

정책연구
2019-16

영국 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점

남궁준 · 김근주 · 구미영

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(김근주 · 남궁준) 1
제1절 연구의 배경	1
제2절 연구의 목적과 범위	3
제2장 전통적인 영국의 근로시간 규율	(김근주) 5
제1절 서 설	5
제2절 근로시간에 관한 최초의 규율과 특징	7
1. 산업혁명 이전의 노동력 규율	7
2. 교구제하의 도제제도와 빈민법	10
3. 공장법의 출현과 근로시간 규율	13
제3절 근로시간 입법의 변천	18
1. 국제노동기준의 형성과 영국의 입장	18
2. 전후 영국 근로시간 규율 입법의 형성	22
3. 자유시장 정책과 보호 입법의 쇠퇴	25
제4절 소 결	27
제3장 유럽연합 근로시간지침의 형성과 영국의 수용	(남궁준) 29
제1절 서 설	29
제2절 영국의 유럽연합 근로시간지침 도입과 법적 쟁점	29
1. 유럽연합의 근로시간지침의 도입과 영국의 입장	29

2. 근로시간지침의 법적 근거에 대한 유럽사법재판소의 입장: Case C-84/94	32
3. 유럽사법재판소 판결에 대한 영국의 반응	34
제3절 근로시간지침과 영국 근로시간시행령의 비교	36
1. 적용대상과 제외대상 및 규제완화	36
2. 실체적 권리	40
3. 이행확보(enforcement)	45
제4절 영국의 근로시간지침 이행에 대한 전반적 평가	46
제4장 일생활 균형정책과 근로시간법제의 변화 (구미영)	51
제1절 유연근로시간제(Flexible working)의 도입	51
1. 도입 배경	51
2. 연 혁	52
제2절 유연근로시간제의 내용	54
1. 근거법령	54
2. 적용대상	55
3. 유연근로시간 신청권	55
4. 이용 절차	59
제3절 유연근로시간제의 영향	62
1. 이용 현황	62
2. 분쟁 현황	69
3. 평 가	71
4. 시사점	77
제5장 결 론 (남궁준 · 김근주 · 구미영)	83
참고문헌	88
[부록] 영국 근로시간 시행령	92

포 목 차

<표 1-1> 2018년 근로시간 관련 개정사항 시행일	2
<표 2-1> 연령대별 아동의 비율: 잉글랜드와 웨일스(1771-1981)	9
<표 2-2> 초기 빈민법의 주요 내용	11
<표 2-3> 공장법의 전개와 주요 내용	15
<표 2-4> ILO 창립 이전 주요 국제노동운동과 국제노동회의	19
<표 2-5> 영국의 ILO 근로시간 관련 협약 비준 현황	20
<표 3-1> 주 40시간 이상 근로자의 비율과 변화	50
<표 4-1> 시기에 따른 주급의 상한선	61
<표 4-2> 성별에 따른 유연근로시간제 유형별 이용 가능한 근로자의 비율	67
<표 4-3> 유연근로시간제 이용 근로자의 임금 수준 비교(2017)	68

그림목차

[그림 2-1] 주당 평균 근로시간(시간 외 근무 포함)의 경향: 전체 근로자	26
[그림 2-2] 주당 평균 근로시간(시간 외 근무 포함)의 경향: 상시 근로자	26
[그림 3-1] 영국의 근로시간시행령 위반에 대한 제재 유형	46
[그림 3-2] 전일제 노무제공자의 주당 평균 근로시간	49
[그림 4-1] 유연근로시간제 이용 근로자의 비율 변화	63
[그림 4-2] 유연근로시간제 유형에 따른 비율 변화	64
[그림 4-3] 유연근로시간제의 유형에 따른 이용 가능 여부	65
[그림 4-4] 기업당 이용 가능한 유연근로시간제의 유형	66
[그림 4-5] 성별, 연령별 유연근로시간제 이용 현황	67
[그림 4-6] 유연근로시간제 산업별 이용 현황	68
[그림 4-7] 유연근로시간제 이용가능성에 따른 직업만족도	69

요약

근로시간법제의 개선은 장기적인 방향성의 관점에서, 그리고 현재의 정책 안착 과정에서도 지속적으로 제기될 수밖에 없는 주제이다. 따라서 우리보다 먼저 이러한 과정을 겪은 다른 국가의 근로시간법제의 변천 과정을 살펴보는 것은, 향후 정책적 쟁점들과 구체적인 시행 방안을 모색하는 데 큰 도움이 된다. 이 연구에서는 시대별로 영국 근로시간법제의 전체적인 변화 양상을 살펴보면서, 우리 근로시간법제의 발전 방향에 대한 단초를 얻고자 하였다.

제2장에서는 1990년대 이전의 영국의 전통적인 근로시간 규율 방식을 살펴보았다. 영국의 교섭 중심형 근로시간 규율 방식에서는 노동시장에 다수를 차지하고 있는 성인남성의 근로시간 결정에 관한 입법이 현실에서 불필요한 제재로 인식될 수 있었다. 이에 따라 노동조합에 의해 대표되기 힘든 여성과 연소자, 그리고 산업별 특성을 감안한 보충적 규제가 훨씬 더 효율적으로 인식될 수 있었다. 하지만 1979년 이후 보수당 정부에서는 남녀평등과 규제 완화라는 명목 하에서, 근로시간에 관한 부분적인 보호 조치들을 폐지하는 정책적 방향성을 취하게 되었다. 특히 이 시기에는 노동조합의 조직적인 영향력도 감소하였기 때문에, 근로시간에 대한 무규율 상태가 찾아오게 되었다.

비록 현재에는 1998년 근로시간법령의 틀 속에서 근로시간에 관한 종합적인 규율이 이루어지고 있지만, 과거의 근로시간 규율에 관한 원칙과 예외가 법적으로 명확하게 수립되어 있지 못했던 역사적 흐름들이 현재에도 어느 정도 영향을 미치고 있다. 특히 근로시간에 관한 일반원칙들이 수립되어 있는 현재에도, 이를 우회할 수 있는 다양한 조치들이 마련되어 있으며, 근로시간에 관한 변경 등에 관해

서도, 권리 중심으로 규정되어 있는 국가들과 달리 기업 내 절차를 중시하는 개별적 접근법이 이루어지고 있는 것은, 역사적 맥락에서 형성되어 온 영국의 근로시간 규율에서 보편적인 근로시간 규제가 이루어지지 않았다는 사실이 아직까지 영향을 미치는 것이라고 볼 수 있다.

제3장에서는 1990년대를 전후해 유럽연합 지침이 형성되는 과정과 영국이 지침을 수용하는 과정을 검토하였다. 영국은 법(형식)적 관점에서 근로시간지침을 큰 위법의 소지 없이 이행하고 있다. 그러나 처음부터 지금까지 근로시간지침의 기저에 자리한 정치·사회적 목적과 원리, 즉 노동시간 규제를 통한 노동자의 건강과 안전 증진의 관념에는 완전히 동의하지 않고 있다. 이러한 이유로 근로시간지침은 영국에서 정치적으로는 회원국의 내정 간섭이고, 유럽연합의 관할권을 일탈한 입법행위이며, 경제적으로는 영국의 경쟁력에 해를 끼치는 제도로 인식된다. 그리고 이러한 인식의 표현이 개별 노무제 공자의 선택에 따른 주 최장 근로시간 규정 비적용의 허용이다.

이 연구에서는 그 원인으로 영국의 정계에서 공유되는 노동 규제에 대한 반유럽(연합) 정서와 장시간근로에 의존적인 영국의 경제구조 혹은 그것이 사실이라는 인식을 제시했다. 대륙유럽의 상황을 기반으로 정립된 제도인 근로시간지침을 영국에 그대로 이행하는 것은 영국 경제와 사업 경쟁력에 심대한 충격을 줄 수 있다는 우려가 영국 사회 전체에 폭넓게 퍼져있었다. 다만 이러한 현상 인식에 대해서는 경제구조 혁신이 아닌 적용제외 규정을 존치함으로써(손쉬운) 장시간 근로관행의 지속을 택하는 것에 대한 강한 비판도 공존하고 있다. 실증적으로는 비록 그 원인을 근로시간지침 이행입법의 시행으로 돌리기는 어렵다 하더라도 1998년 이래 미세하지만 꾸준히 영국의 장시간근로의 비중이 줄고 있다는 사실이 관측되고 있어 관심을 끌고 있다는 사실을 지적하였다.

제4장에서는 2000년대 이후의 일·생활 균형 정책의 발달과 근로시간법제의 변화를 추적했다. 영국은 전통적으로 근로시간에 대한

법적 규율이 다른 유럽 국가에 비해 느슨하고 근로시간에 대한 사용자의 결정권이 더 많이 보장되는 국가에 속한다. 또한 집단적 노사관계가 근로시간 규율에 갖는 영향력이 작은 국가이다. 이러한 특성으로 인하여 영국은 EU 회원국 중 근로시간 규율을 개별적인 계약관계에 맡기는 국가임에도, 유연근로시간을 신청할 수 있는 권리 및 해당 신청을 검토해야 할 사용자의 의무를 규정하는 입법을 하였다. 유연근로시간제의 도입에는, 일·생활 양립에 대한 사회적 요구를 충족할 필요성이 직접적인 배경으로 작용하였다.

유연근로시간제는 영국 노동법에서의 근로자(employee)에게만 적용 가능하고, 노무제공자(worker)에게는 적용되지 않는다. 사용자에게 26주 이상 고용된 근로자에게는 유연근로시간을 신청할 수 있는 권리가 보장되었다. 처음 도입 당시에는 어린 자녀나 장애가 있는 자녀가 있는 부모인 근로자로 한정되었으나 점차 확대되었고, 2014년 개정을 통해 모든 근로자에게 신청권을 부여하였다. 근로자는 근로시간, 근로시간대, 근로장소 등 중요한 근로조건의 변경을 사업자에게 요구할 수 있고, 이 신청권은 26주 이상 계속 근로한 근로자에게 인정되며, 소극적 요건으로 이전 12개월 동안 유연근무제를 활용하지 않았을 것이 요구된다.

유연근로시간의 개념은 법령에 정의되어 있지 않기 때문에 그 유형이나 방식에 대한 제한도 없다. 각 사업장의 상황과 근로자의 필요에 가장 적합한 방식을 상호 협의를 통해 도출하는 것이 영국 유연근로시간법제의 원칙이다. 신청을 받은 사용자는 “합리적인” 방식으로 해당 신청을 처리해야 한다. 또한 신청을 받은 지 3달 이내(또는 근로자와 사용자 사이에 합의가 있을 경우 그보다 더 긴 기간 내에) 답을 해야 하며, 법률에 정해진 사유에 해당한다고 판단할 때에만 거절할 수 있다. 법률에서는 “합리적인 방식”이 무엇인지 구체적으로 규정하지 않으며, ACAS의 예규(code of practice)가 그 구체적인 예를 제시하고 있다. 그러나 이 법률에서의 합리적 검토 의무는 사용자가 정확한 사실에 근거하여 해당 신청을 합리적인 태도로

검토했는지 고용심판소에서 다룰 수 있는 권리로 제한된다는 한계가 있다. 사용자의 거부 결정의 합리성은 ACAS의 중재 또는 심판 절차를 이용하여 판단할 수 있다.

전체 근로자 중 유연근로시간제를 이용 중인 자는 45%이다. 2014년 적용대상을 확대하였으나, 그 시점을 계기로 크게 증가하는 추세는 보이지 않는다. 유연근로시간제를 이용하지 않는 시간제 근로자가 전체의 18%, 최소 하나 이상의 유연근로시간제를 이용하는 시간제 또는 전일제 근로자가 26.8%로 둘을 합하여 44.8%이다. 영국에서 가장 널리 활용되는 유연근로 방식은 시간제(part time hours)이고, 그다음으로 인기 있는 형태의 방식은 선택적 근로시간제(flexitime), 연단위 근로시간제와 학기단위 근무이다. 이와 대조적으로, 일자리 공유와 압축근무주 방식은 소수의 근로자들이 사용하는 것으로 보인다. 유연근로시간제의 이용은 공공부문이 민간부문보다 더 높다. 유연근로시간제 이용자의 임금(시급 기준)은 비이용자보다 더 낮다. 선택적 근로시간제 및 호출형 근로를 하는 근로자만이 유연근로시간제 비이용자보다 시급이 더 높다. 그러나 유연근로시간제의 이용자 또는 접근할 수 있으나 이용하지 않은 자의 직업만족도가 전체 근로자에 비해 약간 높은 것으로 나타난다.

영국의 근로시간법제는 사용자의 결정 재량을 바탕으로 설계되었기 때문에 전일제로의 복귀 권리를 보장하지 않는다. 복귀가 허용되지 않을 경우 임금저하 및 고용불안정에 대한 우려로 유연근로신청이 위축될 우려가 있어서, 2017년 7월 11일 발표된 테일러 보고서에서 개선을 권고한 바 있다. 노동계에서는 26주의 근무기간이라는 신청자격 요건의 폐지를 요구하고 있으나 정부는 소극적인 반응을 보였다. 영국 정부는 2018년 10월 구인을 하기 전에 유연근로시간제를 이용할 수 있는 일자리인지 검토하고 그 결과를 구인공고에 반영할 의무를 부여하는 방향으로 개선하겠다는 입장을 발표하였다.

유연근로시간제가 여성 고용의 질적, 양적 측면에서 미치는 영향은 논쟁적인 주제이다. 장시간 근로 문화가 개선되지 않은 상황에서

유연근무제의 확대는 여성 고용에 부정적인 효과를 낼 수 있다. 또한 남성의 돌봄참여 등 성역할에 대한 사회 인식과 태도에 따라 성평등에 미치는 영향이 다르게 나타난다.

유연근로시간제가 근로자의 일생활 양립 필요 및 근로시간 통제와 사용자의 다양한 고용형태(특히 시간제)와 고용기간 활용 중 어느 것을 중심에 두고 발전해야 하는지에 대한 고민이 필요함을 보여준다. 유연근로시간제 중 시간제에 대한 영국 근로자의 선호도가 가장 낮음에도 가장 높은 비율로 이용되는 실태는, 근로자가 원하는 유연근로시간제 유형이 제공되지 않는 실태를 보여준다. 영국의 유연근로시간제가 사용자 중심으로 운용되고 있다는 비판을 받는 이유 중 하나이다. 사용자 중심으로, 근로자의 일생활 양립이라는 목적을 간과하고 유연근로시간을 활용할 경우, 무급초과노동을 증가시키거나 성별 임금 격차를 증가시킬 수 있다는 영국 사례의 교훈에 유의해야 할 것으로 보인다.

한국 남녀고용평등법상 근로시간 단축 청구권은 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등으로 거절 사유를 제한하고 있다. 영국에 비하여 사용자의 거절할 수 있는 재량을 줄여놓았다는 차이가 있으나, ‘정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우’를 어떻게 판단해야 하는지 관련 기준을 수립할 필요가 있다.

영국의 유연근로시간제 이용 양태는 성별에 따라 확연하게 구분되는 모습을 보인다. 유연근로시간제의 전체 이용자 비율에서도 여성이 더 높아서 거의 2배에 가까운 격차를 보인다. 또한 가장 선호도가 낮고 임금 수준이 낮은 시간제 유형을 보면 여성의 이용자 비율이 남성에 비해 3배 가까이 된다. 남성중심적인 가족 구조와 사회문화 속에서 돌봄 부담이 전가된 여성의 유연근로시간제 이용 비율이 높게 나타나는 것이다. 따라서 유연근로시간제가 일생활 양립 강화와 성별 분업 해체라는 목적을 실현할 수 있도록 성평등 관점에서의 비판적인 검토와 고민을 지속해야 할 것이다.

제1장 서론

제1절 연구의 배경

우리나라의 장시간노동 관행은 고용과 노동 전반에 있어서 나타나는 문제들의 근본적인 원흉 가운데 하나로 지적받고 있다. 경제성장 단계에서 충분하게 논의되지 못해 왔던 근로시간의 규율 방식과 방향성에 관한 논의 부재는, 2000년대 이후 장시간노동을 해결하기 위한 지속적인 정책적 노력에도 불구하고, 아직 만족할 만한 결실을 얻고 있지 못한 상태이다.

최근 근로시간 규율의 기본법인 『근로기준법』 개정을 통하여, 실근로시간의 한계와 휴일근로의 가산수당 할증률을 명확하게 하는 한편, 장시간근로의 원흉으로 지적받았던 근로시간 특례업종을 대폭 축소하는 입법적 개선 방안이 제시되었으며, 2022년까지 단계적으로 진행되는 과정에 있다.

이번 근로시간에 관한 입법적 조치들은 장시간노동을 해소하기 위한 최종적인 대책이라고 보기에 한계가 있다. 오히려 기존의 노사 양측에서 문제되었던 사항들을 노사합의에 근간하여 입법화함과 동시에,¹⁾ 2003

1) 2003년 법정근로시간 단축(주 40시간제 도입) 이후 노사정의 근로시간 단축 및 그 후속 제도 개선 논의들은 지속적으로 이루어져 왔다. 특히 2018년 『근로기준법』 개정의 주요 내용인 휴일근로와 연장근로와의 관계, 근로시간 특례업종 개선, 포괄임금제 등의 문제들은 ‘경제사회발전 노사정위원회’에서 주요 의제로 다루어

〈표 1-1〉 2018년 근로시간 관련 개정사항 시행일

법 개정 내용		2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
주 52시간 상한제	300인 이상	7월				
	(특례업종 제외 21개 업종)		7월			
	50-300인 미만			1월		
	5-50인 미만				7월	
	(5-30인 미만)				특별 연장근로 (2021. 7.- 2022. 12.)	
특례업종 축소	특례업종 축소 (26개→5개)	7월				
	특례업종 연속휴식시간 보장	9월				
관공서 공휴일 민간기업 유급휴일	300인 이상			1월		
	30-300인 미만				1월	
	5-30인 미만					1월
연소자	기준시간 주 40→35시간	7월				
	연장근로시간 주 6→5시간	7월				

년 주 40시간제 도입 이후, 기업 규모별 40시간제 정착 이후의 근로시간 규율의 변화를 지속적으로 이어나가겠다는 정책적 의지를 표명한 것이라고 보아야 한다.

근로시간법제의 개선은 장기적인 방향성의 관점에서, 그리고 현재의 정책 안착 과정에서도 지속적으로 제기될 수밖에 없는 주제이다. 이러한 논의에서, 우리보다 먼저 이러한 과정을 겪은 다른 국가의 근로시간법제의 변천 과정을 살펴보는 것은, 향후 정책적 쟁점들과 구체적인 시행 방안을 모색하는 데 도움이 될 것이다. 특히 유럽을 중심으로 나타난 장시간노동 탈출과 일-생활 균형제도의 연계 정책들은 현재 우리가 추구하고 있는 정책적 방향성과 일맥상통하는 측면이 있으므로, 이에 대한 면밀한 검토가 필요하다.

져 왔다. 그 결과 2015년 ‘경제사회발전 노사정위원회 노동시장구조개선특위’ 논의 결과를 바탕으로 [9·15 노사정 합의]가 채택된 바 있다.

제2절 연구의 목적과 범위

이 연구의 목적은 영국 근로시간법제의 전체적인 변화 양상을 살펴보면서, 향후 근로시간법제의 입법적 개선 방안에 논의 자료를 제공하는 데 있다. 그리고 이러한 논의들을 바탕으로 근로시간법제의 전체적인 방향성을 설정함으로써 정책적 시사점을 제공하는 데 일조하고자 한다.

이 연구의 비교법적 대상 국가는 영국이다. 영국은 산업혁명의 발상지이며, 근로시간에 대한 근대적 규율을 처음 시도한 국가이다. 유럽 국가들 중 계약법적 전통이 강한 국가로서, 근로시간에 대한 세부적인 법적·관행적 규율이 이루어지지 않아 왔다. 하지만 1990년대 이후 유럽연합 지침의 수용 과정, 2000년대 이후 나타난 고용형태의 다양화에 따른 근로시간 유연화 경향, 그리고 일·생활 균형을 도모하기 위한 근로시간 정책 등을 통하여 현재 다양한 방식의 근로시간법제를 구축하고 있다. 유럽에서 상대적으로 장시간노동 관행이 존재한 영국에서, 근로자와 기업의 요구에 부합하는 근로시간 규율 방식을 모색해 온 경험들은 우리나라의 논의에서 의미 있는 검토 사항이 되리라 생각된다.

이 연구는 제도의 준부와 세부적인 내용을 설명하기보다는, 제도 형성의 변천과정과 이를 둘러싼 논의들을 살펴보는 데 집중하고자 한다. 기존의 해외 사례들에 관한 제도 연구는, 제도 그 자체의 내용을 상세하게 소개하면서 실제 운영 사례를 검토하는 등 제도의 모습 그 자체에 초점을 맞춰 왔다. 다만 다른 모든 법제도와 마찬가지로 노동·사회법제도는 경제적·사회적·문화적 환경들은 물론, 전체의 법체계라는 측면을 고려하면서 형성된 것으로, 그 자체를 직접적으로 우리의 제도로 수용하는 것은 쉽지 않다. 하지만 제도의 전체적인 흐름을 살펴보면서, 변천 과정 속에서 해당 국가에서 제기되었던 문제들을 검토하는 등 그 전체적인 맥락 속에서의 문제들을 인식한다면, 단순한 제도의 유무를 소개하는 것보다 우리에게 더 다양하게 시사하는 바가 있을 것이라고 생각된다.

이하에서는 이러한 문제의식하에서 영국 근로시간법제를 시대적 순서

4 영국 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점

대로 검토하도록 한다. 이에 따라 제2장은 1990년대 이전의 ‘전통적인 근로시간 규율 방식,’ 제3장은 1990년대를 전후한 ‘유럽연합 지침의 형성과 영국의 수용,’ 2000년대 이후의 ‘일·생활 균형 정책의 발달과 근로시간 법제의 변화’라는 큰 흐름을 골격으로, 각 시대별 근로시간법제를 둘러싼 논의들과 제도 변천 과정을 살펴보도록 한다.²⁾

2) 영국 근로시간법제의 시대적 구분은 연구자들의 의견에 따라 임의적으로 한 것이다. 이렇게 시대적 변화를 구분한 이유는 영국 근로시간법제의 가장 큰 변화요인인 유럽연합 지침을 중심으로 그 전후의 변화를 살펴보기 위한 것이다.

제 2 장

전통적인 영국의 근로시간 규율

제1절 서 설

영국의 노사관계와 근로관계에 대한 전통적인 접근 방식은 ‘계약 자유의 원칙’이다. 영국에서 근로조건 결정 규범은 근로계약이며, 계약의 내용이 되는 근로조건은 당사자 간의 자유로운 의사 결정인 자유로운 교섭에 의하여 결정된다고 하는 ‘집단적 자유방임주의’의 전통이 오랜 기간 동안 유지되어 왔다.

현재의 영국 노동법은 제정법을 중심으로 한 규율 체계가 확립되어, 적어도 근로계약에 국한한다면, 전면적인 계약 자유의 원칙이 주창될 여지가 크게 줄어들었다고 할 수 있다. 그러나 아직까지 유럽의 대륙법계 국가들에 비하여 계약 자유의 전통이 훨씬 강하며, 고용권법(Employment Rights Act 1996)을 비롯한 고용보호입법(Employment Protection Legislations)에 관한 판례의 해석에서도 아직까지 그 전통이 남아 있다.³⁾

근로시간에 관한 규율을 살펴보면, 영국은 1833년 공장법을 통하여 근

3) 일반적인 근로계약상의 권리들이 법령화된 1990년대 이후에도, 고용보호 영역에 포함되지 않은 근로계약의 부수적 의무의 경우, 사회상규에 따른 묵시적 의무보다 명시적 약정을 우선시한다고 본 판례들은 존재한다(William Hill Organisation Ltd v Tucker [1998] IRLR 313).

로시간에 관한 법적 규율, 보다 정확히는 연령별 1일 근로시간 규율을 최초로 시도한 국가임에도 불구하고,⁴⁾ 노동법상 근로시간 규율에 관한 일반적 원칙이 수립된 것은 유럽연합 지침을 수용한 1998년 이후일 만큼 제정법적 대응이 늦게 나타났다. 영국에서는 이 165여 년의 간격을 근로시간에 일반법이 아닌, 집단적 자치주의(Laissez faire⁵⁾)와 산업별·분야별 입법을 통해 대응하여 왔다.

초기의 근로시간에 관한 입법적 규율들을 살펴보면, 공장법과 같이 노동 약자를 대상으로 근로시간을 규율하는 접근법이나 상점법(Shops Acts)이나 탄광법(Coal Mining Acts), 특정 산업을 대상으로 하는 산업 위원회법(Trade Boards Acts)과 같은 직역별 접근법이 이루어졌다는 점이 특징적이다. 이와 같은 대상별 접근법은 교섭력이 강한 노동조합으로 대표되는 산업에서는 스스로 근로시간을 규율할 수 있으며, 이러한 산업 속에서도 노동조합에서 발언력이 약한 아동이나 여성 등을 보호하는 것이 영국적 맥락의 계약 자유의 원칙에 부합한다는 점을 반영한 것이다. 하지만 이렇게 근로시간 규율에 관한 일반적 원칙이 없이, 노동조합의 ‘사실상의 힘’에 근거한 근로시간 규율 시스템은, 오히려 근로시간에 관한 다양한 입법적 시도들이 발생하게 되는 계기로 작용하였다.

영국의 근로시간 규율은 1998년 근로시간시행령(Working Time Regulations 1998) 도입 이전까지 다양한 차원으로 전개되어 왔다. 이 장에서는 산업혁명 이후부터 1990년대 초반까지의 영국 근로시간 규율에 대한 입법적 대응을 살펴보고자 한다. 검토는 시대순으로 살펴보면, 크게

4) 이후의 공장법에 관한 내용에서 검토하겠지만, 1833년 공장법은 9세 이상 13세 이하의 아동은 1일 8시간, 14세 이상 18세 미만의 청소년은 1일 12시간 이하로 근로시간의 1일 기준을 최초로 도입하였다.

5) Laissez faire는 영국 집단적 노동법을 대변하는 용어로, 입법을 포함한 국가개입을 최소화하여 노동관계가 노사 자율로 해결되어야 한다는 원칙이다. 영국에서 Laissez faire는 1960~70년대에까지 절정에 다다랐다고 볼 수 있는데, 이후 보수당 정부(마거릿 대처)의 노동관계 입법화 전략 및 반노조 정책에 의하여 크게 후퇴하게 되었다. 참고로 Laissez faire라는 표현은 흔히 휴고 진츠하이머(Hugo Sinzheimer)의 수제자인 오토 칸 프로인트(Otto Kahn-Freund)에 의해 명명된 용어로 알려져 있지만, Taylor, J.(1972), “Laissez-faire and State Intervention in Nineteenth-century Britain”, Papermac에서는 “누군가 정의하기 전에 19세기 후반에 자연스럽게 자리 잡은 용어”라고 설명하고 있다.

산업혁명 전후부터 1900년대까지 근로시간 규율의 태동기를 시초로, 1990년대까지의 근로시간과 관련한 간접적인 입법들의 흐름을 살펴보도록 한다.

제2절 근로시간에 관한 최초의 규율과 특징

1. 산업혁명 이전의 노동력 규율

가. 산업혁명 이전의 노동력 규율과 법(Law)

기독교적 가치관에 근거한 유럽에서 중세시대까지 형성되어 온 ‘노동’에 대한 관점은 ‘신성한 것’, ‘당연히 감내해야 할 본분’으로 간주되어 왔다. 하지만 산업혁명을 계기로 노동에 대한 다른 시각이 주창되기 시작하였고, 영국에서 이러한 제도적 변화는 공장법의 제정을 통해 이루어졌다.⁶⁾⁷⁾

중세 농업사회에서 노동력의 운영에 관한 일반 원칙을 한 마디로 표현

-
- 6) 최근 4차 산업혁명시대라는 표현이 많이 쓰이고 있다. 그런데 산업과 같이 비정치적인 성격의 혁명은 특성상 당시에는 혁명인지 인지하기 쉽지 않다. 결국 이러한 이름들은 회고적인 성격으로, 일정 기간을 두고 평가할 때 산업에 있어서 혁명적인 변화가 있었다고 ‘평가’받는 기간을 의미한다. 최근 논의를 살펴보면, 4차 산업혁명에 대한 법제도의 선제적 대응도 많이 이야기되고 있지만, 현상을 규율하는데 있어서 제정법의 본래적 속성을 고려한다면 이러한 방식은 이질적이다. 다만 그러한 변화가 중대하고 지속적으로 나타날 경우, 법체계에 큰 영향을 미치는 제정법이 나타나기도 하는데, 산업혁명기 영국의 공장법이 그런 사례가 아닐까 생각된다.
- 7) 산업혁명이 회고적으로 평가하는 개념에 주목하여, 국제노동기구(International Labour Organization)에서는 4차 산업혁명이라는 표현을 사용하지 않고, 유사한 맥락에서 ‘미래의 노동’ 내지 ‘노동의 미래’라는 의제(Agenda)하에서 논의를 진행한다. 이에 반하여, 세계경제포럼과 같은 산업적 관점을 중시하는 접근법에서는 ‘4차 산업혁명’을 의제로 설정하고 현재를 그 시대의 중심에 있다고 설명하기도 한다.

하자면 ‘농노제(serfdom)’라고 할 수 있다. 농노제를 둘러싼 사회·경제적 배경에 관해서는 다양한 설명이 가능하겠지만, 규범적 관점에서 본다면 ‘강제적인 노동력의 이용’이 예정되어 있는 점이 중요하다. 신분제를 바탕으로 한 노동력의 이용 원칙은, 규범적으로는 일방적인 이익이 관철되는 규범으로 형성되어 왔다. 영국에서 노동력의 제공과 임금에 관한 기본 원칙은 1349년 노동자규제령(the Statute of Labourers) 이후, 법령의 형태로 규정되어 왔는데,⁸⁾ 이는 국가 또는 사회 차원에서 노동력의 관리 원칙에 관한 빈민법(the Poor Law)과 주종법(Master and Servant Act)으로 대변되는, 일을 시키는 사람과 일을 하는 사람과의 관계를 규정하는 법체계로 분화되어 나타났다.

이처럼 신분에 근거한 규범을 통하여 노동을 강제하는 방식은 영국을 비롯한 유럽에서 근대까지 나타난 일반적인 현상이라고 할 수 있다. 하지만 산업혁명 이후, 실질적인 노동을 강제하는 역할을 규범이 아닌 ‘기계’가 담당하게 되는 현상이 발생하면서, 현대적 의미에서 노동법의 효시, 즉 노동력에 관한 규범의 역할이 ‘노동력의 이용 강제’에서 ‘노동력 이용 원칙 수립’이라는 관점으로 옮겨가야 하는 역설적 상황이 발생하게 되었다.

나. 산업혁명기의 영국 사회의 인구학적 배경

18-19세기 영국 사회에서 가장 큰 특징 중 하나는 인구학적으로 아동의 비율이 상당히 높았다는 점이다. 1661년 기준 15세 이하 인구의 비율이 약 29%였지만 1821년은 약 39%로 증가했다. 게다가 19세기 시작 이후 30년까지 인구의 절반이 20세 이하로 사망했다.⁹⁾

8) 원석조(2019), 『영국 사회복지의 역사 - 빈민법에서 복지국가까지』, 공동체, p.19에 따르면, 노동자규제령은 흑사병 이후 노동력 부족 상태에 따른 근로빈민의 임금 인상을 제도적으로 제한하기 위한 최초의 시도라고 평가할 수 있다. 즉 법령에 의한 노동력의 운용과 구분이 발생하게 된 것이다. 보다 구체적으로 “... 농민은 자신이 사는 지역(장원)을 떠나서는 안 되고, 영주가 시키는 노동을 영주가 주는 임금으로 의무적으로 해야 했다. 구걸행위도 금지되었다. 구제가치가 있는 빈민(노인, 장애인, 과부, 부양아동)과 구제가치가 없는 빈민(근로능력이 있는 실업 빈민)이 최초로 구별되었다...”와 같은 제도적 구분이 시작된 것이다.

9) Kirby, P.(2003), *Child Labour in Britain, 1750-1870*, Palgrave Macmillan, p.26.

〈표 2-1〉 연령대별 아동의 비율 : 잉글랜드와 웨일스(1771-1981)

(단위 : %)

연도	연령		
	0-4세	0-14세	5-14세
1771	13.06	33.69	20.63
1797	14.60	36.14	21.54
1811	14.98	37.96	22.98
1831	14.39	38.80	24.41
1851	13.53	36.01	22.48
1871	14.05	36.50	22.45
1891	12.25	35.07	22.82
1911	10.69	30.63	19.95
1931	7.48	23.83	16.34
1981	5.99	20.53	14.53

자료 : Peter Kirby(2003), *Child Labour in Britain, 1750-1870*, Palgrave Macillan, p.27

산업혁명을 전후하여, 농업사회에서 (수)공업 사회로의 이전을 겪고 있었던 당시 영국 사회에서는 폭발적으로 증가하는 아동 노동력 활용에 대한 원칙을 수립하는 것이 필요했던 것으로 보인다. 농업사회에서는, 신체의 발달에 따라서 노동에 투입될 수 있는 나이가 제한되는 경향이 있었지만, 공업 사회에서는 비교적 저연령이라 하더라도 단순·반복적인 업무를 부여하는 것이 가능하기 때문에, 아동 노동을 활용해야 할 이익이 더 증가되었다고 보는 견해도 있다.¹⁰⁾

아동 노동력에 대한 이용 필요성의 증대를 촉발한 요인은 사회·경제적인 필요성은 물론, 노동력 활용에 관한 제도들도 큰 역할을 한 것으로 판단된다. 18-19세기 초 아동의 노동진입이 도제제도와 빈민법하에서 형성된 관행들의 결과물이며, 산업혁명을 통한 노동력 이용 양상의 변화는 이러한 제도적 틀에 대한 근본적인 개선 필요성으로부터 도출된 것이다.¹¹⁾

10) Glasby, J.(2005), "The Future of Adult Social Care: Lessons from Previous Reforms", *Research Policy and Planning*, 23(2), p.72.

2. 교구제하의 도제제도와 빈민법

영국의 근대사회에서 종교적 영역인 교구와 빈민법의 결합은 노동에 영향을 미치는 가장 중요한 제도적 구조였다.

영국의 도제 시스템의 기원은 흑사병 창궐 이후 인력 양성 시스템을 구축하기로 한 12세기까지 거슬러 올라가지만,¹²⁾ 제도적 의미에서 도제 시스템이 구축된 것은 1563년 숙련공과 견습생에 관한 법률(the Statute of Artificers and Apprentices)이 시행된 이후의 일이다. 이 법에서는 견습생이 부자(父子) 관계가 아닌, 일반적인 도제하에서 숙련공으로 인정되는 최소 기간을 7년으로 설정하고, 그 기간에 주종 관계하에서 숙련공에게 견습생의 활용에 관한 전권을 위임하는 것을 법적으로 가능하게 만들었다.¹³⁾

이처럼 법적으로 장기간의 도제관계가 설정된 이후, 이를 적극적으로 활용한 것은 영국국교회(Church of England)이다.¹⁴⁾ 16세기 종교개혁 이후 그 근본적 가치인 ‘신앙으로의 회귀’에 바탕하면서도 로마 가톨릭교회의 전통적인 행정과 관습을 유지해 왔던 영국국교회에서는, 교구 단위에서 도제관계에 바탕한 노동력 활용을 19세기까지 유지할 수 있었다.

교구에 대하여 장기간 봉사한 견습생에 한하여 교구의 구제 시스템이 적용되는 정착권을 부여하는 관행에 따라서, 젊은 교구민에게 취업 기회를 정하는 주체는 교구일 수밖에 없는 구조가 이어졌다.

이러한 교구 단위의 정착권은 현대의 복지제도와 유사하지만, 당시 사회적 위험을 사회구조와는 관계없이 개인이 부담하는 것으로 인식되었고, 국가 또는 사회가 예외적으로 개입하더라도 이는 개인의 생활보장이

11) Humphries, J.(2010), *Childhood and Child Labour -in the British Industrial Revolution*, Cambridge University Press, pp.101-102.

12) 브랜든 심스; 광영완 옮김(2017), 『영국의 유럽 - 영국과 유럽, 천년 동안의 갈등과 화합』, 애플미디어, p.26, p.38 참조.

13) Richard Whately Cook Taylor(1894), *The Factory System and the Factory Acts*, ULAN Press, p.23.

14) 우리나라에서는 영국국교회를 일반적으로 성공회(聖公會)라고 부르는데, 이는 한자문화권인 국가들에서 ‘The Holy Catholic Church’를 한자로 옮긴 표현이다.

목적이 될 수 없었다. 최초의 공공부조적 성격을 갖고 있는 1601년 빈민법(Elizabethan Act for the Relief of the Poor 1601)은 ① 노동능력이 없는 빈민은 시설에 수용하여 현물을 지급하고, ② 노동능력이 있는 빈민은 강제노동에 종사시키며, ③ 요보호아동(보호자가 없는 아동)은 입양 내지 작업장 노동을 강제하는 등 빈민의 구제보다는 체제 유지와 사회불안요소 제거 등에 초점을 둔 제도였다.¹⁵⁾ 1601년 빈민법은 14세기 중반부터 나타난 노동자규제령으로부터 시작하는데, 부랑자처벌법령을 거쳐 빈민법으로 발전되어 왔다.

〈표 2-2〉 초기 빈민법의 주요 내용

빈민법	주요 내용
1349년 노동자규제령	• 주민은 자신이 속한 장원을 떠나서는 안 됨 • 주민은 영주가 정한 임금을 받고 일을 해야 함 • 노인과 근로능력이 없는 빈민을 제외한 사람의 구걸행위 금지 • 구제가치가 있는 빈민(노인, 장애인, 과부, 부양아동)과 구제가치가 없는 빈민(근로능력이 있는 성인 실업자)으로 최초 구분
1351년 노동자규제령	• 결식과 부랑의 금지 • 임금 억제를 위해 임금에 상한선을 둠 • 지주 상호 간의 농민 쟁탈 억제 • 장원 영주와 도시의 부유한 상인의 이익을 일방적으로 대변 • 노동생활의 제 조건에 대해 봉건적 규제를 가한 빈민법의 출발
1531년 결인부랑자 처벌법	• 지방법원에 노인과 장애인에게 구걸 라이선스를 발급하는 권한과 라이선스 없이 구걸행위를 하는 사람에 대한 처벌권 부여
1536년 교구구빈세	• 최초의 구빈세 규정 • 구걸행각조차 할 수 없는 노동능력 완전상실 빈민을 구제하기 위해 교구에 금전을 모금할 수 있는 권한 부여 • 빈민을 분류하고 민간 시주금 모금과 사용에 관한 절차도 규정

15) 당시의 사회상을 고려한다면, 빈곤정책은 형사정책적 성격으로 잠재적 범죄인의 예방이라는 입법 목적이, 아동정책은 국방 및 고용정책으로 인력을 양성하여 국방력 또는 노동력의 증가를 도모하는 데 입법 목적이 있다고 보는 것이 타당하다. 이러한 관점에서 보면 빈민들을 개조하기 위한 강제노동은 사회적으로 당연히 하여야 할 정책적 목표라고 인식되었을 것이다.

