

일본의 노동시장 및 노사관계 전망

오학수 (일본노동정책연구 · 연수기구 연구원)

■ 머리말

일본에서는 최근 '2007년 문제'가 제기되고 있다. 그것은 제2차 세계대전 패전 후, 1947년에서 49년까지 3년간 출생한 베이비붐 세대가 대량으로 정년(거의 대부분 60세)을 맞이하여 퇴직하게 되는데 그에 따른 퇴직자의 고용연장, 퇴직자를 대신할 노동력의 확보, 기술 · 기능 전수, 연금 · 의료 등 사회 보장비용 증가 등 사회경제의 거의 모든 분야에 큰 영향이 나타날 것이라는 우려가 있기 때문이다.

한편, 1990년대 초 버블경제의 붕괴에 따른 불경기 때문에 임금인상이 거의 이루어지지 않았을 뿐만 아니라, 정기승급의 폐지나 보너스의 삭감 등으로 임금이 저하되어 왔다. 노동조합이 임금인상을 위해 봄에 집중적으로 기업과 교섭하는 춘투가 사라지지 않을까 하는 전망도 나올 정도였다. 그러나 2002년도부터 2004년도까지 3년간 국내총생산(GDP)가 전년도에 비해 계속 증가하였고, 대기업을 중심으로 이익 증가가 전반적으로 지속되고 있는 상황에서 기본임금인상(베이스업) 요구의 필요성이 노동계에서 제기되었다. 기업도 우수한 노동력을 확보하기 위해서 임금인상의 필요성을 인식하고 있기 때문에 임금인상을 둘러싼 노사의 교섭이 활발히 전개될 것으로 관측되고 있다.

본고에서는 위와 같은 상황에 있는 일본의 노동시장과 노사관계에 관하여 올 한 해의 전망을 해 보 고자 한다.

■ 노동시장 동향과 전망

지난해 말 일본의 총인구가 감소하였다는 발표¹⁾가 있었다. 우려했던 인구감소 시대가 시작되었음을 알리는 충격적인 발표였다. 감소를 구체적으로 보면, 2005년 10월 1일 현재 일본의 총인구는 1억 2,775만 6,815명으로 지난 해보다 약 2만 명 감소하였다. 총인구의 감소는 출생률의 저하에 따른 것으로 15세 이상 인구는 지속적으로 증가하고 있다. 그러나 경제활동인구는 1998년 6,793만 명을 정점으로 매년 감소하여 2004년에는 6,642만 명으로 줄었다. 이에 따라 경제활동참가율도 1998년 63.3%에서 2004년 60.4%로 감소하였다. 이것은 주로 고령자 비경제활동인구가 증가하였음을 나타내고 있다.

경제활동인구 중에서 임금근로자(비농림업)의 동향을 보면, 1997년 5,358만 명을 정점으로 감소 경향을 보이고 있다. 그러나 임금근로자 중에서 50세 이상의 고연령자는 증가하고 있다. 50세 이상의 임금근로자가 전체 임금근로자에 접하는 비율이 1990년 24.3%(50-54세; 9.8%, 55-59세; 7.8%, 60-64세; 4.0%, 65세이상; 2.7%)에서 2003년에는 32.0%(50-54세; 12.5%, 55-59세; 9.9%, 60-64세; 5.5%, 65세 이상; 4.1%)으로 5.7% 증가하였다. 반면, 15-29세 청년층의 비율은 같은 기간 27.4%에서 23.7%로 3.7% 감소하였다. 임금근로자의 고령화가 앞으로도 지속될 것으로 보인다.

한편 실업률은 2002년 5.4%까지 증가하여 사상 최고 수준이었으나 최근 경기회복에 힘입어 감소하고 있다. 2004년의 실업률은 4.7%, 2005년 10월 현재 4.5%이다. 2003년 15세 이상 29세 이하의 청년층 실업률은 8.5%로 전체 실업률보다 약 2배 높다. 올해 경기가 계속 회복된다면 실업률은 개선될 가능성이 높다.

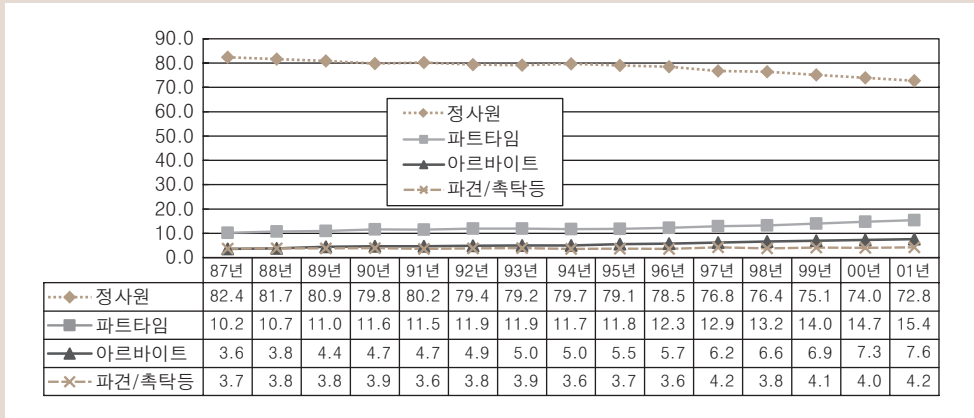
이하, 우리나라에도 큰 사회적 문제인 비정규직과 고연령자 고용을 중심으로 일본의 노동시장 상황을 보기로 한다.

