



---

전태일 50주기 토론회

# 자기 땅에서 소외된 노동자들

- 노동법의 보편적용을 위하여 -

---

- 일 시 : 2020년 11월 13일(금) 14:30 ~ 17:00
- 장 소 : 서울 청년재단 강의실
- 주 최 : 한국노동연구원



## 순서

14:30~14:35 개 회

● 개회사 : 배규식 (한국노동연구원 원장)

### 발 제

● 사 회 : 김유선 (청년재단 이사장)

14:35~14:50 【발제 1】 자기 시간에서 소외된 야간노동자 : 인간중심 분업구조를 위한 제언

이정희 (한국노동연구원 연구위원)

14:55~15:10 【발제 2】 당장의 실천을 위한 몇 가지 방안

박제성 (한국노동연구원 선임연구위원)

15:15~15:30 【발제 3】 전국민 노동법을 위한 제언

강성태 (한양대학교 교수)

### 토 론

● 사 회 : 김유선 (청년재단 이사장)

15:35~15:50 【토론 1】 정진영 (공공운수노조 구광지부장)

15:50~16:05 【토론 2】 오선영 (전국보건의료산업노동조합 정책국장)

16:05~16:20 【토론 3】 이영주 (라이더유니온 정책국장)

16:20~16:50 【종합토론】 토론자 및 발제자

16:50~17:00 폐 회





## ❧ 목 차 ❧

|                                                           |   |
|-----------------------------------------------------------|---|
| 발제(1): 자기 시간에서 소외된 야간노동자: 인간중심 분업구조를<br>위한 제언 (이정희) ..... | 1 |
|-----------------------------------------------------------|---|

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 발제(2): 당장의 실천을 위한 몇 가지 방안 (박제성) ..... | 19 |
|---------------------------------------|----|

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| 발제(3): 전국민 노동법을 위한 제언 (강성태) ..... | 33 |
|-----------------------------------|----|

|           |    |
|-----------|----|
| 토론문 ..... | 45 |
|-----------|----|



【발제 1】

# 자기 시간에서 소외된 야간노동자

- 인간중심 분업구조를 위한 제언 -

이 정 희

(한국노동연구원 연구위원)

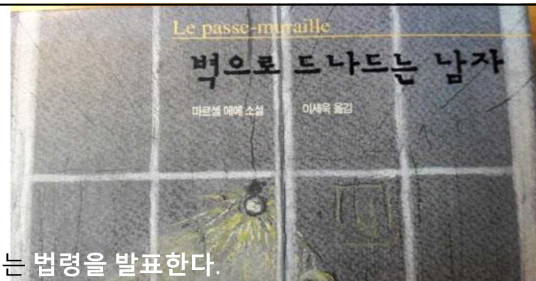


# 자기 시간에서 소외된 야간노동자

## - 인간중심 분업구조를 위한 제언 -

이 정 희  
한국노동연구원

“어느 날, 정부가 식량과 생필품 부족에 대처하고 노동계급의 수익 향상을 도모한다는 명목으로 유용성이 떨어지는 사람들의 생존 시간을 제한하는 법령을 발표한다. 유용성의 정도에 따라 그 일수만큼만 살도록 하는 것이다.



법령에 따라 주인공 질 플레그몽은 한 달에 겨우 15일만 살 수 있게 되었다. 젊은 부인과 사는 노인 로캉통의 상황은 더욱 좋지 않은데, **자신은 한 달에 6일을 배급받았지만 부인은 15일을 배급받았기 때문이다.** 일상은 더욱 분주해졌고, 때론 엉망이 되었다.

**급기야 생존 시간 배급표가 거래되기 시작했다.** 일을 해도 버는 돈이 뻔한, 그래서 살아가는 일이 벅차고 때로 고통스러운 사람들(주로 가난한 사람들)은 시간이 필요한 사람들에게 자신의 시간을 판매한다. 그 대가는 영위할 수 있는 시간의 단축이고, 고통스러운 시간을 견디기 위한 생활비 마련이다.

그래서 **시간을 판매한 자와 구매한 자의 달력은 다르다.** 부자들의 달력에는 3월38일, 8월 45일 같은 날짜들이 덩으로 주어지고, 반면 가난한 자의 달력은 1월이 25일로 끝난다든가 5월은 27일까지밖에 없다든가 하게 된다. 즉, 5월27일에 잠든 가난한 사람은 6월1일 아침에 깨어나게 되는 것이다.”

## 시간 처분권

- 근로계약
  - 누구에게나 똑같은 하루 24시간??
  - 시간 처분권을 사용자에게 넘기는 대가로 임금을 받는 수량적 교환
  - “계약의 논리 속에 노동은 계량적 시간으로 축소되는데, 그 시간 동안 근로자는 자신의 고유한 의사를 포기하고 사용자나 그 이익대표자의 지시에 따를 준비를 한다. 법률은 근로시간의 정의 속에 이러한 사정을 승인한다.”(Supiot, 2016: 408)
- 실근로시간
  - “근로자가 사용자의 처분에 놓여져 그 지시에 따르는 시간으로서 개인적 사무에 자유롭게 종사할 수 없는 시간을 말한다.”  
(프랑스 노동법전 L3121-1)
- 자본주의 노동력 거래: 종속관계에서의 시간처분권 정당화

3

## 시간 처분권



“한동안 회사에 일이 없던 시기가 있었는데 나는 그때 매일 의미 없이 컴퓨터를 바라보며 시간을 보냈다. 영화도 보고, 인터넷 쇼핑도 하고, 인터넷 유머도 다 훑어보아도 시간은 더럽게 안 갔다. 아, 밖에 나가서 자유롭게 돌아다니면 좋겠다. 그러나 **나의 시간은 내 것이 아니고 회사의 것이구나.** 마치 책상 앞에 앉아 고문을 당하는 기분이었다. 그렇게 한 달이 지나고 월급이 입금됐다. **그 돈은 나의 자유와 맞바꾼 것이었다.**”

4

## 소비사회와 야간노동

- 인간의 노동과 자연의 시간
- 인공조명의 발명, 산업혁명, 그리고 야간노동
  - 19세기 초반부터 공장 24시간 가동 체제 구축. 12시간 맞교대 야간노동 등장(엥겔스(1845)『영국 노동자 계급의 상태』)
- 야간근로 제한 입법
  - 영국 1831년 공장법: 면직물 공장서 20세 이하 19:30-05:30 노동 금지
  - 국제노동기구ILO 제1호 협약(1919)  
공업부문 사업장에서 노동시간을 1일 8시간, 1주 48시간으로 제한
- 초연결사회와 야간노동
  - 24시간 노동력 총동원 사회: 언제, 어디서든

5

## 시간관리



Unit  
Per  
Hour

6

## 시간관리

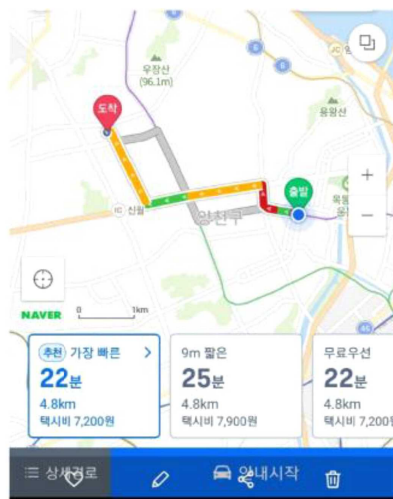
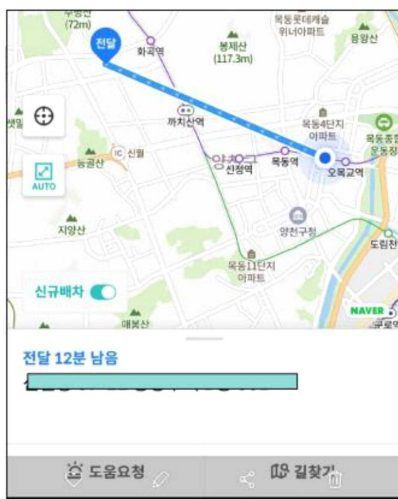


집배부하량(업무강도) 시스템

| 배달항목        | 1통당<br>배달시간 | 1시간<br>산출 |
|-------------|-------------|-----------|
| 일반우편물       | 2.1초        | 1,714통    |
| 특수통상(등기 등)  | 2.8초        | 129통      |
| 등기소포(택배)저중량 | 30.7초       | 73통       |
| 등기소포(택배)고중량 | 49.0초       | 117통      |
| 개별픽업        | 178.5초      | 20통       |

7

## 시간관리



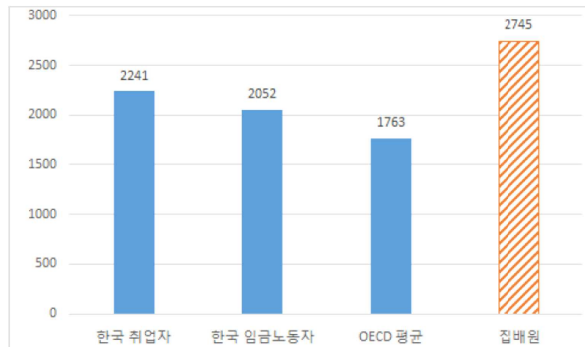
자료: 라이더유니온

“알고리즘 = 취업규칙”

8



# 장시간노동



집배원의 경우,  
하루 8시간 노동 기준  
한국 임금노동자 평균보다 연간 **87일**,  
OECD 평균보다 연간 **123일**  
더 일하고 있음

비고: 집배원 2017년 기준. 그 외 2016년 기준.

## 시기별 출퇴근 시간 및 하루 체류시간 비교

| 구분    |               | 출근시간       | 퇴근시간        | 하루 체류시간          |
|-------|---------------|------------|-------------|------------------|
| 평상    | 평상시           | 7:26:58,94 | 18:27:08,39 | 11시간(660,22분)    |
| 특별소통기 | (전체) 설+선거+추석  | 7:21:35,56 | 18:54:08,28 | 11시간33분(692,64분) |
|       | (세부) 설(11일간)  | 7:15:18,43 | 19:27:35,48 | 12시간12분(732,43분) |
|       | (세부) 선거(29일간) | 7:29:02,43 | 18:27:53,57 | 10시간59분(658,94분) |
|       | (세부) 추석(13일간) | 7:14:31,99 | 19:09:12,46 | 11시간55분(714,74분) |

9

| 총괄국명                 | 노동 시간 | 집배원수 | 총괄국명                    | 노동 시간 | 집배원수 | 총괄국명                    | 노동 시간 | 집배원수 |
|----------------------|-------|------|-------------------------|-------|------|-------------------------|-------|------|
| 1 남양주                | 3,113 | 121  | 23 용인                   | 2,920 | 108  | 45 대구달서                 | 2,850 | 175  |
| 2 구리                 | 3,110 | 66   | 24 안양                   | 2,909 | 148  | 46 대전유성                 | 2,850 | 83   |
| 3 경기광주               | 3,104 | 94   | 25 부평                   | 2,908 | 119  | 47 대전                   | 2,850 | 68   |
| 4 인천남동               | 3,069 | 127  | 26 인천계양                 | 2,908 | 66   | 48 동수원                  | 2,844 | 79   |
| 5 화성                 | 3,063 | 191  | 27 천안                   | 2,898 | 89   | 49 양평                   | 2,843 | 55   |
| 6 김포                 | 3,051 | 100  | 28 수원                   | 2,897 | 113  | 50 서청주                  | 2,838 | 134  |
| 7 남인천                | 3,049 | 91   | 29 가장                   | 2,896 | 44   | 51 서울은평                 | 2,837 | 111  |
| 8 서수원                | 3,047 | 80   | 30 서울중랑                 | 2,895 | 84   | 52 북대구                  | 2,836 | 126  |
| 9 부산강서               | 3,032 | 50   | 31 고양일산                 | 2,892 | 132  | 53 동천안                  | 2,833 | 78   |
| 10 울산                | 3,017 | 138  | 32 부천                   | 2,890 | 188  | 54 서울관악                 | 2,833 | 122  |
| 11 평택                | 3,003 | 135  | 33 남부산                  | 2,886 | 117  | 55 의정부                  | 2,832 | 117  |
| 12 아산                | 3,002 | 96   | 34 용인수지                 | 2,879 | 108  | 56 인천                   | 2,830 | 141  |
| 13 사흥                | 3,000 | 99   | 35 세종                   | 2,879 | 71   | 57 군포                   | 2,830 | 93   |
| 14 오산                | 2,996 | 44   | 36 서대전                  | 2,869 | 72   | 58 부산사하                 | 2,826 | 82   |
| 15 양산                | 2,991 | 81   | 37 대전대덕                 | 2,867 | 58   | 59 해운대                  | 2,823 | 112  |
| 16 하남                | 2,981 | 65   | 38 서울송파                 | 2,866 | 188  | 60 성남분당                 | 2,823 | 125  |
| 17 당진                | 2,962 | 72   | 39 남울산                  | 2,863 | 128  | 61 정선                   | 2,822 | 35   |
| 18 고양덕양              | 2,957 | 96   | 40 파주                   | 2,860 | 114  | 62 대구수성                 | 2,821 | 122  |
| 19 광명                | 2,937 | 69   | 41 달성                   | 2,855 | 29   | 63 서울구로                 | 2,820 | 181  |
| 20 안산                | 2,932 | 162  | 42 거제                   | 2,854 | 77   | 64 동대구                  | 2,805 | 94   |
| 21 서인천               | 2,921 | 124  | 43 대전둔산                 | 2,852 | 134  | 65 창원                   | 2,790 | 139  |
| 22 서울강서              | 2,920 | 133  | 44 부산진                  | 2,852 | 103  | 66 동울산                  | 2,789 | 43   |
| 상위10%<br>22개국 2,234명 |       |      | 상위10~20%<br>22개국 2,290명 |       |      | 상위20~30%<br>23개국 2,377명 |       |      |
|                      |       |      |                         |       |      | 67 서대구                  | 2,786 | 62   |

평균값의  
함정

평균값 초과  
집배원 57%

10

## 교대제 노동

| 일 | 월  | 화  | 수  | 목  | 금 | 토 |
|---|----|----|----|----|---|---|
|   |    |    | OF | S  | E | E |
| N | N  | N  |    |    |   |   |
| E | OF | D  | D  | D  | S | N |
|   |    | OF | S  | M2 | E | E |
| N | N  |    |    |    |   |   |
| E | OF | AL | S  | D  | D | D |
| S | E  |    |    |    |   | E |

