

2016년 (사)한국노동법학회 학술 세미나

# 일본의 노동법 개혁의 동향

일시 : 2016년 10월 11일 (화) 14:30~17:30

장소 : 프레스센터 국화룸(19층)

주최 : 사단법인 한국노동법학회



## 초대의 글

세계화와 지식정보화, 기술혁신 시대에 2016년 6월 이후 20대 국회는 여소야대로 노동법 개혁이 다양하게 논의될 전망입니다. 이에 ‘노동법의 미래와 비전’이란 제하에 노동법 개혁의 전망과 비전을 지속적으로 파악할 필요가 있습니다.

최근 일본의 아베노믹스(아베신조 정권)하에서 노동법 개혁과제로 해고 개혁(금전보상제의 도입), 근로시간 개정(화이트칼라 이그젬션 제도의 도입 등), 파견법/유기계약 관련법제의 개정 등 노동법 개혁에 대한 논의가 있습니다.

이에 학회는 향후 지속가능한 노동 패러다임의 전환을 위한 시발점으로 소장학자들을 중심으로 ‘일본의 노동법 개혁의 동향’이란 주제로 논의의 장을 마련하였습니다. 관련 전문가 여러분을 초대합니다. 공사다망하신 중에 많이 참석해 좋은 의견을 나누는 공론의 장을 되기를 바랍니다.

2016년 10월 11일

한국노동법학회

회장 이 승 길

## 프로그램

시 간	프로그램
14:30-15:00	등 록
	○ 개회식 사회 : 김희성(강원대, 교수)
15:00~15:10	○ 개회사 : 이승길 (한국노동법학회 회장, 아주대)
	□ 진행 사회 : 오문완 (울산대 교수)
15:10~16:00	(1주제) 일본 노동법의 개혁 동향 - 최석환 (명지대 교수)
	(2주제) 일본 근로시간법의 개혁 동향 - 정영훈 (헌법재판연구원, 책임연구원)
16:00~17:30	○ 토론 - 도재형 (이화여대, 법학전문대학원, 교수) - 한인상 (국회 입법조사처 입법연구원) - 이형준 (한국경총 노동법제실장) - 강현주 (노사정위원회, 전문위원) - 신수정 (서울시립대, 강사)
17:30~	○ 폐회 / 만찬

# 목 차

## 【제1주제】

일본 노동법의 개혁 동향 .....	최 석 환	1
---------------------	-------	---

## 【제2주제】

일본 근로시간법의 개혁 동향 .....	정 영 훈	21
-----------------------	-------	----

## 【토론】

토론문 .....	도 재 형	49
토론문 .....	한 인 상	51
토론문 .....	이 형 준	57
토론문 .....	강 현 주 별첨	
토론문 .....	신 수 정	59



【제1주제】

## 일본 노동법의 개혁 동향\*

최 석 환\*\*

1. 개관
2. 파견법 개정
3. 노동계약법 개정 - 기간제 근로자의  
무기계약 전환
4. 한정 정사원 논의
5. 나오며

### 1. 개관

최근 일본에서는 다각도로부터 노동관계법의 개정이 이루어지고 있다. 정치적으로는 2009년의 정권교체와 이후 자민당 정권의 복귀를 배경으로, 경제적으로는 리먼쇼크로 상징되는 국제경기의 악화와 다양한 경기부양책 등을 배경으로 하고 있는 것으로 파악된다. 논의들 중에는 단시간근로자법 개정(2007 및 2014) 노동계약법 개정(2012), 파견법 개정(2012 및 2015)과 같이 비정규직 법개정을 중심으로 하여 실제 개정이 이루어진 사항도 있지만 근로시간 문제와 관련된 노동기준법 개정논의나 한정 정사원 논의, 직업안정법 개정논의, 동일노동 동일임금 법제, 해고규제의 개혁 문제처럼 진행 중인 사안도 존재한다.

특히 비정규직 고용법제는 일본에서도 초미의 관심사가 되고 있으며, 비정규직의

---

\* 본 발표문은 최석환, 2015년 일본 노동법 개정 논의의 지형, 노동법연구 제40호, 2016의 내용을 중심으로 하여 작성되었음.

\*\* 명지대학교 법과대학.

확대경향을 원인으로 하여 적극적인 입법조치가 요청되었다. 2007년 단시간근로자법의 개정에서는 통상의 근로자와의 차별적 취급을 금지하는 조항을 신설하였으며, 2012년 노동계약법 개정으로 기간제 근로계약의 상한을 5년으로 하며 무기고용으로의 전환을 명시하였고, 역시 2012년 파견법 개정을 통하여 일일파견의 금지, 그룹내 파견 80% 규제, 위법파견에 관한 사용사업주의 직접고용 청약간주 등을 규정하게 되었다.<sup>1)</sup> 이후 2014년 단시간근로자법의 개정, 2015년 파견법의 개정 등으로 이어지고 있다.

전체적인 관점을 제시하고 있는 입장을 살펴보면, 2013년 4월 2일, 내각부 산하 일본경제재생본부<sup>2)</sup> 회의에서 고용지원시책에 관하여 ‘지나친 고용 유지형’으로부터 ‘노동 이동 지원형’으로의 정책 전환을 위해 구체적인 정책을 책정해 나가겠다는 논의를 제시<sup>3)</sup>하였으며 꾸준히 논의되어 오던 각종 개정법이 현실감 있게 구체화되고 있다. 일본경제재생본부 및 그 산하의 산업경쟁력회의<sup>4)</sup>, 규제개혁회의<sup>5)</sup> 등은 경우에 따라 협력하고 경우에 따라 대립되는 의견을 제시하면서도 꾸준히 규제완화를 향한 움직임을 계속해 나가고 있고 입법을 위한 전제로서 후생노동성 내의 부회 또는 연구회의 논의에도 반영이 되고 있다. 이 중 규제개혁회의 고용워킹그룹(2013)에서는 보고서<sup>6)</sup>

1) 자세한 내용은 최석환, 일본의 근로자파견법 개정과 관련한 최근의 논의, 국제노동브리프, 2010년 7월호, 한국노동연구원, 15면 이하.

2) 내각에 설치된 전 각료에 의한 회의체. 2012년 12월 26일 내각(閣議)의 결정에 따라 내각에 설치되었다. 그 배경에 관하여는 설치의 근거가 된 내각 결정에서 다음과 같이 밝히고 있다. “日本經濟再生本部の設置について”(2012. 12. 26. 결정). 「…일본 경제의 재생을 위하여 경제재정자문회의와의 연계 하에 엔화가치상승과 디플레이션으로부터의 탈피, 강력한 경제를 회복하기 위해 정부가 일체가 되어 필요한 경제대책을 강구함과 동시에 성장전략을 실현할 것을 목적으로 하여 내각에 이들 기획 및 입안과 종합조정을 담당할 사령탑으로서 일본경제재생본부를 설치…」

3) 日本經濟再生本部, 第6回日本經濟再生本部議事要旨, 2頁, 2013. 4. 2.

4) 일본경제재생본부 산하에 국가의 산업 경쟁력 강화와 국제적 전개를 고려한 성장전략의 구체화와 추진에 대한 조사, 심의를 위하여 설치된 회의체. 2013년 1월 8일 일본경제재생본부의 결정으로 설치되었다. 내각총리대신을 의장으로 하며, 담당각료 이외에 총리의 지명에 의해 유식자를 구성원으로 두도록 하고 있다.

5) 내각부 설치법 제37조 제2항에 근거하여 설치된 심의회로서 내각총리대신의 요청에 따라 경제사회 구조개혁을 추진함에 있어 필요한 규제개혁을 추진하기 위한 조사 및 심의를 수행하며, 내각총리대신에 대한 자문의견 제시를 주요 임무로 한다. 2013년 1월 23일에 설치되었다.

6) 規制改革会議, “雇用ワーキング・グループ報告書”, 2013. 6.



를 통하여 아래와 같은 4대 개혁과제를 제시하였다.

(1) job형 정사원 고용 규범의 정비

직무 등에 착안한 다양한 정사원 모델을 보급하고 촉진한다. 이를 위하여 근로조건  
의 명시 등 고용관리상 유의점을 검토한다.

(2) 근로시간법제의 재검토

기획업무형 재량근로제나 선택적 근로시간제를 비롯, 근로시간법제에 관하여 일과  
가정 양립(work life balance)이나 노동생산성의 향상이라는 관점에서 노동정책심의회  
에서 종합적인 검토를 수행한다. 또 노동정책심의회 검토의 기초자료를 위하여 실태  
조사 및 분석을 실시한다.

(3) 유료직업소개사업의 규제개혁

민간 인재비즈니스 활용에 의한 노동력의 수요공급 매칭 기능을 강화한다는 관점에  
서 이용자의 입장에서 유료직업소개 제도에 대해 계속하여 문제의식을 갖고 구직자로  
부터의 직업소개 수수료 징수가 가능한 직업의 확대에 대하여 검토한다.

(4) 근로자파견제도의 재검토

근로자파견제도에 대해 ① 파견기간(전문 26업무에 해당하는지 여부에 따라 파견기  
간의 상한이 달라지는 현행 제도), ② 파견근로자의 교육훈련, ③ 파견근로자의 균형  
처우 등을 중심으로 노동정책심의회에서 논의한다.

(5) 이외에 고용특구논의, 기간제 고용의 무기전환 특례의 10년 연장 등이 의제로  
다루어졌으며, 이 중 고용특구 논의는 국가전략특별구역법 및 이에 근거한 후생노동  
성 고용지침(2014. 4. 1.)을 통하여 개별근로관계분쟁의 사전 예방을 위해 사업주를  
원조하는 형태로 이루어지고 있다.<sup>7)</sup> 연구인력의 무기계약 전환에 관한 특례는 「연구

7) 자세한 논의는 野田 進, “雇用特区と労働契約”, 『法律時報』 87卷2号, 日本評論社, 2015를  
참조.

개발시스템의 개혁 추진 등에 의한 연구개발능력의 강화 및 연구개발등의 효율적 추진등에 관한 법률』의 입법에 의하여, 고수입 및 고도의 전문적 지식, 기술, 경험을 갖는 기간제 근로자의 경우에는 「전문적지식 등을 갖는 유기고용근로자등에 관한 특별조치법(2015. 4. 1. 시행)」에 의하여, 각각 10년을 상한으로 규정함으로써 근로계약상의 제한규정을 완화하고 있다.<sup>8)</sup> 한편 해고규제의 공정 투명화 및 금전보상제도의 도입 역시 논의<sup>9)</sup>되고 있으나 아직 구체적인 형태로 정책제언 또는 법제화가 추진되지는 않았다.

본 발표에서는 위와 같은 일본 노동법 개정의 다양한 논의들 중 비정규직 근로자 관련 법제의 정비와 한정 정사원 도입을 둘러싼 논의들을 소개한다.

## 2. 파견법 개정

### ※ 2015년 근로자파견법 개정

현행	개정안
1. 특정근로자파견사업	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일반근로자파견사업(허가제)</li> <li>• 특정근로자파견사업(신고제)</li> </ul>	모든 근로자파견사업을 허가제로 소규모사업주에 대한 잠정배려조치
2. 기간제한	
26업무 및 업무단위 기간제한	26업무 해당여부 불문 공통규제로 변경
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 26업무 : 기간제한 없음</li> <li>• 26업무 이외의 업무 원칙상한 1년</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인단위 기간제한</li> <li>-사용사업주의 동일 조직단위에서 상한 3년</li> <li>-파견사업주는 상한에 도달한 파견근로자에 대해</li> </ul>

8) 노동계약법의 개정과 기간제 근로의 상한 규제 완화에 대한 논의는 정영훈, “일본의 비정규직 근로자보호법제도의 특징과 최근의 동향”, 『노동법학』 56호, 한국노동법학회, 2015, 295-298면을 참조.

9) 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会, 2015년 10월 29일부터 활동중.

과반수노조 의견청취로 3년까지 연장가	<p>고용안정조치 강구</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 사용사업주 단위 기간제한</li> </ul> <p>-동일사업장 계속 파견근로 사용 상한은 원칙 3년</p> <p>-과반수노조 등 의견청취로 연장가</p> <p>-과반수노조등이 반대의견 표명시 대응방침을 설명하는 등 적정의견 청취절차</p>
3. 파견근로자 균형대우 추진	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 파견사업주에 대해 동종의 업무에 종사하는 사용사업주의 근로자와 균형을 고려하면서 임금결정이나 교육훈련, 복리후생을 실시할 배려의무</li> <li>• 사용사업주에 대해 동종의 업무에 종사하는 사용사업주의 근로자에 관한 정보제공 등 노력의무</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현행규정에 더해 파견사업주에 대해 파견근로자의 균형대우 확보시 고려한 내용 설명의무</li> <li>• 현행규정에 더해 사용사업주에 대해 동종의 업무에 종사하는 사용사업주의 근로자 임금의 정보제공, 교육훈련, 복리후생 시설 이용에 관한 배려의무</li> </ul>
4. 파견근로자 캐리어 업	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 규정 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 파견사업주에 대해 계획적인 교육훈련 및 캐리어 컨설팅 의무</li> <li>• 허가요건에 캐리어 지원제도 보유를 추가</li> <li>• 사용사업주에게 파견근로자의 능력에 관한 정보 제공 노력의무</li> </ul>

현행법 개정까지의 경과를 살펴보면, 2015년 3월 13일 정부에 의해 파견법 개정안<sup>10)</sup> 제출, 6월 19일 중의원 본회의 통과, 9월 8일 참의원 후생노동위원회 통과, 9월

<sup>10)</sup> 第189次国会(閣法 43号)

9일 참의원 통과, 시행일 변경으로 인하여 9월 11일 재차 중의원을 통과하여, 9월 30일 시행되었다.

### (1) 파견사업의 건전화

파견사업의 건전화를 도모하기 위하여 이전에 신고제(특정근로자 파견사업)와 허가제(일반근로자파견사업)로 구분되어 있던 파견사업의 규제를 허가제로 일원화하였다.

### (2) 파견근로자의 고용안정과 경력관리

파견근로자의 정사원화를 포함하여 경력관리, 고용계속을 추진하기 위해 필요한 조치를 강구하도록 하였다. 먼저 파견근로자에 대한 계획적 교육훈련 및 희망자 경력컨설팅을 파견사업주에게 의무화하였으며, 파견기간 종료시 파견근로자의 고용안정조치를 파견사업주에게 의무화하였다. 이 고용안정조치에는 ①사용사업주에 대해 직접고용의 의뢰, ②새로운 파견처의 제공, ③파견사업주가 무기고용, ④기타 안정적 고용의 계속을 꾀하기 위해 필요한 조치가 포함되어 있다. 이러한 고용안정조치는 3년 경과 시에는 법적 의무로, 1년 이상 3년 미만의 경우 노력의무로 규정되어 있으며, 동 의무 위반시에는 허가취소를 포함, 엄격히 지도하는 것으로 규정하였다.

### (3) 근로자파견의 위상 명확화

후생노동대신은 근로자 파견법의 운용시 파견취업이 임시적이고 일시적인 것이라는 원칙을 천명하도록 하였다.

### (4) 파견기간규제의 개정

개정법에서 가장 핵심이 되는 개정사항이다. 지금까지는 전문 26업무에 대해서는 파견 기간의 제한이 없었던 반면, 그 외의 업무의 경우 최장 3년의 파견기간 상한제한이 설정되어 있었으며, 이 기간을 초과할 때에는 위법파견에 해당하여 사용사업주

에게 근로계약 청약간주의 효과가 발생하는 것으로 규정되어 있었다. 개정법에서는 이와 같은 업무에 따른 구분을 없애고 그 대신 파견기간에 관한 규제를 일원화하게 되었다.

먼저 사업장 단위의 기간제한으로, 동일 사업장에서 파견근로자를 사용하는 것은 3년을 상한으로 하며, 이를 초과하여 사용하고자 할 때에는 과반수노조의 의견청취가 필요하다. 다음으로 개인 단위의 기간제한에 관하여, 파견사업주의 동일 조직단위(과)에서 동일한 파견근로자의 사용은 3년을 상한으로 하기로 하였다. 마지막으로 무기고용의 파견근로자에게는 위 두 가지 제한이 적용되지 않는 것으로 하였다.

### (5) 파견근로자 균형처우의 강화

파견사업주와 사용사업주 양자에 대해 파견근로자와 파견사업주의 근로자 사이에 균형대우확보를 위한 조치를 강화하였다.

### (6) 경력관리와 노동력수급을 고려한 검토사항

부칙 제2조 제2항<sup>11)</sup>을 통해 통상의 근로자 및 파견근로자 수의 동향 등 노동시장의 상황을 감안하여 이 법률의 시행에 의해 근로자의 직업생활 전 기간에 걸쳐 그 능력의 유효한 발휘 및 그 고용 안정에 이바지할 것으로 인정되는 고용관행에 해가 될 것으로 우려되는 때에는 신법의 규정에 관하여 신속히 검토하는 것으로 한다<sup>12)</sup>는

11) 정부는 전항의 규정에도 불구하고 통상 근로자 및 파견근로자의 수의 동향 등 노동시장의 상황을 고려하여 이 법률의 시행에 따라 근로자의 직업생활 전 기간에 걸쳐 그 능력의 유효한 발휘와 고용안정에 이바지하는 고용관행을 해할 우려가 있다고 인정될 때에는 신법의 규정을 신속히 검토하는 것으로 한다.

12) 일부 정당에서는 부칙에 대한 수정안(부칙 제2조 제2항 수정안)을 통해 “정부는 이 법률 시행 후 신속히 근로자가 고용형태에 관계없이 그 의욕 및 능력에 따라 다양한 근로형태를 선택하고 그 능력을 충분히 발휘하여 충실한 직업생활을 영위할 수 있는 사회의 실현을 위한 대처를 한층 추진하기 위해 근로자의 해고에 관한 법제도를 포함한 근로에 관한 법제도의 바람직한 방향과 관련, 이에 관한 사회보험제도의 바람직한 모습과 함께 근본적인 재검토를 행하는 것으로 한다.”라고 하는 규정을 추가할 것을 의견으로 제시하였으나 논의 과정에서 채택되지 못하였다.

규정을 부가하였다.

### 3. 노동계약법 개정 - 기간제 근로자의 무기계약 전환

일본에서는 기간제 근로계약을 장기간에 걸쳐 반복갱신한 경우 기간의 정함이 없는 근로계약으로의 전환이 되는지 여부에 대해 그 동안 판례법리에 의해 형성되어 온 갱신기대권 법리를 적용하여 왔다. 그러나 명확성의 결여로 인한 분쟁의 빈발을 큰 원인으로 하여 2012년 노동계약법 개정을 통해 이 문제에 대한 명문화된 규정을 도입하였다.