〈표 2-2〉의 계속

빈민법	주요 내용
1536년 건강한 부랑자결인 처벌법	- 치안판사와 시장은 미성년 결인(5-13세)을 도제로 보내고 이를 거부할 시 매질을 가함. 부랑자가 두 번 잡히면 매질과 함께 귀를 자르고 세 번 잡히면 사형에 처할 수 있도록 함 - 빈민구제에 필요한 기금과 물품은 자선이나 시여를 통한 조달하고, 이를 공적으로 처리하되 이를 어길 시 벌금 부과
1547년 부랑자처벌 빈민구제법	- 가장 가혹한 빈민법 - 노동능력이 있는 자가 3일 이상 노동을 거부하면 뜨거운 인두로 가슴에 V자 낙인을 찍어 노예로 삼고, 도망치면 이마에 S자 낙인을 찍고 평생토록 노예가 되도록 규정
1572년 지방세 교구구빈세	- 빈민구제 비용 조달을 위해 지방세인 교구구빈세 신설 - 빈민구제를 원하는 빈민을 등록 - 빈민기금으로 근로능력 있는 빈민을 위한 일자리 창출에 사용 가능 - 민간의 빈민구제 모금에서 탈피
1576년 빈민구제법	- 노동능력자는 작업장에서 강제 노동 - 노동무능력자는 자선원에서 보호 - 나태한 자는 교정원에서 처벌 - 집행이 유예되어서 실제 시행되지 않음

자료: 원석조(2019), 『영국 사회복지의 역사 - 빈민법에서 복지국가까지』, 공동체, p.23.

교구의 정착법과 빈민법을 통한 사회 통제 방식은 정적 구조, 즉 비교적 이동이 활발하지 않은 사회를 전제한 것이다. 이주민들이 교구에 정착권을 유지하기 위한 장기간의 노력을 감수하도록 하는 것은 산업혁명 이후의 빈번한 이동이 발생하는 사회에는 적합하지 않았으며, 국가가 국민들의 전체적인 노동력을 규율하고자 하는 빈민법의 취지에도 부합되지 않았다.¹⁶⁾

18세기의 교구 견습생 제도는 또한 부도덕한 법률 감독자들에 의해 남용될 여지가 컸다. 이에 따라 기술 전수를 통해 교구에 안정되게 정착한다는 취지는 몰각되고, 단지 값싼 노동력을 조달하기 위한 목적으로 활용되는 경우가 많았던 것으로 추정된다.¹⁷⁾ 교구 감독자들과 숙련공들은 다른 지역에서 빈민법의 대상이 되는 아이들을 거래해서 자신들의 영역

16) Kirby, P.(2003), pp.29-31.

17) Humphries. J.(2010), pp.104-105.

으로 ‘조달’하는 경우가 빈번하게 발생하였다. 이에 따라 18세기 후반까지 일부 도시 교구에서는, ‘가난한 어린이들의 인적 자본에 대한 투자보다는 저숙련된 아동 노동력을 거래하는 방법’이 일상화되었다. 그리고 이러한 거래 방식은 런던과 같이 노동력이 필요한 지역에 아동들을 밀집시키는 가장 큰 원인이 되었다.¹⁸⁾

3. 공장법의 출현과 근로시간 규율

가. 공장의 개념

‘Factory’는 현재 “기계를 사용하여 다량의 재화를 생산하는 건물 또는 건물의 집합체”로 정의된다.¹⁹⁾ 그런데 공장이라는 용어의 의미는 고정적인 것은 아니며, 처음부터 지금까지, 그리고 아직까지도 변화하고 있는 과정에 있다. 영국에서 산업혁명 이전의 Factory라는 용어는, 장소적 개념이 아닌, 먼 나라와 교역하는 것과 같은 판매 행위(상업)를 지칭하는 것으로서 더 보편적으로 사용되었다고 한다.

당시 영국에서 오늘날의 ‘공장’과 비근한 단어로 오히려 Mill이 더 보편적이었다. 오늘날 방적공장 또는 면직공장을 의미하는 cotton mill, 제지공장을 뜻하는 paper mill, 일반적으로 제철소라고 번역되는 제강공장을 뜻하는 steel mill 등에서 mill = factory로 번역되어 오는 것을 보면, 당시 공장이라는 용어는 단순한 장소적 개념이 아닌, 생산방식의 변화를 지칭하는 광의의 개념으로 사용된 듯하다. 아무튼 명확한 것은, 근대적인 관점에서 공장은 생산력의 장소임과 동시에 노동집약적 형태가 일반적인 장소였다는 점이다. 즉 노동자들이 바로 공장 시스템을 작동하는 원동력이자 근원이었던 것이다. 따라서 공장법은 공업 방식에 관한 법적 규율의 총체이자, 새로운 노동력 활용에 필요한 질서의 수립 시도라고 볼 수 있다.²⁰⁾

18) Kirby, P.(2003), p.32.

19) Cambridge Dictionary 정의 규정을 참조하였다(<https://dictionary.cambridge.org/ko/%EC%82%AC%EC%A0%84/%EC%98%81%EC%96%B4/factory>).

공장제도라는 새로운 생산 시스템이 제도로 연결되기까지 반세기가 넘는 기간 동안 무규제의 상태로 진행되어 왔다. 그리고 그 기간 동안 과거 농업사회에서는 본격적인 노동력으로 인정되어 오지 못했던, 아동을 활용한 생산시스템이 정착하게 되었다.

1,000명 남짓을 고용하고 있는 랭커셔에 있는 한 방직공장에서, 당시 10세 미만의 아동을 약 500명으로 파악된다. 이들은 6살을 전후하여 고용되었으며, 10세 미만의 아이들은 아침 6-7시부터 다른 사람들과 동일한 수준으로 일을 해야 한다 ... 업무는 그때 그때 지시가 이루어지며, 한 과제가 끝난 후에야 다른 지시가 시작되었다. 이에 따라 스스로 어쩔 수 없는 결과들만 뒤따르게 되었다 ... 가난한 아이들은 노예처럼 대우받는 것을 싫어했지만, 불평만이 있을 뿐 어쩔 줄 몰랐다 ... 발육상태도 더뎠고, 키도 작다. 견습기간이 만료되는 13-15세 전후로, 그들은 글래스고와 에든버러로 떠났다 ... 이것이 모든 공장제도의 상황은 아니지만, 어떤 사람들은 공장제도가 허용하는 최고의 상태일지도 모른다고 우려하고 있음은 분명하다. 적어도 이 방직공장은 외부인에게 그 공장의 세부적인 상태들을 소개하는 데 주저함이 없었기 때문이다.²⁰⁾

1802년 최초의 공장법 시행 논의에서 영국 하원에서 검토한 현장 보고서에 따르면, 당시의 상황을 위와 같이 묘사하고 있다. 결국 공장법은 이러한 공장 시스템하에서 최소한의 취약계층에 관한 보호 기준을 마련하기 위하여, 근로시간의 제한이라는 접근법을 취한 최초의 노동규제 법령이라고 할 수 있다.

나. 공장법의 변천과 주요 내용

근로조건에 관한 초기 입법은 ‘면직업(cotton industry)’에만 적용되었다. 다른 산업들에 종사하는 노동자들을 대상으로 하는 최초의 법은 1842년의 광업법(Mines Act)이었다. 이처럼 공장법의 적용 범위는 면직

20) Humphries. J.(2010), p.15.

21) Richard Whately Cook Taylor(1894), pp.25-27.

업을 시초로 점차 다른 산업들로 확대되어 가는 형식으로 진행되어 갔다.

공장법 체계의 시초는 1802년 제정된 견습생의 건강과 도의적 의무에 관한 법(The Health and Morals of Apprentices Act 1802)이다. 이 법은 방직공장 등 면직업에서 견습생들의 최소한의 노동환경 규제를 하기 위한 것이다. 이 법의 주요 내용을 살펴보면, 9세 미만 아동들은 도제 시스템 내에서 견습생으로 일할 수 없도록 하고, 9세 이상의 아동들에 대해서도 일간 근로시간은 12시간까지로 제한하고, 야간근로를 금지하였다. 하지만 이후 이 법의 규정들을 선언적 성격으로 이해하는 견해들이 있는데, 이는 이 법에서 규제하고 있는 조치들에 대한 제재 조치는 물론 행정적인 이행·적발 시스템이 존재하지 않았기 때문이다. 이후 공장법은 각 적용 산업에 있어서 효과적인 행정 이행 체계를 갖추어 동시에 연령별·성별(여성) 근로시간 제한의 세분화를 도모하였다. 공장법의 전개와 주요 내용은 <표 2-3>과 같다.

<표 2-3> 공장법의 전개와 주요 내용

법령명	주요 내용
1819년 면직공장법	• 면직공장에만 적용 • 9~16세 연소자의 주간 근로시간을 72시간으로 제한 • 9세 미만의 아동은 도제가 될 수 없음 • 강제할 수 있는 시스템이 마련되지 않음
1831년 면직공장법	• 면직공장에만 적용 • 18세 미만 연소자의 1일 근로시간을 12시간으로 제한 • 21세 미만의 야간근로 금지 • 강제할 수 있는 시스템이 마련되지 않음
1933년 공장법	• 9세 미만의 아동 고용 금지[실크 공장(Silk Mill) 제외] • 9~13세 연소자는 하루 2시간의 수업을 포함하여, 1일 9시간 1주 48시간으로 근로시간 제한 • 아동과 연소자는 5:30~20:30 외에는 근로금지 • 처음으로 공장감독관(factory inspectors) 임명
1842년 광산법	• 9세 미만의 아동과 여성들의 지하 근로 제한
1844년 공장법	• 섬유산업에만 적용 • 8~13세의 아동노동을 1일 6.5시간으로 제한

〈표 2-3〉의 계속

법령명	주요 내용
1845년 Calico 인쇄사업법	• 면직물에 디자인을 인쇄하는 공장에 적용 • 8세 미만의 아동 고용 금지 • 13세 미만과 여성의 야간노동(22시~6시) 금지 • 13세 미만의 연소자는 6개월에 30일간은 학교에 출석
1847년 공장법	• 적용대상은 공장(Mills) • 9~13세의 아동노동은 하절기 6~18시, 동절기 7~19시로 제한 • 여성과 연소자의 노동도 6~18시로 제한
1860년 표백과 염색사업법	• 의류의 표백과 염색에 종사하는 공장들에 섬유공장과 동일한 규정 도입
1864년 공장법	• 도자기 산업, 성냥제작, 제지산업과 fustian cutting 산업에 적용
1867년 공장법	• 제조회사 중 50인 이상을 고용하는 모든 사업장에 공장법 적용
1867년 작업장규제법	• 50인 미만 사업장에 8세 미만 아동 고용 금지 • 8~13세 아동은 반시간 근로(half time working)로 제한 • 연소자와 여성의 근로시간은 1일 12시간과 30분의 식사시간 보장 • 아동, 연소자와 여성은 토요일 오후 2시 이후 5명 이상의 시설에 고용 금지 • 아동근로자는 주 10시간 학교 출석 보장
1874년 공장법	• 공장(Mills)에 9세 미만 아동 고용을 금지 • 1875년에 연령제한을 10세로 상향 • 다만 8세의 아동은 여전히 작업장(workshops)과 비섬유공장(non-textile factories)에 고용될 수 있었음
1875년 교육법	• 10세까지 학교출석을 의무화 • 10세를 넘는 아동은 노동 허가서(Labour certificate) 발급 • 1870년의 Forster's Education Act는 학교 출석을 의무화하거나 무료로 하지 않음
1878년 공장과 작업장법	• 기계로 가동되는 섬유, 비섬유 공장(mills)을 포괄 • 작업장(workshops)은 비섬유 공장으로 취급 • 국내 작업장은 아동과 여성근로자의 근로조건과 관련하여 비섬유 공장으로 취급
1891년 교육법	• 반시간 근로의 연령제한을 11세로 상향 • 반시간 근로체계는 1918년까지 지속
1891년 공장과 작업장법	• 산모는 출산 후 4주 이내 직장에 복귀하지 않도록 함 • 1893년부터는 11주로 한도가 증가

자료: 필자 작성

다. 공장법상 근로시간 규율의 의의

공장법의 방식은 아동과 여성을 대상으로 고용 금지 및 근로시간에 대한 규율에 법적으로 접근하였다는 데 그 의의가 있다. 다만 공장법은 특수한 보호입법의 형태를 띠고 있을 뿐, 이것이 노동법적 접근법의 시초인지에 관해서는 견해의 차이들이 있는 듯하다.

노동법을 어떻게 정의하는지는 그 목적에 따라 다소 차이가 있다.²²⁾ 다만 영국에서 노동법(Labour Law 또는 Employment Law)이라는 용어가 사용된 것은 1920년대 이후의 일이므로, 적어도 공장법 체계는 노동법 성립 이전의 배경이라고 볼 수 있다. 하지만 ‘노동법’의 본질이 노동보호입법(Employment Protection Legislations)이라고 한다면, 비록 그 개념 자체가 성립되지 않은 시기에도, 노동법이 목적하는 ‘노동하는 자에 대한 보호법’의 역할을 수행하던 법 영역이 존재하였으며, 그 시초는 영국의 공장법(Factory Act)으로 통칭되는, 근로시간에 관한 최저기준을 설정하고자 했던 법적 규율이라고 할 수 있다.

노동법의 출현은 산업혁명 이후 근대 자본주의 사회에서 일하는 방식이 ‘중세 노예제와 다름없는 가혹한 형태’ 내지 ‘인간다운 삶을 영위하는 것이 불가능한 상태’가 발생했기 때문으로, 그 근간에는 규제되지 못한 근로시간이 핵심에 자리 잡고 있었다. 결국 노동법의 태동은 근로시간 규율을 통한 최소한의 인간다운 삶을 누리기 위한 최소한의 조건이라는 문제의식하에서 이뤄진 것이다. 그러므로 공장법은 영국에서 최초의 노동법은 아니지만, 노동법으로 가는 가장 큰 징검다리 역할을 했다고 평가할 수 있다.

노동현실에 관한 접근 방식에 있어서도, 공장법 체계는 노동기준의 설정과 노동현실의 실효성 제고 방안이라는, 현재에도 노동법의 영역에서

22) 필자의 경우 노동법은 형식적으로는 노동관계에 관한 법령의 총체를 의미하고, 실질적으로는 “자본주의 사회에서 근로자가 인간다운 생활을 할 수 있도록 노동관계를 규율하는 법” 또는 “노동하는 사람들의 인간적 존엄을 지키기 위한 법”을 의미한다는 도재형(2016), 『노동법의 희생 - 신자유주의적 구조조정과 한국 노동법』, 이화여자대학교 출판문화원, p.5 이하의 견해에 대체로 찬동하는 입장이다.

가장 고민하고 있는 지점을 중점적으로 다루어 왔다. 감독제도를 통한 법의 실효성 강화라는 방식은, 현재의 노동법에 있어서도 일반적으로 활용되는, 보편적인 법집행 방식이라는 점은 우리가 주목해야 할 특징 중의 하나이다.

제3절 근로시간 입법의 변천

1. 국제노동기준의 형성과 영국의 입장²³⁾

영국의 공장법을 시초로, 유럽에서는 산업혁명에 따른 근로시간 규제 필요성에 주목하기 시작하였다. 그리고 이러한 논의들은 국제노동운동과 이를 규범화하고자 하는 국제노동법 정립을 위한 시도로 이어지게 된다. 주목할 것은, 19세기부터 나타난 국제노동운동이나 국제노동법 정립 활동들이 적어도 유럽 차원에서는 각 국가들의 입법에도 영향을 미치는 선순환 구조로 작용했다는 점이다.

로버트 오웬을 시초로,²⁴⁾ 1800년대 중반부터 국제적 연대를 통한 근로시간 규율이 노동운동과 결합하기 시작하였다. 1864년 런던의 국제노동자협회(International Working Men's Association : 제1인터내셔널)를 효시로, 유럽에서는 노동조합의 연합 노력이 본격화되기 시작하였다. 예컨

23) 해당 목차의 내용은 김기선·강성태·조용만·한인상·정영훈·노호창·김근주(2015), 『근로시간법제 주요 쟁점의 합리적 개편방안』 중 필자가 작성한 「제3장(근로시간에 관한 국제기준) 제2절(근로시간 규율의 연혁과 기본구조)」의 내용을 발췌·수정 및 보완한 것이다. 이미 공간된 보고서인 만큼 중복 문제가 발생할 수 있지만, 영국적 맥락을 보다 잘 설명하기 위한 배경 지식으로 필요하다고 판단되어 이와 같이 정리하는 방식을 택하였다.

24) 산업혁명 이후 사회적 협동의 원리를 강조하여 왔던 로버트 오웬(Robert Owen)은 1818년 나폴레옹 전쟁의 전후 처리를 위하여 유럽 국가들이 모인 엑스라샤펠(Aix-la-Chapelle) 회의에 참석한 신성동맹제국 전권대사들에게 ‘불공정 경쟁을 방지하기 위한 근로시간 제한 각서’를 전달하였다. 그리고 그 이후 19세기 후반부터 국제적 수준에서의 근로시간 규율의 움직임이 나타나기 시작하였다.

대 1897년 브뤼셀의 노동입법국제회의, 1900년 파리의 국제노동보호입법회의, 1905년 및 1906년 베른 회의의 노동 결의와 같은 국제노동회의들에서 다양한 노동 의제들이 논의되었는데, 그 중심에는 근로시간에 대한 규제가 자리 잡고 있었다.

이러한 논의들은 국제노동기구(International Labour Organization : 이하 ILO)가 설립되는 1919년까지 꾸준히 이어져 왔다. 하지만, ILO 설립 이전에 영국이 노동운동에서 주도적인 역할을 담당했던 것과 달리 실제로 ILO 체계가 구축된 이후 협약을 비준하는 데 있어서는 소극적인 태도를 취해 왔다.

〈표 2-4〉 ILO 창립 이전 주요 국제노동운동과 국제노동회의

연도	회의(장소)	내용
1866	제1인터내셔널 (제네바)	1) 연소자 및 여성의 근로시간 제한 2) 1일 8시간으로 근로시간 제한
1887	연방정부의 유럽 교 섭안(스위스)	1) 연소자 및 여성의 근로시간 제한 2) 일요일 근로 금지
1890	베를린 회의	탄광근로, 일요일 휴업, 아동 및 연소자 근로 등에 관한 국제노동입법안 제출
1897	노동입법국제회의 (브뤼셀)	성인 근로시간 규율 논의
1900	국제노동보호입법회 의(파리)	근로시간 제한, 야간근로 금지, 근로감독제도 도입 등 논의
1905, 1906	베른 회의	공업 부문 여성의 야간근로 금지 ²⁵⁾
1913	베른 회의	1) 연소자의 야간업무 금지 2) 여성 및 연소자의 근로시간 제한 제정
1916	국제노동조합회의 (리즈)	1일 10시간의 근로시간 제한
1917	미국노동조합연맹 회의(버팔로)	1일 8시간 또는 1주 40시간의 근로시간 제한
1919	국제사회주의자 회의(베른)	1일 8시간과 1주 48시간 제한

자료: 김기선 · 강성태 · 조용만 · 한인상 · 정영훈 · 노호창 · 김근주(2015)

25) 베른 회의의 내용은 추후 1919년 ILO 총회를 통하여 제4호 「야간근로(여성)협약」(1919)으로 채택되었다.

〈표 2-5〉 영국의 ILO 근로시간 관련 협약 비준 현황

	협약	비준 여부 및 비준연도	ILO 187개 회원국 중 비준국(수)
C001	Hours of Work (Industry) Convention, 1919	×	52개국
C004	Night Work (Women) Convention, 1919 (No. 4)	1921년 7월 14일	58개국
C014	Weekly Rest (Industry) Convention, 1921(No. 14)	×	120개국
C020	Night Work (Bakeries) Convention, 1925 (No. 20)	×	17개국
C030	Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930(No. 30)	×	30개국
C031	Hours of Work (Coal Mines) Convention, 1931(No. 31)	×	2개국
C041	Night Work (Women) Convention (Revised), 1934(No. 41)	1937년 1월 25일	38개국
C043	Sheet-Glass Works Convention, 1934 (No. 43)	1937년 1월 13일 비준 → 1958년 12월 4일 비준 철회	13개국
C046	Hours of Work (Coal Mines) Convention (Revised), 1935(No. 46)	×	3개국
C047	Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47)	×	15개국
C049	Reduction of Hours of Work (Glass-Bottle Works) Convention, 1935 (No. 49)	×	10개국
C052	Holidays with Pay Convention, 1936 (No. 52)	×	54개국
C067	Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1939(No. 67)	×	4개국
C089	Night Work (Women) Convention (Revised), 1948	×	67개국
C101	Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952	1956년 1월 25일 비준 → 1994년 8월 16일 비준 철회	46개국

〈표 2-5〉의 계속

협약		비준 여부 및 비준연도	ILO 187개 회원국 중 비준국(수)
C106	Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957	×	63개국
C132	Holidays with Pay Convention (Revised), 1970	×	37개국
C153	Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1979	×	9개국
C171	Night Work Convention, 1990	×	17개국
C175	Part-Time Work Convention, 1994	×	17개국
P089	Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention(Revised), 1948	×	5개국

자료: 필자 작성.

영국은 여성의 야간근로에 관한 ILO 협약 이외에 근로시간에 관한 협약들을 비준하지 않았다. 여성의 야간근로에 관해서는 비준 이후 1936년 근로시간(협약)법을 제정하여, 협약의 내용을 그대로 수용하였다. 이에 따라 여성의 저녁 11시부터 새벽 5시까지의 근로는 금지되었지만, 이후 대처 정부에서는 근로시간(협약)법을 폐지하는 조치를 취하여 사실상 비준 철회와 동일한 효력을 갖도록 하였다.

ILO를 통한 근로시간에 관한 국제규범을 수용하고자 하는 노력과는 별도로, 유럽에서는 1957년 3월 유럽경제공동체(European Economic Community: 이하 EEC)의 형성 이후, 경제적·사회적 통합을 위하여 노동시장의 제도 개선이 논의되기 시작하였다. 그리고 이러한 논의의 틀 속에서, 통일적 노동기준을 통한 노동시장의 통합 수단으로서 근로시간에 관한 논의가 가장 우선적으로 이루어졌다.

그런데 이러한 유럽의 통합 논의에 관해서는 회원국별로 조금은 다른 반대 기류도 존재하였다. 그 세부적인 이유는 다양하지만 크게 두 가지 큰 기류로 정리할 수 있는데, 먼저 유럽 국가들이 주도한 ILO 협약과 별도의 지역적 노동기준을 통한 규율이 보편적인 노동기준 확산에 부정적인 영향을 미치는 것은 아닌지에 관한 우려가 있었다.²⁶⁾ 또한 각 국가별

로 형성되어 왔던 근로시간 규제들의 차이를 일괄적으로 통일하는 데 대한 부정적인 국가들도 존재하였는데, 이 대표적인 국가가 영국이었다.

유럽연합 차원에서 근로시간의 통일적 규율 시도들을 살펴보면, 산업 안전과 보건을 목적으로 한 근로시간의 규율 근거는 “... 위원회는 사회적 영역에서 회원국 간의 긴밀한 협력을 추구하여야 하며, 사회적 영역에는 특히 다음의 사항이 포함된다. 고용(employment); 노동법(labour law)과 근로조건; 기본적 및 상급의 직업훈련; 사회보장; 산업위생을 포함한 산업재해의 방지; 사용자와 근로자의 단결권 및 단체교섭권 ... 이러한 목적을 위하여 위원회는 연구를 통한 회원국 간의 긴밀한 접촉을 행하여야 하며, 국가 단위 및 국제기구 단위에서 발생하는 문제들에 관하여 의견을 교환하고 협의하여야 한다. 이 조에 의하여 제시된 의견 교환에 관해서 집행위원회는 경제사회위원회와 협의하여야 한다”라고 규정된 유럽경제공동체 설립 기본 조약(로마 조약) 제118조이다. 다만 이러한 로마 조약의 논의들이 구체화된 것은 1979년 12월 18일 EEC 경제사회위원회가 채택한 「근로시간 적응화에 관한 결의」 이후의 일이다. 이 결의안을 기초로 1982년 12월 10일 EEC 집행위원회는 「근로시간 단축과 재편에 관한 메모랜덤」을 채택하였고, 이후 1983년 9월 16일 EEC 경제사회위원회는 「근로시간 단축과 재편에 관한 이사회 권고안」을 제출하였다. 그러나 당시 영국 보수당 정부는 근로시간에 관한 집단적 방임 정책을 채택하고 있었고, EEC의 논의에 대한 반대의견을 표명하여 권고안 채택이 불발되는 결과에 이르렀다.

2. 전후 영국 근로시간 규율 입법의 형성

가. 임금위원회를 통한 단체교섭 사각지대 보완 정책

근로시간 규율 방식은 법령으로 직접적으로 규율하는 경우와 단체교섭이나 관행, 또는 근로계약으로 규율하는 경우로 구분된다. 법령으로 근

26) Valticos, Nicolas(2013), *International Labour Law*(2nd ed), Springer, p.26.

로시간을 규율하는 경우에도, 가산임금 등을 통해서 간접적으로 규율하는 방식과 최대 근로시간을 설정하고 이에 대한 사법적 무효와 공법적 처벌을 규율하는 방식도 있다.²⁷⁾

공장법 이후 영국의 기본적인 방식은 ‘교섭 중심형’으로 볼 수 있다. 즉 노동시장에서 다수를 차지하고 있는 성인남성의 근로시간 결정은 노사 자율로 단체교섭을 통해 결정하는 방식이다. 다만 노동조합에 의해 대표되기 어려운 소수자인 여성과 아동 등에 대해서는 예외적으로 기본적인 근로시간 제한에 더불어 가산임금의 원칙을 입법적으로 규율하는, 보충적 규제가 이루어져 왔다.

영국에서 가산임금에 대한 법적 규율은 제2차 세계 대전 후에 나타난 1945년 임금위원회법(Wages Councils Act 1945)으로 구체화되었다. 전쟁의 승리를 경험한 영국은 사회복지의 확대와 사회적 약자의 보호를 주창하면서 국민들의 승리를 보상해주고자 하였다.²⁸⁾ 다만 이를 추진할 국가 재정상의 문제가 발생할 수 있음을 감안하여, 노사의 계약적 질서에 적극적으로 개입하는 방식이 나타나기 시작하였고, 그 결과 1945년 임금위원회법이 제정되었다.

1945년 임금위원회법에 따르면 단체교섭이 이루어지기 어려운 산업·직역에 대하여 임금명령(Wages Order)을 통하여, 근로시간에 대한 할증임금을 규정할 수 있는 임금위원회(Wages Council)가 운영될 수 있었다. 1945년 임금위원회법은 1909년 산업위원회법(Trade Boards Act 1909)을 계승한 것으로, 전후의 혼란스러운 상황을 감안하여 임금위원회의 규범적인 근거를 보다 명확하게 하기 위한 의도에서 제정된 것이다.²⁹⁾

임금위원회의 임금명령은 최저임금 수준을 설정하는 것이 가장 1차적인 목적이지만, 간접적으로 근로시간을 규제하는 역할을 담당하였다. 그 구체적인 방식을 살펴보면 다음과 같다. 우선 임금명령에 의한 근로시간 규제는, 상한을 초과하는 근로에 관해서는 할증임금(대부분의 경우, 해당

27) 김근주(2012), 『연차휴가제도에 관한 연구』, 한양대학교 박사학위논문, p.14.

28) 브랜든 심스(2017), p.252.

29) HAGREAVES, Robert James(2017), *The developments of minimum wage legislation in the United Kingdom*, Masters, Sheffield Hallam University, p.52.

명령이 정한 최저임금의 1.5배)을 지급하는 것을 의무화하는 데 1차적인 목적이 있다. 이러한 임금명령은 사법상의 직접적인 효력을 갖는 것으로, 그 위반에 대한 벌칙을 부과하는 것이 가능했다.

다만 임금위원회는 어떤 산업에서 단체교섭 기구가 존재하지 아니하는 경우에는 노사대표위원회와 공익위원회를 구성원으로 설치하고, 단체교섭이 확립되는 경우에는 그 위원회가 폐지되는 것으로 하였다. 이는 법령에 의한 직접적인 규제라기보다는 단체교섭이나 노사협약에 의한 규제와 동일하게 볼 수 있고, 규제의 적용을 수용하는 근로자도 그렇게 많지 않은 것으로 나타났다.³⁰⁾ 또한 이 법에 의거하여 설치된 임금위원회가 발한 임금명령은, 휴일은 직접적으로 정할 수는 없지만 토요일이나 일요일 노동에 대한 할증임금을 규정하는 간접적인 방식을 활용할 수 있었다.

나. 법률을 통한 연소자 보호 정책

임금위원회를 통한 근로시간의 간접적인 제한 외에도, 전후 영국에서는 공장법 이후 나타났던 산업별 접근법과 여성 및 아동의 특별한 보호방식이 지속적으로 나타났다. 특히 아동과 연소자에 관해서는 연령보호에 대한 일반법을 제정하고, 그 속에서 노동관계를 규율하고자 하는 시도가 나타났는데, 1933년 아동과 연소자에 관한 법률(Children and Young Person Acts 1933)이 그에 해당한다.

이 법률은 총 4차례 개정되었는데, 주로 연소자와 아동에 관한 교육과 복지 서비스, 고용과 근로관계에서의 원칙, 소송상의 특례 등에 관하여 규정하고 있다. 그중 제2장에서는 아동과 연소자의 고용(employment)에 관한 내용을 규정하고 있는데, 야간노동의 금지(오전 6시 이전 또는 오후 8시 이후의 노동)와 예외적인 상황에서의 준야간노동(오전 6시 이후 7시 이전 또는 오후 7시 이후 8시 이전의 노동)의 허용, 16세 미만의 연소자에 대한 공연 등의 제한을 규정하고 있다.

30) Brodie, D.(2003), *A History of British Labour Law(1857-1945)*, Hart Publishing, p.243.

3. 자유시장 정책과 보호 입법의 쇠퇴

1979년 마거릿 대처의 보수당 정부가 성립한 이후 적극적인 자유시장 정책을 주장하면서, 근로시간에 대한 산업별·업종별 제한과 노동약자에 대한 보호 조치들은 점차 사라지게 되었다. 대처 정부는 노동조합의 산업에의 영향력을 감소시키고 개별적 근로관계에 있어서 법적 규제를 완화하는 방향으로 노동정책을 추구하였다.

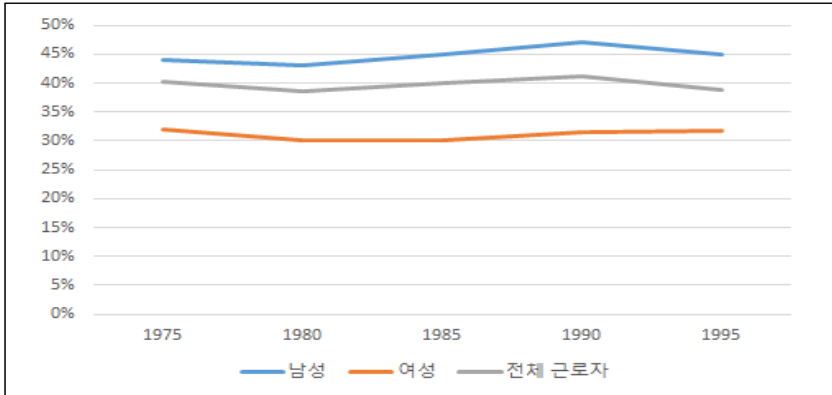
공장법에 따른 여성의 근로시간 규율은 1986년 성차별금지법(Sex Discrimination Act 1986)에 따라 1936년 근로시간(협약)법에 따른 ILO 제41호 협약상 여성의 야간근로(저녁 11시부터 새벽 5시) 제한을 폐지하는 한편(제7조 제1항), 공장법상에서 규율된 여성 근로시간에 관한 특례 조항들, 즉 1954년 광산 및 채석장에 관한 법률(Mines and Quarries Act 1954)상 여성 및 연소자의 근로시간 제한의 폐지[제7조 제2항 (a)], 1961년 공장법상 여성의 근로시간 및 일요노동 금지 폐지[제7조 제2항 (a) 및 (e)], 1954년 제빵 산업에서의 근로시간에 관한 법률[Baking Industry (Hours of Work) Act 1954]상 여성 근로시간에 관한 제한의 폐지(제8조) 등을 규정하였다. 이후 1989년 고용법(Employment Act 1989)에서는 비교육연령(school leaving age)에 해당하는 16~18세 이상의 연소자에 대한 근로시간 규제를 폐지하였다.³¹⁾

한편 1993년 노동조합 개혁과 노동권법(Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993)에서는 간접적으로 주휴일에 대한 규제의 역할을 해 왔던 1950년 상점법(Shops Act 1950)을 폐지하는 한편, 상점법상의 예외 조치들을 확장하는 1994년 일요영업법(Sunday Trading Act 1994)을 도입하였다.

이러한 근로시간에 관한 간접적 보호 조치들이 폐기된 이후, 보수당 정권 말기에는 일요일의 영업을 오전 10시부터 오후 6시까지 연속되는 6시간으로 한정하는 1994년의 일요영업법과 13세 이상 취학아동의 일요

31) 1989년 당시 비교육연령(school-leaving age)은 잉글랜드와 웨일스 지역에서는 17세, 스코틀랜드 지역에서는 16세, 북아일랜드 지역에서는 18세로 규정되어 있었으며, 이에 관해서는 1989년 고용법 제10조 제6항에 규정하고 있다.

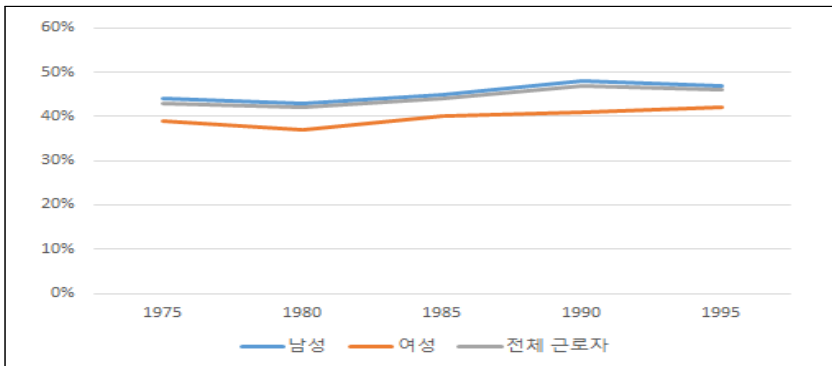
[그림 2-1] 주당 평균 근로시간(시간 외 근무 포함)의 경향 : 전체 근로자



주: 영국 노동시장(노동인구)데이터 조사: 1975년, 1983-1991년, 1983-2008년, 1992-2002년, 2003년 1-3월. - 취업하거나 자영업에 종사하는 남·녀의 주당 평균 근로시간은 보통 시간 외 근무를 포함하여 일한 시간으로 정의된다. 단, 1984년 이전의 수치를 해석할 때 주의.

자료: Fagan, Colette(2009), “Working Time in the UK - Developments and Debates”, p.39.

[그림 2-2] 주당 평균 근로시간(시간 외 근무 포함)의 경향 : 상시 근로자



주: 영국 노동시장(노동인구)데이터 조사: 1975년, 1983-1991년, 1983-2008년, 1992-2002년, 2003년 1-3월. - 취업하거나 자영업에 종사하는 남·녀의 주당 평균 근로시간은 보통 시간 외 근무를 포함하여 일한 시간으로 정의된다. 단, 1984년 이전의 수치를 해석할 때 주의.

참조: 근로시간은 모든 시간 외 근무를 포함하여, 보통 주 업무에서 일하는 시간을 의미함. 데이터는 취업자 및 자영업자에 해당하며 상시근로자와 파트타임 근로자의 구분은 본인의 선택(평가)에 의해 이루어짐(본업 기준).

자료: Fagan, Colette(2009), “Working Time in the UK - Developments and Debates”, p.40.

노동 및 야간노동을 금지하고 있는 아동 및 연소자만 남겨놓게 되었다. 그 결과 영국의 장시간 노동 구조가 형성되었다.

제4절 소 결

영국은 산업혁명 이후 공장법 체계를 통해서 근로시간에 대한 규제를 최초로 시도한 국가이다. 그러나 계약법적 전통을 계승한 영국의 법적 불간섭주의 원칙하에서, 노동조합을 통한 노사관계 규율 원칙은 근로시간에 대한 법적 규율의 필요성을 감소시키는 원인으로 작용하였다. 이에 따라 영국의 근로시간에 관한 법률들은 산업별·지역별 특성을 감안한 근로시간 규제, 또는 여성, 아동 및 연소자와 같이 인적 속성에 따른 보호 방안을 마련하는 데 집중하여 왔다.

영국의 교섭 중심형 근로시간 규율 방식에서는 노동시장에 다수를 차지하고 있는 성인남성의 근로시간 결정에 관한 입법이 현실에서 불필요한 제재로 인식될 수 있었다. 이에 따라 노동조합에 의해 대표되기 힘든 여성과 연소자, 그리고 산업별 특성을 감안한 보충적 규제가 훨씬 더 효율적으로 인식될 수 있었다. 하지만 1979년 이후 보수당 정부에서는 남녀평등과 규제 완화라는 명목하에서 근로시간에 관한 부분적인 보호 조치들을 폐지하는 정책적 방향성을 취하게 되었다. 특히 이 시기에는 노동조합의 조직적인 영향력도 감소하였기 때문에, 근로시간에 대한 무규율 상태가 찾아오게 되었다.

비록 현재에는 1998년 근로시간시행령의 틀 속에서 근로시간에 관한 종합적인 규율이 이루어지고 있지만, 과거의 근로시간 규율에 관한 원칙과 예외가 법적으로 명확하게 수립되어 있지 못했던 역사적 흐름들은 현재에도 어느 정도 영향을 미치고 있다. 특히 근로시간에 관한 일반원칙들이 수립되어 있는 현재에도, 이를 우회할 수 있는 다양한 조치들이 마련되어 있으며, 근로시간에 관한 변경 등에 관해서도 권리 중심으로 규정되어 있는 국가들과 달리 기업 내 절차를 중시하는 개별적 접근법이

이루어지고 있다. 이는 역사적 맥락에서 형성되어 온 영국의 근로시간 규율에서 보편적인 근로시간 규제가 이루어지지 않았다는 사실이 아직까지 영향을 미치는 것이라고 볼 수 있다.

제 3 장

유럽연합 근로시간지침의 형성과 영국의 수용

제1절 서 설

이 장에서는 유럽연합 근로시간지침이 형성되는 과정, 특히 영국과의 관계에 있어서 어떠한 긴장과 갈등 속에서 채택·이행되었는지를 살핀다(제2절). 이어 제3절에서는 이 지침의 영국 내 이행입법인 근로시간시행령 내용을 지침의 내용과 비교하여 수용의 여부와 정도를 검토한다. 마지막으로 제4절에서는 이상의 분석을 기반으로 이 지침의 영국 내 수용에 대한 전반적 평가를 간략히 내린다.