D=주간조(07:30-15:30)  
E=저녁조(15:00-22:30)  
N=야간조(22:00-08:00)  
M2=일근(09:00-18:00)  
OF=휴일, S=주휴, AL=연가

총 근무일수 21일  
주간 6일  
저녁 8일  
야간 6일  
일근 1일

자료: 이정희 외(2017)

11

## 노동시간 편성

### • 교대근무자별 노동시간

|                 | 평균   | 최소  | 최대   |
|-----------------|------|-----|------|
| 1일 근무시간         | 10.6 | 9.2 | 12.1 |
| - 주간근무자 1일 근무시간 | 9.7  | 5.6 | 13.3 |
| - 저녁근무자 1일 근무시간 | 9.1  | 6.7 | 11.0 |
| - 밤근무자 1일 근무시간  | 13.1 | 9.7 | 13.3 |

자료: 보건의료노조,  
2015년 조합원 실태조사

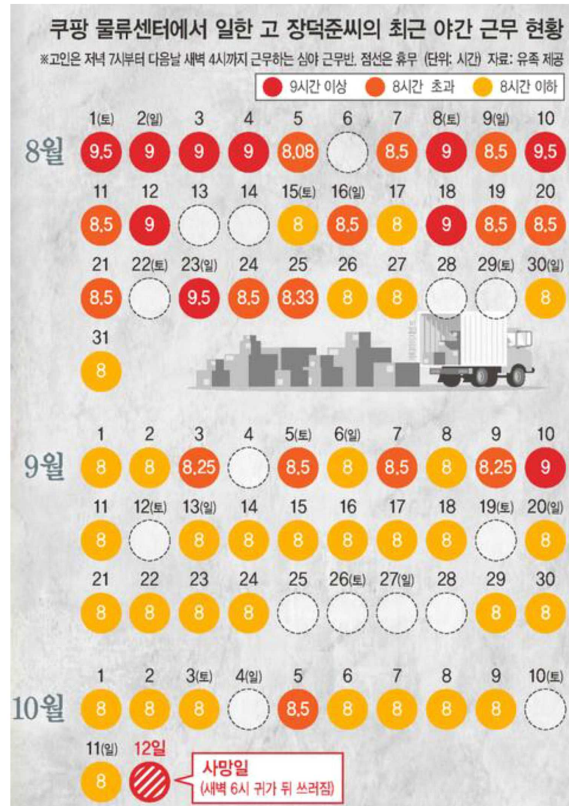
### • 교대근무 편성

- '주간 - 저녁 - 야간' vs. '주간 - 야간 - 저녁'

“수간호사가 번표를 짤 때 나이트 근무자를 짝 정한 다음, 데이와 이브닝 근무자를 중간에 끼워 넣어요. 간호사별로 스케줄이 들쭉날쭉하죠. 한 달 치가 미리 결정되더라도 무슨 일이 생기면 그때마다 번표가 바뀌어요.”

12

## 야간노동



자료: 한겨레,  
2020.10.28.자

13

## 야간배송 시장 확대

### • 주요 유통사들의 야간 배송 현황

| 업체    | 배송<br>상품수(개) | 주문<br>마감시간 | 배송 가능지역                             | 배송비(무료조건)              |
|-------|--------------|------------|-------------------------------------|------------------------|
| 마켓컬리  | 7,000        | 오후 11시     | 서울, 인천, 경기                          | 3,000원(4만원↑)           |
| 쿠팡    | 2,600        | 밤 12시      | 서울, 인천, 경기, 대구, 대전, 울산,<br>부산, 세종 등 | 월 2,900원<br>유료회원(로켓와우) |
| 이마트   | 27,000       | 밤 12시      | 서울 강남 일부, 용산, 인천 등                  | 3,000원(4만원↑)           |
| 헬로네이처 | 3,000        | 밤 12시      | 서울, 인천, 경기 일부                       | 2,500원(4만원↑)           |
| 롯데슈퍼  | 5,000        | 오후 10시     | 서울, 인천, 광주, 대전, 부산, 대구 등            | 2,500원(4만원↑)           |
| GS리테일 | 5,000        | 오후 11시     | 서울, 경기 일부(분당, 일산, 부천)               | 3,000원(3만원↑)           |
| 더반찬   | 500          | 오후 1시      | 서울, 경기 일부(분당, 일산, 부천)               | 2,900원(4.5만원↑)         |

자료: 한국경제 2019.3.24.자, “밤에 고른 메뉴가 아침 식탁에… 아마존도 두 손 든 ‘새벽배송’ 1조로 쑥쑥”

14

## 쿠팡 배송기사

- 고용형태
  - 쿠팡맨(정규직, 비정규직), 쿠팡 플렉스(coupang flex)
- 쿠팡맨 노동시간 및 임금 구성 (2019년)

|                 | 노동시간                                     | 기본급        | 고정형<br>연장근로수당 | 고정형<br>야간근로수당 | 월급여액       |
|-----------------|------------------------------------------|------------|---------------|---------------|------------|
| 야간배송<br>(wave1) | 22시-08시                                  | 2,494,624원 | 544,580원      | 907,633원      | 3,946,837원 |
|                 | 연장근무 1시간<br>야간노동 7시간<br>휴게시간 1시간(02-03시) | 월 209시간분   | 주 7시간분        | 주 35시간분       |            |
| 주간배송<br>(wave2) | 10시-21시                                  | 2,494,624원 | 933,565원      | -             | 3,428,189원 |
|                 | 연장근무 2시간<br>휴게시간 1시간(12-13시)             | 월 209시간분   | 주 12시간분       |               |            |

- 급여공제 동의서: 과태료, 교통사고 처리비용 등 원천공제

15

## 마켓컬리 배송기사

- 고용형태임금노동자(100여명) + 개인사업자(500여명)
- 야간배송직 (계약직) 노동시간 및 임금 구성

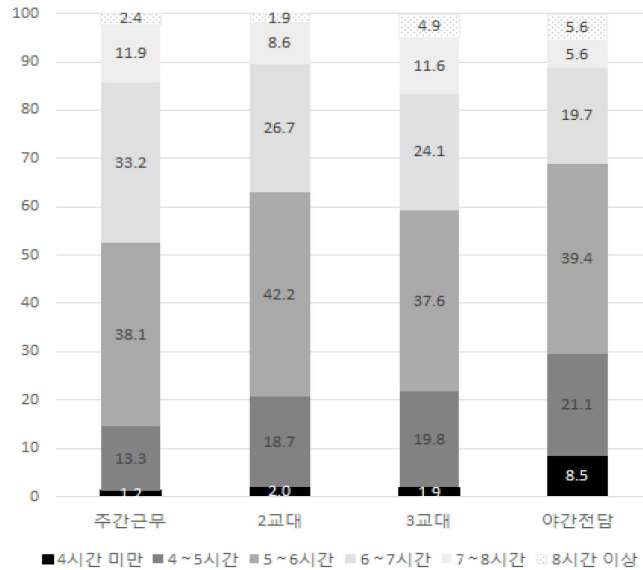
| 노동시간                               | 기본급       | 중식대     | 야간근로수당             | 월급여액      | 별도                                                         |
|------------------------------------|-----------|---------|--------------------|-----------|------------------------------------------------------------|
| 22시-07시<br>휴게시간 1시간 포함<br>야간노동 7시간 | 1,745,150 | 100,000 | 670,523<br>(7시간 분) | 2,515,673 | 업무실적 성과급(월 20만~50만원)<br>상여금 분기별 20만 컬리포인트<br>생일에 20만 컬리포인트 |

- 하루: 07시 퇴근 - 08시 취침 - 휴식 - 21시 출근 준비 - 22시까지 출근
- 교대제(shift) 아닌 고정(fix) 야간노동
  - 건강 악화된 노동자 퇴사(exit): '건강한 노동자 효과'

16

## 야간노동과 몸

- 간호사 근무형태별 지난 1년간 하루 평균 수면시간



자료: 보건의료노조,  
2019년 조합원 실태조사

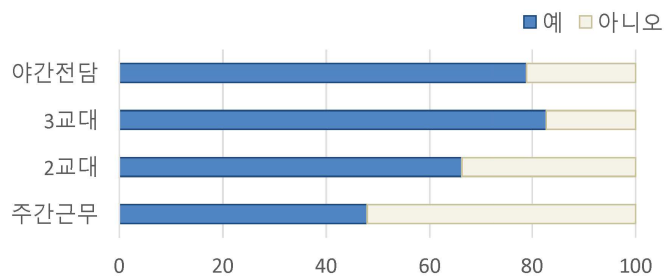
17

## 야간노동과 몸(contd.)

- 1주 단위 자고 일어나도 극도의 피곤함을 경험한 횟수

|      | 6~7회 | 4~5회 | 2~3회 | 1회   | 전혀 없음 | 4회 이상 | 2회 이상 |
|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|
| 주간근무 | 14.9 | 21.7 | 33.8 | 16.8 | 12.7  | 36.6  | 70.4  |
| 2교대  | 16.5 | 24.1 | 37.7 | 16.3 | 5.4   | 40.6  | 78.3  |
| 3교대  | 22.5 | 30.3 | 31.4 | 11.3 | 4.4   | 52.8  | 84.2  |

- 업무수행 시 위험요인에 수면부족이 포함되는지 여부



자료: 보건의료노조,  
2019년 조합원 실태조사

18

## 야간노동과 몸(contd.)

- 야간배송기사 사례

- “아침 8시에 퇴근 어렵습니다. 회사에서는 새벽에 휴식시간 주고서 한 시간 쉬라고 하지만 배송물량 처리하려면 제대로 쉬지 못합니다. 게다가 어두운 상태에서 일을 하니까 사고위험이 높습니다. 야간근무자들에게 추가로 지급하는 것은 조끼에 부착할 수 있는 작은 후레쉬 하나여서 핸드폰 후레쉬를 밝히고서 일하다가 사소한 사고들이 발생하는 비율이 높습니다.”
- “잠을 제대로 못 자면서 건강이 나빠지는 것 같습니다. 친구들을 만나거나 가족 모임 등을 일절 할 수가 없어요. 기존 쿠팡맨들이 야간배송으로 전환하지 않으니까 신입 쿠팡맨들을 야간배송에 투입하고, 신입들이 늦게 물량을 처리하면서 기존 직원들의 물량이 늘어나고....”

19

## 야간노동과 삶

- 일상 생활의 파고
  - 약속의 파행, 계획 실천의 어려움, 언제나 대기상태
- 3교대 간호사 모성·부성 보호제도 사용 현황

|                                                     | 사용했다 | 사용하지 못했다 |
|-----------------------------------------------------|------|----------|
| 임신 중 쉬운 업무로 전환 요구                                   | 9.3  | 90.7     |
| 임신 중 하루 2시간 노동시간 단축 (임신 12주내, 36주 이후 2시간 단축)        | 17.5 | 82.5     |
| 유급 태아검진 시간(28주까지 4주 1회, 29~36주 2주 1회, 37주 이후 1주 1회) | 25.5 | 74.5     |
| 유급수유시간(생후 1년 미만, 1일 2회 각각 30분 이상)                   | 4.9  | 95.1     |
| 육아기 노동시간 단축(육아휴직 대상자, 주 15~30시간)                    | 10.0 | 90.0     |
| 출산 전·후 휴가(90일, 다태아는 120일)                           | 65.5 | 34.5     |
| 배우자 출산 휴가(3~5일 사용 가능, 3일은 유급휴가)                     | 23.2 | 76.8     |
| 난임치료 휴가(연간 3일, 1일 유급, 나머지 2일 무급)                    | 6.1  | 93.9     |

자료: 보건의료노조, 2019년 조합원 실태조사

20

## 근로기준법

제1장 총칙

제2장 근로계약

제3장 임금

제4장 근로시간과 휴식

제5장 여성과 소년

제6장 안전과 보건

제7장 기능습득

제8장 재해보상

제9장 취업규칙

제10장 기숙사

제11장 근로감독관 등

제12장 벌칙

제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 **통상임금의 100분의 50 이상을 가산**하여 근로자에게 지급하여야 한다.

제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 **갈음하여 휴가를 줄 수** 있다

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

21

## 산업안전보건법 시행규칙

제201조(특수건강진단 대상업무) ① 법 제130조제1항제1호에서 고용노동부령으로 정하는 유해인자"는 별표 22와 같다.

별표22

1. 화학적 인자
2. 분진(7종)
3. 물리적 인자(8종)
4. 야간작업(2종)

가. 6개월간 밤 12시부터 오전 5시까지의 시간을 포함하여 계속되는 8시간 작업을 월 평균 4회 이상 수행하는 경우

나. 6개월간 오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 시간 중 작업을 월 평균 60시간 이상 수행하는 경우

22

## 경계

- 결핍된 어둠(밤)에 대한 욕망 vs. 인공조명 없는 삶의 불편함
- 사회적 필요가 인정되는 것 **VS.** 이기적 욕망 충족을 위해 필요한 것

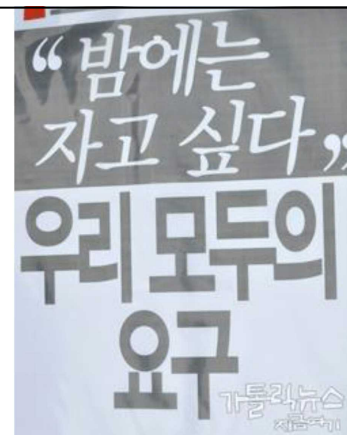
| 공공서비스형                                               | 기술적 필요형                        | 이윤추구형                   |
|------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| 야간의 필요성을 위해 누군가는 대기해야 하는                             | 설비 가동 멈출 수 없는. 사고 발생시 시민 안녕 위협 | 이윤추구 향한 무한경쟁의 부산물       |
| 경찰, 병원, 돌봄, 소방, 교정, 군대 등                             | 통신사 제어실, 발전소 제어실 등             | 제조업 교대제, IT업체, 물류배송업 등  |
| → 야간노동 길이 획수 제한, 시간(휴가) 보상, 적정인력 배치, 업무 중 쉴 권리 보장 필요 |                                | → 최대한 제한. 경우에 따라 금지할 수도 |

23

## 제한

- 현대자동차 주간연속2교대제

| 종전                 | 현행(2020.11.)       |
|--------------------|--------------------|
| (주간) 08:00 – 18:50 | (1조) 06:45 – 15:30 |
| (야간) 21:00 – 08:00 | (2조) 15:30 – 00:10 |



