

# 일본의 편중된 비정규직 조직화 현황 : UA전선을 중심으로

International Labor Trends

국제노동동향 ⑤ - 일본

박준희 (일본 사이타마대학 인문사회연구과 박사과정)

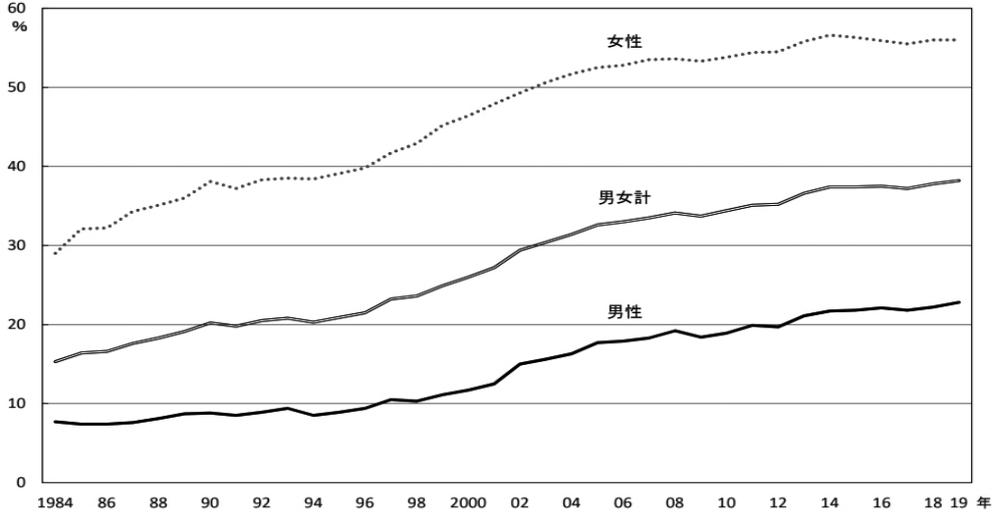
## ■ 머리말

일본 총무성에서 실시한 「노동력조사」의 2020년 1월 결과에 따르면, 임원을 제외한 고용자 수는 5,665만 명이다. 이 중 정규직은 3,516만 명(62.1%)이며, 비정규직은 2,149만 명(37.9%)으로 고용자 10명 중 약 4명이 비정규직이다. 뿐만 아니라 최근 30년간의 추이를 살펴보면 비정규직은 꾸준히 증가하고 있다. 1989년부터 2019년 동안 비정규직 비율은 20.3%에서 37.9%로 증가했다. 이 시기 일본의 고용자 수(임원 제외)가 1,464만 명 증가(4,132만 명 → 5,596만 명)했지만, 그중 90% 이상이 파트타임, 계약직, 파견 사원 등 비정규직 증가에 의한 것이다. 비정규직이 1,364만 명 증가(755만 명 → 2,120만 명)한 반면, 정규직 고용 증가 폭은 99만 명(3,377만 명 → 3,476만 명)에 불과하다(齋藤, 2019).

비정규직의 열악한 노동조건은 일본에서도 예외가 아니며 여러 차별을 겪고 있다. 먼저 임금에 있어서 살펴보면, 후생노동성이 발표한 2018년 「임금구조기본통계조사」 결과가 보여주듯이 2018년 정규직의 1년 평균 임금이 323.9천 엔인 반면, 비정규직의 경우 209.4천 엔으로 나타난다. 정규직의 임금을 100으로 계산했을 경우, 비정규직의 임금은 64.6에 불과하다.

또한 비정규직은 낮은 임금에 더하여 사회보험 및 부가급여의 수급에 있어서도 차별을 받고 있다.

[그림 1] 비정규직 직원의 비율(1984~2019)



자료 : 総務省, 「労働力調査」.

<표 1> 고용구조에 관한 실태조사(취업형태의 다양화에 관한 종합실태조사)

(단위 : %)

	전체 노동자	고용보험	건강보험	후생연금	퇴직금	상여지급
정규직	100.0	92.5	99.3	99.1	80.6	86.1
비정규직	100.0	67.7	54.7	52.0	9.6	31.0

자료 : 厚生労働省, 雇用の構造に関する実態調査.

