야간+비전형+불안정 노동자의 삶

서비스업 야간노동 실태 및 야간노동자 생활시간·건강영향 연구결과 발표 국회 토론회

2026년 11월 26일 (목) 오전 9시30분

국회 의원회관 8간담회실

주 최 | 민주노총 전국서비스산업노동조합연맹

더불어민주당 국회의원 김태선·이용우, 진보당 국회의원 정혜경

순 서

인사말

김광창 전국서비스산업노동조합연맹 위원장 02

김태선 더불어민주당 국회의원 04

이용우 더불어민주당 국회의원 06

정혜경 진보당 국회의원 08

현장증언

증언1 | 대형마트 야간 전담부서 노동자
_김덕희 마트산업노조 코스트코지부 대구혁신지회 부지회장 12

증언2 | 시설 근무 돌봄노동자의 야간노동
_전현욱 전국돌봄서비스노동조합 사무처장 14

증언3 | 야간배달하는 배달라이더 노동자
_ 김문성 배달플랫폼노동조합 북서울지부장 18

발 제

발제1 | 서비스업 야간노동 실태와 건강영향
_조건희 한국노동안전보건연구소 상임활동가 22

발제2 | 서비스업 야간노동자의 생활시간표
_박은하 노무사 사무소 '지담'대표·공인노무사 38

토 론

토론1 | 박제성 한국노동연구원 선임연구위원 50

토론2 | 이영희 성평등노동연구소 '소소' 공동소장 54

토론3 | 고용노동부 60

인 사 말

인사말



김광창

/전국서비스산업노동조합연맹 위원장

안녕하십니까. 민주노총 서비스연맹 위원장 김광창입니다.

바쁘신 가운데 오늘 토론회에 함께해 주신 국회의원 여러분과 참석자 여러분께 감사드립니다. 무엇보다 연구를 수행해 주신 한국노동안전보건연구소 연구진과 생생한 현장의 목소리를 전해주신 조합원 동지들께 큰 감사의 마음을 전합니다.

〈밤 12시 전에 주문하면, 새벽에 문 앞에 택배가 도착하는 나라〉는 전세계에 한국 뿐입니다. 소비자편의라는 이름으로 누군가의 새벽노동과 과로사를 당연하게 받아들이는 것을 저는 반문명적이라고 생각합니다. 그나마 택배산업은 과로사를 막기위한 사회적논의와 법제도적 대안을 찾아가고 있지만, 다수의 서비스노동자의 야간노동은 제대로 조명받지 못했습니다.

이에 민주노총 서비스연맹은 고용노동부 지원사업으로 「서비스업 야간노동 실태 및 야간노동자 생활시간·건강영향 연구」를 진행했습니다. 배달 라이더, 대리운전 기사, 요양보호사, 경비노동자, 학교 비정규직, 대형마트 노동자 등 다양한 서비스 현장의 야간노동자들을 대상으로 설문과 면접조사를 실시했습니다.

애초 서비스업 노동자들은 주간에 일하더라도 안정적인 시간과 삶을 보장받지 못하는 경우가 많습니다. 저임금, 비정규직과 특수고용 등 불안정한 고용형태, 비전형적 노동시간은 서비스노동의 특징입니다. 근무시간과 휴무일이 사업장의 사정이나 관리자 판단에 따라 달라지고, 플랫폼 노동자는 알고리즘이 정하는 일감과 단가에 자신의 시간을 맞춰야 합니다. 서비스노동자는 스스로 언제 일하고, 언제 쉬고, 자신의 시간을 어떻게 사용할지 결정할 권리, 즉 시간주권이 보장되지 않고 있습니다.

이러한 조건에 야간노동이 더해지면 문제는 더욱 심각해집니다. 불안정한 고용과 저임금은 노동자가 야간노동을 거부하기 어렵게 만들고, 불규칙한 근무시간은 수면과 휴식은 물론 가족을 돌보고 사회적 관계를 맺는 일상까지 어렵게 만듭니다. 아파도 쉴 수 없고, 휴일에도 온전히 쉬지 못하며, 다음 노동을 위해 겨우 몸을 회복하는 일상이 반복됩니다. 결국 노동자의 삶은 더욱 노동에만 종속되고, 건강을 지키고 가족과 함께하며 사회의 구성원으로 살아가는 것은 실현할 수 없는 희망일 뿐입니다.

우리는 이것을 단순히 야간노동으로 인한 피로의 문제로 보아서는 안 됩니다. 노동자가 자신의 시간을 결정하고, 건강을 유지하며, 가족과 관계를 맺고, 한 사람의 사회 구성원으로서 삶을 꾸려갈 권리가 침해되는 문제입니다.

오늘 토론회가 야간노동을 단순히 노동시간의 길이나 야간수당의 문제로 한정하지 않고, 노동자의 시간주권과 건강권, 휴식권, 삶을 유지할 권리라는 관점에서 새롭게 논의하는 자리가 되기를 바랍니다.

서비스연맹은 노동자가 언제 일하고 언제 쉴 것인지 결정할 권리, 충분한 인력과 휴식이 보장되는 노동환경, 안정적인 고용과 적정임금, 야간노동을 줄이고 불가피한 야간노동에 대해서는 보호할 수 있는 제도를 만들기 위해 노력하겠습니다. 이번 토론회가 실질적인 정부 정책과 제도 개선으로 연결하는 출발점이 되기를 기대합니다. 감사합니다.

2026년 11월 26일

서비스연맹 위원장 김광창

인사말



김태선

/더불어민주당 국회의원

안녕하십니까. 노동자의 도시 더불어민주당 울산 동구 국회의원 김태선입니다.

바쁘신 가운데 「야간+비전형+불안정 노동자의 삶」 토론회에 참석해 주신 여러분께 감사드리며, 뜻깊은 자리를 함께 마련해 주신 관계자 여러분께도 감사의 말씀을 드립니다.

무엇보다, 자신의 일터와 삶을 직접 이야기해 주시기 위해 용기 내어 이 자리에 함께해 주신 현장 증언 노동자 여러분께 깊이 감사드립니다. 여러분이 들려주시는 현장의 이야기가 제도를 바꾸는 힘이 될 것입니다.

밤에도 돌아가는 요양시설과 마트, 늦은 시간에도 이용할 수 있는 배달과 대리운전은 누군가 밤을 새워 일하기 때문에 가능합니다. 오늘 발표되는 조사는 그 밤을 지키는 노동자들의 건강과 삶을 들여다보았습니다.

그 밤은 결코 편안하지 않았습니다. 조사에 응답한 노동자 10명 중 8명 이상이 야간노동이 건강에 나쁜 영향을 준다고 답했습니다. 같은 일을 낮에 같은 임금으로 할 수 있다면 낮에 일하겠다는 응답도 10명 중 7명이 넘었습니다. 많은 노동자에게 밤은 스스로 원해서 고른 시간만은 아니라는 점을 보여줍니다.

또한 한 요양시설에서는 세 사람이 밤새 쉰한 명의 어르신을 돌보고, 한 장례식장에서는 한 사람이 밤사이 모든 일을 혼자 감당하고 있었습니다. 법으로 정해진 휴게시간이 있어도 제대로 쉴 수 없었다고 노동자들은 말했습니다.

밤에 꼭 필요한 일이 있다고 해서, 그 일을 하는 사람의 건강과 휴식이 뒷전이 되어서는 안 됩니다.

오늘 토론회에서 야간노동자가 안전하게 일할 수 있는 인력 기준과 제대로 쉴 수 있는 대책이 활발히 논의되기를 바랍니다.

저 역시 국회 기후에너지환경노동위원회 위원으로서 노동자들이 제도의 사각지대에 놓이지 않도록 세심히 살피겠습니다. 오늘 논의된 내용이 입법과 정책으로 이어지도록 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

2026년 11월 26일

국회의원 김태선

인사말



이용우

/더불어민주당 국회의원

안녕하십니까. 기후에너지환경노동위원회 소속 더불어민주당 인천 서해구을 국회의원 이용우입니다.

모두가 잠든 시간에 일하는 이들의 이야기를 들으려고 아침부터 함께해 주신 여러분께 감사드립니다. 토론회를 준비해 주신 민주노총 전국서비스산업노동조합연맹, 같이 주최해 주신 김태선 의원님과 정혜경 의원님, 그리고 밤샘 근무를 마치고 오셨을지도 모를 현장 증언자 여러분과 연구진께 깊이 감사드립니다.

이번 연구는 서비스업 야간노동자 610명을 설문하고 12명을 면접해, 밤에 일하는 사람들의 하루를 촘촘하게 기록했습니다. 요양원에서는 요양보호사 세 명이 밤새 어르신 51명을 돌보고, 장례식장에서는 한 사람이 밤새 장례식장 전체를 맡고 있었습니다.

휴게시간은 호출벨에 대기하는 '5분 대기조'였고, 배달 라이더는 할증 때문에 폭우와 폭염 속에서 가장 오래 일하고 있었습니다. 응답자의 64%는 야간노동을 시작한 뒤 수면장애가 새로 생겼다고 답했고, 74%는 임금이 같다면 주간으로 바꾸겠다고 답했습니다. 야간노동은 자유로운 선택이 아니라 떠밀린 선택이었습니다.

지금의 야간노동 문제는 일을 얼마나 오래 하느냐보다, 언제 일하고 언제 쉬는지를 노동자가 정하지 못한다는 데 있습니다. 밤에도 꼭 필요한 일은 있지만, 그것이 노동자를 희생시키는 지금의 방식을 정당화할 수는 없습니다.

국회 환경노동위원으로서 연속휴식 보장과 연속 야간근무 제한, 야간 적정인력 기준, 업무에서 분리된 휴게, 특수고용·플랫폼 노동자의 노동시간 보호가 실제 제도로 이어지도록 정부와 함께 챙기겠습니다.

