

발 간 등 록 번 호

11-1543000-004240-01

농업분야 근로기준 개선영향 및 표준화방안 연구

2022. 12.



농림축산식품부

연구수행기관	대현노동법률사무소
--------	-----------

연구책임자	이윤호	대현노동법률사무소, 대표공인노무사
공동연구자	김선형	에스엘 노무법인 , 대표공인노무사
	이민경	노무법인 세움, 공인노무사

제 출 문

농림축산식품부 장관 귀하

본 보고서를 『농업분야 근로기준 개선영향 및 표준화방안 연구』에
관한 최종보고서로 제출합니다.

2022년 12월

연구결과 요약

I. 서론

1. 연구의 배경

- 가. 근로기준법의 개정으로 타 산업 분야의 실근로시간이 단축되고 있음에도, 농·축산업의 경우 근로시간, 휴게시간 및 휴일의 적용을 제외하는 근로기준법 제63조의 적용을 받기 때문에 임금근로자들이 1주 52시간을 넘는 장시간근로를 하여도 법적으로 문제되지 않아 장시간 근로실태 등에 대한 조사가 필요함.
- 나. 실근로시간 단축이라는 시대적 흐름에 발맞추어 농·축산업에 종사하는 근로자들의 근로시간, 휴게시간, 휴일에 관한 실태를 분석하고, 해외 농업선진국들의 근로시간, 휴게시간, 휴일에 관한 비교법적 연구를 수행하며, 근로기준법 제63조의 개정 시 농·축산 근로현장에 미치는 영향을 분석하고자 함.
- 다. 본 연구에서는 농·축산업 분야 근로기준 표준화를 위한 표준근로계약서 개발에 관하여도 연구하고자 함.

2. 연구의 범위와 목적

- 가. 연구범위는 토지의 경작·개간, 식물의 식재·재배·채취 사업, 그 밖의 농림사업, 동물의 사육·수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업 가운데 작물재배업과 축산업을 연구범위로 함.
- 나. 농·축산업의 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 현장의 실태를 분석하고, 근로기준법 제63조를 개정할 경우 농업에 미치는 영향을 분석하여 농업분야의 근로환경 개선 가능성을 검토하고자 함.
- 다. 근로기준법 제63조가 적용되는 농·축산업 사업장의 표준화된 근로기준이 반영된 표준근로계약서를 마련, 보급하여 농·축산업에 종사는 근로자를 보호함과 동시에 농가에서 추가적으로 지출하는 사회적 비용을 줄이고자 함.

3. 연구방법

- 가. 해외 농업선진국의 근로시간 법제를 비교분석하기 위해서 ILO규정, EU 근로시간 규정, 독일, 프랑스, 일본, 미국, 뉴질랜드, 덴마크의 농업분야 근로시간 법제를 분석함.

- 나. 농업분야 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 실태를 조사하고, 근로계약서 작성 현황을 파악하기 위하여 농업분야 고용보험 적용방안에 관한 연구를 위하여 실시된 설문조사 자료를 분석함.
- 다. 근로기준법 제63조의 일부 개정의 가능성을 염두에 두고, 근로시간 및 휴게시간 규정만 적용되는 경우, 휴일 규정만 적용되는 경우, 근로시간 및 휴게시간, 휴일 규정 모두 적용되는 경우로 나누어 비용편익분석을 실시함.

Ⅱ. 근로시간·휴게·휴일에 관한 농업 현장 실태분석

1. 근로시간에 관한 농업 현장 실태분석

- 가. 작물재배업의 설문대상 전체 근로자 285명 가운데 일급근로자는 일평균 7.9시간, 월급근로자는 일평균 7.9시간, 전체 근로자 역시 일평균 7.9시간 근무하는 것으로 파악됨. 그러나 근로기준법에 규정된 법정근로시간인 하루 8시간 이상 근무하는 근로자가 172명으로 전체 60.4%를 차지하고, 그 중 하루 10시간 이상 근무하는 근로자도 26명으로 4.6%를 차지하고 있음.
- 나. 농가근로자와 법인근로자의 일평균 근로시간은 큰 차이가 없었으나, 설문대상 가운데 법인근로자는 10시간 이상 근로하는 근로자가 존재하지 않았지만 농가근로자의 경우에는 42명 존재하여 작물재배업 전체 근로자 중 4.6%로 나타남
- 다. 축산업 종사 근로자는 일평균 7.9시간을 근로하는 것으로 확인되었음. 설문대상 56명 중 법정근로시간인 8시간 이상 근로하는 근로자가 36명으로 64.3%로 나타났다, 10시간 이상 근무하는 근로자는 3명으로 5.4%로 확인됨.

2. 휴일에 관한 농업 현장 실태분석

- 가. 작물재배업 일급근로자의 경우 농가근로자가 1개월에 평균적으로 13.1일 근무하는 반면에 법인근로자는 평균적으로 19.6일 근무하는 것으로 확인됨.
- 나. 작물재배업 월급근로자의 경우 농가근로자가 1개월 평균 6.5일 휴무하고, 법인근로자가 평균 6.7일 휴무하는 것으로 확인됨. 이는 주5일제 근무제가 정착되어 월 평균 8.7일의 휴일을 갖는 다른 산업에 비해 휴일이 다소 부족한 것으로 파악됨.
- 다. 축산업의 경우도 월급근로자가 월 평균 6.7일의 휴일을 갖는 것으로 확인됨.

3. 휴게에 관한 농업 현장 실태분석

- 가. 작물재배업 일급근로자의 경우 농가근로자는 평균 1.6시간의 휴게시간을 가지는 반면에, 법인근로자는 평균 1.1시간의 휴게시간을 가지는 것으로 파악됨.
- 나. 작물재배업 월급근로자의 경우 농가근로자는 평균 1.6시간의 휴게시간을 가지지만, 법인근로자는 평균 1.3시간의 휴게시간을 가지는 것으로 파악됨.
- 다. 축산업의 경우 월급근로자가 평균 1.4시간의 휴게시간을 가지는 것으로 확인됨.

※ 본 보고서의 농업 현장 실태분석은 설문조사에 포함된 표본수가 전체 종사자 수에 비해 적고 계절별, 품목별 근로형태가 다양하여 해석 및 활용에 유의할 필요가 있음

Ⅲ. 해외 선진국의 근로시간 적용제외 관련 규정 현황

1. ILO규정

ILO는 농업근로자만을 직접적인 규율대상으로 하는 협약을 일부 명문화하였으나, 여전히 농업근로자의 근로시간에 대해서 별도로 규율하지 않고, 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 협약에 농업근로자를 포함시키는 방향으로 개정하거나 이러한 방식이 어려운 경우 권한 있는 기관의 개입이나 노사간 단체교섭 등을 통하여 별도로 정하도록 함.

2. EU 근로시간 규율 지침

- 가. 근로시간과 휴식에 대해 별도로 정의 내리면서 휴식권에 대해 보다 구체적으로 정의함.
- 나. 주당 근로시간 제한 방식으로 연장근로를 포함한 주 48시간의 한도 내에서 근로시간을 허용하고 있음.
- 다. 모든 근로자들이 24시간당 최저 11시간의 연속적인 휴식을 보장받도록 규정하고, 매 7일마다 모든 근로자에게 매일 부여되는 11시간의 휴식에 더하여 최저 24시간의 계속적 휴식을 부여하는 주휴일 개념을 규정하고 있음.
- 라. 농업관련 근로자에게 상응하는 기간의 보상적 휴식이 주어지거나 합리적인 이

유에 의해 규제완화 조치가 불가피할 때, 근로자에게 적절한 보호가 제공될 것을 조건으로 규제완화 조치를 도입할 수 있음.

3. 해외 농업선진국 근로시간 법제

- 가. 독일의 경우 근로시간법을 별도로 제정하여 근로시간을 규율하고 있음. 우리나라 근로기준법 제63조 적용제외제도와 같이 특정 직군의 근로자에 대해 전면적으로 근로시간 관련 최저기준의 적용을 배제하는 방식이 아니라, 근로시간, 휴식시간, 휴일근로 등 개별 항목별 분산된 형태로 “적용특례” 방식을 통해 최저기준의 적용을 배제하고 있음.
- 나. 프랑스의 경우 농업근로자는 근로시간에 대한 원칙은 기본적으로 노동법전의 주 35시간으로 제한한 규정을 따르지만, 연장근로시간 산정 등과 관련해서는 특별법인 농업법전의 기준을 따르고 있음. 농업법전에서는 한 주에 48시간을 초과할 수 없도록 최대 연장근로시간을 제한하고 있음.
- 다. 일본의 경우 우리 근로기준법 상의 적용제외규정 및 특례규정과 매우 유사한 입법 형태를 취하고 있음. 다만, 일본의 경우 특례적용 시 “필요한 한도”에 한정하도록 규율하고 있는 점에서 우리 근로기준법과 차이가 있음.
- 라. 미국의 경우 연방법으로 강제적인 구속력을 가지는 공정근로기준법에서 주 40시간 법정근로시간제를 채택하고 있으며, 농업분야 근로자에 대한 주요 적용제외 기준을 매구 구체적으로 제시하여 규율하고 있음.
- 마. 뉴질랜드의 경우 2020년에 발효된 근로시간 및 휴게 등의 기본적 노동조건과 관련된 사항을 규율하는 뉴질랜드 고용관계법에 따라 근로시간을 규율하고 있으나, 동 법에는 법정근로시간 및 연장근로시간의 한도를 정해놓고 있지 않고 있어 그들이 비준한 ILO협약에 따라 주 40시간 근무를 기본으로 하고 있음.
- 바. 덴마크의 경우 고용조건과 근로환경은 대부분 노동조합과 고용자협회 간 합의된 부문별 단체협약과 개별적 근로계약에 의해 결정됨. 근로시간의 경우 평균 주당 근로시간이 48시간을 초과할 수 없다고 규정한 것 외 평균 근로시간에 대한 일반적 규제는 존재하지 않음. 다만, 다수의 단체협약에서 5일간 37시간의 근로시간을 규정하고 있음.

IV. 근로기준법 제63조 개선 시 농업계 미칠 영향 분석

1. 비용-편익 분석

- 가. 농업분야의 임금 상승을 비용 항목으로 계산하고, 한계 노동생산성 증가, 산업 재해 감소를 편익 항목으로 계산함. 미래에 일어날 비용이나 편익을 현재가치로 할인하는 보정을 거침.
- 나. 근로시간, 휴게만 적용하도록 개정하는 경우, 휴일만 적용하도록 개정하는 경우, 근로시간, 휴게, 휴일 모두 적용하도록 개정하는 경우로 나누어 분석함.
- 다. 5인 이상 사업자 기준 근로기준법 제63조 개정 시 5인 미만 사업장에서는 비용 편익비가 0.39로 나타났으며, 5인 이상 사업장에서의 비용편익비는 0.40으로 나타남. 그러나 근로기준법 제63조가 개정될 때 계량화되지 못한 노동공급의 증가, 여가소비의 증가도 편익에 반영되어야 함.

2. 적용방안

근로기준법 제63조의 개선은 농업법인에 우선적으로 적용하는 방법, 상시근로자수에 따라 점진적으로 도입하는 방법, 근로시간 특례를 적용하는 방법, 특별연장근로제도 유지하는 방법, 근로기준법 제63조 개선 시 법정공휴일 적용을 제외하는 방법, 소규모 농가에 대한 노무컨설팅을 지원하는 방법, 인건비 지원제도를 운영하는 방법, 작물별 연간 총근로시간제도를 도입하는 방법 등을 활용하여 이루어지는 것이 바람직함

V. 농업분야 근로기준 표준화 방안

1. 근로계약서 작성 현황에 관한 농업 현장 실태분석

- 가. 농업분야 전체 임금근로자의 경우 근로계약서 작성 비율이 34%에 불과하고, 65.1%가 근로계약서를 작성한 월급근로자와 달리 일급근로자는 4.6%만 근로계약서를 작성함.
- 나. 작물재배업의 경우 월급근로자는 64.1%가 근로계약서를 작성하였으나 일급근로자는 4.2%만 근로계약서를 작성하였음. 축산업의 경우 월급근로자의 67.3%가 근로계약서를 작성하였고, 일급근로자는 14.3%가 근로계약서를 작성하였음.

2. 농업 표준근로계약서 작성의 필요성 및 작성 방식

- 가. 근로계약서 미작성·미교부에 따른 처벌을 피하고, 야간가산임금, 퇴직금, 연차유급휴가에 관한 분쟁을 예방하기 위해 농업 표준근로계약서 작성이 필요함. 또한 임금명세서 교부의무를 이행하기 위한 사전 절차로 근로계약서를 작성함으로써 노무관리 편의성을 제고할 수 있음.
- 나. 상시근로자수 5인을 기준으로 야간가산수당 및 연차유급휴가의 운영이 달라지므로 '5인 미만 사업장의 표준근로계약서'와 '5인 이상 사업장의 표준근로계약서'로 구분하여 작성하고, 매일 단위로 근로관계의 정산이 이루어지는 일용직근로자에 대한 별도의 표준근로계약서를 작성함.

VI. 향후 연구를 위한 제언

- 가. 작물재배업과 축산업의 사업장 규모 및 품목이 다양하고, 계절이나 품목별 작기에 따라 다양한 근로 형태가 존재하므로, 향후 좀 더 세부적인 실태조사와 지속적인 데이터 축적이 필요함.
- 나. 근로자 권리 향상에 따라 향후 현장의 우수 고용 사례 및 노무 분쟁 사례에 대한 분석 등을 통해 농업 분야 정책 방향 제시에 관한 추가 연구가 필요함.

목 차

제1장 서론.....	1
제1절 연구의 배경 및 범위, 목적.....	1
I. 연구의 배경.....	1
II. 연구의 범위.....	2
III. 연구의 목적.....	4
1. 근로기준 개선.....	4
2. 표준근로계약서.....	4
제2절 연구의 방법.....	5
1. 문헌분석.....	5
2. 설문조사 및 인터뷰.....	5
3. 비용편익분석.....	5
제2장 근로시간·휴게·휴일에 관한 농업 현장 실태분석.....	6
I. 서론.....	6
II. 근로시간에 관한 농업 현장 실태분석.....	7
1. 근로시간.....	7
2. 작물재배업.....	8
3. 축산업.....	12

Ⅲ. 휴일에 관한 농업 현장 실태분석	14
1. 휴일	14
2. 작물재배업	14
3. 축산업	18
Ⅳ. 휴게시간에 관한 농업 현장 실태분석	19
1. 휴게시간	19
2. 작물재배업	20
3. 축산업	24
Ⅴ. 소결	24
1. 근로시간	24
2. 일급근로자의 근로일, 월급근로자의 휴일	26
3. 휴게	27
제3장 해외 선진국의 근로시간 적용제외 관련 규정 현황	28
Ⅰ. 서론	28
Ⅱ. 농업분야 근로시간에 대한 국제기준	28
1. ILO 국제기준	28
2. EU 근로시간 규율 지침	34
Ⅲ. 해외 농업선진국 근로시간 법제 현황	40
1. 독일	40
2. 프랑스	44
3. 일본	50
4. 미국	54
5. 뉴질랜드	58
6. 덴마크	62

제4장 근로기준법 제63조 개선 시 농업계 미칠 영향 분석 .. 66

I. 서론..... 66

II. 근로기준법 제63조 개정 시 적용 방법..... 66

 1. 근로기준법 제63조의 내용..... 66

 2. 근로기준법 제63조의 개정 방안..... 74

III. 비용-편익 분석..... 76

 1. 비용편익 분석 개요..... 76

 2. 비용 항목..... 77

 3. 편익 항목..... 82

 4. 비용 항목 계량화..... 84

 5. 편익 항목 계량화..... 89

 6. 소결..... 92

IV. 기타 농업분야에 미칠 영향..... 93

 1. 노동공급 증가..... 93

 2. 여가소비 증가..... 94

V. 한계 및 개선방안..... 95

VI. 적용방안의 검토..... 95

 1. 농업법인 우선 적용..... 96

 2. 상시근로자 수에 따른 점진적 도입..... 96

 3. 근로시간 특례 적용..... 97

 4. 특별연장근로제도 유지..... 98

 5. 근로기준법 제63조 개선 시 법정공휴일 적용 제외..... 99

 6. 소규모 농가에 대한 노무컨설팅 지원..... 99

 7. 인건비 지원제도 운용..... 99

 8. 작물별 연간 총근로시간제도 도입..... 100

제5장 농업분야 근로기준 표준화 방안	101
I. 근로계약서 작성 현황에 관한 농업 현장 실태분석	101
1. 근로계약서 작성.....	101
2. 작물재배업.....	102
3. 축산업.....	104
4. 소결.....	105
II. 농업 표준근로계약서 작성의 필요성	107
1. 법 규정 준수.....	107
2. 분쟁의 예방.....	108
3. 노무관리 편의성 제고.....	109
III. 농업 표준근로계약서 작성 방식	110
1. 농업 표준근로계약서의 종류.....	110
2. 농업 표준근로계약서 항목.....	110
IV. 농업 표준근로계약서 작성 시 유의사항	115
제6장 결론	116
I. 연구결과의 요약	116
II. 향후 연구를 위한 제언	116
[참고문헌].....	118
[농업분야 표준근로계약서].....	119

표 목 차

[표2-1] 5인 미만 작물재배업 농가 사업장의 근로시간.....	8
[표2-2] 5인 이상 작물재배업 농가 사업장의 근로시간.....	8
[표2-3] 작물재배업 농가 사업장의 근로시간.....	9
[표2-4] 5인 미만 작물재배업 법인 사업장의 근로시간.....	9
[표2-5] 5인 이상 작물재배업 법인 사업장의 근로시간.....	10
[표2-6] 작물재배업 법인 사업장의 근로시간.....	10
[표2-7] 5인 미만 작물재배업 전체 사업장의 근로시간.....	11
[표2-8] 5인 이상 작물재배업 전체 사업장의 근로시간.....	11
[표2-9] 작물재배업 전체 사업장의 근로시간.....	12
[표2-10] 축산업 농가 사업장의 근로시간.....	12
[표2-11] 축산업 법인 사업장의 근로시간.....	13
[표2-12] 축산업 전체 사업장의 근로시간.....	13
[표2-13] 작물재배업 농가 사업장의 일급근로자 근무일 수.....	15
[표2-14] 작물재배업 법인 사업장의 일급근로자 근무일 수.....	15
[표2-15] 작물재배업 전체 사업장의 일급근로자 근무일 수.....	16
[표2-16] 작물재배업 농가 사업장의 월급근로자 휴일 수.....	17
[표2-17] 작물재배업 법인 사업장의 월급근로자 휴일 수.....	17
[표2-18] 작물재배업 전체 사업장의 월급근로자 휴일 수.....	18
[표2-19] 축산업 사업장의 일급근로자 근무일 수.....	18
[표2-20] 축산업 사업장의 월급근로자 휴일 수.....	19
[표2-21] 5인 미만 작물재배업 농가 사업장의 휴게시간.....	20
[표2-22] 5인 이상 작물재배업 농가 사업장의 휴게시간.....	20
[표2-23] 작물재배업 농가 사업장의 휴게시간.....	21
[표2-24] 5인 미만 작물재배업 법인 사업장의 휴게시간.....	21
[표2-25] 5인 이상 작물재배업 법인 사업장의 휴게시간.....	22
[표2-26] 작물재배업 법인 사업장의 휴게시간.....	22
[표2-27] 근로자 수 5인 미만 작물재배업 전체 사업장의 휴게시간.....	23
[표2-28] 근로자 수 5인 이상 작물재배업 사업장의 휴게시간.....	23
[표2-29] 작물재배업 전체 사업장의 휴게시간.....	23

[표2-30] 축산업 사업장의 휴게시간	24
[표3-1] 품위 있는 일자리의 네 가지 관점	32
[표3-2] 미국 공정근로기준법 주요 개정	55
[표4-1] 농업분야 평균 근로조건	77
[표4-2] 근로시간, 휴게시간만 적용 시 근로조건	78
[표4-3] 근로시간, 휴게시간만 적용 시 임금 변화	79
[표4-4] 연중 유급휴일	80
[표4-5] 휴일만 적용 시 근로조건	80
[표4-6] 휴일만 적용 시 임금 변화	81
[표4-7] 근로시간, 휴게, 휴일 모두 적용 시 근로조건	81
[표4-8] 근로시간, 휴게, 휴일 모두 적용 시 임금 변화	82
[표4-9] 전 산업 총 근로시간 및 재해율 변화 추이	83
[표4-10] 농업법인 법인 수 및 종사자 수 변화	85
[표4-11] 연도별 작물재배업, 축산업 종사자 수	86
[표4-12] 작물재배업, 축산업 법인 수, 상시근로자 수	86
[표4-13] 근로시간, 휴게시간만 적용하도록 개정 시 비용	87
[표4-14] 휴일만 적용하도록 개정 시 비용	88
[표4-15] 근로시간, 휴게, 휴일만 적용하도록 개정 시 비용	89
[표4-16] 5인 미만 사업장의 한계 노동생산성 증가로 인한 편익	90
[표4-17] 5인 이상 사업장의 한계 노동생산성 증가로 인한 편익	91
[표4-18] 5인 이상 사업장의 산업재해 감소로 인한 편익	92
[표4-19] 5인 미만 사업장의 산업재해 감소로 인한 편익	92
[표4-20] 근로기준법 개정 시 비용편익비	93
[표4-21] 취업자의 월평균소득에 따른 1일 평균 여가시간	94
[표4-22] 사업장 규모에 따른 근로자 현황	97
[표4-23] 근로기준법 제59조 개정안	98
[표5-1] 근로자 수 5인 미만 작물재배업 사업장의 근로계약서 작성 현황	102
[표5-2] 근로자 수 5인 이상 작물재배업 사업장의 근로계약서 작성 현황	103
[표5-3] 전체 작물재배업 사업장의 근로계약서 작성 현황	104
[표5-4] 전체 축산업 사업장의 근로계약서 작성 현황	105
[표5-5] 전체 농업 사업장의 근로계약서 작성 현황	106

그 림 목 차

[그림2-1] 작물재배업 사업장의 근로시간 비교	25
[그림2-2] 축산업 사업장의 근로시간 비교	26
[그림4-1] 임금과 고용의 상관관계	83
[그림4-2] 전 산업 총 근로시간 및 재해율 변화 추이	83
[그림4-4] 최근 5년간 최저임금 인상 현황	84
[그림4-5] 노동공급 증가	94
[그림4-6] 여가소비 증가	95
[그림6-1] 연구과정 및 시사점 도출방안	116

제1장 서론

제1절 연구의 배경 및 범위, 목적

I. 연구의 배경

노동법의 역사는 근로시간 규제의 역사라 해도 과언이 아닐 정도로 노동관계 법령의 변천사는 곧 근로시간 단축 움직임과 밀접하게 연관되어 있다. 특히 OECD 국가 중 실근로시간 최장인 국가군 중 하나인 우리나라는 2018. 3. 20. 근로기준법이 개정되기 전까지 행정해석에 따라 실무적으로 최대 주 60~68시간까지도 근무를 허용하고 있었을 뿐 아니라 동법 59조에 따른 근로시간 특례제도 및 동법 제63조 근로시간 적용제외 규정 등으로 인해 장시간 근로 관행이 사회적으로 만연해 있었다.

근로기준법 개정으로 2018년 7월 1일부터 1주간의 실근로시간이 최대 52시간을 초과할 수 없도록 하고, 실근로시간 제한에 관한 현상의 혼란을 최소화하기 위하여 사업장의 상시근로자 수에 따라 그 시행 시기를 달리하도록 규정하였다¹⁾. 2021년 7월 1일부터는 상시근로자 수 5인 이상 사업장에서 실근로시간이 52시간을 초과할 수 없게 되었다.

이와 함께 그간에는 규제가 어렵다고 여겨졌던 산업분야에서도 본격적인 근로감독이 이루어지기 시작했으며, 이를 계기로 연일 방송분야, 게임산업 등 그간의 사각지대로만 여겨져 왔던 곳의 노동환경 개선에 대한 요구가 폭발적으로 증가하고 있다.

1) 근로기준법(법률 제15513호) 부칙 제1조제2항에 따르면 사업장의 상시근로자 수에 따라 그 시행 시기를 달리 규정하고 있다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관 : 2018년 7월 1일
2. 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2020년 1월 1일
3. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2021년 7월 1일

그러나 농업·축산업의 경우 근로조건에 핵심적인 사항인 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정을 적용 제외하는 근로기준법 제63조의 적용을 받기 때문에 근로시간, 휴게시간 및 휴일 규정의 적용이 제외되어, 임금근로자들이 1주 52시간을 넘는 장시간 근로를 하여도 법적으로 어떠한 제한이나 처벌을 받지 않는다.

당초 적용제외 규정의 입법취지는 기후나 계절 등 자연조건에 영향을 받아 인위적인 근로시간 규제가 곤란한 사업의 특성을 반영하여 일률적인 법률 적용을 유보하는 것이었다. 그러나 근로기준법 제정 이후 이미 60여년이 지나 산업·경제적 환경이 크게 달라짐에 따라 근로기준법 제63조의 개정 필요성에 대한 검토가 필요한 시점이다.

이에 본 연구에서는 실근로시간 단축이라는 시대적 과제에 발맞추어 농·축산업에 종사하는 근로자들의 근로시간, 휴게시간, 휴일에 관한 실태를 분석하고, 해외 농업선진국들의 근로시간, 휴게시간, 휴일에 관한 비교법적 연구를 수행하고자 한다. 나아가 근로기준법 제63조 적용제외 규정의 개정 시 농·축산업 근로시장에 미치는 영향을 분석하고 농·축산업 분야 근로기준의 표준화를 위한 표준근로계약서 개발에 관하여 연구하고자 한다.

II. 연구의 범위

근로기준법 제63조(적용의 제외)

이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업

근로기준법 제63조에서 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정을 적용받지 않는 사업은 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업과 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업이다.

구체적으로 농림사업을 위하여 토지를 논이나 밭으로 만드는 활동인 개간과 작물을 재배하는 활동인 경작을 주된 업무로 하는 '토지의 경작·개간사업', 식물을 심고, 기르고, 수확하는 일반적인 농업활동을 하는 '식물의 재식·재배·채취 사업', 농작물의 수확 과정에서의 부대 활동 및 수확 이후의 선별 및 기타 출하준비를 위한 활동인 '그 밖의 농림사업'²⁾, 동물을 기르는 '동물의 사육업', 동물의 증식업³⁾·부화업 및 종축업⁴⁾ 등 '그 밖의 축산사업', 어류를 포함한 수산물들을 바다·강·호수 등에서 잡아들이는 어업 및 수산물을 길러내는 양식을 하는 '수산 동식물 채취·포획·양식 사업', 어획물 선별정리나 출하작업, 천 일염이나 염수 및 기타 간수를 생산하는 염전업 등 '그 밖의 수산 사업', 누에를 치는 '양잠 사업'에 대하여 적용된다.

다만, 농작물을 가공⁵⁾, 유통, 판매하는 활동, 가축의 도축과 관련된 사업, 직접 수산물을 잡아들이지 않고, 어획물을 육지까지 운반하는 어획물 운반활동, 누에고치에서 생산된 생사로 비단을 만드는 사업은 근로기준법 제63조의 적용제외 사업에 해당하지 않는다.⁶⁾

1차 산업의 사업 자체가 근로시간, 휴게시간, 휴일에 관한 적용 제외 대상이 된다. 본 규정은 '사업' 단위의 적용 제외 규정으로 이 사업에 해당하는 사업의 소속 근로자 일부가 다른 업종에 종사하더라도 본 규

2) 수확한 농작물을 유형, 크기, 품질 등에 따라 분류하는 작업인 '선별', 특별한 처리과정 없이 농작물을 말리는 활동인 '건조', 농작물을 가공하지 않고 몇 개 단위로 묶거나 용기 등에 넣는 활동인 '포장' 활동은 그 밖의 농업에 포함됨을 원칙으로 함

3) 증식업 : 짝짓기 등을 통하여 동물의 개체수를 증가시키는 일

4) 종축업 : 품종의 순수한 특성을 지닌 번식용 가축 또는 씨알을 생산하여 판매하는 업

5) 농작물을 이용하여 제2차 생산물을 생산하는 활동인 '가공' 활동에는 식품첨가물이나 다른 원료를 사용하지 않고 원형을 알아볼 수 있는 정도로 농산물을 단순히 자르거나 껍질을 벗기거나 소금에 절이거나 숙성하거나 가열(살균의 목적 또는 성분의 현격한 변화를 유발하는 경우를 제외) 등의 처리과정을 통해 식품의 상태를 눈으로 확인할 수 있도록 단순 처리하는 활동은 포함되지 않음

6) 근로기준법과-27, 2010.1.5, 근로기준법상 '농림사업 등'에 대한 해석기준

정의 적용을 받으나, 이 사업에 해당하지 않는 사업의 소속 근로자 일부가 동 규정에 기재된 업무를 담당하더라도 본 규정의 적용되지 않는다. 하나의 사업 내에 여러 업종이 있는 경우에는 ① 근로자 수, ② 임금총액, ③ 매출액 순으로 주된 업종을 결정한다.

본 연구에서는 이 가운데 토지의 경작·개간, 식물의 식재·재배·채취 사업에 해당하는 작물재배업과 동물의 사육 사업인 축산업을 중심으로 연구를 진행하도록 한다.

Ⅲ. 연구의 목적

1. 근로기준 개선

제조업을 포함한 다른 산업의 근로시간 및 휴게, 휴일에 관한 연구는 여러 관점에서 이루어지고 있으나, 농·축산업의 경우 체계적인 데이터의 수집조차 이루어지고 있지 않은 실정이다.

농·축산업의 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 현장의 실태를 분석하고, 근로기준법 제63조를 개정할 경우 농업에 미치는 영향을 분석하여 농업 분야의 근로환경 개선 가능성 검토하고자 한다.

2. 표준근로계약서

농·축산업의 경우, 농번기와 농한기가 존재하고, 생물을 사육하는 등 일반 제조업과 다른 산업 고유의 특수성이 존재한다. 그러나 이러한 산업의 특수성을 반영한 표준근로계약서가 존재하지 않고, 현장에서는 근로계약서를 작성하지 않은 채 근로가 이루어지고 있다.

농·축산업의 경우 근로계약서 미작성에 따른 노동분쟁이 증가하여 새로운 사회적 비용이 추가적으로 지출되고 있다. 노동분쟁을 미연에 방지하기 위하여 근로계약서 작성이 필수적이며, 산업의 특수성을 고려

한 표준근로계약서를 마련, 보급하여 농업계 근로자를 보호함과 동시에 농가에서 추가적으로 지출하는 사회적 비용을 줄이고자 한다.

제2절 연구의 방법

1. 문헌분석

농업분야 근로시간에 대한 국제기준을 살펴보기 위해서 ILO규정 및 EU 근로시간 규율지침을 검토하였다. 또한 해외 농업선진국의 근로시간을 비교분석하기 위해서 독일, 프랑스, 일본, 미국, 뉴질랜드, 덴마크의 농업분야 근로시간 법제를 분석하였다.

2. 설문조사 자료 분석

농업분야 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 실태를 조사하고, 근로계약서 작성 현황을 파악하기 위하여 농업분야 고용보험 적용방안에 관한 연구⁷⁾를 위하여 실시된 설문조사 자료 가운데 근로기준법 제63조 적용대상인 개인사업주 소속 농가근로자 200명 및 법인사업주 소속 근로자 141명에 대한 설문조사 자료를 분석하였다.

3. 비용편익분석

근로기준법 제63조의 일부 개정의 가능성을 염두에 두고, 근로시간 및 휴게시간 규정만 적용되는 경우, 휴일 규정만 적용되는 경우, 근로시간 및 휴게시간, 휴일 규정 모두 적용되는 경우로 나누어 비용편익 분석을 실시하였다.

비용은 법 개정 시 임금 상승분을 계산하였고, 편익은 한계 노동생산성 증가와 산업재해 감소를 수량화하여 비교하였다.

7) 엄진영, 임소영, 김부영, 2022(발간예정), 농업분야 고용보험 적용방안, 농림축산식품부. 다만, 설문조사 표본수가 적고, 계절별, 품목별 근로 형태가 다양하여 해석 및 활용에 유의할 필요가 있음.

제2장 근로시간·휴게·휴일에 관한 농업 현장 실태분석

I. 서론

(1) 농업 현장 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 선행 자료

농업 현장은 사업장의 규모, 주요 생산물에 따라 다양한 근로시간, 휴게, 휴일이 운영되고 있다. 농번기와 농한기에 따라 업무량이 달라지는 현장부터 일반 제조업과 유사한 현장에 이르기까지 실로 다양한 형태의 현장이 존재하고, 현장에 따라 근로시간, 휴게, 휴일이 다르게 운영되는 실정이다. 구체적으로 작물재배업은 계절적인 요인의 영향을 많이 받지만 축산업은 계절적 요인과 무관하게 상시적 생산활동이 가능하다.

