



# 일본의 동일노동 동일임금 가이드라인안

윤문희 (일본 오사카 후타바 법률사무소 연구원, 노동법 박사)

## ■ 동일노동 동일임금에 대한 일본의 전개 및 상황

일본은 1950~60년대 경영자 측이 동일노동 동일임금(이하 '동노동임'이라 한다) 원칙을 들어 생활급으로부터 직무급으로의 이행을 적극적으로 주도하였다. 정부도 고도성장기까지는 동노동임 원칙에 기초한 근대적 노동시장의 확립을 정책목표로 세웠다. 그러나 이 시기의 노동자 측은 동노동임을 주창하면서도 실제로는 생활급의 유지를 중시하였다. 노사 간의 엇갈린 주장은 그 당시 결실을 맺지 못하였다. 이후 1970년대의 오일쇼크를 기준으로 일본의 고용관행인 종신고용이나 연공서열임금이 국제적으로 높은 평가를 받게 되면서 경영자와 정부가 주도한 구미형의 직무급에 대한 지향은 의미를 잃게 되었다.

그 후 '동노동임'에 대한 논의는 비정규직 문제로 전면에 다시 등장하게 되었다. 이번에는 지난번과 달리 공수가 바뀌어 근로자 측이 비정규근로자의 균등대우를 강력하게 요구하고 경영자 측은 극단적일 정도로 소극적인 대응을 취하여 왔다. 우여곡절 끝에 2007년에 파트타임 근로자법(정식명칭은 '단시간근로자의 고용관리의 개선 등에 관한 법률(「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)이 개정되었고, 일정한 파트타임 근로자에 대한 차별금지 규정을 규정하였다. 2012년 노동계약법의 개정을 통하여 기간을 정하여 고용한 것을 이유로 한 불합리한 근로조건이 금지되었고, 같은 취지의 규정이 2014년 개정 파트타임 근로자법에도 들어가게 되었다.

이후 2015년 9월 이른바 '동일노동 동일임금추진법'을 제정하고, 아베총리가 2016년 1월

시행방침에 대해 ‘동일노동 동일임금을 실현할 의지를 가지고 있습니다’라고 천명한 후에 동노동임 정책을 매우 적극적으로 주도하고 있다.

그리고 2016년 12월에 후생노동성의 동일노동 동일임금 실현을 향한 검토회가 중간보고를 발표하고, 수상관저의 ‘일하는 방식의 개혁 실현회의(働き改革実現会議)’에서는 동일노동 동일임금 가이드라인안을 제시하였다. 그 내용은 매우 상세하여 동일노동 동일임금 가이드안 적용 시 ‘문제가 될 수 있는 예’, ‘문제가 되지 않는 예’까지 보여주고 있다.<sup>1)</sup>

## ■ 동노동임금안의 성격과 내용

### 동노동임 가이드라인안의 성격

본 동노동임 가이드라인안은 법으로서의 성격을 가지고 있지 않다. 따라서 본 동노동임 가이드라인안은 사회적 구속력을 갖지 않는다. 본 동노동임 가이드라인안은 이와 관련한 법개정이나 법제정을 구속할 수 없다. 또한 노사관계에 있어서 단체협약의 체결이나 변경, 취업규칙의 제정이나 변경을 실질적으로 강제할 수 없다. 다만 각종 규제의 참고자료로서의 성격을 갖는다. 실질적으로 분쟁이 발생하였을 경우, 이는 지침으로서 행정부 내부를 강제하여 해석에 영향을 줄 수는 있으나 사법적 영향을 갖지는 않는다.

본 가이드라인안은 동일노동 동일임금의 실현을 향한 검토회(同一労働同一賃金の実現に向けた検討会)의 중간보고의 위치를 가지고 있다. 그러나 실제로 노사관계법의 구체적인 법개정과 맞물려 확정될 예정이다. 즉 현 단계에서는 본 가이드라인안에 입각하여 대응할 의무는 없지만 최종적으로는 동일 또는 더 심도 있는 내용으로 확정될 가능성이 높다고 말할 수 있다. 원래는 구체적인 재판례를 집적하여 기준을 마련할 예정이었지만 과도한 시간이 요하는 관계로 정부주도의 기준 책정을 한 것으로 알려지고 있다.

1) 浜口圭一郎(2017), 「同一労働同一賃金と終端的労使関係」, 『労働判例』(2017. 2. 15, No. 1147), p.2.

