

프랑스 근로시간과 휴식제도*

이 은 주**

본고에서는 일찍이 주 35시간 및 5주의 연차유급휴가를 도입한 프랑스의 근로시간 및 휴식제도를 살펴보고, 우리에게 주는 시사점을 찾고자 한다. 프랑스 근로시간제도는 근로시간 상한을 엄격히 규제하고 그 상한을 넘어선 근로에 대한 보상을 명확히 규정하고 있다는 특징이 있으며, 휴식제도는 구체적 사유에 따른 다양한 형태의 휴가가 법으로 보장된다는 점이 특징이다. 시대에 맞는 새로운 제도 도입도 중요하지만, 1일 근로시간 상한과 같은 근로시간 규제의 기본적인 틀을 갖추는 것이 무엇보다 선행되어야 하고, 유연한 휴가 사용 보장을 위하여 다양한 사유에 기한 휴가제도를 법으로 명시하는 방안을 고려해 볼 수 있겠다.

1. 머리말

‘근로시간 단축의 역사는 근대 노동법의 역사’라고 언급할 만큼 근로시간은 꾸준히 단축되어 왔다. 우리나라 법정근로시간은 1953년에 제정된 「근로기준법」에서 1주 48시간을 시작으로, 35년 뒤인 1989년에 주 44시간으로 단축, 이후 2003년 개정을 통해 현행 주 40시간제의 모습을 갖추었다. 우리나라를 비롯하여 독일, 일본, 미국, 영국 등 대부분 주요 국가가 주 40시간의 법정근로시간을 제도화하고 있는 반면, 법정근로시간이 주 35시간으로 짧은 프랑스는 근로시간 단축 이슈가 언급될 때마다 “좋은 예시”로 등장하는 대표적인 국가이다.

프랑스에서는 19세기에 급속히 진행된 산업화에 따른 여성과 아동의 노동력에 대한 규제를 위하여 근로시간 단축이 시작되었고, 이후 1926년 주식 시장 붕괴로 인한 심각한 경제위기로 좌파 정부가 국회에 입성하면서 1936년에 주 40시간제와 2주의 유급휴가제도가 도입되었다.¹⁾

* 이 글은 김근주 외(2023), 『일생활 균형 실현을 위한 근로시간 및 휴식제도 개선 방안』 중 제3장의 일부 내용을 요약·정리한 것이다.

** 한국노동연구원 부연구위원(lej@kli.re.kr).

점차 근로자의 근로시간이 감소하고 휴가 기간이 연장되는 흐름이 이어지다가 1982년에 법정 근로시간이 주 39시간으로 단축되었고, 유급휴가 기간은 5주로 연장되었다. 1982년 개정 이후, 다음 근로시간 단축이 이뤄지기까지 짧지 않은 시간 동안 근로시간이 표준화되고 안정화되어, 주당 39시간을 근무하는 근로자가 1983년에 48%에서 1996년에는 62%까지 증가하였다. 1998년에는 ‘일자리 창출’, ‘기업별·산업별 사회적 대화 재개’, ‘일과 가정의 조화 증진’이란 목적 아래 주 35시간제가 도입되었고, 근로자 20인 이상 기업은 2000년부터, 근로자 20인 미만 기업은 2001년부터, 2002년부터는 모든 근로자를 대상으로 주 35시간제 시행을 확대하였다.²⁾

프랑스의 근로시간제도는 근로시간의 단축과 휴식제도의 선순환이 이뤄지는 방식으로 발전되어 왔다. 주 35시간제가 시행된 2000년부터 현재까지 20년이 넘도록 근로시간의 단축은 더 이상 이뤄지지 않았지만, 근로시간의 조직 방식 및 휴식 제도의 다양화를 통해 그 변화를 피하고 있다. 본고에서는 프랑스 현행법상 규정하고 있는 근로시간 및 휴식제도를 소개하고자 한다. 우선 근로시간 규율(제Ⅱ장)과 관련하여 근로시간 상한 규제 및 근로시간 유연화 제도를 살펴본 뒤, 휴식 규율(제Ⅲ장)과 관련하여 휴게, 휴일, 휴가제도, 근로시간단축(RTT) 제도를 살펴본다. 일과 삶의 균형이 점차 중요시되면서 근로시간제도 유연화의 필요성이 커지고 있는 오늘날, 일찍이 주 35시간 및 5주의 연차유급휴가를 도입한 프랑스의 현행 제도 검토를 통해 우리에게 주는 시사점을 찾고자 한다.

