産 業 關 係 硏 究
第27卷 第2號, 2017. 6. pp.57~81
ⓒ 韓國雇傭勞使關係學會

일본 비정규고용의 임금격차해소를 위한 '동일노동 동일임금' 지침의 개요와 과제*

조 상 균**

일본 정부는 2016년 12월 20일 정규직과 비정규직 간의 임금격차 해소를 위한 '동일노동 동일임금' 도입을 내용으로 하는 가이드라인(안)을 발표하였다. 본 연구는 일본의 '동일노동 동일임금'지침(안)에 대해서 소개하고, 그 내용에 대해서 몇 가지 사항을 검토해 보는 것을 목적으로 한다.

본 지침에서는 기본급 등 임금에 대해서 몇 가지 요소가 동일하다면 고용형태에 따른 차별을 금지하고 있다. 특히 상여금의 경우, 회사의 업적에 대한 공헌도가 동일하다면 고용형태에도 불구하고 동일한 지급을 해야 한다고 명기하고 있다. 또한 임금뿐만 아니라 복리후생시설의 이용에 대해서도 언급하며 같은 회사에서 근무하고 있는 한 비정규근로자에게도 동일한 이용을 보장하여야 한다고 하고 있다.

일본 정부는 이후 지침(안)을 구체화하기 위하여 단시간노동법, 노동계약법, 노동자파견법 등의 개정을 위한 작업에 들어갈 예정이다.

우리나라의 경우도 일본과 마찬가지로 정규직근로자와 비정규직근로자 간의 임금격차가 심각화되어 가고 있는 상황에서 일본의 격차시정을 위한 법제정 움직임을 추적해 가면서, 이후 한국의 차별시정제도의 실효성을 확보하는데 필요한 시사점을 찾아가는 노력을 기울여야 할 것으로 생각된다.

▶주제어: 동일노동 동일임금, 단시간 근로자, 기간제 근로자, 파견근로자, 임금격차

논문접수일 : 2017년 3월 27일, 심사의뢰일 : 2017년 4월 14일, 심사완료일 : 2017년 5월 29일
* 이 논문은 2014년도 전남대학교 학술연구비 지원에 의하여 연구되었다.
** 전남대학교 법학전문대학원 교수, skcho@jnu.ac.kr

Ⅰ. 들어가며

일본 정부는 2016년 12월 20일 '근로방식 개혁 실현회의[1]'를 열어 재도전 가능한 사회를 만들기 위한 최우선 과제로 제시한 고용형태에 관계없는 균등·균형대우를 확보하기 위하여 필수적인 '동일노동 동일임금' 도입을 내용으로 하는 가이드라인(안)을 발표하였다. 일본 정부가 이번에 발표한 '동일노동 동일임금 가이드라인(안)'은 그동안 후생노동성 산하에 설치된 '동일노동 동일임금의 실현을 향한 검토회[2]'에서 11회에 걸쳐 논의했던 결과물(중간보고)을 중심으로 내온 것으로 일단 일본 정부의 비정규고용근로자에 대한 대우개선 의지를 긍정적으로 평가할 수 있을 것이다.

다만 문제는 이번에 발표한 '동일노동 동일임금 가이드라인(안)'이 실효성을 발휘하여 아베 수상이 공언하는 대로 일본 사회에서 비정규라는 단어를 사라지게 할 수 있을지, 또한 예정된 입법화의 과정이 순조롭게 진행될 수 있을지에 대해서는 여전히 의문이 드는 것도 사실이다. 그러나 우리나라와 비슷하게 비정규고용에 대한 차별이 사회문제의 핵심으로 등장하는 현 시점에서 과제 해결의 하나의 방법으로 '동일노동 동일임금'의 실현을 위한 일본 정부의 움직임에 대해서 검토해 보는 것은 그 자체로 의미가 있다고 할 수 있을 뿐만 아니라, 현재 우리나라에서 시행되고 있는 비정규근로자에 대한 차별시정 판단에도 일정한 시사점을 줄 수 있다는 점에서 검토의 필요성은 충분하다고 생각된다.

이 연구는 이를 위해서 크게 두 가지 부분으로 나누어 우선 제Ⅱ장 및 제Ⅲ장에서는 일본의 비정규노동의 현황을 고용형태별 고용자수와 비율을 통해서 문제의 심각성을 인식하고, 이러한 문제에 대응하기 위한 일본의 노동법제의 내용 및 특징을 살펴본다. 그리고 제Ⅳ장 이하에서는 이러한 논의의 최근 결과라고 할 수 있는 일본 정부의 '동일노동 동일임금 가이드라인(안)'의 개요와 이를 둘러싼 쟁점 등을 살펴보는 것으로 한다.

---

1) 일하는 방식의 개혁을 목적으로 하는 실행계획의 책정 등에 관한 심의를 위하여 2016년 9월에 설치된 「動き方改革實現會議」의 논의과정 및 내용에 관해서는 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/> 참조.

2) 厚生勞働省「同一勞働同一賃金の實現に向けた檢討會」 주요 자료 및 회의록은 <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-syokuan.html?tid=339702> 참조.

Ⅱ. 일본의 비정규고용과 임금격차의 현황

1. 비정규고용의 현황[3)]

<표 1> 고용형태별 고용자수 및 비율

(단위: 만 명, %)

연도[4)]	정규 직원·종업원(수)	비정규 직원·종업원(수)	정규 직원·종업원(비율)	비정규 직원·종업원(비율)
1989년	3452	817	80.9	19.1
1990년	3488	881	79.8	20.2
1991년	3639	897	80.2	19.8
1992년	3705	958	79.5	20.5
1993년	3756	986	79.2	20.8
1994년	3805	971	79.7	20.3
1995년	3779	1001	79.1	20.9
1996년	3800	1043	78.5	21.5
1997년	3812	1152	76.8	23.2
1998년	3794	1173	76.4	23.6
1999년	3688	1225	75.1	24.9
2000년	3630	1273	74.0	26.0
2001년	3640	1360	72.8	27.2
2002년	3486	1406	71.3	28.7
2003년	3444	1496	69.7	30.3
2004년	3380	1555	68.5	31.5
2005년	3333	1591	67.7	32.3
2006년	3342	1664	66.8	33.2
2007년	3399	1728	66.3	33.7
2008년	3381	1741	66.0	34.0
2009년	3400	1704	66.6	33.4
2010년	3381	1714	66.3	33.7
2011년	3334	1819	64.6	35.4
2012년	3334	1805	64.9	35.1
2013년	3281	1870	63.7	36.3
2014년	3223	1970	62.1	37.9
2015년	3265	1979	62.3	37.7
2016년	3325	2007	62.4	37.6

3) 일본 총무성 통계국 자료 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>

4) 2001년까지의 통계는 「노동력조사특별조사」, 2002년 이후는 「노동력조사상세집계」에 의해 작성된 것으

<표 2> 2016년 비정규고용의 구성

(단위: 만 명)

비정규의 직원·종업원(수)	단시간·아르바이트	근로자파견 사업의 파견사원	계약사원	촉탁	기타
2,007	1,395	132	288	116	75

우선 <표 1>의 일본 총무성 「노동력조사」에 따르면, 정규고용 근로자는 1997년을 정점으로(3812만 명) 서서히 감소하고 있는 반면, 비정규고용 근로자수[5]는 1995년에 1,000만 명을 넘어서면서 최근 20년간 증가 경향에 있다가, 드디어 2016년에 이르러 2,000만 명을 돌파하는 등 계속적으로 증가 경향에 있다. 이에 따라 비정규고용 근로자가 전체 근로자 가운데 점하는 비율은 1990년에 20%, 2003년에 30%를 넘어서는 등 마찬가지로 상승 경향이 계속되고 있다는 사실을 알 수 있다. 참고로 <표 2>의 2016년을 기준으로 비정규고용의 고용형태에 따른 구성부분을 살펴보면, '비정규 직원·종업원' 2,007만 명 가운데 단시간·아르바이트(1,395만 명), 근로자파견사업의 파견사원(132만 명), 계약사원(288만 명), 촉탁(116만 명), 기타(75만 명)으로 구성되어 단시간·아르바이트가 압도적으로 많은 부분을 차지하고 있는 것으로 나타났다.

