

# 독일에서의 항공기승무원의 근로시간 규제

(Regulation of the Working Hour of Flight Crew in Germany)

최 두 환<sup>1)</sup> (Choi, Doo-Hwan )

- I. 머리말
- II. 독일 근로관계법에서의 근로시간 규제
  - 제1절 연혁
  - 제2절 근로시간법상 근로시간 규제
  - 제3절 근로시간 규제의 예외
- III. 항공종사자들에 대한 근로시간 규제
  - 제1절 항공운송법
  - 제2절 통합항공요구사항(JAR)
  - 제3절 항공운송사업자에 관한 2차 법규명령  
(2.DV LuftBO)
- IV. 결론

---

1) 대한항공, 법무실

## 제 1 장 머리말

독일의 국적항공사인 루프트한자 독일항공(Lufthansa Airline)<sup>2)</sup>이 국제선 여객부문에 있어서는 세계에서 3위, 국제항공화물운송 부분에서는 세계 2위를 차지할 만큼 독일의 항공운송산업은 매우 발달하였다. 독일은 유럽의 다른 국가들과 마찬가지로 국가에 의한 항공운송산업 보호라는 정책목표에 따라 독점 국적항공사 정책을 적용하였기 때문에 항공운송산업이 국내시장에서는 치열한 경쟁없이 발전해 왔으며, 1994년 민영화 이후 국제시장에서의 치열한 경쟁을 거쳐 오늘날 세계 정상권의 항공운송산업 국가가 될 수 있었다. 오늘날에는 EU통합의 영향으로 EU내 역내 항공운송이 자율화됨에 따라 독일의 항공운송산업도 역내 항공사로부터 치열한 도전을 받고 있기는 하지만<sup>3)</sup>, 장거리 유럽내 중심이라는 지리적 이점과 장거리 비행이 가능한 대규모 기단을 보유한 규모의 장점을 이용하여 영국과 함께 EU내에서 주도적인 항공운송산업국가로서의 지위를 계속 유지하고 있으며, 이러한 현상은 당분간 지속될 것으로 예상된다.

이렇게 항공산업이 발전한 독일에서 항공산업 종사 근로자들의 근로관계를 규정하는 법률을 살펴보면, 일반 근로자들 모두에 대해 적용되는 근로관계 법률인 근로시간법(Arbeitszeitgesetz : ArbZG), 모성보호법(Mutterschutzgesetz : MuSchG), 미성년근로자보호법(Jugendarbeitsschutzgesetz : JarbSchG), 해고제한법(Kuendigungsschutzgesetz : KSchG) 등과 같은 개별적 근로관계에 관한 법률과 경영조직법(Betriebsverfassungsgesetz : BetrVG), 공동결정법(Mitbestimmungsgesetz : MitbestG), 단체협약법(Tarifvertragsrecht : TVG)과 같은 집단적 노사관계에 관한 법률로 이루어진 노동법과 독일 항공운송법(Luftverkehrsgesetz : LuftVG) 및 항공 관련 행정명령이 있다.

2) 루프트한자 독일항공은 독일의 유일한 국적항공사로서 1994년 민영화 되었으며, 실제로는 화물항공회사와 여객항공회사 등 수개의 계열회사로 분리되어 운영되고 있으나, 모두 루프트한자 독일항공으로 대표된다. 즉, 독일의 국제항공운송은 곧 루프트한자 독일항공의 국제항공운송이라고 할 수 있다.

3) 이하 Pablo Mendes de Léon, 「Liberalization of Air Transport in Europe」, The Utilization of the World's Air Space and Free Outer Space in the 21<sup>st</sup> Century, 2000, Kluwer Law International. 참조

본 연구에서는 독일의 근로시간 규제에 관한 입법연혁을 고찰함으로써 독일 산업 전반에서의 근로시간 규제에 관한 흐름을 살펴보고, 그 다음에 항공산업에 종사하는 조종사들의 업무특성을 고려하여 제정된 항공법 및 행정명령에서 규율하고 있는 구체적인 근로시간 규제사항을 살펴봄으로써 우리나라에서 항공종사자들의 근로시간 규제에 대한 시사점을 찾아 보고자 한다.

## 제 2 장 독일 근로관계법에서의 근로시간 규제

### 제1절 연혁

독일에서의 근로시간 규제는 연소자의 근로시간을 제한한 프로이센법(1839년)이라고 할 수 있다. 그러나 이 법은 연소자의 근로시간 제한을 통해 군에 입대할 소년을 확보하기 위한 수단으로 제정된 것으로서 진정한 의미의 노동보호법제는 아니었다.<sup>4)</sup> 그 후 1853년에는 아동의 근로시간보호를 강화함과 동시에 영업감독국의 전신인 감독관청도 설치되었다. 1869년에는 영업법(Gewerbeordnung vom 21. 6. 1869)이 제정되고, 각 란트에 있던 노동보호법이 통합되며 그 후에도 연소자의 근로시간보호법은 계속 개정·발전되어 왔다.<sup>5)</sup> 그러나, 성인에 관한 근로시간의 법적 규제는 1891년 6월 1일의 노동보호법에 의해 경축일 근로금지가 영업법에 도입된 것이 최초였다.<sup>6)</sup> 1일 8시간 근로시간제가 처음으로 도입된 것은 1918년 11월 23일 및 1919년 3월 18일의 동원해제령에 의하여 공업근로자, 상업 기술직원에 관하여 1일 8시간제가 도입되면서 부터이다. 그러나 예외규정을 갖지 않고 있던 이 엄격한 1일 8시간 근로제는 당시의 변동하는 사회정세에 적응하지 못하고, 당시 인플레이션에 의한 경제위기 하에서 완화가 부득이 하게 되었다. 즉, 1923년 12월 21일의 근로시간 명령에 의해 변형근로시간제와 일정한 요건(예, 자발적 연장근로) 하에서의 시간외 근로가 허용되기에 이르렀다. 당시에 설치된 1일 8시간 근로시간제의 완화 및 예외 규정은 현행법에 있어서도 그대로 유지되고 있다. 동 명령은 자유의사에 의한 법정시간외 근로를 묵인할 경우에는 형사처벌을 하지 않는다고 하는 규정을 갖고 있으며,

