
2018 현장연구나눔마당

* 일시 : 2018년 2월3일(토) 14시

* 장소 : 민주노총 15층 교육원

한국노동안전보건연구소

Korea Institute of Labor Safety and Health

서울시 동작구 남부순환로 2019 경신빌딩 501호 / 02)324-8633
경기도 수원시 매산로 45 삼호골든프라자 802호 / 031)247-8633
부산시 부산진구 전포대로 256번길 7 SM빌딩 5층 / 051)816-8633
이메일 laborr@jinbo.net 홈페이지 www.kilsh.or.kr

2018 한국노동안전보건연구소

[현장연구나눔마당]



한국의 노동시간 관련 기준, 어디쯤 와있나? - 외국/국제기준과 비교 결과를 중심으로

한국노동안전보건연구소는 매년 현장 노동자들과 함께 한 연구를 사회적으로 알리고, 토론허기 위한 '현장연구나눔마당'을 진행합니다.

올해는 2017년 연구 활동 중 한국의 노동시간 관련 기준 실태를 외국 기준과 비교 연구결과를 나눠보고자 합니다.

- 일 시 : 2018년 2월3일(토) 14시~18시
- 장 소 : 민주노총 15층 교육원

세션 1. 노동시간/교대제 관련 기준과 개정 방향

발제] 권종호 (한노보연, 직업환경의학전문의를)

토론] 조성애 (공공운수노조), 정흥준 (한국노동연구원 부연구위원)

세션 2. 실 권리, 모성보호/가족돌봄 관련 기준과 개정 방향

발제] 콜라비 (한노보연, 직업환경의학전문의를)

토론] 최정우 (민주노총), 천지선 (민변 노동위 산재팀)

순서

시간	내용	발표자	페이지
		사회 : 이해은	
14:00~14:10	2017 연구소 연구활동 소개	최민(상임활동가)	2
14:10~14:20	산업안전기준 국제비교연구팀 소개	콜라비(팀장)	11
제1세션. 노동시간/교대제 관련 기준과 개정 방향		(1시간 30분)	
14:20~14:50	노동시간/교대제 기준 비교 결과	한노보연 권종호 (직업환경의학전문의를)	15
14:50~15:05	토론1. 실태와 개선 투쟁, 향후 과제 -현장의 이야기	조성애(공공운수노조)	35
15:05~15:20	토론2. 한국 법 제도 개선의 과제	정흥준 (한국노동연구원 부연구위원)	49
15:20~15:50	자유토론		
15:50~16:10	휴식		
제2세션. 쉼 권리, 모성보호/가족돌봄 관련 기준과 개정 방향		(1시간 30분)	
16:10~16:40	휴가, 모성보호/가족돌봄 규정 비교 결과	한노보연 콜라비 (직업환경의학전문의를)	57
16:40~16:55	토론1. 휴가관련 실태와 투쟁, 향후 과제 - '빨간 날에 쉬자' 캠페인 중심으로	최정우(민주노총)	67
16:55~17:10	토론2. 모성보호/가족돌봄 관련 실태와 과제	천지선 (민변 노동위 산재팀)	78
17:10~17:40	자유토론		

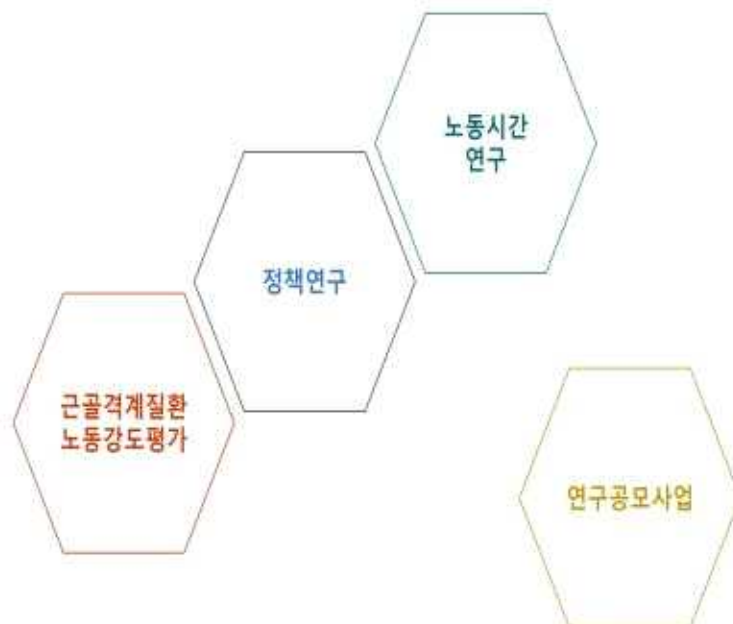
한국노동안전보건연구소
현장연구나눔마당 및 연구활동 소개

2018 현장연구나눔마당

현장연구나눔마당

- 현장 노동자들과 함께 기획하고 진행하는 현장 연구
- 현장 연구를 널리 알리고 토론하기 위한 장
- 연구소가 한 해 동안 해 온 연구 활동과 성과를 돌아보는 장
- 연구소 회원, 후원회원과 여러 현장 활동가들이 어울리는 장

2017 한국노동안전보건연구소 연구활동 소개





- 게임산업 노동자 노동환경과 건강 연구
- 공공운수노동자 교대제 개선으로 노동시간 단축 및 좋은 일자리 확보 방안 연구
- 신자유주의 시대의 과로자살 연구



- 게임산업 노동자 노동환경과 건강 연구
 - 게임산업 노동자들의 노동환경과 건강 실태 확인
 - 게임산업 장시간 노동을 둘러싼 조건
 - 집중적인 초장시간 노동과 열악한 건강 상태
 - 포괄임금제, 모바일 게임 중심의 시장 재편과 노동환경 악화
 - 넷마블 등 주요 게임업체의 정책 변화
 - 장시간 노동 근절과 과로사 예방에 관한 관심 확대에 이바지



- 공공운수노동자 교대제 개선으로 노동시간 단축 및 좋은 일자리 확보 방안 연구

- 공공부문 일자리 확충 정책을 노동시간 단축과 교대제 개선의 지렛대로!
- 철도, 부산지하철, 가스, 발전, 인천공항, 버스 등 6개 부문/사업장 교대제 개선 방안 제안
- 교대제 개선 및 노동시간 단축의 원칙을 구체적인 사업장에 적용
- 현실적 변화로 이어지길.



- 신자유주의 시대의 과로자살 연구

- 2시간에 3명씩 죽는 대한민국, 과로자살은 어디서 왜 벌어지나
- 공시생, 이주노동자, 사회복지사, 현장실습생, 금융노동자 등 사례 연구
- 중국, 일본과의 비교
- 연구소와 처음 만나는 연구자들과 협업
- 현재 진행 중인 연구
- 사례 연구에서 보편적인 논의를 이끌어내기를



- 두원정공 지회 근골격계 유해요인 조사
- 코스파지회 근골격계 유해요인 조사
- 코스파지회 위험성 평가
- 건설노조 토건분과 형틀목수 노동강도 평가 연구
- 택시노동자의 건강 실태 및 보호 방안 연구



- 두원정공 지회 근골격계 유해요인 조사
- 코스파지회 근골격계 유해요인 조사
 - 오랜 기간 연구소와 함께 해 온 사업장, 연구
 - 현장 노동자가 연구진, 실천단으로 참여
- 현장 노동자가 활용하기 쉬운 근골격계 조사 시트 개발
- 2018 현장 매뉴얼 개발, 제도 개선 연구



• 코스파지회 위험성 평가

- 작업자의 판단을 중심에 두고,
- 현장 노동자가 주체가 되는 위험성 평가
- 갑을, 대한이연지회의 경험을 바탕으로 쉽게 접근 가능한 위험성 평가 시트 개발
- 다양한 업종 위험성 평가를 지원하기 위한 방안 모색



- 건설노조 토건분과 형틀목수 노동강도 평가 연구
- 택시노동자의 건강 실태 및 보호 방안 연구

- 다양한 직종 노동자들의 노동강도와 건강 실태 연구
- 건설노동자 : 만연한 골병, 언제나 도사리는 위험, 치료받을 권리는 멀고, 안전보건감수성은 낮은 현장
- 택시노동자 : 극도의 장시간 노동, 높은 흡연율과 카페인 섭취, 폭력 경험의 일상화
- 연구 결과를 일상 안전보건 활동으로 이어가려는 노력



- 업무상질병 행정 소송 판결문 검토를 통한 판정 기준 분석 연구(뇌심혈관질환)
- 민주노총 질판위 사업단 뇌심혈관질환 사례 연구
- 과로사, 과로자살 예방을 위한 정책 연구
- 산업안전기준 국제 비교 연구
- 산업안전보건법 전면 개정을 위한 연구



- 업무상질병 행정 소송 판결문 검토를 통한 판정 기준 분석 연구(뇌심혈관질환)
- 민주노총 질판위 사업단 뇌심혈관질환 사례 연구
- 뇌심혈관 질환 업무상 재해 인정 기준 비판과 개선안 제안
- 고용노동부 고시 및 근로복지공단 지침 개정의 일정한 영향
- 현장 노동조합 활동가와 당사자가 업무관련 뇌심혈관질환에 어떻게 대응할지 제안



- 과로사, 과로자살 예방을 위한 정책 연구
- 인정기준 연구 뿐 아니라 예방을 위한 정책 연구에도 참여
- 노동시간 관련 근로기준법 개정, 과로사나 과로자살 관련 감독을 강화하는 산업안전보건법 개정, 과로사 방지법 제언
- 과로사OUT공동대책위원회 등 활동과 연계



- 산업안전기준 국제 비교 연구
- 산업안전보건법 전면 개정을 위한 연구
- 연구소 중장기 과제
- 한국사회 노동안전보건 기준 현황을 짚고, 과제를 제안
- 안전관련법 검토에 기반해 산업안전보건법 전면 개정을 제안
- 현장의 필요에 조응, 현장의 활동과 발맞추는 정책 연구



- 특성화고 현장실습생 노동세계 진입 연구
- 노동자 건강권 단행본 집필 작업
- 신자유주의시대의 과로자살 연구
- 비디오 클립 제작 : 일터 24시

현장에 기반

노동자에 기반

전문성을 강화



국제적 기준과 한국현황의 객관화 연구모임

한국노동안전보건연구소
콜라비

목표

산업안전보건 관련 국제 기준과의 비교를 통해
한국 현황을 객관화한다.

경과

2017.3.20. 1차 모임
2017.4.13. 2차 **노동시간법 (1)**
2017.5.16. 3차 **노동시간법 (2)**
2017.6.13. 4차 **대기/단속/감시업무, 운전업무 (1)**
2017.7.10. 5차 **대기/단속/감시업무, 운전업무 (2)**
2017.8.9. 6차 **휴가 (1)**
2017.9.12. 7차 **휴가 (2)**
2017.10.16. 8차 **출산 및 육아휴직, 모성보호/가족돌봄**
2017.11.7. 9차 ILO 협약 검토 계획 논의
2017.12.6. 10차 ILO 협약 검토 (1) (교대제/노동시간 관련)
2017.1.9. 11차 ILO 협약 검토 (2) (교대제/노동시간 관련)

경과

산업안전보건 국제적 기준과 한국 현황 비교 연재를 시작하며, 콜라비, 일터 2017.4.
한국의 노동자가 네덜란드 노동시간법에 따라 일한다면, 콜라비, 일터 2017.5.
한국과 핀란드의 야간 교대근무, 최민, 일터, 2017.6.
뇌심질환 예방은 노동 시간 준수가 우선, 권종호, 일터, 2017.7.
대기시간과 휴식시간은 노동시간인가?, 이해은, 일터, 2017.8.
사업주에게 노동시간 기록과 제출 의무를 부과하자, 최민, 일터, 2017.10.
한 아이를 키우려면 온 마을의 노력이 필요하다, 권종호, 일터, 2017.11.
노동자 건강 관련 ILO 협약을 살펴보기에 앞서, 콜라비, 일터, 2017.12.
'ILO 제47호 주 40시간 근로 협약' 비준의 내막, 권종호, 일터, 2018.1.

네덜란드에선 야근 많으면 주40시간 넘게 일 못 한다, 콜라비, 오마이뉴스, 2017.11.16.
12시간 맞교대가 법으로 금지된 핀란드, 최민, 오마이뉴스, 2017.11.24.
국제사회 흔한 기준, 연장근무해도 주 48시간, 권종호, 오마이뉴스, 2017.12.1.
사업장에서의 대기시간, 노동시간으로 봐야, 이해은, 오마이뉴스, 2017.12.7.
사업주에게 노동시간 기록과 제출 의무를 부과하자, 최민, 오마이뉴스, 2017.12.15.
이런 나라라면, 네 아이를 키워도 힘들지 않다, 권종호, 오마이뉴스, 2017.12.20.
운전노동자 노동시간, '특별히' 더 짧아야 한다, 이이령, 오마이뉴스, 2018.1.2.
'ILO 제47호 주 40시간 근로 협약' 비준의 내막, 권종호, 오마이뉴스 2018.1.12.

한계

- 국가별 자료가원이 다양하여 정보의 수위를 맞추기 어려웠음.
- 연구팀 전원이 의사 회원으로 깊이있는 이해와 해석에 한계가 있음.
- 구체적인 개정방향 제안 까지는 나아가지 못함.

제1세션

노동시간/교대제 관련 기준과 개정 방향

2018 한국노동안전보건연구소
현장연구 나눔마당

노동시간/야간노동 관련 기준과 개정방향

발제 : 한국노동안전보건연구소 회원 권종호



연구의 시작

근로기준법

제50조(근로시간)

- ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 **40시간**을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 **8시간**을 초과할 수 없다.

ILO 제47호 협약 : 근로시간의 1주 40시간 단축에 관한 협약(1935년)

[제1조] 이 협약을 비준하는 회원국은 다음의 사항을 약속하며 이를 승인할 것을 선언한다.

- ㉞ 생활수준의 저하를 초래하지 아니하는 방법으로 적용되는 **주40시간제**의 원칙
- ㉟ 이 목적을 달성하는 데 적절하다고 인정되는 조치의 실시 및 조성, 또한 각 회원국에 의하여 비준된 별개의 협약이 규정하는 세부규정에 따라 각종의 근로에 이 원칙을 적용할 것을 약속한다.

<표 4> 검토대상 근로기준법 협약의 비준 현황

협약	ILO 183개 회원국 중 비준국수	OECD 33개 회원국 중 비준국수			
		유럽 ¹⁾	영·미·일	기 ²⁾	
제95호 임금 보호 협약	96/11	10	15	1	3
제173호 근로자 청구권 보호 (사용자 파산) 협약	10	8	6	-	-
제47호 주40시간제 협약	14	5	3	-	-
제14호 주휴(공휴) 협약	118	26	19	-	3
제106호 주휴(상업과 사무) 협약	63	10	8	-	2
제171호 여간근로 협약	11	4	5	-	-
제175호 단시간근로 협약	13	8	8	-	1
제177호 가내근로 협약	7	3	3	-	-
제29호 강제근로에 관한 협약	174	30	23	2	5
제105호 강제근로 폐지 협약	167	31	23	2	5
제129호 근로감독(농업) 협약	40	17	17	-	3
제45호 공업(여성) 협약	70/26 ¹⁾	27/21	20	2	6
제172호 근로조건(호텔과 식당) 협약	15	6	6	-	1

주 : 1. (EU)(EU)(비준/폐기)

2. 유럽 국가는 OECD 회원국 중 오스트리아, 벨기에, 네덜란드, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 헝가리, 아일랜드, 이탈리아, 룩셈부르크, 네덜란드, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈, 슬로바키아, 슬로베니아, 스웨덴, 스위스, 영국 등 23개국임

3. 기 : 캐나다, 프랑스, 독일, 이탈리아, 일본, 영국, 미국

⌚ OECD 회원국 연간 근로시간 - 한국은?



3

⌚ OECD 회원국 연간 근로시간... 한국은?



