

일본의 '일하는 방식의 차이'와 젠더 처우 격차

가나이 카오루 (일본 사이타마대학교 교수)

■ 여성노동을 둘러싼 각종 정책의 방향성

노동분야에서의 '남녀평등' 정책은 일본 고용시스템의 특징과 맞물려 앞으로 살펴볼 내용 처럼 실질적으로 평등을 가져왔다고 할 수 없다. 오히려 藤原·山田(2011)가 지적하는 것처럼 '고용의 다양화'라는 이름하에 1990년대 이후 고용의 비정규직화가 여성들에게 편향적으로 진행되어 전체 여성들의 노동조건 저하라는 '고용의 질 악화'로 이어지게 되었다. 한편 '여성 인력의 활용'이라는 명분 아래 여성들은 분절되고 계층화되었다. 케어 리스 맨(가정을 돌보지 않고 장시간 일하는 남성)과 동화된 여성들만을 대상으로 하는 '남녀평등'이 진행된 결과 동화되지 않은 대다수 여성들의 빈곤으로 이어졌다.

이 글에서는 여성노동을 둘러싼 사회규제가 남녀고용기회균등법 제정 이후 어떻게 전개되었고 왜 이런 상황을 만들어냈는지에 관하여, 직접적으로 여성노동을 규제하고 있는 남녀고용기회균등법과 많은 여성들의 고용형태인 파트타임 노동의 규제를 중심으로 검토한다. 결론적으로 성별 역할 분업과 밀접하게 연결된 고용관리 구분으로 인해 사업주의 남녀 간 구분의 편중을 낳았고, 이에 따른 노동조건 격차가 위에서 언급한 규제에 의해 마치 합리적인 것처럼 정당화되어 왔다는 것이다.

■ 일본의 여성노동 현황

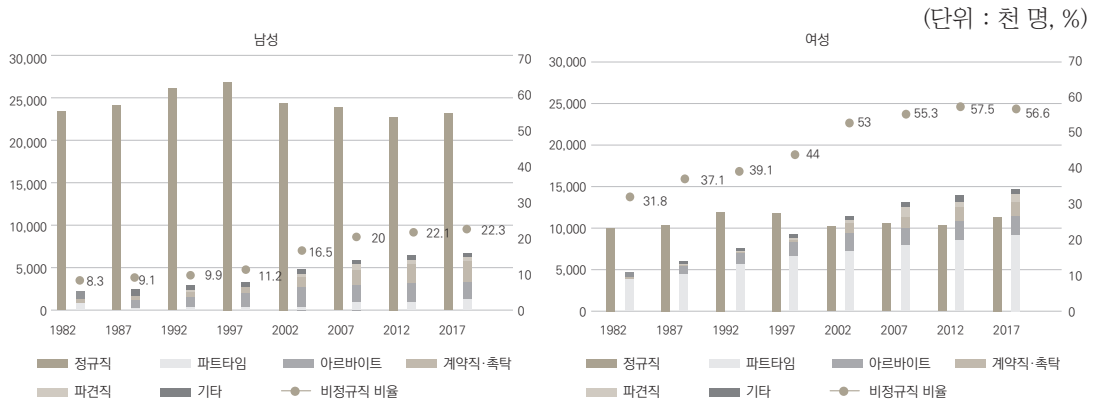
경제발전 정도에 비추어 보았을 때 일본의 남녀 간 임금격차는 국제적으로도 크다는 지적을 받아 왔다. 일반 노동자의 남녀 간 임금격차는 장기적으로는 축소하는 추세지만, 2018년 일본 후생노동성의 「임금구조 기본통계조사」에 따르면 일반 남성 노동자의 급여 수준을 100이라고 했을 때, 일반 여성 노동자들의 급여 수준은 73.3라고 한다. 정규직으로 범위를 좁혀도 남성 정규직 100에 대해 여성 정규직은 75.6에 불과하다. 근속연수의 차이도 큰데, 남성을 100으로 했을 때, 여성은 69.9이다. 그러나 일본 여성의 근속연수는 OECD 회원국 여성들에 비해 짧은 편이 아니며, 평균 9.7년¹⁾으로 오히려 긴 편이다. 남성들의 근속연수가 여러 국가들에 비해 길기 때문에 여성들의 근속연수가 상대적으로 짧게 보이는 상황이 되고 있다. 그 결과 일본에서는 남성에 비해 근속연수가 짧은 여성에게는 교육훈련 비용이 드는 핵심적인 일을 맡기지 않고 교육훈련 비용이 들지 않는 보조적인 일을 하도록 하기 때문에 남녀 간 임금격차로 이어지고 있다는 해석도 있다. 또한 여성 관리직 비율이 낮은 원인도 근속연수의 남녀 간 차이가 크다는 점과 일본의 특징인 낮은 승진에서 비롯되었다고 한다.

