

프랑스의 전임근로자와 근로시간면제제도¹⁾

손영우 (프랑스 파리8대학교 정치학 박사과정)

■ 머리말

이 글은 프랑스의 노조 전임근로자(이하 전임자)와 근로시간면제제도 운영에 대한 실태를 소개하는 것을 목적으로 한다. 프랑스의 노조활동은 전임자와 노조 혹은 노조대표들에게 제공되는 전임시간, 그리고 노사기구에 참가하는 근로자대표들의 근로면제시간을 통해 이루어진다. 먼저, 프랑스의 전임자 존재 여부는 몇몇 문헌을 통해 소개된 바 있지만²⁾, 기업 내 구체적인 제도나 규모는 거의 소개되지 않았다. 이 같은 상황은 전임자의 규모가 노조대표나 노사기구 위원의 경우처럼 법령으로 규정되어 있지 않고, 노사협약에 의존하고 있다는 현실에 가장 큰 원인을 두고 있다.

한편, 프랑스의 근로시간면제제도는 노동조합뿐만 아니라 노사협의회, 고충처리위원회, 위생·안전·근로조건위원회 같은 노사기구의 운영과 밀접히 연관된다. 그것은 노사기구가 일정규모

- 1) 이 글은 본인이 한국노동연구원의 「복수노조 및 전임자 실태와 정책과제」의 일환으로 연구한 성과 중 일부를 발췌한 것임을 밝혀둔다.
- 2) 김성훈(2002), 『외국의 기업단위 전임자제도 운영실태와 시사점』, 노사정위원회; 조성재 외(2008), 『산별교섭의 이론과 실제』, 한국노동연구원; 박제성(2009), 「프랑스의 노동조합 전임자」, 노사관계 선진화위원회 워크숍.

이상의 사업장에는 그 설치가 의무일 뿐만 아니라, 기구에 참여하는 근로자대표의 규모, 전임시간이 법령으로 명시되어 있기 때문이다. 그런데 노조와 노사기구의 역할이 중복되는 부분이 있을 뿐만 아니라, 노사기구의 근로자대표 선출을 위한 선거에 후보자들이 노조 소속으로 출마하고, 노조대표의 선임 자격을 선거에 출마하여 일정 정도 이상의 지지를 획득한 자로 한정하는 등 노조와 노사기구는 불과분의 관계를 지닌다. 이에 노조활동가들이 노조대표 역할에 따른 전임시간과 노사기구의 근로자대표로서의 전임시간을 누적하여 사용하는 경우가 빈번하다. 그리하여 본 연구는 노조 전임자와 노조 전임시간제도에 추가하여, 주요 노사기구의 근로시간면제의 규정과 운영을 살펴봄으로써 기업에서 실행되는 근로시간면제제도를 총괄적으로 살펴보고자 하겠다. 더불어 협약으로 규정되는 노조 전임자의 구체적인 운영실태와 법령으로 규정된 전임시간이 기업협약에서 어떻게 변경되는가를 살펴보기 위해 기업 사례를 추가한다.

■ 노조 전임자와 근로시간면제 관련 법령

전임자

노조 전임자(permanent syndical)란 자신의 업무를 노조활동으로 한정하는 근로자를 의미한다. 전임자에 대해 프랑스 노동법전 L2135-7항(이하 번호만 표시)은 “명시된 협약을 통해 근로자는 노조나 사용자단체에 파견될 수 있다. 파견기간 동안 근로자에 대한 사용자의 의무는 유지된다. 파견기간 이후 근로자는 예전 근로나 적어도 임금수준이 유사한 근로로 복귀한다.” L2135-8에는 “이에 대한 구체적인 조건은 산별협약 혹은 협정이나 기업협약으로 규정한다”³⁾고 명시되어 있어 법은 그 지위만 인정하고 있을 뿐 그 구체적인 상황은 노사 협의에 맡겨두고 있다.

3) 프랑스에서 교섭은 ‘convention’ 과 ‘accord’ 를 통해 결과지어진다. convention은 노동법을 근거로 해당 산별의 특성에 따라 노사 간 단체관계의 총체를 규정한 것이라면, accord는 부분적 특정 사안에 대한 동의사항을 나타낸다. 둘 간의 혼동을 피하기 위해 convention은 ‘협정’, accord는 ‘협약’으로 번역한다.

다만, 공무원의 경우 ‘공직 내 노조권 실현에 관한 시행령’⁴⁾을 통해 전임자라고 할 수 있는 ‘업무완전면제자(décharge totale d' activité de service)’의 인원수를 아래와 같이 부처의 규모⁵⁾에 따라 규정하고 있다(동시행령 제16조).

〈표 1〉 공공부문에서 규모에 따른 전임자 수

규모	전임자 수
25,000명 이하	350명 당 1명
25,001 ~ 50,000명	375명 당 1명
50,001 ~ 100,000명	400명 당 1명
100,001 ~ 150,000명	425명 당 1명
150,001 ~ 200,000명	450명 당 1명
200,001 ~ 300,000명	500명 당 1명
300,001 ~ 450,000명	1,000명 당 1명
450,001 ~ 600,000명	1,500명 당 1명
600,001명 이상	2,000명 당 1명

이 기준에 따른 전임자 수는 노조 간에 대표성⁶⁾에 따라 분배된다. 노조는 그들의 대표들 중 자유롭게 근로면제자를 지명하며, 근로면제가 전국단체 활동가나 관련 기관장에게 부여되었을 때는 해당 기관의 동의를 전제로 그 명단을 장관에게 공지한다. 이때 전임자는 근무 중으로 간주하고, 이전 지위와 관련한 모든 혜택을 유지한다(Cir. du 18 novembre 1982)⁷⁾. 전임자의 진급은

4) Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique. 본 시행령은 상공업 성격을 지니지 않는 행정부나 공공기관에 종사하는 자의 노조권 실행조건을 규정한 것이다(제1조).

