법에 규정된 초과근무수당보다 적은 액수의 초과근무수당을 지급한다고 하여 이를 불합리한 차별이라고 보기 어렵다.” 소수의견은 없었다.

여 한 영업시간 제한(오전 0시~오전 10시) 및 의무휴업일 지정(매월 둘째 주와 넷째 주 일요일) 처분은 “건전한 유통질서 확립, 근로자의 건강권 보호 및 중소기업과의 상생발전 등”의 공익을 달성하기 위한 것으로 이 공익은 중대하고 보호할 필요성이 크다고 하였다.

헌법재판소 2018. 6. 28. 선고 2016헌바77 등 결정(유통산업발전법 제12조의2 위헌소원 사건)도, “건전한 유통질서를 확립하고, 대형마트 등과 중소기업의 상생발전을 도모하며, 대형마트 등에 근무하는 근로자의 건강권을 보호하려는 심판대상조항의 입법목적은 정당하고, 대형마트 등의 영업시간 제한 및 의무휴업일 지정이라는 수단의 적합성도 인정된다.”고 판시한다.

휴일근로 가산임금에 대한 대법원 2018. 6. 21. 선고 2011다112391 판결의 소수의견은 “휴일근로는 1주 단위의 최소한의 휴식시간 제공, 건강 보호, 근로자의 자기계발 및 여가선용의 기회 부여를 목적으로 함으로써 헌법이 규정하고 있는 근로자의 권리 및 인간다운 생활을 할 권리를 보장하는 데에 그 취지가 있”다고 하였다.

헌법재판소 2021. 8. 31. 선고 2018헌마563 결정은 동물의 사육 사업 근로자에 대하여 근로기준법 제4장에서 정한 근로시간 및 휴일 규정의 적용을 제외하도록 한 근로기준법 제63조 제2호 중 ‘동물의 사육’ 가운데 ‘제4장에서 정한 근로시간, 휴일에 관한 규정’에 관한 부분(이하 ‘심판대상조항’이라 한다)이 청구인의 근로의 권리 및 평등권을 침해하는지 여부에 대하여 기각결정을 내렸다.⁴⁶⁾

그러나 9명 재판관 중 5인의 헌법불합치의견은 근로의 권리 침해에 관하여, “축산업은 주로 근로자의 육체 노동력에 의존하고, 일단 근로에 임하게 되면 장시간 근로가 불가피하다. 현재 우리나라 축산업은 지위가 불안정한 일용직 내지 임시직 근로자가 다수를 차지하는 구조를 가지고 있어, 사적 합의를 통하여 합리적인 근로조건을 정하기 어려운 상황이다. 위와 같은 점에서 축산업 근로자들에게 육체적·정신적 휴식을 보장하고 장시간 노동에 대한 경제적 보상을 해야 할 필요성이 요청됨에도 불구하고, 심판대상조항은 축산 사업장을 근로기준법 적용 제한의 기준으로 삼고 있어 축산업 근로자들의 근로 환경 개선과 산업의 발전을 저해하고 있다. 따라서 이 조항은 인간의 존엄을 보장하기 위한 최소한의 근로조건 마련에 미흡하여 청구인의 근로의 권리를 침해한다.”고 판시하였다.

또한 평등권 침해에 관하여도, “심판대상조항은 산업의 발전이나 기술화의 진전, 축산 사업장 내 업무 분업화 등으로 인해 일반 근로자와의 차별이 불합리해진 상황을 고려하지 않고, 근로시간 및 휴일에 관한 근로기준법 규정의 적용대상에서 축산업에 종사하는 근로자들을 제외함으로써, 근로시간 및 휴식시간의 불규칙성을 수반하는 타 사업 종사 근로자들과 비교할 때 합리적인 이유 없이 축산업에 종사하는 근로자들을 차별하고 있으므로, 청구인의 평등권을 침해한다.”고 하였다.

46) 근로기준법 제63조 제2호 위헌확인(축산업 근로자에 대하여 근로기준법상 근로시간, 휴일 조항의 적용을 제외하는 구 근로기준법 조항에 대한 헌법소원 사건). 이 결정에서는 기각의견이 1인(이영진), 헌법불합치의견(유남석, 이석태, 김기영, 문형배, 이미선)이 5인, 각하의견(이선애, 이은애, 이종석, 청구기간 도과 이유)이 3인으로 재판관의 의견이 나뉘었는데, 헌법불합치의견에 찬성한 재판관이 다수였지만, 헌법 제113조 제1항, 헌법재판소법 제23조 제2항 단서 제1호에서 정한 헌법소원심판 인용 결정을 위한 심판정족수에는 이르지 못하여 심판청구가 기각되었다.

헌법불합치의견은 “이 사건 심판청구에 대하여 단순위헌결정을 할 경우, 축산업의 특수성이 반영되지 않은 채 근로기준법상 근로시간 및 휴일에 관한 규정이 전부 적용되게 되어 법적 혼란을 초래할 수 있으므로, 헌법불합치결정을 함으로써 입법형성권의 범위 내에서 개선입법을 하도록 함이 타당하다.”고 하였다.

1) 2004. 6. 9. 상점폐점법 헌법소원심판청구 기각 판결

독일연방헌법재판소는 2004. 6. 9. 선고한 상점폐점에 관한 법률(Gesetz über den Ladenschluß, 1956. 11. 28. 제정) 1996. 7. 30. 개정법 제3조1항1문1호·3호 위헌청구 각하 판결⁴⁷⁾에서 일요일과 휴일 휴식의 의미를 상세히 설명한다.

“일요일과 휴일에는 원칙적으로 영업근로 형식의, 특히 종속되는 근로의 수행과 같은 형식의 직업활동을 가능한 한 중단함으로써, 개개인은 이러한 날을 홀로 또는 다른 이들과 함께 방해 없이 평일의 의무와 요구로부터 벗어나 누릴 수 있다. 국민의 사회생활에 시간적 일체감이 생길 수 있도록, 특히 가족생활을 함께 누리고 형성할 여가시간을 가질 수 있도록 하는 것도 중요하다. 특히 중요한 것은 국민이 일요일과 휴일에 직업활동으로부터 심신을 회복하고, 각 개인이 그들의 개인적 목적의 실현이자 일상을 위한 보충으로서 중요하게 여기는 것을 할 수 있는 것이다. 바이마르 제국헌법 제139조가 마찬가지로 내용으로 하고 있는 정신적 회복과 고양은 모든 사람들에게 종교적 구속성과 상관없이 주어질 수 있어야 하는 것이다.”⁴⁸⁾

상점폐점에 관한 법률은 종업원의 일요일 근무에 대한 대체휴일도 규정하는데, 내용은 다음과 같다. “또한 개점이 허용된 판매점에 근무하는 종업원이 일요일이나 공휴일에 3시간을 초과하여 근무하는 경우에는 그 주의 평일 중 하루는 13:00시부터, 6시간을 초과하여 근무하는 경우에는 그 주의 평일 하루의 근무를 쉬어야 한다. 적어도 3번의 일요일 중 한 번은 반드시 근무를 쉬어야 한다. 일요일과 공휴일에 3시간 이하의 근무를 하는 경우에는 격주로 일요일에, 또는 격주로 평일 하루의 오후 13:00시부터 근무를 쉬어야 하며, 이때 오후 시간 대신 토요일 근무를 쉬거나 월요일 오전 14시까지의 근무를 쉴 수 있다. 판매점이 폐점인 상태로 있어야 하는 시간에 종업원의 휴무 시간이 포함되어서는 안 된다.”⁴⁹⁾ 이처럼 이 법률은 ‘3번의 일요일 중 한 번은 반드시 쉬도록’ 하는 등 최소한의 일요일 휴일을 보장한다.

청구인의 주장 중 쇼핑이 다수 국민들이 소비자로서 일요일에 여가를 보내는 방법의 일부가 되었으므로 백화점의 일요일 영업을 허용되어야 한다는 것에 대하여, 연방헌법재판소는 “일요일-공휴일에 하는 구매가 구매습성의 변화로 인해 국민의 일부에게는 ‘평일에 해야 하는 일’이 아닌, 여가시간을 즐기는 것처럼 여겨지게 된다고 할지라도, 그리고 - 심판 청구인이 생각하고 있는 것처럼 - 극장이나 영화관을 방문하는 것에 비견할 정도가 되어, 이런 의미에서 가게의 개점이 ‘일요일을 위한 일’이 된다 할지라도, 입법부는 직업수행의 자유와 균형을 맞추는 일련의 과정에서 절대로 근로 휴식의 보호를 후 순위로 밀려나게 해서는 안 된다.”⁵⁰⁾ “일요일과 공휴일 보호는 충분한 수준으로 반드시 꾸준히 유지되도록 하여야 할 것”⁵¹⁾이라고 하여 노동자의 주말

47) 독일연방헌법재판소 2004. 6. 9. 1 BvR 636/02 판결. 청구인이 토요일 16:00 이후 시간 및 일요일에 백화점을 개점하지 못하도록 한 법원 판결에 대하여 부정경쟁방지법 및 상점폐점에 관한 법률의 위헌성을 다툰 사건이다. 상점폐점법은 일요일 등 일정한 시간의 개점을 금지하되, 약국, 주유소, 공항 판매점, 휴양지 등 상세한 예외를 두어 개점을 허용하였다. 위 판결문 1~50문단. 아래 판결문 인용 내용은 모두 국회입법조사처 번역문(2012)을 전제한 것이다.

48) 위 판결문 180문단.

49) 위 판결문 51문단.

50) 위 판결문 186문단.

51) 위 판결문 182문단.

휴식권을 우선 순위에 놓았다.

위 청구에 대하여 연방정부 산하의 연방노동경제부, 그리고 연방행정법원과 연방노동법원, 독일 주교회의, 독일 개신교회, 독일 무슬림 중앙회, 독일소매상인협회(HDE), 서비스협동조합(ver.di), 독일 상공회의소(DIHK), 연방 중·대형 소매상연합(BAG)은 다음 의견을 개진하였다.

연방노동경제부는 “연방노동경제부는 폐점에 관한 법률 제3조1항의 규정이 기본법에 합치한다고 보았다. 동법은 피고용인 보호를 가장 우선적으로 하고 있다. 이러한 의미에서 특히 고려되어야 할 것은 소매상에서의 고용구조이다. 소매상들에서의 직원 구성을 보자면, 가정생활과 직장생활을 조율하는 데 있어서 여전히 주된 부담을 안아야만 하는 여성의 비율이 72.5%에 이른다. 사회계약상의 노동시간은 그들에게는 노동의 탄력성만 큼이나 중요한 사안이다. 좀 더 이른 퇴근과 주말의 휴무를 보장하는 일은 오늘날까지도 합당한 법의 목적이 될 수 있는 것이다.”⁵²⁾고 하여 이 법의 목적을 노동자 보호에 두고, 직원의 다수를 차지하는 여성의 일과 가정의 균형 보장이 합당한 법의 목적이라고 주장하였다.

연방헌법재판소는 이와 관련하여, “입법부는 무제한 가능한 개점이 특히 상업에 종사하는 여성들에게 부담과 불이익을 줄 수 있다는 것도 고려한다. 판매점 직원들 중에서 여성들이 차지하는 비율은 대략 72%에 이른다. 여성들은 언제나 그렇듯 가사 일과 직장생활의 균형을 조절하는 데 있어서 무거운 부담을 안고 있기 때문에, 사회계약상의 근로시간이 그들에게 얼마나 중요한 의미가 있는 것인지는 말할 나위가 없다. 상업에 종사하는 여성들은 영업시간이 확대될 경우, 특히 저녁 시간에는 적어도 더 이상은 규칙적으로 가정생활을 꾸려나갈 수 없게 될 것이고, 보통 그들이 담당하게 되는 가사와 보육을 직업활동과 조화시키기 위해 더 큰 어려움과 싸워야 하게 될 것이다. 직업적 근로시간에 빼앗기지 않는 저녁시간과 주말의 자유시간을 지속적으로 보장하는 일은 안정적인 가정생활에 역행하는 용납할 수 없는 부담으로부터 상업에 종사하는 대다수 여성 종사자들을 보호하는데 기여한다고 입법부는 보고 있다.”고 판단하였다.⁵³⁾

이 판결은 공휴일 보장이 노동자의 휴식권 보장에 긴요하며, 특히 판매점 직원의 다수를 차지하는 여성의 일과 가정의 균형 문제에서 중요하다는 점을 강조한다.

2) 2009. 12. 1. 베를린 주 개점법 헌법소원 일부인용 판결⁵⁴⁾

위 판결 이후 연방의 입법권한을 축소하고 주의 입법권한을 확장하면서 상점의 영업시간 및 휴무제에 대한 입법권은 각 주의 권한이 되었고, 베를린 주 의회도 2006. 11. 14. 베를린 주 개점법을 제정하였다. 베를린 주 개점법은 연방 폐점법이나 다른 주들의 관련 법률 규정들보다 광범위하게 상점 영업시간의 제한이나 일요일과 휴일의 의무 휴무제에 대한 예외를 허용하여, 평일의 개점을 완전히 자유롭게 하여 24시간 영업도 가능하게 하였으며, 성령강림주일(크리스마스까지 12월의 일요일)에도 예외적인 개점을 허용하였다. 매년 4회의 일요일과 휴일에도 시 당국의 일반 행정처분으로 개점을 허용하고, 그 외에도 매년 2회의 일요일과 휴일에 개점을 원하

52) 위 판결문 74문단.

53) 위 판결문 149문단.

54) 독일연방헌법재판소 2009. 12. 1. 선고 1 BvR 2857/07 판결.

는 상점이 관할 행정관청에 사전 신고를 통하여 개점할 수 있게 하였다.

베를린 주 정부는 위와 같은 내용의 개점확대 규정은 변화된 사회현실 및 그 밖의 여러 관점들을 고려한 결과라고 설명하였다. 과거 폐점법을 통해 보호하려는 근로자의 보호라는 관점은 영업시간의 제한을 통해서가 아니라 근로자의 근무시간보호규정을 통해서도 달성될 수 있다거나, 새로운 개점법은 변화된 소비자의 구매이익과 대규모 관광과 쇼핑도시라는 베를린 주의 입장 등을 종합적으로 고려한 결과라는 것이다.⁵⁵⁾

베를린 주 개신교와 가톨릭 대주교는 베를린 주 개점법의 일요일, 성령강림주일 개점 허용 조항이 독일 기본법상 신앙·양심의 자유, 종교행사를 방해받지 않을 자유, 일요일과 국가공휴일의 휴무일 보장 조항에 위배된다고 헌법소원심판을 청구하였다.

독일연방헌법재판소는 이 청구가 부분적으로 이유있다고 판단하였는데, “일요일과 공휴일 보장은 부분적으로 종교의 자유에 대한 보장수단으로 이해되어야” 할 뿐만 아니라, 헌법상 일요일과 휴일의 보호를 규정한 것은 우선 개인의 신체적 리듬을 회복한다는 의미에서 신체적 불가침(기본법 제2조 제1항) 및 이를 기초로 혼인과 가족의 보호(기본법 제6조 제1항)에도 영향을 미친다고 보았다.

연방헌법재판소는 일요일과 휴일의 보장은 인간의 존엄성에 대해서도 특별한 의미를 가진다고 한다. 경제적 이익창출이라는 사고의 한계를 극복하고, 인간에게 자신을 위해서 기여할 수 있는 여러 가능성을 마련해 주기 때문이라는 것이다. 사회적·민주적 관점에서도 일요일과 휴일의 보호는 큰 의미가 있다고 한다. 한 주의 리듬을 기초로 형성되는 대부분 사회생활의 흐름을 고려할 때, 여러 가지 형태의 사회적 활동에 보조를 맞추기 위해서 일요일과 휴일의 휴식은 반드시 필요한 것이라고 한다. 가령 사회단체에 가입하고 정당활동이나 그 밖의 정치활동에 참여하는 것도 일요일과 휴일의 보호를 전제로 한다고 한다. 연방선거법에 따라 선거일을 일요일 또는 공휴일로 정한 내용도(연방선거법 제16조 제2문) 이를 반영한 결과라고 한다.

연방헌법재판소는 일요일과 휴일보호에 대해 단지 종교적 의미 이외에도, 개인적인 휴식과 가정생활·사회생활에서의 공통적인 리듬의 회복이라는 의미가 고려되어야 한다고 하므로, ‘일요일임에도 행해지는 근로’는 소방대, 경찰, 의료기관, 운송업 등과 같이 시민의 기본권과 공동체의 법익을 보호하기 위한 경우에만 예외적으로 인정된다고 한다.

다른 한편 호텔, 요식업 등과 같이 ‘일요일을 위해 행해지는 근로’도 시민들의 평온한 일요일 보호를 위해 기여하는 경우에만 예외적으로 허용되는 것이라고 한다. 이러한 관점에 비추어 볼 때 상점소유자들의 영업의 이익이나 일반 소비자의 쇼핑에 대한 욕구 등은 헌법상 요청되는 일요일과 휴일보호의 의미에 대한 원칙을 정당화시키기에 불충분한 것이라고 한다. 특히 일요일과 휴일에 개점이 허용되고 그와 관련되는 자들의 범위가 커지면 커질수록, 위 원칙에 대한 예외는 더욱 더 중대한 법익을 통해서만 정당화될 수 있다고 한다.

따라서 연방헌법재판소는 베를린 주 개점법 상 일요일과 휴일 개점 조항은 헌법상 도출되는 일요일과 휴일 보호의 요청에 원칙적으로 부합하지 않는다고 판단한다. 일요일 보호라는 목적의 달성은 종교적 또는 비종교적인 관점에서도, 전형적인 일상영업에 대한 휴식을 전제로 한다는 것이다. 그러나 일요일의 개점은 제한적인 개점일지라도 해당 상점의 근로자와 소비자의 관계에서만 아니라 그와 직접 관련이 없는 일반 시민들에게

55) 홍일선(2013), 「일요일과 휴일 보호의 헌법적 의미」, 강원법학 제39권, 13-14쪽.

도, 일요일이 평일과 마찬가지로라는 인상을 심어주게 된다는 것이다. 특히 일요일과 휴일에 근무하는 근로자들의 대부분이 자녀를 둔 여성이라는 현실을 고려할 때, 이는 가정적·사회적으로도 매우 심각한 문제가 될 수 있는 ‘일요일의 평일화’를 초래한다는 것이다. 나아가 평일 개점시간의 24시간 연장으로 인하여 교대조·야간조 근무를 하게 되는 근로자들이 증가하게 되었는데, 이들에게 일요일과 휴일의 근무까지 강요한다는 것은 해당 근로자 개인만이 아니라 그 가족구성원에 대한 지나친 부담을 초래하는 것이라고 한다.

연방헌법재판소는 주정부가 공익적 관점에서 최고 4회 일요일과 휴일에 일반 행정지침으로 추가 개점을 허용할 수 있게 하는 내용의 규정은(베를린 주 개점법 제6조 제1항 제1문) 다음과 같은 제한적인 해석을 한다면 헌법에 합치된다고 한다. 이 경우 공익적 관점은 휴무의 예외를 정당화시켜주는 비슷한 정도의 비중을 가져야만 하므로, 상점주인 측의 개인적 매상이익과 영업이익 그리고 일반 소비자의 일상적 ‘쇼핑이익’은 이를 충족시키지 못한다고 한다. 결국 예외적 개점을 허용하는 사유로 공익의 관점이란 ‘베를린 주민과 관광객의 이익이라는 관점에서 매우 특별한 사정’에 해당되는 것으로, 가령 ‘도시 전체에 적용되는 매우 중대한 성격을 가지는 것 또는 수많은 관광객들이 문제되는 상황’을 의미하는 것으로 해석하여야 한다는 것이다. 나아가 이러한 예외적인 개점가능성에 대해서도 다른 규정들에서 제시된 시간적 제한이 추가되어, 어디까지나 동 규정이 일요일 휴무에 대한 예외 규정이라는 의미가 강조되어야 한다는 점도 지적하였다.

결론으로, 연방헌법재판소는 총 4회의 성령강림주일에 개점을 허용한 베를린 주 개점법 제3조 제1항 후단은 헌법에 위반된다고 보았다. 다만 연방헌법재판소는 위의 규정을 신뢰하여 2009년 크리스마스 시즌의 영업행위를 계획한 상점주인의 영업적 관점을 고려한다는 이유로, 이 규정이 2009년 12월 31일까지 계속 적용된다고 판시하였다. 과연 그리고 어떻게 입법자가 일요일과 휴일보호라는 자신의 의무를 조화롭게 실현시키는가의 여부는, 결국 베를린 주 의회 입법자의 입법형성권의 범위에 놓이는 것이라고 하였다. 이 판결에 따라 2010. 10. 22. 베를린 주 개점법 중 성령강림주간 개점 허용 규정이 삭제 개정되었다.⁵⁶⁾

3) 소결

위 독일연방헌법재판소의 일요일 개점 관련 판결들은 일관되게 일요일 휴무가 개인적인 휴식과 가정생활·사회생활에서의 공통적인 리듬의 회복을 위한 것임을 명시하고, 특히 여성노동자들의 일과 가정의 균형을 위해 “직업적 근로시간에 빠앗기지 않는 저녁시간과 주말의 자유시간을 지속적으로 보장하는 일”이 국가의 의무임을 확인한다. 특히 주말휴식이 공동체의 일원으로 참여하며 살아가는 인간의 존엄을 위하여 반드시 확보되어야 하는 것임을 지적하고 있다.

이 판결들은 주말휴식권이 인간의 존엄, 행복추구권이라는 헌법상 기본권의 한 내용임을 전제로 한다. 따라서 그 제한을 위해서는 단순한 영업이익 증진이나 일반소비자의 쇼핑의 요구를 넘는, 매우 특별한 필요 내지 중대한 요구가 있어야 한다는 결론에 이른다.

56) 홍일선(2013), 16-28쪽.

1) ILO 기준 - 통일성, 규칙성, 지속성 + 근로자단체와 협의

주휴에 관한 제14호 주휴(공업) 협약(1921년), 제106호 주휴(상업과 사무) 협약(1957년)은 ILO가 20세기 초반에 ‘매주 최소 24시간 연속 휴식의 보장’ 및 ‘가능한 한 모든 근로자에게 전통 관습상 휴식일과 일치하는 주휴의 동시 부여’를 주휴의 일반원칙으로 확립한 국제노동기준⁵⁷⁾이다. 2022년 4월 현재 제14호 협약 비준국은 120개국, 제106호 협약 비준국은 63개국이다.⁵⁸⁾ 우리나라는 아직 이 협약들을 비준하지 않았다.⁵⁹⁾

제106호 협약 제2조는 모든 기업의 영업부문에 있는 자를 적용 대상에 포함한다. 수습중인 자도 포함한다. 제3조는 회원국이 비준시 행정기관, 우편 및 전기통신시설, 신문사업장, 극장 및 공중오락장도 적용 대상에 포함할 수 있도록 하고, 포함을 촉진하는 규정을 두고 있다.⁶⁰⁾

제14호 협약 제2조 제2항·제3항, 제106호 협약 제6조 제2항·제3항⁶¹⁾은 가능한 한 해당 국가 또는 지역의 전통이나 관습에 의해 휴식일로 확립된 날⁶²⁾에 사업 또는 사업장의 모든 근로자에게 주휴를 부여하도록 한다.

