

# 일본 파트타임노동법 개정 내용

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 일본

오학수 (일본노동정책연구연수기구 부주임연구위원)

## ■ 머리말

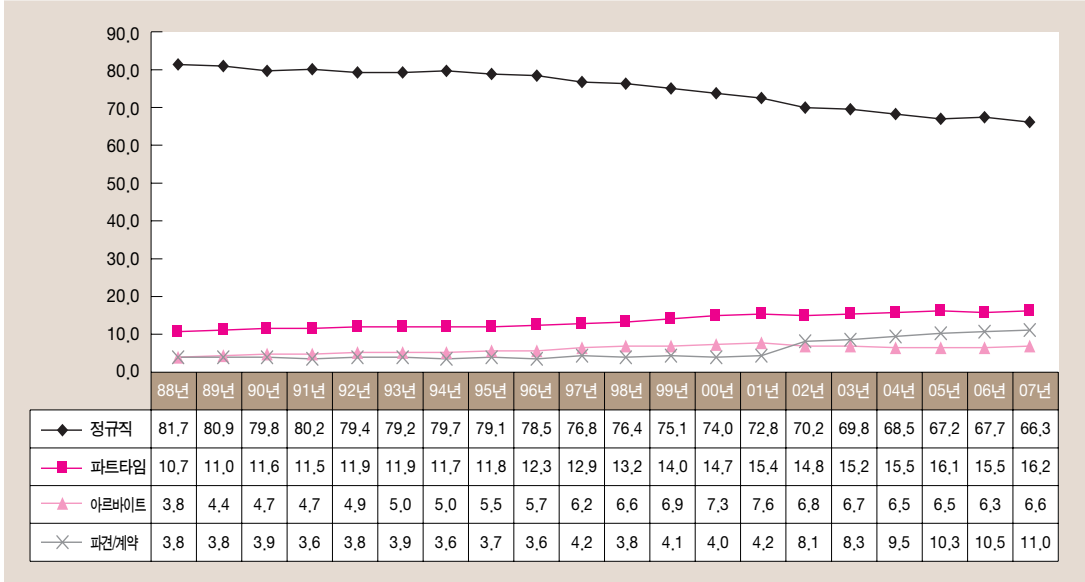
일본에서는 파트타임근로자의 고용개선을 위해 파트타임노동법(정식 법명은 「단시간노동자 고용관리 개선 등에 관한 법률」)이 1993년 제정되었다. 그 후 약 15년간 개정되지 않았다가, 2007년 5월 개정법이 국회를 통과, 2008년 4월 1일부터 시행되었다. 개정 배경에는 파트타임근로자가 전체 근로자의 약 1/3을 차지할 만큼 증가하였고, 또한 그들의 노동력이 기간화(基幹化)되고 있는 가운데도 여전히 큰 정규직과의 근로조건이나 교육훈련의 격차 등을 시정하여 공정성을 높여 일할 의욕과 능력발휘를 꾀할 수 있는 직장 분위기를 만들 뿐만 아니라 노동력 부족을 해소하기 위한 것이 주된 이유이다.

본고에서는 개정된 일본의 파트타임노동법 내용과 그 개정 배경을 살펴보기로 한다. 본고가 일본 파트타임노동법과 파트타임근로자의 상황에 대한 이해를 높일 뿐만 아니라 한일 비교 측면에서 2007년 시행된 우리나라의 비정규직보호법을 보다 풍부하게 해석하는 데 일조하길 기대한다.

## ■ 개정된 파트타임노동법 내용과 개정 배경

먼저 파트타임근로자(단시간근로자)의 정의를 보면, “1주간 소정근로시간이 동일 사업장에 고용되는 통상근로자의 1주간 소정근로시간에 비해 짧은 근로자”이다. 근로시간이 짧으면 파트타임이며, 아르바이트, 촉탁, 계약사원 등 호칭에 관계없이 파트타임근로자법의 적용 대상이 되는데,

[그림 2] 일본 고용형태별 근로자 구성비율 추이



주 : 1) 2002년부터 2006년까지는 7~9월 평균치, 2007년은 1~3월 평균치임. 총무성통계국, 「노동력조사(상세조사)」  
 2) 고용형태구분은 직장에서 불리워지는 호칭을 기준으로 한 것임.  
 3) 파견/계약에는 촉탁, 기타도 포함되어 있음.

