



세계 노사정 소식

미국

미국 : 취업지원자 전과기록 조회, 인종차별 문제 논쟁으로 확대

연방 행정관은 2013년 6월 11일 구직자들에 대한 전과기록 조회(criminal-background checks)를 부당하게 이용한 두 대기업에 대해 소송을 제기했다. 이는 전과기록 조회가 흑인 구직자에 대한 인종차별 인지에 대한 논쟁과 관련하여 가장 최근의 화두가 될 것으로 보여진다.

미 연방 고용기회균등위원회(EEOC: Equal Employment Opportunity Commission)가 일리노이 주와 사우스캐롤라이나 주 소재 연방법원에 제출한 고소장에 따르면, 소매업 체인인 달러 제너럴(Dollar General)사와 독일 자동차 회사 BMW의 한 미국 공장이 구직자들에 대한 취업지원서를 모두 검토해야 했음에도 불구하고, 전과기록을 근거로 잠재적으로 근로자가 될 수 있는 지원자들의 취업을 부당하게 막은 것으로 나타났다.

위원회는 달러 제너럴 사가 2004년 1월부터 2007년 4월까지 흑인 조건부 고용 제안의 10%를, 그러나 흑인이 아닌 경우에는 7%를 취소했다고 밝혔다. 지원자가 34만 4,000명에 달하는 규모를 고려할 때, 이러한 차이가 인종에 따른 부당한 불평등을 낳았

다고 소송의 이유를 밝혔다.

이에 대해 달러 제너럴 사는 고용이나 채용에 있어서 차별을 강력히 금지하고 있다고 밝히고, 전과기록 조회는 “단지 법적으로 인정된 범위 내에서 회사의 자산을 보고하고, 고객과 근로자를 위해 더 안전하고 건강한 근로조건을 만들기 위한 것”일 뿐이라고 밝혔다.

고소장에 따르면 BMW 사업장에서는 사우스캐롤라이나 주의 한 공장에서 2008년 물류/유통 하청 업체를 새롭게 선정하는 과정에서 기존에 근무하고 있던 645명에 대해 다시 전과기록 조회를 할 것을 요구하였다. 이 중 흑인은 55%밖에 되지 않았으나, 조회 후 계약연장이 안 되어서 계약이 종료된 88명 근로자 가운데 80%가 흑인이었다. 이들 계약 종료된 근로자 가운데 몇몇은 여러 하청업체를 통해서 그 공장에서만 14년이 넘게 일해온 근로자였다.

이에 대해 미주 BMW는 “우리 회사는 법의 정신에 부합해왔으며, 인종차별이라는 혐의를 벗기 위해 최선을 다할 것이다. 회사 직원의 다양성이 보장되는 것에서 볼 수 있겠지만, 우리는 강력한 반차별적

인 기업문화를 가지고 있다”고 밝혔다.

이번 고소는 기업들이 취업지원자들을 심사하는데 일반적으로 사용하는 전과기록 조회 및 신용도 조회에 대한 정부의 감시가 늘어나고 있음을 말해 준다. 2010년 인적자원관리협회(Society of Human Resource Management)가 실시한 설문조사에 따르면 고용주의 92%가 이러한 전과기록 및 신용도 조회를 실시하고 있는 것으로 나타났다.

고용기회균등위원회는 2012년 고용주에게 이와 관련한 가이드라인을 발표했는데, 이는 전과기록 조회를 부당하게 사용하여 흑인들에 대한 차별을 행사했다는 혐의로 소송을 당한 펍시콜라가 합의금으로 310만 달러를 지불하기로 하고, 취업지원자 검토 절차를 변경하기로 결정한 직후의 일이다. 펍시콜라에서 드러난 차별사례 가운데 하나는, 펍시콜라의 병을 만드는 한 사업장에서 구속된 경력은 있지만 이에 대해 유죄 확정판결을 받지 않은 지원자까지 탈락시킨 것이다.

고용기회균등위원회의 가이드라인에 따르면, 고용주들이 취업지원자들에 대한 전과기록을 조회하는 것을 금지하고 있지는 않으나, 지원자들에게 전과기록이 있는 경우에 대해서는 범죄의 성격이 무엇이고, 범죄가 주어진 직무와 어떠한 관련이 있으며, 유죄판결 이후에 얼마나 시간이 흘렀는지를 고려할 것을 요구하고 있다. 또한 취업지원자를 개별적으로 평가하고, 지원자가 유죄판결을 받은 적이 있음에도 불구하고 왜 자신을 고용해야 하는지 직접 설명할 수 있는 기회를 줄 것을 권고하고 있다.

유죄판결을 받은 전과자들은 인권법하에서 특별한 보호를 받을 수는 없다(예를 들어 대부분의 주에

서 투표권, 피선거권이 박탈된다-역자). 그러나 만일 고용기회균등위원회가 판단하기에 전과기록이 특정 인종이나 민족 집단에 대한 차별의 근거로 활용되었을 경우 소송을 제기할 수 있다.

고용기회균등위원회의 전직 법무책임자이자, 현재는 스텝도우-존슨 유한회사(Stephoe & Johnson LLP)의 이사로 재직 중인 로날드 쿠퍼는 고용심사의 적법성이 “전과자 취업지원자들의 범죄 내용과 지원자들이 범죄기록 조회를 어떻게 받아들이느냐에 따라 결정된다. 그 가이드라인을 따르기란 쉽지만 위원회는 그 가이드라인을 지킬 것을 요구하고 있다”고 말한다.

점점 더 많은 주와 시가 고용심사를 위한 전과기록 조회에 대해 규제를 강화하고 있다. 특히 이 이슈는 불경기에 지원서는 넘쳐나고 선별검사를 통과하지 못한 일부 지원자들이 이에 대해 불만을 제기하면서 크게 대두되었다.

정부 가이드라인은 고용주에게는 큰 고충이 될 수 있다. 고용주들은 재무와 관련한 전과가 있는 사람들에게 돈을 만지는 일을 맡기고 싶어하지 않고, 폭력 전과가 있는 사람들에게 고객을 직접 상대하는 일을 맡기고 싶어하지 않는다. 그리고 특정 전과가 있는 사람을 학교나 병원과 같은 특정 사업장에 고용하지 못하도록 하는 다른 법률과 상충될 수도 있다. 이에 대해, 고용주들을 변호하고 있는 존스 데이(Jones Day)의 변호사 엘리슨 마샬은 고용기회균등위원회의 가이드라인이 고용주들을 이리지도 저러지도 못하게 만든다고 주장한다.

그러나 전미유색인지위향상협의회(NAACP: National Association for the Advancement of



Colored People)의 변호사인 레니카 무어는 이번 소송이 직장 내 차별 철폐를 위한 중요한 발전이라고 평하면서, “열심히 일하려는 사람들, 생산적인 시민이 되려고 노력하는 사람들이 이제는 더 이상 위협이 되지 않는 아주 오래 전 전과기록 때문에 일자리를 얻지 못하고 있다”고 밝혔다.

이번 소송은 특히나 중요한데, 왜냐하면 흑인들이

백인에 비해 전과자가 될 위험성이 더 크기 때문이다. 법무통계국에 따르면 2010년 흑인의 수감률이 백인의 여섯 배, 히스패닉의 세 배에 달하고 있는 것으로 나타났다.