4) 이철수·강현주, 『근로시간 단축을 위한 제도개선에 관한 연구』, 법학논집(제5권 제1호), 이화여대, 2000. 14면 이하 참조

5) 荒木尙志, 西獨の 労働時間概念, 法學協會雜誌 (제103권 제2호), 1986. 342면

6) 이하 이원희, 근로시간제에 관한 법적연구, 25-26면 및 이철수·강현주, 전계논문 참조

이 명령에 의해 1일 10시간 근로가 일반화 되기에 이르렀다. 그러나 계속되는 심각한 실업난으로 인하여 1927년 4월 14일의 근로시간긴급법에 의해 자발적인 시간외 근로 목인 규정을 삭제하고, 시간외 근로에 대해서는 25%의 가산임금을 지급하도록 하는 근로시간에 관한 특례법을 제정하기에 이르렀다.

나치정권시대에 이르러 독일은 1934년에 근로시간규정(Arbeitszeitordnung : AZO)을 제정함으로써 산재되어 있던 근로시간규정을 정리하여 남성, 여성근로자 및 연소자근로자의 주당 근로시간을 48시간으로 규정하게 되었다. 1938년에는 연소자에 관한 규정을 연소자보호법으로 분리하고, 현행법인 근로시간법(Arbeitszeitordnung vom 30. 4. 1938)을 제정하였다. 제2차 세계대전 중 효력을 상실하였던 근로시간 관련 규정들은 전후 연합국의 지배 하에서 그 효력이 회복됨으로써 근본적인 내용들이 크게 변화됨이 없이 계속 유지되었으며, 동 규정은 독일기본법(Grundgesetz : GG) 제125조에 의하여 연방법으로의 효력을 획득하게 되었다. 그리고 1994년 6월 6일 근로시간법(Arbeitszeitgesetz : ArbZG)이 제정되고 동년 7월 1일부터 시행됨으로써, 1934년의 근로시간규정과 기타 근로시간 관련 규정들을 정비하게 되었다.

## 제2절 근로시간법상 근로시간 규제

### 1. 1일·1주 근로시간

1994년 새로 제정된 근로시간법(Arbeitszeitgesetz) 제3조에서는 통상 8시간을 1일 최대근로시간으로 규정함으로써 구 근로시간법과 마찬가지로 신법도 여전히 1주 48시간에서 출발한다.<sup>7)</sup> 즉, 원칙적으로 1일 기준 근로시간을 8시간으로 규정하고 있고 동 규정은 토요일에도 동일하게 적용되기 때문에 1주 48시간 근로가 가능하게 된다. 한편, 6개월 또는 24주이내의 기간을 기준으로 1일 평균 8시간을 넘지 않는 범위 내에서 1일 8시간을 초과하여 10시간까지 근로시키는 것이 가능하므로 특정 주의 근로시간은 최대 60시간까지 가능하게 된다.

### 2. 탄력적 근로시간제

7) 이하는 이학춘 역, 독일노동법, 한국경영자총협회, 2002. 98-103면 참고

단체협약이나 단체협약의 위임에 의한 경영협정(Betriebsvereinbarung)에 대한 근로자측 동의가 있는 경우에는 근로시간법과 다른 내용의 탄력적 근로시간제의 도입이 허용되고 있다(근로시간법 제7조 제1항 1호). 그리고, 광범위한 시간대에 걸쳐 규칙적으로 대기상태(Arbeitsbereitschaft)에 머무르는 사업장에 대해서는 단체협약 또는 경영협정에 의하여 1일 10시간을 초과하는 근로도 가능하며(a), 노사가 합의하는 경우에는 1년을 초과하는 기간 동안이라도 주 48시간 범위내에서 변형근로시간제를 인정하고 있다(b). 이 때 1년에 60일을 초과하지 않는 범위에서 1일 8시간을 초과하여 1일 10시간까지 시간외 근로가 가능하다(c).<sup>8)</sup>

### 3. 최소 휴식시간의 보장

근로시간법 제5조에서는 다른 나라 입법에서 찾아볼 수 없는 휴식시간(Ruhezeit) 규정을 두고 있어 실제적인 1일 근로시간의 상한선을 규제하고 있는 특징이 있다. 즉, 근로시간법 제5조 제1항은 1일 근로의 종료에서 다음 근로의 개시까지는 최소 11시간의 휴식시간을 부여하도록 하고 있다<sup>9)</sup>. 이 휴식시간 규제는 교대제근로 등에서 연속근로를 방지할 뿐만 아니라 일반근로자에 대해서도 1일 최대 사용자의 지휘하에 놓이는 시간의 상한을 13시간으로 제한하는 의미가 있다. 한편, 동법 제5조 제2항 및 제3항에서는 병원 등 개호·의료업, 음식·접객업, 운수업, 방송업, 동물사육업 등에 대해서는 업종의 특수성을 고려하여 휴식시간을 단축하거나 조정할 수 있는 예외가 인정된다.<sup>10)</sup>

