



전문가 인터뷰

오노 아키라(小野 旭)
(일본노동정책연구연수기구 이사장)

소개

일본의 대표적 노동경제학자로 일본 동경경제대학 경제학부 교수이며, 2001년 일본노동연구기구의 소장으로 취임한 후, 2003년 말 현재 일본노동정책연구연수기구의 이사장으로 있다.

한국의 노사정에게 최신 국제노동정보를 소개하는 국제노동브리프에 일본 노동시장에 대한 이사장님과의 인터뷰를 소개하게 되어 기쁘게 생각합니다.

노동정책연구·연수기구의 성격 및 향후 계획

Q 먼저 최근 새로 개편된 노동정책연구연수기구의 이사장으로 취임하신 것을 축하드리며, 기관 소개와 향후 연구계획에 대해 설명을 부탁드립니다.

A 「일본노동연구기구」라는 이름으로 활동해 온 저희 기구는 금년 10월 1일부터 「노동정책연구·연수기구」로 명칭을 바꿔 새롭게 출발하게 되었습니다. 기구의 명칭에도 활동 내용이 반영되어 있는데요, 예전부터 해오던 노동에 관한 종합적인 조사·연구와 함께 새로이 노동행정기관의 사무담당 직원 등을 대상으로 하는 연수도 실시하게 되었습니다.

조사 연구에 대해 말씀드리자면 지금까지 해오던 것 이상으로 정책에 입각한 연구를 실시하여 노동정책의 입안이나 노동정책의 효과적이고 효율적인 추진에 기여할 것을 목적으로 하고 있습니다. 또 조사·연구를 정리할 때는 가능한 한 많은 사람들이 이해하기 쉬운 성과물을 간행하도록 노력할 것입니다.

연수에 대해서는, 후생노동성 직원 및 관계자를 대상으로 연수를 실시하면서 연구원에서 이루어지는 연구성과를 반영시켜 연수 내용을 더욱 충실하게 하고자 합니다. 또 연수의 장을 통해 노동행정 현장에서 발생하는 문제나, 일선에서 활약하고 있는 노동행정 담당자의 문제의식에 귀를 기울여 연구에 활용하고 있습니다.

저희 기관의 연구과제로는, 1년을 연구 기간으로 하는 능동적인 대응이 요구되는 단기연구와 조금 더 장기적인 관점에서 연구할 수 있는 프로젝트 연구가 있습니다. 이 프로젝트 연구는 9가지 중요한 테마로 구성되며 3년 반이라는 기간 동안 모든 연구원들이 참가하게 될 것입니다.

9가지 프로젝트 연구의 주제는 다음과 같습니다.

- 실업의 지역구조 분석에 관한 연구
- 노동조건 결정시스템의 재구축에 관한 연구

오노 아키라(일본노동정책연구연수기구 이사장)

- 일본 고용전략의 바람직한 모습에 관한 연구
- 다양한 근로형태를 가능하게 하는 취업환경 및 사회안전망에 관한 연구
- 기업의 경영전략과 인사처우제도 등의 종합분석에 관한 연구
- 직업능력개발에 관한 노동시장의 기반정비 방향에 관한 연구
- 일과 생활의 조화를 가능케 하는 사회적 시스템 구축에 관한 연구
- 종합적인 직업정보 데이터베이스 개발에 관한 연구
- 사무직 노동자를 중심으로 한 중장년 이직자의 재취직 지원 등에 관한 연구

2003년의 일본 노동시장과 정부의 노동시장정책

Q 최근 일본에서는 실업률이 약간의 호전을 보이는 등 고용·실업상황이 개선되고 있는 것 같은데, 2003년 1년을 돌이켜 보시면서 일본 노동시장의 현황 및 정부의 노동시장정책 전반에 대해서 설명을 부탁드립니다.

A 2003년의 일본 노동시장 동향을 보면 연초 5.5%였던 완전실업률은 서서히 계속 하락하고 있으며 9월의 완전실업률은 5.1%입니다. 9월의 완전실업자 수는 346만명이며 전년 동월대비 4개월 연속 감소한 수치입니다.

