



제429회 국회(정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 야간근로 제한 등 〉

■ 손슬의원 대표발의(의안번호 제2212636호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 한석현

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	2
1. 통상임금을 법률에 정의 등(안 제2조제1항제5호의2 신설) ..	2
2. 야간근로 규제 신설 등(안 제56조의2 신설 및 제70조)	11
3. 근로시간 등 적용 제외 규정 삭제(안 제63조 삭제)	19

I. 제안경위

2025년 9월 3일 손술의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 9월 4일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

최근 야간 작업을 하는 사업장에서의 잇따른 사망사고의 원인으로 심야 장시간 노동이 지목되고 있음. 야간 근로시간대의 사망자수가 2022년 60명, 2023년 55명, 2024년 63명이고 2025년에도 계속 발생하고 있음. 산업안전연구원의 2024년 연구 결과에서 야간근로자는 비야간근로자에 비해 육체적 건강위험이 1.2배~2.2배 높고 정신적 건강위험이 1.1배~1.9배 높으며 야간근무, 교대근무, 장시간 근무 중 2가지 이상을 할 경우 위험이 더 높아지는 것으로 나타남.

사망 사건이 연이어 일어난 사업장들은 장시간 야간근로, 연속 밤샘근무와 교대근무를 시행하는 곳이었음. 야간근로사업장의 사망사고와 업무상 질병을 줄이기 위해 야간근로 시 근로자 본인의 동의, 야간노동시간의 제약, 퇴근 이후 출근까지 충분한 휴식 시간의 확보, 선택적 근로시간제에서 야간근로자를 제외하고자 함(안 제56조의2 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 통상임금을 법률에 정의 등(안 제2조제1항제5호의2 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 통상임금을 ‘근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액’으로 법률에 명시하고,

통상임금을 대통령령으로 정하는 바에 따라 시간급으로 산정한 금액이 「최저임금법」 제5조에 따른 시간급 최저임금보다 적을 때에는 최저임금을 통상임금으로 보도록 하는 내용임.

현 행	개 정 안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 5. (생략) <u><신설></u>	제2조(정의) ① ----- -----. 1. ~ 5. (현행과 같음) <u>5의2. “통상임금”이란 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다. 다만, 통상임금을 대통령령으로 정하는 바에 따라 시간급으로 산정한 금액이 「최저임금법」 제5조에 따른 시간급 최저임금보다 적을 때에는 같은 법에 따</u>

6. ~ 9. (생략) ② (생략)	<u>른 최저임금을 통상임금으로 본다.</u> 6. ~ 9. (현행과 같음) ② (현행과 같음)
------------------------	---

나. 검토의견

(1) 현행법령상 통상임금의 개념 및 내용

현행 「근로기준법」에서는 통상임금에 관한 정의 규정을 별도로 두고 있지 않으나, 「근로기준법 시행령」 제6조는 “통상임금”을 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액으로 정의하고, 통상임금의 산정 방식 등에 대하여 규정하고 있음.¹⁾

- 1) 「근로기준법 시행령」 제6조(통상임금) ① 법과 이 영에서 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.
- ② 제1항에 따른 통상임금을 시간급 금액으로 산정할 경우에는 다음 각 호의 방법에 따라 산정된 금액으로 한다.
1. 시간급 금액으로 정한 임금은 그 금액
 2. 일급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액
 3. 주급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1주의 통상임금 산정 기준시간 수(1주의 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간)로 나눈 금액
 4. 월급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수(1주의 통상임금 산정 기준시간 수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간)로 나눈 금액
 5. 일·주·월 외의 일정한 기간으로 정한 임금은 제2호부터 제4호까지의 규정에 준하여 산정된 금액
 6. 도급 금액으로 정한 임금은 그 임금 산정 기간에서 도급제에 따라 계산된 임금의 총액을 해당 임금 산정 기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감 기간을 말한다)의 총 근로 시간 수로 나눈 금액
 7. 근로자가 받는 임금이 제1호부터 제6호까지의 규정에서 정한 둘 이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 제1호부터 제6호까지의 규정에 따라 각각 산정된 금액을 합산한 금액
- ③ 제1항에 따른 통상임금을 일급 금액으로 산정할 때에는 제2항에 따른 시간급 금액에 1일의 소정근로시간 수를 곱하여 계산한다.