자료 : 총무성통계국, 「노동력조사특별조사」, 각년 2월 기준.

본고에서는 이들을 ‘파트타임근로자’로 칭하기로 한다.

일본 파트타이머 등 비정규직의 비율을 보면, 2007년 1~3월 평균 비정규직 비율은 33.7%로 조사 이래 최대치를 기록하였다. 특히 1997년부터 비정규직의 비율이 크게 증가하였다. 비정규직 중에서 가장 많은 비중을 차지하는 고용형태는 파트타이머인데 1997년 1~3월 기준으로 전체 근로자의 16.2%를 차지하고 있다. 이어 아르바이트로 6.6%, 파견·계약·촉탁·기타가 11.0%였다. 비정규직을 기준(100)으로 보면, 파트타이머 48.0%, 아르바이트 19.5%, 계약·촉탁사원 16.9%, 파견사원 7.0%, 기타 8.6%로 파트타이머가 비정규직의 약 1/2를 차지하고 있다. 비정규직 구성을 남녀별로 보면 다음과 같다. 즉 파트타이머(남: 48.3%, 여: 62.5%), 아르바이트(남: 16.2%, 여: 13.8%), 계약·촉탁사원(남: 29.6%, 여: 11.2%), 파견사원(남: 8.9%, 여: 6.2%), 기타(남: 13.2%, 여: 6.5%)이다. 상대적으로 여성이 많은 고용형태는 파트타이머이고, 남성이 많은 고용형태는 계약·촉탁사원이다. 최근 남성의 경우 정년퇴직자가 촉탁이라는 형태로 재고용되고

있는 경향이 증가하고 있는데 그것이 크게 반영되고 있다고 사료된다.

그럼, 구체적으로 이번 개정법의 내용을 살펴보기로 한다.

## 근로조건 서면 명시

사업주가 파트타임근로자와 고용계약을 맺을 때 다음과 같은 근로조건을 명시한 서면 자료를 교부해야 한다. 즉, 근로계약 기간, 근로장소와 업무, 시업·종업시각, 소정근로시간을 넘는 근로의 유무, 휴게시간, 휴일·휴가, 배치전환의 유무, 임금, 그리고 퇴직(해고이유 등을 포함)에 관한 사항이다. 이외 승급, 퇴직금, 상여금의 유무, 소정근로일 이외의 근로 유무, 안전위생, 교육훈련, 휴직에 관한 사항이 기재되어 있는 취업규칙이 있으면 그것도 교부해야 된다. 이와 같은 근로조건을 서면 명시·교부를 하지 않은 경우, 후생노동성은 행정지도를 할 수 있는데 그것에 따르지 않는 경우 10만 엔(약 100만 원)이하의 과료에 처하게 된다.

또한, 파트타임근로자가 고용된 후 근로조건 문서교부, 취업규칙 작성절차, 차별적인 처우금지, 임금결정방식, 교육훈련, 복리후생, 정규직으로의 전환 추진 조치 등에 관하여 설명을 요청할 때 사업주는 그것에 응해야 한다.

근로조건 서면 명시는 계약당사자 간의 분쟁을 예방하는 데도 유효한데, 현재 83.7%의 기업이 근로조건 통지서나 노동계약서 등 서면으로 근로자에게 교부하고 있으나, 아직도 12.0%는 구두로 설명하고 있다. 특히 기업규모가 작을수록 구두설명이 많은데, 이번 개정은 이것을 개선하려는 노력의 일환이었다.

