



미국 : EEOC, PWFA의 최종 규칙 지침 발표

평등고용기회위원회(EEOC)는 임신부노동자공정법(PWFA)의 세부 지침을 포함한 최종 규칙을 발표했다.¹⁾ PWFA에 따르면, 15명 이상의 노동자를 고용한 사용자는 노동자들의 임신, 출산 및 관련 질병으로 인한 제약에 대해 사용자에게 '과도한 어려움'을 초래하지 않는 한 '합리적 편의' 등을 제공할 의무가 있다. 이번에 발표된 최종 규칙은 PWFA에서 명시한 보장 대상, 임신, 출산 및 관련된 의학적 상태와 제약의 유형, 그리고 개별 노동자가 합리적 편의를 요청하는 방법 등을 여러 사례와 함께 구체적으로 제시하고 있다.

합리적 편의의 예로는 수분 섭취나 화장실 사용을 위한 추가 휴식 시간, 근무 중 앉을 수 있는 의자, 출산이나 유산 이후 회복을 위한 휴가 등이 포함된다. 또한 최종 규칙에는 유산, 사산, 수유, 입덧 등 노동자가 '합리적 편의'를 요청할 수 있는 의학적 조건에 관한 지침도 포함되었으며, 편의 요청과 관련해 노동자와 사용자가 일찍부터 자주 소통하도록 장려하는 지침도 들어가 있다. 추가로, 최종 규칙은 합리적 편의 요청에 대한 증빙서류를 요구할 필요가 없다는 조항과 '과도한 어려움'을 초래할 수 있는 경우에 대한 설명도 포함하고 있다.

2022년 의회에서 통과된 PWFA는 임신부 노동자들의 권리 보호에 있어 매우 중요한 조치였다.²⁾

특히 편의 제공 대상의 범위를 낙태까지 포괄한 것에 대해 일부 사용자들과 보수적 성향의 의원들이 반대해 왔다. 2023년 8월 규칙 공개 이후 받은 피드백 10만여 건 중 96,100건가량이 낙태에 관련된 문제였다. 주요 논쟁 지점은 도덕적, 종교적 차원에서 낙태를 타당한 의료적 행위로 인정할 것인가에 있었다. 이에 대해 EEOC는 PWFA 규정이 사용자나 의료 서비스 제공자들에게 낙태 및 낙태를 위한 이동 관련 비용을 지원하도록 요구하지는 않는다는 점을 명확히 하는 한편, PWFA에서 보장하는 낙태 관련 편의에는 시술 및 회복에 필요한 휴가의 허용이 포함된다는 점을 강조했다.

PWFA 통과 이전에는 사용자가 임신부 노동자와 달리 유사한 능력 혹은 장애를 가진 다른 노동자들의 편의를 수용했다는 것을 임신부 노동자가 직접 증명해야 했다. 이 유사성을 증명하기란 매우 어려웠기에 2015년 이후 임신부 노동자들이 제기한 소송의 3분의 2는 사용자들의 승리로 돌아갔다. 또한 대다수의 임신부 노동자들은 더 자주 화장실에 가야 하거나 스케줄을 변경할 필요가 있다고 응답했지만, 4분의 1가량이 전혀 이 편의를 제공받지 못했다고 응답한 바 있다. 이러한 점에서, PWFA 통과 및 최종 규칙 시행은 향후 모든 임신부 노동자들에 대한 편의 제공, 그리고 이들의 경력 단절 방지에 큰 기여를 할 것으로 보인다.

1) JD Supra, "EEOC Issues Final Regulation on Pregnant Workers Fairness Act", 2024.4.16.

2) Forbes, "Abortion Accommodations Are Included in the Pregnancy Workers Fairness Act, Says EEOC", 2024.4.15.



미국 : NLRB, 애플의 부당노동행위 인정

빅테크 산업에서의 노동 문제가 화제로 떠오르는 가운데, 최근 미국 연방노동관계위원회(NLRB)가 애플의 부당노동행위 판결에서 노동자들의 손을 들어줬다.¹⁾ 2024년 5월 6일 판결에서 NLRB는 애플 소매점 관리자가 노동자에게 노조 캠페인 지지 여부에 대해 질문한 행위가 불법 심문에 해당한다고 판단했다. 또한 사용자가 노조와 관련된 전단지 배포를 불법적으로 금지했다는 혐의에 대해서도 인정했다. 애플은 노조 캠페인에 대해 질문한 행위에 노동자들을 협박할 의도가 담겨있지 않았으며 불법이 아니라 주장한 바 있다. 하지만, 이사회는 이번 판결에서 관리자의 의도는 법 위반 여부와 관련이 없다고 명시했다.

