

2009년 일본의 노동정책 : 노동시장 및 노사관계 전망

오학수 (일본 노동정책연구 · 연구기구 주임 연구위원)

■ 머리말

2008년 미국발 금융위기로 전 세계가 경제위기를 맞고 있다. 일본도 물론 예외가 아니다. 2008년 연말에 제조업 대기업을 중심으로 파견근로자 · 계약직 근로자 등 비정규직의 고용축소가 연일 보도되면서 경제위기가 고용위기를 초래하고 있음을 확인시켜 주고 있다.

본고는 이러한 경제위기 · 고용위기하에 있는 일본의 노동시장 및 노사관계를 전망하여, 일본의 동향에 대한 이해를 높이고 우리나라의 대응에 조금이나마 시사가 되길 기대한다.

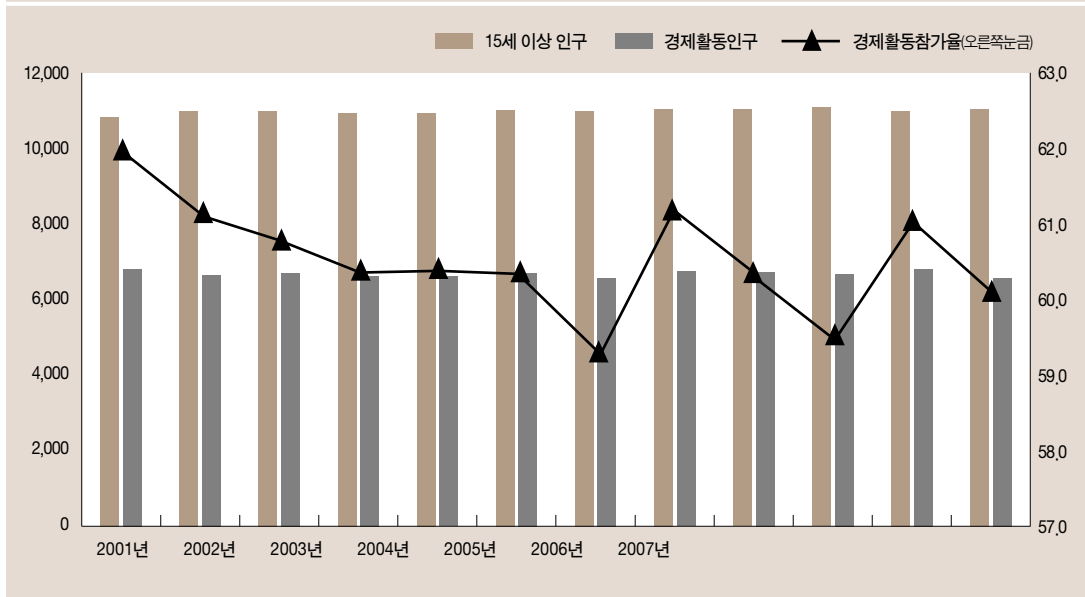
■ 일본 노동시장과 그 전망

경제활동인구와 실업률

일본의 노동시장을 15세 이상 인구, 경제활동인구, 그리고 경제활동참가율을 통하여 개관한다. 2005년부터 일본의 인구는 감소하기 시작하였으나, 평균수명이 증가하고 출생률이 낮아지는 관계로 15세 이상 인구는 증가하고 있는 추세이다. 2005년 15세 이상 인구는 11,007만 명이었으나 그 후 거의 지속적으로 증가하여 가장 최근 통계인 2008년 10월은 11,053만 명으로 46만 명이 증가

[그림 1] 15세 이상 인구 및 경제활동참가율 추이

(단위 : 만 명, %)