4

기본 개념 잡기

7

전방 규제와 후방 규제

"근로시간의 길이를 규제하는 방법에는 근로시간의 길이 그 자체를 제한하는 방식(전방 규제형),

일간 또는 주간 최소휴식시간(Ruhezeit)을 정함으로써 역으로 하루의 최고근로시간의 한도가 정해지는 방식(후방 규제형) 및

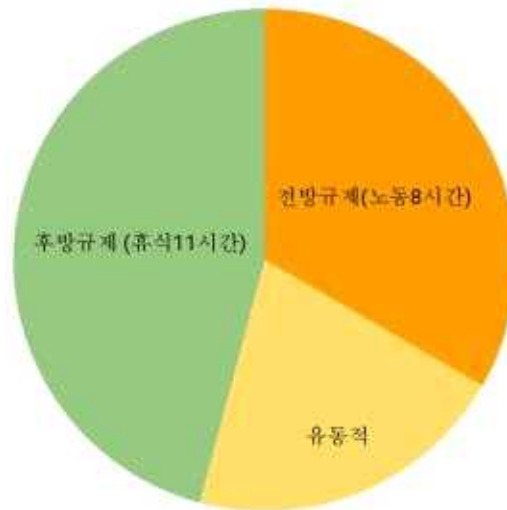
두 가지를 병행하는 방식(쌍방향 규제형)이 있을 수 있다.

우리 나라에서는 선원법상 선원을 제외하면 독일 근로시간법 제5조 등에서 정하는 일간 최소휴식시간(Ruhezeit)과 같은 후방 규제가 없다.*

-근로시간법제 주요 쟁점의 합리적 개편방안 정책연구 2015-9 김기선, 강성태, 조용만, 한인상, 정영춘, 노호창, 김근주 지음, 한국노동연구원 | 2015년 12월 30일

8

전방 규제와 후방 규제



9

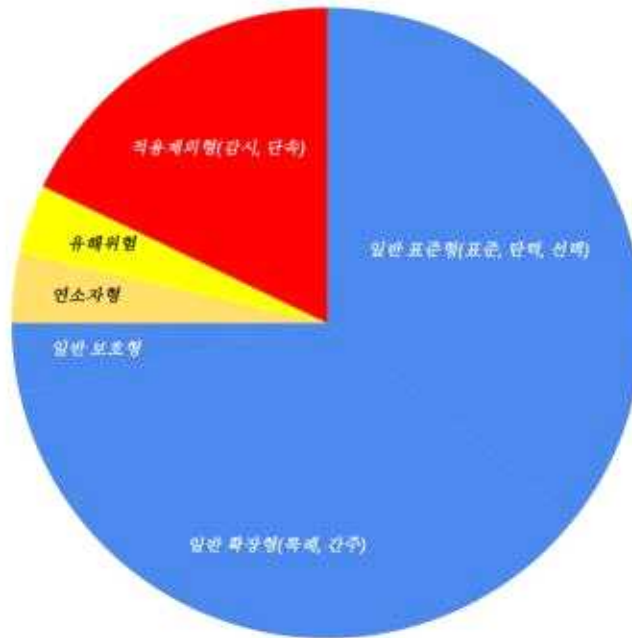
근로시간 규제의 유형

“현재 근로시간 길이 규제는 적용받는 법정기준시간에 따라 **일반 근로자형(8·40형)**, **연소자형(7·40형)**, **유해위험작업자형(6·34형)** 및 길이에 관해서는 아무런 제한이 없는 **적용제외형(무제한형)** 등 네 가지로 구분할 수 있다.”

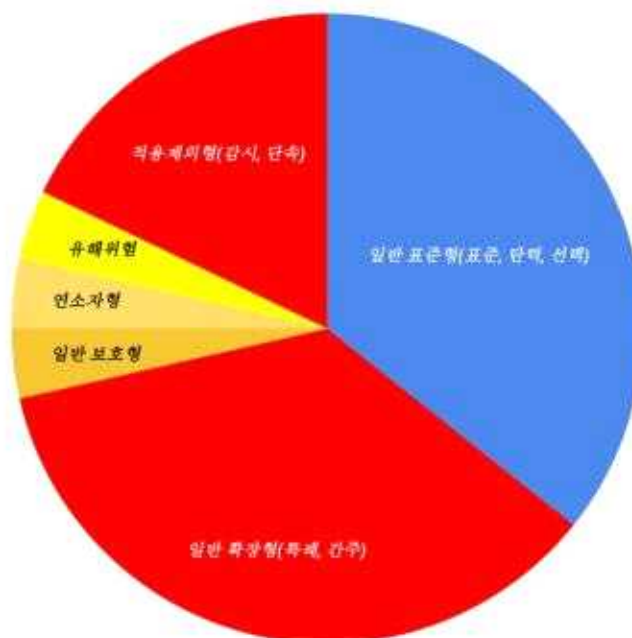
“(일반 근로자형은) 연장근로의 **최대한도에 따라** 해당 근로자의 최대근로시간이 정해지는 **표준형**, 근로자의 보호를 위해 표준형보다 짧은 시간 내로 연장근로를 제한하는 **보호형**, 사업 운영상 필요나 생활상 편의 등을 위해 표준형보다 긴 연장근로를 허용하는 **확장형(무제한형)**이 있다.”

-근로시간법제 주요 쟁점의 합리적 개편방안 정책연구 2015-9 김기선, 강성태, 조용만, 한인상, 정영훈, 노호창, 김근주 지음, 한국노동연구원 | 2015년 12월 30일

10

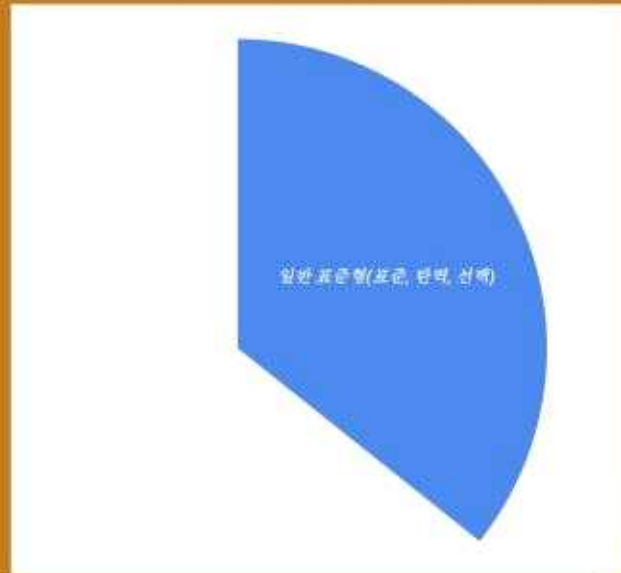


11



12

일반 표준형 (표준, 탄력, 선택)



10

근로기준법

제50조(근로시간) 1일 8시간, 1주 40시간

제51조(탄력적 근로시간제) 일정한 기간(단위기간)을 평균하여 1주당 근로시간이 법정기준시간(40시간)을 초과하지 않는 한도에서, 특정일 또는 특정주의 근로시간은 법정기준시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하도록 배치하는 제도를 말한다. 현행 법으로는 **2주 이내의 기간**을 단위로 하는 것과 **3개월 이내의 기간**을 단위로 하는 것 두 가지이다.
(2주 : 특정 주 48시간, 3개월 : 특정 주 52시간, 특정 일 12시간)

제52조(선택적 근로시간제) 시업 및 종업시각을 근로자의 결정에 맡기는 근로시간제, **1월 이내의 정산기간**을 평균하여 1주간의 근로시간이 법정기준시간(40시간)을 초과하지 아니하는 범위 안에서 특정일 또는 특정주의 근로시간을 법정기준시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하여 근로

제53조(연장 근로의 제한) 제50조, 51조 1주 12시간, 제52조 1개월 평균 1주 12시간

제56조(연장, 야간 및 휴일근로) 통상임금의 100분의 50
(수당 지급시 언제든지 사용 가능)

14

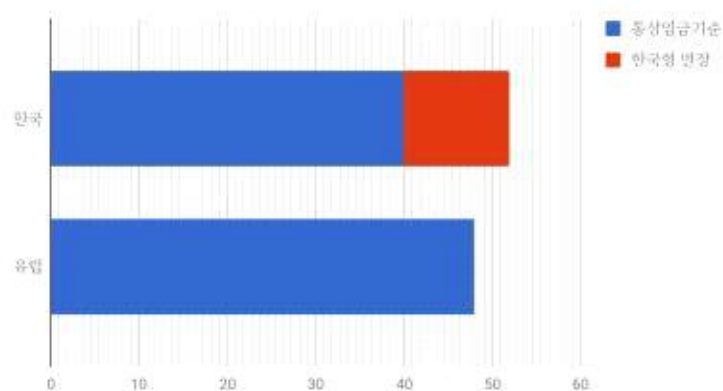
한국	평균 기준	탄력 운용 한계	평가기간
표준	52	0	없음
탄력 2주	52	8	2주
탄력 3개월	52	12	3개월
선택	52	(12)	1개월
유럽	평균 기준	탄력 운용 한계	평가기간
핀란드	48(40+8/ 40+6)	(12)	4개월 / 1년
영국	48	(12)	4개월
EU	48	(12)	4개월
독일	48	12	6개월

15

연장, 휴일 수당 & 야간 수당

제56조(연장.야간 및 휴일근로) 통상임금의 100분의 50

평가기준시간



16

연장, 휴일 수당 & 야간 수당



17

연장, 휴일 수당 & 야간 수당

“독일 근로시간법은 기본적으로 근로시간을 규제함으로써 근로자의 건강, 노동환경, 근로보호를 증진하는 것을 목적으로 한다.”

근로시간에 대한 기본적이고 일반적인 기준을 규정하고 있는 근로시간법의 입법목적은 노동시장적 관점에 있는 것이 아니라 근로자보호적 관점에 있으며,

이는 노동의 과도한 이용이 그에 대한 금전적 보상이 이루어진다고 해서 허용되는 것은 아니라는 것을 확인시켜 준다.

이는 최소한 법률적 차원(근로시간법)에서 근로시간에 대한 임금이나 가산수당 등의 규정을 두고 있지 않다는 점을 통해서 확인할 수 있다.”

-근로시간법제 주요 쟁점의 합리적 개편방안 정책연구 2015-9 김기선, 강성태, 조용만, 한인상, 정영훈, 노호창, 김근주 지음, 한국노동연구원 | 2015년 12월 30일

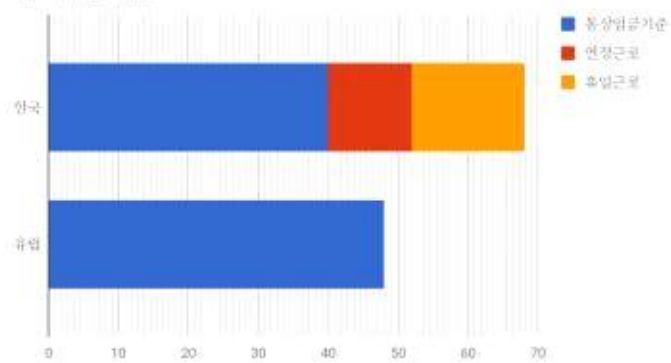
18



주휴일, 휴일 수당, 후방규제

	한국	핀란드	영국	EU	독일
'1주' 개념에 휴일 포함	미포함으로 '해석'→ 수당 지급시 16시간 연장근로	포함	포함	포함	휴일근로 금지

평가기준시간

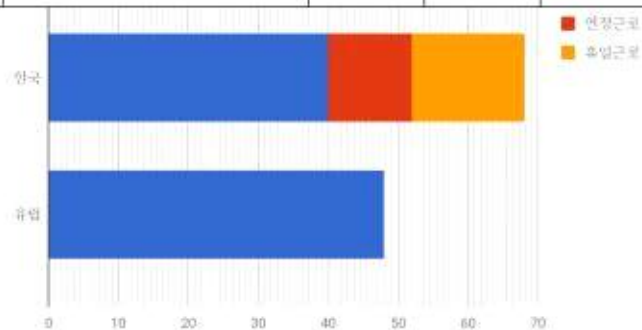


19



주휴일, 휴일 수당, 후방규제

	한국	핀란드	영국	EU	독일
'1주' 개념에 휴일 포함	미포함으로 '해석'→ 수당 지급시 16시간 연장근로	포함	포함	포함	휴일근로 금지
후방규제	없음	1일 최소 11시간	1일 최소 11시간	1일 최소 11시간	1일 최소 11시간



20

무제한형 (간주, 특례, 제외)



근로기준법

제58조(근로시간 계산의 특례) 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정 근로시간을 근로한 것으로 본다.(간주시간제)

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
3. 의료 및 위생 사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업
4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정함.

제63조(적용의 제외) 이 장(4장 근로시간과 휴식)과 제5장(여성과 소년)에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

심각성

교대제 근로자 근로기준법 적용지침

(근거: 68201-574, 199.11.10)

○ 적법성 한계 검토

- 원칙적으로 2개조가 적법제로 계속 근로하는 것은 불가. 다만, 근로법 제58조(근로시간 및 휴게시간의 특례: 서면합의) 및 제61조(근로시간·휴일·휴게 적용의 제외: 승인)의 적용대상인 경우는 1주7일, 1일24시간 가동도 가능



구분	적용 규정	미적용 규정
근로시간	-	주40시간, 연장·간시간 한도
수당	야간근로·가산수당	연장·휴일근로·가산수당 주휴수당
휴게·휴가	연차유급휴가(5~25일)	휴게시간!

23

심각성

고용노동부 감시단속적 근로자 신청 및 승인율 (단위: 건, %)

구분	신청건수	승인건수	승인율
2011년	6576	6414	97.5%
2012년	9159	8891	97.0%
2013년	8276	8038	97.1%
2014년	8916	8673	97.2%
2015년	1만627	1만433	98.1%
2016년	1만439	1만263	98.3%
2017년	2638	2600	98.5%

*2017년은 2월

자료: 고용노동부

<표 4-2> 2012년도 신청 및 허가건수 (근로기준법 제 41조 관계)

구분	신청건수	허가건수	
감시·단속적 근로에 종사하는 자에 대한 적용제외허가	1,672	1,442	86.2%
단속적인 숙직 또는 일적근무허가	1,715	1,471	85.8%
※ 후생노동성 근로기준국 근로기준정책과 제공	3387	2913	86.0%

24



심각성

◀표 4-2> 2012년도 신청 및 허가건수 (근로기준법 제41조 관계)

구 분	신청건수	허가건수	
감시·단속적 근로에 종사하는 자에 대한 적용제외허가	1,672	1,442	86.2%
단속적인 숙직 또는 일직근무허가	1,715	1,471	85.8%
※ 후생노동성 근로기준국 근로기준정책과 제공	3387	2913	86.0%

“일본의 경우 한국과 같이 집합건물에서 감시적 근로자를 고용하는 사례가 그다지 없다는 점, 시설경비를 목적으로 경비근로자를 고용하는 경우에도 사무용건물이나 업무시설 등과 같이 일반인의 출입이 많아서 위험에 대한 감시가 필요한 경우에는 통상적으로 사용자는 근로시간 적용제외 허가신청을 하지 않는다는 점을 들 수 있겠다.”

일본의 전국경비업협회의 岡本次郎(교육기획과 과장대리)와의 면담

·근로시간 적용제외 제도개선 연구 박지순, 정영훈, 장원석, 임성호, 고려대학교 산학협력단 2013년 12월

25



한국	평균 기준	탄력 운용 한계	평가기간
표준	52(+16)	0	없음
탄력 2주	52(+16)	8	2주
탄력 3개월	52(+16)	12	3개월
선택	52(+16)	(12)	1개월
간주, 특례, 제외	없음	없음	없음
유럽	평균 기준	탄력 운용 한계	평가기간
핀란드	48(40+8/ 40+6)	(12)	4개월 / 1년 (1.5개월)
영국	48	(12)	4개월(6개월)
EU	48	(12)	4개월(6 or 12개월)
독일	48	12	6개월(12개월)

26



유동적 적용 : 핀란드

조정 가능한 직종(work)과 조정 가능 범위

제3조 7항 기간 기반 업무(period-based work): 3주 동안 120시간, 2주 동안 80시간 기준으로 노동시간을 정할 수 있는 업무들. 그래도 2개의 연속된 3주 기간, 혹은 3개의 연속된 2주 기간 동안 240시간(240/6=평균 주40시간)을 넘어서는 안 됨. 또한, 어느 두 주 기간 동안 88시간, 어느 3주 동안 128시간이 넘어서는 안 됨.