한편 취업자의 동향을 보면 최근 수년간의 움직임과는 다른 동향이 관찰되고 있습니다. 최근 수년간 남성과 여성 모두 전년대비 취업자수가 계속 감소하고 있는데, 특이하게 여성의 경우는 2003년 5월 이후 5개월 연속으로 취업자수가 전년대비 증가하고 있습니다. 그렇지만 남성취업자의 감소가 커서, 총 취업자수는 2개월 연속 전년 동월대비 감소했습니다. 남녀를 합한 취업자수는 9월 현재 6,346만명입니다.

그런데 경기 동향을 보면 일본경제는 2002년 초에 경기회복 국면에 들어가 수출 증가에 힘입어 생산이 회복되고 있습니다. 기업수익의 개선, 업황판단의 개선, 설비투자 회복 등 기업부문에서 상황이 개선되고 있고, 이에 따라 신규구인의 증가경향이 나타나는 등 고용관계 개선의 움직임이 나타나고 있습니다.

또 임금 동향을 보면 지금까지 계속 감소하는 추세였지만 이런 감소 추세가 보합세로 돌아서는 변화가 있었습니다. 이는 생산이나 기업 수입에 연동되는 형식으로 잔업수당이 증가하거나 보너스 감소를 저하가 크게 영향을 주고 있는 것으로 생각됩니다.

일본 같은 경우 실업률의 3/4 정도는 구조적 마찰적 실업에 의한 것이라 여겨지며, 따라서 구조적 마찰적 실업 해소가 시급한 과제입니다. 구조적 마찰적 실업이란 구인측과 구직측과의 사이에 기능, 자격, 연령, 지역 등 조건적인 측면이 맞지 않아, 이 고용의 부조화 때문에 실업이 발생하는 경우입니다. 이와 같은 고용의 부조화 해소를 비롯해 정부에서는 다양한 노동시장정책을 펴고 있습니다. 고용정책과 관련

오노 아키라(일본노동정책연구연수기구 이사장)

해 주된 정책은 아래와 같습니다.

첫 번째 정책은 「조기재취직을 촉진하기 위한 노동시장의 기반정비」를 목적으로 한 것입니다. 직업소개제도나 근로자과견사업제도를 개선하고 민간 활력의 도입에 의해 노동력수급 조정기능을 강화하고 있습니다. 구인정보에 메일송신 서비스 기능을 추가하거나 구인 기업명 등을 포함한 폭넓은 정보를 제공하는 등의 적극적인 고용관계 정보 제공이 한 예가 됩니다. 또 시행고용제도(trial employment)를 적극 활용하여 취업경험을 축적한 사람들의 조기재취업을 촉진하거나 원활한 노동이동을 지원하기 위해 지원금 제도를 시행하는 등 재취업지원 기능을 강화하기 위한 노력을 하고 있습니다.

두 번째 정책은 「양호한 고용기회의 창출·확보」를 지향하는 것입니다. 특히 중소기업의 적극적인 고용기회 창출에 주력하고 있으며 중소기업의 경영전략 기획이나 제품, 기술개발 등 인재에 관한 구인정보를 수집해서 제공함은 물론이고, 동시에 중소기업에 있어서의 인재 확보와 육성, 그리고 매력있는 직장 조성을 위한 지원을 하고 있습니다. 또 경기변동 등 경제적인 이유에 의해 사업활동을 축소할 수밖에 없어, 휴업이나 파견근무 등의 조치를 강구해 고용유지를 위해 노력한 사업주에 대해서는 지금까지 고용조정지원금을 지급해 고용유지 확보에 대한 지원을 해왔습니다만 이번에는 그 지급요건을 완화하는 등 특례조치를 강구하고 있습니다.

세 번째로는 「청년취업을 위한 종합적인 고용대책 추진」입니다. 중고생의 직업의식을 계발하기 위해 재학 당시부터 취업체험 기회를 폭넓게 제공하고 동시에 취업을 희망하는 고교 졸업예정자에게 취업활동에 필요한 지식이나 기본적인 실무능력을 부여하기 위한 훈련을 실시하고 있습니다. 또 최근 문제시 되고 있는 대졸 미취업자 등 청년실업자에게 실질적인 능력을 습득하도록 하고, 그들을 정규고용으로 이행시킬 목적으로 단기간의 시행고용제도를 실시하는 등 청년고용대책을 추진하고 있습니다.