• 출처: The Wall Street Journal, 2013년 6월 12일자, ‘Employment Checks Fuel Race Complaints’

미국 : 노스캐롤라이나 주정부의 실업급여 삭감과 이에 대한 크루그먼 교수의 논평

2013년 2월 19일 노스캐롤라이나 주는 실업급여 삭감을 허용하는 고용보호법 개정 법안(House Bill 4)을 통과시켰으며, 6월 30일자로 발효되었다.¹⁾ 개정 법안에 따르면, 주당 최대 실업급여 한도액은 종전 535달러에서 350달러로, 최장 지급기간은 종전 26주에서 20주로 줄어들었다. 그리고 이 지급기간은 계절조정 실업률과 연동해 변동될 수 있다. 따라서, 주의 실업률이 감소하면, 실업급여 지급기간 또한 감소하게 될 것이다. 실업급여 신청 자격조건 또한 강화되었다. 종전에는 근무시간의 20%가 줄어들었을 경우에 실업급여 수급 자격이 되었으나, 이제는 근무시간의 50%가 사측의 일방적인 조치에 의해 영구적으로 축소되었을 때에만 수급 자격을 얻게 된다. 이러한 실업급여 삭감 움직임에 대한 폴 크루그먼(Paul Krugman) 교수의 뉴욕 타임즈 논평

을 아래에 소개한다.

실업자들의 삶이 너무 쉬워보이는가? 그렇게 생각하는 사람이 많지 않을 것이고, 필자도 절대로 그렇게 생각하지 않는다. 그러나 놀랍게도 대부분의 공화당원들은 그렇게 생각하는 것 같다. 일하지 않는 사람들의 삶을 더욱 고되게 만들면 실업문제가 해결될 것이라는 가정하에 실업자들에게 불이익을 주려는 움직임이 전국적으로 나타나고 있다.

노스캐롤라이나 주를 예로 들어보자. 지난 2007년 경제위기로 큰 타격을 입었고, 현재 실업률은 미국 내 최고 수준인 8.8%로 장기간 높은 실업률을 보여왔던 캘리포니아 주, 미시건 주보다도 높은 실업률을 보여주고 있다. 다른 주와 마찬가지로, 노스캐롤라이나 주의 실업자들은 대부분 6개월 이상 일자

1) 더 자세한 내용은 노스 캐롤라이나 주정부의 공식 문서를 참고할 것.

<http://testportal.jlc.esc.state.nc.us/hb4/Memo-on-HB4-Changes-to-UI.pdf>

리를 구하지 못한 장기실업 상태에 있고, 이는 전국적으로 새로 창출되는 일자리 수가 그 3배가 넘는 실업자 수에 비해 충분하지 않은 상황에 기인한다.

그럼에도 불구하고 노스캐롤라이나 주는 실업급여를 대폭 삭감했다. 사실 노스캐롤라이나 주정부를 장악하고 있는 공화당원들은 실업자에 대한 지원을 너무나도 줄이고 싶어했고, 그래서 실업급여 지급기간만 줄인 것이 아니라, 주당 실업급여 금액도 삭감했다. 그 결과 노스캐롤라이나 주에서 쓸 수 있는 장기실업자에 대한 연방정부 지원금 7억 달러를 사용하지 못하게 된 것이다.

이와 같은 상황은 노스캐롤라이나 주에서만 일어나고 있는 일이 아니다. 다른 주들도 연방정부 지원금을 포기하면서까지 실업급여를 삭감하고 있다. 그리고 여전히 장기실업률이 역사적으로 가장 높은 수준임에도 불구하고 2007년 경제위기 때 연장한 실업급여 지급기간을 다시 예전 수준으로 되돌리는 것을 국회가 허가하고 있다.

도대체 무슨 일이 벌어지고 있는 것일까? 단지 사람들이 잔인해진 것일까? 미국인의 47%가 단지 일 자리를 창출하는 기업인에게 빌붙어 사는 존재라고 믿으며, 오바마 대통령에 대한 반감 때문에 가난한 이들에게 건강보험을 제공하기를 거부하는 공화당에겐 연민이라는 것이 전혀 없다는 것은 확실하다. 그러나 이 실업자들과의 전쟁은 단지 이런 잔인함에서 기인한 것은 아니며, 잘못된 경제분석에서 기인한 측면도 있다.

“사회안전망을 해먹(그물침대)으로 만들어버리는 바람에 충분히 일할 수 있는 사람들이 안전망에 의존하고 현실에 안주하게 만들었다”는 하원 예산

위원회 의장 폴 라이언의 표현에서 볼 수 있듯이, 일반적으로 현대의 보수주의자들은 미국이 사회보장 프로그램 때문에 현재의 높은 실업률이 나타난다고 믿는다. 보다 구체적으로 그들은 실업보험 때문에 실업자들이 새로운 일을 찾기보다는 실업상태에 계속 머물러 있기를 선호한다고 믿는 것이다.

이러한 믿음의 근거는 도대체 무엇인가? 노스캐롤라이나 주의 평균 주당 실업급여는 세전 299달러이다. 실업자들이 고의적으로 실업급여에 의존해서 산다고 생각하는 사람들은 실제 실업자들의 삶이 어떠한지, 특히 장기실업자의 삶이 어떠한지에 대해서는 전혀 감이 없다. 물론 실업급여가 실업자가 새로운 직장을 구할 때 조금 더 시간을 두고 까다롭게 선택하게 한다는 증거는 조금 있다. 경기가 좋을 때에는 구직자들의 신중한 직업 선택이 연방준비은행이 이자율을 높여 경기 팽창을 막는 것을 비롯, 인플레이션이 발생하는 시점에서 자연 실업률(또는 물가안정 실업률)을 상승시킬 수는 있다.

그러나 이 모든 것이 현재의 상황에는 적용되지 않는다. 현재는 인플레이션이 걱정거리가 아니며, 연방정부의 문제는 이자율을 필요한 만큼 더 낮출 수 없다는 데 있다. 실업급여를 삭감하면 실업자들의 삶을 더욱 힘들게 만들겠지만, 이것이 새로운 일자리 창출에는 아무런 도움을 주지 못한다. 다시 말해, 실업자 몇몇은 어떻게든 일 자리를 찾겠지만, 이는 새롭게 창출된 일 자리를 얻기보다는 현재 일자리가 있는 사람들에게서 그 일 자리를 빼앗는 방식으로만 가능할 것이다.

그렇다면 수요-공급은 어떻게 되는가? 실업자들의 삶을 더 힘들게 만들면, 임금 하락에 대한 압력으



로 작용하지 않을까? 그리고 이에 따른 저가의 노동 비용이 일자리 창출로 이어지지 않을까? 아니다. 이것은 구성의 오류이다. 노동자 한 명의 임금을 낮추는 것은 경쟁하는 다른 노동자들에 비해 본인의 임금으로 낮춤으로써 본인의 일자리를 유지하는 데 도움이 된다. 그러나 모든 노동자의 임금을 낮추는 것은 단지 모든 노동자의 소득수준을 낮추는 결과밖에 낳지 않는다. 그리고 경제발전을 더디게 만드는 중요한 요인인 근로자 개인의 부채를 더욱 악화시킬 뿐이다.

그리고 대부분 어렵게 생활을 이어가고 있는 실업자들의 실업급여를 줄이는 것은 전반적으로 소비를 줄여, 결국엔 경제상황을 악화시키고 더 많은 일자리를 없앨 것이라는 점을 잊어서는 안 된다.

실업급여를 삭감하는 것은 잔인할 뿐만 아니라 의도한 결과와 반대되는 결과를 초래한다. 실업급여

삭감은 실업자의 삶을 더 비참하게 만들 뿐, 결국 더 많은 실업자를 만들어낼 것이다.

