

정책자료

2003-10

일본의 노동관계 법·제도

이 왕 호

목 차

요 약	i
I. 머리말	1
II. 노동동향	3
1. 노동경제	3
2. 노동시장	5
3. 노사관계	13
III. 노동관계법 체계	31
1. 고용관계법(개별적 근로관계법)	36
2. 노동단체법(집단적 노동관계법)	52
3. 노동시장법(고용보장법)	53
4. 공무원관계법	60
IV. 고 용	72
1. 노동기준법의 적용 대상	72
2. 모집·채용	82
3. 고용계약	86
4. 취업규칙	90
5. 고용계약의 종료	91
V. 근로조건	96

1. 임금	96
2. 노동시간	99
3. 휴식·휴일·시간외 노동	103
4. 휴가·휴업·휴직	106
5. 여성·연소자	109
6. 안전위생과 노동재해보상	113
7. 배치전환(配置轉換)·출향(出向)	115
 VI. 노사관계	117
1. 노동조합	117
2. 단체협상	120
3. 단체협약	127
 VII. 분쟁과 해결	131
1. 근로조건의 변경	131
2. 분쟁과 해고	131
3. 노동쟁의	133
4. 부당노동행위	138
5. 노사분쟁의 해결수단	140
 VIII. 기 타	144
1. 비정규직 근로자	144
2. 외국인 근로자	151
3. 여성 근로자	153
 IX. 결 론	156
 참고문헌	158

표 목 차

<표 II-1> 일본 경제성장률 현황	3
<표 II-2> 소비자물가 상승률	4
<표 II-3> 일본의 경제지표 전망	4
<표 II-4> 일본의 노동조합 조직률	29
<표 III-1> 일본 노동관계법의 체계	33
<표 III-2> 남녀고용기회 균등법의 개요	50
<표 III-3> 실업급여 지급내용	54
<표 III-4> 공무원과 정치활동	69
<표 V-1> 산업별 법정근로시간	101
<표 V-2> 법정 근로시간 외 근로시간의 상한	105
<표 V-3> 연차유급휴가부여일수	108
<표 V-4> 시간외 · 휴일노동의 규제 내용	110
<표 VIII-1> 일본의 정규 직원과 비정규 직원	144

그림목차

[그림 II-1] 일본 노사관계 특징간의 관계	14
[그림 II-2] 일본의 노동조합 조직률 추이	28

요약

1990년대 초반 거품경제의 붕괴로 일본의 노동관련 정세는 생각보다 심각한 상황을 맞이하고 있다. 노동관련 환경 변화의 움직임은 경기침체에 따른 영향이 가장 큰 요인이지만 이 외에도 노동시장의 구조적인 변화가 한층 진전되고 있음을 반영하고 있다. 특히, 산업구조의 변화, 고령화에 따른 미스매치의 확대, 젊은 층을 중심으로 한 전직(転職) 의식의 변화, 취업 형태의 다양화 등이 실업률의 상승에 큰 영향을 주고 있다.

또한, 최근 들어 구조조정 계획 등 기업의 고용 행동과 이른바 장기·종신고용 관행에도 변화의 조짐이 일어나고 있고, 급격한 구조조정은 고용불안을 통해 소비의 감소 현상을 불러와 경기 후퇴의 악순환이 이어지고 있다. 그리고 향후 경제의 서비스화, 정보화, 소자녀화(少子化)·고령화 현상이 한층 진전되고 있는 가운데 고용안정을 꾀하기 위해 경기가 좋은 분야를 중심으로 새로운 고용을 창출하고 있으며, 완만한 고용구조의 전환과 함께 취업능력의 개발과 노동시장의 정비 등을 추진하고 있다.

주지하다시피 우리나라 노동법제는 1953년 미국과 일본의 노동법을 여과없이 거의 그대로 받아들여 제정되었기 때문에 노동법의 체계나 구체적 내용에 있어 일본과 매우 유사하다. 따라서 이와 같이 격변기에 직면하고 있는 일본의 고용 상황과 일본 노동관련 법제의 현 상황을 둘러싼 제 문제를 살펴봄으로써 앞으로 우리나라 노동법 관련 개정논의에 참고가 되도록 하는 것이 이 보고서의 목적이다.

본 보고서의 내용은 크게 7개 부분으로 나누어져 있다.

제I장은 노동동향, 즉 노동경제, 노동시장, 노사관계 등에 대

해서 현재의 상황을 전반적으로 살펴보고 미래를 예측하고 있으며,

제II장은 일본의 노동관계법 체계를 고용관계법(개별적 근로관계법), 노동단체법(집단적 노동관계법), 노동시장법(고용보장법), 공무원관계법으로 나누어 상세하게 살펴보았으며,

제III장은 고용관계 부분으로 노동기준법의 적용 대상과 모집 및 채용, 고용계약, 취업규칙, 고용계약의 종료에 관해서 법적 구성요건에 대해서 자세하게 알아보았고,

제IV장은 근로조건에 대해서 비교적 상세하게 살펴보았으며,

제V장은 노사관계를 중심으로 서술하였는데 일본의 노동조합의 특징, 단체협상, 단체협약으로 나누어 살펴보았다.

그리고 제VI장은 노사관계에서 분쟁과 해결에 관한 내용을 중심으로 서술하였으며,

마지막으로 제VII장은 최근 문제가 되고 있는 비정규직 근로자, 외국인 근로자, 여성 근로자에 대해서 살펴보고, 법 제정 동향에 대해서 서술하였다.

이 보고서는 앞에서 언급했듯이 일본의 노동관계 법과 제도를 소개함으로써 우리나라 노동법 개정논의에 참고하기 위한 목적으로 쓰여졌다. 그렇지만 일본 노동법제의 체계 및 관행이 워낙 방대하고 그 범위가 넓어 일본의 노무관리 법제 및 관행을 우리나라와의 차이를 고려하여 비교 서술하는 데에는 한계가 있었다. 그리고 현재 일본의 노동관계 법제의 개정논의가 한창 진행 중이다. 따라서 현재 진행 중인 개정논의와 관련된 사항에 관해서도 그 이전에 개정되어 시행되고 있는 내용을 중심으로 서술할 수밖에 없는 한계가 있었다.

I. 머리말

1990년대 중반부터 계속 증가되어 온 일본의 완전실업률은 1998년에 사상 처음으로 고용자 수의 평균율이 감소되었고 이에 일본의 노동관련 정세는 생각보다 심각한 상황을 맞이하고 있다. 노동환경 변화의 움직임은 경기 침체에 따른 영향이 가장 큰 요인이지만 이 외에도 노동시장의 구조적인 변화가 한층 진전되고 있음을 반영하고 있다. 특히, 산업구조의 변화, 고령화에 따른 미스매치의 확대, 젊은 층을 중심으로 한 전직(転職) 의식의 변화, 취업형태의 다양화 등이 실업률의 상승에 큰 영향을 주고 있다.

또한, 최근 들어 구조조정 계획 등 기업의 고용 행동과 이른바 장기·종신고용 관행에도 변화의 조짐이 일어나고 있고, 급격한 구조조정은 고용 불안을 통해 소비의 감소 현상을 불러와 경기 후퇴의 악순환이 이어지고 있다.

향후 경제의 서비스화, 정보화, 소자녀화(少子化)·고령화 현상이 한층 진전되고 있는 가운데 고용안정을 꾀하기 위해 경기가 좋은 분야를 중심으로 새로운 고용을 창출하고 있으며, 완만한 고용구조의 전환과 함께 취업능력의 개발과 노동시장의 정비 등을 추진하고 있다.

한편, 주지하다시피 우리나라 노동법제는 1953년 미국과 일본의 노동법을 여과 없이 거의 그대로 받아들여 제정되었기 때문에 노동법의 체계나 구체적 내용에 있어 일본과 매우 유사하다. 따라서 이와 같이 격변기에 직면하고 있는 일본의 고용 상황과 일본 노동 관련 법제의 현 상황을 둘러싼 제 문제를 살펴봄으로써 앞으로 우리나라 노동법 관련 개정에 참고가 되었으면 한다.

이 연구보고서는 일본의 노동관계 법과 제도를 소개하기 위한 목적으로 쓰여졌다. 그렇지만 일본 노동법제의 체계 및 관행이 워낙 방대하고 그 범위가 넓어 일본의 노무관리 법제 및 관행을 우리나라와의

차이를 고려하여 비교 서술하는 데에는 한계가 있었음을 미리 밝혀둔다. 그리고 현재 일본의 노동관계 법제의 개정 논의가 한창 진행 중이다. 따라서 현재 진행 중인 개정 논의와 관련된 사항은 그 이전에 개정되어 시행되고 있는 내용을 중심으로 서술하였다.

일본의 노동법 및 고용관리에 대한 자료는 뒤에 따로 참고문헌으로 정리하였으며, 본문에서는 인용된 문헌을 구체적으로 밝히지 않았다. 참고로 용어 사용 선택에 있어서 일본에서 사용되는 용어와 우리나라에서 사용되는 용어가 서로 달라 용어를 선택하는 데 있어서 어려움이 많았다. 가급적 우리나라에서 사용되고 있는 용어로 대체하려고 하였지만 고유명사인 경우에는 현지에서 사용되는 용어를 그대로 사용하였는데 독자 여러분의 이해를 구한다.

II. 노동동향

1. 노동경제

가. 경제 현황

일본 경제의 현 상황은 외부적으로는 세계경제의 침체와 내부적으로는 구조적인 요인에 의한 경기 부진의 지속으로 2001년 마이너스 1.4% 성장에 이어 2002년에도 0.9%의 저성장을 이루고 있으며 2003년에도 마이너스 성장이 예상되고 있다.

기업들의 경기침체에 따른 구조조정으로 고용과 소득 수준이 악화되고 있으며, 실업률은 2000년 4.7%에서 2001년 5.2%, 2002년 5.4%로 지속적인 상승 추세에 있다.

〈표 II-1〉 일본 경제성장률 현황

	2000	2001	2002	2003(전망)
실질성장률	3.2	-1.4	0.9	0.6
명목성장률	1.1	-2.5	-0.6	-0.2

특히, 1990년대 초 거품경제가 붕괴된 후 경기 침체가 지속적으로 이루어져 디플레이션의 악순환이 반복적으로 이어지고 있다. 즉 물가하락→실질금리 상승/기업수익 악화→소득 감소→설비투자/소비 위축→경기 악화→물가 하락이 반복적으로 이루어지고 있어 불황 탈피를 위해서는 특단의 조치가 요구되고 있으나 일본 국내 정치상황 및 구조적인 문제로 인하여 단시일 내에 해결되기는 어려워 보인다.

소비자물가는 1998년 이후 5년 연속 하락하고 있으며, 특히 자산가격 하락→부실채권 증가의 악순환도 발생하고 있다.

〈표 II-2〉 소비자물가 상승률

	2000	2001	2002	2003(전망)
소비자 물가상승률(%)	-0.1	-0.4	-0.8	-0.4

나. 일본의 경제 전망(2002~2007)

일본경제연구센터는 경제활동인구의 감소, 생산성 정체 등을 이유로 2005년까지 0.2%의 저성장을 전망하고 있고, 노무라(野村)경제연구소는 불량채권의 처리와 규제완화 속도를 기준으로 한 시나리오별 경제성장률 전망에서 0% 내지 0.5%의 성장을 전망하고 있다.

각 시나리오별로는 현행 속도의 유지 또는 처리 가속의 경우에는 0% 성장, 규제완화 없는 불량채권 처리 가속의 경우에는 0.5%의 성장을 예측하고 있으며, 현행 속도의 유지 또는 처리 가속의 경우에도 2005년까지는 마이너스 성장을 기록한 뒤 2006년 이후에나 플러스 성장으로 회복될 것으로 전망하고 있다.

〈표 II-3〉 일본의 경제지표 전망

항 목	내 용
명목 GDP	498.6조엔(2003년 전망)
실질경제성장률	0.6%(2003년 전망)
1인당 GDP	32,851 달러(2001년 기준)
실업률	5.6%(2003년 전망)
물가상승률(도매)	- 0.9%(2003 전망)
물가상승률(소매)	- 0.4%(2003 전망)

2. 노동시장

가. 노동인구

후생노동성의 발표와 예측에 의하면 일본은 평균수명의 연장과 출생

를 저하에 의한 소자고령화가 급속하게 진전되고 있다. 특히, 일본은 1975년부터 출생률의 저하가 시작되어 2000년에는 과거 최저 수준인 1.28이었다. 또한 총인구는 2005년을 정점으로 감소될 것으로 예상되어 2015년에는 4명 중 한 사람은 65세 이상이 되어 일본은 경험하지 못한 소자고령화사회로 돌입할 것으로 예상된다.

이와 같은 소자고령화는 다른 한편으로 노동인구의 감소를 가져다주는 것을 의미한다. 1997년의 노동인구(15세부터 65세까지)는 6,384만 명으로 2005년 6,870만 명을 정점으로, 2025년에는 6,260만 명이 될 것으로 예상되고 있다. 연령 구성비에서도 15~29세까지가 17.3%, 30~59세까지는 61.5%, 그리고 60세 이상이 21.2%로 젊은 층 노동력이 감소하여 60세 이상의 노동력 증가가 예상되고 있다.

2002년 일본의 15세 이상 취업인구는 6,689만 명이었는데 이 중 59.1%인 3,956만 명이 남자이고 40.8%인 2,733만 명은 여성이 차지하고 있다. 일본 전국 통계조사에 따라 부문별 분석을 살펴보면 농업과 1차산업 종사자의 수가 매우 적은 반면, 서비스와 3차산업 종사자는 계속 증가하고 있다. 2002년도 1차산업 종사자는 1.7%로 감소하였는데 이는 1960년의 1차산업 종사자가 전체 노동인구의 32.6%였다는 점에서 놀라운 변화가 아닐 수 없다. 같은 기간 3차산업 종사자들은 38.2%에서 65.6%로 증가하였고 2002년 기준 2차산업의 비중은 32.6%이다.

후생노동성 통계조사에 의하면 2002년의 완전실업인구는 359만 명으로 완전실업률 5.4%를 기록하고 있으며, 전체 경제활동인구의 5.4%를 차지하고 있다.

일본 노동인구의 절대다수는 봉급 근로자인데 2002년 총인구의 81.8%가 이에 해당되며, 1960년에 비해 28.4%가 증가하였으나 자영업과 가업에 종사하는 사람의 비율은 미국, 독일, 프랑스, 영국에 비해 여전히 높게 나타나고 있다.

직업을 갖는 여성의 수도 점차적으로 증가하여 2002년 여성근로자는 총 경제활동인구의 40.8%를 차지하여 경제활동인구에 포함되지 않는 여성의 비율을 초과하고 있다. 그러나 1986년 채용, 고용, 인사

에 있어서 성별 차별을 없애기 위해 남녀고용기회평등법이 발효되었음에도 불구하고 2002년의 여성의 평균 월급은 남성들의 66%에 불과하며, 여성 공무원 중 1% 미만이 관리직에 종사하고 있다.

이처럼 노동인구의 감소는 국민총생산이 감소되어 1인당 국민소득(생활수준)의 저하를 가져오며, 연금, 의료, 복지 등의 사회보장 분야에 있어서 현역 세대의 부담이 가중되어 근로자 1인당 돌아가는 소득은 감소하게 될 가능성이 있다. 소자고령화와 이에 따른 경제 정책의 극복은 21세기의 큰 과제이며, 또한 고령자의 고용 확보 면에서도 큰 사회 문제화될 것으로 보인다.

그러나 한편으로 현재 일본의 노동력 수급 상황은 경기 침체로 인하여 실업이 증가하고 있어 노동력의 과잉이 문제가 되고 있다. 소자화로 미래의 노동인구가 감소하게 되면 여러 가지 문제가 발생하게 되어 고령자, 여성의 활용 등을 외치고 있으나 현실적으로 어려움을 겪고 있다. 따라서 노동정책 입안자들은 두 가지 방향에서 문제를 해결하려고 있다. 즉 실업 문제는 단기적인 관점에서 해결하려는 것과 노동인구의 감소는 장기적인 관점에서 해결하려는 시각이다. 이와 같은 관점에서 일본의 노동정책은 노동 문제를 GDP와 연계해서 GDP를 끌어올림으로 인한 해결방법을 모색하고 있다. 다시 말해서 실업대책은 생산을 늘리면 해결된다는 정책기조를 밝히고 있고, 장기적으로 노동력의 감소에 대한 대책도 노동을 공급함에 따라 해결된다는 구상을 하고 있다. 따라서 양자의 방향성은 생산을 늘린다는 관점에서 일치한다. 그러나 지금의 노동정책은 정합성을 취할 수 없어 문제가 되고 있다.

나. 근로시간

일본의 연간 총 근로시간은 주5일 근무제의 보급과 1987년 노동기준법의 개정, 그리고 국경일이 일요일과 겹쳤을 때는 월요일도 휴일로 지정 등에 의하여 점차 감소 추세이지만 최근 몇 년간은 정체를 보이고 있다.

1989년 이후로 연평균 근무시간은 계속 감소해 왔는데 일본 정부는 근로시간의 단축을 국민의 삶의 질 향상을 실현시키는 가장 중요한 요인으로 보고 노동시간의 단축을 유도하고 있다. 따라서 일본 정부는 연평균 1,800시간을 목표로 잡고 이 수치를 달성시키기 위해 노동일수에 관한 목표 설정과 시간외근무를 제한하고 있으나, 실제 근무시간은 대기업에서는 대체로 지켜지고 있으나 중소기업에서는 여전히 목표시간과는 거리가 멀다.

1987년 개방근로계획과 재량근무제의 도입을 통하여 정부는 노동시간을 더욱 효율적으로 제한하고 있으며, 2003년 6월 현재 일본 기업들은 주 40시간 근무제를 채택하고 있다.

일본의 연간 총 근로시간은 1970년에 2,201시간이었지만 1980년 2,064시간, 1990년 2,052시간으로 점차 감소하였고, 1998년 처음으로 1,900시간을 밑돈 1,879시간, 2000년 1,859시간, 2002년에는 1,837시간이었다. 또한 2002년 파트타임 근로자를 제외한 일반근로자의 연간 총 실근로시간은 1,996시간이었다.

2002년도 산업별 연간 총 근로시간을 살펴보면, 건설업이 2,074시간으로 가장 많았고, 다음으로 운수업, 통신업, 제조업 순으로 근로시간이 많았다. 한편, 도·소매업, 음식업이 1,522시간으로 근로시간이 가장 적었다.

소정의 근로시간을 살펴보면 근로시간이 가장 많은 산업은 운수업 및 통신업으로 255시간이었고, 근로시간이 가장 짧은 산업은 부동산업으로 68시간이었다. 또한 파트타임 근로자를 제외한 일반근로자의 산업별 연간 총 근로시간은 제조업이 2,030시간, 도·소매업 및 음식업이 2,048시간, 서비스업이 1,982시간이었다.

그리고 2002년도 연간 총 근로시간을 사업장별로 살펴보면 전체적으로는 감소하고 있는 가운데 5~29인 규모의 사업장에서는 2000년도와 비교해서 증가하고 있는 추세를 보이고 있으며, 소정내 근로시간은 소규모일수록 많아지고 있으며, 소정의 근로시간은 규모가 클수록 많아지고 있다.

다. 일본의 고용제도 및 임금제도

1) 고용제도

일본의 고용제도는 3가지 원리를 기반으로 하고 있는데, 즉 종신고용제, 연공서열에 따른 임금제도, 기업별 노동조합주의이다. 여기에 추가할 수 있는 네 번째 원리로는 수평적 유대감, 상호의무와 여론에 따른 의사결정을 기반으로 한 기업내 단체의식을 들 수 있다.

종신고용제의 시초는 제2차 세계대전 이후 혼란기를 겪은 바로 뒤 성장기에 진입한 일본 경제는 노동력 부족의 상태가 계속되어 노동이 동물이 급격히 낮아져 일본 기업들은 인력공급이 충분하게 이루어지지 못한 상황이 계속 이어진 결과 이것이 관행으로 여겨졌기 때문이라 볼 수 있다. 이에 따라 일본 기업들은 기본적 능력이 필수적인 업무에도 직업 경력을 가지고 있지 않은 대학과 고교 졸업자(졸업 예정자 포함)들을 곧바로 채용하여 훈련시키기 위해 기업들은 실무교육을 제공하는데 신규 근로자들을 위한 교육과 직업훈련에 투자하여 신규 근로자들이 작업에 숙련되기까지는 몇 년이 소요될 수밖에 없었다. 이 같은 영향으로 근로자들은 정년퇴직할 때까지 전통적으로 직장을 옮기지 않고 같은 고용주 밑에서 근무하는 풍습이 형성되었는데 이것이 오늘날 종신고용제로 대변되는 일본적 경영방식의 특징이라 할 수 있다.

종신고용제에 의해 입사하는 신입사원의 대부분은 공적인 직업소개소를 통하지 않고 대학 졸업과 동시에 선발된다. 그리고 그들은 자기 회사에서 장기간 일할 수 있다는 기대를 갖는 것과 동시에 자신도 장기간 안정적인 일을 하는 것을 희망한다. 다시 말해서 이 제도하에서는 장기근무하면 할수록 승진이 보장되어 불황하에서도 해고당하지 않는다는 암묵적인 약속이라 할 수 있다. 이 제도는 일본 대기업의 남자 정사원에게서 보이는 전형적인 일종의 사회적 규범화한 것으로 일반에게 널리 인식되어 온 관행이다. 그러나 파트타임 근로자, 여성근로자를 대상으로 하지 않는 특징을 가지고 있는데 이는 여성은 대개 결혼을 하거나 결혼을 해서도 아이를 낳거나 해서 전근을 할 수 없기 때문에 종신고용제 대상에서 제외되고 있는 것이 관행이다.

이와 같은 종신제도의 개념은 일본 기업에 있어서 큰 영향을 끼쳐왔다. 신입사원을 채용할 때 회사측은 매우 신중한 선택을 하게 되는데 이는 잘 못 선발한 인재는 많은 손실을 가져오는 이유에서이다. 따라서 아주 복잡한 과정을 거쳐 채용이 결정된다. 한편 신입사원은 어느 기업에 취직할 것인가를 결정하는 데에 신중을 기한다. 일본에서는 회사원이 도중에 대기업을 퇴직한 경우 다른 대기업을 재취직하기 어렵기 때문에 회사측과 종업원 모두 종신고용제도를 통해서 서로 소중한 관계, 즉 가족관계처럼 이어가는 노력을 하고 있다.

종신고용제는 법적으로는 기간을 정하지 않는 근로계약의 일종이지만 판례에 의해서 확립된 해고권 남용의 법리가 고용안정의 밑거름이 되고 있다.

이와 같은 종신고용제는 일본 고용제도에 많은 공헌을 하였는데 특히 근로자의 생활 안정과 사회 안정을 가져왔으며, 기업측에서는 계획적인 인재 육성과 유연한 배치전환을 용이하게 하여 기업 발전에 공헌하였으며, 근로자의 높은 귀속 의식을 가져와 기업 성장에 큰 영향을 끼쳤다. 그러나 한편으로 결점은 노동시장의 폐쇄성을 들 수 있는데 특히 일부 기업에서 중도채용의 길이 사실상 폐쇄되어 많은 문제점을 야기하고 있고, 여성 근로자와 파트타임 근로자를 제외한 것과 직장 내에서의 화합을 중시해 장기적으로 인재 평가를 업무능력만이 아닌 인간관계도 평가에 포함되는 이른바 기업 인간화가 촉진되는 단점이 있고, 창조적인 인재의 양성을 할 수 없고, 노무비용이 증대한다는 단점을 가지고 있다.

일본의 고용제도 가운데 또 다른 한 축은 연공제인데, 연공제는 임금이나 승진이 근속연수 혹은 연령 및 학력 등의 요소를 대단히 중시하여 결정되는 관행을 말한다. 그리고 동일 학력, 같은 해에 입사한 동기생은 어느 정도의 시간이 경과할 때까지는 거의 일률적인 처우를 받지만 근로자의 능력이나 업적은 입사할 때부터 평가가 시작되어 근로자 상호간의 경쟁이 전개되고 있음도 유의해야 할 필요가 있다. 또한 임금체계에 있어서도 생활에 필요한 비용이 상승하는 중·고령기에 많은 보수를 받는 형태가 이용되고 있다.

그러나 종신고용제와 연공제로 대변되는 일본의 고용제도는 큰 전환기를 맞고 있다. 이는 1990년대 초반 거품경제가 몰락하자 일본의 경기는 잇따라 침체되었으며 경제성장을 또한 둔화되었다. 따라서 일본 기업들은 부가가치제품 생산 등을 통해 경기 회복을 위한 자구책을 모색하게 되었는데 이러한 노력들은 주로 일본 노동시장의 재조직을 통해 이루어졌다. 이러한 자구책 중 일부는 현재에도 계속 진행 중이다.

일반적으로 기업체들은 근로자들의 해고를 회피하였기 때문에 기업들의 신규채용 감소와 임금 등 근로조건의 동결은 노사간의 마찰을 불러오고 있고, 주요 기업체들은 현재 종신고용제를 수정하고 있는 중이다. 많은 기업들은 구조조정을 통해 비교적 임금이 높은 정년 이전의 근로자를 해고하고 임금이 낮은 새로운 직원들을 채용하는 방식을 도입하고 있으며, 또한 연공서열에 따른 임금제도도 개정되고 있는데 일부 기업들은 성과에 따른 연봉제를 도입하고 있다.

이와 같은 경영방식의 변화와는 반대로 특히 젊은 근로자들의 사고방식도 변화하여 근로자들은 그들의 기업에 대한 충성심이 감소하고 있으며, 더 나은 조건의 직장을 찾아 직업을 옮기는 경우도 일반화되고 있다.

일본 기업들의 또 다른 특징은 부가급부로서 기본급 외에 특별수당과 기업소유 주택, 독신 직원을 위한 기숙사, 여러 가지 건강복지 혜택 등을 제공한다. 그러나 이러한 제도들이 일반적인 것은 아니다. 그러한 혜택들은 주로 대기업의 근로자들에게 적용되며 일본 총 경제활동인구의 60%를 차지하는 중소기업의 근로자들은 대기업과 같은 혜택이나 직업보장을 받지 못하고 있다.

2) 임금제도

대부분의 일본 기업에 있어서 임금 책정과 진급은 기본적으로 근로자의 나이와 기업 내의 복직 기간에 의해 결정된다. 이러한 연공서열에 따른 임금제도(기업 내에서 근로자의 업적을 통하여 모든 고용인들의 고용 안정화를 보장하는 수단으로서 고안)는 일본적 경영방식의 주요 특징인 종신고용제와 밀접한 관계가 있다.

봉급은 보통 근로자의 근무기간에 의해 결정되며 근로자들은 보통 월급과 두 번에 걸친 계절 상여금을 받는다. 특히 대기업에는 상여금 제도가 중요한 역할을 하고 있으며, 특히, 버블기인 1990년의 상여금은 기본 연봉의 3분의 1에 달할 정도로 중요한 역할을 하고 있다. 2002년 직원 수가 10~99인 기업의 남자 근로자들의 평균 월급은 32만 1천 엔, 직원 수가 100~999인 기업은 35만 3천 엔, 그리고 1,000인 이상 기업의 월급은 41만 7천 엔이었다.

일본의 임금수준은 현재 세계 최고 수준에 도달해 있다. 그러나 향후, 소자고령화의 진전 등 구조적인 문제에 의하여 지금까지와 같은 경제성장을 기대할 수 없는 상황이다. 이러한 가운데 기업들은 일본적 경영의 지주였던 연공서열형 임금제도를 이미 개선하였거나 실행에 옮기고 있는 중이다. 이 같은 임금구조 개선에 대해 종업원 수 30인 이상의 기업들을 대상으로 설문조사를 실시한 결과 제조업과 비제조업을 불문하고 연령이 낮을수록, 종업원 수 1,000인 이상인 기업(대기업)일수록 능력주의로의 임금구조 개선을 원하고 있는 것으로 나타나고 있다(http://www.osaka.cci.or.jp/Chousa_Kenkyuu_Iken/Sonota/chingin_kaikaku.html 참조)

이 자료에 의하면 연공서열형 임금제도의 향방이 향후 쇠퇴할 것이라고 응답한 근로자는 69.3%로, 현행대로 유지될 것이라고 대답한 근로자 7.6%보다 훨씬 많아, 일본 기업의 임금제도는 크게 변화될 것으로 예측되고 있다.

일본의 임금수준을 연령과 근속연수별로 상승률을 살펴보면 현재 일본의 경기 침체의 영향으로 학력과 연령, 성별을 불문하고 넓은 범위에서 극히 낮은 수준 또는 마이너스 성장을 보이고 있다. 특히 최근의 경기 악화가 가속되어 경영자층이 임금의 동결 내지는 연공형 임금제도의 개혁과 함께 인원 구조조정의 일환으로 임금수준의 개선을 시행하는 등 어려운 상황을 맞고 있다. 전체적으로는 임금 억제 경향이 강한 가운데 대졸 남자(사무직)의 상승률이 비교적 높았던 27~35세에서는 전년대비 마이너스를 기록하여 구조조정이 젊은 층에까지 확산되고 있음을 보여주고 있다.

임금배율(각 학력의 초임금을 100으로 한 연령별 임금지수)은 전반적으로 변함이 없으나 대졸 사무직인 30세는 148.6으로 40세에서 215.2를 보여 초임금의 배를 넘고 있다. 한편 55세에서는 1990년 331.7에서 1995년 303.2, 2000년 299.3으로 서서히 하락되고 있어 51~55세에서의 임금 억제 현상이 두드러지게 나타나고 있다. 이는 임금 피크타임제를 적용하고 있는 것도 이런 이유 가운데 하나라고 볼 수 있다.

임금수준의 비교를 살펴보면 기업규모면에서 종업원 수 1,000인 이상 기업의 각 연령별 임금수준을 100으로 하여 기업규모별 임금비교를 해보면 대졸 남자 사무직인 경우 30세를 시점으로 300~999인 규모의 기업에서 88.7, 100~299인 규모에서 88.0, 99인 이하의 기업에서 87.7로 1,000인 이상 규모의 기업과 약 10%의 차이가 있었고 99인 이하의 기업에서는 고연령, 장기근속층이 될수록 차가 넓어지고 있는 경향을 보이고 있다.

고졸 남자 사무직의 경우에는 젊은 층의 일부에서 1,000인 이상의 기업을 상회하고 있으나 전반적으로는 하향 추세이며, 정도의 차이는 있으나 대졸과 같은 격차는 보이지 않고 있다.

한편, 여성은 기업규모별 격차는 남자와 비교해서 그리 많은 차이를 보이지 않고, 고졸 여자 판매·사무직에서는 30~99인, 100~299인 기업의 40세 이후에서 1,000인 이상 규모의 기업과 비교해서 3~8 포인트를 밑돌고 있다.

전 산업 전 규모의 평균임금을 100으로 할 때 산업간 동일 연령의 임금을 비교해 보면 대졸 남자 사무직의 경우 22세(초임금)에서는 제조업이 비제조업을 약간 상회하고 있으나 25세에서 역전하여 이후 비제조업이 제조업을 상회하고 있으며, 임금수준은 비제조업 우위를 보이고 있다. 제조업에서는 섬유 및 의류 분야가 거의 모든 연령 포인트에서 전 산업 전 규모 평균을 상회하고 있다. 그리고 화학산업이 젊은 층에서 임금수준이 높은 데 비해 식료품은 중고연령층에서 높고, 비제조업에서는 부동산업 및 건설업이 모든 층보다 높게 나타나고 있다.

학력간 동일 연령의 임금을 비교해 보면 고연령이 될수록 학력간 임

금격차는 확대되고 있다.

제조업 분야의 사무직, 판매직, 기술직, 생산직 종사자의 임금수준을 비교해 보면 대졸 남자의 경우 판매직이 전반적으로 높았고 다음으로 기술직, 사무직 순으로 나타났다. 한편, 고졸 남자의 경우에도 판매직이 전반적으로 전 연령층에 걸쳐서 사무직을 상회하였으나 생산직은 27세 이후로서 사무직보다 낮은 수준의 추이를 보이고 있다.

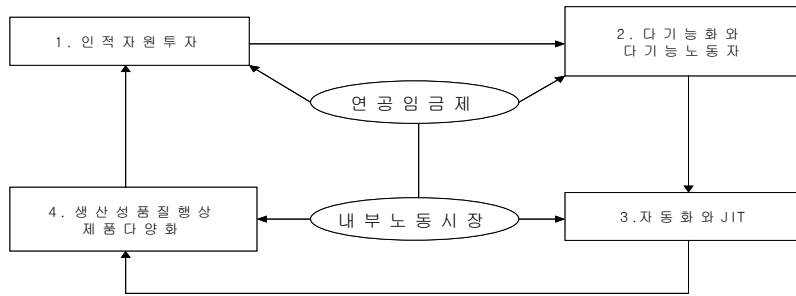
사회가 다양화됨에 따라 고용제도도 비정규직 고용 및 외국인 고용의 확대 등으로 다양화되었으며, 이러한 변화에 부흥하기 위해 임금제도도 다양화되고 있다.

3. 노사관계

가. 노사관계

일본의 노사관계는 한 마디로 기업주의적 노사관계라고 말할 수 있는데, 이는 기업주의적 노사관계는 노사관계의 기업내화 속에서 기업의 안정과 성장을 중심 축으로 노사가 긴밀히 절충되어 있는 것을 말한다. 서구 노조는 일본의 노사관계와는 달리 기업의 성장과 근로자의 근로조건 향상이 관련이 있다고 보지만 두 가지를 상호 독립적인 별개의 과제로 보고 있다. 따라서 서구의 노조는 기업의 성장과 별도의 차원에서 근로자의 근로조건 향상을 추구한다. 반면 일본의 노조는 기업의 안정과 성장을 통해서만 근로자의 근로조건이 향상될 수 있다고 생각하고, 이는 기업이 없으면 근로자도 없다는 의식이 매우 강하다. 따라서 기업의 안정과 성장이 근로조건 향상의 필수전제로서 우선적 지위를 차지하게 된다. 이는 일본의 노사관계의 특징인 세 종류의 신기(神器), 즉 기업별 노조, 종신고용제, 연공임금제로 나타나는데 이러한 일본 노사관계의 주요 특징은 일본의 전통적인 문화에서 연유된 것이 아니라 1950년대 중반 이후에 보편화된 것이다. 다시 말해서 종신고용제, 연공임금제, 기업별 노조는 일본적 숙련형성과 관련지어 말할 수 있다. 일본적 숙련과 일본 노사관계 특징간의 관계를 살펴보면 [그림 II-1]과 같다.

[그림 II-1] 일본 노사관계 특징간의 관계



자료: 강신준 외, 『일본자본주의분석』, 풀빛, 1996.

미국의 공장 내 생산직 근로자가 정규적인 업무를 반복적으로 수행하고, 비정규적인 업무는 기술자 및 엔지니어가 수행하는, 즉 고도의 분업에 의해 이루어지는 조직을 갖고 있다. 그러나 일본의 생산직 근로자는 정규적인 업무와 비정규적인 업무를 동시에 수행한다. 일본의 대기업 생산직 근로자들은 대부분 인문계 고등학교 졸업자인데 이들은 직업훈련 및 현장훈련을 통하여, 그리고 순환보직 근무제를 통해 기계의 구조, 기능 및 작동원리를 이해하고 기계를 분해·청소하며 재조립하는 능력을 갖추게 되기 때문에 고도의 기술을 요하는 비정규적인 업무도 수행할 수 있는 능력을 갖추고 있다. 즉 대기업 생산직 근로자들은 전문기술지식과 기술의 일부를 공유하고 있다.

일본의 생산직 근로자의 경우, 기계의 능숙한 조작과 새로운 기계에 대한 능란한 적응, 그리고 작업과 생산의 보다 효율적인 방법의 제안 등이 가능해지고 그만큼 생산성도 높아졌다. 그리하여 생산직 근로자들에게 사무직과 마찬가지로 월급을 지급하며, 연공임금제나 내부승진을 통하여 근로자의 장래임금까지 지속적으로 보장할 수 있게 되었다. 이를 ‘생산직 화이트칼라’라고 한다. 뿐만 아니라 제2차 세계대전 후 소유와 경영이 분리되면서 근로자는 소유자의 이윤을 위하여 일하는 것이 아니라 회사가 번영하면 자신의 승진도 빠르다고 생각했기 때문에 자신의 고용과 장래임금을 위해 높은 근로의욕을 유지하였고 이는

생산성 증대로 연결되었다.

일본의 기업별 노조는 일본적 숙련형성과 관련되어 설명될 수 있다. 하급 조합원의 이해관계가 가장 결정적으로 연결되어 있는 부분인 승진 및 전보발령 등은 숙련형성과 깊이 관련되어 있다. 즉 낮은 직급에서 숙련과 경험을 축적한 후 유사한 업무로의 배치전환을 통해 숙련과 경험의 폭이 넓어지면서 이러한 숙련공에게 승진의 최우선권이 주어진다. 따라서 노동조합 운동에서도 기업별 노조가 조합원의 이해를 가장 잘 대변하게 된다. 그러므로 기업별 활동이 중시되고 노사간의 공동협약이 강조되지 않을 수 없게 되어 있다. 이와 같이 1950년대 정착되기 시작한 일본적 숙련이 종신고용제, 연공임금제, 기업별 노조라는 일본 노사관계의 주된 특징이다.

일본의 노사관계는 주로 대립을 피하고 협의를 통해서 문제를 해결하는 것을 특징으로 하는데, 예를 들어 경영층과 근로자들 사이에 이익분쟁이 일어나면 일본 기업들은 가족적인 분위기를 만들어 합의가 이루어지도록 유도한다.

장기·종신고용제하에서도 말단 사원에서부터 관리층, 심지어는 최고경영자에까지 승진할 수 있는 특징이 있고, 기업과 근로자들 사이에 유대감을 증대시키는 또 다른 요인으로 일본 봉급 수준은 관리직과 노동 근로직 사이, 또는 화이트칼라와 블루칼라 사원들 사이의 봉급 차이가 다른 대부분의 국가보다 적다는 점을 들 수 있다. 또 다른 하나는 탄탄한 팀워크로 제조부문의 품질관리를 향상시키는 데 많은 도움을 주고 있다.

일본의 기업들은 근로자 자신이 자신의 직업에 대해 안정감을 갖도록 하여 근로자 상호간 및 관리층과 친밀감을 유도하여 경영진에 건설적인 제안도 할 수 있는 제도를 활용하고 있다.

기업 수익의 공정한 배분도 근로자들이 품질관리를 향상시키는 데 많은 도움을 주고 있다. 특히, 많은 일본 기업들은 근로자들의 소속감을 증대시키기 위해 그들의 월급 중 일부분을 자기 기업의 주식을 사는 데 쓰도록 권장하고 있다.

이러한 일본의 노사관계도 변화를 맞이하고 있는데 일본적 노무관리

를 끌어왔던 두 개의 전술적 구조인 기업별 노조의 조직 기반과 능력주의 관리에서의 직무수행 능력의 주요 평가 기준이던 회사의 충성도가 모두 변화하고 있는 것이다. 또한 연공서열과 평생고용을 축으로 하는 일본식 고용시스템은 장기 불황과 함께 역사의 뒀안길에 놓인 상황에서 대기업들이 근무연수에 따라 봉급이 자동적으로 늘어나는 정기승급제를 없앨 움직임을 보여 관심을 끌고 있는데, 정기승급제의 폐지는 전후 50년 이상 지속돼 온 연공서열식 급여체계의 골간을 전면 수정하는 것으로서 실적에 따른 임금의 차등지급→연봉제 확산→평생고용의 폐기로 이어질 민감한 사안으로 지난해 실적이 좋지 않은 기업을 중심으로 잇따라 정기승급제 폐지를 발표하고 있지만 노조의 반발이 거세 팽팽한 긴장감이 감돌고 있다.

1) 일본의 기업주의적 노사관계의 전개 과정

가) 대립적 관계(전후~1950년대)

제2차 세계대전 패전 이후 1950년대까지 일본 기업의 노사관계는 한 마디로 생산현장(직장)의 권력을 둘러싼 노사간의 격돌의 연속이었다고 할 수 있다. 이 기간 동안 노사 양측은 대립적 관계 속에서 생산현장의 주도권을 누가 장악하는가 하는 문제로 갈등해 왔다.

〈노조측〉

1950년 3월 자유롭고 민주적인 노조라는 기치 아래 만들어진 총평은, 애초 공산당의 프락치 활동을 통한 조합 지배에 대한 반발을 계기로 발족한 민주화동맹(민동)의 결집체로 무엇보다 공산당 계열 노동운동의 배제를 염두에 두고 결성되었다. 그러나 1951년의 총평 내의 좌파 세력이 부상하며 국제자유노련(ICFTU)으로의 일괄 가맹안을 폐기하고 평화4원칙(전면강화, 중립견지, 군사기지 반대, 재군비 반대)을 정치 방침으로 결정하는 등 총평의 급격한 노선 전환이 이루어지게 된다. 이 대회에서 선출된 민동 좌파 출신의 다카노 집행부는 다시 계급적이고 전투적인 기풍의 노동운동을 활성화시키고자 했다.

노조측이 1952년부터 본격적으로 전개한 ‘통일단체협약체결투쟁’은

근로자의 공동 투쟁과 성과를 통해 산업별 수준에서 근로자의 단결을 높인다는 계획뿐 아니라, 직장에서의 근로 내용과 근로조건의 협정화를 통해 생산현장에 대한 근로자의 통제력을 제고시키려는 목적을 갖고 있었다. 이런 노조의 '통일단체협약체결투쟁'은 직장에서 경영권을 확실하게 정립하려는 경영자측과 충돌할 수밖에 없었다.