- 1) 경찰, 세관, 우편, 통신, 라디오 방송국
- 2) 병원, 건강센터, 24시간 어린이집, 여름캠프, 기타 복지 시설, 교도소
- 3) 운하, 도개교와 여객선을 이용한 승객과 상품 운송
- 4) 선박과 철도 화물 적재 및 하역
- 5) 선박 시험 운영 동안 하는 업무
- 6) 공공도로가 아닌 곳에서 수행되는 단거리 목재운반, 삼림 개량(improvement) 업무
- 7) 가사
- 8) 경비
- 9) 낙농업
- 10) 숙박, 음식 업체, 문화 여가 업체, 영화사, 영화 검사소

27



유동적 적용 : 영국

근로시간 일반

평균 근로시간 산정은 17주를 기준으로 한다.

단, 아래의 특정 직종 근로자들에게는 예외를 허용하며 26주의 평균 근로시간을 기준으로 한다.

- 근로시간을 측정할 수 없고 근로자가 통제권을 갖고 있는 경우
- 의사결정에 대해 통제권을 갖고 있는 이사들과 같은 경우
- 군대, 응급 서비스, 경찰 - 안전유지 및 감시 업무
- 집안 내에서 근무하는 가사 노동자의 경우
- 24시간 근무가 필요한 업무
- 선원이나 선상 근로자와 같은 특정 업무

28



유동적 적용 : EU

제3조(휴식 11시간)에서 제6조(주 최장 근로시간), 제8조(야간근로의 길이), 제16조(산정기초 기간)의 적용에 관하여 규제완화 조치를 취할 수 있다:

- (a) 경영관리직 근로자 또는 자율적인 결정권을 갖는 자
- (b) 가족 근로자 또는
- (c) 교회 또는 종교 공동체에서 종교 의식에 종사하는 근로자.

제3조, 제4조(휴게), 제5조(주휴일), 제8조 및 제16조의 규제완화는 다음 각호의 경우에 인정된다: (다음)

29



유동적 적용 : EU

제3조, 제4조(휴게), 제5조(주휴일), 제8조 및 제16조의 규제완화는 다음 각호의 경우에 인정된다:

- (a) 연안 근로를 포함하여 근로자의 직장과 주거가 떨어져 있는 경우나 근로자의 복수의 직장이 서로 떨어져있는 경우의 활동
- (b) 재산이나 생명을 보호하기 위해 상주할 것이 요구되는 경비 및 감시활동, 특히 경비원,관리인, 경비회사
- (c) 서비스 또는 생산의 지속에 대한 필요성이 있는 경우, 특히
 - (i) 수련의의 활동을 포함한 병원 및 유사시설, 거주시설, 감옥에서 제공되는 수용, 치료 그리고/또는 간호에 관한 활동 (ii) 항만 또는 공항 근로자 (iii) 신문, 라디오, TV, 영화제작, 우편 및 전기통신 서비스, 구급, 소방 및 방재 서비스 (iv) 가스, 수도 및 전력의 생산, 송전,공급, 가정 폐기물의 수집과 소각장 (v) 기술적 이유로 업무의 중단이 불가능한 산업 (vi) 연구개발 활동 (vii) 농업 (viii) 정기적 도시교통 서비스로 승객의 수송에 관계하는 근로자
- (d) 활동의 폭이 예측가능한 경우, 특히, 농업, 관광여행업, 우편업
- (e) 철도 수송에 종사하는 자: 단속적인 활동, 열차에 승차하여 근무 또는 수송시각표와 관련하여 교통의 계속성과 정기성의 확보와 관련을 갖는 자
- (f) 지침 89/391/EEC 제5조 제4항에 규정된 사정이 있는 경우
- (g) 사고 발생 시 혹은 긴박한 사고의 위험 시.

30



유동적 적용 : 독일

7조 (이 법률과 다른 합의)에 따라 12개월 평균 1주 48시간 초과 금지, (5)의 경우는 6개월 또는 24주 평균 1주 48시간 초과 금지.

(1) 단체협약 또는 단체협약에서 허용한 근로자대표 또는 공무원대표와의 서면합의하에 3조와 다르게 정할 수 있음. 근로시간이 일반적으로 또는 상당 부분 대기근로에 해당하는 경우, 1일 10시간 초과가능하고 기간을 달리 정할 수 있다.

(2) 근로자의 건강에 대한 보호가 이에 상응하는 시간의 보상에 의해 보장되는 한, 서면 합의로 다르게 정할 수 있음. 해당분야는 다음과 같음.

농업(경작준비기간 또는 수확기간 및 기상의 영향으로 인한 기간에 맞춰 조정), 병원, 기타의 치료·요양·간병기관(업무의 특성 및 환자의 이익을 고려하여 이에 맞게 조정), 연방, 주, 지방자치단체 및 기타 공법 상의 단체, 기관 및 재단, 그리고 공공서비스분야의 단체협약의 적용을 받는 사용자(그 기관의 업무의 특성에 맞춰 조정)

(3) 제1항, 제2항 또는 제2a항에 따른 단체협약의 적용범위 내에 있는 협약의 적용을 받지 않는 사용자의 사업의 경우

(4) 종교단체

(5) 통상적으로 단체협약상의 규정이 체결 되지 않는 분야(경영상의 이유에 의해 필요하고 근로자에 해가 되지 않는 경우)

(9) 1일 근로시간이 12시간이상으로 연장된 경우에, 근로시간의 종료 직후 바로 최소 11시간 이상의 휴식시간이 보장되어야 한다.

31



유동적 적용 : 독일

18조 (법률적용의 예외)

(1)

1. 고위관리직사원 및 병원의 고위직 의사.

2. 공공관청의 장 및 대리, 인사에 관한 사항에 독자적 판단권한이 있는 공공서비스분야의 근로자.

3. 위탁된 자와 동거하며 자기책임으로 교육, 요양 및 간호를 하는 근로자.

4. 교회 및 종교단체의 예배.

(2) 연소자법

(3) 선원법

32

야간노동

제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 통상임금의 100분의 50 이상을 가산

제57조(보상 휴가제) 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

33

야간노동 : 핀란드

노동시간법 26조 야간 노동, 23시-6시, 3시간 이상
야간 노동은 법에 리스팅된 경우에만 가능.

- ▶ 3개 이상의 교대로 나뉘는 업무
- ▶ **2개조로 나뉘는 업무는 01시까지만 허용**
- ▶ 공공 도로, 거리, 비행장 유지와 청소
- ▶ 약국
- ▶ 신문, 잡지, 통신사, 그 외 미디어 업무, 신문 배달 업무
- ▶ 회사, 기관, 프로젝트에서 업무를 진행하기 위해 정기적으로 필요한 서비스와 정비 업무, 작업장의 정규 업무와 동시에 수행될 수 없는 업무
- ▶ 토탄 채취 시기의 토탄 지역
- ▶ 제재소 건조실
- ▶ 온실 및 건조실의 보일러실(heating work)
- ▶ 노동자 동의 하에, 긴급한 파종이나 수확 업무, 동물 해산과 직접 관련된 업무, 병든 농장 동물 치료 등과 같이 업무의 성격상 연기할 수 없는 농장 업무
- ▶ 업무의 성격 상 거의 완전히 밤에만 수행되는 업무

34



야간노동 : 핀란드

- 7일 이상 야간 근무가 연속되지 않아야 한다.
(오전이나 저녁근무와 같은 다른 교대 혹은 주간 근무 시보다 더 길게 제공되는 교대 사이의 휴식 시간에 의해 중단됨.)
- 교대근무의 경우, 교대 변화는 규칙적이어야 하고, 그 주기는 사전에 합의되어야 함.
- 야간 노동을 하는 노동자는 필요한 경우, 업무를 바꾸거나 주간 업무로 옮길 기회를 제공받아야 한다. (이후 국가 모두 동일)

35



야간노동 : 영국

- 야간근로자가 24시간 기준 평균 8시간 이상 근무하지 못하도록 하여야 하며 이에 대하여는 야간근로자의 선택적 제외가 허용되지 않는다.
- 아래와 같은 경우는 야간근무에 대한 일반적인 제한이 적용되지 않는다.
 - 특정 상황에서(재난 구호와 같은) 군대나 응급 서비스
 - 일반 가정에서 근무하는 가사 노동자
 - 이사진이나 프리랜서와 같이 근무시간을 스스로 결정할 수 있는 이들
- 아래와 같은 경우에도 야간근무 제한이 적용되지 않는다.
 - 농업, 소매, 관광, 안전 및 감시 업무와 같은 바쁜 피크타임이 존재하는 산업
 - 응급상황이나 사고나 난 경우
 - 병원과 같은 24시간 순환근무가 필요한 업무
 - 근로자가 통근을 위해 장거리 여행을 하여야 하거나 지속적으로 다른 장소에서 근무해야 하는 경우
 - 단체협약이나 직장내 협약이 야간근무 제한을 배제하거나 변경한 경우
 야간근무 제한이 적용되지 않는 경우 근로자는 '보상적 휴식' 및 낮시간에 휴식이 제공되어야 한다. 주당 평균 최소 90시간 이상 쉬어야 한다.

36



야간노동 : EU

- 야간근로자의 통상 근로시간이 **24시간 단위로 평균 8시간**을 넘지 않을 것.
- 특별한 위험 또는 무거운 심신의 긴장이 동반되는 야간근로자는 어떤 24시간을 기준으로 하더라도 8시간을 초과하지 않을 것.

야간노동 : 독일

- **1일 8시간** 초과 금지.
특수한 경우, 1일 10시간 연장 가능(단, **1개월 또는 4주 평균 8시간/1일** 초과하지 않는 경우에만. 일반적 노동은 6개월 또는 24주 이내임.)

37

총론



38



있어야할 내용이 없다!!

- 후방규제
- 수당과 관계없이 연장근로 및 휴일 근로를 포함하는 주당 평균의 기준시간 및 평가 기간
- 간주, 특례, 제외, 야간노동이 불가피한 노동에 대한 '제한된' 정의 + '제한' 시간

⇒ '노동자 보호법'이 아닌 악랄한 '노동자 사용법'

39



강력한 처벌이 필요하다!!

- 빵 공장
- 1일 11시간 30분 근무 7 to 7, 주6일, 1주일씩 주야교대
- $11.5 \times 6 = 69$ 시간, 주 5일이라도 57.5시간, 바쁠땐 주 7일도
- 사람을 구할 수 없어서 어쩔 수 없다?
- 사람을 구할 수 없고 연장근로도 법정 한계까지 했으면 임금을 올려서 구해야함. 기존 노동자에게 불법 연장근로.
- 불법, 편법을 통한 이익을 넘어서는, 단속은? 처벌은?

40

토론1

실태와 개선 투쟁, 향후 과제
- 현장의 이야기

조성애
(공공운수노조)



공공운수노조 장시간노동, 야간노동 실태

공공운수노조
정책기획국장 조성애

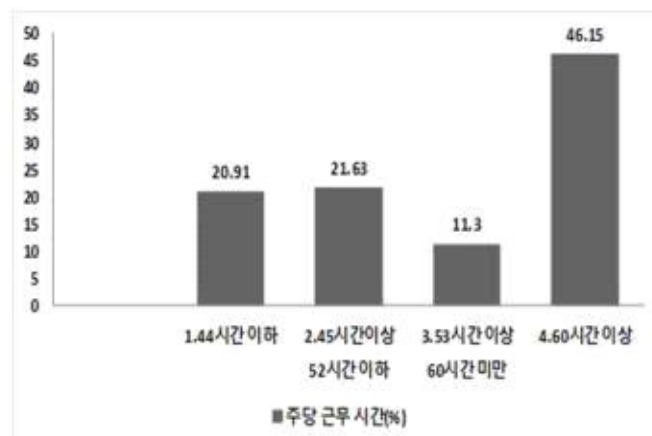


[그러니까, 공공운수 1탄]
영화감독 변영주

장시간 노동실태

말관리사 노동시간

- ✓ 주당 근무시간
평균 55.3시간
- ✓ 주당 60시간 이상
46.5%
- ✓ 지역별 노동시간
제주 _ 52.3시간
서울 _ 54.1시간
부산 _ 63.1시간



<2014. 노동환경건강연구소>

말관리사 노동환경

- ✓ 근로계약서 : 출근시간 05시
특별근로감독결과
장시간 노동 지적으로 30분 늦춤
- ✓ 이른 출근이유
조용하고 해뜨기 전 조용하고 맑은
공기가 말을 심리적 안정에 도움
- ✓ 이른 출근으로 숙소에서 취침
- ✓ 노동조합 단협요구
신체리듬에 맞게 06시 이후
여름 06시, 겨울 07시

➡ 사람보다 말이 먼저

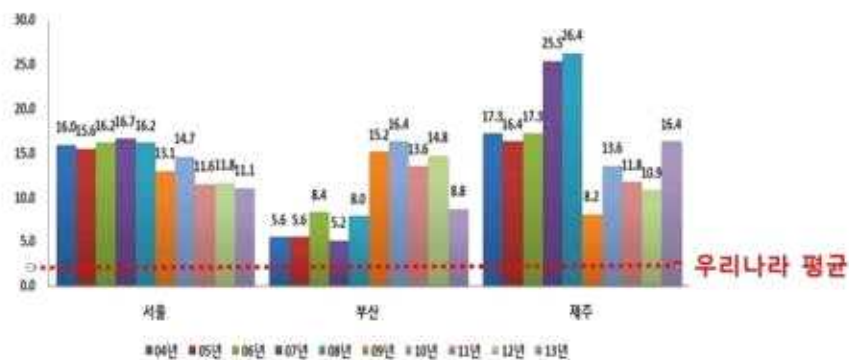
부산지역 말관리사 출퇴근 시간

요일	노동시간
월요일	05:30-11:00
화요일	휴무
수요일	05:30-15:00
목요일	05:30-15:00
금요일	05:30-19:00
토요일	05:30-15:00
일요일	05:30-18:00
주 1회 당직 20:00까지	

5

한국농림수산노동조합
전국공공운수노동조합

말관리사 재해율



<2014. 노동환경건강연구소>

6

한국농림수산노동조합
전국공공운수노동조합

과로, 스트레스에 의한 자살



MBC경남 뉴스데스크 2017 08 02 마필관리사 2달여새 3명 사망

고 박00 2017년 5월 27일 <부산경마공원>

고 김00 2017년 7월 <서울경마공원>

고 이00 2017년 8월 1일 <부산경마공원>

7

전국공공운수노동조합

과로, 스트레스에 의한 자살



8

전국공공운수노동조합

사회복지시설 장시간 실태

서울시 노숙인시설 시설규모별 주당 근무시간

<단위: 시간>

종류	전체	5인 미만	5-10인 미만	11-30인 미만	31인 이상
사례수	32	15	10	4	3
기관대표	45.96	50.75	41.44	46.25	40.00
중간관리자	47.54	53.67	46.00	42.50	40.00
사회복지사	49.63	60.20	47.17	45.00	40.00
상담사	47.92	53.60	47.00	40.00	40.00
간호사	42.25	-	44.33	42.50	40.00
간호조무사	50.00	-	70.00	40.00	-
교사/보육교사	42.50	-	42.50	-	-
생활지도원	50.19	58.18	46.50	43.25	40.00
일반 행정직	46.00	58.75	41.67	42.50	40.00

9



사회복지시설 장시간 실태

서울시 장애인생활시설 직종별 주당 근무시간

<단위: 시간>

직종 및 직위	사례수	주당 평균 근무시간(A)	서울시 평균(B)	A/B
기관대표	60	42.55	43.79	0.97
중간관리자	69	44.00	41.97	1.05
사회복지사	143	48.38	42.88	1.13
재활치료사	33	43.55	41.12	1.06
간호사	22	44.19	38.1	1.16
간호조무사	12	41.92	41.4	1.01
교사	2	60.00*	39.96	1.50
생활지도원	769	51.56	33.8	1.53
일반 행정직	178	43.97	47.89	0.92

10



사회복지시설 교대실태

서울시 장애인시설 직종별 교대근무 실태

<단위: 명, %>

직종	사례수	교대근무 형태			
		통상근무	2교대	3교대	계
사회복지사	143	65.02	34.96	0.02	100.0
생활지도원	769	25.89	49.67	24.44	100.0