Ⅱ. 근로시간 규율 제도

1. 단위기간 내 근로시간 상한 규제

프랑스 노동법전(Code du travail)³⁾에 따르면, 전일제 근로자 기준 1주 법정근로시간은 35시간이다.⁴⁾ 1일 근로시간은 10시간을 초과할 수 없으며, 1주 최대근로시간은 48시간으로 정해

- 1) 이하 프랑스 근로시간 단축 연혁은 박제성·손동기·손영우·이은주(2022), 『프랑스 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점』, 한국노동연구원, pp.6~28 참조.
- 2) Pierre-Yves Sanséa(2015), 「프랑스의 근로시간 단축: 동향, 교훈 및 전망」, 『국제노동브리프』 9월호, 한국노동연구원, p.29.
- 3) 프랑스 노동법은 우리나라와 달리 단일법전(Code)이다. 법조문 표기 시, L.은 의회가 제정한 법률(Loi)을 의미하고, R.은 법률의 하위법령인 규칙(Règlement)을 의미한다. D.는 시행규칙인 데크레(Décret)를 의미하는데, 데크레의 발행 주체는 대통령과 국무총리, 프랑스 최고행정법원 역할을 하는 국사원(Conseil d'État)이다.
- 4) L. 3121-27, L. 3121-18, L. 3121-20.
- 5) 이하 프랑스 근로시간과 휴식제도 내용은 박제성·손동기·손영우·이은주(2022), 앞의 책, pp.74~148 내용을

져 있다.⁶⁾ 다만, 시행규칙에 따라 긴급한 사정이 발생하거나 업무의 일시적 증가 등을 이유로 단체협약상 별도의 정함이 있는 등 예외적인 사유가 인정되는 때에는 행정관청의 승인을 얻어 최대근로시간을 초과할 수 있다. 이처럼 예외적인 사유에 따라 최대근로시간을 초과하는 경우에도 하루 12시간, 1주 60시간을 초과할 수는 없다. 또한, 근로시간의 상한과 관련하여, 프랑스에서는 연속 12주의 기간 동안 평균 근로시간이 44시간을 넘을 수 없도록 규제하고 있다. 다만, 단체협약으로 정함이 있는 경우에, 협약이 없더라도 시행령에 정한 바에 따라 행정관청의 승인 이 있는 경우에는 44시간을 초과할 수 있지만, 이때에도 46시간이란 상한 제한이 있다.

한편, 주당 법정근로시간을 초과하는 근로시간은 연장근로에 해당한다. 프랑스에서는 1년 기준 연장근로가 허용되는 상한, 즉 '연간허용총시간'을 법으로 규정하고 있는데, 이는 220시간이지만 단체협약에 따라 다르게 정할 수 있다.⁷⁾ 연장근로시간에 대하여 가산임금이 지급되며, 필요한 경우에는 그에 상응하는 보상휴식이 주어진다. 연장근로에 대한 가산임금의 경우, 8시간의 연장근로시간까지는 25%의 가산임금이 지급되지만, 8시간을 초과하는 연장근로시간은 50%의 가산임금이 지급된다.

또한, 연장근로에 대한 보상휴식과 관련하여, 프랑스에서는 연간허용총시간(220시간)을 초과하는 연장근로시간에 대해서는 의무적으로 보상휴식을 부여해야 한다. 다만, 단체협약상 정함에 따라, 연간허용총시간을 넘지 않는 연장근로도 보상휴식을 부여할 수 있으며, 해당 연장근로시간은 연간허용총시간에서 공제하지 않는다. 연장근로에 대한 보상휴식에 관한 내용은 단체협약으로 정해야 하며, 이 경우에 상시 근로자 수 20인 이하 사업장은 연장근로시간의 50%, 상시 근로자 수 20인 초과 사업장은 연장근로시간의 100%보다 적은 시간으로 보상휴가를 부여할 것을 정할 수 없다. 만약 단체협약상 이에 관하여 정함이 없는 경우에는 법에 따라 상시 근로자 수 20인 이하 사업장은 연장근로시간의 50%, 상시 근로자 수 20인 초과 사업장은 100%의 적용을 받는다.

