

정책자료
2016-01

프랑스 노동법 개정 과정에 대한 분석과 시사점

박제성 · 홍기원 · 조용만 · 손영우

한국노동연구원

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(박제성) 1
제2장 프랑스의 일반적 입법 절차	(홍기원) 16
제1절 프랑스에서의 법의 종류와 그 상호관계	17
1. 특정 범규범의 필요성 발생 단계: 선결문제와 입법영향평가	17
2. 범규범의 효력 예상검토 단계	20
3. 범규범의 위계적 상호관계	21
제2절 정부법안의 준비 과정	22
1. 일반적 절차규칙	23
2. 법률안에 특유한 절차규칙: 법률안 준비에 있어 정부부처 간 작업	29
제3절 정부법안에 대한 의회 내 토의 및 표결 등의 절차	31
1. 정부법안의 국회 제출 단계에서의 절차규칙	31
2. 의회본회의심의(議會本會議審議) 단계에서 법안에 대한 검토와 표결	39
제4절 정부책임부(政府責任附) 예외적 법안통과 절차	49
1. 프랑스 헌법 제49조 제3항 소정의 절차	50
2. 2016년 노동법 개정에 있어 헌법 제49조 제3항의 적용	51
제5절 소 결	52

제3장 프랑스 개정 노동법의 내용 분석	(조용만)	55
제1절 들어가며		55
제2절 개별적 노동관계법		56
1. 노동시간제도		56
2. 경영상 해고 개념의 구체화		64
3. 신체적 부적격을 이유로 하는 해고의 정당사유 신설		66
4. 취업규칙에 의한 종교적 신념의 표현 제한		68
제3절 집단적 노사관계법		69
1. 단체교섭의 주기 연장		69
2. 단체교섭의 방법: 성실교섭의 강화		72
3. 교섭권의 위임과 수입 노동자의 권한 강화		73
4. 기업별 교섭에서의 의무적 교섭사항 확대: 연결차단권		75
5. 단체협약의 공개		77
6. 기업협약의 성립요건 강화		78
7. 고용보호발전협약제도의 신설		81
8. 그룹협약의 효력 강화		85
9. 업종별 교섭·협약의 목적 명문화		89
10. 업종별 협약의 재편		90
제4절 노동시장·직업훈련관계법		95
1. 개인활동계좌제의 창설		95
2. 공익활동계좌제의 창설		98
제5절 소 결		100
제4장 프랑스 노동개혁법과 사회적 대화	(손영우)	104
제1절 서 론		104
제2절 프랑스 사회적 대화의 제도와 특징		106
1. 2000년 이후 사회적 대화의 발전 경향		106
2. 2008년 노조의 대표성 개혁		108

제3절 노동개혁법의 제기 배경	112
1. 올랑드 대통령의 낮은 지지도와 2017년 대선	112
2. 노동개혁법은 유럽연합의 지침이었는가?	114
3. 정치경제학적 측면에서 사회당 정부가 갖는 노동개혁의 필요성	116
제4절 노동개혁법 도입 과정과 사회적 대화	120
1. 1단계: 법안 내용의 공개(2월 17일) - 법안 국회 제출 (3월 24일)	121
2. 2단계: 첫 번째 국회에서 시작(3월 29일) - 첫 번째 49-3항 이용(5월 10일)	124
3. 3단계: 상원논의 시작(6월 1일) - 법안 공포(8월 8일)	126
제5절 노동개혁법의 성과와 영향에 대한 전망	129
1. 기약 없는 성과와 올랑드 대통령의 대선출마 포기 선언	129
2. 노동개혁에 따른 사회적 대화에 대한 전망	132
제6절 소 결	139
제5장 결 론	(박제성) 143
참고문헌	150

표 목 차

<표 4-1> 노조대표성의 주요 기준	109
<표 4-2> 2013~2017년 전 산업 수준 노조대표성	110
<표 4-3> 전 산업·산업·사업 협약의 유효성 인정 방식	111
<표 4-4> 프랑스의 경제전망	118
<표 4-5> 노동개혁법의 주요 내용 변화	123
<표 4-6> 노사단체 대표성 획득을 위한 지지율 기준	138

그림목차

[그림 4-1] 올랑드 대통령과 발스 총리의 지지율 변화	113
[그림 4-2] 제조산업 부문의 시간당 노동비용과 책임성협약의 효과(제조업 2012년)	119
[그림 4-3] 노동개혁법 도입의 3단계 구분	120
[그림 4-4] 노동개혁법 반대시위 참여자 수	128

요약

1980년대 이후 유럽 국가들은 경제를 다시 성장시키고 실업을 해소하기 위해서는 노동시장을 유연하게 만들어야 하고, 그것을 위해서는 지나치게 경직적인 노동법과 정규직 과보호를 개혁하는 방안을 도입해야 한다는 데 의견 일치를 보였다. 프랑스도 이 흐름에서 예외가 아니었다. 1990년대 중반부터 이른바 프랑스의 사회모델을 재검토해야 한다는 주장들이 개진되기 시작했다. 이 주장들은 크게 두 가지 흐름으로 대별된다.

하나는 종전의 사회모델이 지나치게 경직된 정규직 임금노동 모델이라는 점을 비판하면서, 그러한 모델이 실업을 초래하고 악화시키기 때문에 노동시장을 유연화해야 한다고 주장하는 흐름이다. 또 하나는 종전의 모델이 노동을 임금노동에 국한시키고 있다는 점을 비판하면서, 임금노동과 비임금노동, 그리고 나아가 영리노동과 비영리노동 등 노동 일반을 포괄할 수 있는 모델로 개혁해야 한다고 주장하는 흐름이다.

전자의 주장이 임금노동에 결부된 권리의 강도를 낮춰 노동시장을 확대함으로써 권리의 향유 범위를 넓히는 것을 의도한다면, 후자의 주장은 임금노동인가 아닌가에 따라 권리의 향유 여부를 구분하지 않고 좀 더 보편적인 권리체계를 만드는 것을 의도한다고 요약할 수 있다. 전자는 현재 패러다임을 고쳐 쓰자는 것이고, 후자는 새로운 패러다임을 지향한다. 이런 식의 대립에서 언제나 그렇듯이 다수를 점하는 것은 전자의 견해이다.

전자의 견해에서는 노동시장의 유연화에 따른 위험을 보장하기 위한 방안들이 같이 제시된다. 그 결과 이른바 프랑스식 유연안정성이라고 부를 만한 새로운 모델의 맹아가 싹트고 있다. 그것은 노동

시장의 유연화와 새로운 유형의 사회보장을 결합하는 것이다. 이 새로운 유형의 사회보장은 기존의 제도와 달리, 임금노동이라는 고용상 지위에 사회보장을 결합하는 것이 아니라, 하나의 인격에 사회보장을 결합하는 것으로 구체화된다.

기존의 고용보험이 임금노동자의 고용상실에 대비하는 보험으로서 오늘날과 같이 임금노동자와 비임금노동자, 또는 자영업자, 나아가 비취업자의 지위를 빈번하게 오가는 상황에서는 제대로 된 보호를 제공하지 못하기 때문에, 고용상의 지위를 구분하지 않고 개인의 인격에 권리를 부여하여 한 사람이 횡적으로 가로지르는 여러 고용상 지위에도 불구하고 안정적으로 권리를 향유할 수 있도록 한다는 구상이다.

한편, 프랑스식 유연안정성을 구성하는 또 하나의 축인 노동시장의 유연화는 다시 크게 두 가지 방향으로 이루어진다. 하나는 노동시장을 규율함에 있어서 법령의 관할권을 축소하고 대신 단체교섭, 특히 기업별 교섭의 관할 범위를 확장하는 것이다. 또 하나는 해고, 특히 경영상 해고의 규제를 완화하는 것이다. 이러한 흐름을 이해하기 위해서는 2000년대에 들어와 이루어진 중요한 입법이나 보고서의 목록을 일별하는 것만으로도 충분하다.

이 많은 법률들과 보고서들의 공통점은 단체교섭의 강화와 해고규제의 완화로 요약될 수 있다. 우선, 단체교섭의 강화는 노동조건의 관할권을 법령에서 단체협약으로 이전하는 것을 의미한다. 특히 기업별 교섭의 강화를 목표로 삼는다. 이 목표를 달성하기 위해서 몇 가지 제도적 보완이 이어지는데, 노동조합의 대표성 강화와 무노조기업의 단체교섭 가능성 확대가 대표적이다.

노동조합의 대표성을 강화하는 것은 노동조건을 노동자에게 불리한 내용으로 변경하고자 할 때 노동자의 반발을 무마하는 것이 필요하기 때문이다. 특히 정리해고를 하지 않는 대신 그 반대급부로 임금삭감 등이 단체협약의 내용이 될 때, 개별 노동자가 노동계약에 근거하여 획득한 권리를 어떤 식으로든지 약화시킬 필요성이 제기되

는데, 그러기 위해서는 단체협약의 규범력을 제고해야 하고 또 그러기 위해서는 단체협약을 체결하는 노동조합의 대표성을 강화할 필요성이 있는 것이다.

한편, 무노조 기업의 단체교섭 가능성을 확대하는 것은 특히 중소기업과 관련된다. 종전에는 업종별 교섭을 통해서 기본적인 노동조건을 정하기 때문에 중소기업의 경우에 노동조합이 없더라도 단체협약을 적용하는 데 별로 어려움이 없었다. 그런데 개별 기업의 처분권과 경쟁력 강화를 위해서 규범생산권을 법령과 업종별 협약에서 기업별 협약으로 이전하게 되면, 교섭을 담당하고 협약을 체결하는 주체의 문제가 제기될 수밖에 없다. 중소기업은 노동조합이 없는 경우가 많아서, 노동조합이 아닌 다른 주체에 의한 단체교섭 제도를 마련할 수밖에 없는 것이다. 대안으로 제시되는 것이 선출직 종업원 대표에 의한 단체교섭과 노동조합을 통해 선임된 개별 노동자에 의한 단체교섭이다.

둘째, 해고 규제의 완화도 크게 두 가지 내용으로 요약될 수 있다. 하나는 정리해고 시 작성하게 되어 있는 해고회피 방안 또는 고용보장방안(흔히 '사회적 계획'이라고 부른다)에 대한 노사의 자치권을 확대하는 것이다. 이것은 위에서 설명한 대로, 단체협약의 규범력 강화 및 그것을 위한 노동조합의 대표성 강화와 맞물려 있다.

또 하나는 해고의 법적 안정성을 제고하는 것이다. 쉽게 말하면, 사용자가 노동자를 해고했다가 법원에서 부당해고로 판명되는 경우에 어느 정도의 부당해고배상금을 물어야 하는지를 사전에 예측할 수 있도록 하는 것이다. 예를 들면, 노동자의 근속연수에 따라 부당해고배상금의 상한액을 정하는 방식이다. 그러면 사용자는 노동자를 해고할 때 부담해야 하는 비용의 상한을 알 수 있고, 고용을 유지할 때 드는 비용과 비교하여 더 유리한 쪽을 선택할 수 있을 것이다.

현재의 프랑스 법제에는 부당해고 시 사용자가 노동자에게 지불해야 하는 배상금의 하한선만 정해져 있고 상한이 없기 때문에 법원은 해고의 부당성에 따라 상당한 금액의 배상금을 선고할 수 있다.

이것은 해고에 대한 심리적 억제로 작용할 것이다. 2016년 노동개혁법 정부 초안에도 노동자의 근속연수에 따라 부당해고배상금의 상한을 정하는 규정이 포함되어 있었지만, 노동자들의 강력한 반대에 부딪쳐 결국 삭제되었다.

이상의 방안들은 실업의 원인을 기업의 인건비 부담에서 찾고, 따라서 기업의 부담을 줄여주면, 즉 노동시장을 유연화하면 고용이 증가할 것이라는 전제에서 있다. 그러나 30여 년에 걸친 노동유연화의 실험 결과는 전혀 다른 사실을 보여준다. 해고 규제의 완화, 비정규직의 확대 등 유연화를 통해서 노동자에게 요구되었던 희생은 경제를 성장시키고 실업을 해소하는 것과는 아무런 상관이 없음이 드러났다. 하지만 프랑스의 사용자들은 오히려 노동시장을 철저하게 유연화하지 못하고 노동법을 제대로 개혁하지 못했기 때문이라고 주장한다. 프랑스의 정치인들과 전문가들도 이러한 주장에 가세했다. 그 결과 실업의 주범은 경직된 노동법과 정규직 과보호라는, 여전히 똑같은 주장이 되풀이되고 있다. 아니, 더 강력한 유연화를 요구하는 목소리가 높다.

노동부 장관의 이름을 따서 엘-코브리 법이라고 부르기도 하는 ‘노동개혁법(Loi Travail)’은 이처럼 정치권 안팎의 분위기 조성을 거쳐 2016년 2월 17일에 정부 초안이 국무회의에 제출되었다. 본 연구의 목적은 바로 이 노동개혁법의 입법 과정과 법률의 주요 내용을 분석함으로써, 비슷한 고민을 안고 있는 한국의 행위자들이 주체적으로 프랑스의 경험을 타산지석으로 삼는 데 조금이나마 기여하고자 함에 있다.

프랑스 정부의 입법 목적에 의하면, 노동개혁법의 취지는 세계화, 서비스 부문 증가, 에너지 변화, 디지털화 등으로 특징되는 새로운 환경에 대응하여 노동법이 노동자의 기본적 권리를 보장하면서 동시에 노동시장의 효율성과 기업의 경쟁력 강화에 기여할 수 있게 하는데 있다. 프랑스 경영계는 초안에 찬성한 반면 다수의 노동조합, 학생단체 등은 초안이 노동자들의 권리를 후퇴시키는 것이라 주장하며

파업과 시위 등 반대운동을 전개하였다. ‘뉘드부(Nuit debout)’라고 부르는 철야시위가 전개된 것이 바로 이 시기이다. 이때 가장 비판을 많이 받았던 내용 중의 하나가 바로 앞서도 언급했던 부당하고 배상금 상한제이다.

정부는 결국 부당하고배상금 상한제를 삭제하는 등 초안을 수정한 법안을 3월 24일 의회에 제출하게 된다. 이 법률안은 하원과 상원을 오가는 수차례의 독회 끝에 2016년 7월 21일 하원에서 최종적으로 통과된다. 프랑스 의회는 하원과 상원으로 구성되어 있는데, 법안이 통과되기 위해서는 하원과 상원에서 동일한 내용의 법안이 가결되어야 한다. 그래서 수정 후 가결이 하원과 상원을 오가면서 반복되는 상황이 발생할 수 있다. 그런 경우에는 하원과 상원에서 각각 2차 독회까지 거친 후 하원에서 최종 독회를 하여 법안을 최종 통과시키게 된다. 한편, 프랑스 헌법 제49조 제3항은 하원에서 정부 불신임과 법안 통과를 연계시켜 독회 없이 법안을 가결할 수 있는 제도를 규정하고 있다. 이번 노동개혁법은 세 차례의 하원 독회 과정에서 모두 헌법 제49조 제3항이 이용되었다. 이처럼 노동개혁법의 역동적 입법 과정을 이해하기 위해서는 프랑스의 독특한 입법 절차를 먼저 이해하는 것이 필요하다(제2장 참조).

그렇게 해서 2016년 7월 21일에 의회를 최종 통과한 법안은 처음에 제출된 초안과 다른 이름으로 가결된다. 새로운 이름은 “노동과 사회적 대화의 현대화 및 직업적 경로의 보장에 관한 법률”이다. 이 법률은 2016년 8월 4일 헌법재판소의 합헌 결정을 거친 후, 8월 8일에 법률 제2016-1088호로 공포된다. 이 법률은 노동시간, 정리해고 등 개별적 노동조건뿐만 아니라 단체교섭과 단체협약, 노동시장 전반에 걸친 광범위한 내용을 담고 있다. 특히 전통적으로 확립된 업종별 협약 우위의 원칙에서 벗어나 기업별 협약의 우선적 효력을 노동시간 영역에서 인정하고, 향후 다른 영역에까지 확대할 것을 계획하고 있어서 향후 프랑스 노사관계에 중대한 영향을 미칠 것으로 예상된다.

본 연구의 제3장에서는 이 법률의 주요 내용을 노동시간제도, 해고제도, 단체교섭제도, 단체협약제도, 노동시장 및 직업훈련제도 등을 중심으로 설명한다.

노동시간제도에서 가장 큰 변화는 기업별 협약으로 노동시간 전반에 대한 규율이 이루어지도록 한 점이다. 이를 위해 연장노동에 대한 임금할증률 등 노동시간 및 휴식, 휴가에 관해 규정한 기업별 협약이 업종별 협약보다 불리한 내용을 포함하고 있더라도 기업별 협약이 우선적으로 적용되도록 하였다. 이로써 업종별 협약이 기업별 협약보다 우위에 있다는 종래의 원칙이 적어도 노동시간 분야에서는 더 이상 작동하지 않는 것으로 바뀌었다. 이러한 협약질서의 변화 내지 역전은 향후 다른 노동조건 영역에도 영향을 미칠 것으로 예상된다. 그 외에도 탄력적 노동시간제를 실시할 수 있는 최대 단위기간을 종전보다 확대함으로써 노동시간제도의 유연화를 더욱 촉진하는 방향으로 법제가 변화되었다.

해고제도와 관련해서는 경영상 해고 개념의 구체화, 업무 외의 재해에 따른 신체적 부적격을 이유로 하는 해고의 정당사유 신설 등이 이루어졌다. 경영상 해고 개념의 구체화는 해고를 둘러싼 법적 불확실성을 해소하여 기간제 고용의 억제와 정규직 고용의 촉진을 그 취지로 하고 있지만, 특히 중소기업에서의 해고를 용이하게 함으로써 사실상 해고의 요건을 완화한 것으로 평가할 수 있다. 신체적 부적격을 이유로 하는 해고의 정당사유 신설은 신체적 부적격의 원인이 업무상 재해인지 여부와 관계없이 동일하게 해고의 정당성을 규율한다는 점에서 긍정적이나, 종래의 판례보다 정당사유를 넓게 인정한 점에서 해고제도의 완화로 볼 수 있다.

단체교섭제도에서는 성실교섭의 강화, 교섭권을 위임받은 노동자에 의한 교섭 및 협약체결 권한의 확대, 기업별 의무적 교섭사항의 확대, 그룹별 교섭과 기업별 교섭 간 이중교섭의 해소 등을 위한 제도 개선이 이루어졌다. 이는 단체협약에 의한 노동관계의 전반적 규율을 뒷받침하기 위하여 단체교섭을 촉진하고자 하는 취지를 가지고

있는 것으로 볼 수 있다. 특히 기업별 의무적 교섭사항의 확대와 관련하여서는 노동자의 ‘연결차단권’이라는 새로운 권리를 법적으로 승인한 점에서 의미가 있다. 다른 한편, 의무적 교섭사항에 대한 교섭의 주기를 일정 한도 내에서 연장할 수 있게 한 것은 단체교섭의 유연성 제고로 평가할 수 있다.

단체협약제도에서는 온라인 국가데이터베이스를 통한 단체협약의 공개, 기업별 협약에서 과반수 협약 원칙의 일반화, 상시적인 노동조건인 집단적 불리변경을 가능케 하는 고용보호발전협약제도의 신설, 그룹별 협약의 효력 명확화, 업종별 협약의 본질적 역할 강화 및 업종별 협약의 재편 등이 이루어졌다. 그 중에서 기업별 협약에서의 과반수 협약 원칙의 일반화는 노동시간 분야에서 기업별 협약의 우선 적용, 고용보호발전협약의 체결 등과 관련하여 기업별 협약의 정당성이 확보될 수 있도록 한 것으로 볼 수 있다. 한편, 고용보호발전협약제도의 창설은 고용의 보호 내지 창출을 목적으로 종래의 유리원칙을 포기하고 노동계약의 구속력을 더욱 약화시킨 대표적 예로 평가할 수 있다.

노동시장 및 직업훈련제도와 관련한 가장 큰 제도의 변화는 개인활동계좌제의 창설이다. 이 제도는 노동시장에 진입한 모든 사람이 취업 내지 직업활동 여부와 관계없이 직업훈련 등을 통해 직업생애 전반에 걸쳐 직업적 경로의 안정화를 도모할 수 있도록 인격과 연계된 보편적이고 휴대 가능한 지속적 권리를 보장하고 있다는 점에서 의미가 있다.

제4장은 노동개혁법 도입과정에서 나타난 사회적 대화의 작동 양태에 대해 서술했다. 사회적 대화 과정을 중심으로 노동개혁법의 도입 배경, 이해관계자들의 견해 및 활동, 노사정의 대립과 갈등 양상을 시기적 단계별로 고찰했다. 특히, 2008년 개정된 노조대표성제도의 공고화 과정으로서 2016년 노동개혁법 도입과정을 살펴보고자 했다. 즉, 교섭의 원칙을 규정하기 위해 제정된 노조대표성의 원리가 어디까지 확장될 수 있는가, 민주적 제도화를 통해 ‘다수’의 대표성

을 획득한 노조가 노동자대중이나 여론에 반하여 활동하면 소수 노조들은 어떻게 활동할 수 있는가 하는 문제제기 속에서 2016년 노동개혁법 도입과정을 추적했다.

클레션 노동개혁법 도입의 배경으로 ① 2017년 대선을 앞두고 집권당인 사회당이 떨어진 지지도를 만회하기 위한 전략이 필요했다는 정치적 요인, ② 더욱 유연한 노동시장을 권장하는 유럽연합의 권고에 영향을 받았다는 국제적 요인, ③ 실업문제 개선과 프랑스 기업의 경쟁력 증진을 위한 방안이라는 경제적, 정책적 요인을 들었다. 그렇기 때문에 노동개혁법의 도입은 단지 의회뿐만 아니라, 정치권 전반, 경제주체, 노사관계, 시민사회에서 논란과 대립을 가져왔다. 집권당인 사회당 정부는 2008년 노조의 대표성 개혁에서 정한 대로, 그리고 지난 2013, 2014년 CGT와 FO의 반대를 무릅쓰고 법안을 통과시켰듯이 이번에도 ‘다수’를 구성하는 세 노조의 지지를 통해 노동개혁법을 통과시키려 했다. 하지만, 사회적 주체들 간의 협의를 통해 신속하게 도입하여 빠른 성과를 거두고자 했던 사회당 정부의 의도와는 달리, 의회, 노사관계, 시민사회의 반대에 부딪치며 법안 도입이 늦어졌을 뿐만 아니라 헌법 제49조 제3항의 반복적인 사용으로 인해 이전에 사회적 대화를 통해 형성되어온 성과 역시 퇴색하고 말았다.

프랑스의 노동개혁은 최근 다른 유럽 국가들에 비해 다음과 같은 특징을 보인다. 첫째, 정부가 노동개혁을 진행하는 과정에서 사회적 대화라는 방법을 유지하고 있다는 점이다. 최근 유럽에선 이탈리아, 아일랜드, 스페인의 사례에서 보듯이 노동개혁 과정에서 사회협약정치가 실종되는 경향이 종종 나타난다. 하지만 프랑스의 경우는 이와 달리 정부가 개혁의 방법으로 사회적 대화를 유지하는 경향을 보이는데, 이는 사회적 대화의 의무조항, 노동자의 지지 정도로 측정되는 노조대표성제도, 그리고 노조의 대규모 동원능력을 그 이유로 꼽을 수 있다.

둘째, 노동개혁의 내용과 폭이 상대적으로 제한적이었다는 점을

들 수 있다. 최근 이탈리아나 스페인에서는 협의를 통하지 않은 직접적인 임금조정이나 노동계약 자체를 개정하는 등의 보편적이고 대폭적인 개혁을 단행했다. 이에 비해, 프랑스에서는 특정 대상을 상대로 한 맞춤형 지원정책 신설이나 기업 지원, 노동시간 및 연장노동의 조정제도 변경과 같이 상대적으로 일부에 대한 소규모의 개혁이 진행되고 있다. 이는 경제 위기의 영향 정도, 여론의 방향과 강도, 집권당의 성향과 연관이 있어 보인다.

한 걸음 더 나아가, 노동개혁법 개정 과정을 통해, 우리는 사회적 대화에 대한 좀 더 심도 깊은 성찰을 하고자 했다. 사회적 대화란 토론을 통해 ‘사회적 다수 의견’을 구성하는 과정으로서, 단지 ‘형식적 다수’를 충족했다고 해서 이것이 ‘실질적 다수’를 형성한 것으로 볼 수는 없다는 점을 보여주하고자 했다. ‘다수’ 노조가 지지한 정부 정책에 대해, 높은 여론의 지지를 바탕으로 전개된 CGT, FO의 저항은 다수협약이 법적 정당성을 획득한다 하더라도 이것이 곧바로 사회적, 정치적 정당성을 보증하는 것은 아니라는 점을 확인시켜 주었다. ‘형식적 다수’에 집착했다면 이는 이미 집권당이 제도상 ‘법적 다수’를 점하고 있는 의회를 통해 충족된 것으로 볼 수 있다. 사회적 대화는 ‘법적 다수’가 아니라, 이해관계자와 여론을 포함한 실제적 다수, 사회적 다수를 형성해가는 과정이라 할 수 있다.

나아가, 이는 사회적 제도화가 진행된다고 해서 시민사회의 영역 자체가 정부의 제도화 영역으로 모두 포함되는 것은 아니라는 점을 보여준다. 즉, 사회적 대화가 제도화되고 안정화된다고 해도 시민사회 제주체들이 제도권 내부에 참여하여 진행하는 영역과는 별도로, 제도 밖에서 제도 자체를 조정하는 시민사회 본연의 영역이 존재할 수 있다는 것을 나타낸다. 이러한 측면에서 개혁법 반대에 앞장섰던 CGT와 FO가 협의 테이블에서, 그리고 시위현장에서 보여준 모습은 매우 인상적이다. 그렇게 보면, 제도화란 정부의 주도뿐만 아니라, 이렇게 다중적인 시민사회의 작용으로 공고화된다고 할 수 있다.

제 1 장 서 론

1980년대 이후 유럽 국가들은 경제를 다시 성장시키고 실업을 해소하기 위해서는 노동시장을 유연하게 만들어야 하고, 그것을 위해서는 지나치게 경직적인 노동법과 정규직 과보호를 개혁하는 방안을 도입해야 한다는 데 의견 일치를 보였다. 프랑스도 이 흐름에서 예외가 아니었다. 1990년대 중반부터 이른바 프랑스의 사회모델을 재검토해야 한다는 주장들이 개진되기 시작했다. 이 주장들은 크게 두 가지 흐름으로 대별된다.

하나는 종전의 사회모델이 지나치게 경직된 정규직 임금노동 모델이라는 점을 비판하면서, 그러한 모델이 실업을 초래하고 악화시키기 때문에 노동시장을 유연화해야 한다고 주장하는 흐름이다. 또 하나는 종전의 모델이 노동을 임금노동에 국한시키고 있다는 점을 비판하면서, 임금노동과 비임금노동, 그리고 나아가 영리노동과 비영리노동 등 노동 일반을 포괄할 수 있는 모델로 개혁해야 한다고 주장하는 흐름이다.

전자의 주장이 임금노동에 결부된 권리의 강도를 낮춰 노동시장을 확대함으로써 권리의 향유 범위를 넓히는 것을 의도한다면, 후자의 주장은 임금노동인가 아닌가에 따라 권리의 향유 여부를 구분하지 않고 좀 더 보편적인 권리체계를 만드는 것을 의도한다고 요약할 수 있다. 전자는 현재 패러다임을 고쳐 쓰자는 것이고, 후자는 새로운 패러다임을 지향한다. 이런 식의 대립에서 언제나 그렇듯이 다수를 점하는 것은 전자의 견해이다.

전자의 견해에서는 노동시장의 유연화에 따른 위험을 보장하기 위한

방안들이 같이 제시된다. 그 결과 이른바 ‘프랑스식 유연안정성’이라고 부를 만한 새로운 모델의 맹아가 싹트고 있다.¹⁾ 그것은 노동시장의 유연화와 새로운 유형의 사회보장을 결합하는 것이다. 이 새로운 유형의 사회보장은 기존의 제도와 달리, 임금노동이라는 고용상 지위에 사회보장을 결합하는 것이 아니라, 하나의 ‘인격’에 사회보장을 결합하는 것으로 구체화된다.

기존의 고용보험이 임금노동자의 고용상실에 대비하는 보험으로서 오늘날과 같이 임금노동자와 비임금노동자, 또는 자영업자, 나아가 비취업자의 지위를 빈번하게 오가는 상황에서는 제대로 된 보호를 제공하지 못하기 때문에, 고용상의 지위를 구분하지 않고 개인의 인격에 권리를 부여하여 한 사람이 횡적으로 가로지르는 여러 고용상 지위에도 불구하고 안정적으로 권리를 향유할 수 있도록 한다는 구상이다.²⁾ 본 연구에서 검토하고자 하는 프랑스 노동개혁법도 ‘개인활동계좌(CPA)’를 도입함으로써 이러한 모델 지향을 뚜렷하게 보여준다고 할 수 있다(아래 논의 참조).

한편, 프랑스식 유연안정성을 구성하는 또 하나의 축인 노동시장의 유연화는 다시 크게 두 가지 방향으로 이루어진다. 하나는 노동시장을 규율함에 있어서 법령의 관할권을 축소하고 대신 단체교섭, 특히 기업별 교섭의 관할 범위를 확장하는 것이다. 또 하나는 해고, 특히 경영상 해고의 규제를 완화하는 것이다. 이러한 흐름을 이해하기 위해서는 2000년대에 들어와 이루어진 중요한 입법이나 보고서의 목록을 일별하는 것만으로도 충분하다.

- 2003년 1월 3일 정리해고에 관한 단체교섭의 재활성화를 위한 법률:

-
- 1) 박제성, 『새로운 프랑스 모델: 프랑스식 유연안정성?』, 『국제노동브리프』, 2014년 8월호, 32쪽 이하 참조.
 - 2) 다만, 이러한 구상은 실업보험과 직업훈련 등 고용보험의 영역에 그치고 있는데, 전통적인 4대 사회보험 중에서 건강보험과 국민연금만 사실상 전 국민 보험이기 때문에 이미 보편적 적용을 실현하고 있다는 점에서 고용상의 지위와 관련하여 문제되는 것은 고용보험과 산재보험만 남는다. 또한 건강보험에서 상병급여 제도를 두고 있는 경우에는 노동소득의 상실에 대한 보장도 어느 정도 보편화되어 있다고 할 수 있으므로, 결국 쟁점은 고용보험의 보편성으로 모아진다.

- 2002년 법의 효력을 정지시키고, 정리해고에 관한 기업별 교섭의 관할권 확장³⁾
- 2003년 7월 2일 수권법: 노동법과 사회보장법의 규제를 완화하기 위한 긴급명령제정권을 행정부에 부여한 법률⁴⁾
 - 2003년 11월 19일 평생직업훈련 및 사회적 대화에 관한 법안: 기업 단위 단체교섭 시 과반수 대표제 도입 및 무노조 기업의 단체교섭 가능성 확대⁵⁾
 - 2003년 올리비에 블랑샤르와 장 티롤의 보고서 『고용보장과 해고절차』: 정규직과 비정규직을 통합하는 단일노동계약 제도 제안⁶⁾
 - 2004년 1월 15일 비르빌르 보고서 『보다 효율적인 노동법전을 위하여』: 좀 더 이해하기 쉽고, 좀 더 효율적이고, 노사 모두에게 좀 더 법적 안정성이 높으며, 단체교섭에 좀 더 중요한 지위를 부여할 것을 제안⁷⁾
 - 2004년 4월 14일 『노동시간에 관한 입법의 경제적, 사회적 결과에 대한 평가에 관한 정보보고서』: 법령보다는 노사의 교섭에 의한 노동시간 규율 제안⁸⁾
 - 2004년 10월 19일 칸드쉬 보고서 『제도약: 프랑스의 새로운 성장을 위하여』: 노동시장의 이중성을 극복하기 위하여 ‘단일노동계약법제(contrat de travail unique)’ 제안, 해고와 실업보험에 있어서 사법적 사후관리보다는 경제적 사전관리(해고요율제) 제안⁹⁾

3) 박제성, 『프랑스 정리해고 및 단체교섭에 관한 2003년 1월 3일 법과 정리해고법제의 변화』, 『국제노동브리프』, 2003년 3-4월호, 47쪽 이하 참조.

4) 박제성, 『프랑스 2003년 7월 2일 수권법, 노동입법에 있어서 정부를 위한 백지위 입장?』, 『국제노동브리프』, 2003년 9-10월호, 27쪽 이하 참조.

5) 박제성, 『단체교섭제도 개혁과 새로운 사회적 합의제도의 도입을 위한 프랑스의 움직임』, 『국제노동브리프』, 2003년 11-12월호, 18쪽 이하 참조.

6) 김상배, 『프랑스 정규직의 지나친 보호 논란과 단일노동계약』, 『국제노동브리프』, 2014년 12월호, 50쪽 이하 참조.

7) 박제성, 『프랑스 비르빌르 보고서: 보다 효율적인 노동법전을 위하여』, 『국제노동브리프』, 2004년 1-2월호, 27쪽 이하 참조.

8) 박제성, 『도마에 오른 프랑스의 주 35시간 노동제』, 『국제노동브리프』, 2004년 5-6월호, 24쪽 이하 참조.

9) 박제성, 『제도약: 프랑스의 새로운 성장을 위하여(칸드쉬 보고서)』, 『국제노동브리프』, 2004년 11-12월호, 30쪽 이하 참조.

4 프랑스 노동법 개정 과정에 대한 분석과 시사점

- 2004년 5월 4일 평생직업훈련과 사회적 대화에 관한 법률: 기업별 교섭의 강화를 위하여 과반수 대표제 도입 및 무노조 기업의 단체교섭 가능성 확대¹⁰⁾
- 2004년 12월 6일 피에르 카워과 프랑시스 크라마르즈의 보고서 『불안 정성에서 이동성으로: 직업적 사회보장을 향하여』: 단일노동계약 제도 제안¹¹⁾
- 2005년 8월 2일 신규채용계약 관련 행정명령: 노동자 수 20인 이하의 기업에서 새로 채용하는 노동자에 대한 해고 규제 완화¹²⁾
- 2006년 3월 31일 기회평등법: 25세 이하의 노동자를 최초고용계약으로 채용하면 2년 동안 해고를 자유롭게 하는 제도 도입 후 청년층과 노동조합의 거센 반발에 직면, 공포 후 열흘 만에 폐지¹³⁾
- 2006년 11월 29일 경제사회위원회 보고서 『사회적 대화 공고화에 대한 견해』: 법령보다는 노사의 단체교섭을 중심으로 하는 사회적 대화 모델 제안¹⁴⁾
- 2008년 6월 25일 노동시장 현대화법: 합의에 의한 노동계약해지 제도 도입(사용자는 해고의 정당한 이유를 입증하지 않아도 되며, 노동자는 실업급여를 수급할 수 있다)¹⁵⁾
- 2008년 8월 20일 사회민주주의 혁신 및 노동시간 개정에 관한 법률: 노동조합의 대표성 기준 강화¹⁶⁾

10) 박제성, 『사회적 대화에 관한 2004년 5월 4일 법과 프랑스 단체교섭법제의 변화』, 『국제노동브리프』, 2005년 2월호, 28쪽 이하 참조.

11) 김상배, 앞의 글 참조.

12) 이정원, 『프랑스, '신채용계약' 관련 2005년 8월 2일 행정명령』, 『국제노동브리프』, 2005년 8월호, 89쪽 이하 참조.

13) 이정원, 『도미니크 드 빌팽 총리의 고용정책과 CPE 제도를 둘러싼 프랑스 사회의 혼란』, 『국제노동브리프』, 2006년 4월호, 87쪽 이하; 박제성, 『프랑스 최초고용계약(CPE)의 짧은 생애에 대한 관찰 기록』, 『국제노동브리프』, 2006년 5월호, 39쪽 이하 참조.

14) 손영우, 『프랑스 경제사회위원회의 사회적 대화 공고화 방안과 노사관계의 변화 전망』, 『국제노동브리프』, 2007년 1월호, 68쪽 이하 참조.

15) 손영우, 『프랑스 노동시장 현대화 법의 도입과 그 내용』, 『국제노동브리프』, 2008년 8월호, 89쪽 이하 참조.

16) 이정원, 『프랑스 사회민주주의 혁신 및 노동시간 개정에 관한 법률 (1)』, 『국제노동브리프』, 2008년 9월호, 62쪽 이하 및 『프랑스 사회민주주의 혁신 및 노동시간

- 2010년 7월 5일 공공부문에 있어서 사회적 대화의 혁신과 일련의 다양한 조치에 관한 법률: 노동조합의 대표성에 관한 2008년 법의 기준을 공공부문으로 확대¹⁷⁾
- 2010년 10월 15일 10인 이하 기업의 사회적 민주주의 확대에 관한 법률: 10인 이하 소기업의 단체교섭 활성화를 위한 제도 개선¹⁸⁾
- 2013년 6월 14일 고용 안정에 관한 법률: 정리해고 시 단체교섭을 통한 고용보호계획 작성 제도, 고용유지협약 제도 도입¹⁹⁾
- 2015년 8월 7일 성장과 경제활동, 그리고 경제적 기회 균등을 위한 법률(일명 마크롱법): 일요일 노동 확대 및 정리해고 규제 완화²⁰⁾

이상은 한국에 소개된 것들만 모아 놓은 것이고, 미처 소개되지 아니한 조치들은 이 밖에도 더 있을 것이다. 이 많은 법률들과 보고서들의 공통점은 단체교섭의 강화와 해고 규제의 완화로 요약될 수 있다. 우선, 단체교섭의 강화는 노동조건에 관한 권을 법령에서 단체협약으로 이전하는 것을 의미한다. 특히 기업별 교섭의 강화를 목표로 삼는다. 이 목표를 달성하기 위해서 몇 가지 제도적 보완이 이어지는데, 노동조합의 대표성 강화와 무노조 기업의 단체교섭 가능성 확대가 대표적이다.

노동조합의 대표성을 강화하는 것은 노동조건을 노동자에게 불리한 내용으로 변경하고자 할 때 노동자의 반발을 무마하는 것이 필요하기 때문이다. 특히 정리해고를 하지 않는 대신 그 반대급부로 임금삭감 등이 단체협약의 내용이 될 때, 개별 노동자가 노동계약에 근거하여 획득한 권리를 어떤 식으로든지 약화시킬 필요성이 제기되는데, 그러기 위해서는 단체협약의 규범력을 제고해야 하고 또 그러기 위해서는 단체협약을 체결하는 노동조합의 대표성을 강화할 필요성이 있는 것이다.

개정에 관한 법률 (2)』, 『국제노동브리프』, 2008년 10월호, 60쪽 이하 참조.

17) 양승엽, 『프랑스 기업의 사회적 민주주의의 발전과 현황』, 『국제노동브리프』, 2011년 5월호, 67쪽 이하 참조.

18) 양승엽, 위의 글 참조.

19) 박제성, 『새로운 프랑스 모델: 프랑스식 유연안정성?』, 『국제노동브리프』, 2014년 8월호, 32쪽 이하 참조.

20) 김상배, 『2015년 프랑스 노동 및 고용 현황 전망』, 『국제노동브리프』, 2015년 2월호, 44쪽 이하 참조.

한편, 무노조 기업의 단체교섭 가능성을 확대하는 것은 특히 중소기업과 관련된다. 종전에는 업종별 교섭을 통해서 기본적인 노동조건을 정하기 때문에 중소기업의 경우에 노동조합이 없더라도 단체협약을 적용하는데 별로 어려움이 없었다. 그런데 개별 기업의 처분권과 경쟁력 강화를 위해서 규범생산권을 법령과 업종별 협약에서 기업별 협약으로 이전하게 되면, 교섭을 담당하고 협약을 체결하는 주체의 문제가 제기될 수밖에 없다. 중소기업은 노동조합이 없는 경우가 많아서, 노동조합이 아닌 다른 주체에 의한 단체교섭제도를 마련할 수밖에 없는 것이다. 대안으로 제시 되는 것이 선출직 종업원 대표에 의한 단체교섭과 노동조합을 통해 선임된 개별 노동자에 의한 단체교섭이다.

둘째, 해고 규제의 완화도 크게 두 가지 내용으로 요약될 수 있다. 하나는 정리해고 시 작성하게 되어 있는 해고회피 방안 또는 고용보장 방안(흔히 ‘사회적 계획’이라고 부른다)에 대한 노사의 자치권을 확대하는 것이다. 이것은 위에서 설명한 대로, 단체협약의 규범력 강화 및 그것을 위한 노동조합의 대표성 강화와 맞물려 있다.

또 하나는 해고의 법적 안정성을 제고하는 것이다. 쉽게 말하면, 사용자가 노동자를 해고했다가 법원에서 부당해고로 판명되는 경우에 어느 정도의 부당해고배상금을 물어야 하는지를 사전에 예측할 수 있도록 하는 것이다. 예를 들면, 노동자의 근속연수에 따라 부당해고배상금의 상한액을 정하는 방식이다. 그러면 사용자는 노동자를 해고할 때 부담해야 하는 비용의 상한을 알 수 있고, 고용을 유지할 때 드는 비용과 비교하여 더 유리한 쪽을 선택할 수 있을 것이다.²¹⁾

현재의 프랑스 법제에는 부당해고 시 사용자가 노동자에게 지불해야 하는 배상금의 하한선만 정해져 있고 상한이 없기 때문에 법원은 해고의

21) 법경제학에서 말하는 “효율적 계약위반(efficient breach)”이 바로 이것이다. 즉 계약을 지킬 때 얻는 효용보다 계약을 위반했을 때 얻는 효용이 더 크다면, 계약을 위반하는 것이 사회 전체의 효용 증가라는 공리주의적 관점에서 볼 때 더 합리적인 선택이라는 것이다. 이러한 계산을 가능하게 하기 위해서는 법적 불안정성을 제거하는 것이 필요하다. 기업에 우호적인 보고서에서 법적 안정성을 언급하는 것은 바로 이러한 맥락이다. 그러나 이것은 곧 법적 정당성 판단을 경제적 이해타산으로 대체하는 것이라는 비판이 제기된다.

부당성에 따라 상당한 금액의 배상금을 선고할 수 있다. 이것은 해고에 대한 심리적 억제로 작용할 것이다. 2016년 노동개혁법 정부 초안에도 노동자의 근속연수에 따라 부당해고배상금의 상한을 정하는 규정이 포함되어 있었지만, 노동자들의 강력한 반대에 부딪쳐 결국 삭제되었다.

이상의 방안들은 실업의 원인을 기업의 인건비 부담에서 찾고, 따라서 기업의 부담을 줄여주면, 즉 노동시장을 유연화하면 고용이 증가할 것이라는 전제에 서 있다. 그러나 30여 년에 걸친 노동유연화의 실험 결과는 전혀 다른 사실을 보여준다. 해고 규제의 완화, 비정규직의 확대 등 유연화를 통해서 노동자에게 요구되었던 희생은 경제를 성장시키고 실업을 해소하는 것과는 아무런 상관이 없음이 드러났다. 하지만 프랑스의 사용자도 오히려 노동시장을 철저하게 유연화하지 못하고 노동법을 제대로 개혁하지 못했기 때문이라고 주장한다. 프랑스의 정치인들과 전문가들도 이러한 주장에 가세했다. 그 결과 실업의 주범은 경직된 노동법과 정규직 과보호라는, 여전히 똑같은 주장이 되풀이되고 있다. 아니, 더 강력한 유연화를 요구하는 목소리가 높다.

2015년 4월 1일 마누엘 발스 프랑스 총리는 국무원²²⁾ 사회부 의장인 장-드니 콩브르셀에게 “노동법상 단체협약의 위치 및 사회적 규범의 구축”에 관한 과업을 지시한다. 과업지시서의 주요 내용은 다음과 같다.

“프랑스 노동법에서 단체협약의 위상은 법률과 비교할 때 여전히 매우 제한적이다. 단체협약으로 정할 수 있는 사항이 여전히 한정적이다. (...) 정부는 노사 간 사회적 대화가 좀 더 효과적이고 심플하게 이루어질 수 있도록 하기 위해 관련 제도를 개혁하는 법안을 의회에 제출할 계획이다. (...) 규범의 제정에 있어서 단체교섭 및 단체협약의 역할과 관련하여 지난 몇 년간의 서로 다른 경험과 변화로부터 얻을 수 있는 교훈을 도출하고, 나아가 노동규범이 기업의 필요와 노동자들의 열망에 더욱 잘 부응할 수 있도록 단체교섭, 특히 기업별 교섭에 좀 더 많은 여지를 주는 방안을 제안해 주길 바란다. 영세기업과 중소기업에서의 단체교섭 문제는 특별한

22) Conseil d'État. 시행령 제정 등 국가의 중요한 행정입법 기능에 대한 심의 기능과 행정소송 최고심급법원의 기능을 겸하고 있다.

관심의 대상이 되어야 할 것이다. 현행법의 틀 내에서의 유용한 정비에 한정되지 않고, 노사 당사자들과 정부로 하여금 노사관계에 관한 우리의 제도와 관행을 근본적으로 현대화할 수 있는 새롭고 대담한 전망을 가질 수 있도록 하는 제안이 제시되기를 희망한다. (...) 4월부터 연구 작업에 착수하여 9월에 보고서를 제출하여 주길 바란다.”

같은 해 6월에는 로베르 바맹테르와 앙투안 리옹-캥의 공동저서 『노동과 법』²³⁾이 출간된다. 이 책은 고용문제의 원인이 노동법의 ‘복잡성’에 있다고 진단한다. 이 책은 겉표지를 제외하고 전체 80쪽의 작은 책자인데, 그 가운데 20쪽을 차지하는 서문에 ‘복잡성’이라는 단어가 11차례나 나온다. 요컨대, 지금의 노동법은 “모험을 하기에는 너무 어둡고 가혹한 숲”(11쪽)이어서 기업들이, 특히 중소기업들이 노동자를 고용할 수가 없다고 한다. 『노동과 법』의 저자들은 그 대안으로 『노동법전』의 간소화와 단체교섭의 확대를 제안한다. 즉 『노동법전』은 누구나 명확히 알 수 있는 50개의 핵심원칙으로 간소화하고, 구체적인 내용은 단체협약으로, 특히 기업별 협약으로 정하도록 하자는 것이다.

여름이 지나고 가을이 되자, 유사한 내용의 보고서들이 민간 싱크탱크에서 제출되기 시작한다. 2015년 9월에 몽테뉴연구소²⁴⁾에서 『사회적 대화 구하기: 기업별 교섭에 우선권을 부여하기』²⁵⁾ 보고서를 제출한다. 이 보고서는 기업별 교섭을 활성화하고 기업별 협약에 우선권을 부여하기

23) Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen, *Le Travail et la Loi*, Paris, Fayard, 2015. 로베르 바맹테르는 전직 헌법재판소 소장이며, 현재 파리1대학 명예교수이다. 앙투안 리옹-캥은 레지스탕스 출신의 저명한 노동법 학자인 제라르 리옹-캥(Gérard Lyon-Caen)의 아들이자 그 자신도 저명한 노동법 학자이며, 현재 파리10대학 명예교수이다. 이 책의 주장에 대해서는 노동법의 핵심원칙에 파업권이 빠져 있다는 비판(Emmanuel Dockès, “Préserveons un système qui protège les employés”, *Le Monde*, 2015. 6. 27)과 최저임금이 빠져 있다는 비판(Jean-Jacques Dupeyroux, “Faut-il simplifier le Code du travail?”, *L’Observateur*, 2015. 8. 27) 등이 이미 제기되었다.

24) Institut Montaigne. 2000년에 클로드 베베아르(Claude Bébéar, AXA 그룹의 창립자)가 설립한 중도우파 성향의 싱크탱크.

25) Institut Montaigne, *Sauver le dialogue social: Priorité à la négociation d’entreprise*, Septembre 2015.

위하여 종업원대표의 대표성 강화, 과반수 대표제의 확대, 노동계약에 대한 단체협약의 우선권 부여, 단체교섭 결렬 시 종업원 총투표제 도입 등을 제안한다.

또 역시 9월에 테라노바²⁶⁾의 용역을 받아 자크 바르텔레미와 질베르 세트가 작성한 보고서 『노동법을 개혁하기』²⁷⁾가 출간되었다. 이 보고서에 의하면, 현재의 노동법은 과도한 개입주의와 철지난 급진주의의 산물로서 경제적 효율성과 노동자의 보호 양 측면에서 모두 실패하고 있다. 그러면서 법령상의 강행규정을 줄이고 단체협약에 더 많은 재량권을 부여하는 것을 대안으로 제시하고 있다. 왜냐하면, 이 보고서에 의하면, 단체협약은 좀 더 밀접한 이해관계를 갖고 있는 당사자들이 현실에 밀착하여 만들어낸 규범이기 때문에 실효성이 더 높고 노동자의 보호에도 더 유리하기 때문이다. 보고서의 결론에 따르면, 협약으로 차별금지나 기본권의 보장 등 절대적 공서까지 침범할 수는 없지만, “그 한계를 범하지 않는 한 집단적으로 계약을 체결할 수 있는 자유는 모두의 이익으로서 보장되어야 한다.”(165쪽)

한편, 앞서 4월 1일 발스 총리의 과업지시서에 따라 구성된 콩브르셀 위원회는 2015년 9월에 『단체교섭, 노동 및 고용』²⁸⁾에 관한 보고서를 제출한다. 이 보고서의 주요 내용은 다음과 같다.

- ① 『노동법전』의 새로운 구성: 삼분체계(공서규정, 교섭사항규정, 보완규정)로 개편
- ② 노동시간, 안전보건, 고용, 임금 등 4개 영역에서 단체교섭 대상사항 확대 및 기업별 협약에 업종별 협약보다 우선하는 효력 부여
- ③ 기업별 협약의 성립요건 강화

26) Terra Nova. 2008년에 올리비에 페랑(Olivier Ferrand, 사회당 정치인)이 설립한 중도좌파 성향의 싱크탱크.

27) Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, Réformer le droit du travail, Paris, Odile Jacob, 2015. 자크 바르텔레미는 저명한 사회법 전문 변호사이다. 질베르 세트는 경제학자로서 프랑스중앙은행에서 일하며, 엑스마르세이유대학 경제학 교수를 겸하고 있다.

28) Jean-Denis Combrexelle, La Négociation collective, le travail et l'emploi, Rapport au Premier ministre, Septembre 2015.

10 프랑스 노동법 개정 과정에 대한 분석과 시사점

- ④ 소규모 업종의 업종별 협약 통합
- ⑤ 유리의 원칙 완화: 고용보호를 내용으로 하는 단체협약이 노동자들의 개별적 노동계약보다 더 불리한 내용을 담고 있더라도 단체협약의 효력이 우선

한편, 2015년 11월에 발스 총리는 바댕테르에게 노동법의 기본원칙을 도출해 달라는 과업을 부여한다. 이에 따라 구성된 바댕테르 위원회는 2016년 1월에 『노동법의 기본원칙』²⁹⁾에 관한 보고서를 제출한다. 이 보고서는 프랑스 헌법, 노동법제, 관례 및 국제노동규범에 기초하여 노동법의 입법과 해석 및 적용의 토대가 되는 기본원칙 61개를 제시한다. 이 기본원칙들은 2016년 3월 24일 정부가 의회에 제출한 법안에는 담겨 있었지만, 2016년 7월 21일 하원에서 최종 통과된 법안에서는 빠졌다.

