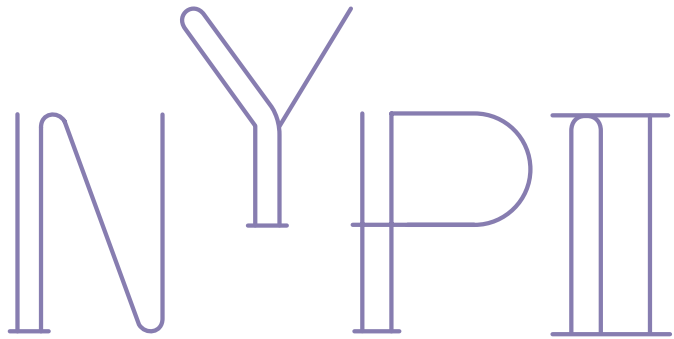


청소년의 노동권 관련 법제 현황과 주요 입법과제

일시 2017년 11월 28일 (화) 오전 11시

장소 서울 여의도 켄싱턴 호텔

주최 한국청소년정책연구원



목 차

I. 문제의식	1
II. 노동권(노동기본권)에 대한 기본 이해	2
1. 노동기본권의 등장 배경	2
2. 노동(기본)권, 근로권, 노동3권	2
III. 연소근로자, 청소년, 청년의 개념과 보호 규정	17
1. ‘연소근로자’의 개념	17
2. 연소근로자 보호 규정	18
IV. 청소년 노동권 및 노동실태 조사 결과와 문제점	20
1. 청년 고용	25
2. 연소근로자 보호 관련 입법 논의	25
3. 청소년 노동권 관련 그 밖의 입법과제	31
V. 청소년 노동 관련 해외 입법례	31
1. 국제협약	31
2. 미 국	32
3. 일 본	35
4. 독 일	37
5. 연소근로자(청소년) 보호를 위한 입법·정책 방향	39

청(소)년 노동권 관련 법제 현황과 주요 입법과제¹⁾

한인상(국회입법조사처)

I. 문제의식

□ 입법·정책 대상 범위 설정의 어려움

- 아동, 연소자, 청소년, 청년의 고용 및 노동 관련 입법·정책의 원칙과 방향 설정이 어려움

□ 교육과 노동, 업(業)과 노동의 경계에 있는 입법·정책 대상의 확대 경향

- 현장실습생·(무급)인턴 등의 근로자성, 배달앱을 통해 노동하는 청년의 근로자성 등

□ 학습권과 노동권 보호

□ 근로자 범주에 포섭되는 입법·정책 대상자들의 열악한 근로조건

- 고용안정, 임금(최저임금법 수습근로자), 근로시간·휴가·휴일·퇴직금(많은 경우 15시간 미만 초단시간) 등
- 기본적인 근로조건(해고 및 근로시간) 보호법인 근로기준법 적용에서 제외 - 많은 경우 소규모 영세 사업장(5인 미만)에서 근로

□ ‘노동’에 대한 존중 - 사회적 인식 변화, 권리의 주체 의식을 위한 노동권 교육의 필요성

□ 근로감독의 중요성 강조

1) 이하의 내용은 필자의 사건이며, 필자가 속한 기관의 의견이 아님을 밝혀 둔다.

II. 노동권(노동기본권)에 대한 기본 이해

1. 노동기본권의 등장 배경

- 18·19세기 인권선언이나 헌법이 각국에서 제정되면서 대부분 자유권적 기본권을 규정. 이러한 자유권적 기본권은 민주주의를 발전시키고 자본주의 경제의 발전에 기여함
- 자본주의는 그 배분체제의 모순으로 인하여 부의 편재 등 여러 사회적 모순을 초래
 - 특히 사회적 약자(아동) 생활에 필요한 최저조건 조차 확보되지 못하고 생존 그 자체에 위협을 받는 상황이 초래
- 국민 각자의 최저한도의 생활을 보장하기 위한 경제적·사회적 기본권이 나타나게 됨
 - 여기에는 인간다운 생활의 보장, 생존권, 노동권, 각종 사회적 부조청구권, 교육을 받을 권리 등이 포함됨

2. 노동(기본)권, 근로권, 노동3권

- ‘노동기본권’이라 함은 근로자에 대한 생존권 확보를 위하여 헌법이 보장하고 있는 근로자의 기본적인 권리를 말하여 근로권과 노동3권을 포괄하는 개념
 - 과거 방어적, 소극적 의미의 자유권적 기본권이 아니라 국가의 적극적 배려와 경제적 사회적 약자를 위하여 국가가 적극적인 조치를 취할 것을 요구할 수 있다는 의미의 생존권적 기본권 이해
 - 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 위한 것으로 정치적 기본권에 대비되는 개념으로 경제적 기본권이라고도 함. 우리나라의 노동3권은 경제적 약자인 근로자에게만 보장되는 특유한 기본권으로 이해됨
- 단결권·단체교섭권·단체행동권을 최초로 보장한 헌법은 1919년의 바이마르 헌법이었고, 제2차 세계대전 이후에는 프랑스 제4공화국헌법(1946년), 일본 헌법(1946년), 이탈리아 헌법(1947년) 등도 이를 수용하게 되었음

1) 근로권²⁾

□ 의의

- ‘근로권’이라 함은 국민이 자주적으로 근로의 기회를 얻지 못한 경우, 국가에 대하여 노동의 기회 또는 생활유지에 필요한 자금의 지급을 요구할 수 있는 권리를 말함
- 헌법상 자유권적 기본권의 관점에서 국민이 자신의 의사, 능력에 따라 노동의 종류, 내용 등을 선택하여 노동관계를 형성하고 타인의 방해를 받지 않고서 자유로이 근로관계를 계속 유지 할 수 있는 권리(소극적 정의)
- 오늘날 헌법상 생존권적 기본권의 관점에서 노동의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 노동의 기회를 얻지 못한 경우 국가에 대하여 적극적으로 노동의 기회 또는 생활유지에 필요한 자금의 지급을 요구할 수 있는 권리(적극적 정의)
- 근로권은 ‘일할 자리’에 관한 권리뿐만 아니라 ‘일할 환경’에 관한 권리를 포함함 - 일할 환경에는 합리적인 근로조건의 보장 등이 포함됨

□ 헌법상 근로권의 규범구조

- 총괄적(본질적, 본원적) 규정과 그에 대한 부분적(보완적) 내용으로 구성되어 있음³⁾
 - 제1항에서 근로기회와 생활비지급, 고용증진의무, 적정임금보장, 제2항에서 국민의 근로의무, 제3항에서 근로조건 법정주의,⁴⁾ 제4항에서 여성근로자의 특별보호, 제5항에서 연소근로자에 대한 특별보호, 제6항에서 국가유공자 등에 대한 우선 근로 기회제공 등을 규정하고 있음
- 헌법은 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의 원칙에 따라 법률로 정하도록 하고 있는데, 근로조건은 근로자와 사용자 사이의 근로계약을 통해서 결정되는 것이지만, 개별적 근로관계에 있어서 경제적 약자인 근로자가 유리한 근로조건을 얻어 내기 어렵기 때문에 근로조건의 기준을 인간의 존엄성의 원칙을 보장하는 선에서 법률로 정하도록 한 것임
- 여자와 연소자의 근로에 대한 보호에 관해서는 근로기준법에서 자세히 규정하고 있음⁵⁾

2) 이하의 내용은 『근로권의 의의와 주요 입법과제』(한인상, 『노동법연구』 제36호, 서울대노동법연구회)의 내용을 일부 수정하였고, 관련 내용을 보완하였다.

3) 김유성, 『노동법 I』, 법문사, 2005, 15면.

4) 헌법재판소는 “헌법 제32조제3항은 근로권이 실효적인 것이 될 수 있도록 ‘근로조건’의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다’고 하여 근로조건에 법정주의를 규정하고 있다”(헌재 2008. 9. 25. 선고 2005헌마586).

5) 근로기준법상 여성보호규정에는 야간·휴일근무의 금지, 시간외근로의 금지, 생리휴가, 육아시간, 산전·산후의 휴가

□ 법적 성격

- 자유권설, 프로그램규정설(입법지침설), 법적권리설 등의 견해대립이 있음. 다수설은 사회권적 기본권으로서 법적 권리설임. 다만, 구체적 권리라는 견해와 추상적 권리라는 견해가 있음
- 추상적 권리설⁶⁾ - 근로권은 현실적, 구체적 권리가 아니라 입법에 의하여 구체화될 수 있는 추상적 권리에 불과한 것으로서 이에 대한 법이 제정된 경우 의무이행이 재판에 의하여 강제될 수 없을지라도 법적 권리이기 때문에 그 보장 의무는 법적 의무로서 그 법률의 해석, 적용의 준거가 될 수 있음 - 이에 반하는 입법은 위헌확인소송을 통하여 사법적 구제를 받을 수 있음(노동법학계 다수설)
- 구체적 권리설 - 근로권을 적극적으로 해석하여 노동의 기회를 제공하여 줄 것을 국가에 요구할 수 있는 구체적인 법적 권리를 국민에게 직접 보장한 것 - 국가가 필요한 입법이나 정책을 강구하지 않는 경우에는 국가의 부작위에 의한 침해에 대해서도 재판상 다툴 수 있는 구체적 권리로 봄

□ 헌법재판소의 판단

- 현재는 “근로권을 인간이 자신의 의사와 능력에 따라 근로관계를 형성하고, 타인의 방해받지 않고 근로관계를 계속 유지하며, 근로의 기회를 얻지 못한 경우, 국가에 대하여 근로의 기회를 제공하여 줄 것을 요구할 수 있는 권리를 말한다”고 판시
- 이러한 근로권은 생활의 기본적인 수요를 충족시킬 수 있는 생활수단을 확보해 주고 나아가 인격의 자유로운 발현과 인간의 존엄성을 보장해주는 기본권⁷⁾
- 또한 근로권은 사회적 기본권으로서 국가에 대하여 직접 일자리(직장)를 청구하거나 일자리에 갈음하는 생계비의 지급청구권을 의미하는 것이 아니라, 고용증진을 위한 사회적·경제적 정책을 요구할 수 있는 권리에 그침.⁸⁾ 근로권은 자주적으로 근로관계를 형성하며, 타인의 방해받음 없이 그 근로관계를 유지할 수 있는 권리이며, 국가에게 적극적인 정책이나 조치를 취할 것을 요구할 수 있는 권리
- 오늘날 근로권의 보장은 생계수단 보장뿐만 아니라, 자아실현의 수단으로서도 중요한 의미를 가지며, 국가입장에서도 국민의 건전한 노동이 경제 질서의 근간을 이루는 역할을 한다는 점에서 근로권 보장의 의의를 확대할 수 있음
- 결국 근로권은 역사적, 사회적 변화에 맞춰 재해석되고 변화 발전하여 왔으며, 이를

등이 있고, 근로기준법상 연소자보호규정에는 13세미만의 취업금지, 유해·위험업무의 취업제한, 독자적인 임금청구, 근로시간의 제한, 야간 및 휴일근무의 금지 등이 있다.

6) 현재 2002. 11. 28. 선고 2001헌바50 결정.

7) 현재 2008. 9. 25. 선고 2005헌마586 결정.

8) 현재 2002. 11. 28. 선고 2001헌바50 결정.

반영한 입법을 통해 구체화되고 구현된다고 할 수 있음

□ 근로권의 주체

- 제32조제1항에서 “모든 국민은 근로의 권리를 갖는다”고 규정하고 있음. 헌법 법조문 구조상에 주체는 ‘국민’, ‘근로자’라고 표현하고 있음. 즉 제1항 1문에서 근로의 권리의 주체는 모든 국민으로 되어 있고, 이를 모든 국민으로 해석할 경우 지나치고 확대되고, 이를 사용종속관계 즉 근로계약관계를 전제로 할 경우에는 지나치게 협소하게 해석될 수 있음
- 제헌헌법 입법과정을 살펴보면, 법조문상 ‘국민’으로 표현하고 있으나, 이때 ‘국민’은 ‘근로자, 농민’이 70%~80%를 이루고 있었고 속기록 등에서는 ‘근로대중’이라는 표현이 자주 등장함. 결국 국민으로 표현하고 있지만, 근로의 의사와 능력이 있는 근로대중의 권리를 의도하였던 것으로 보임. 해석론으로 “근로권의 향유주체는 근로관계를 가지고 있는 근로자가 아니라, 근로관계를 가지고 있지 않은 자로서 국가를 향해 일할 기회를 요구할 수 있는 모든 일반국민”으로 이해하는 견해가 있음⁹⁾
- 근로의 권리는 헌법의 명문상으로는 모든 국민으로 하고 있어 현재 근로관계에 있지 않은 일반 국민을 그 주체로 하는 권리라고 하면서 ‘근로대중의 기본권’이라고 이해하는 견해가 있음¹⁰⁾
- 결국 모든 국민이 근로의 의사와 능력이 있다고 볼 수도 없고, 이미 고용관계가 있는 자를 위하여 고용을 증진하는 것도 근로권의 내용에 포함되므로 근로권의 주체는 ‘근로의 의사와 능력이 있는 일반국민’로 해석하는 것이 타당함. 이렇게 해석할 경우 이미 근로계약관계를 맺고 있는 근로자뿐만 아니라, 노동시장에서 장래 근로관계를 예정하는 자들도 포함됨

□ 내용

- 근로권의 내용과 관련하여 헌법재판소는 “근로의 권리가 ‘일할 자리에 관한 권리’만이 아니라 ‘일할 환경에 관한 권리’도 함께 내포하고 있는 바, 후자는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 자유권적 기본권의 성격도 갖고 있어 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리 등을 포함한다”고 밝힌 바 있음¹¹⁾
- 근로권의 내용에 대해서 학자에 따라서 다양한 표현을 사용하고 있지만, 크게 ‘일할 자리에 관한 권리’와 ‘일할 환경에 관한 권리’로 나누어 볼 수 있을 것임¹²⁾

9) 계희열, 『헌법학(중)』, 박영사, 2004, 671면.

