

**속도보다 생명!**

# 야간노동 규제방안 촉구 국회 토론회

**일 시** 2026.01.28. (수) 9시30분

**장 소** 국회 의원회관 4간담회실

**주 최**

김용균재단, 노동건강연대,반도체 노동자의 건강과 인권지킴이 반올림,  
쿠팡노동자의 건강한 노동과 인권을 위한 대책위원회, 택배노동자 과로사 대책위원회,  
한국노동안전보건연구소, 공공운수노조, 전국물류센터지부, 민주노총,  
전국서비스산업노동조합연맹, 전국택배노조,  
더불어민주당 국회의원 김태선·박홍배·이용우, 기본소득당 국회의원 용혜인,  
사회민주당 국회의원 한창민, 조국혁신당 국회의원 서왕진·신장식, 진보당 국회의원 정해경





## 속도보다 생명!

# 야간노동 규제방안 촉구 국회토론회

2026년 1월 28일 수요일 오전 9시 30분

국회의원회관 제4간담회실

좌장 전주희 / 한국노동안전보건연구소 노동시간센터장

발제1 야간노동의 역사, 서비스업 야간노동의 문제점

박종식 한국노동연구원 연구위원

발제2 노동시간 규제의 재구성

: 건강·안전 보호의 노동시간규제 이념 회복을 위한 시론

박은정 한국방송통신대 법학과 교수

토론1 최근 한국 노동현장의 야간노동 실태와 현장의 요구

최명선 민주노총 노동안전보건실장

토론2 야간노동 건강영향과 규제 필요성

김형렬 가톨릭대 의대 직업환경의학과 교수

토론3 야간노동 규제 법제화 검토시 고려사항

이동영 국회입법조사처 입법조사관

토론4 정부 입장

한진선 고용노동부 임금근로시간정책과 과장

### 공동주최

김용균재단, 노동건강연대, 반도체노동자의건강과인권지킴이 반올림, 쿠팡노동자의건강한노동과인권을위한  
대책위원회, 택배노동자과로사대책위원회, 한국노동안전보건연구소, 공공운수노조, 공공운수노조 전국물류센  
터지부, 민주노총, 전국서비스산업노동조합연맹, 전국택배노조  
기본소득당 국회의원 용혜인, 더불어민주당 국회의원 김태선·박홍배·이용우, 사회민주당 국회의원 한창민  
조국혁신당 국회의원 서왕진·신장식, 진보당 국회의원 정혜경

**속도보다 생명!**

# 야간노동 규제방안 촉구 국회 토론회



**일 시** 2026.01.28. (수) 9시30분

**장 소** 국회 의원회관 4간담회실

**주 최** 김용균재단, 노동건강연대,  
반도체 노동자의 건강과 인권지킴이 반올림,  
쿠팡노동자의 건강한 노동과 인권을 위한 대책위원회,  
택배노동자 과로사 대책위원회, 한국노동안전보건연구소,  
공공운수노조, 전국물류센터지부, 민주노총,  
전국서비스산업노동조합연맹, 전국택배노조,  
더불어민주당 국회의원 김태선·박홍배·이용우,  
기본소득당 국회의원 용혜인, 사회민주당 국회의원 한창민,  
조국혁신당 국회의원 서왕진·신장식, 진보당 국회의원 정혜경

**좌 장** 전주희 한국노동안전보건연구소 노동시간센터장

**발제1** 야간노동의 역사, 서비스업 이윤추구형 야간노동의 문제점  
\_ 박종식 한국노동연구원 연구위원

**발제2** 노동시간 규제의 재구성  
: 건강·안전 보호의 노동시간규제 이념 회복을 위하여  
\_ 박은정 방송통신대 법학과 교수

**토론1** 최근 한국 노동현장의 야간노동 실태와 현장의 요구  
\_ 최명선 민주노총 노동안전보건실장

**토론2** 야간노동 건강영향과 규제 필요성  
\_ 김형렬 가톨릭대 의대 직업환경의학과 교수

**토론3** 한국 야간노동 법제화의 쟁점 \_ 국회 입법조사처

**토론4** 정부 입장 \_ 고용노동부 한진선 임금근로시간정책과장



## 글 심는 순서

### 인사말

양경수 민주노총 위원장 .....			
0			1
김태선 국회의원 .....			
0			3
박홍배 국회의원 .....			
...	...	0	5
서왕진 국회의원 .....			
...	...	0	7
신장식 국회의원 .....			
...	...	0	9
용혜인 국회의원 .....			
...	...	1	1
이용우 국회의원 .....			
...	...	1	3
정혜경 국회의원 .....			
...	...	1	5
한창민 국회의원 .....			
...	...	1	7

### 발제 1 야간노동의 역사와 서비스업 야간노동의 문제점

박종식   한국노동연구원 연구위원 .....	20
--------------------------	----

### 발제 2 노동시간 규제의 재구성

: 건강·안전 보호의 노동시간규제 이념 회복을 위한 시론

박은정   한국방송통신대 법학과 교수 .....	39
----------------------------	----

### 토론 1 최근 한국 노동현장의 야간노동 실태와 현장의 요구

최명선   민주노총 노동안전보건실장 .....	67
---------------------------	----

### 토론 2 야간노동의 건강영향과 규제 필요성

김형렬   가톨릭대 의대 직업환경의학과 교수 .....	76
--------------------------------	----

### 토론 3 야간노동 규제 범제화 거트시 고려사항

## 인 / 사 / 말



민주노총 위원장  
양경수

야간 노동 산재사망 노동자 최근 3년 6개월 동안 1,424명  
15년전 심야노동 폐지의 외침 이제 실질적인 제도개선으로 이어져야 합니다.

안녕하십니까. 민주노총 위원장 양경수입니다.

오늘 토론회를 공동주최해 주신 건강권 단체, 각 대책위 그리고 국회의원 들  
께 감사드립니다. 쉽지 않은 주제임에도 발제와 토론을 맡아주신 분들께도  
감사드립니다

노동자 투쟁의 역사는 노동시간 단축 투쟁의 역사였습니다. 민주노총은 ‘주  
5일제 도입’ ‘심야노동 폐지’ ‘노동시간 특례제도 폐지’ ‘주 69시간  
노동 개악 저지’ 투쟁을 지속해 왔습니다. 민주노총 금속노조의 주간 연속  
2교대제 쟁취 투쟁과 2011년 유성기업의 심야 노동 폐지 투쟁, 서비스 연맹  
이 24시간 영업 폐지를 걸고 진행한 ‘파자마 투쟁’ 등 ‘더 이상 올빼미  
로 살고 싶지 않다’ 는 심야노동 폐지 투쟁은 커다란 반향을 일으켰습니다.



그러나, 제도적으로는 ‘야간노동을 하는 노동자의 특수건강검진제도 도입에 그쳤습니다.

15년이 지난 지금 병원, 공항, 청소 등 우리 사회 다양한 영역의 야간노동이 그대로 온존해 있습니다. SPC 그룹의 노동자들의 연속적인 죽음은 저임금 구조에서 강요된 고단한 주야 맞교대 노동에서 일어났습니다. 서비스 유통 매장의 24시간 영업은 사라지는 것 같더니. 쿠팡 택배, 온라인 배송 등 특수고용으로 노동보호의 사각지대에 있는 노동자들의 목숨을 빼앗고 있습니다. 뿐만 아니라 쿠팡의 새벽 배송을 필두로 야간노동은 급속하게 다시 확대되고 있습니다.

새벽 배송과 과로사 뿐 아니라 산재 은폐를 비롯한 각종 노동법 위반이 속속 드러나고 있는 쿠팡은 국내 전방위 적인 로비뿐 아니라, 미국 의회를 동원한 압박까지 서슴치 않고 있습니다. 국회 청문회, 개인정보 유출에 대한 대응 등 온 국민의 분노와 지탄을 받고 있음에도 ’ 택배 사회적 대화 기구 ‘에서 최소한의 개선 노력도 보이지 않고 있습니다

정부는 2026년 야간 노동에 대한 실태조사와 개선 방안 마련을 노동시간 단축의 우선 추진과제로 발표했습니다. 2010년대 수년의 심야 노동 폐지 투쟁에도 ’ 특수건강 검진제도 ‘만 달랑 도입되고 끝났던 우를 다시 반복할 수는 없습니다. 2022년부터 2025년 6월까지 야간 (22시- 오전 6시)에 일하다 사망하여 산재를 신청한 노동자는 총 1,424명에 달하고, 이중 790명이 산재 승인을 받았습니다. 평균 연간 406명의 노동자가 야간노동 시간에 사망했고, 업무와 연관성이 있다고 승인 받은 것으로만 해도 연간 225명의 노동자에 달합니다.

오늘 토론회를 공동주최한 노동, 시민사회, 국회가 쿠팡의 초심야 배송뿐 아니라 한국의 심야 노동을 하는 모든 일하는 노동자의 건강권 보호를 위해 함께 나설 것입니다. 민주노총도 현장과 함께 시민과 함께 앞장서겠습니다.

## 인 / 사 / 말

더불어민주당 국회의원  
김태선



안녕하십니까.

노동자의 도시, 더불어민주당 울산 동구 국회의원 김태선입니다.

「야간노동 규제방안 마련을 촉구하는 국회 토론회」를 주최하게 되어 매우 뜻깊습니다. 이 자리를 함께 마련해주신 관계자 여러분과 선배·동료 의원님들께 감사드립니다.

최근 택배 노동자의 과로사 문제와 새벽·심야 배송을 둘러싼 노동 현실은, 속도와 편리함을 앞세운 유통·물류 구조가 어떤 위험을 낳고 있는지를 분명히 보여주고 있습니다. 속도 경쟁 속에서 야간노동은 이미 일상적인 노동이 되었지만, 그에 상응하는 기준과 규율은 여전히 제자리에 머물러 있습니다.

특히 특수고용·플랫폼 형태로 일하는 야간 노동자들은 심야 시간에 장시간 노동을 감내하면서도 노동시간 관리, 휴식 보장, 건강 보호의 사각지대에 놓여 있는 경우가 많습니다. ‘선택의 자유’라는 이름 아래, 실제로는 야간노동이 구조적으로 강요되고 있는 현실도 외면할 수 없습니다.

최근 정부가 야간노동 사이 최소 휴식 보장, 연속 휴식 제도 도입 등 야간노동 관리 방안을 검토하겠다고 밝힌 것은 노동자의 건강권을 제도의 중심에 두겠다는 점에서 의미 있는 신호입니다. 이제는 방향 제시에 그치지 않고, 어떤 기준으로 야간노동을 규율할 것인지에 대한 구체적인 사회적 합의가 필요합니다.

야간노동은 ‘금지할 것인가, 허용할 것인가’의 이분법 문제가 아니라, 어디까지 허용할 것인지와 어떤 안전장치를 마련해야 하는지, 어떤 조건에서는 반드시 제한해야 하는지, 그리고 그 책임을 누구에게 물을 것인지에 대한 문제입니다.

충분한 회복 시간 보장과 건강 보호 조치, 적정 인력 배치와 기업의 명확한 책임이 제도적으로 담보되지 않는다면 야간노동은 정당화될 수 없습니다. 오늘 이 토론회는 바로 그러한 기준을 세우기 위한 출발점이라 생각합니다.

오늘 논의되는 전문가 의견과 현장의 증언이 향후 정부 대책과 입법 논의에 실질적인 기준으로 반영될 수 있기를 기대합니다. 저 역시 국회 기후에너지 환경노동위원회 위원으로서 야간노동이 더 이상 누군가의 건강과 생명을 대가로 유지되지 않도록, 제도 개선과 입법에 책임 있게 임하겠습니다.

속도와 효율보다, 노동자의 생명과 건강이 존중받는 사회를 향해 끝까지 연대하겠습니다.

감사합니다.

## 인 / 사 / 말

더불어민주당 국회의원  
박홍배



안녕하십니까. 제22대 국회 기후에너지환경노동위원회 소속 더불어민주당 국회의원 박홍배입니다.

오늘 「속도보다 생명! 야간노동 규제방안 마련을 촉구하는 국회 토론회」가 열리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다. 토론회를 함께 준비해 주신 의원님들과 전국민주노동조합총연맹, 전국택배노동조합과 물류센터지부, 택배과로사대책위원회, 쿠팡대책위원회를 비롯한 관계자 여러분, 그리고 발제와 토론을 맡아주신 전문가 여러분께 깊이 감사드립니다.

코로나19로 택배 물량이 급증했던 2021년, 밀린 물량을 배송하다 숨진 택배 노동자는 2년간 24명에 달했습니다. ‘목숨이 걸린 배송’을 멈추라는 사회적 요구 속에서 타결된 1·2차 택배 사회적 합의는 노동시간 제한과 휴식권 보장을 핵심으로 삼고 있었습니다.

그러나 이후 로켓배송을 비롯한 새벽배송이 전국으로 확대되면서, 야간노동은 예외가 아니라 일상적인 노동으로 빠르게 고착화되고 있습니다. 편리함과 선택의 자유라는 이름 아래, 속도 중심의 경쟁이 물류산업 전반에 심야 노동을

확산시켰고, 그 과정에서 노동자의 생명과 안전은 비용처럼 소모되었습니다.

국제적으로 야간노동은 이미 ‘특수한 노동’으로 분류됩니다. 세계보건기구는 야간 근무를 2급 발암물질로 규정하고 있으며, 국제노동기구 협약 역시 불가피한 경우에 한해 노동자의 건강권을 최대한 보장하도록 명시하고 있습니다. 여러 유럽 국가들은 야간노동을 원칙적으로 제한하거나 예외적으로만 허용하고 있습니다.

반면 우리 사회에서는 과거 공공서비스에 국한되던 야간노동이 유통·물류를 비롯한 다양한 영역으로 빠르게 확대되고 있습니다. 그러나 이러한 변화에 비해 노동자의 건강권과 생명권을 보호할 제도적 기준은 사실상 마련되어 있지 않습니다.

다행히 국민주권정부는 야간노동 개선을 국정과제로 제시하고, 2026년 야간노동 관련 근로기준법 개정을 위한 연구 추진과 함께 최소 휴식 보장, 연속 휴식 제도 도입 등을 주요 검토 과제로 밝힌 바 있습니다. 이제 필요한 것은 야간노동에 붙은 ‘혁신’이라는 이름을 걷어내고, 노동자의 생명과 안전을 중심에 둔 명확한 기준을 세우는 일입니다.

오늘 토론회는 야간노동이 노동자의 생명과 안전에 미치는 영향을 직시하고, 유통·물류 산업에 고착된 과속 경쟁 구조를 어떻게 개선할 것인지 구체적으로 논의하는 출발점이 될 것입니다.

저 역시 기후에너지환경노동위원회 위원으로서, 야간노동이 ‘선택’이라는 이름으로 방치되지 않도록 책임을 다하겠습니다. 노동자의 생명과 건강을 연료로 삼는 경쟁을 멈추고, 오늘 이 자리에서 모인 문제 의식과 대안이 제도와 현장의 변화로 이어질 수 있도록 끝까지 함께하겠습니다.

다시 한 번 오늘 토론회를 준비해 주신 모든 분들께 감사드리며, 여러분의 건강과 행복을 기원합니다. 감사합니다.

## 인 / 사 / 말

조국혁신당 국회의원  
서왕진



안녕하십니까. 조국혁신당 원내대표 서왕진입니다.

먼저, [야간노동 규제방안 촉구 국회 토론회]의 개최를 진심으로 환영합니다. 뜻깊은 자리를 마련해 주신 전국서비스산업노동조합연맹과 민주노총, 유관 노동조합 및 노동안전보건단체, 그리고 함께해 주신 모든 분들께 깊이 감사드립니다.

현재 우리나라는 서비스산업의 급속한 확대와 24시간 운영 체계의 일상화로 인해 물류·유통·돌봄·보안 등 다양한 영역에서 야간노동이 지속적으로 증가하고 있습니다. 이 과정에서 교대제가 아닌 고정적·연속적 야간노동이 확산되며, 노동자의 건강과 안전에 대한 위험이 구조적으로 누적되고 있습니다.

이는 결코 개별 사업장의 문제가 아니라, 이윤을 위해 밤을 무제한으로 요구해 온 우리 사회 구조가 낳은 비극입니다. 국제사회는 이미 위험성을 경고해 왔고, WHO와 ILO, 그리고 여러 국가의 법제는 야간노동이 엄격한 규율과 보호의 대상임을 분명히 하고 있습니다.

그럼에도 불구하고 우리 사회는 여전히 야간노동을 기업의 선택에 맡겨두고 있습니다. 조국혁신당은 이미 국민의힘이 제안한 주4.5일제와 주52시간제 폐지에 대해 노동자의 건강과 권리를 위협하는 정책으로 규정한 바 있습니다. 방치된 노동정책의 문제가 아니라, 국가가 책임져야 할 생명과 안전의 문제입니다.

오늘 토론회가 야간노동을 관행으로 받아들이는 시각을 넘어, 노동자의 건강과 안전을 최우선으로 보호해야 할 규제 대상 노동으로 다시 세우는 출발점이 되길 바랍니다. 저 역시 현장의 목소리와 함께, 노동자의 하루가 생존이 아닌 삶으로 이어질 수 있도록, 국회 안에서 끝까지 책임 있게 행동하겠습니다.

감사합니다.

## 인 / 사 / 말



조국혁신당 국회의원  
신장식

안녕하십니까?

강자에게 정의를, 시민에게 권리를, 노동자에게 건강권을!

조국혁신당 국회의원 신장식입니다.

오늘 <속도보다 생명! 야간노동 규제방안 마련을 촉구하는 국회 토론회> 개최를 위해 뜻을 모아주신 모든 관계자 여러분께 감사드립니다.

24시간 멈추지 않는 사회입니다. 야간노동을 기반으로 성장한 서비스업과 물류업 등은 밤낮의 경계를 허물었고, 야간노동은 상시적인 노동 형태 중 하나로 고착화되고 있습니다. 야간노동자는 전체 임금노동자의 5~6%로 추정되며, 총 노동시간 단축으로 밤근무자는 줄고 있으나 서비스업 야간노동은 오히려 확산되고 있습니다. 서비스업, 물류업, 그리고 플랫폼 노동에 이르기까지 야간노동은 일상이 되었습니다.

그러나 야간노동은 노동자의 건강과 안전에 악영향을 미치기에 규제가 필요



합니다. 야간노동은 암을 유발할 만큼 위험하기 때문에, 국제적으로도 특별한 관리가 필요한 위험한 일로 분류하며 제한하고 있습니다. 세계보건기구(WHO)는 야간노동을 2급 발암물질로 분류했고, 국제노동기구(ILO)는 야간노동을 예외적이고 특수한 노동으로 정했습니다. 유럽국가들은 야간노동의 상한선을 정해두는 등 노동자의 건강을 지키기 위한 보호 장치들을 두고 있습니다.

더욱 심각한 것은 플랫폼 노동자와 프리랜서 노동자처럼 근로기준법이 포괄하고 있지 못하는 경우입니다. 장시간 노동과 야간노동의 위험에 가장 깊숙이 노출되어 있음에도 불구하고, 근로자성이라는 법적 문턱에 걸려 최소한의 권리조차 보장받지 못하고 있습니다. 현실과 법 규정의 괴리가 노동자를 구조적인 위험 속으로 몰아넣고 있는 것입니다.

야간노동의 문제는 노동자의 생존과 안전, 건강을 지키는 일에서부터 답을 찾아야 합니다. 노동자의 건강권은 고용 형태와 관계없이 누구나 보장받아야 할 기본권입니다. 근로기준법의 취지와 산업안전보건법이 지키고자 하는 산업재해 예방과 안전 증진을 위한 원칙들을 함께 포괄하는 새로운 질서를 만들어야 합니다.

우.문.현.답! 우리의 문제는 현장에 답이 있습니다. 오늘 토론회가 우리 사회가 야간노동을 어떻게 바라봐야 할지 깊이 고민하는 시간이 되었으면 합니다. 오늘 이 자리에서 논의되는 여러 방안들이 야간노동을 규제하고 노동자의 안전과 건강을 지키는 입법과 정책으로 이어질 수 있도록 함께 힘을 보태겠습니다.

감사합니다.

## 인 / 사 / 말

기본소득당 국회의원  
용혜인



안녕하세요. 기본소득당 대표 용혜인입니다.

