



세계노동소식

미국

미국: 오바마 대통령, 임금 격차 줄이기 위한 방안으로 100인 이상 기업 근로자의 성별, 인종별 임금 의무공개 행정명령 발표

오바마 행정부는 2016년 1월 29일 100인 이상 모든 기업이 근로자의 성별·인종별 임금을 의무적으로 공개하는 내용의 계획을 발표했다. 이로 인해 미국 내 100인 이상 기업 총 6,300만 명의 근로자들에 대한 인구학적 집단별 임금자료가 수집될 전망이다.

이번 계획은 여성들이 임금 성차별에 대한 소송을 더 쉽게 하도록 발의된 릴리 레드버터 공정임금법(Lilly Ledbetter Fair Pay Act)에 오바마 대통령이 서명한 지 7년 만에 발표된 것이다. 이 공정임금법은 오바마 대통령이 취임한 지 9일 만에 처음으로 서명한 것인데, 공정임금법 발효 이후에도 임금 격차 해소 움직임은 더뎠다. 공정임금법이 통과될 당시 여성의 임금수준은 남성의 77% 수준이었는데, 7년이 지난 지금에도 79% 수준에 머무르고 있다. 풀타임 남성 근로자 중위임금은 50,400달러인 데 비해 풀타임 여성 근로자 중위임금은 39,600달러에 그치고 있다. 소수인종 여성의 임금의 경우 더욱 차이가 나는데, 흑인 여성의 임금은 백인 남성 임금의 60%, 라틴계 여성의 임금은 백인 남성의

55%에 그치는 것으로 집계되었다.

이 공정임금법은 자신이 일하고 있던 곳이어 타이어(Goodyear Tire)에서 자신과 동일한 일을 하는 15명의 동료 남자 직원보다 자신의 임금이 상당히 적다는 것을 알게 된 후 회사를 상대로 대법원 소송까지 끌어냈던 릴리 레드버터의 이름을 딴 것이다.

기업의 임금자료는 미연방 고용기회균등위원회(EEOC: Equal Employment Opportunity Commission)에 의해 수집될 예정이다. 현재에도 위원회는 기업들의 성별·인종별 근로자 수 자료를 수집하고 있으나, 임금에 관한 자료는 제외되어 있었다. 위원회는 실리콘밸리의 IT 기업들의 고용 다양성이 얼마나 부족한지 발표한 바 있는데, 페이스북과 트위터에 고용된 흑인 비율이 전체 근로자의 2% 수준도 안 되는 것으로 조사되었다.

이번 조치에 대해 제니 양(Jenny Yang) 고용기회균등위원회 의장은 “임금 차별이 불법화된 지 50년이 지났지만, 아직도 대부분의 미국인에게 이 문제가 해결되지 않고 있다”며 “임금자료를 수집하는 것이 임금 차별 해소를 위한 중요한 조치가 될 것”



이라 말했다.

토마스 페레즈(Thomas Perez) 노동부 장관은 “우리는 지금(임금 차별과 관련해) 우리가 무엇을 모르고 있는지 알 수 없는 상황이다. 근로자들이 얼마의 임금을 받고 있는지에 대해 광범위하고 정확하게 파악하기 전에는 임금 격차를 해소할 수 있다는 약속을 할 수 없다”라고 말했다.

페레즈 노동부 장관은 또한 이번 조치로 이 자료를 이용해서 기업들 스스로 자기 회사에서 임금 차별이 일어나지 않도록 노력해주길 기대한다고 밝혔다. 하지만 기업들 스스로 그렇게 하지 않을 때에는 임금 차별이 존재하는 사업장에 대해 이를 뿌리 뽑기 위한 강력한 수단으로 이 자료를 이용하게 될 것이라고 경고했다.

백악관은 직장 내 성별·인종별 임금 격차가 1980년대와 1990년대에 상당히 줄었으나 그 이후

에는 정체되어 있고, 다른 선진국들에 비해 그 격차가 큰 상황이라고 지적했다. 미국 임금 격차는 2000년 이후 거의 변하지 않고 있는 데 비해, 영국은 같은 시기 9%포인트 감소했다. 미국의 임금 격차 수준은 OECD 국가 평균보다 2.5%포인트 더 높은 수준이며, 임금 격차가 작은 뉴질랜드에 비해서는 11%포인트 더 높은 수준이다.

고용기회균등위원회는 2016년 9월까지 행정명령의 구체적 내용을 확정하고, 2017년 9월 첫 보고서를 발표하기를 희망하고 있다.

•출처 : The Guardian U.S., 2016년 1월 29일, “Obama outlines rules for closing gender pay gap and giving women ‘fair shot’”, <http://www.theguardian.com/us-news/2016/jan/29/obama-outlines-rules-for-closing-gender-pay-gap>

미국 : 여성 임원이 많은 기업일수록 수익이 높은 것으로 나타나

여성이 고위 직급에 포진해 있는 기업일수록 수익이 높은 것으로 조사되었다. 미국 워싱턴에 본사를 두고 있는 피터슨 국제경제연구소(Peterson Institute for International Economics)와 저명한 회계법인인 EY(Ernst & Young)는 전 세계 91개 국가의 22,000개 주식공개 기업들의 데이터를 분석하여 2016년 2월 8일에 조사결과를 발표했다.

그 결과에 따르면, 대다수의 기업들에서는 아직 여성이 고위직에서 배제되고 있는 것으로 나타났

다. 이사회에 여성이 한 명도 포함되지 않은 기업은 조사대상 기업의 약 60%에 달했으며, 50% 이상은 여성 임원이 한 명도 없는 것으로 파악되었다. 한 명의 여성 최고임원(chief executive)이 있는 기업은 단 5%도 안 되었다.

하지만 여성 임원이 많을수록 기업의 이익이 높다는 것이 파악되어 주목을 끌었다. 고위 관리직 여성 비율이 30%인 기업은 여성 비율이 0%인 기업에 비해 수익이 15% 높은 것으로 드러난 것이다.

이는 여성 임원이 기업의 수익과 분명한 연관성이 있음을 보여준다.

2014년 퓨 리서치 센터(Pew Research Center)가 실시한 설문조사에 따르면, 미국인들은 남성만큼이나 여성도 기업과 정치 영역에서 리더로서의 자격이 충분하다고 평가한 바 있다. 그럼에도 불구하고 리더십 직위에 여성이 부족한 이유에 대해 응답자의 약 40%는 남성에게 비해 여성이 자신의 능력을 보여주기 위해 더 많은 노력을 해야하기 때문이라고 답했다.