그렇다면 현재의 잘못된 정책 방향을 어떻게 바로잡을 수 있을까? 어떤 합리적인 주장도 실업자에게 더 벌을 주어야 한다고 주장하는 사람들을 설득하지는 못할 것이다. 그들은 그들이 알고 있는 것만 알고 있고, 어떠한 증거로도 그들의 시각을 바꾸기 어려울 것이다. 개인적인 생각으로는 현재 무슨 일이 벌어지고 있는지 대부분 사람들이 잘 인지하지 못하고 있기 때문에, 그리고 실업자들과의 전쟁이 사회적 비판의 레이더에 잡히지 않게 진행되고 있기 때문에 실업자들과의 전쟁이 이렇게 많은 승리를 거두고 있는 것이다. 이제 당신은 상황이 어떻게 돌아가는지 알게 되었다. 그리고 당연히 분노해야 한다.

• 출처: New York Times, 2013년 6월 30일자, 'War on the Unemployed'

유럽

독일 : 연방노동청장, 임금 불평등 문제 비판

독일의 고용알선기관 중 가장 상위에 위치하고 있는 연방노동청을 이끌고 있는 프랑크-위르젠 바이제 연방노동청장이 현재 노동시장의 불평등 문제에 대해 비판하였다. 쾰른도이체 차이통과의 인터뷰에서 바이제 청장은 “임금의 상한과 하한 사이의 간극은 더욱 벌어지고 있으며, 노동시장에서 임금 불균형이 점차 증가하는 경향을 보이고 있다”고 비판하였다.

연방노동청의 뉘른베르크 지사장은 이러한 경향의 원인으로 일반적인 교육과 직업교육에 있어서의 불평등을 지적하였다. 오늘날 경제발전과 제품의 생산에 있어서 독일이 가진 강점은 높은 교육수준 및 직업교육에 바탕을 두고 있었으며, 이를 통해 노동자의 임금수준도 높게 유지될 수 있었으나, 이러한 교육의 불평등이 소득의 불평등으로 연결된다는 것이다.

이와 같은 임금 불평등의 심화를 해결하기 위한 정책적인 대안으로 여러 정책들이 시행되거나 논의되고 있으며, 특히 올해 시작된 최저임금제가 그 대표적인 예에 해당한다. 하지만 바이제 청장은 최저임금제의 시행을 현재와 같이 임금 불균형이 심화되는 방향성을 선회할 수 있는 근본적인 대안으로 보지 않고 있다. 연방노동청장은 임금 불균형 문제를 해결하기 위한 임금 하한선의 결정은 사용자와 노동조합 간의 교섭을 통해 이루어져야 하며 산업별, 지역별로 적절한 임금 하한을 결정하는 것이 노

동비용에 있어서 유리한 것으로 보았다. 비록 당분간 무허가 노동이 증가하는 부작용을 예상할 수는 있지만 노사 당사자의 교섭을 통한 임금 하한 결정의 대표적인 예로 미용(이발)사 노조의 임금협상 결과를 제시하였다.

바이제 청장은 사용자들이 임금 불평등 해소를 위해 더욱 노력해야 하며 장기 실업자에 대해서는 일정 기간 동안 임금보전이 있어야 할 것으로 보았다. 근로자에게 사용되어야 할 비용을 절감하는 것은 장기적으로 볼 때 세금으로 지출되어야 하는 상황으로 이어지므로 사용자에 좀 더 장기적이고 거시적인 관점을 요구한 것이다.

또한 연방노동청장은 새롭게 증가한 기간제(비정규직) 근로자의 문제를 지적하며 청년층의 기간제(비정규직) 고용 증가가 노동자의 장기적인 경제계획 수립에 걸림돌이 되는 상황도 문제로 언급하였다. 아젠다 2010으로 증가된 이러한 비전형 근로자의 문제에 대해 그러한 제도를 폐지하는 것이 아닌 발전적인 수정을 통해 비전형 근로자들이 장기적인 경제계획을 수립하고 이행해 나갈 수 있는 바탕을 만들어야 할 것이라고 말했다. 따라서 아젠다 2010의 후속 모델은 이러한 비전형 근로자의 문제를 해결하는 방향으로 진행되어야 할 것이며 정규적으로 이행이 이루어질 수 있는 기회를 제공해야 할 것



으로 보았다. 특히 파견근로자의 경우에는 안정적인 일자리가 없어 장기실업급여(Hartz VI)의 수급대상이 되는 등 임금 불균형이 가장 심화된 영역이기에 장기적으로는 폐지되어야 할 것이라며 비판적인 시각을 드러내었다.

바이제는 또한 지난 아젠다 2010에 대해 비판하며 고실업과 장기불황의 문제를 새로운 고용형태의 도입을 통해 해결할 것이 아니라 직업교육을 통한 수공업 분야로의 전환, 중소기업으로의 이전 등 산

업 구조 내에서의 노동력 이전을 통해 해결하는 것이 전체 국민경제의 측면에서 더욱 유리한 것이라는 견해를 피력하였다. 따라서 앞으로의 연방노동청 업무 방향도 이러한 바이제 청장의 견해에 기초하여 산업영역 간 노동력 이전과 직업교육을 강화하는 방향으로 이루어질 것으로 보인다.

- 출처: 쥐트도이체 차이퉁(Süddeutsche Zeitung) 지, 2013년 6월 15일자, 'Weise kritisiert "zunehmende Lohnungleichheit"'

독일 : 실질임금 다소 하락

2009년 경제위기 이후 처음으로 독일의 지난 2013년 1/4분기 실질임금이 지난해 동기 대비 다소 하락한 것으로 나타났다. 지난 1년간 약 1.5%의 물가상승이 있었던 것에 비해 평균 임금상승률은 약 1.4%였던 것으로 나타나, 실질임금은 약 0.1% 하락하였다고 연방통계청이 발표하였다. 실질임금이 하락한 것은 지난 2009년 4/4분기가 마지막이었다.

지난 1월과 3월 사이의 실질임금이 지난해 동기와 대비하여 하락한 원인은 상여금의 축소와 근로시간의 단축이 있었기 때문으로 보인다. 하지만 보너스를 제외한 시간당 총액 임금상승률은 물가상승률보다는 1.8% 높았던 것으로 나타났다. 정규직 근로자의 월평균 임금 총액은 3,398유로였다. 가장 임금수준이 높은 산업은 은행 및 보험관련업으로 평균 임금은 약 4,543유로였으며, 가장 임금수준

이 낮은 산업은 요식 및 숙박업으로 평균 임금은 약 2,008유로였던 것으로 나타났다.

또한 지난 2007년부터 2012년 사이 근로자 계층 간 급여 차이는 더욱 벌어진 것으로 나타났다. 관리직 근로자의 평균 임금은 약 15.5%가 상승한 것에 비해 비숙련 근로자의 임금상승률은 약 9.8%에 불과한 것으로 나타났다. 하지만 같은 기간 물가상승률은 8.3%로 나타나 실질임금은 다소 상승하였던 것으로 조사되었다.

지역별로는 구 동독지역의 임금상승률은 13.9%였고, 구 서독지역의 임금상승률은 11.9%로 나타났다.

- 출처: 타게스샤우(Tagesschau)지, 2013년 7월 4일자, 'Reallöhne erstmals seit Jahren gesunken'

스웨덴 : 노동시장, 구인 및 구직 모두 증가 추세

2013년 6월 말 스웨덴 국영고용센터가 발표한 “어느 분야에서 직업을 구할 수 있을까?”라는 자료에 의하면 스웨덴 노동시장에서의 구인 빈도는 계속해서 증가하고 있는 추세이다. 하지만 구직 인구도 함께 증가하고 있는 것으로 나타났다.

