



**HAL**  
open science

# Mental Health, and Psychosocial Risks: French and International Perspectives

Loïc Lerouge

► **To cite this version:**

Loïc Lerouge. Mental Health, and Psychosocial Risks: French and International Perspectives. International Labor Brief, 2024, 22 (3), pp.9-17. hal-04725618

**HAL Id: hal-04725618**

**<https://hal.science/hal-04725618v1>**

Submitted on 8 Oct 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# 국제노동브리프

| 2024년 5·6월호 Vol.22, No.3

## 글로벌 포커스

정신건강

### 기획특집 정신건강

노동법, 정신건강 및 심리사회적 위험성 : 프랑스와 국제적 관점

노동자 정신건강에 관한 일본의 법제도

벨기에의 직장 내 심리사회적 위험성 규제 개관

### 국제노동동향

영국 : 주 4일 근무제에 대한 실험과 전망

스페인 : 기후변화와 노동에 대한 정부와 노조의 논의

일본 : 초고령사회에서의 정년 연장 및 고령자 재취업 정책 분석

### 세계노동소식

05-06

Vol.22 No.3  
2024

c o n t e n t s

>>> **글로벌 포커스**

**정신건강 3**

박제성 (한국노동연구원 선임연구위원)

>>> **기획특집 정신건강**

**노동법, 정신건강 및 심리사회적 위험성: 프랑스와 국제적 관점 9**

Loïc Lerouge (Directeur de recherche, CNRS)

**노동자 정신건강에 관한 일본의 법제도 18**

三柴 丈典 (教授, 近畿大学法学部)

**벨기에의 직장 내 심리사회적 위험성 규제 개관 33**

Vanessa De Greef (Professeure, Université libre de Bruxelles)

>>> **국제노동동향**

**영국: 주 4일 근무제에 대한 실험과 전망 41**

남선우 (영국 런던정치경제대학교 노사관계와 인사관리학 박사과정)

**스페인: 기후변화와 노동에 대한 정부와 노조의 논의 51**

정인철 (스페인 마드리드자치대학교 현대사학과 박사과정)

**일본: 초고령사회에서의 정년 연장 및 고령자 재취업 정책 분석 58**

서성광 (일본 사이타마대학교 인문사회연구과 박사과정)

>>> **세계노동소식 69**

International Labor Brief  
**국제노동브리프**

월 간 / 국제노동브리프 5·6월호

발행인 / 허재준

편집위원장 / 남궁준

편집위원 / 구자현, 김기홍, 김영아, 박제성,

안근원, 이상준, 이은주, 장지연,

홍민기

발행처 / 한국노동연구원

주 소 / 30147 세종특별자치시 시청대로 370

세종국책연구단지 경제정책동

전 화 / 044-287-6093

인쇄인 / 송용수

인쇄처 / (주)이환디앤비(02-2254-4301)

등록번호 / 세종 라00012

등록일자 / 2003년 4월 1일

인 쇄 / 2024년 6월 10일

발 행 / 2024년 6월 15일

인터넷 홈페이지 <http://www.kli.re.kr>

정 가 / 6,000원

글로벌 포커스

# 정신건강



박제성 (한국노동연구원 선임연구위원)



**INTERNATIONAL**

**L A B O R**

**B R I E F**

# 정신건강

박제성 (한국노동연구원 선임연구위원)

양리 베르그손에 따르면, 인간은 호모 사피엔스이기 이전에 호모 파베르이다. 즉 도구를 만들고, 그 도구를 가지고 무엇인가를 제작하는 동물이다. 인간이 만든 도구에는 그 제작을 이끄는 하나의 착상, 즉 하나의 관점, 하나의 상상력이 담겨 있다. 한 시대를 상징하는 도구에는 그 시대를 표상하는 특별한 상상력이 담겨 있고, 이 상상력은 그 사회의 물질적 제도와 상상적 제도 양자 모두를 관통한다. 예를 들면, 천체의 운동을 관측하는 도구인 망원경에 투영된 상상력과 지상의 인간 사회를 다스리는 주권적 존재로서의 왕을 상징하는 절대군주제에 투영된 상상력은 동일하다. 하나는 하늘의 절대적 입법자를 상상하고, 다른 하나는 지상의 절대적 입법자를 상상한다는 점만 다를 뿐, 양자 모두 법으로 세상을 지배하는 절대적 존재를 상상한다는 점에서는 동일하다. 갈릴레이의 고전 물리학을 이끈 기계적 상상력은 홉스의 『리바이어던』에서 법정치학적 개념으로 재현된다. 갈릴레이의 제자였던 홉스는 국가를 기계인간으로 묘사했다. 이렇게 물질적 제도의 하나인 과학기술과 상상적 제도의 하나인 법은 서로 영향을 주고 받는다.

혹은, 상상적 제도가 물질적 제도에 앞선다고 말해야 할지도 모르겠다. 흔히들 법은 보수적이라고 말한다. 즉 사회가 모두 변한 다음에 제일 마지막으로 그 변화를 반영하여 변하는 것이 법이라고들 말한다. 그러나 과학기술과 법의 상호관계를 역사적으로 면밀히 분석한 연구들을 보면, 법의 변화가 과학기술의 변화를 이끌기도 한다는 점이 드러난다. 예를 들면, 자연법칙 개념의 발명 과정을 분석한 에드가 질셀은 이렇게 말했다. “神[신]은 宇宙[우주]의 입법자라고 말하

는 데카르트의 관념이 장 보댕(Jean Bodin)의 主權論[주권론]<sup>1)</sup>의 불과 40년 후에 발전한 것은 단순히 우연이 아니다.”<sup>2)</sup> 즉 지상의 입법자인 왕이 제정한 법이 국가 전체에 통일적으로 적용된다는 주권 개념의 반영으로, 하늘의 입법자인 신이 제정한 법은 자연 전체에 통일적으로 적용된다는 개념, 즉 자연법칙의 개념이 등장했다는 것이다.

고전 물리학의 기계적 상상력은 산업혁명을 일으켰고, 테일러는 이 상상력을 공장 경영에 적용하면서 이른바 “과학적 노동 관리법”을 고안하였다. 테일러주의는 공장을 거대한 기계장치로 간주하고, 노동자는 이 기계의 부품, 거대한 톱니바퀴에 맞물려 돌아가는 작은 톱니바퀴로 간주한다. 프리츠 랑의 「메트로폴리스」, 찰리 채플린의 「모던 타임즈」, 디에고 리베라의 「디트로이트 산업 벽화」 등은 모두 테일러주의의 기계적 상상력을 잘 재현한 작품들이다. 테일러주의에서 노동자는 신체적으로 종속된 존재이다. 노동자는 경영자의 명령에 복종하는 신체로 간주된다. 노동자에게 생각은 금지된다. 구상은 경영자의 몫이다. 노동하는 자에게서 정신과 육체는 인위적으로 분리되고, 노동은 사물화된다. 자연스럽게 산업안전의 문제는 노동자의 신체적 안전에 초점이 맞추어졌다.

반면에 현대 사회를 지배하는 것은 사이버네틱스적 상상력이다. 이 상상력은 인간이 컴퓨터를 만들 수 있게 했고, 컴퓨터를 만든 인간은 이제 인간 자체를 컴퓨터로 간주하기 시작했다. 사이버네틱스적 상상력은 노동자를, 시계톱니바퀴가 아니라, 이족보행 컴퓨터로 취급한다. 기계적 상상력의 시대에 사람들이 부적처럼 언제나 몸에 지니고 다니는 물신이 시계였다면, 사이버네틱스 시대의 물신은 스마트폰이라고 할 수 있다. 상상력의 변화는 우리의 일상 언어에도 영향을 미친다. 예전에는 멍하게 있거나 실수를 저지른 사람에게 “나사가 빠졌다.”라는 식으로 말을 했다면, 요즘에는 “방전되었다.”, “재충전이 필요하다.”라는 식으로 말한다. 기계적 상상력을 일터에 재현한 것이 테일러주의라면, 사이버네틱스적 상상력을 일터에 재현한 것은 숫자에 의한 경영이다. 테일러주의가 노동자를 복종하는 신체로 취급했다면, 숫자에 의한 경영은 노동자를 (뿐만 아니라 경영자와 기업도, 나아가 대학과 정부 등도 마찬가지로) 프로그래밍 대상

- 1) 『국가론』이라고 하기도 한다. 1576년 혹은 1577년에 출판되었다. 보댕은 이 책에서 절대적이며 영속적인 권력으로서의 주권을 국가의 본질이라고 했다.
- 2) 조제프 니덤, 『중국의 과학과 문명』, III, 을유문화사, 1988, 266면에서 재인용.

으로 취급한다. 테일러주의가 주로 노동자의 신체를 겨냥했다면, 숫자에 의한 경영은 노동자의 몸과 마음 모두를 겨냥한다. 노동자를 포함하여 프로그래밍된 모든 주체는 성과를 개선하기 위해 숫자 지표에 반응하는 존재로 간주된다. 시니피앙(기표)이 시니피에(기의)를 대체하고, 노동의 의미에 대한 질문은 사라진다. 그리고 숫자로 제시된 계량적 목표의 달성이 그 자리를 대신한다. 프랑스의 철학자 시몬느 베이유에 따르면, “이성은 노동을 통해서 세계를 파악하고 미친 상상력을 제어한다.” 인간의 커다란 뇌는 구체적 현실에 기반한 노동의 경험으로부터 배우지 못하면 언제나 망상에 빠질 수 있다. 숫자가 현실을 밀어내는 일터에서는 심리적 장애와 불안감이 증가하고, 노동은 테일러주의와는 다른 방식으로 다시 한번 사물화의 위험에 빠진다. 숫자에 의한 경영은 노동자의 스트레스를 먹고 산다. 사이버네틱스적 상상력이 지배하는 모든 나라에서 노동자의 정신건강 문제가 중요한 이슈로 부각되는 것도 다 이런 맥락에서이다.

우리나라는 2000년 개정 산재보험법 시행규칙이 업무상 스트레스로 인한 자살을 업무상 재해로 인정하는 규정을 도입한 이후, 2002년 개정 산업안전보건법이 “정신적 스트레스”라는 용어를 도입하면서, 처음으로 노동자의 정신건강 문제에 관심을 기울이기 시작했고, 2018년 개정 산업안전보건법은 고객응대 노동자의 “정신적 고통”을 줄이기 위한 조치를 도입했다. 그리고 2019년 개정 근로기준법은 직장 내 괴롭힘의 금지에 관한 규정을 마련함으로써, 노동자에게 “정신적 고통”을 주는 행위를 방지하고자 하였다. 그러나 전체적으로 볼 때 여전히 법의 관심은 신체적 건강에 치중되어 있고, 정신건강 문제를 본격적인 산업안전 의제로 인식하는 데 이르지 못하고 있는 것 같다.

이번 호 『국제노동브리프』의 기획특집은 “정신건강”을 주제로 다룬다. 프랑스, 벨기에, 일본의 관련 논의를 소개한다. 프랑스 원고는 정신건강 이슈에 접근하는 두 가지 방식, 즉 “직장 내 정신건강 접근방식”과 “사회심리적 위험성 접근방식”을 대조한다. 전자가 증상의 치료(스트레스 관리, 건강증진 프로그램 등)에 초점을 맞춘다면, 후자는 원인의 치유(업무조직방식과 노동환경의 개선, 사전적 위험예방 등)에 초점을 맞춘다. 후자의 접근방식이 정신건강을 보호하는 데 훨씬 더 바람직하다고 본다. 벨기에 원고도 정신건강을 보호하기 위한 벨기에의 법제가 2014년에 “직장 내 심리사회적 위험성”이라는 포괄적 개념으로 통합되는 발전을 이루었다고 설명한다. 심리사회적 위험성이란 “사용자가 영향을 미치고 객관적으로 위험을 수반하는 업무

의 조직, 업무 내용 및 근로조건, 직장 생활 조건과 직장 내 대인 관계 등의 요소에 노출될 경우, 한 명 이상의 근로자가 신체적 피해를 동반할 수 있는 심리적 피해를 입을 개연성”을 뜻한다. 반면에 일본은 사회심리적 위험의 저감이라는 방법보다는 노동자 개인의 대응과 사용자의 적극적인 “심리적 배려”를 중시하고, 일과 사람의 적응을 지원하는 데 중점을 두고 있다고 한다.

유럽의 두 나라와 일본의 접근법이 다소 차이가 나는 데에는 직장 안에서 사람이 사람을 대하는 태도, 개인의 삶에서 직장과의 의미 등 문화적인 요소가 작용하는 부분도 있을 것이다. 외국의 제도를 비교함에 있어서는 겉으로 드러난 규정과 제도만이 아니라, 그 심층에 깔려 있는 문화와 사회적 상상력을 함께 이해할 필요가 있겠다. 노동자의 몸과 마음이 모두 건강한 일터를 만드는 데 관심이 있는 독자에게 도움이 되길 바란다. **KLI**

## 기획특집

# 정신건강



기획특집 ① 노동법, 정신건강 및 심리사회적  
위험성 : 프랑스와 국제적 관점

기획특집 ② 노동자 정신건강에 관한  
일본의 법제도

기획특집 ③ 벨기에의 직장 내 심리사회적  
위험성 규제 개관

**INTERNATIONAL**

**L A B O R**

**B R I E F**

# 노동법, 정신건강 및 심리사회적 위험성 : 프랑스와 국제적 관점

Loïc Lerouge (Directeur de recherche, CNRS)

## ■ 서론

직장 내 정신건강, 업무 관련 정신질환 및 심리사회적 위험성(PSR)<sup>1)</sup>은 기업과 노동자, 산업안전보건 분야 책임자 입장에서 복잡한 사안이다. 해당 사안은 산업안전 및 보건 관련 국가 기관(프랑스 산업안전연구원(INRS), 근로환경개선청(ANACT), 식품위생안전청(ANSES), 농업사회보장공제조합(MSA))과 여러 국제기구(국제노동기구, 세계보건기구, 국제표준화기구, 유럽연합)에서도 논의되고 있다. 국제표준화기구는 2021년에 ISO 45003(직장 내 정신건강 및 안전 - 심리사회적 위험성 관리를 위한 가이드라인)<sup>2)</sup>을 발표했고, 세계보건기구는 2022년에 직장 내 정신건강에 관한 가이드라인<sup>3)</sup>을 제시했으며 같은 해 국제노동기구와 공동으로 직장 내 정신건강에 관한 지침<sup>4)</sup>을 마련했다. 유럽연합 집행위원회도 직장 내 정신건강과 심리사회적 위험성을 직접 반영한 ‘정신건강에 대한 새로운 글로벌 접근방식’ 가이드라인을 발표했다.<sup>5)</sup> 유럽연합 스

1) 편집자 주 : risque는 위험성, danger는 위험으로 번역했다.

2) ISO 45003에 대한 소개는 다음을 참조 : <https://www.iso.org/fr/standard/64283.html>

3) OMS, *Lignes directrices sur la santé mentale au travail*, 2022, <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/363208/9789240058323-fre.pdf>

4) OMS-OIT, *Mental Health at Work: Policy Brief*, 2022, [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS\\_856976/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_856976/lang--fr/index.htm)

5) Commission européenne, “Union européenne de la santé : une nouvelle approche

페인 의장단의 경우, 2023년 10월 불안정한 업무가 정신건강에 미치는 영향에 관한 보고서를 발표하고 이를 해결하기 위한 조치를 촉구했다.<sup>6)</sup> 특히 유럽이사회는 유럽연합 집행위원회에 직장에서의 심리사회적 위험성에 대처할 수 있도록 적절한 정책을 검토하고, 직장 내 심리사회적 위험성 관리에 관한 국가 추진 과제와 연계 방안을 마련할 것을 요청했다.

일부 국가에서도 심리사회적 위험성을 규제하거나 충분히 고려하기 위해 산업안전·보건 관련 법률을 개정했다. 가령, 호주 연방정부는 주(state) 및 준주(territory) 정부가 모델로 삼을 수 있도록 별도의 법체계를 마련했다. 호주 연방정부가 제공하는 ‘산업안전보건법(WHS)’ 모델은 직장에서의 정신건강과 심리사회적 위험성에 중점을 두고 있다. 각 주 및 준주 정부는 사용자의 직장 내 건강·안전 보장 의무 지원을 위한 (관할 내) 산업안전보건법을 자신의 문화와 제약 조건에 따라 연방정부의 모델에 맞춰 조정해야 한다. 현재 유럽연합 차원에서 마련된 사회심리적 위험성에 관한 법률은 없지만,<sup>7)</sup> 벨기에와 덴마크, 에스토니아, 크로아티아, 헝가리, 네덜란드, 리투아니아, 라트비아 등 일부 회원국에서는 심리사회적 위험성을 다루는 1차 예방 프로세스 규범에 기반한 접근방식을 도입했다.

본 장은 정신건강 중심의 법적 접근방식과 심리사회적 위험성 중심의 법적 접근방식을 비교함으로써 직장 내 정신건강에 대한 논의에 기여하고 관련 토론을 촉진하는 것을 목표로 한다.<sup>8)</sup>

## ■ 직장 내 정신건강 중심의 법적 접근방식

세계보건기구는 ‘정신건강 없이는 건강도 없다.’라고 말한다. 이 기구는 ‘정신건강’을 “생활

globale de la santé mentale”, 7 juin 2023, [https://france.representation.ec.europa.eu/informations/union-europeenne-de-la-sante-une-nouvelle-approche-globale-de-la-sante-mentale-2023-06-07\\_fr](https://france.representation.ec.europa.eu/informations/union-europeenne-de-la-sante-une-nouvelle-approche-globale-de-la-sante-mentale-2023-06-07_fr)

6) Conclusions du Conseil européen sur la santé mentale et le travail précaire, 9 octobre 2023, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13937-2023-INIT/fr/pdf>

7) <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/psychosocial-risks>

8) 해당 접근방법에 대해 다음 문헌을 참조 : Mishiba T., *Workplace Mental Health Law: Comparative Perspectives*, Routledge, 2020, p.224; Lerouge L. (ed.), *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: a Comparative Legal Overview*, Springer, Serie: Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being, 2017, p.407.

속 스트레스 요인에 대처하고, 자기 잠재력을 실현하고, 잘 배우고, 잘 일하며 공동체의 삶에 이바지할 수 있도록 하는 정신적 행복 상태”로 정의하고 있다.<sup>9)</sup> 일은 정신건강을 결정하는 요인 중 하나다. 근무 환경의 좋고 나쁨은 노동자뿐만 아니라 노동자 주변 사람들의 정신건강에 긍정적 또는 부정적 영향을 미치기도 한다.

특정 국가의 법률 시스템이 자체적으로 심리사회적 위험성을 고려하지 않고 있다면, 이와 같은 직장 내 정신건강 접근방식(approche par la santé mentale au travail)을 통해 더욱 광범위한 국제 비교가 가능해진다. 또한 정신건강 접근방식을 사용하면 단지 조직적 측면뿐만 아니라 심리사회적 위험성에 의해 드러난 조직적 측면이 직장 내 정신건강에 미치는 영향 등 정신건강의 모든 측면을 망라하는 것이 가능하다. 여기에는 직장에서의 심리·정신 장애뿐만 아니라 채용과 고용 유지, 직장 복귀 관련 정책을 살펴보는 것도 포함된다. 또한 심리·정신 장애는 직업적 또는 비직업적 원인에 기인할 수 있다.