비정규직 노동자는 정규직에 비하여 고용보험과 건강보험, 연금과 퇴직금 제도의 적용비율이 낮은 편이고, 특히 상여금 지급비율은 31.0%, 퇴직금은 9.6%에 불과하다. 상여금을 지급 받을 수 있으나, 비정규직의 경우 이 적용 비율이 정규직에 비해 많이 낮다.

이와 관련하여, 국내에서는 비정규직의 열악한 노동조건이 노동조합의 미조직화와도 일정한 연관이 있다는 연구 결과가 있으며(이병훈, 2010; 박준희, 2016), 일본에서도 이러한 연구결과가 있다. 일본에서는 河西(2011)와 前浦(2018)가 비정규직의 처우 개선에 노동조합이 미치는 영향을 확인한 연구결과를 보고하였다. 이들의 연구에 따르면 비정규직 노동자들이 조합원으로 참여하고 있는 노동조합은, 정규직만으로 구성된 노동조합에 비해 고용형태에 따

른 불평등한 노동조건을 적극적으로 개선하려는 경향이 있다. 또한 비정규직을 가입시킨 노동조합은 비정규 노동자들의 의견을 적극적으로 수렴하고 조합원 간 이해조정에도 보다 적극적으로 나서고 있다. 이러한 점으로 인해 해당 노동조합의 비정규직 노동자는 상대적으로 노동조건이 양호한 것을 확인할 수 있었다.

이 글에서는 일본의 비정규직 조직화 상태에 대해서 알아보고 그 핵심에 있는 렌고 산하 UA전선의 비정규직 조직화 현황에 대해 알아보려고 한다.

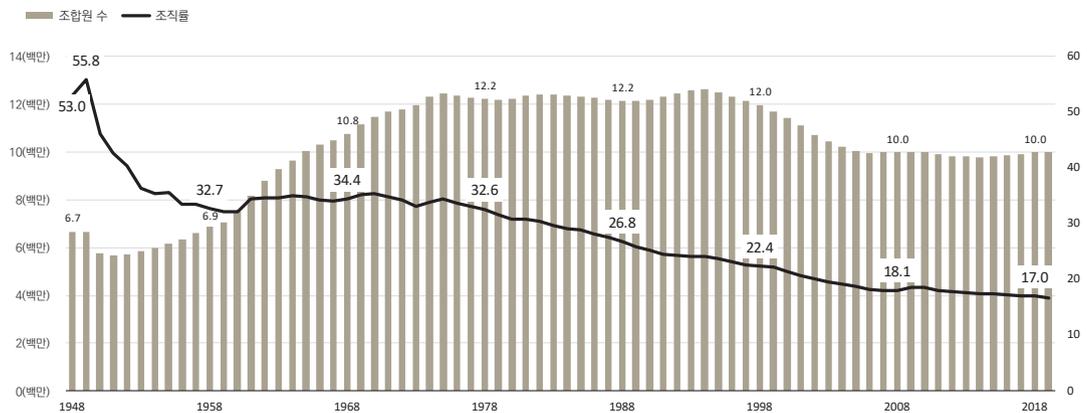
## ■ 일본 노동조합 조직현황

먼저 후생노동성의 「노동조합기초조사」에 따르면 일본 노동조합의 조직률 및 조합원 수의 변화는 다음과 같다.

우선, 노동조합 조직률은 16.7%로 9년 연속 과거 최저를 갱신했다. 조합원 수는 전년에 비해 1만 8,204명이 증가해 5년 연속 조합원 수가 증가했지만, 전년대비 고용자 수의 증가(83만 명)를 조합원 수의 증가(1만 8,000명)가 따라가지 못했기 때문에 조직률은 계속 낮아지고 있다.

