

2008년 일본 노동시장 및 노사관계 전망

오학수 (일본노동정책연구 · 연수기구 부주임연구위원)

이 글에서는 2008년 일본의 노동시장 및 노사관계를 전망하기로 한다. 이를 위해 먼저, 노동시장 현황을 경제활동참가율 및 실업률, 청년층 그리고 비정규직을 중심으로 간략하게 살펴본 다음, 정부의 올해 노동시장정책을 정리한다. 이러한 노동시장의 현황과 정부의 정책을 전제로 올해의 노동시장과 노사관계를 전망하기로 한다.

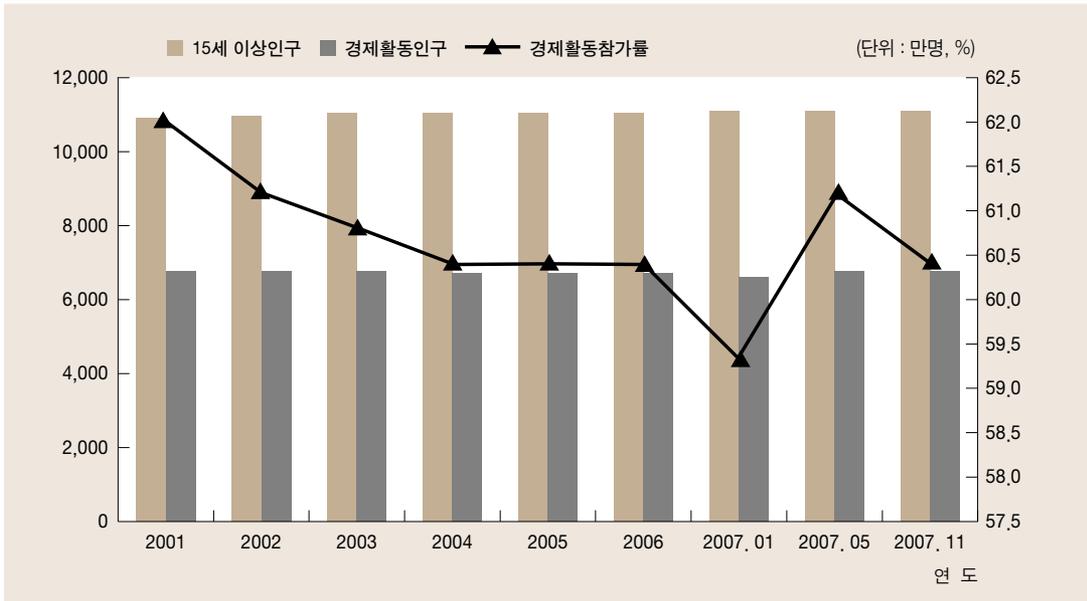
■ 노동시장 현황

경제활동인구와 실업률의 동향

일본의 15세 이상 생산가능인구는 총 인구가 감소하기 시작한 2005년 이후에도 지속적으로 증가하고 있다. 그것은 출생률의 저하로 인한 신생아 출생자수가 사망자수를 밑돌았기 때문이다. 그런 반면, 수명은 전체적으로 증가하고 있기 때문에 15세 인구는 여전히 증가세에 있다.

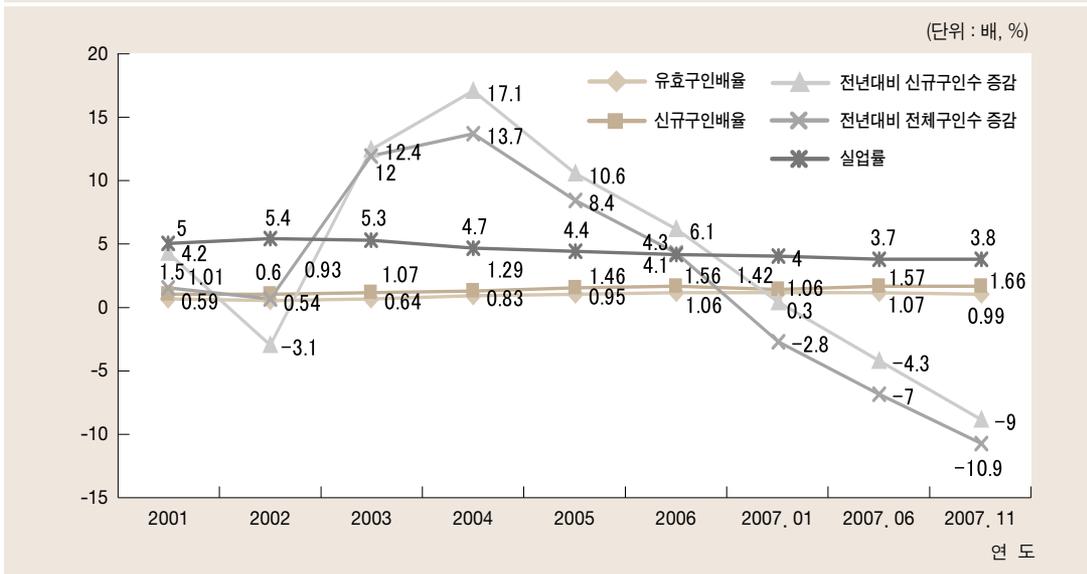
한편, 경제활동인구는 2001년 6,752만 명에서 2004년 6,642만 명으로 감소하였으나 그후 경기 회복에 힘입어 돌아 2006년에는 6,657만 명까지 증가하였다. 2007년의 경우 월별로 보면, 경제활동인구는 5월 6,757만 명으로 정점에 달한 후 점차 감소하여 11월 현재 6,679만 명이다. 경제활동 참여율은 2001년 62.0%에서 점차 감소하여 2004년 60.4%까지 떨어진 후 2006년까지 동율을 기록하고 있다. 2007년 월별로 보면 5월 61.2%로 최고를 기록하였지만 점차 낮아져 11월에는

[그림 1] 15세 이상 인구 및 경제활동참가율 추이



자료 : 일본총무성, 「노동력조사」.

[그림 2] 구인배율 및 실업률 추이



자료 : 후생노동성, 「일반직업소개상황」.

