

# 일본의 한정정규직 논의

윤문희 (일본 오사카후타바법률사무소 연구원(노동법))

## ■ 한정정규직<sup>1)</sup>의 정의와 논의 배경

### 한정정규직의 정의

일반적으로 일본에서 정규직(정사원)이라고 하면 ① 근로계약의 기간의 정함이 없고, ② 소정근로시간이 풀타임이며, ③ 직접고용되어 있는 자를 말한다. 이에 비하여 한정정규직이란, 이른바 정규직(종래의 정규직)과 비교하였을 때, 배치전환이나 전근, 업무의 내용이나 근무시간 등의 범위를 한정하는 정규직을 말한다. 그 한정の内容으로는 근무지, 직무, 근무시간 등을 조합하는 것으로 기업의 실정에 따라 다양한 모습으로 나타나는 정규직으로서 한정정규직이라는 이름으로 통용되고 있다.

1) 일본은 정규직이라는 용어대신 정사원이라는 용어를 사용하며, 한정정규직에 있어서도 한정정사원이라고 쓴다. 한국에서는 정규직이라는 용어를 사용하고 있으므로 본고에서는 정사원은 모두 정규직으로 바꾸어 사용하였다.

## 논의의 배경

일본에서 정규직의 경우 고용이 안정되고, 근속에 따라 직업능력 개발의 기회를 가지며 상대적으로 높은 임금을 받는 등 처우가 보장되어 있다. 이에 따라 정규직은 직무나 근무지 변경의 폭이 넓고, 소정의 근로를 전제로 한 장시간 근로가 당연시된다. 이에 반하여 유기근로계약자의 경우에는 유기근로계약의 반복갱신 중에도 계약의 해지 등으로 인한 고용불안, 저임금과 적은 승급기회 등이 문제로 지적되어 왔다.

이러한 고용시스템하에서 정규직은 고용안정에도 불구하고 장시간 근로와 전국적인 전근 등으로 인해 일과 생활의 균형이 어려워지고, 비정규직은 고용불안을 수반한 열악한 근로조건으로 인해 정규직과의 격차가 더 커졌다. 또한 남성 중심의 고용 관행은 여성의 노동시장 진출에 많은 제약을 가져왔다.

이러한 점에서 정규직과 비정규직 간의 양극화를 해소하여 근로자에게는 고용안정을, 사용자에게는 인재 확보와 정착이라는 과제를 해결하기 위하여 다양한 정규직의 형태를 모색하게 되었다. 이러한 일본의 움직임은 2008년 리먼쇼크로 인하여 대량의 비정규직 계약 해지등의 사태를 겪으면서 보다 본격적으로 시작되었다.<sup>2)</sup> 고용안정과 근로자 개개인의 일과 가정의 양립, 그리고 기업은 보다 우수한 인재의 확보 및 정착을 동시에 가능하게 하는 노사 쌍방에 있어 기대되는 다원적인 일자리를 만드는 것이 현실적으로 필요하게 되었다. 이러한 점에서 고용 방식의 일원으로서 직무, 근무지, 근로시간을 한정된 ‘한정정규직(다양한 정규직)’의 보급에 큰 의미를 두게 되었다.<sup>3)</sup>

특히 2012년의 비정규직 관련 법들의 개정은 비정규직의 정규직 전환이라는 의무를 부과함

2) 이는 독립행정법인 일본노동정책연구·연수기구(이하 ‘JILPT’)의 일련의 연구 과정에서도 볼 수 있는데, 2003년부터 JILPT는 다양한 일자리에 관한 연구를 하여 왔고, 초기에는 일자리 형태가 고용관계를 중심으로 독립사업자 등의 근로자성에 관한 연구가 주류를 이룬 반면, 2010년 이후의 연구는 비정규직의 안정적 고용을 확보하기 위한 다양한 고용형태를 중심으로 그 주제가 이동한 것에서도 알 수 있다.

