

신산업혁명 시대의 고용형태 다양화와 노사정관계*

- 일본 렌고 · 경제동우회의 전략적 선택과 정부의 입안 -

선재원**

요약

본고의 목적은 기술혁신 가속화에 따른 일본의 중앙 노사단체인 노동조합(렌고)과 사용자(경제동우회), 그리고 정부(공정거래위원회, 중소기업청, 후생노동청)의 고용형태 다양화에 대한 전략적 선택을 살펴보고, 그 귀결인 ‘프리랜서법’의 제정 의의와 한계를 분석하는 것이다.

디지털화 등 기술혁신이 가속화된 신산업혁명시대에 새롭게 탄생한 고용형태가 ‘애매한 고용’이다. 일본에서 애매한 고용노동자의 권리를 보호하려는 본격적인 움직임은 2017년 전후부터 시작되었다. 미국 뉴욕시에서 법적으로 애매한 고용노동자 권리보호를 시작한 시기와 겹친다.

렌고는 2017년 제안에서 비고용 취업자의 ‘노동자성’ 인정을 제언했다. 2020년 법적 보호 요구에서도 ‘노동자성’ 인정을 요구했지만, 단체교섭권 등 전면적 인정을 요구한 것은 아니고, 공정한 거래관계를 보장하는 수준에서 요구했다. 우버이츠와 같은 플랫폼노동자는 비고용 취업자의 대표적 형태이다. 우버이츠는 플랫폼노동자의 단체교섭권을 노동위원회에 의해 인정받았지만, 전면적인 보호를 받을 수 있는 근거인 ‘노동자성’을 인정받지는 못했다. 이러한 플랫폼노동자의 단체교섭권은 법적으로 보장된 것이 아니기에, 아마존 배달원노동조합의 단체교섭 요구가 거부된 것처럼 안정적으로 확보된 것이 아니다.

신산업혁명시대의 도래로 고용형태는 이미 다양화되었다. 일본에서의 프리랜서법 시행은 다양화된 고용형태를 법적으로 보호하는 첫걸음임에 틀림없다. 따라서 관련법을 논의 중인 한국에 주는 시사점은 적지 않다. 그러나 노동서비스를 제공하고 대가를 받는, 교섭력 약한 비고용취업자의 안정적 생활을 위해 충분한 조치라고 보기에는 어렵다.

〈주제어〉 신산업혁명, 고용형태, 다양화, 전략적 선택, 경제동우회, 렌고, 정부

* 이 논문은 서울대 일본연구소 HK+ 기획연구 동시대연구팀 심포지엄(2024.5.3.)에서 우종원 교수(일본 호세이대)의 토론, 참가자의 질문, 그리고 익명의 본 학술지 심사자에 의해 개선되었습니다. 모두에게 감사드립니다.

이 논문은 2019년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2019S1 A6A3A02102886).

** 평택대학교 국제지역학부 교수, sun@ptu.ac.kr

I. 서 론

우리나라에서 최근 “고용형태 다변화 추세를 고려해 ‘근로자 지위’에 따르는 노동권 보장이 아닌 ‘모든 취업자’를 대상으로 한 노동권 보장을 규정한 ‘일하는 사람 기본법(가칭)’” 제정이 주장되었다.¹⁾ ‘모든 취업자’의 노동권 보장이 고용형태 다양화 시대의 지속가능한 사회실현을 위한 노동부문의 최고목표이다. 그러나 ‘징검다리 목표’도 필요 한 실정이다.

본고의 목적은 기술혁신 가속화에 따른 고용형태 다양화에 대한 일본의 노동조합과 사용자가 선택한 ‘징검다리’ 목표라 할 수 있는 ‘프리랜서법’의 제정과정과 그 의의 및 한계를 분석하는 것이다.

이종구(2022)가 일본의 노사정관계에 관한 대표적 연구 성과이다. 이 연구는 일본의 노사관계 제도와 운용에 관해 제2차 세계대전 이전부터 현재까지 코포라티즘(corporatism)=노사정조합주의 이론에 입각한 실증분석으로 다른 국가 사례와 비교할 때 지침이 된다.

이 연구의 의의는 첫째, 코포라티즘(corporatism)=노사정조합주의 분석틀로 일본사회의 변천과정을 제2차 세계대전 이전부터 현재까지 장기적 관점에서 분석했다는 점이다. 둘째, 일본 노사관계 연구가 일본의 특수성에 주목했다면, 이 연구는 특수성과 보편성 두 측면을 합리적으로 설명한 점이다.

이 연구는 1980년대 말에 일본에서 ‘완만한 네오코포라티즘(neo-corporatism)화’가 진행되었다고 평가한다. 첫째, 1989년에 전국 수준에서 활동하는 노동조합중앙조직이 통합되어 ‘렌고(連合[일본노동조합총연합회])’가 출범’한 점, 둘째, “일본노조는 정치적으로 무력하지 않으며 현실 정치에 영향력도 행사하지만 사회민주주의 국가의 노조와 같이 노동자 정당을 통해 집권하는 수준까지는 도달하지 못했다.”²⁾는 점 즉 ‘사용자의 하위 파트너로 노동조합이 정책 의사결정과정에 참가’했다는 점을 주요근거로 제시했다.

일본의 중앙 노동단체인 렌고가 1980년 말에 출범한 것을 노사정조합주의 전환점으로 평가한 저자 주장에 동의한다. 그러나 일본 노동조합이 정책 의사결정에 참가한 시점을 1980년대 말이라고 주장하는 것이라면 동의하기 어렵다.

일본 노동조합은 현재까지 노동자 정당을 통해 집권한 적은 없지만, 1945년 노동조합법 제정으로 합법화된 이후 시행착오를 거쳐 정책 의사결정에 참여하기 시작했다.³⁾ 국가와 자본(경영자)은 노동조합법 제정으로 노동조합을 대화 상대로 공인할 수밖에 없

1) 매일노동뉴스, 2024.4.8.

2) 이종구(2022), 312쪽.

3) 선재원(2015). 이하 같음.

었고, 정책 의사결정에도 참여시켰다. 일본정부와 경영자단체는 패전 직후 부흥기에 사양산업인 석탄 및 섬유 산업의 구조조정 과정의 ‘불황산업구조조정정책’이 결정된 뒤에 노동조합단체를 참여시켰다. 그렇지만 석유파동기의 사양산업인 조선, 평전로강, 알루미늄정련, 합성섬유, 화학비료 산업의 구조조정 과정에서는 1960년대 후반 이후 ‘산별 노사회의’를 중심으로 정책결정과정에 노동조합을 참여시켰던 것이다.

임상훈·이동섭(2008)은 2017년대 이후 경험한 두 번의 경제위기에 대해 일본의 노동조합, 사용자, 정부가 어떤 ‘전략적 선택’을 했는가에 대해 비교 분석했다. ‘전략적 선택’ 결과 일본은 노동조합 조직률이 낮고 친 노동자 정당도 없어 제도적 조건이 미비했음에도 불구하고 사회적 협의를 형성, 유지, 발전시켰다고 평가했다. 즉, 일본의 노사정은 경제위기에 대응하는 과정에서 협력을 전략적으로 선택하여 사회적 협의가 가능하게 되었다는 것이다.⁴⁾

노동조합 조직률이 낮고 교섭단체를 구성할 수 있는 노동자 정당이 없는 조건에서도 사회적 학습을 통해 습득한 노사정의 전략적 선택을 통해 한국과 여러 나라에서 사회적 협의는 이루어지고 있다.⁵⁾ 본고는 신산업혁명 시대의 고용형태 다양화에 대한 일본 노사정의 ‘전략적 선택’에 대해 분석한다. 역사적으로 공식 노사정기구를 설치한 경험이 없어도 경제위기에 대응하여 ‘전략적 선택’을 통해 사회적 협의를 실현해 왔던 일본의 사례는 공식 노사정기구가 있으나, 실질적으로 작동하지 못하는 한국에 유용한 시사점을 제공할 것이다.