고령자 고용대책에 대해서는 나중에 말씀드리기로 하고 여기에서는 생략하도록 하겠습니다. 이 외에도 장애자와 외국인 노동자들을 위한 고용대책을 마련하고, 편모가정의 경제적 자립을 위한 취업지원도 실시하고 있습니다.

일본의 고용형태 다양화의 실태와 그 배경

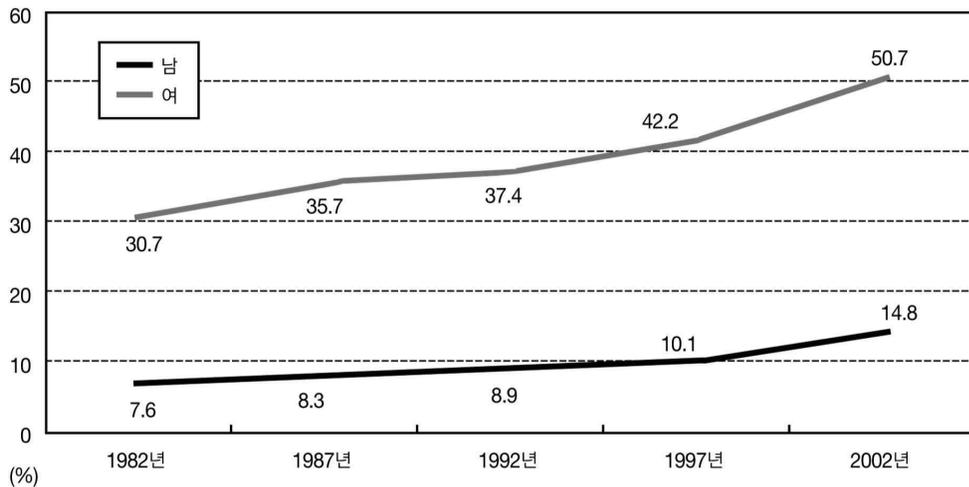
Q 세계적으로 다양한 고용형태가 출현하고 있는데, 일본의 고용형태 다양화의 실현 및 그 배경에 대해서 여쭙보고 싶습니다. 또 최근 한국에서는 비정규직 노동자 문제가 큰 사회 문제로 등장하고 있습니다. 통계에 의하면 일본에서도 비정규직 노동자가 큰 폭으로 증가하고 있는 것으로 보이는데, 그 실태와 정부의 관련 정책이 궁금합니다.

오노 아키라(일본노동정책연구연수기구 이사장)

A 고용형태나 취업형태의 다양화와 전형·비전형고용(정규직·비정규직고용)이라는 개념은 겹치는 부분이 상당히 많습니다.

우선 「취업구조기본통계조사」를 통해 전체 고용자에서 차지하는 비정규고용자(여기에서는 시간제근로자(Part Timer), 아르바이트, 촉탁, 인재파견회사의 파견사원 등을 의미합니다) 비율의 추이를 보면 여성, 남성 모두 최근 20년 동안 그 비율이 크게 증가한 것을 알 수 있습니다. 또 남성의 경우는 1982년 7.6%에서 2002년 14.8%로 7.2%포인트 증가했습니다(그림 1).

[그림 1] 성별 비정규직 비율의 추이



출처: 총무성 「취업구조기본통계조사」 연도별

이번에는 다소 오래된 통계이긴 하지만 비정규고용자의 실태를 파악하기 위해 1999년의 「취업형태의 다양화에 관한 종합실태조사」 결과를 인용하겠습니다. [표 1]은 취업형태별로 근로자의 비율을 나타낸 것입니다. 남녀의 합계를 보면 비정규사원의 비율은 27.5%이며 약 30%가 비정규사원인 것을 알 수 있습니다. 특히 여성의 경우는 비정규사원의 비율이 47.0%로 거의 절반에 가까운 수준입니다. 비정규사원의 내용을 보면 여성의 경우는 단시간 파트타임고용자(정사원보다 1일의 소정근로시간 또는 1주일의 소정근로일수가 짧은 사람)가 28.9%, 기타 파트타임고용자(정사원과 소정근로시간·소정근로일수가 거의 같은 사람)가 10.7%로, 파트타임고용자의 비율이 매우 높다는 것을 알 수 있습니다(표 1).

