

# 일본 플랫폼 노동자의 실태와 법적 쟁점

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 일본

박준희 (일본 사이타마대학교 인문사회연구과 박사과정)

## ■ 머리말

전 세계적으로 플랫폼 이코노미의 등장과 함께 디지털 플랫폼을 매개로 노동력 교환이 증가하고 있으며, 이들의 법적 지위에 대한 논의가 활발하게 전개되고 있다. 적지 않은 국가에서 플랫폼 노동자들은 임금노동자가 아니라 개인 자영업자로 취급되고 있으며, 이는 일본에서도 마찬가지이다. 일본의 경우에는 우버이츠유니온<sup>1)</sup> 등에서 임금노동자성을 인정받기 위해 도쿄도노동위원회에 구제신청을 하였지만 아직 심의 중이고 구체적인 판결이 나오거나 입법이 이뤄지지 않는 상태이다. 이 글에서는 호세이대학 오오하라사회문제연구소가 발행한 2022년 일본노동연감<sup>2)</sup>에 실린 특집 「플랫폼 노동의 실태와 과제 - 법적 문제를 중심으로」를 통해 현재 일본 플랫폼 노동자들의 상태를 알아보고자 한다. 또한 현재 법적 보호가 어떻

1) 우버이츠유니온은 설립(2019년 10월) 직후부터 지속적으로 우버이츠재팬에 노사협상을 요청했으나 거부당했다. 우버이츠재팬은 우버 노동자들이 계약을 체결한 것은 우버이츠재팬이 아니라 우버이츠 본사이며, 이에 따라 노사협상의 상대방이 될 수 없다고 답하고 있다. 뿐만 아니라 우버이츠재팬은 우버이츠 노동자들의 노동자성에 대해서도 이견이 있다며 노사협상을 거부했다. 이에 따라 2021년 우버이츠유니온이 도쿄도노동위원회에 중재를 신청해 놓은 상태이며, 현재까지 결과가 나오지 않고 있다. 자세한 것은 関口達矢(2021), 「クラウドワークをめぐる現状と課題~組織化と法規制の在り方に向けて」, 『連合総研レポート』, No.366, 16-19면을 참고할 것.

2) 法政大学大原社会問題研究所(2022), 『日本労働年鑑2022』, 旬報社, 1-536면. 일본 호세이대학의 오오하라사회문제연구소는 지난 100년간 매년 일본의 노동과 사회의 쟁점을 정리해 일본노동연감을 출판하고 있다. 본 연감은 노동의 역사는 물론, 현재의 쟁점을 연구하는 사람들에게 중요한 자료라고 판단된다.

게 이뤄지고 있는지 살펴보고자 한다.

## ■ 노동플랫폼의 유형

정보통신기술의 발달과 함께 새로운 형식의 일하는 방식이 나타나고 있다. 이 중 하나가 인터넷을 통해 불특정 다수의 클라우드(군중)에 접근해 필요한 노동력을 조달하는 클라우드소싱(이하 CS형)이며, 다른 하나는 쉐어(공유) 타입의 노동력 이용(이하 우버형)이다.

우버형은 승차공유 서비스, 음식배달, 가사대행 등과 같이 특정한 일이나 역할에 특화된 비즈니스를 말하며, 주된 발주자는 개인(소비자)이다. 대표적인 사례로 우버에서 운영하는 우버(택시), 우버이츠와 같은 서비스를 들 수 있다. 다만, 일본에서는 승차공유 서비스가 금지되어 있기 때문에 음식배달 서비스를 영위하는 우버이츠를 중심으로 우버형 서비스가 발달하였다. 일본의 우버형 서비스는 노동자에게 획일적인 노동을 요구하고, 보수도 플랫폼에 의해 일괄적으로 결정하고 있으나, 정작 우버형 서비스에 참가하고 있는 대다수의 노동자는 형식상 개인사업주의 지위를 가지고 일하고 있다. 일본 우버이츠는 스마트폰 앱을 이용하여 음식점과 배달원 사이의 음식배달 업무에 관한 업무위탁계약을 매개하는 것에 불과하다고 주장하면서 배달 노동자들의 임금노동자성을 부정하고, 이들을 우버이츠에 등록된 개인사업주로 취급하고 있다. 하지만 우버이츠는 스마트폰 앱을 통해 수집한 방대한 데이터와 이를 기반으로 작동하는 인공지능(AI)을 바탕으로 배달원들의 보수를 일방적으로 결정하고 있다.