5) 여기에서 피고용인 수는 중앙정부부처 혹은 외부기관, 그리고 부처의 통제하에 있는 공공기관에서 근로하는 공무원, 비공무원의 수를 모두 포함한다(동시행령 제16조).

6) 민간기업의 ‘노사협의회’에 해당하는 ‘기술동수위원회’의 위원선거에서 노조가 획득한 득표율에 따라 분배한다. 프랑스 노조의 대표성에 대한 개념과 적용에 대해선 조성재 외 (2008), 『산별교섭의 이론과 실제』, 한국노동연구원의 프랑스 관련 부분을 참조.

활동수행 이전 유사한 직책을 담당하는 자의 동일 기간 동안 평균 승진 정도에 따라 측정된다 (동시행령 제19조).

근로시간면제제도

노조대표위원

- 구성 : 상시근로자⁸⁾ 50인 이상의 사업장⁹⁾에서 노조는 노조대표위원(Délégué Syndical:DS)을 선임할 수 있다. 이때 노조는 ① 직업선거¹⁰⁾에서 대표성(유효표의 10% 이상)을 인정받은 대표노조이거나, ② 대표성을 지닌 전국노조에 가입한 노조, ③ 자주성과 공화국 이념 기준을 충족하면서 설립 연수가 2년 이상인 노조이어야 한다¹¹⁾. 위의 노조들은 최근 직업선거에 출마하여 10% 이상 획득한 후보 중 자신의 노조대표위원을 선임하며, 조건을 충족시키는

- 7) 수당과 관련하여, 수당의 명목이 사전에 계약된(forfaitaire) 성격의 것이나 해당 공무원의 지위나 직업능력에 종속된 것일 때는 유지하나, 직무활동의 행사와 연관된 수당은 지급하지 않는다(동 회람 Cir.).
- 8) 근로자 인원수는 종일근무 무기계약직을 1인으로 규정하고, 계약직, 임시직, 파견근로자, 파트타임 근로자는 근로시간에 비례하여 규정한다(L1111-2,3). 가령, 3개월 기간제계약 근로자 2명, 2개월 임시근로자, 2개월의 파견근로자 2명이 있다면, $6+2+4 / 12 = 1$ 인이다. 지난 3년간 중 지속 혹은 단절적으로 12개월 동안 50인 이상이었던, 50인 이상으로 간주한다(L2143-3 §3). 이하 규모 관련 인원은 모두 상시근로자의 것을 의미한다.
- 9) 50인 미만의 사업장의 경우, 대표노조들은 고충처리위원을 그 임기 동안 노조대표위원으로 임명할 수 있다. 이때 별도 협약이 없다면, 노조대표위원 활동을 위한 추가 전임시간은 없다. 단, 고충처리위원 활동을 위해 제공된 전임시간을 노조대표위원 활동을 위해 사용할 수 있다(L2143-6).
- 10) 직업선거(élection professionnelle)란 노사협의회 위원선출 선거를 의미하며, 이 선거가 없는 기업(50인 미만의 기업 중)에서는 고충처리위원선거가 이를 대신한다. 직업선거는 사용자가 주관하며, 선거권을 지닌 모든 근로자가 참여한다.
- 11) 단, 50인 이상의 사업장에서 대표성을 획득하지 못한 노조는 1인의 노조지부대표(représentant de la section syndicale)를 선임할 수 있다. 이 자는 단체협약을 교섭하는 일을 제외하고는 노조대표위원과 동일한 업무를 진행할 수 있다. 4시간 이상의 전임시간을 보장받는다. 이 자의 임기는 선임 이후 진행된 직업선거에서 해당 노조가 대표성을 획득하지 못할 시 종료되고, 그 다음 예정된 직업선거 6개월 전까지 재선임할 수 없다(L2142-1-1,2).

후보가 없을 경우에는 다른 후보자 중에서, 후보자가 더 이상 없는 경우에는 조합원 중에서 선임할 수 있다(L2143-3조). 위원에 선임되기 위해서는 대상 근로자가 18세 이상의 연령과 1년 이상의 근속연수라는 조건을 충족해야 한다(L2143-1)¹²⁾.

- 역할과 규모 : 위원은 노조를 대표하여 노조활동을 수행하며, 특히 기업 혹은 사업별 협약을 교섭하고 체결하는 활동에 참여한다. “교섭에 참가하는 노조교섭대표단에는 노조대표위원이 포함되어야 하며, 위원이 다수일 경우 최소 두 명의 위원이 참가하여야 한다.”(L2232-17조) 또한 노조대표자대회(congrès)에 참석하여 노조의 주요 방침을 결정한다. 노조별 위원의 인원과 전임시간(credit d' heures), 즉 근로면제시간은 사업 또는 사업장 규모별로 다음과 같다¹³⁾. 500인 이상 기업에서 노조는 교섭 참가 근로자를 위해 연간 10시간(1,000인 이상 15시간)을 초과하지 않는 범위에게 추가 시간을 제공받는다(L2143-16조)¹⁴⁾. 500인 이상 기업에서 직업선거의 세 분야¹⁵⁾ 중 둘 이상에서 위원을 획득한 모든 대표노조는 추가대표위원을 선임할 수 있다(L2143-4).

