

신청기관 : 한국공인노무사회

청소년 노동보호법 제정을 위한 독일 연소자노동보호법의 현황 및 운영실태

김기영

LLM·고려대 좋은의사연구소 연구교수, 법학박사(Dr.jur.)

I. 서론

유엔은 15세 미만의 3억 명의 소녀와 소년이 궁극적으로 위험한 조건에서 정기적으로 일하고 있는 실정으로 추정하고 있다.⁰¹ 이러한 맥락에서 특히 역설적인 것은 엄청난 수의 어린이들이 일하도록 강요당하는 반면, 전 세계적으로 8억 명의 성인이 실업 상태라는 사실이다.⁰² 특히 국제노동기구(ILO)와 관련하여 국제 공동체가 우려하는 극단적인 형태의 아동노동은 소위 자녀 양육, 아동매춘, 극한 형태의 아동노동(예: 광산)과 관련되어 있다. 최근 우리나라 직업계 고등학교 현장실습생이 현장실습 기업이나 현장실습을 마친 직후 취업한 기업에서 산업안전사고를 당하여 사망하거나 근로기준법에 보장된 권리를 침해당하여 장시간 노동에 노출되어 사회문제가 되고 있다. 이러한 현장실습생이나 아르바이트 청소년 등을 보호하는 종합적이고 기본적인 입법은 미비되어 있는 상황에서 우리나라에도 청소년 노동을 보호하기 위해, 이미 연소자 노동에 대하여 특별법을 제정하여 시행하고 있는 독일의 법체계와 운영상황에 살펴보고자 한다.

독일은 연소근로자보호법(Jugendarbeitsschutzgesetz: JArbSchG)에서 기본적으로 규율하고 있고 유럽 청소년노동보호지침⁰³에 따라 연소자노동보호법(JArbSchG) 제

01 Berichte der Süddeutschen Zeitung (SZ) v. 9./10. 5. 1998, S. 12.

02 Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 3. 6. 1998.

03 유럽 청년노동보호법은 13세 아동을 위한 "쉽고 아동에 적합한(leichten und für Kinder geeigneten)" 업무에만 고용되도록 한다. 유럽청소년노동보호지침(94/33/EC)은 연소자노동보호법 제2차개정법(Zweite Gesetz zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes)에 의해 독일법으로 수용되었다.

5조 제3항에서 "경미하고 아동에게 적절한 업무(leichten und für Kinder geeigneten Arbeiten)"은 제2차개정법에 의해 규정되었으나, 이러한 연소근로자보호법의 조항은 13세 이상의 아동을 적절하게 보호하지 못했다. 따라서 연소근로자보호법(JArbSchG) 제5조 제4a항에 포함된 아동노동보호시행령(KindArbSchV)이 '13세 이상의 아동의 경미하고 아동에게 적절한 업무의 고용'을 자세하게 규정하고 있다.⁰⁴ 다음에서는 연소근로자보호법(JArbSchG)과 아동노동보호시행령(KindArbSchV)에 따른 청소년의 근로기준에 대한 주요내용을 살펴보기로 한다.

II. 독일의 연소근로자보호법(JArbSchG)

1. 주요내용

(1) 근로시간, 휴가

근무시간(Arbeitszeit)과 관련하여 특별규정이 매우 많아 독일 근로시간법(ArbZG)이 청소년에게는 적용되지 않는다(근로시간법(ArbZG) 제18조 제2항). 이와 관련하여 연소자노동보호법(JArbSchGG)에는 별도의 규정이 있다(특히 연소자노동보호법 제8조 - 제18조).⁰⁵ 일반적으로 근로시간법을 위반하는 경우 벌금도 부과될 수 있으며(연소자노동보호법 제58조 제1항), 고의적인 범죄의 경우, 질서벌이 해당 행위로 인해 건강 또는 노동력에서 청소년을 위협에 처하게 한다면 형사범죄로 간주될 수 있다(연소자노동보호법 제58조 제5항).