하지만 정신건강 접근방식은 예방보다는 건강 증진에 초점을 맞춘 것으로 해석할 수 있다. 직장 내 정신건강을 위한 법체계에서 사회심리적 위험성을 논의하다 보면 공중보건 및 건강 증진 위주의 접근방식에 초점이 맞춰질 수 있다. 이와 같은 접근방식은 공공 당국과 사용자가 직장 건강 증진정책(식단 개선, 운동하기, 스트레스 극복 훈련, 마음수련 명상강좌, 미니축구 테이블 등을 제공하는 직장 내 생활개선정책 등)을 제공하면, 노동자 개인이 각자 본인의 건강을 돌봐야 하는 것처럼 건강과 업무 간 관계를 개인화할 가능성이 높다.<sup>10)</sup>

직장에서의 건강 증진은 ‘삶의 질과 근무 조건’과 연관이 있다. 명확히 말하면 ‘삶의 질과 근무 조건’은 사용자에게 직원, 기업 및 노동 자원을 동원하여 일하기 좋은 일터를 제공할 책임을 부여한다. ‘복지’에 대한 준거는 명시적이고, 노동자도 각자 직장 내 복지에 대해 고유한 생각을 가지고 있다. 이는 동일한 노동자가 직면하는 심리사회적 문제의 근원에 초점을 맞추기보다는 ‘직장에서의 건강’에 관한 개별적인 의견을 강조한다. 각 개인의 주관과 개인적 고통에 관한 문제로 만들어버린다. 따라서 심리사회적 문제의 원인을 찾는 과정에서 업무 조직 문제가 핵심이 된다.

‘긍정적’ 접근방식이라 불리는 직장 내 건강에 대한 ‘삶의 질과 근무 조건’ 접근방식과 대조되

9) <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

10) Fleming, W. J.(2023), Employee Well-being Outcomes from Individual-level Mental Health Interventions: Cross-sectional Evidence from the United Kingdom, *Industrial Relations Journal*, 1-21, <https://doi.org/10.1111/irj.12418>

는 ‘사회심리적 위험성 접근방식(approche par les risques psychosociaux)’이 있다. 사회심리적 위험성 접근방식은 사용자가 심리사회적 위험성을 파악하고 노동자에게 미치는 위험성의 성격과 심각성을 평가하며 해당 위험성에 대한 노출을 피하거나 최소화하도록 요구한다. 이는 ‘부정적’ 접근방식으로 묘사되는데, 그 이유는 업무 관련 스트레스와 우울증, 불안 장애, 심혈관 질환, 자살 및 사망 예방을 통해 불안을 유발하는 고통과 그 영향에 초점을 맞추고 있기 때문이다. 하지만 위험성 관리는 부정적인 영향을 예방하는 것뿐만 아니라 긍정적인 결과를 달성하는 것도 목표로 한다. 위험성 관리에 관한 ISO 31000 규범<sup>11)</sup>에 따르면 위험성이란 불확실성이 목표에 미치는 영향을 말한다. 따라서 위험성을 관리하는 방식에 따라 부정적 또는 긍정적 결과를 가져올 수 있다.

건강 증진 및 ‘삶의 질과 근무 조건’ 정책은 개인이 본인의 건강을 돌보고 그에 대해 책임진다는 측면에서 개별화와 개인의 생활을 강조하는 것으로 해석할 수 있다. 이와 같은 개념은 사용자에게 조직적 접근을 통해 노동자가 위험성에 노출되는 경우를 막거나 최소화하도록 요구하기보다는 직장 내 안전·건강에 관한 조직적 문제를 공동의 접근방식에서 개별 노동자와 개인의 삶으로 책임을 전가하는 경향이 있다.

따라서 심리사회적 위험성 관리 중심의 접근방식을 사용하면, 직장 내 건강증진정책을 정신·육체건강에 업무조직이 미치는 영향의 검토를 회피할 목적으로 이용하는 경우를 방지할 수 있다. 즉 심리사회적 위험성은 업무 조직과 함께 안전 관련 의무사항에 따른 사용자의 법적 책임과 관련이 있다. 따라서 심리사회적 위험성은 정신건강보다 더 구체적이고, 세계보건기구가 제시한 접근방식은 ‘직장 내 정신건강은 심리사회적 위험성이라고도 한다.’라고 명시하고 있기는 해도 예방보다는 건강 증진에 머무르고 있다.<sup>12)</sup>

## ■ 직장 내 심리사회적 위험성 중심의 법적 접근방식

심리사회적 위험성은 정신건강에 영향을 미친다. 심리사회적 위험성 접근방식은 업무 강도와

11) ISO 31000에 대한 소개는 다음을 참조 : <https://www.iso.org/fr/iso-31000-risk-management.html>

12) <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

정서적 요구, 자율성 부족, 열악한 사회적 관계, 가치 충돌, 근무 환경 불안정 등 심리사회적 위험성 요인을 다루는 것을 목표로 한다.<sup>13)</sup> 직장 내 심리사회적 위험성 모니터링 평가단(Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail)의 보고서에 따르면, '직장 내 건강 관련 위험성을 심리사회적으로 만드는 것은 그 증상이 아니라 그 원인이다. 즉 심리사회적 위험성은 정신적·신체적·사회적 건강에 대한 위험성으로 정의할 수 있으며, 이는 정신 기능과 상호 작용할 수 있는 조직·관계 요인과 고용조건에 의해 발생한다.'<sup>14)</sup> 따라서 심리사회적 위험성 요인을 이 요인이 신체적·정신적·사회적 건강에 미친 결과, 즉 심리사회적 장애와 구분해야 한다. 심리사회적 장애에는 스트레스(스트레스 역시 요인이기도 하다), 쇠약, 불안-우울 장애, 외상 후 스트레스 장애(PTSD), 번아웃, 자살 시도 및 자살 등이 해당되며 업무로 인해 유발된 중독의 경우도 이 범주에 속할 수 있다. 스트레스는 정신 장애로 이어질 수 있기 때문에 자체적으로는 장애가 아니다. 또한 스트레스가 심리사회적 위험성에 노출된 결과라면 장애의 요인이 아니다.

직장 내 복지란 개인이 생산적이고 창의적으로 일하고, 견고하고 긍정적인 관계를 맺으며, 개인 및 사회적 목표를 달성하고 공동체에 기여하며, 쓸모 있다고 느끼는 능력을 말한다. 이와 같은 접근방식은 첫째, 정신건강에 대한 위험성, 둘째, 아직 정신건강 문제로 진단되지는 않았지만 그 발현에 심각한 영향을 미칠 수 있는 복지나 심리적 건강 저하의 잠재 조건(가령, 스트레스), 셋째, 이미 진단을 받은 정신건강 문제 사이의 상호 관계를 인식하면서 정신건강에 대한 총체적인 접근이 필요하다는 점을 강조한다. 이 같은 관점에서 정신건강 문제를 해결하기 위해서는 적절한 개입을 통해 더욱 광범위하게 정신건강 위험성을 다루는 정책과 관행을 마련하는 것을 목표로 해야 한다. 이를 통해 문제의 예방과 원인문제 치료에 우선순위를 두는 동시에 관련 인식을 높이고 치료와 재활을 촉진할 수 있을 것이다.

해외문헌에서는 '심리사회적 요인'(psychosocial factors, 요인)과 '심리사회적 위험성'(psychosocial risks, 요인과 위험에 의해 야기된 장애 위험성), '심리사회적 위험요인'

13) Gollac M., Bodier M., *Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail*, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, avr. 2011, p.63; voir aussi Chirico F., "The forgotten realm of the new and emerging psychosocial risk factors", *Journal of Occupational Health*, 2017, Vol. 5 9, n° 5, pp.433~435. 참조.

14) *Ibid.* p.31.

(psychosocial hazards, 위험)을 구분하고 있다. 심리사회적 요인이란 무엇보다 업무 관련 요구 사항, 조직적 지원의 사용가능성, 보상, 직장 내 대인 관계 등을 포함하는 업무의 조직, 설계 및 관리 측면을 말한다. 이 요인들은 그 자체적으로 부정적이거나 긍정적인 의미를 내포하지 않는다. 하지만 심리사회적 위험성은 상기의 업무 조직, 설계 및 관리 측면이 개인의 건강과 안전을 저해하는 것은 물론이고 질병 결근, 생산성 저하 또는 인적 오류와 같이 조직의 성과에 부정적인 결과를 가져올 수 있음을 의미한다. 과거에는 심리사회적 위험성을 ‘피해를 유발할 수 있는 잠재적인 심리사회적 위험’으로 정의했다. 한 조직의 심리사회적 근무 환경이 긍정적인지 부정적인지는 다양한 차원과 관련된 위험성을 얼마나 효과적으로 관리하느냐에 달려 있다.<sup>15)</sup>

사용자는 기타 다른 직업적 위험성을 관리하는 것과 마찬가지로 상기 위험성을 관리할 의무를 지닌다. 특히 노동자는 직장 내 위험성의 영향을 온전히 받기 때문에 사용자는 노동자와 협의하여 위험성을 평가할 의무가 있다. 이는 노동자에게 위험성 완화 방법에 대해 발언권을 부여하도록 하는 데 목적이 있다. 또한 노동자는 자신의 지식과 경험을 이용해 적절한 통제책 개발에 기여할 수 있다. 국제 연구를 살펴보면 노동조합과 안전보건 대표, 노사협의회와 같은 제도를 통해 노동자가 직장 내 안전과 보건에 참여할 경우 직장 내 안전과 보건이 개선된다는 사실이 분명히 나타난다(이는 사업장 내 부상 및 질병 발생률 감소와 안전보건 관리 개선으로 입증된다).<sup>16)</sup>

대부분의 산업안전보건 규제 체제 내에서 사용자는 위험성 관리 프로세스의 일환으로 직장 내 안전보건 문제에 착수할 때 노동자 및 노동자 대표와 협의할 의무가 있다. 노동자가 피해에 노출된 경우에 해당 위험성은 회피되거나 통제되어야 한다. 경영진과 노동자는 직장 내 안전보건에 대해 많은 공통의 이해관계를 가지고 있다. 하지만 많은 직장 내 안전보건 규제 제도에서 결국 경영진은 이윤을 극대화하고 비용(직장 내 안전보건 비용 포함)을 최소화하는 데 관심이

15) Leka S., Jain A., Lerouge L., “Work-Related Psychosocial Risks: Key Definitions and an Overview of the Policy Context in Europe» in Lerouge L. (ed.), Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: a Comparative Legal Overview, Springer, Serie : Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being, 2017, pp.1~12.

16) Walters, D. et Wadsworth, E.(2020), Participation à la sécurité et à la santé sur les lieux de travail européens : Framing the capture of representation. European Journal of Industrial Relations, 26(1), 75-90, <https://doi.org/10.1177/095968011983567016>, Workplace Health and Safety : International Perspectives on Worker Representation, Palgrave Macmillan, p.232 참조.

있는 반면, 노동자는 정신건강을 비롯해 근무 조건을 개선하거나 적어도 보호하는 데 관심을 가진다는 점을 인정하고 있다. 초점은 노동자의 기본권을 보호하는 데 맞춰져야 하며<sup>17)</sup>, 노동자와 관련된 직장 내 안전·보건 문제, 특히 노동자에게 노출된 위험성 제거절차에 관해서는 노동자에게 의견을 구해야 한다. 이는 경영자가 가진 특권에 대한 도전에 해당하기 때문에 사용자는 심리사회적 위험요인 및 위험성과 관련해서 위험성 관리 접근방식을 강제하려는 시도를 거부해왔다.<sup>18)</sup> 그럼에도 불구하고 법적인 심리사회적 위험성 접근방식에는 광범위한 조사 권한과 심각한 경우, 형사 기소 가능성 등 일련의 집행 권한을 가진 공공기관이 시행하는 통제가 포함되어 있다.

심리사회적 위험성은 여러 가지 요인으로 인해 발생하지만 그중 많은 부분이 업무 상황 및 조직과 관련이 있다. 예를 들어 다양한 형태의 괴롭힘과 업무 관련 스트레스는 공공의 관심사가 되었다. 직장 내 사회적 관계 훼손과 건강 악화는 병가, 장애 등의 다양한 문제를 야기하고 그에 따라 상당한 공공 및 민간 지출이 발생하고 있다<sup>19)</sup>. 세계화와 경제 위기, 업무의 디지털화, 불안정한 노동의 확대, 업무 강도의 증가 등으로 인해 노동은 변화했다.<sup>20)</sup> 새로운 노동조직방식은 개인 간, 사업장 간 경쟁을 심화시키고, 노동관계를 개별화하며 일과 개인생활 사이의 균형을 무너뜨리고, 직원을 소진(번아웃)시킬 가능성이 높다. 프랑스 텔레콤 사태<sup>21)</sup>와 직장 내 자살

17) 존엄할 권리, 건강할 권리, 사생활을 가진 권리 등.

18) Jespersen A. et al, "The Wicked Character of Psychosocial Risks : Implications for Regulation", *Nordic Journal of Working Life Studies*, Vol. 6, No. 3, Sept. 2016, DOI : 10.19154/njwls.v6i3.5526 참조.

19) Niedhammer I, Sultan-Taïeb H, Parent-Thirion A, Chastang JF. Update of the Fractions of Cardiovascular Diseases and Mental Disorders Attributable to Psychosocial Work Factors in Europe. *Int Arch Occup Environ Health*. 2022 Jan; 95(1): 233-247. doi: 10.1007/s00420-021-01737-4. Epub 2021 Jun 28. Erratum in: *Int Arch Occup Environ Health*. 2023 May; 96(4): 639-640. PMID: 34181059; PMCID: PMC8237556. 참조.

20) Iavicoli S., Di Tecco C.(2020), New Ways of Organizing The Management of Psychosocial Risks at Work : State of the Art and Future Perspectives. *Med Lav*. Oct 31; 111(5): 335-350. doi : 10.23749/mdl.v111i5.10679. PMID : 33124604; Leka S., Van Wassenhove W., Jain A.(2015), Is Psychosocial Risk Prevention Possible ? Deconstructing Common Presumptions, *Safety Science*, Volume 71, Part A, January, Pages 61-67.

21) 편집자 주 : 프랑스 텔레콤에서 2007~2009년 동안 19명 이상의 많은 노동자가 자살한 사건으로 2019년 프랑스 법원은 1심에서 정신적 학대의 혐의로 기소된 경영진에게 벌금 75,000유로를 선고했고 현재 항소 재판이 진행 중이다. Audouin, Corinne 2019, "France Télécom : un procès pour quoi faire?", *France inter*. (<https://www.radiofrance.fr/franceinter/france-telecom->

사건이 연이어 발생했던 이유도 위와 같은 맥락을 제대로 관리 및 이해하지 못함으로써 해로운 관리 정책이 시행되고 그로 인해 '제도적으로 정신적 학대'가 발생했기 때문이다.<sup>22)</sup>

사용자는 업무 관련 위험성을 관리하는 것과 마찬가지로 사회심리적 위험성을 인식하고 그에 적극 대처해야 한다. 이는 노동자에게 위험성 평가 과정에 참여하고 직장 내 안전 및 보건 문제에 대해 집단을 대표할 권리를 갖고 스스로를 보호할 수 있도록 관련 수단을 제공해야 한다는 의미이기도 하다. 위험한 작업수행을 거부할 권리나 심리사회적 위험성으로 이어질 수 있는 열악한 근무환경에 대해 사용자에게 고지할 권리가 이에 해당한다. 심리사회적 위험성 접근방식은 여러 분야가 관련되어 있기 때문에 직장 내 안전·보건 부서의 지원이 매우 중요하다. 기업 내 의료담당자는 역학, 심리학, 인체공학 등 여러 관련 학문의 도움을 받아 근원적인 위험성에 대처하고 노동자 개인에 맞춰 작업을 조정해야 한다. 기술과 업무 조직, 근무 조건, 사회적 관계 및 환경 요인의 영향(정신적 학대와 성희롱, 성차별적 행동과 관련된 위험성 등)을 통합하여 전체적으로 일관성 있는 예방안을 검토해야 한다.<sup>23)</sup> 마지막으로 집단적 보호 조치는 개별적 보호 조치보다 우선해야 한다. 이를 위해 사용자는 적절한 조직과 자원을 마련해야 한다. 또한 상황 변화에 따라 해당 조치들을 조정하고, 기존 상황을 개선하는 것을 목표로 해야 한다.<sup>24)</sup> 사용자는 직장 내 안전 및 보건에 관한 기본 지침 89/391/EEC 제5조 1항에 따라 '업무와 관련된 모든 측면에서' 노동자의 안전과 건강을 보장해야 할 의무를 염두에 두어야 한다. 따라서 위험성 평가에서는 작업장에 존재하는 모든 위험성을 다루어야 한다. 실제로 유럽연합 집행위원회는 직장 내 정신건강에 관한 이사회 지침 89/391/EEC의 이행에 관한 해석 문서를 발표하고 심리사회적 위험성 관리를 강조한 바 있다.<sup>25)</sup>

un-proces-pour-quoi-faire-4777354 2024.5.8. 열람) 참조.

22) Lerouge L., Kasagi E., Charbonneau A.(2023), Bullying and Harassment at Work in Japanese and French Labor Law, and the Possible Impact of ILO Convention 190, Volume 2, Issue 1, pp.17~36.

23) point 7° de l'article L. 4121-2 C. trav. 참조.

24) Article. L. 4121-1 C. trav.

25) <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/interpretative-document-implementation-council-directive-89391eec-relation-mental-health-workplace>

## ■ 결론

직장 내 정신건강, 업무 관련 심리질환 및 심리사회적 위험성은 이해관계자와 법률전문가에게 복잡한 문제다. 하지만 이는 기본권을 논의하고, 해당 사안이 국가 법률 시스템과 일터에 미치는 영향에 대해 다시 생각해 보는 중요한 계기이기도 하다.

심리사회적 위험성 관리 접근방식과 정신건강 접근방식을 위한 사법 및 정책 틀은 여러 면에서 서로 연결되어 있다. 하지만 두 접근방식은 서로 다른 가정과 가치를 기반으로 한다. 심리사회적 위험성 접근방식은 직장 내 정신건강 문제를 관리적 관점에서만 다루지 않는다. 오히려 관리 방법과 업무 조직 방식에 대한 면밀한 검토를 강조하고 요구하기 때문에 관리의 특권에 이의를 제기하게 된다. 또한 직장 내 건강과 안전을 보장할 의무의 일환으로, 근원적인 위험을 예방하고 노동자 맞춤형 업무 및 심리사회적 위험성을 식별·평가·통제해야 하는 사용자의 책임을 강조한다. 노동자를 예방 프로그램 설계에 참여시키고 업무 현실에 대처하며, 업무 조직 내 직원에 대한 잠재적인 심리사회적 영향을 더욱 효과적으로 예방하기 위해서, 어떻게 해당 영향을 설계 단계에서부터 통합시킬지(통합 안전 개념)도 문제다.

직장에서의 심리사회적 위험성은 정신건강에 영향을 미친다. 사용자는 이제 더 이상 직장에서의 심리사회적 위험과 위험성을 외면하기 어렵다. 심리사회적 위험성 접근방식은 사용자의 책임을 명확히 하고, 조직이 직장 내 심리사회적 위험성과 정신건강 피해에 적절하게 대처할 수 있도록 동기를 부여한다. 직장 내 정신건강을 고려한 조치는 노동조합과 기업 경영진, 가족, 의료 및 재활 기관을 포함한 모든 이해관계자 간의 협력을 장려한다. 궁극적으로 노동자와 직능 단체의 특성을 연계시키고 각 당사자가 책임을 다하도록 하는 것이 필요하다. 또한 참여와 협력은 채용과 직무 및 작업장 설계, 훈련, 정보 및 커뮤니케이션에서 더 나아가 인적자원 관리를 조정한다는 의미이다. 법적 기준의 적용과 더불어 사회적 지원과 서로에게 통상적인 주의의 의무가 요구되며, 모든 이해관계자가 서로 소통하지 않은 채 장벽을 쌓고 폐쇄적으로 일하는 것을 극복하기 위해 함께 노력해야 한다.<sup>26)</sup> 

26) LEROUGE L., “Making the Law a Key Instrument for Combating Psychosocial Risks in a Changing World of Work” in Lerouge L. (ed.), *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: a Comparative Legal Overview*, Springer, Serie: *Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being*, 2017, pp.385~396.

