

일본의 전근제도와 그 변화

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 일본

박준희 (일본 사이타마대학교 인문사회연구과 박사과정)

■ 머리말

코로나19 확산을 계기로 일본의 중요한 고용 관행 중 하나인 전근제도가 변화하고 있다. 코로나19 이전에는 채용 및 승진인사에서 전근 여부가 매우 중요한 요인으로 작용하였으나, 최근에는 NTT 그룹 등 일부 대기업에서 전근제도를 폐지하거나 그 규모를 축소하고 있는 추세이다. 이 글에서는 일본노동정책연구연수기구(JILPT)의 『일본노동연구잡지』 2022년 9월호¹⁾의 내용을 바탕으로 일본의 전근제도를 검토하고 어떠한 변화가 발생하고 있는지 알아보고자 한다.

■ 일본의 전근제도와 인사관리 시스템

전근이란 거주지의 이동을 수반하는 근무지역의 변경을 의미하는 인사제도이다. 일본은 기업이 노동자의 적성과 직업능력을 평가하고 적재적소에 노동자를 배치하기 위하여 노동자의 전근을 적극적으로 실시하고 있으며 실제로 약 60%의 기업에서 전근제도를 활용하고 있다. 따라서 적지 않은 기업에서는 정규직을 채용할 때에도 [그림 1](왼쪽)과 같이 전근 가능 여

1) 労働政策研究・研修機構(2022), 『日本労働研究雑誌』 2022年9月号.

[그림 1] 노동자 채용 정책 및 배치범위

		인재조달범위와 인사정책유형		배치범위 유형		
		광역형(전국채용)	근린형(지역채용)	사업장	지역형	광역형
직원 유형	일반직 정규직			파트 등 비정규직		
	종합직 정규직			일반직 정규직		
				종합직 정규직		

자료: 今野浩一郎(2022), 「労働者の居住地選択をめぐる人事施策とその人事管理への影響」, 『日本労働研究雑誌』 2022年9月号, pp.6~7.

부를 고려하여 일반직과 종합직으로 구분하여 채용을 진행하고 있으며, 전근 가능 여부 및 전근 가능 지역에 따라 [그림 1](오른쪽)과 같이 세 가지 유형으로 노동자의 지위 및 대우에 차이를 두고 있다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

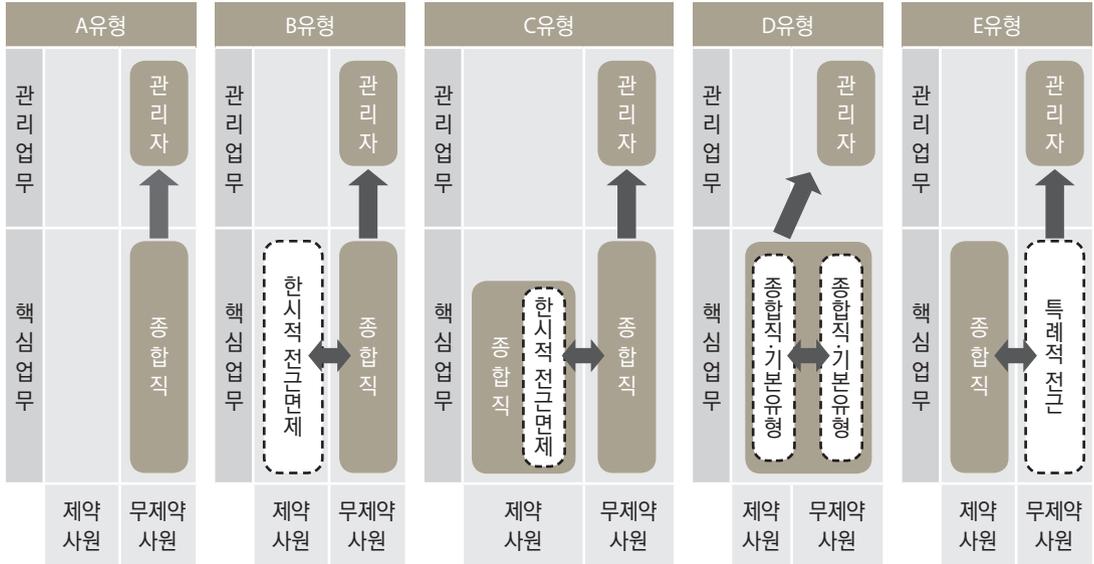
우선, 일반직은 주로 특정 지역에 거주하는 노동자를 중심으로 채용하며, 전근의 의무가 없기 때문에 전근을 하지 않거나 특정 지역 내에서 제한적으로 전근을 하는 것이 일반적이다. 일반직을 “근무지역한정 정사원”이라고 부르기도 하며,²⁾ 주로 전근에 따른 거주지역의 변경을 원하지 않는 노동자들이 지원한다. 반면 종합직은 지역에 상관없이 전국단위로 채용하며 종합직으로 채용된 노동자는 회사의 지휘명령에 따라 전근을 해야 하는 의무를 가지고 있다. 마지막으로 비정규직의 경우에는 특정 사업장에 종속되어 근무하는 것을 전제로 채용하기에 배치 지역과 사업장은 변하지 않는다. 기업입장에서 종합직 노동자는 관리자로서의 승진을 염두에 두고 전국각지에서 채용한 노동자인 반면, 일반직 노동자는 관리자로서의 육성을 고려하지 않고 지역 내에서 채용한 노동자이다. 따라서 일반직은 고용 기간의 정함이 없는 노동자라는 점에서 정규직이기는 하지만 종합직에 비하여 임금 및 승진 가능성에서 큰 차이가 있다.

