



세계 노동 소식

유럽

독일 : 노조 조합원에 대한 특별상여금 지급은 합법적, 균등대우원칙 위반 아니라고 판결

독일 연방노동법원은 동일 사업장 내에서 노동조합의 조합원에 대해서만 상여금을 지급하기로 약정한 교섭 결과에 대해 균등대우원칙의 위반이 아님을 재확인하는 판결을 내렸다.

경영상의 위기로 법정관리에 들어간 독일 자동차 회사 오펔은 지난 2010년 회생협정을 체결하는 과정에서 금속노조(IG-Metall)의 조합원에 대해서만 상여금을 지급하기로 약정한 바 있다. 최고 200유로 수준의 위로금 형식인 이 상여금 지급을 위해 회사는 약 800만 유로를 지출했으며, 지급형식도 직접적으로 근로자에게 급여와 함께 지급된 것이 아니라 잘란트(Saarland)에 위치한 금속노조 조직을 통해 지급하였다. 회사의 회생을 위해 회생협약을 체결하던 당시에는 전제 근로자가 이러한 협약내용에 이의를 제기하지 않았지만, 추후 8명의 비조합원이 이 회생협약이 균등대우원칙에 위반한다는 취지로 소송을 제기하였다. 원고 측의 소송대리를 담당한 요아힘 홀트하우젠(Joachim Holthausen) 변호사는 노조 조합원을 위해 임금을 포기하는 타협을 승인한 결과, 회사 내에는 임금 수준에 따른 두 계층이 존재하게 되었다고 주장하였다.

하지만 재판부는 원고 측의 주장을 받아들이지 않았다. 판결에 따르면 노동조합은 자신의 조합원을 위해 임무를 수행해야 할 권리를 가지고 있다는 것이다. 그 결과 이 사안의 경우 금속노조의 조합원이 아닌 근로자의 경우 이 상여금에 대한 청구권을 주장할 수 없다고 판시했다.

이러한 재판부의 판시 이유는 이미 2009년 노동법원의 판결로 확인된 바 있다. 다만 이러한 관행에는 일정한 한계가 존재함을 확실히 하였다. 조합원에 대해서만 지급되는 상여금이 비조합원에 대해서 노동조합의 가입을 강제할 수 있는 수준이 되는 경우, 이는 근로자의 노조 가입에 대한 자유를 제한하는 것으로서 허용되지 않으며, 따라서 상여금의 상한을 명확히 해야 한다는 것이다. 이번 사건에서 지급된 200유로의 위로금은 이러한 기준을 위반할 정도의 큰 금액에 해당하지 않는 것으로 2009년 판결로 인정된 관행에 해당하는 것으로 인정된 것이다.

- 출처: 프랑크푸르트 알게마이네(FAZ) 지, 2014년 5월 21일자, 'Sonderzahlungen für Gewerkschafter rechtmäßig'



독일 : 파견근로 기간제한이 노동시장에 미치는 영향에 대한 조사 결과

지난 2013년 연방하원의회 선거 후 기민-기사당 연합과 사민당은 연정협약의 내용 중 하나로서, 지난 2003년 하르츠 개혁과정에서 폐지되었던 파견근로자의 파견기간 제한을 부활시키기로 합의한 바 있다. 파견기간의 상한 또한 기간제한 폐지 이전의 24개월에서 18개월로 단축하고자 하였다.

이러한 현 정부의 규제를 강화하는 노동정책으로 인해 노동시장이 다시금 경직될 것이라는 우려가 제기되어 왔다. 이러한 비판의 실증적 검토를 위해 연방노동청(BA)은 산하 연구기관인 노동시장 및 직업연구소(IAB)에 의뢰하여 파견근로 기간의 제한에 따른 영향을 파악하고자 하였다.

2014년 7월 15일 발표된 연구결과에 따르면, 파견근로자의 기간제한이 재시행되는 경우에도 노동시장에 미칠 영향은 미미할 것으로 예측되고 있다. 발표된 연구결과를 살펴보면 4명 중 1명의 파견근로자만이 9개월 이상 동일 회사에서 일하며, 1명의 파견근로자가 업무에 배치되는 기간은 평균 3개월으로 조사되었다. 법에서 예정하고 있는 18개월을 넘어 동일한 회사에서 근무하고 있는 근로자는 7명 중 1명에 불과한 것으로 나타났다.

구체적인 수치로는 지난 2000년 당시 3개월 미만의 파견근로자는 52%였으나, 2010년에는 47%로 감소했다. 9개월 이상의 근로계약을 체결한 파견근로자는 2000년 22%였으나, 2010년에는 28%로 다소 증가했다. 18개월 이상의 장기 파견근로자의 경

우에도 지난 2000년 9%에서 2010년 14%로 다소 증가한 바 있다.

기간제 근로자에 대해, 동일한 업무에 종사하는 정규직 근로자와 동일한 임금을 지급하는 ‘동일임금 지급원칙’의 적용기한도 파견근로 기간제한인 18개월과 보조를 맞추어 기존의 12개월 이상 근로한 경우 적용되던 것을 9개월로 단축하기로 하였다. 그 결과 앞서 살펴본 바와 같이 9개월 이상의 근로계약을 체결하고 있는 4명 중 1명의 파견근로자는 동일업무를 수행하는 정규직 근로자와 동일한 임금을 지급받게 될 것으로 보이며, 7명 중 1명의 근로자는 18개월 이상의 근로계약으로 인해 기간제한의 적용 대상이 될 것으로 예상되고 있다.

비록 2000년과 비교해 파견근로자의 수는 약 3배 가까이 증가했지만, 지난 2012년 파견근로회사와 근로계약을 체결한 근로자 수는 전체 근로자의 약 2% 수준으로 기간제한의 부활로 인한 노동시장의 혼란은 크지 않을 것으로 보인다.

- 출처: 1. 슈피겔(Spiegel)지, 2014년 7월 15일자, ‘Schwarz-rote Pläne: Neue Regeln für Leiharbeit betreffen wenige Beschäftigte’
- 2. 노동시장 및 직업연구소(IAB) 언론보도용 자료, 2014년 7월 15일자, ‘Leiharbeitsverhältnisse dauern im Mittel drei Monate’

독일 : 독일 내 해외 전문인력 유입 증가

독일의 실업률은 통일 이전의 경기 호황기 때처럼 독일 내 노동력이 부족한 수준으로 낮아지지는 않았다. 하지만 독일 내에 독일인 의사, 과학자, IT 전문가 등과 같은 전문인력의 경우 여전히 충분한 인력을 확보하지 못하고 있다. 유럽의 전반적인 경기침체 속에서도 견조한 흐름을 유지하고 있는 독일은 지난 2012년부터 전문인력의 독일 이주를 쉽게 하는 블루카드 제도를 도입했고, 올해로 이 제도를 시행한 지 2년이 지났다. 지난 2년간 독일로 이주한 해외 전문인력은 약 1만 7,000명 이상으로, 해외에서 유입된 외국인 전문인력의 수는 유럽에서 최고치를 나타내고 있다.