제2절 영국의 유럽연합 근로시간지침 도입과 법적 쟁점

1. 유럽연합의 근로시간지침의 도입과 영국의 입장

유럽연합 근로시간지침³²⁾이 협의·채택되던 시기의 영국은 보수당이

32) Council Directive 93/104/EEC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time과 개정 이후에는 Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November

집권하고 있었다. 앞서 확인했듯 영국은 커먼로 전통/계약자유 원칙과 집단적 자유방임주의에 입각한 고용관계와 노사관계의 시기를 지나, 1960년대 중반 도노반 위원회(Donovan Commission)의 노사관계와 노동법에 대한 보고서에 따라 노동관계법령을 본격적으로 도입하기 시작했다. 1972년 영국의 유럽공동체(European Community: EC) 가입과 1974년 노동당의 재집권은 이러한 흐름에 속도를 더했다. 1970년대 중후반의 이 짧은 시기는 영국이 유럽연합 노동법을 비교적 효과적으로 이행한 시기로 평가된다.³³⁾

그러나 1979년 보수당의 대처(Thatcher) 정부가 들어서면서 영국 내 제정법을 통한 고용관계 규율의 확산은 중지되었으며, 기존 단체교섭을 통한 노사자치의 전통도 급격한 변화를 맞이하게 되었다. 규제완화·노동시장 유연성 증진을 정책기조로 내세운 대처 정부(1979-1990)와 그에 이은 메이저(Major) 정부(1990-1997)가 집권하는 동안 유럽공동체의 노동·사회정책의 영국 내 영향력은 최소화되었다. 영국을 제외한 모든 회원국들이 1989년 12월 9일 채택한 「노동자의 사회적 기본권에 대한 공동체의 헌장」(‘Social Charter’)³⁴⁾과 영국만 적용제외(opt-out)하기로 하고 채택된 「사회정책협정」(‘Social Chapter’)³⁵⁾이 이 시기 영국과 유럽공동

2003 concerning certain aspects of the organisation of working time.

33) Rogowski, R.(2015), “Implementation of the EU Working Time Directive in the United Kingdom”, *The Sustainability of the European Social Model: EU Governance, Social Protection and Employment Policies in Europe*, Edward Elgar, p.232.

34) Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers. 채택 당시 정치적 선언에 불과하던 이 헌장은, 1997년 5월 노동당의 블레어(Blair) 정부 수립 후 영국이 서명함으로써 비로소 EC 조약에 통합되어 법적 효력을 얻게 되었다. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/community-charter-of-the-fundamental-social-rights-of-workers> (최종검색일 2019. 12. 27.).

35) The Agreement on Social Policy. 영국을 제외한 나머지 11개 회원국에 의해 체결된 이 협정은 1992년 2월 2일 마스트리히트조약 사회정책 의정서(Protocol on Social Policy of the Treaty of Maastricht)에 부속되었다. 이후 1997년 5월 영국의 노동당 정부가 이 적용제외를 종료시켜 이 의정서는 1997년 암스테르담조약에 의해 EC 조약(EC Treaty)의 ‘사회장(Social Chapter)’으로 편입되었다. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations->

체의 갈등을 보여주는 대표적 예다.

이러한 배경에서 보수당 정부가 1990년 9월 유럽집행위원회(European Commission)의 근로시간지침 초안 입법제안³⁶⁾에 처음부터 반대한 것은 자연스러운 일이었다. 영국 정부는 근로시간 규율은 노사의 교섭을 통해 정해야 하는 국내문제이고 각 국가가 주권에 기초해 배타적으로 결정할 사항이므로 유럽공동체가 개입할 수 없다는 입장을 고수했다. 구체적으로는 집행위원회의 제안이 법적 근거로 삼고 있는 유럽공동체조약 제118조A의 ‘보건과 안전’이 근로시간지침의 적절한 근거가 될 수 없다는 것이 그 핵심 근거였다.³⁷⁾ 이러한 보수당 정부의 법적 ‘원칙’ 뒤에는 정치적 이념과 경제적 실리가 자리했다. 근로시간 등 노동 규제는 그 자체로 사용자에게 부담을 주고 영국 경제의 효율과 경쟁력을 떨어뜨리며,³⁸⁾ 당시 유입된 해외투자의 규모가 유럽공동체 회원국 중 가장 컸던 영국의 상황상, 특히 노동유연화 정책을 그 원인 중 하나로 여긴 보수당 정부로서는 정책 변경을 원하지 않았다는 것이다.³⁹⁾

근로시간지침의 채택 여부 및 그 세부 내용을 둘러싼 회원국, 유럽연합의 기관(각료이사회, 유럽의회, 집행위원회, 경제사회위원회 등) 간 입장 차이는 있었지만, 지속적인 협의·교섭을 통해 1993년 6월 각료이사회(Council of Ministers)는 정치적 합의를 조율해 내는 데 성공했다.⁴⁰⁾

dictionary/agreement-on-social-policy (최종검색일 2019. 12. 27).

36) COM(90)317, 8073/90.

37) EC Treaty, Art. 118A: “회원국은 노동자의 안전과 건강과 관련하여 특히 근로 환경의 개선을 촉진하는 데 각별한 관심을 기울여야 하고, 이에 대해 회원국 간 조건의 통일을 이루어내는 것을 목표로 삼아야 한다.” 이하에서 health는 ‘보건’ 또는 ‘건강’이라는 용어로 번역하였다. 해당 문맥에 더 자연스럽게 어울리는 용어를 선택하였을 뿐 두 용어 간 의미 차이는 없다.

38) Explanatory Memorandum submitted by the Department of Employment on 24 October 1990, 8073/90, paras 9-11.

39) Blair, A., J. Leopold, and L. Karsten(2001), “An Awkward Partner? Britain’s implementation of the Working Time Directive”, *Time and Society*, Vol. 10 No. 1, pp.68-69.

40) Lourie, J.(1996), “The Working Time Directive”, Research Paper 96/106, House of Commons Library, 19 November 1996, p.30. 각료이사회는 현재 유럽연합이사회 혹은 EU이사회(Council of the European Union)를 뜻하며 가장 중요한 입법기관이다. 이는 EU 회원국의 국가/정부 수반, 집행위원장 및 그 의

영국 정부는 지침 도입 반대 입장을 유지하면서도 이 과정에서 다음의 양해를 얻어냈다. 첫째, 개별 ‘노동자(worker)’가 원할 경우 48시간 이상 근로할 수 있도록 할 것; 둘째, 일요일 근로 금지 여부를 회원국의 결정에 맡길 것; 셋째, 기업 또는 사업장별로 단체협약을 통해 지침의 주요 규정과 다른 내용을 정할 수 있게 할 것; 넷째, 선원과 수련의에 대해서는 지침을 적용하지 않을 것이 그것이었다.⁴¹⁾

각료이사회(의 공동입장 선언)에 이어 유럽의회(European Parliament)는 19개 사항에 대한 수정을 요구하는 개정안을 유럽집행위원회에 제안했다. 집행위원회는 그중 9개를 전면적 혹은 부분적으로 수용해 개정한 입법지침안을 각료이사회에 발의했다. 각료이사회는 1993년 11월 23일 이를 투표로써 채택했다. 영국은 투표에서 기권했고 1994년 3월 이 지침의 효력을 다투는 소송을 유럽사법재판소(European Court of Justice)에 제기했다.⁴²⁾

2. 근로시간지침의 법적 근거에 대한 유럽사법재판소의 입장 : Case C-84/94⁴³⁾

1996년 11월 12일 유럽사법재판소는 영국이 근로시간지침(Working Time Directive)⁴⁴⁾이 잘못된 법적 근거에 기초해 초안·채택되었다고 주장하며 그 취소를 구한 소를 기각하였다. 영국 주장의 핵심은 근로시간이 보건과 안전(health and safety)에 관한 사항이 아니며, 따라서 근

장(President)으로 구성되는 최고위급 정상회의인 유럽이사회(European Council)와 구별된다. 유럽이사회는 최상급의 정치적 사안(최근의 예로 블랙시트)에 대한 결정을 내리며 EU의 입법기관이 아니다. 박덕영 외 14인 공저(2010), 『EU법 강의』, 박영사, pp.40-47 참조.

41) HC Deb, 7 June 1993, c 95W.

42) Lourie, J.(1996), “The Working Time Directive”, Research Paper 96/106, House of Commons Library, 19 November 1996, p.32.

43) Case C-84/94, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union, Judgment of the Court, 12 November 1996.

44) Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time.

로시간지침은 노무제공자(workers)의 보건과 안전 증진에 관해 유럽연합이 개입할 근거(요건·수단·절차)를 마련한 유럽공동체조약 제118조a를 법적 기초로 삼을 수 없다는 것이었다.⁴⁵⁾ 이는 중대한 법적 함의를 가진다. 근로시간 지침이 보건·안전 이슈로서 해당 조항에 근거할 경우 이사회(Council of Ministers)가 만장일치가 아닌 가중다수결(qualified majority vote)로써 집행위원회가 발의한 지침안을 채택할 수 있기 때문이다. 따라서 영국이 반대하는 한 이 지침은 적법하게 채택될 수 없어 영국을 구속할 수 없게 된다.

영국은 보건·안전과 객관적이고 진정으로 관련된 규율 대상에 한해서만 유럽공동체조약 제118조a에 근거해 입법지침(directive)을 채택할 수 있다고 주장하였다. 그러나 유럽사법재판소는 노무제공자의 보건·안전 개념을 좁게 보는 영국의 해석에 동의하지 않으며 다음과 같이 판결했다.

유럽공동체조약 118조a의 문언상 ‘노동환경(working environment)’, ‘안전’, ‘보건’ 개념을 제한적으로 해석해야 할 근거는 없다. 또한 노동시간을 조직함에 있어 그것이 노무제공자의 건강과 안전에 영향을 미칠 수 있는 모든 요인(물질적인 것과 아닌 것을 모두 포함)을 포괄하지 않아야 할 이유도 없다. 오히려 ‘특히 노동환경의 경우’라는 문구는 이 조항이 이사회에게 부여한 권한을 넓게 해석할 근거로 볼 수 있다. 나아가 세계보건기구 헌장 전문은 이러한 이해를 뒷받침한다. 여기서 건강(health)이란 단지 질병과 질환이 없는 것에 그치지 않으며 육체적, 정신적, 사회적으로 안녕(well-being)한 상태를 뜻하기 때문이다.⁴⁶⁾

45) 근로시간지침의 법적 근거의 흠결 외에 영국은 비례성 이탈, 권한 남용, 필수 절차적 요건 위반을 해당 소송의 근거로 제시했다.

46) Case C-84/94, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union, Judgment of the Court, 12 November 1996, para. 15. 이러한 유럽사법재판소의 판단은 집행위원회가 인용한 세계보건기구(World Health Organization)가 규정한 건강(health)의 정의를 따른 것이다. Bercusson, B.(1996), *Working Time in Britain: Towards a European Model, Part I: The European Union Directive*, The Institute of Employment Rights, p.4.

나아가 유럽사법재판소는 노동시간의 조직(organisation of working time)과 건강·안전 간 관련성을 명확히 보여주는 과학적 증거의 필요성에 대해서도 소극적으로 판단했다. 사회정책의 영역에서 유럽공동체의 일정한 입법활동이 과학적으로 정당화된 경우에 국한될 수 없다는 것이었다.⁴⁷⁾ 다만 유럽사법재판소는 4가지 영국의 주장 중 하나를 인용하였다. 당시 채택된 지침 제5조 제2문은 매 7일 (매일 11시간의 휴식과 최저 24시간의 주휴시간을 합한) 연속된 최저 35시간의 휴식시간에 원칙적으로 일요일을 포함할 것을 정하고 있었다. 그러나 유럽사법재판소는 주휴일이 반드시 일요일을 포함해야 한다는 것과 근로자의 안전·보건의 증진 사이에는 밀접한 관련성이 입증되지 않았다면 해당 규정의 무효를 선언했다.⁴⁸⁾

3. 유럽사법재판소 판결에 대한 영국의 반응

1996년 11월 12일 판결이 공표되자 영국 정부는 즉시 불복의 뜻을 내비쳤다. 메이저 총리는 이 판결을 마스트리히트에서 「사회정책협정」을 영국에 적용하지 않기로 한 영국의 의사와 회원국 간 정치적 합의를 무시하는 것으로 보았다. 따라서 향후 열릴 정부 간 회의(Intergovernmental Conference)에서 EC 조약 재협상을 통해 영국이 근로시간지침에 구속되지 않는다는 것을 협약에 명시하겠다는 입장을 밝혔다.⁴⁹⁾

그러나 이 소송에 패소함으로써, 승소를 기대하고 실제 지침 이행 준비에 착수하지 않았던 영국 정부는 입법지침 발효 후 3년 내 이행준비를 완료해야 하는 의무를 사실상 지키기 어렵게 되었다(기한: 1996년 11월 23일).⁵⁰⁾ 1996년 12월 6일이 되어서야 지침 이행의 주무부처인 통상산업

47) *Id.* para. 39.

48) *Id.* para. 37.

49) Letter from 10 Downing Street, 12 November 1996[Lourie, J.(1996), "The Working Time Directive", Research Paper 96/106, House of Commons Library, 19 November 1996, p.11에서 재인용].

50) Council Directive 93/104/EEC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, Art. 18.1.(a).

부(Department of Trade and Industry)는 이해관계자의 의견을 구하는 ‘근로시간지침 규정 이행을 위한 조치에 대한 협의문서’를 발간하였다.⁵¹⁾ 정부의 기본 방침은 지침의 실제 효과를 최소화하기 위해 지침이 허용하는 모든 적용제외·면제 요소를 최대한 활용한다는 것이었다.⁵²⁾ 그러나 보수당 정부의 지침 이행을 위한 실질적 노력은 1997년 5월 1일 총선거까지 이루어지지 않았다.⁵³⁾

총선 결과는 근로시간지침 이행의 변곡점이 되었다. 선거에서 승리하여 집권하게 된 토니 블레어(Tony Blair)의 노동당 정부는 먼저 「사회정책협정」 적용제외(opt-out)를 철회했다. 이후 약 1년 가까이 근로시간지침 이행의 구체적 수위와 방법을 두고 고민한 후 1998년 4월 8일 지침 이행입법 시행령 초안(draft Regulations)을 발표하며 이해관계자의 의견과 답변 제출을(1998년 6월 5일까지) 요청했다.⁵⁴⁾ 신속한 이행을 위해 입법지침 원안을 거의 그대로 이전하는 형태로 기초되어, 시행령 최종안은 1998년 7월 30일 의회에 제출·통과되었다.⁵⁵⁾ 영국 근로시간시행령은 그렇게 탄생하였다.⁵⁶⁾

51) Consultation Document on Measures to Implement Provisions of the EC Directive on the Organisation of Working Time. 이 문서에서 이해관계자들의 의견·답변은 1997년 3월 6일까지 제출되도록 요청되었다.

52) Lourie, J.(1998), “Working Time Regulations SI 1998 No 1833”, Research Paper 98/82, House of Commons Library, 10 August 1998, p.7.

53) Lourie, J.(1998), “Working Time Regulations SI 1998 No 1833”, Research Paper 98/82, House of Commons Library, 10 August 1998, p.7.

54) DTI Employment Relations Directorate, April 1998, Measures to implement provisions of the EC Directives on the Organisation of Working Time and the Protection of Young people at Work : Public Consultation, URN : 98/645.

55) Lourie, J.(1998), “Working Time Regulations SI 1998 No 1833”, Research Paper 98/82, House of Commons Library, 10 August 1998, p.8.

56) The Working Time Regulations 1998, SI 1998 No 1833. 1998년 10월 1일부터 발효됨.

제3절 근로시간지침과 영국 근로시간시행령의 비교

노동당 정부도 보수당 정부와 마찬가지로 지침이 허용하는 적용예외(opt-out)나 규제완화(derogations)를 최대한 활용하여 시행령의 내용에 반영했다. 그러나 그 구체적 내용과 정도에 있어서는 차이가 있었다. 이 절에서는 근로시간지침과 영국의 이행입법인 근로시간시행령의 내용을 비교한다. 주요 규정을 중심으로 항목별로 지침과 시행령을 비교하고 관련 이해관계자의 반응을 검토한다.

1. 적용대상과 제외대상 및 규제완화

가. 적용범위 : 원칙과 예외

근로시간지침⁵⁷⁾의 인적 적용대상은 공공부문과 민간부문에서 일하는 ‘노동자(worker)’이다.⁵⁸⁾ 지침은 ‘야간 노동자(night workers)’, ‘교대제 노동자(shift worker)’, ‘이동형 노동자(mobile worker)’ 등에 대해서는 정의를 두면서, 노동자 자체에 대해서는 개념정의를 하지 않고 있다.⁵⁹⁾ 보수당은 지침을 수용한 이행입법의 인적 적용대상을 고용계약의 당사자인 ‘근로자(employee)’로 국한시키려 하였다. 그러나 노동당은 진정한 자영업자가 아닌 모든 노무제공자(worker)가 이 지침의 권리를 향유할 수 있어야 한다고 보았으며, 이것이 근로시간시행령의 인적 적용범위가 되었다.⁶⁰⁾

57) 이하에서 근로시간지침은 93/104/EC으로서 2003/88/EC으로 개정되기 전의 것을 말한다.

58) 근로시간지침에서의 ‘worker’는 노동자로 번역하였고, 근로시간시행령을 포함한 기타 영국 노동관계법 맥락에서의 ‘worker’는 노무제공자로 번역하였다. 후자는 제정법과 판례에 의해 그 개념이 비교적 확정되어 있고, 전자와 후자의 개념이 일치하지 않을 수 있다는 판단하에 둘의 번역어를 구별하였다.

59) Council Directive 93/104/EC, Art. 2.

다만 선원(seafarers)에게는 별도의 다른 입법지침(Council Directive 1996/63/EC)이 적용되며,⁶¹⁾ 다른 특별법 관계에 있는 EC/EU법이 있는 경우 그 법이 우선 적용된다.⁶²⁾ 지침은 회원국이 (연차휴가를 제외한) 지침의 일부 조항⁶³⁾과 다른 내용의 규제를 할 수 있는 상황을 예정하고, 규제완화가 가능한 인적 집단(특정 산업 종사자 등)과 그 요건(완화의 한계 등) 및 형식·절차(단체협약 등) 등을 규정한다.⁶⁴⁾

나. 규제완화(derogations)

지침은 근로자의 안전과 건강 보호에 관한 일반원칙에 대해 적절한 배려를 한다는 전제하에서, 회원국은:

① **당해 활동의 특성**을 고려하여, 근로시간의 길이가 측정되지 않고/않거나 미리 결정되지 않는 경우, 또는 근로자 자신이 결정할 수 있는 경우, 그리고 특히 (a) 경영관리직 근로자 또는 자율적인 결정권을 갖는 자; (b) 가족 노동자(family workers); 또는 (c) 교회 또는 종교 공동체에서 종교 의식에 종사하는 노동자의 경우의 경우 제3조(매일의 휴식), 제4조(휴게), 제5조(주휴일), 제6조(주 최장 근로시간), 제8조(야간근로의 길이), 제16조(산정기초기간)의 규제완화를 허용한다.⁶⁵⁾

② **법령이나 행정규칙 또는 단체협약이나 노사협정에 의해**, 당해 근로자에게 상응하는 기간의 대상적 휴가가 주어지거나 합리적 이유에 의해 불가능한 예외적인 경우에는 당해 근로자에게 적당한 보호가 주어질 것을 조건으로 하여 다음의 세 가지 경우로 나누어 각각 다른 규정에 대

60) Lourie, J.(1998), "Working Time Regulations SI 1998 No 1833", Research Paper 98/82, House of Commons Library, 10 August 1998, p.12.

61) Council Directive 93/104/EC, Art. 1.3.

62) Council Directive 93/104/EC, Art. 14.

63) 지침 제17조는 각 상황에 따라 다음 규정의 전부 또는 일부를 규제완화할 수 있다고 정하고 있다: 제3조(매일의 휴식), 제4조(휴게), 제5조(주휴일), 제6조(주 최장 근로시간), 제8조(야간근로의 길이), 제16조(산정기초기간).

64) Council Directive 93/104/EC, Art. 17.

65) Council Directive 93/104/EC, Art. 17.1. 즉 이 경우 단체협약/노사협정과 같은 형식/절차적 요건이 불필요하다.

한 규제완화를 할 수 있다.

②-1: 제3조(매일의 휴식), 제4조(휴게), 제5조(주휴일), 제8조(야간근로의 길이), 제16조(산정기초기간)에 대한 규제완화가 허용될 수 있는 부문/산업/업종 또는 경우는 다음과 같다.⁶⁶⁾

- (a) 연안 근로를 포함하여 근로자의 직장과 주거가 떨어져 있는 경우
나 근로자의 복수의 직장이 서로 떨어져 있는 경우의 활동
- (b) 재산이나 생명을 보호하기 위해 상주할 것이 요구되는 경비 및 감시활동, 특히 경비원이나 관리인 또는 경비회사의 경우
- (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, 가정폐기물의 수집과 소각장
 - (v) 기술적 이유로 업무의 중단이 불가능한 산업
 - (vi) 연구개발 활동
 - (vii) 농업
 - (viii) 정기적 도시교통 서비스로 승객의 수송에 관계하는 노동자
- (d) 활동의 증가가 예측가능한 경우, 특히
 - (i) 농업
 - (ii) 관광여행업
 - (iii) 우편업
- (e) 철도 수송(railway transport)에 종사하는 자
 - (i) 그 활동이 단속적인 경우
 - (ii) 근로시간을 열차에 승차하여 보내는 경우, 또는
 - (iii) 그 활동이 수송시각표와 관련되어 교통의 계속성과 정기성의 확보와 관련을 갖는 자

66) Council Directive 93/104/EC, Art. 17.2.1-2.

- (f) 지침 89/391/EEC 제5조 제4항에 규정된 사정이 있는 경우
- (g) 사고 발생 시 혹은 긴박한 사고의 위험 시
- ②-2: 제3조(매일의 휴식)와 제5조(주휴일)에 대한 규제완화가 허용될 수 있는 부문/산업/업종 또는 경우는 다음과 같다.⁶⁷⁾
 - (a) 노동자가 교대 당번을 교체하여 특정업무 당번의 종료로부터 다음 업무 당번 개시까지 1일 그리고/또는 주 휴식시간을 그때마다 취득하지 못하는 교대제 근로의 경우
 - (b) 근로시간이 하루 중 분산되는 활동의 경우, 특히 청소원의 활동의 경우
- ②-3: 수련의(doctors in training)의 경우 제6조(주 최장 근로시간)와 제16.2조(주 최장 근로시간의 산정기초기간)에 대한 규제완화가 허용될 수 있다.⁶⁸⁾

다. 사업장협정(workforce agreement)의 문제

위에서 확인했듯이 근로시간지침은 단체협약이나 ‘노사협정’((agreement between the two of industry)’의 형식과 절차를 통해 규제완화의 정당성을 인정해주는 경우가 많다. 근로시간시행령이 이를 수용하면서 고안한 개념이 ‘사업장협정(workforce agreement)’이다. 시행령과 함께 새롭게 도입된 이 제도에 대해서 영국경총(Confederation of British Industry : CBI)은 적극적으로 지지한 반면, 영국노총(Trade Union Congress : TUC)은 비판적 입장을 견지했다. 영국노총은 일단 근로시간지침의 충실한 이행을 위해서는 노동조합이 조직되어 있지 않은 사업장에서도 노동자를 대표할 수 있는 메커니즘이 필요하다는 원칙에는 동의했다. 그러나 제정 근로시간시행령에 구축된 사업장협정과 ‘사업장대표(representatives of the workforce)’ 제도는 지침이 집단적 의사결정 수단의 하나로써 설정한 ‘노사협정’의 실질적 요건을 결하고 있다고 보았다.

영국노총이 시행령 초안의 사업장협정 관련 규정에서 발견한 이 제도

67) Council Directive 93/104/EC, Art. 17.2.3.

68) Council Directive 93/104/EC, Art. 17.2.4.

의 치명적 결함으로 다음의 예를 들었다. 사용자가 사업장대표의 임기와 숫자를 정할 수 있다는 점, 투표조작 등을 방지할 제도적 절차가 미비한 점,⁶⁹⁾ 그리고 무엇보다 개별 노무제공자 과반수의 서명을 통해 ‘사업장협정’이 체결될 수 있도록 한 점이 대표적이다.⁷⁰⁾ 최종적으로 발효된 시행령은 영국노총의 이러한 비판의 일부를 수용해 사용자가 사업장대표의 숫자만 정하고 임기를 정하지 못하도록 했으며,⁷¹⁾ 과반수 노무제공자의 서명을 통한 사업장협정 체결도 노무제공자가 20명 이하인 사업장에 한해 가능하도록 해당 규정을 정비했다.⁷²⁾

2. 실체적 권리

가. 휴게(breaks)와 매일의 휴식(daily rest)

근로시간지침은 일 근로시간이 6시간을 초과하는 경우 휴게시간을 부여할 것을 정하며, 그 길이와 부여 조건을 포함한 구체적인 내용에 대해 단체협약/노사협정 또는 국내법으로 정하도록 하고 있다.⁷³⁾ 당초 보수당은 6시간의 근로 후 주어져야 하는 휴게시간은 5분을 넘을 필요가 없다고 여겼다.⁷⁴⁾ 그러나 노동당은 휴게시간이 20분 이상은 되어야 하고 근로시간의 일부로 간주되어야 한다고 보았다.⁷⁵⁾ 제정된 시행령은 매 6시

69) Lourie, J.(1998), “Working Time Regulations SI 1998 No 1833”, Research Paper 98/82, House of Commons Library, 10 August 1998, p.25.

70) Lourie, J.(1998), “Working Time Regulations SI 1998 No 1833”, Research Paper 98/82, House of Commons Library, 10 August 1998, p.25.

71) Working Time Regulations 1998, Schedule 1(Workforce Agreement), para. 3(a).

72) Working Time Regulations 1998, Schedule 1(Workforce Agreement), para. 1(d)(ii).

73) Council Directive 93/104/EC, Art. 4.

74) Lourie, J.(1998), “Working Time Regulations SI 1998 No 1833”, Research Paper 98/82, House of Commons Library, 10 August 1998, p.12.

75) Working Time Regulations 1998, reg. 12.1: “근로시간이 6시간 이상인 경우에는 휴게의 권리가 인정된다”; reg.12.3: “휴게는 최소 20분 이상 중단되지 않으며, 노동자는 자신의 작업장소에서 벗어나서 그 시간을 보낼 권리가 있다.”

간의 근로마다 (노동자의 선택에 따라) 근로장소를 이탈해 최소 20분의 휴식을 취할 수 있도록 보장하고 있다. 다만 근로계약/단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 휴게시간이 근로시간으로 인정되지는 않는다.⁷⁶⁾ 한편 지침은 모든 노동자(worker)에게 24시간당 최저 11시간의 계속된 휴식시간이 부여하도록 정하고 있다.⁷⁷⁾ 이 내용은 시행령에 그대로 이전되었다.⁷⁸⁾

나. 주휴일(weekly rest period)

근로시간지침은 7일마다 모든 노동자에게 -매일 11시간의 휴식시간에 더해- 최저 24시간 계속적 휴식의 부여를 보장하고 있다(즉 매주 최저 35시간의 연속적인 휴식 보장).⁷⁹⁾ 다만 지침은 주휴일 적용에 있어서 14일을 초과하지 않는 산정기초기간 설정을 허용하고 있다.⁸⁰⁾ 근로시간시행령은 이를 반영해 ① 원칙적으로 7일마다 24시간 이상의 중단 없는 휴식을 보장하되,⁸¹⁾ ② 사용자의 선택에 따라 매 14일 24시간 이상의 연속된 휴식을 2회 부여하거나,⁸²⁾ 아니면 ③ 48시간 이상의 연속된 휴식을 1회 부여할 수 있도록 정하고 있다.⁸³⁾ ②의 경우 첫 번째 휴일(24시간)과 두 번째 휴일(24시간)이 8일 이상이 될 수 있다는 것을 뜻한다.

다. 주 최장 근로시간(maximum weekly working time)

근로시간지침은 주 근로시간이 법령이나 행정규칙 또는 단체협약이나 ‘노사협정(agreement between the two of industry)’에 의해 제한되어야

76) <https://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours/calculating-your-working-hours>(최종검색일 2019. 12. 28.).

77) Council Directive 93/104/EC, Art. 3.

78) Working Time Regulations 1998, reg. 10.

79) Council Directive 93/104/EC, Art. 5.

80) Council Directive 93/104/EC, Art. 16.1.

81) Working Time Regulations 1998, reg. 11(1).

82) Working Time Regulations 1998, reg. 11(2)(a).

83) Working Time Regulations 1998, reg. 11(2)(b).

할 것을 정하고 있으며,⁸⁴⁾ 7일 평균 근로시간이 시간 외 근로를 포함하여 48시간을 초과할 수 없도록 규정하고 있다.⁸⁵⁾ 그리고 주 평균 근로시간을 계산하기 위한 산정기초기간은 4개월을 넘지 않을 것을 회원국에 입법 요구하고 있다.⁸⁶⁾ 다만 지침은 다음의 사항을 조건으로 주 최장 근로시간 규정의 적용을 하지 않을 수 있다. 첫째, 노동자의 동의; 둘째, 노동자가 위의 근로형태에 대해 합의하지 않으려고 하는 것을 이유로 사용자가 그에게 불이익을 주지 않을 것; 셋째, 사용자가 위의 근로에 종사하는 모든 노동자의 최신 기록을 보관할 것; 넷째, 그 기록은 관할 주무기관의 감독하에 놓이며, 해당 기관은 노동자의 안전 및/또는 건강에 관한 이유에 따라 주 근로시간의 상한을 초과할 가능성을 금지하거나 제한할 수 있을 것이 그것이다.⁸⁷⁾

근로시간지침은 주 최장 근로시간을 48시간으로 정하며,⁸⁸⁾ 산정기초기간을 17주로 하고 있는데 ‘예외적 상황(special cases)’의 경우 26주가 될 수 있다.⁸⁹⁾ 다만 노무제공자는 서면으로 그 이상 근로할 것을 동의할 수 있으며 이 경우 주 최장 근로시간 규정은 해당 노무제공자에게 적용되지 않는다.⁹⁰⁾ 그러나 이 동의를 얻은 경우에도 사용자는 그의 근로시간 기록을 작성해야 한다.⁹¹⁾

라. 연차휴가(annual leave)

근로시간지침은 회원국의 법령 및/또는 관행에서 규정한 취득자격과 요건을 충족한 노동자에게 최저 4주의 연차유급휴가가 부여될 것을 정하고 있다.⁹²⁾ 그리고 연차유급휴가의 최저기간은 고용관계가 종료된 경우

84) Council Directive 93/104/EC, Art. 6.1.

85) Council Directive 93/104/EC, Art. 6.2.

86) Council Directive 93/104/EC, Art. 16.2.

87) Council Directive 93/104/EC, Art. 18.1(b).

88) Working Time Regulations 1998, reg. 4(1).

89) Working Time Regulations 1998, reg. 4(5). ‘예외적 상황’은 reg. 21 참조.

90) Working Time Regulations 1998, reg. 4(1). 제정 시행령, reg. 5(1).

91) Working Time Regulations 1998, reg. 4(2). 제정 시행령, reg. 5(4)(a).

92) Council Directive 93/104/EC, Art. 7.1.

를 제외하고는 미사용 휴가 수당으로 대체·지급하는 것을 금지하고 있다.⁹³⁾ 또한 지침은 연차유급휴가와 관련해서는 어떠한 경우에도 규제완화가 허용될 수 없다고 정하고 있다.⁹⁴⁾

근로시간시행령은 이 내용을 그대로 수용하여 최저 4주의 연차유급휴가를 보장하고,⁹⁵⁾ 고용관계 종료를 제외하면 금전으로 휴가를 대체할 수 없도록 정한다.⁹⁶⁾ 연차휴가권 발생 요건과 관련해 당초 보수당은 ‘근로자(employee)’가 49주를 계속 근로한 후 3주의 유급휴가 권리를 취득하도록 규정해야 한다고 보았다. 그러나 노동당은 ‘노무제공자(worker)’가 3개월 동안 근로를 하였다면 근로일수에 비례한 일수의 휴가를 요구할 수 있어야 한다고 보았다.⁹⁷⁾ 제정 시행령은 계속적으로 13주 동안 근로를 한 경우에 연차휴가에 대한 권리를 취득할 수 있도록 하였다.⁹⁸⁾

근로시간시행령 초안과 함께 공시된 협의문서에 대한 이해관계자 답변은 이 쟁점이 민감한 사안이라는 것을 드러냈다. 예컨대 영국경총은 3개월 계속근로 후 연차휴가권을 부여하는 시행령 규정이 건설과 섬유와 같은 산업의 근로패턴에 악영향을 줄 수 있을 것을 염려하며, 1년의 계속근로 후 연차휴가권을 취득할 수 있도록 해야 한다고 보았다.⁹⁹⁾ 한편 여러 산별 노동조합들은 임시직 근로자와 기간제근로자의 다수는 위 자격요건을 갖추지 못할 것을 우려했고, 영국노총은 4주의 연차휴가가 공휴일(bank holidays)에 더해 부여되어야 할 것을 주장했다.¹⁰⁰⁾

93) Council Directive 93/104/EC, Art. 7.2.

94) Council Directive 93/104/EC, Art. 17의 반대해석.

95) Working Time Regulations 1998, reg. 13(1). 제정 시행령 reg. 13(2).

96) Working Time Regulations 1998, reg. 13(9)(b).

97) Lourie, J.(1998), “Working Time Regulations SI 1998 No 1833”, Research Paper 98/82, House of Commons Library, 10 August 1998, p.12.

98) 제정 Working Time Regulations 1998, reg. 13(7). 다만 이 규정은 2001년 Working Time (Amendment) Regulations 2001/3256 reg.2(6) (25 October 2001)에 의해 폐지되어 현재는 13주 계속근로 이전에도 연차휴가를 근로기간에 비례해 사용할 수 있다.

99) Lourie, J.(1998), “Working Time Regulations SI 1998 No 1833”, Research Paper 98/82, House of Commons Library, 10 August 1998, p.25.

100) 현재 영국에서 공휴일(bank holidays)의 근로에 대해 제정법은 아무런 규정을 두고 있지 않다. 즉 우리 근로기준법 제55조 제2항과 유사한 규정이 없어 근로계약에 근거해 공휴일 8일을 연차휴가에 포함시키는 경우가 많다.

마. 야간근로(night work)

근로시간지침은 ‘야간 노동자(night workers)’의 통상 근로시간이 24시간 단위로 평균 8시간을 넘지 않을 것을 정하고 있다.¹⁰¹⁾ 지침상 ‘야간(night time)’이란 국내법에 의해 정하여진 7시간을 미달하지 않고, 어떠한 경우에도 자정에서 새벽 5시 사이의 시간을 포함하는 시간을 말한다.¹⁰²⁾ 야간근로의 산정기초기간(reference period)은 전국 혹은 지역 수준의 노사협의를 거친 후 결정하거나 단체협약 또는 노사협정으로 정할 수 있도록 하고 있다.¹⁰³⁾ 다만 그 근로가 “특별한 위험 또는 무거운 심신의 긴장을 동반”하는 경우 (근로시간을 포함한) 어떤 24시간을 기준으로 하더라도 8시간을 초과하여 근로할 수 없도록 정하고 있다.¹⁰⁴⁾ 지침은 “특별한 위험 또는 무거운 심신의 긴장을 동반”하는 야간근로의 정의에 대해 (야간근로의 특별한 영향과 위험을 고려한) 국내법 및/또는 관행이나 단체협약, 노사협정에 위임하고 있다.¹⁰⁵⁾

지침의 내용을 그대로 수용한 근로시간시행령은 단체협약 등으로 달리 정하지 않는 한 17주의 산정기초기간을 원칙으로 삼고 있다.¹⁰⁶⁾ 무엇이 “특별한 위험이나 중대한 신체적 또는 정신적 압박을 포함하는 야간근로”로 간주되는지는, (야간근로의 특별한 영향과 위험을 고려한) 단체협약 또는 “사업장협정(workforce agreement)”으로 정하거나, Management of Health and Safety at Work Regulations 1999의 규정 제3조에 따라 사용자가 작성한 위험평가에서 노무제공자의 건강 또는 안전에 중대한 위험을 포함하는 것으로 인정된 경우를 말한다.¹⁰⁷⁾

101) Council Directive 93/104/EC, Art. 8.1.

102) Council Directive 93/104/EC, Art. 2.3.

103) Council Directive 93/104/EC, Art. 16.3.

104) Council Directive 93/104/EC, Art. 8.2.

105) Council Directive 93/104/EC, Art. 8.

106) Working Time Regulations 1998, reg. 6(3).

107) Working Time Regulations 1998, reg. 6(8).

3. 이행확보(enforcement)

근로시간지침은 규정들이 어떻게 이행확보되어야 하는지에 대해서 침묵하고 있다. 지침 이행입법을 고려하던 시기에 보수당은 근로시간지침 규정과 관련한 분쟁의 해결 혹은 이행확보가 고용심판소(Employment Tribunal)나 법원 등을 통해 개별적으로 이루어져야 한다고 보았다. 그에 비해 노동당은 산업안전 규정의 집행을 책임지는 행정기관에 의해 감독이 병행되어야 한다고 보았으며,¹⁰⁸⁾ 이러한 입장은 근로시간시행령에 반영되었다.

근로시간시행령이 정하는 의무를 위반한 사용자는 형사·민사상 책임을 부담할 수 있다. 먼저 공법·형사법 측면에서 살펴보면 이 시행령의 이행 감독은 산업안전보건청(Health and Safety Executive)의 관할이다. 산업안전감독관(Inspector)은 사용자의 사업장을 방문·조사하고 필요한 경우 위반중지명령(처분) 혹은 이행명령(처분)을 내릴 수 있는데,¹⁰⁹⁾ 사용자가 이 명령을 위반하면 형사처벌이 부과될 수 있다.¹¹⁰⁾ 산업안전감독관은 시행령 위반이 의심되는 사용자들 (산업안전보건청의 승인을 얻어) 치안판사법원(Magistrates' Courts)에 기소할 수 있다.¹¹¹⁾ 다만 산업안전감독관의 이행감독과 기소의 대상이 될 수 있는 규정, 즉 공법·형사법적 차원에서 그 이행이 강제될 수 있는 규정은 주당 최장 근로시간(4조 2항), 연소자의 주당 최장 근로시간(5A조 4항)과 야간근로(6조 2·7항), 야간근로자의 건강 검진과 주간근로 배치(7조 1·2·6항), 단조로운 패턴의 근로에 대한 추가 휴식시간 부여(8조), 근로시간 기록(9조), 연소자 근로자 보호(27A조 4항(a))에 관한 조항에 국한된다.¹¹²⁾

부과될 수 있는 형사처벌의 종류·정도는 두 가지 요소, 즉 ① 시행령

108) Lourie, J.(1998), "Working Time Regulations SI 1998 No 1833", Research Paper 98/82, House of Commons Library, 10 August 1998, p.12.

109) Working Time Regulations 1998, Schedule 3, paras. 3-4.

110) Working Time Regulations 1998, Reg. 29(7).

111) Working Time Regulations 1998, Reg. 29D. 검찰이 기소권을 행사할 수도 있다.

112) Working Time Regulations 1998, Reg. 28(1).

[그림 3-1] 영국의 근로시간시행령 위반에 대한 제재 유형

형사	일부 시행령규정 위반 사실을 감독관이 적발	→ 감독관이 사용자 기소	→ 유죄판결·형사책임 성립
		→ 감독관이 시정명령 발부	→ 불응 → 유죄판결·형사책임 성립
민사	노무제공자가 직접 고용심판소를 통해 일부 시행령 규정상 권리 소구		

자료: 필자 작성.