그러면 왜 이처럼 비정규직의 비율이 높은 것일까요. 노동수요측의 견해로서 흔히 거론되는 것은 기업은 인건비를 삭감하기 위해 정규직을 줄이고 파트타임노동자 등의 비정규직을 늘리고 있다는 것입니다.

그러나 여러가지 연구결과를 보면 정규직의 감소가 결코 파트타임노동자의 증가와 직결되는 것은 아

오노 아키라(일본노동정책연구원수기구 이사장)

[표 1] 성별·취업형태별 근로자 비율

	전체	정규직	비정규직	취업형태별 비정규직						
				계약직	임시직	단기파트타임	기타파트타임	출향	파견	기타
전체	100.0	72.5	27.5 (100.0)	2.3 (8.4)	1.8 (6.7)	14.5 (52.9)	5.8 (21.0)	1.3 (4.6)	1.1 (3.9)	0.7 (2.5)
남자	100.0	85.1	14.9	2.1	1.8	5.2	2.6	1.8	0.6	0.8
여자	100.0	53.0	47.0	2.6	2.0	28.9	10.7	0.4	1.8	0.6

주: ()는 비정규사원 전체를 100으로 했을 때의 비율을 나타냄.

출처: 근로자 「취업형태의 다양화에 관한 종합실태조사」, 1999년.

나라는 것을 알 수 있습니다. 즉 개별 사무소나 개별 기업을 보면 정규직과 비정규직의 대체관계가 늘 성립되는 것은 아니며 정규직의 감소와 비정규직의 증가는 별도의 현상으로 발생하고 있다는 것을 알 수 있습니다.

그러나 파트타임노동자의 비율이 50% 이상인 소매업 등의 산업에서는 정규직에서 비정규직으로 종업원의 전환이 활발하게 이루어지고 있는데, 가장 대표적인 예가 대형슈퍼마켓입니다. 대형슈퍼마켓의 경우 4명 가운데 3명이 파트타임노동자인데(75%) 이 비율을 조만간 80% 이상으로 올리려는 움직임이 있습니다.

또 노동공급측의 요인으로서 생각할 수 있는 것은 파트타임노동자의 대부분을 차지하는 여성의 ‘취향’을 반영한 결과라는 것입니다. 가사·육아·간호 등의 제약 때문에 비교적 취업시간의 구속이 느슨한 단시간 파트타임직을 선택하는 여성이 적지 않을 것으로 생각됩니다.

비정규직, 특히 파트타임노동자의 고용형태를 살펴보면, 기존의 정규직 노동자의 역할을 담당하는, 소위 조직의 핵심업무에 종사하는 파트타임노동자가 등장했음에도 불구하고 정규직과 파트타임노동자의 처우에는 큰 격차가 있습니다. 특히 여성 정규직과 여성 파트타임노동자 간의 임금격차는 점점 벌어지고 있어 연구 관심분야가 되고 있습니다. 이런 격차에 대해서는 합리적인 설명이 곤란한 경우가 적지 않습니다.

이런 현상을 염두에 두고 일본 정부는 파트타임노동자 지침을 개정하는 절차를 밟고 정규직과 파트타임노동자의 공정한 대우를 실현하려고 합니다.

고령자의 고용확보 진척 상황과 고령자 고용정책

Q 사회의 고령화에 따라 연금 수급연령을 높이려는 공적연금개혁이 곧 진행중인 것으로 알고 있는데, 최근 고령자의 고용 현황은 어떠합니까? 이에 대한 정부의 대책에는 어떤 내용들이 포함되는지 궁금합니다.