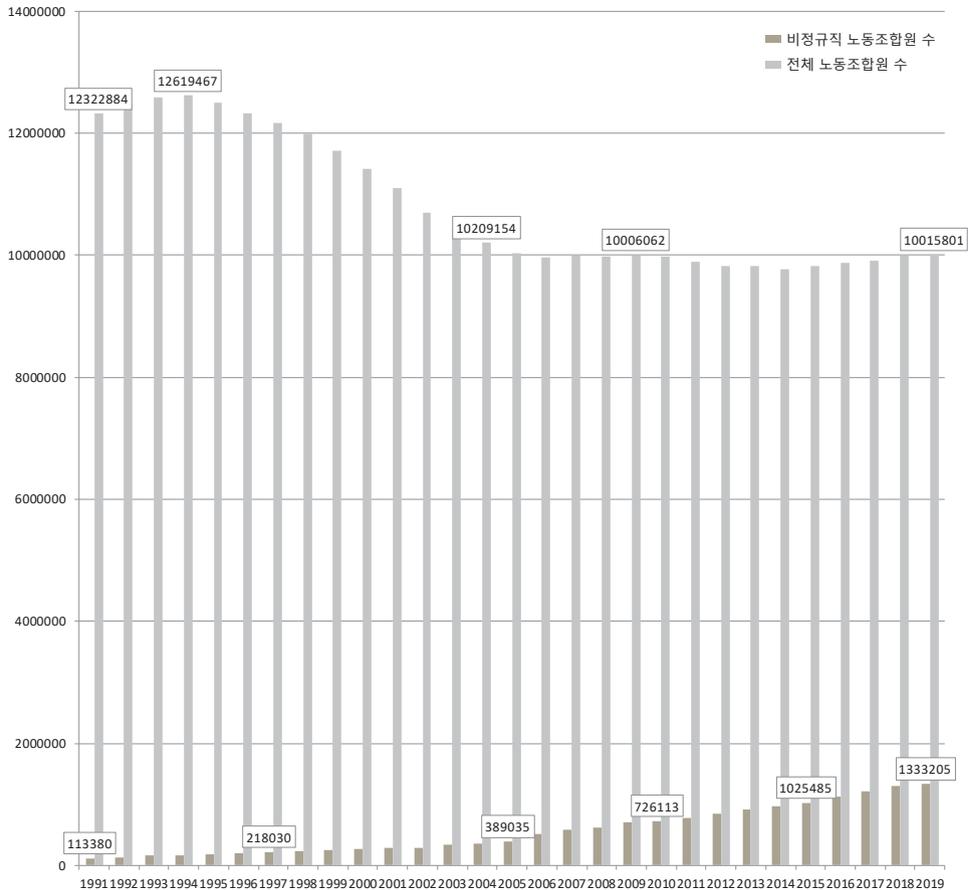
[그림 2] 일본 노동조합 조합원 수 및 조직률 변화(1947~2019)

(단위 : 명, %)



자료 : 厚生労働省, 労働組合基礎調査.

[그림 3] 일본 노동조합 조합원 중 비정규직 조합원 비율



자료 : 厚生労働省、労働組合基礎調査.

반면, 비정규직 노동자의 조직률은 지속적으로 증가하고 있다. 2018년 129만 6천 명에 비해, 2019년에는 3만 7천 명 증가한 133만 3천 명에 이른다. 노동조합에서 차지하는 비중도 13.3%로 전년(13.0%)에 비해 소폭 증가하였다. 전체 파트타임 노동자 중에서 조직된 파트타임 노동자의 비율은 8.1%로 이는 전년과 같은 수준이다.

[그림 3]에서 알 수 있는 것처럼 비정규직 노동자의 조직률은 90년대부터 통계를 집계 하 였는데, 90년도에 97,150명이 조직되었고, 현재에는 그 13배인 1,333,205명이 노동조합으 로 조직되어 있다. 비정규직 조합원들이 꾸준히 늘고 있다고 할 수 있다. 다만, 이 수치는 조

심스럽게 해석할 필요가 있다. 왜냐하면, 일본에서는 크게 렌고, 전노련, 전노협이라는 3개의 상급단체가 존재하지만 비정규직 조직화는 렌고 산하 UA전선이라는 산별노조에서 주도하고 있기 때문이다.

## ■ 편중된 비정규직 조직화

일본 전체 노동조합 조합원 중 13.3%가 비정규직 조합원이며, 이 중 86%(115만 명)가 렌고에 소속되어 있다.

<표 2> 노종별 비정규직 비율

(단위 : 명, %)

	렌고	전노련	전노협	기타	비정규직 조합원 합계
비정규직 조합원 수	1,145,878	73,906	5,112	108,309	1,333,205
비정규직 조합원 비중	85.9	5.5	0.4	8.1	100

자료 : 厚生労働省, 労働組合基礎調査.