의 위 규정 위반 자체인지 아니면 산업안전감독관의 명령을 위반한 것인지, 그리고 ② 각 경우 위반(책임)의 정도에 따라 달라진다. 그 죄책이 중하지 않은 규정 위반의 경우 약식기소형 범죄로서 법정 최고액을 초과하지 않는 벌금이 과해질 수 있는 데 비해,¹¹³⁾ 사안이 중한 경우 상한이 없는 벌금형이 부과될 수 있다.¹¹⁴⁾ 반면 산업안전감독관의 명령 위반에 대해서는 사안이 상대적으로 경미한 경우 3개월 이내의 금고(imprisonment) 또는 법정 최고액을 초과하지 않는 벌금 중 선택적으로 적용될 수 있으며,¹¹⁵⁾ 사안의 중한 경우 2년 이내의 금고 또는 상한이 없는 벌금형 중 하나가 부과되거나 이 둘이 병과될 수 있다.¹¹⁶⁾ 민사 측면에서도 노무제공자(worker)는 근로시간시행령, 특히 휴일·연차휴가 관련 자신의 권리를 고용심판소에 소구해 금전 배상을 받을 수 있다.¹¹⁷⁾

제4절 영국의 근로시간지침 이행에 대한 전반적 평가

근로시간시행령이 법적 관점에서 비교적 충실하게 근로시간지침을 수

113) Working Time Regulations 1998, Reg. 29(4)(a). 원래는 5,000파운드(한화 약 750만 원)였으나 2015년 관련 법[The Legal Aid, Sentencing and Punishment of Offenders Act 2012 (Fines on Summary Conviction) Regulations 2015] 개정으로 상한선을 제거해 규정상 이를 초과하는 벌금을 부과할 수 있게 되었다.

114) Working Time Regulations 1998, Reg. 29(4)(b).

115) Working Time Regulations 1998, Reg. 29(7)(a).

116) Working Time Regulations 1998, Reg. 29(7)(b).

117) Working Time Regulations 1998, Reg. 30(1).

용하여 이행하고 있다는 것은 확인하였다. 그러나 시행령이 노무제공자 개인의 동의에 의해 주 최장 근로시간 규정의 적용을 제외할 수 있도록 하는 제도(opt-out)는 근로시간지침의 근본적 목적을 훼손한다고 볼 수 밖에 없다.¹¹⁸⁾ 노동자의 건강과 안전 증진이 근로시간지침의 핵심 목적인 점을 고려하면 주 최장 근로시간의 제한은 가장 중요한 규정인데, 노동자가 자발적으로 안전하지 않은 노동을 선택하도록 하는 것은 이 지침의 근본원리에 반하기 때문이다.¹¹⁹⁾ 그러나 이 적용제외 규정은 근로시간지침의 내용 및 채택 여부를 교섭하던 초기부터 영국 정부의 일관된 요구사항이었다.

그 원인에 대해서는 여러 가지가 거론된다. 먼저 영국의 정계에서 공유되는 노동 규제에 대한 반유럽(연합) 정서를 들 수 있다.¹²⁰⁾ 2016년의 브렉시트 국민투표 가결 및 최근 2019년 12월 총선에서의 보수당의 압승은 이러한 정서를 대변하는 증거이다. 위에서 기술했듯이 보수당은 공개적으로 근로시간지침에 반대했다. 보수당은 경영계(CBI)와 함께 특히 국가보건서비스(National Health Service: NHS)의 재정적 어려움의 주된 요인으로 유럽발(發) 근로시간 규제를 들었다. 법적으로 이 지침에 구속될 수밖에 없는 현 상황 속에서, 적용제외 규정은 지침의 근로시간 규제로 인한 영국의 피해를 최소화하기 위한 유일한 장치라고 보았다. 이러한 인식은 보수당뿐 아니라 ‘제3의 길’을 표방하며 시장친화적 노동정책을 추구하는 노동당(‘New Labour’)에 의해서도 어느 정도 지지되었다.¹²¹⁾

118) Rogowski, R.(2015), “Implementation of the EU Working Time Directive in the United Kingdom”, *The Sustainability of the European Social Model: EU Governance, Social Protection and Employment Policies in Europe*, Edward Elgar, p.244.

119) Lourie, J.(1998), “Working Time Regulations SI 1998 No 1833”, Research Paper 98/82, House of Commons Library, 10 August 1998, p.26.

120) Rogowski, R.(2015), “Implementation of the EU Working Time Directive in the United Kingdom”, *The Sustainability of the European Social Model: EU Governance, Social Protection and Employment Policies in Europe*, Edward Elgar, p.245.

121) Rogowski, R.(2015), “Implementation of the EU Working Time Directive in the United Kingdom”, *The Sustainability of the European Social Model:*

다음은 장시간근로에 의존적인 영국의 경제구조 혹은 그것이 사실이라는 인식이다. 영국은 다른 대륙유럽 국가들에 비해 평균 주당 근로시간이 길고 연차휴가 기간이 짧으며, 경제규모 대비 낮은 생산성으로 잘 알려져 있다. 따라서 근로시간지침을 그대로 이행하는 것은 영국 경제와 사업 경쟁력에 심대한 충격을 줄 수 있다는 우려가 꾸준히 존재했다.¹²²⁾ 이에 대해 근로시간지침은 영국의 장시간근로 관행을 바꾸는 데 큰 영향을 주지 못했다는 연구가 있다.¹²³⁾ 개별 노무제공자의 주 최장 근로시간 규정 적용제외 선택을 허용(opt-out)하는 것이 영국 경제를 구조적으로 개선할 유인을 사실상 제거했다는 것이 주된 논지였다. 동시에 이 적용제외 규정을 제거하더라도 근로시간에 대한 포괄적이고 광범위한 평가 없이는 현재 영국의 관행을 바꾸는 데 큰 영향을 줄 수 없을 것이라고 진단했다. 특히 영국의 사업장별 단체교섭 시스템은 근로시간에 관한 대륙유럽 모델을 영국에 적용하는 데 적합하지 않다는 점도 지적했다.¹²⁴⁾

그럼에도 불구하고 ‘근로시간 규제 = 유연성과 경쟁력 약화’의 논리는 이행입법(근로시간시행령)이 시행되고 6년이 지난 시점에도 쉽게 사라지지 않았다. 이는 유럽집행위원회의 중간평가(review) 보고서에 대한 답변 목적으로 작성된 영국 상원의 보고서에도 잘 드러난다. 상원 보고서는 최종 결론에서 영국의 경쟁력, 유연성, 효율성을 지키기 위해 적용제외 규정은 반드시 유지되어야 할 것을 권고했다.¹²⁵⁾

EU Governance, Social Protection and Employment Policies in Europe, Edward Elgar, p.246

122) 예를 들어 House of Lords European Union Committee, “The Working Time Directive: A Response to the European Commission’s Review”, 9th Report of Session 2003-04, 8 April 2004, pp.13-15에 인용된 경영계 이익단체의 의견 참조.

123) Barnard, C., S. Deakin, and R. Hobbs(2004), “Opting out of the 48-hour Week - Employer Necessity or Individual Choice? - An Empirical Study of the Operation of Article 18(1)(b) of the Working Time Directive in the UK”, ERC Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No.282, March 2004.

124) Id., p.25.

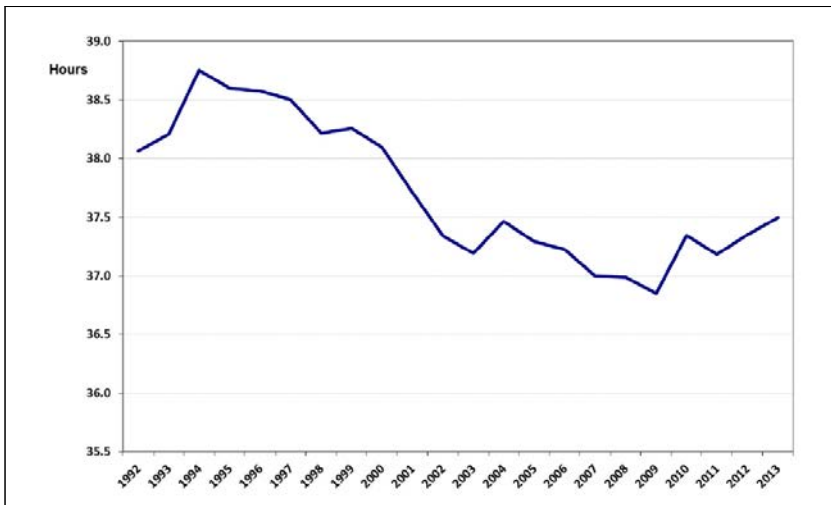
125) House of Lords European Union Committee(2004), “The Working Time Directive: A Response to the European Commission’s Review”, 9th Report of Session 2003-04, 8 April 2004, p.41.

마지막으로 지침 시행 후 영국의 평균 근로시간의 완만한 감소 추세가 발견된다. 아래 [그림 3-2]에서 확인되듯이, 1997년 38.5시간이었던 전일제 노무제공자의 평균 근로시간(mean working hours)이 2007년 37시간으로 줄었다. 다만 2009년 이후 다시 증가 추세로 접어들어 2013년에는 37.5시간으로 약간 상승했다.

다만 이러한 감소가 근로시간시행령의 도입과 시행으로 인한 것인지는 확인하기 어렵다. 관련하여 영국의 40시간 이상 근로하는 노무제공자의 비중을 비유럽연합 OECD 회원국과 비교했을 때 눈에 띄는 감소 추세가 발견된다(표 3-1 참조). 이 역시 근로시간시행령의 근로시간 단축 효과를 뒷받침하는 증거로 보기에에는 어렵지만, 적어도 그러한 가설을 세우고 실제의 정확한 효과를 확인할 가치를 보여주는 증거로서는 인정될 수 있을 것이다.

이 장의 논의를 정리하면 다음과 같다. 영국은 법(형식)적 관점에서 근로시간지침을 큰 위법의 소지 없이 이행하고 있다. 그러나 처음부터 지금까지 근로시간지침의 기저에 자리한 정치·사회적 목적과 원리, 즉 노동시간 규제를 통한 노동자의 건강과 안전 증진의 관념에는 완전히 동

[그림 3-2] 전일제 노무제공자의 주당 평균 근로시간



자료: Office for National Statistics, series YBUY, 2014.

〈표 3-1〉 주 40시간 이상 근로자의 비율과 변화

(단위: %)

Country	Proportion of long hours(>40 hours per week) workers	Percentage point change between 2001 and 2012
Turkey	92.6	-2.7
Chile	87.4	-7.5
Mexico	76.4	-5.4
United States	74.6	-2.2
Israel	72.9	1.5
Switzerland	63.9	-1.8
New Zealand	63.9	-1.5
OECD average	63.0	-0.8
G7 average	60.2	-0.4
Canada	50.0	-1.6
Australia	46.2	-3.3
Eu 15 average	45.7	1.0
United Kingdom	44.2	-4.7
Norway	12.7	1.0

자료: BIS analysis of OECD data. Data accessed 23rd June 2014.

의하지 않고 있다. 이러한 이유로 근로시간지침은 영국에서 정치적으로는 회원국의 내정 간섭이고, 유럽연합의 관할권을 일탈한 입법행위이며, 경제적으로는 영국의 경쟁력에 해를 끼치는 제도로 인식된다. 그리고 이러한 인식의 표현이 개별 노무제공자의 선택에 따른 주 최장 근로시간 규정 비적용의 허용이다.

제 4 장

일생활 균형정책과 근로시간법제의 변화

제1절 유연근로시간제(Flexible working)의 도입

1. 도입 배경

영국은 전통적으로 근로시간에 대한 법적 규율이 다른 유럽 국가에 비해 느슨하고 근로시간에 대한 사용자의 결정권이 더 많이 보장되는 국가에 속한다. 또한 단체협약 등 집단적 노사관계가 근로시간 규율에 갖는 영향력이 작다는 점도 영국의 특징이다. 이러한 이유로 인하여 영국은 EU 회원국 중 근로시간이 긴 경향을 보인다. 근로시간 규율을 개별적인 계약관계에 맡기는 것이 영국의 오랜 전통이라는 점을 고려하면, 유연근로시간을 신청할 수 있는 권리 및 해당 신청을 검토해야 할 사용자의 의무를 규정하는 입법을 한 것은 이례적이라고 할 수 있다. 1998년 근로시간규칙(Working Time Regulation 1998)의 제정은 EU의 근로시간 지침을 반영해야 하는 회원국으로서의 의무에서 비롯된 것이지만, 유연근로시간제 도입의 경우 그러한 국제법적 의무가 배경으로 작용하지 않은 상황이라는 점에서 더욱 그러하다.¹²⁶⁾

126) EU의회와 유럽이사회(European Council)는 2019년 1월 ‘부모 및 돌보는 자를 위한 일생활 균형 지침’에 대한 잠정적인 합의를 하였다. 향후 유연근로시간제를 포함한 일생활 균형 지침이 채택될 것으로 예상된다.

유연근로시간제 도입에는, 일·생활 양립에 대한 사회적 요구를 충족할 필요성이 직접적인 배경으로 작용하였다. 영국에서 여성이 자녀를 출산하면 종종 출산휴가권(출산휴가에 대한 법적 권리는 1979년에야 도입)의 부재와 공공 육아시설의 부족으로 인해 많은 경우에 전일제 일자리를 그만두어야 했었다. 그러나 일·생활 양립이 가족뿐만 아니라 기업과 전체 경제에도 도움이 된다는 점을 정부가 명확하게 인식하면서 관련한 개혁이 90년대 들어 적극적으로 추진되었다.¹²⁷⁾

2. 연 혁

1990년대 들어 영국 정부는 정권의 성격과 무관하게 부모인 근로자의 일과 가정 생활 양립을 지원하기 위한 여러 정책들을 도입하기 시작하였다. 1998년에는 국가아동보육전략(1998 National Childcare Strategy)을 시행하고, 배우자 출산휴가(paternity leave)를 도입하고 출산휴가 관련 제도를 개선하였다. 또한 육아휴직(parental leave)을 도입하고 아버지의 육아휴직 사용 촉진을 위한 제도 개선을 실시하였다.¹²⁸⁾ 2000년 영국 정부는 근로자에게 유연근로시간을 신청할 법적 권리를 보장하는 것을 제안하는 녹서를 발표한 바 있다.¹²⁹⁾

유연근로시간 신청 제도는 George Bain 교수가 이끄는 ‘일과 부모’ 태스크포스에서 제출한 보고서의 제안을 따라 2003년 도입되었다. 영국 정부는 어린 자녀를 둔 일하는 부모에게 유연한 근로시간을 신청할 수 있는 권리, 이 신청을 진지하게 검토해야 할 의무를 부여하는 구체적인 입법을 만들 것을 연구팀에 의뢰하였다. 이 연구팀에서는 만 6세까지의 자녀를 양육하는 부모나 18세 이하의 장애 아동이 있는 부모의 돌봄 책임

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1311&furtherNews=yes&newsId=9285>

127) Colette Fagan(2015). 『영국의 근로시간 정책과 시간제 근로를 포함한 탄력적 근무 청구권』, 『국제노동브리프』, 13(9), pp.15-27.

128) Fagan, 앞의 논문, p.19.

129) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2001/series-of-government-initiatives-follows-election>

과 부합하는 근로시간 유형을 보장하도록 정부가 개입하지 않으면 노동 시장에서 이탈하게 될 것이라고 진단하였다.¹³⁰⁾ 영국 정부는 이러한 제안을 수용하여 고용권리법을 개정하여(Employment Rights Act 2002) 2003년부터 시행하였다. 유연근로 신청권을 도입하던 2003년에는 만 6세 이하의 자녀 또는 18세 미만의 장애인 자녀를 둔 부모에게 적용되었다.

2003년부터 시행된 유연근로시간제의 적용대상이 좁다는 비판이 꾸준히 제기되었고, 영국 정부는 2005년 관련 연구 용역 진행 및 주요 이해당사자에 대한 의견 수렴 절차(a major public consultation)를 거쳤다.¹³¹⁾ 이러한 검토를 거친 결과 성인을 돌보는 근로자도 적용대상으로 확장하기로 결정하여 2007년부터 시행되는 것으로 법을 개정하였다. 그후 2009년에는 Sainsbury plc.의 인사노무담당 이사인 Imelda Walsh에게 유연근로시간제에 대한 검토보고서 작성을 의뢰하였는데, 중등학교에 가는 만 11세 시기 등 자녀의 전 연령대에 걸쳐 유연근로시간에 대한 요구가 있고 이러한 실태에 대해 사용자들도 동의한다는 사실을 보고서에서 확인하였다. 이 보고서의 권고안을 바탕으로 정부는 적용대상을 16세 이하 아동을 둔 부모로 확장하는 것으로 2009년 법을 개정하였다. 2009년 개정 이후에는 장애 아동을 둔 부모의 경우와 같이 아동의 연령을 18세 미만으로 확대하려는 논의도 시작되었다.¹³²⁾

유연근무제는 노동당 정부에서 시작되었지만, 2010년 보수-자민 연정 이후에도 지속적으로 확대되었다. 2010년 출범한 보수-자민 연정은 노동관계 법령에 대한 규제완화를 통해 기업친화적 노동정책들을 도입하여 왔지만, 노동당 정부의 성과라고 할 수 있는 ‘유연근로 신청권’에 대해서는 오히려 근로자의 권리를 더 확대하는 방향으로 나아갔다.¹³³⁾ 2011년

130) BIS(2010), “Impact Assessment: Extending the right to request flexible working to parents of children aged”, p.5.

131) 이 연구용역 보고서는 Work and Families: Choice and Flexibility. A Consultation Document, published February 2005, URN 05/847이다. 2005년 법개정 설명자료(https://publications.parliament.uk/pa/pabills/200506/work_and_families.htm 2019. 10. 10. 인출)

132) BIS, 앞의 보고서, p.5.

133) 김근주(2013), 『일-가정 양립을 위한 영국의 유연근무제』, 『국제노동브리프』 2013년 3월호, 한국노동연구원, pp.47-48.

영국 정부는 연정의 근로시간 유연성 제고 및 일·생활 양립 지원 정책을 실행하기 위하여 유연근로시간제의 확대 관련 의견 수렴 절차를 시작하여 12주 동안 진행하였다.¹³⁴⁾ 이러한 논의 과정을 거친 후 2014년 자녀와 가족 법(Children and Families Act 2014)을 통해 고용권리법을 개정하여서 같은 해 6월 30일부터 모든 근로자로 적용 대상을 확대하고 관련 절차를 정비하였다. 유연근로시간제의 확대는, 복지제도 개혁, 아동 빈곤 감소, 성별 임금격차 해소, 돌봄 부담이 있는 근로자에 대한 지원, 중고령 근로자에 대한 지원, 양육분담의 촉진 및 가정과 지역공동체 간 융합 촉진 등과 같은 중요한 정부 정책을 뒷받침한다는 이유로도 지지되었다.¹³⁵⁾

제2절 유연근로시간제의 내용

1. 근거법령

유연근로시간제의 근거법령으로는 「고용권리법」(Employment Rights Act 2002)과 「유연근로규칙(The Flexible Working Regulations 2014, 이하 ‘규칙’)이 있다.¹³⁶⁾ 유연근로시간제의 근거 조항은 고용권리법의 제 8장A에 규정되어 있다.

134) 의견 수렴 주제 중 유연근로시간제와 관련해서는 총 202건의 의견이 접수되었다. HM Government, Modern Workplaces Consultation-Government Response on Flexible Working, 2011, p.7.

135) Pyper, Doug(2018), “Flexible working, House of Commons Library Briefing Paper Number 01086”, 3 October 2018., p.9.

136) Pyper, 앞의 보고서, p.5. 이 규칙 이전에 「유연근로 절차 등에 관한 규칙」(The Flexible Working(Eligibility, Complaints and Remedies) Regulations 2011)이 있었으나, 2014년 법 개정을 통해 폐지되었다.

2. 적용대상

유연근로시간제는 영국 노동법에서의 근로자(employee)에게만 적용 가능하고, 노무제공자(worker)에게는 적용되지 않는다. 유연근로시간제의 근거법인 고용권리법이 근로자를 적용대상으로 하기 때문이다. 사용자에게 26주 이상 고용된 근로자에게는 유연근로시간을 신청할 수 있는 권리가 보장된다.¹³⁷⁾ 2014년 개정을 통해 모든 근로자에게 신청권이 적용되는 것으로 확대되었다.¹³⁸⁾

3. 유연근로시간 신청권

가. 내 용

영국의 유연근로시간제는 유연근로의 권리를 근로자에게 보장하는 것이 아니라 이를 신청할 수 있는 권리를 보장한다.¹³⁹⁾ 이에 대해 영국 정부는 “사용자가 유연근로 신청을 수용할 수 없는 상황도 존재하기 때문에 부모인 근로자와 사용자(특히 소규모 사업장 사용자)의 필요를 충족시키는 방식으로 기획”하였다고 설명한다. 유연근로시간을 강제적으로 부여하게 하기보다는 “노사 양측의 필요에 부합하는 유연한 근로패턴을 검토하도록 장려하고 상호 대화를 촉진하는 것을 목적”으로 한다는 것이다.¹⁴⁰⁾

137) 2014년 개정 이전에는 양육 책임이 있는 근로자 또는 「유연근로 절차 등에 관한 2011년 규칙」이 규정하는 간호의 필요가 있는 자를 돌봐야 하는 근로자에게 신청권이 인정되었다. 규칙은 유연근로시간제를 활용할 수 있는 피간호자의 범위를 근로자의 배우자, 동반자(civil partner), 친·인척 및 동거인에 한한다고 하였다. 김근주(2013), 「일-가정 양립을 위한 영국의 유연근무제」, 『국제노동브리프』 2013년 3월호, 한국노동연구원, p.47.

138) 간접고용 노동자(agency work)나 군대에는 적용되지 않는다. BIS, 앞의 보고서, p.8.

139) 이러한 이유에서 이 연구에서는 rights to request flexible work를 유연근로시간 청구권이 아니라 신청권으로 번역하였다.

140) BIS, 앞의 보고서, p.6.

고용권법 80F

- (1) 이 법에서 정한 자격이 있는 근로자는 근로조건의 변경을 사용자에게 신청할 수 있는데,
 - (a) 이 변경이 근로시간이나, 근로시간대, 자택과 사업장 사이의 장소에서 일하도록 요구받는 경우, 그밖의 시행령 등이 구체적으로 규정하는 근로조건의 다른 측면과 관련된 경우에 가능하다.
 - (b) 삭제
- (2) 이 조항에서의 신청은
 - (a) 유연근로 신청이라는 것을 기술해야 하고
 - (b) 신청하는 변경의 내용을 구체적으로 작성하고 제안하는 변경이 시행될 일자를 기재해야 하고
 - (c) 제안하는 변경이 사용자에게 어떤 영향을 미칠지에 대해 설명하고, 이러한 영향이 어떻게 다뤄질 수 있는지에 대한 자신의 의견을 적어야 한다.
 - (d) 삭제
- (3) 삭제
- (4) 이 조항에 따라 신청을 한다면, 근로자는 이전의 신청을 한 후 12개월이 지나기 전까지는 동일한 사용자에게 대하여 새로운 변경 신청을 할 수 없다.
- (5) 국무장관은 아래와 같은 내용을 규정하는 시행령을 제정할 수 있다.
 - (a) 이 조항에 의한 신청의 양식
 - (b) 이러한 신청이 만들어진 때
- (6) 삭제
- (7) 삭제
- (8) (a) 이 조항에서 신청자격이 있는 근로자란
 - (i) 시행령에서 규정하는 고용기간을 충족하고
 - (ii) 간접고용 노동자(agency worker)가 아니어야 한다. 단, 육아휴직을 마치고 돌아온 간접고용 노동자는 신청할 수 있다.

위와 같은 조건을 충족한 유연근로 신청은 서면으로 작성·제출되어야 하고, 과거에 신청한 유연근로가 있다면 그 시기에 대해 기재해야 한다(규칙 제4조).

유연근로시간 신청권을 인정함에 따라 근로자는 근로시간, 근로시간대, 근로장소 등 중요한 근로조건의 변경을 사업자에게 요구할 수 있다. 이 신청권은 26주 이상 계속 근로한 근로자에게 인정되며, 소극적 요건으로 이전 12개월 동안 유연근무제를 활용하지 않았을 것이 요구된다[제 80조F(4)].¹⁴¹⁾

유연근로시간의 개념은 법령에 정의되어 있지 않기 때문에 그 유형이나 방식에 대한 제한도 두지 않는다. 각 사업장의 상황과 근로자의 필요에 가장 적합한 방식을 상호 협의를 통해 도출하는 것이 영국 유연근로시간 법제의 원칙이기 때문인 것으로 보인다. 관련 정부 자료 등에 소개되는 유연근로시간제의 대표적인 유형은 아래와 같다.

유연근로시간제의 유형 ¹⁴²⁾
• 시간제 근무 • 선택적 근로시간제(flexitime): 근로자가 업무 시작 및 종료 시각은 선택할 수 있으나 특정 ‘핵심 시간대’, 가령, 매일 오전 10시부터 오후 4시까지는 근무하는 방식 등. • 재택 근무: 근로시간의 전부 또는 일부를 재택으로 근무 • 연 단위 근로시간제: 근로자가 1년간 특정 시간을 근무해야 하지만 그 시기에 대해서는 어느 정도 유연성을 지님. • 단축근무(reduced hours): 정해진 기간 동안 근로시간을 단축. • 학기 단위 근무: 학기 패턴에 맞춰서 일하는 방식. 학기 중에는 정상적으로 근무하고, 자녀의 방학 기간에는 출근하지 않음. • 대체근로시간제(structured time off in lieu): 성수기에 더 긴 시간 근무하고, 덜 바쁜 시기에 추가근로한 만큼 유급으로 쉬는 것. • 일자리 공유: 시간제 근로자들끼리 전일제 일자리의 의무와 책임을 공유하는 방식. • 압축 근무주(compressed week): 전일제로 근무하되 주당 근무일 수를 줄임¹⁴³⁾ • 시차 근무제(staggered hours): 근로자들이 서로 다른 업무 시작, 종료 및 휴게 시간을 요청할 수 있음. • 단계적 퇴직(phased retirement): 고령 근로자는 자신의 퇴직, 근로시간 단축 및 파트타임 근무 시기를 선택할 수 있음.

141) 김근주(2013), 앞의 논문, p.47.

142) Fagan, 앞의 논문, p.20과 Pyper, 앞의 보고서, p.4, CIPD(2019c) 등에서 발췌,

나. 유연근로의 기간

신청 기간에 대한 법령상 제한은 없지만, 관례상 1년으로 확정된다. 법률로 신청 기간을 명시하고 있지 않지만, 통상적으로 근로자는 1년 단위로 신청한다. 1년 신청 후 조기 복귀에 관해서는, 합리적인 조기 복귀의 사유가 없는 한 1년 기간 이전에 사유 종료로 인한 복귀는 허용되지 않는 것이 원칙이다. 다만 관행적으로 조기 복귀를 허용하고 있으며, 이에 관한 법적 분쟁은 ‘적어도 아직까지’ 발생하지 않고 있다. 이미 제도를 이용하고 있는 경우 예외적으로 연장이 가능하나, 다만 연장의 사유 등은 법정화되어 있지 않고, 사업장의 사정에 따라 약식 절차로 처리하는 것도 허용하고 있다(ACAS 가이드라인)¹⁴⁴⁾

다. 거절 사유 및 통지 기한

유연근로시간 신청을 받은 사용자는 “합리적인” 방식으로 해당 신청을 처리해야 한다. 또한 신청을 받은 지 3달 이내(또는 근로자와 사용자 사이에 합의가 있을 경우 그보다 더 긴 기간 내에) 답을 해야 한다[법 80G(1), (1B)조].

근로자가 유연근무를 신청하는 경우 사용자는 아래와 같은 사유에 해당한다고 판단할 때에만 거절할 수 있다[법 제80G(1)(b)].

거절이 허용되는 사유¹⁴⁵⁾

- 1) 추가적인 비용의 발생
- 2) 다른 근로자들과 업무 조정이 불가능할 때
- 3) 추가인력 선발이 불가능할 경우

수정하여 인용하였다.

143) 압축근무주는 근로시간 자체를 단축하기보다는 근로시간의 배치를 유연하게 하는 방식이다. 단축근무, 일자리 공유, 학기 단위 근무는 근로시간 자체의 단축에 초점을 두는 방식이다. CIPD(2019c), “UK Working Lives: The CIPD Job Quality Index”, *Survey Report 2019*, p.9.

144) 김근주(2019), 『영국의 유연근무제』(미간행 원고).

- 4) 업무의 질에 부정적인 영향을 끼칠 경우
- 5) 기업 성과에 부정적인 영향을 끼칠 경우
- 6) 고객의 요구 부응에 부정적인 영향을 끼칠 경우
- 7) 근로자가 일하겠다고 신청한 기간 동안 업무가 부족한 경우
- 8) 구조조정이 미리 계획되어 있을 경우
- 9) 기타 하위입법에서 정하는 사유가 있는 경우

4. 이용 절차

가. 사업장 내부 절차

2014년 이전에는 유연근로 신청을 다루는 사업장 내부 절차를 법령이 규정하고 있었다. 근로자의 신청 이후 근로자와 협의해야 하는 시한, 결정된 근로조건을 근로자에게 통보하는 시한, 합의에 실패한 경우 재신청 절차 등에 대해 법령이 구체적으로 규정하였다.¹⁴⁶⁾ 그러나 이러한 법정 절차는 유연근로 신청을 ‘합리적으로’ 검토해야(consider) 할 의무로 2014년 대체되었다. 법률에서는 “합리적인 방식”이 무엇인지 구체적으로 규정하지 않으며, ACAS의 예규(code of practice)가 그 구체적인 예를 제시한다.¹⁴⁷⁾ 영국 정부는 사용자들이 가능한 쉽게 각 사업장에서 유연근로시간제를 채택할 수 있고, 각자의 경영 시스템을 이용하여 유연근로시간 신청을 판단하도록 하기 위한 개정이라고 설명하였다.¹⁴⁸⁾

유연근로 신청을 거절할 권리가 사용자에게 있듯이, 해당 거절에 대해 이의제기를 허용할지 여부에 대한 재량도 사용자에게 인정된다[법 제 80G(1A)]¹⁴⁹⁾ 또한 해당 신청에 한 협의 자리에 근로자가 정당한 이유 없이 2번 이상 참석하지 않는 경우 해당 신청은 철회된 것으로 간주된다

145) 김근주(2013), 앞의 글, p.47의 내용을 일부 수정하였다.

146) The Flexible Working(Eligibility, Complaints and Remedies) Regulations 2011 제2~4조. 이 규칙은 2014년 폐지되었다.

147) Pyper, 앞의 보고서, p.5.

148) BIS, 앞의 보고서, 2011, pp.6-7.

149) Pyper, 앞의 보고서, p.5.

[법 제80G(1D)].

ACAS 예규가 제시하는 사용자의 합리적인 검토의 핵심 내용은 아래와 같다.

ACAS 예규상 “사용자의 합리적인 검토” ¹⁵⁰⁾
신청인 근로자와의 면담 • 서면 신청을 받고 가능한 빨리 해당 근로자와의 면담 시간을 잡아야 함. 신청을 승인할 생각이라면, 면담은 불필요함. • 신청인 근로자는 면담 자리에 동료를 동반할 수 있도록 허락해야 하고, 이러한 사실은 사전에 고지되어야 함. • 면담을 반드시 실행해야 하는데, 면담을 통해 근로자가 신청하는 변경의 내용을 보다 잘 이해하고 회사와 근로자에게 어떤 이점이 있는지 확인할 수 있음. • 가능한 프라이버시가 보장된 곳을 면담 장소로 잡아야 함. 신청에 대한 검토 • 해당 신청이 사업 및 근로자에게 가져올 이점과 단점을 함께 고려하여야 함. 신청에 대해 검토함에 있어 차별을 해서는 아니 됨. • 검토 결과는 서면으로, 가능한 즉시 통지해야 함. • 거절할 경우에는 그에 대한 이의제기를 허용해야 함. • 신청을 접수한 지 3월 이내에 결정 결과를 통지해야 함(근로자와 합의된 경우에는 그보다 더 지연될 수 있음). • 면담에 2회 이상 근로자가 정당한 이유 없이 불참하면 신청을 철회한 것으로 간주할 수 있음. 이와 같이 간주할 경우 이를 근로자에게 즉시 통지해야 함.

그러나 사용자가 예규에 제시된 의무를 이행하지 않는다고 하여 합리적으로 검토할 의무를 위반했다는 사실이 바로 인정되는 것이 아니다. 따라서 이 법률에서의 합리적 검토 의무는 사용자가 정확한 사실에 근거하여 해당 신청을 합리적인 태도로 검토했는지 고용심판소에서 다룰 수 있는 권리로 제한되었다는 비판을 받는다.¹⁵¹⁾

150) ACAS, Code of Practice on handling in a reasonable manner requests to work flexibly, para.4~14, 2014.

151) 또한, 입법 과정에서 법정 절차를 폐지하고 사용자의 재량에 맡기는 개정안의 문제점에 대해 일부 의원들이 우려를 표명한 바 있다. Golyner, Oxana(2015), “Family-friendly reform of employment law in the UK: an overstretched

나. 사업장 외부 절차

유연근로 신청이 거절된 경우, 양 당사자가 합의한다면 ACAS의 중재 절차를 이용할 수 있다(ACAS Arbitration Scheme). 중재절차는 비공식적으로 신속하게 사법절차를 이용하지 않고 분쟁을 해결하는 방식으로, 양 당사자가 중재절차 이용에 합의할 경우 고용심판소에 제기할 수 없다.¹⁵²⁾

또한 근로자는 고용심판소에서 사용자가 합법적인 이유 없이 신청을 거절했는지, 잘못된 사실에 근거하여 거절했는지, 신청이 철회되었다고 간주하는 요건을 충족하지 못했는지 등 고용권법 위반에 대해 다룰 수 있다[법 제80H(1)조]. 근로자의 진정을 인용하면, 고용심판소는 해당 신청을 재검토할 것을 명령하거나, 근로자에 대한 손해배상을 명령할 수 있다. 고용심판소는 관련 상황을 종합적으로 고려했을 때 형평성 있는 금액의 배상을 명할 수 있는데, 이는 정해진 상한선을 초과해선 안 된다(법 제80I조). 배상의 정해진 상한선은 관련 규칙이 정할 수 있는데, 근로자의 8주치 임금에 해당한다(규칙 제6조).

〈표 4-1〉 시기에 따른 주급의 상한선

시기	주급의 상한선(파운드)
2019. 4. 6. ~ 2020. 4. 5.	£525
2018. 4. 6. ~ 2019. 4. 5.	£508
2017. 4. 6. ~ 2018. 4. 5.	£489
2016. 4. 6. ~ 2017. 4. 5.	£479

자료: 김근주(2019), 『영국의 유연근무제』(미간행 원고).

고용심판소가 유연근로 신청의 재검토를 명령하면, 명령한 날로부터 신청이 시작된 것으로 본다[법 제 80I(4)조].

flexibility”, *Journal of Social Welfare and Family Law*, 37:3, p.388.
152) ACAS(2014), “The right to request flexible working : an Acas guide”, p.18.

제3절 유연근로시간제의 영향

1. 이용 현황

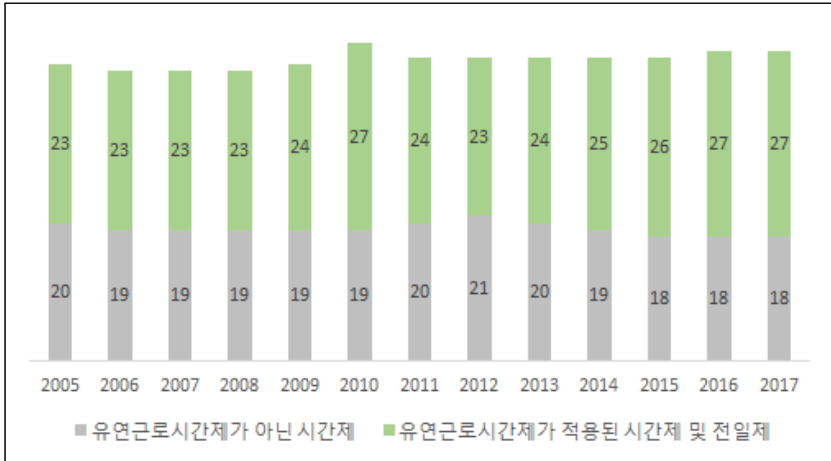
[그림 4-1]에 따르면, 전체 근로자 중 유연근로시간제를 이용 중인 자는 45%이다. 2014년 적용대상을 확대하였으나, 그 시점을 계기로 크게 증가하는 추세는 보이지 않는다. 유연근로시간제를 이용하지 않는 시간제 근로자가 전체의 18%, 최소 하나 이상의 유연근로시간제를 이용하는 시간제 또는 전일제 근로자가 26.8%로 둘을 합하여 44.8%이다.¹⁵³⁾ 그런데 영국의 유연근로시간제 이용 현황을 확인함에 있어 시간제 근로자도 포함한 수치임에 유의할 필요가 있다. 통상적으로 영국의 유연근로시간제에는 시간제 근로도 포함되기 때문인 것으로 보인다. 다만, 이 시간제 근로자는 전일제 근로자가 시간제로 전환한 경우에 한정되지 않고 시간제 근로자 전체(다른 유연근로시간제를 병행하지 않는)를 뜻한다.¹⁵⁴⁾ 따라서 한국에서 근로시간 단축을 청구하여 시간제로 전환된 경우와 일치하지 않는다는 점에 유의해야 한다. 전일제로부터의 전환형 시간제 근로로 제한하지 않기 때문에 영국에서의 시간제 일자리가 일·생활 양립 제고라는 목적에 부합하는 유연근로시간제인지 의문이 제기될 수 있다. 저임금의 불안정한 비자발적인 시간제 일자리도 유연근로시간제 이용 현황에 포함되어 조사될 수 있기 때문이다.

153) CIPD(2019), “Megatrends-Flexible Working”, January 2019, 4, p.10.

154) 영국 통계청의 LFS가이드 자료에 따르면, 시간제 근로 여부를 묻는 문항에서 유연근로시간 신청권을 행사한 결과인지를 별도로 묻지 않는다. 시간제/전일제 근로 여부를 묻는 문항과 유연근로제(시간제 제외) 이용 여부를 묻는 문항을 합하여 유연근로시간제를 병행하는 시간제와 그렇지 않은 시간제의 비율을 산출하는 방식을 쓴다.

<https://www.ons.gov.uk/www.ons.gov.uk%20%E2%80%BA%20file%20%E2%80%BA%20methodologies%20%E2%80%BA%20labourforcesurveyuserguide>

〔그림 4-1〕 유연근로시간제 이용 근로자의 비율 변화



자료 : CIPD(2019a), p.10.

