

# 이탈리아의 노동시간 유연화

Silvio Bologna (이탈리아 팔레르모대학교 법학과 부교수)

## ■ 이탈리아의 노동시간 : 헌법상 원칙 및 역사적 변화

1948년 1월 1일, 파시즘의 시대가 종식되고 공화국이 수립된 후 발효된 이탈리아의 헌법은 제36조에서 노동시간에 관한 기본 원칙을 명시하고 있다. 특히 제36조 제2항은 “1일 최대 노동시간은 법으로 정한다.”라고 명시하고 있다. 대다수 학자는 이 조항이 상대적 법률 유보(riserva di legge relativa)에 해당한다고 해석한다. 즉 노동시간에 대해서 법률은 일반 원칙만을 정하고, 구체적인 내용은 단체교섭에 의해 정할 수 있도록 하여 법률의 권한이 절대적이지 않다는 것이다.<sup>1)</sup> 이는 국가가 각 산업 및 기업의 특성과 다양성을 사전에 파악하여 법률로 일률적으로 규율하기 어렵다는 현실을 반영한다.

오랫동안 이탈리아에서는 노동시간에 대해 엄격한 법적 규제가 적용되었고, 단체교섭이 허용되는 범위는 주로 교대근무에 국한되어 있었다. 이탈리아에서 노동시간에 관한 최초의 법률은 1886년에 제정된 법률 제3657호로, 12세 미만 아동의 1일 노동시간을 8시간 미만으로 제한한 것이었다. 1923년 왕령법 제692호가 제정된 이후, 현행 규정인 2003년 입법령 제66호가 발효되기 전까지, 산업 및 상업 부문에서 법정노동시간은 1일 8시간, 주 48시간을 초과할 수 없었다.<sup>2)</sup> 이와 동시에, 현재까지도 유효한 1942년 민법 제2107조는 1일 및 주당 노동시간은 특별법에서 정

1) 이에 대한 연구자들의 논쟁은 Ferrante(2008), p.152 이하를 참조.

2) 헌법 시행 이전의 노동시간 규제에 대한 자세한 논의는 Ichino and Valente(2012), pp.7~9 참조.

한 상한을 초과할 수 없다고 규정하고 있다.

하지만 이후 수십 년 동안 이러한 법적 규제는 단체교섭에 의해 점차 유연한 규제로 대체되었다. 1973년에 전국 단위의 금속산업 단체협약이 체결되면서 주 5일, 주 40시간 근무제가 도입되었고, 이후 다른 산업에서 동일한 내용의 단체협약이 체결되면서 확산되었다. 1979년 이후 노조가 단체교섭 과정에서 노동시간 규제 완화를 반복적으로 요구하였지만, 이러한 요구는 부분적으로만 수용되었다.

1997년 프로디(Prodi) 중도 좌파 연립정부하에서 제정된 법률 제196호는 단체교섭을 통한 노동시간의 재편을 유도하기 위한 인센티브를 제공하였으나, 그 성과는 미미한 수준에 그쳤다.<sup>3)</sup>

## ■ 노동시간 규제 완화 과정 : 2003년 입법령 제66호

2003년, 베를루스코니(Berlusconi)가 이끄는 중도 우파 정부는 입법령 제66호를 제정하며 이탈리아 노동시간제도에 중대한 패러다임의 전환을 가져왔다.<sup>4)</sup> 이 법령은 주당 통상 노동시간, 단일 노동시간, 주당 최대 노동시간 등 다양한 노동시간 개념을 도입하고, 전국 또는 기업 단위 단체교섭의 권한을 확대함으로써 노동시간 전반에 대한 대대적인 규제 완화를 초래했다.<sup>5)</sup> 또한 이 법령은 노동시간뿐만 아니라 이른바 비노동시간에 해당하는 휴게시간, 일일 및 주간 휴식시간, 휴일 등에 대해서도 유기적인 규율을 확립하였다. 또한 명시적으로 유지된 조항을 제외하고는, 이 법령과 중복되거나 동일한 내용을 담고 있는 기존 법률 조항은 모두 폐지되었다.