### 4. 주휴제도

독일기본법(Grundgesetz) 제139조에서는 일요일과 축제일에는 휴식을 취할 수 있도록 법적으로 보장하여야 한다는 취지의 규정을 두고 있다. 이에 근거하여 점포영업

8) 단체협약법(Tarifvertragsrecht : TVG) 제1조 제1항에 의하면 단체협약 당사자는 1일 근로시간의 개시시기 및 종료시기 뿐만 아니라 휴식시간의 시기에 대하여도 정할 수 있도록 하고 있다.

9) 탄력적 근로시간제를 채택하더라도 적용되는 조항이다.

10) 항공운송업에 있어서도 근로자의 최소휴식시간 적용의 예외를 인정받아 1일 11시간 이상의 근로가 가능하도록 하고 있다.

시간법(Ladenschlußgesetz : BGBl. I S. 875, 1956년)은 일요일 및 법정공휴일 근로를 제한하고 있다.<sup>11)</sup> 통상 독일에서는 일요일 외에 1일을 추가하여 주휴를 인정하는 것이 일반적이며 이는 모두 무급이다. 반면, 공휴일은 특별법인 공휴일·병가임금 지급법(Entgeltfortzahlungsgesetz)에 의해 유급이 보장된다.

한편, 위 원칙에도 불구하고 광범위한 예외가 인정되는데, 농업·임업·어업에 종사하는 근로자, 선박·항공기 탑승 근로자, 가내근로자, 병원근로자, 예술·학문적 전무가, 일정범위의 관리직 사원에 대해서는 휴일근로가 가능하다(점포영업시간법 제10조). 또한 사업의 성격상 ① 오락목적의 서비스제공(예, 운송, 식당, 콘서트 홀, 극장 등), ② 응급상황 대처 또는 공공의 이익에 필수적인 서비스 제공, ③ 경비·청소, 시설의 설비·유지, 다음날의 작업준비, 원료의 유지를 위해 필수적인 경우, ④ 성질상 작업을 중단할 수 없거나 특정 계절·기간에만 수행되는 것으로 행정명령에 의해 예외가 허용되는 경우, ⑤ 운송, 의료와 정보영역 중 동법이 예외를 인정하고 있는 경우 등에서는 휴일근로가 가능하며, 단체협약이나 경영협정, 연방정부의 명령, 근로감독관의 재량에 의한 예외설정도 가능하다.

다만, 일요일에 근로를 제공한 근로자에게는 다음 주에 대체휴일을 부여하여야 하며, 예외가 적용되는 경우에도 최소한 한 달에 한 번의 일요일을 휴일로 사용할 수 있도록 하여야 한다(점포영업시간법 제11조 제3항)

### 제3절 근로시간 규제의 예외

독일 근로시간법 제5조, 제7조, 제14조, 그리고 제15조에서는 근로시간 제한의 일반원칙의 적용을 배제하는 예외조항을 두고 있으며, 점포영업시간법에서도 특정한 경우에 대해서는 동법의 적용을 배제하는 예외조항을 두고 있다. 특히 근로시간법 제15조 제3항에서는 주무 연방부처는 관장 분야에 대한 근로시간한도(Arbeitszeitgrenze) 및 구속시간(Arbeitbeschränkung)을 제한하는 법규명령(Rechtsverordnung)을 발할 수 있도록 하고 있다. 항공산업 종사자들의 근로시간에 관해서는 근로시간법 제15조 제3항에 따른 법규명령인 『항공운송사업자에 관한 2차 법규명령(Zweite Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät : 2.DV

11) 이하는 이철수·강현주, 전계 논문 16이하 참조

LuftBO)』에서 상세히 규정하고 있으므로, 그들의 근로시간 및 휴식시간 규제에 대해서는 다음 장에서 자세히 고찰해 보기로 한다.

## 제 3 장 항공종사자들에 대한 근로시간 규제

### 제1절 항공운송법

독일항공운송법(Luftverkehrsgesetz : LuftVG)은 항공교통에 관한 공법적 규정과 사법적 규정을 총망라한 단일 법률로서 행정규제적 규정 및 군용항공운송자를 비롯한 항공운항자의 책임 등을 규정하고 있다<sup>12)</sup>. 항공교통에 관한 이와 같은 규정은 독일의 입법방식은 같은 독일어권인 오스트리아의 항공운송법(LuftVG)을 제외하면 비교법상 독특한 것이다. 예컨대, 프랑스는 항공운송에 관한 사법적인 사항을 규정하는 ‘민간항공법(Code de l’Aviation Civile)’을 별도로 두고 있으며, 이탈리아는 항공운항에 관한 사항과 해상운송에 관한 사항을 함께 규정하는 ‘항행법(Codice della Navigazione)’을 두고 있으며, 영국에서는 도로와 항공운송에 관한 사항을 단일한 법률에 규정하여 ‘도로 및 항공운송법(Carriage by Air and Road Act)’을 두고 있다.

