

노동정책연구
2008. 제8권 제2호 pp.1~24
© 한국노동연구원

연구논문

프랑스의 근로시간법제에 관한 비교연구 - 연장근로특례를 중심으로 -

김상호*

우리나라 근로기준법 제59조에서는 17개 업종에 대하여 사용자가 근로자 대표와 서면합의를 한 때에 1주 12시간의 연장근로를 다시 초과하여 근로할 수 있도록 하고 있다. 이런 연장근로의 특례에 대해 문제 지적이 되고 있는 만큼 비교법 차원에서 프랑스의 근로시간 및 연장근로시간을 살펴보았다. 프랑스에서는 연장근로의 한계를 연간총량 220시간으로 정해 놓고 있으며 다시 단체협약으로 혹은 근로감독관의 승인을 얻는 방식으로 이를 초과할 수 있도록 하고 있다. 그런데 프랑스에서는 1주 최대 48시간까지의 상한을 원칙으로 하고 가산임금 지급 외에 의무적 보상휴식을 마련한 점에서 우리나라와 대비된다. 이러한 비교 고찰을 통해 시사점을 얻고자 한다.

핵심용어 : 근로시간, 연장근로의 연간총량, 연장근로의 특례, 의무적 보상휴식, 1주 근로시간의 상한

논문접수일: 2008년 4월 8일, 심사의뢰일: 2008년 4월 10일, 심사완료일: 2008년 6월 5일

* 경상대학교 법과대학 교수, 동 대학 법학연구소 책임연구원(josephsangho@korea.com).

I. 문제 제기

우리나라 근로기준법 제59조에서는 17개의 특례업종을 정하면서 당해 사용자가 근로자대표와 서면합의를 한 경우, 법정근로시간에서 주 12시간을 초과하여 연장근로하게 하거나, 제54조의 규정에 의한 휴게시간을 변경할 수 있다고 정하고 있다. 그런데 휴게시간의 특례는 별론으로 하고 우리나라에 과연 연장근로 특례가 필요한 것인지 의문이 있다. 왜냐하면, 우리나라에서 연장근로는 주 12시간을 초과하지 않은 범위 내에서 법정근로시간을 포함하여 최대 52시간(혹은 구법 적용사업장 56시간)까지 수행할 수 있게 하는데, 노동부의 인가를 받아 더 연장할 수 있는 특별한 경우(제53조 제3항)를 논외로 하더라도 탄력적 근로시간제를 연계시키면 최대 1주 52시간(혹은 56시간)을 근무하는 특정주에 다시 12시간의 연장근로를 적용하여 특정주에는 1주 64시간(혹은 68시간)이라는 상당히 장시간의 근로를 시킬 수 있는 법제가 마련되어 있기 때문이다.¹⁾ 그런데 다시 특례업종에서는 제59조에 근거하여 근로자대표와의 합의를 얻으면 이런 한계를 무한정으로 초과할 수 있는 것이므로 과연 이 제도는 근로자의 건강보호 관점에서나 고용증대를 꾀하여 할 노동정책적 관점에서 적정한 것인가 하는 의문이 있다.²⁾

이와 같이 제기되는 문제에 대하여 본고에서는 프랑스의 근로시간제와 우리나라의 연장근로의 특례제도를 비교, 연구하고자 한다.³⁾ 프랑스 입법에서는 연

1) 임종률, 『노동법』, 제7판, 2008, p.415; 노동부 행정해석, 2000. 5. 29, 근기68207-1039; 異見, 김형배, 『노동법강의』, 제10판, 2007, p.259; 이병태, 『최신노동법』, 2003, p.810에서는 입법론적으로 비판적 입장을 취한다.

2) 여객자동차운수업 분야에서는 오래 전부터 노동조합에서 동 제도의 폐지 요구가 있어 왔다(전국자동차연맹, 『자동차운수근로자의 근로실태 및 개선방향』, 2004, p.37 참조). 이에 따르면 당시 월 280시간, 주당 65시간의 근로실태가 10년간 변화되지 않았다고 한다; 1998년 이후 노사정위원회에 운수분과위원회, 운수정책협의회가 발족되어 2004년 6월 22일까지 활동한 바 있고, 동 공익위원들도 위 근로시간의 특례제도에서 여객자동차운수업을 삭제하는 것이 타당하다는 결론에 이르렀음을 밝힌 바 있다.

3) 독일, 일본의 근로시간제와의 비교는 어수봉·김우영·김상호·권현지·황선자, 『실근로시간 단축 저해요인 분석 및 향후 개선과제 마련을 위한 연구』, 노동부 학술연구용역,

장근로의 요구를 어떻게 해결하고 있고 우리와 다른 점은 무엇인지를 살펴봄으로써 우리의 제도개선에 유익한 시사점을 얻을 수 있다고 보기 때문이다.

II. 프랑스의 근로시간제

1. 1주 35시간제의 연혁

2008년 현재 프랑스의 법정근로시간은 1주 35시간이지만 1936년 이래 법정 근로시간은 1주 40시간이었고 1982년부터는 39시간이었다.⁴⁾ 1996년 6월 11일

2007, pp.206~220 참조; 이외에 근기법 제59조의 연혁, 해석, 기타 사항에 관해서는 김재훈, 「근로시간 및 휴게제도의 특례규정 개선방안에 관한 연구」, 『산업관계연구』, 제17권 제1호, 2007, pp.163~179 참조.

4) 최초의 근로시간법으로는 8세에서 12세까지 하루 10시간, 12세에서 16세까지 하루 12시간을 규제하는 1841년 3월 22일 법률이 있고, 하루 8시간의 근로시간제를 확립시킨 1919년 4월 23일 법률과 1주 40시간 제도를 확립한 1936년 6월 24일의 법률이 있다(이상, Michel Miné, *Negocier la réduction du temps de travail*, 2^e édition, 2000, pp.14~20). 한편, 실업에 따른 고용정책적 목적이 가미된 근로시간제는 1982년 1월 6일 법률로 시작되어 다음의 변화가 있었다.

- 1982년 1월 16일, 제82-41호 법률수권명령(ordonnance) : 1982년 1월 6일의 법률에 따라 근로시간의 연 단위 탄력적 근로시간 개념의 도입.
- 1986년 2월 28일, 제86-280호 법률 : 관련 법률규정을 對團體協約 임의규정화하는 정도를 높임.
- 1987년 6월 19일, 제87-423호 법률 : 관련된 교섭의 영역과 적용범위를 확대.
- 1992년 12월 31일, 제92-1446호 법률 : 고용, 단시간제 개발 및 실업에 관한 법률.
- 1993년 12월 20일, 제93-1313호 법률 : 소위 노동, 고용, 직업훈련에 관한 5개년 법이며, 근로시간의 연 단위 탄력적 근로시간에 관한 교섭 가능성의 확대와 근로시간제의 규율 완화를 포함.
- 1995년 2월 4일 법률 : 1993년 법률의 보완 및 수정.
- 1996년 6월 11일, 제96-502호 법률 : 협약에 의한 근로시간의 규율과 단축으로 고용증대를 포함.
- 1998년 6월 13일, 제98-461호 법률 : 앞선 법률이 대체됨. 동 법 역시 근로시간의 단축을 내용으로 함.
- 2000년 1월 19일, 제2000-37호 법률 : 교섭에 의한 근로시간의 단축.
- 2003년 1월 17일, 제2003-47호 법률 : 임금, 근로시간, 고용의 개발에 관한 법률.
- 2005년 3월 31일, 제2005-296호 법률 : 기업에서의 근로시간의 조직의 개혁에 관한 법률(이상 B. Pélissier/J. Pélissier/Roset/Tholy, *Le code du travail annoté*, 26^e édition, 2006, p.508).