2. 근로시간 유연화 제도

가. 탄력적 근로시간제

1주를 초과하는 단위 기간을 평균하여 연장근로시간을 계산하는 방식인 탄력적 근로시간제는 일반적으로 단체협약으로 정하여 실시하지만, 단체협약상 정함이 없는 때에는 사용자의 결

요약 · 정리한 것이다.

6) 이하 최대근로시간 관련 규정은 L. 3121-18 내지 L. 3121-26.

7) 이하 연장근로시간 관련 규정은 L. 3121-27 내지 L. 3121-40, D. 3121-24.

정에 따라 시행할 수도 있다.⁸⁾ 우선, 단체협약상 정함에 따른 탄력적 근로시간제는 단위기간이 최대 1년(단, 업종별 협약으로 정하는 경우 최대 3년임)으로, 1년으로 단위기간을 정한 경우에는 연간 1,607시간을 초과하는 근로시간이 연장근로시간이 된다. 만약 단위기간이 1년 미만이거나 초과하는 경우에는 단위기간을 평균하여 주 35시간을 초과하는 시간을 연장근로시간으로 본다.⁹⁾ 또한, 단체협약상 정함이 있는 때에는 탄력적 근로시간제가 적용되는 단위기간 동안은 실근로시간과 상관없이 사전에 정한 액수의 임금을 지급할 수 있으며, 이때 탄력적 근로시간제의 단위기간을 벗어나는 연장근로시간이 발생하는 경우, 이에 대한 가산임금은 별도로 포함시켜 지급해야 한다.

한편, 탄력적 근로시간제에 관하여 단체협약상 정함이 있는 경우, 사용자의 일방적 결정으로 탄력적 근로시간제를 시행할 수 있지만, 이때 단위기간은 상시 근로자 수 50인 미만 사업장의 경우 최대 9주, 상시 근로자 수 50인 이상 사업장의 경우 최대 4주까지만 가능하다. 탄력적 근로시간제 시행과 관련하여, 사용자는 근로자에게 사전에 통지해야 한다. 단체협약에 따라 탄력적 근로시간제를 시행하는 경우, 단체협약에서 정한 사전 통지 기한을 따라야 하며, 정함이 없는 때에는 시행 7일 이전에 통지해야 한다.

나. 선택적 근로시간제

선택적 근로시간제는 법정근로시간의 범위 내에서 근로자의 출퇴근 시간을 조정하는 방식으로 이뤄지는 방식과 특정 주의 근로시간 일부를 다른 주로 이월하는 방식으로 구분할 수 있다. 출퇴근 시간의 조정은 근로계약의 문제로, 사용자와 근로자 간 합의를 통해 정할 수 있지만 특정 주의 근로시간을 다른 주로 이월하는 방식은 법정근로시간을 초과하는 때도 발생할 수 있다는 점에서 프랑스에서는 이에 대해 법으로 규정하고 있다.¹⁰⁾

특정 주의 근로시간 일부를 다른 주로 이월하는 선택적 근로시간제를 근로자가 요청하는 때에는 노사협의회가 있는 경우, 노사협의회의 동의를 얻어야 하며, 만약 노사협의회가 없다면 근로감독관의 승인을 받아야 한다. 이때 특정 주의 근로시간이 법정근로시간을 초과하더라도 그 시간은 연장근로시간으로 보지 않는다. 사용자는 선택적 근로시간제에 대한 근로자의 요청을 거절할 수 있지만, 장애가 있는 근로자, 그 근로자를 돌보는 가족 또는 이웃의 요청은 거절할 수 없다.

8) L. 3121-41 내지 L. 3121-47.

9) 단체협약을 통해 주 35시간보다 긴 시간을 기준시간으로 정할 수 있는데, 이 경우 특정 주에서 해당 기준시간을 초과하는 근로시간은 모두 연장근로시간이 된다.

10) L. 3121-48 내지 L. 3121-52.

