

# 일본 파트타임근로자의 조직화와 의견반영 시스템 - 동질화전략과 이질화전략 I-\*

오 학 수

(일본노동정책연구연수기구 연구원)

## ■ 파트타임 근로자의 노조조직률

일본에서 근로자의 비정규직화가 빠른 속도로 진행되고 있다. 총리부 통계국의 조사에 의하면, 파트타임근로자, 아르바이트, 파견/축탁 등 비정규근로자가 전체 근로자 중에서 차지하는 비율이 1987년 17.5%에서 2001년 27.2%로 큰 폭으로 증가하였다. 후생노동성의 「매월노동통계조사」에 의하면 전체 근로자 중에서 파트타임근로자가 차지하는 비율이 1992년 13.8%에서 2003년 22.6%로 대폭 증가하였다.

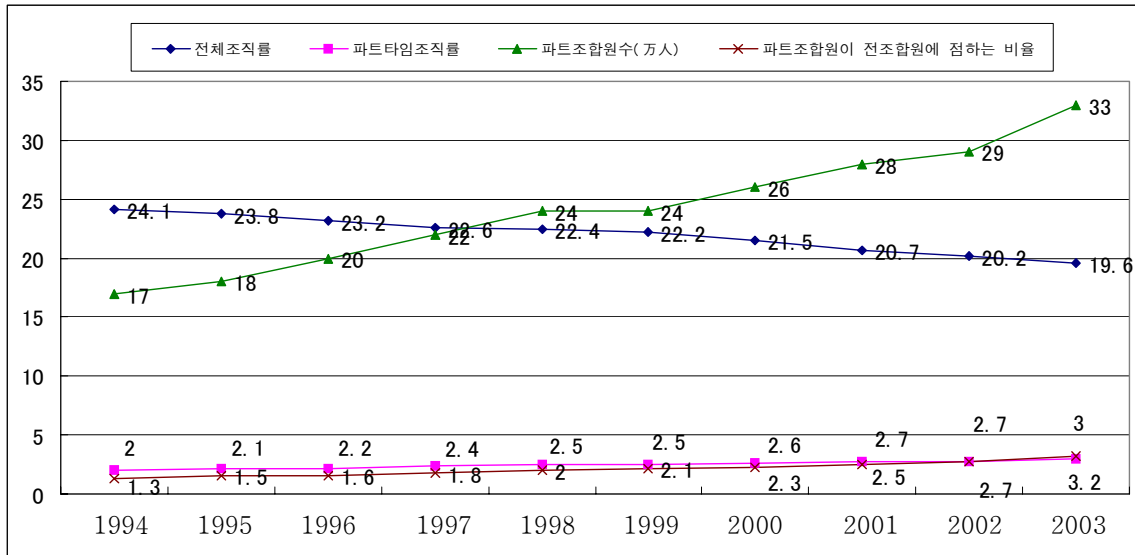
노동조합은 이렇게 증가하는 파트타임근로자를 어느 정도 조직화하고 있는가. 노동조합이 있는 사업체/기업에 파트타임근로자가 없는 곳은 25.6%에 불과하고, 나머지 74.1%에는 파트타임근로자가 근로하고 있다. 그중 파트타임근로자를 조직화하고 있는 노조는 4.9%에 불과하고, 나머지 95.1%는 조직화하고 있지 않다. 조직화하고 있지 않는 노조의 4.8%는 파트타임근로자를 준조합원으로 하고 있고, 9.7%는 조직화를 위해 노력하고 있다. 그러나 나머지 84.7%는 특별히 조직화할 의향을 갖고 있지 않다.

이처럼, 일본의 노조가 파트타임근로자를 조직화하였거나 준조합원 또는 조직화를 위해 노력하고 있는 경우는 약 20%에 불과하지만, 최근 파트타임근로자의 조직률이 증가하고 있는 것을 알 수 있다.

일본의 전체 노동조합조직률은 1959년 55.9%에서 지속적으로 하락했다. 조직률은 1960년 46.2%로 50%대를 밑돌고, 1953년

\* 이 글은 지면관계상 2회에 걸쳐서 게재한다. 후편은 다음호에 실는다.