독일에서 블루카드를 받는 조건은 독일에서 연봉이 4만 6,400유로 이상임을 증명하거나, 인력이 부족한 분야에서는 연봉이 3만 6,000유로 이상임을 증명하면 되고, 이후 독일에서 3년 이상 거주할 경우 영주권을 발급받을 수 있는 자격을 얻게 된다.

지난 8월 1일 독일 연방이주 및 난민청이 발표한 자료에 따르면, 2012년 8월 1일부터 해외 전문인력의 독일 이주를 용이하게 하는 비자제도인 소위 '블루카드'를 도입한 이후 2년이 지난 2014년 7월 30일 현재, 독일로 이주한 외국인 전문인력은 총 1만 7,157명인 것으로 집계되었다. 이에 독일 이주민 사회통합 전문가 재단(SVR)은 독일의 제도적 발전을 긍정적으로 평가하며, 다른 유럽연합 국가들도 더 많은 외국인 전문인력이 유입될 수 있도록 제도적인 지원을 마련할 필요가 있다고 역설했다.

블루카드 제도가 도입된 후 1년이 지난 2013년 7월 31일까지 독일에서 블루카드를 발급받은 외국인 전문인력은 9,000명이었으며, 이후 1년간 추가로 43%가 증가하여 1만 7천여 명을 넘어서게 되었다. 이와 같은 추세에 대해 독일 연방이주 및 난민청은 독일의 블루카드 제도가 기대했던 성과를 거두고 있는 것으로 평가했다. 독일의 블루카드 제도는 이미 해외에서 활동하고 있는 전문인력이 독일로 유입되는 것을 촉진한 측면도 있지만, 독일에서 대학을 졸업한 외국인들에게 독일에서 장기 체류할 수 있는 기회를 확대해, 외국인 학생들이 취업에 성공하고 독일에 장기 거주하기 위해 머무르는 경우가 증가한 것도 블루카드 제도가 단기간에 안착할 수 있었던 주요한 요인으로 분석되고 있다.

해외의 전문인력을 도입하기 위한 블루카드 제도는 EU 차원에서 마련되었으며, 스웨덴과 오스트리아, 프랑스와 같은 국가들에서도 시행되고 있다. 하지만 이들 국가의 경우 독일보다는 다소 제한적으로 시행되고 있다. 전문가들은 유럽의 전반적인 경기침체와 함께 여전히 실업률이 높은 상황이지만, 블루카드 제도가 유럽 내에서 일괄적으로 시행되도록 하여 경기활성화의 발판이 될 수 있도록 할 것을 요구한 바 있다.

- 출처: 미가진(Migazin)지, 2014년 8월 1일자, 'Deutschland wirbt in zwei Jahren mehr als 17.000 Fachkräfte'



영국 : 유럽재판소 권고 규칙, 초고도비만은 장애

초고도비만이 EU법하에서 장애로 분류될 전망이다. 이로써 병적인 비만으로 인해 직장에서 차별받는 근로자들에게 보호장치를 제공할 것으로 보인다.

체중이 160kg 이상인 덴마크인 보육교사 칼스텐 칼토프트 씨는 2010년 신발 끈을 묶을 수 있을 만큼 몸을 구부리기 힘들다고 한 후 사용자였던 시청으로부터 해고통보를 받고 소송을 제기했다. 룩셈부르크 소재 유럽사법재판소(ECJ) 법무관은 해당 소송에 대해 초고도비만이 장애로 분류될 수 있다고 선행판결을 내렸다. 한 법무관의 의견이 법적 구속력을 가지는 것은 아니지만 의견을 구한 법정은 대개 법무관의 의견을 따르고 이를 따른 판결은 유럽연합 전체에 효력을 갖는다. 영국은 아직 비만을 장애로 인식하고 있지는 않다.

칼토프트 씨는 자신의 체중이 해고 원인 중 하나이며 이는 부당한 차별이라고 주장했고, 사용자인 빌룬드(Billund) 시청은 이에 반박했다. 해당 소송이 제기된 법정은 EU법이 비만을 이유로 차별하는 것을 금하고 있는지, 비만이 장애로 간주될 수 있는지에 대해 유럽사법재판소에 판단을 요청했다. 해당 소송 법정에서 판단 근거로서 선행판결을 내린 유럽사법재판소의 닐로 자스키넨(Niilo Jaaskinen) 법무관은 EU법이 비만을 이유로 한 차별을 금지하고 있지는 않지만 신체질량지수(BMI)가 40을 넘는 초고도비만은 장애로 분류될 수 있다고 결론지었다. 자스키넨 법무관은 “비만이 직업생활을 방해할 정도라면 이것은 장애일 수 있다. 칼토프트 씨는 고용기간 중에 체중이 160kg 아래로 떨어진 적이 없었고 신체질량지수가

54였다”고 하였다. 또한 “장애의 원인은 상관이 없다. 법적 보호는 당사자가 과도한 에너지 섭취로 인해 장애를 ‘스스로 자초했는지’ 여부에 달려 있지 않다”고 말하면서 스스로 자초한 장애는 보호받을 수 없다는 주장을 반박했다.

유럽사법재판소는 이제 칼토프트 건을 더욱 상세히 감안할 것이다. 유럽사법재판소가 자스키넨 법무관의 견해를 지지한다면, 덴마크 법정은 칼토프트 씨의 비만이 법정의 장애에 대한 정의와 부합하는지에 대해 판단해야 할 것이다. 소송이 성공적으로 이루어질 경우에, 칼토프트 건은 사용자들의 직원 처우방식에 큰 변화를 가져올 것으로 예상된다. 영국의 법률회사인 어윈 미첼(Irwin Mitchell)의 고용부 파트너인 글렌 헤이즈(Glenn Hayes)는 “이것은 출입구 근접 주차공간 마련, 특수제작 책상 제공, 걷기나 이동을 피하는 업무 부과, 건강식 제공 등 비만 근로자들을 위한 조정이 법적으로 불가피할 수도 있다는 것을 의미한다”고 하였다. 트로워스 앤 햄린스(Trowers & Hamblins) 법률회사의 고용부 파트너인 리치 애들러(Richie Alder)는 “사용자들은 ‘병적인 초고도’ 비만이 직업생활에 영향을 준다면 장애로 분류될 수 있다는 점과 이런 경우 합리적인 조정이 필요하다는 점을 알아야 한다”고 말했다. 법률회사인 링크레이터스(Linklaters) 니콜라 랍슨(Nicola Rabson)은 “이러한 결정은 비만 근로자의 고용유지 비용을 사용자에게 전가한다. 비만, 특히 고도비만은 매우 민감한 문제라서 사용자들은 비만 근로자들의 필요에 대해 신중을 기하고 추정해서는 안 될 것”

이라고 경고했다.