3) 厚生労働省(2014), p.4.

으로써 이러한 한정정규직 형태에 더욱 관심을 갖게 되었다. 비정규직 근로자가 전체 고용의 40%를 차지하게 되었고, 비정규직과 정규직 간의 처우 격차가 문제라는 인식이 높아지면서 한정정규직에 대한 관심이 고조되었는데, 이는 합리적인 이유가 없는 불이익 취급을 금지하는 한편, 정규고용으로의 전환을 촉진하고자 함이었다.

## ■ 한정정규직제도의 개요

### 일본의 고용시스템 : 무한정정규직<sup>4)</sup>

#### 일본 고용시스템의 특징

앞서 언급한 바와 같이 일본에서 정규직이라고 하면 일반적으로 ① 기간의 정함이 없는 고용, ② 풀타임, ③ 직접고용을 그 요소로 하고 있다. 이러한 세 가지 요소를 가지고 있는 일본의 정규직은 무한정정규직으로서의 성격이 강하다. 무한정정규직이라는 것은 ① 직무, ② 근무지, ③ 근로시간 등의 제약이나 한정이 없는 사원, 즉 장래, 직종, 근무지의 변경, 전업 등의 명령이 있다면 기본적으로 받아들여야 하는 ‘암묵적 계약’에 놓여 있는 사원이다. 입사한 기업의 일원이 되는 것이 큰 의미를 가지기 때문에 멤버십형 사원, 취사형 사원이라고 불리기도 한다.

#### 무한정정규직제도의 장점과 단점

##### 장점

무한정정규직은 기업 측에서 볼 때 ① 배치전환이나 근로시간 등의 조정이 가능하다는 점에서 유연성이 크고, ② 기업의 인적 투자를 촉진시키며, ③ 근로자에게는 다양한 경험을 쌓을 수

4) 濱口桂一郎(2011); 厚生労働省(2014) 참조.

있는 기회를 제공함으로써 업무에 대한 동기부여를 한다는 점에서 큰 의미가 있다. 또 신규 일괄채용에 따라 일단은 근로자에 대한 공평한 취급이 이루어진다는 점 등도 지금까지의 고용관행을 뒷받침하여 온 이유들이다.

근로자 입장에서 본다면 무한정에 따른 고용의 보장과 대우(연공서열에 의한 임금, 퇴직금 등)를 획득할 수 있는 점이 장점으로 작용하여 왔다.

### 단점

정규직 근로자의 경우에는 근로자의 희망의사와 무관한 일방적 전근명령이나 장시간 근로에 노출되어 일과 가정생활의 양립이 어렵다. 또한 정규직 고용보장 위주로 인하여 비정규직의 불안정 고용을 야기할 수 있으며, 무한정규직의 경우 무엇이든 할 수 있어야 한다는 점 때문에 특정의 능력이나 기능의 습득이 어렵고 개인의 경력발전도 어렵다. 이로 인해 전직이 어렵고 경력개발의 기회도 적다. 특히 일본의 경우에는 취업 전 기능을 습득한 자를 채용하는 것이 아니고, 취업 후 각 개별기업의 OJT를 통하여 한 회사에 특화된 기능만을 습득하게 함으로써 실제로 근로자가 회사를 떠나는 경우 노동시장에 재진입할 가능성이 적어진다. 이는 장기실업자가 증가하는 원인이다.

### 한정정규직 도입의 필요성<sup>5)</sup>

일본에서 한정정규직의 도입이 필요한 가장 큰 이유는 비정규직의 고용안정을 도모하기 위해서이다. 정규-비정규의 노동시장 양극화가 문제가 되고 있는 상황에서 다양한 고용형태를 만드는 것이 유기고용에서 무기고용으로의 전환을 보다 용이하게 하며, 고용의 안정화에도 기여할 것이라는 판단 때문이다. 정규직을 희망하지만 여건상 비정규직을 선택할 수밖에 없는 근로자가 존재한다는 점도 유의하여야 한다. 자발적으로 비정규직을 선택하였다 하더라도 실

5) 規制改革会議(2013), pp.11~12.