[그림 1] 노조 조합률과 파트조합원수 등의 추이



자료출처: 후생노동성 [노동조합기초조사보고]각년

36.3%로 40%대, 1982년 29.7%로 30%대, 그리고 2003년은 19.6%로 20%대를 밑돌았다. 노조조합원 숫자는 제2차 세계대전 후 증가를 지속하여 1994년 12,698,847명으로 최고에 달한 후 지속적으로 감소하여, 2003년 10,531,329명으로 지난 20년간 200만명이 감소하였다. 그간 조직률도 4.5% 감소하였다.

그러나 전체 조직률의 저하에도 불구하고, 파트타임근로자의 조직화는 매년 진전되고 있다(그림 1 참조). 파트타임 조합원수는 1994년 168천명에서 2003년 331천 명으로 10년간 약 2배 증가하여, 조직률은 같은 기간 중 2.0%에서 3.0%로 1.0%포인트 증가하였다. 전체 조합원수가 감소하고 있기 때문에, 파트타임조합원이 전체 조합원 중에서 차지하는 비율도 1994년 1.3%에서 2003년 3.2% 크게 증가하였다. 파트타임조합원이 아직 소수이지만, 전체 조직률이 하락하고 있는 가운데 나타나는 파트타임근로자의 조직

률 증가는 주목할 만하다.

일본에서 조직화가 특히 중요한 것은 국제적으로 보아 노조의 단체협약 적용률이 낮은 데 있다. 일본의 경우 협약적용률이 21%로 매우 낮은 편으로 노조 조직률(20.7%)과 거의 일치하고 있으나, 프랑스의 경우 조직률은 9.1%에 불과하지만 적용률은 90~95%이다. 독일은 조직률이 29.7%이지만 적용률은 67%이고, 이탈리아도 조직률은 35%에 적용률은 90%를 보이고 있다. 기타 여러 선진국도 영국과 미국을 제외하고 적용률이 조직률을 크게 앞서고 있다.<sup>1)</sup> 일본의 경우 적용률을 높이고 노조의 영향력을 확대하기 위해서는 조직률을 높이는 것이 현실적인 선택이다.

한편, 일본에서는 근로기준법을 비롯하여 많은 법률에서 종업원 과반수 대표를 요구

1) Nadel, Henri(2004)의 제10회 일본/EU심포지엄 「노사관계와 변화」의 발표 자료.

하고 있고, 최근 그러한 규정이 늘어나고 있어 종업원 과반수 대표의 중요성이 더욱 높아지고 있다. 종업원 과반수 대표는 기업에서 노사협정, 노사협약, 의견청취, 위원추천/지명, 통지/의견진술 등의 역할을 할 것이 기대되고 있다. 노동조합이 기업에서 계속 종업원의 대표 역할을 하려면 조합원이 종업원의 과반수를 넘어야 하는데, 그러자면 비조합원, 특히 최근 증가하고 있는 파트타임근로자의 조직화가 무엇보다도 중요하다.

본고에서는 파트타임근로자를 조직화한 6개 노조<sup>2)</sup>를 조사하여 그 실태를 밝히려 한다. 우선, 여기에서 다루는 개념에 대하여 간단히 소개하고자 한다. 일본의 노조는 대부분 기업별 노동조합이다. 그 때문에 파트타임근로자의 조직화의 주체도 기업별 노조인 것이 일반적이다. 노조는 자주적으로 파트타임근로자를 조직화할 수 있으나 원활한 조합활동을 하기 위해서는 기업측과 유니언숍이나 체크오프(조합비 원천징수) 협정을 체결할 필요가 있다. 그것을 위해 노조는 파트타임근로자의 조직화를 둘러싸고 회사와 교섭·협약하여 조직범위 등을 결정한다. 그때, 노사가 파트타임근로자를 전략적으로 어떻게 자리메김하는가가 교섭·협약의 향방을 좌우한다고 해도 과언이 아니다. 노사의 전략은 크게 2가지로 대별된다. 하나는 동질화(同質化) 전략이고 다른 하나는 이질화(異質化) 전략인데, 기업의 경우 이를 관리전략 노조의 경우, 조직화 전략이라 부르고 있다.