〈표 2〉 사업 규모별 노조대표위원 수(L2143-2)와 전임시간 (L2143-13)

노조대표위원		전임시간	
사업 규모	위원 수	사업 규모	전임시간
50 ~ 999명	1명	50 ~ 150인	월 10시간
1,000 ~ 1,999명	2명	151 ~ 500인	월 15시간
2,000 ~ 3,999명	3명	501인부터	월 20시간
4,000 ~ 9,999명	4명		
10,000명 이상	5명		

12) 이 근속연수는 신생 사업장의 경우 단축될 수 있다.

13) 이는 법으로 정한 최소인원 규정으로 산별 혹은 기업별로 노사협약을 통해 적절한 수와 전임시간을 정하고 있다. 위 인원은 노조별 선임가능 인원으로 가령 5개의 대표노조가 있는 50인 규모의 사업장의 경우, 5명의 노조대표가 가능하고 총 50시간의 근로면제시간이 제공된다.

14) 그럼에도 불구하고 기업협약에서 이를 초과하는 경우가 있다. 이에 대한 처벌조항은 없다.

15) 직업선거는 근로자의 지위에 따라 생산직(ouvriers), 사무직(employés), 간부직(cadres) 등 세 가지 범주로 나뉘어 진행된다.

- 전임시간 : 다수의 노조대표위원이 존재하는 경우, 동일 노조에 속한 위원들은 전임시간을 공유할 수 있고, 이를 사용자에게 통지한다(L2143-14조). 전임시간은 근로시간으로 간주되고 지불되는 권리이다. 위원의 전임시간 사용에 대해 이의가 있는 사용자는 소송을 제기할 수 있다(L2143-17). 사용자가 소집한 회의(대표적으로 교섭)에 참석하기 위해 사용한 시간은 전임시간에서 공제하지 않는다(L2143-18조).
- 의무와 권한, 임기 : 위원은 생산공정 관련한 모든 사항에 대한 기밀유지 의무를 지닌다(L2143-21). 노조 업무를 위해 전임시간 동안 기업 외부로 이동할 수 있으며, 기업 내부도 자유롭게 통행할 수 있고, 타인의 업무방해를 하지 않는 범위에서 업무수행을 위해 필요한 자를 만날 수 있다(L2143-20). 위원의 해고는 근로감독관 또는 관할 행정당국의 승인을 얻은 후에만 가능하다(L2411-3조). 위원의 임기는 따로 정해지지 않는다.
- 형사처벌조항 : 위의 노조권 사용에 대한 방해(entrave à l' exercice du droit syndical) 시에는 1년의 징역과 3,750유로의 벌금이 부과된다(L2146-1).
- 중앙노조대표위원 : 전체 근로자가 2,000명 이상이고 50인 이상의 사업장을 2곳 이상 지닌 기업에서 대표노조는 사업장노조대표위원과 별도로 기업 전체를 총괄하는 중앙노조대표위원을 별도로 선임할 수 있다(L2143-5). 이때 노조대표위원 관련 규정은 중앙노조대표위원에게도 적용될 수 있다. 이에 반해 50인 이상의 사업장을 둘 이상 지니고 있지만, 2,000명에 미치지 못하는 기업에서 대표노조는 자신의 사업장노조대표위원 중 한 명에게 중앙노조대표위원의 역할을 부여할 수 있다. 이때 중앙노조대표위원은 매달 20시간의 전임시간을 보장받는다. 이때 이 전임시간은 위원 이외의 직책에서 제공되는 근로면제시간에 추가한다.(L2143-15)

노사기구 근로자대표

■ 노사협의회

- 구성과 역할 : 노사협의회¹⁶⁾는 50인 이상의 사업장에서 설치가 의무다(L2322-1)¹⁷⁾. 기업

16) comité d'entreprise (CE), '기업위원회'로 번역하기도 한다. 기업규모나 형태에 따라 여러 사업장을

운영과 관련한 사항을 논의하는 곳이며, 특히 노동시간과 근로방식의 변경, 신기술의 도입, 내규 변경, 집단해고, 근로자선출대표의 해고와 관련된 사항에 대해선 사용자의 보고와 자문이 필수다(L2323-1에서 5). 사용자, 근로자위원, 노조파견자(501인 이상 기업)로 구성되며, 근로자위원은 동수의 정·부위원으로 이루어지고, 부위원은 자문 역할로 회의에 참가할 수 있다. 선거로 선출되며, 임기는 4년이고 재임이 가능하며, 이는 단체협약을 통해 조정 가능하다(L2324-24, 25). 기구 운영을 위해 사용자는 매년 전체 세전임금의 0.2%의 운영비를 지원한다(L2325-43).

- 전임시간 : 노사협의회 대표위원¹⁸⁾, 노조파견자(501명 이상의 기업)에게 매달 20시간을

〈 표 3 〉 노사협의회 근로자 대표위원 수 (R2324-1)와 전임시간

사업장 규모	근로자대표위원수	전임시간
50 ~ 74명	위원 3인, 부위원 3인	월 20시간
75 ~ 99명	위원 4인, 부위원 4인	
100 ~ 399명	위원 5인, 부위원 5인	
400 ~ 749명	위원 6인, 부위원 6인	
750 ~ 999명	위원 7인, 부위원 7인	
1,000 ~ 1,999명	위원 8인, 부위원 8인	
2,000 ~ 2,999명	위원 9인, 부위원 9인	
3,000 ~ 3,999명	위원 10인, 부위원 10인	
4,000 ~ 4,999명	위원 11인, 부위원 11인	
5,000 ~ 7,499명	위원 12인, 부위원 12인	
7,500 ~ 9,999명	위원 13인, 부위원 13인	
10,000명부터	위원 15인, 부위원 15인	

지닌 기업에서는 사업장노사협의회를 두거나 중앙노사협의회를 별도로 둘 수 있다.