매년 고용노동부에서 실시하는 고용형태별 고용실태조사⁸⁾에서 업종별 종사자의 근로일수, 근로시간 등에 관한 자료를 확인할 수 있으나, 이는 농업 및 임업, 어업에 이르기까지의 산업의 총근로시간을 비교한 자료라 본 연구에 활용하기 적절하지 않다. 지금까지 농업 현장에서의 구체적인 근로조건 및 근로계약서 작성 유무에 관한 실태조사가 이루어진 적이 없어, 실제 현장의 근로시간, 휴게, 휴일이 어떻게 운영되는지에 대한 구체적인 자료가 존재하지 않고 있다.

(2) 설문 조사 자료의 분석

농업분야 고용보험 적용방안에 관한 연구를 위해 실시한 설문조사⁹⁾는 개인사업주 농가의 경영주와 근로자, 농업법인 경영주와 근로자, 농업 관련 사업체의 경영주와 근로자에 관한 설문을 실시하였다. 이 설문에는 소속 사업장의 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 설문이 포함되어 있어 본 연구에서는 이 가운데 근로기준법 제63조의 적용 대상인 개인사업주 농가와 농업법인 소속 근로자에 대한 설문자료를 바탕으로 계절적 영향을 많이 받는 작물재배업과 계절적 영향을 적게 받는 축산업 현장

8) 고용노동부, “2020년 고용형태별 고용실태조사”(2021.06.)

9) 엄진영, 임소영, 김부영, 2022(발간예정), 농업분야 고용보험 적용방안, 농림축산식품부

을 구분하여 각 현장의 근로시간, 휴게, 휴일의 운영 실태를 파악하고자 한다. 또한 근로계약서 작성 여부에 대한 설문은 토대로 현장의 근로계약서 작성률을 분석하고자 한다.

II. 근로시간에 관한 농업 현장 실태분석

1. 근로시간

(1) 근로시간의 의의 및 종류

근로시간이란 사업장에서 실제 작업시간 및 근로자의 노동력이 사용자의 지휘·감독 아래 놓여 있는 시간으로 작업의 개시부터 종료까지의 시간에서 휴게시간을 제외한 시간을 말한다.

근로시간은 법에서 일정 기간의 근로한도를 규정해 놓은 법정근로시간과 법정근로시간 내에서 사용자와 근로자가 서로 일하기로 약속한 시간인 소정근로시간, 1일 8시간이 넘거나 1주 40시간이 넘는 근로에 해당하는 연장근로시간, 근로의무가 없는 휴일에 근로하는 휴일근로시간, 오후 10시부터 익일 오전 6시까지 기간에 근로하는 야간근로시간 등으로 구분할 수 있다.

근로기준법 제63조가 적용되는 농·축산업의 경우 야간근로시간을 제외한 근로시간의 규정의 적용이 없다.

(2) 근로시간과 가산임금

사용자는 근로자의 근로시간에 대하여 임금을 지급하는데, 연장·휴일·야간근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상의 가산수당을 지급하여야 한다.

근로기준법 제63조가 적용되는 농·축산업의 경우 법정근로시간의 제한이 없으며, 법정근로시간을 전제로 한 연장근로시간 및 휴일근로시간에 대한 가산임금의 적용이 없다. 그러나 야간근로의 경우에는 상시 근로자 5인 이상 사업장의 경우 가산임금을 지급하여야 한다.

2. 작물재배업

(1) 농가근로자

평균적으로 5인 미만 근로자를 사용하는 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 근로자 총 50명의 근로시간 분포는 아래 표와 같다. 5인 미만 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 근로자의 평균 근로시간은 7.7시간이며, 월급근로자의 평균 근로시간은 8.4시간, 일급근로자의 평균 근로시간이 7.6시간으로 조사되었다.

[표2-1] 5인 미만 작물재배업 농가 사업장의 근로시간

단위 : 명, %, 시간

5인 미만 농가 사업장		총인원	7시간 미만	7시간 이상 8시간 미만	8시간 이상 9시간 미만	9시간 이상 10시간 미만	10시간 이상	평균 근로시간
작물 재배업	월급	9	-	1 (11.1%)	6 (66.7%)	2 (22.2%)	-	8.4
	일급	41	6 (14.6%)	15 (36.6%)	13 (31.7%)	6 (14.6%)	1 (2.4%)	7.6
	합계	50	6 (12.0%)	16 (32.0%)	19 (38.0%)	8 (16.0%)	1 (2.0%)	7.7

이에 반해서 평균적으로 5인 이상 근로자를 사용하는 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 근로자 총 140명의 근로시간 분포는 아래 표와 같다. 5인 이상 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 근로자의 평균 근로시간은 8.2시간이며, 월급근로자의 평균 근로시간은 8.3시간, 일급근로자의 평균 근로시간이 8.2시간으로 조사되었다.

[표2-2] 5인 이상 작물재배업 농가 사업장의 근로시간

단위 : 명, %, 시간

5인 이상 농가 사업장		총인원	7시간 미만	7시간 이상 8시간 미만	8시간 이상 9시간 미만	9시간 이상 10시간 미만	10시간 이상	평균 근로시간
작물 재배업	월급	33	3 (9.1%)	4 (12.1%)	17 (51.5%)	6 (18.2%)	3 (9.1%)	8.3
	일급	107	10 (9.3%)	27 (25.2%)	44 (41.1%)	17 (15.9%)	9 (8.4%)	8.2
	합계	140	13 (9.3%)	31 (22.1%)	61 (43.6%)	23 (16.4%)	12 (8.6%)	8.2

작물재배업 농가 190명 전체 근로자의 근로시간 분포는 아래 표와 같다. 농가 근로자의 평균 근로시간은 8.1시간이며, 월급근로자의 평균 근로시간은 8.3시간, 일급근로자의 평균 근로시간이 8시간으로 조사되었다.

[표2-3] 작물재배업 농가 사업장의 근로시간

단위 : 명, %, 시간

농가근로자		총인원	7시간 미만	7시간 이상 8시간 미만	8시간 이상 9시간 미만	9시간 이상 10시간 미만	10시간 이상	평균 근로시간
작물 재배업	월급	42	2 (4.8%)	3 (7.1%)	14 (33.3%)	11 (26.2%)	12 (28.6%)	8.3
	일급	148	8 (5.4%)	12 (8.1%)	53 (35.8%)	45 (30.4%)	30 (22.1%)	8.0
	합계	190	10 (5.3%)	15 (7.9%)	67 (35.3%)	56 (29.5%)	42 (22.1%)	8.1

(2) 법인근로자

평균적으로 5인 미만 근로자를 사용하는 작물재배업 법인 사업장에서 근무하는 근로자 총 22명의 근로시간 분포는 아래 표와 같다. 5인 미만 작물재배업 법인 사업장에서 근무하는 근로자의 평균 근로시간은 7.7시간이며, 월급근로자의 평균 근로시간은 7.8시간, 일급근로자의 평균 근로시간이 7시간으로 조사되었다.

[표2-4] 5인 미만 작물재배업 법인 사업장의 근로시간

단위 : 명, %, 시간

5인 미만 법인근로자		총인원	7시간 미만	7시간 이상 8시간 미만	8시간 이상 9시간 미만	9시간 이상 10시간 미만	10시간 이상	평균 근로시간
작물 재배업	월급	18	4 (22.2%)	5 (27.8%)	6 (33.3%)	3 (16.7%)	-	7.8
	일급	4	1 (25.0%)	1 (25.0%)	2 (50.0%)	-	-	7.0
	합계	22	5 (22.7%)	6 (27.3%)	8 (36.4%)	3 (13.6%)	-	7.7

이에 반해서 평균적으로 5인 이상 근로자를 사용하는 작물재배업 법인 사업장에서 근무하는 근로자 총 73명의 근로시간 분포는 아래 표와 같

다. 5인 이상 작물재배업 법인 사업장에서 근무하는 근로자의 평균 근로시간은 7.8시간이며, 월급근로자의 평균 근로시간은 7.8시간, 일급근로자의 평균 근로시간이 7.8시간으로 조사되었다.

[표2-5] 5인 이상 작물재배업 법인 사업장의 근로시간

단위 : 명, %, 시간

5인 이상 법인근로자		총인원	7시간 미만	7시간 이상 8시간 미만	8시간 이상 9시간 미만	9시간 이상 10시간 미만	10시간 이상	평균 근로시간
작물 재배업	월급	57	5 (8.8%)	24 (42.1%)	19 (33.3%)	9 (15.8%)	-	7.8
	일급	16	1 (6.3%)	6 (37.5%)	9 (56.3%)	-	-	7.8
	합계	73	6 (8.2%)	30 (41.1%)	28 (28.4%)	9 (12.3%)	-	7.8

작물재배업 법인 소속 전체 근로자 95명의 근로시간 분포는 아래 표와 같다. 근로자의 평균 근로시간은 7.8시간이며, 월급근로자의 평균 근로시간은 7.9시간, 일급근로자의 평균 근로시간이 7.8시간으로 조사되었다.

[표2-6] 작물재배업 법인 사업장의 근로시간

단위 : 명, %, 시간

법인 근로자		총인원	7시간 미만	7시간 이상 8시간 미만	8시간 이상 9시간 미만	9시간 이상 10시간 미만	10시간 이상	평균 근로시간
작물 재배업	월급	75	9 (12.0%)	29 (38.7%)	25 (33.3%)	12 (16.0%)	-	7.9
	일급	20	2 (10.0%)	7 (35.0%)	11 (55.0%)	-	-	7.8
	합계	95	11 (11.6%)	36 (37.9%)	36 (37.9%)	12 (12.6%)	-	7.8

(3) 전체근로자

작물재배업 농가, 법인 사업장 전체 대상 가운데 평균적으로 5인 미만 근로자를 사용하는 작물재배업 사업장에서 근무하는 근로자 총 72명의 근로시간 분포는 아래 표와 같다. 5인 미만 작물재배업 사업장에서 근무하는 근로자의 평균 근로시간은 7.6시간이며, 월급근로자의 평

균 근로시간은 7.8시간, 일급근로자의 평균 근로시간이 7.5시간으로 조사되었다.

[표2-7] 5인 미만 작물재배업 전체 사업장의 근로시간

단위 : 명, %, 시간

5인 미만 전체 근로자		총인원	7시간 미만	7시간 이상 8시간 미만	8시간 이상 9시간 미만	9시간 이상 10시간 미만	10시간 이상	평균 근로시간
작물 재배업	월급	27	4 (14.8%)	6 (22.2%)	12 (44.4%)	5 (18.5%)	-	7.8
	일급	45	7 (15.6%)	16 (35.6%)	15 (33.3%)	6 (13.3%)	1 (2.2%)	7.5
	합계	72	11 (15.3%)	22 (30.6%)	27 (37.5%)	11 (15.3%)	1 (1.4%)	7.6

이에 반해서 평균적으로 5인 이상 근로자를 사용하는 작물재배업 사업장에서 근무하는 근로자 총 213명의 근로시간 분포는 아래 표와 같다. 5인 이상 작물재배업 사업장에서 근무하는 근로자의 평균 근로시간은 7.9시간이며, 월급근로자의 평균 근로시간은 7.9시간, 일급근로자의 평균 근로시간이 8.1시간으로 조사되었다.

[표2-8] 5인 이상 작물재배업 전체 사업장의 근로시간

단위 : 명, %, 시간

5인 이상 전체 근로자		총인원	7시간 미만	7시간 이상 8시간 미만	8시간 이상 9시간 미만	9시간 이상 10시간 미만	10시간 이상	평균 근로시간
작물 재배업	월급	90	8 (8.9%)	28 (31.1%)	36 (40.0%)	15 (16.7%)	3 (3.3%)	7.9
	일급	123	11 (8.9%)	33 (26.8%)	53 (43.1%)	17 (13.8%)	9 (7.3%)	8.1
	합계	213	19 (8.9%)	61 (28.6%)	89 (41.8%)	32 (15.0%)	12 (5.6%)	7.9

작물재배업 전체 근로자 285명의 근로시간 분포는 아래 표와 같다. 근로자의 평균 근로시간은 7.9시간이며, 월급근로자의 평균 근로시간은 7.9시간, 일급근로자의 평균 근로시간이 7.9시간으로 조사되었다.

[표2-9] 작물재배업 전체 사업장의 근로시간

단위 : 명, %, 시간

전체 근로자		총인원	7시간 미만	7시간 이상 8시간 미만	8시간 이상 9시간 미만	9시간 이상 10시간 미만	10시간 이상	평균 근로시간
작물 재배업	월급	117	12 (10.3%)	34 (29.1%)	48 (41.0%)	20 (17.1%)	3 (2.6%)	7.9
	일급	168	18 (10.7%)	48 (29.2%)	68 (40.5%)	23 (13.7%)	10 (6.0%)	7.9
	합계	285	30 (10.5%)	83 (29.1%)	116 (40.7%)	43 (15.1%)	13 (4.6%)	7.9

3. 축산업¹⁰⁾

(1) 농가근로자

평균적으로 5인 미만 근로자를 사용하는 축산업 농가 사업장에서 근무하는 근로자 총 3명 및 5인 이상 축산업 농가 사업장에서 근무하는 근로자 7명(일급근로자 1명 포함)의 근로시간 분포는 아래 표와 같다. 축산업 농가 사업장에서 근무하는 근로자의 평균 근로시간은 9.1시간이며, 월급근로자의 평균 근로시간은 8.9시간, 일급근로자의 평균 근로시간이 11시간으로 조사되었다.

[표2-10] 축산업 농가 사업장의 근로시간

단위 : 명, %, 시간

농가 근로자		총인원	7시간 미만	7시간 이상 8시간 미만	8시간 이상 9시간 미만	9시간 이상 10시간 미만	10시간 이상	평균 근로시간
축산업	월급	9	-	1 (11.1%)	3 (33.3%)	3 (33.3%)	2 (22.2%)	8.9
	일급	1	-	-	-	-	1 (100%)	11.0
	합계	10	-	1 (10.0%)	3 (30.0%)	3 (30.0%)	3 (30.0%)	9.1

(2) 법인근로자

평균적으로 5인 미만 근로자를 사용하는 축산업 법인 사업장에서 근무

10) 축산업의 경우 대상자 수가 충분하지 않기 때문에 5인 미만 사업장, 5인 이상 사업장, 전체 사업장으로 구분하지 않고 농가 근로자와 법인근로자 전체근로자로만 구분하여 분석하였다.

무하는 근로자 총 11명(일급근로자 2명 포함) 및 5인 이상 축산업 법인 사업장에서 근무하는 근로자 35명(일급근로자 4명 포함)의 근로시간 분포는 아래 표와 같다. 축산업 법인 사업장에서 근무하는 근로자의 평균 근로시간은 7.8시간이며, 월급근로자의 평균 근로시간은 8.0시간, 일급근로자의 평균 근로시간이 6.3시간으로 조사되었다.

[표2-11] 축산업 법인 사업장의 근로시간

단위 : 명, %, 시간

법인 근로자		총인원	7시간 미만	7시간 이상 8시간 미만	8시간 이상 9시간 미만	9시간 이상 10시간 미만	10시간 이상	평균 근로시간
축산업	월급	40	3 (7.5%)	11 (27.5%)	17 (37.0%)	9 (22.5%)	-	8.0
	일급	6	3 (50%)	2 (33.3%)	-	1 (16.7%)	-	6.3
	합계	46	6 (13.0%)	13 (28.3%)	17 (37.0%)	10 (21.7%)	-	7.8

(3) 전체근로자

축산업 농가, 법인 사업장에서 근무하는 전체 56명의 근로시간 분포는 아래 표와 같다. 축산업 사업장에서 근무하는 근로자의 평균 근로시간은 7.9시간이며, 월급근로자의 평균 근로시간은 8.1시간, 일급근로자의 평균 근로시간이 6.9시간으로 조사되었다.

[표2-12] 축산업 전체 사업장의 근로시간

단위 : 명, %, 시간

전체 근로자		총인원	7시간 미만	7시간 이상 8시간 미만	8시간 이상 9시간 미만	9시간 이상 10시간 미만	10시간 이상	평균 근로시간
축산업	월급	49	3 (6.1%)	12 (24.5%)	20 (40.8%)	12 (24.5%)	2 (4.1%)	8.1
	일급	7	3 (42.9%)	2 (28.6%)	-	1 (14.3%)	1 (14.3%)	6.9
	합계	56	6 (10.7%)	14 (25.0%)	20 (35.7%)	13 (23.2%)	3 (5.4%)	7.9

Ⅲ. 휴일에 관한 농업 현장 실태분석

1. 휴일

휴일이란 근로자에게 처음부터 근로의무가 없는 날을 말한다. 휴일은 법에서 규정한 휴일인 법정휴일과 당사자 사이의 약정으로 휴일이 된 약정휴일로 구분되고, 급여지급 여부에 따라 유급휴일과 무급휴일로 구분된다.

사업장에서 지켜야 할 법정유급휴일은 근로기준법 제55조제1항의 주휴일, 근로기준법 제55조제2항의 관공서공휴일, 근로자의 날 제정에 관한 법률에 따른 근로자의 날이 있다.

이 가운데 근로기준법 제63조가 적용되는 농·축산업에서는 주휴일과 관공서공휴일에 대한 유급휴일 규정의 적용이 없다. 그러나 근로자의 날 제정에 관한 법률에서 유급휴일로 규정한 근로자의 날은 농·축산업에도 적용하여야 한다.

2. 작물재배업

(1) 일급근로자

일급근로자의 경우 임금근로자로서 근무할 수도 있지만 임금근로자가 아닌 형태로 본인의 농작업을 영위할 수 있기 때문에, 일급근로자의 경우 근로일을 바탕으로 분석하는 것이 임금근로자로서 근무하고 휴일을 갖는 것과 비교될 수 있다. 따라서 일급근로자의 근무일과 월급근로자의 휴무와 비교하는 것이 당해 사업장의 근무일과 휴무일에 관한 근로조건을 정확하게 파악하는 방법이 될 수 있기에, 일급근로자의 근로일에 관하여 분석하였다.

1) 농가근로자

작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 일급근로자 총 148명의 근무일 분포는 아래 표와 같다.

[표2-13] 작물재배업 농가 사업장의 일급근로자 근무일 수

단위 : 명, %, 일

농가사업장 일급근로자		총인원	5일 미만	5일 이상 10일 미만	10일 이상 15일 미만	15일 이상 20일 미만	20일 이상	평균 근무일
작물 재배업	5인 미만	41	10 (24.4%)	10 (24.4%)	11 (26.8%)	6 (14.6%)	4 (9.8%)	9.4
	5인 이상	107	1 (0.9%)	8 (7.5%)	26 (24.3%)	26 (24.3%)	46 (43.0%)	14.5
	합계	148	11 (7.4%)	18 (12.2%)	37 (25.0%)	32 (21.6%)	50 (33.8%)	13.1

5인 미만 근로자를 사용하는 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 일급근로자는 평균적으로 9.4일을 근무하고, 5인 이상 근로자를 사용하는 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 일급근로자는 평균적으로 14.5일을 근무하는 것으로 분석되었다. 전체 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 일급근로자는 평균적으로 13.1일을 근무하는 것으로 분석되었다.

2) 법인근로자

작물재배업 법인 사업장에서 근무하는 일급근로자 총 20명의 근무일 분포는 아래 표와 같다.

[표2-14] 작물재배업 법인 사업장의 일급근로자 근무일 수

단위 : 명, %, 일

법인사업장 일급근로자		총인원	5일 미만	5일 이상 10일 미만	10일 이상 15일 미만	15일 이상 20일 미만	20일 이상	평균 근무일
작물 재배업	5인 미만	4	-	-	-	2 (50.0%)	2 (50.0%)	17.5
	5인 이상	16	-	-	1 (6.3%)	2 (12.5%)	13 (81.3%)	20.1
	합계	20	-	-	1 (5.0%)	4 (20.0%)	15 (75.0%)	19.6

5인 미만 근로자를 사용하는 작물재배업 법인 사업장에서 근무하는 일급근로자는 평균적으로 17.5일을 근무하고, 5인 이상 근로자를 사용하는 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 일급근로자는 평균적으로

20.1일을 근무하는 것으로 분석되었다. 전체 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 일급근로자는 평균적으로 19.6일을 근무하는 것으로 분석되었다.

3) 전체근로자

작물재배업 사업장에서 근무하는 일급근로자 총 168명의 근무일 분포는 아래 표와 같다.

[표2-15] 작물재배업 전체 사업장의 일급근로자 근무일 수

단위 : 명, %, 일

전체사업장 일급근로자		총인원	5일 미만	5일 이상 10일 미만	10일 이상 15일 미만	15일 이상 20일 미만	20일 이상	평균 근무일
작물 재배업	5인 미만	45	10 (22.2%)	10 (22.2%)	11 (24.4%)	8 (17.8%)	6 (13.3%)	10.1
	5인 이상	123	1 (0.8%)	8 (6.5%)	27 (22.0%)	28 (22.8%)	59 (48.0%)	16.9
	합계	168	11 (6.5%)	18 (10.7%)	38 (22.6%)	36 (21.4%)	65 (38.7%)	15.1

5인 미만 근로자를 사용하는 작물재배업 사업장에서 근무하는 일급근로자는 평균적으로 10.1일을 근무하고, 5인 이상 근로자를 사용하는 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 일급근로자는 평균적으로 16.9일을 근무하는 것으로 분석되었다. 전체 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 일급근로자는 평균적으로 15.1일을 근무하는 것으로 분석되었다.

(2) 월급근로자

1) 농가근로자

작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 월급근로자 총 42명의 휴일 분포는 아래 표와 같다.

[표2-16] 작물재배업 농가 사업장의 월급근로자 휴일 수

단위 : 명, %, 일

농가사업장 월급근로자		총인원	4일 미만	4일 이상 6일 미만	6일 이상 8일 미만	8일 이상 10일 미만	10일 이상	평균 휴일
작물 재배업	5인 미만	9	3 (7.1%)	3 (7.1%)	-	1 (2.4%)	2 (4.8%)	5.5
	5인 이상	33	-	14 (42.4%)	3 (9.1%)	12 (36.4%)	4 (12.1%)	6.7
	합계	42	3 (7.1%)	17 (40.5%)	3 (7.1%)	13 (31.0%)	6 (14.3%)	6.5

5인 미만 근로자를 사용하는 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 월급근로자는 평균적으로 5.5일을 휴무하고, 5인 이상 근로자를 사용하는 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 월급근로자는 평균적으로 6.7일을 휴무하는 것으로 분석되었다. 전체 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 월급근로자는 평균적으로 6.5일을 휴무하는 것으로 분석되었다.

2) 법인근로자

작물재배업 법인 사업장에서 근무하는 월급근로자 총 75명의 휴일 분포는 아래 표와 같다.

[표2-17] 작물재배업 법인 사업장의 월급근로자 휴일 수

단위 : 명, %, 일

법인사업장 월급근로자		총인원	4일 미만	4일 이상 6일 미만	6일 이상 8일 미만	8일 이상 10일 미만	10일 이상	평균 휴일
작물 재배업	5인 미만	18	-	5 (27.8%)	-	11 (61.1%)	2 (11.1%)	7.3
	5인 이상	57	1 (1.8%)	19 (33.3%)	5 (8.8%)	31 (54.4%)	1 (1.8%)	6.5
	합계	75	1 (1.3%)	24 (32.0%)	5 (6.7%)	42 (56.0%)	3 (4.0%)	6.7

5인 미만 근로자를 사용하는 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 월급근로자는 평균적으로 7.3일을 휴무하고, 5인 이상 근로자를 사용하는 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 월급근로자는 평균적으로 6.5일을 휴무하는 것으로 분석되었다. 전체 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 월급근로자는 평균적으로 6.7일을 휴무하는 것으로 분석되었다.

(3) 전체근로자

작물재배업 사업장에서 근무하는 월급근로자 총 117명의 휴일 분포는 아래 표와 같다.

[표2-18] 작물재배업 전체 사업장의 월급근로자 휴일 수

단위 : 명, %

전체사업장 월급근로자		총인원	4일 미만	4일 이상 6일 미만	6일 이상 8일 미만	8일 이상 10일 미만	10일 이상	평균 휴일
작물 재배업	5인 미만	27	3 (11.1%)	8 (29.6%)	-	12 (44.4%)	4 (14.8%)	6.7
	5인 이상	90	1 (1.1%)	33 (36.7%)	8 (8.9%)	43 (47.8%)	5 (5.6%)	6.6
	합계	117	4 (3.4%)	41 (35.0%)	8 (6.8%)	55 (47.0%)	9 (7.7%)	6.6

5인 미만 근로자를 사용하는 작물재배업 사업장에서 근무하는 월급근로자는 평균적으로 6.7일을 휴무하고, 5인 이상 근로자를 사용하는 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 월급근로자는 평균적으로 6.6일을 근무하는 것으로 분석되었다. 전체 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 월급근로자는 평균적으로 6.6일을 휴무하는 것으로 분석되었다.

3. 축산업

축산업 사업장에서 근무하는 근로자 총 56명의 일급근로자 근무일 분포 및 월급근로자 휴일 분포는 아래 표와 같다.

[표2-19] 축산업 사업장의 일급근로자 근무일 수

단위 : 명, %, 일

일급근로자	총인원	5일 미만	5일 이상 10일 미만	10일 이상 15일 미만	15일 이상 20일 미만	10시간 이상	평균 근무일
농가 사업장	1	-	-	-	-	1 (100.0%)	25
법인 사업장	6	-	-	1 (16.7%)	1 (16.7%)	4 (66.7%)	17.5
전체 사업장	7	-	-	1 (14.3%)	1 (14.3%)	5 (71.4%)	18.6

축산업 사업장에서 근무하는 일급근로자는 농가 사업장에서 근무하는 근로자가 25일 근무하고, 법인 사업장에서 근무한 근로자가 평균적으로 17.5일 근무하여 평균적으로 18.6일을 근무하는 것으로 조사되었다.

[표2-20] 축산업 사업장의 월급근로자 휴일 수

단위 : 명, %

월급근로자	총인원	4일 미만	4일 이상 6일 미만	6일 이상 8일 미만	8일 이상 10일 미만	10일 이상	평균 휴무
농가 사업장	9	2 (22.2%)	2 (22.2%)	3 (33.3%)	1 (11.1%)	1 (11.1%)	5.7
법인 사업장	40	1 (2.5%)	6 (15.0%)	10 (25.0%)	22 (55.0%)	1 (2.5%)	6.9
전체 사업장	49	3 (6.1%)	8 (16.3%)	13 (26.5%)	23 (46.9%)	2 (4.1%)	6.7

축산업 사업장에서 근무하는 월급근로자는 농가 사업장에서 근무하는 근로자가 평균적으로 5.7일 휴무하는 반면, 법인 사업장에서 근무하는 근로자가 평균적으로 6.9일 휴무하여, 전체적으로 평균적으로 6.7일을 휴무하는 것으로 분석되었다.

IV. 휴게시간에 관한 농업 현장 실태분석

1. 휴게시간

휴게시간이란 사용자의 지휘·감독에서 벗어나 근로자가 자유롭게 사용할 수 있는 시간이다. 휴게시간에 대하여는 근로자에게 임금이 지급되지 아니한다.

근로기준법 제54조에 따르면 사용자는 근로자의 근로시간이 4시간 이상인 경우에 30분 이상, 8시간 이상인 경우에 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 부여하여야 한다.

근로기준법 제63조가 적용되는 농·축산업에 종사하는 근로자의 경우 별도의 휴게시간을 부여할 법적 의무가 있지는 않지만, 일정 시간의 휴게시간을 근무시간 도중 가지는 것이 일반적이다.

2. 작물재배업

(1) 농가근로자

평균적으로 5인 미만 근로자를 사용하는 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 근로자 총 50명의 휴게시간 분포는 아래 표와 같다. 5인 미만 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 근로자의 평균 휴게시간은 1.8시간이며, 월급근로자의 평균 휴게시간은 1.5시간, 일급근로자의 평균 휴게시간이 1.9시간으로 조사되었다.

[표2-21] 5인 미만 작물재배업 농가 사업장의 휴게시간

단위 : 명, %, 시간

5인 미만 농가 사업장		총인원	1시간 미만	1시간 이상 1.5시간 미만	1.5시간 이상 2시간 미만	2시간 이상 2.5시간 미만	2.5시간 이상	평균 휴게시간
작물 재배업	월급	9	-	3 (33.3%)	4 (44.4%)	2 (22.2%)	-	1.5
	일급	41	2 (4.9%)	3 (7.3%)	11 (26.8%)	22 (5.7%)	3 (7.3%)	1.9
	합계	50	2 (4.0%)	6 (12.0%)	15 (30.0%)	24 (48.0%)	3 (6.0%)	1.8

이에 반해서 평균적으로 5인 이상 근로자를 사용하는 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 근로자 총 140명의 휴게시간 분포는 아래 표와 같다. 5인 이상 작물재배업 농가 사업장에서 근무하는 근로자의 평균 휴게시간은 1.8시간이며, 월급근로자의 평균 휴게시간은 1.5시간, 일급근로자의 평균 휴게시간이 1.9시간으로 조사되었다.

[표2-22] 5인 이상 작물재배업 농가 사업장의 휴게시간

단위 : 명, %, 시간

5인 이상 농가 사업장		총인원	1시간 미만	1시간 이상 1.5시간 미만	1.5시간 이상 2시간 미만	2시간 이상 2.5시간 미만	2.5시간 이상	평균 휴게시간
작물 재배업	월급	33	-	13 (39.4%)	5 (15.2%)	14 (42.4%)	1 (3.0%)	1.5
	일급	107	-	48 (44.9%)	27 (25.2%)	30 (28.0%)	2 (1.9%)	1.6
	합계	140	-	61 (43.6%)	32 (22.0%)	44 (31.4%)	3 (2.1%)	1.5

작물재배업 농가 190명 전체 근로자의 근로시간 분포는 아래 표와 같다. 농가 근로자의 평균 근로시간은 1.6시간이며, 월급근로자와 일급근로자의 평균 휴게시간이 1.6시간으로 동일하게 조사되었다.

[표2-23] 작물재배업 농가 사업장의 휴게시간

단위 : 명, %, 시간

농가 사업장	총인원	1시간 미만	1시간 이상 1.5시간 미만	1.5시간 이상 2시간 미만	2시간 이상 2.5시간 미만	2.5시간 이상	평균 휴게시간	
작물 재배업	월급	42	-	16 (38.1%)	9 (21.4%)	16 (38.1%)	1 (2.4%)	1.6
	일급	148	2 (1.4%)	51 (34.5%)	38 (25.7%)	52 (35.1%)	5 (3.4%)	1.6
	합계	190	2 (1.1%)	67 (35.3%)	47 (24.7%)	68 (35.8%)	6 (3.2%)	1.6

(2) 법인근로자

평균적으로 5인 미만 근로자를 사용하는 작물재배업 법인 사업장에서 근무하는 근로자 총 22명의 휴게시간 분포는 아래 표와 같다. 5인 미만 작물재배업 법인 사업장에서 근무하는 근로자의 평균 휴게시간은 1.2시간이며, 월급근로자의 평균 휴게시간은 1.3시간, 일급근로자의 평균 휴게시간이 0.9시간으로 조사되었다.

[표2-24] 5인 미만 작물재배업 법인 사업장의 휴게시간

단위 : 명, %, 시간

5인 미만 법인 사업장	총인원	1시간 미만	1시간 이상 1.5시간 미만	1.5시간 이상 2시간 미만	2시간 이상 2.5시간 미만	2.5시간 이상	평균 휴게시간	
작물 재배업	월급	18	-	10 (55.6%)	5 (27.8%)	3 (16.7%)	-	1.3
	일급	4	1 (25.0%)	3 (7.3%)	-	-	-	0.9
	합계	22	1 (4.5%)	13 (59.1%)	5 (22.7%)	3 (13.6%)	-	1.2

이에 반해서 평균적으로 5인 이상 근로자를 사용하는 작물재배업 법인 사업장에서 근무하는 근로자 총 73명의 휴게시간 분포는 아래 표와 같다. 5인 이상 작물재배업 법인 사업장에서 근무하는 근로자의 평균

휴게시간은 1.2시간이며, 월급근로자와 일급근로자의 평균 휴게시간이 1.2시간으로 조사되었다.

[표2-25] 5인 이상 작물재배업 법인 사업장의 휴게시간

단위 : 명, %, 시간

5인 이상 법인 사업장		총인원	1시간 미만	1시간 이상 1.5시간 미만	1.5시간 이상 2시간 미만	2시간 이상 2.5시간 미만	2.5시간 이상	평균 휴게시간
작물 재배업	월급	57	2 (3.5%)	34 (59.6%)	16 (28.1%)	2 (3.5%)	3 (5.3%)	1.2
	일급	16	-	10 (62.5%)	6 (37.5%)	-	-	1.2
	합계	73	2 (2.7%)	44 (60.3%)	22 (30.1%)	2 (2.7%)	3 (4.1%)	1.2

작물재배업 법인 소속 전체 근로자 95명의 휴게시간 분포는 아래 표와 같다. 근로자의 평균 휴게시간은 1.2시간이며, 월급근로자의 평균 휴게시간은 1.3시간, 일급근로자의 평균 휴게시간이 1.1시간으로 조사되었다.