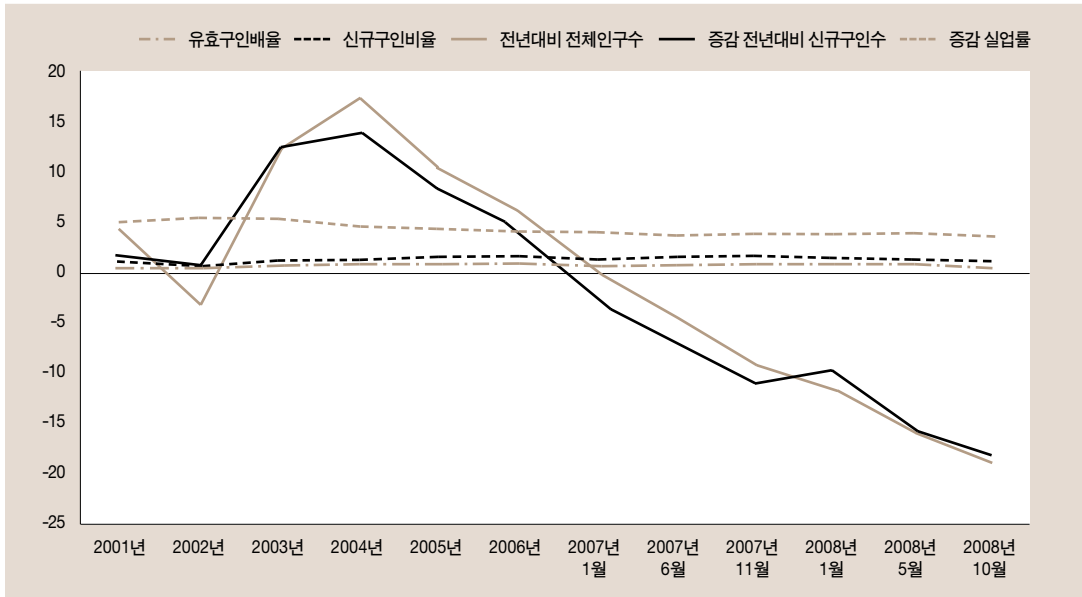
자료 : 총무성 [노동력조사] 각년/각월.

하였다. 경제활동인구도 2005년 6,650만 명 이후 계속 증가하여 2008년 5월 6,748만 명으로 정점에 달하였으나 그 후 감소하여 2008년 10월 6,634만 명으로 5개월간 114만 명이 감소하였다. 경제활동참가율도 2008년 5월 61.1%로 최고치를 기록하였으나 그 후 급속히 감소하여 2008년 10월 60.1%로 1% 포인트가 감소하였다.

[그림 1]에는 나타나 있지 않지만, 전년대비 경제활동인구 비율은 2008년 2월부터 지속적으로 감소하였다. 특히 10월은 -0.5%로 최근 가장 높은 감소율을 기록하고 있다. 경기의 급속한 감소로 경제활동인구에서 퇴출하는 자가 많이 나타나고 있다고 보여진다.

유효구인배율은 2002년말부터 경기회복에 힘입어 점차 증가하여 2006년 1.06배로 정점에 달한 후 점차 감소하여 2008년 10월 0.80배로 1배를 밑돌고 있다. 신규구인배율도 2007년 말부터 감소 추세로 돌아서 2008년 10월은 1.14배까지 감소하였다. 전년대비 유효구인배율을 보면, 2007년부터 지속적으로 감소하고 있는데 최근 감소폭이 매우 커졌다. 즉, 2007년은 전년대비 유효구인배율이 -5.0%포인트 하락하였는데 2007년 말부터 두 자리 숫자로 증가하여 2008년 10월은 -18.8%

[그림 2] 구인배율 및 실업률의 추이



자료 : 후생노동성, 「일반직업소개상황」.

로 2007년보다 3배 이상 감소하였다. 전년대비 신규구인배율도 2007년 초부터 일관되게 감소하고 있는데 감소폭이 전체 유효구인배율과 거의 비슷하게 커지고 있다.

실업률은 2002년 5.4%로 최고치를 기록한 이후 감소하여 2007년 3.9%까지 감소하였으나 2008년 4월 4.0%에 달한 후 4%대의 추이를 보였으나 10월 3.7%로 감소하였다. 이처럼 유효구인배율과 전년대비 전체 구인배율이 감소하는 가운데 실업률이 감소한 것은 경기악화로 구직을 포기한 자가 늘어났기 때문인 것으로 보인다. 이것을 뒷받침하는 것이 2008년 9월 실업률이 4.0%에서 10월 갑자기 3.7%로 감소하였는데, 남녀별로 보면 남성이 4.1%에서 3.9%로 0.2%포인트 감소하였지만, 여성이 3.9%에서 3.5%로 0.4%포인트 감소하여 남성의 2배에 이르렀다. 경기악화가 지속되는 가운데 주로 여성이 노동시장에서 빠져나가 실업률 감소로 이어진 것으로 보인다.