- 환경미화원 주간근무로의 전환 사례

| 지자체명 | 종전            | 현행            |
|------|---------------|---------------|
| 정선군  | 05:00 – 14:00 | 09:00 – 18:00 |
| 의왕시  | 02:00 – 10:00 | 06:00 – 15:00 |
| 정읍시  | 02:00 – 07:00 | 05:00 – 11:00 |

산재사고율  
43% 감소 ↓

24



## 예외원칙

- 야간노동 남용 방지 원칙
  - 현행법: 야간노동 길이 규제 없음. 다만 가산임금 지급
  - 원칙적 금지, 예외적 허용 원칙
  - 프랑스 노동법전(Code du travail)  
“야간노동은 예외적으로만 허용된다. 야간노동은 노동자의 건강과 안전의 보호를 위해 필수 사항들을 고려해야 하며, 사회적 이익을 갖는 업무나 사업의 계속성을 보장해야 할 필요성에 의해 정당화되어야 한다(L. 3122-1).”
- 직접규제의 필요성
  - 가산임금제의 두 얼굴: 초과근로 억제 vs. 저임금 장시간 노동
  - 야간노동시간 그 자체에 대한 직접규제 필요
- 야간노동과 야간영업 규제

25

## 시간주권

- 가산임금제
  - 저임금과 맞물려 야간노동 조장하는 역기능 가능성
  - 가산임금 아닌 보상휴가로 지급할 필요
- 보상휴가 의무화
  - 근로자대표와의 서면합의로 가산임금을 보상휴가로 갈음할 수 있도록 한 조항을 ‘의무’로 강화하는 방안(근기법 제57조)
  - 프랑스 노동법전 (L. 3122-8): 야간노동에 대해서는 반드시 보상휴가를 제공하여야 하고, 필요한 경우 여기에 더하여 단체협약 등을 통해 가산임금 지급할 수 있도록 하고 있음
- 진정으로 인간적인 노동체제: 시간을 둘러싼 쟁의(爭議)
  - 종속 안에서의 보호/노동 밖에서의 자유  
vs. 종속으로부터의 자유/노동 안에서의 자유

26

## 야간노동 가이드라인

- 보건복지부, 간호인력 야간근무 가이드라인(2019.10)

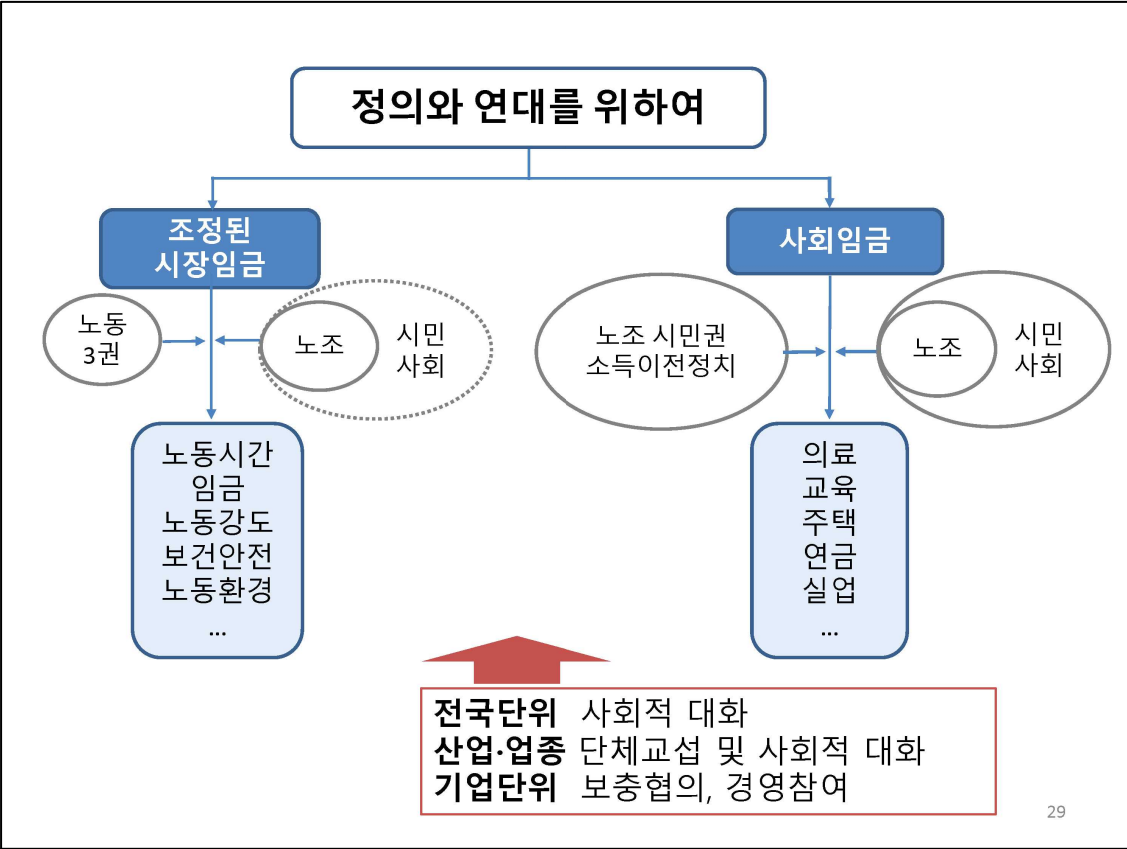
| 항목         | 내용                                                                                                               |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 야간근무시간     | 야간근무시간은 8시간 근무 원칙                                                                                                |
| 월 야간근무 횟수  | 야간전담간호사의 경우 월 야간근무 14일 이내 제한                                                                                     |
| 야간근무 후 휴식  | 야간근무를 2일 이상 연속한 경우 48시간 이상의 휴식 보장                                                                                |
| 연속 야간근무 일수 | 연속 야간근무는 3일 이하로 제한                                                                                               |
| 야간업무량 조절   | 야간업무의 부담 경감을 위해 야간근무 시 업무량 조절<br>(채혈, 상처소독, 의사의 오더 시간 등을 야간근무 이외의 시간으로 조정)                                       |
| 교육 및 훈련    | 근무 종료 시각에 이어 교육과 훈련이 이루어지도록 배려                                                                                   |
| 근무 외 행사 참여 | 근무 외 행사 참여 최소화                                                                                                   |
| 건강권 보호     | 야간근무 인력에 대한 특수 건강검진 시행(연 1회)                                                                                     |
| 로테이션       | 야간전담간호사의 야간근무와 낮 근무 전환이 가능하도록 근무 선택권 보장<br>건강권 보호를 위해 야간전담 근무의 연속기간은 3개월 이하로 제한<br>개인 동의를 전제로 노사 합의에 따라 연장 여부 결정 |

27

## 책임

- 야간노동 위험성 관련 사업주의 정보제공 의무 부여
  - 국제암연구소(IARC) 야간노동 '2급 발암물질'로 규정
  - 유해위험 화학물질 취급자에 물질안전보건자료(MSDS) 정보 제공
- 노동법의 포섭 범위
  - '근로자' vs. '일하는 시민'
- 소비자의 사회적 책임
  - 소비행동이 사회와 환경에 미치는 영향 인식
  - 이익과 편리 → 다른 공동체 구성원에 영향 → 사회적 비용 증대
  - 기업 이윤추구 + 소비자 편익추구 결합의 효과 공론화 필요

28



**질문 및 토론**

30



【발제 2】

## 당장의 실천을 위한 몇 가지 방안

박 제 성

(한국노동연구원 선임연구위원)



한국노동연구원 전태일 50주기 토론회  
자기의 땅에서 소외된 노동자들 – 노동법의 보편적용을 위하여

## 당장의 실천을 위한 몇 가지 방안

2020년 11월 13일  
서울청년재단

박제성  
(한국노동연구원 선임연구위원)

## 서론

- 노동법은 근로자를 약자로 여기고 보호하는 법이 아니다
- 노동법은 **노동하고 있다는 사실** 그 자체에 근거해서 적용되어야 하는 법으로 이해되어야 할 것
- 노동을 한다는 것은 사회에 대해서 일정한 **의무를 이행**하고 있음을 의미
  - 자전차를 만드는 노동자와 배달일을 하는 노동자는 서로 상대방의 노동에 대해서 자신의 노동으로 빚을 갚는 것
  - 돈을 주고 사는 것으로 의무 이행이 끝나는 것이 아니라는 생각을 바탕으로 두고 있음
- 그 의무 이행에 대하여 사회 전체가 **빚을 갚는 방법** 중의 하나가 노동법의 적용

## 산재보험은 사용자책임보험

- 19세기 말에 유럽 선진산업국에서 민사법의 전통적인 과실책임 원칙을 수정한 **무과실책임** 원칙이 인정
  - 사용자의 손해배상책임 위험이 증가함에 따라, 이 위험을 **사용자들 간의 연대**로 커버하기 위해 산재보험 탄생
  - 그래서 산재보험료는 사용자만 내는 것이 당연
  - 산재보험 미가입 사용자는 정직한 사용자를 '배신'하고 공정한 시장경쟁을 침해하는 셈
  - 산재보험의 적용범위 확대와 관련하여 간과되고 있는 중요한 사실 중의 하나는 근로자(넓은 의미로)의 산재에 대해서 사용자가 부담하는 민사상 손해배상책임 정도가 약하다는 사실

## 결과적 안전의무

- 수단채무(ex. 의사의 치료행위) : 결과 발생을 위해서 최선의 노력을 다할 채무. 노력을 다하지 않았음(채무불이행)을 채권자가 입증해야.
- 결과채무(ex. 도급에서 일의 완성) : 결과를 발생시킬 채무. 결과의 미발생이 곧 채무불이행. 채무자는 고의·과실 없음을 입증해야.
- 프랑스는 2002년 석면 사건에서 **사용자의 산업안전의무를 결과적 안전의무로 인정**

“근로자가 처해 있는 위험을 사용자가 알았거나 알고 있었어야 함에도 불구하고 근로자의 안전을 유지하기 위하여 필요한 조치를 취하지 아니한 경우 결과적 안전의무 위반에 해당하며 이는 산재보험에 더하여 추가로 사용자의 손해배상책임이 발생하는 고의·과실에 해당한다.”



## 산업안전보건법 제5조

- 사업주는 특고근로자를 포함해서 근로자의 안전과 건강을 유지하고 증진시킬 의무가 있다(산업안전보건법 제5조) → **결과적 안전의무**
- 근로자의 안전과 건강의 유지라는 결과를 달성하지 못한 경우(즉 산재가 발생한 경우), 사업주가 고의·과실 없음을 입증하지 않는 한 사업주의 손해배상책임 인정
  - 산재보험 + 민사상 손해배상책임 + 중대재해 반복시 징벌적 손해배상
- **특고근로자**에 대해서 결과적 안전의무에 따른 사업주의 손해배상책임이 인정된다면
  - 특고근로자도 산재보험의 적용범위에 당연히 포함 하는 것이 사용자책임보험 원리에 부합

## 산업안전 근로감독

- 택배회사는 **사업주 또는 적어도 도급인의 지위에서** 택배근로자의 안전과 건강을 유지할 의무가 있다.
  - 산업안전보건법 제5조 : 특고에 대한 사업주의 안전유지의무
  - 산업안전보건법 제63조 : 수급인 근로자에 대한 도급사업주의 안전유지의무
- 택배근로자의 과로사가 발생한 경우 고용노동부장관은 산업안전보건법 및 근로기준법의 각 규정에 근거하여 **과로사 발생 원인에 대한 조사 및 근로감독**에 착수할 수 있다.
  - 산업안전보건법 제56조 이하 : 정부의 중대재해 발생원인 조사권
  - 근로기준법 제101조 이하 : 근로감독권

## 산업안전보건법과 산재보험법의 정합성

- 산재보험법 제5조 제2호. “**근로자란 근로기준법에 따른 근로자를 말한다.**”
  - 이 규정 때문에 사람들은 보통 근로기준법의 적용범위와 산재보험법의 적용범위가 같다고 생각한다.
- 그러나 산재보험법은 근로기준법상 근로자 정의 규정의 **문언 형식을 준용하고 있을 뿐**, 그 해석론까지 준용하고 있는 것은 아니기 때문에 그 규정을 어떻게 해석할 것인지는 **각각의 법률의 목적에 따라 달라질 수 있는 것이다.**
  - 설령 특고근로자가 근로기준법상의 좁은 의미의 “임금근로자”에 해당하지 않는다고 하더라도 산재보험법의 “근로자”에는 해당할 수 있다는 것

## 고용보험법의 근로자

- 고용보험법 제8조 : 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업에 적용한다.
  - 그러나 **고용보험법은 근로자를 따로 정의하지 않는다. 1993년 제정법부터 그랬다.**
- 대신 피보험자를 정의한다. 피보험자란 **보험료징수법 제5조 제1항에 따라 보험에 가입되는 근로자**를 말한다(고용보험법 제2조)
  - 보험료징수법 제5조 제1항 : **고용보험법을 적용 받는 사업의 사업주와 근로자**는 당연히 고용보험의 보험가입자가 된다
  - 보험료징수법 제2조 : 근로자란 근로기준법에 따른 근로자를 말한다
- 보험료징수법은 근로기준법의 근로자 정의 규정의 문언 형식을 준용하고 있을 뿐, 그 해석론까지 준용하고 있는 것은 아니기 때문에 그 규정을 어떻게 해석할 것인지는 **각각의 법률의 목적에 따라 달라질 수 있는 것**
  - 그러므로 설령 특고근로자가 근로기준법상의 좁은 의미의 “임금근로자”에 해당하지 않는다고 하더라도 고용보험법상의 “근로자”에는 해당할 수 있다는 것

## 고용보험법 제15조 제3항

- “사업주가 제1항에 따른 피보험자격에 관한 사항을 신고하지 아니하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 근로자가 신고할 수 있다.”(2002년 12월 30일 개정법)
- 특고근로자가 고용보험법상의 근로자에 해당한다고 하면서 신고하면 근로복지공단은 피보험자격을 인정해야
  - 사업주는 공단의 처분에 대해 이의 제기 가능
- 피보험자격의 인정을 둘러싼 분쟁의 당사자는 공단과 근로자가 아니라 공단과 사업주가 되어야 할 것

## 고용보험법 개정안 : “노무제공자”

- “노무제공자” 용어가 사용되고 있는데, 그렇게 하면 “근로자”는 “임금근로자”로 더 한층 국한되는 역효과가 발생할 것
  - 임금근로자는 근로자이지만 특고근로자나 가맹점주는 근로자가 아니라 노무제공자일 뿐이라는 인식과 담론이 확산될 것
- 더 큰 문제는 헌법 제33조의 “근로자”에 “노무제공자”는 제외된다는 착시 유도
- 오늘날의 노동문제는 다양한 노동양식을 수평적으로 관통하는 관점을 가지고 접근할 때 비로소 제대로 파악
  - “근로자”라는 용어로 다양한 양식의 근로자들을 포괄

## 고용보험법 개정안 : 노무제공계약의 체결

- “노무제공계약을 체결한 사람”이라는 법문의 의미에 대해서, 이것을 서면계약의 체결로 오해하는 의견들이 있는데, 계약의 체결에는 서면체결과 구두체결이 모두 포함되고, 명시적 체결과 묵시적 체결이 모두 포함된다.
- 그러므로 **노무의 제공과 대가의 지급이 있으면 서면이든 아니든 노무제공계약이 체결된 것이다.**
  - 정확하게는 근로계약이 체결된 것
- 개정안의 뜻이 서면계약의 체결에 있다면 그 뜻을 분명히 해야 할 것이고, 그렇지 않다면 국회 심의 과정에서 정부는 이 점을 명확히 하여 향후 보험업무 집행에서 착오가 없도록 해야 할 것이다.