II. 신산업혁명 시대 고용형태 다양화에 대한 노사정 입장

일본의 노사정은 고용형태 다양화 실태에 대해 다음과 같은 입장에 기초하여 대응전략을 수립했다. 신산업혁명시대의 고용형태 다양화 주제를 프리랜서 고용권리 보호에 초점을 맞춘 연구⁶⁾에 근거하여, 일본의 중앙 노사단체인 렌고와 경제동우회, 그리고 정부의 입장은 정리하면 다음과 같다.

첫째, 렌고는 기업조직의 다양화 및 아웃소싱의 확대가 진행되는 가운데 ‘위장취업’ 노동형태의 문제점에 주목했다.⁷⁾ 렌고는 일본의 전국단위 여러 산별 노동조합이 결합하여 1989년에 결성된 최대 규모인 전국단위 노동단체이다.

4) 일본 노사정은 패전 직후 경제위기에 대응하며 시작한 ‘경제부흥운동’ 과정에서 협력을 전략적으로 선택한 결과, 일본 최초의 사회적 협의를 경험한다(宣在源, 2024).

5) 박성국·박운·임상훈(2024); 손영우·임상훈(2020).

6) 윤문희(2022), 濱口桂一郎(2022).

7) 連合總合生活開發研究所(2017a).

렌고는 ‘위장취업’의 문제점이 사용종속 관계임에도 불구하고 ‘업무위탁계약’(개인도급계약) 등으로 노동관계법령상의 사용자 책임과 사회노동보협의 부담을 회피하려는데 있다고 지적했다. 더욱이 클라우드 소싱 등 인터넷을 통해 일을 중개하는 서비스가 확산되고 있는 가운데, 일을 수주한 사람이 보호받지 못하거나, 실상은 고용 중개에 가깝지만 ‘일의 중개’라는 이유로 적절한 규제가 미치지 못하는 문제도 지적했다.

노동기준법, 노동조합법상의 ‘노동자성’은 계약의 형식이 아닌 취업 실태를 보고 판단하도록 되어 있다. 그럼에도 불구하고 렌고는 이러한 ‘애매한 고용관계’로 취업하는 사람에 대한 보호가 현재의 법제도에서는 불충분하고, 이러한 일하는 방식은 앞으로 더욱 늘어날 것으로 전망했다.

둘째, 경제동우회는 신산업혁명이라는 큰 물결 속에서 산업구조의 격변과 일하는 방식의 대전환에 대해 언급하면서 새로운 가치를 창출하는 기업과 개인에게 최적의 ‘노동시장’을 재구성할 필요가 있다고 주장했다.⁸⁾

경제동우회는 1946년에 젊고 개혁적인 경영자들이 개인자격으로 결성한 경영자단체이다. 경제동우회의 신예 경영자들은 이미 1947년에 ‘기업의 민주화’를 위한 ‘수정자본주의 구상’을 발표했었다. (1) 기업은 경영, 자본, 노동의 3자로 구성되는 협동체이다. (2) 기업의 최고 의사 결정 기관으로 ‘기업총회’를 두고 경영, 자본, 노동의 3자의 대표로 구성한다. (3) 기업 이윤의 분배는 경영, 자본, 노동의 3자가 대등한 권리를 가진다. 이러한 초기 설립정신에 입각하여 경제동우회는 다른 경제단체와는 달리 현재까지 노동단체와 입장은 다르지만 논의를 통한 협력관계를 유지하고 있다.

경제동우회는 새로운 노동시장에서는 다양한 일하는 방식의 선택지가 존재하고, 기업과 개인의 요구가 최적의 형태로 연결되어야 한다고 주장했다. 예를 들어, 기업은 자사의 비즈니스 모델을 철저하게 추구하면서 자사의 ‘일하는 방식’을 명확하게 제시하고, 그 일하는 방식을 지향하는 개인을 채용해야 한다고 주장했던 것이다.

셋째, 일본정부는 일본경제의 재생을 위한 가장 큰 과제가 일하는 방식의 개혁이라고 봤다.⁹⁾ 일하는 사람의 입장에서 기업문화와 풍토를 포함하여 노동제도의 근본적인 개혁을 해야 한다는 것이고, 이것이 일하는 사람 한 사람 한 사람이 더 나은 미래 전망을 가질 수 있도록 하는 것이라고 주장이다. 생산성 향상의 성과를 노동자에게 분배함으로써 임금 상승, 수요 확대를 통한 성장을 도모하는 ‘성장과 분배의 선순환’ 구축을 주장하는 것이다.

이상에서 설명한 일본 노사정의 기본입장을 전제로 이제부터 신산업혁명시대의 ‘위장고용’, ‘애매한 고용’, ‘비고용취업자’로 불리는 고용형태 다양화에 대한 노사정의 사회적 대화 과정과 그 귀결에 대해 살펴보고자 한다(表 1)。

8) 経済同友会(2016).

9) 働き方改革実現会議(2017).

〈표 1〉 노동형태 다양화에 따른 일본 노사정의 공방과 정부의 입안과정

연월일	주체	내용
2015.12	렌고	‘애매한 고용관계’ 실태와 과제에 관한 조사연구위원회 출범
2016.08	동우회	‘신산업혁명에 따른 노동시장 패러다임 전환’에 대한 대응으로 “‘육체노동’, ‘지적노동’에서 ‘가치노동’으로”를 발표
2017.03	정부	‘일하는 방식 개혁’ 실행계획 발표
05	동우회	‘공유경제 등이 고용–노동시장에 미치는 영향’, 발표
05	렌고·동우회	간부간담회에서 ‘인구감소 사회에서의 일하는 방식과 고용에 관한 제반 과제’에 대해 의견 교환
2018.03	정부	‘고용유사형태 근로형태’에 관한 검토회 개최
2019.06	정부	‘고용유사형태 근로형태’에 관한 쟁점 정리 등에 관한 검토회 개최
2019.10	조합	‘우버이츠 노조’, 노조 결성하고 단체교섭 신청했으나 거부 당함
2020.07	정부	“성장전략실행계획”을 각료회의에서 결정하여, 정부가 ‘실효성 있는 가이드라인 책정’, ‘입법대응 검토’ 등 프리랜서 보호 규칙의 정비 실시
11	정부	후생노동성–중소기업청–공정거래위원회, ‘프리랜서 문제’ 긴급전화 설치
2021.01	정부	‘새로운 자본주의’ 실현본부 설치
2022.06	정부	‘새로운 자본주의의 그랜드 디자인 및 실행계획’ 각의 결정하여, ‘거래 적 정화를 위한 법제도’를 검토하여 조기에 국회 제출하도록 함
06	조합	‘아마존 재팬’, 노조 결성하여 앱을 관리하는 아마존 본사에 위장도급이므로 교섭에 응할 의무가 있다고 주장하며 단체교섭 요구
2023.02	정부	‘특정수탁사업자에 관한 거래의 적정화 등에 관한 법률안’(프리랜서법, 비고용근로자법) 각의 결정하여 국회에 제출
04	렌고·동우회	간부간담회에서 ‘일하는 방식의 다양성, 자녀–육아 지원의 방향 등’에 대해 의견 교환(4.25)
04	정부	‘프리랜서법(비고용근로자법)’ 국회에서 통과(4.28)
11	렌고·동우회	간부간담회에서 “지속적인 임금인상을 포함한 ‘사람에 대한 투자’”에 대한 의견 교환
2024.03	정부	후생노동성, ‘특정수탁사업자의 취업환경 정비’에 관한 검토회 개최
03	공익	‘일본 노동변호단’, 참의원 내각위원회에 프리랜서법 등에 관한 의견서 제출
09	정부	‘프리랜서법(비고용종사자법) 시행’

자료 : 連合総合生活開発研究所, 『働き方の多様化と法的保護のあり方: 個人請負就業者とクラウドワーカーの就業実態から』(「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究報告書), 2017; 윤문희 ‘일본의 프리랜서 정책과 현황’, 경제사회노동위원회, 『사회적대화』 21호, 2022; 内閣官房新しい資本主義実現本部事務局(公正取引委員会, 中小企業庁, 厚生労働省), 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間取引適正化等法)説明資料, 2023.

