

코로나19에 대한 일본 노동조합의 대응

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 일본

박준희 (일본 사이타마대학 인문사회연구과 박사과정)

■ 머리말

코로나19 사태가 지속되면서 일본을 포함한 많은 국가가 사회·경제적 위기를 겪고 있다. 노동 현장에서도 다양한 어려움이 나타나고 있는데, 그 어려움은 노동자가 처한 위치와 환경에 따라 다르다. 이 글에서는 코로나19로 인해 여러 산업부문에서 노동자가 겪는 어려움과 이를 해결하기 위해 노동조합이 하고 있는 일들에 대해서 알아보려고 한다.

일본 노동조합이 코로나19와 관련하여 대응해야 할 쟁점은 크게 코로나19 감염 위험과 관련한 쟁점, 경기 침체로 인한 임금과 고용불안에 관한 쟁점, 뉴노멀로 자리 잡은 재택근무에 관한 쟁점으로 나눌 수 있다. 이하에서는 여러 언론에 보도된 자료를 통해 각 쟁점의 구체적인 내용과 노동조합이 이러한 쟁점에 어떻게 대응하고 있는지를 살펴보고자 한다. 코로나19로 인한 어려움은 산업부문과 노동자의 지위에 따라 매우 다르게 나타나기 때문에 노동조합 전국연합체의 대응보다는 개별 기업 노동조합 및 비정규직 노동조합의 대응을 중심으로 소개하고자 한다.

■ 코로나19 감염 위험에 대한 대응

직장에서의 코로나19 감염 위험에 대한 노동조합의 대응은 크게 세 가지 주제로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 감염 예방을 위한 물품과 관련한 대응이다. 일본에서는 코로나19 국면 초기에

마스크와 소독용 알코올 등이 크게 부족해 현장에서도 노동자가 큰 어려움을 겪었다. 둘째, 노동환경 개선과 관련한 대응이다. 사회적 거리를 보장하지 못하는 노동환경에서는 개인의 감염이 집단 감염으로 이어질 수 있어 노동환경의 개선도 노동조합 내에서 중요한 쟁점이 되었다. 셋째, 코로나19로 인한 노동강도 증대에 대한 대응이다. 산업마다 크게 차이가 있지만 대부분의 노동 현장에서 감염 예방을 위한 활동이 추가되거나 특정 부문의 소비가 늘어나면서 노동강도가 늘어났다. 아래에서는 이러한 세 주제에 대해 노동조합이 어떻게 대응했는지 세부적으로 알아보려고 한다.

마스크와 소독제 등 감염 예방을 위한 물품 제공 의무화

우선 코로나19 감염 위험에 대한 대응으로 많은 노동조합은 사측에 감염 예방을 위한 환경을 조성하고 필요한 물품, 특히 마스크를 제공할 것을 요구했다. 일본이 마스크 수급에 큰 어려움을 겪었기 때문이다.

코로나19 국면 초기에는 대면업무를 하는 노동자가 자신과 동료 노동자 및 고객들을 위해서 반드시 마스크를 써야 하는데도 불구하고, 마스크를 구하기 어려워 착용하지 못하는 경우도 있었다. 때문에 노동조합의 요구로 사측이 마스크를 지급하기로 합의한 회사가 많았다. 대표적으로 일본우정그룹노동조합(日本郵政グループ労働組合, 이하 JP노조), 전일본철도노동조합연합회(全日本鉄道労働組合総連合会, 이하 JR총련) 등이 있다. 이 중 JR총련의 경우를 살펴보면, JR총련 소속 노동자는 불특정 다수의 이동객을 대면하기 때문에 현장에서 감염에 대한 두려움이 컸다. 코로나19 사태 초기에 대부분의 JR회사¹⁾가 노동자의 마스크 착용을 의무화했는데, 일부 회사는 노동자가 각자 알아서 준비할 것을 요구했다. JR총련은 마스크 확보가 사회 전반적으로 어려운 상황에서 개인이 마스크를 마련하도록 하는 것이 상당히 부당하며, 회사가 마스크를 준비하는 것이 마땅하다고 주장했다. 이에 따라 교섭을 통해 회사가 책임을 지고 마스크를 확보하는 것으로 결정되었다.²⁾

1) 일본의 JR은 분할 민영화 되어 지역별로 여러 회사가 존재한다.