## 근로기준법상 근로자의 의미

- 근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.
  - 임금 : 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.
  - 근로 : 정신노동과 육체노동을 말한다.
  - 사업이나 사업장 : 별도의 정의 규정 없음 \* 동태적 사업 개념
- 종합하면 : **근로자란 직업의 종류와 관계없이 정신노동과 육체노동의 대가로 어떠한 명칭으로든지 일체의 금품을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.**

## 넓은 의미의 근로계약

- 여기에는 좁은 의미의 근로계약을 체결한 근로자가 포함되는 것은 당연하다.
- 하지만 그런 근로자만 포함되는 것은 아니다. **넓은 의미의 근로계약**을 체결한 근로자도 여기에 포함된다.
  - 근로계약이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금(명칭불문 일체의 금품)을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다. **근로의 제공과 금품의 지급이 있으면 서면이든 아니든 근로계약이 체결된 것이다**
- 그러면 도급계약과 근로계약이 어떻게 구별되는가?
  - 이론적으로는 근로계약은 근로를 제공하는 계약이고, 도급계약은 근로의 결과를 제공하는 계약이다.
  - 하지만 오늘날 **근로계약의 도급계약화(고용의 도급화) 현상**에서는 근로계약과 도급계약이 명쾌하게 구별되지 않는다.

## 근로기준법의 유연성

- 근로기준법의 정의 규정은 이런 현상에 조응할 수 있을 만큼 유연하고 탄력적이다. 근로기준법 각 규정의 취지에 따라 이런 유연성과 탄력성을 잘 활용하면 될 것이다.
- 예를 들어 **근로기준법 제76조** : “**근로자의 안전과 보건에 관하여는 산업안전보건법에서 정하는 바에 따른다.**”
  - 이미 **산업안전보건법 제5조**에서 **특고근로자를 포함하여 모든 근로자에 대해서 사업주의 안전의무를 부과**하고 있다는 점을 고려할 때, 근로기준법 제76조를 좁은 의미의 근로계약을 체결한 근로자에게만 제한해서 적용할 이유가 없다.
  - 근로기준법 제78조 이하의 재해보상 규정도 같은 차원에서 특고근로자를 포함하여 모든 근로자에게 적용하는 것으로 해석할 수 있다. **근로기준법과 산업안전보건법과 산재보험법의 정합성**

- 또 예를 들어 근로기준법 제76조의2 이하 직장 내 괴롭힘의 금지 관련 규정.
- ILO 일터 괴롭힘 금지 협약(2019 제190호)의 취지를 고려한다면 이 규정도 특고근로자를 포함하여 **모든 근로자에게 적용되는 것으로** 해석할 수 있다.

제2조. 1. 본 협약은 근로자 및 일터의 사람들을 보호한다. 여기에는 각국의 입법과 관행에서 정하는 임금근로자 및 계약상 지위에 상관없이 일하는 모든 자, 인턴과 수습을 포함하여 직업훈련 중에 있는 사람, 해고된 근로자, 자원봉사자, 구직자, 취업지원자 그리고 사용자로서의 권위, 기능 또는 책임을 행사하는 개인이 포함된다.

## 특고 “근로자”의 노동삼권

- 헌법의 노동삼권은 **구체적 권리성을 갖는 자유권**이다(2020년 대법원 전원합의체)
  - 즉 노동조합법의 규정과 무관하게 그 자체로서 특고근로자는 노동삼권을 행사할 수 있다
  - 정부의 정책은 이 점을 전제로 집행되어야 할 것
- **헌법상 근로자** > 노조법상 근로자 > 근기법상 근로자
  - 헌법의 포괄성에 비추어 볼 때 당연한 것
  - “노무제공자” 용어의 문제점
- 노조법 개정 문제가 아니라 법 집행 문제이다
  - 정부는 특고근로자의 노동삼권을 침해하는 사업주의 행위를 감독
  - **사용자 아님을 사용자가 입증하도록 해야**

## 간접고용 근로자의 노동3권

- 동태적 사업 개념으로 접근
  - 원청과 하청이 하나의 사업목적을 위하여 유기적으로 결합되어 있는 **경제적 동일체**를 구성하고,
  - 이 사업목적을 원청이 **기획, 관리, 감독**하는 경우에는,
  - 원청의 사업과 하청의 사업은 노동법의 적용을 위하여 **하나의 사업**으로 간주되며,
  - 원청은 하청근로자에 대해서 이 사업을 지배하는 **사업주**에 해당.
- 특고, 사내하청, 용역, 위탁, 프랜차이즈, 모회사 등

## 5인 미만 사업

- (부진정 5인 미만) 노동법의 적용 회피를 위하여 5인 미만으로 사업을 분리한 경우에는 **동태적 사업 개념**에 의거하여 하나의 사업으로 간주
- 진정 5인 미만 사업의 경우
  - 해고 규정이 적용되지 않는다고 해서 사용자가 근로계약을 아무렇게나 해지할 수 있다는 것은 아니다. 모든 계약에는 **계약해지권의 남용** 법리가 적용된다.
  - 영세사업주의 지불능력을 고려할 때 사업주들 간의 연대 활성화 제도 고민 필요
    - 예) **사회적 인출권** 개념에 의거한 업종별 휴가기금 제도
    - 예) 청년내일채움공제제도를 사업장 단위가 아니라 업종 단위로 개편

## 플랫폼 근로자

- 클라우드형 플랫폼 근로자(배민커넥터, 쿠팡플렉서 등)의 법률관계는 **초단기 기간제 근로 계약**으로 보아야 한다
  - 쿨을 수락하는 시점에 근로계약이 체결, 배달을 완료하는 시점에 기간이 종료
  - 근로계약의 기간과 근로시간이 일치하는 근로계약. **일종의 초단기 일용직**.
  - 쿨을 수락하는 시점에 근로계약이 체결되는 것이므로 앱 접속의 재량성, 쿨 수락의 재량성 여부는 플랫폼 근로자의 법률관계를 근로계약으로 규정하는 데 아무런 문제가 될 수 없다
  - **근로계약이므로 그것에 따라 노동법상의 관련 규정을 적용하면 될 것**



끝.



【발제 3】

## 전국민 노동법을 위한 제언

강 성 태  
(한양대학교 교수)

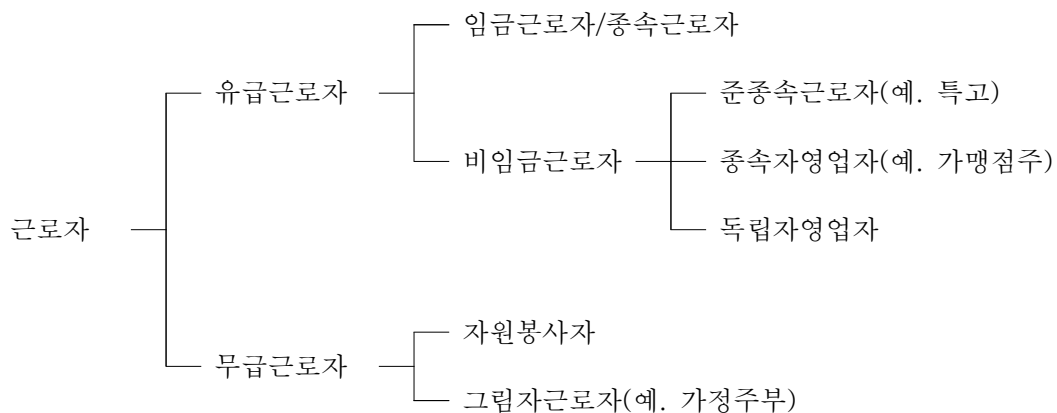


# I. 전국민 노동법이란?

## 1. 의 의

전국민 노동법이란 임금근로자를 넘어 비임금근로자에게도 적용되는 노동법을 말한다. 통계상의 용어인 비임금근로자에는 일반인들이 특고, 프리랜서, 영세 자영업자, 무급 가족종사자, 자원봉사자 등으로 부르는 일하는 시민들 모두가 포함된다.

(참고로 박제성 박사는 ‘전국민’ 또는 ‘일하는 시민’을 아래와 같이 ‘확대된’ 근로자로 칭한다. 박제성 외, 「자영업자 사회법제 연구 : 사회법제의 인적 적용범위를 중심으로」, 한국노동연구원, 2019 참고)



비임금근로자에게 노동법을 적용하는 방안으로 논의되고 있는 것은 크게 세 가지이다. 첫째, 오분류의 시정이다. 자영업자로서 계약을 체결하였지만 노동의 실질이 근로자인 시민 특히 전속성이 있는 종속적 자영업자를 주로 대상으로 한다. 둘째, 특고 노동법의 제정이다. 오분류된 신분을 근로자로 재분류하는 작업의 어려움을 제도적으로 보완하기 위해 종속적 자영업자에게 노동법(의 대부분 또는 일부)을 적용하는 독자적인 입법을 하는 것이다. 셋째, 전국민 노동법의 제정이다. 일하는 모든 시민을 포괄하는 새로운 입법을 마련하는 일이다. 오늘의 논의는 바로 세 번째에 관한 것이다.

\* 스티엔 브뢰케(Stijn Broecke, Senior Economist and Lead of the Future of Work Initiative, OECD) 박사에 따르면, OECD 국가들이 오분류에 대항하여 취한 대표적인 조치들은 다음과 같다.<sup>1)</sup>

첫째, 근로자와 자영업자의 구분을 명확하게 한다. 근로자의 요건을 정하는 방식보다는 캘리포니아주처럼 자영업자의 요건을 정하고 그것을 모두 충족하지 못한 경우는 근로자로 간주하는 방식이 효과적이다.

둘째, 근로자 지위를 확인하는 데 드는 비용을 낮춘다. 증명책임의 전환, 소송비용의 감소, 절차의 간소화, 노무제공자가 직면하는 위험의 제거, 보복으로부터의 노무제공자 보호 등이 대표적이다.

셋째, 행정당국이나 노동조합에 제소권을 부여한다.

넷째, 오분류에 대한 책임, 즉 사용자에게 대한 제재를 강화한다.

다섯째, 오분류 적발을 위한 근로감독을 강화하고 조세·사회보험료 징수, 당국과의 협력을 강화한다.

여섯째, 오분류의 이익, 즉 오분류를 통해 기업과 노무제공자가 얻는 인센티브를 줄인다. 브뤼케 박사는 근로자와 자영업자 사이에 조세나 사회보험료 그 밖의 비용에서 차이가 크게 되면 자영업자 인센티브가 작동한다는 점을 지적했다. 영국과 네덜란드의 사례를 들면서, 노동 비용의 차이와 함께 여타 재정적 부담(non-labour cost)에서도 차이를 줄여야 한다고 강조했다.

전국민 노동법을 제정한다는 말은 노동에서의 기본적 권리와 보호가 일하는 모든 시민에게 미치도록 한다는 것이다. 한편으로는 시민 누구나 일하는 과정에서 현대 노동법의 핵심 가치인 노동의 자유와 보호 및 연대를 향유한다는 것이고, 다른 한편으로는 국가나 기업 그 밖의 단체는 물론 개인으로서 시민 역시 일하는 다른 시민의 기본적 권리와 보호를 존중할 책무와 의무를 부담한다는 것이다.

## 2. 기존 논의의 발전<sup>2)</sup>

### 나이테형 모델

사회법제의 적용을 종래의 이분 모델(근로자와 비근로자로 구분)에서 나이테형 모델로 전환할 것을 제안하고 있다. 나이테형 모델은 보호의 내용과 대상을 크게 삼분한다. 사회법제의 보호 내용을 핵심 보호, 중간 보호, 기초 보호로 구분하고, 보호 대상은 임금근로자(A그룹), 고용형 자영업자(B그룹), 사업형 자영업자(C그룹)로 구분한다. 임금근로자(A그룹)에게는 모든 보호를, 고용형 자영업자(B그룹)에게는 중간 보호와 기초 보호를, 사업형 자영업자(C그룹)에게는 기초 보호를 적용하는 방안이다. 나이테형 모델에서 노동권은 적용 대상의 범위에 따라 보편적 노동권, 포용적 노동권, 핵심적 노동권

1) Stijn Broecke, “Protecting the vulnerable self-employed - Some Policy Options”, The 10th Asia Future Forum, Seoul, 23-24 October 2019 참고.

2) 박제성 외, 「자영업자 사회법제 연구 : 사회법제의 인적 적용범위를 중심으로」, 한국노동연구원, 2019 참고.

으로도 부를 수 있다.

이 모델의 가장 큰 특징은 노동 보호의 보편화와 상대화이다. 사회법제의 적용을 모든 개인적 노무제공자로 확대하는 대신, 노동 보호를 상대화하는 것이다. 현실적으로 볼 때 결과적으로 종래와 달리 자영업자에 대하여도 사회법제가 본격적으로 적용될 수 있게 된다. 다만 자영업자는 종속성과 독립성의 정도에 따라 보호의 내용과 정도가 상대화되는 결과, 독립성이 강한 자영업자(사업형 자영업자)의 경우에는 기초적인 노동권만 보장된다.