CS형에서는 우버형에 비하여 다양한 종류의 업무가 존재하며 크게 콘테(공모)형, 프로젝트형, 미세작업형으로 구분해 볼 수 있다. 또한 CS형의 발주자는 주로 기업이며 개인이 발주자가 되는 경우는 예외적이다. 우버형과 달리 인터넷 공간에서의 비대면 원격 작업을 전제로 하고 있으며 양자 간의 의사소통은 플랫폼이 제공하는 채팅 프로그램으로 이루어진다. 이러한 특성 때문에 기존의 고용관계에 포섭되지 못한 장애인, 육아 및 돌봄노동을 해야 하는 노동자들이 참여하고 있을 가능성도 있다. CS형의 또 다른 특징으로 클라우드소싱 사업자가 운영하고 있는 플랫폼이 계약, 보수, 평가 등을 관리하고 있다는 점이다. CS형에서는 발주자와 노동자가 직접 보수를 교환하지 않는다. 발주자는 지불해야 하는 보수를 플랫폼에 사전에 지불해

야 하며, 계약이 종료되면 플랫폼에서 노동자에게 해당되는 보수를 지불하게 된다. 또한 CS형에서는 노동자와 발주자의 상호평가가 가능하다. 물론 이는 CS형만의 특징은 아니며 우버형에도 적용 가능하다.

## ■ 플랫폼 노동에 종사하는 노동자의 실태

### 우버형

이번에는 일본에서 우버형 플랫폼 노동에 종사하는 노동자의 실태에 대해서 알아보겠다. 앞서 언급한 바와 같이 일본에서는 승차공유 서비스가 원칙적으로 금지되고 있기에 우버형 플랫폼 노동은 음식배달에 한정되어 있다. 음식배달 노동자에 대한 실태조사는 지금까지 거의 이루어지지 않았다. 여기서는 일반사단법인 프로페셔널·패러렐캐리어·프리랜서 협회(이하 프리랜서 협회)에서 2022년 3월 27일에 출판한 『프리랜서 백서 2022』<sup>3)</sup>에서 공표한 실태조사 결과와 저자가 참여하고 있는 “클라우드소싱연구회”의 연구 성과를 활용하여 플랫폼 노동자의 실태를 파악하였다.

### 성별과 연령

우선 프리랜서 백서의 응답자는 총 1만 3,844명이었으며 이 중 남성이 89.9%, 여성이 9.1%로 집계되었다. 연령은 20대가 21.2%, 30대가 28.8%, 40대가 29.2%로, 20대에서 40대가 전체의 80% 정도를 차지하여 주로 젊은 연령대의 남성이 플랫폼 노동에 종사하고 있는 것을 알 수 있다.

3) 一般社団法人プロフェッショナル・パラレルキャリア・フリーランス協会(2022), 『フリーランス白書2022』, [https://blog.freelance-jp.org/20220329-14798\(2022.7.20\)](https://blog.freelance-jp.org/20220329-14798(2022.7.20)).

## 노동자의 직업

직업에 대해서는 개인사업주가 47.6%, 회사원이 27.9%, 프리터가 9.4%, 학생이 8.2%인 것으로 조사되었으며, 이 중 공적 의료보험인 건강보험조합과 전국건강보험협회에 가입한 배달원이 27.3%인 것으로 나타났다. 조사대상자의 27.9%가 회사원이라는 것을 고려하면 거의 대부분의 회사원이 부업으로 우버형 플랫폼 노동에 종사하고 있다고 추측해 볼 수 있겠다.<sup>4)</sup> 한편 국민건강보험의 가입비율이 59.9%에 이르렀다. 개인사업주와 프리터의 비중이 57%라는 것을 고려하면 이들 중 대부분이 전업 혹은 겸업으로 우버형 플랫폼 노동에 참여하고 있다고 해석해 볼 수 있다.