본 가이드라인안에서는 문제가 될 수 있는 예와 문제가 되지 않는 예를 설명하면서 기업의 입증책임이나 설명책임에 대하여 적시하고 있지 않다. 향후에는 이에 대한 보충과 현 단계에서 비정규직에 대한 처우에 차이가 있는 경우 기업이 그 합리성을 설명할 수 있는 준비가 필요할 것으로 보인다.

## 동노동임 가이드라인안의 내용

동노동임 가이드라인안은 전문에 목적과 취지를 적시하고, 그 뒤에 임금 중 기본급과 각종 수당의 취급에 있어서 문제가 될 수 있는 부분과 문제가 되지 않는 부분을 구체적인 예를 들어 설명하고 있다.

본고에서는 전문의 내용과 각종 임금의 부분을 가이드라인안에 따라 서술하고자 한다.

### 동노동임 가이드라인안의 제시목적

동노동임 가이드라인안은 최종적으로는 입법을 목적으로 하고 있으며, 현재 만연해 있는 정규직과 비정규직 간의 처우개선을 목적으로 하고 있다.

정규직과 비정규직 간의 차별적 처우는 임금을 비롯한 다양한 근로조건에서 나타나고 있지만, 현실적으로 임금이 근로조건으로서 차지하는 중요도에 비추어 임금에서의 차별적 처우를 개선하고자 본 가이드라인안을 작성하였다.

일본의 임금제도는 기본급을 비롯한 다양한 수당제도로 매우 복잡하다. 이 중에서 어떠한 수당이나 임금이 노동의 대상인지 알 수 없다는 점에서 향후 직무나 능력에 따른 임금의 지급과 처우체계 전체에 대한 개선이 이루어지는 것이 바람직하다고 본 가이드라인안은 보고 있다. 여기에서 물론 처우개선의 문제는 노사가 자율적으로 대화를 통하여 합의하는 것이 기본이라는 입장을 표명하고 있지만, 정부는 구미에 비하여 정규직과 비정규직의 차이가 매우 큰 일본의 상황에서 정부가 이런 문제에 대처하는 것이 당연하다고 밝히고 있다. 또한 정부가 구미제국의 동노동임 실태를 참조하고 검증한 결과 각국의 노동시장 전체의 구조에 따른 정책 제시가 중요하다는 점도 밝히고 있다.

또한 차별적 처우의 개선이 비단 임금뿐만 아니라 복리후생, 경력형성, 능력개발 등을 포함

한 전체적인 면에서 필요하고, 특히 능력개발기회의 확대가 비정규직의 차별적 처우 개선에 연결될 것이라는 점에서 중요하다고 강조하고 있다.

어디까지나 본 가이드라인안은 정규직과 비정규직 간의 불합리한 차별적 처우를 개선하기 위한 것으로 실제로 차별적 처우가 존재하지 않는 기업에서 가이드라인안이 대상이 되지 않는다고 언급하여 가이드라인안을 이유로 차별적 처우가 역으로 발생하는 것을 간접적으로 우려하고 있다.

## 유기고용 근로자 및 파트타임 근로자에 대한 차별적 처우 개선의 구체적인 예<sup>2)</sup>

### • 기본급

#### (1) 기본급을 근로자의 직업경험·능력에 따라 지급하려는 경우

본 가이드라인안에서는 근로자의 직업경험·능력에 따른 기본급의 차등지급은 차별적 처우의 문제가 되지 않는다고 한다. 즉, 단순히 계약기간을 정한 것이나 근로시간의 장단에 따른 차별이 아닌 경우 근로자 각자의 직업경험이나 능력에 따른 차등지급인 경우에는 문제가 되지 않는다는 것이다. 구체적으로 ① 직업능력의 특수코스를 선택하여 직업능력을 습득한 근로자에게 더 많은 기본급을 지급하는 경우, ② 정기적으로 직무내용과 배치의 변경이 있는 관리직 코스를 선택한 신규 대졸자에게, 그러한 배치변경이 없는 비정규직과 동일한 업무를 하고 있더라도 더 많은 기본급을 지급하는 경우, ③ 직업경험과 능력이 일정수준에 이르러 직무내용이나 근무지 변경이 있는 무기고용 풀타임 근로자로 전환시킨 후, 직무내용이나 근무지의 변경이 있는 것을 이유로 다른 유기고용 근로자에 비하여 높은 임금수준을 설정한 것, ④ 동일한 직업경험이나 능력을 가지고 있다고 하더라도, 취업시간대나 요일별(토·일, 공휴일 등의 근무) 차이를 두고 있는 정규직과 파트타임 근로자의 기본급 설정을 달리하는 것 등은 차별적 처우가 아니라고 예시하였다.