청소년을 위한 근무시간에 대한 몇 가지 중요한 규정들을 살펴보면 우선 연소근로자보호법(JArbSchG)은 주 5일간의 주간 근로시간을 40시간(휴식 시간 제외)으로 제한하고 있다. 개별 근무일의 근무 시간이 단축되면 다른 날의 근무 시간을 최대 8.5시간으로 연장할

⁰³ 유럽지침(Richtlinie 94-33-EG über den Jugendarbeitsschutz v. 22. 6. 1994, ABIEG Nr. L 216, S. 12.)에 따른 2차개정에 대해서는 Dembkowsky, Neue Entwicklungen im Kinder- und Jugendarbeitsschutz, NJW 1998, 3540; 1차개정법률(Erste Gesetz zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 15. 10. 1984 (BGBl I, 1277))에 대해서는 Anzinger, Erstes Gesetz zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes/Ein Bericht, NZA 1984, 342; Wolf, Die Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes, NJW 1985, 835.

⁰⁴ 연방정부의 시행령에 대한 입법이유에 대해서는 "Verordnung über den Kinderarbeitsschutz (Kinderarbeitsschutzverordnung - KindArbSchV)" v. 20. 2. 1998 (BR-Dr 186/98), S. 4; BR-Dr 186/98 v. 8. 5. 1998.

⁰⁵ Aligbe, Arbeitszeitrechtliche Aspekte bei Jugendlichen, ArbRAktuell 2017, 406.

수 있다(연소근로자보호법 제8조). 4.5시간에서 6시간의 근무시간의 경우 30분을 허용하고, 6시간 이상의 하루 근로시간은 60분의 휴식시간을 부여해야 한다.⁰⁶ 또한 첫 번째 휴식 시간은 늦어도 4.5시간 후, 마지막 15분 이상이 되어야 하며, 시작 후 1시간보다 늦거나 근무시간 종료 전에는 1시간이 걸려서는 안 된다(연소근로자보호법 제11조).

뿐만 아니라 연소근로자보호법에 따르면 18세미만 청소년 근로는 오전 6시부터 오후 8시까지 사이에만 허용된다. 다만 16세 이상 청소년으로서 요식업 종사자는 오후 10시까지, 교대근로사업장 종사자는 오후 11시까지, 농업 종사자는 오전 5시부터 오후 9시까지, 제빵, 제과점 종사자는 오전 5시부터 근로가 허용된다.⁰⁷ 직업학교수업이 오전 9시 이전에 있는 경우 수업일 전날 오후 8시 이후의 근로가 금지된다. 17세 이상 청소년이 제빵점에서 일하는 경우에는 오전 4시부터 근로가 허용된다. 다만 교통기술상의 이유로 인해 불가피한 대기시간을 피할 수 없어 일반적으로 오후 8시 이후에 근로시간이 종료되는 사업장의 경우 감독관청에 사전신고를 한 후에 청소년을 오후 9시까지 근로시킬 수 있고 교대사업장에서 불가피한 대기시간을 피할 수 없는 경우에 한해서도 감독관청에 사전신고를 한 후 16세 이상 청소년을 오전 5시 30분부터 오후 11시30분까지 사이에 근로시킬 수 있다(연소근로자보호법 제14조).

그 외에도 토요일과 일요일에는 일할 수 없다. 그러나 몇 가지 예외(예 : 병원)가 있으며, 더 구체적으로는 연소근로자보호법 제16조 토요일(Samstagsruhe) 및 제17조 일요일휴식(Sonntagsruhe)이 있다.

그 밖에 연령에 따라 청소년은 다양한 휴가(Urlaub)에 대한 청구권이 있다. 즉 15세의 경우 30일, 16세의 경우 27일 및 17세의 경우 25일의 휴가청구권이 있다 지하 채광 시에는 3일의 휴가가 더 적용된다(제19조).

(2) 초과근무와 공휴일

초과근무(Mehrarbeit)는 허용되지 않는다. 청소년이 긴급 상황에서 고용된 경우(예 : 화재 또는 물 부족의 경우), 일시적이고 긴급한 업무가 관련되어 성인 직원을 구할 수 없

⁰⁶ Aligbe, Arbeitszeitrechtliche Aspekte bei Jugendlichen, ArbRAktuell 2017, 406(407).

⁰⁷ Jugendarbeitsschutz – Was bisher geschah, DGB-Jugend, 8. Juni 2013, <<http://jugend.dgb.de/ausbildung/dein-recht/arbeitsschutz/++co++aa6fda24-cfe2-11e2-b885-525400808b5c>>.