이 법령은 일부 예외적인 경우를 제외하고, 민간부문과 공공부문 전체에 적용되며,<sup>6)</sup> 노동시간은 “노동자가 근무 장소에 있으면서 사용자가 연락 가능한 상황에서 자신의 업무나 기능을 수행하는 모든 시간”이라고 정의하였다(제1조).

법령은 기존의 1일 최대 노동시간 대신, 일정 단위기간 동안의 주당 통상 노동시간을 규율한다. 주당 통상 노동시간은 40시간으로 정해져 있으며, 단체협약을 통해 이를 40시간 미만으로

3) Treu(2023), 96.

4) 2003년 제정 입법령 제66호는 노동시간 조직에 관한 EU 지침 제93/104호를 이행하는 국내법이다.

5) Bavaro(2008), 274 et seq.; Ghera, Garilli and Garofalo(2023), 189; Ferrante(2008), cit., 122.

6) 특별 예외 규정(*Ad hoc regulations*)은 선원, 운송 종사자, 광부 등 특정 직종의 노동자에 한해 적용된다.

조정하거나, 1년 이하의 단위기간 동안 평균 주 40시간을 기준으로 산정할 수 있도록 허용하였다. 이 방식은 법에 단일간 노동시간이라는 개념으로 명시되어 있고(제3조), 업무량이 많은 기간에 노동자에게 초과근로에 대한 수당 지급 없이 주 40시간을 초과하여 근무하게 하고, 이후에 노동시간을 줄여 평균을 맞추는 방식으로 운영할 수 있어, 사용자에게 유리한 유연근무 방식으로 간주된다.

2003년 개혁에서 단체교섭을 통해 노동시간 유연화를 관리할 수 있도록 함으로써, 단체교섭의 역할이 크게 확대되었다. 예를 들어, 자율적 단체교섭에 따라 노사 간 합의가 이루어진 경우, 사용자는 단일간 노동시간 산정 방식이 적용되는 단위기간 동안 노동자에게 특정 주에는 40시간을 초과한 근무를 요청하고 그 다음 주에는 40시간 미만을 요청한 후, 다시 40시간을 초과하는 형태로 주당 노동시간을 조정해서 근무를 요청할 수 있다. 단위기간이 종료된 후, 해당 단위기간의 주당 평균 노동시간을 산정하여 사용자가 요청한 노동시간이 통상 노동시간 한도인 주 40시간 이내인지 아니면 초과근로가 발생했는지를 확인한다.<sup>7)</sup>

노동시간 규제 완화는 주당 최대 노동시간 개념을 통해 더욱 확대된다. 입법령 제66호 제4조는 1일 최대 노동시간이나 총노동시간(통상 노동시간+초과근로시간)의 상한을 명시하지 않고, 대신 매 7일을 기준으로 주당 48시간이라는 포괄적인 상한을 설정하고 있다. 이 48시간은 절댓값이 아니라 4개월 기간 내 주당 평균 노동시간을 의미한다.<sup>8)</sup> 단체교섭을 통해 단위기간은 6개월까지, 그리고 단체협약에 조직적 사유가 명시된 경우에는 최대 12개월까지 연장할 수 있다.

다시 말해, 이탈리아 현행법은 노동시간에 대해 주당 통상 노동시간 40시간, 주당 최대 노동시간 48시간만을 규정하고 있고, 이는 1923년 왕령법 제692호에서 정한 1일 8시간이라는 법정노동시간 규제가 더 이상 유효하지 않다는 것을 의미한다. 물론 유리성 원칙에 따라 단체교섭을 통해 1일 최대 노동시간을 별도로 정할 수는 있다. 다만 이때에도 1일 휴게 및 휴식시간에 관한 규정을 따라야 한다. 입법령 제66호 제7조는 노동자가 24시간마다 연속 11시간의 휴식을 보장받을 권리가 있다고 명시하고 있으며, 제8조는 1일 노동시간이 6시간을 초과하는 경우, 10분 이상의 휴게시간을 보장해야 한다고 규정하고 있다. 따라서 이론적으로 계산해 보면(24시

7) 예를 들어 12주를 단위기간으로 하는 경우, 사용자는 노동자에게 초과근로를 요청하는 대신 6주는 주 48시간, 이후 6주는 주 32시간 노동을 요구할 수 있다. 해당 단위기간 전체 평균 노동시간이 주 40시간이 되기 때문이다.