2. 고용형태별 임금격차의 현황[6]

<표 3> 고용형태별 임금현황 및 격차

연도	정사원·정직원	정사원·정직원 이외	고용형태별 임금격차 (정사원·정직원=100)
2015년	321.1	205.1	63.9
2014년	317.7	200.3	63.0
2013년	314.7	195.3	62.0
2012년	317.0	196.4	62.0
2011년	312.8	195.9	63.0
2010년	311.5	198.1	64.0
2009년	310.4	194.6	63.0
2008년	316.5	194.8	62.0
2007년	318.2	192.9	61.0

로, 2001년까지는 매년 2월 통계로, 2002년 이후는 매년 1~3월 평균으로 집계된 내용을 기술하였다.

5) 동 조사에서 말하는 '비정규 직원·종업원'이란 정규 직원·종업원 이외에 자를 말하고, 구체적으로 고용형태에 따라서 단시간·아르바이트, 근로자파견사업의 파견사원, 계약사원, 촉탁 등으로 구분하고 있다.

6) 이 자료는 일본 후생노동성이 매년 2월에 발표하는 각년도 「임금구조기본통계조사」 결과를 통합하여 하나의 표로 만든 자료이다. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_a.html>

일본 후생노동성이 매년 2월에 발표하는 「임금구조기본통계조사」에 나타난 고용형태별 임금을 살펴보면, 정사원 및 정사원 이외의 근로자 모두 임금액이 조금씩 상승하고 있고, 특히 정사원 이외 근로자의 임금액 상승이 정사원 근로자의 임금액 상승을 앞지르고 있다. 이러한 결과에 따라 정사원 근로자의 임금을 100으로 가정했을 때 고용형태 간 임금격차는 2007년 61.0에서 2015년 63.9로 조금 축소되었다고 할 수 있다. 다만, 정사원 이외의 근로자의 임금수준은 정사원 임금의 3분의2 정도에 그치고 있다는 점에서 고용형태 간 임금격차는 여전히 존재하고 있다고 할 수 있다.

3. 임금수준의 일본의 위치[7)]

<표 4>는 풀타임 근로자의 임금을 100으로 가정했을 때, 파트타임 근로자의 임금수준을 보여주고 있다. 이 표에 따르면 일본이 56.6인 데 반해서, 서구 국가는 미국을 제외하고 모두 70~90 정도에 위치하고 있다. 이러한 결과에 대해서 <표 4>에 나타난 수치는 풀타임 근로자와 파트타임 근로자의 비교일 뿐, 반드시 정규·비정규의 비교는 아니라는 점, 그리고 일본의 경우 일단 채용된 정사원은 그 후 고용 등이 안정적으로 보장된다는 전제하에 파트타임 근로자들은 임금수준이 낮다는 점에서 다른 서구 국가들과 직접적인 비교는 무리라는 점을 지적하는 견해도 있지만,[8)] 이유가 어디에 있든 임금수준이 다른 서구 국가들에 비해서 상대적으로 매우 낮은 수준임은 부인하기 어렵다고 생각된다.

<표 4> 풀타임 근로자에 대한 파트타임 근로자의 임금수준

국가	full time = 100	비교
일 본	56.6(2014년)	비농·임·어계, 기업규모 10인 이상, 시간당 임금(소정 내 급여)
미 국	30.3(2014년)	산업계, 16세 이상 풀타임 근로자의 시간당 임금의 중간치
영 국	71.4(2014년)	산업계·전 직종(자영업 제외)의 1%를 대상으로 하는 표본조사, 시간당 임금(잔업수당 제외)
독 일	79.3(2010년)	산업계(행정, 방위, 의무적 사회보장 분야는 선택제), 기업규모 10인 이상, 시간당 임금(잔업수당 제외)
프랑스	89.1(2010년)	
이탈리아	70.8(2010년)	
네덜란드	78.8(2010년)	
덴마크	70.0(2010년)	
스웨덴	83.1(2010년)	

7) 獨立行政法人 勞働政策研究·研修機構(2016),『データブック國際勞働比較』, 2016.
8) 厚生勞働省,「第2回 同一勞働同一賃金の實現に向けた檢討會 議事錄(2016년 4월 13일)」 참조.

Ⅲ. 일본의 비정규고용에 대한 균등대우실현을 위한 노동법제의 현황

1. 노동기준법

종래 일본에서 고용형태를 이유로 하는 차별금지는 「노동기준법(이하 '노기법'이라 한다)」 제3조(균등대우)[9]의 해석을 중심으로 논의되어 왔다고 할 수 있다. 특히 문제로 되었던 것은 노기법 제3조에서 차별금지 사유로 규정된 '사회적 신분'에 고용형태(비정규노동)가 포함되는지 여부였다. 이 점에 대해서는 비정규노동이 스스로의 의사로 선택한 고용형태라고는 할 수 없는 경우가 많고, 그것이 사회적으로 일종의 '신분'으로 파악되고 있다는 점을 고려하면 적어도 사법적 해석에 관한 한 '사회적 신분'에 비정규고용이 포함된다는 견해도 있지만,[10] 통설[11]은 이를 부정하고 있는 것으로 보인다. 판례도 마찬가지로 단시간근로자(여성)에 대한 균등대우 이념에 위반하는 격차를 공서양속위반으로 판단한 사례를 제외하고,[12] 대부분 '사회적 신분'을 일종의 선천적(생래적) 신분으로 이해하여 이를 부정해 왔다.[13]

---

9) 노기법 제3조는 "사용자는 근로자의 국적, 신조 또는 사회적 신분을 이유로 임금, 근로시간 기타의 근로조건에 대해서 차별적 취급을 해서는 안 된다"고 규정하고 있다. 일본에서는 우리나라의 근로기준법과 달리 여성을 이유로 하는 차별금지에 대해서는 별도로 노기법 제4조에서 정하여 "사용자는 근로자가 여성이라는 것을 이유로 임금에 대해서 남성과 차별적 취급을 해서는 안 된다"고 하고 있다. 두 규정 모두 위반한 경우 형사벌칙의 대상이 된다(노기법 제119조). 다만 노기법 제4조 규정은 대상을 임금에 한정하고 있다는 점에서 우리나라와는 다르다고 할 수 있다.

10) 西谷敏, 『勞働法の基礎構造』, 法律文化社, 2016. p.201 참조

11) 菅野和夫, 『勞働法(第八版)』, 弘文堂, 2008. p.138; 東京大學勞働法硏究會編(2003), 『注釋勞働基準法(上卷)』, 有斐閣, 2008. p.96 등.

12) 丸子警報器사건·長野地上田支判平7(1995).3.15. 勞判690号32頁: 이 사례에서 법원은 동일(가치)노동 동일임금원칙은 실정법상 근거가 없고, 연공서열에 의한 임금지급체계를 기본으로 하는 일본의 상황, 동일(가치)노동을 판단하는 데 어려움 등을 들어 이 원칙이 노동관계를 규율하는 법규범으로 존재한다고는 생각하기 어렵다고 하면서도, 여성이면서 임시공인 원고(28명)들이 정사원과 동일한 업무에 종사하면서도, 임금이 정사원의 33.7%에 불과했다는 점을 들어, 노기법 제4조의 남녀동일임금원칙의 근저에 있는 균등대우의 이념에 위반하는 격차를 공서양속위반으로 판단하여 정사원 임금과의 차액에 상당하는 손해배상청구를 긍정하였다.

13) 富士重工사건·宇都宮地判昭40(1965). 4.15. 勞民集16卷2号256頁; 京都市女性協會사건·大阪高判平21(2009).7.16 勞判1001号77頁: 이 사건에서는 "노기법 제3조가 …… 사회적 신분에 의한 차별을 절대적으로 금지한 …… 의의는 …… 자기의 의사에 의해서는 피할 수 없는 사회적인 신분을 의미한다고 이해하는 것이 상당하다. …… 촉탁직원이라는 지위는 자기의 의사에 의해 피할 수 없는 신분은 아니기 때문에 동조의 사회적 신분에는 포함되지 않는다고 해야 할 것이다"고 판단하였다.