III. 고용형태 다양화와 노사정 대응전략

1. 렌고 : ‘애매한 고용관계’에 대한 대응전략

렌고는 2015년에 ‘애매한 고용관계’의 실태와 과제에 관한 조사연구위원회를 발족시켰다. 이후 조사와 연구를 거듭하여 2017년에 다음과 같이 대응전략 방침을 제시했다.¹⁰⁾

첫째, 노동기준법상의 노동자성 판단 기준을 재검토해야 한다. 개인도급 노동자나 클라우드 노동자를 법적 보호하는 방법으로 제3의 범주를 설정하는 방식을 취해서는 안 되며, 노동기준법상 노동자성 판단에 대해서는 노동조합법상 노동자와 마찬가지로 포괄적으로 해석해야 할 것이다.

둘째, 노조법상의 노동자 개념을 확대해야 한다. 특히 클라우드 노동자의 노조법상의 노동자성에 대해서는 기존 사업조직의 조합설립 논의로는 노동자성이 부정될 가능성이 크므로, 이를 확대하는 방향에서 새롭게 판단할 수 있는 틀을 만들어야 한다.

셋째, ‘비고용취업자’에 대한 최저보수액을 설정해야 한다. 클라우드 노동자의 수입이 낮기 때문에, 클라우드 소싱 사업자와 그 연합조직의 자율적인 최저보수액 설정을 유도하는 정책을 검토해야 한다.

넷째, 비고용 노동자의 기술향상 지원과 공정한 평가기준을 확보해야 한다. 기술수준이 높을수록 비고용노동자의 협상력이 높아지므로, 기술향상을 위한 공적 정책으로 일반재원 확보를 전제로 구직자 지원제도를 개인도급 노동자나 클라우드 노동자에게도 확대해야 한다. 더욱이 비고용노동자와의 관계를 주도하는 클라우드 소싱 사업자가 클라우드 노동자의 업무 기술과 능력을 공정하게 평가할 수 있는 시스템을 마련할 필요가 있다.

다섯째, 클라우드 소싱 사업자가 분쟁 해결의 주체가 되어야 한다. 클라우드 소싱 사업자가 발주자와 클라우드 노동자 사이에서 발생한 분쟁에 대해 중개자적 역할을 수행하고 있는 점을 감안하여, 클라우드 소싱 사업자를 통해 체결된 도급업무 위탁계약에 클라우드 소싱 사업자를 중재자로 특약 설정하는 것을 검토할 필요가 있다.

여섯째, 노동조합, 동종업계단체, 네트워크의 중요한 역할과 집단적 규제의 가능성을 검토해야 한다. 비고용 노동자가 노동조합법상 노동자로 인정되지 않는 경우에는 이들이 결성한 동업자단체를 중소기업협동조합법상의 독립자영업자(사업자)의 협동조합으로 해석하여 상대방의 단체교섭 의무를 인정하고 노동조합과 유사한 효력을 갖는 단체

10) 連合総合生活開発研究所(2017b).

협약의 체결을 인정해야 한다.

일곱째, 클라우드 소싱 사업자의 역할과 이용약관에 대한 법적 규제를 만들어야 한다. 클라우드 소싱 사업자의 이용약관에 흩어져 있는 발주자와 클라우드 노동자 사이에 발생한 문제의 책임을 회피하는 조항, 클라우드 소싱 사업자에게 일방적인 이용약관 변경 권한을 승인하는 조항, 클라우드 소싱 사업자를 통하지 않은 수수료에 대한 위약금 조항 등 합리성이 의심되는 조항은 삭제되어야 한다.

2. 경제동우회 : ‘노동시장 패러다임 전환’에 대한 대응전략

경제동우회는 창립 70주년을 맞은 2016년에 신산업혁명에 따른 경제동우회의 새로운 전략 ‘Japan 2.0’에 따라 ‘노동시장 패러다임 전환’에 대비하여 다음과 같은 대응전략 방침을 제언했다.¹¹⁾

첫째, 기업은 채용방식과 인재활용방식을 바꾸어야 한다. 연중채용방식을 확대하고 장시간 노동을 줄이고 재택근무 확대 등 일하는 장소와 일하는 시간의 유연성을 높여야 한다. 개인의 전문성을 다양한 곳에서 활용할 수 있도록 회사의 테두리를 넘어 축적된 기술과 인맥을 활용하고 회사의 다양성을 촉진하는 측면에서 겸직금지 규정을 완화해야 한다.

둘째, 정부는 유연하고 안정적인 노동시장을 구축할 수 있는 지원을 해야 한다. 공공직업훈련, 직업소개, 고용중개사업을 개선해야 하며, 고용 유동성이 높은 서비스업의 인재육성시스템을 강화해야 한다. 또한 노동자를 보호하는 제도와 예측가능성이 높은 분쟁해결 시스템을 구축해야 한다.

셋째, 정부는 다양한 일하는 방식이 가능하도록 지원해야 한다. 장시간 노동의 시정 및 고도 전문직 제도를 창설해야 한다. 재택근무 활성화를 위한 1일 8시간 이내 근무자에 대한 심야 가산임금 적용을 제외해야 한다. 일하는 방식 선택에 중립적인 세제를 마련하고 그에 따른 사회보장제도도 구축해야 한다.

넷째, 정부는 공정한 평가와 처우가 가능하도록 지원해야 한다. 최저임금 인상을 위한 최저임금 결정요소를 재검토해야 한다. 서비스업에 대한 근로기준 감독을 강화하고, 근로조건 규제의 기업 규모에 따른 격차도 해소해야 한다.

다섯째, 노동법 규제는 ‘포지티브 리스트’ 방식에서 ‘네거티브 리스트’ 방식으로 전환해야 한다. 노동법제 규제는 산업구조의 변화 속도가 빨라지는 가운데 새로운 직종이 등장하더라도 유연하게 대응하고 장기적으로 활용 가능한 제도가 될 수 있도록 되어야 한다. 모든 ‘노동’을 일률적으로 보호하고 예외적인 사항을 제한적으로 자유화하

11) 経済同友会(2016).

는 ‘포지티브 리스트’ 방식에서 자유로운 운용 속에서 보호가 필요한 ‘노동’을 제한적으로 규제하는 ‘네거티브 리스트’ 방식으로의 발상의 전환이 필요하다. 보호가 필요한 ‘노동’을 제한적으로 규제하는 ‘네거티브 리스트’ 방식으로 발상의 전환이 필요하다.

여섯째, 새로운 일하는 방식을 선택한 개인사업자의 권리보호 장치의 도입이 필요하다. 현행 노동법이 상정하고 있지 않은 새로운 일하는 방식 중 하나인 ‘클라우드 소싱’은 엄밀히 말하면 고용계약이 아닌 업무위탁계약이나 도급계약의 형식을 취하지만, 의뢰인(기업), 도급인(개인), 중개자의 힘의 불균형이 발생하게 된다. 보수를 작업시간으로 나눈 시간당 보수가 최저임금보다 낮은 등 도급인(개인)을 노동자와 동일하게 보호해야 하는 경우가 발생한다. 최저임금을 밑도는 등 도급인(개인)을 노동자와 동일하게 보호할 수 있도록 노동법의 적용대상을 확대할 필요가 있다.

3. 정부 : ‘일하는 방식의 개혁 실행계획’과 고용형태 다양화 대응전략

총리를 의장으로 하는 ‘일하는 방식 개혁실현회의(働き方改革実現会議)(이하, 개혁회의)’는 2017년에 일본경제 재생을 위해 노동제도의 개혁 실행계획을 발표했다.¹²⁾ 개혁 회의는 ‘일하는 방식 개혁 담당 대신’과 후생노동대신이 총리를 대리하고, 재무, 경제 재생담당, 문부과학, 경제산업, 국토교통 대신과 내각관방장관, 그리고 대학교수, 경영 자단체 및 노동단체 대표, 주요 기업대표 및 민간연구소 대표로 구성되었다.

‘개혁회의’는 일하는 사람의 관점에서 일하는 방식을 근본적으로 개혁해야, 노동생산성을 향상시킬수 있고 임금과 수요가 선순환되어 풍요로운 사회를 유지할 수 있다는 대응전략을 제시했다.