다만, 종합직이라도 노동자가 처해 있는 상황에 따라 전근이 어려울 수도 있고 과거에 비해 기업에서도 개별 노동자의 사정이나 의사 등을 배려하여 전근여부를 결정하고 있다.³⁾ 이

2) 예를 들어 서울지역에서 일반직 정규직으로 채용된 경우, 사업장 및 지역이동은 서울 내에서만 이루어진다.

3) 노동정책연구소에서 발표한 자료에 따르면 전근 여부를 결정하는 데 있어 개별노동자의 사정을 배려한다는 응답이 2007년에는 60% 정도에 불과하였으나 2021년에는 일반사원의 경우에는 81.6%, 관리직의 경우에는 77.3%의 기업에서 노동자의 개인사정을 배려한다고 답변하였다.

[그림 2] 인사관리 유형



주: 무계약 사원은 일하는 장소의 제약이 없는 사원, 즉 전근이 가능한 사원이며, 계약사원은 일하는 장소에 제약이 있는 사원, 즉 전근이 불가능한 사원을 뜻함.

자료: 今野浩一郎(2022), 「労働者の居住地選択をめぐる人事施策とその人事管理への影響」, 『日本労働研究雑誌』 2022年9月号, p.11.

러한 배경 속에서 인사관리 시스템은 기업별로 조금씩 상이하며 크게 [그림 2]와 같이 다섯 가지 유형으로 분류하여 볼 수 있다.⁴⁾

우선 [그림 2]의 A유형은 전통적인 인사관리 모델이다. A유형에서는 종합직과 일반직이 명확히 구분되며 핵심업무는 종합직이 담당하고 종합직만이 관리직으로 승진할 수 있다. B유형은 큰 틀에서는 A유형의 전통적인 인사관리 모델을 유지하지만, 임신, 돌봄, 간호 등과 같은 개인사정으로 전근이 어려운 종합직 사원에게 일시적으로 전근을 면제한다는 특징이 있

	일반사원	관리직
2021년	81.6%	77.3%
2007년	69.1%	65.8%

자료: 労働行政研究所(2021), 「国内転勤に関する取扱いの最新実態」, 『労政時報』 第4013号.

4) [그림 2]에서 제시한 5개의 인사관리 유형은 모든 인사관리 유형을 망라한 것이 아니며 일부 기업의 인사관리 사례를 근거로 하여 작성한 것이기에 해석에 주의를 요한다.

다. C유형에서는 전근여부와 상관없이 제약사원과 무계약사원을 모두 종합적으로 분류하며 개인사정으로 전근이 어려운 무계약사원은 한시적으로 전근을 면제받을 수 있다. 단, 제약사원은 중요도가 높은 핵심 업무는 담당할 수 없으며 승진도 제한되어 있다. D유형은 무계약사원과 제약사원이 모두 종합적이라는 점, 그리고 양자가 서로 다른 종합적이라는 점에서는 C유형과 같지만, 제약사원의 승진에 특별한 제한이 없다. 또한 제약사원과 무계약사원 간의 이동이 비교적 유연하게 이루어진다. 마지막으로 E유형의 경우 제약사원을 종합적으로 채용하고 있다는 점에서 다른 인사제도와 다르며, 전근 역시 업무상 부득이한 경우를 제외하고는 실시하지 않는다는 점에서 다른 제도와 크게 차이가 있다고 할 수 있다. 현재 일본 전체 기업의 약 60%에서 전근제도를 운영하고 있는데, 이 60% 중 A유형이 40%, C유형이 10% B유형과 D유형이 각각 5% 정도이며 E유형을 실시하고 있는 일본 기업은 매우 드문 것으로 추정되고 있다.⁵⁾