8) 즉, 4개월이라는 단위기간 내에서 사용자는 노동자에게 주 62시간 노동을 요청할 수 있으며, 이는 해당 기간 내에 다른 주에 최대 46시간만 근무하도록 하여 상쇄할 수 있다.

간-11시간(연속 휴식)-10분(휴게시간)=12시간 50분), 1일 노동시간은 12시간 50분을 초과할 수 없다는 해석이 가능하고, 법적 상한은 없지만 실질적 상한은 존재한다.

입법령 제66호에서 정한 주당 최대 노동시간(48시간)은 일부 노동자에게는 적용되지 않는다. 예외 적용 대상은 다음과 같다. 단속적 노동자, 단순 보호·관리 수행 업무 종사자(가사노동자, 간병인 등), 고위직 임원(단, 관리자에게 적용되는 단체협약에 유사한 노동시간 상한 규제가 존재함), 종교인, 재택근무자, 그리고 전국 단위 또는 지역 단위에서 비교적 대표성이 큰 노조가 서명한 단체협약이 적용되는 경우에도 예외가 인정된다.<sup>9)</sup>

학계에서는 입법령 제66호가 1일 최대 노동시간을 명시하고 있지 않다는 점에서 “1일 노동시간의 최대 한도를 법으로 정한다.”라고 명시한 이탈리아 헌법 제36조 위반의 가능성이 제기된다고 지적한다.<sup>10)</sup>

## ■ 휴게시간, 초과근로 및 야간근로

이탈리아 헌법 제36조 제3항은 “노동자는 주 1일의 휴무일과 연차 유급휴가를 사용할 권리를 가지며, 이 권리는 포기할 수 없다.”라고 명시하고 있다. 이는 노동자의 휴식권을 헌법적 권리로 보장하는 규정이다. 1942년 민법 제2109조는 “노동자는 통상 일요일에 주 1일 휴무일을 가질 권리가 있다.”라고만 규정하고 있으며, 구체적인 휴식에 대한 내용은 2003년 제정된 입법령 제66호에서 보다 상세히 규율하는 동시에 노동시간 규제 완화를 추진하는 내용을 담고 있다. 아래에서 주요 조항의 내용을 살펴본다.

입법령 제66호 제7조는, 모든 노동자는 24시간마다 연속 11시간의 휴식을 보장받을 권리가 있다고 규정한다. 다만 단속적 업무(예: 청소업 등)나 전국 단위 단체협약으로 정한 경우는 예외로 한다. 단체협약을 통해서 연속 휴식 원칙은 물론이고 최소 휴식시간을 조정할 수 있다.

제9조는 주간 휴식은 정기적이고 연속적이어야 하며, 노동자는 1주 단위로 통상 일요일에 24

9) 이탈리아에는 노동조합의 대표성 및 영향력에 관한 구체적인 법률이 존재하지 않는다. 단체협약을 체결할 수 있는 노동조합의 권한은 주로 현실적인 교섭력에 기반하고 있다. 현재 이탈리아에서 체결한 단체협약의 수, 전국적 활동 범위, 조합원 수 등의 기준으로 볼 때 최대 노동조합은 CGIL, CISL, UI이다.

10) Carinci, De Luca Tamajo, Tosi and Treu(2023), 221; Leccese and Carabelli(2004), 175.

시간 이상의 연속된 휴식시간을 보장받을 권리가 있다고 명시하고 있다. 이 24시간의 주간 휴식에, 1일 11시간의 연속 휴식시간이 결합되어 노동자는 1주 단위로 35시간(24시간+11시간)의 연속된 휴식시간을 보장받을 권리가 있다.

그러나 제9조의 규정들은 노동자의 휴식권을 보장하는 취지에도 불구하고 다수의 예외조항을 포함하고 있어, 헌법적 정당성에 의문이 제기된다. 예를 들어, “14일을 초과하지 않는 범위 내에서 평균”해서 24시간 연속된 주간 휴식을 산정할 수 있다고 규정하고 있는데, 이로 인해 14일 기간 내에 주간 휴식이 2회가 가능하다면 6일 이상 연속 근무가 허용된다는 해석의 여지를 제공한다. 이 외에도 교대근무자가 근무 교대 시 이전 근무 종료와 다음 근무 시작 사이에 1일 및 주당 휴식을 보장받지 못하는 경우가 발생할 수 있고, 철도 운송 노동자 및 단체교섭에서 별도로 정한 경우에도 예외가 인정된다.