통상임금은 소정(所定)근로²⁾에 대해 지급하는 임금으로, 통상임금은 「근로기준법」상 해고예고수당(제26조)³⁾, 휴업수당(제46조)⁴⁾, 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당(제56조)⁵⁾, 연차휴가수당(제60조 제5항)⁶⁾ 등과 「고용보험법」상 출산전후휴가급여, 유산·사산휴가급여

- 2) “소정(所定)근로”란 소정(所定)근로시간에 통상 제공하기로 한 근로로, 「근로기준법」 제2조제1항 제8호에서는 “소정(所定)근로시간”을 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제139조제1항에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다고 규정하고 있음.

「근로기준법」 제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
 ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
 ③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.
 제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.
 「산업안전보건법」 제139조(유해·위험작업에 대한 근로시간 제한 등) ① 사업주는 유해하거나 위험한 작업으로서 높은 기압에서 하는 작업 등 대통령령으로 정하는 작업에 종사하는 근로자에게는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하여 근로하게 해서는 아니 된다.

- 3) 「근로기준법」 제26조(해고의 예고) 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.
1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
 2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
 3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우
- 4) 「근로기준법」 제46조(휴업수당) ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.
- ② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.
- 5) 「근로기준법」 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100
- ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
- 6) 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고,

(제76조)⁷⁾ 등 산정의 기준이 됨.

종전까지 대법원은 통상임금을 정기성, 일률성, 고정성을 그 요건으로 하여, 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지는 소정근로의 대가로 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급된 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단하여야 한다고 판시하였음.⁸⁾

< 종전 판례에 따른 통상임금의 개념적 징표 >

정기성	일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함
일률성	모든 근로자나 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 일률적으로 지급되어야 함
고정성	임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정되어 임금의 지급 여부나 지급액이 사전에 확정되어 있어야 함

자료: 대한민국 법원, 대법원 선고 2020다247190 , 2023다302838 임금 사건에 관한 보도자료

그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

- 7) 「고용보험법」 제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.
1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.
 2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.
- 8) 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 판결 : 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 그 지급 주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아니다.
- 대법원 2015. 8. 19. 선고 2012다119351 판결 : 근로기준법이 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금, 해고예고수당, 연차휴가수당 등의 산정기준과 평균임금의 최저한으로 규정하고 있는 통상임금은 근로자가 소정 근로시간에 통상적으로 제공하는 근로인 소정근로의 대가로 지급하기로 약정한 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금을 말한다.

이러한 개념적 징표에 따라 종전 판례는 재직조건 및 근무일수 조건부 임금, 근무실적 평가를 토대로 지급 여부나 지급액이 정해지는 임금은 임의의 근로제공 시점에 지급조건이 성취 여부가 불확실하기 때문에 고정성이 부정된다고 보았음.

그러나 최근 대법원 전원합의체 판결은 통상임금의 고정성 개념을 폐기하고, 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다는 새로운 법리를 판시하였음.⁹⁾

구체적으로, 대법원은 고정성은 통상임금에 관한 정의규정인 「근로기준법 시행령」 제6조에 근거가 없어, 법령상 근거 없이 ‘임금의 지급 여부나 지급액의 사전 확정’을 의미하는 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 요구하는 것은 통상임금의 범위를 부당하게 축소시키고, 당사자가 재직조건 등과 같은 지급조건을 부가하여 쉽게 그 임금을 통상임금에서 제외할 수 있게 허용함으로써 통상임금의 강행성이 잠탈된다고 보았음.

이에 따라 대법원은 재직조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않으며, 근무일수 조건부 임금도 그 조건이 소정근로일수 이내일 경우 조건 부가를 이유로 통상임금성이 부정되지 않으며, 성과급의 경우는 단순히 소정근

9) 대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결(상고기각) 및 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결(파기환송)

로를 제공하였다고 지급되는 것이 아니라 근무실적에 따라 지급 여부가 달라지므로 원칙적으로 소정근로 대가성이 부정될 것이나, 근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 한 경우라면 그 금액은 소정근로에 대한 대가에 해당한다고 판시하였음.