일본에서는 전체 고용자 중 비정규직이 차지하는 비율이 높아지고 있으며 특히 1990년대 이후 이러한 동향은 현저하게 나타나고 있다. 2018년 일본 총무성의 「노동력 조사」를 보면 그 비율은 37.9%로, 고용되어 일하는 사람 3명 중 1명 이상이 비정규직이다. 그러나 비정규직화의 동향을 남녀별로 살펴보면 양상이 다르다. 남성은 2000년대에 들어오면서 비정규직화가 진행되었지만 고용자의 대다수가 정규직이라는 점은 변함이 없다. 한편 여성은 비정규직화가 일관되게 진행되어 2002년 시점의 일본 총무성 「취업구조 기본조사」에서 비정규직 사원수가 정규직 사원수를 웃돌았고 여성의 절반 이상이 비정규직이었다(그림 1 참조). 고용의 비정규직화, 간접화로 상징되는 최근 20년간의 변화는 성별, 연령계층을 막론하고 노동자에게 똑같이 발현된 것이 아니라 남성 우위의 젠더 격차를 동반하면서 여성, 중졸, 고졸의 비율이 높은 직업에 더 큰 영향을 미쳤다(三山, 2011).

이러한 고용형태의 격차는 남녀 간 임금격차의 주 요인이 되었다. 2018년 파트타임 노동자

1) 일반 노동자이며 기업규모 10명 이상, 학력계(學歷計).

[그림 1] 고용형태별 인원수와 비정규직 비율의 추이



주: 1) 1982년은 파트타임·아르바이트 수였지만 편의상 '파트타임'이라고 함.

2) 1987년 이후에는 '계약직' '축탁'이 따로 집계되어 있지만 편의상 '계약직·축탁'이라고 함.

자료: 일본 총무성, 「취업구조기본통계조사」, 각 연도.

의 임금은 일반 남성 노동자 100에 대하여 여성은 54로 매우 낮았고 여러 국가들과 비교해 보아도 격차가 컸다. 여성들에게 비정규직이 편중되어 있기 때문에 전체 노동시장을 봤을 때 남녀 간 임금격차는 더 커지게 되었다.

■ 남녀고용기회균등법의 효과: 고용관리 구분과 노동시간

남녀고용기회균등법과 고용관리 구분

1985년 제정된 남녀고용기회균등법에서 사업주는 노동자의 모집 및 채용과 관련하여 여성에게 남성과 균등(均等)한 기회를 주도록 노력해야 하며(제7조), 인력의 배치 및 승진과 관련하여 여성과 남성은 균등한 대우를 받도록 노력해야 한다(제8조)고 되어 있다. 그러나 당시에는 모집, 채용, 배치, 승진과 관련하여 남녀 대우의 차이가 컸었고, 여성 노동자의 취업실태 등을 고려하면 사업주가 남녀 균등대우를 실현하기 위해 어디까지 노력해야 하는지가 명확하지 않았다. 이 때문에 사업주의 노력과 관련된 규정의 실효성을 높이기 위해 여성 노동자의

취업실태 등을 고려한 후 필요에 따라 사업주가 관련 사항을 강구하도록 노력해야 한다는 조치에 관한 구체적인 목표를 지침으로서 명시하는 방식을 취했다.

1985년의 지침에서는 모집, 채용 시 여성에게도 남성과 균등하게 기회를 주어 공정한 전형 을 실시하고 있는 한, 그 결과에 따라 법률상의 문제가 발생하는 일은 없다고 하였다. ‘배제’란 전혀 기회를 주지 않는 것을 말하며, 기회를 주는 방법은 특별히 규정하고 있지 않기 때문에 동일 모집의 채용구분 내에서 남성 70, 여성 30으로 하는 것 등은 지침상에 문제가 없는 것으로 해석된다.