이뿐만 아니라, 애플 노동자들과 사용자 간의 긴장은 여러 곳에서 나타나고 있다. 볼티모어와 메릴랜드 주에서 파업의 움직임이 일고 있으며, 뉴욕시뿐만 아니라 애틀랜타에서도 부당노동행위

와 관련해 고소가 있었다.²⁾ 특히 메릴랜드 주에서는 사용자가 노조원이 아닌 비노조원에게 더 나은 건강 및 교육 혜택을 제공했다는 혐의로 고소당하기도 했다. 노동자들을 불법 심문하고 노조 전단지를 압수하는 등 노조 활동 단속에 애플이 많은 노력을 기울이면서 갈등이 점점 고조되고 있다. 소매점들뿐 아니라, 캘리포니아에 위치한 애플 본사에서도 공동 행동에 관여했다는 이유로 노동자들을 불법 해고, 징계, 협박, 심문했다는 주장이 제기되었다.

코넬대학교 노동 교육 연구 디렉터인 케이트 브론펜브레너는 최근 애플이 올린 막대한 수익에 비해 매장 및 창고 노동자들의 임금과 노동조건은 정체 상태에 있다는 점을 지적하고 있다.³⁾ 또한 최근 빅테크 업계가 대량 해고 사태에 휩싸인 점 역시 노사 갈등의 요인으로 지목된다.

- 1) Reuters, "Apple Interrogation of NYC Worker about Union Drive was Illegal, US Labor Board Rules", 2024.5.8.
- 2) CNN, "Apple Faces Growing Labor Unrest at Its Retail Stores", 2024.5.10.
- 3) Ibid.

독일 : 연방노동청, 4월 1일부터 재교육 노동자에게 소득대체지원금 지급

최근 독일 경제의 여러 산업에서 디지털화와 탄소중립에 대한 요구가 높아지면서 노동환경이 구

조적으로 변화하고 있다. 일부 기업에서는 수작업 생산공정이 전자동 기반으로 전환되면서 기존 업

무가 불필요해지기도 한다. 그러한 업무를 담당하던 노동자는 적절한 재교육을 통해 새로운 업무를 담당하지 않는 이상 일자리를 유지하기 어려워 결국 노동시장을 불안하게 하는 요인이 된다.¹⁾

이에 독일 정부는 산업구조 변화로 인해 업무 변경이 필요한 노동자의 교육을 지원하고 이들의 고용상태가 유지되도록 돕는 제도를 도입해 2024년 4월 1일부터 시행하고 있다. 이 정책은 직업교육 및 추가교육에 대한 법률(Aus- und Weiterbildungsgesetz)을 근거로 재교육 기간 동안 기존 업무에서 해제되는 노동자에게 소득대체지원금을 지급하는 내용을 골자로 한다. 재교육에 참여하는 직원은 최단 120시간, 최장 3년 6개월 동안 별도 인증된 직업교육기관에서 교육을 받으며, 교육기

간 동안 기존 세후 임금의 60%, 자녀가 있는 경우 67%의 지원금을 연방노동청에서 지급받는다. 사용자는 이 기간 동안 해당 직원에게 임금을 지급할 의무는 없으나 교육과정에 대한 비용을 부담해야 한다.²⁾

연방노동청은 현재 거의 모든 산업과 기업이 구조적 변화의 영향을 받고 있으므로 재교육 지원 분야를 제한하지 않는다고 밝혔다. 따라서 생산과정 변화가 두드러지는 제조업 등 에너지 집약 산업뿐만 아니라 출판업, 금융업, 보험업 및 소매업 등도 지원금 지급대상이 될 수 있다. 다만 지원금을 받기 위해서는 직원 수 250명 이상 기업의 경우 재교육 대상 직원 비율이 최소 20% 이상, 그 외 기업에서는 10% 이상이어야 한다.³⁾

1) Zeit, "Bundesregierung startet Weiterbildungsprogramm für Beschäftigte", 2024.3.27.