2. 노동계약법

우선 일본의「노동계약법」제3조에서는 근로계약의 원칙으로 제3조제2항에서 "근로계약은 근로자 및 사용자가 취업의 실태에 따라 균형을 고려하면서 체결하거나 변경하여야 한다"고 하여 균형 고려의 원칙을 선언함과 아울러, 제20조(기간의 정함이 있는 것을 이유로 한 불합리한 근로조건의 금지)에서 "유기근로계약을 체결한 근로자의 근로계약의 내용인 근로조건이, 기간의 정함이 있다는 것을 이유로 동일한 사용자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자의 근로계약의 내용인 근로조건과 다른 경우에는 당해 근로조건의 차이는 근로자의 업무 내용 및 당해 업무에 수반한 책임의 정도, 당해 직무의 내용 및 배치의 변경의 범위 기타의 사정을 고려하여 불합리해서는 안 된다"고 규정하여 기간제 근로자와 무기계약 근로자와의 사이에 기간의 정함이 있다는 것을 이유로 불합리한 근로조건의 차이를 두는 것을 금지하고 있다.[14] 여기에서 근로조건은 임금뿐만 아니라 교육훈련, 복리후생 등을 모두 포함하는 개념으로 해석되고,[15] 근로조건 차이의 불합리성에 대해서는 업무 내용, 책임의 정도, 인재활동의 시스템 및 운용 기타의 사정(합리적인 노사의 관행 등)을 고려하여 근로조건마다 판단하는 것으로 하고 있다.[16]

3. 단시간근로자의 고용관리의 개선 등에 관한 법률

일본의「단시간근로자의 고용관리 개선 등에 관한 법률(이하 '단시간노동법'이라 한다)」제9조(통상근로자와 동일시해야 할 단시간근로자에 대한 차별적 취급 금지)에서는 "사업주는 직무내용이 당해 사업소에 고용된 통상의 근로자와 동일한 단시간근로자로 당해 사업소에서 관행 기타의 사정에서 보아, 당해 사업주와의 고용관계가 종료하기까지 전 기간에 걸쳐, 그 직무 내용 및 배치가 당해 통상의 근로자의 직무 내용 및 배치의 변경의 범위와 동일한 범위에서 변경되는 자에 대해서는 단시간근로자라는 것을 이유로 임금의 결정, 교육훈련의 실시, 복리후생시설의 이용 기타의 대우에 대해서 차별적 취급을 해서는 안 된다"고 규정하여, '통상의 근로자와 동일시해야 할 단시간근로자[17]'에 대해서, 단시간근

14) 노동계약법 제20조는 2012년에 개정된 노동계약법에 의해 도입된 것으로 입법의 논의과정 및 취지에 관해서는 深谷信夫·沼田雅之·細川良·山本志郎, "勞働契約法二〇條の研究",『勞働法律旬報』, 第1853號, 2015. p.6 이하; 深谷信夫, "勞契法二〇條の解釋について",『勞働法律旬報』, 第1868號, 2016. p.16 이하.

15) 水町勇一郎, "'差別禁止'と'平等取扱い'は峻別されるべきか?",『勞働法律旬報』, 第1787號, 2013. p.54.

16) 成嶋建人, "'同一勞働同一賃金'の實現に向けた動向-正規·非正規の格差是正に向けて-",『立法と調査』, 第381號, 2016. p.32

17) 종래 이 규정에서는 '통상의 근로자와 동일시해야 할 단시간근로자'에 해당하기 위해서는 '직무내용

로자라는 것을 이유로 하는 차별적 취급을 금지하고 있다. 여기에서 차별적 취급이 금지되는 대상은 동 규정에 명시되어 있는 임금의 결정, 교육훈련의 실시, 복리후생시설 이용 이외에도 휴식, 휴일, 휴가, 안전위생, 해고 등 근로시간 이외의 모든 대우에 미치는 것으로 해석된다.[18] 그러므로 업무내용, 책임의 정도, 인재활동의 시스템(직무내용·배치의 변경 범위) 및 운영이 통상의 근로자와 동일하다면 동일한 대우를 해야 하는 것으로 하고 있다.

그리고 단시간노동법에서는 이 차별적 취급금지 규정 이외에도 2014년 개정에 의해 제8조에서 '단시간근로자 대우의 원칙' 규정을 추가하여, 단시간근로자와 통상의 근로자와의 불합리한 대우를 금지하고 있다. 금지의 대상으로 되는 대우는 제9조와 마찬가지다. 구체적인 판단은 앞의 노동계약법 제20조와 마찬가지로 업무내용, 책임의 정도, 인재활동의 시스템 및 운용 기타의 사정(합리적인 노사의 관행 등)을 고려하여 개개의 대우마다 판단하는 것으로 하고 있다.

또한, 단시간노동법 제10조에서는 임금에 대해서 별도로 "사업주는 통상의 근로자와의 균형을 고려하면서 고용하는 단시간근로자(통상의 근로자와 동일시해야 할 단시간근로자를 제외)의 직무내용, 직무의 성과, 의욕, 능력 또는 경험 등을 감안하여 그 임금을 결정하도록 노력하여야 한다"고 하여 동법 제8조에서 적용제외 되는 단시간근로자에 대한 균형 고려원칙을 규정하고 있다.

4. 노동자파견사업의 적정한 운영의 확보 및 파견노동자 보호 등에 관한 법률

「노동자파견사업의 적정한 운영의 확보 및 파견노동자 보호 등에 관한 법률(이하 '노동자파견법'이라 한다)」에서는 위에서 언급한 단시간노동법 제8조, 제9조 및 노동계약법 제20조와 같은 일반적인 차별금지 및 균등대우 원칙 규정은 발견되지 않지만, 2015년 개정에 의해 파견근로자와 사용사업장에서 동종의 업무에 종사하는 근로자의 대우의 균형을 도모하기 위하여 파견사업주와 사용사업주 각각에 대하여 일정한 의무를 과하고 있다.

구체적으로 우선 파견사업주는 사용사업장의 근로자와의 균형을 고려하면서 임금의 결정, 교육훈련 및 복리후생 등을 하도록 배려하여야 하고(제30조의3 제1항 참조), 파견근로자로부터의 요구에 응하여 이들 대우의 확보를 위하여 고려한 사항에 대해서 파견근로자에게 설명할 의무를 부담한다(제31조의2 제2항 참조).

의 동일성', '무기계약요건', '인재활용의 시스템·운용의 동일성' 등 3가지 요건 모두를 요구하였지만, 이 규정을 만족하는 단시간근로자가 수 %에 불과할 것이라는 비판을 받고, 2014년 개정되어 '무기계약요건'이 삭제되어 유기계약을 체결한 단시간근로자라 하더라도 다른 2가지 요건을 충족하는 한 차별적 취급의 금지규정의 대상으로 되었다(奥田香子, "改正パートタイム労働法と均等·均衡待遇", 『季刊労働法』, 第246號, 2014. pp.14-18 참조.

18) 成嶋建人의 앞의 논문, 2016. pp.32-33.

또한, 사용사업주는 사용사업장의 근로자에게 실시할 교육훈련을 파견근로자에 대해서도 실시할 것(제40조제2항)과 사용사업장의 근로자가 이용하는 복리후생시설에 대해서 파견근로자에 대해서도 이용할 수 있는 기회를 부여할 것(제40조제3항), 파견사업주가 파견근로자의 임금을 적절히 결정할 수 있도록 사용사업장의 근로자의 임금수준에 관한 정보제공 등의 조치를 강구할 것(제40조제5항) 등의 배려의무를 부담한다.[19]

5. 노동자의 직무에 따른 대우의 확보 등을 위한 시책의 추진에 관한 법률

위의 노동자파견법 개정과 더불어 고용형태에 따른 격차를 시정하기 위하여 기본이념, 국가의 책무 등을 명확히 하고, 격차의 상황 등에 관한 조사연구를 통해 근로자의 직무에 따른 대우의 확보 등을 위한 시책의 추진을 목적으로 2015년에 제정된 「노동자의 직무에 따른 대우의 확보 등을 위한 시책의 추진에 관한 법률(이하, '동일노동동일임금추진법'이라 한다.[20])」에서는 고용형태가 다른 근로자에 대해서도 그 대우의 차이가 불합리한 것으로 돼서는 안 되도록 제도의 공통화의 추진을 도모하고(제6조제1항), 파견근로자의 대우에 대해서 사용사업의 근로자와의 균등·균형대우의 실현을 도모하기 위하여 3년 이내에 법제도상의 조치를 포함한 필요한 조치를 강구할 것(제6조제2항)을 규정하였다.[21] 다만 이 법률은 규정의 내용으로 보면 비정규고용에 대한 균등·균형대우의 촉진이라는 피상적인 정책이념의 선언에 그치고 있다는 한계가 있다.[22]

6. 정리 및 평가

일본에서 비정규고용에 대한 노동법제의 대응은 노동기준법 제3조의 해석상 한계로 인하여 2012년 이후 「노동계약법」을 시작으로 자연적으로 입법론으로 옮겨가고 있는 것으로 보인다. 다만, 이 문제에 대한 규제방법이 반드시 통일되었다고 할 수 없고, 각각의 고

19) 본문에서 빠져 있는 노동자파견법 제40조제4항은 복리후생시설을 제외한 적절한 취업환경의 유지, 진료소 등 시설의 이용에 관한 편의제공 등 필요한 조치를 강구할 단순한 노력의무만를 규정하고 있다.