57) 조용만(2022), 197쪽.

58) 조용만(2022), 200쪽.

59) 우리나라가 제14호, 제106호 협약을 아직 비준하지 않았으므로 위 협약의 공식 국문본은 나와있지 않아, 이 글에서는 고용노동부 국제기구담당관실(2010), 『ILO 주요협약』에 실린 번역문을 인용하였다.

60) ILO 제106호 협약 주휴(상업과 사무) 협약(1957년)

제2조

이 협약은 공사를 불문하고 다음 각호의 기업, 시설 또는 행정기관에 고용되어 있는 수습중에 있는 자를 포함한 모든 자에게 적용된다.

(가) 상업적 기업

(나) 근로자 대부분이 사무직에 종사하는 기업, 시설 및 행정기관(자유직업에 종사하는 자의 사무소를 포함한다)

(다) 관계자가 제3조에 열거한 사업장에 고용되어 있지 아니하며 또한 공업, 광업, 운송업 또는 농업에서의 주휴에 관한 국내규칙 기타 조치의 적용을 받지 아니하는 경우에 한하여,

(1) 모든 기업의 영업부문

(2) 근로자가 주로 사무직에 종사하는 모든 기업의 부문

(3) 상업과 공업의 혼합기업

제3조

1. 이 협약은 이 협약을 비준하는 회원국이 이 협약의 비준에 첨부되는 선언에서 지정하는 다음 각호의 사업장에 고용되어 있는 자에게도 이 협약이 적용된다.

(가) 개인용역을 제공하는 기업, 시설 및 행정기관

(나) 우편 및 전기통신시설

(다) 신문사업장

(라) 극장 및 공중오락장

2. 이 협약의 적용을 받는 국제노동기구의 회원국은 제1항에서 규정한 기업 중에서 종전 선언에서 지정하지 않은 것에 관하여 이 협약의 의무를 수락한다는 취지를 그후의 선언으로 국제노동기구 사무총장에게 통지할 수 있다.

3. 이 협약을 비준한 각 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 의한 연차보고에서 이 조 제1항에서 열거한 기업 중에서 이 조 제1항 또는 제2항의 규정에 따라 행한 선언이 적용되지 않는 기업에 관하여 이 협약의 규정이 어느 정도로 실시되었으며 또한 실시되려고 하는가와 그러한 기업에 이 협약의 점진적 적용이라는 목적하에서 취해진 진전사항을 명시하여야 한다.

61) ILO 제106호 협약 제6조

2. 주휴기간은 각 사업장의 모든 관계자에게 가능한 한 동시에 부여되어야 한다.

3. 주휴기간은 국가 또는 지역적 전통이나 관행에 의하여 휴일로 정해진 날과 가능한 한 일치하여야 한다.

62) 전통 관습상의 휴식일은 국가나 지역에 따라 다를 수 있다. 특히 종교는 전통 관습상의 휴식일 확립에 큰 영향을 미쳤다. 다수의 기독교 국가는 주휴일을 일요일로, 이슬람 국가들은 주휴일을 금요일로 특정하고 있다. 주휴일을 일요일로 특정한 국가(프랑스, 독일 등 다수 기독교 국가), 금요일로 특정한 국가(대개 이슬람 국가), 금요일 토요일 및 일요일 중 선택할 수 있게

‘주휴의 통일성 원칙’이다.

이는 ‘나 홀로 휴식(rest alone)’이 아니라 ‘더불어 휴식(rest together)’이 공동생활의 원리와 방식에 부합하기 때문이라는 평가⁶³⁾가 있다. 주휴일의 동시 부여 필요성에 대한 협약 권고적용전문가위원회의 견해를 보면, 근로자들이 가족 사회생활 측면에서 주휴의 혜택을 최대한 누릴 수 있도록 하기 위해서는 모든 근로자에게 주휴일을 동시에 부여하는 것이 필수적이라고 한다.⁶⁴⁾

한편 제106호 협약 제6조 제4항은 종교적 소수자(religious minorities)의 전통과 관습이 가능한 한 존중되어야 한다고 명시한다. 만일 근로의 성질, 기업이 제공하는 서비스의 성질 등으로 인하여 위 주휴의 통일성 원칙을 이행할 수 없다면 제106호 협약 제7조에 따라 특별한 주휴제도를 적용할 수 있으나, 이 역시 7일마다 주휴 원칙은 지켜져야 하고, 이는 사용자단체 및 근로자단체와 협의 하에 이루어져야 한다.⁶⁵⁾

제106호 협약 제8조는 재해 발생 또는 그 우려가 있는 경우, 특별한 사정으로 업무가 비정상적으로 증가하는데 사용자가 통상적인 다른 조치를 취할 수 없는 경우, 손괴되기 쉬운 상품의 손실 방지 목적인 경우에는, 사용자단체 및 근로자단체와 협의 하에 제6조·제7조의 전부 또는 일부 규정을 적용제외할 수 있다고 정한다.⁶⁶⁾ 위 경우 외에는 주휴의 통일성·규칙성·지속성을 유지해야 하고, 적용 제외도 반드시 근로자단체의 의사를 확인해야 한다는 취지로 볼 수 있다.

주휴의 규칙성과 관련하여, ILO 제106호 협약 제6조 제1항은 ‘7일의 각 기간 중에서 최소한 24시간 이상의 계속되는 주휴를 받을 권리’를 명시한다. 다만 이 협약은 1957년 작성되어 1959년에 효력을 발생하였는데, 현재는 최소 35시간 내지는 36시간의 주휴를 보장하는 입법례가 다수이고(프랑스, 독일, 아르헨티나, 도미니카공

한 국가(튀니지)가 있는 반면에, 주휴일을 특정하지 않는 국가(영국, 이집트, 한국, 일본, 태국, 필리핀 등)가 있다. 한편, 종교적 소수자를 배려하기 위하여 유대교 근로자의 토요일 주휴 청구권을 인정한 국가(이탈리아), 근로자가 본인의 종교 관습을 고려해 일요일이 아닌 날을 휴일로 사용자와 서면 약정할 수 있게 한 국가(노르웨이), 주휴일에 대한 근로자의 선호가 종교적 이유에 근거한 경우에는 이를 존중하도록 한 국가(필리핀)도 있다. 조용만(2022), 222쪽.

63) 조용만(2022), 222쪽.

64) ILO General Survey concerning working-time instruments(2018), 「Ensuring decent working time for the future」, pp.77-78.

65) ILO 제106호 협약 제7조

1. 근로의 성질, 기업에서 수행하는 서비스의 성질 또는 그 서비스의 수혜자나 근로자의 수로 인하여 제6조의 규정을 적용할 수 없는 경우, 각국의 권한있는 기관이나 적합한 기관은 사회적·경제적 고려를 하여 이 협약이 적용되는 특정한 범주에 속하는 자 또는 기업에 대하여 특별한 주휴제도를 적용하기 위한 조치를 취할 수 있다.
2. 제1항의 특별제도가 적용되는 모든 자는 7일의 각 기간에 관하여 적어도 제6조에서 정하는 기간에 상당하는 기간의 휴가를 받을 권리를 가진다.
3. 특별제도가 적용되는 부문이나, 그 일부분이 독립되는 경우 제6조의 규정이 적용될 수 있는 분야에 종사하는 근로자는 제6조 규정의 적용을 받는다.
4. 앞의 제3항의 규정의 적용에 관한 어떠한 조치도 관계있는 대표적인 사용자단체 및 근로자단체가 있는 경우 그 단체와 협의 하여 실시하여야 한다.

66) ILO 제106호 협약 제8조

1. 다음의 경우에는 제6조 및 제7조 규정의 전부 또는 일부의 일시적인 적용제외(휴가기간의 정지 또는 단축을 포함한다)가 각국의 권한있는 기관에 의하여 또는 국내법령 및 국내관행에 합치하고 권한있는 기관이 승인한 다른 방법으로 인정될 수 있다.
 - (가) 재해가 실제로 발생하였거나 그 우려가 있는 경우, 불가항력의 경우 또는 건물 및 설비에 대한 긴급한 공사의 경우. 다만, 사업장의 통상적인 운영에 중대한 지장을 방지하기 위하여 필요한 경우에 한한다.
 - (나) 특별한 사정으로 업무가 비정상적으로 증가하는 경우. 다만, 사용자가 통상적인 다른 조치를 취할 수 없는 경우에 한한다.
 - (다) 손괴되기 쉬운 상품의 손실을 방지할 것을 목적으로 하는 경우
2. 전항 (나)호 및 (다)호의 규정에 따라 일시적 적용제외를 인정할 수 있는 경우를 결정할 때에는 관계있는 대표적인 사용자단체 및 근로자단체가 있는 경우 그 단체와 협의하여야 한다.
3. 이 조의 규정에 따라 일시적 적용제외가 행하여지는 경우에는 관계있는 자는 적어도 제6조에서 정하는 기간에 상당하는 보상적 휴가를 받아야 한다.

화국 등), 특히 유럽의 경우 최소 48시간의 주휴를 보장하고 있는 국가 비율이 약 20%에 이른다⁶⁷⁾는 점을 고려하여 주휴 지속기간 보장을 고려하여야 한다.

우리나라는 ILO 회원국으로, ILO는 회원국에 대하여 협약비준을 강력히 권고하고 있다. 따라서 위 협약 비준 및 그 내용에 부합하는 국내법 개정을 적극적으로 추진할 필요가 있다.

유럽연합은 위 ILO 협약의 취지를 반영하여 2003. 11. 4. 유럽연합 집행위원회와 유럽연합 의회의 2003년 지침에서 “모든 근로자들은 충분한 휴식 기간을 누려야 한다.”, “휴식의 개념은 시간 단위, 즉 날짜, 시간 혹은 하루의 일부나 시간으로 명백하게 표현되어야 한다.” “근로자들은 (...) 하루 단위, 주 단위, 연 단위로 최소한의 휴식과 적절한 중간 휴지기간을 누려야 한다.”⁶⁸⁾고 한다. 이 지침은 유럽 각 나라의 법령에 반영되어, 노동법을 통한 휴일 강제 규정이 존재한다. 그 밖에 유통업 영업체제가 노동자들의 고용의 질에 영향을 미치고, 소상공인 자영업자에게는 소득과 건강·휴식에도 영향을 미치므로, 독일, 프랑스 등 여러 나라에서는 상점 영업시간 제한 규정이 함께 운용되고 있다.⁶⁹⁾

2) 독일

(1) 헌법

독일은 1919년 바이마르공화국 헌법 제139조 “일요일과 국가공휴일은 휴무일로서 그리고 정신을 고양하는 날로서 법률로 보호된다.”에서 일요일 휴무를 규정하였다. 이 규정은 2차 대전 이후 제정된 독일기본법 제140조(바이마르 헌법의 국가교회법적 규정들의 적용) “1919년 8월 11일의 독일 헌법 제136조, 제137조, 제138조, 제139조, 141조의 규정들은 이 기본법의 구성부분이다.”로 이어져 그 효력이 유지되었다

(2) 근로시간법

독일 근로시간법(Arbeitszeitgesetz, 1994. 7. 1. 발효) 제1조 제2항은 “근로자의 정신적 함양 및 휴식일로서 일요일 및 법정휴일을 보호하는 것을 목적으로 한다.”,⁷⁰⁾ 제9조 제1항은 “근로자는 일요일 또는 법정휴일 0시부터 24시까지 근로를 제공하여서는 아니 된다.”⁷¹⁾고 하여 일요일(주휴일)과 법정휴일의 근로를 원칙적으로 금지하고 있다. 다만, 근로시간법 제10조에서 규정한 16개 예외업무⁷²⁾에 해당하는 경우, 동법 제12조에 의한 단체협약 또는 단체협약에 근거한 사업장협정에 의하는 경우, 동법 제13조에 의거 연방정부의 법규명령 또는

67) 조용만(2022), 220쪽.

68) Josépha Dirringer(2018), 「프랑스 법에 나타난 임금근로자의 휴식권 : 원칙과 최근 변화」, 국제노동브리프 2018년 7월호, 한국노동연구원, 22-23쪽.

69) 김종진(2022), 「대형마트 정기의무휴업제도 한계와 과제 검토」, 윤석열 정부 대형마트 주말 의무휴업 폐지 저지를 위한 노동·시민사회·진보정당 공동행동, 더불어민주당 국회의원 이동주·진성준, 정의당 국회의원 배진교 주최 토론회, 윤석열 정부의 마트 의무휴업 폐지시도 문제점과 대안, 2022. 9. 23. 21-22쪽.

70) 독일 근로시간법 조문 인용은 김기선(2009), 『독일 노동법전』, 177-187쪽에 따른다.

71) 조용만(2022), 206쪽.

72) 강성태(2016), 「근로기준법상 휴식 제도의 개정」, 노동법연구 제41호, 119쪽.

감독관청의 명령 및 승인에 의한 경우 그 예외가 인정될 수 있다⁷³⁾고 한다.

근로시간법은 일요일 및 법정휴일에 근로 금지에 대한 예외가 인정되는 업종을 한정하여 열거한다.

제10조 일요일 또는 법정휴일에의 근로제공

(1) 업무가 평일에 행해질 수 없는 한, 근로자는 다음 각 호의 경우에 제9조에 정해진 바와는 달리 일요일 또는 법정휴일에 근로를 제공할 수 있다.

1. 긴급구조업무 및 소방업무
2. 공공의 안전과 질서유지, 법원 또는 행정관청의 기능유지 및 국방을 위한 업무,
3. 병원, 기타의 치료·요양·간병기관 내 업무,
4. 여관 및 기타의 숙박업소 및 가사업무,
5. 연주회, 연극, 영화, 전시 기타 이와 유사한 행사,
6. 교회, 종교단체, 협회, 정당 기타 유사한 단체의 비영리적인 행사,
7. 스포츠, 여가 또는 놀이시설, 관광사업 및 박물관 또는 학술 목적의 열람식 도서관,
8. 배달 또는 전달을 포함한 방송사업, 신문·스포츠신문, 통신사 및 사건보도를 위한 기타 출판물을 위한 활동, 사건 사고 소식 및 영상에 대한 글, 영상 및 인쇄물 형태의 제작 활동, 사건 사고 소식의 영상 또는 음향취재 및 월요일 또는 법정휴일 다음 날 출간되는 출판물의 운송 및 중개업무,
9. 영업법 제4장상의 박람회, 전시회 및 시장, 민속축제,
10. 운송사업 및 육상운송법 제30조 제3항 제2문상의 변질 우려가 높은 상품의 운송 및 중개업무,
11. 전력공급사업 및 수도공급사업, 오물 및 오수처리사업,
12. 농업, 동물사육 및 동물의 치료를 위한 시설,
13. 경비업 및 사업설비의 경비,
14. 자기 또는 타인 사업의 휴일 이후의 사업재개에 필요한 사업시설의 청소 및 유지, 평일에 사업을 온전히 재개하기 위한 준비작업, 정보네트워크 및 전산시스템의 기능유지업무,
15. 천연생산물 또는 원료의 부패를 막기 위해서이거나 지속적으로 수행되어야 할 연구작업의 실패를 막기 위한 경우,
16. 생산시설의 파괴 또는 중대한 손상을 예방하기 위한 경우.

이 중 제2호, 제3호, 제4호 및 제10호의 시설의 경우에, 근로제공이 없는 일요일의 수를 1년 중 최소 10일, 방송사업, 연극, 오케스트라 및 전시의 경우에 최소 8일, 영화관 및 동물사육의 경우에 최소 6일로 단축하려면 단체협약 또는 단체협약에서 허용한 근로자대표 또는 공무원대표와의 서면합의가 있어야 한다(제12조 제1항).

한편 사용자, 근로자 등 관련자의 의사와 관계없이 발생한 긴급 상황과 비정상적 상황으로 인하여 일시적으로 노무제공이 필요한 경우에도 예외가 인정된다. 특히 원료 또는 식료품이 부패하거나 작업성고가 수포로 돌아가게 될 경우에는 제3조 내지 제5조(근로시간, 휴식시간, 휴게시간에 관한 조항), 제6조 제2항(야간근로시간에 관한 조항), 제7조(단체협약 또는 사업장협정에 의거, 법과 달리 규정하는 경우에 관한 조항), 제9조 내지 제11조(일요일, 휴일 휴무에 관한 조항)를 적용하지 않는 것이 허용된다(제14조 제1항).

73) 이함박(2019), 「근로기준법 개정에 따른 휴일 확대 현황과 쟁점」, 입법과 정책 제11권 제3호, 국회입법조사처, 297-298쪽.

또한, ① 비교적 적은 수의 근로자가 임시적으로 근로하는 경우로서 그 근로가 이루어지지 않는다면 근로의 성과가 위험하게 되거나 지나친 손해가 초래되는 경우, ② 사람을 치료하거나 간호하거나 보호하는 일 혹은 동물을 치료하거나 돌보는 일을 위한 연구, 지도, 연기할 수 없는 사전작업 또는 마무리작업 및 연기할 수 없는 작업 등의 경우로서 사용자에게 다른 대비책을 기대할 수 없을 때에 제3조 내지 제5조, 제6조 제2항, 제7조, 제11조 제1항 내지 제3항, 제12조를 적용하지 않는 것이 허용된다(제14조 제2항). 다만 이러한 경우에도 6개월 또는 24주 동안의 평균 주간 근로시간이 48시간을 초과해서는 안 된다는 제한을 받는다(제14조 제3항).

근로시간법 제13조 2항은 “일요일과 휴일에 일상적이거나 또는 그날에 특별하게 나타나는 국민의 욕구충족을 위해 근로자가 근무하는 것이 필요한 사업체를 위해, 작업의 중단이나 작업의 연기가 나타나는 사업체를 위해, 공공 복지를 목표로 하여 특히 고용을 보장하기 위해 주말노동을 허용할 수 있다.” 고 하고, 제13조 제3항은 감사기관이 휴일 근무 허용여부를 확정할 수 있다⁷⁴⁾고 한다.

근로시간법 제11조 제1항은 ‘1년 중 최소 15번의 일요일에는 근로제공이 없어야 한다’ 라고 규정한다. 일요일과 법정휴일 근로에 대한 보상은 원칙적으로 대체휴일 부여를 통한 휴식 보상으로, 일요일 근로에 대해서는 근로제공일을 포함한 날로부터 2주 이내에 대체휴일을 부여하고, 평일인 법정휴일 근로에 대해서는 근로제공일을 포함한 날로부터 8주 이내에 대체휴일을 부여해야 한다(근로시간법 제11조 제3항).

연장근로 할증률에 대해서는 법 규정은 따로 존재하지 않으므로 계약이나 단체협약에서 명시하지 않는다면 기본임금률이 그대로 적용된다. 휴일 및 야간(23시부터 6시) 근무에 대하여 연방노동법원 2006년 판결(BAG 1.02.2006-5 AZR 422/04)에 따라 사용자는 해당 시간만큼의 근로시간 면제 또는 추가임금 지급을 선택할 수 있으며, 추가임금 지급의 경우 25% 정도가 적정한 할증률이라고 한다.⁷⁵⁾

제9조 제1항에 반하여 근로자를 일요일 또는 법정휴일에 근로하게 한 자, 제11조 제1항에 반하여 근로자를 매 일요일에 근로하게 한 자 등은 질서위반에 해당하여 최대 15,000 유로의 과료가 부과될 수 있다(제22조). 고의로 일요일 또는 법정휴일에 근로하게 하여 근로자의 건강 또는 노동력에 해를 가하거나 이를 의식적으로 반복한 자는 최대 1년의 자유형 또는 벌금형에, 과실로 위험을 유발한 자는 최대 6개월의 자유형 또는 180일분의 벌금형에 처한다(제23조).

(3) 상점폐점에 관한 법률

독일은 근로시간법 외에도 상점폐점에 관한 법률을 두고, 상점에서 근무하는 종업원의 권익보호와 공휴일의 보장을 위하여 특정한 시간에는 영업을 금지하고 있다. 이 법은 일요일과 공휴일은 영업을 하지 못하도록 하고, 주유소, 간이상점과 식당, 철도역사내 상점, 약국, 식당에 대해서는 예외를 적용한다. 일반적인 소매점은 월요일부터 토요일은 06:00~20:00에만 영업을 허용하나, 독일인들이 아침 주식으로 하는 빵을 파는 소매점은 05:30부터 영업을 허용한다. 12월 24일은 오후 2시까지만 영업을 허용한다.

74) 김상대(2002), 「독일내 주말노동 추이와 전망」, 경제학논집 제11권 제2호, 한국국민경제학회, 68쪽.

75) 외교부(2013), 『알기 쉬운 유럽노동법 해설』, 147-149쪽.

연방의 입법권한을 축소하고 주의 입법권한을 확장하자는 2006년 1월 이른바 「제1차 연방제개혁」 정책 시행에 따라 상점의 영업시간 및 휴무제에 대한 입법권은 각 주의 권한이 되었다. 이에 따라 Saarland와 Bayern을 제외한 모든 지자체에서 영업시간 규제를 완화하였다. 따라서 영업시간규제는 지자체에 따라 다소 차이가 있으며, 업종(수퍼마켓, 쇼펍몰, 소매점)에 따라서도 차이가 있다. 또한 판매되는 상품과 영업장소에 따른 예외 조항도 다수 적용되고 있다. 경우에 따라서는 일요일에 영업을 허용하는 지자체도 있으며, 영업을 허용되는 일요일에 대한 규정에도 차이가 있다. 그러나 이 역시 과거 연방법인 폐점법의 내용을 대부분 그대로 반영하고 있다.⁷⁶⁾⁷⁷⁾ 대부분의 지자체는 일요일에 영업을 허용하더라도 교회의 주 예배시간대 5~6시간 정도는 영업을 금지한다. 예를 들어 항상 신선한 빵으로 아침 식사를 하는 독일에서도 일요일에는 빵집의 영업을 오전 8시에서 11시나 12시까지의 허용하지 않고 있다.⁷⁸⁾

2006년 개정된 폐점법은 제17조에서 폐점시간과 관련하여 근로자를 보호하는 특별규정을 두고 있다.

