파리바게뜨 노동실태와 개선방향 모색

김종진(한국노동사회연구소 부소장)

Ⅰ. 문제제기

□ 대기업 제빵제과 프랜차이즈 불법파견 문제

○ 2015년 기준으로 음식 관련 프랜차이즈 종사자는 약 40만명(여성 61.1%)으로 비프랜차이즈 종사자(140만명)보다는 적은 규모이나 점차 확대 추세임. 문제는 프랜차이즈 종사상 지위를 보면 상용직(정규)은 22%에 불과하고 임시일용(39%)과 자영자(26.8%)가 대부분이라는 점임.

– 파리바게뜨 역시 프랜차이즈 협력업체 시절에는 대부분 비정규직(파견) 종사자였고, 2017년 6월 27일 국내 제빵제과 분야 대표적인 프랜차이즈 회사인 파리바게뜨의 5천명 불법파견과 시간꺾기 임금 착취 보도(정의당 이정미 의원실)가 되면서 프랜차이즈 고용모델이 관심을 받기 시작했음.

○ 당시 고용노동부는 이정미 의원이 제기한 불법파견과 임금꺾기 등 근로감독을 시작(2017.7.11.)했고, 8월 17일 노동조합이 설립(민주노총 화학섬유노조 파리바게뜨지회, 41명)되면서 사회적 이슈가 되었음.

< 1> 음식 관련 프랜차이즈와 비프랜차이즈 종사자 현황

		프랜차이즈		非프랜차이즈		합계	
		인원	비율(%)	인원	비율(%)	인원	비율(%)
전체		403,970	100	1,540,561	100	1,944,531	100
종사상 지위	상용직	91,355	22.6	415,032	26.9	506,387	26.0
	임시일용직	157,688	39.0	342,544	22.2	500,232	25.7
	자영자	108,384	26.8	530,139	34.4	638,523	32.8
	무급가족종사자	44,699	11.1	227,418	14.8	272,117	14.0
	기타	1,844	0.5	25,428	1.7	27,272	1.4
성별	남성	157,011	38.9	530,360	34.4	687,371	35.3
	여성	246,959	61.1	1,010,201	65.6	1,257,160	64.7

자료 : 경제총조사(2015)

□ 대기업 제빵제과 프랜차이즈와 노동문제

○ 우리나라 대기업 프랜차이즈 제빵제과업 브랜드는 SPC그룹의 '파리바게뜨'(1986년 파리크라상 1호점 반포, 1988년 파리파게뜨 1호 광화문, 가맹 1호 무역센터점)와 '던킨도너츠'(2004년 1호점 이태원), CJ그룹의 '뚜레쥬르'(1997년 경기 구리 교문점) 출점 이후, 2000년대 중반부터 미국과 아시아(중국, 베트남, 캄보디아, 필리핀 등)에도 진출하고 있음.

– 파리바게뜨 모기업인 SPC그룹은 1945년 그룹 모태인 상미당(현 삼립식품)을 설립하였으며, 다양한 계열사 △삼립식품(빚은, 사누끼보레, 샤니, 브레데이, 빠띠스, 파티나베이커리, 따삐오베이커리, 르뽀미에), △파리크라상(파리크라상 까페&키친, 파리바게뜨, 리나스, 타마티, 파스쿠찌, 잠바주스, 패션5, 라그릴리아, 퀸스파크), △비알코리아(배스킨라빈스, 던컨도너츠), △기타(빚은, 더월드바인, 스트리트) 등 약 30여개 브랜드를 운영하고 있음.[1)]

○ 국내 주요 프랜차이즈 고용과 사회적 쟁점이 되었던 파리바게뜨 노동상황은 더욱 열악한 상황이었음. 이런 이유로 지난 2017년 파리파게트 노동조합 설립, 불법파견과 체불 임금 등 근로감독 이후 직접고용 시정지시(5,378명, 체불임금 110억원, 최종 89억원), 자회사 설립(PB파트너스) 이후 노동자들의 상태는 어떠한지 검토할 필요가 있음.

– 첫째, 프랜차이즈 대표적 모델인 제빵제과업 파리바게뜨 불법파견과 자회사 전환 이후 노동조건은 어떤 상황인가?

– 둘째, 프랜차이즈 산업의 특수성과 법제도 보편성 논쟁 속에서 선택한 자회사 설립은 과연 개별 노동자들은 어떤 변화가 있는가?

– 셋째, 파리바게뜨 노동현실을 볼 때 현재의 자회사 및 고용의 질 개선을 위한 제도적, 정책적 방안은 무엇인가?

Ⅱ. 2018 파리바게뜨 노동상황과 실태

□ 파리바게뜨 자회사 전환 노동 실태조사

○ 이 글은 파리바게뜨 자회사 설립 이후 현장의 노동조건은 어떻게 변화되었는지 노동 상태를 확

1) 뚜레쥬르 모기업인 CJ 푸드빌은 1994년 제일제당 외식 사업부로 출범 한 이후 2000년 분사하여 푸드빌로 독립 출범한 기업(2006년 CJ 베이커리 사업부 인수 합병)임. 주요 브랜드는 스카이락(1994), 뚜레쥬르, 빕스(1997), 투썸플레이스(2002), 카페소반, 엔그릴(2004), 차이나팩토리, 피셔스마켓, 더플레이스(2006), 비비고(2010), 투썸 커피(2011) 등 약 15개 브랜드를 운영하고 있음.

인하기 위해, 파리바게뜨 기사 대상 설문조사와 면접조사를 진행했음.

- 설문조사는 2018년 8월 전국의 노동자들을 대상으로 온라인 설문조사를 진행했음. 파리바게뜨 설문조사 기간은 2018년 8월 3주 동안 모바일로 진행되었고, 조사표본은 543명이었음. 면접조사는 2018년 10월부터 11월 사이에 파리바게뜨 제빵(메인, 지원), 까페(메인, 지원) 기사 각 1인씩 총 4인(서울, 경기, 인천)을 대상으로 대면 조사를 진행했음.

<표 2> 파리바게뜨 노동자 설문조사 표본 특징(N=543)

	빈도	%		빈도	%		빈도	%		빈도	%
20-25세	67	12.7	수습	5	1.0	비조합원	96	17.7	서울	172	31.7
26-29세	164	31.2	기사	275	52.5	조합원	446	82.3	부산	12	2.2
30-35세	177	33.7	조장	110	21.0	계	542	100.0	대구	9	1.7
35세 이상	118	22.4	반장	86	16.4	서울	172	31.7	인천	60	11.0
계	526	100.0	주임(대)	37	7.1	영남	64	11.8	광주	16	2.9
여성	419	77.6	주임	10	1.9	인천	60	11.0	대전	22	4.1
남성	121	22.4	직장	1	.2	호남	37	6.8	울산	21	3.9
계	540	100.0	계	524	100.0	충청	42	7.7	경기	129	23.8
미혼	416	77.2	수도권	361	66.5	경기	129	23.8	충북	14	2.6
기혼	123	22.8	비수도권	182	33.5	제주	27	5.0	충남	6	1.1
계	539	100.0	계	543	100.0	강원	12	2.2	전북	7	1.3
2년 미만	122	33.2	까페 메인	56	10.4	계	543	100.0	전남	14	2.6
2-4년 미만	109	29.7	지원	38	7.0				경북	9	1.7
4-6년 미만	49	13.4	제빵 메인	323	59.8				경남	13	2.4
6년 이상	87	23.7	지원	123	22.8				제주	27	5.0
계	367	100.0	계	540	100.0				강원	12	2.2
평균 연령 : 31.2세(최소 20세 ↔최고 50세), 근속 : 3.94년									계	543	100.0

<표 3> 파리바게뜨 노동자 기초 현황 및 노동조건 – 연령, 근속, 임금 등

권역	연령	근속년수	임금총액	매장성과등급	재로본사구입비율		연령	근속년수	임금총액	매장성과등급	재로본사구입비율
서울	31.7	4.2	229.3	3.5	84.5	2년미만	28.4	1.2	242.3	4.0	83.6
영남	28.7	3.7	241.3	3.9	83.6	2-4년미만	29.6	2.9	237.5	3.4	85.1
인천	30.7	3.9	280.0	3.6	81.1	4-6년미만	31.1	4.9	248.8	3.8	82.1
호남	32.3	4.8	249.0	4.9	82.3	6년이상	36.1	8.6	265.0	3.5	84.2
충청	34.1	5.2	265.4	3.2	74.4	여성	30.5	3.9	244.6	3.5	83.0
경기	30.7	3.2	248.8	3.9	83.4	남성	33.9	4.1	255.7	4.5	83.8
제주	31.5	3.2	257.9	4.2	87.0	20-25세	23.7	2.0	247.5	4.1	79.0
강원	32.1	4.0	258.8	4.4	85.5	26-29세	27.5	2.7	241.4	3.9	81.7
수습	28.8	.2	242.0	5.0	80.0	30-35세	32.1	4.5	250.4	3.6	83.6
기사	29.1	2.1	241.6	3.8	83.8	35세 이상	39.4	6.4	252.5	3.7	86.3
조장	31.3	4.8	251.3	3.8	80.2	까페 메인기사	30.0	2.6	242.6	2.8	81.0
반장	34.5	7.2	261.1	3.8	84.2	까페 지원기사	30.7	5.2	261.6	2.3	69.9
주임(대)	36.5	9.5	247.4	3.9	81.9	제빵 메인기사	30.7	3.2	243.9	4.0	84.8
주임	36.3	10.1	253.4	4.0	81.0	제빵 지원 기사	33.6	6.7	253.0	3.5	84.3
합계	31.2	3.9	247.7	3.8	83.0						

□ 파리바게뜨 자회사 노동자 직장생활

○ 파리바게뜨 노동자들을 대상으로 한 설문조사 결과(2018)에서 현장 노동자들의 자회사 직장생활 만족도는 100점 만점 기준으로 56점 정도였음.

- 파리바게뜨 자회사 전환 이후 인력부족과 연동된 노동강도(48점), 노동시간(51.7점)은 상대적으로 직장생활 만족도가 가장 낮은 수준이었고, 임금수준(49.8점)도 평균 이하 반응이었음.

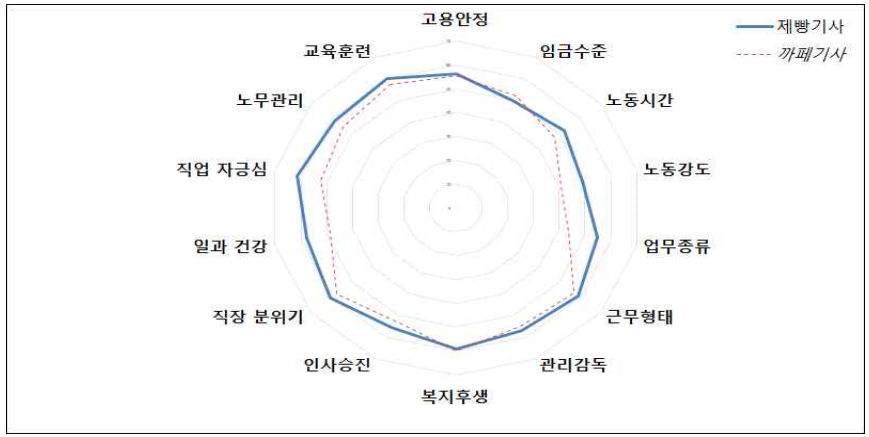
- 파리바게뜨 제빵과 카페 기사 만족도를 비교하면, 제빵기사(56.6점)에 비에 까페기사(52.5점)의 직장생활 만족도가 상대적으로 낮았으며, 이는 까페 기사의 업무와 특성(주문과 계산 등 부과적인 업무, 고객과의 대면 업무, 공장 제품 인입 등)을 반영하는 현상으로 판단 됨.