현행법은 초과근로를 “법정 통상 노동시간을 초과하여 수행되는 노동”이라고 정의한다. 과거에는 모든 초과근로에 대해 노동감독기구의 특별허가가 필요했지만, 1997년 제정된 법률 제196호에서 주당 48시간을 초과하는 경우에만 허가가 필요하도록 규제가 완화되었다. 이후 2008년 법률 제133호에 의해 노동감독기구의 개입 요건이 폐지되었다.

입법령 제66호 제5조는 초과근로가 예외적으로 사용되어야 한다고 명시하고 있지만, 강제력은 없다. 주당 최대 노동시간(48시간) 및 1일 최대 노동시간(12시간 50분)을 초과하지 않는 범위 내에서, 초과근로 수행 절차는 단체협약에 의해 결정된다. 단체협약에 노동자는 정당한 사유 없이 초과근로 요청을 거부할 수 없다는 의무조항이 포함될 수 있는 반면, 단체협약에 초과근로에 대한 규정이 없는 경우에는 연 최대 250시간의 한도 내에서 사용자와 개별 노동자의 합의에 의해서만 초과근로를 시행할 수 있다. 다음과 같이 특별한 상황에서는, 법적·단체협약상 초과근로 규제가 적용되지 않는다. 기술적·생산상의 필요로 인해 추가 인력 채용만으로 대응이 불가능한 경우, 인력 충원이 불가능한 경우, 불가항력적 상황 및 초과근로를 하지 않을 경우 인명 또는 생산에 위험이 발생할 수 있는 경우, 전시회, 박람회, 시제품 제작 등과 같은 특별 행사가 있는 경우이다.

초과근로에 대한 보상은 단체협약을 통해 결정되며, 가산수당 지급에 병행하거나 그 대신 보상휴가를 부여할 수 있다.<sup>11)</sup> 보상휴가는 새로운 제도는 아니며, 이미 금속, 금융, 유통, 화학산

11) 일요일, 기타 휴일, 야간에 수행된 초과근로에 대해서는 노사 당사자 간의 합의에 따라 특별 가산수당이 정해진다(50% 또는 그 이상).

업에서 단체협약을 통해 근로시간계좌 형태로 운영된 사례가 있다.<sup>12)</sup>

입법령 제66호 제13조는 야간근로에 대해서, 24시간 기준 평균 8시간을 초과할 수 없다고 규정하고 있고, 사용자는 노조와 사전협의를 하고 야간근무를 수행하는 노동자의 건강과 안전을 관리할 의무가 있다. 야간근로에 대해서는 법정 가산수당이 지급되며, 노동자의 법적 의무로 원칙적으로 거부할 수 없다. 다만 입법령 제66호 제11조에 따라 단체협약을 통해 야간근로 면제 사유를 정할 수 있고, 다음과 같은 경우에는 야간근로 의무가 면제된다. 임신한 여성, 3세 미만의 자녀를 둔 여성 및 3세 미만 자녀와 동거하는 남성, 12세 미만의 자녀를 단독으로 양육하는 한부모, 관련법에 따라 단독으로 장애인을 돌보는 노동자 등이다.

## ■ 단체협약을 통한 노동시간 유연화 : 식품산업 사례

이탈리아 법은 노동시간에 대한 폭넓은 유연성을 허용하고 있으며, 이는 산업 현장에서 다양한 방식으로 활용되고 있다. 이 글에서는 식품산업의 산별협약 및 기업별 협약에 나타난 노동시간 유연화 사례를 소개한다.