(2) 통상임금 정의 법률 상향 규정

개정안은 현행 시행령에서 규정하고 있는 통상임금의 정의와 동일한 내용을 법률로 상향하여 규정하고 있음.

이는 통상임금은 법정수당을 산정하는 단위로서 실무상으로 중요하게 다루어져야 할 기준이므로 임금 및 평균임금과 마찬가지로 모법인 「근로기준법」에 규정되는 것이 근로자의 권리보호 측면에서나 법적 안정성 측면에서 바람직하다는 견해¹⁰⁾를 반영한 것으로,

노동관계법률에서 “통상임금”이라는 용어를 사용하고 있음에도 법률에 명확한 규정이 없어 현장에서 발생하는 갈등을 방지하고, 근로자의 적정한 급여 수준을 보장하는 데 그 의의가 있음.

다만, 대법원 판결은 현행 시행령 규정의 해석에 따른 것인바, 이번 대법원 판결에 따른 경영계 부담을 우려하며, 통상임금의 적정 범위에 대한 사회적 합의를 통해 재정립해야 한다는 의견¹¹⁾도 제시되고 있으므로, 이를 참고하여 종합적으로 고려할 필요가 있겠음.

10) 김희성. (2013). 통상임금에 관한 법적 문제점과 개선방안. 노동법논총, 28, 283-314.

11) 한국중견기업연합회, “통상임금 적정 범위, 사회적 합의 모색해야”, 2025.2.19. 보도자료

참고로, 통상임금의 정의를 법률에 신설하는 내용의 「근로기준법 일부개정법률안」 4건¹²⁾이 우리 위원회에 계류 중이므로, 향후 심사 시 함께 심사할 필요가 있겠음.

개정안에 대하여 고용노동부는 통상임금의 개념은 이미 「근로기준법 시행령」에 있으며, 현장의 다양한 의견들도 고려하여 통상임금 개념의 명확성과 산정의 간소성을 높이는 방향으로 심도있는 논의가 이루어질 필요가 있다는 의견임.

(3) 최저임금을 기준으로 통상임금 하한 설정

현행 법령은 통상임금의 하한을 규정하지 않고 있고, 통상임금과 최저임금은 별개의 제도로 운영되고 있으며, 그 기능과 성질이 다름.

통상임금은 연장근로수당 산정 등을 위한 기준임금으로 기능하고, 「근로기준법 시행령」에 정의를 두고 개별적으로 판단하되, 정기성·일률성 등으로 인해 사전확정이 가능하여 연장·야간·휴일근로 등 각종 수당 산정의 기준으로 사용되고 있음.

반면 최저임금은 임금의 최저 수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 위한 것으로, 산입 및 제외되는 임금의 범위가 법령에 명확히 규정¹³⁾되어 있고 사후에 최저임금 이상의 지급 여

12) 박홍배의원안(의안번호 제2206656호), 박해철의원안(의안번호 제2206838호), 이용우의원안(의안번호 제2207859호), 김태선의원안(의안번호 제2208070호)

13) 「최저임금법」 제6조(최저임금의 효력) ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

④ 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한

부가 확정됨.

그러나 일부 사업장의 경우 사업주가 최저임금에 산입되는 임금과 통상임금 산정시 산입되는 임금이 다른 점을 악용하여 기본급의 비중을 낮추면서 ‘상여금 및 복리후생비’의 비중은 높여 통상임금을 최저임금보다 낮게 책정하고 이에 연동하는 각종 수당을 과소 지급하는 문제가 있다는 지적이 있음.¹⁴⁾

이에 개정안은 통상임금을 시간급으로 산정한 금액이 「최저임금법」 제5조15)에 따른 시간급 최저임금보다 적을 때에는 최저임금을 통상임금으로 보도록 함으로써 통상임금이 최저임금보다 낮을 경우

다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다. <개정 2018. 6. 12.>

1. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금
2. 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분
3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음

가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금

나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분

「최저임금법 시행규칙」 제2조(최저임금의 범위) ① 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제6조제4항제1호에서 “고용노동부령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