의 Robien법은 단체협약에 의한 근로시간의 단축으로 고용증대를 꾀하고자 하였고, 1998년 6월 13일의 1차 Aubry법은 2002년 1월 1일에 전 사업장에 법정 근로시간 1주 35시간이 시행됨을 기준으로 삼고 다만 상시 20인을 초과하는 사업장에서는 2000년 1월 1일부터 시행함을 정하였다(제1조). 또한 미리 노사간의 교섭에 의한 방법으로 근로시간 단축의 절차를 활성화하고자 하였다(제3조). 사용자들과 노조들은 집단적 근로시간의 단축 방법으로 각 산업과 각 기업의 실정에 맞는 교섭을 할 수 있었다. 노사간에 교섭할 노조대표가 없는 경우에는 일반근로자들이 대표적인 노조로부터 교섭권한을 부여받을 수 있었다. 핵심 내용은, 1주 35시간 이하 집단적인 근로시간에 도달하기 위해 최소한 10%의 시간 단축에 합의하고, 최소 6%의 고용창출을 하거나 고용을 유지한 기업에 대해서는 사회보험료 부담의 감면 조치가 주어지는 것이었고, 15%의 시간단축에 합의하여 9%의 고용창출 내지 고용유지를 한 기업에 대해서는 보다 강화된 특별보조가 주어지는 것이었다(제3조 IV 및 VI). 한편, 유럽연합 지침인 93/104/CE의 내용과 국내법이 통일되도록 정비하는 내용도 포함하였다.

2000년 1월 19일의 2차 Aubry법은 1998년 6월 13일 법률의 토대 위에서 실시된 시간단축 교섭의 결과로 발생한 월 최저임금 문제와 연장근로 가산요율을 규율하였다. 그러나 월 최저임금 보장에서 일부 단시간 근로자를 배제시키고(제32조 II) 연장근로 가산요율에서 시간단축 사업장의 근로자의 경우와 여타 사업장의 근로자의 경우를 구별하여 달리 정함으로써(전자는 25% 적용, 후자는 10% 적용, 제5조 II, V) 평등원칙에 반한다는 이유로 헌법위원회의 위헌결정을 받았다(13. Jan. 2000-décision N° 99-423 DC).

2003년 1월 17일의 Fillon법은 위의 헌법위원회의 결정에 따라 2차 Aubry법을 수정하고 근로시간 단축의 시행요건을 완화하였다. Aubry법을 보완하는 차원에서, 39시간제하에서의 월 최저임금 수준을 35시간제에서도 확보하도록 아예 시간당 최저임금을 연 3.7%씩 3년간 인상시키는 방법을 사용하였고(제1조), 연장근로에 대해 일률적으로 조정하였으며(제2조), 2003년 7월 1일부터 시간단축으로 고용을 증진한 사용자에게 대한 사회보험부담금의 신규 감면을 창설하였다. 이와 같은 동 법률에 대하여 헌법위원회는 2003년 1월 13일의 2002-465 DC 결정에서 합헌 결정을 내렸다. 동 법은 또한 1998년 6월 13일 법률과 2000

년 1월 19일 법률에 의거하여 체결된 (구속력이 확장된) 산업별 단체협약 혹은 단체협정 또는 기업 내지 사업장의 단체협정의 해당 규정은 동 법에 근거하여 체결된 것으로 간주하였다(제16조).

2005년 3월 31일의 Borloo법은 근로시간계좌(Compte-Epargne-Temps)를 완화된 요건에서 확대 실시하여 연장근로 등으로 확보된 유급의 보상휴식권을 넓게 사용할 수 있는 길을 마련하였고,⁵⁾ 다른 한편 동 법 공포일 당시 20인 이하의 사업장을 위하여 특별히 연장근로 가산요율을 10%로 인정하는 경과규정을 2008년 12월 31일까지로 연장하였다.

2. 실제 근로시간, 호출대기시간 및 준근로시간(durée du travail effectif, période d'astreinte, et équivalences)

프랑스는 1998년 6월 13일 법률 이래 노동법전에서 ‘실제 근로시간’을 정의하고 있다. “실제의 근로시간은 근로자가 사용자의 처분하에 놓여 있고, 개인적인 일을 자유롭게 행할 수 없는, 사용자의 지시에 복종하는 시간을 의미한다.”(L. 3121-1조)⁶⁾. 이 개념 정의는 오랜 판례에서 형성한 ‘실제 근로시간’의

- 5) 근로시간계좌는 1994년 7월 25일의 법률에 의하여 창설된 제도이다. 2000년 1월 19일 법률에 의해 개정되고 2005년 3월 31일 법률에 의하여 대폭 완화되었다. 1994년 입법 당시에는, 단체협약으로 채택한다는 전제에서, 근로자가 유급휴가권, 연장근로로 인하여 갖게 된 보상휴식권, 보너스 명목으로 받게 된 유급휴식권 등을 계좌에 적립하여 추후의 필요한 경우에 휴식을 취하면서도 유급 처리를 받을 수 있게 한 것이다. 용도로는 휴가 외에 자녀양육을 위해 무급휴가를 유급으로 전환하게 한다든지, 사바티컬을 유급으로 받게 한다든지 다양하였다. 이와 같은 내용은 현재에도 기본적으로 유지되고 있다. 2000년 1월 19일 법률에서는 근로시간계좌제도에 대한 첫 수정을 가했는데, 당시 주 35시간 단축에 따라 연장근로의 의미를 갖게 된 시간들을 근로시간계좌의 예치 대상으로 포함시키되, 다만 예치할 수 있는 한도를 1년에 22일로 정하였다. 직업훈련을 강조하여 무급의 직업훈련에 대해 유급 처리가 가능하도록 하였다. 한편, 휴가권의 소멸시효를 5년 혹은 10년으로 정하는 등 권리 제한도 두었다. 2005년 3월 31일의 법률은 여러 면에서 규제완화와 확대를 꾀하였다. 먼저 연장근로에 따른 보상휴식권을 시간계좌에 예치할 수 있는 상한(22일)을 없애고 그 상한은 단체협약에서 정하도록 하였다. 예치된 휴가권의 5년 혹은 10년의 소멸시효도 없었다. 다음으로 확대의 내용은 임금인상분을 시간으로 환산해 예치할 수 있도록 하였고 기업 차원에서 실시하는 저축제도를 시간계좌와 연계할 수 있게 하였고, 사회보장법전 L. 911-1조에 따라 기업 차원에서 실시하는 은퇴자에 대한 사회보장급여를 보장하도록 연계하였으며, 사회보험료의 납부를 휴가권으로 대신할 수도 있게 하였다(현행 프랑스 노동법전 L.3151-1조 참조).
- 6) 2008년 5월 1일부터 시행되는 신노동법전상의 조문을 실는다. 참고로 곧 구법전이 될 이

개념 정의를 그대로 존중하여 입법화한 것이다.)⁷⁾ 이에 따라 예컨대 요리사로서 작업 때문에 식사를 사업장 내에서 하고 바깥으로 나갈 수 없게 된 경우에, 식사시간은 실제근로시간으로 판단되었다.⁸⁾

한편, 실제근로시간이 아니더라도 단체협약이나 계약에서 금전으로 보상될 수 있도록 되어 있다(L. 3121-2조). 따라서 휴게에 필요한 시간은 단체협약에서 보상의 대상으로 정할 수 있다. 또한 근무복의 착의와 탈의 시간은 동 규정에서 실제근로시간에 해당되지는 않지만 금전보상의 대상에 포함시키고 있다. 이를 보상하는 방법과 수준은 단체협약 등 당사자들의 정함에 따르도록 한다(L. 3121-3조). 통근시간도 실제근로시간으로 인정되지 않지만 단체협약으로 보상되는 것을 허용한다(L. 3121-4조).

다음으로 프랑스 노동법전에서는 호출대기시간(*période d'astreinte*)⁹⁾을 정하고 있다(L. 3121-4조): “사용자의 상시적이고도 즉각적인 처분에 놓여 있지 않지만 기업의 업무에 근로를 수행하도록 호출 내지 투입할 수 있도록 자신의 주거지에 머물러 있거나 근접한 곳에 머물러 있을 의무를 지는 시간을 말한다.” 여기서 “투입시간(*durée de cette intervention*)은 실제근로시간이고, 호출대기시간은 실제근로시간이 아닌 휴식시간에 산입”된다. 호출대기시간에 대한 규율 및 보상은 단체협약에 기본적으로 맡기고 있으며 이것이 없는 경우 사용자가 정하도록 하는데 다만 사업장 단위로 설치되는 기업위원회(기업위원회가 없는 경우 종업원대표)와 협의를 거치고 근로감독관에 신고를 먼저 해야 한다(L. 3121-7조).¹⁰⁾

진 노동법전상의 조문도 붙인다. 이하 동일하게 작성한다. 필자가 직접 행한 번역문은 어수봉 · 김우영 · 김상호 · 권현지 · 황선자, 전게서, pp.243~262에서 참조 가능.