11

한국노총
전국공공운수노동조합

사회복지시설 문제



12

한국노총
전국공공운수노동조합

사회복지시설 문제

- 생활시설의 경우 부족한 인력으로 교대근무를 하면서 24시간 이용자에게 서비스를 제공
- 실질적인 사용자인 정부와 지자체의 책임 방기
- **희생과 헌신의 강요**
- 열정페이와 강요와 실질적인 포괄임금제로 무제한의 노동착취

13

한국노총
전국공공운수노동조합

영화, 방송 산업 노동자 현실

- 배우 허정도
대한민국 모든 드라마는 불법이다

'최저임금법' 위반
'산업안전보건법' 위반
'근로기준법' 위반



- '화유기' 사고,
두 번의 죽음에도
그대로인 방송계의 민낯

3) 화유기 '비밀의 방' 세트장 현장 : 사고 현장



▷ 근무감독관과 관계자들이 사다리통 타고 세트장 붕괴 현장에 현장물 살펴보고 있다. 사진 : 당일 작업자는 사다리통 사다리를 타고 세트장 천정 위로 올라간 뒤, 잘못리에 안전 작업통 사다 천정에 붕괴돼 사고를 당했다

14

한국노총
전국공공운수노동조합

영화, 방송 산업 노동자

영화산업 업종별 종사자 현황

<단위: 명, %>

중분류	소분류	2011년	2012년	2013년	비중(%)
영화제작, 지원 및 유통업	영화기획 및 제작	3,013	3,420	3,250	10.74
	영화 수입	867	845	819	2.71
	영화제작 지원	1,704	1,959	2,951	9.76
	영화 배급	1,530	1,321	1,360	4.50
	극장 상영	17,723	19,597	20,001	66.15
	영화홍보 및 마케팅	1,008	955	1,123	3.71
	디지털온라인유통업	3,648	2,678	734	2.43
합계		29,493	30,775	30,238	100

자료 : 한국콘텐츠진흥원(2014), 「2014년 콘텐츠산업 통계조사」를 재구성함

15



영화, 방송 산업 노동자 노동일수

직무별, 작품유형별, 직급별 평균 노동일수

<단위: 일/주, 명>

구 분		평균	반도	구 분		평균	반도
직무	시나리오	5.7	6	작품 유형	드라마	5.0	80
	기획	5.3	3		다큐멘터리	5.8	12
	제작	5.6	8		예능프로그램	5.9	9
	연출	5.8	25		스포츠중계	5.0	1
	촬영	5.3	22		기타	5.9	10
	조명	3.7	11	구 분		평균	반도
	소품	5.3	3	직급	회사대표	6.3	4
	분장헤어	5.3	10		감독급.기사	5.3	32
	의상	5.5	2		탐장(1st)	5.6	24
	동시녹음	4.3	10		2nd	5.1	13
	기타	4.9	10		3rd	5.4	8
	합계	5.2	110		수습(막내)	4.4	25

16



방송, 영화 장시간 장시간 노동

OECD 기준 보다 월평균 2배를 초과하는 장시간 근로

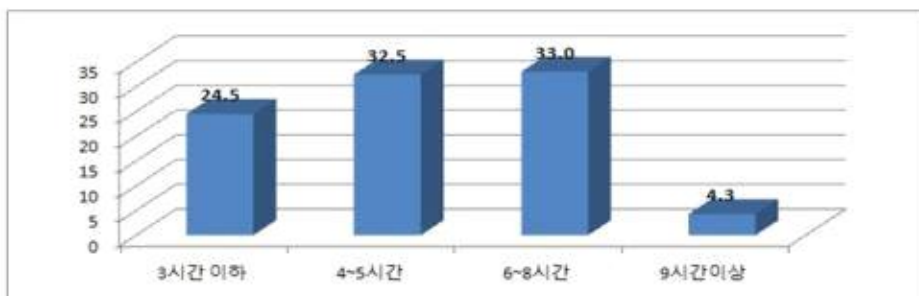
구분	영화	방송	평균 값
1주 평균 근로일수	5.45 일	5.21 일	5.33 시간
1일 평균 근로시간	13.18 시간	15.7 시간	14.4 시간
1주 평균 근로시간	71.8 시간 (5.45×13.18)	81.8 시간 (5.21×15.7)	76.97 시간 (5.33×14.44)
월 평균 근로시간	311.9 시간 (71.8×4.345)	355.4 시간 (81.8×4.345)	334.4 시간 (76.97×4.345)

17

한국노동
전국공공운수노동조합

영화, 방송 야간노동

프로덕션 기간 1일 평균 야간근로시간(단위: %)



영화 : 1일 평균 야간근로 시간은 4.9시간

방송 : 1일 평균 야간근로 시간은 4.63시간

**일 평균 야간근로시간이 가장 긴 직무는 특수효과로 6.3시간

18

한국노동
전국공공운수노동조합

영화, 방송 산업 문제

- 근로기준법 제59조에 근로시간 특례업종으로 "영화"가 포함
- 고용노동부는 근로기준법 제정된 이후 현재까지 근로시간 관련한 일체의 조사를 한 바 없음
- **영화 및 방송의 노동관은 예술관**
- 프로듀서, 감독 등은 근로자 지위 부정(스스로)
- 영화 및 방송작품의 수익률
- 제작시간 (영화 3개월, 드라마 생방수준)

19



항공기 지상조업 노동자

- 공항 지상조업 업무는 활주로에서의 항공기유도, 수화물 처리, 항공기 기내청소, 캐터링, 항공기정비와 급유, 관련 작업의 관리를 포함하는 업무를 통칭 함.
- 공항지상조업은 표준산업분류표상에 '운수업'으로 포함되어 있어 연장근로 특례를 적용 받고 있음.
- '항공법' : 24시간 내에 승무시간 8시간,
비행근무시간 13시간,
30일내에 승무시간 100시간,
90일내에 승무시간 280시간,
1년 내에 승무시간 1,000시간을 초과금지

20



항공기 지상조업 장시간 노동

공항지상조업 S사의 주요 공항 장시간 노동실태

지역구분	소정근로	연장근무	1월 근무시간	야간근무	포괄 연장계약	연장특례 합의시간
인천	209	86.7	295.7	40.5	78	96
김해	209	56.5	265.5	14	26	93
제주	209	108.1	317.1	24.5	30	170
평균	209	83.8	292.8	26.3	44.7	119.7

- 연간 근무시간으로 환산하면 3513시간

21



항공기 지상조업 노동자의 죽음

- 교번사업장 : 출근 시간 코드가 20여개로 02시 출근부터 22:30분 출근까지 있음
- 불규칙한 근무 : 잔업은 매 당일 조별, 개인별 모바일로 통보됨
- 작업조건 : 그늘 없는 열사작업, 방한벽 없는 노지작업. 영하온도에서도 대기실에 들어가지 못하고 수 시간 씩 연속작업을 하게 됨.
- 램프여객 수화물(가방, 화물, 택배물 등) 상하역 및 화물 상하역 작업의 경우 대형비행기는 loader를 이용하지만 소형비행기의 경우 전부 수작업을 진행하는데, 비행기당 10톤이 넘는 화물을 처리해야 하는 경우도 있음.

22



이기하님 카드뉴스

샤프 카드뉴스

버스



집배



공공운수노조 59조폐기 투쟁



공공운수노조 59조폐기 투쟁



공공부문 야간노동

- 어쩔 수 없는 야간노동 Vs 관행으로 인한 야간노동
- 교번사업장 Vs 교대사업장
- 2조2교대, 3조2교대 Vs 4조2교대, 5조3교대
- 정규직교대노동 Vs 비정규직, 하청교대노동
- 노동시간 단협요구안 Vs 교대노동 단협요구안
- 노동시간 Vs 수당
- 저임금 Vs 임금보전

한국노동안전보건연구소

한국의 노동시간 토론

2018.2.3
정흥준 부연구위원 (한국노동연구원)

한국의 노동시간: 잔업과 특근

■ 상품수요가 감소할 경우 잔업과 특근이 줄어드는지?

	2009		2011		2013	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
예	12,133	76.9	12,215	69.2	23,724	47.8
아니오	3,647	23.1	5,444	30.8	25,905	52.2
합계	15,780	100.0	17,659	100.0	49,629	100.0

자료: 한국노동연구원, 사업체패널조사 (연도별)

한국의 노동시간: 잔업과 특근

■ 비관리직의 초과근로수당이 월급에서 차지하는 비율

	2009		2011		2013	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
40% 이상	893	2.1	1,518	3.3	1,842	3.7
30% 이상 - 40% 미만	3,062	7.3	4,490	9.8	3,798	7.7
20% 이상 - 30% 미만	5,386	12.9	7,480	16.3	7,676	15.5
10% 이상 - 20% 미만	11,981	28.7	10,342	22.5	11,679	23.5
10% 미만	20,416	48.9	22,172	48.2	24,634	49.6
합계	41,738	100.0	46,002	100.0	49,629	100.0

자료: 한국노동연구원, 사업체패널조사 (연도별)

3

한국의 노동시간: 잔업과 특근

■ 사무직의 평일연장근로 임금

	2013	
	빈도	비율
포괄역산제 임금	12,038	24.3
실제 시간과 관계없이 일정한도 내 신청시만 지급	3,300	6.6
연장근로시간에 정확하게 비례 수당	16,231	32.7
연장근로수당 없음	18,060	36.4
합계	49,629	100.0

자료: 한국노동연구원, 사업체패널조사 (연도별)

4

한국의 노동시간: 연차

■ 정규직의 연차사용

	2009	2011	2013
관리직의 연차소진율	62.1		
비관리직의 연차소진율	64.5		
정규직의 연차소진율		57.9	61.1
합계	41,593	45,642	49,449

자료: 한국노동연구원, 사업체패널조사 (연도별)

5

한국의 노동시간: 연차

■ 연차를 전부 소진하지 못하는 이유

	2009		2011		2013	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
많은 업무	10,409	24.9	15,274	33.2	12,016	24.2
집단적 협력 작업	17,645	42.3	16,003	34.8	12,269	24.7
연차휴가 사용관행 부재	2,094	5.0	2,935	6.4	1,929	3.9
연차수당 선호	11,590	27.8	11,791	25.6	12,837	25.9
대체인력이 없어 일에 공백	-	-	-	-	10,579	21.3
합계	41,738	100.0	46,002	100.0	49,629	100.0

자료: 한국노동연구원, 사업체패널조사 (연도별)

6

한국의 노동시간: 연차

■ 정규직 잔여연차 수당지급 여부

	2013	
	빈도	비율
잔여 연차 수당지급 함	35,257	71.0
잔여 연차 수당지급 하지 않음	14,372	29.0
합계	49,629	100.0

자료: 한국노동연구원, 사업체패널조사 (연도별)

7

한국의 노동시간: 교대제

■ 교대제 근무비율

	2009		2011		2013	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
예	15,143	36.3	15,074	32.8	16,567	33.4
아니오	26,595	63.7	30,928	67.2	33,062	66.6
합계	41,738	100.0	46,002	100.0	49,629	100.0

자료: 한국노동연구원, 사업체패널조사 (연도별)

8

한국의 노동시간: 교대제

■ 교대제 형태

	2009		2011		2013	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
격주제	1,508	10.0	885	5.9	1,140	6.9
주간 2조 2교대	-	-	-	-	2,253	13.6
주야 2조 2교대	7,305	48.2	7,156	47.5	5,966	36.0
3조 2교대	919	6.1	626	4.2	1,057	6.4
3조 3교대	2,444	16.1	2,965	19.7	2,513	15.2
4조 3교대	866	5.7	987	6.5	1,283	7.7
4조 2교대	31	0.2	54	0.4	162	1.0
기타 교대제	308	2.0	491	3.3	455	2.7
해당 없음	1,761	11.6	1,910	12.7	1,736	10.5
합계	15,143	100.0	15,074	100.0	16,567	100.0

자료: 한국노동연구원, 사업체패널조사 (연도별)

9

한국의 노동시간: 정책방향

■ 노동시간관리 시 중점 고려사항

	2011		2013	
	빈도	비율	빈도	비율
근로자들의 일상생활에 대한 고려	17,457	37.9	15,774	31.8
고객이나 거래처와의 관계	14,694	31.9	18,749	37.8
기술이나 장비사용의 효율성 극대화	3,341	7.3	4,093	8.2
시장의 변동에 대한 유연 혹은 탄력 대응	6,967	15.1	6,682	13.5
인건비의 최소화	2,373	5.2	3,570	7.2
모성보호 관련 근로자 배려	336	0.7	446	0.9
기타	835	1.8	316	0.6
합계	46,002	100.0	49,629	100.0

자료: 한국노동연구원, 사업체패널조사 (연도별)

10

한국의 노동시간: 정책방향

■ 노동시간의 결정

	2011		2013	
	연도	비율	연도	비율
전적으로 회사	10,379	22.6	15,256	30.7
회사가 노조와 협의하여 결정	9,995	21.7	11,708	23.6
회사가 알아서 하나, 몇 가지는 근로자 자율	7,776	16.9	2,853	5.7
회사가 결정하나, 일부 근로자가 조절 가능	13,219	28.7	15,063	30.4
전적으로 근로자가 결정	4,632	10.1	4,749	9.6
합계	46,002	100.0	49,629	100.0

자료: 한국노동연구원, 사업체별노동조사 (연도별)

11

한국의 노동시간: 정책방향

■ 노동시간 단축을 위한 노력

	2013	
	연도	비율
매우 많이 노력함	1,402	2.8
노력하는 편임	15,965	32.2
보통	23,146	46.6
거의 노력하지 않음	5,892	11.9
전혀 노력하지 않음	3,224	6.5
합계	49,629	100.0

자료: 한국노동연구원, 사업체별노동조사 (연도별)

12

한국의 노동시간: 정책방향

■ 노동시간 단축을 위한 실제 계획

	2011		2013	
	만도	비율	만도	비율
예	4,988	10.8	6,035	12.2
여니오	41,014	89.2	43,595	87.8
합계	46,002	100.0	49,629	100.0

자료: 한국노동연구원, 사업체노동조사 (연도별)

13

한국의 노동시간: 정책방향

■ 노동시간 단축이 가능한 부분

	2013	
	만도	비율
작업준비 및 업무연수(유니폼(업무복) 탈착, 점검, 정리정돈, 청소 등)	7,345	14.8
업무대기시간	6,932	14.0
점심식사시간을 전후한 작업 중단과 개시	3,940	7.9
휴게시간(신문, 인터넷 보기, 커피타임, 화장실, 야간업무 중에 부 여되는 취침시간 등)	3,269	6.6
자녀식사시간을 전후한 작업 중단과 개시	1,079	2.2
작업정리 및 업무연계(정산, 정리정돈, 청소, 사무리 기록 등)	3,580	7.2
작업시간 중의 업무집중도와 관심분산도	8,401	16.9
각종 부차별 회의나 모임(조회, 작업종료 모임, 품질관리 모임 등)	3,432	6.9
해당 없음	11,650	23.5
합계	49,629	100.0

자료: 한국노동연구원, 사업체노동조사 (연도별)

14

제2세션

설 권리, 모성보호/가족돌봄 관련
기준과 개정 방향

쉼 권리,
아플 때 쉼 권리,
가족과 함께할 권리
- 휴가와 가족돌봄-

한국노동안전보건연구소
콜라비

“건강이란
육체적, 정신적, 영적, 사회적으로 완전히 행복한 역동적 상태”

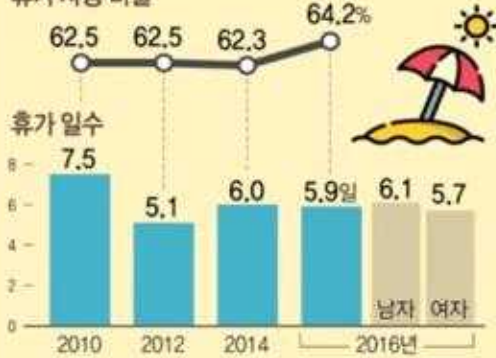
*“Health is a dynamic state of complete physical, mental,
spiritual and social well-being and not merely the absence of
disease or infirmity.”*