첫째, 일본경제 재생을 위한 가장 큰 과제는 일하는 방식의 개혁에 있다. 일하는 사람의 관점에서 노동제도의 근본적인 개혁을 실시하고, 기업의 문화와 풍토를 바꿔 사람 각자가 더 나은 미래를 전망할 수 있어야 한다는 것이다.

둘째, 일하는 방식의 개혁이 노동생산성을 향상시킬 수 있는 최선의 방법이다. 생산성 향상의 성과를 노동자에게 분배함으로써 임금이 상승하고 수요가 확대됨으로써 성장을 꾀할 수 있어 ‘성장과 분배의 선순환’이 구축된다는 것이다.

셋째, 고용상황이 호전되고 있는 당시에 노사정이 삼위일체가 되어 함께 노력해야 한다. 이러한 노력을 통해 사람들이 삶을 풍요롭게 살아가고, 그 결과 중산층이 두터워지며 소비를 촉진하게 하여 더 많은 사람들이 풍요로운 가정을 꾸릴 수 있도록 해야 한다는 것이다.

‘개혁회의’는 또한 일본의 노동제도와 일하는 방식의 근본적 개혁을 위한 과제를 구

12) 働き方改革実現会議(2017).

체적으로 언급했다.

첫째, 정규직과 비정규직의 불합리한 처우의 차이를 개선해야 한다. 비정규직 노동자가 정당한 대우를 받지 못한다고 느끼면 노력하려는 의욕을 잃기 때문이다. 정규직과 비정규직의 이유 없는 격차를 해소하면 자신의 능력을 평가받고 있다고 납득할 수 있게 된다. 이러한 납득은 노동자가 일할 동기를 유발하기에 중요하며, 이를 통해 노동생산성도 향상되는 것이다.

둘째, 인구감소의 원인인 장시간 노동을 시정해야 한다. 건강 확보뿐만 아니라 일과 가정생활의 양립을 어렵게 하고, 저출산과 여성의 경력 형성을 저해하는 원인이자 남성의 가정 참여를 막는 원인인 장시간 노동을 없애야 한다는 것이다. 장시간 노동을 시정하면 위라밸이 개선되고 여성과 고령자도 일하기 쉬워져 노동참여율 향상으로 이어진다. 경영자는 어떻게 일하게 할 것인가에 대한 관심을 높여 단위시간당 노동생산성 향상으로 이어지게 해야 한다는 것이다.

셋째, 생애단계에 맞지 않는 단선형 경력과정을 개선해야 한다. 생애단계에 맞지 않는 단선형 경력과정은 일하는 방식을 선택하기 어렵게 한다. 이직이 불리하지 않은 유연한 노동시장이 기업 관행으로 정착되면 자신에게 맞는 일하는 방식을 선택해 스스로 커리어를 설계할 수 있다. 부가가치가 높은 산업으로의 이직과 재취업을 통해 국가 전체의 생산성 향상에도 기여할 수 있다는 것이다.

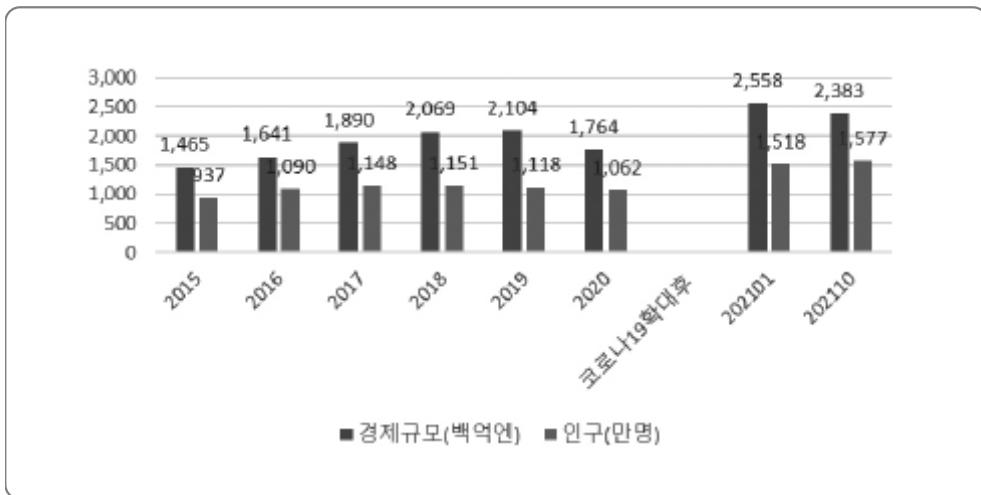
IV. 고용형태 다양화 실태와 노동조합의 요구

1. ‘애매한 고용’의 실태

일본의 ‘애매한 고용’상태인 프리랜서 인구는 2021년 10월 현재 1,577만 명이었다. 일본 전체 노동인구의 약 24%에 해당한다(그림 1). 코로나 이전인 2020년보다 50% 늘어난 규모이다. 일본의 프리랜서 경제규모는 2021년 10월 현재 24조 엔으로 실질 GDP(539조 엔[4분기])의 4.5%에 해당한다. 전체 노동인구의 1/4에 해당하는 프리랜서가 실질GDP의 1/20을 차지하고 있어, 낮은 소득수준에서 일하는 실태를 알 수 있다.

일본 프리랜스협회(2017년 설립)의 조사결과(2021~2022)에 따르면, 프리랜서는 크게 네 가지로 나눌 수 있다(표 2). 개인사업주 프리랜서 500만 명(31.7%), 부업 프리랜서 424만 명(26.9%), 복수계약 프리랜서 356만 명(22.6%), 근무처 없는 독립 프리랜서 297만 명(18.8%)이다. 2000년과 비교하여 부업 프리랜서는 같은 수준이었고, 복수계약 프리랜서는 24%, 개인사업자 프리랜서는 69% 증가했고, 근무처 없는 독립 프

〈그림 1〉 일본 프리랜서 인구 및 경제의 규모(2015~2021)



출처 : 2015~2020은 연도별 총무성『通信利用動向調査』 및『人口推計』, 2021.1 및 2021.10은『令和2年通信利用動向御調査』(윤문희 2022, 116 재인용).

리랜서는 무려 412% 증가했다. ‘부업 프리랜서’는 안정적이고 ‘복수계약 프리랜서’는 비교적 안정적인 형태이며, ‘개인사업자 프리랜서’는 유동적이고 ‘근무처 없는 독립 프리랜서’는 매우 유동적이라는 실태가 확인된다.

〈표 2〉 일본 프리랜서 종류 및 내역

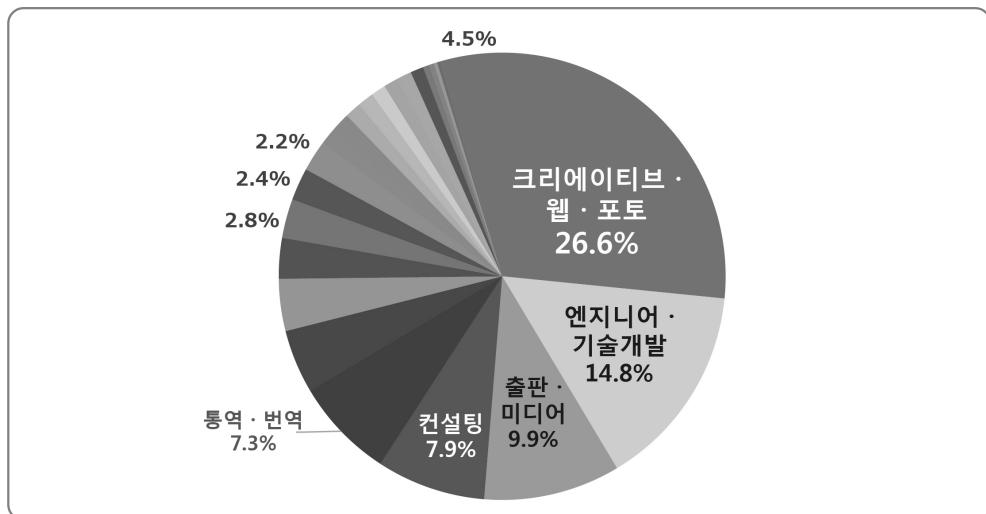
	부업계 틈새 워커	멀티잡 종사자	자영업계 프리워커	자영업계 독립워커
	상시고용되어 있지만 부업으로서 프리랜서의 업무를 하는 자	고용형태에 관계없이 2사 이상의 기업과 계약을 맺고 업무를 하는 자	특정한 근무처가 없이 독립형태로 일하는 자	개인사업주·법인경영자로 혼자서 경영하고 있는 오너
인원 (2020년 조사) (비율)	424만 명 (420만 명) (26.9%)	356만 명 (288만 명) (22.6%)	297만 명 (58만 명) (18.8%)	500만 명 (296만 명) (31.7%)
프리랜서로서 주당 근로시간	5.7시간	9.9시간	10.3시간	27.4시간
프리랜서로서 평균연간보수	62.3만 엔	102.8만 엔	89.0만 엔	297.5만 엔

출처 :『新・フリーランス実態調査 2021~2022年版』(윤문희 2022, 117 재인용).