노사가 파트타임근로자를 정규직과 동질적으로 보는가 이질적으로 보는가에 따라, 기

업의 관리전략과 노조의 조직화 전략이 다르게 나타난다. 기업이 비정규직을 동질적으로 볼 경우, 파트타임근로자에 대한 관리 전략은 그들의 일과 근로조건을 정규직의 수준에 근접할 수 있도록 노력한다. 회사는 기본적으로 파트타임근로자의 기간화(基幹化)를 피하고 지속적으로 능력향상과 생산성향상, 직장에서 일체감을 요구한다. 또한 그에 맞는 임금이나 인사제도관리, 그리고 업무분담을 행한다. 동질화 전략을 취하는 노동조합은 조직 및 활동 면에서 기본적으로 정규직과 파트타임근로자와의 차이를 설정하지 않고, 선거권과 피선거권을 똑같이 부여하고 있다. 또한 의견반영 시스템도 정규직과 파트타임근로자 간의 차이를 설정하지 않고, 파트타임근로자도 중앙집행위원이나 노조전임자, 중앙대의원·평의원의 직책을 담당하여 직접 파트타임 조합원의 의견을 반영하는 시스템을 형성하고 있다.

한편, 노사가 파트타임근로자를 이질적인 존재로 볼 경우, 회사는 파트타임근로자의 일과 근로조건을 정규직의 수준에 접근할 수 있도록 노력하지 않는다. 또한, 기본적으로 파트타임근로자에게 높은 수준의 일과 능력향상, 생산성향상, 그리고 직장의 일체감을 적극적으로 요구하지 않는다. 그 때문에 임금도 얼마 되지 않아 상한선에 달하여 더 이상의 인상이 없다. 노동조합은 조직 및 활동에 파트타임조합원의 권리와 의무를 제한한다. 의견반영 시스템도 파트타임 조합원을 위해 다른 루트를 설정하고 있다. 또한, 파트타임 조합원이 중앙집행위원이나 전임자가 되어 직접 파트타임근로자의 의견을 반영하는 시스템이 형성되어 있지 않다.

이러한 틀에 근거하여 조사한 6개 기업과

2) 조사된 6개 노조가 조직되어 있는 기업의 업종은 백화점이 1사, 나머지 5사는 대형 슈퍼마켓이다.

각 노조를 분류하면 [표 1]과 같다. 이 같은 분류는 6개 기업의 사례의 상대적인 분류이다.

[표 1] 파트타임근로자에 대한 기업과 노조의 전략

		노조의 조직화 전략	
		동질화	이질화
기업의 관리전략	동질화	JA, JB, JC, JD	구JF
	이질화	구JE, 구JC	JE, JF

이하에서는 파트타임근로자의 조직화와 의견반영 시스템을 보기로 한다. 지면의 제한으로 5개 기업의 사례만을 분석하기로 한다.

## ■ 동질화 전략에 있어서 파트타임근로자의 조직화와 의견반영 시스템

### JA노조(전원조직화)

#### 파트타임근로자의 조직화

이 노조는 백화점을 운영하는 기업에 조직된 노조로서 1946년에 결성되었다. 이 노조는 백화점 이외의 계열사 근로자도 조직하고 있는데 2003년 4월 현재 전체 조합원수는 약 8,700명에 이르고 있다. 그 중 정규직이 64.4%, 파트타임근로자가 35.6%이다. 여기에서는 주로 백화점 부문을 중심으로 살펴보기로 한다.

백화점 부문의 종업원 구성을 보면, 2003년 4월 현재 약 8,000명인데, 그 중 정규직이 55%, 파트타임근로자가 37%, 계약직 사원이 7%, 기타가 약간 있다.

이 노조는 1988년 파트타임근로자 제도가 실시될 때 파트타임근로자의 조직화를 회사

에 요구하였으나 실현되지 않았다. 회사가 노조의 파트타임근로자의 조직화에 대해 난색을 표명한 것은 파트타임근로자 제도가 실시된지 얼마 되지 않아 앞으로 어떻게 될지 알 수 없고, 파트타임근로자수도 적을 뿐만 아니라, 다른 기업에서도 시급근로자의 조직화가 진전되고 있지 않다는 이유에서였다.

노조는 1996년 파트타임근로자의 조직화의 필요성을 재인식하고 조직화를 위하여 집행부 내에 조직화 담당을 설치하였고, 1998년에는 노사가 파트타임근로자 조직화 프로젝트를 발족시켜 기본적인 사항에 관하여 협의하였다. 1999년에는 파트타임근로자의 의식조사를 실시하였는데는 그 결과는 노조에 대하여 가장 기대하고 있는 것이 ‘고용안정’(58.2%), ‘파트타임근로자에 대한 주위 근로자의 의식개혁’(54.2%)로 회답자의 과반수에 이르렀다. 그외 ‘임금교섭’과 ‘직장에서 근로환경의 정비’가 각각 43.3%와 34.4%였다.

