

일본의 동일노동 동일임금 규칙의 도입과 시행 현황

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 일본

박준희 (일본 사이타마대학교 인문사회연구과 박사과정)

한국과 마찬가지로 일본에서는 정규직과 비정규직에 많은 차이가 있다. 정규직의 평균임금은 59세까지 계속 인상되는 반면, 비정규직의 평균임금은 연령이 올라가도 거의 변하지 않는다. 또한 비정규직은 정규직보다 휴가 일수가 적고, 정규직에게 지급되는 수당도 거의 받지 못한다. 교육훈련 시간 역시 현장 내 실습(On the Job Training : OJT)과 현장 외 실습(Off the Job Training : OFF-JT) 모두에서 비정규직의 경우 정규직의 절반 수준이다. 이렇듯 비정규직 노동자가 정규직에 비해 임금이 낮고 제공받는 복리후생이 불충분하며, 능력개발의 기회도 적다는 현실은 오랜 기간 지속되어 온 문제였다. 그 결과 정규직과 비정규직 간 처우의 격차는 비정규직 고용을 선택하기 쉬운 여성과 청년 및 고연령자의 빈곤 위험을 높이고 남녀 간 임금 격차를 발생시키는 한 원인으로 지적되고 있다.

비정규직 수가 크게 늘고 정규직과의 격차가 사회적 문제로 대두되자, 아베 정부는 동일노동 동일임금 규칙(이하 동노동임 규칙)을 시행하기로 결정하였다. 기시다 정부 역시 남녀 간 임금 격차 해소와 비정규직 노동자에 대한 공정한 임금 배분을 위해 동노동임 규칙을 중요한 정책 중 하나로 제시하고 있다. 이하에서는 동노동임 규칙의 도입 배경과 그 내용, 그리고 현재의 시행 현황을 살펴보고자 한다.¹⁾

1) 「동일노동 동일임금 규칙의 도입 배경과 내용」과 「동일노동 동일임금 규칙의 시행 상황」의 내용은 일본 노동정책연구연수기구(JILPT)에서 발행한 다음 자료를 참고하여 작성하였다. 労働政策研究・研修機構(2022), 「多様な働き方を考える——「同一労働同一賃金」ルールをめぐる現状と課題」, 『ビジネス・レーバートレンド』, 4月号特集, pp.2~46.

■ 동일노동 동일임금 규칙의 도입 배경과 내용

동노동임 규칙의 목적은 같은 기업 내에서 비정규직에 대한 불합리한 차별적 처우를 금지하고 정규직과 비정규직 노동자 간 균등한 처우를 실현하는 것이다. 2018년 아베 정부는 동노동임을 통한 비정규직 처우 개선 등 9가지 항목에 대한 개혁을 담은 「일하는 방식 개혁법(働き方改関連法)」을 공포하여 동노동임 규칙을 법적으로 보완 또는 신설하였다. 이 동노동임 규칙의 주요 내용은 다음과 같다.

- 직무내용이 정규직과 동일하다고 볼 수 있는 비정규직에 대해 차별적 대우를 금지한다.
- 정규직과 비정규직 노동자 간 직무내용 등에 차이가 있더라도 그 처우의 격차가 적절하지 않다면 불합리한 것으로 간주한다.
- 동노동임 규칙이 사법상 효력을 가진다. 처우에 있어 불합리한 격차가 위법으로 인정되는 경우, 그러한 처우는 무효이며 민법상의 불법행위로서 손해배상의 대상이 된다.

그리고 「일하는 방식 개혁법」에 따라 다양한 형태의 비정규직 노동자(파트타임 노동자, 유기계약 노동자, 파견 노동자 등)에 대해 동노동임 규칙을 통일적으로 적용하기 위해 「파트타임노동법」, 「노동계약법」, 「노동자파견법」의 3개 법률을 동시에 개정하였다.²⁾ 그 개정 내용은 처우에 있어 불합리한 격차의 금지, 노동자 간 처우 격차에 대해 기업의 설명 의무 강화, 재판 외 분쟁해결절차의 정비 등이다. 각각에 대해 구체적으로 살펴보자.