앞서 피터슨 연구소가 발표한 보고서에 따르면, 미국 기업에서의 고위직 여성 비율은 다른 국가 기업의 중간 수준이다. 미국의 경우 기업에서 여성이 차지하는 비율은 평균적으로 이사회 12%, 임원의 16%로 집계되었다. 반면에 기업 임원의 성별 다양성이 가장 높은 나라인 노르웨이의 경우, 여성이 이사회 40%를, 임원의 20%를 차지하는 것으로

파악되었다. 성별 다양성이 가장 낮은 국가인 일본의 경우, 이사회 2%, 임원 비율도 3%에 그치는 것으로 조사되었다.

한편 이 연구에서 여성들에게 주어지는 의무 출산휴가는 고위직 여성 비율과는 무관한 것으로 나타났다. 다만 남성들에게 출산휴가를 주는 기업일수록 고위직 여성 비율과의 연관성이 보여졌다. 이는 남성에게 제공되는 출산휴가로 육아부담이 부부에게 보다 고르게 분담되면서, 여성들이 더 쉽게 회사로 복귀할 수 있기 때문인 것으로 분석되었다.

•출처 : New York Times, 2016년 2월 9일, "Women in Company Leadership Tied to Stronger Profits, Study Says", <http://www.nytimes.com/2016/02/10/business/women-in-company-leadership-tied-to-stronger-profits.html>

미국 : 구직시장의 명암

정규직 일자리를 찾는 신규 졸업생들에게 좋은 소식이 있다. 몇 년째 실망스런 상황이 계속되었지만, 2015년 졸업생들에게는 취업 전망이 상당히 긍정적이다. 경기호조가 얼마나 지속될 것인지 확실하지는 않지만, 채용 담당자, 캠퍼스 구직 설명회 전문가와 경제학자들 모두 올해 졸업생들의 구직에 대해서 대체로 낙관적인 전망을 하고 있다. 미시간주립대학교 대학취업연구회(Collegiate

Employment Research Institute)에서는 전 학위에 걸쳐 취업이 전년대비 15% 증가할 것으로 내다보고 있는데, 2009~2013년 경기불황과 그 여파에서 회복하고 있는 모습이다.

물론 구직 신청자들이 실제 경험하는 내용은 저마다 다를 것이고, 특히 이들의 전공분야와 원하는 직위에 따라 크게 달라질 수 있다. 뉴욕연방준비은행(Federal Reserve Bank of New York)이 최신 자



료(2013~2014년)를 분석한 결과에 따르면, 토목 공학과 간호학을 전공한 최근 졸업생들의 실업률은 각각 평균 2.8%와 2%로 나타났다. 이에 비해, 인류학과 지리학, 그리고 대중매체를 전공한 졸업생들의 실업률은 8%를 기록했다. 주로 비판적 사고, 소통, 창의력을 중시하는 인문학 전공자들은 5.8%의 실업률을 보이면서 중간자리를 차지했다. 선임 이코노미스트인 리차드 디츠(Richard Deitz)와 함께 분석 작업을 수행한 뉴욕연방준비은행(New York Fed)의 지역 책임분석가인 제이슨 에벨(Jaison Abel)은 “취업에 유리한 과목을 전공한 졸업생들의 취업률이 아무래도 좋을 수밖에 없습니다. 경영학부 내에서도 회계나 재무 분야를 전공한 학생들이 일반 과목을 전공한 학생들보다 한층 취업이 유리합니다”라고 말한다.

학위를 필요로 하지 않는 직장에서 일하는 최근 졸업생(학사학위 이상을 소지하고 있으며, 나이는 22세에서 27세 사이) 비율로 따져보면, 취업 여건은 더 암울해 보인다. 분석에 따르면 9월 말 기준으로 44%를 맴돌았는데, 이것은 역대 최고치였다. 가장 낮았던 2000년에는 38%였다.

그러나 불완전고용이라고 하는 이러한 현상은 새로울 것이 없다. 두 명의 이코노미스트가 지적한 바대로, 경기가 좋을 때나 그렇지 않을 때나 졸업생의 약 3분의 1 정도는 학사학위가 필요 없는 직장을 얻는다. 불경기가 한참인 때에는 오히려 신규 졸업생들이 유리했다. 대부분은 계산원이나 커피전문

점 직원이 아니었다. 이들은 사무나 행정지원과 같은 분야에서 보수가 좋은 일자리를 찾았다. 에벨 박사의 말에 따르면, 우리가 보는 것은 “대학에서 구직시장으로 이동할 때 흔히 나타나는 현상”이며 단순 서비스 직종에서 처음 일을 시작하는 사람 대부분이 노동시장에서 경험을 쌓은 후에는 보다 나은 직장으로 이동한다.

또한 불완전고용에 대한 정의는 여러 가지가 있다. 아르바이트생이나 ‘낙심한 근로자’를 포함해 정규직을 원하지만 그렇지 못한 사람까지 계산하는 정부의 통계방식으로 살펴보면 결과는 그렇게 심각하지 않다. 조지타운대학교(Georgetown University)의 교육및직장연구소(Center on Education and the Workforce)에서 조사한 자료에 따르면, 작년에 22~27세 졸업생들의 불완전고용 비율은 19.8%였다. 이것은 지난 10년 동안 최고치를 보였던 2013년의 23.4%보다 줄어든 수치다.

급여 또한 조금 올랐다. 뉴욕연방준비은행(New York Fed) 보고서에 따르면, 학사학위만 가지고 있는 최근 졸업생들의 중위임금은 2014년 40,000달러에서 2015년에는 43,000달러로 올랐다(고등학교만 졸업한 사람들의 중위임금은 2015년 25,000달러였다).

•출처 : New York Times, http://www.nytimes.com/2016/04/10/education/edlife/a-brighter-job-market-for-some.html?_r=0

미국 : 첫 번째 난제 해결 후 의회의 판단을 기다리는 최저임금 협상

처음이자 유일했던 공청회 이후, 입법부에서는 3월 31일 향후 6년에 걸쳐 캘리포니아주의 최저임금을 시간당 15달러로 인상하는 광범위한 법안을 승인할 것으로 보인다. 관련 계획은 민주당의 많은 지지를 받으며 별다른 문제 없이 위원회를 통과했고, 31일 오전 의회에서 표결에 부쳐질 예정이다.

법안을 발의한 마크 레노(Mark Leno) 상원의원(민주당, 샌프란시스코)은 인터뷰에서 상원에서 법안을 즉시 검토할 것으로 예상한다고 밝혔는데, 의회를 통과하게 되면 31일 법안을 제리 브라운(Jerry Brown) 주지사에게 전달하게 된다. 상원에서 별다른 문제가 없을 것으로 예상되므로, 레노 의원은 의회에서도 최종적으로 통과될 것으로 확신했다. 그는 “의회 쪽에서도 과반수 이상의 득표가 가능할 것으로 보인다”고 언급했다.

