

# 프랑스의 근로자파견 사용실태와 시사점

조임영 (배재대학교 법학과 교수)

## ■ 프랑스 파견근로 이용 범위의 확정방식

파견근로의 이용 범위와 관련하여 프랑스 법제의 특징은 파견근로 대상 업종의 범위를 포지티브 리스트(Positive list) 방식이나 네거티브리스트(Negative list) 방식으로 정하는 것이 아니라, 원칙적으로 일정한 사유에 해당하는 경우에만 파견근로를 이용할 수 있는 이용 사유를 제한하는 방식을 채택하고 있는 점에서 찾을 수 있다. 즉 프랑스에서는 파견근로의 이용 범위를 ‘업종을 대상으로 규제’하는 것이 아니라 ‘사유를 대상으로 규제’하는 방식을 취하고 있다. 그리고 프랑스는 사유를 중심으로 파견근로의 이용을 제한하면서 원칙적으로 기업의 일시적 업무에 한하여 파견근로의 이용을 허용하고 있다. 즉 해당 고용(내지 업무)의 성격이 일시적인지 상시적인지의 여부에 따라 파견근로의 허용 여부를 결정하는 것이다.

이와 같이 프랑스에서 파견근로의 이용 사유를 제한하는 방식은 근로자파견제도의 도입 초기부터 행해진 방식이다. 그 이유는 1990년 개정된 근로자파견 법률의 기초가 된 1990년의 「불안정고용에 관한 전국적 차원의 노사 단체협약」의 전문에서 찾을 수 있다. 이 협약의 전문에서는 ① 기간의 정함이 없는 근로계약이 원칙이고 기간의 정함이 있는 근로계약이나 파견노동은 기업 내부에서 대응할 수 없는 노동력의 일시적 수요에 대처하는 수단으로서 보충적 기능을 수행하며, 상용고용을 대체하거나 법률 및 단체협약의 규정을 회피할 목적으로 이용되어서는 아니되는 점, ② 기간이 정해진 근로계약이나 파견노동은 선택에 의해서든 부득이한 사정에 의해서든 이러한 특수한 고

용 형태로 취로하는 근로자에 대한 사회적 차별의 요소가 되어서는 아니되며, 반대로 직업적 편입 또는 고용을 상실한 자의 재편입에 기여할 수 있는 하나의 수단이 되어야 한다는 점, ③ 이를 위해 적어도 상용근로자와 동일한 보호와 사회적 보장을 목적으로 하는 조치가 채택되어야 하며 특히 직업교육훈련의 중요성이 강조되어야 한다는 점 등을 명확히 하고 있다. 이러한 상용고용, 직접고용의 이념과 목적은 프랑스의 근로자파견법제에서 파견노동의 이용 사유, 이용 기간의 상한 및 갱신의 한도, 파견근로자의 권리보호, 법 위반시 제재 등의 내용이 고스란히 반영되어 있다.

## ■ 파견근로 이용 범위의 내용

노동법전에서는 파견근로 이용의 일반원칙을 규정하고 있다. 즉 파견근로는 “그 사유가 무엇이든 간에 기업의 통상적이고 항상적인 활동과 연관된 고용에 지속적으로 근로자를 취로시킬 것을 목적으로 할 수 없으며, 또한 그러한 결과를 가져와서도 아니된다”<sup>1)</sup>. 그리고 이러한 고용 형태의 구체적인 이용 원칙으로서 “명확하고 일시적인 업무의 이행을 목적”으로 하여 법률에서 열거하고 있는 사유에 한해서만 파견사업체의 근로자를 이용할 수 있도록 하고 있다.<sup>2)</sup>

이러한 원칙을 토대로 노동법전에서는 파견근로의 이용이 허용되는 사유를 근로자의 대체, 기업 활동의 일시적인 증가, 본래 일시적인 업무 등의 세 가지로 제한하고 있다.