- ① 상점에서 근무하는 근로자는 일요일과 휴일에 예외적으로 개점이 허용되는 시간에서만 근로할 수 있으며, 영업을 준비와 마무리를 위해서 필요한 경우 30분에 한하여 추가 근로가 허용될 수 있다(폐점법 제17조 제1항).
- ② 일요일과 휴일에 근무하는 근로자의 근로시간은 8시간을 초과할 수 없다(폐점법 제17조 제2항).
- ③ 제10조에 해당하여 일요일과 휴일에 개점이 허용되는 상점에서 근무하는 근로자는 매년 최고 22일의 한도 내에서만 일요일과 휴일에 근로할 수 있다. 이들의 근로시간은 일요일과 휴일에 4시간을 초과할 수 없다(폐점법 제17조 제2a항).
- ④ 예외적으로 일요일과 휴일에 개점이 허용되는 상점에서 근무하는 근로자가 해당 일요일과 휴일에 3시간 이상 근로한 경우, 해당 주의 평일 중 하루는 13시 이후 휴무를 가져야 한다. 만약 일요일과 휴일의 근로가 6시간 이상 지속되었다면, 해당 주의 평일 중 하루 종일 휴무를 가져야 한다. 어떤 근로자가 일요일에 근무하는 경우에도 최소한 세 일요일 중 한번은 휴무가 보장되어야 한다. 어떤 근로자가 일요일에 3시간까지 근무한다면 최소한 두 번째 일요일 중 한 번 또는 2주에 한 번은 오후 13시 이후 휴무가 보장되어야 한다. 이 경우 오후의 휴무를 대신하여 토요일 오전이나 월요일 오전에 14시까지 휴무를 가질 수도 있다. 폐점되는 시간 중에는 휴무가 주어질 수 없다(폐점법 제17조 제3항).
- ⑤ 상점에서 근무하는 근로자는 매달 한 번의 토요일에 휴무를 신청할 수 있다(폐점법 제17조 제4항).
- ⑥ 연방 노동 및 사회부 장관은 상점에서 근무하는 근로자를 과중한 업무로부터 보호하기 위해 또는 그 밖의 건강상의 위험으로부터 보호하기 위해, 연방참사원의 동의를 얻어 법규를 통해 다음과 같은 내용을 규정할 수 있다. 예외적으로 일요일과 휴일에 개점이 허용되는 경우에도 일정한 근로자 또는 일정한 근무를 배제시킬 수 있도록 하는 것, 근로자들에 대해 앞의 제3항에서 규정한 내용 이외에 별도의 보상을 보장해 주는 것, 근로자들이 평일의 폐점시간에는 전혀 근로할 수 없게 하거나 특정한 근무를 하지 못하게 하는 것이 그 내용이다(폐점법 제17조 제7항).

76) 홍일선(2013), 6-7쪽.

77) 2006. 10. 3. 개정된 연방 폐점법은, 공항 매장은 개점을 허용하나 평일 22시~6시와 일요일, 공휴일에는 여행용품만 여행객에게 판매할 수 있다고 규정하면서(제9조 제1항), 연방이 공항 매장의 폐점시간을 정할 수 있게 하고(제2항), 국제공항의 매장에 대해서는 주가 매장 면적에 따라 일상용품과 소비품, 선물용품을 여행객 외의 일반에게도 판매될 수 있도록 허용할 권한을 부여(제3항)하는 등으로 연방과 주의 권한을 구분해 명시한다. 국회도서관(2012), 독일 폐점에 관한 법률 번역문.

78) 정남기(2015), 「독일 유통소매업정책에 관한 연구: 소매업평가보고서를 중심으로」, 경상논총 제33권 제3호(제72집), 한국경상학회, 74쪽.

⑦ 상점영업감독청은 정당한 사유가 존재하는 경우 제1항에서 제5항 규정에 대한 예외를 인정할 수 있다. 그러나 이는 언제든지 취소될 수 있다(폐점법 제17조 제8항).⁷⁹⁾

일요일에 개점하는 상점의 근로자도 최소한 3번의 일요일 중 1번은 휴무하도록 하는 것, 일요일과 공휴일 근무는 연간 22일만 허용하는 것, 매달 1번의 토요일은 휴무를 신청할 수 있도록 하는 것 등에 주목할만 하다.

폐점법은 상점의 소유자 또는 영업주가 위와 같은 내용의 규정을 위반한 경우에 대해 일정한 벌칙규정을 마련하고 있다.

① 상점의 소유자 또는 영업주가 고의 또는 과실로 제17조에서 규정된 근로자 보호규정을 위반한 경우에는 2,500 유로의 과태료를, 제3조 이하 폐점시간 규정들을 위반한 경우에는 500 유로의 과태료를 부과할 수 있다(폐점법 제24조 제1항과 제2항).

② 상점의 소유자 또는 영업주가 폐점시간 이외에 영업을 하다가 고의 또는 과실로 근로자의 노동력이나 건강을 상하게 한 경우에는 6개월 이하의 징역이나 180일에 해당되는 벌금을 부과할 수 있다(폐점법 제25조).⁸⁰⁾

3) 프랑스

프랑스의 1946년 헌법 전문 제11조 1문은 “국가는 모든 사람들 특히, 아이, 어머니, 고령노동자에게 건강보호, 물질적 안전, 휴식과 여가를 보장한다.” 고 정한다.

주휴와 관련하여 프랑스 노동법전은 3가지 원칙, 즉 i) 1주 6일 초과하는 근로의 금지, ii) 연속하는 24시간의 주휴(여기에 일휴 11시간 합산), iii) 일요일 주휴 부여 원칙을 규정하고 있다(L.3132-1조~3조). 프랑스 노동법전은 “주휴는 근로자의 이익을 위하여 일요일에 부여한다.” 라는 원칙을 규정하고 있다(L.3132-3조).⁸¹⁾

일요일 주휴 부여 원칙은 1906년에 확립되었는데, 그 예외가 있다. 우선, 주휴에 상응하는 휴식의 부여를 조건으로 주휴의 정지·연기 또는 단축을 통해 1주 6일을 초과하는 근로가 가능한 경우이다. 이에는 ① 긴급작업(L.3132-4조), ② 부패하기 쉬운 재료의 취급 사업 또는 특정 시기 작업의 특별한 증가에 대응해야 하는 사업(L.3132-5조), ③ 하역작업(L.3132-6조), ④ 계절적 사업(L.3132-7조), ⑤ 상공업 사업장의 청소와 경비(L.3132-8조 및 L.3132-11조), ⑥ 국방 관련 업무(L.3132-9조), ⑦ 연속 가동하는 공업에서의 계속작업(L.3132-10조) 등이 있다.

다음으로, 1주 6일 초과 근로금지원칙의 준수를 조건으로 일요일이 아닌 다른 날에 주휴를 부여하고 일요일 근로가 가능한 경우이다. 이에는 ① 법정 예외(L.3132-12조~13조: 경제적 활동의 특성이나 공중의 필요로 인해 일요일 영업이 필수적인 사업장), ② 단체협약에 의한 예외(L.3132-14조~19조: 공업에서 연속 가동에 따른 순

79) 홍일선(2013), 9-10쪽.

80) 홍일선(2013), 10-11쪽.

81) 조용만(2022), 206쪽.

환근무제 및 휴무일 근로타임제), ③ 행정적·지리적 예외(L.3132-20조~27조 도시사·시장의 승인에 의한 예외, 국제적 관광지구·특별상업지구 소재 소매점에 대한 예외)가 있다.⁸²⁾

2016년 개정된 프랑스 노동법(이른바 엘콜리 법)은 “개인의 사생활과 가정생활과 마찬가지로 휴식과 휴가권 준수를 보장하기 위해 디지털 도구의 사용을 제어할 조치”를 마련하기 위한 것⁸³⁾으로, ‘연결되지 않을 권리’ 행사 방법을 단체교섭 사항에 포함⁸⁴⁾하였다.

프랑스는 2017. 1. 1. 시행된 「성장, 활동 및 경제기회균등을 위한 법(Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques)」, 일명 ‘마크롱 법안’은 파리, 칸, 니스, 도빌 등 주요 관광도시에 신설되는 국제관광지구에 위치한 상점들의 일요일 영업제한을 완화했는데, 일반상점의 경우, 이전에는 1년에 5번까지만 일요일 영업을 가능했지만 이 법의 적용으로 각 지역마다 시장의 승인 하에 2016년부터는 12번까지 영업일수를 늘릴 수 있게 되었다. 또한 국제관광지구 내에 있는 상점의 경우, 노사협의 하에 자정까지 심야영업 및 매주 일요일 영업을 가능하게 되었다. 이 규제완화는 프랑스 내 주요 역세권 10개에 위치한 상점에도 적용된다.⁸⁵⁾ 그러나 이 규제완화로도, 일요일 개점 시 ‘임금 30% 인상, 직원 동의, 휴식 시간 추가 제공’을 지켜야 하고, 매주 일요일 영업은 관광객이 집중되거나 역세권 지구에 위치한 상점에 한정되며, 밤 9~12시에는 노동자 임금 두 배를 적용해야 하고, 노사협의를 전제로 한다.⁸⁶⁾

4) 포르투갈

포르투갈 노동법(2018. 3. 20. 현재) 제200조에서는 1일 근로시간의 시작과 종료, 휴게시간 뿐만 아니라 주휴일을 정하는 것을 작업일정표로 간주하고(동조 제1항), 작업일정표 작성은 사용자의 전권에 속하지만 법적 한계를 준수하여야 하고 실제로 해당 사업장에서 채택하고 있는 가동시간 체제를 고려하여야 한다(법 제212조 제1항). 특히 작업일정표 작성에 있어 사용자는 근로자의 안전과 건강 보호에 대한 요청을 우선적으로 고려하

82) 조용만(2018), 「프랑스 근로시간법제에서 근로시간의 유연화와 근로자 보호」, 서울法學 제26권 제3호, 532쪽.

83) Josépha Dirringer(2018), 30-31쪽.

84) 프랑스 노동법전 L2242-17. 남녀 간 고용평등과 직장생활의 질에 관한 매년의 단체교섭은 다음 각호의 사항을 대상으로 한다.

1.-6. (생략)

7. 휴게시간과 휴가 및 개인적·가족적 생활을 보장하기 위한 근로자의 연결차단권 행사의 방법과 기업의 전자기기 사용을 규율하는 제도의 수립. 이에 관한 단체협약이 없는 경우 사용자는 사회경제위원회와 협의하여 헌장(Charte)을 작성하여야 한다. 이 문서는 연결차단권 행사의 방법을 규정하고, 또한 근로자·인사관리자·경영진을 대상으로 하는 전자기기의 합리적 사용에 관한 교육활동과 주의환기에 관한 사항을 마련하여야 한다.

변역문은 국회 환경노동위원회, 2021. 2., 박대수 의원 대표발의 근로기준법 개정안(통신수단을 이용한 근로시간 외 근로 제한) 검토보고서, 4쪽.

85) 법제처 법령정보관리원, 2016. 3. 23., 「마크롱 법(성장, 활동 및 경제기회균등을 위한 법)의 주요 내용 및 파급효과」. 이 글에 따르면, 프랑스 슈퍼마켓 체인인 모노프리 사장은 2016. 1. 마크롱 법에서 정한 연간 일요일 최대 영업일수인 연12회 정도가 적당한 것 같다고 한 라디오에서 밝힌바 있다고 한다. 근로자 측도 추가근무에 대한 거부감이 더 커서, 대형유통업체인 프낙(Fnac)의 경우, 사측에서 연중 가장 바쁜 일요일에 12회 근무 시 임금의 세 배, 나머지 40회 근무 시 두 배를 지급한다는 조건으로 매주 일요일 영업을 제안했지만 근로자 측 일부가 노사협상에 대한 거부권을 행사하였다고 한다.

https://world.moleg.go.kr/web/wli/rsrchReprtReadPage.do?searchPageRowCnt=10&A=A&AST_SEQ=107&searchType=all&CTS_SEQ=38857&ETC=5&

86) 시사IN, 2022. 9. 3., 「대형마트 규제, 세계에서 한국이 유일하다?」

<https://www.sisain.co.kr/news/articleView.html?idxno=48309>

여야 하고, 근로자로 하여금 일과 가정의 양립이 가능하도록 촉진해야 하며, 근로자로 하여금 직업훈련 참가뿐만 아니라 학교수업 출석도 장려해야 한다(동조 제2항). 절차적으로는 작업일정표 작성과 관련하여 근로자위원회, 사업장협의회 기타 근로자대표 등과 사전에 협의가 필요하다(동조 제3항).⁸⁷⁾

노동법 제203조 제1항은 통상근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 한도로 규정한다. 다만 첫째, 회사 또는 사업장 근로자 대다수의 주휴일에만 근로를 제공하는 근로자의 1일 통상근로시간은 단체협약 등을 위반하지 않는 한 1일 4시간까지 증가될 수 있도록 규정하고 있다(동조 제2항). 다른 근로자들의 주휴일에 해당하는 토요일과 일요일에 근로하는 경우를 의미하는데 이렇게 토요일과 일요일에 근로하는 자들은 1일 통상근로시간이 12시간이 된다.⁸⁸⁾

연장근로에 ‘평일의 연장근로’와 ‘주휴일이나 축일의 연장근로’가 있고, 휴일근로는 그 자체로 연장근로다. 법 제268조에서는 평일의 추가적인 근로에 대한 가산수당과 주휴일 혹은 축일의 근로에 대한 가산수당을 달리 설정하고 있으며 후자에 더 가중치를 두고 있다.⁸⁹⁾

평일(근무일)의 연장근로의 처음 1시간은 25%, 그 다음부터는 37.5%의 가산수당을 지급해야 하고, 주휴일이나 축일에 근로하는 경우 시간당 50%의 가산수당을 지급해야 한다(법 제268조). 의무적인 주휴일에 근로를 제공한 경우 해당 근로자는 그 다음 평일 3일 중 1일을 선택하여 유급보상휴일로 사용할 수 있다(동조 제4항). 보상휴식의 시간적 범위는 근로자와 사용자 간의 합의로 정하거나 그러한 합의가 없는 경우 사용자가 정한다(동조 제5항).⁹⁰⁾

근로자는 적어도 1주일 중 1일의 휴일 즉 주휴일에 대한 권리를 가진다(법 제232조 제1항). 주휴일은 역법(曆法) 상의 1일에 해당해야 하며 0시에 시작하여 24시에 종료되는 시간의 한 조각을 의미한다.⁹¹⁾

의무적인 주휴일은, 특별입법으로 규정한 경우를 제외하고는, 일요일로 정할 수 있다(법 제232조 제2항 본문). 일요일로 정할 필요가 없는 경우들은, 가동을 일주일 중 하루 동안 완전히 중단하거나 서로 다른 일요일 중에 하루 동안 중단해야 하는 사업·사업장에서 근로를 제공하는 근로자의 경우, 가동이 중단되어서는 안 되는 사업·사업장에서 근로를 제공하는 근로자의 경우, 나머지 근로자들의 휴식일에 근로를 해야 하는 근로자의 경우, 감시 또는 청소업무를 하는 근로자의 경우, 전시회나 시장에서 근로를 제공하는 근로자의 경우이다(동조 제2항 a, b, c, d, e).

단체협약 등 집단적 합의 또는 근로계약으로 1년 중 모든 주 혹은 일부 주 동안 연속적 혹은 불연속적으로 보충적인 주휴일을 설정할 수 있다(동조 제3항).

동일한 가족집단이 근로자인 경우, 사용자는, 가능하면 언제나, 그 근로자들이 요청하는 동일한 날에 주휴일을 배정해야 한다(동조 제4항). 그밖에 법은 주휴일과 일간휴식의 연속사용을 인정한다. 의무적인 주휴일과 법 제214조에서 규정된 11시간의 일간휴식은 붙여서 향유할 수 있다(법 제233조 제1항). 의무적인 주휴일에 붙여

87) 노호창(2018), 「포르투갈의 근로시간법제」, 노동법연구 제44호, 49쪽.

88) 노호창(2018), 52-53쪽.

89) 노호창(2018), 55쪽.

90) 노호창(2018), 56-57쪽.

91) 노호창(2018), 72쪽.

서 보충적인 주휴일이 향유되는 경우 11시간의 일간휴식은 전부 또는 일부 사용된 것으로 간주된다(동조 제2항).

다만 동조 제1항의 규정은 다음의 경우에는 적용되지 않는다.

첫째, 근로시간 적용제외가 인정되는 관리직·감독직 기타 독립적인 의사결정능력이 있는 직책의 근로자, 둘째, 청소업무처럼 업무의 특성상 근로시간이 그 날 동안 분할되어 있는 경우, 셋째, 법 제207조 제2항의 d, e, h의 경우(단, e의 viii 제외),⁹²⁾ 넷째, 관광안내 업무에서 예측가능한 활동 증가의 경우가 그러하다(동조 제3항). 도시의 정기여객운송의 경우 특히 승객의 안전을 위해 근로자의 휴식의 보장이 중요할 것인데, 법이 이런 점을 반영하여 그의 휴식을 보장하는 방향으로 규정되어 있다는 점을 눈여겨 볼 필요가 있다.

축일(祝日)을 누릴 권리는, 본래 근로자의 회복과 휴식을 위해 그에게 근로의무를 면제시켜 준다는 관점에서 인정되는 권리가 아니라, 국가가 정한 어떤 날에 국가에 대한 관계에서 정치적·종교적·문화적 관점에서 모든 사업장이 가동을 중단하고 이를 기념해야 하는 의무가 인정되기 때문에 그에 따라 인정되는 권리이다. 즉 근로자는 공민으로서 이를 축하할 권리를 가지는 것이다. 만약 사용자에게 축일에 사업장 가동을 중단할 의무가 존재하지 않는다면 근로자도 축일에 근로하지 않을 권리가 존재할 수 없다. 따라서 축일을 누릴 권리는 근로자의 휴식권이라는 노동법적 관점에서 출발한 것이 아니다.

‘의무적인 축일’은 1월 1일, 성(聖)금요일, 부활절, 4월 25일, 5월 1일, 6월 10일, ‘神의 몸’(Corpo de Deus)날, 8월 15일, 10월 5일, 12월 1·8·25일이다(법 제234조 제1항). 성금요일의 경우 지역에 따라서는 부활절 기간 중 다른 날이 될 수도 있다(동조 제2항). 특별입법으로 정하는 경우, 이러한 의무적인 축일들은 그 다음 주 월요일이 될 수도 있다(동조 제3항). 의무적인 축일은 법에 의한 엄격한 제한을 받는 것이므로 절대로 단체협약으로는 설정될 수 없다.⁹³⁾

노사 당사자 간 합의에 의해 허용될 수 있는 ‘임의적인 축일’도 존재한다. 법에서는, 의무적인 축일 이외에도 단체협약 등 집단적 합의 또는 근로계약을 통해 카니발 화요일(terça-feira de Carnaval)과 해당 지역의 시(市)가 정하는 기념일을 축일로 정할 수 있도록 인정하고 있다(법 제235조 제1항). 다만 이렇게 정해진 임의적인 축일에 대해서는 사용자와 근로자 간 합의로 다른 날로 대체할 수 있도록 허용하고 있다(동조 제2항). 그런데 임의적인 축일은 ‘임의적’이라는 그 성격상 본래 사용자에게 사업장 가동중단의 의무가 있는 것이 아니어서, 노사 간 합의가 존재하지 않는 경우 근로자는 근로제공에서 해방되지 못한다.

92) d) 경비, 보안 등

e) 노무제공 또는 생산의 계속성이 유지되어야 하는 활동

i) 거주시설, 교도소 또는 병원 기타 유사 시설에서의 응급수용

ii) 항구 또는 공항

iii) 인쇄, 라디오, 텔레비전, 영화제작, 우편, 통신, 구급대, 소방대, 민간경비

iv) 가스·수도·전기 생산 및 공급, 청소 또는 소각시설

v) 기술적 이유로 인해 중단되어서는 곤란한 공정을 지닌 산업

vi) 연구개발(R&D)

vii) 농업

viii) 도시의 정기여객운송

h) 예상 외 기타 불가항력적 사정

노호창(2018), 73쪽.

93) 노호창(2018), 74쪽.

일요일에 허용되지 않는 모든 활동들은 의무적인 축일로 인정된 날에도 중단해야 한다(법 제236조 제1항). 단체협약 등 집단적 합의 기타 근로계약으로도 법에서 정해진 의무적인 축일과 임의적인 축일 이외의 다른 축일을 설정할 수 없다(동조 제2항).⁹⁴⁾

5) 영국

주휴일 보장은 유럽연합 근로시간지침의 이행입법으로 제정된 1998년 근로시간시행령(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)에 따라, 노동자는 매 7일마다 24시간 이상의 자유로운(uninterrupted) 휴식시간을 보장받는다.⁹⁵⁾ 다만 사용자의 선택에 따라 매 14일 2회의 중단 없는 24시간 이상의 휴식 또는 매 14일 1회의 중단 없는 48시간 이상 휴식이 부여될 수 있다.⁹⁶⁾ 유급주휴에 대한 명문의 규정이 없으므로 주휴일의 유급 여부는 고용계약의 내용에 따르게 된다.⁹⁷⁾

일요일 근무 여부는 근로자의 근로계약에 의하며 근로계약이나 근로계약 진술서에 일요일 근무에 대하여 언급이 없으면 별도 협의를 통해 문서화하지 않는 이상 근로자에게 일요일 근무를 강요할 수 없다. 1994년 8월 26일 이전 근무를 시작하여 동일한 고용주를 위해 근무하고 있는 상점 근로자와 1995년 1월 2일 이전 근무를 시작하여 동일한 고용주를 위해 근무하고 있는 베틱상점 근로자의 경우 일요일에 근무할 필요가 없다. 그 외 상점 근로자 및 베틱상점 근로자는 3개월 전 통지를 통해 일요일 휴무를 선택할 수 있다. 일요일에 근무할 직원이 필요한 고용주는 근로자들에게 서면으로 휴무를 선택할 수 있음을 알려야 하며 일요일 휴무를 선택한 근로자가 부당하게 대우받아서 안 된다.⁹⁸⁾

근무휴식에는 근무중 휴식(6시간 이상 근무시 20분), 일간 휴식(11시간), 주간 휴식이 있다. 주간 휴식(weekly rest)은 매주마다 중단 없는 24시간 또는 매 2주마다 중단 없는 48시간 휴식을 취할 권리다. 만약 고용주가 근로자에게 휴식시간이 채 끝나지 않은 상황에서 근무 복귀를 요청하는 경우 동 상황은 휴식으로 간주되지 않는다.⁹⁹⁾

파트타임으로 근무한다는 이유만으로 동가의 풀타임 근로자에 비해 차별을 받아서는 안 된다. 파트타임 근로자는 임금요율(병가급여, 모성휴가, 부성휴가, 입양휴가 및 급여를 포함), 연금기회 및 혜택, 공휴일, 훈련 및 경력개발, 승진/이동/정리해고 선발, 휴직 기회 등에 있어 동일한 대우를 받아야 한다.¹⁰⁰⁾ 파트타임 근로자를 풀타임 근로자와 동일하게 대우할 필요가 없는 상황에 대하여는 고용주가 그 합당한 이유를 제시할 의무가 있

94) 노호창(2018), 75쪽.