2) Tagesschau, "Qualifizierungsgeld soll Fortbildungen stärken", 2024.3.27.

3) Haufe, "Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildung: was gilt", 2024.3.28.

독일 : 경찰 및 소방공무원의 조기 연금개시 규정, 특혜 논란으로 개정 논의

독일의 연금개시연령은 2007년 3월 연방의회 의결에 따라 2012년부터 단계적으로 상승해왔다. 2024년 현재 일반 연금개시연령은 66세이며 1958년 이후 출생자의 연금개시연령은 2031년까지 67세로 상승할 예정이다. 그러나 경찰 및 소방공무원에 대해서는 일부 주에서 조기 연금개시를 허용하는 특별규정이 적용되어 60세 또는 62세 조기은퇴를 가능케 하고 있다.¹⁾ 이러한 규정이

현재 독일의 인구구조 변화로 인한 인력부족 현상을 감안할 때 특정 직업군에게 주어지는 불평등한 혜택이므로 재검토되어야 한다는 주장이 최근 대두되고 있다.

특히 독일 납세자연맹은 행정공무원, 교사 및 대학교수 등이 연금개시연령 상승으로 67세까지 일해야 하는 점을 들어 경찰 및 소방공무원의 연금개시시기가 늦춰지지 않는 것이 이해하기 어렵



다고 지적한다.²⁾ 라이너 홀츠나겔 회장은 경험이 풍부한 공무원의 조기은퇴가 가져오는 손실에 대해 강조하며, 이들에게 기존 업무가 육체적인 부담이 될 경우에는 업무 변경 등 다른 대안이 모색되어야 한다고 주장했다.

연금전문가인 마틴 베어딩 보훔대학교 교수 또한 경찰 및 소방공무원의 연금개시연령을 상향 조

정해야 한다는 의견이다. 그는 특히 기대수명 상승에 따라 연금수급기간이 늘어난 점에 주목한다. 1970년대의 평균 연금수급기간은 10년이었지만 현재는 20년에 달한다는 것이다. 그는 또한 공무원의 평균수명이 비공무원 집단보다 2년이 긴 만큼 현행 연금제도 내 특정 직군의 공무원을 우대하는 특별규정을 삭제해야 한다고 본다.³⁾

- 1) Frankfurter Rundschau, "Mit 60 abschlagsfrei in Rente: Sonderregelungen für Polizei und Feuerwehr unter Beschuss", 2024.5.10. 이러한 은퇴연령 차이가 어떤 불평등 문제를 가져오는지는 소방서의 출동 요청 업무 중 90%를 차지하는 응급구조를 담당하는 직원의 연금개시연령 비교를 통해 살펴볼 수 있다. 소방공무원은 대부분의 주에서 60세에 은퇴할 수 있으며, 은퇴연령을 62세로 규정한 주는 5개 주에 그친다. 함부르크 소방서에서 동일한 응급구조업무를 담당하는 직원 중 소방공무원은 60세, 동일 업무를 위해 비공무원으로 별도 채용된 응급의료기사는 67세에 은퇴가 가능한 결과가 된다.
- 2) Tagesschau, "Ruhestand mit 60 trotz Personenmangels", 2024.5.5.
- 3) Merkur, "Trotz Personalmangels: Polizei- und Feuerwehrbeamte teilweise schon mit 60 in Rente", 2024.5.9.

영국 : 고용시장 정체로 실업률 및 비경제활동인구 비율 급증

영국 통계청이 2024년 4월 16일에 발표한 2023년 12월~2024년 2월 실업률 수치에 따르면 12월부터 2월까지의 실업률이 4.2%로 6개월 만에 최고치를 기록했다.¹⁾ 2월의 실업률은 3.9%에서 4.2%로 증가했는데, 이는 경제학자들이 예상한 4%를 훨씬 웃도는 수치였다. 2월에 실직자 수가 예상보다 많이 증가함에 따라 사용자가 고금리에 대응하여 직원 해고를 시작했다는 우려가 제기됐다.²⁾ 또한 통계청은 실업률 증가가 영국 고용시장이 냉각되기 시작했다는 잠정적인 징후라고 분석했다.³⁾