이와 달리 현재의 업무와 무관한 직업경험의 차이라면 그것을 이유로 기본급의 차이를 설정하는 것은 문제가 될 수 있다고 보았다.

2) 여기에서 말하는 '무기고용 풀타임 근로자'란 이른바 '정규직'을 포함한 무기고용 풀타임 근로자 전체를 말한다.

### (2) 기본급에 근로자의 업적·성과를 반영하여 지급하려는 경우

기본급에 근로자의 업적이나 성과를 반영하여 지급하려고 하는 경우, 무기고용 풀타임 근로자와 동일한 업적이나 성과를 보인 유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게도 업적이거나 성과에 따른 부분에 맞추어 동일하게 지급하는 것을 원칙으로 한다. 또 업적이거나 성과에 일정한 차이가 있는 경우에는 그 차이에 따른 지급을 하여야 한다고 규정하고 있다.

구체적으로 ① 기본급의 일부분을 근로자의 업적과 성과에 따라 지급하고 있는 회사에서, 무기고용 풀타임 근로자에게 목표판매액의 절반을 달성하였을 때 그 절반의 부분을 적용하여 기본급을 지급하고 있는 경우는 그 근무시간이 무기고용 풀타임 근로자의 반인 파트타임 근로자에 대하여 차별적 처우로 문제되지 않는다고 보았다. 또 다른 예로, ② 무기고용 풀타임 근로자와 파트타임 근로자가 동일한 업무에 종사하지만 무기고용 풀타임 근로자는 생산율이나 품질의 목표치에 대한 책임이 있고 이에 미달하는 경우 처우상의 페널티가 적용되는 반면 파트타임 근로자에게 페널티의 적용이 없다면 페널티에 따른 고액의 기본급을 정규직에게 지급하는 경우 또한 문제되지 않는다고 보았다.

문제의 소지가 있다고 본 사례는 무기고용 풀타임 근로자가 판매목표 달성 시 지급하는 기본급의 일부분을 목표에 달성하지 않았는데도 지급하는 경우이다.

### (3) 근로자의 근속연수에 따른 지급

기본급을 무기고용 풀타임 근로자에게 근속연수에 따라 지급하려고 한다면, 무기고용 풀타임 근로자와 동일한 근속연수인 유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게도 근속연수에 비례하여 동일하게 지급하여야 한다. 또 근속연수에 일정한 차이가 있는 경우에는 그 차이에 따라 지급하여야 한다.

구체적으로 유기고용근로의 근속연수를 당초의 고용계약 개시일부터 통산하여 근속연수를 평가하여 지급하는 경우는 문제가 되지 않는다고 보았다. 그러나 유기고용 근로자의 근속연수를 당초의 고용계약 개시일부터 통산하지 않고 그 시점의 고용계약 기간만의 평가로 지급하는 경우에는 문제가 된다고 보았다.

## (4) 승급을 근속에 따른 직업능력의 향상에 따라 하려는 경우

승급을 근속에 의한 직업능력의 향상에 따라 하려는 경우, 무기고용 풀타임 근로자와 동일한 근속으로 직업능력이 향상된 유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게도 근속에 따른 직업능력 향상에 따른 부분에 맞추어 동일한 승급을 하여야 한다. 또 근속에 따른 직업능력의 향상에 일정한 차이가 있는 경우에는 그 차이에 따른 승급을 하여야 한다.

### • 각종 수당

#### (1) 상여를 회사에 대한 업적 등에 따른 공헌에 맞추어 지급하려는 경우

상여를 회사의 업적 등에 공헌한 것에 맞추어 지급하려고 하는 경우, 무기고용 풀타임 근로자와 동일한 공헌이 있는 유기근로자 또는 파트타임 근로자에게도 공헌한 부분에 맞추어 동일한 지급을 하여야 한다. 공헌에 일정정도 차이가 있는 경우에는 그 차이에 따라 지급하여야 한다.