#### (1) 기간제 근로의 상한 규제와 무기고용으로의 전환

법 개정의 취지는 무엇보다 근로자가 안심하고 계속 일할 수 있는 것을 가능케 하는 사회의 실현이라고 전제하고 있으며, 원칙적으로 5년을 초과하여 반복갱신되는 경우 근로자의 신청에 의해 기간의 정함이 없는 근로계약으로 전환시키는 시스템을 채용하고 있다(18조). 5년이라는 기간은 도중에 6개월 이상의 공백기간이 있을 경우 이전 계약기간과 통산하지 않는 소위 cooling 기간을 염두에 두고 있으며, 기간의 정함이 없는 근로계약으로 전환된 후의 근로조건(직무, 근무지, 임금, 근로시간 등)은 별도의 정함이 없는 한 근로자가 신청한 시점의 기간제 근로계약과 동일한 조건으로 하는 것으로 되어 있다. 여기서 별도의 정함이란 단체협약, 취업규칙, 개별 근로계약 등을 의미하며, 기간의 정함이 없는 근로계약으로의 전환에 즈음하여 직무 내용 등이 변경되지 않음에도 불구하고 전환 후의 근로조건을 저하시키는 것은 바람직하지 못한 것으로 평가된다. 근로자의 신청이 있을 경우 사용자의 승낙은 간주되며, 그 시점에서 기간의 정함이 없는 근로계약이 성립된다.

#### (2) 갱신기대권 판례법리의 법제화

또한 갱신기대권 판례법리를 법제화하여 기간제 근로계약의 반복갱신에 의해 기간의 정함이 없는 근로계약과 실질적으로 다르지 않은 상태로 존재하고 있을 경우, 또는 기간제 근로계약의 기간만료 후 고용계속에 대해 합리적 기대가 인정되는 경우에는, 재계약 거부가 객관적 합리적 이유를 결여하여 사회통념상 상당하지 않은 것으로 인정되지 않을시 기간제 근로계약이 갱신체결된 것으로 간주한다(19조). 이는 과거에 반복갱신된 기간제 근로계약으로 갱신거절이 기간의 정함이 없는 근로계약의 해고와 사회통념상 동일시할 수 있다고 인정되는 것<sup>13)</sup>, 근로자가 기간제 근로계약의 계약기간 만료시 당해 기간제 근로계약이 갱신될 것으로 기대하는 것에 대해 합리적인 이유가 있다고 인정되는 경우<sup>14)</sup>라고 한 과거의 최고재판소 판결을 입법화한 것이며, 판례법리의 명확화라고 하는 노동계약법의 전체적인 입법 기조와도 일맥상통한다.

### (3) 기간제고용을 이유로 한 불합리한 근로조건 금지

이와 함께 기간제 근로자라는 것을 이유로 한 불합리한 근로조건을 금지를 규정하여, 기간의 정함이 없는 근로자와의 근로조건 차이가 당해 근로자들의 직무 내용이나 배치전환의 범위 등을 고려하여 불합리한 것으로 인정되지 않도록 하여야 함을 규정하고 있다(20조).

### (4) 문제점과 대책

이와 관련하여 기존의 갱신기대권 법리의 입법활와 5년의 상한규제를 함께 노동계약법에 입법화할 필요성에 대해 입법에 관여한 동경대 荒木교수는 다음과 같이 설명한다.<sup>15)</sup>

즉 먼저 갱신기대권 법리(갱신에 합리적 기대가 있을 경우 기간만료에 의한 계약종료를 주장할 수 없으며 기간제 계약이 갱신됨)에 의할 경우, 계약이 기간제인 채로 계속되는 탓에 보다 고용안정이 확보된 형태로서의 기간의 정함이 없는 계약으로는

13) 最高裁 1974. 7. 22. 東芝柳町工場事件判決

14) 最高裁 1986. 12. 4. 日立メディコ事件判決

15) 荒木尚志, 『日本の労働法政策の近時の展開と将来』, 韓国労働法学会訪問団, 2016. 7. 4

전환되지 않으며, 기간제 계약의 문제점은 단순히 갱신거절이 발생할 수 있다는 데 그치지 않고, 나아가 고용보장이 없는 탓에 법이 보장한 권리행사조차도 근로자 자신이 쉽사리 행사하지 못하고 위축되는 결과를 야기할 수 있다는 데에 있다고 분석한다. 이와 함께 갱신기대권 법리만이 입법화된 경우의 악영향에 대한 우려를 표시하면서, 갱신기대권 법리는 판례법리로서 중소기업은 충분히 숙지하지 못하고 있고, 이것이 명문화되고 주지됨에 따라 실무에 미치는 영향을 고려하면 입법화의 방향이 타당하다고 한다. 실제 사례로 2012년 당시 일본의 제조업에서는 기간제 계약의 반복갱신을 3년 상한으로 하는 실무가 널리 정착되었는데 이는 갱신거절 법리 적용회피를 위한 예방적 조치로서 취해진 것이었으나 2003년 노동기준법 개정에서는 이러한 규정을 두고 있지 않았음이 명백하며, 이러한 오해를 막기 위해서라도 보다 명확한 입법이 필요했다고 한다.

또한 갱신거절 법리를 처음으로 명문화함에 따라 이를 알게 된 중소기업도 모두 제조업의 3년 상한의 실무를 도입할 우려가 있다는 지적에 대해서는, 기간의 정함이 없는 계약으로의 전환 rule을 입법하지 않더라도 3년 도달 이전의 갱신거절을 유발할 수 있다는 관점에서, 차라리 정면에서 전환 rule을 도입하여 기간제 고용을 기간의 정함이 없는 안정고용으로 전환해야 할 것이라는 주장을 제시한다.

이와 함께 왜 5년이라는 기간으로 입법화를 추진했는가에 대해, 비교법적 검토에 의할시 기간의 정함이 없는 계약으로의 전환 rule 을 단기로 설정(예를 들어 2년)할 경우, 갱신거절의 유발이 우려되며, 5년간이라는 비교적 장기간 문제없이 갱신해 온 근로자의 경우 기능의 발전이라는 관점에서도 상당한 축적이 예상되며, 사용자도 기간의 정함이 없는 계약전환을 납득하게 될 것이라는 전망에 근거한다고 평가했다.

또한 새로운 입법이 기간제 고용이 5년에 도달하기 이전에 갱신을 거절하도록 유발할 수 있다는 지적에 대해서는, 우선 비교법적으로 장기인 5년 rule을 선택했고, 전환 이후의 근로조건은 별도의 합의가 없는 한 기간제 고용 당시의 조건으로 유지할 수 있도록 하여 기간의 정함이 없는 계약으로의 전환과 근로조건 인상의 양 측면을 요구할 경우 유발할 수 있는 사용자의 갱신거절을 최소화하고자 하였고, 무엇보다도 5년 이내의 반복갱신에도 갱신기대권 법리의 적용이 있다는 점을 분명히 하여 이러한 문제점의 해결책으로 제시하였다.



또한 기간제법사의 불합리한 격차 금지(20조)가 단시간근로자법에서 규정하고 있는 차별금지 혹은 균등규제와는 다른 것임을 분명히 하였으며, 전체적으로 비정규직의 활용을 사유로 규제하기 보다는 정규직 전환을 촉진하는 방향으로의 법정책을 취하고 있음을 시사한다고 분석한다.

## 4. 한정 정사원 논의

### 4-1. 한정 정사원 논의의 경과와 배경

아베 정권의 성장전략에 근거하여 내각부에 설치된 규제개혁회의에서 2013년 6월, “규제개혁에 관한 답신 - 경제재생을 위한 돌파구”라는 제목의 보고서<sup>16)</sup>를 제출하였다. 그리고 이 보고서는 고용분야 개혁의 일환으로 “정사원 개혁”을 제시하였다. 이와 관련된 문제의식은 우선 노동력의 양극화에 기인한다. 즉 전통적 정규직은 제한이 많고 과중한 노동에 시달리는 데 반해 비정규직 근로자는 고용이 불안정하고 임금이 낮다고 하는 점이 그것이다. 일본에서 소위 정사원(정규형 근로자)은 사회통념에 따라 당해 근로자의 고용형태, 임금체계 등(예를 들어 근로계약의 기간의 정함이 없고, 장기고용을 전제로 한 대우를 받는 자이거나, 임금의 주된 부분의 지급형태, 상여, 퇴직금, 정기적 승급 또는 승격의 유무)을 종합적으로 감안하여 판단하는 것으로 인식되어 왔다. 구체적으로, 일본의 전통적인 근로자는 근무지(배치전환), 근무시간(연장근로), 담당직무(직무한정)의 사항들에 대해 거의 ‘무한정’에 가깝도록 사용자의 지휘명령 하에 놓여 있었다. 또한 이렇게 광범위한 사항에 대해 이루어지는 사용자의 지휘명령을 거부할 경우 (일정한 요건 아래에서이기는 하지만) 해고권 남용에 해당하지 않는다는 판결들<sup>17)</sup>이 발견되고 있는바, 업무의 내용과 장소를 보다 명확히 하는

<sup>16)</sup> 規制改革会議, “規制改革に関する答申～経済再生への突破口～”, 2013. 6. 5.

<sup>17)</sup> 전근명령을 거부한 자에 대한 해고사건으로, 東亜ペイント事件・最高裁1986・7・14・労判477-6; (36협정이 체결된 경우의) 시간외근무 거부에 대한 해고사건으로, 日立製作所武蔵工場事件・最高裁1991・11・28・労判594-7

근로형태의 정착이 우수인재의 확보와 다양한 형태의 노동에 기인할 수 있다는 생각이 한정 정사원 논의의 표면적 출발점이라 할 수 있다.

사실 이 문제는 이전부터 검토되어 오던 논의<sup>18)</sup>로, 후생노동성에서는 이전에도 「지속가능한 활력 있는 사회를 실현하는 경제 및 고용시스템」(2010), 「바람직한 근로형태에 대한 비전」(2012), 「다양한 형태에 의한 정사원에 관한 연구회보고서」(2012) 등을 검토하여 왔다. 2013년 4월, 아베수상은 일본경제재생본부 제6회 회합에서 당면한 정책과제의 하나로서 직종과 근무시간 등을 한정한 한정 정사원 모델을 확립하기 위한 시책을 구체화하도록 지시하였으며 후생노동대신은 4. 23. 산업경쟁력회의에서 한정 정사원 모델의 보급 및 축진을 언급하였고, 이후 규제개혁회의의 고용워킹그룹 회의에서 한정 정사원의 형태와 처우를 둘러싼 논의가 이루어졌다. 이어진 일본재흥전략(2013. 6.) 등을 전제로 하여 2013. 9., “다양한 정사원의 보급 확대를 위한 유식자 간담회”가 설치되었고, 14차례의 간담회를 거쳐 2014년 7월, 보고서<sup>19)</sup>의 형태로 정책제언을 제출하였다. 여기에는 고용관리상의 유의사항과 취업규칙 규정례 등도 함께 정리되어 있다.

#### 4-2. 한정 정사원 보급 확대와 관련한 정책제언의 내용

먼저 제도의 도입 취지로는 양극화 완화와 일 가정 양립, 그리고 기업에 의한 우수인재 확보와 정착의 실현을 내세우고 있다. “직무와 근무지 또는 근로시간을 한정한 다양한 정사원을 노사 양측에 바람직한 형태로 보급하는 것”이 목표로 설정되어 있다.

##### (1) 다양한 정사원의 활용 유형

먼저 다양한 정사원의 효과적인 활용이 기대되는 경우로 근무지 한정 정사원, 직무 한정 정사원, 근무시간 한정 정사원을 제시하고 있다. 근무지 한정정 경우 육아 및 돌봄 등의 사정으로 전근이 어려운 자에 대해 취업기회를 부여하거나 지속적인 취업

18) 이러한 논의를 분석하고 실태조사를 포함한 종합적 분석을 정리한 연구로, 小倉一哉, 「『正社員』の研究」, 日本経済新聞出版社, 2013도 참조.

19) 「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会報告書(2014. 7.) 厚生労働省

을 가능하게 한다는 점에 주목하였다. 또한 기간제 근로자가 많은 업종에서는 2012년 개정 노동계약법 18조에 의해 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되는 경우(사용자의 승낙간주 적용)가 5년의 상한기간을 감안하면 2018년 4월 1일부터 대상자가 예정되어 있으나 이들에 대해 계약해지 대신 택할 수 있는 선택지로도 고려되었다. 이외에도 안정적 고용 아래에서 기능의 축적 및 승계가 필요한 생산 현장에서 비정규고용을 전환할 때나, 다점포를 경영하는 서비스업의 경우에 지역밀착형 수요에 대응하는 서비스를 제공하고 고객의 확보 등을 감안할 때 활용이 기대된다고 보고 있다.

다음으로 직무한정 정사원의 경우, 금융 및 IT 등에서 특정 직능에 관해 고도의 전문적인 업무경험 축적이 필요한 직무에 대해, 전문가로서의 경력형성을 위한 과정으로 활용할 수 있다. 자격이 필요한 직무 및 동일 기업 내의 여타 직무와 명확히 구별되는 직무 등에서 적절하다. 근무시간 한정 정사원의 경우, 근무지 한정 정사원의 경우와 같은 이유 이외에 학업이나 교육훈련을 수행 중인 근로자에 대해 적절하다는 지적이 이루어졌다.

## (2) 근로자에 대한 한정 내용의 명시

이러한 한정 정사원 계약을 체결할 경우, 배치전환 등과 관련한 분쟁의 사전 방지를 위하여 직무나 근무지 한정の内容을 명시하는 것이 중요하게 된다. 이야말로 근로자로 하여금 경력 형성의 장·단기적 전망을 명확히 할 수 있도록 하는 요건이 되며, 일과 가정의 양립 실현을 용이하게 하고 기업에 있어서는 우수한 인재 확보를 가능케 하는 효과가 있기 때문이다. 일본 노동계약법 4조에서는 근로계약의 내용을 가능한 한 서면에 의해 확인하도록 규정하고 있는데, 여기에서의 확인 대상으로 직무나 근무지의 한정도 포함된다고 해석하도록 할 필요가 있다.

## (3) 사업소 폐쇄나 직무 폐지 등에 대한 대응

한정 정사원이 일반적인 정사원과 비교하여 가장 취약한 지점은 직무가 없어지거나 지점이 폐쇄되는 경우의 경영상 해고의 경우이다. 기존에 근무지 한정 계약 혹은 직종한정 계약을 체결한 근로계약의 경우에도 지점 폐쇄나 직무 소멸이 자동적으로 해고가 유효하게 되는 것은 아니며 정리해고 4요건(혹은 4요소)의 법리에 따라 판단하

는 것이 일반적인 경향이었다.<sup>20)</sup> 근무지 한정 정사원, 고도의 전문성이 요구되지 않는 직무를 담당하는 한정 정사원의 경우 해고회피 노력의 일환으로 배치전환 등이 요구될 것인가 하는 질문에 대해, 현재까지의 판례의 경향에 비추어보면 일정한 범위에서는 이러한 노력은 요구되고 있다고 분석되나, 고도의 전문성이 요구되는 직무한정 정사원, 다른 직무와 내용이나 처우가 명확히 구별되는 경우에는 경영상 해고 법리와는 다른 판단의 기준을 제시한 판결<sup>21)</sup>도 발견된다. 이러한 경우에는 배치전환에 대신하여 퇴직금의 증액이나 재취직 지원에 의해 해고회피노력이 인정되는 경우도 있으리라 전망하고 있다. 한편 능력 부족이나 저성과를 이유로 한 해고라면 지금까지의 판결은 교육훈련, 배치전환, 강등 등으로 해고 이전의 조치로 규정하고 있으며 이는 한정 정사원에서도 그대로 유효할 것이다. 다만 고도의 전문성을 갖는 직무한정 정사원의 경우 경고는 필요하겠지만 그 이후의 조치들에 대해서는 반드시 필수적이지는 않을 것이라고 보고 있다.

#### (4) 전환제도

한정 정사원의 개념을 도입함에 있어서는 두 가지의 전환이 문제로 제기될 수 있다. 비정규 고용 근로자로부터 한정 정사원으로의 전환과, 정사원으로부터 한정 정사원으로의 전환이 그것이다. 전자의 경우, 근로자 입장에서는 (이전에 비해) 고용의 안정이 확보되고, 근속에 따른 직업능력 개발의 기회가 획득되는 만큼, 한정 정사원에 대해 취업규칙 등을 통해 전환제도를 도입할 것이 제언되었다. 후자의 경우에는 일가정 양립 등이 주된 이유이며, 경력 형성에의 영향 등을 고려하면 전환 혹은 정사원으로의 재전환 제도를 두는 것이 바람직하다는 지적이 제기되었다. 전환제도의 활용 촉진과 분쟁의 사전 방지를 위해서는 전환을 사내 제도로써 명확하게 자리매김 할 것이 요청되었다. 한편 노동계약법 3조 3항(노동계약은...일과 생활의 조화를 배려)은 다양한 정사원으로의 전환제도 역시 그 내용으로 포함하는 것으로 해석되어야 한다는 점 역시 함께 언급되고 있다.

20) 日本労働政策研究研修機構, 「多様な正社員に関する解雇判例の分析」, 2014.

21) 学校法人村上学園事件・大阪地裁・2012・11・9・労働判例ジャーナル12-8. 전문대학 교수에 대한 정리해고상 해고회피조치의 기준을 언급한 판결.

### (5) 균형처우

한정 정사원과 정사원 양자의 공평감과 업무수행상의 의욕 유지를 위해 한정 정사원과 정사원 사이의 균형있는 처우를 도모하는 것이 바람직하다는 전제 하에, 한정의 형태나 처우가 다양하고 임금이나 승진은 기업의 인사정책에 해당하므로 정형적인 인사노무관리의 운용이 정착되어 있지 않은 속에서 불합리한 처우로 판단하는 것은 쉽지 않다는 지적이 제기되었다. 특히 어느 정도의 수준이 균형적인 처우인지에 대해 일률적 판단이 어려우며 기업별로 노사가 충분히 협의를 거쳐 납득할 수 있는 수준을 결정하는 방식이 바람직할 것이라는 제안을 하고 있다. 실태조사에서는 임금의 경우 80-90%정도 수준이 많았다.