실업률 증가와 더불어 2023년 12월부터 2024년 2월까지의 고용률은 74.5%로 감소했고, 16세에서 64세까지의 비경제활동인구 비율은 21.8%에서 22.2%로 늘어나 총 940만 명에 이르렀다. 고용연구소의 소장인 토니 윌슨은 통계청의 데이터가 변동성이 매우 크기 때문에 단기적인 변화를 과도하게 해석해서는 안 되지만, 확실히 고용시장 동향은 좋지 않다고 분석했다. 특히 비경제활동인구 비율의 증가는 코로나19 팬데믹 때보다 높은 상황이다. 경제학자들은 실업률 증가가 추후 금리

에 영향을 줄 것이라고 분석했다. KPMG UK의 수석 이코노미스트인 야엘 셸핀은 실업률 증가로 인

해 영국중앙은행이 여름에 금리인하를 단행할 수 있다고 분석했다.⁴⁾

- 1) Office for National Statistics, "Labour Market Overview, UK: April 2024", 2024.4.16.
- 2) The Guardian, "UK Unemployment Rate Leaps to 4.2% Amid Fears of Job Cuts", 2024.4.16.
- 3) Office for National Statistics, "Labour Market Overview, UK: April 2024", 2024.4.16.
- 4) BBC, "Unemployment Jumps as UK Jobs Market Stalls", 2024.4.16.

영국 : 노동시장 데이터 격차로 인한 혼란 가중 예상

영국중앙은행은 영국 통계청 데이터의 문제로 인한 어려움을 강조하였다. 통계청이 발표한 분기별 경제 보고서에 제시된 데이터와 달리, 영국 노동시장 상황은 훨씬 더 긍정적인 수 있다고 영국중앙은행은 밝혔다.¹⁾

2023년 10월, 인플레이션이 11.1%로 급등하여 영국중앙은행은 금리를 16년 만에 최고치인 5.25%로 인상하였고 해당 수치를 유지하기로 2024년 5월 9일에 의결하였다. 하지만 의결에 참여했던 통화정책위원회 위원들은 통계청 고용 데이터가 불확실하고 오류가 있다고 지적하면서 인플레이션 전망이 어렵다고 밝혔다.²⁾

영국중앙은행은 인플레이션을 촉발하는 노동력 부족의 주요 동인으로 경제 활동 부족의 증가를 지적한 바 있으며, 이 수치는 통계청의 노동력 조사에 근거한 것이었다. 하지만 통계청의 데이터는 조사 응답률의 하락으로 인해 변동성이 크고 신뢰

성이 떨어진다는 지적을 받아왔다.³⁾

통계청 데이터에 따르면 영국 노동시장이 계속 냉각되고 있으며 실업률은 증가했다. 그러나 영국중앙은행은 다른 데이터에 따르면 노동시장의 조건이 나아졌고, 영국중앙은행도 코로나 팬데믹 시기에 비해 경제활동참가율이 약 4% 더 늘어났다고 지적했다. 통계청은 영국중앙은행의 지적에 대해 응답률을 높이려는 조치를 했으며 이는 이미 "주목할 만한" 개선으로 이어지고 있지만 "완전히 반영되려면 시간이 좀 걸릴 것"이라고 밝혔다.

앤드루 베일리 영국중앙은행 총재는 "이번 달 영국중앙은행의 금리 결정과 6월 다음 회의 사이에 사용될 일련의 경제 데이터를 신중하게 고려할 것"이라고 하였고, 데이브 램스든 부총재는 "제기된 노동시장 데이터 문제는 정말 중요하며 노동시장 동향을 파악하기 위해 다양한 대체 지표를 살펴보아야 한다."라고 말했다.⁴⁾

1) Financial Times, "Poor Labour Market Data Causes Problems for Bank of England", 2024.5.9.



- 2) The Telegraph, “Bank of England Made ‘Persistent and Systematic’ Errors, Official Admits”, 2024.5.10.
- 3) Financial Times, “Poor Labour Market Data Causes Problems for Bank of England”, 2024.5.9.
- 4) IFA, “Conflicting Jobs Data Presents Mixed Bag for Bank of England to Mull Over”, 2024.5.14.
Financial Times, “Poor Labour Market Data Causes Problems for Bank of England”, 2024.5.9.