### 근로자의 대체


후술하는 파견근로의 이용이 금지되는 경우를 제외하고, 기업내 노동포스트가 일시적으로 공석이 되는 다음과 같은 경우에 사용자가 이에 대처하기 위해 파견근로를 이용하는 것은 허용된다.<sup>3)</sup>

① 기업내 근로자가 휴가, 질병 또는 재해, 병역의무, 징계휴직, 직업연수, 일시적 배치전환 또는 출장, 개인적 사정 등의 이유로 결근하거나 근로계약이 정지된 경우 해당 근로자를 대체하기 위해

1) 노동법전 L. 124-2조 제1항.

2) 노동법전 L. 124-2조 제2항.

3) 노동법전 L. 124-2-1조, 1o.



파견근로를 이용할 수 있다.

② 사업의 중단 또는 생산기술이나 설비의 변화 등에 기인하여 노동포스트의 폐지가 예정되고, 그 포스트에 취로하고 있던 근로자가 폐지 이전에 최종적으로 이직한 경우에 이직 시부터 포스트의 폐지 시까지의 기간을 파견근로를 이용하여 대체할 수 있다.

③ 상용근로자가 최종적으로 이직하고, 사용자가 이 근로자를 대체하기 위해 기간을 정하지 않은 계약으로 새로운 근로자를 채용하였으나, 일정한 이유(이전 사용자에 대한 해약의 예고, 사전 교육연수, 질병 또는 사고, 병역의무)로 인해 실제적인 업무 개시까지는 일정한 기간을 대기하여야 하는 경우에 관련 노동포스트와 연관된 직무의 계속성을 확보하기 위해 공석이 된 포스트에 파견근로를 이용할 수 있다.

## 기업활동의 일시적인 증가

기업은 경제활동에 따른 노동력의 변동 상황에 대처하기 위해 불안정고용 형태를 이용할 수 있다. 즉 ‘기업 업무의 일시적 증가’의 경우에 파견근로를 이용할 수 있다.<sup>4)</sup> 기업 업무의 일시적 증가에는 ① 기업의 일상적인 업무의 일시적 증가, ② 수출을 위한 예외적인 주문의 발생, ③ 안전조치를 위해 필요한 긴급작업의 이행<sup>5)</sup>, ④ 명확히 한정되고 비지속적인 임시업무<sup>6)</sup> 등이 포함된다.

## 본래 일시적인 업무

본래 일시적인 업무의 범주에는 ① “계절적 성격의 고용”과 ② “데크레(décret)<sup>7)</sup> 혹은 확장되는 단체협약에 의하여 정해지는 일정한 직업부문<sup>8)</sup>에 있어서 이행되는 업무의 성격 및 이러한 고용의 본래 일시적 성격으로 인하여 기간을 정하지 않은 근로계약을 이용하지 않는 것이 항상적인 관행

4) 노동법전 L. 124-2-1조, 2o.

5) 노동법전 L. 124-2-2조, II.

6) 노동법전 L. 124-2-7조.

7) 우리나라의 대통령과 국무총리령에 상당한다.

인 고용”이 포함된다.<sup>9)</sup>

## 고용정책 및 직업훈련과 관련한 특별한 이용 사유

파견기업은 파견근로자의 직업훈련을 목적으로 파견근로계약을 체결할 수 있으며, 특히 16세에서 25세의 근로자를 대상으로 직업자격의 취득을 목적으로 하는 계약이나 고용 적응을 목적으로 하는 계약을 체결할 수 있다.<sup>10)</sup>

## 이용이 금지되는 경우

고용이 일시적인 성격을 가질지라도 아래와 같은 경우에는 파견근로를 이용할 수 없다.