※ 바댕테르 보고서의 노동법 기본원칙

1. 노동에서의 자유와 권리

- 1) 모든 노동관계에서 인간의 기본적 자유와 권리는 보장된다. 기본적 자유와 권리에 대한 제한은 다른 기본적 자유와 권리의 행사 또는 기업의 원활한 운영의 필요성에 의해서만 정당화되고 추구하는 목적에 비례하는 경우에만 허용될 수 있다.
- 2) 모든 인간은 노동에서 자신의 존엄에 대한 존중을 받을 권리를 가진다.
- 3) 모든 노동관계에서 사생활의 비밀이 존중되고 개인정보는 보호된다.
- 4) 평등원칙은 기업에 적용된다. 남녀 간 직업평등은 기업에서 존중되어야 한다.
- 5) 모든 노동관계에서 차별은 금지된다.
- 6) 노동자가 종교를 포함한 자신의 신념을 표현할 자유에 대한 제한은 다른 기본적 자유와 권리의 행사 또는 기업의 원활한 운영의 필요성에 의해서만 정당화되고 추구하는 목적에 비례하는 경우에만 허용될 수 있다.
- 7) 정신적 괴롭힘과 성희롱은 금지되고 그 피해자는 보호된다.
- 8) 법률이 허용하는 경우를 제외하고 사용자는 16세 미만의 자를 사용할 수 없다.
- 9) 노동관계에서 직업생활과 사생활 및 가족생활 간의 조화를 추구한다.
- 10) 사용자는 자신의 지시명령권을 행사함에 있어서 노동자의 기본적 자유와 권리를 존중하여야 한다.

29) Robert Badinter, Les principes essentiels du droit du travail, Rapport au Premier ministre, Janvier 2016.

II. 노동계약의 체결, 이행 및 종료

- 11) 모든 사람은 자신이 선택하는 직업활동에 종사할 자유를 가진다.
- 12) 노동계약은 신의칙에 따라 체결되고 이행되어야 한다. 노동계약은 당사자를 구속한다.
- 13) 노동계약은 기간의 정함이 없는 계약이다. 법률이 규정하는 경우에 한하여 기간을 정하여 노동계약을 체결할 수 있다.
- 14) 노동계약은 합리적인 시용기간을 정할 수 있다.
- 15) 채용절차 및 평가절차의 목적과 결과는 오로지 직업적성의 판단에 있다. 그 절차는 개인의 사생활과 존엄을 보장하여야 한다.
- 16) 모든 노동자는 채용 시에 노동관계의 기본적 사항에 관한 정보를 제공받는다.
- 17) 임신과 출산은 임신부의 상태로 인해 요구되는 조치 외의 특별한 조치를 야기할 수 없다. 임신부는 출산전후휴가에 대한 권리를 가진다.
- 18) 노동자는 법률이 허용하는 경우를 제외하고 영리를 목적으로 다른 기업에 사용될 수 없다.
- 19) 영업양도 등 사업이전의 경우 노동계약은 승계된다.
- 20) 모든 사람은 직업능력개발훈련에 접근할 수 있어야 하고 생애에 걸쳐 직업능력개발훈련을 향유할 수 있어야 한다.
- 21) 사용자는 고용의 변화에 노동자가 적응할 수 있도록 보장하여야 한다. 사용자는 노동자가 직업활동을 행할 능력을 유지하는 데 기여하여야 한다.
- 22) 징계처분은 노동자로 하여금 소명할 수 있도록 한 경우에만 가능하다. 징계처분은 비위행위에 비례하는 것이어야 한다.
- 23) 금전적 징계는 금지된다.
- 24) 기간의 정함이 없는 노동계약은 사용자나 노동자의 의사표시 또는 양자의 합의에 의해 종료될 수 있다.
- 25) 노동자는 기간의 정함이 없는 노동계약을 자유롭게 종료할 수 있다.
- 26) 해고는 진실하고도 중대한 이유가 있어야 정당하다.
- 27) 해고는 노동자 본인이 직접 또는 대리인을 통하여 소명할 수 있도록 한 경우에만 가능하다.
- 28) 경영상 이유에 의한 해고 또는 신체적 부적격을 이유로 하는 해고는 법률이 규정하는 예외의 경우를 제외하고 사용자가 해당 노동자의 재배치를 위한 노력을 다한 경우에 한하여 허용될 수 있다.
- 29) 해고에 앞서 합리적 기간의 예고가 있어야 한다. 해고의 경우 법률이 정하는 요건에 따른 해고수당의 권리가 발생한다.

III. 임금

- 30) 모든 노동자는 존엄한 삶의 조건을 충족하는 임금에 대한 권리를 가진다. 최저임금은 법률로 정한다.

12 프랑스 노동법 개정 과정에 대한 분석과 시사점

- 31) 사용자는 동일한 노동 또는 동일가치의 노동에 대하여 노동자 간 임금의 평등을 보장하여야 한다.
- 32) 임금은 정기적으로 노동자에게 지급되어야 한다. 사용자의 채무변제가 불가능한 경우 임금채권은 법률이 정한 바에 따라 보장된다.

IV. 노동시간

- 33) 기준노동시간은 법률로 정한다. 법률은 단체협약에서 상이한 노동시간을 정할 수 있는 요건을 규정한다. 모든 노동자는 기준노동시간을 초과하는 노동에 대하여 보상을 받을 권리를 가진다.
- 34) 1일 및 1주 노동시간은 법률이 정한 한도를 초과할 수 없다.
- 35) 모든 노동자는 일간 휴식 및 주간 휴식에 대한 권리를 가지며, 휴식의 최소 시간은 법률로 정한다. 주간 휴식은 법률이 정한 예외의 경우를 제외하고 일요일에 부여되어야 한다.
- 36) 야간노동은 법률이 정한 경우 및 요건을 충족할 때에만 가능하다. 법률은 노동자의 건강 및 안전의 보호에 필요한 보장책을 정한다.
- 37) 단시간노동자는 기업에서 통상노동자와 동일한 권리를 향유한다.
- 38) 모든 노동자는 사용자의 부담으로 연차휴가에 대한 권리를 가지며, 연차휴가의 기간은 법률로 정한다.

V. 노동에서의 건강과 안전

- 39) 사용자는 노동과 관련된 모든 영역에서 노동자의 안전을 보장하고 노동자의 건강을 보호하여야 한다. 사용자는 위험의 예방에 필요한 조치를 취하고, 노동자에게 정보 및 교육훈련을 제공하여야 한다.
- 40) 생명 또는 건강에 중대하고 급박한 위험을 초래하는 상황에 처한 것으로 믿을 만한 합리적인 이유가 있는 경우 노동자는 사용자에게 경고하고, 법률이 정한 바에 따라 그러한 상황에서 벗어날 수 있다.
- 41) 모든 노동자는 노동에서의 보건서비스에 접근할 수 있어야 하고, 노동의사는 자신의 임무를 수행하는 데 필요한 독립성을 보장받는다.
- 42) 의학적으로 확인된 노동 무능력은 노동계약의 이행을 정지시킨다.
- 43) 업무상 재해를 입은 모든 노동자는 특별한 보호를 받는다.

VI. 집단적 자유와 권리

- 44) 노동조합과 사용자단체는 자유롭게 설립되고 조직된다. 모든 노동자는 자신이 선택하는 노동조합에 자유롭게 가입할 수 있고, 조합활동을 통해 자신의 권리와 이익을 옹호할 수 있다. 단결권의 행사는 기업 내에서 인정된다. 노동조합은 법률이 정한 바에 따라 기업 내에서 노동자들을 대표할 수 있다.
- 45) 사용자는 자신의 의사결정에서 조합소속이나 조합활동을 고려할 수 없다.

- 46) 대표성이 인정되는 노동조합 및 사용자단체에 대해서 법률에 따른 일정한 특권이 부여될 수 있다.
- 47) 모든 노동자는 선출된 대표자들을 통해 기업의 경영에 참여한다. 선출된 노동자대표들은 노동자의 개별적 및 집단적 이익을 옹호하고, 기업의 일반적 경영 및 노동조건 결정에 관한 정보를 제공받고 협의할 권한을 가지며, 사회문화적 활동의 운영을 담당한다.
- 48) 지명 또는 선거에 의해 노동자들을 대표하는 임무를 부여받은 노동자는 특별한 보호를 받는다.
- 49) 모든 노동자는 파업권의 행사를 통해 자신의 이익을 옹호할 수 있다. 파업권은 이를 규율하는 법률의 범위 안에서 행사되어야 한다.
- 50) 파업권의 행사는 노동자에게 특히 중대한 귀책사유가 있는 경우를 제외하고 노동계약의 종료를 정당화할 수 없으며, 어떠한 징계처분도 초래할 수 없다.

Ⅶ. 단체교섭 및 사회적 대화

- 51) 모든 산업을 포괄하는 전국적 차원의 교섭영역에 해당하는 정부의 모든 노동법 개혁안은 노사 당사자와의 사전 협의의 대상이 된다.
- 52) 노동자는 노동조합과 사용자 또는 사용자단체 간의 단체교섭을 통해 고용조건, 노동조건, 직업능력개발 및 사회보장에 관한 집단적 결정에 참여한다.
- 53) 단체협약을 유효하게 체결할 수 있는 협약 당사자의 대표성 요건은 법률로 정한다.
- 54) 기업에 적용되는 단체협약은 그 적용범위에 속하는 모든 노동자의 상황을 규율한다. 국가는 단체협약에 구속되지 않는 기업에 단체협약을 적용시킬 수 있다.
- 55) 단체협약이 법령 또는 상위 협약과 다른 내용을 정할 수 있는 요건과 한계는 법률로 규정한다.
- 56) 규범이 상호 충돌하는 때에는 법률이 달리 규정하는 경우를 제외하고 가장 유리한 규범이 노동자에게 적용된다.
- 57) 단체협약 조항은 노동계약에 적용된다. 노동계약상의 더 유리한 규정은 법률이 달리 규정하는 경우를 제외하고 우선적으로 적용된다.

Ⅷ. 노동감독과 소송규율

- 58) 노동감독기관은 외부의 부당한 압력 일체로부터 그 구성원을 보호하면서 노동법의 적용에 관하여 감독한다.
- 59) 노동 관련 소송의 관할은 노동법 분야에서 자격을 갖춘 법관으로 구성된 법원으로 한다.
- 60) 노동자의 소권 행사 또는 증언은 남용이 아닌 한 징계의 대상이 될 수 없다.
- 61) 노동조합은 자신이 대표하고자 하는 자들의 집단적 이익을 옹호하기 위하여 법원에 소를 제기하거나 개입할 수 있다.

이상의 보고서들은 구체적인 내용에서는 조금씩 차이가 있지만, 본질적으로는 동일한 결론을 공유한다. 즉, 법률의 구속력을 제한하고 기업별 협약을 노동법의 중추로 삼아야 한다는 것이다. 노동부 장관의 이름을 따서 엘-코트리 법이라고 부르기도 하는 ‘노동개혁법(Loi Travail)’은 이처럼 학계의 분위기 조성을 거쳐 2016년 2월 17일에 정부 초안이 국무회의에 제출되었다. 본 연구의 목적은 바로 이 노동개혁법의 입법 과정과 법률의 주요 내용을 분석함으로써, 비슷한 고민을 안고 있는 한국의 행위자들이 주체적으로 프랑스의 경험을 타산지석으로 삼는 데 조금이나마 기여하고자 함에 있다.

정부의 입법 목적에 의하면, 노동개혁법의 취지는 세계화, 서비스 부문 증가, 에너지 변화, 디지털화 등으로 특징되는 새로운 환경에 대응하여 노동법이 노동자의 기본적 권리를 보장하면서 동시에 노동시장의 효율성과 기업의 경쟁력 강화에 기여할 수 있게 하는 데 있다. 프랑스 경영계는 초안에 찬성한 반면 다수의 노동조합, 학생단체 등은 초안이 노동자들의 권리를 후퇴시키는 것이라 주장하며 파업과 시위 등 반대운동을 전개하였다. ‘ Nuit debout(누드부)’라고 부르는 철야시위가 전개된 것이 바로 이 시기이다. 이때 가장 비판을 많이 받았던 내용 중의 하나가 바로 앞에서도 언급했던 부당해고배상금 상한제이다.

정부는 결국 부당해고배상금 상한제를 삭제하는 등 초안을 수정한 법안을 3월 24일 의회에 제출하게 된다. 의회에 제출된 법안의 이름은 “기업과 경제활동인구를 위한 새로운 자유와 보호의 제도화에 관한 법률안”³⁰⁾이다.

이 법률안은 국회(하원)와 상원을 오가는 수차례의 독회 끝에 2016년 7월 21일 국회에서 최종적으로 통과된다. 프랑스 의회는 국회와 상원으로 구성되어 있는데, 법안이 통과되기 위해서는 국회와 상원에서 동일한 내용의 법안이 가결되어야 한다. 그래서 수정 후 가결이 국회와 상원을 오가면서 반복되는 상황이 발생할 수 있다. 그런 경우에는 국회와 상원에서 각각 2차 독회까지 거친 후 국회에서 최종 독회를 하여 법안을 최

30) 2016. 3. 24. Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs.

종통과시키게 된다. 한편, 프랑스 헌법 제49조 제3항은 국회에서 정부 불신임과 법안 통과를 연계시켜 독회 없이 법안을 가결할 수 있는 제도를 규정하고 있다. 이번 노동개혁법은 세 차례의 국회 독회 과정에서 모두 헌법 제49조 제3항이 이용되었다. 이처럼 노동개혁법의 역동적 입법 과정을 이해하기 위해서는 프랑스의 독특한 입법 절차를 먼저 이해하는 것이 필요하다. 이 주제는 제2장에서 설명한다.

그렇게 해서 2016년 7월 21일에 의회를 최종 통과한 법안은 처음에 제출된 초안과 다른 이름으로 가결된다. 새로운 이름은 “노동과 사회적 대화의 현대화 및 직업적 경로의 보장에 관한 법률”이다. 이 법률은 2016년 8월 4일 헌법재판소의 합헌 결정을 거친 후, 8월 8일에 법률 제2016-1088호로 공포된다.³¹⁾ 이 법률은 노동시간, 정리해고 등 개별적 노동조건뿐만 아니라 단체교섭과 단체협약, 노동시장 전반에 걸친 광범위한 내용을 담고 있다. 특히 전통적으로 확립된 업종별 협약 우위의 원칙에서 벗어나 기업별 협약의 우선적 효력을 노동시간 영역에서 인정하고, 향후 다른 영역에까지 확대할 것을 계획하고 있어서 향후 프랑스 노사관계에 중대한 영향을 미칠 것으로 예상된다. 제3장에서는 이 법률의 주요 내용을 설명한다.

보고서의 제4장은 사회적 행위자들의 참여 과정에 대한 분석이다. 즉 노사를 중심으로 한 사회적 주체가 각 입법 단계별로 어떻게 참여했고, 그것이 법률의 성립에 어떻게 영향을 미쳤는지를 분석한다. 이 분석은 2000년 초부터 꾸준히 진행되어 온 노동조합의 대표성 강화, 입법적 교섭의 발달 등 노동관계의 규범 형성에서 국가와 노사의 관계를 어떻게 정립할 것인가를 둘러싼, 노사정의 협력과 갈등에 대한 분석의 연장선 위에서 이루어진다. 그것이야말로 오늘날 프랑스의 사회적 대화를 특징 짓는 요소이기 때문이다.

31) Loi no. 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

제 2 장

프랑스의 일반적 입법 절차

2016년 8월 8일 “노동과 사회적 대화의 현대화 및 직업적 경로의 보장 에 관한 법률”(이하 ‘노동개혁법’이라고 한다) 제2016-1088호가 정부법안 으로서 국회(사회문제상임위원회)에 제출된 것은 2016년 3월 24일이었 고, 이후 같은 법안이 의회에서 통과되기까지 약 4개월 반 동안 프랑스 사회에서는 이 법안을 둘러싸고 첨예한 입장의 대립이 있었다. 본 노동 법 개정이 보여준바 역동성을 이해하려면 프랑스의 독특한 입법절차를 이해할 필요가 있다. 대한민국에서도 마찬가지로이지만, 프랑스에서 법률 이 제·개정되는 통로는 의원발의법안(proposition de loi)을 통하는 방법 과 정부발의법안(projet de loi)을 통하는 방법 두 가지가 있다. 본 연구 의 대상이 되고 있는 2016년 8월 8일 ‘노동개혁법’의 경우는 후자의 경우 로서, 본 장에서 프랑스의 일반적 입법절차를 개관함에 있어서 정부법안 이 어떻게 준비되고 발의되는지, 그리고 의회에서의 토의와 표결은 어떤 절차를 거쳐 이루어지는지를 중심으로 살펴보도록 한다. 아울러 본 장에 서는 이번 노동법 개정이 프랑스의 전체 헌법체계와 갖는 관련성과 의의 를 밝혀 보는 것도 목표로 한다.¹⁾

1) 본 장의 기술을 위해서 프랑스 국무조정실과 국사원에서 편찬한 『입법론 안내서』 (2007)를 주로 참조했음을 밝힌다: Secrétariat général du Gouvernement et le Conseil d'État, Guide de légistique, 2e édition, Paris : Documentation française, 2007.

제1절 프랑스에서의 법의 종류와 그 상호관계

1. 특정 법규범의 필요성 발생 단계 : 선결문제와 입법영향평가

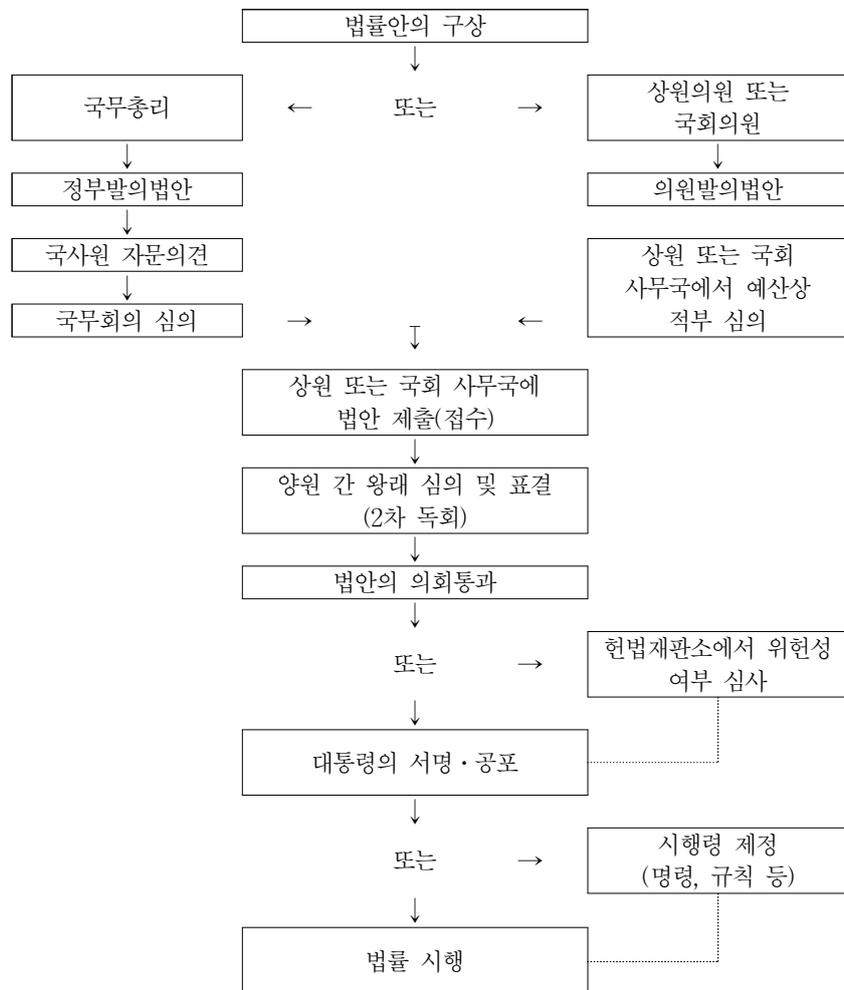
의회나 정부가 법령을 제정할 때에는 당연히 일정한 실체적·절차적 법규를 존중하여 이루어져야 하고 또한 법문의 모범적 작성이라는 원칙을 지켜서 이루어져야 한다. 그런데 그러기 위해서는 우선 해당 법문이 다루고자 하는 문제가 무엇인지 명확히 규정하지 않으면 안 된다. 그리고 문제의 규명이 확실해지고 난 다음에는 그 문제의 해결이 기존 법체계를 통해서도 정녕 가능하지 않은가의 여부도 충분히 검토해야만 한다. 그리고 아울러 당해 문제를 해결함에 있어 반드시 입법을 통해야 하는가에 관해서도 충분히 숙고해야만 하는데, 만약 그렇지 않을 경우에는 과도한 입법이 이루어지거나 아니면 추후에 관련법을 끊임없이 개정해야만 하는 비효율성이 발생할 수도 있기 때문이다. 따라서 입법으로 결과되는 모든 종류의 공공기획은 반드시 연구검토를 거쳐 그 대상문제와 해법, 그리고 각 방안에 따른 장점과 단점 등을 명시적으로, 또 구체적으로 제시해야 한다고 본다. 그리하여 프랑스에서는 정부가 법률안이나 법령안을 발의할 때에 이와 같은 내용을 입법영향평가서(étude d'impact)에 포함시키도록 하고 있다.

프랑스에서 정부법안에 대한 입법영향평가는 (헌법 제39조 제3항에 따라 제정된) 2009년 4월 15일 법률 제2009-403호의 제8조 내지 제12조의 규정에 따라 이루어지고 있다. 입법영향평가에서는 정부법안에서 일정한 개혁을 추진하려고 하는 경우 그에 대한 사전적 평가를 가능한 한 완벽하고 객관적이며 사실에 부합하게 제시하는 것을 목표로 한다. 입법영향평가 자체가 정부법안에서 채택하고 있는 해법을 정당화해 주는 수단도 아니고, 해당 개혁안이 장차 가져올 수도 있는 긍정적 결과에 대해 기술관료들이 평가를 내리는 것도 아니다. 그것은 단지 당해 법안이 해결해야 할 문제들의 성격과 같은 평가요소들에 관해 정부와 의회에 제시함으

로써 입법과정에서 검토해야 할 여러 가지 선택지를 밝히는 데 그 역할이 있다. 이렇게 함으로써 당해 법안의 필요성에 대해, 그리고 당해 법안이 제시하고 있는 법적 수단이 비례성의 원칙을 충족하고 있는지의 문제에 대해 엄밀한 검토를 진행할 수 있는 것이다.

이번 2016년 노동법개정 법률안의 『입법영향평가서』는 2016년 3월 24일 정부법안과 함께 의회에 제출됐는데, 우선 그 전문(前文)에서 이번 정

순서도 1. 프랑스의 입법절차 흐름 개관



부법안이 제출되게 된 정책적 배경에 관한 정부의 입장을 재확인하고 있다. 즉 최근 수십 년 사이에 세계화 등의 요인으로 인해 노동계는 근본적인 변화를 경험하는 단계에 진입했고, 이러한 새로운 환경에 대응하기 위해 2012년부터 프랑스는 (2013년 6월 14일 고용안정에 관한 법률 등) 여러 가지 중요한 개혁을 추진한 바 있으나 그것만으로 정세변화의 폭을 감당하기에는 아직도 갈 길이 멀다는 판단이다. 이런 관점에서 당해 정부법안은 (1) 노동법전을 대대적으로 정비하고, (2) 단체교섭(négociation collective)의 정당성과 효율성을 강화하는 방안을 강구하며, (3) 개인활동계좌(compte personnel d'activité, CPA)라는 제도를 만들어 항구적으로 진화하고 있는 노동계에서 각 노동자가 자신의 경력을 관리해 나갈 수 있는 방법을 제공하고자 하는 점 등에서 갖가지 적절한 제도적 대응책을 마련하고 있다는 것이다.

『입법영향평가서』 본문에서는 당해 정부법안의 구성에 따라 7개의 주제로 나누어 법안의 내용을 검토하고 있는데, 그 중 주요한 부분을 살펴본다면 다음과 같다. 먼저 제1편(노동법의 재정립과 단체교섭의 비중 강화)에서는 종전의 노동법전이 바탕으로 하고 있는 체계를 재정비할 경우에 대한 입법영향을 평가하고 있다. 예를 들어 향후 2년 동안 노동법전의 전반적 재정비를 담당하게 될 노사관계전문가위원회(commission d'experts et de praticiens des relations sociales)를 설치하는 안에 대한 영향평가를 본다면, 본 『입법영향평가서』는 이 위원회의 작업을 통해 노사관계의 본질적 원칙들이 노동법전 안에 제대로 담길 수 있을 것(법적 영향)이라고 전망하는 한편, 노동법의 기본원칙들에 대한 재정의(再定義)가 이루어지면 특히 기업에 융통성의 여지를 부여하여 단체교섭협상의 비중을 늘리게 될 것(고용에 대한 영향)이라 전망하고 있다.

제2편(대화와 협상의 문화 장려)에서는 단체교섭의 역동성을 강화하고자 하는 정부법안에 대한 영향평가를 제시하고 있는데, 단체교섭의 방법에 관한 노사간 합의를 의무사항이 아닌 선택사항으로 남겨 두는 한편, 단체교섭의 방법과 절차(méthode de négociation)에 관해 노사 간에 합의했던 바를 지키지 않고 단체교섭이 이루어지는 경우 이 단체교섭이 당연무효가 되는 것은 아니게 규정하고 있음(법적 영향)을 지적하고, 이러

한 정책이 결국 단체교섭의 역동성을 강화하여 경제성과와 고용을 제고시키는 데 기여하게 될 것(고용에 대한 영향)이라고 전망했다.

2. 법규범의 효력 예상검토 단계

법률, 명령, 규칙 여하를 막론하고 모든 법문은 규범으로서의 내용과 형식을 갖추어 작성되어야 한다. 예를 들어, 의도와 실제행위 간의 구분, 또 기대가능한 것과 실현가능한 것 간의 구분, 본질적인 것과 부가적인 것, 적법한 것과 위법한 것 간의 구분을 기초로 하여 법문의 내용과 형식이 이루어져야 한다는 것이다. 이런 관점에서 법문에서는 선언이나 공포 등과 같은 형식의 문장은 피해야 하는데, 이런 종류의 문장은 법적으로 아무런 의미를 갖지 못하며, 법문 자체보다는 입법이유서나 검토보고서, 의회토의록 등이나 적합한 형식의 문장들이라고 할 수 있다.

법규범의 시간적 효력을 예상검토할 때에 염두에 두어야 할 사항은, (대부분의 나라에서의 입법절차에서도 마찬가지이지만 특히) 프랑스에서는 법률과 행정입법은 그것을 공포(公布)하거나 최종 권한을 지닌 기관이 서명(署名)한 후에 효력을 갖게 된다는 점이다. 이번 2016년 노동법개정 법안의 경우 의회에서의 최종 통과 후 8월 8일 대통령(프랑수아 올랑드)이 서명함으로써 효력을 발생하게 됐다.

또한 공간적 효력을 예상검토할 때에 염두에 두어야 할 사항은, 일반적으로 법률과 행정입법 등은 영토 전역에 걸쳐 완전한 효력을 갖는다는 것이다. 그런데 프랑스의 경우는 과거 식민지 경영의 유산으로 아직도 수많은 해외영토를 보유하고 있는 까닭에, 경우에 따라서는 이들 해외영토에는 당해 법률 또는 행정입법의 공간적 효력이 미치지 않는다는 특별규정을 둘 수도 있다. 이번 2016년 노동법개정 법률에 있어, 일반적으로는 노사관계전문가위원회가 향후 노동법 개정을 전반적으로 추진할 임무를 맡게 된 데 비해, 그 활동이 실제로 미치기 어려운 해외영토의 경우에는 해외영토 주무장관이 그 해외영토 내 사용자·노동자 등의 대표조직에 대해 의견을 청취하는 역할을 실질적으로 담당하게끔 하는 규정을 둔 것(법률 제1조 제5항)이 그러한 특별규정의 예이다.

3. 법규범의 위계적 상호관계

법규범은 입법주체에 따라 헌법, 국제법, 법률, 명령, 행정규칙, 판례 등으로 나뉘는데, 이들 법규범 간에는 일종의 위계적 상호관계가 존재하고 있어서 각 법규범은 그보다 상위의 효력을 갖고 있는 법규범의 규정 일체에 부합하거나 최소한 양립가능해야만 합법성을 인정받을 수 있다. 이러한 원칙을 무시하여 입법이 이루어지면 법적 무질서의 원인이 될 뿐만 아니라 해당 법문의 입법자는 국내 재판기관이나 유럽연합 또는 국제 재판기관 앞에서 그 위법한 입법행위에 대해 책임을 져야 할 수도 있게 된다. 따라서 새로이 법규범을 입법할 때에는 반드시 그 법규범이 기존 법규범들의 위계질서 내에서 조화를 이룰 수 있도록 내용을 점검해야 한다.

2016년 노동법 개정의 경우는 법률에 해당하는 법규범으로서, 법률에는 법률의 수준에 부합하는 내용을 담아야 규정해야 하고, 그 하위 규범의 수준에 부합하는 내용을 담아야 규정하는 것을 피해야 한다. 만약 법률이 이러한 규범 간 경계를 준수하지 않고 하위 규범의 내용을 담는 경우에 곧바로 위헌이 되지는 않지만, 그러한 불균형한 규정을 담고 있는 법률을 개정하기 위해서는 하위 법규로는 가능하지 않고 반드시 새로운 법률로써만 해야 하기 때문에 문제를 바로잡는 데 그만큼 엄격한 절차를 거쳐야 한다. 물론 프랑스 헌법 제37조 제2항에 따라 헌법재판소(Conseil constitutionnel)가 직권으로 문제의 법률과 하위 법규 간에 서열을 재정비할 수 있는 예외적 방법이 마련되어 있기는 하다.

법률로써 규율할 수 있는 일반적 사항에 관해서는 프랑스 헌법 제34조가 법률은 다음과 같은 사항에 관해 정한다고 규정하고 있다.

- ▷ 공공의 자유권을 행사할 수 있도록 시민에게 부여된 공민권과 기본적 보장; 국방을 목적으로 시민에게 부과되는 인신 및 재산의 복무의무
- ▷ 인(人)의 국적, 신분, 능력 등 사항 및 혼인, 상속, 증여 등에 관한 사항
- ▷ 중범죄와 경범죄 등의 종류 및 그에 적용될 형벌의 종류; 형사소송절차; 사면; 새로운 재판관할의 창설 및 법관의 지위
- ▷ 모든 종류의 과세에 있어 그 대상, 세율 및 징수방법; 화폐발행의 제도
- ▷ 상·하원, 지방의회, 프랑스 외에 프랑스인을 대표할 기관 등의 선출제도 및 지방자치단체 의결기관 구성원의 선임직무 행사요건 등에 관한 사항

- ▷ 새로운 공공기관 범주의 창설에 관한 사항
- ▷ 공무원 및 국군 등에게 부여된 기본적 보장에 관한 사항
- ▷ 기업의 국유화 및 공공분야 기업의 재산을 사적분야로 이전할 경우에 관한 사항

또한 프랑스 헌법 제34조는 다음과 같은 ‘기본적 원칙’(principes fondamentaux)에 관해 정할 때에도 법률로써 한다고 규정하고 있다.

- ▷ 국방 조직 일반
- ▷ 지방자치단체의 행정, 그 권한 및 (인적·물적) 자원
- ▷ 교육
- ▷ 환경보존
- ▷ 재산, 물권 및 민·상사상 채무
- ▷ 노동, 조합, 사회보장 등의 권리

이렇게 볼 때에 2016년 노동개혁법은 해당 법률의 제목(“노동과 사회적 대화의 현대화 및 직업적 경로의 보장에 관한 법률”)이 보여주듯이, 위 “노동, 조합, 사회보장 등의 권리”에 관한 사항을 규정하고 있으므로, 이런 내용의 규범은 위에서 보았다시피 프랑스 헌법 제34조의 규정에 따라 반드시 법률로써 제·개정해야지, 그보다 하위의 규범, 예를 들어 명령 수준의 규범으로 규율할 수 있는 사항이 아님을 알 수 있다. 만약 이와 같은 내용을 법률로써 규율하지 않고 명령으로써 규율하려 한다면 프랑스 헌법재판소가 해당 명령의 효력 없음을 선언할 수도 있다.

제2절 정부법안의 준비 과정

위에서 2016년 노동법 개정은 그 대상의 내용과 성격을 고려하건대 반드시 법률로써 제·개정해야 될 사안에 해당됨을 알 수 있었다. 따라서 아래에서는 프랑스에서 일반적으로 법률안이 어떤 과정과 절차를 통해 준비되는지에 관해 보도록 하겠다.

1. 일반적 절차규칙

정부가 법률안을 준비하기 위해서는 반드시 국사원(Conseil d'État)의 자문을 거쳐야 한다(프랑스 헌법 제39조 제2항). 이 과정을 담당하는 정부부서는 국무조정실(Secrétariat général du Gouvernement)로서 국무조정실은 1) 국사원에의 법률안 자문 요청 이외에도 법률안을 준비하는 과정에서 2) 국무위원회(conseil des ministres) 의사일정에 법률안 준비에 관한 안건을 등록하는 업무를 담당하기도 하고, 나중에 해당 법률안이 통과되어 정부에 이송되었을 때에 3) 법률공포권이 있는 자의 서명(署名) 및 부서(副署)를 수집하는 업무를 관장한다.

가. 국사원의 의견

위와 같은 입법절차 일반규정에 따라 2016년 2월 12일 “새로운 자유권을 정립하고 기업과 경제활동인구를 위한 새로운 보호수단을 정립하는 것을 목적으로 하는 정부법안”에 대한 의견을 묻는 요청이 국사원에 접수된다. 이때 국사원의 검토의견이 특별히 요청된 법률사안은 노동법전(code du travail) 법률부 제1조의 적용요건에 관한 것이었다. 즉 같은 조는 “정부법안이 개별적·집단적 노동관계, 고용, 직업교육 등의 제도를 개혁하는 것을 목적으로 하고, 또한 전국적 단위에서 직종 간 협상의 대상이 되는 경우에는 그러한 협상을 개최할 목적으로 전국적·직종 간 차원에서 노동자와 사용자를 각기 대표하는 조합조직과 사전협의를 거친다”고 규정되어 있느니만큼, 본 법안이 목적하는 바가 노동법전 제1조상의 ‘개혁’에 해당하는지, 그리고 그렇다면 같은 조에 규정된바 ‘사전협 의’(concertation préalable)를 거쳐야 하는지 등의 법률문제에 관해 국사원의 의견을 구한 것이다.

이에 대해 국사원은 3월 17일 국사원 총회를 통해 다음과 같은 의견을 제시한다. 즉 당해 정부법안의 모든 조항이 ‘개혁’이라고 규정할 수 있을 정도의 제도변화를 전제하고 있다고 볼 수는 없으나 많은 수의 조항이 그러한 성격의 개정을 예정하고 있고, 또한 노동부 장관이 전국적·직종

간 차원에서의 사용자 및 노동자 대표조직들에게 보내는 2015년 9월 16일자 서한에서 당해 사안에 관한 협상에 임해 줄 것을 요청했던 사실로 보건대, 정부가 당해 정부법안을 준비함에 있어 위 노동법전 제1조상의 사전협의의 절차를 준수했다고 보았다.

정부법안의 개별 조항에 관한 검토에 있어서는, 법안 제1조, 제2조, 제7조, 제10조, 제11조, 제13조, 제14조, 제19조, 제21조 내지 제26조, 제29조, 제43조, 제45조 등 총 17개 조에 대해 검토의견을 제시하고 있는데, 그 중 주요한 점 몇 가지를 살펴보면 다음과 같다. 즉 법안 제1조는 노동법전 법률부의 구조와 내용을 전반적으로 재정립하는 방안을 모색할 것을 노사관계 전문가와 실무가로 구성되는 위원회(이하 노사관계전문가위원회)에 위임할 것을 예정하고 있는데, 국사원은 이 제1조가 기반하고 있는 “노동법의 본질적 원칙” 61개 조²⁾가 현행법의 주요 법원(法源)에서 도출된 것으로서 - 예를 들면, 평등원칙 - 위 연구위원회가 노동법전의 구조와 내용을 재정립하는 데 있어 이 61개 원칙이 충분히 지도적 이념의 의의를 지닐 수 있다고 평가했다.

법안 제2조의 경우는 노동시간의 범위와 조정, 휴식, 휴가 등에 관한 것으로 각 항목을 규율함에 있어 공서(公序)에 관한 규정, 단체교섭의 영역, 보완규정 등을 구분하여 규정하고 있었는데, 국사원은 이와 같은 입법기술을 통해 사용자나 사용자조직이 보유하고 있는 권한은 물론 노동자들의 조합조직이 보유하고 있는 권한을 구체화하고 명확하게 함으로써 기업과 노동자 각자의 조건과 필요에 부합하는 규칙을 제정할 수 있게 될 것이라고 평가했다.

법안 제7조에서 다루고자 하는 바는 단체교섭의 방법과 절차에 대한 노사 간 합의의 틀과 범위를 어떻게 볼 것인가, 구체적으로는 노사 간 합의에서 단체교섭의 방법과 절차에 관해 기존에 결정된 바를 무시하여 단체교섭이 이루어지는 경우 이를 어떻게 다룰 것인가 하는 문제였는데, 법안에서 제시하고 있는 바는 이런 경우라도 노사 간 성실교섭원칙(principe de loy-

2) 로베르 바덴테르(Robert Badinter)가 위원장을 맡은 위원회에서 제안한 원칙들을 가리킨다.

auté)을 깨뜨리지 않는 한도 내에서라면 기존 합의에서 결정된 바를 벗어나 단체교섭이 이루어질 수도 있다고 보았다. 이에 관해 국사원은 정부 법안의 이러한 입장은 계약자유 원칙을 존중하는 범위 내에서 노사 간 이해관계의 균형을 이루고자 하는 태도라고 긍정적으로 평가했다.

법률안의 준비과정에 있어서는 위에서 본 국사원의 자문의견을 구하는 절차 외에도 일반적으로 법률안에 대한 자문을 전적으로, 또는 부분적으로 담당하고 있는 여러 기관으로부터도 자문을 구해야 하는 경우가 있다. 이 자문의 절차는 경우에 따라 선택적 절차일 수도 있고 필수적 절차일 수도 있다. 때로는 자문이 인터넷 등의 방법을 통해 공개적으로 이루어져 대중이 그 과정에 참여할 수 있기도 하다. 여기서 주의해야 할 것은 자문은 (당해 법률안의 이해당사자로서의 여러 범주의 시민 또는 기관 등의 대표와 사전적 또는 동시적으로 진행할 수도 있는) 조율이나 토론 등과 구분된다는 것이다.

만약 법률안에 대한 자문의 절차가 헌법이나 관련 조직법 등에 필수적 절차로서 규정되어 있음에도 불구하고 이를 준수하지 않고 법률안이 준비된 경우에 헌법재판소의 심판으로써 제재를 받게 될 테지만, 실제로 이러한 단계에까지 이르지 않는다는 점이다. 왜냐하면 그와 같이 절차상 흠결이 있는 법률안의 경우에는 그 전에 이미 국사원 단계에서 접수가 거부될 것이기 때문이다.

이때 법률안에 대한 자문이 필수적 절차인지 여부는 관련법의 규정에 따르게 되므로, 만약 관련법에 명시적으로 그 자문의 요건이 열거되거나 규정된 때에는 해당 기관의 자문을 구함이 필수적 절차라고 하겠다. 그 요건규정은 보통 아래와 같은 형식을 취한다.

- ▷ “법률안 또는 법령안에 관해 모(某) 기관의 자문을 구한다”: 이 표현이 제일 많이 쓰이는 표현이다.
- ▷ 법률안에 대해 모 기관이 “의견을 표시한다.”
- ▷ 모 기관의 “의견에 따라” 법률안을 채택한다.
- ▷ 행정기관이 당해 법률안을 모 기관에 “송부한다.”

위와 같은 표현의 법률안에 대한 필수적 자문규정은 법률 수준의 규범에 규정되어 있는 게 보통이지만, 경우에 따라서는 그보다 낮은 수준의 규범, 예를 들어 시행령 등에 규정되어 있을 수도 있다는 점이다.³⁾

법률안에 대한 필수적 자문을 맡은 기관은 그에 상응하는 의무를 진다. 예를 들어, 법률안 자문의 건을 접수했음을 공지해야 하며, 자문회의 소집 및 절차(의사일정, 자문 대상 문건 등 포함) 등에 관한 규정을 준수하여야 한다. 이러한 절차규정은 2006년 6월 8일 “자문기능을 맡은 행정위원회의 설치·구성·운영 등에 관한 대통령령” 제2006-672호나 당해 기관의 설치를 규정하고 있는 법문에 명시되어 있다.

나. 국무위원회에서의 논의

프랑스 헌법 제39조 제2항에 “정부법안은 국사원의 의견을 받은 후 국무위원회에서 논의”한다고 규정되어 있어, 정부법안의 경우 먼저 방금 위에서 본 국사원의 의견을 묻는 절차를 거친 다음 국무위원회에서의 검토를 진행하게 되어 있다. 그렇지만 국사원에 법률안의 자문을 구하기 전에 국무총리(Premier ministre) 또는 총리실(cabinet)⁴⁾의 승인을 받고, 이 과정에서 제기될 수 있는 법적 쟁점에 대해 충분히 검토할 기간적 여유를 가질 수 있도록 국무조정실이 일정을 조율해야 하는 것은 물론이다.

국사원의 자문의견이 국무조정실로 전달되어 국무위원회에 정부법안의 검토가 안건으로 올라오면 국무총리가 절차를 진행한다.

다. 사회적 파트너들과의 사전협의

노동법전 제L.1조 제1항에 따르면, 노동·고용·직업교육 등 분야에 미치는 모든 개혁안은 반드시 사회적 파트너(partenaire social)들과 사전

3) 국사원 결정: CE, 16 mai 2008, Département du Val de Marne, n° 290416.

4) 프랑스에서 총리실은 국무총리의 자문관들과 총리실장으로 구성되며, 정부의 갖가지 정책안이 원활히 이루어지도록 절차를 돌보는 것을 그 직무로 한다.
<http://www.gouvernement.fr>.

적으로 협상 등을 통해 협의를 해야 한다. 2016년 노동법 개정의 경우가 바로 그러한데, 정부가 개별적·집단적 노사관계, 고용, 직업교육 등에 관한 개혁을 추진하고자 할 때에 그러한 개혁안의 추진을 위해서는 전국 단위의 직종 간 조율을 필요로 하는 경우에 바로 노동법전 제L1조 제1항 소정의 조율을 거쳐야 하는 것이다. 그러므로 사회적 파트너들과의 조율에 앞서 확인해 보아야 할 사항은 다음과 같은 세 가지 점이라고 하겠다.

첫째, 정부는 기존의 법제에 비해 새로이 개정하고자 하는 사항이 진정한 의미에서의 ‘개혁’(réforme)의 성격을 갖는지 여부를 확인해 보아야 한다. 여기서 개혁이라 함은 당해 법개정으로 인해 결과될 변화의 폭이 상당하면 되고 특별히 광범위한 정도의 변화를 요구하지는 않는다 하겠다. 반면 만약 법률안이 현행 실정법을 실질적으로, 그리고 지속적으로 개정하는 것이 아니거나 단지 유럽연합법상 지침을 국내법에 적용하는 수준에 머무는 개정인 경우에는 위에서 말한 노동법전 제L1조 제1항상의 ‘개혁’의 성격을 갖지는 않는다고 본다. 2000년대에 들어서 제출된 정부법안 중 ‘개혁’의 성격을 갖는 예를 들면 아래와 같다(이들 법안은 나중에 의회를 통과하여 법률로 입법된 것들이다).

- ▷ 노동시장의 근대화에 관한 법률안(2008년 6월 25일 법률 제2008-596호)
- ▷ 사회민주주의의 혁신과 노동시간개혁 등에 관한 법률안(2008년 8월 20일 법률 제2008-789호)
- ▷ 평생 오리엔테이션 및 직업교육 등에 관한 법률안(2009년 11월 24일 법률 제2009-1437호)
- ▷ 2016년 2월 12일 “새로운 자유권을 정립하고 기업과 경제활동인구를 위한 새로운 보호수단을 정립하는 것을 목적으로 하는 정부법안”(2016년 8월 8일 “노동, 사회적 대화의 근대화 및 직업경력안정화 등에 관한 법률” 제2016-1088호 - 본 연구의 대상)

위의 예에서 볼 수 있듯이, 정부법안이 개혁의 성격을 띠고 있더라도 그 법안의 제목에 반드시 ‘개혁’이란 단어를 포함하고 있어야 하는 것은 아니며, 또 본 연구의 대상이 되고 있는 2016년 정부법안과 법률의 예

에서 보다시피 정부법안의 제목과 실제 의회를 통과한 법률의 제목이 완전히 일치해야 하는 것은 아니다. 요컨대 개혁 여부를 결정짓는 것은 제목이나 형식이 아니라 그 담고 있는 내용이 지향하고 있는 법개정의 폭이라고 하겠다.

둘째, 정부가 추진하고자 하는 개혁이 노동, 사용 또는 직업교육 중 어느 한 분야에라도 관련되고 있는가를 확인할 필요가 있다. 노동법 분야에 관련되더라도 그 개정의 수준과 폭이 개혁의 정도에 미치지 않거나 그 목적하는바 내용이 노동법적이라기보다는 다른 실정법 분야의 개정에 가까운 경우 위 노동법전 제L.1조 제1항상의 ‘개혁’에 해당되지 않을 수도 있다. 아래와 같은 경우가 그렇다.

- ▷ 조세부담 및 사회부담의 면제에 관한 법률안은 비록 고용정책에 관한 부분을 포함하고 있더라도 여기서 말하는 ‘개혁’에 해당되지 않는다고 본다.
- ▷ 법률안 중 노동, 사용 또는 직업교육 등에 관한 규정이 전체 법률안에서 작은 부분을 차지하고, 또 여기서 말하는 ‘개혁’으로 보기에는 실질적으로 부족한 경우도 마찬가지이다.

셋째, 정부법안이 추구하고 있는 개혁이 전국 단위의 직종 간 조율을 필요로 하는 사안인가를 확인해야 한다. 이런 종류의 조율은 상당히 광범위하여서 때때로 확정하기가 곤란한 경우도 있기 때문이다. 여기서 제외되는 경우로는 아래와 같은 예를 들 수 있다.

- ▷ 초과노동시간에 대한 노동감독관의 사전승인제도 폐지처럼 행정감독체제의 변경
- ▷ 보건 및 노동안전 등 분야에서의 개혁처럼 오로지 사용자에게만 일방적 의무를 지우는 방향의 개정
- ▷ 승객의 정상적 지상운송 분야에 있어 사회적 대화 및 공공서비스의 지속성 등에 관한 법률안(2007년 8월 21일 법률 제2007-1224호)처럼 하나 또는 몇 개의 직종계열에만 국한되는 규정의 경우

위와 같은 세 가지 문제에 대한 검토 후 당해 법률안이 노동법전 제

L.1조 제1항상의 ‘개혁’에 해당된다고 판단되는 경우에는 전국 단위의 직종 간 노동자 조합조직 및 사용자 조합조직 등과 사전협의 작업에 들어가 필요한 경우 노사정 협상을 벌여야 한다.

다만 긴급한 경우에는 이러한 사회적 파트너와의 사전협의 규정이 적용되지 않는다. 같은 노동법전 제L.1조 제4항은 “정부가 개혁안을 조율의 절차를 생략하고 실행하기로 결정한 경우에는 긴급의 필요로 인해 어떤 조치를 취하기 전에 위 제1항에서 언급한 조직들에 그 결정의 이유를 설명하는 문서를 송부하여 그 결정에 관해 알려야 한다”고 규정하고 있다.

2. 법률안에 특유한 절차규칙 : 법률안 준비에 있어 정부부처 간 작업

이상으로 입법에 있어 일반적으로 공통 적용되는 절차에 관해 살펴보았고, 아래에서는 2016년 2월 12일 “새로운 자유권을 정립하고 기업과 경제활동인구를 위한 새로운 보호수단을 정립하는 것을 목적으로 하는 정부법안”과 같은 법률안에 특유한 절차규칙으로서 법률안 준비과정에서 이루어지는 정부부처 간 작업에 관해 살펴보기로 한다.

법률안의 준비는 주무부처의 작업인 동시에 기타 관련 정부부처와의 협동작업의 결과여야 한다. 이 협동작업의 형태와 범위는 해당 입법방향 평가서를 작성할 당시에 정해진 입법방향에 따라 정해진다. 이때에 이루어지는 작업의 진행과정은 아래와 같다.

- ▷ 당해 법률안을 정부부처 간의 협력으로 검토하고 마련해야 할 법적 필요성이 있고 또한 당해 법률안이 추구하는 목적이 현행 법률의 제규정을 개정하지 않고서는 달성할 수 없는 것이어야 한다. 이를 목표로 정부부처 간에 이루어지는 토의는 당해 개혁안에 대한 검토의 첫 단계에서부터 여러 가지 선택적 개혁방안을 선행적으로 검토한 바탕 위에 이루어져야 한다.
- ▷ 당해 법률안의 여러 가지 측면에 대해 주무부처 내부적인 입장차이를 조정해야 한다. 다양한 방향성을 가진 주요 법률안의 경우, 최소한 차장급의 관리를 지명하여 주무부처 내부의 작업을 정리하고, 필요한 경우에는 당해 부처의 대변인이 되어 다른 정부부처와 국무조정실을 상대할 수 있도록 한다.
- ▷ 관련 정부부처들의 합의와 이견을 분명히 도출한다.

이렇게 하여 주무부처 내에서 당해 개혁안을 주관하는 부서에서는 당해 법률안의 준비작업에 착수함과 동시에 국무조정실과 접촉하여 입법영향평가서의 작성을 준비하는 한편 다른 행정기관에서 어떠한 조력을 구할 수 있을지 확정하여 이 평가작업에 기여토록 한다. 특별한 경우를 제외하고, 부처 간 토의는 주무부처의 발의로 개시되며, 수차례의 회합을 거친 후 필요한 경우 부처 간 위원회를 구성하기도 한다. 이 부처 간 위원회가 하는 일은 부처 간 이견을 정리하고 합의점을 도출·확인하며 마지막으로 이러한 사전적 토의의 결과를 바탕으로 해서 제결정을 내리는 것에 국한하며, 법률안의 실질적 내용에 대한 변경권은 인정되지 않는다.

이때에 주무부처는 위 과정의 초기에서부터 토의를 위한 회합에 아래의 정부부처가 체계적으로 합류할 수 있도록 주의를 기울여야 한다.

- ▷ 법무부: 당해 법률안이 형사적 제재에 관한 규정을 포함하고 있는 경우
- ▷ 해외영토부: 당해 법률안이 해외영토에 특유한 규정을 담고 있는 경우 및 당해 법률안의 확대적용 또는 변경적용 등이 해외영토를 대상으로 단기 또는 중기적으로 예정되어 있는 경우
- ▷ 예산 담당 부처: 당해 법률안이 공공재정에 영향을 미치는 경우
- ▷ 기타 정부부처: 당해 법률안이 다루고 있는 사안 또는 당해 법률안에 영향을 받는 인(人)의 범주 또는 당해 법률안에 의거하여 개정을 해야 하는 법문 등에 따라 관련성이 인정되는 기타 모든 부처

따라서 정부부처 간 토의는 단지 해당 법률안과 입법영향평가서안에만 그치는 것이 아니라 그 법률안을 적용하는 데 필요한 주요 법령 등도 포함하게 되는 것이다.