노조는, 의식조사 결과가 파트타임근로자가 노조의 필요성을 인식하고 있다고 판단하고 1999년 정기대회에서 파트타임근로자의 조직화를 정식으로 결정하였다. 그 후 회사와 유니언숍 협정을 체결하여, 2000년 파트타임근로자 GII(27시간 이상 35시간 이하의 사회보험 가입자)가 조합에 가입하고, 뒤이어 2002년에는 GI(12시간 이상 27시간 미만 사회보험 미가입자)이 노조에 가입하게 되었다.

노조가 파트타임근로자를 조직하게 된 배경을 구체적으로 보면, 노사가 파트타임근로자 조직화 프로젝트를 발족시킨 1998년 9월 당시, 정규직이 전체 종업원의 64%를 차지하고 있었다. 그러나 지점별로 보면, 정규직

이 종업원의 과반수를 차지하지 못하는 곳도 8개 지점 중 4개였다. 정규직이 과반수 이하인 지점에서는 정규직만의 노조가 종업원을 대표할 수 있는가에 대한 문제제기가 있었다. 그때까지 노조가 조합원뿐만 아니라 전체 종업원을 대표하여 그들의 의견을 대표/대변하였다는 인식이 있었던 만큼 조합원이 종업원의 과반수를 밀돌았던 것이 조직화의 큰 배경이었다. 그외에, 조직화를 통하여 직장의 일체감의 양성, 사내의 차별적인 대우의 해소를 피함과 동시에, 외부 조직이 사내에 진입하는 것을 막는 것도 기대되었다.

파트타임근로자의 임금제도를 보면, 기준내 임금이 직무급+성과급인데, 직무급은 판매, 전화교환 등 직무에 따라 890~980엔이고, 능력급은 매년 평가에 따라 SS40엔, S30엔, A20엔, B10엔, C0엔 인상되고 있다. 성과급은 누적식으로 같은 평가를 받더라도 성과가 많을수록 증가액은 체감하는 시스템이다. 보너스는 GI는 1개월분, GII는 없으나<sup>3)</sup>, 파트타임근로자 중 리더의 역할을 하는 L은 1.5개월분이다. 또한, 파트타임근로자에서 메이트사원(월급계약직)으로 전환하는 제도도 2002년부터 실시되고 있고, 같은 지도자급 메이트사원도 창설되어 메이트사원 중에서 본인의 희망과 소속장의 추천, 그리고 우수한 판매력 등의 요건이 충족되면 지도자급 메이트사원으로 등용될 수 있다.

3) GI에게도 0.5개월분의 보너스가 지급되었으나, 연수입이 103만엔을 넘지 않도록 조정하기 위하여 2002년 4월 개정하여 퇴직시 위로금의 형태로 지급하도록 하였다. 참고로 주부의 연수입이 103만엔을 넘으면, 남편의 수입이 일정 이상일 경우 세제상 우대를 받지 못하므로 가족의 전체 수입이 감소하는 경우도 있다.

정규직과 파트타임근로자의 업무분담은 2000년도 고용형태별 '구체적 업무구분표'가 책정되어 구분되어 있었으나, 현장의 운용과는 괴리가 있었다. 즉, 고용형태별로 엄격한 업무 구분은 실제 일하는 데 있어서 별 의미가 없었다. 그 때문에 2002년부터는 고용형태별 업무 구분에서 역할 구분으로 개정되었다.

### 파트타임 조합원의 의견반영 시스템

조합활동에 있어서는 정규직 조합원과 파트타임 조합원의 구분을 설정하지 않고, 권리와 의무를 동일하게 하였다. 단, 조합원의 의무 중 하나인 조합비는 임금의 1.8%로 같은 비율이나 정규직 조합원은 매년 14회, 파트타임 조합원은 12회로 전자가 2회 많다. 그것은 전자로부터는 보너스에서 조합비를 징수하고 있기 때문이다.<sup>4)</sup>