이상, 최근을 중심으로 경제활동인구와 유효구인배율, 그리고 실업률에 대하여 살펴보았는데, 세계적인 경기악화로 2009년 올해는 더욱 경제활동인구와 유효구인배율이 줄어들 것으로 보인다. 실업률은 여성의 노동시장 퇴출로 일시적으로 감소하였으나 증가할 가능성이 클 것으로 보인다.

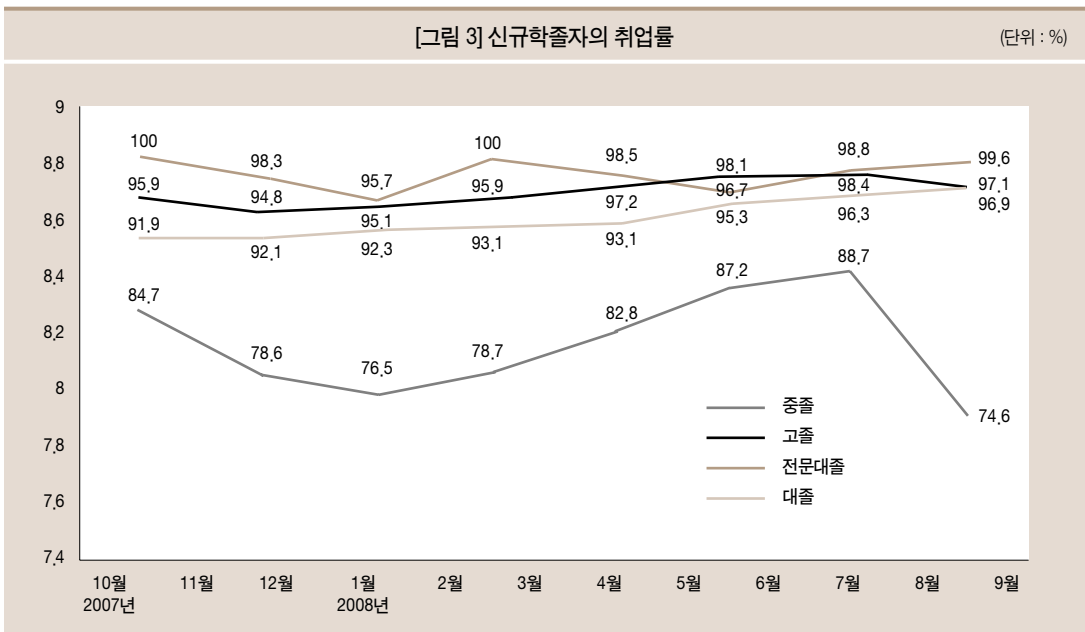
청년층 노동시장

일본의 청년층 노동시장을 신규학졸자의 취업률부터 살펴보면, [그림 3]과 같다. 가장 취업률이 높은 학력은 전문대졸로서 거의 100%에 가까운 취업률을 기록하고 있다. 고졸도 거의 95% 이상이고, 대졸은 최근 지속적으로 증가하여 2008년 96.9%로 최고치를 기록하였다. 중졸은 내정률인 2008년을 제외하면, 2004년부터 지속적으로 증가하여 2007년 88.7%에 도달하였다.

이처럼 신규학졸자의 경우, 고졸 이상은 졸업후 취직을 희망하는 자는 대부분 졸업과 함께 취직하고 있다고 말할 수 있다. 그런 측면에서 청년층의 고용 문제는 매우 적다고 할 수 있다.

청년층의 고용 문제는 졸업후 취직을 원하는 자는 대부분 취직하지만, 취직후 3년간에 걸쳐 고졸의 경우 약 50%¹⁾, 대졸의 경우 약 35% 전후가 이직을 하는데, 재취직이 되지 않아 실업상태이든지, 아니면 아르바이트 등으로 일하는 프리터(Freeter) 또는 무업자인 니트(NEET)화되는 것이 문제이다.