세계보건기구, WHO

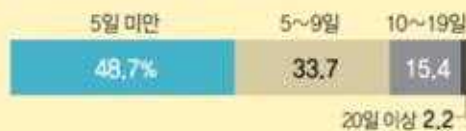
휴가 사용 현황

휴가: 공휴일 제외한 날에 여가활동 목적으로 사업장(직장) 또는 학교를 1일 이상 쉬는 것으로 하계휴가, 연차 휴가 등 의미

휴가 사용 비율



휴가 사용 일수별 비중



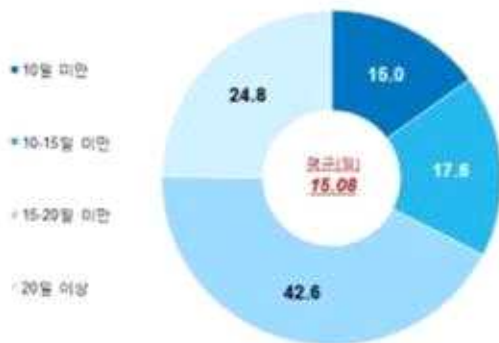
자료/ 통계청

연합뉴스

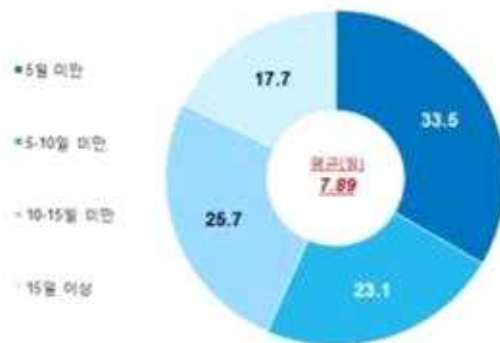
2017 일가정양립지표, 통계청

장예진 기자 / 20171215 트위터@vorhap_graphics

휴가 부여일수

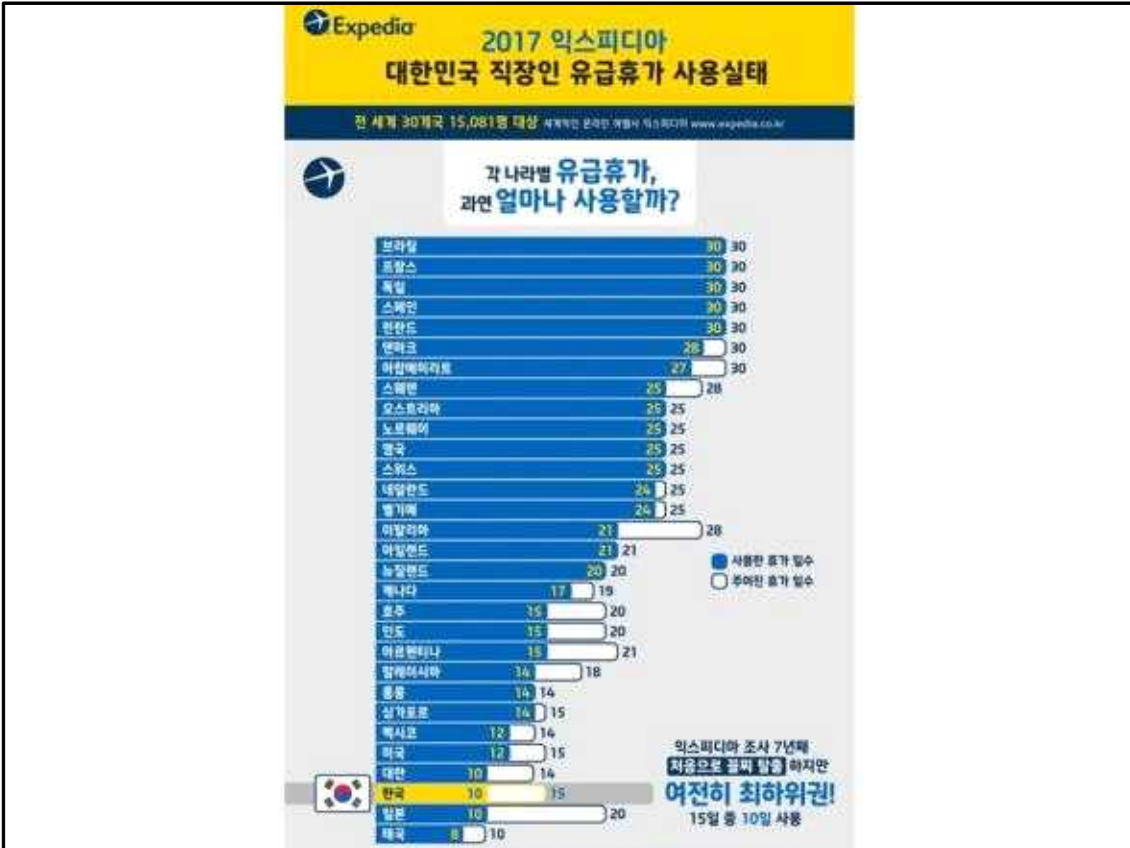


사용일수



- 평균 휴가부여일수 **15.08일**, 평균 사용일수 **7.89일**
- 연차휴가를 모두 사용하지 못한 장애요인
 - 직장 내 분위기 (44.8%)
 - 업무과다 및 대체인력 부족 (43.1%)
 - 연차휴가 보상금 획득 (28.7%)
 - 연차휴가 사용 불필요 (16%)

국내관광 활성화를 위한 휴가 사용 촉진방안 및 휴가 확산의 기대효과' 조사, 문화체육관광부, 한국관광공사, 2017



쉼 권리,
아플 때 쉼 권리

한국의 연차휴가

근로기준법 제60조(연차 유급휴가)

- 1년간 80%이상 출근한 경우 **연 15일의 유급휴가**.
- 근무 기간이 1년 미만이거나 80%이상 출근하지 않은 경우, 1개월 개근시 1일의 유급휴가.
- 근속연수에 따라 늘어날 수 있음. **최대한도 25일**.
- 통상임금이나 평균임금 지급.
- 휴가 적립기간
 - 업무상의 부상이나 질병으로 휴업한 기간.
 - 출산휴가 기간, 육아휴직 기간(최근 개정)
- **1년간 행사하지 않으면 소멸됨.** (사용자의 귀책사유로 인한 경우 제외)

유급휴가

한국	스웨덴	핀란드	호주	네덜란드
1년간 80%이상 출근한 경우 연간 15일 . 3년 이상 계속 근무한 경우, 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.	연가(annual leave) 25일 모든 노동자에게 보장되는 기본적인 형태의 휴가. 법적 강제성 있음. 25일 중 20일은 해당 연도에 사용해야하고, 5일은 적립 가능. 단체협약에 의해 연장되는 경우 많고, 연령, 재직기간에 따라 차이있음. 40세 초과한 공공 부문 노동자가 가장 많음. (35일)	연간휴가법(annual holidays act) 월 14일 혹은 그에 준하는 시간 이상 일하는 경우 월 2.5일의 휴가 발생 . 월 14일이나 35시간 미만으로 일하는 경우에도 매월 2일의 휴가 사용 가능. 가능한 연속으로 받아야 하며, 특히 여름 휴가는 나눠 쓰더라도 12일 이상의 연속 휴가가 한번은 있어야 한다.	공정근로법 (Fair work act) 4주의 유급연가 가 적립됨. (교대근무자는 5주) 사용하지 않은 휴가는 다음 해로 이월. *추가휴가수당 독일 6개월 이상 근무한 경우 24일 연차휴가. 6개월 이상 근무한 경우에 해당하지 않는 경우, 연차휴가의 1/12에 해당하는 휴가 청구권 가짐. 연차휴가기간 중 질병이 있었던 기간은 연차휴가기간으로 산입되지 않음.	법정 최저휴가는 주당 노동시간의 4배 로 산정됨. 즉, 일반 정규직 근로자의 경우 연간 최소 20일 의 휴가. (주5일 40시간 기준) 영국 주5일 일하는 노동자는 연 28일 휴일. 파트타임 노동자는 최소 연 5.6주의 휴가. 휴가는 퇴사하기 전에만 돈으로 보상받을 수 있음.

외국의 유급휴가 규정

1. 노동시간법 또는 연차휴가법에서 휴가 규정
2. 규정된 휴가일수는 최소 20일 이상
3. 연속적 휴가 권장
4. 해당 년도에 반드시 써야 하는 휴가 일수 규정
5. 잔여 휴가는 다음해로 이월 (수당으로 보상X)

병가

한국	호주	네덜란드	스웨덴
법으로 규정되어있지 않음.	<p>개인휴가(personal leave) (병가+돌봄휴가) 개인의 질환, 돌봄 책임 및 가족의 응급 상황을 처리하기 위한 휴가로 유급 및 무급 휴가 사용 가능.</p> <p>유급개인휴가: 임시근로자를 제외한 모든 근로자는 연간 최대 10일의 유급 개인휴가 사용 가능. 미사용 휴가는 다음해로 이월.</p> <p>돌봄휴가 필요시 최대 2일의 무급 돌봄휴가 사용 가능. 유급개인휴가 소진 후에 무급 돌봄휴가 사용 가능.</p>	<p>민법전 7:629조에 의하면 사용자는 근로자가 질병에 걸린 경우 최소 2년간은 임금을 지급할 의무가 있다. 이 중 최초 52주간은 최저임금의 70% 이상을 지급해야 하며, 그 다음 52주간은 반드시 최저임금을 상회할 필요는 없다. 이러한 조항들은 대부분의 경우 단체협약에 명시되어 있으며, 대부분의 근로자들은 최저기준 이상을 지급 받는 것이 일반적이다.</p>	<p>5일 경과시 진단서 필요. 병가 기간에 따라 다른 규정 적용.</p>

가족을 돌볼 권리

한국의 육아휴직

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제 19조(육아휴직)

- 8세 이하 또는 초등2학년 이하 자녀가 있는 경우 1년 이내
- 육아휴직을 이유로 해고나 불리한 처우 금지, 육아휴직 기간 중 해고 금지
- 근속기간에 포함.
- 기간제 근로자 또는 파견근로자의 육아휴직기간은 사용기간 또는 파견기간에 산입 하지 않음.

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

- 육아휴직 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 신청.
- 1년 이내. 신청시 주 15~30시간 근무

육아휴직과 육아기 근로시간 단축 사용 기간을 합쳐서 1년까지 사용 가능.

육아휴직

한국	스웨덴	핀란드	호주
만 8세 이하 또는 초2 이하 자녀를 둔 경우 1년 이내로 육아휴직 가능. 육아기 근로단축 가능. (근로시간은 주 15~30시간) 육아휴직과 근로단축 기간을 합쳐서 1년까지 사용 가능.	부모는 출산일로부터 18개월간 휴가 사용 (휴직) 육아휴직보험: 부모가 각각 자녀를 8개월간 집에서 양육하면서 받을 수 있는 급여가 포함됨. 부모 각각 최소 3개월 사용해야하며 양도 불가. 근로시간단축: 8세이하 자녀를 둔 경우, 한시적으로 근로시간 25% 단축 가능.(임금삭감) - 여러 공공부문 단체협약에서 12세까지 자녀로 확대 적용.	아이가 3살 때까지 1-2회 나누어 사용가능. 입양한지 2년 또는 최대 입학때까지 사용가능하고, 최소 한달 이상. 부모 중 한 사람만 가능. 부분육아휴직: 지난 12개월간 최소 6개월간 일한 경우 자녀가 초등2학년까지 일부 육아휴직을 쓸 수 있음. 자녀에게 장애나 질병이 있는 경우는 18세가 될때까지.	자녀 출산 또는 입양일로부터 24개월 내에 12개월의 무급 육아휴직 사용. 12개월 추가 요청 가능 (사업주 거부가능) 부모 동시에 8주까지 사용 가능. 커플이 자녀 1명당 24개월까지 휴직가능. 이탈리아 여성 6개월, 남성 6개월: 양도 불가 부모 2인이 사용하는 휴직기간은 총 10개월 초과X, 남성이 3개월 이상 사용하면 1개월 추가 사용 가능 다태아 출산시 부모 각각 추가 휴가 사용 가능 (쌍둥이는 휴직기간 2배)

외국의 육아휴직 규정

1. 부모 모두가 사용하는 것을 명시
 - 의무적 사용 기간
 - 자녀 한명당 커플이 사용할 수 있는 기간
2. 부모간 양도불가능

한국의 가족돌봄

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법

제22조의2 (근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원)

- 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직
- 최장 90일 사용. 1회 30일 이상으로 분할 사용 가능.
- 근속기간에 포함
- 가족돌봄휴직 허용 예외 조건 : 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등
- 가족돌봄휴직 허용안될 경우 : 근로시간 단축, 연장근로 제한 등의 방법으로 지원

가족돌봄

한국	스웨덴	핀란드	네덜란드
<p>가족돌봄휴직: 부모, 자녀, 배우자 또는 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 인한 휴직. 연간 최대 90일까지.</p> <p>가족돌봄휴직을 허용하지 않는 경우, 업무시간 단축, 연장근로 제한, 탄력적 근로시간 등의 방법으로 지원하도록 노력하도록.</p> <p><남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률></p>	<p>자녀간병휴가 12세 미만 자녀 1인당 12일 사용 가능</p> <p>중증 질환 자녀가 있을 경우 휴가일수에 제한 없음.</p>	<p>임시돌봄휴가: 자녀가 갑자기 아프면 사용가능. 한번에 최대 4근로일. 자녀와 같은 집에 살지 않아도 사용 가능..</p> <p>가족 사유로 인한 결근 가족의 질병이나 사고 등 예견하지 못한 이유 발생시 임시결근 사용가능.</p> <p>* 이상의 가족 관련 휴가/휴직에 대해 고용주가 보상을 지급할 필요는 없음.</p>	<p>단기 가족간병휴가 (short-term compassionate leave): 자녀, 배우자, 부모의 간병을 위한 휴가로 최장 주당 근무시간의 2배만큼 사용가능. 고용주는 최소한 정상임금의 70%를 지급해야 한다.</p> <p>장기 가족간병휴가 (long-term compassionate leave): 중병을 앓는 자녀, 배우자 혹은 부모를 장기간 돌보아야 할 때 최대 주당 근무시간의 6배, 12주간 주당 근무시간의 1/2만 근무하는 것도 가능. 일반적으로 무급.</p>

➔ 가족이 갑자기 아플 때 사용할 수 있는 휴가

그밖의 다양한 휴가제도

- **학업휴가제도 (스웨덴)**
 - 저학력 노동자 역량 개선 → 노동시장에서의 경쟁력 강화 지원
 - 이주민 지원
 - 고용계약 보호되고, 임금수준 및 기타 고용조건도 보장됨.
 - 일반적으로 무급. 국가에서 지원하는 학자금대출.
- **특별돌봄휴가(compassionate care leave) (호주)**
 - 모든 근로자(임시직 포함)는 직계가족이나 동일 가구 구성원이 사망하거나 위독한 경우 최장 2일의 특별돌봄휴가(장례휴가) 사용 가능.
- **사회봉사휴가 (community service leave) (호주)**
 - 자발적인 긴급관리활동(응급상황이나 자연재해시)이나 배심원 의무를 수행하기 위해 사용할 수 있음.
 - 자발적인 긴급관리활동은 무급, 배심원 의무 수행시 휴가는 일당 받음.
- **장기근속휴가(long service leave) (호주)**
 - 1년 정도를 단절 없이 지속적으로 근무한 근로자에게 통상 2-3개월 기간동안 유급으로 휴가 제공.
 - 10년 근속 후 13주 휴가를 갖는 것이 가장 일반적인 형태.
 - 임시근로자도 사용할 권리 있음.

최근의 논의 - 호주의 경우 -

- **가정폭력휴가(domestic violence leave)**
 - 많은 단체 및 기관들이 기업별 협약 및 사용자 정책을 통해 가정폭력휴가 제공. 일부— 최대 20일의 유급휴가.
 - 근로자는 가정폭력에 노출된 결과로서 진행되는 법적 절차, 병원 진료, 이주와 같은 안전 조치 등을 위해 유급휴가를 사용할 수 있음.
 - 현재 호주 근로자의 약 1%가 유급형태의 가정폭력휴가를 사용할 수 있는 것으로 추산됨(2016년)
- **말기환자간병휴가(palliative care leave)**
 - 호주의 일부 옹호단체, 기관 및 학자들은 근로자가 가족의 생애 말기를 돌볼 수 있도록 유급 또는 무급의 말기환자간병휴가 도입을 촉구하고 있음.
- **연가 및 개인휴가의 확대**
 - 임시근로자는 공식적으로 연가 또는 유급 개인휴가에 대한 권리가 없어, 일부 유관단체에서 임시근로자들도 근로시간에 비례해 사용할 수 있도록 촉구해왔음.