## 노동시간

주당 평균노동시간에 대해서는 전체 응답자의 78.8%가 “주 40시간 미만”이라고 답변하였다. 다만, 직업별로 노동시간을 살펴보면 개인사업주에서는 40~60시간 미만의 비중이 21.7%에 이르렀으나, 회사원은 4.0%에 불과하여 큰 차이를 확인할 수 있다. 또한 회사원은 10시간 미만의 비중이 52.8%에 이르지만 개인사업주는 29.7%에 불과하다. 따라서 개인사업주는 주로 전업으로 음식배달을 하고 있다고 추측해 볼 수 있겠다. 한편 개인사업주 중에서는 60시간 이상 일한다는 비중도 13.1%에 이르렀는데, 이는 일본 정부가 규정하는 과로사 기준에 해당하며, 적지 않은 전업 배달원이 장시간 노동을 하고 있다는 것을 알 수 있다. 한편 음식배달 수입이 전체 개인 수입의 30% 이상이 된다는 응답이 43.0%였으나 80% 이상이라고 응답한 비중도 37.5%에 이른다. 이러한 결과로부터 겸업 노동자와 전업 노동자의 비율이 거의 비슷하다는 것을 알 수 있다.

## 보수액

주당 평균보수에 대해서는 3만 엔 미만이 57.7%로 절반을 넘었으며, “5만~10만 엔”이라고 답한 사람은 19.1%로 확인되었다. 주당 평균보수를 월 단위로 환산하게 되면(주당 평균보

4) 일본의 공적의료제도는 한국과 달리 국민의 전원이 국민건강의료보험에 가입하는 것이 아니라, 기업에 속한 노동자의 경우 기업이 제공하는 별도의 건강보험공제협회나 전국건강보험협회의 보험에 가입한다. 이를 피용자보험이라고 한다. 피용자보험에 가입하고 있다는 것은 기업에 고용되어 있음을 뜻한다.

수×4.4), 3만 엔 미만은 13만 2,000엔 미만이 되고, 5만~10만 엔은 22만~44만 엔이 된다. 월 22만~44만 엔의 수입을 받는다면 음식배달만으로 생계를 유지하는 것이 가능할 수 있다. 한편 직업별로 살펴보면 개인사업주는 30.2% 정도가 주당 평균보수가 5만~10만 엔이라고 응답하였으나, 주당 평균 보수가 3만 엔 미만이라고 답한 회사원은 76.6%에 이른다. 이러한 결과로부터 음식배달만으로 생계를 유지하고 있는 개인사업주가 적지 않으며, 회사원들은 겸업으로 음식배달을 하고 있다고 볼 수 있겠다.

## 일하는 방식에 대한 만족도

일하는 방식에 대해서는 배달노동자의 68.0%가 만족한다고 답변하였다. 구체적으로 어떤 점에서 만족하는지에 대해 물은 결과(복수응답), 취업환경(일하는 시간/장소 등)이 74.4%, 업무상의 인간관계가 71.1%, 일과 생활의 양립이 74%였으며, 성취감 및 충실감의 비중도 59.0%로 높았다. 수입에 대해서는 45.1%가 만족하고 있다고 답하였으며, 32.2%가 불만이라고 답하였다.<sup>5)</sup> 단, 보수액의 설정(보수액의 산정, 보수액의 수준 등)에 대해서는 52.3%가 불만족(만족은 27.9%)한다고 답변하였다. 다만, 총수입액에 대해서는 어느 정도 만족하고 있는 것으로 보아, 개별 배달 단가에 불만을 가진 배달원이 많다는 것을 알 수 있다. 의외로 부상에 대한 대응(20.1%)이나 교통안전에 대한 대응(17.1%)에 관한 불만은 높지 않았으며, 사회보험에 대한 불만도 많지 않았다(19.9%). 한편 불만이 만족보다 높은 항목은 “사회적 지위”였다. 음식배달원에 대한 사회적 무시나 소비자로부터의 괴롭힘 등이 이에 대해 영향을 준 것으로 보인다. 전반적으로 만족도를 살펴보기 위해, “이후에도 음식배달원의 업무를 지속하고 싶은가”에 대해서 물은 결과, “계속하고 싶다.”가 20.8%, “당분간 지속하고 싶다.”가 61.1%로 비교적 많은 사람들이 우버형 플랫폼 노동을 계속하고 싶다는 의사를 표현하였고, “최대한 빨리 그만두고 싶다.”라는 응답은 11.1%에 불과하였다.