는 경우 이에 따른 추가근무는 그에 상응하여 작업 시간을 단축해야 한다. 더 길고 연속적인 여가시간을 가지기 위해 공휴일(Feiertage)과 관련하여 근무일에 업무가 수행되지 않는 경우에는 전후 초과근무가 허용된다. 공휴일로 인해 근무일에 빠진 근무시간은 다른 근무일에 산입할 수 없다. 일요일과 공휴일에는 일반적인 고용금지 조항이 적용된다.

일요일에 청소년들의 고용은 다음의 경우에만 허용된다(제17조 제2항):

- 병원이나 양로원, 개호시설 및 아동시설
- 농업 및 동물사육에 일요일 또는 휴일에도 본성상 필연적으로 일요일 또는 휴일에도 행해져야 하는 업무
- 청소년이 거주하는 가정 내 가사업무
- 전시업
- 음악연주, 연극상영 및 기타 공연, 생방송(라디오 및 텔레비전)
- 스포츠
- 긴급 의료서비스
- 음식점업

청소년들이 일요일과 공휴일에 고용되어 있다면, 학교의 다른 쉬는 날에 주 5일 근무를 보장받아야 한다. 또한 청소년은 12월 24일, 12월 31일에서는 14시 이후에 고용해서는 안 된다(제18조 제1항). 또한 12월 25일, 1월 1일, 부활절 및 5월 1일은 무조건 인정되지 않는다(제18조 제2항).

(3) 성과급업무와 작업속도에 따른 임금을 받는 업무

예외 조항 중 가장 어려운 부분은 성과급업무(Akkordarbeit)(임금과 노동이 결부된 작업)과 위험한 작업(제23조 및 제24조)에 관한 것이다. 여기에는 직업 훈련에서만 우회될 수 있는 일반적인 금지조항이 있다. 성과급업무의 경우 교육목적의 달성을 위해 필요한 경우, 또는 청소년이 제공하고 있는 근로에 대한 직업훈련을 마친 경우이고, 전문가의 감독에 의해 청소년의 보호가 확보되어 있는 경우에만 예외적으로 허용된다(제23조 제2항).

(4) 위반시 효과

연소근로자보호법의 규정은 강제규정이며, 즉 고용계약에서 이와 달리 규정할 수 없다. 법 위반은 경범죄(Ordnungswidrigkeiten)로 본다. 아동, 청소년, 청년(Heranzuwachsenden)의 건강이나 능력을 고의적으로 위험에 빠뜨리거나 손상시키는 자는 연소근로자보호법 제59조 제5항 또는 제6항에 따라 범죄를 저지는 것이므로 연소근로자보호법(JArbSchG)은 부수적인 형법의 하나이다.

2. 연소근로자보호법상의 기준

(1) 원칙

연소근로자보호법(JArbSchG) 제5조 제3항은 주로 연소근로자보호법 제5조 제1항의 아동노동의 원칙적 금지가 적용되지 않을 경우를 규율하고 있다. 아동고용은 다음의 세 가지 조건 하에서 허용 된다:

- 1) 아이는 13세 이상이어야 한다.
- 2) 법적 보호자의 동의가 있어야 한다.
- 3) 하지만 무엇보다도 업무가 아동에게 경미하고 적합해야 한다.

(2) 예외

- 문화적 행사의 경우, 연소근로자보호법(JArbSchG) 제6조의 예외규정들의 범위에서의 고용은 주무감독관청(Aufsichtsbehörde)⁰⁸에 의해서 행정명령(Verwaltungsentscheid)를 통해서 승인받을 수 있다.
- 고용의 일반적인 금지(Beschäftigungsverbot)는 정규 의무교육 기간 동안의 인턴쉽 및 법원의 지시의 이행과정에서 고용치료 및 노동치료를 목적으로 하는 고용에는 적용되지 않는다(제5조 제2항).
- 또한 경미한 도움서비스(Geringfügige Hilfeleistungen)는 연소근로자보호법 제1조 제2항에 따라 호의관계 또는 가족법상의 규정으로 인해 일시적으로 이루어지는 한 아동노동보호법에 적용이 되지 않는다.