〈야간노동 규제방안 마련을 촉구하는〉 토론회 개최를 진심으로 축하드립니다. 소중한 연구 결과와 현장의 목소리를 모아주신 박은정 교수님, 박종식 연구위원님, 이정희 연구위원님을 비롯한 모든 관계자 여러분께 깊은 존경과 감사의 인사를 전합니다.

박종식 연구위원님께서 짚어주셨듯, 19세기 산업국가들이 야간노동을 제한하기 시작했을 때부터 ‘밤’은 노동운동의 가장 중요한 정치적 쟁점이었습니다. 1919년 제정된 ILO 제1호 협약이 임금이라 아니라 ‘시간’에 관한 것이었다는 사실은, 노동시간이 인간의 생명과 안전을 결정하는 가장 기초적인 조건임을 다시 한번 일깨워줍니다.

하지만 현재 우리 근로기준법에는 야간노동을 원칙적으로 금지하거나 예외적으로 허용한다는 가치 판단이 담긴 원칙이 부재합니다. 단순히 가산임금을 지급하게 하여 야간노동을 ‘비용’의 문제로만 다루는 사이, 시간은 상품이 되

있고 노동자들은 심각한 '시간의 결핍'에 내몰렸습니다. 이제는 사람의 생명과 안전을 위해 불가피한 경우를 제외하고는 모든 야간노동을 원칙적으로 금지하는 방향으로 법의 근본을 재설계해야 합니다.

이제 우리는 야간 노동뿐만 아니라 영업시간에 대한 일정한 사회적 규제를 이뤄내야합니다. 이윤추구형 야간영업을 적절히 제어할 때, 비로소 병원이나 소방, 경찰과 같은 필수 공공서비스형 야간노동자들의 건강권도 지켜낼 수 있기 때문입니다.

최근 쿠광에서 발생한 야간 노동자들의 연이은 죽음은 '속도보다 생명'이 우선되어야 한다는 처절한 경고입니다.

저와 기본소득당은 오늘 토론회에서 제시된 실효성 있는 대안들이 국회에서 입법의 언어로 구현될 수 있도록 끝까지 함께하겠습니다.

모든 노동자가 안전한 밤을 보내고 인간다운 아침을 맞이할 수 있는 사회를 위해 매진하겠습니다.

감사합니다.

## 인 / 사 / 말



더불어민주당 국회의원  
이용우

국회 기후에너지환경노동위원회 소속 인천 서구를 국회의원 이용우입니다.

《야간노동 규제방안 촉구 국회 토론회》 개최를 진심으로 축하드립니다. 귀한 자리를 함께 마련해주신 김용균재단, 노동건강연대, 반올림, 쿠팡노동자의 건강한 노동과 인권을 위한 대책위원회, 택배노동자 과로사 대책위원회, 한국노동안전보건연구소, 공공운수노조 전국물류센터지부, 민주노총, 전국서비스산업노동조합연맹, 전국택배노조 관계자 분들과 김태선·박홍배·용혜인·한창민·서왕진·신장식·정혜경 의원님들께 깊은 감사의 인사를 전합니다.

멈추지 않는 ‘이윤추구형’ 야간노동, 노동자의 생명을 위협하고 있습니다. 우리는 작년 가을, 단 4주 사이에 쿠팡 야간노동자 네 분이 잇달아 과로로 세상을 떠나신 비극을 기억합니다. 이제 야간노동은 단순히 제조업이나 필수 공공서비스의 영역을 넘어, 물류·유통·관광 등 민간 서비스업 전반으로 무분별하게 확장되었습니다.

기업의 이윤을 극대화하기 위해 1년 365일, 24시간 불이 꺼지지 않는 시스템이 공고해지는 동안, 우리 노동자들의 생체리듬은 파괴되고 삶은 무너지고 있습니다. 세계보건기구(WHO)가 야간노동을 '2급 발암물질'로 규정할 만큼 그 유해성은 명백합니다. 하지만 우리 사회는 여전히 노동자의 건강권보다 '새벽 배송'과 '24시간 서비스'라는 편리함과 이윤을 앞세우고 있습니다.

국제 표준에 맞는 휴식권과 권리 보장이 시급합니다. 유럽연합(EU)을 비롯한 선진국들은 이미 야간노동을 예외적이고 위험한 노동으로 규정하고, 하루 및 주 단위의 절대 상한제를 통해 노동자를 보호하고 있습니다.

저 역시 이러한 문제의식 아래, '근로일간 11시간 연속휴식제'와 '1주 1회 중단 없는 24시간 연속휴식제'를 도입하는 개정안과 공짜 야간노동을 조장하는 '포괄임금제 전면 금지'를 위한 근로기준법 일부개정법률안을 각각 대표로 발의한 바 있습니다. 법안이 통과될 수 있게 꼼꼼히 살피겠습니다.

이재명 정부 또한 야간노동 사이 최소 11시간 휴식 보장을 주요 과제로 검토하겠다고 밝힌 만큼, 이제는 선언을 넘어 실질적인 제도적 장치를 완성해야 할 때입니다.

오늘 토론회에서 논의될 야간노동의 역사적 맥락과 법적 규제 방안, 그리고 현장의 생생한 실태 증언들은 향후 입법 과정에서 매우 소중한 자산이 될 것입니다.

야간노동이 노동자의 건강과 안전을 침해하는 '특수한 희생'이 되지 않도록, 저 또한 국회에서 여러분의 목소리를 제도에 반영하는 데 끝까지 함께하겠습니다. 노동자의 생명과 삶을 최우선으로 하는 지속 가능한 사회를 위해 힘을 모아주시요.

다시 한번 토론회 개최를 축하드리며, 참석하신 모든 분의 건승을 기원합니다.

감사합니다.

## 인 / 사 / 말



진보당 국회의원  
정혜경

안녕하십니까. 진보당 비정규직 노동자 국회의원 정혜경입니다.

오늘 뜻깊게 개최되는 『야간노동 규제방안 촉구 국회 토론회』에 함께해주신 모든 분들께 깊이 감사드립니다. 그리고 무엇보다 밤을 지새우며 우리 사회를 지탱해 오신 노동자 여러분께 깊은 존경과 감사의 인사를 드립니다.

지금 우리는 밤이 없는 시대에 살고 있습니다. 손가락 하나로 새벽 배송을 받고, 24시간 불을 밝힌 편의점에서 언제든지 필요한 것을 구합니다. 도시는 잠들지 않고, 누군가는 이를 '혁신'과 '편리'라는 이름으로 찬양해 왔습니다. 하지만 우리가 누리는 이 매끄러운 일상의 이면에는, 거대한 기계의 부속품처럼 밤을 하얗게 지새우며 쓰러져간 노동자들의 눈물이 고여 있습니다.

지난해 가을, 불과 4주 사이 네 명의 쿠팡 야간노동자가 우리 곁을 떠났습니다. 이것은 우리 사회가 노동자의 생명보다 '속도'와 '이윤'을 앞세웠을 때부터 이미 예견된 비극이었을지도 모르겠습니다. 이제 우리는 질문해야 합니다. “우리의 편리함이 누군가의 삶, 생명과 맞바꾼 것이라면, 그것은 과연 온당한가?”

많은 이들이 야간노동을 더 높은 임금을 받기 위한 노동자의 자발적 선택이라 말하기도 합니다. 그러나 발제문을 통해 분명히 지적되듯, 야간노동은 철저하게 '사회적으로 설계된' 결과물입니다. 산업혁명 이후 전구가 밤을 정복하며 인간의 생체 리듬은 자본의 시계에 맞춰 강제로 재편되었습니다. 특히 오늘날 서비스업에서의 야간노동은 공공의 안전을 위한 필수적인 영역을 넘어, 기업의 무한 경쟁과 이윤 극대화를 위한 '인위적인 밤'을 만들어내고 있습니다. 우리가 그저 '편리한 서비스'로 흘러보냈던 야간 배송과 24시간 영업은 사실 노동자의 수명을 깎아 이윤을 만드는 '생명 착취의 현장' 아니겠습니까.

이제 우리는 야간노동을 바라보는 관점을 바꿀 때입니다. 지금까지의 법과 제도는 야간노동에 대해 '돈을 조금 더 주면 되는 일'로 치부해 왔습니다. 가산임금이라는 명목 아래 노동자의 건강권을 돈과 맞바꾸도록 방치해 온 것입니다. 그러나 생명은 돈보다 귀하고, 돈으로 잃어버린 생명을 되살릴 수 없습니다. 돈은 사람이 삶을 이어나가기 위한 수단일뿐, 목적 그자체가 아님이 당연합니다.

진정한 국민의 이익은 24시간 배송되는 택배 상자가 아니라, 모든 국민이 일하고 무사히 집으로 돌아와 가족과 함께 잠들 수 있는 사회에 있습니다. 오늘의 토론회를 기점으로 '야간노동 규제'를 노동자의 건강권을 넘어선 '인간답게 살 권리'로 재정의할 수 있길 기대합니다.

가장 먼저, 노동시간 규제의 패러다임을 '임금 보전'에서 '건강과 안전 보호'로 전환해야 합니다. 그리고 야간노동을 불가피한 예외로 규정하고, 연속 야간노동 금지 및 최소 휴식시간 보장을 법제화할 필요가 있습니다. 알고리즘에 의한 노동 통제를 규제하고, 기술이 노동자를 옥죄는 도구가 아닌 생명을 지키는 안전장치가 되도록 해야 합니다.

모두가 '속도보다 생명'이라는 가치를 위해 뜻을 모을 때, 비로소 우리 사회는 다시 잠들 권리를 되찾고 깨어있는 시간을 더욱 소중히 여길 수 있다고 믿습니다. 오늘 나누는 깊이 있는 통찰과 대안들이 노동자들의 삶에 닿을 수 있도록 진보당 비정규직 노동자 국회의원으로서 저의 책임을 다 하겠습니다. 감사합니다.

## 인 / 사 / 말

사회민주당 국회의원  
한창민



안녕하십니까. 정치를 새롭게, 복지를 강하게! 사회민주당 대표 국회의원 한창민입니다.

지난해 가을, 불과 한 달 사이 네 분의 쿠팡 야간노동자께서 과로로 목숨을 잃는 참담한 일이 있었습니다. 이 비극은 특정 기업의 문제를 넘어 우리 사회에 만연한 야간노동을 규제하기 위한 입법적·정책적 노력을 촉구하고 있습니다.

이제 야간노동은 발전소나 응급의료처럼 불가피한 필수 공공영역을 넘어, 물류·유통·플랫폼·돌봄·보안 등 서비스산업 전반으로 확대되었고, 교대제가 아닌 연속·고정 야간노동과 호출형 노동으로까지 일상화되고 있습니다.

야간노동의 위험성에 대해서는 국제사회와 국내외 여러 연구에서 오랜 시간 경고해 왔습니다. 세계보건기구는 생체리듬을 교란하는 야간노동을 2급 발암 물질로 분류했고, 국제노동기구는 야간노동을 신체적·정신적 위험을 수반하는 ‘예외적 노동’으로 규정하며 강력한 보호조치를 권고하고 있습니다. 유



럽연합과 여러 나라들은 야간노동의 절대 상한제를 설정하며, 연속 야간근무 제한과 연속 휴식 보장, 건강검진과 인력기준 의무화 등 노동자의 건강을 최대한 보장하기 위한 제도를 시행하고 있습니다.

대한민국도 야간노동을 단순히 가산임금으로 보상할 문제가 아니라, 원칙적으로 최소화하고 불가피한 경우에만 예외적으로 허용하며, 그에 상응하는 강력한 규제와 보호조치를 결합하는 방향으로 노동시간 규제의 패러다임을 전환해야 합니다. 노동시간 규제의 취지를 ‘건강과 안전’으로 복원하고, 근로기준법과 산업안전보건법에 야간노동을 특수위험노동으로 명확히 규정하는 법·제도 개선이 절실합니다.

이재명 정부가 연속휴식 보장과 야간노동 관리방안 마련을 주요 과제로 제시한 것은 매우 중요한 출발점입니다. 오늘 토론회장에서 제안된 전문가들의 의견과 현장노동자들의 실태를 바탕으로 세부적인 개선 과제를 수립하고 시행해 나가기를 바랍니다.

뜻깊은 토론회의 발제와 토론을 맡아주신 전문가 여러분, 참석해 주신 현장노동자 여러분께 감사드리며, 저와 사회민주당은 ‘속도보다 생명, 효율보다 안전’을 최우선 가치로 삼는 사회를 만드는 길에 언제나 함께하겠다는 말씀드립니다.

고맙습니다.

# 야간노동의 역사와 서비스업 야간노동의 문제점

---

박종식

한국노동연구원 연구위원

# 야간노동의 역사와 서비스업 야간노동의 문제점

박종식 | 한국노동연구원 연구위원

## 야간 노동의 역사와 서비스업 야간노동의 문제점

박종식 / 한국노동연구원 연구위원

# 1. 야간노동의 역사

‘밤’은 어떻게 노동시간이 되었나

## 전통사회에서 산업혁명의 시대로

- ▶ 전통사회: 해가 지면 쉬고, 해가 뜨면 일상활동 (자연의 리듬)
  - 전통사회에서도 야간노동은 일부 존재
  - Ex) 고대 로마에서 야간 소방, 치안 업무를 담당 : ‘도시의 성장’으로 등장
  - 과거 주로 등잔(oil lamp), 횃불에 의존해서 밤에 일을 하다보니 야간노동 확장에 한계
- ▶ 산업혁명과 ‘노동시간’ 확대에 대한 요구
  - 산업혁명 초기에는 가스등을 사용하여 야간노동을 시작
  - 1879년 에디슨의 백열전구 발명과 전기 보급 : 밤이 노동가능한 시간으로 완벽하게 변화
  - 이후 ‘시간’에 대한 욕망은 일반 시민들로 확대

## 산업혁명: 노동장소와 시간질서의 재편

### ▲ 산업혁명

- 노동자를 공장에 집중시키고, 생산과 노동을 시장 경쟁 속에서 조직
- 공장제는 생산을 ‘일정한 시간 동안 수행되는 임금노동’으로 표준화 : 노동시간을 자연의 리듬(일출·일몰)과 분리해 시계(clock)에 의해 측정되고 관리되는 시간 : 장시간노동의 등장과 야간노동의 확대(Hobsbawm)
- 야간노동은 ‘밤까지 공장을 돌리기 위한 선택’이라기보다, 공장제·시장경쟁·생산성 논리가 결합한 결과로서 노동시간이 늘어난 ‘구조적 현상’으로 이해할 필요
- 장시간 노동 요구 Vs 노동시간 단축 요구의 대립이 19세기부터 형성

### ▲ 야간/교대제 근무의 확산

- 산업혁명기의 노동시간 확장은 현대의 서비스업 야간노동 문제(24시간 영업, 야간배송, 플랫폼 노동 등)와도 연결
- 노동시간 단축과 야간노동 규제 요구는 ‘시간주권’을 둘러싼 각축으로 이해할 필요

## 규제의 변화: ‘금지’에서 ‘조건부 허용’

- ▶ 산업혁명 초기 야간노동을 금지하거나 제한하려는 시도
- 1831년 영국 공장법 : 면직물 공장에서 20세 이하의 근로자가 저녁 7시 30분에서 다음 날 아침 5시 30분 사이에 근로하는 것을 금지
- 노동시간 단축은 노동운동의 가장 중요한 요구사항 : 19세기 중반 8시간 노동제 요구 확립
- 초기 야간노동에 대한 규제는 특정 집단(여성, 아동)을 중심으로 형성되 보호 규범으로 시작 : 사회재생산의 논리
- ▶ 이후 야간근로의 허용 범위가 점차 확대
- 1948년 여성의 야간노동 원칙적인 금지(ILO협약 89조) → 1990년 임산부에 대해서만 야간근로를 금지하고 그 밖의 남녀 근로자에 대해서는 ‘일정한 보호 대책을 전제’로 야간근로를 허용 (ILO협약 171조) : 평등 논쟁 속에서 여성 야간노동 금지를 폐지. 여성노동 보호가 역으로 여성의 노동시장 불평등을 고착화한다는 지적을 반영
- 한국도 2001년 여성의 야간노동 금지 조항을 폐지
- ✓ 야간노동이 가진 건강·안전 위험은 여전히 존재하며, 오히려 서비스업·플랫폼 기반 노동 확산 속에서 야간노동이 더 넓게 퍼질 가능성: 단순한 규제완화 흐름이 아니라 ‘예외적 허용’과 ‘강력한 보호조치’의 결합이라는 새로운 규범적 과정을 제기

## 야간노동의 정의와 규모

### ▶ 한국의 야간노동의 정의

- 근로기준법 제56조 : 야근 수당을 책정하기 위해 밤 10시~6시 근무를 야간노동으로 규정
- 특수건강검진 대상자 기준 : “6개월간 밤12시부터 오전 5시까지의 시간을 포함하여 계속되는 8시간 작업을 월평균 4회 이상 수행하는 경우”와 “6개월간 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 시간 중 작업을 월평균 60시간 이상 수행하는 경우”

### ▶ 야간노동 규모

- 전체 임금노동자의 5~6% 수준으로 추정
- 2021년 야간작업으로 인한 특수건강검진자수 약 116만. 2021년 전체 임금노동자 2,099만 명 중 노동자 중 약 5.5%
- 산업안전보건연구원의 <근로환경조사>에서 밤근무(밤 10시~새벽 5시 사이 최소 2시간 근무) 비율은 2023년 6.6%
- 예상보다 낮은 야간노동자 비율. 왜?



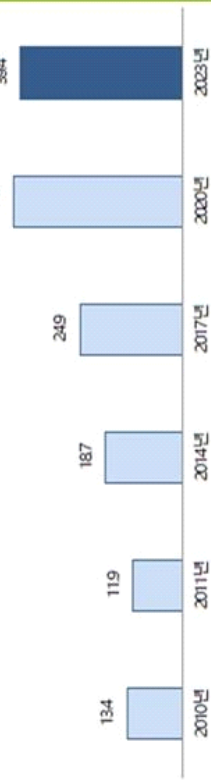
## 야간노동의 감소 추세?