# 노동자 정신건강에 관한 일본의 법제도

三柴丈典 (教授, 近畿大学法学部)

## ■ 서론<sup>1)</sup>

“과로사”, “과로자살”로 유명한 일본은 주로 장시간 노동과 괴롭힘에 대한 법적 대책을 추진해 왔다. 일본의 노동정책에서 과로사는 신체적 문제, 과로자살은 정신적 문제로 구분되어 왔지만 장시간 노동은 양자를 모두 유발하는 것으로 여겨진다. 다만 업무상 일어나는 정신적 문제에 대해서는 보다 다양한 스트레스 요인을 대상으로 산업보건적 방법을 이용한 ‘정신건강 대책’을 통해 법과 정책을 추진해 왔다. 2000년대 초반에는 장시간 노동의 억제와 함께 노동자 스스로가 스트레스와 정신건강 문제를 이해하고 예방 및 치료하는 방식(자기 돌봄)과 관리자가 노동자의 근무 환경을 개선하고 정신건강 상담을 제공하는 방식(상사에 의한 돌봄)이 중요시되었다. 이와 함께, 사업장의 정신건강 관리 프로그램을 제안 및 지원하고(전문직원에 의한 돌봄), 외부 전문인력을 활용하여 사내 정신건강 관리를 돕는(전문가에 의한 돌봄) 네 가지 방식이 강조되었다. 이는 노동자 개인의 대응과 개인적 노동 경감을 중시하는 것이었다.

그러나 일본에서 기업이나 정부에 정신건강 대책의 필요성을 강하게 인식시킨 것은 과로와 스트레스로 업무상 재해를 입은 노동자와 그 유족에 대한 배상을 명령한 민사판례와 산재보험법에 근거한 공적 보상 사례이다. 이는 위의 네 가지 돌봄보다 더 넓게 노동자 개인과 직무 및

1) 이 주제에 관한 보다 상세한 해설은 Mishiba, Takenori(2020), “Workplace mental health law: Comparative perspectives,” London: Routledge, pp.122~134, 145~162 등에 게재되어 있다.

조직과의 적응 실패, 조직 내 커뮤니케이션 실패 등을 민사상 과실이나 과중한 업무 부담으로 폭넓게 지적해 왔다. 때문에 기업의 인사노무관리와 노동자에 대한 배려의 질을 나타내는 지표로서 사회적인 주목을 받고 그곳에서 일하는 노동자의 귀속의식에도 악영향을 미치기 쉬웠다.

이러한 배상 및 보상 사례의 증가, 산업보건 관련 역학 연구 등을 바탕으로 예방법 정책에서도 다양한 스트레스 요인을 폭넓게 파악하게 되었고, 대응 방법도 노동자 개인의 근무 경감에서 작업환경 개선으로 확대되는 추세다. 그 상징이 2014년 세계 최초로 법으로 의무화된 스트레스검사(SC) 제도이다. 이는 SC라는 도구를 활용하고 개인과 조직 간의 대화를 통해 가치관과 역할 기대치를 조율하기 위한 제도라고 할 수 있다. 일본의 직무 스트레스 대책은 “정신건강”이라는 경영적인 관점 때문에 유럽의 많은 나라에서 채택되고 있는 사회심리적 위험(Psychosocial Risks)의 저감이라는 방법보다 노동자 개인의 대응이나 일과 사람과의 적응 지원을 중시하는 것으로 보인다.

아래에서는 앞서 언급한 일본의 정신건강 관련 법과 정책의 특징을 자세히 설명하도록 한다.

## ■ 민사 배상 측면 : 덴츠 사건 판결과 그 후

국제적으로 유명한 일본 덴츠 사건 최고재판소 판결<sup>2)</sup>은 다음과 같이 민사불법행위법상의 주의의무(계약관계가 없더라도 가해자가 피해자에게 부담하는 의무)의 내용으로 사용자의 노동자에 대한 과로 및 스트레스 방지 의무를 언급하고 있다. 이것이 고용계약 관계 등에서 발생하는 안전 및 건강배려의무(계약 당사자 등이 상대방의 안전과 건강이 침해되지 않도록 배려할 의무<sup>3)</sup>)의 내용에도 반영되었다. 인사노무관리와 직장 내 인간관계에 광범위하게 관련된 내용이었기 때문에 이러한 과제와 관련된 다양한 사안으로 확대되었다.

2) 最2小判平成12年3月24日民集54卷3号1155頁, 이하 ‘덴츠 판결’이라고도 함.

3) 2017년에 통과된 노동계약법 제5조는 ‘사용자는 노동계약에 따라 노동자가 생명, 신체 등의 안전을 확보하면서 노동할 수 있도록 필요한 배려를 하여야 한다.’라고 규정하고 있다. 그러나 판례는 좀 더 폭넓게 이해하고 있다. 필자의 판례 분석에 따르면, (건강장해를 포함한) 산업재해를 방지할 수 있는 위치에 있는 자가 부담하는 위험관리 의무라고 할 수 있다(三柴文典『健康·安全配慮義務』『講座·労働法の再生(3)』(日本評論社, 2017年)273-296頁).

정신질환 등이나 뇌심장질환에 관한 사안에서는 위생관리 체제 정비나 규칙 제정, 교육·지도, 업무 조정 등의 인적 조치가 안전·건강 배려 의무의 내용이라고 해석되는 경우가 많다. 하지만 법원은 노사 중 어느 쪽이 양심적이거나 합리적인 행동을 했는지에 따라 의무 내용을 구분해 왔다.

“사용자는 그 고용하는 노동자에게 종사하게 하는 업무를 정하여 이를 관리함에 있어 업무 수행에 따른 피로와 심리적 부담 등이 과도하게 축적되어 노동자의 심신의 건강을 해치지 않도록 주의할 의무를 진다.”, “사용자를 대신하여 노동자에 대하여 업무상 지휘감독을 할 권한을 가진 자는, 사용자의 주의의무 내용에 따라 그 권한을 행사해야 한다.”라고 판시했다.

또한 이 판결은 노동자의 성격이 통상적으로 동종 업무에 종사하는 일반 노동자의 개성의 다양성으로서 예측 가능한 범위 내에 있다면 사용자가 노동자에게 지급하는 배상액을 감액하지 않는다는 취지도 밝혔다.

그 결과 고용관계하에서 발생한 과중한 심리적 부담으로 인한 건강장애 사안에서는 우선 사용자의 과실 책임을 폭넓게 인정하고 산재를 입은 노동자 측에 명백한 성격 이상, 정신질환 등의 소인이 있어 산재를 입는 데에 기여했다고 인정되지 않는 한 그 책임을 감면하지 않는다는 재판 법리가 거의 확립되었다.

과중한 과로와 스트레스 방지 의무에 괴롭힘 방지 의무가 포함된다고 선언하는 판례도 등장했다.<sup>4)</sup>

뇌심장 질환에 대해 덴츠 판결과 유사한 판단기준을 제시한 사례로 시스템 컨설턴트 사건<sup>5)</sup>을 들 수 있다. 원래 고혈압 상태이면서 장시간 노동과 과중한 직책에 시달리던 컴퓨터 시스템 관리자가 뇌출혈로 사망한 사안에 대해, 회사는 건강진단에서 해당 노동자의 고혈압 등을 인지하고 있었으므로 정신적 긴장을 수반하는 과중한 업무에 종사하지 않도록 배려할 의무가 있으며 자기 대응에 맡겨서는 안 된다는 취지의 판결이 내려졌다. 반면, 본인이 고혈압 상태였던 점, 의사의 치료를 받지 않은 점 등을 이유로 손해배상액이 50% 감액되었다.

이후에도 판례는 계속 발전했다. 정량적으로 평가하기 쉬운 장시간 노동이나 정성적 평가에 익숙한 괴롭힘을 업무상 과중부하로 인정하는 사례가 많았지만, 부적절한 인사노무관리(특히 인선, 교육훈련, 직무설계)나 설명 부족 등을 업무상 과중부하로 인정하는 사례도 잇따랐다. 그 중에는 힘들게 10여명의 부하를 거느리고 팀장까지 승진한 여성 노동자에 대해 신임 상사가 업무 능력을 평가하지 않고 부하 직원 수를 절반으로 줄인 조치를 ‘과도한 심리적 부담을 주는 불법행위’라고 명시한 사례도 있다.<sup>6)</sup>

4) サン・チャレンジほか事件東京地判平成26年11月4日労働判例1109号34頁 등.

5) システムコンサルタント事件東京高判平成11年7月28日労働判例770号58頁.

6) 富国生命保険ほか事件鳥取地米子支判平成21年10月21日労働判例996号28頁.

노동자의 문제행동을 원인으로 장기간 능력에 맞는 일을 지시하지 않은 것(능력의 과소활용)을 불법행위로 판단한 사례도 있다.<sup>7)</sup> 후술하는 ‘정신장애의 산재 인정 기준’을 책정할 때 참고한 카라섹(Karasek, Jr., R.A.), 존슨(Johnson, J.V.), 홀(Hall, E.M.) 등이 개발한 ‘업무의 질량’ - ‘일하는 방법의 재량(자유도)’ - ‘상사 및 동료의 지원’의 3축으로 구성된 직무 스트레스 측정 모델<sup>8)</sup>을 바탕으로 판단한 것이 많다.

사용자에게 적극적인 심리적 배려를 요구하는 판결도 많다. 예를 들어 도시바(우울증, 해고 사건)<sup>9)</sup>은 과중한 노동으로 인한 컨디션 악화가 보이는 경우 노동자 본인의 컨디션 악화에 대한 ‘적극적인 신고를 기대하기 어렵다는 것을 전제로’ 사용자가 적절히 업무 조정 등을 실시할 필요가 있다고 말했다. 건설기술연구소 사건<sup>10)</sup>에서는 설령 컨디션이 좋지 않은 노동자가 계속 근무를 희망한다고 해도 주변을 ‘의식하는 것’이 분명하므로 심신의 상태를 확인한 후 휴직시켰어야 한다고 판결했다. 노동자에게 컨디션이 좋지 않은 조짐이 보였을 때 산업의를 활용하여 취업상의 배려 등을 해야 한다는 취지의 판결도 있다.<sup>11)</sup>

단, 이러한 판시는 대체로 직전의 업무상 과중한 부하나 그 사람의 행동 변화(근태 상황의 악화 등) 등 객관적으로 인식할 수 있는 사건을 전제로 하고 있다.

통상에서 벗어난 성격 경향이나 행동패턴을 가진 노동자의 과중부하 인정에 대해서는 텐츠 판결의 취지에 따라 대상자와 같은 조건(직종, 경력 등)인 취업자의 성격 경향 범위 내라면 그 사람을 기준으로 한다는 평가 방침이 제시되어 왔다. 또한 노동자가 몸이 좋지 않은 상태임을

7) 兵庫教育大学事件神戸地判平成29年8月9日D1-Law.com 판례체계.

8) Karasek, R.(1979), Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign, 24 Admin Sci. Quart. pp.285~307; Johnson, J.V. and Hall, E.M.(1988), Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. 78 Am. J. Public Health. pp.1336~1342; Karasek, R. & Theorell, T.(1990), Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life. Basic Books.

9) 東芝(うつ病・解雇)事件最2小判平成26年3月24日裁判所時報1600号77頁.

10) 建設技術研究所事件大阪地判平成24年2月15日労働判例1048号.

11) ティー・エム・イーほか事件東京高判平成27年2月26日労働判例1117号5頁 등.

일본의 민사소송에서는 가해자에게 불법행위가 있으면 그로 인해 구체적인 손해(예를 들어 정신질환 등)가 발생했다는 것이 입증되지 않더라도 그 불법행위 자체가 피해자에게 정신적 타격을 입혔다는 이유로, 또는 그로 인한 권리침해를 추상적인 손해로서 가해자에게 '위자료'의 지급을 명하는 경우가 있다. 본 판결도 그 한 예로서 피고들의 대응상의 과실과 피해자의 자살과의 인과관계는 부정되었지만 위자료 지급이 명령되었다.

사용자에게 알린 경우 본인을 기준으로 판단한 사례도 있다.<sup>12)</sup> 그러나 본인의 특수한 성격 성향이나 행동이 산재를 입는 데 영향을 미친 경우 배상액의 감액이 인정되어 왔다.<sup>13)</sup>

업무상 과중한 부하가 인정되면 대체로 사용자의 민사상 과실책임도 인정되었다.<sup>14)</sup> 다만 일부에서는 사용자의 과실책임을 확대를 제한하려는 사례도 있었다.<sup>15)</sup>

최근에는 회사의 안전 및 건강 배려 의무 위반으로 노동자가 산재를 입은 경우, 회사법 제429조를 근거로 업무 관리 권한을 가지고 있으면서도 적절한 행사를 소홀히 한 관리자 개인의 배상 책임을 인정하는 판결이 나오고 있다.<sup>16)</sup>

일본에서 기업과 정부에 정신건강 대책의 필요성을 가장 강하게 인식시킨 것은 이러한 민사 판례일 것이다.

## ■ 공적 보상 측면 : 정신장애의 산재 인정에 관한 지침과 기준 정비

업무상 심리적 스트레스의 과중성을 처음으로 법적으로 평가한 것은 정부였다. 1984년 국영 철도 직원이 과중한 노동으로 인한 자살시도로 부상을 입은 사례가 처음으로 산재로 인정<sup>17)</sup>된 것이다. 이후 업무상 심리적 스트레스의 과중성을 적극적으로 평가하는 판례가 다수 나왔고, 정부가 수립하는 산재 인정 기준과 그 근거가 되는 위탁 연구 보고서 간에 상호 영향을 미치며 발전해 왔다.

1999년 당시 노동성(현 후생노동성)은 ‘심리적 부하에 의한 정신장애 등에 관한 업무상 외 판단 지침’(1999년 9월 14일 기발 제544호)을 통달했다. 이는 정부의 상급기관에서 하급기관에 대한 통달이므로 법적 구속력은 없지만 사법부에도 큰 영향을 미쳤다.

이 지침은 ICD-10의 제V장에 분류된 정신질환을 보상대상(‘대상질병’)으로 삼고, 특별히 업

12) 예 : 덴ソー(トヨタ自動車)事件名古屋地判平成20年10月30日労働判例978号16頁.

13) Mishiba, 2020, *op cite* 1, 156-162.

14) 三柴文典『裁判所は産業ストレスをどう考えたか』(労働調査会, 2011年).

15) 立正佼成会事件東京高判平成20年10月22日労働経済判例速報2023号7頁 등.

16) 大庄ほか事件大阪高判平成23年5月25日労働判例1033号24頁, 상기 サン・チャレンジほか事件東京地判 등.

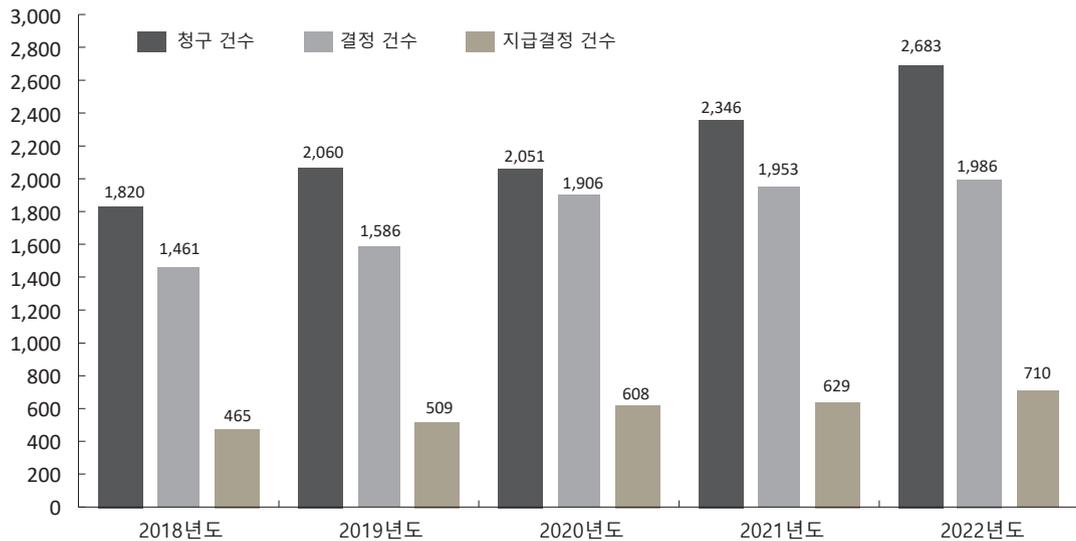
17) 사용자가 보험료를 전액 부담하고 국가가 운영하는 보험제도로, 사용자의 보상책임을 보장하는 성격과 공적 사회보장적 성격을 동시에 가지고 있음.

무 외적인 요인이 없는 한 종합적으로 ‘강’으로 인정되는 업무상 사건이 있으면 산재로 인정한다는 내용을 담고 있다. 그리고 이에 첨부된 ‘직장 내 심리적 부하 평가표’에서 통계학적으로 스트레스 요인으로 인정된 ‘사건’(stressful event) 6종 31개(현재 7종 29개)를 열거하고, 사건 이후의 경과(지속성이나 변화) 등을 고려하여 개별 사건의 스트레스 강도를 ‘강’, ‘중’, ‘약’의 3단계로 평가하여 업무상 부하를 종합적으로 판단할 수 있도록 했다. 개별 사건에 대한 평가를 고려한 종합적인 평가가 ‘강’이면 원칙적으로 산재로 인정된다.

이후 두 차례에 걸친 큰 폭의 개정(2011년 12월 26일 기발 1226 제1호, 2023년 9월 1일 기발 0901 제2호)을 통해 인정기준과 명칭을 바꾸고 다음과 같은 특징을 가지게 되었다.

- ① 한 달에 80시간을 초과하는 장시간 노동을 스트레스 요인으로 규정한다.
- ② 복수의 중간 정도의 사건도 경우에 따라서는 합산하여 ‘강’으로 간주한다.
- ③ 사건 발생 전에 발병한 질병이 있더라도 강력한 사건에 부딪히면 보상 대상이 된다.
- ④ 넓은 의미에서 지위가 높은 사람에 의한 괴롭힘, 성희롱, 고객의 갑질(고객에 의한 과도한 괴롭힘)을 사건으로 인정한다.
- ⑤ 원칙적으로 대상 질환의 발병 및 악화 직전 6개월간의 사건을 평가 대상으로 하되, 괴롭힘이 계속되고 있는 경우 등에는 그 이전의 사건도 고려한다.

[그림 1] 정신장애의 청구, 결정 및 지급결정 건수 추이



자료: 후생노동성 웹사이트([https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_33879.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33879.html)) 최종 열람일: 2024년 4월 15일.

[그림 1]과 같이 이러한 판단기준을 바탕으로 한 정부의 정신장애 산재보상 청구 및 인정 건수는 대체로 증가하는 추세이다.

정신장애의 산재 인정은 브랜드 이미지 하락과 민사소송의 위험을 우려하는 많은 기업들에게 직장 내 정신건강 대책의 필요성을 느끼게 했다. 그러나 이러한 사회적 영향에 대한 정량적 평가는 이루어지지 않고 있다. 또한 미시바가 국내 기업 등 정신건강 관계자를 대상으로 실시한 사회조사<sup>18)</sup>에서 정부의 정신건강 관련 시책 중 인정기준을 알고 있다고 응답한 비율은 14%에 불과했다.

## ■ 심신양면에 걸친 건강유지증진대책 법제화와 정신건강 지침 발표

일본의 노동안전위생법(산업안전보건법에 해당)에서 정신건강을 강하게 의식한 규정이 마련된 것은 1988년 법 개정(동년 법률 제37호)이었다. 즉 법 제69조가 개정되어 사업자로 하여금 노동자의 건강 유지 증진을 위한 계획적인 실시가 노력의무로 규정되었다. 그 직접적인 목적은 산업보건 전문직원에 의한 개별적인 운동 및 건강지도(THP: Total Health Promotion Plan) 추진이었다. 1992년 법 개정(동년 법률 제55호)으로 노동자 개개인의 건강장해 예방을 넘어 쾌적한 작업환경 조성을 사업자의 노력의무로 규정한 법 제71조 2가 신설되었다. 구체적인 방안은 각각 지침으로 제시하게 되었다. 이에 따라 개인과 집단 쌍방에 대한 접근이 산업보건 정책의 과제가 되었다.

2000년에는 구 정신건강지침(2000년 8월 9일 기발 제522호의2)이 시행되었고, 2006년에는 새로운 지침(2006년 3월 31일, 최신 개정: 2015년 11월 30일 기발 제1130 제1호)으로 개정되었다. 새 지침에는 법 제69조에 연계되는 것으로 명시되어 있어, 이를 위반할 경우 건강장해를 일으킬 수 있다는 인식이 있음을 알 수 있다.

