

International Labor Brief (Vol. 24, No. 2, 2026)

Author International Cooperation and Information Office

Publication Date 2026.04.15

Length 100

ISSN 1599-8355

[Download](#) 

Content

■ Global Focus

Regulation of Night Work (June Namgoong)

■ Special Feature: Regulation of Night Work

Legal Regulation and Collective Agreements on Night Work in the Netherlands (Nuna Zekic)

Legal Regulation and Collective Agreements on Night Work in Italy (Silvio Bologna)

Legal Regulation of Night Work in Japan: Focusing on the Recent Supreme Court Ruling on Wage Premium (Yoko Hashimoto)

■ International Labor Trends

United States: Background and Issues of Recent Strikes in the Healthcare Sector (Kyung-Hee Kang)

France: Difficulties Faced by the Young Generation in Entering the Labor Market (Doohyeong Lee)

Malaysia: Discussions on Flexible Work Arrangements Triggered by the Outbreak of the U.S. – Israel – Iran War (Seongah Hong)

■ World Labor News

* Please note the articles are available only in Korean.



Source Indication + Commercial Use Prohibition + Change Prohibition

List

☆ Scrap

국제노동브리프

| 2026년 3·4월호 Vol.24, No.2

글로벌 포커스

야간노동의 규율

기획특집 야간노동 규율

네덜란드의 야간노동에 대한 법적 규제와 단체협약

이탈리아의 야간노동에 대한 법적 규제와 단체협약

일본의 야간노동에 대한 법적 규제 : 최근 일본 최고재판소의 할증임금 판결을 중심으로

해외연구동향

최적 실업급여 연구와 정책적 시사점

국제노동동향

미국 : 최근 보건의료계 파업 배경과 쟁점

프랑스 : 청년 세대가 처한 노동시장 진출의 어려움

말레이시아 : 미국 · 이스라엘-이란 전쟁 발발이 촉발한 유연근무제 논의

세계노동소식

03-04

Vol.24 No.2
2 0 2 6

c o n t e n t s

>>> **글로벌 포커스**

야간노동의 규율 3

남궁준 (한국노동연구원 국제협력실장)

>>> **기획특집 야간노동 규율**

네덜란드의 야간노동에 대한 법적 규제와 단체협약 9

Nuna Zekic (네덜란드 암스테르담대학교 AIAS-HSI 소속 노동법 부교수)

이탈리아의 야간노동에 대한 법적 규제와 단체협약 19

Silvio Bologna (이탈리아 팔레르모대학교 법학과 노동법 부교수)

일본의 야간노동에 대한 법적 규제: 최근 일본 최고재판소의 할증임금 판결을 중심으로 27

Yoko Hashimoto (일본 가쿠슈인대학교 법학부 교수)

>>> **해외연구동향**

최적 실업급여 연구와 정책적 시사점 41

김동현 (동국대학교 WISE캠퍼스 명예교수)

>>> **국제노동동향**

미국: 최근 보건의료계 파업 배경과 쟁점 55

강경희 (미국 코넬대학교 산업노동관계대학 박사과정)

프랑스: 청년 세대가 처한 노동시장 진출의 어려움 65

이두형 (프랑스 튀미에르 리옹2대학교 사회학 박사과정)

말레이시아: 미국·이스라엘-이란 전쟁 발발이 촉발한 유연근무제 논의 73

홍성아 (말레이시아 과학대학교 전략적 인적자원관리 박사과정)

>>> **세계노동소식 83**

International Labor Brief
국제노동브리프

월 간 / 국제노동브리프 3·4월호

발행인 / 성재민 원장직무대행

편집위원장 / 남궁준

편집위원 / 김기홍, 박수민, 방형준, 오상봉,

이은주, 이정민, 이철우, 전유섭,

조성재

발행처 / 한국노동연구원

주 소 / 30147 세종특별자치시 시청대로 370

세종국책연구단지 경제정책동

전 화 / 044-287-6095

인쇄인 / 송용수

인쇄처 / (주)이환디앤비(02-2254-4301)

등록번호 / 세종 라00012

등록일자 / 2003년 6월 1일

인 쇄 / 2026년 4월 10일

발 행 / 2026년 4월 15일

인터넷 홈페이지 <http://www.kli.re.kr>

정 가 / 6,000원

국제노동브리프 2026년 3·4월호

글로벌 포커스

야간노동의 규율



남궁준 (한국노동연구원 국제협력실장)



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

야간노동의 규율

남궁준 (한국노동연구원 국제협력실장)

지난해 말 배송기사의 과로사 사고로 (다시) 촉발된 ‘새벽배송’ 논란은 야간노동 규율이라는 오랜 문제도 재소환했다. 야간노동이 노동자의 건강에 미치는 즉각적·잠재적 위험, 소비자의 편의, 구조적으로 내몰린 선택, 당사자 개인의 영업의 자유, 국민경제 차원의 장·단기적 손익과 지속가능성 등 다양한 관점과 기준에 따른 논의가 이루어지고 있다.¹⁾ 이는 전국단위 노동단체, 기업, 정부, 정치권이 참여하는 택배 사회적 대화로 이어졌고 합의 도출이 시도되었다.²⁾ 노동시간 상한(휴식시간 제외 48시간)과 같은 핵심쟁점을 둘러싸고 입장 차이가 좁혀지지 않아 최종 합의는 불발되었다. 이후 노동시간 상한 설정과 관련 기업의 사회보험료 분담 등을 내용으로 하는 입법 방안이 검토 중인 것으로 전해지며,³⁾ 대형마트 새벽배송 허용을 둘러싼 「유통산

1) 한겨레(2025. 12. 2.), 「“아빠 묻고 이틀만...” 숨진 쿠팡 새벽배송 기사, 하루 쉬고 출근날 참변»; 연합뉴스(2025. 10. 29.), 「택배노조 “0~5시 심야 배송 제한해야” ... 이커머스 업계는 난색»; 헤럴드경제(2025. 10. 29.), 「2,000만 명 쓰는 ‘새벽배송 금지’ 논란 ... “국민 일상 망가뜨릴 것” vs “심야노동으로 건강 악화”»; 머니투데이(2025. 11. 23.), 「쿠팡맨도 소비자도 “반대” ... 새벽배송 금지, 누구 위한 규제?».

2) 매일노동뉴스(2025. 11. 5.), 「새벽배송 금지 논란이 놓치고 있는 것 : 택배 사회적 대화기구 5일 2차 회의, 논의 본격화되나 ... 4년 전 사회적 대화 “과로사 근절” 의미 담았다»; 서울경제(2026. 3. 19.), 「새벽배송 근로시간 ‘주 48시간’ 잠정 합의 ... 노사 이견 속 중재안 도출»; 중앙일보(2026. 4. 6.), 「與 “쿠팡, 사회적 합의 깬다” ... 노사 “與가 합의안 거부”」.

3) 경향신문(2026. 4. 7.), 「‘새벽배송 주 48시간’ 합의 결국 무산」.

업발전법」 개정안이 발의되기도 했다.⁴⁾

야간노동 규율의 쟁점은 다면적이다. 먼저, 관련 규범이 새벽배송의 주된 당사자에게 잘 닿지 못하는 문제다. 논쟁에 주로 등장하는 노동자는 ‘특고’, 프리랜서, 노무제공자, 플랫폼 종사자 등으로 불린다. 자영업자/개인사업자의 외양을 가지며 「근로기준법」상 근로자가 아닌 경우가 많다. 따라서 「근로기준법」과 「산업안전보건법」 등의 노동관계법은 근로시간(야간노동)을 규율하는 데 구조적 한계를 갖는다. 나아가 근로자의 야간노동에 대한 「근로기준법」의 규율도 야간근로를 한 근로자에 대한 가산임금 지급(제56조), 18세 이상의 여성, 임산부, 18세 미만자의 야간근로 제한(제70조)을 두고 있는 것이 전부다. 이러한 입법 태도는 직접규제의 부재와 가산임금에 의한 간접규제로 표현된다.⁵⁾

노동법 아닌 다른 법 영역, 예컨대 산업을 규율하는 법의 관련 규정이 적용될 수도 있다. 택배 산업이라면 “소화물배송대행서비스종사자”, “생활물류서비스종사자”, “택배서비스종사자”에게 적용되는 「생활물류서비스발전법」이 대표적 예다. 법률은 그들이 근로자인지와 무관하게 “생활물류서비스종사자 근로시간의 적정성 및 근로환경의 안전성”,⁶⁾ “생활물류서비스종사자의 과로 및 안전사고를 유발할 수 있는 무리한 운행 유도 방지”⁷⁾ 등을 달성할 수 있는 제도를 최근 도입했다. 그러나 이는 표준계약서 활용, 종사자의 안전 확보를 위한 사업자의 노력의무, 국토교통부장관의 생활물류서비스 평가 등을 활용한 연성적 규율 방식이다. 결국 취업자 일반에 적용되며 특정 시간대 노동의 금지 혹은 총량 제한처럼 야간노동을 직접적으로 규제하는 법제도는 현재 없다고 할 수 있다.

따라서 야간노동에 대한 사회적 관심이 모인 지금이, 상충하는 입장과 가치를 논의하고 이해를 조율하여 허용 또는 금지되는 야간노동의 경계선을 그을 적기다. 관련 연구도 제법 쌓였다. 이정희 외(2019)는 야간노동을 “우리 삶을 위해 꼭 필요한 야간노동(공공서비스형)”과 “이익과

4) 예를 들어, 「유통산업발전법」 일부개정법률안(김동아의원 대표발의, 2026. 2. 5., 의안번호: 2216611).

5) 박제성(2020), 「소비사회와 야간노동 : 법적 검토」, 『노동리뷰』 2020년 5월호, 한국노동연구원, pp.12~13.

6) 「생활물류서비스발전법」 제32조 제2항 제5호.

7) 「생활물류서비스발전법」 제36조 제1항 제4호.

편리를 위해 강요되는 야간노동(이윤추구형)”으로 구분하고, 해법으로 (i) 야간노동에 대한 원칙적 가치판단 표방, (ii) 단체협약을 통한 정당화 사유 규정 의무화, (iii) 야간노동 길이 자체에 대한 직접규제 도입, (iv) 가산임금 대신 보상휴가 지급 의무화, (v) 근로기준법에 야간노동 장/절 신설, (vi) 근로기준법 적용범위 확대 등을 제시했다.⁸⁾ 이지은(2026)은 야간노동의 최근 실태를 보여준다.⁹⁾ 이에 따르면 야간노동자는 제조업, 보건·사회복지, 운수업 등에서 높은 비중을 보인다. 야간노동자가 비야간노동자에 비해 장시간 노동과 근무시간 불규칙성에 더 크게 노출되어 있으며, 높은 업무 강도에도 불구하고 건강 증진을 위한 운동량은 적어 스트레스가 높고 수면의 질이 낮다. 이러한 노동조건을 복합적 부담은 야간노동자의 근무 내용과 근무 환경, 근무시간의 만족도를 낮춰 종합적으로 개인의 발전 가능성도 낮게 인식하는 결과로 이어진다는 점을 확인한다.

이번 호 국제노동브리프 야간노동 규율 특집은 이러한 배경에서 기획되었다. 야간노동 규율에 관한 세 국가, 네덜란드, 이탈리아, 일본의 글을 신는 이유는, 이 세 사례가 매우 다른 접근 방식을 예시하기 때문이다. 네덜란드는 시간과 횟수에 대한 직접규제의 본격적 모델을 보여주고, 이탈리아는 법령을 통해 여러 공통의 기준을 정하면서도 산업/업종별 단체교섭·단체협약에 따라 구체적·세부적 내용을 정할 수 있게 하여 각 분야의 특성을 반영할 제도적 공간을 마련한다. 일본은 오랫동안 야간노동을 사실상 규제하지 않았으나 운송업 종사 근로자의 할증임금에 관한 판례 등을 통해 변화의 움직임이 관측된다. 세 글이, 독자로 하여금 이웃이 이미 ‘가본 길’을 확인하고 우리가 ‘가야할 길’을 선택하는 데 도움 줄 수 있기를 기대한다. **KLI**

8) 이정희·박제성·박종식·이승렬(2019), 『서비스업 야간노동 : 인간중심의 분업구조를 위한 제언』, 한국노동연구원 정책연구 2019-05; 이를 확장하여 한국노동연구원이 발간한 『노동리뷰』 2020년 5월호의 특집 “서비스업 야간노동 : 인간 중심의 분업구조를 위한 제언” 참조.

9) 이지은(2026), 「야간노동의 노동 현실과 삶의 질」, 『KLI 패널브리프』 제34호(2026-01), 한국노동연구원.

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

기획특집

야간노동 규율



기획특집 ① 네덜란드의 야간노동에 대한
법적 규제와 단체협약

기획특집 ② 이탈리아의 야간노동에 대한
법적 규제와 단체협약

기획특집 ③ 일본의 야간노동에 대한 법적 규제 :
최근 일본 최고재판소의 할증임금
판결을 중심으로

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

네덜란드의 야간노동에 대한 법적 규제와 단체협약

Nuna Zekić (네덜란드 암스테르담대학교 AIAS-HSI 소속 노동법 부교수)

■ 서론

네덜란드에는 2020년 현재, 약 120만 명¹⁾의 노동자가 정기적 또는 간헐적으로 야간노동을 수행하고 있으며, 이는 전체 노동인구의 약 15%에 해당하는 규모이다.²⁾ 네덜란드 법은 야간노동을 자정부터 오전 6시 사이에 1시간을 초과하여 수행하는 업무로 정의한다.³⁾ 네덜란드의 야간노동 비중은 수년간 안정적인 추세를 유지하고 있으나, 오전 6시부터 시작하거나 자정까지 지속되는 야간노동의 경계선에 걸쳐 있는 근무는 오히려 증가하는 것으로 나타났다.⁴⁾ 또한 자영업자가 임금노동자보다 야간노동을 더 자주 수행하며, 2020년 기준 야간노동을 수행하는 자영업자의 비율은 약 19%이다.⁵⁾

야간노동은 노동자의 안전 및 건강에 위험을 초래할 수 있다⁶⁾는 점에서 엄격하게 규제된다.

1) van de Ven H.A., F. Krause and J. Thielecke(2024), “Nachtwerk in Nederland”, <https://repository.tno.nl/lang/nl-NL/SingleDoc?docId=64201> (2026.3.2).

2) 다만, 연구자들은 이주노동자들이 상대적으로 야간노동에 종사하는 빈도가 상대적으로 높음에도 불구하고 조사에서 과소대표되어 있다고 지적한다. van de Ven et al.(2024), p.21.

3) Art. 1:7(1 sub d) Working Hours Act [in Dutch: Arbeidstijdenwet (ATW)].

4) van de Ven et al.(2024), p.5.

5) van de Ven et al.(2024), p.4.

6) 과학자문기구인 네덜란드 보건위원회(Gezondheidsraad)는 고용부 장관에게 야간노동을 가능한 한 최소화할 것을 권고하였다. 자세한 내용은 Gezondheidsraad(2015), Nachtwerk en gezondheidsrisico's: Mogelijkheden voor preventie, <https://www.gezondheidsraad.nl/> p.12 참조.

그러나 네덜란드의 관련 법제는 유럽연합(EU) 지침과 국내법, 단체협약이 있고, 여기에 더하여 예외 및 면제 조항을 두고 있어 상당히 복잡하다. 특히 기존 보호 규정이 자영업자나 독립 노무 제공자에게 어느 범위까지 적용될 수 있는지도 중요한 쟁점이다. 이 글에서는 경쟁이 가속화되는 경제 환경 속에서 네덜란드에서 야간노동이 어떻게 규제되고 있는지 살펴본다.

본문에서는 먼저 네덜란드의 야간노동 관련 주요 규제를 살펴보고, 이것이 EU 회원국의 산업안전보건 최저 요건을 규정한 EU 근로시간지침과 어떠한 관계에 있는지를 설명한다. 이어서 네덜란드 야간노동 규제가 일반 임금노동자를 넘어 자영업자에게 어느 정도까지 적용되는지를 검토한다. 또한 산별·기업별 단체협약에서 나타나는 구체적인 야간노동 조항 사례를 통해, 단체협약이 법적 규제를 어떻게 보완하거나 차별화하고 있는지 설명한 후, 결론을 제시하며 글을 맺는다.

■ 야간노동에 대한 법적 규제

근로시간법상 야간노동의 정의

네덜란드 야간노동 규제는 근로시간법(Arbeidstijdenwet)과 근로시간령(Arbeidstijdenbesluit)에 명시되어 있다. 이 규정들은 근로시간 편성과 관련된 핵심 사항을 규율하는 EU 근로시간지침에 부합하도록 해석되어야 한다.⁷⁾

현행 근로시간법은 야간노동을 자정부터 오전 6시 사이에 1시간을 초과하여 수행하는 업무로 정의한다.⁸⁾ 네덜란드는 야간노동 규제에 있어 법정 표준을 두되, 산별 단체협약이나 개별 사업장협의회의 합의를 통해 법적 기준보다 완화된 기준을 적용할 수 있도록 하는, 소위 '이중 기준 시스템'을 적용한다. 만약 단체협약에 별도의 야간노동 관련 예외 조항이 명시되어 있지 않다면, 법정 기준이 자동으로 적용된다.

7) L 299/9 OF Official Journal L 299, 18/11/2003 P.0009 - 0019.

8) Art. 1:7(1 sub d) Working Hours Act (ATW).

주요 규제

네덜란드 근로시간법 제5:8조는 야간노동에 대한 구체적인 내용을 명시하고 있다. 사용자는 야간노동을 포함하는 교대근무제를 편성할 때 ① 야간 근무시간, ② 야간노동 후 최소 휴식시간, ③ 일정 기간 내 야간 근무 횟수라는 세 가지 핵심기준을 준수해야 한다.

- ① 야간 근무시간 제한 : 야간노동 최대 지속시간은 10시간이다.⁹⁾ 정기적으로 야간노동을 수행하는 경우(연속 16주에 16회), 16주 동안의 주당 평균 근로시간은 40시간을 초과할 수 없다. 야간 근무시간을 최대 12시간까지 연장할 수 있으나, 매우 제한적으로만 허용된다. 야간노동 1회당 근로시간은 제한된 횟수에 한하여 12시간까지 연장할 수 있다.¹⁰⁾ 연속 14일 내 최대 5회 가능하며, 연속 52주 동안 최대 22회까지 가능하다.
- ② 최소 휴식시간 보장 : 야간노동이 오전 2시 후에 종료되는 경우, 사용자는 노동자에게 해당 교대근무 종료 후 최소 14시간의 연속 휴식을 보장해야 한다. 다만 업무의 성격상 또는 운영 여건상 불가피한 경우에만, 연속 7일 동안 1회에 한하여 최소 8시간까지 단축이 가능하다. 3회 이상 연속으로 야간노동을 한 후에는 신체 회복을 위해 최소 46시간의 연속 휴식이 제공되어야 한다.¹¹⁾
- ③ 야간노동 횟수 제한 : 야간노동이 포함된 교대근무 시 최대 7회까지만 연속해서 야간노동을 할 수 있다. 이 규정은 단체협약을 통해 예외를 두더라도, 최대 8회를 초과할 수 없다. 또한 오전 2시 후에 종료되는 야간노동은 연속 16주 동안 최대 36회로 제한된다. 마찬가지로 이 규정에 대해서도 단체협약을 통해 예외를 둘 수 있으며, 연속 52주 동안 최대 140회까지로 조정할 수 있다. 야간노동 횟수를 제한하는 대신 자정부터 오전 6시 사이 실제 야간 근무시간 합계를 기준으로 규제할 수도 있다. 이 경우 2주 동안 실제 야간 근무시간 총합이 38시간을 초과할 수 없다. 이 기준을 벗어나는 방식으로 규제를 완화하는 합의는 법적 효력을 갖지 못한다.¹²⁾

9) 주간 근무시간 상한은 12시간이다. Art. 5:7(2) Working Hours Act (ATW).

10) Art. 5:8(3) of the Working Hours Act (ATW).

11) Art. 5:8(4 - 5) of the Working Hours Act (ATW).

12) 이는 앞서 언급한 이중 기준 시스템이다. 야간노동 횟수에 대한 규정은 Art. 5:8(6 - 9) of the Working Hours Act (ATW) 참조.

네덜란드의 야간노동 규정이 EU 근로시간지침에 완전히 부합하는지 여부에 대해서는 학계와 전문가들 사이에서 논란이 있다. EU 근로시간지침 제8조에 의하면, 야간노동자의 1일 평균 근로시간은 8시간을 초과할 수 없다. EU 회원국들은 대체로 이 기준을 준수하고 있으나, 네덜란드를 포함한 상당수의 회원국들이 평균 근로시간 산정을 위한 기준 기간을 4개월로 설정하고 있다. 이 기간은 일반적인 최대 근로시간 산정을 위한 표준 기준 기간과 동일하다. 그러나 EU 집행위원회는 이 기준 기간이 야간노동자의 보호라는 취지를 달성하기에는 너무 길다고 지적한다.¹³⁾ 또한 EU 근로시간지침은 야간노동이 특히 위험하거나 스트레스가 심한 경우에는 8시간 제한을 평균값이 아니라 절대적 기준으로 적용해야 한다고 규정하고 있다. 그러나 네덜란드는 독일과 마찬가지로 이 조항을 국내법에 반영하지 않았다.¹⁴⁾

또한 EU 근로시간지침 제17조 제1항은 업무의 특수성으로 인해 근로시간을 측정하기 어렵거나 사전에 정해지지 않거나 노동자가 스스로 결정하는 경우, 대부분의 조항에 예외를 허용한다. 네덜란드는 이를 상당히 포괄적으로 해석해서, 근로소득이 최저임금의 3배 이상인 모든 노동자를 최대 근로시간 관련 주요 규정 적용 대상에서 제외하고 있다.¹⁵⁾ 이러한 규제완화가 EU 근로시간지침 제17조의 취지에 부합하지 않는다는 지적이 학계에서 반복적으로 제기되었지만¹⁶⁾ 입법적으로 보완이 이루어지지 않고 있다. EU 집행위원회가 EU 지침 국내법 미반영에 대해 조치를 취할지 여부는 알 수 없다. 그러나 네덜란드 법은 야간노동을 상시적 또는 주기적으로 수행하는 노동자에 대해서는 소득 수준에 관계없이 근로시간법의 적용 제외를 허용하지 않는다.¹⁷⁾ 따라서 고소득자라 하더라도, 야간노동자라면 근로시간법의 보호를 적용받는다는 점에서, 야간노동에 대해서 최소한의 보호가 제공된다고 볼 수 있다.

13) European Commission(2023), “Report on the Implementation by Member States of Directive 2003/88/EC Concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time”, COM/2023/72 final, p.6.

14) 위의 보고서.

15) Art. 2.1.1. Working Hours Decree(Arbeidstijdenbesluit).

16) Roozendaal W.L.(2024), “Ruim 30 jaar Arbeidstijdenrichtlijn. Een Dam Tegen Social Dumping?”, TAC, No. 3, p.126.

17) Art. 2.1.1. par. 2, Working Hours Decree.

직장 건강검진 의무

사용자는 직원에게 정기적으로 직장 건강검진을 실시해야 할 의무가 있다. 하지만 이 의무는 근로시간법이 아니라 근로환경법(Arbowet) 제18조에 명시되어 있다. 정기 건강검진 제공 의무는 야간노동뿐만 아니라 원칙적으로 모든 업무에 적용된다. 정기 건강검진은 신체적 부담, 유해 물질 노출, 사회심리적 스트레스 등 건강과 관련된 모든 업무상 위험 요인을 포괄하며, 검진 내용은 정해진 형식 없이 모든 사용자가 의무적으로 작성해야 하는 위험 목록 및 평가를 기반으로 한다. 사용자는 건강검진을 제공할 의무가 있지만, 노동자에게는 검진을 받아야 할 법적 의무가 없다. 추가적으로 EU 근로시간지침 제9조에 따라, 야간노동을 처음 시작하는 모든 노동자에게 야간노동을 시작하기 전에 직장 건강검진을 받을 기회를 제공해야 한다는 의무 조항이 있다.¹⁸⁾

야간노동 규제의 예외

특수한 경우, 노동자는 엄격한 야간노동 관련 규정의 적용 예외를 당국에 요청할 수 있다.¹⁹⁾ 예외는 경제적 사유가 아닌, 사회적 성격의 매우 개인적인 사유인 경우에만 개별적으로 승인된다. 예외가 승인되는 경우에도, 근로시간 패턴은 상시적이고 규칙적이어야 하고 연속 4주 내에 야간노동 횟수가 20회를 초과할 수 없고, 범위나 기간 등에 대해서는 제한을 둘 수 있다. 노동자는 예외 승인 사실에 대해 사용자에게 알려야 하며, 사용자는 해당 노동자가 승인 범위를 벗어나 업무를 수행하지 않도록 하여야 할 의무가 있다.

18세 미만의 미성년자는 야간노동이 금지된다.²⁰⁾ 임신 중인 노동자에게도 원칙적으로 야간노동을 요구할 수 없으나, 사용자가 해당 금지 규정의 준수가 합리적으로 불가능하다는 점을 입증할 수 있는 경우에는 예외가 인정된다.²¹⁾ 노동자가 야간노동의 결과로 건강에 문제가 발생했다는 것이 직장 건강검진에 의하여 확인될 경우, 사용자가 합리적으로 조치를 취할 수 있다

18) Art. 2.43 Working Conditions Decree (Arbobesluit).

19) Art. 5:14 Working Hours Act (ATW).

20) 미성년자에게 12시간의 1일 연속 휴식시간을 부여해야 하며, 이 휴식시간은 적어도 23시부터 6시 사이의 시간을 포함해야 한다고 규정하고 있다. Art. 5:3(1) Working Hours Act (ATW).

21) Art. 4:5(5) Working Hours Act (ATW).

면,²²⁾ 합리적인 기간 내에 해당 노동자가 더 이상 야간노동을 하지 않도록 업무를 재편하여야 한다.

근로시간법의 집행 및 제재

네덜란드 근로시간법을 위반했을 시에는, 행정적·민사적·형사적 조치가 이루어진다. 특히 근로시간법 제5:8조를 비롯한 여러 규정은 원칙적으로 행정법에 의해 집행된다.²³⁾ 대부분의 산업 및 상업 부문에서 근로시간법의 준수 여부를 감독하는 책임은 네덜란드 노동청²⁴⁾에 있다. 그 외에도 경찰, 생활환경·교통감독청, 네덜란드 식품·소비자제품안전청 등이 해당 분야에서 감독 기관으로 역할을 한다. 규정 위반이 적발되면 노동청은 통상적으로 경고를 하거나 과태료를 부과한다. 위반이 반복되는 경우에는 (일시적으로) 영업 정지 조치가 내려질 수도 있다. 야간노동 관련 조항 포함하여 근로시간법의 여러 조항은 형사 처벌 대상이다. 법규 위반에 대한 형사 소송은 민사 또는 행정적 집행이 충분치 않은 경우에만 개시되며, 네덜란드에서 이러한 경우는 흔치 않다. 그러나 다음과 같은 중대 사안에 대해서는 형사 조사가 이루어진다. 예를 들어, 사용자의 작위 또는 부작위로 인해 아동이 심각한 정신적·신체적 상해를 입는 사고가 발생한 경우나 작업 중지 명령을 준수하지 않은 경우가 이에 해당한다.

■ 근로시간법의 적용 범위

근로시간법은 노동자와 사용자 개념을 넓게 정의한다(제1조). 이 법은 민간부문은 물론 모든 공공부문 종사자에게도 적용된다.²⁵⁾ 원칙적으로 노동자의 범주에는 파견노동자와 외부로부터 제공받은 사용자의 지휘·감독 아래 일하는 노동자, 재택근무자, 인턴과 견습생도 포함된다. 근로시간법의 적용 범위는 근로계약에 한정되지 않고, 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 업무

22) Art. 4:9 Working Hours Act (ATW).

23) Art. 10:1 of the Working Hours Act (ATW).

24) 노동청(Arbeidsinspectie) 홈페이지 참조. <https://www.nl labourauthority.nl/> (2026.3.2).

25) 다만 앞서 언급한 바와 같이 최저임금의 3배 이상을 받는 모든 노동자를 최대 근로시간에 관한 주요 규정의 적용 대상에서 제외하는 예외가 있다는 점은 유의할 필요가 있다.

가 수행되는 경우에 적용되기 때문이다. 따라서 원칙적으로 근로시간 및 휴식시간에 대한 규제는 공법상 임용관계에 의해 수행되는 업무와 민법상 법률 관계에 기초한 업무 모두에 적용된다. 다만, 후자는 지휘·감독 아래 업무가 수행되는 경우에 한한다.

자영업자는 본인의 근로시간을 자유롭게 결정할 수 있으며, 원칙적으로 근로시간법의 적용을 받지 않는다. 그러나 타인의 안전이나 건강에 대한 심각한 위험을 초래하는 것을 방지하기 위해 필요한 경우에 한해 행정 명령으로 자영업자에게도 이 법이 적용된다(근로시간법 제2:7조). 이 조항은 매우 제한적으로만 사용되는데, 실제로 제3자의 교통 안전과 직결되는 (도로 운송, 내륙수로 운송 등의) 상업용 화물 운송 및 광업, 잠수업에 종사하는 자영업자에게만 적용된다.²⁶⁾

근로시간법 제2장에는 이 법의 적용 범위를 제한하거나 확대하는 추가 규정들이 포함되어 있다. 예를 들어, 재난이나 위기 상황에 대응하여 수행되는 업무에는 법규가 적용되지 않는다. 국방 인력, 수사 기관 종사자, 항공·항해·운전 인력에 대한 별도의 규정도 포함되어 있다.