영국에서 가장 널리 활용되는 유연근로 방식은 시간제(part time hours)이다.¹⁵⁵⁾ 그다음으로 인기 있는 형태의 방식은 선택적 근로시간제(flexitime), 연단위 근로시간제와 학기단위 근무이다(그림 4-2 참조). 이와는 대조적으로, 일자리 공유와 압축근무주 방식은 소수의 근로자들이 사용하는 것으로 보인다.¹⁵⁶⁾ LFS 조사결과에 따르면 증가 폭이 큰 유일한 형태는 0시간 근로 계약이다. 그러나 2012년 이후 0시간 근로계약이 급격히 증가한 것은 실제 이용 현황이 증가한 것이라기보다 0시간 근로계약에 대한 근로자의 인식이 높아져 응답률이 높아졌기 때문일 수 있다.¹⁵⁷⁾

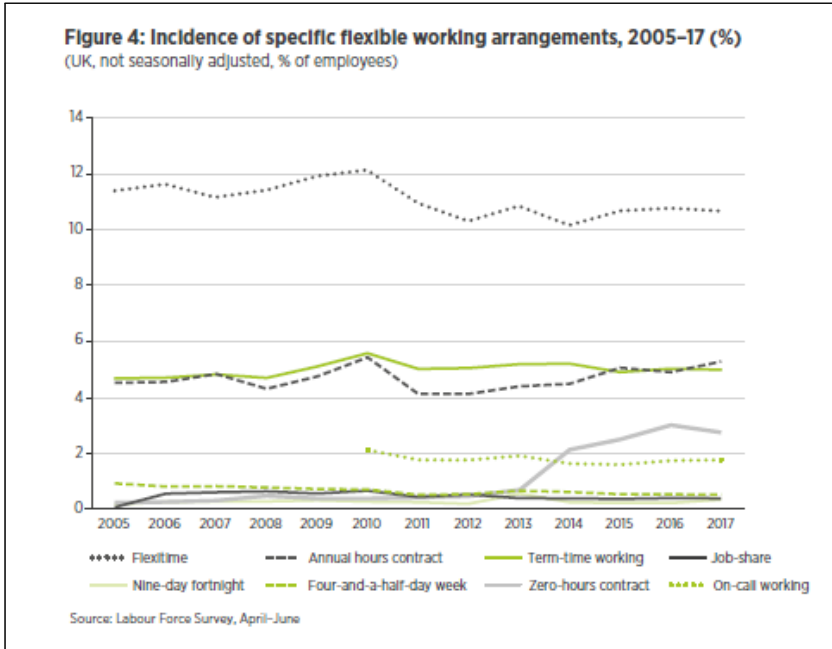
EU의 실태조사 결과에 따르면, 유연근로시간제 중 시간제(유연근로시간제를 병행하지 않는)의 이용 비율이 가장 높은 것과 달리, 유형에 따른 근로자의 선호도는 선택적 근로시간제가 가장 높다. 영국의 응답자 중 70%가 선택적 근로시간제를 원한다고 하였는데, 이는 EU 평균인 58%보다 높다. 또한 시간제에 대한 선호도는 훨씬 낮아서 영국에서 28%,

155) CIPD(2019a), p.10.

156) CIPD(2019a), p.10.

157) CIPD(2019b), p.3.

〔그림 4-2〕 유연근로시간제 유형에 따른 비율 변화



자료 : CIPD(2019a), p.11.

EU 평균은 25%를 보였다.¹⁵⁸⁾

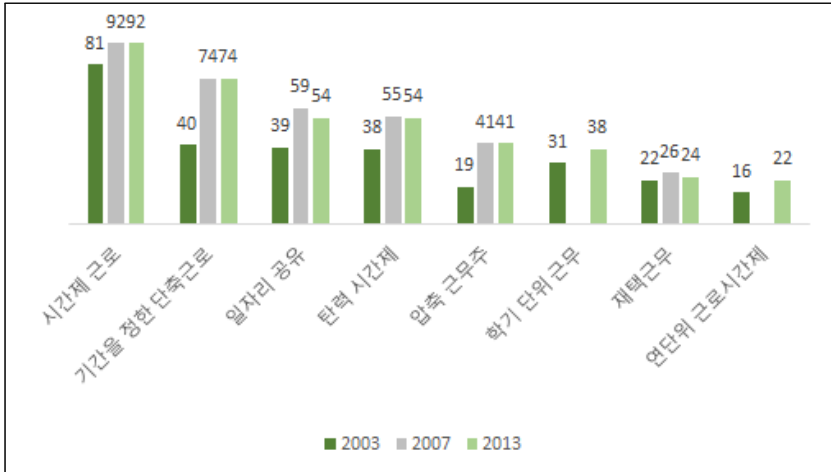
유연근로시간제를 이용할 수 있는지 여부는 전 유형에 걸쳐 증가하는 경향을 보인다(그림 4-3 참조). 또한 유연근로시간제 유형에 따라 이용 가능 여부 및 증가 추세에 있어 편차가 보인다.¹⁵⁹⁾ 가장 높은 이용가능성을 보이는 것은 시간제 근로로 2013년 현재 93%가 긍정적으로 답하였다. 그밖에 일자리 공유, 압축근무주, 학기 단위 근무제 등에서도 38~54%에 이르는 긍정적인 답변을 보이는 것을 보건대(2013년 현재), 유연근로시간제의 이용 가능 여부는 낮지 않고 사용자의 거절 경향이 높지 않은 것으로 판단된다.

EU가 2018년 회원국을 대상으로 조사한 결과에 따르면, 영국 응답자의 80%는 시간제 근로를 포함한 유연근로시간제를 이용가능하다고 응답

158) CIPD(2019b), p.6.

159) CIPD(2019a), p.12.

〔그림 4-3〕 유연근로시간제의 유형에 따른 이용 가능 여부



자료 : BIS(2014), “Work-Life Balance Employer Survey(BIS 2014)” ; CIPD(2019a), p.12에서 재인용.

한 바 있다. 영국 응답자의 59%는 실제로 유연근로시간제를 이용한 경험이 있다고 답하였는데, EU 28개국 평균인 42%보다 높은 편이다. 또한 이 조사 결과에 따르면, 시간제 근로 유형이 이용 가능하다고 답한 근로자의 비율이 64%로 EU 평균인 53%에 비해 높은 것을 확인할 수 있다.¹⁶⁰⁾ 선택적 근로시간제가 이용가능하다고 답한 자는 57%로 EU 평균인 58%와 비슷했으나, 스웨덴(71%), 네덜란드(62%)보다는 낮았다.¹⁶¹⁾ 이러한 조사결과는 유연근로시간제의 신청과 이용에 어려움이 크지 않다는 점을 보여준다. 또한 시간제 근로 비율이 높은 영국 노동시장의 특성이 유연근로시간제 이용 실태에도 영향을 미쳐서 시간제 근로 관련 이용 가능성이 다른 국가들에 비해서도 높은 것으로 추측할 수 있다.

하나의 기업에서 얼마나 다양한 유형의 유연근로시간제를 제공하는지도 중요한 지점이다. 12가지 유형별로 유연근로시간제를 이용할 수 있는지 조사한 결과, 한 기업에서 제공되는 유형의 평균 개수가 3개에 불과하였다. 사용자를 대상으로 한 조사 결과, 12가지 유형 중 절반 이상을 제

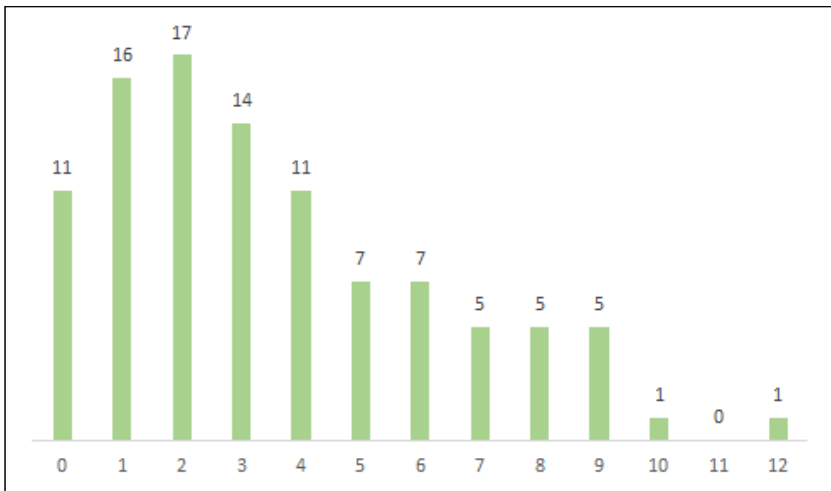
160) CIPD(2019b), p.5.

161) CIPD(2019b), p.5.

공한다고 말한 사업장에 채용된 근로자는 전체의 5분의 1에 미치지 못하였다(그림 4-4 참조).¹⁶²⁾ 이를 통해 영국의 유연근로시간제는 시간제를 중심으로 소수의 유형이 제한적으로 이용하는 추세임을 알 수 있다.

유연근로시간제의 이용에 있어서도 성별 차이가 뚜렷하게 드러난다(그림 4-5 참조). 이는 시간제 고용에서 여성의 비율이 높은 것과 연결지어 설명할 수 있다.¹⁶³⁾ 노동력실태조사(2017년)에 따르면, 여성은 남정보다 유연근로시간제 이용 근로자의 비율이 더 높다.¹⁶⁴⁾ 특히, 유연근로시간제를 병행하지 않는 시간제 근로 이용자의 비율에서 성별 격차가 더 크게 나타난다.

[그림 4-4] 기업당 이용 가능한 유연근로시간제의 유형



자료: CIPD, “Survey of Employers(CIPD 2014)”; CIPD(2019a), p.13에서 재인용.

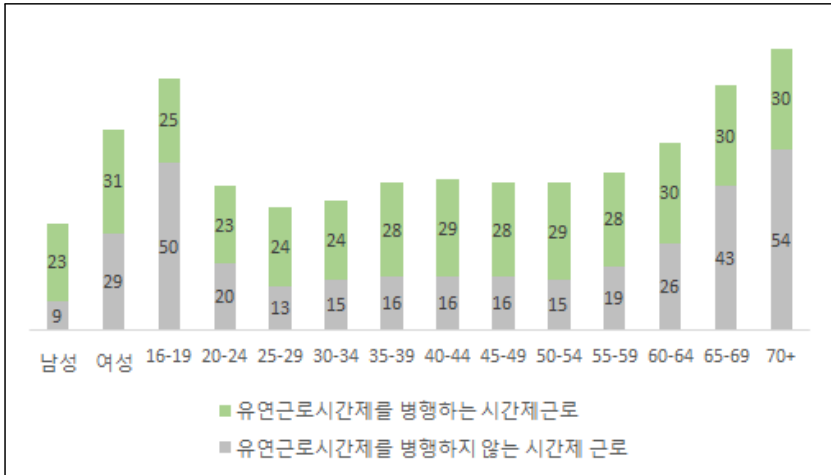
162) CIPD(2019a), p.13.

163) 그럼에도 시간제 근로자 중 여성의 비율은 80년대 이래 미세하게 감소한 반면, 남성의 비율은 증가 추세를 보여 2016년 거의 25%에 달하였다. CIPD(2019a), p.14.

164) CIPD(2019a), p.15.

〔그림 4-5〕 성별, 연령별 유연근로시간제 이용 현황

(단위: %)



자료: CIPD(2019a), p.15.

자녀 양육 부담이 있는 여성은 6개 유연근로시간 유형 전체에 걸쳐 가장 이용 가능성이 높은 집단으로 나타난다.¹⁶⁵⁾

〈표 4-2〉 성별에 따른 유연근로시간제 유형별 이용 가능한 근로자의 비율

(단위: %)

	남성	여성
선택적 근로시간제	10.1	11.2
연 단위 근무시간제	5.3	5.2
학기 단위 근무	1.7	8.4
일자리 공유	0.2	0.7
압축근무주(2주당 9일)	0.4	0.3
압축근무주(1주당 4.5일)	0.7	0.4
0시간 계약	2.3	3.4
호출형 근로	2.4	1.1
유연근로시간제를 병행하지 않는 시간제	9.1	28.7

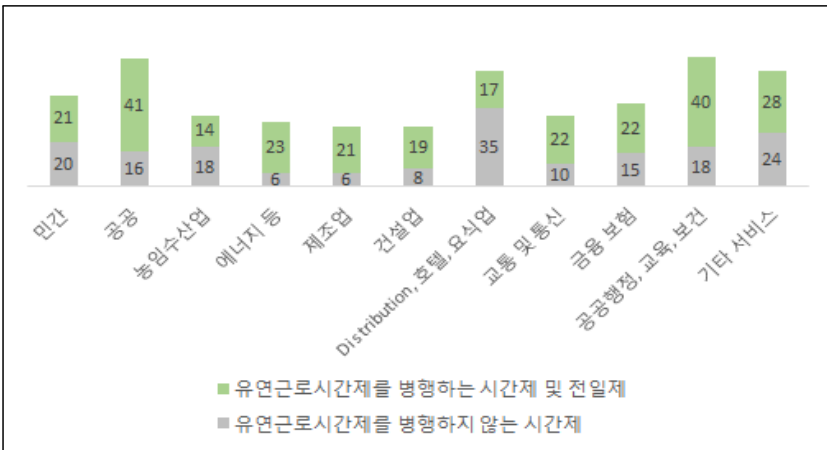
자료: Labour Force Survey, April-June 2017; CIPD(2019a), p.16에서 재인용.

165) CIPD(2019a), p.16.

유연근로시간제의 이용은 공공부문이 민간부문보다 더 높은 것으로 나타났다(그림 4-6 참조).¹⁶⁶⁾

유연근로시간제 이용자의 근로조건 중 임금(시급 기준)은 비이용자보다 더 낮은 것으로 나타났다. 선택적 근로시간제 및 호출형 근로를 하는

[그림 4-6] 유연근로시간제 산업별 이용 현황



자료: CIPD(2019a), p.17.

<표 4-3> 유연근로시간제 이용 근로자의 임금 수준 비교(2017)

(단위: £)

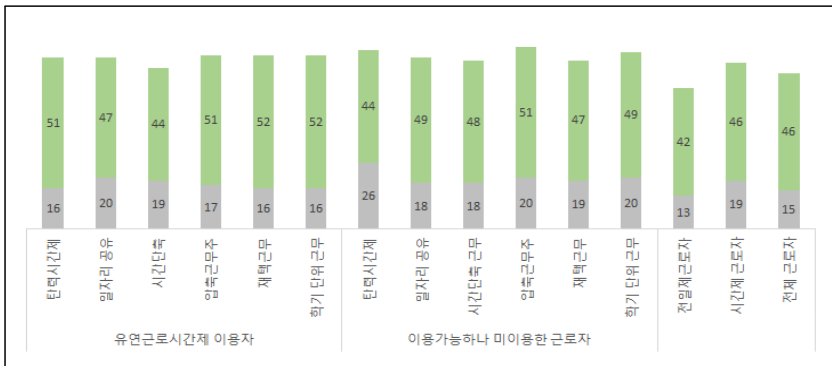
		25분위수	중간값	평균	75분위수
전일제	선택적 근로시간제	11.05	14.54	17.05	20.43
	연 단위 근무시간제	8.91	12.50	14.47	17.86
	학기 단위 근무	8.65	11.62	13.48	17.30
	0시간 계약	7.00	8.03	8.76	9.74
	호출형 근로	11.53	15.59	18.37	23.53
	유연근로시간제 미이용	8.97	12.49	15.68	18.80
시간제	선택적 근로시간제	7.5	11.05	13.75	16.60
	연 단위 근무시간제	7.27	8.75	12.59	14.52
	학기 단위 근무	6.86	8.33	10.69	12.00
	0시간 계약	5.60	7.50	10.21	11.08
	유연근로시간제 미이용	7.19	8.47	12.75	12.36

자료: CIPD(2019a), p.20.

166) CIPD(2019a), p.17.

근로자만이 유연근로시간제 비이용자보다 시급이 더 높은 것으로 나타났다(표 4-3 참조).¹⁶⁷⁾ 그러나 2018년의 Working Lives Survey에 따르면, 유연근로시간제의 이용자 또는 접근할 수 있으나 이용하지 않은 자의 직업만족도가 전체 근로자에 비해 약간 높은 것으로 나타났다(그림 4-7 참조).¹⁶⁸⁾

[그림 4-7] 유연근로시간제 이용가능성에 따른 직업만족도



자료: CIPD, “Working Lives Survey 2018”; CIPD(2019a), p.22에서 재인용

2. 분쟁 현황

BIS의 보고서에 따르면 2003~2010년의 기간 동안 유연근로시간제 신청 관련 고용심판소 진정 건수는 전체의 0.1% 미만일 정도로 낮은 수준이다. 2007년 신청권을 성인 돌봄 근로자에게로 확대했고, 2010년에는 자녀의 연령을 16세까지로 올렸으나 유의미한 증가는 보이지 않았다.¹⁶⁹⁾

Hardy와 *Hansons v Lax* ([2005] EWCA Civ 846) 사건의 항소심 판결은 사용자가 근로자의 신청을 수용하기 위해 진정한 노력(genuine effort)을 하였음을 입증할 것을 요구해야 한다는 원칙을 정립하였다.¹⁷⁰⁾

167) CIPD(2019a), p.20.

168) CIPD(2019a), p.22.

169) BIS(2010), “Impact Assessment: Extending the right to request flexible working to parents of children aged”, p.19.

170) Golyner, 앞의 논문, p.388.

마트 배달기사의 유연근로시간 신청을 거부한 것이 고용권법 위반으로 판단된 경우가 있는데, 매주 수, 일요일 휴무를 하던 근로자가 주말에 근무를 안 하고 싶다고 신청한 사례이다.¹⁷¹⁾ 이 신청에 대한 결정이 3달이 지나도록 내려지지 않았고, 해당 근로자가 뒤늦게 내려진 결정에 대해 불만족하는 것 같지 않았다는 이유로 이의신청이 허용되지 않았다. 이에 대해 고용심판소는 합리적인 방식으로 유연근로 신청이 검토되지 않았다는 결정을 내렸고, 배상을 하도록 하였다.¹⁷²⁾

또한 유연근로시간제 신청의 사유가 주로 자녀 돌봄과 관련된 것이고 여성이 이러한 부담을 더 지고 있기 때문에 자녀돌봄 관련 신청을 거절하는 것은 여성에 대한 간접차별로 구성될 가능성이 있다. 한 여성 기관사는 5살 이하의 세 자녀 돌봄 부담으로 인해 토요일 근무를 피하고 오전 8시에서 오후 6시 사이에 근무하고 싶다고 신청하였다. 또는 코어 타임에 주간 근무를 하고 주말 근무를 제한하는 방식을 신청하기도 하였다. 사용자는 해당 기관사의 업무스케줄을 그때그때 필요에 따라 변경하는 것은 허용하였으나, 이를 근로계약에 반영하여 변경하는 것은 허용하지 않았다. 사용자는 다른 기관사들이 근로시간 관련 불이익에 대해 문제제기하는 등 직원들의 근무를 재조직하는 것이 불가능하다는 이유로 거절하였다. 이 사건에서 해당 여성 기관사는 모든 직원이 스케줄의 50% 이상을 근무하고 토요일 근무를 해야 한다는 기준 또는 관행이 여성에게 불이익을 준다고 주장하였다. 이 사건에서 고용심판소와 고용항소심판소는 교대근무제가 여성에게 미치는 불리한 영향을 제거하기 위한 노력을 하지 않았기 때문에 여성에 대한 간접차별에 해당한다고 판단하였다.¹⁷³⁾ 반대로 사용자가 여성의 유연근로신청을 더 선호할 경우에는 남성에 대한 직접차별로 구성될 수 있다.¹⁷⁴⁾

171) Mr L King v Tesco Stores plc : 2301268/2017

172) <https://www.peninsulagrouplimited.com/legal-eye/tribunal-case-shows-not-handle-flexible-working-request/>

173) <https://www.weightmans.com/insights/judgment-trains-employers-on-sex-discrimination-risk-with-flexible-working-requests/>

174) 관련 결정례로는 Robert Jones v Gan Insurance ET/2000; Walkingshaw v The John Martin Group ET/401126/00, decision of 15 November 2001 discussed in Caracciolo di Torella, 2007; Armstrong v DB Regio Tyne and

3. 평 가

가. 노동계와 경영계의 평가

유연근무제에 대해서는 기본적으로 노사 양 당사자 모두 긍정적인 입장을 보인다. 노동계(TUC)는 유연근무제에 관한 긍정적 효과(결근율 감소, 이직률 감소, 사업장 만족도 증진)에 주목하면서도, 노동조합 조직물에 미치는 잠재적인 부정적 영향을 언급하기도 하였다. 경영계(CBI)는 법령의 점진적인 확대에도 불구하고, 권리 확대 이전에 이미 많은 사업장에서 자체적으로 근로자의 개인적 사유에 대한 유연근무제를 도입하여 왔다는 점을 지적하면서, 법제화가 기업 환경에 큰 변화를 가져온 것은 아니라는 입장이다. 또한 노동생산성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 가능성에 대해서는 긍정적으로 평가한다.¹⁷⁵⁾

나. 관련 개선 논의

1) 유연근로시간제의 촉진 방안

앞에서 보았듯이 유연근로시간제의 이용자 비율은 느리게 증가하거나 정체하는 추세를 보이고 있다. 영국 정부와 전문가들은 기대했던 것보다 유연근로시간제의 이용률이 증가하지 않는 원인, 이용을 촉진하기 위한 방안을 고민하고 있다. 이와 관련하여 CIPD(2019a)에서는 “수입 감소나 경력 관리에 대한 두려움도 원인일 수 있으나, 근로자의 필요에 부합하는 적합한 방식의 유연근로시간제가 제공되지 않는 것으로도 설명할 수 있다”고 제시한다.¹⁷⁶⁾ 예컨대, 일하는 부모에 대한 2018년 조사 결과에 따르면, 자신이 원하는 유연근로시간제가 이용가능하지 않다고 응답한 경우가 36%에 달한다는 것이다.¹⁷⁷⁾ 또한, 2014년 실시된 근로자 대상 실

Wear Ltd ET/2500602/11 등이 있다. Golyner, 앞의 논문, p.388.

175) 김근주(2019), 앞의 글.

176) CIPD(2019a), p.36.

177) Working Families 2018; CIPD(2019a), p.36에서 재인용하였다.

태조사 결과에 따르면, 응답자 중 32%가 유연근로시간제 이용 의사가 있는 것으로 나왔다. 이들에게 어떤 방식으로 변경하고 싶은지 질문한 결과 고용의 안정성에 대한 언급이 높게 나왔고, 근무하는 주의 길이만 단축하는 것보다는 출퇴근시간대 및 근무요일에 대한 근로자의 결정권을 확대하는 것을 더 선호하는 것으로 나타났다. 따라서 시간제 근로 등의 제한된 선택지를 제공하는 기업에서는 이용률이 적을 것이라는 점을 예상할 수 있다.¹⁷⁸⁾ CIPD는 2018년 근로환경조사(Working Lives Survey)에서부터 유연근로시간제 관련 문항을 추가하였는데, 이 조사에서는 유연근로시간제 관련 근로자의 충족되지 못한 수요를 측정하기 위한 문항이 있다. 임금근로자인 응답자 중 21%는 현재 직장에서 유연근로시간제를 이용할 수 없다고 답하였고, 현재 이용할 수 없는 유연근로시간제 형태 중 최소 한 가지라도 이용하길 원한다는 답이 68%에 달하였다. 유연근로시간제를 이용할 수 없는 응답자들이 가장 선호하는 유형은 선택적 근로시간제(70%), 압축근무(58%), 재택근무(49%)였다.¹⁷⁹⁾

CIPD는 2017년 개인별 필요에 부합하는 보다 혁신적인 근무방식을 사용자가 활성화할 수 있도록 하기 위하여 정부가 조치를 취해야 한다고 제안한 바 있다. 신청자격의 확대 등 법적인 권리를 확장하는 것보다 근로자의 수요에 부합하는 유연근로 방식을 개발, 활성화하는 정책이 시급하다는 것이다. 이와 관련하여 CIPD는 유연근로시간제의 장점을 극대화하는 방법에 대한 예를 전파하는 프로젝트나 중소기업의 관리 역량을 높이기 위한 프로젝트 등을 제안하였다.¹⁸⁰⁾

또한 CIPD는 공공 부문 사업장이 새로운 근무방식을 시험할 수 있고, 그 경험을 민간기업 사용자의 의식과 대응역량 제고에 활용할 수 있다고 제안한다.¹⁸¹⁾

178) CIPD(2019a), p.36.

179) CIPD(2019c), p.10.

180) CIPD(2019a), p.49.

181) CIPD(2019a), p.48.

2) 전일제로의 복귀 보장

영국의 유연근로시간제는 전일제로의 복귀 권리를 보장하지 않는다는 점에서 네덜란드의 제도와 차이점이 있다. 네덜란드는 2000년 근로시간 조정법(Working Hours Adjustment Act[Wet Aanpassing arbeidsduur])을 도입하여 근로자가 자신의 근로시간을 단축하거나 연장할 수 있는 권리를 갖게 되었다. 이 법은 근로시간의 단축뿐 아니라 증가를 요청할 수 있도록 하는 것을 목적으로 하였다. 근로자가 자신의 생애주기에 맞춰 단축한 근로시간을 다시 회복하도록 요청하는 것이 가능해진 것이다.¹⁸²⁾ 반면에 영국의 근로시간법제는 사용자의 결정 재량을 바탕으로 설계되었기 때문에 전일제로의 복귀 권리를 보장하지는 않는다. 전일제 근무로의 복귀가 보장되지 않을 경우 임금 저하 및 고용불안정에 대한 우려로 유연근로신청이 위축될 우려가 있다. 이와 관련하여 2017년 7월 11일에 발표된 테일러 보고서는, 정부가 직장에서 진정한 유연성을 증진시키는 방법을 고려해야 한다고 권고하였다. 예를 들어 특정 요구 사항에 필요한 유연성을 수용하기 위해 계약에 대한 임시 변경이 허용되는지 여부를 고려해야 한다는 것이다.¹⁸³⁾ 이러한 제안은 네덜란드처럼 전일제에서 시간제로 시간을 단축, 변경한 후 다시 전일제로 돌아올 수 있는 권리를 보장하는 것을 의미한다.

3) 적용대상의 확대

노동계에서는 근속기간과 무관하게 모든 근로자에게로 적용을 확대할 것을 제안하고 있다. 2019년 TUC는 “Flex for All” 캠페인 동참 의사를 밝혔는데, 이 캠페인은 근속기간 제한 요건의 폐지 외에도 구인 광고에 유연 근무 옵션을 포함할 의무를 도입할 것을 주장하고 있다.¹⁸⁴⁾ 정부는

182) Laura Den Dulk(2015), 「네덜란드의 근로시간 제도」, 『국제노동브리프』 2015년 9월호, 한국노동연구원, p.6.

183) Pyper, Doug(2018), “Flexible working, House of Commons Library Briefing Paper Number 01086”, 3 October 2018, p.16.

184) 캠페인에 대한 TUC의 입장은 <https://www.tuc.org.uk/news/one-three-flexible-working-requests-turned-down-tuc-poll-reveals>
캠페인의 내용은 <https://you.3degrees.org.uk/petitions/all-jobs-to-be-flexible-by-default>

사용자가 자신의 사업이 수용할 수 있는 업무 형태를 결정하도록 재량을 인정하는 것이 가장 좋다는 점에서 현재의 법제는 유연한 근로와 사용자가 효과적으로 경영을 계획할 수 있도록 하는 것 사이의 균형을 유지한다는 입장이다. 즉, 노동계에서 요구하는 것처럼 유연근로시간 청구권의 대상과 허용범위를 확대하는 것에는 소극적인 입장이다.¹⁸⁵⁾ 통상 사용자들은 조직의 목표를 달성하기 위해 신뢰할만한 헌신적인 직원인지 확인하기 위해 26주의 ‘유예 기간’이 필요하다고 주장한다. 그러나 LFS(노동력 실태조사)에서 측정한 바와 같이 근속기간과 유연근로시간제 이용 사이에는 직접적인 관계가 없는 것으로 나타났다.¹⁸⁶⁾

반면에 유연근로시간 신청권의 적용 범위를 근로자 전체로 확대한 2014년 법 개정에도 대해 비판적인 견해도 있다. 일·생활 양립 정책의 틀 안에서 적용대상을 전체 근로자로 확대하였음에도, 부모와 그밖의 돌봄제공자들은 다른 근로자들과 유연근로 신청에 있어 경쟁하는 상황에 빠질 수 있다는 것이다.¹⁸⁷⁾ Golyner(2015)의 이러한 비판은, 근로시간의 일반적인 유연성 확대 정책이 여성의 고용을 제고하고 가족친화적 근무환경을 촉진한다는 본래 목적을 잃을 위험성을 경고하는 것이다. ACAS 지침에 의하면, 사용자가 복수의 근로자로부터 유연근로 신청을 받았을 경우 어느 쪽이 가장 필요한 요청인지 그 가치를 판단할 법적 의무가 없다. 사용자는 개별 요청을 경영상 편의에 따른 장점과 요청을 거절할 때 발생할 수 있는 영향을 고려하여 결정하면 법률상 의무를 준수하는 것이다.¹⁸⁸⁾ 사용자의 결정이 차별적이지 않은 이상, 부모와 돌봄책임자의 요청은 다른 유연근로 요청과의 경쟁에서 특별히 유리하지 않다. 그러므로 모든 근로자에게 유연근로신청권을 확장하는 것은 전략적으로 경영상 비용을 절감하고 경제불황기의 어려움을 극복하기 위한 도구로서 활용되지만, 부모와 돌봄책임자들의 요구를 수용하기 위한 모델이 되지 않는다는 것이다.¹⁸⁹⁾

185) Doug Pyper(2018), Flexible working, House of Commons Library Briefing Paper Number 01086, 3 October 2018, p.13.

186) CIPD(2019a), p.48.

187) Golyner, 앞의 논문, p.390.

188) ACAS(2014), “Handling requests in a reasonable manner to work flexibly: an Acas guide”, March 2014; Golyner, 앞의 논문, p.390에서 재인용하였다.

4) 구인공고 시 의무기재 방안

영국 정부는 2018년 10월 구인을 하기 전에 유연근로시간제를 이용할 수 있는 일자리인지 검토하고 그 결과를 구인공고에 반영할 의무를 부여하는 방향으로 개선하겠다는 입장을 발표하였다.¹⁹⁰⁾ 유연근로시간제에 대한 기업 내 정책의 투명성을 향상함으로써 불이익을 우려하여 이를 질문하지 못하던 구직자에게 정보를 제공하는 효과가 있다고 설명되었다. 2019년에는 이러한 변화에 대한 의견수렴 절차를 거쳤다.¹⁹¹⁾

5) 유연근로시간 태스크포스의 운영

영국정부는 유연근로시간제 입법을 한 후 15년이 지난 현재 정책 상태를 보이는 이용 실태 문제를 개선하기 위하여 유연근로시간 태스크포스(Flexible Working Task Force)를 2018년 설치하여 운영하고 있다. 이 태스크포스에는 관련 부처 외에도, 경총, 중소기업연합, 영국노총, 돌봄자 관련 단체 등이 참여하고 있다¹⁹²⁾. 이 태스크포스는 유연근로시간제의 장점을 연구하고, 이용 관련 수요와 공급을 늘릴 효과적인 방안에 대한 연구결과를 제시하는 것 등을 목적으로 한다. 이 태스크포스의 결과물은 유연근로시간제 규정(Rights to Request Flexible Working Regulations)의 효과성에 대해 실시될 2020년의 평가에 반영될 것이다.¹⁹³⁾

다. 성평등 관점에서의 평가

유연근로시간제의 확산은 근로자의 일·생활 균형 부담을 성평등하게 분산할 수 있다는 점에서 고용 평등 관련 이슈로도 다뤄지고 있다. 이러한 맥락에서 2016년 영국하원의회의 ‘여성과 평등위원회(the House of

189) Golyner, 앞의 논문, p.390.

190) <https://www.gov.uk/government/news/new-legislation-to-ensure-tips-and-gratuities-go-to-employees>

191) DBI(2019), Good Work Plan: Proposals to support families Consultation, p.5.

192) CIPD(2019c), p.16.

193) CIPD(2019c), p.16.

Commons Women and Equalities Select Committee)’는 성별 임금 격차 관련 보고서에서 유연근로시간제의 적극적인 확산 정책과 관련 법제도 개선을 권고한 바 있다. 유연근로시간 청구를 수용할 수 없는 즉각적이고 지속적인 경영상 이유를 제시하지 못하는 한 모든 일자리에 대해 유연근로가 허용되어야 하고, 시간제 근로자가 현재보다 더 많은 시간 일을 할 수 있도록 요청할 권리도 포함하도록 하며,¹⁹⁴⁾ 관련 부처는 유연근무 및 유연채용의 생산성과 경영상 이점을 설명하고 영역별 모범 사례를 공유하는 캠페인을 즉시 추진해야 한다고 권유하였다.¹⁹⁵⁾ 영국 정부는 구인 광고 시 유연근로가 가능한지 여부를 기재할 의무의 도입을 검토하겠다는 입장을 발표한 바 있다.¹⁹⁶⁾

그러나 유연근로시간제가 여성 고용의 질적, 양적 측면에서 긍정적인지는 논쟁의 대상이다. 영국 및 유럽의 유연근로 실태 데이터를 연구한 정희정(2019)에 따르면, 유연근로시간제의 이용이 근로자의 일·생활 균형 제고로 자동적으로 연결되는 것은 아닐 수 있다. 이러한 결과에는 많은 원인이 작동하는데, 유연근로를 하는 근로자에 대한 비판적인 시선이 사회에 팽배할 경우의 문제를 중요한 요인으로 지적한다. 유연근무를 지지하는 사회문화적 여건이 형성되지 않은 상황에서 개별 근로자의 협상력이 떨어지고 고용불안이 증가하면서 오히려 업무 강도가 높아지거나 무임금 초과근로시간이 길어질 수 있다는 것이다. 따라서 장시간 근로문화가 개선되지 않은 상황에서 유연근무제의 확대는 부정적인 효과를 낳을 수 있다. 또한 여성 유연근로시간제 이용자가 남성에 비해 육아 등 돌봄이나 가사에 더 많은 시간을 쓸 것으로 기대할 뿐 아니라 실제로 그러한 것으로 나타난다. 남성의 근로시간은 “보다 신성하며 보호받아야

194) 이에 대해 영국 정부는 현행 법령으로도 시간제 근로자가 더 긴 시간 일하도록 신청할 권리가 보장된다는 입장을 내놓았다. Gender Pay Gap: Government Response to Committee's Second Report of Session 2015-2016, 2017.

<출처: <https://publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmwomeq/963/96302.htm>>

195) Pyper, Doug(2018), “Flexible working, House of Commons Library Briefing Paper Number 01086”, 3 October 2018, p.13.

196) <https://www.gov.uk/government/news/new-legislation-to-ensure-tips-and-gratuities-go-to-employees>

할 영역”으로 여겨지는 것과 대비되는 현상이다. 따라서 동일한 제도로 할지라도 성역할에 대한 사회 인식과 태도에 따라 성평등에 미치는 영향이 다르다고 할 수 있다.¹⁹⁷⁾

영국은 유럽 국가 중에서도 시간제 고용의 비중이 높고(이 중 여성이 약 75%) 저임금 및 낮은 직급, 노동조건이 열악한 영역 중심으로 활성화 되어 왔었다. 또한 유연근로 신청 경향에 있어서도 여성은 주로 시간제로의 단축 방식을, 남성은 그 밖의 선택적 근로시간제 방식을 사용한다는 차이가 있다. 이러한 실태는 유연근로시간제도가 성평등한 일·생활 양립 및 장시간 근로 개선에 기여하는지, 여성의 가족 내 돌봄부담을 지원하는 방식으로 장시간 근로 체제를 유지하는 것은 아닌지 비판적으로 검토할 필요성을 보여준다.¹⁹⁸⁾ 또한 유연근무 이용자를 성별에 따라 비교했을 때, 남성인 이용자는 업무강도와 근로시간을 증가시킬 가능성이 더 높아지고, 남성은 연봉 프리미엄을 통해 보상을 받지만 여성에게는 보상이 발생하지 않는 것으로 나타난다.¹⁹⁹⁾ 이러한 현상의 원인으로는, 유연근로시간이 주로 여성을 위한 제도라고 인식하는 문화, 전일제 근로의 복귀가 보장되지 않는 제도적 한계, 집단적인 조정보다는 근로자와 사용자 간 개별협상에 바탕한 제도 설계 등이 지적되고 있다.²⁰⁰⁾

4. 시사점

가. 유연근로시간제의 정의

영국의 유연근로시간 법령은 유연근로시간제(Flexible Working)의 개념을 정의하지 않는다. 각 사업장과 근로자의 상황에 맞게 최적의 방식으로 근로시간과 장소를 변경할 수 있도록 하려는 입법취지에서 개념을 정의하지 않은 것이다. 법령에 그 개념을 정의하지 않은 것이 일정 정도

197) 정희정(2019), 「일-생활 균형 및 성평등 현안과 유연근로제의 한계」, 『국제사회 보장리뷰』, 2019 봄호 Vol. 8, 한국보건사회연구원, pp.54-56.

198) Fagan, 앞의 논문.

199) 정희정(2019), 앞의 논문, p.54.

200) Fagan, 앞의 논문, p.22.

합리적인 이유로 인정될 수 있으나, 각종 실태조사와 연구에서 유연근로 시간제의 유형이 각기 다르게 설정되는 것은 영국의 상황을 이해함에 있어 주의를 요하는 지점이다. 노동력실태조사(LFS)에서는 시간제 근로를 포함하여 유연근로시간제 실태를 조사하고, 근로환경조사(Working Lives Survey)에서는 시간제 근로가 아니라 근무시간 단축(reduced hours)이 포함된다. 따라서 두 주요 실태조사에서의 “유연근로시간제”는 각기 다른 유형의 실태를 보여주는 것으로 이해해야 한다.

또한 시간제를 포함하여 유연근로시간제를 설명하는 영국의 방식은, 전일제 근로자가 시간제로 전환을 신청한 경우뿐 아니라 처음부터 시간제로 채용된 경우까지 포함하여 실태조사에 포함될 가능성이 있다. 따라서 노동력실태조사에서의 유연근로시간제 이용 현황 조사 결과는 정확한 실태를 반영하지 못할 수 있다.

나. 유연근로시간제의 목적 정립의 필요성

유연근로시간제의 개념이 정의되어 있지 않기 때문에 한국의 경우와 비교함에 있어서도 어려운 부분이 있다. 한국의 대표적인 유연근로시간제인 근로시간단축청구권(『남녀고용평등법』 제22조의3)은 일정 기간 동안 근로시간을 단축한다는 점에서 영국에서의 단축근무와 유사하다. 한국 『근로기준법』의 탄력적 근로시간제는 영국의 대체근로시간제나 압축근무주와 유사하고, 선택적 근로시간제는 영국의 대체근로시간제나 압축근무주에 시차근무제를 혼합한 방식이라고 할 수 있다. 그러나 영국의 노동법은 한국과 달리 연장근로에 대한 가산수당 지급 의무를 규정하지 않고 개별 근로계약에 맡기기 때문에, 유연근로시간제가 연장근로 가산수당 절감 목적에서 활용될 가능성은 없다. 다만, 경기변동이나 업계 및 기업의 경영 상황에 맞춰 인력을 유연하게 활용하여 인건비 지출을 절감하려는 목적에서 사용자들이 활용하는 것으로 보인다. 또한 근무시간과 장소를 온전히 근로자의 재량에 맡기는 schedule control 방식의 유연근로시간제는 오히려 근로자의 무급 초과노동을 증가시키는 경향이 있다는 연구결과도 있다.²⁰¹⁾ schedule control은 한국의 재량근로제와 일정 부분

유사한데, 오히려 사용자의 성과 향상 목적으로 이용될 수 있다는 것이다. 관련하여 Rubery et al.(2016)에서는 영국의 유연근로시간제도에 대한 찬사가 “사용자 중심의 유연성과 근로자 중심의 유연성 간의 차이”를 명확히 하지 않고, 근로자에 대한 임금 수입의 보장, 지속적인 고용과 노동시간, 사회 기여 책임을 사용자로부터 덜어준다고 비판한다. 이로 인해 발생하는 비용은 국가와 시민의 복지비용으로 드러나지 않게 전가되고 있다는 점에서 신자유주의적인 성격을 띠는다고 한다.²⁰²⁾ 사용자들로부터 경감된 책임은 시장규제 완화에 대한 신자유주의적 관점과 일치할 수는 있지만, 사회 재생산에 대한 복지국가의 책임과는 상충된다.

