

‘일본 1억 총활약 플랜’과 신분제 고용시스템

우종원 (일본 사이타마대학교 교수)

■ 서론

이 글에서는 현재 아베 정권이 추진하고 있는 「일본 1억 총활약 플랜」(이하 플랜)이 과연 일본의 ‘신분제’ 고용시스템을 극복할 수 있는 질(質)과 모멘텀을 가지고 있는지에 대하여 검토하고자 한다. 이렇게 과제를 설정한 이유는 다음과 같다. 아베 정권의 플랜은 일단 일본 고용시스템의 변화를 의도하고 있다. 하지만 일본의 고용시스템은 기본적으로 신분제의 성격이 강하다. 따라서 플랜의 성패 여부는 이 신분제를 개선할 수 있는지의 여부에 따라 결정될 것이다.

여기서 ‘신분제’라 함은 다음과 같은 실태를 말한다. OECD 회원국 또는 EU 회원국에 비해 일본에서는 정규직과 비정규직 간 근로조건과 처우의 격차가 매우 크다. 이는 일본에서 정규직과 비정규직이 서로 다른 신분에 속해 있기 때문이다. 여기서 신분은 물론 사회적인 신분이 아니라 조직 내 서열에 의한 지위를 말한다. 일본의 정규직과 비정규직 간 관계는 다음과 같은 점에서 신분적이다. 첫째, 조직 서열에서 정규직 및 비정규직 간의 관계는 수직적이며 비정규직의 지위는 거의 예외 없이 정규직의 아래에 위치한다. 둘째, 정규직과 비정규직은 입사 단계부터 다르게 구별되어 있어, 노동자가 자신의 의욕이나 능력에 따라 선택할 수 있는 사항이 아니다. 셋째, 통상적으로 정규직과 비정규직 간의 이동은 한정적이며 비정규직에서 정규

* 이 글은 2019년 5월 19일에 열린 사회정책학회 제138회(2019년도 춘계) 대회의 공통 논제 보고 「‘1억 총활약’과 신분제 고용시스템」을 축약한 것이다.

직으로 전환할 수 있는 기회는 매우 제한적이다.

연구방법은 다음과 같다. 첫째, '1억 총활약'의 정책과 관련해서는, 그 세부를 나열하는 것은 피하고 플랜을 구성하는 주된 시책별로 해당 시책의 PDCA(Plan-Do-Check-Action)를 전개하는 과정에서 어떤 지표를 핵심적인 지표로 설정하고 있으며, 또한 이 지표가 어느 정도 달성되었는지 상세히 조사하는 방법을 따를 것이다. 둘째, 고용시스템과 관련해서는, 일본의 고용시스템이 형성되어 온 경로를 추적하고 이 시스템이 가지고 있는 현재의 문제점을 부각하는 역사적인 방법을 따를 것이다.