배치 및 승진에 관해서는 균등 법의 해설에서 ‘배치나 승진에 있어 일반 여성들에 대한 사회통념이나 평균적인 취업실태 등만을 이유로 남녀에게 다른 대우를 하는 것은 ‘균등한 대우’에 반하는 것이지만, 여성 노동자 개개인에게 실제로 존재하는 의욕이나 능력의 차이를 이유로 한 대우는 ‘균등한 대우’에 반하는 것은 아니다’라고 해석되어 있다. 더욱이 배치, 승진이 채용구분이나 직종을 고려하여 이루어지는 경우, 남녀 간에 이런 구분이나 요소가 다름에 따라 결과적으로 배치, 승진에서 남녀에게 다른 대우를 하는 일이 생기게 되더라도 균등한 대우에 반하는 것이라고 할 수 없다고 한다. 즉 동일한 채용구분이나 직종 내에서 여성에게 남성과 다른 대우를 하는 것은 균등한 대우에 반하는 것이다.

이런 동일한 고용관리 구분 내에서의 남녀고용기회균등법은 종합직과 일반직으로 구성되는 코스별 인사제도로 재편성하겠다는 대기업 지침의 개정을 이끌어냈고(大森, 2010), 일본 경영자단체 연맹(日経連)을 비롯한 경영자단체는 1985년 균등 법 제정에 대응하여 복선형 인사관리제도를 제창하게 되었다. 전근의 여부나 장시간 노동 전제 여부와 같은 요건에 따른 고용관리 구분을 마련함으로써 성별 역할분업에 의해 가정을 책임지는 여성이 ‘스스로’ 전근이 없고 장시간 노동을 하지 않는 전제 등의 ‘일하는 방식’을 취할 수 있게 된 한편 처우가 낮은 구분을 선택하게 되었다. 이것은 여성들 자신이 ‘선택’한 결과에 따른 낮은 처우를 문제로 인식하지 못하게 만들었다.

일반적인 정규직의 노동시간

일본에서는 여성이 남녀평등을 요구한다면 남성과 동일하게 일해야 한다고 하여 전후(戰

後), 노동기준법에서 여성에 대한 노동시간을 규제해 온 여성보호규정의 폐지와 남녀고용기회균등법의 제정이 함께 논의되었다. 반대의 목소리도 컸지만 1997년 남녀고용기회균등법 개정 당시 여성보호규정은 폐지되었다. 일본노동조합 총연합회(連合: 렌고)는 여성보호규정이 폐지되었다고 해도 장기적으로는 연간 150시간 초과근무 규제를 남성에게도 적용시키는 것을 목표로 연간 360시간을 기준으로 하는 규제를 실시하는 등 노동시간과 관련하여 남녀에게 공통되는 법적 규제를 적용했다(淺倉, 2018). 하지만 이런 방향성의 법적 규제는 진전되지 못했다. 2018년 일하는 방식 개혁 관련 법에서도 초과근무시간의 상한이 원칙적으로 월 45시간, 연 360시간으로 설정되었지만, 임시적인 특별사정이 있고 노사가 합의할 경우에는 연 720시간 이내, 2~6개월의 초과근무시간이 평균 80시간 이내, 월 100시간 미만이라고 하는 과로사 라인을 넘어서는 상한 '규제'가 마련되어 있다.

남녀고용기회균등법의 제정과 여성보호규정의 폐지에 따라 일반적인 (남성) 정규직의 장시간 노동을 허용하게 되었고 그런 남성과 평등한 지위를 얻기 위해서 여성도 남성과 마찬가지로 장시간 일하는 것이 '평등'하다는 사고방식이 관철되었다. 그 결과 가정을 위해 장시간 노동을 할 수 없고, 하지 않겠다고 한 여성들은 남성에 비해 회사 내에서의 지위가 낮아진 것으로 이어지게 되었다.