2016년 정부법안의 경우를 보면, 이 법률안을 제출한 주무 정부부처는 노동부 장관(ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social)과 경제부 장관(ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique) 합동이었지만, 그 입법영향평가서에서 볼 수 있다시피 이 법률안의 준비는 단지 이 두 개 정부부처의 작업에만 그치지 않고 다른 정부부처, 예를 들어 교육부(ministère de l'éducation nationale) 등과의 협동작업으로 법적 쟁점의 검토 등이 이루어

졌음을 알 수 있다.

제3절 정부법안에 대한 의회 내 토의 및 표결 등의 절차

위와 같이 마련된 정부법안은 국사원의 자문과 국무회의에서의 검토를 거쳐 정부법안의 정식을 갖추고 의회에 제출되게 된다. 이하에서는 정부법안이 어떤 절차를 거쳐 의회에 제출·접수되는지, 그리고 그 후 의회에서 어떤 절차를 통해 토의와 표결을 거치게 되는지에 관해 구체적으로 살펴보기로 한다.

1. 정부법안의 국회 제출 단계에서의 절차규칙

가. 의회에의 정부법안의 접수

프랑스 헌법 제5편(titre V)은 의회와 정부 간의 관계에 대해 규정하고 있는데, 여기에 정부발의법안과 의원발의법안을 의회에 제출하는 절차에 관한 규정이 마련되어 있다. 위에서 언급했다시피, 본 장에서 살펴보고 있는 2016년 노동개정법안은 정부법안에 해당되므로 이에 국한해서만 본다면, 정부법안의 경우 그 입법절차를 총괄하고 그 절차의 진행에 필요한 여러 가지 요건을 충족시키는 직무는 국무총리, 즉 실제로는 국무조정실이 담당한다. 의회와의 관계에서 국무조정실은 법률안과 관련한 여러 가지 문건을 단계에 따라 의회에 통지하는 업무를 수행한다.

법률안을 의회 사무국에 제출할 때에는 국무조정실이 작성한 ‘법률안 제출령’(décret de présentation)을 법률안과 함께 의회에 제출한다. 이 제출령 안에는 당해 법률안을 심의·검토한 기관들(경제·사회·환경위원회, 국사원, 국무위원회 등)을 명시하고 향후 의회와의 관계에서 토의를 담당할 한 명 또는 그 이상의 장관을 지정한 뒤 이들 장관이 부서(副署)를 한다.

주지하다시피 프랑스의 의회는 상원과 하원(즉 국회)⁵⁾의 양원으로 구

성되어 있는데, 흥미로운 점은 정부법안의 내용과 성격에 따라 그 법안을 처음으로 제출하는 의회가 다르다는 점이다. 예를 들어, 사회보장제정에 관한 정부법안은 국회에 제출하며(헌법 제39조 제2항), 지방자치단체의 조직을 주된 내용으로 하는 정부법안의 경우에는 상원에 제출한다(같은 법 같은 조 같은 항).

필요한 경우, 입법영향평가서와 그 해설서 등을 정부법안의 부록으로 함께 제출할 수 있다.⁶⁾ 이때에 양원의 의장단(conférence des présidents)⁷⁾은 입법영향평가서의 충실성 여부를 해당 법률안 접수로부터 10일간 검토할 수 있다. 의회가 회기 중에 있지 않은 때에 법률안이 접수된 경우에는 위 검토기간은 다음 회기 시작 10일 전까지 정지된다.⁸⁾ 의회 의장단이 법률안 검토 후 그 내용과 절차가 2009년 4월 15일 조직법상 규정을 준수하지 않았다고 판단하는 경우에는 법률안을 의회 의사일정에 포함시키지 않을 수도 있다. 이 문제에 관해 의회 의장단과 정부 간에 이견이 발생한 경우에는, 법률안 접수 의회(상원 또는 하원)의 의장 또는

5) 양원제를 채택하고 있는 국가의 경우, (우리가 편의상 상원, 하원이라 부르기는 하지만 실제로는) 그 양원을 가리키는 명칭은 다양하다. 널리 알려져 있다시피 UK에서는 상원과 하원을 각각 House of Lords와 House of Commons로 부르고 (<http://www.parliament.uk>), 미합중국에서는 Senate와 House of Representatives로 부르며, 대한민국의 역대 헌법(1952년 7월 7일 개정헌법, 헌법 제2호)에서는 참의원(參議院)과 민의원(民議院)으로 나눈 바 있다(제31조 제2항). 프랑스에서는 원래 1795년 8월 22일(공화력 3년 12월 5일) 헌법 제5편 입법권에서 입법기관(Corps législatif)을 원로위원회(Conseil des Anciens)와 500인 위원회(Conseil des Cinq-Cents)로 나눈 것이 최초의 양원제였으며(제44조), 현재와 같이 상원(Sénat)과 국회(Assemblée nationale)의 명칭으로 바뀐 것은 1958년 10월 4일 헌법(현행 헌법) 제4편 의회(Parlement)의 규정에 의해서이다(제24조 제2항). 그러므로 양원제를 채택하고 있는 각국의 제도에서 상원과 하원을 각각 지칭하고 있는 명칭이 무엇인가는 개별적으로 살펴서 사용해야 하며, 상원과 하원이 마치 제도상 또는 학술상 굳어진 용어인 것처럼 오해해서는 안 됨에 유의해야 한다.

6) 2009년 4월 15일 “헌법 제34-1조, 제39조 및 제44조 등의 적용에 관한 조직법” 제 2009-403호 제8조, 제11조.

7) 국회와 상원에 각기 하나씩 설치되어 있고, 그 구성은 각 의회의 의장, 부의장, 각 교섭단체의 장, 각 상임위원회의 장, 재정위원회의 총괄보고의원, 유럽문제 담당 위원회의 장 등으로 구성되어 있으며, 상원에서는 여기에 더하여 사회문제위원회의 총괄보고의원이 참여한다.

8) 헌법 제39조 제4항, 2009년 조직법 제2009-403호 제9조.

국무총리가 헌법 제39조 제4항에 인정된 권한에 기해 헌법재판소의 판단을 구할 수 있다. 이때 헌법재판소는 8일 이내에 사안을 판단해야 하는데, 만약 헌법재판소가 의회 의장단의 지적에 이유가 있다고 판단하는 경우에는 입법영향평가서를 수정해서 재제출하는 경우를 제외하고는 당해 법률안을 의회 의사일정에 포함시킬 수 없다.

일단 법률안을 제출하게 되면 다음과 같은 효과가 발생한다.

- ▷ 당해 법률안을 의회 본회의에서 토의할 수 있는 기간이 시작된다.⁹⁾
- ▷ 일단 제출된 법률안은 ‘정정서한’(lettre rectificative)의 절차를 통하거나 의회에서의 심의 시 수정(amendement)의 방법을 통해서가 아니면 수정할 수 없다.
- ▷ 제출된 법률안이라 할지라도 의회에서 최종적으로 채택되기 전까지라면 언제든지 국무총리는 당해 법률안의 제출을 취소할 수 있다.¹⁰⁾

나. 법률안의 수정 절차

위에서 보았다시피, 일단 의회에 제출된 정부법안은 원칙적으로 수정할 수 없으나, 아래에서 보는 바와 같은 두 가지 절차를 통해 수정할 수 있는 길이 열려 있다.

첫째, 정정서한을 통한 절차이다. 이는 의회 사무국에 접수된 정부법안을 정부가 수정함을 허용하는 예외적 절차이다.¹¹⁾ 정정서한의 절차는 정부법안의 제출에 관한 헌법 제39조 소정의 절차를 준수하여, 마찬가지로 국사원의 자문을 거친 다음 통상적 정부법안처럼 국무회의에 상정한다. 또한 마찬가지로 입법영향평가서를 작성해야 하는데, 정정서한에 부속하여 새로이 작성되는 입법영향평가서는 실제로는 원(原) 정부법안에 부속

9) 일반법률에 대해서는 헌법 제42조가 적용되고, 조직법에 대해서는 제46조, 예산에 관해서는 제47조, 사회보장재정에 관한 법안에는 제47-1조, 특히 예산에 관해서는 그에 부속하는 자료로서 예산청서(豫算靑書, annexes budgétaires “bleus”)를 제출해야만 기간이 기산(起算)된다.

10) 국회규칙 제84조, 상원규칙 제25조.

11) 헌법재판소 결정: CC, n° 78-100 DC du 29 décembre 1978.

한 입법영향평가서를 수정하는 식으로 이루어진다. 이후의 절차 역시 원 정부법안에 해당했던 절차와 동일하여, 원 정부법안을 제출했던 의회 사무국에 국무조정실에서 정정서한을 송부하게 된다. 이 정정서한의 방법을 취하여 원 정부법안을 수정하고자 할 때에는 특히 헌법 제42조상 규정을 엄격히 준수해야 한다. 즉 정정서한의 제출은 원 정부법안의 제출 시점과 그 정부법안에 대한 의회 내 1차 독회 시점 사이의 6주 내에 이루어져야 한다는 점이다.

둘째, 의회에서 검토가 이루어진 다음에는 통상적인 수정의 절차를 통해 원 정부법안을 수정할 수 있다. 먼저 그 형식과 내용, 요건 등을 살펴보면 다음과 같다. 헌법 제44조 제1항은 “의회의 구성원 및 정부는 수정권을 갖는다. 이 권리의 행사는 의회규칙에 정해진 요건에 따라 조직법의 틀 내에서 본회의 중 또는 위원회 심의 중에 한다”고 규정되어 있다. 수정은 의회의 심의에 부쳐진 법안의 수정을 목적으로 한다. 여기서 수정이라 함은 첨삭, 대체 또는 보완 등을 포함한다. 또한 추가적으로 조항을 넣는 것도 허용된다고 본다. 주의할 점은 하나의 수정은 한 개의 조항에 한한다는 점이며, 만약 수개 조에 걸쳐 수정을 하고자 한다면 그 조항의 수만큼 수정조항을 제출해야만 한다. 동일한 한 개 조에 대해 수개의 수정을 하고자 하는 경우에도 마찬가지로 각각의 수정조항을 별도로 제출해야 한다. 2009년 4월 15일 조직법 제13조에 따르면, 수정조항을 제출할 때에는 서면으로 해야 하며 그 이유를 간단명료하게 적시해야 한다. 또한 같은 조에 따르면, 의회 구성원(이하 의원)이 수정조항을 제출할 수 있는 기한은 의회 본회의에서 당해 법률안에 대한 심의가 시작됨으로써 만료되며, 이 기한의 규정은 정부가 수정조항을 제출하는 경우나 당해 법안에 대한 본안심사를 담당한 위원회가 수정조항을 제출하는 경우 등에는 적용되지 않는다. 다만 각 의회가 본회의에서의 심의 개시 이전 별도의 일자를 정한 경우에는 의원은 이때까지 수정조항을 제출할 수 있다.¹²⁾ 다만 국회에서의 심의에 있어서는, 만약 정부나 본안담당 위원회가

12) 국회규칙 제99조(원칙적으로는 본회의에서의 심의일 3일 전[회의개최 가능일 기준] 오후 5시까지라고 한다); 상원규칙 제50조.

위 기한 이후에 수정조항을 제출한 경우에는 의원의 수정조항 제출기한 역시 다시 시작된다. 수정조항에 대한 재수정 역시 허용되는데, 이 경우 제출기한의 적용은 없다. 단, 상원에서는 관행에 따라 원 수정조항에 대한 표결 전 설명이 시작된 이후에는 재수정조항을 제출할 수 없다고 한다. 그리고 원 수정조항의 제출에서와 마찬가지로 재수정조항의 제출에 있어서도 서면으로 해야 하며 그 이유를 간단명료하게 적시해야 함은 물론이다. 의원이 제출한 수정조항에 대해 본안담당 위원회의 보고의원 또는 의견제시를 요청받은 위원회의 보고의원 등은 각자의 의견을 말할 수 있으며, 정부가 의원 제출 수정조항에 대해 의견(긍정적 의견, 부정적 의견 또는 거부·법안제출취소 등의 의견)을 낼 수 있는 것은 위 각 위원회의 보고의원들이 각자의 의견을 낸 이후에야 가능하다.

다음으로 수정조항에 대해 정부가 취할 수 있는 입장에 관해 살펴보면 다음과 같다. 정부의 이름으로 수정조항을 준비하고 제출하는 것은 내각의 권한 안에서, 그리고 국무조정실의 지원을 받아 정부부처 간 협업으로 이루어진다. 따라서 각 해당 부처는 각자의 수정조항안에 관해 수시로 총리실과 국무조정실에 알려야 하며, 특히 수정조항의 내용과 원 정부법안상 조항 간 합헌성 여부의 문제를 발생시킬 우려가 있는 수정조항의 경우 특히 그러하다. 수정조항안에 관해 통지를 받은 총리실과 국무조정실은 필요한 경우 정부부처 간 회합이 이루어질 수 있도록 일정을 조정한다. 수정조항의 준비를 둘러싼 정부 내의 이러한 절차는 의회 본회의에 제출된 수정조항에 대해서뿐만 아니라 본안담당 위원회에 제출된 수정조항에 대해서도 마찬가지로 준수되어야 할 절차로 본다. 이처럼 정부 내 수정조항의 준비 과정에서 정부부처 간 협업은 원 정부법안의 준비 과정에서만큼 중요시되고 있다고 할 수 있는데, 또한 이것은 의원이 제출한 수정조항에 대해 정부가 검토를 진행할 때에도 마찬가지이다. 즉 의원이 수정조항을 제출한 경우 정부부처는 협업으로 그에 대한 검토를 전반적으로 실시하며, 의원 제출 수정조항에 대해 법적인 차원에서뿐만 아니라 정치적인 차원에서 정부가 어떤 입장을 취할 것인가를 정부부처 간 협의로써 정한다는 점이 특기할 만한 점이다. 아울러 주무부처 단독으로 이 문제에 대처하지 않고 여러 정부부처가 협업하여 의원 제출 수

정조항에 입하는 이유는 (입법에 있어 정부가 주도권을 유지하기 위해서라기보다는) 의원 제출 수정법안이 혹 위헌성의 우려를 갖고 있지 않은가를 다각도로 검토함을 목적으로 한다는 데에도 제도상 특징이 있다.

이번 2016년 노동법개정 과정에 있어서도 위와 같은 절차를 거쳐 아래와 같이 수차례의 수정조항 제출이 있었다.

- ▷ 국회 제1차 독회에서 사회문제상임위원회(commission des affaires sociales)에 정부법안 제3600호에 관한 수정조항 제출 (2016년 3월 31일, 4월 1일)
- ▷ 국회 제1차 독회에서 경제문제상임위원회(commission des affaires économiques)에 위 정부법안에 관한 수정조항 제출 (2016년 4월 4일)
- ▷ 국회 제2차 독회에서 상원수정법안 제3886호에 관한 수정조항 제출 (2016년 6월 30일)

각 수정조항에 대해서는 국회와 상원에서의 독회 때에 부결(rejeté) 또는 채택 여부(soutenu ou non-soutenu)가 결정된다.

다. 의회 내 소관 위원회에서의 정부법안 심의 배정

의회에 제출된 정부법안은 권한 있는 상임위원회의 심의에 부쳐진다.¹³⁾ 단, 국무총리 또는 당해 의회(상원 또는 하원)가 특별위원회에서 법안의 심의를 맡도록 요청한 경우에는 그렇지 아니하다.¹⁴⁾ 그러나 후자의 경우에도 예산안에 대한 심의는 특별위원회에서 하지 못하고 2001년 8월 1일 “예산에 관한 조직법” 제2001-692호 제39조에 따라 반드시 각 의회의 예산상임위원회에서 심의를 담당해야 한다.

국회에서 각 상임위원회는 8인의 위원으로 구성되는데(헌법 제43조) 그 권한은 국회규칙 제36조에 정해져 있다. 상원에는 2012년 3월 이후 7개의 상임위원회가 있다. 분안을 담당할 상임위원회 외에도 다른 부서에 당해 법률안의 전부 또는 부분에 대한 의견을 구할 수 있다.¹⁵⁾ 어느 상임

13) 국회규칙 제83조, 상원규칙 제24조.
 14) 헌법 제43조, 국회규칙 제30조 내지 제32조, 상원규칙 제16조, 제17조.
 15) 국회규칙 제87조, 제117-2조, 상원규칙 제17조.

위원회라도 자신이 담당한 직무를 독립적으로 처리하며, 맡은바 법률안의 검토를 위해 한 명 또는 수명의 보고의원을 지명하고, 추후 그 보고서가 제출되면 그에 기반하여 각 상임위원회의 입장을 공식적으로 정하게 된다. 상임위원회에서의 입법작업은 원칙적으로 그 결과로서 보고서를 작성하게 된다. 그리고 상임위원회의 보고서 외에도, 필요한 경우 기타 관련 의회기구의 보고서를 작성케 할 수 있다.

이번 2016년 노동법개정 과정에서 양원에 본안이 배정된 상임위원회 및 의견제시를 요청받은 상임위원회, 그리고 그 보고서 제출 및 기타 관련 의회기구의 보고서 제출 등을 일정순으로 배열하면 아래와 같다.

- ▷ 국회 경제문제상임위원회에서 정부법안 제3600호에 대한 보고의원 지명 (2016년 3월 16일)
- ▷ 국회 사회문제상임위원회에서 정부법안 제3600호에 대한 보고의원 지명 (2016년 3월 22일)
- ▷ **국회에 정부법안 제3600호 접수, 사회문제상임위원회에 배정(2016년 3월 24일)**
- ▷ 국회 경제문제상임위원회에 정부법안 제3600호에 대한 의견 요청(2016년 3월 24일)
- ▷ 국회 해외영토 지부 보고서(2016년 3월 29일)
- ▷ 상원 사회문제상임위원회에서 정부법안 제3600호에 대한 보고의원 지명 (2016년 3월 30일)
- ▷ 국회 ‘여성권리 및 남녀기회균등’ 지부 보고서(2016년 4월 5일)
- ▷ 국회 유럽문제상임위원회에 정부법안 제3600호에 대한 보고의원 보고서 제출(2016년 4월 7일)
- ▷ **상원에 국회채택간주법안 제610호 접수, 사회문제상임위원회에 배정 (2016년 5월 13일)**
- ▷ 상원 사회문제상임위원회에 국회채택간주법안 제610호에 대한 보고의원 보고서 제출(2016년 6월 1일)
- ▷ 상하의원동수위원회에서 국회채택간주법안 제610호에 대한 보고의원 지명 (2016년 6월 28일)
- ▷ **국회 제2차 독회에 상원수정법안 제3886호 접수(2016년 6월 29일)**
- ▷ 국회 사회문제상임위원회에 상원수정법안 제3886호에 대한 보고의원 보고서 제출(2016년 7월 2일)
- ▷ **상원 제2차 독회에 국회채택간주법안 제771호 접수(2016년 7월 6일)**
- ▷ **국회 최종독회에 법률안 제786호 접수(2016년 7월 6일)**

- ▷ 상원 사회문제상임위원회에 국회채택간주법안 제771호에 대한 보고의원 보고서 제출(2016년 7월 13일)
- ▷ **국회 최종독회에서 법률안 제807호 통과(2016년 7월 21일)**
- ▷ 헌법재판소 결정(2016년 8월 4일)
- ▷ 대통령 서명(2016년 8월 8일)

2008년 7월 23일 헌법개정 제2008-724호가 발효된 이후로는 헌법개정안, 예산안, 사회보장재정법안 등의 경우를 제외하고 나머지 정부법안에 대한 의회 내 토의는 (의원발의법안의 경우에 있어서와 마찬가지로) 본회의에서 소관 상임위원회가 채택한 법안을 기초로 하여 이루어지게 되었다(헌법 제42조 제1항, 제2항). 헌법재판소의 결정¹⁶⁾에 따르면, 이 경우 만약 소관 상임위원회가 법안을 부결하거나 본회의가 개최되기 전까지 소관 상임위원회가 아직 그 입장을 공식적으로 표명하지 않은 경우에는 예외라고 한다.

의회 상임위원회에서의 법안 검토 작업에 해당 정부부처의 장관이 참석할 수 있음이 인정되고 있다.¹⁷⁾ 여기서 장관은 법안 자체와 정부의 수정조항, 그리고 의원 제출 수정조항에 대한 정부의 입장 등을 제출하거나 설명·변론할 수 있으며, 이때에 정부위원(commisnaire du Gouvernement)의 조력을 받을 수 있다. 상임위원회에서 표결을 할 때에 해당 장관이 참관할 수 있는지가 문제될 수 있는데, 이에 관해서는 각 의회의 규칙에 따른다. 즉 국회규칙 제117-1조 제4항에 따르면, 헌법개정안, 예산안, 사회보장재정법안 등의 표결에 있어서는 정부구성원의 참관을 배제하고 있으며, 상원규칙 제18조에 따르면 본회의에서의 토의를 남겨 두고 있는 법률안을 확정하기 위한 표결 시 정부구성원이 참관할 수 없도록 하고 있다. 달리 말하자면, 어느 의회에서든 정부구성원은 본회의에서의 토의를 남겨 두고 있는 법률안에 관한 위원회 내 투표에 참관할 수 없음이 통상적인 예이며, 이것은 소관 위원회가 작업한 수정조항에 대한 표결에 있어서도 마찬가지라고 본다.

16) CC, n° 2012-55 DC du 24 octobre 2012.

17) CC, n° 2009-579 DC du 9 avril 2009.

위원회 내 준비작업에 있어 특별히 주의할 사항은 수정조항 제출의 기한인데, 이것은 의원 제출 수정조항에 대해 신속히 대응할 수 있도록 함이다. 국회규칙 제86조에 따르면, 원칙적으로 국회에서는 이 기한이 법안 심의일 3일 전(회의개최 가능일 기준) 오후 5시까지로 정해져 있다.¹⁸⁾

의회 내 상임위원회의 입법작업과 관련하여 마지막으로 덧붙일 사항은 통상적으로 위원회는 의사록을 작성하는 것을 원칙으로 한다는 점이다.

2. 의회본회의심의(議會本會議審議) 단계에서 법안에 대한 검토와 표결

가. 본회의 의사일정의 확정

2008년 7월 23일 헌법개정 제2008-724호에 의해 프랑스 의회법상 법률안의 의사일정에 관한 요건은 종전과 실질적으로 다른 내용을 갖추게 되었는데, 구체적으로 보면 아래와 같다.

헌법 제42조 제3항에 따르면, “정부발의법안 또는 의원발의법안의 제출 후 6주가 만료된 다음이 아니면 해당 의회의 제1차 독회 본회의에서 토의할 수 없다. 나머지 의회의 경우 그 법안을 이송받은 지 4주가 만료된 다음이 아니면 그 의회에서의 제1차 독회 본회의에서 토의할 수 없다”고 한다. 단, 이 기간규정은 예산안이나 사회재정법률안 또는 위기상황관리에 관한 정부법안 등에는 적용되지 아니하며, 또한 정부가 가속절차(헌법 제42조 제4항)를 통해 입법을 추진하려고 하는 경우에도 마찬가지로 적용되지 아니한다. 이 후자의 가속입법절차를 취하기 위해서는 국무총리가 당해 법안 접수 의회의 의장에게 공식서한을 보냄으로써 개시된다. 법안이 국회에 제출된 경우에는 제1차 독회에서의 토의가 개시되기 앞서 의회 의장단 회의 하루 전 오후 1시까지 서한을 보내야 하며(국회규칙 제102조), 상원의 경우에는 원칙적으로 법안을 접수하는 때에 서

18) 예를 들어 상임위원회에서 수요일에 심의가 이루어지는 경우 그 전 토요일 오후 5시까지 수정조항을 제출해야 하는 것이다.

한을 보낸다(상원규칙 제24조의2). 그리고 어떤 경우라도 제1차 독회에서 서의 법안검토가 시작되기 전에 서한을 보내야 함이 관례의 해석이다.¹⁹⁾ 이처럼 정부 입장에서 볼 때에 정부법안이 의회에서 보다 신속하게 처리될 수 있는 절차가 마련되어 있는 한편, 의회의 입장에서 볼 때에는 정부의 이러한 시도에 대해 제동을 걸 수 있는 절차 또한 마련되어 있어야 함은 견제와 균형의 원리에서 볼 때에 당연한 일일 것이다. 그리하여 헌법 제45조 제2항에 따르면, 양원의 의장단은 정부의 위와 같은 가속입법 절차에 대하여 양원 의장이 연대하여 이의를 제기할 수 있는 권한이 인정되어 있다.

2016년 노동법 개정의 경우를 보건대, 정부법안이 국회에 제출된 것은 2016년 3월 24일이므로 통상적인 경우라면 국회에서의 제1차 독회는 그로부터 6주 후인 5월 5일 이후여야 가능했다. 그러나 본 정부법안의 경우 애당초(본 법의 실현이 프랑스 경제의 재생을 위해 시급하다고 판단한) 프랑스 정부는 국회에 제출할 당시부터 위 헌법 제42조 제4항 소정의 가속입법절차에 따라 진행할 것을 공표했으므로 위 일반적 기한규정의 적용을 받지 않고 국회 내에서 제1차 독회를 위 기한보다 약간 이른 5월 3일²⁰⁾에 개최하도록 할 수 있었던 것이다. 상원에 있어서도 마찬가지로, 상원이 국회로부터 법안 제610호를 이송받은 것은 5월 13일로서, 위 가속입법절차에 따르면 그로부터 4주 후인 6월 10일 이전에도 상원에서의 제1차 독회를 개최하도록 하는 것이 법적으로는 가능했으나, 사안의 심각성 때문에 실제로 상원에서 제1차 독회가 개최된 것은 6월 13일이었다. 이렇게 볼 때에 아무리 헌법상 보장된 가속입법절차를 정부가 이용한다 하더라도 실제로 그것이 의회 내에서의 토의일정을 앞당기는 데에는 그다지 큰 변화를 주지 못함을 알 수 있다.

의회에서의 의사일정은 정기회(session ordinaire)인가 임시회(session extraordinaire)인가에 따라 다르다. 임시회의 경우에는 의사일정상 다룰 법안의 목록을 대통령이 발하고 국무총리가 부서하는 의회소집령(décret

19) 헌법재판소 결정: CC, n° 2009-582 DC du 25 juin 2009.

20) 2e séance du mardi 3 mai 2016.

de convocation du Parlement)에서 정하지만, 정기회의 경우에는 통상 아래와 같은 절차에 의해 의사일정을 정한다.

프랑스 의회 내에서의 입법절차를 볼 때에 먼저 주목되는 점은 의사일정을 정부와 양원이 분담하여 정한다는 것이다(헌법 제48조). 그리하여 우선 헌법 제28조 제4항에 의해 의사일정의 일시는 각 의회의 규칙에 근거하여 정하지만, 다른 한편 헌법 제48조 제2항에 의해 정부는 4주 중 2주의 의사일정을 우선적으로 확정할 수 있다. 그리하여 전체적으로 보아 4주 중 2주의 의사일정은 의회가 정하고 나머지 2주는 정부가 정하는 식으로 분담되는 체제를 이루고 있다고 볼 수 있다. 분설하면 아래와 같다.

먼저 정부는 각 의회의 규칙이 예정한 경우를 제외한 다른 의사일정에 대해서는 의회 내에서의 검토를 원하는 법안이나 토의를 위해 4주 중 2주 정도를 우선적으로 할당할 수 있는 권한이 있다.²¹⁾ 또한 같은 조 제3항에 의해 예산안 또는 사회보장재정법안 등에 관해서는 정부가 4주 중 2주의 의사일정을 정할 수 있고, 한 의회에서 다른 의회로 이송된 지 최소 6주가 지난 법안 및 위기상황에 관한 정부법안, 그리고 외국에 대한 군사력 개입을 4개월 이상 연장하는 것에 의회의 동의를 구하는 요청 등에 있어서는 정부가 의사일정 확정에 있어 우선권을 갖는다. 여기에 더하여 정부는 헌법상 우선권이 인정된 경우와 사안에 한하여 혹 의회 할당 의사일정에 여유가 있는 경우 그에 대신하여 정부가 원하는 법안심이나 토의를 보충적으로 진행하는 의사일정을 의회 의장단에게 제안할 수도 있다. 여하한 경우이든, 이처럼 의사일정 확정에 있어 우선권을 갖기 위해서는 정부가 당해 의회의 의장에게 토의 대상 법안을 전달함과 동시에 그 토의가 진행되기를 바라는 의사일정을 전달하는 것으로 족하다. 이러한 통지는 의장단 회의가 열렸을 때에 할 수도 있고, 아니면 원칙적으로는 통상 국회에서는 화요일에, 상원에서는 수요일에 행할 수 있는데, 이러한 관행에 정부가 구속되는 것은 아니다.²²⁾ 보다 더 빈번하게 채택되는 통지방법은 의회와의 교섭을 담당할 장관이 의장단 회합 전일에 해

21) 헌법재판소 결정: CC, n° 2014-705 DC du 11 décembre 2014.

22) 헌법재판소 결정: CC, n° 81-129 DC des 30 et 31 octobre 1981.

당 의회의 의장에게 서한을 전달하는 방법이라고 한다. 이렇게 정부가 우선권을 갖고 정한 의사일정을 정부 스스로 변경할 수 있는 권한도 인정되어 있는데, 의회와의 교섭을 담당할 장관이 정정서한을 전달함으로써 변경하거나 아니면 의회에 출석한 장관이 구두로써 변경할 수도 있다. 다만 후자의 경우 의회와의 교섭을 담당할 장관의 동의를 구한 연후에야 구두로써 의사일정을 변경할 수 있다고 한다.

다음으로 의회의 입장에서 볼 때에도, 의회 역시 4주 중 2주의 의사일정을 의장단의 제안에 따라 각 의회가 정할 수 있는 권한을 지니고 있다. 또한 의회 역시 의사일정 확정에 있어 일정 부분 우선권을 갖고 있기도 하다. 즉 4주 중 1주 의사일정은 정부의 활동을 감독하고 공공정책을 평가하는 데에 우선적으로 할당할 수 있는 것이다. 그렇다고 해서 이 1주 동안의 의사일정 전체를 오로지 정부활동 감독과 공공정책 평가에만 할당할 수 있도록 헌법이 허용하고 있는 것은 아니다. 정부의 요청이 있는 경우 이 1주의 의사일정에 예산안 및 사회보장재정법안 등에 대한 안건을 올릴 수 있는 외에도, 헌법 제48조 제3항에 따라 (방금 위에서 본 바와 같이) 한 의회에서 다른 의회로 이송된 지 최소 6주가 지난 법안 및 위기상황관리에 관한 정부법안, 그리고 헌법 제35조 소정의 조치에 대한 의회동의를 요청 등에 대해서는 정부가 의사일정 확정에 있어 우선권을 가질 수 있는 것이다.²³⁾ 프랑스 의회제도에 있어 특기할 만한 점은 한 달 중 하루의 의사일정은 야당이나 소수당의 발의에 따라 각 의회가 정한 의사일정에 할당할 수 있다는 점이다. 입법절차에 있어 의사일정의 확정이 정부나 여당에 의해 독점되는 것을 어느 정도 방지하기 위한 제도적 장치라고 볼 수 있다.

정부와 의회 간에 의사일정의 주(週)를 어떻게 배분할 것인가는 통상적 회기가 시작될 때에²⁴⁾ 양원 의장단이 정부와의 동의하에 정하는데, 이때에 물론 정부는 위에서 살펴본 바와 같이 우선권을 갖는 사안에 있어 추후 변경권을 행사할 수 있다고 본다.²⁵⁾

23) 헌법재판소 결정: CC, n° 2013-677 DC du 14 novembre 2013.

24) 국회규칙 제48조, 상원규칙 제29조의2.

25) 헌법재판소 결정: CC, n° 2009-581 DC et n°2009-582 DC du 25 juin 2009.

나. 정부위원의 역할

정부위원은 (위에서 잠시 언급했듯이) 하나의 정부법안이 의회에 제출되고 나서 상임위원회와 본회의에서 입법절차가 진행되는 동안 관련 장관이 의회에 출석하거나 참관하는 경우 그를 보좌하는 역할을 한다. 정부위원의 임명은 국무총리령으로 하고 이 영에는 그 보좌를 받는 장관이 부서를 한다. 정부위원을 임명하기 위해서는 본회의 개시 최소 48시간 이전에 그 임명안(국무총리령)의 원본과 사본을 국무조정실에 제출해야 한다. 사본 중 1부는 당해 정부부처가 당해 의회에 이송한다. 각 정부위원의 임명을 위해 각 임명안을 발할 수도 있지만, 효율성과 신속성을 위해서 하나의 임명안에 정부위원으로 지명하고자 하는 이들 모두를 포함시키기도 한다.

다. 본회의에서의 토의 및 표결

프랑스 헌법 제42조 제1항과 제2항에 따르면, “정부발의법안과 의원발의법안에 대한 토의는 본회의에서 하되 제43조에 따라 소관 상임위원회에서 채택한 법문에 기초하여 하거나 그런 법문이 없는 경우에는 당해 의회에 제출된 법문에 기초하여 한다. 단, 헌법개정안, 예산안, 사회보장재정법안 등에 대한 토의는 법안이 접수된 의회에서의 제1차 독회에서는 정부가 제출한 법문에 기초하여 하고, 이후 독회에서는 다른 의회에서 이송한 법문에 기초하여 한다.”

본회의에서의 토의는 두 단계에 걸쳐 이루어진다. 즉 일반적 토의와 축조심의가 그것이다.

1) 일반적 토의(discussion générale)

국회에서는 정부가 원칙적으로 본회의에서의 토의 첫머리에 발언할 수도 있고, 아니면 각 상임위원회의 보고의원 보고가 있을 후 발언할 수도 있다. 단, 국회 제1차 독회에 제출된 의원발의법안과 상하의원동수위원회(上下議員同數委員會, commission mixte paritaire. 후술)에서 작성

한 법문의 경우에는 보고위원의 보고가 있는 후 정부가 발언하는 것이 상례이다. 반면 상원에서는 정부발의법안의 경우에는 정부가 상임위원회의 보고 전에 발언하고 의원발의법안의 경우에는 발의의원 및 상임위원회의 보고 다음에 발언한다(상원규칙 제42조 제2항). 정부구성원은 발언을 요청하여 직접 발언할 수도 있고 정부위원의 조력을 받아 발언할 수도 있다(헌법 제32조). 정부위원은 의회 내 정부좌석에 배석을 하는데, 국회에서는 발언권이 없고 오직 상원에서만 정부의 요청에 따라 발언권을 가질 수 있다.²⁶⁾

일반적 토의에서 발언을 하고자 하는 의원은 각 의회의 의장단에서 정한 요건에 따라 발언할 수 있다. 의사진행상 이의(motions de procédure)는 일반적 토의 단계에서의 법안심사 이전에 제기할 수도 있고 그 도중이나 그 이후에 제기할 수도 있는데,²⁷⁾ 만약 이의가 받아들여지면 해당 법안을 부결하거나 그에 대한 토의를 연기하는 효과를 갖는다.

2) 축조심의(examen des articles)

특정한 조항에 대한 발언을 요청하는 경우를 제외하고는 본회의에서의 법안심의회는 수정조항에 대해서만 이루어진다. 그리고 이 심의회 순서는 조항의 순서를 따른다. 다만 이 순서는 축조심의회에 있어 '보류' 또는 '우선' 등의 요청에 따라 변경될 수 있다. 국회에서는 보류와 우선 등의 요청은 정부 또는 소관 상임위원회의 직권에 속하고, 상원에서는 정부가 이의를 제기하지 않는 한 보류와 우선 등의 요청은 소관 상임위원회의 직권에 속한다.

동일한 조항 내에서 수정조항에 대한 심의회 순서는 일정한 분류방식

26) 국회규칙 제56조, 상원규칙 제37조.

27) 국회에서는 사전적 부결(motion de rejet préalable), 상임위원회에의 재회부의 건(motion de renvoi en commission), 조약의 비준이나 국제적 합의의 승인을 구하는 정부법안의 연기의 건, 국민투표의 건(motion référendaire); 상원에서는 예외적 불수리의 건(exception d'irrecevabilité), 선결문제의 건(question préalable), 조건부 연기의 건(motion préjudicielle ou incidente), 상임위원회에의 재회부의 건, 국민투표의 건 등이다. 각각에 대한 개념정의는 『입법론 안내서』 부록 3 참조.

을 따르는데, 이 방식을 숙지하고 있어야만 본회의에서의 토의의 흐름을 잘 파악할 수 있게 된다. 수정조항집은 의원들에게는 ‘두루마리’ 형태로 (국회에서는 ‘황색지’) 제공되는데, 정부위원들에게는 본회의 사무소에서 배포하고 있다.

수정조항의 수가 보통 많기 때문에 수정조항집 역시 일반적인 형태로 채택했을 때에 그 면수가 상당하다. 2016년 노동법 개정의 경우 양원의 각 독회에서 축조심의된 수정조항의 예를 일정순으로 일별해 보면 아래와 같다.

- ▷ 국회 경제문제상임위원회에서 정부법안 제3600호에 대한 수정조항 165개조 축조심의(2016년 3월 31일)
- ▷ 국회 사회문제상임위원회에서 정부법안 제3600호에 대한 수정조항 1,010개조 축조심의(2016년 5월 3일, 9일, 10일)
- ▷ 국회 제1차 독회에서 수정조항 축조심의(2016년 5월 10일) → 국회채택간주법안 제610호 총 219면
- ▷ 상원 제1차 독회에서 국회채택간주법안 제610호 축조심의(2016년 6월 13~17일, 20~24일, 28일) → 상원수정법안 제161호 총 243면
- ▷ 국회 사회문제상임위원회에서 상원수정법안 제3886호에 대한 수정조항 368개조 축조심의(2016년 7월 5일)
- ▷ 국회 제2차 독회에서 상원수정법안 제3886호 축조심의(2016년 7월 5일) → 국회채택간주법안 제786호 총 188면
- ▷ 상원 제2차 독회에서 국회채택간주법안 제771호 축조심의(2016년 7월 19일) → 국회채택간주법안 제771호 상원 부결
- ▷ 국회 최종독회에서 법률안 제786호 축조심의(2016년 7월 20~21일) → 법률안 제807호 통과(2016년 7월 21일)

라. 양원 간 왕래 표결의 절차

프랑스 헌법 제45조 제1항 전단은 “모든 정부발의법안 또는 의원발의법안은 동일한 범문의 채택을 위해 양원에서 순차적으로 심의한다”고 규정하고 있다. 이로써 프랑스에서의 입법과정은 법안이 (위에서 본 바와 같이 그 내용과 성격에 따라) 국회(하원)와 상원 또는 상원과 국회 양자를 오가며 심의를 거치게 되어 있다. 즉 헌법 제39조 제2항에 따라 양원 중 어느 한 의회에 상정되어 그곳의 제1차 독회에서 표결을 거쳐 통과되

면 그 다음 절차로서 국무총리(즉 국무조정실)가 그 제1차 독회 통과 법안을 나머지 의회로 이송하여 상정하는 것이다. 이때에 세 가지 경우가 발생할 수 있다.

- ▷ 나머지 의회에서 그 상정된 법안이 그대로 표결을 통해 통과되는 경우: 이 경우 법안은 종국적으로 채택되어 국무총리(즉 국무조정실)에게 이송됨으로써 공포의 절차를 밟게 된다.
- ▷ 나머지 의회에서 그 상정된 법안을 수정하는 경우: 이 경우 국무총리(즉 국무조정실)는 그 수정법안을 원심 의회로 환송하여 제2차 독회를 진행하게 된다.
- ▷ 나머지 의회에서 그 상정된 법안을 부결시키는 경우: 이 경우 국무총리는 이 사실을 원심 의회에 알려서 제2차 독회를 진행하게 되며, 다시 표결을 통해 통과되면 이를 나머지 의회에 다시 이송한다.

위와 같이 양원 간에 법안의 심사가 순차적으로 이루어지면서 일반적으로는 법안을 둘러싼 쟁점이 정리되고 이견이 좁혀지는 과정을 거치게 되어 있는데, 이러한 이유로 양원 간 왕래 표결의 입법실무 절차는 이른바 ‘깔때기’(entonnoir) 규칙에 따라 이루어지는 것이다.²⁸⁾ 그리하여 양원의 규칙(국회규칙 제108조, 상원규칙 제48조)에서는 양원 간에 이견이 있는 조항에 한해서만 (제2차 독회 이후의 절차에서) 토의의 대상으로 삼는다고 규정하고 있는 한편 양원에서 동일한 요건과 절차를 통해 채택된 조항은 종국적으로 채택된 것으로 본다고 규정하고 있는 것이다.

또한 양원 간 왕래 표결의 절차에서 한 가지 더 특기할 만한 것은 상하의원동수위원회 제도이다. 프랑스 헌법 제45조 제2항은 “양원 간의 이견으로 인해 정부발의법안 또는 의원발의법안이 각 의회에서의 2차 독회를 거치고도 채택되지 않은 경우, 또는 각 의회에서 1차 독회를 거친 후 정부가 가속입법절차를 취하기로 결정하고 이에 대해 양원의 의회 의장단이 연대하여 이의를 제기하지 않은 경우에 국무총리 또는 의원발의법안에 대해서는 양원의 의회 의장단이 연대하여 상하의원동수위원회를 소집할 권한이 있으며, 이 위원회에서 토의의 안건으로 남은 조항들에 관

28) 헌법재판소 결정: CC, n° 2005-532 DC du 19 janvier 2006.

한 법문의 제안을 담당한다”고 규정하고 있다. 상하의원동수위원회는 그 명칭에서도 알 수 있듯이 상원의원과 국회의원이 동수, 즉 현행법의 규정(국회규칙 제111조, 상원규칙 제12조)에 따르면 각 의회의 7인의 정 의원 또는 그 보궐의원으로 구성되는 기구이며, 헌법 제45조 제2항에 정해진 바와 같이 법안에 대한 토의와 표결에 있어 양원 간에 이견이 발생한 경우 소집되는 기구이다. 이와 관련하여 부기할 사항은 위에서 본 의회 내 일반적 상임위원회에서의 법안 검토 작업에 해당 정부부처의 장관이 참석할 수 있는 것과는 달리 이 상하의원동수위원회의 심의과정에는 정부부처 장관이 참석할 수 없다는 점이다. 이것은 프랑스 양원제의 원리가 압축되어 있는 기구라는 상하의원동수위원회의 특성을 고려해 볼 때에, 동 위원회가 소집될 수밖에 없는 상황에서 의회주의가 법안심의회에 있어 정부의 어떠한 영향으로부터도 자유롭게, 그리고 독립적으로 기능할 수 있도록 하기 위한 제도적 제한장치라고 볼 수 있다.

마. 2016년 노동법 개정안의 양원 간 왕래 표결의 절차

이번 2016년 노동법 개정안의 경우 그 성격과 내용에 비추어 양원 중 먼저 국회에 접수·제출된다(헌법 제39조 제2항). 이후 약 한 달 반 동안 국회 내에서의 제1차 독회를 마치고 (후술하는 바와 같이) 헌법 제49조 제3항의 적용을 통해 같은 해 5월 12일 국회를 잠정 통과하게 된다. 그리고 익일 상원에서의 제1차 독회를 위해 위 법안이 접수·제출되었는데, 만약 이때에 상원에서의 제1차 독회 후 (앞에서 본 세 가지 경우 중 첫 번째 경우에서처럼) 이 법안이 국회에서 통과된 그대로 상원에서도 통과되었더라면 중국적으로 의회를 통과한 것이 되어 그 다음 순서로서 법률 공포의 절차를 밟게 될 것이었지만, 주지하다시피 이 법안의 경우 그러한 경로를 밟지 못했다. 법안에 대한 상원의 입장이 매우 부정적이어서 결국 제1차 독회 후 상원이 수정법안을 제시하여 국회로 환송하게 됐던 것이다(앞의 세 가지 경우 중 두 번째 경우).

위 국회채택간주법안이 5월 13일 상원에 접수되고 나서 한 달 후인 6월 13일 상원 본회의에서 같은 법안에 대한 토의가 개시됐다.²⁹⁾ 먼저 일

반적 토의에서 (위에서 본 바와 같이) 상원규칙 제42조 제2항 소정의 순서에 따라 모두발언을 하게 된 노동부 장관(미리암 엘 콤리)은 본 법안을 둘러싸고 많은 정치적 이견이 있음을 인정하면서도 프랑스처럼 다른 나라에 비해 “덜 위계적이고, 보다 더 융통성이 있으며, 더 개방적인” 사회가 경제면에 있어 자유와 자율성을 보다 더 확충하기 위해서는 본 법안의 통과와 시행이 절실함을 역설했다. 이어 (마찬가지로 상원규칙 제42조 제2항 소정의 순서에 따라) 발언을 하게 된 상원 사회문제상임위원회의 보고의원(장-밥티스트 르므완느, 우파정당 공화당 소속)은 본 법안에 대한 진정한 토론은 노동법전 제1조 소정의 사회적 파트너들과의 사전협의 단계에서도 이루어진 적이 없고 국회 제1차 독회에서도 정부가 헌법 제49조 제3항을 동원하는 바람에 이루어지지 못했다고 지적하면서(‘사회적 대화’의 실천 강조), 프랑스에서처럼 고용의 구조적 실업을 해소하기 위한 방안이 무엇인지에 대해 다각도로 진지하게 검토해 보아야 한다고 피력했다. 그리하여 국회채택간주법안 총 411개 조의 수정조항 중 201개 조는 규제개혁 등의 차원에서 상원 사회문제상임위원회도 그대로 채택했으나 나머지 조항들, 특히 노동시간에 관한 조항은 그 요건을 명확히 하기 위해 수정을 가하지 않을 수 없었음을 밝힌다. 사실 주 노동시간 35시간의 마르틴느 오브리 법제(1998-1999)를 그대로 유지하느냐, 아니면 그 이전의 수준으로 연장하느냐 하는 문제는 프랑스 사회에서 매우 첨예한 문제인바, 이런 이유로 6월 28일까지 이어진 상원 제1차 독회에서의 토의는 상당 부분 이 문제에 집중됐다.

상원에서의 제1차 독회를 마치고 나서 수정법안이 국회 제2차 독회로 환송됨과 아울러 (위에서 살펴본바) 헌법 제45조 제2항에 따라 “노동법의 근대화에 관한 정부법안 중 잔여 토의대상 조항들에 관한 법문 제안을 담당할 상하의원동수위원회”가 곧바로 구성되어³⁰⁾ 국회의 보고의원

29) 상원 6월 13일 회의록 참조: Compte rendu intégral, Séance du lundi 13 juin 2016, n° 60, Sénat, le mardi 14 juin 2016, pp.9377-9433.

30) 상원의원 7인(+ 보궐의원 7인)과 국회의원 7인(+ 보궐의원 7인)으로 구성됐으며, 이 중에서 의장 1인(상원의원 알랭 밀롱 - 공화당 소속), 부의장 1인(국회의원 카트린느 르모르통 - 사회당 소속), 보고의원 2인 등을 선임한다.

(크리스토프 시뤼그)과 상원의 보고의원(장-바티스트 르므완느) 등이 합동으로 작성한 보고서가 6월 28일 제출된다.

한편 국회의 제2차 독회에서는 상원 제1차 독회의 결과물로서 나온 상원 수정법안에 대한 검토와 토의가 진행되었다. 국회 사회문제상임위원회에서도 나름대로 6월 29일 수정조항들을 마련하고 6월 30일과 7월 5일 양일에 걸쳐 상원 수정법안에 대한 검토와 국회 상임위원회 수정조항들에 대한 축조심의를 진행했다. 그런데 여전히 다양한 의견들이 제기되어 이견이 좁혀지지 않자 국무총리(마누엘 발스)는 7월 5일 국회 본회의에서 재차 헌법 제49조 제3항을 동원하여 일단 법안을 국회 제2차 독회에서 정부책임하에 채택된 것으로 하고 상원의 제2차 독회로 법안을 이송한다.³¹⁾

그러나 (아래에서 살펴보다시피) 상원 제2차 독회에서 이 법안은 아예 부결되고 만다. 이로써 프랑스 양원제의 입법절차에서 남은 마지막 절차는 국회 최종독회에서 법안통과의 가부가 결정되는 것인데, 이때에도 상황이 여의치 않자 정부는 다시 헌법 제49조 제3항을 동원하여 정부책임하에 본 법안을 통과시키게 된다. 아래에서 이 헌법상 제도에 관해 살펴 보도록 한다.

제4절 정부책임부(政府責任附) 예외적 법안통과 절차

이번 2016년 노동법 개정의 입법절차에서 특히 주목되는 점 중의 하나는 국회 본회의에서의 법안토의 중 정부가 매회 독회에서 정부의 신임을 걸고 당해 법안을 통과시키는 일종의 비상적 수단을 활용했다는 점이다. 정부의 입장에서는 일종의 정치적 모험이었지만, 그런 절차를 취해서라도 본 법안을 통과시켜야 한다는 시급성에 대한 정부의 인식과 노동법

31) 국회 7월 5일 의사록 참조: Compte rendu intégral, Séance du mardi 5 juillet 2016, n° 74, Assemblée nationale, le mercredi 6 juillet 2016.

개정에 대한 정부의 의지를 보여주는 대목이기도 하다. 따라서 이번 2016년 노동법 개정의 의의를 보다 더 잘 이해하기 위해서는 프랑스 헌법 제49조 제3항(정부불신임과 법안통과를 연동시키는 제도)과 상·하원 동일 법안 채택 제도에 대한 이해가 필요하다고 하겠다.

1. 프랑스 헌법 제49조 제3항 소정의 절차

프랑스 헌법 제49조 제3항에 따르면, “국무총리는 국무회의의 심의를 거쳐 국회를 상대로 예산안 또는 사회보장재정법안 등의 표결에 대해 정부의 신임을 걸 수 있다. 이 경우 전항의 요건에 따라 24시간 내에 정부불신임 건의(motion de censure)가 발의된 경우를 제외하고 당해 법안은 채택된 것으로 간주한다. 국무총리는 회기별로 다른 정부발의법안이나 의원발의법안에 대해서도 마찬가지로 절차를 취할 수 있다.”

이 헌법상 조항은 2008년 7월 23일 헌법개정 제2008-724호에 기하여 규정된 것이다. 이전에는 헌법 제49조 제3항에 근거하여 정부가 국회를 상대로 자신의 신임을 걸고 법안을 통과시킬 수 있는 경우에 제한이 없었는데, 2008년 헌법 개정으로 위와 같이 일정한 법안에 한해서만 비상적 법안통과 절차를 취할 수 있게 된 것이다.

이 절차의 발의는 종국적 결정으로서 국무총리의 권한에 속한다. 유일한 요건은 앞서 지적했듯이 국무회의의 심의를 선결적으로 거친 이후에만 국무총리가 이 같은 결정을 할 수 있다는 것이다. 여기서 말하는 국무회의란 별도의 국무회의일 필요는 없고 당해 정부법안에 대한 승인을 결정하는 국무회의여도 무방하다. 따라서 후자의 국무회의를 거치고 나서 국무총리가 당해 법안을 국회사무국에 접수하기 전에 위와 같은 예외적 통과절차를 취하기로 결정하는 것도 절차상 허용된다고 본다. 그리고 일단 국무회의를 거쳐 헌법 제49조 제3항의 절차를 취하기로 했다면, 동일 법안에 대한 국회에서의 추후 단계에 있어서도 마찬가지로 요건을 충족한 것으로 본다.³²⁾

32) 헌법재판소 결정: CC, n° 89-268 DC du 29 décembre 1989.