미국에서는 비만을 이유로 차별 받았다고 소송을 제기한 해고 근로자들이 승소한 경우들이 있다. 체중이 305kg가 넘는 텍사스의 한 근로자는 해고에 대한

보상으로 55,000달러를 지급받았다.

- 출처: 가디언, 2014년 7월 17일자, 'Severe obesity is a disability, European court adviser rules'

영국 : 고용심판소 소송청구비, 근로자의 사법적 접근 '심각하게 제한'

고용심판소에 개별노사분쟁 조정을 신청할 경우, 신청인이 일정한 비용을 치르도록 하는 제도가 도입된 이후 고용심판소 소송 건수가 급격히 감소한 것으로 나타났다. 영국 법무부의 공식 통계에 따르면, 2013년 10~12월 사이의 소송 건수는 2012년 같은 기간보다 79% 감소한 것으로 나타났다. 지난 6월 정부의 위탁을 받아 진행된 조사에서 소송청구인의 절반 가량이 소송청구비가 강제 부과될 경우 소송 진행을 재고한다는 점이 밝혀졌다.

2013년 도입된 이 제도에 따라 고용심판소 소송청구비로 건당 160~250파운드의 비용이 부과되며, 소송이 최종심리까지 갈 경우 소송청구인은 최종심리 비용으로 250~950파운드를 지불해야 한다.

브리스톨대학교와 스트래스클라이드대학의 연구자들은 시민민원상담실(Citizens Advice bureau)과 공동으로 사용자와 분쟁 중에 있는 98명의 근로자를 지난 2년 동안 면접조사 했는데, 많은 경우 소송비용이 300파운드 미만으로 상당히 적게 들었다는 점을 발견했다. 이는 고용심판소 소송청구비용이 소송청구를 염두도 못 낼 만큼 비싸다는 것을 의미한다.

브리스톨대학 법학과의 모래그 맥더몬트(Morag

McDemont) 교수는 고용심판 청구의 급격한 감소가 “고용법의 미래를 매우 우려하게 만든다”고 하면서 “차별로 인해 부당해고 되었거나 노동의 대가를 받지 못한 근로자들이 법에 호소할 통로가 심각하게 제한되었다”고 덧붙였다. 앞서 언급된 조사 역시 “소송 청구비의 감면 자격을 취득할 수 있는 저소득층이 복잡한 제도와 엄격한 자격요건으로 인해 실제로는 자격취득에 어려움을 겪고 있다”고 하면서 저임금근로자를 위한 안전망이 효과적으로 마련되고 있지 못하다고 지적했다.

고용심판 소송청구비가 도입되기 전, 연합 정부는 많은 근거 없는 소송이 사법제도에 불필요한 업무를 과중시킨다고 주장했으나, 브리스톨대학교와 스트래스클라이드대학의 조사 결과는, “남소나 제도의 광범위한 남용을 찾아볼 수는 없었으며”, 고용심판소 소송청구비가 “폐지되어야 하며 근로자의 사법적 접근을 회복하기 위해서 고용심판소 제도가 반드시 개편되어야 한다”고 결론 내렸다.

고용심판소 소송청구비 도입에 이의를 제기한 노조 유니슨(Unison)은 지난 5월 고용심판소 소송청구비가 부당하다고 주장할 충분한 증거가 없다고 판



시한 고등법원의 판결에 항고할 수 있는 허가를 받았다.

• 출처: 퍼스널투데이, 2014년 7월 29일자, 'Employ-

ment tribunal fees "severely limit" workers' access to justice'

프랑스 : 최고행정재판소, 무기명 이력서 채택 요구

최고행정재판소(Conseil d'État)는 직원 채용 시 발생하는 인종 차별에 대한 대책으로서 50인 이상 기업에 대해 무기명 이력서*를 의무화하는 2006년 법안의 시행령을 마련하라는 요구를 정부에 전달했다. 법원은 정부가 시행문서를 제출하는 데 주어진 합리적인 유예기간이 지났다고 판단했으며, 시행령 공포를 위해 6개월의 시간을 국무총리실에 부여했다.

이와 관련하여 정책보고서의 작성자**는 시행령 공포가 늦어진 기간에 대해 일일 100유로에 해당하는 벌금을 정부가 지불해야 한다고 제안했지만, 법원은 벌금에 대한 언급은 하지 않았다.

이에 앞서 차별방지협회(평등관(Maison de l'égalité), 'SOS인종주의'와 비슷한 단체)뿐만 아니라 야당인 모템(MoDem), 정치학교(Science Po), 그리고 자신의 이름으로 인해 취업 시 차별을 받고 있다고 주장하는 다비드 판 데르 블리스트(David van der

Vlist)는 행정재판소에 소원을 제기한 바 있다.

결국 7월 초 사회대토론회에서 나자트 발로 벨카셈(Najat Vallaud-Belkacem) 여성부 장관***은 노사 대표와 함께 채용 과정에서 발생하는 차별에 대해 논의를 진행했으며, 이 과정에서 무기명 이력서 도입 문제도 제기되었다. 그리고 9월 이전에 재차 모여 구체적인 논의를 진행하기로 결정했다. 그러나 장관의 주변에는 무기명 이력서보다 더 효과적인 방법(영상 이력서 등이 존재한다는 의견이 분분하다.

무기명 이력서를 일반화해야 한다는 주장은 지난 2005년 파리 교외 지역 폭동 사건 이후에 대두되었다. 그리고 이 안건은 2006년 채택된 '기회의 평등에 관한 법률'에 포함되었다. 하지만 시행령은 아직까지 공포되지 않았다. 시범 운영 결과, 무기명 이력서가 정책의 효율성을 떨어뜨릴 수 있다는 가능성 또한 제기되었다. 이민자 출신이거나 도시민감지역(ZUS

* 이력서에 적힌 성명을 통해 출신 지역 및 인종을 가늠할 수 있기에, 이로 인한 차별의 가능성과 무기명 이력서의 차별 방지 효과에 대한 논란은 오래전부터 제기되어 왔다.