〈경영자측〉

1953년 1월 발표된 일경련(日經連)의 단체협약 기준안은 협약투쟁을 전개하는 노조에 대한 경영자측의 매우 공격적인 반응이었다. 일경련은 협약투쟁과 같은 무리한 주장이 제기되는 상황에서는 노사간의 협상과 타결의 여지가 거의 없다고 주장하며 차라리 단체협약을 백지화하여 취업규칙의 정비와 임금협정부터 다시 정리하는 것이 낫겠다는 초강성 발언까지 서슴지 않았다. 아울러 단체협약의 체결에 있어 경영자의 새로운 인식과 결의가 필요하다고 강조하며 노조의 협약투쟁에 대해 경영측이 연대해 대항해야 한다고 역설하였다.

〈노사간의 대립〉

이와 같은 변화 속에서 생산현장을 둘러싼 노사간의 공방전이 본격적으로 재연되기 시작했다. 직장을 확실히 경영자 주도로 재편하려는 경영자측과 직장에서 근로자의 권리와 이해를 확보하려는 근로자들 사이에 팽팽한 대립으로 곧 노사간의 격렬한 충돌과 격돌로 이어졌다. 1950년대 기간 동안 탄로전산쟁의(1952년), 닛산쟁의(1953년), 아마가사키 쟁의(1954년), 무로랑쟁의(1954년), 국철 니이카타쟁의(1957년), 철강노련파업투쟁(1957, 59년), 미이케쟁의(1960년) 등의 노사간의 대격돌이 끊임없이 일어났다. 이 과정에서 주목되는 것은, 가와니시의 유형 분류에 따르면 이들 쟁의가 기본적으로 대개 경영자 반공형의 성격을 갖고 있었으며 최종적으로 경영자측의 승리로 끝났다는 점이다. 경영자들은 노조의 직장 조직과 통제력이 강했던 사업장에 대해 역으로 강력한 공세를 가해 경영자의 주도권을 회복했다.

나) 협력적 관계(1960년대 초반~1970년대 초반)

생산현장의 권력을 둘러싼 노사간의 격돌이 종식된 이후, 일본의 노사관계는 생산 영역에서의 경영권의 적극적 발휘와 분배 영역에서의 노사간의 이해의 조정이라는 안정적이고 제도화된 형태로 변모했다. 개별 기업에서는 노사협력적인 세력들이 노조의 헤게모니를 잡으며 기업의 생산성 향상과 합리화에 협력하기 시작했다. 노조운동의 전국적 구심인 총평은 이 시기에도 원칙적으로는 경영자에 대해 대립적인 입장을 취하고 있었지만 이미 운동 축은 직장투쟁과 같은 생산투쟁으로부터 임금투쟁과 같은 분배투쟁으로 이동한 상태였다. 또한 기업 차원에서의 노사관계의 변화를 반영해 동맹이나 IMF-JC와 같은 노사협력적인 세력들이 점차 총평의 힘을 압도하며 특히 민간부문에서는 노조운동의 주도권을 장악하기 시작했다.

〈노조측〉

춘투의 등장 : 전후부터 1950년대를 풍미한 것이 직장투쟁이었다면, 고도성장기의 중심인 1960년대와 1970년대 전반을 지배했던 노동운동은 춘계임금투쟁(춘투)이었다고 할 수 있다. 춘투의 효시는 1955년 봄 8개의 산별이 공동투쟁체제를 갖춰 처음으로 산업별 공동임금인상투쟁을 전개한 것이다. 같은 해 총평대회에서 지도부의 교체가 이루어지고, 새롭게 구축된 오타 이wai 라인은 춘투를 본격적으로 산업별 공동투쟁에 기초한 임금투쟁방식으로 발전시켜 나갔다. 이후 춘투는 여러 가지 우여곡절을 겪으면서도 외연적 확대를 거듭해 고도성장기의 대표적인 운동방식이 되었다.

춘투의 성과 : 임금을 급상승시켜 근로자의 생활조건을 개선시켰다는 점을 들 수 있다. 춘투체제하의 임금상승률을 보면, 실질임금 기준으로 1955~64년까지 연 4% 정도의 꾸준한 상승을 보였고, 1965년부터 고도성장이 끝나는 1973년까지는 10% 남짓의 수직적 상승을 기록했다. 이러한 고속의 임금 상승은 근로자의 생활상태를 개선시켰고 본격적인 대중소비시대의 막을 열었다.

춘투는 임금 상승과 함께 임금 격차를 축소시켰다. 산업별, 연령별,

학력별, 성별, 직종별로 존재했던 상당 수준의 임금 격차는 춘투의 규모가 확대되면서 축소되어 갔다.

춘투는 많은 근로자들을 동일 시기에 동일 과제로 집결시키는 데 성공함으로써 산업별 통일투쟁의 측면에서 일정한 성과를 거두었다. 산업별 통일투쟁의 추진은 일본 노조운동의 조직적 걸림돌이었던 기업별 조합주의를 넘어서기 위한 구체적인 실천방안으로 중요한 의미를 갖는다. 결과적으로 춘투를 통한 산업별 통일투쟁이 기업별 조합주의를 넘어서지는 못했지만, 그것의 극복을 위한 적극적 노력은 평가할 만하다.

〈경영자측〉

춘투의 성과 뒤에는 직장에서의 노동운동의 공동화와 생산 영역에서의 경영자의 지배에 대한 근로자의 통제와 견제권의 상실의 수반되고 있었다. 경영자는 근로자의 임금을 올려주는 대신에 직장에서 강력한 주도권을 장악하고 생산성향상과 합리화 운동을 추진할 수 있었다. 춘투와 동시에 기업측은 본격적인 생산성향상 운동을 개시하고 있었고, 춘투의 정착 과정은 곧 생산성향상 운동의 정착 과정이라고 할 만큼 춘투라는 근로자 분배투쟁의 저변에는 경영자 주도의 생산성향상 운동이 자리 잡고 있었다. 경영측이 당연히 생산성 향상 운동을 적극적으로 환영하고 나선 데 반해 노동계의 입장은 양분되었다. 당시 총동맹(일본노동조합총동맹)이나 전노(전일본노동조합회의)가 '찬성-협력적'인 의사를 표명한 데 반해 총평은 반대-비협력의 입장을 취했다.

〈노사협력 시기〉

개별 기업에서는 노사협력적인 세력들이 다수파를 형성하며 많은 노조의 집행부를 장악해 갔다. 1950년대 후반 직장투쟁의 패배와 적극적인 노무관리의 전개를 계기로 본격화된 협력적 세력으로서의 노조 지도부의 교체는 1960년대를 거치면서 더욱 가속화되었다. 전투적 세력은 소수화되었고 직장 활동가들은 고립되었다. 1967년 민간부문에서 동맹의 조직률이 총평을 상회하기 시작한 것은 기업별 노조 내부의 세력관계 변화를 상징적으로 보여주는 사건이다. 동맹은 새롭게 교체된 협력적인

노조를 산하에 흡수하면서 급속한 조직의 성장을 거둘 수 있었다. 협력적인 기업별 노조는 이전의 직장투쟁을 투쟁 지상적이고 소모적인 것으로 비판하고, 경영자의 생산성향상 운동에 적극적으로 협력했다.

이러한 노사관계의 커다란 전환 속에서 일본 기업들은 생산성향상과 합리화 운동을 효과적으로 추진해 나갈 수 있었고, 1960년대 중반부터는 일본적 능력주의 관리를 발전시킬 수 있게 되었다. 그리고 능력주의 관리는 다시 생산현장에 대한 경영자의 주도권과 근로자에 대한 기업의 통합력을 높이는 효과를 가져왔다. 노사관계의 변화와 노무관리의 발전은 상호 상승효과를 발휘하며 일본적 생산 노동방식을 구축해 나갔다.

고도성장기 춘투 중심의 노사관계 속에서 높은 수준의 임금 인상이 이루어지기는 했지만, 기업은 노조의 협력을 통해 높은 생산성향상과 고성장을 거둬낼 수 있었기 때문에 실제로 고율의 임금 상승이 별로 부담이 되지 않았다. 실질임금 상승이 생산성향상이라는 확실한 물적 기반을 갖고 있는 상황에서 고임금과 고이윤은 충분히 양립 가능한 것이었다. 오히려 임금수준의 상승이 구매력 향상으로 연결됨으로 인해 대량생산이 대량소비로 실현되는 효과를 거둘 수 있었다. 경영자의 입장에서 볼 때, 춘투 중심의 노사관계하에서의 높은 임금 인상은 직장에서의 경영자의 확실한 주도권에 대한 대가 또는 생산성향상을 위한 노조의 협력에 대한 보상으로 지출하는 가치 있는 비용(valuable cost)이었다.

결국 춘투와 생산성향상 운동으로 대표되는 이 시기의 노사관계는 대립적 관계 속에서 생산현장의 권력을 둘러싸고 노사간의 격돌이 일어났던 이전 시기와는 달리, 경영자의 확실한 주도 속에 직장에서의 노사간의 협력이 발전해 나간 시기라고 할 수 있다.

다) 절충적 관계(1970년대 중반 이후)

1960년대 전반을 분기로 노사관계가 대립적 관계에서 협력적인 관계로 전환된 이후, 협력적 세력들의 영향력이 더욱 증대하며 노동운동의 기업주의적 색채가 강해졌다. 각 기업에서는 생산현장의 주도권을 확보한 경영자들이 본격적인 일본적 노무관리의 구축을 통해 기업에

대한 근로자의 충성과 헌신을 제고시켰다. 경영자의 적극적인 노무관리 속에서 이미 상당히 약체화되어 있던 조합의 직장 조직은 완전히 공동화되었고 노사가 긴밀히 결합된 절충적 노사관계로 형성되었다.

〈기업주의 등장〉

직장투쟁의 소멸이 대립적 관계에서 협력적 관계로 전환되었음을 말해 주는 것이라면, 춘투의 성격 변화는 협력적 관계에서 절충적 관계로 진전되었음을 보여주는 것이다. 협력적 관계에서는 경영의 주도권이 생산 영역에서 확실히 발휘되며, 노사간의 대립 지점이 생산에서 분배 영역으로 전환되었다. 그런데 절충적 관계에서는 생산 영역에서는 물론 분배 영역에서도 기업의 안정과 성장을 우선시하는 기업주의가 지배하게 되었다.

〈노조측〉

춘투의 성격 변화 : 춘투는 1960년대 중반을 기점으로 본격적인 민간 중화학공업 단산(단위산별노조) 주도형으로 변화했다. 춘투 초기에는 공노협, 사철, 석탄, 철강 등의 여러 단산들이 번갈아 가며 주된 역할을 해왔지만, 1960년대 중반 민간 중화학공업 단산주도형으로 변화된 이후에는 철강노련을 필두로 한 민간 중화학공업 단산들이 춘투의 선도역을 맡게 되었다. 민간 중화학공업 단산들은 한편으로 총평, 중립노련, 동맹에 소속해 있었지만, 동시에 자신들의 독자적 연합체인 IMF-JC를 구성하고 있었다. 이들은 1950년대 후반부터 1960년대 초반에 걸쳐 이루어진 대기업 노조 지도부의 교체와 관련해 협력적 색채를 강화해 가고 있었다. 총평은 노조운동의 정통성과 춘투의 조직자라는 권위를 이용해 민간 중화학공업 단산들을 총평 주도의 춘투에 묶어 두려고 했지만, 이미 1960년대 후반부터 이들의 변모는 두드러졌다. 1970년대 들어와 본적 ‘총평’, 현주소 ‘JC’라는 말이 상징하듯 IMF-JC를 중심으로 한 민간 중화학공업 단산들의 독자적 행보 경향이 더욱 강해졌고, 각 단산에 노사협력 노선이 확산되면서 JC춘투의 영향력도 급속히 확대되었다.

〈경영자측〉

고도성장과 춘투 속에서 매년 높은 임금 상승이 이루어지던 가운데 일경련은 1970년대를 겨냥해 발간한 임금백서를 통해 임금결정의 원리로 생산성 기준을 제시했다. 이것은 임금 상승을 실질 생산성향상과 기업의 지불능력 범위 내로 한정함으로써 춘투 방식의 확대에 따른 높은 임금 상승을 억제하려고 한 것이다. 또한 여기서는 국민경제적 차원의 임금결정의 중요성을 제기함으로써 노사관계를 국익 우선이라는 이념 속에 복속시키려 하고 있다. 일경련의 생산성 기준, 국익 우선의 임금결정 주장은 초기에는 춘투의 거센 파고 앞에서 큰 효과를 보지 못했다. 그러나 석유위기를 계기로 시작된 경제환경의 악화 속에서 경영측은 기존의 춘투 체제와 높은 임금 상승을 더 이상 용납할 수 없다는 단호한 자세를 보였고, 기업주의 측에선 노동운동 세력들은 경제통합성 논리를 내세우며 경영자측과 보조를 맞춰 갔다. 석유위기 직후인 1974년 춘투에서 32.9%라는 사상 최고의 임금상승률을 기록하자, 경영측은 비용 인플레이션으로 인한 국민경제의 불안과 기업경쟁력의 약화 등을 이유로 적극적인 임금인상억제정책을 취하였다. 일경련은 1974년 춘투에서 임금에 관한 경영자단체의 결의가 개별 기업의 이기적 행동에 의해 지켜지지 않은 것과 관련해 개별 기업의 무원칙적인 임금인상에 대해 경고하는 동시에 '대폭임금인상행방연구위원회'를 조직해 본격적인 임금억제방안 마련에 나섰다. 이 연구위원회는 일경련의 가이드 포스트로 발표된 보고서에서 과도한 임금인상이 계속되면 일본의 국제경쟁력이 크게 저하될 것이라고 경고하며 국민적 합의로 자숙 내뱉하는 결의를 할 필요가 있다고 강조했다.

〈노조측의 절충적 자세〉

이러한 경영자측의 주장에 대해 IMF-JC의 주축이며 춘투 상장의 핵심 단산이었던 철강노련의 지도부가 가장 먼저 호응했다. 1974년 8월의 철강노련 정기대회에서 미야타 위원장(당시 IMF-JC의장을 겸임)은 전년 실적 플러스알파식 임금인상 요구를 경제성장과 조화된 방식으로 전환할 필요가 있다고 말했다. 그리고 이러한 입장은 곧 다

음해 철강노련과 IMF-JC의 춘투 방침에서부터 위력을 발휘했다. 동맹 역시 1975년 운동 방침에서 국민적 입장에 서서 인플레이션의 조 기억제를 고려한 임금인상을 요구하는 것이 노조의 사회적 책임이라고 주장했다. 같은 해 동맹대회에서 아마이케 회장은 이런 입장을 사회계약적 방법으로 자리매김하며 인플레이션을 극복하고 임금을 정상화하기 위해서는 스스로를 희생하는 임금 자제의 노력이 필요하다고 역설했다. IMF-JC와 동맹의 이러한 논의는 다소의 차이는 있지만 기본적으로 임금인상 요구를 국민경제와 기업 상황에 따라 자제하겠다는 경제정합성=임금인상 자숙론이라고 할 수 있다. 이러한 입장에 맞서 총평과 춘투공투는 소위 임금인상 자숙론으로는 임금인상도 인플레이션 대책도 성공할 수 없다고 비판하며 30% 이상의 고율 임금인상을 요구했다.

그러나 이미 노동운동에서의 세력 판도는 변화해 있었다. 1975년 춘투에서 춘투공투는 공노협과 민간단산 간의 조정 실패를 계기로 양분되면서 지도력이 급격히 저하된 반면, JC는 처음으로 본격적인 독자적 공투체제를 구축해 철강, 조선중기의 동시 매듭방식을 통해 춘투를 주도했다. 마침내 JC춘투가 총평춘투를 대신해 춘투를 주도하게 되었다. 이후 춘투는 실질적으로 JC의 4단산(철강, 조선중기, 자동차, 전기) 집중결전방식을 통해 이루어지게 되었으며, 경제정합성론을 비판했던 총평 역시 결국 이 변화를 수용하게 되었다.

결과적으로 경제환경의 변화, 경영자측의 임금인상에 대한 단호한 태도, 춘투 주체의 변화와 기업주의화한 노동운동의 임금인상 자숙론 속에서 1975년의 임금인상률은 애초 일경련의 '대폭임금인상행방연구위원회'가 설정했던 가이드라인인 15%를 하회하는 13.1%에 머무르게 되었다. 이후 1976년부터는 춘투 임금인상률(명목)이 10%를 크게 밑돌게 되었고, 제조업 실질임금인상률도 1987년까지 대개 2% 이하의 낮은 수준을 보이게 되었다. 실제로 이 수치는 같은 기간 동안의 취업자 1인당 실질GNP상승률(3~4%)에도 못미치는 수준이었다. 이처럼 극적인 임금 동향의 변화는 서구에서는 찾아볼 수 없는 것으로서 분배 영역에서의 일본 노사관계의 새로운 변화를 반영하는 것이다.

이러한 춘투를 둘러싼 일련의 변화는 바로 일본의 노사관계가 협력적 관계에서 절충적 관계로 변화했음을 말해 주는 것이다. 일본의 노조는 기업의 안정과 성장을 위해서라면 분배 영역에서도 근로자의 요구와 투쟁을 자제하고 부정하는 모습을 보여주기 시작했다. 고도성장기의 일본의 협력적 노동운동 세력들의 생산협력-분배대립이라는 주장은 생산과 분배 전 영역에서 기업의 안정과 성장을 우선으로 한 기업주의적 협력으로 변모해 갔다.

나. 노동조합

일본의 노동조합들은 기업별 노동조합 체제로 알려져 있으며 기업 내 또는 직장 내에 설립되는 것이 통상적이다. 대부분의 노동조합들은 전국의 노조연맹에 가입되어 있는데 령고는 일본에서 가장 규모가 큰 노조연맹이다. 령고는 1989년에 결성되어 2002년에는 회원 수가 765만 명에 달했다.

일본에는 7만 개 이상의 노동조합이 있지만 4명 중 한 명꼴로 근로자가 노동조합에 가입하고 있다(1975년 전체 조합 가입은 약 35%였음). 이와 같이 노동조합 가입률 감소는 부분적으로는 조합 결성률이 높은 제조업 및 타산업 분야의 근로자 비율이 감소하였기 때문이며, 또 한 가지 원인으로는 노동단체의 가입을 기피하는 젊은 근로자들의 증가를 들 수 있다.

해마다 봄이 되면 춘투를 통해 전국적으로 임금 협상이 벌어지는데 여기에서 그 해의 봉급인상 수준을 결정한다. 일본의 또 다른 노사 관행으로는 일본 경제활동인구의 80%를 포함하는 합동협의제를 들 수 있는데, 이 제도는 근로자와 경영층이 상호 협의하에 경영계획을 수행하고 임금과 상여금 수준을 결정하도록 한 것이다. 노사관계에 대한 중요성과 함께 이 제도는 근로자들의 기업에 대한 소속감을 증진시키는 데 기여하고 있다.

1980년대부터 시작된 일본 엔화의 통화위기는 1990년대 걸쳐 슈퍼 엔고에 이르기까지 장기간 지속되었다. 이런 위기에도 불구하고 그

동안 일본 자본주의의 꾸준한 위기 극복은 일본적 노무관리 속에 통합된 근로자들의 희생을 대가로 한 것임은 분명한 사실이다. 그 결과 과로사라고 하는 사회 문제가 등장하고 노동조합의 조직률이 하락하는 것은 물론 근로자들의 노조와 회사에 대한 귀속의식으로 하락하였다. 그런데 일본 노무관리 체계에서 노조 조직률의 하락은 불가피한 현상으로 이해되는 또 다른 면을 가지고 있다. 이 노무관리가 처음부터 대기업의 본공 중심의 노무관리 체계이고 중소하청기업은 일종의 내부 식민지 형태로 분단되어 관리된다는 것이다. 따라서 이런 중층적 구조는 사실상 사외 하청공들이 희생을 토대로 유지되는 속성이 있기 때문에 이 구조의 발전은 필연적으로 내부 식민지의 확대에 동력을 공급받을 수밖에 없고 이들 내부 식민지는 사실상 노동조합 조직에서 배제되므로 조직률의 하락은 시간이 지날수록 필연적인 현상으로 나타나는 것이다.

1) 주요 노동조합

일본의 내셔널센터는 1989년 노동전선 재편으로, 령고(연합) 전노련이란 두 개의 내셔널센터와 하나의 공동투쟁 조직으로 재편되었다. 그 밖에도 어느 내셔널센터나 공투 조직에도 소속되지 않은 순중립계 노동조합도 있으며, 노동조합 세력들은 크게 나누어 4개 세력으로 갈라져 있다.

① <령고(연합=連合)> 일본노동조합총연합회, 70조합, 731만 명

1989년 결성. 일본의 고도경제성장 시기를 대표한 4개의 내셔널센터(총평, 동맹, 중립노련, 신산별)가 조직 통합했다. 가맹조합은 대기업노조, 중소기업노조, 공무원노조를 망라하고 있는데, 발언권은 민간 대기업 노동조합이 쥐고 있다(특히 자동차, 전기, 조선중기 등 IMF-JC계).

춘투를 비롯한 고용이나 임금, 근로조건 행태에 대해서 령고에서는 큰 틀의 방침을 제시하지만 투쟁 방법이나 타결 내용을 구체적으로 결정하는 것은 가맹 각 단위 산별이기 때문에 령고 그 자체는 별로 힘이 없다. 또 1990년대 이후 모든 산업, 모든 기업에서 진행된 인건비 총

액 억제를 목적으로 한 인원 감축이나 임금 억제에 대해서도 아무런 투쟁을 조직하지 않았다. 랭고에서 진행하는 사업은 정책제언 활동과 선거뿐으로, 사회적 존재감이 없는 조직이 되어 있다.

정치노선은 반민자당·비공산당이다. 즉 일본 최대의 보수정당(자민당)과 일본공산당 이외의 모든 정당의 연합정권을 지향하는 점에 있으며, 현재 야당 제1당인 민주당을 지지정당으로 하고 있다.

② 〈전노련(全労連)〉 전국노동조합총연합회. 20조합, 103만 명

랭고 결성을 비판해서 총평(総評)에서 분열한 조합이 중심이 되어 1989년 11월에 결성되었다. 가맹조직에 대해 말한다면 민간은 병원, 생활협동조합, 공무원들은 국가공무원과 교원이 중심이다. 랭고를 비판하되 파업 등 실력투쟁은 하지 않고 정치적 선전활동 위주의 운동이 많다. 정치노선으로는 일본공산당의 영향이 크다.

③ 〈전노협(全労協)〉 전국노동조합연락협의회. 5조합, 26만 명

1989년 일본 정부는 노동전선 재편을 성공시키기 위해 당시 총평과 전투적 노동운동의 중심이었던 노동조합(국철노동조합)의 해체를 목적으로 국철 분할 및 민영화를 실행하였다. 민영화를 추진하는 과정에서 1,047명의 활동가들이 해고당했다. 이러한 국가에 의한 부당노동행위에 맞서 싸우는 것만이 노동운동 약화 공세에 대한 중요한 반격과 과제가 되었다. 그리하여 국철투쟁 지원을 중심과제로 한 전국적 공동투쟁 조직으로 전노협이 결성되었다. 그러나 전노협 구성 노조의 대부분은 랭고 가맹노조였고, 그것도 공무원노조 도쿄 지방조직이었기 때문에 내셔널센터로는 보지 못하고 공동투쟁 조직으로 자리매김하고 있다. 현재 사업으로는 해고·부당노동행위 등 노동쟁의 지원활동을 주요 활동으로 하고 있다. 정치노선으로는 사회민주당 및 신사회당(후자는 국회의원이 없음)을 지지하고 있다.

④ 〈그 밖의 순중립〉

어느 내셔널센터에도 소속하지 않는 것을 적극적으로 선택한 노동조

합 외에 250만명이 순중립 노조를 선택하고 있다.

2) 일본 노동조합의 특징

① 기업별 노조

일본 노동조합의 대부분은 기업별 노조이다. 많은 노동조합들이 산업별 노동조합이라고 하지만, 그 실태는 기업별 노조의 연라협의회에 불과하다. 산별(산업별 노조)에는 근로조건 결정력이나 파업 지령권이 없어, 구성 노조(기업별 노조)가 모든 권한을 가지고 있다. 한편 기업적인 틀을 넘은 횡단적인 산업별 단체협약을 갖고, 또한 개인 가맹제 노동조합은 해원조합, 전항만, 전국일본건설운수연대 등 극소수이다. 그 결과 일본의 대다수 노동조합들은 불황(기업의 경영악화)에 대해 대단히 열악하다.

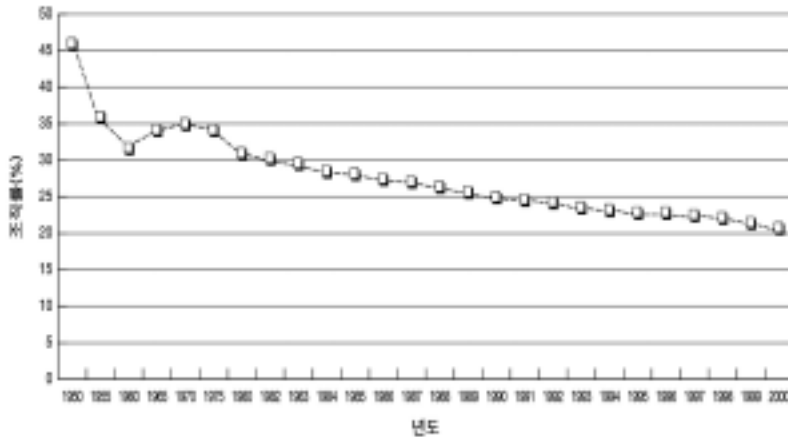
불황이란, 일반적으로 자본의 힘을 약화시키는 반면, 근로자나 국민 여러 계층들의 투쟁조건을 강화하기 때문에 노동운동 활성화로 이어진다. 그러나 일본에서는 노동운동에서 반대 현상이 일어났다. 많은 노동조합들이 기업을 존속시키기 위해서란 빌미로 조합원들의 이익이나 생존권을 지키기 위해 투쟁하기보다 무조건 인원 감축이나 근로조건 악화에 협력하는 경향이 크다. 또 기업별 노동조합은 그 기업의 정규직원인 것을 가입 자격으로 하기 때문에 같은 직장에서 일하는 아르바이트, 계약직 근로자, 파견사원이나 하청, 위탁근로자들의 권리에 대해서는 아무런 관심이 없다. 오히려 이런 비정규직이나 하청근로자들이 노동조합을 결성하게 되면 회사측과 함께 억압하려고 달려든다. 뿐만 아니라 기업을 지키기 위해 기업범죄(공해, 각종 비리사건, 품질저하 등)에 대해서도 그것을 알면서 사회에 내놓지 않고 자꾸 숨기려고 한다.

② 민간 대기업에 의한 분열 공격과 기업그룹지배, 그리고 노동전선 재편

1945년 일본의 패전에서 1960년대 초에 걸쳐 일본 노동조합은 기업별 노조란 치명적 약점을 가지면서도 반전평화, 사회의 민주

ii 일본의 노동관계 법·제도

〔그림 II-2〕 일본의 노동조합 조직률 추이



화, 근로조건 향상을 위해 전투적으로 투쟁했다. 이 시기의 주요 민간 대기업과 공무원들은 거의 절반 이상 총평 가맹조직이었다. 이 노동공세를 탄압하기 위해 정부와 재계에서는 1950~60년대에 걸쳐 철강, 자동차, 전기, 조선업 등 주요 기간제조업 민간 대기업 직장에서 노동조합을 분열시켰다.

현재는 주요 민간 대기업에서는 대부분이 기업과 일체화된 노동조합으로 전락했다. 또 주요 대기업은 대기업 그 자체뿐만 아니라 기업그룹 전체를 구성하는 자회사나 계열하청회사 전체를 대상으로 한 노조연합체(예컨대 도요타 노동조합연합 = 약칭 도요타노련 등)를 만들어 기업과 대기업노조가 표리일체가 되어 그룹기업 전체 근로자들을 관리, 지배하고 있는 것이다. 이들 노조지배정책의 결과 일본은 1960~70년대에 걸쳐 수출산업 주도형의 고도성장을 성공시킬 수 있었다. 일본은 선진자본주의 국가들 중에서도 특이한 기업사회 국가로 불려지고 있다.

정부와 자본은 1960~70년대 민간 대기업의 지배 성공 위에 1980년대는 앞서 서술한 국철 분할 민영화를 추진하고, 공무원 노동운동도 진압시켰다. 그리하여 1980년대 말에 노동전선 재편을 연출해 노동운동을 거의 지배하는 데 성공했던 것이다.

③ 조직률의 현저한 저하

대기업을 중심으로 한 정부, 자본의 노동조합 대책, 그리고 노동전선 재편의 성공으로 1990년대 이후 일본의 노동조합들은 사회 영향력을 잃고 계속되는 인원 삭감에 직면해도 고용조차 지키지 못하고 임금인상도 못해, 조합원들의 신뢰마저 잃고 있다. 이는 일본의 노동조합 조직률 추이(그림 II-2)와 일본의 노동조합 조직률(표 II-4)을 참조하면 확연히 확인할 수 있다.

〈표 II-4〉 일본의 노동조합 조직률

(단위: %)

	노동조합 조직률
1950	46.2
1955	35.6
1960	32.2
1965	34.8
1970	35.4
1975	34.4
1980	30.8
1982	30.5
1983	29.5
1984	29.1
1985	28.9
1986	28.2
1987	27.6
1988	26.8
1989	25.9
1990	25.2
1991	24.5
1992	24.0
1993	24.0
1994	24.0
1995	24.0
1996	23.0
1997	23.0
1998	23.0
1999	22.0
2000	21.5

자료: 노동부, 『국제비교 노사관계』.

Ⅲ. 노동관계법 체계

가. 일본 노동법의 발전

일본 노동법의 시발은 메이지(明治)시대 부국강병책의 일환인 공장 노동의 봉건적·전근대적인 노동관계에서부터 출발한다. 메이지 시대 후반기에 전개된 제사(製糸)·방직업에서의 여공들에 대한 가혹한 공장노동(가불금제도, 위약금, 구속적인 기숙사, 장시간 계속노동, 저임금, 벌금제, 심야노동, 열악한 작업환경 등)과 탄광이나 토목공사 분야의 근로자들이 비참한 지경에 이르자 이를 우려하는 목소리가 높아져 1911년 공장법이 제정되었다.

이 법률은 여성 및 연소자의 근로시간의 제한(1일 12시간), 심야노동의 금지, 아동의 취로금지, 재해부조(災害扶助)제도의 설치 등이 주된 내용이지만 적용 대상의 제한이나 감독제도의 미정비 등 불충분한 점도 많았다.

한편, 근로자의 단결활동은 치안경찰법(1900년) 등의 치안입법에 의하여 엄격하게 규제되어 왔으나 다이쇼(大正) 시대에 접어들면서 노동조합 법안의 제정 여론이 높아지자 1920년 서로 대조적인 내용을 지닌 내무성(内務省)안과 농상무성(農商務省)안이 국회에 제출되었다. 그 후에도 많은 노동조합법안이 국회에 제출되었지만 어느 법안도 성립되지는 못하였다.

1945년 제2차 세계대전이 종식되면서 노동입법은 국회에 한꺼번에 제출되어 같은 해 12월 구노동조합법이 성립되었는데 이 법안이 바로 현행 노동법(1949년)으로 계승되었다. 1947년에는 노동기준법, 노재(勞災)보험법이 제정되어 노동법의 본격적인 발전이 시작되었다.

나. 일본 노동관계법의 체계

일본의 노동관계법은 실체법·수속법의 양 방향에 걸쳐서 기본 이념과 원리, 테두리의 대부분을 사법, 형사법, 행정법의 체계를 기초로 이들과 정합성(整合性)을 유지하며 구성되어 있다. 다시 말해서, 현행 노동법은 헌법을 정점으로 사법, 형사법, 행정법을 근간으로 하는 전 법체계 속에 포함되어 관련법과 같은 권리의무 체계를 기본적 성격으로 하고 있다.

노동관계는 근본적인 계약관계(민법상은 고용계약, 노동기준법상은 근로계약)로 구성되어 노동법상의 수정법리 및 규정이 없는 한 민법상의 계약법에 따른다.

노동관계의 기본법에 해당되는 노동기준법은 이 계약에 따라 다수의 강행적·직률적 기준을 설정하여 이들의 실효성을 확보하기 위하여 행정적 감독의 기구·수속과 위반에 대한 형벌을 규정하고 있다.

일본의 노동법은 '건강하고 문화적인 최저한의 생활을 누릴 권리'를 헌법에서 보장받아(헌법 제3조) 이를 실현하기 위한 노동의 권리, 단결할 권리, 단체협상과 단체행동을 할 권리(이른바 노동3권)를 보장하며, 또한 임금, 취업시간, 휴식, 그 밖의 근로조건에 관한 기준을 법률로 정하고 있다(헌법 제27조, 제28조). 따라서 헌법의 이념을 구체화하기 위하여 제정된 법률이 바로 '노동법'이다. 그러나 이 노동법에는 민법이나 상법과 같은 통일적인 법전이 없어 노동조합법, 노동관계조정법, 노동기준법, 최저임금법, 노동안전위생법, 직업안정법 등 노동관계법 등을 총칭해서 '노동법'이라 부르며, 구체적으로 분류하면 다음과 같다(표 III-1 참조).

일본의 노동법 체계를 어떻게 이해해야 하는가에 대해서 다양한 견해가 있으나 노동법의 규정 대상과 규정 방법과의 차이를 기준으로 크게 '개별적 근로관계법'과 '집단적 노동관계법'으로 나누며, 이들 두 가지 법 영역을 중심으로 노동법의 체계화를 이루려는 견해가 비교적 유력하다. 개별적 근로관계법은 노동을 중심으로 발생하는 근로자와 사

용자의 개별적인 결함을 기본으로 하는 관계를 규정하는 법이며 국가 권력의 직접 개입이 예정되는 영역이다. 이에 비해서 집단적 노동관계 법은 근로자의 단결, 특히 노동조합의 활동을 중심으로 전개되는 관계를 규정하는 법이며, 이는 단체의 자치가 기반이므로 국가 권력은 간접적으로 개입될 수밖에 없다.

노동관계에 관련된 두 가지 분류에 따라 노동법도 두 가지 체계로 발전되어 왔다. 다시 말해서 개별 근로자와 사용자 사이의 근로계약이나 근로조건 기준 등을 규정하는 분야를 개별적 근로관계법(고용관계 법)이라 말하며, 일본의 제정법으로는 노동기준법(우리나라의 근로기준법에 해당)을 중심으로 최저임금법, 노동안전위생법 등 다수의 법령이 제정되어 있다.

또한, 노동조합의 결성·활동 혹은 단체협상이나 단체협약 등을 규정하는 분야를 집단적 노동관계법(노동단체법)이라 말하며, 노동조합 법, 노동관계조정법을 중심으로 법규가 제정되어 있다.

이와 같은 두 가지 분야에 더해서 최근에는 ‘고용보장법’ 또는 ‘노동시장법’으로 칭하는 제3의 분야가 독립된 체계로 발전하고 있다. 이는 노동관계가 성립되기 이전에 불특정 다수의 근로자와 사용자가 구직 및 구인관계(노동시장)를 형성하고 있기 때문에 이를 독립된 대상으로 간주하고 제정된 법 체계이다. 이 분야에는 고용대책법, 직업안정법, 고용보험법 등 각종 고용안정 입법이 포함되어 있다.

마지막으로, 공무원도 노동법 체계의 한 부분을 차지하고 있다. 일반직 공무원(국가공무원법 제2조, 지방공무원법 제3조)은 각 노동법 규에서 정하고 있는 근로자의 정의와 일치한다. 당초에는 노동법의 적용 대상자임을 원칙적으로 정하고 있으나(노동기준법 제112조, 구노동조합법 제4조 참조) 각종 공무원법은 ‘공무’라는 직무의 성격과 지위의 특수성을 강조함에 따라 노동법의 적용을 제한 또는 배제하고 있다.

〈표 III-1〉 일본 노동관계법의 체계

노동관계법	고용관계법 (개별적 근로관계법)	<ul style="list-style-type: none"> - 노동기준법 - 개별 노동관계 분쟁해결의 촉진에 관한 법 - 최저임금법 - 노동안전위생법 - 진폐법 - 선원법 - 임금지불확보법 - 가내노동법 - 노동자파견법 - 시간단축촉진법 - 파트타임노동법 - 남녀고용기회균등법 - 노동자재해보상보험법 - 선원보험법 - 건강보험법 - 후생연금보험법 - 육아·개호휴업법 - 근로청소년복지법 - 근로자재산형성촉진법
	노동단체법 (집단적 노동관계법)	<ul style="list-style-type: none"> - 노동조합법 - 노동관계조정법 - 스톱(파업)규제법
	노동시장법 (고용보장법)	<ul style="list-style-type: none"> - 고용보험법 - 직업안정법 - 취업능력개발촉진법 - 고용대책법 - 고연령자고용안정법 - 장애인고용촉진법 - 중소기업노동력확보법
	공무원관계법	<ul style="list-style-type: none"> - 국가공무원법 - 지방공무원법 - 국영기업노동관계법 - 국가공무원퇴직수당법 - 국가공무원재해보상법 - 인사원규칙

다. 일본 노동법의 과제

거의 2세기에 걸쳐서 발전된 일본의 노동법은 그 시대의 사회 상황을 배경으로 많은 과제에 직면해 왔다. 따라서 사회 변화의 흐름에 따라 노동법도 변화를 요구받고 있다. 일본 노동법의 과제는 다음 4가지를 들 수 있다.

1) 종속노동

근로계약은 근로자 자신이 현실적으로 직접 노동하는 것을 목적으로 하고 있다. 그런데 근로자는 다른 한편으로 이 계약의 당사자이기도 하다. 다시 말해서, 근로계약은 계약의 목적과 당사자가 동일한 사람이라는 독특한 성질을 가지고 있다. 그 때문에 사용자가 계약의 목적인 노동을 사용하는 것은 동시에 계약의 상대방인 근로자를 사용하게 된다. 이렇게 사용자와 근로자 사이에는 법 구조적인 의미에서의 사용과 종속관계가 발생하게 되어 있다.

노동법의 대상은 이와 같은 의미에서의 종속노동이다. 종속노동의 문제는 예전부터 논의되어 온 노동법의 가장 큰 테마이지만 반복해서 검토되어야 할 새로운 과제이기도 하다.

기업 내에서의 근로자의 인권보호가 문제되고 있는 사실과 근로자가 과로사에 이르기까지의 과중한 업무를 해야만 하는 사실 등은 일본의 기업노동에 있어서의 종속성 문제와 깊은 관계를 가지고 있다.

2) 단체와 개인

노동법에서는 경제적 약자인 근로자가 자기 스스로의 이익을 보호하기 위해 단체를 결성하여 그 단체 내에서 행동하는 것을 전제로 하고 있다. 이 때문에 집단적 노동관계법은 노동조합의 결성이나 활동에 특별한 보호를 하여 단체협약에 특별한 효력을 인정함으로써 단체의 조성과 장려에 역점을 두어 왔다.

그러나 노동의 형태나 생활의 형식에 변화가 생긴 오늘날에는 근로자를 단순히 사용자에게 대한 경제적 약자로서만 보는 것은 합당하지 않

다는 견해가 있다. 노동법에 있어서도 근로자는 개인으로서의 다양한 가치관을 가지고 자기 스스로의 주체적인 노력으로 지위를 개선하려는 자유스러운 의사의 주체로서도 평가받아야 한다. 단체가 근로자 개인의 다양한 이익을 적정하게 대표하기 위해서는 어떠한 해석을 해야 하며, 어떠한 시스템을 구축해야만 되는가도 반복해서 검토되어야 할 과제로 떠오르고 있다.

3) 계속적 관계

노동관계는 계속적 계약관계의 일종이지만 장기적으로 계속되는 법적 관계가 노동법의 중요한 특색이라 볼 수 있다. 이 때문에 근로계약의 배경이 되는 사회나 경제환경은 장기간 계속되는 가운데 환경이 속속 변해 간다. 사용자는 시대의 변화와 함께 경영의 내용이나 규제를 쇄신하여 그에 대응한 노동의 존재 이유나 기술의 질에 변화를 요구한다. 근로자도 결혼을 하고 가정을 이룸으로써 생활환경에 변화가 발생한다. 또한 장기 고용에 의해 숙련도는 높아지지만 고령화에 따른 육체적인 쇠퇴를 불러와 신기술에의 대응에도 곤란하게 된다. 이러한 노동관계가 계속되는 가운데 근로조건의 변경도 그 변경에 대응한 통일 문제가 반드시 대두된다. 따라서 이들도 노동법의 과제로 등장하고 있다.

4) 새로운 고용 문제

공업 중심의 산업구조에 변화가 발생하여 상업·서비스업, 그리고 IT산업의 중요성이 높아짐과 동시에 노동의 종류나 형태는 점점 다양화되고 있어 오늘날 일본의 노동법은 새로운 과제를 안고 있다. 근로시간에 대한 새로운 규제방법이나 혹은 파트타임, 파견 등 새로운 타입의 고용 문제의 대두가 바로 그것이다.

또한 고령화 사회를 본격적으로 맞이하게 되어 중·고령자의 고용 문제는 일본의 고용구조 자체의 재검토를 요구받고 있다. 더욱이 남녀 고용평등의 과제도 능력주의 고용관리의 대두와 함께 새로운 단계를 맞고 있다.

1. 고용관계법(개별적 근로관계법)

1.1 노동기준법

1) 일본의 노동기준법의 연혁과 기본 이념

가) 일본의 노동기준법의 연혁과 특성

일본의 노동보호법의 선구적인 역할을 한 것은 1911년 제정되어 공포된 공장법(시행은 1916년)이 그 시초다. 그러나 이 공장법은 적용 범위가 평상시 15인 이상의 직공을 두고 있는 공장 및 사업의 성격상 위험하거나 위생상 유해의 염려가 있는 공장으로 한정되었다(그 결과 전 공장 가운데 약 40%가 적용에서 제외되었음).