■ 전근의 현황 및 추이

전반적인 현황

총무성에서 발표한 “2017년 취업구조기본조사⁶⁾”에 따르면 전체 노동자의 약 1% 정도인 61만 4,300명이 “과거 1년간 전근을 이유로 주거지를 변경”하였다고 응답하였으며, 이는 5년 전인 2012년의 59만 5,500명에 비해 약 2만 명 정도 증가한 수치다.⁷⁾

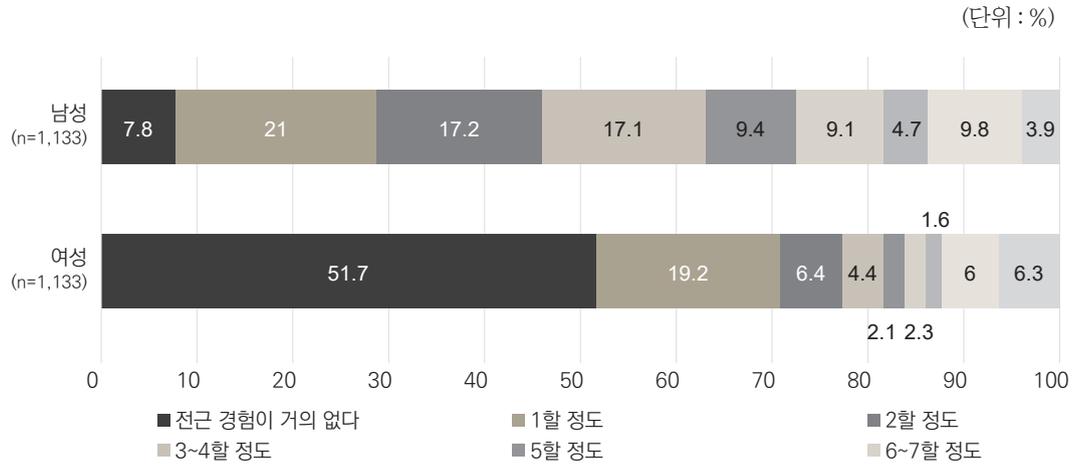
전근제도의 중요한 특징 중 하나는 성별에 따른 편차가 매우 크다는 것이다. [그림 3]은 JILPT가 전근을 실시하는 기업을 대상으로 전근 경험이 있는 노동자의 비율을 묻은 설문조사다. 남성 전근 경험자가 거의 없다는 기업은 7.8%에 불과하지만, 여성 전근 경험자가 거의 없

5) 今野浩一郎(2022), 「労働者の居住地選択をめぐる人事施策とその人事管理への影響」, 『日本労働研究雑誌』 2022年9月号, pp.7~14.

6) 2017년 통계이지만 정부의 공식 통계로서는 이것이 가장 최신 통계이다.

7) 단, 전거를 동반하는 전근이 발생하면 수년간 부임지에 거주하므로 실제 타 지역으로 전근하여 일하고 있는 노동자 수는 더 많다고 할 수 있다.

[그림 3] 전근 경험자 비율



자료: 労働政策研究·研修機構(2017), 『企業の転勤の実態に関する調査』, JILPT調査シリーズ, No.174.

다는 기업은 51.7%나 되었다. 즉 여성 노동자보다는 남성 노동자가 주로 전근을 경험하고 있다는 것을 알 수 있다.

전근자의 변화

그렇다면 전근자는 어떻게 변화하고 있을까. 아직까지 전근자의 전체적인 수는 변함이 없지만, 전근자의 구성 비율에 변화가 있다.

이는 일본 노무행정연구소가 기업을 대상으로 실시한 전근자 동향에 관한 조사에서도 확인할 수 있다(표 1 참조). 해당 조사에 따르면 2015년에는 가족과 함께 전근지로 이동하는 전근자의 비율이 감소하는 경향이 있다는 응답이 14.5%였으나 2021년에는 26.4%로 12%p 정도 증가하였다. 또한 가족동반 전근 비율이 증가하였다는 응답도 2015년 14.5%에서 2021년 8.4%로 유의미하게 감소하였다. 또한 단신부임자의 비율에 변화가 없다는 응답도 2015년 58.4%에서 2021년 64.9%로 다소 증가하였다. 다시 말해 가족을 동반한 전근자의 비율은 감소하고 있으며 단신 부임자의 비율에는 큰 변화가 없다. 주된 이유로 코로나19 팬데믹이 거론되기는 하지만 직원의 일·생활 균형이나 가족에 대한 영향을 감안하여 기업 차