일본 프리랜스협회가 2022.9.30.~2022.11.7.에 유효 회답 878명을 대상으로 조사한 결과에 따르면, 주 수입원 직종은 크리에이티브/웹/포토 26.6%, 엔지니어/기술개

발 14.8%, 출판/미디어 9.9%, 컨설팅 7.9%, 통역·번역 7.3%였다(〈그림 2〉). 유효 회답자를 사업형태별로 구분하면 80%가 개인사업주이고, 취업형태별로 구분하면 독립 프리랜서 89%, 부업 9%이다.

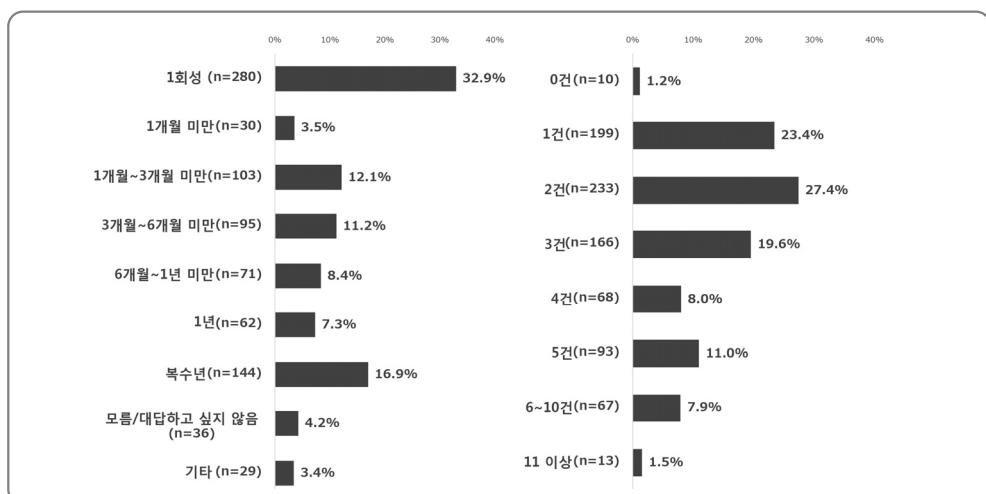
〈그림 2〉 일본 프리랜서 주 수입원 직종



출처 :『フリーランス白書 2023』.

주 : n=850

〈그림 3〉 일본 프리랜서 평균 계약기간과 평균 동시진행 건수



출처 :『フリーランス白書 2023』.

주 : 왼쪽(평균 계약기간), 오른쪽(평균 동시진행 건수).

최대수입을 얻었던 취업경로는 인맥 34%, 과거 및 현재 거래처 34%, 알선업체 12%였다. 프리랜서 취업은 단기적 관계보다 지속적인 관계에 의해 지배된다는 점을 알 수 있다. 업무연락 형태는 대면은 거의 없고 이메일이 압도적이며, 전화, 화상회의 등의 순서였다. 계약기간은 1년 이상 24%, 1년 미만~1개월 이상 32%, 1개월 미만 3.5%, 1회성 33%였다(그림 3). 평균 동시진행 건수는 6건 이상 9%, 5건 이하 3건 이상 39%, 2건 27%, 1건 23%였다. 짧은 계약기간에 복수로 진행하는 프리랜서 업무실태를 확인할 수 있다.

2. ‘애매한 고용’과 단위 노동조합의 요구

우버이츠유니언(Uber Eats Union 이하, 우버이츠)은 2019년 10월에 발족했다. ‘우버이츠’의 주요 요구사항은 1. 사고보상, 2. 투명한 운영, 3. 적절한 보수이다.¹³⁾ 즉 첫째, 배달원 조합원이 업무중 당한 사고에 대해 기업이 부담하는 산업재해보험 처리이다. 둘째, 배달원에 대한 고객의 평가, 등록번호 정지 상황에 대한 투명한 설명이다. 셋째, 보수의 산출기준을 명확히 밝히고 노동에 대한 적절한 보수 지불이다.

‘우버이츠’는 발족 직후 우버재팬주식회사(이하, 우버재팬)를 상대로 단체교섭을 요구했으나 거부당했다.¹⁴⁾ 우버재팬은 거부한 이유를 첫째, 배달원은 네덜란드에 소재하는 우버포르티에BV(이하, 우버)와 계약하고 있고, 둘째, 배달원은 노동조합법상의 ‘노동자’에 해당하지 않기 때문이라고 했다.

한편 우버 본사는 우버재팬 관련회사로 우버바포르티에재팬(Uber Portier Japan, 이하, 우버포르티에)를 설립하고, 우버이츠의 이용약관을 개정한다. 개정에 따라 일본 법인인 우버포르티에는 배달 파트너와 레스토랑 파트너 및 사용자를 연결하는 매칭 플랫폼을 만들었다.

‘우버이츠’는 우버포르티에를 상대로 단체교섭을 요구했으나, 우버포르티는 배달 파트너가 노동조합법상 ‘고용하는 노동자’에 해당하지 않기에 단체교섭을 거부한다고 밝혔다. 우버이츠는 ‘노동자’를 규정한 노동조합법 제3조 “‘노동자’라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금, 급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.”에서 확인할 수 있듯이, ‘고용하는 노동자’라는 문구는 없다고 주장하며 우버포르티에의 단체교섭 거부사유에 대해 반박했다.

‘우버이츠’는 노조법의 목적이 “노동자가 사용자와의 교섭에 있어서 대등한 입장에 서는 것을 촉진함으로써 노동자의 지위를 향상시키는”것이고 “노동자의 단결권 및 단

13) 우버이츠유니언(Uber Eats Union)홈페이지.

14) 우버이츠유니언(Uber Eats Union), 2019.12.5.

체교섭 기타 단체행동을 할 권리는 보장한다.”라는 일본헌법 제28조를 구체화하한 것이라고 주장했다. 따라서 노조법의 취지에 따르면 ‘노동자’란 ‘단체교섭의 보호를 받을 필요성과 적절성이 인정되는 노동자’를 의미한다고 주장했던 것이다.

‘우버이츠’는 노조법상의 ‘노동자’에 해당하는지 여부에 대해 노조법상의 노동자성을 가진 ‘노동자’로 판단한 대표적 판례인 INAX 유지보수 사건 판결(대법원 2011.4.12.)에 근거하여 다음과 같이 주장했다. 즉 첫째, 사업조직에 편입되었는가, 둘째, 계약내용이 일방적이고 정형화된 결정인가, 셋째, 보수의 노무대가성이 인정되는가의 여부에 따라 판단해야 한다고 주장했다. 따라서 업무위탁을 통해 회사의 보조업무를 담당하던 고객 엔지니어에 대해 위 세 가지 사항을 인정하여 노조법상의 노동자로 인정된 것이라고 주장한 것이다.