본 가이드라인안에서는 ① 공헌도에 따른 상여의 지급이 고용형태의 차이가 없는 경우, ② 무기고용 풀타임 근로자에게는 목표치의 미달성에 따른 페널티를 두고 있으나, 유기고용 근로자에게는 두고 있지 않는 경우 그 페널티를 부과하지 않는 범위와 균형을 맞추어 정규직에게 상여를 지급하는 것은 문제가 되지 않는다고 보았다.

그러나 상여를 동일한 공헌도를 보인 정규직과 비정규직에게 동일하게 지급하지 않는 행위 또는 직무내용이나 공헌과 상관없이 정규직 전원에게는 지급하면서 비정규직에게는 지급하지 않는 행위에 대해서는 문제가 될 수 있다고 예로 들고 있다.

#### (2) 임원수당을 직위의 내용, 책임의 범위·정도에 따라 지급하려는 경우

임원수당을 직위의 내용, 책임의 범위·정도에 따라 지급하려는 경우 무기고용 풀타임 근로자와 동일한 직위·책임에 있는 유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게는 동일하게 지급하는 것을 원칙으로 한다. 또 직위의 내용, 책임에 일정한 차이가 있는 경우에는 그 차이에 따라 지급하여야 한다.

본 가이드라인안은 ① 동일한 직위에 있는 자에게 동일한 임원수당을 지급하고 있다면 문제가 되지 않고, ② 파트타임 근로자의 경우 풀타임 근로자의 시간 비율에 맞추어 그 수당을

지급하고 있다면 문제되지 않는다고 보았다. 그러나 동일한 직위, 동일한 책임범위에 있으나 다른 이유없이 임원수당을 유기고용 또는 파트타임 근로자에게 적게 책정한 경우에는 문제가 될 수 있다고 보았다.

(3) 업무의 위험도 또는 작업환경에 따라 지급되는 특수작업수당

무기고용 풀타임 근로자와 동일한 위험도 또는 작업환경 업무에 해당하는 유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게는 동일한 특수작업수당을 지급하여야 한다.

(4) 교대제 근무 등 근무형태에 따라 지급하려는 특수근무수당

무기고용 풀타임 근로자와 동일한 근무형태로 업무하는 유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게는 동일하게 특수근무수당을 지급하는 것이 원칙이다.

본 가이드라인안에서는 ① 채용이 어려운 요일(토·일, 공휴일)이나 시간대(야간, 조조)를 특정하여 근무하는 근로자에 대하여 시급을 올려 특수근무수당을 지급하고 그렇지 않은 다른 근로자에게는 지급하지 않아도 문제가 되지 않는다고 보았고, ② 교대제 근무를 하는 정규직 근로자의 기본급에 그 특수수당이 지급되어 있어 통상의 근로를 하는 파트타임 근로자에 비하여 그 금액이 높은 경우도 문제가 되지 않는다고 보았다.

(5) 정·개근수당

무기고용 풀타임 근로자와 업무내용이 동일한 유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게는 동일하게 지급하여야 한다.

구체적으로 인사고과상 결근에 마이너스 사정을 하고 있는 무기고용 풀타임 근로자에게 일 정일수 이상 출근한 경우 정·개근수당을 지급하고, 고과상 결근하여도 마이너스 사정을 하지 않는 유기고용 근로자에게 그 마이너스 사정을 하고 있지 않는 범위 내에서 균형에 맞는 정·개근수당을 지급하지 않는 것은 문제가 되지 않는다고 보았다.

(6) 시간외 근로수당

무기고용 풀타임 근로자와 동일한 시간외 근로를 행한 유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게는 동일하게 지급하여야 한다.

로자에게는 무기고용 풀타임 근로자의 소정근로시간을 넘는 시간에 따라 동일한 수당을 지급하여야 한다.

## (7) 심야·휴일근로수당

무기고용 풀타임 근로자와 동일한 심야·휴일근로를 행한 유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게는 동일한 할증률 등으로 수당을 지급하여야 한다.

동일한 시간, 심야·휴일근로를 한 파트타임 근로자에게 근무시간이 짧다는 이유로 심야·휴일근로수당의 단가도 풀타임 근로자보다 낮게 책정하는 것은 문제가 될 수 있다고 보았다.

## (8) 통근수당·출장수당

유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게도 무기고용 풀타임 근로자와 동일한 수당을 지급하여야 한다.