밤에 일하는 노동자에게도 잠과 휴식, 가족과 함께하는 시간이 보장되어야 합니다. 오늘 토론회가 그 출발점이 되기를 바랍니다. 감사합니다.

2026년 11월 26일

국회의원 이용우

인사말



정혜경
/진보당 국회의원

안녕하십니까. 진보당 비정규직 노동자 국회의원 정혜경입니다.

오늘 뜻깊게 개최되는 「야간+비전형+불안정 노동자의 삶 – 서비스업 야간노동 실태 및 야간노동자 생활시간 건강영향 연구 결과 발표」 국회토론회에 함께해 주신 모든 분들께 깊이 감사드립니다.

사람이 함께 살아간다는 것은 같은 시간표를 나누어 쓰는 일이기도 할 것입니다. 아침에 인사를 주고받고, 저녁에 같은 밥상에 앉고, 주말에 만나고, 명절에 모이는 일이 그렇습니다. 그런데 밤에 일하는 분들은 그 시간표의 바깥에 놓여 있는 것 같습니다. 그분들이 잃어버리는 것은 수면시간과 건강뿐만이 아니라, 배우자의 얼굴과 자녀와의 추억 그리고 이웃과 나눌 저녁 같은 소중한 일상까지 포함될 것입니다.

우리 사회는 그 대가를 오랫동안 수당으로 계산해 왔습니다. 밤에 일하면 얼마를 더 얹어준다는 식으로 셈을 편리하게 끝내 왔습니다. 그러나 잃어버린 저녁과 지나가버린 자녀의 역사는 수당으로 되돌아오지는 않는다는 것을, 우리는 이미 잘 알고 있습니다.

이번 연구에서 마음이 오래 머문 대목이 있습니다. 임금이 같다면 주간으로 옮기겠다는 응답이 열 명 가운데 일곱 명이 넘었다는 부분입니다. 밤에 일하는 것을 본인의 선택이라 말해 온 자본의 오랜 변명이, 노동자들의 답변을 통해 무너지는 것 같았습니다. 선택할 수 있는 사람에게만 선택이라는 말을 쓸 수 있을 것입니다. 생존을 위해 끝없이 고단한 삶을 이어가야만 하는 노동자·서민들에게 야간노동을 '취사선택의 결과'로 낙인찍는 것은 야만적입니다.

그래서 오늘 우리는 시간이 누구의 것인지 물어야 한다고 생각합니다. 일하는 사람이 언제 일하고 언제 쉴지를 스스로 정하지 못한다면, 그 시간을 그 사람의 것이라 말하기는 어려울 것입니다. 앞으로 그 결정은 점점 더 알고리즘의 몫이 되어갈 것입니다. 효율의 이름으로 기업의 시간표와 셈법이 사람의 하루를 설계하는 일도 늘어날 것입니다. 편리와 이익만 셈하는 방식은 기업의 이익을 불려줄지 몰라도 우리 사회의 인간다움은 그만큼 빠르게 상실될 것입니다. 경영의 효율을 따지기에 앞서 사람을 중심에 두는 경영도덕을 앞으로 더 중요한 기준으로 강조할 필요가 있습니다.

밤에 깨어 있는 분들 덕분에 우리의 밤이 안전하고 편리했습니다. 요양원에서 어르신의 기척을 살피고, 손전등을 들고 아파트를 순찰하고, 내일의 일상을 배송해주는 분들이 계셨기에 우리는 안심하고 잠들 수 있었습니다. 노동자들께 시간을 돌려드리는 일은 결국 사람을 관계 속으로 돌려보내는 일이라 믿습니다. 존엄은 혼자 있을 때 확인되기보다, 곁에 있는 사람들과 주고받는 자리에서 재확인되는 것이기 때문입니다. 야간노동에 내몰린 노동자들을 다시 우리 사회 안으로 모셔올 때가 되었습니다.

오늘 발표되는 연구와 현장의 증언이, 야간노동을 수당의 문제에서 삶의 시간 문제로 옮겨 놓는 계기가 되기를 희망합니다. 진보당 비정규직 노동자 국회의원으로서, 밤에 일하는 노동자 국민들이 자신의 시간을 되찾는 그날까지 저에게 주어진 책임과 사명을 다하겠습니다.

감사합니다.

2026년 11월 26일

국회의원 정혜경

현장증언

증언1

대형마트 야간 전담부서 노동자

- 김덕희 마트산업노조 코스트코지부 대구혁신지회 부지회장 -

저는 코스트코 직원으로서 약 3년간 야간근무전담부서에서 근무를 하였습니다. 출퇴근 시간은 그때당시 새벽1시 또는 새벽3시 출근이 주요 출근 시간이었고, VIP방문이 예정되어 있으면 새벽12시 5분이라도 출근을 했어야 했습니다. 출근준비에 앞서 기상알람시계를 맞춰도 극심한 스트레스와 수면장애로 인해 제대로 된 수면을 가지기 매우 어렵습니다. 탄력근무제도를 시행하고 있었기에 하루 11시간넘는 시간도 힘들게 근무를 했었습니다. 먼저 출근을 하게되면 소속팀 관리자로부터 업무를 공유받고, 하루 일과를 시작합니다.

하루 2만보에 가까운 높은 업무강도의 새벽근무는 그 자체로도 신체에 매우 심각한 부작용을 유발 시키지만, 더 심각한 현실은 열악한 근무환경입니다. 상품의 부피와 무게에 상관없이 거의 모든 상품을 직원들이 직접 손으로 진열을 합니다. 생수 묶음, 쌀, 대형세제 등등 지게차가 내려준 상품 팔레트를 직원들이 각자 핸드잭을 사용하여 본인 작업구역으로 이동 후 상품진열 또는 상품위치이동 업무를 진행합니다. 문제는 매일 수십명의 인원이 새벽에 출근을 하지만 핸드잭(장비)이 부족하여 매일 장비들을 구하러 다니기 일쑤였고 심지어 직원들간에 갈등도 많았습니다. 현재는 노동조합의 노력으로 이러한 상황은 많이 개선되었으나 일부 지점에서는 여전히 장비부족으로 직원분들이 불편을 겪고 있습니다. 상품을 진열 할 때는 아무리 무겁고 큰 상품이라도 상품 전면이 일관되게 보일 수 있도록 진열 하고, 모서리 부분은 반드시 직각으로 나오게 진열하라고 강요 받습니다. 영업시간대 보다 노동법을 지키지 않는 시간이 훨씬 많은 만큼, 업무를 재촉하는 관리자의 눈치들 보며, 시간에 쫓겨가며 휴식시간도 제대로 지키지 못하는 경우도 빈번합니다.

오픈시간에 쫓겨 부족한 인원으로 무리하게 업무를 지시 받는 행태는 여전하고, 한여름에 높은 습도와 더운 온도에 온몸은 땀으로 젖어가며 일을 합니다. 에어컨을 켜달라는 요청에는 매출이 줄어서 전기비용을 절약해야 한다, 좀 있다 켜줄 테니까 조금 참고 일해라 등등의 변명으로 일관합니다. 하루에 수천개의 상품을 진열하고 옮기고, 쪼그려 앉아서 상품을 정리하는 노동으로 발과 무릎, 허리는 매번 극심한 통증으로 고생합니다. 손가락 마디는 퉁퉁 붓기 마련이고 새벽6시 아침식사를 하고 나면 쏟아지는 잠을 겨우겨우 이겨내며 근무를 합니다. 그렇게 3년간 근무를 하니 수면부족과 불면증으로 고생을 하게 되고 퇴근시간에 졸음운전으로 교통사고까지 발생하기도 했습니다. 호르몬분비 이상증상은 거의 모든 직원들에게 발생되고 있는 것으로 파악되고, 휴무일에 제대로 된 휴식시간과 가족과의 식사시간 또한 가지기조차 어렵습니다.

현재도 근무형태가 매우 나쁘게 진행되고 있습니다. 가장 대표적인 사례가 “콤보시스템” 입니다. 이는 모든 직원이 거의 모든 부서에 지원근무를 가야 하는 코스트코코리아 특유의 업무시스템 입니다. 새벽 출근자도 물론 예외가 아닙니다. 새벽시간동안 힘들게 매장정리와 청소 등 오픈준비를 마치고 매장이 오픈을 하면 계산대(POS)로 이동하여 계산업무를 하게 됩니다.

이미 땀에 찌들고, 무거워진 눈꺼풀을 참으며 2~3시간을 그 자리에 서서 이동하지 못하고 계산업무를 마치면 그때야 비로소 퇴근을 하게 됩니다. 혹여나 계산실수라도 발생이 되면 해당직원은 관리자와 면담을 통해 싫은 소리를 듣게 됩니다. 이렇게 근무하는 동안 신체는 몸과 마음은 지치고 병들어 휴식이 필요하게 되면 회사에서는 그저 본인 연차나 병가를 사용하여 휴식을 권고 받는 것이 전부입니다. 저도 허리와 발바닥에 통증을 동반하는 질병이 생겨 오전근무로 변경을 요청했지만, 진단서를 제출하고 5번의 관리자 면담 끝에 부서이동을 받게 되었습니다. 그때 당시의 후유증은 아직도 사라지지 않고 있습니다.

이러한 고통은 온전히 근로자의 몫이 되고 스스로의 건강을 지키기 조지 힘든 것이 오늘날의 노동환경이라고 생각합니다. 이런 악조건의 근로환경에 노동조합의 노력으로 많은 부분들이 개선되었지만 계속해서 노동법 준수와 근로자기본권 보장을 위해 노력해야 한다고 생각합니다. 감사합니다.