<표 4> 파리바게뜨 노동자 직장생활 만족도(100점 만점)

	종합합계	고용안정	임금수준	노동시간	노동강도	업무종류	근무형태	관리감독	복지후생	인사승진	직장분위기	일과건강	직업자긍심	노무관리	교육훈련
전체	56.0	56.1	49.8	51.7	48.0	53.6	58.7	56.7	59.2	55.1	60.0	56.7	60.5	58.2	60.0
제빵기사	56.6	56.3	49.8	52.4	49.1	55.0	58.9	56.9	59.2	55.6	60.5	57.9	61.6	58.8	60.3
카페기사	52.5	55.5	52.1	47.5	40.7	43.6	57.2	55.5	59.7	52.5	57.6	48.7	52.5	54.7	57.6

주 : 조사대상 표본 514명(여성 78.3%), 평균 연령 30.1세(미혼 73.2%), 유노조 32.4%(한국노총 23%, 민주노총 9.5%, 미가입 66.4%), 제빵기사 88.3%, 까페기사 11.7%(자료 : 김종진(2018) 원자료 재분석)

[참조] 파리바게뜨 제빵기사 및 까페 기사 직장생활 만족도 비교

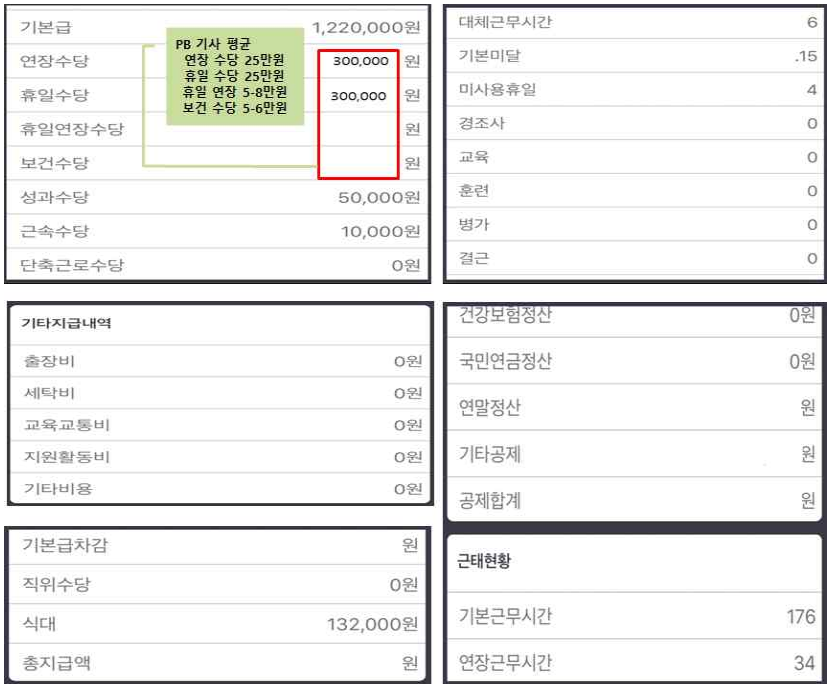


○ 파리바게뜨 노동자들의 직장생활 만족도 중 가장 낮은 것은 임금(49.8점)이었기에, 2018년 2/4 분기(4월~6월) 기준 임금 실태를 보면 그 판단 이유를 해석할 수 있음.

– 2018년 설문조사 결과 조합원 월임금 총액은 평균 241.6만원 정도 였는데, 이는 2018년 자회사 설립 이후 상반기 연장근무 수당을 제외한 임금 총액(248만원, 2017년 208만원)에서도 약 7만원 내외 정도 줄어든 것이며, 연장근무 수당을 고려하면 약 15~20만원 내외 감소(52시간 상한제 임금 미보전 발생 차액)가 있음.

– 문제는 노동시간 단축으로 발생한 임금 미보전 금액만이 아니라, 2018년 최저임금 16.9% 인상 약 15만원 내외를 고려하면 실제 파리바게뜨 현장은 올해 하반기 실제 임금 인상이 안된 것으로 봐야 함. 결국 자회사 설립 시 3년 이내에 본사 기사 수준을 임금을 맞추겠다(기존 협력사보도 평균 16.4% 향상)는 자회사 설립 합의사항은 실질적으로 현장에 작동하지 않는 것임.

[참조] 파리바게뜨 자회사 설립 이후 급여명세서 실제 모바일 내역 재구성(2018.3)



<표 5> 파라바게뜨 파견업체 소속과 합작회사 소속 임금 변화 비교(2017, 2018)

구분	직급	2017년(단위: 만원) 시급(원)	기본급	직위수당	생산수당	성과수당	소계	명절상여	총계	2018년(단위: 만원) 시급(원)	기본급	직위수당	생산수당	성과수당	소계	명절상여	총계	증감 금액	증감 비율(%)
제빵기사	수습	6,470	99.9	33.3	2	5	195.9		195.9	7,531	120.4		37	5	229		229	33.1	16.8
	기사	7,093	109.7	36.6	2	5	216	9.1	225.2	7,943	122		44	5	241.3	20.3	261.6	36.4	16.1
	조장	7,330	113.4	37.8	2	5	223.1	9.4	232.5	8,110	124	1.5	44	5	246.3	20.7	266.9	34.4	14.7
	반장	7,602	117.7	39.2	2	5	23.12	9.8	241	8,349	127.5	2	45	5	253.4	21.3	274.6	33.6	13.9
	주임(대)	7,802	120.8	40.3	2	5	237.1	10.1	247.2	8,612	132.5	2.5	45	5	261.2	22.1	283.3	36.1	14.6
	주임	8,429	130.6	43.5	2	5	255.8	10.9	266.6	9,187	141.5	2.5	48	5	278.3	23.6	301.9	35.3	13.2
	직장	9,753	151.4	50.5	2	5	295.2	12.6	307.8	10,455	161.5	3	54	5	316	26.9	342.9	35.1	11.4
까페기사	수습	6,460	99.9	33.3	2	1.5	192.4		192.4	7,531	120.4		37	1.5	225.5		225.5	33.1	17.2
	기사	6,533	111.4	23.2	2	1.5	199.4	9.1	208.6	7,608	122		37	1.5	227.8	20.3	2482	39.5	18.9
	조장	6,748	115.1	24	2	1.5	205.8	9.6	215.3	7,799	124.5	1.5	37	1.5	233.5	20.8	254.3	38.9	18.1
	반장	6,994	119.3	24.9	2	1.5	213.1	9.9	223	8,038	1290	2	37	1.5	240.6	21.5	262.1	39.1	17.5
	주임(대)	7,175	122.4	25.5	2	1.5	218.5	10.2	228.7	8,278	13.15	2.5	39	1.5	247.8	21.9	269.7	41	17.9
	주임	7,742	132.3	27.6	2	1.5	235.3	11	246.4	8,756	141.5	2.5	39	1.5	262	23.6	285.6	39.2	15.9
	직장	8,942	153	31.9	2	1.5	271	12.8	283.8	9,904	162	3	42	1.5	296.2	27	323.2	39.4	13.9

주 : 성과수당은 제빵기사와 까페기사 차이가 있음.
1) 제빵기사 : 2등급 1.5만원, 3등급 5만원, 4등급 7만원, 5등급 12만원, 6등급 14만원, 7등급 19만원, 8등급 21만원, 9등급 26만원, 10등급 28만원
2) 까페기사 : 2등급 1.5만원, 3등급 5만원
주 : 2018년 최저임금 16.9% 인상 약 15만원 내외를 고려하면 실제 파리바게뜨 현장은 올해 하반기 실제 임금 인상이 안된

[파리바게뜨 자회사 설립 합의문 2018년 1월 11일]

1. ㈜해피파트너즈의 주주 구성은 ㈜파리크라상이 51%이상의 지분을 가지며 협력업체는 주주로 참여하지 아니한다
2. ㈜해피파트너즈의 상호, 대표이사, 등기이사, 지분율을 변경, 및 증자한다
가. 대표이사는 ㈜파리크라상 임원 가운데 선임한다
나. 협력업체 대표이사는 등기이사로 선임하지 아니 한다
3. 근로계약서는 다음과 같이 진행 한다
가. 미 체결한 직원은 신규계약서로 체결 한다 (12월 급여 인상 소급 적용)
나. 기 체결한 직원은 상호 변경 후 신규계약서로 재계약 한다
다. 노사간 합의 완료 시까지 추가 근로 계약 활동은 중단 한다
4. 처우개선 및 근로 환경 개선을 위한 노사 간담회 및 협의체를 운영 한다
가. 한국노동조합총연맹, 민주노동조합총연맹 , 파리바게뜨가맹점주협의회, ㈜파리크라상으로 구성한다
나. 급여는 3년 내 ㈜파리크라상 동일 수준, 복리후생은 즉시 동일수준으로 적용 한다
5. 협력업체 부당노동행위는 시정조치하고 불편파견과 관련한 사회적 논란에 대해 유감을 표명한다
6. ㈜파리크라상에 대한 근로자 지위확인 소송은 모두 즉시 취하하고, 이 경우 지금까지 지급된 소송비용은 ㈜파리크라상이 부담한다
7. 2017년 9월 21일 노동부가 발표한 체불임금은 조속히 해결하도록 노력한다
8. 한국노동조합총연맹, 민주노동조합총연맹, 파리바게뜨가맹점주협의회, ㈜파리크라상은 ㈜해피파트너즈가 사회적 책임을 다할 수 있도록 공동 대응한다
9. 한국노동조합총연맹, 민주노동조합총연맹, ㈜파리크라상은 고용합의 사항 이행을 위해 시간이 필요하므로 고용노동부에게 행정적, 사법적 조치를 유예를 신청하기로 한다
10. 노사가 참여하는 "상생화합의 장"을 마련한다

○ 파리바게뜨 임금제도와 구성에는 개선점이 확인되고 무엇보다 현재 까페기사와 제빵기사의 매장 등급에 따른 성과수당의 등급(제빵 10등급, 까페 3등급)의 차이가 불필요하며, 등급 설정 기준도 모호함.

– 특히 현재 파리바게뜨 매장 등급은 매장 본사 재품 구입 비율로 진행하는 상황인데, 평균 17% 내외가 본사 식재료(샐러드, 양상추 등)를 가맹점주들이 민간 사재 구입을 하기에 해당 등급이 낮을 수밖에 없는 현실임. 이를 위해서는 현재 매장 등급 성과 수당을 본사에서 매출 기준 등 합리적으로 바꿀 필요가 있음.

<표 6> PB 파트너즈 회사 복지후생 현황

근속기간	포상내역
35년	상패 및 가족여행경비 (500만원)
30년	상패 및 가족여행경비 (500만원)
25년	상패 및 가족여행경비 (500만원)
20년	상패 및 금 20돈(메달)
15년	상장 및 부부동반 해외 여행
10년	금 7돈(펜던트)
5년	금 5돈(펜던트)

○ 한편, 파리바게뜨(PB 파트너즈) 자회사 복리후생도 현실성이 낮아 적용대상이 거의 전무한 복지 항목으로 구성되어 있으며, 현재 취업규칙 장기근속포상제도 10조 개편 필요할 것으로 판단됨.

– 예를 들어 근속기간 15년 상장 및 부부동반 해외여행, 20년 상패 및 금 20돈, 30년 가족여행 경비 500만원 등을 책정되어 있으나, 평균 근속 3.9년, 미혼 77.2%인 현실에서 이를 적용 받는 사람은 본사와 관리자 일부에 국한된 것이기에, 내부 구성 분포에 비례하여 현실성 있게 개선될 필요가 있음.