60.4%를 기록하였다.

먼저, 실업률은 2002년 5.4%에서 점차 줄어들어 2006년 4%까지 줄어들었다. 이처럼 실업률의 감소는 유효구인배율이 지속적으로 증가한 데에 큰 이유가 있다. 유효구인배율은 2002년 0.54배에서 매년 증가하여 2006년에는 1배를 넘어 1.06배를 기록하였다. 그러나 2007년에 들어와 유효구인배율은 6월 1.07로 최고치를 기록한 후 점차 낮아져 11월에는 0.99배로 1배를 밑돌았으며, 전체 구인수와 신규 구인수도 전년에 비해 크게 감소하고 있다.

청년층 노동시장

최근 일본노동시장의 가장 큰 문제로 대두되었던 청년층 노동시장에 특화하여 살펴보기로 한다. 종신고용 관행하에서 일본기업은 가능하면 학졸자를 신규로 채용하여 기업내의 OJT를 통하여 근로자의 직업능력을 키워 활용하는 것이 아직까지 일반적이다. 그 때문에 신규 졸업자에 대한 유효구인배율은 전체 유효구인배율보다 높은데, 특히 경기가 좋아질 때 더욱 높다.

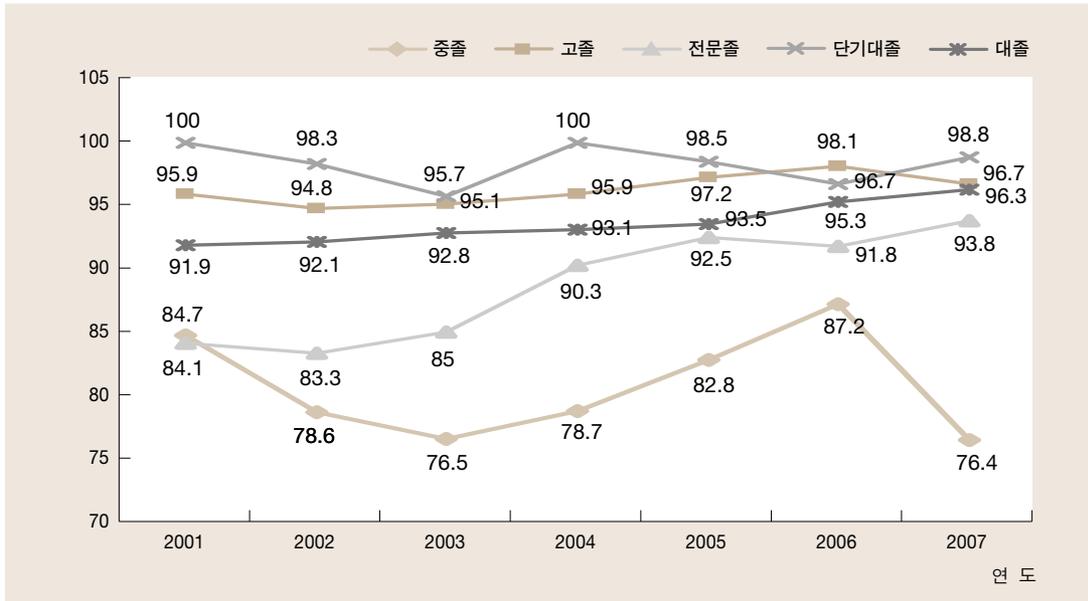
신규 졸업자 유효구인배율은 2002년 0.93배로 1배를 밑돌았으나 그후 경기회복에 힘입어 크게 증가하여 2003년 1.07배, 2004년 1.29배, 2005년 1.46배, 그리고 2006년 1.56배까지 증가하였다. 2007년 들어와 전체 구인배율은 감소 경향이나 신규 졸업자 유효구인배율은 1월 1.42, 6월 1.57, 11월 1.66배로 여전히 증가하고 있다. 전년대비 신규구인수는 2007년에 감소하고 있으나 구인수가 구직자수를 절대적으로 크게 넘고 있기 때문에 구인배율은 여전히 높은 수준을 유지하고 있다.

신규 졸업자 유효구인배율이 높아 최근 학졸자의 취직률은 높은 수준이다. 취직률이 가장 낮은 중졸도 80% 전후이고, 고졸과 전문대졸의 경우 90%대 후반을 기록하고 있고, 단기대졸도 2006년과 2007년에는 90%대를 기록하였다. 대졸은 2001년 이후 지속적으로 취직률이 증가하여 2007년에는 96.3%를 기록하고 있다.

이와 같이 최근 학교 신규 졸업자에 대한 높은 유효구인배율과 취직률을 기록하고 있으나 청년층고용문제가 여전히 남아 있는 것은 높은 이직률 때문이다. 고졸의 경우 취직후 1년차에 이직하는 비율이 약 20%, 2년차에는 약 15%, 그리고 3년차에는 약 10%로 취직후 3년 내에 이직률이 45%를 넘고 있는데 2003년의 경우 49.2%에 달하였다. 대졸의 경우 고졸보다 낮지만 고졸과 거의 같은 경향으로 이직하여 3년 내 이직률이 2003년의 경우 35.7%를 기록하였다.¹⁾

[그림 3] 학교졸업자 취직율 추이

(단위 : %)