1. 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일 근로에 대한 가산임금
2. 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급휴가의 미사용수당
3. 유급으로 처리되는 휴일(「근로기준법」 제55조제1항에 따른 유급휴일은 제외한다)에 대한 임금

4. 그 밖에 명칭에 관계없이 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로 인정되는 임금

② 법 제6조제4항제2호에서 “고용노동부령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

1. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가급, 능률수당 또는 근속수당
2. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당

14) 경향신문, “잔업·특근 때 최저임금도 못 받아요”...‘최저임금 산입범위 확대’가 빚은 혼란, 2023년 4월 23일자 기사 등 참조

15) 「최저임금법」 제5조(최저임금액) ① 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.

제기되는 현장에서의 혼란을 해소하고 근로자를 보다 두텁게 보호할 수 있을 것으로 보임.

다만, 이에 대하여 대법원이 최저임금과 통상임금은 그 기능과 산정 방법이 다른 별개의 개념이므로 사용자가 최저임금 적용 대상 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다고 해서 곧바로 통상임금의 최하한이 최저임금액이 된다고 볼 수 없다고 판시¹⁶⁾한 바 있다는 점을 참고할 필요가 있겠음.

참고로, 개정안의 내용과 동일하게 산출된 통상임금액이 최저임금액보다 적을 경우, 최저임금액을 통상임금으로 하는 내용의 「근로기준법 일부개정법률안」 2건이 우리 위원회에 계류 중이므로, 향후 심사 시 함께 심사할 필요가 있겠음.¹⁷⁾

개정안에 대해 고용노동부는 최저임금과 통상임금은 그 기능과 목적, 산정 방법이 다른 별개의 개념이며, 이번 대법원 판결로 고정성을 제외하고 통상임금의 본질인 소정근로의 대가성을 중심으로 통상임금의 개념이 재정립된 점, 산업현장에 미치는 영향, 이해관계자 의견 등을 종합적으로 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

16) 대법원 2017. 12. 28. 선고 2014다49074 판결 : 최저임금이나 최저임금의 적용을 위한 비교 대상 임금은 통상임금과는 그 기능과 산정 방법이 다른 별개의 개념이므로, 사용자가 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다고 하여 곧바로 통상임금 자체가 최저임금액을 그 최하한으로 한다고 볼 수 없다.

17) 박홍배의원안(의안번호 제2206656호), 이용우의원안(의안번호 제2207876호)

2. 야간근로 규제 신설 등(안 제56조의2 신설 및 제70조)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 사용자로 하여금 근로자를 야간(오후 10시~다음 날 오전 6시)에 근로시키려면 근로자의 동의를 받도록 하고, 야간근로자에 대하여 ①교대근로자는 월 8회, 야간에 고정적으로 근로하는 근로자는 월 14회의 야간근로를 초과할 수 없도록 하고, ②3일 이상 연속하는 야간근로를 금지하며, ③2일 이상 연속하여 야간근로를 한 경우 48시간 이상의 휴식 시간을 부여할 의무를 부여하면서 이를 위반하면 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함.

또한 개정안은 근로자가 야간근로를 할 경우 건강이 악화될 우려가 있거나 야간에 가족을 돌볼 필요가 있는 경우 주간근로업무로 배치를 요구할 수 있고, 사용자가 이를 이유로 불리한 처우를 하는 것을 금지하되, 이를 위반한 사용자를 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하며, 야간근로자에 대하여 제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제), 제52조(선택적 근로시간제), 제53조(연장 근로의 제한)의 규정을 적용하지 아니하도록 함.

한편, 개정안은 임산부와 18세 미만자를 예외 없이 야간근로 및 휴일근로를 시키지 못하도록 금지함.