20) 일본 후생노동성은 이 법률을 '직무대우확보법'이라는 약칭을 사용하고 있지만, 학계에서는 대부분 '동일노동동일임금추진법'으로 사용하고 있는 관계로 본고에서는 후자의 약칭에 따른다.

21) 원래 이 법안은 노동자파견법 개정법안의 대안으로서 민주당 등 야3당이 제출한 법안이었지만, 논의과정에서 자민당 등 여당에 의해 법안 제6조의 '직무에 따른 대우의 균등'은 "업무의 내용 및 당해 업무에 수반한 책임의 정도 기타의 사정에 따른 균등한 대우 및 균형이 이루어진 대우"로, "이 법률 시행 후 1년 이내'가 '이 법률 시행 후 3년 이내에 법률상의 조치를 포함한 필요한 조치를 강구할 것"으로 수정된 경위가 있다(林弘子, "改めて問われる'均等'と'均衡'-派遣法改正をめぐる問題", 『勞働法律旬報』, 第1851號, 2015. p.5.

22) 같은 취지로 西谷敏, 앞의 책, 2016. p.201 참조.

용형태에 따라 규제방법을 몇 가지 유형으로 별도로 정하고 있다.

비정규고용에 대한 규제방법을 유형별로 살펴보면,[23] 균형고려, 불합리한 근로조건의 금지, 차별적 취급의 금지 등 3가지 형태로 나눌 수 있고, 우선 「노동계약법」에서는 규제방법으로 제3조에서 균형고려를, 제20조에서 기간제 근로자에 대한 불합리한 근로조건의 금지규정을 두고 있다. 그리고 「노동자파견법」에서는 제30조의3제1항에서 파견사업주에게 파견근로자의 임금 등 결정시 사용사업장의 근로자와의 균형을 고려한 배려를 할 의무를 부담시키고 있을 뿐이다. 반면에 「단시간노동법」에서는 3가지 규제방법을 모두 사용하여 제8조에서 불합리한 근로조건의 금지를, 제9조에서 차별적 취급의 금지를, 제10조에서 균형고려를 각각 규정하고 있다. 결국 이들 법률에서는 공통적으로 고용형태가 다르더라도 균형(균등이 아님)을 고려해야 한다는 법원칙을 설정하고(균형대우), 고용형태에 따라 근로조건 등이 차이가 발생한 경우 그 차이에 합리적인 이유가 존재하는지를 물어 고용형태에 따른 차별을 판단하는 방법(불합리한 근로조건의 금지)과 직무의 동일성 등을 전제로 차별적 취급을 금지하는 방법(차별적 취급의 금지)이 서로 병존하는 형태로 법규제가 이루어지고 있다고 할 수 있다[24].

그러나 이들 법규제의 움직임에 대해서 최근 학계에서는 「노동계약법」 제20조 및 「단시간노동법」 제8조의 '불합리한 근로조건의 금지' 방식을 중심으로, 일본적 상황의 특징을 고려하면서 이들 법정책을 실효적으로 기능시키는 노사관계와 분쟁해결제도 등의 기반을 어떻게 정비해 갈 것인가가 앞으로의 과제로 될 것이라는 주장이 힘을 받고 있다.[25] 이러한 주장의 근거는 일본 정부의 2016년 6월에 각의 결정된 '일본 1억 총활약계획[26]' 등에서 일본 정부가 제시하고 있는 계획에서 쉽게 찾을 수 있다. 즉 일본 정부의 최근 논의의 중심이 '불합리한 근로조건의 금지'를 보다 명확한 조문으로 만들어 관련법을 일괄 개정한다는 점에 있어서 학계의 주장을 뒷받침해주고 있는 것이다.

---

23) 일본의 비정규고용에 대한 법규제의 방법에 대하여 그 내용과 상호관계에 대해서 논하고 있는 것으로 李羅炅, 『雇用形態を理由とする勞働條件格差是正の法理-日韓比較-』, 專修大學出版局, 2016. pp.247-251.

24) 이 점에서 우리나라의 비정규고용에 대한 격차를 시정하는 규제방법은 일본의 '불합리한 근로조건의 금지' 방법과 '차별적 취급의 금지' 방법이 서로 혼합된 형태로 되어 있다고 할 수 있다.

25) 대표적인 것으로, 水町勇一郎, 『同一勞働同一賃金の實現に向けた檢討會 中間報告參考資料』, 厚生勞働省, 2016. pp.15-16; 水町勇一郎, 앞의 논문(각주 14번), 2013. pp.54-55.

26) 2016년 6월 각의 결정된 「ニッポン一億總活躍プラン」의 구체적 내용에 관해서는 일억 총활약 국민회의 홈페이지를 참조. <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/>

Ⅳ. '동일노동 동일임금' 가이드라인(안)의 내용 및 쟁점

일본 정부가 2016년 12월 22일 발표한 「동일노동 동일임금 가이드라인(안)」 (이하 '지침(안)'이라 한다.)은 소위 정규고용근로자[27]와 비정규고용근로자(유기고용근로자, 단시간근로자, 파견근로자) 사이에 불합리한 격차의 해소를 목적으로 하여, 격차가 존재하는 경우에 어떠한 격차가 불합리한 것이고, 어떠한 격차가 합리적인가를 구체적 예를 들어 보여주는 것을 그 취지로 하고 있다. 특히 동 지침(안)은 첫째, 지침(안)의 제목이 '동일가치노동'이 아닌 '동일노동'으로 되어 있다는 점, 둘째, 비정규고용근로자 가운데 (ⅰ) 유기고용근로자 및 단시간근로자와 (ⅱ) 파견근로자를 구분하여 각각의 고용형태에 따른 판단기준을 제시하고 있다는 점, 셋째, 불합리한 격차 해소를 위하여 임금에 한정하지 않고, 복리후생, 경력형성·능력개발[28] 등을 포함하여 가이드라인을 제시하고 있다는 점, 넷째, 구체적 예를 들고 있는 서술에 대해서 독일과 프랑스의 판례를 인용하여 지침(안) 근거로 삼고 있다는 점, 다섯째, 대상을 동일기업 내로 한정하고 있다는 점을 그 특징이라고 할 수 있을 것이다. 이하에서 지침(안)의 구체적인 내용 및 이와 관련된 몇 가지 법적 쟁점에 관하여 검토한다.

1. 지침(안)의 내용

(1) 유기고용근로자 및 단시간근로자

1) 기본급

기본급을 근로자의 (ⅰ) 직업경험·능력, (ⅱ) 업적·성과, (ⅲ) 근속연수 등에 따라 지급하는 경우, 정규고용근로자와 동일한 직업경험·능력을 축적하고 있거나, 동일한 업적·성과를 내고 있거나, 동일한 근속연수인 유기고용근로자 또는 단시간근로자에게는 직업경험·능력에 따른 부분에 대하여, 업적·성과에 따른 부분에 대하여, 근속연수에 따른 부분에 대하여 동일한 지급을 하여야 한다. 또한, 일정한 차이가 있는 경우에는 그 차이에 따른 지급을 하여야 한다.

---

27) 지침에서 말하는 정규고용근로자란 소위 '정사원'을 포함한 무기고용 풀타임근로자 전체를 말한다.
28) 이 점에 대해서 지침의 전문에서는 능력개발기회의 확대가 비정규고용근로자의 능력·기술개발에 의한 생산성의 향상과 처우개선에 연결된다는 점을 강조하고 있다.