한편, 선택적 근로시간제를 통해 이월할 수 있는 근로시간 범위와 적용 방식은 단체협약으로 정하며, 단체협약이 없는 때에는 시행령에 따른다. 시행령에 따르면, 이월할 수 있는 근로시간은 최대 3시간이며, 중복해서 적용하는 때에도 최대 10시간이다.¹¹⁾

다. 보충근로시간제

프랑스에서는 특별한 사정으로 휴무를 한 때에 이후 그 시간만큼 보충하여 근로하는 방식인 보충근로시간제가 법으로 마련되어 있다.¹²⁾ 차후의 근로시간 보충에 따라 법정근로시간이 초과하더라도 이를 연장근로시간으로 보지 않는 데 제도적 의의가 있다. 보충근로시간제를 통해 근로시간을 보충할 수 있는 경우는 다음과 같다.

- 사고, 악천후, 불가항력으로 인한 휴무
- 재고조사, 사고조사로 인한 휴무
- 이를 이내의 징검다리 휴일에 따른 휴무

보충근로시간제를 시행하는 방식은 단체협약으로 정해야 하며, 단체협약이 없는 경우에는 시행령에 따른다. 시행령에 따르면, 근로시간 보충이 가능한 시간은 1일 최대 1시간, 1주 최대 8시간이다.¹³⁾

라. 재량근로시간제

근로자의 실근로시간과 관계없이 사전에 정한 근로시간을 근로한 것으로 간주하는 제도인 재량근로시간제는 해당 근로자와의 개별적 서면 합의가 있어야 하며, 단체협약상 다음의 내용이 정해져야 한다.¹⁴⁾

- 대상 근로자의 범주
- 재량근로시간제의 단위 기간
- 시간 또는 일수에 따른 재량근로시간
- 결근 또는 단위기간 중 입/퇴직 시 임금 계산 방법
- 근로자와의 개별 합의 시 포함되어야 하는 주요한 내용

11) R. 3121-30.

12) L. 3121-50 내지 L. 3121-52.

13) R. 3121-35.

14) L. 3121-53 내지 L. 3121-66.

프랑스 재량근로시간은 크게 두 가지 방식이 있는데, 근로시간을 시간 수로 간주하는 '시간별 재량근로제'와 근로시간을 일수로 간주하는 '일별 재량근로제'로 나뉜다.

먼저, 시간별 재량근로제의 단위기간은 주, 월, 연 단위로 할 수 있으며, 주 또는 월 단위의 경우에는 사용자와 근로자 간 개별적 서면합의만으로도 할 수 있다. 다만, 연 단위의 시간별 재량근로제는 다음의 두 가지 경우에만 허용된다.

- 근로자의 업무 성격에 비추어 보아 사업에서 적용되는 집단적 근로시간표를 따르지 않는 관리직인 경우
- 근로시간의 운용에 있어서 실질적인 재량권을 행사하는 근로자인 경우

시간별 근로시간제를 운용하는 경우, 해당 재량근로시간에 상응하는 근로시간에 대해 주어지는 임금보다 적은 임금이 지급되어서는 안 되며, 재량근로시간에 연장근로시간이 포함되는 때에는 그에 대한 가산임금이 추가로 지급되어야 한다.

다음으로, 일별 재량근로제는 단위기간이 연 단위로만 가능하며, 해당 제도를 적용받는 근로자는 법정근로시간에 관한 규정, 1일 최대근로시간에 관한 규정 및 1주 최대근로시간에 관한 규정을 적용받지 않는다. 일별 재량근로제는 두 가지 경우의 근로자에게만 적용할 수 있으며, 그 내용은 다음과 같다.