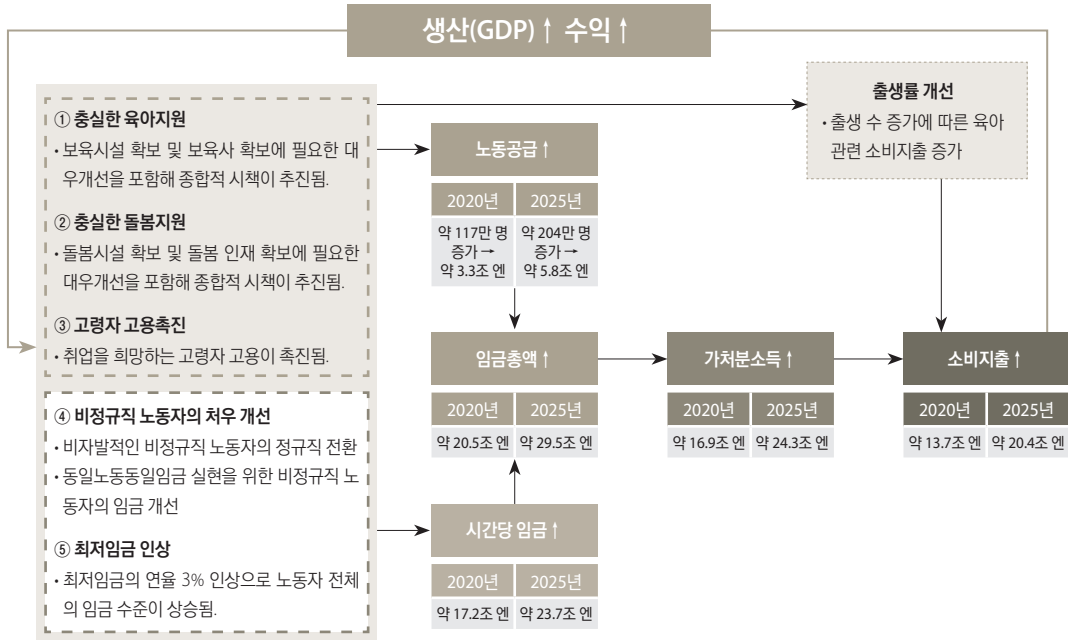
■ 플랜의 개요와 특징

플랜의 구체화 과정을 간단하게 정리하면 다음과 같다. 먼저 수상관저 주도로 1억 총활약 국민회의를 개최하고 2016년 6월 플랜을 각의 결정했다. 나아가 이 플랜을 실현하기 위한 주요 정책수단의 하나로서 「동일노동 동일임금 가이드라인 안」(이하 가이드라인)을 결정(2016년 12월)하고, 이어서 「일하는 방식 개혁 실행 계획」(이하 계획)을 마련했다(2017년 3월). 그리고 이러한 정책을 법 제도화하기 위해 「일하는 방식 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률」(이하 법률)을 2018년 6월에 통과시키고 같은 해 7월에 공포했다.

이상의 과정을 거쳐 수립된 플랜은 다음과 같은 삼중구조로 체계화되었다. 가장 큰 틀은 사회정책을 포함한 넓은 의미에서의 경제정책으로서의 '플랜'이다. 다음으로 큰 틀은 이 플랜을 달성하기 위한 최대의 도전이라 할 수 있는 '계획'이다. 마지막으로 그 계획의 핵심을 차지하는 것이 첫째가 '노동시간 단축'이고 둘째가 앞서 말한 '가이드라인'이다. 이 글에서는 전자를 생략하고 후자인 가이드라인에 초점을 맞춘다.

사회경제정책으로서의 플랜은 다음과 같은 특징을 가진다. 첫째, 정책의 절차와 내용이란 두 측면에서 이른바 노사자치에 대해 정책적인 개입을 하고 있는 점이다. 둘째, 비정규직 문제에서 고용형태에 대한 규제는 거의 다루지 않고 처우의 측면에 초점을 맞추고 있는 점이다. 셋째, 노동의 질보다는 양을 중시하고 있는 점이다. 이 중 세 번째 특징을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

[그림 1] 1억 총활약 사회 실현을 위한 성장과 분배의 선순환 모델: 임금·소득·소비의 순환을 중심으로 한 추산



자료: 「일본 1억 총활약 플랜」, 2016년 6월 2일 각의 결정, <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusou/katsuyaku/pdf/plan1.pdf>

플랜은 크게 ‘성장과 분배의 선순환’을 목표로 한다. 성장과 관련해서는 ‘명목GDP 600조 엔’을 목표로 설정했다. 한편 분배와 관련해서는 ‘희망 출산율 1.8’과 ‘돌봄 이직 제로’를 목표로 설정했다. 그리고 성장과 분배의 선순환을 정량적으로 보이기 위해 정책의 효과를 추산했다. 이때 추산의 대상이 된 정책은 다음의 다섯 가지로 ① 육아 지원의 확충, ② 돌봄 지원의 확충, ③ 고령자 고용 촉진, ④ 비정규직 노동자의 처우 개선, ⑤ 최저 임금 인상(그림 1 참조)이다.