증언2

시설 근무 돌봄노동자의 야간노동

- 전현욱 전국돌봄서비스노동조합 사무처장 -

"요양보호사의 야간 휴게시간은 대기시간이고 공짜노동이다"

요양원의 24시간 돌봄 뒤에 가려진 요양보호사의 야간노동 현실을 고발합니다. 요양보호사의 돌봄은 24시간, 365일 멈출 수 없습니다. 어르신들이 잠자리에 드신 시간에도 누군가는 곁을 지키며 기저귀를 교체하고, 체위를 변경하고, 배회와 낙상을 살피고, 응급상황에 대응해야 합니다. 때로는 어르신의 임종을 지켜야 할 때도 있습니다.

요양보호사의 인력기준은 어르신 2.1명당 1명입니다. 이는 210인 입소시설이라면 요양보호사 100명을 채용하면 된다는 것입니다. 요양보호사는 로봇이 아닌 이상 3교대로 일하게 되며, 이 경우 요양보호사 한 명이 6.3명의 어르신을, 4조 3교대로 근무하면 8.4명의 어르신을 돌봐야 합니다. 이런 상황인데도 2.1명이라는 숫자만 내세우는 보건복지부를 규탄하고 싶은 마음입니다.

요양원은 대부분 퐁당당, 주주야야휴휴, 8시간 3교대 중 하나의 형태로 운영됩니다. 야간근무 시 무급으로 처리되는 휴게시간, 턱없이 부족한 야간인력, 연차조차 사용할 수 없는 현실, 제대로 쉴 곳조차 없는 열악한 노동환경에 대해 이야기해 보겠습니다.

첫째, 현재 요양보호사의 휴게시간은 휴식시간이 아니라 대기시간입니다.

퐁당당 근무형태는 하루 24시간 근무하면서 8시간을 휴게시간으로 처리하기 때문에 하루치 임금이 사라집니다. 주주야야휴휴 역시 야간근무 중 5~5.5시간을 휴게시간으로 잡

기 때문에 야간수당이 제대로 발생하지 않습니다. 8시간 3교대 근무도 이제는 야간 휴게시간을 늘리는 방식으로 9~11시간씩 근무하게 하고 있습니다.

요양보호사들은 휴게시간에도 요양원을 벗어날 수 없고, 어르신에게 문제가 생기면 즉시 달려가야 합니다. 요양보호사에게 야간 휴게시간은 쉬는 시간이 아니라 5분 대기조와 같습니다. 누워 있어도 귀는 항상 열려 있고, 호출이 들리면 뛰어가야 합니다. 눈을 감고 있을 뿐, 실제로는 밤새 대기하고 있는 것입니다. 이것이 어떻게 휴게시간입니까? 대기시간일 뿐입니다. 이렇게 요양보호사들의 노동력을 착취하고 있습니다. 요양보호사가 요양원에 출근해 머무는 시간은 온전히 노동시간으로 인정해야 합니다. 더 이상의 공짜노동을 반대합니다.

둘째, 야간에는 인력이 줄어들고 노동강도는 더 높아집니다.

요양원은 낮에 식사, 각종 프로그램, 목욕, 면회 등 해야 할 일이 많기 때문에 야간에는 훨씬 적은 인원이 근무합니다. 그 때문에 야간근무자 2명이 24~40명의 어르신을 담당하기도 합니다. 한 사람이 휴게시간을 가지면 남은 동료가 어르신 전체를 책임져야 합니다. 기저귀 교체와 체위변경은 물론, 치매와 섬망, 배회, 낙상 위험이 있는 어르신들을 돌보는 일은 여간 힘든 일이 아닙니다. 어르신들의 안전을 지켜야 한다는 긴장 속에서 요양보호사들은 밤새 쉴 틈 없이 일을 합니다.

셋째, 대체인력이 없어 야간에는 연차와 병가조차 자유롭게 사용하지 못합니다.

야간에 인력이 빠지는 일이 생기면 사용자는 대체인력을 투입해 공백을 메워야 합니다. 하지만 비용을 이유로 연차휴가 사용을 막습니다. 시립중랑노인요양원의 경우, 노사 단체협약에 야간근무 시 연차휴가를 사용하지 않는다는 문구까지 들어가 있습니다.

연차휴가는 노동기본권 중에서도 가장 기본적인 권리입니다. 하지만 이러한 권리마저 침해받고 있습니다. 아파도 쉬기 어렵고, 개인적인 사정이 있어도 동료와 근무를 바꾸거나 무급으로 쉬어야 합니다. 법으로 보장된 휴가권마저 인력 부족과 비용 논리에 밀려나고 있는 현실입니다.

넷째, 휴게실은 있지만 제대로 쉴 수 있는 공간이 아닙니다.

요양원에서는 과거 시신을 임시 보관하던 곳이나 지하의 창고 같은 공간을 개조해 휴게실로 사용하는 곳이 많습니다. 창문도 없고 환기도 제대로 되지 않는 좁은 공간에서 여러 명이 함께 쉬어야 합니다. 그 때문에 휴게실을 제대로 이용하지 못하고, 어르신 생활실 옆 복도나 탈의실, 린넨실에서 잠깐 몸을 눕히는 정도로 휴게를 취하기도 합니다. 휴게실이라는 이름만 있을 뿐, 편안하게 잠들고 피로를 회복할 수 있는 공간은 없습니다.

야간노동은 요양보호사의 건강과 삶도 무너뜨리고 있습니다. 요양보호사들은 불규칙한 근무시간 때문에 잠을 제대로 이루지 못하는 경우가 많습니다. 야간근무를 하다가 주간근무로 전환하기도 하고, 이마저도 여의치 않으면 일을 포기합니다. 요양보호사들 사이에서는 "지금은 우리가 요양보호사로 일하지만, 조만간 요양원에 눕게 될 거야"라는 이야기를 자주 나눕니다.

요양원의 24시간 돌봄을 노동자의 희생으로 유지해서는 안 됩니다. 야간에도 충분한 인력을 배치하고, 실제로 쉴 수 있는 휴게시간과 휴게공간을 보장해야 합니다. 대체인력을 확보해 연차와 병가를 자유롭게 사용할 수 있어야 하며, 요양보호사의 건강과 안전을 보호할 수 있도록 체계적인 건강조사를 실시하고 관련 제도도 마련해야 합니다.

어르신들이 밤에도 안전하게 돌봄을 받을 권리가 있듯이, 요양보호사에게도 안전하게 일하고 쉴 권리가 있어야 합니다. 감사합니다.

증언3

야간배달하는 배달라이더 노동자

- 김문성 배달플랫폼노동조합 북서울지부장 -

오늘 저는 심야시간에 배달 일을 하는 조합원들의 이야기를 통해 야간 배달노동자들이 겪고 있는 현실과 고충을 말씀드리고자 합니다.

1. 왜 밤에 일할 수밖에 없는가?

심야 배달노동자들에게 왜 밤에 일하느냐고 물었습니다. 돌아온 대답은 단순했습니다. " 낮보다 밤에 일하는 것이 그나마 돈벌이가 좀 더 낫기 때문" 이라는 것입니다.

배달 플랫폼 시장의 치열한 일감 경쟁 속에서 낮에는 배달 콜을 잡는 것조차 쉽지 않습니다. 특히 최근에는 시간대를 가리지 않고 콜이 너무 없다는 것이 현장 노동자들의 이야기입니다.

그러다 보니 오후 5시경 일을 시작해 다음 날 아침 6시 무렵까지 배달 일을 이어가는 경우도 있습니다. 물론 낮에도 일감이 있고 밤에도 일감은 있습니다. 그러나 같은 시간을 일하더라도 야간노동이 경쟁이 적고 그 덕분에 수입이 조금이나마 더 낫기 때문에 결국 밤을 선택하게 되는 것입니다.

야간노동이 좋아서가 아닙니다. 먹고살기 위해서입니다.

2. 밤샘 노동의 대가는 육체적 피로와 무너지는 일상입니다.

조합원들은 야간노동의 육체적 피로가 주간노동보다 확실히 크다고 이야기합니다. 밤새 오토바이를 운전하며 배달하고, 해가 뜰 무렵 일을 마칩니다. 남들이 하루를 시작하는 시간에 잠자리에 들어야 하는 생활이 반복됩니다.

더 큰 문제는 낮에 처리해야 할 가정사나 개인적인 용무가 있을 때입니다. 낮에 볼일을

보느라 충분히 쉬지 못한 상태에서 다시 밤새 배달 일을 해야 합니다. 이런 날은 피로가 극심하다고 합니다.

생계를 위해 밤을 포기하면서, 낮의 사회적일상 또한 온전히 누리기 어려운 현실입니다.

3. 심야 도로는 또 다른 위험의 현장입니다.

야간 배달노동자들이 호소하는 또 하나의 고충은 교통사고에 대한 불안감입니다. 특히 새벽 1시를 넘어서면 과속하거나 난폭하게 운전하는 차량이 눈에 띄게 늘어난다고 조합원들은 이야기합니다.

심야시간에는 음주운전 차량에 대한 두려움도 큽니다. 언론을 통해 음주운전 차량에 치여 사고를 당한 배달노동자의 소식을 접할 때면 결코 남의 일처럼 느껴지지 않는다고 합니다. 언제 어디서 그런 차량을 마주칠지 모른다는 불안감을 안고 매일 밤 도로를 달리고 있는 것입니다.

피로와 졸음에 맞서야 하고, 위험한 차량까지 경계해야 하는 것이 야간 배달노동의 현실입니다.

4. 노동자에게 야간노동을 선택하지 않을 권리가 필요합니다.

오늘 제가 가장 이야기하고 싶은 것은 야간 배달노동을 단순히 노동자 개인의 선택으로 바라봐서는 안 된다는 점입니다. 낮에 일해서 생계를 유지할 수 있다면 굳이 건강과 안전을 위협받으면서까지 밤을 새워 일할 이유가 없습니다.

하지만 치열한 일감 경쟁과 불안정한 수입 구조 속에서 배달노동자들은 조금이라도 더 벌기 위해 야간노동으로 내몰리고 있습니다. 따라서 야간노동의 문제는 단순히 노동시간을 줄이자는 이야기만으로 해결할 수 없습니다.