2. 2016년 노동법 개정에 있어 헌법 제49조 제3항의 적용

본 노동법 개정이 프랑스 사회와 기존 제도에 가져올 변화의 중대성은 그 검토에 있어 위에서 본 바와 같이 프랑스 헌법기구의 전반적인 동원이 필요했을 정도로 지대했고, 통상적인 심의과정을 거쳐 본 법안을 표결에 부친다는 것은 요원한 일처럼 보이기만 했다. 본 노동법 개정이 시급한 과제라고 판단하고 있던 정부로서는 이러한 상황에서 2016년 5월 10일 국회 제1차 독회에서 헌법 제49조 제3항의 적용이라는 비상적인 수단을 발휘할 수밖에 없었다. 즉 통상적인 절차를 통하지 않고 정부법안을 의회에서 채택된 것으로 일단 간주하되 그에 대해 정부가 책임을 지는 제도인 것이다. 같은 날 192명 의원의 연명으로 정부불신임안이 제출됐으나, 5월 12일 정부불신임안은 부결된다.

위와 같은 예외적인 절차를 통해 국회를 통과한 법안은 익일 상원으로 이송되어 각 상임위원회의 검토를 받게 된다. 그런데 상원에서도 기본적으로 이번 노동법 개정에 대해 그리 환영의 모습을 보여주지 않았다. 대신 상원은 위 법안의 수개 조를 수정한 다음 국회의 제2차 독회로 이송했다. 하지만 정부는 국회 제2차 독회에서 또다시 의원들의 격렬한 반응에 부닥칠 뿐이었다. 결국 정부는 2016년 7월 5일 국회 제2차 독회에서도 다시 한 번 헌법 제49조 제3항을 적용하여 법안을 통과시키고자 시도할 수밖에 없었다.

이렇게 하여 다시 상원의 제2차 독회로 이송된 법안은 상원에서 더욱 호된 찬서리를 맞는다. 2016년 7월 19일 상원의 제2차 독회에서 법안이 부결되게 된 것이다. 이렇게 해서 법안은 국회의 최종독회에 부쳐지게 되는데, 2016년 7월 20일 정부는 이 과정에서 다시 한 번 헌법 제49조 제3항을 적용할 수밖에 없었다.

본 법의 전반적인 내용에 동의할 수 없었고, 또한 위와 같은 절차적 측면에 있어서도 문제점을 지적하지 않을 수 없다고 판단한 의원들은 그 위헌성 여부에 대해 헌법재판소에서 판단해 줄 것을 요청한다. 그리하여 2016년 7월 21일 국회에서의 최종독회가 끝나자마자 헌법 제61조 제2항 소정의 절차에 따라 60인 이상의 상원의원은 헌법재판소에 위헌여부심

판청구를 하고 그 익일에는 또한 60인 이상의 국회의원이 마찬가지로 위헌여부심판청구를 헌법재판소에 접수한다. 그리고 이 법과 정부의 정책에 동의할 수 없었던 다른 60인의 국회의원이 7월 25일 별도의 위헌심판청구를 헌법재판소에 접수했다.

2016년 8월 4일 내려진 헌법재판소의 결정에서도 헌법 제49조 제3항 소정의 절차 적용의 적법성 여부가 주요 쟁점 중의 하나였다. 청구 의원들이 이 점과 관련하여 문제를 삼았던 것 중의 하나는 국무회의가 단 한 차례 개최됐을 뿐인데 정부는 국회 내에서의 토의 과정 중 세 차례나 헌법 제49조 제3항을 적용했다는 점이다. 또한 청구 의원들은 정부가 헌법 제49조 제3항을 이번과 같이 활용하는 것은 “의회 내에서의 토의가 원만하게 진행되도록 유지하는 것과 선명하고 진지한 토의에 대한 요청 간의 적절한 균형”을 깨뜨렸다고 주장하기도 했다. 이에 대해 헌법재판소는 헌법 제49조 제3항을 적용하기 위한 요건에 대해 해석을 내리면서, 국무총리의 전권에 속하는 예외적 통과절차 발의권은 국무회의를 거친 이후면 족하고 국회 본회의에서 세 차례 이 권한이 발동됐다고 해서 그때마다 국무회의를 거쳐야 되는 것은 아니라고 지적했다. 비록 위 청구 의원들의 문제제기 중 두 번째 쟁점에 대한 헌법재판소 결정의 이유 설시는 없었지만, 8월 4일 결정문을 전체적으로 검토해 보면 헌법재판소는 본 노동법 개정의 이념과 방향, 그리고 입법절차 등의 합헌성에 관해 최종적으로 긍정적인 평가를 내린 것으로 볼 수 있다. 결국 헌법재판소는 예외적 수단을 통해서라도 정부법안을 통과시키지 않을 수 없을 정도로 위 노동법 개정이 갖고 있던 시급성과 정당성에 관해 긍정적 검토를 수행했던 것이다.

제5절 소 결

이상으로 이번 2016년 노동법 개정과정에 대한 고찰을 위해 프랑스의 일반적 입법절차를 개관해 보았다. 아래에서는 본 장의 고찰을 통해 발

견할 수 있었던 프랑스 입법절차의 특징을 간추려 보고, 이것이 이번 노동법 개정과 관련하여 갖는 의미에 대해 몇 자 적는 것으로 맺음말을 대신하고자 한다.

첫째, 프랑스 정부에서 법안을 발의할 때에는 그 준비단계에서부터 법의 내용과 형식이 적법성과 합헌성을 유지할 수 있도록 다각도의 점검을 한다는 점이다. 정부가 어떤 정책을 추진함에 있어 법률만능주의에 빠지지 않도록 법의 제·개정 이외 다른 성격의 수단이 없는지에 대해서도 면밀히 검토할 뿐만 아니라, 입법적 수단을 통해 정부의 사회·경제·노동 정책을 추진할 수밖에 없다고 결론이 나더라도 그러한 입법적 선택이 갖는 정당성과 필요성을 점검하고 증명하기 위해 방대한 분량의 입법영향평가를 실시하는 것을 보았다. 물론 정부 측 기술관료들에 의한 입법영향평가는 정부 정책에 대한 경제공학적 지지논거를 제공하는 역할을 수행하는 데 그친다는 지적도 없지 않으나, 이러한 작업을 통해 정부가 정책 기반에 대해 자체 점검해 볼 수 있는 기회를 가질 수 있다는 점도 간과할 수는 없을 것이다. 이 점은 정부가 법안을 의회에 제출하기 전에 필수적으로 국사원의 자문을 구하고, 각계각층의 의견을 청취하는 충분한 절차를 거친다는 사실에서도 확인될 수 있는 입법태도라 할 수 있다.

둘째, 프랑스 정부에서 법안을 마련할 때에는 그 내용과 절차가 단일한 정부부처의 소관일 경우라도 단독으로 입법준비작업을 진행하는 경우는 없고, 반드시 다수 부처 간의 협의와 협업으로써 작업을 진행함을 볼 수 있었다. 2016년 노동법 개정의 경우는 노동부와 경제부가 주무부처였지만, 그 입법준비 과정에서 교육부 등의 참여가 두드러졌다는 점은 앞에서 본 바와 같다. 이 같은 정부부처 간 협업의 관행과 제도는 정부 내에서 정책을 수립하고 입법을 추진함에 있어 수평적 의사소통이 얼마나 중요하게 생각되고 있는지 엿보게 한다. 이렇게 함으로써 하나의 법안이 갖는 여러 가지 쟁점에 대해 다각도의 접근과 검토를 할 수 있고, 더 나아가 정부의 정책과 입법에 있어 더욱 내실 있는 정책적 기반을 마련할 수 있었던 것이다.

셋째, 의회 본회의에서의 심의 과정 중 동일 법안에 대해 수많은 수정조항과 수차례의 수정안이 제출됐음도 볼 수 있었다. 이것은 단지 정부

와 의회 간의 타협을 위한 방책이라기보다는 보다 더 나은 입법을 위한 정부의 적극적인 자세가 반영된 제도라고도 볼 수 있고, 다른 한편 2016년 노동법 개정과정에서 상원이 수정법안을 국회에 이송한 예를 보더라도 하나의 법률이 제정되기까지에는 비록 그것이 정부의 발의에 의한 경우라 할지라도 입법 전체의 과정에서 정부가 단독으로 주도권을 갖는 것이 아니라, 정부와 의회 공히 헌법기관으로서 보다 더 나은 법체계의 형성을 위해 일종의 분업과 협업을 병행하고 있다고 보아도 좋을 것이다. 의사일정을 정하는 데 있어 정부와 의회가 권한을 분담하는 제도 역시 이러한 법정신의 일환으로 볼 수 있다고 생각한다.

마지막으로 헌법 제49조 제3항 소정의 예외적 법안통과 절차에 대해 언급하지 않을 수 없다. 이는 비교헌법적으로 그 예를 찾아보기 힘든 제도라 할 수 있는데, 일견 정부가 의회에 맞서 정책을 밀어붙이는 수단으로 악용될 수 있다고 보이기도 한다. 그러나 이 경우 의원들이 정부불신임안을 제출할 수 있는 길이 헌법상 보장되어 있고, 제5공화국에 들어서는 실제로 1962년에 대통령의 직접선거제 도입과 관련하여 정부불신임안이 가결된 예도 우리는 알고 있다. 따라서 헌법 제49조 제3항의 적용은 정부의 독단적 입법을 가능케 하는 수단이라기보다는 책임정치의 측면을 보여주는 한 예라고 볼 수 있다.

제 3 장

프랑스 개정 노동법의 내용 분석

제1절 들어가며

프랑스 정부는 2016년 3월 24일 초안을 수정한 정부법안(기업과 생산 활동인구를 위한 새로운 자유와 보호의 제도화에 관한 법률안)을 국회에 상정하였다. 정부법안의 목적은 ‘기업에서의 사회적 대화 강화’와 ‘정규직 채용의 촉진’ 및 ‘직업생활 전반에 걸친 직업훈련을 통한 능력개발과 직업이동의 촉진’이다. 주요 내용은 ① 노동시간 관련 법체계의 재구성과 기업협약의 우선 적용 ② 노사 간 대화 촉진을 위한 교섭·협약제도의 개선, ③ 고용촉진을 위한 중소기업 지원과 경영상 해고사유의 구체화, ④ 직업훈련의 강화와 직업경로의 안정화, ⑤ 연결차단권 등 노동환경의 디지털화에 따른 새로운 모델 구축 등이다. 정부법안은 2016년 7월 21일 국회에서 최종 채택되어 같은 해 8월 8일 ‘노동과 사회적 대화의 현대화 및 직업적 경로의 보장에 관한 법률’이라는 이름으로 공포되었다(이하 이 법률을 ‘노동개혁법’이라 한다).

노동개혁법은 개별적 노동관계와 집단적 노사관계 및 노동시장 전반에 걸친 광범위한 내용을 담고 있다. 특히 단체협약에 의한 노동규율의 확대, 노동시간 분야에서 업종별 협약에 우선하는 기업협약의 효력 인정, 경영상 해고 개념의 수정, 기업협약의 성립요건 강화, 고용보호발전협약 제도의 신설, 업종별 협약의 재편, 개인활동계좌제의 창설 등은 향후 프

랑스 노동관계와 노동시장에 큰 영향을 미칠 것으로 예상된다. 이하에서는 개별적 노동관계법과 집단적 노사관계법 및 노동시장·직업훈련관계법 분야로 나누어 노동개혁법의 주요 내용을 살핀다.

제2절 개별적 노동관계법

1. 노동시간제도

가. 개정의 취지¹⁾

노동시간과 휴식 및 휴가에 관한 노동법전 규정 전체를 재정비하되, 기업별 교섭에 위임할 사항들을 확대하여 노동현장에 가장 근접한 레벨에서 규율을 조율하고 경제·사회적 성과를 보다 잘 조화시킬 수 있게 한다. 또한 노동시간 영역에서 기업협약의 우선적 적용을 일반화한다.

나. 법체계의 개편

개정 노동법전 제3부의 제1권 L.3111-1조 이하에서 노동시간과 휴식·휴가에 관해 규율하고 있다. 제3부의 제1권은 모두 7개의 편으로 구성되어 있다(제1편 적용범위, 제2편 노동시간과 노동시간의 배치·조정, 제3편 휴식과 법정축일, 제4편 연차유급휴가와 기타 휴가, 제5편 노동시간저축계좌, 제6편 연소자특칙, 제7편 노동감독).

노동시간과 휴식·휴가에 관한 구 노동법전의 규정들은 새로운 법체계에 따라 재구성되었다. 새로운 법체계는 3분 규율체계로서 공서규정, 교섭사항규정, 보완규정으로 구분된다. 공서규정은 단체협약에서 달리

1) Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, 2016. 3. 24, p.9. (<http://www.assemblee-nationale.fr/14/projets/pl3600.asp>)

정할 수 없는 원칙에 관한 규정이다. 교섭사항규정은 단체협약으로 규율할 사항을 정한 규정이다. 보완규정은 단체협약이 없는 경우에 적용되는 규정이다. 새로운 법체계에 기초한 노동시간법제의 개편은 2015년 9월 콩브르셀위원회 보고서의 제안에 따라 이루어졌다.²⁾ 이번 노동법 개정에서 새로운 법체계에 따른 노동법전 규정의 정비는 노동시간의 영역에 국한되었으나, 향후 다른 영역에서의 정비를 위한 추가적 개정이 계획되고 있다.

개정 노동법전 L.3111-3조 (신설)	
제3편(역주: 휴식과 법정축일)	제2장(역주: 주휴일)과 제6편(역주: 연소자특칙) 및 제7편(역주: 노동감독)을 제외하고, 본권(역주: 노동시간, 휴식 및 휴가)에서는 공서에 관한 규율, 단체교섭의 대상 사항, 단체협약이 없는 경우에 적용되는 보충적 규율에 관하여 규정한다.

다. 기업협약의 우선적 적용

단체협약의 서열관계에 관한 전통적 원칙에 따르면 적용범위가 더 넓은 업종별 협약이 기업협약에 우선한다. 업종별 협약의 우선원칙에 대한 예외를 허용한 입법이 과거에 있었다. 예를 들어, ‘사회적 민주주의 혁신과 노동시간 개혁에 관한 2008년 8월 20일 법률’은 연장노동시간의 연간 한도 설정, 연장노동에 대한 대체휴식의 부여, 연간 한도를 초과하는 연장노동의 실시, 연 단위 탄력적 노동시간제와 재량노동제의 실시, 노동시간저축계좌제의 실시 등 6가지 사항과 관련하여 업종별 협약보다 불리한 내용을 포함한 기업협약이 우선 적용되도록 하였다. 이번 노동법 개정은 노동시간 영역 일부에서 기업협약의 우선 적용을 허용한 2008년 8월 20일 법률의 연장선상에서 노동시간 영역 전반에 대한 기업협약의 우선 적용을 일반화한 점이 특징이다.³⁾

2) Jean-Denis Combexelle, La négociation collective, le travail et l'emploi, Rapport au Premier ministre, septembre 2015, France Stratégie, pp.78-81.

3) Christophe Sirugue, Rapport N° 3675 fait au nom de la Commission des Affaires Sociales sur le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés

기업협약이 업종별 협약보다 우선 적용되는 사항은 ① 노동시간에 해당하지 않는 식사시간과 휴식시간에 대한 보수의 지급,⁴⁾ ② 작업복 착용·탈의시간⁵⁾의 노동시간 간주, 작업복 착용·탈의시간과 통상적 통근 시간을 초과하는 이동시간에 대한 보상(금전 또는 휴식),⁶⁾ ③ 호출대기제의 실시(호출대기시간에 대한 보상 등),⁷⁾ ④ 노동시간 6시간에 대하여 20분을 초과하는 휴게시간의 부여,⁸⁾⁹⁾ ⑤ 12시간 한도 내에서 1일 최장노동시간(10시간)의 초과,¹⁰⁾ ⑥ 12주를 평균하여 46시간 한도 내에서 1주 최장노동시간(44시간)의 초과,¹¹⁾ ⑦ 연장노동에 대한 10% 이상의 임금할증률 설정,¹²⁾ ⑧ 야간노동의 실시(야간노동의 정당사유, 야간노동시간대, 노동조건 개선조치, 1일 및 1주 노동시간의 상한 초과 등),¹³⁾ ⑨ 단시간 노동의 실시(단시간노동과 통상노동 간 전환 방법, 초과노동의 한도, 노동시간 배분 변경에 대한 사전 통지기간 등),¹⁴⁾ ⑩ 간헐적 노동의 실시,¹⁵⁾ ⑪ 일간휴식시간(연속하는 11시간)의 단축,¹⁶⁾ ⑫ 법정축일의 휴

et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, Assemblée nationale, 2016. 4. 7, p.192.

4) 개정 노동법전 L.3121-6조.

5) 작업복 착용·탈의시간은 단체협약에서 이를 노동시간으로 간주하는 보다 유리한 규정이 있는 경우를 제외하고 노동시간에 해당하지 않는다(Cass. soc. 28 octobre 2009, n° 08-41.953, Bull. civ. V, n° 238).

6) 개정 노동법전 L.3121-7조.

7) 개정 노동법전 L.3121-11조.

8) 6시간의 노동에 대해 20분 이상의 휴게시간 부여가 원칙이다(개정 노동법전 L.3121-16조).

9) 개정 노동법전 L.3121-17조.

10) 개정 노동법전 L.3121-19조.

11) 개정 노동법전 L.3121-23조.

12) 개정 노동법전 L.3121-33조.

13) 개정 노동법전 L.3122-15조, L.3122-17조, L.3122-18조.

14) 개정 노동법전 L.3123-17조, L.3123-20조, L.3123-23조, L.3123-24조.

15) 간헐적 노동(travail intermittent)은 단시간노동과 구분된다. 간헐적 노동은 그 성질상 노동하는 기간과 노동하지 않는 기간을 포함하는 노동이고, 간헐적 노동 계약은 기업협약(기업협약이 없는 경우에는 업종별 협약)이 정한 바에 따라 계약기간의 정함이 없이 체결되어야 한다(개정 노동법전 L.3123-33조 및 L.3123-34조). 반면 단시간노동의 경우 기간의 정함이 있는 노동계약 또는 기간의 정함이 없는 노동계약 모두 가능하다.

16) 개정 노동법전 L.3131-2조.

무,¹⁷⁾ ⑬ 연차유급휴가의 실시(연령, 근속기간 또는 장애에 따른 휴가일수의 가산, 휴가의 순서, 휴가의 분할과 연기)¹⁸⁾ 등이다. 다만, 단시간노동과 관련하여 최저노동시간,¹⁹⁾ 초과노동의 임금할증률,²⁰⁾ 소정노동시간의 한시적 증가²¹⁾ 등에 관한 사항은 개정 전과 마찬가지로 업종별 협약에서 규율하도록 하였다.

라. 기업협약에 의한 연장노동 임금할증률의 설정

개정 이전에는 법정 할증률(첫 8시간의 연장노동은 25%, 그 후의 연장

-
- 17) 개정 노동법전 L.3133-3-1조. 법정축일은 5월 1일 노동절을 포함하여 11일이고, 5월 1일을 제외한 나머지 법정축일의 휴무가 법으로 보장되고 있지는 않다(다만, 18세 미만 노동자의 경우에는 그렇지 아니하다).
- 18) 개정 노동법전 L.3141-10조, L.3141-15조, L.3141-21조, L.3141-22조.
- 19) 단시간노동자의 최저노동시간은 업종별 협약(효력확장의 업종별 협약을 말한다)에서 규정하도록 하고 있다(개정 노동법전 L.3123-19조 1항). 업종별 협약에 규정이 없는 경우 최저노동시간은 1주 24시간(또는 이에 상응하는 월간 내지 연간 노동시간)이다(개정 노동법전 L.3123-27조). 업종별 협약은 1주 24시간에 미달하는 시간을 규정할 수 있으나, 이 경우 규칙적인 근무시간제의 실시 방안 또는 노동자로 하여금 적어도 1주 24시간에 상응하는 둘 이상의 노동활동에 종사할 수 있도록 하는 방안을 정해야 한다(개정 노동법전 L.3123-19조 1항). 이러한 최저노동시간 보장제도는 ‘고용안정에 관한 2013년 6월 14일 법률’에 의해 신설되어 같은 해 7월부터 시행되었다. Ministère du travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Guide pratique du droit du travail, La documentation Française, 2015, p.127.
- 20) 소정노동시간의 1/10을 넘어서는 초과노동은 원칙적으로 금지된다(개정 노동법전 L.3123-28조). 그 예외로 기업협약(기업협약이 없으면 업종별 협약)에서 초과노동의 한도를 소정노동시간의 1/3까지 규정할 수 있다(개정 노동법전 L.3123-20조). 단시간노동자의 초과노동에 대한 임금할증률은 업종별 협약으로 정할 수 있고, 이 경우 할증률은 10% 이상이어야 한다(개정 노동법전 L.3123-21조). 할증률을 정한 업종별 협약이 없는 경우 소정노동시간의 1/10 내의 초과노동에 대한 임금할증률은 10%, 소정노동시간의 1/10과 1/3 사이의 초과노동에 대한 임금할증률은 25%이다(개정 노동법전 L.3123-29조).
- 21) 업종별 협약에서 허용하고 있으면 사용자와 단시간노동자는 단시간 노동계약의 변경에 관한 부속합의를 체결하여 소정노동시간을 한시적으로 증가시킬 수 있다(개정 노동법전 L.3123-22조 1항). 이 경우 업종별 협약은 ① 부재하는 특정 노동자를 대체하기 위한 경우를 제외하고 단시간노동자가 1년에 8회 한도 내에서 체결 가능한 부속합의 최대 횟수, ② 단시간노동자가 소정노동시간의 증가분을 우선적으로 향유할 수 있는 방법을 규정하여야 한다(개정 노동법전 L.3123-22조 2항).

노동은 50%)과 다른 할증률을 업종별 협약 또는 기업협약으로 정할 수 있었으나, 업종별 협약에서 금지하고 있으면 기업협약은 업종별 협약보다 낮은 할증률을 정할 수 없었다.²²⁾ 이번 개정으로 기업협약은 최저 10%를 준수하는 한 업종별 협약에서 정한 할증률보다 낮은 할증률을 정할 수 있게 되었다(개정 노동법전 L.3121-33조, 이하 ‘개정 노동법전’ 명칭을 생략한다). 기업협약이 없으면 업종별 협약에서 정한 할증률이 적용되고, 할증률을 정한 기업협약과 업종별 협약이 모두 없는 경우에는 보완규정상의 법정 할증률이 적용된다(L.3121-36조).

구 노동법전	개정 노동법전
<p>L.3121-22조: 법정노동시간을 초과하는 첫 8시간의 연장노동에 대하여는 시간당 25%의 할증률에 따른 가산임금, 그 후의 연장노동에 대하여는 50%의 할증률에 따른 가산임금이 지급되어야 한다.</p> <p>효력확장의 업종별 협약 또는 기업협약이나 사업장협약은 위와 다른 임금할증률을 규정할 수 있으나, 이 경우 할증률은 10%를 하회할 수 없다.</p>	<p>L.3121-28조: 법정노동시간을 초과하는 연장노동에 대하여는 가산임금을 지급하거나 경우에 따라서는 그에 상응하는 대체휴식을 부여하여야 한다.</p>
<p>L.3121-24조: 기업협약이나 사업장협약 또는 이러한 협약이 없는 경우 업종별 협약은 연장노동에 대하여 임금의 지급에 갈음하는 대체휴식의 부여를 규정할 수 있다. (... 이하 생략 ...)</p>	<p>L.3121-33조 I: 기업협약이나 사업장협약 또는 이러한 협약이 없는 경우 업종별 협약은 다음 각 호의 사항을 규정한다. 법정노동시간을 초과하는 연장노동에 대한 임금의 할증률. 이 경우 할증률은 10%를 하회할 수 없다. (... 이하 생략 ...)</p> <p>II: 기업협약이나 사업장협약 또는 이러한 협약이 없는 경우 업종별 협약은 다음 각 호의 사항을 규정할 수 있다. (... 중략 ...) 연장노동에 대하여 임금의 지급에 갈음하는 대체휴식의 부여</p>
	<p>L.3121-36조: 단체협약이 없는 경우 법정노동시간을 초과하는 첫 8시간의 연장노동에 대하여는 시간당 25%의 할증률에 따른 가산임금, 그 후의 연장노동에 대하여는 50%의 할증률에 따른 가산임금이 지급되어야 한다.</p>

22) 연장노동제도는 1946년 2월 25일 법률에 의해 도입되었다. Gilles Auzero et Emmanuel Dokès, Droit du travail, Dalloz, 2014, p.833.

마. 탄력적 노동시간제의 단위기간 확대

탄력적 노동시간제의 종류에는 단체협약에 의한 것과 사용자의 결정에 의한 것 2가지가 있다. 우선, 단체협약에 근거하여 탄력적 노동시간제를 실시하는 경우 업종별 협약에서 허용하고 있으면 기업협약을 통해 노동시간을 유연하게 배치할 수 있는 최대 단위기간이 1년에서 3년으로 확대되었다. 즉 업종별 협약이 허용하는 경우 기업협약으로 단위기간을 최대 3년까지 정할 수 있고,²³⁾ 이를 허용하는 업종별 협약이 없으면 기업협약으로 정할 수 있는 최대 단위기간은 개정 전과 마찬가지로 1년이다(L.3121-44조). 한편, 사용자의 결정으로 탄력적 노동시간제를 실시하는 경우에 노동자 50명 미만 소기업에서의 최대 단위기간이 4주에서 9주로 확대되었고, 나머지 기업의 경우에는 개정 전과 마찬가지로 4주이다(L.3121-45조).

구 노동법전	개정 노동법전
<p>L.3122-2조 1항: 기업협약이나 사업장협약 또는 이런 협약이 없는 경우 업종별 협약은 <u>1주를 초과하고 최대 1년을 단위로 하는 탄력적 노동시간제의 실시를 규정할 수 있고, 해당 단체협약은 다음 각 호의 사항을 정한다.</u></p> <p>1. 노동시간 배분 변경의 조건과 사전 통지기간 (... 이하 생략 ...)</p>	<p>L.3121-41조: 1주를 초과하는 탄력적 노동시간제의 단위기간은 단체협약에 의한 경우 3년, 사용자의 결정에 의한 경우 9주를 초과할 수 없다.</p> <p>L.3121-44조: L.3121-41조에 따라 기업협약이나 사업장협약 또는 이런 협약이 없는 경우 업종별 협약은 <u>1주를 초과하는 기간을 단위로 하는 탄력적 노동시간제의 실시를 규정할 수 있고, 해당 단체협약은 다음 각 호의 사항을 정한다.</u></p> <p>1. <u>1년을 초과하지 않는 단위기간, 다만 업종별 협약이 허용하는 경우에는 3년을 초과하지 않는 단위기간</u></p> <p>2. 노동시간 배분 변경의 조건과 사전 통지기간 (... 중략 ...)</p>

23) 정부초안은 아무런 조건 없이 기업협약으로 최대 단위기간을 3년까지 정할 수 있게 하는 내용이었으나, 정부수정안에서 업종별 협약이 허용하는 경우에 한하여 가능한 것으로 변경되었다.

구 노동법전	개정 노동법전
<p>L.3122-2조 4항: 단체협약이 없는 경우 1주를 초과하는 기간을 단위로 하는 탄력적 노동시간제의 실시 방법은 시행령으로 정한다.</p> <p>L.3122-7-1조 1항: 단체협약이 없는 경우 기업 또는 사업장에서의 탄력적 노동시간제는 최대 4주를 단위로 하여 실시될 수 있다.</p>	<p>L.3121-45조: L.3121-44조에 따른 단체협약이 없는 경우 사용자는 시행령이 정한 바에 따라 <u>노동자 50명 미만 기업에서는 9주 한도 내에서, 나머지 기업에서는 4주 한도 내에서</u> 탄력적 노동시간제를 실시할 수 있다.</p>

바. 연간 재량노동일제의 규율 강화

재량노동제는 사용자와 개별 노동자가 일정 단위기간 동안의 총 노동시간 또는 총 노동일수와 그에 대한 임금을 서면으로 약정할 수 있는 제도이다. 재량노동제의 종류에는 단체협약의 체결 없이 모든 노동자에게 적용 가능한 주간 또는 월간 재량노동시간제와 단체협약의 체결을 전제로 특정 노동자에게 적용 가능한 연간 재량노동시간제 및 연간 재량노동일제가 있다.²⁴⁾ 연간 재량노동일제의 적용대상 노동자는 ① 소속된 작업반, 작업장 또는 부서에 통일적으로 적용되는 취업시간에 따르도록 하는 것이 업무의 성질에 비추어 불가하고, 노동시간의 사용에서 재량을 갖는 관리직 노동자(cadres),²⁵⁾ ② 노동시간을 미리 정할 수 없고, 부여된 업무의 수행을 위해 노동시간의 사용에서 실질적 재량을 갖는 자이다(L.3121

24) 연간 재량노동시간제와 연간 재량노동일제는 노동시간의 단축에 관한 2000년 1월 19일 법률(제2차 오브리법)에 의해 신설되었고, 2008년 8월 20일 법률은 동제도의 실시와 관련 기업협약이 업종별 협약에 우선하여 적용되도록 하였다. Christophe Sirugue, 앞의 1차 국회상임위 보고서(N° 3675), p.211.

25) 관리직 노동자는 경영간부(cadres dirigeants)와 구별된다. 관리직 노동자는 경영간부보다 직위가 낮다(J.-E. Ray, Droit du travail, droit vivant, Liaisons, 2011, p.148). 연차유급휴가를 제외하고 노동시간 및 휴식·휴일에 관한 노동법전의 규정들은 경영간부에게 적용되지 않는다(L.3111-2조 1항). 다음의 3가지 요건을 충족하는 자가 경영간부에 해당한다(L.3111-2조 2항). 즉 ① 노동시간의 편성에서 커다란 독립성이 전제되는 중요한 책임을 위임받고 있을 것(독립성), ② 광범위하게 자율적으로 결정할 수 있는 권한을 가지고 있을 것(자율성), ③ 해당 기업 또는 사업장의 보수체계에서 가장 높은 수준의 보수를 수령하고 있을 것(고임금).

-58조). 연간 재량노동일제의 실시는 이를 허용하는 단체협약이 있어야 가능하고, 단체협약은 적용 대상 노동자, 적용 기간, 사용자와 노동자가 약정할 수 있는 연간 노동일수 등 법 소정의 사항에 관해 규정해야 한다(L.3121-63조 및 L.3121-64조). 단체협약에 따라 사용자와 연간 노동일수를 약정한 노동자에게는 법정노동시간, 연장노동, 1일 및 1주 최장노동시간에 관한 규율이 적용되지 않는다(L.3121-62조).

이번 노동법 개정에서는 연간 재량노동일제하에서 노동자의 업무량이 합리적이고 노동시간의 적절한 배분이 가능하도록 보장할 사용자의 의무를 신설하였다(L.3121-60조). 그리고 노동자 보호를 위해 단체협약으로 규율하여야 할 사항을 확대하였다(L.3121-64조). 즉 ① 노동자의 업무량에 관한 사용자의 정기적인 평가 및 모니터링 방법, ② 업무량, 직업생활과 개인생활 간 조화, 임금 및 노동제공의 방법에 관하여 사용자와 노동자가 정기적으로 의견을 교환하는 방법, ③ 노동자가 연결차단권을 행사할 수 있는 방법 등이다.

구 노동법전	개정 노동법전
<p>L.3121-39조: 기업협약이나 사업장협약 또는 이러한 단체협약이 없으면 업종별 협약이 연간 노동시간 또는 노동일수에 관한 사용자와 노동자 사이의 개별적 약정을 허용하는 경우, 해당 단체협약은 그러한 개별적 약정을 할 수 있는 노동자의 범위, 약정 가능한 연간 노동시간, 약정의 주요 내용을 규정한다.</p> <p>L.3121-44조: L.3121-39조에 따라 단체협약이 정하는 연간 노동일수는 218일을 초과할 수 없다.</p>	<p>L.3121-64조: I. 연간 노동시간 또는 노동일수에 관한 사용자와 노동자 사이의 개별적 약정을 허용하는 단체협약(기업협약이나 사업장협약 또는 이러한 단체협약이 없으면 업종별 협약)은 다음 각 호의 사항을 규정한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L.3121-56조 및 L.3121-58조에 따른 적용 대상 노동자의 범위 2. 적용 대상 기간(역상의 1년 또는 연속하는 12개월) 3. 218일 한도 내에서 개별적 약정 가능한 연간 노동일수 (... 중략 ...) <p>II. 연간 노동일수의 개별적 약정을 허용하는 단체협약은 다음 각 호의 사항을 규정한다.</p> <p>노동자의 업무량에 관한 사용자의 정기적인 평가 및 모니터링 방법 업무량, 직업생활과 개인생활 간 조화,</p>

구 노동법전	개정 노동법전
	임금 및 노동제공의 방법에 관하여 사용자와 노동자가 정기적으로 의견을 교환하는 방법 L.2242-8조 제7호에 따라 노동자가 연결차단권을 행사할 수 있는 방법 (... 이하 생략 ...)

2. 경영상 해고 개념의 구체화

가. 개정의 취지²⁶⁾

법률 자문 또는 인적자원 서비스를 받지 못하는 중소기업을 포함한 모든 기업들이 경영상 해고 사유의 정당성에 관한 명확한 기준을 알 수 있도록 함으로써 경영상 해고를 둘러싼 법적 불확실성을 해소한다. 그리고 기업이 어려움에 처했을 때 노동계약을 종료하는 것이 쉽지 않아 계약기간을 정한 채용이 가장 안정적인 수단으로 인식되고 있고, 이에 따른 기간제 노동계약의 증가를 억제하기 위해 경영상 해고에 관한 정의를 보다 명확히 한다.

나. 개정의 내용

첫째, 경영상 해고의 정당사유가 추가되었다. 개정 전 노동법전에서는 경영상 해고의 정당사유로 ‘경제적 어려움’과 ‘기술적 변동’ 2가지를 예시적으로 열거하고 있었는데, 이번 개정으로 그동안 판례에 의해 인정되어 왔던 ‘기업의 경쟁력 보호에 필요한 기업재편’과 ‘기업 활동의 폐지’가 추가되었다.

둘째, ‘경제적 어려움’에 해당하는 재정적 지표가 구체화되었다. 경영상 해고의 정당사유 가운데 경제적 어려움은 중심적 사유임에도 불구하고

26) Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, 2016. 3. 24, pp.22-23.

그 의미가 명확하지 않아 법적 불안정을 야기했으나, 이번 개정에서는 경제적 어려움에 해당하는 구체적 요소들을 명문화하였다.

셋째, ‘경제적 어려움’에 해당하는 재정적 지표인 ‘주문량 또는 매출액의 상당한 감소’에 관한 판단기준(전년도 대비 상당한 감소의 기간)을 기업규모에 따라 달리 정하였다. 즉 주문량 또는 매출액의 상당한 감소 기간이 기업규모에 따른 소정 기간(노동자 10명 이상 기업의 경우 1분기~노동자 300명 이상 기업의 경우 4분기) 이상인 때에는 경제적 어려움에 해당하는 것으로 본다. 다만, 어느 정도의 감소가 상당한 감소에 해당하는지에 관한 판단기준을 명문화하고 있지는 않다.

구 노동법전	개정 노동법전
<p>L.1233-3조 : 경영상 이유에 의한 해고란 경제적 어려움 또는 기술적 변동 등에 기인하는 고용의 폐지, 변경 또는 노동계약의 본질적 요소의 변경에 대한 노동자의 거부로 인해 발생하는, 노동자 본인과 관계없는 사유를 이유로 하여 사용자가 행하는 해고를 말한다.</p>	<p>L.1233-3조 : 경영상 이유에 의한 해고란 다음 각 호의 사항 등에 기인하는 고용의 폐지, 변경 또는 노동계약의 본질적 요소의 변경에 대한 노동자의 거부로 인해 발생하는, 노동자 본인과 관계없는 사유를 이유로 하여 사용자가 행하는 해고를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 주문량이나 매출액의 감소, 영업손실, 자금난 또는 영업순이익의 악화 등 재정적 지표 하나 이상의 상당한 변화에 따른 경제적 어려움 혹은 이에 해당하는 것으로 볼 수 있는 기타 요소에 따른 경제적 어려움 <p><u>전년도 같은 기간 대비 주문량이나 매출액의 상당한 감소는 그 기간이 다음의 기간 이상인 때에 인정된다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> a) 노동자 10명 이하 기업의 경우 1분기 b) 노동자 11명 이상 50명 미만 기업의 경우 연속하는 2분기 c) 노동자 50명 이상 300명 미만 기업의 경우 연속하는 3분기 d) 노동자 300명 이상 기업의 경우 연속하는 4분기 <ol style="list-style-type: none"> 2. 기술적 변동 3. 기업의 경쟁력 보호에 필요한 기업재

구 노동법전	개정 노동법전
L.1237-11조 이하에 따른 합의해지를 제외하고 본 장의 규정들은 1항에서 열거한 사유에 기인하는 모든 노동계약의 종류에 적용된다.	<p>편</p> <p>4. 기업 활동의 폐지</p> <p>고용의 폐지, 변경 또는 노동계약의 본질적 요소의 변경에 관한 사실은 기업 수준에서 평가한다.</p> <p>L.1237-11조 이하에 따른 합의해지를 제외하고 본 장의 규정들은 본 조에서 열거한 사유에 기인하는 모든 노동계약의 종류에 적용된다.</p>

3. 신체적 부적격을 이유로 하는 해고의 정당사유 신설

가. 개정의 취지²⁷⁾

종래 노동법전은 노동자의 신체적 부적격을 초래한 원인이 업무상 재해인지 여부에 따라 그 규율의 내용을 일부 달리하고 있는데, 그 원인이 업무상 질병·부상이든 업무 외의 질병·부상이든 관계없이 동일한 차원에서 규율하여 양자 간 조화를 추구하는 것을 목적으로 한다. 특히 신체적 부적격을 이유로 하는 해고와 관련하여, 그 부적격의 원인이 업무상 재해인 경우에는 해고의 정당사유를 법에서 구체적으로 규정하고 있지만(L.1226-12조), 업무 외의 재해인 경우에는 아무런 규정을 두고 있지 않아서 법적 부조화 및 불안정을 초래하고 있는바, 업무상 재해 여부와 관계없이 신체적 부적격을 이유로 하는 해고의 정당사유를 동일하게 규율함으로써 해고를 둘러싼 노동자와 사용자 간의 분쟁과 소송위험을 최소화한다.

나. 개정의 내용

첫째, 사용자의 재배치노력 의무가 확대되었다(L.1226-2조 및 L.1226-10

27) Christophe Sirugue, 앞의 1차 국회상임위 보고서(N° 3675), p.722, pp.727-728.

조). 개정 전에는 업무상 또는 업무 외 재해로 인한 노동계약의 정지기간이 만료된 다음에 사용자의 재배치노력 의무가 적용되는 것으로 제한하였으나, 노동자가 업무상 또는 업무 외 재해의 피해자인 경우에는 노동계약의 정지기간 만료 여부에 관계없이 사용자의 재배치노력 의무가 적용되도록 하였다.

둘째, 업무 외의 재해에 따른 노동자의 신체적 부적격을 이유로 하는 해고의 정당사유를 신설하여 업무상 재해의 경우와 동일하게 규율하도록 하였다(L.1226-2-1조). 즉 사용자는 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우에만 노동계약을 종료할 수 있다. ① L.1226-2조에 따라 사용자가 노동자의 능력에 적합한 다른 일자리를 제안하는 것이 불가능한 경우(이 경우 사용자는 그 이유를 서면으로 노동자에게 통지해야 함), ② 노동자가 L.1226-2조에 따라 제안된 일자리를 거부하는 경우, ③ 산업보건의의 의견서에서 노동자의 취로가 그의 건강에 심각한 해를 끼친다거나 노동자의 건강상태상 일체의 재배치가 가능하지 않음을 명시적으로 언급한 경우이다.

구 노동법전	개정 노동법전
<p>L.1226-2조: 업무 외 질병 또는 부상에 기인하는 노동계약의 정지기간이 만료되고 나서 노동자가 이전에 종사하였던 일자리에 재취로하는 것이 부적합한 것으로 산업보건의의 의해 확인된 경우, 사용자는 해당 노동자의 능력에 적합한 다른 일자리를 제안하여야 한다.</p> <p>이러한 제안은 산업보건의가 작성한 의견 및 기업에 존재하는 직무의 수행과 관련된 해당 노동자의 적격성에 관해 산업보건의가 제시한 사항을 고려하여야 한다.</p> <p>제안된 일자리는 전보, 직무의 변경 또는 노동시간의 조정 등과 같은 필요조치의 실시를 통해 가능한 한 해당 노동자가 이전에 종사하였던 일자리와 유사한 것</p>	<p>L.1226-2조: 업무 외 질병 또는 부상의 피해자인 노동자가 L.4624-4조에 따라 이전에 종사하였던 일자리에 재취로하는 것이 부적합한 것으로 산업보건의의 의해 확인된 경우, 사용자는 해당 노동자의 능력에 적합한 다른 일자리를 제안하여야 한다.</p> <p>이러한 제안은 산업보건의가 작성한 의견 및 기업에 존재하는 직무의 수행과 관련된 해당 노동자의 적격성에 관해 산업보건의가 제시한 사항을 고려하여야 하고, <u>사전에 고충처리위원의 의견을 청취하여야 한다.</u></p> <p>제안된 일자리는 전보, 존재하는 직무의 <u>조정이나 변경</u> 또는 노동시간의 조정 등과 같은 필요조치의 실시를 통해 가능한 한 해당 노동자가 이전에 종사하였던 일</p>

구 노동법전	개정 노동법전
이어야 한다.	<p>자리와 유사한 것이어야 한다.</p> <p>L.1226-2-1조: 사용자가 노동자에게 다른 일자리를 제안하는 것이 불가하면 그 이유를 서면으로 해당 노동자에게 통지해야 한다.</p> <p>사용자는 다음 어느 하나에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에만 노동계약을 종료할 수 있다. L.1226-2조에 규정된 요건에 따라 일자리를 제안하는 것이 불가능한 경우, 노동자가 같은 조에 규정된 요건에 따라 제안된 일자리를 거부하는 경우 또는 산업보건위의 의견서에서 노동자의 취로가 그의 건강에 심각한 해를 끼친다거나 노동자의 건강상태상 일체의 재배치가 가능하지 않음을 명시적으로 언급한 경우.</p> <p>사용자가 산업보건위의 의견과 제시사항을 고려하여 L.1226-2조에 따라 일자리를 제안한 경우에는 재배치노력의무가 충족된 것으로 간주한다.</p> <p>사용자가 해고하고자 하는 경우에는 본권(역주: 노동계약) 제3편(역주: 기간의 정함이 없는 노동계약의 종료) 제2장에 규정된 개인적 사유를 이유로 하는 해고에 적용되는 절차를 준수하여야 한다.</p>

4. 취업규칙에 의한 종교적 신념의 표현 제한

가. 개정의 취지

취업규칙은 기업에서의 징계 및 안전·보건에 관한 사항을 규율하기 위하여 사용자가 작성하는 문서이다(L.1321-1조). 취업규칙은 노동자 20명 이상을 사용하는 사업 또는 사업장에서 그 작성 의무가 있다(L.1311-2조).

기존 판례에 입각하여 사용자가 취업규칙으로 기업 내에서 종교적 신

념의 표현을 제한할 수 있는 요건을 설정하여 기업에서의 중립성 원칙(즉 정교분리원칙)을 확립하고, 이러한 원칙에 관한 규정을 이미 두고 있는 취업규칙의 정당성을 인정하는 것으로 한다.²⁸⁾

나. 개정의 내용

취업규칙으로 노동자의 신념의 표현을 제한할 수 있는 요건은 2가지이다. 즉 다른 기본적 권리와 자유의 행사, 또는 기업의 원활한 운영의 필요성에 의해 정당화되는 제한, 추구하는 목적에 비례하는 제한이다(L.1321-2-1조).

개정 노동법전 L.1321-2-1조 (신설)

취업규칙은 중립성 원칙에 관한 규정을 포함할 수 있고, 다른 기본적 권리와 자유의 행사, 또는 기업의 원활한 운영의 필요성에 의해 정당화되고, 추구하는 목적에 비례하는 경우에는 노동자의 신념의 표현을 제한하는 규정을 둘 수 있다.

제3절 집단적 노사관계법

1. 단체교섭의 주기 연장

가. 개정의 취지

노동법전은 업종별 교섭과 기업별 교섭의 당사자들이 정기적으로 교섭해야 할 사항들을 규정하고 있다(업종별 교섭 관련 L.2241-1~13조, 기업별 교섭 관련 L.2242-1~20조). 이러한 교섭의무에 대한 예측 가능

28) Christophe Sirugue, Rapport N° 3909 fait au nom de la Commission des Affaires Sociales, en nouvelle lecture sur le projet de loi, modifié par le Sénat, après engagement de la procédure accélérée, de modernisation du droit du travail, Assemblée nationale, 2016. 6. 30, pp.38-39.

성을 강화하기 위해 교섭의 주기에 관한 사항을 단체협약에 규정하도록 하되, 그 대신 교섭의 당사자들이 의무적 교섭사항에 관한 정기적인 교섭의 주기를 연장하여 교섭의 빈도를 줄일 수 있도록 함으로써 의무적 교섭에 관한 법적 규율의 경직성을 완화한다.²⁹⁾

나. 개정의 내용

이번 개정에서는 의무적 교섭 주기의 변경(연장)을 허용하였다. 즉 단체협약에 교섭의 주기에 관한 사항을 규정하도록 하되, 법이 규정하고 있는 의무적 교섭사항에 대한 정기적인 교섭의 주기(1년, 3년, 5년)를 일정한 한도(3년, 5년, 7년) 내에서 연장하는 규정을 단체협약에 들 수 있게 하였다(L.2222-3조 2항, L.2242-20조).³⁰⁾ 다만, 남녀 간 직업평등의 달성을 위한 기업협약(또는 사용자 작성의 액션플랜)이 없는 경우 그 협약의 체결을 위한 연차교섭의무가 적용되고, 교섭의 주기를 연장할 수 없다(L.2222-3조 2항 및 L.2242-20조).

임금교섭의 시기에 관해서는 특별한 취급을 하고 있다. 연차교섭의무가 적용되는 임금교섭의 경우 비록 단체협약에서 교섭의 시기를 달리 규정하고 있더라도 해당 협약의 유효기간 중에 협약 서명 당사자 일방의 교섭요구가 있으면 즉시 교섭이 실시되어야 한다(L.2222-3조 3항).³¹⁾

구 노동법전	개정 노동법전
L.2222-3조: 업종별 협약은 해당 산업 또는 기업에서 대표적 노동조합이 요구하는 교섭사항을 고려하는 방법을 규정한다. 다만, L.2241-1~8조 및 L.2242-	L.2222-3조: 단체협약은 해당 산업 또는 기업에서 대표적 노동조합이 요구하는 교섭사항을 고려하는 방법을 규정한다.

29) Christophe Sirugue, 앞의 2차 국회상임위 보고서(N° 3909), pp.325.
 30) 개정 전에는 남녀직업평등에 관한 단체협약을 체결하였거나 그에 관한 액션플랜을 시행하고 있는 기업에 한하여 교섭주기를 연장하는 기업협약을 체결할 수 있게 하였다(구 노동법전 L.2242-20조 1항).
 31) 이러한 임금교섭의 시기에 관한 특별 취급은 종래에 기업별 임금교섭에 한하여 인정되었는데(L.2242-20조 2항), 이번 개정으로 업종별 교섭에서도 적용되는 것으로 바뀌었다.

구 노동법전	개정 노동법전
<p>5~19조에 따른 의무적 교섭사항에 대한 침해는 허용되지 않는다.</p> <p>L.2242-20조: 남녀직업평등에 관한 단체협약 또는 액션플랜에 관한 의무를 충족하는 기업의 경우, 종업원대표선거 1차 투표에서 대표적 노동조합들을 지지하는 투표 수의 50% 이상을 획득한 하나 또는 둘 이상의 대표적 노동조합이 서명한 기업협약은 L.2242-1조에 따른 의무적 교섭사항의 전부 또는 일부에 대한 교섭의 주기와 관련하여, 연차교섭사항에 대하여는 3년의 한도 내에서, 3년 단위 교섭사항에 대하여는 5년의 한도 내에서 교섭의 주기를 변경할 수 있다. (... 이하 생략 ...)</p>	<p>단체협약은 단체교섭의 주기를 규정하며, 이 경우 본권(역주: 단체교섭과 단체협약) 제4편(역주: 교섭의 사항과 주기)의 제1장(역주: 업종별 교섭)과 제2장(역주: 기업별 교섭)에 규정된 의무적 교섭사항의 전부 또는 일부에 관한 교섭 주기의 변경을 포함할 수 있다. 연차교섭사항에 대하여는 3년의 한도 내에서, 3년 단위 교섭사항에 대하여는 5년의 한도 내에서, 5년 단위 교섭사항에 대하여는 7년의 한도 내에서 교섭의 주기를 변경할 수 있다. 다만, L.2242-8조에 규정된 남녀직업평등에 관한 연차교섭의무와 관련한 교섭 주기의 변경은 남녀직업평등에 관한 단체협약 또는 액션플랜이 적용되고 있는 기업에 한하여 허용된다.</p> <p>단체협약의 서명 당사자는 협약의 유효기간 중 임금교섭을 요구할 수 있고, 이 경우 지체 없이 교섭이 실시되어야 한다. L.2242-8조에 따른 남녀직업평등협약이 체결되지 않은 경우 사용자는 같은 조 제2호에 따른 액션플랜을 매년 작성하여야 한다.</p> <p>본조에 따른 기업협약은 L.2242-20조 제1항에 따라 체결된다.</p> <p>L.2242-20조: 기업협약은 L.2242-1조에 따른 의무적 교섭사항의 전부 또는 일부에 대한 교섭의 주기와 관련하여, 연차교섭사항에 대하여는 3년의 한도 내에서, 3년 단위 교섭사항에 대하여는 5년의 한도 내에서 교섭의 주기를 변경할 수 있다. L.2242-8조에 따른 남녀직업평등에 관한 연차교섭의 주기에 대한 변경은 남녀직업평등협약 또는 이러한 협약이 없는 경우에는 액션플랜에 의한 적용을 이미 받고 있는 기업에 한하여 허용된다. (... 이하 생략 ...)</p>

2. 단체교섭의 방법 : 성실교섭의 강화

가. 개정의 취지³²⁾

노동법전은 단체교섭의 사항과 주기, 노동조합 측 교섭담당자에게 사전 제공되어야 할 정보에 관한 사항을 단체협약으로 정할 수 있도록 규정하고 있다(L.2232-20조). 그러나 이러한 제도는 기업별 교섭에만 적용되고, 그나마 실제로 잘 활용되고 있지 않기 때문에 모든 교섭 레벨에서 정보의 제공 등 성실한 교섭이 이루어질 수 있게 하려면 교섭의 방법에 관한 사항을 단체협약으로 체결하도록 촉진할 필요가 있다. 특히 업종별 협약이 기업에 대한 서비스의 제공이라는 본연의 역할을 충실히 할 수 있도록 하기 위해 기업별 교섭에 적용되는 교섭의 방법을 해당 업종별 차원에서 규정하게 할 필요가 있다.

나. 개정의 내용

단체협약에 교섭방법(성실교섭)에 관한 내용이 포함될 수 있도록 근거 규정을 마련하였다. 모든 교섭 레벨에서 단체협약으로 성실교섭의 방법을 정할 수 있게 하고(L.2222-3-1조 1항), 특히 성실교섭을 가능케 하는 구체적 수단(정보의 제공, 전임시간의 부여, 전문가의 활용 등)을 정할 수 있도록 근거를 마련하였다(같은 조 2항). 다만, 교섭방법에 관한 협약 규정을 위반하여 단체협약이 체결되더라도 그 유효성이 인정될 수 있는 요건(성실교섭원칙의 준수 등)을 정하고 있다(같은 조 3항).