2) ビジネスレパートレンド(2020.8-9), 「新型コロナウイルスの働く人への影響—JR総連・組合が不安視している課題を集めて取り組みに反映」.

감염 예방 물품과 관련하여 가장 민감한 곳이 바로 의료현장일 것이다. 의료현장에서는 의료용 마스크를 확보하기가 어려워 의료노동자가 큰 불안을 겪었으며, 이는 지금도 계속되고 있다. 일본은 의료붕괴 사태가 언급될 만큼 감염자 수가 대폭 증가했다. 긴급사태선언 당시 아베 총리는 의료현장에 대한 지원을 확대하겠다고 했지만 전국 의사유니언(全国医師ユニオン)에 따르면 지원이 닿지 않은 현장이 많은 것으로 파악됐다. 의료현장에는 물품도 부족했지만 감염자 수에 비해 의료종사자가 모자랐기 때문에 일부 대학병원에서는 대학원생이 최저임금 수준의 임금을 받고 거의 반강제적으로 코로나19 진단에 나선 경우도 있었다. 이러한 상황에서 전국 의사유니언은 4월 16일 기자회견을 열고 ‘① 검사체제 강화, ② 서지컬 마스크(의료 수술용 마스크) 등 감염방지 보호구를 의료기관에 우선 제공, ③ 의료종사자에 대한 엄격한 노무관리, ④ 의료기관과 의료노동자에 대한 철저한 경제적 보장’을 요구했다. 전국 의사유니언은 코로나19 국면에서 국민과 현장의 의사 및 의료종사자들을 지키기 위해 적극적인 활동을 펼치고 있다.³⁾

사회적 거리를 지키는 노동환경 만들기

감염을 예방하기 위해서는 사회적 거리를 유지해야 하지만 많은 노동자가 사회적 거리를 지킬 수 없는 근무환경에서 일하고 있다. 이러한 근무환경에서 재택근무도 불가능하다면 노동자 중 코로나19 감염자 발생 시 회사 내 집단감염으로 이어질 가능성이 크다. 따라서 일본의 여러 노동조합은 코로나19 국면에서 감염 예방을 위해 노동환경을 개선하는 데에도 노력했다. 특히 성과가 있었던 곳이 콜센터 노동조합이다. 한국과 마찬가지로 일본에서도 콜센터 노동자의 노동환경에서는 사회적 거리를 둘 수 없었다. 콜센터 노동자의 경우 노동조합 가입률이 높지 않았기 때문에, 노동조합은 트위터를 통해 콜센터 노동자가 자신의 노동환경에 대해 익명으로 제보할 수 있도록 하고 이를 언론에 알리는 운동을 벌였다. 그러면서 많은 콜센터 노동자가 모바일 메신저에 모여 대응을 모색해 나갔으며, 이 과정은 콜센터 노동자의 노동조합 가입으로 이어졌다. 콜센터 노동자의 목소리가 모이고 사회적 비판 여론이 커짐에 따라

3) 労働情報(2020.7), 「新型コロナウイルスとの闘いと全国医師ユニオンの活動」.

회사가 통근자를 줄이거나 마스크를 지급하는 등의 개선이 일어나기도 했다.⁴⁾

노동강도 강화

코로나19 감염 위험이 높아지면서 업무가 증가한 노동자가 있다. 코로나19로 인해 수요가 급증한 특정 부문이나 산업에 종사하는 노동자의 노동강도가 강화된 것이다. 이에 따라 노동조합은 인력충원, 업무시간 보장 등 노동강도를 낮출 수 있는 새로운 방법을 강구해 요구했다.