플랜의 정책효과 추산 결과는 다음과 같다. 정책 ①, ②, ③에 의해 노동자 수 및 임금 총액의 증가가 전망되었다. 구체적으로 노동자 수는 2020년도에 약 117만 명, 2025년에는 약 204만 명이 증가하고, 임금 총액은 2020년도에 약 3.3조 엔, 2025년도에 약 5.8조 엔의 증가가 예측되었다. 또한 정책 ④, ⑤에 의해 임금 총액의 증가가 전망되었다. 구체적으로는 2020년도에 약 17.2조 엔, 2025년도에 약 23.7조 엔의 증가가 예측되었다. 이런 추산에서

미루어 보더라도, 플랜이 매우 경제 중심적인 정책이며 양적 성장을 중시한 성장 전략임을 알 수 있다.

여기서 검토해야 할 것은 위의 '순환'을 구성하는 루트이다. 이때 '성장 ⇒ 분배'는 그다지 새로운 것은 아니기 때문에, '분배 ⇒ 성장'의 루트가 문제가 된다. 이에 대해 플랜은 다음의 세 가지 가정을 전제로 하고 있다. 첫째는 '노동 투입(+) → 잠재성장률(+)'이다. 둘째는 '임금(+) → 소비·투자(+) → 성장(+)'이다. 셋째는 '다양성(+) → 혁신·생산성(+) → 성장(+)'이다. 여기서 첫째와 둘째 루트는 양적 성장에 관한 것이기 때문에 기본적으로 이해하기 쉽다. 이해하기 어려운 것은 셋째 루트이다. 이 경우에도 후반부의 '혁신·생산성(+) → 성장(+)'은 상대적으로 이해하기가 용이하다. 그러나 전반부에 해당하는, 다양성이 어떻게 혁신 및 생산성 향상을 이끌어내는지가 분명하지 않다.

원래 다양성과 혁신, 생산성, 성장의 루트는 노동의 질과 깊은 관련이 있다. 단순히 다양하게 된다고 해서 그것이 곧 혁신과 생산성 향상을 창출하는 것은 아닌 것이다. 기본적으로 다양성이 혁신과 생산성 향상으로 이어지기 위해서는 일하는 사람들의 다양한 참여에 의해 이루어진 노동의 질의 고도화가 필요하다. 그러나 플랜에서는 이에 대해 제대로 고려하지 않고 있다. 결론적으로 성장과 분배 간의 결절점이 보이지 않는다는 사실이 플랜이 가지고 있는 가장 큰 문제점이라고 할 수 있다.

■ 플랜의 성과와 한계

플랜은 아직 시행단계로 아직 본격적인 평가를 하기에는 이르다. 하지만 정책을 내재적으로 검토할 수는 있다. 플랜은 시책 항목별로 핵심 지표를 정하고, 그에 따라 PDCA를 실시하고 있다. 따라서 어떤 지표를 중시하느냐에 따라 정책의 의도를 추정할 수 있다. 또한 그 지표의 달성 정도에 따라 시책의 성과와 한계를 추정할 수 있다. 플랜에 대한 이 글의 검토 포인트는 다음과 같은 세 가지이다. 첫째, 플랜이 전체적으로 '분배 → 생산성 → 성장'을 실현할 수 있는지 여부이다. 둘째, 플랜이 실제로 '비정규직을 없앨 수 있는지' 여부이다. 셋째, 가이드라인이 앞으로 '불합리한 처우 금지'를 실현할 수 있는지 여부이다.

첫 번째 포인트에 관해서는 ‘서비스 산업의 생산성 향상’ 시책이 좋은 예가 된다. 이 시책은 ‘희망 출산율 1.8’과 ‘명목GDP 600조 엔’ 정책과도 연관이 있다. ‘서비스 산업의 생산성 향상’ 시책은, 한편으로는 서비스업에 종사하는 청년층의 고용 안정·소득 향상을, 그리고 다른 한편으로는 사업자들에 의한 ‘일본서비스대상을 활용한 모범사례 보급’ 등을 강조했다. 하지만 문제는 고용이 안정된 청년층이 당해 시책의 목표인 생산성 향상에 어떻게 기여하는지에 대한 언급이 없다는 것이다. 따라서 전체적으로 볼 때, 청년층의 고용 안정·소득 향상을 출발점으로 한 ‘분배 → 생산성 → 성장’의 선순환 실현에 대한 해답을 명확하게 제시하고 있다고 할 수 없다.