선거권과 피선거권은 고용형태별 구분없이 똑같다. 현재, 파트타임 조합원이 노조조직 운영에 관여하고 있는 것을 보면, 아직 집행위원은 없지만 집행평의원은 82명 중 4명, 대의원은 164명 중 57명이다. 파트타임근로자의 조직화로 조합 내에 파트타임 조합원을 위한 특별위원회와 같은 조직은 만들고 있지 않다. 그것은 고용형태의 구분없는 조합원의 평등성의 일환이라고 할 수 있다. 그러나 회의수는 대폭 증가하였다. 예를 들어 춘투시 전 지점의 직장 회의수는 약 40회에서 약 200회로 증가하였다. 한편, 조합원은 대폭 증가하였으나 파트타임 조합원의 임금이 높지 않기 때문에 조합비는 미증에 불과

4) 일본의 경우 일반적으로 보너스는 1년에 6월과 12월 2회 지급된다. 보너스의 연간액은 월급의 4~6개월분이다.

하였다. 그 때문에 조합비 지출을 줄이기로 하여, 해외 세미나와 퇴직공로전별금의 폐지, 업무경비의 감축을 실시하는 한편 조합 자산의 증식을 일층 꾀하고 있다.

파트타임근로자의 조직화 효과로서, 먼저 임금을 보면, 2001년 베이스업 10엔, 유급 환산율 65%→75% (6.3엔),<sup>5)</sup> 능력평가 평균 B(10엔)<sup>6)</sup>으로 평균 인상액이 보너스에 가미 되는 부분도 포함하면 월평균 3,692엔이었다. 비금전적인 효과로서는 고용형태간 상호 이해가 높아져 직장의 일체감이 높아지고, 종업원의 의견 집약이 용이해졌다.<sup>7)</sup>

이상, JA노조는 파트타임근로자를 조직화한 후 기본적으로 통상의 조합활동의 연장선에서 활동하고 있으나, 파트타임 조합원의 의견집약 및 조합의 운동방침 등의 설명 등으로 회의수는 대폭 증가하였고, 파트타임 조합원에서 집행평의원이나 대의원의 배출, 정규직과 파트타임 조합원의 권리와 의무의 동일 등 동질화 전략의 측면을 엿볼 수 있다.

## JB노조(정규직, 파트타임근로자 동시조직화)

### 파트타임근로자의 조직화

종업원복지회가 전신인 JB노조는 1982년

5) 1996년 경합 타사가 진출하였을 때, 파트타임근로자의 스카우트를 막기 위하여 퇴직금과 할증수당 등을 신설하였다. 필요한 재원을 확보하기 어려워 종래 유급휴가 임금환산율을 100%에서 60%로 인하하였다. 노조는 파트타임근로자를 조직한 후 그것을 3년에 걸쳐 100%까지 올리기로 하였다. 그에 따른 임금인상 효과이다.

6) 능력평가가 평균 B가 되도록 요구한 결과 B의 능력급 인상액은 평균 10엔이 인상되었다.

7) 회사 사장이 '신규 지점에도 노조를 만들어 달라'고 부탁할 정도로 조합에 의한 의견 집약의 효과가 있었다고 한다.

조합원 455명으로 결성되었다. 조합결성시 고용형태에 따라 조합 가입에 제한을 두지 않고 파트타임근로자도 조직화의 대상으로 포함시켰다. 이 같이 조직결성 때부터 파트타임근로자를 조직화한 것은 외적인 요인에 의한 것이었다. 노조가 조합결성을 위해 산 업별 노조인 상업노련(현 '서비스/유통연합')과 상담했을 때, "상업노련에서는 파트타임근로자를 포함하여 조직화를 진행하고 있으므로 귀 조합에서도 꼭 그렇게 하기 바란다"<sup>8)</sup>는 회신을 받았다. 이 같은 산별노조의 시도에 따라 처음부터 파트타임근로자를 조직화하였는데, 그 후 알고 보니 파트타임근로자를 조직한 노조는 JB노조밖에 없었고, 파트타임근로자를 조직하게 된것은 '산별노조에 속은 결과'<sup>9)</sup>였다고 말한다.

