



프랑스의 사회민주주의 혁신 및 근로시간 개정에 관한 법률 (2) : 근로시간과 관련하여

이정원 (프랑스 리옹대학교 노동법 박사과정)

■ 머리말

지난 2002년 1월 이후로 프랑스 노동법전이 규정하고 있는 법정 근로시간은 주당 35시간이다.¹⁾ 주 35시간 근무제는 그간 새 정부가 들어설 때마다 개혁 대상 1순위의 자리에 오르곤 했지만, 그 상징성을 토대로 한 노동계의 강력한 지지로 명맥을 유지해 왔다. 이에 프랑스 정부의 주 35시간 근무제에 대한 고민은 대체적으로 법률 조문 자체에는 손대지 않은 채, 주변 관련 정책들을 통하여 그 내용을 완화시키는 방향으로 진행되어 온 것이다.

이러한 흐름 속에서 사르코지 정부가 적극적으로 추진한 지난 8월 20일자 「사회민주주의 혁신 및 근로시간 개정에 관한 법률」²⁾은 결국 주 35시간 근무제의 실질적인 철회를 가져올 것이라는 평가를 받고 있다. 동 법률은 기존 노사협약, 특히 기업단위 협약에 근로시간 관련 사항들을 정할 수 있는 자율성을 전격적으로 부여하고 있는 것이 특징이다. 아래에서는 배경이 되는 프랑스 근로시간법제를 간략하게 살펴보고 이번 법률의 내용과 헌법위원회의 결정문을 검토해 보도록 하겠다.

1) 노동법전 L.3121-10조, 근로자의 실질 법정 근로시간은 주당 35시간으로 한다.

2) Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

■ 주 35시간제의 도입과 프랑스의 근로시간제

1997년 가을부터 시작된 프랑스 정부의 근로시간 감축 관련 입법정책은 1998년³⁾ 및 2000년⁴⁾도 소위 Aubry I, II 법에 의해 그 성과를 거둔다. 이 두 개의 법률은 크게 두 가지 흐름을 제시하는데, 기본적으로 근로시간제 개혁에 대한 법적 규제와 다른 한편으로 실질 근로시간의 협약적 감축을 위한 기본 시스템 마련이 그것이다. 즉 주당 35시간 근무 원칙을 확립하고, 추가근로시간 보상 관련 규정, 파트타임 근로관련 규정, 실질 근로기간 개념의 도입 등, 노동법전상의 조문을 개정하였고, 이들 규정들이 각 기업의 관행으로 보다 빠르게 정착할 수 있도록 기업 또는 산별단위 교섭 의무, 재정적 유인 마련, 교섭 활성화를 위하여 근로자 위임장치 마련 등의 규정을 두고 있다.

이후, 2003년도 소위 Fillon법⁵⁾은 원칙적으로 2000년도 법률을 보다 완화시키는 의미에서 마련되었고, 이 법률이 현재 프랑스의 근로시간제 법규정의 근간이 된다. 동 법률에 따른 현재 프랑스의 근로시간제의 내용을 구체적으로 살펴보면 우선, 추가근로는 사용자의 요구에 따라 주당 35시간을 넘거나 연간 1,607시간을 넘어가는 시점부터 가능하다. 그리고 기업단위나 산별단위 협약에서 별도의 가산율(10%에 미달할 수 없음)을 정하고 있지 않는 한, 추가근로시간의 첫 8시간은 25% 임금 증액, 그 이상은 50%의 임금 증액의 혜택을 받는다. 한편, 기업이나 산별단위의 협약이 존재하지 않는 한, 연간 220시간의 추가근로가 가능하며, 이를 넘는 근로에 대해서는 근로감독관의 허가가 필요하고 기업위원회가 입장을 제시해야 한다. 그리고 한도 내에서 행해진 실질 근로시간은 근로자수가 20인을 넘는 경우 의무적인 보상휴게권이 발생된다. 또한 추가근로시간 산정에 관하여는 주당 41시간째부터 50%가 인정되며, 그 이상의 경우 20인 이하 기업에는 50%, 20인 초과 기업에는 100%의 비율로 기산된다.⁶⁾

한편, 지난 해 사르코지 정부의 소위 Tera 법⁷⁾은 추가근로시간에 의한 임금에 면세 혜택을 주고

3) Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

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

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

6) 노동법전 3편 1장 근로시간, 휴게및휴가 L.3111-1 이하 관련규정 참조.

7) LOI n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

추가근로 관련규제를 완화시키는 등, 실질적인 근로시간을 늘리는 것을 목적으로 하고 있었고, 이러한 흐름 속에서 사실상 35시간제를 유명무실화시키는 이번 법률이 등장한 것이다.