## 균형처우과 능력에 따른 처우

사업주는 직무 내용(업무 내용과 책임 정도), 인재활용방식이나 운용, 계약기간이라는 3가지 요건이 모두 정규직과 같을 경우 임금, 교육훈련, 복리후생 등에서 파트타임근로자를 차별해서는 안 된다. 그런데, 3가지 요건은 상당히 그 규정이 까다롭다. 그것을 살펴보기로 한다.

첫째, 직무 내용인데, 업무 내용이 단지 같은 것만으로 직무의 내용이 같다고 보지 않는다. 즉 핵심 업무에 필요한 지식이나 기능수준 등이 같아야만 업무 내용이 같다고 인정된다. 또한 책임

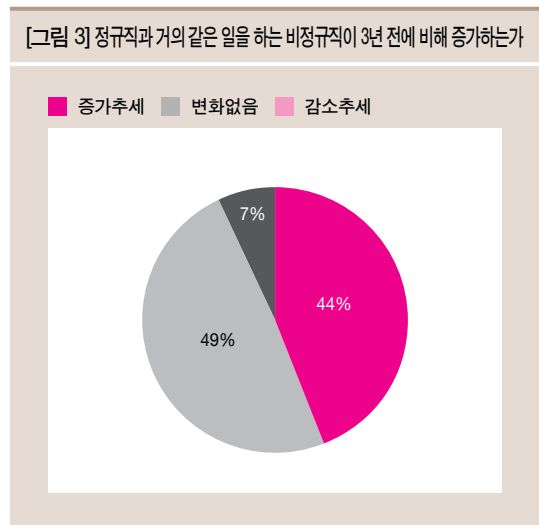
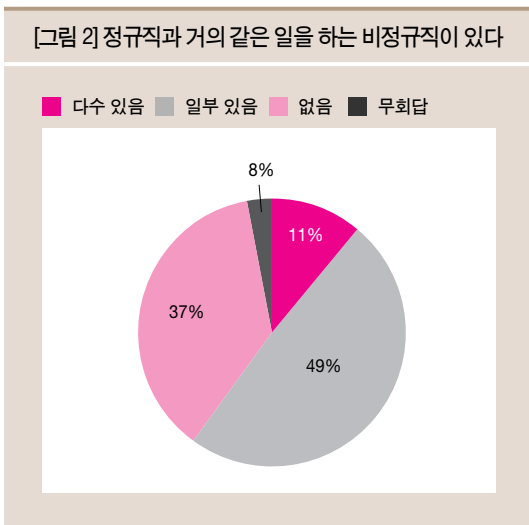
정도에 있어서도 주어진 권한의 범위, 업무성과에 요구되는 역할, 트러블 발생이나 긴급상황 대처능력, 그리고 주어진 업무성과에 대한 기대도가 같아야만 직무 내용이 같은 것으로 인정된다.

둘째, 인재활용방식이나 운용인데, 고용되는 전 기간에 걸쳐 배치전환/전근의 범위, 승진이 같으면 균형처우를 해야 하는데, 그렇지 않은 경우 균형처우의무가 없다. 예를 들어, 같은 업무를 한다 하더라도 정규직은 배치전환을 하였거나 전근을 하는데, 비정규직은 그렇지 않은 경우 기업은 균형처우하지 않아도 된다. 또한, 같은 사업장에서 같은 일을 한다 하더라도 경험하는 직무 범위가 다를 경우 인재활용방식이나 운용이 다른 것으로 보아, 균형처우를 할 필요가 없다.

셋째, 계약기간이다. 근로계약이 정규직과 같이 무기계약이나, 유계약이라 해도 반복 갱신하여 무기계약으로 여길 수 있을 정도의 실태가 있으면 정규직과 균형처우를 해야 한다.

위 3가지 요건이 모두 충족되면, 사업주는 파트타임근로자라는 이유로 임금, 교육훈련, 복리후생에서 정규직과 차별대우를 해서는 안 된다. 3요건 모두 충족되는 파트타임근로자가 어느 정도 되는지 확실하지 않으나 전체 파트타임근로자 중 4~5%에 불과할 것으로 추정되고 있다.