비정규직의 동향

일본에서 고용근로자의 비정규직화가 진행되고 있다. 총리부 통계국의 조사에 의하면, 파트타임

1) <http://www.nikkei.co.jp/news/main/20051227AT1E2602127122005.html>

[그림 1] 고용형태별 근로자 구성비율



자료 : 총무성 통계국, 「노동력조사특별조사」, 각년 2월 기준.

근로자, 아르바이트, 파견/축탁 등 비정규 근로자가 전근로자에서 차지하는 비율이 1987년 17.5%에서 2001년 27.2%로 증가하였다(그림 1 참조). 이같은 비정규직의 분류조사는 2001년까지 특별조사의 형태로 실시되었는데 2002년부터는 실시하고 있지 않다. 그 때문에 통계국의 「노동력 특별조사」 통계로서는 최근의 비정규직 형태의 경향을 알 수 없으나, 통계국 「노동력 조사」 상세조사를 통해 추이를 알 수 있다. 2005년 7-9월 평균 고용형태별 고용자 비율을 보면, 정규직이 67.2%, 파트타임 근로자 16.1%, 아르바이트 6.5%, 파견/계약/축탁사원 등이 10.3%으로서,²⁾ 비정규직이 32.8%를 차지하고 있는데, 거의 일관되게 정규직의 비율은 감소하고 비정규직의 비율은 증가하고 있다.

후생노동성의 「매월노동통계조사」에 의하면 파트타임 근로자가 전근로자에 접하는 비율이 1992년 13.8%에서 2004년 25.3%로 증가하였다. 후생노동성이 실시하고 「고용형태 다양화에 관한 종합 실태조사보고」에 의하면, 파트타임, 계약사원, 축탁, 출향, 파견, 임시직 등 비정규직 근로자가 전근로자에 차지하는 비율이 1999년 27.5%에서 2003년 34.6%로 크게 증가하였는데, 파트타임 근로자만

2) 일본노동정책연구·연수기구, 「주요노동통계지표」, 2005년 12월

보면 같은 기간에 20.3%에서 23.0%로 증가하였다.

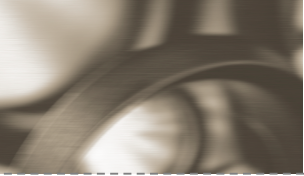
이상, 총무성 통계국과 후생노동성의 통계조사를 보았는데 전체적으로 일본의 비정규직의 비율은 30% 이상이고 최근 지속적으로 증가하고 있음을 확인할 수 있다.

일본 정부는 이같은 비정규직 특히 청년층의 비정규직의 증가와 취업 의식의 약화가 지속되면 청년층의 직업능력 축적이 불가능해져 중장기적으로 일본의 경쟁력 및 생산성이 저하하여, 그것이 경제기반의 붕괴, 사회불안의 증대 등 심각한 사회문제를 일으킬 가능성이 있다고 보고, 2003년 6월 「청년층 자립도전전략회의」를 발족시켜 청년층 고용대책을 전개해 왔다.