95) 전형배(2017), 『영국노동법』, 오래, 92쪽.

96) 남궁준(2024), 「영국의 근로시간 및 휴식제도와 시사점」, 월간 노동리뷰 2024년 2월호, 35쪽.

97) 전형배(2017), 96쪽.

98) 외교부(2013), 39쪽.

99) 외교부(2013), 42쪽.

100) 외교부(2013), 37쪽.

다. 풀타임 근로자에 비해 차별을 받고 있는 파트타임 근로자는 원 고용주나 노조 대표와 상의하여야 하며 고용주에게 그러한 대우에 대한 이유를 문서로 받을 권리가 있다. 이 요청은 서면으로 하여야 하며 고용주는 그 받은 날로부터 21일 이내에 서면으로 답변하여야 한다. 고용주가 제시한 논리가 정당하지 않다고 생각하는 근로자는 고용법원에 제소할 수 있다.¹⁰¹⁾

다만 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 주휴일 규정의 적용이 제외된다.¹⁰²⁾

측정이 어려운 근로시간을 가진 근로자/노무제공자나 사전에 결정될 수 없거나 또는 자신이 결정할 수 있는 경우도 주휴일 규정 적용에서 제외되는데, 아래 유형들이다.

- (a) 제량적 의사결정권이 있는 경영진 또는 그와 같은 자들,
- (b) 가족인 근로자/노무제공자, 또는
- (c) 교회와 종교공동체에서 종교 의식을 주관하는 근로자/노무제공자가 그것이다.¹⁰³⁾

주휴일 규정은 교대노동의 경우 적용 제외될 수 있다. 기타 특수한 경우로서 보상휴식이 주어진다는 전제하에 주휴일 규정이 적용 배제될 수 있는 유형의 근로자/노무제공자로, 위 시행령 내용은 아래와 같다.

- (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[수습 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
 - (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

101) 외교부(2013), 38쪽.

102) 남궁준(2024), 28쪽.

103) 남궁준(2024), 29쪽.

- (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 넘어서, 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 경우¹⁰⁴⁾

근로시간시행령은 단체협약 또는 사업장협정으로 주휴일 규정으로부터 이탈할 수 있도록 한다.¹⁰⁵⁾ 시행령 별표1에서는 사업장협정으로 인정되기 위한 사용자의 설명자료 제공 등 요건을 상세하게 명시하여, 우리 근로기준법이 휴일 대체 등과 관련하여 ‘근로자대표와 서면 합의’를 규정하나 근로자대표의 선출, 운영, 서면합의의 방식 등에 대해서는 침묵하고 있는 것과 대비된다.¹⁰⁶⁾

6) 이탈리아

이탈리아는 헌법 제36조 제3항 휴일·휴가에 대해 “노동자는 주휴일 및 연차유급휴가의 권리를 가지며, 그것을 포기할 수 없다.”라고 규정하고 있다. 주휴일에 대해서는 민법 제2109조 제1항에서 원칙적으로 일요일에 부여하는 것으로 정한다.

1934년 2월 22일 법률 제370호(주휴일법)에서는 노동자에게 연속해서 24시간의 휴식의 권리가 보장되고 있다(제1조 제1항). 이것에 위반한 사용자에게는 5만 리라 이상 30만 리라 이하의 과태료가 부과된다(제27조). 휴일에 관한 기타의 사항(휴일노동에 관한 가산수당 및 대체휴가 부여, 공휴일 및 약정휴일 등)에 대해서는 산업별 전국 단체협약에서 정하고 있다.¹⁰⁷⁾

7) 폴란드

휴무일은 일요일 및 공휴일이다. 일요일이나 공휴일의 근무는 특히 다음과 같은 경우에 허용된다.

104) 남궁준(2024), 29-30쪽.

105) 남궁준(2024), 32쪽.

106) 남궁준(2024), 32-34, 38쪽.

107) 외교부(2013), 108쪽.

- 사람의 생명 또는 건강을 지키기 위한 구호활동, 재산 또는 환경보호활동 또는 파손물의 복구활동을 위하여 필요한 경우
- 작업의 연속성과 관련된 활동의 경우
- 교대근로의 경우
- 유지보수업무의 경우
- 운송 및 통신부문
- 회사 내 소방대와 구호팀
- 재산 또는 사람을 보호하기 위한 감독활동의 경우
- 농축산부문의 경우
- 거래소, 공중편의시설, 음식점소, 호텔, 상가, 건강센터 등과 같이 공중의 편의를 위하여 필요한 경우
- 근로자가 특히 금요일, 토요일, 일요일 및 공휴일에 근무할 것을 약정하고 고용된 경우

일요일과 공휴일에 근무하는 근로자는 그 대신 다른 날 휴무할 권리가 있다.

- 일요일 근로한 경우 : 일요일 근무 전 또는 후의 6일 이내
- 공휴일 근로한 경우 : 근로일 산정 기간

만약 일요일과 공휴일에 근무한 근로자에게 위와 같은 대체휴일을 주지 못하는 경우에는 일요일 및 공휴일 근로한 근로시간에 대하여 시간외 근로수당을 지급하여야 한다. 일요일에 근무하는 근로자에게는 최소 4주에 한 번씩 일요일에 휴무할 권리를 주어야 한다.¹⁰⁸⁾

8) 헝가리

헝가리는 노동법 제51조에서 일요일 근무에 관하여 정하는데, 주 5일제를 택하고 있으며, 1주간 2일의 휴일을 줄 것, 그리고 그중 하루는 일요일이 되어야 한다고 규정하고 있다. 다만 업무 특성상 일요일 근무가 불가피한 경우에는 바로 전 토요일 근무는 금지되고 있다. 다음과 같은 경우에만 일요일 정상근무가 허용된다.

- ① 사업의 특성상 일요일에도 정상 근무해야 하는 경우
- ② 계절 근로자
- ③ 계속 교대근무 시
- ④ 복수 교대근무 시
- ⑤ 당직인 경우
- ⑥ 토요일과 일요일에만 파트타임으로 근무할 경우

108) 외교부(2013), 312쪽.

- ⑦ 사회공익을 충족시키거나 해외에 서비스를 제공해야 하는 성격을 가진 업무인 경우
- ⑧ 해외파견 근무 시
- ⑨ 상법에 따라 서비스를 제공해야 하는 사용자, 관광업에 종사하는 근로자¹⁰⁹⁾

노동법 제140항에 따라, 일요일에 정상근무일과 동일한 시간에 근로를 하는 경우 50%의 수당을 지급해야 한다. 휴일(부활절, 성령강림절 혹은 일요일과 국경일이 겹친 경우)에 정상일과 똑같이 근로를 하게 되면 100%의 수당을 지급한다(제141항)¹¹⁰⁾

9) 오스트리아

일요일과 휴일(국경일)에는 작업을 해선 안 된다. 그러나 요식 및 숙박업, 간호·간병 업무, 공연 예술 및 스포츠 분야의 업무는 예외로 한다. 또한 예외의 경우라도 2주에 한 번 일요일은 휴식을 취해야만 한다.¹¹¹⁾

109) 외교부(2013), 367쪽.

110) 외교부(2013), 372쪽.

111) 외교부(2013), 428쪽.

18대~21대 국회(2008. 6.~2024. 4.)에서 일요일을 주휴일로 명시하는 근로기준법 개정안은 발의된 바 없다. 다만 휴일 규정 적용 범위 확대, 동의 요건 신설, 가산임금 저하 방지, 반의사불벌죄 폐지 등에 관련한 근로기준법 일부개정법률안 발의 및 국민동의청원이 있다.

21대 국회 발의안과 유사한 내용의 이전 발의안, 휴일 적용 제외를 늘리는 내용의 발의안은 생략하였다.

1) 적용범위 확대(제63조 휴일 적용제외사업, 5인 미만 노동자, 초단시간 노동자, 가사사용인, 노무제공자(소년) 등)

(1) 휴일 적용제외사업 관련

(가) 2016. 8. 12. 한정애 의원 등 14인 근로기준법 개정안

현행법은 상시 근로자수가 5명 이상의 사업 또는 사업장에 대하여는 모두 적용하고, 4명 이하의 사업 또는 사업장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 규정을 적용할 수 있도록 하되, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 적용을 배제하고 있음.

그런데 사업장 규모에 따라 일률적으로 적용범위에 차등을 두는 것은 근로자간의 형평성 문제가 있을 뿐만 아니라, 현행법을 부분적으로 적용받는 4명 이하인 사업장에 근무하는 근로자의 근로조건은 매우 취약한 상황임. 또한 가사사용인과 사용자와 동거하는 친족의 경우에도 임금을 목적으로 사용자와의 종속관계에서 근로를 제공하는 근로자이므로 국가에서 설정한 최저기준의 적용을 배제할 이유가 전혀 없음.

이에 현행법의 적용범위를 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장으로 확대하려는 것임.

또한, 현행법은 운수업, 의료 및 위생사업 등 특정 업종을 대상으로 1주에 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있도록 하고, 1차 산업 종사자, 감시·단속적 근로자 등에 대하여 근로시간, 휴게 및 휴일에 관한 규정을 배제할 수 있도록 하는 ‘근로시간 및 휴게시간 특례’ 제도를 두고 있음.

동 제도는 특례업종에 대한 연장근로의 한도를 설정하지 않아 특례업종에 해당하면 사실상 무제한적인 근로가 허용될 수 있으며, 최근 영동고속도로에서 발생한 교통사고와 같이 운송업종 종사자에게 무리한 장시간 운행을 유발하여 근로자의 건강과 안전은 물론 공중의 생명까지 위협하는 요인이 될 수 있음.

이에 근로시간·휴게시간의 특례 및 적용 제외 업종에 관한 규정을 삭제함으로써 근로자의 근로조건을 보호하고 장시간 근로가 만연하는 현실을 개선하려는 것임.

(나) 2021. 3. 30. 김경협 의원 등 16인 근로기준법 개정안

현행법에서는 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자는 근로시간 및 휴게와 휴일에 관한 규정을 적용 제외하도록 규정하고 있으나, 고용노동부의 승인은 현장조사 없이 서류심사만으로 이루어져 최근 5년간 적용 제외 승인율이 98%에 달하는 등 해당 근로자의 근로조건이 보호되지 못하고 있는 상황임.

또한 해당 근로자가 근로시간 및 휴게와 휴일 적용제외 여부를 파악하지 못하고 있으며 감시 또는 단속적 업무 외에도 부수적인 업무를 수행하고 있다는 문제점이 지속적으로 제기되고 있음.

이에 근로시간 및 휴게와 휴일 적용제외 승인 시 근로자와의 서면합의를 거치도록 하고 서면합의에는 대상 업무와 휴게 시간 및 휴게 시설 등을 규정하도록 하여 감시 또는 단속적 근로자의 알 권리를 보장하고 사용자의 자의적인 업무의 확대 방지와 일과 휴식의 균형성을 보장하려는 것임.

또한 승인 기준, 승인 절차 등을 대통령령으로 규정하도록 승인 요건을 엄격히 하고 근로시간 및 휴게와 휴일 적용제외 승인 기준에 미달하게 된 경우나 거짓이나 그 밖에 부정한 방법으로 승인을 받은 경우에는 승인을 취소하도록 하여 무분별한 승인을 방지하려는 것임(안 제63조제1항부터 제4항까지).

(다) 2021. 8. 13. 장철민 의원 등 19인 근로기준법 개정안

현행법에 따르면 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자는 근로시간 및 휴게와 휴일에 관한 규정의 적용을 제외할 수 있음.

그런데 감시 또는 단속적 근로의 근로시간 및 휴게와 휴일의 적용을 제외하는 것은 근로조건에 있어 매우 중요한 사항임에도 승인의 유효기간이나 승인 기준 및 승인 취소 등에 대한 법률상 근거가 없는 상황임.

이에 감시·단속적 근로 승인의 유효기간을 3년으로 하고, 구체적인 승인기준은 고용노동부장관이 정하도록 근거를 마련하며, 승인기준을 위반하거나 거짓 또는 부정한 방법으로 승인을 받은 경우에는 승인을 취소할 수 있도록 하는 한편, 승인 취소가 반복되는 경우에는 일정기간 승인을 제한할 수 있도록 근거를 마련하여 감시·단속적 근로자를 보호하고 승인제도의 내실을 기하려는 것임(안 제63조의2 신설).

(2) 초단시간 노동자 관련

○ 2023. 7. 6. 용혜인 의원 등 10인 근로기준법 개정안

현행 「근로기준법」은 4주 동안 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 노동자에 대하여는 제55조에 따른 유급휴일과 제60조에 따른 연차 유급휴가의 적용을 배제하고 있음.

그러나 단순히 노동시간이 짧다는 이유로 유급휴일과 연차 유급휴가를 부여하지 않는 것은 노동자의 휴식권을 합리적 이유 없이 차별하는 것임.

합리적 이유 없이 차별받는 초단시간 노동자는 매년 빠르게 증가하고 있음(2018년 109만 명, 2019~2020년

130만 명, 2021년 151만 명, 2022년 157만 명). 이에 대해 2017년 국가인권위원회는 상임위원회 결정문을 통해 “초단시간 근로와 일반 단시간 근로 사이에 질적인 차이가 존재하는지 의문이다”, “초단시간 근로자에 대해 휴식권이라는 기본적인 핵심적인 근로조건의 적용을 배제하는 것은 단시간 근로에 대한 부정적 인식을 확산시킬 수 있다는 점에 비추어보아도 부당하다” 라고 개정의 필요성을 제기하였음.

이에 「근로기준법」에서 초단시간 노동자의 유급휴일, 연차 유급휴가 적용제외 규정을 삭제하여 소정근로 시간 수에 따른 차별을 없애고 휴식권을 보장하고자 함(안 제18조제3항 삭제).

(3) 5인 미만 사업장 근로자

(가) 2020. 9. 21. 김재하 등 10만명 전태일 3법 국민동의청원(모든 노동자에 대해 근로기준법을 적용하도록 하고 노조활동을 할 수 있도록 하는 근로기준법 및 노동조합법 개정에 관한 청원)

근로기준법 제11조는 모든 노동자에게 적용해야 할 이 법을 5인 미만 사업장에는 근로계약서 작성 등 일부 조항 외에는 모두 적용하지 않고 있습니다. 전체 60%에 달하는 5인 미만 사업장들은 대부분 영세한 규모로서 이곳의 노동자들은 법정 최저기준도 보장받지 못한 채 열악한 노동조건에서 일합니다. 심지어 법적 최저선 이상 보장 의무를 회피하기 위해 회사를 여러 개의 5인 미만 사업장으로 쪼개는 사용자도 비일비재합니다. 근로기준법 제11조의 개정이 필요합니다. “상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다”는 조항은 “모든 사업 또는 사업장에 적용” 하는 것으로 바뀌어야 합니다.

(나) 2022. 2. 11. 윤미향 의원 등 12인 근로기준법 개정안

현행법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업장을 적용대상으로 정하고 있으나, 그 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 근로자는 일부 규정을 제외한 규정을 적용받지 못하고 있음.

특히, 5인 미만 사업장이 국내 전체 사업장 10곳 중 6곳을 차지할 정도로 비중이 큰 현실을 고려할 때 이들을 법 적용대상에서 제외하는 것은 근로자의 기본적 생활을 보장하고 향상시키는 법 취지에 부합하지 않는다는 지적이 있음.

이에 현행법의 적용대상을 전체 사업장·근로자로 확대하고, 현행법의 적용확대로 어려움을 겪을 수 있는 소규모 사업장에 대한 지원규정 등을 신설하여 모든 근로자에게 현행법에서 정하는 근로 기준을 적용하고자 함(안 제11조 및 안 제14조의2 신설 등).

(4) 노무제공자(소년)

○ 2021. 6. 18. 안민석 의원 등 12인 근로기준법 개정안

대한민국헌법에 따르면 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정하고, 연소자의 근로는 특

별한 보호를 받도록 명시하고 있음. 이에 18세 미만 근로자의 근로시간은 1일 7시간, 주 35시간으로 일반 근로자에 비하여 짧고, 야간근로와 휴일근로의 제한을 받으며, 갱내근로가 금지되는 등 현행법의 규정에 의하여 보호받고 있음.

그런데 근로자와 유사하게 노무를 제공하는 특수형태근로종사자의 경우 이러한 규정의 적용대상이 되지 않아, 18세 미만인 특수형태근로종사자의 권리보호에 한계가 있어 개선이 필요하다는 의견이 제기됨.

이에 노동기본권을 보장하기 위하여 「산업재해보상보험법」 제125조에 따른 특수형태근로종사자 중 18세 미만인 사람의 경우 연소 근로자에 대한 규정을 적용할 때에는 현행법 상 근로자로 간주하여 노동보호규정을 확대 적용함으로써 연소자의 건강권과 노동안전을 보호함과 동시에 노동자의 존엄성과 가치가 존중되는 사회형성에 기여하려는 것임(안 제64조의2 신설).

2) 동의요건 신설

○ 2021. 11. 8. 김성원 의원 등 10인 근로기준법 개정안

현행법은 여성 근로자를 두텁게 보호하기 위하여 사용자가 18세 이상의 여성에게 야간근로 또는 휴일근로를 시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다는 규정을 두고 있음.

그러나, 야간근로와 휴일근로의 경우 남녀 모두에게 신체적으로 무리가 될 수 있으며 일과 가정의 양립 등에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 점에서 현재 여성에게만 적용되는 야간근로와 휴일근로의 제한을 남성에게까지 확대·적용하여야 한다는 의견이 제시됨.

따라서 여성에 대해서만 두고 있는 야간근로·휴일근로 동의 조항을 전체 근로자로 확대하는 조항을 신설하여 모든 근로자의 건강권을 보호하고 불필요한 젠더갈등의 소지를 방지하고자 함(안 제53조제8항 신설 및 제70조제1항 삭제 등).

3) 가산임금 관련

(1) 2020. 11. 13. 권철승 의원 등 10인 근로기준법 개정안

현행법은 노동자가 연장근무를 하거나 야간, 휴일에 일하는 등 시간외근로를 할 경우, 평소에 받는 기본임금에 더해 통상임금의 50%이상 가산분을 추가 지급하도록 정하고 있음.

하지만 현행법은 가산분에 대한 규정만 있어, ‘기본급 쪼개기’ 등 편법을 통해 시간외수당의 기준인 통상임금이 최저임금보다 적은 경우가 발생하는 등 문제점이 나타남.

이에 시간외수당의 기준인 통상임금이 최저임금보다 적을 경우, 최저임금법에 따른 최저시급이 기준이 되도록

록 하여, 최저임금과 시간외수당의 본래 목적인 ‘노동자의 삶의 질 향상’ 및 ‘법정 노동시간 준수’에 기여하고자 함(안 제56조제4항 신설).

(2) 2023. 5. 17. 김한규 의원 등 14인 근로기준법 개정안

현행법 상 ‘통상임금’은 휴업 수당, 휴일 근로 수당 등 각종 수당의 기준이 되고 있고, 현행법 외에도 고용보험법 및 산업재해보상보험법 등에서도 각종 급여 지급의 기초가 되고 있음.

그러나 현행법 상 통상임금에 대한 정의 또는 규정이 존재하지 아니하여 해석상 다툼이 생기고 판례에 의존하고 있으며 이를 악용해 일부 사용자의 경우 지급하여야 할 수당액을 최소화하기 위하여 통상임금을 구성하는 기본급 금액은 줄이고 대신 통상임금의 범위에서 제외되는 각종 후생복지비 및 상여금 등을 늘리는 방법으로 입법 취지를 훼손하고 있다는 지적이 있음.

이에 통상임금에 대한 정의를 신설하고 통상임금이 최저임금보다 적을 경우에는 최저임금을 통상임금으로 간주함으로써 ‘기본급 쪼개기’ 등의 관행을 방지하고 저소득 근로자의 각종 수당 또는 급여 지급 수준을 적절히 보장하고자 함(안 제2조제1항제5호의2 신설).

(3) 2021. 9. 16. 강은미 의원 등 10인 근로기준법 개정안

현행법은 연장근로, 휴일근로 또는 야간근로에 대하여는 가산임금을 지급하도록 규정하고 있음. 그런데 연장근로, 휴일근로 또는 야간근로가 연속되어 다음 날의 소정근로시간의 시작 시간까지 근로자가 퇴근하지 못하고 계속 근무하는 경우에도 이를 정규근로가 아닌 연장근로로 보아 가산임금을 지급할 것인지에 대하여는 별도의 규정이 없음.

이와 관련하여 고용노동부는 소정근로시간의 시작 전까지만 연장근로, 휴일근로 또는 야간근로로 보아 수당을 지급하면 된다고 해석하고 있으나, 연장근로 등과 소정근로시간이 연속되는 경우 사실상 근로자의 입장에서 장시간 근로를 계속하게 됨에도 가산임금을 지급받지 못하는 것은 바람직하지 않다는 지적이 있음.

이에 연장근로, 휴일근로 또는 야간근로의 종료시간과 소정근로시간이 연속되어 근로자가 소정근로시간에 근무한 경우 해당 소정근로시간에 대하여 가산임금의 지급 근거를 마련함으로써 장시간의 계속 근로를 최소화하고 근로자를 보호하려는 것임(안 제56조제4항 신설).

4) 휴일·업무시간 외 업무지시 관련

(1) 2020. 7. 2. 송옥주 의원 등 10인 근로기준법 개정안

현행법은 “근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등”은 근로시간으로 간주하되, “근로자가 자유롭게 이용”할 수 있는 시간은 휴게시간으로 간주하고 있음. 그러나 정보통신기기 등을 통하여 사용자의 지시를 받는 경우 근로시간으로 명확히 구분하기 어려운 상황이 존재함.

이에 정보통신기기 등을 활용하여 특정 시간 동안 사용자가 근로자에게 업무에 관한 지시를 하는 시간을 근로시간으로 구체화하여, 정보통신기기 등을 통한 새로운 근로부담으로부터 근로자를 보호하고자 함(안 제50조 제3항).