** 새로운 정책과 관련된 법안이 추진되는 경우 해당 정부 부처는 전문가 및 국회의원에게 정책의 의미 및 효과에 대한 보고서 작성을 요구할 수 있으며, 작성자는 하원과 상원에 출석해 질의 응답과 더불어 자신의 의견을 개진하게 된다.

*** 공식 명칭은 '여성 권리, 도시, 청년, 체육부' 장관이다.

에 거주하는 지원자가 일반적인 이력서를 제출할 경우 면접까지 진행되는 경우는 10번 중 한 번이었으며, 이력서가 무기명일 경우에는 오히려 22번 중 한 번으로 확률이 낮아졌다. 얼핏 보기에 놀라운 이 같은 결과는 채용자의 관용에서 비롯된 것일 수도 있다. 구직자의 이름이 기재될 경우 채용 담당자는 지원자가 이민자 출신이라는 점을 인지한 후에 오히려 이력서에 나타난 지원자의 부족한 면을 상대적으로 이해하려는 경향을 보이는 반면, 반대의 경우 이러한

경향을 보이지 않는다는 것이다. 이에 대해 경제통계연구소(Crest)는 “인사 담당자들은 지원자의 출신을 알고 있을 경우, 이력서에 드러난 지원자의 부족한 점이나 오탈자에 대해 더욱 너그러운 태도를 보인다”고 설명했다.

- 출처: Le Monde, 2014년 7월 9일자, ‘Le Conseil d’État veut accélérer l’adoption du CV anonyme’

프랑스 : 1사분기 신규 채용의 비정규직 비율, 84%로 최고치 기록

2011년 중반 이후, 새롭게 노동계약을 맺은 근로자 중 비정규직(CDD)* 비중은 꾸준히 증가해, 2014년 1사분기에는 84%로 최고치를 기록했다. 10인 이상 기업이 채용하는 근로자를 대상으로 하는 이 수치는 1999년에는 73%에 불과했다. 지난 2014년 7월 29일 노동부가 발표한 자료에 따르면, 2013년 83%로 기록을 갱신한 이후 1년 만에 최고치를 갱신했다. 이는 2008년 70%에 비해 14%포인트나 증가한 것이다.

노동부의 통계 자료에 따르면, 2014년 1사분기 CDD 채용 비중의 증가는 50인 이하 기업에서만 나타난 것으로 드러났다(1.3%포인트 증가). 즉 10인 이상 50인 이하 기업을 제외하고, 50인 이상의 기업에서는 오히려 비정규직 채용 비중이 감소한 것이다

(0.4%포인트 감소). 부문별로 살펴보면, 건설업 부문에서 4.9%p포인트로 크게 증가했고, 서비스업은 0.1%포인트 증가를 기록했다. 반면, 제조업 부문에서는 비정규직 채용 비중이 0.2%포인트 감소했다. 이러한 동향은 지난 1년간의 변화와 맥을 같이한다. 제조업 부문에서는 정규직 비중이 증가하는 추세를 보였으며, 건설업과 서비스업에서는 비정규직의 비중이 지속적으로 증가해왔다.

지난 2013년 7월 1일부터 시행된 고용안정화 협약으로 인해 몇몇 비정규직의 경우에 있어 고용 비용이 증가했다. 특히 단기 계약직(3개월 미만)에 대한 사용자의 실업보험분담금이 증가했다. 그러나 이러한 법적 규제가 비정규직의 증가를 막지는 못한 것으로 분석된다.

* 여기서 비정규직은 CDD, 즉 기간이 정해진 근로계약으로 간접고용이나 견습생 등은 포함하지 않는다.

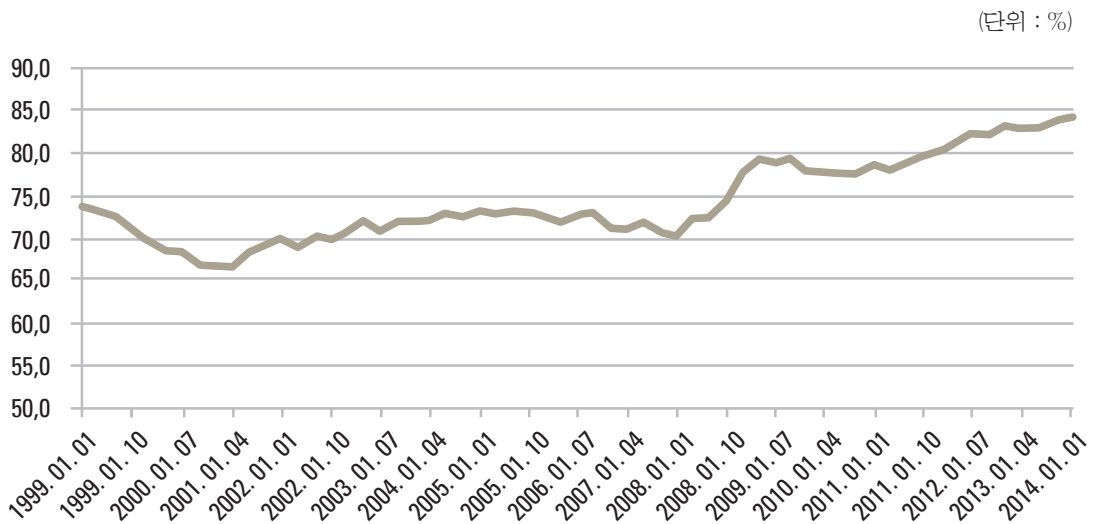


한편 지난 6월 고용센터(Pôle emploi)에 등록된 인구 중 4분의 1가량이 비정규직 계약 기간 만료 이후에 유입되었으며, 경제활동이 전혀 없는 구직자 수는 339만 8천 명으로 최고치를 기록했다. Unedic(실업 보험관리기구)에 따르면, 2013년 말 실업수당을 받

고 있는 구직자의 38%가 비정규직 계약 기간 만료 이후 실업 상태가 된 인구였다.

- 출처: Le Monde, 2014년 7월 29일자, '84% des embauches se font en CDD, un nouveau record'

〈신규 계약 중 비정규직 비율〉



자료 : DARES.

아시아

일본 : 고령자고용안정조성금 이용 실적 저조

고용보험의 특별회계를 이용한 조성금 제도는 전체적으로 이용률이 높은 편이지만, 부정수급의 경우에는 형사고발을 하는 강행조치도 병행하여 실시하고 있다. 이러한 가운데 그다지 인기는 없지만 관심을 모으고 있는 조성금으로 2013년부터 실시된 고령자고용안정조성금이 있는데, 이 조성금의 이용률은 매우 저조한 상태이다.