먼저, 처우에 있어 불합리한 격차의 금지와 관련하여서는 재판 시 판단의 근거가 될 수 있도록 관련 기준을 명확히 하였으며, 파트타임 노동자뿐만 아니라 유기계약 노동자와 파견 노동자도 동노동임 원칙을 적용받을 수 있도록 기준을 통일적으로 정비하였다. 또한 처우 격차의 불합리성을 판단하는 기준을 구체화하여 세 가지로 제시하였다. 이는 정규직과 비정규직 노동자 간 ① 직무내용의 차이(담당 업무에 수반되는 책임의 정도를 포함), ② 직무내용·배치의 변경 범위 차이(전근, 승진 등으로 인한 인사이동 등을 고려), ③ 그 외의 사정(노사관행이

2) 개정 법률은 대기업의 경우 2020년 4월, 중소기업의 경우 2021년 4월부터 적용되고 있다.

나 노사교섭의 경위 등)이다.³⁾

다음으로, 기업의 설명 의무 강화와 관련하여 비정규직 노동자는 자신이 받고 있는 임금과 처우에 대해 사용자에게 설명을 요구할 수 있으며, 사용자는 정규직과 비정규직 간 처우 차이의 내용 및 그 이유에 관해 설명할 의무가 있다는 내용을 새로이 규정하였다. 일반적으로 비정규직 노동자는 정규직의 임금과 처우 등을 구체적으로 알 수 없기 때문에 애초에 자신이 불합리한 처우를 받고 있는지도 모르는 상태인 경우가 많다. 기업의 설명 의무 강화 규정은 이러한 부분을 시정할 수 있을 것으로 보인다.

마지막으로 재판 외 분쟁해결절차의 정비와 관련하여 많은 비용과 시간이 소요되는 소송의 대안적 수단으로 분쟁해결조정(ADR)이라는 제도를 마련하였다. 이 제도는 노동자와 사용자 모두가 신청하여 이용할 수 있다.

■ 동일노동 동일임금 규칙의 시행 상황

여기에서는 동노동임 규칙의 도입에 따른 기업의 대응에 관해 살펴보려고 한다. 일본 노동정책연구연수기구(이하 JILPT)에서는 2020년 여름부터 가을까지 동노동임 규칙에 대한 기업의 인식과 대응 방침 등을 전체적으로 파악하기 위해 설문조사를 시행하였고, 개별 기업의 구체적인 대처를 알아보기 위해 인터뷰 조사를 실시하였다.

우선 유효응답 기업(9,027곳)을 대상으로 동노동임 규칙에 대한 인지도를 조사한 결과 “규칙의 내용을 알고 있다.”라고 대답한 비율이 64.0%, “내용은 모르지만 동일노동 동일임금이라는 문구를 들어본 적은 있다.”가 31.4%, “전혀 모른다.”가 2.7%였다. 동노동임 규칙을 인지하고 있는 기업의 수는 90%를 넘지만, 문구만이 아니라 내용까지 아는 기업은 전체의 3분의 2에 그친 것이다. “전혀 알지 못한다.”라는 응답의 경우 산업으로 보면 건설업(39.9%)과 숙박

3) 단, 후생노동성은 동노동임 규칙을 적용할 때 기업이 기존 정규직의 처우를 악화하는 방식으로 정규직과 비정규직의 격차를 해소할 수도 있다는 우려에 대해서도 언급했다. 후생노동성의 가이드라인은 동노동임 규칙을 적용하는 과정에서 정규직의 처우 수준을 낮추는 것은 취업규칙 불이익 변경에 해당하므로, 정규직과 이러한 처우 악화를 합이하더라도 문제가 있을 수 있음을 강조하고 있다.

업·식음료서비스업(37.2%) 등에서, 기업 규모로 보면 50인 이하의 소규모 기업(37.0%)에서 높게 나타났다(301인 이상 기업은 5.2%).

