



일본 노동계약법 개정안의 내용

윤문희 (이화여자대학교 노동법 박사)

■ 일본 노동계약법의 개정 과정

일본 노동계약법의 성격

지난 2012년 3월 16일 일본 노동후생성은 일본 노동계약법(労働契約法)¹⁾에 관한 개정안을 발표하였다. 일본 노동계약법은 2007년에 민법적 입지에서 제정하여 시행된 법으로 총 5장 18개 조문으로 이루어져 있다.

이 노동계약법은 근로계약의 이행 및 근로조건의 변경에 있어서도 당사자의 합의에 의할 것을 촉구한다는 점(제1조 및 제3조) 및 제17조에서 유기근로계약의 경우 기간 중 정당한 이유가 없는 한 기간만료 전 해고의 금지 및 필요 이상의 단기간 유계약의 반복·갱신을 금지한다는 특징이 있다.

1) 우리나라에서는 노동이라는 용어가 아닌 근로를 사용하지만 원전에 충실하여 일본의 법명을 이야기 할 때는 '노동계약법', '노동기준법'이라 사용한다. 다만 처음 사용하는 경우에는 일본어(한자)를 병기 하도록 한다.

노동계약법의 개정논의 및 과정

일본의 노동관계법은 유기근로계약의 기간과 관련하여 제14조에서 3년의 상한만을 규정하고 있을 뿐, 별도의 규정을 두고 있지 않다. 또한 지금까지 어느 법에서도 반복·갱신의 경우 무기계약의 전환 등과 같은 규정을 두고 있지 않았다. 실제 유기근로계약자들의 단기간 근로계약의 반복·갱신으로 인한 고용불안 및 열악한 근로조건으로 인한 생활의 어려움은 사회문제화 되었다.

이러한 점에 착안하여 일본 정부는 노동계약법이 제정된 이후에도 노동정책심의회를 통해 유기근로계약에 관한 연구사업을 지속적으로 하여 왔다. 2011년 12월 26일 노동정책심의회는 근로조건분과회에서 ‘유기근로계약의 존재형식에 대하여(有期労働契約の在り方について(建議)’를 기초로 하여 올해 3월 23일 개정안(労働契約法の一部を改正する法律案)을 결정하고, 같은 날 중의원에 제출하였다.

노동후생성은 노동계약법 개정안의 제출 목적을(이하 ‘개정안’) ① 기간의 정함이 있는 근로계약에 대하여 그 체결 및 갱신을 적정하게 이루어지도록 하기 위하여, ② 기간의 정함이 있는 근로계약이 일정한 요건을 만족하는 경우에는 근로자의 신청에 의하여 기간의 정함이 없는 근로계약으로 전환시키는 구조를 만들 필요가 있다고 하였다.

다음에서는 개정안의 내용을 소개하고 그 의의를 살펴보고자 한다.

■ 노동계약법 개정안의 주요 내용

기간의 정함이 없는 근로계약으로의 전환규정의 도입

(유기근로계약의 기간의 정함이 없는 근로계약으로의 전환)

제18조 ① 동일한 사용자와의 사이에서 체결된 둘 이상의 유기근로계약(계약기간의 시기의 도래 전의 것을 제외. 이하의 조에서 동일)의 계약기간을 통산한 기간(다음 항에서 ‘통산계약기간’이라 한다.)이 5년을 초과하는 근로자가, 해당 사용자에 대하여 현재 체결하고

있는 유기근로계약의 계약기간을 만료하는 날까지 사이에, 해당 만료일의 익일부터 노무가 제공되는 기간의 정함이 없는 근로계약의 신청을 한 때에는, 사용자는 해당 신청을 승낙한 것으로 본다. 이 경우 해당 신청에 따르는 기간의 정함이 없는 근로계약의 내용인 근로조건은 현재 체결하고 있는 유기근로계약의 내용인 근로조건(계약기간을 제외)과 동일한 근로조건(해당 근로조건(계약기간을 제외)에 대하여 특단의 정함이 있는 부분을 제외한다)으로 한다.

② 해당 사용자와의 사이에서 체결된 하나의 유기근로계약의 계약기간이 만료한 날짜와 해당 사용자와의 사이에 체결된 그 다음 유기근로계약의 계약기간 초일과의 사이에 어디에도 속하지 않는 기간(이러한 계약기간이 연속된다고 인정될 만한 것으로 노동후생성이 정한 기준에 해당하는 경우인 어디에도 속하지 않는 기간을 제외한다. 이하의 항에서 ‘공백기간’이라 한다)이 있고, 해당 공백기간이 6월(해당 공백기간의 직전에 만료한 하나의 유기근로계약의 계약기간(하나에 해당하는 유기근로계약을 포함한 둘 이상의 유기근로계약의 계약기간 사이의 공백기간이 없는 때에는 해당하는 둘 이상의 유기근로계약의 계약기간을 통산한 기간. 이하의 항에서도 동일)이 2년에 달하지 않은 경우에는 해당하는 하나의 유기근로계약의 계약기간의 2분의 1을 곱하여 얻은 기간을 기초로 하여 노동후생성이 정한 기간) 이상인 때에는 해당 공백기간이 만료한 유기근로계약의 계약기간은 통산계약기간에 산입하지 아니한다.