■ 파트타임노동법과 고용관리 구분에 따른 처우 격차의 합리성²⁾

일본에서는 1960년대부터 행정 주도로 파트타임직 노동정책이 실시되어 왔지만, 1993년이 되어서야 파트타임직 노동법이 입법화되었고 2007년, 2014년에 개정, 2018년 일하는 방식 개혁 관련법의 일환으로서 유기(有期)·파트타임직 노동법으로 개정되었다. 1993년에 제정된 노동법은 '적절한 노동조건의 확보 및 교육훈련의 실시, 충실한 복리후생 기타 고용 관리의 개선에 관한 조치, 직업능력의 개발 및 향상 등에 관한 조치 등을 강구함으로써 단시간에 노동자가 가지고 있는 능력을 효율적으로 발휘할 수 있도록 하여 복지의 증진을 도모하는 것'을 목적으

2) 金井郁(2013, 2018)를 수정·보완한 것이다.

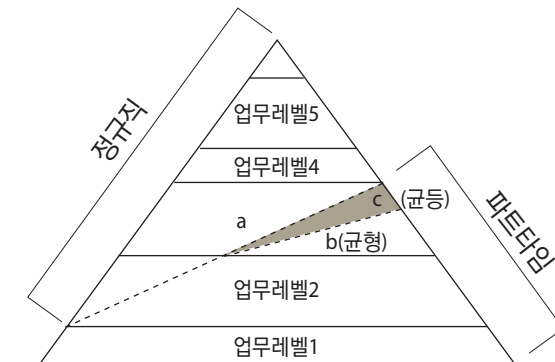
로 하고 있다. 1993년에는 파트타임 노동자의 노동조건을 어떻게 규제할 것인지에 대하여 제3조 1항에는 ‘단시간 노동자들에 대해서는 취업실태, 통상 노동자와의 균형 등을 고려해 적절한 노동조건 확보’를 위해 노력한다고 제시되어 있었다. 하지만 ‘취업실태, 통상 노동자와의 균형 등을 고려’한다는 것이 어떤 것인가에 대해서는 규정되어 있지 않았다.

그 후 국회 심의를 거치지 않고 연구회 등에서 ‘균형(均衡)’의 개념에 대한 정리가 이루어졌고 「일본형 균형처우규칙」이라는 개념이 2007년 파트타임 노동법 개정으로 법제화되었다.

‘일본형 균형처우규칙’이란

일본형 균형처우규칙의 개념을 시각적으로 정리하면 [그림 2]와 같다. 점선으로 표시된 고용 구분선으로 나누어져 있는 파트타임 노동자 b는 ① 직무내용이 통상 노동자(정규직)와 동일, ② 고용되는 전체 기간 동안 인재 활용방식이 동일, ③ 계약기간이 동일하다는 세 가지 요건이 갖추어져 있지 않으면 정규직 a와 비교하여 처우차별 금지의 대상이 될 수 없다. ②에서 인재 활용방식이 동일하다는 것은 정규직과 동일한 전근이나 이동의 여부, 범위를 요구받는다. 것으로, 이 세 가지 요건이 갖추어진 파트타임 노동자는 거의 없는 것으로 여겨졌다. 2014년 개정에서 ③의 요건은 제외되었지만 직무내용에는 ‘책임 정도’의 차이도 명기되도록 하였다. 이러한 요건이 갖추어진 구분은 c의 색이 칠해져 있는 부분이다. c의 파트타임에 관해서는 a의 정규직과 비교하여 처우 차별이 금지되는 것이며, 일본에서 말하는 ‘균등(均等) 처우가 의미하는

[그림 2] 개정 파트타임노동법의 정규직과 파트타임 처우의 개념



자료: 필자 작성.

범위이다. 요건이 갖추어져 있지 않은 c 이외의 b의 파트타임에 대해서는 a의 정규직과의 처우 밸런스를 도모한다고 하는 ‘균형’ 처우가 의미하는 범위가 된다. 균형을 어느 정도로 도모할 것인지에 대한 구체적인 규정은 없다. 다만 2014년 개정에서 b도 포함한 모든 파트타임 노동자를 대상으로 ① 직무의 내용, ② 인재 활용방식, ③ 기타 사정의 차이를 고려하여 불합리한 대우를 해서는 안 된다고 하는 ‘합리적인 대우 차이의 금지’ 규정도 마련되었다.