7) B. Péliissier/J. Péliissier/Roset/Tholy, précité, p.520: 예컨대, cass. soc. 3 juin 1998, N° de pourvoi : 96-42455(<http://legifrance.gouv.fr>). 동 판례는 실제근로시간과 호출대기시간을 구별하면서 전자를 정의한다.

8) cass. soc. 4 janvier 2000, N° de pourvoi : 97-43026.

9) 이 제도는 2000년 1월 19일 2차 Aubry 법률에 의하여 입법화되었다.

10) 우리나라의 관념으로는 근로시간으로 판단되지 않는 이런 시간이 어떻게 보상되어야 하는가에 대하여 의문이 있을 수 있다. 그러나 프랑스에서는 명문으로 이와 같은 규율을 두고 있고, 실제로도 보상이 이루어지는데 정식 시간으로 인정되지 않는 만큼 그 수준은 대체로 당해 근로자 시간급의 10%에 이르지 못한다. 단체협약에서 정하도록 하지만 여하한 약정도 없는 경우 판사가 직권으로 정한 것을 인정한 판례도 있다(cass. soc. 10 mars 2004, N° de pourvoi : 01-46369). 또한 프랑스의 경우 단체협약의 적용률은 90%가 넘

프랑스 노동법전은 이외에도 근로자의 非活動時間(période d'inaction)을 포함하는 직업에 대해 법정근로시간에 준하는 시간(équivalences, 이하 ‘준근로시간’이라 한다)을 정하고 있다.¹¹⁾ 총리령으로 정하게 되어 있는데, 이런 특수한 분야에 대해 주 35시간을 넘는 다른 시간으로 법정근로시간을 정한다. 예컨대 호텔, 커피숍, 레스토랑 분야의 경우 2004년 12월 30일 2004-1536호 총리령(관보 JO 1er janv. 2005)에서는 법정근로시간을 39시간으로 정한다(다만 이 분야에 근로자 20인을 초과하는 사업장으로서 집단적 근로시간이 있는 때에는 2002년 12월 24일 2002-1256호 총리령에 의하여 법정근로시간은 37시간이다). 또 다른 예로서 여행업 분야에서는 2004년 2월 9일 2004-124호 총리령에서는 하루 10시간까지는 실제근로시간으로 하되, 10시간을 넘는 부분에 대해서는 3시간을 1시간으로 계산하는 특칙을 담고 있다. 이 총리령은 미성년자를 통솔하는 자, 그룹여행의 동반자 내지 가이드에게도 적용한다.¹²⁾

3. 하루 법정근로시간 10시간

프랑스에서는 하루 법정근로시간을 10시간까지로 정하고 있다(L. 3121-34조/L. 212-1조 2문). 그런데 그 단서에서는 다시 10시간을 초과할 수 있는 경우를 총리령에 위임하고 있다. 총리령에 따르면 사용자는 ‘일시적인 업무의 증가시’ 근로감독관의 승인을 얻어 1일 근로시간 10시간을 초과할 수 있고(D. 212-12조),¹³⁾ ‘단체협약’에 의할 경우에는 1일 12시간까지 근로할 수 있도록 한다(D.

는다는 점을 고려하면 위의 법전에서 단체협약에 맡기는 것을 이해할 수 있을 것이다.

- 11) 2차 Aubry 법률에 의하여 도입된 것인데 노동법전 L. 3121-9조(L. 212-4조 제5항)에서 정한다: “비활동시간을 포함하는 직업에서나 고용에 대해서는 산업별 협약이나 협정의 체결 후에 제정되는 총리령(décrets) 혹은 국무원의 명령(réglement)에 의하여 법정시간에 준하는 시간(équivalences, 준근로시간)이 확정될 수 있다. 이 시간에 대해서는 관행에 따라 혹은 단체협약이나 협정에 따라 임금이 지급된다.”
- 12) 이외에 카지노 분야에서는 2003년 9월 1일 2003-8404호 총리령이 법정근로시간에 준하는 시간을 2003년 말까지는 38시간으로, 2004년부터는 37시간으로 하였는데 2005년부터는 35시간으로 정하고 있다. 자동차서비스 분야로서 2005년 1월 20일 2005-1194호 총리령은 자동차보관인(personnel de gardiennage)에 대해 1주 43시간으로 정하고 있다. 식료품점 분야에서는 2003년 12월 15일 2003-1194호 총리령에 따라 38시간을 법정시간으로 정하고 있다(이상 B. Pélissier/J. Pélissier/Roset/Tholy, précité, p.525).
- 13) D. 3121-15조에서는 하루 10시간의 초과를 근로감독관에게 승인을 받을 수 있는 경우로서 “근로의 성질상 또는 사업체에 부과되는 부담으로 인해 또는 사업체가 체결할 약정으

212-16조).¹⁴⁾

그런데 여기서 프랑스의 하루 휴식제도를 알고 있어야 하는데, 우리나라에 없는 제도로서, 하루에 연속적으로 최소 11시간의 휴식을 취할 수 있게 하여야 한다는 제도가 별도로 마련되어 있는 것이다(L. 3131-1조). 따라서 달리 특별하게 허용하는 근거가 없는 한, 하루 근로시간은 13시간을 넘을 수 없게 되어 있다.¹⁵⁾ 한편, 1주 법정근로시간은 35시간이므로 이와 같이 특정일에 10시간을 넘어 13시간까지 근로하면 다른 근로일에는 10시간보다 현저히 적은 시간을 근로해야 주 법정시간을 준수하게 되고 그렇지 못하면 연장근로에 해당하므로, 근로시간의 편성도 법적 규율의 대상이다.¹⁶⁾

4. 탄력적 근로시간제

프랑스에서 시행하는 탄력적 근로시간제, 달리 표현하여 변형근로시간제(modulation du temps de travail)는 단체협약에 의한 연 단위 변형근로시간제이

로 인해 일정 기간 내에 근로가 수행되어야 하는 이유로, 혹은 계절적 근로를 이유로, 또는 주, 월 혹은 연(年)의 며칠 동안 발생하는 업무를 포함하는 근로를 이유로 일시적 업무의 증가가 발생한 경우”에 한정한다. 한편, 운송업에 대해서는 별도의 총리령으로 정한다.

- 14) D. 3121-19조에서는 “구속력이 확장된 단체협약 혹은 단체협정 또는 사업 내지 사업장 별 협정으로 하루 근로시간을 10시간을 넘어 정하는” 경우를 규정하는데, “다만 이와 같은 초과(dépassement)가 1일 12시간을 초과하는 결과를 가져와서는 아니 된다”는 단서를 둔다.
- 15) Roy, *Droit du travail 2000*, 2000, p.41; 1993년 11월 23일의 93/103/CE 지침에 의하여 이런 규제가 유럽회원국 전반에 미치게 되었고 대부분 국내법을 변경시켰다.
- 16) 근로시간의 편성(horaire de travail)과 관련해서는 집단시간표와 개별시간표를 언급할 필요가 있다. D. 3171-1조는 “작업반, 사업소, 組(équipe)에서 작업하는 근로자들이 집단시간표에 따라 근로할 경우, 각 시간대(période de travail)의 개시 및 종료 시각을 명시하여야 한다”고 한다. 또한 근로시간 편성 자료는 동일한 기준에서 근로감독관에게 제출(adressé)되도록 한다. 한편, D. 3171-8조는 “근로자들이 개시된 하나의 집단적 근로시간표의 적용을 받지 않는 경우, 당해 근로자 개별적으로 그의 근로시간이, 일 단위로 개시 시각 및 각 시간대의 종료 시각의 기록에 의한 방법이나 실제의 근로시간수의 명세서에 의한 방법 및 주 단위로 각 근로자가 수행한 근로시간수의 要解를 담아 산정되어야 한다”고 규율한다. 한 사례를 들면, 개별적으로 근로시간이 규율되는 경우, 사람별로 개시 시각과 각 근로시간대의 종료 시각을 기록하거나 실제 근로시간수의 명세서에 산정하지 않고, 근로의 중단이나 휴게시간을 밝히지 않은 채 단지 매일의 근로시간의 폭(l'amplitude journalière du travail)을 밝히는 것만 있다면 이것은 동 규정의 요구를 충족시키지 못하는 것이라 한다(이상, cass. crim. 25 janvier 2000, N° de pourvoi : 98-85266).