특히, 근로시간의 규제에 관해서는 15세 미만인 자와 여성에 한정하여 1일 12시간을 넘는 취업은 금지하고, 여성과 연소자의 심야노동을 금지(오후 10시부터 오전 4시까지)하는 등 최소한의 근로조건 보호를 규정하는 데 지나지 않았다. 이는 근로자 보호라기보다는 노동력 보전을 주목적으로 한 자의적·은혜적 입법으로서의 성격이 짙은 것이었다.

이에 비해서 제2차 세계대전 후 쇼와(昭和) 22년(1947년)에 제정 공포된 현행 노동기준법(1947년 4월 7일 법 제49호)은 모든 근로자를 적용 대상으로 하였으며, 무엇보다도 근로자의 생존권 확보를 법적 권리로 보장했다는 점에서 전쟁 전의 노동보호 입법과는 전혀 다른 성격의 노동보호법이라 말할 수 있다.

물론 노동기준법은 제2차 세계대전 직후 점령군의 통치하에서 구노동조합법(1945년 법 제 51호)이나 노동관계조정법(1946년 법 제 25호)과 함께 제정된 경위를 살펴보면 점령군의 일정한 정책 목적 혹은 정책적 의도가 담겨져 있다. 노동기준법은 무엇보다도 점령군의 민주화정책의 일환으로서 근로자에 대해서 보다 큰 자유, 보다 높은 생활 수준을 고려함으로써 일반대중 차원에서의 민주주의를 정착시켜 군국주의의 부활을 저지하려는 목적을 가지고 있었다.

또한, 점령군은 여기에서 그치지 않고 노동기준법이 국제수준을 어느

정도 충족시킨 근로조건 기준을 법으로 정함에 따라 전쟁전 일본의 열악한 근로조건에 의한 소시얼 덤핑을 방지하여 국제시장에서의 일본의 경쟁력을 저하시킴으로써 그에 따른 미국과 영국 등의 자본주의 제국의 해외시장을 확보하기 위한 정책적인 의도도 있었다. 그렇지만 이와 같은 제정 당시의 특수한 사정이나 점령군의 정책 의도에 따라 오직 일본의 노동기준법의 성격을 규정하는 것은 단편적인 면만을 볼 수 있다.

일본의 노동기준법은 점령군 총사령부(GHQ, General Headquarters)의 주도권 아래 제정된 경위는 부정할 수 없으나 노동조합법이나 노동관계조정법의 경우와는 다르게 노동기준법의 법안 작성에 대해서 GHQ는 '도의적인 지시와 전문적 지원'을 하는 데 그쳐 일본 정부의 자주성이 어느 정도 확보되었다고 말할 수 있다.

또한, 당시 노동보호 입법 제정의 필요성이 광범위하게 여론으로 조성되어 이를 실현하는 추진력으로 작용한 것은 노동조합법 제정 이래 급속하게 힘을 길러 온 노동조합운동의 영향이 큰 역할을 했다고 볼 수 있다. 더욱이 노동기준법에서 정한 근로조건 기준은 선진자본주의 국가들의 노동조합운동을 통해서 얻은 근로조건 기준(ILO 기준)을 일본에서도 실현시켰다.

따라서 이와 같은 점들에서 유추해 보면 노동기준법은 점령군의 민주화정책 입법으로서의 성격을 가지고 있으며, 전쟁 직후의 궁핍한 상태에서도 근로자 대중의 절실한 요구에 부응하여 이미 선진국의 노동조합운동의 성과로서 국제적인 수준에서 확립·표준화된 근로조건 기준을 근로자의 권리는 곧 생존권의 구체화로 보장·실현한 것으로 볼 수 있다.

나) 일본의 노동기준법의 기본 이념

노동기준법의 기본 이념 및 기본 원리는 입법 제정 과정에 있어서 제안 이유서 및 후생대신이 행한 취지 설명에 의하면 다음과 같은 3가지 점에서 설명된다.

첫째, 헌법 제25조에서 정한 생존권 이념이다.

노동기준법이 제정되기 1년 전 제정 공포된 일본 헌법(1946년 11월 3일)은 새로운 사회적 인권으로서 “모든 국민은 건강하고 문화적인

최저한도의 생활을 영위할 권리를 가진다”라고 정하여 모든 생존권 규정에 입각한 특수근로자적 인권으로 제27조에서 노동권을, 제28조에서 단결권을 보장했다. 노동기준법은 앞에서 말한 노동권 규정, 특히 동 조 제2항의 “임금, 취업시간, 휴식, 기타 근로조건에 관한 기준은 법률로 이를 정한다”의 규정에 근거하여 제정된 것이다.

노동기준법 제1조에서는 “근로조건은 근로자가 인간답게 생활을 영위하기 위한 필요를 충족시켜야 한다”라고 정한 것은 노동기준법에 의해서 근로조건 보호가 생존권 이념에 그 뿌리를 두고 있음을 의미한다. 그리고 이 이념만이 전후 노동기준법을 전쟁 전의 자의적인 노동입법과 구별하는 결정적인 지표가 되고 있으며, 또한 전후 노동기준법의 최대 지도이념으로 형성하게 되었다.

노동기준법의 기본 이념을 구성하는 두 번째는 근대적 노동관계의 확립이다.

시민혁명을 거치지 않고 자본주의 사회로 이행한 일본은 근대적 시민의식이 미성숙했기 때문에 노동관계의 장에서도 전쟁 전부터 전근대적·신분적 노동관행이 뿌리 깊게 남아 있어 그것이 근로자의 비인간적 취급이나 열악한 근로조건의 형성에 큰 영향을 끼치는 원인이 되었다. 따라서 노동기준법은 우선 이와 같은 봉건적 관습이나 제도를 배제하기 위해서 강제노동(제5조), 강제저축(제18조), 가불금(제17조), 위약금 또는 배상예정(제16조)과 같은 전근대적인 노동관행을 금지 또는 제한하는 규정을 두고 있다.

한편, 근대적인 규약관계를 확립하기 위해 제2조에서는 “근로조건은 근로자와 사용자가 대등한 입장에서 결정해야 한다”라고 정하여 근로조건에 대한 노사 동등결정의 원칙을 선언하고 있으며, 더욱이 근로조건의 명시 의무(제15조)를 정하여 취업규칙의 제정을 사용자에게 의무를 지도록 하여(제89조) 그 주지 의무(제106조)를 정하는 등의 조치를 취하고 있다. 특히, 근로조건의 노사 동등결정의 원칙은 근대적 계약원리의 실질적인 관철을 목표로 하는 노동법의 기본 이념 혹은 해석원리를 가리키며, 오늘날에 있어서도 중요한 의의를 가지고 있다.

셋째, 노동기준법의 기본 이념으로 들 수 있는 것은 근로조건의 국

제적 수준화를 들 수 있다. 전쟁 전 일본의 근로조건은 국제 수준에 크게 미치지 못하여 공정한 경쟁을 저해하는 원인이 되어 각국으로부터 많은 비난을 받았다. 그 때문에 전후 일본이 민주적인 문화국가로서 재출발하여 국제무대에서 공정한 경쟁자로 인식되기 위해서는 국제적인 근로조건을 도입하는 것이 무엇보다도 시급한 과제였다. 일본이 패전 직후 일본의 경제력이 현저하게 약해졌음에도 불구하고 8시간 노동제, 주휴제, 연차유급휴가제 등과 같은 당시 일본의 입장에서는 획기적이라 할 수 있을 정도로 근로조건 기준을 실현할 수 있었던 것은 이와 같은 공정경쟁의 원리에 따라 입법시 강하게 작용한 것이라 볼 수 있다. 그리고 모든 기본 원리는 이후 노동기준법을 개정할 때마다 큰 역할을 하고 있다.

2) 노동기준법의 재편과 기본 이념의 재검토

가) 산업·취업구조의 변화와 노동기준법의 개편

노동기준법은 제정 이래 근로조건을 최저 기준을 정하는 통일적·포괄적 근로자 보호 입법으로서 노사관계의 장에서 구체적이고 타당하여 일본 근로자의 경제적·사회적 지위 향상에 크게 공헌해 왔다.

그러나 1960~70년대에 걸친 고도성장기에 최저임금법의 제정(1959년 법 제137호), 노동자재해보상보험법(1947년 법 제50호)의 대폭적인 개정(1960년, 1965년), 노동안전위생법의 제정(1972년 법 제57호)에서 볼 수 있듯이 노동기준법상 규정의 단독 입법화와 그에 따른 노동기준법 분해(分解)와 확산화가 광범위하게 추진되어 결과적으로 근로조건에 관한 포괄적인 통일법전으로서의 노동기준법의 지위가 상대적으로 약해졌다.

그리고 1973년 오일쇼크를 통해 일본 경제의 침체와 오일쇼크를 계기로 진행된 기술혁신의 진전에 따른 산업·취업구조의 변화(경제의 소프트화)와 경제활동인구 구성의 변화(고령화·여성화)는 노동기준법의 근본적인 재편을 요구받는 결정적인 계기가 되었다.

이들 조건의 변화에 따라 노동기준법이 제정 당시에 예상하지 못했던 새로운 문제가 광범위하게 출현하게 되었고, 이들 노동기준법을 들

러싼 경제적·사회적 제조건의 변화는 남녀고용균등법(1985년 법 제 45호), 노동자파견법(1985년 법 제88호), 고령자고용안정법(1986년 법 제43호)과 같은 새로운 입법의 제정을 촉진하였다.

다른 한편으로는 노동시간법의 개정(1987년 법 제99호)과 같이 전후 제정 이래 처음으로 노동기준법의 본격적인 개정을 하기에 이르렀다. 이와 같은 산업·취업구조의 변화에 따른 근로자보호법제의 다이내믹한 개편작업이 진행되는 가운데 새로운 노동기준법의 기본 이념에 대한 재검토가 이루어진 것은 당연한 결과라고 볼 수 있다.

나) 노동기준법 기본 이념의 재검토

전후 노동기준법이 제정된 이래 50여 년이 흐른 지금 일본 경제는 급속하게 성장하여 선진국의 대열에 합류하여 경제대국으로서의 면모를 과시하고 있다. 이와 같은 일본의 경제·사회의 환경변화 과정에서 처음으로 제기된 것이 생존권의 이념이다.

노동기준법의 생존권 이념은 노동기준법의 기본 이념으로 노동조합법을 포함한 전후 노동기준법 전체의 기본 이념을 구성하는 것이었다. 그러나 최근 들어서는 근로자의 생활수준 향상에 따른 시민의식의 고양과 가치관의 다양화는 종래의 전통적인 생존권 파악(근로자의 물질적 최저 한도의 생활보장)의 현실성을 점차 잃게 되었다.

일정 수준 이상의 풍요로운 생활을 하고 있는 근로자 입장에서는 물질적인 생존의 확보보다는 관리화가 진행된 인간 소외상황하에서도 자기 스스로 인간성 회복이나 인격 발달의 자유 확보를 꾀하는 것만이 그 무엇보다도 요구되고 있다. 이와 같은 근로자의 규범의식 변화에 대응하여 오늘날 생존권의 이념을 제외한 노동기준법의 기본 이념을 자유의 계기를 포함한 ‘인간의 존엄성’ 관점에서 바라보려는 시도가 이루어지고 있다.

이 인간의 존엄성 이념은 단순한 시민적 자유만이 아닌 반파시즘 투쟁을 거쳐서 이루어진 역사적인 권리사상이라 해도 좋으나 전후 일본의 헌법 체계에 있어서는 헌법 제13조에서 규정하는 ‘개인의 존중’, 즉 ‘자유인권 주체로서의 개인의 근원적 존엄성의 존중’을 의미하는 것으

로 이해되고 있다. 그리고 생존권은 자유권과 함께 인간 존엄의 이념에서 유래하는 것으로 통일적으로 파악되어 단순한 근로자의 최저생활보장권이 아닌 넓은 의미에서의 정신적·문화적 생활의 보장을 포함한 권리는 곧 자유권을 포괄하는 생존권으로 재구성되고 있다.

이와 같은 생존권 보장에 있어서의 자유의 모멘트에 관한 재평가는 필연적으로 구체화한 노동권 규정(헌법 제25조)의 재검토를 불러오고 있다. 노동은 근로자의 생활 및 생존을 하기 위한 단순한 수단이 아닌 인간으로서의 근로자의 자기실현을 영위하기 위한 관점(인간노동의 존엄성)에서 노동권을 바라보아야 하며, 그것을 '고용선택의 자유', '적합한 직업선택의 자유'와 같은 근로자의 자유 계기를 내포한 권리로서 재구성하는 작업을 의미한다.

그리고 이와 같은 생존권이나 노동권 이념의 재편은 불가피한 이들 이념에 의해서 기초되어 온 노동기준법의 성격 그 자체를 제고시키고 있다.

노동기준법이 정한 근로조건 기준은 종래의 근로자의 생존권의 실현, 즉 근로자가 사람답게 사는 생활을 영위하기 위한 최저한의 기준을 정한 것으로 이해되어 왔으나 최근에는 그것뿐만이 아닌 노동기준법에서 정한 최저기준을 근로자의 '계약자유'의 실현화의 전제조건'을 가리키는 것으로 노동기준법에 내재하는 근로자의 자유의 실질적인 확보·확대의 계기를 강조하거나 더욱이 이와 같은 근로조건 규제를 통해서 "근로자의 자유의사 주체가 되는 법적 지위를 실질적으로 복권시킨다"는 점에서 노동기준법의 원리적 요청이 있다는 견해가 유력하게 주장되고 있다.

또한, 모든 노동기준법의 근로조건 규제가 있는 근로자 자유의 실질적인 보장의 계기는 새롭게 노동기준법이 정하는 노사 동등결정원칙의 규범적 의의를 재평가하게 했다. 이는 구체적으로 이직이나 출장에 대해서 포괄적인 동의나 취업규칙의 일방적 불이익 변경에 관한 문제이기 때문에 근로계약의 해석을 재검토하기에 이르고 있다.

앞에서 말한 바와 같이 생존권 이념의 재검토가 필요한 노동기준법과 같은 모든 원리를 기초로 하여 구성되어진 단결권이나 노동조합법

의 기본 이념에 대해서도 동일하도록 하여야 한다는 의미에서 노동기준법 기본 이념의 재검토는 전후 노동기준법 전체의 기초 이론에 대한 재검토를 요구받고 있다.

노동기준법의 기본 이념에 관해 재검토 필요성의 두 번째는 평등권의 이념이다. 무엇보다도 노동기준법은 과거부터 헌법 제14조의 ‘법 아래 평등’의 원리에 근거하여 균등대우의 원칙(제3조), 남녀동일임금의 원칙(제4조)을 정해둠으로써 노동관계의 장에 있어서 불합리한 차별적 취급을 금지하는 자세를 견지해 왔다.

특히, 남녀차별에 대해서는 노동기준법이 규정형식상 임금차별밖에 규제하지 않았지만 최근에는 남녀고용기회균등법이 입법화되어 보다 임금 이외의 고용 차별이 포괄적으로 제한되었다. 그렇지만 이와 같은 근로조건의 차별은 근자의 고용·취로형태의 다양화에 따른 비정형고용(파트타임, 아르바이트, 임시고용 등)의 증대에 의하여 이전보다도 확대되는 경향을 보이고 있다.

그러나 모든 고용형태에 기준을 둔 근로조건의 차별에 대해서는 노동기준법 제3조의 균등대우원칙에 위반한다고는 할 수 없다는 점(사회적 신분에 의한 차별에 해당되지 않는다는 점), 또한, 이를 보완하는 준칙으로서의 기대되는 ‘동일노동 동일임금의 원칙’이 노동법상의 공공질서로서 반드시 일반적인 지지를 받지는 않으므로 지금까지 법적으로 유효한 규제를 더할 수 없는 상태이다.

뿐만 아니라 최근의 일본 법원의 판례에서도 정규 종업원과 비정규직 종업원의 차별을 마치 법적으로 인지하는 것과 같은 판단을 하고 있다. 이와 같은 새로운 근로자의 계층화라고 말할 수 있는 사태의 진행은 일본의 평등권 사상이 미성숙함을 여실히 보여주고 있다.

특히, 유럽제국에서도 앞에서 말한 바와 같은 문제가 발생할 때 신속한 정책적 대응이 이루어져 근로자의 평등한 취급의 원칙이 법제도로 확립되어 있으나 일본에서는 정책적 대응이 늦어지는 것을 부정할 수 없다.

가령, 이들 비정규직 고용을 노사 수급의 필요성에 일치된 기간적 경제활동인구의 하나로서 향후에도 적극적으로 활용하면 평등원칙의

새로운 재검토와 그 확충을 위해 새로운 논의를 종전보다 적극적으로 행할 수 있도록 요청되고 있다.

세 번째 노동기준법의 기본 이념에 관련된 재검토가 요청되고 있는 것은 공정한 경쟁의 원리, 즉 국제적 근로조건 기준의 존중이다. 앞서 말한 바와 같이 모든 원리는 노동기준법을 제정할 때에는 큰 역할을 했었지만, 최근 남녀고용기회균등법의 제정이나 노동시간법의 개정 에 걸쳐서 이른바 외압과 같은 커다란 힘이 작용했다.

특히, 일본이 세계 경제대국으로서의 국제적 책무의 수행을 강하게 요구받고 있는 오늘날 새롭게 이 원리의 의의를 재검토하여 노동기준법의 기본 이념으로서의 규범적으로 정착시키려고 노력하는 것이 종전보다 크게 요청되고 있다. 그리고 모든 원리는 현재에서도 단순한 노동기준법상의 원리에 그치지 않고 일본의 경제정책의 지침을 규정하는 규범적 요청도 포함하고 있다.

노동시간법의 개정 논의시에 문제가 된 오늘의 국제 경제협조 체제에 대해서도 공정경쟁의 원리는 일본의 경제 체제를 전환시키는 것까지 요청받고 있다. 그리고 모든 경제정책 단계의 오류를 거침으로써 비로소 연간 총 실질근로시간의 1,800시간으로의 단축이라는 구체적인 정책 목표가 설정되었다.

3) 노동기준법의 과제와 개정 동향

노동기준법 혹은 이를 포함하는 넓은 의미에서의 개별적 근로관계법이나 고용보장법 영역에서 오늘날 문제가 되고 있는 것을 해결하기 위해 후생노동성은 근로자들의 일하는 즐거움과 삶의 보람이 있는 사회의 실현을 목표로 하는 프로젝트팀 보고를 공포하여 그 가운데 향후의 노동정책 과제와 방향을 종합적으로 검토하여 몇 가지 주목받고 있는 정책제안을 하였다. 이들 보고서를 바탕으로 노동기준법 및 그 관련 법규의 과제와 입법 동향에 대해서 간단하게 정리한다.

가) 노동력 부족하에서의 고용대책

1990년대 초부터 유효구인배율이 높아져 중소기업에서는 노동력

부족으로 도산하는 기업이 급증하였다. 이는 3D 현상의 영향도 있지만 그러나 이는 근로자수의 절대적 부족보다는 연령간, 지역간, 직종간에 따라 노동력 수급의 미스매치에 기인한다고 볼 수 있다. 따라서 이와 같은 인력 부족에 대응한 노동력 수급의 원활한 조정을 하기 위해서는 고령자의 고용기회가 확보되는 것과 같은 조건 정비를 할 필요가 있으며(65세까지의 정년연장을 실현하기 위한 법적 조건의 정비 등) 그와 함께 여성의 고용을 확대하기 위한 환경 정비로서 균등법이나 노동기준법의 여성보호 규정의 재검토, 육아휴업제도, 개호(간호)휴업제도의 보급·확립이 필요하게 되었다.

또한, 이들 근로자의 고용 형태로 파트타임이나 축탁과 같은 비정규직 고용이 크게 증가되는 경향이 있어 이에 대한 법적 규제의 정비를 할 필요가 요청되고 있다. 이 점에 대해서는 비정규직 입법 책정이 늦어져 당분간은 행정지도에 의한 고용의 적정화가 이루어지게 되었으나 멀지 않은 장래에 새로운 입법이 검토될 것으로 보인다.

그리고 외국인 근로자를 둘러싼 문제가 중요한 이슈로 등장했다. 1990년부터 단순근로자의 유입을 원칙적으로 금지하는 것을 유지하여 고용주의 부칙을 신설한 개정 입국관리법이 시행되었으나 과연 이 체제가 언제까지 견지될지는 의문이다.

물론, 불법취로이기는 하지만 외국인 근로자에 대한 노동기준법이 적용되는 것은 당연하여 향후 노동력 수급의 예상과 개발도상국에 대한 경제원조의 형태 등을 종합적으로 검토하여 체제 정비를 거쳐 시행할 것으로 보인다.

나) 근로계약 법제의 검토

최근 산업·취업구조의 변화와 일본적 고용관행의 변용이라고 할 수 있는 근로계약을 둘러싼 여러 문제가 과제로 제기되고 있다(이직, 출향 등의 기업내·기업간 인사이동, 복선행 고용관리, 취업규칙의 불이익 변경 등을 둘러싼 문제) 이들 문제에 대해서는 지금까지 노동기준법이 직접 규제하지 않은 관계로 판례를 중심으로 한 해석에 의하여 일정한 해결이 이루어져 왔으나 그에 따른 충분한 법적 규제가 반드시

이루어져 왔다고 볼 수는 없다.

이 점에 관해서 후생노동성은 1990년 후생노동대신의 사적 환문(喚問)기관인 노동기준법연구회 내에 새로운 전문부회를 설치하여 근로계약 등에 관한 법제의 문제에 대해서 객관적이고 전문적인 입장에서 조사연구를 하도록 하고 있다.

이 기관에서는 근로조건의 명확화 등 근로계약의 체결에 관한 사항, 근로계약의 기간 등 근로계약의 내용에 관한 사항, 출향·퇴직·해고 등 노동이동에 관한 사항, 취업규칙에 관한 사항 등이 과제로 검토되고 있으나 이들 문제의 조사연구가 장래의 근로계약 입법을 목표로 진행되고 있다.

그러나 이 경우 법적 규제 내용의 구체적인 검토는 물론 입법의 실효성 확보 조치 혹은 분쟁해결방식에 관련된 종래의 노동기준법에서 볼 수 없었던 새로운 분쟁처리제도가 포함되도록 하는 여론이 조성되고 있다. 지금까지의 노동기준감독제도나 사법재판제도만으로는 이들 문제의 해결에는 적절하게 대응할 수 없는 문제가 있었기 때문이다.

다) 종업원대표제의 전망

노동시간법 개정시 새롭고 크게 주목받는 것은 근로자 과반수 대표제에 관한 문제이다. 원래 노동기준법은 시간외노동에 관한 '36협정'¹⁾(제36조)을 비롯하여 일정한 근로조건의 사항에 대한 근로자 과반수 대표제에 의한 노사 협정이나 의견청취제도를 정하고 있으나(제18조, 제24조, 제90조 등) 노동시간법의 개정에 따른 모든 과반수 대표의 역할은 비약적으로 확대되고 있다. 그러나 이와 같은 기능이 확대되었음에도 불구하고 과반수 대표의 선출방법·절차, 피선출 자격, 권한, 신분보장 등 과반수 대표의 기능을 담보로 하기 위한 법제도가 전혀 정비되지 않아 그 때문에 노동기준법의 기대하는 역할을 충분하게 달

1) 근로자가 일상적으로 직면하는 시간외노동과 휴일노동은 사용자와 사업장 내에서의 과반수 조합 및 과반수 대표자와의 사이에서 체결된 서면 협정을 말한다. 이 협정은 노동기준법 제36조에서 정하고 있어서 이를 이른바 '36협정'이라 한다.

성할 수 없는 상황이다.

따라서 향후 이와 같은 과반수 대표제도의 적절한 운용이 확보되기 위한 행정지도에 의한 조건 정비, 그리고 종업원대표제의 입법 구상을 포함한 법제도가 요구되고 있다.

라) 노동자 재해보상제도의 개정

근로자는 이른바 과로사가 심각한 사회 문제가 되고 있기 때문에 이 제도에 대한 개정 논의도 활발하게 진행되고 있다.

1.2 개별 노동관계 분쟁해결 촉진에 관한 법

이 법률은 근로조건과 기타 노동관계에 관한 사항에 대해서 각각의 근로자와 사업주와의 분쟁(근로자의 모집 및 채용에 관한 사항에 대해서 각각의 구직자와 사업주와의 분쟁을 포함)에 대해 알선제도를 설치하는 등 그 실정에 따라 신속하고 적절하게 분쟁을 해결을 하기 위한 것을 목적으로 하고 있다.

1.3 최저임금법

이 법률은 임금이 낮은 근로자에 대해 사업 또는 직업의 종류 및 지역에 따라 임금의 최저액을 보장함으로써 근로조건을 개선을 통해 근로자의 생활안정, 노동력의 질적 향상 및 사업의 공정한 경쟁력을 확보함과 동시에 국민경제의 건전한 발전에 기여하는 것을 목적으로 한다.

1.4 노동안전위생법

이 법률은 노동기준법과 함께 노동재해의 방지를 위한 위해(危害) 방지 기준의 확립, 책임 소재의 명확, 자주적 활동의 촉진 조치를 강구하는 등 노동재해 방지에 관해서 종합적이고 계획적인 대책을 추진함으로써 직장에서 근로자의 안전과 건강을 확보함과 동시에 쾌적한 직장환경의 형성을 촉진하는 것을 목적으로 하고 있다.

1.5 진폐법(塵肺)

1960년 3월 31일에 제정된 이 법률은 진폐²⁾에 관해 적절한 예방 및 건강관리와 기타 필요한 조치를 강구함으로써 근로자의 건강유지 및 기타 복지증진에 기여하는 것을 목적으로 한다.

1.6 선원법

이 법률은 선원의 근로조건을 정한 기본법이다. 육상의 근로조건을 정한 것이 노동기준법인데 노동기준법 제116조(적용 제외)에서 선원은 적용되지 않는다는 조항에 따라 이를 대신한 것이 선원법이다.

1.7 임금지불확보법

이 법률은 경기의 변동, 산업구조의 변화, 기타 사정 등에 의해 기업경영이 불안정한 경우 및 근로자가 퇴직할 경우, 임금 지불 등의 적정화를 이루기 위해 저축금의 보전 조치 및 사업 활동에 현저한 지장이 발생함에 따라 임금을 지불받지 못할 정도로 곤란하게 된 근로자들에 대한 보호 장치 및 기타 임금지불의 확보에 관한 조치를 강구하여 근로자의 생활안정에 이바지하고자 하는 데 목적이 있다.

1.8 가내노동법

가내노동법은 1970년 법률 제60호로 공포되어 그 해 10월 1일 시행되었다. 가내노동은 이전부터 널리 이루어져 왔으며 최근에는 노동력 부족의 진전 등에 의해 증가 경향을 보이고 있으나 가내근로자의 근로조건은 일반적으로 낮아 최근 경제발전에 고용근로자 등 취업조건이 향상되고 있음에도 불구하고 그 개선이 잘 이루어지지 않고 있다. 이 때문에 후생노동성은 1959년 이래 임시 가내노동조사회 및 가내노동심의회에 대해서 가내노동대책의 검토를 의뢰하여 10년에 걸친 조사심의 결과 가내노동법안을 제정하기에 이르렀다. 이 법은 공임의 최저액, 안전 및 위생과 기타 가내근로자에 관한 필요한 사항을 정해 가

2) 진폐(塵肺)란 분진을 흡입하여 폐에서 발생하는 선유증식성(線維増殖性) 변화를 주체로 한 병명을 말한다.

내근로자의 근로조건 향상을 꾀하여 가내근로자의 생활안정에 이바지하는 것을 목적으로 함으로써 최저 공임을 제외한 거의 모든 법적 보호의 대상이 되지 않았던 가내근로자에 대해서 새로운 법적 보호를 하는 데 그 의의가 있다.

1.9 노동자파견법

이 법률의 원래 명칭은 ‘근로자파견사업의 적정한 운영의 확보 및 파견근로자의 취업조건의 정비 등에 관한 법률’이다. 이 법률은 직업안정법과 함께 노동력 수급의 적정한 조정을 꾀하기 위해서 근로자파견사업의 적정한 운영의 확보에 관한 조치를 강구함과 동시에 파견근로자의 취업에 관한 조건의 정비 등을 함으로써 파견근로자의 고용안정과 기타 복지증진에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

1.10 시간단축촉진법

이 법률의 정식 명칭은 ‘근로시간의 단축촉진에 관한 임시조치법’이다. 이 법률은 일본의 근로시간 현황 및 동향에 비추어 근로시간의 단축촉진계획을 책정함과 함께 사업주 등에 의한 근로시간의 단축을 위한 자주적인 노력을 촉진하기 위한 특별조치를 강구함에 따라 근로시간 단축의 원만한 추진을 할 수 있도록 하여 근로자들의 여유 있는 생활의 실현과 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

1.11 파트타임노동법

이 법률의 정식 명칭은 ‘단시간근로자의 고용관리 개선 등에 관한 법률’로서, 단시간근로자가 일본의 경제사회에서 하고 있는 역할의 중요성에 비추어 단시간근로자에 대해서 적절한 근로조건의 확보 및 교육훈련의 실시, 복리후생의 충실과 기타 고용관리의 개선에 관한 조치, 직업능력의 개발 및 향상 등에 관한 조치 등을 강구하는 것에 의해 단시간근로자가 가지고 있는 능력을 유효하게 발휘할 수 있도록 복지증진을 꾀하고자 하는 데 그 목적이 있다.

1.12 남녀고용기회균등법

남녀고용기회균등법의 목적은 제1조에서 “이 법률은 법 아래 평등을 보장하는 일본 헌법의 이념에 따라 고용분야에 있어서 남녀의 균등한 기회 및 대우가 확보될 수 있도록 촉진시킴과 동시에 여성 근로자에 대해서 직업능력의 개발 및 향상, 재취직의 지원 및 직업생활과 가정생활과의 조화를 이루기 위한 등의 조치를 추진하여 여성 근로자의 복지증진과 지위향상을 꾀하는 것을 목적으로 한다”라고 정하고 있다. 이 규정에서 볼 수 있듯이 남녀고용기회균등법은 법이 제정되기 전까지는 그다지 중시되지 않았던 여성 근로자의 복지증진과 지위향상을 꾀하기 위하여 고용 면에 있어서 남녀의 균등한 기회 및 대우가 확보된 것이다. 여성 근로자의 직업능력의 개발 및 향상, 여성 근로자가 재취직할 때의 지원, 직업생활과 가정생활과의 조화를 이루기 위한 조치(육아휴업제도 등)의 추진 등이 중심 내용이다.

1.13 노동자재해보상보험법

노동자재해보상보험법은 정부가 관장하는 법으로서 업무상의 사유 또는 통근시 근로자의 부상, 질병, 장애, 사망 등에 대해서 신속하고 정확한 보호를 하기 위해 필요한 보험급여를 실시하고, 아울러 업무상 사유 또는 통근시 부상 또는 질병에 걸린 근로자의 사회복귀 추진, 해당 근로자 및 그 가족의 원호, 적정한 근로조건의 확보 등을 꾀하여 근로자의 복지증진에 기여하는 것을 목적으로 한다.

1.14 선원보험법

이 법률은 1939년에 제정된 법률로 선원을 대상으로 한 종합보험으로서 질병부문(직무외 건강보험, 직무상 노동자재해보상보험), 실업부문(고용보험), 연금부문(노동자재해보상보험)과, 보험사고 부문이 있다. 보험사고 부문은 피보험자의 질병, 부상, 출산, 사망, 실업, 직업에 관한 교육훈련의 수강, 고용의 계속이 곤란한 사유의 발생, 직무상 사유에 의한 장애 또는 행방불명, 피부양자의 질병, 사상, 출산, 사망에 관해서 보험급여를 실시하여 국민의 생활안정과 복지향상에 기여하

는 것을 목적으로 한다.

〈표 III-2〉 남녀고용기회균등법의 개요

• 고용분야에 있어서 남녀의 균등한 기회 및 대우가 확보하기 위한 조치

규제의 강도	모집, 채용, 배치, 승진	노력의무 규정
	일정의 교육훈련 일정의 복리후생 정년, 퇴직, 해고	차별 없는 금지 규정
실효 담보	노력의무 규정에 대해서는 사업주에 대한 지침을 작성 기업내에서 노사간 자주적인 해결 각 시·도 부인 소년실장의 조언, 지도, 권고 각 시·도 부인 소년실에 설치된 기회균등조정위원회에 의한 조정	

• 여성 근로자의 취업에 관한 지원 및 조치 등

재고용 특별 조치 등	사업주에 의한 재고용 특별조치의 실시(노력의무 규정) 및 보 급하기 위한 정부의 지원
육아휴업	현행 사업주에 의한 제도 실시의 노력의무 규정에 더해 보급 하기 위한 정부의 지원

1.15 건강보험법

이 법률은 근로자의 업무 이외의 사유로 인하여 질병과 부상 또는 사망, 그리고 출산 및 피부양자에 관한 질병과 부상 또는 사망, 그리고 출산에 관해서 보험급여를 실시하여 국민의 생활안정과 복지향상에 기여하는 것을 목적으로 한다.

1.16 후생연금보험법

이 법률은 근로자의 노령, 장애 또는 사망에 대해서 보험급여를 실시하여 근로자 및 그 가족의 생활안정과 복지향상에 기여하는 것을 목적으로 하며, 후생연금기금이 그 가입원에 대해서 실시하는 급부에 관해서 필요한 사항을 정했다.

1.17 육아·개호(간호)휴업법

1992년 4월부터 시행되고 있는 이 법률의 정식 명칭은 육아휴업, 개호(介護)휴업 또는 가족개호를 실시하는 근로자의 복지에 관한 법률로서 이 법률은 육아휴업, 개호(간호)휴업에 관한 제도를 설치함과 함께 자녀의 양육 및 가족의 개호를 용이하게 하기 위해 근무시간 등에 관해서 사업주가 강구하여야 할 조치를 정하는 한편, 자녀의 양육 또는 가족의 개호를 하는 근로자 등의 고용의 계속 및 재취직의 촉진을 꾀하여 이들의 직업생활과 가정생활과의 양립에 기여할 수 있음을 통해서 이들의 복지증진을 하도록 함으로써 경제 및 사회발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

이 법률은 남녀 근로자가 평등하게 가족적 책임을 지도록 하는 취로 조건을 정비하도록 의무화한 ILO 제156호 조약과 제165호의 권고를 받아들여 제정되었다. 그러나 여성의 직장진출과 함께 출산율의 저하가 진행된 것도 법제정의 배경이라 할 수 있다.

1.18 근로청소년복지법

근로청소년복지법은 1970년 5월 25일 법률 제98호로 공포 시행되었고, 이와 함께 부인·소년문제심의회령의 일부를 개정하는 정부령 및 후생노동성 조직의 일부를 개정하는 정부령도 같은 날 공포되어 시행되었다.

본 법은 최근의 근로청소년 문제에 대처하여 근로청소년의 복지에 관한 모든 시책을 종합적이고 일체적으로 추진하는 의도를 가지고 있으며, 그 운용은 근로청소년의 복지증진에 큰 영향을 주고 있다.

일본 경제가 고도성장을 계속하고 있었던 1970년대의 노동행정 과제는 경제성장과 근로자의 복지와의 조화를 꾀하는 데 있었으며, 특히 근로청소년은 내일의 사회를 책임질 사람들로서 이들이 희망과 의욕을 가지고 근로에 종사할 수 있도록 하는 복지증진 차원에서 이 법이 제정되었다. 이 법률은 이와 같은 배경에서 근로청소년의 복지에 관한 정부의 자세를 명확히 함과 동시에 근로청소년의 복지에 관한 모든 시책을 종합적이고 체계적으로 추진하여 근로청소년의 복지증진을 이루

고자 하는 것이 목적이다.

1.19 근로자재산형성촉진법

근로자재산형성촉진법은 1971년 6월 6일에 공포 시행되었고, 과세 특별조치법에 근거하여 근로자재산형성저축의 이자 등에 관한 비과세 조치가 실시됨에 따라 전면적으로 시행하게 되었다.

일본 근로자의 생활은 고도경제성장의 기반으로 임금 수준 및 소비 수준 면에서 매년 현저하게 개선되어 왔으나 저축과 주택 등의 자산보유 면에서는 매우 낮은 수준에 머물러 있었다. 따라서, 향후 풍요롭고 안정된 근로자 생활의 실현을 이루기 위해서는 발전이 늦은 자산 면에서의 충실을 꾀하는 것이 필요하다는 관점에서 근로자가 저축, 유가증권, 내집 마련 등의 자산을 보유하는 것을 촉진하도록 함으로써 근로자의 생활안정과 국민경제의 건전한 발전에 기여하는 것을 목적으로 이 법률이 제정되었다.

이 법률은 근로자가 자기 스스로의 노력 여하에 따라 자산을 보유할 수 있도록 정부가 지원하여 사업주의 협력과 병행해서 근로자의 재산형성을 촉진하려는 생각을 기본으로 하고 있다. 이에 정부 및 지방공공단체는 근로자의 재산형성을 촉진하려고 하는 배려와 후생노동대신이 근로자의 재산형성의 기본적인 방침을 정하는 것을 규정함과 아울러 구체적인 시책으로 근로자가 하는 일정의 저축에 대해서 세제상의 우대조치와 저축금의 일부를 활용하여 근로자의 내집 마련을 촉진하는 것을 규정하고 있다. 한편, 근로자재산형성정책은 새로운 근로자 복지 정책에 관한 기본적인 시책 가운데 하나로 자리매김하고 있다.

2. 노동단체법(집단적 노동관계법)

2.1 노동조합법

이 법률은 근로자가 사용자와 협상할 때 동등한 입장에서 협상에 임하도록 하는 것을 촉진하여 근로자의 지위를 향상시키는 것과 함께 근로자가 그 근로조건에 대해서 협상하기 위하여 스스로 대표자를 선출

하는 것과 기타 단체행동을 하기 위하여 자주적으로 노동조합을 조직하여 단결하는 것을 옹호 및 사용자와 근로자와의 관계를 규제하는 단체협약을 체결하기 위하여 단체협상을 하는 것 및 그 절차를 조성하는 것을 목적으로 한다.

2.2 노동관계조정법

이 법률은 노동조합법과 함께 노동관계의 공정한 조정을 함으로써 노동쟁의를 예방하고 또는 해결하여 산업의 평화를 유지하여 경제부흥에 기여하는 것을 목적으로 한다.

2.3 스톱(파업)규제법

이 법률의 정식 명칭은 ‘전기사업 및 석탄광업에서의 쟁의행위 방법의 규제에 관한 법률’이다. 이 법은 1953년 8월 7일 법률 제171호로 제정되어 같은 날 시행되었다.

이 법률은 전기사업(일반적으로 수요에 응해 전기를 공급하는 사업 또는 이에 전기를 공급하는 것을 주목적으로 하는 사업) 및 석탄광업의 특수성 및 국민경제, 국민의 일상생활에 대한 중요성에 비추어 공공의 복지를 확보하기 위해 이들 사업에 대해서 쟁의방법에 관해서 필요한 조치를 정한 법이다.

3. 노동시장법(고용보장법)

이들 법률은 국가기관에 의한 취업기회의 알선, 기능훈련의 실시, 실업자의 생활보장 등을 통해서 근로자가 취업기회를 얻을 수 있도록 국가가 측면에서 지원하는 것을 주요 내용으로 하며, 오늘에 이르기까지 이미 수많은 고용보장 입법이 제정되어 왔다. 그러나 이들 입법은 고도경제성장에 따른 산업구조의 변화에 따라 산업에 필요한 노동력의 조달과 확보 측면에서 산업정책 입법으로서의 성격이 짙고, 이와 관련해서 근로자 개인의 직업안정을 실현하려는 의지도 있음을 주의할 필요가 있다.

3.1 고용보험법

고용보험은 근로자가 실업을 당했을 경우 및 근로자에 대해서 고용의 계속이 곤란해진 사유가 발생한 경우에 필요한 급부(給付)를 하는 등 근로자가 자기 스스로 직업에 관하여 직업훈련을 받을 경우에 필요한 급부를 받음으로써 근로자의 생활 및 고용안정을 꾀함과 동시에 구직생활을 용이하게 하는 등의 취직을 촉진하여 근로자의 직업안정에 이바지하기 위하여 실업의 예방, 고용상태의 시정 및 고용기회의 증대, 근로자의 능력개발 및 향상과 기타 근로자복지증진을 위한 법이다.

전쟁 후 오랜 기간 동안 시행되어 온 실업보험제도는 고용보험법의 성립(1974년)과 함께 이에 흡수되어 실업을 둘러싼 정부의 정책이 실업대책으로부터 고용정책으로 전환되는 계기가 되었다.

우선, 고용보험법에 의하여 실업보험법이 폐지되어 이 법의 실업급부로서 흡수 재편되게 됨과 함께 실업급여의 목적과 성격은 실업자의 생활안정과 함께 보다 많은 구직생활을 촉진하는 등의 취직을 촉진시키는 것에 역점을 두게 되었다. 즉 이전의 실업보험금은 구직자급부와 취직촉진급부로 이루어진 실업급여로의 전환 및 정비되어 실업자에 대한 소득급부의 기본이 되는 기본 수당의 수급일수는 종전과 같이 피보험자 기간을 기준으로 하지 않고 연령을 기준으로 개편되었다. 그 결

〈표 III-3〉 실업급여 지급 내용

이직일 기준 연령		피보험자 재직기간			
		10년 이상	5년 이상 10년 미만	1년 이상 5년 미만	1년 미만
30세 미만		180일	90일		
30세 이상 45세 미만		210일	180일	90일	
45세 이상 55세 미만		240일	210일	180일	90일
55세 이상 65세 미만		300일	240일	210일	90일
신체장애자	55세 미만	240일			90일
등 취직이 곤란한 자	55세 이상 65세 미만	300일			90일

과 최고 55세 이상의 300일분에 대해서 30세 미만인 사람은 일률적으로 90일분으로 한정되어 젊은 근로자가 실업상태로 정체되는 것을 방지하여 직장에 정착할 수 있도록 하는 것을 골자로 하고 있다.