또한 렌고 소속 115만 명 중 99만 7천 명이 렌고 산하 UA전선에 소속되어 있다. 즉 일본 비정규직 노동자 133만 명 중 약 100만 명(약 74%)이 UA전선에 가입되어 있다.

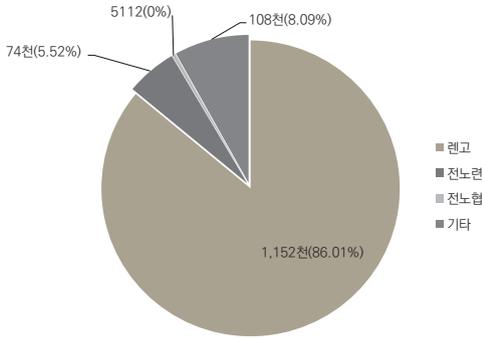
<표 3> 조직화된 전체 비정규직 노동자 대비 UA전선 조합원 수 및 비율

(단위 : 명, %)

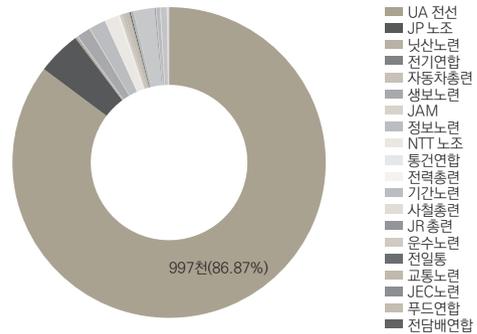
	2016년	2017년	2018년	2019년
조직화된 전체 비정규직 노동자	1,131,097	1,207,759	1,296,472	1,333,205
UA전선 소속 비정규직 노동자	808,772	891,593	957,413	997,212
UA전선 비율	64	67	69	74

자료 : 후생노동성, 「노동조합기초조사」에 의거 작성.

[그림 4] 노종별 비정규직 조직 비율(2019)



[그림 5] '렌고' 내의 비정규직 조합원 비율(2019)



흥미로운 점은 UA전선의 조합원 수는 2014년 1,465,736명에서 2019년 1,771,929명으로 306,193명 증가했는데, 비정규직 조합원 수가 2014년 688,791명에서 2019년 997,212명으로 308,421명 늘어나 사실상 UA전선의 조직규모 확대는 비정규직 노동자의 조직화에 기반하고 있다.

<표 4> UA전선 조합원 수(2014~2019)

(단위 : 명)

연도	전체	비정규직	연도	전체	비정규직
2014	1,465,736	(688,791)	2017	1,684,517	(891,593)
2015	1,536,154	(724,798)	2018	1,767,380	(957,413)
2016	1,606,752	(808,772)	2019	1,771,929	(997,212)

자료 : 厚生労働省, 労働組合基礎調査.

## ■ UA전선의 특징

UA전선의 공식명칭은 '전국섬유화학식품유통서비스 일반노동조합동맹'으로 약칭 UA전선이라고 불린다. 일본 최대 규모의 산별노조이며, 크게 제조산업 부문(972개 조합, 약 20만 명, 섬유, 화장품 등), 유통 부문(540조합, 약 104만 명, 종합슈퍼, 백화점, 드럭스토어 등), 종합 서비

스 부문(812조합, 약 54만 명, 레저, 복지간호, 식품 등)으로 나뉘어 있다.

가입된 노동조합 중 4분의 3이 300인 미만의 중소조합이며, 파트타임 노동자 등 정사원 이외의 조합원이 약 100만 명 이상으로 약 60%를 차지하고 있다. 또한 조합원의 60% 이상이 여성이다(단시간 조합원<sup>1)</sup>의 경우 80% 이상이 여성).

UA전선은 ‘산업 간 격차’, ‘기업규모 간 격차’, ‘일하는 방식에 의한 격차’라는 세 가지의 격차 개선을 목표로 하고 있다. 이 글에서는 ‘일하는 방식에 의한 격차’, 즉 고용형태에 따른 격차에 대해 UA전선은 어떤 행동과 정책을 취하고 있으며 이것이 어떻게 비정규직 조직화로 이어졌는지에 대해서 검토해보고자 한다.