브라운 주지사가 월요일 발표한 협상은 캘리포니아 주민 수백만 명의 생활수준을 높여준다는 측면에서 세출위원회에서도 민주당의 지지를 받았다. 관련 법안은 지지나 반대 내용을 공식적으로 집계하지 않는 구두 투표로 진행되었다. 합의안을 지지한 사람들은 기업과 주정부 모두 경기침체 시 임금 인상으로 인한 어려움을 겪지 않도록 하기 위한 충분한 안전장치도 포함될 것이라고 말했다. 레노 의원은 법안을 30일 위원회에 제출하면서 “이 법안으로 많은 사람들이 빈곤의 굴레에서 벗어날 수 있을 것”이라고 강조했다.

캘리포니아 상공회의소(California Chamber of Commerce), 캘리포니아 요식업협회(California

Restaurant Assn.), 그리고 공화당 의원들처럼 법안에 반대하는 이들은 해당 법안이 졸속으로 진행되었고, 지역마다 각기 다른 경제상황을 고려하지 않았으며, 대기업 및 중소기업의 임금 부담에 대해 생각하지 않았다는 의견을 30일 위원회에 전달했다. 이 법안에 따르면, 경기가 불안해지면 브라운 주지사와 그 후임자는 임금인상 시기를 지연할 수는 있겠지만 미국의 시간당 최저임금은 1월 1일 현재의 10달러에서 50센트 인상되고 내년에는 11달러로 올라갈 것이며 이후 2022년까지 매년 1달러씩 인상될 것이다. 종업원이 26명 이하인 기업에게는 1년 유예기간이 적용되지만, 이후 최저임금은 매년 인플레이에 기준하여 인상될 것이다.

노동조합 두 곳에서 한층 앞당겨진 일정으로 임금을 인상하는 자신들의 대안에 대한 서명을 모은 후, 브라운 주지사는 법안에 대한 협상안을 제시했다. 주지사는 경제여건이 변하면 조정할 수 있다는 점을 언급했다. 노동단체들은 법안이 통과되면 자신들의 대안을 밀어붙일 것이라고 말했다.

30일 공청회가 진행되는 동안, 관련 법안이 앞으로 미국 경제에 영향을 줄 것이라는 데에는 큰 틀에서 공감대가 형성되었지만 그것이 긍정적인 영향일 것인지 부정적인 영향일 것인지에 대한 이견은 좁혀지지 않았다.

UC 버클리의 경제학자들은 관련 법안에 의해 560만 명의 노동자들의 임금은 인상되지만 그렇다고 일자리가 줄어들지는 않을 것이라는 의견을 밝혔다. 공화당 의원들과 기업단체들은 국가에서 여



세계노동소식

전히 2013년에 마지막으로 있었던 최저임금 인상의 영향에 대해서만 따지려 하고 있다고 주장하면서, 법안이 통과되면 기업들은 노동자들을 해고하고 저임금 일자리는 기계로 대체할 수밖에 없다고 지적했다. 제이 오버놀테(Jay Obernolte) 의원(공화당, 빅베어레이크)은 “궁극적인 최저임금은 우리

가 어떻게 할 수 없는 것입니다. 궁극적인 최저임금은 제로입니다. 여러분의 일자리가 없다면 최저임금도 없다는 것입니다”라고 말했다.

•출처 : <http://www.latimes.com/politics/la-pol-sac-minimum-wage-hearing-20160330-story.html>

유럽

독일 : 독일 노동시장 동향

그리스에 대한 지속적인 구제금융, 계속되는 시리아 난민 유입 등 특별히 긍정적인 신호 없이 불안정한 정세가 계속되고 있는 유럽 경제상황 속에서도 독일 노동시장은 전반적으로 지속적인 성장세를 유지하고 있는 것으로 평가되고 있다. 일정한 신호를 보이는 독일 노동시장은 겨울철 일시적으로 실업률이 상승하는 경향을 보이고 있다. 이와 같은 독일 노동시장의 추세에 영향을 미칠 수 있는 특별한 이슈는 없었던 가운데 지난 1/4분기의 실업률도 예년과 같은 움직임을 보였다. 매월 말 실업률 통계를 발표하고 있는 바이제(Frank-J. Weise) 연방노동청 청장은 2016년 3월 말 실업률 통계를 발표하면서 독일의 실업률이 계절적인 영향을 받는 기존의 추세가 변함없는 가운데 사회보험 의무가입 대상인 근로자 수는 증가하여, 종합적으로 독일 노동시장의 성장세가 지속하고 있다고 평가하였다.

실업률 변동의 계절적 영향으로 인하여 지난 2015년 12월 6.1%였던 실업률이 2016년 1월 6.7%로 급증했다. 독일의 겨울철 노동시장은 고용시장이 활성화될 수 있는 특별한 이슈가 없는 가운데에서도 연말이 지나고 급증했던 실업률은 1월 이후 3월까지의 미세하게나마 실업률이 감소하는 추세를 보여왔고, 이는 올해에도 마찬가지였다. 1월 6.7%였던 실업률은 매월 약 0.1%포인트씩 감소

하여 지난 3월에는 6.5%의 실업률을 기록했다. 실업률 통계상으로는 매월 0.1%포인트의 변동이 있었지만 지난 2월 실업인구는 1월보다 약 9,300명이 감소한 것에 불과했으나, 3월에는 약 6만 6천 명이 감소한 약 284만 5천 명을 기록하며 본격적으로 고용시장이 회복되는 모습을 보이는 4월 이후를 기대하게 만든다. 지난 2015년 1/4분기에도 매월 0.1%포인트의 실업률 감소 추세를 보이며 3월의 실업률은 6.8%를 기록하였으나, 4월에는 6.5%로 봄철 채용 시즌의 영향을 받아 실업률의 감소폭이 더욱 커졌다.

노동정책적인 원인 또는 단기적인 노동능력 상실로 인해 일정 기준 이하로 근무함에 따라 취업인구에 포함되지 못하는 불안전고용 인구의 경우, 계절적인 이유로 오히려 약 2,000명이 증가한 것으로 나타났다. 2016년 3월 독일의 불안전고용 인구는 약 366만 명 규모로 전년동월대비 약 15만 2천 명이 감소한 수치이다.

지난 3월 사회법전 제3권에 기초하여 단기실업자에게 지급되는 실업급여I의 수급대상이 되는 실업자 수는 약 88만 8천 명이었고, 급여 수급자 수는 약 85만 7천 명이었다. 사회법전 제2권에 기초해 장기실업자에게 지급되는 실업급여II의 경우에는 지난 3월 약 434만 4천 명에게 지급되었다. 지



난 2015년 3월보다 실업률이 0.3%포인트 정도 감소하면서 실업급여I 수급자는 약 8만 2천 명이, 실업급여II의 경우에는 약 9만 명이 감소한 것으로 확인되었다.