스웨덴 노동시장의 구조도 계속 변화하고 있는데, 교육수준이 높고 경력이 있는 구직자들이 이런 노동시장에서 구직에 성공할 비율이 높은 것으로 보인다. 하지만 고등학교나 대학교 신규 졸업자들은 여전히 구직에 어려움을 겪을 것으로 내다보고 있다. 특히 교육수준이 낮은 구직자들이 노동시장에서 가장 어려움을 겪을 것으로 예상되는데, 예를 들어 제조업계에서의 구인 규모는 계속해서 감소할 것으로 예상되며 특히 교육수준이 낮은 직업에 대한 구인이 계속 감소할 것으로 분석된다.

스웨덴 국영고용센터는 2013년 한 해 동안 전체

고용인구는 약 31,000명 증가할 것으로 예상하고 있으며, 2014년의 경우 약 37,000명 증가할 것으로 전망하고 있다. 국영고용센터는 구인 규모가 큰 직업으로는 교육수준이 높고 경력이 요구되는 공학기사, 컴퓨터전문가 등이며, 보건복지 부문에 있어서 대학 교육의 경험이 있는 경력자, 그리고 특수교사에 대한 수요가 높아질 것으로 전망하고 있다. 제조업의 경우에도 고학력, 경력자에 대한 수요가 높아지고 있는데, 특히 이 분야는 인력 부족을 경험할 비율도 높아지고 있다.

국영고용센터의 전망에 의하면 2013년 전체 구인수는 약 125만 명이고 2014년에는 130만 명인데, 이는 기존 노동시장에서 활동하는 인구 중에서 직업을 바꾸는 경우가 많아질 것을 의미한다.

- 출처: 스웨덴 국영고용센터, 2013년 6월 27일자, 'Fler jobb – men också fler arbets sökande'

영국 : 대법원, 65세 정년제를 인정한 셸던 사건은 예외적인 판결

2011년 4월부터 폐지된 기본정년연령에도 불구하고, 2012년 4월 대법원은 법무법인의 변호사에 대해 65세 정년을 인정한 바 있다. 이 사건의 판시 사항에 대한 논란이 끊임없이 제기되자 대법원은 파기환송심이 확정된 2013년 6월 8일, “셸던 사건은 예외적인 판결로 다른 근로자에게 동일하게 적용되어야 하는 것은 아니다”라는 입장을 밝혔다.

셸던 사건은 법무법인의 파트너급 변호사가 법무법인이 설정한 65세 정년제가 부당하다고 제소한 사건이다. 이 사건의 사실관계는 기본정년연령 폐지 이전에 발생했지만, 그 주요 법리가 ‘정년제 설정에 대한 정당성’으로, 이는 현행법(2010년 평등법)에도 동일하게 규정되어 있었기 때문에 이에 대하여 대법원이 심사한 사건이다. 이 판결에서 대법원은 기



본정년연령이 폐지되었음에도 불구하고 예외적으로 사용자가 정년제 설정에 대한 정당성을 입증하는 경우에는 정년제가 설정될 수 있다는 것이 2010년 평등법의 입장이라고 밝히면서, 법무법인이 주장한 신규고용 저해, 인력 계획 등의 이유는 정년연령 설정에 대한 정당한 이유가 될 수 있다고 판시한 후 사건을 고용항소법원(EAT)으로 파기환송하였다. 이러한 대법원의 견해에 대하여 노동법 학계를 비롯한 많은 정치·시민단체들은 비판적인 입장을 취해왔다. 즉 기본정년제 폐지라는 법령의 변화에도 불구하고 실질적으로는 정년제를 유지할 수 있는 법적 근거를 제공하는 판결이라는 것이다.

이러한 비판적인 의견들을 고려한 듯 대법원은 이례적으로 쉐던 사건의 파기환송심이 확정된 후 이 사건에 대한 입장을 밝혔다. 즉 대법원은 “쉐던 사건에서 65세의 정년제가 인정된 것이 다른 사용자들이 동일한 정년제를 설정할 수 있다는 것을 의미

하는 것은 아니다”라는 입장을 표명한 후, 쉐던 사건에서 65세 정년이 인정된 것은 법무법인이라는 사업장의 특수성과 함께 쉐던이 법무법인의 파트너급 변호사였다는 점이 판결에 많은 영향을 미쳤으며, 이는 일반적인 사업장에서 종사하는 근로자들의 경우와 다른 것으로 ‘예외적인 판결’이라는 입장을 밝혔다.

그러나 이러한 대법원의 입장 표명에도 불구하고, 사이먼 법무법인의 노동담당 변호사인 마크블 제비드 변호사는 유럽사법재판소의 선결례들을 볼 때, 연령차별인지 여부는 ‘사회적 정책 목적’에 부합하여야 하며, 개별 사용자의 상황이 큰 영향을 미쳐서는 안 된다고 보고 있기 때문에, 이러한 대법원의 입장이 현행 평등법에 부합되는 것인지에 관해서는 여전히 의문의 여지가 있다고 논평하였다.

• 출처: CIPD 온라인, 2013년 6월 10일자, ‘Seldon loses long-running age discrimination case’

영국 : 경제불황으로 공공부문 근로자 임금 자동인상 폐지

경제불황에 따른 긴축재정의 한 방안으로 현재 물가상승률에 비례한 공공부문 근로자의 임금 자동인상이 폐지된다. 오지 오스본 재무장관은 연례 재정심사에서 총 115억 파운드(한화 약 20조 원)의 정부지출 삭감 계획을 발표하면서, 물가상승률에 비례한 공공부문 근로자의 임금 자동인상이 폐지된다고 밝혔다. 이 외에도 이번 정부의 긴축재정 방안에는 복지비용 상한제나 국외 거주자에 대한 보조금 지

원 중단 등도 포함되어 있다. 이번 정부의 재정 방안은 지속적인 경제불황으로 인하여 정부의 재정 적자 수준이 증가하는 데 따른 일시적인 것으로 2015년 5월 총선 전에 결정되는 2015/16년 회계연도까지 적용되며, 그 이후 이들 정책을 계속 유지할지에 관해서는 새 정부의 결정에 맡기도록 하였다.

오지 오스본 장관은 경기불황으로 인하여 민간부문의 근로자들은 임금 동결 및 삭감 등의 어려운 경

제 환경 속에 있음에도 불구하고, 공공부문 근로자들만 자동적으로 임금이 인상되는 구조는 공평하지 못한 것이라고 지적하면서, 공공부문 근로자들 중 상대적으로 저임금에 해당하는 군인들에 대해서만 임금 자동인상이 적용될 것이라고 설명하였다. 오지 오스본 장관은 이러한 방안을 설명하면서 노동당과 노동조합 등의 반발을 의식한 듯, 건강보험서비스와 교육 등에서 정부의 핵심적인 역할을 유지하면서 국제사회의 일원으로서의 역할을 충실하게 수행하기 위해서는 공공부문의 축소가 필연적으로 수반될 수 없다고 그 당위성을 역설하였다.

연례 재정심사 후 빈스 케이블 산업경제부 장관은 BBC와의 인터뷰를 통하여, 향후 3년간 공공부문 정상화를 위해 총인력의 8~10%가 삭감되는 것이 적정하다는 전제하에서 보면 공공부문 근로자들의 임금 동결 및 삭감은 부가적인 것이라고 하면서,

사회·경제적 영향이 미미한 임금 동결 및 삭감을 통하여 공공부문이 정상화될 수 있다면 정책적으로 가장 바람직한 것이라고 평가하였다. 이에 대하여 노동당의 당수인 에드 밀리반트는 정부의 긴축재정 자체를 반대하는 것은 아니지만, 보수-자민 연합정부는 출범 후 지속적으로 재정적자를 빌미로 열악한 근로조건을 강요하고 있다고 비판하였다. 특히 에드 밀리반트 당수는 현재 정부에 필요한 건 공정한 재정 지출의 방향이지 일시적인 적자 보전이 아니라고 강조하면서, 설사 공공부문 근로자들의 임금 동결을 통하여 일시적인 재정 적자가 완화될 수 있다 하더라도 이를 통하여 향후 구조조정이 회피되는 것이 아니라는 점을 명확하다고 지적하였다.

