

일본의 워크 셰어링 실태

김명중 (일본 닛세이기초연구소 연구원)

■ 머리말

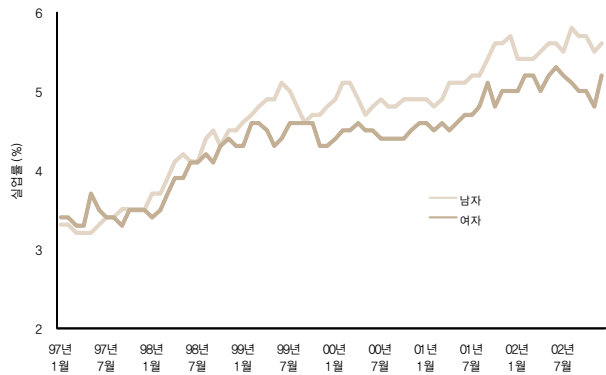
작년 9월 미국에서 시작된 경제위기가 좀처럼 회복될 조짐을 보이고 있지 않은 가운데 주가 하락과 엔고 현상이 계속됨에 따라 일본 경제가 좀처럼 침체에서 벗어나지 못하고 있다. 특히 제조업 관련 기업들은 미국을 중심으로 한 대외 수출이 크게 떨어짐에 따라 기간제근로자 및 파견근로자에 대한 계약 해지 및 정사원의 조기퇴직 등 고용조정을 실시하여 길고 긴 경기침체의 그늘에서 벗어나려고 하였다. 이와 같은 고용조정 중심의 불황 타개책은 노조의 반대와 여론의 비난 대상이 되었으며, 이에 대한 해결책의 하나로서 경영자 측이 제안한 것이 워크 셰어링의 도입이다. 본고에서는 일본의 워크 셰어링에 대한 기존 및 최근 논의와 함께 이와 관련된 최근의 설문조사 내용과 기업의 실시상황 등을 소개하고자 한다.

■ 2002년 노사정의 워크 셰어링 도입에 대한 합의

1970년 이후 경기침체기에 주로 도입이 논의되었던 워크 셰어링은 2002년 3월에 있었던 노사정 합의에 의해 일본형 워크 셰어링으로서의 기반을 제시하였다고 할 수 있다. 2002년을 전후하여 워

크 셰어링이 일본 전역에서 크게 주목을 받았던 이유는 2001년 6월에 완전실업률이 통계 개시 이래 처음으로 5%를 넘어선 이후, 계속되는 대기업의 인원감축으로 인해 2002년 5월의 실업률이 5.5%(계절조정치, 그림1)에 달하는 등 노사정이 합의하여 고용 문제에 대비해야 한다는 위기의식에서 비롯되었다. 2002년 3월 29일 3자 합의에 서명한 노사정 대표는 “환경 정비를 위해 계속적으로 검토하기를 희망한다(사카구치 후생노동성 대신)”, “생산성 향상을 시야에 넣은 대책을 희망한다(오쿠다 니혼케이단렌 회장)”, “노사정 합의가 이루어진 것은 획기적인 일이다(사사모리 렌고 회장)”라고 당시의 소감을 밝혔다.

[그림 1] 실업률(계절조정치) 동향(1997~2002년)



자료 : 후생노동성, 「노동력조사」를 이용하여 작성.

노사정 합의에서는 일본형 워크 셰어링의 기본 원칙이라고 할 수 있는 5가지 원칙을 제시하였는데, 이 원칙에서는 일본형 워크 셰어링을 “고용유지 및 창출을 목적으로 근로시간을 단축하고, 고용 및 임금 그리고 근로시간의 적절한 배분을 지향하는 것”으로 정의하였다. 또한 향후 추진할 워크 셰어링을 긴급대응형과 다양취업형으로 분류하였다. 즉 고용유지를 위한 단기적인 대책인 긴급대응형과 단시간 근무 및 격일 출근 등 다양한 근로형태를 제시하는 중장기적인 대책인 다양취업형을 동시에 제시하였다고 할 수 있다.