영국의 사례는, 유연근로시간제가 근로자의 일·생활 양립 필요 및 근로시간 통제, 사용자의 다양한 고용형태(특히 시간제), 그리고 고용기간 활용 중 어느 것을 중심에 두고 발전해야 하는지에 대한 고민을 던져 준다. 앞에서 보았듯이, 영국 근로자들의 선호도가 가장 낮은 유연근로시간제는 시간제임에도 가장 높은 이용 비율을 보인다. 또한 근무시간에 대한 근로자의 재량권을 보장하는 방식인 선택적 근로시간제의 경우 근로자의 수요가 가장 높지만 시간제보다는 낮은 비율을 보인다. 시간제에 대한 선호도가 낮은 것은, 낮은 임금과 업무역량에 대한 사회적 낙인 등이 영향을 미친 것으로 보인다. 그럼에도 시간제가 가장 높은 비율로 이용된다는 것은 영국의 유연근로시간제가 사용자 중심으로 운용되고 있음을 추측할 수 있게 한다. 한국에서도 탄력근로시간제, 선택적 근로시간제 등이 성과 향상 및 비용 절감 목적에서 사용자 중심으로 도입 활용된다는 우려가 제기되고 있는 것이 사실이다. 사용자 중심으로, 근로자의 일·생활 양립이라는 목적을 간과하고 유연근로시간을 활용할 경우, 무급초과노동을 증가시키거나 성별 임금 격차를 증가시킬 수 있다는 영국

201) Chung, Heejung and Mariska van der Horst(2018), “Flexible Working and Unpaid Overtime in the UK: The Role of Gender, Parental and Occupational Status”, *Social Indicators Research*, Nov. 2018.

202) Jill Rubery et al.(2016), “Provocation Series Paper-Flexibility bites back: the multiple and hidden costs of flexible employment policies”, *The University of Manchester Human Resource Management Journal*, Vol 26, no 3, p.247.

사례의 교훈에 유의해야 할 것이다.²⁰³⁾

Golyunker(2017)에서 영국의 유연근로시간제가 일·생활 양립이라는 목적을 상실하고 근로시간 및 기간이라는 중대한 근로조건을 신자유주의적인 유연한 방식으로 활용하는 방향으로 변질되고 있다는 비판도 참고해야 할 지점이다. 유연근로시간제 신청의 자격을 모든 근로자에게로 확장한 것은 긍정적 의미도 있으나, 그 결정 재량이 사용자에게 있기 때문에 돌봄 부담이 있는 근로자의 필요가 중요하게 다뤄지지 않을 가능성이 있다는 것이다. 이러한 문제점은 사용자의 거절할 권리를 보장한 영국 법률의 근본적인 한계로 보인다. 대상을 확대하되, 돌봄 부담이 있는 근로자의 신청을 우선적으로 반영하는 규율이 필요한 것으로 보인다.

다. 사용자의 거절의 합리성

사용자가 유연근로 신청을 거절할 권리를 보장하고, 거절 및 이의제기에 대한 법정 절차가 폐지되고 “합리적인 방식”으로 처리할 것만 규정되는 등 사용자의 재량이 보장되는 방식이다. 그럼에도 유연근로시간제에 대한 이용가능성은 낮지 않게 나오며, 사용자 대상 조사에서도 승인하겠다는 긍정적인 답변이 높게 나오고 있다. 그러나 영국의 유연근로시간제 이용 및 선호 현황은 각 유형별로 상이한 모습을 보이고 있기 때문에, 후속연구에서는 각 유형별 이용가능성, 거절 의향 등을 심층적으로 살펴볼 필요가 있다. 이러한 조사는 시간제처럼 근로자의 선호도가 낮음에도 이용률이 높은 유형이 발생하는 이유를 설명할 수 있게 해줄 것이다.

또한 고용심판소에서 합리적으로 유연근로 신청을 검토하려는 “진정한 노력”을 어떻게 판단하는지에 대한 구체적인 기준에 대한 연구도 필요하다. 한국 남녀고용평등법상 근로시간 단축 청구권은 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등으로 거절 사유를 제한하였다. 따라서 영국에 비하여 사용자의 거절할 수 있는 재량을 줄여놓았다는 차이가 있으나, ‘정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우’를 어떻게 판단해야 하는지 관련 기준을 수

203) Chung, Heejung and Mariska van der Horst(2018), 앞의 논문.

립함에 있어 참고할 수 있을 것이다.

라. 장시간 근로체제에서의 유연근로시간제

영국은 유럽에서는 장시간 근로 국가로 분류되고, 이로 인해 시간제 근로자에 대해 업무역량이나 조직몰입도가 낮은 사회적 낙인이 발생하는 문제점이 있다.²⁰⁴⁾ 근로시간을 단축하는 방식의 유연근로시간제는 장시간 근로자라는 영국 내의 이상적 근로 규범에서 멀어지게 하고 경력에 부정적인 결과를 초래한다. 반면에 근무량과 시간대를 근로자가 선택할 수 있게 하는 탄력시간근무 등의 방식은 업무성과의 향상과 추가 수입의 창출이라는 결과로 이어진다.²⁰⁵⁾ 영국과 같은 장시간 근로 국가에서 근로시간 자체를 단축하는 것은 향후 경력관리 측면에서 불리함을 감수해야 한다는 것이다. CIPD도 유연근로시간제 중 단축근무, 일자리 공유, 학기 단위 근무 등의 특정 유형에서 이용가능한 사업장임에도 근로자의 수요가 상대적으로 낮다는 사실을 확인하고, 이는 경력 전망에 미칠 부정적 영향에 대한 우려 때문이라고 설명하였다. 이러한 유연근로시간제 이용 근로자에게 씌운 사회적 낙인에 대한 정책적 대응 없이 이용의 축진은 어려울 것이라는 점을 알 수 있다.²⁰⁶⁾

마. 유연근로시간제의 성별 영향

영국의 유연근로시간제는 근로자의 통제권을 높이는 선택적 근로시간제, 재택근무부터 근로시간만을 감축하는 시간제 근로까지 다양한 유형을 포괄하고 있다. 따라서 성별 이용률과 선호도 등을 검토하는 데 각 유형별로 구분하여 살펴볼 필요가 있다.

앞에서 보았듯이 영국의 유연근로시간제 이용 양태는 성별에 따라 현저하게 구분되는 모습을 보인다. 유연근로시간제 전체 이용자 비율에서

204) Rubery et al., 앞의 논문, p.244.

205) Heejung Chung et al.(2018), 앞의 논문, p.8.

206) CIPD(2019c), p.17.

도 여성이 더 높아서 거의 2배에 가까운 격차를 보인다. 또한 가장 선호도가 낮고 임금 수준이 낮은 시간제 유형을 보면 여성의 이용자 비율이 남성에 비해 3배 가까이 된다. 남성중심적인 가족 구조와 사회문화 속에서 돌봄 부담이 전가된 여성의 유연근로시간제 이용 비율이 높게 나타나는 것이다. 또한 경력 관리에 부정적 영향을 미치는 시간제, 학기 단위 근무, 일자리 공유 등 시간단축형 유형에서 성별 격차가 더 크게 나타나고, 선택적 근로시간제나 연단위 근무시간제 등에서는 거의 비슷한 비율을 보인다. 이러한 현황은 유연근로시간제가 부모 중 한 쪽만이 돌봄 책임을 담당해야 하고, 일해야 하는 쪽은 언제 어디에서나 일할 수 있어야 하는 근로형태를 수용하도록 요구받게 한다는 점에서 기존의 성별 분업을 강화할 위험성도 있다. 부부가 공동으로 돌봄과 생계를 책임지는 모델에서 멀어지는 방향으로 갈 수 있는 것이다.²⁰⁷⁾ 따라서 유연근로시간제가 일·생활 양립 강화와 성별 분업 해체라는 목적을 실현할 수 있도록 성평등 관점에서 비판적인 검토와 고민을 지속해야 할 것이다. 유연근로시간제라는 법률적인 틀이 출발점으로서 중요하지만, 성별에 따라 격차를 보이는 근로시간 및 업무수행 방식을 바꾸는 만능 해결책이 아니라는 점을 인식해야 할 것이다.²⁰⁸⁾

207) Rubery et al., 앞의 논문, p.247.

208) Ariane Hegewisch(2009), *Flexible Working Policies: A Comparative Review*, p.56.

제5장

결 론

근로시간법제의 개선은 장기적인 방향성의 관점에서, 그리고 현재의 정책 안착 과정에서도 지속적으로 제기될 수밖에 없는 주제이다. 따라서 우리보다 먼저 이러한 과정을 겪은 다른 국가의 근로시간법제의 변천 과정을 살펴보는 것은, 향후 정책적 쟁점들과 구체적인 시행 방안을 모색하는 데 큰 도움이 된다. 이 연구에서는 시대별로 영국 근로시간법제의 전체적인 변화 양상을 살펴보면서, 우리 근로시간법제의 발전 방향에 대한 단초를 얻고자 하였다. 여기서는 이 연구의 내용을 요약함으로써 결론에 갈음하고자 한다.

제2장에서는 1990년대 이전 영국의 전통적인 근로시간 규율 방식을 살펴보았다. 영국의 교섭 중심형 근로시간 규율 방식에서는 노동시장에서 다수를 차지하고 있는 성인남성의 근로시간 결정에 관한 입법은 현실에서 불필요한 제재로 인식될 수 있었다. 이에 따라 노동조합에 의해 대표되기 힘든 여성과 연소자, 그리고 산업별 특성을 감안한 보충적 규제가 훨씬 더 효율적으로 인식될 수 있었다. 하지만 1979년 이후 보수당 정부에서는 남녀평등과 규제 완화라는 명목하에서, 근로시간에 관한 부분적인 보호 조치들을 폐지하는 정책적 방향성을 취하게 되었다. 특히 이 시기에는 노동조합의 조직적인 영향력도 감소하였기 때문에, 근로시간에 대한 무규율 상태가 찾아오게 되었다.

비록 현재에는 1998년 근로시간시행령의 틀 속에서 근로시간에 관한 종합적인 규율이 이루어지고 있지만, 과거의 근로시간 규율에 관한 원칙

과 예외가 법적으로 명확하게 수립되어 있지 못했던 역사적 흐름들은 현재에도 어느 정도 영향을 미치고 있다. 특히 근로시간에 관한 일반원칙들이 수립되어 있는 현재에도, 이를 우회할 수 있는 다양한 조치들이 마련되어 있으며, 근로시간에 관한 변경 등에 관해서도, 권리 중심으로 규정되어 있는 국가들과 달리 기업 내 절차를 중시하는 개별적 접근법이 이루어지고 있는 것은, 역사적 맥락에서 형성되어 온 영국의 근로시간 규율에서 보편적인 근로시간 규제가 이루어지지 않았다는 사실이 아직까지 영향을 미치는 것이라고 볼 수 있다.

제3장은 1990년대를 전후해 유럽연합지침이 형성되는 과정과 영국이 지침을 수용하는 과정을 검토하였다. 영국은 법(형식)적 관점에서 근로시간지침을 큰 위법의 소지 없이 이행하고 있다. 그러나 처음부터 지금까지 근로시간지침의 기저에 자리한 정치·사회적 목적과 원리, 즉 노동시간 규제를 통한 노동자의 건강과 안전 증진의 관념에는 완전히 동의하지 않고 있다. 이러한 이유로 근로시간지침은 영국에서 정치적으로는 회원국의 내정 간섭이고, 유럽연합의 관할권을 일탈한 입법행위이며, 경제적으로는 영국의 경쟁력에 해를 끼치는 제도로 인식된다. 그리고 이러한 인식의 표현이 개별 노동제공자의 선택에 따른 주 최장 근로시간 규정 비적용의 허용이다.

이 연구에서는 그 원인으로 영국의 정계에서 공유되는 노동 규제에 대한 반유럽(연합) 정서와 장시간근로에 의존적인 영국의 경제구조 혹은 그것이 사실이라는 인식을 제시했다. 대륙유럽의 상황을 기반으로 정립된 제도인 근로시간지침을 영국에 그대로 이행하는 것은 영국 경제와 사업 경쟁력에 심대한 충격을 줄 수 있다는 우려가 영국 사회 전체에 폭넓게 퍼져있었다. 다만 이러한 현상 인식에 대해서는 경제구조 혁신이 아닌 적용제외 규정을 존치함으로써(손쉬운) 장시간 근로관행의 지속을 택하는 것에 대한 강한 비판도 공존하고 있다. 실증적으로는 비록 그 원인을 근로시간지침 이행입법의 시행으로 돌리기는 어렵다 하더라도 1998년 이래 미세하지만 꾸준히 영국의 장시간 근로의 비중이 줄고 있다는 사실이 관측되고 있어 관심을 끌고 있다는 사실을 지적하였다.

제4장에서는 2000년대 이후의 일·생활 균형 정책의 발달과 근로시간

법제의 변화를 추적했다. 영국은 전통적으로 근로시간에 대한 법적 규율이 다른 유럽 국가에 비해 느슨하고 근로시간에 대한 사용자의 결정권이 더 많이 보장되는 국가에 속한다. 또한 집단적 노사관계가 근로시간 규율에 갖는 영향력이 작은 국가이다. 이러한 특성으로 인하여 영국은 EU 회원국 중 근로시간 규율을 개별적인 계약관계에 맡기는 국가임에도, 유연근로시간을 신청할 수 있는 권리 및 해당 신청을 검토해야 할 사용자의 의무를 규정하는 입법을 하였다. 유연근로시간제의 도입에는, 일·생활 양립에 대한 사회적 요구를 충족할 필요성이 직접적인 배경으로 작용하였다.

유연근로시간제는 영국 노동법에서의 근로자(employee)에게만 적용 가능하고, 노무제공자(worker)에게는 적용되지 않는다. 사용자에게 26주 이상 고용된 근로자에게는 유연근로시간을 신청할 수 있는 권리가 보장되었다. 처음 도입 당시에는 어린 자녀나 장애아 자녀가 있는 경우로 한정되었으나 점차 확대되었고, 2014년 개정을 통해 모든 근로자에게 신청권을 부여하였다. 근로자는 근로시간, 근로시간대, 근로장소 등 중요한 근로조건의 변경을 사업자에게 요구할 수 있고, 이 신청권은 26주 이상 계속 근로한 근로자에게 인정되며, 소극적 요건으로 이전 12개월 동안 유연근무제를 활용하지 않았을 것이 요구된다.

유연근로시간의 개념은 법령에 정의되어 있지 않기 때문에 그 유형이나 방식에 대한 제한도 없다. 각 사업장의 상황과 근로자의 필요에 가장 적합한 방식을 상호 협의를 통해 도출하는 것이 영국 유연근로시간법제의 원칙이다. 신청을 받은 사용자는 “합리적인” 방식으로 해당 신청을 처리해야 한다. 또한 신청을 받은 지 3달 이내(또는 근로자와 사용자 사이에 합의가 있을 경우 그보다 더 긴 기간 내에) 답을 해야 하며, 법률에 정해진 사유에 해당한다고 판단할 때에만 거절할 수 있다. 법률에서는 “합리적인 방식”이 무엇인지 구체적으로 규정하지 않으며, ACAS의 예규(code of practice)가 그 구체적인 예를 제시하고 있다. 그러나 이 법률에서는 사용자가 정확한 사실에 근거하여 해당 신청을 합리적인 태도로 검토할 의무를 지켰는지는 고용심판소에서 다룰 수 있는 것으로 제한된다는 한계가 있다. 사용자의 거부 결정의 합리성에 대하여 ACAS의 중

제 또는 심판 절차를 이용하여 판단할 수 있다.

전체 근로자 중 유연근로시간제를 이용 중인 자는 45%이다. 2014년 적용대상을 확대하였으나, 그 시점을 계기로 크게 증가하는 추세는 보이지 않는다. 유연근로시간제를 이용하지 않는 시간제 근로자가 전체의 18%, 최소 하나 이상의 유연근로시간제를 이용하는 시간제 또는 전일제 근로자가 26.8%로 둘을 합하여 44.8%이다. 영국에서 가장 널리 활용되는 유연근로 방식은 시간제(part time hours)이고, 그다음으로 인기 있는 형태의 방식은 선택적 근로시간제(flexitime), 연단위 근로시간제와 학기단위 근무이다. 이와 대조적으로, 일자리 공유와 압축근무주 방식은 소수의 근로자들이 사용하는 것으로 보인다. 유연근로시간제의 이용은 공공 부문이 민간부문보다 더 높다. 유연근로시간제 이용자의 임금(시급 기준)은 비이용자보다 더 낮다. 선택적 근로시간제 및 호출형 근로를 하는 근로자만이 유연근로시간제 비이용자보다 시급이 더 높다. 그러나 유연근로시간제의 이용자 또는 접근할 수 있으나 이용하지 않은 자의 직업만족도가 전체 근로자에 비해 약간 높은 것으로 나타난다.

영국의 근로시간법제는 사용자의 결정 재량을 바탕으로 설계되었기 때문에 전일제로의 복귀 권리를 보장하지 않는다. 복귀가 허용되지 않을 경우 임금저하 및 고용불안정에 대한 우려로 유연근로신청이 위축될 우려가 있어서, 2017년 7월 11일 발표된 테일러 보고서에서 개선을 권고한 바 있다. 노동계에서는 26주의 근속기간이라는 신청자격 요건의 폐지를 요구하고 있으나 정부는 소극적인 반응을 보였다. 영국 정부는 2018년 10월 구인을 하기 전에 유연근로시간제를 이용할 수 있는 일자리인지 검토하고 그 결과를 구인공고에 반영할 의무를 부여하는 방향으로 개선하겠다는 입장을 발표하였다.

유연근로시간제가 여성 고용의 질적, 양적 측면에서 미치는 영향은 논쟁적인 주제이다. 장시간 근로 문화가 개선되지 않은 상황에서 유연근무제의 확대는 여성 고용에 부정적인 효과를 낼 수 있다. 또한 남성의 돌봄참여 등 성역할에 대한 사회 인식과 태도에 따라 성평등에 미치는 영향이 다르게 나타난다.

영국의 사례는, 유연근로시간제가 근로자의 일·생활 양립 필요 및 근

로시간 통제와 사용자의 다양한 고용형태(특히 시간제)와 고용기간 활용 중 어느 것을 중심에 두고 발전해야 하는지에 대한 고민이 필요함을 보여준다. 유연근로시간제 중 시간제에 대한 영국 근로자의 선호도가 가장 낮음에도 가장 높은 비율로 이용되는 실태는, 근로자가 원하는 유연근로시간제 유형이 제공되지 않는 실태를 보여준다. 영국의 유연근로시간제가 사용자 중심으로 운용되고 있다는 비판을 받는 이유 중 하나이다. 사용자 중심으로, 근로자의 일·생활 양립이라는 목적을 간과하고 유연근로시간을 활용할 경우, 무급초과노동을 증가시키거나 성별 임금 격차를 증가시킬 수 있다는 영국 사례의 교훈에 유의해야 할 것으로 보인다.

한국 남녀고용평등법상 근로시간 단축 청구권은 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등으로 거절 사유를 제한하고 있다. 영국에 비하여 사용자의 거절할 수 있는 재량을 줄여놓았다는 차이가 있으나, ‘정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우’를 어떻게 판단해야 하는지 관련 기준을 수립할 필요가 있다.

영국의 유연근로시간제 이용 양태는 성별에 따라 확연하게 구분되는 모습을 보인다. 유연근로시간제 전체 이용자 비율에서도 여성이 더 높아서 거의 2배에 가까운 격차를 보인다. 또한 가장 선호도가 낮고 임금 수준이 낮은 시간제 유형을 보면 여성의 이용자 비율이 남성에 비해 3배 가까이 된다. 남성중심적인 가족 구조와 사회문화 속에서 돌봄 부담이 전가된 여성의 유연근로시간제 이용 비율이 높게 나타나는 것이다. 따라서 유연근로시간제가 일·생활 양립 강화와 성별 분업 해체라는 목적을 실현할 수 있도록 성평등 관점에서의 비판적인 검토와 고민을 지속해야 할 것이다.

참고문헌

- 김근주(2012), 『연차휴가제도에 관한 연구』, 한양대학교 박사학위논문.
- _____(2013), 『일-가정 양립을 위한 영국의 유연근무제』, 『국제노동브리프』 2013년 3월호, 한국노동연구원.
- _____(2019), 『영국의 유연근무제』(미간행 원고).
- 김기선·강성태·조용만·한인상·정영훈·노호창·김근주(2015), 『근로시간법제 주요 쟁점의 합리적 개편방안』, 한국노동연구원.
- 도재형(2016), 『노동법의 회생 - 신자유주의적 구조조정과 한국 노동법』, 이화여자대학교 출판문화원.
- 브랜든 심스; 곽영완 옮김(2017), 『영국의 유럽 - 영국과 유럽, 천년 동안의 갈등과 화합』, 애플미디어.
- 원석조(2019), 『영국 사회복지의 역사 - 빈민법에서 복지국가까지』, 공동체.
- 정희정(2019), 『일-생활 균형 및 성평등 현안과 유연근로제의 한계』, 『국제사회보장리뷰』, 2019 봄호 Vol. 8, 한국보건사회연구원.
- Colette Fagan(2015), 『영국의 근로시간 정책과 시간제 근로를 포함한 탄력적 근무 청구권』, 『국제노동브리프』, 13(9), 한국노동연구원.
- Laura Den Dulk(2015), 『네덜란드의 근로시간 제도』, 『국제노동브리프』, 2015년 9월호, 한국노동연구원.
- ACAS(2014), Code of Practice on handling in a reasonable manner requests to work flexibly.
- _____(2014), The right to request flexible working : an Acas guide,
- _____(2014), Handling requests in a reasonable manner to work flexibly : an Acas guide, March 2014.
- Ariane Hegewisch(2009), “Flexible Working Policies : A Comparative

Review”.

- Barnard, C., S. Deakin, and R. Hobbs(2004), “Opting out of the 48-hour Week – Employer Necessity or Individual Choice? – An Empirical Study of the Operation of Article 18(1)(b) of the Working Time Directive in the UK”, ERC Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No.282, March 2004.
- Bercusson, B.(1996), “Working Time in Britain : Towards a European Model, Part I : The European Union Directive”, The Institute of Employment Rights.
- BIS(2010), “Impact Assessment : Extending the right to request flexible working to parents of children aged”.
- _____(2014), “Work-Life Balance Employer Survey(BIS 2014)”.
- Blair, A., J. Leopold, and L. Karsten(2001), “An Awkward Partner? Britain’s implementation of the Working Time Directive”, *Time and Society*, Vol. 10 No. 1.
- Brodie, D.(2003), *A History of British Labour Law(1857-1945)*, Hart Publishing.
- Chung, Heejung and Mariska van der Horst(2018), “Flexible Working and Unpaid Overtime in the UK : The Role of Gender, Parental and Occupational Status”, *Social Indicators Research*, Nov. 2018.
- CIPD(2019a), “Megatrends-Flexible Working”, January 2019, 4.
- _____(2019b), “Flexible Working in the UK”.
- _____(2019c), “UK Working Lives : The CIPD Job Quality Index”, Survey Report 2019.
- Fagan, Colette(2009), “Working Time in the UK – Developments and Debates”.
- DBI(2019), “Good Work Plan : Proposals to support families Consultation”.

- Explanatory Memorandum submitted by the Department of Employment on 24 October 1990, 8073/90.
- Glasby, J.(2005), “The Future of Adult Social Care:Lessons from Previous Reforms”, *Research Policy and Planning*, 23(2).
- House of Lords European Union Committee(2004), “The Working Time Directive: A Response to the European Commission’s Review”, 9th Report of Session 2003–04, 8 April 2004.
- Humphries. J.(2010), *Childhood and Child Labour -in the British Industrial Revolution*, Cambridge University Press.
- Jill Rubery et al.(2016), “Provocation Series Paper-Flexibility bites back :the multiple and hidden costs of flexible employment policies”, *The University of Manchester Human Resource Management Journal*, Vol 26, no 3.
- Kirby, P.(2003), *Child Labour in Britain, 1750–1870*, Palgrave Macillan.
- Lourie, J.(1996), “The Working Time Directive, Research Paper 96/106”, House of Commons Library, 19 November 1996.
- _____(1998), “Working Time Regulations SI 1998 No 1833”, Research Paper 98/82, House of Commons Library, 10 August 1998.
- Oxana Golynger(2015), “Family-friendly reform of employment law in the UK:an overstretched flexibility”, *Journal of Social Welfare and Family Law*, 37:3.
- Pyper, Doug(2018), “Flexible working”, House of Commons Library Briefing Paper Number 01086, 3 October 2018.
- Richard Whately Cooke-Taylor(1894), *The Factory System and the Factory Acts*, ULAN Press.
- HARGREAVES, Robert James(2017), *The developments of minimum wage legislation in the United Kingdom*. Masters, Sheffield Hallam University.

- Rogowski, R.(2015), “Implementation of the EU Working Time Directive in the United Kingdom”, *The Sustainability of the European Social Model: EU Governance, Social Protection and Employment Policies in Europe*, Edward Elgar.
- Taylor, J.(1972), *Laissez-faire and State Intervention in Nineteenth-century Britain*, Papermac.
- Valticos, Nicolas(2013), *International Labour Law*(2nd ed), Springer.

[부록] 영국 근로시간 시행령

1998 No.1833

고용조건

근로시간 시행령(1998)

작성 1998년 7월 30일

의회 제출 1998년 7월 30일

발효 1998년 10월 1일

국무장관은, 유럽공동체법(1972) 제2조(2) 목적으로 지명된 장관으로, 근로시간 구성²⁰⁹⁾에 관한 조치와 아동과 청년 고용²¹⁰⁾에 관한 조치와 관련하여, 그에게 부여된 권한을 행사하는바, 이하의 시행령을 제정한다.

Part I

총 칙

1. 인용, 개시 및 범위

- (1) 이 시행령은 근로시간 시행령 1998로 인용하며 1998년 10월 1일 발효한다.
- (2) 이 시행령은 브리튼 지역만 적용한다.

2. 해석

- (1) 이 규정에서 이하의 용어는 다음과 같이 해석한다.
“1996년법”은 고용권리법 1996이다.

209) S.I.1997/1174.

210) S.I.1996/266.

“성인 노동자”는 18세에 도달한 노동자이다.

“군대”는 해군, 육군 및 공군이다.

“역년”은 그해 1월 1일에 시작하여 12개월 기간이다.

“시민보호업무”는 경찰, 소방대, 구급차, 안전과 보안업무, 세관과 이민국, 교도소, 해안경비대, 구조선 선원, 기타 자율구조 업무이다.

“단체협약”은 통합노동법(1992) 제178조에 따른 단체협약을 의미하며, 그 노동조합 당사자는 동법 제5조에 따른 독립노동조합이다.

“일”은 자정에 시작한 24시간이다.

“사용자”는 노동자와 관계에서, 그 노동자를 고용한 자(또는 고용이 중단된 경우에는 고용했던 자)이다.

“고용”은, 노동자와 관계에서, 계약에 따라 “고용된” 고용을 의미하며, 그에 따라 해석되어야 한다.

[“어선”은 상업선박법(1995) 제313조와 같은 의미이다; 운수 노동자(mobile worker)는 도로나 항공으로 승객 또는 화물 운송사업을 하는 기업에 이동하거나 비행하는 인력으로 고용된 노동자이다.]

“야간”은, 노동자와 관계에서, 다음의 기간을 의미한다.

(a) 7시간 이상의 기간

(b) 자정과 오전 5시 사이 기간

이 시행령의 목적에 따라 관련 협약으로 또는 그와 같은 결정이 없는 경우에는, 오후 11시와 오전 6시 사이 기간으로 정해진 시간이다.

“야간 노동”은 야간에 노동하는 것이다.

“야근 노동자”는 다음을 의미한다.

(a) 통상적인 과정으로, 1일 근로시간의 최소 3시간을 야간에 노동하는 자, 또는

(b) 단체협약 또는 사업장 협약에서 이 시행령의 목적에 따라 명시한 연간 근로시간의 비율로 야간에 근로하기로 예정된 자;

[“연안 노동”은 연안 설비(시추시설 포함)에서 또는 그 위에서 대부분 수행하는 노동으로, 탄화수소를 포함하는 광물자원 탐사, 추출 또는 개발, 그리고 연안 설비 또는 선박에서 수행되건 아니건, 그러한

활동과 관련한 잠수와 직접적 또는 간접적으로 관련된 것이다.[대륙 불법(1964) 제1(7)에 따라 정해진 (북아일랜드법이 적용되는 곳 또는 그곳의 일부는 제외) 그레이트 브리튼 모든 지역에 인접한 영국 해역에서 수행되는 그러한 모든 노동을 포함]

“관련 협약”은, 노동자와 관련하여, 그 노동자에 적용되는 사업장 협약, 사용자와 노동자 사이에 법적으로 구속력 있는 모든 서면협약, 또는 사용자와 근로자 사이 계약의 일부를 구성하는 단체협약의 모든 조항을 의미한다.

“관련 훈련”은 직업훈련 과정이나 프로그램, 고용을 목적으로 하는 훈련, 또는 그 모두에 따라 제공되는 현장실습을 의미하는데, 다음과 같은 직업훈련이나 현장실습(work experience)은 제외한다.

(a) 교육기관 또는 주된 사업이 직업훈련 제공인 자가 직접 제공자이고,

(b) 그러한 자 또는 기관이 운영하는 교육과정에서 제공되는 직업훈련 또는 현장실습

“휴식기간”은, 노동자와 관련하여, 이 시행령에 따라 노동자에 부여되는 휴게 또는 휴가 이외에, 근로시간이 아닌 기간이다.

[“금지기간”은, 노동자와 관련하여, 오후 10시와 오전 6시 사이 기간, 또는 노동자의 계약worker's contract으로 오후 10시 이후에 근로하기로 한 경우에, 오후 11시와 오전 7시 사이 기간이다.]

[“선박”은 상업선박법(1995) 제313조에 정한 바와 같은 의미이다.]

“노동자”는 다음의 계약을 체결했거나 또는 다음의 계약에 따라 근로하는(또는 고용이 중단된 경우에는 다음 계약에 따라 근로했었던) 자이다.

(a) 고용계약a contract of employment 또는

(b) 명시적이든 묵시적이든, 그리고 (명시적 계약이라면) 구두이든 서면이든, 그에 따라 한 당사자가 모든 노동이나 서비스를 다른 당사자를 위하여, 직접 수행하거나 제공하기로 하는, 여하한 모든 형태의 계약, 단, 그 다른 당사자의 계약상 지위가 한 당사자가 수행하는 전문직종 또는 사업운영의 고객 또는 소비자인

계약이 아니어야 한다.

그리고 노동자 계약은 다음과 같이 해석된다.

[“농업부문 노동자”는, 웨일스 지역에서, 웨일스 농업부문법(2014) 제 18조의 의미에 따르며, 그 외에는 농업임금법(1948), 또는 스코틀랜드 농업임금법(1949)과 같은 의미이고, 농업에 부분적으로 고용된 노동자에 관한 것은 농업부문 사용자가 비농업 목적으로 고용한 것을 의미한다.]

“사업장 협정”은 사용자와 그가 고용한 노동자 또는 그들의 대표가 이 시행령 부칙1에 정한 조건에 관하여 행한 합의이며, 다음의 조건을 충족해야 한다.

“근로시간”은, 노동자에 관하여, 다음을 의미한다.

- (a) 노동자가 사용자의 처분에 따라 근로하고 그 활동 또는 업무를 수행하는 동안의 모든 기간,
- (b) 노동자가 관련 직업훈련을 받는 동안의 기간, 그리고
- (c) 관련 합의하에 이 시행령의 목적에 따라 근로시간으로 간주되는 추가 기간;

그리고 ‘노동’은 다음과 같이 해석된다.

“근로시간 지침”은 근로시간 조직의 일정 측면에 관한 Council Directive 93/104/EC (1993. 11. 23.)이다.

“청년노동자”는 15세 이상 18세 미만으로, 잉글랜드와 웨일스에 관해서는, (1996년 교육법 제8조에 따라 해석되는) 의무교육 연령 이상, 그리고 스코틀랜드에 관해서는 (1980년 스코틀랜드 교육법 제31조에 따라 해석되는) 의무교육 연령 이상인 노동자이다. 그리고

“청년노동자 지침”은 노동에서 청년 보호에 관한 Council Directive 94/33/EC (1980. 6. 22.)이다.

- (2) 이 지침에 정의가 없는 경우에, 근로시간 지침 또는 청년노동자 지침의 특정 조항에서 사용된 단어와 표현은 각각 대응하는 조항들과 동일한 의미를 갖는다.

- (3) 이 지침에서-

- (a) 번호가 붙은 규정에 대한 언급은 그 번호가 붙은 이 시행령의

규정에 대한 것이다.

(b) 규정에서 번호가 붙은 문단에 대한 언급은 그 번호가 붙은 그 규정의 문단에 대한 것이다.

(c) 문단에서 글자가 붙은 하위 문단에 대한 언급은 그 문자가 붙은 문단의 하위 문단에 대한 것이다.

Part II

근로시간 관련한 권리와 의무

3. 총칙

[(1) 이 장의 조항들은 이 시행령 제3장에서 정한 예외를 조건으로 효력이 있다.

(2) 이 장에서, 일반적으로 노동자와 청년노동자에 관한 동일한 사안에 관하여 별도의 조항이 만들어진 경우에, 노동자에 관한 조항만 성인 노동자와 청년노동자에게 일반적으로 적용하며, 제3장의 예외에 따라서, 청년노동자 관련 조항은 적용하지 않는다.]

4. 주당 최장 근로시간

(1) [사용자가 처음에 노무이행을 위한 노동자의 서면합의를 얻지 않는 한], 노동자의 근로시간은, 연장근로시간을 포함하여, 적용할 수 있는 소정기간에, 7일 동안 평균 48시간을 초과하지 못한다.

(2) 사용자는 노동자의 건강과 안전 보호에 필요한 모든 합리적 조치를 취해야 한다. 문단(1)에 정한 제한이 자신이 고용한 각 노동자의 경우에 준수하도록 하며, [문단(1)에 정한 바와 같은 노동자의 합의를 사용자가 확보했다는 사실을 이유로, 노무를 수행한 모든 노동자에게 적용하지 않은 모든 최근 기록을 보관해야 한다.]

(3) 문단(4)와(5) 그리고 제23(b)조에 따른 협약을 조건으로, 노동자의 경우에 적용하는 소정 기간은 다음과 같다.

(a) 관련 협약이 17주 연속기간에 관련한 이 시행령의 적용을 정하

고 있는 경우에, 그 기간, 또는

(b) 다른 모든 경우에, 고용된 동안에 17주 기간.

(4) 노동자가 사용자를 위하여 17주 미만으로 근로한 경우에, 적용할 수 있는 소정기간은 노동자가 사용자를 위하여 근로하기 시작한 이래 경과한 기간이다.

(5) 문단(3)과 (4)는 제21조 규정에 따라 이 시행령 일부 조항에서 제외된 노동자에게 적용하는데, 26주가 17주를 대체한 것과 같다.

(6) 이 규정의 목적에 따라, 소정기간 동안에 노동자의 7일간 평균 근로시간은 다음의 공식에 따라 결정된다.

$$\frac{A + B}{C}$$

A는 소정기간 동안 노동자의 근로시간을 구성한 시간의 총합

B는 소정기간의 마지막 날 직후 그리고 노동자가 근로한 연속 기간 일수의 총합이 소정기간 동안 제외된 일수와 같은 경우에는 끝난 날 직후 기간에 노동자의 근로시간을 구성하는 시간의 총합; 그리고
C는 소정기간의 일주일의 수이다.

(7) 문단(6)에서 “제외된 일수”란 다음을 구성하는 일수이다.

(a) 규정 제13조에 의거한 권리의 행사로 노동자가 획득한 연차휴가 기간;

(b) 노동자가 획득한 질병휴가 기간;

(c) 노동자가 획득한 여성의 출산[남성의 출산, 입양 또는 육아] 휴가;

그리고

(d) [문단(1)에 정한 바와 같이 사용자가 노동자의 합의를 획득한 사실을 이유로] 문단(1)에 정한 제한이 노동자에 관하여 적용되지 않은 모든 기간.

5. 최장 근로시간 배제 합의

- (1) [...]
- (2) [규정 제4조]의 목적에 따른 합의는 다음과 같다.
 - (a) 명시한 기간 또는 기간의 정함이 없이 적용될 수 있다.
 - (b) 다른 통지기간을 정한 합의의 모든 조항을 조건으로, 노동자는 적어도 7일 전에 사용자에게 서면 통지하여 그 합의를 종료한다.
- (3) 규정 제4조의 목적에 따른 합의가 통지기간 이후에 그 합의의 종료에 필요한 조항을 정한 경우에, 그 정한 통지기간은 3개월을 초과할 수 없다.
- (4) [...]

5A. 청년노동자를 위한 최장 근로시간

- (1) 청년노동자의 근로시간은 다음을 초과할 수 없다.
 - (a) 1일 8시간, 또는
 - (b) 1주 40시간.
- (2) 어느 1주의 한 날에 청년노동자가 하나 이상의 사용자에게 고용되었다면, 문단(1)의 목적에 따라 각 사용자를 위해 근로한 시간의 총합이 근로시간이 된다.
- (3) 문단(1)과 (2)의 목적에 따라, 1주는 일요일과 월요일 사이 자정에 시작한다.
- (4) 사용자는, 노동자의 보건과 안전을 보호할 필요가 있으며, 문단 (1)에 정한 제한이 자신의 모든 근로자에게 적용되도록 보장하는 모든 합리적 조치를 취해야 한다.

6. 야간근로의 범위

- (1) 노동자에 적용할 수 있는 소정기간 동안의 통상적 야간근로시간은 매 24시간 동안 평균 8시간을 초과할 수 없다.
- (2) 사용자는, 노동자의 보건과 안전을 보호할 필요가 있으며, 문단 (1)에 정한 제한이 자신의 모든 야간 근로자에게 적용되도록 보장하는 모

든 합리적 조치를 취해야 한다.

(3) 야간 근로자의 경우에 적용하는 소정기간은 다음과 같다.

(a) 관련 협약이 17주 연속기간에 관한 이 규정의 적용을 명시한 경우에, 그 기간, 또는

(b) 그 외의 모든 경우에, 고용이 유지되는 동안의 17주 기간

(4) 노동자가 17주 미만으로 사용자를 위해 근로한 경우에, 그에 적용할 수 있는 소정기간은 사용자를 위해 근로를 시작한 이래 경과한 기간이다.

(5) 이 규정의 목적에 따라, 소정기간 동안 각 24시간 동안 야간 노동자의 평균 통상 근로시간은 다음의 공식에 따라 결정된다.

$$\frac{A}{B - C}$$

A는 노동자의 통상 근로시간이 있는 소정기간 동안의 시간 수;

B는 소정기간 동안 날의 수, 그리고

C는 규정 제11조에 따른 권리의 행사에서 노동자가 사용한 휴식기간을, 24로 나누어, 소정기간 동안 시간의 총합.

(6) [...]

(7) 사용자는 특별한 위험이나 중대한 신체적 또는 정신적 압박이 있는 근로를 수행하는 야간 노동자가 야간 근로를 수행하는 동안 24시간에 8시간 이상 근로하지 않도록 보장해야 한다.