■ 사회민주주의 혁신 및 근로시간 개정에 관한 8월 20일자 법률

주요 내용

동 법률 근로시간 파트⁸⁾에 관한 정부의 입법 목적에 따르면 이번 개혁은 '법률상의 근로시간제의 기본 규정은 그대로 유지하되, 관련 규정을 간소화하고 단체교섭에 좀더 힘을 부여하는 유연성 제공'을 그 목표로 한다. 이에 따라 휴식시간이나 최대 근로가능시간, 추가근로시간과 그 임금 가산율 등의 법률 규정은 그대로 유지되나 사실상 단체협약 특히 기업단위 단체협약이 커다란 자율성을 갖게 되었다. 법률에 따른 근로시간제 관련 내용 중 중요한 조항은 다음과 같다.

추가근로시간 및 보상휴게 관련

주당 35시간에서 최고 48시간까지 가능한 현재의 법정 근로시간 규정은 그대로 유지하되, 연간 추가 가능한 근로시간(contingent annuel d'heures supplémentaires)의 결정에 있어 각 기업단위 협약이 산별단위에 대해 우선권을 갖게 된다. 이들 노사협약은 가능한 근로시간을 넘어서는 근로관련 조건들과 이들에 대해 의무적으로 주어졌던 보상휴게의 성격과 조건을 자율적으로 정할 수 있다. 또한 추가가능한 근로시간을 넘어서는 근로에 필요했던 근로감독관의 승인 규정이 삭제되었다(법률 제18조의 I).

한편, 노사협약은 추가근로시간에 대해 지급되는 임금을 동등한 가치의 보상휴게로 갈음할 것을 정할 수 있게 되었고, 노조대표가 없는 경우 사용자는 기업위원회나 종업원대표의 반대가 없을 때 이를 단독으로 정할 수 있다(법률 제18조의 III).

8) 법률 제18조 이하.

기타 근로시간 관련

노사협약은 근로시간 변경 관련 조건이나 예고기간 등 근로시간의 조정과 관련한 사항들을 정할 수 있다. 또한 업무량에 따라 주간 근로시간을 자유롭게 산정할 수 있게 해주는 근로시간의 연단위 산정 관련 규정이 입법화되었다. 연단위 산정을 위해서 협정에 정당한 이유를 제시할 필요가 없어졌다(법률 제20조의 1).

헌법위원회의 심의

지난 7월 25일, 프랑스 사회당, 공산당 및 녹색당의 의원들은 동 법률을 헌법위원회에 제소하였다. 이들은 특히 근로시간 관련 내용과 관련하여 법률 제18조가 노사협약에 “추가근로의 연간 정량을 넘어서는 근로시간에 관련한 모든 조건들을 휴가형태의 급부가 시행되는 방법”과 함께 일체 위임하고, “의무적 보상휴가에 관련된 노동법전의 조항들을 삭제”했다는 점에서, 법률이 근로권의 기본원칙에 관한 사항들을 정해야 한다는 헌법 제34조를 위반했다고 지적하며, 특히 국민건강권을 규정한 1946년 헌법 전문 11항에 비추어, 의무적 보상휴가의 삭제는 “사회 기본원리의 본질적인 수정”이므로 단체협약이 없을 때 행정명령에 이를 맡기는 것은 근로자 건강보호와 관련된 헌법적 요청의 법적 보장을 침해하는 것이라고 지적했다.

이에 헌법위원회는 8월 7일 결정문⁹⁾을 통해 두 가지 사항에 대한 위헌을 선언하였다.

우선, 연간 추가 가능한 근로시간을 넘어 행해진 근로시간에 대한 휴게 형태의 보상에 관해 동 법률 제18조가 모든 초과근로에 대한 휴게 형태의 의무보상을 정하고 있으면서도 최소 기간이나 보상이 행해지는 데 필요한 조건들을 모두 삭제하였음에도 입법자는 이것이 교섭되기 위한 기준을 구체화하지 않고 있으며, 이는 헌법 제34조에 의해 부여된 권한의 영역을 위반한 것으로서 결국 다른 법적 보호장치가 없는 상황에서 “기간”까지 단체협약에 위임한 것은 위헌이라고 결정했다.

또한 별도로 제18조 4문단에서 2010년 1월 1일에 새로 시작될 교섭들을 위하여 추가근로시간 관련 조항이 들어 있는 현재 협약의 효력을 2009년 말까지로 한정시킨 것은, 몇 백만명의 근로자

9) Décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008.

들이 그 영향을 받는다는 점, 그리고 결국 이러한 삭제는 그 새로운 교섭의 균형에 영향을 주며, 당사자들이 이전 협정을 체결하며 예상했던 효과 외의 영향을 야기할 수 있다는 점에서 위헌을 선언하며, 이들 두 가지 외에 다른 조항들은 문제 없음을 밝혔다.