신규 지침은 다음의 네 가지 돌봄을 실시할 것을 권장하고 있다.

18) 三柴文典「メンタルヘルス対策従事者向け調査結果の整理・分析—質問票のドラフト作成者の立場から—」2011-2013年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)『諸外国の産業精神保健法制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究』(研究代表:三柴)674頁.

- ① 노동자 자신이 스스로 스트레스 경감 등을 위해 노력하는 ‘자기 돌봄’
- ② 관리감독자가 심리사회적 작업환경의 개선 및 노동자와의 개별 상담 등을 실시하는 ‘상사에 의한 돌봄’
- ③ 사업장 내 건강관리 담당자가 사업장의 정신건강 대책을 추진하여 노동자 및 관리감독자 등을 지원하는 ‘사업장 내 산업보건 전문직원 등에 의한 돌봄’
- ④ 사업장 외부의 전문기관이나 전문가가 노동자 등을 지원하는 ‘사업장 외부 자원에 의한 돌봄’

그 외 정신건강 연수 실시, 위생위원회에서 해당 사업장에 적합한 대책을 협의하는 것 등을 권장하고 있다. 새 지침은 기존 지침보다 건강 악화로 인한 휴직자의 직장 복귀 지원의 중요성을 강조하고 있다.

이 지침에 법적 구속력은 없지만 후생노동성의 노동자 건강실태조사를 보면 지침 발표 이후 새롭게 정신건강 대책을 마련하거나 그 내용을 변경하는 사업장의 비율이 증가했다. 예를 들어, 노동자 및 관리감독자에 대한 교육훈련, 직장환경<sup>19)</sup> 개선 등을 실시하는 사업장이 증가했다. 앞서 언급한 미시바의 사회조사에서도 응답자의 약 35%가 이 지침을 알고 있었다.

지침에서 실시를 권장하는 조치에 대해서는 개별적으로 비용효용성을 검증하고 있다. 예를 들어 요시무라 의사 등<sup>20)</sup>이 국내 연구논문 4편에 제시된 데이터 등을 바탕으로 질병휴직(absenteeism), 노동생산성(presenteeism) 등을 주요 지표로 비용편익분석을 실시한 결과 직장환경 개선, 개인 대상 스트레스 관리 교육에서는 편익 추정치가 비용의 약 2~3배로 나타났으나 관리자 대상 교육훈련에서는 1배 이하로 나타났다고 한다.

## ■ 과중노동 대책

일본에서는 1980년대 후반부터 과로사 및 과로자살의 증가가 사회문제로 대두되었다. 과로

19) 여기서 직장환경이란 작업장의 물리적 배치, 노동시간, 작업방법, 조직, 인간관계 등을 지칭하는 광범위한 개념이지만(厚生労働省「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」(2015年, 2016年改訂)88頁), 이번 조사에서는 응답자에게 명확한 설명이 이루어지지 않았다.

20) 吉村健佑, 川上憲人, 堤明純, 他「日本における職場でのメンタルヘルスの第一次予防対策に関する費用便益分析」産業衛生学雑誌55巻1号(2013年)11-24頁.

사란 과로로 인한 뇌심장 질환으로 인한 사망<sup>21)</sup> 등을 의미한다.

일본에서는 이 문제에 대응하기 위해 장시간 노동을 간접적으로 억제하는 조치를 취해왔다. 노동기준법에서는 1일 8시간, 1주 40시간을 기본으로 하여 일하는 시간을 제한하고 있으며, 월 4일을 휴일로 지정하고 있다. 법정시간 외나 휴일에 노동을 시킬 경우에는 노사 협정을 체결해야 하며, 사용자에게는 일정한 할증임금 지급을 의무화했다(심야 시간대에 노동을 시킬 경우 노동시간의 길이와 관계없이 할증임금 지급을 의무화했다). 1998년 노동기준법 개정(동년 법률 제112호)에서는 담당 장관이 법정 시간외 노동(모두 주 40시간을 초과하는 시간. 이하 같음)의 상한 기준을 정하도록 하였다(일반 노동자의 경우 1개월 45시간, 1년 360시간). 2008년 노동기준법 개정(동년 법률 제89호)에서는 중소기업을 제외하고 월 60시간 초과 법정 시간외 노동의 할증 임금률을 50%로 상향 조정했다.

장시간 노동으로 뇌심장질환이 발병한 자를 산재로 인정하는 기준도 1961년 최초 인정기준이 수립된 이후 1987년, 1996년, 2001년, 2021년에 큰 폭의 개정이 이루어졌다. 이 개정은 대체로 돌발적이고 양적인 부하를 개별적으로 평가하던 방침을 장기간에 걸친 만성적이고 질적인 부하를 종합적으로 평가하는 방침으로 개정하는 방향으로 이루어져 왔다. 또한 2002년 개정에서는 과중 부하가 되는 장시간 노동 기준을 발병 전 1개월간 100시간 초과를 원칙으로 한다는 것 등을 명시했다.

일본의 노동안전위생법에서는 2005년 개정(동년 법률 제108호)으로 원칙적으로 월 100시간 초과외 법정 시간외 노동을 한 노동자 중 희망자에 대해 의사의 면접지도를 받게 하는 의무를 사용자에게 부과했다(장시간 노동 면접제도).

이는 모두 간접적인 장시간 노동 억제책<sup>22)</sup>으로, 노사협정 등의 절차를 거쳐 금전적 대가만 지불하면 장시간 노동을 시킬 수 있는 제도였다. 그러나 2018년 일하는 방식 개혁 추진법(동년 법률 제71호)에 의해 노동시간의 절대적 상한이 설정되었다. 즉 법정 시간외 노동을 허용하는 노사협정이 체결되어 있더라도 의사 등 일부 예외를 제외하고는 연간 720시간을 초과하여 노

21) ILO 웹사이트에 게재된 보고서(Case Study: Karoshi: Death from overwork. [https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_211571/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang--en/index.htm) 최종열람일: 2024년 4월 16일).

22) 그 외 2014년에는 과로사 유족 단체의 사회운동으로 과로사 등 방지대책 추진법이 제정되어 과로사 등 실태에 관한 조사 연구 체제 구축, 국민에 대한 인식 제고, 국가, 지자체 등 관계자의 연계, 정기적인 대책 강령 수립 등을 추진하게 되었다.

[그림 2] 상용노동자 1인당 연평균 총실제노동시간(1951~2022년)



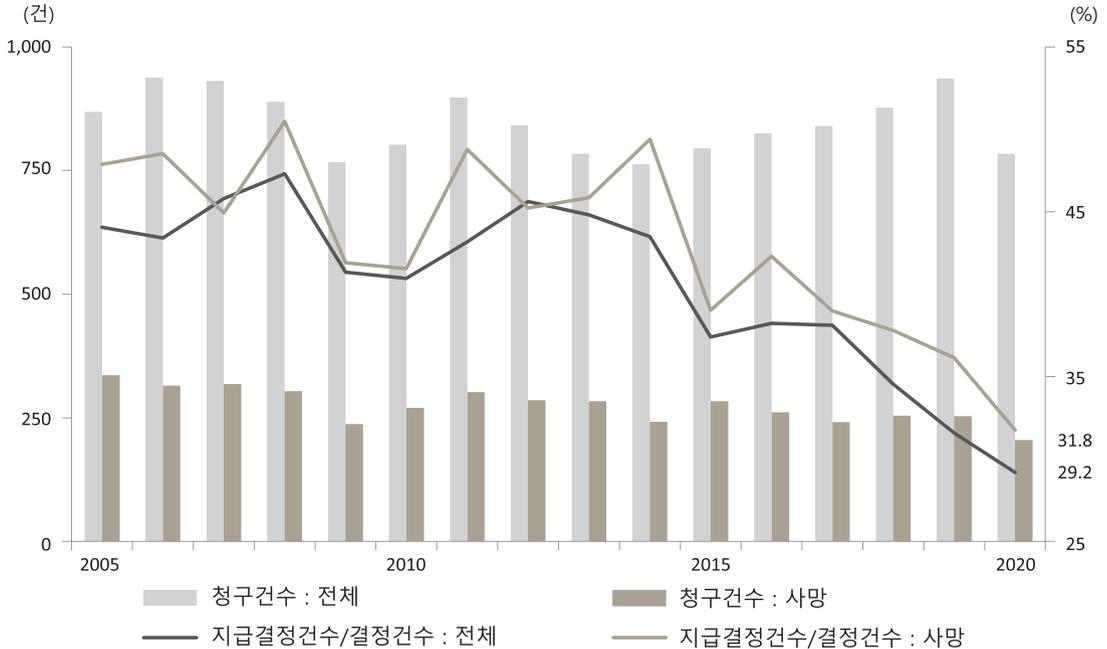
자료: 일본노동정책연구연수기구 웹사이트([https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0501\\_02.html](https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0501_02.html))  
 최종열람일: 2024년 4월 16일.

동시키는 것 등이 명시적으로 금지되었다(노동기준법 제36조 제5항, 제6항).

또한 노동안전위생법상의 장시간 노동 면접제도가 강화되었다. 즉 그 대상자를 다소 확대함과 동시에 사용자가 노동시간을 확실히 파악하도록 했다. 예를 들어 일반 노동자에 대해서는 대상 요건에 대해 법정 시간외 노동을 100시간에서 80시간으로 낮춘 것 외에 법 제66조의8의3 신설 등으로 노동시간 상황 파악 의무를 설정했다(사용자가 직접 확인하거나 IC카드에 의한 기록 등 [노동안전위생규칙 제52조의 7의 3]). 기존에는 노동시간 관리나 시간외 노동의 제한을 받지 않았던 노동자에 대해서도 상응하는 방법으로 노동시간을 파악하여 면접지도 대상으로 삼았다. 기업의 상품 개발자 등을 상정한 연구개발 업무 종사자(노동기준법 제36조 제11항)와 금융 자문가 등을 상정한 고도 전문직 제도(노동기준법 제41조의2)의 적용자에 대해서는 노동시간 등이 일정 기준을 초과하면 본인의 희망이 없더라도 면접지도 대상에 포함하기로 했다.

위와 같은 시책의 전개로 [그림 2]와 같이 상용노동자의 연평균 총실제노동시간은 감소하는 추

[그림 3] 뇌·심장질환 산재보상 상황



자료: 닛세이키초연구소 웹사이트(<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=69186?pno=2&site=nli> 최종열람일: 2024년 4월 16일).

세를 보이고 있다. 일본의 과로사 특징에 대한 데이터 분석도 진행되고 있다.<sup>23)</sup> 뇌·심장질환 등의 산재 신청 및 인정 건수는 [그림 3]과 같이 신청은 800건 내외(이중 사망사건은 250건 내외)로 높은 수준을 유지하고 있으나, 인정은 다소 감소하는 추세이다.

## ■ 자살대책 법제화

일본에서는 버블경제 붕괴 이후 자살자가 3만 명(그중 직장인은 약 9,000명 정도로 추산)을

23) Takahashi M. Sociomedical problems of overwork-related deaths and disorders in Japan. J Occup Health, 2019 Jan 22. doi: 10.1002/1348-9585.12016. [Epub ahead of print], Tsutsumi A. Preventing overwork-related deaths and disorders--needs of continuous and multi-faceted efforts. J Occup Health (in press).

넘는 상황<sup>24)</sup>이 계속되자 2006년 의원입법으로 자살대책기본법(2006년 법률 제85호)이 제정되었다(2016년 법률 제11호로 개정).

이 법은 자살에는 여러 요인이 작용한다는 것을 전제로 국가와 지방자치단체의 연계, 자살 대책에 관한 조사 연구, 학교나 직장에서의 정신건강에 관한 이해 촉진, 자살 위험이 있는 사람이 정신과 이외의 의사에게 진찰을 받았을 때 정신과 의사에게 소개되는 체제(게이트 키퍼 제도)의 정비 등이 추진되었다.

법 제정 4년 후인 2010년 이후 자살자 수는 감소하여 2019년에는 2만 381명(이후 소폭 증가)에 이르렀으나, 법제도에 의한 것이라기보다는 경기의 영향이 더 큰 것으로 보인다.

## ■ 직장 복귀 지원 가이드라인 발표

정신건강 대책에서 직장 복귀 지원의 중요성을 인식한 후생노동성은 2004년에 「마음의 건강 문제로 휴직한 노동자의 직장 복귀 지원 가이드라인」(「구 직장 복귀 가이드라인」)을 발표하고, 2009년에 그 개정판(「신 직장 복귀 가이드라인」)을 발표하였다.

여기에는 휴직 시작부터 복직 후의 배려에 이르기까지 5단계 외에 다음과 같은 시사점을 담고 있다.

- ① 휴직자가 안심하고 휴직할 수 있도록 경제적인 보장과 수급 지원 등을 제공해야 한다.
- ② 산업보건 전문직원, 관리감독자, 주치의 등 관계자가 연계하여 대응해야 한다.
- ③ 직장복귀를 판단할 때는 본인의 병세, 노동 능력 외에 직장과의 적합성 등을 종합적으로 고려해야 한다.
- ④ 복직 장소는 휴직 전 직장이 원칙이지만 예외도 있을 수 있다.
- ⑤ 공식적인 직장 복귀 결정에 앞서 복귀 여부 판단 등을 위해 실험적으로 근무하게 하는 ‘시험 출근’을 시키는 것이 바람직하다.

어디까지나 ‘가이드라인’에 불과하지만, 앞서 언급한 미시바의 사회조사에서도 이 가이드라

24) 경찰청 웹사이트([https://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/H26/H26\\_jisatunojoukyou\\_03.pdf](https://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/H26/H26_jisatunojoukyou_03.pdf) 최종열람일: 2024년 4월 16일).

인을 알고 있다는 응답이 22.6%로 비교적 높았다. 다만 이것이 휴직자의 취업 계속성에 미치는 영향에 대한 증거는 없으며, 휴직자 복지 지원이 취업 계속성에 미치는 영향에 대한 증거 자체가 제한적이다.

한편, 이 가이드라인에 대해 언급하는 판례도 나오고 있다. 예를 들어 와코루 사건<sup>25)</sup>은 사용자에게 새로운 직장복귀 가이드라인에 따른 직장복귀 지원을 할 법적 의무가 없음을 명시했다. 그러나 가이드라인이 시사하는 취지는 이어받고 있음을 엿볼 수 있다. 즉 노동자의 요양휴직 중 사용자는 해당 노동자를 요양에 전념하게 할 의무가 있으며, 주치의로부터 피고 회사 관계자와의 접촉을 제한해야 한다는 내용의 진단서를 발급받은 후 주치의의 통하지 않거나 주치의에게 접촉 방법을 확인하지 않고 직접 본인과 접촉한 것은 민사상 과실에 해당한다고 본다. 또한 원고의 고용계약을 다소 불안정하게 만들겠다는 취지를 합리적인 설명 없이 전달한 것도 배려가 부족하여 민사상의 과실에 해당한다고 보았다.

## ■ 스트레스검사의 법제화

2014년 사업자에게 스트레스검사(이하 SC)의 실시를 의무화하는 개정 노동안전위생법(2014년 법률 제82호)이 통과되었다.

이 제도는 자살자 및 직장에서 강한 스트레스를 느끼는 사람이 증가함에 따라 험난한 조정을 거쳐 탄생했다. 종업원 수 50명 이상의 사업자로 하여금 노동자에 대한 SC 실시와 함께 일정 대상자(① SC에서 높은 점수를 기록하고, ② SC를 실시한 전문가가 필요성을 인정하고, ③ 희망한 자)에 대해 의사의 면접지도를 실시하고, 그 결과를 바탕으로 의사의 권고에 따라 취업상의 조치를 취하도록 의무화했다(단 SC의 실시자체에 벌칙은 없다. SC 등의 실시상황을 노동기준감독서에 신고하는 의무 위반에는 벌칙이 있다).

SC에서는 사용자의 지시를 받아 의료, 보건, 심리 등 전문가가 ① 업무의 스트레스 요인, ② 심신의 스트레스 반응, ③ 주위 지원의 세 가지 영역을 측정한다. 그 결과를 일정한 집단(부서 등)별로 분석하고 이를 바탕으로 직장의 심리사회적 환경을 개선하는 것이 사용자의 노력의무

25) ワコール事件京都地判平成28年2月23日D1-Law.com 판례 체계.

로 규정되어 있다.

입법자의 의도는 이 제도가 형식화되지 않도록 사용자가 종합적인 정신건강 대책에서 적극적인 역할을 맡는 것이다. 이 제도의 본질적인 목적은 노사 외에 산업보건 전문직원, 주치의, 가족 등 관계자들 간의 대화와 노동자 자신의 마음 속 대화를 촉진하는 데 있다고 볼 수 있다.

SC 제도 자체의 효과에 대한 평가는 많지 않지만, 일례로 2,492명의 노동자를 대상으로 한 후향적 코호트 연구에서 SC와 함께 심리사회적 직장환경 개선을 경험한 노동자의 심리적 고통이 큰 효과는 아니었지만 통계학적으로 유의미하게 개선되었음을 보여주었다.<sup>26)</sup>

한편, 정부가 활용을 권장하고 있는 설문지인 직업성 스트레스 간이조사표의 타당성에 대한 검증이 진행 중이며, 질병 휴직의 예측 가능성<sup>27)</sup> 등이 어느 정도 뒷받침되고 있다. 즉 직업성 스트레스 간이조사표에서 높은 점수를 기록한 자(고스트레스자)가 남녀 모두 장기 질병 휴직자의 20% 이상을 차지하는 것으로 보고되고 있다. 또한 집단 분석에 기반한 직장환경 개선 등은 심리적 스트레스 반응의 개선 및 노동생산성 향상과 유의미한 연관성을 보인 것으로 보고되고 있다.<sup>28)</sup>

## ■ 결론

이상에서 살펴본 바와 같이 일본은 일찍부터 과로와 정신건강의 문제를 경험하거나 인식하고 다양한 법적 대책을 강구해 왔다. 장시간 노동으로 인한 과로 문제는 다소 개선되었으나, 불안, 우울증, 불면증 등의 스트레스 영향이 개선되었다는 증거는 부족하다.

유럽에서는 사용자에게 사회심리적 위험(psychosocial risk) 억제 의무를 부과하는 방안을 채

26) K.Imamura, Y.Asai, K.Watanabe, A.Tsutsumi, A.Shimazu, A.Inoue, H.Hiro, Y.Odagiri, T.Yoshikawa, E.Yoshikawa, N.Kawakami. Effect of the National Stress Check Program on mental health among workers in Japan: A 1-year retrospective cohort study. J Occup Health. 2018; 60(4): 298-306.

27) A.Tsutsumi, A.Shimazu, H.Eguchi, A.Inoue, N.Kawakami. A Japanese Stress Check Program screening tool predicts employee long-term sickness absence: a prospective study. J Occup Health. 2018; 60(1): 55-63.

28) 본 조사연구는 K.Imamura et al., *op cit.*와 대상이 되는 데이터를 공유하고 있는 것으로 보이나, 적어도 분석방법은 다르다.

택하는 국가들이 늘어나고 있지만, 역시 국가 차원의 결과(outcome) 지표가 개선되었다는 조사 결과는 거의 찾아보기 힘들다.

산업스트레스 요인은 유해화학물질 등과 달리 절대악이 아니고 노동자의 가치관이나 능력에 따라 받아들이는 방식이 다르다. 따라서 개별 노동자와 소속 조직 간의 '가치관'과 '능력(역할 기대치)'의 궁합이 가장 중요하며, 이를 실현하기 위해서는 인사노무관리자 외에 분쟁해결에 익숙한 법률실무가 등의 참여가 도움이 될 것으로 보인다.<sup>29)</sup> **KLI**

29) Mishiba, Takenori. The Legal Regulation of Psychological Hazards at Work: The Hypothesis regarding the Benefits of the Mental Health Approach Compared to the Psychosocial Risk (PSR) Approach. Journal of work health and safety regulation 2(2) advanced online publication, <https://doi.org/10.57523/jaohlev.ed.23-002>

# 벨기에의 직장 내 심리사회적 위험성 규제 개관

Vanessa De Greef (Professeure, Université libre de Bruxelles)

벨기에에서는 정신건강과 정신장애 문제를 사회보장 영역에서 다루고 있다. 1년 이상 근로능력상실 상태인 50만 명 중 3분의 1 이상이 정신장애로 인해 일을 하지 못하고 있다. 그들 가운데 3분의 2는 우울증이나 번아웃에 시달리고 있다.