공공직업안정소에서 소개하는 직업에 임할 것과 또는 직업안정소장이 지시하는 공공직업훈련 등을 거부할 경우에는 1개월간의 기본 수당은 지급되지 않는다.

다음으로 정부가 고용안정사업과 고용개선사업, 그리고 능력개발사업, 고용복지사업을 시행하게 된 점도 이 법의 중요한 특색이다. 위의 4가지 사업 가운데 앞의 3가지는 사업 내용의 대부분이 사업주에 대한 조성 및 지원에 대한 부분이지만 이들 사업의 비용은 사업주가 부담하는 것이 원칙이다. 그러나 고용보험의 형태에 있어서 이와 같은 사업을 실시하는 것 자체에 비판이 일고 있어 장기적으로 보아 그 비용은 엄밀하게 따져 사업주만 부담하는 것은 문제가 될 수 있다. 하지만 이들 사업은 고용대책법에서 명시한 정부가 시행할 시책에 각각 대응하는 것이므로 이들 사업과 성격을 가진 실업급여는 상호 밀접한 관련을 가지면서 계획적이고 종합적으로 운영되어야 한다는 여론이 일고 있다.

3.2 직업안정법

이 법률은 취업안정기관이 각자에게 그가 가진 능력에 적당한 직업을 가질 기회를 줌으로써 공업 등 기타 산업에 필요한 노동력을 충족하여 직업의 안정을 취함과 동시에 경제부흥에 기여하는 것을 목적으로 한다. 이 법도 고용대책법과 마찬가지로 산업정책으로서의 노동력 확보의 일환으로 제정된 법이라고 할 수 있다.

직업안정법은 다음과 같은 구조를 가지고 있다.

- ① 직업선택의 자유와 직업의 소개·지도에 관해 균등대우의 보장
- ② 직업안정사업의 공영
- ③ 정부의 직업안정사업은 직업의 소개·지도 이외에 필요한 계획이나 정책의 수립 및 실시 등을 널리포함할 것
- ④ 민간직업소개사업의 제한 및 금지

⑤ 근로자공급사업의 원칙적인 금지

⑥ 근로자모집의 규제 등이다.

직업안정기관으로서 중앙기관은 후생노동성 산하 후생노동성 직업안정국이 있고, 지방기관으로서는 직업안정사업소, 공공직업안정소 및 직업 업무에 관한 심의기관으로서 중앙과 지방에 각각 직업안정심의회가 있다.

전쟁 전 일본에서는 노동브로커 및 노동공급자가 중간에 개입하여 근로자의 모집과 공급을 겸하면서 수수료를 착취하는 폐해가 많았었다. 그러나 직업안정법은 이와 같은 경험에 비추어 근로자의 모집이나 노동공급사업에 대해서 엄중한 규제를 가함으로써 근로자의 취직을 용이하도록 하고 있다.

이와 같은 배경에서 일본의 근로자 모집은 고용주인 자가 모집하는 직접 모집 가운데 문서에 의한 모집은 원칙적으로 자유롭게 할 수 있으나 그 이외의 방법에 의한 경우 및 고용주가 피고용자 이외의 제3자를 통해서 모집하는 경우(위탁모집)는 후생노동대신의 허가가 필요하며 단속규정에 의해 엄중하게 규제하고 있다.

근로자 공급사업은 공급계약에 근거하여 근로자를 타인에게 사용시키는 것이 근로자 공급사업이다. 이 사업에 의해 중간착취나 강제노동의 폐해를 발생하는 것을 방지하기 위해 직업안정법의 근로자 공급사업 자체를 전면적으로 금지하고 있다.

그리고 표면상 청부계약의 형식을 취하면서 근로자의 공급이 이루어지고 있음에 비추어 비록 청부계약의 형식을 취할 경우에도 일정한 요건을 갖춘 경우 이외에는 근로자 공급사업을 금지하고 있다. 예외적으로, 노동조합법상의 노동조합이 후생노동대신의 허가를 받아 무료로 실시하는 경우에는 근로자 공급사업이 인정되고 있지만 그 예는 많지 않다.

3.3 취업능력개발촉진법

이 법률은 1958년에 성립된 직업훈련법이라고도 하며 이전 직업안정법에 의한 직업안정사업의 일환으로서 실시된 구직자에 대한 직업훈

련과 각 기업 내에서 실시되고 있는 고용근로자에 대한 직업훈련을 종합하여 정비할 의도를 가지고 등장했지만 1969년에 신직업훈련법으로 대체되었다. 이 법 또한 고용대책법과 병행해서 근로자의 직업에 필요한 능력을 개발·향상시키기 위하여 근로자에 대한 직업훈련 및 기능검정을 보급, 진흥함으로써 직업의 안정과 근로자의 지위향상을 꾀함과 동시에 경제 및 사회발전에 기여하는 목적으로 하고 있다. 이 때문에 직업훈련 및 기능검정에 관한 원칙을 가지고 있으며 직업훈련의 체계를 정하여 또한 후생노동대신 및 각 시·도지사에게 의해서 직업훈련과 기능검정에 관한 기본 계획을 책정시키는 등 통일적이고 계획적인 직업훈련의 추진을 하고 있다.

3.4 고용대책법

이 법률은 1960년대 이후 급격한 경제성장과 함께 현저하게 증가한 젊은 노동력과 기능 노동력의 부족 및 직종과 산업 등에서 발생한 노동력 수급불균형 사태에 대처하기 위해서 1966년에 제정되었다. 이른바 노동력 입법의 기본법이라고 할 수 있으나 직업안정법, 직업훈련법 등의 기존 관계입법은 이 법이 성립된 것을 계기로 일본의 고용보장정책에 한층 중요한 계기가 되었다.

이 법의 목적은 정부가 고용에 관해서 정책 전반에 걸쳐 필요한 시책을 종합적으로 강구함으로써 노동력의 수급이 양과 질 양 측면에 걸쳐서 균형 잡히도록 촉진하여 근로자가 가진 능력을 유효하게 발휘하도록 하여 이를 통해서 근로자의 직업안정과 경제적·사회적 지위의 향상을 꾀함과 동시에 국민경제의 균형 있는 발전과 완전고용의 달성을 하는 데 이바지하는 것이다. 이와 같이 정부가 고용대책 전반에 관해서 필요한 종합시책을 강구하는 것은 무엇보다 고용보장을 하기 위해서는 빼놓을 수 없으나 한편으로 그것이 근로권에 근거한 명확한 고용보장의 이념과 배치될 때에는 새로운 노동력 통제의 길이 열릴 위험성을 가지고 있다는 견해도 있다.

이 법의 주요 내용은 다음과 같다.

① 정부정책

직업소개 및 직업훈련 이외에 주택과 기타 근로자복지의 증진, 직업의 전환, 지역간 이동, 직장적응 등의 지원, 고용형태의 개선 등 노동시장 조직에 관련된 조치를 포함해서 정부가 노동력의 조달 및 유동화를 위한 종합적인 시책을 하는 것을 명시하고 있다.

② 고용정보의 수집, 구직자 및 구인자에 대한 지도

후생노동대신은 고용정보를 수집 및 정리하여 직업의 현황, 동향 등의 기초적 사항에 대해서 조사연구를 하여 이들 연구 결과에 근거하여 직업소개기관은 구직자 및 구인자에 대해서 지도를 실시한다.

③ 기능근로자의 양성 및 확보

정부는 직업훈련을 충실히 하기 위하여 필요한 시책을 적극적으로 강구함과 동시에 기능검정제도를 확립함으로써 기능근로자의 양성과 확보에 주력한다.

④ 직업전환급부금의 지급

정부 및 각 시도는 근로자가 그 능력에 적합한 직업을 선택하기 쉽도록 촉진하기 위해 구직자 및 기타 근로자 또는 사업주에 대해서 직업전환급부금을 지급한다.

⑤ 중·고령자 등의 고용촉진

정부는 중·고령자 및 신체장애자의 고용을 촉진하기 위하여 이들에게 적합한 직종의 선정이나 고용률의 설정 등 필요한 시책을 강구한다. 이와는 별도로 중·고령자의 고용촉진에 관한 특별조치법과 신체장애자고용촉진법이 있다.

⑥ 사업주의 의무

사업주는 생산설비의 신·증설 등의 이유로 대량 고용변동이 발생할 경우에는 공공직업안정소장에게 신고하여야 하며 안정소는 이에 근거하여 광범위한 구인·구직의 개척 등의 조치에 의하여 일정 지역에서의 노동력 수급에 현저한 불균형이 발생하지 않도록 노력한다.

3.5 고연령자고용안정법

이 법률은 계속 고용제도 등에 의하여 고령자의 안정된 고용 확보의 추진, 고령자 등의 고용촉진, 정년퇴직자 및 기타 고령자퇴직자에 대

한 취업 기회의 확보 등의 조치를 종합적으로 강구하여 고령자 등의 직업안정과 기타 복지증진을 이룸과 동시에 사회발전에 기여하는 것을 목적으로 한다.

3.6 장애인고용촉진법

이 법률은 장애자의 고용을 촉진하기 위해 사업자에 대해 종업원 수의 일정 비율(장애자 고용률은 민간 1.8%, 정부 및 지방자치단체 2.1%)을 장애자로 채용하는 것을 의무로 하는 법률이다. 장애자 고용률을 달성할 수 없을 경우에는 신체장애자 고용납부금을 징수하는 한편, 일정 비율 이상의 장애자를 고용하는 사업주에게는 조정금을 지급하는 규정을 두고 있다. 또한 정부나 지방자치단체는 장애자에 대한 직업재활훈련사업(직업지도, 직업훈련, 직업소개 등)을 실시하도록 정하고 있다.

3.7 중소기업노동력확보법

이 법률의 정식 명칭은 ‘중소기업에 있어서의 노동력 확보 및 양호한 고용기회 창출을 위한 고용관리의 개선촉진에 관한 법률’이다. 이 법률은 중소기업이 근로시간의 단축, 직장 환경의 개선, 복리후생의 충실, 모집방법의 개선, 교육훈련의 충실 등 고용관리 전반의 개선을 통해 직장으로서의 매력을 높이려는 자세를 취한 경우 정부나 각 시도가 각종 지원을 함으로써 그 자세를 촉진시키려는 것을 정한 법률이다. 이 법률은 1991년에 제정되었으나 그 후 1995년 10월에 개정된 법률에는 우수한 인재의 확보와 육성을 하는 중소기업의 활동을 지원하기 위하여 사업협동조합 등의 지원조치에 추가하여 개별 중소기업자를 대상으로 한 지원조치가 설치되었다. 또한 1998년 12월에 개정된 법률에서는 신분야 진출 등(창업 또는 이업종(異業種) 진출)을 목표로 하는 개별 중소기업자에 대한 인재의 확보, 육성 그리고 매력 있는 직장 만들기의 활동을 지원하는 조치를 통해 더욱 충실하게 되었다. 또한 2002년 1월에 개정된 법률에는 경제사회에 급속한 변화에 대응해서 중고령자의 원만한 재취직의 촉진, 고용기회의 창출 등을 하기 위

한 고용보험법 등의 임시특례조치에 관한 법률이 시행됨에 따라 신분야 진출 등을 목표로 하는 개별 중소기업자에 대한 지원에 더해 경영혁신을 목표로 한 개별 중소기업자에 대한 매력 있는 직장 만들기의 활동을 지원하는 조치가 추가되었다.

4. 공무원관계법

4.1 노동법의 적용

일반직 공무원(국가공무원법 제2조, 지방공무원법 제3조)은 각 노동법규에서 정하고 있는 근로자의 정의와 일치한다. 당초에는 노동법의 적용 대상자임을 원칙적으로 정하고 있으나(노동기준법 제112조, 구노동조합법 제4조 참조) 각종 공무원법은 ‘공무’라는 직무의 성격과 지위의 특수성을 강조함에 따라 노동법의 적용을 제한 또는 배제하고 있다. 노동기준법 또는 노동조합법과 관련하여 공무원에의 적용은 다음과 같이 정하고 있다. 국가공무원의 일반직 가운데 국영기업의 직원 이외의 직원(비현업 직원)에 대해서는 노동기준법 및 노동조합법의 규정은 적용받지 않는다(국가공무원법 부칙 제16조). 단, 노동기준법 및 그 관련 법규는 국가공무원법 정신에 모순되지 않아 더욱이 동 법이나 인사원 규칙에 저촉되지 않는 범위에서 잠정적으로 준용될 수도 있다(동 제1차 개정법 부칙 제3조 제1항). 이에 대해서 국영기업의 직원(우체국, 국유임야, 인쇄 및 조폐사업의 직원, 국영기업노동관계법 제2조 참조)에는 위의 적용제외 규정이 배제되기 때문에 노동기준법 및 노동조합법이 적용된다. 노동조합법에 대해서는 국영기업노동관계법에서 정하지 않는 것에 대해서는 적용받는 것에 지나지 않아 노동조합법의 일부 규정은 적용받지 않는다.

일반직 지방공무원 가운데 지방공영기업의 직원 이외의 직원(비현업)은 노동기준법의 일부 규정을 제외하고 적용받지만(지방공무원법 제58조 제3항) 노동조합법은 전면적으로 적용받지 않는다(동 조 제1항). 지방공영기업(지방공공단체에서 경영하는 교통, 수도 등의 사업)

직원의 경우에는 지방공무원법 제58조는 적용받지 않는 것으로 되어, 결과적으로 노동기준법 및 노동조합법은 적용받는다. 단, 노동조합법에 대해서는 지방공무원법에서 정하지 않는 것에 한하여 적용받고 노동조합법의 일부 규정은 적용받지 않는다(지방공노법 제4조).

4.2 공무원의 노동기본권

공무원도 헌법 제28조를 참조해 보면 ‘근로자’일 수밖에 없기 때문에 이 조항에 의한 노동기본권의 보장은 공무원에 대해서도 영향을 미친다. 그러나 실제로는 공무원의 노동기본권은 공무원법의 관계 규정에 의하여 대폭적인 제약을 받는다.

공무원법의 관계 규정에는 비현업 공무원은 직원단체를 결성할 수 있고, 직원단체에 대해서는 등록제가 설치되어 등록되어 있지 않은 단체는 일정의 불이익을 받게 된다. 그리고 협상 사항에도 한정되어 있어 이른바 관리운영 사항에 대해서는 협상의 대상이 될 수 없다. 또한 단체협약을 체결할 권리가 인정되지 않는다. 쟁의행위는 금지되어 쟁의행위를 일으키는 등의 행위를 한 자는 몇 명이든지 간에 처벌받게 되어있다.

또한 경찰·소방직원 등은 직원단체를 결성·가입하는 것이 금지되어 있어, 이에 위반한 단체를 결성한 국가공무원은 처벌받는다. 국영기업 및 지방공영기업의 직원은 노동조합을 결성할 수 있으나 단체협상사항에 대해서 비현업과 유사한 제약을 받는다. 또한 쟁의행위 및 이와 비슷한 행위가 금지되어 이에 위반한 직원은 해고된다.

공무원에 대한 관련된 쟁의행위의 금지규정에 대해서 최고재판소(우리나라의 대법원에 해당)의 해석은 크게 변하고 있다. 최고재판소는 처음에는 헌법 제28조와 관련된 각 금지규정의 합헌성을 문제 삼지 않았다. 그러나 시대가 변한 지금에는 노동기본권의 실질적인 적용의 견지에서 앞에서 나열한 금지 사항을 한정적으로 해석하는 판단을 내리는 데 이르러서는 목적·형태의 면에서 특히 위법성이 따르지 않는 한 금지규정 및 처벌규정은 적용되지 않는다고 판단하고 있는 것이 현

실이다.

4.3 공무원로자에 대한 법적 규정의 변화

1) 전쟁 전

자유민권운동의 조절과 유신을 거쳐 1889년 공포된 천황주권을 중심으로 한 대일본제국 헌법 아래 절대주의 천황제의 중심인 관료조직은 학제 개혁 및 교육의 국가적 독점에 의해 재생산 기구를 보장받아 1930년대 국가독점 자본주의(고도 국방국가)로 발전했다. 이와 같은 관료조직과 법 제도를 뒷받침한 이론이 특별권력관계론이다. 즉 관료조직의 중심핵인 사관(문·무관)은 모든 관제에 임명대권을 가진 천황의 속령에 의해서 임명과 규율되는 천황의 사관이었다. 사관단은 한편으로는 포괄적이며 무정량적인 근무 의무와 특별한 충성과 복종의 의무를 부여받아 지방에서는 사적 직업에 비해서 이른바 특별한 생활과 지위의 보장을 받음으로써 국민에 대해서는 초월적·특권적인 존재임과 동시에 그 조직의 내부에는 신분 상승에 대한 가치가 형성되어 있었다. 이와 같은 체제에서는 사관의 노동법적 문제는 발생할 여지조차 인정되지 않았다.

2) 전쟁 후 해방기

전쟁 후 일본의 헌법은 헌법의 모든 부분을 부정한 선상에서 공무원의 제 관계를 규정하려고 했다. 전후 노동조합운동 해방기에서는 원칙적으로 공무원로자를 일반근로자와 구별하는 의미에서 공무원노동법 등의 개념은 존재하지 않았다. 공무원로자의 노동관계를 규정하는 것은 일반법인 노동조합법, 노동관계조정법, 노동기준법 등 노동 3법 내에 약간의 규정을 두어 공무원로자에 관한 특수한 규정을 설치하는 데 지나지 않았다. 즉 경찰관, 교도소 직원을 제외한 모든 공무원로자에게 단결권, 단체협상권을 인정하여(구노동조합법 제4조), 국가 고유의 행정과 사법사무에 종사하는 공무원(비현업 공무원)에 대해서 쟁의행위를 금지했다. 금지한 것 이외의 쟁의권에 관해서도 근로자 일반에

비해서 적용받는 제한 이상에 특단의 조치는 취하지 않았다.

4.4 공무원노동법 체계의 형성과 전개

정부령 제201호는 그 후 개정 국가공무원법(1947년 12월 공포, 시행) 공공기업체노동관계법(1948년 12월 공포, 익년 6월 시행), 지방공무원법(1950년 12월 공포, 익년 2월 시행), 지방공영기업노동관계법(1952년 7월 공포 10월 시행)의 4가지로 세분화 및 계승되어 법 형식으로서의 공무원노동법이 일부 개정되어(공공기업체 등 노동관계법), 우편·임야·인쇄·조폐·알콜 전매의 5가지 현업 국가공무원에도 적용받게 되어 1965년 ILO 제87호 조약(결사의 자유 및 단결의 보호에 관한 조약) 비준과 함께 4가지 법률 전부의 개정이 이루어졌고 1984년 이후 행정개혁으로 공사(公社) 등이 민영화되어 공노법이 현재는 국영기업만을 대상으로 하는 국영기업노동관계법으로 변경되어 오늘에 이르고 있다.

4.5 공무원노동법의 구조

1) 단결권의 제한

자위대원, 경찰, 소방대원, 교정직, 해상보안청 직원을 제외한 공무원 근로자의 노동조합 결성 및 가입은 승인되고 있다. 이 가운데 공사(철도, 전매, 전신전화), 국영·공영기업(우편·임야·인쇄·조폐와 지방자치단체의 교통·수도 등), 기타 비현업 공무원조합은 직원단체로서 노동조합법의 적용은 인정되지 않고 공무원법에 의해 별도의 규정을 두고 있다. 이들 양자에는 일반적인 노동조합에는 존재하지 않는 다음과 같은 공통적인 제한을 두고 있다.

- ① 직원의 소극적 단결권을 보장한 것과 대응해서 유니온숍 등의 단결 강제가 금지되어 유니언숍 제도가 강제적으로 금지되고 있다.
- ② 사용자의 이익 대표자 등(비조합원)의 범위가 공노위(3공사 4현업의 경우), 또는 지노위(지방공영기업의 경우)의 고시, 인사원

규칙(국가공무원의 경우), 인사위원회 또는 공평위원회 규칙(지방공무원의 경우)에 의해서 상세하게 정해져 있다.

③ 조합 임원의 재직전임에 대해서는 당국의 허가를 얻어야 되며, 기간도 통상 5년으로 제한하고 있다.

④ 쟁의행위 금지와의 관계로 조합 규약 가운데 필요기재 사항에서 동맹태업에 관한 절차(파업 찬반투표)가 삭제되어 있다.

이 밖에도 공무원들에 대한 단결권 제한을 두고 있는데 이를 살펴보면,

첫째, 직원단체에 관한 특수한 규정인 공무원법의 적용을 받는 등록제도를 두고 있다. 등록제도란 노동조합법상의 자격심사제도와 비슷하다. 그러나 자격심사제도가 적합한 조합에 대해서 노동조합법상의 특별한 이익 및 편리를 부여하고 있는 데 반하여 등록제도가 미등록 직원단체에 대해서는 마치 협상 응낙의무가 존재하지 않는 것 같은 규정, 재직전임을 인정하지 않는 점, 근무시간 중 조합 활동도 허가하지 않는, 다시 말해서 근무시간에는 조합 활동을 일체 금지하는 등의 불이익을 주고 있다.

둘째, 부당노동행위제도가 아직 구비되어 있지 않다. 노동조합법의 규정이 준용되는 공노법·지방공노법 적용 조합에 대해서는 일단 문제는 없으나 노동조합법을 배제하고 있는 공무원법은 법규 및 제도상 부당노동행위에 관해서 현저하게 불비(不備)·결함을 가지고 있다.

셋째, 경찰 등에 대한 단결금지의 문제를 들 수 있다. 공무원법은 경찰 등에 대해서 단결을 금지하고, 특히 국가공무원의 경우 위반할 때에는 형사처벌 규정을 두고 있다. 경찰 등의 단결금지가 쟁의행위를 방지하기 위함을 목적으로 한다면 다른 공무원의 단결 승인과 쟁의행위 부인과의 사이에 형이 결여되고, 또 지휘명령 계통의 일체성 유지의 필요성에 의해서 단결을 제한하는 것도 이를 정당화할 수는 없다. 일본 정부는 ILO 제87호 조약에 근거하여 소방대원의 단결금지도 합리화했으나 1948년 소방조직법의 제정을 계기로 소방대원은 종래의 경찰적 치안기구 편입상태를 극복하여 법제적으로도 경찰행정으로부터 분리·독립하여 운영하고 있다.

2) 단체협상권의 제한

단체협상권은 단체협약 체결과 불가분의 관계이며 결론을 협약으로 정식화할 수 없는 협상은 진정한 의미에서 협상이라 할 수 없다. 따라서 단체협상권의 제한은 협약체결권을 부인하는 공무원법과 그렇지 않은 공노법·지공노법에서는 질적으로 차이가 있다. 공무원법의 경우에도 지방공무원법에서는 서면협정이 인정되어 당국·직원단체 쌍방에게 성실히 이행의무가 요구됨으로써 실질상 이것을 단체협약에 준하는 것으로 간주하고 있다. 그러나 공무원법이 단체협약 체결권을 부인하는 것은 불가변적인 효력을 가진 협정이 당사자간에 성립하지 않음을 의미하는 것으로 서면협정에 계약으로서의 법적 효력(책임과 의무적 효력)이 승인된다 하더라도 그것만으로는 협약에 대신하는 기능을 기대할 수 없다.

공공기업체 등의 노동조합의 단체협상권은 원칙적으로 용인되고 있다. 그러나 3공사 4현업의 노동조합을 적용 대상으로 하는 공노법은 단체협상의 관행과 절차를 확립하는 것에 의해서 공공의 복지를 증진하고 옹호한다는 정책 목적으로부터 단체협상의 범위와 당사자의 특별한 규정을 둔다 동시에 단체협상이란 개별적인 고충처리공동조정회의의 필요적 설치를 하고 있다. 일반노동법이 단체협상권 보호를 규정하는 것만으로도 구체적 행사의 형태는 노사의 자치에 위임하는 것과는 다른 점이지만 이 가운데 특히 문제가 되는 것은 단체협상의 대상 사항에서 관리운영 사항을 제외한 것이다.

단체협상의 결과체인 단체협약에 대해서는 다음과 같은 제약을 받는다.

- ① 유니언숍 등 단결 강제를 가져다주는 협정의 금지
- ② 협약의 지역적 확장 적용의 부인
- ③ 예산상, 임금상, 불가능한 자금 지출을 내용으로 하는 협정의 효력정지.

위의 ①은 단결권 제한(소극적 단결권의 승인)의 필연적인 귀결이며, ②는 일반 사기업과 공공기업체 등과의 서로 다른 이유에서 경시될 가능성이 있으나 협약의 지역적·일반적·구속력의 제도의 취지, 다시 말해서 횡단적 노동조합 조직에 의한 임금·근로조건(지역 단

위에서의) 기준화를 촉진시키는 점에서 보면 문제의 소지가 있다는 견해가 있다. 근로자를 계급 집단적이 아닌 고용주측으로부터 종업원 집단적으로 파악하여 조합 조직을 기업별로 고정화하려고 하는 노동정책이 여기에 나타났다고 볼 수 있다.

③은 재정민주주의 요청에 의해서 의회·정부 등의 통제를 받고 있는 공공기업체 등의 회계·경리제도와 노동조합의 협약체결권과의 조정을 하지만 이 규정을 따르고 있다. 즉 공공기업체 등의 회계·경리는 의회의 승인을 필요로 하는 예산에 근거하여 이루어지고 있다.

직원들의 급여를 예로 들면, 본 연도 예산에 정해진 급여총액(인건비)이 별도로 정해진 급여준칙에 따라 각 직원에게 배분되는 형태를 취하고 있다. 따라서 급여총액의 범위 내에서 급여준칙을 개정하여 직원 급여를 조작하는 것은 오키라(大蔵省)대신의 승인을 얻는 것을 조건으로 하여 공공기업체 등 당국에 인정되고 있으나 급여총액의 범위를 넘어서 직원 급여를 지급하는 것은 원칙적으로 인건비 증액의 보정 예산을 편성하여 의회의 승인을 얻어 행하도록 시스템화되어 있다.

한편, 공무원법에서 말하는 협상이란 협약체결권을 포함하지 않는다는 점에서 단체협상이란 이름으로 불릴 수는 없으며, 이 밖에도 상세한 절차상의 제한이 규정되어 있다. 공노법과 비교하면 이 점을 명확히 알 수가 있다.

첫째, 관리운영 사항을 협상 사항 외로 하는 점은 공통이지만

둘째, 협상당사자에 대해서 협상 사항에 관한 관리 또는 결정의 권한을 가진 당국에 한정시킴으로써 자주 직장 협상이 거부될 수 있는 구실을 주고 있다.

셋째, 조합측의 협상당사자에 대해서 원칙적으로 임원만이 인정되어 임원 이외의 경우에는 특별한 사정이 있을 때에만 이를 인정함으로써 상급단체 임원이나 일반조합원의 출석에 장애를 주고 있다.

넷째, 협상 절차에 대해서는 예비협상 전치주의를 취하여 협상의 도중에 협상을 중단할 권리를 인정하여 질서 있는 협상 이외에는 응하지 않는 시스템을 확립하고 있다.

다섯째, 지방공무원법의 경우에는 서면협정의 체결을 인정하는데 이

것 때문에 단순히 의도적 책임을 묻지 않아 계약으로서의 법적 효력이 있다고 생각할 수 있으나 지방공노법과 달리 조례·규칙과의 우선관계는 역전되고 있다. 국가공무원법의 경우에는 그와 같은 조항은 존재하지도 않는다.

3) 쟁의행위의 규제

공무근로자(조합) 및 당국 쌍방의 주장이 협상 등에 의해서도 일치점을 찾지 못했을 때 노동쟁의가 발생하는 것은 일반적 노동관계와 별로 차이가 없다. 공무원 노동쟁의의 사회적 불가피성을 인식한 뒤에 첫째, 조정예에 의해서 쟁의행위의 예방과 해결에 노력하며, 둘째, 그러한 함에도 불구하고 쟁의행위에 이르렀을 경우에는 그것이 일정한 전시법규에 따라 실시되도록 지도하며, 셋째, 단, 그 쟁의행위가 안녕과 질서 및 기타 공공복리의 점에서 방지하기 쉬운 점에 대해서는 금지한다는 것이 구노동관계조정법의 태도였다. 이와 비교해서 공무원노동법, 특히 공무원법의 노동쟁의에 대한 태도는 극히 경직적이고 권위주의적이라 평가할 수 있다. 즉 공무원법에 의한 노사분쟁에 관한 조정기구는 존재하지 않고 쟁의행위를 금지하고 있는 조합측으로서는 협상결렬의 경우 손을 쓸 수가 없어 약간의 인사원 등에 대해서 행정조치 요구를 신청하는 길만이 남아 있을 정도이다.

쟁의행위 실행자를 행정상 및 민사적으로 어떻게 취급하는가에 대해서는 공노법·지방공노법에는 해고규정이 있지만 징계처분 그 자체를 근거하는 규정은 존재하지 않아 노동조합법 제7조의 적용을 배제하지 않음으로써 공노법·지방공노법에 의해서 위법이라고 볼 수 있는 쟁의행위일지라도 그에 관련된 개인의 행위가 노동조합의 정당한 행위를 했을 때에는 해당되지 않는다는 것을 명확하게 정해 두지 않으면 해고를 제외한 불이익 처분을 하지 않는다. 이에 비해서 공무원의 경우에는 임명 또는 고용상의 권리를 가지고 대항할 수 없다는 점에서 소정의 절차에 의해서 징계면직과 기타 근무관계상 불이익을 처할 위험이 있다. 실제로는 쟁의행위에 대해서 공무원법 및 각 공사법의 징계조항에 근거하여 당국의 재량으로 징계처분을 하고 있다.

4) 개별적 근로관계의 특수한 규정

현행 공무원노동법은 노동기준 입법과는 다른 태도를 보이고 있다. 근로조건 규율에 관련된 공무원노동법의 태도는 다음과 같이 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 공노법·지방공노법은 노동기준법의 공사 및 국영, 지방공영 기업 근로자에 대한 노동기준법, 노동안정법, 최저임금법 등의 적용을 전면적으로 인정하여 단체협약과 취업규칙에 의해서 근로조건을 집단적으로 규율하고 있다.

둘째, 이와는 반대로 국가공무원법과 국회직원법은 비현업 국가공무원·국회 직원에 대한 노동기준법의 적용을 원칙적으로 배제하여 근무조건에 대해서 독자적인 규정을 하고 있으며, 이들간의 모순과 저촉하지 않는 범위에서의 노동기준법이 준용을 인정한다.

셋째, 같은 공무원법이라도 지방공무원법은 비현업 지방공무원의 노동기준법·노동안정법 적용에 비교적 적극적인 태도를 취하여 협약의 문구에 등장하는 2개 조항인 재해보상·취업규칙의 장, 노동기준감독관의 권한 등의 배제를 제외하여 노동기준법·노동안전법의 적용에 위임하고 있다.

5) 공무원의 참정권 제한

정치적 행위를 제한받고 있는 공무근로자는 4현업을 포함한 일반적 국가공무원, 특별직 국가공무원 가운데 자위대원, 국회 직원, 법원 직원과 지방공노법 적용자를 제외한 일반직 지방공무원이며 3공사 직원, 지방공영기업·단순노무직원, 지방공무원인 비상근직원(특별직으로 분류된 노동3법의 적용을 받는)에는 특별한 제한이 없다. 공무원법이 제한하고 금지하는 것은 정당 활동 및 정치적 목적을 가진 정치적 행위이지만 그 범위 내에서의 제한방법 위반에 대한 제제는 지방공무원과 국가공무원과는 크게 차이가 있다.

〈표 III-4〉 공무원과 정치활동

공무원의 구분			정치활동	형사제재
국가공무원	특별직	국회직원	금지. 자세히는 의장이 의회운영위원회에서 자문을 받아 규정, 국회직원법 제20조의 2	무
		법원직원	금지. 국가공무원법 준용, 법원직원임시조치법	유
		자위대원	금지. 자세히는 법령에 의거. 자위대법 제61조	유
	일반직	비현업직원 4현업직원 비상근직원	금지, 자세히는 인사원 규칙 제14-7에 의거. 국가공무원법 제102조	유
지방공무원	특별직	비상근직원	가능. 지방공무원법 적용 없음	무
	일반직	교육직원	금지. 국가공무원법 준용 교특법 제21조의 3	무. 제재에 대해서는 국가공무원법 준용. 교특법 제21조의 3
		기업직원 (관리자 등을 제외) 단순노무직원	가능. 지방공영기업법 제39조, 지방공노법 제17조	무
		기타 비현업 직원	금지. 단, 소속공공단체 이외에서는 가능. 지방공무원법 제36조	무
3공사 직원			가능	무

가. 국가공무원법

이 법률은 국가공무원인 직원에 대해서 적용해야 될 전반의 근본기준(직원의 복지 및 이익을 보호하기 위한 적절한 조치를 포함)을 확립하여 직원이 그 직무를 수행함에 있어서 최대의 능률을 발휘할 수 있도록 민주적인 방법으로 선택하여 지도할 수 있는 것을 정함으로써 이를 국민에 대하여 공무의 민주적이고 능률적인 운영을 보장하는 것을 목적으로 한다. 이 법률은 오직 일본 헌법 제73조에서 말하는 사관에 관한 사무를 관장하는 기준을 정한 것이다.

나. 지방공무원법

이 법률은 지방공공단체의 인사기관 및 지방공무원의 임용, 직제, 급여, 근무시간 및 기타 근무요건, 징계, 복무, 연수 및 근무 성적의 평가, 복지 및 이익의 보호에 단체 등 인사행정에 관한 근본기준을 확립하는 것에 의해 지방공공단체 행정의 민주적이고 능률적인 운영을 보장하여 지방자치의 본뜻을 실현하는 데 이바지하는 것을 목적으로 한다.

다. 국영기업노동관계법

이 법률은 국영기업 직원의 근로조건에 관한 고충 및 분쟁의 우호적이고 평화적인 조정을 하도록 단체협상의 관행과 절차를 확립함으로써 국영기업의 정상적인 운영을 최대한으로 확보하여 공공의 복지를 증진 옹호하는 것을 목적으로 한다.

라. 국가공무원 퇴직수당법

이 법률은 국가공무원이 퇴직할 경우에 지급하는 퇴직수당의 기준을 정한 것이다.

마. 국가공무원 재해보상법

이 법률은 국가공무원법(1947년 법률 제120호) 제2조에서 규정한 일반직에 속하는 직원의 공무상 재해(부상, 질병, 장애 또는 사망) 또는 통근에 의한 재해에 대한 보상을 신속하고 공정하게 시행하여 공무상의 재해 또는 통근에 의한 재해를 입은 직원의 사회복귀의 촉진 및 피재해 직원 및 그 가족의 원호를 하기 위해 필요한 사업을 시행하여 피재해 직원 및 그 가족의 생활안정과 복지향상에 기여하는 것을 목적으로 한다.

바. 인사원 규칙

국가공무원법의 개정에 의해 발족한 인사원은 한편으로는 법률 제 16조에 근거하여 1949년 1월 1일 이후 12월 24일까지의 기간 동안 총 73가지에 달하는 인사원 규칙을 제정함과 함께 한편으로는 법 제3조 제3항에 근거하여 공무원의 급여수준 혹은 행정정리의 기준 등에 대해서 필요한 지식, 권고를 하고 있다.

IV. 고 용

1. 노동기준법의 적용 대상

가. 노동기준법의 적용 범위

노동기준법 제8조는 이 법의 적용을 받는 17종류의 사업을 나열하고 있다. 그러나 노동관계는 존재하지만 노동기준법의 적용을 받지 않는 경우도 있다. 노동기준법은 동거하고 있는 친족만을 사용하는 사업과 가사 사용인의 적용을 제외하고 있고, 또한 선원에 대해서는 대부분의 규정에 적용되지 않고 선원법에 맡기고 있다. 공무원에 관해서는 노동기준법에 정부나 지방공공단체에도 이 법을 적용하는 뜻의 규정이 있으나 일반적 국가공무원은 전면적으로 적용에서 제외되고 있다. 단, 국가공무원법과 인사원 규칙에 위배되지 않는 한 노동기준법의 적용을 받도록 되어 있다. 또한 노동기준법의 적용을 받는 국영기업(이른바 4현업)의 직원들에게는 노동기준법이 적용된다. 지방공무원은 이른바 비현업 직원도 포함하여 노동기준법의 적용을 받지만 몇 가지 점에서 적용이 제외되는 규정이 있다. 그리고 노동기준법 이외의 근로자보호법규의 적용 범위는 노동기준법과 기본적으로 동일하다.

1) 일반적 적용범위

일본 노동기준법 제8조에서는 노동기준법이 적용되는 사업 또는 사업장을 구체적으로 열거하고 있다. 다만, 적용예외 사유로 동거의 친족만을 사용하는 사업, 또는 사업장, 가사사용인을 규정하고 있다.

적용사업 또는 사업장은 다음과 같다:

- ① 제품의 제조, 개조, 가공, 수리, 세탁, 선별, 포장, 장식, 손질, 판매를 위한 준비, 파괴 혹은 해체 또는 재료의 변조의 사업(전

기, 가스 또는 각종 동력의 발생, 변경 혹은 전도의 사업 및 수도의 사업을 포함)

- ② 광업, 석절업, 그 밖에 토석 또는 광물채취 사업
- ③ 토목, 건축, 그 밖에 공작물의 건설, 개조, 보존, 수리, 변경, 파괴, 해체 또는 그 준비 사업
- ④ 도로, 철도, 궤도, 삭도, 선박 또는 항공기에 의한 여객 또는 화물의 운송 사업
- ⑤ 도크, 선박, 안벽, 파지장, 정차장 또는 창고에서의 화물의 취급 사업
- ⑥ 토지의 경작 혹은 개간 또는 식물의 재식, 재배, 채취 또는 벌채의 사업, 그 밖에 농림 사업
- ⑦ 동물의 사육 또는 수산동식물의 체포 혹은 양식의 사업, 그 밖에 축산, 양잠 또는 수산 사업
- ⑧ 물품의 판매, 배급, 보관 혹은 임대 또는 이용 사업
- ⑨ 금융, 보험, 매개, 주선, 집금, 안내 또는 광고 사업
- ⑩ 영화의 제작 또는 영사, 연극 그 밖에 흥행 사업
- ⑪ 우편 또는 전기통신 사업
- ⑫ 교육, 연구 또는 조사 사업
- ⑬ 병자 또는 허약자의 치료, 간호, 그 밖에 보건위생 사업
- ⑭ 여관, 요리점, 음식점, 접객업 또는 오락장 사업
- ⑮ 소각, 청소 또는 도살 사업
- ⑯ 앞의 각 호에 해당하지 않는 관공서
- ⑰ 기타 명령에서 정하는 사업 또는 사업장

위의 제8조는 노동기준법이 적용되는 '사업 또는 사업장'의 범위를 열거하는 형식으로 규정하고 있지만 거의 전 산업을 망라하고 있다고 할 수 있다.

노동기준법이 근로자의 '인간다운 생활'을 영위하기 위해 필요한 근로조건을 최저기준을 정하는 것이므로, 모든 사업에 적용되는 것을 원칙으로 하고 있다. 따라서, 본 조의 취지는 노동기준법의 적용 범위를 한정하는 것이 아니라, 업종에 따라 근로시간 규제 등 노동기준법 적용

상의 취급을 달리하는 경우(예를 들면 제40조·제41조 등)의 종별화를 정한 것으로 해석해야 할 것이다.

위의 제⑰호의 ‘기타 명령으로 정하는 사업 또는 사업장’에는 현재 ① 변호사·공인회계사·변리사 등의 자유업, ② 파출부회, 속기사회 그 밖에 파출 사업, ③ 법 제8조 제1-15호의 사업에 해당하지 않는 법인 또는 단체의 사업·사무소가 포함된다.

2) 특별법에 의한 적용 제외

가) 선원

선원법의 적용을 받는 근로자에 대해서는 노동기준법 제1조 내지 제11조(총칙규정), 제117조 내지 제119조 및 제121조(총칙규정에 대응하는 별칙)를 제외하고 노동기준법은 적용되지 않는다(선원법 제6조 참조). 선원노동의 특수성을 감안한 것이라 할 수 있다.

나) 공무원

㉠ 국가공무원

일반직의 국가공무원에 대해서는 노동기준법 제정 당초에는 전면적으로 적용되었지만, 1948년 국가공무원법이 개정됨에 따라 적용되지 않게 되었다(국가공무원법 부칙 제16조).

다만, 특별히 법률이 제정되기까지의 사이에 국가공무원법 정신에 저촉되지 않고, 또 동 법에 기인하여 법률 또는 인사원 규칙에서 정해진 사항에 모순되지 않는 범위에서 노동기준법 및 동 법에 기인한 명령이 준용되는 것으로 하였다.

특별직에 속하는 국가공무원(동 법 제2조 제3항)에 대해서는 위의 부칙 제16조가 적용되지 않는다. 따라서 원칙적으로 노동기준법이 적용된다고 하겠으나 특별법에 의하여 법원 직원, 국회 직원, 자위대원 등에 대해서는 노동기준법이 적용되지 않는다.

또, 국영기업 노동관계법의 적용을 받는 국영기업(우정, 국유임야, 인쇄, 조폐)에 근무하는 현업직원³⁾(국영기업 노동관계법 제2조)에 대

3) 현업 직원은 공무원에 해당된다.

해서는 노동기준법은 원칙적으로 적용되지만(동 법 제40조 제1항), 국가공무원법이나 인사원 규칙에 의해서 노동기준법의 특례가 인정되고 있는 경우(예를 들면 연차유급휴가의 절차 등)에는 이에 따른다.