감염 위험에 의해 업무가 늘어난 예로 지하철 청소 비정규직을 들 수 있다. 지하철 청소 비정규직 부문의 경우, 감염을 예방하기 위해 일반적인 청소와 더불어 시설 곳곳을 소독하는 일까지 해야 했기 때문에 노동강도가 상당히 높아졌다. 게다가 유동인구가 많은 지하철의 특성상 지하철 노동자의 감염은 치명적인 결과로 이어질 수 있기 때문에 감염이 의심되는 노동자는 휴가를 내고 쉬었는데, 이 경우 남은 노동자의 노동강도는 더욱 증가했다. 도쿄교통협력회 노동조합(東京交通協力会労働組合)은 이러한 점을 사측에 강력하게 주장해 해당 부문에 인원충원을 이뤄냈다.⁵⁾

유통 역시 노동자의 업무가 상당히 증가한 부문이다. 사람들이 외출하여 물건을 구입하기 보다는 인터넷을 이용하여 택배로 물건을 수령하는 경우가 늘었기 때문이다. 일본 우체국도 다른 유통 부문과 마찬가지로 우편과 택배 업무가 증가했다. 게다가 대부분의 일본 시민들이 일본의 재난지원금에 해당하는 특별급부금을 우편으로 신청하고, 아베 정부의 마스크 지원 정책인 ‘아베노마스크(アベノマスク)’의 배부 역시 우체국을 통해 이뤄지면서 우체국 배달 업무가 급증했다. 우체국 노동자의 노동조합인 JP노조는 비대면 집배 및 배달⁶⁾을 요구하며 접촉을 줄이는 방법으로 감염을 예방하였다. 또한 우체국 창구의 영업시간 단축이나 일부 창구의 축소 등을 요구해 노동강도를 줄였다.⁷⁾

4) 労働情報(2020.8), 「眩きから始まった”3密”との闘い—SNSでのつながりから団交申し入れへ」.

5) 労働情報(2020.7), 「感染リスクで労働強化—疲弊するのは時給制非正規」.

6) 일본은 코로나19 국면 이전까지 택배를 받을 경우 반드시 인감을 찍거나 사인을 해야 했다. 이것이 비대면으로 문 앞에 두고 갈 수 있도록 바뀐 것이다.

7) ビジネスレーバートレンド(2020.8-9), 「新型コロナウイルスの働く人への影響、JP労組—組合員の意識変化や職場の不安に対応」.

■ 고용불안에 대한 대응

코로나19는 노동자의 건강뿐 아니라 고용 및 임금과 관련해서도 커다란 문제를 일으켰다. 노동구조가 정규직과 비정규직으로 분할된 현상에서, 비정규직은 노동조건 변화와 고용유지에 상대적으로 더 취약하다. 이하에서는 코로나19로 인해 비정규직이 겪고 있는 문제를 소개하고 노동조합이 비정규직의 해고 및 휴업수당과 관련해 어떠한 대응을 하고 있는지 파견유니언(派遣ユニオン)의 사례를 통해 알아보고자 한다. 또한 정규직의 희망퇴직 상황, 재택근무 현황 등에 대해서도 살펴볼 것이다.

비정규직의 해고 및 휴업수당과 관련한 대응

코로나19 사태가 지속되면서 일본의 많은 산업이 위기를 겪고 있다. 이러한 위기 속에서 정규직과 비정규직이 겪는 어려움은 다르게 나타난다. 정규직은 휴업수당 등에서 큰 문제가 없는 반면, 비정규직은 정규직보다 우선적으로 해고될 가능성이 높고 휴업수당이 제대로 지급되지 않아 임금 보전에 어려움을 겪고 있다.

우선, 고용과 관련해서 보면 비정규직이 가장 큰 타격을 받은 산업은 호텔업과 관광업이었다. 이 산업에 종사하는 비정규직 노동자 중에는 계약기간이 만료된 이후 재고용이 되지 않거나 계약기간이 남았음에도 해고되는 경우가 많았다. 파견유니언의 세키네 도이치(関根透一) 서기장은 “코로나19 국면이니까 (파견 노동자에 대해서) 아무렇게나 해도 괜찮다는 풍조가 생기고 있다”고 분석했다.