■ 야간노동과 단체협약

네덜란드의 노동 및 고용법에서 단체협약²⁷⁾은 매우 중요한 위치를 차지한다. 2025년 기준, 사회고용부에 등록된 일반 단체협약²⁸⁾은 총 666건으로, 약 610만 명의 노동자에게 적용된다.²⁹⁾ 570만 명의 노동자를 포괄하는 산별 협약 175건(26%)과 45만 명 이상의 노동자를 포괄하는 기업별 협약 491건(74%)으로 구분된다. 단체협약 적용률은 감소 추세로, 과거 80%를 상회하던 적용률은 2025년 기준 전체 노동인구의 약 73% 수준으로 감소했다.

네덜란드에서 야간 교대근무 시행 방식과 보상 수준은 단체협약을 통해 결정된다.³⁰⁾ 또한 단체협약은 주로 특정 연령 이상 노동자 등 야간노동 면제 대상을 명시하는데, 예를 들어 상업용

26) 이에 관해서는 운수업 근로시간 규정 참조. Artt. 2.4:1, 2.4:10, 2.4:2, 2.4:4, 2.4:8, 2.5:4a, 2.5:6, 2.5:8, 2.5:9, 2.6:1 Working Hours Decree for Transport.

27) 네덜란드어: cao's (collectieve arbeidsovereenkomsten의 약자).

28) 직업 훈련 등 특정 사안에 관한 단체협약도 존재할 수 있다.

29) 네덜란드 사회고용부 연차보고서 참조. Ministry of Social Affairs and Employment(2025), "Cao-afspraken 2025", <https://cao.minszw.nl/mozard/toon/cao-afspraken/> (2026.3.2).

30) 단체협약은 네덜란드 최대 노총 FNV 웹사이트를 통해 쉽게 찾아볼 수 있다. <https://www.fnv.nl/cao-sector>

도로 운송업 단체협약은 55세 이상 노동자에게 야간노동을 강요할 수 없다고 명시하고 있다.³¹⁾

5교대근무제는 24시간 가동 또는 생산이 필요한 사업장에서 가장 일반적으로 활용되는 교대 근무 방식으로, 2일 오전근무(통상 7시~15시), 2일 오후근무(15시~23시), 2일 야간근무(23시~익일 7시) 후에 4일 휴무를 하는 순서로 순환하도록 운영된다. 빠른 교대 전환을 통해 신체 리듬이 특정 유형의 근무에 고착되는 것을 어느 정도 방지할 수 있고, 오전근무에서 오후근무, 야간근무의 순서로 이어지는 근무 흐름이 교대근무시간 사이의 회복시간을 늘려주기 때문에 노동자의 건강과 안전에 가장 피해가 적은 것으로 여겨진다. 그러나 5교대제에서는 주당 평균 근로시간이 33.6시간으로, 네덜란드의 일반적인 전일제 노동자의 주당 평균 근로시간인 36~40시간에 비해 적은 편이다.

야간노동과 관련해서 고려해야 할 또 다른 중요한 문제가 보상이다. 네덜란드 근로시간법이나 EU 근로시간지침 모두 임금 문제를 다루지 않고 있기 때문에, 보상 수준은 전적으로 단체협약을 통해 결정되며³²⁾ 단체협약별로 크게 차이가 날 수 있다. 통상적으로 야간노동에는 가산수당이 지급된다. 기술 도매업의 단체협약은 오후 11시부터 오전 5시 사이의 근무에 대해 50%의 가산수당을 지급한다.³³⁾ 그러나 이처럼 높은 가산수당은 대부분 야간노동이 일시적으로 수행되는 경우에만 지급된다. 앞서 언급한 5교대제와 같이 상시 교대근무가 이루어지는 사업장은 별도의 수당체계를 운영하며, 통상 28~31%의 교대근무 수당을 지급한다.³⁴⁾ 단체협약에 따라 가산수당을 보상 휴가로 전환하여 지급할 수도 있다.

자영업자 문제를 단체협약에서 넓게 다루지는 않는다. 그러나 자영업자에게도 적정 보수를 보장하여 노동자와 자영업자 간에 공정한 경쟁의 장을 조성하기 위한 시도로, 자영업자의 최저 보수를 규정하는 단체협약, 소위 보수협약이 점차 늘어나고 있다. 2025년의 경우, 이러한 보수협약을 포함하는 단체협약이 12건 체결되었다.³⁵⁾

31) 2026년 1월 1일부터 2027년 1월 1일까지 적용되는 상업용 도로 화물 운송업 및 모바일 크레인 임대업 단체협약 참조. <https://www.fnv.nl/cao-sector/vervoer/transport-logistiek/cao-beroepsgoederenvervoer-tln>

32) 네덜란드는 법정 최저임금 제도를 시행한다.

33) 2025년 10월 1일부터 2028년 1월 1일까지 적용되는 기술 도매업 단체협약 참조. [https://www.fnv.nl/cao-sector/handel/technische-groothandel/cao-technische-groothandel/\(2026.3.2\)](https://www.fnv.nl/cao-sector/handel/technische-groothandel/cao-technische-groothandel/(2026.3.2)).

34) Syntro.(n.d.), “Toeslagen”, <https://www.ploegentoeslagen.nl/toeslagen/> (2026.3.2).

35) Ministry of Social Affairs and Employment(2025), p.88.

현재 자영업자에게 적용되는 야간노동 관련 조항을 포함한 단체협약은 존재하지 않는다. 그러나 근로시간 문제에 있어서도 노동자와 자영업자 간의 공정한 경쟁 환경을 조성해야 한다는 목소리가 커지고 있다. 노동자는 불규칙한 교대 근무 등에 관한 단체협약상의 규정을 준수해야 하는 반면 자영업자는 자신의 필요에 맞춰 근무시간을 조정하기가 더 용이하기에, 근무시간 선택의 관점에서 노동자보다는 자영업자로 일하는 것이 더 유리할 수 있다. 자영업자는 자신의 근무시간을 자유롭게 협상할 수 있어서, 저녁, 야간 및 주말 근무를 피하기가 더 쉽고, 반대로 원하는 경우에는 야간노동만 전담하는 선택을 할 수도 있다. 특히 의료보전 부문의 경우, 자영업자가 임금노동자를 대체하는 현상이 심각한 우려를 낳고 있다.³⁶⁾ 일부 단체협약에는 근무일정을 편성할 때 정규직 노동자에게 우선권을 부여하는 내용을 포함하기도 한다. 2025년 기준, 이러한 조항을 도입한 단체협약이 6건이며, 이는 단체협약 적용 대상 전체 노동자의 6%에 적용된다.³⁷⁾

■ 결론

야간노동은 노동자의 안전과 건강에 직결되는 중요한 사안인 만큼, 네덜란드에서는 이와 관련된 위험으로부터 노동자를 보호하기 위한 법적 규제가 시행되고 있다. 정기적으로 야간노동을 하는 노동자에게는 단축된 주당 최대 근로시간이 적용되고, 일정 기간 내 야간노동 횟수도 제한된다. 1회 이상의 야간노동 후에는 더 긴 휴식시간이 보장된다. 2007년, 네덜란드 근로시간법은 매우 광범위한 개혁을 통해, 규제를 완화하고 사용자와 노동자가 단체협약을 통해 자율적으로 정할 수 있는 범위를 확대했다. 초과근로에 관한 모든 규정이 법에서 삭제되었고 법정 최대 근로시간 이내에 모든 초과근로시간이 포함되도록 하였다. 야간노동에 대한 재량권도 확대되었다. 그러나 현재 네덜란드 근로시간법이 EU 근로시간지침의 야간노동 보호기준을 엄격

36) 의료부문에서 불규칙한 근무일정과 교대 배치의 문제로 정규 임금노동의 매력력이 저하되고, 그 결과 일부 의료인력이 임금노동을 떠나 자영업자나 기타 유연한 고용형태로 이동하고 있다. van den Berg L., W.L. Roozendaal and N. Zekić(2021), "Onregelmatige diensten in de zorg. Een juridisch onderzoek naar variabele werktijden in arbeidsrecht en zorg cao's", Bureau Clara Wichmann.

37) Ministry of Social Affairs and Employment(2025), p.89.

하게 반영하지 않고 있다는 점에서, 현행 네덜란드 법이 허용하는 야간노동의 범위가 지나치게 넓다는 지적이 제기된다. 입법적 공백은 단체협약을 통해 교대근무제를 편성하고 야간노동에 대한 가산수당을 규정함으로써 일정 부분 보완된다. 특히 단체협약에는 고령 노동자를 야간노동에서 면제하는 등의 보호조항이 포함되기도 한다.

원칙적으로 네덜란드의 노동법상 야간노동 규정은 자영업자에게 적용되지 않는다. 자영업자를 법의 적용 범위에 포함시키는 방안은, 교통 안전을 이유로 상업용 화물 운송 부문에 한하여 매우 제한적으로만 적용되고 있다. 현재 네덜란드에서 자영업자의 수가 상대적으로 많고 실질적으로는 노동자이지만 형식적으로 자영업자로 분류되는 소위 위장 자영업자에 대한 노동자성 인정 논의가 매우 활발하다. 그러나 이러한 논의는 주로 자영업자들이 노동법의 보호를 적용받지 못하는 문제에 초점이 맞춰져 있고,³⁸⁾ 야간노동 규제의 적용 범위 확대에 대한 논의는 매우 미미한 실정이다. **KLI**

38) 또한 이 논의는 자영업자가 노동자에 비해 사회보장제도에 기여하는 바가 적다는 점에도 초점이 맞춰져 있다.

이탈리아의 야간노동에 대한 법적 규제와 단체협약

Silvio Bologna (이탈리아 팔레르모대학교 법학과 노동법 부교수)

■ 이탈리아의 근로시간 규제

1948년 1월 1일 발효된 이탈리아 헌법 제36조는 노동자의 기본권을 다음과 같이 명시하고 있다. 제2항: 1일 최대 근로시간은 법으로 정한다. 제3항: 노동자는 주 1일의 휴무일과 연차 유급휴가를 사용할 권리를 가지며, 이 권리는 포기할 수 없다.

이러한 헌법상 원칙은 입법령 제66/2003호에 의해 구체화되며, 이 법령은 공공 및 민간부문의 근로시간 규제를 위한 일반 준거법으로 상당한 수준의 근로시간 규제 완화를 특징으로 한다.¹⁾ 실제로 EU 근로시간지침을 이탈리아 법률 체계에 도입한 입법령 제66/2003호의 주요 목적은 근로시간의 유연한 관리를 통한 기업 경쟁력 강화에 있다. 이러한 유연성은 전국 단위에 서 대표성이 있는 노동조합이 참여하는 산별 및 기업별 단체교섭을 통해 실현된다.

■ 야간노동에 대한 법적 규제

1942년 발효된 이탈리아 민법 제2108조 제2항은 통상적인 정규 근로시간에 포함되지 않는

1) Bavaro V.(2008), Il tempo nel contratto di lavoro subordinato, Cacucci, Bari, p.250 et seq.
Bologna S.(2025), 「이탈리아의 노동시간 유연화」, 『국제노동브리프』, 23(5), pp.20~28.

야간노동에 대해서는 주간노동 대비 높은 임금을 지급해야 한다고 명시하고, 야간노동 수행 및 제한, 시간, 가산수당에 대해서는 법률 및 단체교섭에 위임하고 있다. 이러한 일반적인 규제하에서 오랜 기간 야간노동 규제에 있어서는 단체교섭이 핵심적인 역할을 담당하였으나, 1999년 입법령 제532/1999호(이후 입법령 제66/2003호로 대체)가 통과되면서 상황이 바뀌었다. 이 법령은 이탈리아 최초로 야간노동에 일반 원칙을 정립하는 동시에 세부적인 규제 사항은 단체교섭을 통해 자율적으로 해결하도록 위임하고 있다.

입법령 제66/2003호에 따르면, 야간 근무시간은 자정부터 오전 5시까지를 포함하는 연속된 7시간을 의미한다. 야간노동자는 ① 통상적인 1일 근무 중 3시간 이상을 야간 근무시간대에 수행하는 자, 또는 ② 단체협약에 따라 근무 중 일부 또는 전부를 야간 근무시간대에 수행하는 자를 의미한다. 단체협약에 별도 규정이 없는 경우, 법에서는 1일 3시간 이상의 야간노동을 연간 최소 80일간 수행하는 자를 야간노동자로 간주하며, 시간제 노동자에게는 이 기준을 비례적으로 적용한다.²⁾ 특기할 점은 법에는 야간노동의 정확한 시작 및 종료 시점이 정해져 있지 않으며, 사용자가 단체협약 및 왕립 시행령 제1955/1923호 제12조의 근무시간 공표 원칙을 준수하여 야간 근무시간을 정하게 된다.

입법령 제66/2003호는 야간노동에 대해 24시간 단위로 평균 8시간(초과근로 포함)의 상한선을 정하고 있다.³⁾ 그러나 이러한 평균 상한선을 산정하는 단위 기간은 기업별 협약을 포함한 단체협약을 통해 연장 가능하다(제13조 제1항). 이러한 연장은 근무 교대시간 종료 시점에 긴급 수술을 완료해야 하는 경우와 같이 통상적인 조직 관리 범위 밖에서 발생하는 예기치 못한 비상 상황에 대처하기 위해 허용된다.

야간노동자의 근무시간 단축이나 금전적인 보상 방식은 원칙적으로 단체교섭을 통해 결정된다(제13조 제2항). 구체적으로 살펴보면, 이 법령은 야간노동에 대한 보상 방식으로 보상 휴식과 가산임금 중 하나를 노사가 합의할 수 있도록 자율성을 부여한다. 이 조항의 도입으로, 과거 야간노동에 대해 가산임금으로만 보상하도록 했던 민법 제2108조는 사실상 효력을 상실한 것으로 간주된다.

- 2) 입법령 제 66/2003호 제1조 제2항d목 및 e목(2008년 6월 25일 법률명령 제112호 제41조 제1항에 따라 개정).
- 3) EU 회원국의 운송업체에 소속되어 승객이나 화물을 운송하는 업무에 종사하는 사람에 대해서는 입법령 제185/2005호에 따라 해당 규제가 완화된다. 운송업무 종사자는 24시간 단위로 최대 10시간을 초과하지 않는 범위 내에서 야간노동이 허용된다(제17조).

노동조합의 참여와 관련하여, 법에서는 사용자가 다음과 같이 절차적 의무를 준수해야 한다고 규정하고 있다. 사용자는 야간노동 도입 시 사내 노조 대표에게 이를 고지하고 협의해야 한다. 사내 노조 대표가 없는 경우에는 가입한 사용자 단체를 통해 해당 지역 노동조합에 고지해야 한다(제12조 제1항). 또한 노사는 단체협약을 통해 야간노동 면제 요건을 정해야 한다. 학계에서는 이 규정을 근거로 이탈리아 노동법이 야간노동을 노동자의 선택권이 아닌 일반 의무로 규정한다고 해석하기도 한다.⁴⁾

야간노동자의 건강권을 보장하기 위해, 야간노동 적합성 여부는 반드시 공공보건기관 등을 통해 확인받아야 한다(제11조). 또한 야간노동자의 안전을 위한 구체적인 점검 사항과 보장 내용 역시 법령에 명시되어 있다(제14조). 산업보건의⁵⁾ 또는 의료기관에서 야간노동 부적합 판정을 받은 노동자에 대해서는 다음과 같은 단계적 조치를 취해야 한다. ① 사업장 내 동등한 수준의 직무가 존재하고 공석이 있는 경우, 주간노동으로 전환 배치한다. 구체적인 방법과 그러한 배치가 불가능한 경우의 해결책은 단체교섭을 통해 결정한다(제15조). ② 사업장 내에 동등한 수준의 대체 직무가 없는 경우, 관련 법률(법률 제68/1999호 제4조 제4항)에 의해 하위 직무로의 배치가 가능하다. ③ 위 조치들이 불가능한 경우, 최후의 수단으로 해당 노동자에 대해 경제적 이유에 의한 해고가 허용된다(법률 제604/1966호 제3조).

야간노동 금지 대상을 살펴보면, 임신 및 출산 후 자녀가 만 1세가 되기 전의 여성, 미성년 수습 노동자⁶⁾는 야간노동이 금지된다.⁷⁾ 법은 노동자가 야간노동 거부권을 행사할 수 있는 경우에 대해서도 규정하고 있다(제11조 제2항). 구체적으로, ① 만 3세 미만 자녀를 둔 부모(여성노동자 및 동거 중인 남성노동자),⁸⁾ ② 만 12세 미만 자녀를 단독으로 양육하는 부모, ③ 미성년

4) Ichino, P., and Valente, L.(2012), L'orario di lavoro e i riposi, Giuffrè, p.292.

Carinci, F., R. De Luca Tamajo, P. Tosi, and T. Treu(2022), Diritto del lavoro: Vol. 2. Il rapporto di lavoro subordinato, Utet, p.229.

5) 산업보건의(Medico Competente)는 산업의학을 전공한 의료 전문가로서, 사용자가 임명하여 노동자의 건강 및 안전에 대한 위험성 평가를 하고 정기적인 건강진단을 통해 건강 감독을 수행한다(참조: 입법령 제66/2003호 제38조 이하).

6) 입법령 제66/2003호는 근로시간법의 적용 범위를 만 18세 이상 성인 수습 노동자로 확대했다. 미성년 수습 노동자는 별도의 청소년노동보호법에 따라 더 엄격한 야간노동금지 규정을 적용받는다.

7) Ghera, E., A. Garilli, and D. Garofalo(2026), Diritto del lavoro, Giappichelli, p.193.

8) 이탈리아 대법원 노동부는 2024년 5월 8일 판결 제12580호를 통해 자녀가 만 1세가 될 때까지 야간노동을 면제받을 권리(입법령 제66/2003호 제1조)가 항공승무원에게도 인정된다는 원심 판결을 확정했다. 재판부는 항공운송 분야의 특수 규정(입법령 제185/2005호 제7조 제2항)에 부모의

자의 입양 또는 위탁부모(입양 또는 위탁된 지 3년 이내인 만 12세 미만 아동의 부모), ④ 장애인 돌봄 노동자(법률 104/1992호⁹⁾)에 따라 장애인을 돌보는 여성 또는 남성 노동자)의 경우에는 야간노동이 선택 사항이며, 마지막 ④의 경우에는 기간 제한 없이 야간노동 면제를 요청할 수 있다. ①, ②, ③에 해당하는 조항들은 부성 및 모성 보호에 관한 일반 조항을 규정한 입법령 제151/2001호에도 재차 명시되어 있다.

끝으로 야간노동에 관한 보호 규정은 근무시간을 스스로 결정하거나 사전에 정할 수 없는 관리자, 기업 임원, 종교계 종사자, 재택근무자, 원격근무자 등의 노동자에게는 적용되지 않는다(제17조).

■ 야간노동과 산별 단체협약

이탈리아 노동법 체제에서 야간노동의 시행과 관련해서 야간노동 선택권의 확대, 가산수당 결정, 유급 야간 근무시간대 설정, 야간노동 도입 단계에서의 관여 등의 세부적인 내용은 단체교섭을 통해 결정된다. 관련해서 여러 산별 협약의 주목할 만한 사례를 살펴본다.¹⁰⁾

야간노동 선택권과 관련하여, 제과제빵 산업 및 전문 약국 산업의 전국 단위 단체협약이 주목할 만하다. 제과제빵 산업의 단체협약은, 자녀가 있는 여성 노동자의 점진적인 직장 복귀를

야간노동 면제에 관한 규정이 없더라도, 일반 노동법인 입법령 제66/2003호가 민간 항공 종사자에게도 적용된다고 판단했다. 재판부는 입법령 제66/2003호의 보편성은 어떤 방식으로든 배제될 수 없다고 밝혔다. 해당 법령은 최소한의 보호의 핵심을 설정하고, 일하는 어머니가 자신과 어린 자녀 사이의 긴밀한 유대관계를 이유로 야간노동을 거부할 수 있는 선택권을 보장한다. 또한 재판부는 모성 및 부성 보호에 관한 일반 규정을 담고 있는 입법령 제151/2001호 제53조 역시 보편성이 인정되는 포기할 수 없는 권리라고 판단했다. 이와 유사한 취지의 판결로 다음과 같은 판례가 있다. 대법원 노동부(2023년 7월 25일, 제22384호(Foro italiano, 2024, 3, I, 953)), 밀라노 항소법원(2022년 1월 31일, 제32호), 베로나 지방법원(2018년 12월 19일, 제126호), 부스토 아르시치오 지방법원(2009년 9월 16일 및 5월 18일). 이와 상반된 입장의 판례로 대법원 노동부(2017년 7월 25일, 제18285호)가 있다.

9) 입법령 제185/2005호 제11조 제2항(입법령 제80/20015로 제22조 제1항(a)목에 따라 개정됨) 참조. 이탈리아 대법원에 따르면 장애인 돌봄 노동자의 야간노동 면제권리는 장애의 중증도와 관계없이 적용된다. 관련 판례로 대법원 노동부(2023년 5월 10일, 제12649호), 밀라노 지방법원(2016년 9월 18일)이 있다.

10) 이하에 언급된 산별협약은 www.cnel.it에서 확인할 수 있다.

지원하기 위해, 본인의 요청이 있고 생산 요건이 충족되는 경우, 자녀가 만 3세가 되는 날로부터 최대 6개월간 야간노동 면제를 연장할 수 있도록 한다(제34조). 전문 약국 산업의 단체협약은 성폭력 피해자로서 보호 프로그램에 참여하는 여성에게 6개월의 야간노동 면제권을 부여한다(제33조의 2). 가죽 및 피혁 산업의 전국 단위 단체협약도 모성 보호 측면에서 흥미로운 사례다. 야간노동 배정 시 희망자에게 우선권을 부여하며(제38조), 만 18개월 미만 자녀를 둔 여성이 양육을 위해 요청할 경우 휴가를 부여한다(제53조).

야간노동 가산수당과 관련하여, 입법령 제66/2003호 제13조 제2항은 최저 수준을 정하지 않고 단체교섭을 통해 이를 결정하도록 한다. 그 결과 가산수당은 산업별로 상당한 차이가 있다. 대형 소매업(하이퍼마켓)의 단체협약은 15%(제134조), 전력산업은 20%(제28조), 산업용 세탁업 35%(제49조), 화학(제9조) 및 광업(제24조)은 50%의 가산수당 지급을 명시하고 있다. 가산임금 수준은 인쇄업이 가장 높은데, 특히, 정기 간행물 인쇄 기사에게 80%의 가산수당을 제공한다(제6장 제2조).

유급 야간 근무시간에 관해서는, 여러 단체협약에서 그 범위를 확대하고 있다. 가스 및 수도 산업에서는 오후 9시부터 오전 6시까지를 야간 근무시간으로 정의하며(제24조), 전력 산업에서는 오후 10시부터 오전 7시까지를 야간 근무시간으로 정의한다(제30조).

끝으로 노동조합의 참여와 관련하여, 화학 산업 단체협약이 노동조합의 참여와 협의 절차를 상세히 명시하고 있어 주목할 만하다(제8조). 야간노동 도입 시 사용자는 해당 사업장의 노동조합에 야간노동을 도입하는 기술적 및 조직적 이유와 노동자에게 미치는 영향에 대해 알려야 할 의무가 있다. 노조와의 협의는 정보 제공 후 15일 이내에 완료되어야 하며, 특히 협의 기간 동안에는 야간노동 도입에 관한 회사의 결정은 유보된다.

■ 자영업자와 야간노동 : 법적 규제와 단체협약

이탈리아 노동시장에서는 물류 및 디지털 플랫폼 산업에서 형식적으로 자영업자로 분류되지만 실제로는 계약 상대방의 지휘·조직·징계 권한 아래에서 종속적인 노동을 수행하는 소위 착취적 관행이 두드러지게 나타나고 있다. 이러한 착취적 관행은 야간노동 활용과 관련하여 문제를 야기할 수 있다.

입법과 단체교섭을 통해 일부 자영업자에 대해서도 노동자에게 적용되는 노동법 규제를 적용할 수 있도록 하는 여러 조치들이 이루어졌다. 이러한 조치들은 야간노동 자체를 특정하여 이루어진 것은 아니지만, 그 포괄적인 적용 범위로 인해 입법령 제66/2003호 제11조 이하의 규정을 개별 근로관계에도 확대해서 적용할 수 있게 되었다. 입법령 제81/2015호 제2조 제1항은 노무제공자 본인의 인적 노무에 의존하고 계속적으로 이루어지며, 그 수행 방식이 디지털 플랫폼을 통한 경우를 포함하여 발주자에 의해 조직되는 협업관계에도 종속적 근로관계에 관한 규율이 적용된다고 규정하고 있다. 다시 말해, 이 규정은 노무 제공이 본질적으로 개인적이고 계속적인 성격을 띠는 경우에 한하여 임금노동자에게 부여되는 보호기준을 확대 적용하는 것이다. 다만 아쉽게도 제2조의 적용은 해당 노무제공자가 직접 법적 구제절차를 제기하여 종속성을 입증해야 한다. 사용자가 자영업자로 분류한 노무제공자에게 자발적으로 종속적 지위를 인정하여 임금과 근로시간에 대한 보호를 인정할 가능성은 매우 낮기 때문이다.

그리고 지금 설명한 규정은 입법령 제81/2015호 제2조 제2항에 명시된 다음과 같은 경우에는 적용되지 않는다. 해당 산업에서 대표성을 가진 노동조합이 체결한 전국 단위 산별 협약에 경제적 및 규범적 처우에 관한 개입 조치가 명시되어 있는 경우와 전문직 종사자(공증인, 변호사, 엔지니어 등)인 경우, 연극 및 음악 공연 차원에서 수행된 모든 협업의 경우가 그에 해당한다. 이러한 예외 조항을 든 최근의 사례로, 2024년 2월 19일 체결된 플랫폼을 통해 물품을 구매하여 고객의 집으로 배송하는 온라인 장보기 대행업자들을 대상으로 한 단체협약¹¹⁾이 있다. 해당 단체협약에 온라인 장보기 대행업자는 특정 플랫폼에 접속되지 않은 자영업자로 분류되어, 시간 제약 없이 업무를 수행할 수 있고(제2조 및 제17조), 플랫폼이 수시로 지정하는 배송가능 시간대는 업무상 조정해 해당하지 않는다고 명시되어 있다. 따라서 대행업자가 24시간 운영되는 온라인 마트에서 야간에 더 많은 주문을 받더라도 야간노동에 관한 보호 규정을 적용받지 못한다.¹²⁾

자영업자의 권리를 강화하고자 한 또 다른 법적 장치로 입법령 제81/2015호 제47조의 2를

- 11) 2024년 2월 19일 체결된 “고객이 온라인으로 주문한 일상소비재 장바구니의 구매 및 재판매를 디지털 플랫폼을 통해 수행하는 기업과의 협업활동에 관한 전국 단위 단체협약”(National Collective Agreement Regulating the Activity of Collaboration with Enterprises that Operate, through Digital Platforms, the Purchase and Resale of a Shopping Cart Containing Fast-Moving Consumer Goods Ordered Online by the Customer), www.felsa.cisl.it 참고.
- 12) 근로시간과 관련한 규제 중 온라인 장보기 대행업자에게 적용되는 것은, 한 근무일과 다음 근무일 사이의 연속 11시간의 휴게시간(제18조)과 일요일 및 공휴일 근로에 대한 가산수당(제31조)뿐이다.

들 수 있다. 이 조항은 동 입법령 제2조 제1항에 비해 적용 범위가 상대적으로 좁다. 배달기사에게 최소한의 보호를 제공하는 데 입법 취지를 두고 있다. 적용 범위는 도시 지역에서 디지털 플랫폼을 통해 자전거, 스쿠터, 오토바이를 이용하여 물품을 배달하는 노동자로 한정된다. 배달기사에게 작업 건당 수수료를 지급할 수 없고, 대신 가장 대표성 있는 노동조합이 체결한 전국 단위 단체협약으로 정해진 최저 시급을 받을 권리가 있다. 야간노동의 경우, 배달기사는 최저 시급의 10% 이상에 해당하는 가산수당을 받을 권리가 있으며 가산수당 요율은 단체협약이나, 단체협약이 없는 경우에는 노동부 장관의 명령에 따라 정해진다(제47조의 4, 제3항).

그리고 자영업자로 분류되던 이탈리아 아마존의 택배 배송기사를 노동자로 대우하기로 한 2022년 2월 16일 주요 전국 운수노조와 물류산업 사용자 단체 및 운송물류연합 간에 체결된 단체협약¹³⁾을 언급할 필요가 있다. 이 단체협약이 체결되기 전까지 아마존 배송기사들은 배송 파트너사 또는 협동조합에 소속된 자영업자나 단기 계약직 노동자로 전국 단위 물류산업 단체협약을 적용받지 못하고 있었다. 코로나19 팬데믹 종식 직후에 물류산업 사용자 단체와 이탈리아 주요 노동조합이 체결한 이 단체협약은 배송기사들을 직원으로 대우하고 물류산업 단체협약을 이들에게 확대 적용한다는 내용으로, 여기에는 야간 근무시간 및 임금 관련 조항이 포함되어 있다.

끝으로 2021년 음식 배달 플랫폼 저스트잇에서 체결한 기업별 협약¹⁴⁾도 주목할 만하다. 이 회사는 입법령 제81/2015호 제2조 및 제47조의 2의 규정을 적용하지 않는 대신 모든 배달기사를 직원으로 채용하기로 결정하였고(제1조), 배달기사에게 물류산업 단체협약이 적용되었다. 야간노동과 관련하여서는, 단체협약에 따라 오후 11시부터 오전 6시까지 수행되는 업무를 야간노동으로 분류하였다(제7조). **ICLI**

13) 2022년 2월 16일 물류산업 사용자 단체(Assoespressi), 운송물류연합(Confetra), 전국 운수노조(Filt-Cgil, Filt-Cisl, Fit-Cisl, Uiltrasporti) 간에 체결된 단체협약(www.lavoro.gov.it 참고).