10) 김형배, 『노동법 제20판』, 박영사, 23면.

11) 헌재 2007. 8. 30. 선고 2004헌마670 결정.

- 근로권의 이 둘 관계는 상호유기적인 관계로 파악해야 함. 고용관계의 변화에 따라 고용, 실업, 재취업이 연속적으로 나타나며, 취업상태에서도 양호한 일자리의 요구와 이직, 양호한 일자리로의 개선 등은 일할 자리와 일할 환경에 관한 권리를 명확하게 구분하기 어려운 측면이 있기 때문임
- 일할 자리에 관한 권리
 - 일할 자리 요구권
 - ◆ ‘일할 자리에 관한 권리’는 국민은 누구든지 근로의사와 근로능력이 있는 한 국가에 대하여 근로의 기회를 요구할 수 있는 권리를 의미. 이에 따라 국가는 근로의사와 능력 있는 자가 근로할 수 있도록 고용정책 등을 추진하여 실질적 근로기회를 확보해 주어야 할 의무가 있음. 이는 대체로 근로의 기회를 가지는 것을 의미하나, 근로의 기회가 마련되어 취업 중에 있는 자의 안정된 상태의 유지 또는 좋은 일자리로의 이동도 내용에 포함된다고 보아야 할 것임
 - 생계비지급 및 직업훈련 등
 - ◆ 일할 자리(근로의 기회)의 제공을 어느 범위까지 인정할 것인가의 문제. 자본주의 시장경제질서 하에서 완전고용이 가능한 것인가. 자본주의 사회에서 각 개별 모든 국민에게 일할 자리를 제공하는 것은 현실적으로 불가능하며, 이에 갈음하여 국민에게 생계비지급청구권을 인정할 것인가 하는 문제로 귀결되는데, 이는 근로권의 보장범위가 어디까지인가 하는 문제이기도 함
 - ◆ 고용보험법의 입법과 실업급여 청구권이 제32조 근로권에 기하여 나타나는 것인지와 관련하여 견해의 대립이 있음. 헌법 제32조제1항 1문의 근로권은 국가의 급부 이행이 전제되는 전형적인 사회권적 성격을 가지고 있음. 다만 그 구체적인 실현에 있어서 경제적, 사회적 상황을 감안한 입법·정책에 의해 이루어지는 것이라 할 수 있음
 - ◆ 현행 헌법 제32조를 규범적 근거로 하여 입법·정책적 결정에 따라 고용보험법이 제정되었고, 정책수단으로 보험제도를 취함으로써 생계보장과 재취업을 위한 훈련을 지원하고 있음. 다만 사회적·경제적·재정적 여건을 고려하여 보험급여의 수급요건을 제한하고 있는 것에 불과함. 따라서 고용보험법상의 실업급여청구권은 헌법 제32조 근로권에 근거한 것으로 보는 것이 바람직함
 - ◆ 특히 근로권의 주체는 근로의 의사와 능력이 있는 근로대중이며, 근로권의 보장 취지가 현실적으로 불가능하더라도 완전고용을 지향하고 있음. 이와 관련하여 고용보험법에 따른 생계비지급 및 직업능력개발 지원은 근로의 기회를 요구하고 기회제공이 불가능한 경우 청구가 이루어진다는 점, 실업급여의 경우에도 근로의 의

12) 학자에 따라서는 근로보호권 및 근로기회보호권이라는 용어를 사용하기도 하고, 고용청구권 및 근로조건 보호권이라는 용어를 사용하기도 한다.

사와 능력이 있는 자가 일시적 실업상태에 있어서 근로의 기회를 제공받기 전까지 소득보전의 차원에서 생계비가 지급된다는 점 등에서 근로권에 규범적 근거가 있다고 보아야 할 것임

- 국가의 고용증진의무

- ◆ 헌법 제32조제1항 2문 전단은 “국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용 증진에 ... 노력하여야 하며”라고 규정하고 있음. 국가는 근로자의 고용을 증진할 입법은 물론, 고용확대, 실업대책 등에 관한 정책을 수립하고 추진해야 할 의무가 있음. 여기서 ‘사회적 방법’이라 함은 사회정책에 의한 고용 증진을 말하며, ‘경제적 방법’이라 함은 경제정책에 의한 고용기회의 확대를 말함
- ◆ 국가는 이러한 방법을 통하여 일반근로자가 사기업 또는 공공기업에 취업하여 완전고용상태가 실현될 수 있도록 노력하여야 하는 것임. 고용증진의 의미는 단순히 근로의 기회 제공, 일자리의 창출만을 의미한다기 보다는 넓은 의미에서 보다 나은 환경 또는 수준에서 일을 할 수 있는 기회를 제공하는 것까지 포함하는 것으로 해석하는 것이 타당함. 특히 사회적·경제적 방법으로 제시하였는데 이는 사회·경제적 상황과 밀접하게 관련되어 있기 때문에 고려해야 할 요소이며, 이러한 고려 요소를 참작하여 입법 및 정책적 수단을 통하여 고용증진의 보장을 위하여 노력하여야 할 것임
- ◆ 국가가 사회·경제 정책을 추진함에 있어 고용증진의 효과 등을 고려하였다면 고용증진 의무를 이행한 것으로 보아야 한다는 견해가 있고, 근로권은 고용증진을 위한 국가의 사회적, 경제적 정책과제를 근거 짓는 ‘객관적 규범’으로 설명하고, 경제성장과 적극적인 직업교육과 직업알선정책을 추진하여야 한다는 것을 의미한다는 견해가 있음
- ◆ 국가가 사회적·경제적 방법으로 고용의 증진을 위해 노력하여야 한다는 의미는 국가가 사회적·경제적 제반여건을 고려하여 근로자의 고용증진을 보장하기 위한 입법·정책적 조치를 취하도록 노력하여야 한다는 의미이므로 국가의 광범위한 입법재량의 한계 범위를 설정한 것으로 볼 수 있음
- ◆ 이에 따라 ①국민의 취업기회를 제공하기 위하여 고용정책기본법, 직업안정법, 근로자직업능력개발법, 고용보험법, ②여성의 취업보장을 위해 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, ③고령자 및 장애인의 직업재활 및 고용기회 확대를 위한 고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진법률, 장애인고용촉진 및 직업재활법 등이 제정하였음

● 일할 환경에 관한 권리

- 해고보호

- ◆ 헌법상 해고보호권의 근거가 무엇인가(현재 직장에서 근로를 계속할 수 있는 권

리가 근로권에 근거하는 것인가에 대한 문제). 해고는 사용자의 일방적 의사표시로 근로관계가 종료되는 것을 말하며 이는 사용자의 계약의 자유, 영업의 자유, 재산권 보호와의 충돌문제가 발생

- ◆ 헌법재판소는 헌법 제15조 직업의 자유, 제32조 근로권, 사회국가원리 등에 근거하여 실업방지 및 부당한 해고로부터 근로자를 보호하여야 할 국가의 의무를 도출할 수 있다고 판시한 바 있음. 헌법재판소에 따르면, 해고보호는 국가의 위 기본권에서 나오는 객관적 보호 의무에 기한 것이나(직장상실에 대한), 현재 직장에서 계속 근로할 수 있도록 국가를 상대로 요구할 수 있는가 하는 직장존속보존청구권에 대해서 이를 인정하지 않고 있음¹³⁾
- ◆ 노동법학계는 해고보호권의 직접적인 근거규정으로 헌법상 근로권으로 보고 있음.¹⁴⁾ 생각건대 근로자의 근로조건은 임금, 근로시간, 근로환경, 복리후생, 인사이동, 복무규율 등 광범위한 조건이 포함되며, 해고도 근로조건에 포함된다고 보아야 할 것임.¹⁵⁾ 해고보호의 근거는 제32조에서 찾는 것이 타당하다고 생각. 결국 근로권 보장의 기본취지 중 하나가 근로자의 생활의 기본적인 수요를 충족시킬 수 있는 생존수단을 확보하는 것에 있기 때문에 생존수단을 박탈하는 해고에 대한 제한의 근거는 기본적으로 제32조로 보아야 할 것임

- 적정임금 및 최저임금 보장

- ◆ 헌법 제32조제1항 2문은 “국가는 ... 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다”라고 규정
- ◆ ‘적정임금’이라 함은 근로자와 그 가족이 존엄한 인간으로서 건강하고 문화적인 생활을 영위하는 데 필요한 정도의 임금수준을 의미.¹⁶⁾ 이에 따라 근로기준법은 임금의 개념, 지급방법 및 임금지급의 보장 등 기본적인 사항을 정하고 있고 최저임금법은 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금 및 노동생산성을 고려하여 정해지는 최저임금이 개별적 근로관계에 강행적으로 적용되도록 보장하고 있음
- ◆ 어떠한 임금, 어느 정도의 임금이 적정임금인가와 관련해서 법문에서는 명시적으로 명확한 기준을 제시하지 있지 않음. 이에 대한 다양한 기준이 제시되고 있으나, 수준에 있어서 최소한 최저임금 이상이라는 데에는 이견이 없는 것으로 보임. 그렇다면 적정임금의 산정 기준을 어떻게 설정할 것인가. 근로자의 생산성 내지 생산에 대한 기여도, 기업의 지불능력, 물가 등 국민 경제에 미칠 영향, 소득분배 구조 개선에 대한 기여도 등이 고려되어야 한다는 견해가 있음¹⁷⁾
- ◆ 근로자가 근로의 반대급부인 임금을 통해 가족의 생계를 꾸리게 되는데, 근로자

13) 헌재 2002. 11. 28. 선고 2001헌바50 결정.

14) 임종률, 『노동법』, 박영사, 12면; 김형배, 앞의 책, 116면.

15) 이달휴, “근로권과 해고제한의 근거”, 『공법학연구』제13권 제2호, 117면.

16) 권영성, 『헌법학원론』, 법문사, 2009, 672면.

17) 권영성, 위의 책, 673면.

는 사용자와의 관계에서 경제적·사회적 약자의 지위에 놓일 수밖에 없기 때문에 헌법상 근로권 규정에서 국가에게 적정한 임금을 보장할 의무를 부여하고 있는 것임. 그러나 적정임금의 산정과 보장에 있어서는 고려해야 여러 다양한 요소들이 있고 현실적 여건에 따라 달라질 수 있기 때문에 ‘적정임금’을 보장하기 위한 국가의 구체적인 입법이나 정책을 찾아보기는 어려움(최근 최저임금법 개정 논의가 국회에서 이루어지고 있음)¹⁸⁾

- ◆ ‘적정임금’은 다양한 요소들을 고려하여 산정하여야 한다는 점을 인정하더라도, 그 수준을 기본적으로 존엄한 인간으로서 건강하고 문화적 생활을 영위하는 데 필요한 정도로 이해할 경우 적정임금의 보장에 반하는 입법정책은 헌법의 근로권에 반하는 것으로 보아야 함
- ◆ 국가는 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다고 규정하고 있음. 최저임금제란 국가가 근로자가 받는 임금의 최저한도를 설정하고 사용자로부터 이를 준수하도록 법으로 강제하는 제도로서 대부분의 국가에 도입 시행하고 있음

- 근로조건 기준의 법정주의

- ◆ 헌법 제32조제1항은 “근로조건 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”라고 규정하고 있는 바, 이는 근로조건에 관하여 법률이 최저한의 제한을 설정한다는 의미로 해석되며, 계약자유의 원칙에 대한 수정을 예정하고 있음. 즉 근로조건이나 계약의 내용을 양당사자에게 자유롭게 결정하는 것이 원칙이나 사실상의 교섭력에 차이로 인해 근로권이 침해되었다는 사실에 기인한 것임¹⁹⁾
- ◆ 이때, ‘근로조건’은 임금과 그 지불방법, 취업시간과 휴식시간, 안전시설과 위생시설, 재해보상 등 근로계약에 의하여 근로자가 근로를 제공하고 임금을 수령하는데 관한 조건들을 말함.²⁰⁾ 근로조건을 법정함에 있어 기준이 되는 것은 ‘인간의 존엄성을 보장’하는 수준의 근로조건이라는 것임. 즉 인간의 존엄성 보장은 근로조건의 법정의 기준 내지 수준의 판단지표로서 기능을 함. 이때 ‘인간의 존엄성을 보장하는 근로조건의 기준을 설정하는 것’은 입법자의 입법재량 범위에 속함.²¹⁾ 헌법재판소는 ‘인간의 존엄성에 관한 판단기준’은 사회 경제적 상황에 따라 변화하는 상대적 성격을 띠기 때문에 그에 상응하는 근로조건에 관한 기준도 시대상황에 부합하게 탄력적으로 구체화하도록 법률에 유보한 것이라고 판시²²⁾

- 여성과 연소근로자에 대한 특별보호

18) 이러한 측면에서 적정임금의 보장은 결국 근로3권의 행사 및 그에 대한 국가의 적절한 지원 등을 통해서만 가능한 상태라는 지적이 있다(장영수, 앞의 책, 830면).