- 17) 50인 미만의 사업장에서는 그 역할을 고충처리위원이 대신할 수 있다. 또한 11-199인 규모의 사업장에서는 노사협의회와 고충처리위원의 역할을 통합한 통합근로자협의회(délégation unique du personnel)를 설치할 수 있다(L2326-1).

초과하지 않는 범위에서 전임시간을 제공한다(L2325-6). 전임시간은 근로시간으로 간주되고 지불된다. 전임시간 사용을 문제시하는 사용자는 소송을 제기할 수 있다(L2325-7). 노사협의회의 모임과 산하 분과 모임에서 보낸 시간은 근로시간처럼 지불받고 전임시간에서 공제되지 않는다(L2325-8). 노조파견자도 회의참가 시간은 근로시간처럼 지불받고, 전임시간에서 공제되지 않는다(L2325-9).

■ 고충처리위원

- 구성과 기능 : 고충처리위원¹⁹⁾ 제도는 11인 이상의 기업에서 설치가 의무적이다(L2312-1). 근로자들의 요구사항을 사용자에게 전달하는 기능, 기업 내에서 법규 및 규정 적용 여부를

〈표 4〉 사업장 규모당 고충처리위원 수(R2314-1)와 전임시간(L2315-1)

사업장 규모	대표 수	전임시간
11 ~ 25명	위원 · 부위원 각 1인	50인 미만 : 월 10시간 50인 이상 : 월 15시간
26 ~ 74명	위원 · 부위원 각 2인	
75 ~ 99명	위원 · 부위원 각 3인	
100 ~ 124명	위원 · 부위원 각 4인	
125 ~ 174명	위원 · 부위원 각 5인	
175 ~ 249명	위원 · 부위원 각 6인	
250 ~ 499명	위원 · 부위원 각 7인	
500 ~ 749명	위원 · 부위원 각 8인	
750 ~ 999명	위원 · 부위원 각 9인	
1,000명이 넘는 경우	250명 추가 당 1인씩 증가	

18) 시행령에서는 정위원의 전임시간을 언급하고 있으나, 산별협약으로 가면 정 · 부위원 모두에게 전임시간을 보장하는 경우가 있다. 여기에서 규정된 근로자대표의 수와 전임시간 규정은 법적 최소 규정으로 노사는 협약을 통해 대표의 수와 그의 전임시간을 늘릴 수 있다(DP L2314-31; CE L2324-1).

19) Délégué du Personnel(DP), ‘종업원대표’라고 번역하기도 한다.

감독하는 기능, 기업 기획에 대한 협의권을 갖고 참가, 근로자들의 요구 실현에 조력 기능, 노사협의회의 부재시 관련 사항에 대해 자문 기능을 한다(L2313-1부터 12). 위원들은 선거를 통해 선출되고, 임기는 4년이다. 병가나 휴가에 의한 정대표의 부재시 그 역할을 대체하는 부대표를 동일한 수만큼 둘 수 있다. 위원들은 자신의 업무수행을 위해 월간 모임, 이동의 자유, 경고권²⁰⁾, 전임시간, 사무실, 기업·개인자료 취득권의 권한을 보장받는다.

- 전임시간 및 권한 : 전임시간은 근로시간으로 간주되어 지불받는다. 이때 부당한 사용에 대해 사용자는 소송을 제기할 수 있다(L2315-3). 전임시간 사용에 있어 사전 혹은 사후 통지와 관련된 조항은 없다. 50인 미만의 기업에서 위원이 노조대표위원의 임무(특히 교섭)를 겸할 수 있으며, 이때 추가 전임시간은 없다. 이에 반해 노사협의회의 부재 시 그 역할의 일부를 겸할 수 있는데, 이때 20시간의 전임시간을 추가로 보장받는다(L2315-2).

■ 위생·안전·근로조건위원회

- 구성 : 위생·안전·근로조건위원회²¹⁾는 사업장 근로자와 파견 근로자들의 안전과 정신·육체건강 보호와 노동조건의 증진(특히, 여성 근로권, 출산 관련 문제), 그리고 이와 관련한 규정과 법률 자문을 목적으로 50인 이상의 사업장에 설치되는 노사기구이다(L4611-1에서 L 4614-16). 이 기구는 사용자나 그 위임자에 의해 운영되며, 근로자대표위원과 전문가위원²²⁾로 구성된다. 근로자대표위원은 기업의 모든 선출대표(노사협의회위원, 고충처리위원)가 선출한다. 임기는 2년이며 연임이 가능하고, 다른 직책과 겸임이 가능하다(R4613-5). 부대표위원은 존재하지 않으며, 위원 중 3분의 1은 간부·관리직 대표를 포함한다. 위원 중 사무국장을 선임한다. 이들은 고충처리위원이나 노사협의회위원들과 동일한 해고에 대한

20) Droit d'alerte, 고충처리위원은 기업 내 개인권, 건강, 자유를 침해하는 부당한 사례나 시도가 존재한다는 사실을 알았을 때, 지체없이 사용자에게 알리며 사용자는 이에 대한 조사를 진행하여야 한다.

21) Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail(CHSCT). 한국의 산업안전보건위원회에 해당한다고 볼 수 있다.

22) 전문가위원으로 근로전문의사(médecin du travail), 안전·근로조건 책임자 혹은 담당자 등이 참여한다.