다. 즉 1년 이내를 단위로 하여 연간 근로시간이 1,607시간을 초과하지 않는다는 조건하에서 변형되도록 단체협약으로 정할 수 있다.¹⁷⁾ 물론 이런 변형제가 필요한 사회·경제적 사정을 동 협약에서 상세하게 밝혀야 하며, 하루 근로시간의 상한인 주 10시간(예외적인 경우 12시간) 및 1주 근로시간의 상한(특정주 48시간, 12주 평균 44시간)을 준수하여야 한다.¹⁸⁾ 이런 근로시간의 상한을 넘는 근로시간과 연 1,607시간을 초과하는 근로시간은 연장근로시간이 된다.¹⁹⁾

변형근로시간제를 정한 단체협약 혹은 협정에서는 “① 개별적으로 정해진 달력상의 근로일의 변경 요건; ② 각 근로자의 근로시간이 산정되는 방식; ③ 변형 근로시간의 단위 기간에서 근로자가 근무하지 않은 시기의 임금 산정 및 지급 요건”을 상세히 정하여야 한다.²⁰⁾ 또한 이런 변형근로시간제의 시행에 앞서 기업위원회 내지 종업원대표자의 의견을 들어야 하고, 그 변경의 경우도 마찬가지이다. 또한 사업주는 이와 같은 근로자대표기구에 변형적용평가표를 제출하여야 한다.²¹⁾

한편, 2000년 1월 19일에 도입된 제도로써 1주 39시간을 넘지 않는 전제에서 4주 단위 혹은 1년 단위로 하여 1주 35시간을 넘는 부분에 대해 유급의 하루 휴일, 반휴일의 부여 혹은 시간계좌에의 적립으로 조정하는 방식을 마련하고 있다.²²⁾ 이것도 탄력적 근로시간제에 해당한다.

17) 1993년 12월 20일 법률로 도입.

18) L. 3122-9조(L. 212-8조 제1항 및 제2항).

19) L. 3122-10조(L. 212-8조 제3항 및 제4항).

20) L. 3122-12조(L. 212-8조 제9항).

21) L. 3122-13조(L. 212-8조 제6항 및 제8항).

22) L. 3122-6조(L. 212-9조 I. 제1항): “주당근로시간은 39시간 이내에서 사전에 공지된 월력에 따라 4주간에 나뉘서 실시되는 휴일(journée de repos) 혹은 반휴일의 부여로 단축될 수 있다. 휴일 또는 반휴일의 수는 L. 3121-10조에서 정한 주당 법정근로시간(35시간) 또는 이보다 적은 협약상 근로시간이 있는 경우 이 협약상 시간을 초과하여 수행한 시간수에 상응하게 정해진다.” L. 3122-7조 (L. 212-9조 I. 2문): “이 경우 ① 39시간을 넘는 시간 및 ② 4주 평균하여 35시간을 넘는 시간은 바로 연장근로의 산정 및 금전보상, 의무적 보상휴식이 적용되는 연장근로시간이 된다.” L.3122-19조(L. 212-9조 II. 제1항)에서는 1년을 단위로 35시간을 넘어 수행한 시간을 유급의 하루 휴일 혹은 반휴일로 보상하는 방식을 규정함. 시간계좌에 적립하는 것은 L. 3151-1조 1° d) 참조.

5. 연장근로의 범위 및 가산요율

프랑스에서 연장근로의 개념은 ‘1주 법정근로시간’을 넘는 근로시간을 말한다(L. 3121-22조).²³⁾

연장근로의 한도와 관련하여 프랑스에서는 연장근로의 연간총량한도(un contingent annuel des heures supplémentaires)라는 개념이 있다(L. 3121-11조). 연간총량한도는 총리령에서 정하도록 되어 있는데, 원칙적으로 근로자 개인별로 연 220시간으로 정하고 있고(D. 212-25조), 변형근로시간을 취하고 있는 경우 연 130시간으로 한정하고 있다.²⁴⁾

연장근로의 수행은 가산임금을 발생시키며, 가산요율은 법정근로시간을 넘은 첫 8시간(43시간까지)은 25%, 그 이상은 50%를 적용하도록 한다(L. 3121-22조).²⁵⁾ 다만, 단체협약에서 정할 경우 그 하한을 10%선으로 유지하는

23) 판례에 의하면 “업무의 필요성”을 이유로 연장근로의 연간총량한도 내에서 연장근로를 부과하는 것은 사용자의 주도에 의해 이루어지는 것으로 보아 근로자의 동의가 필요한 근로계약의 변경을 이르지 않는다고 한다(이상, cass. soc. 9 mars 1999, N° de pourvoi : 96-43718). 즉 프랑스에서는 사용자의 적법한 요구가 있는 때에 근로자는 연장근로 의무를 부담한다. 다만, 사용자는 근로계약상의 근로조건에 대하여 근로자에게 정보를 제공하여야 할 의무가 있으므로 그는 연장근로에 대하여도 미리 근로자에게 고지하여야 한다. 연장근로에 관해 충분히 앞서서 고지를 받지 못한 근로자가 연장근로의 수행을 거부한 데 대해 근로자를 해고함은 실제적이고도 진지한 이유가 있는 해고로 인정받지 못한다(이상, cass. soc. 20 mai 1997, N° de pourvoi : 94-43653).

24) D. 3121-3조: L. 3121-11조에서 정한 연장근로시간의 연간총량한도는 노무자(ouvrier), 사무원, 반장(agent de maîtrise), L. 3121-39조의 간부직 근로자들의 경우 한 근로자당 1년에 220시간으로 하고, L. 3121-51조에서 정하는 비간부급으로서 순회하는 근로자(salarié itinérant), 간부급 근로자임에도 개별적 포괄합의가 되어 있지 않거나 주별 내지 월별 기초 위에서 시간 단위로 정한 포괄합의에 개별적으로 적용을 받는 경우에도 같다. L. 212-8조에 따라 단체협약 내지 단체협정으로 탄력적 근로시간제를 정한 범위 내에서 주당 근로시간이 다양하게 변경되는 경우 근로자별로 연장근로시간 연간총량한도는 1년에 130시간으로 한다. 다만, 이와 같은 130시간은 단체협약 혹은 단체협정이 주 31시간에서 39시간의 범위 내에서 변형을 정하고 있는 경우 혹은 동 단체협약 등이 1년에 70시간 이내에서 법정 주당근로시간을 초과할 수 있는 한도를 정한 경우에는 적용될 수 없다.”

25) L. 3121-22조(L. 212-5조 제1항 및 I): “L. 3121-10조(L. 212-1조)에서 정한 주당 법정 근로시간을 초과하여 수행된 연장근로나 이에 준한 것으로 인정되는 근로는 가산임금을 발생시키며, 그 요율은 첫 8시간에 대하여는 25%의 가산요율을 적용한다. 8시간을 넘는 부분에 대하여는 50%의 가산요율을 적용한다. 구속력이 확장된 단체협약이나 협정이나 기업 혹은 사업장 협약이나 협정에 의해서 제1항과 다른 요율을 정할 수 있다. 그 요율은 10% 미만이어서는 아니 된다.”

조건에서 위와 다른 수준을 정할 수 있다.