채용권역을 한정하지 않은 무기고용 풀타임 근로자는 통근수당이나 교통비실비의 전액을 지급하는 한편, 채용권역을 근린지역으로 한정하고 있는 파트타임 근로자가 본인의 사정으로 권역을 벗어나 이전한 경우에는 권역 내의 공공교통기관의 비용에 한하여 통근수당을 지급하는 것이 문제되지 않는다고 보았다.

그러나 소정근로일수가 많은(주당 4일 이상) 무기고용 풀타임 근로자, 유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게는 월액의 정기권 비용을 지급하지만, 소정근로일수가 적거나(주당 3일 이하) 출근일수의 변동이 있는 유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게 일액의 교통비를 지급하는 경우는 문제의 소지가 있다.

## (9) 근무시간 내에 식사시간이 끼어 있는 근로자에 대한 식비의 부담보조로 지급되는 식사수당

동일한 근로조건으로 근무시간 내에 식사시간이 끼어 있는 경우라면 유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게도 무기고용 풀타임 근로자에게 지급하는 것과 동일하게 식비의 부담보조로 지급되는 식사수당을 지급하여야 한다.

점심시간대가 근무시간으로 책정되어 있는 무기고용 풀타임 근로자에게 지급하고 있는 식

사수당을 오후 2시부터 5시까지 근무시간의 파트타임 근로자에게는 지급하지 않는 것은 문제가 되지 않는다고 보았지만, 무기고용 풀타임 근로자에게는 고액의 식사수당을 지급하면서 유기고용 근로자에게는 저액의 식사수당을 지급하는 것은 문제가 될 수 있다고 보았다.

#### (10) 단독부임수당

무기고용 풀타임 근로자와 동일한 지급요건을 만족시키는 유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자라면 동일한 단독부임수당을 지급하여야 한다.

#### (11) 특정한 지역에서 일하는 근로자에 대한 보상으로 지급하는 지역수당

무기고용 풀타임 근로자와 동일한 지역에서 일하는 유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게는 동일한 지역수당을 지급하여야 한다.

무기고용 풀타임 근로자는 전국을 일률적으로 하는 기본급 체계인 한편, 전근이 있는 것을 이유로 지역의 물가 등을 감안한 지역수당을 지급하고 있지만, 지역채용으로 한정된 유기고용 근로자나 파트타임 근로자 등에게는 지역의 물가가 반영되어 있는 지역의 기본급을 설정하여 지급하고 있기 때문에 따로 지역수당을 지급하지 않아도 문제가 되지 않는다. 그러나 무기고용 풀타임 근로자와 유기고용 근로자 모두에게 전국의 일률적인 기본급 체계를 적용하고, 양쪽 모두 전근이 있지만 유기고용 근로자에게는 지역수당을 지급하지 않는다면 문제의 소지가 있다.

#### • 복리후생

##### (1) 복리후생시설(식당, 휴게실, 탈의실)

무기고용 풀타임 근로자와 동일한 사업장에서 일하는 유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게는 동일하게 복리후생시설을 이용하게 하여야 한다.

##### (2) 전근자 사택

무기고용 풀타임 근로자와 동일한 지급요건(전근의 유무, 부양가족의 유무, 주택의 임대, 수입액 등)을 만족시키는 유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게도 동일한 지급을 하여야

한다.

### (3) 경조휴가, 건강진단에 따른 근무면제·유급보장

유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게도 무기고용 풀타임 근로자와 동일하게 경조 휴가 등을 부여하여야 한다.

무기고용 풀타임 근로자에게는 경조휴가를 부여하고 있지만, 주당 2일을 근무하는 파트타임 근로자에게는 원칙적으로 근무일 등의 변경이 기본이며 그 변경이 곤란한 경우에만 경조휴가를 부여하는 것은 문제가 되지 않는다고 보았다.

### (4) 병가휴직

무기고용 파트타임 근로자에게는 무기고용 풀타임 근로자와 동일한 병가휴직 부여를 하여야 한다. 또 유기고용 근로자에게도 근로계약의 잔존기간에 입각하여 병가휴직을 부여하여야 한다.

계약기간이 1년인 유기고용 근로자에 대하여 병가휴가의 휴직기간은 계약기간의 종료일까지로 하고 있는 경우에 문제가 되지 않는다고 보았다.