2004년 현재, 이 조합원은 약 7,400명으로, 그 중 78.5%가 파트타임 조합원이다. 노조에서는 조합원 자격이 있는 파트타임근로자를 '파트너(partner)'로 부르며, 자격이 없는 파트타임근로자는 '헬퍼(helper)'로 부르고 있는데, 이들은 전체 파트타임근로자의 약 5%에 불과하다. 따라서 파트타임근로자 전원이 조합원이라 해도 과언이 아니다. 파트너와 헬퍼의 차이는 오로지 근로시간인데, 즉 전자는 주당 근로시간이 20시간 이상, 후자는 20시간 미만이다. 따라서 노조 가입 자격도 오로지 주 근로시간으로만 구분된다.<sup>10)</sup> 현재, 헬퍼 중에서 노조에 가입하고 싶어하는 사람도 있다. 또한, 회사로부터 임금, 복지 등의 관리 면에서 "모든 파트타임

8) JB노조 2001「JB노동조합 20주년 기념지」

9) JB노조 2001「JB노동조합 20주년 기념지」

10) 근로시간에 주 20시간 이상인 경우 고용보험에 가입해야 한다는 것이 이유가 된다.

근로자를 조직화해 달라”라는 부탁이 있지만, 현재로서는 그럴 의향이 없다. 그 이유는 조합비와 조합이 제공하는 서비스와의 불균형이 생길 염려가 있기 때문이다. 노조가 복지회를 기원으로 한 것에서 알 수 있듯이 다양한 조합복지를 제공하고 있는데, 복지혜택은 대부분 ‘정규직의 조합비 거출’로 이루어진다고 해도 과언이 아니다. 이러한 상황에서, 임금수준이 낮은 헬퍼까지 조합원으로 받아들이면 기존 조합원의 부담이 더 커질 것으로 판단해, 조직화할 계획은 없다.

파트타임근로자의 인사·임금제도에 관하여 살펴보기로 한다. 파트타임근로자의 인사제도는 P1에서 P6의 직무등급으로 운영되고 있다. 입사하면 P1으로 배속되고 그후 6개월마다 평가에 따라 상위 등급으로 승급해 간다. 2004년 현재, 파트타임근로자의 직급별 비율을 보면, P1이 69.2%, P2가 24.4%, P3가 5.9%, P4가 0.5%, P5가 0%로 1명에 그치고 있고, P6는 없다. P6은 점장에 해당되는 직급이다. 이 회사에서는 파트타임근로자도 관리직으로 승진할 수 있다. 가장 낮은 관리직은 리더이고 그 다음이 주임인데 파트타임근로자 중 1.1%가 전자, 0.7%가 후자의 직위에 올라와 있다. 파트너가 리더와 주임의 직위를 차지하는 비율은 각각 75%와 7.9%이다. 이 회사에서는 점포매점에서 직원의 일은 학력, 고용 구분없이 거의 같고, 평가도 같다. 차이가 있다면, 파트타임근로자는 특정부서, 부문, 매장에서 계속 근무하는 한편, 정규직은 경력의 일환으로 부문간 지점간의 이동이 실시되고 있다는 점이다.

파트타임근로자의 임금은 크게 기준내 임

금과 기준외 임금으로 나누어 진다. 기준내 임금은 기본시급+지역급+직무등급급+평가급으로 구성되어 있다. 기본 시급은 710원으로 공통이다. 직무등급급은 P1(0엔)에서 P6(700)엔으로 정해져 있다. 평가급은 등급과 평가(S, A, B, C, D)의 조합으로 결정된다. 예를 들어 같은 B의 평가라 하더라도 P1은 50엔인 반면 P4는 140엔으로 P1보다 약 3배에 달한다. 등급과 평가가 높을수록 평가급은 증가한다. 기준외 임금은 직종수당+부문수당+시간대별 수당+조정수당으로 구성되어 있다.

P3까지는 거의 자동적으로 승급하지만, P4 이상은 필기와 면접, 그리고 프리젠테이션에 의한 성적으로 결정된다. 프리젠테이션에서는 자신이 주제를 선정, 그 가운데 자기관리 목표를 설정한 다음 달성방법이나 프로세스를 정확하게 설명하지 않으면 안 되는데 상당히 어려운 테스트라고 한다. 이처럼, 평가제도나 승급시험도 정규직과 같다. 이런 점에서도 회사의 동질화 관리 전략을 엿볼 수 있다. 추가적으로 파트타임근로자의 정규직 전환제도는 아직 없다.