당시 노사정은 워크 셰어링에 대한 5가지 기본 원칙으로서 ① 현재 일본이 처해 있는 상황을 고려하면 다양취업형 워크 셰어링을 실시하기 위한 환경 정비를 조속히 실시할 필요가 있으며, 현재의 심각한 고용 정세에 대응하기 위한 당면 조치로서 긴급대응형 워크 셰어링을 서둘러 실시할 것, ② 개별 기업이 워크 셰어링을 실시할 경우, 노사의 자유로운 판단과 합의에 의해 실시하고, 노사는 생산성 유지 및 향상에 노력하고 구체적인 실시 방법에 대하여 충분히 협의할 것, ③ 노사정은 다양취업형 워크 셰어링의 추진이 근로형태와 라이프 스타일 개선에 연결되는 중요한 계기가 되는 점을 인식하고 이를 위한 환경 조성을 적극적으로 실시할 것, ④ 다양취업형 워크 셰어링을 추진하는 데에 있어서 노사는 근로형태에 맞는 공정한 처우, 임금 및 인사제도의 검토 및 수정 등 다양한 근로형태에

대한 환경 정비에 노력할 것, ⑤ 긴급대응형 워크 셰어링을 실시하는 데 있어서 경영자는 고용유지를 위해 노력하고, 근로자는 소정 근로시간의 단축과 이에 따른 수입 변화에 대해서 유연하게 대응할 것을 발표하였다.

상기에서 제시하고 있는 다양취업형 워크 셰어링은 “개별 기업의 노사가 워크 셰어링 수법을 활용하여 근로자 한 사람 한 사람이 다양한 근로형태를 적절히 선택할 수 있도록 하는 데”에 있으며, 이로 인해 ① 국민 가치관의 다양화와 일과 가정 및 여가의 양립 등에 대한 요구에 대응할 수 있는 근로형태와 라이프 스타일의 개선, ② 경제의 글로벌화와 산업구조의 변화 등에 대응할 수 있도록 기업의 고용형태 개선 및 경영효율의 향상 도모, ③ 여성과 고령자의 생산성 향상 및 장래 저출산 고령화에 의한 노동력 부족 문제를 해결, ④ 노동력 수급의 미스매치 축소 등의 효과가 발생할 것으로 내다보았다.

이와 같은 다양취업형 워크 셰어링의 실시와 함께 기업의 경영환경 악화에 따른 실업 증가를 최대한 억제할 수 있도록, 향후 2~3년간 개별 기업에 있어서 일시적인 생산량 등의 감소에 의해 잉여 노동력이 발생할 경우, 노사 합의에 의해 생산성 유지 및 향상을 도모하고, 고용을 유지하기 위해 소정 근로시간을 단축하고 급여를 삭감하는 긴급대응형 워크 셰어링도 함께 실시되어야 한다고 제안되었다.

이러한 정부 방침과는 달리 워크 셰어링을 적극적으로 실시한 기업은 많지 않았는데, 당시 워크 셰어링에 대한 노사합의가 성공적으로 추진된 대기업으로는 산요전기(三洋電氣)를 들 수 있다. 산요전기는 기본급을 최대 20% 감액하는 데에 합의하였고, 실시 방법은 1일 근로시간 단축과 1개월간의 근로시간을 단축하는 두 가지 형태로 구분하였다. 즉 1일 근로시간을 단축하는 경우에는 1일 최대 115분을 단축하고, 1개월간의 근로시간을 단축하는 경우에는 1개월간 휴일이 최대 5일 증가하도록 설정하였다. 또한 단축시간과 삭감일수는 노동조합지부와 사업장이 협의하여 결정하도록 하였으며, 기본급의 감액은 근로시간을 1일 단축하였을 경우 4%, 최대 5일간 단축하였을 경우 20%가 감액되어, 실시 이전 기본급의 80% 수준을 유지하도록 하였다. 예를 들어 월 30만 엔을 수령하는 종업원이 월 5일간 근로시간을 단축했을 경우, 월수의 95%를 차지하는 기본급의 약 28만 5천 엔이 약 22만 8천 엔 수준으로 떨어지게 된다. 배우자수당 등 제반 수당은 삭감하지 않고, 일시금은 기본급의 감액에 연동하도록 하였다¹⁾. 2002년 4월에 노사정협의회에서 합의된 워크 셰어링이 실제로 실시된 것은 2003년 1월로, 효고현 가사이시에 위치한 호쥬 공장에서 실시되었다. 당시

1) 2002년 2월 28일 日本経済新聞 조간 1면 등을 참조하여 작성.