‘기초적 보호에 속하는 노동권’(C)은 시장 거래에서 독립성과 자율성을 가진 노무제공자(사업형 자영업자)까지 포함하여 모든 노무제공자에게 보편적으로 제공한다. 역으로 표현하면 사업형 자영업자에게는 기초적 노동권만 보장한다. 노동 일반에 적용되는 보편적인 기초적 노동권에는 노동에 관한 기본적 원칙, 안전, 연소자 보호, 부모 휴가, 성희롱 및 괴롭힘 금지 등이 포함될 수 있을 것이다.

‘중간적 노동권’(B)은 임금근로자와 고용형 자영업자에게 보장한다. 역으로 보면, 노동에서 독립성과 종속성이 혼재한 고용형 자영업자에게는 ‘기초적 보호에 속하는 노동권’에 더하여 ‘중간적 노동권’(B)까지 보장하는 것이다. 고용형 자영 노동을 포함하는 포용적 노동권에는 연차유급휴가, 계약의 명시, 해고(해지) 절차 등이 대표적인 것들이 될 것이다.

‘핵심적 노동권’(A)은 임금근로자만 대상으로 적용한다. 즉 노동에서 종속성이 강한 노무제공자인 임금근로자에게는 앞의 두 가지 노동권과 함께 핵심적 노동권까지 포함한 전반적인 노동권을 보장하는 것이다. 여기에는 정당해고, 취업규칙 불이익 변경, 근로시간과 휴식, 임금채권 최우선 변제 등이 속할 것이다.

### 보편주의적 접근(박제성)

보편주의적 접근은 기존의 사회법 적용범위가 사실상 임금근로자에 한정되어 있어 오늘날 변화하는 직업세계와 조응하지 못하고 있다는 문제의식에서 출발한다. 보편주의적 접근은 ‘근로자’라는 시니피앙을 유지하면서 그 외연을 확장해 가는 방법을 택한다. 사회법의 지평을 임금노동을 넘어 노동 일반으로 확장해 가기 위해서이다.

## II. 전국민 노동법은 왜 필요한가?

### 1. 새로운 고용형태의 확산 : 한 사람이 가지는 두 개의 지위

하나의 직업이 어떤 사람의 사회적 신분이던 시대에서 여러 직업을 상이한 관계에서 수행하는 고용형태가 증가하고 있다. 이들 중에는 근로계약 관계와 사업계약 관계가 혼용된 형태의 직업들도 적지 않다. 등하교 시간 동안 학생을 운송하는 업무에서만 회사에 구속되고 나머지 시간 동안 다른 거래에서는 독립적인 사업자로서 회사와 상관없이 여러 거래처와 운송계약을 체결한 지입차주의 모습은 근로자와 개인사업자를 계속적이고 지속적인 신분으로 구분해 그중 하나의 신분을 부여해 온 우리에게 혼동을 준다. 실제로 법원은 이들을 때론 근로자로 때론 개인사업자로 판단하지만, 솔직하게 보아 두 가지가 혼합된 계약관계로 파악하는 것이 실질에 부합한다.

### 2. 돌봄노동과 플랫폼노동

돌봄노동과 플랫폼노동의 확대에도 대비해야 한다. 향후 일자리와 일거리가 늘어날 것으로 예상되는 대표적인 분야가 돌봄노동과 플랫폼노동이다. 미래 노동의 트렌드라고 해도 좋을 이러한 두 분야에 종사하는 사람들은 때론 임금근로자로 종종 종속적 자영업자로 그리고 드물지 않게 독립적 자영업자로서 상대방과 관계를 맺으며 일하고 있다. 이러한 모습은 일하는 사람에 따라서도 다르지만, 종종 동일한 개인이 시간과 상대방에 따라 상이한 관계를 맺기도 한다.

지금은 동일한 일을 하면서도 근로계약을 체결한 임금근로자일 때는 대부분의 노동법을 적용받지만, 종속적 자영업자일 때면 노동조합법(또는 운이 좋으면 산재보험법) 정도만 적용받고 독립적 자영업자로 되면 어떠한 노동법의 보호도 받지 못한다.

### 3. 코로나19의 교훈

코로나19 사태의 부정적 영향은 일자리의 안정성에서 극명한 하이라키를 정확히 보여주고 있다. 임금근로자 중에서는 비정규직 근로자 특히 간접고용 근로자의 취약성이 가장 컸다. 특고와 프리랜서 등 종속적 자영업자의 취약성은 비정규직의 어려움 이상이고, 일자리 유지와 소득 지원의 측면에서는 독립적 자영업자의 취약성이 최고 수준이다.



이번만큼 자영업자에 대한 노동 보호와 사회 보호의 현실적이고 실질적인 필요성이 구체적이고 극명하게 드러난 적이 없는 것이다. 노동법의 적용 대상을 정하는 현실적 토대는 사회적 취약성이다.

#### 4. 전국민 고용보험이라는 발상

‘전국민 고용보험’의 구상은 구체적 내용보다 그 이름이 주는 임팩트가 더 컸다. 취업자 전체를 대상으로 하기 때문에 취업자 고용보험이라고 부르는 것이 더 정확한 이름일 것이나, 국민 일반이 그 의미를 수용하게 만드는 데는 취업자보다는 전국민이 더 효과적인 것 같다.

노동법의 인적 적용대상을 확대하기 위한 여러 논의가 함부로 넘지 못한 장벽을 전국민 고용보험이란 용어가 한 방에 제거했다. 전국민(취업자) 고용보험이라는 발상은 자연스레 전국민 또는 취업자 노동법(노동현장)을 떠올리게 한다. 고용보험이 취업자 전반을 커버해야 한다면 다른 노동관계법도 취업자 전반을 커버하는 것이 옳지 않은가? 혹은 취업자 전반을 커버할 수 있는 노동법이 필요하지 않은가?

#### 5. 성남시 ‘일하는 시민’을 위한 조례(안)

**제1조(목적)** 이 조례는 일하는 시민의 노동권익을 보호하고 증진함으로써 일하는 시민 누구나 자신의 일터에서 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶을 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “일하는 시민”이란 노동관계법에 따른 근로자를 비롯하여 고용상의 지위 또는 계약의 형태에 상관없이 일터에서 일하는 모든 사람을 말한다.
2. “일터”란 다음 각 목의 장소를 포함한다.
  - 가. 일하는 장소(일하는 장소로 이용되는 공적·사적 공간을 포함한다)
  - 나. 일하는 사람이 보수를 받는 곳, 휴식을 취하는 곳, 식사를 하는 곳, 화장실이 나 탈의실을 이용하는 곳
  - 다. 일과 관련하여 이동하거나 교육을 받거나 관련 행사를 수행하는 곳
  - 라. 일과 관련된 온·오프라인 통신공간
  - 마. 사용자가 제공하는 숙소
  - 바. 통근도상

- 제4조(일하는 시민의 권리)** ① 일하는 시민은 자신의 일터에서 기본적 인권과 노동권을 존중받으며 차별 없이 일할 권리를 가진다.
- ② 일하는 시민은 쾌적하고 안전한 환경에서 일할 권리를 가진다.
- ③ 일하는 시민은 고용상의 지위나 계약의 형태와 상관없이 인간다운 삶을 위한 적절한 임금·소득과 휴식을 보장받을 권리를 가진다.
- ④ 일하는 시민은 폭언·폭행을 하거나 부당한 신체적·정신적 고통을 당하거나, 노동환경을 악화되는 일체의 행동과 위협을 받아서는 아니 된다.
- ⑤ 일하는 시민은 일터 및 지역에서 노동조건과 노동환경 등을 결정하는 과정에 참여하고 의견을 개진할 권리를 가진다.

### Ⅲ. 전국민 노동법과 특고 노동법

#### 1. 의 의

취업자 고용보험이든 전국민 고용보험이든 이미 당연 가입의 대상인 임금근로자가 주 타겟이 아님은 당연하다. 종속적 자영업자를 포함하는 특고 고용보험을 거쳐 독립적 자영업자까지 포함하는 자영업자 고용보험이 실질적 지향이다.

마찬가지로 전국민 노동법은 일하는 시민 모두를 대상으로 해야 하며, 특히 자영업자와 관련해서는 독립적인 자영업자까지 포괄해야 한다.

#### 2. 전국민 노동법과 특고 노동법

전국민 노동법은 종속적 자영업자의 노동법 즉 ‘특고 노동법’을 넘어서는 것이다. 전국민 노동법 혹은 일각에서 구상하는 ‘모든 일하는 사람을 위한 노동법’은 명실상부하게 일하는 시민 모두를 대상으로 해야 하지만, 노동법의 적용범위라는 관점에서 볼 때 새로이 노동법 보호의 대상이 되는 실질적 대상은 자영업자가 될 수밖에 없다. 곧 자영업자 노동법이라는 새로운 장이 열리는 것이다.

새로운 영역으로서 자영업자 노동법은 특고로 불리는 종속적 자영업자는 물론이고, 독립적 자영업자에게도 적용되는 노동법이어야 한다. 지난 20여 년에 걸친 특고 논의 때문인지 말은 ‘전국민’이나 ‘모든 일하는 사람’이라고 하면서 실질은 종속적 자영업자까지만 포함하도록 규정해서는 안 된다. 사업주나 사용자의 존재를 전제로 하는 규정만

을 가진 법령을 구상하게 되면 독립적인 자영업자를 포괄하는 노동법이 되기는 어렵다.

### 3. 특고 노동법의 한계

자영업자 특히 종속적 자영업자로 노동법과 사회보장법의 적용(노동보호 또는 사회 보호)을 확대해야 한다는 주장에 동의하면서도, 그 방식으로 근로자가 아닌 새로운 범주를 새로이 만드는 것에는 이견(異見)이 적지 않다. 근로자를 포함하는 새로운 범주에 대해서도 마찬가지이다.

근로자를 포함하는 가장 넓은 범주로서 일하는 사람을 설정하고 그에 주어지는 기본적인 보편적인 법적 보호를 규정한다고 해도, 만약 근로자에 대한 기존의 법적 보호가 그대로 유지된다고 하면, 새로운 범주 신설(또는 기본법 제정)의 현실적 결과는 ‘잔여적 범주에 대한 주변적 보호’가 될 수 있다.

이전부터 새로운 범주에 대한 우려는 많았다. 노동법 학계의 유성재 교수, 박은정 교수, 이다혜 박사 등은 글을 통해 새로운 범주에 대한 우려를 표한 바 있다. 새로운 범주에 관한 우려는 책임 있는 방식으로 공론화된 적이 없기 때문이기도 하거니와 20년 이상에 걸친 특고 논쟁의 후유증이기도 하고,<sup>3)</sup> 근로자 개념, 사용자 개념, 사용자 책임론 등의 개선에 대한 기대이기도 하며, 독일, 스페인, 이탈리아, 한국에서 신설된 새로운 범주의 노무제공자에게 주어진 법적 보호가 전통적인 임금근로자에게 주어진 것과 차이가 큰 때문이기도 하다.

공통된 우려는 새로운 범주의 설정이 이반 또는 삼반의 노무제공자 범주를 만들고 그에 따라 노동보호의 하방유도를 야기할 것이라는 점에 있다.

또한 지금까지 나온 방안들은 공론화를 염두에 둘 때 특히 다음 세 가지 측면에서 취약성이 크다고 생각된다.

첫째, 비혁신성이다. 제안되는 보호의 내용이 기존 법제도의 일부(또는 그 조합)에 불과하여 크게 새로운 내용이 없다.

둘째, 주관성이다. 연구자마다 제안하는 내용 혹은 생각하는 법적 보호가 모호하거나 상이하다. 아직까지는 총론에 머물고 있는 구상이 많다.

셋째, 이질성이다. 인적 보호 대상의 확대는 대상자 사이의 동질성을 약하게 하고 이질성을 강화한다. 종속성에 기초했던 임금근로자 사이의 동질성과 그에 기반한 연대성은 매우 익숙한 반면에, 일하는 사람의 보호를 위한 기초는 아직 생소하다. 이들에게 법적 보호를 주어야 하는 이유, 같은 보호를 주어야 하는 이유, 보호를 달리 해야 하는

3) 제도적 측면에서 가장 큰 후유증은 오분류에 대한 실패의 주된 원인이 국가기구의 방관에 있다는 의심이다. 지난 20년 이상, 근로자 논의는 오분류에 대항하여 근로자 찾기가 중심이었다. 국내에서는 이른바 특고가 논의의 주된 대상이었다. 시간과 논의의 양에 비해 성과가 미미함은 국내와 국외가 크게 다르지 않다.

이유와 각각의 근거 그리고 가장 필요로 하는 보호 등이 무엇인지에 관한 논의는 아직 성숙하지 않았다.

## IV. 전국민 노동법의 체계

전국민 노동법에는 노동현장, 지위 확인(또는 오분류 방지)을 위한 정부의 역할과 절차, 노동관계법 적용의 특례, 노동분쟁의 관할 등을 규정해야 한다.

### 1. 노동현장

노동현장의 내용은 ‘일하는 시민을 위한 성남시 조례(안)’를 참고할 만하다. 일하는 시민조례에서는 일하는 시민의 노동현장으로서 기본적 인권과 노동권 존중, 반차별권, 쾌적하고 안전한 노동환경에 관한 권리, 적절한 임금과 소득에 관한 권리, 휴식에 관한 권리, 일터인권, 민주적 참가권 등을 규정하고 있다.

**제4조(일하는 시민의 권리)** ① 일하는 시민은 자신의 일터에서 기본적 인권과 노동권을 존중받으며 차별 없이 일할 권리를 가진다.

② 일하는 시민은 쾌적하고 안전한 환경에서 일할 권리를 가진다.

③ 일하는 시민은 고용상의 지위나 계약의 형태와 상관없이 인간다운 삶을 위한 적절한 임금·소득과 휴식을 보장받을 권리를 가진다.

④ 일하는 시민은 폭언·폭행을 하거나 부당한 신체적·정신적 고통을 당하거나, 노동환경을 악화하는 일체의 행동과 위협을 받아서는 아니 된다.

⑤ 일하는 시민은 일터 및 지역에서 노동조건과 노동환경 등을 결정하는 과정에 참여하고 의견을 개진할 권리를 가진다.

### 2. 노동관계법 적용의 특례

자영업자 고용보험의 최대 난점은 ‘실업의 인정’에 있다. 무엇을 실업으로 볼 것인가 하는 것인데, 실업은 임금근로자에게서는 가장 확인하기 쉬운 것이었다. 이런 일들은 자영업자로 노동법을 확대할 때 어렵지 않게 여러 곳에서 맞닥뜨리게 될 것이다. 직업 소개(정보제공 포함), 안전, 일터 인권, 단결과 협의, 분쟁해결 절차 등은 임금 근로자의 그것과 크게 바뀌지 않아도 될 것 같다. 나머지들은 약간 또는 전혀 다른 방식을 고

민해야 할 것 같다. 근로시간은 어떻게 규제하고, 최저임금은 어떻게 적용하며, 연소자 보호는 어떻게 할 것인가? 자영업자에게 일과 생활의 조화란 무엇이고, 해고 보호란 무엇인가?

