



## 미국 : 임산부 노동자의 노동환경 증진을 위한 법안 게재

2023년 8월 11일 미국 고용평등기회위원회 (EEOC)는 임산부 노동자 고정 법안(PWFA) 시행에 관한 규칙제정공고(NPRM)를 게재했다.<sup>1)</sup> 법안에 따르면, 사용자는 과도한 어려움을 초래하지 않는 한 노동자의 임신, 출산 및 그와 관련된 의학적 상황으로 인해 초래되는 (사용자 역시 인지하는) 제약에 대해 합리적 편의를 제공해야 한다. 여기서 합리적 편의란 스케줄 조정, 휴식 빈도 확대, 업무강도 조정 및 원격업무 등을 포함한다. 그리고 상호소통 과정 없이 결정된 사항을 강요하거나, 편의제공을 피하려는 이유로 해당 노동자의 고용기회를 박탈하거나, 휴가 갈 것을 요구하거나, 편의를 요구하거나 활용하는 노동자에게 불리한 조치를 취하는 등의 행위를 금지한다. 기존에도 민권법 제7장 및 가족의료휴가법(FMLA) 등을 통해 임산부 노동자에 대한 차별을 금지해 왔지만, 이번 법안은 “제약” 용어의 적용 기준을 완화하여 임산부 노동자 대상 범위를 대폭 확대했다는 데 의의가 있다.

동시에 이와 관련한 논쟁도 벌어지고 있다.<sup>2)</sup> 사측 변호사들은 이 변화로 인해 수유, 피임, 월경, 유산, 낙태 등의 사례에도 법안이 적용될 것이라며 우려를 표했다. 낙태의 경우 1978년 임신 차별법(PDA)에 의거해 낙태를 시행하는 여성 노동자에 대한 차별을 금지하고 있다. 나아가 이번 법안은 낙태 관련 휴가를 사용자가 거부할 경우 노동자가 사용자를 고발할 수 있게 된다. 이러한 변화에 대해 보수 정치권과 종교계에서 비판이 나오고 있다. 또한 심각한 의료상황뿐 아니라 광범위하게 임산부 노동자의 권리를 수용할 경우 사용자의 부담이 커질 것이라는 우려도 있다. 가령 수유의 경우 수유공간이 업무공간, 식수 및 냉장고 등과 가까워야 하는 등 구체적인 규제사항이 포함된다. 그 외에도 임산부 노동자가 유·무급 휴가를 더 쉽게 활용할 수 있도록 하는 내용 및 (단기간 내에 업무 복귀가 가능한 경우를 전제로) 일시적으로 필수업무를 중단할 수 있는 권리도 담겨 있다.

1) JD Supra, “Equal Employment Opportunity Commission Issues Proposed Pregnant Workers Fairness Act Regulations”, 2023.8.11.

2) Bloomberg Law, “New EEOC Proposal’s Broad Pregnancy-at-work Rights Draw Ire (1)”, 2023.8.11.

## 미국 : 캘리포니아 파업 확산 및 실업수당 지급 법안 입법 가능성

캘리포니아 곳곳에서 파업이 진행되고 있다.<sup>1)</sup> 로스앤젤레스에서는 영화 제작, 호텔 영업 등이



중단되는 한편, 공급망에 차질이 생기거나 공항 작업이 느려지고 있다. 한편 8월 8일에는 1만 1천여 명의 로스앤젤레스 시 공공 노동자들이 40여 년 만에 처음으로 파업에 돌입했다. 이들은 폭염과 인력부족 문제에 대한 해결책을 요구하고 있다. 또 1만 5천여 명의 호텔 노동자(요리사, 객실 직원, 안내데스크 직원 등) 역시 7월 초부터 파업을 벌이고 있다. 또 환경미화원, 안전요원, 공립학교 관리인, 공항 셔틀 운전자 및 정비사, 항구 보트 선장 등 여러 직군의 노동자가 파업에 이미 참여했거나 계획하고 있다.

이 가운데 민주당 일각에서는 캘리포니아 파업에 참여하는 노동자들이 실업수당을 받을 수 있게

끔 하는 법안을 준비 중인데, 노동계와 경영계의 이해관계가 첨예하게 부딪치는 만큼 민주당 전당 대회에서 치열한 논쟁이 있을 것으로 예상된다.<sup>2)</sup> 이 법안은 캘리포니아 노동연맹의 지지를 받고 있는데, 연맹 지도자인 로레나 곤잘레스 전 하원의원이 2019년에 유사한 법안을 추진했다가 경영계의 반대에 부딪혀 실패한 적이 있다. 곤잘레스는 뉴욕과 뉴저지 등의 경우 특정 상황에서 파업 노동자에게 수당을 제공하고 있다는 점을 강조하며, 캘리포니아 주에서도 파업 노동자에게 실업수당을 지급하여 이들이 파업 중에도 경제생활을 지속할 수 있게끔 해야 한다고 주장한다.

1) CNN, "Here's Who Is on Strike in LA, and What It Means for Angelenos", 2023.8.8.

2) Politico, "California Unions Revive Bid to Pay Unemployment to Striking Workers", 2023.8.10.

### 미국 : 뉴욕 연준 보고서, 미국 노동자들의 기대임금 상승 보고<sup>1)2)</sup>

뉴욕 연방준비제도이사회가 2023년 8월 21일 발표한 설문조사 결과에 따르면, 현재 미국의 고용시장이 비교적 완화되었음에도 불구하고 노동자들의 임금 기대치는 급등하고 있는 것으로 밝혀졌다.

응답자들은 구직활동 시 연봉으로 6만 7,416달러를 제안받을 것이라고 예상한다. 이는 2014년 설문조사가 시작된 이래 최고 기록이다. 보고서에 따르면 이러한 패턴은 연령, 교육 수준, 소득 계층 전반에 걸쳐 광범위하게 나타났고, 특히 45세 이

상의 응답자, 대졸자 계층에서 가장 두드러졌다. 한편 응답자들은 최소 7만 8,645달러 이상이 되지 않으면 일자리 제안을 수락하지 않을 것이라고 응답했다. 이는 2022년 조사 당시 수치인 7만 2,873달러에 비하면 상당한 상승폭이다. 물론 이 수치는 미국 노동자들이 실제로 받고 있는 금액과는 다소 차이가 있다. 조사에 따르면 지난 2023년 7월 기준 응답자들의 평균 연봉은 6만 9,475달러인 것으로 밝혀졌다.

또한 보고서에 따르면 이직했다고 응답한 사람

들의 수가 2022년에 비하여 약간 감소했고, 구직 활동을 하고 있다고 응답한 사람의 수 역시 줄었다. 조사에 따르면 미국 노동자들이 직장을 옮길 확률은 10.6%이며, 이는 2022년 11%에서 소폭 감소한 수치이다.

뉴욕 연준은 데이터 시리즈의 일환으로 분기 마

다 인플레이션 경로, 가계 재정 상황을 추적하는 보고서를 발행하고 있다. 이번 데이터를 통해서 연준은 금리인상을 추진해야 하는지에 대해서 결정을 내릴 것으로 보인다. 현재 상당히 공격적인 금리인상에도 불구하고 미국의 경제성장과 노동 시장은 견고하게 유지되고 있다.

- 1) Reuter, "NY Fed Finds Record Wage Expectations in July Consumer Survey", 2023.8.21.
- 2) Federal Research Bank of New York(2023), "SCE Labor Market Survey", <https://www.newyorkfed.org/> (2023.8.21).

## 미국 : UAW와 디트로이트 3사 파업<sup>1)2)</sup>

지난 수십 년 동안 전미자동차노조(UAW) 위원장은 포드, 스텔란티스 그리고 GM, 소위 "디트로이트 3"와 단체교섭을 시작할 때 각 회사 CEO와 악수를 하며 그 시작을 알리는 세레모니를 진행했다. 하지만 UAW 손 페인 위원장은 올 2023년부터 회사 CEO가 아닌 노동자들과 악수함으로써 교섭의 시작을 알리기로 결정하며 소위 타협 노선과의 결별을 선언했다. 또한 이번에는 한 회사를 지목하여 교섭하고 다른 회사에도 그 내용을 적용하는 전통적인 패턴 교섭 방식이 아닌, 각 사 교섭을 동시에 진행한다는 점도 특기할 만하다.

현재 단체협약은 2023년 9월 14일부로 만료되어 노사는 새롭게 단체협상을 진행해야 한다. 이에 UAW는 2008년 경기 침체 당시 노동자들이 회사에 양보했던 여러 항목들을 되찾겠다는 의지를 보이고 있다. 여기에는 신규 노동자가 동일한 작

업을 수행하는 데에도 불구하고 낮은 임금을 받는 이른바 이중임금제(two-tier wage), 임금을 인플레이션에 연동시키는 생계비 조정제(COLA), 퇴직자를 위한 의료 혜택 등이 포함된다. 이에 더하여 최근 전 세계적으로 이슈가 되고 있는 전기차 생산으로 전환하는 과정에서의 고용보호 보장 역시 핵심 요구안에 들어있다.

한편 2023년 8월 8일 페이스북 라이브 스트림 중 페인 위원장은 스텔란티스에서 보내온 단협 제안서를 쓰레기통에 던지는 퍼포먼스를 보이면서 회사가 노동자들에게 또 다시 양보 교섭을 요구하고 있다고 공개적으로 비난했다.

문제는 회사 역시 강경한 태도를 보여주고 있다는 점이다. 노조 관계자에 따르면 스텔란티스는 현재 RAM 1500 픽업 트럭을 생산하고 있는 공장을 멕시코로 이전하려고 계획하고 있다.<sup>3)</sup> 또한



포드는 만일에 발생할 파업에 대비하여 엔지니어를 포함한 화이트칼라 직원들을 생산 현장에 직접 투입할 수도 있다고 발표한 바 있다.<sup>4)</sup>

지난 2023년 8월 25일 UAW가 실시한 파업 찬반 투표 결과가 공개되었는데, 무려 97%라는 압도적인 찬성률을 보였다.