실시기간은 1년으로 근로자 580명 중 생산부문의 해외이전 등으로 잉여 노동력이 있는 제조센터 210명을 대상으로 하였으며 대상자의 근로일수를 월 3일 단축하고 기본급을 12% 삭감하였다²⁾. 하지만 이러한 노력에도 불구하고 같은 해 10월 24일 산요전기는 냉장고, 세탁기 등 이른바 백색 가전제품의 국내 주요 생산거점인 호쵸 공장에서의 생산을 같은 해 12월까지 전면적으로 중지하고, 국내 협력회사에 이전하는 사실상의 공장폐쇄를 결정하여 발표하였다. 워크 셰어링까지 실시하며 고용유지에 적극적이었던 산요전기가 최종적으로 공장폐쇄를 결정할 수밖에 없었던 이유는 중국 제품과의 가격경쟁에 대응하기 위한 것으로서 2003년 3월 산요전기의 1/4분기 영업적자는 104억 엔에 달하였다³⁾.

이처럼 2002년에 노사정 합의에 의해 제안되었던 워크 셰어링이 기업에 크게 침투하지 못한 이유로는 경영자 측의 총 인건비 억제 노선과 서비스 산업의 일상화 등 임금과 장시간 근로 등에 대한 노사 간의 대립이 계속된 점과 노사정 합의 이후 일본의 경기가 조금씩 회복된 점, 정규 및 비정규직 근로자의 균등대우에 대한 논의가 성숙되지 못한 점 등을 들 수 있다.

■ 2009년 3월 노사정이 워크 셰어링에 합의

파견근로자 및 기간제 근로자의 고용계약이 중단되고 정규 사원마저 고용조정 대상이 되자, 워크 셰어링의 도입론이 재부상하였고, 정부와 노동조합 대표인 렌고(연합), 그리고 기업 대표인 니혼케이단렌(일본경단련)은 지난 3월 23일 수상 관저에서 회합을 갖고 「고용안정 및 창출을 실현하기 위한 노사정 합의문」을 공표하였다. 이러한 노사정 3자에 의한 합의는 2002년 이래 7년 만으로, 이 회합에는 아소 수상, 마스조에 후생노동성 대신, 다카끼 렌고 회장, 미타라이 니혼케이단련 회장, 오카무라 일본상공회의소 회장, 사에키 전국중소기업단체중앙회 회장 등이 참석하였다. 합의문에는 ① 고용유지를 한층 더 강화하여 추진할 것, ② 직업훈련 및 취업알선 등 고용안전망을 확충하고 강화할 것, ③ 취업곤란자가 훈련을 받는 기간 동안 생활안정 확보와 장기실업자에 대한

2) 2003년 1월 23일 日刊工業新聞 3면을 참조하여 작성.

3) 2003년 10월 25일 朝日新聞 조간 12면을 참조하여 작성.

〈표 1〉 워크 셰어링에 대한 노사정 합의의 주요 사항

기본 항목	주요 내용
고용유지의 강화 및 추진	잔업의 삭감, 휴업, 교육훈련 등에 의해 고용유지를 도모하는 일본형 워크 셰어링의 도입
직업훈련 및 취업알선 등 고용안전망의 확충 및 강화	직업훈련 확충 및 강화와 함께 헬로워크의 기능강화, 조직과 체제의 강화 및 확충
취업곤란자의 생활안정 확보와 장기실업자에 대한 취직 실현	고용보험이 없는 실업자 등에게 직업훈련과 병행하여 월 10만 엔 정도를 지급
고용창출 실현	후루사토* 고용재생특별교부금
노사정 합의에 대한 주지 철저	정부, 니혼게이단렌, 일본상공회의소 등이 개별 기업의 노사에 대해 주지를 철저

주 : *후루사토 : 태어나서 취업을 위해 도시로 나오기 전까지 생활했던 고향을 의미.

취업을 실현할 것, ④ 고용창출을 실현할 것, ⑤ 노사정 합의에 대한 주지를 철저히 할 것 등 5개 항목으로 구성되었으며 각 항목별 자세한 내용은 <표 1>과 같다.

이 합의문은 워크 셰어링에 대한 기본 틀을 구축했다는 점에서 어느 정도 평가를 받고 있는 것 같다. 즉 경영자 측은 고용안정이 기업의 사회적 책임인 점을 인식하고, 근로자 측은 경영기반 강화에 협력하며, 정부는 잔업의 삭감, 휴업, 교육훈련, 출향 등에 의해 고용유지를 도모하는 이른바 일본형 워크 셰어링의 구축에 대한 노사 간의 합의를 촉진하기 위해 사후 활동에 대한 축소를 과감히 실시한 사업주에 대해서 휴업수당 및 임금 등의 일부를 조성하는 고용조정금의 확충을 도모할 방침이다.