32) Christophe Sirugue, 앞의 2차 국회상임위 보고서(N° 3909), pp.322-323.

개정 노동법전 L.2222-3-1조 (신설)

단체협약은 단체교섭이 당사자들 사이에 신의성실하게 이루어질 수 있도록 하는 방법을 규정할 수 있다.

단체협약은 교섭의 담당자들이 공유하여야 하는 정보에 관한 사항을 명확하게 정하여야 하고, 특히 기업별 교섭에서 교섭담당자들이 공유하여야 하는 정보는 L.2323-8조에 규정된 경제적 및 사회적 지표에 근거하여 정하여야 한다. 단체협약은 교섭 진행의 주요 단계를 정하여야 하고, 예정된 교섭의 원활한 진행을 보장하기 위하여 특히 조합대표위원의 전임시간 또는 전문가의 활용 방법 등과 관련한 보충적 내지 특별한 수단을 규정할 수 있다.

단체협약에서 달리 규정하고 있는 경우를 제외하고, 당사자들 간 성실교섭원칙이 준수된다면 교섭의 방법에 관한 협약 규정의 위반은 체결된 단체협약의 무효를 초래할 수 없다.

그리고 기업별 교섭의 방법을 정한 업종별 협약의 적용에 관한 규정을 신설하였다. 교섭방법에 관한 기업협약이 체결되지 않은 경우에는 그에 관해 규정한 업종별 협약이 기업에 적용되는 것으로 하고, 다만 이러한 업종별 협약을 위반하여 체결된 기업협약의 유효성이 인정될 수 있는 요건(성실교섭원칙의 준수 등)을 정하고 있다(L.2222-3-2조).

개정 노동법전 L.2222-3-2조 (신설)

업종별 협약은 기업별 교섭에 적용되는 교섭방법을 규정한다. 이러한 업종별 협약은 L.2222-3-1조에 따른 단체협약이 체결되지 않은 기업에 적용된다. L.2222-3-1조에 따른 단체협약이 체결된 경우 그 협약의 규정은 업종별 협약의 규정을 대체한다.

본조 제1항에 따른 업종별 협약에서 달리 규정하고 있는 경우를 제외하고, 당사자들 간 성실교섭원칙이 준수된다면 교섭의 방법에 관한 업종별협약 규정의 위반은 기업에서 체결된 단체협약의 무효를 초래할 수 없다.

3. 교섭권의 위임과 수입 노동자의 권한 강화

가. 개정의 취지³³⁾

단체협약 체결권한을 가진 조합대표위원이 존재하지 않는 기업에서는 ‘대표적 노동조합’으로부터 교섭권을 위임받은 노동자가 단체협약을 체

33) Christophe Sirugue, 앞의 2차 국회상임위 보고서(N° 3909), pp.344-345.

결할 수 있으나, 위임받은 노동자가 교섭할 수 있는 사항은 한정되어 있다(단체협약의 체결에 의한 시행이 법률에 의해 강제되는 사항에 국한된다). 기업 레벨에서의 단체교섭을 촉진하고 위임받은 노동자의 역할을 강화하기 위해서는 위와 같은 제한의 삭제가 필요하고, 향후에는 위임받은 노동자가 기업협약이나 사업장협약에 의해 규율 가능한 모든 사항에 대하여 교섭하고, 협약의 체결 내지 개정을 할 수 있도록 한다.

나. 개정의 내용

‘대표적 노동조합’으로부터 교섭권을 위임받은 노동자가 교섭하여 단체협약을 체결할 수 있는 사항에 대하여 제한하는 기존의 규정을 삭제하였고(L.2232-24조), 그 대신 기업협약이나 사업장협약으로 규율할 수 있는 모든 사항에 대하여 교섭하고 협약을 체결할 수 있도록 근거 규정을 신설하였다(L.2232-24-1조).

구 노동법전	개정 노동법전
<p>L.2232-24조 : 조합대표위원이 존재하지 않는 기업에서 L.2232-23-1조에 따른 절차가 종료된 후 어떤 선출직 종업원대표도 교섭을 원하는 의사를 표시하지 않는 경우 기업이 속한 산업 레벨의 대표적 노동조합, 또는 이러한 노동조합이 없으면 모든 산업을 포괄하는 전국적 레벨의 대표적 노동조합으로부터 명시적으로 위임을 받은 노동자가 기업협약이나 사업장협약을 교섭하고 체결할 수 있다. <u>L.1233-21조에 따른 단체협약의 경우를 제외하고, 이러한 협약은 단체협약의 체결에 의한 시행이 법률에 의해 요구되는 사항을 대상으로 한다.</u> 이를 위해 각 대표적 노동조합은 1명의 노동자에게만 위임할 수 있다.</p> <p>사용자는 교섭절차의 개시에 관한 결정을 위의 대표적 노동조합에 통지하여야 한다.</p>	<p>L.2232-24조 : 조합대표위원이 존재하지 않는 기업에서 L.2232-23-1조에 따른 절차가 종료된 후 어떤 선출직 종업원대표도 교섭을 원하는 의사를 표시하지 않는 경우 기업이 속한 산업 레벨의 대표적 노동조합, 또는 이러한 노동조합이 없으면 모든 산업을 포괄하는 전국적 레벨의 대표적 노동조합으로부터 명시적으로 위임을 받은 노동자가 기업협약이나 사업장협약을 교섭·체결하고 개정할 수 있다. 이를 위해 각 대표적 노동조합은 1명의 노동자에게만 위임할 수 있다.</p> <p>(같은 내용)</p>

<p>본 조는 조합대표위원 및 선출직 종업원 대표가 존재하지 아니하는 기업, 조합대표위원제도 및 종업원대표제도의 적용 대상에서 제외되는 노동자 10명 이하의 기업에 적용된다.</p>	<p>(같은 내용)</p> <p><u>L.2232-24-1조</u>: L.2232-24조에 따라 위임을 받은 노동자가 교섭하고 체결하는 협약은 본 노동법전에 근거하여 기업협약 또는 사업장협약으로 규율할 수 있는 모든 교섭사항을 대상으로 한다.</p>
<p>L.2232-27조: 위임을 받은 노동자가 서명한 협약은 시행령이 정한 요건 및 선거법의 일반원칙에 따른 노동자들의 인준투표에서 유효표의 과반수에 의한 승인을 받아야 한다. 승인이 없는 경우 협약은 그 효력이 인정되지 않는다.</p>	<p>L.2232-27조: (같은 내용)</p>

4. 기업별 교섭에서의 의무적 교섭사항 확대 : 연결차단권

가. 개정의 취지³⁴⁾

연결차단권(연결되지 않을 권리), 즉 노동자가 업무시간 외 스마트기기를 통한 업무연락을 받지 않을 권리는 휴식권의 보장과 사생활의 보호를 위한 조건의 하나로 볼 수 있지만, 지금까지 노동법전에서 명시적으로 이러한 권리를 보장하지는 않았다. 휴식권의 효과적 보장을 위해서는 사용자가 노동자들에게 사용하도록 하는 디지털기기가 노동자들에게 가하는 제약을 단체교섭을 통해 규율할 수 있도록 하는 것이 중요하므로, 노동법전에 규정된 의무적 교섭사항의 목록에 ‘노동자의 연결차단권 행사의 방법’을 추가하는 것으로 한다.

34) Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, 2016. 3. 24, p.20.

나. 개정의 내용

남녀 간 직업적 평등과 노동에서의 삶의 질에 관한 매년의 기업별 의무적 교섭사항들을 규정하고 있는 노동법전 L.2242-8조에 ‘노동자의 연결차단권 행사의 방법’과 ‘디지털기기의 사용을 규율하는 제도의 수립’이 포함되도록 제7호를 신설하였다. ‘디지털기기의 사용을 규율하는 제도의 수립’은 원래 정부안에는 없던 내용인데, 이는 노동자의 연결차단권을 실효적으로 보장하기 위한 사용자의 연결차단 의무의 일환으로 국회 1차 독회에서 채택된 수정안에 의해 입법화된 것이다.³⁵⁾

연결차단권 행사의 방법 등을 규정한 기업협약이 존재하지 않는 경우에는 사용자가 종업원대표와의 협의를 거쳐 연결차단권 행사의 방법과 디지털기기의 합리적 사용에 관한 주의환기 및 교육실시에 관한 사항을 정하는 문서를 작성하도록 의무를 부과하고 있다.

구 노동법전	개정 노동법전
<p>L.2242-8조: 남녀 간 직업적 평등과 노동에서의 삶의 질에 관한 매년의 기업별 단체교섭은 다음 각 호의 사항을 대상으로 한다.</p> <p>(... 중략 ...)</p>	<p>L.2242-8조: 남녀 간 직업적 평등과 노동에서의 삶의 질에 관한 매년의 기업별 단체교섭은 다음 각 호의 사항을 대상으로 한다.</p> <p>(... 중략 ...)</p> <p>7. 휴식시간과 휴가 및 개인적·가족적 생활을 보장하기 위한 노동자의 연결차단권 행사의 방법과 디지털기기의 사용을 규율하는 제도의 수립. 이에 관한 단체협약이 없는 경우 사용자는 종업원대표와 협의하여 연결차단권 행사의 방법, 디지털기기의 합리적 사용에 관한 주의환기 및 교육실시에 관한 사항을 정하는 문서를 작성하여야 한다.</p>

35) Christophe Sirugue, 앞의 1차 국회상임위 보고서(N° 3675), pp.572-573.

5. 단체협약의 공개

가. 개정의 취지³⁶⁾

전국적 효력확장의 업종별 협약은 현재 정부 법령사이트(www.legifrance.gouv.fr)에서 그 내용을 확인할 수 있고, 기업 수준에서는 해당 기업에 적용되는 단체협약의 내용을 노동자들이 알 수 있도록 사용자에게 주지·게시 의무를 부과하고 있다(L.2262-5조 및 R.2262-1조). 그러나 입법영향평가서에 따르면, 전체 노동자의 95%가 단체협약의 적용을 받고 있음에도 불구하고 다수의 노동자들이 단체협약의 내용을 잘 모르고 있는 상황이다. 오늘날 새로운 정보통신기술의 발전에 비추어 보면 특히 기업 수준에서 단체협약에 관한 정보를 노동자들에게 제공하는 현행 방식이 시대에 뒤떨어지고, 다른 한편 정부 법령사이트에서의 업종별 협약 공개도 그 대상이 한정되어 있어서 관련 기업과 노동자들이 단체협약에 쉽게 접근하여 이해할 수 있도록 하는 데 충분치 않다. 따라서 누구나 무료로 온라인의 국가데이터베이스에 접속하여 단체협약의 내용을 볼 수 있도록 교섭 레벨에 관계없이 모든 단체협약의 공개를 제도화할 필요가 있다. 다만, 기업의 상황이나 인적자원관리정책에 관한 민감한 정보의 공개가 해당 기업의 운영에 악영향을 줄 수 있으므로 일정한 요건하에서 단체협약의 공개를 부분적으로 제한할 수 있는 장치를 별도로 마련하는 것으로 한다.

나. 개정의 내용

온라인 국가데이터베이스를 통해 모든 단체협약이 공개될 수 있도록 하는 규정을 신설하였다(L.2231-5-1조 1항). 다만, 협약 당사자들이 협약의 일부에 대한 미공개를 결정한 경우에는 해당 부분을 제외한 채 단체협약을 공개하고, 이러한 결정이 없더라도 협약 당사자 일방의 요구가

36) Christophe Sirugue, 앞의 1차 국회상임위 보고서(N° 3675), pp.327-329.

있으면 협약의 서명 당사자 또는 기업의 명칭을 알 수 없도록 익명으로 처리하여 단체협약을 공개하는 것으로 하였다(L.2231-5-1조 2항).

개정 노동법전 L.2231-5-1조 (신설)
<p>업종별 협약, 그룹협약, 기업 간 협약, 기업협약 및 사업장협약은 누구나 접근 가능한 온라인 국가데이터베이스에 등재되어 그 내용이 공개된다.</p> <p>단체협약 체결 후 협약 당사자들은 제1항에 따른 공개의 대상에서 해당 단체협약의 일부를 제외하는 결정을 할 수 있다. 이 경우 L.2231-6조에 따라 단체협약의 사본을 관할 행정관청에 제출할 때, 그 결정에 관한 확인서와 공개 대상 버전의 단체협약 사본을 첨부하여야 한다. 단체협약의 일부에 대한 공개 제외의 결정이 없더라도 해당 단체협약의 서명 당사자 일방이 요구하는 경우에는 시행령이 정한 바에 따라 익명으로 단체협약이 공개된다.</p> <p>본 조의 적용 요건은 시행령으로 정한다.</p>

6. 기업협약의 성립요건 강화

가. 개정의 취지³⁷⁾

2008년 8월 20일 법률에 의해 마련된 기업협약의 성립에 관한 종래의 규율은 종업원대표선거에서 과반수 지지를 획득한 하나 또는 둘 이상의 ‘대표적 노동조합’³⁸⁾이 거부하지 않는다는 조건하에 같은 선거에서 30% 이상의 지지를 획득한 소수노조에 의한 기업협약의 체결을 허용하고 있다. 2008년 8월 20일 법률 이후 과반수 협약의 발전을 위한 입법적 개입이 부분적으로 이루어졌으나, 단체협약이 노동자들에게 정당화되고 노동조합들이 그에 대한 책임을 질 수 있도록 하기 위해서는 모든 기업협약에서 과반수 협약 원칙을 확립할 필요가 있다. 그리고 과반수 협약 원칙

37) Christophe Sirugue, 앞의 1차 국회상임위 보고서(N° 3675), pp.384-387.

38) 노동조합의 대표성 평가 기준은 7가지이다. ① 공화국 가치의 존중, ② 자주성, ③ 재정의 투명성, ④ 단체교섭이 이루어지는 직업적 및 지역적 범위에서 노조가 설립된 지 2년 이상일 것, ⑤ 단체교섭 수준별 종업원대표선거 득표율, ⑥ 활동과 경험에 따른 영향력, ⑦ 조합원 수와 조합비(L.2121-1조). ⑤와 관련, 기업 수준에서 대표적 노동조합으로 인정받기 위해서는 종업원대표선거 1차 투표에서 10% 이상의 지지를 획득해야 한다(L.2122-1조).

의 일반화는 헌법이 보장하고 있는 노동자 참여의 원칙, 즉 “모든 노동자는 자신의 대표를 통하여 노동조건에 대한 집단적 결정과 기업의 경영에 참여한다.”는 원칙을 강화할 수 있게 한다. 다만, 과반수 노조의 부재로 인한 기업협약의 불성립을 방지하기 위해 대표적 노동조합에 해당하는 소수노조에 의한 협약의 서명과 그 협약에 대한 노동자들의 인준투표를 허용하는 것으로 한다.

나. 개정의 내용

기업협약의 정당성을 강화하기 위하여 기업협약의 성립요건을 변경하였다. 개정 전에는 종업원대표선거 1차 투표에서 30% 이상의 지지율을 획득한 대표적 노조가 서명하고 과반수 지지율을 획득한 하나 또는 둘 이상의 대표적 노조가 거부하지 않을 것을 요건으로 하였으나, 이번 개정으로 대표적 노조들에 대한 지지투표 수의 과반을 획득한 하나 또는 둘 이상의 대표적 노조가 서명하여야 유효한 것으로 그 요건이 변경되었다.

한편, 종업원대표선거 1차 투표에서 대표적 노조들이 획득한 총 득표수를 기준으로 하여 30~50% 사이의 지지율을 획득한 하나 또는 둘 이상의 대표적 노조와 사용자가 기업협약에 서명한 경우, 해당 대표적 노조가 그 협약에 대한 노동자들의 찬반의사를 묻는 인준투표의 실시를 사용자에게 요구할 수 있게 하였다(L.2232-12조 2항). 이 경우 인준투표 요구일로부터 8일이 경과해야 인준투표의 실시가 가능하고, 이는 인준투표 실시 전 다른 대표적 노조들에게 추가 서명의 기회를 부여하여 과반수 협약이 성립될 수 있도록 하기 위한 것이다(같은 조 3항). 인준투표에서 유효표의 과반수 찬성이 있으면 해당 협약이 유효하게 성립하고, 과반수 찬성이 없으면 효력이 없는 것으로 간주된다(같은 조 6항 및 7항).

구 노동법전	개정 노동법전
L.2232-12조: 기업협약 또는 사업장협약이 유효하기 위해서는 <u>지난 종업원대표선거 1차 투표에서 30% 이상의 지지율을 획득한 하나 또는 둘 이상의 대표적</u>	L.2232-12조: 기업협약 또는 사업장협약은 한편으로는 사용자 또는 그 대표에 의한 서명이 있고, 다른 한편으로는 <u>지난 종업원대표선거 1차 투표에서 대표적 노</u>

구 노동법전	개정 노동법전
<p>노동조합에 의한 서명이 있고, 같은 선거에서 과반수의 지지를 획득한 하나 또는 둘 이상의 대표적 노동조합의 거부가 없어야 한다.</p> <p>제1항에 따른 거부의 의사표시는 해당 협약을 통지받은 날로부터 8일 내에 L.2231-8조에 규정된 방식(역주: 거부 사항 및 이유를 명시한 서면으로 협약 서명 당사자들에 대한 통지)에 따라 이루어져야 한다.</p>	<p>동조합들에 대한 지지표의 과반수를 획득한 하나 또는 둘 이상의 대표적 노동조합에 의한 서명이 있어야 유효하게 성립한다.</p> <p>제1항에 따른 요건이 충족되지 않지만 사용자 및 30%를 초과하는 지지율을 획득한 하나 또는 둘 이상의 대표적 노동조합이 기업협약 또는 사업장협약에 서명한 경우, 서명일로부터 1개월 안에 대표적 노동조합은 해당 협약에 대한 전체 노동자의 찬반의사를 묻는 인준투표의 실시를 요구할 수 있다.</p> <p>인준투표 실시 요구일로부터 8일이 경과한 시점에서 다른 대표적 노동조합의 추가 서명에 의한 지지율의 합계가 제1항에 따른 50%에 이르지 아니하고, 제2항에 따른 요건이 여전히 충족되고 있는 경우에 인준투표는 2개월 내에 실시되어야 한다.</p> <p>전자적 방식에 의한 인준투표는 사용자와 서명 노조 사이에 체결된 특별협정에서 정한 방식 및 선거법의 일반원칙에 따라 실시된다.</p> <p>해당 협약의 적용 대상 사업장의 노동자들과 L.2314-15조, L.2314-17조~L.2314-18-1조에 따른 투표권자가 인준투표에 참여한다.</p> <p>인준투표에서 유효표의 과반수 찬성이 있는 경우에 해당 협약은 유효하게 성립한다. 유효표의 과반수 찬성이 없는 경우 해당 협약은 효력이 없는 것으로 간주한다.</p> <p>본 조에 따라 실시되는 인준투표의 요건은 시행령으로 정한다.</p>

7. 고용보호발전협약제도의 신설

가. 개정의 취지³⁹⁾

고용안정에 관한 2013년 6월 14일 법률은 경제적 어려움에 처한 기업이 일정 기간 고용을 보장하는 대신에 노동시간과 임금 등을 조정하는 협약을 체결할 수 있도록 하였으나, 이러한 고용유지협약제도는 경기의 변동에 따른 중대한 경제적 어려움에 직면한 기업에 한정 적용된다는 한계를 가진다. 따라서 기업이 경제적 어려움에 처하기 이전에 노동조건의 집단적 변경을 통해 경제상황의 변화에 적응하여 경쟁력을 유지·강화하고, 고용을 보호 내지 창출할 수 있게 하는 단체협약의 체결에 관한 새로운 법적 규율의 틀을 마련한다.

나. 개정의 내용

첫째, 고용보호발전협약에 관한 교섭의 방법으로 사용자는 교섭 이전에 기업 상황의 진단에 필요한 정보를 노동조합에 제공하여 공유하여야 한다(L.2254-2조 I의 2항). 노측 교섭담당자는 조합대표위원, 조합대표위원이 존재하지 않는 기업의 경우에는 기업이 속한 산업 레벨 또는 모든 산업을 포괄하는 전국 레벨에서의 ‘대표적 노동조합으로부터 교섭권을 위임받은 선출직 종업원대표’ 또는 이러한 종업원대표가 없으면 위와 같은 ‘대표적 노동조합으로부터 교섭권을 위임받은 노동자’이다(L.2254-2조 I의 5항). 선출직 종업원대표가 있더라도 대표적 노동조합의 위임이 없으면 고용보호발전협약의 체결을 위한 교섭이 불가하다.

둘째, 노사협의회(기업위원회), 또는 노사협의회가 없으면 교섭권자인 조합대표위원, 위임을 받은 종업원대표 내지 노동자가 교섭에서 전문가의 도움을 받기 위해 공인회계사를 선임할 수 있고 그 비용은 사용자가 부담하는 것으로 하였다(L.2254-2조 III의 4항, 5항).

39) Christophe Sirugue, 앞의 1차 국회상임위 보고서(N° 3675), p.410 및 p.420.

셋째, 고용보호발전협약의 서문에는 고용의 유지 또는 발전에 관한 협약의 목적이 기재되어야 하고, 그렇지 않으면 해당 협약의 효력이 부인된다(L.2254-2조 I의 3항). 협약의 목적과 내용을 요약한 서문이 부재하더라도 협약이 유효한 것이 원칙이나(L.2222-3-3조 2항), 고용보호발전협약에 대하여는 그 예외를 둔 것이다. 고용보호발전협약의 적용과 관련하여 노동자의 개인적 또는 가족적 생활과 조화되지 않는 제한 내지 침해를 주장하는 노동자의 상황을 고려하는 방법, 협약의 유효기간 중 협약의 적용과 이행에 관한 사항을 노동자에게 통지하는 방법에 대하여 협약으로 규정해야 한다(L.2254-2조 III의 1항). 고용보호발전협약은 일반 노동자들에게 요구되는 것에 상응하는 경영간부, 임원 및 주주의 노력에 관한 사항에 대하여 규정할 수 있다(L.2254-2조 III의 2항). 그리고 고용보호발전협약은 그 종료 시 노동자들이 기업의 경제적 상황의 개선을 향유할 수 있는 요건에 대하여 규정할 수 있다(L.2254-2조 III의 3항).

넷째, 단체협약의 기간에 관한 일반원칙에 따르면 유기협약 또는 무기협약 모두 가능하나(L.2222-4조 1항), 고용보호발전협약은 유기협약으로 체결하여야 하며, 다만 해당 협약에 유효기간에 관한 규정이 없는 경우 그 유효기간은 5년이다(L.2254-2조 IV).

다섯째, 고용보호발전협약의 규정은 이와 충돌하는 노동계약상의 임금, 노동시간 등에 관한 조항을 대체한다(L.2254-2조 I의 1항). 이는 단체협약과 노동계약의 관계에 관한 일반원칙인 유리원칙(L.2254-1조)의 적용을 배제하는 것이다. 다만, 고용보호발전협약에 의해 월 임금이 감소되는 결과가 초래될 수 없고(L.2254-2조 I의 4항), 이와 관련 월 임금에 관한 사항은 시행령으로 정하도록 하고 있다(L.2254-2조 III의 5항).

여섯째, 노동자는 고용보호발전협약의 적용을 거부할 수 있으나, 이 경우 사용자는 정당한 이유에 해당하는 '특정의 사유'에 근거하여 노동자를 해고할 수 있고, 이러한 해고는 경영상 이유에 의한 1인 해고에 적용되는 절차(노동자에 대한 사전 청문, 해고의 서면통지)에 따라 이루어져야 한다(L.2254-2조 II의 1항 및 2항). 사용자는 고용보호발전협약의 적용을 거부한 노동자에 대한 해고절차(사전 청문)에서 노동자에게 재취업지원 제도를 제안할 의무가 있고, 노동자가 이를 수락하면 노동계약은 종료

(합의해지)되며, 이 경우 법정 해고예고 및 해고예고수당(근속기간 2년 미만인 경우 1개월분의 임금, 2년 이상인 경우 2개월분의 임금)이 적용되지 않지만 법정 해고수당은 적용된다(L.2254-2조 II의 3~5항). 재취업 지원제도를 수락한 노동자는 고용센터가 실시하는 개인 맞춤형 재취업지원서비스 및 특별급여를 최대 1년간 받을 수 있고, 그 재정 기여를 위해 사용자는 고용센터에 3개월분의 임금 한도 내에서 해고예고수당에 상응하는 금액을 납부해야 한다(L.2254-3~5조). 사용자가 노동자에게 재취업지원제도를 제안하지 않은 경우 고용센터가 이를 제안할 수 있고, 이 경우에 사용자는 2개월분의 임금을 해당하는 기여금(노동자가 고용센터의 제안을 수락하는 경우에는 3개월분의 임금을 해당하는 기여금)을 고용센터에 납부해야 한다(L.2254-6조).

개정 노동법전 L.2254-2조 (신설)

I. 고용의 보호 또는 발전을 위한 기업협약이 체결된 경우 그 협약의 규정들은 이와 충돌하는 노동계약상의 임금, 노동시간 등에 관한 조항들을 완전히 대체한다.

I의 제1항에 따른 협약의 체결을 위한 교섭을 하고자 하는 사용자는 기업 상황의 진단에 필요한 일체의 정보를 교섭 이전에 노동조합들에 제공하여 공유하여야 한다.

I의 제1항에 따른 협약의 서문에는 고용의 유지 또는 발전과 관련한 협약의 목적이 언급되어야 한다. 이러한 서문의 부재는 L.2222-3-3조 제2항에서 규정하고 있는 바와 달리 해당 협약의 무효를 초래한다.

I의 제1항에 따른 협약은 노동자의 월 임금을 감소시키는 결과를 초래할 수 없다. 노동조합을 대표하는 조합대표위원이 존재하지 않는 기업에서 위와 같은 단체협약은 L.2232-21조 및 L.2232-21-1조에 따라 대표적 노동조합으로부터 위임을 받은 선출직 종업원대표, 또는 이러한 종업원대표가 없으면 L.2232-24조에 따라 위임을 받은 노동자에 의해 교섭·체결될 수 있다.

II. 노동자는 I의 제1항에 따른 협약의 적용으로 인한 노동계약의 변경을 거부할 수 있다. 이 경우 거부는 서면으로 하여야 한다.

사용자가 I의 제1항에 따른 협약의 적용을 거부한 노동자를 해고하고자 하는 경우 이러한 해고는 정당한 이유에 해당하는 특정의 사유에 근거해야 하고, 경영상 이유에 의한 1인 해고에 적용되는 L.1233-11~15조(역주: 노동자에 대한 사전 청문, 해고의 서면통지) 및 L.1234-1~20조(역주: 해고예고, 해고수당, 사용증명서, 금품청산서)에 규정된 방법과 요건에 따라 이루어져야 한다. 해고통지서에는 해고의 근거가 된 특정의 사유가 포함되어야 한다.

사용자는 사전 청문 시 해고하고자 하는 노동자에게 L.2254-3조에 따른 재취업지

원제도를 제안하여야 한다. 또한 사용자는 사전 청문 시 노동자에게 II의 제2항에 따른 특정의 사유를 서면으로 알려야 하고, 그 사유는 노동자가 재취업지원제도를 수락하는 경우 노동계약 종료의 근거가 된다.

L.2254-3조에 따른 재취업지원제도에 대한 노동자의 수락에 의해 노동계약은 종료된다.

이러한 노동계약의 종료에는 해고예고 및 해고예고수당이 적용되지 않지만, L.1234-9조에 따른 해고수당, 해고 관련 약정수당, L.2254-6조에 따라 사용자가 납부하는 기여금을 공제하고 남은 해고예고 약정수당에 대한 청구권이 발생한다.

II의 제3항에 따른 사용자의 제안에 대한 노동자의 답변기간 및 재취업지원제도의 적용요건은 시행령으로 정한다.

III. I의 제1항에 따른 협약은 다음 각 호의 사항을 규정한다.

노동자의 개인적 또는 가족적 생활과 조화되지 아니하는 제한 내지 침해를 주장하는 노동자의 상황을 고려하는 방법

협약의 유효기간 동안 협약의 적용 및 이행에 관한 사항을 노동자들에게 알리는 방법

위 협약은 다음의 자가 일반 노동자들에게 요구되는 것에 비례하는 노력에 관한 사항에 대하여 규정할 수 있다.

- 경영간부 노동자
- 임원과 주주

위 협약은 그 종료 시 노동자들이 기업의 경제적 상황의 개선을 향유할 수 있는 요건을 규정할 수 있다.

다음의 자는 교섭에서 조합대표위원 또는 I의 마지막 항에 규정된 위임을 받은 종업원대표 내지 노동자를 보좌하는 공인회계사를 선임할 수 있다.

a) L.2325-35조에 규정된 바에 따른 노사협의회(기업위원회)

b) 노사협의회(기업위원회)가 없는 기업의 경우에는

- 조합대표위원
- 조합대표위원이 없으면 위임을 받은 선출직 종업원대표
- 위임을 받은 선출직 종업원대표가 없으면 위임을 받은 노동자

공인회계사의 비용은 사용자가 부담한다.

I의 제4항에 따른 월 임금, 노동계약에 대한 협약의 적용과 노동자의 거부에 관한 사항은 시행령으로 정한다.

IV. L.2222-4조 제1항의 예외로 I의 제1항에 따른 협약은 그 유효기간을 정하여 체결한다. 협약의 유효기간에 관한 규정이 없는 경우 그 유효기간은 5년으로 한다.

V. I의 제1항에 따른 협약의 서명 당사자들은 협약의 적용에 관한 평가를 매년 실시한다.

개정 노동법전 L.2254-3~6조 (신설)

L.2254-3조: L.2254-2조에 따라 재취업지원제도를 수락한 노동자는 사전평가, 능력평가 및 직업지도 등 직업계획의 수립을 위한 개인 맞춤형 지원과정을 향유한다. 이러한 과정에는 직업계획을 뒷받침하는 조치, 훈련기간 등이 포함되며, 구체적인 시행방법은 시행령으로 정한다.

위와 같은 재취업지원은 시행령이 정한 바에 따라 고용센터가 행한다.

L.2254-4조: L.2254-3조에 따라 재취업지원제도의 적용을 받는 자는 직업훈련 참여자의 지위를 가지며, 12개월 한도 내에서 L.5422-1조에 따른 구직급여액을 초과하는 특별급여를 수급한다.

특별급여 산정의 기초가 되는 임금은 L.5422-1조에 따른 구직급여의 산정을 위한 기준임금으로 한다.

특별급여를 수급하기 위해서는 수급자의 재직기간이 노동계약 종료일에 12개월 이상이어야 한다.

특별급여의 금액, L.5422-1조에 따른 구직급여의 지급기간에서 특별급여의 지급기간을 공제하는 방법 등 특별급여 수급자에게 실업보험에 관한 규율이 적용되는 요건은 시행령으로 정한다.

L.2254-5조: 사용자는 3개월분의 임금 한도 내에서 해고예고수당에 상응하는 금액을 고용센터에 납부함으로써 L.2254-3조에 따른 재취업지원제도의 재정에 기여한다.

고용센터는 기여금액의 결정과 징수를 담당하며, 그 구체적 사항은 시행령으로 정한다.

L.2254-6조: 사용자가 L.2254-3조에 따른 재취업지원제도를 노동자에게 제안하지 않은 경우 고용센터가 해당 노동자에게 이를 제안한다. 이 경우 사용자는 2개월분의 임금에 해당하는 기여금을 고용센터에 납부하여야 하고, 노동자가 고용센터의 제안에 따라 L.2254-3조에 따른 재취업지원제도를 수락한 때에 사용자는 3개월분의 임금에 해당하는 기여금을 납부하여야 한다.

고용센터는 이러한 기여금액의 결정과 징수를 담당하며, 그 구체적 사항은 시행령으로 정한다.

8. 그룹협약의 효력 강화

가. 개정의 취지⁴⁰⁾

그룹을 구성하는 기업의 전부 또는 일부에 적용되는 그룹협약에 관한

40) Christophe Sirugue, 앞의 1차 국회상임위 보고서(N° 3675), pp.438-441;
Christophe Sirugue, 앞의 2차 국회상임위 보고서(N° 3909), p.135.

법적 규율을 명확히 하여 그룹 레벨의 교섭·협약을 강화하고, 그룹협약과 다른 협약(기업협약 및 업종별 협약)의 효력 관계를 새롭게 규율한다.

그룹교섭과 기업별 교섭의 관계에 대한 명문의 규율이 없는 상황에서 종래의 행정해석은 그룹협약이 체결되더라도 법이 규정하고 있는 의무적 교섭사항에 대한 기업 차원에서의 정기적 교섭의무가 이행되어야 한다는 입장이어서 그룹교섭의 발전이 저해되고 있는바, 기업별 교섭의 대상이 되는 모든 사항에 대한 그룹교섭이 가능하도록 명문화하고, 나아가 그룹교섭이 실시되거나 그룹협약이 체결되면 기업 차원에서의 정기적 교섭의무가 면제될 수 있는 기준을 마련한다.

종래의 규율에 따르면 그룹협약은 기업협약과 동일한 효력을 갖는 것으로 되어 있는데, 동일한 사항에 대하여 규정하는 그룹협약과 기업협약의 서열관계를 명확히 할 필요가 있기 때문에 그룹협약의 당사자들이 원하는 경우에는 비록 그룹협약이 기업협약보다 불리한 내용을 포함하고 있더라도 그룹협약의 효력이 기업협약보다 우선할 수 있도록 한다.

한편, 종래의 규율에 따르면 업종별 협약에서 명시적으로 허용하고 있는 경우를 제외하고 그룹협약은 그룹을 구성하는 기업들에 적용되는 업종별 협약에 반하는 내용을 포함할 수 없도록 되어 있는데, 기업협약과의 관계에서 그룹협약의 우위성이 인정되는 사항들과 관련하여 업종별 협약에서 명시적으로 허용하고 있지 않더라도 그룹협약이 업종별 협약에 우선할 수 있도록 종래의 규율을 폐지한다.

나. 개정의 내용

그룹교섭 개시 전 교섭 관련 정보제공의 의무에 관한 규정을 마련하였다(L.2232-32조 1항). 즉 그룹의 교섭단위(그룹을 구성하는 기업 전부 또는 일부)에 속하는 각 기업의 대표적 노동조합들에 교섭 개시 전 교섭 관련 정보가 제공되어야 한다.

그룹교섭과 기업별 교섭의 관계에 관한 규율을 명확히 하였다(L.2232-33조). 기업 차원에서 교섭·체결될 수 있는 모든 사항은 그룹 차원에서 교섭·체결될 수 있다. 교섭방법에 관한 그룹협약은 기업 차원의 의무적

교섭사항에 대한 그룹교섭이 이루어지면 그 결과 그룹협약이 체결되지 않더라도 기업 차원의 교섭의무가 면제되는 것으로 규정할 수 있게 하였다. 그리고 교섭방법에 관한 그룹협약이 존재하지 않더라도 기업 차원의 의무적 교섭사항에 대한 그룹협약이 적법하게 체결되면 기업 차원의 교섭의무는 면제되는 것으로 하였다.

그룹협약과 기업협약의 관계에서 그룹협약의 우위 가능성을 허용하였다(L.2253-5조). 즉 그룹협약은 기업협약과 같은 효력을 가진다는 종래의 규정을 삭제하였고, 그룹협약에서 명시적으로 규정한 경우에는 그룹협약이 동일한 사항에 관한 기업협약(이미 체결된 기업협약 또는 향후 체결되는 기업협약)의 내용을 대체하는 것으로 하였다.

또한 그룹협약과 업종별 협약의 관계에서 그룹협약의 우위 가능성을 허용하였다. 즉 업종별 협약에서 명시적으로 허용하고 있는 경우를 제외하고 그룹협약이 그룹 소속 기업에 적용되는 업종별 협약에 반하는 내용을 포함할 수 없도록 한 기존 규정(구 노동법전 L.2232-35조의 내용)을 삭제하였다.

구 노동법전	개정 노동법전
L.2232-30조 : 그룹협약의 적용범위는 그룹을 구성하는 기업들 전부 또는 일부이다.	L.2232-30조 : (같은 내용)
L.2232-31조 : 그룹협약은 다음의 당사자 사이에 교섭되고 체결된다. - 지배기업의 사용자 또는 그룹협약의 적용범위에 속하는 기업들의 사용자나 그 대표자 - 그룹 전체에서의 대표적 노동조합들 또는 그룹협약의 적용범위에 속하는 기업들 전체에서의 대표적 노동조합들	L.2232-31조 : (같은 내용)
L.2232-32조 : 대표적 노동조합들은 그룹의 조합대표위원들 중에서 선택·지명한 교섭담당자로 하여금 그룹협약을 교섭하고 체결하도록 할 수 있다.	L.2232-32조 : <u>그룹협약의 적용범위에 속하는 각 기업 또는 사업장의 대표적 노동조합들에 위 적용범위 내에서의 교섭이 개시되기 이전에 정보가 제공되어야 한다.</u> 그룹협약의 적용범위에 속하는 기업들 전체 차원에서의 대표적 노동조합들은

구 노동법전	개정 노동법전
<p>L.2232-33조: 그룹협약은 기업협약과 동일한 효력을 갖는다.</p> <p>L.2232-34조: 그룹의 전부 또는 일부에서 체결된 협약이 유효하기 위해서는 적용범위에 속하는 기업들에서 실시된 중임원대표선거 1차 투표에서 30% 이상의 지지를 획득한 하나 또는 둘 이상의 대표적 노동조합에 의한 서명이 있고, 같은 선거에서 과반수의 지지를 획득한 하나 또는 둘 이상의 대표적 노동조합의 거부가 없어야 한다.</p> <p>L.2232-35조: 그룹협약은 그룹을 구성하는 기업들 또는 사업장들에 적용되는 업종별 협약에 반하는 내용을 포함할 수 없다. 다만, 업종별 협약에서 명시적으로 허용하고 있는 경우에는 그렇지 아니하다.</p>	<p>그룹의 조합대표위원들 중에서 선택·지명한 교섭담당자로 하여금 그룹협약을 교섭하고 체결하도록 할 수 있다.</p> <p>L.2232-33조: 노동법전의 규율에 따라 기업 수준에서 교섭되고 체결될 수 있는 모든 사항은 같은 요건으로 그룹 수준에서 교섭되고 체결될 수 있다. 다만, 본질(역주: 그룹협약)에서 규정하는 특칙의 적용을 전제로 한다.</p> <p>그룹 수준에서 체결된 L.2222-3-1조에 따른 교섭방법에 관한 협약은 본권(역주: 단체교섭 및 단체협약) 제4편(역주: 의무적 교섭의 사항과 주기)의 제2장(역주: 기업에서의 의무적 교섭)에 규정된 의무적 교섭사항에 대한 그룹 수준에서의 교섭실시에 의해 그룹 소속 기업들의 교섭의무가 면제됨을 규정할 수 있다. 동일한 사항에 관한 협약이 그룹 수준에서 체결되고 법률상의 요건을 충족한 경우 그룹 소속 기업들은 본권(역주: 단체교섭 및 단체협약) 제4편(역주: 의무적 교섭의 사항과 주기)의 제2장(역주: 기업에서의 의무적 교섭)에 규정된 교섭의무로부터 면제된다.</p> <p>L.2232-34조: 그룹의 전부 또는 일부에서 체결된 협약의 유효성은 L.2232-12조 및 L.2232-13조에 규정된 기준에 따라 평가한다. 이 경우 같은 조문상의 30%와 50%는 그룹협약의 적용범위에 속하는 기업 또는 사업장 전체 차원에서 평가한다. 필요한 경우 위와 같은 차원에서 노동자들의 인준투표가 시행된다.</p> <p>L.2232-35조: 본질(역주: 그룹협약)에 따라 체결된 그룹협약은 본권(역주: 협약의 교섭·체결의 요건) 제1장(역주: 유효요건)의 제2절(역주: 형식요건)과 제3절(역주: 통지, 공개와 신고)에 규정된 협약의 형식, 통지 및 신고에 관한 규율을 준수하여야 한다.</p>

개정 노동법전 L.2253-5조 (신설)

그룹의 전부 또는 일부에서 체결된 협약은 이 협약의 조항들이 이 협약의 적용범위에 속하는 기업 또는 사업장에서 이미 체결되었거나 향후 체결되는 협약의 동일 사항에 관한 조항들을 대체하는 것으로 규정할 수 있다.

9. 업종별 교섭·협약의 목적 명문화

가. 개정의 취지⁴¹⁾

업종별 교섭은 해당 산업에 속하는 기업의 노동자들에게 공통되는 권리와 이익을 보호하는 중요한 수단이므로, 업종별 교섭과 협약의 목적을 명확하게 정하여 그 임무가 충실하게 이행될 수 있도록 한다. 한편, 전국적 수준에서 이루어지는 업종별 교섭이 지역적 특수성과 지역 노사 당사자를 고려하여 진행될 수 있도록 하기 위해 전국적 수준에서 체결된 업종별 협약의 내용은 지역 수준에서의 교섭을 통해 변용 또는 보완이 가능하도록 한다.

나. 개정의 내용

업종별 교섭의 목적을 3가지로 설정하였다(L.2232-5-1조). 첫째, 노동자에 대한 보호, 특히 최저임금, 직무분류, 보충적 사회보장, 직업훈련기금의 상호부조, 산재위험예방, 남녀직업평등에 관한 사항의 규율이다. 이러한 6가지 사항 중 산재위험예방과 남녀직업평등은 이번 개정으로 추가된 사항이다.⁴²⁾ 둘째, 법률에 의해 기업협약의 우위가 인정되는 사항을 제외하고, 기업협약이 업종별 협약보다 불리할 수 없는 사항의 규율이다.

41) Christophe Sirugue, 앞의 1차 국회상임위 보고서(N° 3675), p.445; Christophe Sirugue, 앞의 2차 국회상임위 보고서(N° 3909), pp.137-138.

42) 최저임금 등 위 6가지 사항과 관련하여 기업협약은 업종별 협약 또는 직업 간 전국협약에 반하는 내용을 포함할 수 없고, 그 외의 사항에서 기업협약은 보다 넓은 지역적 또는 직업적 적용범위를 가지는 상위협약에 반하는 내용을 포함할 수 있으나 상위협약에서 명시적으로 금지하고 있으면 그렇지 아니다(L.2253-3조).

셋째, 기업 간 경쟁의 규율이다. 그 취지는 사회적 덤핑(노동조건의 저하 경쟁)의 방지에 있다.

지역 수준의 교섭을 통한 전국적 업종별 협약의 변용·보완을 허용하였다(L.2232-5-2조). 즉 전국적 적용범위를 가진 업종별 협약이라도 그 협약의 특정 규정들은 지역 수준에서 정해지거나 변용, 보완될 수 있다.

개정 노동법전 L.2232-5-1~2조 (신설)

L.2232-5-1조: 업종별 교섭은 다음 각 호의 사항을 목적으로 한다.

1. 그 적용범위에 속하는 기업이 고용하고 있는 노동자들에게 적용되는 보호, 특히 최저임금, 직무분류, 사회보장법전 L.912-1조에 따른 보충적 사회보장, 직업훈련기금의 상호부조, 노동법전 제4부 제1권 제6편에 규정된 산재위험예방, L.2241-3조에 따른 남녀 간 직업평등에 관한 사항을 정하는 것
2. 법률에 의해 기업협약의 우위가 인정되는 사항을 제외하고, 기업협약이 해당 산업 수준에서 체결된 업종별 협약보다 불리할 수 없는 사항을 정하는 것
3. 그 적용범위에 속하는 기업 간 경쟁을 규율하는 것

L.2232-5-2조: 전국적인 적용범위를 가진 업종별 협약이라도 그 협약의 특정 규정들은 지역 수준에서 정해지거나 변용되거나 보완될 수 있다.

해당 산업에서 대표성이 인정되는 사용자단체의 하부조직, 또는 그 사용자단체에 가입한 사용자들의 단체나 협회는 해당 산업의 범위에 속하는 광역지방, 도 또는 시군구에 적용되는 단체협약에 대한 교섭·체결권과 그 협약의 효력확장을 요구할 수 있는 권한을 가진다.

10. 업종별 협약의 재판

가. 개정의 취지⁴³⁾

업종별 협약이 그 본연의 임무와 역할을 다할 수 있도록 하기 위해서는 업종별 교섭의 실효성과 역동성을 강화할 필요가 있고, 이를 위해 현

43) Christophe Sirugue, 앞의 1차 국회상임위 보고서(N° 3675), pp.453-454; Jean-Baptiste Lemoyne, Jean-Marc Gabouty et Michel Forissier, Rapport N° 661 fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée Nationale, de la Constitution après engagement de la procédure accélérée, visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s, Sénat, 2016. 6. 1, pp.217-222.

재 700개가 넘는 업종별 협약을 3년 내 약 200개로 감축하는 것을 목표로 업종별 협약을 재편한다. 이를 위해 교섭활동이 취약한 산업, 또는 이리저리한 한계로 교섭의 발전을 기대하기 어려운 산업 등에서 노사 당사자들이 자발적으로 관련 협약들을 통합하는 노력을 기울이도록 촉진하되, 다른 한편으로는 위와 같은 산업과 관련하여 노동장관이 업종별 협약의 재편이라는 공익적 관점에서 일정 기간 내 협약의 병합을 통해 업종별 협약의 수를 감축하는 조치를 보다 용이하게 취할 수 있도록 노동장관의 권한을 강화하고, 협약의 병합 내지 통합 과정에서 발생할 수 있는 법적 불안정을 예방하는 새로운 제도를 도입하는 것으로 한다.

나. 개정의 내용

첫째, 업종별 협약 재편 대상이 되는 산업을 확대하고 구체화하였다(L.2261-32조 I). 재편 대상이 되는 산업은 노동자의 규모가 작은 산업, 교섭활동이 취약한 산업(체결된 단체협약의 수 및 교섭사항의 수가 적은 산업), 지역적 적용범위가 단지 지방 또는 지역인 산업, 대표적 사용자단체에 가입한 기업이 5% 미만인 산업, 노사교섭·해석위원회의 설치 또는 회합이 없는 산업이다.

둘째, 노사 당사자의 자주적 교섭에 의한 업종별 협약의 재편을 촉진하고 있다(노동개혁법 제25조 II). 이 법률 공포일로부터 3개월 내에 직업 간 전국적 수준에서 대표적인 노사단체들은 이 법률 공포일로부터 3년 내에 약 200개 업종별 협약이라는 목표를 달성할 수 있는 방법에 관한 단체교섭을 개시하여야 하고, 이 법률 공포일로부터 3개월 내에 업종별 협약의 적용을 받는 노사단체들은 위 목표의 달성을 위해 협약의 통합에 관한 단체교섭을 개시하여야 한다.

셋째, 업종별 협약 재편의 수단과 절차를 명료화하였다. 노사 당사자의 합의에 의한 자주적 통합이 없는 경우 노동장관이 직권으로 취할 수 있는 조치로 협약의 병합, 협약의 효력확대, 협약의 효력확장 거부, 노사단체의 대표성 승인 거부 등이 있다.

넷째, 업종별 협약의 병합에 관한 노동장관의 권한을 강화하였다. 노동

장관은 늦어도 2016년 12월 31일까지 업종별 협약의 적용범위가 단지 지방 또는 지역인 산업들과 이 법률 공포 전 15년간 단체협약 또는 부속협약을 체결하지 않은 산업들에서 협약의 병합을 시행하는 것으로 하였다(노동개혁법 제25조 III). 또한 노동장관은 이 법률 공포일로부터 3년의 기간이 만료되면 이 법률 공포 전 7년간 단체협약 또는 부속협약을 체결하지 않은 산업들에서 협약의 병합을 시행하는 것으로 하였다(노동개혁법 제25조 IV).

다섯째, 노동장관의 직권에 의한 협약의 병합 또는 노사 당사자의 자주적인 협약의 통합 과정에서 발생하는 법적 불안정을 해결하기 위한 제도를 신설했다(L.2261-33조). 협약의 병합 내지 통합 결정 시부터 5년 내 공통사항을 규율하는 새로운 협약의 체결 의무를 노사 당사자들에게 부과하고 있다. 이 기간 내 새로운 협약이 체결되지 않으면 기존의 복수 협약이 계속적으로 적용되고, 그에 따른 노동자 간 처우의 잠정적 차이는 업종별 협약의 채편이라는 공익적 측면에서 정당화된다. 이 기간 만료에도 불구하고 새로운 협약이 체결되지 않으면 병합 내지 통합하는 산업의 협약이 적용된다(따라서 흡수되는 산업의 협약은 실효된다).