• 출처: BBC뉴스 인터넷판, 2013년 6월 25일자,
 'Spending Review: Public sector staff to lose automatic pay rise'

영국 : 공공부문 긴축재정 정책, 남성보다 여성에 더 타격

지난 2010년 영국의 보수-자민당 연립정부 출범 이후 지방정부에서 일자리를 잃은 노동자들을 보면 여성의 비율이 남성의 2배에 달한다는 조사결과가 나왔다.

일간 가디언이 입수한 통계청(ONS) 조사 결과에 따르면, 2010년 연립정부 출범 이후 최근까지 지방정부에서 근무하는 여성 노동자들의 수는 25만 3,600명이 줄어든 반면, 남성의 경우 여성의 절반 수준에도 못 미치는 10만 4,700명이 줄었다. 따라서

현재 지방정부 내 여성 노동자 수는 143만 명, 남성은 45만 2,300명이다.

이 같은 수치가 공개된 것은 자유민주당 상원의원인 오크쇼트(Oakeshott)가 국회 질의시간에 공공부문의 여성고용에 관한 이슈를 제기한 데 따른 것이다. 당초 그의 질의는 통계청(ONS)으로 회부되었는데, 통계청이 성별에 따른 고용규모를 중앙정부, 지방정부, 국가의료서비스(NHS), 경찰 등으로 나눠서 제시하는 것이 불가능하다고 답변하면서 논란은 더



불거졌다. 통계청이 성별 고용현황을 ‘공공부문 전체’ 자료로 제시하였으나, 실제 중앙부처와 지방정부에서 근무하는 노동자들을 성별로 나눠서 살펴볼 수 있는 자료가 존재하는 것으로 확인됐기 때문이다.

이 자료는 2010년 이후 경제 전반에 걸쳐 여성의 일자리가 줄어들고 있음을 보여주었고, 남성보다 여성의 일자리 상실이 더 심각하다는 것을 입증했다. 오크쇼트 의원은 “공공부문 일자리 축소가 여성들에게 더욱 직접적인 타격을 줬다. 공공부문에서 해고당한 여성들의 희생을 통해 경제를 재정비하겠다는 것은 용납되지 않는다”라고 말했다.

전임 자유민주당 재무장관 대변인 역시 이 같은 여성 실업자 수의 급증은 충격적인 일이라고 말했다. 통계청에 따르면 여성 실업자의 비율은 2010년 5월 6.9%에서 가장 최근 자료에서는 7.3%로 증가했다. 남성의 경우 이보다 높긴 하지만 감소세를 보이고 있고, 최근 8.2%를 기록했다. 이는 연립정부가 집권할 당시 8.7%와 비교하면 낮아진 것이다. 오크쇼트 의원은 연립정부 출범 당시인 2010년 5월에는 여성의 실업률이 남성보다 1.8% 낮았지만 이제는 그 격차가 0.9%로 좁혀졌고, 상황은 갈수록 악화되고 있다고 말했다.

지방정부에서 여성의 일자리가 급격하게 감소한 것은 이 부문이 많은 여성 노동자들로 구성되어 있다는 사실을 반영하기도 하지만, 그럼에도 정부의 예산 감축이 특히 여성들에게 어떤 영향을 미쳤는지, 정부가 이 불균등한 효과를 어떻게 설명하려 하는지에 대한 의문을 불러일으킨다.

오크쇼트의 의원은 경제위기를 이유로, 특히 여성 노동력을 더욱 가혹하게 대하지 않았는지를 정부가 감

시하고 적극 대처할 것을 요구했다. 그는 재정계획이 여성들의 일자리에 미친 영향에 관해 그 효과를 분석한 공식 자료, 구체적으로 정부가 중앙부처, 지방정부, NHS, 경찰 등에서 고용하고 있는 여성 인력의 규모가 어느 정도인지에 대해 투명하고도 정기적인 보고서를 제출할 것을 정부에 요구했다. 그는 “여성들이 일자리에서 제 권리를 확보하지 못한다면 우리는 다음 선거에서 승리할 수 없을 것”이라고 말했다.

영국노총(TUC) 역시 오크쇼트 의원의 정부에 대한 비판을 지지하고 있다. 영국노총은 여성이 정부의 긴축정책으로 부당하게 고통받고 있고 경제위기는 전통적으로 여성이 많이 고용돼 왔던 부문(도소매업 같은)에서 일자리를 축소시키는 결과를 가져옴에 따라 가계 재정은 더욱 압박을 받고 있다고 주장했다. TUC 프란시스 오그레디 사무총장은 “여성 은 임금 축소, 일자리 상실, 각종 사회서비스의 축소 등의 영향으로 경제위기 상황에서 가장 큰 타격을 입고 있다. 노동자들이 정리해고의 가장 큰 고통을 느끼고 있는 지방정부에서 노동자 4명 중 3명이 여성”이라고 주장했다. 그는 공공부문 내 각 부문별 여성 노동자들의 규모조차 파악하고 있지 않은 통계청(ONS)을 향해서도 일침을 가했다. “정부는 긴축재정이 여성 노동자들의 일자리에 어떤 영향을 미쳤는지에 대해서 관심조차 없는 것 같다. 정부가 심지어 그것에 대한 정보조차 수집하지 않은 것은 대단히 유감스러운 일”이라고 말했다.

- 출처: 일간 가디언 인터넷판, 2013년 7월 1일자, ‘Public sector austerity measures hitting women hardest’

영국 : 대졸자 일자리 증가세 5년 만에 최고

영국 주요 기업들의 대졸자 일자리가 2008년 경제위기 이후 최고치를 기록한 것으로 조사됐다. 학생들과 졸업자들의 채용 관련 연구를 주로 하는 시장조사기업인 High Fliers Research에 따르면, 영국 내 100대 주요 기업들의 2013년 신규 졸업자 채용 비율은 2012년보다 4.6%가 증가했다. 하지만 이 조사는 2013년 졸업자들의 일자리 경쟁이 여전히 치열함을 보여주고 있다. 일자리 하나에 평균 46명의 지원자가 있음을 보여준 것이다.

지난 달 발표된 고등교육통계국(Higher Education Statistics Agency) 자료에 따르면, 여전히 10%의 영국 학생들이 2012년, 졸업한 이후 6개월 동안 일 자리를 찾지 못한 것으로 조사됐다. 하지만 최근 조사는 졸업자들을 위한 일자리 증가가 예상했던 것보다 훨씬 높다는 점을 보여줬다. 올 초 100대 주요 기업의 사용자들을 상대로 한 조사에서 졸업자들의 구인은 2.7% 늘어날 것으로 조사되었다.

이 조사는 엄선된 30개 대학의 3~4학년(마지막 학년) 대학생 1만 8천 명이 가장 좋은 일자리 기회

를 줄 것이라고 뽑은 100개 기업들의 응답에 기반한 것이다. 올해 구인 기회의 증가에도 불구하고 The Graduate Market 2013년 리포트에 따르면, 영국에서 가장 잘 알려지고 유명한 기업들의 대졸자 구인 비중은 경제위기 이전인 2007년보다는 낮은 규모였다. 하지만 신규 대졸자들을 위한 구인 일자리가 2008~2009년에 17.8% 감소한 이후 2010년에 약간 회복되는 듯했으나 지난해 다시 감소한 가운데 2013년 구인 일자리가 증가했다는 것은 올해 졸업자들에게 희소식이다(표 참조).