[표2-26] 작물재배업 법인 사업장의 휴게시간

단위 : 명, %, 시간

법인 사업장		총인원	1시간 미만	1시간 이상 1.5시간 미만	1.5시간 이상 2시간 미만	2시간 이상 2.5시간 미만	2.5시간 이상	평균 휴게시간
작물 재배업	월급	75	2 (2.7%)	44 (58.7%)	21 (28.0%)	5 (6.7%)	3 (4.0%)	1.3
	일급	20	1 (5.0%)	13 (65.0%)	6 (30.0%)	-	-	1.1
	합계	95	3 (3.2%)	57 (60.0%)	27 (28.4%)	5 (5.3%)	3 (3.2%)	1.2

(3) 전체근로자

작물재배업 농가, 법인 사업장 전체 대상 가운데 평균적으로 5인 미만 근로자를 사용하는 작물재배업 사업장에서 근무하는 근로자 총 72명의 휴게시간 분포는 아래 표와 같다. 근로자 수 5인 미만 전체 작물재배업 사업장의 월급근로자는 평균 1.4시간 휴게하고, 일급근로자는 평균 1.7시간 휴게하는 것으로 조사되었다. 근로자 수 5인 미만 작물재배업 사업장의 근로자는 평균적으로 1.6시간 휴게하는 것으로 분석되었다.

[표2-27] 근로자 수 5인 미만 작물재배업 전체 사업장의 휴게시간

단위 : 명, %, 시간

근로자 수 5인 미만		총인원	1시간 미만	1시간 이상 1.5시간 미만	1.5시간 이상 2시간 미만	2시간 이상 2.5시간 미만	2.5시간 이상	평균 휴게시간
작물 재배업	월급	27	-	13 (48.1%)	9 (33.3%)	5 (18.5%)	-	1.4
	일급	45	3 (6.7%)	6 (13.3%)	11 (24.4%)	22 (48.9%)	3 (6.7%)	1.7
	합계	72	3 (4.2%)	19 (26.4%)	20 (27.8%)	27 (37.5%)	3 (4.2%)	1.6

근로자 수 5인 이상 전체 작물재배업 사업장 213명 근로자의 휴게시간 분포는 아래 표와 같다. 근로자 수 5인 이상 전체 작물재배업 사업장의 월급근로자는 평균 1.4시간 휴게하고, 일급근로자도 평균 1.4시간 휴게하는 것으로 조사되었다. 근로자 수 5인 이상 작물재배업 사업장의 근로자는 평균적으로 1.4시간 휴게하는 것으로 분석되었다.

[표2-28] 근로자 수 5인 이상 작물재배업 사업장의 휴게시간

단위 : 명, %, 시간

근로자 수 5인 이상		총인원	1시간 미만	1시간 이상 1.5시간 미만	1.5시간 이상 2시간 미만	2시간 이상 2.5시간 미만	2.5시간 이상	평균 휴게시간
작물 재배업	월급	90	2 (2.2%)	47 (52.2%)	21 (23.3%)	16 (17.8%)	4 (4.4%)	1.4
	일급	123	-	58 (47.2%)	33 (26.8%)	30 (24.4%)	2 (1.6%)	1.4
	합계	213	2 (0.9%)	105 (49.3%)	54 (25.4%)	46 (21.6%)	6 (2.8%)	1.4

작물재배업 전체 사업장 285명 근로자의 휴게시간 분포는 아래 표와 같다.

[표2-29] 작물재배업 전체 사업장의 휴게시간

단위 : 명, %, 시간

전체사업장		총인원	1시간 미만	1시간 이상 1.5시간 미만	1.5시간 이상 2시간 미만	2시간 이상 2.5시간 미만	2.5시간 이상	평균 휴게시간
작물 재배업	월급	117	2 (1.7%)	60 (51.3%)	30 (25.6%)	21 (17.9%)	4 (3.4%)	1.4
	일급	168	3 (1.8%)	64 (38.1%)	44 (26.2%)	52 (31.0%)	5 (3.0%)	1.5
	합계	285	5 (1.8%)	124 (43.5%)	74 (26.0%)	73 (25.6%)	9 (3.2%)	1.4

작물재배업 사업장의 월급근로자는 평균 1.4시간 휴게하고, 일급근로자는 평균 1.5시간 휴게하는 것으로 조사되었다. 작물재배업 사업장의 근로자는 평균적으로 1.4시간 휴게하는 것으로 분석되었다.

3. 축산업

축산업 사업장 56명 근로자의 휴게시간 분포는 아래 표와 같다.

[표2-30] 축산업 사업장의 휴게시간

단위 : 명, %, 시간

전체사업장		총인원	1시간 미만	1시간 이상 1.5시간 미만	1.5시간 이상 2시간 미만	2시간 이상 2.5시간 미만	2.5시간 이상	평균 휴게시간
축산업	월급	49	-	25 (51.0%)	10 (20.4%)	11 (22.4%)	3 (6.1%)	1.5
	일급	7	2 (28.6%)	3 (42.9%)	2 (28.6%)	-	-	1.0
	합계	56	2 (3.6%)	28 (50.0%)	12 (21.4%)	11 (19.6%)	3 (5.4%)	1.4

축산업 사업장의 월급근로자는 평균 1.5시간 휴게하고, 일급근로자는 평균 1시간 휴게하는 것으로 조사되었다. 축산업 사업장의 근로자는 평균적으로 1.4시간 휴게하는 것으로 분석되었다.

V. 소결

1. 근로시간

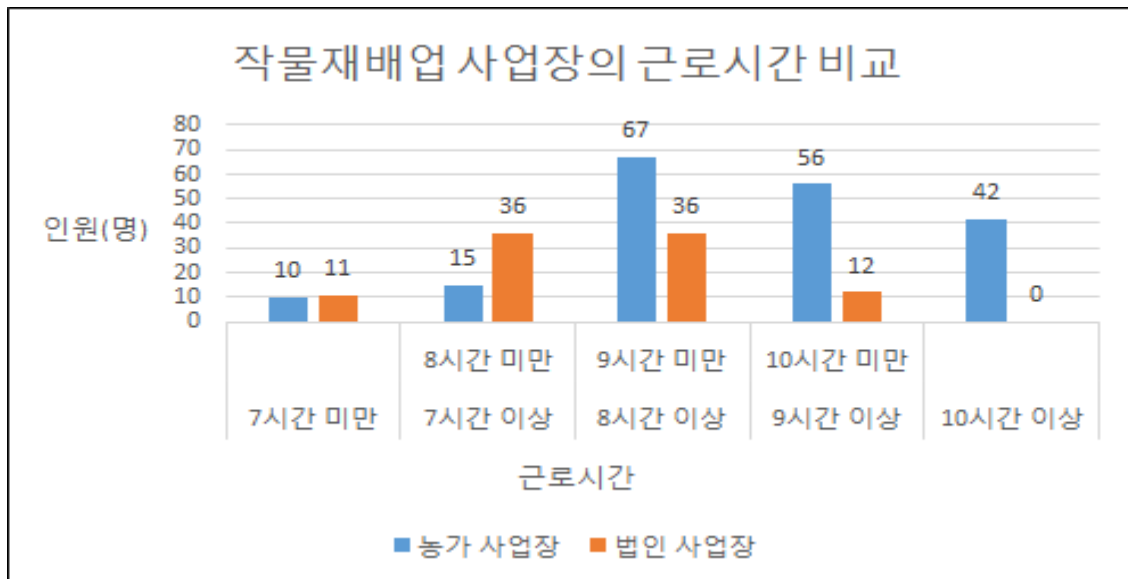
총 285명의 작물재배업 종사 근로자의 근로시간을 분석한 결과 하루에 평균적으로 일급근로자 7.9시간, 월급근로자 7.9시간, 전체 근로자 7.9시간의 근로를 하는 것으로 파악되었다.

구체적으로는 농가 사업장의 경우 월급근로자는 평균 8.3시간을 근무하고, 일급 근로자는 8.0시간을 근무하는 것으로 조사되었으나, 법인 사업장의 경우 월급근로자가 평균 7.9시간을 근무하고, 일급 근로자는

7.8시간을 근무하는 것으로 조사되었다. 5인 미만 농가 사업장의 평균 근로시간은 7.7시간으로 5인 이상 농가 사업장의 평균 근로시간인 8.2시간과 다소 차이가 발견되었다. 5인 미만 법인 사업장의 평균 근로시간 역시 7.7시간으로 조사되었고, 5인 이상 법인 사업장의 평균 근로시간은 7.8시간으로 조사되었다.

법정근로시간인 하루 8시간 이상 근무하는 근로자가 213명으로 전체 74.7%를 차지하고 그 중 하루 10시간 이상 근무하는 근로자는 42명으로 전체 14.7%인 것으로 나타났다. 세부적으로는 농가근로자의 경우 10시간 이상 근무하는 근로자가 42명인데 반해, 법인근로자의 경우 10시간 이상 근무하는 근로자는 없는 것으로 파악되었다.

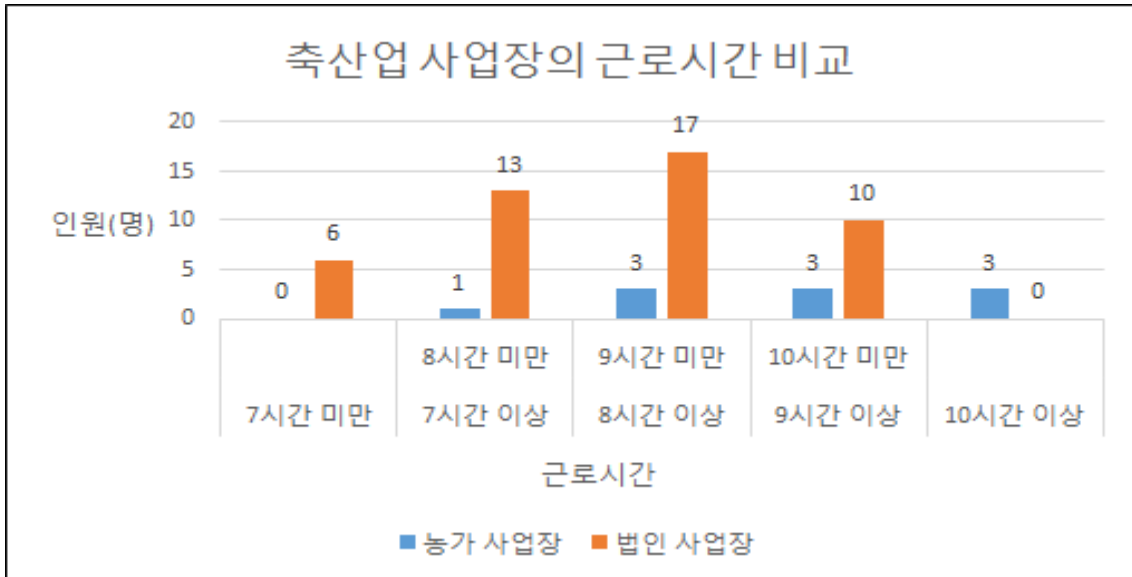
[그림2-1] 작물재배업 사업장의 근로시간 비교



총 56명의 축산업 종사 근로자의 근로시간을 분석한 결과 하루 평균적으로 8시간을 근무하는 것으로 파악되었다. 법정근로시간인 하루 8시간 이상 근무하는 근로자가 36명으로 전체 64.3%로 나타났고, 10시간 이상 근무하는 근로자의 비율은 3명으로 5.4%였다. 축산업 또한 농가 근로자 중 10시간 이상 근무하는 근로자가 있는 반면 법인근로자의 경우 10시간 이상 근무하는 근로자는 없는 것으로 파악되었다.¹¹⁾

11) 표본수가 56명 밖에 되지 않으므로 자료 참고 및 해석에 유의 해야함.

[그림2-2] 축산업 사업장의 근로시간 비교



전체적으로 1일 평균 근로시간은 연장근로의 기준점이 되는 법정근로시간인 1일 8시간의 범위 내에 있는 것으로 나타났다.

2. 일급근로자의 근로일, 월급근로자의 휴일

작물재배업 일급근로자의 경우 농가근로자가 1개월에 평균적으로 13.1일을 근무하는 반면 법인근로자는 평균적으로 19.6일 근무하는 것으로 조사되었다. 사업장 규모별로는 5인 미만 근로자가 근무하는 사업장의 일급근로자는 평균 10.1일 근무하고, 5인 이상 근로자가 근무하는 사업장의 일급근로자는 평균 16.9일 근무하는 것으로 나타났다.

작물재배업 월급근로자의 경우 농가근로자가 1개월 평균 6.5일 휴무하고, 법인근로자가 평균 6.7일 휴무하는 것으로 분석되어 법인사업장과 개인사업장의 휴일의 차이는 거의 없는 것으로 나타났다. 사업장 규모별로는 근로자 수 5인 미만 사업장에서 평균 6.7일의 휴일을 갖고, 근로자 수 5인 이상의 사업장에서 평균 6.6일의 휴일을 갖는 것으로 조사되어 농가의 규모와 휴일의 부여는 무관한 것으로 파악되었다.

축산업의 경우도 작물재배업과 유사하게 월급근로자가 월 평균 6.7일

의 휴일을 취하는 것으로 조사되었다.

조사 결과 평균적인 휴일이 다른 산업에 비해서 2일 가량 부족한 것으로 나타났으나, 조사기간이 한정적이므로 농한기, 농번기, 작물별 성출하기 등 농업 특성상 다른 산업과의 비교에는 어려움이 있다.

3. 휴게

휴게시간의 경우 작물재배업이 평균적으로 1일 1.4시간 휴게하고, 축산업은 1.4시간 휴게하는 등 근로기준법에서 정한 휴게시간(4시간마다 30분 이상)을 준수하는 것으로 조사되었다.

구체적으로 작물재배업의 경우 농가 사업장의 경우 월급근로자와 일급근로자 모두 1.6시간의 휴게시간을 갖는 것으로 조사되었고, 법인 사업장의 경우에는 월급근로자가 1.3시간, 일급근로자가 1.1시간의 휴게시간을 갖는 것으로 조사되어 법인 사업장 소속 근로자의 휴게시간이 농가 사업장 소속 근로자의 휴게시간보다 짧았다.

제3장 해외 선진국의 근로시간 적용제외 관련 규정 현황

I. 서론

1953. 8. 9. 근로기준법이 제정된 이래 올해 시행이 예정되어있는 개정안까지 포함하면 총 50차례의 개정이 이루어졌으며 특히 최근 근로시간 단축, 휴게 및 휴일의 보장과 관련해서는 대대적인 개정이 이루어진데 반해, 근로기준법 제63조가 규율하고 있는 적용규제 조항은 1953년 근로기준법이 제정된 이래 지금까지 한 번도 내용상 개정이 이루어지지 않은 채 원안을 유지하고 있다.

이에 본 장에서는 농업분야 근로시간 적용제외 관련 국제기준 및 해외 농업선진국의 근로시간 규정의 현황 및 연혁을 살펴보고 이를 바탕으로 근로기준법 제63조의 개선방향을 모색해보고자 한다.

II. 농업분야 근로시간에 대한 국제기준

1. ILO 국제기준

가. 연혁¹²⁾

근로시간에 관한 ILO 국제 기준은 1919년 1호 협약인 「공업부문에서 근로시간을 1일 8시간, 1주 48시간으로 제한하는 협약」이 제정된 이래로 지속적으로 개정 및 보완이 이루어져왔다. 그러나 이 협약은 근로시간의 산정이 비교적 용이한 '공업부문'에만 한정하여 이루어졌을 뿐이었다.

ILO가 농업노동문제에 대한 구체적인 관심을 표면화한 것은 1921년 제네바에서 열린 제3회 국제노동총회로 이 총회에서는 1919년 제1회 총회에서 채택된 근로자보호에 관한 규정을 농업근로자에게도 적용하

12) 김기우 등, 근로기준법 적용의 실효성 제고를 위한 제63조의 적용제외사업에 관한 연구, 서울: 한국노총 중앙연구원, 2014

는 것이 가능한가 여부, 즉 근로시간을 포함한 기타 수개의 항목에 대해서 일반산업근로자에게 부여된 보호 내지 이익을 농업근로자에게도 똑같이 부여할 것인지 여부가 논의되었으며 이때 근로시간 이외의 항목에 대해서는 협약안이나 권고 등이 채택되었지만 근로시간만큼은 격렬한 논쟁 끝에 그 의제에서 삭제되었다.

농업근로자만을 직접적인 규율대상으로 하는 협약은 한참 뒤인 1951년에 이르러서야 제99호 「농업에서의 최저임금결정제도에 관한 협약」(1951), 제101호 「연차유급휴가(농업)협약」(1952), 제110호 「농원근로자(Plantation)의 고용조건에 관한 협약」(1958), 제129호 「농업의근로감독에 관한 협약」(1969), 제184호 「농업분야에서의 안전보건에 관한 협약」(2001) 등을 통해 명문화되었다.

그러나 여전히 농업근로자의 근로시간에 대해서는 별도로 규율하고 있는 것은 아니며 기존의 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 협약에 농업근로자를 포함시키는 방향으로 개정하거나 이와 같은 방식이 어려울 경우 권한 있는 기관의 개입이나 노사간 단체교섭 등을 통해 별도로 정하도록 하고 있다. 이하에서는 항목별로 구체적으로 살펴보고자 한다.

나. 적용제외 규정

(1) 근로시간

농업근로자의 근로시간 관련하여 1935년의 제47호 협약 「근로시간을 1주 40시간으로 단축하는 협약」에서는 생활수준의 저하를 초래하지 아니하는 방법으로 주 40시간제 원칙을 전체 근로자에게 적용하도록 하고 있으나, 1962년 근로시간 단축에 관한 제116호 권고는 농업, 해상 운송 및 해상어업은 적용제외 대상임을 밝히고 있다. 그러나 이러한 경제 활동 분야에 대해서는 별도의 규정을 마련하도록 하고 있어 상기 산업을 적용제외한 취지가 해당분야 근로자들의 권리보호를 방기하는 것이 아니라 기후 및 계절 등 자연조건의 영향을 강하게 받는 산업 특성으로 인하여 인위적 근로시간 규제가 곤란한 현장의 특성을 반영하여 보다 현실에 부합하는 근로시간 규제방안을 권한 있는 기관 또는

노사간 단체교섭 등을 통해 별도로 만들라는 의미로 해석하는 것이 그 취지에 부합할 것이다.

(2) 주휴일

국제노동기구는 각 나라별로 상이한 휴일에 대해서는 별도의 기준을 제시하고 있지 않지만 1주 단위의 정기적인 휴식인 주휴일에 대해서는 지속적으로 논의를 진전시켜왔다. 그 결과 1921년 제14호 주휴일(공업)에 관한 협약, 1957년 제106호 「주휴일(상업 및 사무직)에 관한 협약」 및 「주휴일(상업 및 사무직)에 관한 권고」 등이 차례로 제정되었다. 그러나 제106호 협약 제2조 (c)에 따르면 농업, 광산, 운송 분야 종사자에 대해서는 주휴일에 대해 별도의 국가규정이나 기타 약정을 존재하지 않는 한 동 협약의 적용이 제외된다.

다만, 해당 산업분야에 종사하고 있으나 (i) 기타 시설의 거래 지점 (ii) 고용된 사람이 주로 사무에 종사하는 기타 시설의 지점 (iii) 복합 상업 및 산업 시설에 고용되어 있는 경우에는 적용대상자로 분류하여 우리나라의 적용제외 조항의 적용에 비해 정교한 기준을 제시하고 있다. 아울러 적용대상 여부 판단이 어려울 경우 관련 사용자 및 근로자의 대표 조직과 협의한 후 권한 있는 당국이 해결하거나 국내법 및 관행에 부합하는 기타 방식이 있다면 이에 따르도록 하는 원칙을 적용제외 대상을 명시하면서 함께 제시하고 있다는 점에서 시사하는 바가 크다.

(3) 연차유급휴가

유급휴가에 관한 기준은 1936년 제52호 「연차유급휴가에 관한 협약」을 통해 처음 마련되었으며 농업분야를 대상으로 하는 기준은 이보다 훨씬 이후인 1952년 제101호 「연차유급휴가(농업)에 관한 협약」 제정이후 확립되었다. 이후 협약 제101호는 1970년 제132호 「연차유급휴가에 관한 개정협약」이 제정되면서 개정협약에 포함되어 현재에 이른다.

제132호 개정협약은 근로시간에 관한 여타 기준과는 달리 농업분야 종사자를 적용대상에서 제외시키지 않고 (선원을 제외한) 모든 근로자를 대상으로 하고 있는 협약으로 농림축산업 종사자에 대하여 근로시

간, 휴게, 휴일에 대한 적용은 제외하되 근로기준법 제60조 연차유급휴가 관련 규정의 적용은 배제하지 않고 있는 우리의 법제와 유사하다.

1954년에 제정되었던 제93호 「연차유급휴가(농업)에 관한 권고」에서는 1년에 최소 1주일 이상의 유급휴가를 부여하고 1년 미만 근속기간에 대해서는 근속기간에 비례하여 휴가를 부여하도록 하였으나 이 권고는 제132호 개정협약 이후 더 이상 유효하지 않게 되었다. 개정협약에 따르면 근로자는 동일사용자와 계속 근무한 후 연간 유급휴가를 받을 수 있으며, 휴가는 어떠한 경우에도 1년의 근무기간 중 3주 이상이어야 하며, 연차유급휴가 부여를 위한 최소근속기간을 설정할 수는 있지만 6개월을 초과할 수 없으며, 공휴일 및 관례적 공휴일은 유급연차휴가에 포함되지 않는다.

다. 기타 관련 기준

(1) 플랜테이션 협약

1958년에 제정된 제110호 「플랜테이션 협약」에서는 농원을 근로자를 정기적으로 고용하는 농업적 사업으로서 열대 또는 아열대에 있으며, 상업적 목적을 위하여 주로 커피, 사탕수수, 고무, 바나나, 코코아, 코코넛, 땅콩, 목화, 담배, 섬유, 또는 파인애플을 등을 재배, 생산, 1차 가공작업을 수행(제1조 제1항)하는 곳으로 규정하고 (예외: 지역 내 소비 목적으로 생산하거나, 정기적으로 근로자를 고용하지 않는 가족단위 혹은 소규모 농지) 농원에서 일하는 근로자의 근로조건을 규율하고 있다.

협약에서는 농원근로자의 근로시간의 상한을 별도로 규정하고 있지 않으나, 연 단위로 부여되는 연차휴가와 주 단위로 부여되는 주휴에 대한 기준은 다음과 같이 제시하고 있다.

유급연차휴가의 경우 일정 기간 계속 근무한 후에는 취득 가능하며, 이때 최소 근무기간 및 발생 연차일수 등의 세부사항은 국가별로 자유로이 정하거나 단체협약 또는 권위 있는 기관에 그 규제를 위임하여

결정하도록 하고 있다. 또한, 계속근무기간이 최소 근무기간에 미달할 경우 그에 비례하여 휴일 또는 수당으로 지급하도록 하고, 근속연수가 증가할수록 연차휴가기간도 증가하는 규정을 두도록 하고 있다.

반면 주휴일의 경우 매 7일의 기간마다 적어도 연속 24시간을 포함하는 휴게시간을 모든 근로자들에게 동시에 부여하도록 하고 있으나, 유급여부를 별도로 규정하고 있지는 않다. 다만 해당 국가나 지역의 전통이나 관습에 의하여 확립된 날과 일치시키도록 하고 있을 뿐이다.

(2) 농업부문에 있어서의 “품위 있는 일자리(Decent Work)” 논의

‘품위 있는 일자리(decent work)’라는 개념은 1999년 국제노동기구 사무총장 후안 소마비아(Juan Somavia)에 의해 처음 제시¹³⁾되었으며 다음의 구성요소를 포함하고 있다.

[표3-1] 품위 있는 일자리의 네 가지 관점

관점 유형	설명
일터에서의 권리 (Rights at Work)	ILO 1998 Declaration of Fundamental Principle's and Rights at Work의 네 가지 핵심 노동 기준(△freedom of association and the right to collective bargaining, △강제노동의 제거, △아동노동 폐지, △고용 차별 폐지)을 포함.
고용 촉진 (Fostering Employment)	빈곤감소 수단으로서 적절한 임금과 함께 완전 고용 달성을 위한 정책, 목표 및 전략을 요구함. 양질의 일자리의 아이디어는 모든 노동자를 위한 고민을 동반하는 데, 이는 사회에 기여하는 어떤 유형의 일자리 즉, 무급 가사노동, 비공식 임금 노동의 모든 유형, 자영업 및 농업까지를 포함
사회적 보호 (Social Protection)	역압받는 근무환경 및 산업재해를 예방하고 유급휴가, 고령사회보장, 질병, 장애, 실업, 임신과 같은 상화에서 의미 있는 사회보호 시스템을 수립하는 정책을 요구
사회적 대화 (Social Dialogue)	삼자협의, 협상 및 노동자와 고용자 간의 필요시 합의할 수 있는 것을 요구할 수 있는 대화 촉진

출처: ILO (2009)

이 중 고용 촉진 관점에 따르면 품위 있는 일자리 논의는 농업분야까지 아우르고 있으며, 사회적 보호 관점에서 유급휴가 등의 사회보호 시스템을 수립할 것을 촉구하고 있다.

13) 오수현.(2017). ‘품위 있는 일자리(decent work)’의 논의 동향이 우리 원조에게 주는 시사점. 국제개발협력, (3), 113-135.

특히 적정 근무시간과 적절한 휴게시간 부여는 산업안전보건 측면에서도 필수적인 요소로서 ILO는 2001년 제정된 제184호 「농업분야 안전보건 협약」 제20조에서 농업부문 근로자의 근로시간, 야간 근로, 휴식시간 등은 국가법·규정 혹은 단체협약에 따를 것을 권고하고 있다.

(3) 농업분야 근로감독행정

ILO는 1969년 제129호 「농업분야 근로감독 협약」을 통해 전국적인 근로감독제도에서 어떠한 농업부문 사업장도 제외되지 않는 방향으로 공업 및 상업과 구분되는 기준을 설정하도록 하고 있으며 이때의 근로감독은 근로시간, 주휴 및 휴일 등과 관련된 법규 준수 여부도 포함하도록 하는 등 농업분야 근로감독행정에 대한 기준을 별도로 제시하고 있다.

이를 통해 ILO의 기본입장이 농업분야 역시 노동기준 적용이 제외되는 분야가 아니며 현실적 어려움에도 불구하고 계속해서 다른 산업분야와 마찬가지로 관리범위 내로 편입되어야 것임을 확인할 수 있다.

(4) 계절적 근로자(Seasonal Worker)

계절근로자제도에 대해 ILO는 EU지침처럼 별도의 협약이나 권고를 제시하고 있지는 않다. 그러나 계절적 근로자 제도를 시행하고 있는 국가 관련 연구를 지속적으로 진행하여 Best Practice를 발굴하는 한편 관련 워크숍을 지속적으로 개최하고 있으며, 2014년 제정된 EU 계절적 근로자 지침(Directive 2014/36/EU)에도 기술적인 조언을 직접적으로 제공한 바 있다.

우리나라의 계절근로자제도는 아직 초기 단계에 불과하지만 최근 해외사례연구 등을 통해 계절노동자들에 대한 권리기반 접근(Rights-Best Approaches) 필요성이 제기되고 있다.¹⁴⁾ 또한 지난해 12월 캄보디아 출신 노동자 속행씨의 사망사건을 계기로 농촌에서 일하는 외국인 노동자들의 열악한 현실이 알려져 많은 이들을 안타깝게 했다.

14) 김학실.(2020). 외국인 계절 근로자 운영에 관한 국가 간 비교 -역량강화와 인권기반 운영 관점-. 한국자치행정학보, 34(2), 21-45.

계절근로자제도를 도입하고 있는 대부분의 나라들은 모두 주거시설, 교통수단 제공 등에 대해 상당히 구체적인 기준을 제시하여 사업주가를 충족하지 못할 경우 불이익을 주는 방식을 채택하고 있다. 그러나 우리나라는 최근 속행씨 사망사건 이후 고용노동부가 「농어업 분야 외국인 근로자 숙소기준 강화」 방침을 내놓았으나 체계적이고 통합적인 관리는 아직 이루어지고 있지 않다.

라. 시사점

회원국이 비준하지 않으면 법적인 구속력이 발생하지 않으며 각기 다른 회원국의 특수성을 고려하지 않을 수 없는 ILO 국제기준의 특성상 농업분야 근로시간 및 적용제외에 대해 일률적인 기준을 제시하는 것은 현실적으로 어렵다. 그러나 ILO는 지속적으로 농업분야에 대한 노동기준 설정 및 관리감독 확대를 위해 노력해오고 있다. 특히 농업분야는 전 세계적으로도 가장 많은 노동력이 포진되어있을 뿐 아니라 전 세계 빈곤인구의 2/3가 종사하고 있는 동시에 열악한 근로조건 및 기본권 침해가 빈번하게 발생하고 있는 산업 분야인 만큼 노동기준의 보편적 적용 확대 및 인권기반 접근 추세는 앞으로도 계속될 것으로 보인다. 따라서 우리나라도 국제기준에 부합하기 위한 중장기적 개선방안 마련을 위해 준비가 필요하다.

2. EU 근로시간 규율 지침¹⁵⁾

가. 연혁

1958년 유럽경제공동체(European Economic Community; EEC) 형성 이후 회원국 간 근로시간의 통일적 규율을 통한 노동시장의 통합 필요성이 지속적으로 제기된 결과, 1983년 EEC 경제사회위원회에 의해 근로시간 단축과 재편에 관한 이사회 권고안이 제출되었다. 당시의 권고안은 일부 국가의 반대로 인하여 채택되지 못하다가 1988년부터 다시

15) 이하 내용은 김기선 등(2015), 근로시간법제 주요 쟁점의 합리적 개편방안, 한국노동연구원 내용 일부를 요약하여 재구성한 것이다.

논의가 재개되기 시작하여, 그 결과물로서 1993년 9월 23일 근로시간 규율 지침(93/104/EC; 이하 1993년 지침)이 채택되기에 이른다.

이후 2000년 근로시간 규율 지침에 대한 부분 개정작업이 이루어졌는데 그 중 하나가 바로 당시 1993년 지침 제14조 보다 구체적인 공동체 규정에 산업별 예시 규정을 추가하는 것이었다.

1993년 지침 제14조는 “이 지침의 내용은 다른 법령에서 특정한 직역 또는 직업적 활동에 대하여 근로시간 편성에 관한 보다 구체적인 요건을 포함하고 있는 경우에는 적용하지 아니한다”고 일반적으로만 규정하고 있었으나, 2000년 개정에서는 그 직역 또는 직업의 예시로서 ① 감시 단속적 업무 종사자, ② 호텔 리셉션 업무 종사자, ③ 병원 업무 종사자, ④ 항만 또는 공항 업무 종사자, ⑤ 인쇄, 라디오, 텔레비전, 영화업무, 우편 및 통신업무, 앰블런스, 화재 및 사회보호 업무 종사자, ⑥ 가스, 수도, 전기의 생산, 공급 및 배부 업무 종사자, ⑦ 기술적 이유로 인하여 지속성이 요구되는 산업, ⑧ 연구조사 및 개발 활동 종사자, ⑨ 농업 종사자, ⑩ 정기 도시운송 수단 종사자 등으로 광범위하게 규정하였다.

이와 같은 변화에 대한 문제의식이 노동조합을 중심으로 제기되어 보다 탄력적이고 효율적인 근로시간 지침의 규율을 위하여 예외 규정들에 대한 검토가 진행되었으며, 그 결과 2003년 개정 내용을 포함한 1993년 지침을 공식적으로 폐기하고 2003년 지침(2003/88/EC)이 채택된다. 그 결과 2000년 개정 당시 도입되었던 산업별 예외규정은 다시 폐지되는 수순을 밟게 되었다.

나. 일반 규정

(1) 근로시간

2003년 지침이 국제노동기구 기준과 가장 다른 특징적인 점은 바로 ILO 협약이 근로시간과 휴식을 동일한 조문에서 규정한 것과는 달리 근로시간과 휴식에 대해 별도로 정의를 내리면서 휴식권에 대해 보다

구체적으로 정의하였다는 점이다.

EU 근로시간 규율은 1993년 지침에서부터 “주당 근로시간 제한” 방식을 취하고 그 한도를 연장근로 포함 주 48시간으로 규정하고 있다. 동 지침 제6조는 “회원국은 근로자의 안전 및 건강 보호의 필요성을 유지하면서 다음과 같은 필요한 조치를 취하여야 한다”라고 하면서, 주당 근로시간은 법령 및 행정규칙 또는 단체협약이나 노사협정에 의해 제한되어야 하며 7일 평균 근로시간이 연장근로를 포함하여 48시간을 초과해서는 안 된다고 명시하고 있다.