〈 표 5〉 위생·안전·노동조건위원회의 구성(R4613-1)과 위원의 전임시간(L4614-3)

사업장 규모	대표 수	종사자 수	전임시간
199인 이하	3명 (1명의 간부·관리직대표 포함)	99인 이하	2
		100 ~ 299인까지	5
200 ~ 499인까지	4명 (1명의 간부·관리직대표 포함)	300 ~ 499인까지	10
500 ~ 1,499인까지	6명 (2명의 간부·관리직대표 포함)	500 ~ 1,499인까지	15
1,500인 이상	9명 (3명의 간부·관리직대표 포함)	1,500인 이상	20

보호를 받는다. 1년에 3회 정기회의를 가지며, 모든 회의는 해당 근로감독관에 사전 통지되고, 근로감독관은 참가할 수 있다.

- 전임시간 : 전임시간은 근로시간으로 간주하고 지불하며, ① 회의시간, ② 중대근로사고나 중대위험을 지닌 반복된 사건이나 직업병 조사, ③ 경고권이 발동된 문제나 심각하고 긴급한 사고에 대한 예방연구 같은 활동도 또한 근로시간으로 간주하고 지불하며 전임시간에서 공제되지 않는다(L4614-6).
- 위원들은 자신의 역할을 위해 필요한 교육을 받고, 위원회가 존재하지 않아 노사협의회위원이나 고충처리위원이 이를 대체하는 경우에도 동일하게 교육을 실시한다. 이 교육참가 시간은 전임시간에서 공제되지 않는다.

■ 프랑스철도공사²³⁾

전임자

전임자는 「프랑스철도공사와 근로자 간의 단체관계 지위」²⁴⁾ 관련 방침(directive)에 의해 규정되어 있다(방침 제1장 제4조).

23) 정식 명칭은 Société Nationale des Chemins de fer Français, 약어 SNCF로 흔히 사용한다.

① 사업장마다 직업선거 유효표 10% 이상 획득한 노조에 1명씩 허용한다.

② 매 대표노조에게 위 선거 득표 수에 0.0005를 곱해서 만들어진 수만큼 제공한다(소수점 이하는 올림).

예를 들면, 노동총연맹(CGT)의 경우, 27개 사업장에서 모두 10% 이상을 획득하여 27명 전임자를 제공받는 동시에, 기업 전체 차원에서 10% 이상을 획득하여 대표노조로 인정되므로, 총 득표 47,773표에 0.0005를 곱한 수, 23.8865를 올림한 24명을 추가로 제공받아 총 51명 전임자가 주어진다. 이런 식으로 모두 4개의 대표노조와 2개의 비대표노조가 제공받는 전임근로자의 수는 다음 <표 6>과 같다. 결국 현재 159명 모두 유급전임자들(permanents syndicaux payé par entreprise)인 이들의 수는 노사협의회 선거마다 결과에 따라 변경된다.

- 대상 · 임기 제한 없음.
- 임명, 교체, 운영이 모두 해당 노조에게 일임.
- 임명 전 임금수준과 동일한 임금을 기업으로부터 제공받음. 수당 보전. 근속연수에 포함. 임명 전 지위에 따라 임금 상승 및 임금 외 보상수준의 상승²⁵⁾.
- 활동 중 재해 시 산업재해와 동일한 처우와 보상.

- 무급전임자 규정 : 유급전임자 이외에 노조는 유급전임자 수의 30%를 넘지 않는 한도(소수점 이하는 올림)에서 무급전임자를 둘 수 있다. 이때 무급전임자는 자신의 지위와 근속연수에 따라 기업으로부터 급여를 지급받고, 파견받은 노조는 협정에서 정한 기준에 따라 이 급여를 기업에 환불한다. 파견기간 동안 전임자는 근속연수와 승진을 지속적으로 보장받고, 자신과 가족이 누리던 철도공사 근로자로서의 혜택을 유지한다. 대표노조는 위의 무급전임자 규정 수의 40%를 넘지 않는 선에서 파트타임 무급전임자를 둘 수 있다(제1장 제5조).

24) 「Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel」, 2009년 4월 24일 수정판.

25) 노조 전임활동 이전에 기관사로서 주말근무에 따라 수당을 받았던 자는 노조 전임활동 중 주말근무를 하지 않아도 이 수당을 계속 제공받는다. 이 같은 보상제도는 수당이 통상임금의 10% 정도까지 될 수 상황에서 수당이 보전되지 않으면 노조가 전임자를 찾기가 어렵다고 주장하여 마련되었다.

〈표 6〉 2009년 3월 프랑스철도공사 CE 위원 선거 결과와 유급전임자 수(2009-2011년)

	CGT	UNSA	SUD Rail	CFDT (FGAAC)	FO (CFE-CGC)	CFTC	총 계
득표 수	47 773 (39,29%)	21 961 (18,06%)	21 490 (17,68%)	14 087 (11,59%)	9 717 (7,99%)	6 556 (5,39%)	121 584
의석 수	158석 (49,84%)	65석 (20,50%)	52석 (16,40%)	21석 (6,62%)	12석 (3,79%)	9석 (2,84%)	317석
전임자 수	51	38	33	23	9	5	159명
등록인수 : 169,538, 투표자 : 124,556 (73,47%), 유효표 : 121,584 (71,71%)							

- 전국단체파견 규정 : 전국연맹(confédération)에 가입한 노조는 무급전임자 중 일부를 연맹에 파견할 수 있으며, 이때 그 수는 규정된 무급전임자 수의 50%를 초과할 수 없다.²⁶⁾

노조 관련 근로시간면제제도

노동법에는 노조대표위원의 수에 따른 전임시간이 명시되어 있고 타인에게 증여가 일정 정도 제한되어 있는 것에 반해, 프랑스철도공사는 노조대표위원 수와 상관없이 고유한 전임시간 계산 방식으로 전국수준으로 노조의 총 근로면제시간을 규정하고 이를 각 노조 산별중앙에게 배당하고 노조에서 이를 필요에 따라 자유롭게 사용할 수 있도록 하는 것을 특징으로 한다. 이 경우 노조대표위원의 수에 대한 제한은 없다. 노조는 전국, 중앙, 지역, 사업장별로 노조대표를 선임할 수 있다.