19) 근로기준법이 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다. 무효로 된 부분은 근로기준법이 정한 기준에 의한다.

20) 헌재 2003. 7. 24. 선고 2002헌바51 결정.

21) 헌재 1999. 9. 16. 선고 98헌마310 결정.

22) 헌재 2003. 7. 24. 선고 2002헌바51 결정.

- ◆ 현행 헌법은 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 금지하고 있고, 연소근로자의 근로는 특별한 보호를 받음
- ◆ 이는 여성근로자와 연소근로자에 대한 특별조항으로서 이러한 특별 규정을 둔 것이 여성 및 연소근로자에 대한 비인도적인 처우가 현저하였던 과거의 부정적 역사를 감안한 것이고, 여성근로는 모성 및 신체적, 생리적 특성으로 인하여 특별한 보호가 필요하고 연소근로자에 대한 사회적 보호의 필요성에 따른 사회 정책적 고려가 반영된 것임
- ◆ 이를 근거로 근로기준법 제5장에서 여성 및 연소근로자 보호에 관한 별도의 규정을 두고 있고, 남녀고용평등 및 일·가정 양립지원 정책에 관한 법률을 규정하여 남녀의 균등한 처우와 여성근로자의 모성보호 등의 규정을 두고 있음

□ 효력

● 대국가적 효력

- 헌법상 근로권은 대국가적 효력을 가지고 있고 국가는 근로의 권리를 보장할 의무를 부담하기에 취업방해를 해서는 안 되며 적극적으로 노동의 기회를 제공할 의무가 있고 이는 입법, 행정, 사법 모두 구속됨

● 대사인적 효력(견해의 대립)

- 헌법에서 근로권의 보장은 국가와 국민과의 관계에 있어서의 문제이고 직접 개별 국민과의 관계를 정하는 것은 아니므로 대사인적 효력을 인정할 수 없음(부정설)
- 생존권으로서 근로권의 법적 의의와 연혁을 감안해서 대사인적 효력이 인정. 예컨대 국가의 근로권보장의무 뿐만 아니라 해고예방이나 부당해고 금지 등도 포함하고 있는 것임(긍정설)

2) 노동3권

□ 개관

- 노동3권은 근로자의 사용자에 대한 실질적 사용종속관계를 직시하고 근로자의 집단적 자주를 통해 노사간의 실질적 자치주의를 구현하기 위해 규정됨. 근로자가 자신의 생존권을 스스로 보장받고자 자주적으로 단결한 노동조합이라는 단결체를 통해 사용자와의 단체교섭으로 단체협약의 체결이라는 궁극적인 목적을 달성하고자 하는 것
- 단체교섭에 의해 목적달성을 관철시킬 수 없을 때 최후의 투쟁수단인 단체행동을 통해 그 주장을 관철하게 됨

- 좁은 의미에서의 노동기본권이라 함은 헌법 제33조에서 규정하고 있는 노동3권을 말함. - 비록 헌법상 바이마르 헌법(1919)에서 처음으로 규정되었지만 실질적으로 근로자의 단결권과 단체행동권은 근로자의 투쟁의 산물로 훨씬 이전부터 개별적으로 보장되었음

□ 법적 성격

- 견해의 대립
 - 자유권설
 - ◆ 근로자는 노동3권을 국가권력으로부터 부당한 방해나 간섭을 받지 않는 소극적인 자유권의 일종으로 봄. 단결권은 근로자들이자신들의 의사에 따라 자유로이 단체를 결성, 가입하는 권리로서 일반적 결사의 자유의 한 형태
 - 생존권설
 - ◆ 노동3권은 자본주의사회에 있어서 생산수단을 소유하지 못한 경제적 약자인 근로자의 인간다운 생활을 확보하기 위한 국가적 배려와 보호를 요구할 수 있는 생존권의 일종
 - 혼합설
 - ◆ 근로자가 노동3권을 행사하는 것을 국가가 방해해서는 안 된다는 자유권적 측면과 이러한 권리가 사용자에게 의하여 침해된 경우에 국가에 대한 적극적 개입과 보호를 요구할 수 있는 생존권적 측면이 있다고 보는 견해
 - ◆ 현재는 '근로자는 노동조합과 같은 근로자단체의 결성을 통하여 집단으로 사용자에게 대항함으로써 사용자와 대등한 세력을 이루어 근로조건의 형성에 영향을 미칠 수 있는 기회를 가지게 되므로, 이러한 의미에서 노동3권은 "사회적 보호기능을 담당하는 자유권' 또는 "사회권적 성격을 띤 자유권'임²³⁾
 - 사건
 - ◆ 노동3권은 그 성질상 자유권과 생존권으로서의 양 측면을 가진 것으로 판단됨
 - ◆ 자유권적 측면에서 볼 때 근로자의 단결이나 단체행동이 국가권력에 의한 형사면책 (노조법 제4조)을 받을 수 있고, 생존권적 측면에서는 근로자의 노동3권을 단지 형사면책만을 한정하는 것이 아니라 사용자에게 대한 민사책임을 면제하고 있고(동법 제3조), 나아가 사용자로부터 이 권리를 침해당할 때 부당노동행위로서 국가로 하여금 적극적으로 개입하여 법적구제까지도 요구할 수 있음
 - ◆ 노동3권은 자유권적 효과로서 정당한 이유 없이 제한, 금지하는 입법과 행정조치는 위헌, 무효로 되는 것임

23) 헌재 1998.2.27, 94헌바13,26, 95헌바44병합.

- ◆ 노동3권의 생존권적 효과로서 국가에 대하여 근로자의 노동조건을 개선하기 위한 노사자치 내지 단체교섭의 조성을 입법을 통해 적극적으로 실현해 줄 것을 요구할 수 있음 - 사회권적 내지 생존권적 성격 - 단체협약의 규범적 효력 (노조법 제33조)나 부당노동행위 구제제도 (노조법 제81조 이하).

□ 주체

- 근로자 : 근로기준법에서의 근로자와 노조법에서의 근로자의 개념 정의
 - ◆ 노동3권의 주체인 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고, 임금, 급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활 하는 자를 말한다(노조법 제2조 1호)
 - ◆ 노동3권의 주체인 근로자란 근로기준법상의 근로자인 취업 중에 있는 자만 국한되는 것이 아니라 실업 중에 있는 자, 해고의 효력을 다투는 자도 포함되는 광의의 근로자를 말함²⁴⁾
 - ◆ 근로자 개인은 동시에 단결권의 보유 및 행사의 주체가 될 수 있으나, 단체교섭권 및 단체행동권에 대하여는 보유의 주체가 될 뿐이며 행사의 주체는 될 수 없음. 이는 단체교섭 및 단체행동의 성질상 근로자는 단결체를 통하여 단체교섭 및 단체행동을 행할 수 있을 뿐이며, 근로자 개인이 독자적으로 단체교섭 및 단체행동을 행할 수 없음을 의미함
- 근로자의 단결체
 - ◆ 노동조합은 기존의 조직을 보다 강화하기 위해 새로운 조합원을 가입시키고, 조합을 유지, 운영하는 등 단결권을 행사할 수 있음. 노동조합은 단결권, 단체교섭권, 단체행동권의 보유의 주체는 물론 행사의 주체가 될 수 있음
- 사용자
 - ◆ 노동3권의 주체에 근로자 이외에 근로자의 쟁의행위에 대한 방어적인 권리인 직장폐쇄를 인정하고 있다는 사실에 근거하여 사용자도 포함되는가에 대한 현실적인 문제로서 논란이 있음
 - ◆ 노동3권은 근로자의 권리로 이해하고 다만 사용자는 노동3권 행사의 상대방으로서의 지위를 갖고 이때 사용되는 대항적 권리, 직장폐쇄는 헌법 제23조의 재산권 보장에 근거한 것으로 사용자는 노동3권의 주체라고 볼 수 없음

□ 내용

- 단결권
 - 의의

24) 대판 2004.2.27, 2001두8568.

- ◆ 근로자들이 근로조건 향상을 위하여 자주적으로 단결할 수 있는 권리로, 자유로이 노동조합을 조직, 운영할 수 있는 권리를 말함
- ◆ 단결권은 근로조건향상이라는 생존권보장측면에서 국가는 입법이나 행정에서 특별한 조치를 강구해야 하며 그러한 권리를 보장하기 위하여 시민법상의 자유와 권리의 일정한 제약을 받으며, 그 권리가 제3자적 효력을 갖는 데서 결사의 자유와 구별됨(대사용자관계와 근로자 상호간의 관계에 있어서 적극적인 성격 때문에 구별될 수 있음 - 국가가 후견적 또는 적극적 내용의 권리성을 보장하고 있기 때문)
- 근로자개인의 단결권(개별적 단결권)
 - ◆ 근로자 개인의 단결권은 근로자 개인이 노조에 참여할 수 있는 권리, 개별적 단결권 또는 적극적 단결권. 현행법에서 근로자의 자유로운 노조의 결성, 노조에의 가입, 탈퇴할 수 있음을 규정 (노조법 제5조), 노조활동의 균등참여 (동법 제22), 차별대우 받지 않을 권리 (동법 제9조). 사용자에 의한 단결권 침해는 부당노동행위
- 단결체 자체의 단결권(집단적 단결권)
 - ◆ 단결체로서 노조는 노조 자체의 존립에 관한 권리와 활동에 관한 권리. 노조의 단체자체의 조직을 유지 확대 (따라서 노조간부가 비조합원들에게 노조가입을 하고, 상급단체에 가입, 탈퇴할 수 있는 권리로서 집단적 단결권)
- 개별적 단결권과 집단적 단결권과의 관계
 - ◆ 개별적 단결권과 집단적 단결권은 상호불가분적 관계에 있음. 예컨대 조합원임을 이유로 하는 해고 기타 불이익처분은 근로자 개인의 단결권에 대한 침해임과 동시에 노조의 존립 및 활동을 위협함으로써 집단적 단결권을 침해하는 것임
 - ◆ 노조의 집단적 단결권은 노조의 존립, 운영 및 활동에 있어 조합원 개인의 단결권을 존중·보호하여야 하는 것으로, 이는 조합의 민주적 운영에 관한 문제 및 단결강제에 관한 문제
- 소극적 단결권(negative Koalition) 과 단결강제
 - ◆ 헌법 제33조 제1항에서는 근로자의 권리로써 단결권을 보장하고 있음. 당연히 적극적 단결권(단결을 할 권리, 노조를 결성하고 이에 가입하며 노조의 구성원으로서 활동할 수 있는 권리)이 주된 내용. 국민의 권리로써 자유권에 근거한 소극적 단결권(단결하지 아니할 권리, 즉 원하는 경우 노조에 가입하지 아니하거나 언제든지 노조로부터 탈퇴할 수 있는 소극적 권리)을 인정할 것인지 여부 논란
 - ◆ 쟁점 : 단결권의 개념에 소극적 단결권까지도 포함되는가 하는 것에 대하여 견해의 대립이 있음(첫째, 소극적 단결권의 헌법적 근거를 어디에서 찾아야 하는가, 둘째, 근로자에 대한 단결강제가 인정될 수 있는가)

- 사건

- ◆ 소극적 단결권이 적극적 단결권과 동등하게 보호될 수는 없음. 만일 이를 동등하게 보호한다면 근로자의 단결권 보장 자체의 의미를 침해할 우려가 있음. 단결권은 사회적으로 약자일 수밖에 없는 근로자의 인간다운 생활을 위하여 보장된 권리임을 감안할 때 소극적 단결권은 헌법상 단결권보장의 내용에 포함될 수 없음²⁵⁾