<표 1> 최근 5년간 일본 전근자의 증감 경향

(단위: %)

	가족동반 부임				단신 부임			
	2015년 조사		2021년 조사		2015년 조사		2021년 조사	
전체	100.0	(172)	100.0	(239)	100.0	(178)	100.0	(248)
증가하고 있다	14.5		8.4		31.5		18.5	
감소하고 있다	14.5		26.4		10.1		16.5	
변화 없음	70.9		63.2		58.4		64.9	
기타	—		2.1				—	

주: 기업을 대상으로 가족동반 부임과 단신 부임의 증감 경향을 묻은 것임.

자료: 労働行政研究所(2021), 「国内転勤に関する取扱いの最新実態」.

<표 2> 전근자 수의 성별, 연령별 구성

	2002년			2017년			2017~2002년		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
전체	658,300	595,900	62,400	614,300	518,600	95,600	(44,000)	(77,300)	33,200
15~19세	2,000	1,100	900	3,200	2,600	500	1,200	1,500	(400)
20대	183,400	150,200	33,200	178,000	133,000	45,000	(5,400)	(17,200)	11,800
30대	235,700	216,900	18,800	193,200	165,700	27,600	(42,500)	(51,200)	8,800
40대	136,800	131,200	5,800	131,500	117,100	14,400	(5,300)	(14,100)	8,600
50대	94,600	91,300	3,300	96,400	90,200	6,200	1,800	(1,100)	2,900
60대 이상	5,800	5,300	500	11,900	10,100	1,800	6,100	4,800	1,300

자료: 総務省, 「就業構造基本調査」; 「労働者の居住地選択をめぐる人事施策とその人事管理への影響」, 『日本労働研究雑誌』 2022年9月号, pp.7~14.

원에서 의도적으로 전근을 억제하고 있는 것도 중요한 요인이라고 할 수 있다.

전근자의 성비에서도 변화가 일어나고 있다. <표 2>는 일본 총무성에서 발표한 취업구조 기본조사를 근거로 가쿠슈인대학교의 이마노 코이치로(今野浩一郎) 명예교수가 재가공한 자료이다. 해당 데이터에 따르면 남성은 20대에서 40대가 주로 전근을 하고 있으며 30대의 전근 비중이 가장 높다. 반면 여성은 주로 20대와 30대에서 전근을 많이 하고 있으며 특히 20대 전근자 비율이 절반을 넘는다. 시기별로는 2002년과 2017년을 비교했을 때 2002년에 비하여 2017년에 전근자 수가 약 4만 명 정도 감소하긴 하였으나 전반적으로 큰 변화는 보이

지 않는다. 다만 남성 전근자 수는 2002년에 비해 2017년에 약 8만 명 정도 감소한 반면 여성 전근자 수는 20~40대를 중심으로 약 3만 명 가까이 증가하였다. 간단히 정리하면 정규직의 약 2%가 매년 전근의 대상이 된다는 점에서는 변화가 없지만, 일과 생활의 양립이 문제가 되는 30대 남성이 전근을 줄이고, 단신 여성을 중심으로 20~40대 여성이 전근을 늘리는 변화가 있었다고 할 수 있다.

■ 전근제도의 문제

다음으로 전근제도의 문제점을 짚어보고 변화가 어떤 의미를 갖는지 알아보려고 한다. 일본에서의 전근은 노동자들의 의사에 반하여 반강제적으로 실시된다는 점⁸⁾에서도 문제이지만, 노동시장에서의 여성의 지위에도 영향을 준다는 점에서 매우 문제다.

첫째, 기혼 여성의 경우 전근에 대한 의향이 적은 것으로 나타나고 있다. <표 3>은 전근을 할 가능성이 있는 노동자 및 전근 경험자를 대상으로 전근 의향을 묻은 결과를 나타낸 것이다. 조사결과에 따르면 전근을 할 수 있다는 노동자는 41.2%이며 전근을 하고 싶지 않다는 노동자는 44.3%로, 노동자들이 전근에 거부감을 가지고 있다는 것을 알 수 있다. 특히 성별로 나누어 살펴보면 남성의 42.7%에서 전근을 하고 싶지 않다고 응답한 반면, 여성은 57.5%가 전근을 하고 싶지 않다고 답하였다. 특히 배우자가 있는 여성들은 약 70%가 전근을 하고 싶지 않다고 응답하였다. 이는 일본에서 대체로 여성들이 가정에서 가사와 육아를 전적으로 담당하고 있기 때문인 것으로 예상된다.