먼저 실업률을 보면, 15~24세의 청년실업률은 전체보다 약 2배 높고, 25~34세 청년실업률은 전



주 : 2008년의 중졸과 고졸은 내정률임.

자료 : 후생노동성(2008), 『노동경제백서』.

〈표 1〉 청년층 실업률

(단위: 천 명)

	전체실업률	15~24세 실업률	25~34세 실업률
2002년	5.4	9.9	6.4
2003년	5.3	10.1	6.3
2004년	4.7	9.5	5.7
2005년	4.4	8.7	5.6
2006년	4.1	8	5.2
2007년	3.9	7.7	4.9

자료 : 총무성, 「노동력조사」.

체 실업률보다 약 1% 높다. 청년실업률은 전체실업률과 같이 거의 지속적으로 감소하고 있다.

정규직으로 취업하지 않고 아르바이트 등으로 취업하고 있거나, 실업자 중 아르바이트 등의 비정규직으로 취직하려고 하는 청년층을 프리터라고 부르고 있는데, 2003년 217만 명으로 피크에 달한 후 지속적으로 감소하고 있다. 2007년은 181만 명으로 피크시의 83.4%까지 감소하였다. 반면, 무업자인 니트는 2002년 64만 명 수준이 2005년까지 지속되었는데 2006년부터 62만 명으로 2만 명이 줄었지만 크게 줄지는 않았다.

프리터나 니트의 발생 요인은 여러가지가 있겠지만, 기업의 비정규직 채용 확대, 청년층의 프리터 선호의식과 직업의식 약화²⁾, 노동력 수급의 미스매치 등을 들 수 있다.

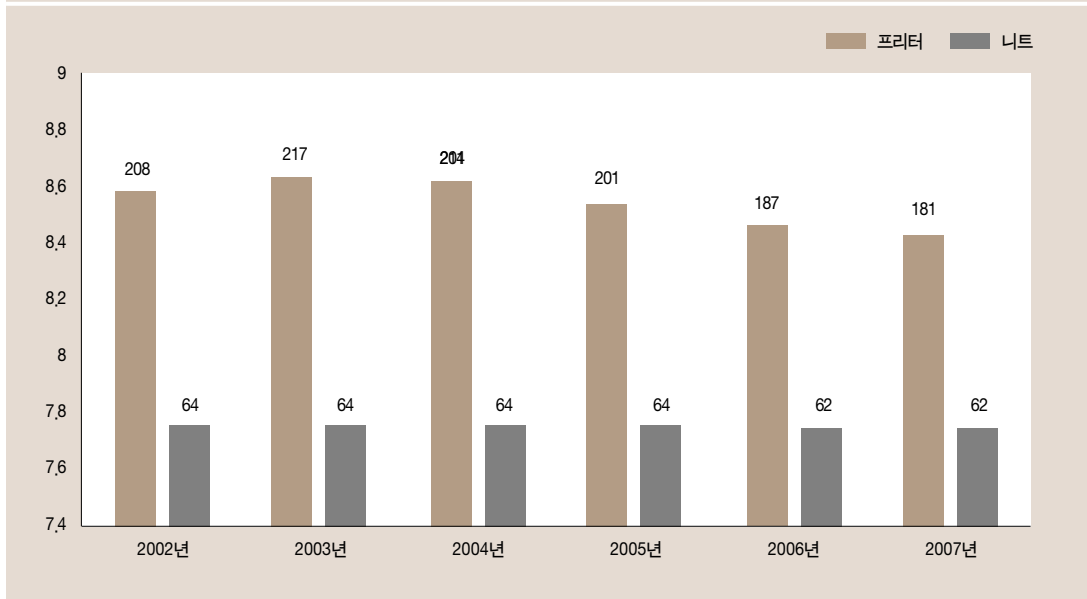
일본 정부는 2003년 이후 프리터, 니트 대책을 본격적으로 실시하고 있다. 2008년도에도 ‘프리터 정규직화 플랜’을 세워 1년간 35만 명의 프리터를 정규직화하기로 계획을 세웠다. 주된 대책으로는 청년층 대상 취업상담·직업소개를 중점적으로 하는 잡카페를 활용하고, 트라이얼 고용을