파견유니언은 계약기간이 끝나지 않았는데도 해고당한 노동자에 대해 해고한 업체를 상대로 교섭을 요청하여 남은 계약기간 동안의 임금 전액을 지불받게 하는 등 금전적 보상을 받을 수 있도록 하고 있다.

불안정한 고용뿐만 아니라 임금과 관련해서도 많은 문제가 발생하고 있다. 휴업을 실시하는 업체가 늘어남에 따라 노동자가 받는 임금이 많이 줄었다. 일본 자동차 업계의 경우 수요가 생기면 그때그때 생산하는 저스트 인 타임(just-in-time) 방식으로 인해 완성차 공장은 물

론, 부품사 등 많은 공장이 휴업에 들어갔다.⁸⁾ 이들 자동차 공장의 노동조합 상급단체인 전일본자동차산업노동조합총연합회(全日本自動車産業労働組合総連合会)에 따르면 정규직의 경우 대부분 90~100%의 임금을 보전받았다. 그러나 파견 노동자는 상황이 조금 다르다. 일본은 법적으로 업체가 휴업을 실시하였을 때 노동자에게 임금의 60%를 보상해 주게 되어 있다. 그런데 파견유니언에 따르면 이러한 휴업수당의 계산방식⁹⁾에 따라 지급되는 실제 보상액은 40%밖에 되지 않는다고 한다. 이 때문에 많은 비정규직 노동자가 생활고를 겪고 있다. 파견유니언은 후생노동성에 휴업수당 계산 방식을 바꿔 달라는 요구를 하고 있다.

정규직의 정리해고

이제까지 코로나19로 인한 해고는 비정규직을 중심으로 이뤄졌다. 그러나 2020년 하반기부터는 해고가 일부 정규직으로도 확산될 것으로 보인다. 9월 26일 보도된 언론기사에 따르면 미쓰비시 자동차가 11월 중순까지 500명 규모의 희망퇴직자를 모집한다고 밝혔다.¹⁰⁾ 또한 일본항공(JAL)이 출자한 저가항공사인 제트스타 역시 파일럿과 여객 승무원을 중심으로 600명 규모의 희망퇴직을 실시한다고 밝혔다.¹¹⁾ 대규모 희망퇴직이 광범위하게 진행되는 상

8) 미쓰비시 자동차의 경우 3월부터 몇 개의 공장이 적게는 일주일, 많게는 2달 동안 생산을 중지했다. 닛산 자동차의 경우 도치기(栃木)현과 규슈(九州)현의 생산을 중지했다. (ビジネスレーパートレンド(2020.8-9), 「新型コロナウイルスの働く人への影響-生産停止に伴う機能者の賃金補償の上積みなどを図る」.

9) 임금을 일수로 나눠서 1일분의 임금액을 산정한 후, 그 60%에 해당하는 금액을 '출근예정일수'로 곱해서 산출하기 때문에 문제가 된다. 예를 들어 임금이 평균 24만 엔인 노동자가 4월부터 휴업에 들어갔다고 가정하고 휴업수당을 계산해 보자. ① 휴업 전 3개월의 임금은 24만 엔×3=72만 엔이 되고, ② 이 평균 임금을 일수로 나눠서 하루 평균 임금을 산출하면 72만 엔/90일=8천 엔이 되며, ③ 1일 평균 임금의 60%에 해당하는 보상액을 계산하면 8천 엔×0.6=4천 8백 엔이고, ④ 1일 분의 보상액을 출근예상일로 곱하여 보상액을 산출하면 4천 8백 엔×21일=10만 8백 엔이다. 이 10만 8백 엔이 4월 휴업보상액이 되는데, 이 금액은 이전의 임금이었던 24만 엔의 42%밖에 되지 않는다. 따라서 이러한 계산 방식으로 인해 실제로 노동자가 받는 금액은 휴업 전 임금의 60%에 미치지 못한다. 정부는 고용보험과 동일한 방식으로 계산한다고 설명했지만 파견유니온은 이것은 매우 불합리하다고 주장하고 있다.