(2) 2020. 11. 27. 박대수 의원 등 11인 근로기준법 개정안

최근 코로나-19의 유행이 장기화되면서 사업장 내 근로자가 확진될 경우 사업장 폐쇄 조치 등이 이루어져 재택근무를 실시하고 있는 사업장이 확대되고 있음.

그런데 재택근무를 하는 근로자가 근로시간 이후에도 전화, 문자, 이메일, 소셜네트워크서비스(Social Network Service) 등 통신수단을 통해 업무지시를 받는 경우가 많아 업무 스트레스가 가중되고 있다는 지적이 있음. 이러한 문제를 해결하기 위하여 근로시간 외 직장 상사 등으로부터 온 업무 관련 전화, 메일 등을 받지 않은 이른바 ‘연결되지 않을 권리’를 법으로 보장할 필요가 있다는 요구가 높아지고 있음.

이에 50인 이상 근로자를 사용하는 사업장의 경우 노사 간 합의를 통해 근로자가 근로시간 이후에 전화, 문자 등 통신수단을 통한 업무지시에 따라 근로하지 않게 할 수 있도록 하고, 사용자가 업무지시에 따르지 않은 근로자에 대하여 불리한 처우를 하지 않도록 법률에 명시함으로써 근로자의 근로조건을 보장하려는 것임(안 제53조의2 신설).

(3) 2022. 9. 8. 노웅래 의원 등 10인 근로기준법 개정안

「근로기준법」은 근로자의 생명과 신체를 보호하기 위하여 소정의 근로시간을 정하고 이를 초과하여 근무할 필요가 있는 경우에는 당사자 간의 합의를 거치도록 하고 있음. 최근 코로나로 인해 비대면 업무수행 방식이 활성화됨에 따라 사회관계망서비스(SNS)를 통한 업무 보고 및 지시가 증가함. 평일 오후 늦은 시각 또는 주말·공휴일 업무 연락으로 인한 근로자의 스트레스가 심각한 수준에 이르고 있음. 각종 통신수단을 이용한 근무시간 외 반복적, 지속적인 업무지시는 공적 공간과 사적 공간의 경계선을 허물어 사실상 근무시간 연장이나 다름없는 상황임. 휴식의 리듬을 깰 정도로 반복적, 지속적으로 연락을 하거나 시간을 따로 들여 답해야 할 연락이 왔다면 초과근무로 볼 수 있다는 지적도 있음.

이에 사용자가 근로시간 이외의 시간에 SNS 등을 이용하여 반복적, 지속적으로 근로 지시를 내리는 등 근로자의 사생활의 자유를 침해하지 못하도록 하여 헌법에서 정한 국민의 기본권을 보장하려는 것임(안 제6조의2 신설).

5) 포괄임금제 관련

(1) 2020. 11. 24. 류호정 의원 등 14인 근로기준법 개정안

현행법은 근로자의 기본적 생활권을 보장하기 위하여 근로시간의 제한과 연장·야간·휴일근로에 대한 가산금 지급 등을 규정하고 있음.

그런데 게임 등 소프트웨어 개발 업계 등에서 근로자에게 연장·고강도 근무를 요구하면서도 연장·야간·휴일근로 수당 등을 임금에 포함시켜 일괄 지급하는 포괄임금계약을 체결하여 실제 근로시간에 상응하는 정당한 임금조차 제공하지 않고 있어, 이에 대한 대책이 필요하다는 의견이 있음.

이에 포괄임금계약을 금지하고, 근로자에게 임금 지급 시 임금명세서를 교부하는 등 사용자의 의무를 부과하여 근로자의 권리를 보호하려는 것임.

[주요내용]

가. 포괄임금계약을 금지함(안 제19조의2 신설).

나. 근로시간, 임금 등의 입증책임을 사용자가 부담하도록 함(안 제36조의2 신설).

다. 사용증명서 교부 시 근로계약서, 임금명세서, 취업규칙 사본, 임금대장 등을 함께 교부하도록 사용자에게 의무를 부여함(안 제39조 후단 신설).

라. 근로시간 측정·기록 및 보존 의무를 사용자에게 부여함(안 제42조 및 제50조제4항 신설).

마. 사용자에게 임금명세표 교부 의무를 부여함(안 제48조).

(2) 2022. 9. 28. 우원식 의원 등 14인 근로기준법 개정안

고용노동부가 전국의 10인 이상 사업체 2522개를 대상으로 실시한 2020년 10월 ‘포괄임금제 실태조사’ 결과에 따르면 응답사업체의 37.7%는 법정수당을 실제 일한 시간으로 계산해 지급하지 않고 다른 방법으로 지급하여 이른바 포괄임금제가 상당히 광범위하게 운영되고 있음이 확인됨.

이러한 포괄임금제의 남용은 장시간근로 관행을 고착화시키고 과중한 노동으로 인하여 근로자의 건강을 악화시키며 일과 가정의 양립을 어렵게 하고 있어, 이를 개선하기 위한 제도적 뒷받침이 필요하는 지적이 많은 상황임.

이에 장시간근로의 주요 원인으로 지적되고 있는 포괄임금계약을 제한하고, 사용자가 근로시간을 측정·기록하고 고용노동부장관에게 제출하도록 하며, 고용노동부장관은 사용자와 근로자간 근로시간 분쟁 등이 발생할 경우 근로시간을 인증하여 근로시간 분쟁을 최소화하고, 고용노동부장관이 사용자의 원활한 근로시간 기록

및 측정을 지원하게 함으로써 근로시간 관리의 실효성을 높이고 장시간 노동을 근절하려는 것임(안 제42조 · 제114조제1호 및 제17조의2, 제50조제4항 · 제5항, 제50조의2, 제116조제2호의2 신설).

(3) 2023. 4. 10. 박주민 의원 등 12인 근로기준법 개정안

현행법은 근로자의 기본적인 조건인 법정근로시간을 원칙으로 하고, 예외적으로 연장근로·야간근로·휴일근로(이하 “연장근로등”이라 한다)를 인정하되, 연장근로등에 대하여는 통상임금에 일정 비율을 가산하여 수당으로 지급하도록 규정하고 있음. 특히 연장근로등에 대한 가산수당의 지급은 가중된 근로에 대한 보상이 아니라 장시간 근로를 방지하여 근로자를 보호하기 위하여 도입된 것임.

그런데 현행법에는 규정되어 있지 않음에도 불구하고 2020년 고용노동부의 ‘포괄임금제 실태조사’에 따르면, 조사 대상 사업체의 37.7%가 법정수당을 실제 일한 시간으로 계산하지 않고 다른 방법으로 지급한다고 하여 포괄임금제가 광범위하게 운영되고 있음을 알 수 있음.

포괄임금제란 기본임금과 수당을 분리하지 않고 전체 합한 금액을 임금으로 지급하거나, 기본임금은 정하되 실제 근로시간에 관계없이 각종 수당 등을 사전에 일정액으로 하여 임금으로 지급하는 방식이므로 이를 인정할 경우 현행법의 법정근로시간 제한과 근로자를 보호하기 위한 현행법의 취지가 훼손될 수 있으므로 포괄임금제를 금지하기 위한 명시적 규정이 필요하다는 의견이 있음.

이에 포괄임금계약의 금지를 명시적으로 규정하는 한편, 해당 규정의 실효성 확보를 위하여 포괄임금계약 금지 위반 시 과태료를 부과하도록 함으로써 근로자의 기본적 생활권을 보장하는 데 이바지하고자 함(안 제22조의2 신설 등).

(4) 2023. 4. 28. 김영진 의원 등 11인 근로기준법 개정안

현행법은 근로자가 소정근로시간을 초과하는 연장·야간근로나 휴일근로를 한 경우에 연장·야간근로나 8시간 이내의 휴일근로는 통상임금의 50%, 8시간 이상의 휴일근로는 통상임금의 100%를 가산하여 지급하도록 규정하고 있음.

그런데 일부 사용자는 실제 근로시간에 따라 각 항목별로 구분하여 산정·지급하여야 하는 임금항목을 구분하지 않고 연봉과 같이 임금총액의 형태로 일괄지급(협의의 포괄임금)하거나, 기본급만 결정한 뒤 연장·야간·휴일근로에 관한 법정 가산항목을 매월 정액으로 지급하는 경우가 있는 것으로 나타났다.

근로자가 정액 가산수당에 해당되는 근로시간보다 추가근로를 제공하면 근로자에게 부족분을 추가지급하여야 함에도 불구하고 실제로는 이를 포괄임금계약과 같이 운영하여 추가근로에 대한 보상을 지급하지 않는 위법사례가 나타나고 있음.

이에 위법한 근로계약을 방지하기 위하여 근로시간을 산정할 수 없는 예외적인 경우를 제외하면 연장·야간

· 휴일근로에 따라 가산되는 금액을 각 항목별로 구분하여 지급하도록 정하지 아니한 포괄임금계약을 체결할 수 없도록 하고자 함.

또한 사용자가 근로시간을 일·주·월 단위로 기록한 뒤 그 산정 결과를 고용노동부장관에게 제출하도록 하여 위법한 포괄임금계약에 대한 근로감독의 자료로 활용하도록 하려는 것임(안 제50조 및 제56조 등).

* 포괄임금제의 유효성과 관련하여, 대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결은, “감사·단속적 근로 등과 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 이러한 경우에도 근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다. 구 근로기준법(2007. 4. 11. 법률 제8372호로 전부 개정되기 전의 것) 제22조(현행법 제15조)에서는 근로기준법에 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하면서(근로기준법의 강행성) 그 무효로 된 부분은 근로기준법이 정한 기준에 의하도록 정하고 있으므로(근로기준법의 보충성), 근로시간의 산정이 어려운 등의 사정이 없음에도 포괄임금제 방식으로 약정된 경우 그 포괄임금에 포함된 정액의 법정 수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 때에는 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금 지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의해 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다.” 고 하여 근로기준법상 법정수당 규정에 미달하는 때에는 포괄임금제가 무효임을 분명히 하였다.

2016년 상시근로자 100인 이상 206개 사업체의 인사담당자 및 종사자 619명을 상대로 실시된 ‘사무직 근로시간관리 실태조사’ 결과, 사무직에 포괄임금제를 활용하는 주된 이유로, 근로시간 산정이 어려워 포괄임금제를 실시한다는 의견이 가장 많았지만(45.9%), 임금계산의 편의를 위해서(30.6%), 연장근로 또는 휴일근로가 항상 예정돼 있기 때문(17.7%)도 적지 않았다.¹¹²⁾

종래 근로시간 산정이 어렵다고 주장되어 왔던 사무직도 디지털 기술 발달로 실 근로시간 파악 가능성이 높아지고 있고, 근로시간의 정확한 산정이 어려운 경우에 간주근로시간 규정을 활용할 수 있음을 고려하면, 근로시간 산정이 어려워 포괄임금제를 사용해야 할 경우는 점점 더 적어지고 있다.

현실에서는 포괄임금제가 여전히 상당수 존재하여, 포괄임금제 계약 금지를 위한 과태료 신설 등은 사용자가 포괄임금제로 가산임금 부담을 회피하는 것을 막아 주말노동을 줄이게 하는 데 유용할 수 있으나, 총 근로시간과 가산임금 규정은 그대로 두고 주말휴식 관련 규정 개정에 집중한 이 연구에서는 포괄임금제 관련 개정안은 포함하지 않는다.

112) 정동관·이경희·정경은·최미나·김훈·김기선(2016), 「사무직 근로시간 실태와 포괄임금제 개선방안」, 한국노동연구원, 219쪽.

6) 처벌조항

○ 2017. 5. 31. 신창현 의원 등 17인 근로기준법 개정안

현행 근로기준법 제109조는 근로관계에 있어서 금품청산, 임금지급, 도급사업에 대한 임금 지급, 휴업수당 및 연장·야간 및 휴일 근로 등의 법을 위반 자에 대해 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금형에 처한다고 규정하고 있음.

그러면서도 제109조 제2항에서 “위 규정을 위반한 자에 대하여는 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다”는 단서 조항을 두고 있음.

이와 같은 이유로 근로자는 사용자의 위법·부당한 행위에도 불구하고 사용자에 대한 명시적인 의사표시를 통해 처벌의사를 밝혀야 노동법령 위반으로 처벌 할 수 있음. 그러나 우월적 지위에 있는 사용자에 대해 근로자가 처벌을 요구하는 것은 현실적으로 무리가 있고, 일부 사용자는 이러한 점을 이용해 노동력에 대한 적법한 임금을 지급하지 않는 등 관련 제도를 악용하고 있음.

실제로 최근 고용노동부가 유명 게임업체를 대상 기획근로감독을 벌인 결과, 44억원 가량의 연장·휴일수당, 통상임금, 퇴직금 등의 체불임금이 발생했음에도 시정지시 조치만이 내려졌음.

이러한 반의사불벌 조항으로 인해 근로자들의 권익이 심각하게 훼손되고 임금착취의 수단으로 악용되고 있는 만큼 제109조 제2항을 삭제하고자 함. 아울러 제107조, 제109조, 제110조의 벌금형을 1년당 1천만원의 비율로 개정함으로써 벌금형을 현실화하고, 형벌로서의 기능을 강화하고자 함.

1) 시간주권

(1) 강요된 유연성 대 자율적 유연성

삶을 주체적으로 조직한다는 것은 각자의 욕구와 필요에 따라 시간을 운용하는 것을 뜻한다. 나의 삶과 노동의 시간을 계획하고 조직할 수 있는지는 곧 내가 내 삶의 주인일 수 있는지 문제이고, 나와 내 동료들의 시간을 자율적이고 협동적으로 조정할 수 있는지는 곧 우리가 속한 사회조직과 공동체의 운영에 참여할 수 있는지 문제다.¹¹³⁾

20세기 후반 정리해고, 비정규직 증가 등 노동 유연화와 함께 노동시간도 유연화되었다. 고용을 유지하면서 경기 변화에 대응하는 수단으로 활용된 유연근무제는 노사 간 합의제도가 약하고 기업의 관료제적 성격이 강하며 정부가 노동자 권익 보호에 소극적인 나라에서는 기업 이익을 과도하게 관철시키는 방향으로 나아갔다. ‘강요된 유연성’으로 다가온 노동시간 유연화는, 기업들이 시장 환경과 기업 사정에 따라 자유자재로 노동력과 노동시간을 배치할 수 있다는 것¹¹⁴⁾으로 나타났다.

경기변동에 따라 수요가 줄면 기업은 효율성 제고, 비용 절감을 위해 노동자를 정리해고하거나 비정규직을 늘리고, 노동자의 출퇴근 시간을 수시로 조정하고, 노동자 각각의 출퇴근 시간을 달리한다. 기업의 필요에 따라 매일 바뀌는 노동시간은 노동자에게 여유를 가져다주는 것이 아니라 사실상의 대기시간을 늘린다. 효율 극대화를 위해 각 노동자마다 10분, 20분 단위로 다르게 지시되는 출퇴근시간과 휴식시간은 노동자들 사이의 최소한의 정보교환과 협업, 교류와 소속감 확보를 위한 시간마저 없앤다. 시간에 대한 통제권이 전적으로 기업에 있는 상황에서, 기업의 생산과 이윤 극대화를 위한¹¹⁵⁾ ‘강요된 유연성’이 제한 없이 허용되면, 노동자의 삶의 자율성, 협동의 시간 확보를 위한 시간주권은 제대로 보장되지 못한다.

이와 달리, ‘자율적 유연성’은 기본적으로 사회적 안전망에 의해 삶의 물질적 최소조건을 보장받는 가운데 삶과 일의 시간을 조직하고, 이를 공동체의 다른 구성원들의 시간표와 협력적으로 조정할 수 있음을 뜻한다. 이러한 시간 자율성이 전제될 때 비로소 노동자와 노동자, 또는 노동자와 고용주 간의 서로 다른 요구를 조정한 ‘협력적 유연성’이 만들어질 수 있다. 타율적이고 강요된 유연성과 구분되는 대안적 유연화의 철학을 집약하는 개념이 ‘시간 자율성(time autonomy)’ 또는 ‘시간주권(time sovereignty)’이다.¹¹⁶⁾

시간주권은 생애주기의 다양한 삶의 영역에서 시간 배분의 양적, 질적 측면을 개인이 조직할 수 있는 권리와 능력을 의미한다. 각자가 타율적으로 정해진 시간표에 맞춰 사는 것이 아니라, 그들의 동료들과 협력하여

113) 최희선·신진욱(2022), 「노동시간 유연화와 시간주권의 정치: 독일 ‘근로시간계좌제’의 사례」, 한국사회정책 제29권 제3호, 147쪽.

114) 최희선 외(2022), 156쪽.

115) 최희선 외(2022), 156쪽.

116) 최희선 외(2022), 156-157쪽.

그들이 속한 사회조직의 시간표를 결정하는 과정에 참여한다는 뜻이다. 이는 개인들의 자율적인 활동을 위한 사회적 공간을 확대한다. 시간주권 보장은 단지 “더 많은 쉼”을 갖는 데 그치는 것이 아니라 “더 많은 삶”을 만들어낸다.¹¹⁷⁾

노동자의 시간주권은 종속적인 고용관계 속에서 항상 제한된다. 시간주권과 자율성 확보는 개개인의 가치나 선호에 대한 단순한 인정에 머물지 않는, 현존하는 사회질서와 지배구조에 대한 저항이기도 하다. 시간 자율성과 주권의 확대는 생산과정에서 소외를 개선한다.¹¹⁸⁾

ILO는 “기업의 필요를 충족하는 한편 노동자의 노동시간 자율성(시간주권)이 확대되어야 한다. 기술을 활용하여 선택의 폭을 넓히고 일·생활 균형을 달성함으로써, 노동자의 노동시간 자율성을 확대하고 노동시간-개인 시간의 경계가 모호해 초래되는 압박을 해소할 수 있도록 한다. 노동시간 유연성과 통제를 위한 진정한 선택이 가능하도록 하기 위해서는 생산성 개선 조치 및 최대노동시간 제한, 최소노동시간 보장 등을 위한 지속적인 노력이 필요하다.”¹¹⁹⁾고 하여 노동시간 자율성(시간주권) 확대를 강조하는데, 이는 노동시간 단축뿐만 아니라 시간에 대한 통제권과 안정된 생계보장의 두 측면을 모두 거론한다. 노동자에게 시간주권은 생활노동시간 또는 최소노동시간 보장을 통한 생활안정에 기반한다.

(2) 시간빈곤 - 장시간 노동 근절 필요

2019년 생활시간조사 결과, 우리나라 국민 절반 이상인 54.4%가 평소에 시간이 부족하다고 느끼고, 시간이 부족한 경우 직장일(52.2%)을 줄이고 싶어한다.¹²⁰⁾

경제협력개발기구(OECD) 통계에 따르면 2022년 기준 임금 근로자(dependent employment)들의 근로시간은 회원국 평균 연 1,719시간이다. 이 통계에 들어간 우리나라의 근로시간은 2022년 기준인 1,904시간인데, 이보다 줄어든 2023년 근로시간 1,874시간과 비교해도 OECD 평균이 155시간이나 적다. 월로는 13시간 차이이다.¹²¹⁾

OECD는 2011년부터 GDP라는 경제적 수치를 넘어 ‘더 나은 삶의 질 지수(better life index)’를 통해 국가별 ‘좋은 삶’의 수치를 발표하기 시작했다. 삶의 질 지수는 소득과 자산, 주거, 일과 작업의 질, 건강, 지식과 역량, 환경의 질, 주관적 웰빙, 개인적 안전, 일과 삶의 균형, 사회적 관계, 시민 참여의 11개 지표로 구성되어 있다.

OECD는 일과 삶의 적절한 조화를 현대인이 직면한 가장 큰 문제이자 과제로 보고, 정부가 유급노동이나 무급노동 시간의 조정을 통해 일과 삶의 균형을 지원하는 정책을 시행해야 한다고 강조한다. 일-생활 균형 지표는 장시간 근로자 비율, 여가 및 자신을 돌보는 시간 항목으로 구성된다. 경제적 격차가 심화되는 사회적 맥락과는 상반되게 누구에게나 공평하게 주어진 24시간을 어떻게 사용하느냐를 통해 삶의 균형, 삶의 질을 파악한

117) 최희선 외(2022), 157쪽.

118) 최희선 외(2022), 157쪽.

119) ILO 일의 미래 글로벌 위원회, 고용노동부 번역(2019), 『더 나은 미래를 위한 일 - 일의 미래 보고서』, 7-8쪽.

120) 통계청(2020), 「2019년 생활시간조사 결과」, 42쪽.

121) 연합뉴스, 2024. 3. 3., 「근로시간 10년새 연 200시간 줄었지만...여전히 OECD 평균과 격차」

<https://www.yna.co.kr/view/AKR20240302026300530>

OECD 주요국 임금근로자 근로시간

2022년 기준 OECD 37개국 연 근로시간



김민지 기자 20240303

다는 것이다. OECD는 삶의 질 지수를 주요 내용으로 하는 『How's life?』 보고서에서 자유시간 결핍에 초점을 맞추어 국가별 시간빈곤의 실태를 보고¹²²⁾¹²³⁾한다.

자유시간,¹²⁴⁾ 총노동시간,¹²⁵⁾ 유급노동시간, 활용가능시간,¹²⁶⁾ 재량시간¹²⁷⁾을 기준으로 한국노동패널 17차 개인·부가·가구 조사(2014년) 중 ‘시간사용과 삶의 질’ 조사와 18차 가구조사(2015년) 데이터를 분석한 결과에 따르면, 우리나라 국민의 자유시간 빈곤율은 21.3%, 총노동시장 빈곤율은 3.4% 수준이었는데, 활용가능시간 빈곤율은 70.7%에 이르렀다. 재량시간 빈곤율은 18.0%였다.¹²⁸⁾

2024년 서비스연맹 실태조사 결과 유통분야 응답자의 34.7%만 일·생활균형에 대해 만족한다고 답했는데, 이는 2022년 일생활 균형조사의 67.6% 만족 결과에 비해 크게 떨어지는 것이다. 유통분야 응답자의 52.5%는 ‘직장생활 때문에 가족(개인)생활에 충실하지 못하다’고 답했고, 휴무일에는 수면(56.0%), 가사일 및 가족 돌봄(50.3%) 등에 사용하였는데, 앞으로 주말휴일이 확대될 때 기대 효과 역시 ‘부부나 자녀 등과 함께 하는 시간 증가로 가족관계 개선’ (50.5%)이었다. 관광레저 분야 응

답자의 52.2%도 직장생활 때문에 가족(개인)생활에 충실하지 못하다고 답했고, 주말휴일 확대시 가장 크게 기대한 효과 역시 가족관계 개선(42.9%)이었다. 주말을 제대로 쉬지 못하는 노동자들은 자유시간 이전에 필수 무급노동 시간조차도 부족하고, 앞으로 주말휴식이 확대된다면 필수 무급노동에 시간을 썬야 하는 상황임을 보

122) 노혜진(2019), 「시간빈곤과 이중빈곤의 실태와 영향요인 - 다양한 시간빈곤 개념 적용」, 사회복지정책 제46권 제4호, 66쪽.
123) OECD, Better Life Initiative(2020), 『How's life?』, 「한국의 삶의 질」, 2쪽은 OECD 국가들과 비교 가능한 한국의 시간사용의 만족도 자료가 없다고 한다.