구 노동법전	개정 노동법전
<u>L.2261-32조 : I. 대표적인 사용자단체에 가입한 기업이 5% 미만인 산업 또는 교섭의 권한과 의무에 비추어 볼 때 지난 5년간 체결된 협약의 수 및 그 협약에 의해 커버되는 교섭사항의 수가 적어 교섭활동이 취약한 산업 또는 그 규모, 기업과 노동자의 수 및 교섭실시를 위한 가용수단이 적어서 교섭의무의 준수 관련 정기적이고 지속적인 교섭의 발전이 불가능한 산업의 경우 노동장관은 위 사유 중 하나 또는 둘 이상을 이유로 전국단체교섭위원회와 협의하여 그 위원회 구성원 과반수의 반대 의견이 없으면, 유사한 사회경제적 조건을 가진 다른 산업에서 이미 효력이 확장되어 적용되고 있는 단체협약의 효력을 위의 해당 산업에 확</u>	<u>L.2261-32조 : I. 노동장관은 업종별 협약의 채편과 결부된 공익의 관점에서 어떤 산업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 산업의 단체협약 적용범위를 유사한 사회경제적 조건을 가진 다른 산업의 단체협약 적용범위와 병합하는 절차를 개시할 수 있다.</u> 1. 노동자의 규모가 작은 산업의 경우 2. 체결된 단체협약의 수 및 커버되는 교섭사항의 수가 적어서 교섭활동이 취약한 산업의 경우 3. 지역적 적용범위가 단지 지방 또는 지역에 불과한 산업의 경우 4. 대표적 사용자단체에 가입한 기업이 5% 미만인 산업의 경우 5. L.2232-9조에 따른 위원회의 설치

구 노동법전	개정 노동법전
<p>대할 수 있다. 이러한 효력확대 선언 시에 노동장관은 이미 효력이 확장된 협약과 차후의 부속협약이 위의 해당 산업에 당연히 적용되는 것으로 결정할 수 있다. 제1항에 따른 상황에 처한 산업의 경우 같은 이유로 노동장관은 전국단체교섭위원회의 의견을 청취한 후 대표적 사용자 단체들과 대표적 노동조합들에 위와 같은 상황을 통지하고, 그러한 상황이 6개월 이상의 소정기간 만료 시까지 지속되는 경우에는 관련된 산업의 단체협약 적용범위를 유사한 사회경제적 조건을 가진 다른 산업의 단체협약 적용범위와 통합할 것이라는 의사를 위 사용자단체 및 노동조합에 알려야 한다. 소정기간의 만료에도 불구하고 위와 같은 상황이 계속되면 노동장관은 전국단체교섭위원회와 협의하여 그 위원회 구성원 과반수의 서면에 의한 반대의견이 없으면 적용범위의 통합을 선언하고, 관련된 산업의 노사 당사자들로 하여금 교섭하도록 요청할 수 있다.</p> <p>II. 대표적인 사용자단체에 가입한 기업이 5% 미만인 산업 또는 그 규모, 기업</p>	<p>또는 회합이 없는 산업의 경우 위와 같은 절차는 단체협약 적용범위의 통일성 강화 차원에서 여러 개의 산업을 병합하기 위하여 개시될 수도 있다. 노동장관은 관보상의 공지를 통해 이해관계 단체와 당사자들이 시행령이 정하는 기간 내에 병합계획에 관한 의견을 제시할 수 있도록 한다. 노동장관은 병합절차의 시행 전에 전국단체교섭위원회의 의견을 청취하여야 한다. 전국단체교섭위원회에서 둘 이상의 대표적 사용자단체, 또는 둘 이상의 대표적 노동조합이 이유를 기재한 서면으로 다른 산업과의 병합을 제안하는 경우 노동장관은 시행령이 정한 바에 따라 전국단체교섭위원회와 다시 협의한다. 전국단체교섭위원회의 새로운 의견에도 불구하고 노동장관은 병합을 선언할 수 있다.</p> <p>II. 노동장관은 전국단체교섭위원회의 의견을 청취한 후 단체협약이 적용되지 않는 지역적 또는 직업적 부문에 단체협약이 적용되도록 하기 위해 관련 단체협약의 지역적 또는 직업적 적용범위의 확대를 선언할 수 있다.</p> <p>노동장관은 관보상의 공지를 통해 이해관계 단체와 당사자들이 시행령이 정하는 기간 내에 통합계획에 관한 의견을 제시할 수 있도록 한다. 전국단체교섭위원회에서 둘 이상의 대표적 사용자단체, 또는 둘 이상의 대표적 노동조합이 이유를 기재한 서면으로 적용범위의 확대에 관한 대안을 제시하는 경우 노동장관은 시행령이 정한 바에 따라 전국단체교섭위원회와 다시 협의한다. 전국단체교섭위원회의 새로운 의견에도 불구하고 노동장관은 관련 단체협약의 적용범위 확대를 선언할 수 있다.</p> <p>III. 노동장관은 산업재편과 결부된 공익의 관점에서 I에 규정된 산업의 경우 전</p>

구 노동법전	개정 노동법전
<p>과 노동자의 수 및 교섭실시를 위한 가용수단이 적어서 교섭의무의 준수 관련 정기적이고 지속적인 교섭의 발전이 불가한 산업의 경우 노동장관은 이러한 사유 중 어느 하나를 이유로 전국단체교섭위원회의 의견을 청취한 후 단체협약 또는 그 부속협약의 효력확장을 거부할 수 있다.</p> <p>III. 대표적인 사용자단체에 가입한 기업이 5% 미만인 산업 또는 교섭의 권한과 의무에 비추어 볼 때 지난 4년 단위의 중업원대표선거에 따른 대표성 재평가 이후 체결된 협약의 수 및 그 협약에 의해 커버되는 교섭사항의 수가 적어 교섭활동이 취약한 산업의 경우, 노동장관은 전국단체교섭위원회 및 사회적대화최고위원회의 의견을 청취한 후 L.2152-6조 및 L.2122-11조에 따라 산업 차원에서 대표성이 인정되는 사용자단체 및 노동조합에 관한 명부를 작성하지 않는 것으로 결정할 수 있다.</p> <p>IV. 본 조의 적용에 관한 사항은 시행령으로 정한다.</p>	<p>국단체교섭위원회의 의견을 청취한 후 단체협약 또는 그 부속협약의 효력확장을 거부할 수 있다.</p> <p>IV. 노동장관은 산업재편과 결부된 공익의 관점에서 I에 규정된 산업의 경우 전국단체교섭위원회 및 사회적대화최고위원회의 의견을 청취한 후 L.2152-6조 및 L.2122-11조에 따라 산업 차원에서 대표성이 인정되는 사용자단체 및 노동조합에 관한 명부를 작성하지 않는 것으로 결정할 수 있다.</p> <p>V. 단체협약에서 달리 정한 경우를 제외하고 본 조의 적용에 관한 사항은 시행령으로 정한다.</p>

개정 노동법전 L.2261-33~34조 (신설)
<p>L.2261-33조 : L.2261-32조의 I에 따라 복수 단체협약의 적용범위를 병합하는 경우 또는 기존의 복수 단체협약의 적용범위를 통합하는 협약을 체결하는 경우 병합 내지 통합 이전에 적용되던 각 협약의 규정들은 병합 또는 통합의 결정일로부터 5년 내에 같은 사항을 공통 규율하는 새로운 협약의 규정들에 의해 대체되어야 한다. 그 기간 동안에는 병합 또는 통합 이전에 적용되던 복수의 협약이 유지될 수 있다. 업종별 협약의 재편과 결부된 공익의 관점에서 제1항에 규정된 기간 동안에는 병합 또는 통합에 기인하는 노동자 간 처우의 잠정적 차이를 다루는 주장이 유효하게 제기될 수 없다.</p> <p>위 기간의 만료에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 않으면 병합 내지 통합하는 산업의 협약규정이 적용된다.</p> <p>L.2261-34조 : L.2261-32조의 I에 따른 복수 단체협약의 적용범위의 병합 선언 이후 또는 기존의 복수 단체협약의 적용범위를 통합하는 협약 체결 이후 사용자단체의 대표성을 재평가하는 조치가 있을 때까지는 병합 또는 통합 이전에 존재하고</p>

있던 하나 이상의 산업에서 대표적인 사용자단체가 교섭의 권한을 가지는 것으로 인정한다.
 같은 규율이 노동조합에도 적용된다.
 L.2261-19조의 마지막 항 및 L.2232-6조에 규정된 지지율은 병합 또는 통합의 결과로 생긴 산업 차원에서 평가한다.

제4절 노동시장·직업훈련관계법

1. 개인활동계좌제의 창설

가. 개정의 취지⁴⁴⁾

개인의 직업적 경로는 지난 30년간 그 형태와 내용에서 현저히 변화하고 있다. 오늘날 노동세계는 같은 직업 내에서의 지위 변화, 이중적 노동시장 및 지금까지 인정되어 왔던 임금모델의 쇠퇴 등을 특징으로 하고 있다. 고용과 연계된 사회적 보호의 법적 틀과 직업적 경로의 새로운 실태 사이의 갭이 점점 좁아지고 있다. 단기계약의 증대, 고용과 실업의 반복 등은 현대의 노동 현실에 적합한 사회적 보호제도의 구축을 요구한다. 인격과 연계된 사회적 보호 및 직업적 경로 전 과정을 통한 권리의 유지가 점점 더 필요해지고 있다. 사회적·직업적 권리의 휴대성과 그 보편성은 직업적 경로의 안정화, 불평등의 시정, 권리의 상실 없이 지위 간 이전의 촉진을 가능케 해야 한다.

2013년 이후 직업이동의 촉진과 직업적 경로의 안정화를 위한 제도로 개인훈련계좌제(*compte personnel de formation*)와 직업위험예방계좌제(*compte personnel de prévention de la pénibilité*)를 마련한 바 있다. 개인훈련계좌제는 16세 이상의 모든 취업자 내지 구직자가 직업훈련에 참여할 수 있게 하는 제도이다. 전일제 노동자의 경우 1년에 24시간 한도 내에서 5년간 총 120시간까지 적립 가능하고, 그 다음에는 150시간이 될

44) Christophe Sirugue, 앞의 1차 국회상임위 보고서(N° 3675), pp.503-505.

때까지 1년에 12시간을 적립할 수 있다. 한편, 직업위험예방계좌제는 직업위험 요소에 노출되어 있는 노동자에게 보상하기 위한 것으로서, 소정의 위험직무에 종사하는 노동자가 직업적 위험이 없거나 덜한 일자리를 갖기 위해 직업훈련을 받거나 임금의 감소 없이 노동시간을 단축하거나 조기에 은퇴하여 연금을 받을 수 있게 하는 제도이다. 위험 요소의 정도에 따라 1년에 4점 또는 8점씩 직업생애에 걸쳐 최고 100점까지 적립 가능하며, 그 중 첫 20점은 직업훈련을 위해 사용되고, 나머지는 반일제 노동을 위해 또는 55세부터는 연금의 기여금으로 사용될 수 있다.⁴⁵⁾ 이 두 가지 제도는 노동시장에 참여하고 있는 모든 사람들이 자신의 직업적 지위나 고용 여부와 관계없이 직업생애에 걸쳐 직업훈련 내지 노동조건 개선에 관한 권리를 획득할 수 있게 하는 것이다. 그리고 사회적 대화 및 고용에 관한 2015년 8월 17일 법률 제2015-994호는 개인활동계좌(compte personnel d'activité)의 창설 원칙을 천명하였다. 즉 동법 제38조는 개인이 노동시장에 진입할 때부터 직업생애에 걸쳐 본인의 지위와 관계없이 직업적 경로를 안정화할 수 있는 유용한 개인적 사회권들을 총합한 개인활동계좌제도를 2017년 1월 1일부로 시행하는 것을 규정하고 있다. 이에 따라 종래의 개인훈련계좌제와 직업위험예방계좌제, 새롭게 창설하는 공익활동계좌제(compte d'engagement citoyen) 3가지를 통합하는 개인활동계좌제도를 신설하여 시행한다.

나. 개정의 내용

첫째, 개인활동계좌는 개인훈련계좌, 직업위험예방계좌, 공익활동계좌 3가지로 구성된다(L.5151-5조). 개인훈련계좌와 직업위험예방계좌는 종래에 있던 것이고, 공익활동계좌는 이번에 새롭게 창설된 것이다.

둘째, 개인활동계좌제의 목적을 분명히 하고 있다(L.5151-1조). 개인활동계좌제는 계좌의 보유자가 계좌상의 권리를 이용하여 ① 경제활동의 자율성과 자유를 강화하고 직업적 경로를 안정화하는 것, ② 직업적 경로

45) Jean-Baptiste Lemoyne, Jean-Marc Gabouty et Michel Forissier, 앞의 상원 상임위 보고서(N° 661), pp.251-252.

의 과정에서 일정 수준의 자격을 취득케 하여 직업자격에 대한 권리를 실현할 수 있게 하는 것, ③ 공익활동계좌의 틀 내에서 공익활동에 참여할 수 있게 하는 것이다.

셋째, 개인활동계좌의 개설과 폐지에 관한 요건을 설정하고 있다(L.5151-2조). 개인활동계좌는 취업이나 직업활동 여부와 관계없이 16세 이상의 모든 자를 위해 개설된다. 개인활동계좌는 계좌의 보유자가 사망할 경우 폐지된다. 계좌의 보유자가 연금을 수급하는 경우에는 권리가 정지되지만, 공익활동계좌에 따라 소정의 공익활동 내지 봉사활동에 참여하는 경우에는 그렇지 아니하다.

넷째, 개인활동계좌상의 권리는 자율성과 휴대성 및 지속성 원칙에 따라 인정되고 행사된다(L.5151-3조 및 L.5151-4조). 권리의 행사는 계좌 보유자의 자유의사와 선택에 따라 이루어지며 권리의 불행사는 귀책사유에 해당하지 않는다. 개인활동계좌상의 권리는 계좌의 이용 또는 폐지 시까지 기득권으로 유지되고, 계좌의 보유자가 외국으로 출국하는 경우에도 그러하다.

개정 노동법전 L.5151-1~6조 (신설)

L.5151-1조: 개인활동계좌는 계좌의 보유자가 계좌상의 권리를 이용하여 경제활동의 자율성과 자유를 강화하고, 직업이동에 대한 장애의 제거를 통해 직업경로의 안정화를 기할 수 있도록 하는 것을 목적으로 한다. 개인활동계좌는 L.6314-1조에 따른 직업자격에 대한 권리에 기여하고, 공익활동의 승인을 가능케 한다.

개인활동계좌의 보유자는 본 장과 제6부 제3권 제2편의 제3장 및 제4부 제1권 제6편의 제2장에서 정하는 요건에 따라 자신의 권리를 행사한다.

개인활동계좌의 보유자는 본인의 직업계획을 실행할 수 있도록 종합적이고 개별화된 지원을 받을 권리를 가진다. 이러한 지원은 특히 L.6111-6조에 따른 직업변화지도의 틀 내에서 제공된다.

L.5151-2조: 개인활동계좌는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 16세 이상의 모든 자를 위하여 개설된다.

1. 프랑스법상 노동계약을 체결하고 외국에서 활동하는 자를 포함한 취업자
2. 구직자 또는 직업지도·취업계획에 따른 지원을 받고 있는 자
3. 사회가족활동법전 L.312-1조상의 I의 제5호에 규정된 노동보조 사업장 내지 기관 종사자
4. 연금수급권 전체를 행사한 자

본 조 제1항의 예외로서 개인활동계좌는 노동법전 L.6222-1조 제2항에 따른 견습

계약을 체결한 청년의 경우 15세부터 개설된다.

본 조 제1호에서 제3호까지의 경우에 해당하지 않는 16세 이상의 자는 공익활동계좌를 향유하고 L.5151-6조에 규정된 온라인 서비스에 접근하기 위하여 개인활동계좌를 개설할 수 있다.

개인활동계좌는 그 보유자의 사망일에 폐지된다. 보유자가 본인의 연금수급권 전체를 행사한 날로부터 개인훈련계좌는 그 적립이 정지되고, 다만 L.5151-9조가 적용되는 경우에는 그렇지 아니다. 공익활동계좌에 의해 개인훈련계좌에 적립되는 시간은 공익활동에 종사하는 봉사자가 L.6313-13조에 규정된 임무의 수행에 필요한 능력을 획득할 수 있게 하는 훈련과정 비용의 충당에 사용될 수 있다.

L.5151-3조: 개인활동계좌상의 권리는 계좌의 보유자가 외국으로 출국하는 경우를 포함하여 계좌의 이용 또는 폐지 시까지 보유자의 기득권으로 유지된다.

L.5151-4조: 개인활동계좌는 그 보유자의 명시적 동의가 있어야만 사용될 수 있다. 계좌의 보유자가 계좌의 사용을 거부하는 것은 귀책사유에 해당하지 않는다.

L.5151-5조: 개인활동계좌는 다음 각 호의 계좌에 의해 구성된다.

1. 개인훈련계좌
2. 직업위험예방계좌
3. 공익활동계좌

개인활동계좌는 이를 구성하는 각 계좌제도에서 정한 방식에 따라 권리의 전환을 마련한다.

L.5151-6조: I. 개인활동계좌의 보유자 각 인은 무료의 온라인 서비스에 접속하여 계좌에 적립된 본인의 권리를 확인하고 이용할 수 있다.

(이하 생략)

2. 공익활동계좌제의 창설

가. 개정의 취지⁴⁶⁾

공익활동 내지 봉사활동의 가치를 승인하여 개인훈련계좌에 일정 기간이 적립될 수 있도록 공익활동계좌를 창설함으로써 개인활동계좌제를 보완한다. 공익활동계좌제는 계좌 보유자의 자발성에 기초하여 운영된다. 소정의 공익활동 내지 봉사활동 참여 여부는 전적으로 계좌 보유자의 자유에 속한다.

46) Christophe Sirugue, 앞의 1차 국회상임위 보고서(N° 3675), p.512.

나. 개정의 내용

첫째, 공익활동계좌에 기록되는 무상 내지 자발적 공익활동이나 봉사활동은 개인훈련계좌에 적립되는 시간의 취득 또는 공익·봉사활동을 위한 휴가의 취득을 가능케 한다(L.5151-7조). 공익·봉사활동으로 개인훈련계좌에 적립 가능한 최대 시간은 60시간이다(L.5151-10조).

둘째, 개인훈련계좌에 시간 적립이 가능한 공익·봉사활동의 범주를 7가지로 구체화하고 있다(L.5151-9조). 국가서비스법전에 따른 공익활동, 국방법전에 따른 예비군활동, 치안법전에 따른 지역시민안전활동, 공중보건법전에 따른 위생보건활동, 노동법전에 따른 견습생지도활동 등이다.

셋째, 공익·봉사활동으로 개인훈련계좌에 적립되는 시간에 대한 재정은 공익·봉사활동의 범주에 따라 국가, 지자체 또는 공공기관이 부담한다(L.5151-11조).

개정 노동법전 L.5151-7~12조 (신설)

L.5151-7조: 공익활동계좌는 그 보유자의 무상 내지 자발적 공익활동이나 봉사활동을 기록한다. 공익활동계좌는 다음 각 호에 규정된 사항의 획득을 가능케 한다. 공익활동 내지 봉사활동에 따라 개인훈련계좌에 적립되는 시간
공익활동 내지 봉사활동을 위한 휴가일

L.5151-8조: 무상 또는 자발적 공익활동 내지 봉사활동은 L.6323-8조의 II에 규정된 개인별 데이터 처리의 틀에 따라 기록된다.
공익활동계좌의 보유자는 본인이 원하는 공익활동 내지 봉사활동을 결정한다.

L.5151-9조: 개인훈련계좌의 시간 적립을 가능하게 하는 무상 또는 자발적 공익활동 내지 봉사활동은 다음 각 호와 같다.

1. 국가서비스법전 L.120-1조상의 공익활동
2. 국방법전 L.4211-1조상의 예비군활동
3. 치안법전 L.724-3조상의 지역시민안전활동
4. 공중보건법전 L.3132-1조상의 위생보건활동
5. 노동법전 L.6223-5조상의 견습생지도활동
6. 다음의 요건 모두를 충족하는 단체의 봉사활동
 - a) 비영리단체활동에 관한 1901년 7월 1일 법률 제6조 제5항에 규정된 단체일 것
 - b) 봉사자는 해당 단체의 행정 또는 관리조직에 속하거나 시행령이 정한 기간 등의 요건에 따라 다른 봉사자들의 관리에 참여할 것
7. 국방법전 L.4132-11조와 L.4132-12조 및 2015년 7월 28일 법률 제2015-917호

제22조와 제23조에 규정된 군대자원봉사활동
 그러나 본 조에 규정된 공익활동 내지 봉사활동이 교육법전상의 중등교육 틀 내에서 이루어지는 경우에는 개인훈련계좌에 시간이 적립되지 않는다.
 본 조 제6호의 적용방법은 시행령으로 정한다.

L.5151-10조: L.5151-9조에 규정된 각 활동과 관련하여 개인훈련계좌에 적립되는 20시간의 획득에 필요한 기간은 시행규칙으로 정한다.
 공익활동계좌에 의해 획득된 시간은 60시간의 한도 내에서 적립된다.

L.5151-11조: L.5151-10조에 규정된 시간에 대한 재정은 다음 각 호의 자가 부담한다.

1. L.5151-9조 제1호, 제2호, 제5호, 제6호 및 제7호상의 활동에 대하여는 국가
2. L.5151-9조 제3호상의 활동에 대하여는 지자체
3. L.5151-9조 제4호상의 활동에 대하여는 공중보건법전 L.1413-1조에 따라 위생 보건활동의 관리를 담당하는 공공기관

L.5151-12조: 사용자는 무상 또는 자발적 공익활동 내지 봉사활동을 위해 사용되는 연차유급휴가를 승인할 권한을 가진다.

제5절 소결

이상에서 고찰한 내용을 요약하고 평가하면 다음과 같다.

첫째, 단체교섭(특히 기업별 교섭)의 역할 강화를 목적으로 노동시간 영역에서 새로운 법체계(3분 규율체계: 공서규정, 교섭사항규정, 보완규정)에 따라 종전의 노동시간법제가 재구성되었다. 새로운 법체계는 특히 단체협약으로 정하여야 하거나 정할 수 있는 사항을 종전보다 확대함으로써 노사자치(단체교섭)의 촉진과 단체협약에 의한 노동규율의 확대를 의도하고 있다.

둘째, 기업별 교섭에 위임할 사항들을 확대하고 노동현장에 가장 근접한 레벨인 기업 또는 사업장에서 노동시간에 관한 규율이 이루어질 수 있도록 노동시간 분야에서 기업협약 우선원칙을 일반화하였다. 이는 전통적으로 확립된 업종별 협약 우위원칙과는 반대로 기업협약의 내용이 업종별 협약보다 불리하더라도 기업협약이 우선 적용되고 업종별 협약은 기업협약이 없는 경우에 적용되도록 한 것이다. 그 대신 기업협약의 정

당성을 강화하기 위해 과반수 협약제도를 일반화하였다(과반수 노조에 의한 기업협약 체결 또는 소수노조 체결 기업협약에 대한 노동자 인준투표 승인). 기업협약 우선원칙은 과반수 협약이라는 전제하에 노동시간 분야에 한정 적용되지만, 전통적인 협약질서를 바꾸는 중대한 변화이고 다른 분야로 확대될 가능성이 크기 때문에 앞으로 프랑스의 노사관계와 노동조합의 활동에 큰 영향을 미칠 것으로 예상된다.

셋째, 경영상 해고를 둘러싼 법적 불확실성을 해소하여 기간제 노동계약의 증가를 억제하고 정규직 고용을 촉진할 목적으로 경영상 해고의 정당성 기준을 보다 명확히 하였다. 그렇지만 주문량 또는 매출액의 상당한 감소의 기간을 기업규모에 따라 달리 정함으로써 특히 중소기업에서의 해고를 용이하게 한 점에서 해고요건을 완화한 것으로 볼 수 있다. 한편, 고용보호발전협약제도에서 노동자가 동협약의 적용을 거부하는 경우 사용자는 정당한 이유에 해당하는 '특정의 사유'에 근거하여 노동자를 해고할 수 있도록 하고 있는데, 해고의 근거가 되는 '특정의 사유'는 노동자 본인과 관련된 개인적 사유(통상해고 및 징계해고의 사유) 또는 경영상 해고를 정당화하는 사유(경제적 어려움) 그 어느 쪽에도 해당하지 않는 제3자의 사유를 창설한 것으로 볼 수 있다.

넷째, 고용보호발전협약은 이와 충돌하는 노동계약 규정을 완전히 대체하는 것으로 함으로써 유리원칙에 예외를 두었고, 그에 따라 노동계약의 구속력은 쇠퇴하는 결과를 낳았다. 그 이면에는 고용의 보호 내지 창출이라고 하는 노동자 전체의 일반이익 내지 집단이익이 기존 노동조건의 유지라는 노동자의 개별이익보다 우선된다는 철학이 자리하고 있다고 볼 수 있다. 노동계약제도의 관점에서 볼 때, 고용보호발전협약제도는 노동계약을 특징짓는 급부교환 개념의 후퇴, 노동계약의 구속력 쇠퇴를 대가로 하는 노동관계의 계속적 유지를 보여주는 단적인 예라고 평가할 수 있다.

다섯째, 성실교섭의 촉진과 협약의 투명성을 보장하기 위한 제도개선이 이루어졌다. 즉 단체협약에 성실교섭의 방법과 수단, 특히 교섭담당자들이 공유해야 하는 정보사항, 조합대표위원(교섭담당자)의 전임시간, 전문가의 활용방법 등이 포함될 수 있도록 하였고, 누구나 접근 가능한 온

라인 국가데이터베이스를 통해 모든 단체협약이 공개될 수 있도록 하였다. 한편, 교섭의 유연성을 제고하기 위해 법이 정한 의무적 교섭사항에 대한 정기적 교섭의 주기를 일정 한도 내에서 연장할 수 있게 하였다(1년 → 3년, 3년 → 5년, 5년 → 7년).

여섯째, 기업협약의 정당성을 강화하기 위해 기업협약의 유효성 요건으로 과반수 협약 원칙을 일반화하였다. 과반수 요건은 전체 종업원 내지 투표 종업원의 과반수 지지를 획득한 노동조합에 의한 협약 체결을 의미하는 것이 아니라 10% 이상의 지지를 받아 대표성이 있다고 인정되는 노동조합들의 총 득표 수를 기준으로 그 과반을 획득한 하나 또는 둘 이상의 대표적 노조에 의한 협약 체결을 의미한다. 이는 프랑스 노동조합이 다수의 복수노조로 분열되어 있어 현실 및 그에 따른 노동자들의 노동조합 지지도 분산을 고려하여 과반수 원칙의 엄격성을 완화한 입법 조치로 볼 수 있다. 한편, 협약체결 권한을 가진 조합대표위원이 존재하지 않는 기업의 경우 대표적 노동조합으로부터 교섭권을 위임받은 노동자가 교섭 및 협약을 체결할 수 있는 사항에 대한 기존의 제한을 삭제하고, 기업협약에 의해 규율 가능한 모든 사항에 대한 교섭과 협약의 체결 및 개정을 가능케 하여 기업별 교섭이 효과적으로 작동할 수 있게 하였다.

일곱째, 노동자의 휴식권과 사생활 보장을 위해 기업별 연차교섭의 대상이 되는 의무적 교섭사항의 법정 목록에 ‘노동자의 연결차단권 행사의 방법’과 ‘디지털기기의 사용을 규율하는 제도의 수립’을 추가하였다. 이는 스마트기기의 일상화라는 시대적 변화에 대응하여 노동법에서 연결차단권이라는 노동자의 권리를 처음으로 인정한 점에서 유의미하고, 특히 개별 기업의 구체적 사정을 고려하여 연결차단권의 내용과 보장방법을 단체교섭 및 단체협약으로 정할 수 있도록 한 점에서 시사적이다.

여덟째, 그룹교섭의 촉진과 그룹협약의 정당성을 강화하기 위하여 그룹교섭에 의한 기업별 교섭의 면제, 기업협약 및 업종별 협약과의 관계에서 그룹협약의 우위 가능성을 허용하였다. 이러한 개정은 그룹교섭과 기업별 교섭의 중복에 따른 이중교섭의 문제를 해결하고, 다른 교섭 레벨에서 체결된 협약과의 관계에서 그룹협약이 우선할 수 있도록 한 것으로 평가할 수 있다.

아홉째, 업종별 교섭의 본질적 역할과 업종별 협약의 실효성을 강화하기 위해 업종별교섭의 목적을 명확히 하였고, 업종별 협약을 재편하는 제도적 장치를 마련하였다. 이는 기업별 교섭의 촉진에 따른 기업 간 노동조건 저하의 불공정 경쟁이 발생하지 않도록 업종별 교섭 및 업종별 협약제도를 개선하기 위한 것으로 평가할 수 있다. 이와 달리 단체교섭의 분권화를 목적으로 하여 업종별 교섭의 축소와 기업별 교섭의 강화를 의도한 것으로 보기는 어렵다고 할 것이다.

열째, 노동시장에 진입한 때로부터 직업생애 전반에 걸쳐 직업적 경로의 안정화를 도모하기 위해 취업 내지 직업활동 여부와 관계없이 16세 이상의 모든 자가 직업훈련 등에 참여할 수 있도록 개인활동계좌제를 창설하였다. 이 제도는 개인훈련계좌, 직업위험예방계좌 및 공익활동계좌 3가지로 구성되는데, 종전에 고용에 연계되었던 사회적 권리를 인격과 연계하는 보편적이고 휴대 가능한 지속적인 권리로 전환한 점에서 의미가 있는 것으로 평가할 수 있다.

제 4 장

프랑스 노동개혁법과 사회적 대화

제1절 서론

본 글은 2016년 노동개혁법 도입과정에서 나타난 사회적 대화¹⁾의 작동 양태에 대해 서술하고자 한다. 사회적 대화 과정을 중심으로 정부의 노동개혁법 도입 배경, 노동개혁법 이해관계자들의 입장과 행동, 노사정의 대립과 갈등 양상을 시기적 단계별로 고찰하겠다. 특히, 2008년 개정된 노조대표성제도²⁾의 공고화 과정으로서 2016년 노동개혁법 도입과정을 살펴보고자 하겠다. 법의 개정 이후 2013~2016년 기간을 위해 첫 번째로 부여된 노조대표성제도의 운영에 대한 성찰도 포함한다. 구체적으로 교섭의 원칙을 규정하기 위해 제정된 노조대표성의 원리가 어디까지 확장될 수 있는가, 민주적 제도화를 통해 ‘다수’의 대표성을 획득한 노조

1) 사회적 대화(Social Dialogue)의 개념은 사회적 협의(Social Concertation)와 구분된다. 사회적 협의란 사회적 코포라티즘(Social Corporatism)과 함께, 서유럽 국가에서 형성된 노사정 간의 관계를 표현하는 개념(임상훈 외, 2005)이다. 사회적 협의가 공공정책 결정과정에 대한 전국수준 노사 단체의 참여를 지칭하는 개념이라면, 사회적 대화는 사회적 협의를 포함하여, 기업 수준에서부터 국가 수준에 이르기까지 노사정 간 또는 기타 이해관계자들을 포함한 공식·비공식 접촉으로 정의될 수 있다.

2) 법률의 정식명칭은 ‘노동시간제도 개혁과 노조 민주주의 혁신에 관한 2008년 8월 20일 법률(loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie syndicale et réforme du temps de travail)’이다.

가 노동자대중이나 여론에 반하여 활동하면 소수 노조들은 어떻게 활동할 수 있는가라는 문제제기 속에서 2016년 노동개혁법 도입과정을 추적할 것이다.

프랑스 모델의 특징을 이해하거나 규정함에 있어, 국가가 주도적인 역할을 했을 것이라는 가정은 매우 익숙하다. 특히 토크빌 식의 절대주의적 국가 논의에서 보듯이 프랑스 시민사회가 종속되거나 조직되지 않고 원자화되어, 문제없이 관리된 것으로 압축하는 방식의 설명을 흔히 볼 수 있다. 『양시앵 레짐과 혁명』에서 토크빌은 이후 프랑스 모델의 분석에서 표준이 되는 다음과 같은 구절을 남긴다. 프랑스는 ‘사회기관의 유일한 동력, 공적 생활에 필수적이고 유일한 주체’로 등장하여 ‘모든 매개 권력을 소멸시켜 버리는’ 중앙권력을 지니고 있다. 그리하여 ‘국가와 개인들의 사이에는 거대하고 텅 빈 공간만이 존재한다’고 표현했다(Tocqueville 1856). 이후 ‘자코뱅 전통’이라는 언급은 오랫동안 프랑스의 결점을 요약하는 일상적 언어가 됐고, ‘자코뱅주의’ 또는 중앙집권의 악령이라는 진단은 다양하게 많은 영역으로 확산됐다.

하지만 프랑스의 모델을 이해하기 위해선 여기서 그치면 안 된다는 지적도 제기된다. 그것은 강력한 국가권력과 다른 편에서 때론 국가권력의 강력한 행위에 정당성을 부여하기도, 혹은 ‘자코뱅주의’에 강력하게 저항하기도 했던 시민사회에 대한 고려가 필요하다는 지적이다(Rosanvallon 2004, 10-12). 다시 말해, 한쪽에는 사회 설립자로서의 국가, 인민주권의 절대화, 중앙집권적 전통에 중심을 두는 사고들이 만든 역사가 존재하지만, 다른 한쪽에는 사회운동, 사회 주체의 자율성, 정부가 계획한 진행방향을 수정하는 이들의 능력을 중시하는 경향도 존재한다.

결국, 프랑스에서 제도화 과정을 이해하기 위해선 국가권력의 정책구현 과정과 시민사회의 반응·저항 과정에 대한 복합적인 이해가 진행되어야 함을 의미하는 것이다. 이러한 지적에 공감한다면, 이번 사회적 대화의 제도화 과정 역시 정부의 노동개혁법 입법과정을 고려함과 동시에, 정부·의회 밖에서 진행됐던 노동·시민사회에서의 저항 및 반응에 대한 고찰이 필요하다. 노동개혁법 도입과정에 대한 고찰은 대표성 개혁의 시험대이자 향후 프랑스 사회적 대화의 방향을 가늠하는 데 풍향계 역할을

할 것이다.

제2절 프랑스 사회적 대화의 제도와 특징

1. 2000년 이후 사회적 대화의 발전 경향

1990년까지 프랑스는 유럽에서 사회적 대화의 경험이 매우 미비한 나라 중 하나였다(Lehmbruch, 1984; Cameron, 1984; Vergunst, 2010). 역사적으로 노사관계가 협력적이기보다는 대립·갈등하는 모습을 보였다. 사회적 협의가 성공한 사례는 1936년, 1982년 등 매우 예외적이었으며, 오히려 사회적 갈등이 상시적이었다.

이러한 이유에 대해 첫째, 1970년대 이후 20% 미만으로 떨어져 현재는 7~8%를 맴도는 매우 낮은 노조조직률을 보이고, 둘째, 원칙적으로 사회적 타협에 적대적인 공산주의 성향의 노동총연맹(CGT)이 제1노조를 차지하고 있으며, 셋째, 5개 이상의 전국노조연맹이 존재한다는 파편성이 그 원인으로 지적되어 왔다(손영우 2013, 9). 게다가 기업 수준에서의 노사교섭 역시 1968년 이전까지 기업 내 노조지부 설립이 허용되지 않아 노사교섭은 오랫동안 기업 외적 성격을 지니고 있었으며, 1968년이 되어서야 뒤늦게 기업에 노조 설립이 공식적으로 허용됐다.³⁾

이러한 상황 속에서 프랑스 노사관계에서 보이는 또 하나의 중요한 특징은 국가의 빈번한 개입과 제도적 보장이다. 중간매개단체에 대한 국가 권력의 높은 불신은 프랑스에서 사회적 대화를 활성화하는 데 방해요인이었고, 그 결과 노사관계에 국가가 빈번하게 개입했다(Rosanvallon 1998). 하지만 국가의 잦은 개입은 이익집단의 독점적 지위를 보장하고

3) 하지만 전(全)산업 수준이나 기업 차원의 사회적 대화에 비해, 지역·산업 단위의 교섭에서는 나름의 역사적 성과가 축적되어 있었다. 1980년대에도 지역·산별 협약을 중심으로 한 협약적용률이 80% 이상이었고 2010년 이후에는 95% 이상으로 상당히 제도화됐다고 할 수 있다(Combault, 2006).

국가가 이를 통제하는 국가 코포라티즘이 아니라, 노조다원주의 원리에 기초하여 노조들의 활동에 대표성을 부여하고 이를 제도적으로 보장하는 ‘다원적 이익대표체계’로 나타났다(심창학 1998, 166). 정부에 대한 독립성을 중시하고, 정치적 성향이 강했던 노동운동은 정부에 대한 압력방식으로 로비나 협상보다는 공개적 성명과 시위를 주로 사용했다. 그리하여 노사 당사자들 간의 협약보다는 국가가 중재한 법이 전반적으로 노사관계를 규율했다. 노사 당사자들은 스스로 적극적인 ‘사회적 동반자’의 관계를 만들려 하기보다는 사회관계의 중재자로 나선 국가에 압력을 행사해 법이 자신들에게 더욱 유리하게 제정되도록 하는 전략을 구사했다.

특히 제2차 대전 중 독일 나치와 친독정부에 대항한 레지스탕스운동에서 노조가 기여한 높은 공헌에 대해, 전후 국가는 노조에 대해 그들의 조직력이 낮음에도 불구하고 모든 노동자의 이름으로 교섭에 참여하는 것을 의미하는 ‘대표성’을 법으로 보장했다. 이러한 정책은 당시 전후 국가 재건의 과정에서 사회관계의 안정화가 절실했던 정부의 이해와도 부합했던 것이다.

이러한 프랑스 노사관계의 모습은 1990년대 후반 35시간 노동제를 도입하면서 변화를 가져온다. 당시 35시간 노동제 도입 시, 이에 따른 고용 창출을 극대화하기 위한 목적으로 정부 지원이 필요할 경우 기업이 사업장 수준의 교섭을 통해 이를 도입할 것을 법으로 강제함에 따라, 단일 의제를 가지고 전국적으로 사업장교섭을 진행하게 됐다(손영우, 2013). 기업협약의 활성화라는 정부 정책은 당시까지 실행되어 온 ‘노조대표성(représentativité)’ 제도에 대한 문제를 야기했다. 당시 노조 대표성은 노조에게 일단 부여된 대표성은 바뀔 수 없다는 절대주의적 가정과 함께, 대표성을 부여받은 노조는 가입 대상 전체 노동자를 대표해서 교섭에 참여한다고 가정했기 때문에 하나 이상의 대표적 노조가 협약에 서명을 하면 그 협약이 유효하다고 간주했다. 이러한 대표성 제도는 사회적 대화의 활성화에 앞서 더욱 구체적으로 제도화될 것을 요구받는다.

더불어 정부는 노사관계를 규율함에 있어 교섭의 비중을 지속적으로 높이고 제도를 정비한다. 특히, 2003년 시라크 대통령은 “노동관계, 고용에 관련된 법안을 도입할 때에는 반드시 노사협의를 선행하겠다”고 발표

한다. 이 내용은 2007년 1월 31일 ‘사회적 대화 현대화법’을 통해 법제화 됐다.

이후 지속적으로 논의되어 오던 노조대표성에 대한 의제 또한 2008년에 중대한 성과를 거둔다. 2008년 4월 프랑스 주요 노사 단체(MEDEF, CGPME - CGT, CFDT)는 ‘대표성, 사회적 대화의 발전, 조합재정에 관한 공동입장’을 체결하고,⁴⁾ 이 입장을 토대로 2008년 8월 ‘노동시간제 개혁과 노조민주주의 혁신에 관한 2008년 법’을 제정한다.

2. 2008년 노조의 대표성 개혁⁵⁾

‘2008년 8월 20일 법’은 노조에 대표성이 한번 부여되면 더 이상 문제 제기할 수 없다는 이전의 ‘반박불가한(irréfragable)’ 대표성 추정의 원칙 대신에, 종업원대표선거의 노조 득표율을 기준으로 정기적으로 노조에게 대표성을 재부여하는 ‘반론의 여지가 없는(incontestable)’ 원칙을 도입한다는 내용을 핵심으로 하고 있다.

프랑스의 복수노조제도에서는 대표성이 주어진 노조만이 교섭참여권을 가지며, 노동법에서 규정하고 있는 대표성 부여기준은 다음과 같다(L2121-1).

도표의 7개 기준 중 가장 중요한 기준은 ‘교섭수준에서의 지지도’이다. 우선, 노조의 대표성은 2013년부터 4년마다 주기적으로 평가되는데, 이 주기는 기업에서 진행되는 종업원대표선거(élections professionnelles)의 주기와 같다. 종업원대표선거는 기업 내 협의기관인 노사협의회(CE)의 노동자위원 선출이나 통합종업원대표단(DUP, délégation unique du personnel) 대표 선출을 위한 선거이고, 이 기구가 부재한 사업장에선 고층처리위원(DP, délégué du personnel) 선출 선거로 대체한다.⁶⁾ 종업원

4) 대표성 논의는 거대노조인 CGT와 CFDT 주도로 진행됐고, 이에 대해 소수노조였던 FO, CFTEC, CFE-CGC는 공동입장에 대해 부정적인 견해를 밝혔다. 노사간 논의가 ‘협약’이 아니라 ‘공동입장’으로 발표될 수밖에 없었던 이유도 세 노조가 반대하여 당시 기준으로 ‘다수 협약이 되지 못했기 때문이다.

5) 본 내용은 손영우, 2015, 33-36의 내용을 재정리한 것이다.

6) 노사협의회는 50인 이상의 사업장에서 의무적으로 설치되며, 고층처리위원은 11

〈표 4-1〉 노조대표성의 주요 기준

기준	설명
① 공화국 가치의 존중	표현, 정치, 철학, 종교의 자유를 존중할 뿐만 아니라, 모든 종류의 차별, 교조주의, 비관용주의에 대해 거부.
② 자주성	특히 사용자로부터 정책적·재정적 자립을 의미.
③ 재정의 투명성	노조공식계좌를 두고 정기적인 감사를 진행하는 것을 의미. ⁷⁾
④ 최소 2년의 연혁	교섭단위를 포괄하는 산업 및 지역 범위 안에서 최소 연혁을 의미하고, 기산점은 노조 정관의 법적 제출일.
⑤ 교섭수준에서의 지지도	교섭범위 내 사업 혹은 사업체 노사협의회 노동자위원이나 통합종업원대표위원 선출 선거(부제 시 고층처리위원 선거)에서 획득한 득표율의 합.
⑥ 활동 및 경험에 따른 영향력	기업 내 실질·지속적인 설립을 의미하며, 인지도뿐만 아니라 노동자의 이해 수호를 위한 실제적인 활동의 객관적 결과를 의미. ⁸⁾
⑦ 조합원 수와 조합회비	가입 노동자들의 존재와 조합비 납부를 증명.

출처: 노동법 L2121-1

대표선거가 없는 10인 이하 사업장의 노동자 및 자택노동 노동자들에 대해선 별도로 고용부가 주관하는 대표성 지지율 산출을 위한 선거를 4년마다 진행한다(Ministre du travail 2013).

종업원대표선거 방식은 ‘명부비례대표제’다. 1차 선거에는 공화국 가치의 존중, 자주성의 기준에 문제가 없고, 공식 연혁 2년 이상인 노조가 후보자 명부에 등록한다. 1차 선거에서 투표율이 50% 미만일 경우에는 2차 선거를 실행하고, 노조 가입 유무와 상관없이 모든 노동자들이 명부에 등록할 수 있다. 지지도의 측정은 해당 노조가 1차 투표에서 획득한 득표율을 집계해서 이루어진다. 기업 수준에선 10% 이상, 산별, 전 산업 수준에선 8% 이상의 지지율을 획득한 노조에 대표성이 부여되고 교섭권이 제공된다.⁹⁾ 사회적 대화 고등위원회(Haut Conseil du dialogue so-

인 이상의 사업장에서 의무적으로 선임된다. 또한 200인 이하의 사업장에서는 두 기구를 통합한 통합종업원대표단을 노사협의를 통해 둘 수 있다.

7) 특히 노조의 연간 수입이 23만 유로(약 3억 4,500만 원) 이상일 경우, 노조는 회계 감사원의 증명이 필요하다.

8) Rapport annuel 2002 de la Cour de cassation.

9) 단, 범주 노조(가령, 관리직노동자총연맹 CGC-CFE)는 해당 범주를 대상으로 한

〈표 4-2〉 2013~2017년 전 산업 수준 노조대표성

노조	득표율(%)	대표성	비중률(%)
CGT	26.77	유	30.62
CFDT	26.00	유	29.74
FO	15.94	유	18.23
CFE-CGC	9.43	유	10.78
CFTC	9.30	유	10.63
UNSA	4.26	무	/
Solidaires	3.47	무	/
기타 노조 (1% 미만)	4.40	무	/

출처: HCDS, 2013.

cial)는 대표성의 부여를 위한 선거를 관리·집계하고, 대표성 심사를 담당한다. 이 기구는 노사 위촉 위원, 노동부 위원, 전문위원으로 구성된다.

2008년 8월 20일 법에 따라 2013년 3월 사회적 대화 고등위원회는 처음으로 지난 4년간의 선거결과를 집계하여 2013~17년 기간 동안 대표성이 부여되는 대표노조를 발표했다. 2009~12년 동안 진행된 종업원대표 선거의 전국 집계에서 전체 투표율은 42.78%로 다소 낮았지만, 50인 이상의 사업장에선 63.8%로 비교적 높았다(HCDS(Haut conseil du dialogue social), 2013).

위 선거결과는 ① 종업원대표선거(2009년 1월 1일~2012년 12월 31일 까지 11명 이상 사업장), ② 소기업 노동자(TPE, 11명 미만 사업장) 및 자택노동 노동자 선거(2012년 11월 28일, 12월 12일), ③ 지방농업회의소의 농산물노동자 선거(2013년 1월) 결과에 대한 상대적 평균이다.¹⁰⁾

민간부문의 협약은 비중률(poid relatif)의 합이 30% 이상 되는 노조

결과를 기준으로 지지도를 측정한다. 한편, 두 노조 이상이 함께 구성된 공동후보 일 경우, 득표율의 분배는 후보 명단 제출 시 관련 노조가 명시한 것을 따르며, 명시가 없을 땐 획득한 득표율을 참여 노조들에게 동등하게 분배한다.

10) 공무원 부문에서의 노조대표성의 측정은 민간부문과 다르다. 1996년 이전엔 5개의 전 산업 수준 대표노조와 교원 분야의 거대 노조인 FEN이 대표성을 인정받아 반박불가한 추정원리로 인정받았다. 이후 1996년 쥐페(Juppé) 정부는 공무원 기술협의회(Comité technique) 구성을 위한 노동자대표 선출 선거에서 3% 이상 얻은 노조에 대표성을 인정하는 원칙을 제시하였다. 이에 따라, FSU, UNSA, Solidaires가 새롭게 대표성을 인정받아 현재 공무원 부문에선 8개의 대표노조가 존재한다(이승욱 외, 2007).

〈표 4-3〉 전 산업·산업·사업 협약의 유효성 인정 방식

민간부문
대표노조 비중률 30% 이상 획득한 노조(들)의 서명과 50% 이상 획득한 노조(들)의 반대가 없어야 함.

출처: 필자 작성.

(들)의 서명으로 체결되며, 이에 대해 50% 이상의 비중률을 지닌 노조(들)의 반대가 없어야 유효하다.¹¹⁾

2013년 결과를 보면, 전 산업 교섭에선 급진적 성향의 CGT가 비중률 30%를 넘어 단독으로 협약 체결 권한을 지니며, 개혁주의 성향으로 분류되는 CFDT, CFE-CGC 및 CFTC의 합이 50%를 넘어 서명된 협약에 대해 거부권을 행사할 수 있는 상황이라 할 수 있다.

이렇게 노동조합의 대표성 제도가 보완·정비되면서 프랑스의 노사관계는 새로운 단계에 접어들었다. 이전에 갈등 양상이었던 노사관계가 제도가 정비된 만큼 협의적이고 안정적인 관계로 정착할 것인가의 여부가 주요 관심사였다.

2012년 5월 사회당 정부가 등장하고 나서 새로운 대표성 제도는 전국 노사교섭이나 사회적 대화의 안정화에 나름 기여한 것으로 보였다. 2013년 1월에 합의한 고용 안정에 관한 협약¹²⁾에 대해서 CGT와 FO가 ‘노동의 불안정성을 악화시킨 합의안’이라고 비판했음에도 불구하고(김상배, 2013), 2013년 6월 14일 ‘고용 안정에 관한 법률’로 입안되었다. 또한 2014년 3월 기업의 가족수당 분담금을 감면하는 대신 경제회복 이후 기업의 고용창출을 기약한 ‘책임감 협약(pacte de responsabilité)’에 대해서도 CGT와 FO는 분담금 감면에 대한 시민의 부담은 높아지지만 이에 상응하는 기업자의 책임이 분명치 않다고 서명을 거부했지만, 정부와 사용자단체 및 다수의 세 노총은 합의했다(김상배, 2014).

이렇듯이 노조대표성제도를 통해 규정된 다수 노조의 동의가 있다면

11) 2013년 이전에는 전 산업 교섭에서 ‘다수’에 대한 규정은 ‘지지율의 합’이 아닌 ‘지지 연맹 수의 합’(즉 3개 이상의 대표노조연맹)이었다.

12) ‘Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l’emploi et des parcours professionnels des salariés’.

협약이 가능하다는 교섭 제도가 프랑스의 사회적 대화 전반을 지배할 것인가? 50% 남짓의 지지를 얻고 있지만 지지율 과반수 획득에 실패한 급진적 노조 CGT와 FO는 새로운 교섭 제도에서 어떠한 역할을 할 수 있는가? 이러한 문제제기와 함께 2016년 노동개혁법의 제정 과정을 살펴보고자 한다.

제3절 노동개혁법의 제기 배경

1. 올랑드 대통령의 낮은 지지도와 2017년 대선

2012년 5월 대선 결과 사회당이 집권했을 때, 유럽과 프랑스는 장기 불황 상태에 있었다. ‘긴축보다는 성장’을 내세운 사회당 정부가 투자 정책을 실시했지만 만연했던 불황 상황에서 큰 성과를 얻지 못했다. 2012년 경제지표를 살펴보면, 공공지출 규모는 GDP의 56%로 유럽연합에서 제일 큰 국가 중 하나였고, 공공적자 규모도 GDP의 4.8%, 공공부채 규모는 GDP의 90.2%까지 확대됐다. 사회지표도 좋지 않아, 실업률이 11%에 달해 1997년 이후 최고치를 기록했고 구매력도 1984년 이후 처음으로 하락세를 보였다. 이러한 경향은 2014년까지 이어져 3/4, 4/4분기 성장률이 유로존에선 각각 0.2%, 0.1%, 프랑스에선 0.1%, 0.3%로 저성장에 머물고 있었다(OFCE, 2016b).

이러한 사회·경제 상황은 정치 상황으로 이어져, 2017년 5월 대선을 앞둔 올랑드 대통령의 지지율은 바닥으로 떨어진다. 낮은 지지율의 원인에는 여러 요인이 지적됐지만, 지지부진한 성장률과 예외적으로 높은 실업률이 대표적이었다. 올랑드 대통령은 2012년 대선후보 시절부터 대통령 임기의 성공 척도는 실업률이라고 단언했다(Clavel, 2014).

사회당 정부의 노력에도 불구하고 실업률은 좀처럼 개선되지 않았고, 여론의 판단은 냉정했다. 2014년 12월, Huffpost에서 실시한 여론조사에서 76%가 “사회당 정부가 시행한 실업대책은 실패했다”고 답했다(Clavel,

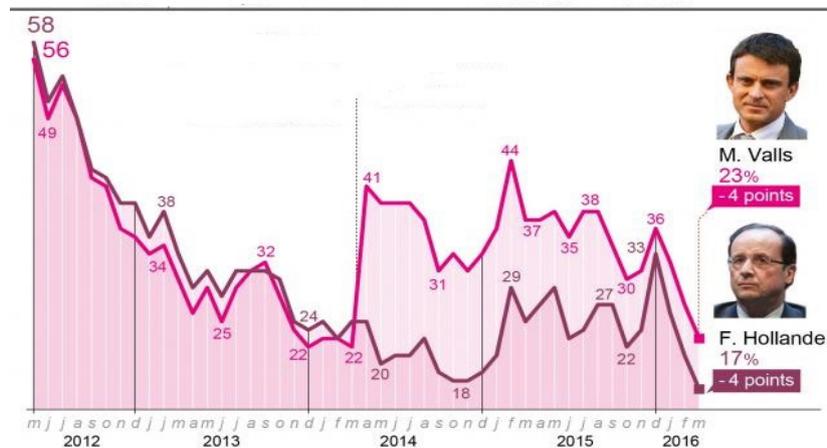
2014).¹³⁾

다만 여론이 고정된 것은 아니었다. 실패했다고 답한 응답자 중 61%는 향후 2년간 실업률이 현저히 떨어진다면 대통령과 정부에 대한 자신의 입장은 변할 것이라 답했다(Clavel, 2014). 마침내 올랑드 대통령은 실업률 하락에 성공하지 못한다면 2017년 대선 출마를 포기하겠다고 선언하며 실업과의 전면전에 나선다(Martinet, 2014).

한편, 2013년 OECD와 IMF 등 경제기구는 유럽 경제상황이 2016년 말부터는 점진적으로 개선될 것이라 전망했다. 사회당 정부는 임기 초부터 이러한 전망 아래 정책을 준비해 왔다. 실제로 2015년 말부터 유럽 경제상황은 유가와 유로의 하락이라는 호조건으로 수출 상황도 점차 나아졌다.

그런데 문제는 ‘유럽 경기가 호전된다고 즉각 프랑스의 경제 상황도 회복될 것인가’에 있었다. 즉, 유럽 경기가 회복된다고 하더라도 프랑스

(그림 4-1) 올랑드 대통령과 발스 총리의 지지율 변화



출처: Sondage Elabe, 2016.

13) 물론 여론이 올랑드 대통령의 모든 정책에 대해 부정적이었던 것은 아니다. 예를 들면, 공무원명성감독원 설치에 대해선 여론의 60%가 찬성(반대 22%)했고, 60세 정년보장 정책에는 51%가 찬성(반대 31%)을, 특정지역의 월세상승제한 조항을 둔 뒤플로(Duflot) 법안도 50%가 찬성(반대 31%)을 표했으며, 동성결혼합법화 정책에 대해서도 찬성이 46%(반대 41%)로 긍정적인 여론이 부정적인 여론을 앞섰다(Clavel, 2014).