보고서에서는 근무지한정 정사원의 경우 동일한 임금표를 사용하고 정사원에 대해서는 추가적인 수당을 지급하는 방식, 근무시간 한정 정사원에 대해서는 정사원 임금의 시간비례적 수준으로 하는 제도 등이 검토되었다. 노동계약법 3조 2항의 취업의 실태에 따른 균형적 배려에는 한정 정사원과 정사원 사이의 균형처우도 포함된다고 해석하도록 주지시킬 것이 함께 제안되었다. 이와 관련하여 노동계약법 20조(기간제 근로자의 불합리한 근로조건 금지)와 같은 규정을 삽입하는 것에 대해 논의가 이루어졌으나, “불합리”의 개념을 확정하기 어렵다는 점에서 당분간은 보류하는 것으로 결정되었다. 현재 동 규정 및 파트타임법상의 차별금지 또는 균형처우에 있어 “불합리”는 근로자가 수행하는 업무의 내용 및 당해 업무에 수반되는 책임의 정도, 당해 직무의 내용 및 배치 변경의 범위 기타 사정을 고려하여 판단하는 것으로 하고 있다.

### (6) 기타

위의 제언들과 함께 정사원의 노동에 대하여도 소정의 근로, 배치전환의 범위 및 필요성, 직업훈련기회의 부여 등에 대해 재검토가 필요하다는 논의가 제기되었으며, 한정 정사원의 전반적 제도 설계, 도입, 운용에 있어 근로자에 대한 충분한 정보제공 및 근로자와의 충분한 협의가 필요하다는 점이 강조되고 있다. 근로자측의 주체는 노동조합 또는 과반수대표자가 고려되고 있으며, 다양한 근로자의 이익이 광범위하게 검토, 대표될 수 있도록 충분한 소통이 이루어질 것이 언급되고 있다.

## 5. 나오며

전체적으로 현재의 노동정책과 노동법 개혁 움직임이 친기업적인 관점에서만 이루어지고 있다는 지적은 다수의 논자<sup>22)</sup>에 의해 이루어지고 있다. 특히 규제개혁회의, 산업경쟁력회의 등에서 새로운 노동 정책의 논의가 이루어지는 가운데 당해 정책이나 규제의 대상인 근로자측의 의견이 그다지 적극적으로 반영되지 않고 있는 점도 이러한 경향을 부채질했을 것이다. 법적인 쟁점과 관련하여 본다면 전체적으로는 뚜렷하게 새로운 논의가 제시된 것으로 보기는 어려우며(“고용특구” 논의는 예외), 꾸준히 추진되어 왔으나 성공에 이르지 못한 개혁논의 등이 이번에 일거에 등장한 느낌을 준다.<sup>23)</sup> 민주당 정권에서 약간의 근로자 보호 방향으로 선회된 비정규직법(파견법 및 유기계약 관련법제)에 대한 재검토를 포함하여 일련의 논의들의 성격은 규제완화로 규정할 수 있을 것이다.

물론 이와 동시에 지속가능한 사회보장제도 구축(2012년 성립한 사회보장제도개혁 추진법에 기반한 사회보장 제도개혁 국민회의 등의 활동을 통한), 일가정 양립지원, 청년 및 여성 취업지원 등의 조치가 입체적으로 취해지고 있다고는 하지만, 전통적인 종신고용과 연공형 임금체계에 대해 법제도 측면에서의 전반적 변혁을 염두에 두고 있는 것은 어느 정도 눈에 보이는 목표 설정이라 할 것이다.

구체적으로 파견법 개정안은 사용사업주가 파견근로자를 사용할 수 있는 기간 제한을 사실상 철폐한 것을 주요 내용으로 한다. 위법파견에 대한 근로계약의 청약간주제도는 민주당 정권 하에서 성립한 것으로, 2012년 10월 1일부터 시행된 당해 규정에 의해 2015년 10월 1일부터 3년 이상의 사용에 대해 본격적인 직접고용 전환의 효과가 예상되었다. 뿐만 아니라 개정안이 성립하지 않으면 10월 1일 이후 본래의 업무 이외의 업무에 종사할 경우 위법파견으로 간주되어 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용해야 할 의무를 지게 되며, 법적 분쟁의 가능성을 미리 차단하고자 한 점 역시 개정법의 하나의 노림수라 할 것이다. 파견법 개정을 서두른 이유 중 하나는 2012년 개정 이후 2015년 10월 1일부터 시행되는 근로계약 청약 간주제도를 염두에 둔 것이

22) 深谷信夫『安倍労働規制改革一政策決定過程の記録』労働法律旬報1807・1808号 (2014) 73頁

23) 野田進『規制緩和と労働契約論』法律時報87卷2号(2014)5頁

라는 지적이 일반적이다.

26개 전문업무에 대해 파견법상 별도의 규제를 가하는 것에 대해서는 그간 본래의 취지와 달리 전문적 업무에 한정된 근로가 이루어지고 있지 않으며, 업무 범위 역시 모호하다는 지적이 이루어져 왔다. 개정법에서 전문업무와 일반업무의 구분을 삭제하고 일원적 규제로 통일하고자 한 것은 이러한 사정에 근거한다. 이 또한 전문업무를 수행하지 않는 파견근로자에 대해 위법파견의 문제제기가 가능하다는 점을 고려하여 개정으로 나선 것이라는 분석이 가능하다.

성립된 개정법에 대해서는 간접고용을 보다 용이하게 하며, 결정적으로 상시고용의 대체 방지라고 하는 전통적인 일본 파견법의 이념을 버리고 고용은 안정적이지만 사용자는 수시로 변경될 수 있는, 그야말로 JOB형 근로자의 양산을 가능케 하는 개정이라는 평가가 가능하다. 이 점, 위의 (3)에서 언급하고 있는 파견취업의 일시적·임시적 원칙이라는 주장과는 모순되는 것이 아닌가 하는 의문이 제기된다. 파견업체에 무기고용 되어 있는 한, 사용자업주는 개정법 하에서 업종과 기간의 제한 없이 파견근로자를 사용할 수 있게 되었으므로 파견근로의 상시화는 피할 수 없는 결과일 것이다. 나아가 사용자업주로부터 업무가 끊긴 경우 파견사업주에게 고용되어 있다고는 하더라도 60%의 휴업수당을 지급받게 될 뿐이므로 최저임금에 미치지 못하는 금액일 수 있으며<sup>24)</sup>, 나아가 휴업수당을 지급하지 못하게 된 파견사업체가 정리해고를 실시할 경우 파견사업주에 의한 무기고용이라는 전제가 얼마나 의미를 가질 수 있을지에 대해서는 강한 의문이 든다. 한편으로는 상용고용을 전제로 하는 특정파견이 보다 시장에서 메리트를 갖게 될 것으로 예상되므로 일정 정도의 고용을 담보할 수 있는 대형 파견업체로 노동시장의 재편이 이루어질 것으로 예상되고, 이러한 현상은 사용자업주의 노무대행기관에 불과한 위장도급 형태의 파견이 줄어들 것이라는 추측도 - 입안자의 관점에서는- 가능케 한다.<sup>25)</sup>

24) 이러한 점은 국회의 논의에서도 야당 위원들에 의해 다수 지적되었다. 예를 들어 11월 5일 중의원 후생노동위원회 회의록, 長妻昭의원 질의부분

25) 이 점은 앞에서 본 한정정사원 논의와 관련하여 규제개혁회의 보고서에서도 언급되고 있는 “자신의 경력 및 장점을 명확화”, “외부노동시장의 형성 및 발달”이라고 하는 지적과도 연계시켜 접근할 필요가 있다. 일련의 법개정이 전체적으로 업무중심의 외부노동시장 형성을 활성화하는 방향성을 갖고 있는 것이 아닌가 하는 분석은 이러한 관점에서 설득력을 갖는다.

한편 한정정사원 논의와 관련하여 현행 일본법상 풀타임 혹은 핵심(基幹)근로자에 대한 명확한 정의가 있는 것은 아니다. 다만 「단시간 근로자」를 「주 소정근로시간이 동일 사업장에 고용되어 있는 통상의 근로자의 주 소정근로시간에 비해 짧은 근로자」로 정의하는 파트타임 노동법(제2조) 등에 비추어 「통상의 근로자」의 존재를 전제로 하고 있다는 것을 알 수 있다. 이에 대해 행정해석은 위 규정에서 언급된 「통상의 근로자」에 대해 보다 구체적인 해석기준을 제시하고 있다. 즉 당해 업무에 종사하는 소위 정규직 근로자가 있는 경우 그 근로자를 말하고, 당해 업무에 종사하는 자 중에 소위 정규직 근로자가 없는 경우에는 당해 업무의 핵심(基幹)을 담당하는 전일제 근로자(「풀타임 핵심 근로자」)를 말한다. 그리고 소위 정규직 근로자란 사회통념에 따라 당해 근로자의 고용 형태, 임금체계 등을 종합적으로 고려하여 판단할 것으로 해석하며 풀타임 핵심 근로자란 당해 업무에 상시적으로 종사하고, 주 소정근로시간이 최장 시간인면서 정규형 근로자가 아닌 자를 말하고 일시적인 업무를 위해 임시적으로 채용되는 자는 포함하지 않는다.<sup>26)</sup>

이러한 개념을 전제로 한정 정사원, 특히 직무한정 정사원을 상정하면, 담당 업무가 명확하고 뚜렷이 적시되어 있는 것이 기본적인 계약의 체결 형태일 것이다. 이러한 경우, 당해 근로자의 의무는 계약에 나타나 있는 업무를 성실히 수행하는 것이며, 이 경우 성과가 사용자의 바라는 수준에 미치지 못한다고 하여 해고를 할 수 있다고 생각하는 것은 적절하지 못한 해석이고, 한정정사원에 대해 보다 자유로운 계약해지가 가능할 것이라고 하는 접근은 기존의 최고재판결<sup>27)</sup>처럼 전혀 다른 업무로의 이동을 상정할 때 배려의무와 관련하여 할 수 있는 주장일 수는 있어도, 성과 혹은 평가를 전제로 할 수 있는 논의와는 궤를 달리 한다고 보아야 한다고 보는 것이 타당할 것이다. 시용 기간과 직무한정 논의를 오해한 데서 비롯된 것이 아닌지 지적하는 논의도 존재<sup>28)</sup>하는바, (적어도 경영상 해고를 제외한) 해고와의 관계에서 한정 정사원의 특별한 지위를 일반화하는 것은 경계되어야 할 것이다.

다만 이러한 논의가 결국은 정사원 내부의 계층을 형성하고 여성, 청년, 고령 근로자 등을 중심으로 핵심 정사원과 구별되는 별도의 층(한국에서 소위 언급되는 중규

26) 平成19年10月1日「パートタイム労働法施行通達」

27) 片山組事件・最一小判平10・4・9労判736号15頁

28) 濱口桂一郎, “「ジョブ型正社員」は解雇自由の陰謀か?” 『POSSE』 20号, 2013.



직)을 양산하는 결과로 이어질 것이라는 지적<sup>29)</sup> 역시도 이루어지고 있다. 무엇보다도 종사하던 업무의 소멸 혹은 지점의 폐쇄와 함께 경영상 해고를 정당화하는 취업규칙 또는 계약내용이 포함된 경우의 처리와 관련하여 고용안정을 위협하는 여러 요소들을 고려하면 현행 판례법리와의 관련 속에서 신중한 검토가 요청되는 지점이라 할 것이다.

---

29) 毛塚勝利, “限定正社員」論の法的問題を考える”, 『季刊労働法』 245号, 2014.



## 일본 근로시간법의 개혁 동향

정 영 훈\*

- I. 서론
- II. 근로시간의 실태와 근로시간 규제의 특징
- III. 과중노동의 억제 및 일과 가정의 양립을 위한 대책
- IV. 근로시간 규제의 유연화·탄력화를 위한 대책
- V. 2015년 개정법률안의 의의와 향후의 전망

### I. 서론

1947년 근로기준법의 제정 이래 일본의 근로시간 정책의 역사를 보면 1980년대에 들어서기 전까지는 근로시간법제도에는 거의 변화가 없었다. 1980년대는 일본의 근로시간 정책에 있어서 획기적인 전환기라고 할 수 있다. 1947년 이래 30년 이상을 유지하여 온 주48시간 근로시간의 단축에 관한 논의가 본격적으로 시작되어 법 개정으로 이어진 시기이기 때문이다. 노동성 대신의 자문기관인 근로기준법연구회에서 1982년에 이에 관한 논의가 본격적으로 시작되어 결국 1987년 근로기준법 개정으로 의해서 1주 40시간 노동제가 도입되었다(1988년 4월 시행). 하지만 1주 40시간 노동제는 업

---

\* 헌법재판연구원 책임연구원, 법학박사.

종별·종업원 규모별로 단계적으로 적용되었기 때문에 주40시간 근로시간제로 완전히 이행된 것은, 중소기업에 대한 유예조치가 종료된 1997년 4월이었다. 1982년에 논의가 시작된 이래 15년에 이르는 장기간의 정책과정이었다. 한편 근로시간 단축에 관한 논의와 이를 위한 법개정은 근로시간 규제의 탄력화 및 유연화에 관한 논의를 본격적으로 촉발하고 입법적으로 실현되도록 한 계기로 되었다고 할 수 있다. 즉, 1987년 근로기준법 개정에 의해서 재량근로시간제 및 선택적 근로시간제가 함께 도입된 것이다. 이어서 1990년대부터는 근로시간 규제의 탄력화 및 유연화가 근로시간 정책의 핵심 의제로 되었고, 현재에 이르기까지 수많은 논의와 수차례에 걸친 법개정에 의해서 근로시간 규제의 탄력화 및 유연화가 지속적으로 강화되었다. 아래에서 상세히 살펴해보겠지만, 2015년에 국회에 제출된 근로기준법 개정법률안은 이와 같은 근로시간 규제의 탄력화 및 유연화의 완성이라고 할 정도로 획기적인 내용을 담고 있다.

이와 같은 두 가지의 큰 흐름에 중에서 근로시간의 단축과 관련 정책 방향은 2000년대에 들어서면서 새로운 전환을 맞게 된다. 1980년대부터 시작된 근로시간 단축을 위한 정책은 두 측면에서 진행되는데, 하나는 위에서 본 법정기준근로시간의 단축과 시간외근로의 억제이다. 이를 통해서 일본 정부는 장기적으로 총근로시간을 연간 1,800시간으로 억제하려는 정책목표를 세우고 1992년에는 “근로시간의 단축 촉진에 관한 임시조치법”을 제정하여 거국적인 과제로서 근로시간단축을 추진하였다. 하지만 2000년대에 들어서 연간총실근로시간수 1,800시간의 목표는 달성되었지만, 정규직 근로자를 중심으로 한 장시간 근로, 특히 항상적으로 이루어지는 장시간의 시간외근로는 효과적으로 억제되지 못하였다. 2000년대에 들어서 본격적인 사회문제로 등장한 과로사 문제는 이러한 근로시간 정책의 실패를 단적으로 보여준다. 그리고 법제도적 측면에서 이러한 변화를 단적으로 보여주는 것이 1992년에 제정된 “근로시간의 단축 촉진에 관한 임시조치법”을 폐지하고 2004년에 “근로시간 등의 설정에 관한 특별조치법”을 제정한 것이다. 여기에 일과 가정 생활의 양립이라고 하는 새로운 과제와 이념에 대한 고려가 강력하게 요구되었다. 1990년대부터 줄기차게 진행되어 온 근로시간 규제의 탄력화 및 유연화 정책을 계속적으로 추진하는 것과 함께 장시간근로의 억제를 통한 근로자의 건강보호와 일과 생활이 조화를 이룰 수 있는 근로시간 규제를 동시에 추진하게 되었다.

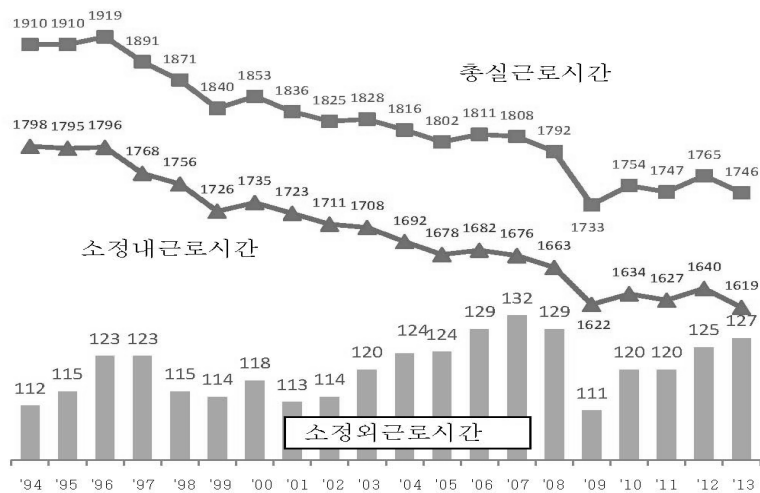
본 발표는 2000년대에 들어서서 나타난 일본의 근로시간법 정책의 흐름 속에서 최근의 근로시간법제도의 개혁 동향에 대해서 살펴보고 그 의의를 찾아보는 것에 목적이 있다. 이를 위해서 먼저 일본의 근로시간의 현황과 규제의 특징에 대해서 살펴보고 최근의 법제도의 개혁에 대해서 살펴보기로 한다. 여기에서는 특히 2015년에 국회에 제출된 근로기준법 개정안의 내용을 상세히 살펴보면서 근로시간 규제의 탄력화 및 유연화, 장기간근로의 억제를 통한 근로자의 건강 보호와 일과 생활의 조화라는 정책 목적이 상호 간에 어떻게 결부되어 있고, 각각 실현되고 있는지를 검토하고자 한다.