실제로 미국을 시작으로 경제위기가 2008년 9월 이후 고용조정조성금을 이용하는 기업은 크게 증가하고 있는 것으로 나타났다. 고용조정조성금을 수급할 수 있는 기본적인 조건은 ① 최근 3개월간 매출액 또는 생산량 등이 직전 3개월 또는 전년 같은 기간에 비해 5% 이상 감소한 경우, ② 종업원에 대해서 1일간의 휴업 또는 사업소 전원에 대해서 일제적인 단시간 휴업을 실시한 경우(2009년 2월 6일부터 일시적으로 해당 사업소의 적용 대상 피보험자마다 1시간 이상 실시되는 휴업(특별단시간휴업)도 조성 대상에 포함된다.), ③ 3개월 이상 1년 이내의 출향을 실시한 경우로 후생노동성의 최근 조사에 의하면 고용조정조성금의 이용을 신청한 사업소는 2009년 2월 30,621개 사업소(대상인원 1,865,792명)로 전월에 비해 2.1배나 증가하였으며, 정부 요건이 완료된 2008년 11월과 비교하면 217배나 증가한 것으로 나타났다. 이러한 고용조정조성금은 어느 정도 실업 예

방 효과가 있었던 것으로 분석되고 있다.

워크 셰어링에 대한 전문가의 의견도 다양하다. 히구치(2009)⁴⁾는 워크 셰어링에 대해서 근로자의 임금 삭감과 인력 감축이 기대했던 만큼의 인건비 삭감 효과를 거두지 못하게 되는 점을 염려하면서, 워크 셰어링을 실시하기 위해서는 시간 관리와 직무 수정, 균등처리의 촉진, 단시간 정사원의 확대를 논의하여 향후 개혁에 연결시켜 나가는 것이 중요하다고 주장하였다.

하마구치(2009)⁵⁾는 일본의 워크 셰어링의 특징으로 ① 세계적으로 논의되고 있는 워크 셰어링의 표준이 고용장출형인 데 비해 2002년 일본에서 논의된 워크 셰어링은 긴급피난형과 다양취업형뿐이었던 점, ② 일본에서는 긴급피난형 워크 셰어링이 오래 전부터 실시되고 있었다는 점(예:1970년대 오일쇼크로 인해 기업의 경영환경이 악화되었으나 정규직의 고용을 유지하기 위해 조업시간의 단축 및 자회사로의 출항을 실시)을 들었다. 또한 최근의 워크 셰어링에 대한 논의도 긴급피난형과 다양취업형이 중심이 될 것이라고 주장하였다. 단 긴급피난형의 경우 비정규직 근로자가 크게 증가함으로 인해, 긴급피난형 워크 셰어링의 대상자가 정규직 근로자뿐만 아니라 비정규직 근로자에 게도 적용되어야만 한다는 논의가 제기된 점 등을 2002년과의 차이점으로 설명하였다.

다치바나키(2009)⁶⁾는 최근의 경기침체에서 탈출하는 방법으로 기업이 보유하고 있는 내부 유보를 근로자에게 최대한 환원할 것과 동일노동 동일임금을 전제로 한 워크 셰어링을 도입할 것을 제안하였다.

오쿠라(2008)⁷⁾는 선진국의 워크 셰어링을 예로 들면서 일본의 문제점을 지적하였다. 특히 1993년에 독일의 자동차 회사인 폴크스바겐이 산별노조와 체결한 노동협약⁸⁾을 통해 단기적이고 국소적인 긴급피난형 워크 셰어링을 성공시킨 사례를 들면서, 일본의 근로시간 실태가 폴크스바겐과 같은 긴급피난형 워크 셰어링을 불가능하게 했다고 주장하였다. 즉 유럽의 임금형태는 일본처럼 각종 수당과 보너스 제도가 없어 대부분의 근로자는 연봉을 연간 근로시간으로 나누어 비교적 간

4) 2009년 1월 20일 日本経済新聞 조간 「経済教室—均等待遇強化こそ本節」.