무엇보다 독일 노동시장의 긍정적인 신호는 사회보험 의무가입 대상 근로자가 증가했다는 점이다. 연방통계청 자료에 따르면, 우선 지난 2월 취업자 수는 약 5만 2천 명이 증가하여 약 4천 3백만 명에 달하였다. 연방통계청이 잠정 집계한 사회보험 의무가입 대상 근로자의 경우에는, 지난 2015년 12월에 비해 2016년 1월 약 5만 5천 명이 증가한 것으로 나타났다.

직업훈련생 고용시장의 경우에도 지난해보다는 다소 활기를 띠는 모습을 보인다. 2015년 10월부

터 2016년 3월까지 등록된 직업훈련생 지원자의 경우, 전년동기대비 약 1,000명 정도가 증가했으며, 직업훈련생 일자리의 경우에는 약 44만 1천 명 수준으로 역시 전년동기대비 약 1만 5천 개의 일자리가 증가한 것으로 확인되며 지원자 수보다 일자리가 더 많이 확보된 상황이다. 다만 직업훈련생 고용시장의 경우, 3월이 가장 활발한 시기이므로, 직업훈련생 고용시장이 예년보다 활성화되었다고 평가하기에는 아직 이른 것으로 보인다.

•출처 : 연방노동청(BA) 단신, 2016년 3월 31일자, "Der Arbeitsmarkt im März 2016: Einsetzende Frühjahrsbelegung reduziert Arbeitslosigkeit"

스웨덴 : E-Sports 프로게이머를 양성하고자 하는 스웨덴 학교

공공 성인교육기관에서 프로게이머 양성과정을 개설하기로 하여 화제가 되고 있다. 스웨덴 내 성인교육기관 중 하나인 스트룀빅스 시민학교(Strömbäcks Folkhögskola)는 E-Sports 게이머 교육을 위한 1년 과정의 수업을 제공하기로 했다. 이 수업의 담당자인 요한 오그렌(Johan Ågren) 씨는 비슷한 수업을 진행하고 있는 노르웨이의 한 학교에 다녀온 후, 스웨덴에서 이 수업을 제공하기로 결정했다고 밝혔다. 그는 비록 컴퓨터 게임 수업을 운영하는 것이 세금을 낭비하는 것이라는 비판도 있지만, 이 계획에 대한 대부분의 반응이 긍정적이

라는 사실을 언급했다. 한편 수업을 듣는 학생들은 국립학자금지원위원회(CSN)를 통해 학자금 지원을 할 수 있게 될 예정이다.

스웨덴은 최신기술이 발전한 국가이자 세계 최대 디지털 축제인 드림핵(DreamHack)의 개최지임에도 불구하고 이번에 스트룀빅스 시민학교에서 제공될 수업은 스웨덴 내 게이머를 양성하는 최초의 고등교육기관 수업이 될 예정이다.

오그렌 씨에 따르면, 이 학교는 이 수업에 이미 게임 실력을 갖추고 있는 전도유망한 학생들을 받아 이들이 더욱 발전하는 모습을 보는 것을 기대하

고 있다. 이 학교는 이 수업이 E-sports 무대에서 차기 우승자를 배출해내는 데 도움이 되기를 희망하고 있다. 그는 이 수업을 통해 게임산업 내 양성 균형 달성을 바란다는 의견도 피력하면서, 게임업계에서는 여전히 남성 인력이 압도적으로 많다고 언급했다. 또한 수업을 위해 따로 할당제를 둘 계획은 없지만 여성 수강생을 모집하기 위해 다양한 노

력을 기울일 것이라고 발언했다.

- 출처 : The Local, 2016년 2월 24일자, “Swedish school starts elite training for gamers”, <http://www.thelocal.se/20160224/swedish-school-starts-elite-training-for-gamers>

스웨덴 : 스웨덴 모델의 강화 및 발전을 강조한 스테판 뢰벤 총리

최근 스웨덴의 도시 외레브로(Örebro)에서 시민당 정치인 500명이 모여 연례회의를 했다. 이 자리에서 스테판 뢰벤(Stefan Löfven) 스웨덴 총리는 사회적 분리 현상이 증가하는 추세를 지적하며 이를 완화하는 데 더욱 신경 써야 한다고 강조했다.

그는 “현재 스웨덴 내 학력 간 격차, 부의 격차, 도시와 교외 간 격차가 증가하고 있는 것을 확인할 수 있다. 또한 이 같은 격차가 전보다 더욱 커지고 있다”며 고용주와 노조의 협력, 자유시장경제, 탄탄한 복지시스템을 기반으로 한 이른바 ‘스웨덴 모델’을 더욱 강화하고 발전시켜야 한다고 주장했다. 또한 우익 극단주의자들과 이슬람 근본주의자들이 자신들의 이익을 위해 스웨덴 사회구성원 간의 단절을 이용하는 현 상황은 스웨덴 사회에 큰 위험을 일으킬 것이라고 우려했다.

뢰벤 총리는 앞으로 발전시켜나가야 할 스웨덴 모델이 세 가지 중요한 목표를 갖고 있다고 언급했다. 첫째, 교육과 기반 시설에 대한 투자를 바탕으로

로 스웨덴 국민과 기업이 세계 경제에서 성공할 수 있도록 돕고, 둘째, 사회 내 이윤이나 혜택이 일부에게만 전달되는 것이 아니라 모든 구성원에게 공평하게 배분되는 사회 모델을 달성하며 셋째, 안전한 복지시스템을 유지하는 것이다.

또한 그는 스웨덴 모델의 목표를 달성하기 위해 지방자치단체와 지역의회가 최적의 환경을 갖추어야 한다고 역설했다. 이를 위해 스웨덴 각 지방자치단체의 복지를 담당하는 복지사와 공무원들의 낮은 임금문제를 개선할 것이며 해당 분야에 더 많은 직원을 고용할 것이라고 발표했다.

한편 뢰벤 총리는 연설 중 지난해 난민을 받아들이고 그들을 통합시키기 위해 많은 노력을 기울인 지방자치단체들의 공로를 치하하는 시간을 갖기도 했다.

- 출처 : The Local, 2016년 3월 13일자, “We must defend Swedish model”: Löfven, <http://www.thelocal.se/20160313/more-jobs-not-cuts-in-swedish-welfare-sector-lfven>



영국 : 저임금 근로자, 저축수당(savings bonus) 받게 될 것

지난 2016년 예산 발표에서 수백만 명의 저임금 근로자 저축자들이 향후 4년간 최고 1,200파운드까지 추가수당을 받게 될 것이라는 내용이 포함되었다. 한 달에 50파운드를 저축하는 근로수당(in-work benefits) 수급 근로자들은 2년 후 최고 600파운드까지 50%의 추가금을 받게 되고, 다음 2년 후에 최고 600파운드를 또 받을 수 있다. 그러나 예비내각 고용·연금장관인 오웬 스미스(Owen Smith) 의원은 이 제도가 과거 노동당이 계획했던 ‘세이빙 게이트웨이(Saving Gateway)’와 거의 동일하다고 지적했는데, 조지 오스번(George Osborne) 재무장관은 2010년 저임금 근로자가 1파운드를 저축할 때마다 50펜스를 수당으로 지급하자는 노동당의 제안을 비용문제를 핑계로 거부한 바 있다.