- ▶ <근로환경조사>의 밤근무 하는 응답자 비율은 지속적으로 감소
- 2006년 20.4%에서 2023년 6.6%
- 감소하고 있는 이유는? 기본적으로는 총 노동시간 단축
- 자동차산업 주간연속 2교대제 시행(완성차~부품사 : 직서열(JIS))
- 유통산업발전법에서 야간운영 제한 및 주말 휴무제
- 교대제 사업장의 경우에도 4조3교대, 4조2교대 등 교대제 개편
- 새벽 청소, 쓰레기 수거업무의 주간 전환 시도 등
- ▶ 그럼에도 서비스업 야간노동은 확산되지 않는가?
- 교대제 중 (순환 방식이 아닌) 고정 교대제는 지속적으로 증가
- 물류센터, 새벽배송 및 기간선화물차 등의 증가 영향으로 추정

밤 근무



고정 교대(오전, 오후, 야간)





## 2부. 서비스업 야간노동 확산

소비사회·물류·플랫폼이 만든 ‘24시간 사회’

## 야간노동의 유형 구분

- ▲ '삶을 위해 꼭 필요한 것'과 '욕망 충족을 위해 필요한 것' 사이의 경계 설정
- ▲ 사회적 필요성으로 인한 야간노동
  - 대표적으로 공공서비스 : 군대, 경찰, 병원, 교정, 소방 등
  - 모두가 야간근로를 해야 한다는 의미가 아니라 누군가는 야간의 필요성을 위하여 대기하고 있어야 한다
  - 이 경우 야간노동의 환경을 개선하고 적절한 교대제를 운영하는 것이 관건
- ▲ 기술적 필요성에 의한 야간노동
  - 야간에도 설비가동을 멈출 수 없는 장치사업장. 중단할 경우 시민의 안녕에 큰 영향
  - 통신사, 발전소, 석유화학, 제철소의 제어실 등. 적절한 보호가 필요
- ▲ 이기적 욕망에 의한 야간노동
  - 제조업 교대제(이윤 극대화 욕구), 24시간 물류산업(소비 편의 증대 욕구) 등
  - 기술발전과 규제 완화가 결합하여 등장하는 야간근로
  - 공동체의 지속가능성을 위해 가급적 제한할 필요

## 소비사회와 서비스업의 ‘밤’

- ▶ 서비스업 전반의 야간노동 확대
  - 편의점·마트·콜센터·요양·간호·물류·배송·온라인 플랫폼 노동 등
  - 단순히 기업이 영업시간을 늘린 결과? 자본주의 도시와 사회가 요구하고 설계한 24시간 시스템의 결과
  - 오늘날 서비스업 야간노동의 확산은 개별 기업의 선택을 넘어, 경쟁·소비·도시 운영 방식이 결합해 만들어진 구조적 현상
- ▶ 소비의 시간 구조 변화를 반영한 야간노동
  - 현대 도시의 소비가 낮시간대로 제한되지 않는 현실 : 원하는 시간대에 구매하고 즉시 배송받기를 원함: ‘고객 편악’이 **영업시간 확대 압력**
  - 야간노동은 빠르고 끊임 없는 소비 경험을 보장하기 위한 시스템 운영 비용 : 밤은 ‘휴식의 시간’ 이 아니라 소비가 끊이지 않는 ‘활성화된 시간’
  - 시간이 상품이 되면서 야간노동은 ‘비용’ 으로 처리

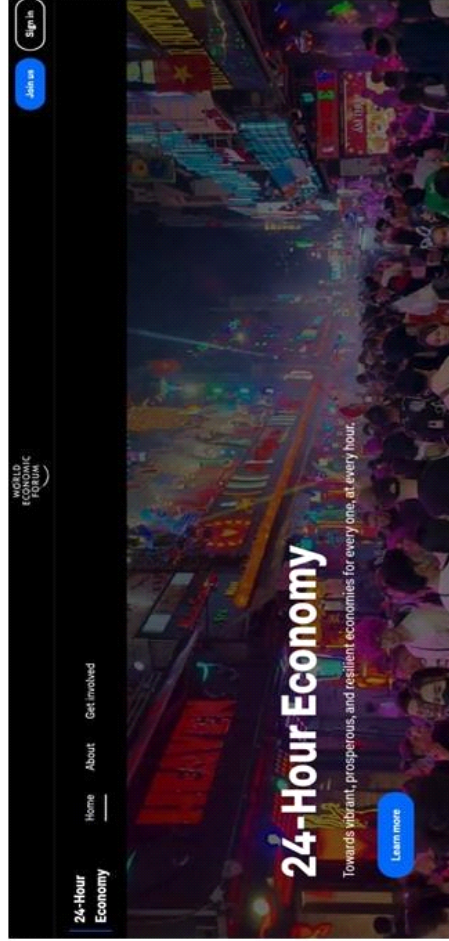
## 시간 체계 변화와 야간노동의 재구조화

- ▶ 현대 도시는 전기·조명·교통·물류·통신 네트워크를 기반으로 밤에도 멈추지 않도록 설계
  - 도시의 인프라는 시간을 연속적으로 연결하는 가운데 노동을 배치
  - 야간노동이 도시의 운영과 일상생활을 떠받치는 하부구조로 기능 : 서비스업 야간노동은 단순히 기업 영업의 연장이 아니라, 도시가 밤에도 작동하도록 유지하는 필수적인 시스템 노동
- ▶ 24시간 시스템과 함께 야간노동은 노동자에게 불리한 방식으로 재구조화
  - 야간노동이 증가할수록 기업은 비용을 최소화하기 위해 고정 인력보다는 단시간·불안정 고용, 외주화, 플랫폼 기반 호출형 노동을 활용하려는 경향
  - 자신의 시간을 통제할 권한(시간주권)을 약화시키고, 대기 시간까지 노동으로 흡수되는 형태로 시간 종속이 강화
  - 이로 인해 건강과 안전 문제(수면부족, 피로, 사고 위험)뿐만 아니라 가족·사회관계·돌봄시간의 해체 등 생활 전반의 취약성
- ▶ 무엇이 필수적인가?
  - 개별 기업의 운영전략을 넘어서는 문제가 된 현대 사회의 야간노동
  - 즉, 사회적 재설계의 결과물이 야간노동으로 개별 기업 차원의 자율규율이 어려움
  - 도시는 왜 밤에 움직이고, 그 비용은 누가 부담하는가?



# 세계경제포럼(WEF)의 24시간 경제

- ▶ 최근 세계경제포럼에서는 ‘24시간 경제’가 최근 도시정책으로도 부상하고 있으며, 잠재성이 성장의 잠재력이 크다는 점을 강조하고 있음
- 야간경제는 야간 경제는 수십억 달러 규모의 경제 활동을 창출하고 수십만 개의 일자리를 만들어 낼 수 있는데, 신뢰할 수 있는 서비스 부족과 안전 문제로 인해 도시들은 두번째 반나절(*the second half of the day*)를 최대한 활용하지 못하고 있다는 점을 지적



## 세계경제포럼의 24시간 경제 논리

- ▶ 도시는 잠들지 않는다, 따라서 밤을 성장자원으로 재설계해야 한다
- 세계경제포럼은 ‘야간노동이 좋은가/나쁜가’보다는, 도시와 경제가 이미 24시간으로 전환되고 있으므로 밤을 방치하지 말고 정책적으로 설계해야 한다는 문제 의식
- 현대 도시가 관광, 문화, 상업, 서비스 제공에서 ‘낮 중심 운영’만으로는 작동하지 않는 국면으로 접어들었음
- WEF가 24시간 경제를 강조하는 가장 강력한 논거는 경제적 파급효과 : 야간경제를 ‘새로운 성장전략’으로 정착화
- 특히 기후위기 시대에 활동을 밤으로 분산하는 것이 도시 회복탄력성 차원에서 의미있고, 이 때 야간경제는 이윤추구가 아니라 미래 도시 운영전략
- 밤을 제대로 운영하기 위한 거버넌스 구축을 강조 : ‘나이트 메이어(night mayor)’ 같은 전담 조직, 야간 교통체계, 안전한 공공공간 조성, 민관협력 등을 제시
- 이렇게 된다면 야간노동은 성장과 고용을 가능하게 하는 노동공급(운영 인프라)로 기능하게 되고, 도시 운영의 상시 인력체계로 포섭. 야간노동을 정당화

## 밤의 성장, 24시간 경제의 이면

- ▶ 밤의 성장 담론에서 시간·건강·불평등 비용은 누가 부담할 것인가
  - 세계경제포럼은 ‘밤을 새로운 성장 자원으로 재설계해야 한다’는 정책적 프레임을 제시 : 하지만 이러한 시스템을 떠받치는 야간노동의 구조적 비용과 불평등을 충분히 다루지 못한다는 한계 : 누가 ‘밤 경제’ 비용을 지불하는가?
  - 야간노동을 ‘필요한 운영 인프라’로 전제하지만, 야간노동이 필연적이라는 주장 자체가 과장 : 야간노동은 시장이 만들어낸 경쟁전략이며, 그 비용을 노동자에게 전가하는 방식
  - 야간경제의 성장효과(일자리·세수·관광)는 종종 총량 지표로 제시되지만, 그 과정에서 발생하는 건강·안전·돌봄·사회관계의 손상 비용은 체계적으로 외부화 : 야간노동의 건강악화 및 사회생활 시간 파괴 문제점. 24시간 경제의 이익은 누구에게 귀속되는지 질문하지 않으면 불평등이 심화시킬 수밖에 없음
- ▶ 나아가 도시가 밤을 설계해야 한다면, 이는 성장 중심 설계가 아니라 야간노동을 줄이고 삶의 시간을 회복하는 방향의 재설계가 필요



### 3부. 정책 대안 모색

‘예외적 허용’ 원칙과 보호·보상 강화



## 야간노동에 대한 규율 필요성

- ▶ 야간노동은 ‘개인 선택’이 아니라 ‘사회적 설계’의 결과
  - 야간노동을 불가피하게 해야할 경우 야간노동으로 인한 피해를 최소화하기 위한 규율 방안을 모색할 필요
- ▶ 규율방식은 크게 4가지로 구분할 수 있음
  - 1) 야간노동 취약자 보호 : 여성 및 청소년의 야간노동 금지가 대표적
  - 2) 건강보호 방안 : 특수건강검진과 같이 야간 근무자 대상 건강검진
  - 3) 근무시간에 대한 규제 : 야간 8시간 초과 금지, 교대 근무 사이 최소 11시간 휴식 보장, 연속 야간노동 금지
  - 4) 야간노동 금지 또는 최소화 : 야간노동에 대한 의존을 줄이고, 야간근무 도입에 대해 노동자 대표와 정기적 협의(ILO)
- ▶ 야간노동은 야간영업과 연동된 경우가 다수
  - 이러한 점에서 야간영업에 대한 일정한 규율이 필요

## 야간노동 규율 방안

- ▶ 단체협약을 활용한 야간노동 규율
  - 근로자의 개별적 동의는 상대방의 책임을 면책시켜 준다는 점에서 현실적인 문제점 : 야간 노동에 대한 근로자의 동의는 개별적 동의 및 집단적 동의를 의무화 검토
  - 집단적 동의에서 단체협약을 활용 : 노조가 없는 중소기업은 ‘업종별 사회적 합의’ 방식을 통해서 규율할 필요
- ▶ 근로기준법에 야간노동 장/절 신설
  - 향후 서비스업 부문에서 야간노동이 확대될 가능성
  - 근로기준법의 야간근로 관련 규정(56,57,70조)들은 근로시간과 휴식, 여성과 소년 등에 각각 배치되어 있고, 내용도 빈약
  - 야간노동 관련 규정들을 한군데 모으고 내용을 추가해서 근로기준법에 별도의 장이나 절을 신설하는 것을 검토
  - 주요 내용은 연속적인 야간노동의 제한, 월 단위 야간노동의 횟수 제한, 야간노동자에 대한 휴식 및 휴일의 부여, 야간노동 시 배치해야 할 최소인원 및 적정인력 배치 의무, 1인 야간근무 금지 등

# 야간노동 규율 방안

- ▶ 임금보상이 아닌 시간 보상
  - 야간노동 자체가 시간을 돌려싼 각축
  - 현재의 가산임금 지급 방식의 야간노동 규율은 오히려 야간노동을 조장. 특히 저임금으로 설계된 서비스업 야간노동자들은 야간노동을 오히려 선호하기도 함
  - 따라서 야간노동에 대한 보상은 임금이 아니라 시간(휴가)로 지급하는 방안
- ▶ 기업과 소비자의 책임 강화
  - 기업은 물질안전보건자료(MSDS) 정보제공 의무와 같이 야간노동에 대해서도 위험성에 대해 정보제공 의무를 부과
  - 개인의 편의를 위해서 새벽배송이 필요하다면 야간 노동을 제공하는 당사자들에게 적절한 보상임금을 지급 : ‘소비자의 사회적 책임 (consumer social responsibility)’

# **노동시간 규제의 재구성 : 건강·안전 보호의 노동시장규제 이념 회복을 위한 시론**

---

박은정

한국방송통신대학교 법학과 교수

# 노동시간 규제의 재구성

## : 건강·안전 보호의 노동시간규제

### 이념 회복을 위한 시론

박은정 | 한국방송통신대학교 법학과 교수

## I. 서론

1919년 ILO 설립과 함께 채택된 제1호 협약은 노동시간에 관한 협약이다. 노동시간은 임금, 건강, 안전, 삶의 질을 결정하는 가장 기초적 요소이기 때문에 ILO는 제1호 협약(Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)) 이후 수차례 협약 내용을 보완·개정하여 새로운 협약을 탄생시켰다. 특히 ILO의 출발점에서 국제노동기준은 노동조건의 인간화(humanisation of labour)였다고 할 수 있고, 그 출발점이 하루 8시간제 노동이었다. 노동시간 규제를 통해 장시간 노동으로 발생하는 과로사, 산재 등을 예방하고자 하는 목적도 있었다. 이후 1919년 「여성 야간근로 협약」(Night Work (Women) Convention, 1919 (No. 4)), 1948년 「여성 야간근로 협약(개정)」(Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No. 89)), 1990년 「야간근로 협약」(Night Work Convention, 1990 (No. 171)), 1990년 「야간근로 권고」(Night Work Recommendation, 1990 (No. 178)) 등 야간근로에 대한 문제의식을 표현해 왔다.

24시간 경제, 온라인 플랫폼 기술, 소비자의 니즈. 사회·경제적 변화는 야간노동의 증가를 가져오고 있다. 과거에는 제조업의 교대제, 필수 교통 및 의료서비스 영역에서의 야간노동이 주를 이루었지만, 사회경제적 변화에 대한 산업의 적응은 24시간 서비스 제공, 야간 물류배송량 증가, 온라인 플랫폼을 매개로 한 즉시적 주문·응답 구조의 확산을 통해 야간노동을 예외적 노동형태가 아니라 상시적 노동형태로 전환시키고 있다. 이 과정에서 야간노동은 특정 산업이나 직종에 한정된 문제가 아니라, 서

비사업·물류업·플랫폼 노동 전반으로 확산되며 일상의 노동시간 질서를 재구성하는 핵심 요소로 자리 잡고 있다.

그런데 놓치지 않아야 할 문제의식은 위와 같은 사회경제적 변화는 원인이 아니라 결과라는 것이다. 야간노동 증가의 가장 근본적인 시발점은, 노동시간 규제가 건강·안전 보호 규범에서 노사 간 조정 가능한 조건으로 성격이 이동한 것에 주요한 원인이 있다고 생각한다. 초기 노동시간 규제, 특히 야간노동 제한은 생리적 위험과 산업 재해를 전제로 한 금지·억제 규범이었다. 야간노동은 예외적이고, 특별히 관리되어야 할 위험한 노동으로 인식되었다. 그러나 노동시간 규제가 임금 규범과 결합되면서, 야간노동은 점차 “금지의 대상”이 아니라 “보상 가능한 노동”으로 재구성되었다. 이 전환이 이루어지는 순간, 야간노동의 증가는 인력활용 측면에서 합법적 선택의 결과가 된 것이다. 이를 가속화한 것이 1990년대 후반 근로기준법상 유연근무시간제의 도입 일지도 모르겠다. 탄력적 근로시간제는 노동시간을 총량 관리적 측면으로 인식하게 했고, 주간과 야간의 구분, 연속 휴식의 중요성을 인식하지 못하게 했다.<sup>1)</sup> 선택적 근로시간제는 근로자에게 노동시간을 자율적으로 선택할 수 있다는 의미가 있기는 하지만 역시 노동시간 유연화의 한 내용으로서 노동시간에 대한 건강과 안전의 의미보다는 노동시간의 개별화 및 최적화를 도모함으로써 효율성을 도모한 것이다. 이 과정에서 야간노동은 “보상 가능한 노동”으로서 경제적 대가의 지급을 통해 노동시간의 총량 안에 포함될 수 있는 하나의 옵션이 되었다고 볼 수 있다.

그러나, 그나마 노동시간에 대한 법제(비록, 위와 같은 한계가 있다고 할지라도 법정근로시간제도, 연장근로시간의 제한 등의 규제와 이를 위반한 경우 벌칙규정이 존재하고 있는 것은 근로자들의 노동시간에 대하여 규제적으로 접근할 수 있도록 함이 분명하다.)가 작동하는 것을 기대할 수 있는 것은 “근로기준법상 근로자”이다. 근로기준법상 근로자가 아닌 노동자들, 즉 특수고용노동자, 플랫폼노동자, 종속적 자영업자 등은 노동시간에 대한 규제로부터 완전히 벗어나 있다. 현행 근로기준법상 ‘근로자’의 협의적 해석은 플랫폼·특수고용노동자를 그 적용범위 밖에 두고 있는 것이다.

근로기준법이 포괄하지 못하는 고용형태, 특히 플랫폼 배달노동은 야간노동을 필요로 하는 산업의 확산과 함께 성장하고 있다. 근래 논란이 된 새벽배송은 2015년 마켓컬리가 도입을 한 이후 2015년 4000억원에서 2024년 11조8000억원으로 10년 만에 29.5배 성장했다는 보고가 있다.<sup>2)</sup> 새벽배송을 포함한 야간노동의 성장은 소비자들의

1) 탄력적 근로시간제 하에서 11시간 이상의 연속휴식을 요구한 것은 2021년 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제도가 규정된 이후이고, 3개월 이내의 탄력적 근로시간제 하에서는 여전히 연속적 휴식을 요구하고 있지 않다.

2) [출처:중앙일보] <https://www.joongang.co.kr/article/25393094>

높은 선호도에 있기도 하다. 새벽배송은 특히 신선식품과 생필품 배달 영역에서 자주 활용되는데, 시간외·휴일근로가 당연하고 장시간 근로가 미덕인 우리사회에서 근로자들은 생활에 필요한 음식료품과 생필품을 구매하기 위한 시간을 충분히 이용할 수 없고, 그에 따라 이 시간을 절약할 수 있는 새벽배송이 일종의 구원자처럼 받아들여질 수밖에 없다. 근로자의 장시간 노동으로 인한 일·생활의 불균형이 다른 노동자의 야간노동으로 일부나마 조정될 수 있는 것이다. 이 부분에서 새벽배송금지론은 큰 장벽에 부딪힌다. 그런데 만약 장시간 근로가 불가능하다면, 시간외·휴일근로가 당연하지 않다면, 노동시간을 둘러싼 논의의 핵심이 ‘금전적 보상’이 아닌 ‘건강과 안전’이었다면 새벽배송이 당연하게 받아들여질 수 있었을까?

이 글은 노동시간 규제의 원래 목적이었던 건강과 안전의 보호에 주목하여, 보호대상을 ‘노무를 제공하는 자’ 전반으로 확장한 산업안전보건법의 목적 조항을 중심으로 새로운 노동시간 규제 패러다임 보완의 가능성을 검토하고자 한다. 산업안전보건법은 “종속성 비의존적(非依存的)” 보호 구조, 즉 건강과 안전을 핵심으로 한다. 그러나 지금까지 그 의미가 축소되어 제도적으로 작동해 왔다고 본다. 이에 따라 우선 근로기준법 중심의 노동시간 규제 체계와 그 한계를 분석하고, 플랫폼·특수고용노동에서 장시간·야간노동의 구조화를 확인하며, 산업안전보건법상 장시간·야간노동 규율을 ‘건강권 중심 노동시간 규제’로 재구성할 것을 제안해 보고자 한다.

## II. 노동시간에 대한 접근

### 1. 근로기준법상 노동시간에 관한 주요 내용

근로기준법에서 노동시간 규제는 제4장 전체, 특히 제50조, 제53조, 제54조, 제55조, 제56조, 제59조 등을 중심으로 하나의 체계를 이루도록 설계되어 있다. 이 체계의 출발점은 제50조가 정하는 “법정 근로시간”으로, 1일 8시간·1주 40시간을 상한으로 하는 노동시간 기준이다. 여기서 노동시간은 단지 작업에 실제 투입된 시간만이 아니라, 근로자가 작업을 위하여 사용자의 지휘·감독 아래 대기하는 시간 등도 포함될 수 있음을 명시함으로써(근로기준법 제50조 제3항),<sup>3)</sup> 실질적 종속 시간 전체를 보호 대상

3) 작업대기시간을 근로시간으로 간주하는 근로기준법 제50조 제3항은 2012. 2. 1. 근로기준법 일부개정법률을 통해 신설되었다. 이것은 법 규정 신설 이전 판례 등으로 작업대기시간의 근로시간 해당성 여부가 다투어졌던 사례에서 “근로자가 작업시간의 중도에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식, 수면시간 등이라 하더라도



으로 삼고자 하는 취지를 담고 있다.

다만 현실적 운영을 고려하여 법은 일정한 범위의 유연성을 허용한다. 제51조 및 제51조의2는 2주·3개월·6개월 단위의 탄력적 근로시간제를 규정하여, 단위기간 평균으로 1주 40시간을 넘지 않는 한, 특정한 날이나 주에는 8시간·40시간을 초과해 일하게 할 수 있도록 하고, 그 대신 특정 기간에는 노동시간을 줄일 수 있도록 한다. 이는 법정 근로시간을 완화하는 것이 아니라, 평균 기준을 유지하는 범위 내에서 노동시간의 배치를 조정하는 제도적 유연성을 의미한다.

법정 근로시간을 넘는 연장근로에 대해서는 제53조가 별도의 상한을 둔다. 당사자 간 합의가 있는 경우에도 1주 12시간을 넘는 연장근로는 허용되지 않도록 함으로써, 통상 40시간과 결합해 “주 최대 52시간”이라는 구조가 형성된다. 다만 예외적으로, 업무량 급증 등 특별한 사정이 있는 경우에는 고용노동부장관의 인가와 해당 근로자의 동의를 요건으로 하는 이른바 ‘특별연장근로’ 제도를 통해 추가 연장이 가능하도록 되어 있어(근로기준법 제53조 제4항), 법정 상한은 강행규범이면서도 예외의 여지를 일정 부분 열어 두고 있다.