나라별 근로시간 규율이 대부분 주당 법정근로시간을 포함하고 있는데 반해 EU가 이와 같은 규율방식을 취하고 있는 것은 각국의 법정근로시간이 상이하여 일률적으로 규제하기 어렵기 때문으로 보인다. 이는 이후 서술할 예외규정을 통해 구체화되어 있으나 그럼에도 불구하고 근로자의 건강권 보호를 취지로 하는 주 48시간 한도규정은 여전히 유효한 원칙으로 기능하고 있다.

(2) 휴식시간

EU 근로시간 지침은 모든 근로자들이 매일, 매주, 그리고 매년 단위로 적절한 휴식권을 보장받아야 함을 천명하고 있다.

지침에 따르면 모든 근로자는 24시간당 최저 11시간의 연속적인 휴식을 보장받아야 하며(제3조), 하루의 근로시간이 6시간을 초과하는 경우 휴게시간을 부여하되 길이 및 부여조건 등 구체적인 내용에 대해서는 단체협약이나 노사협정 또는 국내법으로 정하도록 하고 있다(제4조). 또한 매 7일마다 모든 근로자에게 매일 부여되는 11시간의 휴식에 더하여 최저 24시간의 계속적 휴식을 부여하기 위해 필요한 조치를 취하도록 하는 주휴일 개념을 규정하고 있다(제5조). 이 일간휴식과 주휴일은 “계속된 휴식”을 요건으로 하고 있다는 점이 특징이다.

이와 별도로 제7조에서 연간 최저 4주의 유급연차휴가를 부여하도록 하고 있는데 우리법과 다른 점은 동조 제2항에서 유급연차휴가를 수당

으로 대체할 수 없도록 한 점이다.

다. 적용제외 규정

ILO 국제기준과는 달리 EU지침은 EU 회원국들에게 구속력을 가진다. 그 결과 각 회원국들은 입법의 목적과 방향, 최저기준 등을 적절한 방식으로 국내법 및 단체협약으로 수용하여야 한다. 따라서 지침은 내용의 상당 부분을 원칙적으로 수용되어야 할 부분과 예외적으로 제외될 수 있는 부분을 구분하고 그 상세기준을 제4장(기타규정)에서 규정하고 있는데, 이는 크게 업무의 속성에 따른 규제완화(실질적 요건)와 단체협약에 따른 규제완화(형식적 요건)로 구분할 수 있다.

(1) 실질적 요건: 업무의 속성에 따른 규제완화

제14조(보다 구체적인 공동체 규정)와 제15조(보다 유리한 규정)에서는 이 지침이 규정하는 바가 최저 기준임을 확인하면서 이에 관한 특별법적 효력을 갖는 규정 또는 보다 유리한 규정에 대한 우선적 권한을 규정하고 있다. 이와 함께 제16조에서는 ① 제5조(주휴일) 적용 시 14일 이내의 산정기초기간 ② 제6조(주 최장 근로시간) 적용 시 4개월을 넘지 않는 산정기초기간 등에 대한 변형을 인정하고 있다.

이어서 제17조(규제완화) 제1항에서는 근로자의 안전과 건강보호에 관한 일반원칙에 대하여 적절한 고려를 한다는 전제하에 ① 근로시간의 길이를 측정하기 어렵거나 미리 결정되지 않은 경우 ② 근로자 자신이 근로시간의 길이를 결정할 수 있는 경우 ③ 경영관리직 근로자 또는 자율적 결정권을 갖는 자 ④ 가족 근로자 ⑤ 교회 또는 종교 단체에서 종교의식에 종사하는 근로자에 대하여 1일 휴식(제3조), 휴게(제4조), 주휴일(제5조), 주당 최장 근로시간(제6조), 야간근로의 길이(제8조), 산정기초기간(제16조)에 대한 규제완화 조치를 취할 수 있다고 규정하고 있다(원칙적 규제완화).

이 중 농업관련 규제완화 조치는 제3항에서 다루어지는데 당해 근로자에게 상응하는 기간의 보상적 휴식이 주어지거나 합리적인 이유에

의해 규제완화 조치가 불가피할 때, 근로자에게 적절한 보호가 제공될 것을 조건으로 도입될 수 있다(조건부 규제완화). 그러나 이는 1일 휴식(제3조), 휴게(제4조), 주휴일(제5조), 야간근로의 길이(제8조), 산정기초기간(제16조)에 대한 것으로 주당 최장 근로시간(제6조)에 대한 원칙은 여전히 대상 근로자에게 적용된다.

3항을 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

- ① 해안 근로를 포함하여 근로자의 직장과 주거가 떨어져 있는 경우나 근로자의 복수의 직장이 서로 떨어져 있는 경우의 활동
- ② 재산이나 생명을 보호하기 위해 상주할 것이 요구되는 경비 및 감시활동, 특히 경비원이나 관리인 또는 경비회사의 경우
- ③ 서비스 또는 생산의 지속에 대한 필요성이 있는 경우
 - (i) 수련의 활동을 포함한 병원 및 유사시설, 거주시설, 감옥에서 제공되는 수용, 치료, 그리고 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 근로자
- ④ 활동의 폭이 예측 가능한 경우
 - (i) 농업
 - (ii) 관광여행업
 - (iii) 우편업
- ⑤ 철도 수송에 종사하는 자
 - (i) 그 활동이 단속적인 경우
 - (ii) 근로시간을 열차에 승차하여 보내는 경우
 - (iii) 그 활동이 수송시각표와 관련되어 교통의 계속성과 정기성의 확보와 관련을 갖는 자
 - (iv) 지침 89/391/EEC(사업자의 안전과 보건)에 규정된 사정이 있는 경우
 - (v) 사고 발생 시 혹은 긴박한 사고의 위협 시

농업의 경우 일률적으로 적용제외 되는 것이 아니라 서비스 또는 생산의 지속에 대한 필요성이 있는 경우(3호), 활동의 폭이 예측 가능한 경우(4호)에 한해서만 예외가 허용된다는 점에서 근로기준법 제63조의

전면적인 적용제외 방식과는 큰 차이가 있음을 알 수 있다.

EU 근로시간 지침은 이밖에도 적절한 휴식방안을 마련할 경우 이동형근로자(mobile workers)(제20조)에 대해서 제3조, 제4조, 제5조, 제8조의 적용을 제외하고 있으며, 원양어선의 선원근로자(제21조)의 경우 별도의 기준(해사노동협약)을 통해 규율하도록 하고 있다.

(2) 형식적 요건: 단체협약에 의한 규제완화

EU 근로시간 지침에 따르면 제3조, 제4조, 제5조, 제8조 및 제16조는 국가나 지역 단위의 단체협약 또는 노사협정에 의하여 지침 상 기준보다 낮은 수준의 근로조건을 적용하는 것이 가능하다.

그러나 단체협약 등의 방식에 의한 규제완화 조치라 할지라도 제17조와 마찬가지로 당해 근로자에게 상응하는 기간의 보상적 휴식이 주어지거나 합리적인 이유에 의해 규제완화 조치가 불가피한 경우에만 가능하며 이때 당해 근로자에게 적절한 보호가 제공될 것을 조건으로 도입될 수 있다.

이 경우에도 마찬가지로 휴식의 정기성 내지 규칙성에만 변형을 가할 수 있을 뿐 휴식권의 최저한도 자체는 보장된다.

한편 제16조 (b)에서 규정된 기준 근로시간(4개월)의 예외에 관해서는 6개월을 초과하지 못함을 원칙으로 하되, 예외적으로 근로자의 안전과 건강보호에 관한 일반원칙을 준수하고, 객관적 또는 기술적 이유, 근로자 조직상의 이유가 있는 경우 단체협약 또는 노사협정의 방식으로 최대 12개월까지 연장할 수 있다고 규정하고 있다(제19조).

라. 시사점

EU의 근로시간 지침은 예외가 허용되는 대상 근로자라 할지라도 연장근로시간 포함 주당 최대근로시간을 준수하도록 하고 있으며, 휴게/휴식/주휴일 역시 산정기초기간에 있어서의 변형만 허용할 뿐 휴게/휴

식/주휴일 부여의무 자체를 면제하고 있지는 않다. 또한 이러한 예외적인 조치는 반드시 특정 조건 하에서의 특정 업종(실질적 요건) 또는 단체협약이나 노사협정 등의 형식을 통해서만(형식적 요건) 가능하도록 하고 있으며, 이 경우에도 반드시 보상적 휴식이 부여되거나 합리적인 이유에 의해 규제완화 조치가 불가피한 경우에 한하여 근로자에게 적절한 보호를 제공할 것을 전제로 하고 있다는 점에서 우리 근로기준법에 시사하는 바가 크다.

III. 해외 농업선진국 근로시간 법제

1. 독일

가. 연혁

현재 독일의 근로시간 규율은 1994년 제정된 독일의 '근로시간법의 통일화와 유연화를 위한 입법(이하 '근로시간법')에 의하고 있다. 그러나 독일은 상기 근로시간법이 제정되기 이전인 1924년부터 이미 근로시간령(Arbeitszeitordnung)에 의해 근로시간을 규제해오고 있었으며 근로시간령에서도 농업분야 종사자에 대한 적용제외 규정을 두고 있었다.

근로시간령의 적용대상은 비영리 목적을 포함한 모든 종류의 회사 및 행정부의 18세 이상의 모든 직원이었으나, 예외적으로 원예, 포도재배, 양봉, 임업, 수렵, 가축사육 등을 포함하는 농업과 개인적 필요를 위해 수행되는 부수적인 농업 및 임업활동을 적용범위에서 제외하고 있었다. 또한 어업, 해운업 항공업 종사자 역시 적용제외 대상이었다.¹⁶⁾

1994년부터 적용된 근로시간법은 근로시간 규제를 통한 근로자의 안전 및 건강보호를 보장하고 근로시간 조건의 유연화를 그 목적으로 하고 있으며 적용범위는 원칙적으로 모든 근로자와 모든 고용관계이다. 그러나 우리나라 근로기준법 제63조 적용제외 제도와 같이 농업근로자

16) 오상호. "근로시간 적용제외규정에 관한 비교법적 연구." 노동법논총42.(2018), 195면

나 감시·단속적 근로자에 대해 전면적으로 근로시간 관련 최저기준 적용을 배제하는 방식이 아닌, 근로시간/휴식시간/휴일근로 등 개별 항목별 분산된 형태로 “적용특례” 방식을 적용하고 있다. 이와 같이 한국의 법체계와 근본적으로 다른 접근 방식으로 인해 직접적인 비교에 어려움은 있으나 독일이 이와 같은 규율방식을 택한 이유와 그 세부 운영방식을 살펴보는 것만으로도 향후 우리 근로기준법의 개선방향에 대해 유용한 함의를 제공할 것이다.

나. 적용제외 규정

(1) 근로시간 및 휴게시간

근로시간법 제3조에 따르면 원칙적으로 근로자의 1일 근로시간은 8시간을 초과할 수 없으나, 6개월 또는 24주 이내의 단위기간 동안의 1일 평균근로시간이 8시간을 초과하지 않는 범위 내에서 1일 근로시간을 10시간까지 연장하는 것이 가능하다.

근로시간법 제4조에 따르면 근로시간이 6시간 이상 9시간 미만일 경우 30분 이상, 9시간 이상일 경우 45분 이상의 휴게시간이 근로시간 중에 부여되어야 한다. 이때 전자의 경우 최소 15분 단위로 나누어 부여될 수 있으며, 휴게시간 없이 연속하여 6시간 이상 근무할 수 없다.

동법 제5조 제1항에 따르면 1일 근로시간 종료 후 최소 11시간 이상의 중단 없는 휴식시간이 부여되어야 하는데 이는 근무 중 부여되는 제4조의 휴게시간과 구분되는 개념이다. 농업, 가축업의 경우 최대 1시간까지 단축될 수 있으며 이 경우 1개월 또는 4주 이내에 다른 휴식시간을 최소 12시간으로 연장하여 부여하여야 한다.

그러나 이와 같은 최소기준은 단체협약 및 단체협약에 근거한 사업장 협정 또는 근무협정을 거칠 경우 제7조 대체규정 조항을 통해 조건부로 다양한 예외가 허용된다.

예를 들어, 근무준비 또는 근무대기 시간이 근로시간에 정기적으로

상당부분 포함되는 경우 1일 최대 근로시간은 10시간까지 연장이 가능하며, 교대근무직과 운수업의 경우 휴게시간을 단축분할 하는 것이 가능하다. 또한 근무 특성상 필요하고 또 정해진 기간 내 그에 갈음하는 대체시간이 주어지는 경우 연속휴식시간을 최대 2시간까지 단축하는 것이 가능하다.

특히 제7조 제2항에서는 농업분야에 대해 근로시간 및 연속휴식시간에 대해 예외를 허용하고 있는데 농업분야에 대해 포괄적 적용제외를 규정하고 있는 우리나라와는 달리 “모내기·수확 기간 및 기상영향”으로 인한 조정으로 한정하여 “적절한 근로시간 대체로 근로자에 대한 건강보호가 보장”된다는 전제 하에 단체협약 등에 의거한 근로시간 및 연속휴식시간에 대한 예외를 인정하고 있다. 그러나 이 경우에도 제4조 근무 도중 휴식시간에 대한 규정은 준수되어야 한다.

이와 같은 예외적 조치는 단체협약의 적용을 받지 않는 사업장에는 사업장 협정 또는 근무협정으로, 노사협의회나 직원협의회가 없는 경우에는 사용자와 근로자간의 서면합의로 적용이 가능하다.

(2) 휴일

근로시간법 제9조에 따르면 근로자가 일요일 및 법정공휴일 0시부터 24시 사이에 근로를 제공하는 것은 원칙적으로 허용되지 않으나, 동법 제10조 제1항에서는 특성상 평일근로가 불가능한 업무의 종류를 총 16가지 열거하고 이 경우 예외적으로 일요일 및 공휴일 근로가 가능하다고 명시하고 있다.

이 중 제1항 제12호가 바로 농업과 관계된 내용으로서 ‘농업, 동물사육, 동물의 치료와 보호’를 목적으로 하거나, 해당업무를 중지하는데 필요한 근로자의 수가 생산을 지속하기 위해 필요한 근로자의 수보다 많을 경우 예외적으로 휴일근로를 허용하고 있다.

그러나 이러한 예외적인 상황에도 불구하고 연간 최소 15회 이상의 일요일 휴무는 반드시 보장되어야 하며, 부득이하게 일요일에 근무한

경우 근로일로부터 2주 이내에, 주중 법정공휴일에 근무한 경우에는 근로일로부터 8일 이내에 대체휴일이 부여되어야 한다.

또한 휴일에 관한 규정 역시 제12조 대체규정 조항에 의거하여 단체협약 등에 따라 달리 정하는 것이 가능하다. 그 결과 동물사육의 경우 일요일 휴무를 연간 6일로 단축하는 것이 가능하며, 주중 법정공휴일 근로에 대한 대체휴일도 부여하지 않거나 예정된 대체휴일기간 내에서 달리 정하는 것이 가능하다.

(3) 연차유급휴가

독일의 연차유급휴가 관련 내용은 근로시간법이 아닌 연방휴가법(Bundesurlaubsgesetz)에 의해 규율되고 있다. 연방휴가법은 농업분야 근로자를 포함하여 모든 근로자에게 적용되며 연간 최소 24일(달력일 기준)을 보장하도록 하고 있다. 1년 미만 근속자의 경우 대기기간인 6개월 경과 시 매 1개월마다 연간휴가의 12분의 1을 청구할 수 있으며, 우리나라와 달리 이전 고용주로부터 해당연도의 휴가를 이미 부여받은 경우 청구할 수 없다.

다. 시사점

독일이 근로시간법을 별도로 제정하여 근로시간을 규율하는 주요 목적 중 하나는 근로자의 안전과 건강을 보장하기 위한 것으로, 이는 근로시간 상한설정 및 휴식권의 보장이 기본적인 인권의 영역이라는 인식과 그 궤를 같이 한다. 따라서 우리의 적용제외제도와 같이 농업근로자나 감시·단속적 근로자에 대해 전면적으로 근로시간 관련 최저기준 적용을 배제하는 방식이 아닌, 개별항목별 엄격한 요건을 명시하여 그 외에는 예외를 허용하지 않는 등 보다 엄격한 방식을 취하고 있으며, 부득이하게 휴일근무가 이루어진 경우 정해진 기간 내에 대체휴일을 부여하는 방식만 인정하고 금전보상을 허용하지 않고 있다.

근로시간법의 또 다른 입법취지인 근로시간의 유연화는 우리나라처럼 제도 시행 시 현실적 실행이 어려울 사업주의 편의를 배려하기 위한

것이 아니라 산업 또는 직종의 특수성 등으로 인해 부득이한 경우에 한해서만 허용되고 있어 원칙적으로는 이 법의 적용대상이 모든 근로자와 근로관계라는 기본철학이 제도를 통해서도 일관성 있게 구현되고 있음을 알 수 있다.

2. 프랑스

가. 연혁¹⁷⁾

프랑스는 1936년에 주 40시간제가 법제화되었으나 2차대전 중에는 시행되지 않다가 1946년부터 실시되었다. 그 후 1982년 미테랑 사회당 정부는 주당 근로시간을 주 40시간에서 39시간으로 단축하는 법개정을 하였다.

그 후 1990년 초의 경제위기로 인하여 5년 고용법을 추진하여 노동비용 절감, 유연성 있는 노동관행 도입, 근로시간 단축, 파트타임 고용 등을 통해 고용을 창출하고자 하였으며, 1996년 프랑스 의회는 감원회피 또는 고용창출을 위하여 근로시간을 재조정하도록 기업을 지원하는 Robien법을 제정하여 단체협약에 의거하여 근로시간을 단축할 수 있도록 하였다.

1998년 프랑스 의회는 근로시간을 주 39시간에서 현행 주 35시간으로 단축시키고 휴게시간은 6시간 근로시 최소한 20분 이상을 부여하도록 하는 소위 Aubry법을 통과시켜 지금에 이르고 있다.

나. 적용제외 규정

프랑스의 근로시간법제는 노동법전(Code du travail) 제3부의 제1권 '근로시간과 휴식 및 휴가'에 주로 규정되어 있다. 농업근로자의 경우 근로시간에 대한 원칙은 기본적으로 노동법전의 규정을 따르지만 연장

17) 국회사무처 법제실, 근로시간단축에 관한 쟁점정리, 2001, 27면 참조

근로시간 산정 등과 관련해서는 특별법인 농업법전(Code rural et de la peche maritime)의 기준을 따르고 있다.

경영간부, 가사사용인 등에 대하여 전부 또는 일부 적용을 제외하는 규정을 두고 있으나 농업근로자는 해당 범주 내에 포함되지 않는다.

(1) 근로시간¹⁸⁾

프랑스의 현재 법정 기준근로시간은 주 35시간으로 이 법정근로시간은 단시간과 연장근로시간을 구별하는 기준점이 된다(L.3123-1조 이하). 1일 근로시간은 10시간을 넘을 수 없도록 규정되어 있으며(L.3121-34) 시행령에 의하여 '일시적인 업무 증가시' 근로감독관의 승인하에 1일 근로시간 14시간을 초과할 수 있으며, 단체협약에 의할 경우 1일 12시간까지 근로하게 할 수 있다(L.3121-19). 그러나 원칙적으로 1일 휴식시간으로 최소 연속 11시간이 보장되도록 하는 별도의 규정을 가지고 있어(L.3131-1) 연장근로를 통해 하루의 근로시간이 지나치게 늘어날 가능성을 배제하고 있다.

(2) 연장근로시간

프랑스는 시행령으로 연간 최대 연장근로시간수를 정하고 있는데, 기업단위나 산별단위 협약이 존재하지 않는 한 연 220시간(종전 180시간) 한도 내에서만 연장근로를 허용하고 있다(D.3121-14-1). 이때의 연간 최대 연장근로시간수는 주당 35시간을 초과하는 시점부터 기산된다.

사용자는 기업별 단체협약이나 산별 단체협약 또는 시행령에 따라 연간 최대 연장근로의 허용범위 내에서 자유롭게 '연장근로시간'을 사용할 수 있다. 적법하게 부과되는 연장근로는 근로자에게 강제되며, 근로자는 그 대가로 할증임금이나 보상휴가에 관한 권리를 취득한다(L.3121-22조 이하). 할증임금의 법정요율은 주 35시간을 넘은 처음 8시간은 임금의 25%, 8시간을 초과하는 연장근로에 대해서는 임금의 50%를 추가하여 지급하여야 한다(L.3121-22). 다만, 기업별 또는 산별 협약

18) 이하는 박지순, 전윤구. (2011). 근로시간특례제도의 문제점과 개선방안. 노동법논총, 23, 319-350. 요약하여 재구성한 것이다.

에서 별도의 가산요율을 정하는 것도 가능한데 이 경우에도 요율은 10% 이상이 되어야 한다(L.3121-22).

예외적으로 단체협약으로 정한 경우 할증률을 적용한 대체휴식 부여도 가능하다. 이와 함께 법정 연장근로한도 220시간 또는 단체협약 상의 연간한도를 초과하는 연장근로시간에 대하여는 가산임금의 지급뿐만 아니라 의무적 보상휴식이 부여되어야 한다(L.3121-11). 이때의 의무적 보상휴식은 원칙적으로 권리 발생 후 2개월 내 부여되어야 하며(D.3121-8) 근로계약의 종료로 사용하지 못하였을 경우 금전으로 보상된다(D.3121-14).

연간 최대 연장근로시간은 절대적인 것이 아니며 단체협약으로 추가적인 연장을 예정하거나(L.3121-11), 사용자가 일정한 조건 하에서 추가 연장근로를 시행할 수 있다(L.3121-11-1). 그러나 이러한 경우에도 실근로시간은 하루 10시간, 한 주에 48시간(또는 연속하는 12주를 평균하여 한 주에 44시간)을 초과할 수 없다.

특별히 예외적인 경우로 일시적인 업무량의 폭증 등의 특별한 사정이 있는 경우 근로감독관 또는 관할 관청의 승인을 득하여 이보다 긴 연장근로를 할 수 있으나 이 경우에도 연속하는 12주를 평균하여 1주 46시간을 초과할 수 없으며, 결코 주당 실근로시간이 60시간을 초과할 수 없다(L.3121-35, L.3121-36).

농업법전의 적용을 받는 사업장의 근로자의 경우 상기 44시간 제한은 연속 12개월 동안 계산될 수 있으나, 이 경우에도 동일한 사업장 기준 연속 12개월 동안 주당 실근로시간 60시간을 초과할 수는 없다. 상기 예외규정의 적용을 받는 농림수산업 종사자의 기준은 다음과 같다(농업법전 L.722-1).

- ① 모든 종류의 경작 및 사육 농장, 마장 및 훈련 농장, 스테드 농장, 그리고 이러한 활동이 생산 행위의 연장을 구성하는 경우 농산물의 가공, 포장 및 마케팅을 위해 농부가 운영하는 모든 종류의 시설 또는 관광 법령에 의해 지정된 리셉션 구조, 농장 또는 그 구내, 특히 숙박 시설 및 요식업
- ② L.722-2에 정의된 농업 작업 회사
- ③ L.722-3에 정의된 임업 및 임업 회사
- ④ 조개류 및 어류 양식 시설 및 이와 유사한 시설 및 시행령으로 정의된 전문 해상 어업 활동(선원에 대한 사회 체제에 속하는 사람 제외)

(3) 휴식

프랑스는 농업근로자의 휴게 및 일간휴식에 대하여 별도의 적용제외 규정을 마련해놓고 있지 않다.

다른 근로자와 마찬가지로 1일 근로시간이 6시간에 도달하면 20분 이상의 휴게시간을 부여하여야 하며, 이때의 휴게시간은 원칙적으로 분할하여 사용할 수 없으며 휴게시간에 대한 규정은 모든 근로자에게 적용된다.

또한 근로자에게는 휴게시간과는 별도로 하루에 연속 11시간 이상의 일간휴식이 부여되어야 한다(L.3131-1). 일간휴식에 대해서는 다음의 세 가지 경우에 한하여 예외가 인정되고 있다.

첫째, 사업의 계속을 보장할 필요가 있는 활동 등 법령이 규정하는 활동(① 주거와 취로장소 간 거리가 멀거나 서로 다른 취로장소 간 거리가 먼 활동, ② 재산과 사람을 보호하기 위한 경비·감시 내지 시설관리 활동, ③ 연속적인 작업조에 의한 노동방식으로 서비스 또는 생산의 계속을 보장할 필요가 있는 활동, ④ 운송서비스 관련 화물의 취급·보관 내지 운반의 활동, ⑤ 하루 중 근로시간이 분할되는 활동)에 종사하는 근로자에 대하여는 단체협약으로 11시간에 미달하는 일간휴식을 부여할 수 있으나, 다만 이 경우에도 일간휴식은 9시간 이상 보장되어야 한다(L.3131-2조 제1항, D.3131-1조 및 D.3131-3조).

둘째, 사업 활동이 일시적으로 증가하는 경우 단체협약이 정한 바에

따라 일간휴식시간을 단축될 수 있으며(L.3121-2) 단체협약이 없으면 근로감독관의 승인하에 일간휴식시간 단축이 가능하다(L.3131-2 등).

셋째, 즉각적인 수행이 필요한 긴급작업(구조조치, 임박한 사고의 예방, 시설 등에 발생한 사고의 수습)의 경우 사용자는 자신의 책임하에 일간휴식시간을 단축할 수 있으며, 사후에 근로감독관의 승인을 득하여야 한다(L.3131-2 등)

위 세 가지에 해당하는 경우 단축되는 휴식시간에 대한 보상휴식이 부여되어야 하며 이때의 보상휴식은 유급일 필요는 없지만 이로 인하여 임금의 상실이 초래되어서는 안된다.

(4) 주휴일

노동법전에서는 원칙적으로 1주에 6일을 초과하는 근로를 금지하고 있으며(L.3132-1), 주휴는 연속하는 24시간이어야 하며 여기에 일간휴식시간이 더해져야 한다(L.3132-2). 또한 주휴는 원칙적으로 일요일에 부여되어야 한다(L.3132-3)

다만, 주휴 일요일 원칙의 예외로서 1주 6일을 초과하지 않는 근로의 범위 내에서 일요일이 아닌 다른 날에 주휴를 부여하는 것이 가능하며 아래의 예시와 같은 예외적인 경우에 한하여 1주 6일 초과근로 금지규정이 적용되지 않는다.

(예시)

- ① 구조조치, 임박한 사고의 예방, 원료·설비 내지 시설에서 발생한 사고의 수습을 위해 즉각적인 수행이 필요한 긴급작업
- ② 부패되기 쉬운 원료의 취급 또는 일정 시기 노동의 특별한 증가
- ③ 항만, 부두 및 역에서 선박의 제조 및 수리, 선박에서의 작업, 과일·야채·생선의 통조림 가공 등과 관련한 하역작업의 근로시간이 연될 수 있는 경우
- ④ 과일·야채·생선의 통조림 가공 등을 행하는 사업장에서 계절적 사업을 행하는 경우

(5) 법정축일

노동법전 상의 법정축일은 1월 1일, 부활절 월요일, 크리스마스 등 총 11일로서(L.3133-1) 법정축일의 휴무로 인해 줄어든 근로시간을 회복하

기 위한 추가근로는 허용되지 않는다(L.3133-2). 다만 5월 1일(노동절)을 제외한 법정축일은 휴식이 강제되는 법정휴일이 아니므로 법정근로시간을 초과하지 않는 법정축일 근로에 대하여 가산임금을 지급할 필요는 없다는 것이 판례의 입장이다.

이에 대한 특칙으로서 사업의 성질상 근로를 중단할 수 없는 사업장(예. 운수업, 병원, 호텔, 경비업 등)의 사용자는 5월 1일 근로에 대해 통상임금 외의 별도수당을 지급하여야 한다(L.3133-6)

다. 시사점

프랑스는 우리나라처럼 농업분야 종사자에 대한 적용제외 규정을 별도로 두거나 독일처럼 구체적인 예외조항을 두어 변형근로를 허용하기 보다는 기본적으로 농업근로자도 노동법전의 적용을 받도록 하되 일부 농업분야 종사자에 대해 농업법전을 통한 예외를 허용하고 있다는 점이 특징이다. 그러나 농업법전을 통한 근로시간에 대한 예외규정 역시 산정의 기준이 되는 기간을 12주에서 12개월로 연장하는 것에 불과할 뿐 주당 평균 44시간을 초과하거나 주당 실근로시간 60시간을 초과할 수 없다는 대원칙은 유지하고 있다.

이는 일시적으로 수요가 몰리는 농번기에 좀 더 탄력적으로 대응하기 위한 것으로, 농업이라는 산업의 특성상 근로시간을 연간 평균할 경우 어느 정도 예측이 가능하다는 전제하에 이와 같은 예외를 허용하는 것으로 보인다. 또한 주휴일을 일요일로 요일을 특정하여 부여하고 예외적인 경우에만 요일을 변경하는 것이 가능하도록 하여 휴식권을 두텁게 보장하고 있는 점도 특징이다. 이와 같이 프랑스법은 가급적이면 일반적인 노동법의 대원칙 하에 농업근로자의 근로조건을 규율하고 예외적인 상황을 엄격하게 제재하고 있다는 점이 다른 나라와 구분되는 특징이다.

3. 일본

가. 연혁¹⁹⁾

2차 세계대전 이전의 일본의 근로시간 규율 법제는 공장법 및 기타 근로시간규제법으로 구분되나 공장법의 보호대상은 연소자와 여성근로자였으며 성인남성근로자에 대한 근로시간은 광업분야 근로관계에 국한된 광업법이 유일하였다. 당시 공장법 상의 '취업시간'은 1일 11시간(여성 및 연소자인 보호직공의 경우)이나 12시간(성인남성직공의 경우)는 휴게시간이 포함된 시간으로서 현행 근로시간 개념과는 차이가 있다.

이후 1947. 4. 7. 일본은 노동기준법을 정식 법률로 공포하였다. 당시 노동기준법상의 법정근로시간은 성인남녀근로자 기준 1일 8시간, 주 48시간으로 당시 ILO 국제기준과는 차이가 있었다. 주 48시간이던 소정근로시간은 1987년 '주 40시간근로제' 도입이후 단계적으로 주 46시간에서 주 44시간이라는 경과조치를 거쳐, 1997년에 이르러서야 주 40시간근로제가 정착하게 된다.

또한 연장근로의 상한은 초기에는 별도로 규정되지 않았으나 1998년 노동기준법 개정에서 탄력근로시간제를 개정하고, 기획업무형 재량근로제와 연장근로에 대한 한도기준 규제를 새로이 도입하였으며, 2008년 개정 시에는 월 60시간을 초과하는 연장근로에 대한 할증률을 50%로 인상하는 등 장시간 노동에 대한 규제를 강화하는 방향으로 변화해왔다. 그러나 현재와 같이 노동기준법 제36조에 따른 과반수 노동조합이나 과반수를 대표하는 근로자대표와의 협정(이하 '36협정')을 통해 연장근로상한선과 할증률을 정하게 하였으며 연차휴가 제도를 도입하는 등의 변화가 있었다.

당시의 노동기준법은 이 법의 적용을 받는 17종류의 사업을 나열하는 방식이었으나, 이후 1998년 기존의 호별 적용방식을 폐지하고 포괄적

19) 전윤구. (2017). 근로시간 적용제외에 관한 근로기준법 제63조의 기원에 관한 연구. 동북아법연구, 11(1), 151-177. 참조

용 방식을 채택하여 적용사업을 열거한 규정(제8조)을 삭제하였다. 단, 구법 제8조에서 열거하였던 적용사업들에 대한 규제 특례와 적용 예외를 정한 규정은 별표 제1의 형태로 존치하는 방식을 채택하여 노동기준법 제41조에서 이 별표 제1을 인용하고 있다.

적용제외 사업범위는 1993년 개정으로 임업이 제외되어 현재는 농업, 축산업 또는 수산업 종사자에 대해서만 근로시간과 휴일, 휴게 등의 규정이 적용제외되어 현재에 이르고 있다.

나. 적용제외 규정²⁰⁾

일본의 노동기준법 제41조 각호에서는 다음 유형의 근로자에 대하여 근로시간, 휴식, 휴일에 관한 규정의 적용을 배제하고 있다.

- ① 별표 제1의 제6호(임업을 제외) 및 제7호의 사업에 종사하는 자(이른바 1차 산업 종사근로자)(제41조 제1호)
 - 별표 제1호의 제6호: 토지의 경작·개간 또는 식물의 재식·재배·채취
 - 별표 제1호의 제7호: 동물의 사육 또는 수산동식물의 포획 또는 양식사업, 기타 축산, 양봉, 수산산업
- ② 사업의 종류에 관계없이 감독 또는 관리의 지위에 있는 자(이른바 관리감독적 근로자) 또는 기밀사무를 취급하는 자(제41조 제2호)
- ③ 감시 또는 단속적 근로에 종사하는 자로서 사용자가 행정관청의 허가를 받은 자(이른바 감시단속 근로자)(제41조 제3호)

위 유형의 근로자에게는 근로시간, 휴식, 휴일에 관한 규정의 적용이 배제된다. 그러나 이 경우에도 심야 근로 할증임금 및 연차유급휴가 관련 규정은 제외되지 않는다.