이 조성금은 ‘고령자의 활용 촉진을 위한 고용환경 정비조치’와 정년을 앞두고 있는 고령자를 실업상태를 거치지 않고 계속고용하는 사업주에 대한 ‘고령자노동이동지원’의 두 가지로 나뉘는데, 두 가지 모두 저조한 이용 실적을 나타내고 있다.

전자는 중소기업에 대해서는 필요한 경비의 3분의 2를, 대기업에 대해서는 필요한 경비의 2분의 1을 지원(양자 모두 상한액은 500만 엔)하는 것을 내용으로 하고 있는데, 애초에 목표를 945건으로 설정했지만 실적은 약 20분의 1에 해당하는 48건에 그치고 있다. 후자의 경우는 더욱 심각한데, 목표가 2,025명인 데 비해 실적은 단 1명뿐인 것으로 나타났다. 이를 위해 집행된 조성금 규모는 약 4,000만 엔이며, 애초에 편성된 예산은 약 70억 엔으로 99% 이상의 예산이 남아 있는 상태이다. 이처럼 조성금 이용 실적이 저조한 이유에 대해서 후생노동성은 사업의 시작단계에서 조성금에 대한 인지도가 부족

했다고 설명하고 있다.

일본의 아베 총리는 상황이 보고된 중의원결산 행정감시위원회에서 “문제가 있다. 필요하다면 수정을 지시하겠다”고 답변했지만, 이해하기 어려운 부분은 이러한 이용 실적에도 불구하고 2014년도 예산은 14억 엔이 증액된 84억 엔으로 책정된 점이다. 2014년의 고용환경 정비조치의 경우 상한액이 1,000만 엔으로 증액되었으며, 노동이동지원의 경우에는 민간직업소개사업자 이외에 헬로워크에 의한 소개도 지원 대상으로 추가되었다. 예산을 증액한 이유에 대해서 후생노동성은 설비비 등 조성액의 상한을 인상했기 때문이라고 밝혔다.

조성금 사용이 저조한 원인으로는 현실을 반영하지 않고 과대한 수요를 전제로 한 점을 들 수 있는데, 전 후생노동성 관료이며 노동행정전문가인 고베 학원대학의 나카노 마사시 교수는 “사용할 것을 상정해 조성금을 책정하는 것은 문제가 있다. 누구를 위한 제도인지를 명확히 해 근본적으로 제도를 수정해야 한다”고 지적했다.

- 출처: 1. 노동신문, 2014년 7월 21일자 2페이지, ‘迷走する高齢者安定助成金’
- 2. 아사히신문, 2014년 6월 15일자 조간 3페이지, ‘転職支援予算、ずさん目標2千人 →実績1人 厚労省’



일본 : 미츠비시 UFJ, 계약직 근로자 60세까지 고용 보장

미츠비시 도쿄 UFJ 은행은 약 1만 1천 명의 계약직 근로자의 고용을 60세까지 보장할 계획이라고 밝혔다. 대상은 근속연수 3년 이상의 희망자이며, 2015년 4월부터 실시할 예정이다. 이는 2013년에 시행된 개정노동계약법에 따른 움직임으로, 개정노동계약법은 2013년 4월 이후부터 5년 이상 근무한 기간제 근로자가 희망할 경우, 무기고용계약으로 전환하도록 기업에 의무화하고 있다. 각 기업은 2018년 4월 이후부터 이에 대응해야 할 의무가 있는데, 산업계에서는 우수한 인재를 확보하고 근로자의 근로의욕을 높이기 위해서라도 고용형태를 재검토하려는 움직임이 확대되고 있다.

미츠비시 UFJ에는 약 4만 5천 명의 근로자 중 계약직 근로자가 25%를 차지하고 있으며, 이 중 여성근로자 비율이 높은 편이다. 이들의 대부분은 영업점 창구 업무나, 사무 업무 등을 담당하고 있다. 회사로서는 업무적으로 매우 중요한 인력임에도 불구하고, 현재로서는 원칙적으로 1년 또는 6개월 단위로 고용계약을 맺고 있어, 계약이 갱신되지 못하고 고용이 중지될 우려가 존재하는 실정이다.

이러한 문제점을 해결하기 위해 2015년 4월부터는 업무 내용을 한정하여, 60세 정년까지 근무할 수 있는 새로운 근무형태를 마련할 방침이다. 근속연수 3년 이상으로 결근 등의 문제가 없는 근로자를 대상으로 희망자를 모집한다.

휴직·휴가 제도를 보완하여, 질병에 걸리거나 부상을 당할 경우에 최대 3년간 쉴 수 있는 휴직제도를 마련하고, 통원이나 학교 행사 등의 사정이 있는 경우 반차휴가를 낼 수 있는 제도도 도입할 방침이다. 현재 실시되고 있는 희망 여부에 따라 정규직으로 전환될 수 있는 제도 또한 계속해서 실시할 예정이다.

이 제도 도입에 따른 인건비 증가는 그다지 크지 않을 것으로 예상되고 있다. 계약직 근로자에게는 보너스나 퇴직금이 지급되지 않으며, 올해 19년 만에 실시한 기본급 인상도 적용되지 않는다. 파트타임으로 근무하는 계약직 근로자에 대한 사회보험 제도의 기업 부담도 가벼운 편이다.

미츠비시 UFJ는 2011년 이후에 약 6천 명의 파견근로자를 직접고용으로 전환해 2014년 봄부터는 계약직 근로자도 정규직과 같은 노동조합에 가입할 수 있게 되었다. 금융계에서는 인재 확보를 위한 경쟁이 매우 치열한 상황이어서, 지점 운영을 위해 빼놓을 수 없는 계약직 근로자의 처우를 개선해 이들의 이탈을 방지할 계획이다.

- 출처: 일본경제신문, 2014년 7월 25일 조간 1페이지, '契約社員、60歳まで雇用、三菱UFJ、1万人待遇改善、勤続3年以上、法改正を先取り'

일본 : 노동력 부족 심화 추세에 기업들, 다양한 고용제도 개선 움직임

저출산고령화에 따른 인구감소로 인해 노동력 부족이 심화되고 있는 상황에서, 근로자가 장기간 근무할 수 있는 환경을 조성하는 것은 각 기업에 필수적인 과제로 인식되고 있다.