두 번째 포인트인 비정규직 역제의 경우, 앞서 본 법률적 시책에 있어서는 일단 원래 의도대로 정책이 추진되고 있다고 평가할 수 있다. 그러나 그 밖의 시책의 경우는 가시화된 성과를 올리고 있다고 할 수 없다. 고용형태를 예로 들어 보자. 고용형태와 관련해 플랜이 취할 수 있는 선택지는 다음의 다섯 가지이다. (I) 장기 안정 위주의 고용시스템을 전직 가능한 시스템으로 전환한다. (II) 정규직을 줄이고 비정규직을 늘린다. (III) ‘무한정’정규직을 줄이고 ‘한정’정규직을 늘린다.¹⁾ (IV) 비정규직을 줄이고 ‘한정’정규직을 늘린다. (V) 기본적으로 현상을 유지한다. 이 중 실제 플랜이 선택한 것은 어떤 것이라 할 수 있을까.

먼저 선택지 (I)은 실태를 떠나 정책 의도 자체로 볼 때도 구체화되지 않은 것으로 판단된다. 예를 들어 전직과 재취업을 지원하기 위한 ‘노동이동지원조성금’이 매년 그 규모가 축소되고 있는 것이 유력한 증거라고 할 수 있다. 또한 (II)도 정책이 지향하는 바는 아니라고 생각된다. 위의 ‘노동이동지원조성금’과는 대조적으로, 비정규직의 정규직화 및 비정규직의 처우 개선을 위하여 노력하는 사업주를 대상으로 주어지는 ‘커리어 형성 촉진 조성금’ 등은 매년 그 규모가 확대되고 있기 때문이다. 또한 후생노동성도 ‘정규직 전환·처우 개선 실현 플랜’ (이하 정규직 플랜)을 적극적으로 추진하고 있다.²⁾

1) 일본에서 한정정규직이란 직무(업무의 내용 및 배치전환)나 근무지 혹은 근무시간의 범위가 한정된 정규직을 말한다. 한편 무한정정규직이란 직무, 근무지, 근로시간 등에 제약이나 한정이 없는 사원을 말한다. 즉 장래에 직무나 근무지의 변경 혹은 잔업 등의 명령이 있다면 기본적으로 이를 받아들여야 하는 암묵적 계약 아래에 놓여 있는 사원을 뜻한다.

2) 후생노동성(2016.1.28; 2019.1.24 개정), 「정규직 전환·처우개선 실현 플랜」, <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000473152.pdf>

그렇다면 선택지(III)은 어떠한가. 일본 기업에서 한정정규직 제도는 이미 일정 범위에서 도입되고 있다.³⁾ 이에 따라 플랜 및 정규직 플랜에서는 ‘단시간(근무시간 한정) 정규직 제도 도입 사업장의 비율’을 핵심지표로 정하고, 2020년의 목표치를 2014년 현재의 2배인 29%로 정했다. 그러나 그 목표 달성은 쉽지 않은데, 2017년에 20.8%에 이르는 데 불과했다. 한편 청년층에게 매력적인 ‘근무지 한정’을 촉진하기 위해 후생노동성은 2018년 3월에 청년고용 촉진법 지침⁴⁾을 개정하여 사업주 등에 대하여 ‘지역한정 사원 제도의 도입’을 권장했다. 그러나 효과를 거두고 있는지는 미지수이다. 즉 선택지(III)은 정책적인 의도 자체는 있었을지 모르나, 현실과 괴리가 있는 것으로 볼 수 있다.

이에 비추어 보면 (IV)는 현실과의 거리가 더 가깝다. 실제로 앞서 언급한 정규직 플랜은 현재 기간제 근로자 1,400만 명의 약 30%가 통산 5년 이상 유기고용계약을 반복 갱신하고 있기 때문에 이들을 먼저 무기로 전환하고⁵⁾ 이어 ‘다양한 정규직’의 보급 촉진 및 정규직으로의 전환을 도모하고자 했다. 다만 그 목표가 어떻게 달성되었고 있는지는 분명하지 않다.