- 매 대표노조는 1차 직업선거에서 획득한 득표 수에 따라 1표당 2시간의 근로면제시간을 배정받으며, 비대표노조는 해당 노조가 10% 이상 득표한 사업장에 한해, 획득한 1표당 2시간을 배정받는다(지침 제1장 제6조).

26) 현재(2010년 7월 기준) CGT 전국총연맹 사무총장인 베르나르 티보(Bernard Thibault)는 CGT에 배정된 철도공사의 유급전임자 중 1명으로 전국연맹에 파견되어 있다. 즉 위의 전국단체파견 규정은 추가의 규정인 셈이다.

- 매 노조는 선거에서 10% 이상 획득한 사업장마다 매달 150시간의 근로면제시간을 배정받는다. 단, 간부대상 노조는 90시간의 전임시간을 받는다. 기업 수준에서 대표성을 인정받은 노조에 대해 매달 5시간을 추가한다. 이 시간들은 추가 유급휴가 명목으로 제공한다(같은 장 제7조).

총 근로면제시간은 매년 10월 1일 규정되어 각 노조에게 분배된다(같은 장 8조).²⁷⁾ 이때, 면제시간은 2시간, 반일, 하루 단위로 사용할 수 있는 쿠폰으로 제공되며, 근로자가 전임시간 사용 후 복귀 시 사용자에게 이 쿠폰을 제출한다. 전임시간 사용은 일, 토, 휴일을 포함하여 48시간 전에 사용자 혹은 사용자가 지정한 책임자에게 알리며, 이에 대해 사용자는 정당한 이유가 있는 경우 거부할 수 있다²⁸⁾. 또한 대표노조는 기업의 동의하에 근로면제시간 중 일부를 전임자 수를 늘리기 위해 사용할 수 있다(같은 장 제4조 제3항).

전임시간 사용의 기업 측 감독과 관련하여, 근로자가 전임시간 사용 후 돌아왔을 때, 사용자나 감독자는 근로자에게 무엇을 했는지 요구할 권리를 갖고, 근로자는 대답의 의무를 갖는다. 전임시간 사용은 원칙적으로 노조활동을 위한 목적으로만 가능하다. 위반 시 기업에서는 증거를 가지고 소송을 제기할 수 있고, 해당 근로자는 해당 시간에 한해 임금을 받지 못한다. 이외의 다른 처벌 규정은 없다.

노사기구대표위원

노사협의회, 고충처리위원회, 위생·안전·근로조건위원회의 위원 수와 분배 그리고 활동을 위한 근로시간면제제도는 노동법령에 근거하여 운영한다.

27) 위 기준에 따라 올해 노조에게 제공된 근로면제시간은 총 507,778시간이다. 이 수는 위에서 규정한 근로면제시간에 SNCF에 존재하는 각종 분과·회의·모임의 업무를 위한 근로면제시간을 포함한 것이다.

28) 노동법은 노조대표위원의 전임시간 사용에 대해 사전예고 의무를 두고 있지 않지만, 본 기업에서 협약을 통해 사전예고제를 두었다. 하지만 사전예고가 사전허가는 아니며 원활한 사업장 운영을 위한 사전협의(concertation préalable) 성격이다.

■ 르노프랑스²⁹⁾

전임자

현재(2010년 7월) 르노의 무급전임자는 전임자인 중앙노조대표위원 5명과 반전임자인 부위원 10명(10×50%=5), 중앙과 사업장노사협의회의 사무국장 10명으로 총 20명에 해당한다고 할 수 있다³⁰⁾. 노사협의회 전임자는 후술한다.

중앙노조대표위원

- 무급전임자 : 11개 사업장마다 노조당 1명씩 무급전임자가 허용된다. “2,500명이 넘는 사업장에서 노조활동의 지속적인 기능을 유지하기 위해 노조마다 1명씩의 한도 내에, 또는 본사와 튀엘, 세르지, 귀양쿠르를 포함한 생산사업장에서 전임사무국장의 업무를 위해, 근로자 혹은 조합원은 1년 이상 근속한 자에 한해 계약정지(suspension de contrat de travail)의 혜택을 받을 수 있다. 이때 기간은 최대 3년이며 1번 연장(총 6년)이 가능하다”(협약 제5장 제5조). 또한 “계약정지 기간이 종료 후 전임자는 요구서 제출 후 3개월 내 이전 직책 혹은 유사한 직책에 재배정받는다. 이때 이 근로자의 근속연수는 계약정지 이전의 근속연수에 계약정지 기간을 추가한다. 전임자의 활동 중에는 직업선거에서 선거권은 있으나 피선거권은 없다”(동 조항)³¹⁾.

29) 르노그룹 내 타 자회사를 제외한 프랑스 르노(Renault s.a.s.)만을 대상으로 한다.

30) 르노의 전임자와 전임시간에 대한 규정은 “2000년 6월 23일 진행된 근로자대표와 사회적 협의에 관한 협약”(Accord du 23 juin 2000 sur la représentation du personnel et la concertation sociale chez Renault)에 근거한다.

31) 노조마다 11명으로 현재 5개의 대표노조를 고려하면 55명까지 무급전임자가 가능하지만, 각 노조의 경제적 상황 때문에 실제 노조가 급여를 지불하는 무급전임자는 CGT노조 소속 5명을 포함하여 총 15명이 존재한다.