- 집단적 노동분쟁으로 인하여 근로계약이 정지된 근로자의 대체를 목적으로 하는 경우
- 노동부 장관 또는 농업 장관은 아레페(arrêté)<sup>11)</sup>에 의해 파견근로의 이용이 금지되는 업무를 정할 수 있다. 또한 산업의(궤)에 의한 특별한 의학적 감시의 대상이 되는 업무에 대해서도 마찬가지로 파견근로를 이용할 수 없다.
- 산업을 대체하기 위한 경우<sup>12)</sup>
- 경제적 이유로 인한 해고가 행해진 사업장에서 이 해고 이후 6개월 이내에 기업활동의 일시적 증가를 이유로 해고와 관련되었던 포스트에 취로시키고자 하는 경우<sup>13)</sup>

8) 데크레에서는 삼립개발, 선박수선, 이사, 호텔·레스토랑, 연극·영화, 문화활동, 시청각, 정보, 영화제작, 교육, 조사·양케이트, 음반제작, 여가·휴가센터, 식육보존, 프로스포츠, 공사 현장이 국외에 있는 건설·토목, 국외에서의 협력, 기술원조, 토목, 연구 등의 업무, 국제조약과 이 조약의 적용을 위해 채택된 국제행정협정의 틀 내에서 실시되거나 프랑스에 일시적으로 체류하는 외국인 연구자에 의해 실시되는 과학적 연구 등을 정하고 있다.

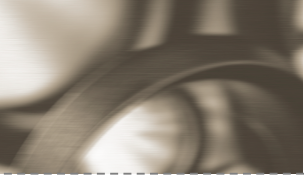
9) 노동법전 L. 124-2-1조, 3o.

10) 노동법전 L. 124-21조.

11) 우리나라의 부령에 해당한다.

12) 이상은 노동법전 L. 124-2-3조.

13) 노동법전 L. 124-2-7조.



## ■ 파견노동의 전체적 추이

2004년 DARES(프랑스 노동부 조사통계국)의 정의에 따른 ‘상당전일제고용’ (équivalents emplois temps plein)<sup>14)</sup>에 해당하는 파견근로자수는 569,314명이며, 전체 경제활동인구의 2.1%와 임금고용의 3.2%를 차지하고 있다. 파견고용 규모의 전체적인 전개는 앞에서 본 바와 같이 경기변동과 유사한 흐름을 형성하고 있다. 1995년과 2004년 사이에 파견근로자수는 두 배로 증가하였는데, 이는 부분적으로 프랑스 파견노동 모델이 파견근로자를 두텁게 보호하고 파견근로자에게 유리한 법률과 단체협약에 의해 지지되고 있기 때문인 것으로 설명될 수 있다.

2004년은 2000년 이후 처음으로 파견고용이 증가 추세로 돌아섰으며 그 증가율은 전년대비 2.6%이다. 파견고용의 수는 민간부문 전체 임금고용의 수와 비교할 때 빠르게 증가하였는데, 특히 건축·토목 분야가 그러하다. 건축·토목 분야는 2003년에 파견고용 사용비율이 7.6%이었는데 2004년에는 8.2%를 기록하였다.

## ■ 파견고용 이용실태

프랑스 국립통계·경제연구원(Institut national de la statistique et des études économiques: INSEE)의 2004년 고용 조사에 따르면 프랑스 전체 경제활동인구는 2,744만 7,000명이다. 경제활동인구를 취업 형태별로 분류하고 경제활동인구에서 차지하는 비율을 보면 <표 1>과 같다. 즉 기간의 정함이 없는 근로계약으로 고용된 근로자가 1,500만 명이며(54.7%), 견습·수습 및 국가지원 근로계약으로 고용된 근로자가 58만 8,000명(2.1%), 기간의 정함이 있는 근로계약으로 고용된 근로자가 118만 7,000명(4.3%), 파견근로자<sup>15)</sup>가 49만명(1.8%), 국가 및 지방자치단체 공무원이 478만 7,000명(17.4%), 자영업자 및 사용자가 266만 8,000명(9.7%), 실업자가 272만 7,000명(9.9%)이다.

2004년 기록된 프랑스의 총 파견근로자 수는 56만 9,314명이다. 이를 산업별로 분류하고 각 산

14) DARES는 ‘상당전일제고용’을 근로시간수가 아닌 ‘근로일수’에 따라 산정하고 있다.

15) 2004년 파견근로자수는 INSEE에 따르면 49만 명인데, 파견기업이 제출한 파견계약 체결 명세서를 바탕으로 조사한 DARES에 의하면 ‘상당전일제 파견고용’은 56만 9,314명이다.