주간노동만으로도 생계를 유지할 수 있는 적정한 배달료 보장, 과도한 일감 경쟁을 완화할 수 있는 제도적 대책, 심야시간 교통사고 예방과 노동자 보호 대책이 함께 마련되어야 합니다.

배달노동자들이 밤을 새워 일하지 않아도 먹고살 수 있는 사회, 생계를 위해 자신의 건강과 안전을 희생하지 않아도 되는 노동환경이 필요합니다. 야간 배달노동자들에게 필요한 것은 밤에 더 많이 일할 기회가 아니라, 밤에 일하지 않아도 살아갈 수 있는 조건입니다.

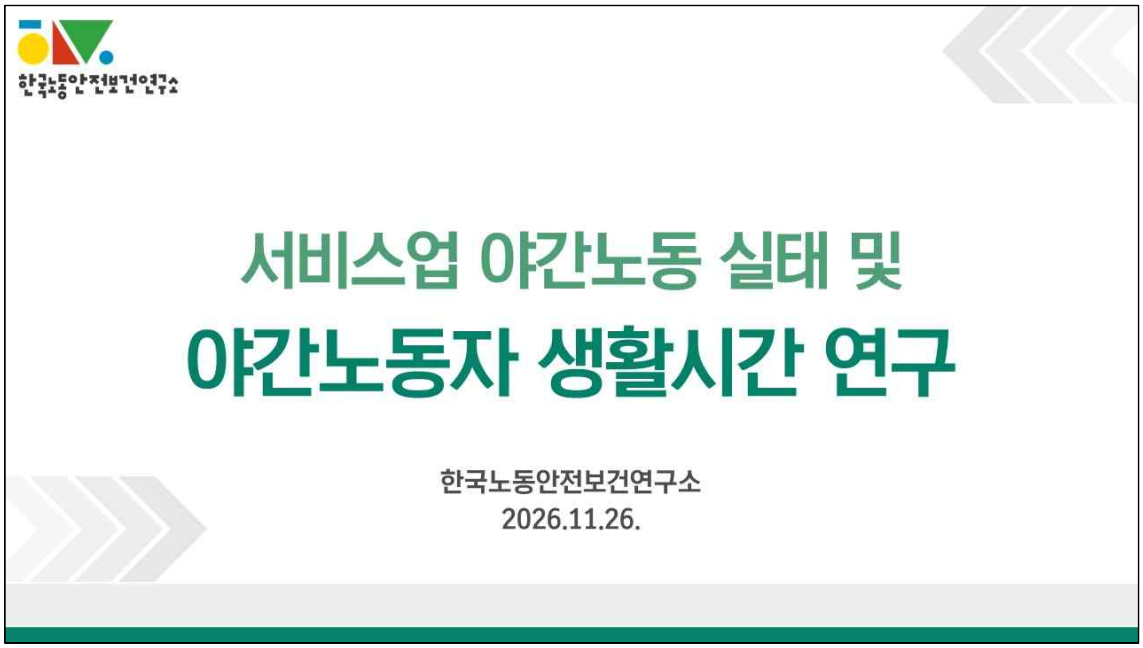
감사합니다.

발 제 문

발제1

서비스업 야간노동 실태와 건강영향

- 조건희 한국노동안전보건연구소 상임활동가 -



01

서론

연구 배경 및 목표, 연구 방법

서론 - 연구 배경

1) 연구의 배경

- 서비스업 야간 노동의 증가 - 유통·물류, 관광·숙박, 운송·배달 등
- 다양하게, 부정적 영향을 끼치는 야간노동
  - 생체리듬 교란으로 인한 신체, 정신적 건강
  - 사회적 건강 손상 : 가족, 친구와의 어긋난 시간, 개인생활 확보의 어려움
- 노동시간 길이와 함께 노동 강도, 노동자의 시간 통제권과 함께 살펴야

서론 - 연구 배경

- 업종과 직종에 따라 업무 내용, 노동강도, 근무형태와 노동조건 등이 다양한 서비스업의 특징 + 개별 직종 노동자들의 조건과 어려움 파악 필요
- 야간노동자 생활시간표 : 야간노동이 일상 생활에 미치는 영향을 구체적으로 이해하고 보여줄 수 있음
- 야간노동의 필요성 및 적정 범위 & 노동자의 노동조건 및 휴식권 보장

서론 - 연구 목표

- 근로환경조사 자료를 활용하여 서비스업 야간노동의 현황과 장기적인 변화 추세를 파악하고 산업별 특성을 살펴본다.
- 다양한 서비스업 직종의 야간노동 실태와 근무형태, 노동조건 및 건강과 생활상의 문제를 조사하여 그 특성을 파악한다.
- 심층면접과 생활시간표 조사를 통해 야간노동자의 구체적인 노동 경험과 생활시간의 구성, 일상생활에서 경험하는 어려움과 개선 요구를 살펴본다.
- 조사결과를 종합하여 서비스업 야간노동의 감소와 노동자의 건강권 및 생활시간 보호를 위한 정책적·제도적 개선방안을 모색한다.

서론 - 연구방법

1. 근로환경조사 자료 분석 - 서비스업 야간노동 현황 및 변화 추세, 전체/서비스업 노동자 야간노동 현황 비교, 서비스업 내 산업별 야간노동 분포 및 변화 양상 분석
2. 설문조사 - 근무형태, 노동시간 및 노동조건, 노동강도, 건강상태, 수면 및 일삶 영향, 개선요구 등
3. 심층면접 - 구체적 노동과정과 근무환경, 노동자 경험과 인식 및 개선 요구 등
4. 일주일치 생활시간표 작성 - 근무시간과 수면·휴식, 가사·돌봄, 여가 등 일상생활의 시간 배분 및 특성 등

02

설문조사 결과

설문조사자 특성, 노동시간 및 야간노동의 빈도, 노동강도, 건강영향 등

설문조사 - 개요 및 인적사항

- 기간 : 26.04.22~09.30
- 대상 : 현재 야간노동을 수행중인 노동자 610명
- 연령 : 30, 40, 50, 60대 골고루
- 성별 : 직군별 성별분업 뚜렷함. 경비·대리운전 남성 다수, 시설 요양보호사 여성 다수, 마트의 경우 남녀 비슷
- 직군별로 상이한 고용형태 : 대리운전(85.11%), 배달 라이더(82.11%) 특수고용노동자 다수, 학교 비정규직 (76.56%) 무기계약직, 경비, 호텔, 마트, 시설요양보호사 정규직 다수

설문조사 - 개요 및 인적사항

	인원수	%
20대	17	2.79
30대	153	25.08
40대	120	19.67
50대	179	29.34
60대	137	22.46
70대	4	0.66

	남성		여성	
	인원수	%	인원수	%
경비	38	100	0	0
대리운전	44	93.62	3	6.38
마트	26	59.09	18	40.91
호텔 및 카지노	24	70.59	10	29.41
장례지도사	4	57.14	3	42.86
학교 (사감, 당직 등)	47	73.44	17	26.56
요양보호사	9	4.86	176	95.14
배달라이더	152	80	38	20

설문조사 - 개요 및 인적사항

	정규직	무기계약직	계약직 (기간제)	일용직	특수고용	기타
경비	**97.37**	2.63	0	0	0	0
대리운전	2.13	6.38	0	2.13	**85.11**	4.26
마트	**86.84**	11.36	0	0	0	0
호텔 및 카지노	**100**	0	0	0	0	0
학교 (사감, 당직 등)	0	**76.56**	16.06	4.69	3.13	0
요양보호사	**78.92**	9.19	11.89	0	0	0
배달라이더	6.84	3.68	1.58	4.74	**82.11**	1.05

설문조사 - 노동시간 및 야간노동

	부정응답 (잘 반영되지 않는다 + 매우 반영되지 않는다, %)
경비	71.05
대리운전	68.08
마트	36.37
호텔 및 카지노	29.41
학교 (사감, 당직 등)	40.53
요양보호사	45.95
배달라이더	40.52

- 직군별로 상이한 야간노동 배치표
  - 야간전담 : 대리운전 (85.11%), 학교(50%), 마트 (40.91%)
  - 교대제 : 요양보호사, 호텔 및 카지노 (3조 3교대), 경비 (3.5조 2교대)
- 야간노동 휴무 스케줄 결정과정에서 노동자 의견 반영 정도 : 전반적으로 부정적

설문조사 - 노동시간 및 야간노동

	주당 평균 노동시간 (표준편차)
경비	51.42 (5.27)
대리운전	55.64 (11.17)
마트	40.05 (1.87)
호텔 및 카지노	40.59 (4.46)
학교 (사감, 당직 등)	38.77 (6.75)
요양보호사	41.46 (5.19)
배달라이더	46.48 (8.47)

- 잔업, 야간 포함 / 식사시간은 제외
- 대리운전 55.64시간으로 가장 많았음, 경비, 배달라이더 순

설문조사 - 노동시간 및 야간노동

	지난 달 수행한 야간노동 횟수 평균 (표준편차)
경비	9.21 (2.41)
대리운전	23.57 (8.93)
마트	11.5 (8.5)
호텔 및 카지노	13.62 (8.75)
학교 (사감, 당직 등)	14.58 (5.36)
요양보호사	6.49 (2.37)
배달라이더	13.53 (6.93)

- 대리운전 한 달에 24회 가량으로 가장 다수, 대부분 2~3일에 1회 가량

설문조사 - 노동시간 및 야간노동

	지난 석 달 기준, 사흘 이상 연속 야간 근무 수행 경험 (%)	퇴근-출근까지 11시간 안 지켜짐 (%)
경비	65.79	57.89
대리운전	95.75	53.19
마트	72.73	22.73
호텔 및 카지노	88.24	20.59
학교 (사감, 당직 등)	51.56	46.88
요양보호사	20.54	31.89
배달라이더	69.47	77.89