2025년 12월, 아마존 이탈리아는 아마존의 배송체계가 사실상 알고리즘 방식으로 배송기사들을 실질적으로 통제해 왔다는 검찰의 수사 결과에 따라 2026년 봄까지 운영방식을 변경하기로 하였고, 아마존을 위해 일하는 모든 배송기사는 배송 파트너사에 직접 고용된 운수·물류 단체협약의 적용을 받는 직원이라는 입장을 밝힌 바 있다. Corriere della Sera, “Autisti diretti dall’algoritmo, Amazon cambia il modello delle consegne nell’ultimo miglio e paga 187 milioni per evitare il processo”, (2025.12.5).

14) 2021년 3월 29일 Takeaway.com Express Italy and Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Nidil-Cgil, Felsa-Cisl, Uiltemp 간에 체결된 기업별 협약(at www.olympus.uniurb.it 참고).

참고문헌

- Bavaro, V.(2008), Il tempo nel contratto di lavoro subordinato (Time in the contract of employment), Cacucci, Bari.
- Bologna S.(2025), 「이탈리아의 노동시간 유연화」, 『국제노동브리프』, 23(5), pp.20~28.
- Carinci, F., R. De Luca Tamajo, P. Tosi, and T. Treu(2023), Diritto del lavoro. 2. Il rapporto di lavoro subordinato (Labour law. 2. The contract of employment), Utet, Torino.
- Ghera, E., A. Garilli, and D. Garofalo(2026), Diritto del lavoro (Labour law), Giappichelli, Torino.
- Ichino, P. and L. Valente(2012), L'orario di lavoro e i riposi (Working time and rests), Giuffrè, Milano.
- Treu, T.(2016), Labour law in Italy, Wolters Kluwer, the Netherlands.

일본의 야간노동에 대한 법적 규제 : 최근 일본 최고재판소의 할증임금 판결을 중심으로

Special Feature

Yoko Hashimoto (일본 가쿠슈인대학교 법학부 교수)

■ 서론

일본의 노동기준법에서는 일반 노동자의 야간노동에 대해 독립된 조문을 두지 않고 있고, 시간외 노동·휴일노동에 대한 할증임금 지급을 규정한 제37조 제4항에서만 “사용자가 오후 10시부터 오전 5시까지(후생노동대신이 필요하다고 인정하는 경우에는 그 정하는 지역 또는 기간에 대하여 오후 11시부터 오전 6시까지) 사이에 노동을 시킨 경우에는 그 시간의 노동에 대하여 통상 근로시간의 임금 계산액의 25% 이상의 비율로 계산한 할증임금을 지급해야 한다.”라고 규정하고 있다. 야간노동 그 자체에 대해서는 미성년자와 임신부를 제외하고 규제가 없으며 할증임금 지급만이 의무화되어 있다는 점은 유럽 및 미국과 비교했을 때 일본법의 특징이라 볼 수 있다.¹⁾

한국에서는 인터넷 쇼핑몰 쿠팡의 새벽배송을 둘러싸고 야간노동 금지 여부가 논의되고 있는데²⁾ 일본에서도 운전기사의 장시간 노동은 문제가 되고 있으며 운수·우편업은 뇌·심장 질환에

1) 근로시간 길이에 대한 규제는 2018년 ‘일하는 방식 개혁’을 통해 마침내 시간외 노동의 상한 규제(노동기준법 제36조)가 도입되면서 실현되었다. 한 달 최대 100시간 미만까지 허용되나, 연간 720시간 이내이며 원칙적으로 월 45시간을 초과하는 경우 연 6회(6개월)로 제한되며 연속하여 한 달 80시간을 초과해서는 안 된다.

2) 일본에서도 한겨레신문 웹사이트(<https://japan.hani.co.kr/>)의 2024년 6월 28일자 기사에서 밤샘 근무를 하던 쿠팡 배송기사의 과로사에 대해 보도하고 있다. 또한 야후 뉴스 웹사이트(<https://news.yahoo.co.jp/>)의 2025년 11월 28일자 기사에서 야간노동 철폐를 둘러싼 한국노총과 민주노총의 동향이 보도된 바 있다.

의한 산재 승인 건수가 가장 많은 업종이다. 이에 따라 최근 운전기사의 근로시간을 줄이기 위한 정책을 마련하고 있다. 또한 택시나 트럭 운전기사의 할증임금 청구 소송도 매우 많아 최근 일본 최고재판소 판결이 잇따라 나오고 있다.

이 글에서는 야간노동에 대한 법적 규제와 이와 관련된 근로시간 제도에 대해 개관하고, 이어서 운전기사의 할증임금 청구 소송에 관한 판례를 중심으로 일본의 논의 동향을 살펴본다. 한편 장시간 노동이 원인이 되어 뇌·심장 질환 산재가 인정된 사안 중 야간노동에 종사했던 사례가 적지 않다는 연구 결과가 최근 발표되었다. 일본에서 야간노동에 대한 문제의식은 이제부터 본격적으로 형성될지도 모른다.

■ 야간노동의 법적 규제

미성년자 및 임산부를 위한 규제

일반 노동자에 대해서는 야간노동이 규제되지 않지만 임산부와 미성년자에 대해서는 규제된다. 일본 노동기준법 제61조 제1항은 18세 미만인 미성년자에 대해 야간노동을 금지하고 있다. 단, 교대제로 근무하는 16세 이상의 남성에는 예외로 한다(동항 단서). 또한 노동기준법 제66조 제3항은 임산부가 청구한 경우 사용자는 야간노동을 시켜서는 안 된다고 규정하고 있다.

야간노동에 대한 할증임금 지급 의무

앞서 살펴본 것처럼, 야간노동이 노동기준법 제37조 제4항에서 야간노동(오후 10시부터 오전 5시까지의 노동)에 대해 할증임금의 지급 의무가 규정되어 있다. 구체적인 할증률은 할증임금령에 따라 25%를 가산하도록 되어 있다. 통상의 시간외 노동 할증률은 25%(단, 월 60시간을 초과한 부분은 50%가 되나 노사협정으로 대체 휴가 부여 가능), 휴일노동의 할증률은 35%이지만 이 시간들이 야간노동과 중복될 경우 할증률은 합산된다. 즉, 시간외 노동과 야간노동이 겹치면 원칙적으로 50%, 휴일노동과 야간노동이 겹치면 60%가 된다(반면 시간외 노동과 휴일노동이 겹칠 때는 합산되지 않는다).

관리직 등에 대한 적용 제외 여부

일본 노동기준법의 근로시간 규제는 관리감독자 등에게는 적용이 제외되지만(노동기준법 제 41조), 이러한 적용 제외는 야간노동에는 적용되지 않는 것으로 해석된다. 최고재판소는 고토부키 사건(최고재판소 제2소법정 판결 2009.12.18., 노동판례 1000호 5쪽)에서 원심(도쿄고등법원 판결 2009.12.18., 노동판례 1000호 5쪽)이 “노동기준법 제41조 제2호의 관리감독자에 해당하는 노동자에 대해서는 노동기준법상의 근로시간, 휴게 및 휴일에 관한 규정이 적용되지 않으므로(동조 주서), Y(노동자)가 X(사용자)의 관리감독자에 해당한다고 인정된다면 … Y의 시간외임금(야간할증임금 포함) 지급 청구는 이유가 없게 된다.”라고 본 원심을 파기하고, 다음과 같이 판시하였다(밑줄은 필자).

“노동기준법의 근로시간에 관한 규정 대다수는 그 길이에 관한 규제를 정하고 있으며, 동법 제37조 제1항은 사용자가 근로시간을 연장한 경우에는 연장된 시간의 노동에 대하여 소정의 할증임금을 지급해야 한다는 등을 규정하고 있다. 반면, 동조 제3항(필자 주: 현 제4항)은 … 오후 10시부터 오전 5시까지 사이의 … 시간의 노동에 대하여 소정의 할증임금을 지급해야 한다는 취지를 규정하고 있는데, 동항은 노동이 하루 중 어느 시간대에 행해지는지에 주목하여 야간노동에 관해 일정 규제를 한다는 점에서 근로시간에 관한 노동기준법 내 다른 규정들과는 그 취지 및 목적을 달리한다고 해석된다.”

야간노동에 대해 노동기준법 제41조의 적용 제외 규정이 적용되지 않는다는 점은 명시적으로 규정되어 있지 않다. 노동기준법 제41조는 “이 장, 제6장 및 제6장의 2에서 정한 근로시간, 휴게 및 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 하나에 해당하는 노동자에 대해서는 적용하지 아니한다.”라고만 규정하고 있다. 이 조문 문구만 놓고 보면 원심처럼 관리감독자에게 적용이 제외되는 규정에는 야간노동에 대한 할증임금 관련 규정도 포함된다고 해석하는 것도 충분히 가능하다. 그러나 최고재판소는 야간노동에 대한 할증임금은 장시간 노동에 대한 보상과는 다른 취지라는 점을 지적하며, 노동기준법 제41조의 적용 제외 규정은 야간노동에 대한 할증임금 지급 의무에는 미치지 않는다고 판시하였다. 다만 이러한 해석은 처음부터 행정해석도 일관되게 같은 입장을 취해 왔다(1947.11.26. 기발 제398호). 따라서 본 판결은 혼란스러웠던 하급심의 판단을 정리하고 행정해석에 따를 것을 명확히 했을 뿐이라고 평가할 수도 있다. 그러나 동시에

야간노동을 직접 규제하지 않는 대신, 관리감독자를 포함하여 할증임금 지급의 대상으로 삼는 일본법의 특징을 확인할 수 있었던 판결이라고 볼 수 있다.³⁾

고도 프로페셔널 제도

야간노동에 대한 할증임금 지급 의무는 관리감독자에 대해서도 면제되지 않지만 고도 프로페셔널 제도(이하 고프로)가 적용되는 노동자에게는 면제된다. 고프로는 2018년 일하는 방식 개혁을 통해 새로운 적용 제외 제도로 도입되었다.

1980년대부터 노동기준법의 할증임금 규제는 창조적이고 재량적으로 일하는 사무·전문직 노동자에게는 적합하지 않다는 문제의식에서 사무·전문직 노동자의 근로시간 제도에 관한 논의가 이루어져 왔다. 1987년에는 노동기준법 시행규칙에서 정한 일정한 전문적 업무를 수행하는 사무·전문직 노동자에게 실제 근로시간의 많고 적음과 상관없이 미리 노사협정으로 정해진 근로시간만큼 노동한 것으로 간주하는 전문업무형 재량노동제가 도입되었고⁴⁾ 1998년에는 본사 등 중추 부문에서 기획·입안 등의 업무를 담당하는 사무·전문직 노동자를 대상으로 하는 기획업무형 재량노동제(노동기준법 제38조의 4)도 도입되었다. 그러나 기획업무형 재량노동제는 노사협정 대신 노사위원회의 결의를 통해 제도 내용을 정해야 하며 이러한 절차적 요건이 매우 엄격해 실제 활용은 매우 제한적이고, 적용 대상 노동자의 비율도 겨우 0.2%에 불과하다.⁵⁾

실제로 많은 사무·전문직 노동자는 엄격한 근로시간 관리를 받지 않고 있는 것이 현실이다.⁶⁾

3) 본 판결에 대해서는 자신의 판단으로 다른 시간대에 업무를 수행하는 것도 가능함에도 불구하고, 굳이 야간에 업무를 수행한 관리감독자에 대하여 (사용자에게) 할증임금 지급 의무가 발생하는 것은 타당하지 않은 것이 아니냐는 의문도 제기되고 있다(野川忍·判批·ジュリスト1442号115頁, 2012年).

4) 전문업무형 재량노동제의 적용 대상 업무는 ① 연구개발, ② 정보처리시스템의 분석·설계, ③ 신문·출판·방송 프로그램 제작에서의 기사 취재·편집, ④ 디자인, ⑤ 보도 프로그램, 영화 등의 제작에 종사하는 프로듀서·디렉터, ⑥ 기타 후생노동성 장관이 지정하는 업무(노동기준법 시행규칙 제24조의 2의2)이다. ⑥에 해당하는 직종으로는 카피라이터, 시스템 컨설턴트, 변호사, 공인회계사, 세무사 등이 포함된다.

5) 厚労省労働条件分科会第194回, 「労働時間等関係資料」, 2025年2月28日.

6) 단, 사용자는 근로시간 및 시간외·휴일·야간노동 시간을 임금 대장에 기입할 의무를 진다(노동기준법 제108조, 동법 시행규칙 제54조 제1항 제5·6호). 또한 ‘일하는 방식 개혁(働き方改革)’을 통해 ‘근로시간 현황’을 ‘파악’할 의무가 노동안전위생법 제66조의 8의 3에 신설되었다. 일본에서는 임금 계산을 위한 근로시간은 정확하게 기록되어야 한다고 간주되는 반면, 건강 확보를 위한 근로시간의 파악은 엄격하지 않아도 된다고 여겨지고 있다.

또한 고정 시간의 수당이 설정되어 있는 경우도 많다. 고정 시간의 수당이란 실제 시간의 근로 시간과 관계없이 할증임금에 해당하는 일정액의 수당이 지급되는 제도이다. 고정 시간의 수당은 ① 할증임금 부분과 그 외의 통상 임금 부분이 명확히 구분될 수 있다는 판별 가능성이 있어야 하고(판별 요건), ② 노동기준법이 정한 계산 방법에 따른 할증임금 액수보다 적지 않다면 노동기준법 제37조에 위반되지 않는다(의료법인 고신카이 사건·최고재판소 제2소법정 판결, 2017.7.7., 노동판례 1168호 49쪽 등). 그리고 일본 케미컬 사건(최고재판소 제1소법정 판결, 2018.7.29., 노동판례 1186호 5쪽)에서는 “고용계약에서 어떤 수당이 시간의 노동 등에 대한 대가로서 지급되는 것인지 여부는 고용계약서 등의 기재 내용뿐만 아니라 구체적 사안에 따라 사용자가 노동자에게 해당 수당이나 할증임금에 대해 어떻게 설명했는지, 노동자의 실제 근로시간 등 근무 상황 등의 사정을 고려하여 판단해야 한다.”라고 판시하였다. 이러한 판단 요소는 최근 ‘대가성’이라고 칭해지게 되었으며, 판별 요건의 전제로서 또는 판별 요건과 부분적으로 겹치는 요건으로서 독자적인 의미를 지닌 것으로 중요하게 평가되고 있다.

이와 같이 일본에서는 사무·전문직 노동자에 적합한 근로시간 제도를 모색하면서 복잡한 제도를 노동기준법에 도입하였음에도 불구하고 실제 현장에는 제대로 정착되지 못했고, 그 결과 규제와 현실 사이의 괴리가 장기간 지속되어 왔다. 고프로는 이러한 문제 위에 또 하나의 제도를 덧붙인 것과 같은 성격을 가진 제도라고 할 수 있다. 고프로를 도입하기 위해서는 기획업무형 재량노동제와 마찬가지로 노사위원회의 결의를 통해 노동기준법 시행규칙 제34조의 2에서 정하는 일정 전문 업무(① 금융상품 개발, ② 펀드매니저·트레이더·딜러, ③ 증권 애널리스트, ④ 컨설턴트, ⑤ 새로운 기술·상품 또는 역무의 연구 개발)에 종사하는 연봉 1,075만 엔 이상의 자에 대해 연간 104일 이상의 휴일을 부여하고 건강·복지 확보 조치⁷⁾를 강구해야 한다. 본인의 동의도 필요하다. 또한 고프로가 적용되는 노동자에게는 야간노동을 포함한 근로시간 규제의 적용이 제외되지만 사용자는 건강관리시간(사업장 내에서 보낸 시간 및 사업장 밖에서 노동한

7) ① 11시간 이상의 근무 간 휴식기간 확보 및 야간노동 횟수 제한(월 4회 이내), ② 건강관리 시간의 상한을 설정할 것(주 40시간을 초과하는 부분의 합계에 대하여, 월 100시간 이내 또는 3개월 240시간 이내로 할 것), ③ 연속 2주의 휴일을 연 1회 이상 부여, 또는 ④ 임시 건강진단 실시 중 어느 하나를 실시해야 한다. 나아가, ⑤ ①~④에서 선택하지 않은 어느 하나의 조치, ⑥ 의사에 의한 면접 지도, ⑦ 보상휴가 또는 특별 휴가 부여, ⑧ 건강 문제에 관한 상담 창구 설치, ⑨ 적절한 부서로의 배치 전환 또는 ⑩ 산업의(産業医) 등에 의한 조언 지도 또는 보건 지도 중 어느 하나를 실시해야 한다. ①~④와 ⑤~⑩의 관계가 알기 어려우나, ①~④ 중 어느 하나를 실시하는 것은 ‘고프로’의 도입 요건이며, 실시하지 않는 경우에는 제도가 무효가 된다.

시간)을 기록해야 한다.

고프로를 도입하고 있는 회사는 2025년 3월 말 기준으로 34개사(36개 사업장)에 머물고 있으며 대상 노동자 수 역시 1,390명에 불과⁸⁾하다. 이 가운데 컨설턴트가 1,284명이며, 그 외의 업무에서는 한 자릿수 또는 두 자릿수 인원에 그치고 있다.

현재 다카이치 정권은 재량노동제의 요건을 완화할 방침을 제시하고 있으나 구체적인 개정 방향성은 아직 밝혀지지 않은 상태이다.

■ 운송업에서의 할증임금에 관한 문제

운송업에서의 ‘일하는 방식 개혁’

일본에서는 2024년 한 해 동안 뇌·심장 질환에 대해 241건, 정신 질환에 대해 172건의 산재 인정(지급 결정)이 이루어졌다.⁹⁾

운수·우편업은 뇌·심장 질환에 따른 산재 승인 건수가 가장 많은 업종이며(2024년도 기준 88건 중 사망 21건),¹⁰⁾ 일하는 방식 개혁에 따라 자동차 운전 업종에도 연 960시간의 시간외 노동 상한 규제가 적용되기에 이르렀다. 이 규제의 적용은 2024년 3월 말까지 유예되어 있었으나 2022년 12월에 자동차 운전자의 근로시간 등의 개선을 위한 기준¹¹⁾이 개정되어 2024년 4월 1일부터 적용되었다. 이에 따라 연간 구속시간은 트럭의 경우 3,516시간에서 원칙적으로 3,300시간(최대 3,400시간)으로, 버스는 3,380시간에서 원칙적으로 3,300시간(최대 3,400시간)으로 줄어들게 되었다. 택시(주간 근무)의 경우 월 구속시간이 299시간에서 288시간으로 단축되었다. 여기서 구속시간이란 근로시간, 휴게시간, 그밖에 사용자의 지휘·통제 아래 있는 시간을 의미한다.¹²⁾ 반면 사용자의 지휘·통제를 받지 않는 기간을 휴식기간이라 한다.¹³⁾ 트럭과 버스에

8) 厚生労働省, 「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況」, 2025.

9) 厚生労働省, 「令和6年度業務災害に係る脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況」, 2025.

10) 앞의 보고서.

11) 平成元年2・9労働省告示第7号(令和4・12・23改正告示第367号).

12) 앞의 고시 제2조 제1호.

13) 앞의 고시 제2조 제4호.

대해서는 연속하여 11시간 이상의 휴식기간을 부여하도록 노력해야 하며 최소한 9시간 미만으로는 내려갈 수 없도록 규정되었다.

국제자동차사건

운송업에서는 성과급을 기본으로 하면서도 노동기준법 제37조에 부합하는 임금 체계를 갖추기 위해 복잡한 임금 제도가 발달해 왔다. 개략적으로 보면, 현재 운전기사의 임금 제도는 시간으로 계산되는 기본급(시간급)¹⁴⁾과 성과급(실적급)의 이원 구조로 이루어져 있다고 볼 수 있다. 다양한 수당도 존재한다. 만약 각각의 항목에 대해 단순히 시간외 노동 등의 할증임금이 계산되어 지급된다면 문제가 발생하지 않겠지만 실제로는 그렇지 않기 때문에 분쟁이 다수 발생하고 있다.¹⁵⁾

국제자동차 사건은 두 차례의 최고재판소 판결에서 결론이 뒤바뀐 사건이다. 본 사안에서는 시간급 부분(기본급)의 할증임금과 성과급에 따른 할증임금(이 사건에서는 ‘할증급’이라 불림)을 성과급(정확하게는 ‘성과급(1)’)에서 공제하도록 되어 있었다.¹⁶⁾ 이로 인해 형식적으로는 판별 가능성이 충족된 것처럼 보이지만 시간외 노동을 하면 성과급이 줄어드는 반면 시간외 근로 시간 중에 매출이 늘어나면 성과급이 늘어나기 때문에 결과적으로 시간외 노동으로 인해 임금 총액이 늘어난 것인지 줄어든 것인지 즉각적으로 판단하기 어려운 구조였다.

제1차 상고심 판결(최고재판소 제3소법정 판결, 2017.2.28., 노동판례 1152호 5쪽)은 “노동기준법 제37조는 근로계약상 통상 근로시간의 임금을 어떻게 정할지에 대해 특별히 규정하고 있지 않다는 점에 비추어 볼 때 ... 매출액 등의 일정 비율에 해당하는 금액에서 동조에서 정한 할증임금에 해당하는 금액을 공제한 것을 통상 근로시간의 임금으로 한다는 취지”의 규정이, “당연히 동조의 취지에 반하여 공서양속에 어긋나 무효라고 해석할 수는 없다.”라고 언급하며 해당 임금 제

14) 이 글에서 ‘시간으로 계산되는 임금(시간급)’이란 시급, 일급, 월급 등 노동기준법 시행규칙 제19조 제1~5호에 해당하는 임금이라는 의미로 사용하고 있다. 국제자동차 사건에서는 1회 승무(15시간 30분)당 1만 2,500엔이 기본급으로 책정되어 있었다.

15) 橋本陽子, 「運送労働に係る労働時間規制の現状と課題 - 労基法37条の割増賃金の問題を中心として」, 日本労働研究雑誌764号, 2024年, 107~121頁.

16) 정확하게는 성과급에 관한 할증임금은 매상고(은행 수입)를 베이스로 하는 대상액 A로부터 산출 되도록 하고 있다. 먼저 할증임금을 계산하고 그 금액을 공제한 후에 성과급(1)의 금액이 결정되는 이해하기 어려운 구조이다.

도를 적법하다고 판단했다. 이에 대해 학계의 강력한 비판¹⁷⁾이 이어졌고 그 결과 제2차 상고심 판결(최고재판소 제1소법정 판결, 2020.3.30, 민집 74권 3호 549쪽)은 이를 위법하다고 판단했다.

제2차 상고심 판결은 할증금 액수가 그대로 성과급 감액으로 이어지는 위와 같은 구조가 “할증임금 … 전액을 택시 승무원에게 부담시키는 것과 다름없으며 … 노동기준법 제37조의 취지에 부합한다고 보기 어렵다.”라고 밝혔다. 이어 “할증금은 … 통상 근로시간의 임금인 성과급(1)으로서 지급되어야 할 부분을 상당 부분 포함하고 있다고 해석할 수밖에 없다. 그리고 할증금 … 중 어느 부분이 시간외 노동 등에 대한 대가에 해당하는지 명확하지 않으므로 본 임금 규칙상의 규정만으로는 … 통상 근로시간 임금 부분과 노동기준법 제37조가 정하는 할증임금 부분을 판별할 수 없게 된다.”라며 노동기준법 제37조 위반을 인정했다. 최고재판소는 결론적으로 “대상액 A에서 공제된 할증금은 … 통상 근로시간의 임금에 해당하는 것으로 보아 … X 등에게 지급되어야 할 할증임금 액수를 산정해야 한다.”라고 명령했다(밑줄은 필자). 이처럼 제2차 상고심 판결은 판별 요건을 충족하지 못했다는 이유로 성과급에서 할증임금을 공제하는 임금 제도를 위법하다고 판단했다.

그러나 이후 톨 익스프레스 사건(오사카 고등법원 판결, 2021.2.25., 노동판례 1239호 5쪽)¹⁸⁾에서는 국제자동차 사건과 매우 유사한 임금 제도가 적법하다고 인정되었다. 이 사건에서는 성과급인 능률수당에서 시간외 수당 A가 공제되고 있었다. 그러나 국제자동차 사건과는 달리 능률수당에 따른 시간외 수당 B가 별도로 지급되고 있었다. 시간외 수당 B가 지급되는 한 할증임금이 전혀 지급되지 않는 사태는 발생하지 않으므로 대가성을 충족했다고 본 것일 수도 있다. 그러나 능률수당이 0엔이 될 수 있다는 점은 인정되었다. 그렇다면 국제자동차 사건과 다르지 않다고 볼 여지가 있다.

그러나 한편으로 국제자동차 사건에서는 할증금에 성과급 관련 할증임금도 포함되어 있었다.¹⁹⁾ 그렇기 때문에 “성과급(1)이 0엔이 되는 경우에는 … 실적급 임금 부분 중 통상 근로시간

17) 浜村彰·判批·労働法律旬報1915号, 2018年, 14頁; 竹内(奥野)寿·判批·ジュリスト1509号, 2017年, 117~118頁; 水町勇一郎·判批·ジュリスト1519号, 2018年, 5頁; 両角道代·判批·ジュリスト1518号(平成29年重判解), 2018年, 221頁; 石崎由希子·判批·ジュリスト1522号, 2018年, 101~102頁 등.

18) 最1小決令和3·9·9에서 상고불수리(上告不受理)로 원심판결 확정.

19) 이러한 차이로부터 두 사건을 정합적으로 이해하는 것이 가능하다고 해석된다(石田信平·判批·専修法学論集143号, 2021年, 274~282頁).

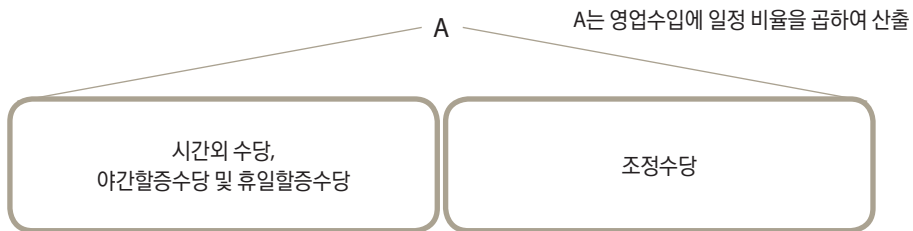
임금에 해당하는 부분은 없고 전부가 할증임금이 되는데, 이는 ... 할증임금의 본질에서 벗어난 것이라고 하지 않을 수 없다.”라고 판시하는 것이 가능했다. 반면 톨 익스프레스 재팬 사건에서는 능률수당이 0엔이 되면 시간급인 기준 내 임금과 그에 대응하는 할증임금인 시간외 수당 A 및 (시간외 노동이 60시간을 초과할 경우) 시간외 수당 C가 지급되도록 되어 있었다. 톨 익스프레스 사건에서는 성과급이 0엔이 되면 (시간급+성과급의) 이원 구조가 아니라 시간급만으로 이루어진 임금 체계가 되는 셈인데, 이는 허용된다고 본 것으로 해석된다.

구마모토 종합운수 사건

구마모토 종합운수 사건(최고재판소 제2소법정 판결, 2023.3.10., 노동판례 1284호 5쪽)에서는 노동기준감독서의 지도를 받은 것을 계기로 과거에는 성과급으로 지급되던 임금에서 기본급에 대응하는 시간외 노동 등의 할증임금을 지급하고, 그 잔액을 조정수당으로 지급하기로 한 조치의 타당성이 쟁점이 되었다(그림 1 참조).

이 사건의 원심²⁰⁾은 시간외 수당 등이 노동기준법상의 할증임금에 해당한다는 점은 인정했으나 조정수당은 “운행 내용에 따른 성과급(실적급)에 가까운 형태로 산출되었으며 시간외 노동시간 수에 따라 지급된 것이 아니므로” 기초 임금(통상 임금)에 포함된다고 판단하였다. 이에 대해 최고재판소는 조정수당뿐만 아니라 시간외 수당 등도 할증임금에 해당하지 않는다고 판단하였다. 최고재판소는 급여 체계를 변경함으로써 종전에는 기본급과 기본 성과급이 통상 임금이었으나 개정 후에는 기본급만이 통상 임금이 됨에 따라 통상 임금액이 시간당 1,300~1,400엔에서 평균 840엔으로 크게 낮아진 점, 그리고 원고가 한 달 평균 80시간에 가까운 시간외 노동에 종

[그림 1] 구마모토 종합운수 사건의 할증임금과 조정수당



20) 福岡高判令和4・1・21労判1284号23頁.

사했다는 점을 지적하면서 “본건 할증임금은 … 통상 근로시간의 대가로 지급되어야 할 부분도 상당 부분 포함하고 있다고 해석할 수밖에 없다. 그리고 본건 할증임금에 대하여 통상 근로시간에 해당하는 부분과 노동기준법 제37조의 할증임금에 해당하는 부분을 판별할 수 없게 된다.”라고 서술하며 시간외 수당 등도 기초임금에 포함해야 한다고 판시하였다(밑줄은 필자).

이 판시 사항은 국제자동차 사건의 제2차 상고심 판결과 동일한 논리를 전개하고 있다고 할 수 있는데, 양 최고재판소 판결의 내용은 다음과 같이 정리할 수 있다.

문제가 된 임금 제도는 [그림 2]와 같이 도식화할 수 있다. 어느 쪽이든 성과급 외에 시간으로 계산되는 기본급이 존재한다. 이 밖에 각종 수당이나 별도의 성과급이 설계되어 있는 경우도 있다.