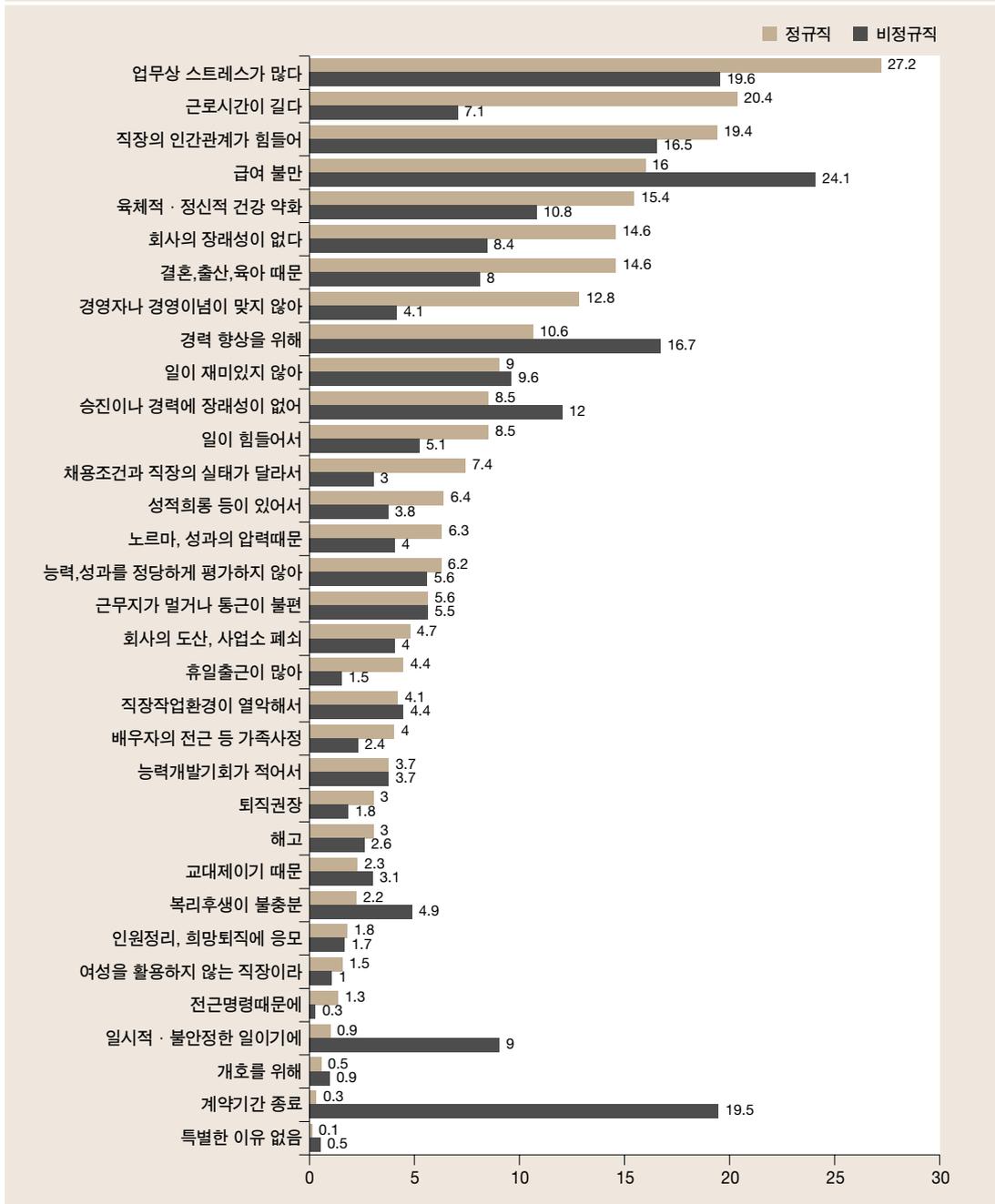
주 : 2007년 중졸과 고졸은 잠정치임.

자료 : 후생노동성(2007), 『노동경제백서』, p.23.

그럼 청년층은 왜 이직을 하는지 정규직과 비정규직을 구분하여 보기로 한다. 먼저, 전 직장이 정규직이었던 자의 경우, 이직 이유로 가장 많은 것은 ‘업무상 스트레스가 많다’가 27.2%에 달하였고, 이어 ‘근로시간이 길다’(20.4%), ‘직장의 인간관계가 힘들어’(19.4%), ‘급여불만’ 16%, ‘육체적·정신적 건강 악화’ 15.4%, 그리고 ‘회사의 장래성이 없어서’와 ‘결혼, 출산, 육아 때문’이 각각 14.6%의 순으로 많았다. 한편, 비정규직의 경우, 가장 많은 이직이유는 ‘급여 불만’으로 24.1%에 달하였고, 이어 ‘업무상 스트레스가 많다’(19.6%), ‘계약기간 종료’ 19.5%, ‘경력 향상을 위해’(16.7%), ‘직장의 인간관계가 힘들어’(16.5%), ‘승진이나 경력에 장래성이 없어’(12%) 등의 순이었다. 비정규직의 경우, 정규직에 비해 ‘계약기간 종료’라는 비자발적인 이유와 ‘경력 향상을 위해’라는 적극적인 자발적 이유가 높은 비율을 나타냈는데, 정규직의 경우 ‘업무상 스트레스가 많다’, ‘근로시간이 길다’, ‘직장의 인간관계가 힘들어’, ‘급여 불만’ 등 현실도피형 자발적 이유가

1) 후생노동성(2007), 『노동경제백서』, 원자료, 「신규학교졸업자의 취직이직상황 조사결과」.

[그림 4] 이직 이유(35세 미만 청년층, 상위 3위까지)