5) 이러한 만족수준은 뒤에서 살펴볼 CS형보다 높으며, CS형보다 우버형에 종사하는 노동자의 만족도가 더 높은 것을 알 수 있다.

## CS형 - 클라우드워커(CW)의 실태

일본에서 클라우드워커에 대한 실태조사는 몇 가지가 있다. 예를 들어 2017년의 일본노동조합총연합회와 그 산하 연구소에서 실시한 실태조사가 있으며, 몇몇 대학의 교수진이 참여하고 있는 “클라우드소싱연구회”에서도 실태조사를 진행하고 있다. 이 글에서는 클라우드소싱연구회의 실태조사 결과를 중심으로 클라우드워커의 실태를 파악하고자 한다.<sup>6)</sup>

### CW의 속성

클라우드소싱 서비스를 이용하는 취업자는 여성이 많으며, 이는 미세작업 등과 같이 상대적으로 작업 난이도가 낮은 업무에 전업주부 등이 많이 참여하고 있기 때문이다. 연령별로는 10~29세가 27.0%, 30~39세가 36.7%, 40~49세가 24.8%로 10~49세의 비중이 높은 편이다. 직업별로는 전체적으로 볼 때 자영업자(프리랜서 등의 개인사업주)의 비율이 15.4%이지만, 프로젝트형에 한정하면(단, 추정치) 자영업자의 비중이 38.98%까지 늘어난다.

### 클라우드워커의 수입

전반적으로 클라우드워킹을 통한 연수입을 살펴보면 일의 종류와 관계없이 10만 엔 이하의 비중이 가장 많았으며, 50만 엔 미만의 응답 비중이 매우 높고, 일의 종류에 따른 차이도 비교적 적다고 할 수 있다. 다만, 콘테(공모)형, 프로젝트형, 미세작업형을 전부 합쳤을 때에는 150만~200만 엔의 비중이 7.7%인 반면, 프로젝트형 작업자에 한정하면 13.9%까지 늘어난다. 또한 샘플 수가 너무 적어서 참고만 하는 것이 좋기는 하지만, 프로젝트 노동자의 경우에는 100만~150만 엔과 300만~400만 엔의 비중이 가장 높은 것을 알 수 있다(쌍봉형).

### 클라우드워커 수행시간

〈표 1〉은 클라우드워커에 참여하고 있는 노동자의 수행시간을 정리한 결과이다. 유형에 관계없이 5시간 미만의 비중이 과반을 차지하고 있으며, 분포도 거의 동일하다. 다만 40시간 이

6) 단, 샘플 수가 매우 적다는 단점이 있다.

<표 1> 클라우드워크의 수행시간

(단위 : %)

	전체	프로젝트형
5시간 미만	55.5	51.4
5시간 이상 10시간 미만	22.7	22.2
10시간 이상 20시간 미만	12.1	12.5
20시간 이상 30시간 미만	5.5	5.6
30시간 이상 40시간 미만	2.4	1.4
40시간 이상	1.8	6.9

주 : 전체는 1,862명, 프로젝트형은 72명.

자료 : 2018년 「클라우드소싱연구회」 조사, 法政大学大原社会問題研究所(2022), 『日本労働年鑑2022』, 앞의 책, 50면에서 재인용.

<표 2> 클라우드워크 종사 이유

(단위 : %, 복수응답 1~3순위)

	전체	프로젝트형
자신의 능력, 스킬을 활용할 수 있어서	15.0	15.3
자신의 능력, 스킬을 향상시킬 수 있어서	15.1	11.1
자신이 선호하는 시간에 일이 가능해서	68.7	27.8
적은 시간에 가능한 일이기 때문에	34.0	9.7
자택 등 자신이 선호하는 장소에서 가능한 일이기 때문에	62.4	25.0
인간관계와 관련이 없어서	18.3	11.1
가계보조나 학비취득을 위해	24.3	5.6
높은 보수가 매력적이어서	1.6	0.0
아직 취업할 곳이나 전직할 곳을 못 찾아서	1.3	0.0
창업을 생각하고 있기 때문에	2.2	2.8
새로운 거래처를 개발하고 싶어서	0.6	1.4
육아와 양립이 가능해서	13.6	2.8
간호와 양립이 필요해서	2.0	0.0
정년후의 일자리로서 최적이라서	1.8	1.4
기타	3.1	2.8

주 : 전체는 1,862명, 프로젝트형은 72명.