특히, 2006년 1월 17일 전략회의에서는 청년층 비정규직의 대명사로 불리는 프리터 25만 명 상용 고용화, 체계적인 인재육성의 추진, 지역산업과 청년층, 학교 등의 연계 강화를 골자로 한 정책이 결정되었는데 그 내용³⁾을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 프리터 25만 명 상용고용화 플랜의 추진을 보면 첫째, 청년층을 위한 원스톱 서비스(직업상담, 알선/소개 등을 한 곳에서 일괄적으로 추진)센터에서 프리터를 대상으로 한 세미나를 충실히 개최하는 등 청년층의 상황에 맞는 구체적이고 상세한 취업지원을 실시한다. 둘째, 전국의 고용안정센터에서 청년층 직업 서포터 등의 담임제로 일관된 취직지원을 확충 실시한다. 셋째, 청년층 인턴제 고용사업 대상자를 넓힘과 동시에 신규 장기 청년무업자 등을 대상으로 일할 자신과 의욕을 높이면서 단계적 상용고용화를 촉진하기 위해 단시간 근무 인턴고용사업을 실시한다. 넷째, 청년층의 실천적이고 효과적인 직업능력개발을 지원하기 위해 진로 미결정 학졸자 등의 수강을 촉진하기 위한 체험강습이나 기업, 민간교육훈련기관의 관여를 높일 수 있는 시책을 계속 실시하여, 기업학습과 집합교육을 연계한 교육훈련시스템을 사회적으로 정착시킬 것. 다섯째, 경제단체의 협력을 얻어 모델사업을 추진하는 등, 프리터의 정사원 등용을 실시하는 기업을 확대할 것. 여섯째, 민간사업자를 활용하여 직업의식 계몽, 직장 커뮤니케이션 능력, 기본적인 비즈니스 예의범절 등의 습득을 위한 강좌를 약 10일간 지속적으로 실시하여 조기취직을 촉진한다. 일곱번째, 프리터 등 청년층에게 직업지도를 통하여 농업직업의식의 명확화를 꾀함과 동시에 농업취업 희망자에게는 1개월간 농업취업 체험, 6개월간 합숙연수 및 농업취업 학원에 신설하는 e-learning 방식의 연수코스 등을 통해 농업취업을 지원한다.

3) 일본경제산업성 <http://www.meti.go.jp/topic/data/e41112aj.html>



다음, 체계적인 인재육성의 추진사업으로서 무업자나 프리터의 발생을 미리 막기 위해 의무교육단계부터 적절한 근로관/직업관을 가질 수 있도록 체계적으로 교육을 실시하는데, 대표적으로는 중학생을 중심으로 5일간 이상의 직장체험을 실시한다. 그와 동시에 산업계, 지방자치단체, NPO 등 각계가 연계하여 초중고생이 제조업 등에서 일하는 의의와 흥미를 체계적·효과적으로 이해하여 사회에서 요구하는 기술이 무엇인지를 알 수 있도록 캐리어 교육을 추진한다.

마지막으로, 지역산업과 청년층, 학교 등의 연계의 강화인데, 지역 중소기업의 인재확보를 위해, 원스톱 서비스센터와 상공회의소 등의 연계하여 지역 기업과 네트워크를 갖고 있는 코디네이터가 민간의 경험이나 노하우를 활용하면서 청년층과 중소기업과의 네트워크를 구축하는 것을 지원한다. 그외 입업, 어업취업 촉진책이 있다.

이상의 정책을 통하여 일본 정부는 청년층의 상용고용 형태의 취업을 촉진하는 사업을 전개하려고 하고 있다. 이 같은 정책이 어느 정도 성과를 얻을 수 있을지 예측하기 어려우나 청년층 비정규직의 증가에 일정 정도 브레이크가 걸릴 가능성이 있다. 또한, 노동조합이 정규직과 비정규직의 차별철폐 운동을 어느 정도 추진할 수 있을지 의문이나, 기업이 비정규직의 일할 의욕을 높이기 위해 비정규직의 처우를 개선해 나간다면 인건비 절감을 목적으로 비정규직을 고용할 매력이 약해지고, 또한, 고연령층의 기능·기술 전수를 위해 청년층 정규직의 채용을 늘려 나간다면 청년층 비정규직의 증가가 둔화될 가능성이 있다.

고연령자의 동향

일본에서는 출생률 저하와 고령화의 급속한 진전, 연금의 수급개시 연령의 단계적 상향조정(2013년에는 65세부터 수령)에 대응하기 위해, 2004년 6월 「고연령자고용안정법」⁴⁾이 개정되어 올해 4월 1일부터 시행된다. 개정법에 의하면, 기업은 원칙적으로 종업원을 65세까지 고용하도록 의무화되어 있다. 이 법에 따라, 사용주는 다음 3개의 조치 중 하나를 실시하여야 한다. 즉 ① 정년의 연장, ② 계

4) 구체적인 개정 내용은 후생노동성 홈페이지를 참조.

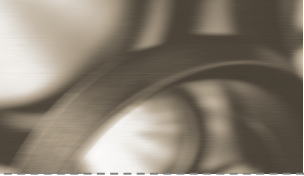
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/>

속고용제도(현재 근무하고 있는 고연령자가 희망할 때, 당해 고연령자를 정년후에도 계속 고용하는 제도)의 도입, ③ 정년의 폐지이다. 대부분의 기업이 계속고용제도를 채택할 것으로 보이는데 다음과 같은 절차가 필요하다. 즉 “사업주는 당해 사업소에 근로자의 과반수 조직의 노동조합이 있는 경우 그 노동조합과, 근로자 과반수 노조가 없는 경우 근로자 과반수를 대표하는 자와 서면에 의한 협정으로 계속고용제도의 대상이 되는 고연령자에 관한 기준을 정하여, 그 기준에 근거한 제도를 도입하여야 한다.” 이번의 법 개정은 근로자 본인이 65세까지 근로를 희망하는 자에 대해서는 전원 고용하는 것을 기본으로 하고 있기 때문에 고연령자의 고용이 증가할 것으로 보여진다.