벨기에에서 일 문제와 직장 내 정신장애 예방 문제를 다룰 때, 특히 '직장 내 심리사회적 위험성(risques psychosociaux liés au travail)'을 10년 전부터 이야기해 왔다. 해당 문제를 관할하는 기관은 일차적으로 연방의회이며, 제정된 규칙은 벨기에 전역에 적용된다.

본고에서는 벨기에에서 업무 관련 심리사회적 위험성을 어떻게 규제하는지 간략하게 소개한 다음, 해당 규제가 어떻게 시작됐고 변화했는지 살펴볼 것이다. 마지막으로 벨기에 제도의 강점과 약점을 살펴본 후, 향후 벨기에 제도가 어떻게 변할 수 있는지 그 가능성을 간략하게 서술할 것이다.

## ■ 직장 내 심리사회적 위험성의 규제

직장 내 복지(bien-être au travail)에 관한 법률이 어떻게 도입되었는지 살펴본 후, 직장 내 심리사회적 위험성 관리의 새로운 시대를 연 2014년을 중점적으로 살펴볼 것이다. 벨기에에서는 업무 관련 심리사회적 위험성 문제에 잘 대처하기 위해 전문 주체에 대한 규정을 만들었다.

## 1996년, '복지법'의 해

1996년 8월 4일에 제정된 「업무 수행 시 노동자의 복지에 관한 법률」,<sup>1)</sup> 소위 '복지법'은 직장 내 복지에서 예방체계의 법적 근거가 되었다. '복지법'의 시행령은 대부분 직장 내 복지 법전 (Code du bien-être au travail)에 포함되어 있다.

해당 법률 이전에는 1992년부터 직장 내 성희롱의 개념이 명시되었으며, 10년 후에는 직장 내 정신적 괴롭힘과 폭력의 개념이 직장 내 복지법에 규정되었다.

직장 내 성희롱과 정신적 괴롭힘, 폭력에 대한 개념은 모두 벨기에 연방의회의 면밀한 검토를 거친 뒤, 2014년 '직장 내 심리사회적 위험성'이라는 더욱 광범위한 개념으로 통합되었다.

## 2014년, 직장 내 심리사회적 위험성에 대한 개념 채택

벨기에는 직장 내 심리사회적 위험성을 정의함에 있어 직장 내 괴롭힘이나 폭력에 국한하지 않음으로써 직장 내 정신건강 문제 해결을 향해 중요한 발걸음을 내디뎠다.

심리사회적 위험성이란 “사용자가 영향을 미치고 객관적으로 위험을 수반하는 업무 조직, 업무 내용 및 근로조건, 직장 생활 조건과 직장 내 대인 관계 등의 요소에 노출될 경우, 한 명 이상의 노동자가 신체적 피해를 동반할 수 있는 심리적 피해를 입을 개연성”을 뜻한다. 이 정의는 업무 관련 심리사회적 위험성의 다섯 가지 원인(누적될 수 있음)인 업무 조직, 업무 내용, 근로 조건, 직장 생활 조건 및 직장 내 대인 관계에 초점을 맞추고 있다.

직장 내 심리사회적 위험성의 원인을 파악하기 위해서는 '위험성 분석(analyse des risques)'을 실시해야 한다. 위험성 분석이란 “작업 시 노동자의 복지에 영향을 미칠 수 있는 위험을 식별하고, 노동자의 복지에 영향을 미칠 수 있는 위험성을 정의하고 한정하며 평가하는 것”을 말한다. 사용자는 위험성 분석을 실시한 뒤 역동적인 위험성 관리 체계를 구축해야 한다. 그 후 예방 조치와 이를 달성하기 위한 수단을 결정하고, 해당 조치 실행에 적절한 인적 역량을 마련하고 책임도 부여해야 한다. 이 단계는 두 가지 예방 계획을 채택함으로써 구체화된다. 첫째는 향후 5년을 위한 조정 가능한 전체 계획이고, 둘째는 전체 계획에 따라 매년 특정 우선순위를 실

1) 「loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail」.

행하기 위한 연간 계획이다. 이러한 계획은 실행 전 노동자 대표 또는 노동자와 직접 논의한다. 실제로 직원 수가 50명 이상인 기업은 ‘업무 관련 예방·보호협의회(comité pour la prévention et la protection au travail)’라는 공식적인 사회적 협의기구를 설치해야 한다.

구체적으로 사용자는 전체 예방 계획과 업무 관련 예방·보호협의회에서 개진한 사전의견을 토대로 기업 또는 기관에 필요한 역량이 무엇이고 외부 서비스를 이용해야 하는 역량이 무엇인지 결정한다.

벨기에에서는 정신건강 진단을 보장하기 위해서 일반 위험성 분석에 ‘심리사회적 위험성’ 분석을 포함시켰다. 벨기에 정부는 심리사회적 위험성 분석에 사용할 수 있는 설문지를 연구팀의 도움을 받아 개발했다. 심리사회적 위험성 분석 방법의 채택은 ‘자유’고 개별 기업이 결정하기 때문에 해당 설문지 사용은 강제적이지 않다.

### 직장 내 심리사회적 위험성 관련 전문 주체

벨기에에는 업무 관련 심리사회적 위험성을 규정하고 심리사회적 위험성 분석을 마련한 것 외에도 주목할 만한 특징 두 가지가 있다. 첫째는 심리사회적 측면에서 예방전문 자문위원(conseiller en prévention spécialisé)을 두고 있다는 점이다. 기업은 외부든 내부든 의무적으로 심리사회적 예방 자문위원을 배치해야 한다. 심리사회적 예방 자문위원은 해당 학위 소지자(학위 과정에 심리학 및 사회학 수업이 상당 부분 포함되어 있어야 함)이어야 하고 일차적으로 노동과 조직 분야에 전문지식을 가지고 있어야 한다. 또한 다학제적 교육을 이수하고 노동의 심리사회 방면을 전공으로 하며 노동 관련 심리사회 분야에서 5년의 유효한 실무 경험이 있어야 한다.

심리사회적 예방 자문위원을 포함해서 사용자의 업무를 지원하는 예방 자문위원은 총 5명이며 내부 인사일 수도 있고, 외부 인사일 수도 있다. 하지만 예방 자문위원은 한 분야에 국한되지 않고 다학제적인 방식으로 일하며 모두가 직장 내 복지 증진을 위해 함께 기여해야 한다. 또한 모든 기업은 사내에 업무 관련 예방·보호 부서를 두어야 한다.

둘째는 직원을 50명 이상 고용하는 사용자는 기업 내에 ‘지원 인력(personne de confiance)’을 한 명 의무적으로 임명해야 한다는 제도(2023년 말 도입)다. 해당 규정은 직원 수가 20명 이상이고, 업무 관련 예방 및 보호를 위해 외부 심리사회적 예방 자문위원만 배치한 사용자에게

도 적용된다.

해당 인력은 업무 관련 심리사회적 위험성과 관련하여 비공식적인 역할만 담당하고, 한 명이 상의 노동자가 업무 관련 심리사회적 위험성에 대해 '공식적으로' 요청을 제기할 경우 심리사회적 예방 자문위원이 공식적인 역할을 담당하게 된다.

## ■ 벨기에 규정의 유래

벨기에 제도는 일차적으로는 유럽 지침을 따랐고, 다음으로는 자국 제도를 평가하고 꾸준히 개선하고자 하는 벨기에 정부의 의지와 그에 동참한 정치적 의지에 맞춰 변화했다.

### 1989년, 중요한 해

1996년 벨기에 제도에 변화가 있었던 것은 노동자의 업무 관련 안전·건강 개선 장려조치 실행에 관한 1989년 6월 12일자 유럽연합 이사회 지침 89/391/EEC에 따라서 변경이 필요했기 때문이다. 해당 지침은 유럽연합의 모든 회원국이 시행해야 하는 정책에 관해 광범위한 가이드라인을 제시하기 때문에 '기본 지침(directive-cadre)'으로 불린다. 해당 지침에는 업무 관련 안전과 건강의 특정 측면 또는 특정 노동자 그룹(예: 임산부, 청소년)에 초점을 맞춘 약 30개의 '부속 지침(directives soeurs)'이 있다.

### 1996년 이후 벨기에 제도의 지속적인 개선

벨기에에서 직장 내 심리사회적 위험성 예방은 2002년 직장 내 괴롭힘(정신적 괴롭힘과 성희롱) 및 폭력 문제로부터 시작되었다. 특히 현장에서 벌어지는 여러 문제를 해결하고자 하는 벨기에 연방의회의 의지가 큰 역할을 했다.

2007년 벨기에 연방의회는 관련 위험성으로부터 노동자를 더욱 폭넓게 보호하고자 '심리사회적 책무(charge psychosociale)'라는 개념을 도입했다. 이를 통해 스트레스와 갈등 문제를 포괄할 수 있게 되지만, 고충처리 메커니즘은 여전히 직장 내 괴롭힘(정신적 괴롭힘과 성희롱)과

폭력에 국한되어 있었다.

여전히 노동자 보호 제도가 심리사회적 책무와 관련된 문제로 한정되어 있었기 때문에 벨기에 연방의회는 2014년 연구자들의 평가와 함께 관련 제도를 재검토했다. 특히 집단적 차원의 조치를 개선하는 것을 목표로 했는데, 해당 분야 전문지식을 보유한 자문위원의 임무를 개발하고, 직장 내 심리사회적 위험성의 개념을 정립하고, 심리사회적 위험성 분석에 명시적인 지위를 부여했다. 이와 같은 변화는 특히 번아웃이 직업병으로 인정되지 않더라도(증거가 있다면 직업병으로 인정될 수 있지만 사실상 입증 어려움) 이를 해결하고자 하는 의지와 관련이 있다. 번아웃은 벨기에에서 직장 내 심리사회적 위험성에 대해 언급할 때 가장 흔히 논의되는 주제다.

2014년 노동자 지원과 관련된 기업 내 소청심사 메커니즘을 개인적 관점에서 검토한 결과, 전문가의 개입을 요청하지 못하도록 막았다는 불만 사항은 더 이상 없었다. 이후 예방 자문위원들 간에 공유되는 업무상 비밀을 명확히 하여 관련 주체들이 필요 정보를 교환할 수 있도록 했다. 그리고 직장 내 괴롭힘의 개념을 보다 더 명확히 하고, 괴롭힘이나 폭력 발생 시 정액 보상에 대한 규정을 마련했다.

현재 2014년 규정(2007년 규정 개정) 평가 작업이 진행 중이다. 최근 몇 년간 제도 개선을 향한 정부 의지와 정치적 의지를 알 수 있는 대목이다.

노사, 특히 전 산업 수준 노동조합(벨기에 전역을 포괄하는 노조)도 해당 문제에 전념했고, 국가노동위원회(Conseil national du travail, 벨기에 노사협의기구-편집자 주)에서 직장 내 번아웃 및 1차 예방과 관련해서 다양한 계획을 개발했다.

## ■ 벨기에의 강점, 약점 및 발전 가능성

앞에서 살펴보았듯이 벨기에에서 마련된 법규는 훌륭한 결과를 낳았으며 다른 여러 유럽 국가와 비교했을 때도 그렇다고 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 벨기에가 여전히 많은 도전에 직면해 있다는 사실을 간과해서는 안 된다.

2021년 유로파운드(Eurofound)가 실시한 근무조건 설문조사에서도 드러났듯이, 많은 응답자가 스스로 열정적으로 일한다고 답했음에도 불구하고 벨기에 노동자의 직장 내 심리적 복지

가 2015~2021년 사이에 악화되었다.

직장 내 불만족의 인과관계를 측정하지 않아도 몇 가지 문제점을 파악할 수 있다. 첫째는 기업에 업무 관련 예방·보호협의회가 설치되어 있어야 사회적 협의 제도가 잘 작동한다는 점이다. 노동자 대표 측과 사용자 및 사용자 대표 측은 매달 협의회에 모여 건강에 대한 모든 사항을 논의한다. 하지만 벨기에에서는 직원이 50명 이상일 때만 양측이 모일 수 있다. 따라서 소규모 기업은 직장 내 건강에 대해 논의할 기회가 되는 상기 '월례' 모임의 적용을 받지 않는다.

또 다른 문제는 해당 인력의 교육에 관한 것이다. 심리사회적 예방 자문위원과 지원 인력은 각각 교육을 받지만, 다른 주체들은 항상 교육을 받는 것이 아니기 때문에 이로 인해 문제가 발생할 수 있다. 노동자 대표와 같은 관리자에게도 직장 내 복지 교육을 한다면 해당 제도를 더욱 효과적으로 운영할 수 있다.

벨기에 사회에서 전반적으로 직장 내 복지 문제가 예전보다 많이 다루어지고 있는 것은 사실이지만, 문제가 발생하기 전에 예방하는 조치(유럽에서는 1차 예방이라고 함) 개발이 미흡하다. 각 기업 차원에서 예방 정책을 개발해야 한다.

벨기에 자체적인 구조 문제도 있다. 벨기에에서 근로감독관은 핵심적인 역할을 하지만 잘 알려지지 않았으며 기업 외부에서의 중계 역할을 강화할 필요가 있다. 이는 아마도 업무 관련 예방 및 보호 서비스(관련 인력은 기업 내·외부에 있으며 직장 내 예방을 사명으로 함)에 대한 기대가 크기 때문일 것이다. 하지만 실제로 해당 제도의 효율성이 떨어지고 벨기에 법률에 맞는 실무 경험을 갖추려면 발전이 더 필요한 상황이다.

결론적으로 유럽연합이 직장 내 심리사회적 위험성에 관한 유럽 지침을 채택한다면, 벨기에의 관련 제도가 발전할 가능성이 커질 것이다. 현재로서는 '부속 지침'의 채택 여부가 확실치 않지만, 다수의 전문가가 해당 지침을 채택하면 유럽 대륙 전체에서 직장 내 심리사회적 위험성을 통일성 있게 관리할 수 있다고 권고하고 있다. **KL1**

# 국제노동동향



국제노동동향 ① 영국: 주 4일 근무제에 대한 실험과 전망

국제노동동향 ② 스페인: 기후변화와 노동에 대한 정부와  
노조의 논의

국제노동동향 ③ 일본: 초고령사회에서의 정년 연장 및  
고령자 재취업 정책 분석

**INTERNATIONAL**

**L A B O R**

**B R I E F**

# 영국 : 주 4일 근무제에 대한 실험과 전망

남선우 (영국 런던정치경제대학교 노사관계와 인사관리학 박사과정)

## ■ 머리말

코로나19 팬데믹 기간에 많은 노동자가 유연한 근무시간과 노동환경에 더 익숙해졌고 주 4일 근무제는 노동자들에게 매력적인 선택지가 되었다. 이미 유럽의 여러 나라에서 주 32시간제나 주 4일 근무제에 대한 논의가 있었고<sup>1)</sup> 미국,<sup>2)</sup> 독일,<sup>3)</sup> 이탈리아<sup>4)</sup> 등의 국가에서도 노동조합 협상의 핵심 요구사항이 되었다. 2022년에 스코틀랜드 정부,<sup>5)</sup> 벨기에 정부,<sup>6)</sup> 도미니카 공화국<sup>7)</sup>은 공공 또는 민간 부문에서 정부가 지원하는 새로운 주 4일 시험을 발표했고 스페인에서는 발렌시아 시의회가 최초로 도시 전체를 대상으로 주 4일 시험을 실시<sup>8)</sup>하기도 하였다. 이 글에서는 영국 내에서 이루어진 주 4일 근무제에 대한 실험과 결과에 대해 살펴보고 그에 대한 전망을 살펴보고자 한다.

- 1) 특히 유럽의 여러 나라 중 스페인의 주 4일 근무제에 관한 논의는 다음을 참고하기 바란다. 정인철 (2023), 「스페인 : 노동시간, 주 4일제로 갈 것인가?」, <https://www.kli.re.kr/> (2024.5.15).
- 2) NPR, “Why a 4-day Workweek Is On the Table for Autoworkers”, 2023.9.11.
- 3) Le Monde, “German Steelworkers Union Pushes for a Four-day Workweek”, 2023.6.5.
- 4) Reuters, “Lamborghini Introduces Four-day Week for Production Workers”, 2023.12.5.
- 5) STV News, “Scottish Government Launches Four-day Working Week Trial”, 2024.1.24.
- 6) Belga News Agency, “Belgium to Pilot Four-day Working Week”, 2023.12.7.
- 7) Al Jazeera, “Dominican Republic to Trial Four-day Work Week: Can It Work Globally?”, 2024.1.20.
- 8) Euronews, “Workers in Valencia’s 4-day Week Trial Report Less Stress and More Socialising”, 2023.10.31.

## ■ 영국 내 주 4일 근무제 실험연구 소개

2022년 초, 싱크탱크 Autonomy는 다른 연구기관<sup>9)</sup>과 협력하여 임금 손실 없는 주 4일 근무제에 대한 선행연구를 기획했고 6개월간의 연구에 참여할 기업과 비영리 단체를 모집했다. 연구 초반인 2개월 동안에는 기업에 연구와 관련된 워크숍, 코칭, 멘토링을 제공했다. 기업에서 이미 주 4일 근무제를 시행하고 있었던 경우, 주 4일 근무제로 전환하는 데 참여한 노동자들의 경험과 지식을 공유받았다. 해당 연구에는 Autonomy 단체의 연구원뿐만 아니라 보스턴 칼리지, 케임브리지대학교도 함께 참여하였다.<sup>10)</sup> 선행연구의 결과는 2023년 2월에 처음 발표되었고 그 이후 연구를 계속 진행하여 2024년 2월 결과보고서가 한 차례 더 발표되었다. 2023년 2월 결과보고 이후, 선행연구에 이어서 후속 연구가 진행되었다. 선행연구에 참여하였던 기업들이 후속 연구에도 지속적으로 참여하였고 관련된 데이터는 2023년 11월과 12월에 수집되었다. 후속 연구에 참여한 기업들의 간략한 정보는 다음과 같다.<sup>11)</sup>

2022년 초 선행연구에 61개 기업이 참여하였고 그중 54개 기업은 참여 후 1년 동안 주 4일 근무제를 유지해 왔다고 응답했다. 주 4일 근무제를 유지했던 기업 중 28개 기업이 후속 연구에 참여하였다. 이 중 79%는 영리기업이었고 21%는 자선단체 혹은 비영리 기업이었다. [그림 1]에서 볼 수 있듯이 28개 기업 중 43%는 기업 종사자 규모가 10~49명이었다. 28개 기업 중 7%는 100~199명 사업장, 다른 7%는 200명 이상 사업장이었다. [그림 2]는 후속 연구에 참여한 기업을 업종별로 나눈 분포를 보여준다. 가장 많이 참여한 업종은 마케팅, 광고 업종이었다.

9) 참여한 단체는 주 4일 근무제에 대해 실험, 연구, 홍보 등을 하는 4 Day Week Campaign, 4 Day Week Global이다. Autonomy와 같은 싱크탱크, 정책연구소 등과 협업하여 주 4일 근무제에 대해 연구한다. 4 Day Week Global은 미국, 브라질 등에서 주 4일 근무제에 대한 연구들을 시행했다. Autonomy는 주 4일 근무제에 대한 결과보고서와 원자료(raw data)를 제공한다. 단체들에 대한 자세한 내용은 아래 사이트를 참고하기 바란다.