근로기준법은 노동시간 그 자체뿐 아니라, 근로 중의 휴게와 근로일 단위의 휴일을 통해 회복 시간을 보장한다. 제54조는 4시간 근로 시 30분 이상, 8시간 근로 시 1시간 이상의 휴게시간을 보장하고, 휴게시간은 근로자의 자유로운 이용에 맡겨야 한다고 규정함으로써, 연속 작업에 따른 피로 축적을 방지하려 한다. 제55조는 1주 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하도록 규정하면서, 이후 공휴일의 단계적 유급휴일화 등으로 주간 휴식권을 확장해 왔다. 이런 규정들은 단일 노동일과 1주라는 시간 단위에서 최소한의 회복·재생 시간을 확보하려는 규범적 장치로 볼 수 있다.

연장·야간·휴일근로의 제한은 제56조에서 주로 임금 가산 방식으로 구현된다. 사용자는 법정 근로시간을 초과하는 연장근로, 밤 10시부터 익일 6시까지의 야간근로, 법정휴일에 이루어지는 근로에 대해 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급해야 한다. 휴일근로가 8시간을 넘는 경우 추가 가산이 적용되는 등, 시간대와 초과 정도에 따른 차등 보호도 마련되어 있다. 그러나 이 조항의 특징은, 야간노동을 건강보호 차원에서 별도로 제한하지 않고, “가산임금을 지급하면 가능한 노동”으로 전제하고 있다는 점이다. 즉, 야간근로의 시간 상한이나 연속 야간근무 제한은 별도로 두지 않은 채, 금전적 보상 규범에 집중하고 있다.

---

도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘, 감독하에 놓여 있는 시간이라면 이를 당연히 근로시간에 포함시켜야 할 것”이라는 취지를 반영한 것이다(대법원 1993. 5. 27. 선고 92다24509 판결 등 참조).

이와 함께 근로기준법은 일부 업종·형태에 대해 근로시간 규제의 특례를 두고 있다. 제59조는 일부 운송업·보건업 등 일정 업종에 대해 근로자대표와의 서면 합의가 있을 경우 제50조와 제54조에 따른 근로시간·휴게시간 규제를 완화할 수 있도록 하고 있다. 이후 개정을 통해 특례 업종이 축소되고,<sup>4)</sup> 11시간 연속 휴식 의무 등 보완 장치가 도입되었지만, 여전히 이 조항은 장시간·야간노동이 제도적으로 허용되기 쉬운 공간을 형성한다는 점에서 중요한 의미를 갖는다.

끝으로, 근로기준법은 연소자·임산부 등 취약계층에 대해서는 일반 근로자와 다른 방식으로 노동시간을 규제한다. 제69조는 18세 미만 연소자의 근로시간을 1일 7시간·1주 35시간으로 제한하면서, 합의가 있더라도 추가 연장에 엄격한 한도를 두고, 야간·휴일근로를 원칙적으로 금지하거나 엄격히 제한한다. 임산부·출산 후 여성근로자의 경우에도 야간·연장근로 제한과 근로시간 단축 규정을 두고 있어, 이들에 대해서는 야간·장시간노동을 임금가산의 문제가 아니라 건강·보호의 관점에서 다루고 있음을 보여준다.

## 2. 근로기준법의 한계

근로기준법상 노동시간 규제는 원칙적으로 법 제2조 제1호가 전제하는 ‘근로자’ 개념을 전제로 작동하며, 사용자의 지휘·감독 아래 노무를 제공하고 그 대가로 임금을 지급받는 종속노동을 기준으로 한다. 많은 판례에 따르면, 종속노동성은 “종속적인 관계가 있는지는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무제공을 통한 이윤 창출과 손실 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합

4) 2018년 3월 개정 이전 근로기준법은 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업, 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업, 의료 및 위생 사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업, 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업 등을 특례대상업종으로 정하고 있었지만, 이후 개정 과정에서 현재와 같이 주요 운송업(여객자동차운송사업은 제외)과 보건업으로만 그 범위를 제한하고 있다. 11시간 연속 휴식제도 2018년 3월 개정을 통해 신설되었다.

하여 판단”한다. 이 판단에 따라 과거에는 근로자가 아니었던 사람들이 근로자로 판단되기도 하는데, 커서비스기사, 신용카드회원 모집인, 가전제품 설치 및 수리원, 학원 버스 지입차주, 채권추심원, 광고영업사원, 웨딩플래너, 원어민강사, 한전검침원, 방과 후 컴퓨터강사, 영화스태프, 쇼핑몰 판매매니저, 교회 전도사, 보험회사 위탁계약형 지점장, 주민센터 자원봉사자, 정수기 수리기사 등 직업의 사람들이 근로기준법상 근로자임을 주장하는데 성공한 바 있다. 그러나 건설기계조종사, 학습지교사, 골프장캐디, 택배기사, 대리운전기사, 방문판매원, 화물 지입차주, 용접공, 미용실 헤어디자이너, 보험회사 사고출동서비스 에이전트, 아이돌보미, 야쿠르트 위탁판매원, 정수기 관리자, 휴대폰 위탁판매원 등 직업의 사람들은 근로기준법상 근로자임을 인정받지 못했다. 이러한 분쟁은 지금도 계속 중이다.

법원이 이용하고 있는 종속성 판단의 개념들은 상당히 전형적인 상용근로자를 모델로 구성된 것이다. 2016년 학원강사판결에서<sup>5)</sup> 기존에 비해 근로자성 판단 기준에 개선이 있었다고는 하지만, 그럼에도 불구하고 여전히 노무제공 방식이 파편화되고 디지털 플랫폼을 매개로 한 특수고용·플랫폼노동이 확대된 오늘날의 고용 구조를 충분히 포착하지 못한다. 특히 법원의 판례는 개별 사건에 대한 판단이다. 동일한 직종에 종사하더라도 어떤 경우에는 근로자로 인정될 수 있지만, 다른 경우에는 근로자로 인정되지 못하는 경우도 있다.<sup>6)</sup>

플랫폼·특수고용노동자는 특정 사업주와의 고정적 종속관계가 아니라, 알고리즘이나 중개플랫폼을 통해 불안정하게 연결되고, 계약 형식상 ‘개인사업자’나 ‘위탁계약자’로 위치 지어지는 경우가 많다. 예컨대, 생계형·전업 플랫폼 노동자의 상당수는 단일·소수 플랫폼에 경제적으로 종속되어 있을 가능성이 높고,<sup>7)</sup> 업무수락·배차·평가·제재가 플랫폼의 일방적 조건 설정에 의해 좌우되지만,<sup>8)</sup> 현재 법원 판례의 근로자성 판단 기준과 동향을 고려하면 플랫폼 노동자는 근로기준법상 근로자로 인정되기 어렵

5) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결. 이전까지 근로기준법상 근로자성이 부정되었던 학원강사의 근로자성이 인정된 사례이다. 특히 이 사례는 기존의 판례가 다소 간과했던 “기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.”는 점을 확인하였다는 의미가 있다.

6) 대표적인 사례가 보험회사 위탁계약형 지점장 사건이다. 예컨대 대법원 2022. 4. 14. 선고 2020다238691 판결, 대법원 2022. 4. 14. 선고 2021두33715 판결은 보험회사 위탁계약형 지점장의 근로자성을 인정하였지만, 대법원 2022. 4. 14. 선고 2020다254372 판결, 대법원 2022. 4. 14. 선고 2020다287310, 2021다218205, 2021다246934 판결은 부정하였다.

7) 이승윤, “보이지 않는 통제의 손 : 새벽배송 노동실태와 은폐된 종속성, 알고리즘 통제 그리고 사회안전망”, 『새벽배송 플랫폼 노동 국회토론회: 1021명 노동자의 건강권과 노동·사회권 실태조사』 자료집 참조.

8) 박보람, “플랫폼 노동시장의 변화와 시사점: 2023년 플랫폼 종사자 규모추정과 근무실태 조사 결과를 중심으로”, 『계간 노동이슈』 2024년 봄호, 한국고용정보원, 2024, p.8 이하의 통계자료 참조.

다. 그 결과, 노동시간 규제의 전제가 되는 ‘근로자성’ 판단 단계에서부터 광범한 노무 제공자가 배제되고, 장시간·야간노동으로 인한 건강침해가 발생하더라도 법적 보호의 문턱에조차 접근하지 못하는 구조적 공백이 발생한다. 근로기준법상 근로자가 아닌 이상, 이들은 자영업자로서 근로계약이 아닌 도급·위임·위탁계약 등의 형태로 계약을 맺고 사업주를 위한 노무를 제공할 뿐이다.

한편, 건강과 안전의 관점에서 노동시간이 규율되는 임신중인 여성 근로자, 출산 후 일정 기간이 지나지 않은 여성근로자, 가임기 여성근로자의 연장·야간근로에 대하여 근로기준법은 근로자가 아닌 여성노동자의 장시간·야간 노동에 대하여 전혀 접근할 수 없다.<sup>9)</sup> 근로자라는 지위를 갖고 있는지 여부에 따라 노동에 대한 보호의 내용 자체가 달라지는 것이다.

이러한 구조적 한계를 개별 사안마다 판례·해석론을 통해 근로자성을 확장하는 방식으로 해결하기는 어렵다. 근로자성 판단은 필연적으로 사후적·개별적 분쟁 해결 장치에 머물 수밖에 없고, 사용자·플랫폼은 계약형식과 운영방식을 조정함으로써 법적 근로자성 인정 가능성을 상시적으로 우회할 수 있기 때문이다. 결국 근로기준법의 협의적 근로자 개념을 전제로 한 노동시간 규제는, 플랫폼·특수고용노동자의 노동현실이 가장 극적으로 드러나는 장시간·야간노동 영역에서조차 예방적·보편적 규율을 제공하기 어렵다.

현재 논의되고 있는 근로자추정제도가 도입된다 하더라도 이 결과는 크게 달라지지 않을 것이라고 생각한다. 근로자추정제도는 결국 근로자성 입증의 문제이다. 기존에는 입증책임의 일반원리에 따라 권리를 주장하는 사람이 스스로 근로자임을 입증해야 했다면, 근로자추정제도가 도입된 후에는 권리를 주장하는 사람을 일응 근로자로 추정하고 이 추정을 번복하고자 하는 사람이 반증을 통해 근로자 아님을 입증하도록 하는 제도이다.<sup>10)</sup> 따라서 근로자추정제 하에서도 결국 근로자성 문제는 개별적·사후적 분쟁해결방식을 통해 해결될 수밖에 없고, 근로자 개념 자체가 바뀌지 않는다면 여전히 상당한 종속성을 기준으로 근로자성 판단이 이루어질 것이다.

이러한 한계에 따라 근로기준법의 노동시간 규제를 통해 플랫폼·특수고용노동자의 야간노동 문제를 해결해 나가는 요원하고, 특히 노동시간에 대한 보상이 아닌 건강·안전의 관점에서 야간노동을 규제해 나가기 위해서는 근로기준법의 밖으로 눈을 돌

9) 2024년 10월 약1천명의 새벽배송노동자를 대상으로 한 설문조사에서는 약15%의 여성새벽배송노동자를 확인할 수 있었고, 이들은 평균 6.8시간의 야간노동을 주 평균 4.42일 수행하고 있었다. 박은정, “새벽배송 여성노동자 실태”, 『변화하는 노동, 젠더와 법』(한국젠더법학회 2025년 춘계 학술대회 자료집) 참조.

10) 형사사건에서는 사용될 수 없다(헌법상 형사피고인은 유죄의 판결이 확정될 때까지는 무죄로 추정되고, 형사사건에서 유죄의 입증은 검사가 하기 때문이다).

려볼 필요가 있다. 그리고 그 틀을 산업안전보건법에서 찾아보고자 한다. 다만 이것은 현재 근로기준법이 수행하고 있는 법정 근로시간과 연장 근로시간 규제의 틀이 무의미하다는 의미는 아님을 분명히 할 필요는 있을 듯하다. 근로시간의 총량을 규제하는 역할을 하는 근로기준법상 근로시간제도가 비록 보상과 재배치를 통해 근로시간규제의 본연의 의미가 희석되기는 하였지만, 그럼에도 불구하고 최저근로조건으로서 근로자의 근로시간을 총량 규제하는 측면에서의 의미를 부정할 수는 없기 때문이다.

### 3. 산업안전보건법과 노동시간

산업안전보건법은 근로기준법처럼 “1일·1주 노동시간 상한”을 직접 정하지는 않지만, 특정 작업조건에서의 작업시간·휴식시간, 야간작업자의 건강진단, 위험 시 작업 중지 등을 통해 간접적으로 노동시간을 규제·조정하는 구조를 가지고 있다. 즉, “몇 시간까지 일할 수 있는가”를 일반적으로 제한하기보다는, 과로·야간·유해·위험 작업에서 노동자의 건강과 안전을 확보하기 위해 작업시간의 조직방식과 휴식 부여를 규율한다는 특징이 있다. 주요 내용은 다음과 같이 정리할 수 있다.

#### 1) 산업안전보건법의 주요 내용

##### ① 목적과 적용범위

산업안전보건법은 “산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성”하는 것을 목적으로 하며, 보호대상을 ‘근로자’뿐 아니라 일정 범위의 근로자 이외의 ‘노무를 제공하는 사람’(이하, 노무제공자)까지 확장하는 방향으로 개정되어 왔다.<sup>11)</sup> 이 목적 구조 속에서 노동시간은 임금·노무관리의 문제가 아니라 피로, 사고위험, 질병 발생을 매개하는 안전보건상의 핵심 요인으로 이해된다. 따라서 법 자체가 노동시간 상한을 직접 정하지 않더라도, 하위 규정(산업안전보건기준에 관한 규칙 등)과 특수건강진단, 위험 작업의

11) 엄밀하게 해석했을 때, 산업안전보건법의 목적상 “노무를 제공하는 사람”의 안전 및 보건을 유지·증진함이 포함되기는 하였지만, 이 법에서 “노무를 제공하는 사람”이 누구인지에 대한 정의규정은 없다. 다만, 산업안전보건법은 산재보험법이 규정했던 특수형태근로종사자 개념을 채용해 직종별 특수형태근로종사자에 대해 일부 규정을 적용하고 있고, ‘배달종사자에 대한 안전조치’ 의무를 규정하고 있다. 이러한 현행 산업안전보건법의 규정을 통해 이해하였을 때 ‘노무제공자’는 근로기준법상 근로자와 함께 특수형태근로종사자 및 배달종사자를 포함하는 개념이라고 할 수 있다(박은정, “다수사용자관계에서 산업안전보건법상 사업주의 의미 : 사업주 개념의 변화 필요성을 중심으로”, 『노동법포럼』 제45호, 노동법이론실무학회, 2025, pp.177-179 참조).

시간 제한을 통해 시간구조에 개입하는 방식으로 기능한다.

## ② 유해·위험 작업에서의 노동시간 단축 및 작업중지

산업안전보건법과 그 시행규칙·산업안전보건기준에 관한 규칙은 일반 노동시간과 별도로, 유해·위험 작업에 대하여 1일·1주 작업시간 상한이나 작업중지 의무를 둔다(산업안전보건법 제139조). 예컨대, 고기압 작업 등 특정 유해작업의 경우에는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과해 작업시키지 못하도록 하는 규정이 있으며, 이는 사실상 해당 작업에 대해 근로기준법보다 더 엄격한 노동시간 상한을 설정하는 효과를 가진다(「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제556조 등 참조).

또한 산업안전보건기준에 관한 규칙은 악천후, 강풍, 폭염 등으로 인해 노동자가 위해를 입을 우려가 있는 경우 사업주가 작업을 중지하거나 작업시간대를 조정해야 할 의무를 규정하고 있다(「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제562조 등 참조). 예를 들어, 폭염 상황에서 체감온도 33도 이상인 작업장에서는 2시간 이내마다 20분 이상 휴식을 부여하고, 일정 온도 이상에서는 특정 시간대 작업중지를 요구하는 등, 기상·환경 조건에 따른 작업시간 제한과 강제 휴식을 명문화하고 있다. 이 규정들은 “일반적 노동시간 상한”이 아니라, 위험이 높은 상황에서 작업시간을 줄이거나 중단하도록 하는 안전보건 규제로 이해할 수 있다.

## ③ 야간작업과 특수건강진단: 야간노동의 위험성 인정

우리나라 법체계에서 야간노동 그 자체의 시간 상한은 근로기준법에도, 산업안전보건법에도 존재하지 않는다. 다만 산업안전보건법은 야간작업을 ‘특수건강진단’ 대상 유해요인으로 포섭함으로써, 야간노동이 건강에 미치는 위험을 제도적으로 인정하고 있다. 즉, 산업안전보건법 제130조는 유해·위험요인에 노출된 근로자에 대한 특수건강진단을 실시하도록 규정하고, 그 구체적 대상·주기는 고용노동부 장관의 고시에 위임하고 있다. 「산업안전보건법 시행규칙」 및 「산업안전보건기준에 관한 규칙」, 그리고 「특수건강진단 대상 유해인자 및 방법 등에 관한 고시」에서 야간작업(0시~5시 포함 일정 빈도의 야간근로)를 특수건강진단 대상 유해요인으로 규정하고, ‘6개월간 0시~5시를 포함하는 8시간 작업을 월 평균 4회 이상 수행하는 근로자’ 등을 구체적으로 야간작업자로 정의하고 있다.

#### ④ 휴식·작업중단을 통한 간접적 시간 규제

산업안전보건기준에 관한 규칙은 폭염 외에도, 고열작업, 한랭작업, 고소작업, 잠수·고압작업 등 특정 작업에서 작업시간과 휴식시간의 비율, 연속작업 시간, 교대 간 최소 휴식시간 등을 구체적으로 규정하고 있다. 예를 들어, 고열환경에서 일정 온도 이상 시에는 일정 시간 작업 후 반드시 일정 시간 휴식을 부여하도록 하는 등, 작업시간-휴식시간의 구조 자체를 안전보건 차원에서 설계하도록 하고 있다.

또한, 산업안전보건법은 작업 도중 중대한 위험이 발생하거나 위험이 발생할 급박한 사정이 있는 경우 근로자에게 작업중지권을 인정하고, 사업주에게는 작업중지 및 근로자 대피 조치를 취할 의무를 부과한다. 이는 시간 상한 규정은 아니지만, 위험 상황에서 “더 이상 일하게 해서는 안 되는 순간”을 법적으로 설정함으로써, 작업 지속 시간에 대한 안전보건상의 한계를 정하는 기능을 한다고 말할 수 있을 듯하다.

## 2) 근로기준법과 산업안전보건법의 차이

### ① 규제의 전제 구조: 근로자성 판단을 전제로 한 규율과 보호대상 중심 규율의 차이

앞서 말한 바와 같이, 근로기준법에 의한 노동시간 규제는 근로자 개념이 전제된다. 근로시간 제한, 연장근로 규제, 야간·휴일근로에 대한 가산임금 규정은 모두 근로기준법상 근로자에 해당함을 전제로 적용되며, 그 결과 노동시간 규제의 실효성은 항상 근로자성 판단에 선행적으로 종속되어 왔다. 이로 인해 플랫폼 노동이나 특수형태 노무제공과 같이 계약형식과 노동실태가 괴리된 영역에서는, 장시간·과중노동의 위험이 구조적으로 집중됨에도 불구하고, 근로자성 인정의 문턱에서 노동시간 규율 자체가 무의미해지는 문제가 반복되어 왔다.

이에 비해 산업안전보건법은 규제의 출발점을 근로자성 판단에 두지 않는다. 이 법은 사업장에서 발생할 수 있는 위험을 예방하고 노무를 제공하는 자의 생명과 건강을 보호하는 것을 1차적 목적으로 하며, 적용 범위 역시 전형적 고용관계에 한정될 필요가 없다. 산업안전보건법은 목적 규정범위에서 노무제공자를 폭넓게 포괄하면서, 계약형식과 무관하게 위험에 노출되는 노동을 규율 대상으로 삼는 방향을 점차 명확히 하고 있다. 이러한 구조는 노동시간을 계약상 노동제공 범위의 문제로 한정하지 않고,

장시간 노동이 건강과 안전에 미치는 위험요인으로 재구성할 수 있는 제도적 가능성을 열어 준다.