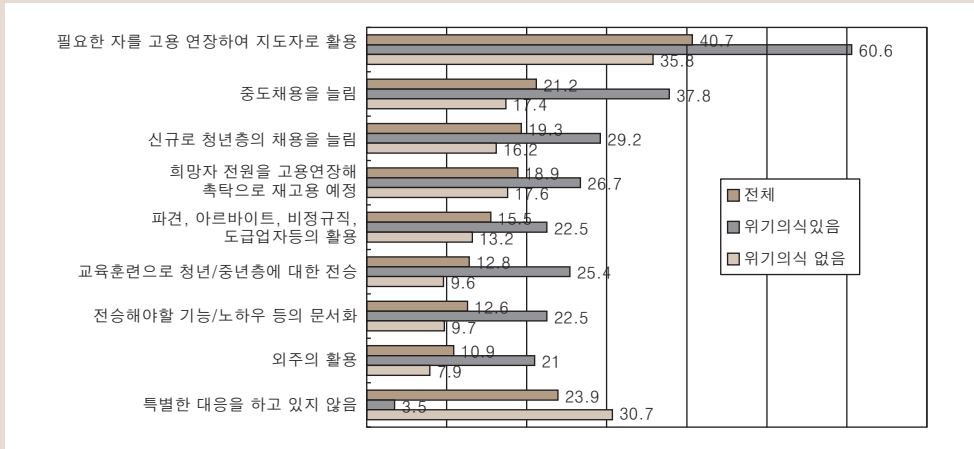
이처럼, 고연령자의 고용은 개별 기업의 노사협정에 의해 구체적인 기준이 마련될 것으로 보이는데, 기업이 고연령자의 고용을 어느 정도 필요로 하는지 ‘2007년 문제’의 문맥에서 살펴보기로 한다. 후생노동성의 「2004년도 능력개발기본조사결과개요」에 의하면 조사응답기업에서 1947-49년 출생이 전 종업원에 차지하는 비율이 9.2%이다. 이들 베이붐세대가 퇴직하는 일로 발생하는 ‘2007년 문제’에 대하여 기업이 위기의식을 ‘느끼고 있는’ 비율은 22.4%,⁵⁾ ‘느끼고 있지 않는’ 비율은 61.6%, ‘모름’이 13.2%로 20% 이상의 기업만이 위기의식을 느끼고 있다. 위기의식을 느끼는 요인을 보면, ‘의욕있는 청년/중견층의 확보가 어렵다’가 가장 많은 63.2%(제조업, 64.5%.이하 같음)이었고, 이어 ‘기능 등의 전승에 시간이 걸려 원활히 진행되지 않음’ 51.1%(68.5%), ‘연대/수준의 차가 너무 난다’ 35.9%(41.9%), ‘가르칠 수 있는 인재가 없다’ 15.9%(18.9%), ‘계승자가 기능 등을 습득해도 전직해 버린다’ 12.1%(12.1%), ‘전승 방법을 모름’ 3.5%(4.0%)이다. 위기의식을 느끼고 있는 기업은 대부분 고연령자를 대신할 청년층/중견층의 확보가 어렵거나 기능 전승이 원활히 진행되지 않을 것에 대한 문제를 지적하고 있다.

‘2007년 문제’에 기업이 어떻게 대응하려고 하는지를 보면, ‘필요한 자를 고용연장해 지도자로 활용’과 ‘희망자 전원을 고용연장해 촉탁으로 재고용 예정’이 각각 40.7%와 18.9%로 약 60%의 기업이 종업원의 60세 이후 고용 확보를 할 의향이 있는 것으로 조사되었다. 특히 ‘2007년 문제’에 위기의식을 갖고 있는 기업일수록 고용연장 비율이 높았다.

5) 제조업의 경우, 30.5%로 매우 높다.



[그림 2] 2007년 문제 대응방식



자료 : 후생노동성, 「2004년도 능력개발기본조사결과개요」.

이 같은 조사 결과를 보면 전체 기업 중 약 20%의 기업이 근로자 60세 이후의 고용연장을 실시하고, 약 40%의 기업이 필요한 자만을 고용연장할 것으로 보여진다. 기업의 60세 이후 고용연장을 둘러싼 노사협정이 본격적으로 전개되리라 보여진다.