● 단체교섭권

- 의의

- ◆ 단체교섭권이란 근로자단체가 근로조건의 향상을 위하여 자주적으로 사용자와 집단적으로 교섭할 수 있는 권리(단체교섭권은 근로자 개인이 주체가 될 수 없음).
- ◆ 헌법상 단체협약체결권을 명시하여 규정하고 있지 않더라도 근로조건의 향상을 위한 근로자 및 그 단체의 본질적인 활동의 자유인 단체교섭권에는 단순한 사실행위로서의 단체교섭행위 외에 단체협약으로서 체결할 권한도 포함. 노조법 제29조에 명문화함(노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다)

- 내용

- ◆ 근로자가 사용자와 대등한 지위에서 단체교섭을 통해 자율적으로 임금 등 근로조건에 관한 단체협약을 체결할 수 있도록 하기 위한 것임
- ◆ 단체교섭권은 근로자에게 사용자와 집단적으로 교섭할 권리를 보장하여 사용자에게 정당한 이유가 이를 거부할 수 없는 의무를 지우는 것을 내용으로 함
- ◆ 단체교섭권은 교섭대상에 대해서는 내재적인 한계가 존재함 - 사용자의 경영권과 관련된 사항은 원칙적으로 교섭대상이 될 수 없고, 다만 근로조건에 직접 관련이 있거나 중대한 영향을 미치는 경우에 교섭대상이 될 수 있음

- 보장효과

- ◆ 사용자-교섭응낙의무와 성실교섭의무-위반 시 노조법 제81조3호에 의한 부당노동행위
- ◆ 사용자의 교섭응낙의무-협약체결의무까지 포함되지 않음
- ◆ 단체교섭행위가 민·형사상 책임이 있는 행위일지라도 근로자의 생존권보장차원에서 민·형사책임을 면제됨
- ◆ 단체협약의 규범적 효력 및 일반적 구속력, 단체협약의 권리분쟁에 관한 노동위원회 견해제시, 조정절차 등도 단체교섭을 보완해주는 기능을 함

25) 현재 2005.11.24, 2002헌바95,96, 2003헌바9 결정.

- 단체행동권

- 의의

- ◆ 근로자가 노동조건향상을 위하여 집단적으로 행동할 수 있는 권리. 단결체의 존립과 목적을 실력을 관철시키려는 투쟁수단으로 본질적인 권리이며, 최후의 강제수단

- 내용

- ◆ 정의행위 : 노조가 자신의 주장을 관철시킬 목적으로 업무의 정상적인 운영을 저해하는 방식의 압력수단(파업, 태업, 보이콧, 피켓팅, 직장점거 등 할 수 있는 권리)
 - ◆ 조합활동권: 업무의 정상적 운영을 저해하지 않는 한도 내에서 리본패용, 유인물 배포 등으로 사용자에게 대해 요구, 시위, 청원, 선전활동(조합활동권이 단체행동권이 근거로 인정되는가, 단결권을 통해서 인정되는가에 대해서 논란이 있음)

- 효과

- ◆ 정당한 정의행위: 민·형사면책(제3,4조)과 불이익 취급금지와 부당노동행위(제81조 제5호)에 의한 불이익한 대우를 받지 않음
 - ◆ 정의행위 기간 중에 대체근로의 제한 및 구속제한, 부당노동행위 구제제도 등이 보완적인 기능을 수행함

- 노동3권 간의 상호관계

- 노동3권의 유기적 관련성 : 노동3권 중 어느 하나의 권리가 다른 권리에 의하여 정당성이 규정되는지에 관한 논쟁이 유기적 관련성에 대한 논란이 있음. 노동3권의 유기적 관련성은 단결권, 단체교섭권, 단체행동권은 서로 상호관련을 가지면서 근로조건의 향상을 위한 수단으로 보장되어 있다는 유기적 관련성 인정설과 단결권, 단체교섭권, 단체행동권이 병렬적 권리로 보고 노동3권 각각의 독자성을 인정하는 유기적 관련성 부정설이 있음(유기적 관련성 인정설과 부정설 주장의 결과 : 유기적 관련성 인정설을 따를 경우 단결권과 단체행동권은 단체교섭권을 보장하기 위한 수단으로서의 의미를 강하게 갖게 되며, 부정설의 경우 단결권, 단체교섭권, 단체행동권은 각각 분리된 독립된 병렬적 권리이고 그 범위는 입법정책이나 입법재량에 의하여 결정되게 된다)

- 단결권, 단체교섭권, 단체행동권은 밀접한 상호 관련 하에서 근로자의 생존확보를 위한 수단으로 보장되어 있음

- 단체교섭권중심설

- ◆ “이른바 노동3권은 사용자와 근로자간의 실질적인 대등성을 단체적 노사관계의 확립을 통하여 가능하도록 하기 위하여 시민법상의 자유주의적 법원칙을 수정하

는 신시대적 시책으로서 등장된 생존권적 기본권들 이므로 이 노동3권은 다같이 존중되고 보호되어야 하고 그 사이에 비중의 차등을 둘 없는 권리임에는 틀림없지만 근로조건의 향상을 위한다는 생존권의 존재목적에 비추어 노동3권 가운데에서도 단체교섭권이 가장 중핵적 권리이므로...”²⁶⁾

- ◆ 단결권이 근로자의 근로조건향상을 집단적으로 추구하는 주체라고 한다면 단체교섭은 단결권의 구체적인 목적활동으로서 그 목적활동은 단체협약의 체결이라는 결실을 맺게 되는 가장 중핵적인 권리. 그러나 단결체가 단체교섭에 의해 소기의 목적을 평화적으로 달성할 수 없을 때 단체행동이라는 실력행사(사실적 실력행사)에 의해 근로자들이 그들의 요구를 관철함으로써 법적인 권리를 창설하는 것을 허용하는 것은 노동법에서만 볼 수 있는 특이한 제도로 볼 수 있음. 단결이나 단체행동은 그것 자체가 목적은 아니므로, 사용자와 단체교섭을 포기한 노동조합이라든가 교섭 없는 쟁의행위는 무의미. 단결의 궁극적이고 핵심적 목적은 사용자와 단체교섭을 통한 단체협약의 체결
- ◆ 단체협약의 체결을 위해 근로자들이 노조를 결성하고 단체교섭과 단체행동을 수행(협약자치 (Tarifautonomie))함. 따라서 사용자에게 처분권한이 없는 사항을 대상으로 한 정치파업이나 동정파업은 정당성이 부정된다고 판단할 수 있음
- 단결권중심설
 - ◆ 단결권을 목적적인 권리로, 단체교섭권과 단체행동권을 단결목적을 달성하기 위한 수단적인 권리로 파악하는 견해로, 노동3권 행사의 정당성에 대해 사용자의 처분성 및 근로조건 관련성을 엄격하게 해석하지 않기 때문에 근로조건과 관련된 사항이면 노동3권의 활동대상을 넓게 허용함

□ 효력

● 대국가적 효력

- 노동3권이 헌법상 보장됨으로써 국가는 근로자의 노동3권 보장활동에 부당한 지배, 간섭을 하지 않을 의무를 부담하고, 근로자의 노동3권을 적극적으로 보장할 의무를 짐
- 국가가 노동3권의 실효성 있게 하기 위해 노조법에서는 근로자의 정당한 단체교섭 및 쟁의행위에 대하여 민·형사책임 면하게 하고 (제3, 4조) 또한 단체협약의 규범적 효력 (제33조)와 부당노동행위제도를 인정하고 있음

● 대사인적 효력

- 헌법상 노동3권의 보장은 국가와 국민과의 관계이지 개별국민과의 관계를 설정하

26) 대법원 1990.5.15, 선고 90도357-서울지하철공사사건

는 것은 아님(부정설)

- (긍정설) 생존권으로서 노동3권의 법적 의의와 연혁을 볼 때, 대사인적 효력을 가짐. 헌법 제33조에 따라 파업으로 인해 설령 손해가 발생해도 민사상 손해배상책임이 면제됨
- 기본적으로 노동3권의 대사인적 효력을 인정함. 따라서 노동3권을 행사할 때 사용자나 제3자로부터 간섭을 받지 않고 제3자가 손해가 발생할지라도 그에 대한 책임을 부담하지 않음. 다만 무한정 보장할 수는 없음. 헌법상 제37조 제2항에 따라 제한됨

Ⅲ. 연소근로자,²⁷⁾ 청소년, 청년의 개념과 보호 규정

1. ‘연소근로자’의 개념

□ ‘연소근로자’란 현행「근로기준법」상 만 15세 이상 18세 미만인 근로자를 말함

- 이들은 아직 정신적, 신체적으로 성장단계에 있어 교육이 우선되어야 하는 시기이므로 연소자의 근로에는 신체적, 도덕적 측면이 고려된 특별한 보호 장치가 필요함
- 「근로기준법」제67조 제1항, 제2항, 제68조 법문에서는 ‘미성년자’로 규정하고 있으며, 이때 미성년자는 「민법」상의 만 19세 미만인 자를 말함

□ 「청소년보호법」상 ‘청소년’은 만 19세 미만의 자를 말함

- 다만, 만 19세에 도달하는 해의 1월 1일을 맞이한 자를 제외함(동 법 제2조 제1호)

□ 「청년고용촉진 특별법」²⁸⁾상 청년

- “청년”이란 취업을 원하는 사람으로서 대통령령으로 정하는 나이에 해당하는 사람을 말함(제2조 제1호)
- “대통령령으로 정하는 나이에 해당하는 사람”은 15세 이상 29세 이하인 사람을 말함

27) ‘연소자’, ‘연소근로자’, ‘연소자 근로자’, ‘청소년 근로자’, ‘미성년 근로자’ 등의 용어가 다양하게 사용되고 있으나 이하에서는 ‘연소근로자’의 용어를 사용함

28) 이 법은 청년 미취업자에 대한 국내의 직업능력개발훈련 등의 지원을 통하여 청년고용을 촉진하고 지속적인 경제발전과 사회안정에 이바지함을 목적으로 함

- 만 18세의 근로자는 「근로기준법」상 연소근로자가 아니므로 연소근로자 보호규정의 적용을 받지 못하나, 「민법」상의 미성년자로서 「근로기준법」상 미성년자관련 규정에 적용을 받게 되며, 「청소년보호법」상 청소년으로 보호받게 됨
- 「민법」상 성년은 만19세임(제4조)
- 민법상 성년자인 청년의 근로조건 보호 등 노동권의 보호는 기본적으로 일반 근로자와 같은 수준에서 보호됨

2. 연소근로자 보호 규정

- 「헌법」상 청소년보호 규정
 - 「헌법」제32조제5항에는 ‘연소자의 근로’는 특별한 보호를 받는다고 규정하고 있음
- 「근로기준법」제64조 이하에서 연소근로자 보호규정을 두고 있음(제5장 여성과 소년)
 - 「근로기준법」연소근로자 보호규정

제5장 여성과 소년

제64조(최저 연령과 취직인허증) ① 15세 미만인 자(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자를 포함한다)는 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 노동부장관이 발급한 취직인허증(就職認許證)을 지닌 자는 근로자로 사용할 수 있다.

② 제1항의 취직인허증은 본인의 신청에 따라 의무교육에 지장이 없는 경우에는 직종(職種)을 지정하여서만 발행할 수 있다.

③ 노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항 단서의 취직인허증을 발급받은 자에게는 그 인허를 취소하여야 한다.

제110조(벌칙규정) 만13세 이상 15세미만자를 취직인허증 없이 고용한 경우에는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금을 처한다.

제65조(사용 금지) ① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 “임산부”라 한다)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 금지 직종은 대통령령으로 정한다.

제66조(연소자 증명서) 사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계 기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다.

제116조(과태료) 사업주가 호적증명서와 동의서를 비치하지 않은 경우 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.

제67조(근로계약) ① 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.

② 친권자, 후견인 또는 노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.

③ 사용자는 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다.

제114조(벌칙) 부당한 근로계약의 경우 500만 원 이하의 벌금에 처한다.

제68조(임금의 청구) 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있다.

제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.