그리고 디트로이트 3사와의 단체교섭이 결렬된 이후 전미자동차노조(UAW)는 2023년 9월 14일부로 파업에 전격적으로 나섰다. 이번 신임 지도부는 3사에서 단체교섭을 동시에 진행했다. 본부 지침에 따라 GM의 웬즈빌, 포드의 웨인, 스텔란티스의 톨레도 공장이 파업에 돌입했으며, 포드의 경우 도장 및 최종 공정 노동자들만 파업에 참여했다. 모두 완성차 조립 공장이며, 각 회사에서 가장 인기 있는 차종을 생산하고 있다. 그 결과 총 14만 6,000명의 UAW 조합원 중에 1만 2,700명(스텔란티스 5,800명, GM 3,600명, 포드 3,300명)이 파업에 나서게 되었다.

전체 공장의 일부만을 대상으로 하는 부분 파업은 사실 새로운 전략은 아니다. 대체로 전략 파업은 주로 부품 공장을 대상으로 했는데, 이는 부품 공장이 멈추면 완성차 공장도 연쇄적으로 멈출 수밖에 없기 때문이다. 하지만 이번 파업의 경우는 다소 양상이 다른데, 노조는 처음에 소수의 공장을 파업에 돌입시키고 단체교섭이 진행되는 양상에 따라 점차 그 수를 늘려나가는 전략을 취한 것으로 보인다. 그런 의미에서 이번처럼 완성

차 공장이 파업에 돌입하는 것은 예외적이라고 할 수 있다. 손 페인 위원장은 이를 두고 1930년대 UAW의 전략이었던 “셧 다운” 파업 (공장 설비 옆에 앉아 파업을 하면서 설비 이전 및 대체 근로를 막는 전략)을 비틀어 “스탠드업” 파업이라고 부르고 있다.

이후 유의미한 진전이 보이지 않자 UAW는 2023년 9월 22일부로 GM와 스텔란티스 산하 총 38개의 부품 및 물류 센터에서 파업을 이어가기로 했다. 부품 및 물류 센터 파업 역시 독특하다고 볼 수 있는데, 이는 차량의 제조 자체를 막지는 못하지만 완성된 차량이 딜러에게 운송되는 과정에 영향을 미치기 때문이다. 포드 파업은 잠정 중단하기로 결정했는데, 포드가 이종임금제, 물가상승 임금 반영 그리고 이익공유제 개선에 대해 어느 정도 수용할 의사를 보여왔기 때문이다. GM 역시 완성차와 부품사 공장의 임금 격차를 없애겠다고 제안을 해왔지만, 포드가 수용한 다른 사안에 대해서는 미온적인 태도를 보이고 있다며 GM을 추가 파업 대상으로 포함시켰다.

이후 바이든 대통령은 2023년 9월 26일 UAW의 피켓라인에 참석해 “여러분들은 충분한 임금 인상과 복지를 받을 자격이 있습니다. 계속 진전하라.”라는 메시지를 남기면서 현장을 독려했다. 이로써 바이든은 미국 역사상 최초로 파업에 동참한 대통령이라는 기록을 남겼다.<sup>5)</sup>

1) CNBC, “UAW Members Go On Strike at Three Key Auto Plants After Deal Deadline Passes”, (2023.9.14).

- 2) CNBC, "UAW Targets 38 Facilities at GM and Stellantis For Expanded Strikes, Skips Ford", (2023.9.22).
- 3) CNBC, "Automaker Stellantis Has Discussed Moving Pickup Truck Production from the U.S. to Mexico, Union Leader Says", 2023.8.20.
- 4) USA Today, "Ford Demands Secrecy As It Preps Salaries Workers for Blue-Collar Jobs If UAW Strikes", 2023.8.18.
- 5) UAW Today, "'Folks, Stick with it.' Biden Joins Picket line with Striking UAW Workers in Historic Visit", (2023.9.27).

## 미국 : 최근 파업에서 신기술 도입이 주요 의제로 떠올라

신기술 도입이 일자리에 미칠 영향에 대한 우려가 커지는 가운데, 최근 노동자 파업에서도 기술 도입 문제가 주요 의제로 떠오르고 있다. 할리우드 작가 및 배우들의 파업에서는 인공지능이 대본 제작 및 배우의 외모와 연기를 대체하는 문제가 제기되었고, 자동차 산업에서도 전기차 전환 과정에서 노동수요가 줄어들 것이라는 예상이 나오는 가운데 미조직 사업장 위주의 배터리 공장으로 일자리가 집중될 것을 우려하는 목소리가 나오고 있다.<sup>1)</sup> 스타벅스 노동자들은 모바일 앱을 통해 주문량이 급증하면서 업무 강도와 스트레스가 높아지고 있다고 호소하기도 했다.<sup>2)</sup>

MIT의 대런 아세모글루 교수는 팬데믹 시기 노동력 부족이 노동자의 힘을 강화하긴 했지만, 동시에 노동자를 대체하는 방식으로의 기술 채택을

가속화했다고 주장하며, 기술이 미래 노동시장에 미칠 영향이 훨씬 커질 것이라고 예견했다.<sup>3)</sup> 현재 기업들은 신기술 사용 방식을 결정하는 초기 단계에서 노조와 협상할 의무가 없기 때문에 기술도입에 대한 노조의 발언권은 한정적이다. 다만 2018년 메리어트 호텔 파업 당시 호텔 측이 신기술을 도입하기 전에 노조에 통지하고 노사 간 논의를 거쳐 합의하는 등 변화의 움직임도 있었다.<sup>4)</sup> 아세모글루 교수는 특정 기술이 기업뿐 아니라 노동자에게도 큰 이익을 줄 수 있는 방법에 대해 노동계가 고민하고 제시할 필요가 있다고 주장하는 한편, 노조에 가입하지 않을 경우 자동화 등 일련의 기술변화 과정에서 노동자가 목소리를 내기 어렵다고 봤다.

- 1) The New York Times, "Tech Fears are Showing up on Picket Lines", 2023.9.16.
- 2) ABC News, "Workers Strikes are Surging. Strains of Technology may be to Blame in Part", 2023.9.13.
- 3) *Ibid.*
- 4) The New York Times, *op. cit.*



## 미국 : 캘리포니아 주, 노동 관련 법안 통과

캘리포니아 주에서 진행된 파업이 패스트푸드와 의료계 등 곳곳에서 결실을 거두고 있다.<sup>1)</sup> 캘리포니아 주 패스트푸드 노동자 50만 명 대부분이 새 법에 따라 2024년부터 최소 20달러의 시급을 받게 될 것으로 보인다. 뿐만 아니라, 업계 및 노동계 대표 9인을 포함한 패스트푸드 위원회가 매년 최저임금을 3.5% 또는 도시임금노동자 및 사무노동자의 소비자물가지수 변동률 중 낮은 수치로 인상할 권한을 갖는다는 점에서, 향후 패스트푸드 노동자의 시급이 계속 증가할 가능성이 높다. 최저임금 인상을 합의하는 과정에서 노조는 대형 패스트푸드 기업이 독립 운영자의 잘못에 대해 책임지도록 하는 법안을 철회하는 데 동의했으며, 캘리포니아 주 민주당 의원들은 여러 산업의 임금 및 작업장 표준을 설정하는 산업복지위원회에 대한 자금 지원계획을 철회하는 데 합의했다. 이 두 법에 대해 그간 업계는 반대해 왔다.

또한 45만여 명의 의료계 종사자(의사, 간호사 제외) 역시 향후 10년 동안 시급이 최소 25달러로 인상될 것으로 보인다.<sup>2)</sup> 대형 의료시설 종사자 및 투석 클리닉 노동자의 최저시급은 2024년부

터 23달러로 인상되고 2026년까지 25달러로 인상된다. 농촌지역 병원 노동자는 2024년에 시간당 최소 18달러를 받으며, 매년 3.5% 인상을 거쳐 2033년에는 25달러를 받게 된다. 커뮤니티 클리닉 노동자의 경우 2024년 최저 21달러의 시급을 받으며, 매년 인상을 통해 2027년에는 25달러를 받게 될 예정이다. 국제서비스노동조합(SEIU)-캘리포니아의 티아 오어 대표는 이번 임금인상으로 의료인력 유지 및 의료 질 향상을 이룰 것이라고 평가했다.

이 외에도 캘리포니아 주에서 새로 통과된 법안들은 여러 노동 관련 조항을 담았다.<sup>3)</sup> 전국 최초로 가정부, 보모, 가사도우미 등 가사노동자를 건강 및 안전 보호 의무 대상에 포함시켰고, 입법부에서 일하는 노동자가 노조를 조직할 수 있는 길도 열렸다. 무인트럭의 경우 안전을 위해 인간 운전자를 두도록 의무화했고, 현행 3일인 유급병가를 최소 5일로 늘리는 내용도 포함되었다. 통과된 법안들은 10월 14일까지 주지사의 서명을 받아야 하는데, 그 과정에서 각종 찬성 및 반대 로비가 있을 것으로 예상된다.

1) PBS, “California Fast Food and Health Care Workers Poised to Win Large Salary Increases”, 2023.9.12.

2) *Ibid.*

3) Los Angeles Times, “News Analysis: Labor Unions Win Big in California Legislature as Hot Labor Summer Drags into Fall”, 2023.9.16.

## 미국 : NLRB, 경쟁금지계약은 부당노동행위라는 명목으로 기소<sup>1)</sup>

경쟁금지계약(Non-compete Agreement)이란 퇴사 후 일정 기간 동안 경쟁업체에서 일하지 않겠다는 계약을 의미한다. 바이든 대통령이 취임한 이래 이 계약에 대하여 꾸준히 문제가 제기되어 왔으며, 2023년 초 연방거래위원회(Federal Trade Commission)는 대부분의 경쟁금지계약을 금지하는 방안을 제시하기도 했다.