이 판례에 근거하여 ‘우버이츠’는 우버이츠 배달원이 우버포르티에와 우버재팬이 운영하는 음식배달 사업의 배달원으로서 다음과 같은 근거로 ‘노동자성’을 인정해야한다고 주장했다. 즉 첫째, 음식배달 사업에 편입되어 있고, 둘째, 일방적으로 기본 보수가 인하된 것에서도 알 수 있듯이 계약 내용의 일방적 정형적 결정은 명백하며, 셋째, 배달원의 보수는 배달하는 거리라는 노동제공의 많고 적음에 따라 지급되고 있다는 점에서 보수의 노동 대가성도 분명하다고 주장했던 것이다.

‘우버이츠’는 우버이츠 배달원이 노조법상 노동자에 해당함이 명백하며, 우버재팬과 우버포르트의 단체교섭 거부는 노조법 제7조 제2호가 금지하는 부당노동행위에 해당하는 불법행위라고 주장하며 2020년 3월에 동경도(東京都) 노동위원회에 구제를 신청했다.

동경도 노동위원회는 2022년 11월 ‘우버이츠’가 주장하는 ‘노동자성’ 세 가지 기준을 인정하여 회사 측에 단체교섭 할 것을 명령했다.¹⁵⁾ 그러나 동경도 노동위원회는 노동기준법에 따른 고용에 해당하는지는 판단하지 않았다.¹⁶⁾ 2022년 12월 현재 우버이츠 배달원은 13만 명이고, 우버이츠 조합원은 30명이다.

한편 2022년에 설립한 일본아마존 배달원 노동조합은 아마존의 일본법인 ‘아마존재팬’과 위탁받은 운송회사의 하청회사를 상대로 단체교섭을 요구했다.¹⁷⁾ 그러나 단체교섭 요구를 거부당해 2024년 1월에 동경도 노동위원회에 부당노동행위에 대한 구제를 신청했다.¹⁸⁾ 이러한 새로운 국면을 맞이한 가운데 나가사키현에서는 아마존배달원이 위탁계약 종료가 부당하다고 주장하며 일본 전국 최초로 파업에 돌입했다.¹⁹⁾

15) 東京新聞, 2022.11.25.

16) 東洋經濟, 2022.12.8.

17) 朝日新聞, 2022.6.13.

18) NHK, 2024.1.27.

19) NHK, 2024.3.8.

3. 렌고, ‘애매한 고용’ 취업자의 법적보호 요구

렌고는 종래 고용형태에 기초한 일하는 방식이 아닌, ‘고용과 자영의 중간적 형태’나 업무위탁, 청부(請負), 프리랜스 등 ‘애매한 고용’ 형태로 일하는 취업자 실태와 플랫폼 사업자에 대한 의견을 밝히고, ‘애매한 고용’ 취업자에 대한 법적보호를 구체적으로 요구했다.²⁰⁾

즉 렌고는 ‘노동자성’을 인정할 수 있는 ‘애매한 고용’ 취업자가 상당히 존재하고, 사용자에 의한 ‘비고용화’도 확인된다고 지적했다. 따라서 첫째, ‘노동자성’이 인정되는 ‘애매한 고용’ 취업자에 대해 계약조건 명시, 보수액 적정화, 계약체결 명확화, 둘째, 중개사업자(플랫폼)는 재해보상과 계약위반 책임을 지게하고, 업계단체는 중개사업자를 선별하는 시스템 구축을 노동법으로 보장해야 한다고 요구했던 것이다.

V. ‘일하는 시민’의 보호받을 권리와 ‘프리랜서법’ 제정

1. 미국 사례

신산업혁명시대의 고용형태 다양화는 전 세계에서 진행되고 있다. 이에 따라 ‘애매한 고용’ 관계에 대한 법적 개입은 일본정부만의 과제가 아니었다. 일본정부는 ‘애매한 고용’ 관계를 “특정수탁사업자”와 “특정수탁업무종사자”的 관계로 한정하여 입법을 진행하여 2023년부터 시행하게 되었다. 여기에서는 ‘애매한 고용’ 관계를 “특정수탁사업자”와 “특정수탁업무종사자”的 관계로 한정하여 입법하여 이미 2017년부터 법적으로 규제하기 시작한 미국의 사례를 살펴보고 일본 사례와 대비시키고자 한다.

미국에서 프리랜서 보호법(Freelance Isn't Free Act)은 2017년 5월부터 뉴욕시에서 처음 시행되었다. 이 법은 소비자 보호국(Department of Consumer Affairs, DCA) 산하 노동정책 및 기준사무소(Office of Labor Policy & Standards)가 관광하고 있다.²¹⁾

미국의 프리랜서 보호법은 정부 기관을 제외한 프리랜서 노동자를 고용하는 모든 고용주에게 적용된다. 프리랜서 노동자는 고용주가 보상을 제공하고 서비스를 받기 위해 독립적인 계약자로 고용한 노동자이다. 일반적인 프리랜서 노동자의 노동분야는 영화 및 영상, 그래픽 및 웹 디자인, 주택 건설 및 수리, 언론, 사진, 번역이다. 특정 영업 담

20) 日本労働組合総連合会, 2020.2.14.

21) Consumer Affairs, New York City, 2017.5. 이하 같음.

당자, 변호사 및 공인 의료 전문가는 프리랜서 노동자에 해당하지 않는다. 또한 노동자를 소속 노동자로 규정한 단체 교섭 협약(collective bargaining agreement)에 따른 직무에는 프리랜서 보호법이 적용되지 않는다.

프리랜서 보호법은 체류신분에 상관없이 적용되며 다음과 같이 의무사항을 규정하고 있다. 첫째, 120일 동안 800\$ 이상 지불하는 모든 계약은 문서화해야 하고, 계약서에는 수행할 업무, 일에 대한 보수 및 지급 날짜를 명시해야 한다. 둘째, 완료된 업무에 대해 계약에 명시된 지급일 이전에, 계약서에 지급일이 포함되어 있지 않은 경우에는 업무 완료 후 30일 이내에 프리랜서 노동자에게 급여를 지급해야 한다. 셋째, 프리랜서 노동자가 권리를 행사했다는 이유로 처벌하거나 협박하거나 블랙리스트에 올리는 보복 행위는 엄격히 금지된다. 넷째, 프리랜서 노동자는 DCA(Department of Consumer Affairs)의 노동정책 및 기준 사무소(Office of Labor Policy & Standards)에 불만을 제기할 수 있다. 불만이 제기될 경우 DCA는 20일 이내에 서면으로 응답할 의무가 있다. 프리랜서 노동자는 이상의 의무사항이 지켜지지 않았다고 판단하면 민사소송을 제기할 수 있다. 법 위반으로 판명되면, 늦은 지급 또는 미지급에 대한 두 배 배상, 계약서 미제공 또는 불이익에 대한 추가 배상 등, 손해에 대한 배상금을 지급할 수 있으며, 변호사 수임료 및 비용도 지급해야 한다.

뉴욕시(New York City, 2017)에서 시작된 프리랜서 보호법은 미네아폴리스(Minneapolis, 2021), 시애틀(Seattle, 2022), 로스앤젤레스(Los Angeles, 2023), 일리노이주(Illinois State, 2024), 뉴욕주(New York State, 2024)로 확대되고 있다.²²⁾

2. ‘프리랜서법’

프리랜서법((特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律, 2023.4.28. 제정)은 일본에서 일하는 방식의 다양화가 진전됨에 따라 개인이 사업자로서 위탁받은 업무에 안정적으로 종사할 수 있는 환경을 정비하기 위해 제정되었다.²³⁾ 즉 특정수탁사업자에 관한 거래의 적정화 및 특정수탁업무 종사자의 취업환경 정비를 꾀하기 위해 제정되었다. 이 법의 궁극적 목적은 특정수탁사업자에게 업무위탁을 하는 사업자에 대해 특정수탁사업자의 급여의 내용 및 기타 사항의 명시 의무화하여, 국민경제의 건전한 발전에 기여하는 것이다. 구체적 내용은 다음과 같다.

22) Freelancers Union Homepage(<https://freelancersunion.org/>).

23) 内閣官房, 2023.