또한 동노동임 규칙의 적용을 추진하고 있는 상황에 대해 파트타임 노동자 및 유기계약 노동자를 고용하고 있는 기업(6,877곳)을 대상으로 진행한 설문조사 결과를 보면, 비정규직 노동자의 임금 및 취업 규칙 등에 관한 규정의 수정과 관련하여 “이미 필요한 수정을 했다.”가 14.9%였다. 그리고 “현재 필요한 수정을 하고 있다.”가 11.5%, “이후 수정할 것을 검토 중이다.”가 19.5%였다. 이렇듯 동노동임 규칙을 적용하는 데 필요한 대응을 했거나 하고 있거나 할 예정인 기업은 절반가량인 반면, “대응 방침은 미정/모름”이라고 응답한 기업도 19.4%에 이르렀다. 이 응답 역시 동노동임 규칙에 대한 인지도와 마찬가지로 숙박업·식음료서비스업(28.0%), 50인 이하의 소규모 기업(21.4%)에서 높았다(301인 이상 기업은 6.4%). 또한 “수정 필요 없음”이라고 답한 응답이 34.1%로 전체의 1/3을 넘었으며, 이러한 응답은 건설업(46.2%)과 운수업·우편업(41.3%), 50인 이하의 소규모 기업(39.1%)에서 높은 응답 비율을 보였다(301인 이상 기업은 16.5%).

설문조사는 동노동임 규칙의 추진 상황을 좀 더 상세히 파악하기 위해 “이미 필요한 수정을 했다.”라고 응답한 기업과 “현재 필요한 수정을 하고 있다.”라고 응답한 기업이 구체적으로 어떤 수정을 했거나 하고 있는지에 대해 질문하였다(복수응답 가능). 그 결과 가장 많은 응답은 “직무 내용이 동일하지 않은 정규직과 파트타임·유기계약 노동자의 처우 수정(균형대우⁴⁾)”이었으며 이는 전체 응답의 42.9%였다. 그다음으로 많은 응답은 “정규직 노동자와 파트타임·유기계약 노동자 간의 직무분리나 인재활용 차이의 명확화”로 이는 19.4%였으며, 이 응답은 대규모 기업일수록 높았다(50인 이하 기업은 15.6%, 301인 이상 기업은 27.8%). 이어 “취업규칙이나 노사협약의 개정”이 18.6%, “노동조건(정규직과의 처우 격차 내용 및 이율을 포함)의 명시나 설명”이 17.0%, “파트타임·유기계약 노동자의 정규직화 또는 정규직 전환 제도의 도입/확충”이 12.8%, “정규직 노동자를 포함한 처우의 정리 및 인사제도의 개정”이 10.7% 순으로 나타났다.

특히 “직무내용이 동일하지 않은 정규직과 파트타임·유기계약 노동자의 처우를 수정”했다

4) 균형대우란 직무내용이 다른 경우 그 차이에 따라 합리적인 격차를 설정해야 함을 뜻한다. 이와 달리 균등대우는 직무내용이 같은 경우 동일한 처우를 해야 함을 의미한다.

고 응답한 기업 가운데 과반이 넘는 56.0%가 “파트타임·유기계약 노동자 등의 처우”를 수정했다고 답했다. 이 기업들이 수정했다고 밝힌 처우의 요소를 살펴보면(복수응답 가능), “파트타임·유기계약 노동자의 기본적인 임금(임금표 포함)의 증액이나 확충”이 43.4%로 가장 많았으며, 그다음으로 “승급(평가/고과 포함) 기회의 증대나 확충”이 33.7%, “상여(특별수당)의 증액이나 확충”이 28.8% 순이었다. 그 외에 “통근수당(교통비의 지급 포함)의 증액이나 확충”이 19.7%, “상조휴가의 확충”이 16.9%, “상여(특별수당)제도의 신설”이 16.2% 등이었다. 이 결과를 기업 규모에 따라 분석해 보면 각종 “수당 관련 규정”을 개선했다는 응답 비율은 기업 규모와 상관없이 70% 이상으로 나타났다(50인 이하 기업은 77.3%, 301인 이상 기업은 79.5%). 그러나 “기본급 관련 규정”을 개선했다고 응답한 비율은 소규모 기업이 대규모 기업보다 높았다(50인 이하 기업은 71.9%, 301인 이상 기업은 41.0%).

한편 “정규직 노동자의 처우를 수정했다.”라고 답한 기업도 있었는데, 기존 정규직의 특정 처우 요소에 대해 “감소나 축소” 또는 “제도 폐지”를 했다고 답한 결과를 보면 운수업·우편업(각각 23.0%, 20.3%)과 숙박업·식음료서비스업(각각 20.0%, 16.2%)에서 해당 응답 비율이 높았다. 그중 “제도 폐지”는 301인 이상 기업에서는 7.2%인 데 비해 50인 이하 기업에서는 11.7%로 나타나 소규모 기업에서 좀 더 높았다. 이에 따라 일부 직종이나 소규모 기업에서는 동노동임 규칙에 대응하는 과정에서 정규직 노동자의 처우를 악화시킬 수도 있다는 우려가 제기된다.