## II. 근로시간의 실태와 근로시간 규제의 특징

### 1. 근로시간의 실태

#### (1) 연간총실근로시간수의 현황

<그림 - 1 연간총실근로시간수의 추이>

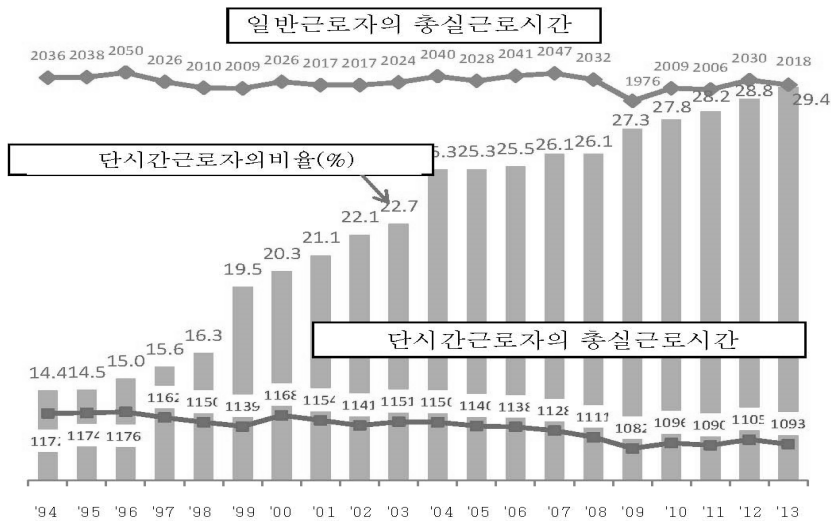


자료 : 후생노동성 「매월노동통계조사」, 사업장 규모 5인 이상

후생노동성의 『매월노동통계조사』를 보면 연간총실근로시간수는 장기적으로 지속적으로 감소하고 있다(〈그림 - 1〉 참조). 1990년에는 2,064시간(소정내근로시간 : 1,908 시간)이었으나 1988년 근로기준법 개정에 의해서 원칙적으로 주 40시간 근로시간제가 규정되고 단계적으로 적용되기 시작하면서 소정내근로시간수가 지속적으로 감소하고 있다.

한편, 소정외근로시간수는 소정내근로시간수와는 다른 경향을 보이고 있다. 이는 소정외근로수, 즉 시간외근로나 휴일근로의 실시가 경기의 부침에 큰 영향을 받기 때문이다. 물론 이는 소정내근로시간수도 동일한데, 2007년 및 2008년의 금융위기에 의한 영향이 일본 경제에 큰 영향을 미쳤기 때문에 2009년도에는 연간총실근로시간수, 소정내근로시간수, 시간외근로시간수가 모두 급격히 감소하였다.

<그림 - 2 취업형태별 연간총실근로시간수의 추이 및 단시간근로자의 비율>



자료출처 : 후생노동성 『매월노동통계조사』, 사업장 규모 5인 이상

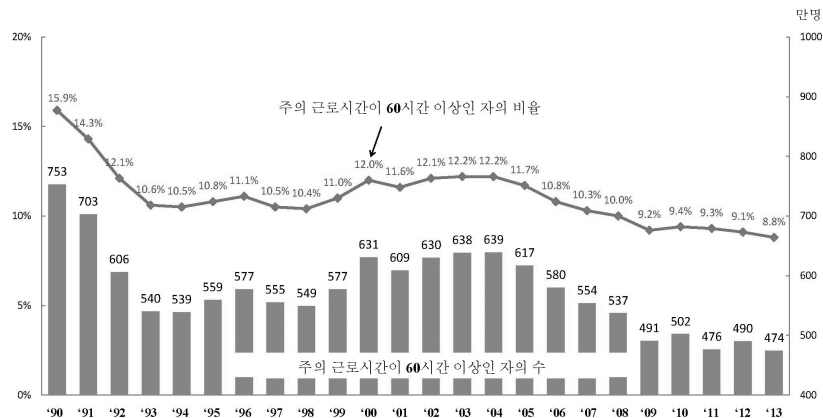
그런데 연간총실근로시간수 및 소정내근로시간수의 감소는 단지 1988년 이후의 주 40근로시간제의 점차적인 도입에 따라서 달성된 측면도 있지만 실제로는 근로시간이 상대적으로 짧은 단시간근로자가 근로자 가운데 차지하는 비율이 급격히 증가함에 따라서 발생한 결과라고 할 수 있다. 후생노동성의 『매월노동통계조사』를 보면 1994년

부터 2013년까지 일반근로자의 연간총실근로시간수는 2,000시간을 약간 상회하는 수준에서 거의 변동이 없다(〈그림 - 2〉를 참조). 하지만 연간총실근로시간수가 1,000시간을 약간 상회하는 단시간근로자가 전체 근로자에서 차지하는 비율은 두 배 정도(15%포인트) 상승하면서 전체 근로자의 연간총실근로시간수가 감소하는 것으로 나타나게 된 것이다.

일반 근로자들, 즉 정규직 근로자들이 여전히 장시간 근로하고 있다는 점은 1주당 근로시간이 60시간 이상인 근로자의 비율이 2013년도에 8.8%에 이르고 있다는 점에서 잘 드러나고 있다(〈그림 - 3〉을 참조). 이 비율은 경기의 부침에 강한 영향을 받고 있고 장기적으로는 감소하고 있지만, 30대 남성 근로자를 대상으로 하여 보면 이 수치는 17.2%로 매우 높게 나타나고 있다.

일본 정부는 장시간근로가 정규직 근로자에게 편중되는 현상과 이로 인한 폐해(근로자의 건강과 생명의 위협, 과로사, 일과 가정의 양립 저해 등)를 막기 위해서 2020년까지 이 비율을 5%로 감축하는 것으로 목표로 삼고 있다(『2010년 신성장전략』).

<그림 - 3 주당 근로시간이 60시간 이상인 자의 비율 추이>



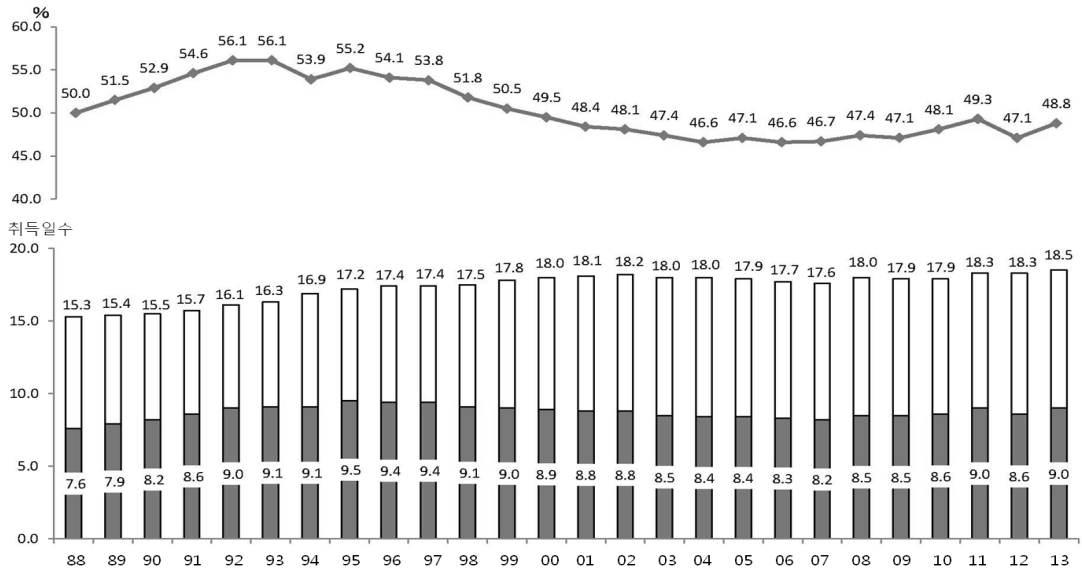
출처 : 총무성 「노동력조사」

## (2) 연차유급휴가의 취득 상황

일본 근로자들의 연차유급휴가의 취득률은 1990년대 초반까지만 하더라도 50%를 상회하는 수준에서 점차 취급률이 증가하는 경향에 있었다. 하지만 1993년에 56.1%

로 정점에 도달한 뒤에 그 이후로는 점차 감소하여 2000년에 50%로 이하로 내려가 최근까지 50%대를 다시 회복하지 못하고 있다(<그림 4>를 참조).

<그림 4- 연차유급휴가의 취득률등의 추이>



자료출처 : 후생노동성 「취로조건종합조사」, 대상근로자는 상용근로자로부터 단시간근로자를 빼 근로자, 상용근로자가 30인 이상의 민간기업

1987년 근로기준법 개정과 1993년 근로기준법 개정에 의해서 최저 연차유급휴가 일수를 늘리고 취업요건으로서의 근속기간을 완화하는 한편 연차휴가의 계획적 부여 제도를 도입하였지만, 연차유급휴가의 취득율은 연차유급휴가의 부여 일수가 늘어만 만큼 증가하지 않는 상황이라고 할 수 있다. 일본 정부는 연차유급휴가 취득률을 높이는 것을 연간총실근로시간의 단축뿐만 아니라 일과 가정생활의 조화 및 양립의 실현을 위한 중요한 정책수단이라고 보고 있다.

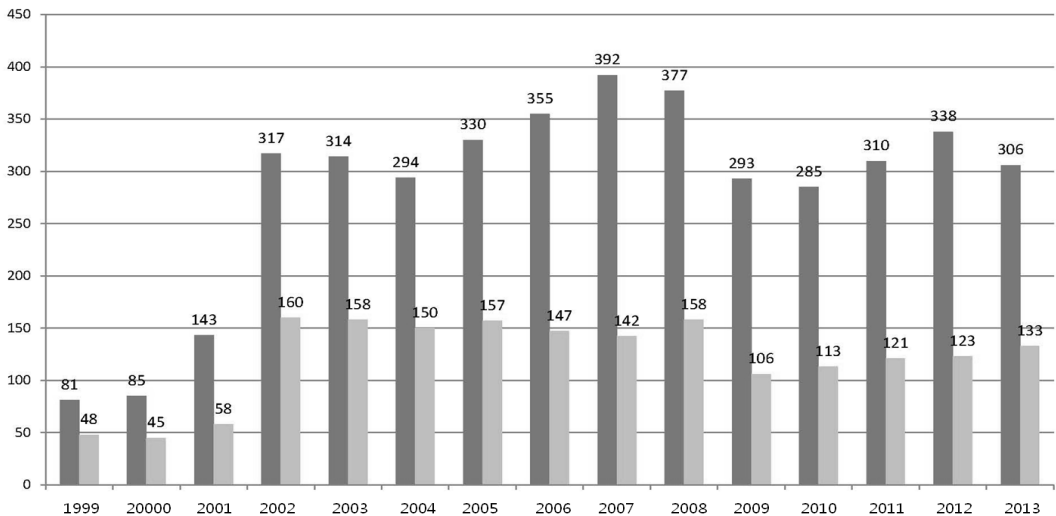
일본 정부는 2007년에 “워크라이프밸런스 추진관민합동회의”에서 “일과 생활의 조화(워크라이프밸런스)현장”과 “일과 생활의 조화 추진을 위한 행동지침”을 제정하고, 2020년까지 연차유급휴가의 취득률의 목표치를 70%로 설정하였다.



### (3) 과로사 등의 현황

위에서 지적한 바와 같이 2000년대 이래 가장 중요한 사회적 문제로 제기된 노동 문제 중의 하나는 과로사라고 할 수 있다. 일본 후생노동성의 관련 자료를 보면 뇌·심장질환 관련 산재지급결정 건수와 정신질환 관련 산재지급결정 건수는 2000년대에 들어서 폭발적으로 증가하였고, 특히 정신질환 관련 산재지급결정 건수는 해마다 점차로 증가하는 경향에 있다(<그림 - 5>와 <그림 - 6>을 참조).

<그림 - 5 뇌·심장질환 관련 산재지급결정 건수의 추이>

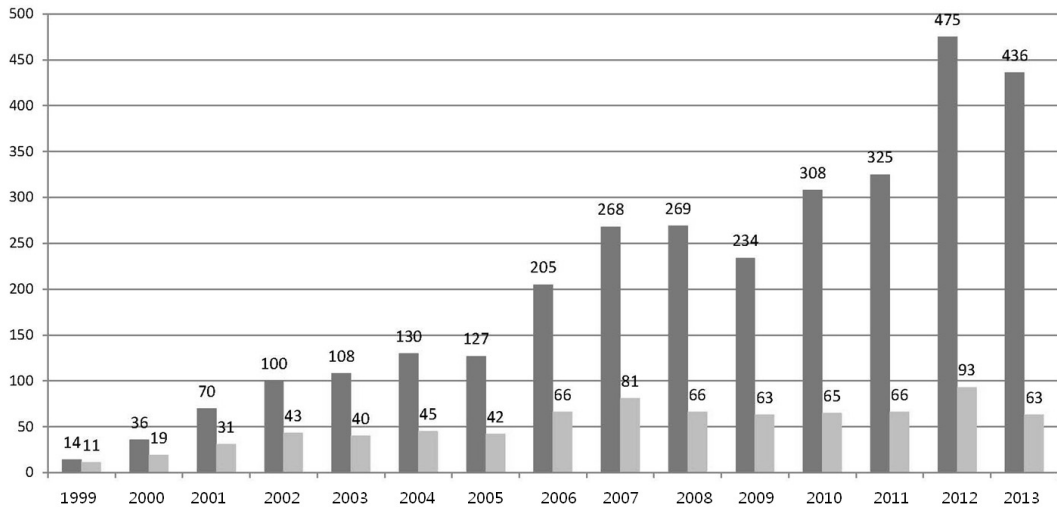


자료출처 : 후생노동성 각 년도 「과로사등 산재보상 상황」

이러한 과로로 인한 사망 및 질병의 발생이 증가한 가장 중요한 원인의 하나로서 장시간 근로, 특히 시간외근로의 만연을 꼽는 데는 노사정을 막론하고 이론의 여지가 없다. 따라서 장시간의 근로로부터 근로자의 생명과 건강을 보호하는 것은 2000년대 이후 일본의 근로시간 법 정책에서 매우 중

요한 과제로 등장하여 근로시간 법제도의 탄력화 및 유연화에 반대하는 가장 핵심적인 논거로 작용하고 있다. 일본 사회에서 장시간 근로로 인한 사망 및 질병의 심각성은 2014년에 “과로사등방지대책추진법”을 제정하였다는 점에서 단적으로 드러난다.<sup>1)</sup>

&lt;그림 - 6 정신질환 관련 산재지급결정 건수의 추이&gt;



자료출처 : 후생노동성 각 년도 「과로사등 산재보상 상황」

## 2. 근로시간 규제의 특징

### (1) 상한 규제의 부재 및 노사자치에 의한 규제

일본의 근로기준법에서는 근로시간의 총량, 즉 시간외근로, 휴일 근로를 포함한 근로시간의 상한에 대한 규제는 원칙적으로 과반수 노조 또는 근로자과반수 대표의 협정에 의하도록 하고 있을 뿐<sup>2)</sup> 법적으로 일률적인 총량의 상한을 설정하거나 시간의 근로나 휴일근로의 사유를 규제하는 방법을 취하고 있지 않다. 다시 말하면 근로시간의 상한에 대한 규제는 거의 전적으로 노사자치에 맡겨져 있다. 이러한 규제 방식은 1947년 근로기준법 제정 당시부터 유지되어 온 것인데, 당시 이와 같은 규제 방식을 취한 이유에 대해서 다음과 같이 설명되고 있다.<sup>3)</sup>

- 1) 과로사등방지대책추진법 제2조는 “과로사등”을 “업무에서의 과중한 부하에 의한 뇌혈관질환 또는 심장질환을 원인으로 하는 사망과 업무에서의 강한 심리적 부하에 의한 정신장애를 원인으로 하는 자살에 의한 사망, 또는 이들의 뇌혈관질환과 심혈관질환 또는 정신장애를 말한다”고 정의하고 있다.
- 2) 단, 갱내 근로 기타 후생노동성령에서 정하는 건강상 특히 유해한 업무에 종사하는 경우에 근로시간의 연장은 1일에 대해서 2시간을 넘을 수 없다(근로기준법 제36조 제1항 단서).
- 3) 寺本廣作, 労働基準法解説, 時事通信社, 1948, p.237.

“소정 근로시간내의 임금이 낮기 때문에 잔업에 의한 할증임금을 특별한 은전이라고 생각하는 듯한 오해가 많은 우리나라의 노동계에서는 특히 근로자의 단체에 의한 의사에 근거하는 동의를 요건으로 하는 것이 노동시간제에 대한 노동자의 자각을 촉진하고 8시간 노동제의 의의를 실현하기 위하여 필요하다고 생각되었다. 이러한 방식에 의한 근로시간제는 외국에는 그 입법례를 찾아볼 수 없지만, 우리나라의 현상에 비추어 볼 때 민주주의적인 방법에 의해서 8시간 노동제의 의의를 실현하기 위해서는 필요한 방법이라고 생각되었다.”

1947년 제정된 일본의 근로기준법은 근로시간의 상한을 1일 8시간, 1주 48시간으로 규정하면서(제32조) 그 예외로서 재해 기타 피할 수 없는 사유에 의하여 임시적인 필요가 있어서 행정관청의 사전 허가를 받은 경우(제33조 제1항)와 당해 사업장에서 근로자의 과반수를 조직하고 있는 경우에는 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자)와 협정(이른바 36협정)을 체결하고 그 협정을 행정관청에 신고한 경우(제36조 제1항)에는 시간외근로를 허용하였다. 이와 같은 근로시간 규제의 틀은 현재까지도 그대로 유지되고 있다. 일본의 근로기준법은 시간외근로의 상한에 대해서 법적인 제한을 두지 않고 있지만, 장시간의 시간외근로를 방지하기 위하여 후생노동성대신으로 하여금 근로시간의 연장을 적정하게 하기 위하여 근로자의 복지, 시간외근로의 동향 등의 사항을 고려하여 시간외근로의 한도에 관한 기준을 정할 수 있도록 하고 있다(근로기준법 제36조 제2항).<sup>4)</sup> 동법 제36조 제1항의 협정을 체결하는 사용자 및 노동조합 등은 당해 협정에서 정하는 근로시간의 연장을

4) 후생노동성 대신이 고시한 「시간외근로의 한도에 관한 기준」은 다음과 같이 시간외근로의 한도를 단위기간에 따라서 각각 달리 정하고 있다.

단위기간	1주	2주	4주	1개월	2개월	3개월	1년
한도시간	15	27	43	45	81	120	360

그런데 동 기준은 임시적으로 위의 기준을 넘어서 근로에 종사하게 할 수밖에 없는 특별한 사정이 예상되는 경우에는 일정한 사항을 협정에서 정하면 위 기준 한도를 넘어서 시간외근로에 종사하게 할 수 있도록 하고 있다. 여기서 몇 일정한 사항이란 첫째, 한도기준을 넘어서 근로에 종사시킬 수밖에 없는 특별한 사정, 둘째, 한도기준을 넘는 시간, 셋째, 한도기준을 넘어서 근로에 종사시키는 횟수, 넷째, 한도기준을 넘어서 근로에 종사시키는 일정한 기간(1개월 초과 3개월 미만, 1년) 마다의 할증임금율, 다섯째, 할증임금률은 법정할증임금율을 넘도록 노력한다는 점, 여섯째, 한도시간을 넘는 근로시간을 단축하도록 노력한다는 점 등이다.