나아가 2018년에 제정된 ‘일하는 방식 개혁 관련법’에서는 유기계약 고용 노동자에 관한 노동계약법, 파트타임 노동자에 관한 파트타임 노동법, 후술할 파견노동자에 관한 노동자 파견법 세 가지를 개정했다. ① 대상 범위를 파트타임 노동법에서 규정된 파트타임 노동자뿐만 아니라 유기 고용 노동자를 포함시킨 것, 이로 인해 앞서 서술한 파트타임 노동법으로 정해져 있던 균등과 균형의 개념이 유기 고용 노동자에게도 해당되었고, ② 균형 개념에 대해서는 기본급, 상여, 직책수당, 식사수당, 복리후생, 교육훈련과 같은 각 대우마다의 성질, 목적에 비추어 적절하다고 여겨지는 사정을 고려하여 판단되어야 한다는 취지가 명기되었다.

각 대우마다의 성질, 목적에 의해 균형 여부가 판단되기 때문에 수당이나 보너스 지급 등에 대해서는 약간의 개선이 이루어질 것으로 예상된다. 그러나 기본적으로는 일본형 균형처우규칙의 개념은 바뀌지 않았으며, 같은 일을 하고 있어도 전근의 범위나 초과근무의 여부, 배치 전환의 범위 등이 다르면 정규직과 파트타임 노동자의 처우에 격차를 두는 것은 합리적이고 여겨 차별대우가 금지되는 범위를 극단적으로 좁힌다는 것이 특징이다.

■ 고용관리 구분과 노동조건 격차

동일한 고용관리 구분 내에서의 균등만을 요구하는 남녀고용기회균등법의 도입은 복선형 인사관리제도를 기업에 침투시켰고, 실질적으로 남녀별 고용관리제도를 유지하는 것으로 이어져 왔다. 파트타임직 노동정책에서는 정규직과 비교하여 파트타임 노동자의 처우 방식이 정비되었고 직무가 같다고 하더라도 인재 활용방식이나 그 실태가 동일하지 않다면 처우 격차 해소방안을 마련하는 것이 합리적이라는 고용관리 구분에서의 보수적인 기본개념이 법 규제로서 확립되었다. 두 가지 법 규제는 어느 시점에서 직무가 동일하더라도 전근이나 이동

<표 1> 직원구분의 구성요소와 직원구분의 예시

직원구분의 구성요소	무기고용의 예시					유기고용의 예시		
	A	B	C	D	E	F	G	H
고용기간 규정의 유무	무	무	무	무	무	유	유	유
직종 한정 유무	무	무	유	유	무	유	유	무
근무지 한정 유무	무	유	무	유	유	유	유	유
근무시간의 장단(長短)과 소정 외 노동시간의 여부	통상	통상	통상	단시간	단시간 초과근무 없음	통상	단시간 초과근무 없음	통상

자료: 今野·佐藤(2002) 바탕으로 필자 작성.

의 여부, 범위 등의 ‘일하는 방식’이 다르면 동일한 처우를 하지 않아도 된다는 것과 같은 견해가 마치 합리적인 것처럼 정당화하여 왔다고 할 수 있다. 하지만 2018년 일하는 방식 개혁 관련법에서 각 대우별로 성질, 목적에 비추어 균형 여부를 판단하기 때문에 수당이나 상여금 지급 등에 대해서는 약간의 개선이 이루어질 것으로 예상된다.

최근 고용관리 구분의 설정은 정규직, 비정규직과 같은 이원적 구분이 아닌 ‘고용기간 규정의 유무’, ‘직종 한정 유무’, ‘근무지 한정 유무’, ‘근무시간의 장단(長短)과 소정 외 노동시간(초과근무)의 여부’ 등의 기준에 의해서 <표 1>과 같이 다원적으로 구분되고 있으며 개인이 선택한 고용관리 구분으로 고용되는 것이 바람직하다고 주장되고 있다(今野·佐藤, 2002; 佐藤, 2008 등). 또한 이러한 항목으로 고용관리 구분을 나누는 것이 바람직할 뿐만 아니라 ‘합리적’인 기준이라는 주장도 있다(佐藤, 2008).