이와 같이 균형처우를 개정법에 도입한 것은 다음 그림에서 볼 수 있는 바와 같이, 정규직과 거의 같은 일을 하는 비정규직이 ‘다수 있거나(11%)’나 ‘일부 있다(49%)’는 실태가 있고, 또한 그들이 3년전에 비해 증가하고 있기 때문이다.



자료 : 일본노동정책연구연수기구(2006), 「다양화하는 취업형태하 인사전략과 노동자의 의식에 관한 조사」.

또한, 직무뿐만 아니라 인재활용방식과 운용이 정규직과 거의 같은데도 파트타임근로자의 임금수준은 정규직과 격차가 있다. 즉 파트타임근로자의 임금수준이 정규직과 ‘거의 같은’자는 18.0%에 불과하고, 나머지는 ‘90% 정도’ 16.0%, ‘80% 정도’ 30.5%, ‘70% 정도’ 24.9%, 그리고 ‘60% 정도 이하’ 10.7%로 격차가 나고 있다.

이번 개정법에는 균형처우 외에 능력에 따른 처우를 하도록 규정하고 있다. 즉 사업주는 정규직과 균형처우를 고려하면서 파트타임근로자의 직무 내용, 직무 성과, 의욕, 능력 또는 경험 등을 감안하여 임금을 결정하도록 노력해야 한다. 그에 따라 파트타임근로자의 임금(예를 들어 시간급)을 일률적으로 같은 금액으로 정하는 것이 아니라, 직무 내용 등을 감안하여 차등을 두도록 노력해야 한다.

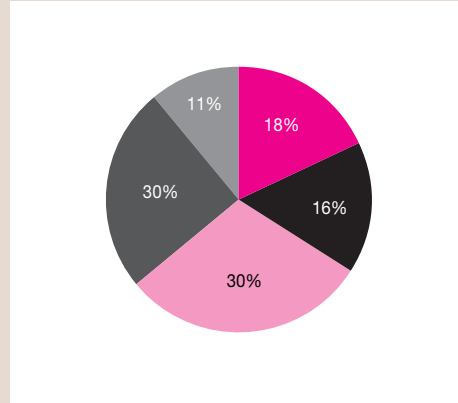
## 교육훈련과 복리후생

사업주는 정규직이 종사하는 직무의 수행에 필요한 능력을 부여하는 교육훈련의 경우 정규직뿐만 아니라 같은 일에 종사하는 파트타임근로자에게도 교육훈련을 실시해야 한다. 또한, 사업주는 정규직과의 균형을 고려하면서, 파트타임근로자의 직무 내용, 직무 성과, 의욕, 능력 및 경험 등에 따라 교육훈련을 하도록 노력해야 한다.

이와 같이 파트타임근로자에게도 교육훈련을 실시하도록 규정한 것은 경제활동인구의 감소에서 경제의 활력을 유지하기 위해서이다. 그간 일본에서는 파트타임근로자에게 직업능력을 향상시키기 위한 기업내 교육훈련 기회가 적어 정규직과의 처우격차의 원인이기도 하였다. 교육훈련 기회를 파트타임근로자에게 부여함으로써 정규직과의 처우격차의 원인을 줄이고, 더 나아가 국가의 경제활력에 긍정적인 역할을 할 것으로 기대하고 있다.