2024년에 갱신된 식품산업 산별협약 제30조는 개별 노동자의 주당 노동시간을 40시간으로 명시하고 있다.<sup>13)</sup> 그러나 실제로는 생산성 향상을 위해 필요한 경우(예: 수요 변동, 시장 계절성, 제품 유통기한, 재료 가용성 등) 단위기간 1년 동안의 평균 노동시간을 주당 40시간으로 유지하는 범위 내에서 노동시간을 탄력적으로 조정할 수 있도록 하고 있다. 이러한 다일간 노동시간제도 운영을 위해 사용자는 사전에 노조 대표에게 통지하여 노사협의를 거쳐 노동시간을 공동으로 결정해야 한다. 노동시간은 주당 최대 노동시간인 48시간을 초과하지 않는 범위 내에서 주 40시간 초과와 미만인 주를 교차해서 편성할 수 있다. 단위기간 동안의 주당 평균 노동시간이 40시간을 초과하는 경우, 이를 초과근로로 간주하고 20%의 가산수당을 지급한다.

다일간 노동시간제도 운영 시 연속 교대근무와 같은 특수한 경우를 제외하면 일요일 근무는

12) Treu(2023), 98.

13) 2024년 3월 1일 Ancit, Anicav, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil 간에 갱신된 식품 산업 부문 협약 참조([www.flaicgil.it](http://www.flaicgil.it)).

\* Ancit, Anicav(식품 산업 사용자 단체), Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil(식품산업 노조).

원칙적으로 제외되며, 일요일 근무가 필요한 경우에는 해당 내용이 기업별 단체협약에 명시되어야 한다. 기업별 단체협약 체결을 통해 도입된 탄력적 노동시간 운영 방식은 모든 노동자에게 원칙적으로 적용되며, 정당한 사유가 입증되는 경우에 한하여 노동자가 개별적으로 적용 예외를 요청할 수 있다.

2024년 식품산업 내에서 체결된 기업별 협약의 하나인 귀자(Guizza)협약<sup>14)</sup>은, 산별협약에 명시된 주당 표준 노동시간인 40시간을 탄력적으로 조정할 수 있도록 하고 있다. 귀자협약에 따르면 노동시간은 주당 최소 32시간에서 최대 48시간까지 편성할 수 있고, 노동자는 통상 노동시간인 40시간을 기준으로 임금을 지급받는다. 통상 노동시간 외의 추가 노동시간은 6일 차에 일괄 배치하거나, 1일 최대 2시간을 최대 연속 2일 이내로 분산 배치할 수 있다. 귀자협약에는 통상 노동시간을 초과한 모든 초과근로에 대해 45%의 가산수당을 지급하도록 명시하였는데, 이는 산별협약에서 정한 20%보다 노동자에게 더 유리한 조건이다. 다일간 유연근무제도 시행을 위해, 사용자는 통상 노동시간에 변동이 발생하는 경우에는 가능한 빨리, 그리고 최소한 시행일 하루 전 근무 교대가 종료되기 전까지 노동자에게 사전통보하여야 한다. 단, 불가항력 또는 예외적인 사건이 발생한 경우는 예외로 한다.

2024년 네슬레(Nestlé)에서 체결된 기업별 협약에서 보다 포괄적이고 유연한 접근 방식을 확인할 수 있다. 해당 협약에서는 다양한 생산 수요의 변화에 따라 평균 및 최대 노동시간을 조정하면서도 노동자의 권리 및 개인적인 필요를 존중하여, 주, 월, 연 단위로 노동시간을 배분하는 모델을 운영할 수 있도록 규정하고 있다.<sup>15)</sup>


## ■ 결론 : 주 4일 근무제가 노동시간 규제 완화의 대안이 될 수 있을까?

이 글을 통해 확인할 수 있듯이, 이탈리아 노동시간 관련 법제는 규제 완화에 중점을 두고 있다. 특히 2003년 입법령 제66호는 이전의 법령에 비해 구속력이 약하고, 유연 노동시간 제도

14) 그란 귀자(Gran Guizza)는 이탈리아의 대표적인 음료회사인 산베네데토(San Benedetto)의 자회사로, 생수 및 청량음료를 생산한다. 협약은 Adapt(2025), p.78. 참조.

15) 2024년 5월 7일, 네슬레와 Fai-Cisl, Flai-Cgil 간에 체결된 기업별 협약 제3조 참조([www.olympus.uniurb.it](http://www.olympus.uniurb.it)).

\* Fai-Cisl, Flai-Cgil(식품산업 노조, 각각 Cisl과 CGIL 산하 조직임).