(8) 문단(7)의 목적에 따라, 야간 노동자의 근로가 다음과 같은 경우에는 특별한 위험이나 중대한 신체적 또는 정신적 압박을 포함하는 것으로 간주된다.

(a) 다음으로 그렇게 정한 경우

(i) 단체협약, 또는

(ii) 사업장 협정에서,

야간 근로에 특정된 영향과 위험을 고려한 것으로, 또는

(b) Management of Health and Safety at Work Regulations 1999의 규정 제13조에 따라 사용자가 작성한 위험평가에서 노동자의 건강 또는 안전에 중대한 위험을 포함하는 것으로 인정된 경우이다.

6A. 청년노동자의 야간 근로

사용자는 청년노동자가 금지기간 동안에 근로하지 않도록 보장해야 한다.]

7. 건강 검진과 야간 노동자의 주간 근로 전환

(1) 사용자는

(a) 다음이 아닌 한, 야간 노동자로 되는 기간 동안 수행할 근로에 성인 노동자를 배치할 수 없다.

(i) 배치를 하기 전에 노동자가 무료 건강검진의 기회를 갖도록 보장하거나;

(ii) 그 기간 동안 수행할 근로에 배치되기에 앞서 노동자가 건강검진을 받고, 사용자가 그 검진이 유효하지 않다고 믿을 이유가 없는 경우, 그리고,

(b) 야간 근로자가 적절한 간격으로 정기적인 무료 건강검진을 받을 수 있도록 보장한다.

(2) 문단(4)를 조건으로, 사용자는

(a) 다음의 경우가 아닌 한, [금지기간] 동안의 근로에 청년 노동자를 배치할 수 없다.

(i) 사용자가 배치를 하기 전에 건강과 능력에 대한 무료 건강검진 기회를 청년 노동자에게 보장하거나;

(ii) 금지기간 동안 수행할 근로에 배치되기에 앞서 청년 노동자가 건강검진을 받고, 사용자가 그 검진이 유효하지 않다고 믿을 이유가 없는 경우; 그리고

(b) 청년 근로자가 적절한 간격으로 정기적인 무료 건강검진을 받을 수 있도록 보장한다.

(3) 문단 (1)과 (2)의 목적에 따라, 관련 노동자에게 비용이 발생하지 않는 경우에 검진이 무료이다.

(4) 문단 (2)의 요건은 청년 노동자에 배정된 근로가 예외적인 성격인 경우에는 적용하지 않는다.

(5) 다음의 경우가 아닌 한, 이 규정의 목적에 따른 건강검진을 관련 노동자 이외에 다른 자에게 공개할 수 없다.

- (a) 노동자가 그 공개에 대해 서면동의를 하였거나,
- (b) 다음의 경우에 그 공개가 해당 노동자에 적합하다고 명시한 것으로 제한되는 경우이다.

- (i) 문단 (1)(a)(i) 또는 (2)(a)(i)를 적용하는 경우에, 업무 배치를 하기에 적합하거나,
- (ii) 문단 (1)(b) 또는 (2)(b)를 적용하는 경우에, 업무를 계속 수행하기에 적합한 경우이다.

(6) 다음의 경우에

- (a) 자격 있는 의료인이 노동자의 건강상 문제가 야간 근로와 관계가 있다고 간주하여 사용자에게 자문하고,
- (b) 사용자가 다음의 근로에 노동자를 배치할 수 있는 경우
 - (i) 그 노동자에 적합하고,
 - (ii) 야간 근로가 안 되는 기간 동안 수행되는 근로에 사용자는 그에 따라 해당 노동자를 배치해야 한다.

8. 근로의 양식

사용자가 정한 근로의 양식이 노동자의 건강과 안전을 위험에 노출하는 경우, 특히, 그 근로가 단조롭거나 작업량이 사전에 결정되어 있어서, 그러한 경우에, 사용자는 노동자에게 충분한 휴식을 보장해야 한다.

9. 기록

사용자는 다음 사항을 준수해야 한다.

- (a) [시행령 제4조(1), 제5A조(1), 제6조(1)과(7)]에 명시한 제한과 [시행령 제6A조, 제7조(1)과(2)]에 정한 요건을 그 적용대상이 되는 노동자에 대해 준수하고 있는지를 증명하는 기록을 보관하고;
- (b) 그러한 기록의 작성일로부터 2년 동안 유지한다.

10. 휴일

- (1) [노동자]는 사용자를 위해 근로하는 동안 매 24시간 기간으로 연속 11시간 이상 휴식할 권리가 있다.
- (2) 문단(3)을 조건으로, 청년노동자는 사용자를 위해 근로하는 동안 매 24시간 기간으로 연속 12시간 이상 휴식의 권리가 있다.
- (3) 문단(2)에 정한 최소 휴식기간은 단기 또는 1일로 분할된 근로의 기간을 포함한 활동의 경우에 중단될 수 있다.

11. 주휴기간

- (1) 문단(2)를 조건으로, [노동자]는 사용자를 위하여 근로하는 동안 매 7일 기간에 24시간 이상의 중단 없는 휴식의 권리가 있다.
- (2) 사용자가 그렇게 결정한다면, [노동자]는 다음의 하나에 대한 권리가 있다.
 - (a) 사용자를 위하여 근로하는 동안 매 14일 기간에 24시간 이상마다 중단 없는 2회 휴식기간; 또는
 - (b) 문단(1)이 정한 권리의 경우에, 매 14일 기간에 48시간 이상 중단 없는 1회 휴식기간.
- (3) 문단(8)을 조건으로, 청년노동자는 사용자를 위하여 근로한 동안 매 7일 기간에 48시간 이상의 휴식기간 권리가 있다.
- (4) 문단(1)에서 (3)의 목적에 따라, 7일 기간 또는 (경우에 따라서) 14일 기간은 다음과 같이 시작한다.
 - (a) 관련 협약에서 이 규정의 목적에 따라 명시한 그러한 날의 그러한 시간; 또는
 - (b) 적용할 수 있는 관련 협약에 명시한 내용이 없는 경우에는 각 1주 또는 (경우에 따라서는) 격주의 초일.
- (5) 문단(4)에 따라서, 14일 기간이 격주의 초일에 시작되는 경우에, 특정 노동자의 경우에 적용할 수 있는 첫 번째 그 기간은 다음과 같이 시작한다.
 - (a) 노동자의 고용이 이 시행령 발효일 이전에 개시되는 경우에는,

1998년 10월 5일에; 또는

(b) 노동자의 고용이 이 시행령 발효일 이후에 개시되는 경우에는 그 고용이 개시된 1주의 초일에.

(6) 문단(4)와 (5)의 목적에 따라, 1주는 일요일과 월요일 사이 자정에 시작한다.

(7) 문단(1) 또는 (2)하에 노동자에게 인정되는 최소 휴식기간은 규정 제10조(1)에 따라 노동자에게 인정되는 어떠한 휴식기간도 포함하지 않는다. 단, 근로의 조직과 관련한 이유 또는 객관적이거나 기술적인 이유로 정당화되는 경우는 예외로 한다.

(8) 문단(3)에 따라 청년노동자에게 인정되는 최소 휴식기간은

(a) 1일 동안 분할되거나 단기의 근로기간을 포함하는 활동인 경우에 중단되고;

(b) 기술적 또는 (근로) 조직상 이유로 정당화되는 경우에는 적어도 연속 36시간까지 단축한다.

12. 휴게

(1) [노동자의] 근로시간이 6시간 이상인 경우에는 휴게의 권리가 인정된다.

(2) 문단(1)에 따라 [노동자]에게 인정된 휴게의 세부사항은, 보장된 기간과 조건을 포함하며, 이 규정의 목적에 따라, 단체협약 또는 사업장협정에 포함된 모든 조항에 따라야 한다.

(3) 적용할 수 있는 단체협약 또는 사업장협정의 조항을 조건으로, 문단(1)에서 정한 휴게는 최소 20분 이상 중단되지 않으며, 노동자는 자신의 작업장소에서 벗어나서 그 시간을 보낼 권리가 있다.

(4) 청년노동자의 1일 근로시간이 4시간 30분 이상인 경우에는 최소 30분의 휴게가 보장되는데, 가능하면 연속되어야 하며, 청년노동자는 자신의 작업장소에서 벗어나서 그 시간을 보낼 권리가 있다

(5) 청년노동자가 하나 이상의 사용자에게 고용된 날이 있는 경우에, 그의 1일 근로시간은, 문단(4)의 목적에 따라, 각 사용자를 위하여 근

로한 시간의 총합으로 정해진다.

13. 연차휴가의 권리

[(1) 문단 (5)를 조건으로, 노동자는 휴가연도마다 4주의 연차휴가 권리가 인정된다.

(2) [...]

(3) 이 규정의 목적에 따라, 노동자의 휴가연도는 다음과 같이 시작한다.

(a) 달력 1년 동안 관련 협약에서 정한 날짜에; 또는

(b) 적용할 수 있는 관련 협약에 조항이 없는 경우에는 다음과 같다.

(i) 노동자의 고용이 1998년 10월 1일 또는 그 전에 시작했다면, 그 날짜와 그 날짜의 다음 1년마다; 또는

(ii) 노동자의 고용이 1998년 10월 1일 이후에 시작하면, 고용이 시작한 날짜와 그 날짜의 다음 1년마다

(4) 문단(3)은 부칙2가 적용되는 노동자(농업부문에 고용된 노동자 [웨일스 또는 스코틀랜드]에 적용하지 않는다. 다만, 농업부문[웨일스 또는 스코틀랜드]에 부분적으로 고용된 경우에, 관련 협약이 그렇게 정한 경우는 예외로 한다.

(5) 노동자의 고용이 시작된 날이 (관련 협약에 의해서) 그의 첫 번째 휴가연도가 시작하는 날보다 늦은 경우에, 휴가연도에 그 노동자에게 인정되는 휴가는 [문단(1)]에 따라 적용할 수 있는 기간의 비율이며 고용이 개시된 날에 남아있는 휴가연도의 비율과 같다.

(6) [...]

(7)-(8) [...]

(9) 이 규정에 따라 노동자에게 인정되는 휴가는 다음과 같이 분할될 수 있다.

(a) 그 권리가 성립한 휴가연도에만 분할되며, 그리고

(b) 그 휴가는 금전으로 대체할 수 없다. 다만, 노동자의 고용이 종

료하는 경우는 예외로 한다.

13A. 추가 연차휴가의 권리

- (1) 규정 제26A와 문단(3)과 (5)를 조건으로, 노동자에게는 휴가연도마다 문단(2)에 따라 결정된 추가 휴가기간의 권리가 있다.
- (2) 문단(1)에 따라서 인정되는 추가 휴가기간은 다음과 같다.
 - (a) 2007년 10월 1일에 또는 그 이후, 그러나 2008년 4월 1일 전에 시작하는 휴가연도에 0.8주;
 - (b) 2007년 10월 1일 이전에 시작하는 휴가연도에, 2007년 10월 1일에 시작하고 그 휴가연도 말에 경과할 연도의 비율에 상당하는 0.8주;
 - (c) 2008년 4월 1일에 시작하는 휴가연도에, 0.8주;
 - (d) 2008년 4월 1일 이후에 그러나 2009년 4월 1일 이전에 시작하는 휴가연도에 0.8주 그리고 휴가연도 말에 경과하고 2009년 4월 1일에 시작하는 연도의 비율에 상당하는 별도의 0.8주 비율;
 - (e) 2009년 4월 1일 또는 그 이후에 시작하는 휴가연도에, 1.6주.
- (3) 문단(2)와 규정 제13조(1)에 정한 (휴가)권리의 총합은 최대 28일로 제한된다.
- (4) 이 규정의 목적에 따른 노동자의 휴가연도는 규정 제13조의 목적에 따른 그 노동자의 휴가연도가 시작하는 같은 날에 시작한다.
- (5) 노동자의 고용이 개시되는 날이 첫 번째 휴가연도가 시작하는 날보다 늦은 경우에는, 그 휴가연도에 노동자에 발생하는 추가 휴가의 권리는 문단 (2)에 따라 적용할 수 있는 기간의 비율인데, 고용이 개시된 날에 남아있는 그 휴가연도의 비율과 같다.
- (6) 이 규정에 따라 노동자에게 부여되는 휴가는 분할될 수 있다. 그러나 금전으로 대체될 수는 없는데, 다음의 경우는 예외로 한다.
 - (a) 노동자의 고용이 종료되거나;
 - (b) 그 휴가가 문단(2)(a),(b) 또는 (c)에 따라 발생한 것이거나;
 - (c) 그 휴가가, 2009년 4월 1일 이전 경과할 휴가연도의 부분과 관

련하여, 문단(2)(d)에 따라 발생한 0.8주인 경우

(7) 관련 협약은 도달한 휴가연도에 바로 뒤이은 휴가연도로 장래에 이어질 권리가 있는 노동자에게 휴가를 정할 수 있다.

(8) 이 규정은 1949년 농업임금(스코틀랜드)법(1999년 7월 1일 발효)이 적용되는 노동자에게 적용하지 않는다.

14. 휴가권에 관련한 보상

(1) 이 규정은 다음의 경우에 적용한다.

(a) 그 휴가연도 동안에 노동자의 고용이 종료되는 경우, 그리고

(b) 그 종로의 효력이 발생하는 날(“종료일”)에, [규정 제13조]와 [규정 제13A]조에 따라 휴가연도에 성립한 휴가의 권리는 만료된 휴가연도의 비율과 다른 경우

(2) 노동자가 획득한 휴가의 비율이 만료한 휴가연도의 비율보다 적은 경우에는 사용자는 문단 (3)에 따라서 휴가를 대신하여 그 노동자에게 금전을 지급해야 한다.

(3) 문단(2)에 따라 지급할 금전은 다음과 같다.

(a) 이 규정의 목적을 위하여, 관련 협약에 명시되는 것과 같은 금액, 또는

(b) 적용할 수 있는 관련 협약에 그 조항이 없는 경우에는 다음과 같은 공식에 따라 정해진 휴가기간에 관하여 규정 제16조에 따라 노동자에게 귀속할 액수와 같은 금액이다.

$$(A \times B) - C$$

A는 [규정 제13조]와 [규정 제13조A]에 따라 노동자에게 인정된 휴가기간;

B는 종료일 전에 만료된 노동자의 휴가연도의 비율, 그리고

C는 휴가연도의 시작과 종료일 사이에 노동자가 획득한 휴가기간이다.

(4) 관련 협약은, 노동자가 획득한 휴가의 비율이 만료한 휴가연도의 비율을 초과한 경우에, 노동자는 추가 근로를 하거나 아니면 금전으로 사용자에게 보상해야 한다.

15. 휴가 성립일

- (1) [규정 제13조]와 [규정 제13조A]에 따라 노동자가 획득하는 휴가는 문단(3)에 따라 노동자가 사용자에게 통지하여 선택한 날에 성립한다. 다만, 문단(2)에 따라 사용자가 부여한 요건을 조건으로 한다.
- (2) 사용자는, 문단(3)에 따라 노동자에게 통지하여, 특정한 날에,
 - (a) [규정 제13조] 또는 [규정 제13A조]에 따라 노동자가 획득한 휴가를 사용할 것; 또는
 - (b) 그 휴가를 사용하지 말 것을,
노동자에게 요구할 수 있다.
- (3) 문단 (1) 또는 (2)에 따른 통지는
 - (a) 휴가연도에 노동자가 획득한 휴가의 전부 또는 일부에 관하여;
 - (b) 휴가가 있는 날 또는 (가능한 경우에) 휴가가 안 되는 날을 특정하고, 특정한 날의 휴가가 그 날의 일부에만 관련이 있는 경우에는 그 기간;
 그리고
 - (c) 관련 날짜는 사용자 또는, 가능한 경우에, 노동자에게 제시되어야 한다.
- (4) 문단(3)의 목적에 따라 관련 날짜는 다음의 날이다.
 - (a) 문단(1) 또는 (2)에 따른 통지인 경우에, 통지에 언급한 날의 일부 또는 전체 일수로서, 통지에 정한 가장 빠른 날보다 2배 앞선 날,
그리고
 - (b) 문단(2)(b)에 따른 통지인 경우에, 통지에 언급한 날의 일부 또는 전체 일수로 정한 가장 빠른 날 이전 날.
- (5) 문단 (1)에서 (4)에 따른 권리 또는 의무는 관련 협약으로 다르게 정하거나 배제할 수 있다.
- (6) 이 규정은 부칙2가 적용되는 노동자(농업부문에 고용된 노동자 [웨일스 또는 스코틀랜드에서])에 적용하지 않는다. 다만, 노동자가 농업부문에 [웨일스 또는 스코틀랜드에서] 부분적으로 고용된 경우는 예외이며 관련 협약이 정한 바에 따른다.

15A. 고용 첫해 동안의 휴가

(1) 고용 첫해 동안, 규정 제13조 [또는 규정 제13A조]에 따라 노동자가 행사할 수 있는 휴가의 총합은, 문단(2) 또는 [2(A)]에 따라 누적된 것으로 간주되는 합계로 제한되는데, 그 연도 동안에 이미 사용한 휴가의 총합보다 적게, 그 문단이 적용되는 경우에, 문단(3)에 따라 조정된 것과 같다.

(2) 문단(1)의 목적에 따라, [농업임금법(스코틀랜드)1949가 적용되는 노동자인 경우에], 휴가는 노동자가 고용된 첫해 동안에 누적된 것으로 간주되는데, 그 해의 각 달의 첫째 날에 규정 제13조(1)에 정한 합계의 12분의 1 비율로 한다.

[(2A) 문단(2)가 적용되는 경우를 제외하고, 문단(1)의 목적에 따라, 휴가는 노동자의 고용 첫해 동안 누적된 것으로 간주되며, 규정 제13조(1)과 규정 제13A조(2)에 정한 합계의 12분의 1 비율로 하며, 그 연도 각 달의 첫 번째 날에, 규정 제13A조(2)에 포함된 한계를 조건으로 한다.

(3) 특정한 경우에 누적된 휴가의 합계가 한나절 외에 하루의 일부를 포함하는 경우에, 한나절 미만이면 그 일부는 한나절로 간주되고, 한나절 이상이면 온종일로 간주된다.

(4) 이 규정은 2001년 10월 25일 또는 그 이전에 고용이 개시된 노동자에게 적용하지 않는다.

16. 휴가기간에 대한 금전

(1) 노동자는 규정 제13조와 [규정 제13A조]에 따라 인정되는 연차휴가 기간에 대해, 휴가의 각 주에 대해 1주의 급여 비율로 금전을 받을 권리가 있다.

(2) 1996년법 제221조에서 제224조는 이 규정의 목적에 따라 주당 급여를 결정하기 위해 적용되어야 하는데, 문단(3)에 정한 조정을 조건으로 한다.

(3) 문단(2)에 정한 조항은 다음과 같이 적용한다.

- (a) 근로자에 대한 적용은 노동자에 대한 적용과 같이;
 - (b) 근로자의 고용계약에 대한 적용은 노동자의 계약에 적용과 같이;
 - (c) 날짜 계산은 대상이 되는 휴가기간의 첫 번째 날과 같이; 그리고
 - (d) 제227조와 제228조는 적용하지 않는 것과 같다.
- (4) 문단(1)에 따른 급여수급권은 노동자의 계약(계약상 보수)에 따라 그 노동자가 획득하는 보수청구권에 어떠한 영향도 주지 않는다.
- (5) 휴가기간에 대해 노동자에게 지급한 계약상 보수는 그 기간에 대한 이 규정에 따른 사용자의 급여 의무를 면하게 하며; 반대로, 그 기간에 대한 이 규정에 따른 급여지급은 그 기간에 대한 계약상 사용자의 보수 지급의무를 면하게 한다.

17. 다른 조항에 따른 권리

어느 기간 동안 노동자가 휴식기간의 권리를 획득한다면, 휴게 또는 연차휴가는 이 시행령의 조항과 별개의 조항(노동자의 계약상 조항을 포함하여) 모두에 따르며, 노동자는 그 두 개의 권리를 별개로 행사할 수 없다. 그러나, 그 기간 동안 휴식기간, 휴게 또는 휴가를 갖는 경우에, 모든 면에서, 그중에서 보다 유리한 쪽의 권리를 행사할 수 있다.

Part III

예 외

18. 제외되는 부문

- (1) 이 시행령은 이하에는 적용하지 않는다.
 - [(a) 상업선박(해양노동협약)(노동시간) 시행령 2018이 적용되는 노동자];
 - [(b) 어업선박(노동시간: 원양어선 선원) 시행령 2004가 적용되는 노동자];

[(c) 상업선박(노동시간: 내륙 수로) 시행령 2003이 적용되는 노동자].

(2) [시행령 4(1)과 (2), 6(1), (2)와 (7), 7(1)과 (6), 8, 10(1), 11(1)과 (2), 12(1), 13, 13A 그리고 16]은 다음에 적용하지 않는다.

(a) 군인 또는 경찰같이 특정한 구체적인 서비스, 또는 시민보호 서비스에서 특정한 구체적인 활동에 고유한 성격이, 이 시행령의 조항과 필연적으로 충돌하는 경우;

(b) 2000년 3월 22일에 체결되고 2000년 11월 27일 2000/79/EC 지침으로 시행된 민간항공 승무원의 노동시간 구성에 관한 유럽연합 협약이 적용되는 노동자에; 또는

(c) 수습 중인 의사인 노동자의 활동

(3) 문단(2)(c)는 2004년 7월 31일까지만 효력을 갖는다.

(4) 시행령 4(1)과 (2), 6(1), (2)와 (7), 8, 10(1), 11(1)과 (2), 그리고 12(1)은 유럽연합의회, 그리고 육상운송 활동으로 이동하는 자의 노동시간 조직에 관한 유럽위원회지침 2002/15/EC가 적용되는 노동자에는 적용하지 않는다.

[(5) 규정 제24조는 국경 철도서비스(노동시간) 시행령 2008이 적용되는 노동자에는 적용하지 않는다.

19. 가사서비스

[시행령 4(1)과 (2), 5A(1), (2)와 (7), 6A, 7(1), (2)와 (6) 그리고 8]은 개인 가정에서 가사업무자로 고용된 노동자에 관해서는 적용하지 않는다.

20. 측정이 어려운 노동시간

[(1) 시행령 4(1)과 (2), 6(1), (2)와 (7), 10(1), 11(1)과 (2) 그리고 12(1)은, 노동자가 참여하는 활동의 구체적 특징을 고려하여, 그 노동시간의 기간이 측정되지 않거나 사전에 결정될 수 없거나 또는 다음과 같은 경우에 노동자 자신이 결정할 수 있으면 그 노동자에 관해서는 적용하

지 않는다.

- (a) 재량적 의사결정권이 있는 경영진 또는 그와 같은 자들; 또는
- (b) 가족인 노동자; 또는
- (c) 교회와 종교공동체에서 종교 의식을 주관하는 노동자

(2) [...]

21. 기타 특수한 경우

규정 제24조를 조건으로, 시행령 6(1), (2)와 (7), 10(1), 11(1)과 (2) 그리고 12(1)은 다음의 경우 노동자에 적용하지 않는다.

- (a) 노동자의 활동이 노동 장소와 거주 장소가 서로 멀리 떨어져 있거나 [노동자가 연안 노동에 고용된 경우를 포함하여] 또는 노동자의 다른 노동 장소가 서로 멀리 떨어져 있는 경우;
- (b) 노동자의 활동이 재산 또는 사람을 보호하기 위해 계속적인 출근을 필요로 하는 보안 및 감시 활동인 경우, 보안요원과 경비원 또는 보안업체인 경우와 같이;
- (c) 노동자의 활동이 다음과 같은 경우와 같이 서비스 또는 생산의 지속성이 요구되는 것인 경우

- (i) 병원 또는 그와 유사한 시설 [(수습 중인 의사의 활동을 포함하여)], 요양시설 및 교도소에서 이루어지는 수용, 치료 및 돌봄에 관련되는 서비스;
- (ii) 부두 또는 공항에서 노동;
- (iii) 언론, 라디오, 텔레비전, 영화제작, 우편 및 전자통신 서비스와 시민보호 서비스;
- (iv) 가스, 물 및 전기 생산, 전송과 배전, 가정 폐품 수거 및 소각
- (v) 기술적 이유로 노동이 중단될 수 없는 산업
- (vi) 연구 및 개발 활동;
- (vii) 농업;
- [(viii) 도심 정기여객 운송 서비스]

- (d) 다음과 관련된 경우로서 활동의 급증을 예견할 수 있는 경우
 - (i) 농업;
 - (ii) 관광; 그리고
 - (iii) 우편 서비스;
- (e) 다음으로 인해 노동자의 활동이 영향을 받는 경우
 - (i) 사용자의 통제를 넘어서, 통상적이지 않으며 예측할 수 없는 상황의 발생;
 - (ii) 사용자가 충분한 주의를 기울였음에도 불구하고 피할 수 없었을 결과, 예외적 사건; 또는
 - (iii) 사고 또는 임박한 사고 위험 [;]
- [(f) 노동자가 철도운송에서 노동하는 경우 그리고
 - (i) 간헐적으로 근로하거나
 - (ii) 기차에 승선하여 노동시간을 보내거나;
 - (iii) 운송 일정표와 교통의 계속성과 정기성에 연계하여 근로하는 경우].

22. 교대 노동자

- (1) 규정 제24조를 조건으로
 - (a) 규정 제10조(1)은, 교대 근무를 바꾸고 한 교대근무의 끝과 다음 교대근무의 시작 사이에 1일의 휴식기간을 가질 수 없는 경우에, 교대 노동자에게는 적용하지 않으며;
 - (b) 규정 제11조의 문단 (1)과 (2)는, 교대근무를 바꾸고, 한 교대근무의 끝과 다음 교대근무의 시작 사이에 1주의 휴식기간을 가질 수 없는 경우에, 교대 노동자에게는 적용하지 않고;
 - (c) 청소년력에 대한 경우에, 규정 제10조(1) 또는 규정 제11조의 문단(1)과 (2)는 하루 동안 분할되는 기간을 수반하는 근로를 하는 노동자에게는 적용하지 않는다.
- (2) 이 규정의 목적을 위하여

“교대노동자”는 노동의 일정이 교대노동의 일부인 노동자이고;

“교대노동”은 일정한 형식에 따라서 동일한 작업장에서 서로 이어받으면서 교대로 노동을 조직하는 방식인데, 순환방식을 포함하여, 일정한 날 또는 주 동안에 다른 시간대에 노동할 노동자의 필요를 포함하여, 지속되거나 중단될 수 있는 형식이다.

23. 단체협약과 사업장협정

단체협약 또는 사업장협정은

- (a) 규정 제6조(1)에서 (3)과 (7), 10(1), 11(1)과 (2) 그리고 제12조 (1)의 적용을 배제하거나 수정할 수 있고,
- (b) 노동의 조직에 관하여 객관적 또는 기술적 이유로, 17주에 대한 각 언급에 대해, 52주를 초과하지 않는 기간으로, 다른 기간으로 대체함으로써, 규정 제4조(3)과 (4)의 적용을 조정할 수 있는데, 특정 노동자 또는 특정 노동자 집단에 대해서 그러하다.

24. 보상 휴식

이 시행령 조항의 적용이 규정 제21조 또는 제22조에 의해 배제되거나 규정 제23조(a)에 따른 단체협약 또는 사업장협정의 방식으로 조정 또는 배제되고, 사용자의 요구에 따라 노동자가 휴식기간 또는 휴게가 되었을 기간에 노동을 하는 경우에

- (a) 사용자는 그에 상응하는 보상 휴식을 노동자가 언제나 가질 수 있도록 허용해야 하고,
- (b) 객관적 이유로 그와 같은 휴식을 부여하기 불가능한 예외적인 경우에, 사용자는 노동자의 건강과 안전을 위하여 적절할 수 있는 보호를 노동자에게 제공해야 한다.

24A. 승무 노동자

- (1) 이 시행령의 적용에 관하여 승무 노동자에 적용하지 않는 시행령 제6조(1), (2)와 (7), 10(1), 11(1)과 (2) 그리고 12(1)은 규정 제18조에

의해 배제되지 않는다.

(2) 문단(1)의 적용에 있어서 승무 노동자는 충분한 휴식의 권리가 있다. 단, 노동자의 활동이 규정 제21조(e)에 정한 모든 사태의 영향을 받는 경우는 예외로 한다.

(3) 이 규정의 목적에 따라, “충분한 휴식”은 시간단위로 표시된 기간 동안 그리고 휴식을 보장할 수 있는 정도로, 피로 또는 불규칙한 노동 형식으로 인해서 노동자가 자신이나 동료 또는 제3자에게 재해를 초래하지 않으며, 그리고 단기 또는 장기로 자신의 건강을 손상하지 않도록 보장하는 정도로 충분히 길고 지속되는 정기적인 휴식기간을 노동자가 갖는 것이다.

25. 군대에 있는 노동자

(1) 규정 제9조는 군인으로 복무하는 노동자에 대해 적용하지 않는다.

(2) [시행령 제5A조, 6A, 10(2)와 11(3)]은 군인으로 복무하는 청년 노동자에 대해 적용하지 않는다.

(3) 청년 노동자가 [금지기간, 또는 규정 제10조(2) 또는 11(3)에 따른 최소 휴식기간이 허가되지 않은] 동안에 노동해야 한다면, 적절한 보상 휴식기간이 주어져야 한다.

25A. 수습 중인 의사

[(1) 규정 제4조 문단(1)은 이 문단의 다음과 같은 노동자에 대한 적용에 있어서 조정되는데, 48시간 언급을 52시간으로 대체한다.

(a) 2009년 8월 1일부터 2011년 7월 31일까지 효력이 있는, 부칙

2A의 표1에 포함된 형태로 고용된 수습 중인 의사의 경우, 그리고

(b) 2009년 8월 1일부터 2011년 7월 31일까지 효력이 있는, 부칙 2A의 표2에 포함된 형태로 고용된 수습 중인 의사의 경우이다.]

(1A) 문단(1)은 다음과 같이 고용된 수습 중 의사인 노동자에 적용된다.

(a) 부칙 2A에 포함된 [표1 또는 표2]의 1행에 열거된 사용자에게,

(b) 그 사용자에 관하여 [적용할 수 있는 표]의 2행에 열거된 장소

에서,

- (c) 그 장소에 관하여 [적용할 수 있는 표]의 3행에 열거된 전문가의 서비스 중 하나를 그 장소에서 제공하고,
 - (d) 그 전문가 서비스에 관하여, [적용할 수 있는 표]의 4행에 열거된 등급의 하나로, 그리고 적용할 수 있는 경우에 그 등급 또는 등급들에 관한 그 행에서 언급한 순번의 일부로 노동하는 경우이다.
- (2) 수습 중인 의사인 노동자의 경우에, 규정 제4조의 문단 (3)-(5)는 적용하지 않으며, 이 규정의 문단 (3)과 (4)가 그 자리에 적용된다.
- (3) 문단(4)를 조건으로, 수습 중인 의사인 노동자의 경우에 적용하는 대상 기간은 다음과 같으며 2004년 8월 1일부터 유효하다.
- (a) 26주 연속기간, 그 기간 각각에 대하여 이 규정의 적용을 정한 관련 협약이 있는 경우; 그리고
 - (b) 그 외의 경우에, 고용된 동안의 26주 기간
- (4) 수습 중인 의사가 26주 미만으로 사용자를 위해 노동한 경우에, 적용할 수 있는 대상 기간은 사용자를 위한 노동을 시작한 이래 경과한 기간이다.

25B. 연안노동에 고용된 노동자

- (1) 연안노동에 고용된 노동자의 경우에, 규정 제4조의 문단 (3)-(5)는 적용하지 않으며 이 규정의 문단(2)와 (3)이 그 자리에 적용된다.
- (2) 문단(3)을 조건으로, 연안노동에 고용된 노동자 경우에 적용하는 대상 기간은 다음과 같다.
 - (a) 52주 연속기간, 그 기간 각각에 대하여 이 규정의 적용을 정한 관련 협약이 있는 경우; 그리고
 - (b) 그 외의 경우에, 고용된 동안에 52주 기간
- (3) 연안노동에 고용된 노동자가 52주 미만으로 사용자를 위하여 노동한 경우에, 적용할 수 있는 대상기간은 사용자를 위하여 노동을 시작한 이래 경과한 기간이다.

26. [...]

26A. 관련 협약에 따른 추가 연차휴가 권리

(1) 규정 제13A조는, 2007년 10월 1일 현재, 관련 협약으로, 1.6주 또는 8주(더 적은 쪽)의 연차휴가를, 규정 제13조에 따른 노동자의 각 권리에 추가하여, 제공하는 사용자에게 대해 적용하지 않으며, 그 추가 연차휴가는 다음과 같이 정한 것이다.

(a) 고용이 종료되는 노동자에 대한 것을 예외로, 휴가를 대신하는 급여로 대체될 수 없으며;

(b) 발생한 휴가에 관하여 휴가연도 직후 외에 휴가연도로 이월할 수 없고;

(c) 1996년법 제221조에서 제224조에 따라 계산된, 휴가의 각 주에 대하여 1주 급여의 비율 이상으로 지급받을 권리가 있는 노동자에 대한 휴가이며, 다음과 같이 조정된다.

(i) 근로자에 대한 언급은 노동자에 대한 언급이며;

(ii) 근로자의 고용계약에 대한 언급은 노동자의 계약에 대한 언급이며;

(iii) 계산일자는 대상이 되는 휴가기간의 첫 번째 날이고;

(iv) 제227조와 제228조에 대한 언급은 적용하지 않는다.

(2) 문단(1)에도 불구하고, 1.6주 또는 8일(더 적은 쪽)을 초과하여 노동자에게 성립하는 추가 연차휴가 권리는 그 문단의 조건에 구속되지 않는다.

(3) 사용자가 문단(1)의 조건에 따른 추가 연차휴가를 제공하지 않는 날부터 이 규정은 노동자에게 적용하지 않는다.

(4) 이 규정은 1949년 (스코틀랜드)농업임금법(1999년 7월 1일 발효한 법률)의 적용을 받는 노동자에게 적용하지 않는다.

27. 청년 노동자 : 불가항력

(1) [시행령 제5A, 6A, 10(2) 그리고 12(4)]는 사용자가 청년 노동자에

게 가능한 성인 노동자가 없는 노동을 수행하도록 요구한 경우, 다음과 같은 경우에는 청년 노동자에게 적용하지 않는다.

- (a) 다음의 어느 하나로 인해 발생한 경우
 - (i) 사용자의 통제를 넘어서, 통상적이지 않으며 예측할 수 없는 상황의 발생; 또는
 - (ii) 사용자가 충분한 주의를 기울였음에도 불구하고 피할 수 없었을 결과, 예외적 사건;
 - (b) 임시적인 성격이고;
 - (c) 즉시 수행되어야 하는 노동의 경우
- (2) [규정 제5A, 6A, 10(2) 또는 12(4)의 적용이 문단(1)에 따라 배제되고, 사용자의 요구에 따라, 휴식기간 또는 휴게시간이 되었을 기간 동안에 청년 노동자가 노동한 경우에, 사용자는 그 기간에 상응하는 보상 휴식을 그다음 3주 내에 그 청년 노동자에게 허용해야 한다.

27A. 그 외에 청년 노동자에 대한 예외

- (1) 다음의 경우에는 규정 제5A조를 청년 노동자에 대해 적용하지 않는다.
 - (a) 서비스 또는 생산에 대한 수요의 급증에 대응하기 위해서 또는 서비스나 생산의 계속을 유지하기 위하여, 사용자가 노동의 수행을 청년 노동자에게 요구한 경우;
 - (b) 그 노동을 수행할 성인 노동자가 없는 경우, 그리고
 - (c) 그 노동의 수행이 청년 노동자의 교육 또는 훈련에 불리한 영향을 주지 않는 경우이다.
- (2) 규정 제6A는 다음과 같이 고용된 청년 노동자에 대해 적용하지 않는다.
 - (a) 병원 또는 그와 유사한 시설에, 또는
 - (b) 문화, 예술, 스포츠 또는 광고 활동에 관련하여, 문단(1)이 정한 상황에서 고용된 경우이다.
- (3) 규정 제6A조는, 자정과 오전 4시 사이에 노동을 금지하는 한도에

서, 다음에 고용된 청년 노동자에 대하여 적용하지 않는다.

- (a) 농업;
- (b) 소매 영업;
- (c) 우편 또는 신문배달;
- (d) 단체급식 사업;
- (e) 호텔, 여관, 식당, 술집 또는 그와 유사한 시설이나,
- (f) 제빵업,

문단(1)에서 정한 경우에서이다.

(4) 규정 제6A조의 적용이 문단(2) 또는 (3)에 의해 배제된 경우에, 그리고 청년 노동자가 휴식기간 또는 휴계가 되었을 기간 동안에 노동하도록 사용자가 요구한 경우에

- (a) 청년 노동자 보호를 위해서 감독이 필요한 경우에 성인 노동자의 감독을 받아야 하고,
- (b) 상응하는 보상 휴식기간을 청년 노동자에게 허용해야 한다.

Part IV

기 타

28. 집행

(1) 이 규정, 규정 제29조-제29E조 그리고 부칙3에서

“1974년법”은 사업장 내 보건과 안전에 관한 1974년 법률이며;

[“2013년법”은 에너지에 관한 2013년 법률이고;]

“민간항공국”은 1982년 민간항공법 제2조(1)에서 정한 기구이고;

“실무규정”은 표준, 설명서 및 기타 문서의 형태인 실무 지침이며;

[“DVSA”는 운전자 및 차량 기준청이고;]

[...]

집행국은 정부, 지역기구, 민간항공국, [DVSA], [ONR] 또는 [철도 및 도로부]이고;

“정부”는 1974년법 [제10조]에 정한 보건 및 안전부이다.

“지역기관”은 다음과 같다.

- (a) 잉글랜드에 대해서, county council, district councils, London borough council, Common Council of the City of London, the Sub-Treasurer of the Inner Temple, Under Treasurer of the Middle Temple;
- (b) 웨일스에 대해서, county council 또는 county borough council;
- (c) 스코틀랜드에 대해서, 1994년 지방정부(스코틀랜드)법 제2조에 따라 구성된 council;

[“ONR”은 원자력 규제 사무국;]

“구역”은 어떤 장소를 포함하고, 특히, 다음을 포함한다.

- (a) 모든 자동차, 선박, 항공기 또는 공기부양선;
- (b) 육지에 있는 설비(연안과 간헐적으로 물이 차는 기타 육지), 연안 설비, 기타 설비(대륙붕 또는 그 심토 위에 떠 있거나, 또는 물이 차 있는 육지 또는 그 심토 위에 있든 아니든 간에) 그리고
- (c) 천막 또는 이동할 수 있는 구조물;

“관련 민간항공 노동자”는 민간항공기에 승선하여 노동하는 승무 노동자인데, 규정 제18(2)(b)가 적용되는 노동자는 제외한다.

[“관련 원자력 조항”은 다음과 같다.

- (a) 1965년 원자력시설법 제1조, 3조에서 6조, 22조 및 24A조;
- (b) 2013년법 조항;
- (c) 원자력 안전조치를 목적으로 제정된 2013년법 제74조(9)에 따라 확인된 규정들의 조항들 외에 원자력 규정들의 조항;

“관련 원자력 부지”는 다음의 장소이다.