프랑스 : 프랑스 정부, 공무원 해고권한 강화 필요성 제기

스타니슬라스 게라니 프랑스 공공서비스부 장관은 2024년 4월 9일과 10일 프랑스 언론을 통해 현행 공무원 조직과 관련해 “공공부문에서 해고에 대한 금기를 없애겠다.”라고 말했다. 게라니 장관은 “고용보장이라는 명목하에 본인의 업무를 하지 않는 공무원을 해고하지 못하는 것은 공무원 지위에 대한 일종의 오용”이라며 관련 개혁안의 필요성을 역설했다.¹⁾

프랑스 정부는 현재 공무원 조직에서 해고가 극히 미미하게 활용된다는 입장이다. 공무원 조직의 효율을 높이기 위해서는 기존의 관행을 깨고 필요한 경우 해고조치를 보다 적극적으로 활용해야 한다고 강조한다. 행정·공무원청(DGAFP)의 2022년도 자료에 따르면, 약 250만 명 규모로 추산되는 국가직 공무원 조직에서 “징계 사유”로 해고된 경우는 222건이었고, “직업적 무능”으로 해고된 경우는 13건인 것으로 나타났다.

2022년도에 공무원에게 내려진 징계 건수는 총 3,351건으로, 이는 공무원 약 746명당 한 번꼴로 징계를 받는 것과 같았다. 대부분의 징계 사유는 부정행위와 폭력, 괴롭힘 및 모욕, 근무 태만, 직

무 유기 등이었다. 상당수의 징계는 주의 통보나 견책 등의 수준에서 이뤄졌다. 3,351건의 징계에서 해고는 222건이었고, 관계 위원회 회의 후 최대 3일간의 업무 배제는 54건, 위원회 소집 없이 최대 3일간의 업무 배제는 218건이었다. 4일에서 15일간 업무 배제가 이뤄진 건수는 177건, 업무 배제 기간이 16일에서 2년간인 경우는 269건에 달했다.²⁾

프랑스 공무원법전에 따르면 공무원 해고가 가능한 사유는 직무 유기와 직업적 무능, 세 차례에 걸친 서로 다른 직무 거부 등 크게 세 가지이다.³⁾ 게라니 장관은 공무원 해고 권한을 강화하더라도 이 범위에서 벗어나지 않을 것이며, 또한 “규정에 따라서 공공부문과 민간부문을 구분하는 것은 매우 중요하다고 생각한다.”라며 민간부문처럼 경제적 사유로 인한 해고 조치는 향후 제출할 공무원 조직 개혁법안에 포함하지 않을 것이라고 강조했다.

현재 공무원 제도의 개혁을 추진 중인 프랑스 정부는 2024년 4월 9일 노동조합들과 이와 관련한 협의를 개시했다. 이어 5월 14일과 6월 20일

에도 후속 논의를 이어갈 계획이다. 이렇게 마련된 공무원 조직 개혁법안은 오는 9월경에 최종안

을 마련하는 것을 목표로 하고 있다.

- 1) Le Figaro, “Tabou” du licenciement dans la fonction publique : dans quels cas un agent peut-il être remercié ?, 2024.4.10.
- 2) Ministère de la transformation et de la fonction publique(2023), “Les sanctions disciplinaires et les recours – Édition 2023”, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/> (2024.4.22).
- 3) Franceinfo “Licenciement, rémunération au mérite, refonte des catégories… Les pistes du gouvernement pour réformer la fonction publique”, 2024.4.11.

프랑스 : 정부가 추진 중인 급여 명세서 간략화 방안, 각계각층의 반대에 직면

브루노 르메르 프랑스 경제부 장관은 2024년 4월 23일 한 프랑스 언론과의 인터뷰에서 “오늘날 55줄에 달하는 급여 명세서를 받고 있다.”라면서 “노동자들을 위해 더 명확하고 간단하며 읽기 쉽도록 작성된, 약 15줄에 달하는 급여 명세서를 발급할 수 있길 바란다.”라며 이와 관련한 움직임에 나설 의지를 드러냈다.¹⁾