제는 전근이나 산업의 부담 때문에 스스로 고용안정을 포기한 것으로 지역적·시간적 선택이 가능하다면 고용이 보장되는 정규직으로 근로하기를 희망할 수 있다는 것이다.

둘째는 무한정정규직이 일과 가정생활의 균형이 필요한 것은 분명하며, 근무지 한정형이나 근로시간한정형을 라이프사이클에 따라 선택할 수 있게 된다면, 일과 삶의 균형을 보다 쉽게 달성할 수 있는 일자리가 가능하게 된다.

셋째는 여성의 적극적 활용에 있다. 일과 가정의 양립은 종래의 정규직 형태로서는 불가능한 것이 사실이며, 이는 특히 기혼여성에게 더욱 어려운 과제이다. 따라서 지역한정이나 근로시간 한정형의 일자리를 남녀 모두에게 적용함으로써 여성의 노동참여를 촉진할 수 있다.

넷째, 상호전환에 의한 경력을 계속하여 쌓을 수 있다는 점이다. 동일기업에서 무한정정규직과 한정정규직이 상호 이동하는 것이 가능하다면, 무한정정규직으로 입사한 사원이 자녀양육기에 근무지나 근로시간한정형이 되고, 이후 다시 무한정정규직으로 전환할 가능성이 있어 경력이 단절되지 않는 효과를 기대할 수 있다.

다섯째, 근로자 본인의 경력 및 장점을 명확히 하고 외부노동시장의 형성 및 발전을 가져올 수 있다. 특히 직무한정형 정규직의 경우 본인의 경력, 장점의 가치를 명확히 해나감으로써 전직 가능성을 높일 수 있다. 이것은 또한 현 직장에서의 교섭력을 향상시키기 때문에 장래적으로도 도움이 될 것으로 기대된다. 또한 이러한 한정정규직의 보급은 외부노동시장(전직시장)의 확대효과를 가져올 수 있을 것으로 보인다. 물론 이를 위해서는 한 기업에 특화된 기능을 가지는 근로자의 양성이 아닌 기업이 공통적으로 필요로 하는 기능을 습득한 근로자를 양성하는 것이 중요하며, 이를 위해서 기업의 교육훈련 등의 준비가 뒤따라야 할 것이다.

## 한정정규직제도 도입 시 고려할 점

### 근로조건 한정 내용의 명시

한정정규직제도의 도입 및 채용에 앞서 근로조건에 들어갈 한정의 내용을 명확히 하는 것이 중요하다. '2014년 보고서'에 따르면 취업규칙이나 근로계약에 한정의 내용을 명시하고 있는

경우는 그다지 많지 않은 것으로 나타났다. 직무를 한정하는 경우는 50%, 근무지를 한정하는 경우는 30%였다. 취업규칙이나 근로계약에 직무나 근무지를 한정하고 있지 않지만, 실제로 직무나 근무지를 한정하고 있는 기업이 각각 50%로 더 높게 나타났다. 또 다른 방법으로는 취업규칙이나 근로계약에 고용을 구분하여 정의(직무나 근무지의 한정 등)하여 사령 등 기타의 방법으로 개개의 근로자에게 명시하는 경우도 있다.

근로계약이나 취업규칙에서 한정정규직의 한정 내용을 명시하지 않은 경우에는 근로계약의 내용이 명확하지 않아 결국은 기존의 정규직과 같은 형태로 사용자의 업무명령에 따른 무제한(무한정) 정규직이 될 가능성이 높기 때문에 근로계약의 조건은 서면으로 명시될 필요가 있다. 이는 근로조건 변경의 경우에도 마찬가지이다.