노동기준법 제41조 제1호에 의해 적용이 제외되는 근로자는 모두 1차 산업에 종사하는 근로자로, 이는 사업의 속성상 자연물을 근로의 대상으로 하고 있어 업무가 기상상황, 계절, 번식 등의 자연적 조건에 크게 좌우되기 때문에 근로시간을 인위적·확일적으로 규제하는 것이 사업의

20) 이하 내용은 김기선 등(2015), 근로시간법제 주요 쟁점의 합리적 개편방안, 한국노동연구원 내용 일부를 요약하여 재구성한 것이다.

유지 및 운영에 곤란을 초래할 수 있기 때문에 별도의 적용제외규정을 두어 관리한 다는 것이 이 법의 취지였다.

그러나 농업·축산업·수산업과 같은 1차산업이 점차 2차산업이나 3차산업과 결합되는 경향이 발생하면서, 일본에서도 이미 1980년대부터 노동기준법 제41조 제1호의 근로자에 대해 일률적으로 근로시간 규제 적용을 제외하는 것이 타당한 것인지에 대한 문제제기는 꾸준히 이루어지고 있었다.

농업이 제조업이나 서비스업과 결합하는 경우가 많아지면서 가족경영 형태에서 벗어나 근로자를 상시 또는 비상시적으로 고용하는 농가나 영농법인이 증가하고 있어 적용제외 대상의 범위를 재조정할 필요성은 앞으로도 일본 내에서 계속적으로 대두될 것으로 보인다.

다. 노동기준법 제40조 특례규정

농업분야 등에 대한 적용제외규정과와는 별도로 노동기준법에서는 별표 1에서 다양한 특례규정을 폭넓게 허용하고 있다. 이는 (1)항과는 구분되지만 그 특례규정 적용 시 근로기준법보다 훨씬 세부적으로 요건을 규율하고 있어 참고할 만 하다.

일본은 1주 40시간, 1일 8시간으로 법정근로시간을 규율하고 있으며 이를 초과하여 근로시키려는 경우 36협정을 체결하여 신고하도록 하고 있다. 이 경우 시간외근로와 휴일근로에 대해서 25%~50%의 범위 내에서 할증임금을 지급하도록 하고 있다(노동기준법 제36조).

이와 같은 특례가 허용되는 업종은 주로 공중의 불편을 해소하기 위해 필요하거나 기타 특수한 필요가 있는 경우로 “필요한 한도”에 한정되어야 하며 특례의 내용 역시 노동기준법 상의 기준과 가까운 것이어야 하며 근로자의 건강 및 복지를 해치는 것이어서는 안된다(노동기준법 제40조).

<노동기준법 별표 1>

1. 물건의 제조, 개조, 가공, 수리, 세정, 선별, 포장, 장식, 마무리질, 그리고 판매를 위한 마감질, 파괴 혹은 해체하거나 재료를 변조하는 사업(전기, 가스 혹은 각종 동력의 발생, 변경 혹은 전도체 사업 및 수도사업을 포함한다)
2. 광업, 채석 기타 토석이나 광물채취 사업
3. 토목, 건축 기타 공작물을 건설하거나 개조, 보존, 수리, 변경하거나 파괴 혹은 해체하거나 그것을 준비하는 사업
4. 도로, 철도, 궤도, 삭도, 선박이나 항공기에 의한 여객 또는 화물 운송사업
5. 부두, 선박, 선착장, 정차장 혹은 창고에서의 화물 취급업
6. 토지의 경작과 개간, 식물의 재식, 재배, 채취, 벌목사업과 기타 농림사업
7. 동물의 사육 또는 수산동식물의 채포나 양식 사업과 기타의 축산, 양잠과 수산사업
8. 물품의 판매, 배급, 보관, 임대 혹은 이미용업
9. 금융, 보험, 중개, 주선, 집금(集金), 안내 혹은 광고사업
10. 영화제작 혹은 영화영사, 연극 기타 흥행업
11. 우편 또는 전기통신 사업
12. 교육과 연구 혹은 조사사업
13. 병자나 허약한 자에 대한 치료나 간호사업, 기타 보건위생 사업
14. 여관, 요리점, 음식점 혹은 접객업 기타 오락장 사업
15. 소각, 청소 혹은 도축 사업

일본은 상기 별표 1의 각호별로 특례적용 요건을 매우 구체적으로 제시하고 있으며 특례의 효과 역시 1개월 이내의 탄력적 근로시간제의 효과를 부여하는 것일 뿐 우리 근로기준법 제59조 같이 연장근로를 무제한적으로 허용하는 방식은 아니다.

라. 시사점

일본의 노동기준법 제41조와 제40조는 우리 근로기준법 상의 적용제외규정 및 특례규정과 매우 유사한 형태를 띠고 있다. 하지만 그런 일본조차도 1993년 개정을 통해 부분적으로 적용제외대상을 조정하였으며, 제40조의 특례적용 시에도 “필요한 한도”에 한정하도록 하고 있어 무제한적 연장근로를 허용하고 있는 것은 아니라는 점에서 우리법에 시사하는 바가 크다.

또한, 비록 농업분야 종사자에게는 적용되지 않지만 일본의 경우 법정근로시간 초과근무 시 36협정을 통한 노사합의 관행이 이미 어느 정도 자리 잡고 있다. 실제로 2021년 도쿄산업노동국에서 발간한 「일하는 방식 개혁에 관한 실태조사」에 따르면 도내 조사대상 사업장의 93.9%가 36협정을 체결하고 있으며, 종업원의 58.9%가 36협정 체결 사실 및 협정 내용에 대해 인지하고 있음을 알 수 있다. 우리나라 역시 올해로 도입 5년 차에 접어들고 있는 주 52시간제 및 탄력근로제 실시 등과 관련하여 노사관계 당사자로부터의 지속적 의견수렴 및 실효성 제고 노력을 통해 노사합의 관행이 뿌리내릴 수 있도록 해야 할 것이다.

4. 미국

가. 연혁²¹⁾

미국은 1938년 연방법인 공정근로기준법(Fair Labor Standards Act; FLSA)을 제정하여 이를 통해 개별적 근로관계를 규율하고 있다. 공정근로기준법은 미 전역에 일률적으로 적용되는 강행법규로서 주요내용으로는 최저임금제(제6조), 주 40시간 법정근로시간제, 1.5배의 가산임금제(제7조), 연소자보호자(12호) 등이 포함하고 있으며 위반 시 벌칙이 부과된다.

공정근로기준법은 광범위하면서도 구체적인 적용제외 조항을 포함하고 있는데 예를 들어 농업분야의 경우 사탕수수 재배, 목화 재배 등 특정 품목에 대한 세부적인 적용제외 기준을 가지고 있다. 또한, 아동노동 관련 기준도 매우 그 조건이 세부적으로 제시되어있어 참고할만하다.

미국 공정근로기준법의 이와 같은 특징은 그간 꾸준히 이루어진 개정의 효과로서 이 중 농업분야 관련 주요 개정은 다음과 같이 1966년, 1974년, 1977년, 1983년에 이루어졌다.

21) <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/history> 참조

[표3-2] 미국 공정근로기준법 주요 개정

시기	내용
1966년 개정	최저임금 적용범위를 농장노동자에게 확대
1974년 개정	연방, 주 및 지방 정부의 감독 직원이 아닌 모든 직원, 가사 노동자 포함
1977년 개정	연장근무 일부 면제규정의 단계적 폐지
1983년 개정	이주 및 계절 농업 노동자 보호법 제정

1966년 개정안에 따라 전년도 피크 분기에 고용이 500인일(man-day) 이상인 사업장의 경우 최저임금 적용범위에 포섭되었으며, 1974년 최저임금 및 연장근무조항 적용대상자의 범위가 전반적으로 확대되었다. 1977년 수정안에 이르러서는 대규모 농업 고용주를 위한 별도의 낮은 최저임금 기준을 제거하여 모든 대상 근로자에 대한 새로운 균일 임금을 설정하여 농업 근로자의 비농업 노동자 간의 동등성을 개선하였다.

나. 적용제외 규정

(1) 용어의 정의

공정근로기준법은 용어의 정의 단계에서부터 농업분야 종사자의 적용 여부를 구체적으로 제시하고 있다. 이 중 관련 주요용어의 정의는 다음과 같다.

조항	용어	정의
제3조 (e)(3)	근로자	농업에 종사하는 사용자가 고용한 개인이 그 사용자의 부모, 배우자, 자녀, 또는 그 밖의 직계 가족 구성원일 경우에는 그러한 개인은 포함하지 아니한다.
제3조 (f)	농업	모든 종류의 농사를 포함하며, 그 중에서도 재배와 토지 경작, 낙농업, 모든 농업·원예업 상품의 생산·재배·육성·수확·가축·꿀벌·모피용 동물·가금류의 사육, 그리고 판매 준비 또는 저장고·시장·운송수단으로의 배송과 같이 농사 운영의 일환으로, 또는 이와 관련하여 농부가 수행하거나 농장에서 이루어지는 모든 실무(모든 임업 또는 별목업 운영을 포함한다)
제3조 (u)	인일	근로자가 1시간 이상 농업노동을 수행하는 1일을 말한다

(2) 근로시간

공정근로기준법 제7조(a)(1)에서는 근로자에 대하여 통상임금의 1.5배 이상으로 지급하지 않고는 1주에 40시간을 초과하여 사용할 수 없다고 규정하고 있다. 이는 주 40시간을 초과하는 근로에 대한 가산임금 지급 의무를 부과하여 사용자로 하여금 법정근로시간 준수를 간접적으로 강제하는 것일뿐 연장근로 최대한도를 별도로 규정하고 있지는 않다. 단 예외적으로 단체협약에 의해 일정한 요건 하에서 26주의 기준 최대 1,040시간 또는 52주 기준 최대 2,240시간까지 근무를 가능하게 하는 변형근로가 인정되고 있다(제7조(b)(1), (b)(2)).

(3) 최저임금과 근로시간 규정 적용제외 대상

공정근로기준법 제13조(a)는 최저임금과 근로시간 규정 적용이 동시에 제외되는 대상을 별도로 규정하고 있는데 이 중 농업분야 관련 내용만 발췌하면 다음과 같다.

조항	내용
(5)	모든 종류의 어류, 조개류, 갑각류, 해면동물, 해조류 또는 그 밖의 수중 생물과 채소의 포획, 채취, 번식, 수확, 재배, 양식 업무에 고용된 근로자, 또는 근로자가 일터로 오고 가는 행위와 짐을 싣고 내리는 행위를 포함하는 해상 조업 활동의 일환으로서, 또는 이와 관련하여, 해산물을 1차 가공, 통조림 제조, 또는 포장하는 업무에 고용된 근로자
(6)	다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 농업 근로자 가. 해당 근로자를 고용한 사용자가 이전 연도에 분기별 사용한 농업노동력이 500인일을 초과하지 아니하는 경우 나. 해당 근로자가 사용자의 부모, 배우자, 자녀 또는 그밖에 직계가족 구성원인 경우 다. 해당 근로자가 1) 인력수확 노동자이며 해당 분야 고용 시장에서 피스위크제 임금 지급이 관례상 일반적으로 인정되는 활동에 대하여 피스위크제 임금을 받고, 2) 본인의 거주지에서 근로지인 농장으로 매일 출근하며, 3) 이전 연도에 농업에 고용된 기간이 13주 미만인 경우 라. 해당 근로자(앞의 다목에서 말하는 근로자는 제외한다)가 1) 16세 이하이며 인력수확 노동자로서 해당 분야 고용 시장에서 피스위크제 임금 지급이 관례상 일반적으로 인정되는 활동에 대하여 피스위크제 임금을 받고, 2) 부모 또는 부모 역할을 하는 자와 동일한 농장에서 근로하며, 3) 그 농장에 고용된 16세 초과 근로자와 동일한 피스위크제 임금을 받는 경우 마. 해당 근로자가 방목장의 축산업에 중점적으로 종사하는 경우

단, 위의 조건에도 불구하고 동조(g) 소매업 또는 서비스업, 농업의 특정 근로는 사업장의 지배구조나 사업규모에 따라 적용제외 규정이 허용되지 않는다.

(4) 근로시간 규정 적용제외 대상

공정근로기준법 제13조(b)는 근로시간 규정 적용제외 대상을 별도로 규정하고 있는데 이 중 농업분야 관련 내용만 발췌하면 다음과 같다.

조항	내용
(12)	농업 근로자, 또는 영리 목적으로 소유·운영하지 아니하거나 소작제로 운영하고 물의 공급과 저장만을 위한 도랑, 운하, 저수지, 수로 중 이전 연도에 저장용수의 최소 90%를 농업용수로 최종 활용한 곳의 운영·관리와 관련하여 고용된 근로자
(13)	농부가 단독으로 또는 다른 농부와 함께 가축 사육의 보조자로서 종사하는 가축 경매 운영과 관련하여 이미 근로를 하는 근로자임에도 불구하고 그 농부가 농업에 사용하는 근로자로서, 가. 1주에 농부가 농업에 중점적으로 사용하며 나. 가축 경매 운영 관련 근로에 대하여 이 편 제206조 제1항 제1호에서 정하는 금액 이상인 임금을 받는 근로자
(14)	농장 운영에 사용하는 제품 및 용역을 판매하는 근로자가 5인 이하인 사업장을 포함하여, 일반적으로 컨트리엘리베이터로 인식하는 사업장의 생산 분야(노동부장관이 내리는 정의를 따른다)에 고용된 근로자
(15)	단풍나무 수액을 설탕(정제당 제외) 또는 시럽으로 가공하는 업무에 종사하는 근로자
(16)	가. 농부가 직접 참여하는지와 상관없이, 과일 또는 채소를 농장으로부터 같은 주(州)에 있는 1차 가공 또는 1차 판매 장소로 운송 및 운송을 위한 준비, 또는 나. 농부가 직접 참여하는지와 상관없이, 과일 또는 채소 수확에 고용된 사람을 농장으로부터 같은 주에 있는 다른 지점으로 운송하는데 종사하는 근로자
(28)	나무 심기·관리, 목재 조사·점검·벌목, 또는 통나무나 임산물을 준비하거나 공장·처리장·철도·기타 운송 지점으로 운송하는 업무에 고용된 근로자로서, 그 사용자가 해당 임업 또는 벌목업 운영에 사용하는 근로자의 수가 8인을 초과하지 아니하는 경우의 근로자

단, 위의 조건에도 불구하고 동조(h), (i), (j)에 따라 목화 조면 관련 종사자나 사탕수수 처리업무 관련 종사자의 경우 연간 14주를 초과하는 기간에 대하여 적용하는 것은 허용되지 않는다.

(5) 연소자 노동 예외규정

공정근로기준법은 제13조(c)에서 “가혹한 연소자 노동(oppressive child labor)라는 개념을 사용하여 농장에서의 연소자 노동의 예외규정을 광범위하게 예시하고 있다. 예를 들어, 14세 미만 아동의 농장근로는 수업시간 외에/부모가 고용주이거나 부모가 동의한 경우에 한하여/부모가 함께 고용된 경우에 한하여 허용되고 있다.

다. 시사점

미국은 농업분야 근로자에 대한 주요 적용제외 기준을 매우 구체적으로 제시하고 있는 것이 특징으로 이는 연방법으로서 강제적인 구속력을 가지는 공정근로기준법의 특성상 실제 도입에 앞서 현장의 현실적인 어려움을 면밀히 검토하여 구체적으로 반영한 결과물로 보인다.

특히 같은 농업분야 근로자라도 가족 단위 근로자에 대해 매우 세심하게 예외규정을 적용하고 있음을 알 수 있는데 관리감독의 범위가 미치기 어려운 지리적 특성과 가족단위 노동이 많이 이루어지는 현실을 반영한 것으로 주요 취지는 과도한 노동으로부터 아동을 보호하고 비록 아동노동일지라도 적절한 경제적 보상이 주어지도록 하고 있다는 점이 특징이다. 특히 “가혹한 연소자 노동” 개념을 정의하고 연소자 노동에 대해서도 엄격한 허용요건을 제시하여 취약계층을 보호하기 위한 다양한 수단을 강구하고 있다는 점이 다른 나라와 구분되는 특징으로 보인다.

5. 뉴질랜드

가. 연혁²²⁾

뉴질랜드의 노동법은 기본적으로 관습법을 바탕으로 하는 영미법 체계를 따르고 있다. 따라서 의회가 제정한 법령(statute)과 관습법(common law)을 기본적인 법원으로 하며, 이 중 근로시간 및 휴게 등의 기본적인 노동조건 관련 사항을 주로 규율해놓은 법은 2020년도에

²²⁾https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158915/lang-en/index.htm

발효된 뉴질랜드 고용관계법(Employment Relations Act 2000)이다.

뉴질랜드의 고용관계법은 1991년에 제정된 고용계약법(Employment Contracts Act 1991)을 대체한 것으로, 이 고용계약법은 독특하게도 노사는 기본적으로 동등한 협상력을 지닌 대등한 주체라는 전제하에 고용관계를 정의하여 그 실험성으로 인하여 주목을 받았으나 진통 끝에 다시 불평등한 관계를 전제로 하는 고용관계법으로 전환되었다.

뉴질랜드의 고용관계법령 중 근로시간, 휴게, 휴일 등의 구체적인 근로조건에 대한 내용을 포함하고 있는 법은 고용관계법 외에 휴가법(Holiday Act 1981), 최저임금법(Minimum Wasge Act 1983) 등이 있으나 우리 근로기준법 제63조와 같은 일반적인 적용제외 규정은 별도로 존재하지 않으며 일반적으로 단체협약 등을 통한 노사자치의 효력을 폭넓게 인정하고 있다.

나. 적용제외 규정: 없음

(1) 근로시간

뉴질랜드 고용관계법에서는 별도의 법정근로시간 및 연장근로시간 한도를 정해놓고 있지 않다. 그러나 1938년에 이미 ILO 협약 제47조 「주 40시간 근로에 관한 협약」을 이미 비준하였으며 현재 통상 주 40시간 근무시간을 기본으로 하고 있다.

근로시간 관련 직접적인 내용은 67D 합의된 근로시간(Agreed hours of work) 조항 및 67D 가용성 조항(Availability provision)에 기술되어 있으나 이 역시 기본적인 정의이거나 근로자에게 연장근로를 요구하기 위한 전제조건 등의 내용으로 근로시간의 상한은 철저하게 노사 간의 자치에 맡겨져 있다. 다만 뉴질랜드의 고용관계법은 Part 6D에서 휴게 및 식사시간(Rest breaks and meal breaks)에 대한 매우 구체적인 기준을 제시하고 이 모든 조건이 합리적이고 현실적(reasonable and practicable)일 것을 전제조건으로 하고 있으며 이를 입증하기 위한 기록보존 의무를 사업주에게 부여하고 있다.

별도의 연장근로 상한을 정해놓고 있지는 않으나 67D 가용성 조항을 통해 근로계약서 내에 연장근무에 대한 조항을 추가하기 위해서는 반드시 합리적인 이유가 있어야 한다.

(2) 휴게시간

뉴질랜드는 휴게시간에 대하여 매우 구체적인 기준을 제시하고 있으며 휴게시간을 근무 도중의 휴식시간과 식사를 위한 시간을 구분하여 규율하고 있다. 이를 정리하면 다음과 같다.

근무시간		휴게 및 식사시간	시기
8시간 이내 근무시	2~4시간	유급휴게시간 10분 1회	근무시간 중
	4~6시간	유급휴게시간 10분 1회 식사시간 30분 1회	휴게시간은 근무시간 1/3 경과 이내 식사시간은 근무시간 2/3 경과 이내
	6~8시간	유급휴게시간 10분 2회 식사시간 30분 1회	제1휴게시간은 시업시간과 점심시간 사이 식사시간은 점심시간과 종업시간 사이 제2휴게시간은 점심시간과 종업시간 사이
8시간 이상 근무시	초과되는 2시간~4시간	추가 유급휴게시간 10분 1회	8시간 이내 근무시 기준과 동일
	초과되는 4시간~6시간	추가 유급휴게시간 10분 1회 추가 식사시간 30분 1회	
	초과되는 6시간~8시간	추가 유급휴게시간 10분 2회 추가 식사시간 30분 1회	

또한 휴식 및 식사시간 제공 이 면제되는 요건에 대해 다음과 같이 구체적으로 명시하고 그에 상응하는 보상조치를 강구하도록 하고 있다.

69ZEA 휴식 및 식사시간 제공요건 면제

- (1) 고용주는 (2) 또는 (3)항이 적용되는 경우 섹션 69ZD(1)에 따라 휴식 시간과 식사 시간을 제공해야 하는 요구 사항에서 면제됩니다.
- (2) 이 항은 다음 경우에 적용됩니다.
 - (a) 고용주가 뉴질랜드의 국가 안보를 보호하는 일에 종사하고 있는 경우, 또는
 - (b) 서비스의 연속성이 뉴질랜드의 국가 안보에 매우 중요한 경우, 또는
 - (c) 고용주가 휴식 시간과 식사 시간에 뉴질랜드의 국가 안보를 보호하기 위해 고용된 직원을 교체하는 데 불합리한 비용이 발생할 경우,
 - (i) 충분한 기술과 경험을 가진 다른 사람과; 그리고
 - (ii) 뉴질랜드의 국가 안보를 손상시키지 않는 범위 내에서

- (3) 이 항은 다음 경우에 적용됩니다.
- (a) 고용주가 필수 서비스에 종사하고 있습니다. 그리고
 - (b) 공공 안전에 영향을 미치는 서비스를 포함하여(이에 국한되지 않음) 필수 서비스에서 서비스 또는 생산의 연속성이 공익에 중요합니다. 그리고
 - (c) 고용주는 휴식 시간과 식사 시간에 필수 서비스에 고용된 직원을 교체하는 데 불합리한 비용을 발생시킬 것입니다.
 - (i) 충분한 기술과 경험을 가진 다른 사람과; 그리고
 - (ii) 공공 안전을 손상시키지 않고.
- (4) 제(2)항 또는 (3)항이 적용되는 경우, 고용주와 직원은 휴식 시간과 식사 시간이 이 편에 명시된 것과 다른 방식(휴식 횟수 및 시간 포함)으로 사용된다는 데 동의할 수 있습니다.

69ZEB 보상 조치

- (1) 고용주와 직원이 섹션 69ZEA(4)에 따라 합의에 도달할 수 없는 경우 직원은 보상 조치를 받을 자격이 있으며 직원의 고용주는 직원에게 보상 조치를 제공해야 합니다.
- (2) 이 섹션에서 보상 조치는 다음과 같습니다.
- (a) 69ZD(1)항에 따라 휴식 시간이나 식사 시간을 제공하지 않은 직원을 보상하기 위해 설계된 합리적이고 합리적인 조치를 의미합니다. 그리고
 - (b) 다음을 포함할 수 있습니다(제한 없이).
 - (i) 직원의 근무 기간 중 다른 시간에 직원에게 휴가를 제공하는 조치(예: 더 늦은 시작 시간, 더 빠른 종료 시간 또는 누적 시간 허용) 1회 또는 그 이상의 경우에 사용할 수 있는 휴가의 연장; 또는
 - (ii) 재정적 보상; 또는
 - (iii) 대체 시간과 금전적 보상에 대한 휴가.
- (3) (2)항의 목적을 위해,
- (a) 제공된 보상 조치가 대체 시간의 휴가인 경우,
 - (i) 직원에게 최소한 동등한 근무 시간을 제공해야 합니다(즉, 직원이 그렇지 않았다면 휴식 또는 식사 시간으로 사용했을 동일한 시간). 그리고
 - (ii) 대체 시간에 근무하는 휴가는 직원이 그렇지 않았더라면 취했을 휴식 시간 또는 식사 시간과 동일한 기준으로 제공되어야 합니다.
 - (b) 제공된 보상 조치가 재정적 보상인 경우 해당 재정적 보상은 최소한 직원이 일해야 했지만 그렇지 않았다면 휴식 시간이나 식사 시간으로 사용했을 시간과 관련되어야 하며, 다음을 충족해야 합니다.
 - (i) 근로자가 근무기간 중 변동요율로 지급받는 경우에는 해당 근무기간의 근로자 평균임금으로 산정한다. 또는
 - (ii) 다른 직원의 경우 해당 직원의 통상임금으로 계산.
 - (c) 보상 조치에 대체 시간의 휴가와 금전적 보상이 모두 포함되는 경우 대체 시간에 지불한 시간을 더한 총액은 직원이 그렇지 않았더라면 취했을 시간과 적어도 동일해야 합니다. 휴식 시간이나 식사 시간으로.
- (4) (3)(c)항의 목적을 위해 재정적 보상은 다음과 같아야 합니다.
- (a) 근로자가 근무기간 중 변동요율로 지급받는 경우에는 해당 근무기간의 근로자 평균임금으로 산정한다. 또는
 - (b) 다른 직원의 경우 해당 직원의 정상 급여율로 계산됩니다.

이와 같은 조치는 모든 근로자들 대상으로 한 것으로 농업분야 종사자도 예외는 아니다.

(3) 휴가

뉴질랜드의 휴가법은 국영기업(Crown)과 그 직원을 포함한 모든 고용주와 직원을 적용대상으로 하고 있으므로 농업 노동자도 당연히 휴가법의 적용대상이 된다. 유일하게 휴가법 적용이 제외되는 대상은 군인뿐이다.

다. 시사점

나라별로 정도의 차이만 있을 뿐 기본적으로 농업분야 종사자들에 대한 근로시간 및 휴게 관련 제외규정은 대부분 존재한다. 그러나 뉴질랜드 고용관계법에는 아예 이와 같은 규정이 존재하지 않는다. 이는 농업분야도 보편적인 노동법 적용대상으로 바라보는 관점 외에도 노사자치의 효력을 폭넓게 인정하는 현행법의 특징도 반영된 것으로 보인다.

6. 덴마크²³⁾

가. 특징

덴마크 내 고용조건과 근로환경은 대부분 노동조합과 고용자협회간 합의된 부문별 단체협약과 개별적 근로계약에 의해 결정되며, 법규에 의한 규율은 EU 차원의 입법에 따른 덴마크 급여근로자법(The Employers' and Salaried Employees' Act)²⁴⁾, 휴가법(Holiday Act) 등을 제외하면 거의 없는 것이 특징이다.

덴마크 근로자의 80% 이상이 노동조합에 가입되어 있을 정도로 노조 조직율이 높으며, 전형적으로 단체교섭 내용은 급여, 근무시간, 초과근무 수당, 휴가, 연금, 사전 공지 기간 등과 같은 고용조건을 포함한다.

23) https://overseas.mofa.go.kr/dk-ko/brd/m_7149/view.do?seq=1003570 참조

24) <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1002>

단체협약의 유효기간은 과거에는 2년이었으나 최근에는 3년 동안 지속되는 경향을 보이고 있다.

덴마크 노동관계 법령 주요 내용 중 근로시간 및 휴일 관련 사항을 요약하면 다음과 같다.

	일반 관리자	급여 근로자	비급여 근로자
관련규정	일반적으로 없음	급여 근로자법 공휴일법 단체협약(드물게 적용)	공휴일법 단체협약
근로시간	자유롭게 협상	평균근로시간이 주당 최대 48시간 초과 불가 평균 주당 37시간 근무 새로운 작업일 시작전 11시간 휴식 필요	급여 근로자와 동일
유급병가	협상 필요	고용주가 full salary 지급(일부는 국가에서 보상)	단체협약에 따라 다양
휴일	자유롭게 협상하되, 중 중 공휴일법에 따름	해당 휴가연도 (5.1 ~ 다음해 4.30) 중 25일 중중 5일의 추가적 휴일에 합의	급여 근로자와 동일

나. 적용제외 규정: 없음

덴마크의 급여근로자법은 선원법의 적용을 받는 급여근로자 또는 국가, 초등학교, 국가 교회 또는 지방 자치 단체의 공무원 또는 공직에 대한 지망자 및 견습법의 적용을 받는 견습생만을 적용제외 대상으로 하고 있으며, 우리나라와 같이 1차산업 종사자에 대한 광범위한 적용제외 규정은 존재하지 않는다. 근로시간 및 휴게, 휴일 관련 주요 내용은 다음과 같다.

(1) 근로시간

평균(4개월간 평균으로 계산) 주당 근로시간이 48시간(초과근무시간 포함)을 초과할 수 없다는 규정을 제외하고는 평균 근로시간에 대한 법적 규제는 없다. 대신 대다수의 단체협약이 근로시간을 규정하고 있는데 일반적인 주당 근로시간은 5일간 37시간으로 아침 6시부터 저녁

18시 이내에서 결정된다.

(2) 휴게 및 휴일

점심시간은 30분으로 공공부문에서는 유급이되 민간부문에서는 주로 무급이지만 각 직장에 따라 다르다. 해당 고용에 적용되는 단체협약이 없을 경우 양당사자는 원칙적으로 근로시간에 대해 자유롭게 결정할 수 있으나, 실제로는 대부분의 고용주가 단체협약의 규범을 따르고 있다.

주휴일 관련하여 근로자에게 매 7일당 1일의 휴일이 허용되어야 한다는 규정은 있으나, 프랑스처럼 요일을 특정하여 일요일 근무를 금지하고 있지는 않다.

(3) 연차유급휴가

연차유급휴가법(Holiday Act)은 임원을 제외한 모든 근로자에게 적용된다. 다만, 단체교섭이 있을 경우 단체협약에 따라 휴가규정이 정해지기도 한다.

모든 근로자는 연간 25일의 휴가일을 가질 권리를 가지며, 1년 이하 기간 동안 현 고용주에게 고용되어 있었을 경우 1할 하여 휴가가 부여된다. 다만 해당 피고용인이 이전 고용에서 휴가를 갈 권리가 축적되어 있을 경우 이전 고용자로부터 휴가기간중 휴일수당(holiday allowance)을 지급받으며 5주일의 유급휴가 권리를 갖지 못한 경우에도 무급으로 5주일까지 휴가를 갈 권리를 가진다.

휴가수당은 보수(salary)의 12.5%로 계산되며 제약 없이 3주의 휴가를 쓸 수 있으나, 휴가계획은 3개월 전에 미리 공지해야 한다.

(4) 병가

근로자는 질병수당법(Danish Sickness Benefit Act)을 통해 14일의 유급 질병휴가를 보장받을 수 있다. 14일의 유급 질병휴가 이후 질병으로 인한 결근은 지방당국으로부터 급여의 90% 또는 주당 최대 3,016 DKK에 해당하는 보상금액을 최대 1년까지 받을 수 있다.

다. 시사점

덴마크는 뉴질랜드와 마찬가지로 농업부문 종사자에 대한 별도의 적용제외 규정을 두지 않고 통상의 노동관계법령을 적용하고 있다. 또한 입법적인 방법을 통한 규제를 최소한도로 하고 상당 부분을 노사 자치에 일임하고 있는데, 이는 67%(2019년 OECD stat 기준²⁵)를 육박하는 강력한 노조 조직률 및 이로 인한 광범위한 단체협약 적용률(82%; 2018년 OECD stat 기준²⁶)에서 기인하는 것으로 보인다.

25) <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>

26) <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>

제4장 근로기준법 제63조 개선 시 농업계 미칠 영향 분석

I. 서론

근로기준법 제63조에서는 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업과 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업에는 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정이 적용되지 않는다고 규정하고 있다.

현재 농업분야에서는 법정근로시간 이상의 연장근로를 하더라도 근로시간 및 연장근로 제한 규정이 적용되지 않으므로 연장근로에 대한 가산수당을 받지 못하며, 휴일 규정이 적용되지 않으므로 1주 평균 1회의 유급휴일을 보장받지 못하고 있는 실정이다.

근로기준법 제63조에서는 그 적용 대상을 '사업'으로 하고 있으므로 그에 해당되는 사업 내에서 일부 근로자들이 주된 사업내용과 구분되는 다른 업종 또는 직종에 종사하고 있더라도 근로시간·휴게·휴일이 적용되지 않는다는 문제도 가지고 있다. 이러한 점에서 근로기준법 제63조에 대한 개정의 필요성 대두되고 있는 바, 개정 시 농업분야에 미칠 영향에 대해 알아볼 필요성이 있다.

이에 본장에서는 근로기준법 제63조 개정 시의 적용 방법과 비용-편익의 관점에서 농업계에 미칠 영향을 알아본다.

II. 근로기준법 제63조 개정 시 적용 방법²⁷⁾

1. 근로기준법 제63조의 내용

가. 내용

사업 또는 종사하는 사무의 특수성으로 인하여 8시간 근로제, 주휴제

27) 최영우, 개별노동법실무, (주)중앙경제, 2022

등의 적용이 적합하지 않은 근로자에 대하여는 근로기준법 제4장(근로시간과 휴식) 및 제5장(여성과 소년)의 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정의 적용을 배제한다.

근로기준법 제63조에 해당하는 사업에 종사하는 근로자에 대해서는 근로시간, 휴게, 휴일의 규정을 적용하지 않으므로 근로조건을 정함에 있어 법적인 제한 없이 자유롭게 정할 수 있다.