개정안 제18조에 의하면 유기근로계약이 5년을 경과하여 반복 갱신되는 경우에는 근로자의 신청에 의하여 무기근로계약으로 전환할 수 있다. 일본은 노동계약법은 물론 노동기준법에도 유기근로계약자의 무기직 전환에 관한 규정이 없었으나 이번 개정안에서 무기직으로의 전환 규정을 두었다. 전환이 되는 구체적인 요건은, 동일한 사용자와의 사이에서 2회 이상 유기계약의 통산기간이 5년을 넘을 것, 그리고 만료일 이전에 근로자의 신청이 있을 것을 요건으로 하고 있다. 다만 처음 계약과 두 번째 계약기간 사이에 6개월 이상의 간격이 있는 경우에는 처음의 계약기간을 상정하지 않는 것으로 규정하고 있다. 개정안은 근로조건을 이전의 근로조건과 동일한 것으로, 그리고 통산계약기간을 산입하지 않는 공백기간 산정방법은 노동후생성령에 위임하였다.

즉 개정안은 유기근로계약이 갱신되어 통산 계약기간이 5년을 초과하는 근로자가 이미 체결하고 있는 유기근로계약의 기간만료 전에, 해당 유기근로계약이 종료하는 날의 다음날부터 기간의 정함이 없는 근로계약의 체결을 신청한 때에는, 사용자는 이것을 승낙하는 것으로 간주한다는 것이다.

‘고용중지의 법리’의 법정화

(유기근로계약법의 갱신 등)

제19조 유기근로계약으로 다음의 각 호에 해당하는 경우 계약기간이 만료하는 날까지 근로자가 해당 유기근로계약의 갱신 신청을 한 경우 또는 해당 계약기간의 만료 후 지체 없이 유기근로계약의 체결 신청을 한 경우에, 사용자와 해당 신청을 거절하는 것이 객관적으로 합리적인 이유를 결하고, 사회통념상 상당하다고 인정되지 않는 때에는 사용자는 종전의 유기근로계약의 내용과 동일한 근로조건으로 해당 신청을 승낙한 것으로 간주한다.

1. 해당 유기근로계약이 과거에 반복하여 갱신되어 왔고, 그 계약기간의 만료 시에 해당 유기근로계약을 갱신하지 않는 것에 의하여 해당 유기근로계약을 종료시키는 것이 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 있는 근로자에게 해고의 의사표시를 하는 것으로 인하여 해당 기간의 정함이 없는 근로계약을 종료시키는 것을 사회통념상 동일시할 수 있는 것으로 인정될 수 있는 것
2. 해당 근로자로 하여금 해당 유기근로계약의 계약기간의 만료 시에 해당 유기근로계약이 갱신될 것으로 기대를 가지게 할 만한 합리적인 이유가 있다고 인정될 수 있을 것

개정안 제19조는 고용중지법리(판례법리)를 법정화하였다.

고용중지법리란 유기근로계약의 반복갱신에 의하여 무기근로계약과 실질적으로 다르지 않은 상태가 존재하는 경우, 또는 유기근로계약의 기간만료 후 고용계약에 대한 합리적 기대가 인정되는 경우에는 해고권 남용법리를 유추하여 고용중지를 제한하는 법리를 말한다.

즉 개정안 19조에서는 유기근로계약자가 갱신 신청을 한 경우 또는 기간만료 후 지체 없이

유기근로계약 신청을 한 경우로, 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사용자가 승낙한 것으로 보아야 한다고 규정하고 있다. 하나는 사용자가 해당 신청을 거절하는 것이 객관적이고 합리적인 이유를 결하고 있는 경우를, 또 다른 하나는 사회통념상 상당하다고 인정되지 않는 경우를 말한다.

유기근로계약을 이유로 한 불합리한 근로조건의 금지

(기간의 정함이 있는 것에 의한 불합리한 근로조건의 금지)

제20조 유기근로계약을 체결하고 있는 근로자의 근로계약 내용인 근로조건이 기간을 정하고 있다는 것을 이유로 동일한 사용자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 있는 근로자의 근로계약 내용인 근로조건과 상이한 경우에 있어서는, 해당 근로조건의 위상은 근로자의 업무 내용 및 해당 근무에 따르는 책임의 정도(이하 이 조에서 '직무의 내용'이라 한다), 해당 직무의 내용 및 배치의 변경 범위, 기타 사정을 고려하여 불합리하다고 인정될 수 있는 것이어서는 아니 된다.

개정안 제20조는 유기근로계약 근로자의 근로조건이 기간을 정하고 있다는 것을 이유로 하여 무기계약근로자의 근로조건과 다른 경우, 그 위상은 직무 내용이나 배치의 변경 범위 등을 고려하여 불합리하여서는 안 된다는 규정을 마련하였다. 이는 차별 시정의 한 조치라고 볼 수 있다.

■ 맺음말

일본의 비정규직 수는 전체 취업자 수 5,111만 명(임원을 제외한 수) 중 1,756만 명²⁾이고 이 비정규직 중 1,200만 명이 유기근로계약자이다.³⁾ 앞서 언급한 바와 같이 노동계약법을 포함한 일

2) 계약·촉탁사원(330만 명), 파트·아르바이트(1,192만 명), 파견(96만 명), 기타(120만 명).

3) 労働厚生省(2012), <http://www.mhlw.go.jp/topics/2012/02/dl/tp0215-1-4.pdf> 재인용. 자료출처: 総務省(2010), 「労働力調査(詳細集計)(年平均)」.