고찰

1. 법적으로 명확하고 구체적인 규정이 필요
 - 최소한의 규정은 필요하다.
 - 다양한 형태의 노동조건을 반영하여 구체적인 휴가 규정 필요
 - 파트타임, 임시직 등
 - 근로기준법 적용범위 : 5인 이상 사업장
2. 단체협약을 통한 폭넓은 보장
 - 외국의 경우, 법으로 규정된 수준보다 단체협약을 통해 더 폭넓게 보장되는 경우가 많다.
 - 협약적용률 문제
3. 아플 때 쉴 수 있는 권리, 연속으로 쉴 수 있는 권리
 - 병가에 대한 부분은 근로기준법에 아예 없음.
 - 가능하면 여러날 연속해서 쉬자. 규정이 없고, 긴급상황에서 쓸 수 있는 휴가가 따로 없음.
4. 사회안전망 등 다른 사회적 여건과 맞물림

모든 노동자의 쉼 권리, 전 국민의 평등한 휴식 권 보장,
공휴일 유급휴일 법제화

- 민주노총 미조직전략조직실 최정우 국장

1. 노동시간

- 2018년 기준 2년차 노동자를 기준으로 단순 노동시간을 계산

1년	365일	총 노동일수 232일	232일 x 8 = 1,856시간
토요일/일요일	104일		
공휴일	14일		
연차	15일		

- 단순 계산 하여 입사 2년차 노동자가 토, 일요일, 공휴일, 연차를 모두 쉬고 232일 하루 8시간을 일할 경우 년 간 노동시간은 1,856시간 임

- 민주노총이 말하는 1,800시간 노동시간 단축은 토요일, 일요일, 공휴일 (빨간 날), 연차(15일)를 쉬고 8시간 칼 퇴근을 하면 가능하리라 봄.

- 문재인 정부는 세계적으로 고용률이 70% 넘는 나라 중 연간 노동시간이 1800시간 넘는 나라는 없다며 임기 내 1,800시간을 이루겠다고 함.

- 52시간 노동시간 단축과 함께 공휴일 유급휴일 법제화는 노동시간 단축과 함께 전 국민의 행복 추구 및 차별 없는 쉼 권리 즉, 전 국민의 쉼 권리 보장의 의미를 담고 있음. 2004년 주 40시간제 시행되었지만 오히려 노동시간, 휴일, 소득 격차 심화 됨.

- 정규직, 비정규직, 작은사업장, 특수고용노동자, 4인 이하 사업장을 비롯하여 1,900만 임금노동

자의 보편적 행복추구권, 포괄적 쉼 권리를 위해 달력상 빨간 날 공휴일 유급휴일 법제화는 중요함.

- 또한, 업종, 직종 상 휴일, 공휴일 노동을 하게 될 경우 공휴일이 아닌 날에 유급휴일 부여를 해 휴일의 양극화를 해소해야 함.

2. 노동시간 양극화

- 정규직 69% / 비정규직 35.2% -> 주 40시간 일함.
- 비정규직-> 32.1%는 39시간미만 단시간 노동 / 33.7% 연장근로를 동반한 장시간 노동을 함.



<그림 129> 고용형태별 노동시간 분포(2016.3 경찰부가 원자료, 재구성)

<* 공휴일 유급휴일 법제화 국회토론회 자료집 2017 28p 박준도>

OECD 국가별 연간 근로시간

(단위: 시간, 2015년 기준)



OECD 국가별 15~64세 고용률

(단위: %, 2016년 기준)



자료: 고용노동부 · 경제협력개발기구(OECD)

[문제인 정부의 일자리 정책 배급식(한국노동연구원)]

- 작은 사업장 44% 법정공휴일 적용 받지 못함. 아래 표에 의하면 중소기업은 법정공휴일을 적용 받는 기업은 평균 59.2%에 불과함.
- 45%의 소기업이 법정공휴일 적용 받지 못함. 공공부분/대기업 격차해소 및 민간부분 동등하게 적용되어야 함.

적용 시 노동자 1인당 평균 19.6시간의 노동기간 단축효과 중소기업 44%에 해당하는 사업체 유급휴일 지급에 따라 1년 약 64시간 분 임금 추가 지급 부담

< 표 12> 중소기업의 공휴일 부여 현황

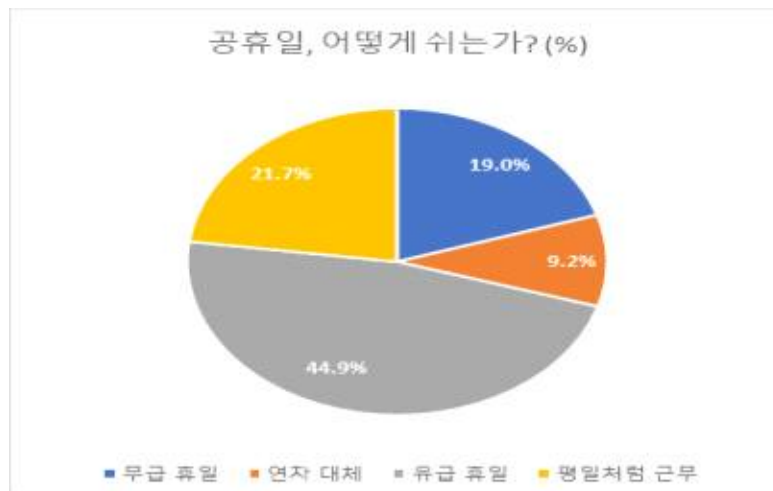
(단위 : %)

구 분	전체	업종별		규모별		
		제조업	비제조업	소상공인	소기업	중기업
유급휴일	59.2	71.8	47.6	50.8	55.8	75.0
무급휴일	11.0	7.2	14.5	14.8	12.2	5.3
연차활용	6.9	8.1	5.7	5.6	6.9	6.6
근무	22.9	12.9	32.2	28.8	25.0	13.2

자료: 중소기업중앙회, 2011. **대체공휴일제 도입**에 대한 중소기업 의견조사

3. 2017년 10월2일 임시공휴일 휴무형태 조사 <민주노총 공단조직화 공동회의 주관>

- 방법: 온라인 설문조사 중소영세사업장 밀집지역에서 길거리 무작위 설문조사
- ■ 표본: 1,267명 ■ 시기: 2017년 9월~ 11월12일
- 1,267명의 응답자 중 676명 (53.7%)만이 쉴 수 있다고 응답 . 2명 중 한명만이 쉴 수 있다고 대답함.
- 임시 공휴일 휴무 여부는 노조가입 여부보다도 취업규칙이나 단체협약이 더 큰 영향을 미침.
- 공휴일에도 평일처럼 일한다고 응답한 비율이 27.2%(275명)이나 됨. 이는 유급휴일, 무급휴일, 연차로 쉰다는 것을 다 합쳐도 10명중 3명은 항상 일하고 있다고 볼 수 있음.
- 공휴일이 유급휴일이라고 응답한 노동자는 전체 44.9%에 불과 함. 이들만이 임시공휴일을 온전히 누리고 있음



<그림 130> 공휴일 휴무형태

4. 공휴일 유급휴일 법제화의 필요성

- 공휴일은 공무원의 휴일이 아닌 ‘관공서가 문을 닫는 날’
- 공휴일의 1차적 기능은 달력에 적색으로 표기, 관공서 휴무일을 공지하는 기능

<신용현의원 보도자료 16년 9월 인용>

- 달력표준 ‘빨간 토요일 법’ 발의
 - 달력제작 기준인 월력요항 법적 근거 없어 달력마다 색깔 제 각각
 - 2006년부터 법정 공휴일인 총 7일의 공직선거일 검정색 표기, 혼란 가중
- 관공서의 휴무일인 ‘법정공휴일’과 ‘토요일’ 모두 ‘빨간날’로 표기 본격적인 주5일제 선도, OECD 최장근로시간 개선 긍정적 역할 기대
- 달력에 토요일이 빨간색으로 표시되면 토요일을 휴일로 광범위하게 인식하게 됨으로써 사용자도 자연스럽게 토요일 근무를 줄이는 방향으로 변화해 근로자의 휴식을 보장하고, OECD 최장근로시간 개선에도 긍정적 효과가 있을 것으로 기대 한다.

- 휴식권 -> 행복추구권

휴식권은 헌법상 명문의 규정은 없으나 포괄적 기본권인 행복추구권의 한 내용으로 볼 수 있을 것이다. 이 행복추구권은 헌법 제 10조에 의하여 보장되는 것으로 포괄적이고 일반조항적인 성격을 가지며 또한, 그 구체적인 표현으로서 일반적인 행복자유권과 개성의 자유로운 발현권을 포함 한다 (헌법재판소 2001.9.27. 선고 2000 헌마 159 결정)

- 노동법상에서 휴일

휴일은 통상의 휴일과 구별되어 근로자가 사용자의 지휘·명령으로부터 완전히 벗어나는 날로서, 계약상 애초부터 근로의무가 없는 날로 정의됨

- 노동자의 보편적 기본권이 되어야 함. 현재 법으로 정해진 휴일은 근로기준법 제 55조 주휴일과 근로자의 날 제정에 관한 법률 뿐임

[근로기준법]

제 55조(휴일) 사용자는 근로자에게 1주일의 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.

[근로자의 날 제정에 관한 법률]

5월 1일을 근로자의 날로 하고 이날을 「근로기준법」에 따른 유급휴일로 한다.

- 우리들이 알고 있는 공휴일, 달력상 빨간 날로 표시된 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일이고 노동법에서 전혀 정한 바 없음

- 공휴일에 노동을 제공했다 하더라도 근로기준법 56조에 따른 휴일 가산수당 없음

[관공서의 공휴일에 관한 규정 (대통령령 제28394호)]

제2조(공휴일) 관공서의 공휴일은 다음 각 호와 같다. 다만, 재외공관의 공휴일은 우리나라의 국경일 중 공휴일과 주재국의 공휴일로 한다.

1. 일요일
2. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
3. 1월 1일
4. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
5. 석제 <2005.6.30.>
6. 부처님오신날 (음력 4월 8일)
7. 5월 5일 (어린이날)
8. 6월 6일 (현충일)
9. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)
10. 12월 25일 (기독탄신일)
- 10의2. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일
11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날

제3조(대체공휴일) ① 제2조제4호 또는 제9호에 따른 공휴일이 다른 공휴일과 겹칠 경우 제2조제4호 또는 제9호에 따른 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다.

② 제2조제7호에 따른 공휴일이 토요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우 제2조제7호에 따른 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다.

- 해외 주요국의 법제 현황

미국	영국	독일	캐나다	호주	일본
10종 (연방) <주법에 따라 자유로이 지정>	8종 <관습법> <은행 및 금융거래에 관한법률>	9~13종 <주 의 자치입법>	11종 <공휴일법> <캐나다노동 법>	8종 <공정근로법>	15종 <국민의 축일에 관한 법>

5. 천차만별 사업장 마다 다른 휴일 제도

- 공휴일을 꼭 유급휴일로 지정해야 한다는 노동법상 의무가 없다는 인식 2000년 중반 후 부터 확산. 2007년 노동부 지방지청에 신고 된 429개의 취업규칙 분석 유급휴일로 정한 비율 80.4%에 그침. 1993년의 취업규칙 분석연구에서 대부분의 취업규칙이 공휴일을 각각 나열하여 유급휴일로 지정했던 것과 비교 됨¹⁾.

- 파견업체를 중심으로 공휴일 유급휴일 삭제 번짐.

6. 연차휴가 공휴일 사전 지정 대체 활용으로 휴가 권 무력화

- [관공서의 공휴일 휴일에 관한 규정]상의 공휴일은 15일 정도 임(선거일 제외). 여름휴가 3~4일 보태면 전체 연차유가일 전부 소진

- 근로기준법 62조에 따른 연차휴가 대체 제도는 사용자가 일방적으로 시행할 수 없고 근로자 대표와의 서면 합의 하는 법상 요건이 필요 함. 그러나 노조가 없는 대부분의 사업장에서는 있으나 마나한 현실 임

- 노조 간 없는 사업장의 근로자대표 자체가 유명무실하고, 법상요건을 엄격하게 해석하고 있지 도 않음.

- 임금 삭감, 최저임금 뚫수 사례²⁾, 마이너스 연차 사례 나타남

1) 김정한·문무기·윤문희, 취업규칙 분석(II), 한국노동연구원, 2008

2) 금속노조 서울지부 남부지역지회 성진CS분회 사례 최저임금 인상으로 회사 식대 유급화 공휴일 연차대 체 강요로 노동조합 결성 (2017년 12월)

<* 공휴일 유급휴일 법제화 국회토론회 자료집 2017 38p 유선경>

[중소·영세사업장 노동자 실태]

- 아무도 몰랐던 연차휴가 대체 합의 (퇴사 후 연차수당 미지급 진정서 제출 -> 누군지도 모르는 근로자 대표 합의서)
- 근로계약서, 취업규칙만으로 연차휴가 대체 합의
- 구두 통보만으로 공휴일 연차휴가 대체
- 회사의 공고만으로 연차휴가 대체합의 주장
- 공휴일을 유급으로 쉬었다는 이유만으로 연차휴가 대체가 되었다고 본 사례
- 임시 공휴일을 연차휴가로 사용하라 강요

제1조【보상휴가일】다음 각 호의 해당하는 휴무일 중 사업장내 연차휴가사용대체제도 실시에 따른 연차휴가 대체 후 잔여일을 근로기준법 제57조에 따른 보상휴가를 사용한 것으로 한다.

1. 설날 전날, 설날, 설날 다음날
2. 추석 전날, 추석, 추석 다음날
3. 갑이 실시하는 하계휴가 및 동계휴가
4. 관공서의 공휴일에 관한 규정에 의한 휴일(일요일 제외)
5. 선거일

○ 제57조(보상 휴가제)를 ‘연차대체’ 근거로 오용한 근로계약서

1. 동·하기 휴가, 설, 추석 대체휴가에 대하여 연차유급휴가로 대체하여 사용한다.
2. 어린이집의 사정에 따라 위 제1항의 휴가 일자를 조정할 수 있다.
3. 매년 발생하는 연차유급휴가는 휴가사용을 원칙으로 한다.
어린이집은 근로기준법 제61조에 따라 연차유급휴가 사용을 촉진하여야 하며, 어린이집의 사용촉진 조치에도 불구하고 교직원이 사용하지 아니한 연차 유급휴가에 대해서는 금전으로 보상하지 아니한다.

○ 제61조(연차유급휴가의 사용 촉진)을 연차수당 미지급 근거로 오용한 근로계약서

< 어린이집 ‘공휴일 연차대체’ 관행과 합의 강요 사례 -공공운수 보육협의회 ->



7. 입법발의 현황 (별첨 자료 참조)

- [의안번호 204] 근로기준법 일부개정 법률안 (한정애의원 대표발의)
공휴일을 유급휴일로 보장하되 (제55조 제2항) 주휴일과 중복되는 경우에는 1일의 휴일만 부여 하는 내용임.
- [의안번호 804] 근로기준법 일부개정 법률안 (김성태의원 대표발의)
공휴일을 유급휴일로 부여하도록 하고 있으며(제 5조2항 전단) 근로자대표와 서면합의를 한 경우 휴일 대체를 할 수 있도록 정하고 있음 (2항 후단)
- [의안번호 5150] 근로기준법 일부개정 법률안 (김삼화의의원 대표발의)
공휴일을 근로기준법 별표를 통해 법률로 명시 함. 다만, 사업별 특성·사업장 규모 등을 고려하여 대통령으로 정하는 사업 또는 사업장의 경우에는 근로자 과반수의 동의를 얻어 이를 무급으로 할 수 있음.
- [의안번호 6004] 근로기준법 일부개정 법률안 (이정미의원 대표발의)
공휴일을 유급휴일로 보장하되 (제55조 2항) 사용자가 사업운영에 막대한 지장을 초래하는 경우에만 휴일 대체를 할 수 있도록 규정(제 55조3항)

8. 노동조합이 없는 작은 사업장의 적발 한 유급휴일 법제화

- 노동조합이 있는 사업장의 단체협약은 유급휴일을 단체협약으로 규정하고 있음
- 아래 단체협약 휴일 조항은 총 사원수 40여명 조합원수 17명의 금속노조 대전충북지부 소속 KDK분회 사업장 단협 임
- 그러나 노동조합이 없는 작은 사업장의 경우 공휴일 유급휴일 법제화는 절박한 요구 임.