이러한 흐름에 연방노동관계위원회(NLRB) 역시 가세했다. 지난 2023년 9월 1일 신시내티에 소재한 NLRB의 제9 지역 지부가 이 경쟁금지계약을 고용계약에 삽입하는 것이 부당노동행위라고 주장하며 회사를 상대로 고소장을 접수했다. 고소 대상은 주블리(Juvly)라는 이름의 회사로, 병원의 외래 환자들에게 미용서비스를 제공하는 오하이오 주 소재의 한 업체이다. 사건은 이 회사 소속이었던 직원 두 명이 퇴사 후 다른 회사에서 간호 직무로 재취업하면서 시작되었다. 회사는 이들의 재취업이 경쟁금지계약 위반이라고 주장하며 해당 퇴사자들에게 기존 사내 트레이닝 비용

으로 5만~6만 달러가량을 환불할 것을 요구했다. NLRB는 이 요구가 전미노동관계법이 다루고 있는 노동권 행사 방해에 대한 금지를 위반했다고 주장하고 있다.

이번 기소는 경쟁금지계약에 대한 NLRB의 전반적인 입장과의 일치하며, 그것이 구체적인 움직임으로 나타난 첫 번째 사례라고 볼 수 있다. NLRB의 제니퍼 아브루조 사무총장은 지부장에게 전달하는 메모에서 경쟁금지계약은 노동자들이 스스로 충분한 자격을 갖추었다고 판단하는 일자리를 얻기 위해 자유롭게 퇴직하고 이직할 수 권리를 억압한다고 언급하였다. 일정 기간 동안 동종업계에서 일자리를 얻을 수 없다는 두려움 때문에 노동자들은 노동조건이 좋지 않은 일자리를 자유롭게 그만둘 권리, 노조를 조직할 권리 등 역시 자유롭게 행사할 수 없다. 하지만 경쟁업체를 소유하거나 운영하는 경우에는 경쟁금지계약이 허용될 수 있다고 단서를 달았다.

1) The American Prospect, "NLRB Complaint Calls a Noncompete Agreement an Unfair Labor Practice", (2023.9.14).

## 독일 : 공공부문 노조, 인력부족으로 인한 붕괴 경고

독일 내 심화되고 있는 인력난은 공공부문에도 위협이 되고 있다. 최근 여러 공공부문 노조는 정

부가 대응방안을 내놓지 못할 경우 시스템이 붕괴할 수 있다는 우려의 목소리를 냈다. 교육 및 학문



노조(GEW)의 다니엘 메어비츠 이사는 특히 지난 몇 십 년간 교육시스템에 누적된 재정부족이 극단적인 결과로 이어지고 있다고 지적했다. 그는 유치원과 학교에서 나타나는 대규모 인력부족 현상은 교육현장 노동자가 과도한 업무를 부담하게 되는 악순환으로 이어진다고 하며, 교육부문 노동자가 전 일제 업무를 감당하기 어려워 불가피하게 시간제 근무를 택하는 현실을 토로했다.

경찰노조(GdP)의 미하엘 메어튼스 부대표는 모든 경찰부문에 공무원이 부족하다고 호소하며, 연방경찰과 모든 주에서 지난 몇 년간 경찰 수사 진행이 매우 적체되어 있다고 전했다. 경찰인력부족 현상은 교통부문에서 확연히 드러나는데, 경찰공

무원이 독일 전역에서 교통법규 위반을 단속하는 것이 더 이상 불가능해 교통법규 위반 적발 건수의 감소 및 교통사고 증가로 이어지고 있다.<sup>1)</sup>

공무원연합노조(DBB)의 울리히 질버바흐(Urlich Silberbach) 대표는 공공부문이 기존 인력을 기반으로 하는 관료주의적 행정에서 벗어나 빠른 시일 내에 자동화된 업무 처리 시스템을 구축하지 못한다면 국가 행정의 업무처리 능력이 필연적으로 악화될 것이라고 우려했다. 공무원연합노조에 의하면 현재 공공부문에서 36만여 개의 일자리가 공석이며, 2030년까지 약 130만 명이 정년을 맞아 퇴직하게 된다.<sup>2)</sup>

1) Spiegel, "Gewerkschaften warnen vor 'Personalkollaps' im öffentlichen Dienst", 2023.8.9.  
2) Tagesschau, "Öffentlicher Dienst: Gewerkschaften warnen vor 'Personalkollaps'", 2023.8.8.

### 독일 : 무인가계의 365일 영업, 헌법상 일요일 휴무보장 위반 논쟁

탄테 엠(Tante-M)은 독일 서남부에서 가장 큰 무인 슈퍼마켓 체인으로 40개가 넘는 지점에서 자동화 기기를 이용한 무인 시스템으로 기본 생필품을 판매하고 있다. 가게는 주로 인근에서 식료품 등을 구매하기 어려운 작은 시골 동네에 위치해 있으며 365일 휴일 없이 운영되는데, 최근 이 영업시간이 "일요일 휴무를 위한 연대(Allianz für den freien Sonntag)"<sup>1)</sup>의 비판에 부딪혀 논란을 빚고 있다. 이 연대는 탄테 엠의 365일 영업으로 일요일 휴무를 보장하도록 한 헌법적 가치가 흔들

리고 있다고 지적하며 무인가계의 일요일 및 공휴일 영업을 금지할 것을 촉구하고 있다.<sup>2)</sup> 이 연대의 일원인 공공서비스노조(ver.di)는 탄테 엠이 자동화 시스템으로 운영되고 있더라도 법적 의미에서 일요일과 휴일에 문을 닫아야 하는 판매업소에 해당하므로 영업시간법(Ladenöffnungsgesetz)을 준수해야 한다는 의견을 밝혔다. 또한 탄테 엠의 일요일 영업으로 인해 일요일 휴무를 준수하는 다른 업체들이 경제적 불이익을 받거나, 시민들 사이에 일요일 영업이 일반적으로 허용된다는 잘못



된 인식이 발생할 수 있다는 우려를 표하고 있다.

여러 법적 쟁점에도 불구하고 무인가계를 규제하는 것은 실질적으로 쉽지 않은 문제이다. 도시와 달리 편의시설이 부족한 시골에서 기본 생필품을 쉽게 조달할 수 있도록 하는 방안은 선거철마다 자주 논의되는 현안이다. 기독교민주당의 토비아스 폭트 중산층정책 대변인은 무인가계가 시골에

거주하는 시민들의 삶의 질을 상승시키는 것은 사실이라며, 일요일 및 공휴일 휴무 원칙 적용을 검토함에 있어서도 이를 고려해야 한다는 입장을 보였다. 결국 이번 논쟁은 바이마르 공화국 시절 제정된 일요일 휴무보장 원칙의 가치와 시골 마을의 생필품 수급 편의성 중 현재 사회에 더 중요한 가치가 무엇인지에 대한 논쟁으로 귀결된다.<sup>3)</sup>

- 1) 이 단체는 종교단체와 노동조합들이 연대하여 “일요일 휴무 원칙”을 지키기 위해 조직되었다.
- 2) 바이마르 헌법은 일요일 및 국가 공휴일을 노동자의 휴식 및 종교활동을 위한 휴무일로 보호하는 규정을 두었고 독일 기본법(Grundgesetz)은 이 내용을 유지하고 있다.
- 3) Tagesschau, “Wegen Sonntagsöffnung: Selbstbedienungsläden sorgen für Streit”, 2023.8.13.

## 독일 : 67세 이상 노동인구 증가, 대부분 미니잡 종사

최근 연방의회와 연방노동부 답변에 의하면 고령 노동인구가 계속해서 증가하고 있는 것으로 나타났다. 현재 연금 개시연령인 67세 이상 노동인구는 112만 명에 달하는 데 이는 2022년 말 대비 약 6만 명, 2021년 대비 약 7만 5천 명이 증가한 것이다. 이들 중 사회보험이 적용되는 노동인구는 약 25만 명에 불과하며 나머지 약 87만 명은 사회보험이 적용되지 않고 월 최대 520유로 임금을 수령하는 저임금 노동인 미니잡에 종사하는 것으로 조사되었다.<sup>1)</sup>

좌파당은 많은 노인이 낮은 연금액과 고물가로

인해 노동에 내몰리고 있다고 비판하며 이를 방지하기 위해 연금의 특별 인상이 이루어져야 한다고 주장한다. 좌파당 원내대표인 디트마르 바르치는 높은 물가를 감안하여 월 200유로 이상 또는 최소 10%의 예외적인 연금인상을 필요하다고 재차 요구하고 있다. 그는 연금단계(Rentenniveau)가 최소 53%로 인상되어야 한다고 본다. 연금단계는 45년간의 연금액 납입 후 연금수령자가 받을 수 있는 최소 연금액을 현재의 평균임금과 대비한 비율로, 현재 연금단계는 48%이다.<sup>2)</sup>

- 1) ZEIT ONLINE, “Mehr Rentner in Deutschland gehen noch arbeiten”, 2023.9.17.
- 2) Tagesschau, “Immer mehr Menschen arbeiten im Rentenalter”, 2023.9.17.



### 독일 : 잠재 노동력 300만 명, 인력부족 완화 효과에 주목

노동시장 및 직업연구소(IAB)의 고용현황조사에 따르면 2023년 2분기에 전국적으로 발생한 일자리 공석이 약 174만 개로 추산되는 가운데, 연방통계청이 15~74세 실직자 중 약 300만 명이 다양한 이유로 노동시장에 참여하지 않고 있다고 발표해 눈길을 끈다. “미실현 자산(Stille Reserve)”으로 불리는 이 집단은 취업을 희망하지만 단기간 동안 노동이 어렵거나 적절한 일자리를 찾을 수 없다고 여겨 구직활동을 하지 않는다. 이들은 2022년 전체 비노동인구의 약 16%를 차지했다.<sup>1)</sup>

이들 중 약 58%는 직업교육이나 대학 또는 전문대학 자격을 보유하고 있어, 현재 다양한 산업 부문의 인력부족 문제 완화에 기여할 잠재력이 있다고 평가된다. 그중 약 57%는 여성이며, 특히 25~59세 여성 중에는 가족돌봄을 이유로 일을 시작할 수 없다고 응답한 비율이 34%를 초과했다. 이는 여성의 자녀양육 부담을 줄이는 정책 등으로 이들의 노동시장 참여를 늘릴 수 있음을 시사한다.<sup>2)</sup>

- 1) Handelsblatt, “Stille Reserve am deutschen Arbeitsmarkt bei drei Millionen Personen”, 2023.9.5.
- 2) 같은 연령대의 남성 중 같은 이유로 노동을 하지 않는 비율은 5.6%에 그쳐 노동하지 않는 원인에 있어 성별 차이를 보였다. Tagesschau, “Drei Millionen Erwerbslose in der ‘stillen Reserve’”, 2023.9.5.