그런데 최근의 노동력조사에 따르면 2018년 평균 고용 노동자는 5,596만 명으로 그중 정규직이 3,476만 명, 비정규직이 2,120만 명이다. 전년에 비해 고용 노동자는 136만 명이 증가했는데, 그중 정규직이 53만 명, 비정규직이 84만 명이다. 비정규직이 훨씬 많이 증가한 셈이다. 또한 성별로는 여성의 비정규직 증가 정도가 매우 크다. 이런 사실은 기존 고용시스템에 ‘개혁’이 일어나고 있지는 않다는 점을 보여준다.

이처럼 비정규직이 줄어들지 않는 것은 기본적으로 관련 제도의 미비 때문이다. 우선 단시간 노동자의 경우는 정규직 전환을 위한 제도적인 규제가 약하고 정책적인 유인(인센티브)도

3) 후생노동성(2012.3), 「‘다양한 형태에 따른 정규직’에 관한 연구회 보고서」, <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000260c2-att/2r98520000026mgh.pdf>

그러나 근무시간 한정제를 도입하고 있는 기업은 약 1~2%에 불과해 여성이 이용하기 쉬운 제도 도입은 아직 제한적이라고 할 수 있다.

4) 후생노동성(2015.9), 「청소년 고용 기회 확보 및 직장 정착에 관해서 사업주, 특정지방공공단체, 직업소개사업자 등 기타 관계자가 적절히 대처하기 위한 지침」, <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000498459.pdf>

5) 2012년 개정된 노동계약법은 유기고용계약에 대한 규제를 명문화했다. 약 2년을 유계약 한도로 간주하는 프랑스나 독일, 한국 등에 비하면 느슨한 법 규제이나, 그때까지 고용형태에 대한 개입에 매우 신중했다는 사실을 생각하면, 유기고용계약의 남용 방지 노력은 획기적이었다고 할 수 있다.

부족하다. 예를 들어 파트타임노동법 제13조에서 ‘일반 노동자로의 전환’에 관해 규정하고는 있지만, 사업주에게 전환에 대한 모집 내용의 안내와 사내 응모 기회의 부여 등의 의무를 부과하는 데 그치고 있고, 또한 한정정규직 제도를 도입하는 기업에 대한 지원책도 충분하지 않다. 다음으로 기간제 노동자의 경우는 무기직 전환을 의도적으로 피하는 방법이 너무 많은 것이 문제가 된다.⁶⁾ 따라서 적어도 ‘쿨링’⁷⁾에 관한 한 법 제도의 개선이 필요하다고 볼 수 있다. 즉 고용 도중에 고의적으로 6개월 이상 계약을 중단시킴으로써 무기계약으로의 전환을 회피하는 케이스에 대해서는 제동을 걸 필요가 있는 것이다. 한편 파견노동자의 경우는 2015년의 법 개정에서 따라 동일한 사업장에 파견할 수 있는 기간(파견 가능 기간)을 원칙적으로 3년까지 한정하긴 했지만, 파견 사업장의 과반수 노동조합의 의견수렴을 전제로 3년 이상의 파견을 가능하게 한 것이 문제이다. 그 대가로 파견업체에 요구하고 있는 파견노동자의 ‘고용 안정 조치’에 있어서도, ‘파견기업에 대한 직접 고용 의뢰’보다는 ‘새로운 파견기업의 제공’이 압도적 다수를 차지하는 형편이어서, 당분간 일은 계속할 수 있다고 해도 고용의 안정화까지는 이르고 있지 못한 것이 현실이다.⁸⁾ 실제로 파견노동자 중 파견으로 근무한 통산 기간이 10년 이상인 자가 19.2%, 5년 이상 10년 미만인 자가 19.0%를 차지한다.⁹⁾ 이상을 근거로 판단한다면, 고용형태에 관한 ‘1억 총활약’의 선택지는 (v) 즉 기본적으로 현상을 유지하는 것이라고 할 수 있다.