산업이 유사한 수준에 놓인 유럽국가에 견주어 경쟁력을 갖추어야 경제 지표가 개선되는 것이다. 결국, 프랑스 정부는 한꺼번에 정부지출 절감, 산업경쟁력 증진 및 실업률 감소라는 세 가지 과제를 부여받고 있었다. 그렇다면 정부지출을 절감하고, 기업 경쟁력을 지원하며 실업률을 낮추기 위해 어떤 정책을 도입할 것인가? 왜 노동개혁법의 내용을 선택한 것일까? 개혁과정에서 왜 일부 내용은 포기하고 일부는 끝까지 고수한 것인가? 이에 대한 답변으로 한편으로는 프랑스의 경제상황에 대한 진단과 그동안 정부가 추진해온 노동개혁의 내용을 살펴봄으로써 그 연속과정으로서의 노동개혁법을 설명할 수 있을 것이다. 하지만 그 전에 다른 한편으로는 외부로부터의 압력을 생각해 볼 수 있다.

2. 노동개혁법은 유럽연합의 지침이었는가?

노동개혁법안의 도입 초기부터 이미 유럽연합의 압력이 있었다는 지적이 있었다. 2016년 4월 7일 장-뤽 멜랑송 좌파전선 대표는 자신의 블로그에 “엘 코프리 법이 유럽연합의 요구에 따라 주어진 것이라는 사실을 알아야 하고, 말해야 한다”고 주장했고, 이보다 앞서 3월 9일 국민전선(FN)의 마린 르펜도 자신의 블로그에 “엘 코프리 법이 유럽연합의 요구에 따라 주어진 것이라는 사실을 이해하기 위해선 프랑스 노동법에 대한 유럽연합의 수많은 언급 내용을 살펴보는 것으로 충분하다”고 지적했다.¹⁴⁾ 이런 지적은 초기엔 그리 주목받지 못했으며, 정부의 공식 발표에선 한 번도 제기된 바가 없다.¹⁵⁾ 하지만 6월에 들어서면서 정부가 개혁에 대해 완고하게 밀어붙이자 그 이유를 설명하기 위한 가설로 다시 제기된다.

그 내용은 다음과 같다. 2015년 7월 14일 EU 집행위원회는 프랑스의 안정화와 개혁 프로그램에 대한 권고를 발표한다.¹⁶⁾ 여기에서 프랑스는

14) “La loi travail a-t-elle été écrite par Bruxelles?” La Croix. 2016년 6월 13일.

15) “Comment l’Europe a pesé sur la loi El Khomri” Mediapart.fr. 2016년 6월 15일.

16) 유럽연합 기능협약 제121조와 제148조에 따르면, 유럽연합위원회는 회원국의 거시경제적 불균형을 예방하거나 교정하기 위해 회원국에 정책을 권고할 수 있다. 이러한 종류의 권고는 이탈리아, 스페인, 벨기에 등 다른 회원국에도 진행되어

2014년 실업률이 높고 장기실업이 가중되어 이것이 경제성장 저하로 이어지고 있다고 지적한다. 특히 2008년 7.5%, 2013년 10.3%, 2014년 10.2%로 증가한 실업문제는 청년, 노령 노동자, 비숙련 노동자에게 더욱 심각하게 나타나고, 새로운 고용에선 비정규직 부문이 급속히 성장하여 결국 프랑스는 노동시장의 분절로 고통받고 있다고 진단한다. 단기계약에 대한 사회보장 부담금 인상과 같이 노동시장의 분절을 줄이기 위한 정책은 성과를 거두지 못했으며 ‘노동계약에 대한 법적인 재고’가 이러한 분절을 줄이는 데 기여할 수 있을 것(14항)이라 내다봤다.

또한, “교섭과 관련하여 최근 진행한 개혁에서 노사가 산별협약을 예외로 하는 기업협약을 맺을 가능성이 빠져 있는데, 이는 기업이 자신의 필요에 따라 인원을 조정할 능력을 제한토록 만든다. [...] 고용유지협약에 관한 법률은 기대한 성과를 거두지 못했고 아주 소수의 기업에서만 노동조건을 완화할 수 있는 조치를 사용할 뿐이며, 이 조치가 기업의 경제상황에 맞는 임금과 노동시간을 도입할 수 있도록 기업에 더욱 넓은 여지를 제공하는 방식으로 개선돼야 한다”고 지적했다(14항).

특히, 2015~16년에 프랑스가 전념해야 할 것에 대한 권고 내용에서, 제6항에 노동법 개정에 대한 내용을 담고 있다. 구체적으로 사용자가 무기계약을 맺도록 고무하기 위해 노동법을 개정하고, 기업수준과 산별수준에서 일반 법률조치에 대해, 특히 노동시간 배정에서 예외가 용이하도록 하며, 고용유지협약에 대한 기업의 이용을 증가시키는 관점에서 법을 개정하고, 일자리의 복귀를 복돋기 위해 실업보험제도에 대한 개혁이 필요하다고 지적했다.¹⁷⁾

그리하여 실제 EU 집행위원회의 지적은 이번 노동개혁법에서 ① 범보다는 협약의 역할을 확장할 목적으로 법체계를 정비하고, ② 노동시간의 조직화에 대해 산별교섭보다 기업교섭의 우위를 원칙으로 한 기본 골격

개혁이 진행된 바 있다. 구체적인 내용은 본문 유럽의 노동개혁에 대한 부분을 참조.

17) “Recommandation du Conseil du 14 juillet 2015 concernant le programme national de réforme de la France pour 2015 et pourtant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la France pour 2015,” Journal officiel de l’Union européenne - C 272/51, 18.8.2015 FR.

과 상당한 연관성을 보인다.

물론, 유럽연합의 권고는 지침과 달리 반드시 따라할 필요는 없으며, 또한 유럽연합이 권고한 ‘노동계약에 대한 법적인 재고’를 이번 노동개혁법에서 수용치 않은 것처럼 이번 노동개혁법에서 유럽연합의 권고를 모두 수용한 것도 아니다. 개혁의 일정과 내용의 수위는 정부가 결정한다. 그렇지만 정부의 판단에 영향을 주었을 가능성은 높다.

노동부 장관 자문위원이었던 피에르 자크맹(Pierre Jacquemain)은 엘 코드리 법이 처음 의도와는 달리 중간에 변경됐다고 증언한다. 2015년 9월에 “올랑드 대통령이 엘 코드리를 노동부 장관에 임명할 당시, 핵심내용은 노동법의 위계 변경이 아닌 임기 중 마지막 사회개혁으로 ‘개인활동계좌’를 시행하는 문제였다. 하지만 10월이 되면서 마티농(총리관저)에서 서류를 다시 수정했는데 내 생각에는 마누엘 발스가 유럽연합 관료들의 독려하에 법을 자유주의적 논리로 변경했을 것이다”¹⁸⁾고 말했다.

일각에선 유럽연합의 조건이었다는 주장도 있다. 2015년 2월 유럽연합은 2015년까지 재정적자를 GDP의 3% 이하로 줄이지 못한 프랑스에 새로운 2년의 기한을 제공한다. 하지만 동시에 유럽연합은 추가 조건을 부여한다. 열정적인 구조개혁 프로그램을 요구하면서, 특히 노동시장에 대한 더욱 신속하고 근본적인 개혁을 진행할 것을 주문했다고 피에르 모스코비치 EU 집행위원은 설명했다.¹⁹⁾

3. 정치경제학적 측면에서 사회당 정부가 갖는 노동개혁의 필요성

유럽 내 주요 경쟁 국가들이 이미 노동시장 개혁을 단행했다는 점 역시 산업 경쟁력에 고심하는 프랑스 사회당 정부에 노동개혁 압력으로 작용했다. 유럽시장에서 프랑스와 경쟁하는 주요 국가인 이탈리아, 스페인, 벨기에는 2014~15년 노동시장을 유연화하는 다양한 정책들을 도입했다. 이탈리아에서는 2015년 3월 고용창출 증가를 위해 정규직과 비정규직의

18) “La loi travail a-t-elle été écrite par Bruxelles?” La Croix. 2016년 6월 13일.

19) 모스코비치(Pierre Moscovici)는 2012년 5월부터 2014년 11월까지 프랑스 애로 정부의 재정경제부 장관이었다.

노동계약을 단일화하고 해고조건을 완화하는 ‘Jobs Act’를 도입했다. 새로운 단일노동계약은 기존의 정규직과 비정규직 계약을 하나로 통합한 것으로 이 계약을 맺으면 처음 3년 동안 고용주는 사유 없이 해고할 수 있지만, 해고 시 고용기간에 따라 상승하는 보상금을 노동자에게 지불한다는 내용을 담고 있다. 더불어, 노동법원에서 해고 남용으로 판결한 경우, 노동자의 원상회복 의무를 규정한 노동법 제18조를 삭제했다.²⁰⁾ 3년 동안 마이너스 성장을 기록하던 이탈리아는 2015년 말 0.8% 성장을 발표했고, 재정적자 폭은 3%에서 2.6%로 감소하여 2007년 이래로 최하치를 보였으며, 실업률 또한 10개월 만에 12.4%에서 11.5%로 감소했다(OFCE, 2016a).²¹⁾ 2016년 초 벨기에에서도 노동시간을 주단위에서 연단위로 계산하는 것으로 바뀌 실질적으로 39시간에서 45시간으로 늘리는 내용의 노동법 개혁을 진행한다고 발표했다.²²⁾

사회당 정부는 이미 초기부터 ‘프랑스 경제의 경쟁력’ 증진을 강조했었다. 총선 직후인 2012년 7월 에로 총리가 경쟁력 증진방안 연구를 위해, 정부투자총국(commissaire général à l’investissement)의 루이 갈루아(Louis Gallois) 감독관에게 지시하여, 2012년 11월 ‘프랑스 산업경쟁력을 위한 협약(Pacte pour la compétitivité de l’industrie Française)’, 일명 ‘갈루아 보고서’를 발표한 바 있다. 사회당 정부는 보고서가 제안한 바를 수용하여 고용유연화협약(2013년 1월), 책임협약(pacte de responsabilité, 2014년 1월)²³⁾ 등을 진행해 왔다.

이러한 노력은 나름의 성과를 거둔다. 2015년 말, 낮은 유가 및 유로 가치절하라는 유럽 호재와 책임협약에 따른 인건비 절감에 힘입어 생산은 1.1%, 투자는 0.7%, 수출은 1.0% 상승하여, 경제 회복세가 예상보다

20) “Italie: l’envers du “Jobs Act” de Matteo Renzi” Mediapart.fr. 2016년 3월 16일.

21) 그러나 이 변화가 개혁에 따른 영향인가에 대해선 평가가 나뉘었다. OFCE 보고서에 따르면, 실업률의 감소는 활동인구 감소와 연계된 것이며, 이 상황에서 Jobs Act의 시행과는 무관하게 미약하나마 성장이 고용을 증가시켰을 가능성이 있다(OFCE, 2016a).

22) “La contestation sociale se durcit en Belgique” La Croix. 2016년 5월 26일.

23) 불황 시 기업의 사회분담금을 절감해 주는 대신 사용자에게 경기 회복 후 일자리 창출의 책임을 지우는 협약. 김상배, 2014 참조.

〈표 4-4〉 프랑스의 경제전망

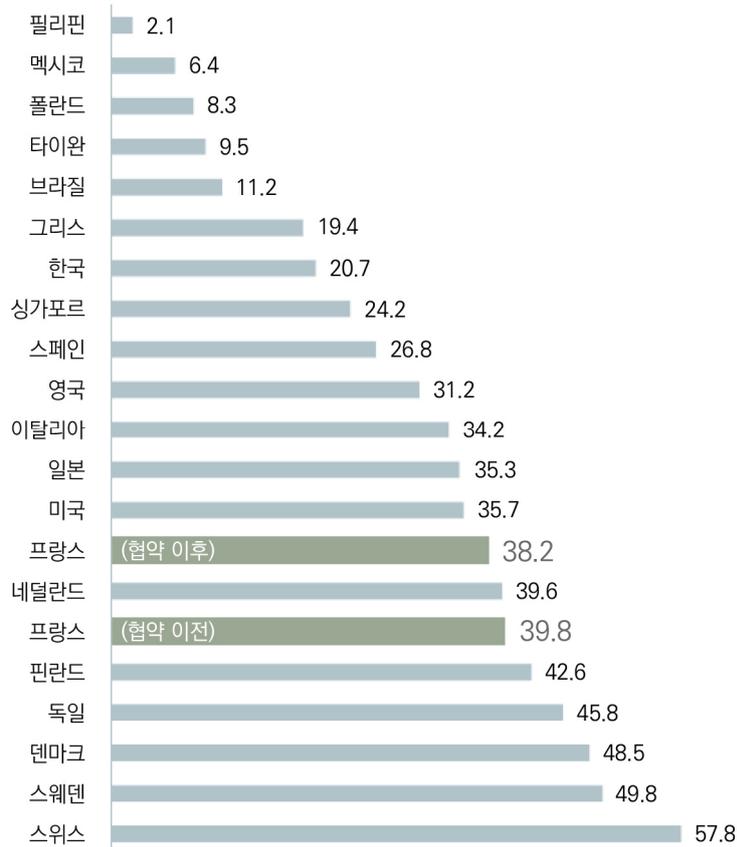
	2015	2016	2017
성장률(%)	1.2	1.6	1.6
실업률(%)	10.0	9.7	9.5
공공재정(%/GDP)	-3.5	-3.1	-2.7

출처: OFCE, 2016b.

빨리 호전되는 모습을 보인다. 하지만 프랑스경제전망연구소(OFCE)는 2015년에 민간영역에서 12만 2,000여 개의 고용이 창출됐고, 정보기술 영역에서 투자가 호전되며, 산업부문과 수출 분야에서 기업 이윤율이 증가하고 있지만, 가계에 대한 영향은 가계소비와 가계구매력이 각각 0.9%, 2% 증가하여 아직은 미약한 수준이라고 평가했다(OFCE, 2016b). 2016년 초, 프랑스 정부는 2016년과 2017년 경제성장률을 IMF가 전망한 1.1%와 1.3%보다 높은, 각각 1.5%로 전망했고, OFCE는 이를 각각 1.6%로 상향조정했다(OFCE, 2016b). 또한 재정적자는 2016년에 GDP의 3.3%, 2017년엔 2.7%로 전망하여 2017년부터는 유럽연합이 제시하는 3% 기준을 충족시킬 것으로 내다봤고, 실업률 역시 2016년 말에는 10% 밑으로 내려가 9.7%, 2017년 말 9.5%로 예측했다(OFCE, 2016b).

하지만 사회당 정부에는 이러한 경향을 좀 더 가속화해 줄 지원책이 필요했다. 그렇다면 이러한 지원책은 어느 정도 수준의 개혁을 동반해야 하는가? 이를 측정하기는 쉽지 않지만 프랑스의 경쟁상대인 유럽 여러 나라와의 격차가 그리 크지 않기 때문에 [그림 4-2]와 같이 약간의 노동비용 하락에도 경쟁력의 변화를 가져올 수 있다. 그래프는 주요 국가들의 시간당 노동비용과 지난 2014년 책임성협약이 가져올 결과를 예측한 것이다. 프랑스의 주요 무역 경쟁상대인 서유럽 국가들의 노동비용은 시간당 35~45달러에 집중되어 있는 것을 볼 수 있다. 그렇기 때문에 상대적으로 1~2달러의 비용조정만으로도 경기가 회복되는 기간에는 중요한 승부요인이 될 수 있다. 결국, 기업의 자율성을 확대하고, 해고에 관한 예측가능성을 높이며 사용자의 위험 부담을 줄여, 경기회복시기 고용창출 효과를 극대화할 수 있는 환경 마련에 정책이 집중된다.

(그림 4-2) 제조산업 부문의 시간당 노동비용과 책임성협약의 효과
(제조업 2012년, 달러 기준)



출처: Alternative économique; 김상배, 2014.

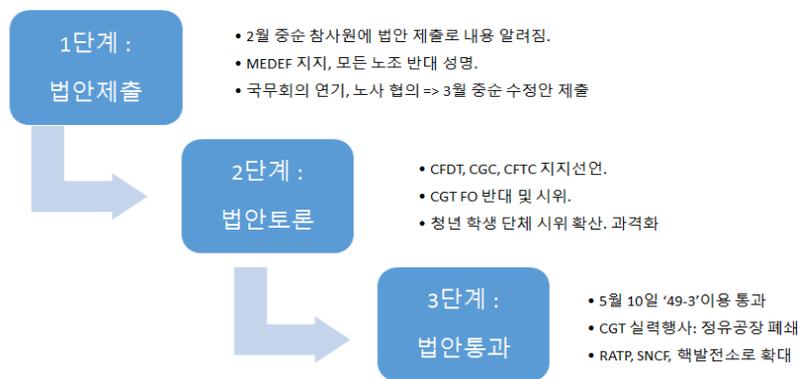
한편, 사회당 정부에는 새로운 지원책의 내용뿐만 아니라 도입하는 시기와 방법도 중요했다. 시기와 관련해서 정책의 효과가 시급하게 가시화되어야 한다는 점이다. 올랑드 대통령이 자신의 지지율을 끌어올리고 대선 출마를 선언하기 위해선 늦어도 2017년 초에는 성과가 나타나야 했다. 이후 노동개혁법의 제정과정에서 정부가 하원에서 '헌법 49-3항'을 사용하며 노동개혁법을 시급하게 통과시키려 했던 이유도, 역으로 야당에서 5,000개의 수정안을 제기하여 법의 통과를 지체시키려 했던 이유도

이러한 정치적 맥락과 관련 있어 보인다(헌법 49-3항의 구체적인 내용에 대해선 본 책의 제3장 내용을 참조). 또한 방법과 관련해서도 노사관계의 냉각은 가까스로 살아나고 있는 경기 회복의 조짐을 위태롭게 만들 수 있기 때문에 피해야 했으며, 대통령 지지율에 대한 영향을 고려해서도 새로운 정책은 사회적 대화를 통해 합의를 유도하여 반발을 최소화하는 방법이어야만 했다.

제4절 노동개혁법 도입 과정과 사회적 대화

노동개혁법 도입과정을 시간의 흐름에 따라 다음과 같이 3단계로 살펴 보도록 한다. 각 단계마다 제도정치영역(정부와 의회, 정당), 사회적 대화 영역(노사정), 시민사회영역(시위·사회운동)으로 구분하여 각각의 행위 주체들의 활동을 정리한다. 각각의 영역은 정부가 제도정치영역과 사회적 대화 영역에 공동으로 개입하고, 노조가 사회적 대화 영역과 시민사회영역에 공동으로 개입함으로 인해, 서로 상호교류·영향·침투·대립 관계를 갖는다.

(그림 4-3) 노동개혁법 도입의 3단계 구분



출처: 필자 작성.

1. 1단계: 법안 내용의 공개(2월 17일) - 법안 국회 제출(3월 24일)

	정부와 의회, 정당	노조와 사회적 대화	시민단체와 사회운동
1단계: 정부법안 제출 (2월 17일~ 3월 24일)	<ul style="list-style-type: none"> - 2월 17일 노동부, 노동개혁법 예비법안 국사원 제출. 내용 언론에 알려짐. - 2월 24일 사회당 내 오브리, 콩방디 의원, 사회주의청년운동 법안 내용 비판. - 2월 29일 사회당 내 반대파, 정부 49-3항 사용 시 정부불신임안 제출 발표. - 정부, 노사 협의 위해 국무회의를 3월 24일로 연기, 개정안 제시. - 3월 24일 정부, 국무회의 이후 법안 국회에 제출. 	<ul style="list-style-type: none"> - 2월 18일 모든 노조연맹, 법안의 사용자 편향성을 이유로 반대. MEDEF 환영 입장. - 3월 14일 정부, '부당해고배상금 최고치 제한' 및 '50명 미만 사업장에서 협약 없이 노동시간 변경 시행' 폐지 내용 수정법안 노사에 제시. - 수정법안에 대해 CFTD, CFTC, CGC-CFE '다수' 노조 찬성 표명. CGT, FO, 법안 폐기 요구. - 노·정 대화 유지. - 노·사·정 모두에 대 표성 원리 작동. 	<ul style="list-style-type: none"> - 2월 18일, 법안 철회 인터넷 청원운동 전개, 18일 하루 7만 3,000여 명 서명, 3월 4일 100만 명 돌파. - 3월 3일 67%가 노동개혁법에 반대함 (Odoxa 조사). - 3월 9일 전체 노조 시위, 전국 45만 명(경찰추산 22만 4,000명) 참여.

2016년 노동개혁법 도입은 2015년 10월부터 예고됐다. 2015년 10월 19일 네 번째로 열린 사회대토론회에서 올랑드 대통령은 “우리나라는 전진이 필요하고, 개혁이 필요하다. 현상유지는 더 이상 가능하지 않다. 대안은 개혁이 아니면 단절이다”라며 노동개혁법 도입을 예고했다.²⁴⁾ 그런데 여기에서 주로 제기됐던 의제는 실업률 제고를 위한 노동자의 직업훈련권을 보장하는 개인활동계좌(CPA)의 도입에 관한 것이었다.

그런데, 2016년 2월 초 엘리제궁에서 열린 노동개혁법을 위한 관련 부처장 모임에서 엠마누엘 마크롱 경제부 장관은 경영상 해고규정과 노사 분쟁조정위원회 해고배상금 상한치 규정을 명시하자고 주장했고, 엘 코프리 노동부 장관이 이에 반대하는 대립이 있었다. 그 자리에선 올랑드

24) “Les conclusions de la quatrième conférence sociale” www.francetvinfo.fr 2015년 10월 20일(열람일 2016년 11월 18일).

대통령과 발스 총리도 반대했지만 1주일 후 경제부 장관의 입장이 관철됐다.²⁵⁾

2016년 2월 17일 정부가 예비법안을 국사원(Conseil d'Etat)에 제출하면서 그 내용이 언론에 알려졌다. 엘 코프리 노동부 장관은 경제전문 일간지 『레 제코(Les échos)』와 가진 인터뷰에서 “기업의 경쟁력을 개선하고 고용을 보호·증진하며 노동의 불안정성을 줄이고 노동자의 권리를 개선할 목적을 지닌다”고 노동개혁법의 입법목적을 밝히며, “어떤 노동권의 후퇴도 없다”고 단언했다.²⁶⁾

하지만 이러한 단언이 무색하게 예비법안 내용이 공개된 직후, 정부·사회당 내 인사, 노조, 시민·사회단체에서 반대 입장이 쏟아진다. 2월 24일 사회당의 마르틴 오브리 의원과 사회당 지지 청년단체인 사회주의청년운동이 법안의 내용을 문제 삼고 나섰으며, 2월 29일 사회당 내 반대의원들은 정부가 하원에서 ‘헌법 49-3항’을 사용한다면 정부불신임안으로 맞설 것이라 발표한다.²⁷⁾ 예비법안 공개 다음날인 2월 18일 인터넷에선 법안 철회 청원운동이 전개됐다. 하루 평균 7만 3,000여 명이 서명하여 보름 만에 100만 명을 돌파한다. 3월 3일 발표된 Odoxa의 여론조사에선 응답자 중 67%가 노동개혁법에 반대했다.²⁸⁾

한편, 사용자단체인 프랑스기업운동(MEDEF)과 중소기업총연합(CGPM)은 환영 입장을 개진한다. MEDEF 회장 피에르 가타즈(Pierre Gattaz)는 TV인터뷰에서 “정부의 계획안은 좋은 방향으로 진행되고 있다”고 판단했다.²⁹⁾ 또한 EU 집행위원장인 장-클로드 융커는 예비법안이 “해야 할 것 중 최소한의 것”이라는 입장을 밝혔다.³⁰⁾

25) “Comment l'Europe a pesé sur la loi El Khomri” Mediapart.fr. 2016년 6월 15일.

26) “Myriam El Khomri: Il n'y a aucun recul des droits des salariés” Les Echos. 2016년 2월 17일.

27) “Les frondeurs n'excluent pas une motion de censure en cas de 49-3.” Challenges. 2016년 2월 29일.

28) “67% des Français sont opposés à la loi El Khomri.” Le Monde. 2016년 3월 3일.

29) “Réforme du travail: le projet de loi El Khomri va dans le bon sens pour Pierre Gattaz” www.europel.fr. (열람일 2016년 11월 6일)

30) “Juncker prévient d'un rafraîchissement des relations avec le Royaume-Uni”

모든 전국노조연맹들은 법안이 사용자 편향의 성격을 지녔다고 반대 입장을 표명한다. 2016년 2월 23일 모든 대표노조를 포함한 10개 노조³¹⁾는 “단체권은 고용의 적이 아니다”라는 성명서를 내면서, 해고 남용 시 분쟁조정위원회 보상금 상한치 규정과 사용자의 일방적인 권한을 확대하는 조치를 철회하라고 주장했다. 그런데 노조연맹들 사이에는 입장 차이가 있었다. 개혁 성향의 CFDT, CFTC, CFE-CGC는 법안의 수정을 요구한 반면, 급진 성향의 CGT, FO는 법안 자체의 철회를 요구했다. 3월 9일 벌인 시위엔 전국 50만 명(경찰추산 22만 4,000명)이 참여한다.

결국, 높은 반대 여론에 부딪치자, 정부는 국무회의를 연기하고 노사 협의를 진행했다. 3월 14일 정부는 ‘부당해고배상금 최고치 규정’ 및 ‘50명 미만 사업장에서 무협약 노동시간 변경 가능’ 내용 폐지를 중심으로 한 수정법안을 노사에 제안한다. 아래는 예비법안의 주요 수정 내용과 그 결과를 나타낸다.

〈표 4-5〉 노동개혁법의 주요 내용 변화

	종전	예비법안 (2월 17일)	수정법안 (3월 24일)	시행법안 (8월 8일)
노동시간	최고 44시간 12주	최고 44시간 16주	최고 46시간 12주	수정법안 통과
기업협약의 우선 적용	예외적 인정	노동시간 영역에서 일반화	원안유지	원안통과
해고배상금	최저치 규정	최저치 규정 삭제, 최고치 도입	원안폐지	원안폐지
경영상 해고	경영상 위기 증명에 대해 노동법원 재량이 큼.	경영상 위기 규정 구체화, 법원 재량 줄임.	경영상 위기 규정을 구체화하되, 남용방지 규정 도입	수정법안 통과
종업원 인준투표	없음	지지율 30~50% 노조 서명 시, 인준투표 제안	원안폐지	원안 재도입

en cas de Brexit”. Euractiv. 2016년 5월 20일.

31) “Le droit collectif n’est pas l’ennemi de l’emploi” 2016년 2월 23일. CFDT, CFE-CGC, CGT, FSU, Union syndicale solidaire, UNSA, UNEF, UNL, FIDL 등 서명함. (<https://unsaarkea.com/pre-projet-de-loi-el-khomri-declaration-inter-syndicale-du-23-fevrier/>) (열람일 2016년 12월 8일)

결국, 사회적 냉각 상태를 피하려고 했던 정부는 다수 노조의 지지를 확보하기 위해 노사 협의를 거쳐서, 핵심 논쟁이 되었던 부분 중 ‘노동시간에 한해 기업협약 우선 적용’하는 내용을 제외하곤 대부분의 내용을 폐지 혹은 보완한 수정안을 의회에 제출한다.

2. 2단계 : 첫 번째 국회에서 시작(3월 29일) - 첫 번째 49-3항 이용(5월 10일)

	정부와 의회, 정당	노조와 사회적 대화	시민단체와 사회운동
2 단계 : 국회 논의. 정부의 49-3항 이용 (3월 24일~5월 11일)	- 3월 29일 수정법안 국회 상임위 제출, 상임위 노사 의견 청취. - 5월 10일 49-3항 이용 국회 통과(1차 독회). - 5월 11일 국회, 공화당, 민주독립연합, 좌파전선 등이 제안한 정부불신임안 부결. 사회당 반대파 불참.	- 3월 중순 노조 분열됨. - 노·정 대화 유지되지 않. 실질적 논의는 진행되지 않음. - 기업협약의 우선 적용이 주요 갈등으로 등장.	- 3월 31일 CGT와 FO 등 7개 노조 집회에 전국 120만 명(경찰추산 39만 명) 참여. - 4월 9일 집회 경찰추산 12만 명. - 4월 9일 ‘뉘드부(Nuit debout)’ 운동. 시위 급진·장기화 조짐. ³²⁾

2단계는 정부가 의회에 수정법안을 제출하고 결국엔 정부가 49-3항을 사용하여 국회에서 통과시킨 국면이다. 수정법안에 대해 CFDT, CFTC, CFE-CGC 등 ‘다수’를 구성하는 개혁성향 노조들은 찬성 입장을 표명한 반면, CGT와 FO는 법안 자체의 폐지를 계속 주장하며 3월 31일 제2차 시위를 제안한다.³³⁾ 수정법안이 노조 ‘다수’의 지지를 획득하자 정부는 3월 29일 수정법안을 국회 상임위에 제출하고, 상임위는 노사를 국회로 불러 의견을 청취한다.³⁴⁾ 하지만 다수 대표노조의 지지에도 불구하고 다

32) “La gauche gouvernementale hésitante face à Nuit debout.” Le Monde. 2016년 4월 9일.

33) 찬성 진영은 노조 CFDT, CFTC, CFE-CGC, UNSA와 청년단체 FAGE(학생단체총연합)이며, 반대 진영은 노조 CGT, FO, FSU(통합교육노조연맹), Solidaires(SUD)와 학생단체 UNEF(전국대학생연합), FIDL(민주·독립고등학생연합), UNL(전국고등학생연합)이다.

34) 예비법안의 명칭은 ‘기업과 활동을 위한 새로운 자유와 보호를 목적으로 하는 법

수 여론은 여전히 노동개혁법에 부정적이었다. CGT와 FO를 포함한 일부 노조들이 개최한 3월 31일 시위엔 전국적으로 120만 명(경찰추산 39만 명)이 참여하여 최고조에 이른다. ‘다수’ 노조들의 지지를 얻은 정부가 노동개혁법 도입을 추진할 의사를 밝히자 전국적으로 ‘뉘드부(Nuit debout)’라는 철야시민운동이 제안되는 등 시위는 급진적이고 장기화되는 경향을 보인다.³⁵⁾

한편, 수정법안이 제출되고 나서 사회 갈등 초점은 협약의 위계를 언급하는 ‘제2조’에 집중된다. 제2조에는 기존의 산별협약을 중심으로 규율되던 프랑스 노사관계를 노동시간 주제에 한해 기업에 더욱 많은 자율성을 제공하기 위해 기업협약을 중심으로 규율하고자 하는 내용을 담고 있었다. 당시에는 예외적 경우를 제외하고 산별협약보다 노동자에게 불리하게 기업협약을 맺을 수 없었다. 하지만 예비법안은 노동시간 관련 주제에 한해 기업협약이 산별협약보다 우선한다는 일반화된 원칙을 지니고 있었던 것이다. 이는 현행 노동시간 관련 법에 대한 대체 규정을 언급하는 제2조에서 ‘기업이나 사업장협약에 따라, 이의 부재 시 산별협약에 따라...’라는 조건으로 표현되어 산별협약을 2차적인 것으로 특징짓는다.

반대자들은 ‘규범 간 위계에 대한 전복’이라고 비판했다. 특히 이로 인해 ‘나락으로의 경쟁(race to the bottom)’이 심화될 수 있음을 우려했다. 즉 그동안 산별협약을 통해 조율되어오던 연장시간임금을 포함한 노동조건이 기업협약에 따라 정해지게 됨에 따라, 값싼 임금이나 열악한 노동조건이 해당 산업 내 기업경쟁력의 수단이 되는, 사회적 덤핑(social dumping)을 막을 수 없게 된다는 것이다.

정부는 지난 2월에 이를 막기 위한 방안으로 노조와 사용자단체 대표들이 모이는 노사교섭·해석위원회를 설치하고 ‘기업단체협약 결산’을 통해 불공정 경쟁을 야기할 수 있는 요인에 대해 감시하도록 했다. 하지만 반대 노조들의 염려는 해결되지 않았다. 이에 대해 브뤼노 르 루 사회

를 예비안(projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs)’이었다.

35) “La gauche gouvernementale hésitante face à Nuit debout.” Le Monde. 2016년 4월 9일.

당 원내대표는 사후의견제시가 아니라 기업협약 서명 이전 산업위원회에서 검토한 후 의견을 밝히도록 하는 ‘사전의견제시’를 ‘제2조’에 대한 수정안으로 제시하는 등 당내 의견도 분분했다.³⁶⁾

결국, 5월 10일 발스 총리는 예비법안에 대해 ‘헌법 49-3항’을 이용하여 의회 토론 없이 국회를 통과시킨다. 이에 좌우 정당의 국회의원들은 반발한다. 5월 12일 국회에서 공화당, 민주독립연합 및 좌파전선이 정부 불신임안을 제출하지만 사회당 반대파가 불참하여 246표(과반 288표)로 부결된다. 그리하여 논의는 상원으로 향했다. 하지만 우파가 다수인 상원에서 새로운 난관이 기다리고 있었다.

3. 3단계 : 상원논의 시작(6월 1일) - 법안 공포(8월 8일)

	정부와 의회, 정당	노조와 사회적 대화	시민단체와 사회운동
3단계 상원 논의와 법의 시행. (5월 11일 ~8월 8일)	<ul style="list-style-type: none"> - 6월 1일부터 상원 상임 위 논의 시작. 13일 본회의 상정. - 상원, 수정안 통해 예전에 삭제됐던 배상금 최고치, 기업협약 종업원 인준투표 규정 제도입함. - 6월 15일 정부, 집회 및 시위 금지 가능성 발표. - 6월 28일 상원, 법안 투표(1차 독회). 상·하원 합동위원회. - 7월 5일 국회, 49-3항 이용 통과(추가 독회). - 7월 19일 상원, 투표(추가 독회). - 7월 21일 국회, 49-3항 이용 최종승인(최종검토). - 8월 8일 공포 	<ul style="list-style-type: none"> - 불신임안 부결 후 CGT의 적극적인 운동 선언 - 5월 20일 CGT, 정유소 폐쇄운동 전개 시작. - 6월 17일 엘 코브리 장관, 마르티네즈 CGT 사무총장과 회동. - 대표성 원리 작동 안함. - 노·정 대화는 유지. 	<ul style="list-style-type: none"> - 시위 과격 양상 보임. - 6월 14일 시위 130만 명(경찰추산 12만 5,000명). 파리 네케르 병원 파손. - 6월 23일, 28일 각 20만 명(경찰추산 7만 명, 6만 4,000명)

36) “Loi travail: la bataille de l'article 2” Le Monde. 2016년 5월 26일.

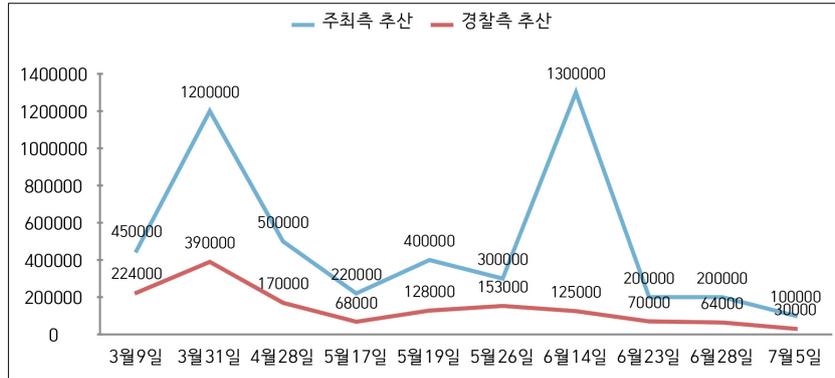
3단계는 사회적 갈등과 정부의 위기가 최고조에 달하는 단계이다. 정부가 노동개혁법의 신속한 효과를 위해 의원 및 노조와의 대화보다는 헌법 49-3항을 동원하여 의회에서 노동개혁법을 신속하게 통과시키려 하자, 의회 내부에선 사회당 내 반대파와 야권의 비판이 집중되고, 의회 외부에서는 반대노조와 사회운동의 저항이 격해진다. 5월 10일 정부가 국회에서 49-3항을 이용하여 법안을 통과시키자 CGT는 즉각 반발한다. 5월 20일부터 CGT는 전국적으로 정유소 폐쇄운동과 핵발전소 정지운동을 전개하면서 힘겨루기에 나섰다. 5월 18일 프랑스철도(SNCF)의 CGT와 SUD 지부는 6월 11일까지 부분파업의 지속적인 전개를 예고했다. 실제 정지되거나 폐쇄된 곳이 불러일으키는 문제보다도 노조의 운동 자체가 소비자들의 행태에 영향을 미치면서 석유파동을 전국적으로 발생시켰다. 또한 시위도 과격화되는 양상을 보인다. 주최 측 추산 140만 명이 결집한 6월 14일 시위에선 일부 집단이 파리 네케르 소아병원을 파손하기도 해 사회적 논란을 일으켰다. 전반적으로, 노동개혁법 반대시위 참여자수의 변화를 살펴보면 [그림 4-4]의 그래프와 같다.³⁷⁾ 3월 9일부터 시작된 노동개혁법 반대시위는 9월 15일 14번째 시위를 끝으로 FO가 이후엔 법적 대응을 중심으로 하겠다고 밝히면서 잠정적으로 마감된다.³⁸⁾

하지만, 이러한 상황에서도 ‘투쟁과 교섭의 병행’이라는 프랑스 노사관계의 특징은 사라지지 않았다. 심지어 CGT의 급진적인 투쟁이 지속되던 6월 17일 아침에도 노동부에서 엘 코프리 장관은 마르티네즈 CGT 사무총장을 만났다. 비록 대화 결과는 마르티네즈 사무총장이 언급한 대로 ‘각각의 대립을 다시 한 번 확인’하는 데 그쳤지만, 엘 코프리 장관은 “하지만 건설적인 의견교환을 나눴고, 기업협약의 우위성에 대해서도 논쟁했다. CGT가 오늘 제안한 내용에 대해 유의 깊게 살펴보겠다”고 전했다.³⁹⁾

37) “Loi travail, la CFDT reclame les décrets, FO et la CGT ne désarment pas” Le Parisien, 2016년 9월 7일, <http://www.leparisien.fr/economie/loi-travail-la-cfdt-reclame-les-decrets-fo-et-la-cgt-ne-desarment-pas-07-09-2016-6100961.php> (열람일 2016년 11월 22일)

38) “Loi Travail : les manifestants maintiennent la pression sur le gouvernement” www.francetvinfo.fr. (열람일 2016년 12월 8일)

(그림 4-4) 노동개혁법 반대시위 참여자 수



출처: Le Monde, 2016.

한편, 정부의 신속한 입법 활동에 제동을 거는 또 다른 난관이 기다리고 있었는데, 그것은 바로 우파가 다수를 점하고 있던 상원에서의 논의이다. 전체 의석 348석 중 우파인 공화당과 중도(우파)인 민주독립연합(UDI)이 각각 144석과 42석을 차지하여 과반수를 점하고 있다. 6월 1일부터 진행된 상원 상임위 논의에서는 수정안을 통해 ‘청년보장(garantie jeune)의 보편화’ 정책처럼 정부의 일부 정책을 폐지하기도 하고, 노조의 반발로 2월에 정부가 이미 삭제한 바 있던 노사분쟁조정위원회의 배상금 최대치 규정, 다국적 기업이 프랑스 외적인 원인으로 프랑스 사업장 수준에서 하는 경영상 해고를 가능하도록 하는 규정 등을 다시 도입하기도 했다.³⁹⁾ 상원의원들은 여기에서 그치지 않고 더 나아가 기업협약의 부재 시 노조가 아닌 사용자가 직접 노동자에게 인준투표를 제안할 수 있는 방안 등 친기업적이라 비판받은 또 다른 새로운 조항을 도입하기도 했다.

결국, 노동개혁법을 신속하게 처리하고자 했던 정부의 의도와는 달리, 상원에서의 반발로 국회와 상원, 상·하원 합동위원회를 왕복하면서 이

39) “Loi travail, pas de consensus trouvé entre la CGT et le gouvernement” Libération. 2016년 6월 17일 인터넷판. http://www.liberation.fr/france/2016/06/17/loi-travail-pas-de-consensus-trouve-entre-la-cgt-et-le-gouvernement_1460136 (검색일 2016년 11월 20일)

40) “A quel point le Sénat a-t-il modifié la loi travail?” Le Monde. 2016년 6월 7일.

후 국회에서 49-3항을 2번이나 더 사용하고 나서야 7월 21일에 국회에서 최종적으로 법을 통과시킬 수 있었다. 법은 헌법재판소의 판결을 거쳐 8월 8일이 되어서야 공포된다.

제5절 노동개혁법의 성과와 영향에 대한 전망

1. 기약 없는 성과와 올랑드 대통령의 대선출마 포기 선언

2016년 8월 18일, 프랑스 통계청(INSEE)은 2016년 2/4분기 실업률이 9.9%로 2012년 이후 처음으로 실업률이 10% 이하로 내려갔다고 발표했다.⁴¹⁾ 실업률의 상승곡선이 아래로 방향을 틀기 시작했지만, 그 속도는 더디고 가시화되지 못했다. 더욱이 11월 중순에 발표된 통계에 따르면, 성장률은 지난 2/4분기에 마이너스를 기록했으며, 3/4, 4/4분기에 각각 0.2%, 0.4% 상승할 것이라고 내다봤고, 구매력 역시 3/4분기에는 0.6% 상승하겠지만, 4/4분기에는 다시 -0.1%로 떨어질 것으로 내다봤다.⁴²⁾

결국, 정부는 만족스러운 효과를 얻지 못했다. 사회적 대화를 통해 노조 다수의 지지를 얻고 이를 바탕으로 신속하게 의회를 통과시켜 2016년 내에 성과를 보이겠다는 정부의 계획은 지연될 수밖에 없었다.

‘다수’ 노조의 지지를 얻었지만 다수 여론의 지지를 얻지는 못했다.⁴³⁾ ‘49-3항’의 빈번한 사용은 입법과정 초반의 사회적 대화를 통해 획득한 법안 내용의 정당성을 상실케 하고 사회당 내에서도 논란을 가중시켰으며, 결국 상원에서 우파의원들의 수정안 제출로 인해 신속함의 혜택 역

41) Insee, Informations Rapides, n°212, 2016년 8월 18일.

42) Insee, Informations Rapides, n°300, 2016년 11월 17일.

43) 6월에 조사된 여론조사들에서 노동개혁법 반대 노조운동에 대해 ‘정당하다’는 여론이 6월 6~8일 진행된 조사에서는 59%로 과반수가 넘었으며, 폭력시위 논란과 ‘유로 2016’이 시작된 이후인 6월 14~17일 진행된 IFOP 조사에서도 60%를 기록했다. “Le mouvement contre la loi travail soutenu par 60% des Français, selon un sondage” Le Monde. 2016년 6월 18일.

시 얻지 못했다.

특히 사회당 정부는 ‘프랑스가 더 나아지고 있다’는 모습을 국내외에 실감케 할 계기로 6월 10일~7월 10일까지 프랑스 전역에서 열린 ‘유로 2016’을 염두에 두었다고 한다.⁴⁴⁾ 그래서 이 기간 동안에는 계획을 그르칠 수 있는 ‘사회관계의 냉각상황’을 경계해왔다. 하지만, 이 기간에 상원의 더 나아간 개혁에 맞서 노조의 노동개혁법 반대운동이 절정에 다다랐으며(6월 14일 140만 명 결집), 프랑스 철도의 CGT와 SUD 노조는 부분 파업을 전개하기도 했다. 테러의 위협이 있는 ‘유로 2016’ 기간엔 ‘집회 및 시위를 금지할 수 있다’는 정부의 발표에 대해, FO의 장-클로드 마이 이 사무총장은 “그렇다면 우린 (시민들의 집회·시위권을 위협할 수 있는) ‘유로 2016’을 금지한다”고 맞서는 등 대립이 극에 달하고 말았다.⁴⁵⁾

이번 노동개혁법 도입 이후 모든 노사 단체가 정부를 비판했다. 반대의 선두에 섰던 CGT나 FO는 말할 것도 없고, 수정법안 이후 정부를 지지했던 CFDT도 정부의 대응방식을 문제삼았다. 로랑 베르제 CFDT 사무총장은 “예비법안에는 ‘대화’를 권장한다고 적혀 있지만, 정부는 노동개혁법안을 가지고 사회를 극도로 흥분시켰다. 이제는 MEDEF도 이에 대해 CGT만큼이나 극렬히 반대하고 있다”고 한탄했다.

한편, 사용자단체도 이번 노동개혁법에 대한 불만을 제기했다. MEDEF 사회보장위원회 위원장인 클로드 탕딜(Claude Tendil)은 “3월부터 일관성을 잃어버린 법안을 접했다. 기업은 노동시장을 근본적으로 개혁할 수 있는 기회를 놓쳐버려 실망했다. 이는 진정으로 실업률 곡선을 뒤집고 지속가능하기를 원했다면 반드시 필요했던 것이다”⁴⁶⁾며 아쉬워했다.

특히, 중소기업의 비판은 거셌다. 본 노동개혁법에 대해 대기업과 중소기업 간에 입장 차이가 존재했다. 중소기업을 대표하는 중소기업총연맹(CGPMIE)은 노동개혁법 공포에 즈음하여 이에 대한 부정적·긍정적 요

44) “La CGT maintient les journées d’action contre la loi travail les 23 et 28 juin” Le Monde 2016년 6월 15일.

45) “La CGT maintient les journées d’action contre la loi travail les 23 et 28 juin” Le Monde 2016년 6월 15일.

46) “Quinquennat Hollande: de l’espoir d’un dialogue social renoué au mur de la loi Travail” www.francetvinfo.fr. 2016년 12월 2일(열람일 2016년 12월 10일).

소를 구분하여 성명을 발표했다(CGPMME, 2016).

먼저, 이번 노동개혁법에서 중소기업 특별조항에 대해 환영했다. 제63항에서 확장적용된 산별협약에 50인 미만 기업에 대한 특별조항을 도입할 수 있도록 한 점, 그리고 제67항 경영상 해고 개념의 구체화에서 ‘주문량 또는 매출액의 상당한 감소’ 해당 여부에 관한 판단기준을 기업규모에 따라 달리 정한 부분(본 책의 제2장 내용을 참조)에 대해 긍정적이라 평가했다(CGPMME, 2016, 14-15).

하지만, 많은 내용에서 중소기업의 상황을 악화시킬 것이라고 부정적인 입장을 제시했다. 대표적으로 첫째, 노동시간에 한해 규범의 위계 변경, 즉 법, 산별협약, 그리고 기업협약의 위계에서 기업협약, 부재 시 산별협약, 그리고 보완규정 순으로 재규정한 것에 대해, 중소기업과 대기업 간 경쟁을 왜곡하는 ‘변질효과’를 가져올 수 있다고 우려했다(CGPMME, 2016, 2). 특히 연장노동시간 임금할증률의 경우 다수의 50인 미만 사업장의 경우, 노조나 교섭위임대표가 부재한 경우가 많아, 별도의 협약이 없을 시 적용받는 보완규정에 따라 처음 8시간은 25%, 이후 연장시간은 50% 추가할증률을 부담해야 할 가능성이 높다. 이에 반해 일반적으로 산별협약에서는 모든 연장시간에 대해 일괄적으로 25%로 규정된 경우가 많고, 노조를 만족시킬 다른 보상급부가 존재하는 대기업에선 이보다 낮은 할증률에 합의할 수 있다는 것이다. 결과적으로 다수의 중소기업이 대기업보다 높은 연장노동시간 임금할증률을 부담하게 돼 시장 경쟁의 결정적인 왜곡을 가져올 수 있다고 염려했다.

더욱이 노동개혁법에서 기업협약의 유효성 기준이 ‘50% 이상의 반대’가 없어야 한다는 규정에서 ‘50% 이상의 찬성’이 있어야 한다는 규정으로 엄격해지면서(제21조), 기업협약의 성사가 더욱 어려워졌다는 점이다. 그리하여 30% 이상~50% 미만의 노조 찬성 시, 기업협약의 성사를 유도하기 위한 조항인 ‘종업원인준투표제도’를 중소기업의 경우, 노조의 발의뿐만 아니라 사용자 발의로도 진행될 수 있도록 해달라는 요구를 우회적으로 제기하기도 했다(CGPMME, 2016, 3). 비록, 산별수준에 경쟁의 왜곡을 감시하는 노사교섭·해석위원회를 두긴 했지만 ‘왜곡’에 대한 개념적 추상성, 실행과정의 비신속성으로 인해 그 실효성이 의심된다고 지적하

기도 했다.

또한, 프랜차이즈 형태의 사업구조에서 상호권 판매기업과 상호권 이용기업을 포함하여 300인 이상⁴⁷⁾의 노동자를 고용하고 있는 프랜차이즈 사업구조에서는 노동개혁법 제64조에 따라 노동조직과 노동조건에 대한 사회적 대화기구, 즉 일종의 노사협의회를 두고 연 2회 이상의 모임을 가져야 한다. 프랜차이즈를 통한 매장이 지난 10년간 5배 증가했고, 프랑스는 유럽의 주요 프랜차이즈 판매기업이 소재한 곳이기도 하다. 이에 대해, 독립된 사업체가 연결되어 있고 사회·경제적 통일성을 구성하지 않고 있는 프랜차이즈 사업구조에 대한 몰이해에서 제기된 것이라며, 더욱이 상호권 이용기업은 흔히 영세 중소기업 형태로 운영되고 있는데 이러한 기구의 운영에 따른 비용은 판매기업과 이용기업의 부담을 더욱 가중시킬 것이라 비판했다(CGPME, 2016, 8).

결국 2016년 12월 1일 올랑드 대통령은 2017년 차기 대선에 출마하지 않겠다고 선언한다. 2016년 노동개혁법은 적어도 정치적으로는 실패했다고 할 수 있다. 또한 노동개혁법으로 인해 2012년 6월 사회대토론회를 시작으로 화려하게 출발한 사회당 정부의 사회적 대화 시도 역시 그 의미가 상당히 퇴색되고 말았다.

2. 노동개혁에 따른 사회적 대화에 대한 전망

가. 기업협약과 산별협약 간의 위계 변화

2016년 11월 19일, 노동시간에 관한 적용 시행령이 다른 시행령보다 앞서 공포됐다. 엘 코프리 노동부 장관은 “기업 내 행위자들이 교섭을 시작할 수 있도록 하는 모든 도구를 갖추게 하기 위해 서둘렀다”고 밝혔다.⁴⁸⁾ 새로운 조치는 2017년 1월 1일부터 시행되지만 기업 내 교섭은 지금부터 진행할 수 있다.

47) 5월까지의는 50인 이상이었던 것이 300인 이상으로 완화됐다.

48) “Loi Travail. Feu vert à la négociation d'entreprise” L'Humanité. 2016년 11월 22일.

노동시간에 한해 법이나 산별협약의 내용을 거슬러 기업협약을 맺을 수 있다는 내용은 이미 2004년, 2008년 법에도 일부 존재했지만 이번 노동개혁법에선 노동법의 ‘노동시간’ 장을 새롭게 3분 규율체계로 재작성하면서 기업협약의 우위성이 체계화됐다(구체적 내용에 대해선 본 책의 제2장 내용 부분을 참조).