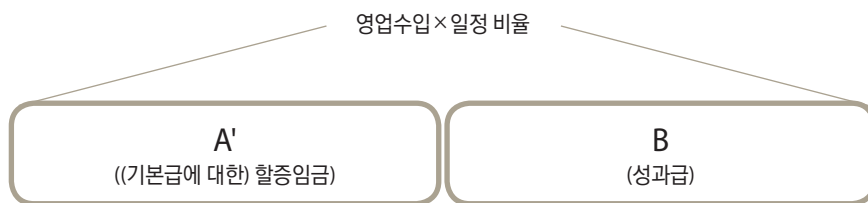
[그림 2]의 ‘영업수입에 일정 비율을 곱한 금액’은 실제 계산 방법을 불문하고 단순화한 것이다. 여기에서 경비가 공제되기도 하며 예를 들어 구마모토 종합운수 사건에서는 운행 내용(출발, 수송, 상차, 차고 복귀 등)에 따라 임금 총액이 결정되었다고 인정되었으므로 영업수입이 베이스가 되지는 않았다.

이러한 임금 제도에서는 영업수입에 일정 비율을 곱해 산출된 금액에서 기본급의 할증임금 상당액(A')을 공제한 금액을 성과급(B)으로 본다.

국제자동차(제2차 상고심) 사건 및 구마모토 종합운수 사건에서 최고재판소 판결은 (A')와 (B) 모두 할증임금으로 인정하지 않았다. 다만, 국제자동차 사건에서는 (A')에 성과급에 대한 할증임금도 포함되어 있었다는 점, 구마모토 종합운수 사건에서는 과거에는 (A')와 (B)의 합계액이 기초 임금(통상 임금)이었는데 (A')를 할증임금으로 취급함으로써 실질적인 임금 삭감이 이루어졌다는 경위가 증시되었다고 볼 수 있다.

따라서 이러한 사정이 인정되지 않는 경우에 (A')를 노동기준법 제37조의 할증임금으로 인정하고 성과급(B)만을 기초 임금에 포함하는 것이 허용될 수 있는지가 문제가 된다. 최근의 다이와 운수 사건(도쿄지방법원 2025. 7. 9. 선고, 노동경제판례속보 제2604호 44쪽)에서는 두 최

[그림 2] 할증임금을 포함하는 성과급 설계방법



고재판소 판결에 따라 (A')와 (B) 모두 할증임금으로 볼 수 없다는 원고(노동자)의 주장이 부정되었다. 재판소는 (A')는 할증임금이며 [그림 2]의 성과급(B)에 해당하는 '조정수당'만이 기초 임금에 포함된다고 판시하였다. 본 판결은 이러한 처리가 고용계약에서 명확하게 규정되어 있었다는 점을 중시하며 "본건의 시간외 수당 등에 통상 근로시간의 임금에 해당하는 부분이 포함되어 있었다고 볼 수 없다."라고 언급하고 있다. 이 결론은 앞서 언급한 톨 익스프레스 재판 사건과도 일맥상통하는 부분이 있다고 할 수 있다.

■ 야간노동과 뇌·심장 질환 산재 인정의 관계

앞서 언급한 바와 같이 야간노동 그 자체에 대해 일본에서는 그동안 큰 문제로 다루어지지 않았다고 할 수 있으나, 최근 야간노동과 뇌·심장 질환 산재 인정 사이의 관계에 대하여 다카미 토모히로 JILPT 주임연구원이 주목할 만한 연구 결과를 발표하였다.²¹⁾

본 연구는 2010년~2022년의 뇌·심장 질환 산재 인정 사안 중 '장시간의 가중 업무'가 과중 부하로 인정된 2,848건의 사안을 분석한 것이다. 그리고 이러한 사안들에서는 장시간 노동뿐만 아니라 구속시간이 길다는 점, 근무 간 휴식기간이 짧다는 점, 야간노동이 많다는 점 등의 특징을 명확히 하고 있다. 다카미 씨는 이러한 사정들이 장시간 노동과 독립적으로 피해 노동자에게 어느 정도의 부하가 되었는지 식별하기는 어렵다고 언급하면서도, 과로사 등을 초래하는 과중 부하는 시간외 노동의 길이뿐만 아니라 다각적으로 고찰할 필요가 있다고 지적하고 있다.²²⁾

본 연구에서는 야간노동을 2시간 이상 포함하는 경우를 분석 대상으로 삼았는데, 야간노동을 전혀 하지 않은 사안도 40.4% 존재했으나 '어업' 및 '운수업, 우편업'에서 야간노동 비중이 높다는 사실이 밝혀졌다.²³⁾

21) 高見具広, 「脳・心臓疾患の労災認定事案における連続勤務、深夜勤務、不規則勤務の分析」, JILPT 資料シリーズNo.297, 労働政策研究・研修機構, 2026年.

22) 高見・前掲報告書, 53頁.

23) 高見・前掲報告書, 53頁.

■ 결론

일본에서는 야간노동에 대한 문제의식이 높다고 볼 수 없으며 논의도 활발하지 않다. 이에 본 고에서는 야간노동의 법적 규제를 개관한 후, 한국에서는 쿠팡 배송기사의 장시간 노동이 야간 노동에 대한 논의를 환기시켰다는 점에 착안하여 배송기사의 시간외 노동 할증임금을 둘러싼 최근의 최고재판소 판결들을 소개하였다.

아울러 한국 쿠팡의 배송기사에 해당하는 운전기사가 일본에서는 아마존의 배송기사라고 할 수 있는데, 아마존은 자사 기준에 따라 배송기사의 근무시간을 하루 12시간으로 제한하고 있어 야간노동 문제는 발생하지 않고 있다. 다만 현재 요코하마 지방법원에는 아마존 배송기사가 직접적인 계약 상대방인 아마존의 하청 운송회사를 상대로 해고 무효 확인 및 할증임금을 청구하는 소송이 계류 중이다. 이 소송의 쟁점은 배송기사의 노동기준법상 ‘노동자성’ 여부이다.²⁴⁾ 이미 피고와 업무 위탁 계약을 체결하고 아마존 배송에 종사하는 배송기사에 대해 요코스카 노동기준감독서가 2023년 9월 25일에 노동자성을 인정하고 배송 중 발생한 부상에 대해 산재보험 지급을 승인한 바 있다. 해당 결정은 후생노동성 웹사이트에 “노동기준법상 노동자에 해당한다고 판단된 사례(화물 경자동차 운송 사업 자동차 운전기사)”〈2023년 12월 현재〉의 ‘사례 1’로 공표되어 있다. 나아가 이후 2025년 2월 26일에는 미야자키 노동기준감독서가 마찬가지로 아마존 배송기사의 노동자성을 인정하여 산재보험 지급 결정을 내렸다.

일본은 야간노동에 대한 문제의식이 높다고 할 수 없는 상황이지만 최근 장시간 노동이 원인이 되어 뇌·심장 질환 산재가 인정된 사안 중 야간노동에 종사했던 사례가 적지 않다는 연구 결과가 발표되었다. 일본에서의 야간노동에 대한 문제적 관심은 이제부터 높아질지도 모른다. 한국의 논의 동향에서 배울 점이 많을 것이다. **KLI**

24) 필자는 해고무효확인소송(株式会社Gopal事件·令和5年〔ワ〕第5264号)에 대해서 운전기사의 노동자성을 인정해야 한다는 취지의 원고 측 의견서를 집필하였다.

해외연구동향



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

최적 실업급여 연구와 정책적 시사점

김동헌 (동국대학교 WISE캠퍼스 명예교수)

■ 서론

2008년 세계 금융위기 기간에 미국의 실업급여는 26주에서 99주까지 연장되었다. 2020년 코로나19 팬데믹 위기에 미국 연방정부는 실업급여 수급자에게 주당 600달러의 연방 보너스를 약 4개월 동안 추가 지급하였다. 이렇게 전례가 없는 실업급여의 증가는 그 정책의 고용 효과와 연장 여부를 둘러싸고 정치적으로 격렬한 논쟁을 불러일으켰다(이병락 옮김, 2023).

한국과 미국에서는 실업이 급증하는 경기침체에 실업급여 지급기간을 연장하는 제도가 있다(김동헌·허재준, 2011). 팬데믹 위기 동안 여러 국가에서 실업급여가 확대되었고, 수급자의 적극적인 구직활동 요건을 한시적으로 완화하는 조치가 시행되었다. 이렇게 경기침체에 더 관대한 실업급여를 제공하는 정책은 잘 알려져 있다. 하지만 경기변동과 최적의 실업급여 정책을





다루는 이론적·실증적 연구는 비교적 최근어야 학계의 주목을 받고 있다.¹⁾

경기침체를 겪으면서 최적 실업급여 정책연구도 활발해졌다. 이 분야의 연구는 다양한 주제를 다루고 있다(Le Barbanchon et al., 2024). 이 글에서는 실업급여가 실업기간에 미치는 효과와 출판 편향에 관한 연구를 먼저 검토한 후에, 경기변동과 최적 실업급여에 관한 주요 연구를 중점적으로 소개하고 몇 가지 시사점을 제시하고자 한다.

용어설명

1. 실업급여 관대함을 파악하는 두 가지 핵심적인 정책 파라미터는 지급기간과 대체율이
다. 지급기간은 수급자가 실업급여를 최대한 받을 수 있는 기간이다. 대체율은 실업 전
평균소득에서 실업급여가 차지하는 비율을 의미한다.
2. 한 변수가 경제 성장과 궤를 같이하여 호황기에 늘어나고 불황기에 줄어들면 이를 경기
순응적(procyclical)이라고 한다. 이와 반대로 호황기에 줄어 들고 불황기에 늘어나며 경
제 흐름과 반대로 움직이는 변수는 경기역행적(countercyclical)이라고 한다. 마지막으로,
어떤 변수가 경기변동과 상관없이 일정하다면 경기와 무관하다고(acyclical) 한다.
3. 실업기간의 실업급여 탄력성²⁾은 미시적 탄력성이라고 부른다. 미시적 탄력성은 실업
급여 증가가 개별 수급자의 구직 노력과 노동공급에 미치는 효과를 반영한다. 반면에
거시적 탄력성은 한 노동시장에서 실업급여가 증가할 때 실업에 미치는 전반적인 효과
를 말한다. 따라서 미시적 탄력성은 미시적(직접) 효과를, 거시적 탄력성은 거시적(전
체) 효과를 나타낸다.

- 1) 최근 Lopes(2022), Potestio(2022), Le Barbanchon et al.(2024), Cohen and Ganong(2025)
등의 좋은 문헌 검토 연구가 발표되었다. 쉽게 접근할 수 있는 문헌으로는 Chodorow-Reich
and Coglianesi(2019), Dube(2021) 등이 있다. 코로나19 팬데믹 이후의 연구들은 Ganong et
al.(2022)에 잘 정리되어 있다.
- 2) 실업기간의 실업급여 탄력성은 실업급여(기간 혹은 수준)가 1% 변할 때 실업기간이 몇 % 변하는지
를 나타내는 수치이다. 지급기간 연장에 따른 탄력성은 지급기간 탄력성, 대체율 상승에 따른 탄력
성은 대체율 탄력성으로 부르기로 한다.

■ 실업급여가 실업기간에 미치는 효과 : 기존 연구와 출판 편향

Lopes(2022)는 12개국 28개 연구를 종합적으로 검토하였는데, 실업급여 지급기간이 1주일 증가하면 실업기간은 0.02~1.3주 증가하는 것으로 나타났다. 분석 대상인 28개 연구 중에서 단지 3개(11%)의 연구만이 통계적으로 유의미하지 않은 추정치를 보고하였다. 평균 추정치는 0.33주였고, 남성 0.22주, 여성 0.43주로 나타났다. 대부분의 추정치는 0.4주 미만이었다.

팬데믹 위기 이전의 미시적 탄력성을 추정한 연구를 요약하면, 실업급여 지급기간이 10% 증가하면 평균 실업기간이 0.1~6% 정도 늘어났다(Dube, 2021). 중간 추정치는 약 3%이다. 한편 실업급여 대체율이 10% 높아지면 평균 실업기간이 1~9% 늘어났다. 중간 추정치는 약 5%이다.

Cohen and Ganong(2025)의 메타 분석은 흥미로운 연구 결과를 보여준다. 기존 연구들을 살펴보면 실업급여의 확대는 실업기간을 증가시키는 효과가 있지만, 출판 편향으로 인해 그 효과는 과장되었다는 것이다.

이 연구에서 57개 논문을 분석한 결과, 통계적으로 유의미한 추정 결과를 보고하는 논문들이 그렇지 않은 논문에 비해 대체율 탄력성 연구의 경우 8배, 지급기간 탄력성 연구의 경우 약 13배 더 출판될 확률이 높은 것으로 나타났다. 분석대상 논문들의 추정치 평균값은 대체율 탄력성의 경우 0.43, 지급기간 탄력성의 경우 0.46이었으나, 출판 편향을 보정한 후에는 각각 0.21과 0.09로 낮아졌다. 이는 학술지에 발표된 평균 추정치가 실제 효과를 과대추정하였을 가능성을 시사한다.

실업급여가 실업기간에 미치는 효과는 정책 환경에 따라 변한다. Cohen and Ganong(2025)에 의하면, 실업급여가 더 관대한 제도하에서는 개별 실업자의 구직 행동 변화, 즉 미시적 탄력성이 더 크게 나타나는 경향이 있다. 2023년 기준 비교 대상 가운데 실업급여가 가장 덜 관대한 사례로 제시된 플로리다주는 평균 대체율이 33%, 최대 지급기간이 12주이며, 대체율 탄력성은 0.29, 지급기간 탄력성은 0.14였다. 반면에 가장 관대한 사례로 제시된 프랑스는 평균 대체율이 68%, 최대 지급기간이 104주로, 대체율 탄력성은 0.52, 지급기간 탄력성은 0.80였다.

- 시사점 1 : 기존의 이론적·실증적 연구를 종합하면, 실업급여의 확대는 실업기간을 증가시키는 효과가 있다. 하지만 출판 편향으로 인해 그 효과는 실제보다 과대추정되었을 가능성이 있다.
- 시사점 2 : 실업급여의 미시적 효과는 정책 환경에 따라 변한다. 실업급여가 더 관대하게 운영되는 국가 및 지역에서, 실업급여 확대가 실업기간에 미치는 효과가 더 크게 나타나는 경향이



있다(Cohen and Ganong, 2025).

■ 경기변동과 최적 실업급여 정책

실업급여의 일차적 목적은 실업자의 소비 감소를 줄이기 위해 상실된 소득 일부를 한시적으로 보장해주는 것이다(방형준, 2019). 즉 실업급여는 실업으로 인한 소비 감소를 줄여주는 역할을 한다. 이렇게 실업자의 소비 수준을 안정화하는 효과를 소비 평탄화라고 한다. 하지만 실업급여가 관대하면 구직 노력을 줄여 불필요하게 실업기간을 늘리기도 한다. 실업급여로 인한 실업자의 행동 변화는 사회적 효율성을 낮추게 되고, 여기서 발생하는 사회적 비용을 도덕적 해이라고 한다.³⁾

결과적으로 적정 실업급여 수준은 소비 평탄화의 이득과 도덕적 해이의 비용에 의해 결정된다. 사회적으로 효율적인 실업급여 수준은 전통적인 베일리-체티(Baily-Chetty) 공식을 통해 도출할 수 있다(Chodorow-Reich and Coglianesi, 2019; Dube, 2021). 이 식에 의하면, 최적 실업급여 수준은 미시적 탄력성(도덕적 해이 비용)과 반대로 움직인다. 다시 말해, 미시적 탄력성이 낮으면 실업급여 수준을 높이고, 미시적 탄력성이 높으면 실업급여 수준을 낮추는 것이 사회적으로 효율적인 정책이다.

앞에서 검토했던 실업급여가 실업기간에 미치는 효과, 즉 미시적 탄력성에 관해서는 많은 연구가 수행되었다. 그런데 경기변동에 따라 미시적 탄력성이 변하는가를 분석한 연구는 드물다. 다음 두 편의 연구는 이 주제를 실증적으로 분석하고 있다.

미국 자료를 분석한 Kroft and Notowidigdo(2016)의 연구에 의하면, 실업급여의 도덕적 해이 비용은 호황기와 비교하여 노동수요가 약하고 구직탐색의 이득이 낮은 침체기에 더 적은 것으로 나타났다. 구체적으로, 실업률 6.2%에서 8.5%로 실업률이 2.3%p 상승하면, 미시적 탄력성은 0.6에서 0.3으로 50% 감소한다. 독일 자료를 분석한 Schmieider et al.(2012)의 연구도 경기

3) 도덕적 해이(moral hazard)는 두 가지 측면에서 사회적 비용을 발생시킨다(김홍균 외, 2023: 404~405). 첫째, 실업급여로 인한 행동 변화는 사회적으로 효율적인 노동공급과 생산을 감소시킨다. 둘째, 실업급여 비용을 증가시키는 행동 변화로 취업자의 조세 부담이 늘어나고, 이는 사회적 효율성을 감소시키게 된다.

역행적인 실업급여 정책을 지지하는 증거를 제시한다. 독일은 한국과 유사하게 실업급여 지급 기간이 수급자의 피보험기간과 이직 당시 연령에 따라 다르게 설계되어 있고, 연령에 따른 지급기간은 경기 상황에 따라 변하지 않는다. 이런 제도적 특성을 이용하여, 20년에 걸친 중장년층 수급자의 데이터를 분석한 결과 실업급여의 도덕적 해이 비용이 경기침체에 감소하는 것으로 나타났다.

- 시사점 3 : 경험적 증거에 의하면, 실업률이 높은 경기침체에 실업급여의 도덕적 해이 비용이 낮아진다(Le Barbanchon et al., 2024). 이는 경기역행적인 실업급여 정책을 지지하는 증거이다.

최근 실업급여의 거시적 효과에 주목하는 이론적·실증적 연구가 등장하고 있다(Landais et al., 2018a; 2018b). 이들 연구는 소위 ‘탐색 외부효과’에 주목한다.⁴⁾ 여기서 탐색 외부효과란 한 개인의 구직 행동이 시장 임금과 다른 구직자의 취업 가능성에 미치는 파급효과를 의미한다. 이런 파급효과는 크게 두 방향으로 나타날 수 있다.

첫째, 실업급여가 증가하면 구직자의 외부 옵션과 임금 협상력을 높이게 된다. 이에 균형 임금수준이 높아지게 되면, 이윤 감소에 직면한 기업은 채용을 줄이게 된다(Mitman and Rabinovich, 2015). 이처럼 임금 상승을 통해 기업 채용이 줄어드는 경로를 일자리 창출 경로(job-creation channel)라고 한다. 이 경우 실업급여는 미시적 탄력성보다 실업을 더 증가시킨다(거시적 탄력성 > 미시적 탄력성).

둘째, 노동시장에서 일자리 수가 고정되어 있다면, 제한된 일자리를 두고 과도한 경쟁이 일어나게 된다. 일자리 배분 모형(Landais et al., 2018a)에서는 한 실업자의 구직활동이 다른 구직자들의 취업기회를 빼앗는 효과가 발생한다. 이렇게 구직자끼리 한정된 일자리를 두고 지나치게 경쟁하는 것을 과도한 경쟁 경로(rat-race channel)라고 한다. 이런 상황에서는 실업급여 증가로 한 실업자가 구직 노력을 줄인다면, 노동시장 견조함⁵⁾이 높아지면서 다른 구직자들의 취업확률을 높이는 효과가 발생한다. 이 경우 실업급여는 실업자의 노동공급을 줄이기는 하지만,

4) Lalive et al.(2015)은 이를 시장 외부효과라 부르고, Marinescu(2017)는 일반균형 효과라는 표현을 사용한다.
5) 공식적으로, 노동시장 견조함(labor market tightness)은 총 빈 일자리를 총 구직 노력으로 나눈 값이다. 노동시장 견조함은 관찰할 수 없기에, 통상적으로 구인배수(구직자 1인당 일자리 수)로 대신 측정한다.



미시적 탄력성보다 실업을 덜 증가시킨다(거시적 탄력성 < 미시적 탄력성).

이론적으로, 실업급여의 거시적 효과는 미시적 효과와 탐색 외부효과를 합한 것이다. 탐색 외부효과와 방향과 크기는 일자리 창출 경로와 과도한 경쟁 경로 중 어느 쪽이 더 크게 작용하느냐에 따라 결정된다.⁶⁾ 결국 두 경로의 상대적 효과에 따라 거시적 효과의 크기가 결정된다는 점에서 이는 실증적 연구의 대상이다.

Marinescu(2017)는 2008~2011년 미국의 실업급여 연장 정책이 노동시장 견조함에 미친 효과를 구인·구직 플랫폼(CareerBuilder.com)의 데이터를 분석하여 추정하였다. 실업급여 연장이 구직건수는 줄이는 효과가 있지만, 구인건수에는 영향을 미치지 않았고 노동시장 견조함이 높아졌다. 이는 실업급여가 증가할 때 일자리 창출 경로의 효과가 크다는 Hagedorn et al.(2016)의 연구 결과와는 대조적이다.

Levine(1993)은 미국 자료를 분석하여, 실업급여 대체율이 증가하면 수급자는 구직활동을 줄이지만, 비수급 구직자는 일자리를 더 빨리 구한다는 것을 보여주었다. Lalive et al.(2015)도 1988~1993년 오스트리아의 지역연장급여 프로그램을 분석하여, 연장급여 수급자에 비해 비수급 실업자의 실업기간이 더 짧아진 것을 보여주었다. 실업급여 연장으로 구직자들 간의 과도한 경쟁을 완화하는 효과가 작용한 것으로 해석된다.

- 시사점 4 : 경기침체에 관대한 실업급여가 노동시장 견조함을 높인다면, 경기역행적인 실업급여 정책이 효율적이다(Landais et al., 2018b).
- 시사점 5 : 일자리 배분 모형에 의하면, 경기침체기에는 노동수요정책이 노동공급정책보다 실업을 줄이는 데 더 효과적이다(Landais et al., 2018b).

[그림 1]은 실업급여 증가가 개별 구직자와 노동시장 전체에 미치는 효과를 함께 보여준다(Landais et al., 2018a; Dieterle et al., 2020). 가로축은 고용, 세로축은 노동시장 견조함이다. 노동시장 견조함은 구직자 측면에서는 일자리 구하기의 난이도를, 기업 측면에서는 근로자 채용의 난이도를 나타낸다. 노동시장 견조함이 높아지면, 구직활동과 취업확률이 증가하기에 더

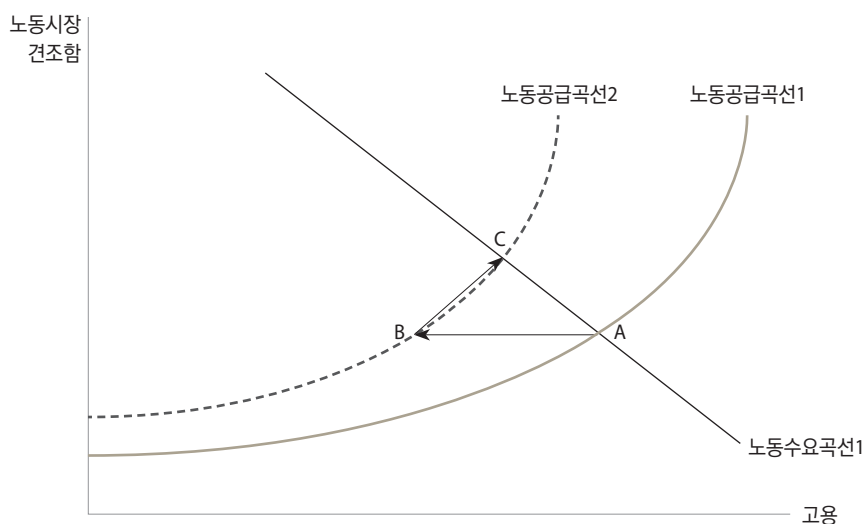
6) 실업급여가 증가할 때 일자리 창출 경로 효과가 과도한 경쟁 경로 효과보다 크다면, 탐색 외부효과는 양수 값을 가진다(실업 증가). 반면에 과도한 경쟁 경로 효과가 일자리 창출 경로 효과보다 크다면, 탐색 외부효과는 음수 값을 가진다(실업 감소). 일자리 배분 모형은 과도한 경쟁 경로만 작용한다고 가정한다. 따라서 탐색 외부효과는 음수이다.

많은 구직자가 일자리를 구하게 된다. 따라서 노동시장 견조함이 높아지면 노동공급은 증가한다(노동공급곡선이 우상향). 반대로 기업은, 노동시장 견조함이 높아지면 구인 비용이 증가하기 때문에 채용을 줄이게 된다. 따라서 노동시장 견조함이 높아지면 노동수요는 감소한다(노동수요곡선이 우하향).

초기의 균형은 노동수요곡선1과 노동공급곡선1이 만나는 A점에서 결정된다. 이제 실업급여가 증가하면, 구직자의 노동공급이 줄어들어 노동공급곡선은 왼쪽으로 이동한다. 이때 그림에서 A-B 수평거리만큼 고용이 감소하는데, 이는 미시적 탄력성의 크기를 나타낸다.

일자리 배분 모형은 임금이 고정되어 있다고 가정한다. 따라서 실업급여가 증가하더라도 노동수요곡선이 움직이지 않는다. 새로운 균형은 노동수요곡선1과 노동공급곡선2가 만나는 C점에서 결정된다. 실업급여가 증가하면 과도한 경쟁이 완화되는 효과로 인해 노동시장 견조함이 높아지고, 고용이 일부 회복된다. 이는 B점에서 C점으로의 움직임을 의미한다. 초기에 A-B 만큼 실업이 증가하였지만, B-C 수평거리만큼 고용이 일부 회복되는 효과를 보이게 된다. 결국 실업급여 증가가 실업에 미치는 총 효과는 A-C 수평거리이다. 이를 거시적 탄력성이라고 한다. 그림에서 거시적 탄력성은 미시적 탄력성보다 작다는 것을 알 수 있다.

[그림 1] 일자리 배분 모형: 실업급여 증가의 효과



자료 : Landais et al.(2018a: 173); Dieterle et al.(2020: 109).



미국, 오스트리아, 프랑스 등의 연구를 살펴보면, 실업률이 높은 시기와 지역에서 과도한 경쟁 경로가 강하게 작용하는 것으로 나타났다(Landais et al., 2018b: 202~204). 경기침체기에는 실업급여가 증가할 때 과도한 경쟁 경로 효과로 인해 고용이 회복되는 효과가 강하기에, 거시적 탄력성은 미시적 탄력성보다 훨씬 작을 것이다. 반면에 호황기에는 이러한 고용의 회복 효과가 강하지 않기에, 거시적 탄력성은 미시적 탄력성과 별다른 차이를 보이지 않게 된다. 이와 관련하여 Lalive et al.(2015: 3594~3595)의 연구는 단기에는 과도한 경쟁 경로 효과가 크지만, 장기에는 그 효과가 감소할 가능성을 제기한다. 장기로 갈수록 오히려 일자리 창출 경로 효과가 과도한 경쟁 경로 효과보다 상대적으로 커지게 되어, 실업급여 변화의 거시적 효과가 미시적 효과보다 크게 나타날 수도 있다는 것이다.

- 시사점 6 : 실업급여의 거시적 효과는 노동시장 상황에 따라 변한다. 경기침체기에 한시적으로 도입된 관대한 실업급여 정책은 효과적이지만, 그 정책이 경기 회복 후에도 장기적으로 지속된다면 고용에 미치는 부작용이 커질 수 있다.

실업급여의 거시적 효과는 실증적 연구의 대상이나, 연구 결과는 학자에 따라 상당한 차이를 보인다. Hagedorn et al.(2016)은 거시적 효과가 미시적 효과보다 크다고 주장하는 대표적인 연구이다. 반면에 이 글에서 소개한 대부분의 연구는 거시적 효과가 미시적 효과보다 작다는 경험적 증거를 제시한다. 한편 Cohen and Ganong(2025)의 문헌 검토 연구는 미시적 탄력성과 거시적 탄력성이 차이가 있다고 단정할 근거가 충분하지 않다고 결론을 내린다. 가장 최근에 실업급여 지급기간 연장의 미시적 효과와 거시적 효과를 함께 추정한 연구로는 Jessen et al.(2025)이 있다. 이 연구는 2005~2019년 폴란드의 자료를 분석하였는데, 일부 수급자의 지급기간 연장이 다른 구직자에게 미치는 파급효과를 통계적으로 확인할 수 없었고, 노동시장 건조함에 미치는 효과도 발견하지 못하였다.⁷⁾ 이는 앞에서 언급한 Lalive et al.(2015)의 연구 결과와는 대조적이다.

실업급여가 증가할 때 총고용이 오히려 증가할 수 있을까? 일자리 배분 모형에서도 거시적 탄력성은 양(+)⁸⁾의 값을 가진다. 다시 말하면, 실업급여 증가는 실업을 증가시킨다. 실업급여

7) 이 연구는 관대한 실업급여가 실업으로의 유입(inflows into unemployment)을 증가시키는 효과가 있다고 강조한다. 이 효과를 고려하지 않는다면, Jessen et al.(2025)의 연구결과는 실업급여 증가의 미시적 효과와 거시적 효과가 통계적으로 차이가 없다는 결론으로 이어진다.

가 총고용을 증가시키기 위해서는 탐색 외부효과 외의 추가적인 거시 경제적 경로가 필요하다(Boone et al., 2021). Kekre(2023)는 이를 총수요 외부효과라고 부른다. 일반적으로 실업자는 취업자보다 추가로 생긴 소득을 소비하려는 성향이 크기 때문에, 실업급여 수급자에게 소득을 이전하는 정책은 매우 효과적인 경기 촉진 수단이다(Ganong et al., 2024). 실업급여 연장은 실업자의 소비를 증가시키고, 취업자가 미래의 불안에 대비해 증가시켰던 예비적 저축을 감소시키고 소비지출을 늘리도록 하여, 거시 경제를 안정시키는 역할을 한다.