<https://www.oecd.org/wise/Better-Life-Initiative-country-note-Korea-in-Korean.pdf>

124) 노혜진(2019), 73쪽은 ‘자유시간’을 하루 1,440분의 시간에서 필수 개인 유지 시간(수면시간, 개인관리시간), 필수 유급노동(통근 시간, 주된 취업활동, 부업시간), 필수 무급노동(자녀돌봄, 자녀외돌봄, 가사활동)을 차감한 시간으로 보고, 자유시간 빈곤은 자유시간의 총량이 중위값의 50% 이하인 경우로 측정하였다.

125) 노혜진(2019), 73-77쪽은 ‘총노동시간’을 유급노동시간(통근시간, 주된취업활동, 부업시간)과 무급노동시간(자녀돌봄, 자녀외돌봄, 가사활동)을 합산하여 산출하였다. 노동시간이 총노동시간 중위값의 150% 이상, 유급노동시간 중위값의 150% 이상을 노동시간 빈곤 상태로 보았다.

126) 노혜진(2019), 73-77쪽은 총 시간에서 유급노동과 무급노동을 차감한 시간을 이상적 필수생활시간(1,066분)으로 나눈 값이 1보다 작은 경우를 ‘시간빈곤’으로 보았다. 여기에서 1,066분은 생활시간조사 2014년도 자료를 토대로 20대 이상의 개인유지, 이동, 여가시간 합계 평균으로 산출된 값으로서, 활용가능시간 빈곤을 적용한 기존연구의 방식을 그대로 적용하였다.

127) 노혜진(2019), 73-77쪽은 ‘재량시간’을 하루 총 시간에서 필수영역인 경제적 시간, 사회적 시간, 신체적 시간의 최소값을 차감한 값으로 산출한다. 재량시간이 중위값의 50% 이하인 경우, 활용가능시간이 평균 미만인 경우를 재량시간 빈곤으로 보았다.

128) 노혜진(2019), 77-78쪽.

여준다.

여성, 비임금근로자로서의 지위(고용주와 자영업, 무급가족종사자, 임시일용직), 미취학자녀가 있고 무배우 상태로 서울에 거주할 경우 공통적으로 시간빈곤 위험이 늘어났고, 소득도 함께 빈곤한 ‘이중빈곤’ 위험이 증가하는 것으로 나타났다. 저소득은 시간의 양적인 측면(자유시간과 노동시간)보다는 질적인 측면(재량시간)에서의 시간빈곤을 심화시키는 요인¹²⁹⁾이 된다. 특히 법정 근로시간이 적용되는 임금근로자에 비해 비임금근로자는 필수적인 휴식이나 최장시간 근로 등을 지켜야할 의무가 없기 때문에 시간빈곤에 취약함에도 불구하고 문제가 잘 드러나지 않는다.¹³⁰⁾

시간적 정의(Temporal Justice)는 현대 정치이론가들이 불공정한 직장 문화, 불평등한 재량 시간, 자율성 부족 등 사람들이 스스로 통제할 기회를 얻는 데 악영향을 미치는 모든 요인을 연구할 때 고찰하는 주제¹³¹⁾다. 상황이 다른 사람들의 시간을 똑같이 다룰 때, 시간과 관련된 정치적 절차는 불평등해진다.¹³²⁾ 부자와 가난한 사람의 시계는 똑같이 움직이지만, 이들이 자신의 시간을 ‘소비’ 하는 방식은 시간이 표시된 법률이 다 담아 내지 못하는 상황들과 사회적 계급의 산물이다.¹³³⁾ 가난한 사람이 생계를 위해 초과 근무할 때 경험하는 시간 부족,¹³⁴⁾ 노동시간의 가치가 평가절하된 노동자¹³⁵⁾의 시간 부족 문제는, 법률과 정책, 관행 등이 개인차를 제대로 반영하지 못하고, 모든 사람이 시간과 같은 관계를 맺고 있다고 가정하고 이들의 시간을 똑같이 취급했을 때¹³⁶⁾ 저임금 노동자의 시간 부족 문제를 온전히 해결할 수 없음을 드러낸다.

지금의 비정상적인 노동시간은 노동과 자본 간의 기울어진 힘 관계의 단면이고, 그에 따른 불평등 정도를 드러내는 척도다.¹³⁷⁾ 현재의 장시간 노동 체제는 발전 국가 시기에 고착된 시간 통제의 유물이자 신자유주의 시대의 시간 통치가 중첩된 산물이다. 우리는 권력 장치들이 장시간 노동 체제를 어떻게 생산하고 어떻게 지배 질서와 접목해왔는지를 관찰해야 한다. 자유 시간의 가능성을 마련하기 위해서는 먼저 시간 구조를 둘러싼 역학 관계를 비판적으로 문제 삼아야 한다.¹³⁸⁾

장시간 노동이라는 폭력은 오랜 시간을 거쳐 축적된 산물이다. 발전주의 국가 시기부터 신자유주의 체제에 서도 해체되지 않은 채 현재 진행 중인 폭력이다.¹³⁹⁾ 장시간 노동은 스스로를 결핍 존재로 만드는 폭력(부속품화, 가족 내 현금인출기 신세)이자 자기 충족적인 삶의 가능성을 차단하는 폭력(비활동적이고 말초적인 소비로 유도)이다. 이런 의미에서 장시간 노동은 ‘구조적 폭력’이다. 한편 장시간 노동은 누군가를 일탈자(칼퇴녀, 땡녀, 마미트랙, 아줌마, 신세대)로 낙인 찍고 타자화하는 동시에, 스스로 눈치를 보게끔 만들어 지배 질서를 재생산한다는 점에서 ‘규범적 폭력’이다.¹⁴⁰⁾ 시간주권 확보를 위해 장시간 노동 근절은 필수 요소다.

129) 노혜진(2019), 86쪽.

130) 노혜진(2019), 87쪽.

131) 엘리자베스 F. 코헨 지음, 최이현 옮김(2019), 『정치는 어떻게 시간을 통제하는가? - 시간의 정치적 가치와 불평등에 관한 분석』, 바다출판사, 42쪽.

132) 코헨(2019), 34쪽.

133) 코헨(2019), 34쪽.

134) 코헨(2019), 34쪽.

135) 코헨(2019), 35쪽.

136) 코헨(2019), 34쪽.

137) 김영선(2018), 『누가 김부장을 죽였나』, 한빛비즈(주), 37쪽.

138) 김영선(2018), 32-33쪽.

139) 김영선(2018), 33쪽.

140) 김영선(2018), 38쪽.

다만, 노동시간 단축의 효과와 관련하여, 노동자의 일·생활 만족도는 근무 스케줄이 얼마나 다양한가보다는 내가 원하는 시간에 근무를 할 수 있는지, 더 좁게는 내가 원치 않는 때에 근무를 하지 않을 수 있는지 여부가 더 많은 영향을 미친다는 연구가 있다. 노동자들은 노동시간이나 노동일수에 대해 회사가 아닌 자신이 통제권을 가지고 있을 때 일과 생활에 균형을 이루고 있다고 느낀다는 것이다.

이소진(2021)¹⁴¹⁾은 노동시간 단축 전후의 노동자의 생활을 조사하였는데, H그룹 노동시간 단축은 사무직 노동자에게 노동시간뿐 아니라 노동시간 외의 생활시간에 대한 통제권을 주어 규칙적인 여가활동을 즐기는 등의 여유를 만들어냈다. 하지만 B대형마트 여성노동자들에게 노동시간 단축은 업무강도 강화와 휴식시간 단축, 각 노동자마다 10~20분 단위로 다른 출퇴근 시간으로 나타났다. 그 결과 B대형마트 여성노동자들은 직장에서의 동료들과 사회적 네트워크를 만들던 시간과 기회를 잃었고, 근무시간 자체는 줄었지만 매일 달라지는 출근 시간에 맞추기 위해 여가나 개인생활을 할 수 있는 안정적 시간은 보장받지 못했다. 시간의 통제권을 잃은 이들에게 노동시간 단축은 여유로 이어지지 않았다. 이 연구에 대하여는 노동시간 단축이라는 큰 방향에서 나타난 개선에도 불구하고 노동자들이 시간주권을 상실할 때 오히려 불만족을 느낄 수 있다는 점에서 시간주권의 중요성이 드러난다¹⁴²⁾는 평가가 있다.

일의 세계의 변화에 부응하기 위해 독일 연방노동사회부(BMAS, 2017)가 발표한 노동개혁안인 ‘노동 4.0’ 백서 중 근로시간제도 개혁 방향도 “유연하지만 자기결정권이 있는 근로시간”으로, 세 가지를 주요 목표로 한다. 첫째, 취업자들은 일과 삶의 경계가 모호해지는 상황과 과도한 요구로부터 보호를 받아야 한다. 근로시간의 형태는 취업자의 안전과 건강이 위협을 받지 않는 범위 내에서 구성되어야 한다. 둘째, 보다 많은 근로시간 선택지를 제공 함으로써 근로시간과 공간 주권이 확대되어야 한다. 셋째, 사회적 파트너십에 근거한 유연성에 관한 합의를 도출하기 위해 새로운 인센티브를 마련하여 혁신적 근로조직을 위한 새로운 타협을 이끌어내고, 사업장 차원에서 이를 다룰 수 있도록 더 많은 여지를 제공해야 한다.¹⁴³⁾

‘노동 4.0’ 백서는 “취업자가 자신의 근로시간에 관하여 스스로 결정을 내리거나 근로시간에 관한 결정에 참여할 수 있을 경우에 근로시간의 유연성이 근로자의 건강과 만족도를 향상시키며 긍정적인 기여를 한다”¹⁴⁴⁾고 하여, 자기결정권의 중요성을 강조한다. 또한 “취업자의 근로시간 및 공간 주권을 강화하기 위해 근본적으로 단체협약 및 사업장 차원의 합의가 가능하도록 보다 큰 자율성을 제공하고, 자율권을 행사할 수 있는 근로자집단이 확대되어야 한다.”¹⁴⁵⁾고 하여, 노동조합 및 사업장협의회라는 노동자의 집단적 조직을 통한 합의를 자율적 결정의 핵심으로 본다.

(3) 시간주권 확보 위해 적정임금 실현, 이를 위한 단체교섭력 증진 법제 개혁이 절실

시간주권 보장 사례로 흔히 거론되는 것은 독일의 근로시간계좌제다. 2017년에 연방노동사회부(BMAS, 2017)

141) 이소진(2021), 『시간을 빼앗긴 여자들』, 갈라파고스.

142) 유병홍(2022), 「금융노조 교섭 사례 연구 : 시간주권을 중심으로」, KLSI ISSUE PAPER 제172호(2022-11호), 한국노동사회연구소, 14쪽.

143) 한국노동연구원(2017), 「‘노동 4.0’ 백서 4장 노동 4.0의 과제」, 국제노동브리프 2017년 4월호, 26-27쪽.

144) 한국노동연구원(2017), 30쪽.

145) 한국노동연구원(2017), 30쪽.

가 발표한 노동개혁안인 ‘노동 4.0’은 개인의 시간주권을 최대화하여 노동시간의 생애주기별 배분과 가족구성원 간 배분을 용이하게 하는 것에 초점을 맞추었다. 근로시간계좌제를 정부 지원 하에 혁신하여 개인들이 노동, 가사, 휴식, 병가, 자기계발을 결합할 수 있는 제도 환경을 제공하고, 가족근로시간제를 통하여 8세 이하 자녀가 있는 부부가 일정 시간을 일하면 가족수당을 지급하여 고용 유

지와 가사·돌봄을 병행할 수 있는 가능성을 높인다는 것이다.¹⁴⁶⁾ 윤석열 정부 출범 직후 고용노동부가 2022. 6. 내놓은 「노동시장 개혁 추진 방향」¹⁴⁷⁾도 “노동자의 실근로시간 단축과 휴식권 강화를 위해 ‘근로시간저축계좌제’ 도입을 적극 검토” 하겠다는 것이었다.

그런데 독일 근로시간계좌제 확대의 전제는 1984년 독일 금속노조 단체교섭에서 확보된 임금보전 및 주 38.5시간 근무제¹⁴⁸⁾다. 종업원으로 구성된 사업장협의회가 평상시에도 경영상황 분석권을 행사하며 정리해고시에는 사실상 합의권을 갖는 사업장조직법의 규제 안에서, 사용자가 정리해고보다는 노동시간 유연화를 택하고, 산별 단체교섭의 틀 안에서 노조의 노동시간 단축 요구와 사용자의 노동시간 유연화 요구가 합의에 이르고, 이 산별 협약이 해당 산업 노동자 대부분을 보호한 것이 근로시간계좌제의 전제다.

우리 현실과 비교하면 차이는 분명하다. 1997년 IMF 사태 이후 근로기준법 개정으로 경영상황이 변화하면 사용자가 손쉽게 정리해고를 택하는 것이 허용되었다. 노동자들은 산별노조로 전환해 산별교섭을 추진해왔지만 노동조합법상 사용자단체 인정은 어려워 아직도 산별 단체교섭 자체가 이루어지는 경우가 드물다. 산별교섭이 진행되는 금속 산업 등에서도, 해당 산업 노동자 전체의 근로관계 결정에 중대한 영향력을 행사하는 재벌기업, 원청 사용자는 산별 사용자단체에도 참여하지 않는다. 단체교섭 효력은 노동조합원 이외의 노동자들에게는 거의 확산되지 않는다. 산별교섭에서 합의되는 임금수준은 최저임금 수준¹⁴⁹⁾이다. 해고 위협과 강제된 유연성에서 벗어날 법제도, 산별 교섭력도 갖춰지지 않은 상태에서 최저임금 수준에 놓인 노동자들은 ‘선택 권리’ 대신 장시간 노동을 ‘선택’하거나 강요된 유연성을 받아들이거나 이직하는 것 외에 방법을 찾기 어렵다.

시간주권을 행사하기 위해서는 법정근로시간만 일하더라도 가족·동반자와 함께 문화적인 생활을 누릴 수 있는 적정임금 실현이 필수다. 헌법 제32조 제1항은 “모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.”고 하여 국가에 적정임금 보장 노력 의무를 부과한다. 최저임금은 최저임금위원회에서 정하는데, 적정임금은 어디에서 어떻게 정해야 할까? 산별교섭이 적정임금 결정에 가장 적절한 방법이다. 따라서 국가가 적정임금 실현 의무 이행을 위해 할 일은 산별 교섭력 증진을 위한 법제 개혁이다. 결국, 시간주권 확보를 위해 반드시 함께 가야 할 것이 노동자의 교섭력을 높이는 것이다.

146) 최희선 외(2022), 152쪽.

147) 고용노동부, 2022. 6. 23., 「노동시장 개혁 추진방향」

148) 최희선 외(2022), 158쪽.

149) 매일노동뉴스, 2023. 7. 26., 「금속산업 내년 최저임금 9천970원 - 노사 중앙교섭 의견접근안 마련 ... 중대재해 발생시 조치 조항 신설」

<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=216433>

금속산업 단협상 합의된 금속 최저임금은 9,970원으로 2024년 최저임금 9,860원보다 110원 높아(최저임금의 101%) 최저임금과 거의 차이가 없다. 한편 지방자치단체 노동자들에게 적용하는 생활임금 개념은 헌법상 적정임금 개념에 가까운 것으로, 서울시교육청은 2024년 생활임금을 12,140원으로 정했고, 이는 최저임금보다 2,280원 높다(최저임금의 123%).

(4) 시간주권을 위한 주휴일의 통일성, 규칙성, 지속성 보장

노동자가 시간주권을 확보하기 위해서는 주휴일의 통일성, 규칙성, 지속성이 중요하다. 개인과 가족의 일상적인 필요는 주로 주휴일에 충족되는데, 이러한 필요를 채우는 데 충분하고 적절한 주휴일을 갖지 못할 때 노동자는 시간부족을 더 크게 느낄 수밖에 없다.

ILO 제14호, 제106호 주휴 협약과 같이, 주휴는 사회 전체의 휴식, 휴일과 통일되어야 한다. 노동자에게 가족 생활과 사회 생활 측면에서 주휴의 혜택을 최대한 누릴 수 있도록 하기 위해서다. 또한 주휴는 규칙적으로 지속하여 보장되어야 한다. 계속 바뀌는 노동시간, 분절된 휴게와 휴일은 노동자를 생활불안정에 밀어넣고, 상시적인 대기상태에 머물게 한다. 일정 시간 계속되지 않고 중단된 휴게 또는 휴일은 아예 제공되지 않은 것으로 보는 독일,¹⁵⁰⁾ 프랑스, 영국 등의 입법례를 참고할 필요가 있다. 통일성, 규칙성, 지속성이 휴일을 휴일답게 만든다.

2) 페미니즘의 시간

주휴일 제도는 근로자의 피로를 회복시킴으로써 노동의 재생산을 꾀하고 생산성을 유지하기 위하여 정신적·육체적 휴식을 취하는 데에 그치지 않고 나아가 근로자로 하여금 근로제공의무를 벗어나 사업장 이외의 장소에서 자유로운 시간을 갖도록 하려는 데에 그 취지가 있다.¹⁵¹⁾ 현대적인 휴식의 의미는 일과 생활의 조화, 일과 가정의 균형 및 여가시간의 활용 등이 더욱 강조되는 추세다.¹⁵²⁾

경제활동은 시장 교환을 목적으로 한 생산, 재생산(인간 역량의 생산과 유지), 사회적 재생산(사회 집단의 생성과 유지)의 광범위한 과정으로, 이런 활동에는 집단권력구조가 강제하는 조정이 필요하다.¹⁵³⁾ 돌봄과 인적 역량에 대한 투자는 인적 자본과 사회자본에 대한 근본적으로 중요한 투자¹⁵⁴⁾다. 인간 역량의 생산과 유지는 공공재를 생산한다. 이로 인한 편익은 사회 전체로 분산되고 시너지 효과를 창출한다.¹⁵⁵⁾ 사람, 자연 자산, 생태 서비스, 사회적 연대는 모두 지속가능한 경제 발전을 도모하기 위한 중요한 투입 요소이자 본질적 가치의 원천이다.¹⁵⁶⁾

그러나 가족을 돌보는 노동을 하는 사람들은 돌보면 돌볼수록 경제적으로 취약해진다.¹⁵⁷⁾ 현실에서 여성노

150) 독일의 법은 EU 근로시간지침에 따라, 모든 근로자는 24시간을 기준으로 최소 11시간의 연속된 휴식시간을 보장받아야 한다. 11시간의 정규 휴식시간이 중단되는 경우, 휴식시간은 처음부터 다시 산정된다. EU 근로시간지침은 짧은 휴식 중단(예: 이메일 작성)에 대해 ‘사소함-규정’을 적용하여 예외를 둘 수 있는 재량권을 허용하지 않는다. 한국노동연구원(2023), 27-29쪽.

151) 대법원 2004. 6. 25. 선고 2002두2857 판결.

152) 강성태(2011), 「장시간 노동과 노동시간 단축(II)」, 한국노동연구원, 24쪽.

153) 낸시 폴브레 지음, 윤자영 옮김(2023), 『돌봄과 연대의 경제학 - 가부장제 체제의 부상과 쇠락, 이후의 새로운 질서』, 메디토리얼, 26쪽.

154) 폴브레(2023), 35쪽.

155) 폴브레(2023), 36쪽.

156) 폴브레(2023), 36쪽.

동자들은 노동시간 외의 시간을 상당 부분을 가족 돌봄에 쓰고, 자신을 위한 여가에는 쓰기 어려운 경우가 많다. 저임금 노동자일수록 더욱 그러하다.

일요일 의무휴업 제도가 생기기 이전의 마트 노동자들은 “초등 아이와 체험학습을 가보기는커녕 가족사진에 빠져있는 경우가 허다했”고, “가족의 여름휴가는 꿈일 뿐” 이어서, “가족 행사를 잡을 때면 내 의사는 중요치 않아” “가족 안에서 ‘투명인간’ ”¹⁵⁸⁾으로 지내야 했다고 회고한다. 가족 돌봄의 필요는 기본적인 재생산의 필요로, 가족 돌봄을 위한 시간마저 제대로 보장하지 않는 주말노동은 재생산마저 저해하는 것이다.

그러나 늘어나야 할 휴일이 가족 돌봄을 위한 시간 수준에 머물러서는 안된다. 페미니즘의 시간 운동은 현재의 생각처럼 사람들이 가족에 대한 의무를 다할 시간을 만드는 것을 넘어, 사람들이 가족의 형태와 기능, 노동 분업의 지배적 이상과는 다른 대안을 상상하고 탐구할 수 있게 해주어야 한다¹⁵⁹⁾고 주장한다. 노동시간 단축 요구는 새로운 것을 향한 상상과 추구에 불을 지필 수 있어야 하고, 노동시간 단축 요구를 일이나 가족이나 사이의 끊임없는 선택으로 한정하지 말고, 가능성의 범위를 확장하는 운동이자 우리가 바라는 개인적 관계와 기구 구성을 상상하고 실천할 시간과 공간을 확보하는 운동으로 바라보아야 한다는 것이다.

이런 시각에서 보면 노동시간 단축은 가사노동, 소비노동, 돌봄노동을 위한 시간, 휴식과 여가를 위한 시간, 친밀감과 연대의 세대 간·세대 내 관계들로 이루어진 다중을 구성하고 누릴 시간, 즐거움과 정치를 누리고 새로운 삶의 방법과 새로운 주체성의 방식을 창조할 시간을 갖는 문제일 수 있다. 노동시간 단축 요구는 사적이고 공적인, 친밀하고 사회적인 관계를 만들고 실험하고 참여할 시간을 위한 운동으로 상상할 수 있고,¹⁶⁰⁾ 새로운 주체성, 새로운 노동과 비노동의 윤리, 돌봄과 사회성의 새로운 실천을 구성할 공간을 창조할 시간을 위한 것이기도 하다¹⁶¹⁾는 것이다.