㉠ 지방공무원

일반직의 지방공무원에 대해서는 노동기준법은 일부를 제외하고 적용된다. 지방공무원법에 따라 이들에게 적용이 배제되는 규정과 그 이유를 보면 다음과 같다

우선 노동기준법 제2조(근로조건에의 노사대등 결정), 제32조의 3 내지 제32조의 5(플렉스타임제, 변형근로시간제), 제38조의 2 제2항 내지 제5항(사업장의 근로·재량근로에 관한 간주근로시간제), 제39조 제5항(연휴의 계획적인 부여), 제89조 내지 제93조(취업규칙)의 규정은 근로조건 조례결정의 원칙(지방공무원법 제24조 제6항)에 의해 적용이 배제된다

노동기준법 제24조 제1항(임금지급방법), 제75조 내지 제88조(재해보상)에 대해서는 특별규정(지방공무원법 제25조 제2항)과 특별법(지방공무원 재해보상법, 1967년)이 적용됨에 따라, 노동기준법 제102조(근로기준감독관의 직무권한)는 인사위원회 또는 지방공공단체의 장의 권한에 위임되기(지방공무원법 제58조 제4항) 때문에 적용이 배제된다

공립의무교육 제 학교 등의 교직원에 대해서는 교육직원급여특별조치법(1971년)에 의하여 제38조(할증임금) 규정이 적용되지 않고 동법 제33조 제3항(공무를 위하여 임시적으로 필요한 경우의 시간외근로)의 적용 특례가 인정되고 있다.

또한 지방철도·수도·가스사업 등 지방공공단체가 경영하는 지방공영기업(지방공영기업법 제3조 제1항)의 직원에 대해서는 지방공무원 재해보상법이 적용되기 때문에 노동기준법 제75조 내지 제88조가 적용되지 않고 이외에는 노동기준법이 적용된다.

단순한 노무에 고용되는 일반직의 지방공무원(지방공무원법 제57조)에 대해서도 동일하게 취급된다. 또한 특별직에 속하는 지방공무원

(동 법 제3조 제3항)도 노동기준법상의 근로자에 속하는 한, 노동기준법의 적용을 받는다.

다) 가내노동법

일본 경제의 저변을 지탱하는 존재이면서도 노동기준법의 적용을 받지 못하고 오랫동안 방치되어 온 가내근로자에 대하여 주로 최저공임과 안전위생의 면에서의 보호를 도모한다는 취지에서 가내노동법(1970년)이 제정되었다.

가내노동법의 정의에 의하면 가내근로자란 “물품의 제조·가공, 판매 또는 이들의 청부를 업으로 하는 자, 기타 이들의 행위에 유사한 행위를 업으로 하는 자 등으로부터 주로 노동의 대상을 얻기 위하여 그 업무의 목적물인 물품을 위탁받아 물품의 제조 또는 가공 등에 종사하는 자이며, 그 업무에 대하여 동거하는 친족 이외의 자를 사용하지 아니하는 것을 상태로 하는 자”이다(동 법 제2조 제2항). 행정해석은 이러한 정의에 관하여 동거하는 친족 이외의 자를 사용하지 아니하는 것을 상태로 하는 자가 종종 임시적으로 타인을 사용하더라도 가내근로자인 속성을 상실하는 것이 아니라고 본다.

동 법의 주된 내용은 위탁자에 의한 가내근로대장의 교부, 기입의무, 주변 지역에 있어서 동일 또는 유사한 업무에 종사하는 근로자의 근로시간을 넘지 않는 취업시간, 위탁 중지의 예고, 통화불·전액불·1월 이내의 정기일불 등의 가내근로심의회의 조사 심의의 결과를 존중하여 결정하는 최저공임, 안전위생에 관한 위탁자의 조치의무, 위탁자에 의한 신고 및 신고 의무 등의 위반에 대한 벌칙의 적용과 함께 규정되어 있다. 또 가내근로자의 업종에 따라서는 노동재해보험의 특별가입이 인정된다.

본 조 각 호에 해당되지 않는 사업은 거의 없기 때문에 본 법은 전 사업에 대하여 적용되고 있다고 할 수 있다. 다만, 본 법은 업종·업태에 따른 근로 태양의 차이에 의하여 특히 근로시간 등의 적용에 대해서 차이를 두고 있기 때문에 본 조 각 호에 업종을 열거하고 있는 것이다.

그러나 본 법의 적용이 제외되고, 다른 보호법규의 적용을 받는 경우도 있는데 첫째, 선원법에 의한 선원에 관해서는 본법 제116조에도 규정되어 있는 바와 같이, 본 법의 총칙과 벌칙을 제외한 규정들은 적용되지 않고, 둘째, 국가공무원 중 주로 소위 비현업 국가공무원에 대해서는 국가공무원법이 적용되고, 셋째, 지방공무원의 비현업 직원 중 일정 범위에 대해서는 근로기준감독기관의 직권이 미치지 않는다.

3) 근로시간 및 휴일상의 특례

다음 사업과 업무에 대하여는 그 특수성 때문에 이상에서 서술한 근로시간 및 휴일에 관한 원칙이 적용되지 않는다(노동기준법 제41조).

- ① 농·축산·수산업 종사자(1호)
- ② 관리감독자, 기밀사무취급자(2호)
- ③ 감시·단속근로 종사자(3호)

4) 야간근로에 대한 특례

노동기준법 제64조의 3에서는 만 18세 이상의 여성 근로자에 대하여는 오후 10시부터 오전 5시까지의 야간근로를 시키지 못하도록 하고 있다. 다만, 다음의 경우는 예외로 하고 있다.

- ① 제8조 제6호, 제7호, 제13호 혹은 제14호 또는 전화 사업에 종사하는 자
- ② 여자의 건강 및 복지에 유해하지 않은 업무로 명령으로 정하는 업무에 종사하는 자
- ③ 전 조 제4항에서 규정하는 명령으로 정한 것
- ④ 품질이 급속히 변하기 쉬운 식료품의 제조 또는 가공의 업무, 기타 당해 업무의 성질상 심야업이 필요하다고 인정되는 것으로서 명령으로 정하여진 업무에 종사하는 자(1일 근로시간이 상시 통상의 근로자의 근로시간에 비해 상당 정도 짧은 것으로 명령으로 정하는 시간 이내인 것에 한함)
- ⑤ 심야업에 종사하는 것을 사용자에게 신청한 자(명령으로 정하는 사업에 종사하는 자에 한함)로서 당해 신고에 의한 명령으로 정

하는 경우에 의해 사용자가 행정관청의 승인을 받은 경우

- ⑥ 제61조 제2항(심야업 금지 시간대의 변경) 및 제3항(교대제의 경우의 심야업 금지의 완화)의 규정은 만 18세 이상 여자의 심야업에 대해서 준용한다. 이 경우에 동 조 제2항 중 전항 및 동 조 제3항 중 제1항은 제64조의 3 제1항으로 대체하는 것으로 한다.
- ⑦ 전 제2항의 규정은 제33조 제1항의 규정에 따라 근로시간을 연장하거나 휴일에 노동시키는 경우에 대해서는 적용하지 않는다.

나. 근로자

1) 노동기준법상의 근로자

노동기준법 제9조에서는 근로자를 동 법 제8조의 사업에 종사하며 임금을 지불받는 자로 정의하고 있다. 이 근로자에 대해서 노동기준법에 의한 근로조건은 최저기준의 보호가 이루어지고 있고, 또한 노동기준법의 관련 법규인 최저임금법, 고용기회균등법, 노동안전위생법, 노동자재해보상보험법 등 실정법규와 해고권 남용법리 등의 판례에 따라 형성된 근로계약법리도 여기서 말하는 근로자에게 적용된다. 민법에서는 노무급부에 관한 전형 계약으로서 당사자의 일방적인 노무에 종사하는 것에 대해 보수를 지급하는 고용과 일의 완성에 대한 보수를 지불하는 청부, 법률행위를 하는 상대방에 위탁하는 위임 등을 규정하고 있다. 그러나 이들 모두 계약 형식에 따라 근로자가 사용되어지는자인 경우 노동기준법상 근로자로 본다.

노동기준법 제9조는 동 법의 보호 대상이 되는 근로자인가 아닌가, 즉 근로자성을 결정함에 있어 ① (사업에서)사용되는 것과, ② 임금을 지급받는 것 등 두 가지 조건을 요구하고 있는데, 동 법 제11조는 임금을 근로의 대상으로 규정하고 있고 근로의 대상인가 아닌가는 결국 사용되는 것의 대상인가 아닌가의 문제로 귀착되기 때문이다. 그러므로 근로자성을 결정함에 있어서는 사용되는 것이라는 기준이 가장 중요하게 되는데 이를 사용종속성 내지 사용종속관계로 이해하는 것이 일반적이다.

근로자 개념과 관련하여 실무상으로 많은 문제가 제기되어 왔기 때문에 오래 전부터 이에 대해서 활발한 논의가 있어 왔는데, 그 특징은 다음과 같다.

첫째, 근로자 개념에 관한 논의는 크게 두 가지 수준에서 진행되었다. 그 하나는 이러한 제반 노동관계법상의 근로자 모두를 포괄하는 의미에서의 노동법상의 근로자 개념, 즉 노동법의 기초 개념으로서 근로자 개념에 대한 논의였고, 다른 하나는 개별 법률에서 특히 노동기준법과 노동조합법에서 각 법률의 적용 대상으로 정하고 있는 근로자를 다른 여타의 노무공급자와 어떻게 구별할 것인가에 관한 논의이다. 이는 독일법상의 접근, 즉 노동법상의 통일적인 개념으로서 근로자 개념론이나 미국법상의 접근, 즉 개별 노동법규의 대상 확정을 위한 논의로서의 근로자 개념론 양자 모두를 포함한다는 점에 특징이 있다.

이 점은 일본이 독일과는 달리 근로자에 관해 실정법상 정의규정을 두고 있고 또한 그 정의규정이 각 법률에서 약간씩 다르다는 점에 의해서 개별적인 접근을 필요로 하면서도 동시에 근로자 개념에 관한 논의가 전통적으로 독일법상의 논의 특히 종속노동론의 강한 영향하에서 진행되어 왔다는 점과 관련이 있다.

둘째, 첫째의 특징으로 인해 개별 노동법, 특히 노동기준법과 노동조합법에서의 근로자 개념에 대한 접근에 있어서도 각 정의 규정과 입법 목적이 다르기 때문에 이를 달리 파악해야 함(개별적 접근)에 동의하면서도 그 기본적인 방법은 종속성의 유무에 의한다(통일적 접근)고 하는 일본법 나름의 접근방법을 형성하였다고 볼 수 있다. 그러나 이러한 다수설적인 접근방법에 대해서는 1970년대 이후 강한 비판이 제기되고 있고 특히 1980년대에 들어오면 일본의 학설 중에는 미국법의 접근방법을 많이 흡수한 견해가 상당히 유력하게 제기되고 있다. 이는 특히 새로운 고용, 취업 형태의 등장 등에 대응하기 위한 노력으로서 시도되고 있다.

셋째, 제2차 세계대전 전의 노동관계 입법에서 직업의 종류에 의한 적용이 있었던 점을 고려하여 노동기준법과 노동조합법에서는 근로자성의 판단에 있어 직업의 종류를 불문한다는 명문의 기준을 삽입하여

근로자성의 판단 문제를 상당히 순화시켰다고 할 수 있다.

일본에서는 근로자성을 결정하는 통일적인 기준을 마련하고자 노력하여 왔다. 그 중에서 대표적인 것이 '노동기준법의 시행의 실태 및 문제점에 관한 조사연구'를 행하기 위하여 노동대신의 자문기관으로서 설치된 노동기준법연구회의 활동이라고 하겠다. 동 연구회에서는 1979년과 1985년 두 차례에 걸쳐 근로자성 결정을 위한 기준을 제시하였는데, 특히 1985년의 보고서는 그동안의 학계의 논의를 상당히 수렴한 것으로 평가되고 있고, 현재 노동행정 실무에서 수용하고 있는 견해이기도 하다.

동 보고에서는 근로자성의 판단 기준에 관하여 형식적인 계약 형식이 어떠한가를 불문하고 실질적인 사용종속성을 종합적으로 판단할 필요가 있는 경우가 존재함을 중요하게 지적하였고, 이를 위해 구체적인 판단 기준이 명확하게 제시되어야 한다고 하면서, 근로자성의 판단 기준을 사용종속성에 관한 판단 기준과 근로자성의 판단을 보강하는 요소로 이분하여 논하고 있다.

우선 사용종속성에 관한 판단 기준으로서의 지휘감독하의 근로에 관한 판단 기준과 보수의 노무대상에 대한 그것으로 나누어 사용종속성의 판단 기준을 논하고 있고, 다음으로 보고는 이상의 판단 기준을 가지고도 사용종속성의 판단이 곤란한 한계적 사례가 있는 점에 주의하여 이러한 경우에는 사업자성의 유무와 전속성의 정도 등으로 말해지는 제 요소도 함께 감안한 종합적 판단을 할 필요가 있다는 점을 언급하였다. 구체적인 기준은 다음과 같다.

구체적인 적용사례를 보면 외무원(증권회사나 보험회사), 집금원(전력회사나 가스회사), 세일즈맨, 예능원(텔레비전, 영화 등에 출연), 밴드 맨, 재택근무자(속기, 워드프로세서 등) 등의 경우 고용 계약이 아닌 위임 또는 도급 계약의 형태로 체결되었고, 보수는 소액의 보장 부분이 있을 뿐 실적에 비례하여 지급되어 왔으며(비례제, 생산량제) 근로시간이나 근무 장소에 있어 구속이 적으며 취업규칙의 적용이 배제되고 사회보험에 들지 않았다는 점을 들어 근로자성을 부인한 사례가 있다.

2) 노동조합법상의 근로자

노동조합법 제3조에서는 근로자를 직업의 종류에 관계없이 임금, 급여, 기타 등 이에 준한 수입에 의해서 생활하는 자로 정의하고 있다. 이 근로자에 해당되는 자는 노동조합을 결성하여 이를 통해서 사용자와 단체협상을 할 수가 있다. 노동조합법상의 근로자와 노동기준법상의 근로자는 두 가지 법률 취지의 다른 점에서 일치하지 않는 경우도 있다. 노동기준법상의 근로자는 이 법에서 근로조건을 보호를 받아야 하는 자를 정한 것에 반해서 노동조합법상의 근로자는 단체활동의 보호나 단체협상 촉진 조성의 목적을 가지고 근로자의 범위를 정하고 있기 때문이다. 따라서 노동조합법상의 근로자는 임금 등에 의해서 생활하는 자이면 되므로 실업자도 포함된다. 급여의 결정방식이나 세제상으로 독립사업자로 인정되는 프로야구 선수도 노동조합법상의 근로자로 분류되어 프로야구선수회는 1985년에 도쿄도 노동위원회에 의한 노동조합의 자격 인정을 받고 있다.

다. 사용자

1) 노동기준법상의 사용자

사용자에는 노동기준법 등에서 정한 의무를 이행해야 할 사용자와 계약으로 정한 의무를 이행하여야 할 사용자가 있는데 양자는 반드시 일치하지 않는다. 고용 형태가 다양화하고 복잡한 상황에서는 모든 자가 어떤 의미에서 사용자로 의무를 지는가에 따른 판단은 어려워지고 있다. 노동기준법 제10조에서는 노동기준법 각 규정의 구체적인 책임을 지는 자를 정하고 있기 때문에 사용자를 사업주 또는 사업의 경영담당자 및 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대해서 사업주를 위한 행위를 하는 모든 자로 정의하고 있다. 이와 같은 정의에 합치되는 사용자가 노동기준법에서 정하는 의무를 이행하지 않은 경우에는 동 법 제117조 이하의 처벌 대상이 된다.

2) 근로계약상의 사용자

근로계약서상의 사용자는 근로계약의 주체인 자(법인 기업인 경우에는 법인)가 있어 임금지급 의무 등의 계약상의 의무를 지는 자이다. 이와 같은 의미에서 사용자는 원칙적으로 근로계약에서 명시한 사용자에게 한정되지만 최근 판례에서는 그 범위가 확장되고 있는 추세이다.

3) 노동조합법상의 사용자

노동조합법에서는 근로자에 대한 정의 규정은 두고 있으나 사용자에게 대한 정의 규정은 두고 있지 않다. 이는 노동조합법 전체의 공통 사용자가 정의되지 않고 각각의 영역마다 이루어지고 있다. 그 가운데 가장 문제가 되는 것은 부당노동행위 주체로서의 사용자이다.

2. 모집·채용

가. 근로자의 모집

채용 과정은 우선, 사용자가 근로자를 모집하는 것으로부터 시작된다. 근로자의 모집 활동은 다양한 형태로 이루어지고 있으나 특별히 제약을 받지 않는다. 그러나 문서 이외의 방법으로 직접 모집시 통상적으로 통근이 가능한 범위 내에서 실시할 경우에는 후생노동대신에게 신고하여야 하며, 또한 사용자가 피사용자 이외의 사람에게 위탁해서 실시하는 모집(위탁모집)은 반드시 후생노동대신의 허가를 받아야 한다.

근로자의 모집이 제3자의 직업소개를 통해서 이루어지는 경우에는 특별한 규제를 받는다. 그 이유는 전쟁 전 행해져 온 직업소개업자가 근로자의 이익을 고려하지 않은 계약, 인신매매, 중간착취 등의 폐해를 제거하기 위해서인데 직업안정법에서는 공적기관(공공직업안정소)에 의한 무료 직업소개사업을 설치하여 여기서 정한 원칙을 따르고 있다. 그리고 유료 직업소개는 특정한 기술을 필요로 하는 직업(미술가, 음악가, 예능가, 의사, 간호사, 가정부, 조리사, 통역 등)에 대해서만

이 후생노동대신의 허가 아래 수수료의 상한액을 정해 두고 인정되고 있다.

나. 근로자의 채용

1) 채용의 자유

근로계약의 당사자는 계약자유원칙에 근거하여 근로계약을 체결할 것인가 말 것인가, 또는 누구와 체결할 것인가에 대한 자유가 있다. 이를 사용자측 입장에서 보면 채용의 자유이다. 채용의 자유에 대해서는 조사와 시험에 의한 근로자의 선택과 근로자와의 계약 체결 강제와 같은 두 가지 문제가 발생한다.

2) 근로자의 선택

사용자는 응모자 가운데 어떤 기준에 의해서 어느 근로자를 채용할 것인가를 결정할 자유가 있다. 근로자를 선택할 때 판단 근거를 얻기 위한 적절한 방법으로 시험을 통해서 선발하는 것과 조사를 하는 것도 기본적으로 자유이다. 그러나 이들 과정에서 근로자의 사상과 신조에 관한 조사가 이루어져 이에 근거한 차별이 이루어질 위험성을 내포하고 있다.

3) 근로계약의 체결

사용자는 비록 근로자의 선택(채용 거부)이 위법이라 할지라도 그 사람과의 사이에서 근로계약을 체결하는 것은 강제사항이 아니다. 이 점은 소유권의 자유와 함께 근대 시민법을 지탱해 온 대원칙인 계약의 자유 가운데에서도 가장 근본적인 부분이다. 따라서 사용자가 가령, 사상이나 신조를 결정적인 이유로 근로자의 채용을 거부하여 이것이 위법이라고 인정된다손 치더라도 불법행위로서 사용자에게 손해배상 책임을 청구할 수 없으며 근로계약의 체결(채용) 자체는 강요받지 않는다. 단, 채용 거부가 부당노동행위에 해당되는 경우에는 행정기관에 의한 노동위원회의 구제조치로 고용을 명령할 수 있어 사용자는 그에

따른 공법상의 의무를 지게 된다.

4) 장애자의 채용

장애자의 고용촉진 등에 관한 법률은 사업주에 대하여 실제 장애자의 고용 노력 의무를 지게 하는 것 이외에는 각각의 종업원 수에 대한 정부령으로 정한 고용률을 달성할 때까지 신체장애자의 고용을 의무화하고 있다.

다. 채용 내정

1) 채용 내정의 법적 성격

일본에서는 신규 졸업예정자의 채용에 있어서 실제 업무에 들어가는 시기는 매년 4월부터이다. 그러나 현실적으로 입사 및 취로 개시의 상당 기간 이전의 시기에 사용자가 채용 내정을 통지하는 관행이 일반화되어 있다. 또한 중도채용의 경우에도 신규채용에 준해서 역시 취로 개시의 일정 기간 이전에 채용 내정을 하는 경우가 많다. 근로자가 채용 내정이 된다는 것은 한 기업에 한정되는 통례가 있어, 만약 어느 기업에 채용 내정이 결정되면 다른 기업에 신규채용될 가능성은 사실상 잃게 된다. 따라서 채용 내정이 취소되면 근로자는 많은 손해와 함께 실의에 빠지게 되는 문제가 발생한다. 1970년대에는 채용 내정의 취소 사례가 많이 발생된 근거로 근로자를 보호하기 위하여 채용 내정 성격을 둘러싼 논의가 활발했다. 현재 일본 대법원의 판례는 채용 내정 통지서를 받은 시점에서 근로계약이 성립된다는 결정이 우세하다.

한편, 공무원의 경우에는 지위의 설정과 변동에 대해 특별하고 엄정한 법 규제를 받고 있다. 따라서 명확한 임용행위(사령의 교부)에 의해서 비로소 공무원 관계가 이루어진다고 보고 있으며, 채용 내정은 채용 수속을 원만히 하기 위한 준비 행위에 지나지 않는다고 해석하고 있다.

2) 채용 내정의 취소

사용자에 의한 채용 내정 취소는 근로계약의 해약(해고)에 해당되므로 노동기준법 제10조에 의하여 30일 전 예고를 하여야 한다. 내정 기간 중 근로자측으로부터의 해약은 2주일 전에 예고하여야 한다.

라. 시용기간(試用期間)⁴⁾

1) 시용기간의 법적 성격

시용기간은 입사 후 근로자를 정사원으로서는 본 채용을 하기 전에 직업능력이나 기업 적응성을 검토하기 위한 제도이다. 많은 기업에서는 취업규칙에 일정 기간을 시용기간으로 하는 뜻을 정함과 함께 시용기간의 종료시 사원으로서 부적격하다고 인정될 때에는 본 채용은 하지 않는다는 규정을 두고 있다.

2) 본 채용의 거부

시용기간 처음부터 기간을 정하지 않는 근로계약이 성립된 경우 본 채용의 거부는 유보된 해고권의 행사에 의한 해고의 형태이다. 본 채용의 거부는 해고권 유보의 취지와 목적에 비추어 객관적이고 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 인정되는 경우에만 허가한다고 되어 있다. 실제 업무에 종사시켜 종업원으로서의 능력과 적합성이 결여된 경우라 할 수 있다. 그러나 본 채용의 거부는 본 채용 후의 통상적인 해고와는 전혀 다른 성격이라고 보는 견해가 많다.

마. 근로조건의 명시

사용자는 근로계약을 체결할 때 반드시 근로자에게 임금, 근로시간 및 기타 근로조건을 명시할 의무가 있다. 근로조건의 명시 의무는 공공직업안정소에서의 구인 신청이나 근로자를 모집할 때에도 마찬가지이다.

4) 우리나라에서는 수습 기간에 해당.

3. 고용계약

가. 근로계약의 기간

근로계약에는 기간을 정한 근로계약과 기간을 정하지 않은 근로계약이 있다. 일반적으로 이른바 종신고용을 전제로 한 정규 종업원의 경우에는 기간을 정하지 않는 계약에 의해 고용된다. 이에 비해서 기간을 정한 계약은 기간의 상한이 1년을 넘을 수 없다. 임시공이나 아르바이트 등 비정규직 고용이 이에 해당되는데, 이 경우 기간 도중의 해약은 원칙적으로 인정되지 않는 반면, 기간이 만료되면 그 계약은 자동적으로 종료된다. 이 뜻의 본래 취지는 근로자가 부당하게 장기간 계약에 의하여 구속되는 것을 방지하기 위한 차원이다.

그러나 예외 규정으로 1998년 법률 제112호의 개정예에 의해 1999년 4월 1일부터 전문직, 일정한 기간 내에 완료가 예정된 신규 사업의 전개를 위한 프로젝트 관련자, 만 60세 이상에 해당되는 고령자를 고용할 때의 근로계약에 대해서는 예외적으로 계약기간을 3년 이내로 할 수 있게 되었다. 이외의 근로계약에 대해서는 종전대로 기간을 정한 건설공사 등 일정한 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 것 이외에는 계약기간의 상한은 1년이다.

나. 근로자의 인권과 자유보장

1) 강제노동의 금지

노동기준법 제5조는 사용자가 폭행, 협박, 감금 등 기타 정신적 또는 신체적 자유를 부당하게 구속하는 수단에 의해 근로자의 의사에 반하는 노동을 강제하는 것을 금지하고 있다. 이 규정은 비인도적인 강제노동이 일본에서 널리 행해진 것을 반성하고 헌법 제18조의 이념을 노동관계에서 실현한 것이며, 위반한 사용자에게 대해서는 노동기준법상 가장 무거운 형벌에 처한다.

2) 중간착취의 배제

노동기준법 제6조는 법률에 의해 허가된 경우를 제외하고는 그 누구도 사업적으로 다른 사람의 취업에 개입하여 이익을 취해서는 안 된다고 정하고 있어, 근로계약의 당사자가 아닌 자가 노동관계의 성립 또는 존속에 관여하여 중간착취를 하는 것을 금지하고 있다.

3) 공민권행사의 보장

근로자가 노동기간 중 선거권 등 기타 공민으로서의 권리를 행사하거나 공적인 직무를 집행하기 위해 필요한 시간을 청구할 경우 사용자는 이를 거부할 수 없다. 주권자인 국민으로서 근로자의 공적인 권리 및 의무가 사용자에 대한 노동 의무보다 위에서 행사·수행되는 것을 방지하기 위한 취지이다. 단, 권리행사 및 직무 집행에 지장이 없는 한 사용자는 청구된 시간을 변경할 수 있다.

4) 손해배상 예정의 금지

사용자는 근로계약의 불이행에 대해서 위약금을 정해 두거나 손해배상액을 예정한 계약을 해서는 안 된다. 일반적으로 계약 위반에 대한 위약금이나 손해배상액의 예정은 손해액의 입증 및 산정의 곤란을 제거하기 위해서 허용되고 있다. 그러나 근로계약에서는 자주 과도한 금액의 배상 예정이 되어 근로자의 신분적 종속이나 퇴직의 자유를 제한하는 등 폐해가 많아 노동기준법에서는 이를 금지하고 있다.

5) 가불금 상쇄의 금지

사용자는 가불금과 기타 노동을 하는 것을 전제조건으로 하는 전대채권과 임금을 상쇄해서는 안 된다. 근로자 본인이나 친족이 사용자로부터 가불을 하거나 그 변제를 위한 사용자로부터 벗어나는 것을 방지하려는 취지에서이다. 금지되는 것은 임금과의 상쇄(임금에서 공제)에 그쳐 노동을 조건으로 하는 임금계약 자체는 유효하므로 사용자는 상쇄 이외의 방법으로 변제를 받을 수 있다.

6) 강제저축 금지

사용자는 근로계약에 부가하여 저축의 계약을 시키거나 또는 저축금을 관리하는 계약을 해서는 안 된다. 저축의 계약이란 제3자인 금융기관에 예금시키는 것을 말한다. 저축금 관리계약에는 사용자 자신이 저축금을 관리하는 경우와 금융기관에 예금한 뒤 사용자가 통장이나 인감을 보관하는 경우가 있다. 근로계약에 부가해서라는 의미는 모든 계약이 고용의 개시 또는 존속 조건으로서 근로자에 강제되는 것을 의미한다.

7) 황견계약의 금지

노동조합법에서는 고용조건으로서 근로자가 노동조합에 가입하지 않는 것 또는 노동조합을 탈퇴하는 것을 의무로 하는 약정을 부당노동행위로 금지하고 있다. 이와 같은 약정을 황견계약(yellow - dog contract)이라 하는데 황견계약은 헌법 제28조에서 보장된 근로자의 단결권을 침해하여 무효이다.

8) 신원보증계약의 규제

일본에서는 오래 전부터 근로자를 채용하는 데 있어서 신원보증제도를 시행해 오고 있다. 신원보증이란 단순히 인물의 확인이나 추천이 아닌 해당 근로자의 행위에 의해서 사용자가 손해를 입은 경우 보증인이 배상책임을 지는 것을 내용으로 하는 사용자와 보증인 사이의 계약이다. 이와 같은 계약도 물론 유효하지만 보증인의 책임이 부당하게 무거워지는 것을 방지하기 위하여 1933년 제정된 신원보증에 관한 법률이 제정되어 시행되고 있다.

다. 근로계약상의 권리의무

1) 노동제공의무와 임금 지불의무

근로계약은 근로자가 사용자에게 노동을 제공하고 사용자가 이에 대한 대가로 근로자에게 임금을 지불하는 계약이다. 현실적으로 이

와 같은 관계의 구체적인 내용이나 부수적인 사항에 대해서 세부적으로 정해져 있으며 근로자와 사용자 각각의 권리의무는 취업규칙, 단체협약, 개별적 합의, 관행 등을 고려하여 확정한다. 그러나 근로계약에서의 본질적인 의무는 근로자의 노동제공의무와 사용자의 노동임금 지불의무이다.

2) 사용자의 업무명령권

사용자가 의무수행을 하기 위하여 근로자에 대해 실시하는 지시와 명령을 통칭 업무명령이라 한다. 그러나 통상적인 업무명령과는 달리 뇌물제공, 담합, 관공서 등의 허위보고 등 위법행위나 선거운동, 종교활동 등 근로자 개인의 자유 침해에 해당되는 행위는 업무명령으로 볼 수 없다고 일본 법원은 판단하고 있다.

3) 부수적인 권리의무

근로계약에서 노동제공의무 및 임금 지불 이외에 근로자와 사용자는 각각 부수적인 의무를 지는데 이는 근로계약의 인적 계속적 성격 및 기업의 조직성을 반영한 신뢰 측면의 의무라 할 수 있다.

우선, 근로자측의 부수적 의무로서는 비밀유지의무 및 겸업금지의무가 있고, 근로시간 이외에도 직장 규율을 준수할 의무를 지는 기업질서준수의무 혹은 성실의무라 불리는 부수적인 의무를 지고 있다.

사용자의 부수적 의무는 직장에서의 생명과 건강을 위협으로부터 보호하고 배려해야 할 안전배려의무가 있다.

4) 취로청구권

일반적으로 노동제공은 근로자의 의무이다. 그러나 사용자가 어떤 이유로 근로자를 취로시키지 않는 경우 근로자는 그 기간 중 임금은 지급받지만 이와는 별도로 사용자에게 노동을 수령하는 것을 요구할 권리가 있다. 이는 취로청구권 유무의 문제이며, 구체적으로는 위법적인 해고가 이루어진 경우 취로방해배제가처분이 허용되는 형태로 분쟁이 이루어지는 경우가 많다.

4. 취업규칙

가. 취업규칙의 작성

1) 작성의무와 기재사항

평상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 일정한 사항에 대해서 취업규칙을 작성하는 것은 의무이다. 물론, 임시공이나 파트타임 근로자 등도 근로자인 이상 당연히 포함된다. 취업규칙에 규정된 사항(필요기재사항)은 제89조 제1항 제1호부터 제10호까지 정하고 있다. 이들 가운데 ① 업무의 시작과 종료시각, 휴식시간, 휴일 및 휴가에 관한 사항, ② 임금의 결정, 계산, 지불방법, 기산 시점, 지불 시기 및 승급에 관한 사항, ③ 퇴직에 관한 사항(해고, 퇴직, 정년 등을 포함)은 절대적 필요기재사항으로 규정되어 있어야 한다. 그 이외에는 사용자가 해당 제도를 실시할 경우에만 기재가 의무화되는 상대적 필요기재사항이며, 퇴직수당, 임시임금 및 최저임금, 식비 및 작업용품 등의 부담, 안전 및 위생, 직업훈련, 재해보상 및 업무 이외에 질병부조, 포창 및 제재, 기타 해당 사업장의 전 근로자에 적용되는 제도가 이에 해당된다. 한편, 사용자가 이들 노동기준법에서 의무를 지운 사항 이외에는 취업규칙에 기재하는 것은 자유이다(임의적 기재사항).

2) 의견청취의무

사용자는 취업규칙의 작성에 임할 때 사업장의 근로자 대표의 의견을 청취하여야 한다. 이 의견청취의무는 일단 작성된 취업규칙을 변경할 경우에도 적용된다.

3) 신고의무 및 주지의무

사용자는 작성된 취업규칙을 노동기준감독서장에게 신고하여야 한다. 취업규칙을 변경한 경우에도 역시 신고하여야 한다. 신고할 때에는 근로자 대표의 의견을 기록한 서면을 첨부해야 한다. 또한 사용자는 취업규칙을 평상시 작업장의 눈에 잘 띄는 장소에 게시하여 근로자

에게 주지시켜야 한다.

나. 취업규칙의 효력

1) 법령과 단체협약과의 관계

취업규칙의 내용은 법령 또는 해당 사업장에 적용되는 단체협약과 배치되어서는 안 된다. 법령의 위반이 인정되지 않는 것은 당연하지만 단체협약도 노사간의 합의에 의한 규범으로서 사용자가 작성한 취업규칙에 우선하여 이에 반하는 취업규칙의 규정은 무효이다. 노동기준감독서장은 법령 또는 단체협약에 저촉되는 취업규칙의 변경을 명령할 수 있다. 이는 취업규칙을 방치할 경우 사실상 근로자에게 적용될 위험성이 있기 때문이다.

2) 강제적 및 직접적인 효력

취업규칙은 각각의 근로계약과의 관계에서는 강제적이고 직접적인 효력을 인정하고 있다. 즉 취업규칙에서 정한 기준에 달하지 않는 근로조건을 정한 단체협약은 이 부분에 대해서는 무효가 됨으로써 무효가 된 부분은 취업규칙에서 정한 기준에 따르도록 하고 있다.

5. 고용계약의 종료

가. 해고의 예고 절차와 시기

1) 해고의 예고

노동기준법 제20조 제1항은 사용자가 근로자를 해고할 경우 적어도 30일 전에 예고를 하든지 아니면 30일분 이상의 평균임금(해고예고수당)을 지불할 의무가 있다. 해고예고의 일수는 평균임금을 지불한 일수만 단축시키므로 사용자는 예를 들어 10일분의 수당을 지불하고 20일 전에 예고할 수 있듯이 예고와 예고수당의 지불을 조합하여 시행할 수 있다.

2) 즉시해고와 예외인정

해고예고의무의 예외로 사용자는 다음 두 가지의 경우에는 예고와 예고수당지불을 하지 않고 근로자를 해고할 수 있다. 예고를 해야 되는 통상해고와 비교해서 이와 같은 예고가 없는 해고는 즉시해고라 한다. 그 예는 첫째, 천재지변과 기타 불가항력적인 사유 때문에 계속이 불가능한 경우이며, 사용자의 고의·중과실에 의한 사고, 금융난, 거래실패 등 경영상의 문제는 이에 해당되지 않는다. 둘째, 근로자에 책임을 지우는 사유에 근거한 해고를 할 경우이며, 근로자의 의무위반이나 비위행위에 의한 해고로서 해고예고제도에 의한 보호를 부정해도 괜찮을 정도로 중대하며 악질적인 것을 말한다.

3) 예고의무 위반의 해고의 효력

객관적으로 볼 때 즉시해고 사유가 발생하지 않았음에도 불구하고 사용자가 30일 전의 예고와 예고수당도 지불하지 않고 근로자를 해고한 경우 처벌 대상이 된다.

4) 해고예고제도의 적용제외

해고예고제도의 적용이 제외되는 사람으로서

- ① 일일 고용되는 사람
- ② 2개월 이내의 기간을 정하고 사용되는 자
- ③ 계절적 업무에서 4개월 이내의 기간을 정하고 사용되는 자
- ④ 수습기간 중인 자

등 네 종류의 근로자가 있다. 단, 어느 것이든 일정한 경우에는 이 적용이 인정되지 않아 적용이 필요하다.

5) 해고제한 기간

사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병으로 요양을 위한 휴업 기간 및 그 후 30일간, 여성 근로자의 경우 출산 전후로 휴업하는 기간 및 그 후 30일 동안은 그 근로자를 해고해서는 안 된다. 재취직이 곤란한 시기에 해고를 금지함으로써 근로자의 생활을 보호하고 안심하게

요양과 출산에 전념할 수 있도록 하는 취지에서이다.

6) 단체협약에 의한 해고절차의 규제

노동기준법상의 해고절차 규제와는 별도로 단체협약에서도 해고의 사전절차에 의한 협의조항이나 동의조항이 인정되고 있다. 이들 조항에 위반하는 해고는 무효가 된다.

나. 해고 이외의 근로계약 종료의 사유

1) 계약기간의 만료

기간이 정해진 근로계약은 그 기간이 만료될 경우 계약은 당연히 종료된다. 이는 자동적인 계약 종료 사유가 되며 재의사표시를 할 필요는 없다. 기간 만료시 이전 계약을 갱신하거나 혹은 새로운 계약을 체결하는 것도 가능하지만 이는 각 당사자의 자유의사에 맡기도록 하고 있다.

2) 사직과 합의 해약

사직에 관해서는 노동기준법의 규제를 받지 않으므로 민법의 제 규정을 따르고 있다. 합의 해약은 당사자 쌍방의 의사에 의하여 예고기간 등의 규제는 없고, 기간의 정한 것의 유무에 관계없이 해약을 신청한 것에 대해 상대방이 승낙한 시점에서 효력이 발생한다.

3) 정년제

일본의 정년제는 고령자고용안정법에서 정한 정년연령은 60세로 정하여져 있고, 기업의 노력사항으로 65세까지 늘리도록 권장하고 있다. 그러나 최근 들어 근로자 정년연장 움직임이 전세계적으로 확산되고 있는 추세에 따라(오스트리아가 2003년 초 정년을 60세에서 65세로 늘린 데 이어 독일과 영국도 정년연장 계획을 발표) 일본 정부는 후생노동성 산하 고령자고용대책연구회가 발표한 보고서를 토대로 고령자고용안정법 개정안을 마련, 2004년 연금개혁과 함께 정년연장을 65

세로 법제화한다는 방침을 예고하고 있다.

2001년부터 단계적 연금수급 연령 조정에 착수, 현재 61세로 되어 있는 남자의 연금개시 연령을 2025년까지 65세로 높이기로 함에 따라 후생노동성은 정년을 65세로 연장하고, 퇴직자의 의무적 재고용을 법제화함으로써 고령자의 고용을 확대할 계획이다.

특히, 현재 기업의 노력사항으로 되어 있는 65세까지의 고용보장을 의무조항으로 전환, 정년 이전에 나이를 이유로 퇴직을 강요하는 기업을 처벌하는 방안도 검토 중이다. 그러나 정년까지 의무고용 방침과 관련, 기업주들의 반발이 예상되어 입법 과정에서 진통이 예상된다.

다. 근로계약 종료에 따른 법 규제

1) 금품의 반환과 노동 및 사회보험의 절차

사용자는 근로자의 퇴직 또는 사망의 경우 권리자(본인 또는 상속인)의 청구가 있으면 7일 이내에 임금을 지불하고 근로자의 권리에 속하는 금품을 반환하여야 한다. 단, 퇴직금에 대해서는 취업규칙 등에서 별도로 지불 시기가 정해져 있으면 그에 따르도록 하고 있다.

2) 사용증명

근로자가 재취직을 하기 위하여 종전의 직장에서 지위나 근무경력 등의 증명을 청구할 경우 사용자는 교부할 의무가 있다.

3) 퇴직금 지불

퇴직금은 법률로 정해진 지불의무는 아니지만 단체협약이나 취업규칙에서 규정한 지급 조건을 충족시킨 경우 근로자는 퇴직금 청구권을 갖는다. 퇴직금의 지불 시기는 취업규칙에서 퇴직금의 규정을 둔 경우에는 필요기재사항이다. 퇴직금 청구권의 시효는 일반적인 임금과는 달라 5년이다.

4) 퇴직 후 사용자 비밀의무 및 경쟁업체 취직금지의무

근로계약의 종료에 의해 노무 제공을 하는 근로자의 근로계약상 의무는 소멸하는 것이 원칙이다. 그러나 사용자의 업무와 경쟁하는 다른 기업에 재취직하여 재직 중 알게 된 비밀이나 노하우를 이용하여 고객을 탈취하는 등의 문제가 발생되고 있다.

V. 근로조건

1. 임금

가. 임금의 구성요소

1) 임금체계와 제 수당

일본의 임금체계는 크게 매월 받는 월례임금과 그 외의 특별임금으로 구성되며, 월례임금액은 근로계약에 의해 그 금액이 정해져 있는 소정내 임금(기본급 및 제 수당)과 매월 노동 실적에 따라 금액이 변화하는 소정외 임금(시간외, 휴일노동수당, 심야수당 등)이 있다. 특별임금으로서는 일시금(연말, 하계상여금 등)과 퇴직금 등이 있다.

소정내 임금으로서의 제 수당은 일반적으로 직무수당과 생활수당으로 나뉜다. 직무수당에는 근로자가 담당하는 노동의 형태나 개성을 평가하여 지급되는 수당(직무수당, 기능수당, 특수근무수당, 교체수당 등)과 근로자의 출근율이나 근로의욕의 향상을 목적으로 지급되는 수당(정·개근수당, 업적수당 등)이 있다. 생활수당은 근로자의 생활상 지출비를 근무 내용과는 무관하게 보조하는 것으로서 가족수당, 주택수당, 단신부임수당, 통근수당 등이 있다. 이와 같이 제 수당의 종류가 풍부하여 임금총액에서 차지하는 비율이 높은 것이 일본 임금체계의 특징이다.