10) NHK(2020.9.26), 「三菱自動車 国内で500人規模の希望退職募集へ 新型コロナ影響」, <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20200926/k10012635651000.html>

11) NHK(2020.9.16), 「ジェットスター パイロットなど約600人に希望退職など提示」, <https://>

황은 아니기 때문에 아직 많은 노동조합이 희망퇴직에 반대하는 행동에 나서고 있지는 않다. 그러나 10월 이후가 되면 노동조합이 본격적으로 방침을 정하고 행동에 나설 수도 있을 것으로 보인다.

■ 재택근무에 대한 특별수당 및 노동시간 관리

마지막으로 코로나19로 인해 뉴노멀(New Normal)로 자리 잡은 재택근무에 대해 알아보 고자 한다. 코로나19가 심각해지고 장기화됨에 따라 집에서 컴퓨터 등을 이용해 업무를 처리 하는 재택근무가 확대되었다. 그런데 노동자가 재택근무를 하게 되면서 이전에는 사측에서 부담했던 비용을 개인이 감당해야 하는 문제가 발생했다. 예를 들어 업무에 필요한 장비나 전 기요금, 통신요금 등을 노동자가 개별적으로 부담해야 하며, 가정 내에서 생활하기 때문에 냉 난방비 등도 증가할 수 있다.

이 때문에 업무를 하는 데 드는 비용을 회사 측에서 수당의 형태로 제공할 것을 요구하는 노동조합이 늘고 있다. JR총련의 경우 재택근무를 하는 노동자에 대해 필요한 통신비, 기재구 입비 등을 특별수당으로 지급해 줄 것을 요구하면서 사측과 교섭하고 있다.¹²⁾ 유통회사인 라 이프에서도 재택근무자의 통신비는 기본적으로 회사가 부담하는 것으로 결정되었다. 또한 재 택근무자의 부담이 증가하는 전기세, 냉난방비 등의 다른 비용에 대해서도 회사가 어디까지 업무 경비로 인정해 줄 것인가에 관해 교섭이 진행되고 있다고 한다.¹³⁾

한편 재택근무의 실시로 장시간 노동 또한 늘어나고 있다. 일본노동조합총연합회의(日本 労働組合総連合会·렌고) 조사에 따르면, 재택근무의 경우 업무 시간과 개인적 시간의 구분 이 힘들고 통상근무보다 근로시간이 늘어나는 문제점이 있다고 한다.¹⁴⁾ 노동조합은 재택근

www3.nhk.or.jp/news/html/20200916/k10012621001000.html

12) 비즈니스레퍼트(2020.8-9), 「新型コロナウイルスの働く人への影響—JR総連・組 合が不安視している課題を集めて取り組みに反映」.

13) 月間労働組合(2020.8), 「パートの一時金など改善—同一労働同一賃金へ一歩ずつ近づける」.

14) 조사에 관해 보다 자세히 알고 싶다면 『국제노동브리프』 2020년 7월호의 「일본: 재택근무자 절반 이상이 통상근무보다 장시간 노동」 참고.

무의 도입이 장시간 노동으로 이어지지 않도록 회사 측이 업무 시간을 제대로 측정하게 할 방법을 모색하고 있다.

■ 맺음말

코로나19의 영향으로 많은 노동자가 노동현장에서 다양한 어려움을 겪고 있다. 따라서 코로나19 감염으로부터 안전한 노동환경을 만들고 노동조건 악화에 대처하며, 노동자의 고용 안정을 보장하고 생활 가능한 임금을 유지하기 위해서는 노동조합의 역할이 중요하다. 특히 노동자가 다른 동료들과 직접 만나 상의하고 행동을 만들어 가기 어려운 상황에서, 코로나19로 인해 노동자가 겪고 있는 문제를 구체적으로 파악하고 해결하려는 노동조합의 노력은 앞으로 더욱 중요해질 것이다. **KLI**