3) 공존에 필요한 시간

헌법이 명시한 인간 존엄은 억압과 강제가 없는 것만으로 실현될 수 없다. 사람은 사회적 존재다. 인간 존엄은 공존할 권리를 포함한다. 각자가 사회 공동체의 방향을 결정하는 데 개입하는 것이 보장되어야 사람은 존재의 가치를 스스로 긍정할 수 있다. 공존할 권리를 실현하기 위해서는 각자가 그 사회 공동체에서 함께 존재하고 참여하며 의견을 개진하고 교류할 수 있어야 한다. 공존은 경제, 사회, 정치, 문화 모든 영역에서 이루어져야 한다.

사회공동체의 각 분야는 공존하는 구성원들의 소통에 기초하여 발전하고 진보한다. 소통에는 물리적 시공간이 필요하다. 사람들이 함께 모일 수 있는 일정한 공간이 있어야 하고, 함께 나눌 수 있는 시간이 보장되어야 한다. 주중의 노동시간에는 경제 활동과 공식적 정치·행정 영역에서 공존이 이루어지고, 주말의 휴식시간에는

157) 폴브레(2023), 38쪽.

158) 마트산업노동조합(2023), 『0개의 일요일』, 민플러스, 76-77쪽.

159) 케이시 워스 지음, 제현주 옮김(2016), 『우리는 왜 이렇게 오래, 열심히 일하는가? - 페미니즘, 마르크스주의, 반노동의 정치, 그리고 탈노동의 상상』, 도서출판 동녘, 265쪽.

160) 워스(2016), 265쪽.

161) 워스(2016), 271쪽.

문화·체육·종교 생활 및 임의적·자발적 정치 영역에서 공존이 이루어진다.

공존을 위해서는 주중 노동시간의 경제 활동 뿐만 아니라 주말 휴식시간에 이루어지는 사회 활동에도 참여할 수 있어야 한다. 그러나 업종의 특성상 주말에 주요 업무가 이루어지는 소매업, 문화, 여행, 레저, 예식 등 업종의 노동자들은 주말에 주로 벌어지는 문화생활과 자발적 참여의 시간에 참여하지 못하게 된다. 주말 근무 전담 노동자들도 그러하다.

근로시간 규제는 노동자가 충분한 사적 시간을 확보하여 가족적 생활이나 사회적·문화적 생활을 누리고, 시민으로서 의무를 다할 수 있는 상태를 확보하는 것으로 이해되어야 한다.¹⁶²⁾

주말에 주요 업무가 이루어지는 업종의 노동자들 중에서도, 주말 사회 활동의 참여 가능성은 위계에 따라 달라진다. 직급이 낮거나 비정규직인 경우 상급자나 정규직과 동등한 수준의 주말휴식을 누리기 어렵다. 주말 휴식 사용 정도가 직급에 따라 달라지는 것은 주말휴식에 분명한 선호가 존재한다는 것을 뜻한다. 위계질서의 위쪽에 있는 사람이 아래쪽에 있는 사람보다 더 자주 주말휴식을 쓸 수 있다는 것은, 근로조건의 중요한 부분인 휴식에서 위계관계에 따른 차별이 존재한다는 것이다. 직급이 낮거나 비정규직은 주말에 주로 벌어지는 문화, 여가, 사회에 대한 자발적 참여의 시간에 참여하기 어려워 평등한 공존을 보장받지 못한다.

업종이나 직무, 직급이나 고용형태로 인하여 주말휴식을 제대로 쓰지 못하는 일이 발생하지 않도록, 인간 존엄을 보장하기 위하여 근로조건을 법률로 정할 것을 명시한 헌법 제32조 제3항 규정에 따라, 모든 노동자에게 보장되는 주말휴식의 최저선을 법령으로 정할 필요가 있다.

162) 박제성·강성태·강주리·권오성(2023), 「탈탄소사회와 노동법적 과제」, 한국노동연구원, 46쪽.

1) 모든 일하는 사람에게 휴일을

(1) 적용 제외 규정 삭제

농림수산업·감시단속 노동자, 5인 미만 사업장 노동자, 초단시간 노동자, 가사노동자 등을 유급휴일 및 공휴일 규정 적용에서 제외할 합리적 이유가 없다. 특히 근로기준법 제63조 제1호·제2호의 농림수산업 종사자에 대해서는, 과학기술의 발달에 따라 자연의 영향이 상대적으로 적은 영농기술의 출현, 기업형 1차 산업의 확산, 기간제 근로자 고용의 일반화 등의 변화를 전제할 때 기존의 근거가 더 이상 유지되지 않는다는 비판이 있다. 또 제4호의 관리·감독 업무 또는 기밀 취급 업무 종사자에 대해서도, 사업 내 조직구조의 다양화(관리직의 확대, 팀제의 운영)에 비추어 적용 제외 규정이 여전히 필요한지 재검토가 필요하다는 주장이 개진된다.¹⁶³⁾

근로기준법상 휴일 적용 제외 규정을 전부 삭제한다. 5인 미만 사업장 노동자도 명절 연휴 등 근로기준법 제55조 제2항에 정한 공휴일도 유급으로 쉴 수 있게 한다.

(2) 고용계약 외 계약 노무제공자도 근로기준법 적용하도록 개정

고용계약이 아닌 위탁계약을 체결하는 배송기사, 시설물사용계약 등을 체결하는 캐디 등 노무제공자도 사용자의 실질적 지휘·감독 아래 있는 경우 현행 근로기준법으로도 근로자로 보아야 하므로, 당연히 휴일 규정이 적용되어야 한다. 다만, 근로기준법상 근로자 개념이 축소 적용되는 것을 막기 위하여는 근로자 개념을 “계약의 형식에 관계없이 타인의 사업을 위하여 노무를 제공하는 자”¹⁶⁴⁾로 확대하는 개정은 유용할 것이다.

이 개정과 함께, 또는 우선 필요한 조치로 단체협약 개정이 있다. 유통, 관광레저 분야 여러 사업장의 단체협약이 조합원 가입 범위를 정직원으로 제한하거나, 계약직, 임시직, 촉탁직, 일용근로자, 수습, 외국인 근로자 등을 조합원 가입 대상에서 제외하는 규정을 두고 있다. 근로기준법의 휴일 조항은 초단시간, 5인 미만을 제외하면 근로기준법상 근로관계에 있는 자에게는 어떤 예외도 두지 않는다. 노동조합이 적극적으로 조합원 가입 범위를 해당 사업장에 노무를 제공하는 모든 사람으로 확대하여, 이들 모두에게 노동조합을 통한 근로기준법의 보호가 이루어지도록 추진할 필요가 있다. 마트노조의 단체협약은 이러한 취지를 반영하고 있다.

163) 노동법실무연구회(2020), 350쪽.

164) 위 내용의 「노동기본권의 실질적 보장을 위한 근로기준법 등 8개 노동법 개정에 관한 청원(오인환외 10,223인)」이 2020. 1. 2. 김종훈 의원 소개로 국회에 제출된 바 있다.

2) 일요일을 법정 주휴일로 - 통일성

(1) 주휴일 특정 강제, 특정 없을 경우 일요일로 간주

근로계약에서 주휴일을 일요일로 하는 경우도 있다. 그러나 주휴일을 사용자측 사정에 따라 바꿀 수 있도록 하면 그 취지가 반감되고 만다.

이마트 근로계약서 ¹⁶⁵⁾
5. [근무일/휴일] 매주 5일 근무(일 7시간), 주휴일 매주 일요일(단, 주휴일은 근무스케줄에 따라 변경될 수 있음)

사업의 특성상 일요일 영업이 필수적인 경우를 제외하고는 대다수의 근로자가 같은 날에 일제히 쉴 수 있도록, 국내외에서 일반적 공휴일로 확립된 일요일을 법정 주휴일로 지정하는 것이 바람직하다.

근로계약과 취업규칙에서 주휴일을 특정된 요일에 부여하도록 강제하되, 만일 주휴일이 특정되지 아니한 경우에는 주휴일을 일요일로 정한 것으로 간주한다.

(2) 사업의 특성상 일요일 영업이 필수적인 경우 예외 허용

다만, 사업 내지는 업무의 특성이나 공중의 필요로 일요일 영업이 필수적인 경우(공공의 안전, 사회적 필수 재화 또는 서비스의 판매 제공, 연속작업 공정상의 기술적 필요, 여가활동 수요의 급증, 긴급작업의 수행 등)에는 일요일 외의 다른 날을 유급휴일로 할 수 있게 한다.

이미 단체협약에서 휴일근로의 사유를 한정한 사업장도 있다.

농협유통 단체협약
제45조(연장근로, 휴일근로 및 야간근로) ① 농협유통은 종업원의 삶의 질 향상을 위하여 연장근로(시간외근로)를 인정하지 아니한다. 다만, 업무형편에 의하여 필요할 때에는 종업원에게 근로기준법이 정하는 범위 내에서 다음 각 호의 1에 해당되는 경우 연장근로 및 휴일근무를 명할 수 있다. 1. 특별한 사유로 정부당국의 요청에 의한 연장근로 2. 설날, 추석 연휴 등 고객폭주로 인하여 연장 및 휴일근무가 불가피할 때 3. 결산 및 가결산 업무에 따른 연장근로 4. 시간외 근무가 불가피하다고 사장이 인정하는 연장근로 및 휴일근무

(3) 근로자가 종교적 이유로 요청할 경우 예외 허용

165) 서울중앙지방법원 2023. 6. 22. 선고 2020가합567684 판결 9쪽.

종교적 소수자의 교리적 전통과 관습 존중을 위하여, 근로자가 종교적 이유로 일요일 이외의 날을 휴일로 정하기를 요청하는 때는 유급휴일을 다른 요일로 할 수 있다.

3) 공휴일 휴일대체 제한

(1) 1월 1일, 설·추석 연휴, 어린이날은 쉬도록

교통, 통신, 의료, 복지, 안전 관련 업종 등은 명절 연휴는 물론 명절 당일에도 영업을 계속할 필요가 절실하다. 그러나 대형마트, 음식점 등 명절 연휴에 반드시 영업하지 않아도 되는 사업장도 사용자가 수익을 위해 영업을 결정하면 노동자들은 나와서 일해야 한다. 현행 근로기준법이 휴일과 공휴일에 대해 일반적으로 휴일대체를 허용하기 때문이다.

1월 1일, 명절 연휴, 어린이날 만큼은 가능한 한 많은 노동자들이 가족과 친지들과 함께 시간을 보낼 수 있어야 한다. 이 날들에는 경제적 수익 증진만을 이유로는 근로를 시킬 수 없게 하고, 사업의 특성이나 공중의 필요로 인하여 이 날에도 사업을 해야만 하는 경우로서 대통령령으로 정하는 업종에서만 근로를 시킬 수 있게 한다.

명절 연휴 등에 꼭 노동해야 하는 교대제 근무자 등에 대해서는 근로자대표의 서면 합의와 근로자 개인의 동의에 기초하여 휴일근로를 할 수는 있되, 휴일대체는 불가능하므로, 휴일근로에 상응하는 가산임금 또는 그에 상응하는 보상휴가를 주도록 강제한다.

(2) 공휴일(1월 1일, 설·추석 연휴, 어린이날 제외) 휴일대체 시 의무휴업일 또는 휴관일로 대체 불가

일요일, 3.1절, 광복절, 개천절, 한글날, 부처님 오신 날, 현충일, 성탄절에는 사업의 특성이나 공중의 필요로 인하여 이 날 사업을 영위하지 않으면 사업을 지속할 수 없는 업종으로서 대통령령으로 정하는 경우에는 근로를 시킬 수 있고, 휴일대체도 가능하게 한다.

법령이나 조례로 휴업일 또는 휴관일이 명시된 경우가 있다. 국가나 지방자치단체가 설치·운영하는 도서관 등에 대하여는 「국립중앙도서관과 그 소속 도서관 이용규칙」상 휴관일 규정¹⁶⁶⁾과 같은 휴관일이 법령이나 조례로 정해져 있다.

대형마트에 대하여는 유통산업발전법에 따른 의무휴업이 시행된다. 일부 대형마트는 취업규칙 및 근로자대

166) 국립중앙도서관과 그 소속 도서관 이용규칙

제3조(휴관일) ① 도서관의 휴관일은 다음 각 호와 같다.

1. 일요일을 제외한 공공서의 공휴일. 다만, 설 연휴와 추석 연휴 기간 중의 일요일은 휴관한다.
2. 매월 둘째 및 넷째 월요일
3. 도서관장이 도서 정리 및 그 밖의 사유로 휴관할 필요가 있다고 인정하는 날

② 국립어린이청소년도서관은 제1항제1호에도 불구하고 5월 5일(어린이날)에 휴관하지 아니한다.

③ 도서관장은 제1항제3호에 따른 휴관일을 미리 게시하여야 한다

표와 합의로 근로자의 날을 제외한 휴일과 공휴일 모두를 의무휴업일로 대체할 수 있게 한다.

이마트 취업규칙 ¹⁶⁷⁾
제71조(휴일) ① 사원의 휴일은 다음 각 호와 같으며, 유급으로 부여함을 원칙으로 한다. 주휴일 근로자의 날 창립기념일 “관공서의 공휴일에 관한 규정”에서 정한 공휴일(일요일 제외) 기타 정부에서 임시로 지정하는 공휴일과 회사에서 필요하다고 인정하는 날 제72조(휴일의 대체) ① 회사는 업무형편상 필요하다고 인정되는 경우에는 근로자대표(사원대표)와 합의를 거쳐 제71조 제1항 제1, 3, 4, 5호에 의한 휴일에 근무하도록 하고 휴일을 다른 날로 대체할 수 있다.

이마트- 전사 근로자대표 ‘유급휴가/휴일 대체사용 합의서’ ¹⁶⁸⁾
2. 대체 사용하고자 하는 휴가/휴일 ① 근로기준법 제60조 연차 유급휴가 ② 취업규칙에 의한 유급휴일 3. 휴가/휴일대체 사용일 : 2021~2023년 각 소정근로일 중 하기사항에 해당하는 일자 - 유통산업발전법에 의거한 2021~2023년 각 점포별 휴업일 등(첨부 참조) #첨부 : 2021년~2023년 점포 의무휴점일 등 근태 처리 기준

이 경우 주휴일 외에 인정되어야 할 유급 공휴일마저 의무휴업일로 대체되어버려, 노동자들로서는 실질적인 유급 공휴일을 누리지 못한다. 1월 1일, 명절 연휴, 어린이날을 제외한 3.1절, 광복절 등의 공휴일에 휴일대체를 허용하더라도, 법령이나 조례상 휴업일이나 휴관일 등으로는 대체할 수 없도록 하여 대형마트 노동자 등의 최소한의 공휴일을 보장할 필요가 있다.

(3) 휴일 대체인력 알선·제공·비용 부담 요구 금지

주휴일이 평일로 정해진 대형마트 노동자들은 주말에 쉬려면 주말 연차를 써야 하는데, 2024년 서비스연맹 실태조사결과, 주말 연차를 사용하지 못하는 첫 번째 이유는 “주위 동료의 업무가 과중되는 것이 미안하거나 눈치가 보여서” (48.69%), “상사의 눈치 때문에” (28.04%), “업무가 많아서” (12.94%)였다. 사용자는 노동자가 자신에게 보장된 휴일·휴가를 쓰고자 할 때 쓸 수 있도록 적절한 인력을 유지하여야 한다. 노동자 스스로 동

167) 서울중앙지방법원 2023. 6. 22. 선고 2020가합567684 판결 3-4쪽.

168) (주)이마트·전사근로자대표, 2021. 1. 29., 「유급휴가/휴일 대체사용 합의서」

료나 상사의 눈치가 보여 쉬겠다고 말할 수 없는 상태라면 과중한 노동을 강제하고 있는 셈이다.

그런데 아예 사용자가 휴일을 사용하고자 하는 노동자에게 대체인력 알선이나 제공 또는 비용 부담을 요구할 경우 노동자는 휴식권을 쓸 수가 없다. 눈치가 보이는 정도를 넘어 휴일 사용이 자신에게 새로운 부담이 되기 때문이다. 학교비정규직 조리종사원, 요양보호사 등 저임금 노동자들은 병가를 쓰려고 해도 대체인력 알선 등 요구를 받는데 대체인력을 구하기 어려워 쉴 수 없다고 호소한다.

특히 위탁계약형태인 대형마트 온라인 배송기사들은 계약서에 기재된 정기 휴일 외에는 몸이 아파 일을 할 수 없을 때에도 스스로 대체 운송기사를 물색해오거나 수 십만원에 이르는 용차비를 내고서야 하루 일을 쉴 수 있다. 그러나 계약의 실질 우선의 원칙에 따르면, 이들 온라인 배송기사들도 대형마트가 소비자로부터 주문을 접수받아 지시하는 대로 물건을 배송해야 하여 사용자의 실질적 지휘·감독 아래 일하는 근로기준법상 근로자로, 사용자는 이들에게도 인간의 존엄성을 지킬 수 있을 정도의 휴일·휴가를 보장할 의무가 있다.

사용자의 대체인력 알선·제공이나 비용 부담 요구는 근로기준법상 휴식권을 박탈하는 처사로, 이를 금지하는 명문의 금지 규정과 형사처벌규정을 신설할 필요가 있다.

4) 시간주권 보장

(1) 휴일 근로 거부시 불리한 처우 금지

근로자는 사용자의 휴일 근로 지시를 거부할 수 있고, 사용자는 그 거부를 이유로 불리한 처우를 줄 수 없도록 명시하여 근로자의 주휴일 휴식권을 강화한다. 휴일 근무 거부를 이유로 한 불리한 처우 금지는 다수 기업들의 단체협약에 이미 포함되어 있어, 적용에도 큰 무리가 없을 것이다.

홈플러스 단체협약
제70조(연장·야업·휴일노동) ② 회사는 조기출근, 연장·야간·휴일노동을 조합원이 거부한 것을 이유로 어떠한 불이익을 주어서 안된다.

엘코잉크 단체협약
제65조(연장·야간·휴일근로) 2. (1문 생략) 또한, 조합원이 연장근로 및 휴일근로를 거부한 이유로 불이익 처분을 하지 못한다.

(2) 휴일대체의 절차

종래 대법원 판례¹⁶⁹⁾는 휴일대체는 취업규칙상 근거규정 또는 개별 근로자의 동의, 사용자의 사전 대체휴일

169) 대법원 2008. 11. 13. 선고 2007다590 판결.

특정·고지가 있으면 적법하게 성립하고, ‘개별 근로자가 자유롭게 대체 휴일을 특정할 수 있을 것’은 휴일 대체의 적법요건에 포함하고 있지 않았다. 2018년 개정 근로기준법은 제55조 제2항 공휴일 대체, 제57조 보상 휴가에 대해 근로자대표와 서면 합의만을 요건으로 명시한다. 다만, 해석상 주휴일 근무시에 근로자의 동의가 필요하다고 본다.

노동자의 시간주권 보장을 위해서는 휴일대체·보상휴가의 절차와 시기가 중요한데, 우선 「근로기준법」에서는 근로자대표의 선출이나 운영, 서면 합의의 방식과 대체 시기 등에 관하여 아무런 규정을 두고 있지 않다.¹⁷⁰⁾ 근로기준법상 근로자대표 선출을 민주적 방식으로 하도록 강제하고 근로자대표의 서면 합의도 독단적으로 할 수 없게 하는 「근로기준법」 및 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 개정이 필요하고,¹⁷¹⁾ 이 개정을 전제로 휴일대체·보상휴가 제도가 운영되어야 한다.

휴일대체는 근로자대표와 서면 합의 및 근로자의 동의를 모두 얻도록 명시하여, 노동자의 집단적 교섭 결과와 개인의 의사가 함께 반영되도록 한다.

(3) 휴일대체의 시기

2024년 서비스연맹 실태조사 결과, 유통분야 노동자의 11.88%는 0~2일 전에 스케줄을 통보받고, 27%는 3일~1주일 이내에, 24.2%는 1주일 전에 통보받아, 1주일 전에 스케줄이 정해지는 노동자가 63.1%에 이르렀다. 관광레저 분야는 고객의 예약변경 등 때문에 근무스케줄 확정이 더 급박하게 이루어질 것이라 예상할 수 있지만, 1주일 전에 스케줄이 정해지는 경우는 55.6%로, 오히려 유통 분야보다 적었다.

홈플러스는 노사간 공휴일 대체에 관하여 24시간 전 통지하면 되도록 합의해둔 상태로, 이 합의대로라면 공휴일 사용 여부나 대체휴일이 급작스럽게 바뀔 위험이 있다.

홈플러스(주)-한마음협의회 근로자대표 ‘관공서 공휴일 대체 합의서’ 172)

- 회사는 취업규칙에 명시된 관공서 공휴일 조항에 의거하여 본 합의를 진행한다.
- 회사는 위 유급휴일과 교체되는 다른 날(휴일이 되는 날)을 24시간 전까지 확정하여 근로자에게 고지한다. 단, 회사는 근무 스케줄 작성 프로세스에 의거하여 사전에 근로자와 협의하여 정한다.

고용노동부는 근로기준법 제55조 제2항 휴일대체의 시기에 대하여, “근로자에게 교체할 휴일을 특정하여 24시간 전에 고지해야 합니다”¹⁷³⁾라고 한다. 그러나 이처럼 급작스러운 휴일 지정이나 변경은 노동자가 시간

170) 김근주(2024), 「근로시간 및 휴식제도의 중장기적 개편 방향」, 월간 노동리뷰 2024년 2월호, 56쪽.

171) 이정희·조지훈·박현서·조세현·함승용(2024), 「노동자 협상력 증진방안」에서는 근로기준법상 근로자대표의 선출과 서면 합의 절차와 관련하여, 「근로기준법 일부개정법률안」, 「사업장협의회 및 근로자 경영참가 등에 관한 법률안」에 상세한 규정을 두어, 우선 근로자대표 선출이 민주적 방식으로 이루어지도록 하였다. 또 근로자대표의 서면 합의도 독단적으로 할 수 없도록, 근로자협의회(상시 30인 미만 사업장은 근로자총회)의 사전 심의에 따르게 하였다. 이 보고서에 첨부된 근로기준법 일부개정법률안 중 근로자대표의 서면 합의 절차 역시 위 법안에 따르는 것을 내용상 전제로 한다.

172) 홈플러스(주)·한마음협의회, 2021. 7. 9. 「관공서 공휴일 대체 합의서」

을 계획할 수 없도록 한다. 휴일대체는 15일 이전에 하도록 시기를 명시한다.