- 근로시간의 운용에 있어서 일정한 재량권을 행사하고, 업무의 성격에 비추어 보아 사업에서 적용되는 집단적 근로시간표를 따르지 않는 관리직인 경우
- 근로시간을 사전에 결정할 수 없으며, 자신에게 부여된 책임을 이행하기 위하여 근로시간의 운용에 있어서 실질적인 재량권을 행사하는 근로자인 경우

일별 재량근로제를 실시함에 있어, 근로자는 사용자와의 합의를 통해 일부의 휴식일을 가산임금으로 대체할 수 있으며, 이때의 합의는 서면으로 해야 한다. 가산임금의 가산율은 10% 이상으로 사용자와 근로자 간 합의로 결정한다. 만약 일별 재량근로시간제의 적용에 따라, 근로자에게 지급되는 임금이 실근로시간에 비해 현저히 적은 때에는 계약상 반대의 약정이 있더라도, 해당 근로자는 해당 사업의 임금체계 및 근로자의 직무를 고려하여 재계산된 임금 지급을 법원에 청구할 수 있다.

Ⅲ. 휴식 규율 제도

1. 휴게

프랑스 노동법전에 따르면, 근로자에게는 6시간의 근로시간마다 최소 20분 이상 휴게시간이 주어질어야 하며, 단체협약을 통해 더 긴 휴게시간 보장이 가능하다.¹⁵⁾ 또한, 모든 근로자는 연속 11시간 이상의 일간 휴식시간(Repos quotidien)이 보장됨을 규정하고 있다.¹⁶⁾ 그럼에도 예외가 인정되는 경우가 있는데, 즉각적인 수행이 필요한 긴급작업(구조 조치, 임박한 사고 방지, 장비·설비·건물에 발생한 사고 수리)의 경우, 사용자가 근로감독관에게 통지하고 자신의 책임하에 근로자의 휴식시간(11시간)을 단축할 수 있다.¹⁷⁾ 다른 예외적인 경우로, 업무의 연속성을 보장해야 하거나 단속적 성격의 업무, 업무량이 이례적으로 증가하는 때에는 단체협약으로 일간 휴식의 단축에 관한 내용을 정할 수 있으며, 이때에도 최소 9시간 이상은 보장되어야 한다.¹⁸⁾ 만약 단체협약이 없는 경우에는 근로감독관 승인을 통해 일간 휴식을 단축할 수도 있다. 일간 휴식의 단축이 이뤄지면, 그에 동등한 보상휴식이 주어지거나 상응하는 보상이 주어지는 등 관련 내용이 단체협약에 정해져야 한다.

2. 휴일

프랑스에서 휴일은 크게 주휴(Repos hebdomadaire)와 공휴일(Jour férié)로 구분할 수 있다. 주휴제도를 먼저 살펴보면, 근로자에게 1주 기준 하루의 주휴가 부여되어야 하며, 연속된 24시간이어야 한다.¹⁹⁾ 이와 같은 주휴 제도는 기독교 안식일 문화의 영향을 받은 까닭에 주휴는 일요일에 제공됨이 원칙임을 규정하고 있다. 다만 이때에도 예외가 인정되는데, 1주에 6일을 초과하여 근무하는 경우와 1주 6일 근무에 일요일 근무가 포함되는 경우로 나뉜다.

우선 1주에 6일을 초과하여 근무하는 경우는 다음과 같다.

- 즉각적 실행이 필요한 긴급작업

15) L. 3121-16 내지 L. 3121-17.

16) L. 3131-1 내지 L. 3131-3.

17) D. 3131-1.

18) D. 3131-6.

19) L. 3132-1 내지 L. 3132-31.

- 부패하기 쉬운 재료를 취급하는 사업 또는 특정 시기에 작업의 비정상적 증가에 대응해야 하는 사업
- 항만, 부두 및 역에서 이뤄지는 적재 및 하역 작업
- 연중 일부 기간에만 운영되는 사업 또는 계절적 성격의 사업
- 모든 근로자에게 동일한 날 주휴가 부여되는 사업 또는 상업시설
- 국가기관 및 국가를 대리하여 국방의 이익을 위하여 작업이 이뤄지는 사업
- 연중 가동하는 사업장의 연속 작업

한편, 1주 6일 근무에 일요일 근무가 포함된 경우는 세 가지로, 법률상 당연예외(생산, 활동 또는 공공의 필요로 인해 운영 또는 개방이 불가피한 사업장, 또는 식품소매업에 종사하는 근로자), 단체협약상 예외(공업의 효력확장 업종별 협약), 기타 예외(도지사 승인·지리적 근거·시장 결정에 따른 예외)로 구분된다.