이와 같은 차이는 단순한 적용 범위의 차이에 그치지 않고, 노동시간 규제를 어떤 법적 질문으로 구성할 것인가라는 근본적 문제와 직결된다고도 말할 수 있다. 근로기준법이 근로자의 법적 지위 판단을 규율의 핵심적 전제에 두고 있는 것과 달리, 산업안전보건법은 “이 사업장에서 노동으로 인한 위험이 발생하고 있는가”라는 질문을 출발점으로 삼을 수 있다. 이러한 전제 구조의 차이는 근로자성 판단이 구조적으로 불안정한 플랫폼·특수형태노무제공 노동 영역에서, 노동시간 규제의 새로운 법적 정당화 경로를 모색하는 데 핵심적인 의미를 갖는다.

## ② 규범 목적의 차이: 근로조건 보장 규범과 위험 예방 규범

근로기준법상 노동시간 규제는 근로조건을 최저기준을 형성하는 규범 체계의 일부로 이해되어 왔다. 노동시간 제한은 임금, 휴일, 휴가와 결합된 조건 규범으로서 근로자의 생활을 보호하는 기능을 수행하며, 이로 인해 노동시간 규제는 연장·야간·휴일 근로수당과 긴밀히 연동되는 구조를 갖는다. 이러한 체계에서는 노동시간 규제가 점차 보상 가능한 노동시간의 범위를 설정하는 문제로 환원되기 쉽고, 포괄임금제의 확산은 장시간 노동을 임금 산정 방식의 문제로 처리함으로써 노동시간 규제의 본래 목적을 후퇴시키는 대표적 사례라고 할 수 있다.

이에 비해 산업안전보건법은 노동시간을 임금이나 대가의 문제로 파악하지 않고, 건강과 안전에 영향을 미치는 위험 요인의 하나로 온전히 인식한다. 장시간 노동, 야간노동, 불충분한 휴식은 산업재해 발생, 과로, 정신건강 악화와 밀접하게 연결되는 위험 요소로 이해되며, 이에 따라 이 법의 규제 논리는 얼마를 지급할 것인가가 아니라 어디까지 허용할 수 있는가, 어떤 조건에서는 제한되거나 금지되어야 하는가라는 질문에 중심을 둔다. 이러한 점에서 산업안전보건법은 노동시간에 대하여 보다 예방적이고 엄격한 규범적 접근을 내포하고 있다고 볼 수 있다.

이러한 목적과 규제 논리의 차이는 규제의 강도와 방향성에도 직접적인 영향을 미친다. 근로기준법은 일정한 기준을 설정하면서도 당사자 간 합의나 제도적 예외를 통해 이를 유연화하는 방향으로 발전해 온 반면, 산업안전보건법은 특정 위험이 확인되는 경우 사업주에게 예방조치 의무를 부과하고, 이를 위반할 경우 형사책임까지 예정하는 강한 규범 구조를 유지한다. 사업주가 필요한 안전조치 또는 보건조치를 이행하



지 않아 중대재해가 발생한 경우에는 사후재발방지 조치로서 고용노동부장관의 안전보건개선계획의 수립·시행 명령이 내려질 수 있고, 사업주의 작업중지조치 의무가 발생하는 등의 산업안전보건법상 규제 및 보호와 함께, 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」에 의한 처벌 대상이 될 수도 있다.

노동시간 규제를 건강과 안전의 문제로 재위치시킬 경우, 이러한 산업안전보건법적 규범 논리가 보다 적합하게 작동할 가능성이 크다.

### ③ 집행 방식의 차이: 사후 분쟁 해결과 사전 예방 중심 구조

근로기준법에 따른 노동시간 규제는 전반적으로 사후적 집행 구조에 의존해 왔다. 연장근로 한도를 초과하는 근로가 이루어진 경우, 그 위법성은 임금체불이나 근로조건 위반의 형태로 사후에 문제 되며, 근로자는 자신의 노동시간을 특정하고 입증하여 개별 분쟁 절차를 통해 권리를 회복해야 한다. 이러한 집행 방식은 장시간 노동이 관행화·구조화된 사업장일수록 근로자 개인에게 과도한 입증 부담과 분쟁 비용을 전가하는 결과를 초래한다.

이에 비해 산업안전보건법은 사전 예방을 중심으로 한 집행 구조를 핵심으로 한다. 사업주는 위험성 평가, 작업환경 개선, 보호조치 마련 등 예방적 의무를 부담하고, 감독 행정 역시 사고 발생 이후의 책임 추궁보다 위험 발생 이전 단계에서의 개입을 목표로 한다. 노동시간과 관련해서도, 장시간 노동이나 야간작업이 건강에 중대한 위험을 초래하는 경우, 이를 사전에 관리·통제할 책임이 사업주에게 귀속될 수 있으며, 이때 규제의 초점은 개별 노동자의 권리 행사 여부가 아니라 사업장 단위의 위험 관리 체계에 놓이게 된다.

이러한 집행 구조의 차이는 플랫폼 노동과 같이 개별 노동자가 분절적으로 노동을 제공하는 영역에서 특히 중요한 의미를 갖는다. 근로기준법적 접근에서는 개별 플랫폼 노동자가 자신의 노동시간을 산정하고 이를 근거로 권리를 주장해야 하는 반면, 산업안전보건법적 접근에서는 플랫폼의 운영 방식이나 알고리즘 설계가 야기하는 과도한 노동 강도와 위험 노출 자체를 규제 대상으로 삼을 수 있는 제도적 가능성이 열린다.

### ④ 보호 범위와 규제 효과의 차이

근로기준법은 근로자라는 법적 지위에 보호를 집중시키는 구조를 취해 왔으며, 그

범위를 벗어나는 노동은 근로기준법의 시야를 벗어나 있다. 이로 인해 노동시간 규제는 적용 여부가 이분법적으로 갈리는 경향을 보이고, 근로자성 인정의 문턱에서 보호의 공백이 반복적으로 발생해 왔다.

이에 비해 산업안전보건법은 사업장과 노무제공 관계, 그리고 위험 노출이라는 요소를 중심으로 보호 범위를 설정함으로써, 근로자성 판단에 대한 의존도를 상대적으로 낮춘 규제 가능성을 내포한다. 특히 동일한 공간과 작업 방식에서 동일한 위험에 노출되는 노동에 대해 법적 지위에 따라 보호 수준이 달라지는 것은 규범적으로 정당화되기 어렵다는 점에서, 산업안전보건법적 접근은 평등한 보호라는 관점에서도 중요한 의미를 갖는다.

#### ⑤ 소결: 대체가 아닌 보완

노동시간 규제를 둘러싼 현행 법체계의 핵심 한계는 근로기준법이 근로자성 판단을 규율의 출발점으로 삼아 왔다는 데에 있다. 이로 인해 노동시간 제한은 임금·휴일·휴가와 결합된 근로조건 규범으로 기능하면서, 장시간 노동의 문제를 건강과 안전의 문제라기보다 보상 가능한 노동시간의 범위를 설정하는 문제로 환원해 왔다. 사후적 집행 구조, 개별 근로자에게 집중되는 입증 부담, 포괄임금제를 통한 규범 회피는 이러한 구조적 특징이 누적된 결과라 할 수 있다. 특히 플랫폼 노동과 특수형태노무제공과 같이 계약형식과 노동실태가 괴리된 영역에서는, 장시간·과중노동의 위험이 가장 크게 나타남에도 불구하고, 근로자성 인정의 문턱에서 노동시간 규제 자체가 반복적으로 차단되는 문제가 발생해 왔다.

이에 비해 산업안전보건법은 규제의 출발점을 법적 지위가 아니라 사업장에서 발생하는 위험과 노무제공의 현실에 두는 규범 구조를 갖는다. 이 법은 노동시간을 임금 산정이나 대가의 문제로 파악하지 않고, 장시간 노동, 야간노동, 불충분한 휴식이 건강과 안전에 미치는 위험 요인으로 인식하며, 사전 예방을 중심으로 한 집행 논리를 발전시켜 왔다. 이로써 규제의 질문은 “얼마를 지급할 것인가”가 아니라 “어디까지 허용할 수 있는가”, “어떤 조건에서는 제한되거나 금지되어야 하는가”로 전환된다. 또한 보호의 초점이 개별 노동자의 권리 행사 여부가 아니라 사업장 단위의 위험 관리 체계에 놓이게 된다는 점에서, 분절적·비대칭적 노동관계가 일반화된 환경에 보다 적합한 규범적 토대를 제공한다.

그러므로 노동시간의 규제를 재구성하기 위한 관점의 전환이 필요하다고 생각한다.

동일한 공간, 동일한 작업 방식, 동일한 위험에 노출되는 노동에 대해 법적 지위에 따라 보호 수준이 달라지는 구조는 규범적으로 정당화되기 어렵다. 노동시간을 건강과 안전의 문제로 재위치시키는 접근은, 근로자성 판단의 경계에서 발생해 온 보호 공백을 완화하고, 플랫폼 노동을 포함한 다양한 노무제공 형태에 대해 보다 평등하고 실효적인 보호를 모색할 수 있는 가능성을 연다.

결국 노동시간 규제의 실효성을 회복하기 위해서는, 근로기준법 중심의 근로조건 규범에 더해, 산업안전보건법적 위험 관리 논리를 적극적으로 결합·확장하는 방향이 요구된다고 말할 수 있다. 이는 노동시간 규제를 노동대가의 문제로서의 인식과 함께, 노동으로 인한 위험을 통제하는 공법적 규율로 재정의, 재정립시키는 작업이며, 향후 플랫폼·특수형태노무제공 노동에 대한 법적 보호 체계를 재설계하는 출발점이 될 수 있을 것이라고 생각한다.

다만, 앞서도 말했지만, 그렇다고 하여 근로기준법상 노동시간에 대한 규제와 보상적 보호가 필요하지 않다는 것은 아님은 확실하게 해 둘 필요가 있을 듯하다. 근로기준법은 최저근로조건으로서의 의미를 갖고, 다른 어떤 법보다 종속적 근로자의 보호를 위한 강력한 규범으로서 역할한다. 만약 플랫폼·특수고용노동자가 당연히 근로기준법의 적용을 받는 근로자로 인정이 될 수 있다면 야간노동에 대한 규제를 근로기준법적 측면에서 접근할 수 있었을 것이다. 그리고 만약 근로기준법상 근로자 개념이 확장되어 플랫폼·특수고용노동자를 모두 포괄할 수 있었다면, 현재와 같이 플랫폼·특수고용노동자의 건강과 안전을 ‘갈아 넣는’ 야간노동이 자리잡을 수 없었을 것이라고도 생각한다. 근로기준법의 강력한 보호체계를 벗어나 있는 노동자들이기 때문에, 별다른 제한없이 ‘자율적 선택’이라는 허울 아래서 야간노동을 하지 않을 수 없는 구조가 만들어졌다고도 생각한다. 또한, 설사 근로기준법이 적용되었다고 하더라도, 근로기준법상 근로시간제도의 예외대상들을 고려하면 플랫폼·특수고용노동자의 일하는 방식은 아마도 근로기준법상 근로시간제도로는 다루기 어려운 영역에 놓이게 될 가능성이 크다. 여기에서 근로기준법의 확장이라는 대안을 선택할 수도 있지만, 근로기준법을 한 축으로 두고 노동자의 법적 지위에 관계없이 일터의 안전과 보건에 접근하는 산업안전보건법을 다른 한 축으로 선택할 수 있음을 제안하고자 하는 것이다.

### 3) 산업안전보건법의 한계

위와 같이 산업안전보건법은 노동시간을 근로자의 안전과 건강 측면에서 접근하고

있다고 말할 수 있지만, 현재의 산업안전보건법이 근로기준법상 근로자 이외의 모든 노무제공자에게 적용되고 있다고 보기는 어렵다. 그 이유는, 산업안전보건법 목적상 근로기준법상 근로자 이외의 모든 노무제공자가 포함되고 있기는 하지만 기본적인 틀과 전반적인 내용은 여전히 전통적인 고용형태로서 사업장 기반 종속적 근로자를 전제하고 있다. 산업안전보건 의무 또한 근로자를 사용하는 사업주를 대상으로 하는 경우가 대부분이다.<sup>12)</sup> 플랫폼노동자나 특수고용노동자에 대한 사업주의 안전보건조치 의무는 그들의 “산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치”라고만 규정되어 매우 추상적인 의무만이 남겨져 있을 뿐이다.<sup>13)</sup> 산업안전보건법의 목적에 따라 노동시간을 근로자의 안전과 건강 측면에서 접근하면서 플랫폼 노동자 및 특수고용노동자를 포괄하는 노동시간의 규제를 말하기 위해서는 산업안전보건법의 기본 체제가 근로자 이외의 모든 노무제공자를 대상으로 하는 것으로 바뀔 필요가 있다.

#### ※ 야간근로와 ILO 협약

ILO는 야간근로를 별도의 주제로 다루는 협약들을 여러 개 채택해 왔고, 전통적으로는 청소년·여성 등 특정 집단 보호(아동 및 청소년에 대하여 C6 Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919, C79 Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention, 1946, C90 Night Work of Young Persons (Industry) Convention (Revised), 1948 ; 여성에 대하여 C4 Night Work (Women) Convention, 1919, C41 Night Work (Women) Convention (Revised), 1934, C89 Night Work (Women) Convention (Revised), 1948), 최근에는 일반 야간근로자 보호를 대상으로 한다. 이 중 특히 일반적인 야간노동에 관한 협약으로는 C171 Night Work Convention, 1990이 있다. C171호 「야간근로 협약」(Night Work Convention, 1990)은, 성별에 따른 ‘야간노동 금지’라는 구시대적 보호 모델을 벗어나, 남녀를 불문한 야간근로자의 건강·안전 보호라는 보편적 기준을 세우기 위한 전환점으로 평가된다. 채택 과정에서는 이러한 전환을 둘러싸고 적지 않은 논쟁이 있었고, 협약 내용 자체도 “야간근로 일반을 금지”하기보다는 “야간근로자를 위한 특별 보호조치”를 중심으로 설계되었다.

##### 1. 채택 과정의 주요 논쟁

20세기 초부터 ILO는 C4(1919), C41(1934), C89(1948) 등 여성의 야간노동을 산업에서 금지하는 협약들을 채택했으나, 1970~80년대에 들어 이 규범들이 성차별·평등원칙 위반이라는 비판을 강

12) 특히 산업안전보건법상 사업주 개념에 대한 비판적 연구로서 박은정, 앞의 논문, pp.181-184 참조.

13) 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제673조 제2항에서는 “물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 물건의 수거·배달 등에 소요되는 시간에 대해 산업재해를 유발할 수 있을 정도로 제한해서는 안 된다.”라고 규정하고 있기는 하지만 그 추상성으로 인한 한계는 다르지 않다.

하게 받게 되었다. 여러 국가에서 헌법재판소·대법원이 여성의 야간근로 전면금지가 남녀평등에 반한다고 판단하면서, 기존 협약을 비준한 국가들이 이를 잇따라 denounce(탈퇴) 하기 시작했고, ILO 내부에서도 “보호인가, 차별인가”를 둘러싸고 격렬한 논쟁이 전개되었다. 이에 따라 1980년대 후반 ILO 내부 논의에서는, 여성에 대한 야간노동 금지를 유지하기보다는, 야간노동 자체의 건강위험에 근거한 보편적 규범으로 전환해야 한다는 주장이 힘을 얻었다. 동시에 야간노동·교대제는 현대 산업·서비스 구조에서 광범하게 사용되는 조직형태이므로, 이를 단순 금지하기보다 건강보호와 가족·사회생활을 고려한 규제 모델이 필요하다는 현실론도 강하게 제기되었다. 1990년 ILC(국제노동총회)에서는, 한편으로는 C89에 대한 1990년 의정서를 채택해 여성 야간근로 금지 규범을 완화하고, 다른 한편으로는 남녀 모두에게 적용되는 C171 야간근로 협약을 채택하는 “이중 전략”이 결정되었다.

## 2. 협약의 주요 내용

### 1) 정의 규정(제1조)

“night work”란 자정부터 오전 5시를 포함하는, 최소 7시간 연속 구간에 이루어지는 모든 작업으로 정의된다.

“night worker”란, 이러한 야간근로 시간을 상당 부분 포함하는 일을 통상적으로 수행하는 노동자로서, 구체적 기준은 각국이 노사 대표와의 협의를 통해 정하도록 한다.

### 2) 적용범위(제2조)

원칙적으로 모든 ‘고용된 사람’(employed persons)에 적용되지만, 농업·축산·어업·해상운송·내수항해 등 일부 부문은 제외될 수 있고, 특별한 문제가 있는 제한된 범주의 근로자는 협의 후 적용에서 제외할 수 있다.

### 3) 보호조치의 내용(제3조-제10조)

- 제3조: 야간근로자의 건강을 보호하고, 가족·사회적 책임 이행을 지원하며, 직업훈련·승진 기회를 보장하고, 적절한 보상을 제공하기 위한 특별조치를 두어야 한다고 규정.
- 제4조: 야간근로자에게 무료 건강진단을 제공하고, 정기적으로 반복 실시하며, 결과를 근로자에게 알리고, 야간근로 부적합 판정 시 적절한 조치를 취할 의무를 규정.
- 제5조: 야간근로자에게 적절한 응급의료·구급체계를 보장할 것을 규정.
- 제6조: 건강상의 이유로 야간근로에 부적합한 근로자는 가능한 한 주간근로로 전환시키고, 전환이 불가능한 경우에는 다른 건강사유 근로자와 동등한 수준의 보호·급여를 제공하도록 규정.
- 제7조: 임신·출산 전후 여성 야간근로자에 대해 야간근로 대체, 사회보장급여, 모성보호

강화 등을 포함한 특별 보호조치를 둘 것.

- 제8조-제10조: 야간근로자를 위한 작업환경 개선, 업무조직, 안전보건 교육, 가족·사회생활을 고려한 근무표 편성, 교대제 설계 등을 포괄적으로 요구.

#### 4) 시간 상한과 관련된 「야간근로에 관한 권고」(R178)

C171과 함께 채택된 R178 야간근로 권고는, “야간근로자의 통상 노동시간은 그들이 야간근로를 수행하는 24시간 기간에서 8시간을 초과해서는 안 된다”고 제안함으로써, 야간근로에 대한 24시간 단위 8시간 상한을 국제 기준으로 제시하는 등 야간근로자의 노동시간 상한·휴식·보상·안전보건·사회서비스에 관한 보다 구체적인 실행 기준을 제시하고 있다.

##### ① 노동시간·휴식에 관한 기준

- 야간근로자의 통상 노동시간은 야간근로를 수행하는 24시간 기간에서 8시간을 초과해서는 안 됨(제4조 제1항). 단, 단순 대기·감시 업무 등 “실질 노동부담이 적은 경우”, 다른 방식의 근무표로 동등한 보호를 제공하는 경우, 또는 단체협약·권한 있는 당국이 인정한 예외적 상황에서는 완화 가능.
- 야간근로자의 정상 노동시간은 주간근로자의 노동시간 평균보다 길어서는 안 되며, 적어도 동일 수준 이하가 되어야 함(제4조 제2항).
- 야간근로 전후의 연장근로(오버타임)는 가능한 한 피해야 하며, 특히 “특별히 위험하거나 신체적·정신적 부담이 큰 업무”에서 야간근로 전후의 연장근로는, 불가피한 재난·사고 등을 제외하고는 허용되지 않아야 함(제5조).
- 교대제에서 야간근로가 포함되는 경우, 두 개의 연속된 풀타임 교대(2연속 교대근무)는 원칙적으로 금지되며, 교대 간 최소 11시간 이상의 휴식 보장(제6조).
- 야간근로를 포함하는 근무일에는 작업 강도·업무내용에 맞는 적절한 휴게시간(식사·휴식)을 포함할 것(제7조).

##### ② 금전보상 및 임금 구조

- 야간근로는 일반적으로 별도의 재정적 보상을 수반해야 하며, 이는 같은 업무를 주간에 수행하는 경우의 임금에 추가되는 형태여야 함(제8조 제1항).
- 이 보상은 남녀 동등임금 원칙을 준수해야 하며, 합의에 따라 “노동시간 단축”의 형태로 전환하는 것도 가능함(임금 대신 시간으로 보상).
- 야간근로에 대한 보상이 통상적인 임금의 일부로 자리 잡은 경우, 이는 연차유급휴가·유급 공휴일·유급 결근 및 사회보험료·급여 산정에도 포함되어야 함(제9조).