현행	개정안
제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ①·② (생략) ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <신설>	제56조(연장 및 휴일 근로) ①·② (현행과 같음) <삭제> 제56조의2(야간근로) ① 사용자는 근로자를 야간(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다. ② 사용자는 야간근로자에 대하여 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다. 1. 야간근로의 횟수는 교대 근로자는 월 8회를, 야간에 고정적으로 근로하는 근로자는 월 14회를 초과할 수 없다. 2. 야간근로는 3일 이상 연속하여 이루어질 수 없다. 3. 야간근로를 2일 이상 연속한 경우 48시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. ③ 사용자는 야간근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. ④ 근로자가 야간근로를 할 경우 건강이 악화될 우려가 있거나 야간에

제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)

- ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.
- ② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.
 1. 18세 미만자의 동의를 있는 경우
 2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의를 있는 경우
 3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우
- ③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자

가족(조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀 및 기타 동거하는 자를 말한다)을 돌볼 필요가 있는 경우 근로자는 주간근로 업무로 배치를 요구할 수 있다. 사용자는 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

- ⑤ 야간근로자(근로자가 3개월간 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 월 60시간 이상 수행하였거나 수행하기로 한 경우를 말한다)에 대하여는 제51조부터 제53조까지의 규정을 적용하지 아니한다.

제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)

- ① -----여성을 휴일에-----
-----.

- ② -----

-----.

<단서 삭제>

<삭 제>

<삭 제>

<삭 제>

<삭 제>

의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2

제109조(벌칙) ① -----

-----제56조, 제56조의2제3항·제4항-----

-----.

② -----
-----제52조제2항제2호, 제56조 또는 제56조의2제3항을-----

-----.

제110조(벌칙) -----

-----.

1. -----

-----제55조, 제56조의2제1항·제2항-----

항을 위반한 자	----- -----
2. (생 략)	2. (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로)를 포함한 총 근로시간에 대해서만 규제하고, 야간근로의 시간 또는 횟수 등에 대해서는 별도의 규제를 두고 있지 않음.

다만, 현행법은 18세 이상의 여성을 야간근로 또는 휴일근로 시키려면 근로자의 동의를 받도록 하고, 임산부와 18세 미만자를 야간근로 또는 휴일근로 시키려면 ①18세 미만자의 동의가 있거나, ②산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있거나, ③임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받도록 하고 있음.¹⁸⁾

따라서 현행법 체계 하에서는 총 근로시간이 주 52시간을 초과하지 아니하는 범위에서 야간근로를 자유롭게 실시할 수 있고, 다만 야간근로에 대해 통상임금의 50% 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 함.

18) 「근로기준법」 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 임산부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.

1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우
2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우
3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.

이에 병원, 연속되는 공정의 생산라인 등 많은 사업장에서 야간근로를 포함한 교대근무가 이루어지고 있고, 특히 최근에는 새벽배송 등 택배근로자의 야간근로가 증가하고 있는바, 야간근로 시 근골격계·소화기계 증상 및 수면장애 증상이 증가한다는 점을 들어 이를 개선해야 한다는 의견이 제기되고 있음.¹⁹⁾

이에 개정안은 근로자를 야간근로 시키려면 여성의 경우와 같이 모든 근로자에게 동의를 받도록 하고, 야간근로의 횟수와 연속 야간근로를 제한하며, 야간근로자(근로자가 3개월간 야간근로를 월 60시간 이상 수행하였거나 수행하기로 한 경우)에 대해서는 유연근로와 연장근로를 할 수 없도록 하되, 임신부·연소자의 야간근로나 휴일근로는 예외 없이 금지하려는 것임.

< 개정안의 주요내용 >

구 분	내 용
야간근로 조건	근로자의 동의
야간근로 횟수 제한	교대근로자 월 8회, 야간 고정근로자 월 14회
연속 야간근로 제한	3일 이상 연속 금지, 2일 이상 연속시 48시간 이상 휴식
주간근로배치 요구권	야간근로시 건강악화 우려 또는 야간 가족 돌봄 필요시 인정, 사용자의 불리한 처우 금지
유연·연장근로 금지	연장근로 금지 및 탄력적·선택적 근로시간제 적용 금지
임산부·연소자의 야간·휴일 근로	예외 없이 모두 금지 (현행법은 근로자의 동의 및 명시적 청구 등의 경우 허용)

19) 임상혁, 「한국 야간노동의 건강영향과 개선방향」, 『‘과로사 주범 야간노동, 이제는 적극적 규제가 필요하다’ 토론회』, 2021.6.7.