High Fliers는 2014년에는 더 좋은 소식이 있을 것으로 기대했다. 한 관계자는 “영국에서 가장 잘 알려진 기업들의 대부분은 2014년에 더 많은 졸업자들을 채용할 계획을 갖고 있는 것으로 조사됐다”고 밝혔다.

100대 기업 가운데 절반에 약간 못 미치는 48개 기업은 올해와 비슷한 규모의 대졸자를 내년에도 채용할 것으로 기대하고 있다고 답했고, 18개 기업은 더 증가할 것이라고 답했다. 약간 줄어든 것이라고 답변한 기업은 13곳이었고, 나머지 21곳은 아직 모르겠다고 답했다.

많은 기업들은 이미 일자리체험프로그램 등을 통해 2013년 신규 대졸자를 이미 채용했다고 답했다. 이는 인턴십과 일자리체험프로그램에 참여하는 것이 성공적인 일자리 찾기에 핵심이라고 지적한 다른 보고서의 내용을 뒷받침하고 있다. 이 보고서는 인턴십을 거친 졸업자들이 일자리에 안착한 비율이 3배나 높다고 밝혔다.

대졸자들의 초봉은 지난 4년 동안 거의 바뀌지 않

〈대졸자 구인 일자리 증감〉

기간	변화율
2007~2008년	-6.7%
2008~2009년	-17.8%
2009~2010년	+12.6%
2010~2011년	+2.8%
2011~2012년	-0.9%
2012~2013년	+4.6%



았는데 평균 2만 9천 파운드(한화 약 4,980만 원)였다. 투자은행이 4만 5천 파운드(한화 약 7,700만 원)로 가장 높았다.

• 출처: BBC 인터넷 판 2013년 7월 1일자, 'Graduate vacancies at five-year high, suggests research'

프랑스 : 실업자 현황

프랑스의 고용센터에 등록된 실업자 수가 유례없이 많은 것으로 드러났다. 지난 3월 현재 경제활동이 전혀 없는 구직자 수가 320만 명을 넘어섰으며, 제한적 수준에서 경제활동을 하고 있는 구직자 수까지 포함하면 그 수는 500만 명을 넘어선다. 그렇다면 이들은 과연 어떤 이들일까? 최근 실업보험관리기구(Unédic)가 발표한 연구는 실업급여를 받지 못하고 있는 사람들의 인적사항을 토대로 노동환경의 변화를 분석했다. 2011년 말, 240만 명 이상의 실업자들이 실업급여 혜택을 받았으며, 이들 대부분은 불안정 노동으로 인한 피해자들이었다. 이들 중 절반 이상이 단기 계약완료(39%) 및 파견 종료(12%) 후에 곧바로 실업상태에 빠졌다. 이러한 경향은 특히 청년층에서 주로 나타났는데, 이들의 77%가 계약완료 이후 실업보험 체제 속으로 편입된 것으로 나타났다.

한편 실업급여 수급자의 3분의 1가량은 이전 직장에서 1년 미만, 12%가량은 6개월 미만의 기간 동안 근무 했던 것으로 나타났다. 또한 시간제 근로를 했던 자들이 실업급여 수급자의 가장 많은 비중을 차지했으며, 이들의 대부분은 낮은 수준의 실업급여에 만족해야 하는 여성 근로자들이었다. 그리고 이들의 90% 정도는 월별 980유로 미만의 실업급

여를 받고 있다. 반면 실업자들이 수령하는 월 평균 급여액은 1,055유로 정도이며, 전 직장에서 최저임금 수준의 임금을 받았던 실업자의 경우 소득대체율이 78%에 이르는 것으로 나타났다. 하지만 월 4천 유로 이상 소득자의 소득대체율은 50% 정도 수준이다.

또 다른 실업자의 특징으로는, 급여 수급자의 절반 이상이 고졸 이하의 학력을 가진 것으로 나타났다. 취업 중에 있는 근로자 중 고졸 이하 학력 소지자의 비중이 22%인 점으로 미뤄볼 때, 학력이 낮을수록 노동시장에서 겪는 어려움이 크다는 것을 알 수 있다. 마지막으로 통계국(Dares)의 연구 결과에서도 실업급여 수급 자격이 없는 사람의 수가 240만여 명으로, 등록된 구직자의 절반가량이 실업급여 수급 대상에서 제외된 것으로 나타났다. 이들 중 44만 명은 연대급여 대상자였으며(2011년 9월 기준), 65만여 명은 적극적 연대소득(최저생계비) 대상자로 나타났다. 또한 27만 3천여 명은 제한적인 소득활동으로 인해 어떤 실업보험 혜택도 받지 못했으며, 64만 4천여 명은 장기실업으로 인해 실업급여 수급 자격을 상실한 것으로 나타났다.

• 출처: Alternatives Économiques, 2013년 6월호 n° 325, 'Un portrait-robot des chômeurs'

프랑스 : 버진 메가스토어와 프낙, 청산 및 인원 감축 예정

2013년 6월 17일 프랑스의 대표적인 문화상품 배급업체인 버진 메가스토어(Virgin Megastore)에 대한 상사(상업)법원의 법정 청산판결이 내려진 가운데, 같은 날 대형서점인 프낙(Fnac)이 600여 개의 일자리를 감축한다는 보도가 나왔다.

2013년 1월 부터 법정관리에 들어간 버진 메가스토어의 회생을 위해 인수자 검토를 해왔던 법원은 6월 10일 두 후보 업체의 요구를 기각하였고, 17일 법적 청산을 발표했다. 이에 앞서 버진 메가스토어의 경영진은 12일 근로자들의 영업점 점거 이후 안전상의 이유를 들어 26개의 매장을 영구 폐쇄했다고 발표했다. 현재 근로자들은 총 8개의 매장을 점거하면서 정리하고 대상자들의 보상조건 개선을 요구하고 있다.

오는 6월 24일 기업위원회가 예정된 가운데, 노조측은 960명의 직원과 40여 명의 자회사 근로자의 해고 방식에 대해 언급할 계획이다. 현재까지 구조 조정을 위한 예산은 800만 유로로 책정되어 있지만, 근로자 측은 1,500만 유로를 요구하고 있다.

한편 조합원들은 19일 문화부 장관과의 면담에서 문화산업의 지속적 재편을 위한 기구 마련을 요

구할 계획이다. 그리고 이는 버진 메가스토어뿐만 아니라 도서업체인 프낙과 샤피트르(Chapitre)의 경영난과도 관련이 있다고 CGT 관계자인 Philippe Gelinand는 설명했다.

한편 대표적인 서점이자 전자제품 유통업체인 프낙의 기업공개(IPO)가 6월 20일로 예정된 가운데, 이 업체가 약 600여 개의 일자리 감축을 계획하고 있다는 보도가 나왔다. 파리 지역 일간지 르 파리지앵(Le Parisien)은 익명의 자회사 경영진의 정보를 통해, 프낙이 8천만 유로에 해당하는 비용 감축을 위해 다음 달에 600여 개에 달하는 일자리 감축을 발표할 것이라고 보도했다. 프낙은 지난해 40억 유로의 매출을 기록했으며, 이는 전년도 대비 2.5% 감소한 수치이다.

- 출처: 1) Le Monde, 2013년 6월 17일자, 'Le tribunal de commerce annonce la liquidation judiciaire de Virgin'
- 2) Le Parisien, 2013년 6월 17일자, '600 postes menacés à la Fnac'
- 3) Le Monde, 2013년 6월 17일자, 'La Fnac dément la suppression de 600 emplois'

프랑스 : 육아휴직 등 남녀 간 평등을 위한 법률안 발의

2013년 7월 3일, “남녀 간의 평등을 위한” 법률안이 나자트 발로 벨카셈 여성권리부 장관에 의해 발

의됐다. 이 장관은 여성의 권리가(해방 이후의 민법상의 권리, 1970년대 사회 경제적 권리에 이어) 세



번째 단계로 진입해야 한다고 밝혔다. 여성은 여전히 남성에 비해 27% 낮은 수준의 임금을 받고 있으며, 집안일을 도맡아 하고, 정치적인 영역에서는 대표성이 떨어지고 있기 때문이다.