2016년 예산 발표에서는 2016년 10월부터 적용될 새 최저임금률도 포함되었는데, 25세 이상 근로자를 대상으로 4월부터 도입되는 국가생활임금 대상자(시간당 7.20파운드)를 제외하고 21~24세 근로자 대상 시간당 요율은 6.70파운드에서 6.95파운드, 18~20세 요율은 5.30파운드에서 5.55파운드, 16~17세 요율은 3.87파운드에서 4.00파운드, 견습생은 10펜스가 올라 시간당 3.40파운드로 인상된다.

•출처 : BBC 뉴스, 2016년 3월 14일자, “Budget 2016: Low-paid workers to receive savings bonus”, <http://www.bbc.co.uk/news/business-35799404>

영국 : 조부모공동 육아휴직(shared grandparental leave)안 5월 발표 예정

부모공동 육아휴직(shared parental leave)을 조부모까지 확대하는 방안에 대한 첫 번째 협의가 5월에 시작될 것이라고 조지 오스번(George Osborne) 재무장관이 2016년 예산 발표에서 밝혔다. 지난 2015년 4월 5일부터 시행된 부모공동 육아휴직 제도는 육아휴직을 공유할 수 있는 대상을 어머니의 배우자로 한정하고 있다. 오스번 장관은 지난해 보수당 대회에서 육아휴직 공유 대상을 2018년부터 근로자 신분의 조부모로 확대할 계

획에 대해 언급한 바 있다. 그는 지난 16일 2016년 예산 발표에서 해당 계획의 실시를 공식화하고 공동 육아휴직 자격조건 및 통지체계의 간소화를 포함한 육아휴직 시스템 개선안을 5월 협의에 추가한다고 밝혔다. 엑스퍼트 HR(XpertHR)의 스테판 심슨(Stephen Simpson) 고용법 전문 편집장은 HR 전문가들이 원칙적으로는 조부모의 육아휴직 참여를 찬성하겠지만 여러 문제가 제기되고 있는 현행 부모공동 육아휴직제도가 더 복잡하게 되

는 것을 우려할 것이라고 말했다. 그는 또 현재 26 주 이상 동일직장에서 근무한 근로자는 누구나 유연근로(flexible working)를 이용할 수 있기 때문에 공동 육아휴직의 조부모 확대는 사용자에게 궁극적으로 부담을 줄 것이라고 덧붙였다.

•출처 : 퍼스넬투데이(Personnel Today), 2016

년 3월 17일자, “Budget 2016: shared grandparental leave proposals to be unveiled in May”, <http://www.personneltoday.com/hr/budget-2016-shared-grandparental-leave-proposals-unveiled-may/>

영국 : 사용자의 노예제 보고 의무 발효

노예제 및 인신매매에 관한 사용자의 보고 의무가 2016년 3월 31일부터 발효된다. 2015년 현대판노예제법(the Modern Slavery Act 2015) 54항에 따르면 연간 매출이 3,600만 파운드 이상이면서 회계연도가 2016년 3월 31일 혹은 그 이후에 종료되는 영리단체는 매 회계연도에 노예제 보고를 해야 한다. 작년 10월에 통과된 노예제법에는 회계연도 종료 이후 ‘가능한 한 빠른 시일 내에’ 보고하도록 규정하고 있다. 기업은 자사 및 공급망에서 노예제나 인신매매 행위가 없다는 점을 확실히 하기 위해 어떤 조치를 취했는지 밝혀야 하지만 어떤 조치를 취하지 않았다고 진술할 수도 있다. 해당 보고는 기업의 웹사이트에 눈에 잘 띄도록 게재하거나 서면 요청이 있을 경우 30일 내에 출간해야 하며 임원의 서명이 포함되어야 한다. 정부는 사용자가 새

회계연도가 시작되고 약 5개월 안에 초안을 작성할 것을 기대하고 있다. 노예제법 54항은 노예제 및 인신매매 보고에서 사용자가 포함해야 할 내용으로 ①기업구조와 사업 및 공급망 ② 노예제 및 인신매매와 관련된 회사 내규 ③ 관련 검증 절차 ④ 노예제 및 인신매매가 발생할 가능성이 있는 사업 및 공급망 부문과 해당 위험요소에 대한 평가 및 관리 조치 ⑤ 조치들의 실효성 ⑥ 관련 직원 교육 등을 제시하고 있다.

•출처 : 퍼스넬투데이(Personnel Today), 2016년 3월 31일자, “Modern slavery statements duty comes into force”, <http://www.personneltoday.com/hr/modern-slavery-statements-duty-comes-force/>



프랑스 : 징계 해고 시 연차휴가 미보상에 관한 사항 위헌 결정

앞으로는 중대한 과실을 이유로 해고된 근로자들의 미사용 연차휴가에 대하여 보상하지 않는 것이 불가능해진다. 근로자의 중대한 과실을 이유로 근로계약 해지 시, 미사용 연차휴가 수당에 대한 보상을 지급하지 않는 것은 헌법에 반한다는 프랑스 헌법재판소의 결정이 내려졌기 때문이다.

2008년 헌법 개정 시, 프랑스에는 '사후적 위헌 법률 심사제도(Question prioritaire de constitutionnalité: QPC)'가 도입되었다. 이에 따라, 소송당사자는 관련 법령이 헌법상 보장되고 있는 기본적인 권리나 자유를 침해하는 경우에 그것이 헌법에 맞지 않다고 주장할 수 있다. 심사에 들어갈 수 있는 조건이 모두 갖춰지면, 최고행정재판소와 대법원에 의해 제청된 사안들에 대해 헌법재판소는 판단하고, 필요한 경우 심사대상(관련법 조항)을 폐지한다. 2008년 개정 이전에는 이미 발효된 법안의 경우, 그것이 헌법에 반하는지에 대한 여부를 다룰 수 없었다. 이와 같은 새로운 권리는 헌법 제61조 제1항의 신설로 가능해졌다. 2010년 이후, 약 424건의 사후적 위헌 법률 심사가 이뤄졌다.