4 Day Week Campaign - <https://www.4dayweek.co.uk/>

4 Day Week Global - <https://www.4dayweek.com/>

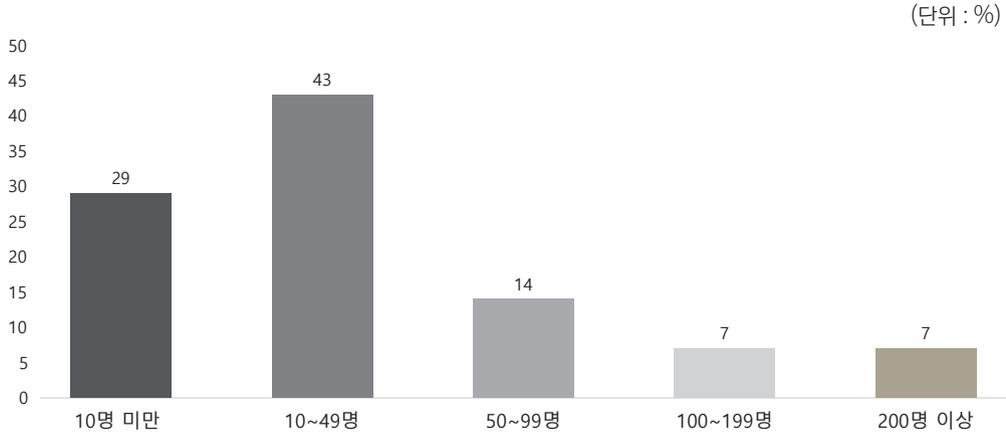
Autonomy - <https://autonomy.work/>

10) 4 Day Week Global, "The 4 Day Week UK Results Are Here", <https://www.4dayweek.com/uk-pilot-results/> (2023.5.10).

11) 2022년, 2023년 연구에 참여한 기업의 자세한 목록은 아래를 참고하기 바란다. 정보 공개에 동의한 46개의 기업에 한해서만 확인이 가능하다.

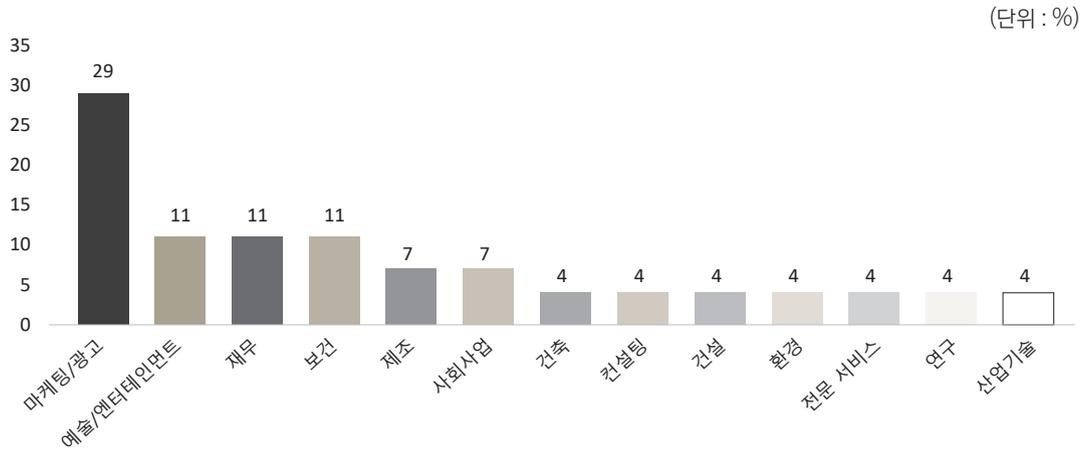
4 Day Week Global, "UK 4 Day Week Pilot Participants", <https://www.4dayweek.com/uk-2023-participants/> (2024.5.15).

[그림 1] 종사자 규모별 주 4일 근무제 참여기업 분포



자료: Autonomy, "Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On", <https://autonomy.work/> (2024.5.10).

[그림 2] 업종별 주 4일 근무제 참여기업 분포



자료: Autonomy, "Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On", <https://autonomy.work/> (2024.5.10).

연구를 진행했던 Autonomy는 기업의 업종이 한 곳으로 치우치지 않고 다양하게 분포되어 있다는 점을 강조했다.<sup>12)</sup>

12) Autonomy, "Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On", <https://autonomy.work/> (2024.5.10).

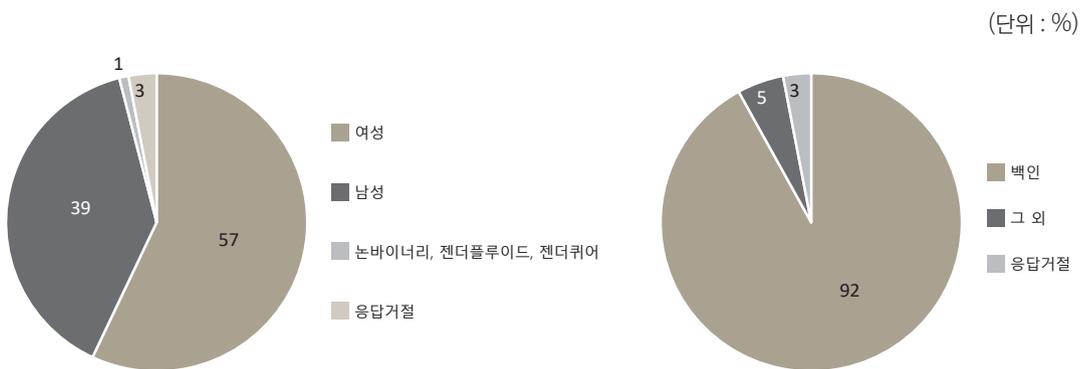
2023년 후속 연구에서는 2022년에 이루어지지 않았던 직원 복지에 대한 부분을 다루었다. 선행연구에 참여한 노동자들을 대상으로 후속 설문조사가 진행되었는데, 이 설문은 주 4일 근무제 시행 전, 시행 종료, 종료 12개월 후의 노동자들의 경험을 다루었다. 해당 연구 부분은 보스턴 칼리지가 주도하여 진행했고 업무 경험, 복지, 가족 및 개인 생활 등을 다루는 질문들이 포함되었다.

직원 복지뿐만 아니라 주 4일 근무제에 대한 임직원들의 의견에 대해서도 설문이 이루어졌다. 2023년 10월부터 12월 사이에 진행된 설문조사에서, 2022년 선행연구에 참여한 회사 중 20개 기업이 주 4일 근무제에 대한 기업 내 정책 변화 여부에 대해 응답했다.<sup>13)</sup> 20개 기업 중 6개 기업은 주 4일 근무제 시행을 담당했던 고위 임직원과의 심층 인터뷰에 동의했다.

마지막으로 후속 연구에 참여한 노동자들은 4개의 짧은 개방형 질문으로 구성된 설문에도 응했다. 해당 설문조사는 회사와도 공유가 되었다. 주 4일 근무제로 인해 줄어드는 근무시간이 업무, 직장 생활, 개인 생활에 어떤 영향을 미쳤는지, 회사에서 주 4일 근무로의 전환을 어떻게 관리했는지에 대한 피드백 등으로 설문지가 구성되었다. 14개 기업의 294명 노동자가 설문에 응답하였다. [그림 3]에서 보듯이 응답자의 57%는 여성, 39%는 남성이었다. 응답자의 92%는 백인이었다.

위에서 언급된 온라인 설문조사를 통해 수집된 데이터를 보완하고 더 깊은 맥락을 분석하기 위해 심층 인터뷰가 진행되었다. 선행연구 심층 인터뷰에 응한 노동자 중 일부가 후속 연구 심

[그림 3] 설문 응답자 성별 및 인종 비율



자료: Autonomy, "Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On", <https://autonomy.work/> (2024.5.10).

13) 설문조사는 각 기업의 임직원 중 한 명(CEO 혹은 인사담당자)에게 전달되었다.

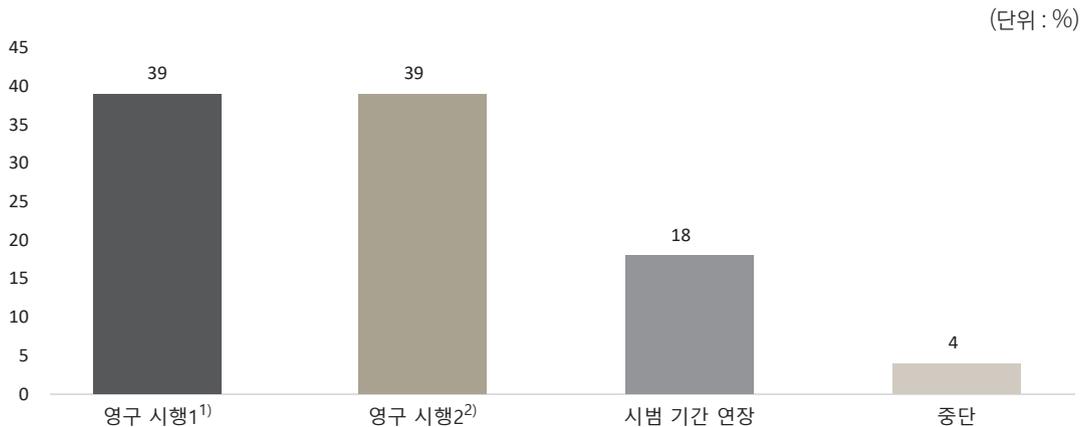
층 인터뷰에도 참여했다. 심층 인터뷰는 2023년 10월부터 12월 사이에 진행되었고 노동자와 12회 인터뷰, 고위 임직원과 12회 인터뷰가 이루어졌다. 심층 인터뷰를 통해 총 14개 회사의 추가적인 피드백이 제공되었다.<sup>14)</sup>

## ■ 영국 내 주 4일 근무제 실험연구 결과

2022년 선행연구 이후 모든 참여 기업 중 92%가 주 4일 근무제를 계속 유지하겠다고 밝혔고 30%(18개 기업)는 근무제를 영구적으로 적용하겠다고 발표했다. 1년이 지나고 후속 연구를 하는 기간에도 선행연구 참여 기업 61개 중 최소 54개 기업에서 주 4일 근무제를 시행하고 있었다. 나머지 7개 기업 중 5개 기업(8%)은 시행을 중단했으며 2개 기업은 설문에 응하지 않았다.

선행연구 이후 후속 연구의 간략한 결과는 다음과 같다. [그림 4]는 후속 연구에 참여한 기업

[그림 4] 주 4일 근무제 시범 결과



주: 1) 조건(terms & conditions)을 수정하여 주 4일 근무제를 시행한 기업.

2) 조건을 수정하지 않고 그대로 주 4일 근무제를 시행한 기업.

자료: Autonomy, "Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On", <https://autonomy.work/> (2024.5.10).

14) Autonomy, "Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On", <https://autonomy.work/> (2024.5.10).

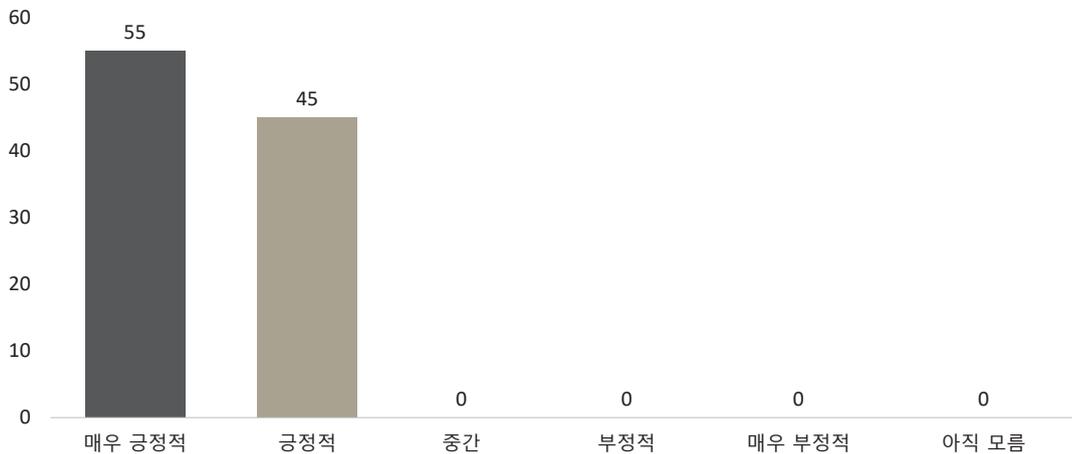
의 주 4일 근무제 시행 여부 분포를 보여준다.<sup>15)</sup>

후속 연구에서 컨설팅받은 고위 임직원 중 100%는 주 4일 근무가 조직에 ‘긍정적’ 또는 ‘매우 긍정적’ 영향을 미쳤다고 답했다. 주당 근무시간 단축으로 인해 어떤 변화가 있었는지에 대해 조사 대상 기업의 82%가 직원 복지에 긍정적인 영향을 미쳤다고 답했다. 50%는 이직률 감소에 긍정적인 효과를 보았다고 답했고 32%는 근무제 시행이 채용에 큰 긍정적인 영향을 끼쳤다고 답했다. 또한 기업의 46%는 생산성 측면에서 긍정적인 변화가 나타났다고 응답했으며 조직의 전반적인 성과가 유지되거나 향상되었다고 응답했다. [그림 5]는 주 4일 근무제가 조직에 끼친 전반적인 영향에 대한 응답률을 보여준다.

기업뿐만 아니라 노동자에게도 주 4일 근무제는 긍정적인 영향을 끼쳤다. 2022년 선행연구 결과에서도 노동자의 건강, 일과 삶의 균형, 전반적인 삶의 만족도가 향상되었다. 후속 연구는 선행연구에 참여한 노동자를 대상으로 했기 때문에 종단적인 결과를 볼 수 있다. 후속 연구에서도 같은 결과가 나왔고 주 4일 근무제를 시행한 기업에서 근무했던 노동자는 만족감이 1년 동안 지속되었다고 응답했다. 또한 주 4일 근무제 시행 이전과 비교해 시행 후 근무 강도가

[그림 5] 주 4일 근무제 시행이 조직에 전반적으로 끼친 영향

(단위 : %)



자료: Autonomy, “Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On”, <https://autonomy.work/> (2024.5.14).

15) Autonomy, “Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On”, <https://autonomy.work/> (2024.5.13).

<표 1> 주 4일 근무제 시범 시행에 대한 노동자 응답

변수	시행 전	시행 후	시행 1년 후	p-value(시행 후 vs. 시행 1년 후)	p-value(시행 전 vs. 시행 1년 후)
	전체 응답자의 평균값			+p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001)	
근무시간 주당 평균 근무시간 (n=489)	38.12	33.79	33.13		***
근무강도 <sup>1)</sup> (n=490)	3.49	3.53	3.39	***	*
번아웃 <sup>2)</sup> (n=494)	2.79	2.28	2.31		***
직업 만족도 불만족~만족(0~10) (n=484)	7.19	7.88	7.62	***	***
일&삶 균형 어려움~쉬움(1~5) (n=483)	2.94	3.87	3.97	*	***
육체적 건강 나쁨~ 좋음(1~5) (n=486)	2.98	3.27	3.35	**	***
수면 문제 있음~없음(1~4) (n=486)	2.28	1.90	1.97	*	***
정신 건강 나쁨~ 좋음(1~5) (n=486)	2.89	3.27	3.34	*	***
삶 만족도 불만족~만족(0~10) (n=484)	6.63	7.50	7.56		***
전반적 경험 나쁨~ 좋음(0~10) (n=547)	N/A	9.03	9.02		N/A

주: 1) '매우 빠른 속도로 근무'와 '촉박한 마감일에 맞춰 근무'라는 두 항목에 대한 응답으로 '절대 아님'부터 '항상'(1~5)으로 측정.

2) 7가지 항목(피로, 좌절, 번아웃 등)에 대한 지난 4주간의 노동자 응답으로, '전혀 느끼지 않음'부터 '항상'(1~5)으로 측정.

자료: Autonomy, "Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On", <https://autonomy.work/> (2024.5.15).

낮아지고 직업 만족도가 높아졌다. 물론 우려의 시각도 존재했다. 주 4일 근무제로 추가 연차가 다소 약하게 보장되는 기업에서 근무하는 노동자는 주 4일 근무제에 대해 우려하기도 했다.

〈표 1〉은 후속 연구에서 보스턴 칼리지 팀이 주 4일 근무제에 대한 직원 만족도를 분석한 결과이다. 〈표 1〉에 나와 있듯이 직업 만족도는 주 4일 근무제 시범 시행 종료 시점과 비교했을 때 약간 낮지만, 시행 전보다는 상당히 높은 수준을 유지하고 있다.<sup>16)</sup>

4개 질문지로 구성된 짧은 설문조사에 참여한 노동자 294명 중 96%가 주 4일 근무제가 개인 생활에 긍정적인 영향을 미쳤다고 답했다. 이 수치는 여성과 논바이너리의 경우 97%에 달했으며, 장애가 있거나 장기적인 건강 문제를 안고 살아가는 노동자의 경우 100%에 이른다. 응답자 53%는 추가 의견을 제출했는데, 그중 41%는 근무시간이 단축되면서 스트레스 수준이 감소했다고 답했으며, 9%는 정신 건강이 개선되었다고 답했다. 주 4일 근무제는 개인의 만족감을 넘어 노동자의 일과 삶 균형에도 긍정적인 영향을 끼쳤다. 응답자의 24%는 주 4일 근무제가 일과 가족 돌봄의 균형을 맞추는 데 도움이 되었다고 응답했다. 또 다른 13%는 근무시간이 단축되면서 친구 및 가족과 함께 보낼 수 있는 시간이 늘어났을 뿐만 아니라, 사회관계의 질도 향상되었다고 답했다. 응답자의 3%는 자원봉사 등 업무 외 활동을 한다고 답했다.<sup>17)</sup>

직장 생활과 관련하여 응답자의 87%는 근무제 시행이 업무에도 긍정적인 영향을 미친다고 응답했다. 흥미롭게도 이 수치는 관리자 직책을 맡은 노동자 사이에서 91%로 증가했다. 이는 근무시간 단축이 중간관리자 및 임직원에 부정적인 영향을 미치지 않는다는 것을 보여주는 중요한 결과라고 Autonomy는 분석했다. 직장에서의 효율성 증가와 관련하여 응답자의 30%는 업무 생산성과 집중력이 향상되었다고 응답했다. 13%는 주 4일 근무제가 효율적인 업무처리 방식 구현을 이끌었고 이는 조직 효율성을 가져왔다고 응답했다.

## ■ 전망 및 맺음말

위 결과를 바탕으로 연구를 진행한 Autonomy는 주 4일 근무제가 기업 및 노동자 모두에게 매우 긍정적인 영향을 끼친다고 평가했다. 연구에 참여한 보스턴 칼리지 줄리엣 쇼르 교수도

16) Autonomy, “Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On”, <https://autonomy.work/> (2024.5.14).

17) Autonomy, “Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On”, <https://autonomy.work/> (2024.5.15).

임금 손실 없는 주 4일 근무제의 효과는 ‘실제적’이며 오래 지속되었다고 분석했다. Autonomy는 주 4일 근무제의 이점과 타당성에 대한 증거가 계속 늘어나고 있음에도 불구하고 해당 정책 시행에 대한 영국 정부의 의지는 없다고 아쉬움을 표하면서 다음과 같은 정책을 정부에 제안했다. 첫째, 2030년까지 주당 최대 근무시간을 48시간에서 32시간으로 단축해야 한다. 둘째, 임금 손실 없이 주 4일, 32시간 근무를 요청할 수 있는 노동자의 권리를 포함하는 탄력적 근무 지침 개정안을 공식적으로 만들어야 한다. 셋째, 민간 부문 기업이 주 4일, 32시간 근무로 전환하도록 지원하기 위한 1억 파운드의 기금을 조성해야 한다. 넷째, 정부의 자금을 전액 지원받는 주 4일 근무제 선행연구를 공공 부문에서 시행해보아야 한다. 마지막으로 노동조합, 사용자, 정부가 함께 모여 주당 근무시간 단축에 대한 정책 및 시행을 의논해야 한다.