JB사의 노사는 정규직과 파트타임근로자의 처우격차의 올바른 모습에 관하여 4~5년 전부터 월 2회 정기적으로 검토회를 실시하고 있다. 2004년 춘투에서, 노조는 회사에게 파트너의 인사임금제도의 개정을 위한 노사회의를 요구하였는데, 그 가운데 동일노동 동일임금에 대해 사내 정의를 내릴 것을 요구하였다. 정규직과 파트타임근로자 간의 임금격차에서 당면문제는 같은 관리직(리더, 주임)에서 나타나는 격차해소이다.

노조는 지금까지 파트타임근로자 중 관리직의 보너스가 ‘보너스산정 기초시간×평가

단가'이었던 것을 올해부터 평가단가에 역할 단가(주임 80엔, 리더 50엔)를 가산하도록 요구하여 획득하였다. 원래 '관리직을 담당하고 있지 않은 파트타임근로자와 관리직을 담당하고 있는 파트타임근로자 간의 보너스 격차를 두기 위한' 요구였으나, 결과적으로 관리직 파트타임근로자의 보너스는 상당히 증가하였다. 정규직과 파트타임근로자의 보너스 지급방식이 다르기 때문에 정확한 비교는 어렵지만, 올해의 역할단가 가산은 보너스의 금액 면에서 정규직의 보너스에 접근할 수 있는 제일보라고 해도 과언이 아니다. 노조에서는 정규직과 파트타임근로자 간의 처우격차를 시정하기 위해서는 정규직의 임금 삭감도 가능하다고 생각하고 있다.

또한 회사에서는 판매사 자격이나 컴퓨터 검정, 위생관리자격 등의 통신강좌로 구성된 통신교육제도를 제공하고 있는데, 고용 구분 없이 모든 종업원이 이용할 수 있다. 그리고 회사에서는 파트타임근로자 중 관리직도 이사를 동반하지 않은 지점간의 인사이동도 실시하고 있다. 현재, 대상자는 많지 않지만, 일반적으로 정규직을 대상으로 실시되고 있는 지점간의 이동이 파트타임근로자에게도 적용되고 있다는 점에서 정규직과의 처우격차 해소를 향한 환경이 갖추어져 있다.

### 파트타임 조합원의 의견반영시스템

JB노조에서는 노조활동 보고나 조직도에서 파트타임 조합원을 위한 특별 프로그램이나 위원회를 찾아볼 수 없다. 모든 노조활동이 파트타임 조합원을 위한 것이라 해도 과언이 아니다. 특히 노조가 개최하는 관람회 같은 많은 행사에 참가하는 사람은 대부분 파트타임 조합원이다. 조합원의 약 80%가

파트타임근로자인 상황이 반영되고 있다고 볼수 있다.

현재, 노조 전임자는 6명인데 그 중 2명(전임서기)은 파트타임 조합원이다. 선거권과 피선거권의 차이도 전혀 없으나, 지금까지 파트타임 조합원이 위원장 등의 선거에서 대립 후보를 낸 적이 없다. 집행위원 20명 중에는 파트타임 조합원이 2명 있다. 조직적으로도 인적으로도 파트타임 조합원의 의견이 조직운영에 직접 반영되고 있다.

이 노조의 연간 조합비는 임금의 '2%×14개월분'인데 정규직과 파트타임 조합원 간의 차이는 없다. 그러나 정규직근로자의 임금이 높기 때문에 1인당 조합비의 절대액은 정규직의 부담이 훨씬 크다.

최근 파트타임근로자 중 청년층이 증가하고 있다. 종래의 주부 중심의 인적 구성에 변화가 나타나고 있다고 할 수 있다. 이에 따라 청년층 파트타임 근로자를 위하여 인사·임금제도의 개정의 필요성이 나타나고 있다. 정규직으로의 전환제도나 높은 직능등급으로의 등용을 고려해 볼 수 있는데 앞으로 구체적으로 개정되면, 파트타임 인사·임금제도의 개정에 반영될 가능성이 있다.

이상, JB노조는 결성 당시부터 파트타임 근로자를 조직하였고, 또한, 조합원의 대부분이 파트타임근로자인 점도 반영되어 '동질화 전략'에 근거하여 조합활동을 전개해 왔다. 인사·임금제도, 업무 내용, 평가제도, 처우수준 등에서도 정규직과 유사하게 적용되고 있음 즉, 동질화 관리전략을 확인할 수 있었다.

(후편은 다음호에 게재됩니다.)