2016년 3월 2일, 헌법재판소는 근로자의 중대한 과실을 이유로 근로계약이 해지된 경우에 해당 근로자의 미사용 연차휴가에 대하여 보상하지 않는 것이 헌법에 합치되는지 심사하였다. 이는 오래전부터 논란이 되었던 사안으로 마침내 결정이 내려지게 된 것이다. 이번 사안에서 헌법재판소는 노동법전 제 3141-26조(L. 3141-26, Code du travail) 제2항의 내용이 헌법상 보장하는 권리와 자유에 적합한지 여

부와 관련하여 '사후적 위헌 법률 심사'를 하였다. 당해 조항에 따르면, 근로자가 가진 연차휴가에 대한 권리를 모두 사용하기 전에 근로계약이 해지된 경우, 프랑스 노동법전(Code du travail) 제3141-22 조부터 제3141-25조(L. 3141-22~L. 3141-25)에 근거하여 미사용 연차휴가에 대해 수당으로 보상받을 수 있다. 근로계약 해지가 근로자에 의해서든, 사용자에 의해서든, 미사용 휴가에 대한 보상이 이루어지지만, 근로자의 중대한 과실에 의해 해고된 경우에는 보상이 제외된다. 이번 사후적 위헌 법률 심사를 청구한 미셸(Michel. O)은 중대한 과실을 이유로 해고된 근로자에게 유급휴가 보상을 받을 권리를 빼앗는 것은 1946년 10월 27일 헌법 서문 11째 줄에 명시되어 있는 휴식과 건강을 보호받을 권리를 침해하는 것이라고 주장하였다.

헌법재판소는 노동법전(Code du travail) 제 3141-30조(L. 3141-30)에 근거하여 특정 산업의 사용자가 의무적으로 가입하는 휴가신용기금(Caisses de congés payés)에 가입한 경우, 중대한 과실을 이유로 해고된 근로자라도 미사용 유급휴가 수당을 보상받는 것을 지적하며, 이는 1789년의 인권선언(Déclaration des droits de l'homme et du citoyen) 제6조에서 보장하고 있는 평등의 원칙에 위반된다고 판단했다. 당해 조항에 따르면, 법은 보호하든 처벌하든 모두에게 같아야 한다고 규정하고 있다.

즉 사용자가 휴가신용기금에 가입하고 있는 경우에는 미사용 유급휴가에 대한 보상을 박탈하지

않는 반면, 그렇지 않은 근로자의 경우, 중대한 과실을 이유로 해고되면 미사용 유급휴가에 대한 보상받을 권리가 박탈된다. 결과적으로 입법자는 징계 해고된 근로자들에게 그들의 상황에 따라 다른 보상 결과가 나타날 수 있도록 법률로 정하고 있는 것이다. 이는 법 앞의 평등의 원칙을 침해한 것이라며, 헌법재판소는 노동법전 제3141-26조(L. 3141-26)의 제2항이 헌법에 반한다는 결정을 내렸다. 위헌 선언이 된 당해 조항은 결정이 내려진 2016년 3월 2일부터 폐기되며, 이 판결 내용은 판결일인 3월 2일 이후의 소송과 아직 진행 중인 소송에도 적용된다. 정리하면, 앞으로 사용자 또는 기

업에 손해를 입힐 목적을 가지고 행한 과실, 즉 중대한 과실을 이유로 해고되었더라도, 해고된 근로자들은 자신들의 미사용 유급휴가에 대한 보상을 받을 수 있다.

•출처 : 레 제코(Les Echos), 2016년 3월 3일자, «Le droit à congés payés est acquis même en cas de faute lourde depuis le 2 mars 2016!», <http://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/cercle-154833-le-droit-a-conges-payes-est-acquis-meme-en-cas-de-faute-lourde-depuis-le-2-mars-2016-1204512.php>

프랑스 : 출산휴가 후 해고금지 기간의 연장

프랑스 국회는 2016년 3월 10일, 출산휴가 이후 해고금지 기간을 ‘4주’에서 ‘10주’로 연장하는 법안을 만장일치로 통과시켰다. 현재 출산휴가를 마치고 온 여성 근로자는 업무에 복귀한 시점부터 4주 동안 해고를 할 수 없도록 해고금지 기간이 정해져 있는데, 이 기간이 앞으로 10주까지 연장되는 것이다. 이는 여성 근로자뿐만 아니라, 남성 근로자에게도 확대 적용될 것이다. 참고로, 우리나라는 근로기준법 제23조 제2항에서 ‘사용자는 산전·산후 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 ‘30일’ 동안은 해고하지 못한다’라고 규정하고 있다.

급진좌파당(PRG) 측에서 발의한 이번 법안에 대해 정부는 의원들에게 ‘남녀평등’을 위해 무조건적

인 지지를 요청한다고 전했다. 오늘날 프랑스 노동법전(Code du travail) L1225-4조는 검진을 통해 확인된 임신기간과 출산 이후, 여성 근로자는 출산휴가에 대한 권리를 가지며 근로계약이 정지되는 기간(여성 근로자는 사회보장제도에 의한 모성휴가 지원금을 받고, 사용자는 임금을 지급할 의무가 없으므로 근로계약이 정지된다) 동안, 그리고 휴가기간이 끝난 시점부터 4주 동안은 해고할 수 없다고 규정하고 있다. 그러나 이번 법안을 발의한 급진좌파들의 시각에서는 여성 근로자가 오랜만에 업무에 복귀하고 동시에 아이 또한 돌봐야 하는, 다시 말해 일과 가정을 양립해야 하는 힘든 상황을 고려한다면, 4주라는 보호기간은 너무 짧아 보였다.



이미 노동법전에 보호조항이 규정되어 있음에도 불구하고, 사회적으로 출산휴가의 종료는 여성의 '경력단절 시점'으로 평가되고 있다. 또한 급진좌파당(PRG)의 도미니크 오리악(Dominique Orliac) 의원의 보고서에 따르면, '어머니' 역할을 담당하고 있는 여성 근로자들은 휴가 뒤에 직장에 돌아오더라도 해고, 사직을 종용하는 압력, 또는 사내 승진에 대한 제동 등 차별의 대상이 된다고 한다. 또한 한 기업의 조사에 따르면, 여성 간부직 근로자 두 명 중 한 명은 출산휴가 기간 동안에도 일한다고 한다. 취업전문기업 레지옹잡(RegionsJob)의 개발·전략 책임자는 "아주 많은 수의 여성들이 업무 관련 협력사와 자신들의 고객들과의 관계를 계속 이어가기 위해, 출산휴가 기간에도 스마트폰과 컴퓨터로 연락을 주고받는다"라고 설명했다.

해고금지 기간 연장 법안에 대해 보수 진영에서는 '10주'로 연장하는 것은 출산 장려를 위해서 필요하다라는 입장이지만, 공화당은 남성 근로자에게 까지 그 적용을 확대하는 것은 사용자에게 추가적인 부담을 주는 것이라며 비판하였다. 민중독립연합(UDI)은 해고금지 기간 연장은 정말 훌륭한 조치

라며 환영하는 입장을 보이며, 이번 법안 내용이 현재 진행 중인 '노동 법안 프로젝트' 내용에 반영되길 바란다고 언급하였다.