⁰⁸ 일반적으로 영업감독청(Gewerbeaufsichtsamt) 또는 근로보호청(Amt für Arbeitsschutz)이 담당한다.

- 또 다른 예외로는 가족의 가계 내에서 친권자에 의한 고용을 들 수 있다: 아동은 독일 민법(BGB) 제1619조의 가족법상의 규정들에 따라 “자신의 힘과 자신의 위치에 따라 적절한 방식으로” 부모 가정에 속하고 부모에 의해 교육받고, 양육되는 한 자신의 가계 및 사업에 대한 급부를 제공할 의무를 진다고 규정하고 있다.
- 더 이상 정규 교육의무가 없는 아동은 연소근로자보호법 제7조의 범위 내에서 하루 최대 7시간 및 주당 최대 35 시간의 가볍고 적절한 업무에 고용될 수 있다.⁰⁹

(3) 연소근로자보호법(JArbSchG)의 제한

독일연소근로자보호법은 "고용주(Arbeitgeber)"의 특정한 근로시간 원칙이 준수되지 않는 경우 아동고용의 경미성과 적합성(Leichtigkeit und Geeignetheit einer Kinderbeschäftigung)을 인정하지 않는다. 그래서 연소근로자보호법(JArbSchG) 제5조 제3항 제3문에 따르면 다음의 경우 아동을 고용할 수 있다.

- 하루 2시간 이내 (가족 농장에서는 하루 3시간 이내)
- 오후 6시에서 8시 사이 제외
- 학교 수업 전과 학교 수업 중 제외
- 일주일에 5일 미만
- 토요일에는 연소근로자보호법 제16조의 예외적인 경우에만 인정
- 일요일 및 공휴일 연소근로자보호법 제17조 및 제18조의 예외적인 경우에만 인정
- 연소근로자보호법 제22조에 따라 위험한 작업이 아닐 것
- 연소근로자보호법 제22조에 따른 성과급업무(Akkordarbeit)과 작업속도에 따른 임금을 받는 업무(tempoabhängigen Arbeiten)는 제외

또한 연소근로자보호법(JArbSchG) 제5조 제3항 제4문은 청소년을 위한 법규정들이 구속력을 갖는 연소근로자보호법 제15조 내지 31조의 규정들을 포괄적으로 준용하고 있다.

⁰⁹ BR-Dr 186/98, S. 7.

- 주 5일
- 토요일, 일요일 및 공휴일
- 휴가
- 위험한 활동 금지 및 속도의존적 활동 금지
- 업무의 인간에 적합한 내용 및
- 기타 보호 조항 (예 : 알코올 및 담배 판매 금지 및 징벌 금지(Züchtigungsverbot))

또한 이러한 근로시간 및 기타의 규정을 위반할 경우 각각의 아이들의 고용이 쉽게 적절하지 않을 수 있으므로 금지되는 것으로 추정하고 있다. 이러한 경우 아동이 다수 또는 여러 작업장에 고용되어 있는 경우 근로시간은 합산하여야 한다(연소근로자보호법 제4조 제5항)¹⁰. 또한 연소근로자보호법 제1조 제2항 제1호에 따라 원칙적으로 허용되는 경미한 지원행위(geringfügigen Hilfeleistungen)(예를 들면 호의관계나 독일 민법(BGB) 제 1619조의 가족법상의 규정을 근거로 한 관계)도 제한을 받는다는 점을 유의해야 한다. 즉 이러한 개념의 의미에서 일시적인 지원행위(gelegentliche Hilfeleistung)는 통상적으로 그리고 지속적인 근로준비 또는 근로기대로 인해 이행되는 경우에는 적용되지 않는다.¹¹

(4) “업무의 경미성과 적합성”의 개념

고용주는 최소연령(13세), 친권자의 동의 및 근로시간기준 및 연소근로자보호법 (JArbSchG) 제15조 내지 제31조의 기타 규정을 확인하는 것 이외에도 연소근로자보호법 (JArbSchG) 제5조 제3항 제2문의 의미에서 이러한 고용된 업무가 경미한(leicht) 것인지 여부도 확인해야 한다. 즉 직종은 성격과 수행되는 특정한 조건에 의해 불리한 영향을 받지 않으면 “경미하고 적합한 것(leicht und geeignet)”으로 간주될 수 있다.