가. 원칙에 적합한 예

- 동일 직장에서 동일한 업무를 담당하고 있는 기간제근로자인 X와 Y 가운데 직업경험·능력이 일정한 수준을 충족한 Y를 정기적으로 직무내용과 근무지 변경이 있는 정규고용근로자로 등용하고, 전환 이후 임금을 직무내용과 근무지에 변경이 있음을 이유로 X에 비하여 높은 임금수준을 유지하고 있다.
- 기본급의 일부에 대해서 근로자의 업적·성과에 따라 지급하고 있는 회사에서 정규고용근로자 근로시간의 50%를 근무하고 있는 단시간근로자인 X에 대하여, 정규고용근로자에게 설정되고 있는 판매목표의 50% 수치에 달하고 있는 경우에는 정규고용근로자가 판매목표를 달성한 경우의 50%를 지급하고 있다.

나. 원칙에 반하는 예

- 기본급을 근로자의 직업경험·능력에 따라 지급하고 있는 회사에서 정규고용근로자인 X가 기간제근로자인 Y에 비하여 높은 직업경험을 갖는다는 것을 이유로, X에 대하여 Y보다도 높은 액수의 지급을 하고 있지만, X의 과거의 직업경험은 X의 현재의 업무에 관련성을 갖지 않는다.
- 기본급을 근로자의 근속연수에 따라 지급하고 있는 회사에서 기간제근로자인 X에 대하여, 근속연수를 당초의 고용계약 개시 시부터 통산하지 않고, 그 시점의 고용계약 기간만의 평가에 의해 지급하고 있다.

다. 기타

정규고용근로자와 기간제근로자 또는 단시간근로자와의 사이에서 기본급과 각종 수당 등 임금에 차이가 있는 경우에, 그 요인으로 정규고용근로자와 기간제근로자 또는 단시간근로자의 임금결정 기준의 차이가 있을 때는 '정규고용근로자와 기간제근로자 또는 단시간근로자는 장래의 역할 기대가 다르기 때문에, 임금결정 기준이 다르다'라는 주관적·피상적 설명으로는 부족하고, 임금결정 기준의 차이가 직무내용, 직무내용·배치의 변경범위, 기타 사정의 객관적·구체적인 실태에 비추어 불합리해서는 안 된다.

또한, 정규고용근로자와 정년 후 계속고용된 기간제근로자와의 사이의 임금차이에 대해서는 실제로 양자의 사이에 직무내용, 직무내용·배치의 변경범위, 기타의 사정의 차이가 있는 경우는 그 차이에 따른 임금차이는 허용된다. 또한, 정년 후 계속고용에서 퇴직일시금 및 기업연금·공적연금의 지급, 정년 후의 계속고용에서 급여의 감액에 대응한 공적급부가 이루어지고 있는 것을 감안하는 것이 허용되는지 여부에 대해서는 이후 법 개정의 검토과정에서 검토한다.

2) 수당

① 상여금

상여금을 회사의 업적 등 공헌에 따라 지급하는 경우, 정규고용근로자와 동일한 공헌을 하는 기간제근로자 또는 단시간근로자에게는 공헌에 따른 부분에 대하여 동일한 지급을 하여야 한다. 또한, 공헌에 일정한 차이가 있는 경우에는 그 차이에 따른 지급을 하여야 한다.

가. 원칙에 적합한 예

- 상여금을 회사의 업적에 대한 공헌도에 따라 지급하고 있는 회사에서 정규고용근로자인 X와 동일하게 공헌하는 기간제근로자인 Y에 대하여 X와 동일한 지급을 하고 있다.

나. 원칙에 반하는 예

- 상여금을 정규고용근로자에게는 직무내용과 공헌 등에 관계없이 전원에게 지급하고 있지만, 기간제근로자 또는 단시간근로자에게는 지급하지 않는다.

② 직무수당

직무수당을 직무의 내용, 책임의 범위·정도에 따라 지급하는 경우, 정규고용근로자와 동일한 직무·책임에 취업한 기간제근로자 또는 단시간근로자에게는 동일한 지급을 하여야 한다. 또한 직무의 내용, 책임에 일정한 차이가 있는 경우에는 그 차이에 따라 지급하여야 한다.

가. 원칙에 적합한 예

- 직무수당을 직무의 내용, 책임의 범위·정도에 따라 지급하고 있는 회사에서 정규고용근로자인 X와 동일한 직무명(예: 점장)으로 직무의 내용·책임도 동일한 직무에 취임한 기간제근로자인 Y에게 동일한 직무수당을 지급하고 있다.

나. 원칙에 반하는 예

- 직무수당을 직무의 내용, 책임의 범위·정도에 따라 지급하고 있는 회사에서 정규고용근로자인 X와 동일한 직무명(예: 점장)으로 직무의 내용·책임도 동일한 직무에 취임한 기간제근로자인 Y에게 X에 비하여 저액의 직무수당을 지급하고 있다.

③ 특수작업수당

정규고용근로자와 동일한 위험도 또는 작업환경의 업무에 종사하는 기간제근로자 또는 단시간근로자에게는 동일한 지급을 하여야 한다.

④ 특수근무수당

정규고용근로자와 동일한 근무형태에서 업무에 종사하는 기간제근로자 또는 단시간근로자에게는 동일한 지급을 하여야 한다.

〈원칙에 적합한 예〉

- 회사에서, 정규고용근로자·기간제근로자·단시간근로자 등 종류를 불문하고 근무요일·시간을 특정하여 근무하는 근로자에 대해서는 채용이 어려운 요일(토일공휴일)과 시간대(조기·심야)의 시급을 상승시켜 지급하지만, 그 이외의 근로자에게는 그러한 상승 지급은 하지 않는다.

⑤ 개근수당

정규고용근로자와 업무내용이 동일한 기간제근로자 또는 단시간근로자에게는 동일한 지급을 하여야 한다.

〈원칙에 적합한 예〉

- 회사에서 인사고과 상 결근에 대해서 불이익 사정을 하고, 동시에 처우반영을 하고 있는 정규고용근로자인 X에게는 일정한 일수 이상 출근한 경우에 개근수당을 지급하지만, 인사고과 상 결근에 대해서 불이익 사정을 하지 않는 기간제근로자인 Y에게는 불이익 사정을 하지 않는 것만큼의 범위 안에서 개근수당을 지급하지 않는다.

⑥ 시간외 근로수당

정규고용근로자의 소정근로시간을 넘어 동일한 시간외 근로를 한 기간제근로자 또는 단시간근로자에게는 정규고용근로자의 소정근로시간을 넘은 시간에 대하여 동일한 가산율 등으로 지급하여야 한다.

⑦ 야간·휴일근로수당

정규고용근로자와 동일한 야간·휴일근로를 한 기간제근로자 또는 단시간근로자에게는

동일한 가산율 등으로 지급하여야 한다.

가. 원칙에 적합한 예

- 회사가 정규고용근로자인 X와 동일한 시간, 야간·휴일근로를 한 단시간근로자인 Y에게 동일한 야간·휴일근로수당을 지급하고 있다.

나. 원칙에 반하는 예

- 회사가 정규고용근로자인 X와 동일한 시간, 야간·휴일근로를 한 단시간근로자인 Y에게 근무시간이 짧다는 이유에서 야간·휴일근로수당의 단가도 정규고용근로자보다 낮게 지급하고 있다.

⑧ 통근수당·출장여비

기간제근로자 또는 단시간근로자에게도 정규고용근로자와 동일한 지급을 하여야 한다.

〈원칙에 적합한 예〉

- 회사에서는 소정근로일수가 많은(주 4일 이상) 정규고용근로자, 기간제근로자 또는 단시간근로자에게는 월액의 정기교통비를 지급하지만, 소정근로일수가 적거나(주3일 이하), 출근일수가 변동하는 기간제근로자 또는 단시간근로자에게는 일액의 교통비를 지급하고 있다.

⑨ 식비

근무시간 내에 식사시간이 들어가 있는 근로자에 대한 식비는 기간제근로자 또는 단시간근로자에게도 정규고용근로자와 동일한 지급을 하여야 한다.