이와 같이 주휴의 예외가 적용될 때는 법률에 정함에 따라, 주휴를 교대로 부여하거나 보상 휴식을 부여하거나, 휴일근로에 대한 가산임금 지급을 조건으로 보상이 이뤄진다.

다음으로 공휴일제도를 살펴보면, 프랑스 노동법전에서는 1월 1일, 부활절 월요일, 5월 1일(노동절), 5월 8일(2차대전 승전기념일), 예수승천일, 성령강림 월요일, 7월 14일(혁명기념일), 8월 15일(성모승천일), 11월 1일(만성절), 11월 11일(1차대전 휴전기념일), 12월 25일(성탄절), 이렇게 11개의 공휴일을 정하고 있다.²⁰⁾ 노동절²¹⁾을 제외하고는 공휴일에 근무하지 않는 것이 원칙이 아니기 때문에 공휴일 근로에 대해서는 가산임금이 지급되지 않는다. 단체협약을 통해 공휴일의 휴무일 여부를 결정하며, 단체협약이 없는 경우에는 사용자의 정함에 따른다.

3. 휴 가

가. 연차유급휴가

프랑스에서 모든 근로자는 전년도 6월 1일부터 금년도 5월 31일까지의 기간을 단위기간으로, 1개월마다 2.5일의 연차유급휴가(Congé payés)를 부여받으며, 단위기간은 단체협약을 통해 다르게 정할 수 있다.²²⁾ 부여받을 수 있는 연차휴가의 최대기간은 근로가능일²³⁾ 30일이다. 또

20) L. 3133-1 내지 L. 3133-12.

21) 5월 1일 노동절(Journée du 1^{er} mai)은 공휴일이자 휴무일로, 노동절에 근로하지 않았다고 해서 임금이 삭감되지 않는다. 업무 특성상 근로를 중단할 수 없는 사업장 또는 서비스에 종사하는 근로자는 노동절 근무 시, 임금 액수와 동일한 가산수당을 추가적으로 보상받는다.

22) L. 3141-1 내지 L. 3141-33.

한, 전년도 4월 30일을 기준으로 만 21세 미만의 근로자는 피부양자녀²⁴⁾ 1인당 이들의 추가 휴가를 사용할 수 있으며, 이때 근로자의 법정 휴가 기간이 6일을 초과하지 않으면 추가 휴가는 하루로 단축된다.

연차유급휴가 사용과 관련하여, 사용자는 휴가 사용 기간을 휴가 시작 2개월 전까지 근로자에게 통지해야 한다. 같은 사업장에서 일하는 배우자 또는 시민연대협약(Pacs)의 파트너는 동시에 휴가를 받을 수 있다. 연차유급휴가 사용에 관한 내용을 단체협약상 정하는 경우, 다음의 내용이 명시되어야 한다.

- 연차유급휴가 기간
- 해당 휴가 기간 내 휴가 사용 일정
- 휴가 사용 일정 및 날짜 변경을 위해 사용자가 준수해야 하는 기한

연차유급휴가를 사용하고자 하는 근로자는 근로가능일 기준 최대 24일(4주)을 사용할 수 있으며, 매년 5월 1일부터 10월 31일 사이에 사용해야 한다. 다만, 근로자가 동의하는 때에는 휴가를 분할하여 사용할 수 있다. 분할하는 때에도 2주(근로가능일 15일) 연속 기간의 휴가는 5월 1일부터 10월 31일 사이에 사용해야 한다.

한편, 연차유급휴가를 사용하는 근로자는 전년도 6월 1일부터 금년도 5월 31일까지의 단위 기간 동안 받은 세전 총임금의 10분의 1에 해당하는 액수의 휴가 수당을 받는다. 프랑스에서는 미사용된 연차유급휴가에 대한 보상이 이뤄지지 않는다. 다만, 휴가를 전부 사용하기 전에 근로계약이 종료된 때에는 휴가의 일부를 보상받을 수 있다.

나. 기타 휴가

프랑스에서는 연차유급휴가 외에 다양한 기타 휴가들이 법으로 규정되어 있다. 크게 네 가지 카테고리로 나뉘는데, 일·가정 생활 균형을 위한 휴가(Congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale), 정치 및 사회활동 참여를 위한 휴가(Congés pour engagement associatif, politique ou militant), 창업 또는 인수를 위한 휴가 및 시간제근로(Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise), 교육 또는 연구휴가(Congé d'enseignement ou de recherche)가 있다.