5) 2009년 2월 22일 朝日新聞 조간 「耕論—ワークシェア何めざす」.

6) 橋本俊昭(2009), 「同一労働・同一賃金の条件でワークシェアリングを導入せよ」, 『週刊エコノミスト』, 第87巻第7号.

7) 小倉一哉(2008), 「ワークシェアリングは雇用促進に有効だったか」, 『日本労働研究雑誌』, No.573.

8) 폴크스바겐이 산별노조와 맺은 노동협약은 기존의 주 36시간의 노동시간을 28.8시간(20% 단축)으로 단축하고 주3일 휴일제를 실시하는 대신에 근로자에 대한 어떠한 정리해고도 실시하지 않을 것을 기본 내용으로 하였다.

단하게 시간급을 계산할 수 있으며, 근로자가 일본 근로자처럼 잔업을 선호하지 않고, 잔업할증률이 일본보다 높기 때문에 기업이 무리하게 잔업을 실시하지 않는다는 것이다. 한편 주문량이 늘어 생산량을 늘려야 할 경우에는 근로자를 신규 고용하는 등 근로시간, 임금, 고용량의 관계가 비교적 명확하다고 설명하고 있다. 반면 일본의 경우에는 법정 잔업할증률이 낮고, 제반 수당이나 보너스가 할증률의 산정 기준에 반영되지 않기 때문에, 잔업수당의 산정 기준인 시간급이 낮아 경영자가 잔업을 시키는 데 있어서의 경제적인 부담을 상대적으로 덜 느끼는 것이 근로시간의 장기화에 연결되고 워크 셰어링의 추진을 방해하는 요인이 되고 있다고 설명하고 있다.

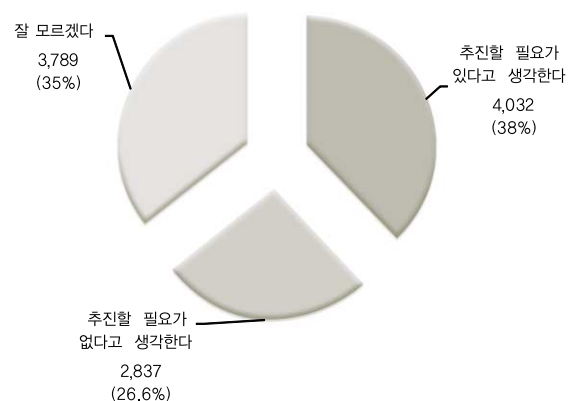
■ 워크 셰어링에 대한 의식조사

1) 제국데이터뱅크 「2009년도의 고용동향에 대한 기업 의식조사」

제국데이터뱅크는 2009년 2월 18일부터 28일에 걸쳐 전국 20,451개사(유효 응답기업수는 10,658개사, 응답률 52.1%)에 대해서 2009년도의 고용동향에 대한 기업 의식조사⁹⁾를 실시하였다.

이번 조사에서는 일본의 고용환경을 개선하기 위해 워크 셰어링을 추진해야만 하는지 어떤지에 대해 질문하였는데, 응답기업 10,658개사 중에서 4,032개사(구성비 37.8%)가 “추진해야 한다고 생각한다”고 응답한 반면, “추진해야 한다고 생각하지 않는다”고 응답한 기업도 2,837개사(26.6%)에 달해 워크 셰어링에 대한 기업의 의견은 크게 나누어져 있는 것으로 나타났다(그림 2).

[그림 2] 워크 셰어링의 추진에 대한 의견



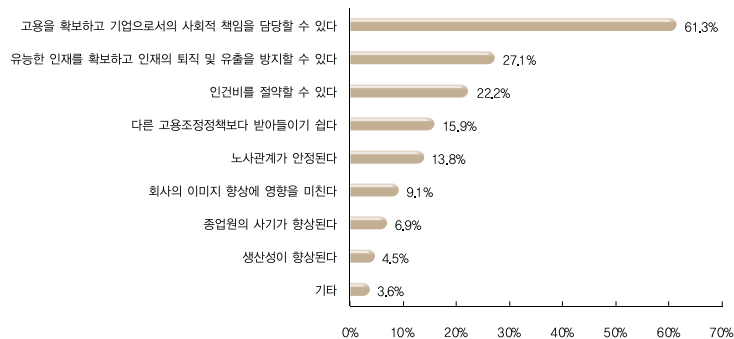
자료 : 제국데이터뱅크 산업조사부(2009), 「2009年度の雇用動向に関する企業の意識調査」.