〈표 1〉 2004년 취업형태별 경제활동인구

(단위 : %)

경제활동인구(명)	취업형태	규모(명)	경제활동인구 대비 비중(%)
27,447,000	기간의 정함이 없는 근로계약으로 고용된 근로자	15,000,000	54.7
	건설·수습 및 국가지원 근로계약	588,000	2.1
	기간의 정함이 있는 근로계약으로 고용된 근로자	1,187,000	4.3
	파견근로자	490,000	1.8
	국가 및 지방자치단체 공무원	4,787,000	17.4
	자영업자 및 사용자	2,668,000	9.7
	실업자	2,727,000	9.9

자료 : INSEE(2004) 고용조사 참조

〈표 2〉 2004년 산업별 파견근로자 현황<sup>16)</sup>

총 파견근로자 수 (단위 : 명)	농업	제조업	건설·토목업	제3차 산업
569,314	3,684	272,788	109,988	182,854
	(0.6%)	(47.9%)	(19.3%)	(32.1%)

주 : ( ) 안은 총 파견근로자수 대비 비율임.

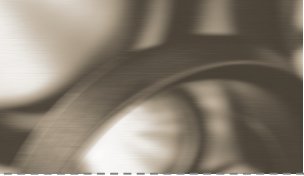
자료 : DARES(2004).

업별 파견근로자수가 전체 파견근로자수에서 차지하는 비율을 살펴보면 <표 2>와 같다. 즉 농업은 3,684명인 0.6%, 제조업은 272,788명인 47.9%, 건설·토목업은 109,988명인 19.3%, 제3차 산업은 182,854명인 32.1%이다.

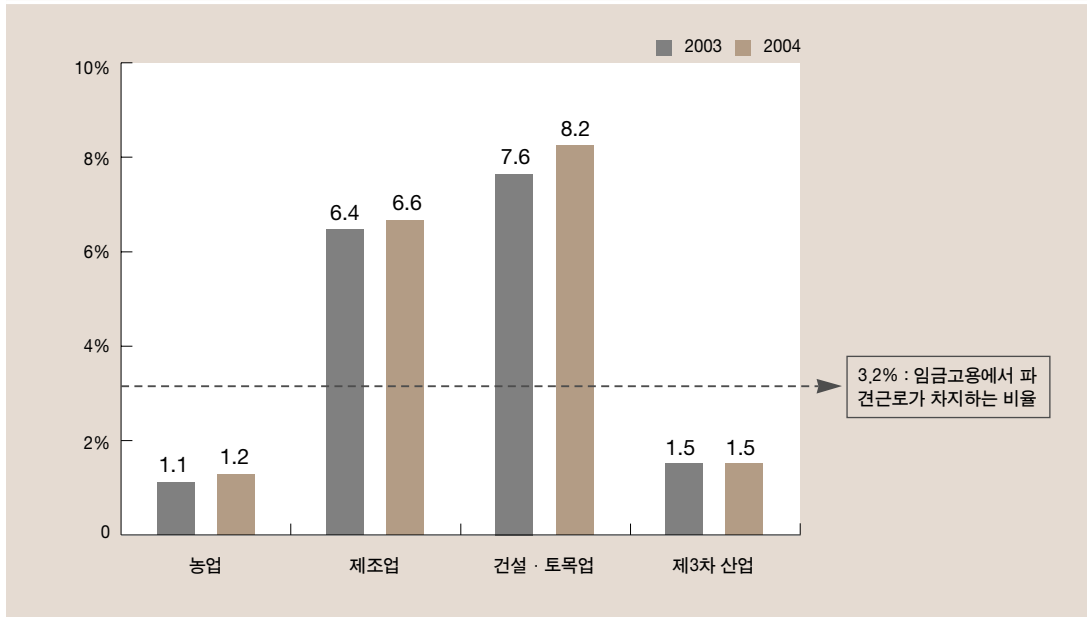
이를 보면 프랑스 전체 파견근로 가운데서 제조업이 거의 절반에 이르는 파견근로를 사용하고 제3차 산업이 그 뒤를 잇고 있으며, 제조업과 제3차 산업을 합한 파견근로는 전체 파견근로의 80%에 달함을 알 수 있고, 또한 건설·토목업 분야는 전체 파견근로자의 적지 않은 부분을 차지하고 있음이 두드러진다.