가. 원칙에 적합한 예

- 회사에서 점심시간대를 포함하여 근무하고 있는 정규고용근로자인 X에게 지급하고 있는 식비는 오후 2시부터 5시까지가 근무시간인 단시간근로자인 Y에게는 지급하지 않는다.

나. 원칙에 반하는 예

- 회사에서 정규고용근로자인 X에게는 고액의 식비를 지급하면서, 기간제근로자인 Y에

게는 저액의 식비를 지급하고 있다.

⑩ 단신부임수당

정규고용근로자와 동일한 지급요건을 갖춘 기간제근로자 또는 단시간근로자에게는 동일한 지급을 하여야 한다.

⑪ 지역수당

특정한 지역에서 근무하는 근로자에 대한 보상으로서 지급되는 지역수당은 정규고용근로자와 동일한 지역에서 근무하는 기간제근로자 또는 단시간근로자에게 동일하게 지급하여야 한다.

가. 원칙에 적합한 예

- 회사에서 정규고용근로자인 X에게는 전국 일률적인 기본급 체계인 반면에, 전근이 있기 때문에 지역의 물가 등을 감안한 지역수당을 지급하고 있지만, 기간제근로자인 Y와 단시간근로자인 Z에게는 각각의 지역에서 채용, 각각의 지역에서 기본급을 설정하고 있고, 그 가운데 지역의 물가가 기본급에 포함되어 있기 때문에 지역수당은 지급하지 않는다.

나. 원칙에 반하는 예

- 회사에서 정규고용근로자인 X와 기간제근로자인 Y 모두 전국 일률적인 기본급 체계이자 동시에 모두 전근이 있음에도 불구하고 Y에게는 지역수당을 지급하지 않는다.

3) 복리후생

① 복리후생시설(식당, 휴게실, 탈의실)

정규고용근로자와 동일한 사업장에서 근무하는 기간제근로자 또는 단시간근로자에게는 동일한 이용을 보장하여야 한다.

② 전근자용 사택

정규고용근로자와 동일한 지급요건(전근의 유무, 부양가족의 유무, 주택의 임대, 수입액 등)을 만족하는 기간제근로자 또는 단시간근로자에게는 동일한 이용을 인정하여야 한다.

③ 경조휴가, 건강진단에 수반한 근무면제·유급보장

기간제근로자 또는 단시간근로자에게도 정규고용근로자와 동일하게 부여하여야 한다.

〈원칙에 적합한 예〉

- 회사의 경조휴가가 정규고용근로자인 X와 동일한 출근일이 설정되어 있는 단시간근로자인 Y에 대해서 정규고용근로자와 동일하게 부여되고 있지만, 주2일의 단일근무의 단시간근로자인 Z에게는 근무일 대체를 기본으로 하면서, 대체가 곤란한 경우에만 경조휴가를 부여하고 있다.

④ 병가휴직

무기고용단시간근로자에게 병가휴직을 부여하는 경우, 정규고용근로자와 동일하게 부여하여야 한다. 또한 기간제근로자에게는 근로계약의 잔존기간을 감안하여 부여하여야 한다.

〈원칙에 적합한 예〉

- 회사에서 계약기간이 1년인 기간제근로자인 X에 대하여, 병가휴직의 기간은 계약기간의 종료일까지로 하고 있다.

⑤ 법정외 휴가(경조휴가를 제외)

법정외 휴가가 근속기간에 따라 인정되고 있는 경우, 정규고용근로자와 동일한 근속기간인 기간제근로자 또는 단시간근로자에게는 동일한 부여를 하여야 한다. 또한, 기간제 근로계약을 갱신하고 있는 경우에는 당초 계약기간에서 통산한 기간을 근속기간으로 산정할 것을 요한다.

〈원칙에 적합한 예〉

- 회사에서 장기근속자를 대상으로 하는 안식휴가에 대해서, 업무에 종사한 시간 전체의 공헌에 대한 보상의 취지로 부여하는 것이기 때문에, 정규고용근로자인 X에 대하여 근속 10년에 3일, 20년에 5일, 30년에 7일의 부여하고 있고, 무기고용단시간근로자인 Y에 대해서 근로시간에 비례한 일수를 부여하고 있다.

4) 기타

① 교육훈련

현재 직무에 필요한 기능·지식을 습득하기 위하여 교육훈련을 실시하려고 하는 경우, 정규고용근로자와 동일한 직무내용인 기간제근로자 또는 단시간근로자에게는 동일하게 실시하여야 한다. 또한, 직무의 내용, 책임에 일정한 차이가 있는 경우에는 그 차이에 따라 실시하여야 한다.

② 안전관리에 관한 조치·급부

정규고용근로자와 동일한 업무환경에 놓여 있는 기간제근로자 또는 단시간근로자에게는 동일한 지급을 하여야 한다.

⑵ 파견근로자

파견사업주는 사용사업의 근로자와 직무내용, 직무내용·배치의 변경범위, 기타의 사정이 동일한 파견근로자에 대하여, 그 사용사업의 근로자와 동일한 임금의 지급, 복리후생, 교육훈련을 실시하여야 한다. 또한, 직무내용, 직무내용·배치의 변경범위, 기타의 사정에 일정한 차이가 있는 경우에 그 차이에 따른 임금의 지급, 복리후생, 교육훈련을 실시하여야 한다.

2. 지침(안)의 정리 및 시사점

지침(안)은 우선 기본급 결정 요소를 '직업경험과 능력', '업적·성과', '근속연수' 등 3가지 요소로 분류하여 각각의 요소가 동일하다면 고용형태가 다르다는 이유만으로 낮은 임금을 지급해서는 안 되는 것으로 하고 있다. 특히 직업경험과 관련된 기본급의 차이는 해당 직업경험이 현재의 업무와 관련성이 있는 경우에 한하기 때문에, 현재 맡고 있는 업무와 관련 없는 경험이라면 이를 근거로 기간제근로자와 기본급의 차이를 둘 수 없도록 하고 있다.

그리고 상여금의 경우, 업적 등의 공헌에 차이가 있다면 거기에 따른 지급을 요구하고 있지만, 회사의 업적에 대한 공헌도가 동일하다면 고용형태에도 불구하고 동일한 지급을 해야 한다고 명기하고 있다.

또한, 직무수당 등 각종 수당은 정규고용근로자와 직무내용 등이 동일하다면 동일하게 지급하여야 하고, 시간외, 휴일, 야간수당은 동일한 할증률로 지급하여야 한다.

식당, 휴게실 등의 복리후생시설은 같은 회사에서 근무하고 있는 한 비정규고용근로자에게도 동일한 이용을 보장하여야 한다.

마지막으로 파견근로에 대해서는 사용사업주가 고용하는 근로자와 직무내용· 배치의 변경범위가 동일한 파견근로자에 대해서 파견사업주는 동일한 임금과 복리후생, 교육훈련을 실시할 것을 요구하고 있다.

이와 같이 지침(안)의 내용을 정리해 보았을 때, 지침(안)은 단순히「노동계약법」제20조 및「단시간노동법」제8조의 '불합리한 근로조건 차이의 금지' 규정에 관한 해석을 대우의 취지, 성격에 따라 판단해야 한다는 점을 명확히 하여 노사 모두에게 예측가능성을 준다는 점에서는 긍정적이라고 평가할 수 있다고 생각된다. 그러나 이번 지침(안)이 본래보다 명확한 조문으로 만들어 관련법을 일괄 개정한다는 취지하에 만들어진 것이라는 점에서 모든 내용을 통괄하는 입법안이 도출될 수 있을까 하는 의문이 드는 것이 사실이고,[29] 더 나아가 지침(안)이 근로조건의 결정에 있어서 노사자치가 중시되어온 일본의 노사관행에 비추어 '대우의 취지, 성격에 따른 고려'만으로 모든 것을 설명할 수 있을지도 사실상 의문으로 남을 수밖에 없다고 생각된다.