오노 아키라(일본노동정책연구연수기구 이사장)

A 일본에서는 공적연금의 수급연령 상향 조정과 더불어 고령자의 고용 확보가 중요한 사회적 과제가 되고 있습니다. 공적연금은 일정액부분인 기초연금과 추가부분인 보수비례부분의 2중구조로 되어 있으며 일정액부분에 대해서는 2001년도부터 2013년에 걸쳐 수급개시연령이 60세에서 65세로 상향 조정됩니다. 또 보수비례부분에 대해서는 2013년부터 2025년에 걸쳐 수급개시연령이 65세로 상향 조정됩니다.

공적연금의 상향 조정에 대응하는 형태로 2000년 4월에는 고령자고용안정법이 일부 개정되며 고령자의 안정된 고용 확보를 목적으로 사업주는 정년 상향 조정이나 지속고용제도의 도입 등을 통해 65세까지의 고용확보 조치를 강구하도록 노력하지 않으면 안 됩니다.

그러나 고령자의 고용확보가 원활하게 이루어지느냐 하면 실상은 그렇지 않습니다. 다소 오래된 데이터긴 합니다만 2000년 9월에 후생노동성이 실시한 「고령자 취업실태조사」에 의하면 55~69세까지의 인구에서 취업자가 차지하는 비율은 남성 70.9%, 여성 44.2%이며, 1996년에 실시한 조사와 비교해 보면(남성 73.8%, 여성 43.5%) 남성의 경우 2.9%포인트 저하, 여성의 경우 0.7%포인트 상승한 것으로 나타납니다. 이처럼 여성의 경우 약간의 상승이 있었지만 남성의 경우는 취업자의 비율이 줄었습니다.

공적연금 수급개시연령의 상향 조정과 더불어 고용확보가 가장 시급한 60대 전반 연령층의 취업상황에 대해 말씀드리겠습니다. 이 연령층만을 놓고 보더라도 결코 좋은 결과를 얻지는 못하고 있습니다. 앞서 언급한 「고령자 취업실태조사」를 참고로 이 연령층의 취업상황을 보면 2000년 시점에서의 남성 취업비율은 66.5%, 여성의 취업비율은 41.5%이며 1996년 조사와 비교해 남성이 3.5%포인트 감소, 여성은 0.4%포인트 증가한 것으로 되어 있습니다. 이처럼 60대 전반의 고용확보가 진전됐다고 하기는 어려운 상황입니다.

그러나 정부는 고령자의 고용촉진에 상당히 힘을 기울이고 있기 때문에 향후 고령자의 고용촉진이 기대되는 바입니다. 정부의 고령자 고용대책은 크게 3개의 축으로 이루어집니다. 우선 첫번째 축은 60대 전반의 고용을 확보하는 정책입니다. 기업의 정년 상향 조정이나 지속고용제도의 도입 등을 지원하는 등 65세까지의 고용확보를 목표로 합니다. 두번째 축은 중장년층의 재취업을 촉진하는 정책입니다. 중장년층 구직자에 대한 시행고용제도를 통해 정규고용으로의 이행을 도모함으로써 조기재취업을 추진하거나 중장년층 실업자에 대해 취업지원 세미나나 취업상담 등을 실시함으로써 재취업을 지원하는 정책입니다. 3번째 축은 고령자의 다양한 취업이나 사회참여를 촉진하는 정책입니다. 정년퇴직한 고령자들이 삶의 보람을 느끼면서 지역사회에서 생활할 수 있도록 하기 위해 가벼운 취업을 희망하는 고령자에 대해 취업기회나 사회참여의 장을 제공하거나, 중장년층이 공동창업함으로써 스스로 지속적인 고용·취업기회를 창출할 경우 지원금을 지급하는 등의 방법으로 지원합니다.

오노 아키라(일본노동정책연구연수기구 이사장)

외국인근로자의 최근 현황과 향후 전망

Q 장기적인 관점에서 볼 때 향후의 일본에서는 노동력 부족이 예상됩니다. 이에 대응하는 중요한 대책으로는 외국인노동자를 활용하는 방법이 있는데 이 또한 최근의 쟁점으로 떠오르고 있는 것으로 알고 있습니다. 일본에 있는 외국인노동자의 현황 및 향후의 전망에 대해서 말씀해 주시기 바랍니다.