- 아동의 안전, 건강 및 발달
- 학교출석, 관할 당국이 인정한 직업선택준비 또는 직업훈련을 위한 조치에의 참여, 그리고
- 유익하게 수업을 따라갈 수 있는 능력,

¹⁰ BR-Dr 186/98, S. 6.

¹¹ BR-Dr 186/98, S. 6.

이러한 입법적 규정을 통해서 “경미하고 적합한 것”과 같은 불특정한 법적 개념들은 다른 불특정한 법적 개념들의 결합을 통해서 보완된다. 즉 "안전(Sicherheit)", "어린이의 발전(Entwicklung der Kinder)"가 "유익하게 따라갈 수 있는(mit Nutzen zu folgen)", 특히 "악영향을 끼치지 않도록(nicht nachteilig beeinflusst)" 등의 개념들이 있다.

III. 아동노동보호시행령(KindArbSchV)의 주요내용

1. 개요

위에서 살펴본 바와 같이 연소근로자보호법(JArbSchG) 제5조 제3항의 구성요건징표들은 매우 추상적이고 일반적인 기준 및 법원칙들만 담고 있다. 이러한 조항의 모호함으로 인해 13세 이상의 아동의 보호가 충분히 보장되지는 않다.¹² 이에 따라 연소근로자보호법(JArbSchG) 제5조 제4a항에 따라 매우 엄격하게 규정하기 위해 아동노동보호시행령(Kinderarbeitsschutzverordnung-KindArbSchV)은 위와 같은 개념들을 명확히 하고 아동들을 위한 가벼운 일과 적절한 일을 하는 직업이 실제로 허용되는 것을 명시하고, 이러한 아동노동보호시행령(KindArbSchV)에서는 연소자노동보호법에 의해 설정된 제한 범위 내에서 13세 이상의 아동이 일상적으로 사회적으로 수용되는 활동을 규정하고 있다.¹³

무엇보다도 고용은 다음과 같은 생활의 영역에서 허용 된다: 사적인 가게 내 활동, 문화, 스포츠 및 오락 및 농업활동. 그러나 이는 아동에게 과중한 부담을 줄 위험이 없는 경우에만 적용된다.¹⁴ 아동노동보호시행령은 매우 간단히 규정하고 있고 기본적으로 3가지로 구성되어 있다¹⁵: 제1조는 아동고용에 관한 일반적인 금지, 제2조는 13세 이상의 아동에게 허용되는 직업을 규정하고 있고, 제3조는 감독당국이 고용이 제2조에 의거하여 허용되는지 여부를 개별적으로 결정할 수 있다고 명시하고 있다.¹⁶

¹² 입법이유서에 대해서는 Die amtliche Begründung (BR-Dr 186/98), S. 4.

¹³ 여기에서는 정규교육의무가 있는 청소년(vollzeitschulpflichtigen Jugendlichen)도 포함된다.

¹⁴ BR-Dr 186/98, S. 1.

¹⁵ 이에 대한 자세한 내용은 Kollmer, Grundzüge der neuen Kinderarbeitsschutz-Verordnung, NZA 1998, 1268.

¹⁶ 아동노동보호시행령(KindArbSchV)은 제4조에서는 부칙을 규정하고 있고 그 밖에 규정은 없다.

2. 아동노동보호시행령의 기준

(1) 원칙 : 아동 고용 금지

아동노동보호시행령 제1조는 허용의 유보조항을 둔 금지원칙(Verbot mit Erlaubnisvorbehalt)을 규정하고 있다. 즉 연소자노동보호법과 아동노동보호시행령의 제2조가 명시적으로 이러한 금지원칙에 대한 예외를 제공하지 않는 한, 13세 이상의 아동은 고용될 수 없다. 이러한 규정의 목적에 따라 "고용(Beschäftigen)"은 다른 사람들을 위해 아동의 활동을 지시 또는 요구하는 모든 행위를 의미한다. 법적으로 유효한 고용계약은 요건으로 하지 않는다. 이러한 의무의 적용대상자는 모든 잠재적인 고용주이다. 여기에는 고용주와 기업가뿐만 아니라 가족이나 단체의 회원과 같은 다른 사람은 물론 자선 단체의 교사나 직원도 포함된다.