### 영국 : 환경부문 노조, 노동인력부족으로 넷제로(Net-zero) 달성 어려움 경고

영국은 2050년까지 온실가스 순배출량 0<sup>1)</sup>을 목표로 2019년 6월 27일 기후변화법(The Climate Change Act)을 개정하였다.<sup>2)</sup> 이후 다양한 분야에서 탄소 배출을 감소하기 위해 노력해왔다. 하지만 환경부문 노동자들에 따르면 노동인력 부족, 전문인력부족, 낮은 임금 등이 넷제로 달성에 큰 장애요인이다. 기후 및 환경 부문 노동자로 구성된 Prospect 노동조합은 환경 부문 노동자를 대상으로 작업장 및 임금 관련 설문조사를 진행해 500명으로부터 응답을 받았다.

설문조사에 따르면 응답자 전체의 2/3가 근무 중인 회사의 전체 직원이 갖춘 전문성이 현저히 떨어지고 부서 내 공석이 너무 많은 상황이라고 응답했다. 또한 2022년 전문인력 수가 감소하였다는 응답이 전체의 42%나 되었고 이로 인해 업무량 및 업무강도가 증가하였다는 응답이 35%를 차지했다.<sup>3)</sup> 전문인력 감소로 인하여 경험이 전혀 없는 신규 직원들이 중요 업무를 맡아야 하는 실정이었다고, 응답자의 36%가 전문성을 요구하는 업무들이 비전문직 직원들에게 실질적으로 할당되

었다고 밝혔다. 인력부족뿐만 아니라 낮은 임금 및 경력개발 저하도 큰 장애요인이었다. 설문조사에 참여한 노동자의 20%는 박사학위 소지 혹은 이와 동등한 학위를 가지고 있음에도 불구하고 다른 부문에 비해서 현저히 낮은 임금을 받고 있다고 응답했다. 실제로 한 노동자는 설문조사에서 “내가 가진 전문성을 가지고 다른 산업 부문에서 일을 한다면 지금보다 4배나 더 높은 임금을 받을 수 있다.”라고 응답했다. 환경 부문의 남성 노동자의 평균 임금은 약 3만~3만 5천 파운드이고 여성 노동자의 평균 임금은 이보다 낮은 2만 5천~3

만 파운드였다. 설문조사 응답자들은 전문성에 대한 “보상”이 낮고 직무 내 경력발전의 여지가 없다고 밝혔다.

노동자들의 사기를 저하하는 이러한 요인들이 개선되지 않는다면 정부가 세운 2050년 넷제로 달성은 매우 어려울 것이라고 Prospect 노조는 전망했다. 특히 설문조사에 참여한 노동자들의 37%는 정부 정책 자체에 문제가 있다고 응답했다. 노동자들은 정책을 수정하고 자금 지원을 늘리고 전문인력 충원을 빠르게 해야 기후위기에 대응할 수 있다고 밝혔다.<sup>4)</sup>

- 1) 넷제로(Net-zero) 또는 탄소중립이란 지구상에서 생성되는 탄소량과 흡수되는 탄소량의 총량을 같게 하여 실질적인 탄소 배출량을 “0”, 즉 “제로”로 맞추는 것을 의미한다. 넷제로 2050 기후재단(2021), 「넷제로란?」, <http://netzero2050.or.kr/> (2023.8.15).
- 2) 한국환경산업기술원(2019), 「해외환경통합정보시스템 해외 환경 시장 동향」, <https://www.ctis.re.kr/> (2023.08.15).
- 3) CSW, “Staffing ‘Crisis’ Risks Undermining Net-Zero Pledge, Union Warns”, 2023.8.17.
- 4) The Guardian, “Shortage of Experts and Low Pay ‘Major Barriers to UK’s Net Zero Future’”, 2023.8.15.

## 영국 : 공공의료부문 의사, 파업 지속 예정

2022년 겨울부터 간호사, 의사, 구급차운전 노동자 등 공공의료부문 내 다양한 직무를 가진 노동자들이 파업을 지속해왔다. 영국의사협회(British Medical Association, BMA) 소속 수련의들은 2023년 7월에 파업을 결의했고 같은 해 8월 11일부터 15일까지 약 4일간 파업에 돌입했다. 영국의사협회 소속 수련의뿐만 아니라 전문의들도 8월 24일부터 26일까지 파업에 돌입했다.<sup>1)</sup> 수

련의, 전문의들의 파업 골자는 임금인상이다. 한편 7월 리시 수내 총리가 임금협상을 끝냈다고 선언하면서 전문의들의 임금을 6% 인상하겠다고 밝혔다. 그러나 NHS에서 관리하는 공공의료부문 병원에 근무하는 의사들은 정부가 다시 협상에 임해야 하고 현 임금상승률은 물가상승률보다 현저히 낮기 때문에 더 큰 임금인상이 이루어져야 한다고 주장하고 있다.



2023년 8월 26일 파업 이후 영국의사협회는 9월 19~20일, 10월 2~4일에 추가파업이 있을 것이라 예고했다. 이미 8월 파업으로 인해 약 89만 건의 진료가 취소되거나 연기되었으며 이로 인한

피해액은 약 10억 파운드에 달할 것으로 예측된다. 9~10월에 예고된 추가파업이 취소되지 않고 그대로 진행된다면 공공의료부문에 혼란은 지속될 전망이다.<sup>2)</sup>

- 1) Evening Standard, "Junior Doctors Strike August 2023: Why Are They Taking Action?", 2023.8.9; NHS England, "NHS in London Faces Challenging 48 Hours as Medics Walk Out Before Bank Holiday", 2023.8.23.
- 2) The Guardian, "NHS Consultants in England to Strike for Further Three Days in October", 2023.8.24.

### 영국 : 정부, 타타 스틸에 5억 파운드 지원 결정, 하지만 노조 해고위험 강조

영국 웨일즈 남부 포트탈버트에는 영국 최대의 제철소가 있다. 바로 인도 타타 그룹 산하의 다국적 강철 제조사인 타타 스틸(Tata Steel)의 제철소이다. 제철소는 24시간 내내 운영되며 캔부터 자동차까지 다양한 제품에 사용되는 강철을 생산하지만 영국 내 최대의 오염원 중 하나로 지적되고 있다.<sup>1)</sup> 2019년 6월 27일 기후변화법(The Climate Change Act) 개정 이후 정부는 탄소배출 절감을 위해 노력해왔고 타타 스틸 포트탈버트 제철소에서 발생하는 탄소배출량을 감소시키기 위해 정부와 타타 스틸은 함께 노력해왔다. 한편 타타 스틸은 자체적으로 탄소배출량 절감을 위해 약 7억 파운드를 추가로 투자하기로 하였지만 영국 정부의 보조금 지원이 없다면 제철소를 폐쇄해야 한다는 입장을 2022년 7월부터 내비쳤다. 영국 내 약 8천 명의 노동자가 타타 스틸에서 일하고 있고 이 중 약 4천 명이 포트탈버트 제철소에

서 근무 중이다. 제철소 폐쇄를 막고 친환경적인 철강 생산을 위해 영국 정부는 타타 스틸과 보조금 협상을 해왔고 영국 정부는 최대 5억 파운드를 타타 스틸에 지원하기로 결정했다.<sup>2)</sup> 이 지원금과 타타 스틸 자체 투자금을 기반으로 타타 스틸은 포트탈버트 제철소 내 두 개의 석탄 화력 용광로를 친환경 전기아크로로 변경하여 3년 이내에 가동하는 것을 목표로 하고 있다. 영국 정부는 해당 전환으로 영국의 전체 비즈니스 및 산업 탄소배출량이 7%, 웨일즈의 전체 배출량이 22%, 포트탈버트 현장의 배출량이 85% 각각 감소할 것으로 예상된다고 밝혔다.<sup>3)</sup>

하지만 영국 노동당과 노조는 이러한 타타 스틸의 액션이 사태를 급히 마무리할 미봉책이며 "가장 저렴하고 쉬운 방법의 거래"라고 지적하며 반발했다. 영국 정부는 해당 지원금과 용광로 변환으로 약 5천 개 이상의 일자리를 보호할 수 있다

고 주장했으나 노동당과 노조는 오히려 약 3천 개의 일자리가 사라질 수 있다고 경고했다. 또한 노동당과 노조는 영국 정부와 타타 스틸 간 보조금 협상에서 노조와의 충분한 협의가 없었기 때문에 제철소 내 용광로 변환으로 인한 구조조정이 노동자들에게 심각한 타격을 줄 수 있다고 주장했다. 또한 철강 노동자들이 속한 GMB, Community,

유나이티드 노조는 해당 지원이 노동자의 권리 등이 고려되지 않고 성급히 결정되었고 타타 스틸의 노사관계에 악영향을 끼칠 수 있다고 주장했다. 해당 지원금이 추후 고용유지와 친환경적인 철강 생산이라는 두 마리 토끼를 모두 잡을 수 있을지 귀추가 주목된다.<sup>4)</sup>

- 1) Financial Times, “Tata Threatens to Close Port Talbot Steelworks without £1.5bn of Aid”, 2022.7.21; BBC, “Tata Steel: Port Talbot Steelworks Gets £500m by UK Government”, 2023.9.16.
- 2) The Guardian, “Tata Steel Seals £500m UK Support Package but Big Job Losses Feared”, 2023.9.15.
- 3) BBC, “Tata Steel: Port Talbot Steelworks Gets £500m by UK Government”, 2023.9.16.
- 4) The Guardian, “Tata Steel Seals £500m UK Support Package but Big Job Losses Feared”, 2023.9.15; BBC, “Tata Steel: Port Talbot Steelworks Gets £500m by UK Government”, 2023.9.16; The Guardian, “Unions Express Anger at Exclusion from Talks on State Aid for Tata Steel”, 2023.9.13.