이와 관련한 해외사례를 살펴보면, EU의 근로시간 지침(Working Time Directive 2003/88/EC)은 야간근로자는 24시간 중 평균 8시간을 초과하여 근로하여서는 안 되며, 야간근로자의 건강검진을 받을 권리와 함께 야간근로 수행으로 인해 건강상 문제가 발생된 것으로 인정된 근로자는 주간근로로 전환되어야 함을 명시²⁰⁾하고 있는바, 독일과 영국 등 대부분의 유럽 국가들은 이와 유사한 내용을 국내법에 반영하고 있음.

다만 스위스의 경우 상대적으로 강한 야간근로 규제를 마련하고 있는 것으로 보이는데, 야간근로를 원칙적으로 금지하되 기술적 또는 경제적 이유로 필수 불가결한 경우에만 지속적·정기적 야간근로가 허가되고, 야간근로시간은 휴게시간을 포함하여 일 10시간 이내로 한정되

20) 「Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time」

Article 8 Length of night work

Member States shall take the measures necessary to ensure that:

- (a) normal hours of work for night workers do not exceed an average of eight hours in any 24-hour period;
- (b) night workers whose work involves special hazards or heavy physical or mental strain do not work more than eight hours in any period of 24 hours during which they perform night work.

For the purposes of point (b), work involving special hazards or heavy physical or mental strain shall be defined by national legislation and/or practice or by collective agreements or agreements concluded between the two sides of industry, taking account of the specific effects and hazards of night work.

Article 9 Health assessment and transfer of night workers to day work

1. Member States shall take the measures necessary to ensure that:

- (a) night workers are entitled to a free health assessment before their assignment and thereafter at regular intervals;
- (b) night workers suffering from health problems recognised as being connected with the fact that they perform night work are transferred whenever possible to day work to which they are suited.

2. The free health assessment referred to in paragraph 1(a) must comply with medical confidentiality.

3. The free health assessment referred to in paragraph 1(a) may be conducted within the national health system.

며, 야간근로자에 대한 건강검진 및 교통편 제공, 휴식공간 등을 제공하여야 함을 명시하고 있음.²¹⁾

즉, 개정안은 야간근로 제한과 관련한 해외 사례를 우리 법률에 반영함으로써 국제기준에 부합하는 법 체계를 구축하고, 근로자의 건강과 안전을 보호할 수 있다는 장점이 있음.

다만, 개정안에 대해서는 다음과 같은 점도 고려할 필요가 있음.

첫째, EU 등 유럽 국가에서도 야간근로에 대한 규제가 이루어지고 있으나, 근로시간의 평균을 기준으로 한 관리 중심의 규제방식을 취하고 있음.

반면 개정안은 야간근로의 횟수와 연속 야간근로 일수를 직접 제한하고, 특히 해당 근로자에 대하여 연장근로 및 유연근로를 일괄적으로 금지하고 있어 사업장의 업종·근무형태 등 특성을 반영한 인력 운용에 제약이 발생할 우려가 있음.

둘째, 개정안은 야간근로의 횟수와 연속 야간근로 일수를 제한하면서, 동 규정을 적용하는 ‘야간근로’를 ‘오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로’로 정하고 있는바, 해당 시간에 일부 근로시간이 포함되어 있는 모든 근로를 ‘야간근로’로 보아야 하는지 불분명하므로, 이를 명확히 하는 방안에 대한 고려가 필요함.

셋째, 개정안은 야간근로자에 대하여 연장근로·유연근로 관련 규정

21) 스위스 노동법 제16조부터 제17e조까지, 법제처 세계법제정보센터 번역법률 참조.

을 적용받지 아니하도록 하는 안 제52조의2제5항에 ‘근로자가 3개월간 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 월 60시간 이상 수행하였거나 수행하기로 한 경우’로 규정하고 있으나, 이 경우 야간근로의 횟수 등이 제한되는 안 제52조의2제2항의 ‘야간근로자’가 동일한 의미로 적용되는지 불분명하므로, 이를 명확히 할 필요가 있음.