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

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

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

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

제72조(갱내근로의 금지) 사용자는 여성과 18세 미만인 자를 갱내(坑內)에서 근로시키지 못한다. 다만, 보건·의료, 보도·취재 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

- 「근로기준법」에는 제5장 이외에 연소근로자에게도 적용되는 근로조건의 기준을 규정하고 있음
 - 강제근로 금지, 폭행금지, 중간착취 배제의 규정은 미성년인 연소자의 근로에 의미가 있으며, 근로조건의 명시(제17조), 단시간근로자의 근로조건(제18조), 근로조건의 위반(제19조), 해고 등의 제한(제23조), 임금지급(제43조), 그리고 휴식 및 휴일에 관한 규정(제54조, 제55조, 제56조, 제60조, 제73조)도 해당됨
- 「근로기준법 시행령」에서는 근로조건의 명시방법(동법 시행령 제8조, 제9조), 연소자의 취업인허(동법 시행령 제35조, 제36조, 제37조, 제13조에서는 만 13세 이상 제15세 미만인 자의 취직인허와 관련한 사항을 규정하고 있음), 연소자 사용금지 직종(동법 시행령 제40조²⁹⁾)에 대한 구체적 집행내용을 규정하고 있음
- 연소자의 근로와 관련된 「근로기준법」의 변화
 - 근로기준의 준수와 특별보호라는 관점에서 접근하고 있음
 - 연소자의 근로보호와 더불어 근로의 권리보장이나 근로기회의 확대 그리고 근로와 교육과의 관계 등에서의 규정은 소홀한 면이 있다는 지적이 있음³⁰⁾

IV. 청소년 노동권 및 노동실태 조사 결과와 문제점

□ 2016년도 하반기 기초고용질서 일제점검('16.9.22~12.15) 결과³¹⁾

- 총 4,005개소 사업장을 대상으로 실시되었는데, 주된 대상은 기초고용질서 위반 우려가 높은 4대 부문 20개 취약분야³²⁾ 중 ▲커피전문점 등 프랜차이즈 부문, ▲백화점·아울렛 등 대형유통 부문 등임
- 기초고용질서 점검은 상·하반기로 나누어서 각각 4천여 개소를 대상으로 실시하고

29) 「근로기준법」상 만18세 미만자의 취직금지 직종으로는 1. 「산업보건기준에 관한 규칙」제69조제2호 및 제3호에 따른 고압작업 및 잠수작업, 2. 「건설기계관리법」, 「도로교통법」등에서 18세 미만인 자에 대하여 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전·조종업무, 3. 「청소년보호법」등 다른 법률에서 18세 미만 청소년의 고용이나 출입을 금지하고 있는 직종이나 업종, 4. 교도소 또는 정신병원에서의 업무, 5. 소각 또는 도살의 업무, 6. 유류(주유업무를 제외한다)·양조의 업무, 7. 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무, 8. 그 밖에 노동부장관이 정책심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무로 규정하고 있음

30) 한국여성노동연구원, 『연소근로자 보호규정 완화에 대한 사회·경제적 영향 분석』, 2007, 노동부, p.27

31) 이하의 내용은 고용노동부, 「16년 하반기 기초고용질서 일제점검 결과 발표」, 근로기준정책과 보도자료(2016.12.22.)를 토대로 작성함

32) ('15년 上) 패스트푸드 등 프랜차이즈 부문 → ('15년 下) 주유소·미용실 등 → ('16년 上) PC방·유흥부문 순환점검

있으며, 상반기에는 PC방, 카페, 노래방 등 4,570개소에 대해 점검을 실시하여 3,003개소에서 5,102건의 위반사항을 적발한 바 있음

- 하반기 점검결과, 총 3,108개소에서 임금체불, 근로조건 서면명시·교부, 최저임금 미지급 등의 위반 사항이 적발
 - 주요 위반내용을 보면 ▲1,325개소에서 주휴수당 등 각종 금품 미지급(43.3억원), ▲238개소에서 최저임금보다 낮은 임금 지급(2.7억원), ▲2,717개소에서 근로조건 서면명시 의무 위반 등임
 - 고용노동부는, ▲미지급 임금 등 합계 46여억 원 중 40여억 원을 지급완료 조치하였고, 법 위반 사업장 중 ▲2,495개소는 시정완료, ▲12개소는 사법처리, ▲439개소는 2.6억 원의 과태료를 부과하였음
- 한편, 고용노동부는 이번 점검에서 나타나듯이 프랜차이즈 등 취약분야의 경우 법 준수 의식이 낮고 청소년 등의 근로조건이 개선되지 않고 있어 지속적인 근로감독 강화 필요성이 있다고 판단하고 있음

□ 2016년도 하반기(9~12월)에 실시한 열정페이 근로감독 결과³³⁾

- 2. 1. 「인턴(일경험 수련생) 보호 가이드라인」(이하 「가이드라인」) 발표 후 준수여부를 점검해, 현장에 정착시키기 위한 것으로 ▲인턴 다수 고용 사업장 345개소, ▲특성화고 현장실습생 155개소 등 총 500개소를 대상으로 인턴은 물론 일반 근로자의 근로조건 침해여부를 집중 조사
 - 「가이드라인」 주요 내용: ▲실습생, 견습생, 인턴 등 명칭에 상관없이 교육 훈련 목적이 아닌 일을 목적으로 사용하는 경우 근로자로 판단, 「근로기준법」 적용, ▲인턴 등의 경우 수련기간(6개월 이내), 수련시간(1일 8시간, 주 40시간 이내) 준수 등 권고
 - 「가이드라인」 발표 후 업종별 교육·홍보, 간담회 및 협약 체결(호텔업종, 4.19.), 익명게시판 운영(5~7월), 청소년 근로권익센터 운영 강화, 표준협약서 배포 등의 정책을 추진
- 감독 대상별 주요 법 위반 내용
 - “인턴 등 일경험 수련생(이하 인턴 등)”을 채용하는 345개소 중 59개소(17.1%)에서 437명의 인턴 등은 사실상 근로에 종사하고도 연장근로 수당 등 약 167백만 원의 체불임금을 지급받지 못한 사실을 적발하여 시정 조치함
 - “특성화고 현장실습생”의 경우 155개소 중 22개소(14.2%)에서 근로자인 현장실습

33) 「열정페이 근로감독 결과 발표」[고용노동부 근로기준정책과 보도자료(2016. 12. 27.)]의 내용임

생 77명에 대한 약 8백만 원의 체불금품을 적발하여 시정 조치함

□ 최근 청소년 아르바이트 실태조사 결과 요약³⁴⁾

- 2014년에 청소년 4,023명을 대상으로 한 ‘청소년 아르바이트 기본실태 조사’와 2,065명을 대상으로 한 ‘업종별 청소년 아르바이트 실태조사’가 실시되었음
- 청소년 아르바이트 기본 실태
 - 참여율
 - ◆ 한 번이라도 아르바이트에 참여 경험이 있는 청소년의 비율은 25.1%로 나타났고, 지난 1년 간 청소년의 참여율은 18.2%이며, 특성화고 학생들은 44.9%로 나타났다. 참여율은 가정환경에 영향을 받는 것으로 나타났으며, 특히 저소득, 조손가정 등 취약계층 청소년일수록 참여율이 높은 것으로 조사됨
 - 구직경로 · 업종
 - ◆ 친구 또는 지인 소개의 응답비율이 가장 높았지만, 인터넷 구직사이트를 통해 구했다는 응답비율도 증가하였음. 처음 시작하는 중학생들은 전단지 돌리기를 주로 하는 것으로 조사되었고, 대체로 가장 많이 하는 직종은 음식점서빙, 전단지 돌리기, 뷔페 · 연회장 안내 및 서빙으로 나타났다
 - 사업장 규모
 - ◆ 직원 수가 5인 미만 사업장에서 일하는 비율이 42.4%를 차지하여 대부분 소규모 사업장에 집중되어 있음
 - 근로기간 · 임금
 - ◆ 대부분 고용안정성이 낮고, (초)단기 아르바이트인 것으로 나타났고, 여전히 최저임금 미만의 임금을 받는 사례가 많은 것으로 나타남
 - 노동인권교육 실태
 - ◆ 학교에서 아르바이트 관련 권리에 대한 설명이나 교육을 받았다고 응답한 비율은 16.5%로 나타났다. 아르바이트 경험비율이 높은 특성화고 학생의 경우에도 27.3%에 그쳐서 전반적으로 청소년 대상 노동인권교육이 미흡한 실정임
 - 서류작성 및 제출
 - ◆ 근로계약서 작성 비율은 25.5%, 부모동의서 제출은 36.9%, 가족관계증명서 제출은 20.7%로 나타났으며, 연령이 낮을수록, 소규모 사업장일수록 서류작성 비율이

34) 안선영 외, 『청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I』 연구보고서, 한국청소년정책연구원, 2014의 내용을 참조함

낮은 것으로 나타났음

- 부당처우

- ◆ 임금체불, 초과근무수당 미지급 등 부당처우를 경험한 비율은 31.9%로 나타났고, 이에 대해 아무런 대응을 하지 않았다는 비율은 71.7%로 부당한 대우를 받아도 대부분은 참고 계속 일을 하거나 그만두는 것으로 파악됨. 반면에 노동인권교육을 받은 경우는 부당처우에 대한 대응 비율이 40%로 노동교육을 받지 않은 경우에 비해 높게 나타남

- 청소년 근로권익인식 수준

- ◆ 최저임금규정이나 유해업종 채용 금지 등의 조항에 대해서는 인지율이 높은 편이지만, 알바신고센터 설치, 유급휴일 보장, 청소년 아르바이트 부당처우 신고전화 설치 등에 대해서는 인지율이 매우 낮음
- ◆ 노동인권교육을 받은 학생들은 근로권익 보호를 위한 법제도 인식 수준이 상대적으로 양호한 것으로 판단됨

● 업종별 청소년 아르바이트 실태

- 근로환경 및 근로조건

- ◆ 정해진 출근시간과 달리 조기 출근한 경험의 비율은 17.5%로 나타났고, 이 추가 근로에 대한 임금을 지급받은 경우는 11.0%로에 불과함
- ◆ 연장근무 경험은 25.7%로 나타났고, 이 때 제대로 임금을 지급받은 경우는 40.2%에 불과하였음. 특히 전단지 배포·부착 업종은 연장근무 수당 지급에 있어 취약한 것으로 나타남
- ◆ 야간근무 경험 비율은 12.3%로 나타났고, 이 가운데 택배상하차 직종이 21.3%로 가장 높고, 오토바이배달 19.1%, 전단지는 4.8%로 나타났음. 야간근무 시 가산수당을 받은 경우는 21.3%에 불과하였음
- ◆ 임금수령을 통한 고용형태의 파악결과, 연회장서빙과 오토바이배달 업종에서 간접 고용 비율이 상대적으로 높게 나타남

- 임금

- ◆ 음식점서빙 업종에서는 ‘꺾기’ 관행이 여전히 존재하는 것으로 나타났음. 호텔·연회장의 업종의 경우, 근로를 약속하고도 일방적 사정으로 일을 하지 못하고 되돌아온 경험이 14명 중 1명 정도로 발생하고 있고, 귀책사유가 근로자에게 없음에도 불구하고 경제적 보상을 전혀 받지 못한 경우가 84.0%에 이름

- 안전

- ◆ 아르바이트 청소년 대상 안전교육이나 식품위생교육이 미비한 것으로 나타났고,

특히 소규모 사업장, 택배상하차나 오토바이배달의 경우에 안전교육이 제대로 이루어지지 않고 있음. 오토바이 배달의 경우 안전에 매우 취약한 것으로 나타났는데, 사업주가 원동기 면허증을 확인하지 않았다는 응답이 39%, 면허 없이 배달한 경험이 있다는 응답이 46.7%로 나타났음. 과속 배달을 재촉 받은 경험이라는 응답이 62.6%로 나타났고, 본인 사고를 당했다는 응답은 13.4%, 이 경우 치료비를 자비로 부담한 경우는 39.4%로 나타났음

- 서류작성 · 휴게권

- ◆ 연회장서빙의 근로계약서 작성 비율이 47.5%로 가장 높았으며, 택배상하차(29.4%), 전단지(21.9%)는 5개 업종 중 상대적으로 근로계약서 작성비율이 낮은 수준을 보임
- ◆ 근로계약서 미작성 이유로는 ‘고용주가 요구해서’가 74.1%로 다수를 차지하였음
- ◆ 휴게시간이 정해져 있고 잘 지켜지는지에 대해서는 연회장서빙이 38.5%, 오토바이 배달이 15.9%, 전단지 15.0%, 택배상하차 23.8%, 음식점 서빙이 24.0%로 나타났음

- 청소년 근로여건 개선 요구사항

- ◆ 아르바이트와 관련하여 청소년들이 사회에 바라는 점에 대해 조사한 결과, ‘청소년 일자리 확대’가 27.9%로 가장 높았고, 다음으로 ‘최저임금 인상’이 24.2%, ‘부당 행위에 대한 용이한 신고를 위해 서비스 강화’가 15.8%, ‘청소년 일자리 정보제공 및 알선’이 15.4% 순으로 나타났음