9) 제국데이터뱅크 산업조사부(2009), 「2009年度の雇用動向に関する企業の意識調査」.

또한 자사의 워크 셰어링 도입 상황에 대해서 “이미 도입하고 있다”, “도입 할 계획이다”, “도입을 검토하고 있다”라고 응답한 기업은 각각 3.3%와 1.3% 그리고 4.6%로 도합 9.1%에 불과한 데 비해, “도입 할 계획이 전혀 없다”라고 응답한 기업은 51.3%로 과반수를 넘는 것으로 나타났다.

워크 셰어링을 도입함에 따른 장점으로서는 전체 응답기업의 61.3%에 해당하는 10,658개사가 “고용을 확보하고 기업으로서의 사회적 책임을 담당할 수 있다”는 항목을 선택하여 가장 많은 비율을 차지하였으며, 다음으로 “유능한 인재를 확보하고 퇴직 및 유출을 방지할 수 있다”가 27.1%, “인건비를 절약할 수 있다”가 22.2%를 차지하였다(그림 3).

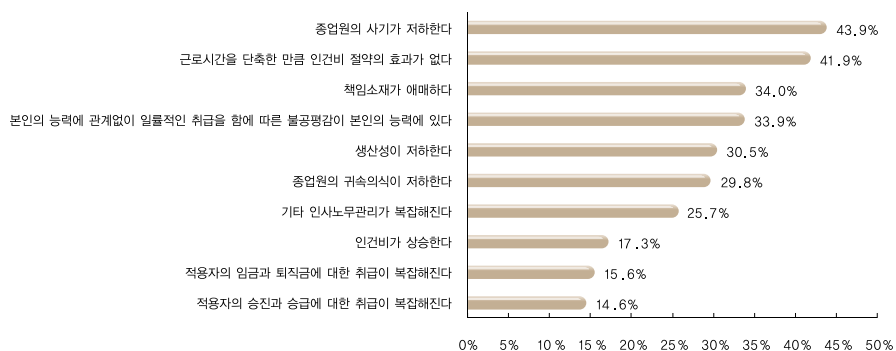
[그림 3] 워크 셰어링의 장점



자료 : 제국데이터뱅크 산업조사부(2009), 「2009年度の雇用動向に関する企業の意識調査」.

한편, 워크 셰어링의 단점에 대해서는 “종업원의 사기가 저하한다”가 43.9%로 가장 많았으며, “근로시간을 단축한 만큼의 인건비 절약의 효과가 없다”가 41.9%로 다음을 차지하였다(그림 4).

[그림 4] 워크 셰어링의 단점



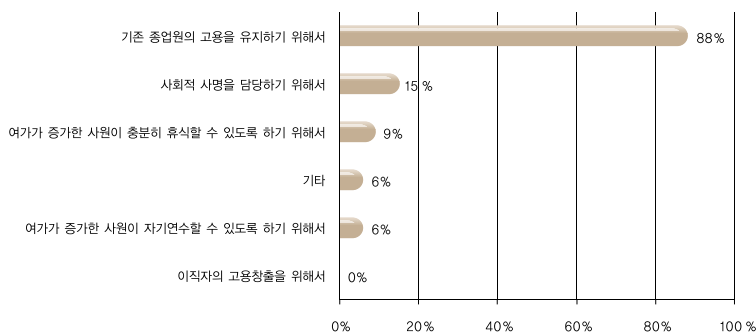
자료 : 제국데이터뱅크 산업조사부(2009), 「2009年度の雇用動向に関する企業の意識調査」.

2) ‘엔 재팬’ 주식회사 「워크 셰어링에 대한 설문조사 보고」

인재 컨설팅 회사인 주식회사 엔 재팬은 2009년 1월 28일에서 2월 24일까지 중도채용지원 사이트를 이용하는 469개 기업을 대상으로 워크 셰어링에 관한 설문조사를 실시하였다. 먼저 워크 셰어링과 고용에 대한 질문에 대해서는 “워크 셰어링에 의해 고용 문제가 해결되지는 않는다고 생각한다”가 60%로 가장 많았으며, “고용유지에 필요하다”가 29%, “고용창출에 필요하다”가 11%의 순으로 나타났다. 두 번째로 향후 워크 셰어링의 도입에 대한 질문에 대해서는 도입이 어렵다고 응답한 기업이 66%로 “검토는 하겠지만 도입은 어렵다”고 응답한 기업 17%를 크게 상회하는 등 기업이 워크 셰어링의 도입에 소극적인 것으로 나타나, 정부의 적극적인 지원 대책 및 노사의 합의 없이는 워크 셰어링의 보급은 쉽지 않을 것으로 예상된다.