독일의 항공운송법은 공법적 규정과 사법적 규정을 동시에 규율하는 총 다섯 개 장(Abschnitt), 72개의 조문으로 구성되어 있다. 제1장에서는 항공교통(Luftkehr)에 관한 행정규제적 조항들이 있고<sup>13)</sup>, 제2장에서는 항공운송인의 사법적 책임에 관한 규정들이 있으며, 제3장에서는 벌칙으로서의 벌금과 과태료에 관한 규정이 있다. 그 밖에 제4장 및 제5장에서는 항공운송정보(Lufffahrtdateien) 및 경과규정을 두고 있다. 그러나, 독일 항공운송법 제1장의 행정적 규제에 관한 조항에서 뿐만 아니라 나머지 장에서도 항공종사자의 근로시간이나 휴식시간에 관한 조항을 두고 있지 않다. 이는 독일이 EU의 회원국으로서 유럽 통합항공국(Joint Aviation Authority : JAA)에서 제정한 통합항공요구사항(Joint Aviation Requirements : JAR)을 국내법률로서 시행<sup>14)</sup>하고 있기 때문에 독자적인 법률규정을 둘 필요가 없을 뿐만 아니라, 항공종사

12) 이하는 김대규, 독일항공운송법에서의 항공운송인의 책임, 2004. 30면 이하 참조

13) 제1장의 세부내용을 보면 제1절 항공기와 승무원(Luftfahrtpersonal), 제2절 공항(Flugplätze), 제3절 항공사업 및 항공행사, 제4절 운항규정(Verkehrsvorschriften), 제5절 공용정수(Enteignung), 제6절 공통규정(Gemeinsame Vorschriften)으로 구성되어 있다.

자의 근로시간에 관한 사항은 근로시간법 제15조 제3항의 규정에 따라 법규명령으로써 정할 수 있기 때문인 것으로 보인다.

### 제2절 통합항공요구사항(JAR)

항공종사자의 근로시간과 관련한 독일의 국내법적 규정이라 할 수 있는 JAR의 규정을 보면, JAR-OPS 1 Subpart P 7(Flight Time Limitations) 제7.1조(비행시간 및 근무시간 제한과 휴식시간 요구 ; Flight and Duty Time Limitations and Rest Requirements)에서는 비행시간 및 근무시간 제한과 필요 휴식시간을 JAR 부속서 (Subpart) Q에 정해진 것에 일치하게 항공사가 정할 것을 규정하고 있으며, 부속서 Q가 채택될 때까지는 기존의 국가별 요구사항을 준수하도록 규정하고 있다. 그리고 제7.2조(비행시간 및 근무시간제한의 초과 및 휴식기간의 단축 ; Exceedances of Flight and duty time limitations and/or reductions of rest periods)에서는 필요한 경우에는 비행시간과 근무시간을 연장할 수 있고, 휴식시간을 단축할 수 있는데 그 적용절차는 보고하도록 하고 있다. 그러나 불행하게도 현재까지는 JAA에서 JAR의 항공기 종사자에 대한 근로시간 및 휴식시간에 관한 규정인 부속서 Q를 제정하지 못하고 있으며, 각 EU 국가들은 자국의 규정을 따를 수 밖에 없는 실정이다. 독일에서는 이에 관한 규정으로 항공운송사업자에 관한 2차 법규명령(Zweite Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät : 2.DV LuftBO)이 있다.

### 제3절 항공운송사업자에 관한 2차 법규명령(2.DV LuftBO)

항공운송사업자에 관한 2차 법규명령(2.DV LuftBO)에서 규정하고 있는 항공기 승무원에 대한 근로시간 및 휴식시간에 대한 내용을 살펴보면 다음과 같다.

#### 1. 근로시간(Arbeitszeit)

제1a조에서는 근로시간(Arbeitszeit)의 개념을 "사용자의 지휘범위 내에 있는 시간"

---

14) 독일은 JAA에 가입하는 EU regulation 3299/91, JAA-Arrangement에 서명함으로써 JAR이 독일 국내법과 같은 효력을 지니게 된다.



으로 규정하고, 사업자는 근로시간(Arbeitszeit), 블록시간(Blockzeit), 비행업무시간(Flugdienstzeit), 휴식시간(Ruhezeit) 및 이동시간(Beförderungszeit)에 대한 개념을 확립하여 감독관청의 인가를 받도록 규정하고 있는 한편, 항공기승무원들의 최대 근로시간(höchstzulässige Arbeitszeit)은 동 법규명령에 규정된 준비시간(Bereitschaftszeit)<sup>15)</sup>을 포함하여 연간 2,000시간으로 제한하고 있다. 그리고 항공기 승무원의 최대근로시간은 가능한 한 연중 동안 균등하게 배분되어야 한다고 규정하고 있다.

## 2. 블록시간(Blockzeit)

출발을 위해 주기장으로부터 항공기가 움직이기 시작한 시점부터 목적지에 도착하여 엔진을 정지하는 시각까지를 블록시간이라고 하며(2.DV LuftBO §2 Absatz 1), 항공기 승무원이 직접 항공기를 조종하는 시간을 의미한다. 한편, 항공기승무원은 블록시간 기준으로 연속하는 1년 동안 900시간을 초과하지 못하도록 규정(2.DV LuftBO § 2 Absatz 3)하여 항공기승무원의 고유한 업무인 조종업무시간을 제한하고 있다.