- 다수가 사흘 이상 연속 야간노동 수행 & 퇴근~출근까지 11시간 간격 지켜지지 않음

설문조사 - 주말노동 및 휴식

지난 달 기준 이틀 이상 연속 휴식 횟수		
	인원수	%
0회	155	25.41
1회	105	17.21
2회	150	24.59
3회 이상	200	32.79

지난달 기준 주말 노동 횟수				
	토요일		일요일	
	인원수	%	인원수	%
0회	38	6.23	22	3.61
1회	31	5.08	44	7.21
2회	200	32.79	217	35.57
3회	199	32.62	187	30.66
4회	105	17.21	104	17.05
5회	37	6.07	36	5.9

- 67.21%가 한 달에 2회 이하, 이틀 연속 온전히 휴식
- 90% 가까이가 한 달에 2회 이상 주말 노동 (토요일 88.69% 일요일 89.18%)

설문조사 - 아프면 쉴 권리

	공식 병가 일수 (표준편차)	공식 연차 일수 (표준편차)
경비	2.07 (4.77)	8.24 (5.17)
대리운전	4.16 (6.23)	1.14 (2.38)
마트	3.76 (2.87)	14 (3.81)
호텔 및 카지노	1.96 (5.19)	12.52 (4.98)
학교 (사감, 당직 등)	3.09 (4.26)	3.13 (4.98)
요양보호사	3.48 (6.85)	12.52 (4.98)

- 공식 연차 부재 : 대리운전 70.21%
- 공식 병가 부재 : 호텔 및 카지노 61.76%, 경비 50%, 대리운전 23.40%
- 전반적으로 사용하지 못하고 있는 병가 및 연차

설문조사 - 야간노동의 일터

- 야간노동 중 유급 수면시간 보장 전반적으로 매우 적음
    - 대리운전 2.13%, 학교 비정규직 3.13%, 배달라이더 3.16%
- 야간노동 중 수면시간 자체가 없다는 응답 역시 매우 높았음
    - 대리운전 72.34%, 호텔 및 카지노 70.59%, 경비 68.42%
- 야간노동 중 휴게실의 경우 경비 (15.79%)와 배달 라이더(34.74%)에서 허용 불가
- 야간노동 중 식사나 야식, 간식의 경우 대리운전 노동자를 제외하고 다수 허용

→ 전반적으로 야간노동 중 쉬지 못하고 일하고 있음

설문조사 - 야간노동의 일터

허용 – 야간노동 중 수면시간 (%)				휴게실(%)	식사, 야식, 간식(%)
	있다 (유급)	있다(무급)	없다	허용	허용
경비	18.42	13.16	68.42	15.79	52.63
대리운전	2.13	25.53	72.34	40.43	46.81
마트	18.18	20.45	61.36	75	61.36
호텔, 카지노	29.41	0	70.59	88.24	97.06
학교	3.13	87.5	9.38	78.13	59.38
요양보호사	22.16	69.73	8.11	72.97	75.14
배달라이더	3.16	31.05	65.79	34.74	67.89

설문조사 - 노동강도

	근무시간 ~ 거의 모든 근무시간 (%)	
	매우 빠른 속도로 일함	엄격한 마감 속도에 맞춰 일함
경비	31.58	48.37
대리운전	42.55	34.04
마트	47.72	59.05
호텔 및 카지노	26.47	29.41
학교 (사감, 당직 등)	23.44	34.38
요양보호사	52.43	58.92
배달라이더	54.21	58.95

- 모든 직군에서 전반적으로, 매우 빠른 속도 및 엄격한 마감 시간에 맞춰서 일하고 있음.

설문조사 - 노동강도

	주간근무 (표준편차)	야간근무 (표준편차)
경비	13.61 (2.94)	12.95 (3.53)
대리운전	12.77 (3.72)	14.23 (3.18)
마트	13.70 (2.69)	14.34 (3.05)
호텔 및 카지노	12.62 (2.78)	13.47 (3.10)
학교 (사감, 당직 등)	10.88 (3.29)	12.25 (2.78)
요양보호사	14.37 (2.94)	14.31 (2.90)
배달라이더	11.17 (3.14)	14.17 (3.00)

- 대리운전, 학교 비정규직, 배달 라이더 : 야간근무 노동강도가 주간보다 높음
- 시설 요양보호사, 마트 : 주야간 모두 매우 높은 노동강도 감내

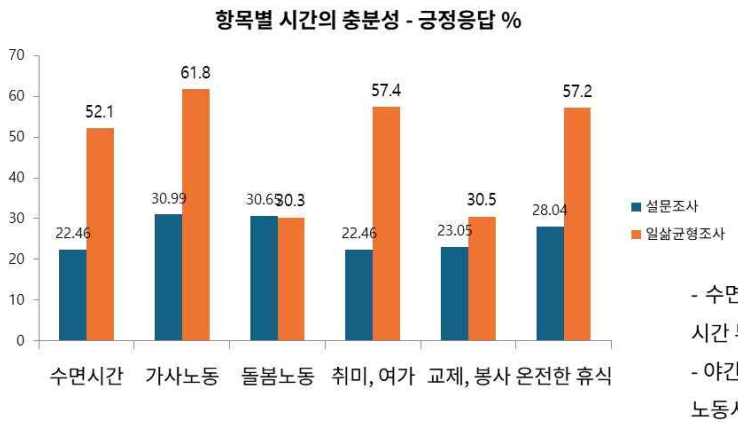
설문조사 - 야간노동과 건강영향

- 야간노동을 시작 이후 절대 다수가 증상이 새로 생겼거나 기존 증상이 악화됨
  - 수면장애 : 64.26% 새로 발병, 12.79% 악화
  - 소화불량 등 위장장애 : 50.82% 새로 발병, 9.18% 악화
  - 우울감 : 45.,57% 새로 발병, 8.85% 악화
  - 체중변화 : 69.51% 새로 발병, 11.97% 악화

설문조사 - 야간노동과 건강영향

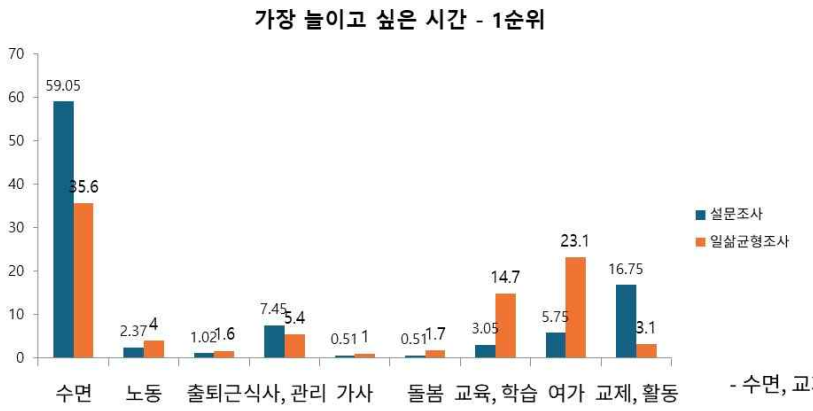
- 수면장애 : ISI 스크리닝 결과 75.25% 수면장애 호소
- 수면패턴의 양극화 : 야간노동 하는 날 적게 자고, 휴무일에 몰아서 자는 양상
  - 주간노동일 : 평균 8시간 6분 수면, 6시간 미만 16.78%
  - 야간노동일 : 평균 7시간 10분 수면, 6시간 미만 37.80%
  - 휴무일 : 평균 8시간 42분 수면, 6시간 미만 5.88%

설문조사 - 야간노동과 생활시간



- 수면, 취미 및 여가, 온전한 휴식, 가사노동 시간 부족
- 야간노동 자체의 강한 노동강도와 불규칙한 노동시간이 초래하는 선택지의 한정

설문조사 - 야간노동과 생활시간



- 수면, 교제 및 활동시간 확보 의향 다수
- 줄이고 싶은 건 노동시간, 출퇴근시간

설문조사 - 개선방안

	인원수	%
임금이 줄어들어도 주간에 일한다.	71	11.64
임금이 동일한 수준이라면 주간에 일한다.	450	73.77
임금과 관계없이 현재의 야간노동을 할 생각이다.	80	13.11
기타	9	1.48

- 73.77% 가 임금 동일 전제 하에 주간 전환 의향
- 임금 동일 전제, 야간노동 감소 시 기대하는 변화
  - 건강개선 59.02%, 취미 및 여가생활 19.34%, 가족관계 개선 9.18%

설문조사 - 개선방안

야간노동 피해 감소 위한 과제 - 법제도

- 사회적으로 필수적이지 않은 서비스업 야간영업 제한 26.23%
- 야간노동시 휴식 시간의 더 많은 부여 의무화 21.8%
- 야간노동시 노동자 1인당 하루 최대 노동시간 제한 18.2%

야간노동 피해 감소 위한 과제 - 사업장

- 기본급 보장 등 야간노동을 안 해도 되거나 최소화할 수 있도록 충분한 임금보장 39.34%
- 사업장의 인력 충원 통한 야간 노동강도 감소 36.89%
- 야간 노동강도 완화를 위한 근무조건 개선 (휴게실, 휴식시간 등) 17.05%

설문조사 - 소결

- 전반적으로 야간 근무 및 휴무 스케줄 결정 과정에서 반영되지 않는 노동자 의견
- 연속 야간노동, 잦은 주말노동, 적은 휴식 + 부족한 병가 및 연차
- 대리운전노동자에서 특히 두드러짐. 특수고용 명분, 규제 작동 안하는 상황 반영

→ 더 많이, 더 자주 일하지만 아파도 쉬지 못함

- 전반적으로 야간노동 시 강한 노동강도

설문조사 - 소결

- 수면, 소화, 우울, 체중변화 등에서 야간노동으로 인한 부정적 건강영향 매우 다수
- 수면패턴 양극단화 + 수면, 취미, 여가, 온전한 휴식, 가사 노동시간 부족