세 번째 포인트에 관해서는 먼저 불합리한 처우를 판단함에 있어서 ‘기본급, 상여금 및 기타 처우의 각각에 대해’ 개별적으로 이를 실시하도록 한 것은 진전이라고 할 수 있다. 다음으로 합리/불합리 여부를 판단함에 있어서 ‘해당 처우의 성질 및 처우 목적에 비추어 적절하다

6) 이에 관해서는 후생노동성 노동기준국(2017.12), 「이른바 ‘기간제근로자’의 무기직 전환에 관한 조사 결과」 참조, <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11210000-Roudoukijunkyouku-Roudoukankeihouka/0000189940.pdf>

7) 한 단위의 유기고용계약과 그다음 단위의 유기고용계약 사이에 계약이 없는 기간이 6개월 이상 존재할 때는, 그 공백 기간 이전의 유기고용계약 기간은 통산 계약기간에 포함되지 않는데, 이를 ‘쿨링’이라고 한다.

8) 후생노동성(2019.3), 「2017년도 노동자 파견사업 보고서 집계 결과」, <https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/000496801.pdf>

9) 후생노동성(2018.10.17), 「2017년 파견노동자 실태조사 개황」, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/18/dl/gaikyou.pdf>

고 인정되는 점을 고려하여' 할 수 있도록 한 것도 이전보다 진전된 것으로 평가할 수 있다. 이 두 가지 기준에 따라 비정규직은 직무 내용이나 신분/자격에 관계없이 지급되어야 하는 급여¹⁰⁾ 및 복리후생¹¹⁾에 있어서는 이를 수급할 수 있는 권리를 얻게 되었다. 또한 기본급과 상여금·직책수당 등에 있어서도 그 상태에서 정규직과 비정규직 간에 차이가 없으면 동일한 액수를, 그 상태에서 양자 간에 차이가 있는 경우에는 차이에 따른 액수를 각각 받을 수 있게 되었다. 이처럼 진전된 측면이 있는 반면, 가이드라인은 결정적인 한계를 가지고 있다. 그것은 ① 직무와 ② 인재 활용방식에 따른 임금격차를 '문제없음'이라고 인정한 것이다.

그동안 파트타임 노동법 및 노동계약법에도 불합리한 노동조건을 금지하는 규정은 있었다. 그러나 이들 규정은 별다른 효과를 거두지 못했다. 그 이유는 작게는 무엇이 불합리한 것인지 명확하게 제시하지 못했기 때문이다. 하지만 더 크게는 정규직과 비정규직 간에는 ① 직무와 ② 인재 활용방식에 차이가 있고, 이에 따라 처우의 차이가 있는 것은 당연하다는 논리가 계속된 데 기인한다. 그럼에도 불구하고 이번에도 이 규정은 유지된 것이다.¹²⁾ 그 결과 예를 들어 일본에서 오랫동안 문제로 지적되어 온 격차, 즉 종합직으로 채용된 젊은 정사원과 경험이 풍부한 '기간(基幹)' 파트타임직 사이에 존재하는 임금격차는 '문제가 되지 않는다'고 가이드라인에 명기되었다. 이렇게 해서 정규직과 비정규직 간의 격차는 기본적으로 현상을 유지하게 되었다.

■ '단일 신분'의 모색

유럽의 경우 차별금지원칙을 유연한 방식으로 운용하기 위한 전제는 기본적으로 업무에 따라 결정되는 '임금등급' 체계이다. 정규직이나 비정규직 여부와 상관없이, 임금등급이 같다면 지급받는 임금 또한 동일한 것이다. 반면 일본의 경우 정규직과 비정규직을 나누는 기준은 유

10) 예를 들어, 특수작업수당, 특수근무수당, 정·개근수당, 초과근무수당의 할증률, 심야·휴일 근로수당 할증률, 통근수당·출장여비, 식사수당, 단신부임 수당, 지역 수당 등.

11) 예를 들어, 식당, 휴게실, 탈의실 등 복리후생시설의 이용, 전근의 유무 등의 조건이 동일한 경우의 전 근자용 사택, 경조휴가, 건강진단에 따른 근무 면제·유급 보장 등.

12) 자세한 내용은 동일임금지침에서 제시된 '문제가 되는 예'와 '문제가 되지 않는 예'를 참조.