6. 연장근로에 대한 보상방법

특이한 것은 연장근로에 대해 금전보상 외에 ‘보상휴식(repos compensateur)’ 방식을 적용하고 있다는 점이다(L. 3121-24조).²⁶⁾ 이와 같은 연장근로의 휴식에 의한 보상은 단체협약에 의하는 것으로 되어 있고 이런 점에서 그 시행 여부는 노사 당사자에게 맡겨져 있는 것이다. 따라서 구체적인 내용은 단체협약에서 정하게 되어 있다.²⁷⁾

한편 이와 별도로 노사 당사자의 의사에 좌우되지 않는 의무적 보상휴식(repos compensateur obligatoire)도 있다(L. 3121-26조 이하).²⁸⁾ 의무적 보상휴식은 반드시 연장근로를 금전이 아닌 유급의 휴식으로 보상하는 것을 의미한다. 그 대상으로는 먼저, 연장근로 연간총량한도 220시간 이내의 연장근로로서 주 41시간을 넘는 부분이다. 다만, 이 중 50%만을 휴식으로 보상하게 하며 또한 상시근로자 20인을 초과하는 사업장에만 적용된다. 그러나 연장근로가 연간총량한도를 초과하는 경우, 상시근로자 20인을 초과하는 사업장에서는 연장근

26) L. 3121-24조(L. 212-5조 II 제1항 및 제3항): “의무적 보상휴식에 관한 규율과 별도로, 구속력이 확장된 단체협약 혹은 협정 혹은 기업 혹은 사업장 협약이나 협정은 보상휴식으로 보상될 연장근로의 전부 또는 일부, 혹은 L. 3121-22조의 가산요율을 규정할 수 있다. 노조 대표가 없어서 L. 2242-1조(L. 132-27조)에서 정하는 연례교섭의무를 다하지 못한 기업에서는, 동 보상휴식에 의한 보상은 기업위원회 혹은 종업원대표가 있을 경우, 그 대표기구의 반대가 없어야 가능하다. 기업의 협약이나 협정, 또는 전 제2항의 기업위원회 혹은 종업원대표자들의 의견에 구속을 받는 당해 규정은 보상휴식의 부여방식 및 행사를 기업의 사정에 맞게 변형할 수 있다.”

27) 보상휴식으로 갈음할 경우에 35시간에서 43시간까지는 가산율이 25%이므로 125%에 해당하는 1시간 15분의 유급휴식권이 발생하며, 44시간부터는 150%이므로 1시간 30분의 유급휴식권이 발생하는 것이다(이상 Michel Miné, *Negocier la réduction du temps de travail*, 2^e édition, 2000, pp.215~217).

28) L. 3121-26조(L. 212-5-1조 제1항 및 제3항): “상시 근로자 20인을 초과하는 사업장에서 단체협약에 기초하거나 법규에 기초한 연간총량한도 내에서 수행한 근로시간은 의무적 보상휴식권을 발생시킨다. 주 41시간을 넘는 연장근로로 수행한 근로시간의 50%에 해당하는 시간에 대해서는 의무적인 보상휴식권이 발생된다. 연간총량한도를 넘는 연장근로로 수행한 근로시간은 100% 전부 보상휴식권을 발생시킨다.”; L. 3121-27조 (L. 212-5-1조 제3항): “상시 근로자 20인 이하의 사업장에서 단체협약에 기초하거나 법규에 기초한 연간총량한도를 넘어 수행한 근로시간은 의무적 보상휴식권을 발생시키며, 그 대상은 연간총량한도를 넘어 수행된 연장근로시간의 50%에 해당하는 시간이다.”

로시간 100%를 유급 휴식으로 보상해야 한다. 상시근로자가 20인 이하의 사업장은 이 시간의 50%만 의무적 보상휴식으로 보상하여야 한다.

의무적 보상휴식은 유급으로 근로 면제가 되는 휴식을 취하는 것인데,²⁹⁾ 다만, 근로자가 이런 휴식을 취하거나 동 권리를 갖기 전에 계약이 해지되는 경우에는 보상휴식권은 금전보상권으로 전환된다. 근로자가 사망한 경우에도 이와 동일하게 처리된다(L. 3121-26조).

7. 연장근로에 대한 특례

프랑스에서는 연장근로의 연간총량한도가 다시 당사자들간의 단체협약 등에 의하여³⁰⁾, 혹은 근로감독관의 승인을 얻어 초과될 수 있다.

먼저 전자의 경우를 설명하면, 산업·그룹·기업 혹은 사업장 단위의 단체협

29) L. 3121-28조(L. 212-5-1조 제4항): “의무적 보상휴식은 범규로 정한 기간을 벗어나서 근로자의 형편에 맞게 전일제 혹은 반일제의 두 가지 형식에 따라 행사될 수 있다. 근로시간에 대한 보상휴식은 근로자가 갖는 권리의 산정 차원에서 (연장근로로 실제에 행한) 근로시간에 준한다. 보상휴식은 만일에 그 시간에 근로를 수행하였을 경우 받게 되는 임금에 상응한 정도로 일체의 감액도 되지 않는 보상이어야 한다.”; L. 3121-29조 (L. 212-5-1조 제5항): “동 보상휴식은, 총리령이 정한 보고의 사례에 해당하는 경우를 예외로 하고, 그 권리가 발생된 때로부터 최대 2개월의 기간 내에 의무적으로 사용되어야 한다. 다만, 구속력이 확장되는 단체협약 혹은 협정 또는 기업 내지 사업장별 협정은 이와 다르게 6개월 이내에서 최대 사용기간을 정할 수 있다. 근로자가 그 사용을 요구하지 않더라도 그로써 그 권리가 상실되지는 아니한다. 이 경우 사용자는 1년의 기한 내에서 그 휴식을 실제로 사용할 것을 요구하여야 할 의무를 부담한다.”

30) L. 3121-17조(L. 212-6-1조 제1항 및 제2항 1문): “근로자는, 산업, 그룹, 사업 혹은 사업장 단위의 단체협약 또는 단체협정에서 정하고 있는 전제에서, 본인이 원할 경우, 사용자와의 동의하에 사업 또는 사업장에 수행되는 연장근로의 연간총량한도를 넘어 선택된 시간을 연장근로할 수 있다. 동 협약이나 협정에서는 다음을 정한다: ① 선택된 근로시간이 수행되기 위한 조건, ② 이 근로시간에서 발생하는 가산임금 및 필요한 경우, 휴식에 의한 보상”; L. 3121-18조(L. 212-6-1조 제2항 2문, 제3항, 제4항): “연간총량한도를 넘어 근로자의 선택으로 수행하는 시간의 가산요율은 L. 3121-22조(L. 212-5조 제1항)에 합치하고 당해 사업 또는 사업장에서 적용되는 요율에 미달할 수 없다. 연간총량한도를 넘어 근로자의 선택으로 수행하는 시간은 L. 3121-19조(L. 212-7조 제1항)에서 정한 연간총량한도를 초과한 시간에 대한 근로감독관의 승인의 대상이 아니다. 동 시간은 L. 3121-26조 이하에서 정한 의무적 보상휴식권을 발생시키지 않는다. 선택된 근로시간의 수는 1주 근로시간을 L. 3121-35조 제1항(L. 212-7조 제2항 제3문 및 제4문: 특정주 48시간) 및 L. 3121-36조 제1항 및 제2항(L. 212-7조 제2항 제1문 및 제2문 및 제3항: 12주 평균 44시간)에서 정한 한도를 초과하게 하는 결과를 초래할 수 없다.”

약 또는 단체협정으로 정하는 전제에서 근로자 본인이 원할 경우이며, 사용자의 동의를 얻어 연장근로의 총량한도를 넘어 근로할 수 있는 것이다(L. 3121-17조 /L. 212-6-1조 제1항 및 제2항 1문). 동 협약이나 협정에서 정해야 할 사항으로는 “이런 선택된 근로시간이 수행되기 위한 조건”, “동 근로시간에서 발생하는 가산임금 및 필요한 경우, 휴식에 의한 보상”이 있다. 다만, 여기서 주의할 것은, 선택된 근로시간의 수는 특정주에 48시간을 넘을 수 없고, 12주 평균하여 44시간을 초과할 수 없다는 점이다.³¹⁾ 특별한 예외로서 특정주는 60시간을 넘을 수 없고, 12주를 평균하여 1주 46시간을 초과할 수 없다는 규율(L. 3121-35조 제2항; L. 3121-36조 제2항)이 있지만 이 경우는 일시적인 업무량의 폭증으로 인해 특별한 사정이 있는 경우이고, 이에 대해서는 근로감독관 내지 관할 관청의 승인을 얻어야 한다(R. 3121-21조, R. 3121-23조). 이때에 가산임금의 요율은 연장근로의 경우와 마찬가지로이다. 또한 이런 연장근로시간은 근로자가 원한 경우이므로, 의무적 보상휴식의 적용 대상이 아니고 단체협약으로 휴식에 의해 보상할 것인지를 정할 수 있다(L. 3121-18조 제4항).