종신고용제와 연공서열제로 대변되는 일본의 기업들은 임금 결정시 기본급의 금액을 임금표에서 정하고 있다. 매년 1호봉씩 상승하는 제도(정기 승급제)를 이용하는 기업이 많지만 현재는 성과급제로 전환하는 기업이 늘어나는 추세이다. 임금은 단체협상을 통하여 물가상승률 등을 고려한 임금표의 금액을 개정하는 것을 베이스 업이라고 말하는데 일본의 관행은 주요 노동조합(혹은 단위산업)이 매년 실시하는 단

체협상에 의해 베이스 업의 상승률이 결정되어 다른 노동조합이나 미조직 근로자의 임금상승률에 파급되는 춘투(春鬪)방식을 취하고 있다.

2) 일시금(상여)

연말이나 하계휴가시에 지급되는 일시금은 취업규칙이나 근로계약으로 정해져 있는 한 임금으로 볼 수 있다.

3) 퇴직금

노동기준법에서의 퇴직금은 퇴직수당이라고 하는 용어 아래 임금과는 상대적으로 구별되어 사용되고 있다.

현행의 법정 퇴직금제도는 본래 실직 후의 근로자의 생활안정을 도모하기 위한 것이기 때문에 원칙적으로는 국민연금이나 고용보험 등의 사회보장 메커니즘을 통해 처리되어야 함에도 불구하고 의무적으로 사용자에게 재원을 부담시킨 만큼 법제도적 타당성에 대해서도 논란의 여지가 있다. 또한 현행법상 퇴직금제도와 관련하여 기업연금제도의 전환이 검토되는 등 제도적 개선이 모색되고 있기 때문에 한시적으로 특수고용직에게는 적용을 유예시키는 방안이 강구 중이다.

나. 임금지불의 규제

1) 임금지불의 원칙

노동기준법에서는 임금지불 방법으로 다음과 같은 원칙을 정하고 있다.

- ① 통화지불의 원칙
- ② 직접지불의 원칙
- ③ 전액지불의 원칙
- ④ 매월 1회 이상, 정기적인 지불원칙.

2) 비상 지불

근로자는 본인 및 부양가족의 출산, 질병, 재해, 결혼, 사망, 어쩔

ii 일본의 노동관계 법·제도

수 없는 사유에 의한 귀향 등의 경우에는 매월 지불 기일 이전이라도 임금지불을 청구할 수 있다.

3) 임금과 퇴직금의 시효

임금청구권의 소멸 시효는 2년, 퇴직금청구권의 소멸 시효는 5년으로 정하고 있다.

다. 휴업수당

근로자가 노동을 제공하여야 함에도 불구하고 사용자측으로부터 발생한 원인에 의해 취로가 불가능하여 그 결과 임금이 전혀 지불되지 않는 등 근로자의 생활에 과도한 부담이 되는 경우 사용자에게 평균임금의 60% 이상의 수당을 지불하도록 강제규정을 두어 근로자의 생활을 보장하는 휴업수당제도가 있다.

라. 최저임금의 규제

임금의 결정은 본래 당사자의 자치에 속하는 것으로서 노사가 제정하는 노사협약의 영역이다. 법률에 의한 최저임금의 규제는 이와 같은 협약으로 보호받지 못하는 근로자에 대해서 협약을 보완하는 기능을 가진다. 일본의 최저임금법은 1959년 노동기준법상의 최저임금제도를 분리 독립하여 제정되었으나 그 후 최저임금 결정 방식을 정리 통합하는 목적으로 대폭 개정되었다.

최저임금의 결정 방식에는 협약에 근거한 지역별 최저임금 방식과 최저임금심의회 방식이 있다. 지역별 최저임금 방식은 협약최저임금이 대부분의 근로자에게 적용되는 경우 노사협약에 근거한 신청에 의하여 후생노동대신 또는 각 시·도 노동기준국이 동종 업종의 근로자와 사용자에게 적용하는 것을 결정하는 것으로서 단체협약의 지역적 일반 구속력의 제도와 성격이 비슷하다. 현실적으로는 협약에 근거한 지역별 최저임금은 충분히 기능을 하지 못하여 최저임금심의회 방식이 일반적

으로 사용되고 있다.

최저임금심의회 방식에는 지역별 최저임금과 신산업별 최저임금 두 가지 제도가 있다. 지역별 최저임금은 각 시·도마다 지방최저임금심의회의 심의에 따라 각 시·도 노동기준국이 결정한다. 전국적으로 일률적인 최저임금제도를 실현하여야 한다는 주장이 있으나 현재까지 이는 달성되지 못하고 있다. 신산업별 최저임금은 산업 내의 같은 업종의 기간근로자의 1/2 이상이 임금의 최저액을 정하는 단체협약의 적용을 받는 경우 노동조합 또는 사용자의 신청에 의해 최저임금심의회에서 심의되어 그 산업에 대해서 가장 높은 최저임금을 결정한다.

2. 근로시간

근로시간이란 사용자의 지휘감독하에 있는 시간을 말하며, 원칙적으로는 업무의 시작 시각부터 업무의 종료 시각까지의 구속 시간에서 휴식시간을 제외한 시간을 말하므로 실제 업무에 종사하고 있는가는 필요하지 않아 대기시간도 근로시간으로 간주하고 있다. 더욱이 본래의 업무만이 아닌 업무 개시 전의 준비시간, 종료 후의 정리시간도 근로시간으로 간주한다.

가. 근로시간 단축정책

일본의 노동기준법상의 근로시간 규정은 연간 총 근로시간이 2,100시간이던 것을 1987년 대폭적인 법 개정으로 인해 1,800시간으로 단축되었다. 이와 같은 배경으로는 선진국과 비교하여 너무 많은 근로시간과 기업별 조합의 규제력 한계, 여가를 즐기려는 환경 부족으로 근로시간의 단축에 대한 자세가 부족하여 법에 의한 근로시간 단축정책의 대두를 들 수 있다.

1987년 개정은 법정 근로시간의 단축과 동시에 변형근로시간제·플렉스타임제나 재량노동 간주근로시간제 등 근로시간 규제의 유연화를 위한 수단을 신설하거나 확대하였다. 이는 서비스 경제화된 현대사

회의 노동에 대응하기 위한 조치를 취함과 동시에 합리적인 시간 배분과 시간 관리에 의한 근로시간의 단축을 의도한 정책이 반영되었다고 볼 수 있다.

법 개정에 따라 1987년도 연간 총 실근로시간은 2,120시간이었지만 1993년에는 1,909시간이었고, 6년간 211시간, 연평균 35.1시간으로 빠르게 근로시간의 단축이 진전되었다.

1987년 노동기준법 개정(1988년 4월부터 실시)의 주요 골자는 1주 법정 근로시간은 48시간에서 40시간으로 대폭 단축하고, 이를 단계적으로 실시하는 내용이었다. 종전 8시간 근로의 원칙은 1987년의 법개정을 통하여 1주 40시간의 원칙으로 개정되었지만, 그 당시에는 근로시간 단축의 목표를 선언하고자 하는 의미가 강하였다. 그 결과 부칙 제131조에 정한 정부령(노동시간령 제1조)에 의하여 제1단계로 주 46시간제가 적용되었다. 이어서 제2단계로서 1990년의 노동시간령의 개정을 통하여 1991년 4월부터 주 44시간으로 단축되었다. 그리고 제3단계로 1993년 근로기준법 개정을 통하여 1994년 4월부터 주 40시간제로 이행하게 되었다.

단, 각 단계의 법정 근로시간에 대하여는 중소기업에의 배려로서 그때마다 일정 규모·업종의 사업에 대한 유예조치가 설정되었다. 제3단계에서는 일부 규모·업종의 사업에 대하여는 3년간 주 44시간제로 유예되어지고, 주 40시간제는 1997년도부터 산업 전체로 적용되고 있다.

나. 법정 근로시간

임금수준이나 임금체계 등의 결정은 기본적으로 노사 교섭에 맡겨지고, 이와 관련한 법규는 최저기준으로서 기능하는 데 반하여, 근로시간의 경우에는 그 제도의 구조와 기준, 그리고 법에 의한 규제의 정도가 강하다. 따라서 이와 관련된 법규는 표준 기준으로 기능하기 때문에 그 나라마다의 노사관계의 실태를 반영한다.

다시 말해서 일본의 법정 근로시간과 관련한 특색은 변형근로제와

플렉스타임제의 도입 여부, 시간외근로의 요건과 가산율, 연차유급휴가의 성립 요건과 일수에서 엇볼 수 있다.

〈표 V-1〉 산업별 법정 근로시간

업 종	규모				
	301인 이상	101~ 300인	31~ 100인	10인~ 30인	1인~ 9인
제조업(제1호)	40	40	40	40	40
광업(제2호)	40	40	40	40	40
건설업(제3호)	40	40	40	40	40
운수교통업(제4호)	40	40	40	40	40
화물취급업(제5호)	40	40	40	40	40
임업(제6호)	40	40	40	40	40
상업(제8호)	40	40	40	40	44
금융·광고업(제9호)	40	40	40	40	40
영화연극업(제10호)	40	40	40	40	44
통신업(제11호)	40	40	40	40	40
교육연구업(제12호)	40	40	40	40	40
보건위생업(제13호)	40	40	40	40	44
접객오락업(제14호)	40	40	40	40	44
청소식육처리업(제15호)	40	40	40	40	40
관공서(제16호)	40	40	40	40	40
기타 사업(제17호)	40	40	40	40	40

주: 1) 업종 분류는 노동기준법 별표 제1에서 열거한 분류임. 규모는 전체 기업의 규모를 의미하는 것이 아니라 공장, 지점, 영업소 등의 각각의 사업장마다의 규모를 말함.

2) 초등학교, 중학교, 고등학교, 중등교육학교, 맹아학교, 간호학교 및 유치원 등의 교직원에 대해서는 2002년 3월 31일까지 주 44시간임.

1주 40시간

1주 40시간(1997년 3월 31일까지 주 40시간 노동제의 적용이 유예된 사업장)

1주 44시간(특별조치로 주 44시간까지 인정된 사업장)

일본의 법정 근로시간은 소정근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간 초과하여서는 아니 된다고 근로기준법 제32조 제1항에서 정하고 있다. 법정 근로시간을 초과하여 시간외근로를 시키려면 과반수 종업원을 조직하는 노동조합 또는 과반수 종업원을 대표하는 자와의 서면협정을

체결하고, 이를 근로기준감독서에 신고하여야 하며(동 법 제36조), 시간외근로 등에 대해서는 25%의 가산임금을 지급하여야 한다(동 법 제37조).

1987년부터 제1단계, 제2단계, 제3단계를 거친 개정에 의해 1994년 4월 1일부터 주 40시간제가 정식으로 실시되어 사용자는 근로자를 휴식시간을 제외하고 1일 8시간, 1주일에 40시간을 넘는 노동을 시켜서는 아니 된다고 명시하고 있다.

현재 일본의 1주간 법정 근로시간은 사업장의 규모와 업종에 따라 <표 V-1>과 같이 시행되고 있다.

다. 변형근로시간제⁵⁾와 플렉스타임제⁶⁾

법이 정한 변형근로시간제의 요건을 충족시키면(제32조의 2, 제32조의 4 참조) 법정 근로시간을 일정 기간에 걸쳐 변형적으로 배분할 수가 있다. 업무의 개시 시각과 종료 시각의 결정을 근로자에 위임하는 플렉스타임제도가 일정한 요건하에서 도입되고 있다(제32조의 3).

노동기준법에서는 법정 근로시간 틀의 수정형으로 1주일 단위, 1개월 단위, 1년 단위와 같은 세 종류의 변형근로시간제와 플렉스타임제(재량노동제도)를 정하고 있다. 그 이전에는 4주간 단위의 변형근로시간제(현재의 1개월 단위)만이 있었으나 1987년 개정에서는 1주일 단위, 1개월 단위, 3개월 단위였고 1993년 개정에서는 3개월 단위가 1년 단위로 확대되었다.

재량노동제도(플렉스타임제)는 1987년 노동기준법 개정에서 연구 개발직이나 디자이너 등의 전문직에만 도입이 인정되었지만 2000년 4월부터는 기획, 입안, 조사, 분석을 하는 본사 등의 기획업무에 종사하는 근로자에게도 적용이 확대되었다.

5) 일정기간 단위로 그 기간 중 주당 평균 근로시간 수가 주당 법정 근로시간 수 이내임을 조건으로 1주 혹은 1일 법정 근로시간을 초과한 소정근로시간의 설정을 허용하는 제도이다.

6) 일정 기간 내에 일을 해야 할 총 시간 수를 결정한 뒤 각 일(日)별로 일의 개시 시각과 종료 시각을 각각의 근로자에게 결정을 위임하는 제도.

변형근로시간제는 업무 사이클이 주 40시간, 1일 8시간의 틀에 적합하지 않는 사용자를 위한 유연화 조치이지만, 동시에 사업의 바쁘고 한가함에 맞추어 근로시간을 효율적으로 배치하는 것에 의해 시간외 노동의 소멸이나 휴일의 증대를 가져와 총 근로시간의 단축을 꾀하는 방식이다. 그러나 이 제도는 근로시간이 집중하는 시기에 근로자에게 과중한 부담이 될 위험성이 있다.

이와 같은 변형근로시간제에는 1개월 단위의 변형근로시간제⁷⁾, 플렉스타임제, 1년 단위의 변형근로시간제⁸⁾, 1주간 단위의 비정형적 변형근로시간제⁹⁾ 등 네 종류가 시행되고 있다.

플렉스타임제는 단위 시간의 법정 근로시간 수의 틀 내에서 탄력적인 시간 배분이 이루어지는 것은 변형근로시간제와 비슷하나 각 일(日), 각 주(週)의 법정 시간 틀 그 자체가 없는 점이 결정적으로 다르다. 사용자가 아닌 근로자 자신이 각 일의 근로시간 수를 결정하는 것이 플렉스타임제의 포인트이다.

3. 휴식·휴일·시간외노동

가. 휴식

사용자는 근로시간이 6시간을 초과한 경우 45분 이상, 8시간을 초과한 경우에는 1시간 이상의 휴식시간을 근로시간 도중에 부여해야 한다. 따라서 1일 소정근로시간¹⁰⁾이 8시간이라면 휴식시간은 45분이면

-
- 7) 1개월 단위의 변형근로시간제는 1개월 가운데 월초에는 비교적 여유가 있으나 월말에는 업무가 집중되는 회사나 직장에서 이용하기 쉬운 타입으로서 1개월 이내의 일정한 기간 가운데 월말에는 비교적 긴 소정근로시간을 편성해 휴일도 적게 쉬는 대신에 월초에는 휴일이 많아 소정근로시간도 단축함으로써 근로시간을 단축시키려는 의도의 제도이다.
 - 8) 1년 단위의 변형근로시간제는 1개월을 초과하여 1년 이내의 일정 기간 가운데 업무의 과중에 맞추어 소정근로시간과 휴일을 포함하여 1주당 근로시간이 40시간을 넘기지 않는 제도이다.
 - 9) 1주간 단위의 비정형적 변형근로시간제는 소매업, 숙박업소, 음식점 등에서 상시 고용근로자가 30인 미만의 사업장에서는 1주간 법정 근로시간의 범위 내에서 1일 10시간까지 근로가 가능하도록 하는 제도이다.

되나 시간외노동을 시키는 경우에는 합해서 1시간의 휴식시간을 부여하여야 한다.

나. 휴일

사용자는 근로자에 대해서 매주 적어도 1회 이상의 휴식을 주어야 한다. 휴일이란 근로계약상 미리 정한 노동의무가 없는 날을 말한다. 주 5일 근무제를 시행하고 있는 경우에는 그 중 하루만이 노동기준법 제35조에서 정한 법정 휴일이다.

다. 시간외노동과 휴일노동

시간외노동과 휴일노동은 법정 근로시간 및 법정 휴일에 노동하는 것을 말하는데 이는 노동기준법상의 본래 원칙에서 말하는 허가되지 않은 노동이다. 그러나 노동기준법에서는 비상 사유 등에 근거한 경우 및 사업장 협정이 체결되어 신고된 경우에는 예외적으로 시간외노동과 휴일노동이 인정되고 있다. 근로자가 일상적으로 직면하는 시간외노동과 휴일노동은 사용자와 사업장 내에서의 과반수 조합 및 과반수 대표자와의 사이에서 체결된 서면협정에 근거하여 이루어져야 한다(36협정 참조).

라. 할증임금

사용자는 법정 기준을 초과한 시간외노동과 휴일노동을 시킨 경우에는 통상근로시간 또는 노동일의 계산의 25% 이상 50% 이하의 범위 내에서 명령으로 정한 율 이상의 할증임금을 지불해야 한다. 명령으로 정한 할증률은 통상적인 날의 시간외노동의 경우 25%, 휴일노동의 경우에는 35%이다. 또한 심야노동(오후 10시부터 오전 5시까지)을

10) 미리 정한 작업시작 시각부터 작업 종료까지의 시간을 소정취업시간, 그리고 휴식시간을 제외한 시간을 소정근로시간이라 한다.

〈표 V-2〉 법정 근로시간외 근로시간의 상한

일정기간		시간외 근로시간의 상한
주 또는 월 단위 기간	1주간	15시간
	2주간	27시간
	4주간	43시간
	1개월	45시간
	2개월	81시간
	3개월	120시간
1년간		360시간

시킨 경우에도 할증임금의 지불이 필요하며 그율은 25% 이상으로 정하고 있다.

마. 적용 제외

사업 또는 업무의 성질에 따라 근로자에 대해서 노동기준법상의 근로시간 등에 관한 규제를 적용하는 것이 적절하지 않는 경우도 있다. 노동기준법 제41조는 그와 같은 근로자에 대해서 농수산업에 종사하는 자, 관리감독의 지휘에 있는 자 또는 기밀사무를 취급하는 자 및 감시 또는 연속적인 노동에 종사하는 자(단, 허가를 조건으로 하는)를 들어 이들에 대해서는 근로시간, 휴식 및 휴일의 관한 특례 규정으로 다음과 같이 적용을 제외하고 있다.

다음 사업과 업무에 대하여는 그 특수성 때문에 이상에서 서술한 근로시간·휴일에 관한 원칙이 적용되지 아니한다(근로기준법 제41조):.

- ① 농·축산·수산업 종사자(제1호)
 - ② 관리감독자, 기밀사무 취급자(제2호)
 - ③ 감시·단속근로 종사자(제3호)
- ①항은 기후 등 자연현상에 좌우되는 사업이기 때문이다.
③항 가운데 단속적 근로는 수위, 초·중등학교의 잡급직원(用務

員), 중역전용차의 운전사, 숙직·일직 등도 이에 해당한다. 감시근로, 단속근로도 적용제외를 위해서는 근로기준감독서장의 허가가 필요하다.

②항의 관리감독자는 실제상으로 가장 중요한 적용제외이다. 관리직이 됨과 함께 시간외수당이 지급되지 않는 법적 근거가 여기에 있다. 그 요건(기준)으로서는

- (a) 노무관리에 관하여 경영자와 일체적 입장에 있을 것
- (b) 출사·퇴사에 관하여 엄격한 규제를 받지 않고 자기의 근무에 대해 재량권을 가질 것
- (c) 그 지위에 어울리는 특별수당(관리직수당)이 지급될 것이 행정지침에 설정되어 있을 것 등이다.

라인에는 없는 스텝직도 라인 관리직과 동격 이상으로 위치지워지고, 경영상 중요 사항의 전면·입안을 행하는 자는 관리·감독직에 해당하는 것으로 되어 있다.

실제 기업에 있어서는 중·고령층의 증대 속에서 관리직과 직위상 동격인 자는 모두 관리직 취급을 하고, 그 행정지침의 의의는 대단히 크다. 말하자면 연봉제를 도입하는 경우도 스텝관리직을 포함한 관리직에 대하여는 시간외수당을 고려하지 않고 제도를 설계하는 것이 가능한 것으로 되어 있다.

4. 휴가·휴업·휴직

가. 휴가

노동법에서는 연차유급휴가, 생리휴가, 출산전후 휴업 등이 규정되어 있고, 육아휴업법에서는 육아휴업이 근로자의 권리로 보장되어 있다. 그리고 각 기업의 단체협약이나 취업규칙에서는 그 이외의 휴가제도(경조휴가, 병가, 리플레쉬 휴가 등)가 정해져 있다. 그 내용은 다양하며, 장기적인 휴가(육아휴업, 리플레쉬 휴가 등)와 단기휴가(생리휴가, 경조휴가 등), 연차휴가와 같이 근로자가 자유롭게 결정하는 휴가와 출산전후 휴업과 같은 필연적으로 정한 휴가가 있다. 또한 연차휴

가는 휴가기간 동안의 임금지급이 의무사항임에 비해 그 외의 휴가와 휴업기간 동안의 급여지급은 의무사항이 아니다. 단, 출산 전후 휴업에 대해서는 건강보험에서 출산수당의 형태로 소득이 보장되어 있다.

1) 연차유급휴가

연휴권(연차유급휴가의 권리)은 노동기준법 제39조 제1항 및 제2항의 요건을 충족하여 근무한 근로자에게 발생하게 되는데, 즉 근로자가 6개월간 계속해서 근무하고 총 노동일수의 80% 이상 출근한 경우가 이에 해당된다. 이 요건을 충족한 근로자에게는 6개월간 계속 근무한 익일부터 10일간의 연휴권이 발생한다. 1년 6개월 이상 계속 근무한 경우에는 전년도 1년간 계속 근무일수의 80% 이상을 출근하면 당해 연도에는 1일이 가산된 연휴가 부여되고 이 가산일수의 상한선은 20일까지 인정된다. 만약 전년도에 총 노동일수의 80% 이상 출근하지 못하였을 경우에는 그 해에 80% 이상 출근하면 익년도에 2일간이 가산된다(표 V-3 연차유급휴가 부여일수 참조).

파트타임 가운데 1주일의 총 근로시간이 35시간 미만이며 총 노동일수가 4일 미만인 사람에 대해서는 통상 근로자의 1주일 노동일을 5일, 7일로 소정의 노동일수의 비율에 따라 연휴권이 부여된다. 예를 들면, 1주일 소정의 노동일수가 4일인 파트타임 근로자는 6개월 계속 근무한 후에는 7일의 연휴권을 취득할 수 있다(구체적인 취득일수표는 노동기준규칙 제24조의 3 참조).

연차유급휴가는 원칙적으로 근로자가 청구하면 사용자는 그 시기와 관계없이 이를 부여하여야 한다. 단, 청구되는 시기에 유급휴가를 부여하면 사업에 정상적인 운영에 방해가 되는 경우에는 다른 시기로 변경해서 부여할 수 있다(법 제39조 제4항 참조). 또한 근로자 대표와의 서면에 의한 노사 협정으로 연차유급휴가를 부여하는 시기에 대해 정함에 의해 연차유급휴가일수 가운데 5일을 넘지 않는 부분에 한해서 연차유급휴가의 계획적인 부여를 할 수 있다(법 제39조 제5항).

연차유급휴가를 취득한 근로자에 대해 휴가일수를 결근으로 처리해 정·개근수당을 지급하지 않거나 급여를 감액하는 불이익 취급을 해서

〈표 V-3〉 연차유급휴가 부여일수

근속연수	6개월	1년 6개월	2년 6개월	3년 6개월	4년 6개월	5년 6개월	6년 6개월	7년 6개월	8년 6개월
2001년 4월 1일 이후	10일	11일	12일	14일	16일	18일	20일		

는 아니 된다고 법 제136조에 명시하고 있다.

그리고 연차유급휴가 기간 중의 임금에 대해서는 그 기간 동안 취업 규칙 등의 규정에 의해 그 일수만큼 통상임금 또는 평균임금을 지불하여야 한다. 단, 근로자의 과반수 이상으로 조직된 노동조합이 근로자의 과반수를 대표하는 자와의 노사 협정에 의해 건강보험법 제3조에서 정한 표준보수일액에 상당하는 금액을 지불하도록 정한 경우에는 이에 따른다.

나. 휴업

1) 육아휴업

1992년 4월부터 시행되고 있는 육아휴업 등에 관한 법률(육아휴업법)은 직종이나 성별에 관계없이 육아휴업의 권리를 모든 근로자에게 인정하고 있다. 지금까지 육아휴업은 의무교육 학교의 여성 교원, 간호사, 보모 등 일부 근로자에 대해서만 보장되었으나 이 법률에 의해 그 대상은 성별을 불문하고 모든 근로자에게 확대되었다.

이 법률은 남녀근로자가 평등하게 가족적 책임을 지도록 하는 취로 조건을 정비하도록 의무화한 ILO 제156호 조약과 165호의 권고를 받아들여 제정되었다. 그러나 여성의 직장 진출과 함께 출산율의 저하가 진행된 것도 법제정의 배경이라 할 수 있다.

2) 개호(간호)휴업

고령화, 핵가족화의 진전에 따른 개호휴업제도를 두고 있는 기업은

그리 많지 않으나 점차 증가되어 가고 있는 추세이다. 그러나 간호휴업의 경우 병가나 육아휴업과는 달리 필요한 휴업 기간을 정할 수 없거나 혹은 휴업 기간이 장기화되는 문제를 안고 있다. 이 문제는 향후 육아휴업과 같이 법률에 의한 제도적 뒷받침이 요구되고 있다.

이와 같은 가운데 후생노동성은 이에 대한 예비 작업으로 개호휴업 제도에 관한 가이드라인을 책정하여(1994년 7월) 운용하고 있다. 이에 따르면 기업은 기업내 복지제도로써 개호휴업제도나 근무시간 단축 제도를 두도록 요청하고 있다. 개호휴업제도는 직계존속이 병원의 입·퇴원 절차, 입원 중 간병 등의 이유로 휴업을 신청한 경우에는 3개월 정도의 휴업을 인정하는 제도로 그 기간 동안의 임금 등에 대해서는 당사자간의 합의에 의한다는 내용으로 되어 있으나 이는 제도적으로 보장되지 않아 근로자가 불이익을 당할 소지가 있으므로 현재 제도 마련을 위한 논의가 한창 진행 중이다.

다. 휴직

근로자가 장기간 노동이 불가능한 상태를 대비해서 취업규칙 등에 휴직 기간을 정해 둔 경우가 있다. 질병에 의한 결근이 장기간에 걸친 경우에는 일정 기간(3개월에서 6개월) 동안에 질병이 치료가 된 경우에는 복직을 하고, 질병 치료가 되지 않아 기간을 넘긴 경우에는 자연 퇴직 또는 해고가 되는 질병휴직제도, 질병 이외의 본인의 형편상 휴직에 대해서도 정해 둔 사고결근휴직제도, 형사사건과 관련하여 기소된 자를 판결이 확정될 때까지 휴직 취급을 하는 기소휴직제도 등이 있다.

5. 여성·연소자

여성·연소자에 관한 보호는 노동보호법 역사의 출발점이며, 일본의 전쟁 전 공장법에서도 규제 대상은 보호직공이라 불리는 여성 및 연소자가 중심이었다. 이와 같은 전통적인 배경하에 노동기준법 제6장에서

여성 및 연소자의 제 규정을 두어 체력이나 생리적 기능 등에 있어서의 약자 보호 입장에서 특별한 법규제를 하고 있다.

가. 여성

1) 시간외·휴일노동의 규제

만 18세 이상의 여성에 관해서는 '36협정'에 근거하여 시간외·휴일노동에 대해서 다음과 같은 제한을 하고 있다.

〈표 V-4〉 시간외·휴일노동의 규제 내용

사업의 종류	주 단위의 규제	연간 규제	휴일노동
제8조 제1~5호	1주 6시간*	150시간	금지
제8조 제13·14호	2주 12시간	150시간	금지
그 이외	4주 32시간	150시간	1일

주: * 결산을 위해 필요한 업무에 대해서는 2주 12시간

2) 심야업의 금지

2001년 8월부터 임신 중 또는 산후 1년이 경과하지 않은 여성(이하 임신부)과 18세 미만인 자는 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에는 사용할 수 없도록 규정하고, 임신부가 아닌 18세 이상의 여성도 임신부 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에는 사용할 수 없도록 규정하고 있다. 또한 사용자가 만 18세 이상의 여성에 대해서는 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간대(심야) 및 휴일에 노동을 시키는 것을 법으로 금지하고 있다(노동기준법 제64조의 3 제1항 참조). 그러나 단서 조항에서 다음의 경우는 적용을 제외한다는 규정을 두고 있다.

1. 제8조 제6호, 제7호, 제13호 혹은 제14호 또는 전화의 사업에 종사하는 자
2. 여자의 건강 및 복지에 유해하지 않은 업무로 명령으로 정하는 업무에 종사하는 자

3. 전조 제4항에서 규정하는 명령으로 정한 것
4. 품질이 급속히 변하기 쉬운 식료품의 제조 또는 가공의 업무, 기타 당해 업무의 성질상 심야업이 필요하다고 인정되는 것으로서 명령으로 정하여진 업무에 종사하는 자(1일의 근로시간이 상시 통상 근로자의 근로시간에 비해 상당 정도 짧은 것으로서 명령으로 정하는 시간 이내인 것에 한함)
5. ① 심야업에 종사하는 것을 사용자에게 신청한 자(명령으로 정하는 사업에 종사하는 자에 한함)로서 당해 신고에 의한 명령으로 정하는 경우에 의해 사용자가 행정관청의 승인을 받은 경우
 ② 제61조 제2항(심야업 금지시간대의 변경) 및 제3항(교대제 등의 경우의 심야업 금지의 완화)의 규정은 만 18세 이상의 여자의 심야업에 대해서 준용한다. 이 경우에 동 조 제2항 중 전 항 및 동 조 제3항 중 제1항은 제64조의 3 제1항을 대체하는 것으로 한다.
 ③ 전 제2항의 규정은 제33조 제1항의 규정에 따라 근로시간을 연장하거나 휴일에 노동시키는 경우에 대해서는 적용하지 않는다.

3) 갱내노동·유해업무의 금지

여성은 만 18세 이상이라도 갱내에서의 노동을 시켜서는 아니 된다는 조항을 두고 있다(노동기준법 제64조의 4 참조). 이 밖에 모든 여성에 대해서 위험·유해 업무에 대해 광범위하게 취업이 제한되었으나 1975년 개정된 모성기능보호에 필요한 범위가 축소되어 임산부만을 대상으로 취업이 제한되고 있다.

4) 임산부의 보호

여성 근로자 가운데에서도 임산부 및 출산 후 1년이 지나지 않은 여성에 대해서는 노동기준법상 몇 가지 특별한 보호장치가 정해져 있다. 우선, 임산부의 유해 업무에 대한 취업이 금지되어 있으며, 구체적인 범위는 명령으로 정하고 있다.

그리고 남녀고용기회 균등법에서는 임신부가 모자보건법에 의한 보건지도 및 건강진단을 받아 지도사항을 지키기 위해 필요한 시간, 즉 치료나 요양시간을 가질 수 있도록 하는 등의 배려나 조치를 사업주의 노력의무로 따로 정해 두고 있다.

5) 출산 전과 출산 후의 휴업

여성 근로자가 출산하는 경우 출산 전 6주간(쌍둥이 이상 임신시 10주간), 출산 후 8주간의 휴업이 인정되고 있다.

6) 수유(授乳)시간

1세 미만의 아기를 기르는 여성 근로자가 휴업을 청구할 경우 사용자는 법정 휴식시간 외에 1일 2회 각각 30분 이상 수유시간을 주어야 한다.

7) 생리휴가

사용자는 생리일에 현저하게 취업이 곤란한 여성이 휴가를 청구한 경우에는 취업을 시켜서는 아니 된다(노동기준법 제68조 참조).

나. 연소자

1) 최저연령

만 15세가 되지 않은 아동을 근로자로 사용하는 것은 금지하고 있다(노동기준법 제56조 제1항 참조).

2) 미성년자의 근로계약

미성년자가 고용되는 경우, 본인을 대신해서 친권자 또는 후견인이 근로계약을 체결하는 것은 허용되지 않는다(노동기준법 제58조 제1항 참조).

3) 근로시간의 규제와 심야업 금지

만 18세 미만의 근로자에게는 1일 8시간 노동제가 엄격히 적용되어

통상 변형근로시간제 및 플렉스타임제, '36협정'에 의한 시간외·휴일 노동, 노동기준법 제40조에 의한 특례는 적용되지 않는다.

4) 위험·유해 업무·강내노동의 금지

만 18세 미만인 자를 일정 위험 업무나 유해 업무에 취로시키는 것을 금지하고 있다(노동기준법 제62조 제1항, 제2항 참조).

5) 연소자의 증명서 및 귀향여비

연소자에 대한 특별규제의 감독을 실행하기 위하여 만 18세 미만의 근로자에 대해 연령을 증명할 수 있는 호적증명서를 사업장에 비치하여야 한다(노동기준법 제7조 제1항 참조). 또 만 18세 미만의 근로자가 해고되어 14일 이내에 귀향할 경우 사용자는 필요한 귀향여비의 부담을 하여야 한다.

6. 안전·위생과 노동재해보상

현대 일본의 노동재해 및 직업병은 기술진보의 영향 아래 현대 일본의 자본주의에 근거한 산업재해의 하나로서 볼 수 있으며, 이는 자본주의적 생산과 경제구조로부터 발생하는 세계적인 현상이다. 이와 같은 노동재해 및 직업병은 생산 공정의 기계화, 마이크로 일렉트로닉스화, 동력원의 석유화 및 원자력화, 그리고 제품 반제품의 합성화학화와 같은 세계적인 기술진보에서 그 원인을 찾을 수 있다.

일본의 노동안전위생법은 1970년 미국 노동안전위생법, 1972년 캐나다 서스컷티원(saskatchewan) 주 노동안전위생법, 1974년 영국의 산업안전위생법 등의 국제적인 동향과 사례의 영향을 받았다.

현대 일본의 노동재해 및 직업병을 이해하기 위해서는 이와 같은 배경과 현대 일본 경제의 특수한 산업구조의 변화와 노동 과정의 합리화 등에 주목할 필요가 있다.

가. 노동안전·노동위생

일본의 노동안전위생법 제정 연혁의 하나는 광업(鉱業)경찰에 관한 법령과 규칙이다. 초기(1860년대 말)의 원시축적단계였던 일본 자본주의와 이에 대항하는 노동운동은 미성숙한 조건 아래에서 광부들에 의한 폭동이 발생할 정도로 가혹한 근로조건이 큰 배경이 되어 광업 조령이 1880년에 제정되었다. 1892년에 광업 경찰규칙과 1905년에 광업법이 제정되었으나 이는 프로이센 광법의 영향을 받았다. 그러나 이 법은 광부의 안전보다는 공공의 안녕과 질서유지를 위해 광업을 보호하는 정책의 일부로 출발하였으나 광산 감독서장에 의한 건설물 및 시설물의 보안감독, 농상무대신에 의한 보안 확보를 위한 광업정지처분, 보안관리자의 선임과 위해(危害) 예방시설의 설치와 같은 사용자의 의무, 그리고 광부의 생명 및 위생의 보호감독과 같은 규정이 제정되었고, 이후 제정된 1911년 공장법, 1916년 동 시행령과 시행규칙이 이루어지게 되었다. 또한 특이한 사항 가운데 하나는 선원안전위생 관계로 1899년 상법의 해상편에는 선원보호 규정을 두어 같은 해 선원법, 그 후 1933년 선박안전법이 제정되었다. 이와 같은 전쟁 전의 법령은 한편으로 근로자의 단결활동의 금지와 억압된 법제하에서 이루어진 것이고 전후 노동기준법과 최근의 노동안전위생법과는 단결이 법으로 인정된 것과 노동안전위생의 권리성 보장과는 기본적으로 그 성격이 다르다.

최근의 노동안전위생관계 법령을 이해하기 위해서는 ILO의 조약과 권고, 그리고 선진국들의 국제동향과 세계적인 기술진보의 노동 과정에 대한 영향을 이해할 필요가 있다.

나. 노동안전위생 관련 법령

노동안전위생에 관한 법령에는 여러 가지가 있다. 노동기준법이 적용되는 사업 또는 사업장에는 노동안전위생법(노동기준법 제42조)과 작업환경측정법, 가내근로자 및 보조자와 그들에게 위탁된 자에 대해서 가내노동법, 노동안전위생법 제2조 제3호 사업에서 분진작업을 하

는 사업에는 진폐법, 노동안전위생법 제2조 제3호 사업에서 탄광재해에 의하여 일산화탄소가 발생한 사업장에는 탄광재해에 의한 일산화탄소 중독증에 관한 특별조치법, 법령으로 정한 지정 업종의 노동재해방지단체에 대해서는 노동재해방지단체법이 있다. 이들 법률에 근거하여 각종 정부령(政府令), 성령(省令)에는 많은 주요 사항이 규정되어 있다.

또 중요한 것으로는 다음과 같은 것들이 있다. 노동안전위생령 시행령, 노동안전위생규칙, 보일러 및 압력용기안전규칙, 크레인 등 안전규칙, 곤돌라안전규칙, 유기용제중독예방규칙, 납중독예방규칙, 아연중독예방규칙, 특정화학물질 등 장해예방규칙, 고기압장해방지규칙, 전리방사선장해방지규칙, 산소결핍증방지규칙, 사업장위생기준규칙, 검사 대행기관 및 검정 대행기관, 지정교습기관규칙, 기계 등 검정규칙, 오키나와켄 지역에서의 노동안전 위생 및 이에 근거한 명령 적용의 특별조치 등에 관한 성령, 여성 연소자 노동기준규칙, 사업 부속 기숙사 규정, 건설업 부속 기숙사 규정, 진폐법 시행규칙, 가내노동법 시행규칙, 노동재해방지법 시행규칙 등이 있다.

공무원 가운데 지방공무원은 지방자치단체가 행하는 노동기준법 제8조 제1호부터 제10호 및 제13호부터 제15호까지 열거한 사업에는 노동안전위생법이 적용되어 공사에 고용된 직원도 현업 국가공무원에 준하는 지위를 가진 직원을 포함하여 동일하게 적용된다. 한편, 국가 공무원에는 별도의 인사원 규칙이 있다.

선원에 대해서도 별도 선원법 및 선박안전법이 있고, 광부에 대해서도 광산보안법이 이들 근로자의 노동안전위생에 대해서 정하고 있다.

7. 배치전환(配置轉換) · 출향(出向)

가. 배치전환

동일 기업 내에서 근로자의 직종이나 직무 내용, 또는 근무 장소를 장기간 변경(전근)하는 인사이동을 배치전환이라 하는데 동일 사용자 아래에서 이동하는 점에서 출향과 구별된다. 또한 기간이 장기간이라

는 점에서 단기간인 출장과 업무지원과는 구별된다.

나. 출향

종업원으로서의 지위는 유지하면서 다른 사용자의 지휘명령하에 장기적으로 취로시키는 인사이동을 출향(재직 출향)이라 한다. 다른 사용자의 지휘명령을 따른다는 점에서 단순히 다른 사용자의 직장에서 노동하는 것에 불과한 출장이나 파견사원과 구별된다. 이 제도는 일본의 독특한 제도로써 협력을 중시하는 일본 사회의 단면을 그대로 보여주는 제도가 할 수 있다.

VI. 노사관계

1. 노동조합

근로자가 근로조건에 대해서 사용자와 협상하거나 기타 단체행동을 하기 위해서 자주적으로 조직하는 단체가 노동조합이다. 이는 구체적인 문제해결을 위해 결성된 일시적인 단체인 쟁의단과는 다르며, 조직으로서의 계속성을 가지고 있어야 한다. 노동조합은 그 구성원이 근로자인 단위조합과 구성원이 단위조합으로부터 성립되는 연합단체로 나눌 수 있으나 노동조합법에서는 양자를 노동조합이라 말한다(노동조합법 제2조)

일본의 많은 단위노동조합들은 개별 기업마다 그 종업원들로 조직된 기업별 조합이 보통이다. 단지 그 수는 많지 않으나 기업의 틀을 넘어서 산업별로 조직된 산업별 조합(예를 들면, 全日本海員組合)이나, 어느 일정 지역에서의 중소기업 근로자 및 파트타임 근로자 등이 기업이나 직종에 관계없이 개인들의 가입으로 조직된 합동노조(예를 들면, ○○지역 일반조합, 지역파트타임 유니언)등이 있다.

연합단체의 대표적인 예는 기업별 조합이 산업 규모에서 결집하는 전국단산(全国単産)(예를 들면, 사철총연(私鉄総連)과, 기업 내의 사업장마다 조직된 노동조합이 기업단위에서 결집한 기업연(企業連)이 있다. 그리고 전국단위 등이 가입하는 노동조합의 전국적인 조직으로 일본 노동조합총연합(連合:랭고), 전국노동조합총연합(全労連:젠로우렌), 전국노동조합연락협의회(全労協:젠로우쿄우)과 같은 내셔널센터가 있다. 이 내셔널센터는 노동조합의 연합협의 기관에 지나지 않으며 노동조합법에서 말하는 노동조합은 아니다.

앞에서 살펴본 바와 같이 일본 노동조합의 특징은 서구의 노동조합

이 기업 횡단적인 산업별 혹은 직종별로 조직된 것에 비해 일본의 많은 노동조합은 동일 기업 내에서 고용된 근로자들로 조직된 기업별 조합이다. 그 구성원의 직종은 화이트칼라와 블루칼라를 구분하지는 않으나 조합원 자격을 정사원·본공(本工)에 한하여 임시직이나 파트타임 근로자를 제외하고 있는 예가 많다. 기업별 조합은 기업의 실정에 맞는 근로조건을 확보하기에는 적합하지만 반대로 산업·직종 전체의 근로조건을 설정하는 기능은 약하다.