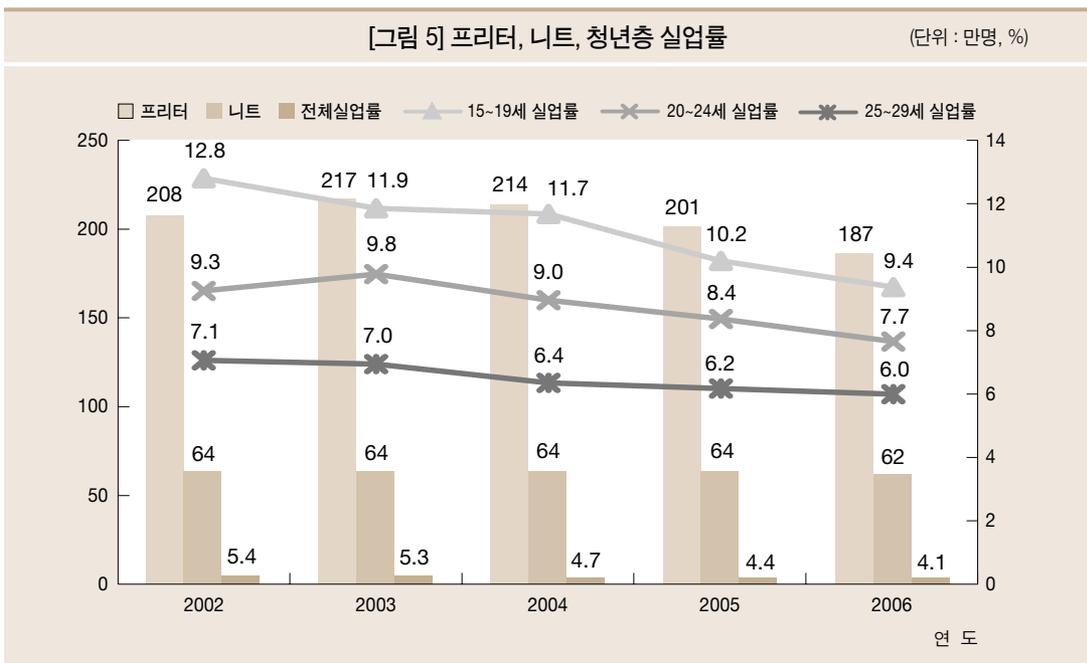


자료 : 노동정책연구 · 연수기구(2007), Business Labor Trend, 9월호.

높은 비율을 나타냈다.

청년층의 고용문제 해결은 위와 같은 이직 이유를 해소하는 것이 중요한데 이것은 단순히 청년층의 고용문제에 한정되지 않고 거의 모든 근로자에게 관련된 폭넓고 중장기적인 과제이다. 후술할 올해 후생노동성의 노동정책이 이러한 이직 이유를 어느 정도 해소할 수 있을지 주목된다.

청년층의 높은 이직률이 문제가 되는 것은 이직이 곧 취직으로 이어지지 않거나 취직하더라도 파트타임이나 파견 등 비정규직이라는 고용형태로 전환되어 안정된 직장생활을 하기 어렵거나, 취직하지 못하여 실업자나 무업자로 남아 있기 때문이다.



주 : 1) 프리터(Freeter)³⁾는, 일본후생노동성의 정의에 의하면, 연령 15~34세로 재학생과 여성 기혼자를 제외한 자 중, ① 현재 일하고 있는 자로 직장에서 '아르바이트'나 '파트'로 불리워지는 자, ② 완전실업자 중 찾고 있는 일의 형태가 '아르바이트'나 '파트'인 자. ③ 비경제활동인구 중 희망하는 일의 형태가 '아르바이트·파트'로 가사나 통학이나 취직 내정도 되어 있지 않은 자임.

2) 니트(NEET = Not Education, Employment, or Training)은 15~34세자 중 비경제활동인구 중 가사도 통학도 하고 있지 않는 자.

3) 위와 같은 정의로 보아 니트는 프리터에 포함되어 있다고 보여짐.

자료 : 후생노동성(2007), 『노동경제백서』.

총무성, 「노동력조사」

먼저, 청년층의 실업률을 보면 15~19세 연령층이 가장 높아 전체 실업률의 2배 이상을 기록하고 있고, 20~24세 실업률은 전체 실업률의 2배를 약간 밑돌고, 25~29세 실업률은 전체 실업률의 약 1.5배의 추이를 보이고 있다. 경기회복에 힘입어 3연령층 모두 실업률은 지속적으로 낮아지고 있다. 한편, 비정규직인 프리터는 2003년 217만 명으로 최고치를 기록한 후 매년 감소하고 있고, 니트는 2002년 64만 명 수준이 2005년까지 지속되다가 2006년 62만 명으로 약간 감소하였다. 전반적으로 청년층의 고용상황은 호전되고 있다고 말할 수 있다. 호전 배경에는 여러 가지 요인이 있으나 그 중 하나가 초임이 낮기 때문으로 보여진다. 2007년 학력별로 평균 초임을 보면, 대학원 석사 과정졸업자 225.0천 엔(전년도비 0.1% 증가, 이하 같음), 대학졸업자 195.8천 엔(-0.3%), 단대·전문대졸업자 168.5천 엔(0.0%), 그리고 고졸자 155.7천 엔(0.8%)으로 초임이 매우 낮은 수준이다. 예를 들어 2006년 남성을 기준으로 하였을 때, 대졸·대학원졸의 경우 20~24세 임금을 100으로 하였을 때 임금이 최고 연령층인 55~59세는 247, 단대·전문대졸업자는 최고임금 연령층인 50~54세가 230, 그리고 고졸은 192였다²⁾.