다음으로, 후자의 경우는 근로감독관의 승인을 얻는 방법인데 연장근로의 연간총량한도를 초과하는 데 대해 사용자가 기업위원회 혹은 종업원대표의 의견을 들은 다음 근로감독관의 승인을 얻는 것이다(L. 3121-19조 /L. 212-7조 제1항). 여기서도 그 상한은 원칙적으로 특정주에 48시간이고 12주 평균 44시간이며, 특별한 예외로 일시적인 업무량의 폭증으로 인해 특별한 사정이 있는 경우 근로감독관 내지 관할 관청의 승인하에 특정주 60시간 평균 46시간까지 허용된다(R. 3121-21조, R. 3121-23조). 이 경우에 근로감독관은 실업이 있음에도 신규충원을 하지 않고 연장근로로 근로를 보충하려는 연간총량한도 초과행위를 금지시킬 수 있다고 한다(L. 3121-19조 제2항). 이 부분에 대한 가산임금의 요율은 연장근로의 경우와 같다. 또한 이런 근로감독관의 승인에 의한 특례는 단체협약에 의한 경우가 아니므로 앞서 말한 의무적 보상휴식의 대상에 들어온다.

31) L. 3121-35조 제1항(L. 212-7조 제2항 3문 및 4문); L. 3121-36조 제1항 및 제2항(L. 212-7조 제2항 1문 및 2문 및 제3항).

Ⅲ. 한국법제와의 비교 고찰

1. 우리나라의 근로시간제도와 공통된 내용

우리나라와 프랑스에서 공통적으로 발견되는 내용으로는 ① 1주 법정근로시간이 각각 40시간, 35시간으로 종래보다 단축되어 규율된 점, ② 이런 시간단축 제도가 도입됨에 있어서 사업의 규모를 고려하여 시행 시기를 달리한 점을 들 수 있고, ③ 하루 법정근로시간이 한국은 8시간, 프랑스는 10시간으로 주간법정근로시간 외에 별도로 정하고 있는 점, ④ 탄력적 근로시간제도가 노사합의 형식으로 마련되어 있는 점, ⑤ 연장근로시간을 마련하고 연장근로에 있어서 그 범위를 설정하고 그 가산요율을 정하고 있는 점, ⑥ 연장근로의 특례에 있어서도 양국 모두 그 가능성을 열어 두었기 때문에 공통적이라고 말할 수 있다. 요컨대, 근로시간과 관련하여 전체적인 틀에 있어서는 양국이 공통된 형태를 갖추고 있다.

2. 우리나라 근로시간제도에서 발견되지 않는 내용

가. 근로시간의 개념 및 이에 준하는 개념

우리나라에서 발견되지 않는 프랑스의 제도가 상당히 많이 존재한다. 프랑스가 근로시간의 개념을 법률로 규정하면서, 해석상 논란이 일어나는 대기시간에 대하여 호출대기시간이나 준근로시간을 정하여 해결하는 것은 우리에게 시사하는 바 적지 않다. 일단 근로시간 개념이 정립되어야 이에 근접한 시간이나 이와 유사한 시간을 구별할 가능성이 열리기 때문이다.

또한 “사용자의 처분하에 놓여 있고, 개인적인 일을 자유롭게 행할 수 없는, 사용자의 지시에 복종하는 시간”으로 규정한 것은 우리나라에서 근로제공의무에 관한 학설이나 근로시간에 관한 학설에서 “근로자가 그의 노동력을 사용자의 처분하에 둔 시간이면 근로시간이 된다”는 의견³²⁾의 논리적 근거를 강화시

킨다고 생각된다.

한편, 우리나라에서는 대기시간에 대하여 통설과 판례가 대체로 근로시간으로 보고 있지만 명문의 규정이 없어 사례별로 달리 보아야 할 것이고 그런 만큼 한계가 모호하다.³³⁾ 대법원의 관련 판례³⁴⁾에서는 “근로자가 작업시간의 중도에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식, 수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독하에 놓여 있는 시간이라면 이를 당연히 근로시간에 포함시켜야 할 것이다”고 판단하였지만, 그러나 여전히 그 대가인 임금에 있어서 이런 시간을 실근로시간과 동일하게 취급해야만 하는가 하는 의문이 남는다. 평가의 문제를 별도로 고려할 필요가 있지 않는가 하는 점이다. 그런데 프랑스에서는 호출대기시간(*période d'astreinte*)을 “기업의 업무에 근로를 수행하도록 호출 내지 투입할 수 있도록 자신의 주거지에 머물러 있거나 근접한 곳에 머물러 있을 의무를 지고 있는 시간을 말한다”고 정의하면서, “실제 근로시간이 아닌 휴식시간”으로 규정하였음에도 그에 대한 보상은 단체협약 혹은 노사대표간의 협의를 거쳐 사용자가 정하게 하고 있다.

이와 같은 호출대기시간의 규정은 근로시간에 관한 2003/88/EC지침을 개정하는 2004년 2월 9일 유럽지침 초안에서 논의되는 사항과 일치하고 있다.³⁵⁾ 한편, 독일의 근로시간제도와 비교하면 독일의 대기업무(*Bereitsdienst*)보다 호출대기(*Rufbereitschaft*)에 가까운 개념이다. 독일에서 대기업무시간은 사업주가 지시하는 장소에서 근로자가 대기하는 경우이고, 호출대기는 근로자의 가정 혹은 자신이 정한 장소에서 대기하는 경우를 뜻하기 때문이다.³⁶⁾ 우리나라에서는 학설·판례가 대기시간을 근로시간에 준하여 보는 경향이 강하므로, 호출대기

32) 김형배, 전게서, p.153; 김형배, 『근로기준법』, 제8판, p.346; 임종률, 전게서, p.331: “근로제공은 반드시 근로를 목적에 따라 실현할 것을 요하는 것은 아니고 노동력을 사용자가 처분할 수 있는 상태에 두는 것으로 족하다.”

33) 임종률, 전게서, p.424에서는 대기시간은 근로시간이나 호출대기의 시간은 근로시간에 포함되지 않는다고 하는 데 그 이유가 설명되어 있지 않다.

34) 대법원 1993. 5. 27. 선고 92다24509 판결.

35) Proposal for a directive of the european parliament and of the council amending Directive 2003/88/EC(2004/02/09)제1조에서 on-call time과 inactive part of on-call time을 구분하여 2003년 지침에 삽입하고자 한다.

36) Günter Marschollek, *Arbeitsrecht*, 2006, S. 106.

와 같이 용어를 달리하여 사용하는 것이 필요하다.³⁷⁾

마지막으로, 프랑스에서 준근로시간(équivalences)을 인정하는 점은 유럽지침에서도 우리에게도 없는 내용으로서³⁸⁾ 주의 깊게 살펴볼 필요가 있다. 예컨대 우리의 호텔, 커피숍에서도 일부 근로자의 근로형태는 근로를 지속적으로 하는 것이 아니라 고객을 기다리는 등 근로가 중단되는 형태가 있기 때문인데, 근로시간으로 보더라도³⁹⁾ 이를 일률적으로 동일한 근로로 보기 힘든 부분이 있다. 프랑스가 이런 업종에 대해서 총리령으로 법정근로시간을 39시간으로 정하는 것은 보다 정확한 근로시간의 평가 차원에서 우리에게 시사하는 바 있다.⁴⁰⁾

나. 하루의 법정근로시간

프랑스에서 하루의 법정근로시간이 10시간으로 정해져 있는 것은 1주 단위 35시간이 정해진 상황에서 일주간 근로시간의 편성이 하루의 근로시간을 유연하게 하는 방식으로 이루어지도록 하는 의미가 있다. 즉 1일 근로시간에 있어서는 10시간으로 정함으로써 사용자에게 상당한 정도로 탄력성을 부여하고 있는 것이다.