렵식으로 치자면 ‘일 + 커리어’이며, 일본의 역사에 비추어 보자면 ‘신분 + 자격’이다. 이는 단순한 임금등급이 아닌 ‘인사등급’이다. 인사등급이 다르기 때문에 정규직과 비정규직은 다른 처우, 다른 임금을 받게 된다. 따라서 정규직과 비정규직 간의 처우 격차를 실질적으로 개선하고자 한다면 ‘동일임금’이 아니라 ‘동일한 신분/자격(=동일한 스테이터스)’에 의거해야만 한다.

이는 역사적 경로에서도 확인할 수 있다. 근대화 이후 일본의 기업은 동일한 숙련도를 갖고 있거나 같은 업무를 하는 노동자들을 동일하게 취급하지 않았다. 오히려 이들을 나누어, (A) 공무원과 비슷한 처우가 주어지는 리더, (B) 고용이 어느 정도 보장되는 상시근로자, (C) 임시 근로자라는 서로 다른 신분으로 노동자를 각각 달리 취급하는 ‘복선형 인사관리제도’를 실시해 왔다. 그러나 이러한 관리방식은 전후 민주화 과정에서 ‘신분에 의한 차별’이라는 지탄을 받고 상당히 희석되었다. 대신 일반 블루칼라 노동자들에게도 자격등급이 주어져서 ‘전 사원’(그러나 정규직만)이 어느 정도까지는 승진이 가능한 ‘직능 자격제도’가 보급되었다. 이처럼 화이트칼라 노동자와 블루칼라 노동자의 격차를 줄이고 이른바 ‘싱글 스테이터스’를 형성한 것이 종업원 전체의 헌신과 생산성을 높여, 일본 기업의 경쟁력을 향상하는 결과로 연결되었다.

그러나 신분과 자격의 ‘단일화’는, 신분/자격이 처우에 연동하는 정도가 큰 만큼, 경영에 대한 인건비 부담감을 증대시켰다. 이는 주변 노동자를 대상으로 또 다른 신분과 자격을 만들어야 한다는 압력으로 작용했다. 그 결과 다른 신분과 자격이 그때그때 만들어졌는데, 예를 들어 1950년대까지의 임시공, 1960년대 이후의 파트타임직, 1980년대 이후의 ‘종합직’과 대비되는 ‘일반직’, 그리고 1990년 이후의 계약사원·파견사원 등이 그것이다. 이들은 신분 및 자격이 다르기 때문에, 단지 임금이 낮을 뿐만 아니라, 실업 및 노후 등의 보장 정도나 혹은 인사배치 및 승진 등 커리어에서 정규직과는 다른 처우를 받게 된 것이다.

이러한 역사적 경위에 비추어 보면, ‘동일노동 동일임금’의 원칙으로 일본의 비정규직 문제가 해결되는 것은 아니며, 무엇보다도 시급한 것은 ‘신분 자격의 격차 축소’임을 알 수 있다. 더구나 현재는 이전과 달리, 많은 비정규직이 ‘기간(基幹)’적인 업무에 투입되고 있고, 그 결과 노동생산성 향상과 부가가치 창출이 저해되고 있기 때문에, 더 이상 개선을 미룰 수 없는 형편이다. 하지만 이전과 같이 ‘무한정’정규직을 표준적인 것으로 생각해 그에 맞추는 형태로

In Depth Analysis

신분 자격을 단일화하는 것은 현실적이지도 않으며 바람직하지도 않다. 신분 자격의 격차를 해소하되 새로운 형태의 통합을 시도해야 하는 것이다. 이때 유의해야 할 점은 최근 들어 정규직과 비정규직 간의 신분 차이를 없애고 새로운 형태의 ‘단일 신분’을 실현하는 사례가 소수이긴 하지만 등장하고 있다는 사실이다. 이런 사례를 바탕으로, 우선은 신분/자격의 등급을 통합하고, 다음으로 노동자 스스로 일하는 방식과 자신의 커리어 패턴을 선택할 수 있는 것을 전제로, 고용 보장의 정도와 회사에 대한 구속성의 정도 및 보수의 연공성 정도를 적절히 조정하는 방안을 검토해야 할 것이다. **KLI**