→ 노동자들의 시간 선택지 매우 한정

- 과제(법제도) : 사회적으로 필수적이지 않은 영업 자체 제한, 야간노동 시 휴식시간 부여, 하루 최대 노동시간 제한
- 과제(사업장): 노동강도 감소, 충분한 임금 보장

서비스업 야간노동자의 생활시간표

- 박은하 노무사 사무소 '지담'대표·공인노무사 -



01

면접조사의 목적과 대상

설문으로 포착하기 어려운 야간 현장의 실제 운영 방식과 생활시간 변화 추적

01. 조사 설계 및 핵심 초점

비대면 설문의 한계를 넘는 질적 심층 분석

실질적 운영 실태

형식적 휴게시간과 실제 대기노동의 간극 규명

생활시간표 작성

수면·돌봄·사회적 관계의 일주일 시간 배분 추적

건강·안전·임금 구조

인력 부족과 보상 체계가 강제하는 위험 분석

01. 면접 참여자 구성 (총 11명 심층 면접 + 1명 사전 면접)

다양한 고용형태와 교대제를 아우르는 현장 사례

구분	직종 (참여자)	고용 및 근무 형태	핵심 야간 업무
시설 상주형	요양·장례·기숙사 (A,B,D,E,F)	정규·무기·계약직 / 3교대·24시간 당직	어르신 돌봄, 고인 이송, 학생 생활지도
24시 교대형	학폭상담·경비관제 (C, H)	무기·정규직 / 4조2교대·12시간 2교대	야간 위기 전화상담, 경보 신호 관제
유통 마감형	대형·창고형 마트 (J, K)	정규직 / 22시~07시, 01시~10시 야간고정	영업 개시 전 하역, 중량물 적재·진열
플랫폼 이동형	배달라이더·대리기사 (G, I)	특수고용 / 심야·새벽 자율(무휴) 근무	심야 음식배달, 만취 고객 대리운전

02. 야간노동 유형 분류

직무 특성에 따른 네 가지 야간노동 구조

1. 시설 상주형 (요양·장례·기숙사)
소수 인원의 밤샘 돌봄 및 상시 콜대기

2. 교대형 (학폭상담·무인경비 관제)
24시간 공백 없는 교대제 및 장시간 착석

3. 유통 마감형 (대형·창고형 할인매장)
개장 시각에 맞춰 압축된 고강도 하역·진열

4. 플랫폼 이동형 (배달·대리운전)
알고리즘 단가·할증에 통제되는 심야 도로 노동

02

사례분석: 직종별 실태와 노동강도

현장의 고강도 노동

03. 사례분석 ① 시설 상주형 (요양·기숙사·장례)

소수 인원이 밤새 감당하는 돌봄과 단독 대기

요양보호사 (D, E):
야간 1인당 최대 18명 전담, 매뉴얼 초과 3회 순찰

학교 생활지도원 (F):
학생 65~80명 관리, 새벽 응급·민원·보건 역할 병행

장례지도사 (B):
2인1조 필수 업무를 인건비 절감 위해 야간 단독 수행

> **"어르신 방 옆 복도 마루에 이불 깔고 누워 있어도 귀는 항상 열려 있어요. 복도에서 보초를 서는 거예요."**
>
> — 참여자 D (요양원 3교대 요양보호사)

03. 사례분석 ② 유통업 & 경비 관제

압축된 마감 육체노동과 12시간 초긴장 착석

유통업 (대형·창고형 마트 J, K)

개장 마감 압박:
오전 9시 30분 개장 전 수천 개 물량 하역·진열 완료

주간 대비 2~3배 강도:
20kg 중량물 수작업과 진열대 해체로 관절 손상

장비·인력 부족: 핸드잭 선점 갈등, 1인 '일당 백' 산지 물량 처리

무인경비 관제 (관제사 H)

12시간 교대제: 07~19시, 19~07시 집중 근무로 심각한 피로 누적

새벽 2시 한계점: 도난·화재 경보 실시간 판독 및 출동 지령 긴장

만성 직업병:
장시간 착석 근무로 허리 통증·역류성 식도염·고혈압

03. 사례분석 ③ 플랫폼 이동형 (배달·대리운전)

'자율'로 포장된 알고리즘의 시간과 위험 통제

> **"택시는 심야에 할증이 있는데, 대리는 심야에 오히려 요금이 떨어져요. 알고리즘이 그 가격에도 콜이 잡히는 걸 학습하니까요."**
>
> — 참여자 I (대리운전 기사)

위험 유인 미끼:
폭우·폭염·새벽 3시 이후 미션 할증으로 거리 유인

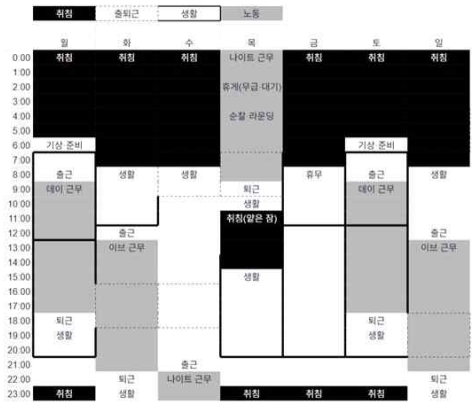
실시간 위치 관제:
동선 이탈·5분 지체 시 즉시 전화 확인 및 계정 압박

미인정 노동시간:
콜 대기·외곽 복귀 1시간 이동은 보수에서 전면 배제

04. 생활시간표 분석

야간노동이 재구성한 파편화된 수면과 단절된 일상

요양보호사 (3교대)



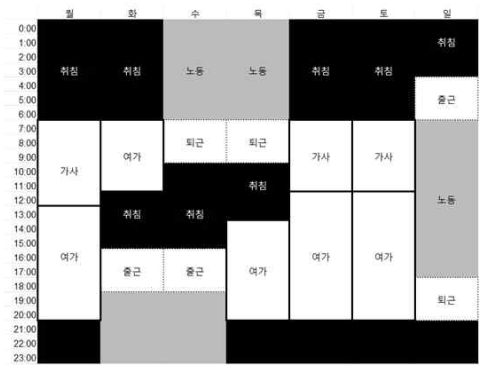
학교 생활지도원



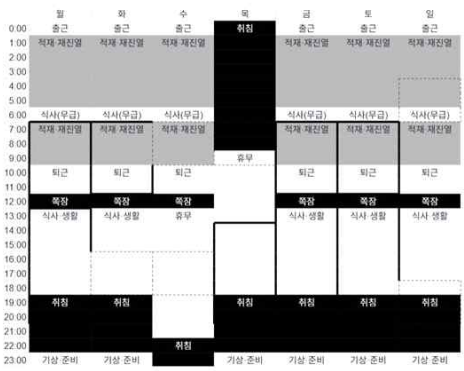
04. 생활시간표 분석

야간노동이 재구성한 파편화된 수면과 단절된 일상

시설경비



창고형 할인매장



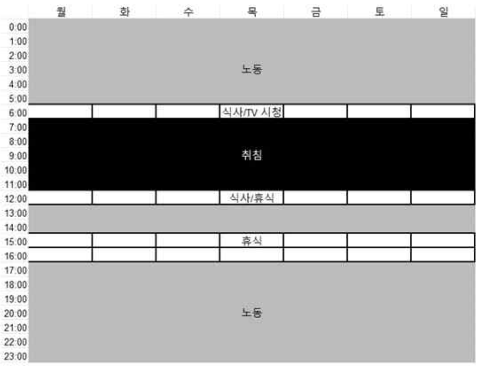
04. 생활시간표 분석

야간노동이 재구성한 파편화된 수면과 단절된 일상

플랫폼 - 대리운전



플랫폼 – 배달 라이더



04. 생활시간표 분석 (그림 1~8 종합)

야간노동이 재구성한 파편화된 수면과 단절된 일상



* 낮 수면은 2시간 간격으로 쪼개지는 **분할 수면**이 일반적이며, 주말 근무로 가족·사회적 관계가 심각하게 위축됨

05. 야간노동의 핵심 문제 ① 가짜 휴게시간

휴게시간은 실제 휴식이 아닌 '무급 대기시간'

5분 대기조 호출

호출벨·경보·학생 방문에 즉각 대응하는 무급 봉사시간화

열악한 휴게 공간

복도 마루·지하주차장·냉난방 꺼진 탈의실·과거 시신 안치실 인근

쪼개진·물동량 휴게

수면 불가능한 15~30분 휴게 및 산지 차량 도착에 종속된 대기

소득 포기형 휴식

플랫폼 노동자에게 휴식은 곧 수입 상실로 이어지는 구조

05. 야간노동의 핵심 문제 ② 인력 부족과 시간 통제권 상실

대체인력 부재 – 의미없는 연차와 불규칙한 근무표

26개

장례지도사 미사용 잔여 연차
(동료 24시간 대근 부담)

2나이트

연차 불허로 근무 맞교대 시
이틀 연속 야간근무 강제

5개의 출근시간

06·09·11·13:30·15시 출근
관리자 재량 불규칙 순환

반면, 연 단위 근무표와 유급 대근 체계를 갖춘 경우(관제사 H) – 자유로운 연차 사용 가능

05. 야간노동의 핵심 문제 ③ 건강 파괴와 폭력·사고 위험

사업장 안팎의 위험

만성 질환과 정신적 긴장

- 수면제 복용 및 만성 수면장애
- 골다공증·관절·위장질환·고혈압
- 부재중 전화·콜 창 확인 강박

폭언·폭행의 단독 노출

- 요양·장례·기숙사 폭력 1인 대응
- 만취 고객 폭행·취소율 불이익
- 관제사 통화종료권은 보호 효과

심야 도로와 출퇴근 위험

- 새벽 음주운전·낮은 시인성 사고
- 대중교통 단절로 자차·킥보드 이동
- 퇴근길 졸음운전·어지럼증 낙상

05. 야간노동의 핵심 문제 ④ 구조가 만든 '강제적 선택'

낮은 기본급을 보전하는 수당

월 +50~110만 원의 야간수당 유인

"급여가 주간이랑 야간이랑 동일하다면, 그 누구도 야간을 선택하지는 않을 겁니다."