## 3. 비행근무시간(Flugdienstzeit)

비행근무시간(Flugdienstzeit)은 비행업무 개시전의 사전준비시간 최소 30분, 블록시간, 비행종료후 업무정리를 위한 최소 15분을 포함하는 시간이며, 모의비행장치에서의 훈련시간과 모의비행훈련을 위한 사전 준비시간 및 훈련 후 정리시간도 포함된다. 그리고, 제4조 제2항, 제5조 제2항, 제12조 제3항 2호 또한 비행근무시간에 포함된다(2.DV LuftBO § 3 Absatz 1, 1. - 5.).

## 4. 휴일

15) 준비시간은 비행준비를 위한 브리핑(Briefing)시간 및 비행종료 후 디브리핑(debriefing)시간을 말한다. 조종사들은 항공기 출발시각 전에 항공기에 도착하여 비행에 필요한 점검 및 비행준비를 하여야 하며, 항공기가 목적지에 도착한 후에는 지상직원 또는 다음 편 승무원들에게 항공기의 이상 유무 등 필요한 사항을 전달하여야 하는데 이러한 시간이 준비시간이다.

항공기승무원들에게는 법률상의 연차휴가(Jahresurlaub)를 보장하는 한편, 미리 예정된 근무면제일을 인정하여야 하며, 동 근무면제일에는 제6조와 제9조에서 규정하고 있는 사전에 계획된 휴식시간을 포함할 수 있다. 그러나 이때에도 제6조에 따른 대기시간은 휴식시간에 포함되지 않는다(2.DV LuftBO § 3a Absatz 1). 휴일은 당해 항공기승무원의 복무상의 거주지(dienstlichen Wohnsitz)<sup>16)</sup>에서 0시부터 24시간까지의 휴식을 의미한다(2.DV LuftBO § 3a Absatz 2). 그리고, 항공기승무원에게는 법에 의해 보장된 연차휴가 이외에 매월 최소 7일의 휴일, 매년 최소 96일의 휴일을 부여하여야 하되 질병 또는 일부근로의 경우에는 비율에 따라 단축할 수 있다. 그러나 연간 96일의 휴일 때문에 법정 연차휴가가 단축되지는 않는다(2.DV LuftBO § 3a Absatz 3).

### 5. 이동시간(Dead-Head-Zeit)

이동시간(Beförderungszeit)<sup>17)</sup>은 항공운송사업자의 규정에 따라 항공기승무원이 고유의 근무를 하지 않으면서 항공기에 탑승하는 시간으로, 비행근무를 위해 다른 비행장으로 이동하거나 비행근무를 마치고 거주지로 이동하는 시간이다(2.DV LuftBO § 4 Absatz 1). 이동시간은 4시간까지는 실제시간의 절반을 비행근무시간으로 인정하고 4시간을 초과하는 시간에 대해서는 그 전부를 비행근무시간으로 인정한다. 그리고, 이동시간과 비행근무시간 사이에 제9조에 정하는 휴식시간이 없을 경우에는 해당 항공기승무원의 동의를 받아야 한다. 이동시간의 산정방법은 계획된 이륙시각부터 실제 지상 도착시각까지의 기간을 말한다. 이러한 이동시간은 침대시설<sup>18)</sup>에서의 이동시간 또는 다른 지상교통기관에서의 유사한 이동시간은 비행근무시간에 포함하지 않는다(2.DV LuftBO § 4 Absatz 2).

16) Home Base라고 하며, 항공기승무원의 주된 거주지를 말하며 업무배당표 작성시 출발지 준지가 된다. 통상의 경우는 항공사 주소지가 Home Base가 될 것이나 특정 국가만 왕래하는 외국인 승무원의 경우 당해 승무원의 본국이 Home Base가 되는 경우도 있다. 예를 들어, 독일 루프트한자 항공사에 독일과 미국 구간만을 운항하는 미국에 거주하는 미국인 조종사가 있다면, 그 조종사는 미국을 Home Base로 하는 것이 유리할 것이다.

17) 이동시간은 Dead Head 시간이라고도 하며, 항공기에 탑승하기는 하지만 실제로 조종임무는 수행하지 않고 다음 임무수행이나 Home Base 복귀를 위해 이동하는 시간을 말한다.

18) 실제로 장거리 운송용 대형 항공기에는 조종실 또는 항공기 후미 부분에 항공기 승무원들이 이동시간 중에 취침을 취할 수 있는 시설(Bunk)을 두고 있다.

## 6. 대기시간(Bereitschaftszeit)

대기시간(Bereitschaftszeit)<sup>19)</sup>은 항공운송사업자의 규정에 따라 항공기승무원이 비행근무를 대기하는 시간이다(2.DV LuftBO § 5 Absatz 1). 만약 대기시간과 비행 근무시간이 제9조에 따른 휴식시간을 침해하지 않고 1) 대기시간 동안 항공기 승무원에게 규정에 따른 수면기회를 부여할 조용한 장소가 구비되지 않거나, 2) 대기시간 동안 항공기 승무원에게 규정에 따른 수면기회를 부여할 조용한 공간을 제공하더라도 그 시간이 2시간 미만이어서 휴식시간과 연결되면, 대기시간은 비행근무시간(Flugdienstzeit)에 포함된다(2.DV LuftBO § 5 Absatz 2).

## 7. 휴식시간(Ruhezeit)

휴식시간은 최소한 연속된 10시간이며, 항공기승무원이 근무이행으로부터 고유한 방식으로 해방되는 것을 말한다. 단, 항공기승무원이 주소지에서 안정적인 휴식에 들어간 대기시간<sup>20)</sup>은 항공운송사업자가 휴식시간으로 취급할 수 있다(2.DV LuftBO § 6 Absatz 1). 그러나, 제4조 제2항의 규정에 의한 이동시간은 휴식시간으로 취급할 수 없다(2.DV LuftBO § 6 Absatz 2).