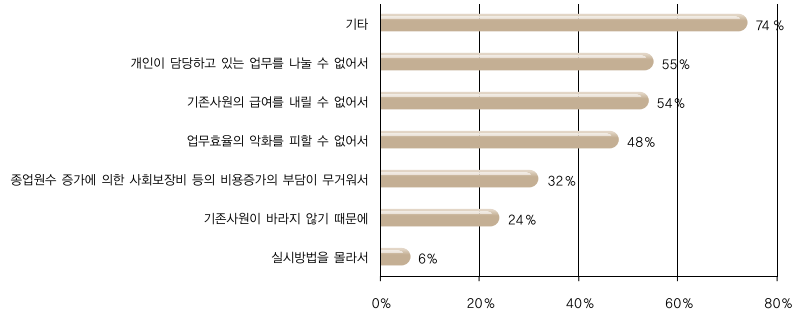
워크 셰어링을 이미 도입하고 있는 기업과 도입을 검토하고 있는 기업의 워크 셰어링 도입한 이유와 도입을 검토하는 이유로는 “기존 종업원의 고용을 유지하기 위해서”가 88%로 가장 많았으며, 다음으로 “사회적 사명을 담당하기 위해서(15%)”, “여가가 증가한 사원이 충분히 휴식할 수 있도록(9%)” 등의 순이었다(그림 5). 한편 “검토는 하겠지만 도입은 어렵다”, “도입은 어렵다”고 응답한 기업을 대상으로 워크 셰어링의 도입이 어려운 이유를 물은 결과, “담당 업무를 나누기 힘들어서”가 55%, “기존 사원의 급여를 내릴 수 없어서”가 54%를 차지하였다(그림 6).

[그림 5] 워크 셰어링을 도입한 이유 및 도입을 검토하는 이유



자료 : 주식회사 엔 재팬(2009), 「ワークシェアリングに関するアンケート調査報告」.

[그림 6] 워크 셰어링의 도입이 어려운 이유



자료 : 주식회사 엔 재팬(2009), 「ワークシェアリングに関するアンケート調査報告」.

■ 기업의 워크 셰어링 실시 사례

설문조사 결과에서도 나타나듯이 일본 기업들의 워크 셰어링은 그렇게 적극적이지 않은 것 같다. 이러한 가운데 일부 기업에서 워크 셰어링의 실시를 발표하고 있어 주목되고 있다. 워크 셰어링의 도입을 결정한 대표적인 기업들은 다음과 같다.

1) 도요타 자동차

도요타 자동차는 지난 3월 4일 미국 캘리포니아 주에 있는 도요타와 제네랄모터스(GM)의 합병 공장에서 3월 6일부터 8월 7일까지 금요일을 무급 휴일로 지정하기로 전미자동차노동조합(UAW)과 합의하였다. 이번 조치에 대해서는 3일 조합원 투표를 실시하였고, 조합원의 86.5%가 찬성하였다. 또한 4월부터는 미국 공장에 이어 영국 공장에서도 워크 셰어링이 실시되었다. 이번 조치를 통해 근로시간이 10% 단축되고 임금도 10% 삭감되지만, 가능한 한 고용유지를 위해 인력 감축이 아닌 워크 셰어링으로 대처할 방침이다.

2) 마츠다 자동차

마츠다 자동차는 2009년 1월 공장에서 근무하는 정규직을 대상으로 고용유지 대신에 근무시간과 급여를 삭감하는 워크 셰어링을 실시하였다. 대상은 히로시마현의 우지나 본사 공장과 야마구

치 현의 호후 완성차 공장에서 근무하는 종업원 약 1만 명으로, 종래 낮과 밤으로 1일 2교대제였던 근로형태가 야간조업이 1월부터 중지됨에 따라 1인당 근로시간이 절반으로 줄게 되었다. 마츠다 자동차는 인건비 삭감액에 대해서는 구체적인 내용을 밝히고 있지 않지만, 관계자 등에 의하면 1월분 기본급이 약 2할 정도 삭감되었다고 한다. 더욱이 시간외근로와 휴일근로 등의 수당도 크게 줄게 됨에 따라 실제 삭감액은 더 클 것으로 추측되고 있다.