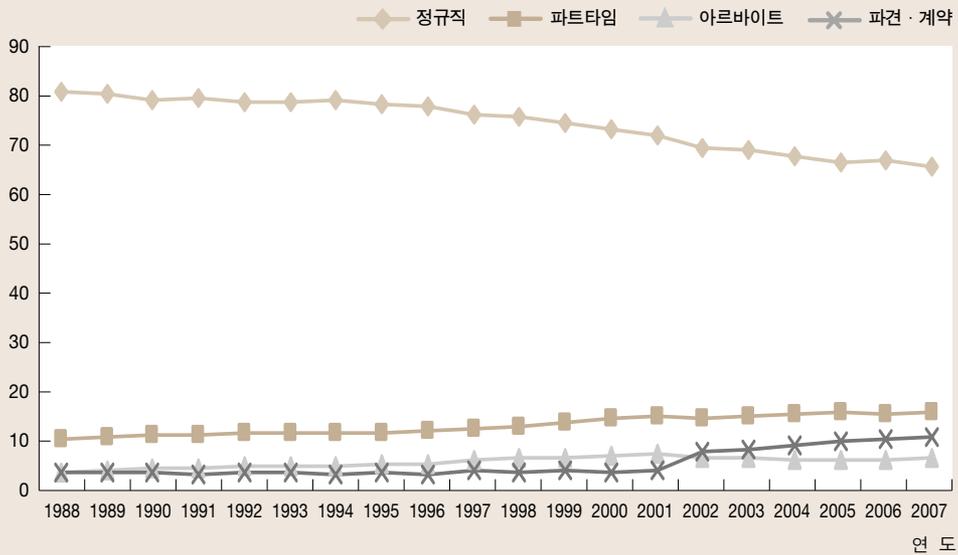
비정규직의 추이

2007년 1~3월 평균 비정규직 비율은 33.7%로 지속적으로 증가하여 조사 이래 최대치를 기록하였다. 특히 1997년부터 비정규직 비율이 크게 증가하였다. 비정규직 중에서 가장 많은 비중을 차지하는 고용형태는 파트타임 근로자인데 1997년 1~3월 기준으로 전체 근로자의 16.2%를 차지하고 있다. 이어 아르바이트로 6.6%, 파견·계약·촉탁·기타가 11.0%였다. 비정규직을 기준(100)으로 보면, 파트타임 근로자 48.0%, 아르바이트 19.5%, 계약·촉탁사원 16.9%, 파견사원 7.0%, 기타 8.6%로 파트타임 근로자가 비정규직의 약 1/2를 차지하고 있다. 비정규직 구성을 남녀별로 보면 다음과 같다. 즉 파트타임 근로자(남 : 48.3%, 여 : 62.5%), 아르바이트(남 : 16.2%, 여 : 13.8%), 계약·촉탁사원(남 : 29.6%, 여 : 11.2%), 파견사원 (남 : 8.9%, 여 : 6.2%), 기타(남 : 13.2%, 여 : 6.5%)

2) 후생노동성(2006), 「임금구조기본통계조사」

3) ‘프리터’라는 용어는 1980년대 후반에 일본의 아르바이트 정보지에 의해서 만들어진 조어(造語)임.

[그림 6] 일본 고용형태별 근로자 구성비율 추이



	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
정규직	81.7	80.9	79.8	80.2	79.4	79.2	79.7	79.1	78.5	76.8	76.4	75.1	74.0	72.8	70.2	69.8	68.5	67.2	67.7	66.3
파트타임	10.7	11.0	11.6	11.5	11.9	11.9	11.7	11.8	12.3	12.9	13.2	14.0	14.7	15.4	14.8	15.2	15.5	16.1	15.5	16.2
아르바이트	3.8	4.4	4.7	4.7	4.9	5.0	5.0	5.5	5.7	6.2	6.6	6.9	7.3	7.6	6.8	6.7	6.5	6.5	6.3	6.6
파견·계약	3.8	3.8	3.9	3.6	3.8	3.9	3.6	3.7	3.6	4.2	3.8	4.1	4.0	4.2	8.1	8.3	9.5	10.3	10.5	11.0

주 : 1) 2002~2006년까지는 7~9월 평균치, 2007년은 1~3월 평균치임.
 2) 고용형태 구분은 직장에서 불리워지는 호칭을 기준으로 한 것임.
 3) 파견·계약에는 촉탁, 기타도 포함되어 있음.

자료 : 총무성통계국, 「노동력조사특별조사」, 각년 2월 기준.

이다⁴⁾. 상대적으로 여성이 많은 고용형태는 파트타임 근로자이고, 남성이 많은 고용형태는 파트타임 근로자, 계약·촉탁사원이다. 최근 남성의 경우 정년퇴직자가 촉탁이라는 형태로 재고용되고 있는 경향이 증가하고 있는데 그것이 크게 반영되고 있다고 사료된다. 기업은 2013년까지 65세까지

4) 참고로 후생노동성의 [취업형태 다양화에 관한 종합실태조사] (2003)의 구분에 따라 비정규직의 비율을 보면, 정규직이 65.9%, 비정규직이 34.1%였는데, 비정규직 전체에 대한 각 비정규직의 비율은 다음과 같았다. 파트타임근로자 66.7%, 계약사원 6.8%, 파견사원 5.6%, 출향사원 4.4%, 촉탁사원 4.1%, 임시직사원 2.4%, 기타 10.0%였다.

고용연장을 할 의무가 있는데 고용연장을 실시하고 있는 기업은 2006년 현재 95.6%에 달하고, 그 중 93.2%⁵⁾가 정년연장이나 폐지가 아닌 재고용이나 근무연장을 통하여 실시하고 있는데, 그때의 고용형태는 대부분 축탁이 많다.

정규직과 비정규직의 임금격차는 어느 정도 나는지 임금을 중심으로 보기로 한다. 전체적으로 임금격차는 여성보다 남성에서 더 크게 나타난다. 남성의 경우 정규직과 비정규직의 임금격차가 가장 컸던 해는 2002년으로 비정규직의 임금이 정규직의 48.9%로 1/2에도 미치지 못하였다. 여성도 같은 해 가장 격차가 컸지만 64.9%를 기록하였다. 일본에서 정규직과 비정규직 간의 임금격차가 남성에서 큰데, 그 이유는 정규직의 경우 연령·근속연수의 증가에 따라 임금이 상승하지만 비정규직은 그렇지 않기 때문이다. 여성의 경우 정규직이라 하더라도 연령·근속연수의 증가에 따른 임금상승이 남성에 비해 낮기 때문에 정규직과 비정규직의 격차는 남성만큼 크지 않다. 2006년 기준으로 남성 정규직의 임금(348.5천엔)을 100으로 하였을 때 여성 정규직은 69.0, 남성 비정규직은 63.9, 그리고 여성 비정규직은 47.5로 남성 정규직의 임금은 여성 비정규직보다 2배 이상 많았다⁶⁾.

이 같은 정규직과 비정규직 간의 임금격차 때문에, 기업의 경우 비정규직이 정규직과 같은 일을 할 수 있는 경우, 퇴직하는 정규직을 비정규직으로 대체하려고 한다. 2003년 한 조사에 의하면, 비정규직의 활용이 정규직의 '고용 감소'에 영향을 주었다고 응답한 기업은 51.2%, '영향 없음' 40.4%, '고용 증가' 5.4%로 고용 감소가 고용 증가를 크게 웃돌았다⁷⁾. 이 같은 비정규직에 의한 정규직 고용대체가 남녀별로 어떻게 진행되고 있는지는 앞으로 규명될 필요가 있다.

정규직과 비정규직의 임금격차를 연도별로 보면 남녀 모두 1991~2002년까지 거의 일관되게 격차가 심화되었다. 2003년부터 격차는 남녀 모두 줄어들고 있다.