(2) 합법적 고용의 목록

아동노동보호시행령 제2조 제1항은 앞으로 13세 이상의 아동들과 정규 교육의무가 있는 청소년들에게 적용될 수 있는 활동들을 최종적으로 제시하고 있다. 이러한 활동의 대부분은 예전의 법적 상황에서 이미 허용되었던 것이다.¹⁷

- 신문, 잡지, 광고 전단지 및 광고 전단지 배달(제1호) : 이러한 이전에 이미 허용된 업무는 계속 허용될 것이다. 그러나 고용주는 특히 적재물의 처리에 대한 지정된 한계치를 초과하지 않도록 유의해야 한다(제2조 제2항 제1호).
- 사적인 및 농업가계의 업무(제2호): 이러한 업무에는 홈 및 정원의 활동, 아이를 돌보는 것, 심부름, 개인지도, 애완동물 관리, 쇼핑 활동(술, 담배 등의 위험 물질과 재료는 제외)이 포함된다. 아동노동보호시행령(KindArbSchV) 제2조 제2항 제2호에서 민간 및 농가 가계에서 생각할 수 있는 모든 활동의 예시적 열거는 이루어지는 않았다. 하지만 의심스러운 경우에는 아동노동보호시행령 제2조와 제3조에 따른 판단을 하는 것은 주법에 따른 주무감독관청의 업무이다.

¹⁷ 자세한 사항은 BR-Dr 186/98, S. 8, 9 참조.

- 농업 활동(제3호) : 13 세 이상의 아동은 수확 및 농작물, 농산물의 자체 판매 및 동물 관리에 투입될 수 있다. 예를 들어 토마토 식물과 포도나무를 제초하거나 묶는 것, 마구간과 우리를 청소하는 것, 동물을 기르는 것. 13 세 이상의 아동이 사고의 위험을 인식하거나 회피 할 수 없다면 사고의 위험을 수반하는 업무와 관련된 고용은 배제된다. 이러한 경우 근로과정에서 기계에 대한 작업은 기계(예 : 수확기계)가 사용되는 작업에서 투입되는 업무와 동일하다. 또한 최대 시간대도 준수해야 한다(13 세 이상의 아동은 하루 2 시간, 주당 10 시간 이상 근무하지 못할 수 있다). 예외적으로 가족 농장의 경우 허용된 활동은 매일 최대 3 시간 및 주당 최대 15 시간 동안 할 수 있다(연소 근로자보호법 제5조 제3항 제3문). 그러나 이러한 시간적인 한계는 추가적으로 농업 기계에서의 활동이 시행되더라도 초과되어서는 안 된다.
- 스포츠에서 나눠주기 : 여기서는, 특히 스포츠 경기에서 볼을 가져오는 것(예를 들어 소위 축구경기에서 소위 "볼 보이")이 의미가 있다. 나눠주기(Handreichungen)는 아마추어 이벤트와 프로경기에서 모두 사용할 수 있다.
- 교회, 종교단체, 단체, 법인 및 정당에서의 캠페인과 행사, 전단지 분배 또는 알콜이 아닌 음료의 선물제공은 이러한 지원활동에 포함된다.

위의 이러한 영역을 넘어서는 아동 노동은 허용되지 않는다. 중요한 것은 아동의 안전, 건강 및 발전에 대한 위험으로부터 아동을 보호하는 데 있다. 후자인 아동의 발전은 산업 및 상업 지역에서 아동의 노동허가를 받은 경우 더 이상 보장되지 않는다. 또한 아동노동 보호시행령은 노동시장의 정책적 요소에 기반하고 있으며, 지속적으로 높은 실업률을 감안할 때 성인 근로자에게 취업기회가 있는 아동의 노동을 허용하는 것은 용납될 수 없을 것으로 생각된다.¹⁸

(3) 업무의 경미성 및 적합성

위에서 언급된 허용되는 활동의 리스트들은 "경미성 및 적합성(Leichtigkeit und Geeignetheit)"의 기준의 적용을 받는다.¹⁹ 아동노동보호시행령 제2조 제2항은 이러한 기

¹⁸ BR-Dr 186/98, S. 7, 8.