좌파 진영에 따르면, 여러 유럽 국가는 출산휴가 이후 해고금지 기간과 관련하여, 현재 프랑스의 기준보다 더 나은 보호정책(예를 들면, 이탈리아는 아이가 1살이 될 때까지, 스페인은 9달까지, 네덜란드는 6달까지)을 시행하고 있다고 한다. 이번 법안에 따라 앞으로 새로운 기준이 될 '10주'는, 여성들이 출산 이후 다시 업무에 복귀하는 데 전적인 도움이 될 수 있는 '합리적인 기간'이라고 설명한다

•출처 : 르 피가로(Le figaro), 2016년 3월 14일자, "Licenciement: les femmes de retour de congé maternité mieux protégées, <http://www.lefigaro.fr/emploi/2016/03/11/09005-20160311ARTFIG00056-protection-accrue-pour-les-femmes-de-retour-de-conge-maternite.php>

아시아

일본 : 고용보험법안 심의, 일과 육아, 일과 간호의 양립 지원

일과 육아, 일과 간호의 양립을 지원하기 위한 대책을 포함한 고용보험법 등의 개정안이 8일 중의원 본회의에서 심의에 들어갔다. 개호휴업을 분할하여 취득할 수 있도록 하고, 개호휴업 시에 받는 급부 금액을 인상하는 것이 주된 내용이다. 일본정부 및 여당은 개정법을 3월 중에 통과시켜, 아베 정권이 내걸고 있는 '1억 총활약사회' 실현을 지원하겠다는 생각이다.

개호휴업은 개호의 필요가 발생한 근로자가 회사에 신청하여 장기간의 휴가를 취득하는 제도인데, 현재는 한 가지 증상에 대해서 1회에 한하여, 최대 93일까지만 휴가를 취득할 수 있도록 되어 있다. 개정안에서는 개호휴업을 3회까지 나누어 취득할 수 있는 내용과, 휴업 중에 받을 수 있는 급부금을 이제까지의 휴업 전 임금의 40%에서 67%로 인상하는 내용을 포함하고 있다. 개정안은 개호휴업의 이용자를 늘려 개호로 인해 이직을 강요당하는 사례를 줄이는 것을 목적으로 하고 있다.

자녀양육 지원정책으로는 기업이 부담하는 자녀양육용 각출금을 늘려, 기업 내 보육원 정비 등에

사용할 방침이다. 대신 노사 간에 절반씩 부담하고 있는 고용보험료를 2016년 4월에 1%에서 0.8%로 인하하여 기업의 부담을 약 1,600억 엔 줄일 계획이다. 이에 따라 자녀양육용 각출금을 포함한 전체 기업의 부담금은 줄어들게 된다.

민주당은 아직 개정안에 대해 찬반 표시를 명확히 하지 않고 있다. 민주당은 지난 2일 다른 야당과 공동으로 개호직 근로자의 처우 개선을 요구하는 법안을 제출하였는데, 이 법안의 국회 통과를 최우선 목표로 하고 있다. 해당 법안은 개호와 장애인 복지에 종사하는 근로자의 임금을 1인당 월 6천~1만 엔 인상하는 내용을 포함하고 있다. 민주당의 한 간부는 개호 이직 제도를 실현할 필요가 있다고 주장하고 있다.

- 출처 : 일본경제신문, 2016년 3월 9일자 조간 5페이지, “育児・介護と仕事両立支援、雇用保険法案審議入り”, http://www.nikkei.com/article/DGXLASFS08H3G_Y6A300C1EE8000/



일본 : 춘투 결과, 3년 연속 임금인상

2016년 3월 16일, 일본을 대표하는 제조업 대기업이 임금인상액을 노조에 회답하였다. 일본 최대 노동조합 전국조직인 렌고(連合)가 18일 산하 노조(711개 노조, 126만 명)를 통하여 집계한 조합원 1인당 평균 임금인상액(정기승급 포함)은 6,341엔, 인상률은 2.08%였다. 지난해보다 1,156엔, 0.35%포인트 낮은 인상 수준이었다.

지난해와 비교할 수 있는 노조의 조합원 수 규모를 기준으로 올해 인상액과 인상률을 보면 '1,000명 이상' 6,444엔, 2.07%, '300~999명' 6,264엔, 2.21%, '100~299명' 5,867엔, 2.15%, '99명 이하' 6,104엔, 2.35%였는데, 이는 전년보다 각각 -995엔, -0.29%포인트, -105엔, -0.02%포인트, -396엔, -0.13%포인트, 그리고 -87엔, -0.02%포인트 변동된 수준이다. 모든 조합원 규모에서 전년보다 낮았는데, 1,000명 이상의 대규모 노조에서 가장 감소폭이 컸다.

한편 비정규직(시간제) 조합원의 임금인상액은 18.92엔으로 지난해의 19.67엔보다 0.75엔(0.38%) 감소하였다.

모든 조합원 규모, 그리고 정규직, 비정규직에서 지난해보다 임금인상액 및 인상률이 줄어들었다.

임금인상에 큰 영향을 미친다고 알려진 도요타자동차는 8,800엔(그중 기본임금인상액 1,500엔)을 회답하였는데, 지난해의 1만 1,300엔(그중 기본임금인상액 3,000엔)보다 감소폭이 매우 컸다. 비정규직의 임금인상은 일급 150엔으로 지난해의 300

엔의 절반 수준이었다. 정규직, 비정규직 모두 기본 임금인상액은 지난해의 절반 수준에 그쳤다.

이상과 같이 올해 임금인상은 모든 조합원 규모나 정규직, 비정규직에서 지난해보다 낮은 수준이었으나, 노사 모두 3년 연속 임금인상이 되었다는데 방점을 두고 있다. 렌고 회장은 "각 노조가 지속성과 월 임금인상에 고집하여 예년보다 더 어려운 교섭을 하여 회답을 도출하였다"고 평가하였고, 최대 경영자단체인 일본경단련 회장은 "많은 기업이 3년 연속 기본임금인상을 실시하였고, 지난해 이상의 상여금 지급을 결정하였다. 이것은 디플레이션 극복과 지속적인 경제성장의 실현이라는 사회적 요청도 중시하면서, 자주적인 경영판단의 결과로서 자사의 수익에 맞는 적극적인 대응을 한 것으로 솔직히 환영하고 싶다"라는 코멘트를 남겼다.

지난해보다 낮은 임금인상은 중국의 비교적 낮은 경제성장률, 연초부터 급격한 주가 하락, 엔고 등 앞으로 기업수익이 악화할 것이라는 우려가 반영된 것으로 평가되고 있다.