1998년에서 2004년까지 파견근로의 산업별 분포의 전개를 보면 다음과 같다. 제조업은 1998년에 전체 파견근로의 55.2%를 차지하였으나 2004년에 47.9%에 이르기까지 완만하지만 지속적인

16) SETT, Rapport économique et social annuel 2004, p. 15. 재구성.



[그림] 2003년, 2004년 산업별 파견근로 사용 비율<sup>17)</sup>



자료 : DARES(2004)

하락세를 보이고 있다. 이에 비해 제3차 산업이 전체 파견근로에서 차지하는 비율은 1998년에 27.2%이었는데 2004년에는 32.1%를 구성하기까지 매년 그 폭을 점차 넓혀가는 경향을 보이고 있다. 건설·토목업의 전체 파견근로에서 차지하는 비율은 1998년부터 2001년까지의 기간에는 1999년을 제외하고 좁은 범위 내에서 하락하였으나 2002년부터 조금씩 증가하는 것으로 나타났다.

2004년에 파견근로가 전체 임금고용에서 차지하는 비율은 산업별 평균 3.2%이다. 대산업 분야 별로 각 분야의 임금고용에서 파견근로가 차지하는 이용률을 살펴보면 다음과 같다. 건축·토목업 분야의 2004년 파견근로 이용률은 8.2%인데 2003년 7.6%에 비해 증가하였다. 제조업과 농업 분야의 2004년 파견근로 이용률은 각각 6.6%, 1.2%이며 2003년에 비해 약간씩 증가하였다. 제3차산업의 경우에는 2004년 파견근로 이용률이 1.5%로 전년도 대비 증감의 변화가 없다.

이와 관련하여 건축·토목업 분야의 파견근로 이용률이 특히 높은 점, 제3차 산업의 파견근로

17) SETT, Rapport économique et social annuel 2004, p. 13. 재인용.

이용률이 낮고 증감이 안정적인 점을 특징으로 들 수 있다.

제조업 분야의 최근 파견근로자 현황은 <표 3>과 같다. 2004년 제조업 분야의 전체 파견근로자 수는 272,788명이다. 제조업에서 파견근로자를 이용하는 규모가 큰 산업들을 순서대로 보면, 중간재 산업(111,268명), 설비재산업(50,406명), 농업 및 식품업(39,604명), 자동차 산업(33,178명), 소비재 산업(32,393명), 에너지 산업(5,939명)으로 나타난다. 제조업 가운데 파견근로 이용도가 높은 분야를 좀더 세부적으로는 살펴보면, 제련·금속가공산업(34,313명), 화학, 고무, 플라스틱산업(32,530명), 기계설비업(31,227명), 농업·식품업(39,604명), 자동차산업(33,178명) 등의 분야에서 파견근로자수가 두드러지게 나타나고 있다.

<표 3> 2004년 제조업 산업별·직종별 파견근로자<sup>18)</sup>

(단위 : 명, %)

산업·직종		파견근로자 수	비 중	전 체
중간재	제련·금속가공산업	34,313	12.58	111,268
	화학, 고무, 플라스틱	32,530	11.93	
	전기·전자부품산업	16,525	6.06	
	목재·제지산업	11,969	4.39	
	광물제조업	11,881	4.36	
	섬유산업	4,049	1.48	
설비재	기계설비	31,227	11.45	50,406
	전기·전자설비	11,878	4.35	
	선박·항공기·철도제조	7,301	2.68	
농업 및 식품업		39,604	14.52	39,604
자동차산업		33,178	12.16	33,178
소비재	주택설비업	13,925	5.10	32,393
	계약, 화장품, 보수유지	11,135	4.08	
	출판, 인쇄, 복사	5,392	1.98	
	의류, 피혁	1,941	0.71	
에너지	수도, 가스, 전기	4,992	1.83	5,939
	기타 연료	947	0.35	
제조업 합계		272,787	100.00	272,788

자료 : INSEE(2004) 고용조사 참조.