> 매장이 바빠서 힘든 건 어쩔 수 없는 일 이지만 성과수당이 1만 5천원이라는 건 기사들을 무시하는 금액입니다. 주당 52시간을 최저시급을 받고 알바를 해도 저희와 같은 월급을 받을 수 있는데, 기사들이 고생하는 것에 비해 임금책정이 너무나 불합리합니다.
>
> 주52시간을 지켜주세요. 급여가 7월부터 30만원 가량 떨어졌습니다. 이대로는 생활이 안 돼서 심각합니다. 그리고 기사가 매장이동을 원하면 최대한 조치를 취해 주어야 합니다. 참고 참다 무조건 참으라고만 하지 마시고, 그 매장의 문제점을 파악해 주세요. 인력보충하시고요. 시간이 지날수록 전처럼 변하는 것 같습니다.

□ 파리바게뜨 자회사 전환 노동시간

○ 파리바게뜨 노동자들이 자회사로 전환 이후에도 임금수준이 크게 개선되지 못하고 장시간 노동 등의 문제로 직장생활은 크게 개선된 것을 느끼지 못하는 것임.[2] 실제로 2018년 7월 1일 근로기준법 개정 전후(2018.6~8)를 비교한 실태조사에서 파리바게뜨 노동조건은 크게 개선(52시간 이상 노동 비율 13.6%, 주6일 근무 13.5% 내외 추정)되지 않았음.

<표 6> 파리바게뜨 주요 노동시간 변화 비교(2018.6 ~ 2018.7)

	2018년 6월		2018년 7월		변화 차이
1) 식사시간(근무시간 중 식사)	44.4 분		43.9 분		4.0 분
2) 휴게시간	12.6 분		12.3 분		▼1.6 분
3) 1일 평균 실제 노동시간	8.9 시간	⇨	8.7 시간	≠	▼1.1 시간
4) 1주일 평균 노동시간	51.3 시간		49.4 시간		▼2.2 시간
5) 월 휴무 일	6.3 일		7.2 일		▼0.3 일
* 임금 변화(일반기사)	206.4만원('17)		223만원('18)		▲16.9만원

– 첫째, 파리바게뜨 노동자들의 1일 노동시간 변화를 보면, 근기법 개정으로 평균 1분 정도 감소(식사시간 4분 감소, 휴게시간 1분 감소)했고, 1주일 노동시간은 2시간 감소(월 휴무일 약 0.8

2) 노동조합 설립 이후 상여금 신설이 실질적인 임금인상 요인이며, 자회사 전환 이후 변화는 크게 없음.

일 증가)한 것으로 확인됨.

– 둘째, 파라비게뜨 현장에서 노동시간이 인위적으로 감소(1개 매장 10시간, 9시간 30분, 9시간 근무 매장)로 노동시간은 줄었지만, 연장신청을 인정받지 못하고 일하는 '은폐된 노동시간'이 핵심임.

<표 7> 국내 전체 직업 및 유사 직종 노동조건 및 파리바게뜨 비교(자회사 설립 이전, 2017년)

정규직('17)	1주일 노동시간(시)	평균 임금(만원)	근속기간(년)
전 산업/직업	45.0	303.1	8.3
주방장 및 조리사	48.6	194.9	5.6
음식서비스종사자	52.9	191.7	3.4
매장판매종사자	47.9	200.0	4.9
파라바게트(자회사 이전)	53.2	206.4	3.9

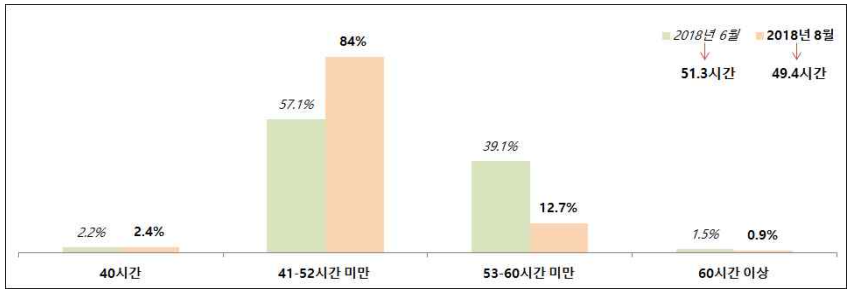
자료 : 전체 직업 및 유사직종은 통계청 지역고용조사 원자료(2017) 재분석. (파라비게뜨 조사는 2018년 실태조사 원자료 분석(김종진 2018)

○ 파리바게뜨 현장 노동자들의 노동시간은 근기법 개정 이전과 이후로 차이가 있고, 이것은 1주일 52시간 상한제라는 제도적 효과 때문임.

– 첫째, 파리바게뜨 노동시간 특징은 근기법 개정 이전(2018.6)에는 1일 노동시간은 8.9시간(식사시간 44.4분, 휴게시간 12.6분)이었고, 1주 노동시간은 51.3시간(월 휴무일 6.3일)이었음.

– 둘째, 파리바게뜨 노동시간은 근기법 개정 이후(2018.8) 1일 노동시간이 8.7시간(식사시간 43.9분, 휴게시간 12.3분), 1주 노동시간은 49.4시간(월 휴무일 7.2일)으로 변화되었음.

[그림1] 파리바게뜨 근기법 개정 전후 노동시간 차이 비교(2018.6 ~ 2018.7)



<표 8> 파리바게뜨 노동자들의 연장근무 신청 방식 모형

근무시간	일		월		화		수		목		금		토	
06:00 ↕ 16:00														
연장 확인	Y	N	Y	N	Y	N	Y	N	Y	N	Y	N	Y	N

* 주 : 파비라게뜨는 제빵기사, 까페기사들이 스마트폰의 회사 어플에 연장 여부를 본인이 확인(Y/N) 토록 하고 있고, 연장확인(Y) 순간 점주와 관리자(BMC)의 연락이 오는 과정

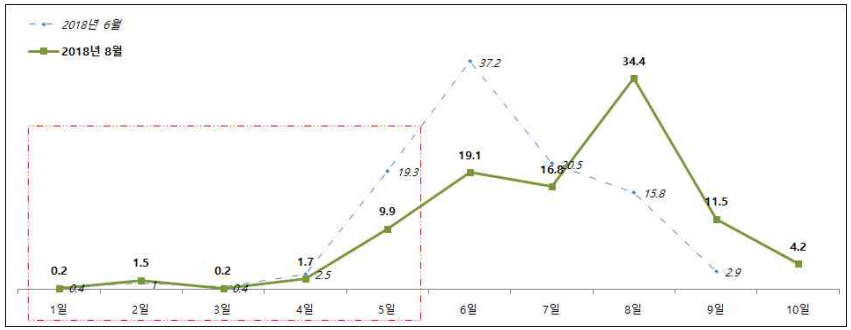
<표 9> 파리바게뜨 근기법 개정 전후 노동시간 비교 – 까페기사(2018.6 ~ 2018.7)

	2018년 6월				2018년 8월			
	40시간	41-52시간	53-60시간	60시간 이상	40시간	41-52시간	53-60시간	60시간 이상
까페 메인	.0%	58.3%	41.7%	.0%	4.0%	70.0%	24.0%	2.0%
까페 지원	7.4%	70.4%	18.5%	3.7%	3.3%	90.0%	6.7%	.0%
전체	2.7%	62.7%	33.3%	1.3%	3.8%	77.5%	17.5%	1.3%

<표 10> 파리바게뜨 근기법 개정 전후 노동시간 비교 – 제빵기사(2018.6 ~ 2018.7)

	2018년 6월				2018년 8월			
	40시간	41-52시간	53-60시간	60시간 이상	40시간	41-52시간	53-60시간	60시간 이상
제빵 메인	2.6%	52.4%	42.9%	2.2%	2.6%	83.6%	12.6%	1.1%
제빵 지원	1.0%	65.7%	33.3%	.0%	1.0%	89.5%	9.5%	.0%
전체	2.1%	56.1%	40.2%	1.6%	2.1%	85.3%	11.8%	.8%

[그림2] 파리바게뜨 노동자 1인당 월 평균 휴무 사용일 시기 차이 비교(%, 2018.6 ~ 2018.7)



<표 11> 파리바게뜨 영업시간과 노동자 1일 근무 패턴과 노동시간 모형

	근무시간	월	화	수	목	금	토	일
출근	05:30~50							
영업시작	06:00							
휴게시간 (식사)	(50분 사용)							
기사 퇴근	16:00							
영업 (알바/점주)	↕							
영업마감	22, 23, 24 01, 02, 03..							
매장 상황		1일 9시간 근무매장		1일 8.5시간 근무매장		1일 9.5시간 근무매장		

연장이 발생해도 연장수당을 받지 못하는 것이 가장 큰 문제점이라고 생각합니다. 퇴근시간이 지나서 퇴근할 때는 자동으로 연장이 기록되는 것이 맞다고 생각합니다. 노동을 한 댓가를 지금은 전혀 받지 못하며 점주에게 연장이 발생한 것을 요청해도 경력기사가 오면 당연히 하는 것을 왜 나는 연장을 해야 하는지 모르겠다고 합니다.

저는 지원기사라 매일매일을 시간에 쫓기며 일을 하고 식사시간까지 쪼개어가며 일을 하고 있습니다. 말이 단축이지 퇴근하고 음료나 빙수가 몰리면 어쩔 수 없이 도와야 하는 상황이 오고, 그럼 단축 하는 것도 아니게 되는 건데 지원기사라 연장도 눈치 보이고..지금 허리디스크에 하지정맥까지 온 상황이라 육체적 정신적으로 너무 힘이 듭니다. 개선사항이 뭐가 있을까요..그냥 망연자실해지는 요즘입니다..

□ 파리바게뜨 근무형태 및 노동조건 변화 상황

○ 파리바게뜨는 2018년 7월 이후 노동시간 상한제(주52시간)에 대비해 각 매장별로 1일 노동시간과 주당 노동시간을 관리했고, 이러한 문제는 인력 충원 없이 진행되어 현장 노동강도가 강화되었음.

– 첫째, 파리바게뜨에서 지난 3개월 사이 휴게시간 및 노동시간이 단축(48.8%)되었고, 공식적으로 퇴근하고, 무료 노동 현상(44.7%)이 나타나고 있음.

– 둘째, 파리바게뜨에서 지난 3개월 사이 노동시간 단축을 추진하면서 1인당 노동강도가 강화되고 있고, 관리자 및 점주 눈치가 심해졌음.

근무시간과 휴식시간이 정확하게 나눠지지 않습니다. 휴게공간도 따로 없을뿐더러 점심시간에도 매장포스를 본다거나 카페(빙수, 커피 만드는) 일을 해야 하는 경우가 많이 발생하는데 휴식시간은 정확하게 지켜졌으면 좋겠습니다. 연장근무 발생시 자유롭게 연장근무 신청을 하지 못하거나 점주의 눈치를 보게 되는데 근무시간이 지나면 당연히 연장시간으로 처리 되었으면 좋겠습니다.

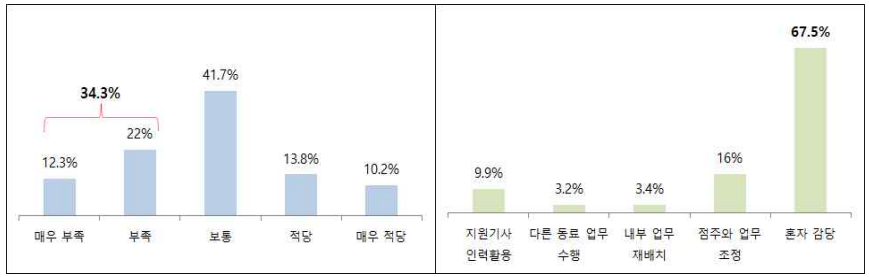
52시간으로 인해 인력충원이 되지 않아 단축근무를 하게 되고, 다른 대안없이 근무강도만 더 높아졌습니다. 나름 시간을 지킨다고 초과되는 시간을 FMC가 대신 근무하고, 뒤늦게 출근하는 웃긴 상황이 벌어지고 있습니다. 현재 슬라이스 되지 않은 오이(슬라이스 오이도 출하). 다솜 상추(세척해서 사용) 해야 하는 기사 일이 간소화 되지 않는 시스템이 이어지는 와중에 52시간 맞추는 것만 급급해서 휴무가 휴무가 아닌 상황입니다.