- 출처 : 1) 렌고 홈페이지, https://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2016/yokyu_kaito/press_release_20160318.pdf
- 2) 일본 경단련 홈페이지, <http://www.keidanren.or.jp/speech/comment/2016/0316.html>
- 3) 일본경제신문, 2016년 3월 17일자 조간

일본 : 여성활약촉진법 제정

일본에서는 여성의 직업활동 활성화를 도모하기 위해 여성활약촉진법(여성의 직업생활 활약 추진에 관한 법률)이 지난 2015년 8월 28일 제정된 후 최근에 발효되었다. 이 법은 여성이 직장생활에서 자신의 희망에 따라 충분히 능력을 발휘하고 활약할 수 있는 환경을 정비하기 위한 것으로, 노동자 301인 이상의 기업을 대상으로 2016년 4월 1일부터 시행되었다.

이 법은 크게 세 부분으로 나뉘어 진다. 첫째, 기업은 자사 여성의 기업 내 활약상에 대한 파악과 그와 관련된 과제를 분석해야 한다. 상황 파악의 필수 항목으로는 여성의 채용비율, 근속연수의 남녀 차이, 노동시간 상황, 여성 관리직 비율 등이다.

둘째, 이러한 상황 파악과 과제 분석에 근거하여 정부의 가이드라인에 따라 ‘행동계획’을 작성해야 하며, 그 후 이를 노동행정관청에 제출하고 종업원에게 주지함과 동시에 대외적으로도 공표해야 한다. 여기에서 말하는 ‘행동계획’에는 여성의 적극 채용, 배치/육성/교육훈련, 연속 취업, 장시간 노동의 시정 등 근무방식 개혁, 여성의 적극 등용/평가, 정규직 전환 등 고용형태나 직종 전환, 여성의 재취업이나 중도채용, 그리고 성별 역할분담 의식 개선 등 직장 풍토 개혁에 관한 내용들이 담겨야 한다.

셋째, 여성의 활약상에 관련된 정보의 공표이다. 시행령으로 정하는 정보 공표 항목은 다음과 같다. 채용한 노동자 중 여성 비율, 남녀별 채용 경쟁률, 근로자 중 여성 비율, 남녀 평균 근속연수의 차이, 약 10년 전에 채용된 노동자가 계속 근무하는 남녀

비율, 남녀별 육아휴직 취득률, 노동자 1인당 평균 잔업시간, 유급휴가 취득률, 계장급 여성 비율, 관리직 여성 비율, 임원의 여성 비율, 남녀별 직종 또는 고용형태 전환 실적, 그리고 남녀별 재고용 또는 중도 채용 실적이다. 기업은 이러한 정보 중 적절하다고 생각하는 내용을 공표해야 한다.

한편 일본정부는 해당 법의 효과적인 추진을 도모하기 위해, 인정마크 제도를 운용하기로 했다. 이는 기업이 위의 ‘행동계획’을 책정하고, 노동행정관청에 제출한 기업이 인정마크를 신청한 경우, 일정 기준을 충족한 기업에 인정마크 사용을 부여하는 제도이다. 인정마크는 3단계로 나누어진다. 채용, 연속 취업, 노동시간 등 근로방식, 관리직 비율, 다양한 경력 코스라는 5개의 항목 중, 1~2개의 항목의 기준을 충족한 경우 1단계 인증마크를 받는다. 3~4개 항목의 기준을 충족한 경우는 2단계 인증마크를, 그리고 모든 항목의 기준을 충족한 경우는 3단계의 인증마크를 받게 된다. 인정마크는 동근 원형 안에 L자가 그려져 있고, 원형 위에 인정마크 단계별로 별표가 각각 1개, 2개, 3개씩 표시된다.

현 아베 정부가 2015년에 이른바 ‘1억 총활약사회 실현’을 내걸고 나서서 여성의 적극적인 사회 진출 및 사회활약을 장려하는 정책을 전개하고 있는 가운데, 이 법이 어느 정도 이 정책 목표 달성에 이바지할지 사회적으로 주목을 받고 있다.

•출처 : 후생노동성 홈페이지, <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



일본 : 파견노동자 수 및 파견회사 매출액 증가

일본 후생노동성은 2016년 3월 31일 ‘2014년도 노동자 파견사업 보고서 집계 결과’를 공표하였다. 보고서 결과에 의하면, 2014년도 파견노동자 수는 약 263만 명으로 전년보다 4.6% 증가하였다. 파견 노동자 중 단시간 노동자도 있는데 그들을 상용노동자로 분류하여 추계한 전체 파견노동자 수는 약 127만 명으로, 전년보다 0.8% 증가하였다.

일본의 파견노동자는 크게 등록형(일반파견)과 상용형(특정 파견)으로 나누어진다. 전자는 노동자가 파견회사에 등록하여 파견사용사업주를 소개받았을 때만 당해 사업장에서 근무하는 형태이고, 후자는 파견회사의 정규직이면서 파견사용사업주의 사업장에 근무하는 형태이다. 일반파견을 보면 등록자 수는 약 180만 명으로 전년보다 4.8% 증가하였는데, 상용노동자(즉 풀타임 근무자) 수는 약 55만 명으로 전년보다 5.4% 증가하였지만, 비상용노동자(즉, 파트타임이나 근무일수가 상용노동자보다 짧은)의 상용 환산(즉 상용노동자의 1년간 총노동시간으로 환산) 노동자 수는 약 44만 명으로 전년보다 4.7% 감소하였다. 즉 일반파견노동자의 경우, 노동시간이나 근무일수가 상용노동자보다 적은 비상용노동자는 그 수가 감소하였지만, 상용노동자 수는 많이 증가하였다. 이것은 경기가 호전되어 상용노동자의 수요가 증가한 것을 반영한 것으로 보

인다.

한편 특정 파견의 경우는 약 28만 명으로 전년보다 1.4% 증가하였다.

그 외에 파견회사 등의 상황을 보면, 파견회사 수는 7만 4,609개로 전년의 7만 4,622개보다 약간 감소하였는데, 주로 일반파견회사 감소(1.1%)의 영향 때문이었다. 파견사용사업주 수는 약 83만 개로 전년보다 1.4% 증가하였고, 파견회사의 연간 매출액은 5조 4,394억 엔으로 전년보다 6.6% 증가하였다. 또한 파견노동자 1인당 하루 평균 파견요금은 일반파견이 17,282엔으로 전년보다 1.6%, 특정 파견이 24,062엔으로 전년보다 1.6% 증가하였다. 파견노동자의 하루 평균 임금(8시간 환산)도 일반파견은 1.3% 증가하였는데, 특정 파견은 0.5% 감소하였다.

이상, 2014년도 일본의 파견실태를 살펴보았는데, 일반파견을 중심으로 상용노동자 수가 증가하였고, 파견회사의 매출액, 파견요금, 파견노동자의 임금도 증가하였다. 이것은 소위 아베노믹스의 영향으로 경기가 회복되는 것을 보여주는 지표로 보인다.

•출처 : 후생노동성 홈페이지, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000117341.html>