■ 요약 및 결론

기존의 실업급여 효과에 관한 연구는 주로 미시적 탄력성, 즉 도덕적 해이 비용을 추정하는 연구가 주류를 이루었다. 이 글에서는 실업급여의 거시적 효과를 규명하려는 이론적·실증적 연구를 중점적으로 소개하였다. 실업급여의 미시적 탄력성과 상관없이, 결국 공공정책의 추진 방향과 그 효과는 실업과 고용에 미치는 거시적 효과에 달려있기 때문이다.

관대한 실업급여는 수급자의 실업기간을 증가시키는 효과가 있다. 그런데 이 도덕적 해이 비용은 제도적 환경은 물론 노동시장 여건에 따라 변하는 것으로 나타났다. 미국과 독일 자료를 분석한 연구에 의하면, 실업률이 급증하는 시기에 도덕적 해이 비용이 낮아지는 것으로 나타났다(Kroft and Notowidigdo, 2016; Schmieder et al., 2012). 한편 경기침체기에는 노동시장 견조함이 비효율적으로 낮아진다. 만일 일자리 배분 모형이 예측하듯이 관대한 실업급여가 노동시장 견조함을 높인다면, 실업급여는 미시적 탄력성이 예측하는 크기보다 실업을 덜 증가시킨다(Landais et al., 2018b). 이들 연구 결과는 경기침체기에 최적 실업급여가 증가해야 한다는 이론적 주장을 뒷받침하며, 경기역행적인 실업급여 정책이 사회적으로 효율적임을 시사한다.

경기침체기에 실업급여의 도덕적 해이 비용이 낮아지고, 한정된 일자리를 두고 구직자들 간의 지나친 경쟁을 완화하는 효과가 있다면, 한시적으로 시행되는 관대한 실업급여의 사회적 비용은 기존에 생각했던 것보다는 적을 것이다. 하지만 실업급여의 거시적 효과가 노동시장 상황에 따라 변한다는 연구 결과는 관대한 실업급여 프로그램을 언제 종료할 것인가에 대한 정책적 판단이 중요함을 시사한다(Lalive et al., 2015). 노동시장이 회복된 후에도 관대한 실업급여가 지속된다면, 고용에 미치는 부작용이 커질 수 있기 때문이다.



앞에서 언급했듯이 2020년 팬데믹 위기 당시, 미국에서는 약 4개월간 정규 실업급여에 주당 600달러의 보너스가 추가 지급되었다. 미국 실업보험 역사상 처음으로 대체율이 100%가 넘는 관대한 연방팬데믹실업보상이 도입된 것이다. 이러한 파격적인 지원은 격렬한 정치적 논쟁을 불러일으켰다. 미국에서 실업 전 소득보다 훨씬 높은 수준의 실업급여 프로그램이 시행된 것도 이례적이었지만, 더 첨예한 쟁점은 이 프로그램을 언제 종료할 것인가에 대한 정치적 판단이었다.

최근 몇 년간 한국에서도 관대한 실업급여와 도덕적 해이 논란이 사회적 갈등으로까지 번지고 있다. 그러나 유럽 선진국과 비교할 때 한국의 실업급여는 관대한 수준이 아니다. 따라서 실업급여의 미시적 탄력성은 상대적으로 낮을 것이다. 2025년 고용센터 구인배수는 0.36으로, 노동시장 견조함이 비효율적으로 낮은 수준이다.⁸⁾ 또한 실업급여 수급률은 낮고, 비수급 구직자의 비중이 높은 한국 노동시장의 특성상, 과도한 경쟁 경로가 작용하여 실업급여의 거시적 탄력성을 낮출 것이다.

우려되는 정책은 실업급여 하한액 수준이다. 한국의 실업급여가 관대한 편은 아니지만, 실업급여 하한액은 예외적이다. 단기실업자의 비중이 높은 한국 노동시장의 특성상, 경기침체에 따른 지급기간을 연장하는 것보다 실업급여 수준을 한시적으로 높이는 것이 총수요를 늘리는 데 효과적이다. 물론 현재의 하한액 정책은 경기변동에 대응하기 위한 조치가 아니라 최저임금과 연계해서 만들어졌다는 제도적 특성이 있다. 따라서 한국의 관대한 하한액 정책이 정상적인 경제 상황에서 지속될 때 고용에 어떤 영향을 미치는지는, 경기변동에 대한 일시적 대응과는 구분하여 검토할 필요가 있다.

이상의 논의는 이 글에서 검토한 이론적 모형과 정책적 시사점에 기반을 둔 것이므로, 향후 실증적 연구로 규명될 필요가 있다. 적정 실업급여 정책에 관한 국내의 연구가 부족한 현실에서, 일부 수급자와 사업주의 단편적인 사례에 매몰되기보다, 실업급여의 거시적 효과에 관한 충분한 데이터와 학술적 연구를 확보하여 공공정책의 추진 방향을 정해야 할 것이다. **□□□**

8) 연합뉴스(2026.2.18), 「구직자 10명당 일자리 3.6개뿐...작년 구인배수 역대 최저」.

참고문헌

- 김동헌·허재준(2011), 「한국과 미국의 연장실업급여제도 비교를 통해 본 우리나라 특별연장급여제도의 개편 방향」, 『한국사회정책』 18(1), pp.147~173.
- 김홍균·김상겸·이동규·홍우형·옴김(2023), 『재정학과 공공정책』, 제7판, 시그마프레스.
- 방형준(2019), 「실업급여의 경제적 효과」, 『국제노동브리프』 17(11), pp.51~60.
- 이병락 옴김(2023), 『거시경제학』, 제11판, 시그마프레스.

- Boone, C., A. Dube, L. Goodman, and E. Kaplan(2021), “Unemployment Insurance Generosity and Aggregate Employment”, *American Economic Journal: Economic Policy* 13(2), pp.58~99.
- Chodorow-Reich, G. and J. Coglianesi(2019), *Unemployment Insurance and Macroeconomic Stabilization*, The Hamilton Project.
- Cohen, J. P. and P. Ganong(2025), *Disemployment Effects of Unemployment Insurance: A Meta-Analysis*, Working paper 32832, Revised January, NBER.
- Dieterle, S., O. Bartalotti, and Q. Brummet(2020), “Revisiting the Effects of Unemployment Insurance Extensions on Unemployment: A Measurement-Error-Corrected Regression Discontinuity Approach”, *American Economic Journal: Economic Policy* 12(2), pp.84~114.
- Dube, A.(2021), *A Plan to Reform the Unemployment Insurance System in the United States*, The Hamilton Project.
- Ganong, P., F. Greig, P. Noel, D. M. Sullivan, and J. Vavra(2022), “Lessons Learned from Expanded Unemployment Insurance during COVID-19”, Edited by W. Edelberg, L. Sheiner, and D. Wessel, *Recession Remedies*, The Hamilton Project, pp.49~90.
- _____ (2024), “Spending and Job-Finding Impacts of Expanded Unemployment Benefits: Evidence from Administrative Micro Data”, *American Economic Review* 114(9), pp.2898~2939.
- Hagedorn, M., F. Karahan, I. Manovskii and K. Mitman(2016), *Unemployment Benefits and Unemployment in the Great Recession: The Role of Macro Effects*, Working paper 19499, NBER.
- Jessen, J., R. Jessen, E. Galecka-Burdziak, M. Góra, and J. Kluve(2025), “The Micro and Macro Effects of Changes in the Potential Benefit Duration”, *The Review of Economic Studies*, rdaf056, <https://doi.org/10.1093/restud/rdaf056>.
- Kekre, R.(2023), “Unemployment Insurance in Macroeconomic Stabilization”, *The Review of Economic Studies* 90(5), pp.2439~2480.



- Kroft, K. and M. J. Notowidigdo(2016), “Should Unemployment Insurance Vary with the Unemployment Rate? Theory and Evidence”, *The Review of Economic Studies* 83(3), pp.1092~1124.
- Lalive, R., C. Landais, and J. Zweimüller(2015), “Market Externalities of Large Unemployment Insurance Extension Programs”, *American Economic Review* 105(12), pp.3564~3596.
- Landais, C., P. Michaillat, and E. Saez(2018a), “A Macroeconomic Approach to Optimal Unemployment Insurance: Theory”, *American Economic Journal: Economic Policy* 10(2), pp.152~181.
- _____ (2018b), “A Macroeconomic Approach to Optimal Unemployment Insurance: Applications”, *American Economic Journal: Economic Policy* 10(2), pp.182~216.
- Le Barbanchon, T., J. F. Schmieder, and A. Weber(2024), *Job search, unemployment insurance, and active labor market policies*, Working paper 32720, NBER.
- Levine, P. B.(1993), “Spillover Effects between the Insured and Uninsured Unemployed”, *Industrial and Labor Relations Review* 47(1), pp.73~86.
- Lopes, M. C.(2022), “A review on the elasticity of unemployment duration to the potential duration of unemployment benefits”, *Journal of Economic Surveys* 36, pp.1212~1224.
- Marinescu, I.(2017), “The general equilibrium impacts of unemployment insurance: Evidence from a large online job board”, *Journal of Public Economics* 150, pp.14~29.
- Mitman, K. and S. Rabinovich(2015), “Optimal Unemployment Insurance in an Equilibrium Business-Cycle Model”, *Journal of Monetary Economics* 71, pp.99~118.
- Potestio, P.(2022), *Modelling Unemployment Insurance: A Survey*, Springer.
- Schmieder, J. F., T. von Wachter, and S. Bender(2012), “The Effects of Extended Unemployment Insurance Over the Business Cycle: Evidence from Regression Discontinuity Estimates Over 20 Years”, *Quarterly Journal of Economics* 127(2), pp.701~752.

국제노동동향



국제노동동향 ① 미국: 최근 보건의료계 파업 배경과 쟁점

국제노동동향 ② 프랑스: 청년 세대가 처한 노동시장
진출의 어려움

국제노동동향 ③ 말레이시아: 미국-이스라엘-이란 전쟁
발발이 촉발한 유연근무제 논의

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F



미국 : 최근 보건의료계 파업 배경과 쟁점

강경희 (미국 코넬대학교 산업노동관계대학 박사과정)

■ 머리말

2026년 1~2월에만 보건의료계에서 열 건의 파업이 진행되었다. 뉴욕에서는 1월 12일부터 5주 간호사 약 1만 5천 명이 참여한 간호사 파업이 지속되었고 캘리포니아에서는 카이저 퍼머넌트를 비롯한 대형 의료기관들을 상대로 여러 산별 노조가 참여한 보건의료 종사자 파업이 2월 내내 진행되었다.¹⁾ 이는 일시적 현상이 아니라, 보건의료 부문의 구조적 위기가 단체행동으로 가시화되어 온 흐름 속에서 나타난 결과다. 연이은 의료계 파업은 필수노동자로서 의료종사자들의 역할에 대한 사회적 관심과 인식이 높아진 것과 달리, 이와 괴리된 현장의 열악한 노동환경을 둘러싼 누적된 갈등을 보여주고 있다.

이 글은 이러한 갈등의 배경이 되는 미국 보건의료 부문의 노동현실과 노사관계의 주요 쟁점을 검토한다. 이하에서는 먼저 보건의료시스템의 구조적 과제와 노동문제가 어떻게 연결되는지를 짚고, 인력 수급 문제를 중심으로 현장 노동자들이 직면한 어려움을 다룬다. 이어서 이로부터 제기되는 노사관계의 쟁점과 최근 파업 양상을 살펴본다. 마지막으로 인력 배치 기준을 둘러싼 입법 논의의 진전과 한계를 정리한다.

1) Reuters, "31,000 Nurses to Strike at Kaiser Permanente in California, Hawaii, Union Says", 2026.1.26.

■ 오래된 위기, 노동의 역할

보건의료산업(산업분류코드 NAICS 621-623)은 미국에서 가장 많은 노동자를 고용하고 있는 부문으로, 2024년 기준 취업자 수는 1,787만 명이다.²⁾ 보건의료 부문의 경우, 코로나19 팬데믹 기간 둔화되었던 고용규모 증가세가 2024년 들어 거의 회복된 것으로 평가된다. 그러나 회복 양상은 하위 부문별로 차이가 있어, 요양원, 병원, 집중 정신건강 시설의 고용은 지속적인 감소세를 보인 반면, 일반 의원은 빠른 고용회복세를 보였고 외래 정신건강 전문기관의 종사자 수는 큰 폭으로 증가했다.³⁾ 보건의료 부문은 고용뿐만 아니라 지출 면에서도 가장 규모가 크다. 1인당 보건의료 부문 지출은 14,885달러로 국내총생산(GDP)의 18%를 차지한다.⁴⁾

미국의 보건의료 지출은 OECD 회원국 중에서도 월등히 많지만, 높은 의료비 지출이 서비스 수준을 뒷받침하지 못하고 있다. OECD 평균의 2배에 달하는 지출에도 불구하고, 미국의 산모 사망률, 심부전 및 당뇨병으로 인한 입원율은 비교 국가들에 비해 더 높고 정기적인 의료 이용 접근성과 일차진료 의사의 수는 오히려 뒤처져, 지출 비용과 서비스 수준 사이의 괴리가 뚜렷하게 나타난다.⁵⁾ 주관적 인식 측면에서도 의료서비스 질에 대한 우려가 커지고 있다. 갤럽의 여론조사에서 미국인들의 의료서비스 질에 대한 긍정적 평가 비율은 54%로 2001년 이래로 최저치를 기록했다.⁶⁾

의료비 지출을 줄이는 동시에 서비스 질을 높여야 하는 이중 과제 앞에서 정책적 해결의 전망은 밝지 않다. 2025년 7월 통과된 트럼프 행정부의 개정세법(One Big Beautiful Bill Act, OBBBA)은 대규모 의료 지출 삭감과 저소득층 의료보장제도인 메디케이드 수급자격 강화 등을 규정하고 있어 의료 접근성을 후퇴시킬 것이라는 우려가 제기되어 왔다.⁷⁾ 따라서 보건의료 노

2) U.S. Bureau of Labor Statistics(2025), "Current Employment Statistics", <https://www.bls.gov/> (2026.3.20).

3) Nguyen T., C. Whaley, KI. Simon, and J. Cantor(2025), "Health Care Workforce Recovery After the End of the COVID-19 Emergency", JAMA, 334(8), pp.732~734.

4) OECD(2025), "OECD Health at a Glance 2025", 2026.3.20.

5) Peterson-KFF Health System Tracker(2025), "How Does the Quality of the U.S. Health System Compare to Other Countries?", <https://www.healthsystemtracker.org/chart-collection/quality-u-s-healthcare-system-compare-countries/> (2026.3.20).

6) GALLUP(2025), "View of U.S. Healthcare Quality Declines to 24-Year Low", 2024.12.6.

7) American Medical Association(2026), "Changes to Medicaid, the ACA and other key provisions of the One Big Beautiful Bill Act", 2026.3.23.

동자들의 노동환경을 이해할 필요성이 더욱 커진다. 제도적 한계 속에서 지출 효율화와 서비스 질 향상이라는 과제를 동시에 달성하려면, 의료서비스의 질과 직결되는 보건의료 노동자들의 노동조건과 노사관계의 쟁점을 개선하는 것이 유력한 해법이 될 것이다.

■ 보건의료 노동력의 지속가능성

이때 인력 부족 문제를 검토하는 것이 보건의료 노동력의 현실을 들여다보는 출발점이 될 수 있다. 미국의사협회의 2022년 조사에 따르면 현직에서 활동 중인 의사 약 93만 명 중 약 80만 명이 실제 환자 진료에 종사하고 있는데, 9천 8백만 명이 일차진료 의사가 부족한 취약지역에 거주하고 있다.⁸⁾ 보건자원서비스국은 2038년까지 미국 전역에서 전체 의사 약 14만 명, 그중 일차진료 의사만 약 7만 명이 부족할 것으로 예측하고 있다.⁹⁾ 보건의료 인력의 지역 간 편재로 비도시 지역의 경우 필요한 일차진료 의사의 약 40%가 공급되지 못할 것으로 전망된다. 보건의료 인력 중 가장 많은 비중을 차지하는 간호사는 등록 간호사(RN)가 336만여 명, 실무간호사와 전문간호사를 포함해 약 420만 명이 종사하고 있다. 2022년 기준 등록 간호사의 평균 연령이 43.4세에 달하고, 40세 미만 의사 비율은 17% 미만에 그치는 등 노동력의 고령화 문제도 제기된다.¹⁰⁾ 인력 부족은 노동자들의 번아웃과 이탈을 낳고, 이직으로 인한 인력 공백이 남아 있는 이들의 업무 부담을 가중시키면서 서비스 질 저하와 이탈을 가속화하는 악순환으로 이어진다.

환자들의 치료 공간이자 노동자들의 일터인 의료현장에서 인력 부족은 치료의 질과 노동의 질을 모두 위협하고 있다. 미국 간호사협회는 일반 병동의 간호사 대 환자 비율을 1:4로 권고하고 있지만, 실제로는 평균 1:6.3으로 나타난다.¹¹⁾ 펜실베이니아주 114개 병원의 성인 내과 및 외과 병동을 대상으로 한 연구에서 간호사 대 환자 비율이 1:3에서 1:11까지 다양하게 나타났고, 입원

8) Human Resources and Services Administration(2026), "Health Workforce Shortage Areas", <https://data.hrsa.gov/> (2026.3.24).

9) Human Resources and Services Administration(2026), "Workforce Projections", <https://data.hrsa.gov/> (2026.3.24).

10) Human Resources and Services Administration(2024), "State of the U.S. Health Care Workforce, 2024", 2024.11.

11) PRS Global, "Critical Link to Quality Care: 2024 Insights into Nurse-To-Patient Staffing Ratios", 2023.12.20.

중 사망, 입원 기간, 재입원 등 환자 예후와 관련이 있었다. 또한 간호사의 담당 환자 수가 1명 증가할 때마다 내과 환자의 재입원율은 2%, 외과 환자의 재입원율은 4% 증가하는 것으로 나타났다.¹²⁾ 간호사 배치 수준이 치료 결과에 미치는 영향을 다룬 기존 연구를 메타분석한 결과는 간호사 대 환자 비율이 1:3을 초과할 경우 사망률 및 병원 내 감염을 포함한 부정적 결과가 유의미하게 높아진다는 점을 밝히고 있다.¹³⁾ 일리노이주의 급성기병원 87개를 대상으로 한 연구에서 6명 이상의 환자를 담당했던 간호사들의 2/3이 현재 업무량이 안전하지 못하다고 평가했다.¹⁴⁾

인력 수급의 부족과 불균형은 노동자들의 번아웃을 유발하고 결원율과 이직률 증가로 이어지고 있다. 코로나19 발생 이전부터 미국 의학한림원은 미국 보건의료 인력 사이에서 번아웃이 “위기 수준”에 이르렀다고 진단한 바 있다. 2019년 당시 조사에서 간호사와 의사의 35~54%가 번아웃 증상을 보고했다.¹⁵⁾ 번아웃은 직종을 가리지 않고 나타날 수 있지만, 보건의료 종사자들의 번아웃은 의료시스템 전반과 사회 전체의 복지에 미칠 수 있는 파급효과를 고려할 때 특히 우려스러운 문제라고 할 수 있다. 코로나19 팬데믹 기간을 거치며 더욱 악화된 정신건강 문제와 직무 불만족은 노동자들의 이탈로 이어지고 있다. 2023년 발표된 연구에서 보건의료 종사자의 28.7%, 그중 간호사의 경우 41%가 2년 내에 현재 직장을 떠날 계획이 있다고 답했으며,¹⁶⁾ 인구조사국 데이터를 활용한 최근 연구는 팬데믹 이전과 비교해 보건의료 종사자들의 이직률이 높게 유지되고 있음을 보여준다.¹⁷⁾

12) Lasater, K. B., L. H. Aiken, D. M. Sloane, R. French, C. V. Anusiewicz, B. Martin, K. Reneau, M. Alexander, and M. D. McHugh(2021), “Is Hospital Nurse Staffing Legislation in the Public's Interest?: An Observational Study in New York State”, *Medical care*, 59(5), pp.444~450.

13) Elmdni, A. A. E.(2025), “The Impact of Nurse–Patient Ratios on Patient Outcomes in Intensive Care Units”, *Nurs Crit Care*, 30: e70054.

14) Lasater, K. B., L. H. Aiken, D. Sloane, R. French, B. Martin, M. Alexander, and M. D. McHugh(2021), “Patient Outcomes and Cost Savings Associated with Hospital Safe Nurse Staffing Legislation: An Observational Study”, *BMJ open*, 11(12), e052899.

15) National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine(2019), *Taking Action Against Clinician Burnout: A Systems Approach to Professional Well-Being*, Washington, DC: The National Academies Press.

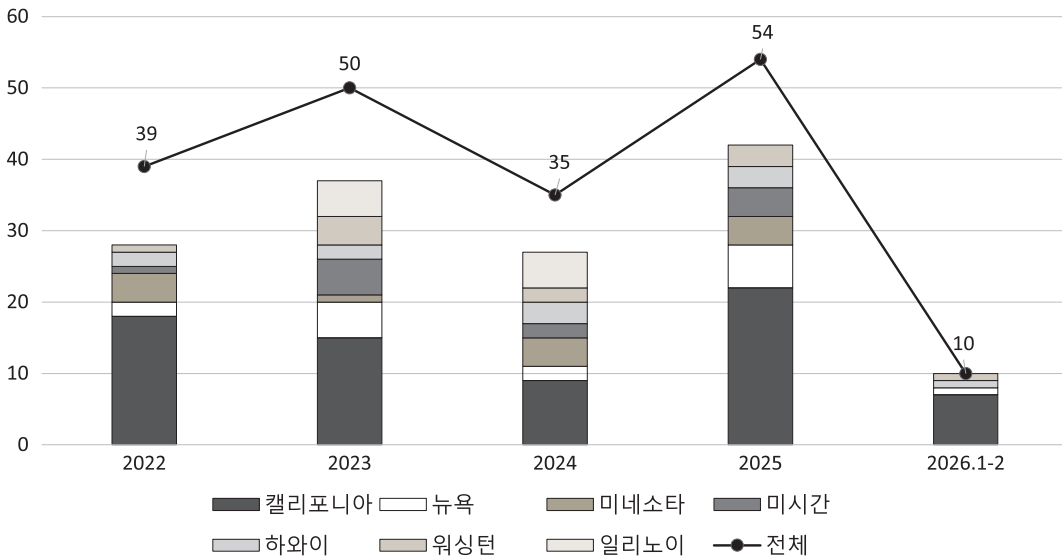
16) Rotenstein, L. S., R. Brown, C. Sinsky, and M. Linzer(2023), “The Association of Work Overload with Burnout and Intent to Leave the Job Across the Healthcare Workforce During COVID-19”, *Journal of General Internal Medicine*, 38(8), pp.1920~1927.

17) Shen, K., J. C. P. Eddelbuettel, and M. D. Eisenberg(2024), “Job Flows Into and Out

■ 노사관계의 쟁점과 단체행동

인력 부족이 노동자의 번아웃과 이탈로 이어지는 악순환은 지난 몇 년간 단체행동이 급증하고 노조 조직화가 활발해지는 양상으로 표출되고 있다. 2022~2026년 2월 사이, 미국 28개 주의 보건의료 부문에서 임금 인상, 인력 확충 및 관리체계 개선을 요구하는 파업이 총 188건 발생했다.¹⁸⁾ 주별로는 캘리포니아주가 71건으로 가장 많았고, 뉴욕, 미네소타, 미시간, 하와이, 워싱턴, 일리노이주에서도 각각 10건 이상의 파업이 발생했다(그림 1 참조). 같은 기간 발생한 1,000명 이상 대규모 파업 중 38%(122건 중 46건)가 보건의료 부문에 집중되었다(그림 2 참조). 노조 조직화 역시 활발해져, 2024년 한 해 동안 보건의료 부문에서만 356건의 노조 설립

[그림 1] 미국 보건의료 부문 주별 파업건수(2022~2026.2)



주: 1) 2026년은 1~2월 데이터만 포함.

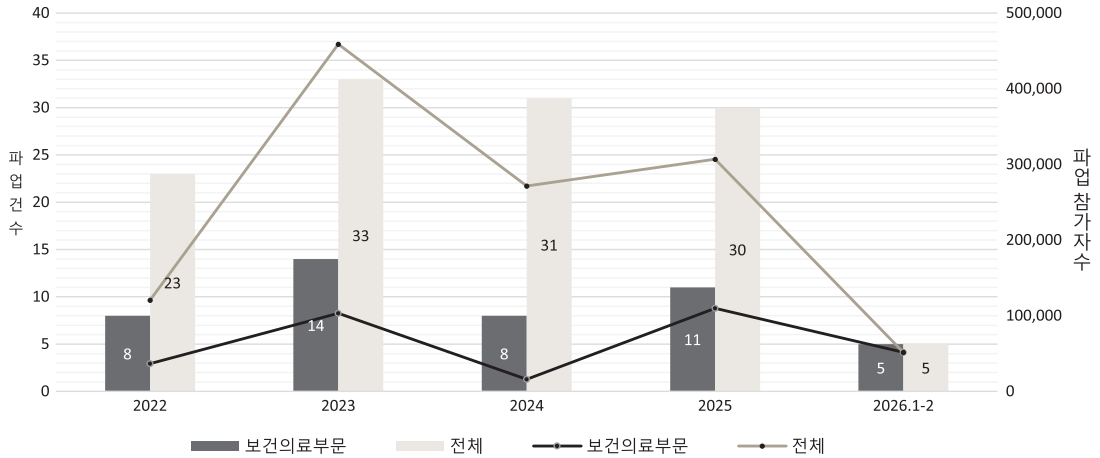
2) 복수 지역에 걸친 파업은 해당 주 각각에 1건으로 계산함. 함께 열린 중복 제거 후 건수임(총 188건).

자료: Cornell University ILR School & University of Illinois LER School(2026), "Labor Action Tracker", striketracker.ilr.cornell.edu/ (2026.3.27), 자료 토대로 저자 작성.

of Health Care Before and After the COVID-19 Pandemic", *JAMA health forum*, 5(1), e234964.

18) Cornell University ILR School & University of Illinois LER School(2026), "Labor Action Tracker", striketracker.ilr.cornell.edu/ (2026.3.27).

[그림 2] 미국 보건의료 부문 1,000명 이상 대규모 파업 현황(2022~2026.2)



주 : 1,000명 이상 참여 파업만 집계, 막대그래프는 파업건수, 선그래프는 파업참여자 수.

자료 : U.S. Bureau of Labor Statistics(2026), "Work Stoppages Data", <https://www.bls.gov/wsp/> (2026.3.27), 자료 토대로 저자 작성.

투표가 치러졌다.¹⁹⁾

코로나19가 야기한 사회적 위기 속에서 만성적 인력난과 감염 위험을 감내하며 일해온 보건의료 노동자들은 필수노동자로 호명되었지만, 일상이 회복된 후에도 인력 배치, 업무 범위, 시스템 차원의 책임성 등 이면의 구조적 문제는 크게 개선되지 않았다. 팬데믹을 거치며 더욱 선명해진 이러한 구조적 문제와 그에 따른 누적된 불만이 현재 노사관계의 주요 쟁점으로 부상하고 있다. <표 1>은 2022~2026년 사이 보건의료 부문에서 발생한 주요 파업 규모와 내용을 정리한 것이다. 특히 2026년 1월에는 뉴욕시에서 1만 5천 명 규모의 간호사 파업이, 캘리포니아 주에서는 여러 직종의 보건의료 종사자 3만여 명이 참여한 대규모 파업이 잇따라 발생했는데, 두 파업 모두 안전한 수준의 인력 배치, 보상체계 개선, 고용안정성 강화를 핵심 요구 사항으로 제시했다.

뉴욕시에 주요 대형 병원 소속 간호사 약 1만 5천 명이 참여한 2026년 파업은, 7천 명이 참여

19) American Society for Health Care Human Resources Administration(2024), "ASHHRA Healthcare Labor Activity Report", <https://ashhra.org/resources/labor-activity-report/> (2025.3.24).

<표 1> 보건 의료 부문 주요 파업 규모와 핵심 요구 사항

연도	주요 파업	참여 규모 및 기간	핵심 요구 사항
2022	미네소타주 주요 병원(Twin Cities Hospitals Group, Essentia Health, Allina Health, St.Luke's) 파업	약 15,000명, 3일간 진행(9월)	인력 확충, 임금 인상
	캘리포니아주 주요 의료기관 (Sutter Health, Kaiser, Stanford, Cedars-Sinai 등) 파업	4월부터 12월까지 매달 주요 의료기관에서 파업 진행. 총 21,000명 규모	인력 확충, 코로나19 관련 의료진 보호방안 마련
2023	뉴욕시 병원 (Montefiore, Mount Sinai) 파업	약 7,000명, 3일간(1월)	인력 확충, 임금 인상
	카이저 퍼머넌트 6개 주-지역 (캘리포니아, 콜로라도, 워싱턴 D.C., 오리건, 버지니아, 워싱턴주) 파업	약 75,000명 참여한 미국 역사상 최대 보건 의료 파업 중 하나, 4일간 진행(10월)	임금 인상, 인력 확충
	뉴저지 Robert Wood Johnson 대학병원 파업	약 1,700명 참여, 4개월가량 장기 파업(8~12월)	인력 확충
2024	캘리포니아주 남부 Kaiser Permanente 파업	약 2,400명 참여, 197일간 장기파업 (2024년 10월~2025년 5월)	인력 확충, 환자상담외업무 시간 확보, 임금 인상
	오리건주 Providence 병원 파업	약 3,000명, 5일간 진행(6월)	인력 확충, 임금 인상
2025	오리건주 Providence 병원 파업	약 5,000명, 45일간(1~2월)	인력 배치 기준 명문화, 병원 분할-매각 시 고용보장, 추가 유급휴가 등
	캘리포니아 대학교 전 캠퍼스 의료기관(UC Health) 파업	2월-4월-5월 각각 2만 명가량 참여, 하루 파업	임금 인상, 인력 확충, 부당노동행위 중단
	캘리포니아주 및 하와이 카이저 퍼머넌트 파업	약 3만 명 참여, 5일간 진행(10월)	임금 인상, 인력 확충
2026	뉴욕시 주요 병원(Mount Sinai, New York-Presbyterian, Montefiore) 파업	약 15,000명, 약 5주간 진행(1~2월)	인력 배치 기준 준수, 임금 인상, 직장 폭력 보호조치 마련
	캘리포니아주 및 하와이 카이저 퍼머넌트 파업	약 31,000명, 약 4주간 진행(1~2월)	임금 인상, 인력 확충

자료 : U.S. Bureau of Labor Statistics(2026), "Work Stoppages Data", <https://www.bls.gov/wsp/> ; Cornell University ILR School & University of Illinois LER School(2026), "Labor Action Tracker", striketracker.ilr.cornell.edu.
두 자료를 토대로 저자 작성.