<표 12> 파리바게뜨 일터의 변화 현상 – 2018년 7월 이전과 이후 비교

설 문 문 항	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	그저 그렇다	약간 그렇다	매우 그렇다	점수 (0점-100점)
1) 출근하여 일하는 과정에서 휴게 및 식사시간이 짧아졌다	16.6	9.5	25.1	16.0	32.8	59.5
2) 공식적으로 퇴근하도록 하고, 실제로는 무료노동이 나타나고 있다	24.4	12.3	18.6	15.6	29.1	52.6
3) 하루 동안 일을 하면서 이전과 달리 노동강도가 강해졌다	12.5	10.1	23.0	21.7	32.7	62.8
4) 인력충원 없이 52시간을 지키려다 보니 점주 및 관리자 눈치가 보인다	16.2	12.9	24.1	15.5	31.3	57.8
5) 월 평균 휴무일이 감소하는 상황이 발생하고 있다	41.4	19.8	18.5	6.2	14.2	32.8

[그림 3] 파리바게뜨 인력부족과 해결 방법 의견조사

a) 인력부족 문제 b) 인력부족 해결 방법



○ 파리바게뜨 기사들은 매장 인력이 부족하다보니 법정연차휴가 사용도 매우 적고, 그나마 기업 내 특별휴가(연간 4일)를 활용하는 상황임. 이러한 문제는 우리나라 전국에 약 5천명 이상의 제빵, 까페 기사를 고용하고 있는 대기업의 노동착취 현상을 보여주는 것임.

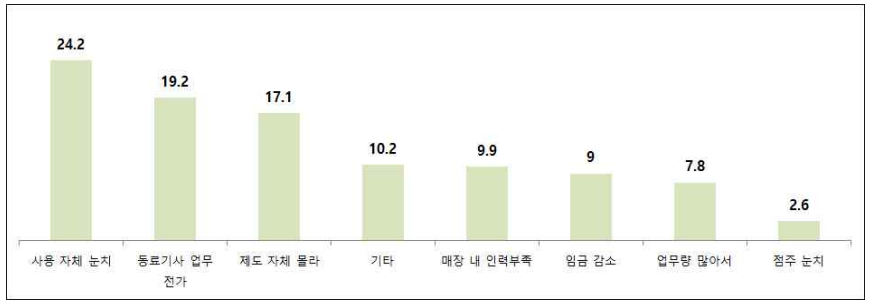
– 첫째, 2017년 기준 파리바게뜨 기사들의 연차 발생일은 평균 11.9일이었으나, 실제 연차 사용일은 평균 2.2일로 연차 사용율이 16.4%(미사용연차 평균 9.3일)에 불과한 실정임. 현재 각 매장에서 일하고 있는 기사들은 연차휴가 사용 애로요인으로 △회사 눈치(24.2%), △점주 눈치(19.2%), △사용제도 자체를 몰라서(17.1%) 순임.

– 둘째, 2017년 기준 파리바게뜨 기사들은 연차휴가 대신 본인이 필요한 일이 발생할 경우 관리자(BMC)를 통해 특별 휴가(4일)를 활용하며, 4일 중 평균 2.2일(1.8일 미사용)을 사용하고 있음. 현재 각 매장에서 일하고 있는 기사들은 여름휴가 사용 애로요인으로 △사용하고 싶은

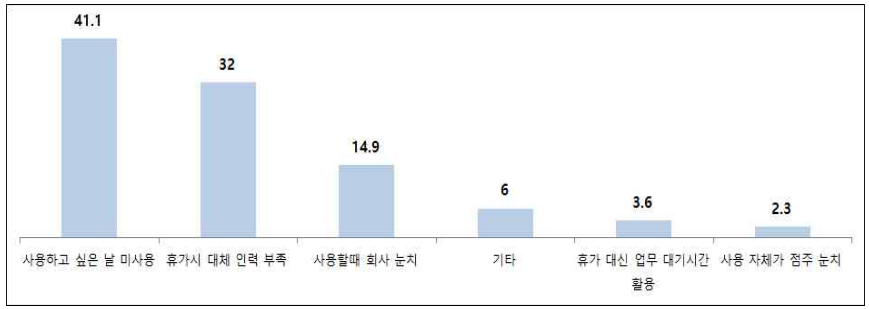
날 미사용 문제(41.1%), △휴가사용시 대체 인력 부족 문제(32%)를 가장 많이 꼽았음.

– 셋째, 바피바게뜨는 현재 기사들이 보건휴가(생리휴가)와 연차휴가를 신청서를 제출해야 하며, 초기 자회사 본부에 당사자가 직접 제출방식에서, 현재는 사진 전송 이후 원본을 관리자가 수거해가는 방식으로 관리하고 있음.

[그림 4] 파리바게뜨 기사 연차휴가 사용 애로사항(1,2순위 합계)



[그림 5] 파리바게뜨 기사 여름휴가 사용 애로사항(1,2순위 합계)

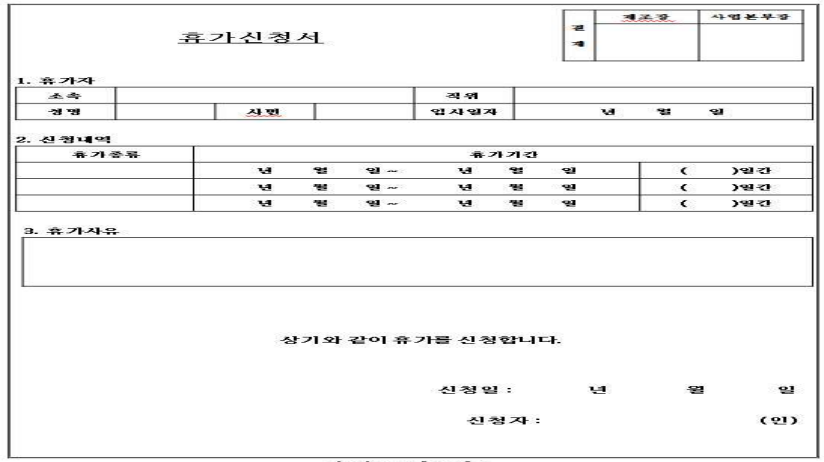


저희사장님은 연장근무에 예민하십니다. 한시간 이상 연장근무가 필요할 경우전날 한 시간 일찍 퇴근하고 다음날 일찍 퇴근한 한 시간을 붙여 연장수당을 못 받도록 했습니다. 회사측에서는 사장님 의견을 받아드려서 연장근무 수당 없이 근무했습니다. 연장근무 발생 시 기사들이 눈치안보고 연장근무신청이 가능하고 그에 합당한 수당도 제대로 받았으면 좋겠습니다.

휴무 일 수가 매달 6번이라고 공지가 됩니다. PB파트너즈로 넘어오면 휴무 8번 보장이라고 했던 말들은 어디간건지..제가 있는 곳이 단축매장이고 단축 아닌 매장이 52시간 법적근무시간 때문에 우선순위가 되어지고 있는 건 알지만 아무리 단축 매장이라고 해도 휴무 6번은 저는 힘드네요. 텀이 맞지않으면 7~8일 연달에 출근하는 건 기본입니다. 이번 8월달은 제가 휴가를 가기 위해 3일 연달에 요청을 했지만 휴무일이 여유 있지 않아 7번 연속 근무, 8번 연속 근무가 한번씩 있습니다. 그렇게 일하고 휴가를 가면 힘들어서 잘도 놀 것 같네요. 일하면서 휴무를 구걸 해야하는 것도 아니고 원하지 않는 사람들도 있겠지만 원하는 사람들은 기본적으로 8

회 휴무는 지켜졌으면 좋겠습니다.

연차, 휴가를 왜 쓰지 못하게 하는지 이해가 안 됩니다. 무조건 월 휴무 6회안에서만 쉴 수 있고 그 이상은 인력부족으로 못 쉰다는 게 말이 안 된다고 생각합니다. 휴무는 적은데 52시간 때문에 휴무도 원하는 날에 쉬지 못하고 일주일에 한-두번 무조건 쉬어야 해서 휴무를 가지 못 한다는 것이 개선해야합니다.



휴가신청서

결재	계장	사업본부장

1. 휴가자

소속				직위	
성명		사번		입사일자	년 월 일

2. 신청내역

휴가종류	휴가기간	
	년 월 일 ~ 년 월 일	( )일간
	년 월 일 ~ 년 월 일	( )일간
	년 월 일 ~ 년 월 일	( )일간

3. 휴가사유

상기와 같이 휴가를 신청합니다.

신청일 : 년 월 일

신청자 : (인)

(주)PB파트너즈

□ 파리바게뜨 일터 특징 - 인력부족 현상

○ 파리바게뜨는 자회사 전환 이후에도 인력충원이나 매장 운영의 혁신적 변화 없이 운영하다가 근기법 이후에도 인위적인 노동시간 감소로 현장에서는 인력부족 현상과 시간 압박 등을 느끼고, 제품 생산과정의 공장 제품 인입으로 일자리 위협(까페기사)도 있음.

– 첫째, 파리바게뜨 각 매장의 인력 적정성은 47.1점으로 부족 현상이 확인되고, 업무량 적정성은 46.5점으로 노동강도(시간 압박 78.8점)가 강화된 것으로 확인됨.

– 둘째, 파리바게뜨 각 매장에서는 최근 까페기사 생산 일부를 권역의 공장에서 제품으로 발송하여 일자리 위기감(63.4점 : 까페기사 70점대 ↔ 제빵기사 60점대) 현상도 확인됨.

매장 내 인력부족, 단축근로 인한 업무 가중. 해피오더, 손님 등으로 인해 점심시간 조차 밥을 편히 먹을 수가 없습니다. 오래된 머신기의 잦은 고장. 단축 매장이라는 이유로 휴무가 4회로 줄어들었습니다. 단축근로자에게도 6회 이상의 휴무는 주어져야 한다고 생각합니다. 연차휴가, 보건휴가 등 기사들이 자유롭게 쓸수 있었으면 좋겠습니다!!!!

메인기사님은 밥도 못 먹고 일 합니다. 저는 지원기사인데 가끔 30분 정도 밥 먹을 시간이 남

습니다. 음료와 빙수가 많거나 사장님 요청으로 2차 생산을 하게 될 경우 식사 시간은 아예 없습니다. 예를 들어 1일 런치샌드위치 20개 생산, 총 물량 핫 샌드. 냉장 샌드. 샐러드 포함 170~190개 혼자서 모두 생산합니다. 밥 먹을 시간도 부족해서 가끔 출근 전에 편의점에 들려 주먹밥 정도의 간단한 음식을 미리 사 갑니다.