제 50조 (휴 일)

회사는 조합원에게 다음 각 호의 유급 휴가를 준다.

1. 토요일, 일요일 (일주일 만근한 자에게 한 한다)
2. 1월 1일, 12월 31일
3. 설날 (음 12월 31일, 1월 1일, 2일, 3일)
4. 국경일 (3.1절, 광복절, 개천절)
5. 근로자의 날 (5월 1일)
6. 중추절 (음 8월 14일, 15일, 16일, 17일)
7. 성탄절 (12월 25일)
8. 석가탄신일 (음 4월 8일)
9. 어린이날 (5월 5일)
10. 현충일 (6월 6일)
11. 하기휴가 (유급 4일)
12. 정부가 정하는 임시 공휴일
13. 창립기념일 (6월 3일)

제 51조 (휴일의 대체)

회사는 업무상 사정에 따라 휴일을 같은 조건에 타 일로 대체 할 수 있다, 단 조합과 합의 후 실시 한다.

“차별없는 ‘빨간날’ 로 휴식 평등권 확보“ ³⁾

“노동자의 정당한 건강권과 휴식권 확보는 우리사회가 쟁취해야 할 또 하나의 중요한 과제”라며 “경제개발협력기구(OECD) 공식통계로만 연간 2069시간에 달하는 우리의 노동시간은 가히 살인적인 수준이라 아니할 수 없다” .

“중요한 것은 재벌, 대기업, 대규모 사업장이 아니라 493만 노동자가 일하고 있는 30인 미만 소규모 사업장 종사자일수록 제대로 쉬지도 못하고, 장시간 노동에 시달리고 있다는 점”이라며 “여가는 계층화되어 있고, 휴식은 양극화되어 있다” .

“저는 집집마다 걸려있는 달력의 ‘빨간날’ 을 정당하게 쉴 수 있는 권리가 우리 사회에 널리 공유될 수 있기를 바란다”며 “ ‘빨간날’ 을 쉴 수 있다는 그 당연한 권리조차 누리지 못하는 불합리한 차별과 불평등은 아직도 사회 저변에 만연해 있다”

또 “공공기관, 대기업, 노조가 조직돼 있는 전국 10.2%의 사업장을 제외하고 나머지 90%를 차지하는 중소영세사업장 노동자, 비정규직 노동자들에게 그 흔한 ‘빨간날’ 조차 마음 편히 쉴 수 있는 ‘빨간날’ 이 아니라는 이 엄혹한 사실을 우리 사회가 새삼 되돌아보기 바란다” .

“노동시간을 단축하려는 근본 목적은 무엇보다 휴일을 휴일답게 정상화하는 것”이라며 “추석이나 설 명절조차 자신의 연차휴가로 쪼개어 쓸 수 밖에 없는 800만 비정규직 노동자들과 1000만 중소영세사업장 노동자들에게 ‘빨간날’ 을 되돌려주는 사회가 되길 바란다”

3) http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201802011026001&code=910100

204	한정애	2016.6.14	근로기준법 일부 개정안	<p>현재 1주일에 평균 1회 이상과 근로자의 날의 유급휴일을 제외한 유급휴일에 관한 사항은 단체협약, 취업규칙 등 노사간의 협의에 따라 사업장마다 달리 적용되고 있음.</p> <p>그런데 일부 사용자는 명절 등 공휴일조차도 유급휴일로 인정하고 있지 않아 근로자가 유급휴가를 사용함으로써 연차 유급휴가일수가 줄어들게 되어 근로자의 휴식권이 침해되고 있음.</p> <p>이에 사용자는 근로자에게 공휴일을 유급휴일로 주도록 하고 1주일 평균 1회 이상의 유급휴일의 횟수에서는 이를 제외하도록 하는 한편, 공휴일의 근로가 불가피한 사업 또는 사업장의 경우에는 예외적으로 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일과 공휴일에 상당하는 특정한 근로일을 유급휴일로 주도록 함으로써 근로자의 휴식권을 보장하려는 것임(안 제55조 제1항 후단, 제2항 및 제3항 신설).</p>	<p>근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제55조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 항(종전의 제목 외의 부분)에 후단을 다음과 같이 신설하며, 같은 조에 제2항 및 제3항을 각각 다음과 같이 신설한다.</p> <p>이 경우 제2항에 따른 유급휴일은 횟수에서 제외한다.</p> <p>② 사용자는 근로자에게 공휴일을 유급휴일로 주어야 한다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 사용자는 공휴일의 근로가 불가피한 사업 또는 사업장으로서 대통령령으로 정하는 경우에는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일(공휴일은 횟수에서 제외한다)과 공휴일에 상당하는 특정한 근로일을 유급휴일로 주어야 한다.</p> <p style="text-align: center;">부 칙</p> <p>이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.</p>	주어야 한다.
804	김성태	2016.7.11	근로기준법 일부개정안	<p>사용자는 근로자에게 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일에 유급휴일을 주어야 하고, 다만, 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 공휴일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자에게 유급휴일을 줄 수 있도록 함(안 제55조제2항 신설).</p>	<p>근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제55조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.</p> <p>② 사용자는 근로자에게 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일에 유급휴일을 주어야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 공휴일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자에게 유급휴일을 줄 수 있다.</p> <p style="text-align: center;">부 칙</p> <p>이 법은 공포한 날부터 시행한다.</p>	주어야 한다. 다만, 특정 근로일을 근로자대표와의 서면 합의
5150	김삼화	2017.3.6	근로기준법 일부 개정안	<p>「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 중 일부를 「근로기준법」상 유급휴일로 지정하여 모든 근로자에게 차</p>	<p>근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제55조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조에 제2항</p>	

				<p>별 없는 휴식권을 부여하고자 함. 다만 산업별 특성이나 사업 및 사업장 규모 등을 고려하여 필요하다고 인정되는 경우에는 근로자 과반수의 동의에 따라 공휴일을 무급휴일로 지정할 수 있도록 하여 기업에 대한 지나친 경제적 부담을 완화함(안 제55조제2항 및 제3항 신설).</p>	<p>및 제3항을 각각 다음과 같이 신설한다.</p> <p>② 사용자는 근로자에게 별표 1에 따른 공휴일을 유급휴일로 주어야 한다. 다만, 산업별 특성·사업장 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업 또는 사업장의 경우에는 근로자 과반수의 동의를 얻어 이를 무급으로 할 수 있다.</p> <p>③ 제2항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 공휴일 근로가 불가피한 사유가 있는 경우 사용자는 공휴일을 갈음하여 특정한 근로일에 제2항에 따른 휴일을 줄 수 있다.</p> <p>제80조제1항 중 “별표에서”를 “별표 2에서”로 한다.</p> <p>별표를 별표 2로 하고, 별표 1을 별지와 같이 신설한다.</p>	
6004	이정미	2017.3.6	근로기준법 일부 개정안	<p>바. 사용자는 근로자에게 관공서의 공휴일 및 대체공휴일에도 유급휴일을 주도록 함(안 제55조제2항 및 제3항 신설).</p>	<p>제55조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조에 제2항 및 제3항을 각각 다음과 같이 신설한다.</p> <p>② 사용자는 근로자에게 제1항에 따른 유급휴일 외에 관련 법령에서 정하고 있는 관공서의 공휴일 및 대체공휴일에 유급휴일을 주어야 한다.</p> <p>③ 사용자는 제2항에도 불구하고 사업 운영에 막대한 지장을 초래하는 경우 근로자에게 공휴일 및 대체공휴일이 아닌 날에 유급휴일을 줄 수 있다.</p>	
9607	신용현	2017.9.26	국민의휴일에 관한 법률안	<p>‘국민의 휴일에 관한 법률’을 제정해 명절 및 국경일 등을 ‘국민휴일’로 지정하고 정부로 하여금 이를 법정공휴일로 지정하게 하는 한편, ‘국민휴일’을 근로기준법상 근로자의 휴일로 부여하여 국민의 휴식권을 폭넓게 보장하려는 것임.</p> <p>한편, 「근로기준법」은 사용자가 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주도록 하여 주휴일제를 규정하고 있으며, 관공서와 달리 개별 기업의 주휴일은 조직 및 업무의 특성 등에 따라 다양하게 나타날 수 있으므로, 일요일은 법정공휴일에는 포함하되 ‘국민휴일’에서는 제외하여 개별 기업의 주휴일은 「근로기준법」에 따라 노사 간의 협의를 통</p>	<p>국민의 휴일에 관한 법률안</p> <p>제1조(목적) 이 법은 국가적으로 기념할 필요가 있는 날을 국민의 휴일로 정함으로써 국민의 휴식권을 보장하고 삶의 질 향상에 이바지함을 목적으로 한다.</p> <p>제2조(국민휴일) 국민의 휴일(이하 “국민휴일”이라 한다)은 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 신정(1월 1일)</p> <p>2. 설날, 전날, 설날, 설날 다음날(음력 12월 말일, 음력 1월 1일, 음력 1월 2일)</p>	<p>포괄적 근로기준법상 근로자 근로계약에 따라</p>

				<p>해 조직 및 업무의 특성 등에 따라 자율적으로 운영하도록 하려는 것임.</p>	<p>3. 3·1절(3월 1일) 4. 근로자의 날(5월 1일) 5. 어린이날(5월 5일) 6. 부처님 오신 날(음력 4월 8일) 7. 현충일(6월 6일) 8. 제헌절(7월 17일) 9. 광복절(8월 15일) 10. 추석 전날, 추석, 추석 다음날(음력 8월 14일, 음력 8월 15일, 음력 8월 16일) 11. 개천절(10월 3일) 12. 한글날(10월 9일) 13. 성탄절(12월 25일) 14. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일 15. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따라 정부에서 수시 지정하는 날</p> <p>제3조(대체국민휴일) ① 국민휴일이 다른 공휴일과 겹칠 경우 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 국민휴일로 한다. ② 제2조제5호에 따른 국민휴일이 토요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우 제2조제5호에 따른 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 국민휴일로 한다.</p> <p>제4조(휴일의 보장) ① 정부는 국민휴일을 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일로 지정하여야 한다. ② 「근로기준법」에 따른 사용자는 근로자에게 제2조에 따른 국민휴일을 근로계약상 휴일로 주어야 한다.</p> <p style="text-align: center;">부 칙</p> <p>이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.</p>	
--	--	--	--	------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

모성보호 실태 및 과제4)

1. 들어가며: 모성보호의 추세

모성보호에 관한 몇 가지 내용을 추가하는 것으로 토론문을 갈음하고자 합니다.

모성보호(Maternity Protection)란 여성의 생리·임신·출산·육아 등의 모성기능에 관한 보호를 말하며, 단지 임신부뿐만 아니라 미래의 임신부인 미혼여성에게까지 포괄적으로 적용되는 개념이다. 그러나 모성보호의 범위를 광범위하고 포괄적으로 규정할 경우, 여성에 대한 고용의 기피현상이 초래될 수 있고, 남녀평등의 원칙이 지켜지지 않는다는 지적이 있다. 또한 모성보호 조치 속에 야간근로 및 휴일근로의 제한, 시간외 근로금지, 갭내 근로금지 등 실제 사업장에서 잘 지켜지지 않는 조항들을 규정함으로써 여성에 대한 과보호논쟁을 불러일으키기도 한다.

모성보호정책을 마련하기 시작한 초기에는 여성 근로자를 열악한 노동조건에서 보호하기 위한 조치에서 시작하였다. 그 이후 여성 근로자의 출산기능을 보호하기 위한 노동제한과 이 기간 동안의 소득보장 문제로 관심이 확대되었으며, 최근에는 모성보호의 범위를 축소하는 대신 남녀 근로자를 모두 보호하며 자녀양육을 부모의 권리로 인정하는 방향으로 나아가고 있다. 세계적으로 최근의 모성보호정책은 시간외 근로금지, 야간근로 금지, 갭내 근로금지 등의 간접적 모성보호는 최대한 축소하고, 여성의 임신, 출산 기능과 연결되는 직접적 모성보호는 국가가 개입하면서 보호조치를 강화하는 추세이다(김경주, 2002).

2. ILO의 모성보호 규정

ILO 협약 제183호 모성보호조약(2000)에서는 여성근로자의 모성보호를 위하여 지향해 나가야 할 바를 전 세계 국가에 제시하고 있다. ILO권고 제191조 모성보호에 관한 권고(2000)는 제183호 협약에 대한 보완 사항이다(금재호 등, 2001에서 재인용).

ILO 협약 제183호 모성보호조약(2000)의 주요내용은 다음과 같다.

- 1) 건강보호 : 국가는 임신 중이거나 수유기간에 있는 여성이 본인과 자녀의 건강에 중대한 위험을 초래할 수 있는 작업을 수행하지 않을 수 있는 적합한 조치를 취해야 한다.
- 2) 모성휴가(Maternity Leave) : 산전후휴가는 14주 이상으로 한다. 산후 6주의 휴가기간을 보장해야 한다.

4) 장지연 외, 「여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안」의 내용을 발췌, 요약하였다.

- 3) 관련질환으로 인한 휴가 : 임신이나 출산과 관련된 질병이나 합병증이 있을 경우, 산전후휴가기간의 이전이나 이후에라도 일정기간의 휴가를 주어야 한다.
- 4) 모성수당 : 산모와 자녀의 건강과 기초생활을 보장할 수 있는 수준의 현금수당(cash benefits)을 지급하여야 한다. 기존 소득을 근거로 수당의 액수를 결정할 때에는 이전 소득의 3분의 2 이상이 되어야 한다. 법이 정한 현금수당 지급기준을 충족시키지 못하는 여성에게는 소득수준에 대한 검증 절차를 거친 후 사회부조의 기금에서 수당을 지급해야 한다. 분만과 산전·후 진료, 필요시 입원진료를 포함하는 의료혜택을 제공하여야 한다. 현금 수당은 강제적인 사회보험이나 공공기금에서 충당하여야 하고, 고용주가 현금수당을 책임지도록 해서는 안된다. 단, 국가가 이 조약이 채택되기 이전에 이미 법에 정하여 고용주의 임금보전을 시행하고 있었거나, 정부와 노사단체 간에 충분한 합의가 있는 경우는 예외적으로 인정한다.
- 5) 고용보장과 차별금지 : 임신 중이거나 혹은 모성휴가 중, 또는 휴가 후 복귀한 지 얼마 되지 않은 기간 이내에 있는 여성을 임신출산과 관련 없는 다른 중대한 사유가 없는 한 해고하지 못한다. 여성은 모성휴가 이전의 자리 또는 그와 유사한 자리로 복직할 권리가 있다.
- 6) 수유기간의 여성 : 수유를 위하여 하루 1회 이상의 휴식을 갖거나 근로시간을 단축할 수 있다.

ILO 권고 제191조 모성보호에 관한 권고(2000)의 주요내용은 다음과 같다.

- 1) 모성휴가 : 국가는 협약에 명시된 모성휴가를 최저 18주 이상으로 연장하도록 노력해야 한다.
- 2) 모성수당 : 노사대표와의 협의를 거쳐 가능하면 이전소득전액을 보전해 주도록 한다.
- 3) 모성수당의 재원 : 모성수당을 지급하기 위해서 강제적 사회보험이나 소득에 근거한 세금을 조성할 때에는(사용자가 내든, 사용자와 근로자가 같이 내든 간에) 성의 구분 없이 남녀근로자 모두가 기여하여야 한다.
- 4) 건강보호 : 산모와 자녀가 위험한 상황에 있을 때에는, 건강진단서에 근거하여 위험요인을 제거하고, 근로조건을 변경하며, 변경이 불가능할 때에는 소득손실 없이 다른 위치로 배치전환을 시행한다. 전환이 불가능할 때에는 유급휴가를 지급한다. 임신 중인 여성에게 위험한 상황은 짐을 들어 올리거나 옮기거나 밀거나 끄는 작업, 생식 보건에 유해한 생물학적 화학적 물리적 매체에 노출되는 작업, 공간적인 균형감각을 요구하는 작업, 장시간 앉아 있거나 서있어야 하는 작업, 온도가 매우 높거나 낮은 상태에서 하는 작업, 진동이 있는 상황에서 하는 작업이다. 임신 중이거나 수유기간의 여성은 의료전문가의 진단서가 있는 경우 야간근무를 시키지 않는다. 여성은 임신 중의 건강검진을 하기 위하여, 사용자에게 알리고나서 작업장을 이탈할 권리가 있다. 가능하다면 작업장 가까운 곳에 위생적인 조건을 갖춘 수유시설을 제공한다.
- 5) 관련 휴가 : 산모가 출산 후 아프거나 입원한 경우, 태어난 아기를 돌보기 위하여 남아 있는 산전후휴가 기간만큼의 휴가를 아기의 아버지에게도 제공한다. 신생아의 부모는 산전후휴가기간을 소진한 후 연속해서 부모휴가(육아휴직)를 사용할 권리를 가진다. 육아휴직의 기간, 소득보전, 부모중 사용하는 사람 등에 대하여는 법으로 정한다.