[그림 4] 직무와 인재활용방식/운용이 정규직과 거의 같은 파트타임근로자가 정규직에 비해 임금수준은

■ 거의 같다 ■ 90% ■ 80% ■ 70% ■ 60% 이하

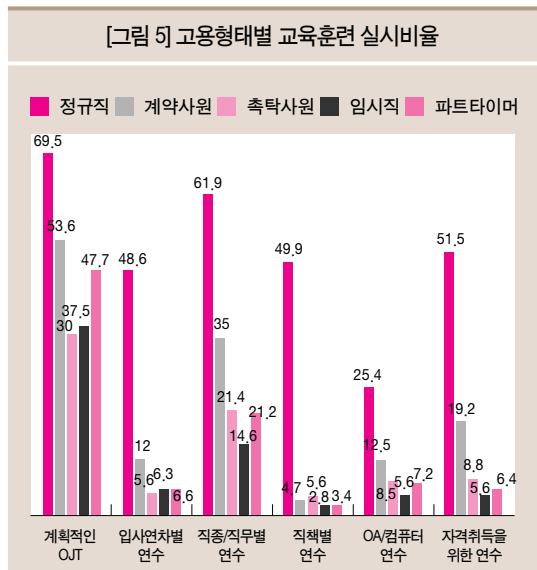


자료 : 21세기직업재단, 「2005년 파트타임노동자실태조사」.

이번 개정에서 파트타임근로자에게도 교육훈련을 실시하도록 의무화한 것은 다음 그림에서 나타난 바와 같이 정규직에 비해 비정규직의 교육훈련실시율이 낮았기 때문이다.

이번 개정법에서는 교육훈련 외에 복리후생시설에 대해서도 파트타임근로자에게 개방하도록 하였다. 즉 건강의 유지 또는 업무의 원활한 수행에 이바지하는 급식시설, 휴게실, 강의실의 복리후생시설은 파트타임근로자에게도 이용 기회를 부여하도록 하였다.

[그림 5] 고용형태별 교육훈련 실시비율



자료 : 일본노동정책연구연수기구(2006), 「다양화하는 취업형태하 인사전략과 노동자의 의식에 관한 조사」.

## 정규직 전환

개정법은 사업주가 다음과 같은 형태로 파트타임근로자의 정규직 전환 기회를 부여하는 조치를 취할 것을 규정하고 있다. 첫째, 사업주가 정규직을 모집할 경우, 당해 정규직이 종사할 업무의 내용, 임금, 근로시간, 기타 모집에 관계되는 사항을 사업장에 게시하는 등, 당해 사업장의 파트타임근로자에게 주지하여야 한다. 둘째, 사업장에 정규직을 새롭게 배치할 경우, 당해 사업장의 파트타임근로자에게도 응모의 기회를 주어야 한다. 그리고 셋째, 일정 정도 자격을 갖고 있는 파트타임근로자를 대상으로 정규직으로 전환할 수 있도록 시험제도를 도입하는 등 정규직 전환 추진 조치를 취하여야 한다.

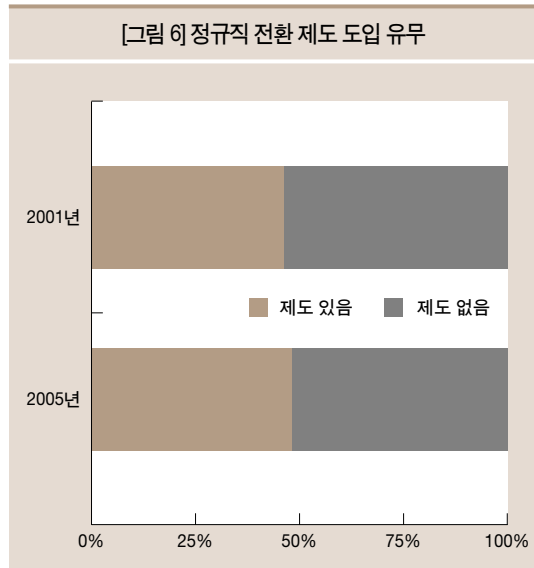
파트타임근로자의 정규직 전환제도를 갖고 있는 기업 비율은 2005년 48.0%로, 4년 전보다 1.6% 증가한 수준인데, 이번 법개정으로 어느 정도 전환제도가 도입될지 주목된다.

## 분쟁해결시스템

사업주는 파트타임근로자로부터 고충신청이 있을 때 사업장 내 고충처리제도를 활용하는 것 외에, 인사담당자나 단시간고용관리자(상시 파트타임근로자가 10명 이상의 경우 설치의무)가 고충을 담당하여 사업장 내에서 자주적으로 해결하도록 노력하여야 한다.