## 임금

UA전선에서도 이전에는 “파트타임 노동자의 임금인상은 정사원이 결정된 다음에” 한다는 조합이 많았다. 그런 경우, 파트타임 노동자의 임금인상률은 정사원에 준하거나 그 기준에서 마이너스 플러스로 결정하는 경향이 많았다. 그러나 파트타임 조합원 수가 정사원 조합원 수를 상회하고 조합 간부 중에서도 비정규직이 증가함에 따라 “임금수준이 낮은 파트타임 노동자들이 정사원보다 임금인상률이 높아야 하는 것은 당연하다”는 인식이 증가해 2016년 춘투부터는 명확히 산업별 조합의 방침으로서 정사원을 상회하는 임금인상률을 결정하게 되었다(労働大学調査研究所, 2019). 따라서 2016년부터 2020년 춘투까지 UA전선은 비정규직에 대해 정규직보다 높은 임금인상률을 요구했고 실제 5년 연속 이를 쟁취했다.

## 비정규직 정규직화

UA전선이 비정규직의 정규직화와 관련해 요구하는 것은 크게 3가지이다. 첫째, 통상 5년보다 빠른 정규직 전환이다. 둘째, 비정규직이 무기전환을 할 경우 별도의 제약 없이 무기전

1) UA전선은 비정규직 조합원이라는 말을 사용하지 않기로 결정했다. 계약사원, 파트타이머, 파견 등 정사원이 아닌 노동자들에 대해 단시간노동자 혹은 단시간조합원이라는 말을 사용하고 있다.

환이 되는 것이다. 셋째, 무기전환이 되었을 때 정년을 65세로 하는 것이다(永井, 2018).

노동조합들은 이러한 요구를 실제로 쟁취하고 있는데, 2018년 기준 통상 5년보다 빠른 단계에서의 무기전환을 확인한 노동조합은 파트타임 노동자 관련 46개 조합(16.6%), 계약사원 관련 32개 조합(27.8%)이다. 별도의 제약 없이 무기전환이 될 수 있게 제도를 체결한 노동조합은 파트타임 노동자 관련 252개 조합(71%), 계약사원 관련 76개 조합(83.5%)이었다. 인원수로 계산하면 파트타임 노동자도, 계약사원도 70%를 초과한다. 무기계약 이후 65세 정년을 확인한 노동조합은 파트타임 노동자가 78개 조합(41.7%), 계약사원은 24개 조합(25%)이다. 인원수로 계산하면 파트타임 노동자의 63.6%로 과반수를 초과한다(労働問題研究会議, 2018).

일본은 노동계약법 개정에 따라 2018년부터 파트타임 노동자나 계약사원인 비정규직 노동자가 특정 기업에서 5년 이상 일할 경우 무기계약직 전환을 신청할 수 있고, 이에 따라 무기계약으로 전환된다. 아직 법률의 시행이 얼마 되지 않았고 비정규직의 정규직 전환 기간이 굉장히 길기 때문에, 노동조합이 노사교섭에서 무기계약화에 힘을 쏟는 것은 비정규직의 무기전환에 큰 도움이 될 수 있다. 이는 비정규직 노동자들이 노동조합에 가입하는 것이 이점이라고 생각할 수 있게 한다.

## 비정규직 차별 개선

비정규직의 처우 개선과 관련하여, UA전선은 비정규직의 제 수당, 일시금, 퇴직금, 휴가제도, 승급제도 등에 관해서도 요구하고 있다. 뿐만 아니라 여성 비정규직들이 받는 차별을 해결하기 위해서도 노력하고 있다. 여성 비정규직 노동자 중 한부모가정을 이루는 여성 노동자들이 가족수당을 받지 못하는 경우가 많았는데, 이 역시 적극적으로 처우 개선을 추진하고 있고, 몇몇 기업에서는 이것이 개선된 것으로 보인다. 비정규직의 육아휴직이나 장기휴직 사용과 관련해서도 적극 나서고 있다.

실제 개별 교섭에서 상당히 많은 노동조합들이 이러한 차별을 해소하고 각종 제도를 비정규직도 이용할 수 있게 교섭해 나가고 있는 것으로 보인다. 뿐만 아니라 UA전선 내의 어떤 조합이 어떤 제도를 따내었는지를 춘투 이후에 공개함으로써 각 노동조합이 사측에 어떤 것을

더 요구할 수 있을지를 연구할 수 있게 하였다.