유니클로의 퍼스트 리테일링은 단시간 근로 등을 인정하는 '지역 정규직제도'를 신설해, 6월부터 파트타임 근로자나 아르바이트 등의 정규직화를 실시하였다. 그 결과, 7월 1일을 기준으로 파트타임 근로자나 아르바이트의 정규직 전환과 외부로부터의 신규채용을 합해 총 500명 이상의 지역 정규직 근로자가 배출되었다.

가구 소매업체 이케아 재팬(치바현 후나바시시)은 올 가을을 목표로 고용제도를 개선해, 파트타임 근로자의 고용계약을 무기한으로 조정할 방침이다. 동일 직무의 경우 파트타임 근로자와 정규직의 시간

급 환산을 동등하게 적용하고, 사회보험도 전원에게 적용할 계획이다.

의류판매 업체인 디젤 재팬(오사카시)은 판매직 근로자의 30%에 해당하는 기간제 계약직 근로자 300명을 4월부터 정규직으로 전환하였다. 니치이하학 관도 개호 현장의 책임자를 확보해 서비스 거점을 확대하기 위해, 계약직 근로자의 정규직화를 추진할 계획이다.

미츠비시 UFJ도 정규직의 단시간 근로를 시행하거나 근무지역을 한정된 특정 종합직의 채용을 늘릴 계획이다.

• 출처: 일본경제신문, 2014년 7월 25일 조간 1페이지, '契約社員、60歳まで雇用、三菱UFJ、1万人待遇改善、勤続3年以上、法改正を先取り'

중국 : 2013년 인력자원과 사회보장사업 발전통계

2014년 5월 28일, 중국의 인력자원사회보장 홈페이지는 '2013년 인력자원과 사회보장사업 발전통계 공보'를 발표했다. 이 보고서는 지난 2013년 중국 정부의 인력자원과 사회보장사업 전반에 대한 종합적인 내용을 담고 있기에 주요 내용을 간략하게 소개한다.

1. 노동취업

2013년 말 전국 취업자는 7억 6,977만 명으로 전년 대비 273만 명 증가했다. 그중 도시취업자는 3억 8,240만 명(전년대비 1,138만 명 증가)**이었다. 전체 취업자 중 산업별 비중은 1차산업 31.4%, 2차산

* 공무원을 포함한 공공인사관리와 인사 및 사회보장 관련 기초시설 관련 내용은 생략했다.

** 이하 특별한 설명이 없이 괄호 안에 들어있는 수치는 전년대비 기준이다.



업 30.1%, 3차산업 38.5%로 나타났다. 2013년 전국 농민공 수는 2억 6,894만 명으로, 전년대비 633만 명이 증가했으며, 그중 외출농민공은 1억 6,610만 명이였다.

2013년 전체 도시취업자는 1,310만 명 증가했으며, 도시실업자 중 재취업자 수는 566만 명, 취업곤란자*** 중 취업자 수는 180만 명이였다. 2013년 말 도시에 등록된 실업자는 926만 명으로, 도시등기실업률은 4.05%였다. 2013년 한 해 동안 전국적으로 5만 3천 가구에서 적어도 1인 이상의 구성원이 취업에 성공했다. 그리고 2만 8천명의 대졸자들이 농촌기층에서의 활동(‘三支一扶’: 농촌, 교육, 의료를 지원하고 빈곤층을 돕는 일로, 약 2년간 기층활동에 종사)을 시작한 것으로 나타났다.

2013년 말 외국인취업증을 소지하고 중국에서 일하는 외국인 근로자는 총 24만 4천 명으로, 그중 대만, 홍콩, 마카오에서 이주해온 근로자가 8만 5천 명 이였다.

2. 사회보험

사회보험체계에 중요한 진전이 있었는데, 2013년 5대 사회보험(실업, 의료, 산업재해, 출산양육, 양로보험) 기금의 총수입은 3조 5,253억 위안으로, 전년대비 4,514억 위안이 증가했다는 것이다(증가율 14.7%). 기금지출 합계는 2조 7,916억 위안으로, 전년대비 4,585억 위안이 증가했다(증가율 19.7%).

1) 양로보험

2013년 말 전국 기본양로보험 가입자 수는 8억 1,968만 명으로, 전년대비 3,172만 명이 증가했다. 2013년 전체 기본양로보험기금수입은 2조 4,733억 위안으로, 전년대비 13.3% 증가했으며, 그중 징수한 소득은 1조 9,270억 위안으로 전년대비 12.9% 증가했다. 2013년 전체 양로보험기금 지출은 1조 9,819억 위안으로, 전년대비 18.6% 증가했으며, 2013년 말 기본양로기금 누적총액은 3조 1,275억 위안에 달했다.

2013년 말 전국적으로 도시직공(직원과 공인의 준말로서, 관리직 노동자와 일반 노동자를 의미) 기본양로보험 가입자 수는 3억 2,218만 명(전년대비 △1,792만 명)이었고, 그중 직공이 2억 4,177만 명(△1,196만 명), 퇴직자가 8,041만 명(△595만 명)이였다. 보험에 가입된 농민공은 4,895만 명(△352만 명)이였다. 2013년 전체 도시직공 기본양로보험기금 총수입은 2조 2,680억 위안(△13.4%)으로, 그중 징수한 소득이 1조 8,634억 위안(△13.2%)이였다. 2013년 전체 기금 총지출은 1조 8,470억 위안(△18.7%)이였으며, 연말 도시직공기본양로보험 기금의 누적총액은 2조 8,269억 위안에 달했다. 라오닝, 지린 등 13개 지역은 기업 양로보험의 개인계좌를 성급 양로보험의 개인계좌로 전환하는 방안을 시도하고 있으며, 전국적으로 이미 성급 통합양로보험제도는 마련되었다.

2013년 말 전국적으로 6만 6,100여 개(△20.8%) 기업이 기업연금을 도입했고, 가입한 직공은 2,056

*** 국유기업, 집체기업의 하강노동자 또는 도시주민최저생활보장을 받고 있는 실업자, 취업자가 없는 가정성원, 장애인이 포함되며, 해당 지역의 실정에 맞추어 추가로 지정하기도 한다.

만 명(△11.4%)에 달했으며, 기업연금기금 누적총액이 6,035억 위안에 달했다.

2) 의료보험

2013년 말 전국 도시기본의료보험 가입자 수는 5억 7,073만 명(△3,431만 명)으로, 그중 도시직공기본의료보험이 2억 7,443만 명(△958만 명), 도시주민기본의료보험이 2억 9,629만 명(△2,474만 명)이었다. 직공기본의료보험가입자 중 현재 직공이 2억 501만 명(△640만 명), 퇴직자가 6,942만 명(△318만 명)이었다. 그중 농민공은 5,018만 명으로 전년대비 22만 명이 증가했다. 2013년 전체 도시기본의료보험기금 총수입은 8,248억 위안(△18.9%), 지출은 6,801억 위안(△22.7%)이었고, 도시기본의료보험통합기금 누적총액은 5,794억 위안, 개인계좌 누적액은 3,323억 위안에 달했다.