이러한 근로조건을 서면명시를 위해서는 제도적 정비도 수반되어야 하는데, 근로기준법 제15조제1항(근로조건 명시 의무), 제4조제2항(근로조건 명확화를 위한 서면화의 요청) 등의 제 규정의 적용관계를 정비할 필요가 있을 것으로 보인다.<sup>6)</sup>

## 균등처우

근로계약법 제3조제2항이 취업의 실태에 따른 균등을 고려하여 근로계약을 체결·변경할 것을 요구하고 있는 점에 비추어, 한정정규직의 경우 균등처우가 문제될 수 있다.

유기근로계약에서 무기근로계약으로 전환하는 경우에 한정정규직을 이용할 가능성이 높다는 점에서<sup>7)</sup> 균등처우는 한층 더 많은 의미를 가지게 될 것이다. 근로계약법 제18조제1항<sup>8)</sup>은 무

6) 規制改革會議(2013), p.4.

7) 2012년 근로계약법 개정으로 인한 무기직 전환 의무는 2018년부터 실질적으로 적용될 것으로 보이며, 실제 2018년 무기직 전환 의무에 맞춘 기업의 특별한 움직임은 없다. 다만 2014년 7월 일본의 거대 은행 중 하나인 미쓰비시도쿄UFJ은행이 무기직 전환 계획을 발표하여 반향을 일으켰다. 본 무기직 전환 계획도 근로조건의 변화 없이 기간의 정함이 없는 근로계약의 형태로 근무지와 직무를 한정하는 형태로 발표하였다.

8) 제18조① 5년을 초과하는 근로자가 해당 사용자에 대하여 현재 체결하고 있는 유기근로계약의 계약 기간 만료일까지 해당 만료일의 익일부터 노무가 제공되는 기간에 대해 기간의 정함이 없는 근로계약

기직으로 전환할 때 근로조건은 동일한 것으로 한다고 규정하고 있기 때문에, 정규직으로 전환되는 근로자의 근로조건이 균등처우가 문제될 수 있다. 그러나 동법 제20조는 유기근로계약에 대하여 무기근로계약과의 불합리한 근로조건을 상이를 인정하고 있지 않기 때문에 처음부터 균등처우가 고려되었다면 크게 문제되지 않을 것이다. 그렇지만 동일가치노동 동일임금에 대한 정확한 기준이 없고, 임금에 많은 수당들이 있다는 점을 감안할 때 노동에 대한 적절한 평가와 대가로서 임금이 지급되고 있는지, 각종 근로조건이 상이함이 업무를 기준으로 한 것인지에 대한 판단이 엇갈릴 수 있다는 점에서 주의가 필요하다.

따라서 균등처우를 위한 기준을 법에 명시하고 그에 앞서 직무분석을 통해 처우의 수준을 정하여야 할 것이다. 또한 임금의 각종 수당은 실질적으로 사내 복리후생적 성격이 많다. 이는 일본의 사회보장의 미비를 기업이 떠맡은 결과로, 한정정규직의 경우 이러한 복리후생적 성격의 수당이 지급되지 않는 경우에도 생활이 가능할 수 있도록 사회보장시스템이 정비되어야 할 것이다.

## 전환제도의 정비

비정규근로자를 정규직 근로자로 전환시키기 위한 제도의 설계가 필요하다. 근로자의 희망에 따라 고용의 안정을 도모하면서 근속에 따른 직업능력 개발의 기회를 얻을 수 있는 다양한 형태로 전환할 수 있는 적절한 장치가 요구된다.

또한 개인적 사정에 의하여 종래의 정규직(무한정정규직)에서 한정정규직으로 전환을 요구하게 되는 경우 또는 반대의 경우도 상정하여 볼 수 있는데, 이 경우 근로조건이 저하 없이 이동할 수 있는지에 대한 고려도 필요하다. 한정정규직제도를 두는 것은 다양한 정규직 형태를 통한 우수인재의 유치와 정착 및 일과 생활의 균형에 있다는 점을 고려하여 혼란스럽지 않은 수준에서의 교차제도가 필요하리라고 생각된다.