<표 13> 파리바게뜨 노동현장 변화도 – 인력, 업무량, 시간 일자리(0점~100점)

	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀그렇지 않다	점수 (0점-100점)
1) 매장 인력이 부족하다	12.3	22	41.7	13.8	10.2	47.1
2) 현재일의 업무량이 많다	11.9	21.8	44.2	12.5	9.5	46.5
3) 시간압박을 느끼고 있다	53	22.3	14.7	7.2	2.8	78.7
4) 신기술 도입 일자리 위기감 있다	30.4	23.9	25.7	9.3	10.6	63.4

주 : 5점 척도 문항을 0점~100점으로 환산(100점에 가까울수록 해당 문항 의견이 강한 것으로 해석)

<표 14> 파리바게뜨 노동현장 변화도 – 인력, 업무량, 시간 일자리(0점~100점)

권역	인력 적정성	업무량 적정성	시간 압박도	일자리 위기감	권역	인력 적정성	업무량 적정성	시간 압박도	일자리 위기감
서울	49.6	44.9	79.9	65.1	까페 메인기사	42.4	41.5	84.8	70.1
영남	52.0	50.0	80.9	70.7	까페 지원기사	32.9	33.6	92.1	72.4
인천	43.3	47.9	75.8	63.8	제빵 메인기사	50.2	49.6	74.8	62.2
호남	49.3	44.4	79.2	51.4	제빵 지원기사	44.8	44.0	82.3	61.6
충청	38.7	44.6	79.2	61.3	2년미만	48.2	47.7	78.9	62.2
경기	46.3	48.0	77.3	62.2	2-4년미만	47.5	46.0	77.1	65.3
제주	39.4	43.0	79.6	60.6	4-6년미만	48.4	46.4	81.6	68.4
강원	45.5	45.5	81.8	65.9	6년이상	45.3	44.4	82.9	63.7
수습	35.0	30.0	90.0	65.0	여성	48.4	47.2	79.2	64.6
기사	48.1	48.1	77.3	63.0	남성	41.9	43.3	78.1	59.8
조장	44.2	44.9	82.6	63.4	20-25세	51.5	52.3	78.0	59.1
반장	49.4	45.5	76.2	67.3	26-29세	47.0	46.5	80.5	67.8
주임(대)	49.3	47.3	80.4	52.1	30-35세	46.9	45.7	78.1	63.5
주임	37.5	37.5	85.0	82.5	35세 이상	45.0	44.6	77.4	59.4
합계	47.1	46.5	78.7	63.4					

주 : 5점 척도 문항을 0점~100점으로 환산(100점에 가까울수록 해당 문항 의견이 강한 것으로 해석)

[까페 기사 제품생산 상품 – 진열 모습]

[공장 제품 생산 상품 – 진열 모습]

□ 파리바게뜨 자회사 전환 이후 이직 문제

○ 파리바게뜨는 자회사 전환 이후 상대적으로 이직 의사가 적었으나 최근 노동시간 단축(근기법 개정) 전후 임금보전이 안 되고, 인력이 부족한 상황과 맞물려 이·퇴직이 발생하고 있음.

– 첫째, 파리바게뜨에서 기사들의 이직 의향은 36.1%(제빵 메인 기사 21.6%), 동종업계로의 이직 의향은 32.6%(제빵 메인 17.4%) 수준이었음.

– 둘째, 파리바게뜨에서 기사 중 서울지역 이직 의향(13.8%)이 가장 많았고, 비동종업계 이직의향이 67.6%(서울 21.2%)이 서울은 동종업계 이직 이향이 11.2%였음.

안녕하세요 지회장님
근무하는 카페기사입니다
점심시간 보장없이 근무하는게 힘들어 퇴직할시 실업급여 신청가능할까요 ..

네 매장에서 음료만들면서 손님올리면 손님 받으면서 점심을 먹고있고 바쁘날에는 앉아있지못하고 집간적도 있어요 ...

한시간단축 벌써 에프엠씨랑 전화마치고 에프엠씨도 상관없다고 저한테 한시간 단축 당장 월요일부터해라고 하셔서 저는 지금도 벅차다라 하니 중간타임에 혼자안두면 되는거 아니냐 밥은 삼십분으로하자 원래도 네시퇴근 아니였냐 휴무가 어떻든 스케줄을 다시 짜든 어찌됐든 그건 니사정아니냐
그래서 퇴사결심합니다 매장을 옮겨준다하여도 저대신 누군가는 여기서 일할꺼고 저도 더 좋은곳 가리란 보장 없으니까요 ...아무것도 할수없는게 안타깝네요

<표 15> 파리바게뜨 제빵, 까페 기사 이직 문제(지역별)

	이직의햐		동종유사 업종 이직	
	있음	없음	있음	없음
서울	43.5%	56.5%	34.7%	65.3%
영남	31.3%	68.8%	43.2%	56.8%
인천	31.7%	68.3%	23.7%	76.3%
호남	22.2%	77.8%	25.0%	75.0%
충청	38.1%	61.9%	15.4%	84.6%
경기	40.5%	59.5%	38.5%	61.5%
제주	23.1%	76.9%	25.0%	75.0%
강원	-	100.0%	-	100.0%
전체	36.3%	63.7%	32.4%	67.6%

<표 16> 파리바게뜨 제빵, 까페 기사 이직 문제(업무별)

	이직의향		동종유사 업종이직	
	있음	없음	있음	없음
까페 메인기사	48.2%	51.8%	48.6%	51.4%
까페 지원기사	44.7%	55.3%	40.0%	60.0%
제빵 메인기사	36.4%	63.6%	29.2%	70.8%
제빵 지원 기사	27.0%	73.0%	30.9%	69.1%
전체	36.1%	63.9%	32.6%	67.4%

Ⅲ. 2018 파리바게뜨 노동상황과 비인권적 실태

□ 파리바게뜨 자회사 전환 일터 위험성

○ 파리바게뜨는 장시간 노동에도 불구하고 일터에서는 업무시간 이이에 SNS 등의 업무지시, 점심 끼니조차 먹기 힘들 정도의 바쁜 일과, 매장 이동조차 받지 못하는 대기 현상까지 확인됨.

– 첫째, 파리바게뜨 작업장에서 기사들은 빠쁜 업무로 10명 중 1명은 점심을 굶어 가며 일하고 있었고, SNS로 퇴근 이후에도 10명 중 3.5명(35.9%)이 연락을 받고 있었음.[3)]

– 둘째, 파리바게뜨 작업장에서 기사들은 보건휴가를 사용하지 못하는 비율이 10명 중 2명(20.9%)나 되었고, 매장 배치 이동 과정에서 배치를 받지 못하는 상황(소위 '대기')이 발생하여, 실제 '임금 체불' 현상도 확인됨.

– 셋째, 현재 정보통신 기술과 스마트 기기 활용 관련 법안은 국회에 3개가 제출되었으며, 주로 '근로기준법 일부개정안'의 형태로 제출되었음.[4)]

– 넷째, 노사관계 차원에서 보면 스마트 기기에 의한 시스템이 "과거 노무관리 방식과는 다른 전자감시의 기술적 속성 및 사업장과 개인/집단에서의 사용"을 고려하면 제도적 개선이 필요함.

<표 17> 파리바게뜨 작업장 내 비인권적 현실 – 지역별

	업무시간 이외 카톡업무지시		매장 배치 받지 못한 대기경험		점심 끼니 굶은 경험		보건휴가 사용경험	
	없음	있음	없음	있음	없음	있음	없음	있음
서울	63.4%	36.6%		100.0%	84.5%	15.5%	26.2%	73.8%
영남	55.0%	45.0%	1.8%	98.2%	81.4%	18.6%	25.0%	75.0%
인천	65.9%	34.1%	1.7%	98.3%	89.5%	10.5%	17.1%	82.9%
호남	74.1%	25.9%		100.0%	87.5%	12.5%	3.7%	96.3%
충청	60.7%	39.3%	2.7%	97.3%	93.8%	6.3%	30.4%	69.6%
경기	64.1%	35.9%	1.8%	98.2%	85.2%	14.8%	18.3%	81.7%
제주	75.0%	25.0%		100.0%	81.3%	18.8%	21.4%	78.6%
강원	55.6%	44.4%		100.0%	77.8%	22.2%	20.0%	80.0%
전체	63.8%	36.2%	1.0%	99.0%	85.6%	14.4%	21.2%	78.8%

3) 스마트기기와 SNS로 인한 개인(개인 업무시지), 집단(단톡방, 텔방, 밴드 등) 등은 애초 목적과 다른 목적으로 활용(노무관리 및 인사평가 등)되어 프라이버시를 침해하고, 개별 노동자의 자유와 건강장행(스트레스) 위험에 빠뜨릴 수 있다는 우려가 있음.

4) 법안들은 주로 근로기준법 6조2를 신설하는 형태로, '노동자의 사생활 보장'이나 '노동자의 자유의 침해 금지' 그리고 근로기준법 56조2의 신설 형태로 '업무 종료 시각 이후 전자적 전송매체 등을 이용한 업무지시에 대한 특례'나 '정보통신망을 이용한 업무지시의 제한' 내용임.

<표 18> 파리바게뜨 작업장 내 비인권적 현실 – 업무형태별

	업무시간 이외 카톡업무지시		매장 배치 받지 못한 대기경험		점심 끼니 굶은 경험		보건휴가 사용경험	
	없음	있음	없음	있음	없음	있음	없음	있음
까페 메인	61.0%	39.0%		100.0%	79.4%	20.6%	31.9%	68.1%
까페 지원	38.1%	61.9%		100.0%	71.4%	28.6%	50.0%	50.0%
제빵 메인	70.8%	29.2%	1.4%	98.6%	88.6%	11.4%	13.7%	86.3%
제빵 지원	52.8%	47.2%	.9%	99.1%	82.9%	17.1%	25.0%	75.0%
전체	64.0%	36.0%	1.0%	99.0%	85.5%	14.5%	21.0%	79.0%

단톡방에 불필요한 카톡을 보내는 것..예를들어 교육동영상 미시청 및 생산일지 미등록 점포와 기사목록 등입니다. 또 퇴근시간(4~5시 퇴근)이 지났음에도 불구하고, 관리자들의 퇴근시간 전이라고(6시 퇴근으로 알고 있음) 단톡방에 업무를 고지 하는 것 등이 문제입니다.

매장 등급의 낮고 높음을 떠나 기사가 매장 일을 보면서 제빵 생산을 하지 않았으면 좋겠습니다. 제빵 소성, 도넛류 고로케류, 크림충천 제품, 반제 제품의 후처리는 매장에서 해결해 주었으면 좋겠습니다. 점심식사가 보장이 되려면 저런 부분은 반드시 매장에서 해결 해줘야 이루어 질 수 있는 부분이니까요.

온전한 식사시간이 아닌 제품생산을 하면서 밥을 먹고 있습니다. 식사시간은 무임금으로 알고 있는데 너무 속상합니다. 일이 많은데도 점주 요청으로 단축근무를 시행하고 퇴근시간에도 제품생산을 요구하는 점주들이 너무 많습니다. 기사들이 점주님께 연장건을 얘기하기엔 너무 힘든 현실입니다. 회사와 기사들의 갈등보단 점주와 기사들의 갈등이 더더욱 깊어지고 있네요. 기사들 업무를 가중시키고 있는 점주들 생각부터 바로 잡아야 될 것 같습니다. ㅠㅠ

□ 파리바게뜨 자회사 전환 일터 차별과 부당대우

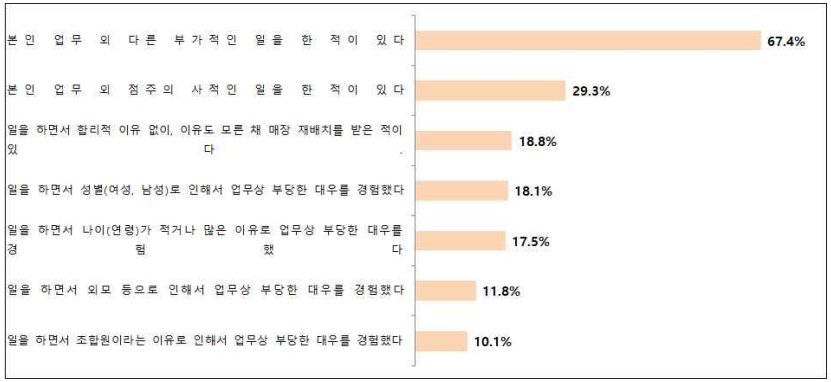
○ 파리바게뜨에서 자회사로 전환되었음에도 불구하고 일터에서의 부당한 대우나 차별은 잔존하고 있었음. 특히 주요한 부당한 대우는 기사들의 업무 이외의 부가적인 일을 점주가 시키는 현상들이 많은 것이 확인됨.