했던 2023년의 첫 대규모 파업 이후 최대 규모로 장기간 진행되었다.²⁰⁾ 이번 파업은 2023년 합의안에 담겼던 최소 인력배치 기준 준수와 건강보험 혜택 유지 등을 촉구하며 전개되었다. 그

20) The New York Times, "2 Strikes in 3 Years: N.Y.C. Nurses Awaken as a Major Labor Voice", 2026.2.17.

러나 연방 팬데믹 긴급 지원금으로 병원들이 재정적 여유가 있었던 2023년과 달리, 이번에는 OBBBA 법안 통과로 각 주에 대한 연방 의료지원금이 삭감된 국면에서 파업은 예상보다 훨씬 길어져 41일간 지속되었다.²¹⁾ 주요 병원 지부들이 인력 배치 기준의 실질적 집행, 직장폭력에 대한 보호방안 마련, 건강보험 혜택 유지를 포함한 교섭안을 차례로 타결했으며, 마지막으로 뉴욕-프레스비테리안/컬럼비아 병원지부가 2월 26일 업무에 복귀하면서 파업이 종결되었다.²²⁾

캘리포니아에서도 유사한 단체행동 양상이 나타났다. 캘리포니아 전역의 카이저 퍼머넌트 소속 의료진 3만 1천여 명이 1월 26일부터 무기한 파업에 돌입했는데, 이들 역시 2025년 10월 인력 증원, 임금 인상 등을 요구하며 5일간 파업을 벌인 바 있다. 캘리포니아주 간호사연합 및 보건의료 전문가노조는 2025년 파업 이후에도 계속된 사측의 교섭 해태 등 불공정 노동행위가 이번 파업의 핵심 동기라고 밝혔다.²³⁾ 여기에 보건의료노조연맹 식품상업노조 소속 약국 및 임상검사 직원 3천여 명이 2월 9일부터 3일 간 동맹파업에 나서면서, 총 파업 규모는 3만 4천여 명 이상으로 확대되기도 했다.²⁴⁾ 4주간 지속된 파업은 2월 23일 극적으로 타결되었다. 노조는 파업 초기 거부했던 사측의 21.5% 임금인상안을 받아들이는 대신, 인력 배치 및 의료 서비스 접근성 개선안을 이끌어냈다. 타결된 교섭안에는 현실과 괴리된 명목상 인력 배치 제도 폐지, 심야시간대 인력 배치 부족 문제 해결을 위한 간호사 등록제 도입, 진료 기준 수립 과정에서 의사 보조 및 전문 간호사 의견 반영 확대, 환자 대기 시간 단축을 위한 인력 배치 개선 등이 포함되었다.²⁵⁾

■ 인력 배치 기준을 둘러싼 입법 경과

인력 부족 문제가 심화되는 가운데, 간호사 대 환자 비율을 법적으로 규정하려는 시도가 연방

21) The New York Times, “Nearly 15,000 Nurses Go on Strike at Major New York City Hospitals”, 2026.1.12.

22) New York State Nurses Association, “After 41 Days, Historic Nurses Strikes Ends”, 2026.2.21.

23) United Nurses Associations of California/Union of Health Care Professionals(UNAC/UHCP), “Massive Kaiser Strike Enters Third Week”, 2026.2.9.

24) NBC, “Kaiser Pharmacy Workers to End 3-day Strike”, 2026.2.12.

25) UNAC/UHCP, “Kaiser Nurses End Historic Strike Against \$76 Billion Health Care Giant, Return to Work With Hard-Won Patient Safety Protections”, 2026.2.24.

및 주 차원에서 이어져왔다. 연방 차원에서 가장 주목할 만한 움직임은 2024년 5월 바이든 행정부가 도입한 요양원 최소 인력 기준 규정이다. 이 규정은 미국에서 최초로 연방 차원의 요양원 최소 간호인력 인력 배치 기준을 명문화한 것으로, 입소자 1인당 하루 0.55시간 이상의 등록 간호사 직접간호, 하루 총 3.48시간 이상 간호인력 배치, 24시간 등록 간호사 상주를 의무화하는 내용을 담고 있었다.²⁶⁾ 그러나 2025년 4월 텍사스 연방법원이 해당 규정을 무효로 판결했고,²⁷⁾ 같은 해 7월 트럼프 행정부가 서명한 개정세법(OBBBA)에 의해 시행이 공식적으로 금지되었다.²⁸⁾

모든 병원에 간호사 대 환자 비율을 의무화하는 병원 환자 안전과 질 향상을 위한 간호 인력 기준법 또한 2023년과 2025년 연방의회에 반복 발의되었으나 현재 계류 중이다.²⁹⁾ 미국 최대 노동조합총연맹인 AFL-CIO를 비롯해, 전국간호사연대, 서비스노동자국제연맹, 공무원노조 등 주요 노동조합이 모두 지지하고 있지만 의회 통과 전망은 불투명하다. 연방 입법이 지지부진한 가운데, 코로나19 이후 주 차원의 입법 논의가 활발해지고 있다. 1999년 최초로 간호사 배치 비율을 의무화한 캘리포니아주가 2004년부터 내과·외과 병동의 1:5 배치비율을 본격 시행하기 시작한 이래, 현재까지 7개 주가 전체 병동 혹은 최소한 중환자실이나 정신건강 병동에서 배치 비율을 법제화했다. 콜로라도, 코네티컷, 미네소타 등 8개 주는 비율을 명시하지는 않았지만 간호사가 주도하는 간호 인력 위원회 설치 의무를 규정하고 있다.³⁰⁾

26) Centers for Medicare & Medicaid Services, “Biden-Harris Administration Takes Historic Action to Increase Access to Quality Care, and Support to Families and Care Workers”, 2024.4.22.

27) CNN, “Judge Strikes Down Controversial Biden Mandate to Increase Nursing Home Staffing”, 2025.4.8.

28) U.S. Department of Health and Human Services, “HHS’ Cleanup of Federal Nursing Home Minimum Staffing Standards Rule Expands Access to Rural and Tribal Health Care”, 2025.12.2.

29) Nurse Staffing Standards for Hospital Patient Safety and Quality Care Act(2025), H.R. 3415, 119th Cong, <https://www.congress.gov/> (2026.3.24).

30) Krishnamurthy, N., N. Mukherjee, B. Cohen, M. Mazor, and J. M. Appel(2024), “Hospital Nurse Staffing Legislation: Mixed Approaches In Some States, While Others Have No Requirements”, *Health affairs* (Project Hope), 43(8), pp.1172~1179.

■ 맺음말

인력난에 더해 높은 노동강도와 번아웃으로 현직 노동자들마저 현장을 떠나는 악순환 속에서 의료서비스의 질은 담보되기 어렵다. 최근 급증한 파업과 노조 조직화, 그리고 입법을 둘러싼 갈등은 이 구조적 문제가 임계점에 도달했을 보여준다. 공공 정책이 후퇴하는 상황에서 지속가능한 의료 현장을 만들기 위해서는 보건 의료 노동자들의 노동조건 개선과 노사관계 쟁점에 더 많은 관심과 정책적 대응이 요구된다. <<11



프랑스 : 청년 세대가 처한 노동시장 진출의 어려움

International Labor Trends
국제노동동향 ② - 프랑스

이두형 (프랑스 루미에르 리옹2대학교 사회학 박사과정)

임기 내 실업률을 5% 이내로 낮추며 ‘완전고용’ 실현을 주요 국정 과제로 내세운 마크롱 정부는 해당 목표를 달성하기 위해 상당한 노력을 기울여 왔다. 정부는 고용지원 및 실업 정책의 핵심 운영기관을 ‘프랑스 고용센터(Pôle emploi)’에서 ‘프랑스 트라바이(France Travail)’로 개편하며 대대적인 손질을 가했다. 또한 ‘노동연대수당(RSA)’ 등 저소득 및 사회적 약자 계층에 제공되는 경제적 지원정책과 고용지원 정책의 연동을 강화하여 이들의 노동시장 진출을 유도하기 위한 제도적 장치 마련에도 나섰다. 그 외에도 실업보험 수급 기준을 강화하는 등 전반적으로 경제 활동 참여를 이끌어내기 위한 다양한 제도적 방안을 마련해오고 있다.

이처럼 정부 차원에서 구직 활동과 경제 활동 참여를 높이기 위한 다양한 노력을 기울이고 있지만, 불확실성을 높이고 있는 국제정세와 여소야대 국면에서 연이은 총리 사퇴를 비롯한 정국 경색 등 내·외부적 요인으로 인해 프랑스 경제 상황은 녹록지 않다. 이에 따라 마크롱 정부가 내세운 임기 내 완전고용 달성에 대한 회의적인 목소리가 나오고 있다.

특히 실업과 관련하여 오늘날 프랑스 사회에서 가장 부각되는 현안 중 하나는 청년 세대의 노동시장 진출이다. 다시 말해 청년 세대에서 상대적으로 높은 실업률을 보이는 것은 물론, 그중 상당수가 노동시장 진출 자체에 어려움을 겪고 있다는 지적이다. 청년 세대의 노동시장 진출에 대한 우려는 지난해 프랑스 통계청(Insee)이 1950년 이후 처음으로 추가한 질문에서도 드러난다. 약 1,600만 명에 달하는 15~34세를 대상으로 학업 중단 및 현재 노동 상태에 대한 질문이 추가되었다.¹⁾

1) Franceinfo, “Abandonner ses études, une situation rarement payante sur le marché du

이 글은 프랑스 사회에서 노동과 관련해 점점 더 중요한 주제로 떠오르고 있는 청년 세대의 노동시장 진출과 실업을 살펴보도록 한다. 이를 위해 프랑스 통계청을 비롯한 관련 분석 자료와 통계 자료 등을 통해 프랑스 청년 세대가 처한 상황과 이를 둘러싼 맥락들을 중심으로 한다.

■ 프랑스의 청년 실업률

실제 프랑스의 청년 실업률은 다른 연령군과 비교해 상당히 높은 수치를 보이고 있다. 프랑스 통계청에 따르면 2025년 4분기 15~24세 실업률은 전 분기 대비 2.4%p 증가하며 21.5%를 기록했다. 이는 전년도 4분기와 비교해도 2.8%p 더 높은 수치다. 연령대를 확대하여 15~29세로 봤을 경우에는 전분기보다는 0.5%p, 전년도 같은 기간보다는 1.7%p 높은 16%를 기록하며 상대적으로 완만한 상승세를 보인다. 그렇지만 25~49세 실업률은 앞선 3분기 대비 0.2%p 증가하고, 전년도 같은 기간보다는 0.3%p 떨어진 6.9%로 추산됐고, 50세 이상의 실업률은 5.1%를 기록한 것과 비교하면 젊은 세대의 실업률이 상대적으로 높다는 것을 알 수 있다.²⁾

통계를 보면 프랑스의 청년 실업률은 늘 높은 수치를 보였다는 것을 알 수 있다. 특히 15~29세 세대와 가장 주요한 경제활동인구 세대라고 할 수 있는 30~49세 세대를 비교하면 전반적인 실업률 증감 경향은 비슷한 양상을 보이지만 실업률 수치에서는 확연한 차이가 나타난다. 1980년부터 2023년까지 실업률 추이를 보면 항상 젊은 세대가 더 높은 실업률을 보였으며, 시기별로 두 세대의 실업률의 차이는 달라졌지만 크게는 10%p 이상 벌어지기도 했다.³⁾

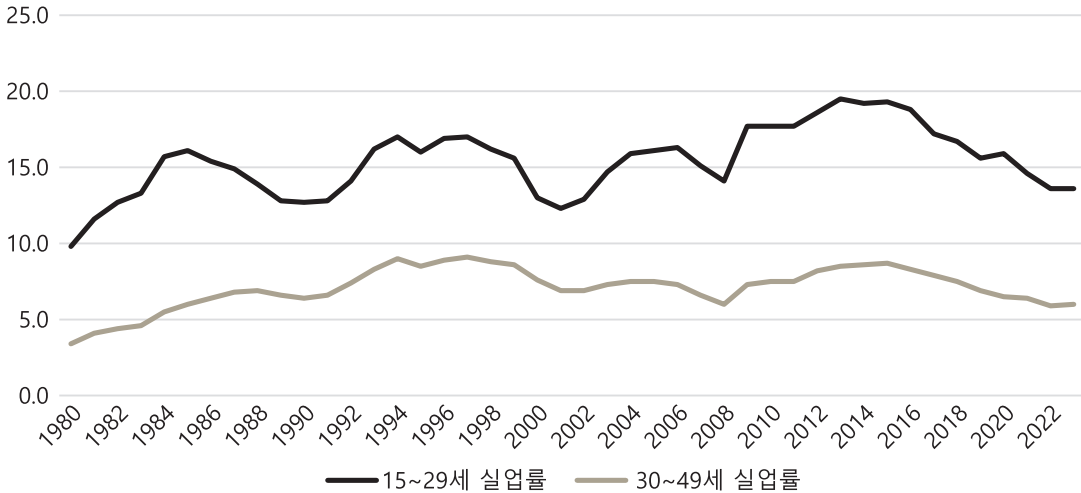
이처럼 젊은 세대의 실업률이 높게 나타나는 데는 몇 가지 요인이 지목된다. 하나는 연령이 낮을수록 교육수준이 상대적으로 떨어진다는 점이다. 이는 젊은 세대를 나이에 따라 더 세밀하게 분류하였을 때 보다 명확하게 나타난다. 2023년도 기준 15~24세의 실업률은 17%, 25~29세 실업률은 10%로 7%p 가까운 차이를 보였다. 이런 차이가 나타나는 것은 낮은 학력으로 인해 15~24세 인구가 25~29세 인구보다 노동시장에서 경쟁력이 떨어지기 때문으로 분석된다.

travail”, 2026.2.22.

2) Insee(2026), “Au quatrième trimestre 2025, le taux de chômage atteint 7,9%, en hausse de 0,2 point sur le trimestre et de 0,6 point sur un an”, <https://www.insee.fr/> (2026.3.18).

3) Insee(2025), “Formations et emploi : Édition 2025”, <https://www.insee.fr/> (2026.3.18).

[그림 1] 1980~2023년 15~29세 실업률과 30~49세 실업률 추이



자료 : Insee(2026), “Formations et emploi : Édition 2025”, <https://www.insee.fr/> (2026.3.18).

실제 프랑스 통계청이 2025년 12월 발표한 자료에 따르면 2023년도 기준으로 학업을 마친 후 1~4년 사이의 취업률은 고등교육 이수자의 경우 85%를 기록했다. 반면 일종의 특성화 고등학교나 직업교육 수료자에 해당하는 경우 혹은 고등학교 졸업자의 경우 67%, 고등학교 학력보다 낮은 경우에는 33%로 그 비중이 확연히 떨어졌다.⁴⁾

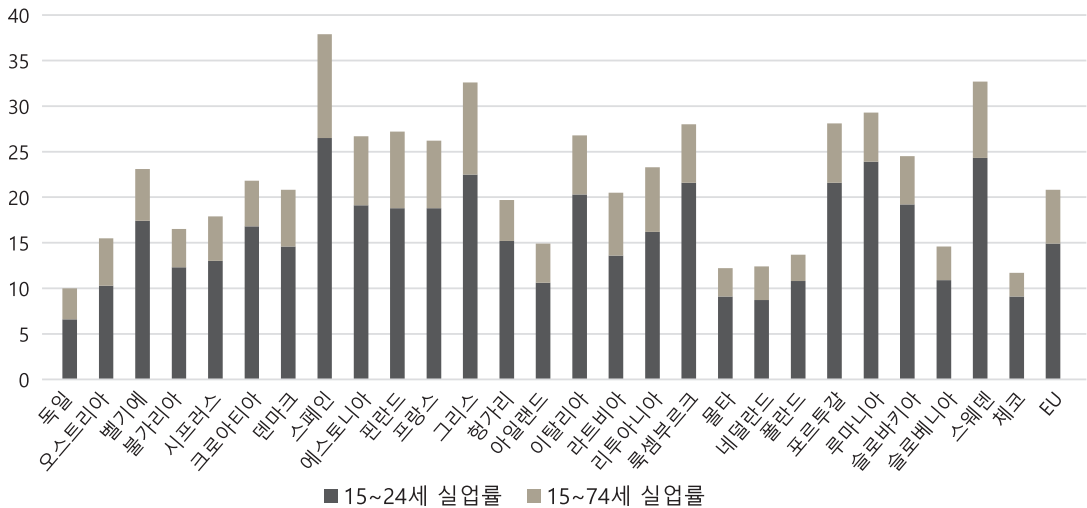
또 다른 원인으로 청년 세대는 노동시장에 진출한 경험이 짧다는 것, 다시 말해 노동 경험이 부족하다는 점이 지적된다. 이는 교육수준이 높은 청년 세대에서 주로 발견되는데, 일종의 업무 경험 및 경력 부족 등으로 인해 보다 길고 많은 업무 경험을 갖고 있는 다른 세대보다 노동시장에서 주목을 받지 못한다는 것이다. 이처럼 노동시장에서 젊은 세대는 상대적으로 낮은 직무 능력과 부족한 경험 등의 한계를 지니고 있다고 인식되면서 실업률이 보다 높게 나타난다는 설명이다. 그 외에도 15~29세 젊은 세대일수록 다른 연령대에 비해 경기 변동성에 더 큰 영향을 받는 것으로 평가된다.⁵⁾

프랑스의 청년 실업률은 유럽연합 회원국들과 비교했을 때도 높은 수치를 보이고 있다. 2024년도 유럽연합 회원국들의 15~24세 평균 실업률과 15~74세 평균 실업률을 보면 각각 14.9%

4) Le Monde, “Le chômage des jeunes, un fléau français”, 2026.3.6.

5) Insee(2025), “Formations et emploi : Édition 2025”, <https://www.insee.fr/> (2026.3.18).

[그림 2] 2024년도 유럽연합 회원국들의 15~24세 및 15~74세 실업률



자료 : Insee(2025), "Emploi, chômage, revenus du travail : Édition 2025", <https://www.insee.fr/> (2026.3.18).

와 5.9%를 기록했다. 같은 기간 프랑스의 15~24세 실업률은 18.8%로 유럽연합 평균보다 약 4%p 높았으며, 15~74세 실업률은 7.4%로 유럽연합 평균보다 높은 수치를 보였지만 그 격차는 1.5%p였다. 청년 실업률은 유럽연합 내에서는 스페인이 26.5%로 가장 높았고, 스웨덴 24.3%, 루마니아 23.9%, 그리고 그리스와 이탈리아, 포르투갈 등 남부 유럽 국가들이 20%를 상회하는 수치를 보이며 프랑스보다 높게 나타났다. 하지만 프랑스의 청년 실업률 18.8%는 독일 6.6%, 네덜란드 8.7%, 등 주변국들과 비교하면 2배 가까이 높은 수준이며, 벨기에 17.4%보다도 청년 실업의 비중이 높은 것으로 나타났다.⁶⁾

■ 학업 중단과 전공 변경

프랑스 통계청에서 지난해 처음으로 15~34세 청년을 대상으로 학업 경로와 현재 취업 상태 등에 대해 조사했다는 사실은 청년 구직과 실업 등 이들의 경제활동에 대해 보다 세부적인 접

6) Insee(2025), "Emploi, chômage, revenus du travail : Édition 2025", <https://www.insee.fr/> (2026.3.18).

근이 이뤄지기 시작했다는 것을 보여준다. 이는 몇 가지 시사점을 제시한다.

이번 조사는 2024년도를 기준으로 15~34세 인구를 대상으로 진행됐다. 그 결과를 보면 이들 중 20%는 처음 시작한 학업을 중도에 포기한 경험이 있다고 밝혔다. 이는 유럽연합 평균 14%보다 높은 수치이며 루마니아, 그리스, 불가리아 등이 4% 미만을 기록한 것과 비교하면 5배 이상 높다. 반면 북유럽 국가들과 오스트리아 등에서는 프랑스와 유사하게 학업 중단 경험이 높게 나타났으며 네덜란드에서는 32%를 기록하기도 했다.⁷⁾

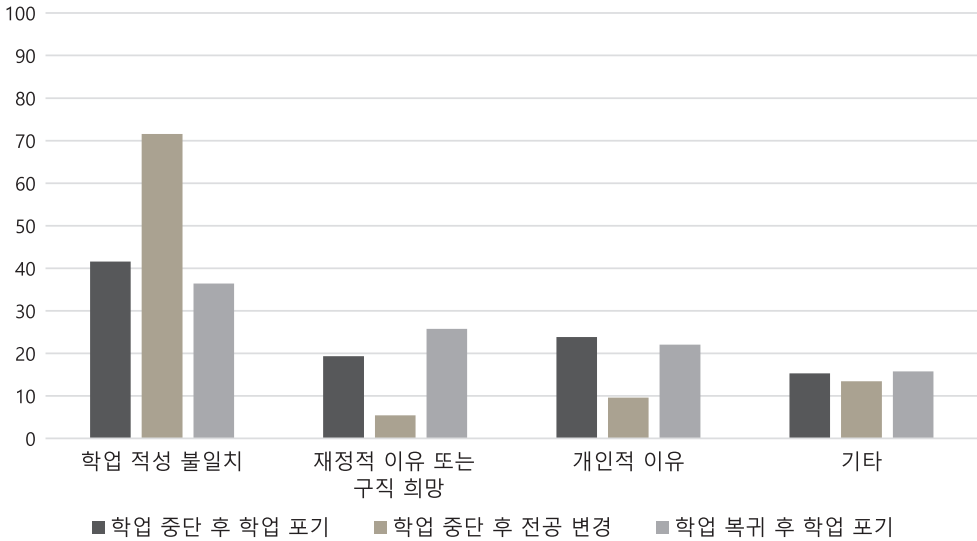
학업 중단 사례는 상황에 따라 다르게 나타난다. 학업 중단의 3분의 1이 중등교육 과정에서 발생하는데, 이는 정해진 방향에 따라 이루어지는 의무교육 등의 영향으로 인해 새롭게 진로를 변경하는 것이 상대적으로 어렵게 느껴짐에 따라 오히려 완전한 학업 중단으로 이어지는 경우가 많은 것으로 나타났다. 바칼로레아 취득 전, 즉 고등학교 졸업 자격을 얻기 전 학업 포기로 이어지는 경우는 67%에 달했고, 고등학교 졸업 자격 취득 후에는 그 수준이 45%로 떨어지는 것으로 추산됐다.

또 학업 중단의 대부분은 졸업 연도에 나타나는데, 학기 도중이거나 또는 시험에서 낙제하는 경우 주로 이루어진다. 실제로 학업 포기 10건 중 8건, 전공 변경 10건 중 7건이 이 시기에 집중적으로 나타난다. 교육과정별로 살펴보면 학사 3학년에는 25%, 고등학교 졸업 연도에는 14%(직업계 고등학교의 경우 9%), 2년제 직업 고등교육 과정인 BTS(Brevet de technicien supérieur)에서는 12%가 졸업 연도 시기에 이루어진다. 졸업 연도가 아닌 경우의 전공 변경은 주로 고등학교 졸업자격 취득 후 첫해에 이뤄지는데, 보다 높은 학위를 준비하는 시기에 맞춰서 약 20%가 전공을 바꾸는 것으로 나타났다.

학업 포기와 전공 변경을 결정하는 이유를 살펴보면 두 사례 사이에서 명확한 차이가 드러난다. 전공을 바꾸기 위해 기존의 학업을 중단한 경우의 72%는 현재 학업과 자신의 기대를 맞출 수 없기 때문이라고 답했다. 반면 이와 같은 이유로 학업을 포기한 경우는 42%에 불과했다. 건강 문제와 가족 이유 등 개인적인 사유로 학업을 포기한 경우는 24%에 달했고, 특히 고등학교 졸업 자격을 취득하기 전에 이러한 이유로 학업을 포기한 경우는 33%였다. 하지만 이러한 개인적인 이유로 전공을 변경한 비중은 10%에 그쳤다. 처음 시작한 학업을 마친 후 다른 전공을 배우는 과정에서 학업을 중단하는 경우는 재정적인 이유와 노동시장 진출이 26%로 상대적으로

7) Insee(2026), "L'insertion sur le marché du travail plus difficile après un arrêt des études en cours de formation", <https://www.insee.fr/> (2026.3.18).

[그림 3] 사례별 학업 포기 이유



자료: Insee(2026), "L'insertion sur le marché du travail plus difficile après un arrêt des études en cours de formation", <https://www.insee.fr/> (2026.3.18).

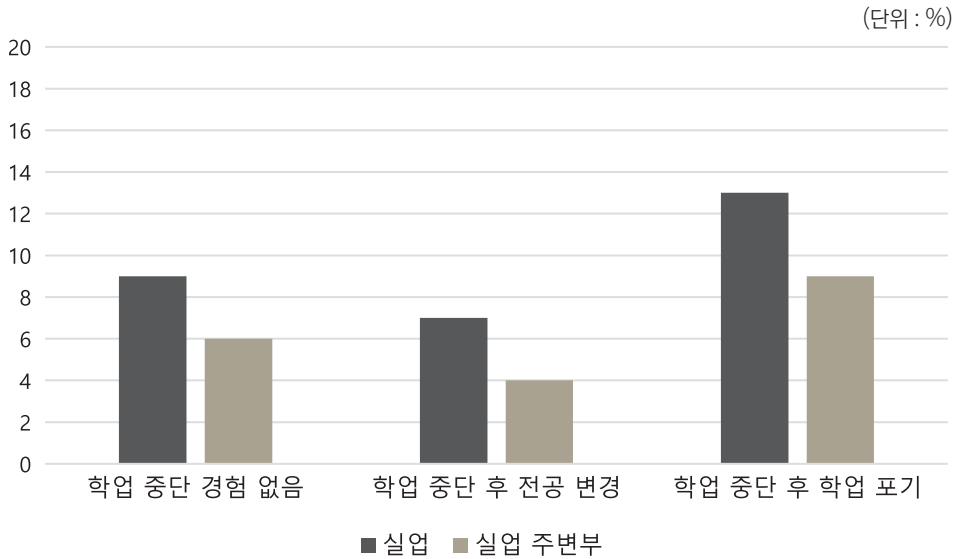
높은 비중을 차지했다. 다만 이때 전공에 따른 기대감 불충족을 이유로 포기한 경우는 36%로 다른 학업 포기 또는 전공 변경 사례와 비교해 상대적으로 낮았다.

이러한 학업 중단은 청년의 노동시장 진출에 적잖은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 먼저 2024년도 기준으로 학업을 포기한 청년 중 23%가 실업자이거나 사실상 실업 상태인 실업 주변부에 놓여 있는 것으로 나타났다. 반면에 학업을 중단한 적이 없는 경우에는 15%, 처음 학업을 중단하고 전공을 변경한 경우에는 11%가 실업 또는 실업 주변부인 것으로 나타났다. 즉, 각 사례에 따른 학력 수준이 중요한 요소로 작용한다고 볼 수 있다. 조사 시점에서 장기간의 고등교육 학력을 보유한 경우는 학업을 포기한 경우 11%에 불과했지만 학업을 포기하지 않았던 경우에는 36%, 전공 변경을 했던 경우에는 54%까지 증가했다.

하지만 학력 수준이나 노동시장 진출 경험, 사회적 출신 및 성별 등 조건이 같은 상황에서도 학업을 중단하고 포기한 경험이 있는 경우에는 그렇지 않은 경우와 비교해 실업 혹은 실업 주변부에 놓일 가능성이 33% 높은 것으로 나타났다. 특히 직업계 진로와 관련해서 학업을 마치고 학위를 취득하는 것이 일자리를 얻는 데 더 유리하다는 것을 보여준다.

전공을 변경한 경우가 학업을 포기한 경우보다 노동시장에서 상대적으로 유리한 환경에 놓

[그림 4] 학업 중단 유무에 따른 실업 및 실업 주변부 비율



자료: Insee(2026), "L'insertion sur le marché du travail plus difficile après un arrêt des études en cours de formation", <https://www.insee.fr/> (2026.3.18).

이는 것은 학력 수준이 큰 영향을 미친다는 분석이다. 조사가 이루어지는 시점에 전공 변경 이전보다 높은 학위를 갖고 있는 경우는 36%였으며 동일한 수준인 경우는 38%로 나타났다. 다만 다른 모든 조건이 동일할 경우 전공을 변경한 경우와 변경하지 않고 처음의 전공을 이어간 경우에서 실업이나 실업 주변부로 놓일 확률에 큰 차이가 없는 것으로 분석된다.

청년 세대의 학업 중단 경험 유무가 실업 또는 실업 주변부로 내몰리는 것은 하나의 변수가 되는 것을 넘어 일자리를 얻은 후 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 실제로 학업을 중단했던 젊은 세대의 경우 고용 조건이 열악한 것으로 드러났다. 이들은 기간제 계약으로 일하는 경우가 20%에 달했으나, 학업을 중단한 적이 없는 경우에는 14%에 그쳤다. 또 학업 중단자 중 9%는 더 많은 시간 일을 하고 싶어함에도 기간제 일자리에 종사하고 있으나, 학업을 지속했던 경우에는 그 비중이 5%로 낮았다. 또 학업을 포기했던 경우 간부직 비중이 8%에 그친 반면, 학업을 이어갔던 경우에는 24%로 약 3배 더 높은 것으로 나타났다. 또한 학업 포기자의 경우 주로 상업과 운송, 숙박 및 요식업 등 서비스직에서 종사하는 경우가 높은 비중을 차지했다.