이에 따라 이전에 산별협약이 노동시간과 관련하여 기업에 부과했던 ‘장애물’을 극복할 수 있게 됐다. 가장 많이 언급되는 사례는 연장노동 임금증률에 관한 부분이다. 법에선 25%의 할증률을 정해놓고 있지만, 교섭을 통해 10%까지 낮출 수 있도록 하고 있다. 하지만 대부분의 산업에선 노동자에게 가장 유리한 수준에서 최저치를 정해 놓고 있다. 이제부터는 이러한 상황이 달라질 것이다. 기업교섭을 통해 10%까지 낮출 수 있고 기업협약이 없을 시 보완규정에 따라 25% 할증률이 적용된다. 그러므로 사용자는 기업교섭에 대해 적극적으로 나서야 하는 동기를 갖게 될 것이다. 이는 탈의시간, 이동시간, 대기시간, 야간노동시간 등에도 적용될 것으로 내다볼 수 있다.⁴⁹⁾

하지만 사용자가 교섭에 나설 동기가 높아졌다고 협약이 쉽게 체결되는 것은 아니다. 노동시간에 관한 협약이 유효하기 위해선 이제부터 노조 측 서명 30% 이상이 아니라 50% 이상으로 기준이 높아졌기 때문이다.⁵⁰⁾ 하지만 동시에 50%로 높아진 협약의 유효성 조건 그 자체가 ‘사회적 대화의 차단요소’가 되는 것을 방지하기 위해 새로운 조항이 추가됐다. 바로 50%를 충족시키지 못한 협약에 서명한 비중률 30% 이상의 노조가 종업원 인준투표를 제안할 수 있도록 한 조치이다. 이 조치를 통해 비록 50%의 지지율을 획득한 노조가 서명하지 않았더라도 절반 이상의 종업원 지지를 획득할 수 있다면 노조가 협약의 성사를 위해 나설 수 있는 길이 제공됐다. 한편, 이러한 조치는 노조가 부재한 곳에선 사용될 수 없기 때문에 노조가 부재한 많은 중소기업 사용자들은 이 조치의 적용이

49) “Loi Travail. Feu vert à la négociation d’entreprise” L’Humanité. 2016년 11월 22일.

50) 50% 서명의 조건은 2019년부터는 노동시간뿐만 아니라, 모든 사안에 대한 기업협약에 일반적으로 적용될 예정이다.

한계적일 것이라 내다봤다(CGPMME, 2016, 3).

나. 산별 임무와 역할 증대

‘위계의 변경’에 대한 대가로 산업별 임무와 역할이 일정 정도 확대·강화된 부분도 있다. 특히 산별은 산별 적용대상 기업들 간의 경쟁을 규율하는 임무를 부여받았다(이에 대한 구체적인 내용은 본 책의 제2장 내용 참조). 소위 사회적 덤핑, 즉 경쟁력 강화를 위해 임금 및 노동조건을 부당하게 악화시키는 행위를 감시하는 역할로서, 이번에 노동시간 관련 하여 기업협약의 우위를 규정함에 따라 발생할 수 있는 기업 간의 불공정 경쟁에 대한 감시 강화라고 볼 수 있다.

이를 위해 각 산업에는 노사교섭·해석위원회(commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation)를 설치한다(L2231-9). 이 위원회는 다음의 세 가지 임무를 담당한다. ① 기업 지원과 정부기관에 대해 산별을 대표한다. ② 노동조건 및 고용 감시자 역할을 담당한다. ③ 기업협약, 노동조건 및 기업 간 경쟁에 대한 협약의 영향을 포함한 L2231-5-1조에서 명시한 전국교섭활동통계를 위한 활동보고서를 작성한다. 또한 법원의 요구에 따라 단체협약 해석에 대한 의견을 제시할 수 있다. L2232-10조에서 규정한 단체교섭동수관측소(observatoire paritaire de la négociation collective)의 역할을 담당할 수 있다. 위원회는 1년에 적어도 3회 이상 모임을 갖는다.

한편, 이번 노동개혁법이 산별에 미칠 또 다른 영향은 산별 병합 절차에 따른 산업 수의 조정 전망이다. 프랑스 산별구조는 19세기부터 단체협약을 통해 형성되어온 구조이다. 그에 대해 가장 먼저 제기되는 문제는 산업의 수이다. 프랑스의 산업은 700여 개가 넘지만, 실제 5만 명 이상의 노동자를 포함하는 산업은 57개에 그치고, 그 외 450개는 5,000명 미만의 노동자를 지니고 있다(Poisson, 2009). 그리하여 통합과 조정을 통해 산업 수를 감소시키는 것이 필요하다고 지속적으로 주장되어 왔다.

이번 산별협약 관련 개정 내용은 이전에 노동장관에 따라 적용범위 외 효력확장을 통해 단체협약이 적용되던 산업에 대해 노동장관이 병합 절

차를 개시할 수 있도록 했다(L2261-32조). 기존의 적용범위 외 효력확장 제도 역시 존속한다(L2261-32조). 구체적으로 ① 대상 규모가 작은 산업, ② 교섭활동이 취약한 산업, ③ 지역적 적용범위가 좁은 산업, ④ 대표 사용자단체 가입이 5% 미만인 산업, ⑤ 노사교섭·해석위원회 설치나 회합이 없는 산업에 대해 병합절차를 개시할 수 있다. 이는 실제 교섭이 진행되거나 운영되는 산업에 대한 변화를 가져오기보다는 앞서 문제점이 지적되어 왔던 이른바 ‘유령 산별(arlésienne)’에 대한 부분으로 한정될 것으로 보인다.

다. 사회적 협의와 노조의 대표성

이번 노동개혁법 도입 시 CGT와 FO의 반발은 노동개혁법 내용에 대한 반대와 동시에 2014년 1월 책임성협약(Pacte de responsabilité) 제정 때부터 축적되어 온 좌파정부의 노동정책에 대한 실망이 한꺼번에 폭발한 것이라 할 수 있다.

지난 사회적 협의 과정은 2008년 대표성 개혁 내용에 따라 재규정된 2013년의 노조대표성 결과에 따라 진행되어 왔다. 지난 2014년 책임협약을 맺을 당시에도 정부는 개혁 성향의 노조인 CFDT, CFTC, CFE-CGC의 지지를 획득한 후, 다수협약이라는 ‘정당성’을 확보하고 이를 내세워 ‘소수’의 다른 노조와 대중들의 반대를 잠재웠다. 결국 사회적 대화란 ‘50% 이상의 노조 지지 확보하기’로 등치됐다. 더욱이 사회적 의견을 정치에 최대한 반영하는 사회적 민주주의는 ‘다수’를 근거로 한 ‘소수’에 대한 강요로 왜곡되는 모습으로도 나타났다.

한편, 이번 CGT와 FO의 저항은 대표성 규정에 따라 한번 결정된 다수협약에 대해 소수가 문제제기할 수 없다는 구조가 정착되는 것에 대한 문제제기로 볼 수 있다. “다수(노조)가 노동자의 목소리를 대변하지 않는다면 어떻게 해야 하나”라며 정유소 폐쇄에 동참했던 노동자의 외침은 모순적 상황을 웅변한다. 이번 노동개혁법 입법과정에서 나타났던 상황은 비록 ‘소수’의 노조라고 할지라도 다수 대중들의 지지가 있다면 ‘다수’ 노조의 결정에 문제를 제기할 수 있음을 보여주었다.

결국 2008년 교섭의 원리로 제시했던 노조대표성의 원리가 사회적 대화 일반으로 확대 적용될 수 있지만, 이러한 확장은 규범적 확장이 아니라 도덕적 확장의 성격을 띤다. 그렇기 때문에 이 확장은 여론적 정당성의 우위를 점하고 있을 때 비로소 그 효과를 인정받을 수 있을 것이다.

2008년 노조대표성 규정의 개혁 이후 어느 정도 안정될 것이라고 내다봤던 프랑스의 사회적 협의는 정부 주도의 제도화가 일방적으로 진행되지 않고 항상 시민사회의 저항을 동반하여 형태를 이룬다는 프랑스적 개혁의 특징을 다시 한 번 확인해 주었다. 이번 사회적 대화의 제도화 과정 역시 정부의 개혁을 통한 일방적인 제도화가 아니라, 이에 대한 소수 노조들의 저항, 시민사회와의 긴장관계 속에서 자리잡아가는 것으로 볼 수 있다.

오는 2017년 3월에 2017~2021년을 위한 대표노조가 새롭게 규정된다. 이번 노동개혁법을 둘러싼 대립은 이 결과에 영향을 미칠 것이다. 대표노조의 규정은 지난번과 똑같이 ① 2013년 1월 1일~2016년 12월 31일까지 11명 이상 사업장에서 진행된 종업원대표 선거결과, ② 2016년 12월 30일~2017년 1월 13일에 치러질 TPE(10명 이하 사업장) 노동자와 자택노동자 선거결과, ③ 2017년 1월 진행될 지방농업회의소의 농산물노동자 선거결과를 취합해 결정될 예정이다. 물론 2016년 이전에 치러진 종업원대표선거에는 아니겠지만, 2016년에 치러진 종업원대표선거, 2016년 말과 2017년 초에 진행하는 소기업 노동자, 자택노동 노동자, 농산품생산 노동자들에게는 이번 노동개혁법 정국에서 보인 노조들의 태도가 영향을 미칠 것이다.

라. 사용자단체의 대표성 측정 기준

2016년 5월 2일, 의회에서 노동개혁법에 대한 논의가 한창 진행되던 시기, 사용자단체들은 중요한 합의에 도달한다. 바로 사용자단체의 대표성 부여를 위한 기준들 중 하나인 지지도 측정 방식에 대한 합의였다. 이번 합의내용을 바탕으로 노동개혁법 제35조에는 사용자단체의 대표성 부여를 위한 지지도 측정에 관한 내용이 입안됐다.

2008년 8월 노동조합 대표성에 관한 논의가 일단락된 후, 사용자단체에도 대표성 부여에 대한 논의가 진행됐다.

2014년 8월 20일 법⁵¹⁾에선 사용자단체의 대표성 부여를 위한 기준으로 6개의 기준을 제시했다. ① 공화국 가치의 존중, ② 자주성, ③ 재정의 투명성, ④ 최소 2년의 연혁, ⑤ 활동 및 경험에 따른 영향력, ⑥ 교섭 수준에서의 영향력을 제시했다. 논의에서는 특히 교섭수준에서의 지지도를 어떻게 측정할 것인가에 대해 집중했다. 당시에는 지지도 측정을 위해 전 산업이나 산별에서 가맹 기업의 수가 전체 가맹 기업 수의 8% 이상인 경우 대표성을 부여한다고 규정했다. 이는 '1기업 1표'라는 기업 등가 원칙에 입각해서 정해진 것이다.

2017년 규정의 적용을 앞두고 대기업들이 주로 가입하고 있는 MEDEF에서 개정 움직임을 보였다. 2016년 초, MEDEF와 CGPME 두 단체가 2017년부터 사용자단체의 대표성 측정을 위한 기준으로 '단체에 가입한 기업 수는 20%, 그 단체가 고용한 노동자 수를 80%'로 하는 기준에 합의했다. 자영업자와 소기업경영인들이 집중된 수공업자연합(UPA)과 자유전문직연합(UNAPL)은 이에 대해 반발하며 기준의 폐지를 주장했다. 결국, 2016년 5월 2일 협약에서 '20/80' 기준을 폐지하고 새로운 기준을 마련하게 된 것이다.⁵²⁾

이제부터 지지도 측정은 자발적으로 사용자단체에 가입한 기업 수와 그들 기업이 고용한 노동자 수에 따라 측정된다(L2151-1). 그런데, 이번 결정된 방식은 두 가지를 종합하는 것이 아니라 두 가지 방식 중 하나를 선택하는 것이다. 구체적으로 사용자단체가 전 산업 수준에서 대표성을 지니기 위해선, 해당 단체 가맹 기업 수가 전체 가맹 기업 중 적어도 8% 이상의 경우이거나 전체 가맹 기업이 고용하고 있는 노동자 수 중 적어도 8% 이상의 노동자를 고용하고 있는 기업이 가입했을 경우여야 한다(L2152-4). 이때 노동자가 없는 기업도 포함된다. 이 두 개의 기

51) loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

52) "Un accord est trouvé sur la représentativité patronale" La tribune, 2016년 5월 2일.

준 중 하나를 충족하면 대표성을 부여받는다. 산별 수준에서 대표성을 지니기 위해선, 유사하게 해당 산업에서 위의 두 가지 조건 중 하나를 충족하면 대표성을 부여받는다(L2152-1).

지지율은 4년마다 재측정한다(L2152-4). 대표성을 부여받기 위해 등록하는 사용자단체는 등록 시 가입 기업의 수와 그들이 고용한 노동자의 수를 회계감사원의 증명을 받아 공지한다(L2152-5). 이때 노동자의 수는 집계하는 해당 연도의 전년도 12월 현재 사회보장제도에 정식 등록하고 고용한 노동자의 수를 의미한다(R2152-6-1).

참고로, 대표성을 지닌 사용자단체는 해당 수준의 교섭에 참여하여 협약을 조인할 권한을 갖는다. 하나 이상의 대표단체가 서명하고 과반수 단체(들)의 거부 없으면 그 협약은 유효하다. 협약 거부권 조항은 바뀌지 않고 여전히, 전 산업 수준이나 산별 수준에 가입한 기업이 고용한 전체 노동자 중 50% 이상을 대표하고 있는 사용자단체(들)는 전국협약이나 산별협약에 거부권을 행사할 수 있다.

〈표 4-6〉 노사단체 대표성 획득을 위한 지지율 기준

	노조	사용자단체
지지율 측정기준	종업원대표선거 득표율	기업 수 혹은 가입기업의 노동자 수 중 택1
전 산업	전 산업에서 8% 이상 득표하고 산업·건설·서비스·상업부문 산업에서 대표성 획득	전 산업 사용자단체에 가입한 전체 기업 수의 8% 이상이 가입하고 있거나, 전 산업 사용자단체에 가입한 기업이 고용한 전체 노동자의 8% 이상을 고용한 기업이 가입한 경우 대표성 획득
산업	해당 산업에서 8% 이상 득표	해당 산업에서 사용자단체에 가입한 전체 기업 수의 8% 이상이 가입하고 있거나, 전 산업 사용자단체에 가입한 기업이 고용한 전체 노동자의 8% 이상을 고용한 기업이 가입한 경우 대표성 획득
기업	해당 사업이나 사업장에서 10% 이상 득표	-

출처: 필자 작성.

2017년 3월에 사용자단체의 대표성이 재규정될 예정이다. 이러한 지지도는 노동관련 기금의 분배에 사용되고, 이후 노사 기구나 정부 자문기관에서 사용자단체에 배정된 의석을 배분하는 데도 확대될 전망이다. 이에 따라 이후 사회적 대화에서 사용자단체 간의 갈등과 대립이 조정되는 방식이나 관행에 변화가 예상된다.

제6절 소 결

2016년 한 해 동안 프랑스를 뜨겁게 달구었던 노동개혁법 도입의 배경으로 첫째, 2017년 대선을 앞두고 집권당인 사회당이 떨어진 지지도를 만회하기 위한 전략이 필요했다는 정치적 요인, 둘째, 더욱 유연한 노동시장을 권장하는 유럽연합의 권고에 영향을 받았다는 국제적 요인, 셋째, 실업문제 개선과 프랑스 기업의 경쟁력 증진을 위한 방안이라는 경제·정책적 요인을 들 수 있을 것이다.

그렇기 때문에 노동개혁법의 도입은 단지 의회뿐만 아니라, 정치권 전반, 경제주체, 노사 관계, 시민사회에서 논란과 대립을 가져왔다. 집권당인 사회당 정부는 2008년 노조의 대표성 개혁에서 정한 대로, 그리고 지난 2013, 2014년 CGT와 FO의 반대를 무릅쓰고 법안을 통과시켰듯이 이번에도 ‘다수’를 구성하는 세 노조의 지지를 통해 노동개혁법을 통과시키려 했다. 결국, 사회적 주체들 간의 협의를 통해 신속하게 도입하여 빠른 성과를 거두고자 했던 사회당 정부의 의도와는 달리, 의회, 노사관계, 시민사회에서의 반대에 부딪치며 법안 도입이 늦어졌을 뿐만 아니라 헌법 49-3항의 반복적인 사용으로 인해 이전에 사회적 대화를 통해 형성되어 온 성과 역시 퇴색되고 말았다.

거시적으로 보면, 프랑스의 사회적 대화는 정부가 노동관련 개혁 시 사회적 협의를 선행토록 한 지난 2007년 1월 사회적 대화의 현대화 법안 이후 지속적으로 진전되어 오는 듯하다. 하지만 이번 노동개혁법을 둘러싼 갈등은 사회적 대화에 대한 좀 더 심도 깊은 성찰을 제기한다. 사회적

대화란 특정 주체의 의도와 목적을 위해 일방적으로 상대나 반대세력을 굴복시키는 행위나 과정이 아니라, 관련 주체들과 여론을 포용하여 실질적인 다수를 형성하는 과정이라는 점을 일깨워 준다. 단지 ‘형식적 다수’를 충족했다고 해서 이것이 ‘실질적 다수’를 형성했다고 볼 수 없다는 것이다. ‘형식적 다수’에 집착했다면 사회적 대화는 필요 없었다. 왜냐하면 이는 이미 집권당이 제도상 ‘법적 다수’를 점하고 있는 의회 과정을 통해 충족된 것으로 볼 수 있기 때문이다. 결국, 사회적 대화는 ‘형식적 다수’가 아니라, 이해관계자와 여론을 포함한 실제적 다수, 사회적 다수를 형성해가는 과정이다. 그렇게 보면, 사회적 대화의 제도화 역시 정부의 일방적인 입법과정을 통해 만들어지는 것이 아니라, 이와 동시에 산업과 시민사회 안팎의 긴장 관계 속에서, 다양한 이해관계자들의 끊임없는 참여 과정 속에서 더욱 탄탄해질 수 있다고 말할 수 있다.

소결을 위해 노동개혁법 개정과정에서 나타난 프랑스 사회적 대화의 특징과 시사점을 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 정부가 노동개혁을 진행하는 과정에서 사회적 대화라는 방법을 유지하고 있다는 점이다. 최근 유럽에선 이탈리아, 아일랜드, 스페인의 사례에서 보듯이 노동개혁과정에서 사회협약정치가 실종되는 경향이 나타난다. 그 주요 원인으로 경제위기 등의 외부적 요인보다는 노조 정당성의 약화라는 내부적 요인이 크다고 지적된 바 있다(Culpepper and Regan, 2014). 하지만 프랑스의 경우는 이와 달리 정부가 개혁의 방법으로 사회적 대화를 유지하는 경향을 보이는데, 이는 정부가 노동관련 법을 개정하려 할 때 사회적 대화의 선행이 의무이고, 낮은 노조조직률에도 불구하고 노조가 노동자들의 대표성을 반영하는 제도를 지니고 있으며, 여전히 노조가 대규모 동원능력을 지니고 있기 때문이라 할 수 있다(손영우, 2015). 물론 이번의 경우, 정부의 사회적 대화 노력이 의회에서 헌법 49-3항 조치의 반복된 사용으로 인해 많이 퇴색된 것도 사실이다. 하지만, 이번에도 정부는 입법 초기에 노조와 청년들의 반발이 있자 국무회의를 뒤로 미루고 협의를 진행하여 수정법안을 제출하면서, 최소한 ‘다수’를 차지하는 노조들의 지지를 획득하기 위해 노력을 경주했다. 동시에 많은 주체들이 이번 사회당 정부의 노동개혁법 도입 당시 더욱 많

은 사회적 대화의 필요성을 지적했다는 점 역시 사회적 대화가 소멸된 일부 유럽 국가들과는 달리 이후에도 프랑스에서는 사회적 대화가 지속되리라는 것을 예견할 수 있다.

둘째, 노동개혁의 내용과 폭이 상대적으로 제한적이었다는 점을 들 수 있다. 2008년 이후 지속된 유럽의 경제위기와 침체는 다수 유럽 국가에서 노동시장 개혁을 가져왔다. 하지만 개혁의 내용과 수위는 그 나라의 경제상황과 노사의 역학관계에 따라 독특한 특징을 나타낸다. 이탈리아나 스페인에서는 협의를 통하지 않은 직접적인 임금조정이나 노동계약 자체를 개정하는 등의 보편적이고 대폭적인 개혁을 단행했다. 이에 비해, 프랑스에서는 특정 대상을 상대로 한 맞춤형 지원정책 신설이나 기업지원, 노동시간 및 연장노동의 조정제도 변경과 같이 상대적으로 일부에 대한 소규모의 개혁이 진행되고 있다. 이는 프랑스가 비교 대상국가보다 경제 위기의 영향 정도가 적다는 점, 노동개혁에 대한 반대 여론이 높다는 점, 좌파인 사회당 정부가 집권하고 있는 점이 이와 같은 차이의 발생과 연관이 있어 보인다.

셋째, 정부의 제도 개혁과 사회운동의 조절이라는 특징을 들 수 있다. 오늘날 정치는 전문화 과정 속에서 자칫하면 확대될 수 있는 시민사회와의 괴리를 극복하기 위해 다양한 이해관계자들을 포함하는 협치(governance)를 추구하기도 한다. 그리하여 협치의 일환으로 사회적 대화의 제도화가 진행된다. 그런데 프랑스의 노동개혁법 과정은 사회적 제도화가 진행된다고 해서 시민사회의 영역 자체가 정부의 제도화 영역으로 모두 포함되는 것은 아니라는 점을 보여준다. 즉, 사회적 대화가 제도화되고 안정화된다고 해도 시민사회 제주체들이 제도권 내부에 참여하여 진행하는 영역과는 별도로, 제도 밖에서 제도 자체를 조정하는 시민사회 본연의 영역이 존재할 수 있다는 것을 나타낸다. 이러한 측면에서 개혁법 반대에 앞장섰던 CGT와 FO가 협의 테이블에서, 그리고 시위현장에서 보여준 다중적 모습은 매우 인상적이다. 그렇게 보면, 제도화는 정부의 주도뿐만 아니라, 이렇게 다중적인 시민사회의 작용으로 공고화되어 간다는 것을 의미한다. 실제 노동개혁법 개정 과정에서 '다수' 노조가 지지한 정부 정책에 대해, 높은 여론의 지지를 바탕으로 전개한 CGT, FO의 저항은 다

142 프랑스 노동법 개정 과정에 대한 분석과 시사점

수협약이 '형식적 정당성'을 획득한다 하더라도 이것이 곧바로 사회·정치적 정당성을 보증하는 것은 아니라는 점을 확인시켜 주었다. 또한 이는 제도화의 진전이 반드시 갈등의 완화수단으로 작용하는 것만은 아니며, 제도화의 진전과 갈등의 지속이 공존할 수 있다는 상황을 보여주는 흥미로운 사례라 하겠다.

제5장 결론

2000년대 이후 노동법과 노동관계의 개혁에 관한 프랑스의 입법들과 각종의 보고서들은 본질적인 차원에서 하나의 결론을 공유한다. 즉, 법률의 구속력을 제한하고 기업별 협약을 노동법의 중추로 삼아야 한다는 것이다.

이러한 기초를 비판하는 견해들도 동시에 제출되었다. 예를 들면, 『노동법전의 집행유예?』¹⁾ 저자들은 최근 일련의 노동개혁들이 기업의 경쟁력 강화와 실업의 해소라는 이름으로 『노동법전』에 규정된 노동자의 핵심적인 권리들을 축소하고 있다는 점에서 공통점을 갖는다고 지적한다. 단체교섭도 그러한 차원에서 『노동법전』의 권리보호 규정들을 우회하는 도구로 활용되고 있다고 비판한다. 서론에서 언급한 일련의 노동개혁 보고서들은 “사회권의 파괴를 정당화하기 위한 보고서들의 폭격”(80쪽)에 비유된다. 이 책에 의하면, 법률과 단체교섭을 대립시킨 다음 법률의 경직성을 비난하면서 단체교섭의 우월성을 내세우는 것은 문제의 본질을 왜곡시키는 것에 불과하다. 저자들은 다음과 같이 강조한다. 법률과 단체협약은 둘 다 정당성을 갖고 있으며, 이 두 가지 규범은 대체관계가 아니라 상호보완관계에 있어야 한다.

또한 기업별 교섭의 강화가 기업들이 원하는 바라고들 하지만, 그것은

1) Josepha Dirringer, Emmanuel Dockès, Guillaume Etiévant, Patrick Le Moal, Marc Mangenot, Le Code du travail en sursis?, Les Notes de la Fondation Copernic, Paris, Syllepse, 2015.

어디까지나 대기업의 이해관계일 뿐 정작 중소기업은 기업별 교섭의 부담을 호소한다는 지적도 있다. 기존의 업종별 교섭 시스템에서는 대부분의 중요한 사항을 업종별 협약에서 정하면 되기 때문에 따로 기업별 교섭을 해야 할 부담이 없었는데, 앞으로 만약 기업별로 협약을 체결해야 하는 사항이 늘어난다면 중소기업의 입장에서는 커다란 부담일 수밖에 없다는 것이다.

좀 더 근본적인 차원에서 비판하는 견해도 있다. 콜레주 드 프랑스 교수인 알랭 쉬피오에 따르면, 노동법이라는 이름에 걸맞은 노동법을 위해서는 낡은 신자유주의 교리를 되풀이할 것이 아니라, 전 세계적 차원에서 지난 20년 이래 진행되어온 노동양식의 심대한 변화를 파악하는 것이 긴급하다고 한다.

“오늘날 노동법에 제기되는 질문은 더 이상 명확하게 특정되는 사업 내에서 하나의 사용자와 하나의 노동자 집단이 형성하는 대면관계를 규율하는 데 있지 않다. 그것보다는 생산과 유통의 네트워크 속에서 직조되는 봉건적 연속관계를 규율하는 데 있다. 이 봉건적 연속관계의 발흥은 법률이 이해타산에 복무하는 단순한 도구로 취급되면서 법치가 쇠락한 결과로서, 훨씬 더 일반적인 현상이다. 법률과 노동계약의 효력을 약화시키면서 기업으로 하여금 노동법을 만들도록 하도록 주고자 하는 기획은 이와 같은 패러다임의 변화를 보여주는 하나의 징후에 불과할 뿐, 그러한 변화가 야기하는 질문들에 대한 해답이 전혀 아니다.”²⁾

이러한 지적은 한국의 노동 현실에도 유효하다. 아니 오히려 프랑스보다는 한국에 더 어울리는 것 같다. 한국은 사내하청, 프랜차이즈, 용역, 파견 등 이른바 간접고용의 규모가 크다. 여기에 재벌이라고 하는 한국 특유의 사업구조가 있다. 재벌과 간접고용은 모두 네트워크형 사업구조라는 점에서 공통점이 있다. 이 사업관계망은 그물이라는 이미지가 내포하고 있는 수평과 자율, 그리고 탄력과 유연성이 아니라, 반대로 권한의 행사와 책임이 일치하지 않는 봉건적 연속관계를 특징으로 한다.

2) Alain Supiot, “Pour un droit du travail digne de ce nom”, Le monde, 2015. 10. 16.

봉건(封建)이라는 말은 역사적으로는 중국에서 “천자가 나라의 토지를 나누어 주고 제후를 봉하여 나라를 세우게 하던 일”을 가리키는데, 의미가 확장되어 일반적으로는 “세력이 있는 사람이 중앙정부의 통제에서 벗어나 토지와 백성을 사유하던 일”을 가리킨다.³⁾ 지배자에게 사유화된 백성의 생존은 지배자의 자의에 달려 있다. 백성은 생존하기 위하여 지배자에게 충성을 바치지 않을 수 없다. 이렇게 해서 원래는 자유롭던 두 사람의 관계는 신분제적 예속관계로 변질된다. 지주와 소작인의 관계는 봉건적 예속관계의 전형적인 사례들 중의 하나이다. 그러므로 이 봉건적 예속관계는 인격적⁴⁾ 통치의 귀환이라고 할 수 있다.

전통적인 서양법사상에서 인격적 통치는 통치자의 자의가 개입할 수 있고, 그만큼 피통치자의 자유가 억압된다고 보았다. 그래서 비인격적 통치가 자유를 보장할 것이라고 기대하였다. 비인격적 통치의 근대적 버전은 법률에 의한 통치, 즉 법치이다. 이때 법률(Law)은 신의 율법(Law)이나 자연의 법칙(Law)과 마찬가지로 외부에서 부과되는 규칙으로서의 ‘율칙(Law)’⁵⁾을 의미한다. 율칙에는 구체적 인간의 자의가 개입할 여지가 없다. 그래서 법 앞에서는 모두가 평등한 것이다. 이 율칙으로서의 법을 생산하는 장치가 주권이며, 주권이 통치하는 정치 단위가 국민국가이다. 그리고 전통적인 노동법이 포착하였던 사업의 구조는 바로 이 국민국가의 통치 모델에 기반하고 있다.

그런데 오늘날 비인격적 통치의 모델은 법치가 아니라, 숫자에 의한 협치, 즉 수치(數治)로 바뀌고 있다.⁶⁾ 법치가 주권적 판단, 민주주의적

3) 국립국어원, 『표준국어대사전』 참조.

4) 여기에서 ‘인격적’이라는 말은 도덕적 의미가 아니라, 사물과 대비되는 사람에 관련되어 있다는 의미로서, 즉 법률적 의미이다.

5) 국립국어원의 『표준국어대사전』은 ‘율칙’을 “규율과 규칙을 아울러 이르는 말”이라고만 정의하고 있는데, 우리가 여기에서 사용하는 ‘율칙’은 (신이 계시하는) 율법과 (과학이 발견하는) 법칙과 (인간이 제정하는) 법률에 (이 세 가지 말은 영어에서는 모두 Law로 번역되고, 프랑스어에서는 모두 Loi로 번역된다) 공통적으로 들어가는 ‘율’과 ‘칙’을 결합한 말이다. 서양법 및 그것을 계수한 한국의 현대법을 지배하는 핵심 사상을 이해하기 위해서는 이 세 가지 개념을 통일적으로 파악하는 분석틀이 필수적이다.

6) 이 개념에 대해서는 Alain Supiot, *La gouvernance par les nombres*, Paris, Fayard, 2015 참조.

심의회에 근거한 통치 모델이라면, 수치는 효용계산에 근거한 자율조정장치를 모델로 삼는다. 숫자는 그나마 법치에 남아 있던 인격적 자취를 완전히 제거한 순수추상이라는 점에서 비인격적 통치의 가장 이상적인 모델인 것처럼 보인다. 그리고 그만큼 더 인간의 자유를 보장하는 데 우월한 시스템인 것처럼 여겨진다. 법치가 신호등 사거리라면, 수치는 원형교차로이다. 신호등 사거리에서 자동차들은 신호등의 지시에 따라 움직인다. 반면에 원형교차로에서는 상호 위치와 속도와 거리를 가늠하면서 자율적으로 움직인다. 법치가 운전자의 통제와 판단에 따라 운행하는 수동기어 자동차라고 한다면, 수치는 자동기어와 내비게이션으로 운행하는 자동차라고 할 수 있으며, 더 나아가 자율운행 자동차는 수치의 결정판이라고 할 수 있다. 전자의 모델을 거버먼트(government), 즉 통치라고 한다면, 후자의 모델은 거버넌스(governance), 즉 협치라고 할 수 있다.

‘기업거버넌스’라는 유행어가 웅변하듯이, 현대의 기업은 이 수치의 모델을 기본적인 경영원리로 삼는다. 그것은 한편으로는 테일러식 과정관리경영에서 드러커식 목표관리경영(MBO)으로 이행하는 것을 의미하고, 또 한편으로는 (노동법적인 언어로 말하자면) 노동계약의 도급계약화를 의미한다. 이것은 노동의 결과에 대한 책임이 사용자에게서 노동자로 이전함을 의미하며,⁷⁾ 노동관계에 대한 지배권의 양식이 직접적 지배권에서 유보적 지배권이나 간접적 지배권으로 변모함을 의미한다. 이것은 모두 권한만 행사하고 책임은 타인에게 전가한다는 점에서 공통점이 있다. 정말이지 ‘책임’의 문제는 오늘날 더할 나위 없이 새로운 무게로 다가오고 있다 할 것이다.

이 기업의 모델은 경제적 영역을 넘어 정치와 문화 또는 학술 영역의 모델로도 자리잡았다. 과거에는 국가가 기업의 모델이었다면, 오늘날에는 기업이 국가의 모델이 되었다. ‘신공공관리’(NPM)라는 유행어는 그것을 웅변한다. 문화예술과 학술 또한 나름의 고유한 가치와 원리를 잃어버리고, 이혜타산과 효율성의 해일에 휩쓸려 가고 있다.

7) 프랑스 대법원의 판례에 의하면, 임금노동자는 고의 또는 사기에 준하는 중과실이 있는 경우를 제외하면 노동의 결과에 대한 개인적 책임을 부담하지 않는다(프랑스 대법원 사회부, 1958. 11. 27. 판결 등 참조).

하지만 역설적으로 수치는 일체의 자의와 속박으로부터 인간을 자유롭게 한다는 비인격적 통치의 이상을 실현하기보다는, 반대로 약자가 강자에게 오히려 인격적으로 예속되는 결과를 초래하는 것처럼 보인다. 과거의 노동자는 공장문을 나서면 자유로웠지만, 현재의 노동자는 항시대기 상태에 놓여 있다. 과거의 노동자는 노조를 만들어 파업하면서 자신의 요구사항을 제시할 수 있었지만, 현재의 노동자는 누가 자신의 사용자인지 더 이상 알 수 없다. 과거의 자영업자는 부지런히 일하기만 하면 작지만 독립적인 가게를 꾸려나갈 수 있었지만, 현재의 자영업자는 거대유통자본의 권력에 종속된 하청노동자로 전락하고 있다. 과거의 중소기업 사장은 도전과 창의로 무장하여 기업을 남부럽지 않게 키울 수 있었지만, 현재의 사장은 재벌과 대기업에 종속된 하청업자로 전락하고 있다.

과거의 종속은 법령이나 계약에 근거한 것이었기 때문에, 지배자의 권한 또한 법령이나 계약에 의하여 제한되었다. 그러나 현재의 종속은 인격적인 속성의 것이고, 오히려 법령이나 계약상으로는 피지배자는 종속되어 있지 않고 자유롭다. 그러므로 피지배자의 생존과 생활은 법령이나 계약의 관할 아래 있는 것이 아니라, 지배자의 자의적 관할 아래 놓여 있다. 지배자의 눈에 들면 살아남고, 눈에 들지 못하면 삶이 위태로워진다. 비인격적 통치의 이상이었던 수치가 인격적 예속관계로 귀결되는 것이다.

노동법의 개혁은 바로 이러한 변화 양상을 인식하는 바탕 위에서 추진되어야 한다. 어디에서 시작할 수 있을까? 우리는 국제노동기구(ILO)의 헌장 속에서 실마리를 찾을 수 있다. 1919년 베르사이유 평화조약의 일환으로 체결된 국제노동기구 헌장은 “세계의 항구적 평화는 사회정의에 기초함으로써만 확립”될 수 있다고 천명하면서, 사회정의를 구현하는 노동조건 또는 노동체제를 “진정으로 인간적인 노동체제”⁸⁾라고 개념화하

8) 영어 원본에는 “humane conditions of labour”로 표현되어 있고, 프랑스어 원본에는 “régime de travail réellement humain”이라고 표현되어 있다. 한국어 국제노동기구 헌장(다자조약 제1066호, 대한민국 발효일 1991. 12. 9.)에는 “인도적인 노동조건”이라고 번역되어 있다. 한국어 번역은 영어본에 기초한 것으로 보인다. “humane”이 “conditions”를 수식하기 때문이다. 그러나 프랑스어본에서 “humain”은 “régime”을 수식하는 한편, “travail” 그 자체도 수식하는 것으로 해석할 수 있다. 말하자면, “노동에 관한 인간적인 조건이나 체제” 및 “인간적인 노동에 관한 조건이나 체제” 양자로 해석될 수 있다. 이 양자를 포괄할 수 있는 표

었다. 1948년 대한민국 제헌헌법 제84조의 ‘사회정의’ 개념 또한 같은 맥락에서 천명된 것이다.

제헌헌법 제84조는 다음과 같이 규정하였다. “대한민국의 경제질서는 모든 국민에게 생활의 기본적 수요를 충족할 수 있게 하는 사회정의의 실현과 균형 있는 국민경제의 발전을 기함을 기본으로 삼는다. 각 인의 경제상 자유는 이 한계 내에서 보장된다.” 사회정의 개념은 1948년 제헌헌법 이래 1987년까지 우리 헌법에서 대한민국 경제질서의 기본원칙으로 자리잡고 있었다. 경제상 자유는 사회정의의 한계 내에서만 보장되었다. 요컨대 사회정의가 원칙이고 경제상 자유는 예외였던 것이다. 그러나 사회정의의 구체적 내용에 대한 논의는 거의 존재하지 않았고, 헌법 조문 속에만 존재하는 가식적 헌법으로 평가절하되었다.

1987년 개정헌법(현행헌법)은 사회정의를 이른바 경제민주화 개념으로 대체하였다. 현행헌법 제119조는 제1항에서 “대한민국의 경제질서는 개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중함을 기본으로 한다.”라고 규정하고, 제2항에서 “국가는 균형 있는 국민경제의 성장 및 안정과 적정한 소득의 분배를 유지하고, 시장의 지배와 경제력의 남용을 방지하며, 경제주체 간의 조화를 통한 경제의 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 할 수 있다.”라고 규정하고 있다. 이제 경제상 자유가 원칙으로 승격하고, 사회정의도 아니고 경제민주화가 예외로 내려앉았다. 이 규정은 심하게 말하면 이른바 낙수효과의 헌법적 표현에 불과하고, 좋게 말

현이 바로 “진정으로 인간적인 노동체제”이다. “인간적인 노동체제”는 노동과 체제 양자 모두에서 인간성을 구현하는 노동체제를 의미한다. 국제노동기구 헌장의 원본은 영어본과 프랑스어본 양자이다. 그러므로 한국어 번역본의 표현에 구애됨이 없이 풍부한 논의를 위하여 프랑스어본의 표현을 번역하여 사용하고자 한다. (국제협약을 비준하면 국내법의 효력을 갖는 조약이 된다. 재판규범이 된다는 뜻이다. 그럼에도 불구하고 조약의 번역정본을 확정하는 공식적인 절차가 없다. 예를 들어 국제노동기구 헌장의 번역본이 어떤 과정을 거쳐 확정되었는지 알 길이 없다. 만약 관련 공무원이 임의로 번역한 것이라면, 그 번역본의 문장에 재판규범의 효력을 부여해도 되는 것인지 심각한 의문이 들지 않을 수 없다. 관련 소송이 제기되었을 때, 판사는 어떤 문서에 근거하여 재판을 해야 하는가? 대한민국의 판사가 영어나 프랑스어 문서에 근거하여 재판을 해도 되는 것인가? 입법부, 사법부, 행정부 및 학계가 참여해서 조약의 번역정본을 확정하는 공식적인 절차를 마련할 필요가 있다.)

해도 경제상 자유가 초래할 수 있는 폐해를 교정하기 위한 소극적 개념에 불과하다. 헌법에서 ‘사회정의’라는 단어가 사라지면서, 그 헌법으로 표상되는 사회에서도 사회정의를 사라지고 말았다. 지금 우리를 괴롭히고 있는 것은 바로 이 역설이다.

그러므로 오늘날 대한민국에서 노동법의 개혁은 진정으로 인간적인 노동체제를 확립하기 위한 방향으로, 즉 사회정의를 사회경제질서의 기본원칙으로 복권하는 방향으로 모아져야 하고, 그러기 위해서 사회정의의 법률적 표상들⁹⁾을 검토하는 내용으로 채워져야 할 것이다. 프랑스의 노동개혁법 논의는 그러한 한에서 타산지석으로 삼을 수 있을 것이다.

9) 1944년 국제노동기구의 목적에 관한 필라델피아 선언은 이와 관련하여 두 가지 추구 목적으로 물질적 행복과 정신적 발전을 천명하는 한편, 네 가지 조건으로 자유, 존엄, 안전, 평등을 제시하고 있다. 일단 이러한 표상들에서 논의를 시작할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 국립국어원, 『표준국어대사전』.
- 김상배(2014), 「프랑스 정규직의 지나친 보호 논란과 단일노동계약」, 『국제노동브리프』, 2014년 12월호.
- _____ (2015), 「2015년 프랑스 노동 및 고용 현황 전망」, 『국제노동브리프』, 2015년 2월호.
- 박제성(2014), 「새로운 프랑스 모델: 프랑스식 유연안정성?」, 『국제노동브리프』, 2014년 8월호.
- _____ (2003), 「프랑스 정리해고 및 단체교섭에 관한 2003년 1월 3일 법과 정리해고법제의 변화」, 『국제노동브리프』, 2003년 3-4월호.
- _____ (2003), 「프랑스 2003년 7월 2일 수권법, 노동입법에 있어서 정부를 위한 백지위임장?」, 『국제노동브리프』, 2003년 9-10월호.
- _____ (2003), 「단체교섭제도 개혁과 새로운 사회적 합의제도의 도입을 위한 프랑스의 움직임」, 『국제노동브리프』, 2003년 11-12월호.
- _____ (2004), 「프랑스 비르빌르 보고서: 보다 효율적인 노동법전을 위하여」, 『국제노동브리프』, 2004년 1-2월호.
- _____ (2004), 「도마에 오른 프랑스의 주 35시간 노동제」, 『국제노동브리프』, 2004년 5-6월호.
- _____ (2004), 「제도약: 프랑스의 새로운 성장을 위하여(칸드쉬 보고서)」, 『국제노동브리프』, 2004년 11-12월호.
- _____ (2005), 「사회적 대화에 관한 2004년 5월 4일 법과 프랑스 단체교섭법제의 변화」, 『국제노동브리프』, 2005년 2월호.
- _____ (2006), 「프랑스 최초고용계약(CPE)의 짧은 생애에 대한 관찰 기록」, 『국제노동브리프』, 2006년 5월호.
- _____ (2014), 「새로운 프랑스 모델: 프랑스식 유연안정성?」, 『국제노동브리프』, 2014년 8월호.

- 손영우(2007), 「프랑스 경제사회위원회의 사회적 대화 공고화 방안과 노사관계의 변화 전망」, 『국제노동브리프』, 2007년 1월호.
- _____ (2008), 「프랑스 노동시장 현대화 법의 도입과 그 내용」, 『국제노동브리프』, 2008년 8월호.
- 양승엽(2011), 「프랑스 기업의 사회적 민주주의의 발전과 현황」, 『국제노동브리프』, 2011년 5월호.
- 이정원(2005), 「프랑스, ‘신채용계약’ 관련 2005년 8월 2일 행정명령」, 『국제노동브리프』, 2005년 8월호.
- _____ (2006), 「도미니크 드 빌팽 총리의 고용정책과 CPE 제도를 둘러싼 프랑스 사회의 혼란」, 『국제노동브리프』, 2006년 4월호.
- _____ (2008), 「프랑스 사회민주주의 혁신 및 노동시간 개정에 관한 법률(1)」, 『국제노동브리프』, 2008년 9월호.
- _____ (2008), 「프랑스 사회민주주의 혁신 및 노동시간 개정에 관한 법률(2)」, 『국제노동브리프』, 2008년 10월호.
- 프랑스 국무조정실·국사원, 『입법론 안내서』.
- Alain Supiot, La gouvernance par les nombres, Paris, Fayard, 2015
- Assemblée nationale, Compte rendu intégral, Séance du mardi 5 juillet 2016, n° 74, le mercredi 6 juillet 2016
- Christophe Sirugue, Rapport N° 3675 fait au nom de la Commission des Affaires Sociales sur le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, Assemblée nationale, 2016
- Emmanuel Dockès, “Préserver un système qui protège les employés”, Le Monde, 2015. 6. 27
- G. Auzero et E. Dokès, Droit du travail, Dalloz, 2014
- Gilles Auzero et Emmanuel Dokès, Droit du travail, Dalloz, 2014
- Institut Montaigne, Sauver le dialogue social : Priorité à la négociation d’entreprise, Septembre 2015
- Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, Réformer le droit du travail,

Paris, Odile Jacob, 2015

Jean-Baptiste Lemoyne, Jean-Marc Gabouty et Michel Forissier, Rapport N° 661 fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée Nationale, de la Constitution après engagement de la procédure accélérée, visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, Sénat, 2016. 6. 1

Jean-Denis Combrexelle, La Négociation collective, le travail et l'emploi, Rapport au Premier ministre, Septembre 2015

Jean-Jacques Dupeyroux, "Faut-il simplifier le Code du travail?", L'Observateur, 2015. 8. 27

Joseph Dirringer, Emmanuel Dockès, Guillaume Etiévant, Patrick Le Moal, Marc Mangenot, Le Code du travail en sursis?, Les Notes de la Fondation Copernic, Paris, Syllepse, 2015.

Ministère du travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Guide pratique du droit du travail, La documentation Française, 2015

J.-E. Ray, Droit du travail, droit vivant, Liaisons, 2011

Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, 2016. 3. 24

Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen, Le Travail et la Loi, Paris, Fayard, 2015

Robert Badinter, Les principes essentiels du droit du travail, Rapport au Premier ministre, Janvier 2016

Secrétariat général du Gouvernement et le Conseil d'État, Guide de légistique, 2e édition, Paris : Documentation française, 2007

Sénat, Compte rendu intégral, Séance du lundi 13 juin 2016, n° 60, le mardi 14 juin 2016

[제4장 참고문헌] 1)

- 김상배(2013). 「프랑스 고용안정화를 둘러싼 노사합의안 도출과 그 내용」. 『국제노동브리프』. 2월호. 88-94.
- _____ (2014). 「프랑스 ‘책임감 협약’의 내용과 전망」. 『국제노동브리프』. 3월호. 61-69.
- 손영우(2012). 「프랑스 사회당 정부의 ‘사회대토론회’의 내용과 의미」. 『국제노동브리프』 11월호. 29-42.
- _____ (2013). 「세계화시대, 정부의 정책적 자율성과 노동조합운동: 프랑스의 노동시간단축 정책도입사례」. 『국제지역연구』. 제16권 4호, 23-52.
- _____ (2015). 「프랑스 사회적 대화 구조의 변화: 노조대표성 개혁과 사회대토론회」. 『한국정치학회보』. 49(1), 23-47.
- 심창학(1998). 「프랑스적 조합주의: 제2차 세계대전 직후의 공무원 사회보장제도 개혁과정을 중심으로」. 『연세사회과학연구』. 4. 147-169.
- 이승욱 외(2007). 『공무원노사관계 정책 제도 국제비교 연구』, 노동부.
- 임상훈 외(2005). 『한국형 노사관계 모델(I)』. 서울: 한국노동연구원.
- 조용만(1999). 「복수노조하의 단체교섭 - 프랑스의 기업별 단체교섭제도와 노동조합의 대표성 개념을 중심으로」, 『노동법연구』. 8. 120-153.

Alternative economique.

Cameron, David R. 1984. "Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interest in

1) 각주와 참고문헌을 작성하는 방법은 전공별로 다르다. 법학은 전통적으로 각주에 서지사항을 다 작성하는 방식을 취한다. 기타 사회과학은 각주와 내주를 혼용하는 경우가 많다. 이 보고서에서도 제4장을 제외한 나머지 장들은 법학자들이 작성한 글이라서 각주를 달았고, 제4장은 사회과학자가 작성한 글이라서 각주와 내주를 혼용하고 있다. 각주와 내주에 따라서 참고문헌의 작성 양식도 달라진다. 이러한 차이점은 단순한 편의상의 문제가 아니라, 각각의 전공에서 통용되고 있는 학문적 방법론과 관련되어 있다. 그러한 점을 고려하여 이 보고서에서도 각각의 전공별 특성을 그대로 인정하고자 한다. 제4장의 참고문헌을 별도로 작성하는 이유이다.

- Advanced Capitalist Society,” in John H. Goldthorpe (ed.). *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Oxford: Clarendon Press.
- Clavel, Geoffroy 2014. “Mi-mandat de Hollande : le bilan et la fin du quinquennat vus par les Français” *Le HuffPost* 2014. 11. 6.
- CGPME 2016. “Les principaux éléments “négatifs” et “positifs” (commentes) de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.” 5 août 2016.
- Combault, Philippe. 2006. “La couverture conventionnelle a fortement progressé entre 1997 et 2004”. *Premières informations et premières synthèses*. n° 46.2. DARES.
- Culpepper, Pepper and Aidan Regan. 2014. “Why don’t governments need trade unions anymore? The death of social pacts in Ireland and Italy.” *Socio-Economic Review*. 12(4). 723-745.
- HCDS(Haut conseil du dialogue social). 2013, “Présentation de la mesure d’audience syndicale au niveau national et interprofessionnel”, 2013 03 29.
- Lehmbruch, Gerhard. 1984. “Concertation and the Structure of Corporatist Networks,” in John H. Goldthorpe (ed.). *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Oxford: Clarendon Press.
- Le Monde. 2016. “Dix chiffres pour résumer le feuillet de la loi travail.” *Le Monde*. 2016. 09. 15. (www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2016/07/21/dix-chiffres-pour-resumer-le-feuilleton-de-la-loi-travail_4972567_4355770.html?xtmc=manifestation_contre_loi_travail&xtcr=44)(검색일 : 2016.12.3).
- Martinet, Laurent 2014. “Le bilan économique de François Hollande est-il si nul?” *L’Express*. 2014. 11. 4.
- Ministre du travail 2013. “La mesure de la représentativité syndicale.”

- <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DP.pdf>(검색일 : 2015.01.02.).
- Odoxa-L'Express. 2016. "Baromètre Odoxa: Hollande et Valls en chute libre." L'Express. 2016.04.26.(www.lexpress.fr/actualite/politique/sondage-hollande-et-valls-en-chute-libre_1786278.html) (검색일 : 2016.12.3)
- OFCE. 2016a. "Petite reprise après grande crise : Perspectives 2016-2017 pour l'économie mondiale." Perspectives économiques de l'OFCE. 12 avril 2016.
- OFCE. 2016b. "France : des marges de croissance - Perspectives 2016-2017 pour l'économie française." Perspectives économiques de l'OFCE. avril 2016.
- Poisson, Jean-Frédéric. 2009. "Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles." Rapport au Premier ministre. La documentation française.
- Rosanvallon, Pierre. 1998. *Le peuple introuvable*. Editions Gallimard.
- Rosanvallon, Pierre. 2004. *Le Modèle politique français: La société civile contre le jacobinisme de 1789 à nos jours*. Seuil.
- Sondage Elabe 2016. "Popularité. Hollande et Valls perdent encore du terrain" Ouest France. 2016년 3월 26일. <http://www.ouest-france.fr/politique/francois-hollande/popularite-hollande-et-valls-perdent-encore-du-terrain-4123155>
- Tocqueville, Alexis de. 1856. *L'Ancien Régime et la Révolution*. 이용재 역. 2013. 『양시영 레짐과 프랑스혁명』. 지식을 만드는 지식.
- Vergunst, Noël. 2010. *The Institutional Dynamics of Consensus and Conflict : Consensus Democracy, Corporatism and Socio-economic Policy-making and Performance in Twenty Developed Democracies(1965~1998)*, Saarbrücken : Lambert Academic Publishing.

◆ 執筆陣

- 박제성(한국노동연구원 연구위원)
- 홍기원(서울대학교 법학대학원 강사)
- 조용만(건국대학교 교수)
- 손영우(서울시립대 사회과학연구소 연구원)

프랑스 노동법 개정 과정에 대한 분석과 시사점

- | | |
|---------|---|
| ▪ 발행연월일 | 2016년 12월 24일 인쇄
2016년 12월 30일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 방 하 남 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
☎ 310147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조판·인쇄 | 고려씨엔피 (02) 2277-1508/9 |
| ▪ 등록 일자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등록 번호 | 제13-155호 |

© 한국노동연구원 2016 정가 7,000원

ISBN 979-11-260-0116-3