도입 여부를 노사가 자율적으로 단체교섭을 통해 결정하도록 하고 있어, 이미 약화된 법적 보호가 더욱 취약해졌다는 비판도 제기된다. 헌법 정책의 관점에서 보면, 이탈리아의 노동시간 관련 법제는 노동자의 존엄성보다 민간 경제 주도권 원칙을 우선시해 왔다. 장기화된 저성장, 미비한 공공복지제도, 높은 사회적 스트레스 수준을 고려할 때, 노동시간 규제 완화의 대안으로 임금은 동일하게 유지하면서 주 4일 근무제를 도입하는 방안을 고려할 수 있을 것이다.<sup>16)</sup> 물론, 현재까지 주 4일 근무제를 도입한 기업의 사례는 극소수에 불과하다. 2023년 세계 최대 안경제조업체 중 하나인 룩소티카(Luxottica)<sup>17)</sup>가 연간 20주 동안 주 4일 근무제를 시범 도입하였고, 이탈리아 최대 은행인 인테사 산파올로(Intesa San Paolo)<sup>18)</sup>가 자발적 주 4일 근무제를 도입하였으며, 그 후 자동차 제조사인 람보르기니(Lamborghini)에서도 주 4일과 5일 근무를 번갈아 시행할 수 있도록 허용하는 협약을 체결하였다.<sup>19)</sup> 

16) 직원들의 복지 증진을 위한 주당 노동시간 단축에 관한 사회학적 논의는 Durante(2022)를 참조.

17) 2023년 11월 30일, 룩소티카(Luxottica)와 Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil 간에 체결된 기업별 협약 제3조 참조([www.filctemcgil.it](http://www.filctemcgil.it)).

18) 2023년 5월 26일, 인테사 산파올로(Intesa San Paolo)와 FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA 간에 체결된 기업별 협약 제5조b에 따르면 직원은 동일한 임금을 유지하면서 자발적으로 주 4일 하루 9시간 근무 전환(주당 노동시간 기존 37.5시간에서 36시간으로 단축)을 신청할 수 있다([www.fisaccgil.it](http://www.fisaccgil.it) 참조).

19) 람보르기니 기업별 협약은 우선적으로 임금을 동일하게 유지하면서 새로운 노동시간 및 교대근무 제도를 시범적으로 도입하였다. 이 협약은 주 4일제와 주 5일제를 번갈아 적용할 수 있도록 하여, 2교대 부서는 2주에 한 번 금요일에 휴무, 3교대 부서는 3주에 두 번 금요일에 휴무를 가질 수 있게 하였으며, 이 과정에서 일부 유급휴가가 사용되도록 하였다. 이에 따라 협약은 각 부서별로, 통상 금요일에 집단 휴무일을 계획할 수 있도록 허용하고 있다. 2023년 12월 5일 체결된 람보르기니 기업별 협약 제5조 참조([www.fim-cisl.it](http://www.fim-cisl.it)).

---

---

## 참고문헌

---

---

- Adapt(2025), La contrattazione collettiva in Italia(2024), XI rapport (Collective bargaining in Italy (2024). XI report), Adapt University Press, Bergamo.
- Bavaro, V.(2008), Il tempo nel contratto di lavoro subordinato(Time in the contract of employment), Cacucci, Bari.
- Carinci, F., R. De Luca Tamajo, P. Tosi and T. Treu(2023), Diritto del lavoro. 2. Il rapporto di lavoro subordinato (Labour law. 2. The contract of employment), Utet, Torino.
- Durante, F.(2022), Lavorare meno, vivere meglio(Work less, live better), Futura, Roma.
- Ferrante, V.(2008), Il tempo di lavoro tra persona e produttività (Working time between person and productivity), Giappichelli, Torino.
- Ghera, E., A. Garilli and D. Garofalo(2023), Diritto del lavoro (Labour law), Giappichelli, Torino.
- Ichino, P. and L. Valente(2012), L'orario di lavoro e i riposi (Working time and rests), Giuffrè, Milano.
- Leccese, V. and U. Carabelli(2004), L'attuazione delle direttive sull'orario di lavoro tra vincoli comunitari e costituzionali (The implementation of working time directives between community and constitutional constraints), Biblioteca '20 maggio', 2, p.162 et seq.
- Treu, T.(2003), Labour law in Italy, Wolters Kluwer, the Netherlands.