가. 기업별 조합(company union, house union)

일본의 노동조합은 역사적으로는 철공조합, 활판공조합(活版工組合) 등의 직종별 조합으로부터 시작되었으나 오늘날은 산업별 조합인 전일본해원조합(全日本海員組合)이나 잡산업(雑産業) 근로자를 지역적으로 조직한 전국일반노조(합동노조) 혹은 일반조합을 내건 운수일반(전일본운수일반노동조합)이나 건설일반전일자노건설(全日自労建設)을 제외하면 대부분이 기업별 조합이다.

기업별 조합은 특정 기업에 소속된 본체형 종업원을 직종별로 따지지 않고 일괄적으로 조직되는 것을 말하며, 조합의 내부 편성이 기업의 경영조직과 대응하며, 조합의 임원도 종업원의 신분을 가진 이른바 제적임원이 통상적인 예이다. 구미에서는 기업별 조합이란 자주 사용자측이 산업별 조합의 침투를 방지하여 근로자를 기업 내의 틀로 묶어 두려 조직하여 조성된 어용조합(company-dominated union)을 의미했었다.

가장 최근에는 기술혁신의 발전=기술구성의 고도화에 따른 기능·숙련의 형성이 기업마다 특례화하는 경향이 현저하여 근로조건 변화도 급격하게 변하고 있음에 따라 유럽의 각국에서도 직장 조직이나 직장위원에 의한 기업 내에서의 제반 조합활동도 중시되고 있다. 이는 일견 기업별 조합에 합리성이 있는 것처럼 보이지만 그러나 직장 조직의 활동은 산업별 조합 등에 의한 기준적 근로조건 설정을 기초로 하여 전개되고 있어 이 점은 기업별 조합의 활동과는 결정적으로 차이가 있다.

나. 기업별 조합의 특징

제2차 세계대전 후 일본에서 기업별 조합이 등장한 이유는 전쟁 후 해방된 노동조합운동이 기업 및 직장을 기초로 한 생산 재개 및 경영 민주화를 중심과제로 개시된 사정과, 연공적 노사관계·종신고용제라고 하는 폐쇄적인 노동시장의 존재 등을 생각해 볼 수 있으나 지금까지 노동조합이 일반적 조직 형태로서 정착에 이르기까지는 미군 점령하의 1947~48년경에 기업별 조직을 산업별 조직으로 발전시키려는 운동이 점령군 등의 힘에 의해 억압되어 좌절된 것이 커다란 이유라는 견해도 있다.

기업별 조합은 조합원의 기업의식 및 종업원의식이 직업의식=연대의식에 선행하여 노동시장에 대한 조합측의 지배력이 약화되어 노동쟁의가 장기화하면 분열 위기에 직면하기 때문에 대사용자 관계에서의 경제적 기능도 충분히 발휘되지 않아 경우에 따라서는 근로자를 기업에 통합하는 장치로 전환되는 특징을 가지고 있다. 또한 일본 경제의 이른바 이중구조도 영향을 미쳐 근로조건의 열악한 중소기업 근로자의 조직률이 낮아 이면에서도 근로조건의 기준화가 늦어지고 있다.

이와 같이 조직적 약점을 극복·보완하기 위해서 첫째, 기업별 조합이 연합해서 산업별 조직(이른바 단산)을 구성하여(연합체 방식) 전국 금속연맹과 같은 산업별 조직으로의 가입을 개인 가맹원칙으로 바꾸어 기업·사업장을 지부·분회로 재편하는 단일체 방식을 추진한 적이 있으며, 둘째, 춘투 방식에 의한 통일요구, 통일협상, 통일파업을 통해서 각 기업간 근로조건의 평균화·통일화를 이루는 등 기업별 조직 탈피의 길을 추구한 적도 있다.

다. 산업별 연합체

일본에서는 단순히 개인 가맹의 산업별 조합(산업별 단일조합)은 거의 없고 기업별 조합을 구성원(단위조합)으로 하는 산업별 연합체의 조직 형태를 취하고 있다. 단, 기업별 조합과 같이 그 조합원이 산업

별 연합체에 가맹하는 이중가맹의 방법을 취하는 경우도 있다(전일본 손해보험노동조합, 약칭 全損保 등)

2. 단체협상

일본 헌법에는 단체협상의 권리를 단결권, 단체행동권과 함께 근로자의 기본권으로 보장하고 있다. 그러나 원래 근로자가 단결하는 것은 무엇보다도 근로자가 단결함으로써 사실상 사용자와의 대등한 입장에서 근로조건 등의 결정을 할 수 있도록 하는 것이 목적이므로 단결권의 보장 속에 단체협상권의 보장은 당연히 포함되어 있다.

단체협상권은 헌법에서 보장되는 것을 근거로 노동법은 다음과 같은 구체적인 보장을 하고 있다. 즉 단체협상의 옹호와 조성이 법 목적의 가장 중요한 부분을 차지하고 있으며(노동조합법 제1조 제1항) 이에 입각하여 정당한 단체협상의 형사면책을 규정(제1조 제2항)하고 사용자의 단체협상 거부를 부당노동행위로 금지하고(제7조 제2호) 있으며, 또한 취업시간 중 단체협상에 대한 임금의 공제를 하지 않는 경우에도 경비지원에 해당되지 않는 뜻을 정한다(제2조 단서 제2호, 제7조 제3호)

협상 권한의 위임을 인정하는 규정(제6조)도 노동조합이 사용자와 대등한 지위에서 협상할 수 있도록 하는 취지에 기초한다고 할 수 있다. 그런데 사용자가 단체협상 거부를 한 경우 근로자에는 부당노동행위제도에 근거하여 노동위원회에 의한 구제가 이루어지는 것은 사실이지만 법원에 의한 사법적 구제, 특히 단체협상의 수락 청구 가처분 신청이 인정되는가 그렇지 않은가에 대해서는 지금도 분쟁의 소지가 있다.

노동관계조정법은 노동쟁의의 조정 관점에서 본 것이지만 노사의 자주적 협상에 의한 분쟁 해결을 원칙으로 하기 때문에 정부는 여기에 협조하는 의무를 정하여(제2조, 제3조, 제4조 등) 간여, 조정, 중재와 같은 분쟁조정제도를 설치, 측면에서 단체협상의 조성을 지원하고 있다.

가. 단체협상의 형태

현실적으로 이루어지는 단체협상의 형태는 개별 산업구조, 노동조합의 조직 형태, 노동운동의 역사, 법규제의 특징 등을 반영하여 다양한 형태로 나타나고 있으나, 일본에서는 거의 모든 노동조합이 기업별 조직인 점을 감안하여 단체협상은 기업별 조합과 개별 기업과의 사이에서 이루어지는, 이른바 기업별 협상이 가장 일반적인 형태이다.

그러나 기업별 협상은 기업 내에서 협상이 이루어지기 때문에 단체협상은 큰 제약을 받을 수밖에 없다. 이 때문에 1950년대 후반 기업별 조합으로부터 산업별 조합으로 탈피하려는 노력이 이루어짐과 동시에 다른 한편으로는 단체협상의 형태 면에서도 여러 가지 연구가 이루어져 왔다. 그러나 모든 노력에도 불구하고(최근에는 이러한 노력도 약해지고 있지만) 여전히 기업별 협상의 실태가 계속되고 있다. 기업별 협상 이외에 지금까지 일본에서 이루어져 온 협상 형태는 다음과 같은 것들이 있다.

1) 통일협상

산업별 조직(산업별 연합체)과 이에 대응하는 사용자 단체와의 사이에서 이루어지는 협상이다. 이는 대각선협상, 공동협상, 집단협상 등도 통일협상이라 불리고 있다.

2) 대각선협상

산업별 조직과 이에 대응하는 각각의 기업 및 사용자와의 사이에서 이루어지는 협상을 말한다.

3) 공동협상

산업별 조직과 그 아래에 기업별 조합과 공동으로 기업별 조합에 대응한 각각의 기업 및 사용자와의 사이에서 이루어지는 협상을 말한다.

4) 집단협상

산업별 조직의 통제하에 그 산하 각 기업별 조합과 공동으로 각각에 대응하는 사용자의 집단과의 사이에서 이루어지는 협상을 말한다. 이 집단협상이라는 말은 다수의 근로자를 동원한 협상, 이른바 대중협상의 의미를 말하기도 한다.

5) 직장협상

위의 네 가지 협상 형태 모두 기업별 협상의 약점을 보완하여 기업 범위를 넘어선 협상으로, 기업내 협상을 극복하려는 것에 비해 이 직장협상은 조합 활동을 아래에서부터 위로 쌓아 올라감으로써 조합원의 자각을 높여 조합을 강화하려고 하는 것을 말한다. 다시 말해서 노동조합의 직장 조직과 그 직장의 기업별 책임자와의 사이에서 이루어지는 협상을 가리킨다. 이 직장 협상을 포함한 직장 활동도 그 중요성은 인지하고 있지만 오늘날에는 거의 모든 직장에서 자취를 감추고 있다.

나. 노사협의제 및 고충처리제도

단체협상이 노사간의 제 문제 해결을 위한 중심적인 역할을 하고 있으나 단체협약 등과 기타 노사협의제 및 고충처리제도 등도 시행되고 있다.

1) 노사협의제

사용자(경영자)만이 오직 결정할 수 있는 경영상의 결정사항에 대해 실행행사를 전제로 하지 않고 상호이해와 협력을 하기 위해 서로 협의하는 것을 말한다. 그러나 특히, 일본과 같이 기업별 조합이 지배적인 곳에서는 단체협상과 노사협의제의 쌍방 담당자 혹은 대상 사항이 중복되는 등 양자의 구별은 여전히 애매한 경우가 많아 양자를 확실하게 구분하기란 무리가 따른다. 전후 몇 차례의 변화를 거쳐 온 일본의 노사협의제에 대한 역사는 오늘날과 같은 여유를 가지지 못했다는 평가이다.

오늘날 노사협의제는 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 단체협상의 대상이 될 만한 개별 사항(경영·생산사항)에 대해서 협의하는 것, 둘째, 단체협상의 사전 절충적인 성격을 지닌 것, 셋째, 단체협상을 위한 평상시 설치 기관으로서의 기능을 가지는 것 등이다.

사용자측으로부터 이를 적극적으로 개입하게 되면 경영정책의 결정 과정으로의 관여를 통해 인간성의 회복·실현과 기업·산업경영의 민주화를 꾀할 수 있다. 그런데 협의의 거부나 협의의 이행 등 노사협의제를 둘러싼 법률 문제의 취급은 단체협상의 일환 또는 단체협상 그 자체를 생각하는 노사협의제인 경우에는 단체협상의 경우와 같다고 생각해 볼 수 있다.

그러나 단순히 경영·생산조향을 협의하는 노사협의제인 경우, 예를 들어 협의의 거부는 즉시 부당노동행위(단체협상 거부)를 구성하지 않는 등 단체협상의 경우와는 같다고 볼 수 없다. 그렇지만 이 경우에도 협의가 노사협약에서 의무를 지도록 할 때에는 협의의 거부에 대해서 단체협약 위반의 책임을 물을 수 있다.

2) 사전협의제

최근 합리화와 관련하여 특히, 노동조합측 요청의 사전 협의제가 노사간에서 문제가 되고 있으나 그 목표는 근로자측이 사전 협의에 의한 합리화 계획의 전모를 알아내어 그에 따른 사용자측의 일방적인 시행을 점검하여 근로자에게 그 여파가 미치지 않도록 하는 데 있다. 따라서 이와 같은 사전 협의제는 단체협상의 사전 절충적인 색채가 짙다고 할 수 있다.

3) 고충처리제도

이는 단체협약·취업규칙 등의 적용 및 해석을 둘러싼 노사간의 의견 대립이나 평상시 작업조건 등에 대해 근로자의 불평불만을 단체협상과는 별도의 수단으로 평화적이며 신속하게 처리할 수 있는 제도이다.

근로자의 이상적인 불평 및 불만을 조합 대 사용자의 문제가 아닌 관련 근로자 개인 및 그 그룹과 사용자와의 사이의 문제로서 처리되어야 할 점이 그 특징이다. 미국에서는 널리 보급되어 있는 제도이지만 일본에서는 단체협약에 의하여 이를 설치한 예가 많이 있다. 일본에서는 각각의 근로자가 사용자와 대등한 입장에서 근로조건이나 대우에 관한 문제에 대해서 절충하는 관행이 미숙하여 노동조합이 많은 기업별 조직임에 따라 단체협상과의 구별이 되지 않은 관계로 실제 이용되는 사례는 그리 많지 않다.

고충의 최종적 해결은 고충처리기관 또는 제3자의 중재로 이루어지는 경우와 단체협상에 의하여 결정되는 경우가 있으나 일본에서는 후자의 예가 많다.

다. 단체협상의 당사자 및 담당자

헌법 제28조는 단체협상권을 직접적으로는 개별 근로자에 대하여 보장하는 형식을 취하고 있으나 단체협상권이 그 성질상 단결을 통해서만이 행사할 수 있는 권리임은 주지의 사실이다. 따라서 단체협상의 주체 및 당사자는 근로자의 단결 그 자체이며, 상대방이 되는 사용자 측에 대해서는 이에 대응되는 사용자 또는 그 단체를 말한다. 단체협상의 담당자란 당사자인 근로자의 단결 또는 사용자를 대표하고 있는 실제 협상에 임하는 자를 말한다.

1) 근로자측의 단체협상 당사자

가) 노동조합과 쟁의단

근로자 단결의 전형은 노동조합이며 노동조합이 단체협상의 당사자이다. 그러나 노동조합 이외의 근로자 단결에서도 그것이 사용자와 대항관계에 서 있음을 전제로 결성된 것으로 통일적인 단결로서 이루어지기 위하여 필요한 단결의사의 형성이 인정된 것이라면 이 또한 당사자로 볼 수 있다. 노동조합법에서도 단체협상의 당사자를 노동조합으로 한정시키지 않고 있어, 따라서 쟁의단과 같은 일시적 단결도 단체

협상의 당사자가 된다.

나) 상급단체

위에서 설명한 바와 같이 상급단체도 근로자의 단결로서의 성격이 인정되면 그 구성원을 위한 단체협상의 당사자가 될 수 있다. 단, 상급단체가 주로 기업별 조합의 연합체인 일본의 사정상 해당 상급단체가 구성원에 대하여 실질적인 통제력을 가지고 있는지는 문제의 여지가 있다.

다) 직장조직

특정 직장 또는 공장의 종업원에 의하여 구성된 조직도 근로자의 단결로서의 성격이 인정되면 단체협상은 당사자가 될 수 있으나, 단 이들이 다른 직장 혹은 공장종업원과 함께 노동조합을 결성한 경우에는 조합의 통제와 규율에 복종하도록 요청을 받는다. 따라서 직장 조직의 협상은 그 한도 내에서 일정한 제약을 받을 수밖에 없다. 즉 모든 경우에는 직장조직의 협상은 조합의 통일을 파괴한 조합의 단결권을 침해하는 것과 같은 방식으로 해서는 안 되며, 사용자도 모든 협상에 의할 의무가 없어 역으로 응하게 되면 조합에 대한 부당노동행위의 문제가 된다.

라) 피해고자와 단체

단체협상권이 근로자의 생존권보호 수단으로서의 헌법상 보장받고 있는 취지를 고려하면 단체협상권의 존재 여부가 실제 고용관계의 유무에 따라 좌우되어서는 안 된다. 따라서 피해고자 단체도 해고의 효력을 다투거나 혹은 퇴직금 및 임금 체납 등으로 분쟁을 하고 있는 경우에는 그 범위 내에서 단체협상의 당사자가 될 수 있다.

마) 일용근로자조합

공공직업안정소에서 소개에 의하여 지방공공단체 등에 고용된 일용근로자는 일일 단위로 고용되는 관계상 형식적으로는 고용관계도 그

날로 소멸된다. 그러나 이들 근로자도 일일 단위로 하면서 한 달 가운데 일정 기일 연속적 또는 간격을 두고 고용되는 것이 현 상태이므로 이와 같은 경우에도 실질적으로 고용관계라고 보아 고용주인 지방공공단체와의 사이에 이들 근로자의 단체협상권을 인정하고 있다.

2) 사용자측의 단체협상 당사자

노동조합과 단체협상에 응할 의무를 가진 사용자는 근로자의 단결에 대응하는 기업 조직이다. 일본의 현상은 노동조합법은 사용자단체도 단체협상의 당사자임을 예정하고 있다(제6조, 제14조). 여기서 말하는 사용자단체는 단순한 경제상의 목적 때문에 결성된 것이어야 한다. 실제 문제가 되는 것은 각종 특별법에 근거하여 결성된 사업공동조합의 문제인데 이는 사용자단체로 볼 수 있다. 이 점에 대해서 분쟁의 소지가 있으나 사업공동조합은 그 구성에 대하여 다수결 원칙에 의한 실질적인 통제력을 가지고 있으며 노동조합과의 단체협상에 의하여 근로조건의 획일화 및 표준화를 꾀하는 것은 공정한 경쟁의 촉진과 같은 구성원에 공동의 이익을 주기 때문에 노동조합과의 사이에서 단체협상을 하는 것은 사업 목적에 포함된다고 해석되어 부당하다고는 볼 수 없다.

라. 단체협상의 담당자

1) 사용자측 담당자

근로자측을 대표하여 협상에 임하는 사람은 노동조합의 대표자 또는 위임받은 자를 말한다(노동조합법 제6조). 노동조합의 대표자로는 조합 규정에 의하여 조합을 대표할 권한을 인정받은 조합 임원을 가리키며 통상적으로 위원장, 부위원장 등이 이에 해당된다.

2) 협상위임금지조항

그런데 일본에서는 단체협약에 있어서 조합원 이외의 사람은 단체협상을 위임하지 않는다는 뜻의 협상위임금지조항(제3자 위임조항이라

불립)이 정해져 있다. 모든 조합이 효력을 가지고 있는지에 대해서는 앞에서 말한 노동조합법 제6조 성격의 문제와 관련되어 분쟁의 소지가 있다. 유효설은 노동조합법 제6조에서도 협상 권한의 위임을 강제하고 있는 것이 아니라 협상을 위임할 것인가 말 것인가는 조합이 자주적으로 결정해야 된다고 하고 있으므로 모든 협정이 조합의 자발적인 의사에 의해서 결정된 이상 유효하다고 보는 견해이다.

3) 사용자측 담당자

사용자측 담당자에 대해서는 노동조합법은 특히 규정을 설치하고 있지 않으나 개인 기업에 있어서는 사업주, 법인에 있어서는 사장 및 관계 중역, 관계 부·과장, 사용자단체에는 그 대표자 등 협상사항에 대해서 처리 권한을 가지고 있는 담당자를 말한다.

마. 단체협상의 대상 범위

단체협상의 대상 사항 및 범위에 대해서 노동조합법은 명확하게 규정하고 있지 않다. 헌법 제28조가 근로자에 대해서 단체협상권을 보장한 취지를 고려하는 것에 따라 이를 결정하는 것 이외에는 없다. 그러나 노사 대등한 근로조건의 결정과 노사 자치의 형성으로 한 법 목적에 준하여 의무적 협상 사항에 포함되는 것은 조합원의 근로조건과 단체적 노사관계의 운영에 관한 사항 등이 주를 이룬다.

3. 단체협약

가. 단체협약의 역사

일본의 단체협약은 목공, 미장공 등 건축근로자조합과 같이 수공업적 생산을 하는 동업자들의 조합이 일정한 임금률을 정해 그 이하로는 일을 하지 않는다는 이른바 동료들간의 기준을 정한 것에서 역사적 기원을 찾을 수 있다. 그렇지만 이 단계에서의 기준은 조합원이 고용될

때에 각각의 근로자가 양보할 수 없는 최저의 조건으로서 계약서에 포함되는 형태로 기능하였으므로 노동조합이 직접 당사자가 된 오늘날과 같은 단체협약과는 근본적으로 다르다고 볼 수 있다. 그 이후 공장제 생산의 보급·발전, 미숙련 근로자의 출현과 급증, 노동조합 역량의 증대에 의하여 현재와 같은 단체협약을 체결할 수 있는 기반이 넓어졌다.

그리고 노동조합에 대한 국가(법)의 태도와 관계없이 각각의 기업 및 산업에서 그 존재를 무시하고서는 기업경영이 곤란할 정도로 노동조합이 강력한 경우에는 사용자는 조합을 승인하고 협약을 체결하여 단체협약이 사실상 경영내 사회규범으로서 노사관계를 규율하는 역할을 하게 되었다. 그렇지만, 노동조합의 존재가 법적으로 충분하게 용인되지 않던 시대에는 단체협약의 법적 구속력도 부인되는 경우가 많아 충분한 발전을 할 수는 없었다.

그런데 근로자의 조직화가 진전되어 노동운동 발전이 한층 현저하게 진행됨에 따라 19세기 후반부터 20세기 초에 걸쳐서 주요 자본주의 국가에서 노동조합이 법으로 인정되어 근로자의 단결행동이 권리로 보장받게 된 결과 노동조합의 주요 활동 가운데 하나로 단체협상의 결실인 단체협약은 전체적으로 적법한 존재로 인정됨과 동시에 그 내용도 풍부하고 더욱 복잡하게 되었다. 그리고 오늘날에는 단순히 조합원만이 아닌 일정 조건 아래에서 비조합원의 근로조건도 규제하는 효력을 인정하고 있다.

나. 일본의 단체협약

일본의 단체협약이 널리 보급된 것은 근로자의 단결권 및 단체행동권의 보장에 근거하여 노동조합의 해방이 실현된 제2차 세계대전 후의 일이다. 전쟁 전에는 노동조합의 결성 자체에 대해서 법으로 금지하지는 않았지만 그 활동은 장기간 심한 방해를 받으면서 전쟁 후 법으로 인정받은 노동조합과 사용자 자신의 조합을 승인하는 것이 선결이었다.

또한 생산 복구가 궤도에 접어들지 않고 급격한 인플레이션 상황하에서는 노동조합, 그 중에서도 특히 임금을 일정 기간 고정적으로 정하는 것은 적절하지 않았고(이것이 관례화되어 오늘날에도 임금에 대해서는 개별 협정으로 정하는 예가 많음) 패전 직후에는 전쟁 책임의 추궁이나, 사회·경제의 변동에 따라 자신감 상실 상태에 빠진 경영자에 대해서 노동조합은 강력한 발언권을 배경으로 문제가 발생할 때마다 단체협상으로 해결하는 것이 가능하게 되었다.

이와 같은 사정에서 1948~49년까지는 일본의 협약은 사용자의 조합 승인과 단체협상의 수락 의무, 경영참가와 기타 두세 가지 사항을 간결하게 하는 것만으로 이른바 권리선언형 및 법삼장형(法三章型) 협약이 많았다.

그런데 당사자의 단체협약이 널리 규정된 해고동의 및 협의약관¹¹⁾을 필두로 근로자의 권리를 보장하는 제 조항은 경제 재건을 슬로건으로 한 대량해고와 합리화를 진전시키려는 경영자에게는 매우 큰 장애가 되었다. 그와 같은 협약 가운데에는 기간이 경과한 후에도 신탁협약이 체결되지 않고 자동연장조항에 의해서 구협약의 효력이 그대로 연장되는 경우가 많았으나 1949년에 개정된 극히 정치적인 성격이 강한 노동조합법의 개정(제15조 제2항)에 의해 사용자는 그와 같은 협약을 일방적으로 파기할 수 있는 길이 열리게 되었다(동 조항은 1962년에 재개정하여 현행법과 같이 개정되었음).

그리고 경영권의 존중을 강조함과 동시에 협약의 평화적 기능에 기대를 걸어 노동 제 조건을 상세하게 규정하여 협약 체결 후의 분쟁을 미연에 방지하는 것을 노려, 분쟁이 일어나는 경우에도 평화적 처리를 하게 하는 규정을 두어 이른바 미국형 협약의 도입이 이루어졌다.

레드퍼지(red purge)¹²⁾와 내분에 의해서 약화된 당시의 노동조합으로서도 모든 협약의 노동 제 조건에 관한 구체적이고 상세한 규정에 보다 한층 후퇴에 대한 방어적 의의를 가진 경우도 있다.

일반적으로 기업별 조직인 일본 노동조합으로서는 조직 형태적으로

11) 근로자의 해고에 대한 노동조합의 동의 및 조합과의 협의를 요하는 조항.

12) 공산주의자 및 그 동조자를 직장 또는 공직에서 추방하는 것을 말한다.

도 미국형 협약을 받아들이기 쉬운 이상 점령군 당국과 일본 정부의 지도가 겹쳐 널리 보급되게 되었다.

탄광노조, 철강노조연맹과 같은 단위산업이 협약기준안을 작성하여 그것을 가지고 하부 조합이 사용자와 협상하는 방식의 통일적 협약 체결의 운동이 시도되었다. 그러나 반드시 충분한 성과를 올리지는 못하고 오늘날도 일본의 단체협약의 대부분은 기업별 조직에 대응한 기업별 미국형 협약을 기본으로 하는 것이며, 그와 같은 것이 단체협약을 둘러싼 제 제도·법이론에 중요한 일본적 특색을 가지고 있다.

일본은 주로 제1차 세계대전 후의 독일 노동협약령의 흐름을 답습하여 구노동조합법 이래 일관되게 협약의 체결 - 이행 - 종료에 이르는 전 과정에 법의 관여를 인정함과 동시에 협약이론에 대해서도 독일 방식에 큰 영향을 받아 왔다.

VII. 분쟁과 해결

1. 근로조건의 변경

사업장에 취업규칙이 작성되어 있지 않거나 또는 단체협약의 적용을 할 수 없을 때 근로조건을 변경하기 위하여 사용자가 취할 수 있는 유일한 방법은 각각의 근로자와 체결한 근로계약의 내용을 변경하는 것이다. 구체적으로 사용자는 전 근로자 혹은 관련 근로자에 대해서 일정한 근로조건을 제안하여 이에 근로자가 동의할 때 근로계약은 변경된다. 그러나 사용자가 변경을 통지한 것에 대해 근로자가 이를 거부하였을 경우에는 문제가 된다. 이에 대해 사용자는 근로계약의 범위를 넘는 근로조건의 변경을 할 때 이미 해고의 의사표시(변경해약고지)를 했다고 보는 독일과 프랑스에 비해 일본의 경우 매우 엄격하게 적용되어 근로조건의 변경 그 자체가 합리적이어야 한다. 따라서 사용자는 근로조건의 변경에 동의하지 않는 근로자는 해고할 수 없으며, 근로자의 동의가 없는 이상 새로운 근로조건을 강제적으로 시행할 수 없도록 되어 있다.

2. 분쟁과 해고

가. 해고의 자유와 노동법규

민법에서는 사용자에 의한 해고와 근로자 본인에 의한 사직 모두 당사자의 의사표시에 의한 근로계약의 해약이라는 점에서 동일하게 취급하고 있다. 그러나 현실적으로 근로자와 사용자는 결코 대등하고 평등한 지위에 있다고 볼 수는 없기 때문에 노동기준법에서 근로자를 보호하기 위하여 일정 기간 해고를 제한(제19조 참조)하는 것과 30일 전

예고의무(제20조 참조) 등 민법상의 원칙을 수정하여 적용하고 있으며, 특히 해고를 제한하고 있다.

고용계약의 해지에 대해서 정한 민법 제627조 제1항에 의하면 고용계약의 기간을 정하지 않은 경우에는 사용자나 근로자 모두 아무 때나 고용계약의 해지를 신청할 수 있다. 한편, 노동기준법에서는 해고의 절차나 일정한 이유에 관한 법령상의 제한을 사용자에게 부과하고 있다. 그렇지만 해고를 일반적으로 규제하는 법규정은 존재하고 있지 않다. 그러나 판례에서는 이른바 해고권 남용법리가 해고 일반을 대상으로 한 제한 법리로 이미 확립되고 있다. 이에 따르면 사용자가 해고권을 행사할 경우라도 그것이 객관적이고 합리적인 이유가 결여되었거나, 사회통념상 인정되지 않는 경우에는 권리의 남용으로 무효로 판결하고 있다.

민법 제627조 제1항에 의하면 고용계약을 체결한 양 당사자(사용자와 근로자)는 2주 전 의사표시를 하면 언제든지 고용계약을 자유롭게 해지할 수 있다. 그러나 사용자의 일방적인 의사표시에 의한 해고에 관해서는 노동기준법을 비롯하여 여러 법령상의 규제가 따른다. 그렇지만 해고를 일반적으로 제한하는 법령상의 규정은 존재하지 않기 때문에 이들 법령상의 제한이나 근로협약·취업규칙에 의한 제한에 저촉되지 않는 경우에 사용자는 자유롭게 근로자를 해고할 수 있으나 없느냐의 문제가 남는다.

해고제한에 대해서는 학설상 정당사유설과 권리남용설의 두 가지 견해가 있다. 정당사유설에 의하면 사용자의 해고권은 원칙적으로 정당한 사유가 있는 경우만으로 인정되고 있는 점에 비해서 권리남용설은 원칙과 예외가 반대로 되어 원칙적으로 사용자에게는 해고의 자유(민법 제627조 제1항의 해약의 자유)가 존재하지만 권리행사가 남용되는 경우에는 제한을 받는 것을 말한다.

나. 정리해고

기업이 불황이나 경영난 등으로 인원삭감의 필요성에 직면하여 시행

하는 해고는 근로자측의 사정을 감안한 해고와는 구별하여 정리해고라 하며, 이는 사용자의 경영 주체로서의 영역에도 밀접한 관련은 있으나 한편으로 통상 많은 수의 근로자가 일시에 해고되면 그 영향은 크기 때문에 근로자에게는 책임이 없는 해고이다. 한편, 정리해고도 해고권 남용의 합리성을 심사받아 정당하지 않은 경우에는 무효가 된다.

특히, 정리해고에 의해 1개월 이내에 동일 사업소에서 30인 이상 이직자가 발생할 경우에는 공공직업안정소장에게 신고하도록 의무화하고 있다. 그리고 고용보험법에 근거하여 지정된 업종에서 사업주가 정리해고를 회피하기 위한 휴업, 교육훈련, 출향, 배치를 하는 경우, 일정한 요건하에 고용조정 조성금이 지급되고, 특히 특정 불황업종에 대해서는 배치전환 등에 대한 산업 고용안정조성금제도가 활용되고 있다.

3. 노동쟁의

최근 일본은 국제비교에서 볼 때 파업이 적은 나라로 분류되고 있다.

근로자 및 노동조합의 집단행동을 쟁의행위라고 말하는 것은 민사면책과의 관계나 쟁의행위의 제한·금지 규정과의 관계에 있어서 중요한 의의를 가진다. 그러나 일본의 현행법상 쟁의행위를 일반적으로 정의한 규정은 존재하지 않고 노동관계조정법 제7조에서 다음과 같은 규정을 두고 있다. 이 법률에 있어서 쟁의행위란 동맹파업, 태업, 작업장폐쇄 및 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철하기 위한 목적으로 하는 행위 및 이에 대항하는 행위로 업무의 정상적인 운영을 저해하는 것을 말한다. 이 규정은 노동관계의 조정과 노동쟁의의 예방 및 해결이라는 노동관계조정법의 정책 목적에 대응하는 것이며, 정치적 파업이나 동정파업과 같은 직접적인 노사관계 당사자를 상대방으로 하지 않는 행위를 제외하는 등 일반적인 정의 규정으로서 불충분하다는 견해가 있다.

가. 민사면책과 쟁의행위

일본 헌법 제28조에 의한 단체행동권의 보장이 쟁의행위에 참가하는 근로자 및 노동조합의 계약 책임이나 불법행위 책임의 배제, 즉 민사면책이 포함된 노동조합법 제8조는 헌법 취지를 단순히 확인한 것에 지나지 않아 보인다. 그러나 최근 쟁의행위만을 언급한 노동조합법 제8조에서 민사면책이 인정되는 것은 쟁의행위에 관한 것만을 규정하고 있어 기타 조합 활동은 민사면책의 대상이 되지 않는다는 견해가 주장되고 있다. 이와 같은 경우 쟁의행위의 개념 규정에 민사면책의 여부를 결정하는 중요한 의의를 가지고 있다.

특히, 일본 노동조합의 특성상 쟁의행위 이외의 조합 활동에도 민사면책이 보장되어야 할 필요성이 높아지고 있으나 일상적인 업무 운영 및 노동관계를 전제로 한 조합 활동과 모든 일상적인 관계 그 자체를 정지시키는 쟁의행위와의 사이에 중요한 차이가 존재하며 이에 대응해서 민사면책이 주어지는 범위가 다른 것은 부정할 수 없는 현실이다.

이에 따라 민사면책과의 관계에 있어서 쟁의행위의 의의를 명확히 하는 문제가 지금 한창 논쟁 중이다.

나. 법률·단체협약에 의한 쟁의행위의 제한

쟁의행위는 헌법상 기본권으로서 보장되어 있기 때문에 원칙적으로는 법률에 의해서 금지나 제한을 받지 않게 되어 있다. 단, 쟁의행위에 의해서 쟁의권과 비유될 정도로 중대한 기본권(생명, 건강 등)을 침해하는 것은 허락하지 않기 때문에 이와 같은 의미를 가진 쟁의행위의 금지를 확인적으로 규정하는 것은 허용되고 있다.

또한 국민생활의 원만한 운행이나 쟁의행위와 조화시키기 위해서 쟁의권 자체를 침해하지 않는 한도 내에서 정책적·기술적 제한은 인정되고 있다. 그런데 현행법은 몇 가지 점에서 그와 같은 제한에 해당되지 않는 중대한 쟁의행위의 금지 및 제한 규정을 두고 있다. 이들 제한 규정은 헌법에 위배될 소지가 있어 우려의 목소리가 높아지고 있

다.

1) 노동관계조정법에 의한 제한

노동관계조정법은 노동관계의 공정한 조정과 노동쟁의의 예방 및 해결을 목적으로 하는 법률이지만 이와 관련해서 다음 네 가지의 쟁의제한 규정을 두고 있다.

첫째, 공장사업장에 있어서 안전 유지 시설의 정상적인 유지 또는 운행을 정지시키거나 또는 이를 방해하는 행위(동 법 제36조 참조)가 금지되어 있다.

둘째, 공익사업(운수, 우편, 전신, 전화, 수도, 전기, 가스, 의료, 공중위생 등의 각 사업, 제8조)에 있어서 관계 당사자가 쟁의행위를 할 경우에는 10일 전까지 노동위원회 및 후생노동대신 또는 각 시·도지사에게 그 취지를 예고하여야 한다고 되어 있다(제37조). 이는 공공의 일상생활에 관계되는 큰 공익사업의 쟁의행위에 의해서 공공에 주어지는 손해를 피하기 위하여 설치된 규정이다.

셋째, 긴급조정이 결정되어 공포된 날로부터 50일간은 관련당사자는 쟁의행위를 해서는 아니 된다(제38조). 이는 국민경제나 국민의 일상생활을 위협하게 할 우려가 있는 쟁의행위에 대해서 50일 동안 쟁의행위금지의 냉각기간을 두어 그 기간 내에 쟁의행위를 회피하기 위한 조정을 거치는 제도를 말하는데, 이와 같은 중대한 노동권 제한의 권한을 내각총리대신에게 주어지는 것은 헌법 제28조에 위반되는 사항이 짙다고 볼 수 있다.

넷째, 관련당사자 쌍방이 조정위원회의 조정안을 수락한 뒤에 조정안의 해석 또는 이행에 대해 의견일치가 되지 않는 사항이 발생할 때에는 조정위원회에 대해 견해를 구하면 조정위원회가 그에 따라 견해를 밝힌 뒤에 비로소 쟁의행위를 할 수 있다고 되어 있다(제26조 제2항).

이상과 같은 노동관계조정법상 쟁의제한 규정 가운데 (2), (3)의 제한 규정은 각 단체에 대한 10만 엔 및 20만 엔의 벌금 제제를 받도록 되어 있으나(제39조, 제40조), 그 이외의 제한에 대해서는 벌칙

규정이 없다. 따라서 노동관계조정법이 제한 규정을 위반한 쟁의행위가 이루어졌을 경우, 노동관계조정법 자체에서 규정하고 있는 벌칙의 적용이 이루어지지 않을 뿐만 아니라 그 이외의 해당 쟁의행위가 정당성을 잃어 문제가 되고 있다.

다. 쟁의 중 노동관계

근로자가 파업에 돌입한 것은 노동관계의 소멸을 의미하는 것이 아니라 노동의 정지, 즉 노무 제공과 임금 지불이라고 하는 기본적인 권리의무만이 일시적으로 소멸하는 것을 의미하는 것에 지나지 않으므로 쟁의 중이라도 종업원으로서의 지위가 존속되는 것은 물론 근로계약상의 기타 권리의무는 유효하게 존속된다.

1) 쟁의 중 조업과 업무명령

쟁의 중에는 사용자가 근로자의 평상시 업무를 명령할 수 없으며 그와 관련된 업무명령은 일체 효력을 발생하지 않는다. 인명이나 기업 시설에 대한 뜻밖의 손해를 피하기 위한 보완노동도 근로자에게는 당연히 명령할 수 없어 사용자가 그것을 기대하려면 사전에 보완협정을 체결하여야 한다. 한편, 근로자는 쟁의 중이라고는 하지만 모든 의무로부터 해방되는 것이 아닌 노동의무 이외의 제 의무, 예를 들면 기업 비밀의 유지의무나 안전유지를 위한 의무 등은 그 성질상 쟁의 중에도 유지된다.

2) 쟁의 중 시설 이용

근로자는 쟁의 중에도 종업원으로서 법적 지위를 잃지 않기 때문에 그 지위에 따른 복리후생시설이나 사택, 기숙사 등의 이용권은 쟁의행위에 의한 영향을 받지 않는다. 가령, 사용자가 단순히 쟁의 중에 있는 것만을 이유로 이들 시설의 이용을 거부하는 것은 불이익취급을 받는 것으로서 부당노동행위가 성립된다.

3) 쟁의행위와 임금

근로자의 임금청구권은 노동의무와 대가관계이며 쟁의행위는 노동관계의 이 부분을 정지하는 것이므로 쟁의행위에 참가해서 의무를 제공하지 않은 근로자는 그 기간 동안 임금청구권을 잃게 된다(무노동, 무임금원칙). 따라서 이른바 임금의 커트는 이미 청구권이 발생한 임금으로부터의 공제가 아닌 쟁의행위에 의해서 청구권이 발생하지 않는 부분의 임금을 지불하지 않는 행위이다.

그런데 일본의 임금체계는 통상적으로 기본급 이외의 각종 능률급이나 가족수당, 근무수당, 주택수당, 통근수당 등 제 수당으로 성립되어 있으므로 이른바 임금의 커트는 어느 범위에서 허용되어야 하는지에 관해서 많은 논쟁이 이루어지고 있다.

이 점에 관해서는 임금을 종업원의 지위에 대응하는 생활 부분과 그 날그날의 구체적 노동 대가에 해당되는 부분으로 나누어 쟁의행위에 참가함으로써 상실되는 후자의 부분에 대한 청구권으로 한정되는 견해가 우세하다.

4) 사용자의 쟁의행위(직장폐쇄)

직장폐쇄(lock out)는 사용자가 취할 수 있는 유일한 쟁의수단이며 근로자를 일시적으로 작업장으로부터 격리시켜 근로자가 제공하는 노동의 수령을 일괄적으로 거부함으로써 근로자에 대한 압력수단으로 이용한다.

5) 노동쟁의조정

일본의 노동법이 노동관계는 노사의 자주적인 대항관계 입장에서 단결권·단체협상권·쟁의권 등을 보장하고 있다. 그러나 노사의 자주적인 협상에 의해서 분쟁이 해결되지 않는 경우에는 제3자가 중재하도록 함으로써 해결이 촉진된다. 이와 같이 제3자가 중재해서 노사간의 해결에 노력하는 것을 노동쟁의조정이라고 말한다.

노동쟁의조정은 새롭게 단체협약으로 협정되어 있는 사적기관이 할 수도 있으며, 법률도 이를 장려하고 있다(노동관계조정법 제2조, 제

16조, 제28조, 제35조 참조). 그러나 현실적으로는 국가기관에 해당되는 노동위원회가 쟁의조정 중심적인 역할을 하고 있다. 국가기관이 조정의 활동을 하는 경우에는 노사 당사자의 이익보호보다는 쟁의 조정을 예방하여 그것을 해결하고 산업 평화를 유지하여 경제발전에 기여한다는 정책적 목적이 있다. 그러나 조정방법으로서는 어디까지나 당사자들의 자주적 해결을 조장하는 범위 내에서 이루어지고 있다.

4. 부당노동행위

가. 일본 제도의 특징

단결권의 승인 형태에 따라 반드시 일상적인 조합 활동의 압박, 방해는 법률적으로 배제할 권한과 능력이 근로자에게 주어지는 것은 아니다. 헌법, 법률에 의해서 단결권을 보장하는 경우 사용자에게 의해 조합 활동의 간섭·방해는 사법적 구제를 받는 것이 통상적이다. 그러나 신노사관계법 제정(1971년) 이전의 영국과 같이 노동조합에 대해서 법 제정에 의해서 민·형사상의 위법성을 제거하는 데 그친 소극적인 단결권 및 단체행동권의 승인 형태를 취할 경우 노동조합은 단결권 및 단체행동권을 근거로 법원에서 분쟁을 해결할 여지가 없어 결국 자력으로 사용자의 단체권 침해행위를 배제할 수밖에 없다.

또한 부당노동행위제도를 설치한 미국의 경우에는 근로자는 사용자의 부당노동행위에 대해서 일차적으로 행정기관인 전국노동위원회(NLRB)의 구제를 우선 요청하고, 그 판단에 대해서는 법원에 2차적으로 심사를 요구하는 제도가 있다. 이에 비해 일본의 경우에는 법원에 의한 구제 이외에 노동위원회(행정위원회)를 설치하여 조합 활동의 간섭·방해를 행정명령에 의해서 배제한다는 점에서 일본의 부당노동행위제도의 단결권 보장의 적극적인 방법으로 볼 수 있다.