– 첫째, 파리바게뜨에서 부당한 대우는 주로 기사(본인) 업무 이외 부가적인 업무 유경험(67.4%)이 가장 많았고, 본인 업무외 점주의 사적인 일 유경험(29.3%)도 많았음.

– 둘째, 파리바게뜨의 부가적인 일이나 점주의 사적인 업무지시 등은 전통적인 모호한 고용관계 [자회사↔기사↔프랜차이즈 가맹점주] 현상이 확인되고 있음.

– 셋째, 파리바게뜨에서 차별은 매장 재배치(18.8%)만이 아니라 성차별(18.1%), 연령(17.5%), 외모(11.8%) 등의 반인권적 행태도 확인됨.

[그림 6] 파리바게뜨 작업장 내 부당대우와 차별



아침에 기사가 먼저 출근해서 문을 여는데, 오픈시간에 기사가 계산도 해야 하는 매장이 아직도 있다. 회사에서 해결 않는 이상 기사는 계속해서 부당하게 자신의 일을 할 시간에 점주의 일을 하게 된다. 한가 한 시간에 일을 도와주는 개념이 아닌 짧게는 30분~1시간이 넘는 시간 동안 그 바쁜 아침 시간을 손님 빵 계산을 해야 하는 건 납득이 되질 않는다.

<표 13> 파리바게뜨 작업장 내 부당대우와 차별 – 지역별

권역	본인 업무 외 다른 부가적인 일을 한 적이 있다	본인 업무 외 점주의 사적인 일을 한 적이 있다	일을 하면서 합리적 이유 없이, 이유도 모른 채 매장 재배치를 받은 적이 있다.	일을 하면서 성별(여성, 남성)로 인해서 업무상 부당한 대우를 경험했다	일을 하면서 외모 등으로 인해서 업무상 부당한 대우를 경험했다	일을 하면서 나이(연령)가 적거나 많은 이유로 업무상 부당한 대우를 경험했다	일을 하면서 조합원이라는 이유로 인해서 업무상 부당한 대우를 경험했다
서울	68.6%	32.0%	17.8%	19.0%	14.7%	16.5%	8.8%
영남	75.0%	34.4%	20.3%	15.6%	10.9%	18.8%	9.4%
인천	76.7%	18.3%	13.3%	21.7%	8.3%	20.0%	5.1%
호남	61.1%	30.6%	13.9%	16.7%	16.7%	27.8%	8.3%
충청	64.3%	35.7%	23.8%	33.3%	17.1%	28.6%	19.0%
경기	58.6%	25.0%	23.4%	12.6%	8.7%	10.9%	14.1%
제주	73.1%	28.0%	12.0%	15.4%	7.7%	23.1%	3.8%
강원	75.0%	41.7%	16.7%	16.7%	.0%	.0%	.0%

<표 14> 파리바게뜨 작업장 내 부당대우와 차별 – 업무형태별

직종	본인 업무 외 다른 부가적인 일을 한 적이 있다	본인 업무 외 점주의 사적인 일을 한 적이 있다	일을 하면서 합리적 이유 없이, 이유도 모른 채 매장 재배치를 받은 적이 있다.	일을 하면서 성별(여성, 남성)로 인해서 업무상 부당한 대우를 경험했다	일을 하면서 외모 등으로 인해서 업무상 부당한 대우를 경험했다	일을 하면서 나이(연령)가 적거나 많은 이유로 업무상 부당한 대우를 경험했다	일을 하면서 조합원이라는 이유로 인해서 업무상 부당한 대우를 경험했다
까페 메인기사	83.9%	29.1%	10.7%	8.9%	14.3%	14.3%	8.9%
까페 지원기사	91.9%	37.8%	33.3%	7.9%	21.1%	31.6%	13.2%
제빵 메인기사	61.8%	29.2%	14.4%	16.7%	11.6%	17.6%	9.4%
제빵 지원기사	66.4%	27.0%	29.5%	28.9%	7.4%	14.8%	11.5%

○ 한편 파리바게뜨는 각 매장의 기사들이 제품생산과 주문 과정에서 잘 못 된 주문이나 생산을 변제하도록 하는 것이 일상화되어 있음.

– 첫째, 파리바게뜨 작업장에서 제빵기사나 까페기사들은 주문이나 생산 과정에서 제품 오주문이나 잘못된 경우 기사들이 변제한 비율이 10명 중 8명(81.4%)나 되었음.

– 둘째, 파리바게뜨 작업장에서 제빵기사나 까페기사들은 주문이나 생산 과정에서 제품 오주문이나 잘못된 경우, 점주들이 기사들에게 변제 요구를 한 경험도 95.4%나 되었음.

이번에 제가 실수로 매장을 나오게 되었습니다(매장 대기 상황). 실수는 인정하지만 그간 있던 매장에 4년 넘게 일했지만 점주에게 돌아온 말은 본인을 무시하고 능멸했다는 폭언 등 이였습니다. 그동안 점주님의 실수도 고객들의 클레임도 기사들이 대부분 수습하는 경우도 많은데 그 반대의 경우기 사들이 보호받지 못하는 것 같습니다.

악덕사장님으로부터 회사가 기사를 보호하지 않습니다. 개선은 안하고 땜빵으로 매장에 기사만 보낼 뿐입니다. 경고도 안하고 기사도 안 뺍니다. 이런매장은사장님이두개의매장을갖고있습니다. 한 매장에만 카페기사를 고용한 후 두 개의 매장 물량을 싸게 합니다. 음료와 빙수 모두 카페기사가 합니다. 제빵기사는 빵을 실수로 태우거나 변상해야하는 경우 회사에서 처리해 주지 않아 기사 개인의 돈으로 변상하는데 회사에서 처리해줄 필요가 있다고 봅니다.

저희 매장은 물량 많은 매장인데 바쁠 때는 포스도 봐줘야 하고 곧 사장님이 매장을 한 개 더 오픈 하는데 거기 매장도 샌드 싸야 합니다. 거절 햇는 데도 계속 하라고 강요 하십니다. 사실 여름은 카페기사가 바쁜 시기인데 매장에서 도와주지는 못하더라고, 일은 더 시키지 말아야 하는데 너무 너무 바라시고 회사도 쉬쉬하고 너무 화가 나요 ㅠㅠ 사실 회사가 나쁘다고 생각하지 않지만 이런 일이 계속 되면 퇴사 하고 싶지 않을까요.ㅜㅜ 기사들 너무너무 힘들어요.

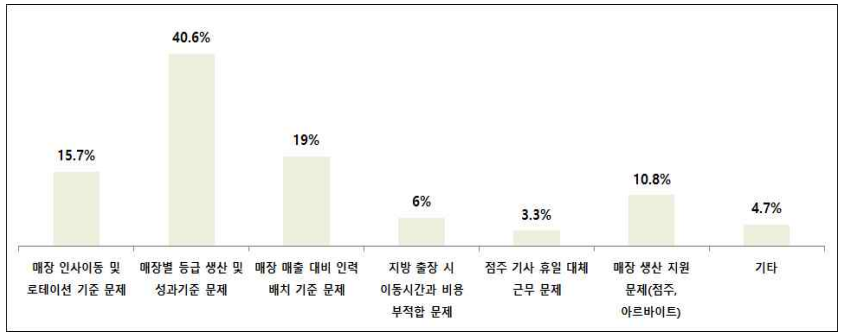
<표 15> 파리바게뜨 작업과정 중 매장 손실 변제 경험 유무 – 지역별

	매장손실변제		손실변제요구경험	
	예	아니오	예	아니오
서울	82.6%	17.4%	94.9%	5.1%
영남	83.0%	17.0%	98.3%	1.7%
인천	75.5%	24.5%	93.1%	6.9%
호남	85.7%	14.3%	100.0%	
충청	86.7%	13.3%	94.9%	5.1%
경기	78.4%	21.6%	95.7%	4.3%
제주	86.4%	13.6%	92.0%	8.0%
강원	77.8%	22.2%	91.7%	8.3%
전체	81.4%	18.6%	95.4%	4.6%

<표 16> 파리바게뜨 작업과정 중 매장 손실 변제 경험 유무 – 업무형태별

	매장손실변제		손실변제요구경험	
	예	아니오	예	아니오
까페 메인기사	90.2%	9.8%	94.4%	5.6%
까페 지원기사	82.4%	17.6%	100.0%	
제빵 메인기사	81.9%	18.1%	95.7%	4.3%
제빵 지원 기사	74.7%	25.3%	93.6%	6.4%
전체	81.6%	18.4%	95.4%	4.6%

[그림 7] 파리바게뜨 매장 운영방식 문제점(1,2순위 합계)



□ 파리바게뜨 자회사 전환 일터의 감시와 통제

○ 파리바게뜨에서 가장 큰 문제점 중 하나는 작업장 내에서 전자정보통신기기에 의한 노동자들의 감시와 통제 문제임. 특히 서비스업 특성상 제품 도난이나 고객과의 마찰 등을 이유로, 매장내 CCTV가 설치된 상태인데, 심각한 인권침해 요소들이 발견됨.

– 첫째, 파리바게뜨 내에서 일하는 중 CCTV로 인해 감시 혹은 통제 유경험 비율이 10명 중 6명(58.4%)에 달하며, CCTV로 감시·통제 이후, 업무지시를 받은 유경험 비율도 10명 중 5명(51.1%)이나 됨.

– 둘째, 파리바게뜨 내에서 기사들은 휴게(식사)시간에도 CCTV로부터 점주의 감시 혹은 통제 유경험 비율이 10명 중 2.5명(26.2%)에 달했고, 불이익을 받은 비율도 10명 중 1.5명(14%)나 되었음.

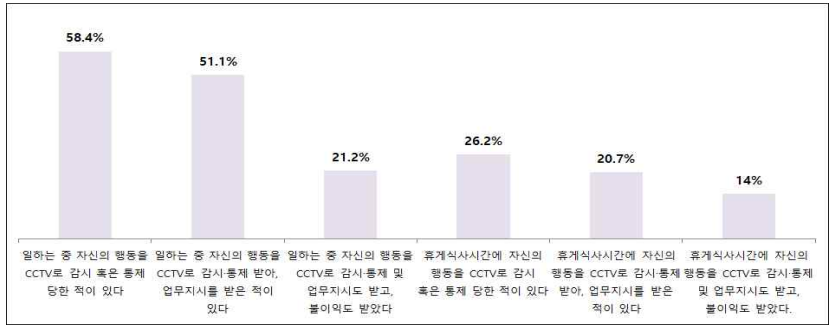
CCTV 촬영 및 활용 동의서

성명 :
생년월일 :

본인은 근무공간에서 식품관련 사고 방지와 사실 규명을 위한 목적으로 CCTV를 촬영함과 정당한 목적으로 활용함에 대하여 동의합니다.