### (5) 법정외 연차휴가·휴가(경조사휴가를 제외)가 근속기간에 따라 인정되는 경우

법정외 연차휴가·휴가(경조사휴가를 제외)를 근속기간에 따라 인정하는 경우, 무기고용 풀타임 근로자와 동일한 근속기간인 유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게는 동일하게 부여하여야 한다. 더 나아가 유기근로계약을 갱신하고 있는 경우에는 당초의 계약기간으로부터 통산한 기간을 근속기간으로 산정할 필요가 있다.

업무에 종사한 시간 전체를 통한 공헌에 대한 보상취지로 장기근속근로자에게 리프레쉬 휴가를 부여하는 사업장에서, 무기고용 풀타임 근로자에게는 10년에 3일, 20년에 5일, 30년에 7일을 부여하고 있고, 무기고용 파트타임 근로자에게는 근로시간에 비례한 일수를 부여하고 있다면 이는 문제되지 않는다고 보았다.

## • 기타

(1) 교육훈련을 현재의 직무에 필요한 기능·지식을 습득하기 위하여 실시하려는 경우  
현재의 직무에 필요한 기능·지식을 습득하기 위하여 교육훈련을 실시하려는 경우, 무기고용 풀타임 근로자와 동일한 직무내용인 유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게는 훈련을 동일하게 실시하여야 한다. 또 직무의 내용, 책임에 일정한 차이가 있는 경우에는 그 차이에 따라 실시하여야 한다.

## (2) 안전관리에 관한 조치·급부

무기고용 풀타임 근로자와 동일한 사업환경에 놓여 있는 유기고용 근로자 또는 파트타임 근로자에게는 안전관리에 관한 조치 및 급부를 동일하게 하여야 한다.

## 파견근로자

파견사업주는 사용사업주의 근로자와 직무내용, 직무내용·배치변경범위, 기타 사정이 동일한 파견근로자에 대하여 그 사용사업주의 근로자와 동일한 임금의 지급, 복리후생, 교육훈련의 실시를 하여야 한다. 또 직무내용, 직무내용·배치의 변경범위, 기타 사정에 일정한 차이가 있는 경우에는 그 차이에 따라 임금의 지급, 복리후생, 교육훈련의 실시를 하여야 한다

## ■ 동노동임 가이드라인안에 관한 각계의 반응과 향후 방향

### 각계의 반응

#### 경영계

2016년 12월 20일 정부가 '동일노동 동일임금 가이드라인안'을 발표하였을 때 경영계(일본경영자협회, 일본경제단체연합회)는 이렇다 할 반응이 없었다. 다만 가이드라인안이 발표되기 이전인 같은 해 7월 19일에 일본경제단체연합회(이하 경단연이라 한다)에서 발표한 보

고서 ‘동일노동 동일임금의 실현(同一労働同一賃金の実現に向けて)’에서 동노동임의 필요성에 대해서 설명하고 있다. 그 내용으로는 가이드라인안에서 문제가 될 수 있는 예들과 마찬가지로 항목을 들어 설명하고 있다.

또 2017년 2월에 있었던 2017년 춘계교섭의 실질적인 시작이었던 령고와 경단연의 상견례에서 경단연의 회장은 ‘동노동임에 대하여서는 작년 12월에 정부가 발표한 가이드라인안을 기초로 각계의 의견을 듣고, 노동법제의 개정 등에 대응할 방침’<sup>3)</sup>이라고 발언하였다.

또한 공식적인 발언은 아니지만, 동일노동 동일임금의 실현을 향한 검토회(이하 ‘검토회’)의 일원인 사카키바라 사다유키(榊原定) 경단연 회장은 12월 20일 회의가 종료한 후 기자단에게 ‘타당한 내용이다’라고 평가하고, 비정규근로자의 처우개선에 대하여 ‘생산성을 향상시킨 후에 배분의 일부가 비정규근로자의 임금시정에 연결된다’라는 생각을 강조하였다.<sup>4)</sup>