3) 실업보험

2013년 말 전국 실업보험 가입자 수는 1억 6,417만 명(△1,192만 명)으로, 그중 농민공은 3,740만 명(△1,038만 명)이었다. 2013년 말 전국의 실업보험금 수급자는 197만 명(▼7만 명)이었다. 2013년 전체 실업보험기금수입은 1,289억 위안(△13.2%), 지출은 532억 위안(△18.0%)으로, 연말 실업보험기금 누적총액은 3,686억 위안에 달했다.

4) 산업재해보험(工伤保險)

2013년 말 전국 산업재해보험 가입자 수는 1억

9,917만 명(△907만 명)으로, 그중 농민공이 7,263만 명(△84만 명)이었다. 2013년 전체 산업재해보험 인정받은 경우가 118만 3천 명(△0.9만 명), 장애등급 판정을 받은 경우가 51만 2천 명(▼0.2만 명)이었고, 산업재해보험 혜택을 받은 사람은 195만 명(△5만 명)이었다. 2013년 전체 기금 수입은 615억 위안(△16.7%), 지출은 482억 위안(18.7%)였고, 연말 기금 누적총액은 996억 위안이었다.

5) 출산·양육보험(生育保險)

2013년 말 전국 출산·양육보험 가입자 수는 1억 6,392만 명(△963만 명)으로, 2013년 전체 522만 회(△169만 회) 보험 혜택을 누렸다. 2013년 전체 기금 수입은 368억 위안(△21.1%), 지출은 283억 위안(28.9%)으로, 연말 기금 누적총액은 515억 위안이었다.

3. 전문 인력자원 육성

2013년 말까지, 정부의 특수수당을 받는 전문가로 선출된 수는 총 16만 7천 명으로, 그중 고급과학기술 인재가 1,286명이었고, 누적 선발된 인원 중 청년전문가는 5,600여 명이었고, 백천만인재프로젝트****의 국가급 인재가 4,500여 명 선정되었고, 군인은 96명이었다.

2013년 말, 유학 후 귀국한 총 인원수는 144만 5천 명으로, 그중 2013년 귀국인원은 35만 4천 명(△29.5%)이었다. 전국적으로 각급 각종의 280여 개의 유학인원창업원(创业园)을 건설했다. 그중 인력자원사회보장부와 지방정부가 공동 설립한 곳이 43개

**** 2004년 7개 부서가 모여 젊은 전문기술인재를 육성하기로 계획한 프로젝트로서, 수백 명의 세계적



로, 입주한 기업이 2만여 개를 넘었다. 2013년 전체 박사후연구원으로 초청받은 자의 수는 1만 4천 명에 달했다.

4. 임금분배

2013년 전국적으로 도시비사영 단위에 취업한 자의 연평균임금은 51,474위안(△4,705위안, 10.1%) 이었고, 사영단위 취업자의 연평균임금은 32,706 위안(△3,954위안, 13.8%)이었다. 2013년 말 외출 농민공의 1인 월평균임금은 2,609위안(△319위안, 13.9%)이었다.

2013년 전국적으로 27개 성이 최저임금 기준을 조정하여 평균적으로 17% 인상되었는데, 가장 높은 곳은 상하이로 월 1,620위안이었고, 시간당 최저 임금기준이 가장 높은 곳은 베이징과 신장(新疆)으로서 15.2위안이었다.

5. 노사관계와 노동자권익보호

2013년 말, 전국적으로 기업직공의 노동계약 체결률은 88.2%에 달했고, 노무과건노동자 관리를 강화하고 이를 규제하기 위해 ‘노무과건행정허가변법’을 공포했다.

단체협상과 단체협약제도를 추진하여, 연말 각지 인력자원과 사회보장 부문은 155만 5천 개의 단체협약을 비준했고 이는 1억 5,700만 명의 직공에게 적용된다.

한 해 동안 각급 노동인사쟁의 조정해소조직과 중

재기구가 처리한 쟁의안건은 149만 7천 건(▼0.8%) 이었고, 그중 138만 8천 건을 중재·해결하여 중재해결률이 95.6%(△0.9%)에 달했다. 중재기구가 연말까지 해결하지 못한 안건의 비율은 전년대비 8.5% 감소했다.

2013년 말, 전국적으로 노동보장감독기구가 3,291개가 있으며, 각급 인력자원과 사회보장부문의 전문적인 노동감독 인원은 2만 5천 명이였다. 전국적으로 노동 및 사회보험법 관련 준수 여부와 농민공 임금지불 현황 파악을 실시해서, 용인단위(用人单位, 노동력 고용단위)를 202만 회 조사하고(0.9 억 명의 노동자 해당) 서면으로는 235.7만 회 조사했으며(1억 명의 노동자 해당), 41만 9천 건(△1.7%)의 노동보장위반사례를 적발했다. 그중 신고처리된 안건이 32만 9천 건(△4.1%)이었다. 이 같은 활동을 통해, 용인단위와 511만 7천 명의 노동자가 노동계약을 맺었고, 471만 2천 명의 노동자가 268억 5천만 위안의 임금 등 혜택을 받도록 했으며, 5만 9천 개의 용인단위가 사회보험 등기를 처리하고 9만 4천 개 용인단위가 34억 8천만 위안의 사회보험료를 납부하도록 했으며, 불법적인 직업중개기구 3,543개를 단속했다.

6. 법제 건설

2012년 12월 28일, 전국인민대표대회 상무위원회는 노동계약법 개정안을 공포하였고, 이는 2013년 7월 1일부터 실행되었다. 노동계약법 중 노무과

수준의 과학기술전문가, 수천 명의 국내 최고수준의 과학기술전문가, 수만 명의 각 학과영역 안의 현저한 성과를 낸 과학기술전문가를 육성하는 것이 그 목표였다.

견과 관련된 규정을 새롭게 수정하여, ‘노무과건행정허가실시변법’, ‘노무과건잡행규정’을 공포했다. 사회보험법제의 신청과 보험료 납부를 위해, ‘사회보험비신청과납부관리규정’을 공포했다.