〈표 7〉 르노 중앙노조대표의 수와 전임시간 (협약 제1장 제1.2조)

지위	근로면제시간
중앙노조대표위원 1인	전 임
부위원 생산사업과 기술·서비스사업 각 1인	반전임(매달 80시간)

- 대표는 자신의 원래 부서에 소속된 채 남아 있을 수 있음.
- 매 대표적 중앙노조는 연간 200시간의 양도가 가능한 근로면제시간을 제공받음.
- 각 중앙노조와 사업장노조에 스케너, 전화, 팩스 등 기업표준 전산시설을 갖춘 사무실 제공.
- 각 노조중앙에 중형급 차량을 제공.
- 재정지원¹⁾

주 : 1) 전체 사업장위원회선거에서 적어도 유효표의 5%를 득표한 대표노조는 활동장려금으로 매년 300,000프랑(45,734.71유로)을 수령한다. 이에 매 5%를 추가로 득표할 때마다 30,000프랑(4,573.47유로)을 추가로 받는다. 이때 예외적으로 첫 번째 5%에 해당하는 금액은 75,000프랑(11,433.68유로)으로 선거에서 적어도 2% 이상을 획득한 때부터 제공된다. 이 장려금은 노조의 원활한 활동을 위한 것이며, 재정을 담당하는 각 중앙노조대표의원에게 지불한다(협약 1.2.6).

근로시간면제제도

노조대표위원

- 노조대표위원의 수는 노동법령(L2143-2)에 따르나, 전임시간은 매달 30시간으로 더 많다. 같은 노조지부에 속해 있는 위원들은 미리 상급자에게 통지하는 조건으로 그 달에 제공받은 전임시간을 서로 공유할 수 있다. 추가로 1991년 7월 5일 협약에 따라 사회보험 관련 모든 문제를 조사 보고하기 위한 목적으로 이와 관련된 대표는 노조마다 매달 10시간의 전임시간을 보장받는다.
- 추가 노조 전임시간 : 모든 대표노조는 각 사업장마다 매년 종합전임시간을 제공받는다.

〈표 8〉 사업장 노조 종합전임시간의 유동분

(단위 : 시간)

인원	10% 미만	10 ~ 20%	20 ~ 30%	30% 이상
300 ~ 799명	175	250	325	400
800 ~ 1,499명	350	500	650	800
1,500 ~ 3,999명	525	750	975	1200
4,000명 이상	700	1000	1300	1600

이것은 위의 고정분에 추가로 직업선거의 득표에 따라 제공된다. 이 시간은 대표위원, 조합원, 모든 근로자가 7일 사전예고를 준수하고, 다수가 동시에 사용할 때 작업장의 원활한 기능 보장과 관련한 규칙을 준수한다면 자유롭게 사용할 수 있다.

노사기구대표

■ 노사협의회

- ① 중앙노사협의회(CCE)³²⁾
- ② 사업장노사협의회(CE)³³⁾

〈표 9〉 르노 중앙노사협의회 구성과 전임시간

	구성	전임시간
위원회	<ul style="list-style-type: none"> • 정대표 21명¹⁾ (기술·생산직 8, 사무·전문직 9, 관리직 4) • 부대표 21명 • 노조파견자 5명 	<ul style="list-style-type: none"> • 연 5회 정기 회의 시 매 4시간 준비시간 • 회계점검 회의 전, 회계사와 함께 사전 전원 회의를 위해 8시간 추가 • 연말 회의 시 8시간 준비시간 추가 • 임시 회의마다 2시간 준비시간 • 회의·이동시간 제외된 것임.
사무국	• 사무국장 1명 ²⁾	전임자
	• 부사무국장 5명	매달 20시간
<ul style="list-style-type: none"> • 사무실 제공 • 중형급 차량이 사무국장에게 지급. • 노조파견자는 분기별로 8시간, 5×8 = 40시간의 전임시간 추가 제공 		

주 : 1) 위원회 수와 의석 배분은 직업군별 인원 수에 따라 정해진다(협약 제3장 3.2.2조).

2) 대표들은 정대표 중 1인을 사무국장으로 선출하며, 노조는 자신의 정·부대표들 중 1명을 부국장으로 임명할 수 있다.

32) 2년마다 재구성되며, 직업선거 결과에 따라 노조에 배분된다.

33) 르노는 본사를 포함하여 11개의 사업장을 가지고 있다. 본사(4,764명), Mans(2,816명), Flins(4,118명), Cléon(4,761명), Sandouville, Guyancourt(9,553명), RUEIL(3,937명), Douai(5,670명) 이상 1,500명 이상의 사업장 / 이하 1,500명 미만의 사업장 Choisy-Le-Roi(442명), Grand couronne, Cergy-pontoise(1,261명)이며 괄호 안의 수는 2005년 근로자 수이다.

〈 표 10〉 르노 사업장노사협의회의 구성과 전임시간

	구 성	전임시간
위원회	노동법에 따라 - 전체 정대표 146명 - 전체 부대표 140명 - 총 286명(2008년) - 노조파견자 55명	- 정대표 : 매달 20시간 - 부대표 : 2500인 이상 20시간 2,000~2,499인 10시간
사무국	사무국장 1명	- 2,500명 이상 : 전임자 ¹⁾ - 500 ~ 2,499명 : 매달 80시간
전체 세전임금의 0.2%를 지원받음.		

주 : 1) 노조간부는 현재 사무국장으로 10명이 전임자로 규정받는다고 함.