■ 동일노동 동일임금 규칙의 한계

2018년에 도입된 동노동임 규칙은 비정규직에 대한 차별을 시정할 근거를 마련했다는 점에서 의미가 있지만, 한계도 존재한다. 첫째, 처우의 격차를 설명할 수만 있으면 그 격차가 유지될 수 있다는 한계가 있다. 앞서 살펴보았듯 동노동임 규칙은 노동조건과 관련한 처우에 있어 불합리한 격차를 금지하는 것이다. 하지만 격차 자체가 아니라 격차가 불합리한지 아닌지에 초점이 맞추어져 있기 때문에, 불합리성이 설명되면 격차를 수정하지 않아도 된다. 그렇기에 JILPT의 설문조사에서도 확인할 수 있듯, 많은 기업들이 정규직과 비정규직 간 차이와 차

별을 수정하는 것이 아니라, “노동조건(정규직과의 처우 격차의 내용 및 이유를 포함)을 명시 하거나 설명”하는 데 그치고 있다.

둘째, “불합리한 격차”와 “합리적 격차”에 대해서는 논쟁의 여지가 많다. 이러한 모호성은 동노동임 규칙과 관련된 소송에서도 문제가 되었다. 2020년에 일본우편주식회사 내 비정규직과 정규직 간의 처우 격차를 둘러싸고 도쿄, 오사카 및 사가 세 곳에서 소송이 진행되었다. 오사카에서 제기된 소송에서는 양육수당과 관련한 차별이 쟁점이었고, 도쿄와 사가에서 제기된 소송에서는 퇴직금과 기본급이 쟁점이었다. 그런데 오사카의 소송에서는 노동자 측이 승소하였으나, 도쿄와 사가의 소송에서는 노동자 측이 패소하였다. 이는 양육 관련 수당에 대한 차별은 불합리하지만 퇴직금 및 기본급에 대한 차별은 합리성이 있다고 판단한 것인데, 그 기준이 매우 모호하다고 볼 수 있다. 이렇듯 불합리함을 판단하는 기준의 모호성은 현재 진행되고 있는 소송은 물론, 앞으로 있을 다른 법적 분쟁에서도 논란의 불씨가 될 가능성이 크다.

셋째, 이 동노동임 규칙은 정규직에 대한 처우 악화로 이어질 우려가 있다. JILPT 조사에서 확인할 수 있었던듯이 정규직의 처우를 악화시킴으로써 정규직과 비정규직 간에 동일임금을 형성하려고 시도하는 기업들이 있다. 이것이 가능한 이유는 동일노동 동일임금이란 비정규직에 대한 처우의 향상과 차별 금지를 규정하는 것이 아니라, 말 그대로 동일한 노동을 하고 있다면 동일한 임금을 받아야 한다는 것이기 때문이다. 물론 정규직에 대한 처우 악화는 노동자 측의 합의가 필요한 취업규칙 불이익 변경에 해당하므로 이러한 일이 많이 발생하지는 않을 것으로 보인다. 다만 임금체계와 고용체계를 바꾸거나 정비하려는 기업에서는 기존보다 낮은 수준으로 정규직 임금체계를 새로 만든 다음, 이후에 고용된 정규직 노동자부터 낮은 임금체계를 적용할 가능성이 있다. 이렇게 되면 장기적으로 전체 노동자의 임금과 처우가 하향평준화될 수 있다.

지금까지 일본 동노동임 규칙의 도입 배경과 내용, 시행 상황에 대해 설명하고 제도적 한계에 대해 짚어보았다. 한국에서도 비정규직 문제를 해결하기 위해 동일노동 동일임금 규칙을 도입하자는 주장이 있다. 그러나 일본의 사례는 동일노동 동일임금 규칙이 비정규직의 처우 개선을 목표로 추진되지 않으면 결국 정규직과 비정규직에 대한 처우가 모두 악화할 수도 있음을 시사하고 있다. 이러한 점에서 일본에서 동노동임 규칙의 도입은 한국의 많은 연구자에게 참고가 될 수 있을 것이다. **◀▶**