20 년 월 일
동의 인: (인)

[그림 8] 파리바게뜨 작업장 내 CCTV 감시·통제 문제



<표 17> 파리바게뜨 작업장 내 CCTV 감시·통제 문제 – 지역별

권역	일하는 중 자신의 행동을 CCTV로 감시 혹은 통제 당한 적이 있다	일하는 중 자신의 행동을 CCTV로 감시·통제 받아, 업무지시를 받은 적이 있다	일하는 중 자신의 행동을 CCTV로 감시·통제 및 업무지시도 받고, 불이익도 받았다	휴게식사시간에 자신의 행동을 CCTV로 감시 혹은 통제 당한 적이 있다	휴게식사시간에 자신의 행동을 CCTV로 감시·통제 받아, 업무지시를 받은 적이 있다	휴게식사시간에 자신의 행동을 CCTV로 감시·통제 및 업무지시도 받고, 불이익도 받았다.
서울	53.5%	45.3%	21.2%	23.1%	17.6%	13.5%
영남	75.0%	64.1%	26.6%	35.5%	26.6%	15.6%
인천	57.6%	53.3%	23.3%	25.0%	20.0%	16.7%
충청	62.2%	61.1%	13.9%	30.6%	27.8%	8.6%
호남	61.9%	59.5%	26.2%	31.0%	31.0%	17.1%
경기	57.8%	49.2%	21.1%	24.4%	18.3%	13.4%
제주	55.6%	42.3%	11.5%	23.1%	19.2%	7.7%
강원	33.3%	33.3%	8.3%	25.0%	8.3%	25.0%

매장에 휴게 공간이 없어 노동자들이 편히 쉴 수 있는 공간이 없습니다. 또한 CCTV가 다 볼 수 있기 때문에 휴게 시간에 편히 쉴 수 없다는 것이 문제입니다. 또 52시간으로 노동법이 바

뀌면서 회사에서 52시간을 맞춘다는 조건으로 본인이 원하지 않을 시기에 연차 및 휴가를 쓰게 합니다. 너무 황당합니다 또한 여성노동자들은 결혼 후 몸을 쓰는 일이고 또한 업무강도가 강하기 때문에 임신조차 힘듭니다.

여기 오기 전 매장은 CCTV 업무지시 추가 시간에 대한 보상점심시간에 물건 빌려와야 되는 그런 일들이 많았습니다. 그런 매장 사장님들에게 불이익을 줘야 된다고 생각합니다. 주문 건 땜에 밥도 못 먹고 일하고 시간 정해서 물량 파악하고 되지도 않는 시간에 2차 생산시켜 오버타임에 대해서는 그냥 해줘야 되는 거 아니냐고 전에 사람들은 다 했다면서 회사에서는 모른 척하고 협력업체란 내 임금에 몇 프로씩 띄어먹으면서 나를 보호해야 되는 곳인데 사장을 보호하고 있고, 회사 또한 지금 바뀌었어도 나보다는 돈 내는 사장들을 보호합니다.ㅠㅠ 참그러네요. 저희가 '갑'이 되는 건 아니라지만 그래도 정도 것 해야 된다고 생각합니다.

<표 18> 파리바게뜨 작업장 내 CCTV 감시·통제 문제 – 업무형태별

직종	일하는 중 자신의 행동을 CCTV로 감시 혹은 통제 당한 적이 있다	일하는 중 자신의 행동을 CCTV로 감시·통제 받아, 업무지시를 받은 적이 있다	일하는 중 자신의 행동을 CCTV로 감시·통제 및 업무지시도 받고, 불이익도 받았다	휴게식사시간에 자신의 행동을 CCTV로 감시 혹은 통제 당한 적이 있다	휴게식사시간에 자신의 행동을 CCTV로 감시·통제 받아, 업무지시를 받은 적이 있다	휴게식사시간에 자신의 행동을 CCTV로 감시·통제 및 업무지시도 받고, 불이익도 받았다.
까페 메인기사	60.7%	54.5%	23.2%	27.3%	28.6%	23.2%
까페 지원기사	81.6%	73.7%	39.5%	28.9%	28.9%	26.3%
제빵 메인기사	52.2%	43.3%	20.4%	26.5%	19.5%	13.6%
제빵 지원기사	65.6%	62.6%	15.6%	23.1%	17.2%	5.8%

Ⅳ. 정책과제

□ 파리바게뜨 자회사 설립 이후 노동조건 개선 과제 검토

○ 첫째, 파리바게뜨 자회사 설립 이후 몇 가지 노동현장의 실태를 검토한 결과 긍정적 노동조건 개선의 흔적을 찾기 어려운 현실임.

– 무엇보다 주 6일 근무하고 있는 노동자들이 많고, 월 평균 휴무일이 5~7일 정도에 불과하여, 1주일 노동시간이 개정 근로기준법 이후(2018.7.1.)에도 평균 49.4시간이나 되며, 52시간 이상 장시간 노동 비율이 약 13.6%나 되고 있음.[5)]

– 인력부족으로 2017년 기준 연차 휴가 사용일은 16.4%(2.2일, 특별휴가 4일 전후 사용)에 불과하여, 연차 미사용일이 평균 9.3일이나 되는 상황이 발생하면서 일과 삶의 균형(WLB)이 불가능한 조건임.

5) 52시간 장시간 관련 근로시간 단축 법률(근로기준법 2조와 연장근로제한 53조) 시행되고 있으나, 처벌유예 문제로 자회사에서는 장시간 노동해소에 소극적 태도를 갖고 있다는 현장 노동자들의 의견도 있음.

– 또한 근로기준법 개정을 노동시간이 단축되면서 기존 연장근무 수당이 감소되면서 실질 소득이 감소하는 효과가 있음. 문제는 주5일제 실현 당시 임금보건 문제가 논의될 때를 고려하면, 현재 파리바게뜨 자회사 설립 당시 합의서(3년 이내 본사 임금수준)를 조기 실현하여 임금 감소분 해소(2018년 기준 50시간 내외 근무하여 총임금 240만원 내외)가 필요함.

– 결국 이와 같은 문제 해결을 위해서는 애초 자회사 설립 취지를 반영하여, 적정 인력 투입을 통한 장시간 노동과 대한민국 평균 연차휴가 사용(7.5일 내외)이 가능한 구조를 해야 함. 이와 같은 문제 해결접근은 PB 파트너즈 설립 취지 속에 간접고용 불법파견 문제 해결의 긍정적 의미가 있는 것임.

○ 둘째, 파리바게뜨 휴일휴가 및 노동시간 문제 해결을 위해서는 구조적인 노동시간 즉, 일터에서의 '수속된 노동시간'을 해결하는 것이며, 이는 프랜차이즈 가맹점의 특정 요일이나 영업시간을 줄이는 방법임.

– 이를 위해서 다른 정책적 상상력을 모색하면 가맹사업법 제3조 시행령에 프랜차이즈 제빵제과업 여타의 의무휴점 및 기타 지정일 조항 추가하는 것을 고려할 수 있음. 공정거래위원회 가맹사업법에서 가맹사업법 제2조의에서 가맹본부가 정상적인 거래관행에 비추어 부당하게 가맹점주의 영업시간을 구속하는 행위로 "부당한 영업시간 구속"을 해서는 안 된다고 규정 보다 구속력 있게 강화 조치 확장 검토하는 것임.

– 최근 일본 소매업 및 음식점 분야에서 폐점시각 조정, 24시간영업 폐지, 명절휴업 확대 등이 이루어지고 있음. 영업시간 단축에 따른 인건비 절감 효과를 고려하더라도 매출 저하가 우려되어 상품 및 서비스 단가 조정, 자동화 및 무인화를 추진하는 사례들도 나타남.(* 배경: 소비패턴 변화, 노동력 부족, 인건비 증가, 일자리 기피 현상, 사업주 장시간 과로사, 심양 영업대비 매출 효과 감소 등)

[법률 개정 검토 사항]

▲ 가맹사업법 제3조 시행령에 '대기업 프랜차이즈 의무휴점' 조항 추가(설, 추석 및 기타 지정 요일)
- '가맹사업거래 공정화에 관한 법률 시행령 개정'
  가. 지역별 휴점일 순번제 운영(매출이 적은 요일 등 고려)
  나. 예외 편의점 지역 : 공항, 철도, 터미널, 주휴소, 관광지 등

▲ 가맹사업법 제3조 시행령 영업시간 최소한의 단축 규정 - '가맹사업거래 공정화에 관한 법률 시행령 개정'
  가. 프랜차이즈 심야영업 시간 규정 (24시간 빵집이 필요한가?)
  나. 그 밖의 지정 요일 심야영업 시간 단축 문제 검토 필요

□ **파리바게뜨 자회사 설립 이후 비인권적 조직운영 개선 검토..**

○ 셋째, 파리바게뜨 자회사 설립 이후 나타난 몇 가지 문제 중 하나는 파견업체와는 다른 조직운영이 필요한데, 거의 일부를 제외하면 변화된 내용을 확인하기 어려운 현실임. 특히 매장배치 이동, 매장 등급, 업무시간 이후 SNS 업무지시, 휴일휴가제도, 매장 변상 등의 현장 애로사항이나 주된 불만 등이 해결되지 않고 있음.

– 실태조사 결과 약 현장의 1/3 정도는 퇴근이나 휴일휴가 기간에도 SNS 업무지시가 일상적으로 진행되고 있으며, 점주와의 갈등 상황(부가적 업무&사적 업무 지시, 매장 주문 생산 갈등, 매장 배치 등), 불합리한 임금 및 매장 성과 수당체계(제빵 10등급, 까페 3등급 → 기준 비합리적, 매출 비율 반영 필요) 등이 대표적임.

– 더불어 디지털 4차 산업혁명 시대에 전국의 가맹점 기사들이 연차휴가, 생리휴가 등을 신청하는 프로세스(신청 서류 사진 촬영 제출, 원본 수거 등)와 같은 낡은 방식으로 진행될 뿐만 아니라, 업무 직무교육훈련조차 제대로 이루어지지 않고 있는 상황임.

– 이와 같은 다양한 문제점을 해결하기 위해서는 자회사 조직운영 전반에 있어 작업현장과 업무 및 노동조건 관련 개선을 위한 현장의 다양한 이해당사자들과의 의견수렴/간담회, TF구성 등을 통해 업무 개선이 진행되어야 함.

○ 넷째, 파리바게뜨 실태조사에서 가장 두드러진 문제점 중에 하나는 인권침해들이 현장에서 확인되고 있다는 점임. 2018년 설문조사 결과 가맹점 점주들이 제빵 및 까페 기사들의 외모나 나이 등 ▲성차별(18.1%), ▲연령차별(17.5%)이 나타나고 있다는 점임. 더불어 서비스산업 특성상 필요할 수 있지만, 일상적인 단순 CCTV 모니터링이 아니라 작업 과정에서 업무지시 통한 불이익(26.3%)까지 확인 되는 것은 주된 개선과제로 판단됨.

– 과거 국가인권위원회(2007)는 사업장에서 사용되는 각종 정보통신기술 또는 전자장치에 의한 감시의 인권침해 여부에 대해서는 「헌법」 제10조, 제17조, 제18조, 제33조제1항과 「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약」 제17조를 판단기준으로 했음(국가인권위원회, 2007,11.27).[6]

– 또한 국가인권위원회는 현행 관련법제에 대한 판단과 노동자의 인권보호를 위한 개선방안으로

6) 2017년 11월 27일 국가인권위원회의 「사업장 전자감시에서 근로자의 인권보호를 위한 법령·제도개선 권고」 결정문 참조.

국제기구 등의 내용을 제시한바 있음.[7]

– 2017년에는 노동부장관에게 근로자의 정보인권 보호를 위해 개인정보 보호 가이드라인에 근로자의 권리 보호 등에 관한 사항을 구체적으로 보완할 것을 권고(2017.2.16) 한바 있음.