## 노동계

공식적 반응을 보이지 않았던 경영계와는 달리 일본 최대규모의 내쇼날 수준의 노동조합인 령고(일본노동조합총연합회)는 12월 20일 당일 회장이 코멘트를 내놓았다. 먼저, 가이드라인안이 알기 쉬운 설명이라는 치하와 함께 노사현장에서 실질적으로 협의하여야 한다는 언급을 하였다. 이에 덧붙여 어떠한 것이 합리적인 처우인가에 대하여서는 사용자가 입증하여야 한다는 사용자입증책임을 강조하였다. 그리고 비정규직과 정규직의 처우에 대하여 비정규직 등의 목소리에 노동조합이 귀기울이고 함께 처우를 개선하여야 한다는 노동조합의 역할론도 강조하였다.<sup>5)</sup>

이와 함께 가이드라인안의 내용이 매우 애매하다는 지적과 노동조합이 주장하였던 퇴직금(일본은 법정퇴직금제가 아니다) 문제를 넣지 않은 것, 파견근로자에 대한 처우개선의 미흡함, 그리고 회사의 공헌이라는 애매한 기준으로 오히려 비정규직에 대한 처우가 고정화될 수

3) 労働政策研究・研修機構(2017), 「2017春季交渉が実質スタート / 連合と経団連の懇談会」, 2017年2月3日 調査部, <http://www.jil.go.jp/kokunai/topics/mm/20170203a.html>

4) 毎日新聞2016年12月21日00時48分(最終更新 12月21日 01時08分), <http://mainichi.jp/articles/20161221/k00/00m/040/169000c#csidx3c29024380ed88d927c8d558b6d55f5>

5) 日本労働組合総連合会(2016), 「同一労働同一賃金ガイドライン案について、神津会長が意見表明」, 連合ニュース 2016年, [https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/news\\_detail.php?id=1239](https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/news_detail.php?id=1239)

있다는 우려도 내놓았다.<sup>6)</sup>

## 기타

각종 언론에서는 본 가이드라인안의 내용을 상세히 설명하면서도 정부지침으로서 법적 구속성이 없어 동일임금의 실효성에 대한 의구심을 드러내었다. 결국 이는 관련 노사관계법(노동계약법, 파트타임 근로자법, 파견법(정식명칭은 ‘労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律’) 개정과 함께 이루어져야 한다는 의견도 있다.<sup>7)</sup>

또 다른 언론에서는 일본적 고용관행인 근속연수에 기초를 둔 ‘연공서열’이 무너지는 계기가 되었다면서 연공이 아닌 업무의 내용을 기반으로 근로자를 채용하는 관행이 확산될 것이라는 전망을 내놓았다.<sup>8)</sup>

## 향후 전망

일본정부는 지난해 12월 20일 중간보고적 결실인 본 가이드라인안을 발표한 이후 현재까지 검토회를 계속하여 진행하고 있다. 가이드라인안의 전문에서 밝힌 바와 같이 검토회가 종료되는 시점에서 가이드라인안을 기초로 한 관련법의 개정과 필요에 따라서는 신법의 제정도 있을 수 있으리라 생각된다.

그리고 이미 시작된 춘계교섭에서도 드러났듯이 동노동임에 대한 내용은 단체교섭의 항목으로 들어갈 것으로 기대된다. 그러나 일본의 노동조합 역시 정규직 중심으로 비정규직 근로자의 이익을 어느 정도 대변할 수 있을지에 대해서는 의문의 여지가 있다. **KL**

6) 毎日新聞2016年12月21日 00時48分(最終更新 12月21日 01時08分), <http://mainichi.jp/articles/20161221/k00/00m/040/169000c#csidx3c29024380ed88d927c8d558b6d55f5>

7) 日本經濟新聞(2017.12.21), [http://www.nikkei.com/article/DGXLASGC20H17\\_Q6A221C1EA2000/](http://www.nikkei.com/article/DGXLASGC20H17_Q6A221C1EA2000/)

8) 東洋經濟(2016.12.28, on line)労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律, <http://news.livedoor.com/article/detail/12472750/>

---

---

## 참고문헌

---

---

- 浜口圭一郎(2017), 「同一労働同一賃金と終端的労使関係」, 『労働判例』(2017. 2. 15. No. 1147)
- 日本経済団体連合会(2016), 『同一労働同一賃金の実現に向けて』
- 日本経済新聞, <http://www.nikkei.com>
- 東洋経済, <http://news.livedoor.com>
- 日本労働組合総連合会, <https://www.jtuc-rengo.or.jp>
- 毎日新聞, <http://mainichi.jp>
- 労働政策研究-研修機構(2017), <http://www.jil.go.jp>