그러나 전근 경험 여부가 승진에 큰 영향을 주기 때문에 이는 결과적으로 여성들의 승진을

8) 일본에서는 전근명령의 거부는 해고사유가 될 수 있다. 물론 전근이 부당하다면 노동자는 이를 거부할 수 있으나, 전근으로 인한 가정생활의 문제 등은 노동자가 통상 감수해야 할 불이익으로 취급된다. 이에 따라 가정생활을 근거로 한 전근거부에 대한 징계해고는 정당한 해고로 취급된다.

예를 들어, 가정상 여건으로 인해 배치전환을 거부한 노동자에 대해 징계해고가 이뤄진 사건(1986년의 동아 페인트 사건)에 대해 최고재판소는 “전근으로 인한 가정생활상의 불이익은, 노동자가 통상 감수해야 하는 정도의 것”으로 노동자의 불이익이 현저하지 않다고 판단하여 해고가 정당하다고 판결하였다. 이에 따라 노동자들은 전근을 원하지 않더라도 반강제적으로 갈 수밖에 없는 처지에 있다고 할 수 있다(篠原信實(2022), 「転勤の法的論点」, 『日本労働研究雑誌』 2022年9月号, pp.31~40).

<표 3> 전근에 대한 태도

(단위: %)

	응답자 수	적극적으로 전근하고 싶다	전근을 받아들일 수 있다	전근은 하고 싶지 않다	절대로 전근은 하고 싶지 않다	생각해보지 않았다
전체	1,525	7.0	34.2	34.4	9.9	14.6
남성	1,365	6.9	35.7	33.5	9.2	14.7
미혼	301	7.6	34.6	29.6	7.3	20.9
유배우자	1,027	6.8	36.0	34.7	9.9	12.6
사별·별거	37	2.7	35.1	32.4	5.4	24.3
여성	160	8.1	21.3	41.9	15.6	13.1
미혼	80	11.3	22.5	33.8	12.5	20.0
유배우자	78	5.1	19.2	50.0	19.2	6.4
사별·별거	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0

자료: 武石恵美子(2022), 「転勤施策の運用実態と課題—勤務地を決めるのはだれか」, 『日本労働研究雑誌』 2022年9月号, p.24.

막는다고 할 수 있다. 뿐만 아니라 전근에 대한 걱정과 불안 때문에 많은 여성들이 종합직을 포기하고 스스로 일반직을 선택하는 사례도 상당하다.

둘째, 남편의 전근으로 여성이 자신의 일자리를 유지하기 어려워지면서 스스로 일자리를 포기하는 경우도 있다. 太田(2017)⁹⁾는 배우자의 전근으로 일하는 것을 포기한 아내는 연간 2만 명 정도로 추계할 수 있으며 전근 실시는 배우자의 이직에 영향을 준다고 밝혔다. 결국 전근제도는 일본 여성들이 승진하기 어렵게 만들거나 일하는 것을 포기하게 만들며, 전근제도로 여성에 대한 배제와 차별이 직장에서 재생산되고 있다고 할 수 있다.

9) 太田聡一(2017), 「夫の転勤による妻の無業かについて」, リクルートワークス研究所編, 『全国就業実態パネル調査 日本の働き方を考える』 Vol.13.

■ 맺음말

이상으로 일본 고용관행 중 하나인 전근제도에 대해서 살펴보고 현재 일어나고 있는 변화를 알아보았다. 이 글에서는 아직까지 일본에서 통계상 총전근자 수에는 변화가 없으나, 그 구성이 변화하고 있음을 확인하였다. 하지만 앞서 밝혔듯, 코로나19와 맞물려 NTT와 히타치 등 일부 대기업을 중심으로 전근제도가 폐지되고 있으며 전근제도가 이전과 마찬가지로 일본 사회에서 필수적인 고용관행으로 자리 잡는 것이 옳은 것인지에 대한 목소리가 커지고 있다. 이러한 변화가 지속적으로 이어져 전근이 줄어들거나 폐지된다면 일본 노동시장에서도 많은 변화가 일어날 것으로 예상된다. 특히 전근의 중요성이 줄어들다면 일본에서 여성들의 노동시장 진출이 훨씬 늘어날 것이고, 노동시장 내에서 여성에 대한 차별도 줄어들 것으로 기대할 수 있다. **KLI**