고용관리 구분의 설정은 노사에 의해 결정되는 것이며 해당 기업의 직원이 받아들여 고용되어 있는 것이라면 문제는 없다고 하는 견해도 있다. 그러나 앞서 말한 기준 중, 특히 ‘근무지 한정 유무’, ‘근무시간의 장단(長短)과 소정 외 노동시간(초과근무)의 여부’는 가정을 책임지는 것과 매우 밀접하게 연결되어 있다. 가정을 책임지는 많은 여성들이 이사를 동반한 전근에 응하는 것은 가족 사정상 어려운 일이고,³⁾ 소정 외 노동에 응하는 것도 육아 등을 하고 있는 경우에도 어렵다. 이 때문에 ‘근무지 한정’, ‘소정 외 노동시간 무(無)’와 같은 노동조건

3) 2004년 후생노동성의 ‘취업조건 종합조사’에 따르면 ‘유배우단신부임자가 있다’는 기업 수의 비율은 19.6%이고 ‘여성 유배우단신부임자가 있다’는 기업 수 비율은 0.6%이다. 배우자가 있으면서 단신으로 부임하는 경우가 있지만 남녀의 편중은 크다.

고용 구분을 여성은 스스로 '선택'하게 된다. 실제로 정규직 중에서 일반적으로 '근무지 한정' 조건이 있는 일반직 여성이 약 90%를 차지하고 있으며 '근무지 한정', '소정 외 노동시간 무(無)'의 조건을 포함하는 파트타임 고용도 압도적으로 여성이 많다.

젠더의 관점에서 현재 고용관리 구분의 문제점을 정리하면 ① 고용관리 구분에 따라 할당되는 업무의 구분이 '정형적 업무', '기간적(基幹的), 비정형적 업무' 등으로 애매하다는 점, ② 근무지 한정 유무나 소정 외 노동시간의 여부 등이 고용관리 구분의 기준으로 이용됨으로써 고용관리 구분에서 남녀 간의 편중을 만들고 있다는 점, ③ 남녀 편중이 있는 고용관리 구분의 승진 가능성 등 커리어 형성에서 남녀 격차를 낳고 있다는 점, ④ 그 결과 남녀 간 임금 격차나 노동조건 격차로 이어지고 있다는 점 등이다.

이 글에서 살펴본 것처럼 남녀 고용기회균등법이나 파트타임 노동법과 같은 법적 규제가 '일하는 방식'에 따른 격차를 합리화함으로써 케어를 맡는 자와 맡지 않는 자와 같은 젠더 간의 고용형태 편중, 임금 등 노동조건 격차를 유지·강화하게 되었다고 할 수 있다. **141**

참고문헌

- 浅倉むつ子(2018), 「労働組合運動と女性の要求—「敵対」から「共存」へ—, 浅倉むつ子・萩原久美子・神尾真知子・井上久美枝・連合総合生活開発研究所編著, 『労働運動を切り拓く—女性たちによる闘いの軌跡』, 旬報社.
- 今野浩一郎・佐藤博樹(2002), 『人事管理入門』, 日本経済新聞社.
- 大森真紀(2010), 「労働政策におけるジェンダー」, 木本喜美子・大森真紀・室住眞麻子編, 『社会政策のなかのジェンダー (講座 現代の社会政策 第4巻)』 明石書店.
- 金井郁(2013), 「パートタイム労働政策における均衡・均等概念の変遷と日本型均衡処遇ルールの成立」, 『女性労働研究』 57号, pp.42-62.
- _____(2018), 「パートタイマーの賃金を考える—雇用管理区分間の処遇格差をめぐる現状と対応施策をめぐって」, 『生活協同組合研究』 514号, pp.27-35.
- 佐藤博樹(2008), 「人材活用における雇用区分の多元化と処遇の均等・均衡の課題」, 『組織科学』 41巻3号.
- 藤原千沙・山田和代(2001), 「いま、なぜ女性と労働か」, 藤原千沙・山田和代編著, 『労働再審③女性と労働』 明石書店.
- 三山雅子(2011), 「誰が正社員から排除され、誰が残ったのか—雇用・職業構造変動と学歴・ジェンダー」, 藤原千沙・山田和代編著, 『労働再審③女性と労働』, 明石書店.