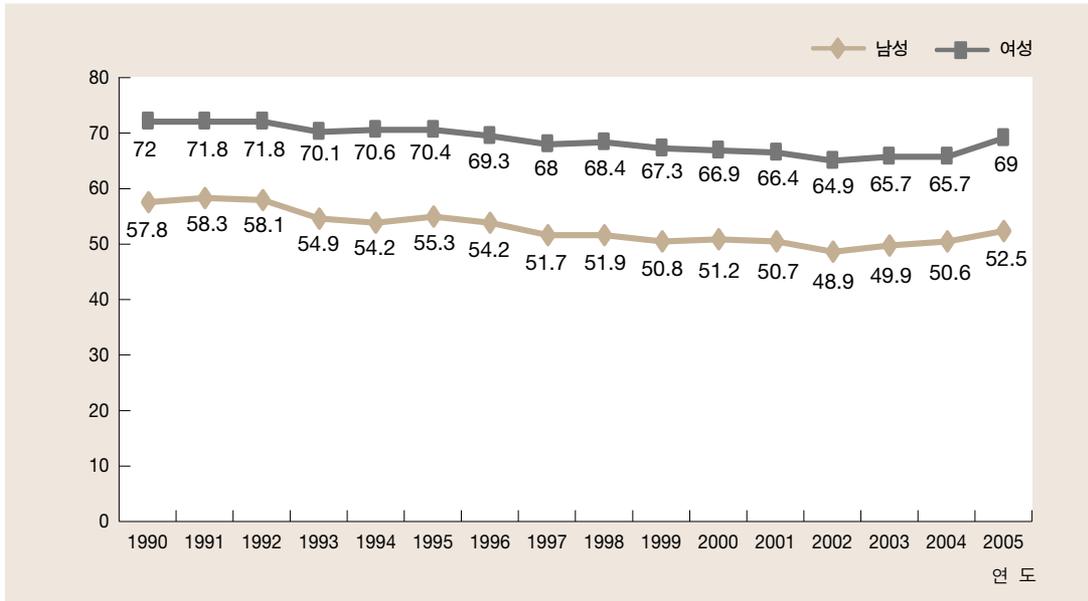
5) 후생노동성홈페이지: <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/06/h0609-1.html>

6) 후생노동성(2006) 「임금구조기본통계조사」.

7) 노동정책연구·연수기구 홈페이지 참조: http://www.jil.go.jp/press/rodo_joken/documents/jinji.pdf. 한편, 후생노동성의 「유기계약노동에 관한 실태조사(2005)」에 의하면, 유기계약 근로자(비정규직)가 정규직을 대체하고, 있다고 응답한 기업은 5.2%에 불과하고 그렇지 않다고 응답한 기업은 84.8%에 이르렀다. 후생노동성의 조사에서 유기계약 근로자의 정규직 대체 비율이 낮게 나타난 것은 2004년 1월 1일에서 2005년 9월 1일까지의 한정된 기간 내에서 변화를 조사한 영향이 크지 않았나 사료된다.

[그림 7] 정규직과 비정규직의 임금격차

(단위 : %)



주 : 일반근로자의 1시간당 평균소정내 급여액은 다음과 같이 산출하였음.

1시간당 평균 소정내 급여액 ÷ 평균 소정내 실근로시간수

원자료 : 후생노동성, 「임금구조기본통계조사」.

인용자료 : 후생노동성, 「파트타임노동법의 개요」, p.1 ; 후생노동성(2006), 『노동경제백서』, p.73.

임금외 고용보험, 건강보험, 후생연금 등의 사회보험과 퇴직금 등 복리후생의 적용 비율에서도 정규직과 비정규직의 격차는 나타나고 있다. 구체적으로 후생노동성(2003) 「취업형태의 다양화에 관한 종합실태조사」를 통하여 보면, 고용보험(정규직 : 99.4%, 비정규직 : 63.0%, 이하 같음), 건강보험(99.6%, 49.1%), 후생연금(99.3%, 47.1%), 기업연금(34.0%, 6.9%), 퇴직금제도(74.7%, 11.4%), 상여금지급제도(82.4%, 33.6%), 재형저축제도(46.1%, 7.3%), 복리후생시설이용(49.2%, 18.4%), 그리고 자기개발원조제도(27.7%, 7.1%)이다.

■ 노동정책⁸⁾

2008년도 일본 후생노동성은 노동시장과 관련하여 다음과 같은 상황 인식과 정책프로그램을 작성하였는데 그것을 중심으로 살펴보기로 한다. 노동정책의 내용을 상기의 노동시장 현황에 관련된 내용에 국한하지 않기로 한다. 그 이유는 독자가 일본의 노동시장정책을 보다 폭 넓게 이해하도록 하기 위해서이다.

일본 후생노동성은 2008년 노동시장을 둘러싼 현상을 크게 4가지로 보고 있다. 첫째, 저출산 고령화의 진전과 인구감소사회의 도래, 둘째, 글로벌화와 산업구조의 변화 등에 대한 기업의 대응, 셋째, 가치관의 다양화, 맞벌이 부부의 증가 등 근로자층의 변화, 그리고 넷째, 귀속의식이나 인간관계의 희박화 등 사회 전체의 의식변화를 들고 있다.

이와 같은 4가지의 노동시장 환경의 변화에 따라 우려되는 문제점으로서는 다음 4가지가 지적되고 있다. 첫째, 노동력인구의 감소와 경제활력의 저하, 둘째, 다양한 근로형태의 확대 등에 따른 고용의 불안정화와 격차의 고정화, 셋째, 근로시간이 긴 장시간 근로자의 비율 증가와 그들의 건강피해의 확대, 일과 가정의 불균형, 여성이나 고령자의 능력개발·발휘의 부족, 저출산의 심각화, 그리고 넷째, 장기적인 시점에 의거한 인재의 채용·배치·육성 방침의 약화가 그것이다.

후생노동성은 위와 같은 4가지의 문제점을 해결하기 위하여 공정의 확보, 안정의 확보, 그리고 다양성의 존중이라는 기본 이념하에 크게 4가지의 대응방향을 설정하였다.