정부 대변인은 “주 4일 근무제를 도입할 계획은 없다.”라고 말하면서 궁극적으로 사용자와 노동자가 서로에게 가장 적합한 근무 방식에 동의해야 한다고 밝혔다. 영국 정부는 주 4일 근무제에 관한 법률이나 정책에 대해 추가로 입장을 밝힌 바가 없으나 노동자가 입사한 첫날부터 유연근무를 요청할 수 있는 권리를 포함한 유연근무법(flexible working legislation)을 4월에 개정하였다.<sup>18)</sup> 이와 다르게 스코틀랜드 지방자치 정부는 올해 2월부터 일부 공공 서비스에 대해 주 4일 근무 시범 시행을 시작했다.<sup>19)</sup>

업계는 주 4일 근무제에 다양한 반응을 보였다. 영국 왕립생물학회의 마크 다운스 대표는 주 4일 근무제가 노동자와 이해관계자로부터 긍정적인 반응을 얻었기 때문에 노동자들이 월요일과 금요일을 나누어 쉬는 정책을 유지하고 있다고 밝혔다. Chartered Management Institute의 정책 책임자인 앤서니 페인터는 노동자들이 임금 인상을 포함하여 유연한 근무를 무엇보다 중요하게 여기는 것으로 나타났기 때문에 “주 4일 근무제에 관심을 두고 따르고 있다.”라고 말했다. 하지만 영국산업연맹의 매튜 퍼시벌 이사는 주 4일 근무제가 “모든 산업에 딱 맞는 일률적인 답”이 아니며 “많은 산업에서 비용을 지불할 가능성이 작을 것”이라고 말했다. 더불어 33개국에 채용 및 인적자원서비스를 제공하는 헤이스 기업은 주 4일 근무제에 대한 사용자 및 노동

18) 해당 법안에 관한 자세한 내용은 아래 사이트를 참조하기 바란다.

House of Commons, “What Employment Laws Are Changing from April 2024?”, <https://commonslibrary.parliament.uk/what-employment-laws-are-changing-from-april-2024/> (2024.5.16).

19) The Guardians, “Four-day Week Made Permanent for Most UK Firms in World’s Biggest Trial”, 2024.2.21.



# 스페인 : 기후변화와 노동에 대한 정부와 노조의 논의

정인철 (스페인 마드리드자치대학교 현대사학과 박사과정)

## ■ 머리말

기후변화는 향후 십 년 동안 전 세계에서 노동을 변화시킬 가장 중요한 과제 가운데 하나이다. 스페인 기상청에 따르면 기후변화로 1970년대 이후 여름이 거의 5주 정도 더 길어졌고 수십 년 동안 하천의 유량은 20% 이상 감소했으며, 스페인 내 사막화 지역이 3만km<sup>2</sup> 이상 확대된 것으로 관측된다. 이는 기후변화에 따라 산업구조가 전반적으로 바뀔 것이고 노동자 건강이 중대한 위협에 처할 가능성이 높아지고 있음을 의미한다.

이 글에서는 기후변화에 따른 노동의 변화와 그에 대응하기 위한 스페인 내부의 논의를 “정의로운 전환”과 노동자 건강권 문제를 중심으로 다룬다. 이를 위해 기후변화가 노동에 미치는 영향과 유럽의 대응을 간략하게 살펴본 뒤 정의로운 전환과 관련해 스페인 정부의 논의를 소개하고, 마지막으로 노동자 건강권에 대한 노조의 논의를 살펴본다.

## ■ 노동에 미치는 기후변화의 영향과 유럽의 대응

ILO는 기후변화가 단기, 중기 그리고 장기적으로 지구적 차원에서 경제와 사회 활동에 영향을 미칠 것이라고 본다. 이미 스페인은 기후변화로 인해 유럽에서 일자리를 가장 위협받게 될 나라로 지적되었다. ILO 보고서에 따르면 2030년에 전 세계적으로 8천만 개의 일자리가 없어질 것으로 예상된다. 특히 스페인에서 7,700개의 일자리가 사라질 것으로 예측되는데 이는 유

럽 국가 가운데 가장 큰 감소이다. 스페인이 속한 남유럽 국가 중 이탈리아는 3,600개, 루마니아는 2,100개의 일자리가 사라질 것으로 예측된 것에 비하면 스페인의 수치는 절대적으로 높다.<sup>1)</sup> 스페인 노동시장이 다른 유럽 국가보다 기후변화에 더 취약한 이유는 기온의 영향을 받는 건설업과 농업 부문에 많은 노동력이 몰려 있으며 지리적 위치 역시 기후변화에 많은 영향을 받기 때문이다.<sup>2)</sup>

스페인에서는 특히 세 부문에서 문제가 될 것으로 보인다. 첫째, 농업과 축산업에서 기상이변 빈도와 강도의 증가로 말미암아 작물 수확량과 가축 관리가 매우 어려워질 것이고 생산지 선택에도 중대한 영향을 받을 것이다. 둘째, 지구온난화로 에너지 공급과 수요 모두 직접적인 영향을 받을 것이다. 셋째, 이미 따뜻한 지역에서 가뭄 및 기온 상승이 관측되고 있고 겨울 관광지에서 눈이 사라져 가는 것은 스페인 경제에 중요한 관광 부문에 영향을 줄 수 있다.<sup>3)</sup>

EU는 경제의 지속가능성을 확보하기 위해 2019년 12월 “유럽 그린딜”을 제시했다. 유럽 그린딜이란 2050년까지 온실가스, 에너지, 산업, 건물, 식품, 생태계, 오염 등 사회 전 분야를 전환하기 위한 포괄적인 로드맵이다. EU는 2050년까지 인간활동이 기후에 어떠한 실질적인 영향도 미치지 못하게 되는 상태인 기후중립을 달성할 계획이며, 이를 위해 유럽 기후법을 제안하기도 했다.

기후중립사회로 이행하는 과정에서 화석연료 의존도가 높은 국가나 온실가스 다배출 산업의 노동자가 타격받을 수 있다. 이들의 충격을 줄이기 위해 정의로운 전환 메커니즘을 도입하여 노동자가 새로운 일자리를 찾을 수 있도록 교육과 지원을 제공할 계획이다. 재원은 EU 다년예산, 회원국 공동예산, InvestEU 기금, 유럽투자은행 자금으로 충당되며 규모는 1천억 유로이다. EU 회원국이 정의로운 전환에 필요한 자금을 제공받기 위해서는 전환 계획을 제출해야 하는데, 여기에는 국가 단위에서 기후중립사회로 전환하기 위한 계획, 기금 지원의 정당성과 필요성, 전환 과정에서 발생하는 문제에 대한 평가, 기금의 예상 기여도, 다른 계획과의 일관성, 거버넌스 메커니즘 등이 포함되어야 한다.<sup>4)</sup>

1) ILO(2019), “Trabajar en un planeta más caliente: El impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente”, <https://www.ilo.org/> (2022.5.27).

2) El Diario, “España es el país europeo que más empleo perderá debido al calor por el impacto del calentamiento global”, 2019.7.1.

3) The Conversation, “Los efectos del cambio climático en el trabajo”, 2021.3.29.

4) 김수현·김창훈(2020), 『유럽 그린딜의 동향과 시사점』, 에너지경제연구원, pp.41~44.

## ■ 정의로운 전환 : 스페인 정부의 대응

“정의로운 전환”이라는 개념은 1970년대 북미 노동운동에서 토니 마조치가 처음 제안했고 1990년대에 구체적인 정책으로 채택되었다. 1990년대에는 환경보호 정책으로서 일자리를 잃은 노동자를 위한 지원 정책을 펴는 정도로 여겨졌으나, 이후 점차 범위가 확대돼 친환경 및 지속가능한 경제로의 전환, 그 과정에서 노동자의 삶을 보호할 양질의 일자리 창출 등 폭넓은 의제를 다루게 됐다. 최근에는 환경정의 및 기후정의 운동과 관련되어 인종, 젠더, 지역에 따른 사회경제적 불평등을 해소하는 전략으로 그 개념이 확장되고 있다.<sup>5)</sup>

스페인에서 정의로운 전환은 한국의 환경부에 대응하는 생태전환과 인구도전부(Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico)에서 담당한다. 정의로운 전환과 관련하여 2021년에 기후변화법이 제정되었고,<sup>6)</sup> “국가 에너지 및 기후 통합계획(Plan Nacional Integrado de Energía y Clima)”이 수립되었다. 이에 따라 스페인은 2050년까지 온실가스 배출량을 1990년 대비 23% 수준으로 감축할 계획이며, 2030년에는 최종 소비에너지당 재생에너지 비율이 약 42%에 도달하도록 하고, 전체 발전에서 신재생에너지 비율이 약 74%에 도달하도록 할 예정이다. 또한 2030년까지 일차에너지 소비량을 약 39.5% 감축하여 에너지 효율을 개선하는 목표를 법제화했다.<sup>7)</sup> 2022년 10월에는 동유럽과 중동에서의 무력충돌로 인한 에너지 위기에 대응하기 위해 에너지 절약 조치와 재생에너지로의 전환을 골자로 한 “에너지 안보 추가계획(Plan +SE)”을 발표하기도 했다.<sup>8)</sup>

2019년 2월 스페인 정부는 기후변화에 대응하면서 지속가능하고 경쟁력 있는 경제모델로의 변화를 촉진하는 방안을 다룬 보고서 『정의로운 전환 전략: 전략적 에너지 및 기후 프레임워크』를 발간했다.<sup>9)</sup> 보고서에 따르면 스페인은 향후 10년간 민간, 공공 및 혼합투자를 통해 2,410억

5) 이정희·박태주·한재각·김상철(2023), 『정의로운 전환을 위한 노동조합의 대응: 주요 산업별 현황과 과제』, 한국노동연구원, pp.14~15.

6) Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética. 법령 전문은 다음 링크 참조. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-8447-consolidado.pdf>

7) Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico(2021), “Disposición 5106 del BOE núm. 77 de 2021”, <https://www.boe.es/>.

8) Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico(2022), “Plan +Seguridad Energética”, <https://www.miteco.gob.es/> (2024.5.27).

9) Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico(2019), “La estrategia de

유로를 투자하고 화석연료 수입을 줄여, 2030년까지 약 670억 유로를 절감하여 에너지 안보를 개선할 예정이다. 2021년부터 2030년까지 연간 GDP 성장률은 정의로운 전환을 실시하지 않았을 경우의 시나리오보다 1.8% 추가 상승할 것으로 예상되며, 향후 10년 동안 제조업과 건설업에서 25만 3천~34만 8천 개의 일자리가 창출되어 고용에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다. 마지막으로 정의로운 전환을 통한 인구감소지역의 경제활성화는 해당 지역의 녹색 일자리 창출로 이어져 인구 문제가 해소되고 대기 오염으로 인한 사망자 수가 27% 감소할 것으로 기대된다.

2022년 12월 21일 EU 집행위원회는 스페인의 정의로운 전환 프로그램을 승인했다.<sup>10)</sup> 이 프로그램의 직접적인 혜택을 받는 스페인의 자치주는 안달루시아, 아라곤, 아스투리아스, 카스티야이레온, 갈리시아, 발레아레스 제도이며, 이들은 석탄광산과 화력발전소의 폐쇄로 영향을 받는 지역들이다. 이들 지역에 투입될 전환기금은 약 8억 6,800만 유로로, 2027년까지 지원금은 대부분 1,900개 이상의 중소기업에 지원되어 6천 개 이상의 정규직 일자리 창출을 촉진하는 데 사용될 예정이다.

각 자치주에 지원될 전환 기금의 활용 목적은 다음과 같다.

- ① 친환경적 산업 전환과 지속가능한 모빌리티, 순환경제 및 에너지 효율성 증진
- ② 재생에너지, 자가소비, 에너지 저장 및 재생수소의 가치사슬 강화
- ③ 지역경제 다각화의 원동력이 되는 중소기업 육성
- ④ R&D를 통한 디지털 전환 촉진
- ⑤ 생태계와 탄광업 등 산업 관련 문화유산을 활용한 관광자원화 사업, 지속가능한 관광산업 진흥
- ⑥ 사회적 경제, 사회적 인프라 등 확대

transición justa. Marco estratégico de energía y clima”, <https://www.transicionjusta.gob.es/> (2024.5.3).

10) 스페인의 정의로운 전환 계획은 다음 자료 참조. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico(2021), “Plan Territorial de Transición Justa 2021”, <https://www.transicionjusta.gob.es/> (2024.5.27); 정의로운 전환 프로그램은 다음 자료 참조. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico(2021), “Programa del Fondo de Transición Justa de España 2021-2027”, <https://www.transicionjusta.gob.es/> (2024.5.27).

<표 1> 정의로운 전환 기금의 지역별 배분

(단위 : 유로, %)

자치주	행정구역	지원액(유로)	비율(%)
카스티야이레온	팔렌시아	71,558,029	8.24
	레온	125,517,602	14.45
안달루시아	카디스	69,631,757	8.02
	코르도바	32,160,979	3.70
	알메리아	51,817,002	5.96
아스투리아스	-	262,850,921	30.26
아라곤	테루엘	91,703,862	10.56
갈리시아	아 코루냐	111,380,018	12.82
발레아레스 제도	-	17,374,897	2.00
정의로운 전환 연구소	-	34,749,795	4.00
총계		868,744,862	100

자료: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico(2021), “Programa del Fondo de Transición Justa de España 2021-2027”, <https://www.transicionjusta.gob.es/> (2024.5.29). 필자 정리.

## ■ 노동자의 건강권 보장 : 노조의 입장

북미와 유럽 각국의 노조는 2000년대 초반부터 기후변화와 생태위기 대응방안을 담은 내용을 단체협약에 반영하기 위해 노력해왔다. 작업장 및 생산공정에서 온실가스 배출 감축 수단 채택 및 공동의 노력 방안, 노동자의 기후변화 적응 방안, 녹색일자리 확대, 교육 및 인식 제고 등이 주요 의제로 다루어지고 있다. 스페인의 경우 일찌감치 정부, 사용자, 노조가 사회적 대화 기구를 구성하여 배출감축 목표를 달성하기 위한 성과를 모니터하고, 각 공장에서 배출량을 할당하는 기준을 개발하며 사회적 부작용을 점검하고 줄이는 데에 관심을 두었다. 2005년에 노사정은 교토의정서의 국가적 채택에 따른 공동 감시를 제도화하기 위해 모였고, 2007년에는 온실가스 감축 의무 목표를 재검토하기 위한 대화를 진행했다.<sup>11)</sup>

11) 김현우·한재각·이정필·조보영(2009), 『기후변화와 노동현장의 대응 전략』, 에너지기후정책연구소, pp.123~124.

기후변화는 전반적으로 기온 상승을 야기하고 열로 인한 스트레스를 증폭시킨다. 지리적으로 멀리 떨어진 지역에서 발견된 새로운 병원체 또는 매개체와의 접촉 증가로 인한 팬데믹 위험이 높아지기도 하며 대기오염 또한 초래한다. 이로 인해 노동현장에서는 열사병, 탈수, 화상, 집중력 저하, 피로, 알레르기, 장시간 노동으로 인한 안전사고 증가 및 직업병에 걸릴 위험이 증가한다. 특히 농업, 임업, 서비스업에 종사하며 야외에서 근무하는 노동자의 경우에는 더욱 위험에 노출될 수밖에 없다. 실제로 2022년 7월 마드리드에서 환경미화원이 폭염으로 인해 사망하는 사고가 발생하여, 2023년 7월에는 폭염에 대비해 야외에서 일하는 노동자의 노동시간을 조정하는 등 안전대책을 마련하기도 했다.<sup>12)</sup> 스페인의 양대 노총은 기후변화가 노동자의 건강권을 위협한다는 인식을 공유하고 있다.

2023년 12월 양대 노총 중 CCOO는 기후변화가 노동에 미칠 영향에 대한 연구보고서를 발간했다.<sup>13)</sup> CCOO는 기후변화가 미래세대의 문제일 뿐 아니라 현재의 생산활동 및 생태계에 대한 문제이며, 자원과 고용의 손실을 야기하고 인류 전체의 보전에 영향을 미치고 있음을 강조했다. 따라서 기업이 노동자의 건강과 안전을 보호할 수 있도록 기후변화의 부정적인 영향을 받을 위험이 있는 노동자 집단을 노출 정도나 민감성에 따라 파악하는 것이 중요하다고 짚었다. 또한 CCOO는 지금까지 기후변화에 대한 행정조치들이 기후변화에 취약한 노동자에게 효과적이지 않았다고 지적하고, 노동인구를 보호할 계획과 정책을 발전시켜야 함을 주문했다. 구체적으로 보건, 환경 및 노동당국이 작업장 내 기후변화 대응 의무를 제도적으로 확립하고, 기업이 노동자 건강의 잠재적 위험 요소를 식별하는 등 여러 의무 사항을 확립하며, 노조 차원에서도 노동자의 건강권이 보호받을 수 있도록 사회적 대화와 단체협상을 확대해야 한다고 강조했다.

또한 양대 노총인 UGT와 CCOO는 2024년 4월 28일, 기후변화가 일터 안전과 건강의 주된 위협이라고 규정하는 선언을 발표했다.<sup>14)</sup> 이 선언에서 두 노총은 정부와 기업에 기후위기로 인한 건강 위협에 노출되어 있는 노동자를 보호할 제도적 장치 마련을 주문했다. 이를 위해 산업안전보건법을 개정하여 작업장에서 기업의 예방관리를 강화할 것, 직업성 암을 비롯해 직업병

12) Tele Madrid, “Madrid suspende la limpieza de las calles a mediodía por el calor extremo”, 2023.7.11.

13) CCOO(2023), “El impacto del cambio climático sobre la salud en el trabajo”, <https://www.saludlaboralmadrid.es/> (2024.5.16).

14) UGT(2024), “La crisis climática, un importante riesgo para la seguridad y la salud en el trabajo”, <https://www.ugt.es/> (2024.5.16).

에 대한 제한적인 신고를 근절시킬 것을 요구했다. 그리고 직장 내 심리적 위험을 예방하고 성별 불평등을 개선하기 위해 직업병 목록에 정신질환과 여성질환을 포함하여 산업안전과 관련된 규정을 개정하도록 요구했다.

## ■ 맺음말

이 글에서는 기후변화에 대응하는 국제사회와 스페인 정부, 그리고 스페인 노조의 논의를 살펴해보았다. 기후변화는 21세기 인류가 직면한 가장 큰 도전이자 시련이다. 이는 노동에서도 마찬가지이다. 더욱이 스페인은 지리적 조건이나 산업구조 측면에서 유럽 국가 가운데 기후변화에 가장 큰 위협을 받는 나라로 여겨진다.

스페인 정부는 국제적 규약과 법제화를 통해 정의로운 전환을 기반으로 지속가능한 발전과 산업의 생태적 전환을 시행하고 있다. 이 과정에서 지역 단위의 일자리 보호 및 새로운 일자리 창출을 기대하고 있다. 노동조합들은 사회적 대화와 단체협상을 바탕으로 기후변화로 위협받는 노동자의 건강권을 보호하고자 한다. 이를 위해 정부에는 관련 규제의 강화를, 기업에는 예방관리를 강화할 것을 요구하고 있다. 이를 한국의 상황에 적용하기에는 기후변화 대처가 분권적이라는 점, 그리고 양국의 산업구조가 상이하다는 점에서 한계가 있다. 그러나 한국 또한 심각한 기후위기에 직면해 있으며 무엇보다도 노동현장이 가장 큰 영향을 받을 것이라는 점에서 스페인의 사례는 시사하는 바가 있을 것이다. **KLI**

# 일본 : 초고령사회에서의 정년 연장 및 고령자 재취업 정책 분석

서성광 (일본 사이타마대학교 인문사회연구과 박사과정)

## ■ 머리말

일본은 2007년에 인구의 21% 이상이 65세 이상인 초고령사회로 진입하였으며,<sup>1)</sup> 이로 인해 노년층 노동력 활용이 중요한 사회적 이슈로 부상하고 있다. 이러한 고령화 문제를 해결하기 위한 방안으로 정년 연장 및 고령자 재취업이 제시되고 있다. 이 글에서는 일본의 정년 연장 및 고령자 재취업과 관련된 현황, 정책 변화 및 쟁점을 탐구하고, 초고령사회에서 경제적 및 사회적 안정성을 유지하기 위한 정책적 방향을 모색하고자 한다.