육아휴직

앞으로는 육아에 전담하지 않는 한쪽 부모 (deuxième parent)에게 -97%의 경우가 남성- 6개월의 휴직이 주어진다. 현행 제도는 부모 중 한 사람이 최대 6개월까지 육아휴직을 사용할 수 있지만, 향후에는 부모 양측에 6개월씩 각각 주어지는 것이다. 또한 둘째 자녀부터는 출생 후 3년까지 1년씩 세 차례, 즉 최대 3년까지 육아휴직이 보장되지만, 앞으로 이 경우 한쪽 부모(주로 아버지)가 6개월을 사용해야 연장이 가능하며, 그렇지 않을 경우 휴직의 권리가 사라지게 된다. 이 법안은 육아에 남성들의 참여가 소극적이라는 점을 개선하기 위한 대책이다. 즉 육아가 노동에 있어서 성평등을 저해하는 주된 요소라는 판단에서 비롯된 것이다. 장관에 따르면, “77%의 프랑스인은 가사과 보육이 여성들의 직업 경력에 장애요소라고 여기고 있지만, 44%는 그러한 일이 여성이 부담해야 할 당연한 일이라고 생각하고 있다”고 꼬집었다. 하지만 이 개혁안은 여성 운동가들에게는 다소 소극적인 대책으로 비치고 있다. 이들은 이번 대책이 남성들의 참여가 저조할 경우, 실질적인 육아휴직 기간의 감소로 이어질 것을 우려하고 있다.

가정폭력 대책

가정폭력으로 인해 법원으로부터 내려진 접근

금지 명령이 현행 4개월에서 6개월로 연장된다. 또한 피해 여성들이 위협에 처했을 경우 경찰에 우선적으로 연락할 수 있는 전화서비스(grand danger)가 2014년까지 프랑스 전 지역으로 확대된다.

정치영역에서의 평등

국회의원 선거에서 남녀 동수 입후보자 발탁의 원칙을 지키지 않는 정당에 대한 국고보조금 제한 조치가 확대된다(75%에서 150%). 예를 들어, 후보자 비율이 여성 30%와 남성 70%인 정당의 경우, 이 차이가 40%포인트로, 현재 벌금 수준이 국고보조금의 30%이지만, 이후 60%로 증가된다. 하지만, 이번 대책은 남녀 동수 원칙을 지키지 않는 정당에 대해 국고보조금을 전액 폐지하겠다는 올랑드 대통령의 선거 공약에 비해 후퇴한 것이며, 이 조치는 현재 헌법과 무관한 조치이기에, “헌법 개정이 없이는 아무런 효과도 없을 것”이라는 의견도 존재한다.

여성 할당제

250인 이상 및 매출 5천만 유로 이상의 기업, 그리고 공공기관의 관리 자문기구의 여성 비율이 2017년까지 40% 수준으로 확대된다. 이 조치는 스포츠연맹, 상공회의소, 농업, 그리고 국가 자문기구 등에서부터 점진적으로 시행될 전망이다.

- 출처: 1) Le Monde, 2013년 7월 3일자, ‘Famille, politique et travail au cœur de la loi égalité femmes-hommes’
- 2) TF1 News, 2013년 7월 3일자, ‘Réforme du congé parental : avancée ou casse-tête pour les familles?’

아시아

일본 : 실업수당의 확충조치 연장 검토

후생노동성은 지난 5월 23일, 노동정책심의회(후생노동대신의 자문기관) 고용보험부회를 열어 고용보험제도의 재검토에 착수했다. 향후 고용보험부회에서는 2013년 연말에 기한이 만료되는 실업수당에 대한 확충조치의 연장이나, 고용보험 보험료율의 개선 등을 검토할 방침인데, 연말까지 결론을 지어 2014년 정기국회에 고용보험법 개정안을 제출하는 것을 목표로 하고 있다.

현 제도는 기본적으로 해고나 도산에 의한 이직자 또는 기업이, 파트타임근로자 등의 고용기간이 만료된 뒤에 계약을 갱신하지 않고 그만두게 하는 '고용해지'에 의한 이직자에 대해 특히 취직이 곤란하다고 인정되는 경우, 실업수당 급부일자를 최대 60일간 연장할 수 있도록 되어 있다.

현재는 잠정조치로 고용해지에 의해 이직한 자들에 대한 급부일수(90~150일)를 해고 및 도산에 의한 이직자의 급부일수(90~330일)와 같은 수준으로 적용하고 있는데, 향후 급부일수에 대한 확충조치를 연장하지 않을 경우 고용해지로 인한 이직자의 급부일수 확충조치는 2013년 말로 종료된다.

확충조치를 도입한 2008년의 리먼쇼크 직후보다는 고용환경이 개선된 점을 들어 급부일수의 연장을 신중히 검토하자는 목소리도 나오고 있다. 실업수당 급부일수 연장을 적용받은 이직자는 2009년에는 55

만 명이었으나 2012년에는 22만 명까지 감소하였다.

고용보험 보험료율 개정도 검토될 방침이다. 고용보험 재원은 노사가 절반씩 부담하는 보험료와 국고부담에 의해 충당된다. 현행법에서는 재정상황에 따라 고용보험료율을 1.0%에서 1.8% 사이로 설정할 수 있는데, 2012~2013년도는 하한선인 1.0%까지 인하된 상태이다. 고용보험료의 적립금은 약 5.9조 엔(2011년도)인 것으로 알려졌는데, 렌고는 이날 부회에서 '급부액이나 급부일수를 확대해야 한다'고 주장하였다.

실업수당의 대상 제외인 65세 이상 이직자나 복수 사업장에 근무하고 있는 자에 대한 대응도 논의할 방침이다. 현재는 65세 이상일 경우 이직해도 실업수당을 받을 수 없으며, 실업수당 대신에 일시금이 지급되도록 되어 있다.

고용보험제도 재검토의 논의사항

- 실업수당의 확충조치 연장
 - 청년층을 대상으로 한 교육 및 훈련급여의 확충
 - 실업수당의 급부율이나 급부일자의 수정
 - 국고부담률의 수정
- 출처: 일본경제신문 조간 4페이지, 2013년 5월 24일자, '失業手当の拡充延長検討、雇用保険部会、制度見直し着手'



일본 : 최근 단체교섭 실태

일본 후생노동성은 지난 2013년 6월 18일 「단체교섭과 노동쟁의에 관한 실태조사 개황」을 발표하였는데, 이를 통하여 최근 일본의 단체교섭 실태에 관한 주요 내용을 살펴보기로 한다.

먼저, 과거 3년간, 즉 2009년 7월 1일부터 2012년 6월 30일까지 노동조합이 회사 측과 단체교섭을 실시한 비율은 66.6%였다. 이는 2007년 조사 시의 69.5%보다 2.9%포인트 감소한 것이다. 단체교섭 횟수는 4회 이하가 60.5%로 2007년 조사의 49.6%보다 10.9%포인트 감소하였다. 단체교섭 1회당 평균 소요시간을 보면 1시간 미만이 23.5%로 2007년의 19.6%보다 3.9%포인트 증가하였다. 단체교섭 형태를 보면 '단위노조만 회사 측과 교섭'한 비율이 87.6%, '기업 내 상급조직과 함께 교섭' 11.5%, '기업 외 상급조직(산별조직)과 함께 교섭' 4.7%, '기업 외 상급조직(지역별조직)과 함께 교섭' 1.7%였다. 압도적으로 단위노조가 기업과 독자적으로 단체교섭을 실시하는 비율이 높았다.