이어 르메르 장관은 본인의 X(옛 트위터) 계정에 현재 규정을 따른 급여 명세서와 간략화한 표본을 올리며 변경안의 방향을 제시했다.²⁾ 새로운 급여 명세서 표본에서는 급여 세부항목, 사용자 및 피고용인 사회보장제도 분담금 내역과 기타 세부 내역 등 크게 세 부분에 대한 핵심적인 내용만 간추려 제공한다. 즉 실업보험, 은퇴연금 그리고 산업재해보험 등 개별 사회보장제도 분담금 납부에 대한 세부적인 내용은 빠지고 그 총액만 담기는 식이다. 그 외에도 교통비나 식대 지원금 등의 내용도 변경안 표본에서는 제외됐다. 프랑스 정부

는 이는 예시일 뿐 급여 명세서 변경과 관련해서 구체적인 내용이 확정된 것은 아니라는 입장이다. 2027년까지 구체적인 변경안을 마련하기 위해 다양한 사회적 협의를 거친다는 방침이다.

정부가 추진 중인 급여 명세서 단순화 방안에 대해 사회 각층에서 반발이 나오고 있다. 먼저 노동계에서는 급여 명세서 단순화로 인해 초과근무 수당 등 노동자가 알아야 할 정보가 누락될 가능성이 있다는 우려를 제기한다. 조슬린 카나발 프랑스 민주노동연맹 사무국장은 “만약 관련 정보가 없다면 초과근무 시간이 급여에 제대로 반영됐는지 노동자들이 어떻게 장담할 수 있나”라며 반문했다. 또 세실 벨라스케즈 프랑스 노동총연맹 산하 사회보장기관 연맹 사무국장은 사회보장제도 분담금 항목 간략화와 관련해 “사회보장제도 재원 조달에 대한 의문이 제기된다.”라고 목소리를 높였다.

사용자 측에서도 비판이 제기되고 있다. 급여 명세서 단순화의 실효과가 미미할 것이라는 우려



다. 프리랜서 및 독립수공업자들을 대표하는 연합 “U2P”의 대표 미셸 피콘은 “양식을 간략하게 하지만 노동자들이 요구할 때를 대비해 기업들은 모

든 자료들을 보관하도록 요구 받는다.”라며 “계산 방식을 더 단순화하는 것이 필요하다.”라고 입장을 밝혔다.

- 1) Franceinfo, “Pourquoi la simplification du bulletin de paie proposée par le gouvernement est critiquée par les syndicats et les oppositions”, 2024.4.24.
- 2) BFM TV, “Simplification de la fiche de paie : Ce qui va changer pour les salariés et les entreprises”, 2024.4.27.

스페인 : 주요 노총 CCOO, 청년노동자 처우 개선안 제시

2024년 4월 5일, 스페인 주요 노총 가운데 하나인 CCOO는 청년노동자의 처우를 개선하기 위한 제안을 발표했다. 우선 추가근무수당이 적정하게 지급되도록 노동감독을 강화할 것을 요구했으며, 다음으로 청년층에서 가장 흔한 노동형태인 시간제 노동계약의 개혁을 강조했다. 특히 CCOO는 추가근무를 유발할 수 있는 원인을 파악하고, 시간제 노동자의 잦은 추가근무를 통상 노동시간에 편입시켜 일정 노동시간이 초과되면 정규직으로 전환할 수 있도록 노동법 제12조를 개정할 것을 주장했다.¹⁾

또한 CCOO는 청년노동자에게 가장 치명적인 것은 주택 접근성이라고 지적하며 획기적인 주택

정책 전환이 없으면 청년노동자 정책도 없다고 강조했다. 구체적으로 2008년부터 2022년까지 청년층의 급여는 4% 증가한 반면 임대료는 38.5% 증가했다며, 청년과 일반 노동자의 급여 차이와 함께 지속적으로 상승하는 임대료에 우려를 표했다. 스페인 청년의 독립주거 평균연령이 30.3세를 넘긴 점 역시 지적했다. 마지막으로 16~24세 청년노동자의 평균 연봉은 1만 2,062.59유로, 평균 월급은 861.61유로인 것을 강조하며, 일하는 청년 다섯 명 중 한 명이 빈곤한 상태이고 특히 임대주택에 사는 청년 두 명 중 한 명이 빈곤에 처해 있다고 우려했다.²⁾

- 1) El País, “CCOO propone que las horas complementarias del contrato a tiempo parcial cuenten para pasar a jornada completa”, 2024.4.5.
- 2) La Vanguardia, “CCOO alerta de una ‘precariedad vital’ que ‘asfixia’ a los trabajadores jóvenes y asegura que el acceso a la vivienda es su ‘mayor lastre’”, 2024.4.5.