— 참여자 H (무인경비 관제사)

저임금·비정규직 쏠림:
인건비 절감 위해 고호봉 제외 후 저호봉·무기직 배치

승진 우대의 침묵 유인:
새벽 근무자 승진 우대로 열악한 환경 문제제기 억제

위장된 정당성:
야간 적응 자부심이 건강 악화 과소평가로 이어짐

06. 정책 및 제도 개선 과제

현장의 요구 – 노동자 건강권을 지키는 6대 과제

1. 적정 인력 기준 & 2인 1조

야간 단독근무 제한 및 직종별 최소 인력 법제화

2. 실질적 휴게권 보장

업무 공간 분리, 수면 가능 연속 휴게 및 대체 인력 배치

3. 예측 가능한 근무표

출근시각 잦은 변경 금지, 상시 대근제로 자유로운 연차 보장

4. 플랫폼 보상·위험회피권

야간 할증·대기시간 보수 인정 및 악천후 작업 중지권

5. 폭력 대응 & 주간전환권

통화종료·관리자 이관 의무화 및 건강 악화 시 주간 전환

6. 출퇴근 안전 & 건강관리

심야 통근차량·교통비 지원 및 정기 특수건강검진 확대

03

결론

연구의 3대 핵심 시사점과 정책적 방향

07. 결론

연구의 핵심 시사점

시사점 1.

야간·불안정·불규칙의 결합

단순 잔업이 아닌 소정근로화 된 야간
배치 통제권 상실

시사점 2.

규칙적 교대제 속 '여유'부재

최소 인력·형식적 휴게
피로 회복이 개인에게 전가

시사점 3.

생활세계·재생산 시간 불안정

휴무일이 회복시간으로 소진
돌봄·사회적 관계 부족

07. 결론

정책적 방향

1. 시간 배치에 대한 노동자 결정권 보장

2. 야간과 피로를 관리할 인력과 휴게 기준

3. 재생산 시간의 보장

4. 야간노동의 제한, 야간영업의 규제

토 론 문

토론1

이윤추구형 야간노동의 규율 필요성과 방향 제언

- 박제성 한국노동연구원 선임연구위원 -

- 국제노동기구(ILO) 제1호 협약 : 노동시간협약(1919)
  - 1일 8시간, 1주 48시간, 1주 최대 56시간
- ILO 야간노동협약
  - 여성야간노동협약(1919, 제4호) : 2017년에 폐지
  - 여성야간노동개정협약(1934, 제41호) : 2017년에 폐지
  - 여성야간노동개정협약(1948, 제89호) : 공업 분야 여성 야간노동 원칙 금지
  - 제89호 협약에 대한 선택의정서(1990) : 제89호 협약 적용 예외 허용
  - 신야간노동협약(1990, 제171호) : 야간노동 허용
- 한국은 하나도 비준하지 않음

- 자본주의 시장은 노동자의 시간을 상품으로 전환
  - 계급의 분할은 곧 시간의 분할
  - 타인의 시간을 자신을 위해 사용할 수 있는 힘
  - (푸코) 공장과 감옥
- 신자유주의 시장은 노동자를 소비자로 전환
  - 시간의 분할이 노자관계에서 노노관계로 확장
  - 기업의 외주화는 노동자의 외주화로 확장 : 성과사회의 단면
  - "삶의 시간 전체를 뒤틀고 있다"

- 밤과 어둠의 상품화
  - 워라밸, 접속차단권, 시간주권 등
  - 국제밤하늘협회(Internatinal Dark-sky Association, 1988)
    - 영양국제밤하늘보호공원(2015)
- 전깃불과 은하수의 딜레마
  - 전깃불은 필요한 존재인 동시에 줄여 나가야 할 오염원
  - 경계 설정 : 삶을 위해 꼭 필요한 것과 이기적인 욕망 충족을 위해 필요한 것 사이의 경계를 설정하기

- 우리 삶을 위해 꼭 필요한 야간노동
  - 병원, 경비, 돌봄 등 사회적으로 필요한 야간노동
  - 야간노동의 환경을 개선하고 적절한 교대제 운영
  - 예산과 인력의 확충 – 과소고용의 문제
- 이기적인 욕망 충족을 위해 강요되는 야간노동
  - 공장, 배달, 대리운전, 마트 등
  - 규제의 완화와 기술의 발전이 결합하여 초래한 이윤추구형 무한경쟁의 부산물
  - 최대한 제한 혹은 금지

- 현행법상 야간노동 규제의 문제점 : 직접 규제의 부재
  - 현행 근로기준법에는 야간노동 규제의 원칙이나 기준에 관한 규정이 없다
  - 임산부와 18세 미만 연소자에 대해서만 야간노동 제한
  - 야간노동 가산임금 규정(근로기준법 제56조)은 임금 규정이지 야간노동 규제 규정이 아니다
- 프랑스 노동법
  - "야간노동은 예외적으로만 허용된다. 야간노동은 노동자의 건강과 안전의 보호를 위하여 필수적인 사항들을 고려해야 하며 사회적 이익을 갖는 업무나 사업의 계속성을 보장해야 할 필요성에 의하여 정당화되어야 한다."

- 야간노동에 대한 원칙적 금지와 예외적 허용(사회적 필요성)
  - 허용시 건강 관련 규정 강화
- 야간노동을 위한 단체협약의 근거 의무화
  - 초기업교섭의 활용
- 야간노동의 길이와 배치에 대한 규제
  - 야간노동시간 총량, 횟수 제한
- 근로기준법에 야간노동에 관한 별도의 장 신설
  - 야간노동자의 범주 신설 : 경제적으로 종속된 자영노동자(특고, 노무제공자 등) 포함

토론2

서비스노동자의 돌봄과 재생산을 우선으로 한 노동시간 재배치의 필요성

- 이영희 성평등노동연구소 ‘소소’ 공동소장 -

1. 노동권, 일·생활균형에서 삶을 유지할 권리로

- 서비스노동자의 노동(시간)실태를 보면 일을 하면 할수록 삶의 기반이 고갈되면서 이런 식의 노동으로 삶이 계속 유지될 수 있을까?라는 의문을 가지게 됨. 야간노동을 포함한 불규칙 서비스노동의 영향은 수면문제 등 건강상의 문제에 머물지 않고 삶을 구석구석 조각내고 있음.
- 서비스여성노동자 실태조사 연구[1]에서 윤자영은 일·가정 양립을 넘어 삶을 유지하고 회복할 권리로 인식과 언어를 확장할 것을 제안함. ‘삶을 유지할 권리’란, 노동자가 일을 한다는 이유로 자신의 생존과 재생산의 조건을 파괴당하지 않고 자신과 타인의 삶을 지속불가능하게 소모하지 않으면서 일하는 동안에도 몸의 유지(수면, 식사, 치료), 관계의 유지(가족, 친구, 사회와의 시간), 감정의 회복(정서적 안정) 등 삶을 스스로 통제할 수 있는 최소한의 물질적·시간적·정서적·관계적 조건에 대한 권리로 정의함. 기존의 시간의 양 중심의 노동권, 육아와 가족돌봄에 머무는 일·가정양립에 머물지 않고 신체적 정서적 재생산에 초점을 둔 회복할 권리를 포함하며 이를 보장하기 위한 소득, 시간, 관계, 제도 접근성을 포괄하는 권리를 말함. 이 권리를 보장하기 위해서는 시간주권(시간의 예측, 조정), 회복할 권리(몸, 감정의 복원), 사회적 휴식권(함께 쉴 공통시간), 물질적 기반(소득, 돌봄, 제도)의 요소가 필요하다고 설명함. 요컨대 노동자가 삶을 유지하기 위해서는 시간, 건강, 소득, 관계, 회복이 결합되어야 하고, 그 유지비용과 책임은 사용자 뿐 아니라 국가가 적절히 사회적으로 배분하여 보장하여야

1) 백남주, 윤자영, 정하나, 「서비스여성노동자 일·삶균형 실태와 제도 개선 방안 - ‘일·가정 양립에서 ’삶을 유지할 권리‘로“」, 서비스연맹 연구보고서 2026-02, 128쪽, ; 윤자영, ”서비스 여성노동자, ‘일·가정 양립을 넘어 ’삶을 유지할 권리‘로“, 성평등노동연구소 2026년 네 번째 이슈테이블 자료집

함.

- 다양한 서비스노동자 실태조사를 보면, 야간노동을 포함한 불규칙 노동은 사용자가 계획하지 않았기 때문에 사후적으로 보완해야 하는 일들, 물량 · 인력 사정 · 고객의 일정이나 사정, 기분 등에 따라 달라지는 수요 예측의 어려움 또는 그 예측으로 인해 발생하는 비용을 노동자의 삶을 조각내며 즉각적인 근무시간 변동과 야간노동을 통해 메꾸는 방식으로 전가하고 있음. 이를 위해 노동자가 떠안아야 하는 것은 생활시간의 재설계에 따른 사회적 시간의 고갈, 비용 증가, 감정 소모(동료에게 부탁, 죄책감), 빈자리 메우기와 노동강도 증가, 사용자 업무대체 (채용, 일정관리, 인력배치), 예측 불가능성에서 오는 다른 소득 창출 가능성 감소, 돌봄 문제 발생 시 또 다른 비용 증가 등임. 사용자의 계획 업무를 노동자가 무급의 노동, 시간, 건강, 관계로 대체하는 구조임.