• 출처: 인민넷, 2014년 5월 28일자, ‘2013年度人力资源和社会保障事业发展统计公报发布’

중국 : 삼성의 지속가능경영을 위한 중국 내 협력사의 준법 경영 감독 현황

삼성전자는 지난 6월 30일 ‘2014년 지속가능경영보고서’를 발표했다. 이 보고서는 2008년 이후 매년 발간되고 있으며, 삼성전자의 경영 및 혁신전략, 사회적 책임 등 ‘지속가능경영’을 종합적으로 평가하고 향후 계획을 발표한다. 이 가운데, 중국의 노동과 관련해 다음과 같은 논의가 주목을 받았다. 보고서 내용 중 ‘협력사 준법경영 추진 현황’에 따르면, 중국의 부품공급업체에서는 노동법 위반행위가 여전히 존재하지만 삼성의 내부감사 및 제3자 외부기관의 감독을 통해서 이를 획기적으로 개선했다고 발표했다. 주요 개선 내용은 다음과 같다.

첫째, 아동 고용 사례는 발견되지 않았으나 16개사에서 미성년자에게 잔업·특근을 요구한 바가 있었으며, 48개사는 화학물질 취급이 포함된 공정에 미성년자를 참여시키는 등 일부 안전조치 이행이 미흡했던 것으로 밝혀졌다. 삼성전자는 해당 협력사에 대해 즉각적인 시정조치를 통해 100% 개선을 완료했고, 미성년 노동자와 관련하여 현지법 준수와 미성년 노동자에 대한 보호정책과 절차 수립 등 추가 예방활동을 요구했다고 밝혔다. 둘째, 다수의

협력사가 중국의 법정 잔업시간인 월 36시간 규제를 위반했으며 협력사와의 공조하에 재발을 방지하고 자체적인 감시체계를 통해 이를 집중적으로 관리하고 있다고 밝혔다. 셋째, 33개사에서 노동계약서 내용 중 근무조건 등 일부 항목을 누락하거나 과견직에게 노동계약서를 제공하지 않는 등의 ‘행정적 실수’를 저질렀고, 삼성은 즉시 시정을 요청하고 협력사는 지적사항에 대한 개선을 완료했다고 밝혔다. 넷째, 33개사에서 사회적 관행과 “노동자 본인이 원하지 않는다”는 노동자의 의사를 사유로 일부 노동자의 사회보험 가입을 유예하는 등 현지 규정을 위반했다. 39개사는 시간제 노동자에게 잔업비/특근비 할증 없이 정액 임금을 지급했으며, 33개사는 징벌적 수단으로 임금을 삭감하거나 벌금제를 운영하는 위반 사례가 발견되었다. 삼성은 노동자 전원의 법정 사회보험 가입과 납부기준 준수, 벌금제 금지, 재발 방지를 위한 정책 및 절차 수립을 요구했다고 밝혔다.

아울러 노동법 위반 외에도, 일부 공장에서 많은 안전문제가 발견되었다. 50%의 협력사는 직원에게



보호안경과 기타 개인 방호용품을 제공하지 않았고, 일부 공장은 적절한 안전출구가 확보되지 않았으며 열 또는 연기로 화재를 검측하는 기기도 없었다고 지적했다. 공장의 3분의 1은 오수 혹은 폐기물을 양호하게 처리하지 않았고, 나머지 3분의 1은 공기오염물을 적절히 처리하지 않았다. 삼성은 이러한 위반사항을 협력사에 통지하고, 개선을 요구했다고 밝혔다. 삼성은 보고서에서 “협력사는 개선을 실시하고 상응하는 시정계획을 제출하기로 약속했다”고 덧붙였다.

삼성은 2014년에 완전한 감사리스트와 협력사의 행위준칙 매뉴얼을 출간하여, 법규 위반행위를 줄이도록 지원할 계획이며, 아울러, 모든 협력사가 행위준칙을 준수하도록 촉구하고 정기검사를 통해 문제의 발견과 해결을 추진할 것이라고 밝혔다.

그러나 삼성전자가 중국 지역의 협력사에서 아동고용문제가 없으며 다양한 방식의 감독체계를 가동하고 있다고 밝힌 데 대해, 지난 7월 10일 미국 뉴욕에 본부를 둔 NGO인 China Labor Watch(CLW)는 광둥성 둥관의 한국계 신양전자에서 적어도 5명의 불법고용된 아동이 취업했음을 밝히며 이러한 감독체계가 전혀 효과가 없다고 반박했다. CLW는 5명의 14~15세의 아동 근로자의 사진을 증거로 제시했는데, 이들은 부근의 중학교 출신으로 가짜 신분증을 사용했다고 밝혔으며 삼성전자가 제시한 감독체계는 공장관리에 있어 적용되지 않았다고 발표했다. 이들의 1일 노동시간은 11시간에 달했으며, 초과근무 시 시간당 7.5위안(일반 성년노동자의 절반)을 받으며 고용기간은 3~6개월에 불과하다고 밝혔다. 인터뷰에 응한 소녀들은 자신들이 노무과견회사의 중

개를 통해 ‘임시직 노동자’로 고용되었기에 남들보다 적은 임금을 받고 있다고 불만을 토로하기도 했다. 이에 대해 삼성전자는 아동 고용 문제는 절대 용인할 수 없는 문제이며 현재 자사 및 제3자 기관을 통해서 감독체계를 작동시키고 있으며, 조사 후 사실로 드러날 경우 신양전자와의 거래를 영원히 정지할 것이라고 밝혔다. 삼성은 자체의 기초조사 결과 아동 고용 사실은 확인하지 못했지만, ‘비합법적인 모집 과정’은 확인했다고 밝혔다. 둥관시에서 최근에 확인한 바로는 여름방학 기간에 학생들의 실습행위가 빈번히 이루어지고 있는 것으로 알려졌으며, 7월 9일 둥관에 소재한 일본계 강구(岡谷)전자에서도 아동 고용 사례가 언론에 보도되어 당국의 조사를 받은 바 있다.

- 출처: 1. 인민넷, 2014년 7월 2일자, ‘三星電子發布可持續發展報告’
- 2. 삼성전자 홈페이지, ‘지속가능경영보고서’
- 3. 虎嗅.com, 2014년 7월 1일자, ‘【早报】三星称其大部分中国供应商违反《劳动法》’
- 4. 凤凰科技, 2014년 7월 1일자, ‘三星承认中国供应商违规用工 非法加班严重’
- 5. New York Times, 2014년 7월 10일자, ‘Despite a Pledge by Samsung, Child Labor Proves Resilient’
- 6. 新浪科技, 2014년 7월 10일자, ‘劳工权益组织称三星说谎:中国供应商仍雇童工’