□ ‘비진학’ 청소년 근로환경 실태조사 결과 요약³⁵⁾

● 시간당 평균임금

- 전체 평균은 4,750원으로 나타났으며, 4,870~5,000원을 받는다고 응답한 비율이 32.5%로 가장 많은 비율을 보여주고 있음

● 시간당 최저임금보다도 낮고 최저임금 4,860원보다 낮게 받는 비율도 46%로 상당히 높음. 이에 대한 관리 감독이 시급함

- 편의점 4,668원, 패스트푸드점 4,757원, 빵집 4,687원으로 최저임금보다 낮고, 커피 전문점만이 4,987원으로 최저임금보다 높게 나타남. 응답자 전체의 시간당 평균 기대임금은 5,418원으로 실제 조사된 평균임금과 668원의 간격이 있음
- 전체응답자의 51%는 근로계약서를 작성하였다고 응답하였고, 18세 미만의 비진학 청소년 중에는 73.7%만이 근로계약서를 작성한 것으로 나타남
- 사업장 유형별로 보면 24시간 편의점이 근로계약서 제출비율이 41.6%로 가장 낮은

35) 한국직업능력개발원, 『2013 비진학 청소년 근로환경 실태조사』, 고용노동부, 2013의 내용의 요약

반면, 패스트푸드점은 77.3%로 가장 높은 수치를 보여주고 있음

- 비진학청소년 근로자들을 대상으로 근로기준 관련내용과 근로보호에 대한 인식 여부
- 커피전문점에서 관련 규정을 잘 모르는 비율이 43.2%로 가장 높았고, 그 다음이 편의점 순으로 나타남
- 2013년 최저임금에 대한 인식 여부에서 전체 응답자의 61.5%가 시간당임금을 정확하게 알고 있었으며, 9.5%만이 시간당임금에 대한 정보를 알고 있지 못한 것으로 나타남
- 부당행위에 대한 대응방안
 - 폭력이나 폭언, 성희롱과 같은 경우 주로 '그만두었다'의 비율이 높게 나타나고 있으며,
 - 임금체불, 근로계약위반 등은 주로 '그냥 참거나' 아니면 '도움을 청할 곳을 알지 못하여 참았다'와 '개인적으로 고용주에게 항의하였다'가 높은 비율을 보여주고 있음

IV. 청소년(청년 포함), 연소근로자 보호 방안

1. 청년 고용

- 「청년고용촉진 특별법」 개정을 통한 공공기관 청년의무고용률의 상향 조정 (3%에서 5%로 확대) 및 민간부문 확대
- 관련 법률안 국회에 계류 중임

2. 연소근로자 보호 관련 입법 논의

1) 법정근로시간 및 연장근로 관련

- 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 1903377)
 - 제안 이유
 - 현행법에서는 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간을 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못하도록 정하고 있을 뿐, 15세 이상 18세 미만인 자가 학생인 경우

학습권 보호를 위한 규정이 마련되어 있지 않아 그 보호가 어려운 실정

● 주요 내용

- 사용자는 15세 이상 18세 미만인 자가 학생인 경우 정규 수업시간 동안에 근로시키지 못하도록 하고, 학기 중 1일에 4시간, 1주일에 28시간을 초과하여 근로시키지 못하도록 하여 학습권을 보호함

□ 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 1900043)

● 제안 이유

- 성인의 근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 넘지 못하도록 하여 주 5일제 근무를 하도록 하고 있으나, 청소년 등 연소근로자에 대해서는 1일 7시간 이면서도 주 40시간을 그대로 적용하고 있어 성인에 비해 1일을 더 일하는 문제가 있어 이를 성인과 마찬가지로 주 5일 근무를 명시하는 방향으로 개정하고자 함

● 주요 내용

- 「근로기준법」 제69조(근로시간)의 내용 중 연소근로자의 주당 근로시간을 40시간에서 35시간으로 줄이고, 연장근로시간한도를 1주 6시간에서 5시간으로 감축하는 내용임

[현행법과 개정안 비교]

구 분	현 행 법	개 정 안
적용대상	15세 이상 18세미만 연소근로자	
1주 법정근로시간	40 시간	35 시간
1주 연장근로한도시간	6 시간	5 시간
1주 총 근로가능시간	46 시간	40 시간

□ 검토의견³⁶⁾

● 연소근로자의 장시간 근로 억제

- 현행법 하에서는 15세 이상 18세 미만인 자의 법정근로시간은 1일 7시간, 1주일에 40시간이고, 1일 1시간, 1주일 6시간 연장근로가 가능하기 때문에, 사용자가 청소년을 주중 35시간, 주말 5시간 동안 근무하는 조건으로 고용하더라도 「근로기준법」 위반이 아님

36) 국회환경노동위원회, 「근로기준법 일부개정법률안(오제세의원 대표발의, 의안번호 1900043, 제안일자 2012.5.30.) 검토보고서」, 국회환경노동위원회, 2012

- ◆ 사용자는 합법적으로 연소근로자에게 주 6일 근무를 시킬 수 있게 되고, 이는 주 5일 근무제가 확산되고 있는 요즘 추세³⁷⁾에 역행하는 것으로 보임
- 주요 입법례와의 비교 검토
 - 연소근로자의 최대 근로시간이 성인근로자와 같다는 점은 우리나라와 비슷하지만, 근로시간 규정방식 및 연장근로허용여부는 다음과 같은 차이가 있음

[우리나라와 외국의 연소근로자 보호규정]

국가별	일반근로자	연소근로자		
		연령	근로시간	연장근로
한 국	1일 8시간 주당 40시간	15세~18세 미만	1일 7시간, 주당 40시간	1일 1시간, 주당 6시간
		13세~15세 미만	규정 없음	
일 본	1일 8시간 주당 40시간	18세 미만	1일 8시간, 주당 40시간	원칙적 불가, 예외적으로 변형근로시간제 가능
		13세~15세	수업시간을 합하여 1일 7시간, 주당 40시간	불가
미 국	주당 40시간	16세 이상	규정 없음	규정 없음
		14세~15세	(학기)1일 3시간, 주당 18시간 (방학)1일 8시간, 주당 40시간	
영 국	규정 없음	16세~18세 미만	1일 8시간, 주당 40시간	규정 없음
		15세~16세	(학기)1일 2시간, 주당 12시간 (방학)1일 8시간, 주당 35시간	
독 일	1일 8시간 1주 규정 없음	15세~18세 미만	1일 8시간 1주 40시간, 주 5일 근무	원칙적 불가, 긴급하고 대체 불가능할 경우 일시적 허용
		15세 미만	1일 2시간, 가내농업의 경우 1일 3시간, 연극이나 콘서트 등 행사의 경우 1일 4시간 까지 허용	불가
프랑스	1일 최대 10시간 1주 35시간	16세~18세 미만	1일 최대 8시간, 1주 35시간	근로감독관의 승인과 노동의사의 동의를 얻어 1주일에 5시간 범위에서 가능

자료: “연소근로자 보호규정 완화에 대한 사회·경제적 영향분석”, 한국여성노동연구원, 고용노동부, 2007.11; “연소자 근로관련 제도개선방안 연구”, 국제노동법연구원, 고용노동부, 2006.11; “근로기준법제의 중장기적 개선방안”, 한국노동법학회, 고용노동부, 2007.11 의 자료 재구성

37) 2004년에 주 5일제가 처음 시행된 이후로 소규모 사업장에도 점차 확산되다가 2011년 7월부터 상시 근로자 5인 이상 20인 미만 사업장에서도 주40시간이 적용됨으로써 이들 사업장에서도 실질적으로 주 5일제 시행되고 있음

- 주요국은 연소근로자의 근로시간에 대해 획일적·일률적으로 규율하기보다 연령대 또는 시기별로 근로시간을 달리 규정하고 있음

- ◆ 근로시간의 차등을 두는 이유는 연령이나 학기 등 여러 상황적 특수성을 고려하기 위한 것으로 판단됨

- ◆ 또한 연소근로자의 연장근로자체를 원칙적으로 금지하는 사례도 있는데, 일본과 독일 등 여러 선진국들의 이러한 제도는 청소년의 건강보호에 중점을 두고 연장근로를 가능한 한 억제하겠다는 취지로 해석됨. 프랑스도 근로감독관의 승인이나 의사의 동의를 필요로 하는 등 제한된 요건 하에 예외적으로 연장근로를 허용하고 있음

- 연소근로자의 고용감소 등의 효과 검토

- 청소년의 근로시간을 단축할 경우 사용자가 연소근로자의 고용을 기피함으로써 취업이나 장시간 근로를 희망하는 청소년, 예컨대 실업계 졸업예정자나 비진학 청소년, 가사사정이 어려운 청소년³⁸⁾ 등의 취업기회가 감소할 것이라는 견해도 있음

- ◆ 근로시간을 일률적으로 줄인다면 직무경험이나 근로수입이 절실한 일부 청소년들에게 불이익이 발생할 수도 있다는 것임

- 검토의견

- 연소근로자 근로시간 단축에 대해 신중하게 접근해야 한다는 입장도 있으나, 장시간근로관행을 개선하는 것이 사회적 과제이고 헌법 제32조제5항에서 “연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다”고 규정하고 있음을 고려할 때, 연소근로자의 법정 근로시간 및 연장근로시간을 줄이는 방향으로 「근로기준법」을 개정하는 것이 바람직하다고 판단됨

- ◆ 다만, 연소근로자 고용이 위축되어 일부 청소년에게 불이익이 발생할 수 있다는 우려를 감안하면 연령대나 시기, 진학여부 등 유형별로 세분하여 근로시간을 달리 규정하거나, 주당 근로시간은 유지한 채 연장근로를 원칙적으로 금지하는 방법에 대해서도 개정안과 병행하여 논의할 필요가 있을 것으로 보임

2) 청소년 노동인권 교육 관련 개선 방안 마련

□ 2013년 9월 실시한 학교의 노동인권 교육 실태 조사 결과 요약³⁹⁾

38) 다만 가정환경이 어려운 청소년의 경우 이들이 되도록 근로하지 않거나 근로하더라도 많은 시간을 할애하지 않도록 국가가 적극적으로 지원을 해야 할 문제이지, 이들을 고려하여 근로시간 단축이 어렵다고 주장하는 것은 국가 본연의 의무를 해태하는 것으로 판단됨

39) 송태수, 「청소년 노동의식 및 노동교육 실태 조사결과 분석과 함의」, 『노동인권교육 활성화방안 토론회자료집』, 은수미 의원실/노동부유관기관노동조합, 2014, p.27 이하 참조

- 설문 조사 내용 및 구성

- 설문조사는 총 531명 전국 청소년(중학생 및 고등학생)을 그 대상으로 함
- 중학생 24.7%, 일반고 학생 56%, 특성화고 학생 19.3%

- 학교 노동인권 교육에 관한 조사 결과 요약과 내용

- “학교에서 노동의 가치, 근로자의 권리에 관한 교육이 충분히 이루어지고 있다고 생각하는가”의 설문에 ‘매우 반대’가 15.1%, ‘반대’가 46.0%, ‘그저 그렇다’가 33.5%로 부정적인 대답이 절대 다수를 차지함
- ◆ “학교에서 노동의 가치, 근로자의 권리에 대하여 배운 적이 있다”고 응답한 학생이 42.7%에 불과함
- ◆ “학교에서 노동조합의 역할과 권리에 대하여 배운 적이 있는지”에 대하여는 약 33%가 긍정적인 응답을 하였음
- “임금체불, 성희롱 등 업무 중 부당 대우를 받은 경우 대처하는 방법에 대해 학교에서 충분히 배우고 있다고 생각하는가”의 설문 역시, ‘매우 반대’가 23.0%, ‘반대’가 33.5%, ‘그저 그렇다’가 28.4%로 부정적인 설문이 다수를 차지함
- 그 밖의 “근로자의 인권이 자유, 평등, 정의, 인간 존엄, 노동의 의미 등의 가치와 연결되어 있는 것에 대해 학교에서 충분한 교육이 이루어지고 있다고 생각하는가”, “노동인권에 대한 이해를 위한 대화와 타협방법, 자신과 상대방에 대한 인지활동, 다양한 상황에서 대화방법 익히기 등의 교육이 학교에서 잘 이루어지고 있다고 생각하는가”, “귀하가 중고등학교에서 배운 내용이 노동시장 및 노사문제를 이해하고 일 직업에 대해 고민하는데 얼마나 도움이 되는가” 등 거의 모든 설문에서 부정적인 응답이 다수를 차지함

□ 노동인권 및 노동관계법 교육의 필요성

- 노사관계 및 노동인권을 포함한 노동교육은 시장경제체제에서 민주주의 능력 함양에 가장 적합하고 필수적인 교육영역임
- 지금까지 학교 노동교육이 - 역사적, 정치적 혹은 사회적 배경에 의해서건 - 배제되어 온 것은 사회적 손실임
- 중·고등학교 교육을 통해 남녀 청소년을 대상으로 노동인권 및 노동관계법 교육을 실시하는 것이 가장 효율적임
- 대학을 진학하지 않는 남녀 청소년이 사회에 나오기 전인 중·고등학교 교육 단계에서 기초 노동법 교육을 수행하는 것이 가장 효율적임