의 체결을 신청한 때에는 사용자는 해당 신청을 승낙한 것으로 간주한다. 이 경우에 해당 신청에 관한 기간의 정함이 없는 근로계약의 근로조건은 현재 체결하고 있는 유기근로계약의 근로조건(계약기간을 제외)과 동일한 조건으로 한다.

### 사업소 폐쇄 및 직무 폐지에 대한 대응

직무의 내용이 전체적으로 공통되고 있는 유럽과는 달리 일본의 경우에는 각 기업의 OJT 등을 통한 개별기업의 훈련이 강조되고 있다. 따라서 사업소의 폐쇄나 직무 폐지 시 근로자의 전직이 매우 힘든 것이 현실이다.

실질적으로 직업훈련 등이 입사 이후 개별기업별로 이루어지며, 종합직 등의 이름으로 특정 업무보다는 회사의 모든 업무를 섭렵하는 형식으로 이루어지기 때문에 실질적으로 전문성을 갖는 것이 어렵다. 또한 개별기업의 시스템에 익숙해진 근로자는 해당 기업이 폐쇄되는 경우에는 전직이 어려운 것이 사실이다.

따라서 한정정규직제도를 설계함에 있어서는 한정정규직이 기업을 떠나게 되었을 때 그 직무에 있어서 전문가로서 다른 기업에 재취업할 수 있는 사회적 환경의 조성이 필요하다. 이를 위하여서는 기업 간, 또는 노동조합과 기업의 협동하에 공통의 직업훈련을 위한 제도를 만드는 것도 생각하여 볼 수 있다.

## ■ 일본의 한정정규직 활용 현황

### 한정정규직의 도입 현황

JILPT의 ‘다양한 정규직’의 인사관리에 관한 연구(『多様な正社員』の人事管理に関する研究)<sup>9)</sup>에 따르면, ‘한정정규직(배치전환에 관한 사용자의 명령권에 제한이 있는 정규직으로서 직무가 한정됨)’을 도입하고 있는 사업소의 비율은 47.9%에 이른다. 본 보고서에 따르면 직종을 한정한 정규직을 두고 있는 사업소는 23.0%, 이에 일반직사원(주로 사무를 담당하는 비관리직으로서 승급 및 승진이 예정되어 있지 않은 사원으로 사실상 직무를 한정한 정규직이다. 이

9) 労働政策研究・研修機構(2013), 『多様な正社員』の人事管理に関する研究.

는 근무지를 한정된 근로자의 경우도 정규직이기는 하지만 일반적 정규직과 달리 승급 및 승진이 예정되어 있지 않은 정규직이 있는 사업소가 32.8%로 양자를 더하면 43.5%에 이른다. 근무지 한정정규직이 있는 사업소는 11.6%로 이는 일반직사원이 있는 사업소를 더하면 37.5%가 된다. 소정근무시간을 한정하는 정규직을 두고 있는 경우는 5.7%였다.

이후 노동후생성의 ‘2014년 보고서’에서 발표한 8개사<sup>10)</sup> 및 노사단체 2개소의 심층면접을 통하여 한정정규직의 활용에 대해 조사한 결과에 따르면, 근무지를 한정하는 경우가 보다 폭넓게 활용되고 있는 것으로 확인되었다. 그러나 직무한정의 경우에는 자격을 필요로 하는 직무, 고도의 전문성을 필요로 하는 직무, 기타 직무와 명확히 구분이 되는 직무 등에서는 활용도가 비교적 높았지만<sup>11)</sup> 그 외의 활용례를 JILPT의 보고서와 비교한다면 그 활용도는 적게 나타났다. 이하의 구체적인 활용례는 후생노동성의 ‘2014 보고서’를 인용하였다.