스페인 : EU 집행위원회, 스페인 노동개혁에 대한 보고서 발간

2024년 5월 6일, EU 집행위원회는 유럽국가들의 실업을 분석하는 보고서를 발간했다.¹⁾ 보고서는 스페인의 경우 노동개혁 시행에 따라 임시직이 감소했으며, 최저임금 인상으로 소득불평등 문제가 어느 정도 개선되었다고 평가했다. 그러나 2023년 기준 스페인의 평균실업률(12.1%)은 EU 평균의 2배에 육박하며 효과적인 고용정책이 보이지 않고, 노동시장의 수급 불일치와 고급 노동력의 초과공급, 높은 주거비 등 구조적 문제가 지속되고 있다고 지적했다. 이 보고서는 유럽 차원에서 스페인 노동개혁에 대해 평가했다는 점에서 의미가 있다.

1990년대에는 스페인 내 높은 임시직 비중으로 인해 고용안정성과 소득불평등 문제가 심각

했는데, 노동개혁 시행 이전에는 전체 노동자 중 25.6%를 차지하던 임시직 비율이 2024년 1분기 기준 15.7%로 감소하면서 최저치를 기록했다. 다만 임시직 비율이 민간부문에서는 12.3%를 기록하였으나 공공부문, 특히 교육 및 보건 부문에서는 여전히 29.5%를 차지하고 있어 EU 평균 임시직 비율(11.9%)보다 높다는 한계점이 지적되었다. 더욱이 스페인 내 소득 상위 20%가 하위 20% 대비 약 5.5배에 가까운 소득을 거두고 있어 EU 회원국 중 소득격차가 여전히 높은 수준에 속했다.

한편 보고서는 스페인의 현재 최저임금이 2018년 대비 약 54% 증가했으며, 이 외에도 인플레이션 지원금, 최저생계비 지급대상 확대 등을 통해 소득불평등 문제가 개선되고 있다고 평가했다.²⁾

1) European Commission(2024), “Commission Staff Working Document: Country Analysis on Social Convergence in Line with the Features of the Social Convergence Framework (SCF)”, <https://ec.europa.eu/> (2024.5.12).

2) El País, “La Comisión Europea destaca la “mejora significativa” de la temporalidad por la reforma laboral y de la desigualdad por la subida del SMI”, 2024.5.10.

일본 : 사업장 외 노동시간을 둘러싼 재판에서 노동자 패소

2024년 4월 16일, 일본 최고재판소는 사업장 외에서의 노동시간 산정과 관련된 법적 논란에서 중요한 판결을 내렸다. 이 판결은 “사업장 외 간주 노동시간제”와 관련된 것인데, 이 제도는 노동자

가 사업장 외에서 일하기 때문에 실제로 근무한 시간을 측정하기 어려운 경우 일정 시간을 근무한 것으로 인정하는 것을 목적으로 한다.¹⁾

원고는 필리핀 출신으로 일본 국적을 취득한



41세 여성이며, 2016년부터 2018년까지 외국인 기능실습생을 지도하는 역할을 맡았다. 그녀의 주요 업무는 사업장 밖에서 이루어졌으며, 이는 실습생에 대한 생활 지도와 긴급 상황 시의 대응을 포함했다. 피고인 사업소 측은 원고의 근무 환경이 사업장 밖이기 때문에 실제로 근무한 시간의 측정이 어렵다고 주장하며, 해당 제도의 적용을 요구했다.²⁾

하급 법원은 원고의 근무시간이 근무일지에 정확히 기록되어 있다는 원고의 주장을 인정하고, 사업장 외 간주노동시간제의 적용을 배제하며 사업소가 원고에게 29만 엔을 지급할 것을 판결했다. 그러나 최고재판소는 원고가 실습생에 대한 생활 지도 및 긴급 상황 시의 통역업무처럼 다양