- (a) 그레이트 브리튼 부지(2013년법 제68조가 정한 의미)
- (b) 허가된 국방 부지[1998년 보건과 안전(지휘권) 시행령 규정 제2(1)이 정한 의미]; 또는
- (c) 신규 원자력 건설 부지(그 시행령 규정 제2A조가 정한 의미);

“관련 요건”은 다음과 같다.

(a) 규정 제4조(2), 5A(4), 6(2) 및 (7), 6(A), 7(1), (2) 및 (6), 8, 9 그리고 27A(4)(a);

(b) 규정 제24조, 다만, 규정 제6조(1), (2) 또는 (7)이 조정되거나 배제되는 경우에 적용하는 한도에서, 그리고

(c) 규정 제24A조(2), 다만, 규정 제6조(1), (2) 또는 (7)이 조정되거나 배제되는 경우에 적용하는 한도에서;

“관련 육상수송 노동자” 다음 중 하나 이상이 적용되는 노동자이다.

(a) [Council Regulation(EC) No 561/2006]

(b) 1970년 7월 1일 국제육상운송(AETR)에 관여하는 승무원의 노동에 관한 유럽연합 협약, 그리고

(c) 1968년 운송법 제6장에 정한, 영국의 가사운전자 노동시간 규칙;

“관련 제정법 조항”은 다음과 같다.

(a) 1974년법 조항과 그 법에 포함된 권한에 따라 만들어진 모든 시행령; 그리고

(b) 유효한 범위에서, 1974년법 부칙1이 정한 법률 조항과 그 명시한 조항에 따라 효력이 있거나 입법적 성격으로 만들어진 시행령, 명령 또는 기타 조치들과 그 부칙3행에 정한 조항.]

[...]

(2) 다음과 같은 범위를 예외로, 관련 요건의 집행을 위해 충분히 준비하는 것은 정부의 임무이다.

(a) 문단(3)에 따라 지역기관이 그 집행의 책임을 지는 범위;

(b) 문단에 따라 민간항공국이 그 집행의 책임을 지는 범위;

(5) [...]

(c) 문단(6)에 따라 [DVSA]가 그 집행의 책임을 지는 범위; [...]]

(d) 문단에 따라, 철도 규제국이 그 집행의 책임을 지는 범위

(3A) [; 또는]]

[(e) 문단 3(AA)에 따라 ONR이 그 집행의 책임을 지는 범위]

(3) 1998년 보건 및 안전(집행권한) 시행령에 의거해서, 관련 법률을 집행하기 위하여, 지역기관이 책임지는 구역에 고용된 노동자에 관하

여 관련 요건이 적용되는 경우에, 그 요건을 집행하는 것은 그 지역기관의 임무이다.

[(3A) 2006년 철도 및 기타 운송체계에 관한 보건 및 안전(집행권한) 시행령 규정 제3조(2)에 정한 모든 활동을 수행하기 위해 고용된 노동자에 대하여 관련 요건이 적용되는 경우에, 그 요건을 집행하는 것은 철도규제국의 임무이다.]

[(3AA) 관련 원자력 부지에 또는 그 주변에 있는 구역에 고용된 노동자에 대하여 관련 요건을 적용하는 경우에, 그 요건을 집행하는 것은 ONR의 임무이다.]

(4) 문단(3)에 따라 지역기관에 부여된 임무는 [정부]가 제시하는 지침에 따라서 수행되어야 한다.

(5) 관련 민간항공 노동자에 관하여 관련 요건을 집행하는 것은 민간항공기구의 임무이다.

(6) 관련 육상운송 노동자에 관하여 관련 요건을 집행하는 것은 DVSA의 임무이다.

(7) 부칙3의 조항은 관련 요건의 집행에 관하여 적용해야 한다.

(8) [...]

29. 위반

(1) 관련 요건을 준수하지 않은 사용자는 위반의 유죄이다.

(2) 감독자가 부칙3이 부여한 권한을 행사하거나 행사하는 중인 경우에, 문단(3)의 조항을 적용해야 한다.

(3) 위반행위자는 다음과 같다.

- (a) 부칙3의 문단2에 따라 감독자가 부과한 요건에 위반하는 자;
- (b) 제3자가 감독자에게 출석하는 것을 방해하거나 방해하려고 시도하고 또는 부칙3의 문단2(2)(e)에 따라 감독자가 답을 요구할 수 있는 질문에 대답을 방해하거나 방해하려고 시도하는 자;
- (c) 개선통보 또는 금지통보(상고로 조정된 모든 통보 포함)에 따른 어떤 요건 또는 금지에 위반한 자;

- (d) 감독자의 권한행사 또는 임무수행을 고의적으로 방해한 자;
 - (e) 부칙3의 문단8에 위반하여, 관련 정보를 이용하거나 누설한 자;
 - (f) 이 시행령하에 또는 그에 따라 부과된 정보제공 요건을 준수할 목적으로 어떤 진술을 한 경우에, 그 진술이 허위임을 알았거나 부주의하여 허위인 진술을 한 자;
- (4) 사용자는 문단(1)하에서 위법의 책임을 다음과 같이 진다.
- (a) 법률이 정한 최대금액을 넘지 않는 범위에서 벌금형 약식판결
 - (b) 벌금형을 위한 형사기소 판결.
- (5) 문단(3)하에서 위반의 유죄인 자는 문단 (6), (7) 또는 가능한 경우에 따라 그 조항이 정한 벌칙에 처해진다.
- (6) 하위 문단(3)(a), (b) 또는 (d)하에서 위반의 유죄인 자는 기준범위의 5단계를 초과하지 않는 벌금형 약식판결에 처한다.
- (7) 하위 문단(3)(c)하에서 위반의 유죄인 자는 다음과 같이 책임을 진다.
- (a) 약식판결로, 3개월을 넘지 않는 기간 동안의 구속, 또는 법률이 정한 최대금액을 넘지 않는 범위에서 벌금형;
 - (b) 형사기소 판결로, 2년을 넘지 않는 기간 동안의 구속이나 벌금형 또는 양자 모두.
- (8) 위의 문단 (6) 또는 (7)에 해당하지 않으면서 문단(3)의 하위 문단 하에서 위반의 유죄인 자는 다음의 책임을 진다.
- (a) 약식판결로, 법률이 정한 최대금액을 초과하지 않는 벌금형;
 - (b) 형사기소 판결로
 - (i) 위반행위가 하위문단 (3)(e)에 따른 것이면, 2년을 넘지 않는 기간 동안의 구속이나 벌금형 또는 양자 모두;
 - (ii) 위반행위가 하위문단이 적용되는 것이 아니면, 벌금형.
- (9) 규정 제29A조-29E 아래에 정한 조항들은 문단 (1)과 (3)에 정한 위반행위에 대해 적용해야 한다.

29A. 제3자의 과실로 인한 위반

위반한 자의 행위가 다른 제3자의 행위 또는 불이행으로 인한 경우에, 그 제3자는 위반의 유죄이며, 이 문단에 따라, 소송절차권 아니건 간에, 위반의 혐의가 있고 책임을 지는 자는 전자를 상대로 대응한다.]

29B. 법인의 위반행위

(1) 법인이 행한 위반이 이사, 경영자, 총장 또는 그와 유사한 법인 임원, 그러한 권한으로 행위할 목적이 있는 자의 과실에 기인했거나, 또는 그의 동의나 묵인으로 행해졌음이 입증되는 경우에, 법인뿐 아니라 그 임원 등도 유죄의 책임을 지며, 그에 따른 처벌과 재판에서 책임을 진다.

(2) 법인의 행위가 그 구성원의 관리로 행해진 경우에, 위 문단은 경영진의 역할과 관련하여 구성원의 행위 또는 불이행에 적용될 것인데, 그 경우에 법인의 이사와 같이 간주된다.

29C. 잉글랜드와 웨일스의 재판기관에서 금지

잉글랜드와 웨일스에서, 위반에 대한 재판은 진행되지 못하는데, 감독자 또는 검찰총장의 동의가 있는 경우는 예외로 한다.

29D. 감독자의 기소

(1) 감독자는, 집행기관을 대표하는 권한이 있는 경우에, 법정 변호인 또는 사무 변호사가 아니더라도, 이 시행령에 따른 위반행위에 대한 치안법원의 재판절차에 기소할 수 있다.

(2) 이 규정은 스코틀랜드에 적용하지 않는다.

29E. 위반행위에 대한 법원의 구제명령 권한

(1) 법원이 구제권한을 갖는 사안이 법원에 제기된 것에 대해서 위반의 혐의가 인정되는 경우에, 법원은 어떤 처벌에 더해서 또는 그 대신

에, 일정 기간 내에 교정하도록 명령할 수 있고, 그 사안을 구제하는 명령에 그러한 조치를 명시할 수 있다.

(2) 문단(1)에 따라 명령으로 정해진 시기는 원래 정해진 시기 또는, 가능한 경우에, 이 규정에 따라 연장된 시기가 종료하기 전에, 법원의 명령으로 연장되거나 더 연장될 수 있다.

(3) 어떤 사안을 구제하기 위해 문단(1)에 따른 명령을 받은 자는 문단(2)에 따라 연장이 허용된 시기 또는 그 명령으로 정해진 시기 동안에 계속되는 한, 그 사안에 관하여 이 시행령에 따른 책임을 부담하지 않는다.

30. 구제수단

(1) 노동자는 다음과 같은 이유로 사용자를 상대로 고용심판소에 소를 제기할 수 있다.

(a) 다음에 따른 권리의 행사를 사용자가 허용하지 않은 경우

[(i) 규정 10(1) 또는 (2), 11(1), (2) 또는 (3), 12(1) 또는 (4), 13 또는 13A]

(ii) 규정 제24조, 다만, 규정 제10조(1), 11(1) 또는 (2) 또는 12(1)이 조정되거나 배제되는 경우에 한해서; [...]

(iii) 규정 제24A조, 다만, 규정 제10조(1), 11(1) 또는 (2) 또는 12(1)이 배제되는 경우에 한해서; 또는

(iv) 규정 제25(3), 27A(4)(b) 또는 27(2); 또는]

(b) 규정 제14(2) 또는 제16(1)하에서 사용자가 노동자에게 지급할 금액의 일부 또는 전부를 지급하지 않은 경우.

(2) [규정 제30A와 30B를 조건으로, 고용심판소]는 다음과 같은 경우가 아닌 한, 이 규정에 따른 청구를 다루지 못한다.

(a) 그 권리 행사가 허용된다고 주장하는 날(또는 휴식기간 또는 휴가가 1일 이상 연장되는 경우에, 그 개시가 허용되어야 하는 날) 또는, 가능한 경우에, 그 금전이 지급되어야 하는 날부터 시작하여 3개월 기간 [또는, 규정 제38조(2)가 적용되는 경우에는 6개월 기간]

이 종료하기 이전에

(b) 그 3개월 또는, 가능한 경우에, 6개월 기간이 종료하기 전에 제기된 청구에 대해 합리적으로 실행할 수 없었다고 판단한 경우에 고용심판소가 합리적이라고 판단한 그 기간 내에.

[(2A) 문단(2)에 따라 제기되어야 하는 기간이 2002년 고용법(분쟁조정) 시행령(2004) 규정 제15조에 따라 연장된 경우에, 청구가 제기되어야 하는 기간은 문단(2)의 기간이 아니라 그 연장된 기간이 되어야 한다.

(3) 고용심판소가 문단(1)(a)에 따라 충분한 이유가 있다고 판단한 경우에, 법원은 다음과 같이 해야 한다.

(a) 그 효과에 대해 밝히고,

(b) 사용자가 노동자에게 지급해야 할 보상금액을 결정한다.

(4) 보상금액은 다음에 관하여 모든 상황을 고려하여 정당하고 공정하다고 법원이 판단한 것이어야 한다.

(a) 노동자의 권리 행사를 허용하지 않은 사용자의 불이행이고,

(b) 청구 대상인 사안으로 인해 노동자가 당한 손실.

(5) 문단(1)(6)에 따른 청구에 대해서, 규정 14(2) 또는 16(1)에 따라 노동자에게 지급해야 할 금품을 사용자가 불이행했다고 고용심판소가 결정한 경우에, 법원은 노동자에게 지급 판결한 금액을 사용자가 지불하도록 명령해야 한다.

30A. 특정 국제분쟁에서 조정을 이유로 하는 기한 연장

(1) 이 규정에서

(a) “조정 지침”은 2008년 5월 21일 유럽연합 의회 및 위원회 2008/52/EC 지침이며, 이는 민사 및 상사 사안에 대한 조정에 관한 것이며;

(b) “조정”은 조정 지침 제3조(a)에 정한 의미이고;

(c) “조정자”는 조정 지침 제3조(b)에 정한 의미이며;

(d) “관련 분쟁”은 조정 지침 제8조(1)이 적용되는 (특정 국제분쟁)

분쟁을 의미한다.

(2) 문단(3)은 다음의 경우에 적용한다.

- (a) 관련 분쟁의 일부 또는 전부에 관하여 규정 제30조(2)에 따라 3개월 기한이 정해진 경우;
- (b) 그 기간이 만료하기 전에 시작한 관련 분쟁에 대한 조정인 경우; 그리고
- (c) 이 규정에 의해 연장되지 않으면, 그 기한은 조정이 종료하기 이전 또는 종료한 이후 4주 이내에 만료되는 경우.

(3) 그 기한은 조정이 종료된 이후[문단 (4)를 조건으로] 4주가 끝나는 때에 만료된다.

(4) 문단(2)(a)에 정한 기한이 그 조문에 따라 연장되는 경우에, 문단 (2)와 (3)은 문단(2)(a)에 정한 기한에 적용되는 것과 같이 그 연장된 기한에 적용한다.

(5) 관련 분쟁에 하나 이상의 기한이 적용되는 경우에, 그 기한 중에 하나에 대한 문단(3)에 따른 연장은 다른 기한에 영향을 주지 않는다.

(6) 이 규정의 목적을 위해, 조정은 당사자들과 조정자가 조정에 합의한 날에 조정이 시작된다.

(7) 이 규정의 목적을 위해, 조정은 다음의 경우에 그 첫 번째 날에 종료한다.

- (a) 당사자들이 그 관련 분쟁에 관하여 합의에 이른 경우;
- (b) 일방 당사자가 다른 당사자에게 그 조정을 포기한다는 통지를 완료한 경우;
- (c) 일방 당사자에 대해 행해진 유효한 요구에 대해 그 요구가 있고 14일 이내에 그 상대방에게 도달하는 대응을 하지 않은 경우;
- (d) 조정자의 지명이(사망, 사임 또는 기타의 사유로) 종료했음을 당사자들이 통지받은 이후, 14일 이내에 대체할 조정자를 지명하는 합의에 이르지 못한 경우; 또는
- (e) 그 외에 조정 합의의 기간에 따라 조정이 종료된 경우

(8) 문단(7)의 목적을 위해, 또 다른 (A)가 모든 당사자에게 A가 조정을 계속할 것을 확인한 일방 당사자의 요구는 권한이 있는 것이다.

(9) 관련 분쟁의 경우에, 이 규정에서 조정에 대한 언급은 그 분쟁에 관련되는 한도에서 조정에 대한 언급이며, 당사자에 대한 언급은 그에 따라 해석된다.

(10) 고용심판소가 규정 제30조(2)(b)에 따라, 제한기간을 연장할 권한이 있는 경우에, 그 권한은 이 규정에 따라 연장된 제한기간에 관하여 행사할 수 있다.

30B. 재판절차에 앞서 알선을 촉진하기 위한 기한 연장

(1) 이 규정에서

(a) A일은 관련 노동자가 1996년 고용심판소법 제18A조 (1)항의 요건(재판절차에 앞서 ACAS에 신청하는 요건)을 준수하는 날인데, 재판절차의 대상이 되는 사안에 관해서이고,

(b) B일은 관련 노동자가 같은 조의 (4)항에 따라 발부된 인증을 수령하거나, 더 빠르다면, 받은 것으로 [같은 조의 (11)항에 따른 규정에 의해] 간주되는 날이다.

(2) 잘 진행되어서 규정 제39조(2)에 정한 기간 제한이 만료한 때에는 A일 다음 날에 시작하고 B일에 끝나는 기간은 산입하지 않는다.

(3) 규정 제30조(2)(a)에 정한 기간 제한은 (이 문단에 의해 연장되지 않은 경우) A일에 시작하여 B일 이후 1개월이 끝나는 기간 동안에 만료한다면, 그 대신 기간 제한은 그 기간이 끝나는 날에 만료한다.

(4) 규정 제30조(2)(b)에 따라 고용심판소에 부여되어 그 규정의 문단 (2)(a)가 정한 기간 제한을 연장하는 권한은 이 규정에 따라 연장된 것과 같이 그 기간 제한에 대해 행사할 수 있다.

31. 손실을 당하지 않을 권리

(1) 1996년법 제45조가 추가된 이후에

“45A. 노동시간 사례”

(1) 노동자가 다음과 같이 했다는 이유로, 법률에 의해 또는 사용

자의 고의적인 불이행에 의해 어떠한 손실을 당하지 않을 권리가 노동자에게 있다.

(a) 1998년 노동시간 시행령에 위반하여 사용자가 부과한(또는 부과하려고 제안한) 요구의 준수를 거부했거나 거부하려고 한 것을 이유로,

(b) 그 시행령이 노동자에게 부여한 권리를 포기하기를 거부했거나 거부하려고 한 것을 이유로,

(c) 그 시행령의 목적에 따른 사업장협정에 서명하지 않거나, 또는 그 시행령이 정한 여하한의 협정에 대해 사용자와 체결하거나 수정 또는 연장하는 데 합의하지 않은 것을 이유로,

(d) 다음이라는 이유로

(i) 그 시행령의 부칙1의 목적에 따라 노동자들의 대표, 또는

(ii) 그러한 대표로 선출되거나, 될 수 있는 선거에서의 후보자,

그러한 대표 또는 후보로 활동 또는 역할을 수행한 (수행하려고 했거나) 것으로,

(e) 그 시행령에 따라 노동자에게 부여된 권리를 집행하기 위해서 사용자를 상대로 소를 제기했다는 이유로, 또는

(f) 사용자가 그러한 권리를 침해했다고 주장한 것을 이유로.

(2) 제(1)항(e) 또는 (f)의 목적에서 다음은 중요하지 않다.

(a) 노동자가 그 권리를 갖고 있는지 여부, 또는

(b) 그 권리가 침해되었는지 여부,

그러나, 그 조항을 적용하기 위해서, 그 권리, 그리고 그 권리가 침해되었다는 청구는 선의로 행해져야 한다.

(3) 제(1)항(f)를 적용하기 위해서, 노동자는, 그 권리를 명시하지 않고, 권리가 침해되었다는 것을 사용자에게 합리적으로 분명하게 해주는 것으로 충분하다.

(4) 이 조문은, 제197조에 의해, 제10편이 적용되지 않는 상황에서 해고가 아닌 한, 노동자가 근로자인 경우 그리고 문제의 손실이

제10편의 의미에서 해고에 해당하는 경우에 적용하지 않는다.

- (2) 1996년법 제48조(1) 다음에, 아래와 같은 항이 추가되어야 한다.
“(1ZA) 노동자는 제45A조에 위반하는 손실을 당했다는 청구를 고용심판소에 제기할 수 있다.”
- (3) 1996년법 제49조 (구제수단)에
- (a) (2)항에서, “(6)항”은 “(5A)와 (6)”으로 대체되어야 하고,
 - (b) (5)항 다음에, 아래와 같이 추가되어야 한다.
“(5A) 다음과 같은 경우
 - (a) 그 청구가 제48조(1ZA)에 따라 행해진 경우,
 - (b) 노동자가 입은 손실이 그 노동자의 계약 종료인 경우, 그리고
 - (c) 그 계약이 고용계약이 아닌 경우, - 모든 보상은 제10편 제2장에 따라 지급할 수 있는 보상을 초과할 수 없는데, 노동자가 근로자였고, 제101A조에 정한 이유로 해고되었다면 그러하다.”
- (4) 1996년법 제192조(2)(군대의 서비스에 적용할 수 있는 조항)에서,
(a)문단 다음에 아래와 같이 추가한다.
“(aa) 제5편에, 제45A조, 그리고 48조와 49조는 그 조항에 관련되는 한도에서,”
- (5) 1996년법의 제194조(2)(c), 195(2)(c) 그리고 202(2)(b)는 “제44조와 47조”에 대해서 “제44조, 45A조 그리고 47조”로 대체된다.
- (6) 1996년법의 제200조(1)(공적 서비스의 고용에 적용하지 않는 그 법률의 조항을 열거)에서, “45” 다음에, “45A”를 추가해야 한다.
- (7) 1996년법 제205조(특정한 권리 침해에 대한 구제수단)에서, (1)항 다음에, 아래와 같이 추가해야 한다.
“(1ZA) 제45A조가 부여한 권리에 대하여, (1)목에서 근로자에 대한 언급은 노동자에 대한 언급으로 효력을 갖는다.”

32. Unfair dismissal

(1) 1996년법 제101조 다음에 아래와 같은 항이 추가되어야 한다.

“101A. 노동시간 사례”

해고된 근로자는 이 편의 목적을 위해서 부당하게 해고된 것으로 간주된다. 그 해고사유(또는 하나 이상이라면, 주된 사유)가 근로자가 다음과 같이 했다는 이유인 경우에 그러하다.

- (a) 1998년 노동시간 시행령에 위반하여 사용자가 부과한(또는 부과하려고 한) 요건의 준수를 거부했거나 (또는 거부하려고 한) 경우,
- (b) 그 시행령이 근로자에게 부여한 권리의 포기를 거부했거나 (또는 거부하려고 한) 경우,
- (c) 그 시행령의 목적에 따른 사업장협정에 서명하지 않거나, 또는 그 시행령이 정한 여하한의 협정에 대해 사용자와 체결하거나 수정 또는 연장하는 데 합의하지 않은 것을 이유로,
- (d) 다음이라는 이유로
 - (i) 그 시행령의 부칙1의 목적에 따른 노동자들의 대표, 또는
 - (ii) 그러한 대표로 선출되거나, 될 수 있는 선거에서 후보자,
 그러한 대표 또는 후보로 활동 또는 역할을 수행했거나 (수행하려고 했거나)한 것을 이유로.

(2) 1996년법 제104조(특정한 권리를 주장한 것을 이유로 불공정하게 해고되지 않을 근로자의 권리)의 (4)항에 아래와 같이 추가한다.

- (a) 문단(b)의 끝에, 단어 “그리고”를 삭제하고,
- (b) 문단(c) 다음에, 다음의 단어를 추가한다.

“그리고

(d) 1998년 노동시간 시행령이 부여한 권리”

(3) 1996년법 제105조(부당해고로서 정리해고)에서, (4)항 다음에 아래와 같이 추가한다.

“(4A) 근로자가 해고 대상으로 선발된 사유(그 사유가 하나 이상이면, 주된 사유)가 제101A조에 정한 사항 중에 하나라면, 이 항을 적용한다.”

(4) 1996년법 제108조(3)와 제109조(2)에서, 문단(d) 다음에 아래와 같이 추가한다.

“(dd) 제101A조가 적용된다.”

(5) 1996년법의 제117조(4)(b), 118(3), 122(3), 128(1)(b), 그리고 129(1)에서, “100(1)(a)와 (b)” 다음에 “101A(d)”를 추가한다.

(6) 제202조(2)(국가안보를 이유로 정보공개가 금지되는 경우)에서

(a) 문단(g)(i)에서, “100” 다음에 “101A(d)”를 추가하고,

(b) 문단(g)(ii)에서, “그 조항의” 다음에, “또는 제4A항의 적용 이유로, 근로자가 해고 대상자로 선발된 이유(또는 하나 이상이면, 주된 이유)가 제101A(d)에 정한 것인 경우에 적용하는 한도에서”를 추가한다.

(7) 1996년법 제209조(2)(명령으로 그 법률 개정권한의 범위에서 배제되는 조항을 열거)에서, “101” 다음에, 문단(e)에서 “101A”를 추가한다.

(8) 1992년 노동조합 및 노동관계(통합)법 제237(1A)와 제238(2A)(해고 당시의 쟁의행위에도 불구하고 부당해고의 청구를 근로자가 할 수 있는 경우)에서, “100” 다음에, “101A(d)”를 추가한다.

(9) 1996년 고용심판소법 제10(5)(a)조(장관의 인증이, 그 조치가 국가안보를 보호하기 위해 취해진 것이라는 결정적 증거가 될 수

없는 경우)에서, “100” 다음에, “101A(d)”를 추가한다.

33. 알선

1996년 고용심판소법 제18조(1) (알선 조항이 적용되는 사례들)

- (a) 문단(e)의 끝에, 단어 “또는”을 삭제하고,
- (b) 문단(f) 다음에, 아래와 같이 추가한다.

“또는 (ff) 1998년 노동시간시행령 규정 제30조에 따라,”

34. 항소

1996년 고용심판소법 제21조(고용항소법원의 관할)에서

- (a) (1)항(법률 또는 판결에 따라서 관할을 부여하는)의 끝에 아래와 같이 추가한다.

“또는 1998년 노동시간 시행령,”;

- (b) (2)항에서, “법률이 열거한” 다음에 아래와 같이 추가한다.

“또는 에 적용된 시행령”

35. 하도급 금지

(1) 어떤 합의(고용계약이든 아니든)의 조항은 다음과 같이 되어 있는 한은, 무효이다.

- (a) 이 시행령 조항들의 작용을 배제하거나 제한하는 것, 다만, 이 시행령이 그와 같은 효력을 인정한 합의인 경우는 예외.
- (b) 이 시행령에 의거한 고용심판소 소송절차 진행을 못하게 하는 것.

(2) 문단(1)은 아래와 같은 경우에 적용하지 않는다.

- (a) [1996년 고용심판소법 제18A조에서 제18C조](알선)에 의거해서 알선 공무원이 절차를 제기한 경우에 소송절차 개시 또는 계속 진행을 제한하는 합의; 또는
- (b) [1996년 고용심판소법 제18조(1)(j)] (알선이 가능한 경우에 이 시행령에 따른 절차)의 개시 또는 계속 진행을 제한하는 합의, 단,

이 시행령에 의거하여, [조정] 합의를 규율하는 조건이 그 합의에 대하여 충족되는 경우에 그러하다.

(3) 문단(2)(b)의 목적에 따라, 이 시행령에 의거한 [조정] 합의를 규율하는 조건은 다음과 같다.

- (a) 서면합의,
- (b) 특정한 청구에 관한 합의,
- (c) 노동자는 그 합의안의 효력과 조건에 관하여, 그리고, 특히, 고용심판소에서 자신의 권리를 다룰 수 있는 능력에 미치는 그 효과에 관하여, 독립적인 조력자의 조언을 받아야 하고,
- (d) 그 조력자가 조언을 하는 때에, 그 조언의 결과로 발생하는 손실에 대하여 노동자의 청구 위험을 담보하는, 보험계약, 또는 전문직종 또는 그 단체의 구성원에 제공하는 배상이 유효해야 한다.
- (e) 그 조력자를 명시해야 하고,
- (f) 이 시행령에 따른 [조정]합의를 규율하는 조건이 충족된다고 명시해야 한다.

(4) 문단(3)(c)의 목적에 따라 관련한 독립 조력자는 다음과 같은 자이다.

- (a) 자격 있는 변호사,
- (b) 노동조합을 대표하여 조언할 권한이 있는 것으로, 그리고 조언할 능력이 있다고, 노동조합이 서면으로 인증한 독립성 있는 노동조합의 간부, 임원, 근로자 또는 조합원, 또는
- (c) 조언 센터에서 근무하는 자(자원봉사자이든 근로자이든)이고 그 센터를 대표하여 조언할 권한이 있고, 조언할 능력이 있는 것으로 그 센터가 서면으로 인증한 자.

(5) 그러나 다음과 같은 자는 노동자에 관하여 문단(3)(c)의 목적에 따른 관련 독립 조력자가 아니다.

- (a) 사용자 또는 사용자단체에 고용되어 있거나, 사안에서 사용자를 위해 행위하는 자인 경우,
- (b) 문단(4)(b) 또는 (c)에 의한 자인 경우에, 노동조합 또는 조언 센터가 사용자 또는 사용자단체인 경우, 또는

- (c) 문단(4)(c)에 의한 자인 경우에, 그 조연의 대가를 노동자가 지불하는 경우.
- (6) 문단(4)(a)에서, “자격있는 변호사”는 다음과 같다.
 - (a) 잉글랜드와 웨일스에 관해서는, [2007년 법조서비스법의 목적에 따라, (그 법률의 의미에서) 소송의 지휘 또는 청취의 권리 행사를 구성하는 활동에 관하여 자격이 있는 자; 그리고
 - (b) 스코틀랜드에 관해서는, 변호사(법률 조연을 위해 고용되었거나 그를 위해 개업하였거나 간에), 또는 개업 자격증을 가진 사무 변호사.
- [어떤 자가 개업 사무변호사에 고용되어 있는 ILEx의 회원이면, (6A)의 자격있는 변호사로 간주된다.]
- (7) 문단(5)의 목적에 따라 다음과 같은 경우에 2개의 사용자는 연합으로 간주된다.
 - (a) 하나가 다른 하나의 (직접적 또는 간접적) 통제를 받는 기업이거나;
 - (b) 양자 모두가 제3자의 (직접적 또는 간접적) 통제를 받는 기업들이며; 그리고 “연합 사용자”는 그에 따라 해석되어야 한다.

35A.

- (1) 국무장관은 산업의 양측을 대표하는 자와 협의한 후에, 적정하다고 판단한 형식과 방법으로, 이 시행령의 운영에 관한 정보와 조연을 공개해야 한다.
- (2) 그 정보와 조연은 이 시행령의 영향을 받는 사용자와 노동자가 자신의 권리와 의무를 이해할 수 있도록 산출한 것이어야 한다.

Part V

특별한 계층의 자

36. “노동자”가 아닌 파견 노동자

- (1) 개인(“파견노동자”)이 다음과 같은 경우에는 이 규정을 적용한다.
 - (a) 어떤 자(“대리인”)가 다른 자(“본인”)를 위해 노동하는 목적으로, 대리인과 본인 사이에 계약 또는 기타 합의로 공급된 자; 그러나
 - (b) 노동에 관하여, 그 개인과 대리인 또는 본인 사이에 노동자의 계약이 없기 때문에, 노동자가 아니고;
 - (c) 그 계약에 따른 지위가 어떤 전문직 또는 개인이 운영하는 사업의 고객이나 소비자이고, 제3자를 위해 노동하기로 약속하는 계약의 당사자가 아닌 경우.
- (2) 이 규정이 적용되는 경우에, 이 시행령의 다른 조항은 파견노동자와 다음과 같은 자 사이에 파견노동자의 노동 수행을 위한 노동자 계약이 있는 것과 같이 효력을 갖는다.
 - (a) 그 노동에 대하여 대리인과 본인 중에 어느 쪽이든 파견노동자에게 급여를 지급할 책임이 있는 자; 또는
 - (b) 대리인이나 본인이 그러한 책임이 없는 경우에는, 그들 중에 어느 쪽이든, 그 노동에 관하여 파견노동자에게 급여를 지급하는 자, 파견노동자의 사용자인 것과 같다.

37. 공공부문 고용

- (1) 문단(4)와 규정 제38조를 조건으로, 이 시행령은 공공부문 고용과 그에 고용된 자에 대하여 다른 부문 고용과 다른 노동자에 대한 효력과 같은 효력을 갖는다.
- (2) 문단(1)에서 “공공부문 고용”은 정부부처 또는 법률 조항이 부여한 정부의 기능을 대신하여 행사하는 기구의 목적하에 또는 그 목적을 위한 고용을 의미한다.

(3) 문단(1)에 따른 공공부문 고용에 관하여 이 시행령 조항의 적용을 목적으로

(a) 노동자에 대한 언급은 공공부문에 속한 자에 대한 언급으로 해석하며;

(b) 노동자의 계약에 대한 언급은 공공부문 고용에 속한 자의 고용 조건에 대한 언급으로 해석된다.

(4) 규정 제29조에 따른 위반행위가 되는 정부의 부작위 또는 태만으로 정부가 형법적인 책임을 부담하지는 않는다. 그러나 고등법원 또는 스코틀랜드에서, 최고 민사법원은, 이해가 있는 자가 그 법원에 청구하는 경우에, 그와 같은 부작위 또는 태만이 위법하다고 선언할 수 있다.

38. 군대

(1) 규정 제37조는 다음에 적용된다.

(a) 문단(2)를 조건으로, 군대의 군인으로서 서비스에, 그리고

(b) 1996년 예비군법 제11편의 목적에 따라 설립된 단체의 고용에.

(2) 군대의 군인으로 행한 서비스에 관한 청구는 다음의 경우가 아닌 한, 규정 제30조에 의한 고용심판소에 제기될 수 없다.

(a) 그 서비스 보상 절차에 의거해서 장교에 대한 동일한 사안에 관하여 청구한 경우, 그리고

(b) 그 청구가 철회되지 않은 경우.

[(3) 문단(2)(b)의 목적에 따라, 서비스 보상 절차에 따른 공무원에 대한 청구를 하면서, 다음과 같은 경우에는, 그 청구를 철회한 것으로 간주된다.

(a) 그 서비스 보상 절차가 2006년 군대법 제334조에 정한 것인 경우, 장교 또는 상급 장교가 그 청구를 국방위원회에 제기할 것을 결정하지 않았고, 청구한 자가 그러한 제기를 위한 적용을 하지 않은 경우;

(b) 다른 경우에, 청구를 한 자가 서비스 보상 절차에 따라 그 청구를 국방위원회에 제출하지 않은 경우.

- (4) 문단(2)에 정한 종류의 청구가 고용심판소에 제기된 경우에는 그 서비스 보상 절차는 그 청구가 있는 이후에 계속할 수 있다.
- (5) 이 규정에서, “서비스 보상 절차”는 여왕에 대한 청구에서 보고에 관한 이들을 제외하며, 1955년 군대법 제180조, 1955년 공군법 제180조[1957년 해군징계법 제130조 또는 2006년 군대법 제334조]에 언급된 절차를 의미한다.

39. 상원의 직원

- (1) 이 시행령은 상원의 직원인 자의 고용에 관하여 다른 고용에 관한 효력과 같은 효력을 갖는다.
- (2) 법의 지배 또는 의회의 관행 중 어떠한 내용도 상원의 직원이 그 청구를 규정 제30조에 따른 고용심판소에 제기하는 것을 금지하지 않는다.
- (3) 이 규정에서 “상원의 직원 구성원”은 상원의 법민국과 체결한 노동자의 계약하에 고용된 모든 자를 의미한다.

40. 하원의 직원

- (1) 이 시행령은 하원의 직원으로 고용에 관하여 다른 고용에 관한 것과 같은 효력을 갖는다.
- (2) 하원의 직원에 관하여 이 시행령 조항의 적용을 목적으로
- (a) 노동자에 대한 언급은 하원 직원 구성원에 대한 언급으로 해석되며;
 - (b) 노동자의 계약에 대한 언급은 하원의 직원의 고용조건에 대한 언급으로 해석되어야 한다.
- (3) 법의 지배 또는 의회의 관행 중 어떠한 내용도 상원의 직원이 그 청구를 규정 제30조에 따른 고용심판소에 제기하는 것을 금지하지 않는다.
- (4) 이 규정에서 “하원의 직원 구성원”은 다음과 같은 자이다.
- (a) 하원위원회가 임명한 자; 또는

- (b) 하원의장의 개인 직원인 자.

41. 경찰 서비스

(1) [문단(1A)를 조건으로 이 시행령의 목적에 따라, 고용계약보다는, 순경의 지위 또는 경찰후보생으로의 임명은 노동자의 계약에 따른 고용으로 간주된다.

[(1A) 이 시행령의 목적에 따라, [국가범죄국]에 보충되어 그 직원으로 복무하는 순경은 [국가범죄국]이 고용한 것과 같이 간주된다.

(2) 이 시행령의 목적에 따라, 사업장협정에서 정할 수 있는 노동자의 고용에 관한 사안은 관련 간부와 [지부위원회 또는 공동 지부위원회 (가능한 경우)] 사이 합의에 의해 순경 또는 경찰후보로 임명된 자의 서비스에 관하여 동일한 목적으로 정할 수 있다.

(3) 이 규정에서

“지부위원회는 2017년 경찰연합(잉글랜드와 웨일스) 시행령 규정 제 10조에 따라 구성된 지부위원회를 의미한다.]

“공동 지부위원회는 1985년 경찰연합(스코틀랜드) 시행령 규정 제7 조(3)에 따라 구성된 공동 지부위원회를 의미한다, 그리고

“관련 공무원”은 다음을 의미한다.

(a) 관할 영역에 임명된 경찰, 특별 순경 또는 경찰 후보생에 대하여 경찰간부(또는 스코틀랜드에서, 순경간부);

(b) [...]

(c) 순경의 지위 또는 경찰후보생으로 임명된 다른 자에 관하여, 명령과 통제권을 가진 자.

[(4) 이 시행령의 목적에 따라, 문단(3)이 정한 바와 같은, 관련 공무원은 단독 법인으로 간주된다.

(5) 관련 공무원이, 그렇게 정해진 바와 같이, 이 규정에 의한 위반행위의 유죄가 되는데, 다음이 증명된 경우이다.

(a) 고위 간부가 그 위반행위의 실시에 개인적으로 동의한 경우

(b) 그 위반행위를 개인적으로 방조한 경우; 또는

(c) 그 위반행위의 실시가 고위간부의 개인적 부주의에 기인한 경우

그 고위간부(단독 법인과 마찬가지로)는 위반행위의 유죄이며, 그에 따른 처벌과 민사소송에서 책임을 진다.

(6) 위의 문단(5)에서, “고위간부”는 관련 공무원에 관하여, 동의, 방조 또는 부주의 시점에서 다음과 같은 개인이다.

(a) 그 공무원의 직위 또는 지위와 같이 위의 문단(3)에서 언급한 직위 또는 다른 지위를 가진 자

(b) 그 직위 또는 지위의 권한과 임무를 행사하거나 수행할 책임이 있는 당시에 있던 자.

(7) 스코틀랜드에 이 규정을 적용함에 있어서 -

(a) 문단(4)는, 단어 “단독 법인”에 대해서는 “별개의 법인(즉, 지위를 가진 동안의 개인과 별개의 법인으로)”으로 대체된 것과 같이 효력을 갖는다.

(b) 문단(5)는 단어 “단독 법인”에 대해 “법인”으로 대체된 것과 같이 효력을 갖는다.

(c) 문단(6)은 단어 “문단(5)”에 대해 “문단(4)와 (5)로 대체된 것과 같이 효력을 갖는다.

42. 고용되지 않은 훈련생

이 시행령의 목적에 따라, 고용계약에 따른 것이 아니라, 관련 직업훈련을 받는 자는 노동자로 간주되고, 그 훈련을 제공하기로 약속한 자는 사용자로 간주된다.

43. 웨일스 또는 스코틀랜드에서 농업부문에 고용된 노동자

부칙2의 조항은 [웨일스 또는 스코틀랜드에서] 농업부문에 고용된 노동자에 관하여 효력이 있다.

◆ 執筆陣

- 남궁준(한국노동연구원 부연구위원)
- 김근주(한국노동연구원 부연구위원)
- 구미영(한국여성정책연구원 연구위원)

영국 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점

- | | |
|-----------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2019년 12월 26일 인쇄
2019년 12월 30일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 배 규 식 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조판 · 인쇄 | 고려씨엔피 (02) 2277-1508/9 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제13-155호 |

© 한국노동연구원 2019 정가 7,000원

ISBN 979-11-260-0386-0