- ◆ 고등학교를 졸업한 청소년은 취업, 창업, 대학, 군대 등 다양한 경로로 흩어지기 때문에 흩어진 이후 기초 노동법 교육을 실시하는 것은 비효율적이므로, 고등학교 교육단계 이전에 노동법 교육을 실시하는 것이 효율적이라 판단됨
- 현행 교육과정에 노동인권 교육내용을 보강하고, 각 급 학교별로 직업교육, 노동권의 중요성을 강조하는 방안 마련 필요

□ 국가인권위원회의 권고⁴⁰⁾

- 일본을 비롯한 미국, 프랑스 등 외국의 경우와 비교하였을 때 우리나라 학교 교과과정에서 접할 수 있는 근로자로서의 권리 의식 함양 등 노동인권과 관련한 내용은 매우 빈약함
- 청소년이 노동과정에서의 부당한 대우나 위협으로부터 자신을 보호하고, 스스로의 권리와 의무를 증진시키기 위해서는 정규 교과과정에 노동기본권, 안전과 보건에 관한 권리 및 남녀고용평등에 관한 권리 등 노동인권교육을 필수교과과정으로 포함시키고, 교육의 내용을 내실 있게 구성할 필요가 있음

□ 노동인권 교육 관련 방안

- 교사들에 대한 노동인권연수
 - 학교현장에서 취업을 담당하고 있는 교사들은 노동인권연수를 받은 것과 받지 않은 것은 큰 차이가 있음
 - 교과부나 각 시도교육청에서 실시하고 있는 교사연수 교육과정에 노동인에 할애하는 방안을 고려하여 볼 수 있음
- 노동인권수업 실시
 - 정규 교과과정을 통해 체계적이고 종합적인 교육이 필요함. 초중고 전체 학생들에게 노동인권 수업이 필요함
- 수업자료의 개발 및 보급이 필요함
 - 초등학교부터 고등학교까지의 단계별 노동교과서가 필요하며, 특성화고 학생들을 위한 노동교과서가 필요함
 - 최근 ‘청소년 노동인권네트워크’ 등의 인권단체에서 ‘청소년 노동인권 교과서’ 등을 개발보급하고 있음

40) 국가인권위원회, 「청소년 노동인권 보호를 위한 법령 및 정책 개선 권고」, 2010. 3. 9.

3. 청소년 노동권 관련 그 밖의 입법과제

□ 근로기준법 적용범위의 확대

- 사업장 규모에 따른 근로기준법 적용 제외 삭제(근로시간, 해고보호 관련 규정의 적용)

□ 초단시간 근로자(1주 15시간 미만)에 대한 연차유급휴가·휴일·퇴직금 적용 문제

□ 최저임금법상 수습근로자에 대한 감액 규정 삭제 논의

□ 최저임금위원회에 청(소)년 대표의 참여 확대

V. 청소년 노동 관련 해외 입법례

1. 국제협약

□ 「UN아동권리협약」 제32조

- 1. 당사국은 경제적 착취 및 위험하거나, 아동의 교육에 방해되거나, 아동의 건강이나 신체적, 지적, 정신적, 도덕적 또는 사회적 발전에 유해한 여하한 노동의 수행으로부터 보호받을 아동의 권리를 인정함
- 2. 당사국은 본 조의 이행을 보장하기 위한 입법적, 행정적, 사회적 및 교육적 조치를 강구하여야 함. 이 목적을 위하여 그리고 여타 국제문서의 관련 규정을 고려하여 당사국은 특히 다음의 조치를 취하여야 함
 - 가. 단일 또는 복수의 최저 고용연령의 규정
 - 나. 고용시간 및 조건에 관한 적절한 규정의 마련
 - 다. 본 조의 효과적인 실시를 확보하기 위한 적절한 처벌 또는 기타 제재수단의 규정

□ 국제노동기구(ILO) 138호 협약(「취업최저연령에 관한 협약」)

- 취업의 최저연령은 의무교육 종료연령을 하회해서는 안 되며, 어떠한 경우에도 15세를 하회하여서는 안 됨(제2조)

- 업무의 성질에 따라 또는 업무가 행해지는 상황에 따라 연소자의 건강, 안전 또는 도덕을 저해할 우려가 있는 업무에 취업할 수 있는 최저연령은 18세를 하회하여서는 안 됨(제3조)
- 국내법령은 다음의 요건을 충족하는 경노동에 관하여는 13세 이상 15세 미만의 자의 취업을 인정할 수 있음
 - 건강 또는 발육에 유해할 우려가 없을 것
 - 학교출석 또는 권한 있는 기관에 의해 인정된 직업지도나 훈련과정의 참가를 방해하지 아니할 것 또는 학습능력을 손상시키지 아니할 것. 권한 있는 기관은 위의 규정에 의거 취업이 인정되는 경제활동을 결정하고, 그러한 취업의 근로시간 및 근로조건을 정하여야 함

□ 두 가지 협약의 내용

- 청소년노동은 청소년기의 특수성을 고려하여 건강권, 안전권, 학습권을 침해하지 않는 한 허용될 수 있으며,
- 허용되는 경우에도 청소년노동의 보호를 위해 연령, 업무, 근로시간 및 근로조건, 위반 시 처벌조항 등을 정하도록 하고 있음

2. 미국⁴¹⁾

- 미국에서는 10대 청소년들의 근로는 모두에게 자연스러운 일로 여겨지며, 이들을 보호하기 위한 청소년 고용관련 규제내용은 매우 세심하게 서술되어 있음
- 연방노동부 고용기준국에서는 청소년들의 고용에 관한 기본안내는 청소년들이 할 수 있는 일을 연령별로 구분하여 기술하고 있음
 - 14세 미만은 개인 가정에서 집안을 하거나 보조 일 등을 할 수 있음
 - 14 ~ 15세는 사무실, 식료품점, 소매상, 식당, 극장, 위락시설
 - 16 ~ 17세는 위험하지 않은 모든 일(노동부장관이 위험직종으로 분류하지 않은 직종)
 - 18세부터는 할 수 있는 일에 제한이 없음

41) 한국여성노동연구원, 『연소근로자 보호규정 완화에 대한 사회·경제적 영향 분석』, 2007, 노동부, p.60 이하를 참조 정리하고 기타 필요한 부분의 법령 내용을 추가 정리하였음

- 재학 중인 14, 15세의 청소년이 일할 수 있는 시간도 학기 중과 방학 중을 구분하여 학기 중에는 1일 3시간, 1주 18시간까지로 제한하며, 방학 중에는 1일 8시간, 1주 40시간으로 제한하여 수업에 지장이 없는 시간에 일할 수 있도록 규정하고 있음

□ 미국의 「청소년노동법(Child Labor Laws)」⁴²⁾의 주요 목적은 18세 미만의 청소년을 대상으로 교육기회를 보장하고 건강과 복지에 해가 되는 조건에서의 청소년고용을 제재하기 위하여, 청소년을 위험직종으로부터 보호하고 고용주들이 청소년들을 장시간 고용하지 않도록 하는 것임

- 연방차원에서 그리고 주 차원에서 고용가능 최저연령, 금지직종, 노동시간 그리고 임금 등 근로기준을 세밀하게 규정하고 있음
- 연방법으로 「공정근로기준법(Fair Labor Standards Act, FLSA)」은 민간부문과 연방, 주 그리고 지방정부에 전임제 혹은 시간제로 고용된 근로자들에게 적용되는 최저임금, 초과 근무수당, 기록 보존, 그리고 청소년의 근로기준을 규정하고 있음
- 몇몇 주는 「공정근로기준법」을 따르지만 대부분의 주들은 각각 개별 청소년노동법을 시행하고 있음
- 각 주법에서는 최소 고용연령, 노동시간, 위험 직종에 대한 정의 등이 다를 수 있으며, 사용자가 공정근로 위반으로 재판을 받을 경우에는 연방법과 주법이 모두 적용되는데 둘 중 더 엄격한 법률을 따르게 됨

□ 「공정근로기준법」의 청소년근로자 보호 규정

- 기본적으로 청소년 고용은 농업부문과 비농업부문을 구분하여 고용 가능 최저연령과 그 밖에 근로기준을 규정하고 있으며 고용대상을 연령별로 16~17세, 14~15세, 그리고 14세 미만의 세 그룹으로 구분하여 적용되고 있음
- 비농업부문에서의 고용
 - (동법의 특징) 취업허가의 취득, 16세 이상 미성년자의 노동시간 규정, 고용관계가 없을 경우의 법 적용, 복지혜택, 언어 또는 신체적 학대나 도덕 기준에 관한 사항을 규정하고 있지 않음
 - 고용가능 최저연령 및 업무
 - ◆ 모든 청소년들은 나이에 상관없이 부모 소유의 직장에서 근로할 수 있으나 16세 미만 청소년들은 탄광이나 제조업에서 일할 수 없고 18세 미만 청소년들은 노동

42) '청소년노동법(child labor laws)'는 연방법과 주법 중에서 청소년 노동관련 법규를 말함

부장관이 위험하다고 규정한 위험직종에는 종사할 수 없음

- ◆ 14세 미만 청소년들은 비농업부문 직종에 고용될 수 없으며 14세미만 청소년들이 할 수 있는 일은 공정근로기준법의 적용을 받지 않은 범위 내에서만 허락됨 (예, 보모 등)
- ◆ 14 ~ 15세 청소년들은 방과 후 비농업, 비위험 직종에 종사할 수 있음
- ◆ 16 ~ 17세는 시간제한 없이 어떤 직종에도 종사할 수 있으나 위험직종으로 분류한 직종은 예외임
- ◆ 18세 이상의 청소년들은 연방 청소년 노동법의 적용을 받지 않음

- 노동시간

- ◆ 14 ~ 15세 청소년은 특정근로시간과 근로일수를 제한하고 있음(학기 중에는 방과 후 하루 최대3시간, 일주일에 28시간까지 고용될 수 있으며 방학 중에는 하루 최대 8시간 일주일 40시간까지 고용될 수 있음)
- ◆ 오전 7시 이전과 오후 7시 이후의 고용은 금지됨
- ◆ 16 ~ 17세의 경우에는 고용시간에 제한을 두고 있지 않음

- 법률의 시행과 처벌

- ◆ 미국 노동부 노동기준 부서소속 임금과 노동시간 관리부서에서는 「공정근로기준법」의 시행상태를 확인하기 위하여 임금, 노동시간, 그리고 노동환경의 자료를 조사함
- ◆ 청소년 노동관련 조항을 위반하는 자는 위법조건에서 고용된 청소년 1인당 최고 11,000 달러의 벌금형에 처해질 수 있음
- ◆ 최저임금과 최장시간 조항 또는 청소년 노동관련 조항을 위반한 조건에서 제작된 모든 상품의 주(州) 외로 운반이 금지됨
- ◆ 노동부는 청소년노동법을 위반한 자에 대해 금지명령을 내릴 수 있으며 위반자가 법 적용을 거부할 경우 법원모욕죄가 적용됨
- ◆ 의도적으로 청소년노동법을 위반한 자는 형사소추될 수 있으며 최대 10,000 달러의 벌금형에 처함

□ 각 주의 청소년노동법

- 각 주는 주법에 청소년근로자 보호규정을 두고 있으며, 보호규정의 내용은 각 주의 경제상황이나 경제 체제, 주요 산업분야가 다르기 때문에 차이가 있음

□ 미국 캘리포니아 주는 「아동노동법(Child Labor Law)」상 청소년 연예인 학습권 보호에 관한 조항을 두고 있음

- 결석기간 동안 현장교육 의무화, 연령별 1일 학습시간과 연예 활동 시간 등을 규정하여 학습권을 보장
- (12세 미만 청소년 대상) “청소년 근로자는 학교에 출석해야 한다”고 규정하고 있으며, 노동위원회가 발행한 허가서를 소지한 경우에 한하여 연예산업에 종사하는 것이 가능하나, 그 외의 노동은 허락되지 않음
- (12, 13세) 고등학교 졸업 전 청소년은 100%출석이 요구되며, 고등학교 졸업 전 청소년에게는 허가증이 요구됨. 허가증은 최소 법령 기준보다 더 제한적일 수 있음
- (14, 15세) 청소년 근로자는 학교에 출석해야 함, 다만, 고등학교를 졸업한 청소년은 예외
- (16세, 17세) 고등학교 졸업생이거나 고등학교 졸업장을 대신할 서류를 소지하고 있을 경우 출석을 필요로 하지 않음. 고등학교 졸업생이 아니거나 고등학교 졸업장을 대신할 서류를 소지하지 않은 정규직 고용자일 경우에는 최소 1주일에 4시간 이상 보습학교에 출석해야 하며, 비정규직일 경우에는 최소 1주일에 15시간 이상 보습학교에 출석해야 함
- (수업 결손 보충 의무화) 제9조 연예산업 한에서 학교 결석 예외 조항에 연예산업 고용으로 인하여 결석을 하게 될 경우 결석 기간 동안 반드시 노동위원회가 정한 개인교사(studio teacher)에 의해 현장에서 교육을 받을 것을 명시함
- (연령별 1일 학습시간 규정) 학기와 방학 기간에 따라서 청소년 연예인의 연령을 세부적으로 구분하여 해당 사항에 1일 학습시간과 연예활동시간을 규정
 - ◆ 예컨대, 6 ~ 9세인 경우에는 4시간 이하 연예활동, 3시간 학교출석, 1시간 휴식 보장
 - ◆ 9 ~ 16세인 경우에는 5시간 이하 연예활동, 3시간 학교출석, 1시간 휴식 보장함