18) SETT, Rapport économique et social annuel 2004, p. 15. 재인용.



〈표 4〉 2004년 중간재 산업 중 파견근로 사용 주요 6개 세부 분야<sup>19)</sup>

(단위 : %)

분야	중간재 산업 전체 파견근로 대비 비중
플라스틱 기술부품 제조	8.9
일반기계	5.6
저전압용 전기 공급 및 제어장치 제조	5.0
플라스틱 포장용품 제조	3.8
절단, 금형	3.3
기타 고무제품 제조	3.2
전 체	29.7

자료 : DARES(2004).

이를 비중 측면에서 다시 살펴보면 제조업 파견근로자 중 가장 높은 비중을 보이는 분야는 농업 및 식품업(14.52%), 제련·금속가공산업(12.58%), 자동차 산업(12.16%), 화학, 고무, 플라스틱산업(11.93%), 기계설비업(11.45%) 등의 순서로 나타난다.

중간재 산업 중에서 파견근로의 사용이 많은 세부 분야를 추려내서 중간재 산업 전체 파견근로에서 세부 분야가 차지하는 규모를 보면(〈표 4〉 참조), 플라스틱 기술부품 제조가 8.9%, 일반기계 5.6%, 저전압용 전기 공급 및 제어장치 제조가 5.0%, 플라스틱 포장용품 제조가 3.8%, 절단, 금형이 3.3%, 기타 고무제품 제조가 3.2%이며, 이들 분야가 중간재 산업 전체 파견근로에서 차지하는 비율은 29.7%이다. 이는 중간재산업을 구성하는 세부 분야들의 밀도가 높고 집중이 약함에 따라 중간재 산업의 여러 세부 분야에 걸쳐 산발적으로 파견근로가 이용되고 있음을 보여준다.

제조업에서 설비재 분야의 경우에도 2004년을 기준으로 한 최근 5년간의 파견근로자 수는 2004년을 제외하고 감소 추세를 보여 왔다. 이 기간 동안 설비재 분야는 평균 -5.6%의 감소를 보이고 있다. 2000년에서 2003년까지 파견근로자수는 16,000명이 감소하였으며 이 3년간 연속하여 감소한 뒤 2004년에 6.4%의 회복을 나타내고 있다.

설비재 산업 중에서 파견근로의 사용이 많은 분야와 각 분야가 설비재 산업 전체 파견근로에서 차지하는 규모를 보면(표 5 참조), 보일러·배관이 16.2%, 저전압용 전기 공급 및 제어설비 제작이 11.0%, 발동기·운반용 전기설비 제작이 6.7%, 전화기기 제작이 6.4%, 통풍 및 냉동시설 제작이

19) SETT, Rapport économique et social annuel 2004, p. 16. 재인용.

〈표 5〉 2004년 설비재 분야 중 파견근로 사용 주요 6개 세부 분야

(단위 : %)

분야	설비재 산업 전체 파견근로 대비 비중
보일러·배관	16.2
저전압용 전기 공급 및 제어설비 제작	11.0
발동기·운반용 전기설비 제작	6.7
전화기기 제작	6.4
통풍 및 냉동시설 제작	6.3
항공기 기체제작	6.1
전 체	53

자료 : DARES(2004).