(4) 휴일근로에 대한 보상

통상임금이 최저임금보다 적게 되는 경우에는 가산임금 산정시 최저임금을 적용하도록 하여, 휴일가산임금이 사실상 제대로 보장되지 못하는 경우를 없앤다. 근로계약상 일요일을 근무일로 정한 경우나 적법한 휴일대체가 이루어진 경우에는 일요일 근무시 휴일가산임금을 적용받지 못하나, 이 때도 휴일가산임금을 적용하도록 하여 최소한의 보상이 이루어지도록 한다.

보상 휴가 역시 임금 보전시 가산율을 적용하는 것을 명시한다. 일요일 1일 8시간 근무는 평일 1일이 아닌 평일 1.5일의 휴가로 보상하는 것이다.

4) 규칙성과 지속성 보장

(1) 1주마다 1일 이상 휴일 보장

1주마다 최소 1일 이상의 유급 휴일을 규칙적으로 사용할 수 있도록 규정을 명확히 한다. 법률에 근거없이 시행령에서 1주 개근을 조건으로 한 조항은 위임의 범위를 벗어나 무효이므로 삭제되어야 한다.

(2) 월 1회 이상을 포함한 연간 16회의 주말 연속 휴무 보장

주말을 쉬지 못하는 노동자들에게 꼭 필요한 것은 일요일 휴무 뿐만 아니라 최소한의 연속휴무다. 아래 이케아 단체협약은 주말 연속휴무 보장을 명시한 드문 사례다.

이케아 단체협약
제63조(휴식시간) ② 회사는 조합원에게 연차와 별도로 월 1회 주말(토, 일) 연속휴무를 보장한다. 단, 의무휴업일이 겹칠 경우 해당 휴무는 적용된 것으로 한다.

독일 근로시간법이 연간 15회 이상의 일요일 휴무를, 상점폐점법이 3번의 일요일마다 1번은 휴무하도록 보장하는 것을 참고하여, 최소한 월 1회 이상의 주말 연속휴무를 포함하여 분기별 1회를 더한 연간 16회의 토요일-일요일 연속 휴무를 보장한다.

173) 고용노동부, 2021. 12. 14., 「관공서 공휴일 및 대체공휴일 유급휴일 보장」 리플릿
https://www.moel.go.kr/local/jungbu/info/policydata/view.do?bbs_seq=20211200972

(3) 중단되지 않는 휴일 보장

연중 무휴 매장이 운영되는 공항 면세점 등 판매 노동자들은 휴일에도 고객의 요구가 있으면 휴대전화로 관련 사항을 확인하라는 등의 업무 수행을 요구받는 경우가 많다고 호소한다. 이 경우 제대로 휴일을 쉴 수 없게 된다.

영국은 휴식이나 휴일이 중단되지 않을 것을 요구하고, 만일 사용자가 중간에 근무 복귀를 요청하는 경우 휴식이나 휴일로 간주되지 않는다고 정한다. 휴일을 온전히 쉴 수 있으려면, 어떤 형태로든 업무 수행을 요구받지 않도록 보장해야 한다. 기존 발의안들은 이 경우 해당 업무시간을 근로시간에 포함하게 하거나, 해당 업무를 거절할 수 있게 하는 것이다. 그러나 이것으로는 근본적 대책이 되기 어렵다.

휴일에 업무 수행 요구를 받는 경우에는 일로부터 거리를 두고 육체적 정신적 휴식을 취하여야 하는 휴일이 중단된 것이므로, 휴일을 부여받지 않은 것으로 본다는 점을 명시한다.

5) 강제방안

근로기준법 제109조는 휴일 가산임금 미지급시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금에 처하고, 이를 피해자의 명시한 의사에 반하여 처벌할 수 없는 반의사불벌죄로 하였다. 보상휴가에 대해 가산율을 적용하지 않은 경우에도 같은 형량으로 처벌한다.

제110조는 휴일을 보장하지 않은 경우 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금에 처하는데, 반드시 영업이 필수적인 경우가 아닌데도 명절 연휴에 근로자에게 근로하도록 하거나, 휴일대체시 적법한 요건을 갖추지 않거나 근로자대표 및 근로자와의 합의를 갖추지 않은 때에도 이에 따라 처벌한다.

휴일 근로를 거부하거나 휴일대체에 동의하지 않았다는 이유로 해고 기타 불리한 처우를 하는 행위는 임신 중인 여성에 대한 해고 금지 조항 위반 등과 같이 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

[단행본 및 논문]

- 강성태(2011), 「장시간 노동과 노동시간 단축(III)」, 한국노동연구원
- 강성태(2016), 「근로기준법상 휴식 제도의 개정」, 노동법연구 제41호
- 고용노동부 국제기구담당관실(2010), 『ILO 주요협약』
- 고용노동부, 2021. 12. 14., 「관공서 공휴일 및 대체공휴일 유급휴일 보장」 리플릿
- 고용노동부, 2022. 6. 23., 「노동시장 개혁 추진방향」
- 권리찾기유니온, 2021. 8. 13. 「공휴일법 헌법소원청구 기자회견 자료」
- 권민지·김덕현·김연각·김현중·유현정·장한결(2015), 「2015 농축산업 이주노동자 근로환경 관련 법제 연구」, 공익과 인권 제15호
- 권오상(2019), 「고도의 정신적 긴장이 요구되는 경비업무 근로시간·휴게·휴일 적용제외 안 된다. - 대구지방법원 2019. 8. 29. 선고 2018구합25044 판결」, 노동법학 제72호(2019. 12.)
- 김근주(2024), 「근로시간 및 휴식제도의 중장기적 개편 방향」, 월간 노동리뷰 2024년 2월호
- 김기선(2009), 『독일 노동법전』
- 김상대(2002), 「독일내 주말노동 추이와 전망」, 경제학논집 제11권 제2호, 한국국민경제학회
- 김영선(2018), 『누가 김부장을 죽였나』, 한빛비즈(주)
- 김종진(2022), 「대형마트 정기의무휴업제도 한계와 과제 검토」, 윤석열 정부 대형마트 주말 의무휴업 폐지 저지를 위한 노동·시민사회·진보정당 공동행동, 더불어민주당 국회의원 이동주·진성준, 정의당 국회의원 배진교 주최 토론회, 윤석열 정부의 마트 의무휴업 폐지시도 문제점과 대안, 2022. 9. 23.
- 김형렬·김서영·이혜은·전주희·조건희·최민·정하나·배준경·허영호(2022), 「유통물류서비스업 야간노동 실태와 노동자 건강영향 연구」, 전국서비스노동조합연맹·마트산업노동조합·한국노동안전보건연구소
- 남궁준(2024), 「영국의 근로시간 및 휴식제도와 시사점」, 월간 노동리뷰 2024년 2월호
- 노동법실무연구회(2020), 『근로기준법주해III』, 박영사
- 노혜진(2019), 「시간빈곤과 이중빈곤의 실태와 영향요인 - 다양한 시간빈곤 개념 적용」, 사회복지정책 제46

권 제4호

노호창(2018), 「포르투갈의 근로시간법제」, 노동법연구 제44호

마트산업노동조합(2023), 『0개의 일요일』, 민플러스

박경옥·안지원·한남경(2022), 「간호사의 교대제 개선을 위한 예측 가능한 패턴형 근무제」, 보건사회연구 42[1]

박제성·강성태·강주리·권오성(2023), 「탈탄소사회와 노동법적 과제」, 한국노동연구원

법제처 법령정보관리원, 2016. 3. 23., 「마크롱 법(성장, 활동 및 경제기회균등을 위한 법)의 주요 내용 및 파급효과」

산업안전보건연구원 정책제도연구부(2021), 「(2020년~2021년) 근로환경조사 결과」

신정임·정윤영·최규화·윤성희·김영선(2019), 『달빛 노동 찾기 - 당신이 매일 만나는 야간 노동자 이야기』, 오월의봄

양승엽(2024), 「근로시간과 휴식제도를 둘러싼 최근의 논의 현황」, 월간 노동리뷰 2024년 2월호, 한국노동연구원

외교부(2013), 『알기 쉬운 유럽노동법 해설』

유병홍(2022), 「금융노조 교섭 사례 연구 : 시간주권을 중심으로」, KLSI ISSUE PAPER 제172호(2022-11호), 한국노동사회연구소

이만열(2021), 「연장근로와 근로자의 동의」, 저스티스 제182-1호(2021.2)

이소진(2021), 『시간을 빼앗긴 여자들』, 갈라파고스

이영주(2018), 「근로시간 단축법 개정의 경과와 쟁점」, 노동법포럼, 제24호(2018. 7.)

이정희·조지훈·박현서·조세현·함승용(2024), 「노동자 협상력 증진방안」

이종수(2023), 「제복 공무원 근무시간 실태와 개선방안 연구」, 한국노동조합총연맹, 더불어민주당 노동존중실천단 서영교·박정·이수진(비)·이형석·임호선·오영환 국회의원, 「제복공무원 노동시간 실태 파악 및 개선방안 마련 토론회 자료집」, 2023. 9. 4.

이함백(2019), 「근로기준법 개정에 따른 휴일 확대 현황과 쟁점」, 입법과 정책 제11권 제3호, 국회입법조사처

장귀연·김정아·김은정(2022), 「제주지역 관광산업 노동자 실태조사 보고서」, 전국서비스산업노동조합연

맹·관광레저산업노동조합·제주관광서비스노동조합

전형배(2017), 『영국노동법』, 오래

정남기(2015), 「독일 유통소매업정책에 관한 연구: 소매업평가보고서를 중심으로」, 경상논총 제33권 제3호 (제72집), 한독경상학회

정동관·이경희·정경은·최미나·김훈·김기선(2016), 「사무직 근로시간 실태와 포괄임금제 개선방안」, 한국노동연구원

정여진(2023), 「공공도서관 사서의 주말근무제 개선방안 연구」, 명지대학교 대학원 석사학위 논문

조용만(2018), 「프랑스 근로시간법제에서 근로시간의 유연화와 근로자 보호」, 서울法學 제26권 제3호

조용만(2022), 「주휴일 제도에 관한 국제노동기준과 한국법의 비교법적 검토」, 노동법학 제82호

통계청(2020), 「2019년 생활시간조사 결과」

최희선·신진욱(2022), 「노동시간 유연화와 시간주권의 정치: 독일 ‘근로시간계좌제’의 사례」, 한국사회 정책 제29권 제3호

한국노동연구원(2017), 「‘노동 4.0’ 백서 4장 노동 4.0의 과제」, 국제노동브리프 2017년 4월호

홍일선(2013), 「일요일과 휴일 보호의 헌법적 의미」, 강원법학 제39권

낸시 폴브레 지음, 윤자영 옮김(2023), 『돌봄과 연대의 경제학 - 가부장제 체제의 부상과 쇠락, 이후의 새로운 질서』, 메디토리얼

엘리자베스 F. 코헨 지음, 최이현 옮김(2019), 『정치는 어떻게 시간을 통제하는가? - 시간의 정치적 가치와 불평등에 관한 분석』, 바다출판사

케이지 워스 지음, 제현주 옮김(2016), 『우리는 왜 이렇게 오래, 열심히 일하는가? - 페미니즘, 마르크스주의, 반노동의 정치, 그리고 탈노동의 상상』, 도서출판 동녘

ILO 일의 미래 글로벌 위원회, 고용노동부 번역(2019), 『더 나은 미래를 위한 일 - 일의 미래 보고서』,

Josépha Dirringer(2018), 「프랑스 법에 나타난 임금근로자의 휴식권 : 원칙과 최근 변화」, 국제노동브리프 2018년 7월호, 한국노동연구원

OECD, Better Life Initiative(2020), 『How's life?』, 「한국의 삶의 질」

[언론보도]

경향신문, 2023. 4. 13., 「“잔업·특근 때 최저임금도 못 받아요” ... ‘최저임금 산입범위 확대’가 빛은 논란」

경향신문, 2023. 12. 29., 「서울교통공사 ‘4조2교대’ 근무 공식화...인력 충원은 여전히 ‘과제’」

머니투데이, 2022. 1. 6., 「올해 수형자 관리하는 교도관 823명 뽑는다...전체 직원 5% 수준」

매일노동뉴스, 2014. 9. 22., 「“좋은 대책 있으면 뭐 하나 ... 미적이는 동안 기관사 또 죽었다” 노동계 “최적근무위 권고 즉각 이행하라” ... 서울시 “맥킨지 보고서와 충돌” 이유로 시행 미뤄」

매일노동뉴스, 2023. 7. 26., 「금속산업 내년 최저임금 9천970원 - 노사 중앙교섭 의견접근안 마련 ... 중대 재해 발생시 조치 조항 신설」

시사IN, 2022. 9. 3., 「대형마트 규제, 세계에서 한국이 유일하다?」

연합뉴스, 2024. 3. 3., 「근로시간 10년새 연 200시간 줄었지만...여전히 OECD 평균과 격차」

오마이뉴스 2023. 3. 16., 「안전한 지하철 만들려 오늘도 출근합니다 - [다양한 노동 이야기] 지하철 역무원 김은수님 인터뷰」

한겨레21, 2014. 12. 16., 「따뜻한 ‘인권밥상’을 차리는 그날까지」

[판결 및 결정]

국가인권위원회, 2008. 4. 14., 「5인 미만 사업장 근로조건 개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고」

국가인권위원회, 2022. 10. 17., 「「근로기준법 일부개정법률안」에 대한 의견표명」

헌법재판소 2001. 9. 27. 선고 2000헌마159 결정

헌법재판소 2017. 8. 31. 선고 2016헌마404 결정

헌법재판소 2018. 6. 28. 선고 2016헌바77 등 결정

헌법재판소 2020. 6. 25. 선고 2019헌마15 결정

헌법재판소 2021. 8. 31. 선고 2018헌마563 결정

대법원 1992. 1. 8. 선고 90다카21633 판결

대법원 1995. 2. 10. 선고 94다19228 판결

대법원 1996. 4. 23. 선고 94다446 판결

대법원 1997. 7. 22. 선고 96다38995 판결

대법원 2004. 6. 25. 선고 2002두2857 판결

대법원 2008. 11. 13. 선고 2007다590 판결

대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결

대법원 2013. 11. 28. 선고 2011다39946 판결

대법원 2015. 11. 19. 선고 2015두295 판결

대법원 2018. 6. 21. 선고 2011다112391 판결

서울중앙지방법원 2023. 6. 22. 선고 2020가합567684 판결

대구지방법원 2019. 8. 29. 선고 2018구합25044 판결

독일연방헌법재판소 2004. 6. 9. 1 BvR 636/02 판결(국회입법조사처 번역문(2012))

독일연방헌법재판소 2009. 12. 1. 선고 1 BvR 2857/07 판결

[법률발의 및 청원안]

2016. 8. 12. 한정애 의원 등 14인 근로기준법 개정안

2017. 5. 31. 신창현 의원 등 17인 근로기준법 개정안

2020. 1. 2. 김종훈 의원 소개 「노동기본권의 실질적 보장을 위한 근로기준법 등 8개 노동법 개정안 관련 청원(오인환 외 10,223인)」

2020. 9. 21. 김재하 등 10만명 전태일 3법 국민동의청원(모든 노동자에 대해 근로기준법을 적용하도록 하고 노조활동을 할 수 있도록 하는 근로기준법 및 노동조합법 개정안 관련 청원)

2020. 11. 13. 권칠승 의원 등 10인 근로기준법 개정안

2020. 11. 24. 류호정 의원 등 14인 근로기준법 개정안

2021. 3. 30. 김경협 의원 등 16인 근로기준법 개정안

2021. 6. 18. 안민석 의원 등 12인 근로기준법 개정안

2021. 8. 13. 장철민 의원 등 19인 근로기준법 개정안

2021. 9. 16. 강은미 의원 등 10인 근로기준법 개정안

2021. 11. 8. 김성원 의원 등 10인 근로기준법 개정안

2022. 2. 11. 윤미향 의원 등 12인 근로기준법 개정안

2022. 9. 28. 우원식 의원 등 14인 근로기준법 개정안

2023. 4. 10. 박주민 의원 등 12인 근로기준법 개정안

2023. 4. 28. 김영진 의원 등 11인 근로기준법 개정안

2023. 5. 17. 김한규 의원 등 14인 근로기준법 개정안

2023. 7. 6. 용혜인 의원 등 10인 근로기준법 개정안

국회 환경노동위원회, 2021. 2., 박대수 의원 대표발의 근로기준법 개정안 검토보고서

주말휴식권 보장을 위한 근로기준법 개정안

주말휴식권 보장을 위한 근로기준법 개정안

〈신·구 조문 대비표〉

근로기준법 일부개정법률안

[시행 2021. 11. 19.] [법률 제18176호]	일부개정법률안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 5. (생략)	제2조(정의) ① 1. ~ 5. (현행과 같음) 5의2. “통상임금”이란 근로자에게 정기적으로 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다. 다만, 통상임금을 대통령령으로 정하는 바에 따라 시간급으로 산정한 금액이 「최저임금법」 제5조에 따른 시간급 최저임금보다 적을 때에는 같은 법에 따른 최저임금을 통상임금으로 본다.
〈신설〉 6. ~ 9. (생략) ② (생략)	6. ~ 9. (현행과 같음) ② (현행과 같음)
제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다. ② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다. ③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.	제11조(적용 범위) 이 법은 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 적용하지 아니한다. 〈삭제〉 〈삭제〉
제17조(근로조건의 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.	제17조(근로조건의 명시) ①

1. · 2. (생략) 3. 제55조에 따른 휴일 <단서 신설> 4. · 5. (생략) ② (생략)	1. · 2. (현행과 같음) 3. 제55조에 따른 휴일. 다만, 제55조 제1항의 휴일은 그 요일을 명시하여야 하고, 명시하지 아니한 경우에는 일요일로 본다. 4. · 5. (현행과 같음) ② (현행과 같음)
제18조(단시간근로자의 근로조건) ① · ② (생략) ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.	제18조(단시간근로자의 근로조건) ① · ② (현행과 같음) ③ <삭제>
제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다. <단서 신설> ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다. <신설>	제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주마다 1회 이상으로서 0시부터 다음 날 0시까지 유급휴일을 보장하여야 한다. 다만, 유급휴일은 다음 각 호의 경우를 제외하고는 일요일로 하여야 한다. 1. 사업의 특성이나 공중의 필요로 인하여 일요일 영업이 필수적인 경우로서 대통령령으로 정하는 업종. 다만, 이 경우에도 사용자는 근로자에게 월 1회 이상을 포함한 연 16회 이상의 토요일과 일요일의 연속된 휴일을 보장하여야 한다. 2. 근로자가 종교적 이유로 일요일 이외의 요일을 유급휴일로 할 것을 요청하는 경우 ② 사용자는 근로자에게 다음 각 호의 공휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 1. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날 2. 1월 1일 3. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일) 4. 부처님오신날 (음력 4월 8일) 5. 5월 5일 (어린이날) 6. 6월 6일 (현충일) 7. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일) 8. 12월 25일 (기독탄신일) ③ 사용자는 제2항제2호·제3호·제5호·제7호의 공휴

<신 설> <신 설> <신 설>	일에는 사업의 특성이나 공중의 필요로 인하여 위 각 공휴일에도 사업을 영위하지 않으면 사업을 지속할 수 없는 경우로서 대통령령으로 정하는 업종을 제외하고는 근로자를 근로하도록 하여서는 아니된다. ④ 사용자는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에는 제1항의 휴일 또는 제2항제1호·제4호·제6호·제8호의 공휴일을 특정한 근로일로 대체할 수 있다. 다만, 제2항제1호·제4호·제6호·제8호의 공휴일은 법령이나 조례에 따라 휴업 또는 휴관일로 정해진 날로 대체할 수 없다. 1. 사업의 특성이나 공중의 필요로 인하여 제1항의 휴일 및 제2항제1호·제4호·제6호·제8호의 공휴일에 사업을 영위하지 않으면 사업을 지속할 수 없는 업종으로서 대통령령으로 정하는 경우 2. 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 3. 근로자가 동의한 경우. 다만, 대체되는 휴일마다 동의를 받아야 한다. 4. 사용자가 대체하고자 하는 휴일 또는 공휴일과 대체된 근로일 중 먼저 도래하는 날의 15일 전에 휴일 또는 공휴일 대체를 통지하는 경우 ⑤ 근로자가 제1항의 휴일, 제2항의 공휴일 또는 제4항에 따라 대체된 휴일에 업무 수행을 요구받은 경우에는 휴일을 부여받지 아니한 것으로 본다. ⑥ 사용자는 근로자가 제1항의 휴일 또는 제2항의 공휴일의 근로를 거부하거나 제4항에 따른 휴일 대체에 동의하지 아니한다는 이유로 해고 기타 불리한 처우를 하여서는 아니된다.
제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① (생략) ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. 1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100	제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① (현행과 같음) ② --- 휴일근로(제55조제1항제1호에 따라 일요일에 근로하는 경우를 포함한다)에 대하여는 ---

③ (생 략)	③ (현행과 같음)
제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 같음하여 휴가를 줄 수 있다. <신 설>	제57조(보상 휴가제) ① (현행 본문과 같음) ② 제1항에 따른 보상 휴가의 시간 및 일수는 제56조 각 항에 따른 가산임금률에 따라 산정하여야 한다.
<신 설>	제62조의2(대체인력 알선 요구 등 금지) 사용자는 이 장의 휴일 또는 휴가를 사용하는 근로자에 대하여 대체인력의 알선, 제공 또는 그 비용 부담을 요구할 수 없다.
제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. 1. 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업 2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업 3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람 4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자	<삭 제>
제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다. 1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항 <단서 신설> 2. ~ 13. (생 략)	제93조(취업규칙의 작성·신고) 1. ---. 다만, 휴일은 요일을 특정하여야 하고, 특정하지 않은 경우에는 일요일로 본다. 2. ~ 13. (현행과 같음)
제107조(벌칙) 제7조, 제8조, 제9조, 제23조제2항 또는 제40조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.	제107조(벌칙) ---, 제40조 또는 제55조제6항을 ---
제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제	제109조(벌칙) ①

46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. ② 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.	--- 제56조, 제57조제2항, --- ② ---, 제56조 또는 제57조제2항을 ---
제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자 2. (생략)	제110조(벌칙) 1. ---, 제55조제1항부터 제4항까지, ---, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제62조의2, --- 2. (현행과 같음)

근로기준법 시행령 일부개정안

[시행 2021. 11. 19.] [대통령령 제32130호]	일부개정안
제30조(휴일) ① <u>법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.</u> ② (생 략)	제30조(휴일) ① <삭 제> ② (현행과 같음)