1) 2004년에 이직한 자를 중심으로 보면, 이직률은 고졸의 경우 취직 1년째 25%, 2년째 14.6%, 3년째 9.8%로 총 49.4%가 이직하였고, 대졸의 경우, 1년째 15.1%, 2년째 11.8%, 그리고 3년째 9.7%로 총 36.6%가 3년째까지 이직하였다(후생노동성(2008), 『노동경제백서』).

2) 2006년, 노동정책연구·연수기구의 조사에 의하면, 청년층이 프리터를 선택하는 이유를 보면, ‘자신에 맞는 일을 찾기 위해’가 19.1%로 가장 많고, 이어 ‘일 외에 할 것이 있어서’(13.5%)와 ‘하고 싶은 일의 준비나 공부를 위해’(15.9%) 등의 순으로 나타났다. 노동정책연구·연수기구(2006), 「대도시 청년층 취업행동과 이행과정」.

[그림 4] 프리터와 니트의 추이

(단위 : 만 명)



주 : 1) 프리터(Freeter)³⁾는, 일본후생노동성의 정의에 의하면, 연령 15~34세로 재학생과 여성 결혼자를 제외한 자 중, ① 현재 일하고 있는 자로 직장에서 '아르바이트'나 '파트타임'으로 불리어지는 자, ② 완전실업자 중 찾고 있는 일의 형태가 '아르바이트'나 '파트타임'인 자, ③ 비경제활동인구 중 희망하는 일의 형태가 '아르바이트/파트타임'으로 가사 및 통학이나 취직 내정도 되어 있지 않은 자임.

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

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

자료 : 후생노동성(2008), 『노동경제백서』.

촉진하며, 교육과 실습을 조합한 일본판 듀얼시스템으로 실천적인 능력개발의 실시, 고용지원센터에서 프리터의 정규직화 지원사업을 실시하기로 하였다.

이러한 정부의 노력으로 프리터는 2008년에 지속적으로 감소할 가능성이 있으나, 니트의 경우 대책이 쉽지 않아 높은 수준이 지속되지 않을까 전망된다. 그러나 경제위기로 정부의 대책은 효과가 감소되고, 2009년에는 프리터·니트화가 더욱 진행될 가능성도 배제할 수 없다.