휴식시간은 기본적으로 24시간 내에 10시간<sup>21)</sup>의 휴식부여를 원칙으로 하며, 24시간은 전 휴식시간이 끝나는 때로부터 기산한다. 그리고, 항공기승무원의 거주지에서 출발지까지의 승무원의 운송은 휴식시간에 산입하지 않는다(2.DV LuftBO § 9 Absatz 1). 항공기승무원의 휴식시간은 항공기승무원의 건강을 담보하고 다음 비행 근무에서의 안전을 위한 것이므로, 직전 비행근무시간이 연장될 경우에는 차회의 휴

19) 갑작스런 비행근무 명령에 대비하여 회사가 지정하는 장소(공항 또는 자택 등 숙소)에서 비행근무지시를 대기하는 상태를 말한다. 이때 항공기 승무원은 언제든지 비행근무를 수행할 수 있는 준비를 갖추고 있어야 한다.

20) Home Standby라고 하며, 비상시를 대비한 인력확보를 위해 해당 항공기 승무원으로 하여금 자택 또는 긴급한 소집에 응할 수 있는 유사한 곳에서 휴식을 취하게 하는 상태를 말한다.

21) 근로시간법 제5조 제1항에서 근로의 종료에서 다음 근로의 개시까지 11시간의 휴식시간을 부여하도록 규정하고 있는 것과 비교할 때 항공기승무원의 일반적인 최소휴식시간은 1시간 짧다고 할 수 있다.

식시간이 연장되도록 규정하고 있다. 즉, 제8조 제1항 및 제4항, 제10조 또는 제12조 제1항에 의해 비행근무시간이 연장된 경우에는 비행근무후의 최소휴식시간을 11시간 내지 12시간과 12 내지 14시간으로 연장하도록 하고있다(2.DV LuftBO § 9 Absatz 2). 한편, 일반근로자의 주휴에 해당하는 개념으로 연속하는 7일 중에 연결된 36시간의 휴식을 보장하도록 하고 있다(2.DV LuftBO § 9 Absatz 3). 뿐만 아니라, 시차로 인한 항공기승무원의 피로도 축적을 고려하여, 비행근무 개시지와 비행근무 종료지의 시차가 4시간 이상 나면 최소휴식시간을 10시간에서 14시간으로 연장하는 한편, 휴식시간의 계산은 출발지와 비행근무 수행지의 최대시차에 8을 곱한 만큼 보장하도록 하고 있다(2.DV LuftBO § 9 Absatz 4).<sup>22)</sup> 그리고, 항공운송사업자는 항공기승무원들이 거주지 이외에서 휴식을 취할 수 있게 하기 위하여 수면시설을 갖춘 고요한 대기장소를 제공하도록 하는 한편(2.DV LuftBO § 9 Absatz 5), 항공기승무원에게 휴식활동 중에 휴식의 목적에 반하는 것을 중지할 수 있도록 규정하여 항공기승무원들에게 휴식시간을 보장하는 목적이 항공기 안전운항에도 있음을 간접적으로 천명하고 있다(2.DV LuftBO § 9 Absatz 6).

비정상 상황의 경우 책임 항공기승무원(PIC : Pilot in Command)는 비정상 상황의 경우 휴식시간을 단축하여 최대비행근무시간을 20시간까지 연장할 수 있으며, 이 때 항공운송사업자는 그 사유를 감독관청에 서면으로 보고하도록 하고 있다(2.DV LuftBO § 10).

#### 8. 근무배치표의 작성(Führung von Aufzeichnungen)

항공기 승무원들은 일반 근로자들과는 달리 항공기의 운항일정에 따라 비행업무를 수행하기 때문에 사전에 미리 근무배치표가 합리적으로 정해져 있어야 하는 것이 필수적이다. 2.DV LuftBO 제7조는 이러한 사정을 고려한 규정으로서, 항공운송사업은 항공기승무원에게 안내하기 위하여 일목요연하고 엄밀한 형식의 근로시간, 비행근무시간(블록시간 포함), 휴식시간을 정하여야 하고, 그 기록은 적어도 15개월간 유지하여야 하도록 하고 있다(2.DV LuftBO § 7 Absatz 1). 그리고, 한 명의 항공기승무원이 다수의 항공운송사업자를 위하여 일하는 경우에는 각각의 항공운송사업자가

22) 이 때 시차가 12시간을 초과하는 부분은 고려하지 않도록 하고 있어 시차로 인한 휴식시간의 최대치는 96시간이다.

당해 항공기승무원의 전체 근로시간을 정하는 근무배치표를 가지고 있어야 하며, 감독관청은 항공운송사업자에게 그것을 정하도록 명할 수 있도록 함으로써 하나의 항공운송사업자에게 전속되지 않는 독립적인 항공기승무원의 근로에 대해서도 효율적인 근로시간 및 휴식시간에 대한 통제가 이루어질 수 있는 제도적 장치를 마련하고 있다(2.DV LuftBO § 7 Absatz 2).