개정안에 대해 고용노동부는 야간노동자의 안전·건강을 보호하고자 하는 입법취지에는 공감하나, 일반 국민의 일상생활과 밀접하게 관련되어 불가피하게 활용되고 있는 현실을 고려하여 노사와의 사회적 대화 등을 통해 합리적 수준의 야간노동 규제 방안을 마련할 필요가 있다는 의견임.

3. 근로시간 등 적용 제외 규정 삭제(안 제63조 삭제)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 농림, 축산, 양잠, 수산사업 및 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람 등은 근로시간 및 휴게·휴일을 적용하지 아니하도록 하고 있는 현행법 규정을 삭제하는 내용임.

현 행	개 정 안
제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에 서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하 나에 해당하는 근로자에 대하여는	<삭 제>

<u>적용하지 아니한다.</u> 1. <u>토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업</u> 2. <u>동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업</u> 3. <u>감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람</u> 4. <u>대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자</u>	
---	--

나. 검토의견

현행법 및 시행령은 농림, 축산, 양잠, 수산 등 1차 산업 종사자 및 고용노동부장관의 승인을 받은 감시·단속적 근로 종사자, 관리·감독 업무 또는 기밀 취급 업무 종사자²²⁾ 등에 대해서는 근로시간 및 휴게·휴일에 관한 규정을 적용하지 아니하도록 하고 있음.

동 규정의 취지는 당해 사업이나 업무의 성격상 근로시간 규율을 다른 근로자와 같이 취급하기 곤란하기 때문임. 구체적으로, 1차산업의 경우 날씨, 기후 등에 영향을 받아 근로시간이 변경되고 휴게시간

22) 「근로기준법 시행령」 제34조(근로시간 등의 적용제외 근로자) 법 제63조제4호에서 “대통령령으로 정한 업무”란 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말한다.

을 획일적으로 적용하기 어려우며, 감시·단속적 근로자의 경우 통상적 근로 대비 상대적으로 노동 밀도가 약하고 심신의 피로도가 적으며, 관리·감독·기밀 업무는 근로시간 등에 엄격한 구속이 없고 경영자와 일체적 지위라는 점을 고려한 것임.

그러나 이러한 현행법에 대해 1차 산업의 경우 최근 과학기술의 발달에 따라 자연의 영향이 상대적으로 적은 영농기술의 출현과 기업형 1차 산업의 확산, 기간제 근로자 고용의 일반화 등의 변화가 있고, 관리·감독·기밀 업무의 경우에도 사업 내 조직구조의 다양화되고 있어 기존의 근거가 더 이상 타당하지 않고, 추상적으로 광범위하게 규정된 대상에 대해 근로시간 등 규제를 전면적으로 적용하지 않는 것은 타당하지 않다는 지적이 있음.²³⁾

이에 개정안은 1차 산업 종사자 등에 대한 근로시간 및 휴게·휴일에 관한 규정을 적용을 제외하는 현행법 규정을 삭제하는 것으로, 모든 근로자가 업종이나 직종에 관계없이 동일한 근로시간 보호와 휴식권을 보장받을 수 있도록 하려는 것임.

다만, 개정안에 따를 경우 현재 근로시간 규제를 적용받지 않는 모든 근로자가 일률적으로 근로시간 규제를 적용받게 되는데, 1차 산업의 경우 특정 기간에는 법정근로시간과 휴일 등의 규정 준수가 사실상 불가능한 측면이 있고, 감시·단속적 근로자 및 관리·감독·기밀 업무 종사자의 경우에도 업무 특성에 맞는 근로시간 운영이 불가능해져 산

23) 노동법실무연구회, 『근로기준법 주해 III』, 박영사, 2020.

업 전반에 미치는 영향이 클 것으로 보이는바, 이를 고려할 필요가 있겠음.

개정안에 대해 고용노동부는 업무 특성상 근로시간 규제가 곤란한 업종에 대하여 일률적으로 해당 규제를 적용할 경우 산업 전반에 부정적 영향을 미칠 우려가 있고, 적용제외 규정 삭제에 대해서는 노사간 이견이 크므로 업종별·직무별 실태, 해당 산업과 고용에 미치는 영향, 다른 업종과의 형평성 등을 종합적으로 고려하여 사회적 대화를 통해 추진할 필요가 있다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535