A 국제화와 더불어 취업을 목적으로 일본에 입국해 체류하는 외국인은 증가하는 경향에 있습니다. 2001년의 통계를 보면 합법·불법 합쳐서 약 74만명의 외국인노동자가 일본 국내에서 일하고 있는 것으로 추정됩니다. 일본의 노동력인구 중 외국인노동자의 비율은 2001년 시점에서 1.1%입니다(표 2).

그런데 외국인노동자가 일본에서 취업이 가능한 것은 출입국관리 및 난민인정법(통칭 「입관법」)에서 설정한 체류자격의 범위에 해당할 경우에 한해서입니다. 취업이 가능한지 여부에 착안하면 다음 3가지 패턴으로 나눌 수 있습니다.

우선 첫번째로는 체류자격에 설정된 범위 내에서의 취업이 요구되는 경우이며, 여기에 해당되는 체류자격은 17가지입니다. 외교, 공용, 교수, 예술, 종교, 보도, 투자·경영, 법률·회계업무, 의료, 연구, 교육, 기술, 인문지식·국제업무, 기업내 전근, 흥행, 기술, 특정활동(워킹홀리데이, 기능실습생 등)의 17종류입니다만 일반적인 사무실에서 고용이 많이 발생하는 분야는 기술(컴퓨터기사, 자동차설계기사 등), 인문지식·국제업무(통역, 어학지도, 외환딜러, 디자이너 등), 기업내 전근(기업이 해외 본점 또는 지점에서 기간을 설정해 받아들이는 사원), 기능(중국음식·프랑스요리 요리사 등)의 4종류입니다.

두번째로 취업활동에 제한이 없는 체류자격이 있습니다. 영주권자, 일본인의 배우자, 영주권자의 배우자 등 4종류가 있습니다.

세번째로 원칙적으로 취업이 인정되지 않는 체류자격이 있는데 여기에는 문화활동, 단기간 체류, 유학, 연수, 가족체재 등 6종류가 있습니다.

체류 기간이 지난 후에도 일본에 머무르면서 일하는 불법체류자, 단기 체재나 연수 등 취업이 인정되지 않는 체재 자격을 보유하면서도 취업하는 자, 불법 입국하여 취업한 자 등은 불법취업자라고 합니다. 불법체류자는 2001년 시점에서 22.4만명이며 자격외 취업자나 불법입국자 등은 통계상 파악할 수 없습니다만 상당한 숫자가 될 것으로 생각됩니다(표 2).

1990년부터 2001년까지 외국인노동자 수의 추이를 보면 약 3배 정도까지 노동자수가 증가하고 있으며 향후 이런 경향이 계속될 것으로 충분히 예상할 수 있습니다(표 2). 일본 같은 경우는 향후 더욱 출산을 저하와 고령화가 가속화되어 틀림없이 노동력이 부족해질 것입니다. 현 시점에서는 외국인노동력의 활용에 관한 논의가 활발히 이루어지지 않고 있는 상황이지만 본 노동정책연구연수기구에서는 매년 외

오노 아키라(일본노동정책연구연수기구 이사장)

[표 2] 외국인노동자 수 등의 추이

(단위: 만명)

	1990년	1992년	1993년	1994년	1995년	1996년
외국인노동자	26	58	61	62	61	63
불법체류자	10.6	29.2	29.7	28.8	28.5	28.3
외국인노동자비율	0.4%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%
	1997년	1998년	1999년	2000년	2001년	
외국인노동자	66	67	67	71	74	
불법체류자	27.7	27.1	25.2	23.2	22.4	
외국인노동자비율	1.0%	1.0%	1.0%	1.1%	1.1%	

출처: 법무성입국관리국

국인노동자의 이동에 관한 국제회의(SOPEMI)를 개최해 외국인근로자의 활용을 포함한 다양한 사항을 적극적으로 논의하고 있습니다. 일본도 장기적인 관점에서 외국인근로자의 활용에 대해 진지하게 논의해야 할 때가 되지 않았나 싶습니다.

한일자유무역협정의 제휴와 양국의 노동력 이동에 관한 견해

Q 지금 한·일간의 자유무역협정 체결에 대한 논의가 진행 중입니다. 이러한 노동력 이동에 대한 이사장님의 견해를 듣고 싶습니다.