#### 9. 항공기승무원의 비행근무시간(Flugdienstzeiten der Besatzungsmitglieder)

항공기승무원의 최대 비행근무시간은 기본적으로 휴식시간 사이의 10시간까지로 한다. 연속하는 7일간<sup>23)</sup> 비행근무시간을 최대 4시간까지 4회 연장할 수 있으며, 그 때 총 연장시간은 연속하는 7일 이내에 8시간을 초과하지 못한다. 그리고, 연속하는 비행근무시간의 전부 또는 일부가 원래 조종해야 할 인원수 보다 많은 항공기승무원이 탑승하여 지원되지 않는 경우에는 위의 시간을 초과할 수 없도록 하고 있다(2.DV LuftBO § 8 Absatz 1). 즉, 감독관청의 승인없이도 연속하는 7일 동안의 최대 비행근무시간은 68시간<sup>24)</sup>까지 연장 가능하며, 1일 최대 비행근무시간은 14시간<sup>25)</sup>이다.

한편, 제1항의 연장시간 4시간은 비행시간이 2시간 초과 4시간 미만일 경우에는 1시간, 출발지 시간이 0시와 7시 사이에 4시간 이상 비행하는 경우에는 2시간을 단축하고 있어, 단거리 비행의 경우 또는 심야비행의 경우에는 연장비행시간을 단축하고 있다(2.DV LuftBO § 8 Absatz 2). 또한, 제2항의 연장시간은 착륙이 3회이상 6회 미만이면 1시간 이상, 착륙이 5회 이상인 경우에는 2시간 이상 단축되어야 한다(2.DV LuftBO § 8 Absatz 3).

그리고, 장거리 구간 운항에 대비하여 지정된 최소 항공기승무원 보다 많은 항공기승무원을 배치하고, 항공기내에 수면하기에 적당한 공간이 확보되면 감독관청의 승인에 따라 연속하는 7일 동안에 최대 8시간까지 2회에 걸쳐 비행시간을 연장할 수 있고, 그 때 각 항공기승무원들이 항공기를 실제로 조종하는 기간은 12시간을 초과하지 못하도록 규정하여 총 비행근무시간 18시간까지의 장거리 운항이 가능하도록 하

23) 연속하는 7일의 첫날은 UTC(Universal Time Coordinated : 세계표준시) 기준으로 0시부터 마지막날 24시까지로 한다.

24) (1일 10시간 × 6일) + 1주일 최대 8시간 = 68시간

25) 1일 최대 10시간 + 1일 최대 연장시간 4시간 = 14시간

고 있다(2.DV LuftBO § 8 Absatz 4).

한편, 비행근무시간은 연속하는 30일 내에는 210시간, 연속하는 1년에는 1,800시간을 초과하지 못하도록 규정하여, 항공기 승무원들의 건강유지를 통한 비행안전을 확보하기 위해 연속 비행근무시간에 대한 제한도 두고 있다(2.DV LuftBO § 8 Absatz 5).

#### 10. 비행근무의 조기종료(Vorzeitige Beendigung des Flugdienstes)

지상에서 직전 비행업무수행으로 인하여 피로가 있을 정도의 항공기승무원 배치에 특별한 사정이 있고 당해 항공기 승무원의 증언이 있는 경우 안전운항에 대한 책임을 져야하는 항공기승무원은 할당된 비행근무를 조기에 종료할 것을 결정할 권한을 보유하고 있다(2.DV LuftBO §11).

#### 11. 비상상황에 대한 규정(Regelungen in besonderen Fällen)

비행근무시간의 연장이나 휴식시간의 단축을 위한 합당한 이유가 있는 비상상황의 경우에는 감독관청은 서면신청에 의거하여 제8조(항공기승무원의 비행근무시간) 및 제9조(항공기승무원의 휴식시간)의 규정에 의하여 항로변경을 허용할 수도 있고, 최대 비행근무시간을 2시간까지 연장하거나 최소휴식시간을 2시간까지 단축할 수도 있다. 뿐만 아니라, 특수한 경우에는 그 이상의 비행근무시간 연장 또는 최소휴식시간 단축도 허용된다(2.DV LuftBO §12).

## 제 4 장 결론

이상에서 자세히 살펴본 바와 같이, 독일에서는 1994년 새로 제정된 근로시간법(Arbeitszeitgesetz)에서 통상 8시간을 1일 최대근로시간으로 규정함으로써 구 근로시간법과 마찬가지로 신법도 여전히 1주 48시간에서 출발하는 한편, 6개월 또는 24주 이내의 기간을 기준으로 1일 평균 8시간을 넘지 않는 범위 내에서 1일 8시간을 초과하여 10시간까지 근로시키는 것이 가능하므로 특정 주의 근로시간은 최대 60시간까지 가능하게 하고 있다. 그리고, 근로시간법에서는 1일 근로의 종료에서 다음 근

로의 개시까지는 최소 11시간의 휴식시간을 부여하도록 함으로써 근로자가 1일 동안 사용자의 지휘하에 놓이는 시간의 상한을 13시간으로 제한하는 독특한 입법형식을 취하고 있다.