사업장 내 자주적인 해결이 불가능한 경우에는 분쟁당사자(회사나 파트타임근로자)가 각 지역의 노동국(우리나라의 노동청)이나 지방노동사무소에 해당, 47도도부현에 설치되어 있음)에 분쟁해결 신청을 할 수 있는데, 노동국장은 분쟁해결에 필요한 조언, 지도 및 권고를 할 수 있다. 또한, 분쟁당사자(회사나 파트타임근로자)가 조정을 신청한 경우, 노동국장은 분쟁조정위원회에 조정을 하도록 할 수 있다.

[그림 6] 정규직 전환 제도 도입 유무



자료 : 후생노동성, 「2001년 파트타임노동자종합실태조사」; 21세기직업재단, 「2005년 파트타임노동자실태조사」.

## ■ 맺음말

이상이 올해 4월 1일부터 시행된 파트타임노동법의 개정 내용이다. 우리나라의 비정규직보호법은 법을 위반하면 상당한 벌칙이 부여되는데, 일본의 이번 개정법의 경우 벌칙이 부과되는 것은 오로지 근로조건의 서면 명시를 어겼을 때만 10엔 이하의 과료에 처하게 되어 있다. 그런 면에서 강제규정이 매우 약하다고 볼 수 있다. 파트타임노동법이 시행된 지 1개월이 경과하였는데, 근로현장에 어떠한 영향을 끼쳤는지 아직 정확하게 알 수 없다. 몇몇 기업의 사례<sup>1)</sup>를 중심으로

1) 「일본경제신문」, 2008. 4. 30.

동법의 영향을 살펴보기로 한다.

생활잡화 전문점인 로프트는 파트타임근로자가 희망하면 전원 정규직이 될 수 있는 인사제도를 도입하여 이미 약 2,300명이 정규직화되었고, 또한 간부직으로 승진할 수 있는 길도 열려 있다고 한다. 의류판매점인 유니클로는 전근을 원하지 않는 비정규직에게 전근하지 않아도 되는 지역한정정사원을 도입하였는데, 도입 이후 파트타임근로자의 이직률이 줄어들고 2009년 봄까지 약 5,000명의 파트타임근로자가 지역한정정사원으로 전환할 예정이라고 한다. 요코하마은행도 올해 4월부터 정사원등용제도를 도입하여 근속 3년 이상 파트타임근로자를 대상으로 연 2회 면접시험을 실시하여 정규직으로 등용할 예정이라고 한다.

일본기업은 1990년대 초 버블경제 붕괴후 주로 인건비 절약을 위해 비정규직의 채용을 늘려 왔다. 그 때문에 비정규직의 정규직화를 꾀하여도 인건비 상승을 억제하려고 하고 있지만, 노동력 부족이 구조적으로 진행되는 가운데 우수한 인력을 확보하고, 비정규직의 근로의욕을 높이기 위해서는 최소한의 인건비 상승은 수용하지 않을 수 없는 환경이다. 개정법은 이러한 기업의 비정규직 처우개선 노력에 적지않은 영향을 미칠 것으로 보여진다. 이런 의미에서 4월 1일 시행된 개정법은 기업의 비정규직 처우개선을 강제하기보다는 지원하는 역할을 하고 있다고 판단된다. **KLI**

---

#### 참고문헌

---

- 일본노동정책연구연수기구(2006), 「다양화하는 취업형태하 인사전략과 노동자의 의식에 관한 조사」.
- 도미타 노조무(2007), 「개정 파트타임노동법을 둘러싼 법적유의점」, 일본노동정책연구연수기구.
- 령고(2008), 「개정 파트타임노동법을 직장에 활용하는 노력을」.
- 21세기직업재단, 「2005년 파트타임노동자실태조사」.
- 총무성통계국, 「노동력조사특별조사」, 각년.
- 후생노동성, 「2001년 파트타임노동자종합실태조사」.