한편, 프랑스에서는 독일과 마찬가지로⁴¹⁾ 하루 휴식은 연속하여 11시간 이상 확보되어야 한다는 규율이 있는바, 우리나라에게도 필요한 것이라는 생각을 갖게 한다. 이런 규율이 없는 우리나라의 경우 탄력적 근로시간과 연장근로를 결합할 경우 하루 근로시간이 20시간이 되어도 무방하다는 노동부 행정해석(2000. 5. 29. 근기 68207-1039)이 나오기까지 한다.

37) 임종률, 전게서, p.424에서 호출대기시간으로 명명하고 있다.

38) 우리나라의 감시단속적 근로와 비교할 수 있지 않느냐 하는 의문이 있을 수 있다. 그러나 근기법 제63조에 따라 야예 근로시간, 휴게, 휴일의 적용이 배제되는 점에서 별도의 법정근로시간이 정해지는 프랑스의 준근로시간과 동일하다고 보기 힘들다. 감시단속적 근로에 대해서도 근로시간 등의 규율이 마련될 경우, 비교 가능하지만 준근로시간의 특징은 근로의 수월성에 있는 것이 아니라 도중의 비활동시간이 있다는 점이다.

39) 김형배, 전게서, p.250.

40) 한편 김재훈, 전계논문, p.172 이하에서는 프랑스의 준근로시간(équivalences)을 위주로 소개하는데, 근기법 제59조의 연장근로의 특례와는 관련성이 적다고 사료된다.

41) 독일 근로시간법 제5조에는 하루의 휴식시간(Ruhezeit)을 두고 있다. 근로자는 하루의 근로시간이 종료된 후에는 최소한 11시간의 단절 없는 휴식시간을 가져야 한다는 것이다(제1항).

다. 연 단위 탄력적 근로시간제

프랑스의 1년 이내 단위의 탄력적 근로시간제도는 우리나라의 3개월 이내 단위의 탄력적 근로시간제도와 대비된다. 사용자에게 근로시간의 편성과 관련하여 광범위한 정도로 결정 가능성을 부여하면서도 노동조합 등 대등한 노사관계에서 이런 규율을 창출할 수 있도록 하였다. 사용자는 추가적 비용을 부담하지 않고서도 필요한 경우에 노동력을 더 많이 확보할 수 있는 이와 같은 방법을 사용하기 위해서는 근로자 측의 협조를 얻어야 하는바, 그런 만큼 노사관계를 원만하게 이끌어가야 하는 입장에 있다고 보인다.

라. 연장근로

프랑스의 연장근로제도는 그 범위에 있어서 연간총량을 정해두고 있는 점이 특이하다. 일반적으로 220시간이 적용되는데 우리나라의 경우, 연간총량은 정해져 있지 않지만 연차휴가기간 2~3주를 제외한 나머지 49주에 대해 1주 연장근로 상한인 12시간을 곱한다면 588시간을 한도로 하고 있다고 말할 수 있다. 이런 전제에서는 우리나라가 프랑스보다 2.5배 정도 더 연장근로를 허용하고 있다고 말할 수 있다.⁴²⁾ 연장근로로 인하여 취업근로자에게 일할 기회가 편중되는 만큼 신규 고용의 기회가 마련되지 못한다는 이유에서 우리나라도 적절한 연간 한도를 고려할 필요가 있다고 생각한다.

또한 그 가산임금의 요율에 있어서도 우리보다 좀 복잡하지만 프랑스는 첫 8시간에 대해서는 임금의 25%, 그 후의 시간에 대해서는 50%로 규정하고, 단체협약으로 정할 경우에는 이보다 낮은 요율을 정할 수 있으며 10%를 하회하지 못한다고 한다. 이 점에서 국가는 노사에게 자율을 보장하면서도 근로조건을 하회할 수 있는 가능성까지 열어 주어 산업과 사업의 형편에 적합한 규율을 창출하도록 이끌고 있다고 보인다. 해당 L. 3121-22조는 對團體協約 任意規定의 형태를 취하고 있는 것이다. 우리나라의 경우는 연장근로에 관한 한 단체협약에게 근기법 제56조를 벗어나 달리 정할 수 있는 임의성을 부여하고 있지 않

42) 우리나라는 탄력적 근로시간제를 적용할 경우 연장근로 전부를 허용하기 때문에 이런 전제에서 양국을 비교하면 그 이상으로 더 연장근로를 허용한다고 볼 수 있다.

기 때문에 단체협약으로 법정요율 50%보다 낮은 요율을 정하는 길은 없다. 이런 점은 우리나라가 프랑스보다 규율의 경직적 측면을 보인다고 생각한다.

세 번째로 프랑스의 연장근로제도에서 특징적인 것은 금전보상 외에 유급의 휴식에 의한 보상을 권장하거나 강제하고 있는 점이다. 이런 권고적 보상휴식은 단체협약에 의한 경우에 국한하며 노사가 정한 바에 따라 실시 여부가 결정된다. 이런 점에서 우리의 경우 근기법 제57조에서 근로자대표와의 서면합의에 의해 사용자가 보상휴가를 실시할 수 있도록 하는 것과 공통적이라고 보인다. 그런데 프랑스에서는 별도로 ‘의무적 보상휴식권’을 두고 있고, 단체협약으로 이에 관한 정함이 없는 때에는 상시 근로자 20인을 초과하는 사업에서는 연간총량한도 이내에서도 주 41시간이 넘는 부분에 대해 그 50%를 보상휴식으로 갈음하여야 한다. 이와 같은 의무적 보상휴식제를 고려할 때 프랑스에서는 연장근로로 늘어난 근로시간은 다시 상당한 정도로 보상휴식에 의해 근로가 면제되는 것이므로 연장근로의 허용이 곧 실근로시간의 연장 효과가 항상 나타난다고 보기 어렵다. 오히려, 보상휴식제가 적용되는 한에서는 연장근로는 다시 그만큼 근로를 면하는 효과로 이어지므로 탄력적 근로시간제의 특성이 있다고 생각된다.

마. 연장근로의 특례

프랑스의 연장근로의 특례는 단체협약에 의한 방법과 근로감독관의 승인에 의한 방법 두 가지가 있고, 양 방법 모두 연간총량한도 220시간을 넘을 수 있도록 허용한다. 먼저 우리나라와 구별되는 점은 1주의 최대 한도가 마련되어 있는 점이다. 프랑스에서는 연장근로를 특별히 더 초과할 수 있게 하지만 근로시간은 특정주는 48시간을 넘을 수 없고 12주 평균하여 1주 44시간을 넘을 수 없다는 상한이 마련되어 있는 것이다. 이 상한은 특별한 경우 다시 완화될 수 있는데 일시적인 업무량의 폭증이 있는 경우에 한하며 관할 관청의 승인을 얻는 것을 전제로 한다. 이 경우의 상한은 특정주는 60시간까지, 평균 1주 46시간까지이다. 비교적 복잡하게 규정하고 있지만 필요한 경우에 한해 연장근로를 사용하도록 규율기능을 포기하지 않는다. 반면, 우리나라 근기법 제59조에서는 그 상한을 마련해 두고 있지 않아 해당 사업에서는 노사 당사자간의 합의에 의

하면 얼마든지 연장할 수 있도록 하고 있다. 따라서 월 280시간까지 근무하게 한 사실도 발견되기도 한다.⁴³⁾ 이런 점은 우리나라에서 연장근로의 편의적 활용이 실근로시간이 장시간으로 결과하는 원인이 되고 있음을 드러내는 것이다. 만일에 우리나라도 프랑스처럼 연장근로 특례에 적절한 정도의 상한이 정해진다면 사용자는 그 상한 속에서 최대한 인력을 활용하고자 노력할 것이므로 실근로시간의 단축 효과가 나타나면서 동시에 근로시간의 편성에 대해 좀 더 치밀한 태도를 취하게 될 것으로 보인다. 특히 업무가 치중되는 시기를 미리 파악하여 인력을 집중적으로 투입할 수 있는 탄력적 근로시간제의 활용도도 높아질 것으로 생각된다.