종속적 자영업자에게는 현행 노동관계법의 대부분을 그대로 적용하거나 약간의 변용을 거쳐 적용하면 될 것이다. 산업안전보건법, 직업안정법, 노동조합법 및 사회보험법, 노동위원회법은 그대로 적용해도 크게 문제가 없을 것 같다. 근로기준법에는 그대로 적용하기 어려운 것들(가령 근로시간, 퇴직금, 가산임금제 등)도 있고, 약간의 변형을 거쳐 적용해야 하는 것들(해고, 최저임금, 휴식, 취업규칙 등)도 있으며, 그대로 적용해도 될 것들(기본원칙, 계약의 체결과 종료상 절차, 직장 괴롭힘, 여성과 연소자의 보호, 남녀고용평등법 등)도 있을 것이다.

독립적 자영업자에게는 노동현장의 권리를 실현할 수 있는 새로운 방식의 규정을 마련하되, 기존 노동관계법 중에서 그대로 또는 약간의 변용을 거쳐 적용할 수 있는 것들을 우선 발굴해야 할 것이다. 자치규칙의 제정과 사회교섭을 위한 단결, 안전보건, 일터인권, 휴식, 관련 분쟁의 관할 등이 여기에 속할 것이다.

### **3. 지위 확인(또는 오분류 방지)을 위한 정부의 역할과 절차**

- 일하는 사람에게 포함될 주요 노무제공자의 예시적 범주 및 포괄 규정
- 법적 주체로서 인정하는 방법과 절차
- 오분류 방지를 위한 기록 의무(사용대장) 및 위반 시 효과

### **4. 보호 방식의 다양화**

- 강행적 보호
- 교섭자치를 통한 보호
- 표준설정을 통한 보호

### **5. 분쟁해결기구와 관할 행정청**

- 노동위원회, (노동)법원 등
- 고용노동부, 공정거래위원회, 노동사회부(가칭)

## V. 전국민 노동법을 위한 준비

### 1. 노동법전 편찬과 병행

관련 법령의 제정 작업은 노동법전의 편찬 작업과 병행하는 것이 바람직하다. 노동법전의 편찬이란 각종 법령에 산재하고 있는 노동 관련 규정들, 예를 들어 구직과 직업안정, 노동보호, 단결과 교섭 및 연대, 직업훈련, 분쟁해결 등에 관한 법령과 규정을 하나의 법전으로 모으고 체계적으로 정비하며 현대화하는 작업이다.

산재보험과 고용보험 그리고 고용부조를 포함할 것인지는 사회법전화 작업의 진행 여부 등의 사정을 봐가면서 결정할 문제이다.

### 2. 단계적으로 갈 것인가? 곧바로 갈 것인가?

전국민 고용보험은 앞의 방안을 취한다. 예술인, 특고, 프리랜서를 거쳐 독립적인 영세 자영업자로 고용보험의 적용을 확대하는 방안이며, 독립적 자영업자로의 적용은 2022년 이후에나 본격적으로 논의하자는 것이 고용노동부의 입장인 듯 하다.

특고 등 종속적 자영업자에 대한 포용적 접근방안(오분류의 교정과 노동법의 부분적 적용 확대 등)을 거쳐서 자유 프리랜서와 영세 자영업자 등 독립적 자영업자 및 무급가족종사자와 자원봉사자에 대한 보편적 접근방안(노동헌장과 기본적 노동권의 적용 등)으로 확대한다면 단계적 접근이 될 것이다. 그러나 전국민 고용보험의 경우처럼 보험 확대를 위한 기술적 여건의 조성 등 현실적 준비가 필요한 것은 아니기 때문에 포용적 접근과 보편적 접근을 동시에 추진할 수도 있을 것이다. 이를 위한 연구 작업은 당연히 지금부터 함께 해 나가야 한다.

# 토론문







## 노동법

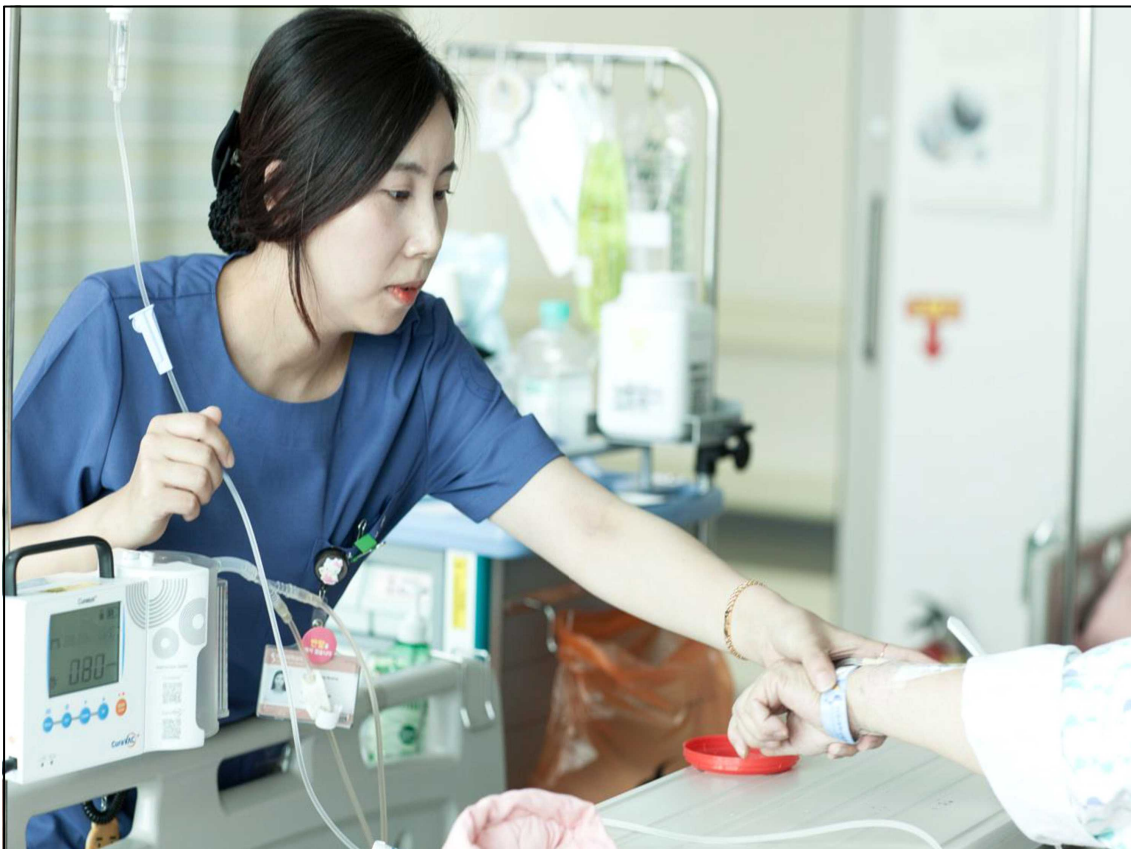
### '근로기준법' 과 '노동조합 및 노동관계조정법'

#### ❖ 공인노무사의 시험과목 '노동법' 출제범위

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
- 최저임금법
- 산업안전보건법
- 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률
- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률
- 근로복지기본법 - 고용보험법 등
- 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률
- 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률
- .....

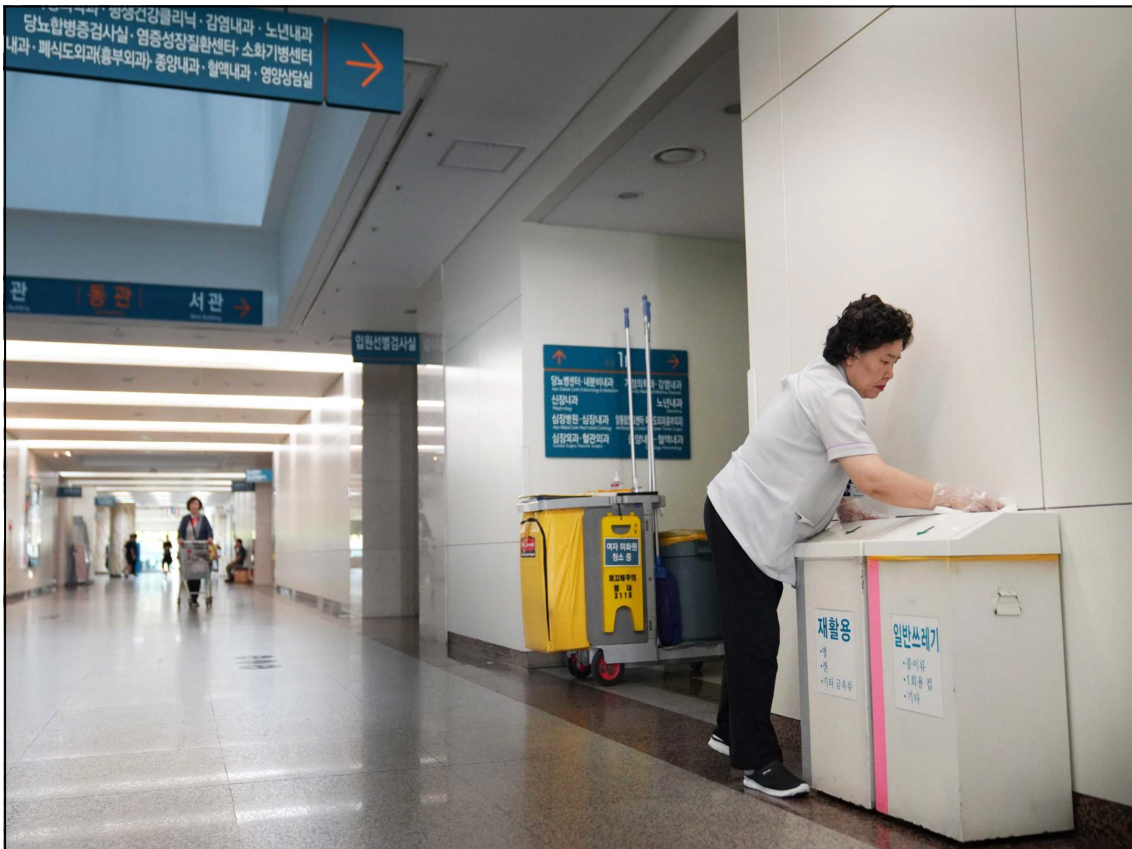
## 보건의료노동자 고용 형태

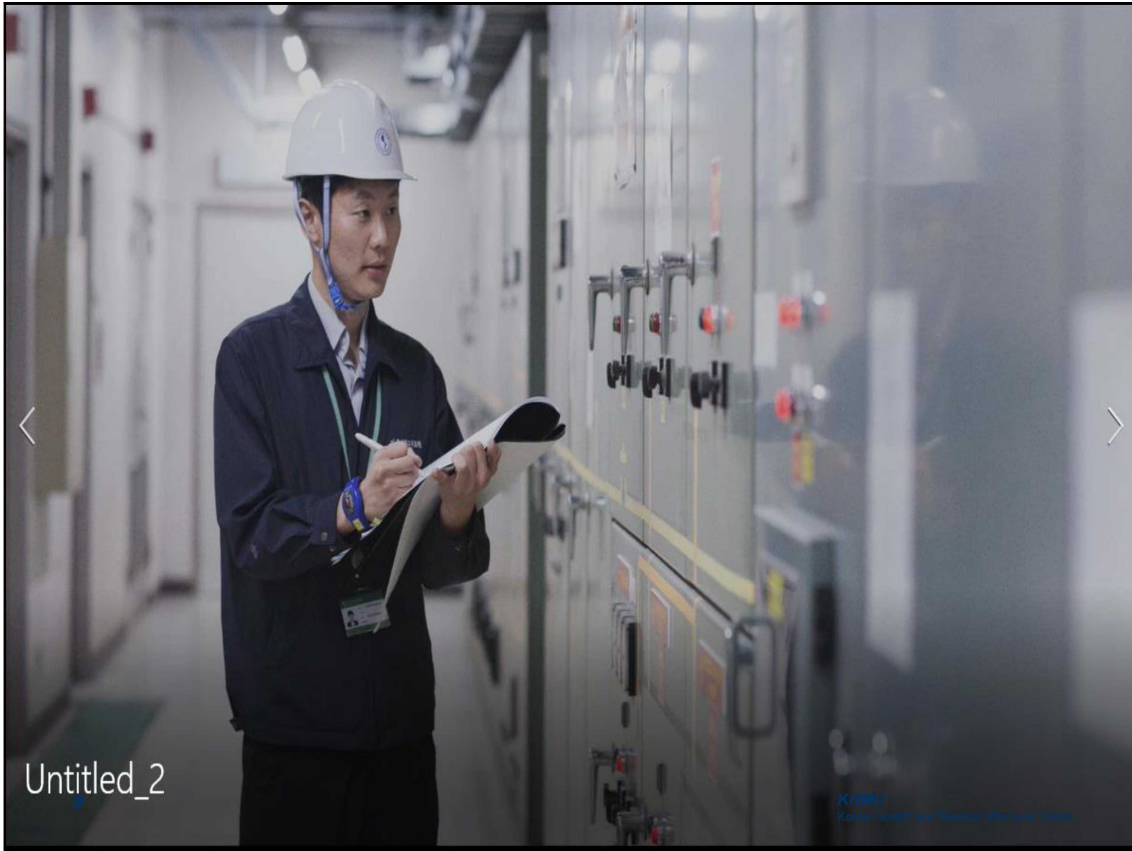
- ❖ 근로계약 : 시간 계약
  - 의료인, 보건직 등 정규직, 임시직 직접고용
- ❖ 도급(외주용역)계약 : 일의 완성
  - 급식(영양), 경비, 주차, 교환실, 전산실
- ❖ 파견(용역)계약 : 사람
  - 환경미화, 콜센터, 환자 이송, 장례지도사
- ❖ 특수 고용노동자 : 돌봄 노동자
  - 요양 보호사, 간병인











## 코로나19와 필수 노동자

❖ 보건의료노동자 = 필수노동자?

- 돌봄 노동자, 간접고용 노동자 제외
- 안전권 보호 등 원청의 책무 필요
- 필수 노동인데 채우는 옵션!