## 한정정규직의 활용례

한정정규직을 사용할 수 있는 경우는 다음의 세 가지가 대표적이다. 첫째는 근무지를 한정하는 경우, 둘째는 직무를 한정하는 경우, 셋째는 근무시간을 한정하는 경우이다. 이 세 가지 유형을 기본으로 세 가지 형태를 교차하여 더 많은 형태의 한정정규직의 형태를 만들어 내는 것도 생각하여 볼 수 있다.

### 근무지 한정

육아, 돌봄 등의 사정에 의하여 전근이 곤란한 자나 출신지역에 취업을 희망하는 자에 대해

10) 제조업 1개사, 건설업 1개사, 금융·보험업 2개사, 소매업 2개사, 여행업 1개사, 음식업 1개사.

11) 예를 들면, 직무를 한정하여 근로자를 채용하고 있다고 답변한 사업소 중에는 의료기관이 대표적이었다. 의료기관의 경우 의사, 간호사, 영양관리사 등을 직무한정하여 고용하는 것으로서 이는 자격이 필요하다는 점에서 일반기업의 직무 분류와는 상이한 점이 있고, 그 직무가 명확히 구분된다는 점에서도 일반기업의 직무한정과는 차이가 있다.

여 취업기회를 부여하고 계속해서 능력을 발휘할 수 있게 한다는 점에서 유능한 인재의 채용과 정착을 촉진할 수 있을 것으로 기대된다.

또한 개정 후의 노동계약법에 따른 이른바 무기 전환 의무에 의한 전환 후의 활용 수단으로서 그 역할이 기대되며, 특히 소매업이나 서비스업 등 비정규근로자가 많이 종사하고, 값싼 노동력이 기대되는 분야에서 기업의 인재 확보에 기여할 것으로 평가하였다.

- 기업별 사례<sup>12)</sup>

① 사례 A(요식업, 종업원 3,000명 이상) : 근무지 한정 of 정규직 제도를 도입하고, 전근이 곤란한 지역에서 인재에 의한 토박이 점포경영 실현

|          |   |
|----------|---|
| 사원구분     | (정규직) - 근무지에 한정 없음(전국직)<br>- 일정 지역 내에서 거주 of 이전을 수반한 이동이 있는 구분(광역지역직)<br>- 거주 of 이전을 수반하지 않는 이동이 있는 구분(지역직)<br>(정규직 이외) 근무장소를 한 사업소로 한정, 유기고용(계약사원) |
| 직무 등 한정  | - 취업규칙에 사원구분의 근무지 한정 등을 규정  |
| 임금 등 처우  | - 임금테이블은 사원구분에 의하여 다름(기본급은 전국직 100으로, 광역지역직은 약 90, 지역직은 약 85). 이 외 광역지역직, 지역직에는 지역수당을 지급<br>- 사원구분에 따른 승진 속도에 차이는 없지만, 이동범위의 성격상 승진의 상한을 설정         |
| 전환제도     | - 계약사원에서 정규직으로, 상사의 신청, 면접 등으로 전환이 가능<br>- 광역지역직·지역직에서 전국직으로, 일정 요건하에서 본인의 신청, 평가·면접 등에 의하여 전환이 가능<br>- 전국직에서 광역지역직·지역직으로 본인의 신청에 따라 전환이 가능         |
| 고용보장     | - 경제적 이유 등에 의하여 한정된 근무지 등이 소멸한 경우, 인사상의 취급에 대하여 취업규칙 등에 규정 없음<br>- 사업소의 폐쇄 등의 경우, 다른 근무지로의 배치전환에 대응   |
| 제도도입의 목적 | - 지역에 기초한 점포운영 목적, 전근이 곤란한 지역의 우수한 인재의 적극적 등용<br>- 지역에서 안정한 생활기반을 유지하고 싶은 사원의 요청에 대응  |

12) 厚生労働省・都道府県労働局(2014), 「勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用に向けて」, pp.12~13.