■ 노사관계 동향과 전망

춘투


먼저 노사가 임하는 춘투의 기본 방침에 관하여 살펴보기로 한다. 일본의 최대 전국노동조합인 링고(連合)는 「링고백서」을 간행하여 다음과 같이 춘투의 기본 방침을 제시하였다. 먼저, 첫째, ‘양극화’를 막고 생활 향상을 지향한다. 링고는 노동분배율이 지속적으로 하락하고 있음을 지적하면서 1% 이상의 성과배분이 노동측에 있어야 한다는 것을 전제로, 특히 중소기업이나 파트타임 근로자 등 소득이 낮은 층을 중시하여 전체의 임금수준을 높일 것을 제기하고 있다. 둘째, 노동분배율 향상은 월급여의 인상을 최우선으로 임금곡선(연공임금) 유지를 위한 정기승급을 확보한 후, 기본임금인

상이나 시간급 인상, 저임금층 임금인상 등의 임금 개선을 꾀한다. 셋째, 중소기업의 임금인상 목표액을 6,500엔 이상(그 중 기본임금 인상액은 2,000엔)으로 할 것. 지금까지 임금동결과 삭감으로 중소기업 근로자의 임금이 저하되어 왔는데 이번 임금인상으로 대기업과의 격차를 줄일 것을 과제로 삼고 있다. 넷째, 파트타임 근로자의 노동조합 조직화와 처우개선이다. 이를 위해 ‘파트타임 근로자 공동투쟁회의’를 결성하여 다음과 같은 6개의 과제 해결을 꾀하도록 하였다. 즉, ① 노동조건인 명시 등 법령준수와 ‘파트타임이라서’라는 사고방식에서 기인하는 차별적 대우를 배제하고 균등대우를 지향한다. ② 동일가치노동 동일임금을 기본으로 한 노동조건 결정시스템에서 풀타임 정규직과 비정규직 간의 정합성이 확보되는 인사/임금제도를 만들 것. ③ 파트타임 근로자 등을 포함한 기업내 최저임금협정의 체결과 협정액의 증가를 꾀한다. ④ 파트타임 근로자의 시간급은 정규직 근로자의 시간당 임금을 고려하여 적극적으로 개선한다. ⑤ 대화/교류 등을 통하여 조직화나 교류지원을 적극적으로 한다. 마지막으로 ⑥ 그외 파트타임 근로자의 처우개선에 관여한다. 다섯째, 최저임금의 개선, 장시간근로의 시정, 그리고 증세 저지이다.

한편, 일본 경단련도 사용자측의 춘투방침을 매년 ‘경영노동정책위원회보고’에서 제기하고 있는데 올해 내용을 보면 다음과 같다. 첫째, 자사의 지불능력에 근거한 임금결정을 기본으로 기업의 부가가치생산성을 기준으로 할 것, 둘째, 총액인건비 관리를 철저히 할 것, 소정내 임금을 1엔 올릴 경우 그것이 인건비 전항목에 영향을 미쳐 실제 기업이 부담하는 전체 인건비 상승분은 1.7엔이다. 이것을 고려한 임금결정이 중요하다. 셋째, 중장기적인 전망에 선 경영판단이 중요하다. 임금의 하향 경직성이 있는 것을 감안하여 안이한 임금인상은 장래 화근을 낳을 수 있다는 점을 고려하여야 한다. 국제적으로 최고 수준에 있는 일본의 임금수준을 더 이상 올릴 수 없다고 판단하는 기업이 대다수일 것이다.⁶⁾ 넷째, 단기적인 성과는 보너스에 반영하도록 노사가 협의할 것. 다섯째, 기업과 종업원의 활성화를 위해 인사/임금제도 등 기업내 폭넓은 과제에 관하여 노사가 대화할 것.

이상이 올해 일본 노사의 춘투방침인데 노동측은 경기회복에 힘입어 기본임금 인상의 획득에 강

6) 2005년의 ‘경영노동정책위원회보고’에서는 “개별 기업의 임금결정은 개별 노사가 대화로 결정하지만, 일본 전체의 경제상황을 보면, 전체적으로 임금인상의 여지는 거의 없음을 다시금 강조하고 싶다.”고 임금인상 불가 방침을 내세웠던 것과 비교하면 올해의 어조는 다소 미약하다고 볼 수 있다.



한 집착을 보이고 있는 반면, 경영측은 국제적으로 더 이상의 기본임금 인상은 어렵다는 입장을 보이면서도 개별 기업의 판단에 따라 임금인상이 있을 수 있음을 비추고 있다.