일·가정 생활 균형을 위한 휴가는 본인 또는 가족의 결혼, 배우자 출산, 가족의 사망 등을 이유로 하는 가족경조사휴가, 가족 또는 동일한 주소를 공유하는 자가 생명이 위독한 경우 사

23) 법적으로 근무할 수 있는 날(월요일~토요일)을 의미하며, 일요일과 공휴일은 제외된다.

24) 근로자 세대에 거주하는 15세 미만의 자녀 또는 장애가 있는 아동은 근로자의 피부양자녀로 간주한다.

용하는 가족연대휴가, 법에서 정한 자가 장애 또는 심각한 자율성 상실을 겪는 경우 사용하는 간병휴가, 6년 이상의 근속연수 등 요건이 충족되면 근로계약 중단 형태로 사용하는 안식휴가가 있다. 정치 및 사회활동 참여를 위한 휴가로는 법에서 규정하고 있는 공제조합, 연합, 연맹의 경영진을 대상으로 하는 연수휴가, 고용기구 및 직업훈련기관 또는 시험감독 참여를 위한 휴가, 자연재해의 피해자를 지원하는 활동을 위한 자연재해휴가, 청소년 지도자 및 임원, 자원봉사단체 관리자, 비이사 공제회임원, 시민의회 대상 연수휴가, 대표 활동을 위한 휴가, 국제기구 활동 등을 위해 사용하는 국제연대휴가, 국적 취득을 위한 휴가, 지방·국회의원 선거 후보자 또는 선출된 근로자 휴가, 의용군 및 군복무 휴가가 포함된다. 또한, 창업 또는 인수를 위한 휴가 및 시간제근로는 회사를 설립 또는 인수하는 근로자에게 부여되며, 교육 또는 연구 휴가는 기술 교육, 직업 훈련 또는 고등 교육을 원하는 근로자에게 부여된다.

4. 근로시간단축

근로시간단축(RTT: Réduction du temps de travail) 제도는 주당 35시간을 초과하는 근무 시간에 대한 보상으로 근로자에게 하루 또는 반나절 동안 제공하는 휴식 시간이며, 최대 주 39시간까지 적용된다. 근로시간단축 제도는 법으로 정해져 있지 않고, 2008년 8월 22일 이전에는 기업별 협약, 단체협약 등 기업이 선택한 방식에 따라 적용 대상 근로자, 근로시간단축일 수, 계산 방식 등을 정할 수 있었으며, 협약상 정함이 없는 때에는 주 35시간을 넘는 시간에 대해 수당이 지급되었다. 2008년 8월 22일 이후에는 더 이상 기업별 협약을 통해 정할 수 없게 되었으며, 단체협약 또는 산업별 수준의 협약을 통해서만 정하게 되었다. 협약에 근로시간단축(RTT)을 적용받는 근로자의 범위 및 보상 방식을 정하며, 초과한 근무 시간과 동일한 시간이 휴식으로 보상되는 형태가 가장 대표적인 계산 방법이다. 예를 들어, 주당 37시간 일한 근로자에게는 2시간(RTT)의 보상휴식시간이 주어지며, 한 달을 기준으로 8시간이 누적된다.

한편, 2014년부터 근로자는 미사용한 근로시간단축(RTT)을 심각한 장애를 겪고 있는 중병의 아동 또는 사고의 피해자 아동의 부모, 가족 간병인 등 법에서 규정하고 있는 동료 근로자에게 기부할 수 있다. 근로시간단축(RTT)은 해당 연도(1월 1일부터 12월 31일 사이) 내에 사용이 이뤄져야 하며, 기준 연도에서 다음 해로 이월하는 것은 불가능하다. 즉 미사용된 근로시간단축(RTT)은 소멸하는 것이 일반적이지만, 일부 기업에서는 사용하지 않은 근로시간단축(RTT)을 시간저축계좌(CET: Compte épargne-temps)²⁵⁾에 적립하는 기회를 제공하기도 한다.