이와 대조적으로 전공을 변경하면서 높은 학력 수준을 보유한 경우, 학업을 중단한 적이 없는

경우와 큰 차이가 없는 것으로 조사됐다. 다만 학력과 사회적 조건이 같을 시, 전공을 바꾼 경험이 있는 청년은 그렇지 않은 청년보다 간부직에 있을 확률이 3분의 1가량 낮은 것으로 분석됐다. 이와 관련해서는 최종적으로 선택한 전공이나 분야가 갖는 특성에 따른 결과이거나 또는 전공을 변경하면서 이에 대한 부정적 인식이 영향을 미쳤을 수 있다는 분석이 제기된다.

실업률을 낮추는 것은 프랑스 정부에서 꾸준히 관심을 기울이는 현안으로, 특히 청년 실업이 중요한 안건으로 떠오르고 있다. 프랑스 최대 고용자단체인 프랑스산업연맹(Medef)은 계약 초기 몇 년 동안에는 특정한 사유가 없이 고용 해지가 가능한 일명 ‘청년 무기 노동계약직(CDI Jeune)’ 도입을 제안하며 이것이 청년 실업 문제에 대응할 수 있다고 주장하기도 했다.⁸⁾ 일정 기간 동안 해고가 쉽게 이루어지지만 피고용자들을 위한 전문화된 직무 교육 의무화와 적절한 직무능력을 갖추지 못한 청년을 대상으로 한 실습기간 연장 등을 통해 직무 능력을 향상하면 청년 실업에 대응할 수 있다는 입장이었다.⁹⁾ 그러나 노조 측에서 강하게 반발한 것은 물론, 정부 측에서도 받아들이지 않으면서 실제로 도입될 가능성은 매우 낮다. 하지만 경영자 측에서도 청년 실업 해소를 내세우며 목소리를 내는 것에서 알 수 있듯이 해당 안건은 사회적으로 매우 중요한 안건으로 떠올랐다.

청년 실업과 관련해서 학업 중단 유무와 그에 따른 고용 상태 등에 대한 보다 세부적인 통계 분석이 이루어진다는 점도 그러한 사회적 관심을 방증한다. 이는 현재 프랑스 청년의 실업 문제에 대한 세밀한 접근을 가능하게 하며 그에 맞는 대응책 강구에도 적잖은 기여를 할 수 있을 것으로 전망된다. 이러한 체계적인 분석은 실질적인 효과를 기대할 수 있는 정책 마련에 필요한 작업이며, 청년뿐 아니라 다양한 사회 계층의 노동 및 고용 환경에 대한 또 다른 접근법을 제시할 것으로 기대된다. **KCLL**

8) Franceinfo, “Emploi des jeunes : le Medef propose un CDI pouvant être rompu plus facilement”, 2026.1.31.

9) Le Figaro, “«Nouveau CPE déguisé», smic adapté... Les propositions choc du Medef pour l’emploi des jeunes provoquent une levée de boucliers”, 2026.2.2.

말레이시아 : 미국·이스라엘-이란 전쟁 발발이 촉발한 유연근무제 논의

International Labor Trends
국제노동동향 ③ - 말레이시아

홍성아 (말레이시아 과학대학교 전략적 인적자원관리 박사과정)

■ 머리말

최근 미국·이스라엘-이란 전쟁으로 태국, 베트남, 필리핀 등 인접 국가들이 재택근무를 도입했다. 2026년 3월 10일 태국 정부는 국가 에너지 소비 절감을 위한 긴급 조치로 정부기관과 국영기업을 대상으로 가능한 한 재택근무를 시행하도록 권고했다. 베트남과 필리핀 역시 글로벌 유가 상승기에 연료 소비를 줄이고 국가 에너지 부담을 완화하기 위한 전략으로 원격근무를 장려하고 있다.¹⁾ 이는 재택근무가 코로나19 이후 단순히 근무 형태 변화에 그치지 않고, 에너지 소비 절감과 경제 안정성 확보를 위한 정책 수단으로 확장되고 있음을 보여준다. 산유국인 말레이시아는 인접 국가와 달리 재택근무를 단지 에너지 절감을 위한 정책 수단으로 다루기보다는 교통체증, 유류비 등 사회·경제적 문제를 해결하는 유연근무제의 일환으로 보고 있다.²⁾

■ 유연근무제와 재택근무 정의

말레이시아 인적자원부 산하기관인 탤런트 코퍼레이션 말레이시아(TalentCorp)와 유엔개발계획(UNDP)이 2021년 발표한 보고서 『유연근무제: 더 나은 포용적 일·생활 균형 지원 방안 모

1) Bloomberg, "Thailand Tells State Agencies to Work from Home to Save Fuel", 2026.3.10.

2) MYC.My, "WFH Discussions Gain Momentum in Malaysia as Neighbouring Countries Push Remote Work to Save Energy", 2026.3.13.

색(Making Flexible Work, Work: Towards Better and More Inclusive Work-Life Practices』에 따르면 유연근무제란 근로자가 근무 시간 및 장소를 유연하게 조정할 수 있는 제도로, 근로자가 일과 생활을 조화롭게 관리할 수 있도록 돕는 일·생활 균형을 지원하는 방식 중 하나이다. 재택근무는 유연근무제 가운데 하나로, 근로자가 근무 시간의 일부 또는 전부를 원격으로 수행할 수 있도록 허용하는 제도이다.

■ 말레이시아의 유연근무제

말레이시아는 2023년 1월 1일부터 유연근무제를 도입하여 시행해 왔다. 2023년 1월 1일 말레이시아는 1955년 근로기준법을 개정해 근로자가 근무 시간, 근무일, 근무 장소를 유연하게 요청할 수 있도록 허용했다. 인적자원부는 2024년 12월 5일 더욱 구체적인 운영 기준을 담은 유연근무제 지침을 발표했다. 이 지침은 근로기준법 제60P조와 제60Q조에 근거하여 근로자의 유연근무 요청 권리와 고용주의 승인 판단 기준을 명확히 규정한다. 첫째, 제60P조 제1항에 따라 근로자는 근무 시간, 근무일, 근무 장소에 대한 유연근무를 신청할 수 있다. 다만 30분 미만의 휴식 없이 5시간 이상 연속 근무 및 주 45시간 초과 근무는 금지된다. 유연근무일은 주간 근무 일수를 줄이면서 하루 근무 시간을 늘리는 방식으로 조정 가능하며, 유연근무 장소 또한 재택근무 또는 특정일에만 사무실 출근 선택이 가능하다. 둘째, 제60Q조 제1항에 따라 근로자는 서면으로 유연근무를 신청할 수 있으며, 고용주는 신청일로부터 60일 이내 승인 또는 거절을 결정해야 하고 거절할 경우 반드시 서면으로 사유를 통지해야 한다. 2024년 12월 발표한 유연근무제 지침의 주요 내용은 <표 1>과 같다.

지침에 따라 말레이시아 근로자는 고용주의 승인하에 근무 시간, 근무일, 근무 장소 변경 등을 유연하게 선택할 수 있다. 이 제도는 근로자 복지와 일과 삶의 균형 개선에 중점을 두고 있지만, 유연근무제 시행 여부와 형태는 산업 분야, 업무 성격, 고용주와 직원 간 상호 합의 여부에 따라 다르다. 2025년 기준 약 2,460개 조직이 유연근무제를 도입해 약 47만 4,400명의 근로자가 유연근무 혜택을 받았다.³⁾ 공공부문에서는 2025년 10월 공공서비스국 공무원을 대상으로

3) Says, "Employees Can Request WFH under Flexible Work Arrangement Initiative — HR Minister", 2026.2.13.

<표 1> 말레이시아 유연근무제 개요

	근거조항	내용	세부사항 및 예시
신청 권리	근로기준법 제60P조 제1항	근로자가 유연근무를 신청할 수 있는 권리	- 유연근무 시간 - 유연근무일 - 유연근무 장소
신청 절차	근로기준법 제60Q조 제1항	근로자는 서면 신청 가능, 고용주는 60일 이내 승인·거절	- 거절 시 반드시 서면 통지
유연근무 시간	근로기준법 제60P조 제1항	근로자가 일일·주간 근무시간 내에서 근무 시작·종료·휴식시간 선택 가능	- 출근(7:00~10:00), 퇴근(13:30~18:30), 1일 7.5시간 - 주 45시간 근무 - 휴식(30~60분)
유연근무일	근로기준법 제60P조 제1항	주간 근무일수 조정 가능	- 주 6일 근무(월~토), 주 45시간 내에서 근로자 선택
유연근무 장소	근로기준법 제60P조 제1항	재택근무 또는 특정일만 사무실 출근 선택 가능	- 3+2 모델(주 3일 사무실, 주 2일 재택) - 월~금 8:00~18:00 재택근무

자료: Wong, C.(2025), "Latest Employer Guidelines for Deployment of Flexible Work Arrangements in Malaysia: 2025 edition", <https://www.humanresourcesonline.net/> (2026.3.23).

조건부 재택근무 지침을 공식화하면서 유연근무제를 적극적으로 시행하고 있다.⁴⁾

민간부문에서는 공공부문에 비해 상대적으로 유연근무제가 확산되지 않았지만 최근 후속 연구와 정책 논의를 통해 민간부문의 유연근무제 확대 가능성이 검토되고 있다. 인적자원부 산하 텔런트 코퍼레이션 말레이시아는 2025년 10월부터 유연근무제가 근로자의 생산성, 기업 수익성, 근로자 웰빙에 미치는 영향을 평가하기 위해 3개 주요 도시(페낭, 끌랑벨리, 조호르)를 대상으로 6개월간 연구를 진행하고 있다.⁵⁾ 인적자원부는 세계 각국에서 진행된 유사 연구를 참고해 이번 연구를 추진했으며, 말레이시아의 문화와 근로 태도가 해외 사례와 차이가 있을 수 있다는 점을 고려해 유연근무제의 실제 효과를 국내 상황에 맞게 검증하는 것이 주요 목적이라고 밝혔다.⁶⁾

말레이시아 정부는 유연근무제를 도입하는 기업에 대해 추가적인 세액 공제를 제공하는 내용을 포함한 2025년 예산안을 발표한 바 있다.⁷⁾ 유연근무제 도입을 위한 역량 강화(교육·훈련)나

4) The Malaysian Reserve, "WFH to Stay in Malaysia's Labour Market", 2025.11.17.

5) Bernama, "TalentCorp Conducting Six-month Study on Impact of Flexible Work Arrangements - Sim", 2025.10.15.

6) Human Resources Direction, "Malaysia Reviewing Flexible Work's Impact - Report", 2025.10.21.

7) Malay Mail, "HR Minister: Govt to Offer Additional Tax Deductions for Firms Adopting

소프트웨어 구축에 비용을 지출한 기업은 해당 비용의 50%에 대해 세액 공제를 받을 수 있다. 이 제도는 2025년 1월 1일부터 2027년 12월 31일까지 접수한 기업을 대상으로 적용되며, 공제 한도는 최대 50만 링깃이다.⁸⁾

최근 말레이시아 정부는 유연근무제를 시행하는 고용주가 근로자의 신체적 안전뿐 아니라 정신건강과 심리사회적 위험까지 평가할 수 있는 지침을 마련했다. 2026년 2월 산업안전보건부(DOSH)가 발표한 2026 유연근무제 산업안전보건 지침(Occupational Safety and Health Guide for Flexible Work Arrangement 2026)에 따르면 유연근무제를 시행하는 고용주는 반드시 산업안전보건 위험 평가를 수행해야 한다. 2026년 2월 11일 라마난 라마크리쉬난 인적자원부 장관은 산업안전보건 위험 평가 시 재택근무 환경에서의 근로자의 신체적 건강과 정신적·심리사회적 위험을 포괄적으로 고려해야 한다고 강조했다.

새로운 지침에 따라 고용주는 첫째, 작업대, 의자, 모니터, 키보드 및 마우스 배치 등 근골격계 관련 위험을 평가해야 한다. 예를 들어 장기적으로 목·허리·손목 통증을 유발할 수 있는 책상·의자 배치나 낮은 모니터 위치와 손목터널증후군 등을 초래하는 키보드와 마우스 사용 여부를 평가해야 한다. 둘째, 물리적 환경 외에 정신적·심리사회적 요인을 평가하는 지침을 마련해야 한다. 구체적으로 외로움, 고립감, 업무와 개인 생활의 모호한 경계에 따른 정신적 피로와 번아웃 위험, 업무량 과중, 일정 관리 부담, 기술 문제 등으로 인한 업무 스트레스 여부를 평가해야 한다. 고용주는 재택근무 환경에서 근로자의 안전과 건강을 보호하기 위해 아래와 같은 조치를 수행해야 한다. 첫째, 근로자에게 유연근무제 지침 및 기대 사항을 명확히 고지한다. 둘째, 근로자 스스로 근무 환경과 정신건강 상태를 점검할 수 있는 자기점검 평가지를 제공한다. 셋째, 관리자가 근로자의 번아웃, 스트레스, 업무 과부하 등을 조기 발견하고 대응할 수 있도록 교육한다.⁹⁾

전통적으로 산업안전보건 지침은 고용주가 관리하는 사무실 내 물리적 작업 환경에 초점을 맞춰 왔으나, 이번 지침에는 근무 장소가 사무실 밖으로 확대되더라도 고용주의 책임이 여전히 유효하다는 점이 더해졌다. 특히 정신건강 및 심리사회적 위험 평가 항목이 포함된 것은 유연

Flexible Work Arrangements”, 2024.12.5.

8) Lim, T. H., and A. Yip(2024), “Malaysia’s 2025 Budget: Tax Highlights”, <https://www.richardweechambers.com/> (2026.3.23).

9) LinkedIn, “Remote Work Isn’t “Flexible” Anymore — It’s Now a Legal Safety Obligation”, 2026.2.26.

근무로 인한 생산성 향상이 근로자의 장기적인 건강을 저해하지 않도록 하겠다는 정부의 의지가 반영된 것이다. 이로써 근로가 이루어지는 장소와 관계없이 고용주는 산업안전보건 기준에 대한 법적 책임을 부담하게 되며, 이는 점점 더 유연해지는 노동시장 환경에서 직장 내 의무의 적용 방식이 근본적으로 변화하고 있음을 의미한다.¹⁰⁾

■ 유연근무제 민간부문 확대에 대한 주요 반응

2026년 3월 17일 말레이시아 인민정의당 청년단(PKR Youth)은 민간 기업이 상황에 맞게 재택근무를 도입해야 한다고 주장했다. 카밀 무님 인민정의당 청년단장은 재택근무가 도시 지역 근로자의 교통비 부담을 완화할 수 있으며, 정부의 연료 보조금 부담을 줄이는 전략적 수단으로 작용할 수 있다고 강조했다. 말레이시아 정부는 2025년 9월 27일부터 휘발유 구매 시 정부 보조금을 지급하는 BUDI95 프로그램을 시행 중이다.¹¹⁾

반면 말레이시아 고용주 연합(MEF)은 유연근무제가 모든 산업에 일률적으로 적용되는 것에 대해 신중한 입장이다. 특히 제조업, 소매업, 물류업, 서비스업 등 근로자의 현장 근무가 필수인 산업에서는 재택근무가 적합하지 않다고 본다. 2026년 3월 17일 셰드 후세인 셰드 후스만 MEF 회장은 직원의 재택근무 허용 여부는 정부가 아닌 고용주가 결정해야 한다고 강조했다.¹²⁾

근로자들은 유연근무제가 행정, 경영지원 업무, 기술, 금융 등 노트북과 디지털 도구를 활용하는 직무에 주로 적용될 수 있기에 모든 직무에 적합하지 않다는 점에 동의하는 반응이다. 그러나 유연근무제가 민간부문으로 확대되기를 기대하고 있으며, 특히 도시 지역 근로자들은 교통비 절감 측면에서 재택근무의 실효성이 높다고 평가한다. 근로기준법 개정 이후 근로자가 유연근무를 요청할 수 있도록 법적 권리가 부여되었지만, 실제 시행 여부는 개별 고용주 판단에 달려 있어 근로자들은 제도의 실효성에 높은 관심을 보이고 있다.¹³⁾

10) New Straits Times, “Employers Implementing Flexible Work Must Assess Workers’ Mental Health, Psychosocial Risks”, 2026.2.13.

11) Bernama, “16 Million Malaysians to Enjoy Benefits as BUDI95 Full Rollout Starts Midnight Tonight”, 2025.9.29.

12) Free Malaysia Today, “Implement Targeted WFH, PKR Youth Urges Bosses”, 2026.3.17.

13) MYC.MY, “WFH Discussions Gain Momentum in Malaysia as Neighbouring Countries Push

전문가들은 재택근무가 공공 안전, 삶의 질 향상, 교통체증 완화에 큰 도움이 될 것으로 평가한다. 자동차 전문 매체(Piston.My)의 케쉬빈더 싱 디힐론 편집장은 재택근무가 모든 기업에 적용될 수는 없지만 일부 기업에서는 충분히 가능하다고 설명했다. 단기적 방안으로 이슬람 근로자가 기도 시간을 갖는 금요일에 재택근무를 허용해 교통 혼잡을 완화하는 것이 중요하다고 강조했다.¹⁴⁾

■ 향후 재택근무 도입 계획

최근 말레이시아 정부는 지정학적 긴장과 글로벌 유가 변동 등 지속되는 경제적 요인을 모니터링하는 과정에서 공공부문 근로자를 대상으로 재택근무 정책 도입을 검토하고 있다. 민간부문의 유연근무제 도입 속도는 더디지만 공공부문에서는 재택근무 시행 가능성이 높아지고 있다. 다만 의료, 교육 등 최일선 공공서비스 부문은 재택근무 정책 적용에서 제외될 예정이다.¹⁵⁾ 파흐미 파드질 통신부 장관 및 정부 대변인은 내각 회의에서 공무원의 유연근무제를 검토하고 여러 사항을 추가로 구체화한 후 도입 여부를 최종 결정할 것이라고 밝혔다. 공공부문은 통일된 접근 방식이 필요하기에 재택근무 시행 시 철저한 조율이 필요하며, 민간부문은 필요에 따라 자체적으로 재택근무를 시행할 수 있다고 덧붙였다.¹⁶⁾

■ 맺음말

중동 지역의 지정학적 변수와 글로벌 유가 변동 등 외부적 요인으로 인해 동남아 인접국들이

Remote Work to Save Energy”, 2026.3.13.

14) Sinar Daily, “Traffic Congestion: Can Work-from-Home Options, Smart Policies Curb Gridlock?”, 2026.2.13.

15) Scoop, “PM Orders Review of Work-from-Home Proposal amid Global Energy Concerns”, 2026.3.13.

16) Malay Mail, “Fahmi: Decision on WFH for Civil Servants Expected after Hari Raya, Won’t Affect Frontline Services”, 2026.3.17.

재택근무 도입 논의를 시작하자 말레이시아에서도 공공부문 재택근무 도입에 대한 재점검 분위기가 확산되고 있다. 말레이시아는 2023년부터 법적 근거를 바탕으로 유연근무제를 시행하고 있으며, 2025년 예산안에 포함된 세액 공제, 유연근무제 관련 연구, 텔런트 코퍼레이션 말레이시아 등 정부 주도의 다양한 정책을 시행해 왔기에 재택근무 확산 가능성이 높다.

주목할 점은 말레이시아의 유연근무제 논의가 근로자의 복지 향상이나 유가 변동 등 외부 요인 대응책에 국한되지 않는다는 점이다. 말레이시아는 심각한 교통체증과 유류 보조금 부담, 도시화에 따른 생활비 증가 등 복합적 사회·경제적 문제에 직면해 있다. 이러한 맥락에서 재택근무 도입은 근로자의 일·생활 균형을 지원하는 동시에, 교통 혼잡 완화, 유류 보조금 정책의 효율성 제고, 교통비를 포함한 생활비 절감 등 실질적인 사회·경제적 효과를 동시에 달성할 수 있는 방안으로 주목된다.

우선적으로 재택근무가 적용될 공공부문은 국가 운영과 직결된 업무를 수행하기 때문에 지정학적 긴장 속에서 재택근무 정책이 시행될 가능성이 높다. 공공부문 재택근무가 공식적으로 도입될 경우, 코로나19 이후보다 훨씬 더 체계적이고 신속하게 유연근무 논의를 촉진할 수 있을 것으로 기대된다. 나아가 공공부문의 유연근무제 도입은 민간부문에도 선제적 모범 사례를 제공하여, 향후 말레이시아 전반의 근무 문화와 생산성, 사회적 효율성을 동시에 높이는 계기가 될 수 있을 것으로 전망된다. **KLI**

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

세계노동소식



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F



미국 : 미네소타 총파업과 연대 시위 전국 확산

트럼프 행정부는 2025년 1월 20일 취임 직후 국가 비상사태를 선포하며 미등록 이주자 전원에 대한 단속 우선순위를 철폐했으며, 같은 해 12월 4일 미국 역사상 최대 규모의 이민 단속 작전에 돌입했다. 2026년 1월 6일 미네소타주에서 이뤄진 트럼프 행정부의 공격적인 이민자 단속 작전으로 수천 명이 체포되고 총격 사망이 발생하자, 지역 노동조합과 시민단체들은 1월 23일을 ‘진실과 자유의 날’로 선포하고 이민단속국(ICE)의 미네소타 철수와 연방 자금 지원 중단을 요구하며 거리로 나왔다. 미국 최대 노동조합총연맹인 AFL-CIO 산하 미니애폴리스 지역본부는 “출근·등교·쇼핑 거부”를 선언하고 1월 23일 파업 참여를 공식적으로 승인했다.¹⁾ 시 전체의 총파업이 결의된 것은 미국 노동운동 역사상 80년 만이다. 공식적인 파업 투표는 없었지만 서비스노조, 통신노조, 교원노조 등 90개 이상의 노조, 시민단체가 참여했으며 수백 개의 사업장이 문을 닫았다.²⁾

그러나 바로 다음 날인 1월 24일 국경순찰대가 재향군인병원 간호사이자 연방공무원노조 조합원인 또 다른 시민을 사살하면서, 노동운동의 대응은 전국으로 확산되었다. AFL-CIO와 통신노조가

즉각 이민단속국의 미네소타 철수를 요구했고 전국간호사연맹은 전국 노조 최초로 이민단속국 폐지를 촉구하며 일주일 행동주간을 선포했다. 1월 30일에는 미국 전역 300개 이상 도시에서 연대 시위가 벌어졌으며, 포틀랜드와 시애틀에서는 수천 명이 참여한 노조 주도 대규모 행진이 진행되었다.³⁾

이민단속국과 국토안보부를 향한 분노가 커지는 가운데 3월 28일에는 세 번째 반트럼프 시위가 진행되었다. 반트럼프 시위는 2025년 여름과 10월에 트럼프 행정부의 권위주의적 조치들에 맞서 미국 전역에서 동시다발적으로 진행된 바 있으며, 10월 시위에는 약 700만 명이 참가했다. 이번 시위는 연방 이민단속 작전 과정에서 두 명의 주민이 사망한 미네소타주의 두 도시, 미니애폴리스와 세인트폴을 포함해 미국 전역 3,300개 이상의 지역에서 약 800만 명이 참가하며 역대 최대 규모를 기록했다. 특히 이번 시위는 이민 단속 반대를 넘어 최근 이란 전쟁 반대 메시지와 결합하여 행정부의 독주에 대한 거대한 시민 저항으로 확대되었다.⁴⁾

1) Minneapolis Regional Labor Federation “Press Release – January 16, 2026”, 2026.1.16.

2) Labor Notes, “In Twin Cities, A Massive Strike Against ICE”, 2026.1.27.

3) Labor Notes, “More Unions Are Saying ‘ICE Out’”, 2026.2.6.

4) Guardian, “Third No Kings Protest Draws 8 Million Worldwide to Push Back on Trump Administration”, 2026.3.29.



미국 : 해고 용이하게 하는 행정명령에 연방 공무원 노조들 법적 대응

2026년 2월 5일 트럼프 행정부는 인사관리처를 통해 약 5만 명의 연방 공무원을 자유해고 대상으로 전환하는 공무원 제도 개편안을 발표했다. 지난 한 세기를 통틀어 가장 큰 폭의 공무원 제도 변화로 평가되는 이번 개편안의 핵심은 “기밀 업무, 정책 결정, 정책 입안, 정책 옹호 성격의 직위”를 공무원 신분 보호의 예외로 규정하는 것이다. 정책-경력직으로 명명된 이 직군은 사실상 자유해고 대상이 되며, 기존의 독립적인 권리구제 절차에서도 배제된다. 이는 과거 트럼프 1기 행정부 당시 시도했다가 바이든 정부에서 폐기된 정책을 부활시킨 것이다. 스콧 쿠포르 인사관리처 국장은 “행정부의 적법한 목표와 명령 수행을 거부하는 이들이 있다면 조직을 정상적으로 운영할 수 없다.”라며 개편의 취지를 설명했다. 그러나 해고된 공무원이 독립기구인 실적제도보호위원회에 이의를 제기할 권리가 폐지되고, 대신 백악관 직속 기관인 인사관

리처에만 항소할 수 있도록 해 해고에 불복할 수단을 무력화했다는 비판이 제기된다.¹⁾

이에 대응해 연방 공무원 노조들은 개편안이 완성되기 전인 1월부터 이미 소송을 제기했으나, 연방 판사들은 행정부의 규정 개편 절차가 마무리되는 동안 소송을 중단시켰다. 이후 80만 명 이상의 연방 공무원을 대표하는 미국연방공무원노조(AFGE)를 비롯해 미국 최대 노동조합총연맹인 AFL-CIO 등 4개 노조가 합류하여 3월 4일 메릴랜드 연방법원에 수정 소장을 제출했다. 노조는 이번 조치가 지난 한 세기 동안 유지된 실적 기반 공무원 제도를 무너뜨리고 능력이 아닌 정치적 충성도에 따라 공직을 배분하는 관행을 부활시킬 것이라고 경고하며, “대통령이 재분류할 수 있는 직위에 제한이 없다는 것은 사실상 공직 사회 전체의 중립성이 위기에 처했음을 의미한다.”라고 밝혔다.²⁾

1) Reuters, “Trump administration to end job protections for up to 50,000 federal workers”, 2026.2.5.

2) Reuters, “Unions sue over Trump's efforts to nix federal worker job protections”, 2026.3.4.

독일 : 사회국가위원회, 사회보장시스템 개편안 발표

2025년 독일 연방정부가 사회보장시스템을 새롭게 재편하는 방안을 마련하기 위해 구성한 사회국가위원회(Sozialstaatskommission)가 최근 사회

보장시스템을 더 효율적으로 만들기 위한 개편안을 발표했다. 해당 위원회는 학자 등 전문가 위주로 구성된 타 위원회와 달리 연방, 주, 지방자치단

체 대표들로 구성된 것이 특징으로, 이는 개편안의 신속한 실행을 가능하게 한다.¹⁾

위원회 안의 핵심은 통합, 표준화, 디지털화의 세 가지 요소로 요약할 수 있다. 첫 번째 시스템 통합은 세금을 재원으로 하는 주요 사회보장 급여들을 단일화된 체계로 규율하는 것을 말한다. 통합의 목표는 사회급여의 상호 조정을 강화하며 시민과 행정기관의 부담을 줄이고 디지털화를 가능하게 하는 것이다. 예를 들어 기존 시민수당(Bürgergeld)을 대체하는 기초보장(Grundsicherung)이 주거수당 및 아동수당과 통합될 경우 기존에 여러 급여를 관할하는 네 개 행정기관을 두 개로 줄일 수 있다. 두 번째 요소는 법과 규정을 표준화해 관료주의 행정을 줄이고자 한다. 이를 위해 급여액을 고정해 복잡한 개별 심사와 증빙을 줄일 수 있으며, 아이가 태어날 경우 신청 없이 자동으로 아동수당이 지급될 수 있다. 아울러 '가구', '소득'과 같은 핵심 개념을 사회법 전반에서 통일해 법 적용을 쉽게 하자는 제안도 담겼다. 세 번째 요소는 사회

보장급여를 디지털화해 모든 급여를 아우르는 포털사이트를 구축하는 것이다. 이 포털을 통해 시민들은 온라인 신청과 통지 수령이 가능해지며 기관 간 데이터 교환도 개선될 방침이다.²⁾

위원회의 권고안은 사회보장시스템 내 연방, 주, 지방자치단체 간의 권한 재배분을 포함하고 있어 실행을 위해서는 현행 기본법 제91e조의 개정이 필요하다는 의견이 있다. 위원회는 이에 필요한 헌법 개정은 가능한 한 신속히 추진돼야 한다는 입장이다. 다만 베어벨 바스 연방사회노동부장관은 기본법 개정 없이도 개혁이 가능하다고 본다. 연방의회 내 기사·기민연합(Union) 지도부는 이번 회기 중 사회국가개혁과 관련한 기본법 개정이 이뤄질 가능성은 낮다고 보고 있다. 이에 위원회는 법률 단순화 등 신속히 시행 가능한 조치에 대한 입법 절차는 2027년 중반까지 마무리할 예정이며 급여 통합 등 대규모 구조개혁은 2027년 말까지 입법이 목표라고 밝혔다.³⁾

1) Bundesregierung, "Der Sozialstaat soll effizienter werden", 2026.1.27.

2) Bundesministerium für Arbeit und Soziales, "Bundesministerin Bärbel Bas nimmt Ergebnisse der Sozialstaatskommission entgegen", 2026.1.27.

3) Tagesschau, "Wie der Sozialstaat einfacher werden soll", 2026.1.27.