■ 평가 및 전망

사르코지 대통령의 고용정책에 관련한 주요 슬로건이 ‘더 많이 일하고, 더 많이 버는’ 것이었던 만큼, 어떻게든 근로시간제에 대한 손질이 있을 것은 예상되었던 일이다. 실제로 사르코지 정부가 가장 먼저 진행한 고용분야 개혁정책이 바로 작년 Tera법에 의한 추가근로시간 관련 정책이었다. 이러한 맥락에서 이번 법률은 명백하게 사르코지 정부의 정책 노선상에 존재한다. 게다가 법률의 일부 조항 외의 본질적인 내용이 모두 헌법위원회의 심의를 통과한 이상 정부의 정책 추진은 더욱 힘을 받을 것으로 보인다.

물론 이러한 정책이 얼마나 긍정적인 효과를 거둘 수 있을지는 별개의 문제다. 프랑스 정부가 발표한 통계자료에 의하면 2008년 1/4분기 동안 근로자들에 의해 행해진 추가근로시간이 전년도 같은 기간에 비해 40% 증가했다. 정부는 이것이 작년 10월 1일부터 적용된 Tera법의 효과라며, 정책이 효과를 거두고 있음을 주장하였다.¹⁰⁾ 그러나 단순한 근로시간의 증가와 고용시장의 총체적 문제 해결은 별개의 문제이다. 오히려 최근 발표된 통계에서는 프랑스의 고용위기가 다시 한번 지적되고 있는 만큼¹¹⁾, 좀더 지켜보아야 할 문제라 할 수 있겠다.

한편, 이와는 별도로 법률 제정 과정에 있어 정부의 태도도 문제되고 있다. 원칙적으로 2007년도 사회적 대화 현대화에 관한 법률¹²⁾에 따라 프랑스 정부는 법률안 작성에 있어 노사 양측의 합

10) 프랑스 정부 홈페이지 http://www.premier-ministre.gouv.fr/chantiers/travail_859/les_heures_supplementaires_1276/les_heures_supplementaires_hausse_60533.html 참조.

11) 실업률의 기준이 되는 고용센터(ANPE)에의 구직자 신규 등록수가 8월 한 달 간 41,300명에 이르렀다. 이는 월별 통계기준 1993년 이후로 가장 높은 수치이다. <르몽드> 9월 29일자, “Forte hausse du chômage en pleine crise du pouvoir d’achat,” 참조.

12) Loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

의 사항을 존중할 의무가 있으나 이번 법률안 작성 과정에서 정부는 이러한 의무를 저버린 셈이 되었기 때문이다. 사실, 동 법률안은 당초 지난 4월 10일, 노동조합과 사용자단체가 서명한 ‘공동 입장(la Position commune)’의 입법화 절차에 불과할 것으로 기대되었고, 실제로 법률안 중 노동조합 대표성에 관한 내용은 위 공동 입장의 내용을 그대로 반영하고 있다. 그러나 근로시간제 관련 사안은 이러한 예상을 깨고 노사가 합의한 내용을 넘어서 정부의 의지대로 법안이 작성되었다.¹³⁾ 이에 대한 노동조합의 반발은 당연한 것이고, 사용자 측도 훨씬 유리하게 바뀐 내용에도 불구하고 마냥 환영의 뜻을 나타낼 수만은 없게 된 것이다.¹⁴⁾ 더군다나 이번 공동 입장은 프랑스의 양대 노조 CGT 및 CFDT가 처음으로 합의에 도달한 문서로서 사회적 대화에 있어서 중대한 의미를 가지고 있는 만큼, 프랑스 정부의 이번 법률 제정은 앞으로 노사당사자들의 사회적 대화 활성화에 걸림돌로 작용할 것으로 예상된다. 결국 정부가 사회적 대화 체제에 대한 신뢰를 포기하면서까지 이번 법률 제정을 강행한 것은 사르코지 대통령의 근로시간제에 대한 개혁 의지가 무엇보다 강력했음을 보여주는 것이라 하겠고, 이러한 정책 방향은 당분간 지속될 것으로 보인다. **KLI**

13) 즉 공동 입장의 제17조는 추가근로시간의 한도를 넘기는 것에 대해 다수의 합의로 가능하도록 하되, 이를 ‘시험적 방식’을 통해 기업에 이에 유연성을 가질 수 있는 가능성을 놓은 데 반해, 정부는 한 걸음 더 나아가 이를 전적으로 허용하는 한편, 보상휴가나 연간 근로시간에 대해서도 이 가능성을 열어 놓아, 결국 근로시간제 자체에 기업단위의 완전한 자율성을 부여한 것이다.

14) <르몽드> 5월 29일자 참조, 프랑스 사용자단체인 Medef는 법안 발표 이후 20일이 지나서야 환영 입장을 밝혔다.