A 한일무역협정이 체결되면 양국간에 관세·비관세조치가 제거되며 또 그 이상으로 투자촉진·무역역원활화나 양국의 기준인증(기준·규격 및 검사·검정)의 공통화를 포함한 폭넓은 시장통합 효과가 기대됩니다.

가장 큰 효과는 관세·비관세조치 철폐에 의한 무역확대 효과라고 생각합니다. 한 연구기관의 조사에 의하면 한국은 일본에서 비교적 높은 관세가 남아 있는 의류, 잡화, 해산물 등의 분야에서 대일수출이 증가할 것으로, 일본의 경우는 정밀기구나 금속제품 등의 대한수출이 증가할 것으로 예상하고 있습니다.

그러나 한일자유무역협정으로 인해 한일 양국 시장이 하나가 되면 한일 양국 기업간의 경쟁이 더욱 치열해지며 한편으로는 양국 기업간의 전략적 제휴도 이루어질 것으로 예상됩니다. 이러한 과정을 거쳐 기업의 생산성 향상이나 가격인하 등을 통해 경쟁력이 있는 기업이 발전할 것입니다.

이런 메커니즘은 시장경제 메커니즘을 통해 실현되겠지만 한일 양국 시장의 진정한 통합을 실현하기 위해서는 조세조약, 투자협정, 통관절차, 지적재산권 등 폭넓은 분야에서 양국간에 표준화·공통화를 추

오노 아키라(일본노동정책연구연수기구 이사장)

진함과 동시에 상품, 서비스, 자금, 그리고 무엇보다도 인적교류를 촉진할 필요가 있습니다. 한일자유무역협정의 체결을 통해 양국간의 노동력 이동이 더욱 활발해질 것으로 예상됩니다.

산업공동화론에 관한 견해

Q 요즘 중국의 경제성장에 의해 많은 일본기업이 생산거점을 중국에 이전하는 경향이 있는데 이에 따른 산업공동화가 재차 쟁점화 될 것 같습니다. 일본에서 이 문제에 대한 논의는 어떻게 진행되고 있으며 이사장님의 견해는 어떠하십니까?

A 중국의 경제성장과 더불어 일본에서도 산업공동화론이 재연되고 있습니다. 일본의 우려는 제조업의 생산거점이 중국으로 이전됨에 따라 일본 국내의 취업기회가 감소하고 있다는 것입니다.

아시아로의 생산거점 이전 구조를 관찰해 보면 공정간 분업에서 제품차별화 분업으로 그 구조가 크게 바뀌고 있습니다. 공정간 분업이란 일본이 자본·기술 집약적인 생산공정을 담당하여 주요 부품이나 중간재를 수출해 해외에서 노동집약적인 조립공정을 담당하는 것입니다. 또 제품차별화 분업이란 동일제품 중에서도 가격이나 품질에 따라 일본과 해외에서 생산을 분담하는 것입니다.

당초 아시아로의 생산이전은 공정간 분업이 중심이었으며 저임금노동력의 활용을 목적으로 한 조립공정 이전이 대부분이었습니다. 그러나 동아시아의 기술수준이 높아지고 경제성장이 가속화되고 동아시아 역내시장이 비약적으로 확대되면서 전기나 정밀기기와 같은 기계산업에서는 공정간 분업에서 제품차별화 분업으로의 급속한 이행이 이루어졌습니다.

그런데 최근 두드러지는 중국의 공업화와 이에 따른 일본으로의 제품수출 급증과 그 영향은 질적으로나 양적으로나 다른 아시아국가의 경우와 크게 다르다고 생각합니다. 풍부한 저임금노동력을 보유한 중국에서의 현지 생산과 일본으로의 제품수출 확대는 자본재 수출에 의한 일본 국내의 생산과 고용확대를 훨씬 웃도는 규모로 진행되고있으며, 이 때문에 제품 이관에 의한 사업장의 축소·폐쇄나 이에 따른 고용 삭감이 진행되고 있습니다. 일본 국내 제조업의 공동화가 급속히 진전되고 있으며 이것이 고용에도 크게 영향을 주었다고 할 수 있습니다.