## ■ 고령자 인구 추이 및 취업률 현황

### 고령자 인구 증가 추이<sup>2)</sup>

일본의 65세 이상 인구는 지속적으로 증가하고 있으며, 2023년 9월 기준 약 3,623만 명으로, 총인구의 29.1%를 차지하고 있다. 2060년에는 전체 인구가 약 8,808만 명으로 감소하고, 이

1) 日本医師会生命倫理想談会(2017), 『第XV次 生命倫理想談会 答申 超高齢社会と終末期医療』, 日本医師会生命倫理想談会.

2) 総務省統計局(2023), 『統計からみた我が国の高齢者』, 総務省統計局.

중 65세 이상 인구는 33.3%에 이를 것으로 보인다.

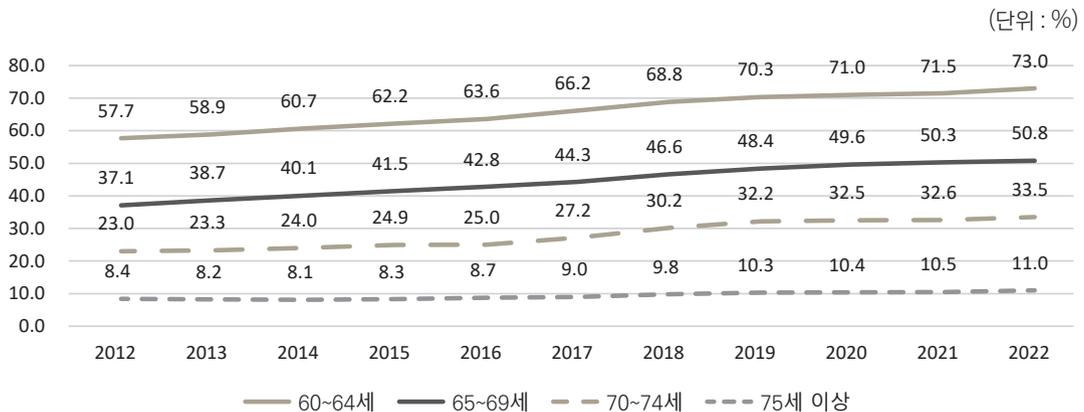
## 정년 후 재취업의 필요성 및 효과

고령화의 사회적 영향으로 노동력 부족, 경제성장 둔화, 사회보장 비용 증가 등의 문제가 발생할 수 있다. 한편, 고령화에 따른 정년 연장 및 고령자 재취업은 고령자의 추가적인 소득을 통한 경제적 안정 도모, 노동시장의 유연성 향상, 그리고 고령자의 삶의 질 향상에 중요한 역할을 한다.<sup>3)</sup>

## 고령자 취업률 분석<sup>4)</sup>

2022년 10월 1일 기준으로, 일본의 65세 이상 고령자 중 25.3%가 취업 상태이며, 74.7%는 비취업 상태이다. 연령대별로 취업률을 분석한 [그림 1]에서 보듯이 69세까지의 고령자들은 상대적으로 높은 취업률을 보이고 있으며, 이러한 경향은 지속적으로 증가하고 있다. 이는 일본

[그림 1] 연령 계급별 취업률 추이



자료: 内閣府(2023), 『令和5年版高齢社会白書』, 内閣府.

3) 반면, 고령자가 노동시장에 지속적으로 참여할 경우, 젊은 세대의 취업 기회 감소, 노동 환경의 변화, 그리고 기업의 재정적 부담과 같은 부정적인 결과를 초래할 수 있다.

4) 内閣府(2023), 『令和5年版高齢社会白書』, 内閣府.

정부의 정책 변화가 고령자 취업률 상승에 일정한 영향을 미친 것으로 해석될 수 있다.<sup>5)</sup>

## ■ 일본 정부의 정책 변화 및 효과<sup>6)</sup>

### 정년 제도 개정 과정

일본의 정년 제도와 관련해서는 1971년에 「중고령자 등의 고용 촉진에 관한 특별조치법」이 제정되었고, 1986년에는 「고령자 등의 고용 안정 등에 관한 법률」로 명칭 변경 및 개정이 이루어졌으며, 이후 지속적으로 개정되어 왔다.

일본 정부는 사업주에게 정년을 연장시키는 노력을 의무화하고, 정년 연장이 정착되는 과정에서 이를 법적으로 의무화함으로써 노동자의 정년을 점진적으로 늘리는 방식을 채택해 왔다. 이러한 접근을 통해 노동자의 정년은 <표 1>과 같이 점진적으로 연장되었다.

<표 1> 정년 관련 정책 변화

제 개정	시행	내용
1971년	1971년	고령자의 고용 안정 목적
1986년	1986년	60세 이상 정년 노력 의무화
1990년	1990년	정년 후 재고용 노력 의무화
1994년	1998년	60세 미만 정년 금지
2000년	2000년	65세까지 고용 확보 노력 의무화
2004년	2006년	65세까지 고용 확보 단계적 의무화 (일부 노동자 제외)
2012년	2013년	65세까지 고용 확보 의무화 (희망자 전원)
2020년	2021년	70세까지 취업 기회 확보 노력 의무화

자료: 다음 자료들을 참고하여 필자가 작성. 金綱孝(2020), 「高年齢者の就業機会確保に関する一考察」, 『総合福祉研究』 24, pp.77~90; 土田道夫(2021), 「定年後再雇用社員の労働条件をめぐる法的考察」, 『同志社法學』 73(6), pp.1717~1787.

5) 그러나 <표 1>과 같이 70세까지의 취업을 보장하는 법률이 시행된 시점은 2021년으로, 2012년부터 2020년까지는 65세 이상 인구의 고용과 관련된 별다른 입법이 없었다. 그럼에도 불구하고, 동일한 기간 동안 65세 이상 인구의 취업률이 증가한 점은 정부의 정책과 무관하게 일본 노동시장에서 노동력의 수요와 공급이 상호 증가했음을 시사한다.

6) 厚生労働省(2021), 「高年齢者雇用安定法改正の概要」, 厚生労働省.

## 최근 정책 변화와 주요 특징

2021년에 시행된 법률의 주요 특징은 기존 정책의 개정과 새로운 조항의 추가이다. 기존 정책에서는 사업주가 직원들의 고용을 65세까지 확보하기 위해 ① 정년 폐지, ② 정년 연장, ③ 정년 후 재고용 중 하나를 선택하도록 의무화했었다. 개정된 법률은 이러한 고용 확보 의무를 70세까지 연장하려는 노력을 의무화하였다.

또한, ④ 업무위탁계약 제공, ⑤ 사회공헌사업 참여 지원, ⑥ 다른 회사로의 재취업 지원 등의 선택지가 추가되었다. 이에 따라 기업은 여섯 가지 선택지 중 하나를 선택하여 직원들에게 70세까지 취업 기회를 제공해야 한다. 즉 65세까지의 고용 확보 의무는 65세부터 70세까지의 취업 기회 확보 노력 의무로 변경되었다.<sup>7)</sup>

## ■ 기업 지원 제도

일본 정부는 기업에 대해 정년 연장을 법적으로 강제하고 보조금을 제공하고 있다.

### 65세 이상 고용 촉진 조성금<sup>8)</sup>

이 보조금은 세 가지 유형으로 나누어 지원된다.

첫째는 65세 이상 계속 고용 촉진 유형인데, 65세 이상의 정년 연장 또는 정년 폐지, 66세 이후의 지속 고용 제도 도입 또는 타사에 의한 지속 고용 제도 도입 등 조건을 충족하는 사업주에게 지원금이 제공된다. 조치 내용과 정년 설정 연령, 적용 인원 등에 따라 최소 10만 엔에서 최대 160만 엔까지 지원된다.

둘째는 고령자 무기고용 전환 유형인데, 50세 이상 유기계약 노동자를 무기고용 노동자로 전환한 사업주에게 지원금이 지급된다. 전환 계획 작성과 이행이 필요하며, 중소기업은 30만 엔, 대기업은 23만 엔을 지원받는다. 사업장당 연간 10명까지 신청 가능하다.

7) 한편, ④와 ⑤는 고용 이외의 조치로서 창업 지원 조치로 규정되어 있다.

8) 厚生労働省(2024), 「令和6年度65歳超雇用推進助成金のご案内」, 厚生労働省.

셋째는 고령자 평가 제도 등 고용 관리 개선 유형인데, 고령자 고용 관리 제도를 정비하거나 개선한 조치를 실시한 사업주에게 비용의 일부가 지원된다. 이러한 조치에는 능력 개발, 평가, 임금 체계 도입 및 건강 진단 제도 등이 포함된다. 연간 지원금 상한은 중소기업 30만 엔, 대기업 22만 5천 엔이다.

### 특정 구직자 고용 개발 조성금(특정 취직 곤란자유형)<sup>9)</sup>

60세 이상의 고령자 등 취업에 어려움을 겪는 특정 구직자를 공공직업안정소(이하 헬로워크) 등의 소개를 통해 무기고용 노동자로 지속적으로 고용할 경우, 사업주는 최대 60만 엔의 지원금을 받을 수 있다. 이 지원금은 고령자의 경제적 안정을 도모하고, 노동시장에서의 유연성을 높이기 위한 정책적 지원의 일환으로 제공된다.

## ■ 고령자 지원 프로그램

일본 정부는 사업주에 대한 지원뿐만 아니라, 고령자들에게도 재취업이 가능하도록 다양한 지원책을 제공하고 있다.

### 금전적 지원<sup>10)</sup>

고령자들이 정년 후 새로 일을 시작할 때 급여가 현저히 낮아질 경우를 보완하기 위해 고연령 고용 계속 급부가 제공된다. 본 급부는 두 가지 종류로 구분된다.

첫째는 고연령 고용 계속 기본 급부금인데, 이는 60세 이후 실업보험의 기본 수당이나 재취업 수당을 받지 않은 노동자에게 지급되며, 60세 정년 퇴직 후 동일 기업에 재고용된 노동자가 수급 대상이다. 둘째는 고연령 재취업 급부금인데, 이는 60세 정년 퇴직 후 실업보험의 기본 수당을 받은 후 다른 기업에 재취업한 노동자에게 지급된다.

9) 厚生労働省(2023), 「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案概要」, 厚生労働省.

10) 厚生労働省(2023), 「高年齢雇用継続給付について」, 厚生労働省.

지급액은 기존 급여 대비 최대 15%이며, 삭감된 금액에 비례하여 결정된다. 그러나 2025년부터 이 급부금의 지급액은 단계적으로 축소되어 최종적으로 폐지될 예정이다.

## 일자리 지원<sup>11)</sup>

일본 정부는 고령자들이 정년 후에도 계속 일할 수 있도록 다양한 지원 제도를 운영하고 있다. 후생노동성은 전국에 300개 지점을 운영하는 헬로워크에 “생애현역지원창구”를 설치하여 65세 이상 고령자를 지원한다. 이 창구는 기업 일자리 소개, 현장 견학, 이력서 및 직무경력서 작성법, 면접 준비법 등의 서비스를 무료로 제공하여 고령자들의 재취업을 돕는다.

## 교육 지원

70대에도 일을 계속할 수 있도록 지원하는 리커런트(Recurrent) 교육과 리스킬링(Re-skilling)이 주목받고 있다. 리커런트 교육은 업무 능력과 커리어 향상을 목표로 하며, 후생노동성, 경제산업성, 문부과학성 등이 교육비를 지원한다.<sup>12)</sup> 리스킬링은 기시다 후미오 총리가 추진하는 전직 교육 서비스로, 향후 5년간 약 1조 엔이 투입될 예정이다.<sup>13)</sup>

## ■ 기업의 정년 연장 및 재취업 대응

전문 인력 부족 문제를 해결하기 위해 고령자를 활용하는 기업도 있는 반면, 정년 후 재고용 및 급여를 둘러싸고 노사갈등이 발생하는 회사도 존재한다.

11) 厚生労働省(2024), 「「生涯現役支援窓口」のご案内」, 厚生労働省.

12) 文部科学省(2023), 「リカレント教育の推進に関する文部科学省の取組について」, 文部科学省.

13) 日本経済新聞, 「リスキリング支援「5年で1兆円」岸田首相が所信表明」, 2022.10.3.

## 전문 인력 부족 해결<sup>14)</sup>

도요타는 2024년 8월부터 모든 직종에서 70세까지 일할 수 있는 제도를 도입할 예정이다. 이는 전기차 전환으로 인한 전문 인력 부족 문제를 해결하기 위한 조치로, 도요타는 현재 정년을 60세로 설정하고 있으며, 65세까지 재고용을 하고 있다. 이번 제도 확대를 통해서 전문 지식을 갖춘 인력을 70세까지 재고용할 계획이며, 계약은 1년 단위로 체결된다. 채우는 현행 제도에 따르며, 65세까지 재고용된 인력의 채우도 개선될 예정이다.

## 정년 후 재고용 문제와 노사 갈등

하코다테 버스의 한 남성 노동자는 정년 후 재고용 요구가 거부되자 소송을 제기하였다. 최고 재판소는 이 노동자의 지위를 인정하고 회사에 미지급 임금 약 5백만 엔을 지급하라는 판결을 내렸다. 이는 정년 후 재고용 문제와 관련된 소송에서 노동조합 측이 승소한 첫 사례로 주목받고 있다.<sup>15)</sup>

한편, 나고야 자동차학교의 전 노동자 두 명도 정년 퇴직 후 재고용 시 기본급과 보너스가 기존보다 40% 이상 감소된 것에 대해 차액의 지급을 요구하는 소송을 제기하였다. 현재 이 문제는 고등법원이 다시 심리하도록 최고재판소가 돌려보낸 상태이다.<sup>16)</sup>

## ■ 맺음말

이 글에서는 초고령사회에 진입한 일본의 정년 연장과 고령자 재취업 문제를 다루었다. 일본은 법적 의무화와 기업 인센티브 제공, 맞춤형 교육 프로그램을 통해 고령자들의 경제적 안정성과 노동시장의 유연성을 증대시키고자 했다. 특히 일본의 사례는 초고령사회에서 고령자 노동력 활용이 필수적임을 보여준다.

14) 日本経済新聞, 「トヨタ、65歳以上の再雇用を拡大 全職種で70歳まで」, 2024.5.8.

15) NHK, 「函館バス 従業員としての地位認める判決確定 最高裁で」, 2024.1.12.

16) 日本経済新聞, 「定年再雇用、基本給格差「支給目的で検討」最高裁初判断」, 2023.7.20.

한국의 경우, 노인 빈곤율이 높으므로 연금 제도의 확충이 필요하다.<sup>17)</sup> 또한 고령자의 취업률이 이미 높은 편이지만<sup>18)</sup> 양질의 일자리가 부족한 상황을 고려할 때, 일본의 정책적 노력은 중요한 참고가 될 것이다. 맞춤형 교육 및 훈련 프로그램을 강화하고, 기업이 고령자를 고용하도록 유도하는 인센티브 제도를 도입하며, 고령자들이 노동시장에서 차별 없이 일할 수 있도록 법적 보호 장치를 확충해야 할 것이다. **KLI**

17) 2020년 기준 한국의 노인 빈곤율은 40.4%에 달해, OECD 38개 회원국 중 가장 높은 수치를 기록하고 있다. 이는 일본(20.0%)과 미국(22.8%)의 노인 빈곤율의 약 두 배에 해당한다. OECD(2023), Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators, Paris: OECD Publishing.

18) 2021년 OECD 회원국(38개국)의 65세 이상 평균 고용률 15.0%를 상회하는 국가는 한국(34.9%), 일본(25.1%), 스웨덴(19.2%), 미국(18.0%) 등 11개국으로, 한국이 가장 높은 수준이다. 통계청(2023), 『2023 고령자 통계』, 통계청.

**INTERNATIONAL**

**L A B O R**

**B R I E F**

# 세계노동소식



**INTERNATIONAL**

**L A B O R**

**B R I E F**



## 미국 : EEOC, PWFA의 최종 규칙 지침 발표

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

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

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

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

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

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

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



## 미국 : NLRB, 애플의 부당노동행위 인정

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

## 영국 : 고용시장 정체로 실업률 및 비경제활동인구 비율 급증

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

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

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

해 영국중앙은행이 여름에 금리인하를 단행할 수 있다고 분석했다.<sup>4)</sup>

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

## 영국 : 노동시장 데이터 격차로 인한 혼란 가중 예상

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

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

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

성이 떨어진다는 지적을 받아왔다.<sup>3)</sup>

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

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

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



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

### 프랑스 : 프랑스 정부, 공무원 해고권한 강화 필요성 제기

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

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

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

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

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

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

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

을 마련하는 것을 목표로 하고 있다.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

### 스페인 : 주요 노총 CCOO, 청년노동자 처우 개선안 제시

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

또한 CCOO는 청년노동자에게 가장 치명적인 것은 주택 접근성이라고 지적하며 획기적인 주택

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

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

## 스페인 : EU 집행위원회, 스페인 노동개혁에 대한 보고서 발간

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

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

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

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

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

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

## 일본 : 사업장 외 노동시간을 둘러싼 재판에서 노동자 패소

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

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

원고는 필리핀 출신으로 일본 국적을 취득한



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

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

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

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

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

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

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

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

다고 주장했다.<sup>3)</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

**INTERNATIONAL**

**L A B O R**

**B R I E F**

## 해외연구동향 원고모집 안내

『국제노동브리프』는 해외 주요국의 고용·노동 관련 주요 제도와 동향을 국내에 소개하는 한국노동연구원의 월간지입니다. 아래와 같이 다양한 최신 해외 연구논문을 소개하는 ‘해외연구동향’ 섹션에 게재할 원고를 모집합니다. 관심 있는 분들의 많은 투고를 부탁드립니다.

### 1. 원고 제출방법

- 주제 및 내용: 최근 3년 이내 발간된 고용·노동 관련 주제의 해외 연구 논문(한 편 또는 여러 편 비교) 또는 책 등 최신 연구 결과물을 소개하는 내용으로 한다.
- 원고분량: 지정된 작성요령에 따라 A4 10매 내외
- 원고제출: 이메일(cheyeong@kli.re.kr) 수시 접수

### 2. 원고 작성요령

- 원고는 본문(머리말-본론-맺음말 형식을 취함)과 참고문헌으로 구성한다.
- 본문의 번호 체계는 자유롭게 사용한다.
- 표와 그림은 <표 1>, [그림 1]과 같이 표기하고, 그림의 경우 편집을 위한 엑셀이나 jpg 등의 원본 파일을 제공한다.
- 본문이나 각주에서 언급한 문헌정보는 참고문헌에 포함한다.
- 참고문헌 표기는 아래 작성 예시를 따른다.

<국문 및 동양 문헌>

정기간행물: 필자(발행연도), 「논문명」, 『서명』, 권(집)호, 페이지 순(pp.○~○)으로 표기  
단행본: 필자(발행연도), 『서명』, 발행처, 페이지 순으로 표기

<영문 문헌>

정기간행물: 필자(발행연도), “논문명”, 서명(이탤릭체), volume(number), 페이지 순으로 표기  
단행본: 필자(발행연도), 서명(이탤릭체), 발행처, 페이지 순으로 표기

### 3. 원고료

- 내부 절차에 따라 검토를 거쳐 『국제노동브리프』 게재가 확정되면 소정의 원고료를 지급한다.

### 4. 문의처

- 한국노동연구원 국제협력실

## 독자의견 수렴

한국노동연구원은 국제노동 관련 정보를 체계적으로 수집하여 제공하기 위해 『국제노동브리프』를 발행하고 있습니다. 보다 나은 정보를 제공하고자 독자 여러분의 의견을 듣고자 합니다. 『국제노동브리프』가 다룬 내용 중 흥미로운 점이나 지적하고 싶은 점, 또는 주제 제안이나 기타 건의사항에 대해 다양한 의견을 보내주시면 반영하여 향후 더 풍부한 읽을거리를 제공해 드리겠습니다. 감사합니다.

- 전 화: 044-287-6093
- 이메일: cheyeong@kli.re.kr



**한국노동연구원**

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동  
TEL : 044-287-6093 <http://www.kli.re.kr>