단체교섭을 하지 않는 노조에게 그 이유를 물은 결과, '단체교섭 안전이 없어서' 17.0%, '노사협의 기관에서 협의할 수 있어서' 27.3%, '상급조직이 단체교섭을 실시하기 때문' 52.6%였다.

노조는 기업 측과 다양한 항목에 관하여 노사협의나 단체교섭을 실시하는데 그 비율은 다음 페이지의 그림과 같다. 임금제도, 임금액은 단체교섭을 통해 협상하는 비율이 높으나, 그 외의 항목은 노사협의를 통해 다루고 있는 것으로 보인다.

한편, 과거 3년간 노동쟁의가 발생한 비율은

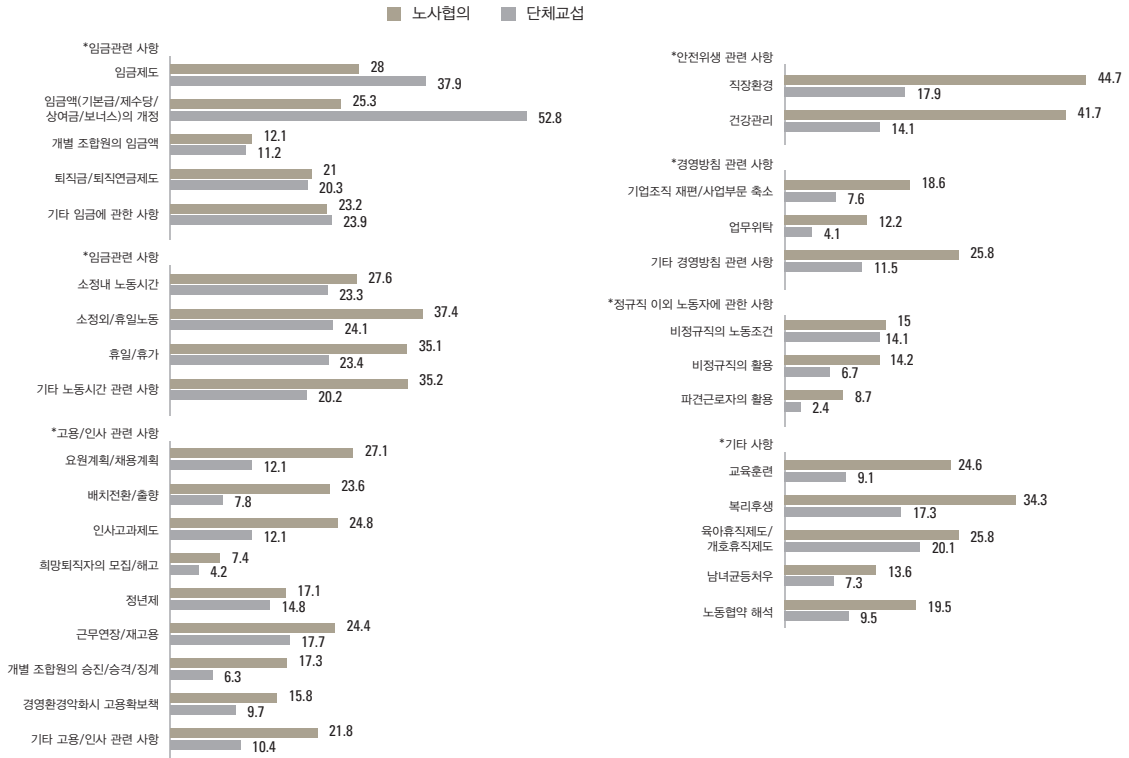
3.7%에 불과하였다. 이는 2007년의 5.4%보다 1.7%포인트 감소한 것이다. 노동쟁의가 발생하지 않은 이유를 보면, '대립안건이 없었기 때문'이 44.4%로 가장 많았고, '대립안건이 있었으나 대화로 해결' 43.7%, '대립안건이 있었으나, 노동쟁의를 할 만큼 중요하지 않았다' 15.1%, '노동쟁의를 해도 성과를 얻을 수 없을 것이라고 판단' 14.0% 등이었다. 노사간 대립안건이 없거나 있더라도 대화로 해결하여 노동쟁의가 발생하지 않았음을 알 수 있다.

단체교섭을 실시한 노조에 단체교섭 결과를 물은 결과, '매우 만족' 3.3%, '대체로 만족' 45.8%, '어느 쪽이라고 말할 수 없다' 25.6%, '약간 불만' 17.2%, '매우 불만' 7.5%이었다. 또한 노사협의에 관해서는 '매우 효과를 거두고 있다' 6.5%, '어느 정도 효과를 거두고 있다' 60.5%, '어느 쪽이라고 말할 수 없다' 21.4%, '별로 효과를 거두지 못한다' 7.4%, '효과를 거두지 못한다' 1.5%였다.

노사간의 문제해결을 위해 앞으로 가장 중요시하는 요소를 보면, '노사협의'가 50.9%로 가장 많았고, 이어 '단체교섭' 41.9%, '고충처리기관' 1.0%, '쟁의행위'가 0.7%였다. 또한 노사관계의 현상에 대해, '안정적으로 유지되고 있다' 26.3%, '대체로 안정적으로 유지되고 있다' 52.8%, '어느 쪽이라고 말할 수 없다' 13.1%, '약간 불안정하다' 4.2%, '불안정하다' 2.7%였다.

• 출처: 후생노동성 홈페이지, 2013년 6월 18일자, '平成24 年団体交渉と労働争議に関する実態調査の概況'

〈항목별 단체교섭 또는 노사협의 실시 노조 비율〉



일본 : 게이오전철버스에 정년 이후의 고용차별 시정 명령

도시노동위원회는 정년 이후의 고용제도를 일부 노동조합에만 차별적으로 적용하지 않는 행위를 부당노동행위로 간주하여, 지난 6월 26일 게이오전철 버스(본사는 후츄시) 등에 대해 이 회사의 운전기사로 구성된 게이오신노동조합지부(게이오 신노)에도 다른 조합과 체결한 노사협정과 동일한 내용의 제안을 하도록 명령했다.

게이오전철버스에는 게이오신노동조합지부와 게이오노동조합(게이오 노조)이라고 하는 2개의 노동조합이 있는데, 정년퇴직한 직원을 미니버스 승무원으로 고용하는 임용사원제도는 게이오노동조합의 조합원에게만 적용되고 있었다. 따라서 게이오신노동조합은 2009년에 이 제도 외에도 임금에 있어서 조합에 따라 차별을 받고 있다고 도시노동위원회에



배상을 제기했다.

도시노동위원회는 임용사원제도에 대해 “소속된 노동조합에 따라 정년 이후 근로조건에 차별이 발생하고 있다면 부당노동행위가 성립할 수 있다”고 게이오신노동조합의 주장을 인정한 반면, 임금에 대해서는 “조합에 따라 차별을 둔 것이 아니라 합리적인 실적평가에 따른 것으로 해석된다”고 주장을 기각하였다.

게이오신노동조합지부는 “임금에 있어서 차별이 인정되지 않는 것은 부당하다”는 입장을 밝혔고, 게이오전철버스는 “임용사원제도에 대한 명령은 당사의 견해와 다르다”고 언급하였다. 양측 모두 중앙노동위원회에 재심사를 신청할 방침이다.

- 출처: 요미우리신문 조간, 2013년 6월 27일자, ‘定年後の雇用差別 都労委が是正命令 京王バスに’