프랑스에서 근로감독관의 승인을 얻어 연간총량한도를 초과하는 방법은 우리나라에서는 근기법 제53조 제3항에 기한 노동부의 인가를 얻는 방법과 기본적으로 동일하다. 다만, 이와 같은 비교에서 얻는 시사점은 우리의 경우도 제53조 제1항의 연장근로에 대한 특례를 프랑스처럼 이원적으로 설명할 수 있다는 점이다. 전자는 노사간의 합의에 의한 연장근로의 특례로서 근기법 제59조에 해당하며, 후자는 국가의 개입, 즉 노동부의 승인에 의한 연장근로 특례로서 근기법 제53조 제3항이 있는 것이다. 그렇다면 다시 연장근로 특례의 상한과 관련하여, 제53조 제3항에서 상한이 설정될 필요가 있음을 지적할 수 있다.

다른 한편, 근기법 제59조에서 17개 이상의 업종을 선정하여 이를 대상으로 연장근로의 특례를 인정하는 방식은 프랑스에서는 발견되지 않는다. 다만, 준근로시간(équivalences)의 개념을 규정하면서 일정한 업종을 선정하고 이에 대해서 법정근로시간의 특례를 인정하는 제도가 있다. 앞서도 언급했지만 L. 3121-9조에 따라 예컨대 호텔, 커피숍, 레스토랑 분야에 대해 2004년 12월 30일 2004-1536호 총리령에서는 법정근로시간을 1주 39시간으로 정하는 것이다. 그러나 이것은 연장근로의 특례가 아니므로 근기법 제59조의 연장근로 특례와 대비되기 어렵고, 별도로 ‘대기시간’의 보상과 관련한 특례로 접근하는 것이 타당하다.

43) 전국자동차연맹, 전게서, p.37에 따르면 당시 월 280시간, 주당 65시간의 근로실태가 10년간 변화되지 않았다고 한다.

IV. 맺음말

프랑스에서 1주 법정근로시간을 35시간으로 규율하고 동시에 1년 1607시간을 한도로 하는 연 단위 탄력적 근로시간제가 시행되고 근로시간 개념과 별도로 대기근로시간 및 준근로시간 제도가 마련된 것은, 우리나라 근로시간제도에 서도 보다 정치하게 근로시간이 규율되어야 할 필요가 있음을 시사한다. 또한 연장근로에 있어서 프랑스가 연장하여 늘어난 시간을 다시금 보상휴식으로 줄이려는 노력을 포기하고 있지 않는 점은 국가가 사용자로 하여금 집단적 근로자대표의 양해하에 좀 더 근로시간을 운용할 수 있는 넓은 가능성을 부여하면서도 근로자의 건강을 보호하고 또한 취업 중인 근로자에게 일의 기회가 치중되는 결과는 방지하려는 입장을 견지하는 것으로 해석된다.

이런 비교고찰의 관점에서 우리나라의 제도를 보게 되면, 우리나라의 근기법 제59조의 연장근로의 특례는 사업의 성질상 특별한 인력사용의 필요라는 이유만으로 정당화되기 어렵다고 생각한다. 그로 인한 부작용, 즉 근로자의 건강에 의 위협 및 일의 기회의 독점이라는 문제점을 남기기 때문이고 특히 실업 해소와 고용창출이 사회적으로 요청되고 있는 한국에서 장시간 근로는 결코 사소한 것이 아니기 때문이다.

개선 방향으로서는 연장근로의 특례를, 일시적으로 긴급하게 요청되는 근로의 수요를 해결하면서도 동시에 실근로시간의 단축을 이끌 수 있는 방향으로 개선하는 것이다. 구체적인 방법으로는 연장근로 특례의 시간에 대해서는 의무적 보상휴식을 연결시키는 방안이 있다고 생각한다. 이것은 우리나라의 경우, 제 57조의 보상휴가에 대해 보강을 꾀하는 것이며, 이 부분에 있어 가산요율이 적용되는 탄력적 근로시간제로 이끄는 의미하고, 사용자에게는 근로시간을 좀 더 치밀하게 편성할 것을 요구하는 것이다. 근로자들의 입장에서는 이런 부분에 대해 금전으로 보상받지 못하지만 확보된 자유시간을 건강관리, 능력향상 내지 미래대비 교육에 활용하는 것으로 유익한 방안이 될 수 있다고 생각된다. 만일에 이런 대폭적인 전환이 힘들다면, 최소한 연장근로 특례의 상한이 흠결되어

있느냐 그 상한은 반드시 설정되어야 한다.

참고문헌

- 김재훈. 「근로시간 및 휴게제도의 특례규정 개선방안에 관한 연구」. 『산업관계연구』 17(1) (2007): 163~186.
- 김형배. 『노동법』. 신판 제4판, 2007.
- _____. 『노동법강의』. 제10판, 2007.
- _____. 『근로기준법』. 제8판, 2000.
- 어수봉 · 김우영 · 김상호 · 권현지 · 황선자. 『실근로시간 단축 저해요인 분석 및 향후 개선과제 마련을 위한 연구』. 노동부 학술연구용역, 2007.
- 이병태. 『최신노동법』. 제5전정판, 2003.
- 임종률. 『노동법』. 제7판, 2008.
- 자동차연맹. 『자동차운수근로자의 근로실태 및 개선방향』. 2004.
- Günter Marscholke. *Arbeitsrecht*. 2006, S.106.
- Michel Miné. *Negocier la réduction du temps de travail*. 2^e édition, 2000.
- Pélissier, B., Pélissier, J., Roset, A., Tholy L. *Le code du travail annoté*. 26^e édition, 2006.
- Véronique Roy. *Droit du travail 2000*. 2000.
- cass. crim. 25 janvier 2000, N° de pourvoi : 98-85266.
- cass. soc. 20 mai 1997, N° de pourvoi : 94-43653.
- cass. soc. 3 juin 1998, N° de pourvoi : 96-42455.
- cass. soc. 4 janvier 2000, N° de pourvoi : 97-43026.
- cass. soc. 9 mars 1999, N° de pourvoi : 96-43718.
- Conseil constitutionnel. 13 janvier 2000 - Décision N° 99-423 DC.

Conseil constitutionnel. 13 janvier 2003 - Décision N° 2002-465 DC.

Directive 2000/34/EC(2000).

Directive 2003/88/EC(2003).

Directive 93/104/EC(193).

<http://legifrance.gouv.fr>에서 참고한 문헌-

Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

Loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Loi n° 98-461 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Proposal for a directive of the european parliament and of the council amending Directive 2003/88/EC(2004/02/09).

Comparative Study on the French Labor Law Concerning
Working Time
- focused on the special overtime system -

Sang Ho Kim

In Korea, employers have large possibilities to make their employees to work more than 52 hours per week under the Labor Standard Act; article 53 paragraph 1 of this Act permits employers to extend working time up to twelve hours per week, with consent of their employees; they may also extend the overtime further, if they gain authorization of the Minister of Labor and consent of their employees under article 53 paragraph 3; besides, they can make the employees to work even to 64 hours in a certain week, when they utilize flexible working time system in accordance with article 51 paragraph 2.

In addition, under article 59 of this Act, the employers, who belong to the industries specified, may make their employees to work in excess of the overtime limit, i. e. 12 hours per week, with the written agreement between them and the employees' representative. This provision gives the employers another kind of possibility to use their labor forces from the same employees, but it causes the practices of long time working and could damage the safety and health of the employees. And long time working of some one could result in lack of opportunities of working for others.

That's why some questions were asked by the labor unions, such as Korean Automobile & Transport Workers' Federation: if the special overtime under article 59 is really necessary or not, and if this exception is needlessly so wide or not. In order to solve these questions, I tried to compare our legal systems to french labor laws

relating working time and find any suggestions from it.

I summarize some characteristics of french labor law concerning working time, as follows:

- It provides for definitions of some important words, such as «working time», «in active part of on call time», and «equivalent working time».
- It provides for «annual total amount of overtime».
- It has special derogations of overtime system; these derogations are realized by collective conventions or by administrative provisions. But they are limited by maximum weekly working time, i. e. the average weekly working time including overtime shall not exceed 44 hours ; any weekly working time shall not exceed 48 hours, except for extraordinary circumstances causing temporarily exceeding surplus of work.
- It provides for «replacement of overtime by compensatory rest» and «obligatory compensatory rest».

In conclusion, I think that there is a need to limit the special overtime in article 59 of the LSA by means of introducing obligatory compensatory rest or imposing maximum weekly working time on it.

Keywords : working time, annual contingent of overtime, special overtime system, obligatory compensatory rest, maximum weekly working time.