첫째, 취업률의 향상이다. 이를 위해 청년층, 여성, 고령자, 장애자 등 일할 희망을 갖고 있는 모든 자에게 취업할 수 있도록 지원을 실시할 예정이다. 구체적으로 ① 고용대책법을 개정하여 청년층, 여성, 고령자, 장애자 등의 취업촉진대책을 국가 시책으로 명기할 뿐만 아니라, 청년층의 능력·경험의 정당한 평가 등으로 고용기회를 확보하고, 모집·채용에 관련된 연령제한금지를 의무화한다. ② 고용 정세가 심각한 지역의 중점지원, 지역에 있는 중소기업에 인재면 지원을 통하여 지역고용 대책을 추진한다. ③ 장애자고용촉진법제를 정비하여 장애자들이 다양한 고용형태로 근무할 수 있도록 함과 동시에 중소기업에서도 장애자 고용이 촉진될 수 있도록 한다. 또한, 지역의 네트워크

8) 노동정책은 후생노동성 정책담당자가 2008년 1월 15일 노동정책연구·연구기구에서 발표한 내용·자료를 중심으로 정리하였다. 진행중인 노동정책 내용이므로 앞으로 확정될 내용과 다소 차이가 날 가능성이 있음을 밝혀둔다.

를 강화하고 취업과 생활의 통합적 지원을 강화해 나간다. ④ 자녀를 양육하면서 일을 계속하려는 취업자 희망자가 고용지원센터(일본어는 ‘고용안정소’)를 이용하기 쉽게 센터 내에 어린이놀이 코너 설치, 예약제에 의한 담당자 직업상담, 일·가정 양립이 쉬운 구인정보의 제공 등 업마고용지원센터사업을 확충한다. 현재 48개의 센터를 약 2배로 늘릴 계획이다. ⑤ 65세까지의 고용기회를 확보하고, 70세까지 일할 수 있는 기업을 보급촉진한다.

둘째, 고용안정의 실현인데, 안정된 고용을 희망하는 자가 원활하게 정규직으로 이동하는 등 생애에 걸쳐 능력을 발휘할 수 있는 시스템을 정비하기로 하였다. 이를 위해 ① 파트타임 근로자의 정규직 전환을 촉진하는 파트타임노동법을 개정하여 4월부터 시행하게 된다. ② 2007년도 25만 프리터의 정규직화 플랜을 2008년도에는 35만 명으로 확대 추진한다. ③ 지역의 청년층 서포터스 테이션을 발전·강화하고 ‘청년자립학원’ 사업을 추진한다. ④ ‘잡카드제도’를 구축하여 직업교육과 실습으로 구성된 훈련기회를 충실히 하고, 커리어 상담기능이 딸린 휴대전화 사이트를 구축한다. 또한, 고용지원센터에서 정규직으로의 취업지원을 강화한다. ⑤ PC방 등에서 취침하는 불안정취로자에 대한 취로지원을 확대한다.

셋째, 노동자의 안정과 납득이 가는 취로환경의 구축이다. 이를 위해, ① 2008년 4월에 시행되는 파트타임노동법에 따라 정규직과 비정규직의 균형된 처우를 확보하고, ② 근로자 파견사업과 관련된 엄정한 지도감독과 근로자파견제도의 재검토를 실시하기로 하였다. ③ 기간제 근로에 관한 가이드라인 책정과 정사원 전환지원을 통한 고용관리의 개선, ④ 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 추진, 그리고 ⑤ 외국인 연수·실습생제도의 적정화와 재편 등을 실시할 예정이다.

넷째, 일·가정 양립으로 ① 근로기준법을 개정하여 장시간 소정외근로에 대한 할증임금률의 상향조정, ② 기업의 차세대 육성지원을 한층 강화하여, 중소기업에서도 차세대 육성행동계획을 책정하도록 추진하고, 단시간근무제도 도입지원을 꾀할 뿐 아니라 육아휴업급부를 현재 임금의 40%에서 50%로 확충한다. ③ 일·가정 양립을 실현하기 위하여 ‘관민최고회의’를 개최하고 사회적 기운의 조성 and 기업의 일·가정 양립추진을 촉진한다. 이를 위해, 일본 정부는 2007년 12월 18일 ‘일·가정 양립현장’과 ‘일·가정 양립추진 행동지침’을 책정하였다. ④ 인생의 각 단계에 따른 다양한 근로형태와 생애에 걸친 자립적 커리어 형성과 능력발휘를 지원하기로 하였다.

■ 노동시장과 노사관계 전망

현재 세계적으로 미국의 서브프라임 모기지(비우량 주택담보대출) 문제로 금융불안과 주가하락 등 큰 경제적 요동을 겪고 있다. 그러나 일본도 예외는 아니다. 2008년 1월 현재 주가는 크게 떨어지고 있다. 또한, 원유가격의 지속적인 상승에 따라 많은 기업이 제품가격을 올리고 있어 앞으로 국내물가가 불안정해질 가능성이 높다. 정치적으로도 중의원 선거가 실시될 가능성이 높다.

이러한 일본 국내외의 상황 변화 때문에 노동시장과 노사관계를 전망하기는 매우 어려운 것을 전제로 살펴보기로 한다.

첫째, 노동시장의 전망으로 경제활동참가율의 증가를 꼽을 수 있다. 2005년 처음으로 인구가 감소하고 저출산 고령화가 진전되는 가운데 경제활동참가율의 증가는 일본의 국력을 유지하기 위해 중장기적으로 매우 중요하다. 정부의 취업률 향상 정책이 어느 정도 효과를 발휘할지 명확하지 않으나, 청년층에 대한 지원, 선거와 관련한 지역고용대책의 강화, 60세 이후의 고용연장, 그리고 일·가정 양립지원 등으로 경제활동참가율이 증가할 가능성이 있다. 특히, 증가의 가능성을 높이는 것은 주부의 경제활동참여 증가와 고령자의 고용연장·취업을 들 수 있는데 그것은 제품가격 상승에 의한 물가 상승에 대한 대응, 소득을 높이기 위해 경제활동에 참가하게 될 것으로 보이기 때문이다.