## 영국 : 항공 관제사 인력부족 현상 경고

2023년 9월 14일 영국 개트워 공항 내 항공 관제사 인력부족으로 인하여 수백 편의 항공이 급작스럽게 지연 또는 취소되었다. 영국 내 14개 공항에 항공 교통 관제 서비스를 제공하는 국립항공교통서비스(National Air Traffic Services, NATS)는 인력부족에 대해 사과했으며 다음 날인 15일부터 개트워 공항이 정상적으로 돌아올 것이라고 약속했다. EasyJet, Ryanair 등 여러 항공사는 NATS의 인력관리 문제에 대해 불만을 표출했으며 특히 Ryanair의 마이클 오리어리(Michael O'Leary) 사

장은 NATS 마틴 롤프(Martin Rolfe) CEO가 인력 배치에 실패했다며 사임을 촉구했다.<sup>1)</sup> 하지만 영국 공항 내 관제사 인력부족 문제는 지속적으로 지적되어 왔고 항공업계는 9월 중순 벌어진 개트워 공항 사태가 다른 공항에서도 언제든지 나타날 수 있다는 점을 경고했다. 특히 개트워 공항 내 관제사는 3명뿐인데 이 중 한 명이 병가 등 이유로 급작스럽게 출근하지 못하면 남은 관제사 2명이 모든 업무를 담당해야 하는 구조이다. 업계는 비탄력적인 교대근무 시스템으로 인해 돌발 상황에



대한 대처가 어렵다고 주장했고 문제 해결을 위해 인력 배치의 탄력성을 높여야 한다고 지적했다.<sup>2)</sup>

- 1) BBC, “Gatwick Flights Cancelled after Air Traffic Control Staff Shortages”, 2023.8.9; NHS England, “NHS in London Faces Challenging 48 Hours as Medics Walk Out Before Bank Holiday”, 2023.8.23.
- 2) Daily Mail, “Now More UK Airports including Heathrow Could face Gatwick”, 2023.9.15.

### 프랑스 : 정부, “과도한” 병가 악용에 제동 나서

2023년 8월 10일 프랑스앵포 보도에 따르면 프랑스 국가의료보험공단(CNAM)은 급증한 병가 사용과 그에 따른 예산 지출의 확대에 따라 의료진을 대상으로 관리감독 강화 캠페인에 나섰다. 이에 “과다 처방자”로 분류된 의료진 약 5,000명에게 경고장을 보낸 것으로 알려졌다.<sup>1)</sup> 브뤼노 르메르 프랑스 경제부 장관은 앞서 2023년 6월 19일 “무엇이 지난 10년간 30% 증가한 병가를 정당화하나? ... 이는 매년 총 160억 유로(약 23조 3,288억 원)의 예산이 소요된다는 것을 말한다.”라며 조치가 필요하다고 역설했다.<sup>2)</sup>

한편 프랑스 건강보험(Assurance maladie)에서 2023년 7월에 공개한 보고서에 따르면 코로나 19 대유행 이전 시기와 비교했을 때 병가 건수가

급격히 상승했다. 이에 따른 휴업 수당(indemnité journalière) 비용은 2022년 140억 유로(한화 약 20조 4,127억 원)에 달했고, 이는 연간 평균 3.8% 증가한 수치이다.

여기에는 노동인구의 증가에 따른 자연스러운 결과라는 분석이 있다. 지난 10년간 경제활동인구는 23% 증가했고, 55~64세의 경제활동률은 2010년 43%에서 2022년 60%로 급증하면서 자연스럽게 병가도 많아졌다는 것이다. 또한 6개월 이상의 장기 병가 비중 또한 2011년 43%에서 2022년 45%로 늘었고, 최저임금(SMIC) 인상에 따라 병가 보전비용이 높아졌다고 설명을 덧붙였다.

- 1) Franceinfo, “Chasse aux arrêts de travail “de complaisance” : les chiffres des arrêts-maladies en France”, 2023.8.10.
- 2) Le Figaro, ““C’est devenu une mode, surtout chez les jeunes” : comment Bercy veut stopper l’explosion des arrêts maladie”, 2023.6.27.

## 프랑스 : 남성 육아휴직 사용 증가 추세... 여성에 비하면 여전히 낮아

프랑스 조사연구평가통계국(DREES)에서 2023년 7월 20일 공개한 보고서에 따르면 2021년 남성 육아휴직(congé paternité) 사용 비율은 71%에 달했다. 이는 2013년 68%와 비교해 3%p 증가한 수치이다. 다만 여성 93%가 육아휴직을 사용하는 것과 비교하면 여전히 낮다.<sup>1)</sup>

프랑스는 앞서 2002년(여성 육아휴직 1909년 도입) 남녀 간의 직업 및 가사노동 평등 증진을 위해 남성에게도 11일간의 육아휴직을 부여하는 법안을 도입했다. 그리고 이어 2021년에 출산휴가 4일을 포함하여 육아휴직기간은 총 25일로 연장되었다.<sup>2)</sup>

다만 직위 및 직종에 따라 격차가 나타났다. 자영업 등 소속되지 않은 독립자영노동자에서는 46%, 임시고용직에서는 51%가 남성 육아휴직을 사용한 반면, 공공부문 정규직(CDI)과 공무원 집단에서는 91%, 민간부문 정규직에서는 82%가 남

성 육아휴직을 사용하는 것으로 나타났다. 다만 2013년과 비교해 가장 높은 상승폭을 보인 것은 독립자영노동자로 2013년 32%에서 2021년 46%로 14%p 증가했다. 그 외에서도 2~3%p가량 소폭 상승했다. 또한 배우자가 경제활동을 하지 않거나 관리직처럼 사업장 내 보다 책임이 주어지는 직위에 있는 남성 노동자의 경우 육아휴직을 사용하는 경향이 덜한 모습을 보였다.

2021년 7월부터 남성은 출생아의 병원입원 등과 같은 특별한 사유가 없는 한 출산일 기준으로 6개월 이내에 육아휴직을 사용할 수 있다.<sup>3)</sup> 상당수는 출산 후 일주일 뒤부터 사용하는 것으로 나타났다. 육아휴직을 신청한 남성의 비중은 2013년 49%에서 2021년 72%로 크게 증가했다. 이와 관련해 부성애에 대한 인식이 점점 높아지는 것을 반영하고 있다는 분석이다.

1) Les Échos, “Le congé paternité gagne doucement du terrain”, 2023.7.20.

2) DREES(2023), “Premiers jours de l’enfant : un temps de plus en plus sanctuarisé par les pères via le congé de paternité”, <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/> (2023.8.21).

3) Ministère de l’économie des finances et de la souveraineté industrielle et numérique(2023), “Congé de paternité : comment ça fonctionne?”, <https://www.economie.gouv.fr/> (2023.8.21).

## 프랑스 : 코로나19 위기 이전 수준의 기업 파산 건수 기록<sup>1)2)</sup>

프랑스 경제 상황의 악화와 코로나19 팬데믹 기간 동안 시행된 정부 지원의 종료로 기업 파산

이 다시 증가하고 있다. 많은 기업이 소비자 지출 감소, 신용 조건 악화, 건설업과 같은 특정 부문



의 활동 침체 등의 환경에 대처하는 데 어려움을 겪고 있다. 기업 데이터 수집 업체 알타레스가 집계한 수치에 따르면 2023년 2분기에 기록된 파산 건수는 총 1만 3,266건으로 2016년 이후 가장 높은 수치를 기록했다. 코로나19로 인한 보건 위기로 정부는 기업 대상으로 재정 지원책을 실시했지만 최근 파산 건수가 늘면서 대상 기업이 2023년 총 5만 건에 달할 수 있다고 전망했다. 프랑스 중앙은행은 2023년 6월 말 기준 4만 8,673건의 파산 절차가 진행 중이라고 밝혔으며, 이는 6분기 연속 증가하고 있는 수치이다. 2009년 금융 위기 당시 6만 5,000개의 프랑스 기업이 법정 관리 대

상이었다.

파산 위기 기업의 대다수는 소규모이지만 점점 더 많은 중소기업과 심지어 중견 기업이 영향을 받고 있으며 이는 향후 노동시장에 더 큰 영향을 미칠 수 있다. 2023년 2분기 채무 불이행 건수는 2022년 같은 기간에 비해 중소기업에서 33% 증가했으며, 2023년 중반에는 약 5만 5,700개의 일자리가 회생 절차의 대상이다. 한편 현재 7.1%인 실업률이 2023년 말 7.4%로 소폭 상승할 것으로 전망하지만 국립통계청은 경제성장 둔화에도 불구하고 2023년 하반기까지 약 17만 5천 개의 일자리가 생길 것이라고 분석했다.

- 1) Le Monde, “Le nombre des faillites d’entreprise revient à son niveau d’avant crise du Covid”, 2023.7.28.
- 2) La Tribune, “Les faillites d’entreprises s’envolent de 35% au deuxième trimestre”, 2023.7.12.