25) 시간저축계좌(CET)는 기업 내 근로자가 사용하지 않은 휴가, 휴식 시간 또는 다양한 형태의 보수를 계좌에 저축하여 추후 유급휴가 또는 수당 형태로 받을 수 있는 제도이다. 사용자의 선택에 따라 제도를 도입할 수 있으며, 시행하기로 한 경우에는 협약을 통해 그 내용을 정해야 한다.

IV. 맺음말

지난해 12월, 연장근로시간 산정 방식과 관련하여, 1일 8시간 기준이 아닌 1주 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 연장근로 한도를 초과하였는지 판단해야 한다는 대법원 판결이 있었다.²⁶⁾ 1주 12시간의 연장근로 한도를 계산함에 있어 1일 8시간을 기준으로 해야 하는지, 1주 40시간을 기준으로 해야 하는지 해석이 문제되었던 배경에는 우리나라 근로시간법제상 1일 근로시간 상한이 규정되어 있지 않기 때문이다. 프랑스의 경우, 앞서서도 살펴보았듯이 일 단위와 주 단위 모두 최대근로시간을 규제하고 있으며, 연속 11시간 이상 일간휴식시간 보장 등 근로시간에 관한 규제가 우리나라에 비해 구체적이고 엄격하게 이뤄지고 있다.

유럽 주요 국가 중 비교적 늦게 근로시간 단축을 시작한 프랑스이지만, 그 진행 속도와 내용은 가장 혁신적이라 평가할 수 있다. 그러한 역사적 배경을 거쳐 마련된 현행 근로시간 및 휴식 제도는 단축 및 연장과 같은 시간의 길이에 대한 조정에서 점차 유연화와 보상에 초점이 맞추어져 그 발전이 계속 이어지고 있다. 현행 법제상 프랑스 근로시간제도의 특징은 근로시간 총량에 관해서도 엄격히 규제하는 것에 그치는 것이 아니라, 그 총량을 넘어서는 근로에 대한 보상적인 측면도 명확히 규정하고 있다는 점이다. 일과 삶의 균형의 중요성이 강조됨에 따라, 우리나라도 근로시간 유연화를 추진하는 논의가 계속되고 있다. 프랑스와 마찬가지로 다양한 근로시간 유연화 제도를 법으로 마련하는 것도 중요한 일이지만, 선제적으로 근로시간 규제를 위한 기본적인 틀이 갖춰져 있는지 검토하는 작업부터 이뤄져야 할 것이다.

한편, 일·생활 균형의 중요성이 커짐에 따라, 근로시간의 유연화만큼 강조되는 것이 '휴식 보장'이다. 프랑스에서는 연차유급휴가 외에도 일·가정·생활 균형을 위한 휴가, 정치 및 사회 활동 참여를 위한 휴가, 창업 또는 인수를 위한 휴가, 교육 또는 연구 휴가 등 구체적 사유에 따른 다양한 형태의 휴가가 노동법상 보장되어 있다. 이에 비하여 우리나라는 연차유급휴가를 제외하고 특별한 사유에 기하여 사용할 수 있는 휴가는 주로 출산 및 육아와 같이 가족 돌봄과 관련된 휴가로 국한되어 있다. 향후 휴가제도의 실효성 제고를 위한 방안으로 프랑스와 같이 다양한 사유에 기한 휴가제도를 법으로 명시하여 휴가 사용의 법적 명분의 범위를 넓혀주고, 유연한 휴가 사용의 가능성을 보장해 주는 것도 고려해 볼 수 있겠다. **KLI**

26) 대법원 2023. 12. 7. 선고 2020도15393 판결.

[참고문헌]

- 김근주 · 남궁준 · 양승엽 · 이은주(2023), 『일생활 균형 실현을 위한 근로시간 및 휴식제도 개선 방안』, 한국노동연구원.
- 박제성 · 손동기 · 손영우 · 이은주(2022), 『프랑스 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점』, 한국노동연구원.
- Pierre-Yves Sanséa(2015), 「프랑스의 근로시간 단축: 동향, 교훈 및 전망」, 『국제노동브리프』 9월호, 한국노동연구원, pp.28~40.