11

KHMU  
Korea Health and Medical Workers' Union

돈보다  
생명을

## 코로나19와 보건의료노동자의 노동권, 안전권 보호

- ◆ 마스크, 보호복 등 원활한 개인보호장구 지급
- ◆ 사각지대 해소
- ◆ 정보제공
- ◆ 교육시행

“노동법의 적용대상을 정하는 현실적 토대는 사회적 취약성이다.”

12

KHMU  
Korea Health and Medical Workers' Union

돈보다  
생명을









## 2020 보건의료노동자 실태조사

| 구 분                 | 응답 사례수(명)     | 퍼센트(%) | 유효 퍼센트(%) |
|---------------------|---------------|--------|-----------|
| 특수목적공공병원            | 4,119         | 11.6   | 11.6      |
| 국립대병원               | 5,395         | 15.1   | 15.1      |
| 지방의료원               | 1,881         | 5.3    | 5.3       |
| 사립대병원               | 20,788        | 58.4   | 58.4      |
| 민간중소병원              | 2,561         | 7.2    | 7.2       |
| 기타<br>(정신재활요양/일반노조) | 870           |        |           |
| <b>계</b>            | <b>35,614</b> |        |           |

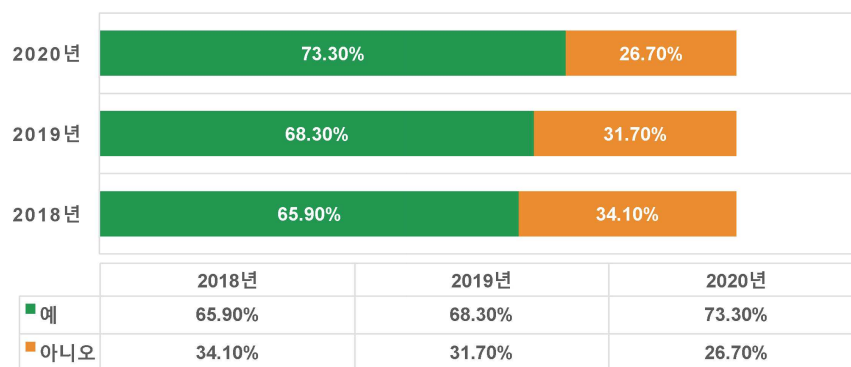
  

| 구 분            | 응답 사례수(명)     | 퍼센트(%)      | 유효 퍼센트(%)    |
|----------------|---------------|-------------|--------------|
| <b>간호직</b>     | <b>22,579</b> | <b>63.4</b> | <b>65.0</b>  |
| 간호조무직          | 1,958         | 5.5         | 5.6          |
| 보건직            | 5,686         | 16.0        | 16.4         |
| 약무직            | 142           | .4          | .4           |
| 사무·행정직         | 1,214         | 3.4         | 3.5          |
| 기술직            | 751           | 2.1         | 2.2          |
| 연구직            | 114           | .3          | .3           |
| 기능직 및<br>운영지원직 | 2,283         | 6.4         | 6.6          |
| (기타)           | (490)         |             |              |
| <b>계</b>       | <b>35,614</b> | <b>97.5</b> | <b>100.0</b> |

17

KHMMU  
Korea Health and Medical Workers' Union

## 최근 3년간 임신결정의 자율성

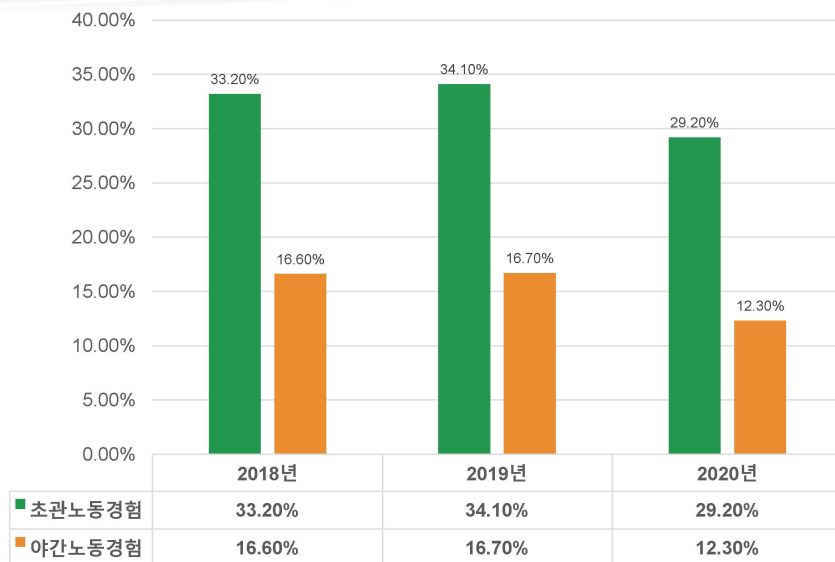


❖ 자유로이 임신을 결정할 수 있는 비율이 높아지는 경향은 긍정적으로 평가가 가능하나, 4명 중 1명 이상은 여전히 자유로운 임신 결정을 못하는 상황에 있음.

18

KHMMU  
Korea Health and Medical Workers' Union

## 과거 3년간 임신중 초과노동 및 야간노동 경험

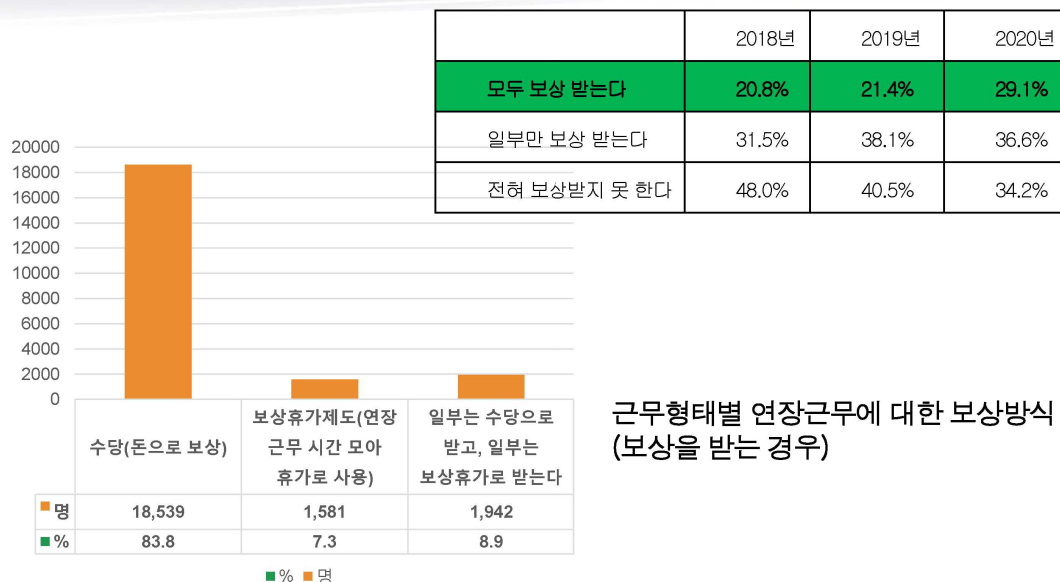


19

KHMU  
Korea Health and Medical Workers' Union

## 공짜노동 OUT

최근 3개년의 연장근무에 대한 보상 여부



근무형태별 연장근무에 대한 보상방식  
(보상을 받는 경우)

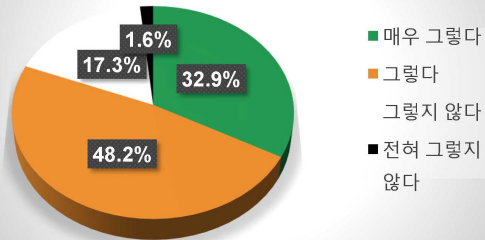
20

KHMU  
Korea Health and Medical Workers' Union

## 보상휴가 의무화

- ❖ 인력이 담보되어야 함
- ❖ 가산임금 = 보상시간
- 보상휴가에도 가산되어야 함

인력부족 인지



<2020년 산별요구안>

(관공서 공휴일 보상) [근로기준법 제55조 제2항에 명시된 휴일]에 근무하는 근무자에게는 휴일근무수당으로 통상임금 150%를 지급하며, 대체휴일 부여시 **대체휴일과 통상임금의 50%를 추가 지급**한다.



## 교번제 노동

병원 사업장 인력부족 => 불규칙 노동

교대제 X -> 교번제 O

| 일 | 월 | 화 | 수 | 목 | 금 | 토  |
|---|---|---|---|---|---|----|
|   |   |   |   |   |   | E  |
|   | N | N |   |   | E | E  |
|   | D | D | D |   |   | MD |
| N | N | N |   | E | E |    |
| D | D | D |   | E | E | N  |
| N |   |   |   |   |   |    |

D=주간조(0730-1530)  
E=저녁조(1500-2230)  
N=야간조(2200-0800)  
MD=일근(0900-1800)  
=휴일, 주휴 (이월 off 1)

총 근무일수 21일  
주간 6일,  
저녁 7일,  
야간 7일,  
일근 1일

23

KHMU  
Korea Health and Medical Workers' Union

돈보다  
생명을

## 근무형태별 수면상태 평가

❖ 자는 동안 반복적으로 깨어난다

|             | 6 ~ 7회          | 4 ~ 5회          | 2 ~ 3회           | 1회              | 전혀 없음           | 계<br>(명, %)       |
|-------------|-----------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| 통상근무        | 987<br>(7.6)    | 1,800<br>(13.8) | 4,805<br>(36.9)  | 2,771<br>(21.3) | 2,673<br>(20.5) | 13,036<br>(38.0)  |
| 2교대         | 179<br>(9.2)    | 329<br>(16.8)   | 816<br>(41.7)    | 344<br>(17.6)   | 287<br>(14.7)   | 1,955<br>(5.7)    |
| 3교대         | 2,556<br>(13.8) | 4,322<br>(23.4) | 7,318<br>(39.6)  | 2,599<br>(14.1) | 1,662<br>(9.0)  | 18,457<br>(53.7)  |
| 야간근무<br>전담  | 61<br>(16.7)    | 65<br>(17.8)    | 146<br>(40.0)    | 45<br>(12.3)    | 48<br>(13.2)    | 365<br>(1.1)      |
| 기타          | 47<br>(8.8)     | 77<br>(14.4)    | 187<br>(35.0)    | 133<br>(24.9)   | 90<br>(16.9)    | 534<br>(1.6)      |
| 계<br>(명, %) | 3,830<br>(11.2) | 6,593<br>(19.2) | 13,272<br>(38.6) | 5,892<br>(17.2) | 4,760<br>(13.9) | 34,347<br>(100.0) |

❖ 3교대와 야간근무 전담에서 자는 동안 반복적으로 깨어나는 어려움을 더 많이 겪고 있음.

24

KHMU  
Korea Health and Medical Workers' Union

돈보다  
생명을



## 수면의 질

|             | 2019년  | 2020년  |
|-------------|--------|--------|
| 잠 드는데 문제 없음 | 22.40% | 21.80% |
| 반복적으로 깨지 않음 | 14.80% | 13.90% |
| 수면 후 피로 회복  | 10.90% | 10.70% |

❖- 수면의 질은 전년도 대비, 매우 좋지 않은 수준이라는 점에서 변화가 없음.

## 최근 3년의 업무상 사고나 질병 경험

|             | 2017년 기준* | 2018년 기준 | 2019년 기준 |
|-------------|-----------|----------|----------|
| 한 번 이상 있었다  | 75.4      | 76.7     | 73.9     |
| 없다          | 24.6      | 23.3     | 26.1     |
| 근·골격계 질환    | 25.3      | 22.6     | 23.7     |
| 감염성 질환      | 4.9       | 4.3      | 3.7      |
| 뇌·심혈관계 질환   | 1.2       | 1.1      | 1.1      |
| 정신적 질환      | 6.1       | 5.3      | 5.1      |
| 암, 백혈병      | 0.3       | 0.2      | 0.3      |
| 수면장애        | 20.4      | 23.2     | 22.6     |
| 넘어짐·부딪힘     | 18.9      | 18.1     | 18.6     |
| 화상          | 1.2       | 1.1      | 1.4      |
| 절단·베임·찔림·끼임 | 18.4      | 19.3     | 19.1     |
| 난청, 소음성 질환  | 3.3       | 3.1      | 3.0      |
| 출·퇴근사고      | -         | 1.6      | 1.5      |

\* 2017년도에는 '출·퇴근사고' 보기가 없었음. 따라서 다른 년도에 비해 전반적으로 각 사고 및 질병에 대한 백분율이 소폭 높게 나타남.

## 전국민 노동법

❖ 새로운 개념 ...

❖ “노동에서의 기본적 권리와 보호가 일하는 모든 시민에게 미치도록 한다.”

⇒ 임금노동자 위주의 현재의 노동법 범주에서 미래 노동을 포기 위한 상상력이 더 필요함.

⇒ 권리를 보호받을 수 있는 범위가 더 넓어질 것이라는 기대

⇒ 권리를 보장하기 위해 사용자 의무를 다할 책임 주체가 더 뚜렷해야 하고 의무를 명시해 주는 것이 중요할 것임.

27

KHMU  
Korea Health and Medical Workers' Union

돈보다  
생명을

## 전국민 노동법

❖ 나이테 모형

- 세 그룹의 구분이 명확 해야 함

- 경계가 불분명한 노동 발생 가능성 있음

- 나이테 가장 안쪽 범위가 협소하고 불분명할 경우, 경계선 상에서 핵심적 노동권의 적용대상에서 밀려나는 경우가 생길 수 있음. 너른 테 두리를 가실 수 있도록 요건을 명확히 해야 함

28

KHMU  
Korea Health and Medical Workers' Union

돈보다  
생명을

## 노동자 정의

### ❖ <근로기준법>

"근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.

### ❖ <남녀고용평등법>

"근로자"란 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람을 말한다.