다만, 우리나라의 차별시정제도의 운영상황과 관련해, 일본의 지침(안)의 내용 및 발표 이후의 논의과정을 통해서 몇 가지 시사점을 얻을 수 있고, 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 지침(안)을 통하여 비정규근로자에 대한 균등(균형)대우원칙의 도입가능성을 검토해 볼 수 있다. 주지하는 바와 같이 우리나라의 현행 차별시정제도는 비정규직을 이유로 하는 차별적 대우를 금지하고 있을 뿐 지침(안)과 같이 균등(균형)대우를 보장하고 있지 않는다. 물론, 최근 하급심 법원이 근로기준법 제6조에서 금지하는 '사회적 신분'을 이유로 한 차별에 대한 해석에서 일본의 통설 및 판례와 달리, '사업장 내에서 근로자 자신의 의사나 능력발휘에 의하여 회피할 수 없는 사회적 분류'를 가리키는 것으로 해석하여 직접 고용형태에 의한 차별도 균등대우원칙에 반하는 것으로 판단하여 비정규직 근로자에 대한 균등대우원칙의 적용가능성이 높아졌다고는 할 수는 있지만,[30] 현행 인정되는 차별시정제도 하에는 이를 인정하고 있지 않다. 이는 복수의 비교대상 근로자가 존재하는 경우에 역차별이 우려된다는 관점에서 가장 낮은 처우를 받는 근로자를 비교대상 근로자로 해야 한다는 해석기준[31]에서도 알 수 있다.

둘째, '차별'의 판단 시 반드시 요구되는 비교대상자 선정의 엄격함이 다소 완화될 수

29) 오히려 일본에서는 입법안이 도출된다 하더라도 그 경직성 때문에 사법 판단의 재량이 저해될 여지가 있을 수 있다는 지적도 있다(厚生勞働省,『同一勞働同一賃金の實現に向けた檢討會 14回 報告書』, 2017.3. p.1.

30) 서울남부지법 2016.6.10. 선고 2014가합3505 판결 참조.

31) 서울행법 2012.1.12. 선고 2011구합8857 판결.

있다. 우리나라의 차별시정제도 하에서 비교대상 근로자는 반드시 특정되어야 하고, 비교대상 근로자의 선정은 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자 모두 '동종 또는 유사한 업무'에 종사할 것을 요구하고 있다.[32] 반면에 일본의 경우에는 「단시간노동법」상 단시간근로자의 경우에는 비교대상자로 '통상의 근로자와 동일시해야 할 단시간근로자'로 규정하여 그 판단이 우리나라의 경우보다 더 엄격하다고 평가할 수 있지만,[33] 기간제근로자의 경우에는 「노동계약법」 제20조에서 '동일한 사용자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자'로 규정하여 직무의 동일성 내지 유사성은 문제로 되지 않고 있고, 실제로 지침(안)의 내용을 보더라도 대부분의 내용이 고용형태가 다르다는 것을 전제로 대우의 취지 및 성격에 따라 합리성이 있는지 없는지에 대한 판단만이 중요하게 다루어지고 있을 뿐이다.

3. 지침(안)을 둘러싼 쟁점

(1) 동일노동 동일임금과 동일가치노동 동일임금과의 관계

역사적으로 보았을 때 동일가치노동 동일임금원칙은 주로 남녀 간의 임금격차를 시정할 목적으로 제정된 1951년의 ILO 제100호 협약에서 유래한 것으로 이해된다. 즉 성별을 이유로 하는 임금차별에 대해서 남녀 간의 노동(직무)이 다른 경우라 하더라도 동일한 가치로 평가될 수 있다면 동일한 임금을 지급해야 한다는 법 원리를 말한다. 일본의 경우에도 1967년 동 협약을 비준하여 「노동기준법」 제4조에서 이 원칙을 명문으로 규정하고 있다.[34] 반면에 앞서 언급한 마루코경보기 사건(丸子警報器사건)[35]에서 동일(가치)노동 동일임금원칙을 고용형태에 대한 차별판단에서 처음으로 언급한 이래, 일부 학자들 사이에서도 일본의 상황을 고려하여 동일가치노동 동일임금원칙을 남녀 간의 임금차별뿐만 아니라, 정규·비정규근로자 간의 임금차별에도 적용해야 한다는 주장이 존재한다.[36]

그런데 주의할 점은 동 지침(안)에서 '동일가치노동'이 아닌 '동일노동'이라는 용어를

32) '동종 또는 유사한 업무'에 종사하는지 여부의 구체적인 판단은 '실제 수행하는 업무를 기준으로 주된 업무 내용의 본질적인 차이 또는 질적인 차이의 유무'를 가지고 판단하고 있다(대법원 2012.3.29. 선고 2011두2132 판결; 대법원 2012.10.25. 선고 2011두7045 판결; 대법원 2012.11.15. 선고 2011두11792 판결 참조).

33) 구체적인 이유에 관해서는 각주 17)을 참조.

34) 일본의 「고용 분야에서의 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률」에서는 우리나라와는 달리 근로자의 성별을 이유로 한 차별적 취급금지 대상에 임금을 명시적으로 규정하고 있지 않고, 임금에 대해서는 노동기준법 제4조에서 규정하고 있다는 점이 특징이라고 할 수 있다.

35) 丸子警報器사건·長野地上田支判平7, 1995.3.15. 勞判690号 32頁

36) 森ます美·淺倉むつ子編, 『同一価値勞働同一賃金原則の實施システム』, 有斐閣, 2010. p.313 참조.

직접적으로 사용하고 있다는 점이다. 결국 일본에서는 임금결정이 노동의 가치 이외의 기준(예를 들면 연령, 근속연수, 부양가족 등)이 중요한 역할을 담당하여 왔던 일본식 고용관행의 특성을 감안하여 '동일가치노동'이 아닌 '동일노동'으로 정한 것은 아닌가 하는 가정이 가능하다.[37] 다만, 역사적 관점에서 남녀 간 임금차별을 금지하는 동일가치노동 동일임금원칙이 성별의 차이에 따른 직무분리로 인하여 동일노동 동일임금원칙으로는 충분히 시정되지 않는다는 한계로 비교대상을 확대하기 위하여 '동일노동'에서 '동일가치노동'으로 확대·발전했다는 점, 그리고 위의 지침(안)에서도 볼 수 있는 바와 같이 후생복지 분야의 급부와 관련해서는 반드시 일본적 고용관행의 특성을 감안했다고는 할 수 없다는 점을 고려하면 여전히 그 용어의 선택적 사용이, 그리고 그 양 원칙과의 관계가 해명되었다고 할 수는 없을 것이다.

또한, 엄밀한 의미에서 '동일임금원칙'은 지침(안)의 내용이 임금뿐만 아니라 다양한 근로조건에 대해서도 기술하고 있다는 점, 그리고 노동과 관련된 급부(기본급이나 직무수당 등)에 대해서는 적당할지 모르나 노동에 직결되지 않는 급부(직무내용과 관련 없는 직무수당, 식당 이용 등)는 그 범주에서 벗어날 수밖에 없다는 점[38]을 감안하면 오히려 동일대우원칙으로 해야 하지 않을까 하는 의문도 있다.

⑵ 지침(안)의 효력

이번에 일본 정부가 발표한 지침(안)의 원형은 일본 후생노동성 산하에 설치된 '동일노동 동일임금의 실현을 위한 검토회의'의 중간보고 보고서에서 제시된 것이다. 중간보고의 서문에서 밝히고 있는 이번 지침(안)의 법적 위치는 '현행법[39]의 해석을 명확화 하는 것'이라고 하면서도 "현재 지침(안)의 법적 위치는 불명확한 것이기 때문에 지침(안)은 현시점에서는 효력을 발생시키는 것은 아니라는 점을 주지해야 할 것이다"고 하여[40] 어디까지나 행정지침(안)에 불과한 것으로 판단하고 있다. 다만, 현행 「노동계약법」 및 「단시간노동법」 하에서 법원에서 그 불합리성을 판단하기가 간단하지 않기 때문에 국가에 의한 대응

37) 사실 일본 문헌에서 명확하게 이를 구별해서 그 차이를 설명하고 있는 부분을 발견하지 못한 관계로 연관된 문헌에서 필자 나름대로 고민한 바를 밝혀 둔다. 참조한 문헌으로 西谷敏, 앞의 책, 2016. pp.200~201 참조. 여기에서 西谷 교수는 엄밀한 의미에서 동일가치노동 동일임금을 기준으로 하는 것은 비현실적이라고 주장하면서도 동일가치노동 동일임금원칙을 핵으로 하면서, 그 이외의 합리성 없는 차별도 금지하여야 하고, 또한 합리적인 이유가 있다면 동일가치노동 동일임금원칙에서 벗어나는 것도 허용한다는 수정이 필요하다고 한다.