올해, 노동조합도 파트타임 근로자의 임금인상 투쟁을 적극적으로 실시할 예정인데, 구체적으로 파트타임 근로자의 시간급을 25엔 인상을 요구하기로 하였다. 이것은 지난해 15엔보다 매우 높은 수준인데, 인상 획득을 위해 일본 최대의 노동조합 전국조직인 렌고에 속해 있는 14의 산별노조가 공동투쟁을 전개할 방침이다. 이러한 노동조합의 임금인상 요구도 영향을 미쳐 전반적으로 파트타임 근로자의 임금은 계속 증가할 것으로 보이는데, 이것은 주부를 노동시장으로 불러내 경제활동참가율을 높이는 역할을 할 것으로 보인다.

둘째, 비정규직의 증가 둔화와 처우개선을 들 수 있다. 파트타임 근로자와 정규직과의 균등처우와 정규직으로의 전환을 촉진하는 파트타임노동법이 올해 4월에 시행하게 된다. 그에 따라 비정규직이 정규직으로 전환되는 자가 많아질 것으로 보인다. 유통업계는 물론, 금융업, 그리고 호황인 자동차산업을 중심으로 정규직 전환이 진전될 것으로 보인다. 이러한 움직임으로 지금까지 계속 증가해 온 비정규직은 더 이상 증가하기는 어려울 것 같다. 또한, 정부의 정규직과 비정규직의 균

등처우 정책과 기업의 우수한 인재확보를 위한 비정규직 처우향상에 힘입어 비정규직의 처우는 개선되리라 보여진다. 최근 도요타자동차 노동조합은 비정규직인 기간공을 4월부터 조직화하기로 방침을 정했는데, 그것도 기업의 우수한 인재확보에 일조할 것으로 보여진다. 노동조합의 조직확대가 비정규직의 증가둔화와 처우개선에 어느정도 영향을 미칠수 있을지 주목된다.

셋째, 장시간근로의 시정과 일·가정 양립은 올해 노사의 주된 관심사이다. 렌고는 장시간근로를 시정하기 위해 소정의근로의 할증률 인상을 요구하고 있다. 잔업시간이 월 45시간 미만인 경우 현재 25%에서 30%로 인상, 45시간 이상인 경우 50%, 휴일근무인 경우 50%로 인상할 것을 요구 목표로 삼고 있다. 1월 현재 할증률 인상 투쟁에 동참을 표명한 산별노조는 15개 노조이다. 렌고는 춘투뿐만 아니라 근로기준법의 개정 투쟁도 병행할 것으로 보인다. 할증률 인상 요구에 대해 경영측은 인상이 오히려 장시간근무를 야기할 우려가 있다고 보고 반대 입장을 밝히고 있다. 최근 기업의 사회적 책임이 큰 주목을 받고 있는데, 기업이 정부의 저출산고령화 대책에 어느 정도 사회적 책임을 할지 불투명하나 지금보다는 진전될 가능성이 있다. 남성의 장시간근로가 시정되면 가정에서 가사의 분담이 진전되어 여성의 출산·육아와 일의 양립이 진척되면 30대 여성의 경제활동참가율이 낮은 M자 커브는 다소 개선될 수 있을 것으로 보인다.

넷째, 춘투의 성과가 어느 정도 노동시장에 영향을 줄지 주목할 필요가 있다. 현재, 춘투의 노사

〈표 1〉 2008년 춘투의 노사 주요 쟁점

노동측	쟁점	경영측
계속 저하중이므로 임금인상을 통하여 반전시켜야 한다	노동분배율	역사적으로도 국제적으로도 높은 수준
기본급 인상을 통하여 가계에 배려해야 한다	월급여 인상	일시적인 업적개선은 상여금에 반영
소정의근로의 할증률 인상으로 억제	장시간근로	할증률을 올리면 오히려 장시간 근로자가 나온다
파트의 시급 인상 등으로 구체적인 개선을 할 것	비정규직 처우개선	정규직과 비정규직의 벽을 낮추어 처우의 상이함을 고친다
일용과건은 원칙적으로 금지하고 규제 대폭 강화	과건제도의 개선	직접고용의무폐지 등 더 많은 규제완화를 할 것
큰 폭으로 인상하여 안전망을 강화하여 격차 시정	최저임금인상	생산성을 무시하여 인상하면 중소기업의 경영악화

자료 : 아사히 신문, 2008년 1월 24일자.

쟁점을 보면 밑의 도표와 같다.

노동측은 호경기와 높은 기업 업적에도 불구하고 근로자에게 정당한 분배가 이루어지지 않아 노동분배율이 낮아지고 근로자 소득이 올라가지 않아 지속적인 호경기를 지탱하는 데 필요한 내수가 불안하다고 보고, 지속적인 경제성장을 위해서라도 월급여를 중심으로 한 근로자 소득향상이 필요하다고 주장하였다. 경영측은 2000년대에 들어 올해 처음으로 월급여 인상을 용인하는 입장을 표명하였지만, 돌연 대두된 미국의 서브프라임 모기지 영향으로 앞으로 기업경영이 불투명하다고 보고 약간 신중한 태도를 보이고 있어 춘투가 불투명한 상황이다. 그러나 주요 쟁점 중 상당 부분은 노동측의 요구가 받아들여질 가능성이 높다고 보여진다. 그러면 근로자 소득 증가로 내수가 진작되어 지속적인 경제성장이 기대되는데 그에 따라 비정규직을 중심으로 정규직 전환과 처우개선이 진전될 가능성이 높다고 보여진다. **KLI**

참고문헌

- 노동정책연구 · 연수기구(2007), *Business Labor Trend*, 9월호.
- 총무성통계국, 「노동력조사특별조사」, 각년.
- 후생노동성, (2007), 『노동경제백서』.
- 후생노동성, (2006), 「임금구조기본통계조사」.
- 후생노동성, (2005), 「유기계약노동에 관한 실태조사」.
- 후생노동성, 「일반직업소개상황」, 각년.