3. 일본⁴³⁾

- 일본은 우리나라와 유사하게 「노동기준법」에 연소근로자에 대한 특별보호규정을 두고 있음
- 「노동기준법」상 ‘약년자(若年者) 즉 연소근로자’란 만 15세 이상 18세 미만인 자를 말함

43) 한국여성노동연구원, 『연소근로자 보호규정 완화에 대한 사회·경제적 영향 분석』, 2007, 노동부, p.30 이하를 참조 정리하고 기타 필요한 부분의 법령 내용을 추가 정리하였음

- 동법에는 근로가능 최저연령, 연소자의 증명서, 노동계약, 노동시간 및 휴일, 위험유해업무의 취업제한, 귀향여비와 관련한 내용을 규정하고 있음
- 「연소자노동기준규칙」에서는 연소자의 고용허가, 노동계약의 해지, 심야업의 허가, 중량물의 취급, 취업 금지직종에 대한 구체적 내용을 규정하고 있음
- 「근로청소년복지법」에서 근로청소년복지대책기본방침 등, 복지의 조치, 복지시설, 잡직 등을 규정되어 있음⁴⁴⁾
 - 동법은 근로청소년의 복지에 관한 원리를 명확히 하는 동시에 근로청소년에 대하여 직업지도의 충실, 직업훈련의 장려, 복지시설 설치 등의 조치를 계획적으로 추진함으로써 근로청소년의 복지증진을 도모함을 목적으로 제정되었음(제1조)
- 「노동기준법」
 - 만 15세가 되지 않은 아동을 근로자로 사용하는 것을 금지하고 있음(「노동기준법」 제56조)
 - 다만, 아동의 건강 및 복지에 유해하지 않고 그 노동이 가벼운 것에 대해서는 행정관청의 허가를 받아 만 13세 이상의 아동을 그 아동의 수업시간 이외에 고용할 수 있음(수업시간을 합하여 1일 7시간, 주당 40시간)
 - 만 18세 미만의 근로자를 고용한 사용자는 연령을 증명할 수 있는 호적증명서를 사업장에 비치하여야 함(제57조)
 - 엄격하게 1일 8시간 노동제가 적용되며 변형·탄력적 근로시간제, 야간근로는 허용되지 않음(제60조, 제61조)
 - 다만, 야간근로에 있어서 교대제로 사용하는 만16세 이상의 남성에 대해서는 적용하지 않음
 - 위험·유해 업무·갱내노동 금지(제62조, 제63조)
- 「연소자 노동기준규칙」(年少者 勞働基準規則)
 - 노동성령(勞働省令) 제86호로 2007년 6월 1일 최종개정된 연소자 노동기준규칙의 내용은 다음과 같음
 - 연소자⁴⁵⁾의 사용 허가신청, 미성년자의 노동계약의 해제, 교대제에 의한 심야업의 허가신청, 중량물을 취급하는 업무, 연소자의 취업제한 업무의 범위, 연소자 취업

44) 동법은 1970년 5월 25일 법률 제98호로 제정됨

45) ‘아동’으로 명명되어 있음

금지 업무의 범위, 귀향여비 지급제외 인정신청 등에 관한 내용

□ 「근로청소년복지법」상 직업훈련 또는 교육을 받는 근로청소년에 대한 배려

- 사업주는 그가 고용하는 근로청소년이 「직업능력개발촉진법」에 따른 준직훈련 또는 「학교교육법」에 따른 고등학교의 정시제 과정 혹은 통신제 과정 등에서 행하는 교육을 받는 경우에는 당해 근로청소년이 직업훈련 또는 교육을 받기 위하여 필요한 시간을 확보할 수 있게 배려하도록 노력하여야 함(동법 제12조)

4. 독일

□ 「청소년노동보호법(Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend, Jugendarbeitsschutzgesetz)」

- 독일은 청소년의 근로를 보호하기 위해 독자적인 「청소년노동보호법」을 두고 있음
- 1976년 제정되었으며 최근 2008. 10. 31. 개정되었음

□ 적용범위

- 동법은 18세 미만인 자의 고용(Beschäftigung)관계에 적용되며, 직업교육과정의 청소년, 취업청소년 또는 자영업청소년, 취업 또는 자영업의 근로 상황과 비슷한 상황의 기타 근로업무에 종사하는 청소년 및 직업교육과 유사한 교육내용을 갖는 교육과정에 있는 청소년을 그 보호 대상으로 함

□ 주요내용

- 일반규정(용어)
 - 동법에서 '아동(Kind)'은 15세 미만인 자, '청소년(Jugendlicher)'은 15세 이상 18세 미만인 자를 말하며, '전일제학교의무대상청소년(Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen)'은 아동관련 규정의 적용을 받게 됨(동법 제2조)
- 아동 고용
 - 15세 미만 아동의 근로행위는 원칙적으로 금지되며 예외적인 경우에 허용됨. 예컨대, 치료를 목적으로 노동하게 하는 것(Beschäftigungs- und Arbeitstherapie), 전일제학교교육동안 수업 형태의 노동 등(동법 제5조 제1항, 제2항)
 - 다만 근로의 강도가 가볍고 아동에게 적합한 경우에는 13세 이상 아동의 근로는 부양의무자의 동의를 요건으로 허용됨. 그러나 1일 2시간 이상(가족단위의 농업에서는 1일 3시간 이상), 18시와 8시 사이, 수업시간전, 수업시간중의 근로는 허용되지 않음(동법 제5조 제3항)

- ◆ 이는 아동의 안전, 건강과 발육, 아동의 등교, 관찰관청에 의하여 승인받은 취업준비 또는 직업교육 조치에의 참여, 수업을 유익하게 따라갈 수 있는 아동의 능력에 불리한 영향을 끼치지 않는 경우에 허용됨
- 공연을 위한 경우에 아동 근로가 예외적으로 기관의 감독하여 허용됨(동법 제6조)
- 전일제 의무교육대상자가 아닌 아동의 경우에 직업교육은 허용됨(동법 제7조)
- 청소년 고용
 - 청소년은 사용자가 1일 8시간, 1주 40시간이상 근로는 금지되며 농업 등 특별한 경우는 법률에 따라 예외적으로 적용될 수 있음(동법 제8조)
 - 사용자는 청소년이 직업학교수업에 참석하는 시간을 보장해야 함(동법 제9조)
 - 사용자는 청소년에게 적정한 휴식시간을 보장해야함(동법 제11조)
 - ◆ 예컨대, 4 1/2 시간부터 6시간까지는 30분 이상, 6시간 이상일 경우에는 60분을 보장해야 함
 - 청소년은 1일 근로종료이후 적어도 12시간의 자유시간(Freizeit)이 보장되어야 함(동법 제13조)
 - 청소년은 오전 6시부터 20시 까지 근로할 수 있으나, 예외적으로 청소년의 연령(16세 이상, 17세 이상)과 산업부문 등을 고려하여 달리 조금씩 규정하고 있음(동법 제14조(Nachtruhe))
 - 주 5일 근로(동법 제15조), 원칙적으로 휴일근로는 금지(동법 제16조)
 - 청소년에게 연간 25일 이상(16세 미만은 30일, 17세 미만은 27일, 18세 미만은 25일)의 연차유급휴가를 보장하여야 함(제19조)
 - 예외적으로 단체협약(Tarifvertrag)이나 단체협약에 기초한 사업장협정(Betriebsvereinbarung)을 통해서 동법 제8조(근로시간), 제16조(휴일근로 금지) 등의 규정과 다른 적용은 허용될 수 있음(동법 제21조a)
- 청소년 고용의 금지와 제한(동법 제22조 이하)
 - 육체적, 정신적으로 능력을 초과하는 경우나 노동으로 인해 도덕적 위험에 노출되는 경우, 청소년의 안전의식이나 경험 부족 등으로 인해 사고의 위험이 높은 노동, 청소년의 건강을 해할 우려가 있는 노동, 노동으로 인해 소음, 진동, 광선 등의 위험에 노출되는 노동, 노동 중 유해 화학물질에 노출될 수 있는 경우 등은 노동이 금지됨

- 건강관리(제4절 제32조 ~ 제46조)

- 직업 활동을 시작하는 청소년은 다음의 경우에만 고용될 수 있음(제32조제1항)
 - ◆ 최근 14개월 이내에 의사의 검진을 받았고(1차 검진),
 - ◆ 그 의사에 의하여 발급된 증명서가 사용자에게 제출되는 경우
- 제1항은 경미한 일 또는 청소년에 대한 건강상의 해가 우려되지 않는 수월한 작업에 2개월 이내 고용하는 경우에는 적용되지 않음(동조 제2항)
- 동법 제4절은 1차 검진, 1차 재검진, 2차 재검진, 특별 재검진, 의사의 검진과 사용자의 교체 시의 관계, 의사 검진의 내용과 실시, 보충 검진, 통지, 증명서 발급, 위험이 기재된 증명서, 사용자의 의사 증명서 보관의무, 감독관청의 관여, 검진을 위한 근무면제, 검진 비용, 의사들의 상호 통지의무, 위임 등을 규정하고 있음

- 법률의 시행 관련과 처벌 및 벌금 규정(제4장, 제5장)

- 사용자는 이 법의 사본과 해당 감독관청의 주소를 사업장 내 적합한 장소에 열람용으로 게시하거나 진열하여야 함
- 이 법과 이 법을 근거로 발포된 법령의 시행에 관한 감독은 주법에 의거한 관할관청의 의미임
- 주 정부는 청소년근로보호위원회를 구성하여 청소년근로보호의 일반적인 과제를 주 최고관청과 상의 하며 이 법의 시행을 제안함
- 고의 또는 과실로 규정(예컨대, 아동고용 금지규정, 청소년 고용 제한규정)을 위반한 사용자는 위반한 규정에 따라 형사처벌(Freiheitsstrafe, Geldstrafe)을 받거나 과태료(Bußgeld)를 지불해야 함(동법 제58조, 제59조)

5. 연소근로자(청소년) 보호를 위한 입법·정책 방향

□ 미국은 연소근로자에 대한 근로기회의 확대, 근로와 교육과의 관계 등에 있어서 규정이 자세하고 세심하게 되어 있음을 알 수 있음

- 이에 비하여 우리나라는 「근로기준법」상 연소근로자의 보호규정과 관련하여 좀 더 구체적이고 세밀하게 규정될 필요성을 제기할 수 있음
- 특히 연소근로자의 학습권과 관련하여 소홀한 면이 있다는 지적이 있음

□ 우리나라의 연소자 근로자 보호규정은 일본의 입법례와 매우 유사함

- 그러나 실제 적용에 있어서는 상당한 차이가 있다는 비판이 있음

- 일본에서는 「노동기준법」의 보호규정이 제대로 지켜지고 있는 것으로 나타나는 반면에, 우리나라는 「근로기준법」이 잘 지켜지지 않는 것으로 나타남
- 일본의 경우 기업에서는 취업규칙으로 연소자 보호규정을 지켜가고 있고, 학교의 사회 과목시간에 공식적으로 연소근로자의 권리에 대한 교육이 이루어지고 있어, 누구나 연소근로의 보호규정을 당연히 하고 준수하는 경향이 높다고 함
- 따라서 우리나라도 우선적으로 현행법상 규정되어 있는 연소자 보호규정이 철저히 지켜지도록 근로감독을 강화할 필요성이 있음

□ 독일의 연소근로자 보호를 위한 독자적인 단행법을 제정하는 방법을 생각해 볼 수 있음

- 그러나 독일은 우리나라나 일본과는 달리, 「근로기준법」과 같은 개별근로관계의 기본법이 존재하지 않고 근로관계의 내용이 각각 개별 단행법으로 존재하며 일반적인 근로계약관계는 민법의 규율을 받게 되는 입법적 특징이 있음
- 예컨대, 우리나라는 휴가·휴게, 근로시간, 해고보호, 소년보호규정 등이 「근로기준법」에 함께 규정되어 있으나, 독일은 「연방휴가법」, 「근로시간법」, 「해고보호법」 등 각각 단행법의 형태로 존재함
- 따라서 이러한 단행법의 제정은 좀 더 신중하게 접근할 필요가 있음