정함에 있어서 그 연장 시간이 후생노동성 대신이 정한 기준에 적합하도록 해야 한다(동법 제36조 제3항).

그러나 이러한 후생노동성 대신의 기준은 법적 효력이 없기 때문에 동법 제36조 제1항의 협정을 체결하는 당사자가 이 기준에 어긋나는 협정을 체결한다고 해도 그 협정의 법적 효력에는 아무런 문제가 없고, 양 당사자에 대해서도 아무런 행정적, 형벌적 제재도 존재하지 않는다. 또한 후생노동성 대신은 동법 제36조 제2항의 기준에 근거하여 사용자 및 노동조합 등에 대해서 필요한 지도와 조언을 할 수 있도록 하고 있지만(근로기준법 제36조 제4항), 역시 후생노동성 대신의 이러한 지도와 조언을 사용자가 받아들이지 않는다고 하더라도 어떠한 행정적, 형벌적 제재가 따르지는 않는다.

이 점은 휴일근로에 대해서도 마찬가지로 과반수 노조 또는 근로자과반수 대표의 협정에 의하도록 하고 있을 뿐 휴일근로의 허용 사유나 절대적으로 확보되어야 하는 휴일의 일수 등에 관해서는 아무런 제한을 두고 있지 않다. 다시 말하면 휴일근로의 허용여부도 역시 노사자치에 맡겨져 있다.

## (2) 할증임금의 지불을 통한 규제

일본의 근로기준법은 시간외근로 및 휴일근로에 대해서 할증임금의 지불을 부과됨으로써 시간외 근로, 휴일근로, 심야근로를 간접적으로 억제하려고 하고 있다.

근로기준법 제37조 제1항은 근로시간을 연장하거나 또는 휴일에 근로시킨 경우에는 그 시간 또는 그 일의 노동에 대해서는 통상의 근로시간 또는 노동일의 임금 계산액의 2할 5푼 이상 5할 이하의 범위 내에서 각각 시행령에서 정하는 율 이상의 율로 계산한 할증임금을 지불하여야 한다고 하고 있다. “근로기준법 제37조 제1항의 시간외 및 휴일의 할증임금에 관한 할증율의 최저한도를 정하는 정령”에서는 시간외근로에 대한 할증률을 25%로, 휴일 근로의 할증률을 3할 5푼으로 규정하고 있다.<sup>5)</sup>

5) 휴일근로와 시간외근로가 중복되는 경우에 할증률도 중복되는 것인지에 관해서는 근로기준법 제37조 제1항의 문언으로부터는 명확히 알 수 없다. 행정해석은 휴일근로가 1일의 법정기준근로시간 또는 1주의 법정기준근로시간을 초과한다고 하여 할증률은 중복되지 않는다고 보고 있다(1947. 11. 21 基發 366호, 1958. 2. 13 基發 90호, 1994. 3. 31 基發 181호, 1999. 3. 31 基發 168호). 즉, 휴일근로가 법정기준근로시간을 넘어서는 시간에 이루어

그런데 동향 단서는 시간외근로의 시간수가 1개월에 대해서 60시간을 넘은 경우에는 그 넘은 시간의 근로에 대해서는 통상임금의 5할 이상의 율로 계산한 할증임금을 지불하도록 하고 있다. 즉, 일본 근로기준법은 시간외근로에 대한 할증임금률을 시간외근로의 시간수에 따라서 차등화하고 있다. 이러한 50%의 할증임금률은 2008년 근로기준법 개정에 의해서 도입된 것으로서 이는 장시간 근로에 의한 과로사 등의 문제가 발생하자 지나치게 긴 시간외근로를 할증임금률의 인상으로 억제하기 위하여 도입된 것이다.<sup>6)</sup>

그런데 50%의 할증률이 부과되는 경우에는 50%의 할증임금을 지불하는 대신에 통상임금이 지불되는 휴가를 후생노동성령에서 정하는 바에 따라서 부여하는 것을 당해 사업장의 과반수 노조 또는 과반수 대표와의 협정에서 정하는 경우에 당해 근로자가 이러한 휴가를 실제로 취득했을 때에는 사용자는 50%의 할증률로 계산한 할증임금을 지불할 필요가 없다(근로기준법 제37조 제3항). 이러한 대체휴가제도는 어디까지는 1개월간의 시간외근로가 60시간을 넘기 때문에 50%의 할증률이 적용되는 근로에 대해서만 가능하고 25%의 할증률이 적용되는 근로에 대해서는 대체휴가제도는 적용되지 않는다.

### III. 과중노동의 억제 및 일과 가정의 양립을 위한 대책

#### 1. 50%할증임금률의 전면 적용

2015년 4월에 국회에 제출된 근로기준법 개정안(이하 ‘2015년 개정법률안’이라고 한다)에서는 그 동안 일정 규모 이하의 소기업에 대해서는 적용이 유예되고 있던 1개월간의 시간외근로가 60시간을 넘는 경우에 적용되는 50%의 할증임금율을 모든 사

---

지는 경우에는 휴일근로에 대한 할증률로 계산된 할증임금을 지급하면 족하다고 본다. 이러한 행정해석에 관해서는 학설상 별다른 이론을 찾아 볼 수 없고, 이를 다툼 판결도 찾아 볼 수 없다.

- 6) 50%의 할증임금률은 일정 규모(자본금·출자금 또는 상시 고용근로자의 수) 이하의 중소기업에 대해서는 적용이 유예되어 있다.

업장에 적용하도록 하고 있다.

## 2. 건강확보를 위한 시간외근로에 대한 감독·지도의 강화

현행 근로기준법은 행정관청은 근로기준법 제36조 제2항에 근거하여 후생노동성 대신이 고시한 시간외근로한도기준을 근거로 하여 사용자 및 과반수 노조 또는 과반수 대표자에게 조언·지도를 할 수 있다고 규정하고 있다(동법 제36조 제4항). 이는 행정관청에게 시간외근로에 대한 감독·지도에 관한 근거를 마련한 것인데, 2015년 개정법률안에서는 후생노동성대신이 시간외근로한도기준을 작성할 때, 그리고 동 기준에 근거하여 사용자 등에 대해서 지도·조언을 할 때 반드시 근로자의 “건강”을 고려할 것을 명문으로 규정하고 있다.

2015년 개정법률안이 통과되면 시간외근로의 특별조항을 노사 간에 협정하는 경우에 그 양식을 새롭게 정하고 당해 양식에는 고시의 한도기준을 넘어서 근로하는 경우의 특별한 임시적 사정, 노사가 취할 절차, 특별연장시간, 특별연장을 하는 횟수, 한도시간을 넘어서 근로한 근로자에 대해서 강구해야 할 건강확보조치 및 할증임금을 기입하도록 36협정의 신고양식이 개정될 예정이다. 또한 ‘시간외근로한도기준고시’를 개정하여 시간외근로의 특별조항을 노사 간에 협정으로 정하는 경우에 한도시간을 넘어서 근로한 근로자에 대해서 강구해야 할 건강확보조치를 정하여야 할 것과 건강확보조치의 이행을 확보하기 위하여 사용자는 조치의 실시상황 등에 관한 서류를 작성하고 3년간 확실하게 보존하여야 한다는 취지가 규정될 예정이다.

## 3. 연차유급휴가의 취득 촉진

연차유급휴가를 1년간 단 1일도 취득하지 않는 근로자가 16%나 된다는 현 상황을 개선하고자 2015년 개정법률안에서는 연차유급휴가의 부여 일수가 10일 이상인 근로자를 대상으로 유급휴가의 일수 중 5일에 대해서는 사용자가 시기지정을 하지 않으면 안된다는 규정을 신설하고 있다. 단, 근로자가 시기지정한 경우나 계획적 부여가 이루어진 경우, 또는 그 양자가 이루어진 경우에는 이들 일수의 합계를 연5일로부터

뿐 일수에 대해서 사용자에게 의무 지우는 것으로 하고, 이들 일수의 합계가 연5일 이상에 달한 때에는 사용자가 시기지정의 의무로부터 면제되는 것으로 하고 있다.

이와 더불어 후생노동성은 계획적 부여제도의 도입 촉진의 노력이 가일층 진전될 수 있도록 사용자는 시기지정을 함에 있어서는 ① 연차유급휴가권을 가지는 근로자에 대해서 시기에 관한 의견을 청취할 것과 ② 시기에 관한 근로자의 의사를 존중하도록 노력해야 한다는 것을 후생노동성 시행규칙으로 규정할 예정이다. 또한, 이상과 같은 새로운 제도를 마련함에 따라 사용자가 각각의 근로자의 연차유급휴가의 취득상황을 확실하게 파악하는 것이 중요하기 때문에 사용자에게 연차유급휴가 관리부의 작성을 후생노동성 시행규칙에서 의무화하는 것과 함께 이것을 3년간 확실하게 보존하도록 규정할 예정이다.

#### 4. 근로시간등설정개선법의 개정을 통한 노사의 자주적인 노력 촉진

2015년 개정법률안과 함께 제출된 근로시간등설정개선법의 개정법률안은 각 기업 단위에서 근로시간, 휴일, 휴가 등의 개선을 위한 노사의 자주적인 대처를 가일층 촉진하기 위하여 기업 단위에 설치되는 근로시간등설정개선기업위원회의 지위를 명확히 하고 동 위원회의 결의에 법률상의 특례를 신설하고 있다(개정법률안 제7조의2). 즉, 근로기준법 제37조 제3항(대체휴가), 제39조 제4항(시간 단위 연차유급휴가) 및 제6항(계획적 부여)에 대해서 특례를 두어 각 기업에서 이들 조항에 대해서 ‘근로시간등설정개선기업위원회에 위임한다는 것’을 노사협정에서 정한 뒤에 동 위원회에서 위원의 5분의 4 이상의 다수에 의하여 결의를 하면, 특례의 효과로서는 당해 결의를 관계 사업장에서의 당해 조항에 관한 노사협정에 갈음할 수 있도록 하고 있다. 현행 법에서는 근로시간등설정개선위원회는 사업장별로 둘 수도 있고, 하나의 기업에 속하는 모든 사업장을 통괄하는 형태로 둘 수도 있도록 하고 있지만, 법적용의 특례는 전자에 대해서만 규정하고 있었기 때문에 후자의 경우에는 그 지위가 명확하지 않았다.

아울러 근로시간등의 설정 개선을 위한 조치에 대해서 조사·심의하는 기회를 적절하게 확보한다는 관점으로부터 일정 요건을 충족하는 보건위원회 등을 근로시간등설정개선위원회로 간주하는 규정(근로시간등설정개선법 제7조 제2항)을 삭제하는 것으

로 하고 있다.

## 5. 장시간근로자에 대한 의사에 의한 면접지도제도의 개선

2006년 개정된 산업안전보건법에서는 사업주에 대해서 근로자의 주40시간을 넘는 근로가 1개월 당 100시간을 넘고 피로의 축적이 인정되는 때에는 의사에 의한 면접 지도를 받게 할 의무를 규정하고 있다(산업안전보건법 제66조의8 및 제66조의9). 사업주는 면접지도의 결과에 따라서 당해 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 하고, 이 때 당해 의사의 의견을 들어야 한다.

그런데 2015년 개정법률안에서 새로운 근로시간 적용제외 제도가 신설됨에 따라서 동 제도가 적용되는 근로자의 건강보호조치에 대응하는 면접지도제도가 새롭게 규정하기 위한 산업안전보건법 개정법률안이 2015년 개정법률안과 함께 국회에 제출되어 있다.

## 6. 과로사등방지대책추진법의 제정

2014년도에 제정된 과로사등방지대책추진법은 과로사등의 방지를 위한 국가 및 지방자치단체의 책무를 규정하고 있는 법이다. 이 법에서 규정하고 있는 국가 및 지방자치단체의 책무는 ① 과로사등의 방지를 위한 대책에 관한 대강의 작성 및 공표, ② 과로사등에 관한 조사·연구, ③ 과로사등에 관한 국민 의식 향상 활동, ④ 상담체제의 정비, ⑤ 민간단체에 대한 지원, ⑥ 과로사등방지대책추진협의회의 설치 및 운영, ⑦ 과로사등에 관한 조사연구등을 바탕으로 한 법제도상의 조치 강구이다.

동 법에서 따라서 과로사등방지대책추진협의회가 2014년 12월에 설립되었고, 후생노동성 대신이 작성한 “과로사등의 방지를 위한 대책에 관한 요강안”은 동 협의회의 심의를 거쳐서 2015년 7월에 내각에서 의결되었다. 현재는 동 요강에 따른 후속작업이 논의 중이다.



#### IV. 근로시간 규제의 유연화 · 탄력화를 위한 대책

##### 1. 선택적 근로시간제와 재량근로시간제의 도입 현황

선택적 근로시간제와 재량근로시간제 모두 1987년 근로기준법 개정 시에 도입된 제도이다. 제도도입의 역사는 상당히 오래되었지만, 두 제도 모두 개별 기업에서의 도입 상황은 매우 저조하다. 먼저 선택적 근로시간제에 관해서 보면 이 제도를 도입한 기업은 조사에 응답한 기업 중 5.3%에 지나지 않는다.<sup>7)</sup> 이를 종업원 규모별로 보면 1,000명 이상의 기업에서는 27.7%로 매우 높게 나타났지만, 300명 이상 999명 이하의 기업에서는 13.8%, 100명 이상 999명 이하의 기업에서는 16.0%, 100명 이상 299명 이하의 기업에서는 7.3%, 30명 이상 99명 이하의 기업에서는 3.2%로 나타났다.

다음으로 재량근로시간제에 대해서 보면 이 제도를 도입하고 있는 기업은 전문업무형재량근로시간제의 경우는 3.1%, 기획업무형재량근로시간제의 경우는 0.8%로 매우 낮은 수준이다(<표-1>을 참조). 종류별 도입 비율을 업종별로 볼 때에도 마찬가지인데, 기획업무형재량근로시간제의 도입 비율은 금융·보험업에서 5.5%로 가장 높고, 전문업무형재량근로시간제는 정보통신업에서 18.1%로 매우 높게 나타나고 있다. 기업 규모별로 보면 종업원 수 1,000명 이상의 기업에서 도입 비율이 가장 높고, 기업규모가 작을수록 도입 비율도 낮아지고 있다. 이와 같은 도입률은 선택적 근로시간제 보다도 낮은 수치이다. 다만, 정보통신업에서는 도입율이 18.1%로 매우 높은 수준을 나타내고 있다.

7) 2014년도 취로조건종합조사(조사대상 : 종업원 30인 이상의 민간기업 가운데 일정한 방법에 따라서 추출/조사대상수 : 6,140/유효회답수 : 4,271(69.6%))

<표-1 사업외간주근로시간제, 전문업무형재량근로시간제,  
기업업무형재량근로시간의 도입률>

산업·기업규모	합계	채용 기업	종류(복수회답)			채용하고 있지 않은 기업
			사업장외	전문 업무형	기획 업무형	
산업계	100	13.3	11.3	3.1	0.8	86.7
1,000명 이상	100	24.8	17.9	7.2	4.7	75.2
100~999명	100	16.2	14.2	3.2	0.6	83.8
300~999명	100	21.8	18.8	4.0	1.5	78.2
100~299명	100	14.5	12.8	3.0	0.4	85.2
30~ 99명	100	11.9	10.1	2.9	3.2	80.1
광업·채석업·모래채취업	100	5.6	5.6	-	-	94.4
건설업	100	13.1	10.6	3.7	0.2	86.9
제조업	100	15.2	13.5	3.3	1.0	84.8
전기·가스·수도업·열공급	100	3.2	2.4	0.8	-	96.8
정보통신업	100	26.3	12.0	18.1	1.4	73.7
운수업·우편업	100	4.8	4.8	-	-	95.2
도매업·소매업	100	17.4	16.3	2.7	0.6	82.6
금융업·보험업	100	21.7	15.7	2.7	5.5	78.3
부동산업·물품임대업	100	18.4	16.8	0.6	2.1	81.6
학술연구·전문기술업	100	15.6	9.3	7.6	1.7	84.4
숙박업·음식서비스업	100	4.5	4.3	0.0	0.3	95.5
생활관련서비스업	100	6.7	5.6	-	1.1	93.3
교육·학습지원업	100	5.5	3.2	0.8	2.0	94.5
의료·복지	100	4.5	3.3	1.2	-	95.5
기타 서비스업	100	12.8	10.9	3.4	0.8	87.2

## 2. 선택적 근로시간제의 개정

선택적 근로시간제가 자녀의 양육이나 가족 돌봄, 자기계발 등과 같은 다양한 생활상의 요구 및 일과의 조화를 도모하면서 일의 완급을 조절할 수 있는 근무방식을 가

능하게 하기 위한 근로시간제도로써 효과적으로 활용될 수 있도록 하기 위하여 2015년 개정법률안에서는 청산기간을 현행 1개월에서 3개월로 연장하고 그에 따른 법제도적 조치를 규정하고 있다.

이와 같은 법제도적 조치는 첫째로 청산기간이 1개월 초과 3개월 이내의 경우에 대상 근로자의 과중한 근로 방지를 방지하기 위하여 청산 기간의 매 1개월 마다 1주 평균 50시간(완전 주휴 2일제의 경우에는 1일 당 2시간 상당의 시간외근로 수준)을 넘는 근로시간에 대해서는 당해 월의 할증임금의 지불 대상으로 하고, 둘째로 선택적 근로시간제의 도입에 관한 노사협정을 행정관청에 신고하도록 하였으며, 셋째로 청산기간이 1개월 초과 3개월 이내의 경우에 근로에 종사하게 기간이 당해 청산 기간보다 짧은 근로자에 대해서는 당해 근로기간의 평균 1주당 40시간을 넘는 경우에는 할증임금의 지급 기준을 1주당 40시간으로 하는 것이다.