노사 양측은 이같은 춘투방침을 공표한 후 1월 수뇌간담회를 열었다. 간담회에서, 령고는 “제조업을 포함해 기업 업적이 전반적으로 회복하고 있다. 단기적인 업적은 보너스로 환원한다는 기업측의 기본 방침을 부정하는 것은 아니나, 근로자 생활의 기본은 월급여이다. 적절한 업적이 있으면 월급여로 환원하는 것은 당연하다”고 하며, 기업업적 향상에 공헌한 근로자의 노력에 월급여의 인상으로 보답하도록 주장하였다. 이에 대해 일본 경단련은 “기업간 업적격차 심해져, 모든 기업이 일률적으로 임금을 인상하는 것은 앞으로 있을 수 없지만, 업적이 회복하는 기업이 증가하고 있기 때문에 임금인상 요구하는 노조도 증가할 것 같은데, 개별 노사가 충분히 논의하여 해결하기 바란다”고 말하면서, 업적이 회복하는 기업을 중심으로 임금인상을 용인하는 언급을 하였다.

몇몇 산업별 노동조합은 거의 4-5년 만에 기본임금 인상을 산업별 통일 요구로 결정하였다. 전기연합이 2000엔, 철강/조선산업의 산별조합인 기간노련이 3,000엔이다. 자동차산업노조인 자동차 총련은 통일요구를 결정하지 못했지만 도요타와 혼다가 1,000엔씩을 요구할 방침을 정한 것으로 알려지고 있다.

한편, 령고는 파트타임 근로자의 임금인상을 시간급 1% 또는 10엔 이상의 요구방침을 정하여, UI젠센동맹, 전기연합 등 13개 산별노조에 가입하는 노조가 기업에게 요구할 것을 촉구하였다.

이처럼, 노동조합은 경기회복과 기업 업적의 호조를 배경으로 기본임금 인상을 4-5년 만에 요구하고 있지만 어느 정도 회답을 이끌어낼지 장담하기 어렵다. 그것은 국제적으로 보면 일본의 임금수준이 가장 높은 수준이라는 사용자측의 인식이 강하기 때문이다. 하지만, 모처럼 요구한 임금인상이 좌절될 경우 노동조합이 받을 충격은 매우 클 것인데 이것이 신뢰를 바탕으로 노사관계를 유지해 온 사용자측으로서 큰 부담이 되고 있고, 우수한 인재 획득을 위해서는 임금인상이 필요하다는 현실적인 문제 때문에 임금인상 요구를 완전히 묵살하기는 힘들 것으로 보인다. 그 때문에 올해 일본의 기본임금 인상은 1,000엔을 경계로 결정될 가능성이 높다고 보여진다.

노동조합 조직화 운동

일본의 전체 노동조합조직률은 1959년 55.9%에서 거의 일관되게 저하하였다. 조직률은 1960년

46.2%로 50%대를 밑돌고, 1953년 36.3%로 40%대, 1982년 29.7%로 30%대, 그리고 2003년은 19.6%로 20%대를 밑돌았으며, 2004년은 19.2%, 2005년은 18.7%로 매년 감소하고 있다. 노조조합원은 제2차 세계 대전 후 일관되게 증가하여 1994년 12,698,847명으로 최고에 달한후 일관되게 감소하여, 2005년 10,138,150명으로 지난 20년간 약 260만 명이 감소하였다. 그간 조직률도 5.4% 감소하였다. 이처럼 조직률과 조합원수가 함께 감소하고 있는 요인은 노동조합 조직률이 낮은 서비스산업의 근로자, 특히 비정규직의 증가가 주된 요인이고, 대기업 노동조합 조합원의 퇴직이나 관리직으로의 승진으로 인해 조합원 자격을 상실한 것도 큰 요인이다.

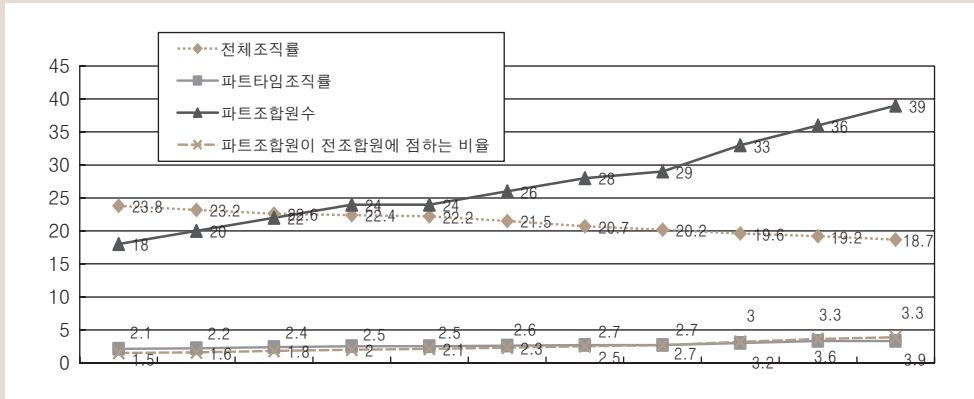
조직률은 기업규모별로 큰 차이가 난다. 즉 일본후생노동성의 「노동조합기초조사(2005)」에 의하면, 민간기업규모 1,000인 이상 대기업의 경우 47.7%이나 100-999인의 중기업은 15.0%, 그리고 99인 이하의 소기업은 1.2%에 불과하다. 이 때문에 1,000인 이상 대기업의 노동조합원이 전체 조합원의 57.4%를 점하고 있다. 조합원 2명 중 1명 이상이 대기업 근로자인 셈이다.