##### ③ 안전·보건 조치

- 사용자와 노동자 대표는, 교대제·야간근로 형태가 노동자의 건강에 미치는 영향을 검토하기 위해, 직업보건 서비스와 협의할 수 있어야 함(제10조).

- 야간근로자의 작업 내용·환경을 정할 때, 야간작업의 특성과 각종 유해요인(유해물질, 소음, 진동, 조도, 육체·정신적 고강도 작업)의 누적효과를 고려하고, 이를 줄이거나 피해야 함(제11조).
- 야간에도 주간과 동일 수준의 산업안전보건 보호가 보장되어야 하며, 특히 작업자의 고립을 피해야 함(제12조).

#### ④ 사회서비스·이동·휴식 여건

- 야간근로자의 통근 시간·비용·안전을 고려해, 대중교통 시간표와 근무시간 조정, 사업주의 집단교통 제공, 추가 교통비 보상, 작업장 인근 주거지 조성 등을 포함하도록 함(제13조).
- 야간근로자의 수면·휴식의 질을 높이기 위해, 소음 차단·방음, 휴게시설 제공 등 주거·작업장 설계를 개선하도록 함(제14조-제15조).
- 야간근로자에게 야간에도 식사·음료를 이용하거나 직접 준비·섭취할 수 있는 시설을 제공해야 함(제16조).
- 지역에서 야간근로가 많이 이루어지는 경우, 보육시설·탁아소 등의 위치·운영시간을 결정할 때 이를 고려하라고 권고한다(제17조).

#### ⑤ 기타 보호: 임신·가족책임·경력 전환

- 임신이 알려진 시점부터, 여성 야간근로자가 요청할 경우 가능한 한 주간근로로 전환시켜야 함(제19조).
- 가족책임이 있는 노동자, 교육훈련 중인 노동자, 고령 노동자의 경우, 교대제·야간근로 배치에서 그 특수한 상황을 고려해야 함(제20조).
- 야간근로 수행을 요구할 때에는, 재난·사고가 아닌 한 합리적인 사전 통지를 해야 함(제21조).
- 장기간 야간근로를 수행한 노동자에게는, 주간근로로의 전환 기회를 특별히 고려하고, 이를 위한 교육·훈련을 지원할 것을 권고함(제23조 등).

### 3. 협약의 핵심적 의미

#### 1) 성별 보호에서 보편적 건강보호로의 패러다임 전환

- C171은 더 이상 “여성이라서 야간에 일하면 안 된다”는 논리가 아니라, 야간노동 자체가 남녀 모두에게 건강위험과 사회적 부담을 초래한다는 과학적 근거를 바탕으로, 보편적 야간근로자 보호를 지향.
- 이는 ILO의 야간노동 규범을 성차별 논쟁의 대상이었던 여성 보호 협약(C4, C41, C89 등)에서, 성중립적·건강권 중심 모델(C171)로 전환.

2) “야간노동 금지”가 아닌 “야간근로자의 권리·보호”

- C171은 산업과 서비스의 24시간화 현실을 인정하면서, 야간근로를 전면 금지하기보다는 야간근로자에 대한 건강진단, 근무 전환, 가족·사회생활 고려, 적절한 보상을 핵심권리로 설정함.

3) 야간근로 시간 상한 논의의 국제적 기준 제공

- C171 자체는 구체적 시간 상한을 직접 명시하지 않지만, 권고 R178은 “야간근로자의 정상 노동시간은 24시간당 8시간을 넘지 말아야 한다”고 제시함으로써, 이후 EU 노동시간 지침(2003/88/EC)의 야간근로 24시간 8시간 상한 등과 연결되는 국제적 기준점을 제공.

※ 유럽연합의 ‘노동시간 지침’ (Directive 2003/88/EC, concerning certain aspects of the organisation of working time)

이 지침은 EU 차원의 최소 안전·보건 기준으로서 노동시간 규제를 통일하려는 규범으로, 일일·주간 휴식, 연차휴가, 주 최대 노동시간, 교대·야간근로에 관한 공통 기준을 정하고 있다. 특히 제8조(Length of night work)에서 “야간근로자의 통상 노동시간은 어떠한 24시간 기간에서도 평균 8시간을 초과하지 않도록 할 것”을 회원국에 요구하고, “특별한 위험이 수반되거나 신체적·정신적 부담이 큰 업무를 수행하는 야간근로자는, 야간근로를 수행하는 24시간 동안 8시간을 초과해 근무해서는 안 된다”고 규정하고 있다. 이에 따라 대부분의 유럽국가는 야간노동시간을 직접 규제하는 법제를 채택하고 있는 경우가 많다. 아래의 표를 참고할 수 있다.

- 야간노동규제 비교

대륙	국가	야간근로의 정의	야간근로 최대시간
유럽	Aruba	자정-오전 6시 사이 4시간 초과 근무	1일 8시간
	Bulgaria	오후 10시-오전 6시 사이 3시간 이상 근무	1일 7시간, 주 35시간
	Croatia	오후 10시-오전 6시 사이 3시간 이상 근무	1일 8시간(4개월 평균)
	Czech Republic	오후 10시-오전 6시 사이 3시간 이상 근무	1일 8시간(26주 평균)
	Denmark	오후 10시-오전 5시 사이 3시간 이상 근무	1일 8시간(4개월 평균)
	Finland	오후 11시-오전 6시 사이 3시간 이상 근무	1일 8시간(위험업무의 경우)
	France	오후 9시-오전 7시 사이 3시간 이상 근무	1일 8시간, 주 40시간(12주 평균)
	Germany	오후 11시-오전 6시 사이 2시간 이상 근무	1일 8시간(4주 평균)
	Greece	오후 10시-오전 6시 사이 3시간 이상 근무	1일 8시간
	Hungary	오후 10시-오전 6시 사이 근무	1일 8시간
	Ireland	자정-오전 7시 사이 3시간 이상 근무	1일 8시간(2개월 평균)
	Italy	자정-오전 5시 사이 3시간 이상 근무	1일 8시간
	Liechtenstein	오후 11시-오전 6시 사이 근무	1일 8시간(1년 평균, 최대 12시간)
	Lithuania	오후 10시-오전 6시 사이 3시간 이상 근무	1일 8시간(1개월 평균)
	Luxembourg	오후 10시-오전 6시 사이 3시간 이상 근무	1일 8시간(7일 평균)
	Netherlands	자정-오전 6시 사이 1시간 초과 근무	1일 10시간, 주 40시간(16주 평균)
	Norway	오후 9시-오전 6시 사이 3시간 이상 근무	1일 8시간(4주 평균)
	Portugal	오후 10시-오전 7시 사이 3시간 이상 근무	1일 8시간
	Romania	오후 10시-오전 6시 사이 3시간 이상 근무	1일 8시간(3개월 평균)
	Slovenia	오후 11시-오전 6시 사이 3시간 이상 근무	1일 8시간(4개월 평균)



	Spain	오후 10시-오전 6시 사이 3시간 이상 근무	1일 8시간(15일 평균)
	Sweden	오후 10시-오전 6시 사이 3시간 이상 근무	1일 8시간(4개월 평균)
	Switzerland	오후 11시-오전 6시 사이 근무	1일 9시간
	United Kingdom	오후 11시-오전 6시 사이 3시간 이상 근무	1일 8시간(17주 평균)
중동	Israel	오후 10시-오전 6시 사이 2시간 초과 근무	1일 7시간, 주 58시간
북미	Mexico	오후 8시-오전 6시 사이 근무	1일 7시간, 주 42시간
남미	Argentina	오후 9시-오전 6시 사이 근무	1일 7시간
	Venezuela	오후 7시-오전 5시 사이 근무	1일 7시간, 주 35시간
중미	Costa Rica	오후 7시-오전 5시 사이 근무	1일 6시간, 주 36시간
	Guatemala	오후 6시-오전 6시 사이 근무	1일 6시간, 주 36시간
	Honduras	오후 7시-오전 5시 사이 3시간 이상 근무	1일 6시간, 주 36시간
	Panama	오후 6시-오전 6시 사이 근무	1일 7시간, 주 42시간
아프리카	Angola	오후 8시-오전 6시 사이 3시간 이상 근무	1일 10시간
	Kenya	(정의 없음)	주 60시간, 2주 144시간
표 출처 : Jang TW. Working hours and the regulations for night shift workers. Ann Occup Environ Med. 2023 Jul 5;35:e19. doi: 10.35371/aoem.2023.35.e19. PMID: 37928372; PMCID: PMC10622251.			

### Ⅲ. 플랫폼·특수고용 노동시간과 산업안전보건법의 접근 방향

#### 1. 플랫폼·특수고용의 특성

##### 1) 알고리즘 통제와 소득불안정

플랫폼·특수고용노동의 노동시간 구조는 기본적으로 낮은 단가와 높은 소득불안정성을 전제로 형성된다. 예를 들어, 다수의 플랫폼 노동자는 건별 수수료나 성과급에 의존하는 보수 체계 하에 놓여 있어, 생활을 유지하기 위해 더 많은 호출을 수락하고 더 오랜 시간 접속 상태를 유지할 수밖에 없으며, 이는 장시간·야간노동으로 자연스럽게 이어진다.

여기에 플랫폼이 설계한 알고리즘은 노동시간과 노동강도를 간접적으로 형성하는 핵심 메커니즘으로 작동한다. 배차 방식, 호출 순위, 평점 시스템은 특정 시간대, 특히 수요가 집중되는 피크타임에의 접속과 높은 응답률, 낮은 취소·거절 비율을 강하게 유인하며, 이 과정에서 야간·주말·돌발 수요시간에 추가 인센티브가 집중됨으로써 과도한 야간노동이 구조화된다.<sup>14)</sup> 형식상으로는 노동자가 접속과 로그아웃, 노동시간

14) 이가린 외, “자동화된 플랫폼 작업환경은 어떻게 배달노동자의 건강과 안전을 위협하는가: 17명의 노동자 심층 인터뷰를 중심으로”, 『한국산업보건학회지』 제35권 제3호, 한국산업보건학회, 2025, pp.238-243의 연구결과 참조.

을 자유롭게 선택하는 것처럼 보이지만, 실질적으로는 알고리즘이 설계한 보상과 불이익의 구조가 장시간·야간노동을 유도하는 방향으로 작동한다는 점에서, 이는 전통적인 사용자 지휘·감독과는 구별되는 간접적 통제 방식으로 평가할 수 있다.

또한 평점, 리뷰, 계정 제한이나 정지와 같은 디지털 제재 수단은 노동자가 건강상의 이유로 야간노동을 줄이거나 과로를 회피하기 위해 호출을 선별하는 것을 사실상 어렵게 만든다. 특정 시간대의 주문 거절이나 부정적 평가가 누적될 경우 향후 배차에서 불이익을 받거나 계정 이용이 제한될 수 있다는 인식은, 노동자들로 하여금 위험을 감수하면서도 야간·장시간 노동을 지속하도록 압박하는 효과를 낳는다.<sup>15)</sup> 이러한 점에서 플랫폼 환경에서의 장시간·야간노동은 자발적 선택의 결과라기보다, 간접적 통제와 구조적 소득불안정이 결합되어 형성된 노동시간 구조로 이해할 필요가 있다.

## 2) 자율성 담론의 착시와 법적 공백

플랫폼·특수고용노동을 둘러싼 대표적인 정당화 논리는 시간과 장소 선택의 자율성이다. 플랫폼 기업은 노동자가 언제, 어디서, 얼마나 일할지를 스스로 결정할 수 있다는 점을 강조하며 이를 전통적 임금노동과 구별되는 장점으로 제시한다. 그러나 실제로는 수요가 집중되는 시간대와 지역에 접속하지 않으면 충분한 소득을 확보하기 어렵고, 알고리즘이 부여하는 인센티브와 불이익이 노동자의 선택 범위를 실질적으로 제한한다는 점에서, 이러한 자율성은 제한적이고 조건적인 성격을 띤다.<sup>16)</sup>

이러한 자율성 담론은 장시간·야간노동의 책임을 노동이 조직되는 구조가 아니라 개인의 선택으로 전가하는 효과를 낳는다. 장시간 접속이나 야간노동으로 인한 건강침해가 발생하더라도, 이는 더 많은 소득을 얻기 위해 스스로 선택한 결과로 해석되기 쉽고, 국가와 법의 개입은 과도한 보호 또는 시장과 계약 자유에 대한 침해로 비판되는 논리와 결합한다. 그 결과 근로기준법의 적용을 받는 근로자에게는 당연한 것으로 받아들여지는 노동시간 상한, 야간노동 제한, 휴식권 보장과 같은 규율이 플랫폼·특수고용노동자에게는 적용되지 않는 상태가 정당화되어 왔다.

법제도 차원에서도 자율성 담론은 규제의 출발점을 근로자성 판단과 계약형식에 고착시켜, 알고리즘에 의한 간접적 시간 통제와 수요 구조로 인해 발생하는 필연적 장시간·야간노동을 건강과 안전의 문제로 포착하는 데 한계를 드러낸다. 플랫폼·특수

15) 상동.

16) 상동.

고용노동자는 근로기준법상 근로자로 인정되기 어려운 한편, 산업안전보건법 역시 노동시간 자체에 대한 일반적 상한 규율을 두고 있지는 않아, 장시간·야간노동으로 인한 위험은 충분히 규율되지 못한 채 남겨져 있다. 이처럼 자율성 담론이 만들어내는 착시는, 실제로는 높은 경제적 종속성과 알고리즘 통제 아래 놓인 플랫폼·특수고용노동자의 과로와 야간노동 문제를 가시화하지 못하게 만들고, 규제 필요성에 대한 사회적·법적 인식의 형성을 지연시키는 핵심 요인으로 작동한다.

## 2. 산업안전보건법의 접근 방향

플랫폼·특수고용노동자에게 장시간·야간노동이 발생할 수밖에 없는 구조를 확인하고, 노동시간 문제를 ‘보상’이 아닌 ‘안전과 건강’ 담론으로 전환시킨다면, 산업안전보건법은 다음과 같은 방향으로 재구성될 필요가 있다.

첫째, 산업안전보건법의 한계에서 언급한 바와 같이, 산업안전보건법의 보호 대상의 기본 개념을 근로기준법상 근로자 개념에 연동시키는 방식에서 벗어나, 목적 조항의 취지에 맞게 그 기본적 적용 대상을 노무를 제공하며 건강·안전 위험에 노출되는 모든 일하는 사람으로 재정의할 필요가 있다. 특히 플랫폼·특수고용노동자와 같이 계약형식이나 명목상 자율성과 무관하게 장시간·야간노동 위험에 구조적으로 노출되는 노동자를 명시적으로 포섭하는 방향이 요구된다. 이는 근로자성 판단의 경계에서 반복되어 온 오분류문제와, 오분류문제를 떠나 모든 일하는 사람들의 안전과 건강에 관한 보호 공백을 보완하기 위한 최소한의 전제이다.

둘째, 현행 산업안전보건법은 장시간 노동의 위험을 간접적으로만 다루고 있다. 그러나 장시간 노동, 야간노동, 불충분한 휴식을 산업재해·과로·정신건강 악화와 직접적으로 연결되는 독립적 위험 요인으로 법률상 명확히 위치시킬 필요가 있다. 노동시간을 단순한 근로조건의 문제가 아니라 안전보건상 관리·통제의 대상이 되는 위험 요소로 규정함으로써, 노동시간이 “얼마를 지급할 것인가”의 문제가 아닌, “어디까지 허용될 수 있는가”라는 규제적 질문이 제도적으로 정착되도록 해야 한다.

셋째, 근로계약상 사업주가 아닌 사업주, 위험의 발생에 책임이 있는 모든 주체를 산업안전보건법상 위험 관리 주체로 명확히 위치시키는 개정이 필요하다. 예컨대, 플랫폼 운영자는 알고리즘 설계, 배차 방식, 인센티브 구조, 평점·제재 시스템이 노동시간과 노동강도에 미치는 영향을 평가하고, 장시간·야간노동을 구조적으로 유발하는 요소를 사전에 완화·조정할 의무를 부담하도록 해야 한다. 노동시간을 직접 조직하지

않더라도, 간접적 유인을 통해 과로를 초래하는 운영 구조는 안전보건상 관리 대상 위험으로 명시될 필요가 있다.

넷째, 산업안전보건법상의 위험성 평가에 노동시간 요소를 필수 항목으로 포함시키는 개정이 요구된다. 현재 위험성평가는 “건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인”으로만 규정되어 있는데, 연속 노동시간, 야간·교대노동, 회복가능한 휴식시간, 장시간의 대기시간 등도 반드시 평가되어야 할 핵심 위험 요소로 위치 지워짐으로써 노동시간이 건강과 안전의 필수적 요인임을 분명하게 나타낼 필요가 있다. 특히 플랫폼 노동의 경우, 개별 노동자의 선택이 아니라 플랫폼 운영 구조가 노동시간 위험을 어떻게 생성·증폭시키는지 평가 대상으로 삼도록 제도 설계를 전환할 필요가 있고, 야간노동의 위험성을 인지하면서 야간노동시간을 명시하며 야간노동시간을 제한할 필요가 있다.

다섯째, 알고리즘에 의한 배차·노출·보상·제재 구조가 장시간·야간노동을 유발하는 경우, 이를 산업안전보건법상 위험 요인으로 포착할 수 있는 명시적 근거를 마련해야 한다. 이는 알고리즘이 노무제공에 중요한 결정을 하고 이것이 사실상 노동자의 건강과 안전에 미치는 효과를 기준으로 규율해야 한다는 의미이다. 따라서 알고리즘 설계와 운영이 안전보건상 위험을 증폭시키는 경우, 개선·시정 명령의 대상이 될 수 있음을 분명히 해야 한다.

여섯째, 휴식권을 근로조건의 부수적 요소가 아니라, 건강 보호를 위한 핵심 안전보건 기준으로 재위치시킬 필요가 있다. 연속 노동시간의 상한, 최소 휴식 시간, 야간노동 후 회복 기간 등을 안전보건 기준의 일부로 규정함으로써, 장시간·야간노동을 사후 보상이 아니라 사전적 규제의 대상으로 전환하는 것이 필요하다.

일곱째, 장시간·야간노동 문제에 대한 산업안전보건감독 행정이 사업장 또는 플랫폼 단위에서 구조적 위험을 점검·개입할 수 있도록 설계되어야 한다. 이는 사후적 분쟁 해결 중심의 집행에서 벗어나, 사전 예방 중심·구조 규제 중심의 집행 체계를 강화하는 방향이다.

#### ※ EU 플랫폼노동지침상 플랫폼 노동자의 산업안전보건을 위한 내용

##### 제12조(안전보건)

1. 플랫폼 노동자와 관련하여 작업장 안전 및 보건 분야의 지침 제89/391/EEC호 및 관련 지침을 침해하지 아니하는 범위에서 디지털 노동 플랫폼은 다음 사항을 이행한다.
  - (a) 자동화 모니터링 시스템 및 자동화 의사결정시스템이 안전보건에 미치는 위험 특히 업무 관

<p>런 사고, 심리사회적 및 인체공학적 위험이 발생할 가능성의 평가</p> <p>(b) 해당 시스템의 안전장치가 작업 환경의 특성을 고려했을 때 식별된 위험에 적합한지 여부의 평가</p> <p>(c) 적절한 예방·보호조치의 도입</p> <p>2. 상기 제(1)항에 규정된 요건과 관련하여 디지털 노동 플랫폼은 지침 제89/391/EEC호 제10조 및 제11조에 따라 플랫폼 노동자 및 그 대표의 효과적인 정보수령, 협의 및 참여를 보장한다.</p> <p>3. 디지털 노동 플랫폼은 플랫폼 노동자에게 과도한 부담을 주거나 플랫폼 노동자의 안전과 신체적·정신적 건강을 위협에 빠뜨리는 방식으로 자동화 모니터링 시스템 또는 자동화 의사결정시스템을 이용해서는 아니 된다.</p> <p>4. 이 조항은 자동화 의사결정시스템 외에, 디지털 노동 플랫폼이 플랫폼 노동 종사자에게 방식에 상관없이 영향을 미치는 결정을 채택하거나 지원하는 자동화 시스템을 이용하는 경우에도 적용된다.</p> <p>5. 회원국은 폭력과 괴롭힘 등으로부터 플랫폼 노동자의 안전보건을 보장하기 위하여 디지털 노동 플랫폼이 유효한 신고 채널을 제공하는 것을 포함한 예방조치를 마련하도록 보장한다.</p>
--

## VI. 결론

### 1. 노동시간 규제의 패러다임 전환 필요성

플랫폼·특수고용노동의 확산은 전형적인 사용종속 관계와 상용근로자를 전제로 설계된 근로기준법 중심의 노동시간 규제 체계가 더 이상 오늘날의 노동 현실을 충분히 포착하지 못하고 있음을 드러낸다. 협의의 근로자 개념에 기초한 규율 방식은 광범위한 노무제공자를 제도적 보호 밖에 두는 한편, 전통적 정규직 영역에서도 포괄임금제와 다양한 예외 규정의 누적으로 노동시간 규제의 실효성을 약화시켜 왔다. 이러한 상황에서 근로기준법상 근로자임에 대한 증명책임 전환과 같은 부분적 보완만으로는, 플랫폼·특수고용노동을 포함한 장시간·야간노동의 구조적 문제를 해체하기에 충분하다고 보기 어렵다.