자료 : 2018년 「클라우드소싱연구회」 조사, 法政大学大原社会問題研究所(2022), 『日本労働年鑑2022』, 앞의 책, 50면에서 재인용.

상의 비중이 전체에서는 1.8%에 머물렀지만 프로젝트형에서는 6.9%까지 증가하고 있다. 따라서 프로젝트형 종사자의 노동시간이 상대적으로 더 길다고 할 수 있겠다.

### 클라우드워크에 종사하는 이유

〈표 2〉는 클라우드워크에 참여하는 이유를 정리한 결과이다. 전체와 프로젝트형 간에 다소 차이가 존재하며, 특히 “자신이 선호하는 시간에 가능하기 때문”, “적은 시간에 가능한 일자리이므로”, “자택 등 자신이 선호하는 장소에서 가능하기 때문”, “가계보조나 학비를 위해”와 같은 항목에서 양자 간의 차이가 크다. 특히 “자신이 선호하는 시간에 가능하기 때문”, “자택 등 자신이 선호하는 장소에서 가능하기 때문”에서 양자 간의 차이가 큰 것을 알 수 있다.

### 클라우드워크의 불만 및 문제점

〈표 3〉은 클라우드워크에 대한 불만 및 문제점을 정리한 결과이다. 전체 집계를 보면, “보

<표 3> 클라우드워크의 문제점 및 불만

(단위: N, 복수응답 1~3순위)

	전체	프로젝트형
보수가 적다.	1,199	40
안정적인 수입을 확보하는 것이 어렵다.	1,109	41
보수지불을 거부당하거나 연기될 가능성이 있다.	130	7
발주된 일의 지속성이 없다.	502	21
발주처가 명확하지 않다.	101	7
일부 수주자에게 발주가 몰린다.	135	5
자신의 능력을 살릴 수 있는 일이 적다.	112	2
능력이나 지식을 높일 수 있는 기회가 적다.	45	3
지적재산의 보호가 약해 아이디어 도용의 위기가 높다.	58	2
웹 상에서는 일이나 능력에 대한 평가가 정당하지 않다.	39	2
이용 수수료가 높다.	579	21
특별히 문제를 느끼지 못함.	138	6

주: 전체는 1,862명, 프로젝트형은 72명.

자료: 2018년 「클라우드소싱연구회」 조사, 法政大学大原社会問題研究所(2022), 『日本労働年鑑2022』, 앞의 책, 52면에서 재인용.

수가 적다.”, “안정적인 수입을 확보하고 싶지만 어렵다.”, “이용 수수료가 높다.” 등이 상위에 위치하고 있다. “발주된 일의 지속성이 없다.”를 포함하여 노동자들의 경제적인 불만이 높은 것을 알 수 있다(전체 집계/프로젝트형 모두 같은 경향).

## ■ 플랫폼 노동에 대한 법적 보호

일본에서는 플랫폼 노동자를 개인사업주 혹은 프리랜서로 분류하고 있으나, 플랫폼 노동자의 법적 지위에 대한 판단이 완전히 끝난 것은 아니다. 우버이츠유니온이 도쿄도노동위원회에 신청한 부당노동행위의 구제를 요청한 사건이 플랫폼 노동자의 법적 지위와 관련해 유일한 분쟁 사건이며, 해당 노동위원회의 결정이 나오면 플랫폼 노동에 종사하는 노동자의 보호에 관한 논의가 일본에서도 본격적으로 전개될 것으로 보이며, 향후 판결에도 일정한 영향을 줄 것으로 예상된다. 다만, 이 글을 쓰고 있는 현시점에서는 노동위원회의 결정이 나오지 않았기에 현재까지 정부에서 내어놓은 정책을 중심으로 현재 일본의 플랫폼 노동자의 사회적 보장 혹은 법적 보호에 대해서 알아보고자 한다.