이런 사례를 보면 국제분업체제의 변화는 일본 국내의 생산이나 고용에 불리한 효과만 있는 것처럼 보입니다. 분명히 현지 생산으로의 전환으로 인해 일본으로부터의 수출은 감소될 것이며 해외로부터 역수입되는 것이 늘어나면서 국내 산업은 더욱더 타격을 입을 것입니다. 그러나 해외로 생산거점을 이전하면 중간재나 자본재의 해외 수출이 증가할 것이기 때문에 이것이 국내 고용에 호재로 작용할 것입니다. 또 일본이 기술개발에 더욱 주력함으로써 더 부가가치가 높은 지식집약적 제품의 생산에 성공한다면 이런 측면에서도 일본 국내의 생산과 고용확대가 기대됩니다. 흔히 듣는 이야기이지만 일본은 거액의 해외

오노 아키라(일본노동정책연구연수기구 이사장)

투자를 했지만 이에 비해 해외에서 일본 국내에 직접투자한 사례는 극히 적습니다. 이 불균형을 시정하는 것도 국내 고용의 유지·확대를 위해 필요합니다.

2004년 일본 노동시장의 전망

Q 마지막 질문입니다. 2004년 일본 노동시장에 대한 전망을 부탁드립니다.

A 앞서 말씀드렸듯이 2003년은 완만한 경기회복기였고, 여기에 대응하듯이 완전실업률도 줄어들기 시작했습니다. 노동시장도 서서히 호전되는 기미가 보이는 듯 느껴지지만, 2004년의 일본 노동시장의 상황은 상당히 불확실한 요소가 많으며 정확한 예측이 어려울 것으로 생각됩니다.

노동수요는 파생수요이기 때문에 기업의 수익이 우선 개선될 필요가 있습니다. 현재 일본은 완만한 경기회복기에 있으며 기업수치 개선이 이뤄지고 있으나 국내외에 몇가지 리스크가 존재합니다.

우선 외적인 요인으로는 미국경제가 안고 있는 리스크가 있습니다. 미국경제는 개인소비와 설비투자가 호조를 띠고 있어서 실질성장률이 상승할 가능성이 크지 않은가 생각됩니다. 그러나 고용의 증가가 나타나지 않고 이 때문에 소비자 심리의 개선도 미미하며 개인소비 신장이 둔화될 가능성이 있습니다. 또 기대했던 것만큼 경기가 회복되지 않을 경우 다시 디플레이션으로 향할 우려가 있으며 만약 그런 우려가 현실로 나타나면 경기를 악화시키는 확실한 요인이 됩니다.

국내적인 요인으로는 주가와 장기금리 변화에 따른 리스크가 있습니다. 최근 닛케이 평균주가가 1만엔의 고비를 버티지 못하고 1만엔을 밀돌았습니다. 주가 하락은 일본경제를 악화시키는 주요 요인으로 작용합니다. 또 장기금리의 상승이 경기 실태를 반영한 것이라면 괜찮지만 경기 실태와 맞지 않게 상승할 경우는 대출금리나 주택융자금리 등으로 영향을 미쳐 일본경제에 좋지 않은 영향을 줄 우려가 있습니다.

최근 발표된 2003년 3/4분기 GDP 속보를 보면 3/4분기의 실질GDP 성장률은 0.6%로 이는 연평균으로 환산하면 2.2%의 경제성장률을 의미합니다. 현재 경제성장률은 엄청난 기세로 정부 예측을 웃돌고 있으며, 우리에게도 예상밖의 결과였습니다. 그런데 정부나 민간연구소의 예측을 보면 2004년이나 2004년도의 경제성장률은 2003년과 비슷한 수준 혹은 그것보다 낮은 수치를 전망하고 있는 곳이 대부분입니다. 경기는 이미 하향 국면으로 들어가 경제성장 속도가 둔화될 것이라고 예측하는 기관도 많습니다. 이처럼 경기 회복의 속도가 늦어지면 노동시장의 상황도 이에 따라 당연히 악화될 것으로 생각됩니다. 여하간 2004년의 노동시장 예측은 불확실한 요소가 많은 경기동향을 반영해 불확실한 것이 될 수 밖에 없습니다.