근로기준법 제63조(적용의 제외)

이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

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

나. 적용 제외 규정

(1) 근로시간

근로기준법 제63조 적용 시 하루 8시간, 1주 40시간 제한 없이 근로할 수 있다.

근로기준법 제50조(근로시간)

- ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

(2) 연장근로

근로기준법 제63조 적용 시 근로시간에 대한 제한이 없기 때문에 연장근로의 제한 규정도 적용 받지 않는다.

근로기준법 제53조(연장 근로의 제한)

- ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제1항제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조제1항의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다.
 1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간
 2. 대상 근로자의 범위
- ④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.
- ⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.
- ⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ⑦ 사용자는 제4항에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

(3) 휴게시간

근로기준법 제63조 적용 시 휴게시간이 적용되지 않는다.

근로기준법 제54조(휴게)

- ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

(4) 휴일²⁸⁾

근로기준법 제63조 적용 시 1주에 한번 보장되는 유급휴일과 관공서 공휴일에 관한 규정에 따른 유급휴일은 적용되지 않는다.

근로기준법 제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

- ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다

(5) 근로시간 휴게시간의 특례

근로기준법 제63조 적용 시 근로시간, 휴게시간에 대한 제한이 없으므로 특례제도 역시 적용되지 않는다.

근로기준법 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조 제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제

28) 2018.03.20. 개정된 근로기준법에 따라 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일은 상시근로자수에 따라 단계적으로 유급휴일로 적용된다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2020년 1월 1일
2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일
3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외한다.

2. 수상운송업
3. 항공운송업
4. 기타 운송관련 서비스업
5. 보건의업

② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.

(6) 연장, 휴일근로에 대한 가산금

근로기준법 제63조 적용 시 가산임금이 적용되지 않는다.

근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100

(7) 연소자 근로시간

근로기준법 제63조 적용 시 연소자에 대한 근로시간이 적용되지 않는다.

근로기준법 제69조(근로시간)

15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.

(8) 여성·연소근로자 휴일근로

근로기준법 제63조 적용 시 여성, 연소근로자에 대한 근로시간이 적용되지 않는다.

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

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

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

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

(9) 여성의 연장근로

근로기준법 제63조 적용 시 산부에 대한 시간외근로 제한이 적용되지 않는다.

근로기준법 제71조(시간외근로)

사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

다. 적용 규정

(1) 근로자의 날

근로기준법 제63조가 적용되더라도 근로자의날은 유급휴일로 적용된다.

근로자의 날 제정에 관한 법률

5월 1일을 근로자의 날로 하고, 이 날을 「근로기준법」에 따른 유급 휴일(有給休日)로 한다.

(2) 야간근로 가산임금

근로기준법 제63조가 적용되더라도 야간근로에 대한 가산임금은 적용된다.

근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

(3) 여성·연소근로자 야간근로 금지

근로기준법 제63조가 적용되더라도 여성 및 연소근로자에 대한 야간근로 제한이 적용된다.

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

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

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

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

(4) 연차유급휴가

근로기준법 제63조가 적용되더라도 연차유급휴가 규정은 적용된다.

근로기준법 제60조(연차 유급휴가)

① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③ 삭제

④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른

휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간

⑦ 제1항·제2항 및 제4항에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

(5) 산업안전보건법상 근로시간 제한

근로기준법 제63조가 적용되더라도 유해, 위험사업종사자에 대한 법정근로시간 제한이 적용된다.

산업안전보건법 제139조(유해·위험작업에 대한 근로시간 제한 등)

① 사업주는 유해하거나 위험한 작업으로서 높은 기압에서 하는 작업 등 대통령령으로 정하는 작업에 종사하는 근로자에게는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하여 근로하게 해서는 아니 된다.

② 사업주는 대통령령으로 정하는 유해하거나 위험한 작업에 종사하는 근로자에게 필요한 안전조치 및 보건조치 외에 작업과 휴식의 적정한 배분 및 근로시간과 관련된 근로조건의 개선을 통하여 근로자의 건강 보호를 위한 조치를 하여야 한다.

2. 근로기준법 제63조의 개정 방안

(1) 실태조사 결과

근로기준법 제63조를 개정하더라도, 일용직 근로자의 유급휴일 부여 여부는 근로형태, 근로일, 계속근로여부에 따라 개별적으로 분석해야 하므로, 본 비용편익 분석에서는 상용직 근로자의 근로조건을 바탕으로 분석한다.

실태조사 결과에 따르면 작물재배업 월급근로자의 평균근로시간은 7.9시간, 휴게시간은 평균 1.4시간이며, 월 휴무일은 6.6일로 나타났다. 축산업 상용근로자의 평균근로시간은 8.1시간이며, 휴게시간은 평균 1.5시간, 한달 휴무일은 6.7일로 나타났다.

전체 상용근로자의 평균근로시간은 8시간이며, 휴게시간은 1.4시간, 휴무일은 월 6.6일로 나타났다.

(2) 근로기준법 제63조 개정 방안

농업분야에 근로기준법 제63조는 적용하는 방법은 여러 가지가 있을 것이다. 근로시간, 휴게, 휴일이 모두 곧바로 적용될 수도 있겠지만, 일부 적용 가능성도 배제할 수 없을 것이다. 비용-편익 분석 시 이러한 점을 반영하여 근로시간, 휴게, 휴일 적용되는 방식을 3가지로 구분하여 적용하도록 한다.

첫째는 근로시간, 휴게시간만 적용되는 방법이다. 농업분야에 법정근로시간 등이 적용된다면 필연적으로 휴게시간까지 동시에 적용되어야 할 것이다. 이를 하나로 묶어 근로시간, 휴게를 적용하는 방식을 생각해 볼 수 있을 것이다.

둘째는 휴일 규정만 적용하는 방법이다. 농업분야에 주휴일 규정이 적용되지 않음에 따라 농번기에는 1주일에 하루 휴식을 할 수 있는 최소한의 휴식권 보장도 되지 않고 있는 실정이다. 따라서 전면 적용 이전에 휴일만이라도 우선적으로 적용하는 방법을 생각해 볼 수 있을 것이다.

셋째는 모든 규정을 농업분야 적용하는 방법이다. 이러한 세가지 방법으로 구분하여 비용-편익 등 농업계에 미칠 영향에 대하여 알아보도록 한다.

① 근로시간, 휴게시간만 적용하도록 개정시

근로시간 및 휴게시간만 적용되도록 개정되는 경우 기준근로시간(근로기준법 제50조), 연장근로의 제한(근로기준법 제53), 휴게시간(근로기준법 제54조), 근로시간·휴게시간의 특례(근로기준법 제59조), 연소자 근로시간(근로기준법 제69조), 여성의 연장근로(근로기준법 제71조) 규정이 적용되게 된다.

주휴일(근로기준법 제55조) 및 휴일근로에 대한 가산금(근로기준법 제56조) 규정은 적용되지 않는다.

② 휴일만 적용하도록 개정

휴일 규정만 적용하도록 개정되는 경우 휴일(근로기준법 제55조) 및 휴일근로에 대한 가산금(근로기준법 제56조) 규정은 적용되며, 근로시간 및 휴게시간만 적용되도록 개정되는 경우 기준근로시간(근로기준법 제50조), 연장근로의 제한(근로기준법 제53), 휴게시간(근로기준법 제54조), 근로시간·휴게시간의 특례(근로기준법 제59조), 연소자 근로시간(근로기준법 제69조), 여성의 연장근로(근로기준법 제71조) 규정이 적용되지 않는다.

③ 근로시간, 휴게, 휴일 모두 적용하도록 개정

근로시간, 휴게, 휴일 모두 적용하도록 개정되는 경우 기준근로시간(근로기준법 제50조), 연장근로의 제한(근로기준법 제53), 휴게시간(근로기준법 제54조), 근로시간·휴게시간의 특례(근로기준법 제59조), 연소자 근로시간(근로기준법 제69조), 여성의 연장근로(근로기준법 제71조) 규정, 주휴일(근로기준법 제55조), 휴일근로에 대한 가산금(근로기준법 제56조) 규정 모두 적용된다.

Ⅲ 비용-편익 분석

1. 비용편익 분석 개요²⁹⁾

(1) 개념

근로기준법 제63조 적용 시 농업계에 미칠 영향에 대하여 비용-편익 분석을 활용하기로 한다. 비용편익분석은 정부행위가 사회의 총 후생 수준에 미치는 긍정효과와 부정효과를 각각 평가·측정하여 대안의 비교를 수행하는 분석활동이다. 따라서 비용편익분석은 정책분석의 일종이라고 할 수 있다. 정책분석은 바람직한 대안을 만드는 것으로서 정책의 가치는 정책의 경제성이라고 한다. 정책을 통해 비용 이상의 결과를 낼 수 있고, 비용 이상의 결과를 내는 여러 정책대안들 중 어떤 대안이 최선의 대안인지를 판단하는 방법이 비용편익분석이라고 하겠다. 이러한 맥락에서 농업분야에 근로기준법 제63조 개정의 영향을 비용-편익 분석을 통해 알아보도록 한다.

(2) 비용편익 분석 절차

첫째, 근로기준법 개정시 드는 비용과 편익을 세분화 한다.

둘째, 세분화된 비용과 편익을 금액으로 환산하여 각각의 항목별로 계량화한다.

셋째, 계량화된 비용과 편익에 할인율을 적용하여 그들의 현재가치를 계산한다.

넷째, 계산된 비용과 편익의 현재가치를 비교한다.

다섯째, 비교된 결과로 근로기준법 제63조 개정에 대한 판단기준 참고자료로 활용한다.

(3) 비용과 편익 측정의 보정

근로기준법 제63조 개정 시 비용과 효과가 항상 같은 시간에 동시에 일어나는 것은 아니다. 질병예방사업과 같은 것은 장기간에 걸쳐 비용과 편익을 평가해야 하므로 시간상의 차이는 중요한 의미를 가진다.

29)윤광진, 김한창, 박계관, 입법평가적용을 위한 비용편익연구, 2009

예를 들어 지금 당장 1만원이란 돈과 10년 뒤의 1만원의 돈의 가치는 차이가 있어 전자의 경우가 더 큰 돈으로 여겨진다. 이러한 점을 보정하기 위하여 미래에 일어날 비용이나 편익을 현재가치로 할인하는 것이 필요하다. 할인율은 미래에 발생할 비용이나 편익을 현재가치로 환산하는데 이용되며 이자율과 물가상승률 그리고 노동생산성 등을 고려하여 책정된다.

$$PV(\text{할인된 현재가치}) = \frac{\text{기준연도로부터 } t\text{년도에 발생한 비용}(C)}{(1 + \text{할인률}(R))^t}$$

t: 기준 연도로부터 비용이 발생한 연도까지의 연수

2. 비용 항목

근로기준법 개정시의 비용은 농업분야의 임금 상승일 것이다. 실태조사 결과 농업분야에서 가장 평균적인 근로조건은 “하루 8시간, 휴게시간 1.4시간, 월 6.66일 휴무”이다. 이러한 기준으로 농업분야 근로자 1인당 임금은 아래와 같다. 이러한 기준으로 근로자 1인당 임금은 아래와 같다.

[표4-1] 농업분야 평균 근로조건

구분	일 근로시간	일 휴게시간	월 평균 휴무
기준 근로조건	8	1.4	6.66

구분	1일	1주	1월	1년
최저임금	9,160	9,160	9,160	9,160
소정근로시간	8	43.76	190.15	2281.8
주휴시간	0	0	0	0
연장근로시간	0	0	0	0
휴일근로시간	0	0	0	0
임금(5인 미만)	73,280	400,842	1,741,774	20,901,288
임금(5인 이상)	73,280	400,842	1,741,774	20,901,288

월 6.66일 휴무하면 1주 평균 휴무일수는 1.53일이며, 근무일은 평균 5.47일이다. 하루 근무시간이 8시간이므로 1주 소정근로시간은 43.76시간이며, 월 소정근로시간은 190.15시간이다.

2022년 최저임금 9,160원 기준으로 1달 임금을 환산하면 1,741,774원으로 산정된다. 해당 임금 수준을 기준으로 근로기준법 개정 시의 비용을 환산하기로 한다. 근로기준법 제63조가 적용되더라도 야간근로수당 지급 여부는 변경되지 않으므로, 본 논의에서 야간근로수당은 제외하고 논의하기로 한다.

(1) 근로시간, 휴게시간만 적용하도록 개정시

농업분야 근로자에게 근로시간, 휴게 규정이 적용되는 경우 기준근로시간, 연장근로의 제한 등이 적용된다. 월평균 6.66일 휴무하는 기준을 1주로 환산하면(6.66÷4.345주), 주 평균 1.53일 휴무가 된다. 따라서 기준근로조건에서 근로시간, 휴게만 적용되는 경우 1주 평균 5.47일 근무(1주 7일 - 휴무 1.53일)하는 것이 되며, 1주 근무시간은 43.76시간으로 1주 40시간을 초과하는 시간은 연장근로에 해당하게 된다.

[표4-2] 근로시간, 휴게시간만 적용 시 근로조건

개정 전	적용 규정	개정 후
<ul style="list-style-type: none"> ▲ 하루 8시간 근로 ▲ 1주 43.76 시간 ▲ 1주 5.47일 근무 ▲ 휴게시간 하루 1.4시간 ▲ 최저임금 9,160원 	<ul style="list-style-type: none"> - 기준근로시간(근로기준법 제50조) - 연장근로의 제한(근로기준법 제53) - 휴게시간(근로기준법 제54조) - 근로시간 휴게시간의 특례(근로기준법 제69조) - 연소자 근로시간(근로기준법 제69조) - 여성의 연장근로(근로기준법 제71조) 	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 소정근로시간 1일 8시간 ▲ 1주 연장근로 3.76시간 ▲ 1주 5.47일 근무 ▲ 휴게시간 하루 1.4시간 ▲ 최저임금 9,160원

근로시간, 휴게시간만 적용하도록 개정시				
구분	1일	1주	1월	1년
최저임금	9,160	9,160	9,160	9,160
소정근로시간	8	40	173.81	2085.72
주휴시간	0	0	0	0
연장근로시간	0	3.76	16.34	196.08
휴일근로시간	0	0	0	0
임금(5인 미만)	73,280	400,842	1,741,774	20,901,288
임금(5인 이상)	73,280	418,062	1,816,611	21,799,334

개정 전 후 유의미한 변화는 연장근로수당의 추가이다. 근로시간 휴게시간의 적용 시 연장근로의 제한 규정도 적용됨에 따라 1주 12시간

까지 연장근로가 가능하다. 월 평균 6.66일 휴무를 한다면, 매주 5.47일을 근무하는 것으로 환산되며, 하루 8시간씩 근무하는 경우 3.76시간이 연장근로로 발생한다. 5인 미만 사업장에서의 근로조건 변화는 없지만, 5인 이상 사업장의 경우 연장근로 가산수당의 추가로 실질적인 임금수준은 증가하게 된다.

[표4-3] 근로시간, 휴게시간만 적용 시 임금 변화

개정전후 비교	1일	1주	1월	1년
전(5인 미만)	73,280	400,842	1,741,774	20,901,288
전(5인 이상)	73,280	400,842	1,741,774	20,901,288
후(5인 미만)	73,280	400,842	1,741,774	20,901,288
후(5인 이상)	73,280	418,062	1,816,611	21,799,334
차액(5인 미만)	0	0	0	0
차액(5인 이상)	0	17,221	74,837	898,046

근로기준법 개정으로 5인 이상 사업장에서 근로자 1인당 한달에 74,837원 연 898,046원의 임금이 증가할 것으로 예상된다.

(2) 휴일만 적용하도록 개정

농업분야 근로자에게 휴일규정이 적용되는 경우 주휴일, 휴일근로수당 등이 적용된다. 또한, 최근 근로기준법 개정에 따라 관공서 공휴일에 관한 규정도 적용된다. 2022년 1월 1일부터 5인 이상 사업장에도 관공서 공휴일에 관한 규정이 유급휴일로 적용됨에 따라 근로기준법 제63조 개정이 5인 이상 사업장에 더 큰 비용으로 작용 할 것이다. 이러한 점을 고려하여 개정 시의 비용을 산출한다.

적용되는 관공서 공휴일은 아래와 같다. 연중 유급휴일로 지정되는 휴일은 연 15일로 산정된다.

[표4-4] 연중 유급휴일

공휴일	일요일 -> 근로기준법 시행령에서 제외 -3,1절 -설 3일 -추석 3일 -석가탄신일 -크리스마스 -어린이날 -현충일 -공직선거법상 선거일 -기타 수시 지정일(임시공휴일)	통상 연 15일
대체 공휴일	설, 추석 연휴 및 어린이날이 일요일 또는 다른 공휴일과 겹치면 다음 비공휴일을 공휴일로 정함(어린이날은 토요일이 겹치는 경우도 포함)	

[표4-5] 휴일만 적용 시 근로조건

개정 전	적용 규정	개정 후
▲ 하루 8시간 근로 ▲ 1주 43.76 시간 ▲ 1주 5.47일 근무 ▲ 휴게시간 하루 1.4시간 ▲ 최저임금 9,160원	-휴일(근로기준법 제55조) -휴일근로에 대한 가산금(근로기준법 제56조)	▲ 1주 1회 주휴일 보장 ▲ 관공서 공휴일에 관한 규정이 유급휴일로 적용 ▲ 휴게시간 하루 1.4시간 ▲ 최저임금 9,160원

휴일만 적용하도록 개정				
구분	1일	1주	1월	1년
최저임금	9160	9160	9160	9160
소정근로시간	8	43.76	190.15	2281.8
주휴시간	0	8	34.76	417.12
연장근로시간	0	0	0	0
휴일근로시간	0	0	0	120
임금(5인 미만)	73,280	474,122	2,060,176	24,722,107
임금(5인 이상)	73,280	474,122	2,060,176	25,821,307

개정 전 후 유의미한 변화는 주휴일의 적용과 유급휴일수당이다. 휴일 적용으로 농업분야 근로자는 매주 1일의 유급휴일을 보장받을 수 있다. 또한, 5인 이상 사업장의 경우 관공서 공휴일에 관한 규정에 따라 연 15일의 유급휴일을 보장받을 수 있으므로, 유급휴일수당이 추가되었다.

[표4-6] 휴일만 적용 시 임금 변화

개정전후 비교	1일	1주	1월	1년
전(5인 미만)	73,280	400,842	1,741,774	20,901,288
전(5인 이상)	73,280	400,842	1,741,774	20,901,288
후(5인 미만)	73,280	474,122	2,060,176	24,722,107
후(5인 이상)	73,280	474,122	2,060,176	25,821,307
차액(5인 미만)	0	73,280	318,402	3,820,819
차액(5인 이상)	0	73,280	318,402	4,920,019

근로기준법 개정으로 5인 미만 사업장은 근로자 1인당 한달에 318,402원 연 3,820,819원의 임금이 증가할 것으로 예상되며, 5인 이상 사업장은 근로자 1인당 한달에 318,402원 연 4,920,019원의 임금이 증가할 것으로 예상된다.

(3) 근로시간, 휴게, 휴일 모두 적용하도록 개정

하루 8시간 근무하는 농업분야 근로자에게 근로시간, 휴게시간, 휴일 규정이 적용되는 경우

[표4-7] 근로시간, 휴게, 휴일 모두 적용 시 근로조건

개정 전	적용 규정	개정 후
<ul style="list-style-type: none"> ▲ 하루 8시간 근로 ▲ 1주 43.76 시간 ▲ 1주 5.47일 근무 ▲ 휴게시간 하루 1.4시간 ▲ 최저임금 9,160원 	<ul style="list-style-type: none"> -기준근로시간(근로기준법 제50조) -연장근로의 제한(근로기준법 제53) -휴게시간(근로기준법 제54조) -근로시간·휴게시간의 특례(근로기준법 제59조) -연소자 근로시간(근로기준법 제69조) -여성의 연장근로(근로기준법 제71조) -휴일(근로기준법 제55조) -휴일근로에 대한 가산급(근로기준법 제56조) 	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 소정근로시간 1일 8시간 ▲ 1주 연장근로 3.76시간 ▲ 1주 5.47일 근무 ▲ 1주 1회 주휴일 보장 ▲ 관공서 공휴일에 관한 규정이 유급휴일로 적용 ▲ 휴게시간 하루 1.4시간 ▲ 최저임금 9,160원

근로시간, 휴게, 휴일 모두 적용하도록 개정

구분	1일	1주	1월	1년
최저임금	9160	9160	9160	9160
소정근로시간	8	40	173.81	2085.72
주휴시간	0	8	34.76	417.12
연장근로시간	0	3.76	16.34	196.08
휴일근로시간	0	0	0	120
임금(5인 미만)	73,280	474,122	2,060,176	24,722,107
임금(5인 이상)	73,280	491,342	2,135,013	26,719,354

개정 전 후 유의미한 변화는 연장근로수당 추가, 주휴일의 적용, 유급 휴일수당이다. 5인 미만 사업장의 경우 주휴일만 적용되므로 휴일만 적용되었을 경우와 같은 결과를 보여준다. 5인 이상 사업장인 경우 1주 연장근로시간 제한, 관공서 공휴일에 관한 규정 적용 등의 비용이 추가로 발생한다.

[표4-8] 근로시간, 휴게, 휴일 모두 적용 시 임금 변화

개정전후 비교	1일	1주	1월	1년
전(5인 미만)	73,280	400,842	1,741,774	20,901,288
전(5인 이상)	73,280	400,842	1,741,774	20,901,288
후(5인 미만)	73,280	474,122	2,060,176	24,722,107
후(5인 이상)	73,280	491,342	2,135,013	26,719,354
차액(5인 미만)	0	73,280	318,402	3,820,819
차액(5인 이상)	0	90,501	393,239	5,818,066

근로기준법 개정으로 5인 미만 사업장은 근로자 1인당 한 달에 318,402원 연 3,820,819원의 임금이 증가할 것으로 예상되며, 5인 이상 사업장은 근로자 1인당 한 달에 393,239원 연 5,818,066원의 임금이 증가할 것으로 예상된다.

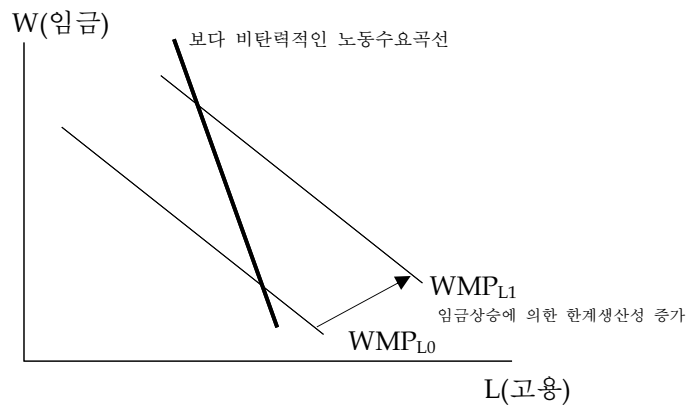
3. 편의 항목

(1) 한계 노동생산성 증가

농업분야의 임금이 상승한다면, 농업분야의 근로자의 한계 노동생산성 향상을 기대할 수 있다. 임금 상승으로 인하여 근로자의 노동생산성이 증가한다면, 농업분야 근로자의 직장상실 비용을 증대시켜서 근로자로 하여금 작업 중에 태만하지 않고 스스로 열심히 근무하게 할 수 있으며, 근로자에 대한 관리감독 비용을 절약 할 수 있는 등 근로자의 노동생산성을 향상시킬수 있다.

임금상승으로 인한 고용감소 효과도 나타날 수 있으나, 임금 상승시 생산성도 함께 증가한다면, 보다 비탄력적인 노동수요곡선이 도출되며, 임금 상승으로 인하여 고용이 감소되는 영향을 완화시킬 수 있다.

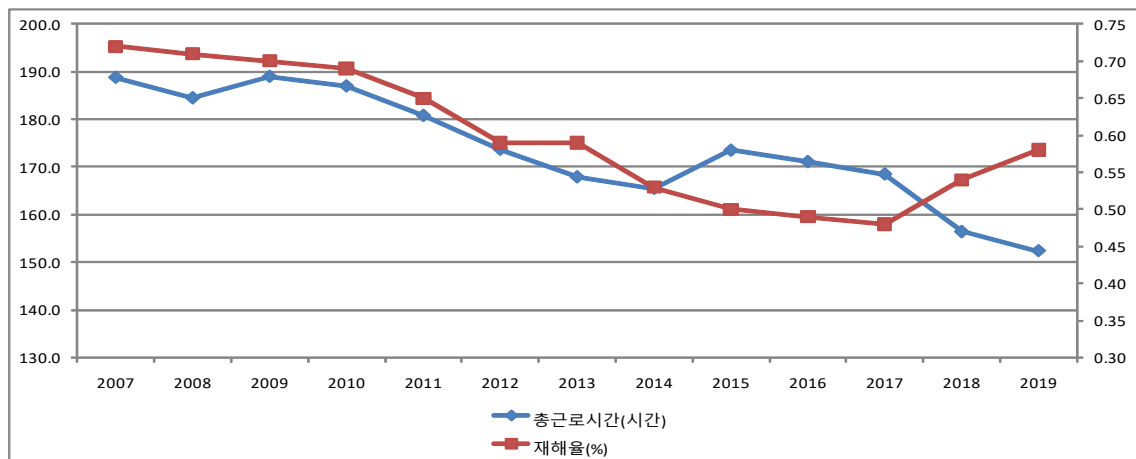
[그림 4-1] 임금과 고용의 상관관계



(2) 산업재해 감소

근로기준법 제63조 개정에 따라 농업분야 근로자의 총근로시간은 감소하게 된다. 기준근로시간 규정의 적용으로 하루 소정근로시간 8시간 및 1주 40시간의 제한은 받게 되며, 연장근로시간도 1주 12시간의 제한을 받게 된다. 2007년부터 2019년까지 전 산업의 총 근로시간 및 재해율을 살펴보면 근로시간이 감소함에 따라 재해율도 함께 감소하는 것을 볼 수 있다.

[그림4-2] 전 산업 총 근로시간 및 재해율 변화 추이



[표4-9] 전 산업 총 근로시간 및 재해율 변화 추이

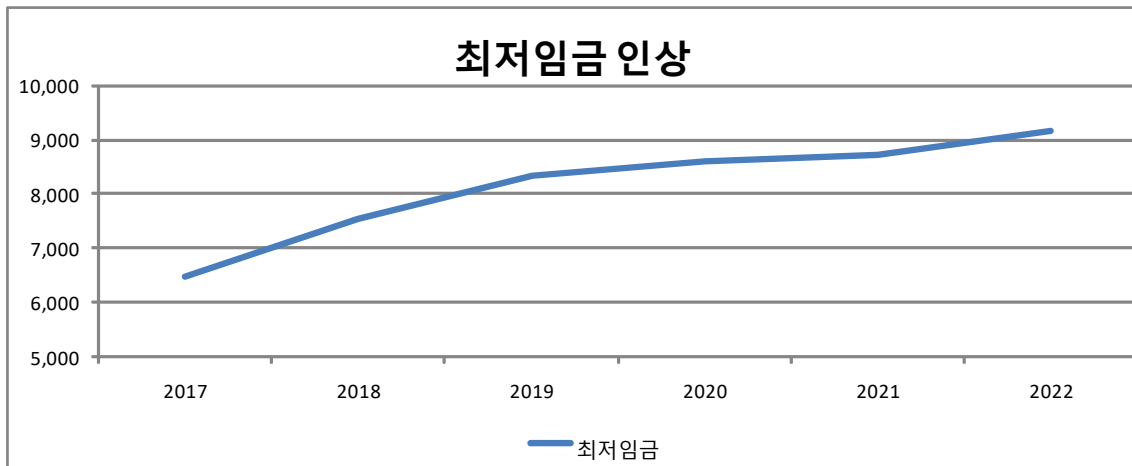
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
총근로시간(시간)	188.8	184.5	189.0	187.0	180.8	173.7	167.9	165.5	173.5	171.1	168.5	156.4	152.4
재해율(%)	0.72	0.71	0.70	0.69	0.65	0.59	0.59	0.53	0.50	0.49	0.48	0.54	0.58

4. 비용 항목 계량화

근로기준법 제63조 개정에 따른 비용항목의 계량화를 위하여, 최저임금 인상률과 할인율을 결정할 필요가 있다.

향후 최저임금 인상률은 최근 5년 동안의 인상률 평균으로 적용하였다. 2022년 인상률 5.05%, 2021년 인상률 1.5%, 2020년 인상률 2.87%, 2019년 인상률 10.9%, 2018년 인상률 16.4%를 평균하여 최저임금 인상률은 7.34%로 한다.

[그림 4-4] 최근 5년간 최저임금 인상 현황



2020년 물가상승률 0.5%, 2019년 물가상승률 0.4%, 2018년 물가상승률 1.5%, 2017년 물가상승률 1.9%를 평균하여 할인율은 1.08%로 한다.

2021년 2월 26일 발표된 '농업법인 통계조사'에 따르면 2019년 작물재배업에 종사하는 상시근로자는 26,254명이며, 축산업에 종사하는 상시근로자는 9,806명으로 총 36,060명이다. '농업법인 통계조사'에 따르면 농업법인 총 종사자수는 2017년 141,454명, 2018년 149,192명, 2019년 160,249명으로 과거 3년치 평균 6.4% 증가한 것으로 나타난다. 매년 근로자수 증가율은 6.4%로 가정한다.

[표4-10] 농업법인 법인 수 및 종사자 수 변화

단위 : 명

구	분	2018년 기준							2019년 기준								
		법인 수	종사자 합계	상시 근로자	상용 근로자		임시 및 일용 근로자	외국 인 근로자	법인 당	법인 수	종사자 합계	상시 근로자	상용 근로자		임시 및 일용 근로자	외국 인 근로자	법인 당
					상 출 자 자	상 용 자							상 출 자 자	상 용 자			
전체		21,780	149,192	102,905	43,016	59,888	46,288	9,218	6.8	23,315	160,249	112,644	47,876	64,769	47,604	9,649	6.9
사업 유형 별	작물 재배업	5,756	39,001	21,324	13,224	8,100	17,677	2,852	6.8	6,687	48,291	26,254	15,503	10,750	22,038	2,883	7.2
	축산업	1,416	10,807	9,708	2,866	6,842	1,099	1,078	7.6	1,453	11,299	9,806	2,923	6,882	1,494	1,403	7.8

실태조사 결과 법인근로자 대비 농가근로자의 일용직근로자 비중이 높은 것으로 나타났다. 일용직의 경우 근로 형태가 정형화되어 있지 않고, 근로일 근로기간, 근로시간에 따라 유급휴일, 연장근로 제한 등의 적용이 달라지게 된다. 비용 분석 시 이러한 점을 고려하기 위해서는 보다 구체적인 자료가 필요하나 현재로써는 부족한 상황이다. 현재 활용 가능한 '농업법인 통계조사'에 따라 법인근로자 중 상시근로자를 기반으로 비용을 비교 분석하였다.

작물재배업 법인 총 6,687개소 중 5인 미만 사업장은 4,897개소이며, 5인 이상 사업장은 1,790개소로 나타났다. 축산업 법인 총 1,453개소 중 5인 미만 사업장은 809개소이며, 5인 이상 사업장은 644개소로 나타났다. 작물재배업의 법인 상시근로자수 총 26,256명 중 5인 미만 사업장에서 근무하는 근로자는 8,298명이며, 5인 이상 사업장에서 근무하는 근로자는 17,958명으로 나타났다. 축산업 법인 상시근로자수는 총 9,806명이며, 5인 미만 사업장에서 근무하는 근로자는 1,578명 5인 이상 사업장에서 근무하는 근로자는 8,228명으로 나타났다.

[표4-11] 연도별 작물재배업, 축산업 종사자 수

단위 : 명

구 분	2018년 기준				2019년 기준				
	법인 수	농업생산			법인 수	농업생산			
		계	작물재배업	축산업		계	작물재배업	축산업	
전체	21,780	7,172	5,756	1,416	23,315	8,140	6,687	1,453	
종사자 규모별	1인 이하	8,301	2,905	2,500	406	8,162	3,260	2,879	381
	2~4인	6,954	2,246	1,826	420	7,552	2,446	2,018	428
	5~9인	4,286	1,394	1,057	337	5,121	1,730	1,350	381
	10~49인	2,105	592	353	239	2,325	660	411	250
	50인 이상	134	35	21	15	155	43	29	14

[표4-12] 작물재배업, 축산업 법인 수, 상시근로자 수

단위 : 명

구 분	업종	법인수	근로자수	업종	법인수	근로자수
1~4인	작물재배업	4,897	8,298	축산업	809	1,578
5인 이상		1,790	17,958		644	8,228
	계	6,687	26,256	계	1,453	9,806

(1) 근로시간, 휴게시간만 적용하도록 개정시

비용-편익 분석을 위하여 근로기준법 개정 전후의 차액의 현재가치를 판단 할 필요가 있다. 근로시간, 휴게시간만 적용하도록 개정 시 5인 미만 사업장에서는 유의미한 비용 증가를 확인 할 수 없다.