2. 노동(시간)제도의 근본적인 패러다임 전환의 필요성

- 종전의 노동시간 총량과 초과근로 규율 및 가산임금제도에서 돌봄, 재생산 등 생활과 일을 함께 설계하고 최소한의 삶을 유지할 수 있는 토대를 보장하는 것을 목적으로 한 노동시간제도로의 변화가 필요함.
- 시간주권의 확보 : 일정 및 변경 시 충분한 사전 고지 의무 (알권리) / 협의권 (건강, 돌봄, 사회적 관계, 생활 선호의 협의) / 거절권 (무리한 변경에 대하여 거절할 수 있는 권리) /보상권 (변경에 수반되는 비용 보전 수당, 대기, 이동 시간 등에 대한 보상) / 사회적 휴식권의 보장 (주말, 공휴일 등 – 남들과 같은 시간에 함께 쉴 권리 – 정기휴무 안정성, 휴무변경제한) / 연결되지 않을 권리
- 서면 스케쥴 최소 14일 전 고지, 사전 고지 없이 시간 변경(막판 변경)시 추가보상 지급, 서면 고지 일정 외 근무 거부 가능, 가능한 시간을 제출할 권리, 삶의 중요한 일정 관련 요청을 진지하게 검토하는 절차, 일정 시간 (10~11시간) 미만 간격의 근무에 대한 가산수당

3. 야간노동을 “선택”하고 독려하는 경제구조와 사회문화의 문제

- ‘24시간 서비스, 값싸고 편리한 새벽배송, 온라인플랫폼의 편리와 효율이 시민의 편익을 높일 뿐 아니라, 일·육아·돌봄을 함께 해야 하는 주부노동자의 일·생활 균형을 위해 시간을 절약해주는 없어서는 안될 사회인프라이며 환자 등 취약층과 상업인프라가 부족한 지역민의 생활 필수 서비스가 되었다’는 주장은 부인할 수 없는 현실임. 플랫폼은 노동자, 소비자, 시민으로서의 모든 활동의 매개요 일상을 지배하는 생존 인프라가 되었고 특히 분유, 기저귀, 생수, 학교 준비물을 새벽배송해주는 ‘학부모의 친구’, ‘주부의 친구’가 되었음. 윤보라[2]는 이러한 현상에 대해 쿠팡 등 거대 물류 플랫폼이 한국사회의 돌봄과 재생산 토대를 성공적인 이윤모델로 포섭하는 과정이며, 한국의 재생

산 위기가 자본의 데이터로 치환되는 과정이라고 설명함. 장시간 노동과 빈곤한 시간, 한계에 다다른 재생산 토대, 젠더화된 재생산 책임과 돌봄 공백 등 붕괴하는 사회 재생산의 위기가 새로운 시장과 이윤의 창출로 이어진다는 것임. 새벽배송을 위해 야간 노동을 하며 시간을 빼앗긴 노동자들이 그 시간을 절약하기 위해 다시 플랫폼에 의지할 수밖에 없는 악순환 속에서 거대 자본이 이윤과 데이터를 빨아들이고 다시 자본의 예측 알고리즘과 편리 중독을 가속화하는 것임.

- 이제 파편화된 소비자로서 거대 자본에 헐값에 자신의 시간과 데이터를 팔아넘기면서 어쩔 수 없는 편리함을 추구하는 대신 시간을 되찾아 노동자·시민의 권리와 돌봄 공공성을 회복하는 방향으로 거대 전환을 해야 하는 때임.
- 이런 측면에서 대형마트 의무휴업제, 새벽배송 제한과 같은 사회적 제도가 중요함. 대형마트가 온라인플랫폼과 경쟁할 수 있도록 새벽배송을 허용, 확대할 것이 아니라 노동자에게도 삶을 유지할 권리를 보장하고 시간을 되돌려줄 수 있는 방식으로 제도화함으로써 돌봄과 재생산의 토대를 회복해야 함.

4. 가산임금제도의 역설

- “사용자는 야간 인건비를 줄이기 위해 고호봉 직원 대신 저호봉·무기계약직·기간제로 야간을 채우기도 했다.”는 야간할증제도로 인해 저임금근로자의 소득 보전 욕구와 사용자의 인건비 절약의 이해관계가 맞아떨어져 저임금 계약직이 야간근로의 위험에 더욱 내몰리게 되는 가산임금제도의 역설 (도덕적 해이와 이중구조 심화) 문제를 정확히 짚고 있음. 사용자에 대한 경제적 부담을 가중시킴으로써 야간근로를 줄이도록 유도하고 노동자에 대해서는 피로와 손해를 보상하기 위한 제도가 오히려 반대의 결과를 야기하고 있음. 사용자에 대한 경제적 부담으로 야간근로를 억제하는 것은 이윤추구형 야간노동 및 불규칙 노동 제한과 동시에 적용하지 않으면 소용이 없고, 노동자 피로 보상은 실질적 동의권 및 휴게시간 보장과 동시에 적용되지 않으면 무용함.
- 독일 등 유럽의 경우 야간근로를 돈으로 보상받는 근로가 아니라 엄격히 제한해야 할 유해노동으로 접근하고 이를 뒷받침하는 제도로 가산임금 할증 없이 보상휴직 부여 우선, 1일 야간근로 제한, 건강진단 의무화, 건강문제 발견시 주간부서로 전환배치할 권리 등이 필요함.

5. 휴게, 휴가 제도 수정

- 퇴근 후 다음 날 출근할 때까지 최소 11시간 간격 보장 / 미충족시 가산수당
- 일주일에 한 번은 일일 휴식(11시간)에 더해 24시간을 추가로 연속해서 쉼으로써 총

2) 윤보라, 「우리의 ‘WOW’한 세계 : 쿠팡 컨베이어 벨트 위에 놓인 재생산」, 성평등노동연구소 소소 2026년 첫번째 이슈테이블 자료집

35시간 연속 휴식

- 야간노동의 경우 실질적 휴게권을 보장하기 위한 방법 : “업무공간과 분리된 휴게공간 마련, 대체 근무자 배치, 야간 휴게는 수면이 가능한 길이로 묶어서 주어야 하며, 휴게를 무급으로 전환하려면 업무와의 완전한 분리가 전제되어야 한다.”
- 그런데 지금도 고용노동부는 휴게시간은 노동자가 완전히 자유롭게 사용해야 한다는 것을 강조하고 감독하고 있으나 지켜지지 않음. 휴게시간의 실질적 보장이라는 것이 일률적으로 공정을 멈출 수 없는 서비스직이나 휴게장소가 없는 곳에서는 지켜지기 어려움. 특히 야간노동의 경우 사업장 외부로 나가기 어렵고 대체자를 찾기 더 어렵다는 점에서 이러한 한계가 더욱 뚜렷함. 단시간 서비스 노동자 중에는 사실상 휴게시간은 무급노동시간이니 퇴근이라도 빨리 할 수 있도록 휴게시간을 아예 없애는 게 낫다고 하기도 함.
- 좀 더 현실적으로, 야간 노동의 경우, 4시간에 30분, 8시간 한시간이 아니라, 50분에 10분, 또는 한시간에 20분씩 유급휴게시간을 부여하는 방식으로 변경하는 안을 제안함 (다만 1시간 이상의 수면시간을 정하는 경우 수면장소가 확보되는 경우 휴게시간과 분리하여 무급 가능)
- 야간노동의 경우 휴가 실사용 보장 방안 : 야간근무 휴가 병가 결원시 대체근로 방안 마련 의무화 (취업규칙 필요적 기재사항), 야간근무 대체근무시 야간 할증 외 별도 대체근로수당 의무화, 야간근무자에 대해서는 사용자의 연차휴가 시기변경권 폐지, 연차 통보제도(자동청구제도, 연차 시기 미리 고지시 시기변경 나아가 불허할 수 없도록, 삶의 중요 이벤트 미리 고지하고 연차 자동 청구)

6. 야간노동자보호법 신설

- 야간노동 유해직무화
- 공익적 목적이나 생산공정의 불가피성 등 객관적 사유가 없는 편의, 비용절감 목적 야간근로 원칙 제한
- 야간노동에 대한 임금보상보다 휴식 휴가 보상 방식 원칙 : 가산분의 전부 또는 일부 유급휴무 대체 의무화
- 야간근로자 1일 최대 근로시간 상한제 (eu:24시간 내 평균 8시간 이하),
- 연속 야간근무 일수 제한 (최대 3~4일 연속근무 후 의무휴식)
- 건강 등 일정 사유 발생 시 주간근무로 전환 의무화
- 대중교통 없는 시간대 출퇴근 노동자에게 수단 지급 의무화
- 야간 필수 노동의 안전 확보에 수반되는 비용은 공익적 차원에서 사회적으로 분배되어야 함. 사회적 보호와 공적 인프라 확충 필요. 특고의 경우에도 플랫폼기업에 작업

중지권 보장 (작업중지한 경우 플랫폼의 배치 및 할당 등에 있어 불이익 금지), 주휴일이 보장되고 장시간 연속 할당이 되지 않도록 하는 배치 기준 자동화 등을 의무화하는 방법

7. 서비스노동 폭언 폭행 등에 대한 회복 시간 보장 등 지원

- 현재 산업안전법에는 서비스노동자의 고객 등에 의한 폭언 폭행 감정노동에 대해서는 건강장해 예방조치(폭언 등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내, 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련, 관련 교육 실시)와 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우 업무의 일시적 중단 또는 전환 조치 의무가 규정되어 있음. 이에 더하여 고객 등과 연결되지 않을 권리, 위험으로부터 벗어날 권리, 회복할 시간의 보장, 폭력 및 괴롭힘 등에 대한 위험성 평가 및 개선 조치 의무화 필요.

토론3

야간노동 규제에 대한 정부 입장

- 고용노동부 -