■ 고충처리위원

고충처리위원의 수와 전임시간은 현행법의 규정과 대략 유사하나 기업 내 사업장의 인원 수에 맞추어 약간 조정되었다. 특히 정대표의 전임시간만을 10~15시간으로 규정하고 있는 현행법보다 상대적으로 관대하다고 볼 수 있다.

〈 표 11〉 르노의 고충처리위원 수

사업장 규모	위원 수	전임시간
11 ~ 25명	정 · 부대표 각 1인	• 정대표 - 매달 각 15시간 • 부대표 - 2,500명 이상 각 15시간 - 200 ~ 2,499명 각 10시간
26 ~ 50명	정 · 부대표 각 2인	
51 ~ 99명	정 · 부대표 각 3인	
100 ~ 174명	정 · 부대표 각 5인	
175 ~ 249명	정 · 부대표 각 6인	
250 ~ 499명	정 · 부대표 각 7인	
500 ~ 999명	정 · 부대표 각 9인	
1,000명이상	추가 250명당 정 · 부대표 각 1인 추가	

■ 위생·안전·근로조건위원회

501인 이상의 사업장에서는 생산라인 혹은 작업장별로 위생·안전·근로조건위원회를 둔다.

〈 표 12 〉 르노 위생·안전·근로조건위원회의 구성과 근로면제시간

1,501인 이상의 사업장		1,500인 이하의 사업장	
라인규모	대표수와 시간	라인규모	대표수와 시간
50 ~ 199명	3명 20시간	50 ~ 499명	4명 10시간
200 ~ 499명	4명 20시간	500 ~ 799명	6명 15시간
500 ~ 1,499명	6명 20시간	800명 이상	6명 20시간
1,500 ~ 1,999명	9명 25시간		
2,000명 이상	12명 30시간		

• 대표노조는 노조파견자 1인 파견

■ 기업이사회

전체 기업이사 19명 중 4명이 근로자대표이사로 선출되고 80시간의 전임시간을 제공받는다.

- 3개의 노사기구는 사업장마다 존재하고 대표위원은 겸임가능하다. 대표위원의 전임시간사용은 상급자에게 사전 통지를 전제로 한다. 그러나 사전 통지가 전임시간 사용에 대한 통제를 행하는 것은 아니다. 사전 통지는 서면으로 사용 전임시간 속성, 출발 시각, 예상외출 기간, 예상복귀 시각 등을 적고, 복귀시 상급자에게 즉시 통보한다. 기업 주관 회의 참석 시에는 회의참석요구서를 복사하여 상급자에게 제출하며 이는 전임시간에서 공제하지 않는다(동협약 제6장 6.5).
- 근로자대표위원들의 직업안정과 승진 : 근로자대표위원의 직업전망을 위해 다른 근로자들과 동일한 조건과 신분으로 직업교육에 참가할 권한을 갖는다.

전임시간이 80시간 이하의 근로자대표위원은 3년마다 인사부에 임금변화 점검을 요구할 수 있으며, 기업 측은 이 자리에서 근로자대표의 질문에 충분히 응답하여야 한다. 근로자대표위원의 임금 변화는 근속연수와 직업교육 이수를 고려한다.

전임시간이 80시간을 초과하는 근로자대표위원은 사업장 혹은 기업 인사부의 특별관리대상이며, 3년마다 기업은 기업 내 같은 지위를 지녔던 다른 동료들의 평균 인상률과 최소한 동일한 임금 변화가 있음을 보장하여야 한다. 직업활동으로 복귀 시, 진로상담, 적응훈련 또는 필요시

전직시간을 가질 권한을 갖는다. 이때 새로운 보직을 찾을 시, 대표위원 활동 중 획득한 경력을 최대한 반영한다(동협약 제2편 5.1-6.2항).

■ 맺음말

프랑스는 오래 전부터 다양한 원인으로 균열된 복수노조가 존재해 왔고, 이를 둘러싼 갈등이 많았던 역사를 가진 나라답게 복수노조 하의 노조 전임자, 노조 혹은 노사기구 활동을 위한 근로시간면제제도가 법령과 협약을 통해 제도화되어 있다. 이를 통해 우리는 다음과 같은 관련 프랑스 제도의 특징을 살펴볼 수 있다.

첫째, 노조가 기업에 대해 적대적이건 우호적이건, 공산주의적 성향을 갖든, 종교적 성향을 갖든, 노조의 성향과 무관하게 일단 그 노조가 법적 대표성을 지닌 노조라면 혹은 기업 내에서 근로자들에게 일정 정도 인정을 받는다면, 기업은 그 노조를 기업의 일부로 인정하고 이 노조의 활동을 지원한다.

둘째, 전임자, 노조대표위원의 규모와 분배, 근로면제시간의 양을 제공함에 있어 그 기준은 조합원의 수가 아니라 근로자의 지지에 둔다. 즉 조합의 활동 대상을 조합원만으로 한정하는 것이 아니라 마치 정당처럼 근로자 전체로 하는 단체임을 인정하는 형태이다.

셋째, 이때 법령은 산업평화 유지를 목적으로 한 최대치 제한이기보다는 노동권 보장을 명목으로 하는 최소 기준이다. 기업 차원에서는 법령을 기반으로 기업의 성격이나 규모에 따라 적당한 수준을 노사협약으로 정한다.

끝으로 근로시간면제제도와 관련한 프랑스 사례는 노조뿐만 아니라 노사기구 운영에 많은 시사점을 제공한다. 기왕에 시작된 근로시간면제제도의 논의라면, 지금껏 법령으로 설치 기준만 있고, 대표위원, 전임시간, 필요 재정 등 실제 운영 방도가 구체적이지 않았던 우리나라의 각종 노사기구 운영에도 더욱 생산력 있는 논의를 기대해 본다. **KLI**