이 같은 전체 조직률은 저하하고 있지만, 파트타임 근로자의 조직화는 매년 진전되고 있다(그림 3 참조). 파트타임 조합원수는 1994년 168천 명에서 2005년 389천 명으로 10년간 약 2배 이상 증가하였고, 조직률은 같은 기간 중 2.0%에서 3.3%로 1.3%포인트 증가하였다. 전체 조합원수가 감소하고 있기 때문에, 파트타임 조합원이 전체 조합원에 차지하는 비율도 1994년 1.3%에서 2005년 3.9% 크게 증가하였다. 파트타임 조합원이 아직 소수이지만, 전체 조직률이 저하하고 있는 가운데, 파트타임 근로자의 조직률 증가는 주목할 만하다.

한편, 일본에서는 근로기준법을 비롯하여 많은 법률⁷⁾에서 종업원 과반수 대표를 요구하고 있는데 최근 그러한 요건규정이 많아지고 있어 종업원 과반수 대표의 중요성이 더욱 높아지고 있다. 그 대표는 당해 기업/사업체에서 노사협정, 노사협의, 의견청취, 위원추천/지명, 통지/의견진술 등의 역할을 할 것이 기대되고 있다. 노동조합이 기업/사업체에서 계속 종업원의 대표 역할을 하려면 조합원이 종업원의 과반수를 넘어야 하는데, 그렇게 하기 위해서는 비조합원, 특히 최근 증가하고 있는 파트타임

7) 앞서 살펴본 고연령자고용안정법에서도 계속고용제도를 도입할 경우 근로자 과반수의 노동조합이 있으면 그 노동조합, 없을 경우 근로자 과반수를 대표하는 대표와 노사협정을 맺을 것을 의무화하고 있는데 여기에서도 노동조합은 종업원의 과반수를 조직하여야만 공정한 근로자의 대표가 될 수 있다.

[그림 3] 노조 조직률과 파트조합원수 등의 추이



자료 : 후생노동성, 「노동조합기초조사보고」, 각년.

근로자의 조직화가 무엇보다도 중요하다.

특히, 작년에 령고 회장으로 취임한 타카키(高木) 회장은 파트타임 근로자의 조직화를 적극적으로 추진한 UI젠센동맹의 회장이었는데, 2년에 걸쳐 노동조합률을 20%로 높일 것을 목표로 삼고 있다.⁸⁾ 이 같은 목표를 달성하기 위해 파트타임 근로자를 중심으로 노동조합 조직화 운동이 전개되리라 보여진다.

파트타임 근로자의 조직화는 주로 파트타임 근로자가 전체 근로자에 접하는 비율이 많은 기업을 중심으로 전개되리라고 보여진다. 그 이유는 앞서 말한 바와 같이 일본에서 근로기준법을 비롯하여 많은 법률에서 종업원 과반수 대표를 요구하고 있기 때문이다. 일본의 경우, 노사협의회와 같은 종업원 대표를 의무적으로 설치하도록 하는 법률이 없다. 그 때문에 종업원 과반수 대표는 개별 기업의 노사가 자율적으로 정해야 하는 데 노동조합이 있는 기업의 경우, 대체로 그 노동조합이 종업원 대표로 활동하여 왔다. 그런데 정규직을 중심으로 조직된 노동조합의 조합원이 종업원의 과반수를 차지하지 못하는 경우가 발생하여 노동조합이 종업원의 과반수를 대표하는 것이 과연 타당한가에 대한

8) 「일본경제신문」, 2005년 10월 7일.

의문이 제기되고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해, 종업원 중 비정규직의 비율이 많은 기업에서 노동조합은 비정규직 근로자의 조직화 운동을 활발히 전개하고 있다.

올해, 파트타임 근로자를 중심으로 한 노동조합의 조직화 운동이 조직률 20% 목표를 달성할 수 있을지 주목된다.

개별 노동분쟁의 증가

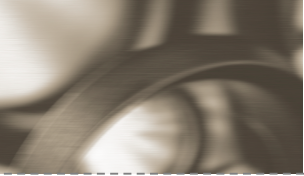
일본의 집단적 노사분쟁은 거의 매년 감소하고 있다. 후생노동성의 「2004년 노동쟁의통계조사결과 개요」에 의하면, 쟁의행위를 동반한 노동쟁의는 1997년 782건에서 2004년에는 173건으로 감소하였다. 그 중에서도 반나절 이상 파업한 건수는 2004년 51건에 불과하다. 파업이 거의 없다고 해도 과언이 아닐 정도로 노동조합과 기업 간의 집단적 노사관계는 안정되어 있다.