38) 水町勇一郎, "'格差'と'合理性'-非正規勞働者の不利益取扱いを正当化する'合理的理由'に關する硏究", 『社會科學硏究』, 第62卷 第3·4 合併號, 2011. p.151.

39) 「노동계약법」 제20조와 「단시간노동법」 제8조를 말한다.

40) 厚生勞働省, 『同一勞働同一賃金の實現に向けた檢討會 中間報告』, 2016. p.3.

이 유효하게 될 여지가 있고, 일부에서는 이번 지침(안)에 대해서 법적인 효력은 없다고 인정하면서도 이후 이러한 지침을 근거로 소송이 증가되어 판례가 축적된다면 기업은 결국 임금제도 개정 등의 대응에 나설 수밖에 없을 것이라는 견해도 발견 된다.[41]

Ⅴ. 결 론

근로자에 대한 임금의 결정은 당사자인 노사의 결정에 맡기는 것이 원칙이라고 할 수 있다. 그러나 일본의 고용상황을 살펴보면 고용형태에 따른 격차 문제는 이미 사회적 문제로 심각한 수준에 이르고 있고, 이에 대응하는 법적 수단은 일면 다양화된 시도를 하고 있기는 하지만, 비정규직 내에서도 고용형태별로 각기 다른 법적 수단을 사용하고 있고, 「노동계약법」이나 「단시간노동법」에 규정된 '불합리성'에 대한 판단기준이 모호하다는 점 등 격차시정을 위한 효율적인 대응이라고 말하기 어려운 상황에 처해 있다고 할 수 있다.

이러한 상황은 우리나라라고 별반 다르지 않다.

우리나라의 임금근로자 중 비정규고용이 차지하는 비중은 2004년 8월 37%를 최고로, 2016년 8월 현재 32.8%를 기록하고 있다.[42] 절대적인 수치만 가지고 보면 비정규고용의 비율이 점차로 상승하고 있는 일본과 비교해 낮은 수치라고 할 수 있겠지만, 여전히 10명에 3명 정도가 비정규고용에 종사하고 있다. 비정규고용 가운데 기간제고용(한시적 근로)이 차지하는 비율이 높다는 점[43]을 제외하면 일본과 비슷한 상황이라고 할 수 있을 것이다. 게다가 심각한 문제는 비정규직의 월평균 상대임금(정규직=100) 수준이 조사가 시작된 2003년부터 2008년까지 60% 수준이었으나, 2016년 기준으로 53.5%까지 하락하여 격차가 오히려 확대되고 있는 양상이다.[44] 물론 2008년 국제금융위기의 영향이 적지 않았을 것으로 예상되지만, 2007년에 비정규직 차별시정제도가 도입되었다는 점을 감안하면 동 제도의 실효성을 의심하지 않을 수 없는 수준에 와 있다고 할 수 있다.

이런 상황에서 2016년 12월 일본 정부에서 발표한 지침(안)은 다소 의도가 왜곡될 가능성도 적지 않고,[45] 전체적인 내용이 임금 등 근로조건 결정시 사용자가 지켜야 할 의무의

41) 日本経済新聞, "同一賃金, 實効性の壁 政府指針に法的拘束力なし", 2016.12.21..
42) 한국노동연구원, 『2016 KLI 비정규직 노동통계』, 2016. p.5.
43) 우리나라의 경우 전체 임금근로자 가운데 기간제근로(한시적 근로)가 차지하는 비율은 2016년 8월 기준으로 18.6%로, 시간제(단시간)근로의 12.6%에 비해 압도적으로 높다고 할 수 있다(한국노동연구원, 위의 통계, 2016. p.5 참조.
44) 한국노동연구원, 위의 통계, 2016. p.33.
45) 사실 이번 지침(안)을 포함한 일본 정부의 비정규고용에 대한 차별시정을 위한 움직임은 비정규근로자

형태로 기술되어 기업 간 격차에 대해서는 대응이 불가능하다는 한계는 있지만,[46] 이후 지침(안)이 법률안으로 구체화되는 상황을 면밀히 검토할 필요성은 충분하다고 생각된다.

참고문헌

1. 한국노동연구원(2016),『2016 KLI 비정규직 노동통계』, p.5.
2. 西谷敏(2016),『勞働法の基礎構造』, 法律文化社, p.201.
3. 李羅炅(2016),『雇用形態を理由とする勞働條件格差是正の法理-日韓比較-』, 專修大學出版局, pp.247~251.
4. 水町勇一郎(2016),『同一勞働同一賃金の實現に向けた檢討會 中間報告參考資料』, 厚生勞働省, pp.15-16.
5. 獨立行政法人 勞働政策研究·研修機構(2016),『データブック國際勞働比較』.
6. 森ます美·淺倉むつ子編(2010),『同一価値勞働同一賃金原則の實施システム』, 有斐閣, p.313.
7. 菅野和夫(2008),『勞働法(第八版)』, 弘文堂, p.138.
8. 厚生勞働省(2016),『同一勞働同一賃金の實現に向けた檢討會 中間報告』, p.3.
9. 東京大學勞働法研究會 編(2003),『注釋勞働基準法(上卷)』, 有斐閣, p.96.
10. 深谷信夫(2016), '勞契法二〇條の解釋について'『勞働法律旬報』, 第1868號, p.16.
11. 成嶋建人(2016), "「同一勞働同一賃金」の實現に向けた動向-正規·非正規の格差是正に向けて-",『立法と調査』, 第381號, p.32.
12. 日本経濟新聞, "同一賃金, 實効性の壁 政府指針に法的拘束力なし", 2016.12.21.
13. 林弘子(2015), "改めて問われる'均等'と'均衡'-派遣法改正をめぐる問題",『勞働法律旬報』, 第1851號, p.5.
14. 深谷信夫·沼田雅之·細川良·山本志郎(2015), "勞働契約法二〇條の研究",『勞働法律旬報』, 第1853號, p.6.
15. 奥田香子(2014), "改正パートタイム勞働法と均等·均衡待遇",『季刊勞働法』, 第246號, pp.14-18.
16. 水町勇一郎(2013), "'差別禁止'と'平等取扱い'は峻別されるべきか?",『勞働法律旬

에 대한 인권보장적 측면도 있겠지만, 그 이면에는 경제활성화 전략의 일환이라는 비판도 적지 않다.

46) 다만 '동일노동 동일임금의 실현을 위한 검토회의'의 중간보고에서는 이 문제에 대해서 장기적 관점에서 동일기업 내뿐만 아니라, 외부노동시장의 활용을 포함한 노동시장 정비를 통한 제도개선이라는 측면도 중시해 나갈 필요가 있다는 점은 밝히고 있다(앞의 厚生勞働省(2016) 중간보고, pp.3 참조).

報』, 第1787號, p.54.

17. _____(2011), “‘格差’と‘合理性’-非正規勞働者の不利益取扱いを正当化する‘合理的理由’に關する硏究”, 『社會科學硏究』, 第62卷 第3·4 合併號, p.151.

abstract

An Overview of the Japanese 'Equal Pay for Equal Work' Guidelines to Reduce the Pay Gap for Irregular Employees and the Challenges Thereto

Sang-Kyun Cho

On December 20, 2016, the Japanese government announced draft guidelines for "Equal Pay for Equal Work" with the stated goal to reduce the pay gap between permanent regular employees and irregular employees. This paper introduces these guidelines, and examines some important provisions in them.

These guidelines prohibit the discrimination based on the type of employment if there are common elements in salaries and other employment conditions. Especially for incentive payments, the guidelines expressly state that same amounts shall be paid despite the differences in employment types, if the contributions to the businesses are the same. In addition to salaries, the guidelines also discuss fringe benefits for the employees, and require that same befits shall be provided to the irregular employees.

The Japanese government plans to take steps to amend existing statutes such short-term labor law, labor contract law, and the labor dispatch law to effectuate these guidelines.

Korea also faces some problems due to the ever-increasing pay gap between regular employees and irregular employees. As such, we need to pay close attention to the legislative efforts by Japan in resolving these problems. it will help Korea secure the effectiveness of its anti-discrimination system.

Keywords : equal pay for equal work, part-timers, contract workers, dispatched workers, pay gap