### 프랑스 : 상원, 완전고용법안 채택<sup>1)2)</sup>

2023년 7월 12일 프랑스 상원에서 기초생활수당(RSA) 수혜에 대한 보다 엄격한 모니터링을 도입하는 완전고용법안이 250 대 91로 통과됐다. 공화당을 비롯한 우파 정당 의원이 다수를 차지하는 상원은 올리비에 뒤슈 노동부 장관이 추진하는 이 법안을 통과시키고 정부의 공공 고용서비스 개혁 중 하나인 고용센터를 “프랑스 노동(France Travail)”으로 바꾸는 정책에 찬성표를 던졌다. 마크롱 정부가 2027년까지 완전고용을 달성하고 실업률 7.1%를 5%까지 낮추기 위한 완전고용법안은

구직 관련 외에도 기초생활수당 수급자와 그 배우자, 청년 고용과 관련한 내용을 담고 있다. 또한 법안은 장애인 고용에 대한 접근성 향상을 목표로 하며, 지방 당국과 협력해 직업교육과 훈련을 강화하고, 사용자와 노조 등 모든 관계자와 구직 관련 정보를 폭넓게 공유하는 것을 목표로 한다.

또한 정부는 법안 내용으로 장애인 노동자의 이동을 용이하게 하기 위한 방안을 담아 노동자가 평생 동안 혜택을 받을 수 있는 편의시설을 디지털 플랫폼을 신설해 추적하고자 한다. 이와 관련



하여 노동부 장관은 추후 국회에서 법안을 상세히 논의하기로 하고, 정확한 날짜는 미정이나 2023

년 가을에 신속하게 진행할 수 있도록 관계자의 협력을 촉구했다.

- 1) Le Monde, "Le Sénat adopte le projet de loi pour le plein-emploi", 2023.7.12.
- 2) Sénat, "Projet de loi pour le plein emploi", 2023.7.12.

## 프랑스 : 2022년 들어 나타난 기록적인 결근

2023년 9월 11일 프랑스 언론 르 피가로에 따르면, 경영 컨설팅 기관 Ayming과 보험회사 AG2R La Mondiale이 공동으로 진행한 조사 결과 2022년 프랑스 내 결근현상이 코로나19 대유행 시기 때 못지않게 나타난 것으로 드러났다.<sup>1)</sup>

조사에 따르면 2022년 최소 한 번 결근한 노동자의 비율은 47%에 달했다. 이는 코로나19 대유행 시기인 2020년 41%보다 더 높은 수치이다. 결근현상의 심화 또한 팬데믹 이전 대비 더 두드러지게 나타난다. 2022년 평균 결근율은 6.7%를 기록했는데, 이는 2019년 5.54%보다 결근 빈도가 21% 증가한 결과이다. 이 수치에 나타난 프랑스 정규직

(CDI) 노동자 수가 약 2,200만 명인 것을 고려하면 2022년 결근자 수는 약 150만 명에 해당한다. 노동자당 평균 결근일은 24.5일을 기록했다.

보고서는 2022년 변종 코로나19 오미크론의 유행 등이 높은 결근현상에 주요한 원인 중 하나라고 지적한다. 다만 코로나로만 해당 현상을 설명하기에는 한계가 있다고 덧붙인다.

결근이 급격히 증가함에 따라 사회보장제도에 부담이 크게 가해지면서 프랑스 정부는 병가와 관련해 과도한 처방을 내린다고 의심되는 의료진들에 대한 관리감독을 강화하는 등 행동에 나서고 있다.

- 1) Le Figaro, "L'absentéisme a atteint un niveau record en 2022", 2023.9.11.

## 프랑스 : 파산하는 기업 수, 꾸준히 증가세

프랑스 중앙은행(Banque de France)이 2023년 9월 13일 공개한 자료에 따르면, 올 8월까지 지난 12개월 동안 누적 파산기업 수는 5만 441개로 앞

선 7월 기준 12개월 누적 파산기업 수 5만 239곳과 비교해 소폭 증가했다. 다만 코로나19 이전보다는 여전히 낮은 수치라고 설명했다. 2010년부



터 2019년 연평균 파산기업 수는 5만 9,342곳에 달했다.<sup>1)</sup>

프랑스 중앙은행의 설명에 따르면 파산은 전 경제영역에서 점진적으로 증가하고 있다. 다만 종업원 수가 10명 미만이며 연 총매출이 200만 유로 미만에 해당하는 영세기업(microentreprise)과 규모 불특정 기업(taille indéterminée)은 상대적으로 적은 영향을 받은 것으로 나타났다. 2023년 8월 잠정 자료를 보면 전년도 8월 수치와 비교해 약 38.9% 증가했다. 다만 코로나19 대유행 이전인 2019년도의 같은 기준에 따른 수치와 비교하면 4.8%가량 줄었다. 반면 20명 미만의 종업원을 두고 연 총매출이 1,000만 유로 미만인 극소형기업(Très petites entreprise)에서는 2022년도 8월과 비교해 약 74.9%, 2019년도 8월보다는 약 61.9% 증가했다. 또 종업원 수 50명 미만, 연 총매출 1,000만 유로 미만인 소기업(Petites

entreprises)에서는 파산하는 기업 수가 2022년 8월 대비 89.6%, 2019년 8월 대비 79.1% 증가했다. 또 5,000명 미만 종업원과 연 총매출 15억 유로를 넘지 않는 중기업(Entreprises de taille intermédiaire)과 대기업(Grandes entreprises)에서는 2022년 8월과 2019년 8월 대비 모두 92.6% 증가했다.

프랑스 중앙은행은 코로나19 대유행 시기 지급 불가상태선언 등에 대한 일시적 조정과 재정지원 등 정부 차원의 개입이 대대적으로 이뤄지면서 파산 기업 수가 급격히 감소했었다고 덧붙였다. 비록 코로나19 대유행 이전 시기보다는 양호한 수치를 보이지만 파산하는 기업 수가 점진적으로 증가하는 경향을 보인다. 이에 따라 프랑스 정부가 주요 국정 목표로 내세운 2027년까지 실업률 5%의 “완전고용”을 달성하는 데 큰 장애가 될 것이라는 전망이 나온다.<sup>2)</sup>

1) Banque France(2023), “Les défaillances d’entreprises – France·Août 2023”, <https://www.banque-france.fr/> (2023.9.17).

2) Franceinfo, “Toujours en hausse, le nombre de faillites d’entreprises se situe à niveau proche de la période pré-Covid”, 2023.8.18.

### 프랑스 : 전례 없는 폭염과 노동자 보호<sup>1)2)</sup>

2023년 9월 8일 프랑스 기상청은 수도권 일드프랑스와 상트르발드루아르 등 전국 14개 부서에 폭염 경보를 발령했다. 예년보다 늦게 시작되고 장기간 지속된 이번 여름 폭염은 큰 피해 규모를 기록했다. 폭염 기간 노동자는 열사병을 앓거나

체온 40°C 이상의 주요 고열을 겪는 등 급성 체온 조절 장애의 위험에 노출되었다. 이뿐만 아니라 노동 활동을 하는 데 있어 행동 장애, 정신 혼란과 의식을 잃는 경우가 다수 발생했고, 혼수상태 또한 목격되었다고 프랑스 국립산업안전보건연구

원(INRS)은 설명했다. 이와 관련하여 장-엠마누엘 레이 법학 교수에 따르면 프랑스 노동법은 노동 가능한 최고 온도 기준을 명시하고 있지 않지만, 대신 INRS가 육체노동의 경우 28°C, 사무직은 30°C로 설정했다.

사용자는 여러 가지 예방 조치를 취할 수 있는데, 예를 들어 건설업에서는 노동자가 가장 기온이 낮은 시간대에 노동하도록 하거나, 작업 교대제를 실시하고, 휴식시간을 연장하는 등의 일반적인 방법을 사용할 수 있다. 또한 휴식은 에어컨이 설치된 공간에서 이루어질 수 있도록 하여 체온을 정상화한다. 노동법은 노동자가 시원한 식수를 마실 수 있도록 하고, 밀폐된 공간은 환기해야 한다고 명시하고 있다. 특수한 노동조건으로 인해 노동자가 갈증을 자주 해소해야 하는 경우, 사용자

는 무알코올 음료를 한 잔 이상 제공해야 한다. 다음으로 노동자는 건강에 심각하고 임박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 이유가 있는 즉시 노동을 중단할 수 있다. 과체중인 사람은 더위에 훨씬 더 민감할 수 있으며, 노동을 철회할 권리는 집단적으로 행사할 수도 있다. 그러나 폭염이 발생하더라도 노동자는 완전한 복장의 자유를 누릴 권리는 없다. 이는 2003년에 발생한 세드릭 사건에서 반바지를 입고 출근했다는 이유로 해고된 사례를 통해 증명된다. 한편 사용자는 노동자의 신체적, 정신적 건강에 대한 법적 책임이 있으며, 노동법 제4121조에 따라 사용자는 보건 및 안전 규칙을 준수할 의무가 있고, 이행하지 않을 시 최대 1만 유로의 벌금형과 심각한 위반 시에는 징역형까지 부과될 수 있다.

- 1) Le Monde, “Canicule : comment les salariés sont-ils protégés?”, 2023.9.7.
- 2) Travail Emploi, “Risques psycho-sociaux au travail”, 2023.9.7.