3) 닛산 자동차

닛산 자동차는 2009년 4월부터 1인당 근로시간을 단축하는 워크 셰어링을 실시하기로 노사 간에 합의하였다. 공장 등 생산부문 이외의 간접부문에서는 임금삭감을 동반한 휴업일을 설정하고 업적 악화에 대처하였다. 닛산 자동차는 감산에 대응하여 국내 공장에서 2월부터 임금을 최대 2할 삭감하는 휴업일을 설정하였고, 3월에는 본사의 간접부문에도 휴업일 설정을 확대하였다. 4월 이후에는 워크 셰어링의 운영 형태 등에 대해서 노사 간에 합의할 예정이었지만, 당분간 감산이 계속 될 것으로 판단하여 워크 셰어링을 도입하기로 결정하였다. 닛산 자동차의 시가 도시유키 최고운영책임자(COO)는 31일 매출액의 감소와 함께 작업량을 줄이지 않으면 안 되는 상황이지만, 그 대신에 고용은 유지하고 싶다는 심증을 밝혔다.

■ 맺음말

최근 일본의 노동시장을 살펴보면 경제위기를 전후하여 비정규직 근로자의 비율이 급격히 증가하고, 기업의 경영상황이 악화됨에 따라 비정규직 근로자를 중심으로 하는 고용조정이 진행되었으며 최근에는 고용조정의 범위가 비정규직 근로자뿐만 아니라 정규직 근로자에게도 확대되어 실업률이 크게 증가한 상태이다. 기업의 지속적인 고용조정 에 대한 여론이 거세지자 경영자 측은 일시적으로 근로시간 단축과 임금 삭감에 의해 고용을 유지하는 이른바 워크 셰어링을 제안하였지만 노조와 근로자 입장에서는 반갑기만 한 제안은 아니었다. 노조 측이 경영자 측이 제안한 워크 셰어링에 불신감을 가졌던 이유로는 경영자 측이 워크 셰어링을 제안하기 이전에 다수의 파견사원 및 기간제 근로자 등의 계약을 해지하는 등 고용조정을 이미 실시하여 근로자의 고용유지에 불

안감을 조성시킨 점과, 현재의 정규직 근로자와 비정규직 근로자 사이의 임금격차 등 양자 사이의 근로환경이 개선되지 않은 상태에서 워크 셰어링을 도입하게 되면 비정규직 근로자의 생활수준이 더욱 악화될 가능성이 있다는 점 등을 들 수 있다. 어쨌든 우여곡절 끝에 노사정협의회에서 워크 셰어링의 실시 등이 합의되었지만 아직도 해결해야 할 과제가 산적해 있는 것이 사실이다. 이 글의 조사 결과에서도 알 수 있듯이 워크 셰어링이 고용 문제를 직접적으로 해결해 주지 않을 것이라고 생각하는 기업과 워크 셰어링에 의해 어떻게 기존의 업무를 분담시켜야 할지에 대해서 고민하고 있는 기업이 다수 존재하고 있다. 또한 노조 측이 걱정하는 정규직 근로자와 비정규직 근로자 간의 임금수준을 포함한 근로조건 격차도 해결되지 않은 상태이다. 따라서 향후 일본 정부는 기업이 보다 탄력적으로 워크 셰어링에 대처할 수 있도록 이에 대한 보다 상세한 가이드라인을 제공하고 조성금 제도를 효율적으로 사용할 수 있는 방안을 고려할 필요가 있을 것으로 사료된다. 또한 네덜란드의 바세나르 합의 등을 참고하여 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 임금격차 축소, 비정규직 근로자의 근로조건 개선, 정규직 근로자의 장시간 근로체제 해소 등을 적극적으로 추진하여 노사 간의 신뢰관계를 재구축하고, 보다 다양한 근로형태를 제공할 필요가 있다.

마지막으로 지금까지 중심으로 논의되었던 단기적인 워크 셰어링 대책인 긴급피난형보다는 새로운 고용을 창출할 수 있는 고용창출형으로의 단계적인 전환을 도모하여 청년실업 등의 문제를 해결해 나가야 할 것으로 판단된다. **KLI**