적용 후 5년 동안 5인 이상 사업장의 작물재배업에 총 13,305,947만원이 발생하며, 5인 이상 축산업에 총 비용이 6,096,215만원 발생하는 것으로 나타났다.

따라서 근로기준법 제63조 개정 시 근로시간, 휴게시간만 적용하도록 하는 경우 비용은 총 19,402,162만원 발생한다.

[표4-13] 근로시간, 휴게시간만 적용하도록 개정 시 비용

			당기	1	2	3	4	5	근로자수 증가율	6.40%
5인 미만 사업장 비용 (만원)			0	0	0	0	0	0		
현재가치(만원)			0	0	0	0	0	0		
5인 이상 사업장 비용 (만원)			90	96	103	110	118	126	최저임금 인상율	7.34%
현재가치(만원)			90	95	101	107	113	119		
근로자수	5인 미만	작물 재배업	8,298	8,829	9,394	9,995	10,634	11,314	총 비용 합계	13,305,947
	5인 미만	축산업	1,578	1,678	1,785	1,899	2,020	2,149		
	5인 이상	작물 재배업	17,958	19,107	20,329	21,630	23,014	24,486		
	5인 이상	축산업	8,228	8,754	9,314	9,910	10,544	11,218		
현재가치로 환산된 비용 (만원)	5인 미만	작물 재배업	0	0	0	0	0	0	0	6,096,215
	5인 미만	축산업	0	0	0	0	0	0		
	5인 이상	작물 재배업	1,612,712	1,814,674	2,049,381	2,303,846	2,601,436	2,923,898		
	5인 이상	축산업	738,913	831,405	938,951	1,055,530	1,191,863	1,339,553		

(2) 휴일만 적용하도록 개정시

휴일만 적용하는 경우 5인 미만 사업장에는 “주휴일”비용이 발생하며, 5인 이상 사업장에는 “주휴일”과 “유급휴일”비용이 발생한다.

적용 후 5년 동안 5인 미만 작물재배업에서는 총 26,341,998만원 발생하며, 5인 미만 축산업에서는 5,005,181만원이 발생한다.

5인 이상 사업장의 작물재배업에서는 총 73,340,225만원이 발생하며, 5인 이상 축산업에서는 33,601,345만원 발생하는 것으로 나타났다.

따라서 근로기준법 제63조 개정시 휴일만 적용하도록 하는 경우 5인 미만 사업장에서 총 31,347,179만원, 5인 이상 사업장에서 총 106,941,570만원 발생하는 것으로 나타났으며, 전 사업장 총 비용은 138,288,749만원 발생하는 것으로 나타났다.

[표4-14] 휴일만 적용하도록 개정 시 비용

			당기	1	2	3	4	5	근로자수 증가율	6.40%
5인 미만 사업장 비용(만원)			382	410	440	472	506	543		
현재가치(만원)			492	528	566	607	651	698		
5인 이상 사업장 비용(만원)			492	522	554	588	624	661	합인율	1.08%
현재가치(만원)			8,298	8,829	9,394	9,995	10,634	11,314		
근로자수	5인미만	작물 재배업	1,578	1,678	1,785	1,899	2,020	2,149	최저임금 인상율	7.34%
	5인미만	축산업	8,228	8,754	9,314	9,910	10,544	11,218		
	5인이상	작물 재배업	3,170,516	3,581,213	4,045,505	4,568,032	5,154,496	5,822,236		
	5인이상	축산업	602,925	680,629	768,706	867,903	979,131	1,105,885		
현재가치로 환산된 비용 (만원)	5인미만	작물 재배업	8,835,370	9,980,704	11,261,649	12,713,043	14,351,991	16,197,467	총 비용 합계	26,341,998
	5인미만	축산업	4,048,192	4,572,727	5,159,673	5,824,607	6,575,450	7,420,697		5,005,181
	5인이상	작물 재배업	19,027,190	21,929,952	25,247,562	29,079,549	33,495,252	38,570,782		73,340,225
	5인이상	축산업	4,990,375	5,690,051	6,480,891	7,384,497	8,414,505	9,585,783		33,601,345

(3) 근로시간, 휴게, 휴일 모두 적용하도록 개정시

휴일만 적용하는 경우 5인 미만 사업장에는 “주휴일”비용이 발생하며, 5인 이상 사업장에는 “기준근로시간”, “연장근로제한”, “주휴일”과 “유급휴일”비용이 발생한다.

적용 후 5년 동안 5인 미만 작물재배업에서는 총 26,341,998만원 발생하며, 5인 미만 축산업에서는 5,005,181만원이 발생하여, 휴일만 적용하였을때와 동일한 결과를 보여준다.

5인 이상 사업장의 작물재배업에서는 총 86,735,573만원이 발생하며, 5인 이상 축산업에서는 39,738,519만원 발생하는 것으로 나타났다.

따라서 근로기준법 제63조 개정 시 모두 적용하도록 하는 경우 5인 미만 사업장에서 총 31,347,179만원, 5인 이상 사업장에서 총 126,474,092만원 발생하는 것으로 나타났으며, 전 사업장 총 비용은 157,821,271만원 발생하는 것으로 나타났다.

[표4-15] 근로시간, 휴게, 휴일만 적용하도록 개정 시 비용

		당기	1	2	3	4	5	근로자수 증가율	6.40%
5인 미만 사업장 비용(만원)		382	410	440	472	506	543		
현재가치(만원)		382	406	431	457	485	515		
5인 이상 사업장 비용(만원)		582	624	669	718	770	826	최저 임금 상승 율	7.34%
현재가치(만원)		582	617	655	695	738	783		
근로자수	5인미만 작물 재배업	8,298	8,829	9,394	9,995	10,634	11,314	총 비용 합계	26,341,998
	5인미만 축산업	1,578	1,678	1,785	1,899	2,020	2,149		
	5인이상 작물 재배업	17,958	19,107	20,329	21,630	23,014	24,486		
	5인이상 축산업	8,228	8,754	9,314	9,910	10,544	11,218		
현재가치로 환산된 비용 (만원)	5인미만 작물 재배업	3,170,516	3,581,213	4,045,505	4,568,032	5,154,496	5,822,236	총 비용 합계	5,005,181
	5인미만 축산업	602,925	680,629	768,706	867,903	979,131	1,105,885		
	5인이상 작물 재배업	10,448,082	11,795,378	13,311,030	15,037,833	16,975,474	19,167,776		
	5인이상 축산업	4,787,104	5,404,131	6,098,624	6,889,733	7,777,413	8,781,512		

5. 편익 항목 계량화

(1) 한계 노동생산성 증가

2020년 '농가경제조사'에 따르면, 농업분야의 시간당 노동생산성은 18,000원으로 나타났다. 2015년부터 2020년까지 부가가치 노동생산성은 9.2% 상승하였고, 해당 기간 동안 최저임금은 56.27% 증가 하였다. 임금 상승이 부가가치 노동생산성³⁰⁾의 향상의 직접적인 원인이라고 볼 수 없지만, 근로기준법 제63조 개정에 따라 근로자의 임금이 증가하고 증가된 임금 1%당 0.16% 노동생산성이 증가하는 것으로 가정하여 임금 상승의 편익을 계산한다.

5인 미만 사업장의 개정 전 기준임금은 연 20,901,288원이며, 근로기준법 개정으로 근로시간, 휴게시간, 휴일 모두 적용되었을 때의 연 임금은 24,722,107원으로 약 18.28% 상승하게 된다. 임금상승으로 인한

30) 노동 1단위당 성과를 나타내는 지표로서 종업원 1인당 부가가치액을 말한다.

노동생산성 증가는 2.92% 로 산정되며, 시간당 노동생산성이 526원 증가하는 것으로 나타났다. 이를 연 근로시간 및 총 근로자수로 환산하면 증가된 편익은 당기에 1,465,682만원으로 산정된다. 적용 후 5년 동안 증가된 편익은 총 12,184,238만원으로 산정된다.

[표4-16] 5인 미만 사업장의 한계 노동생산성 증가로 인한 편익

	당기	1	2	3	4	5	노동생산성 증가율	0.16%
임금 상승률	18.28%	19.62%	21.06%	22.60%	24.24%	25.99%	할인율	1.08%
당초 임금	20,901,288	20,901,288	20,901,288	20,901,288	20,901,288	20,901,288	총 편익 합계	12,184,238
인상된 임금	24,722,107	25,002,555	25,302,228	25,624,248	25,967,736	26,332,692		
노동생산성 증가율	2.92%	3.14%	3.37%	3.62%	3.88%	4.16%		
증가된 시간당 노동생산성	526	565	606	651	698	748		
연 근로시간	2,819	2,819	2,819	2,819	2,819	2,819		
총 근로자수	9,876	10,508	11,181	11,896	12,657	13,468		
증가된 편익(만원)	1,465,682	1,673,952	1,911,226	2,182,340	2,490,883	2,841,211		
현재가치로 환산된편익 (만원)	1,465,682	1,656,066	1,870,602	2,113,132	2,386,121	2,692,634		

5인 이상 사업장의 개정 전 기준임금은 연 20,901,288원이며, 근로기준법 개정으로 근로시간, 휴게시간, 휴일 모두 적용되었을 때의 연 임금은 26,719,354 원으로 약 27.84% 상승하게 된다. 임금상승으로 인한 노동생산성 증가는 4.45%로 산정되며, 시간당 노동생산성이 802원 증가하는 것으로 나타났다. 이를 연 근로시간 및 총 근로자수로 환산하면 증가된 편익은 당기에 5,917,659 만원으로 산정된다. 적용 후 5년 동안 증가된 편익은 총 49,160,213만원으로 산정된다.

[표4-17] 5인 이상 사업장의 한계 노동생산성 증가로 인한 편익

	당기	1	2	3	4	5	노동생산성 증가율	0.16%
임금 상승률	27.84%	29.88%	32.05%	34.36%	36.87%	39.54%	할인율	1.08%
당초 임금	20,901,288	20,901,288	20,901,288	20,901,288	20,901,288	20,901,288	총 편익 합계	49,160,213
인상된 임금	26,719,354	27,146,400	27,599,304	28,082,334	28,608,300	29,166,468		
노동생산성 증가율	4.45%	4.78%	5.13%	5.50%	5.90%	6.33%		
증가된 시간당 노동생산성	802	861	923	989	1,062	1,139		
연 근로시간	2,819	2,819	2,819	2,819	2,819	2,819		
총 근로자수	26,186	27,862	29,645	31,542	33,561	35,709		
증가된 편익(만원)	5,917,659	6,758,545	7,712,600	8,798,000	10,046,711	11,463,885		
현재가치로 환산된편익(만원)	5,917,659	6,686,332	7,548,668	8,518,993	9,624,163	10,864,397		

농업분야의 노동생산성 향상으로 인한 편익은 총 61,344,451만원으로 나타났다.

(2) 산업재해 감소

2012년부터 2020년까지 평균 산업재해율은 0.54%으로 나타났으며, 2021년 1월 21에 발표된 ‘산업재해분석’에 따르면, 재해 발생 시 근로자 1명당 경제적 손실추정액은 246,024,212원으로 나타난다.

2005년 12월에 발표된 ‘근로시간 단축이 산업재해에 미치는 영향에 관한 연구’에 따르면, 근로시간이 1% 감소하면 산재율은 3.7% 감소하는 것으로 나타났다.

이를 농업분야에 적용하면, 5인 이상 사업장에서 근로기준법 제63조 적용 시 유급휴일이 적용되어 연 120시간의 추가적인 휴일이 발생한다. 따라서 연 근로시간은 2818.92시간에서 2698.92시간으로 4.26%감소한다. 이에 따른 재해 감소율은 15.75%이다. 근로시간 단축으로 인하여 감소되는 산업재해로 발생하는 편익은 총 1,422,273만원으로 산정된다.

[표4-18] 5인 이상 사업장의 산업재해 감소로 인한 편익

	당기	1	2	3	4	5	근로자수 증가율	6.40%
							할인율	1.08%
재해율	0.54%	0.45%	0.38%	0.32%	0.27%	0.23%	근로시간 단축률	4.26%
총 근로자수	26,186	27,862	29,645	31,542	33,561	35,709	재해 감소율	15.75%
재해자수	141	127	114	102	91	82	총 비용 합계	1,422,273
재해감소 자수	0	15	13	12	11	9		
경제적편 익추정액 (만원)	0	360,370	323,040	289,577	259,581	232,691		
현재가치 로환산된 비용 (만원)	0	356,519	316,174	280,394	248,663	220,523		

다만 5인 미만 사업장에서 근로기준법 제63조 적용 시 실 근무시간 단축이 발생하지 않으므로 재해감소 역시 발생하지 않는다.

[표4-19] 5인 미만 사업장의 산업재해 감소로 인한 편익

	당기	1	2	3	4	5	근로자수 증가율	6.40%
							할인율	1.08%
재해율	0.54%	0.54%	0.54%	0.54%	0.54%	0.54%	근로시간 단축률	-
총 근로자수	9,876	10,508	11,181	11,896	12,657	13,468	재해 감소율	-
재해자수	53	57	60	64	68	73	총 비용 합계	-
재해감소자수	-	-	-	-	-	-		
경제적편 익추정액(만원)	-	-	-	-	-	-		
현재가치로 환산된비용 (만원)	-	-	-	-	-	-		

6. 소결

5인 이상 사업자 기준 근로기준법 제63조 개정 시 5인 미만 사업장에서 비용편익비가 0.39로 나타났으며, 5인 이상 사업장에서의 비용편익비는 0.40로 나타났다. 전체 사업장의 비용편익비는 0.40으로 나타났

다. 다만, 근로기준법 개정으로 인한 편익을 모두 계량화 할 수 있는 것은 아니므로 비계량화된 편익과 무형의 편익을 모두 고려하면 근로기준법 제63조 개정이 의미가 있을 것이다.

[표4-20] 근로기준법 개정 시 비용편익비

	비용(만원)		편익(만원)			차액 (만원)	편익비 (B/C)
	개정 후	소계	생산성향상	산재감소	소계		
5인 미만	31,347,179	31,347,179	12,184,238	0	12,184,238	-19,162,940	0.39
5인 이상	126,474,092	126,474,092	49,160,213	1,422,273	50,582,486	-75,891,607	0.40
전체 사업	157,821,271	157,821,271	61,344,451	1,422,273	62,766,724	-95,054,547	0.40

IV. 기타 농업분야에 미칠 영향

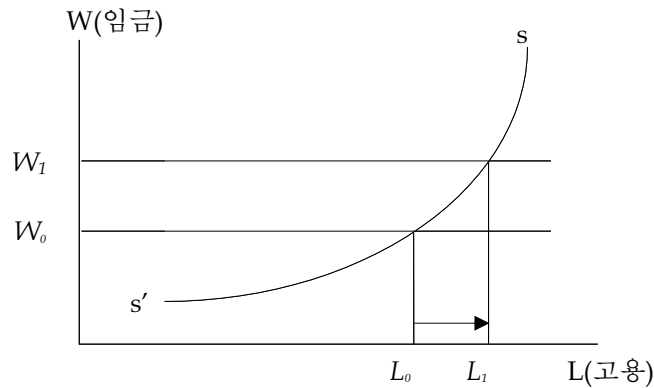
앞서 살펴본 바와 같이 근로기준법 개정으로 인한 편익비는 1보다 작다. 그러나, 근로기준법 개정으로 인한 계량화되지 못한 편익도 있으므로 이를 살펴본다.

1. 노동공급 증가

농업분야의 근로자의 임금수준은 근로기준법 제63조 규정으로 인하여 다른 산업보다 낮게 형성되어있다. 상대적으로 낮은 임금으로 인하여 농업분야는 적정 시기에 근로자를 원활하게 공급받지 못하고 있는 실정이다. 근로기준법 제63조 개정시 근로자의 임금은 W0에서 W1으로 증가할 것이며, 높아진 임금으로 인하여 농업분야에서 근로하고자 하는 근로자 또한 L0에서 L1으로 증가할 것이다.

농업분야는 현재 근로자 공급 부족현상에 직면해 있다. 임금 상승으로 인한 근로자 공급이 원활하게 이루어진다면, 근로자 확보 및 유지 비용을 절감할 수 있는 바, 정책 고려시 함께 판단되어야 할 것이다.

[그림 4-5] 노동공급 증가



2. 여가소비 증가

근로자의 임금이 상승하면 근로자의 개인의 근로소득은 증가하고, 소득이 증가하면 여가와 여타의 소비재를 동시에 더 구입하려고 한다. 소득이 증가하면, 소비가 증가하는 재화를 정상재(normal good)라 하고, 소득이 증가함에도 불구하고 소비가 감소하는 재화를 열등재(inferior goods)라 하는데, 여가는 의심할 여지없이 정상재이다.

임금상승이 개인의 소득을 증대시켜 여가를 더 소비하게 하는 효과를 소득 효과라고 한다. 임금 상승시 근로소득이 증가하고 여가 소비도 증가한다.

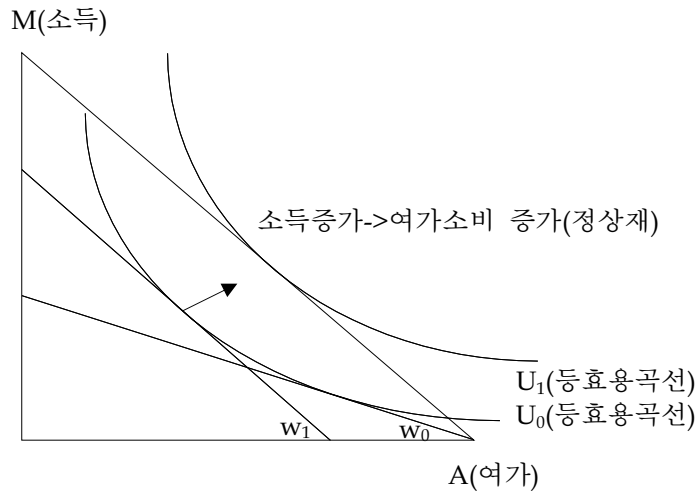
통계청에서 실시한 2009년 생활시간 조사에 따르면, 취업자의 1일 평균 여가시간은 소득 수준에 따라 증가하는 것으로 나타났다.

[표4-21] 취업자의 월평균소득에 따른 1일 평균 여가시간

취업자의 월평균 소득	교제 활동	일반인의 학습	미디어 이용	종교 활동	관람, 문화행사 참여	스포츠, 집밖의 여가활동	취미 및 그 외 여가활동	관련 물품 구입	기타	계
100만원 미만	1:01	2:42	2:19	1:59	1:57	1:19	1:04	0:41	0:23	4:08
100~200만원	0:57	1:43	2:04	2:06	2:00	1:22	1:06	0:39	0:21	3:44
200~300만원	0:56	1:49	2:02	1:53	1:57	1:28	1:05	0:40	0:21	3:47
300~400만원	0:57	1:32	2:07	1:52	1:33	1:25	1:01	0:34	0:21	3:50
400~500만원	0:58	2:07	2:08	2:00	1:59	1:35	1:04	0:32	0:20	4:18
500만원 이상	0:57	1:29	2:18	1:46	1:49	1:33	1:07	0:30	0:25	4:26

국민여가활동 조사에 따르면 2018년 평균 여가 비용은 151,000원이며, 2018년 최저임금 1,573,770원의 9.59%에 달하는 만큼 정책 결정 시 여가소비 증대의 편익도 충분히 고려되어야 한다.

[그림 4-6] 여가소비 증가



V. 한계 및 개선방안

근로기준법 제63조 개선 시 발생하는 비용에 대하여 살펴보았다. 근로기준법 개선으로 인하여 근로자의 근로환경 및 생활환경이 향상되는 것은 사실이나, 근로자를 고용한 사업자에 발생하는 부담 또한 무시할 수 없는 현실이다. 최근 근로기준법 개정으로 인하여 1주 52시간제 도입 시에도 사업장 상시근로자수에 따라 단계적으로 도입되었으며, 법정 공휴일을 유급휴일로 적용하는 개정법도 역시 상시근로자수에 따라 단계적으로 도입되었다는 점을 고려하면, 근로기준법 제63조 개선 시에도 단계적 도입 또는 일부 항목 도입 등 다른 방법을 고려해 볼 수 있다.

VI. 적용방안의 검토

본 연구를 통하여 농업 현장의 근로시간, 휴게, 휴일에 대한 실태를 파악하고, 해외 농업선진국의 근로시간, 휴게, 휴일 등의 규정을 살펴

본 바에 따르면 이제 노동인권 관점에서 근로기준법 제63조의 개정 필요성이 있다. 그러나 농축산업의 산업 수준을 고려하면 근로기준법 제 63조 개선은 다음과 같은 방법으로 이루어지는 것이 바람직하다.

1. 농업법인 우선 적용

실태조사 결과 법인근로자의 근로조건이 농가근로자의 근로조건보다 정형화되어 있는 것으로 나타났다. 농가근로자의 경우 법인 대비 일용직 비중이 높아 근로기준법 개정 시 추가적으로 고려해야하는 사항들이 많아진다. 근로기준법 제63조의 경우 일용직, 상용직을 구분하지 않고 일괄적으로 적용되나, 일용직의 경우 관공서 공휴일에 따른 유급휴일 규정과 주휴일 규정이 1주 소정근로시간, 연속근로 여부 등에 따라 달라지게 된다. 일용직 비중이 높은 농가에서는 부수적인 행정비용 증가뿐만 아니라, 정형화 되지 않은 근로조건으로 인하여 “탄력적 근로시간제”, “선택적 근로시간제” 등 근로기준법에서 규정하고 있는 여러 유연근무제를 활용하기 어렵게 된다.

따라서, 농업법인 대비 비법인 농가사업장의 경우 근로기준법 제63조 개정으로 인한 부담도 더욱 클 것이다. 이러한 점을 고려하여 농업법인에 먼저 개정된 근로기준법 제63조를 도입한 후 비법인 농가에 단계적으로 적용하는 것이 바람직할 것이다.

2. 상시근로자 수에 따른 점진적 도입

최근 근로기준법 개정으로 주 52시간제 도입시에도 사업장 상시근로자수에 따라 단계적으로 도입되었으며, 법정공휴일을 유급휴일로 적용하는 개정법도 상시근로자수에 따라 단계적으로 도입되었다는 점을 고려할 때 제63조의 개정도 상시근로자 수에 따라 도입하는 것이 바람직하다.

실태조사 결과에 따르면 응답 근로자들은 주로 30인 미만 사업장에서 근무하는 것으로 나타났다. 근로기준법 도입 시 상시근로자 수에 따라 단계적으로 도입 시 근로기준법 도입에 따른 부담을 완화 할 수 있다.

[표4-22] 사업장 규모에 따른 근로자 현황

단위 : 명, %

구분		농가근로자		법인근로자	
작물 재배업	5인미만	50	26.32%	22	23.16%
	5인이상	68	35.79%	33	34.74%
	10인 이상	58	30.53%	26	27.37%
	30인 이상	14	7.37%	14	14.74%
	합계	190	100%	95	100%
축산업	5인미만	3	30.00%	11	23.91%
	5인이상	3	30.00%	16	34.78%
	10인 이상	4	40.00%	14	30.43%
	30인 이상	0	0.00%	5	10.87%
	합계	10	100%	46	100%

3. 근로시간 특례 적용

업종 특성상 농번기 52시간 초과하는 경우 근로기준법 위반이 된다. 이러한 점을 고려하지 않고 근로기준법을 전면 적용하는 경우 다수의 위반 사례가 발생할 수밖에 없는 현실이다.

근로기준법 제59조에서는 일정 사업에 대하여 사용자가 근로자 대표와 서면합의를 한 때에는 1주 12시간을 초과하여 연장근로를 하거나 휴게시간을 변경할 수 있다.

이러한 특례제도는 근로시간 제한으로 인한 사업목적 달성이 어려운 사업에 대해 일정한 요건이 충족되면 근로기준법을 초과한 연장근로 및 휴게시간 적용을 허용해주기 위하여 규정되었다.

농번기에 근로시간이 제한되는 경우 작물을 제때 수확하지 못하여 농작물을 폐기해야하는 등 사업 운영에 중대한 지장을 줄 수 있어 농업 분야에 근로시간 및 휴게시간 특례를 적용할 필요성이 있으며, 근로기준법 제59조의 취지와도 부합된다.

이와 관련하여 근로기준법 제59조의 개정안을 제시하면 다음과 같다.

[표4-23] 근로기준법 제59조 개정안

현행	개정안
<p>제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자 대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선 여객자동차운송사업은 제외한다. 2. 수상운송업 3. 항공운송업 4. 기타 운송관련 서비스업 5. 보건업 	<p>제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 1호 ~ 5호 현행과 같음</p> <p>(신설) 6. 작물재배업, 축산업</p>

4. 특별연장근로제도 유지

현재 근로기준법에서는 1주 52시간제 도입으로 인한 사업장 피해를 최소화하기 위하여 30인 미만 사업장의 경우 근로자대표와의 서면합의를 통하여 1주 20시간까지 연장근로를 할 수 있도록 하였다.

다만, 해당 규정은 2022년 12월 31일까지만 유효한 규정이다. 따라서 근로기준법 제63조 개선 시에도 농업분야 사업장의 피해를 최소화하기 위하여 특별연장근로제도를 특례 등으로 재도입 할 필요가 있다.

<p>제53조(연장 근로의 제한) ③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간 2. 대상 근로자의 범위 <p>[법률 제15513호(2018. 3. 20.) 부칙 제2조의 규정에 의하여 이 조 제3항 및 제6항은 2022년 12월 31일까지 유효함.]</p>

5. 근로기준법 제63조 개선 시 법정공휴일 적용 제외

근로기준법 개선으로 근로시간, 휴게, 휴일이 모두 적용되는 경우 근로기준법 제55조 제2항에 따라 관공서 공휴일에 관한 규정이 모두 유급휴일로 규정된다. 해당 규정이 적용되는 경우 연 15일 이상의 유급휴일이 발생하며, 유급휴일에 근무 시 추가적인 휴일근로수당을 지급해야 한다.

농업분야의 농번기의 경우 법정공휴일이더라도 작업을 중단할 수 없다. 근로기준법 개선 시 휴일 규정을 유급주휴일(근로기준법 제55조 1항)과 유급휴일(근로기준법 제55조 2항)을 구분하여 근로기준법 제55조 1항의 유급주휴일을 우선 적용하고, 동조 2항의 유급휴일 규정은 적용을 배제하거나 단계적으로 확대하는 경우 농업분야 사업장의 부담을 조금 더 완화할 수 있을 것이다.

6. 소규모 농가에 대한 노무컨설팅 지원

노동법에 대한 지식이 풍부하지 않고, 노동법을 접할 기회가 많지 않은 소규모 농가에서는 근로기준법 제63조가 개정되는 경우, 근로계약서의 작성, 상시근로자 수의 계산, 임금 및 가산수당의 계산, 연차유급휴가의 운용 등에서 어려움을 겪을 것으로 예상된다.

이를 보완하기 위하여 소규모 농가에 대한 노무컨설팅 지원사업을 실시함으로써 개정된 근로기준법 제63조가 농업현장에 빠르게 정착될 수 있을 것이다.

7. 인건비 지원제도 운용

2018년 최저임금이 급격하게 인상되어 인건비 부담이 가중되자, 그 부담을 완화하기 위하여 일정한 요건을 갖춘 사업주에게 일자리안정자금을 지원하여 사업주의 인건비 부담을 완화하였다. 이와 마찬가지로 근로기준법 제63조의 개정에 따라 추가적으로 발생하는 비용에 관하여

인건비 지원제도를 운영함으로써 농가에서 추가적으로 부담하게 되는 인건비를 실질적으로 감소시킬 수 있을 것이다.

8. 작물별 연간 총근로시간제도 도입

프랑스에서 연간 최대연장근로시간의 제한을 두는 것처럼 농업분야에서 근로자의 노동인권에 기반을 둔 근로시간 제도를 운영하는 방법 가운데 하나로, 작물별 연간 총근로시간제도의 도입을 생각해볼 수 있다. 다만 작물별 연간 총근로시간제도를 도입할 경우 연속한 최대근로시간의 제한 및 최소한의 휴게권의 보장이 함께 규정되어야 할 것이다.

제5장 농업분야 근로기준 표준화 방안

I. 근로계약서 작성 현황에 관한 농업 현장 실태분석

1. 근로계약서 작성

제17조(근로조건에 명시)

① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 이에 대한 대가로 임금을 지급받는 것을 목적으로 체결되는 근로계약은 근로의 제공과 임금의 지급이라는 채권·채무의 성립을 목적으로 하는 ‘채권계약’이며, 근로자의 노무제공과 임금이 대가적 교환관계에 있는 ‘유상·쌍무계약’으로 당사자의 의사표시의 합치로 계약이 성립되는 ‘낙성·불요식계약’이다.

다만, 근로기준법 제17조에서는 근로계약을 체결함에 있어서 주요한 근로조건에 관하여 사용자가 반드시 명시하도록 강제하고, 특히 중요한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 연차유급휴가에

관하여 서면으로 명시하여 근로자에게 교부하도록 하고 있으며, 이를 위반할 경우 500만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있다(근로기준법 제114조제1호). 이는 근로자가 근로조건 불확정 상태에서 노동력을 착취당할 위험을 예방하고, 불명확한 근로조건으로 인하여 야기되는 분쟁을 미연에 방지하기 위한 규정이다. 동 규정은 근로자를 고용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용된다(근로기준법 시행령 제7조 별표1).

통상적으로 근로기준법 제17조에서 서면으로 명시하도록 하고 있는 주요한 근로조건이 담긴 문서가 근로계약서이기 때문에 근로계약서 작성여부를 기준으로 근로기준법 제17조 위반여부를 판단한다.

2. 작물재배업

(1) 5인 미만 사업장의 근로계약서 작성 현황

근로자 수 5인 미만 작물재배업 사업장의 경우 조사대상 전체 근로자 72명 가운데 25%인 18명만 근로계약서를 작성하였고, 일급근로자의 경우는 45명 전부 근로계약서를 작성하지 않은 것으로 나타났다. 월급근로자의 경우 농가 사업장에서는 총 9명의 월급근로자 가운데 33.3%에 해당하는 3명의 근로자만 근로계약서를 작성하였지만, 법인 사업장에서는 총 18명의 근로자 가운데 83.3%에 해당하는 15명의 근로자가 근로계약서를 작성하였다.

[표5-1] 근로자 수 5인 미만 작물재배업 사업장의 근로계약서 작성 현황

단위 : 명, %

5인 미만 작물재배업		총인원	근로계약서 작성	근로계약서 미작성
전체	월급	27	18 (66.7%)	9 (33.3%)
	일급	45	-	45 (100%)
	합계	72	18 (25.0%)	54 (75.0%)
농가사업장	월급	9	3 (33.3%)	6 (66.7%)
	일급	41	-	41 (100%)
	합계	50	3 (6.0%)	47 (94.0%)

5인 미만 작물재배업		총인원	근로계약서 작성	근로계약서 미작성
법인사업장	월급	18	15 (83.3%)	3 (16.7%)
	일급	4	-	4 (100%)
	합계	22	15 (68.2%)	7 (31.8%)

(2) 5인 이상 사업장의 근로계약서 작성 현황

근로자 수 5인 이상 작물재배업 사업장의 경우 조사대상 전체 근로자 전체 213명 중 30%인 64명만 근로계약서를 작성하였고, 월급근로자의 경우는 전체 90명의 63.3%인 57명이 근로계약서를 작성하였으나, 일급근로자의 경우는 123명 가운데 5.7%에 해당하는 7명만 근로계약서를 작성한 것으로 나타났다. 구체적으로 농가사업장의 경우 총 140명 중 2.9%에 해당하는 4명만 근로계약서를 작성하였으며, 법인사업장의 경우 총 73명 중 82.2%에 해당하는 60명이 근로계약서를 작성하여 법인사업장의 근로계약서 작성 비율이 더 높았다.

[표5-2] 근로자 수 5인 이상 작물재배업 사업장의 근로계약서 작성 현황

단위 : 명, %

5인 이상 작물재배업		총인원	근로계약서 작성	근로계약서 미작성
전체	월급	90	57 (63.3%)	33 (36.7%)
	일급	123	7 (5.7%)	116 (94.3%)
	합계	213	64 (30.0%)	149 (70.0%)
농가사업장	월급	33	4 (12.1%)	29 (87.9%)
	일급	107	-	107 (100%)
	합계	140	4 (2.9%)	136 (97.1%)
법인사업장	월급	57	53 (93.0%)	4 (7.0%)
	일급	16	7 (43.8%)	9 (56.3%)
	합계	73	60 (82.2%)	13 (17.8%)

(3) 전체 작물재배업 사업장의 근로계약서 작성 현황

조사대상 작물재배업 전체 사업장 소속 근로자 285명 가운데 28.8%에 해당하는 82명만 근로계약서를 작성하였으며, 117명 월급근로자의 근로계약서 작성률이 64.1%임에 비해 일급근로자의 근로계약서 작성률은 4.2%에 불과하였다.