## 프랑스 : 2024 파리 올림픽, 18만 개의 일자리 창출<sup>1)2)</sup>

2023년 9월 21일, 스포츠 법률 경제 센터(Centre de Droit et d'Économie du Sport, CDES)는 2024년 파리 하계 올림픽과 패럴림픽 개최를 앞두고 건설, 관광 및 대회 조직과 관련된 다양한 분야에서 18만 1천 개의 일자리가 창출될 것으로 예상했다. 지난 2019년 프랑스 정부는 올림픽 개최에 따른 고용창출 효과를 15만 개의 일자리로 추산한 바 있는데, 이와 비교하여 약 3만 개가 늘

어난 수치다. 이와 관련하여 크리스토프 르프티 센터 관계자는 18만 개가 넘는 일자리가 생길 수 있다고 예상했고, 이는 앞으로 모집할 4만 5천 명의 자원봉사자가 포함되지 않은 수치라고 밝혔다. 올림픽이 창출할 일자리는 2019년 당시 7만 8천 300개로 집계되었지만, 이후 일드프랑스는 7만 3,200개 이상 늘어난 총 8만 9,300개의 일자리가 제공될 것으로 예측한다. 관광 부문 또한 마찬가지로



지인데, 2019년 기준 6만 개가 조금 넘는 일자리가 창출될 것으로 예상된다. 올림픽 개최를 위한 건설업과 공공사업 부문 또한 마찬가지로 2019년 기준 1만 1천 7백 개의 일자리가 예상되었지만, 이번 통계 발표에 따르면 3만 개의 일자리가 동원된다. 한편 세실 마틴 프랑스 노동부 관계자는 올림픽 개최 전후로 얼마나 많은 일자리가 창출되는지는 대회를 마치고 국립통계청이 발행하는 평가 보고서를 검토해야만 정확한 수치를 알 수 있을 것이라고 밝혔고, 민간 보안업체와 요식업 부문 고용과 같은 특정 분야의 경우 아직 추가로 인

력 보충이 필수적이라고 더했다. 전자는 2만 6천 개, 후자는 4만 8천 개 이상의 일자리 수요가 있으며, 두 부문에서 인력난이 목격되고 있다. 민간 보안업체 노동자를 고용하기 위해 2022년부터 해당 분야에 1만 5천 명을 대상으로 직업 훈련을 실시했고, 필요시 군 병력 동원의 가능성 또한 배제할 수 없다고 알려졌다. 프랑스 정부는 올림픽 기간이 끝난 후에도 올림픽 개최를 위해 창출된 일자리와 노동자를 보호하기 위해 관광업, 요식업 등 분야에 대한 사후조치를 마련할 것이라고 밝힌 바 있다.

- 1) Le Monde, “Paris 2024 : les JO mobiliseront 181 000 emplois, mais encore faut-il arriver à les pourvoir”, 2023.9.21.
- 2) Paris 2024, “Des opportunités pour l'emploi”, 2023.9.21.

### 스페인 : 이민자의 신규 일자리 취업 추세

2023년 7월 17일 산파블로 CEU 대학교 산하 인구조사연구소가 발간한 보고서 『스페인 노동 시장에서의 이민』에 따르면, 2022년 스페인 신규 일자리의 95%에 이민자가 취업한 것으로 밝혀졌다.<sup>1)</sup> 보고서에서 스페인 통계청 활동인구조사 의 세부 데이터를 분석한 결과, 외국인 취업자는 출신지별로 절반 정도가 중남미, 30%가 유럽 및 북미, 14%가 아프리카, 6%가 아시아 출신인 것으로 나타났다. 스페인 지역별 외국인 취업자를 보면 신규 일자리 중 발레아레스 제도의 31.6%, 카나리아 제도의 28.2%, 마드리드의 26.5% 일자리에

외국인이 취업했다. 부문별로는 이민자 중 75.7%가 서비스부문, 10.1%가 공업부문, 9.2%가 건설 부문, 4.9%가 농업부문에 취업했다.<sup>2)</sup>

스페인의 신규 일자리가 독점적으로 이민자들로 채워지는 이유에 대해 바르셀로나 자치대학교 의 조셉 올리버 교수는, 첫째로 신규 일자리에 적합한 직업교육을 받은 스페인 사람이 거의 없기 때문이며, 둘째로 스페인 경제가 서비스업 같은 부가가치가 낮은 일자리에 특화되어 있는 것을 지적했다.

스페인 통계청은 이러한 경향이 계속될 것으로

보며, 향후 3년 동안 매년 50만 명의 이민자가 추가로 유입될 것으로 전망했다. 스페인의 이민자는 해가 갈수록 증가하고 있으며, 이들은 불안정 및

저임금 노동에 종사하는 경향이 있다. 이는 결국 교육과 공공서비스에 대한 압박으로 이어질 것이라고 여러 전문가들은 지적했다.<sup>3)</sup>

- 1) Observatorio demográfico CEU(2023), “La inmigración en el mercado laboral español”, <https://www.uspceu.com/> (2023.8.7).
- 2) Europa Press, “Casi el 20% de las personas ocupadas en España en el primer trimestre de 2023 eran migrantes, según un estudio”, 2023.7.11.
- 3) La Vanguardia, “La mayoría del nuevo empleo creado en España se cubre con inmigrantes”, 2023.7.17.

## 스페인 : 2분기에 창출된 일자리의 4분의 1은 관광업

관광업은 스페인 고용의 주요 원동력이라는 것이 다시 확인됐다. 스페인 관광청 산하 마케팅 기관인 투르에스파냐(TurEspana)의 보고서에 따르면, 2023년 4~6월 사이에 최대 286만 4,776명의 노동자가 관광 관련 노동에 종사했다.<sup>1)</sup> 이는 스페인 전체 고용의 13.6%에 달하는 수치이다. 스페인 전체 실업률은 11.6%이지만 관광부문 실업률은 8.5%에 불과하며, 관광 관련 부문의 취업자 수가 증가했다. 특히 여객운송부문 취업자가 10.8% 증가하여 가장 괄목할 만한 성장을 보여주었다. 숙박·요식부문에서 식음료 서비스업과 숙박

업의 고용증가에 힘입어 취업자가 7.1% 증가했으며, 여행사 취업자는 0.4% 증가했다.<sup>2)</sup>

관광부문 노동자의 계약유형과 관련해서는 무기계약직이 전년동기대비 18.1% 증가하여 8년 연속 상승세를 보여주었으며, 반대로 비정규직 노동자는 19.9% 감소했다. 엑토르 고메스 산업·무역·관광부 장관은 공영방송 RTVE와의 인터뷰에서 이 수치가 특별하다고 언급하면서 관광부문이 국가경제를 견인하고 있음을 강조했다. 특히 그는 관광부문 일자리의 안정성 향상과 관련하여 경이롭다고 표현하기도 했다.<sup>3)</sup>

- 1) TurEspana(2023), “Empleo en turismo”, <https://conocimiento.tourspain.es/> (2023.8.16).
- 2) El País, “El turismo acapara una cuarta parte de los empleos generados en el último trimestre”, 2023.8.9.
- 3) RTVE, “El empleo turístico crece un 5,4% en el segundo trimestre y mejora los niveles pre-pandemia”, 2023.8.9.



## 스페인 : 월평균 임금, EU 평균 대비 20.9% 낮아

스위스에 기반을 둔 인적자원 전문기업 아데코(Adecco) 연구센터의 보고서에 따르면, 2022년 스페인의 월평균 임금은 사상 최고 수준인 1,822유로이다. 그러나 유럽 전체 맥락에서 보면, 2,194유로에 이르는 역내 국가들의 평균 임금보다 20.9% 낮다.<sup>1)</sup>

EU 내에서 스페인의 평균 임금은 중간그룹에 위치해 있으며, 임금이 가장 낮은 불가리아에 비해서 약 2.8배 높다. 하위그룹은 불가리아(650유로), 루마니아(796유로), 헝가리(852유로), 크로아티아(903유로), 폴란드(941유로), 라트비아(978유로), 슬로바키아(1,046유로), 그리스(1,049유로), 리투아니아(1,110유로), 에스토니아(1,123유로), 포르투갈(1,154유로) 등 11개국이다. 중간 수준의 평균 임금을 기록한 그룹에는 체코(1,208유로), 몰타(1,354유로), 키프로스(1,359유로), 슬

로베니아(1,503유로), 스페인(1,822유로), 이탈리아(2,174유로), 프랑스(2,574유로) 등 7개국이 있으며, 스웨덴(2,604유로), 핀란드(2,678유로), 오스트리아(2,964유로), 네덜란드(2,964유로), 벨기에(3,007유로), 아일랜드(3,051유로), 독일(3,148유로), 덴마크(3,573유로), 룩셈부르크(3,713유로) 등 9개 국가는 높은 수준의 평균 임금을 기록했다.<sup>2)</sup>

한편 보고서에 따르면 유로존의 임금격차는 2010년 이래로 줄어들었다. 예컨대 불가리아의 경우 2010년에 룩셈부르크와 11배의 임금격차가 있었지만, 2022년에는 5.7배로 격차가 줄었다. 스페인의 경우 프랑스와의 임금격차가 2022년 기준 29.2%로, 독일과 비교했을 때는 42.1%의 차이가 있다.<sup>3)</sup>

1) The Adecco Group Institute(2023), "IX Monitor Adecco Salarios", <https://www.adeccoinstitute.es/> (2023.9.13).

2) Europa Press, "El salario medio español es un 20,9% inferior al de la UE, con 480 euros menos al mes, según Adecco", 2023.8.21.

3) El País, "El salario medio en España es un 20,9% más bajo que el de la UE, según Adecco", 2023.8.21.

## 스페인 : 무디스, 연금제도로 인한 신용등급 하락 가능성 경고

신용평가기관 무디스가 스페인의 신용등급이 연금제도로 인해 악화될 수 있다고 경고했다. 무

디스는 스페인 사회보장 기금의 적자가 2040년대 말까지 점진적으로 증가할 것이라고 보고했다. 또

한 스페인이 유럽에서 가장 빠른 속도로 고령화되고 있으며, 2050년에는 연금수령자가 1,400만 명에 달할 것이라고 덧붙였다. 2023년 정부가 전망한 2030년까지의 연금기금 적자는 GDP의 0.5%이다. 그러나 무디스는 새로운 조치가 없다면 정부 추정치보다 0.9%p 높은 1.4%의 적자를 기록할 것으로 예상했으며, 2040년에는 3.2%까지 증가할 것이라고 전망했다. 이는 “Baa1”으로 평가된 당장의 신용평가에 영향을 주지는 않지만, 고령화에 직면한 연금의 지속가능성과 소비자물가

지수 재평가로 인하여 신용등급 하락에 영향을 미칠 수 있다고 경고했다.<sup>1)</sup>

이에 무디스는 연금체계의 장기적인 지속가능성을 보장하기 위해 새로운 적립조치를 취하는 것이 신용등급 유지에 긍정적일 것이라는 결론을 내렸다. 이에 대해 스페인 양대 노총 중 하나인 UGT의 페페 알바레스 사무총장은 최근 몇 년간 채택된 개혁에는 연금체계의 위기신호를 지속적으로 개선하기 위한 조항이 있었다고 언급하였다.<sup>2)</sup>

1) El País, “Moody’s pide a España más ajustes en el sistema de pensiones para evitar un deterioro de su calificación crediticia”, 2023.9.5.