이에 따라 노동시간 규제의 패러다임은 “누가 근로자인가”라는 자격 판단을 출발점으로 삼는 방식에서 벗어나, “누가 어떤 위험에 노출되어 있는가”를 중심에 두는 건강·안전 규범으로 보완될 필요가 있다. 산업안전보건법이 노무제공 형태를 불문하고 인

간의 생명과 건강 보호를 일차적 목적으로 삼고 있다는 점은, 노동시간을 임금이나 계약 조건의 문제가 아니라 피로, 산업재해, 정신건강 악화와 직접적으로 연결된 위험 요인으로 재위치시킬 수 있는 제도적 가능성을 제공한다. 플랫폼·특수고용노동자의 장시간·야간노동 문제를 산재 예방과 건강권 보장의 문제로 재구성할 때, 비로소 규제의 초점은 노동자의 법적 지위가 아니라 위험의 분포와 그에 대한 사회적 책임으로 이동하게 된다.

결국 산업안전보건법을 통한 노동시간 규율의 재구성은, 노동시간을 개인의 선택이나 보상의 문제로 환원해 온 기존 법적 사고에서 벗어나, 노동으로 인해 발생하는 구조적 위험을 공적으로 관리·통제하겠다는 규범적 전환을 시도하고자 하는 것이다. 이는 플랫폼·특수고용노동에서 자율성 담론이 가려온 과로와 야간노동의 실질을 가시화하고, 근로자성 판단의 경계에서 반복되어 온 보호의 공백을 메우기 위한 현실적이고도 불가피한 입법적 선택이라고 할 것이다.

## 2. 향후 입법·정책적 과제

첫째, 입법적으로 산업안전보건법의 목적조항에 기초한 보호대상 규정을 정비하여 ‘노무를 제공하는 자’ 전반을 명시적인 보호 대상으로 포섭할 필요가 있다. 이와 함께 보호 대상 규정의 재구성, 노동시간의 핵심적 위험 요인으로서의 정립, 플랫폼 운영자에 대한 예방의무의 명시, 위험성 평가제도의 실질화, 알고리즘 기반 간접적 통제 방식에 대한 규율 근거 마련, 휴식과 회복의 안전보건 기준화, 그리고 집행 구조의 전환이 단계적으로 추진되어야 한다.

둘째, 온라인 플랫폼을 기반으로 하는 노동의 특성을 반영한 별도의 안전보건 규율을 마련할 필요가 있다. 구체적으로는 접속시간과 온라인 대기시간을 포함한 총노출시간에 대한 기록·정보제공 의무를 부과하고, 알고리즘에 의한 작업량 및 시간 배분 구조를 위험성 평가 대상에 포함시키는 장치를 도입할 수 있다. 나아가 일정 수준 이상의 야간·장시간노동을 구조적으로 요구하는 노동시간 설계에 대해서는 변경명령이나 개선조치를 명할 수 있는 제도적 근거를 마련해야 한다.

셋째, 정책 차원에서는 노동자 및 노무제공자 대표가 참여하는 사회적 대화를 통해, 건강권과 안전을 중심으로 한 노동시간 기준을 설정하고, 이를 집단적 절차 속에서 주기적으로 갱신·점검·감독하는 메커니즘을 구축할 필요가 있다.

넷째, 노동시간 규제의 실효성을 확보하기 위해서는 법 규정의 정비에 그치지 않고

감독 역량과 집행 인프라가 함께 병행되어야 한다. 이를 위해 감독기관의 인력과 권한을 확충하고, 다양한 고용 환경에 적합한 디지털 자료 접근권과 알고리즘 감사권을 부여하는 한편, 노동자들이 장시간·야간노동으로 인한 위험을 집단적으로 제기하고 시정을 요구할 수 있는 신고·구제 절차를 정비해야 한다.

## 참고문헌

- 박보람, “플랫폼 노동시장의 변화와 시사점: 2023년 플랫폼 종사자 규모추정과 근무실태 조사 결과를 중심으로”, 『계간 노동이슈』 2024년 봄호, 한국고용정보원, 2024.
- 박은정, “다수사용자관계에서 산업안전보건법상 사업주의 의미 : 사업주 개념의 변화 필요성을 중심으로”, 『노동법포럼』 제45호, 노동법이론실무학회, 2025.
- 이가린 외, “자동화된 플랫폼 작업환경은 어떻게 배달노동자의 건강과 안전을 위협하는가: 17명의 노동자 심층인터뷰를 중심으로”, 『한국산업보건학회지』 제35권 제3호, 한국산업보건학회, 2025
- 이승윤, “보이지 않는 통제의 손 : 새벽배송 노동실태와 은폐된 종속성, 알고리즘 통제 그리고 사회안전망”, 『새벽배송 플랫폼 노동 국회토론회: 1021명 노동자의 건강권과 노동·사회권 실태조사』 자료집. 2024.
- Jang TW. Working hours and the regulations for night shift workers. Ann Occup Environ Med. 2023



# 토론

**토론 1** 최근 한국 노동현장의 야간노동 실태와 현장의 요구

최명선 | 민주노총 노동안전보건실장

**토론 2** 야간노동의 건강영향과 규제 필요성

김형렬 | 가톨릭대 의대 직업환경의학과 교수

**토론 3** 야간노동 규제 법제화 검토시 고려사항

이동형 | 국회입법조사처 입법조사관

**토론 4** 정부 입장

한진선 | 고용노동부 임금근로시간정책과 과장

토론 1

## 최근 한국 노동현장의 야간노동 실태와 현장의 요구

최명선 | 민주노총 노동안전보건실장

### 1. 야간 노동 산업재해 실태

○ 산재 통계로 본 야간 노동 실태 (이용우 의원실. 2022- 2025.06.30./ 근로복지공단)

- 야간 노동시간 (22시- 06시)에 사망 산재 신청 노동자 1,424명. 연간 평균 406명
- 사고 사망 산재 신청 289명 (220명 산재 승인 76.1%)
- 출퇴근 재해 산재 사망 159명 (112명 산재승인 74.2%)
- 과로사 뇌심 질환 산재 사망 414명 (183명 산재 승인 44.2% / 전체 뇌심질환 승인을 대비 11.6% 높음)
- 야간 사고 사망 가장 많은 직종은 화물차·택시·퀵서비스 등 운전·배달 종사자가 97명으로 1위
- 건설종사자 32명, 제조종사자 29명, 청소·경비 종사자 19명 순으로, 상위 4개 직종이 전체 사고 사망의 80.5%
- 뇌·심혈관계 질병 사망 산재 승인이 많은 직종은 청소·경비 종사자 42명, 운전·배달 35명, 제조 31명, 건설 13명임 상위 4개 직종 비중은 66.1%
- 사고 사망 산재 승인자 220명 중 148명, 뇌·심혈관계 질병 사망 산재 승인자 183명 중 94명이 50인 미만 소규모 사업장에서 발생. 300인 이상 대기업 노동자는 사고 사망 17%, 질병 사망 22% . 소규모 사업장 노동자가 야간 노동 위험 더 심각한 상황

○ 간호사 야간 노동으로 인한 임신 출산및 건강권 문제

- 간호사의 야간 교대 근무를 환자의 생명과 직결되는 필수노동. 노동조합의 대응으로 보건복지부 차원의 야간 노동 가이드 라인 마련. 야간 전담 간호사의 야간근무 횟수, 연속 야간근무일수 제

한, 연속 야간근무에 대한 휴식 보장, 야간근무의 8시간 원칙, 업무경감등 내용 포함되어 있음.  
그러나, 열악한 인력조건으로 무용지물

- 간호사의 야간 근무는 당직 개념이 아님. 시간단위로 업무가 정해져 있어 쉴 틈없이 일하는 것이 기본임. 신참 간호사는 야간 노동시간에 식사도 못하고, 연장근무까지 하는 일도 허다하게 발생.
- 고강도 불규칙한 야간 교대 근무로 생리불순은 물론 유산 역시 기본값. 야간 전담 간호사들 위장장애 체중과 생리주기 변화. 간호사 야간 노동 유방암 산재인정
- 야간 전담 간호사 제도는 인력난 해결을 위해 규칙적인 교대제 유지하기 위한 정책적 대안으로 도입되었으나, 건강권 심각하게 침해. 수면장애 심각. 임신도 인력 공백을 걱정하며 돌아가며 하는 <임신 순번제> 여전함.
- 야간근무 전담이나 수가를 가산하는 정책이 아닌 근본적인 대책 마련 요구. 24시간 근무가 불가피한 병원에서 안정적인 교대제. 혹은 슬리핑 오프제도 확립 등 제도개선. 인력활보를 통한 야간 근무일수 제한. 노동강도 줄이는 보호장치 마련 요구

## ○ 공항 야간 노동자

- 인천공항 보안사고 예방을 위한 보안경비 노동자는 3조2교대 주간 이틀 야간 이틀, 비번 하루 휴무로 6일주기 노동. 야간 첫날 근무를 마치고 아침에 퇴근하면 같은 날 저녁에 다시 출근하는 형태. 연속 야간 노동 진행임.
- 무거운 가스분사기, 무전기 들도 평균적으로 주간은 15키로, 야간은 20-25키로 . 하루 3만보 이상 걷는 노동임. 족저근막염은 달고 다니고, 뇌심질환 사망 지속 발생. 2025년에도2명 야간 근무 도중 사망. 3명 뇌심질환으로 쓰러짐. 신규입사자의 퇴사율이 높아 늘 정원 대비 90% 인원으로 근무
- 인천공항 자회사 교대 근무자드의 고협압, 당뇨, 이상지질혈증 비율 유병율 일반 국민보다 10% 높게 발생.
- 연중 무휴 운영되는 공항 노동자들의 건강권 보호를 위한 연속 야간 노동 폐지 요구.특히. 인천 공항은 모회사는 연속 야간노동을 폐지했으나, 자회사는 실시. 동일 업무에 차별적 제도 운영, 법적 강제가 필요함.

## ○ 제과 제빵 야간노동

- SPC 연속 사고 사망 모두 새벽시간 작업에서 발생. 주 야간이 반복되는 교대노동에서 만성적 피로 누적, ‘야간근무 누적으로 사소한 판단력도 흐려진다’ ‘위험에 대한 감지능력이 떨어지는 느낌이다’ 고 불안 호소

- 안전 인력 배치. 교대 간 충분한 회복시간, 고위험 시간대 집중 모니터링 체계등 기본 조치도 안 되고 있음. 특히. 현장의 인력 부족은 야간 근무자들이 혼자 또는 최소한의 인원으로 공정을 관리하게 되어 위험상황에서 즉각적인 대응이 불가능한 구조적 문제 초래
- ① 야간 노동 특수, 정기건강 검진 강화, ② 교대 간 충분한 휴식 시간 의무화, ③ 야간 조 인력 확충 및 2인 1조 작업, ④ 고위험 시간대 안전 인력 및 관리자 상시 배치. ⑤ 설비 이상 조기 감지 시스템 강화, ⑥ 야간 전용 휴식 공간 및 회복 프로그램 마련이 필요함
- 무엇보다 야간 노동자들을 위한 적정임금 보장과 실질적인 처우 개선이 선행되어야 함.

## ○ 생활폐기물 수집 운반 환경미화원 노동자

- 청소노동자의 야간작업으로 인한 사고 위험과 건강권 문제로 폐기물 관리법이 개정되고, 주간 근무 원칙, 3인 1조 작업등이 법에 명시됨. 그러나, 지자체 별로 조례로 예외를 규정할수 있게 되어 있어, 법 개정 이후 지자체 조례로 주간 근무 원칙이 무너짐
- 2024년 조사 결과 생활폐기물 수집 운반 노동자 중 절반 정도만 주간 근무, 야간근무 24.7%, 주야간 혼합이 21.2%
- 환경부가 국회에 제출한 자료에 따르면 2025년 7월 기준 전국 228개 시군 중 주간근무 하는 곳은 112개로 49.1%에 불과함 (정혜경 의원실 자료)
- 주간 근무 원칙과 함께 3인 1조 작업도 지켜지지 않음. 지자체 공무원 미화원 노동자는 상대적으로 3인1조 준수되는 편이나, 민간 위탁 노동자들은 예산 핑계로 법 위반. 1인1차로 작업하는 경우도 허다해서 응급사고 발생 시 기본 대책도 세울 수가 없음
- 가로작업을 하는 노동자도 옷 갈아 입을 장소 씻을 곳도 없고, 휴식 공간도 없음.
- 청소노동자의 야간작업으로 인한 사고와 건강권 보장을 위해 폐기물 관리법의 주간작업 원칙이 실질 이행되도록 <조례로 예외 규정을 들수 있도록 한 조항 삭제>가 필요

## 2. 외국의 야간 노동 규제

### 1) 야간노동의 정의

- 대체적으로 밤 12시부터 다음 날 5시까지의 시간 포함, 전·후로 1~2시간을 야간근로로 규정. 야간근로와 함께 야간 근무자에 대해 별도의 정의
- 대략 일 기준으로는 3시간, 주 기준으로는 주 2회, 월 기준으로는 연간 근무일의 1/3 수준으로, 프랑스는 270시간(일 3시간일 경우 90일), 독일은 48일을 기준
- 한국은 근로기준법에 별도의 야간수당 책정을 위해 야간노동 규정. 특수건강검진 대상으로 별도 규정

〈표 II-1〉 외국과 우리나라의 야간 근무와 야간근로자의 정의

구분	야간 근무	야간근로자
ILO <sup>1)</sup>	· 밤 12시 ~ 5시 포함 연속 7시간 이상 작업	· 지정 한도를 초과하는 상당한 시간
EU <sup>2)</sup>	· 밤 12시 ~ 5시 포함 연속 7시간 이상 작업	· 일 3시간 이상
영국 <sup>3)</sup>	· 밤 11시 ~ 6시 까지 연속 7시간 이상 작업 * 12시 ~ 5시 포함해야 함	· 일 3시간 이상
프랑스 <sup>4)</sup>	· 밤 12시 ~ 5시 포함 연속 9시간 미만 작업	· 일 3시간 이상이고 1주 2회 이상 · 12개월 동안 270시간 이상
독일 <sup>5)</sup>	· 밤 11시 ~ 6시 사이 최소 2시간 이상 작업	· 교대 근무직에서의 야간 근무 · 연간 48일 이상 야간 근무
스페인 <sup>6)</sup>	· 밤 10시 ~ 6시 사이 작업	· 일 3시간 이상이고 연간 근무일의 1/3 이상
일본 <sup>7)</sup>	· 밤 10시 ~ 5시 사이 작업	· 야간 근무 시간에 일하는 근로자
한국 <sup>8)</sup>	· 밤 10시 ~ 6시 사이 작업	· 6개월간 밤 12시부터 오전 5시까지의 시간을 포함하여 계속되는 8시간 작업을 월 평균 4회 이상 수행하는 경우 · 6개월간 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 시간 중 작업을 월 평균 60시간 이상 수행하는 경우

## 2) 외국의 야간 노동 보호 법령

- 첫째, 야간 근무 자체를 근본적으로 없애거나 최소화를 위한 노력,
- 둘째, 근로 시간에 대한 규제와 회복 시간의 확보를 위한 노력,
- 셋째, 건강검진과 같은 직접적인 건강 보호를 위한 노력
- 넷째, 여성 등 취약 집단에 대한 보호

〈표 II-2〉 외국과 우리나라의 야간근로자 보호 법령

(1) 야간 근무를 근본적으로 없애거나 최소화	
· 경제활동, 공익적 사업의 연속성 보장 필요성을 증명하여 야간 근무 요청 : 프랑스	
· 정기적 사용 사업주는 정부에 보고 : EU	
· 기술 진보와 함께 의존 줄일 것, 근무 일정 도입 전 노동자 대표와 협의(정기적) : ILO	
(2) 근무 시간 규제와 회복 시간의 확보	
· 8시간 초과 금지 : EU, 영국(입증자료 2년 보관), 프랑스, 독일, 스페인	
· 교대근무 사이에 최소 11시간의 휴식시간 보장 : ILO, EU, 독일	
· 교대노동자 2주 이상 연속 야간 근무 금지 : 스페인	
· 휴게 시간 보장 : ILO	
(3) 직접적 건강 보호	
· 무료 건강검진 : EU, 영국, 프랑스, 독일, 스페인, 일본, 한국	
· 야간노동 편성, 변경에 관한 모든 사항은 산업의 자문 후 결정 : 프랑스	
· 주간노동의 우선권 : ILO, 영국, 프랑스, 독일, 스페인	
(4) 취약자 보호	
· 여성노동자(임산부): ILO, 일본, 한국	
· 만 16세, 17세는 12~04시까지 근무 금지 : 영국	

○ 프랑스는 경제활동과 공익 목적을 위해 필요하다는 증명을 해야 야간 근무를 할 수 있도록 하고 있음. 야간 근무를 할 필요가 있는 사업주는 정기적으로 정부에 보고하도록 하는 규제는 야간 근무가 반드시 필요한 경우가 아니면 가급적 하지 않도록 야간 노동 자체를 억제하는 방안

○ 야간 근무를 할 수밖에 없다면 8시간 초과 금지와 퇴근 시간 이후 다음 날 출근 시간까지 최소 11시간 이상의 회복할 수 있는 시간을 확보할수 있도록 하는 등의 근무 시간의 규제를 하고 있음

○ 직접적인 건강보호를 위해 많은 나라에서 무료 건강 검진을 실시하고 있었으며, 야간 근무에 취약한 여성과 미성년자를 위한 별도의 보호 규정을 마련 하고 있음

- 핀란드의 경우, 야간노동이 허용되는 업종과 작업을 특정하고 교대근무제 방식 명시
- 네덜란드 야간노동의 횟수, 휴식 시간 등 규제 조항. 16주 동안 야간 노동 최대 36회
- 독일은 가정에서 돌봐야 할 12세 미만의 자녀가 있거나 돌봄이 필요한 구성원이 있는 경우엔 노동자 요구에 따라 주간으로 근무를 전환해야 한다는 규정
- 독일, 프랑스 야간 노동자는 주간 노동자보다 더 짧은 최대 노동시간 적용
- 영업시간 규제.
  - 독일 월요일부터 토요일까지 영업시간 아침 6시부터 저녁 8시로 규정,
  - 덴마크, 월요일부터 토요일 오후 5시까지 영업. 일요일과 공휴일에는 의무적으로 폐점
  - 호주 주중 영업시간을 오전 6시부터 오후 5시까지, 일요일에는 의무 폐점 규정

### 3. 야간 노동 규제방안

#### 1) 한국의 야간 노동, 과로사 대응

- 민주노총 금속노조의 주간 연속 2교대제 쟁취 투쟁
- 2011년 유성기업의 심야 노동 폐지 투쟁, 노조 탄압으로 6년간 투쟁
- 서비스 연맹 유통 매장 24시간 영업 폐지를 걸고 진행한 ‘파자마 투쟁’
- 병원, 지하철, 장치산업 등 교대제 개편 투쟁
- 민주노총 과로사 OUT 대책위 발족
- 버스 심야 운행, 방송 영화산업 등 16시간 - 18시간 근무 : 노동시간 특례 폐기 투쟁
- 구로 디지털 단지에 오징어 잡이 배가 떴다.. 게임산업 크런치 모드, 압축노동, 연속 야간노동 폐지 투쟁
- 웹디자이너 과로사 산재 인정. 근로기준법 위반 고발 투쟁, 승소,
- 과로사 인정 기준 개정 및 산재보상 제도개선. 과로사 예방법 제정 추진
- 우체국 집배 노동자 과로사, 산재 인정, 특별근로감독.. 임금 체불 문제로만 진행됨. 사회적 합의로 근무 조정
- 택배 노동자 과로사, 과로사 대책위 투쟁 / 쿠팡 과로사 대응. 초 심야 배송 폐지 투쟁

## 2) 야간 노동 기간 제도 개선의 한계

○ 심야 노동 폐지의 대안으로 정부가 도입한 심야 노동 특수건강검진제도

- 검진 이후 사업장의 노동시간 단축 및 개선으로 이어지지 않음.
- 개별 노동자의 건강관리 차원으로 전략

○ 과로사망 등 사업주 처벌의 한계

- 법정 노동시간 위반한 사업주에 대한 노동부 감독 전무, 법정 노동시간 초과한 노동에 대한 임금 체불의 문제로만 접근 : 집배 노동자 과로사 근로, 산안 통합 감독 진행
- 외국과 같이 과로사망이 집중되는 공무원 노동자는 노동시간 근로기준법 적용 제외, 별도 인사 규칙 적용.
- 법정 노동시간 위반에 대한 노동부 감독과 사법 조치 전무 하다시피 함. 과로사망은 중대재해처벌법 적용 대상 이지만, 노동부는 사고 사망만 수사. 과로사는 고발이 진행되는 경우에만 검토하고 있음.