## 하라스먼트 대책

UA전선은 각종 하라스먼트와 관련해서도 적극적으로 대처하는 노동조합 중 하나이다. 산업특성상 유통 부문이나 종합서비스 부문에서 고객과 대면접촉이 큰 업무를 수행하는 조합원이 많다. 이 부문에서는 고객에 의한 악질 클레임이 대량 발생하고 있다.

악질 클레임이란 노동자가 고객으로부터 받는 폭언, 폭력, 지속적 괴롭힘, 성폭력행위, 부정 한 금품의 요구 등을 말한다. UA전선은 2017년 악질 클레임에 대한 설문조사를 실시해 노동자들의 실태파악을 시행했는데, 이 조사는 악질 클레임의 실태에 대한 첫 조사였기 때문에 그 결과가 사회에 큰 과장을 일으켰다(森田, 2019).

이 조사에 따르면 악질 클레임을 경험한 노동자가 74%이며, 이 중 악질 클레임으로 인해 정신적으로 스트레스를 받는다는 답변은 94%였다. 또한 이것이 실제로 정신질환으로 이어졌다고 답변한 노동자는 357명이나 된다. 문제는 이러한 악질 클레임에 대한 대응이다. ‘대응했다’고 답변한 회답이 전체의 20%이며, ‘사과를 지속했다’, ‘아무것도 할 수 없었다’는 답변이 합쳐서 40%를 초과했다. 노동자들이 폭언, 폭력뿐만 아니라 다양한 형태의 괴롭힘(SNS에서의 실명 공개 및 사진 공개, 금품 요구 등)을 경험하고 있는 것도 해당 조사에서 드러났다.

UA전선은 해당 조사결과를 발표하며 정부의 법률 제정을 요구하고, 기업에 대해서도 노동자를 보호할 것을 요구했다. 특히 유통 부문에서는 변호사와 상의하면서 2018년 8월 「악질 클레임의 정의와 그 대책에 관한 가이드라인」을 제정했다. 이 가이드라인에서는 악질 클레임의 정의를 규정하고 유형화해 악질성의 판단기준을 정했다. 그리고 각 기업에 대해서도 악질 클레임을 정의 내리고 노동자들을 위한 상담창구를 설치할 것을 요구했다.

또한 UA전선에 가입된 전체 노동조합 차원에서 2018년부터 악질 클레임 대책에 대해 노사간 협의할 것을 노동조건 투쟁방침으로 정하고 개별 기업 노사협의에서도 대책을 구축할 것을 제시하고 있다. 또한 사업주가 종업원을 악질 클레임으로부터 보호할 대책 마련을 의무화할 것을 요구하고 있다(森田, 2019).

UA전선은 고객에 의한 하라스먼트 대책뿐만 아니라, 각종 하라스먼트(성폭력이나 직장 내

괴롭힘)에 대해서도 많은 대책을 세우고 노사협약을 체결하고 있다. 2020년 체결된 개선안의 예를 들자면, 2020년 춘투를 기준으로 23개 노동조합이 전반적 하라스먼트 방지에 대한 협약을 체결했다. 또한 LGBT(성적 소수자) 쟁점과 관련해서는 성(性) 관련 차별 금지를 취업 규칙에 명기하기로 한 노동조합이 생기기도 하였다.

## 여성/육아 쟁점

앞서도 소개했듯 UA전선은 여성 조합원이 다수이기 때문에, 여성이 차별받지 않고 일할 수 있는 환경에도 관심이 많다. 여성들은 육아와 가족의 간호 때문에 시간제 비정규직 일자리를 스스로 택하거나, 혹은 일을 그만둬야 하는 경우가 일본에서도 많다. 때문에 UA전선은 여성들이 겪는 육아/간호와 일을 양립할 수 있는 지원책을 노사가 협의하여 시행할 것을 요구하기도 하였는데 2020년 기준으로 31개 노동조합이 간호휴가나 육아휴직 제도를 도입하였다. 또한 여성들은 자녀가 어릴 경우 보육을 위해 일을 그만두는 경우가 많은데, 휴직 후 다시 일 자리에 돌아올 수 있게 하는 제도를 신설하였다. 또한 자녀의 나이에 따라 근무시간을 선택할 수 있는 제도 등을 도입하는 한편, 남성도 육아휴직제도를 제대로 쓸 수 있도록 회사에 요구하기도 하였다.