[표5-3] 전체 작물재배업 사업장의 근로계약서 작성 현황

단위 : 명, %

전체 작물재배업		총인원	근로계약서 작성	근로계약서 미작성
전체	월급	117	75 (64.1%)	42 (35.9%)
	일급	168	7 (4.2%)	161 (95.8%)
	합계	285	82 (28.8%)	203 (71.2%)
농가사업장	월급	42	7 (16.7%)	35 (83.3%)
	일급	148	-	148 (100%)
	합계	190	7 (3.7%)	183 (96.3%)
법인사업장	월급	75	68 (90.7%)	7 (9.3%)
	일급	20	7 (35.0%)	13 (65.0%)
	합계	95	75 (78.9%)	20 (21.1%)

3. 축산업

축산업 사업장에서 근무하는 총 56명의 근로자 가운데 60.7%에 해당하는 34명이 근로계약서를 작성하였고, 월급근로자는 총 49명 가운데 33명이 근로계약서를 작성한 반면에, 일급근로자의 경우는 7명 가운데 1명만 근로계약서를 작성한 것으로 나타났다. 월급근로자의 경우 구체적으로 농가 사업장에서는 총 9명의 근로자 가운데 22.2%에 해당하는 2명의 근로자가 근로계약서를 작성하였고, 법인 사업장에서는 총 40명의 근로자 가운데 77.5%에 해당하는 31명의 근로자가 근로계약서를 작성하였다.

[표5-4] 전체 축산업 사업장의 근로계약서 작성 현황

단위 : 명, %

전체 축산업		총인원	근로계약서 작성	근로계약서 미작성
전체	월급	49	33 (67.3%)	16 (32.7%)
	일급	7	1 (14.3%)	6 (85.7%)
	합계	56	34 (60.7%)	22 (39.3%)
농가사업장	월급	9	2 (22.2%)	7 (77.8%)
	일급	1	-	1 (100%)
	합계	10	2 (20.0%)	8 (80.0%)
법인사업장	월급	40	31 (77.5%)	9 (22.5%)
	일급	6	1 (16.7%)	5 (83.3%)
	합계	46	32 (69.6%)	14 (30.4%)

4. 소결

조사 결과 농업분야 전체 임금근로자의 경우 근로계약서 작성 비율이 34.0%에 불과하였으며, 월급근로자의 경우 근로계약서 작성 비율이 65.1%인 반면 일급근로자는 4.6%에 불과하였다.

업종별로 살펴보면 작물재배업의 월급근로자는 64.1%가 근로계약서를 작성한 반면 일급근로자는 4.2%에 불과하였고, 축산업의 경우 월급근로자는 67.3%가, 일급근로자는 14.3%가 근로계약서를 작성한다고 답하여 모든 응답항목에서 축산업이 작물재배업보다 근로계약서 작성비율이 높았다.

사업장별로 살펴보면 농가의 경우 월급근로자의 17.6%가 근로계약서를 작성한다고 답하였으며, 일급근로자는 근로계약서를 작성한다고 응답한 사람이 0명으로 농가사업장 전체에 대해 4.5%만이 근로계약서를 작성한다. 반면 법인의 경우 월급근로자, 일급근로자 모두 농가에 비해 높은 근로계약서 작성률을 보였다.

[표5-5] 전체 농업 사업장의 근로계약서 작성 현황

단위 : 명, %

전체		총인원	근로계약서 작성	근로계약서 미작성
전체	월급	166	108 (65.1%)	58 (34.9%)
	일급	175	8 (4.6%)	167 (95.4%)
	합계	341	116 (34.0%)	225 (66.0%)
업종별	작물 재배업	월급	75 (64.1%)	42 (35.9%)
		일급	7 (4.2%)	161 (95.8%)
		합계	82 (28.8%)	209 (73.3%)
	축산업	월급	33 (67.3%)	16 (32.7%)
		일급	1 (14.3%)	6 (85.7%)
		합계	34 (60.7%)	22 (39.3%)
사업장 별	농가 사업장	월급	9 (17.6%)	42 (82.4%)
		일급	- (0.0%)	149 (100.0%)
		합계	9 (4.5%)	191 (95.5%)
	법인 사업장	월급	99 (86.1%)	16 (13.9%)
		일급	8 (30.8%)	18 (69.2%)
		합계	107 (75.9%)	34 (24.1%)

II. 농업 표준근로계약서 작성의 필요성

1. 법 규정 준수

제17조(근로조건에의 명시)

① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1.제17조.....를 위반한 자

근로기준법 제17조 제1항은 사용자가 근로계약을 체결할 때 근로자에게 근로조건을 명시하여야 하며 근로계약 내용을 변경하는 경우에도 변경된 근로조건을 명시할 것을 규정하고 있으며, 제2항에서는 사용자가 서면으로 명시한 근로계약서를 근로자에게 교부하도록 규정하고 있다. 동 규정을 위반할 경우 500만원 이하의 벌금이 부과되며, 농업부문 종사자도 해당 규정이 동일하게 적용된다.

2. 분쟁의 예방

앞서 살펴본 바와 같이 농업 현장에서 근로계약서 작성이 이루어지지 않고 있으며 이에 따라 농업 현장에서 야간가산임금과 퇴직금, 연차유급휴가에 관한 분쟁이 지속적으로 증가하고 있다.

어느 축산업 농가(상시근로자 수 5인 이상)에서 근로계약서를 미작성한 상태에서 근로자에게 야간근로를 시킨 후 야간가산수당을 지급하지 않자, 당해 근로자가 퇴사하면서 노동청에 야간가산수당의 지급을 청구한 사건이 있었다. 이 사건에서 사업주가 근로자의 야간근로 존재여부는 인정하였으나, 실제 야간근로시간에 대하여 이견이 있었으며, 종국에는 근로자의 주장이 받아들여져 사업주가 재직기간동안 근로자의 주장에 따른 야간근로수당을 지급하였고, 이 과정에서 사업주가 근로계약서를 작성하지 않은 사실이 사업주에게 불리하게 작용하였다.

또 다른 작물재배업 농가(상시근로자 수 5인 이상)에 고용노동부 지도점검을 실시하였는데, 동 사업장에서 근로자들과 근로계약서를 작성하지 않았고, 연차유급휴가 또한 부여하지 않아 근로계약서 작성에 대한 시정지시와 3년치 연차유급휴가 미사용수당의 지급에 관한 시정지시가 있었던 사례도 있다.

위 사례들처럼 근로계약서를 작성하지 않는 경우 사용자와 근로자 사이에 근로조건이 확정되지 않을 뿐만 아니라, 사용자가 근로기준법을 위반하는 근로조건을 적용하여 사업장을 운영하는 경우에 근로자가 진정을 제기할 경우 입증책임이 문제가 된다. 현재 근로계약서 미작성으로 인해 발생하는 근로조건 불명확을 원인으로 하는 분쟁 및 사업주의 근로기준 위반에 대한 분쟁이 증가하고, 이로 인해서 분쟁을 해결하는 비용 또한 증가하고 있다.

실제 분쟁사례에서 근로계약서 미작성은 근로계약서 미작성 자체가 사업주를 처벌하도록 하기 때문에 사업주에게 불리하게 작용되는 경우가 많다. 뿐만 아니라 근로조건에 대한 노사간의 분쟁은 대립적 노사

관계의 단초가 되는 경우가 많다.

따라서 근로계약서 작성을 통해 근로조건을 명확히 하고, 이로 인해 추후 발생하게 될 노동분쟁을 예방하고, 상호 신뢰를 기반으로 한 협력적 노사관계를 지향하는 것이 필요하다.

3. 노무관리 편의성 제고

농업 사업장의 경우도 노무관리의 필요성이 증가하고 있고, 특히나 임금 및 연차유급휴가에 관한 관리의 중요성이 커지고 있다. 최근 근로기준법 개정으로 사용자는 임금 지급 시 의무적으로 임금액 산정방식 등에 대한 정보가 포함된 임금명세서를 교부하여야 한다.

제48조(임금대장 및 임금명세서)

- ① 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.
- ② 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 한다.

제116조(과태료)

- ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
2.제48조.....를 위반한 자

노무관리의 기본 내용 가운데 하나인 급여관리를 위해서 근로자의 급여와 근로시간이 확정되어야 한다. 이를 위해서 근로계약서가 작성되어 근로조건이 확정되어야 정확하고, 신속한 노무관리가 이루어질 수

있다. 이는 연차유급휴가 관리의 경우에도 마찬가지이다. 이처럼 노무 관리의 편의성을 제고하기 위하여 근로계약서 작성은 필수적이다.

Ⅲ. 농업 표준근로계약서 작성 방식

1. 농업 표준근로계약서의 종류

근로기준법 제17조에서 규정하고 있는 주요한 근로조건을 중심으로 농업 표준근로계약서를 작성하되, 농축산업의 산업 특성을 고려하여 일부 조항에 관하여 보다 구체화된 규정이 필요하다. 또한 상시근로자 수 5인을 기준으로 야간가산수당 및 연차유급휴가의 운영이 달라지므로 이를 구분하여 작성하는 것이 필요하다. 특히 매일 단위로 근로관계의 정산이 이루어지는 일용직근로자에 대한 별도의 표준근로계약서가 필요하다.

구체적으로 야간근로에 대한 가산수당을 지급하지 않고, 연차유급휴가를 운영하지 않는 '5인 미만 사업장의 표준근로계약서', 야간근로에 대한 가산수당을 지급하고, 연차유급휴가도 운영하는 '5인 이상 사업장의 표준근로계약서', 매일 단위로 근로관계의 정산이 이루어져 수습 및 휴일, 퇴사에 관한 규정이 필요하지 않는 '일용근로자 표준근로계약서'의 3종의 표준근로계약서를 첨부한다.

2. 농업 표준근로계약서 항목

농업 표준근로계약서는 다음과 같은 사항을 명확하게 규정하여야 한다.

(1) 인적사항

근로계약 또한 민법상 계약의 하나이다. 따라서 당사자가 특정되어야 한다. 이를 위하여 기본적인 사용자와 근로자의 인적사항을 기록하여야 한다. 사용자의 경우 업체명, 대표자, 주소, 전화번호 등을 기재하는 것이 일반적이고, 근로자의 경우 성명, 생년월일, 주소, 전화번호 등을 기재하는 것이 일반적이다. 위 내용은 당사자를 특정하기 위한 예시적

내용으로 기재사항을 가감할 수 있다.

(2) 근로계약기간과 수습기간의 활용

1) 근로계약기간

만 55세 이상의 고령자가 많은 농업현장의 특성상 근로자의 노동력 감퇴에 따른 계속 고용에 대한 판단 및 계절적 근로자의 활용을 위하여 근로계약기간을 명확화 하는 것이 필요하다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '기간제법'이라 한다)에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있으나, 55세 이상의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다(기간제법 제4조제1항제4호).

기간제법 제4조(기간제근로자의 사용)

① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자(55세)와 근로계약을 체결하는 경우

2) 수습기간

수습이란 근로계약 체결 이후 근로자의 작업능력 및 적응능력을 키워주기 위하여 일정한 기간 동안 교육이나 훈련 등을 받게 하는 기간을 말한다. 실무에서 수습은 정식채용 이전에 정식채용 여부를 결정하기 위한 기간인 '시용'과 혼용하여 사용하고 있다.

시용의 경우에는 해고의 정당성 판단에 있어서 완화된 기준이 적용되

고³¹⁾, 수습의 경우에는 ① 단순노무종사자가 아닌 근로자의 경우, ② 계약기간이 1년 이상이고, ③ 수습기간 3개월까지, 최저임금액의 10%를 감액³²⁾할 수 있기 때문에 수습 또는 시용기간을 명확히 할 필요가 있다.

(3) 근무장소

근로자의 직종의 변경은 없으나 근로자의 생활권이 달라질 수 있는 근무장소의 변경을 '전근'이라고 한다. 근로계약서에서 근무장소를 특정한 경우 근무지의 변경은 근로자의 동의를 얻어야 정당성이 인정된다.³³⁾ 따라서 근로자는 근무장소의 변경을 통해서 생활권 변동이라는 불이익을 입을 수 있기 때문에 근로계약서 작성 시 근무장소를 명확하게 하여야 한다.

(4) 업무내용

근로자의 업무는 그 종류 및 난이도가 임금산정의 기초가 되고, 기본적인 업무 및 부수적인 업무 수행 중의 업무상 재해의 경우 산업재해보상보험법에 따른 보상이 이루어지기 때문에 근로계약서 작성 시 이를 명확하게 하여야 한다. 또한 회사가 일방적으로 근로자에게 다른 직종의 업무를 부여하는 '전직'의 경우 근로자에 불이익한 처우가 될 수 있기 때문에 근로자의 업무내용을 특정하여야 장래에 일방적 행해질 수 있는 인사상 불이익 조치로부터 근로자를 보호할 수 있다.

(5) 근로시간

근로시간에 대하여 임금이 지급되기 때문에 근로시간은 명확하게 작성하여야 한다. 또한 농번기와 농한기가 존재하고 농번기와 농한기의 근로시간이 다른 사업장의 경우 농번기와 농한기의 근로시간을 각각 작성할 필요가 있다.

31) 시용근로자의 해고에 관하여 근로기준법 제23조에서 요구하는 '정당한 이유'보다는 완화된 '합리적 이유'의 기준을 적용할 수 있다(대법 2006.2.24, 2002다62432).

32) 최저임금법 제5조제2항 : 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 사람에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. 다만, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다.

33) 대법 1997.7.22. 97다18165

(6) 휴게시간

휴게시간은 근로자의 건강권 및 생산성과 밀접한 관련이 있는 문제로 반드시 사전에 확정되는 것이 필요하다. 특히 기후에 영향을 많이 받을 수 있는 농업분야에 있어서 휴게시간은 반드시 사전에 확정하는 것이 필요하다.

(7) 휴일

휴일은 휴게시간과 마찬가지로 근로자의 건강권 및 생산성과 밀접한 관련이 있는 문제로 반드시 사전에 확정하는 것이 필요하다. 또한 근로기준법 제63조가 적용되어 유급주휴일은 부여하지 않을 수 있지만, 휴일에 대하여 무급·유급여부를 사전에 결정하여 근로자의 임금을 명확하게 확정하여야 한다.

(8) 임금

임금은 구성항목(각종 수당의 지급 여부), 계산방법, 지급방법 등을 명확하게 하여야 한다. 특히 임금액은 주요 분쟁의 대상이며, 임금지급일이 지나면 임금체불이 진행된다는 점에서 임금액과 임금지급일을 명확하게 약정하여야 한다.

연장근로 및 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상의 가산 임금을 지급할 의무가 없으나, 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지의 야간근로에 대하여는 상시근로자 5인 이상의 사업장에서 통상임금의 100분의 50이상의 가산수당을 지급하여야 한다.

(9) 연차유급휴가

근로자의 휴게권 보장이라는 시대의 흐름에 따라 연차유급휴가에 대한 근로자의 관심이 증가하고 있다. 특히 상시근로자 5인 이상 사업장에서는 소정근로시간이 주 15시간 이상인 근로자에게 연차유급휴가를 부여하여야 하기 때문에 이에 대하여 명확하게 약정하여야 한다.

(10) 퇴사

퇴사 시 근로자의 통보시기에 대한 분쟁이 많이 발생하고 있으므로,

이에 대하여 근로계약 당시 명확하게 할 필요가 있다. 민법 고용계약을 준용하여 근로자가 퇴사하려는 날 1개월 전에 사용자에게 퇴사 사실을 알리는 것이 바람직하다.

(11) 사회보험 적용여부

근로계약서의 필수적 기재사항은 아니지만, 5인 미만 개인 농업 사업장의 경우 고용보험 및 산재보험이 임의가입 사업장이다. 따라서 5인 미만 개인 사업장에서 근무하는 근로자의 경우 고용보험 및 산재보험이 적용되지 않을 수 있고, 이는 추후 근로자의 퇴사로 인한 실업급여 수급의 문제 및 산재보상의 문제로 이어질 수 있다. 따라서 사회보험 적용여부를 미리 체크함으로써 장래의 분쟁을 미연에 방지할 수 있다.

(12) 근로계약서 교부

근로기준법 제17조에 따르면 근로계약서를 작성함에 그치는 것이 아니라 이를 교부하도록 규정하고 있으며, 이를 위반할 경우 근로계약서 미작성과 동일하게 처벌하고 있다. 근로계약서 작성 시 근로자에게 근로계약서를 교부하였으나 근로자가 이를 분실한 경우 이에 대한 입증의 문제가 될 수 있다. 따라서 근로계약서를 교부받은 사항에 대해서 명확하게 확인함으로써 사후의 분쟁을 대비할 수 있다.

(13) 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무

별도로 규정하지 않더라도 근로계약의 부수적인 내용으로 인정될 수 있는 내용이다. 그러나 동 규정은 이를 명확하게 규정하여 근로계약 당사자가 보다 성실히 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 이행하고 이에 따른 불이익을 감수하도록 하기 위함이다.

(14) 기타

근로기준법령에 기재된 모든 내용을 다 근로계약서에 기재할 수 없기 때문에 근로계약서에 기재되지 않은 내용에 관하여 취업규칙, 근로기준법령에 기재된 내용을 보충적으로 적용할 수 있음을 명확하게 하기 위해서 이와 같은 규정을 두는 것이 일반적이다.

(15) 특약사항

사업장의 특수성이 존재하고, 근로자의 특수성이 존재하기 때문에 사용자와 근로자가 특약을 통해서 이를 보장할 수 있다. 특약사항의 경우 숙소의 제공 및 식사의 제공, 장학금 지급 등 복리후생에 관한 사항과 사이닝보너스 등에 관한 사항 등을 기재한다.

IV. 농업 표준근로계약서 작성 시 유의사항

농업 표준근로계약서 작성 시 다음의 사항에 유의하여야 한다.

- ① 근로계약서는 근로자와 사용자 사이에 작성하는 것으로 농가(법인) 사업주에게 지시를 받아 농업에 종사하고 임금을 받는 경우에 작성하고, 농가(법인) 사업주에게 근로자를 공급하고 일정한 대가를 받기로 한 사람은 민법상 도급계약을 작성하여야 한다.
- ② 근로계약서 작성 시 근로기준법 제63조에 따라 적용제외 되는 규정을 명확하게 인식하고 작성한다.
- ③ 근로계약 기간이 정해져 있는 경우 해당 기간을 반드시 명시한다.
- ④ 근로계약서 작성 시 업무내용 및 업무장소를 반드시 기재한다.
- ⑤ 근로시간 작성 시 시업시각과 종업시각을 구체적으로 기재하고, 농번기와 농한기의 근로시간이 다른 경우 이를 구분하여 작성하는 것도 가능하다.
- ⑥ 휴게시간을 명시하고, 휴게시간은 업무시간 도중에 부여한다.
- ⑦ 임금의 구성항목, 지급방법, 지급일 등을 명확하게 기재한다.
- ⑧ 근로계약서는 2부 작성하여 사업주와 근로자가 1부씩 보관한다.

위 내용들을 바탕으로 현장에서 작성할 농업 표준근로계약서 양식 및 유의사항을 첨부한다.

제6장 결론

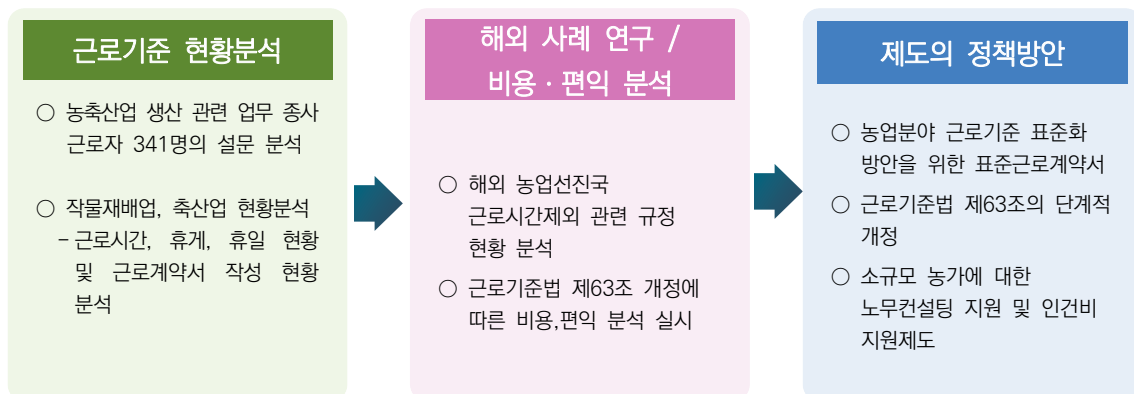
I. 연구결과의 요약

본 연구에서는 작물재배업 및 축산업 사업장에서 근무하는 일급근로자와 월급근로자 341명에 대한 설문조사 자료를 분석하여 농업 현장의 근로시간, 휴게, 휴일의 실태와 근로계약서 작성 현황에 대하여 분석하였다.

미국, 독일, 일본 등 해외 농업선진국의 근로시간 제외 관련 규정을 비교법적으로 연구하여 현행 근로기준법 제63조의 개정에 참고가 될 사례들을 연구하였다.

끝으로 근로기준법 제63조의 개정에 관하여 ① 근로시간, 휴게시간만 적용하는 경우, ② 유급휴일만 적용하는 경우, ③ 근로시간, 휴게시간, 유급휴일 모두 적용되는 경우로 분류하여 비용을 분석하였고, 이를 한계생산성 증가와 산업재해 감소라는 편익과 비교분석을 실시하였다.

[그림 6-1] 연구과정 및 시사점 도출방안



II. 향후 연구를 위한 제언

본 연구는 농축산업 현장의 근로시간, 휴게 및 휴일에 관한 실태조사와 근로계약서 작성 현황을 조사하여 분석하였다는 점에서 의의가 있

다. 그러나 작물재배업의 경우 작물에 따른 근로시간, 휴게 및 휴일에 관한 연구를 통해서 작물에 따른 근로시간, 휴게 및 휴일 등의 근로조건을 확정하는 것이 필요하다.

또한 이번 연구에서 축산업의 근로시간, 휴게 및 휴일 등의 근로조건 및 근로계약서 작성여부에 대한 연구가 이루어졌으나, 작물재배업에 비해 그 수가 많지 않은 아쉬움이 있다. 축산업의 경우 대규모화, 기업화가 많이 이루어져 작물재배업과 다른 특성을 가지는 별개 산업으로 보아야 하므로, 축산업에 대한 별도의 연구가 필요한 것으로 판단된다.

참고문헌

- 근로기준과-27, 2010.1.5, 근로기준법상 ‘농림사업 등’에 대한 해석기준
- 고용노동부, “2020년 고용형태별 고용실태조사”(2021.06.)
- 김기우 등, 근로기준법 적용의 실효성 제고를 위한 제63조의 적용제외사업에 관한 연구, 서울: 한국노총 중앙연구원, 2014
- 오수현.(2017). ‘품위 있는 일자리(decent work)’의 논의 동향이 우리 원조에게 주는 시사점. 국제개발협력,(3),113-135.
- 김학실.(2020). 외국인 계절 근로자 운영에 관한 국가 간 비교 -역량강화와 인권기반 운영 관점-. 한국자치행정학보,34(2),21-45.
- 김기선 등(2015), 근로시간법제 주요 쟁점의 합리적 개편방안, 한국노동연구원
- 오상호."근로시간 적용제외규정에 관한 비교법적 연구."노동법논총42.(2018), 195면
- 국회사무처 법제실, 근로시간단축에 관한 쟁점정리, 2001, 27면
- 박지순, 전윤구. (2011). 근로시간특례제도의 문제점과 개선방안. 노동법논총, 23, 319-350
- 전윤구. (2017). 근로시간 적용제외에 관한 근로기준법 제63조의 기원에 관한 연구. 동북아법연구, 11(1), 151-177.
- <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/history> 참조
- https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158915/lang--en/index.htm 참조
- https://overseas.mofa.go.kr/dk-ko/brd/m_7149/view.do?seq=1003570 참조
- <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1002> 참조
- 최영우, 개별노동법실무, (주)중앙경제, 2022
- 윤광진, 김한창, 박계관, 입법평가적용을 위한 비용편익연구, 2009
- 통계청, “2020년 농가경제조사”

농업분야 표준근로계약서

작성 시 유의사항

1. 본 근로계약서는 농업분야의 업무형태에 맞추어 작성되었으며, 농업분야에서 근로하는 근로기준법상 근로자에게 적용된다. 근로기준법상 근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다. 근로기준법상 근로자가 아닌 자는 본 근로계약서가 아닌 민법상 도급계약을 체결해야 함을 유의한다.

Ex. 농가 사업주에게 지시를 받아 농업에 종사하고 임금을 받음 - 근로계약서 작성

농가 사업주에게 근로자를 공급하고 일정한 대가를 받기로 함 - 민법상 도급계약

2. 5인 이상 사업장이라고 하더라도 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업과 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업에는 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정이 적용되지 않는다(근로기준법 제63조). 근로계약서 작성 시 이러한 점을 숙지하여 근로계약을 체결하여야 한다.

▲적용제외 규정 : ① 근로시간 : 하루 8시간, 1주 40시간

② 연장근로 : 1주 12시간 연장근로

③ 휴게시간 : 4시간 이상 시 30분, 8시간 이상 시 1시간

④ 연장휴일근로 가산임금 : 연장 휴일근로시간 50% 가산

⑤ 연소자 근로시간 : 하루 7시간, 1주 35시간

⑥ 여성의 연장근로 : 산모 연장근로 제한

▲적용 규정 : ① 근로자의 날 : 5/1 유급휴일

② 야간근로 가산임금 : 야간근로 시 50% 가산 지급

③ 여성·연소근로자 야간근로 금지

④ 연차유급휴가 : 1년간 80% 이상 출근 시 15일의 유급휴가 지급

3. 근로계약서 작성 시 근로계약 기간이 정해져 있는 경우 해당 기간을 꼭 명시한다.

4. 근로계약서 작성 시 업무내용 및 업무장소를 필히 기재한다.

5. 근로시간 작성 시 시업시간과 종업시간을 구체적으로 명시한다.

Ex. 하루 8시간 (X) -> 06시부터 16시까지

6. 농번기, 농한기의 근로시간을 구분하여 작성하는 것도 가능하다.

Ex. (소정)근로시간 : 08시 0분부터 16시 0분까지

농번기 : 06시 0분부터 17시 0분까지

7. 휴게시간 작성 시 시간을 명시하여야 하며, 휴게시간은 업무시간 도중에 주어야 한다.

Ex. 일과중 1시간 (X) -> 12시부터 13시까지

8. 임금은 당사자 간 약정한 형식으로 작성하되(일급, 주급, 월급) 임금의 구성항목을 상세하게 기재하여야 하며, 임금의 지급 방법 및 지급일도 명시하여야 한다.

9. 근로계약서는 2부 작성하여 사업주와 근로자가 1부씩 보관한다.

표준근로계약서 (5인 이상)

사용자 (甲)	업체명		대표자	
	주소		전화번호	
근로자 (乙)	성명		생년월일	
	주소		전화번호	

“甲”과 “乙”은 아래와 같이 근로계약을 체결하고, 근로조건을 성실히 이행할 것을 약정한다.

- 아 래 -

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
 - 수습기간 : [] 활용 (년 월 일부터 년 월 일까지)
 [] 미활용

※ 수습기간은 통상적으로 3개월 이내의 기간으로 설정합니다.

2. 근 무 장 소 :

3. 업무의 내용 :

4. (소정)근로시간 : __시__분부터 __시__분까지

- 농번기 : __시__분부터 __시__분까지

- 농한기 : __시__분부터 __시__분까지

※ 농번기의 경우에도 1개월 기간을 평균할 때 1일의 근로시간이 12시간이 넘지 않도록 한다.

5. 휴게시간 : 시 분 ~ 시 분

6. 휴일 : [] 무급, [] 유급

- 주 1회 이상 휴무 : [] 일요일, [] 토요일, [] 월~금 1일

- [] 월1회 휴무, [] 월2회 휴무, [] 월3회 휴무

- 기타 :

※ 근로기준법 제63조가 적용되어 (유급)주휴일은 부여하지 않을 수 있습니다.

7. 임 금

- 월(일, 시간)급 : _____ 원

- 상여금 : [] 있음 _____ 원, [] 없음

- 기타급여(제수당 등) : [] 있음, [] 없음
 - _____ 원, _____ 원
 - _____ 원, _____ 원
- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____ 일(휴일의 경우는 전일 지급)
- 지급방법 : [] 근로자에게 직접지급
 [] 근로자 명의 예금통장에 입금
 ※ _____, 계좌 : _____
- 야간근로(오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 근로)에 대하여는 통상 임금의 50% 이상을 가산하여 지급

8. 연차유급휴가

- 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함

9. 퇴사

- “乙”의 사정으로 퇴사하는 경우 1개월 전에 “甲”에게 보고한다.
- “乙”의 계속근로기간이 1년 이상인 경우에 한하여 퇴직금을 지급한다.

10. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)

- 고용보험 산재보험 국민연금 건강보험

11. 근로계약서 교부

- 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)

12. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무

- 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함

13. 기 타 : 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

14. 특약사항 :

 년 월 일

甲(사용자) 대 표 자 : (서명)

乙(근로자) 성 명 : (서명)

표준근로계약서 (5인 미만)

사용자 (甲)	업체명		대표자	
	주소		전화번호	
근로자 (乙)	성명		생년월일	
	주소		전화번호	

“甲”과 “乙”은 아래와 같이 근로계약을 체결하고, 근로조건을 성실히 이행할 것을 약정한다.

- 아 래 -

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
 - 수습기간 : [] 활용 (년 월 일부터 년 월 일까지)
 [] 미활용

※ 수습기간은 통상적으로 3개월 이내의 기간으로 설정합니다.

2. 근 무 장 소 :

3. 업무의 내용 :

4. (소정)근로시간 : __시__분부터 __시__분까지

- 농번기 : __시__분부터 __시__분까지

- 농한기 : __시__분부터 __시__분까지

※ 농번기의 경우에도 1개월 기간을 평균할 때 1일의 근로시간이 12시간이 넘지 않도록 한다.

5. 휴게시간 : 시 분 ~ 시 분

6. 휴일 : [] 무급, [] 유급

- 주 1회 이상 휴무 : [] 일요일, [] 토요일, [] 월~금 1일

- [] 월1회 휴무, [] 월2회 휴무, [] 월3회 휴무

- 기타 :

※ 근로기준법 제63조가 적용되어 (유급)주휴일은 부여하지 않을 수 있습니다.

7. 임 금

- 월(일, 시간)급 : _____ 원

- 상여금 : [] 있음 _____ 원, [] 없음

- 기타급여(제수당 등) : [] 있음, [] 없음
 - _____ 원, _____ 원
 - _____ 원, _____ 원
- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____ 일(휴일의 경우는 전일 지급)
- 지급방법 : [] 근로자에게 직접지급
 [] 근로자 명의 예금통장에 입금
 ※ _____, 계좌 : _____

8. 연차유급휴가

- 상시근로자 수 5인 미만 사업장으로 연차유급휴가를 운영하지 않는다.

9. 퇴사

- “乙”의 사정으로 퇴사하는 경우 1개월 전에 “甲”에게 보고한다.
- “乙”의 계속근로기간이 1년 이상인 경우에 한하여 퇴직금을 지급한다.

10. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)

- 고용보험 산재보험 국민연금 건강보험

11. 근로계약서 교부

- 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)

12. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무

- 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함

13. 기 타 : 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

14. 특약사항 :

 년 월 일

甲(사용자) 대 표 자 : (서명)

乙(근로자) 성 명 : (서명)

일용근로자 표준근로계약서

사용자 (甲)	업체명		대표자	
	주소		전화번호	
근로자 (乙)	성명		생년월일	
	주소		전화번호	

“甲”과 “乙”은 아래와 같이 근로계약을 체결하고, 근로조건을 성실히 이행할 것을 약정한다.

- 아 래 -

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
 ※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 “근로개시일”만 기재

2. 근 무 장 소 :

3. 업무의 내용 :

4. (소정)근로시간 : ___시___분부터 ___시___분까지

5. 휴게시간 : 시 분 ~ 시 분

6. 근무일
 []월요일, []화요일, []수요일, []목요일, []금요일, []토요일, []일요일

7. 임 금
 - [] 일급, [] 시간급 : _____ 원
 - 상여금 : [] 있음 _____ 원, [] 없음
 - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____ 일(휴일의 경우는 전일 지급)
 - 지급방법 : [] 근로자에게 직접지급
 [] 근로자 명의 예금통장에 입금
 ※ _____, 계좌 : _____

8. 연차유급휴가
 - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함

9. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
 고용보험 산재보험 국민연금 건강보험

10. 근로계약서 교부

- “사업주”는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 “근로자”의 교부요구와 관계없이 “근로자”에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)

11. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무

- 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함

12. 기 타

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

14. 특약사항 :

년 월 일

甲(사용자) 대 표 자 : (서명)

乙(근로자) 성 명 : (서명)