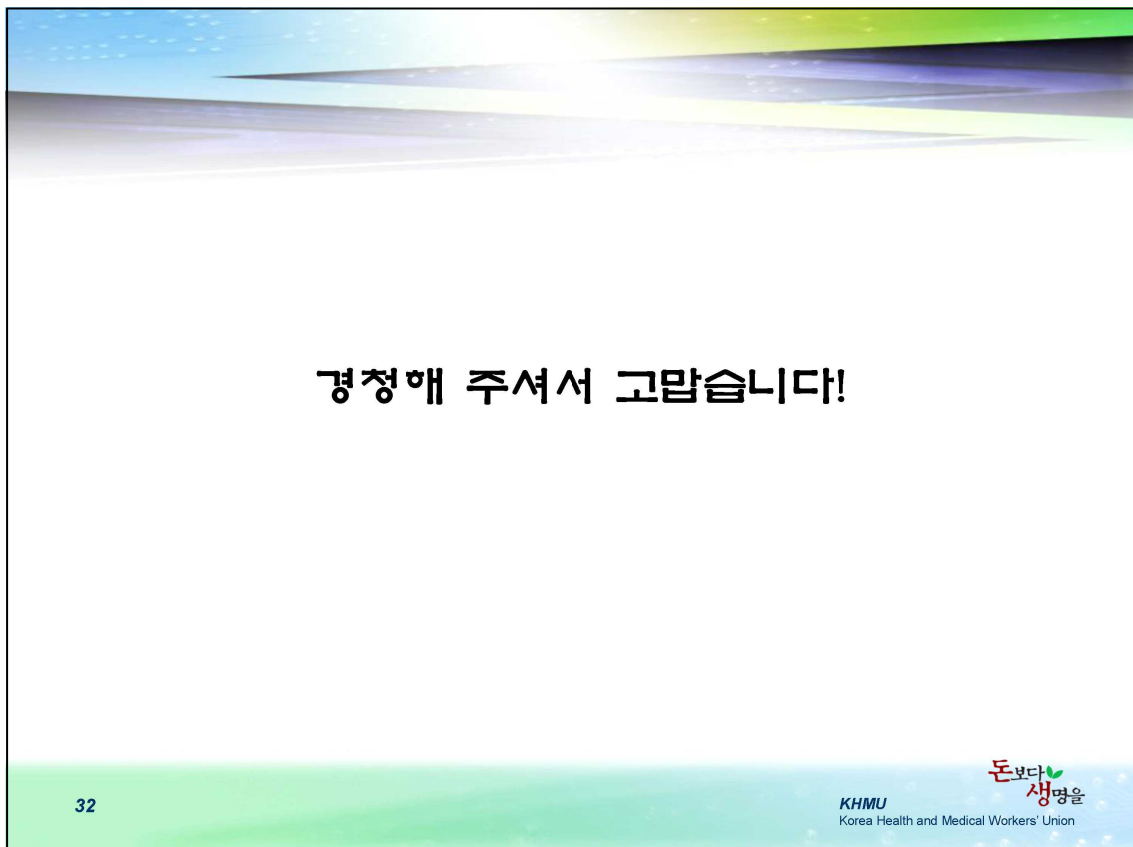
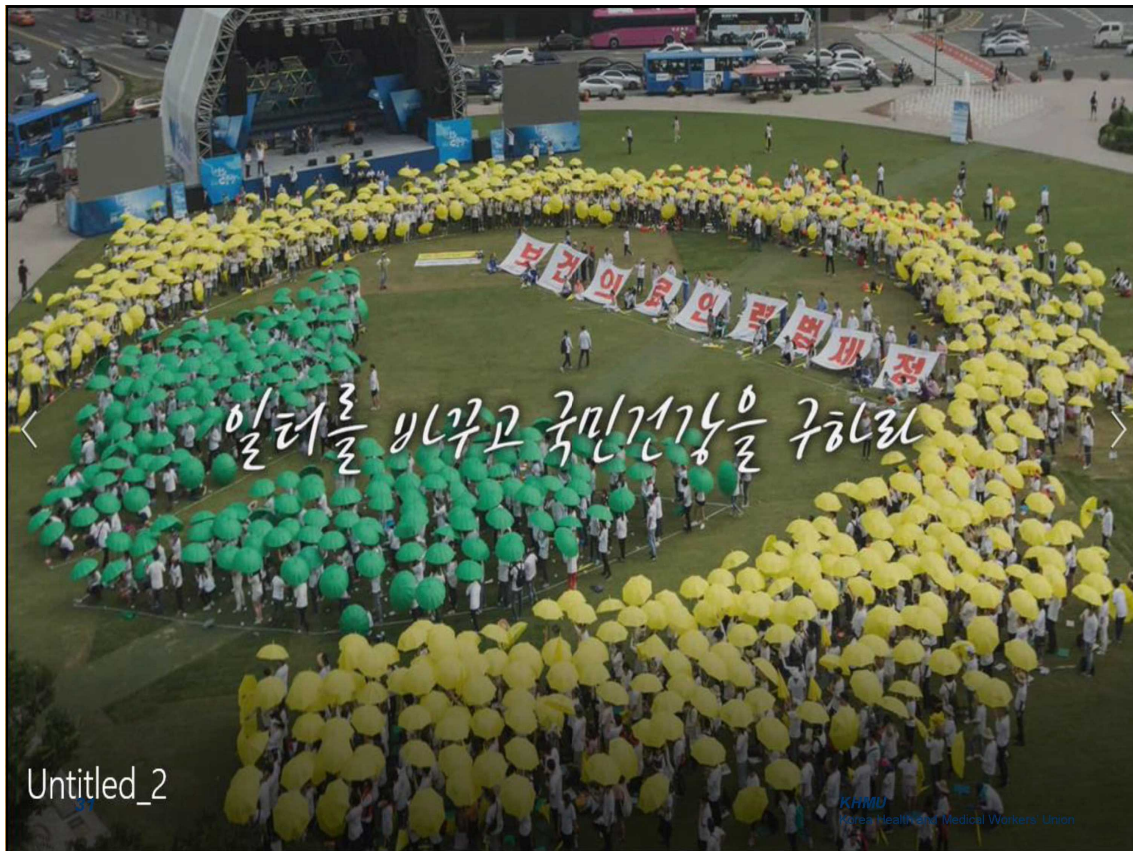
### ❖ <노동조합 및 노동관계조정법>

"근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.

=> 노동법전 편찬 사업 시 **각 법마다 상이한 정의 규정에 대한 재정비 필요**

## 권리 위에 잠자는 자는

## 보호받지 못한다!





## 「전국민 노동법을 위한 제언」에 대한 토론문

전태일 50주기 토론회, <자기 땅에서 소외된 노동자들 - 노동법의 보편적용을 위하여>  
노동법 보호 범위 확대 논의가 백화제방으로 활발했던 2020년  
더 이상 묵인하고 방치할 수 없을 만큼 사각지대가 크게 드러난 것을 반증  
美 캘리포니아주 AB5 법 시행과 주민투표(Prop.22)를 계기로 플랫폼 노동의 근로  
자성을 두고 세계적으로도 관심이 집중된 상황

### 1. 라이더유니온 소개

- ☐ 창립: 2019.5.1.~
- ☐ 조합원수: 약 400명(전국)
- ☐ 설립신고:
  - '19.11.5.서울라이더유니온(서울특별시),
  - '20.7.30.라이더유니온('20.11.10., 고용노동부)

### 2. 음식배달 노동의 현실

- 음식배달이야말로 가장 잘 알려진 플랫폼 노동  
(여객운송 ↔ 우버, 카풀, 타다, 가사서비스 → 규제샌드박스)
- 많은 사람들이 적어도 한 번쯤은 앱으로 음식을 주문해봤을 것이고, 배달통을  
신고 꼭예하듯 질주하는 오토바이를 도로에서 흔히 볼 수 있기 때문
- 우리나라의 음식 배달 시장은 다른 나라와 비교할 때 여러 면에서 독특한 구조
- 다양한 측면의 성격 규정이 서로 유기적인 역사성을 가지고 맥락을 형성해온 것  
을 고려하지 않은 채 이질적 통념 간의 충돌과 간섭으로 논의가 별 진전없이 공  
회전해온 측면이 있음

- (1) 주된 노동수단으로서 이륜자동차(오토바이) + 자전거 → 관련 법제도의 부재
- 높은 사고 위험, 부정적 인식, 사회적 혐오
  - 복합적 문제의 악순환: 이륜차 유상운송보험의 과도하게 높은 보험료와 좁은 보상범위, 인수거절 등의 문제는 이륜차 정비자격이나 공임에 관련한 공

인 제도가 아직 정비되지 않은 점과 곧바로 연결됨

- 배달통 설치(불법개조), 인도·차도 주차 규정조차 부재한 총체적 무법상황은 근로조건을 악화시키는 직접적 원인

(2) 산업의 급속한 성장과 고용형태의 변화: 직접고용 → 특수고용직 → 클라우드 소싱

- 위탁이나 프리랜서 형식 계약이 무색하게 업무 수행을 비롯한 노무제공 과정 전체에 걸쳐 노골적인 지휘·감독이 이루어지고 있지만, 근로자성 요구 혹은 노동법 보호가 전면적으로 제기되지는 못함
- 사회안전망 사각지대(고용보험 등): 전속성, 적용제외 신청...
- 근로자성, 노동3권(배민커넥터?)

(3) ‘플랫폼 노동’으로 주목받고 있으나, 실질은 다양

- ‘디지털 특고’?
- 플랫폼 노동 개념의 모호성: 스마트폰으로 업무 지시하면 플랫폼 노동? 택배는 플랫폼 노동?
- ‘플랫폼 기업’에게/을 통해 노무를 제공

(4) 비동시성의 동시성

- (강제배차 등) 봉건적 관제 vs AI알고리즘 추천배차, 특고 vs 클라우드소싱, 수도권 vs 지방...
- 공통적 요구 추출, 균질한 수위 판단 등 조직적 이해대변의 어려움

(5) ‘필수노동자’: 코로나19 사회적 거리두기 → 비대면 서비스 확산

- 배달 물량 증가로 인한 플랫폼 노동 확산
- 사회적 규율 필요성(교통사고 위험)

(6) 시장 구조(외부 환경)의 급속한 변화

- 배달대행업체, 프로그래머, 플랫폼 기업, 기업결합 심사, 쿠팡 Nasdaq...
- 배달료, 근로조건, 운영 정책의 불규칙성 심화로 인해 노동 불안정성 ↑, 예측 가능성 ↓

(7) 기울어진 운동장의 담론 지형

- ‘혁신’, ‘4차산업혁명’, ‘AI’ 수사의 범람: ‘없어질 직업’ (드론배달, 로봇배

달...)

- 플랫폼 기업 진영 내부 경쟁 구도 속에서 노동법·사회보장법의 제도를 임의로 해체하고 할인하려는 시도(민간 산재보험, 準사회보험...) ≡ 美 carve-out (Prop.22)

기술 예외주의로 포장된 노동법 혐오가 혁신으로 포장되는 상황 ('낮은 규제')

☞ 다양한 층위의 실질이 어지럽게 혼재된 가운데, 강학상 개념들이 혼용되면서 분석과 대책이 무질서하게 난립하고 있어 제도 개선의 동력을 집중해서 마련하지 못하고 있는 실정

### 3. 라이더유니온의 활동과 성과, 한계

#### (1) 제도 개선 활동

- 배달노동에 대한 사회적 문제제기
- 플랫폼 노동의 현실 환기(집회, 언론 인터뷰, 기자회견...): 산재, 갑질, 알고리즘 통제...
- 요기요 라이더 근로자성 인정('19.11.): 서울지방노동청 북부지청
- 타다 비상대책위원회 연대 및 드라이버 근로자성 인정('20.5.): 중앙노동위원회
- 국회 환경노동위원회 국정감사 대응('20.10.20.)
- 생활물류서비스산업발전법 보완 요구 → 배달대행업체 등록제 법제화 계획 발표('20.11.12.)
- 안전배달료 요구(← 안전운임제)

#### (2) 일상적 공제 활동

- 배달 라이더 상담(산재, 임금, 부당해고 등...)
- 자차수리비공제조합(민주노총 사무금융노련 우분투재단)
- 안전상담사 교육

#### (3) 이른바 '사회적 대화'

- 경제사회노동위원회 디지털전환과노동의미래위원회(의제별) 배달 분과위원회→산재 제도개선 합의('20.9.16.)
- 플랫폼 노동 사회적 대화 포럼→협약 체결('20.10.6.)
- 엄밀한 의미에서의 '사회적 대화'라고 보기 힘들다는 지적(사적 조정에 의한 단체협약)
- 다만, 부득이한 상황에서 우회적이거나 사실상 '단체교섭' 수단으로 인식하고 활용한 측면

‘사회협약’이라는 표현이 단체협약의 규범력을 완화시키는 결과로 오용되어서는 안될 것

- ‘근로자성’ 인정 요구를 포기하거나 유보하는 조건으로 논의를 진행한 것이 전혀 아님에도 악의적 오보 발생 → 심각한 문제로 엄중하게 인식, 적극적으로 바로잡을 계획

#### 4. 질문: 용어와 개념

##### (1) 강상태 교수님께, “전국민” 명칭의 적절성에 관해

- 노동법과 사회보장법의 보호 범위를 보편적, 포괄적으로 넓혀야 한다는 정책적 제안이 다양하게 쏟아지고 있음
- (보편적) 기본소득(Universal Basic Income) 개념의 변용  
→ ‘청년’ 기본소득, ‘농민’ 기본소득, ‘지자체’ 기본소득  
⇒ 본래적 개념에서 벗어나 ‘정부·지자체의 일률적 현금 지급’의 의미로 통용
- “전국민” 고용보험은 더욱 생경.  
고용보험은 모든 ‘국민’이 아니라 모든 ‘취업자’ 대상의 개념  
정치적 결과 측면의 평가 역시 논란
- ‘전국민’ 노동법이란 제목에 대한 같은 의문
- ‘일하는 사람’을 사회적으로 통용시키는 것이 더 정면돌파하는 방법이 아닐까요?  
← ’18 산업안전보건법 전부개정안 원안(제1조 “노무를 제공하는 사람”로 수정)

##### (2) 박제성 박사님께, 개념의 도입에 관해

- “헌법상 근로자” 공감
- 다만, 클라우드 워커를 초단기기간제 근로계약으로 보는 방식에 대한 의문과 우려.
- 경제법의 규율에 맡겨질 부분을 어떤 식으로든 노동법의 범주로 포섭하기 위한 노력이 필요하다는 것에는 공감하지만, 자칫 영국의 캐주얼 워커와 같이 고착되지 않을까 하는 걱정
- 초단기 기간제 근로계약 개념이 공식화되고 학계의 시민권을 얻게 된다면, 우리나라의 현실에서는 박사님의 선의와 정반대로 악용되어 다른 많은 비공식 노동자가 영시간 계약의 늪에 빠질 수도 있지 않겠냐는 우려가 드는 것이 사실인데 이에 대한 견해를 여쭙고 싶습니다.