2) La Vanguardia, “Moody’s avisa a España de que el sistema de pensiones puede deteriorar su calificación crediticia”, 2023.9.6.

## 일본 : 최저임금 역대 최대규모 인상으로 전국 평균 1,004엔 확정

2023년 8월 18일 일본 전 지역에서 최저임금이 결정되었으며, 개정된 최저임금은 2023년 10월부터 적용된다.<sup>1)</sup> 이번에 발표된 전국 평균 최저임금은 1,004엔으로, 전년대비 43엔 인상되어 (4.5% 인상) 일본 정부의 예상을 뛰어넘는 결과를 보였다.<sup>2)</sup>

최저임금이 가장 높은 지역은 도쿄(1,113엔), 가장 낮은 지역은 이와테(893엔)이다. 여전히 지역별 격차가 크지만 최근 몇 년간 이와테를 제외한 지역에서는 최저임금이 큰 폭으로 인상되고 있다. 이는 지역 간 임금격차 확대로 인한 노동력 부족 우려가 작용한 결과로 보인다.<sup>3)</sup> 기존에는 1천

엔 이상의 최저임금이 적용되던 지역이 도쿄, 가나가와, 오사카 등이었으나 이번 인상으로 사이타마, 치바, 아이치, 교토, 효고가 추가되어 인구의 절반 이상이 1천 엔 이상의 최저임금을 받을 수 있게 되었다.

한편 종업원 수가 30명 미만인 사업장에서 기존 임금이 개정된 최저임금보다 낮아 임금인상이 필요한 사업장 비율은 2022년 기준 19.2%였다. 이는 지난 10년 사이에 약 4배나 증가한 수치로, 최저임금 수준에서 일하는 노동자가 늘고 있는 경향을 알 수 있다.<sup>4)</sup>



- 1) 時事通信, 「最低賃金、24県「目安」超え 全国平均1004円、43円増—8都府県で大台、物価高背景」, 2023.8.18.
- 2) 読売新聞, 「最低賃金、全国平均が初の1000円超え…改定額43円増の1004円」, 2023.8.18.
- 3) 朝日新聞, 「最低賃金1千円超え、3 → 8都府県に 地方で大幅な引き上げ相次ぐ」, 2023.8.18.
- 4) 日本経済新聞, 「最低賃金、全国平均1004円に 地方中心に24県目安超え」, 2023.8.18.

### 일본 : 남성 육아휴직률 17%로 역대 최고 기록

후생노동성이 매년 시행하는 고용균등기본조사 의 2022년 조사에 따르면, 남성의 육아휴직 사용률이 17.13%로 상승하여 역대 최고치를 달성했다. 그러나 일본 정부가 제시한 “2025년까지 50% 달성” 목표와는 아직 격차가 크다. 이번 조사는 종업원 수 5인 이상인 사업장 6,300곳을 대상으로 시행되었으며, 조사 응답률은 53%였다. 구체적으로 2020년 10월부터 2021년 9월 사이에 아이가 태어난 노동자 중 2022년 10월 1일까지 육아휴직을 시작한 비율을 조사한 결과이다.<sup>1)</sup>

산업별로 보면, 남성의 육아휴직 사용률이 가장 높은 산업은 금융업과 보험업으로 37.28%였으며, 그 뒤를 이어 의료 및 복지 분야가 25.99%로

나타났다. 도·소매업의 남성 육아휴직률은 8.42%로 가장 낮았다.<sup>2)</sup> 기업 규모에 따른 남성의 육아휴직 사용률도 다르게 관찰되었는데, 종업원 수 500인 이상 기업에서는 25.36%, 5~29인 기업에서는 11.15%로 종업원 수가 많을수록 육아휴직 사용률이 높았다.<sup>3)</sup>

기시다 후미오 총리는 남성의 육아휴직 사용률에 대해 “2025년까지 50%, 2030년까지 85%”라는 목표를 제시했다. 일본 정부는 2025년부터 육아휴직 제도를 활용하는 남녀 노동자에게 지급되는 급여 수준을 높일 계획이며, 육아휴직 전후의 소득 격차를 줄이기 위한 추가적인 방안도 검토 중이다.<sup>4)</sup>

- 1) NHK, 「男性の育児休業取得率過去最高の約17%も目標には大きな開き」, 2023.7.31.
- 2) NHK, 「男性の育休取得率 過去最高 “期間や給料などで課題 とるだけ育休も懸念”」, 2023.8.7.
- 3) 한편 여성의 육아휴직 사용률은 80.2%로 2021년보다 4.9%p 감소했으며, 특히 종업원 수 5~29인의 기업에서는 67.0%로 2021년보다 12.9%p 하락한 것으로 나타났다. 厚生労働省(2023), 『令和4年度雇用均等基本調査』, 厚生労働省.
- 4) 朝日新聞, 「男性育休、過去最高の17% 25年の政府目標とは大きな開き」, 2023.7.31.



## 일본 : 고용계약기간이 만료된 연구자 중 80%가 고용계약 유지

2013년 4월 개정된 일본의 노동계약법은 계약기간이 5년 이상일 경우 무기계약으로 전환 가능하도록 규정하였으며, 대학 교원 및 연구자의 경우 특례로서 계약기간을 10년으로 정했다. 2023년 4월 1일은 이 규정이 시행된 지 10년이 경과하는 때로 연구분야에서 대규모 고용 중단이 우려된 바 있다.<sup>1)</sup>

이에 대해 문부과학성은 전국의 대학 및 연구기관을 대상으로 고용 상황을 조사했으며, 그중 801개(94.6%) 기관에서 응답을 받았다. 조사 결과 2023년 3월 말까지 10년 이상의 계약기간을 채운 대학 및 연구기관 연구자 1만 2,397명 가운

데 약 80%에 해당하는 9,977명이 정규직 고용 또는 그 권리를 얻은 것으로 나타났다. 즉 511명(4.1%)은 정규직 노동계약을 체결했고, 9,466명(76.4%)은 계약을 연장하고 정규직으로 전환할 수 있는 권리가 발생했다.<sup>2)</sup>

한편 정년퇴직을 제외한 계약 종료자는 1,995명(16.1%)이었다. 그중 38명은 자발적으로 계약을 종료했고, 다음 일자리가 확정된 사람은 458명(23%)에 불과했으며 101명(5%)은 구직 중이었다. 대학 및 연구기관에서 계약이 종료된 연구자의 취업 또는 구직 상황을 파악하지 못한 경우는 1,398명(70%)에 달했다.<sup>3)</sup>

1) 朝日新聞, 「雇用終了後「仕事未定・不明」1500人 研究者「雇い止め」調査, 2023.9.12.

2) 東京新聞, 「研究者ら8割が無期雇用の契約に一部「雇い止め」か、文科省調査, 2023.9.12.

3) 時事通信ニュース, 「研究者8割「雇い止め」回避 10年後の無期転換ルール—契約終了16%も・文科省調査, 2023.9.12.

## 일본 : 백화점 업계 61년 만에 파업

2023년 8월 31일, 백화점 업계에서 61년 만에 세이부백화점 이케부쿠로 본점이 파업을 실시했다. 전국에 10개 지점의 백화점을 운영하는 소고세이부가 이번 파업의 주인공이다. 파업의 계기는 소고세이부의 모회사인 세븐&아이 홀딩스가 소고세이부 매각 계획을 발표한 데에서 비롯되었다. 특히 세이부백화점 이케부쿠로 본점의 면적 중 절

반을 차지하는 부분에 대형 가전매장이 입점한다는 계획이 알려지면서 노동자, 관련 회사, 지역주민 등이 반발하며 논란이 고조되었다.<sup>1)</sup>

이에 따라 세븐&아이 홀딩스는 매각 일정을 두 차례 미루었고 소고세이부의 대표이사는 사실상 해임 처리되었다. 여기에 그치지 않고 세븐&아이 홀딩스는 소고세이부에 새로운 이사들을 파견하



여 이사회에서 과반수를 확보한 뒤 2023년 9월 1일에 소고세이부를 매각하기로 결정했다.<sup>2)</sup> 고용유지가 불투명한 상황에서 매각 협상이 진행 중인데, 노동조합은 백화점 업계에서 61년 만에 파업을 실시했다.

소고세이부 노조가 매각 계획에 불신을 품게 된 이유는 매각 이후 세이부백화점 이케부쿠로 본점 개선안이 고용유지를 보장하지 않았기 때문이다.

2022년 1월에 소고세이부의 매각 보도가 나온 이후로 고용은 최대한 유지할 것이라는 세븐&아이 홀딩스 측의 주장에도 불구하고, 직원들에게는 아무런 설명이 없었다고 한다.<sup>3)</sup> 한편 노조의 파업에도 불구하고 세븐&아이 홀딩스는 미국 사모펀드에 소고세이부 매각을 강행했으며, 노사갈등은 깊어질 것으로 보인다.<sup>4)</sup>

- 1) 毎日新聞, 「61年ぶり異例の事態、そごう・西武スト「守ろう」組合員ら拳上げ」, 2023.8.31.
- 2) 読売新聞, 「「そごう・西武」売却、労使協議は平行線…売却2度延期のセブン&アイにはさらなる難題」, 2023.8.29.
- 3) NHK, 「そごう・西武労組 ストライキ実施決定 31日に西武池袋本店で」, 2023.8.30.
- 4) 毎日新聞, 「「行動力足りなかった」そごう・西武労組加盟のUAゼンセン紛糾」, 2023.9.13.