1. 대상 당사자 및 거래의 정의

- (1) “특정수탁사업자”라 함은 업무위탁의 상대방인 사업자로서 종업원을 사용하지 않는 사업자를 말한다.
- (2) “특정수탁업무 종사자”라 함은 특정수탁사업자인 개인 및 특정수탁사업자인 법인의 대표자를 말한다.
- (3) “업무위탁”이라 함은 사업자가 그 사업을 위하여 다른 사업자에게 물품의 제조, 정보성과물의 작성 또는 용역의 제공을 위탁을 말한다.
- (4) “특정업무위탁사업자”라 함은 특정수탁사업자에게 업무를 위탁하는 사업자 중 종업원을 사용하는 사업자를 말한다. ‘종업원’에는 단시간 또는 단기간 등 일시적으로 고용된 자는 포함되지 않는다.

2. 특정수탁사업자에 관한 거래의 적정화

- (1) 특정수탁사업자에게 업무위탁을 하는 경우에는 특정수탁사업자의 급여의 내용, 보수액 등을 서면 또는 전자적 방법으로 명시하여야 한다. 종업원을 사용하지 않는 사업자가 특정수탁사업자에게 업무위탁을 하는 경우에도 같다.
- (2) 특정수탁사업자의 급여를 수령한 날로부터 60일 이내에 보수지급기일을 정하여 지급해야 한다. 재위탁의 경우에는 발주자로부터 대금을 지급받은 날로부터 30일 이내에 지급해야 한다.
- (3) 특정수탁사업자와의 업무위탁과 관련하여, 첫째, 특정수탁사업자의 귀책사유 없이 수령을 거부하는 행위, 둘째, 특정수탁사업자의 귀책사유 없이 보수를 감액하는 행위, 셋째, 특정수탁사업자의 귀책사유 없이 반품을 하는 행위, 넷째, 통상적인 시세에 비해 현저히 낮은 보수액을 부당하게 정하는 행위, 다섯째, 정당한 사유 없이 자신이 지정하는 물품의 구입 또는 용역의 이용을 강제하는 행위를 해서는 안 된다.
- (4) 특정수탁사업자와의 업무위탁과 관련하여, 첫째, 자기를 위하여 금전, 용역 기타 경제적 이익을 제공하게 하는 행위, 둘째, 특정수탁사업자의 귀책사유 없이 내용을 변경하게 하거나 다시 하게 하는 행위로 인해 특정수탁사업자의 이익을 부당하게 해쳐서는 안 된다.

3. 특정수탁업무 종사자의 근무환경 정비

- (1) 광고 등을 통해 모집 정보를 제공할 때에는 허위 표시 등을 해서는 안 되며, 정확하고 최신의 내용으로 유지해야 한다.
- (2) 특정수탁사업자가 육아간병 등과 병행하여 업무위탁(정령으로 정하는

기간 이상의 것. 이하 “계속적 업무위탁”이라 한다. 이하 ‘계속적 업무 위탁’이라 한다)에 관한 업무를 수행할 수 있도록 신청에 따라 필요한 배려를 하여야 한다.

- (3) 특정수탁업무 종사자에 대한 괴롭힘 행위에 관한 상담 대응 등 필요한 체제 정비 등의 조치를 취해야 한다.
- (4) 계속적 업무위탁을 중도 해지하는 경우 등에는 원칙적으로 중도 해지 일 등 30일 전까지 특정수탁사업자에게 통지하여야 한다.

4. 위반한 경우 등의 대응

공정거래위원회, 중소기업청장 또는 후생노동부장관은 특정업무위탁사업자 등에 대하여 위반행위에 대하여 조언, 지도, 보고징수 및 입회검사, 권고, 공표, 명령을 할 수 있다. 명령 위반 및 검사 거부 등에 대해 50만 엔 이하의 벌금에 처한다.

‘프리랜서법’ 제정은 일본정부가 신산업혁명시대의 고용형태 다양화에 대응하여 법 제도를 마련했다는 점에서 평가할 수 있다. 그러나 미국의 사례와는 달리 노동서비스를 제공받는 사업자의 범위가 매우 한정적이고, 위반할 때의 페널티가 약한 점이 법 효력의 높은 효과를 기대하기 어렵다고 평가할 수 있다.

3. 일본노동변호단의 평가와 ‘일하는 시민’의 보호받을 권리

일본노동변호단(이하, 변호단)은 1957년 총평(日本労働組合總評議會)의 촉구로 노동자 및 노동조합의 권리보호를 위해 ‘총평변호단’이라는 명칭으로 조직한 변호사단체로 1989년 렌고 결성 이후 현재의 이름으로 변경했다.

프리랜서법은 시행령과 가이드라인에 대해 후생노동성과 공정거래위원회에서 검토가 진행되었다.²⁴⁾ ‘변호단’은 프리랜서법이 노동자로 취급되지 않았던 노동자의 노동 환경을 개선할 수 있는 법이라는 점에 의의를 두었다. 이 법을 통해 ‘위장 프리랜서’를 노동자로 보호하는 것이 시급하다고 지적했다.

프리랜서법이 제정되기 하루 전(2023.4.27.), 참의원 내각위원회에서 중요한 부대결의가 이루어졌다. 즉 노동관계법령의 적용대상에서 제외되는 근무형태를 하는 자에 대한 보호에 관하여, 프리랜서법의 시행상황과 취업실태를 감안하며 해당 위원회 참고인에 의한 현장의견을 추가하여, 노동자성 판단 기준에 대해 부단히 확인하면서 검토하

24) 日本労働弁護団, 2024.3.21.

고 필요한 조치를 취하겠다는 결의였다.

‘변호단’은 프리랜서법에서의 ‘노동자성’ 판단에 대해 다음과 같이 평가했다.

첫째, 노동관계법령의 보호대상인 ‘노동자’에 해당함에도 불구하고, ‘노동자로 취급되지 않는 자’ 이른바 위장 프리랜서가 다수 존재하고 있다. 즉, 도급, 위탁 등의 형식을 취함으로써 노동관계법령을 회피하는 비노동자화 처우에 대해서는, 현재 충분한 대책이 마련되어 있지 않다.

둘째, 본래 ‘노동자’인 자를 비노동자로 취급하는 것은 노동기준법에 규정된 최소한의 노동조건의 실현을 방해하고 단결권-단체교섭권-단체행동권이라는 노동기본권을 침해하는 것으로, 그 자체가 심각한 인권침해이다.

셋째, 오늘날에는 새로운 기술을 활용한 비노동자화가 더욱 노골적으로 교묘하게 이루어지고 있다. 그럼에도 불구하고, 기술혁신과 연계된 비노동자화에 대해, 행정-사법-입법의 대응은 더디게 진행되고 있다.

넷째, 노동기준법상의 노동자에 관한 1985년의 노동기준법 연구회 보고서는 오늘날에도 실무상 노동자성의 판단기준으로 삼는 경우가 많지만, 보고서 작성 당시의 판례를 정리하여 판단요소를 열거한 것이다. 따라서 오늘날의 과제에 대응하지 못하고 있다. 오늘날의 일하는 방식에 맞는 노동자성 판단 기준을 재정리하고, 노동자성 추정 규정 등 효과적인 재정의가 절실히 요구되고 있다.

이상과 같이 ‘변호단’은 제정된 프리랜서법에 대해 프리랜서 노동자가 실질적인 ‘노동자’로 노동관계법령의 보호를 받을 권리가 있음에도 불구하고, 단결권-단체교섭권-단체행동권이라는 노동기본권을 보장하지 못하는 법률이라고 평가했다.

VI. 결 론

일본에서 고용형태가 전 사회적으로 급격히 변했던 시기는 석유파동이 있었던 1970년대이다. 고도성장에서 안정성장으로 이행하는 과정중에 산업구조가 재편되었다. 그에 따라 단선적 직접고용 형태가 이후에도 주류를 이루었지만, 비단선적 간접고용형태 부문이 확대되었다. 1950년대에도 간접고용의 형태가 확인되지만, 본격적인 간접고용의 확대는 석유파동 이후라고 할 수 있다.