독일: 중동 전쟁 이후 에너지 가격 상승에 대한 정책 대응 논의

최근 중동 지역에서 발생한 전쟁으로 인해 국제 에너지 가격이 상승하면서 독일 경제에 미칠 영향에 대한 논의가 활발해지고 있다. 특히 연방경

제부 장관의 학술 자문단은 에너지 위기의 경제적 파장을 분석한 단기 보고서에서 정부의 정책 대응 방향에 대해 의견을 제시해 눈길을 끈다. 보



고서의 핵심 내용은 정부가 단기적 정책 대응에 치우치는 이른바 ‘단기적 행동주의(Kurzfristiger Aktionismus)’를 경계해야 한다는 것으로, 에너지 가격 상승에 대응해 연료 가격 보조금이나 주유 할인과 같은 정책을 시행하는 것은 시장의 가격 신호를 왜곡할 수 있다는 점을 지적하고 있다. 공급이 부족한 상황에서는 가격 상승 자체가 소비자에게 소비를 줄이도록 유도하는 중요한 신호가 되므로, 정부가 인위적으로 가격을 낮추는 정책은 오히려 수요 조절 기능을 약화시킬 수 있다는 논리다.¹⁾

대신 자문단은 이번 에너지 위기를 계기로 독일의 에너지 공급 구조를 더욱 근본적으로 다변화해야 한다고 강조했다. 특히 에너지 안보를 강화하기 위해 국내 가스 생산을 확대하는 방안과 함께 이른바 프래킹(Fracking) 기술 도입 가능성을 검토할 필요가 있다고 제안해 눈길을 끌었다.²⁾ 자문단은 독일이 국내에서는 프래킹을 금지하는 동시에 미국 등에서 프래킹 방식으로 생산된 가스를 수입하는 것은 경제적 이익과 환경적 위험을 다른 국가에

전가하는 윤리적 문제를 제기한다고 지적했다. 또한 자문단은 독일의 가스 저장 정책에 대해서도 재검토가 필요하다고 본다. 석유 비축 제도와 유사한 국가 차원의 가스 비축 제도 도입이 필요하며, 이를 위해 가스 저장시설 용량을 먼저 확대해야 할 필요가 있다는 것이다. 그리고 이러한 정책이 가스 가격 상승으로 이어지지 않도록 신중하게 설계되어야 한다고 덧붙였다.³⁾

에너지 가격 상승은 인플레이션과 통화정책에도 영향을 미칠 것으로 예상된다. 자문단은 이와 관련하여 유럽중앙은행이 2022년 에너지 위기 당시처럼 인플레이션 대응을 늦추어서는 안 된다고 경고했다. 일부에서는 독일 경제가 이번 사태로 치명적인 타격을 받을 가능성은 크지 않다는 신중한 낙관론 또한 제기되고 있다. Ifo 연구소의 클레멘스 푸에스트 소장은 중동 지역 전쟁이 독일 경제 성장에 부정적인 영향을 미칠 것은 분명하지만, 독일이 과거보다 석유 의존도가 낮아진 만큼 비교적 안정적으로 상황을 극복할 수 있을 것이라는 전망을 내놓았다.⁴⁾

1) Welt, “Reiche-Berater fordern endlich Gas-Fracking in Deutschland”, 2026.3.13.
 2) 프래킹은 지하 암석층에 고압의 물과 화학물질을 주입해 균열을 만든 뒤 천연가스를 추출하는 기술로, 독일에서는 지하수 오염이나 환경 파괴 가능성으로 인해 금지되고 있다.
 3) Tagesschau, “Reiche-Berater bringen heimisches Fracking ins Spiel”, 2026.3.13.
 4) Handelsblatt, “Inflation könnte auf 3,5 Prozent steigen, warnen Reiche-Berater”, 2026.3.13.

영국 : 서비스업 성장 속 고용 위축과 자동화 확산

최근 영국 서비스업에서 산업 성장에도 불구하고 고용이 위축되는 현상이 지속되고 있다. S&P Global이 집계하는 서비스업 PMI 고용지수에 따르면, 영국의 서비스업 고용은 2024년 10월 이후 16개월 연속 감소세를 보이며, 16년 만의 최장기 하락 국면을 이어가고 있다. 특히 2026년 1월 조사에서는 고용 감소 속도가 전월보다 빨라진 것으로 보고되었다.¹⁾²⁾ 그러나 장기간의 고용 감소세와 달리 같은 기간 영국의 서비스업은 완만한 확장 흐름을 보였다. 2026년 1월 영국 서비스업 PMI 활동지수는 54.0(전월 51.4)로 집계돼 산업 확장 국면을 나타냈다.³⁾ 그럼에도 기업들은 채용을 늘리기보다 비용과 생산성 압력에 대응하는 방식으로 인력 운용을 조정하는 모습이 관측된다.

이 과정에서 자동화와 디지털 기술 도입이 노동 수요 조정의 한 수단으로 부각되고 있다. 관련 보도에 따르면 기업들은 신규 채용보다 자동화 기술을 활용해 생산성을 높이거나 인력 부족을 메우는 선택을 강화했으며, 자발적 퇴사자 발생 시에도 후임 채용을 보류하는 사례가 늘었다.⁴⁾ 이는 서비스업 내에서도 반복·표준화 업무를 중심으로 인

력 수요가 재구조화될 가능성을 시사한다. 이 같은 변화가 갖는 파급력은 서비스업의 경제적 비중과도 연결된다. 영국 통계청에 따르면 서비스업은 영국 GDP의 약 80%를 차지한다.⁵⁾ 서비스업의 비중이 큰 만큼, 이 같은 채용 위축은 노동시장 전반에도 적지 않은 영향을 미칠 수 있다.

다만 이러한 흐름이 서비스업 전체 고용의 급격한 감소로 이어지지는 않고 있다. 영국통계청의 데이터에 따르면, 서비스업 구인 수는 2024년 4분기 70만 개에서 2025년 4분기 64만 4천 개로 줄어 채용 수요의 약화를 보여준다.⁶⁾ 반면 서비스업 일자리 수는 2024년 4분기 3,115만 8천 개에서 2025년 3분기 3,099만 6천 개로 소폭 감소하는 양상이다.⁷⁾ 이는 대규모 해고보다 미충원과 채용 억제를 통한 완만한 인력 조정을 시사하며, 더 이상 서비스업의 성장세가 곧바로 고용 확대로 직결되지 않는다는 것을 보여준다. 자동화 확산 국면에서 고용 조정이 대량 해고보다 미충원·채용 억제로 나타날 수 있어 향후 직무 전환과 직업훈련을 둘러싼 논의가 커질 것으로 보인다.

- 1) S&P Global(2026), "S&P Global UK Services PMI", <https://www.pmi.spglobal.com/> (2026.2.7).
- 2) 구매관리자지수(PMI): 기업의 구매 담당자를 대상으로 신규 수주, 생산, 고용, 재고 등을 설문 조사하여 산출하는 경기지표이다. 0~100 사이의 수치로 나타내며, 50을 기준으로 그보다 높으면 경기 확장, 낮으면 경기 위축을 의미한다. PMI 고용지수는 기업 내 인력 채용 및 유지 규모의 변화를 나타내는 세부 지표이고, PMI 활동지수는 실제 영업 활동이나 매출 흐름이 전월 대비 얼마나 활발했는지를 나타낸다.
- 3) Reuters, "UK Economy Gathers Pace at Start of 2026 but Cost Burdens Persist, PMI Shows", 2026.2.4.



- 4) The Guardian, “UK Services Sector Job Cuts Continue as Companies Automate, PMI Survey Shows”, 2026.2.4.
- 5) Office for National Statistics(2026), “Index of Services QMI”, <https://www.ons.gov.uk/> (2026.2.8).
- 6) Office for National Statistics(2026), “UK Job Vacancies (thousands) - Total Services”, <https://www.ons.gov.uk/> (2026.3.15).
- 7) Office for National Statistics(2026), “UK Workforce Jobs SA: G-T Total Services (thousands)”, <https://www.ons.gov.uk/> (2026.3.15).

영국 : 청년층 신입 일자리 감소와 고용 위축

최근 영국 노동시장에서 청년층이 처음 진입할 수 있는 신입 일자리가 줄어들고 있다는 우려가 커지고 있다. 기업들이 채용을 보수적으로 전환하면서, 경력이 짧거나 공백이 있는 청년들이 채용 과정에서 경력직에 밀려 노동시장 진입 단계에서부터 배제되고 있다는 지적이 있다.¹⁾

영국 통계청의 2026년 2월 발표에 따르면, 18~24세 청년 실업률은 2025년 4분기 14%를 기록하며, 전년동기(12.8%) 대비 상승했다. 이는 같은 기간 연국 전체 실업률 5.2%를 크게 웃도는 수치로,²⁾ 청년층이 전체 인구에 비해 훨씬 높은 실업 위험에 노출되어 있음을 보여준다. 특히 2025년 4분기 16~24세 청년 니트(NEET) 비율은 95만 7천 명(12.8%)에 달하며, 이 중 41만 1천 명은 실업 상태, 54만 7천 명은 비경제활동 상태로 집계되었다.³⁾

최근 의회와 업계에서는 인건비 상승과 기업의 채용 전략 변화를 주목하고 있다. 영국 사용자 단

체는 최저임금 인상, 사용자 국민연금 부담 증가, 고용권리법 도입이 맞물리면서 기업이 더 숙련된 인력을 선호하게 되고, 그 결과 청년층의 첫 일자리 진입 장벽이 높아지고 있다는 우려를 제기했다. 의회 토론에서도 사용자가 비용 절감을 위해 신입 단계의 시간제 일자리를 줄이면서, 청년들의 경력 사다리의 첫 단이 사라지고 있다는 지적이 나왔다.⁴⁾

영국 의회 노동연금위원회 또한 2026년 1월 청년 니트문제 해결을 위한 별도 조사를 시작했다.⁵⁾ 이는 청년고용 문제가 단순한 경기 둔화로 인한 것이 아니라, 노동시장 진입 구조 자체가 약화되고 있다는 국가적 위기의식을 반영한다. 결국 향후 영국의 청년고용 정책은, 단순히 일자리 늘리기를 넘어, 일자리와 일 경험 기회를 복원하여 청년층이 노동시장에 정착할 수 있는 경로를 마련하는 데 집중될 것으로 보인다.

- 1) The Guardian, “UK Companies Struggling to Hire Young People amid Cost Pressures, MPs Told”, 2026.3.11.
- 2) Office for National Statistics(2026), “Labour Market Overview, UK: February 2026”, <https://www.ons.gov.uk/> (2026.3.19).
- 3) Office for National Statistics(2026), “Young People Not in Education, Employment or Training (NEET), UK”, <https://www.ons.gov.uk/> (2026.3.15).
- 4) UK Parliament Hansard, “Department for Business and Trade”, <https://hansard.parliament.uk/> (2026.3.15).
- 5) UK Parliament Work and Pensions Committee(2026), “Committee Launch New Inquiry on Tackling Youth NEET Crisis”, <https://committees.parliament.uk/> (2026.3.15).

프랑스 : 프랑스산업연맹, 계약 초기 고용해지 가능한 무기 노동계약 제도 제안

1월 30일 AFP통신에 따르면 프랑스 최대 고용자단체 프랑스산업연맹(Medef)은 노사 간 사회적 협의의 자리에서 청년 실업 문제에 대응하기 위한 목적으로 계약 초기 몇 년 동안에는 특정한 사유가 없어도 고용해지가 가능한 일명 ‘청년 무기 노동계약직(CDI Jeune)’ 도입을 제안했다.¹⁾ 하지만 프랑스 최대 노조인 프랑스노동총연맹(CGT)은 1월 31일 성명서를 발표하면서 고용자단체의 제안을 “노동자와 젊은 세대에 대한 전쟁 선포”로 규정하며 강력한 반대의 목소리를 냈다.²⁾

프랑스산업연맹은 이탈리아의 ‘점진적 권리 고용계약’ 사례를 언급하며 해당 제도의 필요성을 역설했다. 이탈리아 정부가 앞서 2016년 도입한 이 제도는 무기 노동계약의 경우 첫 3년 동안에는 특정한 사유 없이 해고가 가능하며, 근속 연수에 따라 노동권리도 점차적으로 확대되는 것을 골자로 한다.³⁾ 연맹은 일정 기간 동안 해고가 쉽게 이루어지지만 피고용자들을 위한 전문화된 직무 교육 의무

화와 적절한 직무능력을 갖추지 못한 청년 대상 실습기간 연장 등의 방안을 담음으로써 청년 실업 문제에 대처하는 데 기여할 수 있다는 입장이다.⁴⁾

이에 대해 프랑스 정부는 고용자단체가 제안한 방안을 받아들이지 않는다고 공식적으로 밝혔다. 2월 4일 국회의 대정부 질의에서 장피에르 파랑 두 노동부 장관은 “제안된 방안들은 정부가 받아들이지 않았다.”라면서도 청년 고용과 관련한 현안은 매우 중요한 사안이라고 강조했다.

이처럼 노조 측에서 강한 반발을 보이고 정부 측에서도 거리를 두고 있지만 고용자단체는 관련 논의가 필요하다고 역설하고 있다. 2월 5일 파트릭 마르탱 프랑스산업연맹 회장은 한 언론과의 인터뷰에서 “오늘날 청년 실업율은 20%이고 20년 전과 30년 전에도 20%였다.”라며 “노조와 논의하기 위해 이 아이디어를 제안했으며 이는 일자리에서 멀리 떨어진 청년들을 위한 것”이라고 말했다.⁵⁾



- 1) Franceinfo, “Emploi des jeunes : le Medef propose un CDI pouvant être rompu plus facilement”, 2026.1.31.
- 2) Libération, “«Une déclaration de guerre aux jeunes» : la CGT vent debout contre le CDI pouvant être rompu plus facilement proposé par le Medef”, 2026.1.31.
- 3) Les Echos, “Italie : un CDI «à protection croissante»”, 2026.1.31.
- 4) Le Figaro, “«Nouveau CPE déguisé», smic adapté... Les propositions choc du Medef pour l’emploi des jeunes provoquent une levée de boucliers”, 2026.2.2.
- 5) Franceinfo, “Le “CDI jeunes” proposé par le Medef s’adresse à ceux “qui sont éloignés de l’emploi”, défend son président Patrick Martin”, 2026.2.5.

프랑스 : 여성 노동자, 남성 노동자보다 정신 건강 악화 호소

3월 2일 발표된 한 보고서에 따르면 프랑스 여성 노동자 4명 중 1명은 정신 건강 상태가 좋지 않다고 답한 것으로 나타났다. 남성 노동자 중 이와 같은 어려움을 호소한 경우는 19%였다. 『정신 건강 & 노동 환경과 삶의 질』(Santé mentale & qualité de vie et conditions de travail)이라는 제목으로 발간되는 해당 보고서는 노동 환경과 관련한 삶의 질과 정신 건강 향상을 전문으로 다루는 컨설팅 기업 Qualisocial이 여론조사 전문 기업 Ipsos-BVA와 진행한 조사 결과를 바탕으로 작성됐다. 이번 조사는 지난 10월 중순부터 온라인을 통해 18세 이상 약 3,000명 대상 표본 조사로 진행되었다.¹⁾

이번 분석 보고서에 따르면 40세 미만 젊은 세대일수록 정신적 어려움을 토로하는 비중이 높은 것으로 나타났다. 40세 미만의 젊은 여성 노동자 중에서는 29%가 정신 건강 문제를 토로한 반면 40세 이상인 경우에는 보다 낮은 22%로 드러났다.

정신적 어려움의 원인과 관련해서도 남성 노동자와의 차이가 드러났다. 여성 노동자는 정신 건강에 가장 악영향을 미치는 요인으로 ‘개인 시간 부족’을 꼽은 응답이 44%로 가장 높게 나타났다. 반면 남성 노동자 중에서 같은 이유를 꼽은 비중은 35%로 나타났다. 이어서 개인 또는 가정 문제를 원인으로 꼽은 여성 노동자는 32%로, 남성 노동자(28%)보다 상대적으로 높게 나타났다. 반면 국내 정치 상황을 원인으로 꼽은 경우는 남성 노동자가 32%로, 여성 노동자(25%)보다 더 높은 비중을 차지했다.²⁾

이어서 보고서는 직장 내 인간관계와 직업적 평등에 대해서도 여성 노동자가 남성 노동자보다 더 부정적인 인식을 갖고 있다고 지적한다.³⁾ 또한 전년도 조사 결과와 비교했을 때 정신 건강 상태가 양호하다는 답변은 여성 노동자 사이에서 5%p 증가하며 74%를 기록했지만 남성 노동자와의 격차는 여전히 비슷한 수준인 것으로 나타났다.⁴⁾

- 1) Le Figaro, “Pourquoi les femmes salariées sont-elles plus nombreuses que les hommes à se dire en «mauvaise santé mentale»?”, 2026.3.2.
- 2) Ouest-France, “En entreprise, les femmes plus nombreuses que les hommes à se dire en «mauvaise santé mentale»”, 2026.3.3.
- 3) France24, “En entreprise, les femmes plus nombreuses à se dire en «mauvaise santé mentale», selon une étude”, 2026.3.2.
- 4) Le Parisien, “Dans les entreprises, une femme sur quatre se dit «en mauvaise santé mentale», davantage que les hommes”, 2026.3.3.

일본 : 여성·고령자 참여 확대에 경제활동 인구 사상 첫 7,000만 명 돌파

일본의 경제활동 인구가 사상 처음으로 7,000만 명을 돌파했다. 저출산·고령화로 인해 15~64세의 생산가능인구가 지속적으로 감소하는 악조건 속에서도, 육아 및 간병 휴직 제도 확충과 기업의 65세 고용 의무화 등 일할 수 있는 환경을 조성하려는 노력에 힘입어 경제활동인구는 3년 연속 사상 최고치를 경신했다.¹⁾

총무성이 발표한 2025년 노동력 조사에 따르면 취업자와 구직 중인 실업자를 합친 경제활동 인구는 전년 대비 47만 명 증가한 7,004만 명으로 집계됐다. 15세 이상 인구 중 경제활동 인구가 차지하는 비율은 63.8%로 5년 연속 상승했다. 특히 여성과 고령층의 약진이 두드러졌다. 여성 경제활동 인구는 3,200만 명으로 20년 전보다 450만 명 늘어났고, 65세 이상 고령자는 960만 명으로 같은 기간 456만 명 급증했다. 실제로 일하고 있는 취업자 수 역시 6,828만 명으로 최고치를 경신했다.²⁾

7,004만 명이라는 이번 수치는 1953년 통계 작성 이래 역대 최고치다. 이 같은 기록적인 수치의

배경에는 70세까지 취업 기회를 보장하려는 고용 환경 변화와 더불어, ‘남성 1인 외벌이’ 모델이 열어지고 30~40대 여성의 경력 단절 현상을 일컫는 ‘M자 곡선’이 점차 해소되는 사회적 추세가 강하게 작용했다.³⁾

그러나 경제활동 인구의 양적 팽창에도 불구하고 일본 산업 현장의 일손 부족과 구조적 과제는 여전하다. 시간제 및 임시직 등 단시간 노동자가 함께 늘어나면서 1인당 평균 노동 시간은 오히려 짧아지고 있어, 기업들이 체감하는 실질적인 노동 공급량은 여전히 한계가 있다.⁴⁾

또한, 고용 지표의 이면에는 경기 변동의 여파도 감지된다. 물가 상승에 따른 원자재비 부담과 최저임금 인상으로 인해 인건비 부담을 느낀 기업들이 무인화 및 인력 절감에 나서면서 구인을 억제하고 있다. 그 결과 구직자 1명당 일자리 수를 뜻하는 유효구인배율(2025년 평균)은 전년대비 0.03p 하락한 1.22배를 기록하며 2년 연속 하락세를 보였다. 한편 부족한 노동력을 메우기 위해 외국인 노



동자의 유입도 증가하고 있는 실정이다.⁵⁾

- 1) 毎日新聞, 「<1分で解説>労働力人口が初の7000万人超え」, 2026.2.2.
- 2) 毎日新聞, 「労働力人口、初の7000万人超 女性と高齢者の労働参加進む」, 2026.1.30.
- 3) 朝日新聞, 「労働力人口、高齢者や女性増え初の7000万人 それでも不足予測も」, 2026.1.30.
- 4) 日本経済新聞, 「日本の労働力、なお不足 昨年初の7000万人超え、女性・高齢者増 短時間勤務が伸びる」, 2026.1.31.
- 5) 産経新聞, 「労働力人口が初の7000万人超え、25年平均 女性や高齢者、外国人の増加が要因」, 2026.1.30.

일본 : 2026년 춘투 시간제 임금 인상률 6.92% 역대 최고, 10년 연속 정규직 상회

일본 최대 산업별 노동조합인 'UA젠센'이 2026년 춘계 노사 협상(춘투)의 1차 집계 결과를 발표했다. 유통, 외식, 섬유 업계 등 약 2,100개 노동조합에서 194만 명의 조합원을 보유한 UA젠센에 따르면, 시간제 노동자 1인당 임금 인상률은 6.92%(시간당 84.6엔)로 전년동기(6.53%)를 웃돌며 1차 집계 기준 역대 최고치를 기록했다. 대기업을 중심으로 한 정규직의 임금 인상률 역시 기본급 인상 3.88%를 포함해 총 5.45%(월 1만 8,219엔)로 집계되어 나란히 최고 수준에 도달했다.¹⁾

이번 춘투 결과에서 두드러지는 점은 고용 형태 간 임금 인상률 격차이다. 3월 19일 오전 10시 기준으로 집계된 이번 타결 현황에 따르면, 시급을 기준으로 산정된 시간제 노동자의 임금 인상률이 월급 기준인 정규직의 임금 인상률을 상회하는 현상이 올해로 10년 연속 이어졌다.²⁾

UA젠센 측은 조합원의 약 6할을 차지하는 단시

간 노동자들의 춘투 결과에 대해 “고용 형태 간 격차 시정 흐름이 정착하고 있다.”라고 긍정적으로 평가했다. 그러나 긍정적인 지표 이면에는 전체 노조의 9할 이상을 차지하는 중소기업들이 아직 타결에 이르지 못했다는 과제가 남아있다. 이란 정세 긴장에 따른 원유 가격 급등 우려 등 경제적 불확실성이 이어지는 가운데, UA젠센의 나가시마 도모코 회장은 “앞날을 내다보기 어려운 상황이기에 실질 임금을 확실히 끌어올려야 할 필요성이 그 어느 때보다 크다.”라며 임금 인상 기조의 지속을 강조했다. 일본 노동조합총연합회(렌고)의 요시노 도모코 회장 역시 “지금까지의 응답은 후속 노조의 교섭을 힘있게 뒷받침하는 것”이라 평가하면서, 본격적인 협상을 앞둔 중소기업 노조들을 향해 최대한의 성과를 이끌어내도록 마지막까지 끈질기게 교섭할 것을 당부했다.³⁾

- 1) 日本経済新聞, 「UAゼンセン、パート賃上げ6.92% 1次集計で過去最高」, 2026.3.19.
- 2) 産経新聞, 「パート賃上げ6.92% 過去最高、UAゼンセン パートの伸び、10年連続で正社員上回る」, 2026.3.19.
- 3) 朝日新聞, 「パート賃上げ10年連続正社員上回る「格差是正の流れ定着」と労組」, 2026.3.19.

말레이시아 : 싱가포르 출퇴근 40만 명에게 통근 보험 추진

2026년 2월 5일, 말레이시아 인적자원부는 싱가포르에서 근무하는 자국민을 위한 새로운 보험 제도 도입의 실현 가능성 조사에 착수한다고 공식 발표했다. 이번 조치는 국경을 넘나드는 출퇴근 시간 동안 발생할 수 있는 사고와 위험에 대한 사회보장 공백을 해소하기 위한 것이다.

정부는 연내에 통근자 제도(Skim Pengembara)의 본격적인 타당성 검토를 진행한 뒤 제도 설계와 운영 방안을 구체화할 계획이다. 이번 조치가 시행될 경우, 국경을 넘는 통근 자체를 노동의 연장선으로 인정하고 제도적 보호 범위를 확대하는 중요한 전환점이 될 것으로 전망된다.

현재 말레이시아 조호르주(Johor)에서 싱가포르로 매일 출퇴근하는 인원은 약 40만 명에 달한다. 전체적으로는 약 118만 명의 말레이시아인이 싱가포르에서 근무하고 있으며, 이 중 상당수가 매일 국경을 넘고 있다. 그동안 출퇴근 시간 중 발생하는 사고에 대해서는 기존 사회보장 체계의 보호가 충분히 적용되지 않는 한계가 지적돼 왔

다.¹⁾ 이에 2025년 12월 16일 인적자원부 장관으로 임명된 라마난 라마크리쉬난 장관은 통근자 제도를 핵심 우선 과제로 삼았다. 라마난 장관은 2025년 12월 19일 해당 제도를 위한 예비 조사를 진행 중이라고 밝히며 국경 노동자가 사회보장 혜택에서 배제되지 않도록 하겠다고 강조했다.²⁾ 특히 출퇴근 과정에서 발생할 수 있는 교통사고 등 각종 위험에 대해 실질적인 보호장치를 마련하겠다는 입장을 분명히 했다.³⁾

통근자 제도의 운영 방식은 사회보장기구(SOCSO)를 통해 소액의 일일 보험료를 징수하는 형태가 유력하다. 국경 통근자들은 근무 중에는 보호를 받지만 퇴근 이후에는 보장이 없었던 것이 개선될 수 있다고 기대하며 대체로 긍정적인 반응을 보이고 있다. 이번 정책은 이동 자체를 노동의 일부로 인정하고 보호 체계를 확장한다는 점에서 의미가 크며, 국경 간 노동 이동이 활발한 다른 국가에도 참고 사례가 될 수 있다는 분석이다.⁴⁾

1) South China Morning Post, “Malaysia Plans New Insurance Scheme for Singapore Cross-border Workers”, 2026.2.5.



- 2) The Star, “New Insurance Scheme to Cover M’sians Working in Singapore”, 2026.2.5.
- 3) Berita Harian, “Skim Pengembara Bakal Perluas Perlindungan kepada Pekerja M’sia Rentas S’pura”, 2025.12.23.
- 4) Travel and Tour World, “Malaysia Travel Policy Transformed as New Social Security Insurance for Daily Singapore Commuters Offers Connectivity and More!”, 2026.2.6.

말레이시아 : 교육개혁(KP 2027) 도입과 노동시장의 언어 역량 요구

2027년에 시행될 새로운 말레이시아 국가교육과정(KP 2027)이 발표되자 노동시장에서 요구되는 언어 역량 또한 함께 조명되고 있다. KP 2027에 따르면 영어는 초등 및 중등 과정에서 핵심 교과로 지정되며, 듣기·말하기·읽기·쓰기 능력을 실제로 평가할 수 있는 지표 중심의 수업으로 설계된다. 다만 이중언어 프로그램(DLP)을 선택한 학교를 제외한 대부분의 학교에서는 과학·수학 등 주요 교과가 말레이어로 제공되어야 한다. 이는 영어가 글로벌 환경에서 경쟁력 확보를 위한 필수 기술임을 보여주는 동시에, 다문화 국가로서의 국가 정체성과 국민 통합을 위해 말레이어의 중요성을 유지하고 있음을 의미한다.¹⁾ 실제로 2026년 1월 19일 술탄 이브라힘 말레이시아 국왕은 말레이어를 교육의 기본 언어로 유지하고, 모든 교육 시스템 개발 노력이 국가 교육 정책에 부합해야 한다고 선언한 바 있다.²⁾

이와 관련하여 2026년 1월 22일 말레이시아 인적자원부(KESUMA)는 국회 질의에서 말레이어가 국가 언어이자 국민 통합의 기반이라고 답변했다. 동시에 영어는 국제 공용어로서 세계적인 지식, 기술, 경력 기회에 접근할 수 있게 하는 핵심 수단이

라고 강조했다. 인적자원부는 영어를 노동시장에서 요구되는 핵심 역량으로 규정하고, 산업 수요에 부합하는 방식으로 교육 및 훈련 체계를 개편하고 있다며 주요 정책 조치를 다음과 같이 설명했다. 첫째, 국가직업기술표준(NOSS)에 영어 요소를 통합하여 ICT, 항공우주, 자동차, 전문 서비스 등 글로벌 지향 산업 분야에 적용한다. 둘째, 약 90%의 NOSS 문서를 영어로 개발한다. 셋째, 기술개발부 산하 직업기술교육훈련 교육과정에 이중언어 자료 활용, 영어 기반 평가를 강화하여 실무 중심의 언어 활용 능력을 제고한다. 넷째, 인력부(JTM)는 전국 고급기술훈련센터(ADTEC) 캠퍼스에서 모든 정규 학생 대상의 실무 중심 영어 과목을 의무화하여 의사소통 역량을 강화한다.³⁾

2027년 새롭게 시행되는 국가교육과정은 영어를 통한 글로벌 역량 강화와 국가 언어 및 정체성 유지라는 균형적 전략을 추구하고 있다는 것을 보여주며, 교육정책 변화는 노동시장에도 그대로 반영된다. 이는 향후에도 말레이시아 노동시장에서 말레이어 역량 요구가 지속될 가능성을 시사하며, 동시에 영어 능력 역시 중요한 경쟁력으로 작용할 것이다.

- 1) The Edge Malaysia, “Education: English in the Reimagined 2027 Curriculum”, 2026.3.11.
- 2) The Rakyat Post, “Better Not Live in Malaysia If You Can’t Accept Bahasa Melayu in Education, Says the King”, 2026.1.19.
- 3) Malay Mail, “Ramanan: Govt Assures Bahasa Melayu’s Status Intact amid Push for Stronger English Skills”, 2026.1.22.

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(csh@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: 044-287-6095
- 이메일: csh@kli.re.kr



한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동
TEL : 044-287-6095 <http://www.kli.re.kr>