나. 부당노동행위 제도의 역사

구노동조합법(1945년)은 차별 대우와 황견(黃犬)계약¹³⁾을, 또한 구노동관계조정법(1946년)은 쟁의조정을 할 때 근로자의 발언 및 쟁의행위 참가를 이유로 한 불이익 취급을 각각 금지하고 그 위반에 대해서는 형법에 의하여 제재를 가하는 조항을 설치하였다. 이미 다이쇼(大正) 시대에 구상된 몇 가지의 노동조합법안 가운데는 이와 비슷한 내용이 포함되어 있어 구노동조합법 및 구노동관계조정법은 이들 법안의 재생이라 볼 수 있다.

그 이후 1949년 노동조합법의 전면 개정시 구법의 규정을 정비하고 여기에 협상 거부나 지배개입을 첨가하여 부당노동행위로 규정하여 이를 위반한 때에는 과벌주의(科罰主義: 직벌주의라고도 불림)에 원상회복주의를 취함과 함께 노동위원회에 의한 행정구제의 방법을 도입하고 있다.

일본의 현행 부당노동행위제도는 미국법, 그것도 점령 당시의 복잡한 사정을 반영하고 있다.

다. 부당노동행위의 유형

노동조합법 제7조는 부당노동행위의 종류로

- ① 차별대우와 황견계약(제1호),
- ② 단체협상 거부(제2호),
- ③ 지배개입과 경비지원(제3호),
- ④ 노동위원회에 관련된 근로자의 행위를 이유로 하는 차별대우(제4호)

등 네 가지를 들고 있다. 그 가운데 제1호와 제4호는 근로자 개인에 대한 부당노동행위이고, 제2호와 제3호는 노동조합에 대한 부당노동행위를 규정한 것으로 구별할 수 있다. 그러나 전자도 이들 근로

13) 근로자가 노동조합에 가입을 하지 않거나 또는 노동조합으로부터 탈퇴하는 것을 금지하는 것이다.

자 개인의 구제를 통해서 노동조합의 자주적인 단결 활동의 장을 확보하려는 점에서 양자 사이에는 관련이 없다.

5. 노사분쟁의 해결수단

가. 노동위원회

일본의 공적조정기관으로서 노동위원회가 있다. 노동위원회는 기타 부당노동행위의 판정에 해당되는 중요한 임무를 부여받고 있다.

노동법이 법률의 대상이 되고 있는 노동관계는 시민법상의 법률관계와는 현저하게 다른 성질을 가지고 있다. 즉 시민법상의 법률관계가 개인과 개인의 계약적 관계인 정태적인 것에 비해 노동관계는 노동조합이라고 하는 집단을 일방 당사자로 보아 노동조합과 사용자와의 집단적 대항관계의 방임을 기초로 한 동태적인 성격을 가지고 있다.

따라서 노동관계에 있어서 분쟁을 처리하기 위한 국가기관으로서는 당사자의 권리의무 관계를 확정하는 것을 중심적 임무로 하는 통상적인 법원만으로는 불충분하며 유동적인 사태에 신속하게 대응하여 현실이 요청하고 있는 적절한 조치를 유연하게 취할 수 있는 특별 제도가 필요하다. 이와 같은 요청에 응하기 위한 노동재판소 제도를 설치하고 있는 국가도 있으나 일본에서는 행정기관으로서의 노동위원회가 그 책임을 다하고 있다.

1) 노동위원회의 기능

노동위원회는 크게 나누어 부당노동행위의 판정 등에 관한 판정적(준사법적) 기능과 노동쟁의의 조정에 관한 조정적 기능을 하고 있다. 노동위원회는 이 두 가지의 기능을 병행한 특유의 행정기관이다. 노동위원회가 이와 같은 서로 다른 두 가지 기능을 가지고 있는 것에 대해서는 부당노동행위 사건으로서 법률적으로 처리되어야 할 사건이 조정과 병행하는 것에 따라 불명료한 채 종료될 가능성이 있다는 등에 대한 비판이 있다. 입법론은 제외하더라도 적어도 현행 제도 운영에 있

어서는 이와 같은 문제에 충분한 배려가 있어야 한다는 목소리가 커지고 있다.

노동위원회의 권한은 다음과 같다.

가) 판정적(준사법적) 권한

- ① 노동조합의 자격심사(노동조합법 제5조, 제11조)
- ② 단체협약에 지역적·일반적 구속력을 부여하는 결의(노동조합법 제18조)
- ③ 부당노동행위의 인정 및 그에 대한 처분(노동조합법 제27조)

노동위원회는 노·사·공익의 3자 구성을 하고 있지만 ①과 ②에 대해서는 공익위원만으로 구성되는 공익위원회의가 결정하며, 노·사의 위원은 결정에 앞서 심문에만 참여한다(노동조합법 제24조).

나) 조정적 권한

노동쟁의의 간여·조정·중재를 하는 권한

다) 보조적 권한

위의 권한에 더해 보조적인 권한으로서 관계자의 출두를 요구하여 장부 등의 제출을 요구하고 관련사업장에 임검을 하는 등의 강제권한이 인정되어(노동조합법 제22조) 또는 공익사업의 배타쟁의금지 위반에 대한 처벌 청구의 권한(노동관계조정법 제42조)이 있다.

나. 노동위원회의 종류·구성·운영

1) 노동위원회의 종류

일반 노동위원회와 선원에 관한 선원노동위원회가 있어 각각의 중앙노동위원회(선원중앙노동위원회)와 지방노동위원회(선원지방노동위원회)로 나누어져 있다(노동조합법 제19조 제2항). 또한 공공기업체 등 노동관계법에 근거한 공공기업체 등의 노동위원회가 설치되어 있다(공무원노동조합법 제19조 이하).

2) 노동위원회의 구성

첫째, 제3자 구성을 취해 사용자를 대표하는 사람(사용자위원), 근로자를 대표하는 사람(근로자위원) 그리고 공익을 대표하는 사람(공익위원) 각각 동수로 구성한다(노동조합법 제19조 제1항). 위원회의 인원수는 중앙노동위원회는 각측 9명(동조 제6항), 선원중앙노동위원회는 각측 7명(동 조 제22항), 지방노동위원회는 각측 13명(東京), 11명(大阪), 9명, 7명 또는 5명(그 이외의 도부현)으로 나누어져 있어(동 조 제21항), 선원지방노동위원회는 각 측 5명(동 조 제22항)으로 되어 있다.

둘째, 중앙노동위원회는 후생노동성(선원노동위원회는 운수성)의 외국(外局)에서, 위원은 국가공무원이며 지방노동위원회는 시·도의 기관에서 위원은 지방공무원이다(동 조 제5항, 제21항, 제22항)

셋째, 위원의 선임은 사용자위원은 사용자단체에서, 근로자위원은 노동조합의 추천을 근거로, 또한 공익위원은 사용위원 및 노동위원의 동의를 거쳐 후생노동대신(지방노동위원회에서는 지사)이 임명한다. 한편, 공익위원에 대해서는 일정 수 이상을 동일 정당 소속자로부터 임명할 수 없게 되어 있다.

넷째, 위원의 임기는 2년이지만 재임할 수 있다.

3) 중앙노동위원회와 지방노동위원회와의 관계

첫째, 중앙노동위원회는 노동위원회가 하는 수속에 관한 규칙(노동위원회 규칙)을 제정하는 권한, 지방노동위원회의 사무처리에 대한 일반적인 지시 및 필요한 시사 또는 조언을 하는 권한을 가진다. 또한 긴급조정은 중앙노동위원회만이 할 수 있다.

둘째, 중앙노동위원회는 단체협약의 지역적·일반적 구속력 부여의 결의 이외의 판정적 권한에 대해서 지방노동위원회의 처분을 재심사하는 권한을 가진다. 재심사는 지방노동위원회의 처분 당사자 어느 한쪽의 청구로 이루어질 뿐만 아니라 직권에 의해서도 할 수 있다.

셋째, 중앙노동위원회는 둘 이상의 시·도, 또는 전국적으로 중요한 문제가 걸린 사건의 간여·조정·중재 및 처분에 관한 우선 관할권을

가지지만 약간의 예외가 있다.

4) 노동위원회의 운영

첫째, 노동위원회에는 회장이 있으나 회장은 공익위원 가운데 호선된다. 회장은 회의를 총괄하며 사무를 처리하기 위하여 사무국을 설치한다.

둘째, 노동위원회의 회의는 비공개로 원칙으로 하며, 공개해야 될 때에는 공익상 필요하다고 인정된 경우에만 한한다. 회의는 회장이 소집하며 각측 위원 1명 이상이 출석하지 않으면 회의를 열어 결의할 수 없다. 의사는 출석위원의 과반수로 결정하며 가부동수일 경우에는 회장이 결정하게 되어 있다.

5) 긴급조정

긴급조정의 요건은 실질적 요건으로서 노동쟁의가 공익사업에 관한 것일 때, 그 규모가 클 때, 특별한 성질의 사업에 관한 것일 때의 세 종류 중 어느 한 종류에 해당되고, 국민경제의 운행을 현저하게 저해하고 국민의 일상생활이 현저하게 위협한 상황에 처하게 되면 긴급조정을 하게 된다. 형식적 요건은 내각총리대신이 이와 같은 실질적 요건이 구비되었다고 인정되면 다시 한번 중앙노동위원회의 의견을 청취한 뒤에 긴급조정을 하게 된다.

다. 노동위원회의 해고구제제도

노동위원회의 구제신청제는 1989년도 도입된 이래 구제명령의 법적 성격과 그 실효성을 둘러싸고 다툼이 있어 왔기 때문에 제도 자체의 타당성 등에 관하여 논란이 일고 있고, 특수고용직에게도 확대 적용할 경우 노동위원회가 이를 처리할 현실적 능력이 있는가에 대한 논란이 있다.

VIII. 기 타

1. 비정규직 근로자

일본 노동법규의 근간은 제2차 세계대전 후 완성되어 반세기가 흘렀지만 이와 같은 규제 대상은 시대 상황에 적합하지 않은 부분도 발생하게 되었다. 당초 노동법의 규제는 공장근로자의 고용 형태, 즉 기간이 정해지지 않은 고용에 의해 통일적인 시간 배분과 1일 8시간 근무, 주 5일 근무와 같은 타입을 모델로 하고 있었다.

그런데 3차산업 및 서비스산업의 발달, 여성 고용률의 확대, 기타 각종 요인에 의해서 전형적인 고용과는 다른 새로운 타입의 고용이 급속히 확대되었다. 이와 같은 고용에 대해서 종전의 노동 규정으로써는 대처하는 것이 곤란하게 되어 많은 문제를 야기하고 있고, 한편으로는 새로운 입법이나 행정시책이 강구되고 있다.

비정규직 노동 문제의 대두는 1990년대 후반에 정부나 주요 노동단체들에서는 비정규직 근로자 대우를 문제로 삼게 되면서부터 수면 위로 떠오르게 되었다.

2002년 1~3월기에 임원을 뺀 고용자 4,892만 명 중(표 VIII-1) 정규직 종업원은 3,486만 명(5년간에 326만 명 감소)인데, 반면에 비정규직 종업원은 1,406만 명(5년간에 254만 명 증가)으로 되었다.

〈표 VIII-1〉 일본의 정규 직원과 비정규 직원

(단위: 만명)

	정규 직원	비정규 직원	총고용자
1997년	3,812	1,152	4,964
2002년	3,486	1,406	4,892

자료: 후생노동성, 『노동경제백서』, 2003년판.

비정규직이 차지하는 비율은 28.7%에 달하는데, 이는 일본의 근로자들이 현재 4명의 1명꼴로 비정규직 근로자라는 것을 보여주는 것이다(5년 전 23.2%). 또 남성 비정규직 비율은 14.8%인데 비해, 여성은 48.1%에 이르고 있다.

1990년대 중반 후, 정부와 대기업에서 규제완화정책, 이른바 신자유주의정책에 기초해 오랜 기간 계속되어 온 일본식 고용정책을 전환시킨 결과, 이제까지 고용이 안정되던 대기업 정규 직원들이 대량 인원정리 대상이 되고, 그들을 대신해서 저임금, 해고자유식 파트타임, 계약직 사원, 파견근로자들이 대거 노동시장에 등장하게 되었다.

또한 일본에서는 취업을 목적으로 한 외국인의 입국을 자유화시킨 출입국관리법 개정(1990년) 이후에 급증한 외국인 근로자 문제도 주요한 비정규직 노동 문제로서 현재 일본에서 노동시장에서의 큰 문제로 대두되고 있다.

일본에서의 비정규직 노동 문제는 이 밖에도 일용직 근로자, 실질적으로는 근로자임에도 불구하고 고용계약을 대신한 청부계약 아래 개인사업주로 일하는 청부계약형 근로자, 고용 책임을 면하고 아울러 근로조건을 억제하기 위해 이를 목적으로 대기업이 업무 일부분을 자회사나 계열 하청회사에 업무 위탁한 결과 생기는 위탁 하청근로자 등의 문제가 있다. 이러한 근로자들의 불안정한 고용 문제도 일본 자본주의에서 근로자 지배전략을 반영한 비정규직 노동의 중요한 부분이다.

일본 비정규직 근로자의 실태를 살펴보면 현재 일본 기업의 새로운 고용정책을 보면 제1유형은 소수 정규 사원이며 이것은 예전대로 종신 고용을 기본(단, 임금은 연공형에서 성과, 능력급형으로 바꿈)으로 하고, 제2유형은 전문직으로서 계약노동(유기고용), 제3유형은 파트타임, 아르바이트, 파견 등을 가리키고 있다. 이것이 현재 일본 기업의 새로운 고용정책의 기본을 이루고 있으며, 1990년대 후반에는 노동기준법, 근로자파견법이 계속 재편되면서 유기고용계약의 원칙적 자유화와 파견업의 원칙적 자유화가 실현되었다. 이렇게 해서 기업의 대규모적인 합리화=기업 분할·분사화에 의한 부실채권 부문의 청산과 다른 회사에 매수해 가는 M&A, 해외에 대한 생산거점 이전과 표리일체로

정사원을 대량으로 인원정리하고, 임금도 싸고 고용책임을 지지 않아도 되는 파트타임어, 계약노동, 파견 등 비정규직 근로자로 급격히 대체되어 왔는데 이것의 증가가 진행되어 오늘에 이르고 있다.

가. 임시근로자(임시공)

일반적으로 일본에서는 기간을 정하지 않은 근로계약에 의해 고용된 근로자를 임시근로자라고 말한다. 일본의 노동기준법 근로계약에는 기간이 정해지지 않은 계약과 기간을 정한 계약이 인정되고 있으며, 기간을 정한 계약은 원칙적으로 1년을 넘는 기간에 대해서는 체결해서는 아니 된다고 정하고 있다. 임시근로자는 그와 같은 범위에서 기간을 정하고 고용되는 근로자이며, 공장근로자의 경우에는 특히 임시공이라고 말한다.

일본의 고용정책으로는 근로계약은 기한 제한이 없는 계약으로 여겨져 왔으며, 종신고용제(기업이 한 번 채용하게 되면 해고되지 않는 한정년퇴직할 때까지 고용계약이 자동적으로 계속됨)가 일반적이었다. 정부와 대기업에서는 1998년에 노동기준법을 개편해 연구개발이나 기획업무 등 전문적인 기능을 갖는 근로자를 대상으로 1년 계약의 유기고용계약을 인정했다(정부에서는 지금 1년을 3년으로 연장하려고 하고 있음). 실질적으로는 모든 산업, 직종에서 계약노동(유기고용)이 남용되고 있다. 기업이 1년 계약을 반복 갱신하고, 실패는 종신고용과 마찬가지로 계속적으로 노동력을 이용하고 있음에도 불구하고 유급휴가나 퇴직금이 전혀 없어 언제 고용계약이 파기될지 모르는 고용 불안을 안고 일하는 무권리 근로자가 늘고 있다.

노동조합의 대응으로는 항공사의 조종사들이나 객실승무원, 교원(외국인 어학교사를 포함함)들의 고용안정을 요구하는 노동쟁의가 있다.

임시근로자의 고용은 다양한 이유가 있으며, 그 하나의 유형은 단순한 임시적 필요에 의한 고용이며, 계절노동(콘도, 스키장 등)이나 기업의 임시필요(일시적인 증산, 건물기계의 보수나 정비)에 의하거나, 다른 하나는 근로자측의 임시적인 필요에 의한 노동이 있다.

그러나 임시근로자로 불리는 사람 가운데에는 고용 기간을 갱신하는 절차에 의해 실제로는 장기적으로 고용되어 기업 활동의 기간 부분을 담당하고 있는 근로자도 많이 있다. 이러한 경우는 기업이 단기고용을 통해 기업 활동에 보다 유연하게 대응하여 인력조정을 하기 위한 목적이 있다.

그런데 임시공 문제가 일종의 사회 문제로 주목받게 된 것은 임시공의 근로조건과 처우 문제가 대두되면서부터이다. 특히, 임시근로자는 동일한 직무를 담당하는 정규직과 비교해서 임금이나 휴가 등의 조건에서 매우 낮은 근로조건으로 고용되는 사례가 문제가 되고 있다. 최근 일본법원의 판례는 임시근로자의 고용상 지위를 안정시키기 위해 해고권 남용 이론으로 사용자의 해고권 남용에 대한 유추 가능성을 인정하고 있어 임시근로자의 고용안정을 꾀하고 있다

나. 파트타임 근로자

파트타이머 및 아르바이트직은 1,023만 명으로 그 중 여성이 793만 명을 차지하고 있다. 파트타이머는 원래 시간급제로 주 35시간 이하로 일하는 단시간근로자를 일컬었다. 업무도 정규 사원의 보조적인 업무나 생산라인의 단순노동이 대부분이었다. 그러나 최근에는 호칭 파트라 해서 업무 내용이나 근로시간도 정규 직원들과 거의 같은데 유독 근로조건만이 파트(시간급으로 정해지고, 정규 직원과 같은 여름철, 겨울철 상여금이나 퇴직금이 없는 것)라고 하는 근로자가 폭발적으로 늘고 있다.

1970~80년대에 걸쳐 파트타임 근로자가 전체 근로자 가운데서 차지하는 비율이 급속히 증가하고 있고 이 경향은 지금도 계속되고 있다. 이에 대한 배경으로 기업측 요인으로는 서비스의 경제화에 의한 요일과 시간대에 의한 업무의 분주함과 한가함의 차이의 증대, 장시간 영업에 따른 탄력적인 근로시간 관리의 필요 등을 들 수 있다.

한편, 근로자측의 요인으로는 주부층의 노동력화가 진전되고 있는 가운데 가사·육아 등에 요하는 시간과 양립할 수 있는 고용 형태로

파트타임을 선택하게 되었다. 학생 아르바이트나 프리타의 증가도 파트타임 근로자의 증가 요인이 되고 있다.

파트타임 노동은 당초보다 근로조건의 격차나 불명확함, 혹은 불안정한 고용상의 지위 등이 문제가 되고 있다. 파트타임이라고는 하지만 실제로는 근로시간이 길고 풀타임과 별로 차이가 나지 않는 노동을 하고 있는 것도 현실이다. 그러나 이와 같은 문제에도 불구하고 최근에는 3차산업에 있어서 중요한 역할을 하고 있어 오히려 파트타임 근로자의 육성과 활용을 중시하여 그에 맞는 조건 정비가 중요한 이슈로 등장했다. 이와 같은 배경에서 1993년 5월에 단시간 근로자의 고용관리의 개선 등의 관한 법률(파트타임 노동법)이 제정되었다.

파트타임 근로자는 근로시간은 짧지만 근로자임에는 변함이 없으므로 노동기준법은 물론 최저임금법을 비롯한 기타 노동보호 법규가 적용된다. 그러나 이들 법규를 적용하는 것만으로는 적절한 근로조건을 확보할 수 없기 때문에 종전보다 통달에 의한 행정지도 방식으로 지도가 이루어져 왔다. 파트타임 노동법은 이와 같은 지도 방침을 실질적으로 이끌어 문서 교부나 취업규칙에 관한 규제를 법으로써 정함과 동시에 고용관리 개선 등을 위한 필요한 지침을 정하여 이를 통해 사업주가 강구하여야 할 단시간 근로자의 고용관리 개선 등을 위한 조치에 관한 지침이 발령되었다.

다. 파견근로자

다각적인 활동을 하고 있는 오늘날의 기업은 다양한 전문적 기능을 가진 인재나 특수한 취업 형태의 업무의 이용을 하기 위하여 기업 이외의 근로자를 사용하는 것이 편리하다고 생각하게 되었고, 이와 같은 필요에 의해서 인재 파견기업이 급속히 보급되었다. 그러나 이와 같은 근로자 파견의 실태는 많은 경우 파견기업 스스로가 지휘명령을 하지 않음으로써 업무에 대한 책임을 지지 않아 직업안정법 제44조에서 금지하고 있는 근로자공급사업과는 구별이 명확하지 않아 위법의 가능성이 제기되었다. 이와 같은 배경에 따라 근로자 파견을 일정한 요건과

규제하에 합리화할 목적으로 1985년에 제정된 것이 근로자파견사업의 적정한 운영 확보 및 파견근로자의 취업조건 정비 등에 관한 법률(근로자파견법)이다.

근로자파견사업과 근로자공급사업과의 구별은 근로자공급사업이 법률상 금지된 취업 형태이기 때문에 특히 중요하다. 양자는 외관상 서로 닮은 형태처럼 보이지만 파견사업자와 파견근로자 사이에는 고용관계가 있는 점과, 파견은 근로자파견법 제4조에서 정한 업종에 대해서만 구별하는 데 그치고 있다(근로자 공급과 근로자 파견의 구별에 대해서는 직업안정법 제5조 제6항 참조).

이에 따라 근로자 파견은 지금까지 금지되어 온 근로자 공급의 일부를 양성화함으로써 금지를 해제한 결과를 가져다주고 있으며, 2중 파견은 파견의 정의에 합치되지 않으므로 직업안정법 제44조 위반으로 금지된다고 볼 수 있다.

근로자 파견의 남용을 방지하기 위해서 근로자파견법은 이를 실시할 수 있는 업무(적용대상업무)를 일정한 전문성을 가지고 있든지, 아니면 특별한 고용관리의 필요가 있는 것을 정부령으로 정한 업무에 한정하여 시행하고 있으며 그 이외에는 근로자 파견을 금지하고 있다.

근로계약 관계는 상용형 파견의 경우에는 파견기업과 파견근로자 사이에 이미 근로계약이 이루어져 있다. 따라서 근로자가 파견취업 중이 아닐 때에는 근로자는 파견기업에서 근무하던지 아니면 일정의 휴업(원칙적으로 사용자의 책임하에 사유가 발생한 휴업)의 상태에 놓여 있게 된다. 이에 비해 등록형 파견의 경우, 근로자는 상시 고용되는 것이 아니기 때문에 근로자가 파견취업에 응할 뜻을 약속할 때마다 근로계약이 체결된다.

파견처와 파견근로자 사이에는 지휘명령 관계만이 존재하며 근로계약은 존재하지 않는다. 그러나 이 때문에 파견처의 사용자가 파견근로자가 가입한 노동조합과 단체협상할 의무를 피할 수는 없다.

후생노동성의 「근로자파견사업 보고집계 결과」(2001년 12월)에 의하면 파견회사 등록자 수는 111만 명(지난해에 비취 22만 명 증가), 파견근로자 전체에서 보면 139만 명(동 32만 명 증가)으로 급증하고

있다. 파견업자 단체에서는 최근에 파견근로자의 건강보험조합의 설립을 결정했다. 노동조합 활동은 파견노동 네트워크가 중심이다.

라. 청부계약형 근로자

청부계약형 근로자는 건설업에서의 목수, 미장이 등 건축근로자, 운수업에서의 지입운전기사(1대 지입 운전기사, 혹은 상각제 운전기사) 그 밖에 보험관리사, 예능, 밴드연주가, 재택취업자(가내수공업) 등이 있다.

마. 위탁 및 하청근로자

위탁 및 하청근로자는 공공부문에서는 자치단체가 업무 일부분(학교 급식, 경비, 건물수리 등)을, 또 정부출자 특수법인이 똑같이 업무의 일부분(고속도로 요금징수업무 등)을 민간회사에 업무 위탁하는 근로자를 말한다. 이러한 업무 위탁은 일반적으로 1년 단위 청부계약에 기초해, 그것도 수의계약이 아니라 일반경쟁계약으로 청부업자를 결정하는 방법으로 진행된다. 그렇기 때문에 항상 위탁업무를 서로 빼앗으려는 민간업자끼리 덤핑 경쟁이 존재하며, 낙찰되어도 저가격 입찰에 의해 근로자에게 만족스러운 임금 및 근로조건을 보호할 수 없고, 업자가 입찰경쟁에 지게 되면 근로자는 자동적으로 직장(고용)을 잃게 된다는 구조적인 고용 불안이 놓여 있다. 민간부문 대기업에서는 생산부문 하청 비율은 확대해 왔다. 건설업에서는 1960년대 중반 뒤 공사를 주문받은 건설회사가 자기들 스스로 시공하는 것이 아니라 일을 1차 하청, 2차 하청으로 위탁하게 되었다(오늘날 대기업 건설회사의 하청화 비율은 80% 이상).

그러나 1차 하청, 2차 하청 기업에서는 기업규모가 영세하고 또 경영이 불안정하다. 항상 도산 및 체불임금 문제 등의 고용 불안이 존재한다. 시멘트산업에서는 상품 최종생산 부문으로 레미콘업을 1960년대에 육성했다. 레미콘업자들은 시멘트의 실질적인 업무 부문으로 지

배를 받으면서도 독립한 기업으로 위장해 왔고 시멘트 자본은 레미콘 근로자들에 대한 고용 책임을 면하려 해왔던 것이다. 전기제품 제조업자(도시바, 소니, NEC 등)에서는 상품생산 현업 부문 근로자들은 거의 90% 이상이 자회사 혹은 하청회사 종업원이 되고 있다. 자동차, 조선업 등 중공업에서는 과거에 주로 농촌에서 돈벌이를 목적으로 일하러 온 사람들이 기간공, 사외공이란 명목으로 바뀐 시기에만 기간계약의 일용직 근로자로 일하고 있다.

2. 외국인 근로자

1990년대에 입국관리법이 개정된 것을 계기로 기업 활동의 국제화에 따른 어학 능력을 비롯하여 우수한 능력을 가진 많은 외국인이 고용되고 있으며, 특히 개발도상국을 중심으로 한 외국과의 사이에서 경제발전의 격차가 확대되어 취로를 찾아 입국하는 외국인 수가 급속히 증대하고 있다. 특히, 1996년 금융자유화 뒤 더욱 늘어나고 있다. 그들 외국인 근로자는 크게 나누어 구미계 근로자(금융, 증권업무나 컴퓨터기술자, 어학교사)와 한국, 중국, 아시아, 중남미 근로자로 나뉘어진다. 후자의 대부분은 과거 일본인의 기간공, 사외공을 대신해 대기업 생산라인에서 일하고 있고, 역시 불안정 고용이다. 일본인 근로자와 비교해 명백히 임금차별이 있으며, 사회보험 가입이 없는 경우가 대부분이다.

이에 따라 최근 현저하게 증가하고 있는 외국인 근로자와 관련하여 입국관리정책과 함께 노동정책에도 많은 문제가 발생하고 있다. 이 문제는 특히, 일본 한 나라만의 노동정책이나 노사관계의 형태가 실제로는 국제사회의 정치적·경제적인 흐름 속에서 위치되어야 한다는 것을 의미하며 이 같은 틀에서 접근하여야 한다.

이와 같은 사태에 대처하기 위하여 일본 정부는 1989년 12월에는 체류자격의 정비 및 확충 등을 목적으로 한 출입국관리 및 난민인정법(입국관리법)을 개정하는 등 법률과 정책의 대응을 하고 있다. 또한 1993년부터는 외국인 기능실습제도가 도입되어 노동법의 적용을 받

는 실무연수를 예정한 실습생 제도가 시행되고 있다. 이에 비해 체류 자격상 취로할 수 없는 자격임에도 불구하고 보수를 받고 활동하는 외국인을 불법취로로 외국인으로 불리며 그 수가 현저하게 증가하여 입국 관리행정의 원칙과 어긋나 곤란한 과제를 낳고 있다. 그러나 노동법 측면에서는 외국인의 취로가 입국관리법상 불법과는 별도로 외국인 근로자에 대해서 어떻게 노동관련 법규를 어떻게 적용할 것인가, 또는 적절한 근로조건을 어떻게 확보할 것인가가 문제가 되고 있다.

1) 노동법의 적용

직업안정법, 근로자파견법, 노동기준법 등의 근로관계 법령은 일본 국내에서 이루어지는 노동이므로 일본인이냐 아니냐는 문제가 되지 않으며, 불법취로나 아니냐를 따지지 않고 적용된다. 다시 말하면, 근로관계 법규는 각 법규에서 정한 근로자의 정의에 합치되는 한 불법취로인 외국인에게도 적용된다. 단, 고용보험에 대해서는 상당 기간 구직 활동을 하여 반복적으로 계속해서 취로가 가능한 체류자격을 가진 외국인에게만 한정해서 적용된다.

외국의 근로자가 노동재해를 당한 경우 노동재해보험 제도의 적용에 대해서는 보험금부의 방법 등에 대해서 실무상으로는 문제가 있으나 일본인과 동일한 취급이 가능하다. 불법취로자가 노동재해 인정을 신청한 경우에도 노동기준감독청은 실무적으로 원칙적으로는 입국관리국 당국에 통보하지 않는 방침이 채용되고 있다. 또한 노동재해에 대해서 민사소송에 의한 손해배상을 청구할 경우 불법취로에도 휴업손해에 대한 배상이 가능하다.

2) 근로계약과 균등 대우

정규 취로자격을 가진 외국인이라도 번잡한 입국 수속에 따른 의사소통의 불충분과 고용관행의 차이 등으로 근로계약의 내용에 대해 의견일치를 보이지 않아 자주 분쟁이 발생한다. 게다가 불법취로 외국인의 경우에는 법적인 지위가 약함에 따라 불명확하고 열악한 근로조건에 처한 경우가 많다.

이들 문제에 대해서 법률이나 행정에 의한 적절한 대응이 잘 이루어지지 않는 실정이다. 근로자의 국적을 이유로 근로조건에 대해서 차별적 취급을 금지한다(노동기준법 제3조)는 차별적 금지 취지는 불법취로자의 경우에도 적용되며, 외국인 상호간 근로조건의 격차에도 적용되어야 한다.

3. 여성 근로자

가. 여성의 사회적 역할

장기불황을 거치면서 일본 여성은 정치·경제·사회·문화 등 각 분야에서 사회의 새로운 변화를 이끄는 중추세력으로 등장하고 있다. 이 같이 여성의 사회적 진출이 활발하지만 여성 근로자를 위한 사회적 인프라는 턱없이 부족한 실정이다. 여성 근로자가 경제 및 사회의 발전에 기여하고 있는 점과 가정의 일원으로서 차세대를 담당할 사람을 낳고 기르는 것을 담당하는 역할을 한다는 점에서 여성의 사회적 역할이 인정되고 있다.

총무성 통계에 따르면 어떤 식으로든 일하는 여성이 과반수에 이르고 있다. 그러나 버블 붕괴 이전에 비해 비정규직의 비율이 오히려 늘었고 임금도 남성의 66% 수준으로 턱없이 낮은 실정이다.

후생노동성에 따르면 전체 비정규직 근로자 10명 중 7명이 여성으로 구성되어 있으며, 관리직 중 여성의 비율은 불과 8.9%로 서구 유럽의 30~40%보다 크게 뒤진다. 이에 따라 일본 정부는 향후 5년 내에 모든 조직의 관리직 자리(지시를 내릴 수 있는 자리)에 여성을 30% 이상 배치할 수 있도록 유도하고 있다.

여성의 사회 진출 추세에 따라 여성 근로자의 복지증진과 지위향상을 꾀하는 것을 목적으로 남녀고용기회균등법이 제정되었는데 남녀고용기회균등법의 기본 이념은 여성 근로자는 경제 및 사회의 발전에 기여하고 있으며, 더욱이 가정의 일원으로서 차세대를 담당할 사람을 낳고 기르는 것에 대해서 중요한 역할을 담당하고 있음에 따라 이 법률

의 규정에 의한 여성 근로자의 복지증진은 여성 근로자가 모성을 존중하면서 성별에 따른 차별을 당하지 않고 그 능력을 유효하게 발휘해서 충실한 직업생활을 누리며, 그리고 직업생활과 가정과의 조화를 이룰 수 있도록 정하고 있다. 단지 여성이라는 이유만으로 차별당하지 않고 그 직업능력을 십분 발휘하여 충실한 직업생활을 전개할 수 있도록 하기 위함이다.

그런데 여성 근로자의 복지증진과 지위향상을 꾀하기 위해서는 여성 근로자 자신의 적극적인 노력이 필요하다고 할 수 있다. 아무리 훌륭한 법률을 제정한다 하여도 당사자인 여성 근로자 자신이 능력을 개발하려는 적극적인 의지가 없으면 여성 근로자의 지위향상은 이룰 수 없기 때문이다.

나. 여성 근로자에 대한 기업의 책임과 의무

여성 근로자가 그 능력을 유효하게 발휘해서 충실한 직업생활을 누리며, 그리고 직업생활과 가정과의 조화를 이룰 수 있도록 하기 위해서는 여성 근로자를 고용하는 기업이나 노동행정을 담당하는 정부, 지방자치단체의 적극적인 노력에 의해서 이루어질 수 있다.

특히, 여성 근로자를 고용하는 기업의 책임과 의무는 막중하다. 기업의 협력과 노력이 없다면 남녀고용기회균등법의 목적인 “여성 근로자의 복지증진과 지위향상”은 현실적으로 불가능하다고 볼 수 있다. 이 점에 관해서 남녀고용기회균등법은 제4조에서 사업주 및 정부나 지방공공단체 등 관계자의 책임과 의무에 대해서 강조하고 있다.

다. 정부나 지방자치단체가 실시하는 계발(啓發) 활동

여성 근로자의 복지를 증진하기 위해서는 일반 국민의 관심과 이해가 필요하다. 또한 여성 근로자 자신이 근로자로서의 의식을 높일 필요가 있다. 이러한 점에서 남녀고용기회균등법은 정부나 지방자치단체가 실시하는 계발 활동에 대해서 “정부나 지방공공단체는 여성 근로자

의 복지에 대해서 국민의 관심과 이해를 가지도록 함과 동시에 여성 근로자의 노동에 종사하는 사람으로서의 의식을 높이고, 특히 여성 근로자의 능력의 유효한 발휘를 방해하는 제 요인의 해소를 위해 필요한 계발 활동을 하여야 한다”(제5조)라고 규정하고 있다. 여기서 여성 근로자의 능력의 유효한 발휘를 방해하는 제 요인은, 예를 들면 특정 직종에는 여성을 모집·채용하지 않는 기업의 인사방침, 특정 직종에는 여사원은 배치하지 않는다는 인사관리, 여성은 아무리 능력이 있어도 관리직에는 등용하지 않는다는 승진관리, 여성은 교육·훈련시키지 않는다는 인사방침, 여성은 결혼·출산 등으로 퇴직시키지 않는다는 제도 등을 들 수 있다.

IX. 결 론

노동관계를 둘러싼 외부 환경, 즉 경제상황이 호전될 기미를 보이지 않고 있다. 일본은 거품경제 붕괴의 여파로 지난 10여 년 동안 2.5%의 세계 경제성장률보다도 낮은 경제성장률을 기록해 오고 있으며, 눈덩이처럼 커지고 있는 부실채권과 경기침체로 실업 증가와 빈부격차 확대, 사회질서 파괴로 이어지는 악순환을 경험하고 있는 일본 경제의 근본 원인은 지도력 상실에 따른 정치적 실정에서 비롯되고 있다는 지적이 있다. 실업률은 이미 5%대를 유지하고 있으며, 비정규직 근로자만도 1,300만 명 이상을 넘어서 고용 불안은 심각한 상태이다.

한편, 복지비 축소와 조합비 일괄공제제도(check-off system) 개정, 소방공무원의 노조가입 금지와 일반직 공무원의 단결권 금지 등으로 그 어느 때보다 노사관계에 있어 갈등이 고조되어 있는 상태이다.

노동과 관련된 제 법제를 규정한 노동법의 발전은 노동기준법을 중심으로 한 일본의 개별적 근로관계법이 제2차 세계대전 후부터 현재까지 최저임금법, 노동안전위생법 등의 제정과 노동재해보험제도의 발전, 그리고 최근 남녀고용기회균등법과 근로자파견법의 제정, 근로시간법제의 변혁을 주요 내용으로 한 노동기준법의 대폭적인 개정을 거쳐서 변화를 해오고 있지만 대단히 복잡한 양상을 띠고 있다. 이러한 일본의 노동법은 간단하게 전체를 파악할 수 없는 하나의 작은 세계를 형성하고 있는데 이는 새로운 경제 환경하에서 발생하고 있는 고용과 노동 형태의 커다란 변화에 의해서 지금까지의 법규제로는 대응할 수 없는 새로운 형태의 과제가 계속되어 이 때문에 1980년대 이후 주요 노동법규의 개정과 새로운 법률의 제정이 계속되고 있다. 최근에는 급변하는 고용 및 경영 환경 변화에 신속히 대응하기 위해 노동법제의 개정 논의가 활발하게 논의되고 있다.

특히, 일본은 1997년 50년 만에 노동법을 전면 개정하였지만 이를 둘러싼 노사간의 공방이 최근까지도 이어지고 있는데 이들 일본의 노동법 법률 개정의 배경에는 다음과 같은 두 가지 포인트가 있다.

첫째는 ‘규제완화’의 흐름이다. 정부는 경제 활성화를 꾀하기 위하여 경제 분야를 중심으로 다양한 형태의 규제완화를 진행시켜 왔는데 그 규제완화의 여파가 노동계까지 밀려왔다는 점을 들 수 있고, 둘째는 ‘고용의 다양화’를 들 수 있다. 다양한 노동 형태가 등장하고 있음에도 불구하고 법의 테두리는 아직도 구태의연함을 면하지 못하고 있기 때문이다. 따라서 급변하는 현대사회의 흐름에 맞추어 근로자측과 사용자측의 요구에 부응하고, 보다 노동시장을 보다 자유롭게 하자는 것이 이번 법률 개정의 배경이라 할 수 있다.

이들 법률 개정으로 경제 및 고용 상태가 급격히 호전될 것으로는 보이지 않지만 노동시장을 보다 유연하게 기능시키기 위해 한 발 내디뎠다고 하는 점에서는 의의가 있다고 할 수 있다. 그러나 이러한 노동법 개정 노력에도 불구하고 비정규직 문제, 외국인 근로자 문제 등은 아직도 과제로 남아 있어 심각한 사회 문제로 대두되고 있다.

지금까지 일본의 노동법제에 관해서 살펴보았는데 일본의 노동법은 그 범위가 워낙 방대하여 여기서 모두 다룰 수 없는 한계가 있었고, 또한 노동관계법은 현실과 밀접한 관련이 있는 관계로 지금도 법 제정을 둘러싼 논란이 계속되고 있다. 따라서 이들 쟁점이 되고 있는 현안에 대해서 충분히 다루지 못한 한계가 있다.

참고문헌

- 慶谷淑夫・慶谷典之 編著(2003), 『労働法教室』, 労働法令協会.
- 古川景一(2001), 『退職・解雇のルール』, 旬報社.
- 菅野和夫(2003), 『労働法』, 第6版, 弘文堂.
- 近藤昭雄(2003), 『労働法 1』, 中央大学出版部.
- 金井正元(1998), 『労働組合法の解説 労働法総論・集团的労働関係法』, 一橋出版.
- 労働法令研究会 編(2002), 『育児・介護休業法便覧』, 労働法令研究.
- 東京大学労働法研究会 編(2003), 『注釈基準法』, 上巻, 有斐閣.
- 万井隆令・西谷敏 編著(2003), 『労働法 1』, 法律文化社.
- 浜村彰/[ほか] 著(2002), 『ベーシック労働法』, 有斐閣.
- 小西国友・渡辺章・中嶋士元也 編著(1999), 『労働関係法』, 有斐閣.
- 小鳥典明・島田陽一・浜田富士郎 編著(2003), 『目で見る労働法教材』, 有斐閣.
- 安西愈(2002), 『労働基準法のポイント(契約・就業規則・賃金・解雇・労働時間・休日・休暇・母性・年少者 他)』, 厚有出版.
- 外井浩志(1998), 『パートタイマー・外国人雇用』, 生産性出版.
- 原智徳(2001), 『雇用保険法・労働者災害補償保険法の解説』, 一橋出版.
- 日経連労務法制部 編(2000), 『改正派遣法早わかり』, 日経連出版部.
- 日本労働法学会 編(2003), 『公務員制度改革と労働法』, 日本労働法学会.
- 井上浩(2001), 『最新労働安全衛生法』, 中央経済社.
- 中野麻美(2003), 『労働者派遣法の解説』, 一橋出版.
- 中窪裕也・野田進・和田肇 編著(2003), 『労働法の世界』, 有斐閣.
- 中村 忠純 他(2002), 『全図解 わかりやすい労働基準法』, 自由国民社.
- 清正寛, 菊池高志 編著(2002), 『労働法 エッセンシャル』, 有斐閣.

- 下井隆史(2001), 『労働基準法』, 有斐閣.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 監修(2002), 『男女雇用機会均等法, 労働基準法(女性関係等), 育児・介護休業法, パートタイム労働法 解釈便覧』, 21世紀職業財団.
- 厚生労働省労働基準局 編著(2002), 『解釈通覧労働基準法』, 総合労働研究所.