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

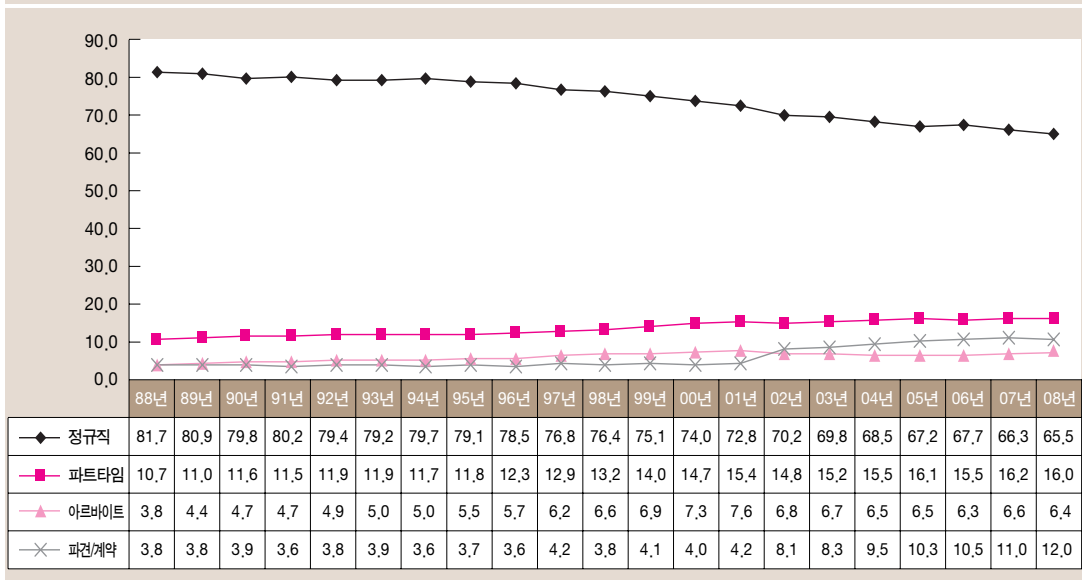
비정규직 노동시장

일본의 노동시장에서 2009년에도 최대의 쟁점은 비정규직 문제이다. 그 중 후술하는 파견근로자 문제는 정치적으로도 큰 쟁점이 되고 있다.

일본의 파트타임, 아르바이트, 파견/계약 등 비정규직의 비율은 1990년 19.2%로 20%에도 미치지 않았다. 그러나 1991년 버블경기가 붕괴된 이후 비정규직의 비율은 점차적으로 증가하여 2003년에는 30.2%로 30%를 넘고, 최근 통계인 2008년 7~9월에는 34.5%까지 증가하였다. 근로자 3명 중 1명은 비정규직인 셈이다.

이렇게 비정규직이 1990년대 이후 크게 증가한 배경에는 간단하게 말하면 기업의 수요 측과 근로자의 공급 측의 수급 균형이 있었기 때문이다. 먼저 수요 측을 보면, 비정규직을 활용하는 이유

[그림 5] 일본의 고용형태별 근로자 구성비율 추이



주 : 1) 2002년부터 2006년까지는 7~9월 평균치, 2007년은 1~3월, 2008년은 7~9월 평균치임. 총무성 통계국, 「노동력조사(상세조사)」.

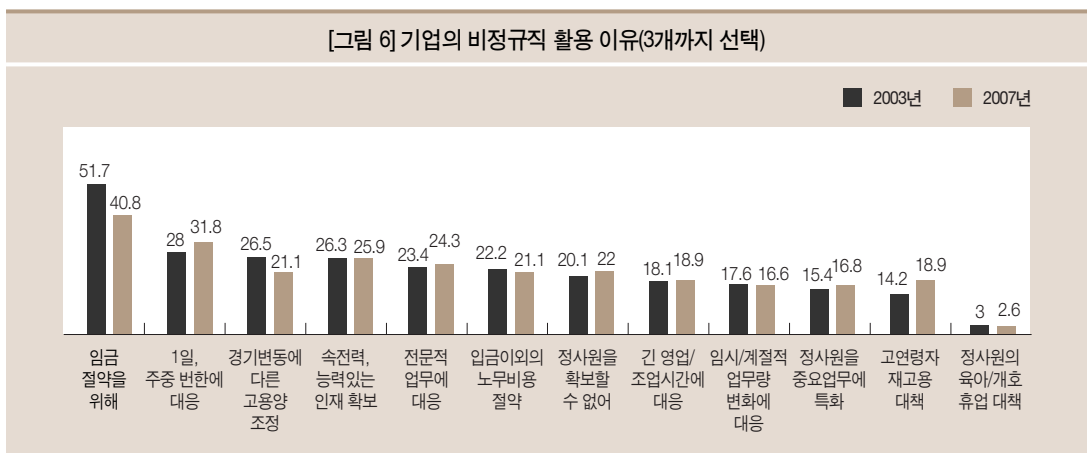
2) 고용형태 구분은 직장에서 불리어지는 호칭을 기준으로 한 것임.

3) 파견/계약에는 촉탁, 기타도 포함되어 있음.

자료 : 총무성통계국, 「노동력조사특별조사」, 각년 2월 기준.