|         |   |
|---------|---|
| 장점      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 거주 이전 및 전근이 없는 사원의 생활의 안정(거주 이전을 이유로 한 퇴직자 수 감소)</li> <li>- 전근이 곤란한 지역의 인재에 의한 지역에 기초한 점포경영이 가능하여, 매상에 연결되었음</li> </ul>  |
| 운영상의 과제 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 청년층이 희망하는 지역에 몰리는 현상이 증가하여 정원 설정이 필요하게 되었으며, 인사의 전체 최적 배치가 곤란하게 되었음</li> <li>- 계약사원의 능력이 상대적으로 높고, 이동의 유무만으로 설정한 처우 등의 기준의 개선이 필요하게 되었음(계약사원의 정규직으로의 전환 고려)</li> </ul> |

② 사례 B(제조업, 종업원 3,000명 이상) : 근무지를 한정된 정규직 구분의 설계, 비정규직으로부터 정규직을 수혈하는 것으로도 활용

|          |  |
|----------|--|
| 사원구분     | <p>(정규직) - 근무지에 한정 없음(전국형 사원)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 토도후켄을 달리 하고 또 거주 이전을 수반하는 이동이 없는 구분(지역한정정규직)</li> </ul> <p>(정규직 이외) 전근 없는 유기고용(계약사원)</p>                                    |
| 직무 등 한정  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업규칙에 사원구분의 정의, 전근, 코스 전환 등을 규정</li> <li>- 고용계약서, 근로조건 통지서에 구체적인 취업장소를 기재</li> <li>- 지역한정동의서를 본인이 제출</li> </ul>   |
| 임금 등 처우  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 토도후켄을 셋으로 구분하고, 지역별 임금수준 등을 고려하여 100, 95, 90의 임금 범위를 설정</li> <li>- 전국형은 지역한정정규직의 임금 범위 100으로 지역수당을 가산</li> </ul>  |
| 전환제도     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전국형에서 지역한정, 비정규직에서 지역한정으로 본인의 신청 또는 부문장의 추천에 의한 전환이 가능</li> <li>- 한정정규직으로 입사한 근로자에게 다른 역할을 요구될 경우, 본인의 동의를 얻어 3년 이내의 기한부로 전국형으로 전환</li> </ul>                 |
| 고용보장     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경제적 이유 등에 의하여 한정된 근무지 등이 소멸한 경우, 인사상의 취급에 대하여 취업규칙 등에 규정 없음.</li> <li>- 사업소 폐쇄 등의 경우, 다른 근무지로의 배치전환에 대응, 본인이 배치전환을 받아들이지 않는 경우 본인과 합의하여 퇴직(회사의 사유)</li> </ul> |
| 제도도입의 목적 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 급여수준의 지역상황을 반영한 인건비의 적정화(전국 일률제에서 지역별제로 수준 변경)</li> <li>- 제조기능의 안정적인 승계</li> </ul>  |
| 장점       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인건비의 적정화</li> <li>- 거주 이전 및 전근이 없어 지역에 기반한 생활설계가 가능(개인의 필요에 따른 일자리가 가능)</li> </ul>  |
| 운영상의 과제  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 개인의 사정에 따라 이동할 수 없는 전국형 사원에 대한 대응</li> <li>- 회사로서 폭넓은 활약이 기대되는 역할과 본인의 가치관이나 사정과의 조화</li> </ul>   |

## 직무 한정

금융이나 IT 등에서 특정기능에 대하여 고도의 전문적인 커리어를 형성할 필요가 있는 직무에서 활용되고 있다. 자격을 필요로 하는 직무나 동일 기업 내에서 다른 직무와 명확히 구별될 수 있는 직장에서 활용례가 크다.

### - 기업별 사례<sup>13)</sup>

#### ① 직무한정이 없는 고용구분의 예

- 종합직은 직무구분에 한정이 없고, 경영조직상의 전체적인 모든 업무(이른바 기간직(基幹職))에 종사한다.
- 종합직은 기획입안, 절충, 조정, 영업, 관리업무에 걸친 종합적인 업무를 수행한다.