한편, 항공기 승무원들에 대한 근로시간 및 휴식시간에 대한 규제는 근로시간법 제 5조, 제7조, 제14조, 그리고 제15조에서 일반원칙의 적용을 배제하는 예외조항을 두고 있으며, 점포영업시간법에서도 특정한 경우에 대해서는 동법의 적용을 배제하는 예외조항을 두고 있으며, 이러한 예외규정에 따라 제정된 행정명령인 항공운송사업자에 관한 2차 법규명령(2.DV LuftBO)에서 항공기승무원에 대한 근로시간 및 휴식시간을 아주 상세히 규정하고 있다. 동 법규명령에는 행정관청에 의한 별도의 해석이 필요하지 않을 정도로 상세하게 블록시간, 비행근무시간, 휴식시간 등에 대해 규정되어 있다. 특히, 다른 나라에서는 찾아보기 어려운 시차를 고려한 휴식시간 부여기준 연장이라든가 최대 비행근로시간을 1일 20시간까지 가능하도록 직접 규정하고 있는 것은 항공기승무원의 건강을 유지할 수 있도록 함으로써 항공안전을 확보하는 한편, 항공운송산업의 현실을 정확히 반영하고 있다고 할 것이다.

독일의 이러한 입법방식은 항공기승무원들의 근로시간 및 휴식시간에 대해 근로기준법과 항공법에서 각각 규정함으로써, 일반 업종 근로자들에게 적용되는 근로기준법의 규정과 항공기승무원들의 근로특성을 고려한 항공법의 규정을 중첩적으로 준수하여야 함으로 인해 각종 문제점을 노정하고 있는 우리나라도 참고하고 도입할 만한 우수한 입법으로 판단된다. 아울러 향후 제정될 JAR 부속서 Q에도 반영되어 유럽국가 모두에 적용되어야 할 우수한 제도로 생각된다.

본 연구에 더하여, 우리나라 항공기승무원들의 근로시간 및 휴식시간에 대한 입법상의 문제점을 살펴보고, 독일 입법례를 참고한 우리나라 항공기승무원들의 근로시간 및 휴식시간에 대한 입법방향 제시는 앞으로의 연구과제로 삼고자 한다.

## 초 록

항공운송산업의 선진국인 독일에서는 1994년 새로 제정된 근로시간법(Arbeitszeitgesetz)에서 통상 8시간을 1일 최대근로시간으로 규정하여 1주일간 근로시간을 48시간으로 규정하는 한편, 6개월 또는 24주 이내의 기간을 기준으로 1일 평균 8시간을 넘지 않는 범위 내에서 1일 8시간을 초과하여 10시간까지 근로시키는 것을 가능하게 함으로써 변형근로시간제를 채택할 경우 특정 주의 근로시간을 최대 60시간까지 가능하게 하고 있다. 그리고, 근로시간법에서는 1일 근로의 종료에서 다음 근로의 개시까지 최소 11시간의 휴식시간을 부여하도록 함으로써 근로자가 1일 동안 사용자의 지휘하에 놓이는 시간의 상한을 13시간으로 제한하는 독특한 입법형식을 취하고 있다.

한편, 근로시간법 제5조, 제7조, 제14조, 그리고 제15조에서는 항공기승무원 등과 같이 특수한 형태의 근로를 하는 직종에 대해서는 일반원칙의 적용을 배제하는 예외조항을 두고 있으며, 점포영업시간법에서도 특정한 경우에 대해서는 동법의 적용을 배제하는 예외조항을 두고 있다. 이러한 예외규정에 따라 제정된 행정명령인 항공운송사업자에 관한 2차 법규명령(2.DV LuftBO)에서는 개별 항공기승무원의 블록시간, 비행근무시간, 휴식시간 등에 대해 자세한 제한규정을 설정하고 있다. 특히, 다른 나라에서는 찾아보기 어려운 시차를 고려한 휴식시간 부여기준 연장이라든가 최대 비행근로시간을 1일 20시간까지 가능하도록 직접 규정하고 있는 것은 항공기승무원의 건강을 유지할 수 있도록 함으로써 항공안전을 확보하는 한편, 항공운송산업의 현실을 정확히 반영하고 있다.

독일의 이러한 입법방식은 항공기승무원들의 근로시간 및 휴식시간에 대해 근로기준법과 항공법에서 각각 규정함으로써, 일반 업종 근로자들에게 적용되는 근로기준법의 규정과 항공기승무원들의 근로특성을 고려한 항공법의 규정을 중첩적으로 준수하여야 함으로 인해 각종 문제점을 노정하고 있는 우리나라도 참고하고 도입할 만한 우수한 입법으로 판단된다. 아울러 향후 제정될 JAR 부속서 Q에도 반영되어 유럽국가 모두에 적용되어야 할 우수한 제도이다.



## Abstract

German working hour law of 1994(Arbeitszeitgesetz) provides maximum working hour as 8 hours a day and 48 hours per week. The law provides that minimum 11 hours rest-time is required between the end of a day's work and the beginning of the next day's work. Namely, the hour that the workers are put under commanding of the user is restricted within 13 hours per day.

In the meantime, article 5, 7, 14, and 15 of the law have some letting the exceptional provisions regarding the working hour and rest-time of flight crew, and 2nd administrative order for the aviation transportation business owner, which is established based on such exceptional provisions(2.DV LuftBO), provides the working hour and rest-time of flight crew quite in detail. The administrative order is detailed quite regarding block time, flight working hour, and rest-time. So, it does not need to interpret additionally.

Airlines in Korea should observe the both Labor Standard Act applying to general workers and Aviation Act focused on flight crew, so it is difficult that airlines manages working hour and rest-time of the flight crew efficiently. Therefore, it is desirable that our country refers to and considers adopting this legislation method of Germany which regulates working hour and rest-time of flight crew in detail in the 2.DV LuftBO.

주제어 : 항공기승무원, 근로시간, 비행근무시간, 휴식시간

Key Word : flight crew, working hour, flight time, block time, rest time.