¹⁹ 아동노동보호시행령(KindArbSchV) 제2조 제1항 마지막 부분과 제2조 제1항 제1문.

준의 소극적인 목록으로 구체화하고 있다. 이에 따르면 아동노동보호시행령 제2조 제2항에 따른 업무의 고용은 특히 다음의 경우 13세 이상의 아동(그리고 정규 교육의무가 있는 청소년)에게는 경미하거나 적합하지 않다.

- 최대 적재 중량 7.5kg 또는 경우에 따라 최대 적재 중량 10kg을 초과하는 적재물을 수동으로 다루는 작업²⁰;
- 불리한 자세로 인해 육체적으로 부담이 되는 경우.
- 사고 위험과 결부되어 있는 경우(특히 기계에 대한 작업 및 동물을 돌보는 경우).²¹

(4) 주무관청의 권한

개별적인 경우 감독당국은 아동노동보호시행령 제2조에 따라 고용이 허용되는지 여부를 결정할 수 있다. 아동노동보호시행령 제2조에 따라 이러한 권한은 행정관청에게 행정행위로서 구속력 있는 효과를 부여하고 있다. 감독관청은 재량권이 제한되어 있어 아동노동보호시행령의 적용영역을 넘어 허용된 업무의 범위를 제한하거나 확대할 권한은 없다. 따라서 관청에게는 단지 판단에 대해서만 책임을 지며, 즉 아동의 보호를 이유로 특정한 업무가 목적에 부적합한 것(ungeeignet)으로 간주되는지 여부에 대한 추정적인 확인에 대해서만 책임이 있다.²²

²⁰ 수동적인 처리(manuelle Handhabung)의 의미는 하중을 들어 올리거나, 밀거나, 잡아당기거나, 운반하고, 움직이는 등 인간의 힘에 의한 짐을 운반하거나 지지하는 모든 행위를 말한다.

²¹ 여기서 사고위험(Unfallgefahren)은 13세 이상의 아동과 정규 교육의무가 있는 청소년이 안전인식이나 경험부족으로 인해 인식하지 못하거나 달리 피할 수 없는 것으로 파악해야 한다.

²² BR-Dr 186/98, S. 11.

IV. 결론

청소년노동보호에 대한 유럽지침(94/33/EG)은 업무가 13세 이상의 아동의 고용은 오히려 쉽고 적합한 업무만을 인정하고 있다. 하지만 독일 연소근로자보호법(JArbSchG) 제 5조의 쉽고 적합한 업무에 대한 기준이 일반적인 형태로만 규정되어 있었기 때문에 2차 개정을 통해서 1998년 7월 1일 아동노동보호시행령(KindArbSchV)을 제정하여 만 13세 이상 아동과 정규 교육의무가 있는 청소년의 통상적이고 사회적으로 인정된 활동을 규정하고 있다. 이들의 고용은 원칙적으로 가정, 농업, 스포츠 및 엔터테인먼트 분야에서만 허용된다. 그러나 이는 개별적인 경우에 위험과 과도한 요구가 우려되지 않는 조건에서만 적용된다. 이러한 아동 및 청소년보호를 위한 세부적인 내용을 규정함으로써 고용주의 의무들을 강화하고 행정관청의 감독을 통해 이러한 규정들을 고의 또는 과실로 위반한 경우 벌금과 징역형의 형사상의 제재를 가할 수 있도록 하고 있다.

참고문헌

Aligbe, Arbeitszeitrechtliche Aspekte bei Jugendlichen, ArbRAktuell 2017, 406.

Anzinger, Erstes Gesetz zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes/Ein Bericht, NZA 1984, 342.

Dembkowsky, Neue Entwicklungen im Kinder- und Jugendarbeitsschutz, NJW 1998, 3540.

Jugendarbeitsschutz – Was bisher geschah. DGB-Jugend, 8. Juni 2013, <<http://jugend.dgb.de/ausbildung/dein-recht/arbeitsschutz/++co++aa6fda24-cfe2-11e2-b885-525400808b5c>>.

Kollmer, Grundzüge der neuen Kinderarbeitsschutz-Verordnung, NZA 1998, 1268.

Wolf, Die Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes, NJW 1985, 835.