– 국제노동기구(ILO, 1996)과 경제협력개발기구(OECD, 1980)에서도 노동자 개인정보 보호 준칙과 프라이버시에 관한 가이드라인을 제시한바 있음.

국제노동기구(ILO, 1996) '근로자의 개인정보보호를 위한 행동준칙' (ILO Code of Practice for Protection of Workers' Personal Data)	경제협력개발기구(OECD, 1980) '프라이버시의 보호와 개인정보의 국제적 유통에 관한 가이드라인' (Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data)
전자감시를 포함한 노동감시는 사전에 감시 목적, 사유, 기간, 방법, 수집할 정보 등을 알려야하고 은밀한 감시는 법에 근거가 있거나 범죄행위 등이 있는 경우로 엄격히 제한하고 있다. 또한 지속적 감시는 보건안전이나 재산보호를 위한 경우로 한정되며(6.14.(1)(2)(3)) 전자감시 기술을 도입할 경우 노동자 대표에게 미리 통지하고 협의(12.2.(b)).	개인정보 수집의 사전 동의와 고지 의무(제7조), 수집(감시) 목적의 명확한 제시(제8조) 및 목적 이외의 사용금지(제10조) 등

7) 유엔(UN)이 제시한 전자화된 개인정보파일의 규율에 관한 지침(Guideline for the regulation of computerized personal data files, 1990)을 비롯하여 국제노동기구(ILO)의 노동자의 개인정보보호를 위한 행동준칙(ILO Code of Practice for Protection of Workers' Personal Data, 1996), 경제협력개발기구(OECD)의 프라이버시의 보호와 개인 데이터의 국제적 유통에 관한 가이드라인(Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data, 1980)의 내용과, 판단기준 중 규약의 구체적 적용범위를 언급한 자유권 규약 위원회 일반논평(ICCPR General Comment 16, 32th session, 1988)을 주된 참고기준으로 삼았었음.

<별첨자료>

〔참조〕 파리바게뜨 근무형태 및 노동조건 변화 상황 (근기법 개정 후, 2018.7~8)

- 휴게, 식사시간 단축 : 59.5점
- 무급노동 현상 증가 : 52.6점
- 휴무일 감소 현상 : 32.8점
- 노동강도 강화 현상 : 62.8점
- 점주 및 관리자 눈치 : 57.8점

근기법 개정 이후 변화도	출근하여 일하는 과정에서 휴게 및 식사시간이 짧아졌다	공식적으로 퇴근하도록 하고, 실제로는 무급노동이 나타나고 있다	하루 동안 일을 하면서 이전과 달리 노동강도가 강해졌다	인력충원 없이 52시간을 지키려다 보니 점주 및 관리자 눈치가 보인다	월 평균 휴무일이 감소하는 상황이 발생하고 있다
서울	60.8	59.4	67.8	59.4	37.6
영남	53.1	48.0	55.9	54.7	21.0
인천	52.9	44.6	55.8	53.8	34.2
호남	59.7	49.3	57.9	53.6	23.6
충청	64.9	54.8	69.0	62.2	43.3
경기	61.8	46.9	61.4	59.6	33.0
제주	66.0	67.3	67.7	63.0	30.0
강원	60.4	77.1	68.8	58.3	22.9
수습	75.0	90.0	70.0	70.0	50.0
기사	60.2	52.7	62.0	56.5	32.5
조장	58.8	53.0	64.4	64.1	35.6
반장	56.0	53.3	59.6	56.3	28.0
주임(대)	58.1	44.6	65.3	50.0	23.6
주임	75.0	67.5	82.5	77.8	50.0
까페 메인기사	64.5	61.2	72.8	56.7	44.2
까페 지원기사	72.4	67.1	75.0	73.7	32.9
제빵 메인기사	55.5	48.6	57.2	54.2	30.4
제빵 지원 기사	64.0	56.6	69.4	65.3	34.4
2년미만	56.8	51.4	59.8	52.5	32.2
2-4년미만	62.1	54.0	63.8	56.8	29.9
4-6년미만	60.9	57.3	66.7	65.3	34.2
6년이상	63.4	52.4	67.4	60.1	34.5
여성	58.9	52.6	61.2	56.8	32.6
남성	62.3	55.0	69.2	62.7	34.5
20-25세	56.8	48.9	54.2	48.5	32.3
26-29세	56.9	50.8	63.0	60.3	31.6
30-35세	61.6	53.7	66.5	61.2	35.5
35세 이상	61.7	55.9	62.0	54.6	30.8
합계	59.5	52.6	62.8	57.8	32.8

〔참고〕 파리바게뜨 휴일휴가 사용 현황 (2017년)

- 2017년 연차 발생일 : 평균 11.9일 ↔ 실제 연차 사용일 : 평균 2.2일
- 2017년 연차 사용율 : 16.4%(미사용연차 평균 9.3일)
- 특별 휴가(여름휴가 4일) : 4일 중 평균 2.2일 (1.8일 미사용)

권역	발생연차	사용연차	미사용 연차	연차 사용율	별도 특별휴가 (4일)
서울	11.7	2.1	9.1	15.8%	2.1
영남	11.7	3.2	7.8	24.5%	2.7
인천	12.3	2.0	10.0	15.9%	1.7
호남	11.4	3.6	6.9	26.5%	3.5
충청	13.3	2.8	10.4	21.9%	2.3
경기	11.9	1.3	10.2	09.8%	1.9
제주	11.8	1.9	9.5	13.8%	2.3
강원	14.4	.8	13.5	04.6%	3.9
수습	.0	.0	.0	00.0%	.0
기사	9.4	1.6	7.5	14.7%	1.7
조장	13.4	2.1	10.7	15.8%	3.1
반장	15.9	3.2	11.6	18.2%	2.7
주임(대)	16.7	2.2	14.0	11.8%	2.3
주임	15.4	5.4	9.9	37.5%	3.6
까페 메인기사	10.9	2.3	8.2	19.0%	1.8
까페 지원기사	15.3	4.5	10.2	29.0%	2.6
제빵 메인기사	10.3	1.5	8.3	13.7%	2.1
제빵 지원 기사	15.2	2.9	11.7	17.2%	2.5
2년미만	4.6	.9	3.6	12.8%	1.5
2-4년미만	13.3	2.7	10.0	18.5%	2.2
4-6년미만	13.6	3.2	9.2	21.8%	2.5
6년이상	16.5	2.9	12.9	17.3%	2.8
여성	11.5	2.2	8.7	17.2%	2.3
남성	13.6	1.8	11.5	13.2%	2.0
20-25세	7.3	1.0	5.9	9.6%	2.2
26-29세	9.4	1.8	7.3	17.2%	1.9
30-35세	13.7	2.5	10.7	17.5%	2.6
35세 이상	14.6	2.7	11.4	16.8%	2.2
합계	11.9	2.2	9.3	16.4%	2.2

〔참조〕 파리바게뜨 근기법 개정 이전(2018.6) 노동일, 노동시간 특징

- 1일 노동시간 : 8.9시간 (식사시간 44.4분, 휴게시간 12.6분)
- 1주 노동시간 : 51.3시간 (월 휴무일 6.3일)

2018년 6월 기준	식사시간	휴게시간	1일 노동시간	1주 노동시간	출퇴근시간	월 휴무일
서울	46.7	12.8	8.8	50.7	71.0	6.3
영남	44.1	11.1	8.8	51.2	52.7	7.0
인천	44.2	11.6	8.8	51.5	64.8	6.2
호남	33.1	12.7	9.0	51.2	39.1	6.5
충청	45.9	13.3	8.6	51.3	51.3	6.1
경기	43.4	12.1	8.8	52.1	55.0	6.0
제주	40.4	15.9	9.2	51.0	51.5	6.3
강원	35.0	18.0	9.2	52.6	26.7	5.8
수습	22.5	12.5	9.3	49.4	80.0	6.2
기사	42.9	11.9	8.9	51.3	57.2	6.2
조장	45.7	11.5	8.9	52.1	65.4	6.2
반장	44.5	14.2	8.9	50.7	61.5	6.7
주임(대)	45.1	16.8	8.8	50.8	54.3	6.4
주임	44.4	9.0	9.0	53.4	47.5	6.5
까페 메인기사	46.3	9.5	9.0	52.0	63.1	6.2
까페 지원기사	51.5	6.2	8.9	49.7	81.9	6.8
제빵 메인기사	42.8	13.6	8.8	51.4	55.5	6.2
제빵 지원 기사	43.5	13.6	8.9	51.1	62.0	6.5
2년미만	40.7	13.4	8.8	51.5	56.4	6.1
2-4년미만	46.6	11.5	8.9	51.1	61.0	6.4
4-6년미만	46.0	9.3	8.9	51.3	70.5	6.5
6년이상	41.9	13.4	8.8	51.9	54.9	6.3
여성	45.0	12.0	8.8	51.5	59.2	6.3
남성	40.3	14.7	8.9	50.6	60.3	6.2
20-25세	41.4	15.2	8.8	50.9	53.0	6.3
26-29세	45.2	11.1	8.9	51.7	60.4	6.2
30-35세	45.5	12.4	8.8	51.3	59.0	6.3
35세 이상	43.0	13.4	8.9	51.0	61.6	6.3
합계	44.4	12.6	8.9	51.3	59.3	6.3

〔참조〕 파리바게뜨 근기법 개정 이후(2018.8) 노동일, 노동시간 특징

- 1일 노동시간 : 8.7시간 (식사시간 43.9분, 휴게시간 12.3분)
- 1주 노동시간 : 49.4시간 (월 휴무일 7.2일)

2018년 8월 기준	식사시간	휴게시간	1일 노동시간	1주 노동시간	출퇴근시간	월 휴무일
서울	46.3	11.5	8.6	49.4	70.9	7.2
영남	44.3	11.8	8.8	48.8	52.2	7.7
인천	43.7	12.7	8.8	49.6	64.8	7.6
호남	32.9	14.0	8.8	48.4	38.9	7.3
충청	45.6	12.7	8.4	49.8	50.1	6.4
경기	43.4	13.0	8.6	49.5	54.3	6.8
제주	38.0	14.5	9.0	49.4	47.3	7.7
강원	34.5	4.3	9.0	49.4	27.5	7.7
수습	26.0	12.5	9.4	50.7	80.0	7.6
기사	42.5	11.6	8.7	49.5	56.6	7.2
조장	45.5	11.5	8.6	49.7	65.1	7.1
반장	44.5	14.2	8.7	48.5	60.5	7.5
주임(대)	43.4	16.2	8.3	48.6	54.5	7.0
주임	40.7	8.9	8.9	50.3	47.5	7.2
까페 메인기사	44.3	8.9	8.9	50.3	63.9	6.9
까페 지원기사	51.1	6.5	8.6	48.4	81.3	7.6
제빵 메인기사	42.8	13.2	8.7	49.4	54.5	7.1
제빵 지원 기사	42.7	13.9	8.7	49.0	61.8	7.2
2년미만	39.4	12.6	8.7	49.4	54.9	7.3
2-4년미만	46.3	9.8	8.8	49.5	60.2	7.0
4-6년미만	45.5	11.4	8.8	49.5	71.6	7.0
6년이상	43.3	12.8	8.5	48.4	53.2	7.1
여성	44.6	11.5	8.7	49.5	58.7	7.2
남성	39.7	14.8	8.7	48.8	59.7	7.1
20-25세	40.9	13.5	8.6	49.5	51.8	7.2
26-29세	45.1	12.2	8.7	49.2	58.9	7.3
30-35세	45.1	11.5	8.7	49.4	59.6	7.1
35세 이상	42.2	13.1	8.6	49.4	60.9	7.1
합계	43.9	12.3	8.7	49.4	58.7	7.2