일본 정부에서는 「고용관계에 의하지 않는 일하는 방식」의 확대를 추진해왔다. 경제산업성은 2016년에 「고용관계에 의하지 않는 일하는 방식 연구회」를 발족하여 2017년 관련 보고서를 출판하였다. 이후 경제산업성은 연구회에서의 연구성과를 토대로 “다양하고 유연한 일하는 방식이, 선택지로서 확립될 수 있는 것이 중요”하다는 것을 강조하면서 고용관계에 의하지 않는 일하는 방식의 확대를 강조하였다. 하지만 경제산업성 등은 프리랜서와 같은 개인사업주에 대한 사회보장 시스템이 확립되어 있지 않다는 것을 인지하고 있음에도 불구하고 관련 제도를 정비하고 있지 않다. 또한 2021년에도 일본 정부는 프리랜서 등 고용관계에 의하지 않는 일하는 방식이 증가하는 것에 대응하여 “프리랜서로서 안심하고 일할 수 있는 환경을 정비하기 위한 가이드라인”(프리랜서 가이드라인)을 제정하였으나, 해당 가이드라인에서도 플랫폼 노동자의 보호를 확대하는 내용은 극히 적었다.

상기와 같은 일본 정부의 소극적 대응으로 인하여 플랫폼 노동자를 포함한 프리랜서 노동자들은 현행 사회보장제도에 기반하여 사회적 보장을 받을 수밖에 없다. 하지만 현행 사회보

장제도는 전통적인 임금노동자를 중심으로 구성되어 있으며, 고용보험, 건강보험, 후생연금 보험 등과 같은 피용자보험은 기업에 고용된 노동자의 가입을 전제로 설계되어 있다. 사업주는 고용, 건강, 연금 등에 가입할 의무가 있으며 보험료의 절반을 부담해야 한다. 또한 비임금 노동자가 가입하는 사회보험에 비하여 임금노동자가 가입하는 사회보험은 보장 범위가 상대적으로 더 넓다.

이러한 상황속에서 플랫폼 노동자들은 사회보장제도에 관련한 불만이 크다. 프리랜서 협회의 『프리랜서 백서 2022』에 의하면 “당신은 회사원, 프리랜서 등의 일하는 방식의 차이에도 불구하고, 의료나 고용, 노후의 재원에 대해서 사회보장이 제공될 필요가 있다고 생각하십니까”라는 질문에 대하여, “매우 필요하다.”와 “필요하다.”로 답변한 비중이 75.7%나 되었다.

결국 지금의 상황을 정리하면 플랫폼 노동자들은 <일하는 시간과 장소에 대한 자유>와 <피용자보험과 같은 사회보장>을 교환하고 있다고 볼 수 있다. 또한 플랫폼 노동의 확대는 일시적 현상으로 볼 수 없으며, 이후의 사회적 변화를 고려한다면 플랫폼 노동자들을 대상으로 하는 사회보장제도를 보다 적극적으로 확충하고 정비할 필요가 있겠다.

## ■ 맺음말

지금까지 일본의 플랫폼 노동의 실태와 사회보장제도의 현황을 알아보았다. 실태조사 결과에서 알 수 있듯이 다양한 노동자들이 플랫폼 노동에 종사하고 있다. 또한 노동시간과 소득수준도 상이하며 플랫폼 노동에 참여한 이유도 비교적 다양하다는 것을 알 수 있다. 하지만 일본의 플랫폼 노동자들은 개인사업주 혹은 프리랜서로 취급받고 있고 이들이 받을 수 있는 사회보장 수준도 매우 낮다. 무엇보다 정부 차원에서 플랫폼 경제의 확장을 추진하고 있음에도 불구하고 이들을 대상으로 하는 사회보장제도의 확충에는 소극적이다. 현재 우버이츠유니온에서 플랫폼 노동자들의 노동자성 인정을 요구하며 도쿄도노동위원회에 구제신청을 하였으나 아직 구체적인 판결이 나오지는 않았으며, 이들의 노동자성과 노동실태를 명확히 파악하기 위해서는 국제비교를 포함한 후속연구가 필요하겠다. **KCL**