선택적 근로시간제는 근로기준법상의 근로시간 규제의 예외를 인정하고 있다는 점에서 근로시간규제의 유연화라고 할 수 있지만, 그것의 주된 목적이 할증임금 지급의 예외를 두는 것에 있다기보다는 근로자의 생활상의 필요에 대응한다는 점에서 있기 때문에 근로시간 규제의 유연화에 비판적인 견해를 취하는 논자들 중에는 오히려 선택적 근로시간제도를 보다 활용하기 쉽도록 제도 개선을 해야 한다는 견해도 있다.<sup>8)</sup>

### 3. 재량근로시간제의 개정

현재의 재량근로시간제가 기업 조직의 플랫폼화 사업활동의 중추에 있는 화이트 칼라 근로자의 업무의 복합화 등에 대응하는 것과 함께 대상근로자의 건강확보를 도모하고 일의 진행 방법이나 시간 배분에 관해서 근로자가 주체성을 가지고 일할 수 있도록 한다는 제도의 취지에 맞게 효과적으로 활용될 수 있도록 하기 위하여 2015년 근로기준법 개정법률안에서는 기획업무형재량근로시간제를 도입할 수 있는 업무 유형을 추가하고 운영에 관한 절차를 간소화하는 한편, 대상 근로자의 건강 및 복지의 확보를 위하여 사용자가 취하여야 조치의 내용을 법문에서 명확히 규정하였다.

먼저 추가된 새로운 업무 유형에 대해서 보면 첫째로는 사업의 운영에 관해서 반

8) 和田肇, アベノミクスの労働時間の法政策. 노동법논총 제35집(2015), pp.99-100.

복하여 기획·입안·조사·분석을 하고 그 성과를 활용하여 당해 사업의 실시를 관리하는 것과 함께 그 실시 상황을 평가하는 업무(구체적인 예 : 회사 차원의 품질관리 조치 계획을 기획·입안하는 것과 함께 당해 계획에 근거하여 조달이나 검사를 개선하고 각 공장에 실시하며, 또한 그 과정에서 나타난 의견 등을 살펴보고 향후의 개선 계획을 기획·입안하는 업무)와, 둘째로는 법인인 고객의 사업 운영에 관한 사항에 대한 기획·입안·조사·분석을 하고 그 성과를 활용한 상품의 판매 및 역무의 제공에 관계된 당해 고객과의 계약 체결의 권유 또는 체결을 하는 업무(구체적인 예 : 거래처 기업의 요구를 청취하여 사내에서 신상품개발의 기획·입안을 하고 당해 요구에 따른 과제해결형 상품을 개발하여 판매하는 업무)이다. 현행 근로기준법에서는 기획업무형태량근로자를 도입할 수 있는 업무에 대해서 단순히 “사업 운영에 관한 사항에 대한 기획·입안·조사·분석을 하는 업무”라고만 규정하고 있지만, 최근의 화이트칼라 근로자의 근로 방식의 변화에 맞추어 “사업 운영에 관한 사항에 대한 기획·입안·조사·분석을 하는 업무”를 바탕으로 하여 그 성과를 활용하는 업무도 추가한 것이다.

다음으로 운영 절차의 간소화에 대해서 보면 현행 근로기준법에서는 대상 근로자의 건강 및 복지의 확보하기 위한 조치의 실시 상황을 사용자로 하여금 정기적으로 행정관청에 보고하도록 하고 있지만, 2015년 근로기준법 개정법률안에서는 “정기적으로”이라는 문언을 삭제하였다.

마지막으로 대상 근로자의 건강 및 복지의 확보를 위하여 사용자가 취하여야 조치의 내용을 법문에서 명확히 규정한 점에 대해서 보면, 현행 근로기준법에서는 “당해 근로자의 건강 및 복지를 확보하기 위한 조치를 당해 결의로 정하는 바에 따라서 사용자가 강구할 것”이라고 하고 있지만, 2015년 근로기준법 개정법률안에서는 “당해 근로자의 건강 및 복지를 확보하기 위한 조치로서 당해 근로자에 대한 유급휴가의 부여, 건강검지의 실시 기타 후생노동성령에서 정하는 것을 당해 결의로 정하는 바에 따라서 사용자가 강구할 것”이라고 개정하였다.

#### 4. 새로운 유형의 근로시간 규제 적용 제외의 창설

### (1) 현행 근로기준법상의 근로시간규제의 적용 제외

현행 근로기준법은 근로기준법 제41조는 다음의 세 유형의 근로자에 대해서는 근로시간, 휴식, 휴일에 관한 규정의 적용을 배제하고 있다.

- ① 별표 제1의 제6호(임업<sup>9)</sup>을 제외) 및 제7호의 사업에 종사하는 자(이른바 1차 산업 종사근로자)(제41조 제1호)
  - 별표 제1호의 제6호 : 토지의 경작·개간 또는 식물의 재식·재배·채취
  - 별표 제1호의 제7호 : 동물의 사육 또는 수산동식물의 포획 또는 양식사업, 기타 축산, 양봉, 수산산업
- ② 사업의 종류에 관계없이 감독 또는 관리의 지위에 있는 자(이른바 관리감독직 근로자) 또는 기밀사무를 취급하는 자(제41조 제2호)
- ③ 감시 또는 단속적 근로에 종사하는 자로서 사용자가 행정관청의 허가를 받은 자(이른바 감시단속 근로자)(제41조 제3호)

위의 세 유형의 근로자에 대해서는 근로기준법의 근로시간, 휴식, 휴일에 관한 규정의 적용이 배제된다. 하지만 심야근로에 관한 할증임금의 지불에 관한 규정(노동기준법 제37조 제4항, 제61조)은 적용제외로 되지 않는데, 이는 심야근로에 관한 할증임금 지불 규정은 근로시간의 길이에 관한 것이 아니고 근로시간의 위치에 관한 것이기 때문이라고 한다.<sup>10)</sup> 또한 연차유급휴가에 관한 규정도 휴일과는 구별되기 때문에는 적용제외로 되지 않는다.<sup>11)</sup>

### (2) 특정고도전문업무·성과형근로제(고도프로페셔널제도)의 창설

#### 1) 제도 창설의 경위 및 취지

1987년 근로기준법 개정은 1주의 법정기준근로시간을 40시간으로 단축하였다는 점

9) 임업은 1993년 근로기준법의 개정 시에 제외되었다. 임업에 종사하는 근로자를 제외한 것은, 다른 1차 산업에 비하여 임업 근로자의 법적 지위가 매우 불안정하고 근로조건도 매우 열악하며 산업재해의 발생빈도가 매우 높기 때문에 임업 근로자의 근로조건향상과 임업 노동력의 확보를 위한 정책적인 고려에 따라서 이루어졌다고 한다(勞動新聞社編, 林業勞働力の確保の促進に關する法律の解説(第2版), 勞動新聞社, 2012, 11면).

10) 和田肇, 東京大學勞働法研究會編, 註釋勞働基準法 下, 有斐閣, 2003, 758면.

11) 1947년 11년 26월 基發 제389호.

에서 일본의 근로시간정책에서 획기적인 의미를 가지고 있는데, 이와 함께 근로시간 규제의 유연화를 위한 탄력적 근로시간제와 간주근로시간제도도 도입되었다는 점에서 매우 큰 의미를 갖는다. 당시 논의 과정에서 근로시간 규제의 완화, 특히 시간외근로에 대한 규제 완화를 주장하는 측이 달성하려고 하였던 궁극적인 목표는 미국의 공정노동기준법에 규정되어 있는 이른바 화이트칼라이그젠헤이션(white collar exemption)과 같은 시간외근로 규제의 대폭적인 적용제외제도의 도입에 있었다고 할 수 있다.<sup>12)</sup> 하지만 당시에는 경영계나 정부나 화이트칼라이그젠헤이션의 도입을 근로시간정책의 중요한 의제로 삼으려는 의지가 강하지 않았기 때문에 재량근로에 대한 간주근로시간제도를 도입하고 이를 확대하면서 그 적용요건을 완화하는 정도에서 끝나버렸다.

그런데 2000년대에 들어서면서 구조개혁과 규제완화의 요구가 정권의 핵심 과제로 등장하면서 화이트칼라이그젠헤이션의 도입에 대한 요구가 더욱 강해지면서 노동정책의 핵심적 의제의 하나로 등장하게 되었다. 과거와는 달리 경제단체에서는 화이트칼라이그젠헤이션의 도입을 보다 명확하게 그리고 적극적으로 제기하기 시작하였고, 정부측에서는 규제개혁위원회 등이 이의 도입을 적극적으로 검토할 것을 규제개혁의 과제로 삼게 되었다. 정부의 적극적인 주도 하에 동 제도의 도입 문제가 2006년 6월부터 勞使公이 참여하는 노동정책심의회에서 집중적으로 논의되었지만 노동계의 강력한 반발로 동 제도의 도입에 관하여 노사간에 합의가 이루어지지 못 하였고, 결국 후생노동성은 2007년 1월에 독자적으로 법개정안을 작성하기에 이르렀다. 하지만 노동계가 거세게 반발하면서 동 제도의 도입이 임박한 총선거에 악영향을 미칠 수 있다는 우려가 강해짐에 따라서 정부는 법안 제출을 단념하게 되었다. 2007년 1월에 정부가 입안한 법률안에 의하면 적용대상자는 ① 근로시간으로는 성과를 적절하게 평가할 수 없는 업무, 즉 기획, 입안, 연구, 조사, 분석의 5가지 업무에 종사하는 근로자로서, ② 업무상의 중요한 권한 및 책임을 상당 정도 갖고 있으며, ③ 업무수행의 수단 및 시간배분의 결정 등에 관해서 사용자가 구체적인 지시를 하지 않고, ④ 일정 수준 이상의 연간수입(연간 900만엔)을 얻고 있는 자로 되어 있었다.

2007년에 화이트칼라이그젠헤이션의 도입이 좌절되고 이의 도입을 위한 논의는 한 동안 이루어지지 않았는데, 2012년 총선거에서 다시 집권한 자민당 정권은 곧바로 동

12) 濱口圭一郎, 勞働法政策, ミネルヴァ書房, 2004, pp.273-280.

제도를 산업경쟁력강화를 위하여 창설되는 경제특구(이른바 ‘국가전략특구’)에 한정하여 도입할 것을 검토하기 시작하였다. 하지만 역시 야당과 노동계의 거센 반발에 부딪히게 되면서 임박한 총선거를 의식하여 동 제도의 도입을 단념한다는 입장을 표명할 수밖에 없었다.

그러나 내각부 산하의 산업경쟁력회의나 규제개혁회의에서 여전히 화이트칼라이그젼션의 도입을 노동시장정책의 핵심적 과제로 추진할 것을 요구함에 따라서 후생노동성은 노동정책심의회의 근로자측 위원들의 반대에도 불구하고 동 위원회의 자문을 바탕으로 근로기준법 개정법률안을 작성하여 2015년 4월 3일 국회에 제출하였다. 새로운 근로시간 적용제외제도에 대해서 일본 후생노동성과 노동정책심의회의는 「특정고도(高度)전문업무·성과형 근로제(이른바 고도프로페셔널근로제)」라고 부르고 있다.<sup>13)</sup> 새로운 적용제외제도는 근로기준법 제41조의2에서 규정되어 있다. 앞에서 본 바와 같이 2015년 개정법률안의 제41조의1가 「근로시간, 휴게, 휴일 규정의 적용제외」에 관한 규정이라는 점에서 이 근로제는 어디까지나 근로시간, 휴게, 휴일 규정의 적용제외의 한 유형이라는 것을 의미한다. 즉, 이 새로운 규정이 “○○○근로제”라고 통칭되면서 앞에서 본 재량근로간주근로시간제에 속하는 유형이라고 오해될 수 있지만, 이는 근로시간 등에 관한 규정의 적용제외에 관한 것이다.

고도프로페셔널근로제의 도입 필요성에 대해서 일본 후생노동성과 노동정책심의회의는 “시간이 아니라 성과로 평가되는 근로방식을 희망하는 근로자의 요구에 부응하여 그 의욕이나 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 하기 위하여 일정한 연간 소득 요건을 충족하면서 직무의 범위가 명확하고 고도의 직업능력을 가지고 있는 근로자를 대상으로 하여 장시간 근로를 방지하기 위한 조치를 강구하면서 시간외근로·휴일근로협정의 체결이나 시간외근로·휴일근로·심야근로의 할증임금의 지불의무 등의 적용을 제외하는 근로시간제도, 즉 특정고도전문업무·성과형근로제(고도프로페셔널제도)를 새로운 근로시간제도의 선택지로서 마련하여야 한다”고 하고 있다.

## 2) 제도의 내용

13) 労働政策審議會, 今後の労働時間法制等の在り方について(2015. 2. 13)(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981.html>)

### 근로기준법 제41조의2

**제1항** 임금, 근로시간 기타 당해 사업장의 근로조건에 관한 사항을 조사·심의하여 사업주에 대해서 당해 사항에 대해서 의견을 개진하는 것을 목적으로 하는 위원회(사용자 및 당해 사업장의 근로자를 대표하는 자를 구성원으로 하는 위원회에 한한다)가 설치된 사업장에서 당해 위원회가 그 위원의 5분의 4 이상의 다수의 의결에 의하여 다음의 사항에 관하여 결의하고, 사용자가 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 당해 결의를 행정관청에 신고한 경우에 제2호의 근로자의 범위에 속하는 근로자(이하 이 항에서 「대상근로자」라고 한다)로서 서면 기타 후생노동성령에서 정하는 방법으로 그 동의를 얻은 자를 당해 사업장의 제1호의 업무에 종사시킨 때에는 이 장에서 정하는 근로시간, 휴게, 휴일, 심야의 할증임금에 관한 규정은 대상근로자에 대해서는 적용하지 않는다. 단, 제3호 또는 제4호에서 규정하는 조치를 사용자가 강구하지 않은 경우에는 그러하지 아니한다.

1. 고도의 전문적 지식 등을 가지고 그 성질상 종사한 시간과 종사하여 얻은 성과와의 관련성이 통상 높지 않다고 인정되는 업무로서 후생노동성령에서 정하는 업무 중에서 근로자를 종사시키는 것으로 하는 업무(이하 이 항에서는 「대상업무」라고 한다)

2. 이 항의 규정에 의하여 근로하는 기간에 있어서 다음의 모두에 해당하는 근로자로서 대상업무에 종사시키려고 하는 근로자의 범위

가. 사용자와의 사이에 서면 기타 후생노동성령에서 정하는 방법에 의한 합의에 근거하여 직무가 명확히 정하여져 있을 것

나. 근로계약에 의하여 사용자로부터 지불받을 것이라고 예상되는 임금의 액을 1년간의 임금액으로 환산한 액이 기준연간평균급여액(후생노동성에서 작성하는 매월근로통계에서의 매월 일정액으로 지급하는 급여의 액을 기초로 하여 후생노동성령에서 정하는 바에 따라서 산정한 근로자 1인당 급여의 평균액을 말한다)의 3배의 액을 상당 정도 넘는 수준으로서 후생노동성령으로 정하는 액 이상일 것

3. 대상업무에 종사하는 대상근로자의 건강관리를 하기 위하여 당해 대상근로자가 사업장 내에 있던 시간(이 항의 위원회가 후생노동성령으로 정하는 근로시간



이외의 시간을 제외할 것을 결의한 때에는 당해 결의에 관련된 시간을 제외한 시간)과 사업장 외에서 근로한 시간과의 합계 시간(다음 호의 나. 및 제5호에서 「건강관리시간」이라고 한다)을 파악하는 조치(후생노동성령에서 정하는 방법에 한한다)를 당해 결의에서 정하는 바에 의해서 사용자가 강구할 것

4. 대상업무에 종사하는 대상근로자에 대해서 다음의 어느 하나에 해당하는 조치를 당해 결의 및 취업규칙 기타 이에 준하는 것에서 정하는 바에 따라서 사용자가 강구할 것

가. 근로자마다 시업부터 24시간을 경과할 때까지 후생노동성령에서 정하는 시간 이상의 계속 휴게시간을 확보하고 제37조 제4항에서 규정하는 시간 사이에 근로시키는 회수를 1개월 당 후생노동성령에서 정하는 회수 이내로 할 것

나. 건강관리시간을 1개월 또는 3개월에 대해서 각각 후생노동성령에서 정하는 시간을 넘지 않는 범위 내로 할 것

다. 1년을 통산하여 1백일 이상, 그리고 4주간을 통산하여 4일 이상의 휴일을 확보할 것

5. 대상업무에 종사하는 대상근로자의 건강관리시간의 상황에 따른 당해 대상근로자의 건강 및 복지를 확보하기 위한 조치로서 당해 대상근로자에 대한 유급휴가의 부여, 건강관리의 실시 기타 후생노동성령에서 정하는 것을 당해 결의에서 정하는 바에 따라서 사용자가 강구할 것.

6. 대상업무에 종사하는 대상근로자로부터 제기되는 고충의 처리에 관한 조치를 당해 결의에서 정하는 바에 따라서 사용자가 강구할 것.

7. 사용자는 이 항의 규정에 의한 동의를 하지 않은 대상근로자에 대해서 해고 기타 불이익한 취급을 해서는 안 될 것.

8. 앞의 각 호의 것 이외에 후생노동성령에서 정하는 것

**제2항** 전항의 규정에 의한 신고를 한 사용자는 후생노동성령에서 하는 바에 따라서 동항 제4호 및 제5호에서 규정하는 조치의 실시상황을 행정관청에 보고하여야 한다.

**제3항** 제38조의4 제2항, 제5항의 규정은 제1항의 위원회에 준용한다.

개정법률안 제41조의2의 내용을 보면 대상업무, 실시요건에서 노사위원회를 구성하고 그 결의가 있어야 한다는 점, 근로자의 건강 및 복지를 확보하기 위한 조치 등을 사용자가 강구해야 한다는 점 등에서 기획업무형재량근로시간제와 매우 유사하지만 그 법적 효과가 근로시간, 휴게, 휴일, 심야근로의 할증임금 지급에 관한 규정의 적용제외를 목적으로 하고 있다는 점에서 본질적으로 다른 제도라고 할 수 있다.

노동정책심의회에서 동 제도의 도입을 논의할 때 검토한 바에 따르면 개정법률안 제41조의2 제1항 제2호 나목의 기준연간평균보수액의 3배를 넘는 연간 수입액의 최소한은 연간1,075만엔 이상으로 되어야 한다고 제안되었다. 하지만 이 액수는 근로기준법 제14조 제1항 제1호를 고려한 것으로 개정법률안이 통과된 후에 후생노동성령의 제정 과정에서 달라질 가능성이 있다. 근로기준법 제14조는 근로계약기간의 상한을 5년으로 할 수 있는 근로계약 중의 하나로서 “전문적인 지식, 기술, 경험이 고도의 것으로서 후생노동성 대신이 정하는 기준에 해당하는 전문적인 지식 등을 갖고 있는 근로자와의 사이에 체결되는 근로계약”을 규정하고 있는데, 현재 이 “기준”에 관한 후생노동성 대신의 고시에는 연간 수입 기준으로 1,075만엔이 규정되어 있다.<sup>14)</sup>

개정법률안은 정부 여당이 국회의 과반수를 차지하고 있어서 쉽게 국회를 통과되리라 예상되었지만, 개헌이 정국의 핵으로 부상하면서 소관 상임위원회에서의 심의조차 시작되지 않고 있기 때문에 향후 통과 가능성이 언제인지를 예측하는 것은 매우 어려운 상황이다.