〈표 6〉 2004년 제3차 산업 직종별 파견근로자 현황<sup>20)</sup>

(단위 : 명, %)

산업·직종		파견근로자 수	비 중	전 체
기업 업무	오퍼레이션 업무	26,865	14.69	58,404
	상담·보좌	25,510	13.95	
	우편·통신	4,515	2.47	
	연구개발	1,514	0.83	
상업	도매업	29,201	15.97	52,381
	소매·수리업	18,824	10.29	
	자동차 거래 및 수리업	4,356	2.38	
운송		41,549	22.72	41,549
교육, 보건 및 사회사업	보건·사회사업	6,919	3.78	9,449
	교육	2,529	1.38	
대인서비스	호텔·레스토랑	6,933	3.79	9,335
	레크리에이션·문화· 스포츠분야	1,416	0.77	
	개인 및 가사서비스	1,007	0.55	
경리분야		6,575	3.60	6,575
부동산분야		2,662	1.46	2,662
관리	결합업무 및 해외업무	1,490	0.81	2,479
	공공행정	989	0.54	
제3차 산업 합계		182,854	100.00	182,854

자료 : DARES(2004).

20) SETT, Rapport économique et social annuel 2004, p. 15. 재인용.



6.3%, 항공기 기체 제작이 6.1%이며 전체 53%에 해당한다.

제3차 산업의 최근 파견근로자 현황은 앞의<표 6>와 같다. 2004년 제3차 산업의 전체 파견근로자 수는 182,854명이다. 제3차 산업에서 파견근로자를 이용하는 규모가 큰 산업들을 순서대로 보면, 기업 업무(58,404명), 상업(52,381명), 운송업(41,549명), 교육, 보건 및 사회사업(9,449명), 대인 서비스(9,335명), 경리(6,575명), 부동산(2,662명)으로 나타난다.

주요 부문의 세부적인 파견근로 이용 현황은 다음과 같다. 기업 업무는 오퍼레이션 업무가 26,865명, 상담·보좌가 25,510명, 우편·통신이 4,515명, 연구개발이 1,514명이다. 상업은 도매업이 29,201명, 소매·수리업이 18,824명, 자동차 거래 및 수리업이 4,356명이다.

비중 측면으로 살펴보면 운송업이 22.72%로 가장 높았고, 다음으로 상업 중 도매업 15.97%, 기업 업무 중 오퍼레이션 업무가 14.69%, 상담 및 보좌 13.95%의 순으로 조사되었다.

## ■ 프랑스 근로자파견법제의 시사점

근로자파견법제에 관한 프랑스 입법 사례의 특징과 시사점을 정리하면 다음과 같다.

프랑스에서는 노동력의 이용과 관련하여 직접고용의 원칙 및 상용고용의 원칙을 유지하면서 노동시장이나 경제구조의 변화에 대응하여 파견근로와 같은 노동력의 유연한 이용을 제한적으로 허용하고 있다. 즉 프랑스 노동법에서는 파견근로는 상용고용을 대체하기 위해 이용될 수 없고, 예외적이고 일시적인 업무를 위해서만 이용하도록 하는 일반원칙을 법적으로 명확히 하고, 이를 위해 이용사유를 제한적으로 열거하고 계약기간 및 갱신횟수를 제한하고 있으며 위반시 민·형사적 처리를 명확히 하고 있다.

다른 한편으로는 실업상황이 악화됨에 따라 취업이나 재취업이 곤란한 일정한 범주의 근로자들을 대상으로 고용 및 직업훈련의 촉진을 목적으로 하는 경우에 한하여 행정관청의 감독하에 파견근로를 상대적으로 폭넓게 허용함으로써 고용촉진을 꾀하고 있다.

이러한 프랑스의 근로자파견법제를 압축하면 기업 업무의 일시적 증가와 같은 노동유연화의 정당한 필요성이 있거나 상용고용을 할 수 없는 불가피한 사유가 있을 경우에는 파견근로를 사용하고 그 경우 파견근로자에게 정당한 대가를 지불하라는 법리를 추출할 수 있을 것이다. 달리 말하면 파견근로 그 자체를 목적으로 즉 저임금과 노동법 회피 내지는 근로자에 대한 경제적 위협 전가의

---

수단으로서 파견근로를 사용하지 말자는 것이다. 이와 같이 프랑스 근로자파견법에서는 법논리적 타당성과 일관성을 유지하면서 노동유연화, 고용촉진 등과 같은 최근 노동시장의 중요 문제들을 모두 흡수하고 있는 점이 시사점이라 할 수 있다. **KL**