#### ② 직무의 범위를 ①보다 한정하는 고용구분의 예

- 직무한정정규직은 한정분야의 정상적인 기간업무를 한다.
- 직무한정정규직은 법인고객을 대상으로 한 영업업무에 종사한다.
- 직무한정정규직은 판매직으로서 상품의 판매업무에 종사한다.

## 근무시간 한정

육아나 간호 등의 사정에 의하여 장시간 근로가 어려운 자 등에 대하여 이직을 방지하고 정착을 촉진시킬 수 있다. 근로자가 경력 향상에 필요한 능력을 습득하는 때에 자기개발을 위한 시간을 확보할 수 있는 일자리로서 활용되기도 한다.

### - 기업별 사례<sup>14)</sup>

#### ① 소정근로시간을 한정하는 고용구분의 예

- 단시간 정규직은 1년간 소정근로일수를 150일 이상 250일 이내, 소정근로시간수를

13) 厚生労働省・都道府県労働局(2014), p.15.

14) 厚生労働省・都道府県労働局(2014), p.15.

1,000시간 이상 1,700시간 이내의 범위로 하여 고용계약에 의하여 정하도록 함.

- 단시간 정규직의 근로시간은 1일 6시간으로 한다. 각 근무일의 시업·종업시각은 전월 20일까지 근무일정표에 의하여 정한다.

| 시업시간  | 종업시간  | 휴게시간        |
|-------|-------|-------------|
| 09:00 | 16:00 | 12:00~13:00 |
| 11:00 | 18:00 | 14:00~15:00 |

- 기업별 조사에 따르면 1일 소정근로시간을 근로계약서에 정하고, 변형근로시간제를 채용하고 있는 경우도 있었음.

## ② 시간외근로를 하지 않는 고용구분의 예

- 근무시간한정정규직은 1일 근로시간을 8시간으로 하고, 소정근로시간을 넘지 않도록 한다.
- 회사는 근무시간한정정규직의 소정근로시간을 넘는 연장근로를 명하지 않는다.

## ■ 결론

한정정규직제도는 현재 무제한적으로 허용되고 있는 사용자의 업무명령·지휘감독의 범위를 한정하여 근로계약의 내용을 명료히 한다는 점에서 상당한 의미가 있다. 이는 법에서 정하고 있는 근로계약의 이상적인 모습일 수 있다. 그렇다면 지금까지 ‘정규직’이라는 이름으로 업무명령·지휘감독이라는 권한을 사용자가 남용하여 왔던 것은 아닌가라는 반문을 하지 않을 수 없다. 따라서 한정정규직이라는 용어는 그다지 적합하지 않다. 지금까지의 정규직이 무제한적이었던 것에 대한 반성과 함께 새로운 정규직의 상을 만드는 것이 필요하다.

그러기 위해서는 사회보장제도의 재정비, 임금제도의 개선, 그리고 무엇보다 직무에 대한 제대로 된 분석이 필요하다. 이러한 것이 선행되지 않는다면 비정규직의 문제를 해결하고자 했

던 한정정규직은 열악한 근로조건의 비정규직을 대신하는 또 다른 형태의 일자리로 평가될 것이다. **KL1**

---



---

### 참고문헌

---



---

- 濱口桂一郎(2011), 『日本の雇用と労働法』, 日経文庫.
- 厚生労働省(2014), 「「多様な正社員」の普及・拡大のための有職者懇談会報告書」.
- 規制改革会議(2013), 『雇用ワーキング・グループ報告書』.
- 厚生労働省・都道府県労働局(2014), 「勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用に向けて」.
- 労働政策研究・研修機構(2013), 『「多様な正社員」の人事管理に関する研究』.
  
- 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>
- 総務省 <http://www.soumu.go.jp/>
- 日本経済新聞 <http://www.nikkei.com/>