## V. 2015년 개정법률안의 의의와 향후의 전망

1980년대 말부터 거국적으로 추진되어 온 근로시간단축 정책이 실패로 끝난 이유에 대해서 矢野昌浩교수는 세 가지를 지적하고 있다. 첫째로는 노사협정방식에 의한 규제가 공동화되었다는 점이다. 이와 같은 노사자치에 의한, 특히 과반수 노조 또는

<sup>14)</sup> 통계청의 민간급여실태조사에 의하면 연간급여소득이 1,000만엔을 넘는 사람의 비율은 전체 급여소득자의 3.9%라고 한다. 통계청의 2014년도 취업구조기본조사에 따르면 회사의 임원을 제외한 고용자 중에서 1,000만엔 이상의 소득을 얻고 있는 사람의 비율은 2.1%이다.

근로자대표수 대표에 의한 시간외근로 및 휴일 근로에 대한 통제에 대해서 최근 학계에서는 1947년 법 제정 당시의 기대와는 달리 제대로 기능하고 있지 않다는 평가가 유력하게 제기되고 있다.<sup>15)</sup> 이러한 문제점은 첫째로 현재와 같은 근로자대표제도에 대한 근본적인 의문과 제도적 개혁의 필요성을 제기하고 있다.<sup>16)</sup> 둘째로 경제적 패널티의 부과에 의한 규제 방법에 대한 의문이 제기되고 있다. 大内伸哉교수는 할증 임금을 통한 시간외근로 및 휴일근로에 대한 규제 방법은 경우에 따라서는 근로자에게 시간외근로 및 휴일근로를 촉진시키는 부작용도 있다고 지적하고 있고<sup>17)</sup>, 道幸哲也교수도 임금인상을 중시하는 근로자 및 노동조합의 행동태양을 지적하고 있다.<sup>18)</sup> 둘째로는 일본의 노사관행에서는 시간외근로 및 휴일근로의 탄력적 운영이 고용유지의 기능을 하여 왔다는 점이다.<sup>19)</sup> 셋째는 법제적으로는 시간외 근로와 휴일근로의 상한 규제가 존재하지 않는다는 점이다.<sup>20)</sup>

이와 같은 종래 일본의 근로시간단축 정책의 실패 요인에 대한 분석은 진보와 보수의 학자 모두에게 있어서 대체적으로 일치하는 면이 있다. 이와 같은 점은 2013년 12월 5일에 규제개혁회의에서 승인되어 공표된 “근로시간규제의 개정에 관한 의견”에서도 잘 나타난다. 동 의견서에서는 “① 근로시간의 양적 상한 규제, ② 휴일·휴가 취득을 강제하는 제도 조치(근로시간저축제를 포함), ③ 일률적인 근로시간관리가 적합하지 않는 근로자에게 맞는 근로시간제도의 창설”을 제안하면서, 이들 과제는 상호 관련되어 있고 어느 하나만을 추진하는 경우에는 사용자나 근로자의 어느 한편으로부터 강한 반발이 제기될 것이어서 논의가 진척될 수 없기 때문에 이 세 개의 과제를 통합한 이른바 “삼위일체 개혁”을 하여야 한다고 하고 있다. 이러한 내용은 2014년 6월에 총리에게 제출된 규제개혁회의의 답신에도 그대로 담겨 있다.<sup>21)</sup> “근로

15) 濱口桂一郎, 日本の労働法と超過勤務, 医療の質・安全學會誌 10卷 3號(2015), pp.274-275; 大内伸哉, 労働時間規制改革, 中央經濟社, 2015, pp.118-119;

16) 和田肇, アベノミクスの労働時間の法政策, 노동법논총 제35집(2015), pp.98-99.

17) 大内伸哉, 전거서, pp.143-144

18) 道幸哲也, 変貌する労働時間法, 法律文化社, 2009, p.5

19) 田端博邦, 長時間労働を本当になくすることはできるか, 労働法律旬報 第1828號(2014), p.5)(“1990년대 이후 경기 변동에 의해서 시간외근로가 변동하는 것은 평균치의 상하 30% 정도의 범위 내에 있다는 점으로부터 볼 때, 평균치의 70%의 시간외근로는 불황기의 조정판으로서의 역할이 기대되지 않는 항상적인 잔업이라고 할 수 있다”).

20) 矢野昌浩, 労働基準法上の労働時間規制と労働時間の実体, 노동법논총 제35집(2015), p.51

시간규제의 개정에 관한 의견”을 보면 ①에 관해서는 장시간 근로로부터의 근로자의 건강 보호를, ②에 관해서는 일과 가정 생활의 양립을, ③에 관해서는 근로시간제도의 유연화를 각각의 정책 목적으로 들고 있다.

하지만 2015년 4월에 제출된 개정법률안에는 근로시간의 양적 상한 규제에 관해서는 50%할증임금율의 유예조치의 폐지를 규정하는 데 그친 반면, 연차유급휴가 취득을 강제하는 조치와 고도프로페셔널제도가 새롭게 추가되어 있다. 근로시간 규제의 세 가지의 목적의 실현이라는 측면에서 보자면, 근로시간의 양적 상한 규제나 휴일이나 휴가 취득의 촉진에 관한 개정 내용은 근로시간 규제의 유연화에 관한 개정 내용에 비하여 상당히 부족하다는 비판을 피할 수 없을 것으로 보인다. 특히 화이트칼라 이그제션을 도입을 찬성하는 논자 가운데는 기본적으로는 근로시간의 양적 상한 규제에 대해서 찬성하는 논자<sup>22)</sup>가 있을 정도로 학계로부터 강하게 지지되고 있다는 점을 생각하면 2015년 개정법률안은 근로시간 규제의 3가지 목적을 달성하는 데 있어서 많은 한계가 있을 것이다. 이 점은 2016년 3월 25일에 열린 “1억 총활약국민회의”에서 참석한 아베신조 총리가 장시간근로를 효과적으로 억제하기 위하여 현재와 같이 근로기준법 제36조의 협정에 의하여 시간외근로 규제 방법을 재검토할 것을 밝혔다는 점에서도 알 수 있다. 즉, 근로시간의 양적 상한 규제의 도입을 본격적으로 검토할 것을 밝혔다는 점은 매우 의미 깊다고 할 수 있다.<sup>23)</sup> 1986년에 처음으로 시간외근로의 적정화를 위한 행동지침을 제정하여 행동지도 및 조언을 통하여 시간외근로를 삭감을 추진한 이래 거의 30년 만에 법률에 의한 상한 규제의 도입이 본격적으로 정부의 정책 의제로 등장하였기 때문이다.

그런데 한 가지 흥미로운 점은 2015년 개정법률안의 고도프로페셔널제도의 도입 요건으로서 근로시간의 양적 상한 규제에 관한 요건들이 채택되어 있다는 점이다. 즉, 2015년 개정법률안 제41조의2 제1항 제4호에서는 대상업무에 종사하는 대상근로자에 대해서 ① 근로자마다 시업부터 24시간을 경과할 때까지 후생노동성령에서 정하는 시간 이상의 계속 휴게시간을 확보하고 제37조 제4항에서 규정하는 시각 사이에 근

21) 規制改革會議, 規制改革に関する第2次答申 - 加速する規制改革 -(2014. 6. 13)([http://www.8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/p\\_index.html](http://www.8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/p_index.html))

22) 大内伸哉, 전거서, pp.194-199.

23) 마이니치 신문 보도(<http://mainichi.jp/articles/20160326/k00/00m/010/098000c>).

로시키는 회수를 1개월 당 후생노동성령에서 정하는 회수 이내로 할 것, ② 건강관리 시간을 1개월 또는 3개월에 대해서 각각 후생노동성령에서 정하는 시간을 넘지 않는 범위 내로 할 것, ③ 1년을 통산하여 1백일 이상, 그리고 4주간을 통산하여 4일 이상의 휴일을 확보할 것을 당해 결의 및 취업규칙 기타 이에 준하는 것에서 정하는 바에 따라서 사용자가 강구하여 한다는 점을 규정하고 있다.

2015년 개정법률안이 가까운 시일 내에 국회를 통과하게 되면, 곧이어 근로시간의 양적 상한 규제의 도입을 둘러싼 논의가 본격적으로 시작될 것으로 예상된다. 실제로 일본 정부는 총리를 의장으로 되면서 관계 국무위원 8명과 민간 전문가 15명으로 구성되는 “근로방식개혁실행회의(働き方改革實現會議)”를 발족시켜 2016년 9월 27일에 첫 회의를 가졌다. 동 회의에서는 동일가치노동 동일임금원칙과 근로시간의 양적 상한 규제에 관한 경영계 및 노동계의 의견 조정을 중요한 목표로 하면서 구체적인 실현 방법을 모색할 예정이다.<sup>24)</sup> 근로시간의 양적 상한 규제에 관해서는 우리 근로기준법도 맹점이 적지 않기 때문에 향후 일본의 논의를 관심 있게 지켜볼 필요가 있을 것이다. 특히 우리나라의 경우 할증임금의 지급과 근로자 개인의 동의라는 법적 장치는 시간외근로와 휴일근로를 억제하는 데 한계가 있다는 점에서 근로시간의 양적 상한 규제의 도입에 관한 일본의 논의는 우리의 근로시간법 정책에도 적지 않은 시사점을 줄 수 있을 것으로 생각된다.

한편 2015년 개정법률안의 고도프로페셔널제도가 실제로 어떠한 영향력을 미칠 것인지에 대해서는 쉽게 예측할 수 없다. 전문업무형 및 기획업무무형 재량근로시간제는 제도의 도입 이후 활용도를 높이기 위한 법제도적 개선 노력이 이루어져 왔지만, 앞에서 본 바와 같이 그 도입률은 매우 미미하다. 고도프로페셔널제도가 전문업무무형 및 기획업무무형 재량근로시간제의 전철을 밟을 가능성도 매우 농후해 보인다. 이렇게 보면 2015년 개정법률안의 고도프로페셔널제도의 도입에 대한 반대론은 그렇게 설득력이 없을 수도 있다. 반대론자들의 진정한 반대의 의도는 일단 제도가 도입되면 전문업무무형 및 기획업무무형 재량근로시간제의 경우처럼 제도의 활용도를 높이기 위하여 적용 요건을 완화하려들 것이라는 우려에 있다고도 생각된다.

24) [www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata).



【토론문】

## 토 론 문

도 재 형\*

- 2010년대 들어 노동법 개정 논의가 부드럽게 진행되지 못하는 상황에서 2017년 대통령 선거가 다시 다가오면서 노동법 개정 논의가 진행되고 있다. 특히 2000년대 기간제법의 제정, 근로시간 법제의 개정에도 불구하고 비정규직·사회양극화 문제, 장시간 근로 문제가 해소되지 않고 있다는 점에서 이 문제들에 관해 어떤 식으로든 해결책을 내 놓아야 하는 형편이다. 이 점에서 관련 일본의 입법 논의를 소개하는 오늘 발표는 매우 시의적절하고 향후 우리나라 노동법 개정에서 많은 도움이 될 것으로 기대된다. 오늘 토론은 그 발제의 당·부당을 따지는 것보다는 발제 내용 중 궁금한 점을 질의하는 것으로 대신하고자 한다.

< 최석환 교수님께 >

- 노동계약법 개정을 통해 기간제 근로의 상한 규제와 무기고용으로 전환하는 방식과 갱신기대권 판례 법리를 법제화하는 두 가지 고용 보호 조치를 도입한 것과 관련하여, 5년 이내의 상한 기간 중에도 갱신기대권 법리의 적용이 분명히 했다고 설명하셨는데, 이러한 중복 적용의 가능성을 어떤 방식으로 이를 규정했는지?

- 위 입법 과정에서 무기 고용 전환 방식과 갱신기대권 법리를 중복 적용하는 것에 대한 거부감이 있었는지, 만약 있었다면 이는 어떤 논의 과정을 거쳐, 어떤 근거로 그 거부감을 극복하고 현재의 모습으로 입법되었는지?

---

\* 이화여자대학교 법학전문대학원.

< 정영훈 박사님께 >

- 우리나라의 조사 결과에 의하더라도, 노동조합이 있는 대규모 사업장일수록 더 활발하게 시간외근로가 행해지고 있고, 이렇게 장시간근로가 줄어들지 않는 현실은 적은 비용으로 노동력을 활용하려는 기업과 추가 임금소득을 원하는 근로자, 그리고 노동조합의 묵인 등에 기인한 것으로 분석된다. 이렇게 할증임금 제도를 통해 근로시간을 축소하는 것에는 한계가 있으므로, 개인적으로는, 일본의 경우에도 시간외근로의 상한 규정은 반드시 필요하다고 느껴진다.

- 그런데도 2015년 개정 법률안에서 50% 할증율의 유예조치를 폐지하는 데 그치고 상한 규제가 이루어지지 않은 이유가 무엇인지? 혹시 이를 들어 장시간 근로에 대한 일본의 문제의식이 아직까지는 낮은 수준이라고 이해할 수 있는지?



【토론문】

## 일본노동법 개혁의 동향

한 인 상\*

- 최근 주요국에서 노동정책의 변화와 이를 뒷받침하기 위하여 노동관계법의 주요 부문에 대한 개정이 이루어졌거나, 진행 중에 있는 상황임. 한국 역시 19대 국회, 20대 국회에서 노동5법, 또는 노동4법 개혁 논의가 지속되고 있는 상황임. 현재 최소한 입법(법률 차원) 지형에서 한국 노동법 개혁의 핵심 부분은 근로시간, 임금(통상임금), 비정규직 관련법이라 할 수 있을 것임
- 최근 일본노동법 개혁, 특히 비정규직 관련 법제 및 한정 정사원 도입 논의, 근로시간법제와 관련된 개정에 이르게 된 정책 변화, 개정의 주요 내용 및 일본에서의 최근 논의를 청취할 수 있는 기회를 갖게 되었다는 점에서 토론자는 두 분 발제자들에게 깊은 감사의 마음을 전함. 토론자는, 발제자께서 설명하고 있는 일본 노동법 개정의 주요 내용을 좀더 명확하게 확인하여 이해의 폭을 넓히기 위해 두 분 발제자에게 자세한 설명을 청하고, 한국 노동법 개정안과 관련된 부분은 토론자의 생각을 간략하게 밝히는 선에서 토론하고자 함

### 1. 일본 노동법의 개혁 동향

- 노동법 개정을 이끌어 낸 정책 변화
  - 지나친 고용유지형 → 노동이동지원형 정책전환 ⇒ 기본적으로 ‘경제 재생, 엔화가치상승과 디플레이션으로부터의 탈피, 강력한 경제 회복, 경제대책 강구, 성장전략 실현

---

\* 국회입법조사처.

- 규제완화의 움직임 → 구체적인 시책 및 법개정 작업을 구체적으로 시행
- 4대 개혁과제 제시(규제개혁회의 고용워킹그룹 보고서) → △job형 정사원 고용 규범의 정비, △근로시간법제의 재검토, △유료직업소개사업의 규제개혁, △근로자파견제도의 재검토
- 제1발제는 비정규직 근로자 관련 법제와 한정 정사원 도입논의를 소개하고 있음
- 발제문에 따르면, 현재 일본 노동법 개혁은 친기업적인 관점에서 진행되고 있다는 비판이 지배적인 것으로 보임

#### □ 근로자파견법 개정 관련

- 근로자파견제 유형의 변화인가? → 일반근로자파견사업(주로 모집·등록형, 허가제)과 특정근로자파견사업(상용형파견, 신고제)을 특정근로자파견사업으로의 전환하고 규제방식을 바꾸는 것인지? 현재의 유형 및 규제방식을 유지하면서 관련 규정을 합리적으로 조정하는 것인지? → 예컨대, 허가제로 일원화, 기간제한 일원화(개인단위 기간제한 상향 3년, 사용사업주 단위 기간제한 3년), 파견사업주에 의한 계획적인 교육훈련 의무 부여(일반근로자파견의 파견사업주에게도 부여되는 것인지?), 파견취업이 임시적이고 일시적인 것이라는 원칙 천명하고 있으나, 파견근로의 상시화나 휴지기 동안 파견근로자의 낮은 임금수준(60%의 휴업수당 - 최저임금과의 관계)으로 고용관계 유지
- 발제문 5쪽 (4) 파견기간규제의 개정 마지막 문장, “무기고용의 파견근로자에게는 위 두 가지 제한이 적용되지 않는 것으로 하였다”의 의미가 무엇인지? 즉 이때 무기고용의 파견근로자는 특정근로자파견사업 파견사업주에게 고용되어 있는 근로자를 의미하는 것인지?

#### □ 노동계약법개정 - 기간제 근로자의 무기계약 전환 관련

- 기간제근로의 상한을 5년으로 설정하고 5년을 초과하여 반복갱신되는 경우 근로자의 신청에 의해 기간의 정함이 없는 근로계약으로 전환시키는 시스템(노동법 제18조) → △도중 6개월 이상의 공백기간(cooling 기간)이 있는 경우 통상하지 않는다면, 실제 사업장에서 악용의 소지는 없는지? 이때 무기고용으로 전

환되는 근로자의 근로조건은 기존 기간제 근로자와 동일한 조건으로 되어 있는데, △이는 한국의 무기계약 전환자(이른바 중규직)로 보이며, 이때 이들은 애초 정규직 입직자와의 관계에서 차별문제는 없는지?