한 업무를 담당하면서, 스스로 스케줄을 관리하고 출퇴근하는 등 일정한 재량이 있었다고 지적했다. 따라서 업무 일지의 내용에 대한 객관적인 정확성을 평가하기 어렵다고 판단했다. 이에 최고재판소는 이전 판결이 노동시간 산정의 어려움을 충분히 고려하지 않았다고 지적하면서 사건을 하급 법원으로 돌려보냈다.³⁾

이번 판결은 사업장 밖에서의 근무 관리가 점차 어려워지고 있는 현실을 반영하며, 향후 노동시간 관리 및 법적 기준 설정에 중대한 영향을 미칠 것으로 예상된다. 원고 측은 최고재판소의 결정에 대해 유감을 표하며, 하급 법원에서의 재심 과정에서 법적 투쟁을 계속할 것임을 밝혔다.⁴⁾

- 1) 毎日新聞, 「「みなし労働時間制」巡る訴訟、審理差し戻し 最高裁」, 2024.4.16.
- 2) 朝日新聞, 「職場外労働みなし制「適用の余地」、テレワークに影響は? 最高裁判決」, 2024.4.16.
- 3) 共同通信, 「「みなし労働」再審理へ 最高裁、客観的裏付けを重視」, 2024.4.16.
- 4) 時事通信, 「「みなし」不適用の二審破棄 職場外勤務、審理差し戻し—残業代訴訟判決・最高裁」, 2024.4.16.

일본 : 도쿄지방법원, 남성 중심의 사택제도를 “간접 차별”로 첫 인정

2024년 5월 13일, 도쿄지방법원은 일본의 대형 유리 제조사 AGC의 자회사인 AGC 그린텍에서 일하는 일반직 여성(44세)이 제기한 소송에서 남성 중심의 사택제도가 성차별이라고 판결했다. 이는 개정된 남녀고용기회균등법에 따라 “간접 차별”이 최초로 인정된 사례다.¹⁾

AGC 그린텍의 종합직 34명 중 여성은 단 1명에 불과했다. 반면 일반직 7명 중에서 6명이 여성이었다. 회사는 종합직에게만 최대 80%의 월세를 보조하는 사택제도를 운영했으며, 일반직에게는 월 3천 엔의 주택 수당만을 지급했다.²⁾ 이에 원고는 이러한 차별이 남녀고용기회균등법에 위배된

다고 주장했다.³⁾

도쿄지방법원의 벳쇼 다쿠로 재판장은 “사택제도의 혜택이 사실상 남성에게만 적용되고 있으며, 이러한 운영은 합리적인 이유 없이 여성에게 불이익을 준다.”라고 판결했다. 이에 따라 회사는 원고에게 약 378만 엔의 손해배상과 위자료를 지급하라는 명령을 받았다.

판결 후 원고는 기자회견에서 “오랜 시간 동안 불공정한 대우를 받아왔지만, 이번 판결로 인해 드디어 공정한 대우를 받을 수 있게 됐다.”라며

“남녀 임금 격차가 인정되지 않은 점은 아쉽다.”라고 말했다. 또한 “많은 회사에서 종합직과 일반직의 구분이 사라지고, 여성이 더 많은 의견을 말할 수 있는 차별 없는 직장이 되길 바란다.”라고 덧붙였다.

AGC 그린텍 측은 “현재 판결문을 수령하지 못해 구체적인 대응 방침은 정해지지 않았다.”라며, “판결 내용을 검토한 후 적절한 대응을 하겠다.”라고 밝혔다.⁴⁾

1) 毎日新聞, 「総合職のみ家賃補助は『間接差別』会社側に賠償命令 東京地裁」, 2024.5.13.

2) 일본에서 일반직은 특정 전문 영역 없이 주로 사무 업무를 담당하며, 제한된 범위의 업무를 수행하는 것이 일반적이다. 반면, 종합직은 다양한 분야의 업무를 담당하고 주로 관리직이나 중요한 프로젝트를 맡아 수행하며, 전근과 승진의 가능성이 높은 것이 특징이다.

3) 朝日新聞デジタル, 「総合職限定の社宅制度は女性への『間接差別』東京地裁が初認定」, 2024.5.13.

4) NHK, 「“総合職男性だけの社宅制度は違法”賠償命じる判決 東京地裁」, 2024.5.13.