## 조직화

비정규직의 임금과 처우에 대한 차별, 그리고 노동자들이 겪는 각종 ‘갑질’에 대해 UA전선이 적극적으로 나선 결과 UA전선의 가입률이 늘고 있는 것으로 보인다. UA전선의 위원장 인터뷰에 따르면 최근의 가입률 상승은 조합이 없는 기업에 노동조합을 만드는 조직화, 그리고 같은 직장에서 일하는 비정규직 노동자들을 조합원화하는 기업 내 조직확대를 동시에 추진한 결과로 보인다(松浦, 2020).

## ■ 맺음말

이상 일본의 비정규직 조직화의 현황과 이를 주도하고 있는 UA전선에 대해 알아보았다.

한 가지 아쉬운 점은 많은 노동조합이 정규직 중심주의를 극복하려고 하고 있으나 아직 UA 전선을 제외하고서는 비정규직을 조직하고 있는 곳이 많지는 않다는 것이다. 「노동력기본조사」에 의하면 산별 연맹 중 비정규직 조합원을 단 한 명도 가지고 있지 않은 조합이 여전히 존재해, 일본 내에서 비정규직 조직화에 대한 편차가 상당히 존재한다는 것을 알 수 있다. 이런 노동조합에서는 어떤 어려움을 겪고 있는지를 알아보는 것도 중요한 과제일 것이다.

UA전선의 다양성에 기초한 조직화 방식은 많은 함의를 가진다. 한국에서도 여성 단시간 노동자들이 증가하고 있고, 이에 대한 조직화가 필요한 실정이다. UA전선의 사례는 이에 참고할 만한 자료가 될 수 있다. **KLI**

## 참고문헌

- 박준희(2016), 「정규직 - 비정규직 노동자 연대 형성에 관한 연구 : 부산지하철 노동조합 사례」, 부산대학교 대학원 : 사회학과, 석사논문.
- 이병훈(2010), 「자동차산업의 임금결정 메커니즘」, 『일의 가격은 어떻게 결정되는가 I』. 한울.
- 河西宏祐(2011), 全契約社員の正社員化—私鉄広電師支部混迷から再生へ(1993年~2009年)—、早稲田大学出版部
- 斎藤 太郎(2019), 平成の労働市場を振り返る~働き方はどのように変わったのか~,ニッセイ基礎研究所(<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=61202&pno=4?site=nli>)
- 永井幸子(2018), 雇用形態を超えて誰にでもやさしい暮らしと働き方を目指して : UAゼンセン短時間組合員の処遇改善の取り組み (特集 非正規労働の現状と労働組合の役割), 労働調査 (574): 2018.5 p.14-19.
- 前浦穂高(2018), 非正規雇用者の組織化と発言効果—事例調査とアンケート調査による分析、日本労働研究雑誌 2018年特別号(No.691)、労働政策研究-研修機構
- 松浦 昭彦(2020), 進む多様性 共感得られる運動を UAゼンセン (特集 連合産別 トップ年頭所感)、ひろばユニオン (695):2020.1 p.23-25.
- 森田了介(2019), UAゼンセンのカスタマーハラスメントへの取り組み (特集 ILO条約とハラスメント法制のあり方), 働法律旬報 (1947):2019.11.上旬 p.25-29.
- 労働大学調査研究所(2019), 19春闘回答集計からみた成果と課題—格差是正とデフレ脱却へ—前進面あるも闘争態勢には弱さ.月刊労働組合(662):2019.5.
- 労働問題研究会議(2018), 中小春闘の成果をどうみる(四月一日現在): UAゼンセンJAMが中小非正規の底ざさえに一定の成果, 労働レーダー = Worker's radar 42(6)=493:2018.6 p.11-19.

### <통계자료>

- 厚生労働省, 「厚生労働省, 雇用の構造に関する実態調査(就業形態の多様化に関する総合実態調査)」
- 厚生労働省, 「労働組合基礎調査」
- 総務省, 「労働力調査」