그러나 근로자 개인과 기업간의 개별적 노동분쟁은 매년 증가하고 있다. 일본 후생노동성은 개별적 노동분쟁의 해결을 꾀하기 위해, 2001년 부터 각 도도부현의 노동국(한국의 노동청과 유사)에 약 300개의 종합노동상담코너를 설치하였다. 상담건수는 매년 증가하고 있다. 즉, 상담건수는 2002년도 625,572건, 2003년도 734,257건, 2004년도 823,664건으로 크게 증가하였다. 이 상담건수 중 민사상 개별 분쟁에 관련된 상담 내용을 보면, 해고에 관한 것이 27.1%, 노동조건 저하 16.0%, 왕따/협박적인 행위 8.1%, 퇴직권고 7.0% 등의 순으로 건수가 많았다. 도도부현의 노동국장은 이러한 개별 노동분쟁을 해결하기 위해, 조언/지도 및 분쟁위원회를 통한 알선을 하고 있는데, 그 접수 건수도 매년 증가하고 있다. 즉, 조언/지도 접수건수는 2002년도 2332건, 2003년 4377건, 2004년 5287건, 그리고 분쟁위원회를 통한 알선접수 건수도 2002년도 3036건, 2003년도 5352건, 2004년도 6014건으로 증가하고 있다. 이같이 증가하는 개별 노동분쟁을 어떻게 예방하고 원활하게 처리할 수 있을지 주목된다.

이 같은 개별 노동분쟁을 신속히 처리하기 위한 목적으로 올해 4월부터 노동심판제도가 실시된다. 어느 정도 성과가 있을지 주목되고 있다.

■ 맺음말

이상, 일본의 노동시장과 노사관계에 관하여 살펴보았는데, 올해는 주목할 만한 상황이 전개되리



라고 보여진다. 먼저 노동시장과 관련하여, 일본 정부가 청년층의 프리터의 정규직화 정책을 전개하고 있고, 65세까지 고용확보를 위해 고연령고용안정법을 개정, 4월 1일부터 시행한다. 기업은 업적의 회복과 함께 고연령자의 기능/기술을 전승하기 위해 신규채용을 늘릴 것으로 보이는데, 정부의 청년층 프리터의 정규직화 정책과 맞물려 청년층의 고용문제는 완화될 가능성이 있다. 또한, 고연령고용안정법을 개정으로 65세까지 고용연장이 점차적으로 이루어 질 것으로 보여진다. 이에 따라 일본의 임금근로자의 고연령화가 심화될 것이다. 제조업을 중심으로 베이비붐세대가 대량으로 퇴직하는 '2007년 문제'를 해결하기 위해 고령자의 고용연장과 함께 신규와 중도 채용을 실시할 것으로 보여 전체적인 실업률도 개선될 것으로 보여진다.

또한, 노사관계에 있어서도 상황이 전환되리라 보여진다. 경기회복과 기업업적의 호전을 배경으로 노동조합은 4-5년 만에 기본임금 인상을 요구하였다. 경영자는 일본의 임금수준이 세계최고 수준이라 더 이상의 임금인상은 어렵다는 인식을 갖고 있지만, 신뢰를 바탕으로 한 일본의 노사관계하에서 4-5년 만의 노조의 요구를 묵살하기는 힘들 것이다. 1,000엔 전후의 기본임금 인상으로 타결될 것으로 보인다. 4월부터 시행되는 노동심판제도가 증가하는 개별 노동분쟁을 어느 정도 신속하게 해결할 수 있을지도 주목된다.

일본의 노사는 치열한 국제경쟁 속에서도 사회경제의 지속적인 안정을 꾀한다는 사회적 책임의식 하에 65세까지의 고연령자 고용확보를 위해 노력하고 있고, 신뢰를 바탕으로 기본임금 인상 교섭을 진행하고 있다. 이 같은 일본의 노사관계가 우리나라에게 어떠한 시사점을 줄지 주목된다. **KLI**

참고문헌

- 령고(2005), 「령고백서」.
- 일본경단련(2005), 「경영노동정책위원회보고」.
- 통계국, 「노동력조사」
- 후생노동성, 「고용형태 다양화에 관한 종합실태조사보고」, 1999년 조사.
「고용형태 다양화에 관한 종합실태조사보고」, 2003년 조사
「노동쟁의통계조사결과개요2004년」.
「노동조합기초조사2005년」.
「능력개발기본조사결과개요2004년도」.
「매월노동통계조사」.