3. 모성보호에 관한 국내제도(발제문 외)

가. 산전후 휴가

사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 최소 45일 이상이 되어야 하며, 90일을 연속으로 사용해야 한다(근로기준법 제74조제1항). 만약 임신 중인 여성이 한 번에 둘 이상 자녀를 임신했다면 120일의 출산전후휴가를 주어야 하며, 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후 60일 이상이 되어야 한다.

〈표 1-12〉 각국의 산전산후 휴가기간

기 간	국 가
12주 미만	○ 60일 미만: 튀지니(30일), 레바논·카타르(40일), 바레인·아랍에미리트연합(45일), 이집트(50일), 네팔(52일), 바하마·싱가포르·수단·스위스·우간다(8주) ○ 60일: 볼리비아, 에리트레아, 기니비사우, 아이슬란드, 이라크, 케냐, 한국, 말레이시아, 모잠비크, 필리핀, 예멘 ○ 70일: 온두라스, 요르단, 쿠웨이트, 사우디아라비아 ○ 75일: 시리아
12주	방글라데시, 바베이도스, 벨리즈, 보츠와나, 부룬디, 콜롬비아, 도미니카, 에콰도르, 엘살바도르, 피지, 감비아, 가나, 과테말라, 아이티, 인도, 이스라엘, 자메이카, 레소토, 모리셔스, 멕시코, 모로코, 미얀마, 니카라과, 나이지리아, 파키스탄, 파라과이, 르완다, 솔로몬, 남아프리카, 스리랑카, 스와질랜드, 탄자니아, 터키, 미국, 우루과이, 잠비아
13주	아프가니스탄, 앙골라, 아르헨티나, 캄보디아, 차드, 중국, 에티오피아, 그레나다, 가이아나, 인도네시아, 이란, 페루, 세인트루시아, 트리니다드 토바고, 짐바브웨.
14주	알제리아, 베닌, 부르키나파소, 카메룬, 중앙아프리카공화국, 코모로, 콩고, 지부티, 가봉, 독일, 아일랜드, 일본, 마다가스카르, 말리, 니제르, 뉴질랜드, 파나마, 포르투갈, 세네갈, 세이셸, 소말리아, 스웨덴, 토고, 영국
15주	몽고(101일), 벨기에, 콩고, 핀란드, 슬로베니아
16주	오스트리아, 키프로스, 코스타리카, 프랑스, 그리스, 룩셈부르크, 네덜란드, 폴란드, 루마니아, 스페인
17주	브라질, 불가리아, 캐나다(17주); 베트남(4~7개월); 아제르바이잔, 칠레, 쿠바, 덴마크, 에스토니아, 우크라이나, 베네수엘라(18주); 러시아(20주); 이탈리아(5개월); 헝가리(24주); 크로아티아(6개월+4주); 체코 공화국 (28주); 노르웨이(38~48주); 오스트레일리아(52주)

자료: ILO, *Maternity Protection at Work*, 1999.

나. 임신한 여성의 근로시간

사업주는 임신한 여성에게는 오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 야간작업과 휴일근무를 시켜서는 안 된다. 출산 후 1년이 되지 않은 여성에 대해서는 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 연장근로를 시켜서는 안 된다. 사업주는 임신 중인 여성에게는 시간 외근로를 시키지 못 하며, 임신한 여성이 요구할 때에는 가벼운 업무로 전환시켜 주어야 한다.

다. 임신한 여성이 근무해서는 안 되는 업무

사업주는 여성이 임신 중이거나 출산 후 1년이 경과되지 않은 경우에는 도덕상 또는 보건상 유 해·위험한 업무에 근무하지 않도록 해야 한다. 임신부 등이 근무해서는 안되는 직종에 대한 규정 이 근로기준법 시행령 제37조 관련 [별표 2]에 자세히 제시되어 있다.

4. 모성보호 실태

가. 근무시간

우리나라의 모성보호 실태를 파악하기 위하여 고용보험 DB상에 나타난 산전후 휴가 사용자를 모 수로 하여 표본을 추출하여 1,000명에 대한 설문조사를 실시하였다. 다음은 1,000명에 대한 설문조 사에서 나타난 결과이다.

〈표 1-16〉 임신 전·후 근무시간의 변화

		일일 근무시간		주당 근무시간	
		임신 전	임신 중	임신 전	임신 중
평균		8.8	8.6	48.5	47.6
연령	20대	8.8	8.7	48.9	47.8
	30대 이상	8.7	8.6	48.2	47.6
직업	관리직	8.6	8.5	48.1	46.6
	전문기술직	8.9	8.8	49.7	49.3
	사무직	8.8	8.7	47.9	47.4
	서비스영업직	8.8	8.3	49.0	46.2
	생산/노무/기타	8.6	8.3	49.9	48.0

〈표 1-17〉 임신 전·후 야업-휴일 근무시간의 변화

		주당 야업근무시간		월평균 휴일근무일수	
		임신 전	임신 중	임신 전	임신 중
평균		1.8	1.5	0.3	0.4
연령	20대	1.6	1.3	0.3	0.3
	30대 이상	1.9	1.6	0.3	0.4
직업	관리직	0.8	0.6	0.3	0.5
	전문기술직	2.8	2.6	0.8	0.7
	사무직	1.5	1.2	0.2	0.2
	서비스영업직	1.4	1.0	0.3	0.2
	생산/노무/기타	3.7	2.4	0.7	0.1

나. 자연유산, 조산 등⁵⁾

한국산업안전보건공단 김은아 산업안전보건연구원 직업건강연구실장 연구팀의 연구결과에 따르면, 직장에 다니는 여성의 유산율이 비근로 여성보다 1.26배, 임신 20주 이전에 질 출혈이 생기는 절박 유산의 경우 1.38배, 조산 위험은 1.1배, 태아발육부진위험은 1.19배 더 높은 것으로 나타났다.

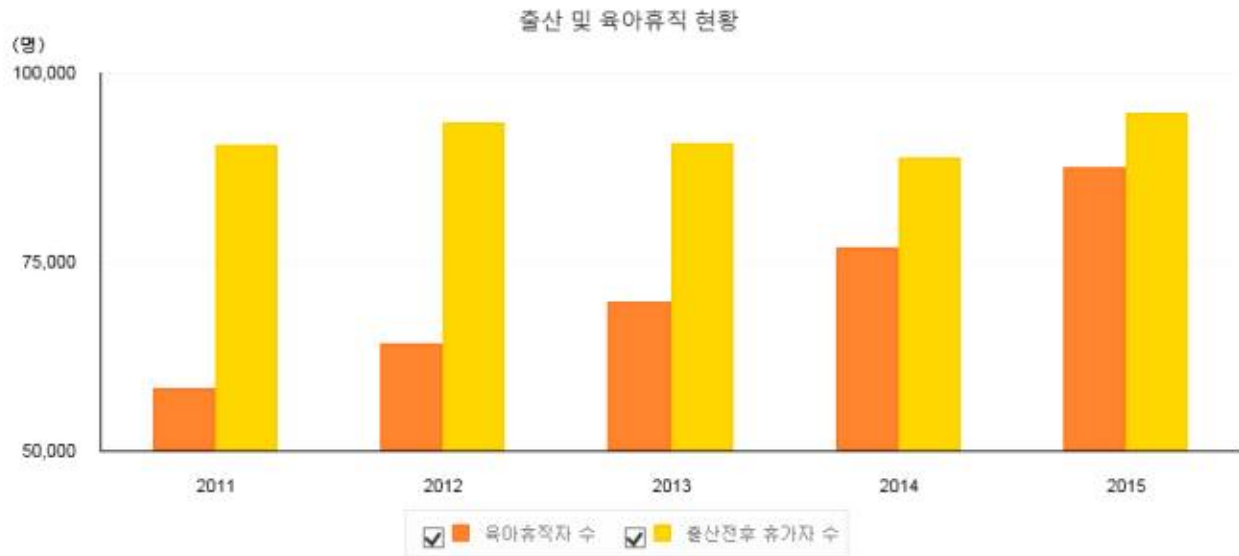
다. 육아휴직 실태 - 대기업 편중⁶⁾

육아휴직 지급금액 총 6천252억원 가운데 대규모 기업으로 분류되는 300인 이상 기업 직원에 52.8%인 3천300억원이, 300인 미만 중소기업에 47.2%(2천952억원)가 각각 지급됐다. 종업원 수가 1천 명 이상인 대기업과 10인 미만인 소기업 간 격차는 더욱 컸다. 1천 명 이상 기업의 육아휴직 총 지급액이 전체의 40.1%(2천509억원)인 데 비해 종업원 10인 미만 비중은 13.5%(846억원)에 불과했다.

5) 「직장여성 비근로 여성보다 유산위험 높아」, MK뉴스, 2018. 1. 15.자 기사

6) 「[일가정양립 양극화] 육아휴직급여 대기업에 편중」, 연합뉴스, 2017. 6. 4.자 기사

라. 산전후휴가 및 육아휴직 현황⁷⁾



[단위: 천명, 백만원]

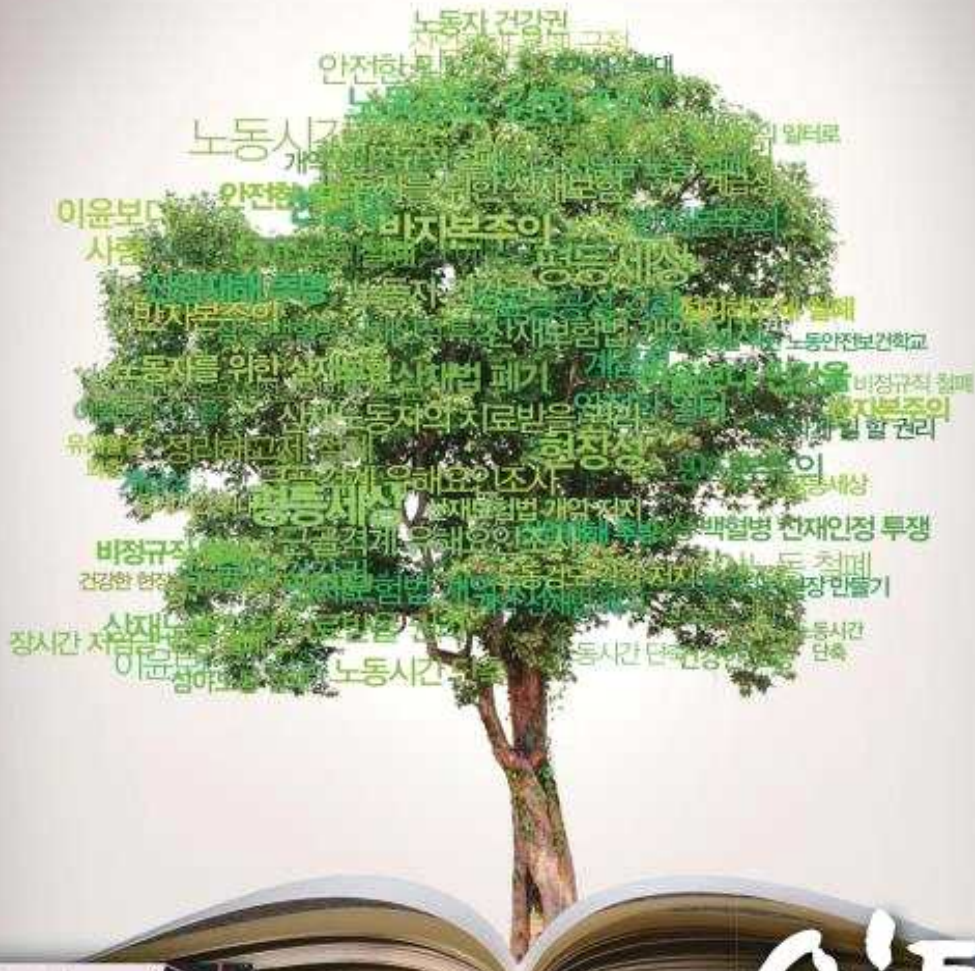
		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
		인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원
출산전후 휴가자 수		70,560	75,742	90,290	93,394	90,507	98,758	94,590	99,834
(출산전후 휴가 지원금액)		178,477	192,564	232,915	241,900	235,105	236,845	258,139	247,331
육아 휴직자 수	계	95,400	41,733	50,137	64,069	69,616	76,833	87,339	99,795
	여성근로자	34,896	40,314	56,735	62,270	67,323	73,412	82,467	82,179
	남성근로자	502	819	1,402	1,790	2,293	3,421	4,872	7,616
(육아휴직 지원금액)	계	139,724	179,121	276,261	357,797	420,248	505,663	519,663	625,243
	여성근로자	138,221	175,582	270,500	348,644	409,557	482,743	502,238	595,166
	남성근로자	1,503	2,539	5,761	9,153	11,691	17,920	27,425	40,057

5. 나가며: 개선 사항

- 국제기준에 맞는 산전후휴가[ILO 협약 제183호 모성보호조약(2000)- 14주 이상/제191조 모성보호에 관한 권고(2000)- 18주 이상]
- 관련 질환 휴가
- 산전건강검진
- 야간근무 및 휴일근무, 시간외 근로 금지 규정이 지켜질 수 있는 환경 조성
- 생식독성물질로부터의 보호
- 배우자 휴가 사용 확산 등

7) 고용노동부 (고용보험 DB자료)

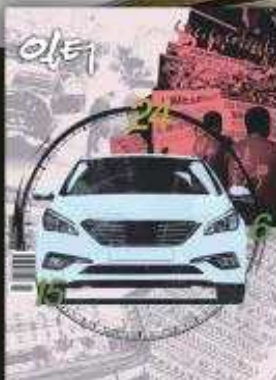
국내 유일 노동안전보건 월간지 '일터'는
 '이윤보다 노동자의 몸과 삶을'
 우선하는 사회를 만들기 위해 여러분과 함께 합니다.



인터

노동자가 만드는

한국노동안전보건연구소는 '노동자가 만드는 일터'를 2003년 10월 첫 발간을 시작으로 지금까지 꾸준히 발행하고 있습니다. 안전보건 동향과 정책, 그에 따른 비판과 대안을 제시하는 월간지 '일터'는 일하는 모든 이가 스스로 건강과 안전을 지키는 힘을 갖추는데 도움이 되고자 합니다.



일터

- 전국의 다양한 업종과 현장에서 일하는 노동자가 함께 모여 만듭니다.
- 노동자 건강권을 쟁취하기 위해 전국 각지에서 벌어지는 다양한 투쟁 소식을 알리고, 전달합니다.
- 안전보건 동향과 정책, 제도, 연구 등을 소개하고 안전하고 건강한 일터를 만들기 위해 노동자의 관점에서 비판하고 대안을 제시합니다.
- 일터에서 발생하는 각종 직업병을 소개하고, 꼭 알아야 할 건강 상식을 쉽고 알차게 전달합니다.
- 일하는 이들의 삶과 여가, 문화를 함께 담아냅니다.



정기구독 신청서

- 이름 (소속)
- 연락처
- E-Mail
- 잡지받을 주소
- 구독 부수

권당 4,000원 6개월 정기구독 20,000원 1년 정기구독 40,000원

입금계좌 국민은행 660401-01-702487(한노보연) 구독문의 02)324-8633, laborn@jinbo.net

주소 : 서울 동작구 남부순환로 2019, 501호 홈페이지 : www.kilsh.or.kr