디지털화 등 기술혁신이 가속화된 신산업혁명시대에 새롭게 탄생한 고용형태가 ‘애매한 고용’이다. 일본에서 애매한 고용노동자의 권리를 보호하려는 본격적인 움직임은 2017년 전후부터 시작되었다. 미국 뉴욕시에서 법적으로 애매한 고용노동자 권리보호를 시작한 시기와 겹친다. 뉴욕시의 프리랜서보호법은 계약관계를 명문화하고 공정한

보수지급 사업자에게 의무화하지만, 의무 위반에 대한 이의는 민사소송을 통해서만 제기할 수 있다는 점에서 비고용 취업자의 ‘노동자성’을 인정한 것이 아니다. 그럼에도 불구하고 일본보다 법률적용 대상이 넓고, 위반할 때의 폐널티도 강하다.

일본의 중앙노동단체인 렌고는 2017년 제안에서는 비고용 취업자의 ‘노동자성’ 인정을 제언했다. 2020년 법적보호 요구에서도 ‘노동자성’ 인정을 요구했지만, 단체교섭권 등 전면적 인정이 아닌 공정한 거래관계를 보장하는 수준에서의 요구였다. 우버이츠와 같은 플랫폼노동자는 비고용 취업자의 대표적 형태이다. 우버이츠는 플랫폼노동자로서의 단체교섭권을 노동위원회에 의해 인정받았지만, 전면적 보호를 받을 수 있는 근거인 ‘노동자성’을 인정받지는 못했다. 이러한 플랫폼노동자의 단체교섭권은 법적으로 보장된 것이 아니기에, 아마존배달원노동조합의 단체교섭 요구가 거부된 것처럼 안정적으로 확보된 것이 아니다.

신산업혁명시대의 도래로 고용형태는 이미 다양화되었다. 일본에서의 프리랜서법 시행은 다양화된 고용형태를 법적으로 보호하는 첫걸음임에 틀림없다. 따라서 다양화된 고용형태가 확산된 현실에서 ‘징검다리 목표’가 절실한 한국에 주는 시사점은 적지 않다. 그러나 노동서비스를 제공하고 대가를 받는, 교섭력 약한 비고용취업자의 안정적 생활을 위해 충분한 조치라고 보기에는 어렵다.

“본 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재 신청되지 않았음을 확인함”

참고문헌

- 박성국·박운·임상훈(2024), “왜 로비가 아니라 사회적 협의를 지속하는가?: 사회적 학습을 통한 노사정의 전략적 선택”, 「산업관계연구」 제34권제3호.
- 선재원(2015), 「사회적 합의의 역사적 교훈: 일본의 구조조정과 노사정관계, 1890~1990」, 해남.
- 선재원(2016), “세계 최장수 기업 고용시스템의 역사와 복지자본주의”, 「경영사학」 제31집제4호.
- 선재원(2017), “미국 복지자본주의의 선구적 실천-넬슨제조회사(N. O. Nelson Manufacturing Co.) 창업자의 도전, 1886~1918-”, 「경영사학」 제32집제4호.
- 손영우·임상훈(2020), “이해관계자 코포라티즘?: 사회적 협의에 새로운 주체들의 참여에 대한 국제비교연구”, 「동향과 전망」 109호.
- 윤문희(2022), “일본의 프리랜서 정책과 현황” 경제사회노동위원회 「사회적대화」 21호.
- 이종구(2022), 「기업사회 일본과 노동운동의 형성: 일본적 노사관계의 사회사」, 북인디캡.
- 임상훈(2008), “일본의 사회적 협의와 노사정의 전략적 선택 변화”, 「경영사학」 제23집 제2호.
- 宣在源(2024), “経済復興運動と日本産業民主主義、1946~1949” 日本復興期研究会・韓国産業史研究会「戦後経済復興システムの総合的研究」.
- 濱口桂一郎, 『フリーランスの労働法政策』, JILPT, 2022.
- 日本労働組合総連合会(2020.2.14.) 「曖昧な雇用」で働く就業者の法的保護について.
- 連合総合生活開発研究所, 『「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究報告書』, 2017a.
- 連合総合生活開発研究所, 『「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究報告書』(概要), 2017b.
- 経済同友会, 『新産業革命による労働市場のパラダイムシフトへの対応: 「肉体労働」「知的労働」から「価値労働」へ』, 2016.
- 働き方改革実現会議, 『働き方改革実行計画』(概要), 2017.
- 内閣官房, 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案(フリーランス・事業者間取引適正化等法案)の概要」, 2023.
- 内閣官房新しい資本主義実現本部事務局(公正取引委員会, 中小企業庁, 厚生労働省), 特定

受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間取引適正化等法)説明資料, 2023.
『特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律』(‘프리랜서법’ 법률제25호, 2023).
日本労働弁護団, 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の政省令等に関する意見書」(2024.3.21.).

매일노동뉴스, “총선 앞두고 ‘일하는 모든 사람 사회적 권리 보장’ 요구”(2024.4.8.).
우버이츠유니언(Uber Eats Union), 「団交拒否に対する抗議声明」(2019.12.5).
우버이츠유니언(Uber Eats Union) 홈페이지, <https://www.ubereatsunion.org> (2024.4.27. 접속).
フリーランス協会, 『フリーランス白書2023』, 2023.3.
東京新聞, “「ウーバーイーツ」配達員は労働者、団交権認める: 東京都労働委がプラットフォーム企業傘下で初判断”(2022.11.25.).
東洋経済, “ウーバーイーツ配達員「労働者認定」埋まらない構: 団体交渉は認められたが労基法の雇用に当たらない”(2022.12.8.).
朝日新聞, “アマゾン配達員が労組結成「アプリが管理、1日12時間以上労働」”(2022.6.13.).
NHK, “アマゾン 会社側団体交渉拒否で労組が都労働委に救済申し立て”(2024.1.27.).
NHK, “アマゾン配達員がスト 全国初か 委託契約打ち切りで 長崎県”(2024.3.8.).
日本労働弁護団 홈페이지(<https://roudou-bengodan.org> 2024.4.28. 접속).
Freelancers Union Homepage(<https://freelancersunion.org> 2024.4.28. 접속).
Consumer Affairs, New York City, “뉴욕시 법 알기: 당신은 프리랜서 노동자를 고용합니까?”(2017.5., 한국어판).

Employment Diversification and Labor Relations in the New Industrial Revolution:

Rengo and Keizaidoyukai's Strategic Choices and Government Legislation in Japan*

Jae Won Sun**

Abstract

The purpose of this article is to examine the strategic choices made by Japanese labor unions (Rengo), employers (Keizaidoyukai), and the government (Fair Trade Commission, Small and Medium Enterprise Agency, and Ministry of Health, Labor and Welfare) to diversify employment forms in response to the acceleration of technological innovation, and to analyze the significance and limitations of the enactment of the Freelancer Law.

Ambiguous employment is a new type of employment that has emerged in the era of the New Industrial Revolution, which has accelerated technological innovation, including digitalization. In Japan, the movement to protect the rights of ambiguous workers began in earnest around 2017. This coincides with the time when New York City began protecting the rights of ambiguous workers.

In its 2017 proposal, Rengo proposed recognizing the “worker status” of non-employed workers. The 2020 call for legal protections also called for recognition of worker status, but not in the sense of full collective bargaining rights, but rather in the sense of ensuring a fair trade relationship. Platform workers like Uber Eats are a typical example of non-employed workers. While Uber Eats has been recognized by the Labor Commission for its collective bargaining rights, it has not been recognized as a worker, which is the basis for full protection. The collective bargaining rights of platform workers are not legally guaranteed, so they are not secure, as was the case with the rejection of the collective bargaining demands of the Amazon Delivery Workers Union.

* This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea (NRF-2019S1A6A3A02102886).

** Professor, Faculty of International Relations, Pyeongtaek University.

With the advent of the new industrial revolution, employment patterns have already diversified. The implementation of the Freelancer Act in Japan is the first step in legally protecting diversified employment forms, so it has implications for Korea, which is currently debating a similar law. However, it is difficult to say whether it is enough to ensure a stable life for non-employed people with weak bargaining power who provide labor services and receive payment.

〈Key Words〉 New Industrial Revolution, Employment Type, Diversification, Strategic Choices, Rengo, Government