## 3) 야간 노동 제도개선의 방향

○ 박종식 박사의 ‘서비스업 야간 노동의 확대는 자본주의 도시와 사회가 요구하고 설계한 24시간 시스템의 결과’ ‘개별 기업의 선택을 넘어 경쟁, 보시, 도시운영 방식이 결합해 만들어 낸 구조적 현상’ 이라는 분석에 동의함, 아울러 24시간 시스템과 함께 야간 노동이 노동자에게 불리한 방식으로 재구조화 되어 단시간, 불안정 고용, 외주화, 플랫폼 기반 호출형 노동이 활용되고, 노동자의 시간 주권을 약화 시키고, 대기시간까지 노동으로 흡수되는 형태로 시간 종속이 심화 되었다는 것에도 동의함.

- 현대사회의 야간 노동이 개별 기업의 운영전략을 넘어서는 문제가 되었으며, 최근 개최된 세계경제포럼의 24시간 경제 논리와 야간 경제를 새로운 성장전략으로 정식화 하여 야간 노동을 정당화 하고자 하는 흐름에 대한 소개는 매우 시의 적절함, 발제자가 제시한 것처럼 야간 노동이 필연적이라는 주장 자체가 과장되어 있으며, 야간경제의 성장효과는 기업에게만 귀속되고, 건강, 안전, 돌봄, 사회관계의 손상 비용은 체계적으로 외부화 되거나, 노동자에게 전가되고 있음.
- 발제자가 제시한 것처럼 야간 노동을 원칙적으로 금지, 예외적 허용이라는 기초를 분명히 해야



함. 특히, 서비스업의 야간 노동 규제를 위해 야간 영업에 대한 규제도 연동되어 필요, 아울러 근로기준법에 야간 노동관련 규정을 모으고 <1일 야간 노동시간 규정, 연속적 야간 노동 제한, 월 단위 야간 노동 횟수 제한, 야간 노동자 휴식, 휴일 부여등 내용 규정에 전적으로 동의함.

- 무엇보다 <야간 노동시 배치 해야할 최소 인원 및 적정인력 배치 의무, 1인 야간 근무 금지 등이 규정되어야 함. 이것이 야간 노동이 노동자 보상의 문제로 귀결되지 않고, 실질적 야간 노동 제한과 보호로 이어질 것임.

○ 박은정 교수의 ‘ 노동시간 규제가 임금 규정과 같이 결합 되면서 야간 노동이 금지의 대상이 아니라, 보상 가능한 노동으로 재구성 “ 되었다는 지적에 동의함, ’ 노동시간 규제의 원래 목적이었던 건강과 안전의 보호에 주목하여 보호 대상을 노무를 제공하는 자 전반으로 확장하기 위해 산업안전보건법에 ‘건강권 중심 노동시간 규제로 재구성’ 하자는 제안은 야간 노동 제도개선 방안의 핵심적 문제의식을 던진 것으로 매우 중요한 제기이며 동의함.

- 산업안전보건법이 노동시간 규제 논리는 ‘얼마를 지급할 것인가’ 가 아니라 ‘어디까지 허용할 수 있는가, 어떤 조건에서는 제한되거나 금지되어야 하는 가’ 라는 지적은 매우 타당하다. 또한 산업안전보건법의 규제의 초점은 개별 노동자의 권리 행사 여부가 아니라, 사업장 단위의 위험 관리 체계에 놓이게 된다 ‘는 지적도 매우 중요함.

- 발제가 제기한 ① 산업안전보건법의 적용대상을 노무 제공자로 확대하여, 근로기준법 추정과 오 분류 문제 해결을 넘어서 보호 확대 ② 장시간 노동, 야간 노동, 과로, 정신건강을 독립적 위험 요인으로 명확히 규정. 노동시간이 근로조건의 문제만이 아니라 안전보건상 관리 통제가 되는 위험 요소로 명확히 규정 ③ 사업주 개념 확대. 노동시간을 직접 조직하지 않더라도 위험의 발생에 책임 있는 주체를 위험관리 주체로 규정 ④ 위험성 평가에 노동시간 필수 항목으로 ⑤ 알고리즘을 위험 요인으로 포착할 수 있는 명시적 근거 마련 ⑥ 휴식권을 근로조건의 부수적 요소가 아니라, 건강 보호를 위한 핵심 안전보건 기준으로 재위치, 연속 노동시간의 상한, 최소 휴식 시간, 야간 노동후 회복 기간을 안전보건 기준의 일부로 규정 ⑦ 장시간 야간 노동에 대한 산업안전보건 감독행정 체계 구축 등에 대해서도 동의함.

○ 야간 노동에 대한 규제를 산업안전보건법에 명시하는 방향은 기간의 노동시간에 대한 고민과 문제의식을 해결할 수 있는 주요한 발상의 전환임. 노동시간 규제의 목적과 취지의 원 출발점으로

돌아가는 방향이고, 무엇보다 추락 사망 보다 훨씬 많은 매년 500명 넘는 과로사가 산재보상으로만 그치고 재발방지로 이어지지 못하는 한계를 해결하는 전환적 사고임. 한국의 산재 예방이 핵심은 '인력증원과 적정한 노동강도'임은 주지의 사실임. 설비문제보다 더 일상적이고 심각한 것은 장시간 야간노동, 노동강도, 단독작업과 같은 문제임.

- 발제자가 제시한 것처럼 야간노동은 근로기준법 개정을 기본으로 산업안전보건법 개정을 보완책으로 검토하는 것이 타당하다고 생각됨. 아울러 정부도 근로기준과 산업안전 통합감독을 제기하고 있으므로, 감독행정의 화학적 결합도 매우 중요한 방향임.
- 다만, 특수고용 플랫폼 노동자의 적용에 있어서 야간 노동 위험성 평가 노동조합 참여등의 세부적인 방안, 배달, 이동 및 운송 노동자의 도로 위 안전조치, 보건조치, 원청 책임 부여 등 산안법 적용의 실질적이고 구체적인 방안도 함께 마련되어야 할 것임.

## 야간노동의 건강영향과 규제 필요성

김형렬 | 가톨릭대 의대 직업환경의학과 교수

### 1. 야간노동은 노동자 건강에 나쁜가, 위험한가

야간노동은 인간의 생체리듬을 교란시켜 호르몬 변화, 생활 패턴의 붕괴, 사회적 관계의 단절을 초래한다. 그 결과 수면장애, 소화기계 질환, 심혈관질환, 뇌혈관질환의 위험이 증가하는 것으로 알려져 있다. 단기적으로는 부정맥 등 심장질환을 유발하거나 악화시킬 수 있으며, 장기간 야간노동을 수행할 경우 암 발생 위험도 증가한다. 현재까지의 연구에 따르면 유방암, 전립선암, 대장암 등 호르몬이 관여하는 암종과의 관련성이 특히 높다. 우울증을 비롯한 정신건강 문제와의 연관성도 일관되게 보고되고 있다. 이는 일부 연구 결과가 아니라, 역학연구와 실험연구를 통해 이미 확고하게 확립된 건강위험이다.

물론 모든 야간노동을 즉각적으로 없앨 수는 없다. 경찰, 소방, 보건의료, 발전·시설관리 등 일부 공공·필수 영역에서는 야간노동이 불가피하다. 그러나 이러한 경우에도 원칙은 분명하다. 첫째, 야간노동을 가능한 최소화해야 하며, 둘째, 불가피한 야간노동에 대해서는 충분한 휴식, 야간노동의 양과 방식 조정, 체계적인 건강관리 지원 등 보호 대책이 전제되어야 한다.

### 2. 다른 건강위험요인과 비교했을 때 야간노동은 어떤 위치에 있는가

우리 사회는 국민과 노동자의 건강에 영향을 미치는 위험요인에 대해 공공의 규제와 관리 체계를 통해 위험을 줄여 왔다. 석면과 같은 강력한 발암물질은 생산·제조·수입·사용 자체를 금지하고 있으며, 다수의 발암물질과 유해화학물질도 허가제 또는 노출기준을 통해 엄격히 관리하고 있다. 생산에 필요하다는 이유만으로 건강위험이 큰 물질의 사용을 허용하지 않는 것이 사회적 합

의이다. 불가피한 사용이 필요한 물질들에 대해서는 노출 규제를 하고, 특수건강진단을 통해 노동자의 건강을 평가·관리하는 제도도 운영하고 있다. 우리나라는 야간노동의 건강위험을 인지하여 야간노동 종사자에 대한 특수건강진단을 실시하고 있다.

그러나 화학물질의 경우 사용 자체를 줄이고, 공정을 개선하며, 노출을 최소화하기 위한 규제가 병행되는 반면, 야간노동에 대해서는 “건강위험을 알고 있음에도” 그 총량과 방식 자체를 규제하는 제도는 없다. 노동자의 건강권이라는 관점에서 볼 때, 야간노동 역시 다른 환경적 위험요인과 동일하게 관리되어야 하며, 동일한 논리와 근거에 따라 규제가 마련될 필요가 있다.

### 3. 야간노동에 대한 국제적 규제는 이미 보편화되어 있다

여러 나라에서는 이미 야간노동을 노동자의 건강권 문제로 인식하고 법적 규제를 시행하고 있다. 대표적으로 EU의 **Working Time Directive(2003/88/EC)**는 노동시간과 야간노동에 대해 포괄적인 기준을 제시하고 있다.

이 지침은 매 24시간마다 최소 11시간의 연속 휴식을 보장하도록 하고 있으며, 일정 시간 이상 근무 시 적절한 휴식을 제공하도록 규정하고 있다. 또한 매주 최소 24시간의 연속 휴식과 일일 휴식을 결합해 최소 35시간의 연속 휴식을 보장하도록 하고 있다. 주당 평균 노동시간은 연장근로를 포함해 48시간을 초과할 수 없으며, 이는 일정 기간 평균을 기준으로 관리된다.

야간노동에 대해서는 상한이 설정되어 있다. 야간노동 시간은 하루 평균 8시간을 초과할 수 없으며, 위험하거나 고강도의 업무에 대해서는 어떤 경우에도 하루 8시간을 넘길 수 없도록 하고 있다. 또한 야간근로자에 대해서는 배치 전 및 정기적인 건강검진을 실시하고, 건강상 문제가 발생할 경우 주간근무로 전환할 권리를 보장하도록 규정하고 있다. 나아가 핀란드, 덴마크 등 다수의 유럽 국가에서는 법률 또는 산업별 협약을 통해 연속 야간노동을 제한하고 있으며, 일반적으로 5일을 초과하는 연속 야간노동을 허용하지 않는다. 야간노동의 총량 역시 4주 기준 10~12회 정도로 제한하는 나라들이 다수 존재한다.

### 4. 사후적인 건강검진이 대안이 아니다. 야간노동 줄이는 규제가 필요하다

우리나라에서 야간노동만을 고정적으로 수행하는 형태는 다른 나라에서는 흔한 유형은 아니다. 일부 직종에서 야간 고정근무가 존재하더라도, 대개 한 달 근무일수는 15일 내외가 일반적이다. 그

러나 현재 물류센터와 배송 업무에서 나타나는 야간고정노동은 매우 다르다. 높은 노동강도의 노동을 야간에만 진행하며 한 달에 22~25일, 장시간 노동과 함께 수행하는 형태다. 이는 해외에서도 찾아보기 어렵다. 문제는 이러한 노동이 일부 예외적 사례가 아니라, 매우 많은 노동자들에게 일상화되어 있다는 점이다.

물류센터 노동자와 배송 노동자를 대상으로 한 조사 결과를 보면, 이들의 건강 문제와 사고 위험은 미래의 가능성이 아니라 이미 현실에서 발생하고 있는 문제임을 알 수 있다. 이는 더 이상 “지켜보자”의 문제가 아니라, 가능한 한 빠른 개입과 개선이 필요한 사안이다.

현재 수행되고 있는 특수건강진단은 사후적인 조치다. 야간노동을 줄일 수 있는 방안이 있다면, 최소화할 수 있는 방안이 있다면 그것이 먼저 이루어져야 한다. 특수건강진단과 같은 사후적인 조치로 이 문제를 해결하는 방식은 적절치 않다.

개인이 기꺼이 위험을 감수하겠다는 선택을 존중하는 것이 사회의 역할은 아니다. 사회가 해야 할 일은 개인이 위험한 선택을 하지 않아도 되는 조건을 만드는 것이다. 야간노동에 대한 규제는 선택의 자유를 제한하기 위한 것이 아니라, 노동자의 건강과 생명을 보호하기 위한 최소한의 사회적 장치이다.

토론 3

## 야간노동 규제 법제화 검토시 고려사항

이동영 | 국회입법조사처 입법조사관

### □ 야간노동: 야간 근무의 위험성 vs 노동 강도

- 야간 노동 자체가 가지는 위험성(hazard)과 과도한 야간 근무로 인해 발생하는 위해성(risk)이 상존함.
  - 야간 노동은 야간 각성을 통해 멜라토닌 분비가 억제되고, 수면-각성 주기가 붕괴되어 생체리듬이 교란되며, 주간 수면을 통한 수면의 질·양 부족으로 만성적 수면 부족 등의 생물학적 한계를 위험성(hazard)으로 가지게 됨.
  - 야간 노동은 남들 깨어나서 활동하는 낮에 자고, 남들 자는 밤에 깨어나서 활동하는 관계로 근로자의 일상적 생활이 파괴되고, 과도한 야간 근무는 심혈관질환·당뇨·비만·소화기질환, 우울·불안·수면장애·번아웃 등 신체적·정신적 건강에 영향을 미치며, 새벽시간에 반응속도·인지력·집중력·판단력 저하로 업무효율이 낮아지고 산재가 발생할 가능성이 높아지며, (장기간·비규칙적인) 야간 교대 근무(Night Shift Work)<sup>17)</sup>는 발암성등급 2A로 등재되어 있을만큼 근로자에게 위해(risk)를 미침.
- 그러나, 과로사가 발생한 쿠팡에서 물류·배송 근무의 어려움은 ‘새벽 배송’ 때문인가? ‘3회 전 배송 의무’·‘배송 마감시간’·배송률 미달시 클렌징 계약’ 등 때문인가?
  - 야간 노동 자체가 가지는 위험성에 더해, 배달 플랫폼 사업의 특성인 대량·고속 업무 처리 부담을 근로자에게 전적으로 부담하게 하는 방식의 경영 방식은 근로자로 하여금 낮은 임금 수준에서 과도한 노동력을 요구하고, 근로자들이 이를 선택하거나 회피할 수 없도록 만드는 계약 구조가 문제이며, 빠른 정책적 개입이 필요한 지점이라 생각함.

17) 다만, 단기성·고정적 야간 근무는 생체리듬이 부분적으로 재조정될 수 있어 교란의 정도가 크지 않으므로, 단순히 야간에 근무한다는 사실만으로 발암성 인자로 해석하는데 주의를 요함

□ 국민들은 대한민국을 어떤 사회로 설정하기로 합의할 것인가?

- 법률은 단순한 규칙의 집합이 아니라, 한 사회 구성원들이 스스로 던진 질문에 대한 집단적 대답의 집합임.
- “우리 사회는 어떤 모습을 정상으로 볼 것인가?”, “우리는 무엇을 감수하면서까지 무엇을 지킬 것인가?”에 대한 대답이 대의민주주의를 통해 법률로 축적되고 구체화 됨.

[표 23] 우리 사회에서 야간 노동 도입에 대한 사회적 합의 시나리오

구분	사회적 필요성에 따른 “필수 사업”	기술적 필요성에 따른 “필요 사업”	기업·소비자·근로자의 욕망에 따른 “서비스 사업”
시나리오 1	----->		
시나리오 2	-----	----->	
시나리오 3	-----	-----	----->
사회적 합의사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>●야간노동 환경 개선</li> <li>●적절한 교대제·시간제한</li> <li>●야간노동이 사회의 지속성·안정성에 기여한다는 인식</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●야간노동 환경 개선</li> <li>●적절한 교대제·시간제한</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●야간노동은 비용이 수반된다는 인식</li> <li>●근로자 휴식권 보장</li> <li>●소비자의 사회적 책임</li> </ul>

□ 발제문에서 크게 공감하는 부분

- “야간경제의 성장효과(일자리·세수·관광)는 종종 총량 지표로 제시되지만, 그 과정에서 발생하는 건강·안전·돌봄·사회관계의 손상 비용은 체계적으로 외부화함”(박종식 박사님)
- “근로계약상 사업주가 아닌 사업주, 위험의 발생에 책임이 있는 모든 주체를 산업안전보건법상 위험 관리 주체로 명확히 위치시키는 개정이 필요하다.”(박은정 교수님)
- “사회가 해야 할 일은 개인이 위험한 선택을 하지 않아도 되는 조건을 만드는 것이다.”(김형렬 교수님)
- “야간노동은 근로기준법 개정을 기본으로 산업안전보건법 개정을 보완책으로 검토하는 것이 타당하다.”(최명선 실장님)

□ 야간노동 규제 현황: 「근로기준법」 vs 「산업안전보건법」

○ 「근로기준법」

- (야간근로 가산임금) 사용자는 야간근로<sup>18)</sup>에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급해야 함(법 제56조제3항).
- (야간근로 제한) 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 함(법 제70조제1항), 임산부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간에 근로시키지 못하며, 다만 ①18세 미만자의 동의가 있는 경우, ②산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우, ③임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우, 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니함(법 제70조제2항).

○ 「산업안전보건법」

- (야간작업 종사자에 대한 특수건강진단 실시) ‘야간작업’<sup>19)</sup>을 유해인자로 정하고, 이에 노출되는 업무에 종사하는 근로자에게 ‘특수건강진단’을 실시하게 함(법 제130조제1항).

□ ‘야간노동’을 규제할 것이 아니라, ‘야간노동 종사자’를 보호해야 함.

○ ‘근로자’ → ‘특수형태근로종사자’ → ‘노무를 제공하는 사람’으로 변화한 맥락과 병행하여, ‘야간노동 종사자’ 개념을 도입하는 방안 모색 필요

- ‘야간노동 종사자’는 ‘근로자’임이 분명하지만, ‘근로자’의 프레임 속에서 ‘야간노동’의 특성을 반영하기에는 매우 제한적일 수 밖에 없으므로, ‘야간노동’에 대한 특이성을 반영한 특례 규정을 마련하는 것이 검토될 필요가 있음.
- ‘야간노동 종사자’에 대한 정의를 마련하고, ‘야간노동’의 특이성을 반영한 근로시간, 노동강도, 임금체계, 고용형태, 산업안전보건 관리체계, 고용보험·산업재해보상보험료 등의 개정을 「근로기준법」, 「산업안전보건법」, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 등에 마련하는 논의를 시작할 필요가 있음.

18) 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로

19) 가. 6개월간 밤 12시부터 오전 5시까지의 시간을 포함하여 계속되는 8시간 작업을 월 평균 4회 이상 수행하는 경우, 나. 6개월간 오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 시간 중 작업을 월 평균 60시간 이상 수행하는 경우



## 정부 입장

한진선 | 고용노동부 임금근로시간정책과 과장

## 메모

[

메모

]