- 발제문 6쪽 (1) 기간제근로의 상한 규제와 무기고용으로의 전환 마지막 문장 “근로자의 신청이 있을 경우 사용자의 승낙은 간주되며, 그 시점에서 기간의 정함이 없는 근로계약이 성립된다” → ‘사용자의 승낙이 간주된다’는 의미는 “근로자 신청 시 사용자의 거절 의사표시가 없는 한 근로자의 신청 시점에 근로계약관계가 성립한다는 의미인지?”
- ‘왜 5년인가’에 대한 논거: 입법자 또는 입안 관여자의 예상 → 2년 등 단기 설정 시 갱신거절 유발 우려와 5년은 비교적 장기이며 기능발전(상당한 축적)과 함께 사용자도 계약전환 납득 → 달리 표현하면, 5년 동안 기능습득이 이루어지고 비교적 장기간 함께 사용하였다는 점에서 정서상 사용자가 갱신거절하기 어려울 것이라고 보고 있는 듯함. 그러나 사용자의 갱신거절이 여전히 5년간 유예되는 것은 아닌지?
- 전환 근로자의 근로조건을 ‘기간제고용 당시 조건으로 유지’의 논거 → 사용자의 갱신거절을 최소화하고자 함(고용안정+근로조건 상향 시 갱신거절 유발)

#### □ 한정 정사원 논의

- 현재까지 논의되고 있는 한정 정사원의 유형(?)은 ‘근무지’한정 정사원, ‘직무’한정 정사원, ‘근로시간’한정 정사원 → 근무지한정 정사원과 직무한정 정사원의 경우 통상적인 정사원과의 관계에서 ‘근무지’를 특정하고 ‘직무’를 특정하였다는 점에서 통상적인 정사원과 비교하여 ‘사업장 폐쇄’와 ‘해당 직무 폐쇄’ 등의 경우, 즉 경영상해고 제한에서 보호 수준이 악화되는 것 이외에 특별한 차별적 요소는 없는지? 발제문 말미에서 “(적어도 경영상 해고를 제외한) 해고와의 관계에서 한정 정사원의 특별한 지위를 일반화하는 것은 계해야 할 것임
- 한정 정사원 관련 입법 추진 경과는 어느 단계에 있는지?

## 2. 일본근로시간법의 개혁 동향

#### □ 일본 근로시간의 실태 및 시간 규제 특징

- 총실근로시간, 소정내근로시간이 1990년대 후반부터 지속적으로 감소하는 경향을 보이고 있으나, 일반근로자의 연간총실근로시간수는 2,000시간을 약간 상회하는 수준에서 거의 변동이 없음 → 일반적인 근로자들, 즉 정규직 근로자들은 여전히 장시간 근로에 있다는 점은 한국의 상황과 거의 같음
- 상한 규제의 부재 및 노사자치에 의한 규제, 할증임금의 지불을 통한 규제

#### □ 과중노동의 억제 및 일·가정 양립 대책

- 50%할증임금률의 전면 적용 → 우리나라 이미 50% 할증임금률이며, 최근 경영계는 할증임금률 인하를 주장하고 있다는 점에서 차이가 있음
- 시간외근로에 대한 감독지도 강화, 연차유급휴가의 취득 촉진 → 한국 연차유급휴가 사용촉진조치 도입 및 시행 중(2013년 기준 연차휴가 발생일수 11.4일, 사용일수 7.0일, 미사용일수 4.4일)
- ‘근로시간등설정개선법 개정을 통한 노사 자주적 노력 촉진’ → “노사의 자주적인 대처를 가일층 촉진을 위해 ‘근로시간등설정개선기업위원회’ 신설 → 근로시간 등에 노사자치에 맡기는 기존 기조는 그대로 유지하고 있는 것으로 보임. ‘근로시간등설정개선기업위원회’의 구성, 지위, 권한, 기능 등에 있어서 기존 근로자대표제와는 어떠한 차이가 있는지?”(노사협정 → 근로시간등설정개선기업위원회에 위임 → 결의(법률상 특례) → 당해결의로 노사협정 같음 → 노사협정 적용)

#### □ 근로시간 규제의 유연화·탄력화를 위한 대책

- 선택적 근로시간제 및 재량근로시간제 관련 규제 완화 등을 통한 활용률 제고
- 선택적 근로시간제 및 재량근로시간제 도입 및 활용률 저조 → 선택적(5.3%), 전문업무형재량근로(3.1%), 기업업무형재량근로(0.8%)
- 개정내용 → 청산기간 3개월로 확대, 노사협정 행정관청 신고, “청산기간이 1개월 초과 3개월 이내의 경우에 근로에 종사하게 기간이 당해 청산기간보다 짧은 근로자에 대해서는 당해 근로기간의 평균 1주당 40시간을 넘는 경우 할증임금

의 지급 기준을 1주당 40시간으로 하는 것”(셋째 변화의 의미가 무엇인지 설명 요망) → 이렇게 개정할 경우 비판적 논지를 펴는 사람들이 지적하는 바와 같이 활용률이 제고될 가능성이 있는지?

- 재량근로시간제의 개정 → 재량근로시간제 도입 업무의 확대(기존 사업 운영에 관한 사항에 대한 기획, 입안, 조사, 분석, 연구업무에 추가적으로 그 성과를 활용하는 업무), 운영 절차의 간소화(사용자의 ‘정기적’ 행정관청 보고에서 행정관청 보고), 사용자의 조치 강구(유급휴가의 부여, 건강검진 실시, 즉 후생노동성령에서 정하는 것을 결의로 정하는 바에 따라 강구)

#### ☐ 새로운 유형의 근로시간 규제 적용 제외 창설

- 현행 노동기준법상 근로시간규제 적용 제외 규정의 변화 → 심야할증임금 지불 규정, 연차유급휴가 규정의 적용?

#### ☐ 고도프로세서설제도 창설

- 근로시간법제 개정의 핵심 → 2007년 법률안의 적용대상자 요건과 2015년 4월 국회 제출 법안의 적용대상자와의 차이는?. 결국 동 제도의 핵심은 ‘근로시간이 아니라 성과에 대한 평가 방식의 직무에 대한 적용’일 것으로 보임. 실무상으로 적용대상자 기준의 핵심은 소득기준이 될 가능성?
- 동 제도의 절차상요건으로 ‘대상업무, 실시요건에 대한 노사위원회의 결의’라고 함 → 노사위원회가 중요한 기능을 할 것으로 판단됨. 노사위원회의 구성, 성격, 기능 → 과거 근로자대표제와 어떠한 기능적 차이가 있는지 → 결국 다시 노사협정방식에 의한 규제방식은 아닌지?
- 동 제도의 법률효과는 근로시간, 휴게, 휴일, 심야근로의 할증임금 지급 규정의 적용 제외 → 제도 도입이 미치는 효과, 예컨대, 해당 직무 근로자의 장시간근로에 따른 건강권 침해와 이에 대한 보호, 점진적인 대상 직무의 확대 등

#### ☐ 최근 일본근로시간법제 개혁 중 근로시간 양적 상한규제의 구체적인 내용은, 50%할증임금율의 유예조치 폐지 이외에 고도프로세서설제도 대상 근로자에 대

하여 사용자가 취해야 조치라 할 수 있는가(24시간 동안 정하는 시간 이상 휴  
게시간 확보, 건강관리시간 사이에 근로시간 회수 제한, 건강관리시간, 1년 통  
산 1백일, 4주간 통산 4일 휴일 확보)

【토론문】

## 경제성장전략에 기반한 노동규제 완화로 대응한 일본

이 형 준\*

- 일본은 1991년 이후 거품경제 붕괴로 인한 장기 불황에 대응하여 정부는 공공사업 중심의 성장전략으로 실업대책에 나서는 한편 노동이동 지원대책의 일환으로 실업자를 임시적 고용으로 흡수하기 위한 방안 등을 강구하기 시작하였다.
- 2000년대 들어 고이즈미(小泉內閣) 내각은 ‘개혁 없이 성장 없다’를 표어로 내세우면서, 2003년 7월 ‘재정경제일체개혁회의’에서 결정한 ‘경제성장전략대강’을 시작으로 ‘고이즈미 개혁’으로 불리는 규제완화와 노동시장 자유화를 성장전략의 중심에 두었다.
- 2009년에 집권한 민주당의 하토야마 내각은 환경, 건강, 관광 등에서 새로운 수요와 고용을 창출하겠다는 ‘신성장전략’을 2010년에 채택하면서 이전의 노동시장 유연화 방식과 차별화 하였지만, 2013년에 재집권한 자민당의 제2차 아베(安倍內閣) 내각에서는 ‘일본재흥전략’으로 기업투자 활성화, 고용(제도)개혁, 농업·의료 등 전략산업 육성, 입지경쟁력 강화 등을 내세워 신상산업 육성과 함께 다시 규제개혁과 노동시장 개혁이 추진되고 있다.
- 이처럼 2000년 이후 각 정권마다 성장전략의 일환으로 노동분야 구조개혁을 통해 고용창출을 도모하였다. 경제 활성화가 노동개혁 내지 노동시장 규제완화의 목적이었다. 특히 고이즈미 내각(2001~2006년)과 제2차 아베 내각(2012~현재)은 노동시장 규제완화 관점에서 노동법의 제·개정이 활발히 이루어졌고, 진행 중이다.

---

\* 경총 노동법제연구실장.

- 전체적인 흐름을 개괄하면, 일본의 노동법제 개혁은 경쟁력 확보를 위한 구조개혁 차원에서 ‘노동시장의 유연성 제고’와 ‘고용의 다양화’에 초점을 맞추었다. 장기불황을 극복하고, 국제경쟁력을 확보하기 위해서 장기고용과 정규직 중심의 경직된 내부노동시장의 유연화를 도모하면서, 업무 중심의 다양한 고용이 가능하도록 외부노동시장의 형성 및 촉진에 두었다. 오랜 기간 장기 침체를 겪으면서 일본이 추진해 온 노동개혁은 경제성장전략과의 연계성을 일관되게 유지하면서 다양한 일자리 창출과 유연한 고용체제 유지로 노동시장을 활성화하는 데 맞추어졌다.
- 내부노동시장은 사업장 내에서 노사자치적으로 근로시간을 유연하게 설정할 수 있는 근로시간법제가 유지되면서 근로시간이 아닌 성과로 평가되는 근로방식으로서의 전환이 모색되고 있다. ‘고도 프로페셔널제도’, ‘해고의 금전해결제도’ 등 오랫동안 논의와 법제화가 시도되어온 노동법 개정 사항들의 지속적 추진과 함께 다양한 정사원제도 확대는 집단적 차원의 근로관계 형성 보다 각 근로자별로 구분된 근로관계 형성 및 처우 결정 가능성을 확대하기 위한 노력이라고 할 수 있다. 그리고 최근 정사원 중심의 장시간 근로를 해소하기 위해 시간외근로와 연차 유급휴가를 중심으로 근로시간 총량을 줄이기 위해 제시되는 방안들도 획일적인 법적 규제로의 급격한 대체(전환)이 아니라 점진적 보완(개선)이라고 할 수 있다.
- 외부노동시장은 파견근로규제 대폭 완화, 외국인근로자의 적절한 유입 등 노동력 공급 측면에서 가시적 성과가 있었다. 최근 동일노동 동일임금 법제화 추진, 정사원 대비 일정 임금 수준 확보 등에 맞춘 고용형태 간 격차 해소 측면과 유기 근로계약 사용기간 상한 설정 및 정규직 전환 등 고용보호 측면이 강조되고 있는데, 구체적인 법제화가 어떻게 이루어질지, 그리고 실제 시행되는 시점을 전후해 노동시장에서 어떠한 대응이 나타날지는 지켜보아야 한다.
- 여하튼 일본 노동법제 개혁의 흐름은 경제성장 내지 국가 경제력의 지속적 유지를 목표로 중장기적 노동인력 감소에 대응한 노동력 공급 강화 대책으로서 노동시장 내 다양한 고용형태의 병존과 개별 근로관계의 최적화에 맞추어져 있다고 볼 수 있다.



【토론문】

## 토 론 문

신 수 정\*

### 1. 들어가며

- 일본 노동법 및 근로시간법의 개혁 동향에 대한 자세한 소개 감사드립니다.
- 단시간근로자법, 노동계약법, 파견법 등 비정규직법 개정에 대한 내용 및 근로시간 문제와 관련된 노동기준법 개정 논의, 한정정사원 논의, 직업안정법 개정논의, 동일노동 동일임금 법제, 해고규제의 개혁 문제 등 현재 개정 논의가 진행 중인 사안까지 자세한 동향을 알 수 있는 기회가 되었음.
- 공통질문
- 일본에서 다각도의 노동법 개정 논의가 발생한 이유

### 2. 일본 노동법의 개혁 동향 관련

- 한정정사원의 개념
- 노동력의 양극화에 대한 해결책으로 도입 : 업무의 내용과 장소를 보다 명확히 하는 근로형태의 정착이 우수인재의 확보와 다양한 형태의 노동에 기인할 수 있다는 생각이 한정정사원 논의의 표면적 출발점이라 할 수 있다고 소개하고 있음 (4면).
- 한정정사원 제도가 도입될 경우의 장단점은 어떠한 것들이 있는지?

---

\* 서울시립대학교 강사.

○ 근로자들의 의견 반영 여부

- 현재의 노동정책 및 노동법 개혁 움직임이 친기업적인 관점에서 이루어지고 있다는 지적(12면)이 있음.
- 발표자도 현재 일본에서 진행되는 일련의 논의들의 성격을 규제완화로 규정할 수 있다고 지적하고 있음.
- 이에 대한 반대 움직임은 없는지? 있다면 어떻게 진행되는지?

### 3. 일본 근로시간법의 개혁 동향 관련

○ 노동시간 단축의 역사는 노동운동의 역사라 할 수 있음.

- 우리나라와 함께 장시간 근로국가로 분류되는 일본에서 근로시간의 양적 상한 규제 및 휴일·휴가 취득을 강제하는 제도 조치를 규정한 2015년 개정법률안이 제출되었다는 것은(비록 통과가능성을 예측할 수 없지만) 바람직하다 할 수 있음.

○ 시간외근로에 대한 감독·지도의 강화

- 우리나라는 시간외근로에 대해서 근로기준법 제53조 제1항에서 “당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다”고 규정하고 있음. 여기서의 ‘당사자간 합의’는 근로자 개인과 사용자 사이의 개별적 합의를 의미함.
- 그러나 현실은 “연장근로가 당사자의 합의에 의하여 이루어지는 것이라고 하더라도 근로자들을 선동하여 근로자들이 통상적으로 해 오던 연장근로를 집단적으로 거부하도록 함으로써 회사업무의 정상운행을 방해하였다면 이는 쟁의행위로 보아야 한다(대법원 1996.2.27. 선고 95도2970 판결).”

○ 연차유급휴가 취득의 강제

- 일본에서 연차유급휴가 사용을 촉진하기 위한 제도를 논의 중.
- 우리나라에도 연차유급휴가 사용촉진제도(제61조)가 존재함.
- 그러나 제도 마련에 앞서 의식의 전환이 필요하다고 생각함.

: 2014년 12월 31일 이탈리아 로마에서의 개인적 경험.

○ 타임푸어(Time Poor)에 대한 박노자 교수의 글로 토론을 마무리하겠습니다.<sup>1)</sup>

전통 사회나 초기 산업사회 같은 경우에는, ‘빈곤’의 정의는 간단합니다. 의식주 해결이 언제 어려워질지 모를 사람, 즉 언제 배가 고프고 언제 유망민 신세가 될지 모를 정도로 물질적으로 “없는” 사람은 바로 “빈민”, “궁민”으로 분류되곤 했습니다.

...(중략)...

보수 신문들은 가끔 한국의 중중층이라고 할 수 있는 대기업 정규직 노동자들의 “화려한 연봉” 등에 대한 이야기를 해가면서 교묘하게 노동자 사이의 갈등을 키워 분리 통치의 효과를 노리지만, 실제로 이 “노동귀족”들은 한 달에 3~4백만 원을 손에 쥐기 위해서 주당 60시간 정도로 일해야 한다는 걸, 그렇게 해서 대부분은 골병이 드는 등 40~50대가 되면 건강이 거의 망가진다는 걸 물론 빠뜨립니다.

“잘사는 노동자”라는 게 바로 자기 시간은 거의 없고 깨어 있는 시간의 대부분을 ‘기업’이 식민화한 노동자라는 점을, 제도권 언론들은 당연히 이야기하려 하지는 않죠. 87%가 직장 스트레스에 시달리는 한국의 직장인들에게는 보통 처자와 함께 저녁식사를 집에서 함께 하는 것은 이루기가 어려운 꿈입니다.

정규직이라 해도, 한국 직장인의 통계적인 평균 귀가 시간은 7시 5분이며, 평균 하루 노동시간은 거의 11시간입니다. 평균 주당 야근일은 3.5일이고요... 대한민국 직장인은, 정규직이 돼도 평균 6시간밖에 수면하지도 못합니다. “슬립 푸어” 직장인들의 사회는 대한민국이죠.

우리는 그렇게 이야기하지 않지만, 사실 “빨리빨리”와 “바쁘다, 바빠”는 현대

1) 2016년 10월 4일, 레드앙, “최악의 빈곤 형태, ‘타임 푸어’, ‘빨리빨리’와 ‘바쁘다, 바빠’는 시간적 가난의 징표”(http://www.redian.org/archive/103051)

판 가난의 상징이죠. 시간적 가난, 여유의 빈곤 말이죠. 1인당 국민소득이 3만 불이 되든 5만 불이 되든, 내가 그나마 직장이라는 정신병원을 잇고 좀 릴렉스 할 수 있는 내 연례 휴가는 평균 10~11일이라면 그 달러뭉치 숫자는 나에게는 도대체 뭘 상관이 있을까요? “3만 달러”라는 숫자는, 그 10~11일 동안 제대로 쉬지도 못하는 사람에게는 과연 행복감을 줄까요?

“타임푸어” 삶은, 많은 경우에는 각종 병리로 귀결됩니다. 스트레스 대응책으로 술, 담배가 선호되고, 매일매일 파김치가 돼 돌아오는 사람들 사이에 가정 불화, 가정 폭력이 쉽게 발생되고, 만성적인 수면부족과 스트레스로 면역성이 떨어져 감기에 걸리는 것이 예사가 되고...사실 이런 삶의 모습은 현대판 빈곤의 최악의 형태죠.

신자유주의는 시간적 빈곤을 고착화시키고 말았습니다. 세계적 신자유주의 노동분담 체제에서는 한국의 위치란 제조업 위주의 착취공장입니다. 이 착취공장에서는 시간적 여유를 누릴 수 있는 사람들은 지배층의 일부 이외에는 거의 없을 것이고요. 다른 나라에서도 비슷한 현상들이 일어나지만, 한국만큼 “타임 푸어”들의 일상이 고된 나라도 찾아보기가 힘들죠. 신자유주의적 체제를 반대하는 혁명으로 나서자면 “여유 있는 자유의 삶을 위하여!”라는 구호를 외치는 것은 맞을 것입니다!