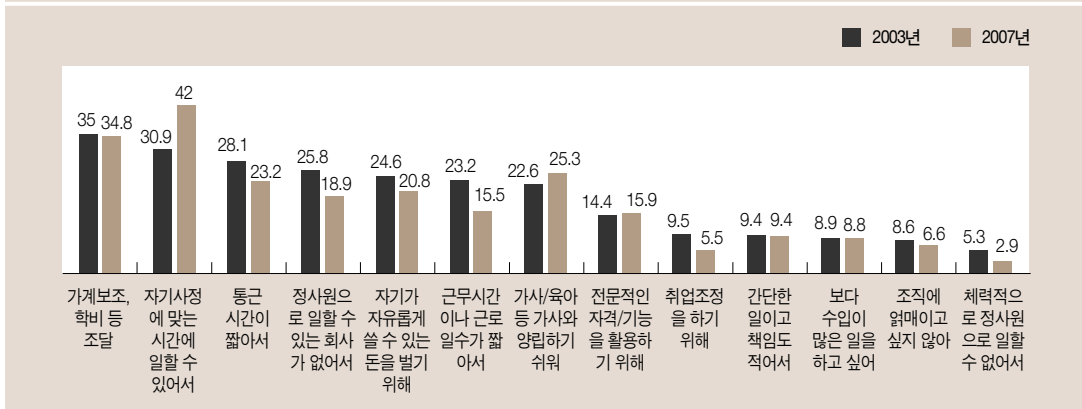
를 보면 가장 큰 요인은 2007년 조사의 경우, '임금 절약을 위해'가 40.8%였고, 이어 '1일, 주중 번한(繁閑)에 대응' 31.8%, '곧 쓸 수 있는 능력있는 인재 확보' 25.9%, '전문적 업무에 대응' 24.3%, '정사원을 확보할 수 없어' 22%, '경기변동에 따른 고용량 조절' 21.1% 등으로 나타났다. 비정규직 활용이유를 4년 전인 2003년과 비교하면, '임금절약'과 '경기변동에 따른 고용량 조정'이 큰 폭으로 감소한 반면, '1일, 주중 번한(繁閑)에 대응', '정사원을 확보할 수 없어', '고령자 재고용 대책'이 증가하였다. 기업은 여전히 임금절약이나 고용조정을 위해 비정규직을 활용하고 있으나 최근에는 정규직을 확보할 수 없거나 고령자의 재고용을 위해서 비정규직을 늘리고 있는 점도 무시할 수 없는 요인으로 보여진다.

한편, 공급 측인 근로자가 비정규직을 선택하는 이유를 보면, 2007년의 경우, 가장 많은 것이 '자기사정에 맞는 시간에 일할 수 있어서'가 42%에 이르렀다. 이어, '가계보조, 학비 등 조달' 34.8%, '가사/육아 등 가사와 양립하기 쉬워' 25.3%, '통근시간이 짧아서' 23.2%, '자기가 자유롭게 쓸 수 있는 돈을 벌기 위해' 20.8%로 20%대 이상을 차지하여 비정규직 선택의 주된 이유가 되었다. '정사원으로 일할 수 있는 회사가 없어서'는 18.9%로 비자발적인 이유는 낮은 비율에 그치고 있다. 그외 10%대를 기록하고 있는 이유로는 '근무시간이나 근로일수가 짧아서' 15.5%, '전문적인 자격/기능을 활용하기 위해' 14.9%이고, '간단한 일이고 책임도 적어서' 9.4%, '보다 수입이 많은 일을 하고 싶어' 8.8% 등이었다.



자료 : 후생노동성, 「취업형태 다양화에 관한 종합실태조사보고», 2003년, 2007년.

[그림 7] 비정규직 선택 이유(복수회답 3개까지 선택)



자료 : 후생노동성, 「취업형태 다양화에 관한 종합실태조사보고」, 2003년, 2007년.

위의 수요·공급 측의 요인을 보면, 최근에도 비정규직이 증가하는 주된 배경에는 ‘임금절약’과 ‘1일, 주중 번한(繁閑)에 대응’이라는 기업 측의 요인과 ‘자기사정에 맞는 시간에 일할 수 있어서’와 ‘가계보조, 학비 등 조달’이라고 하는 근로자 측의 요인이 매치된 결과라고 볼 수 있다.

노동시장 정책 : 파견근로를 중심으로

일본에서는 미국발 금융위기에 따른 세계적인 경제불황의 영향으로 2008년 연말 연시 파견근로자의 해고 문제가 큰 사회적 이슈로 등장하였다.

일본은 1985년 파견법을 제정한 후 지속적으로 규제완화를 실시하였다. 가장 대표적인 것이 1999년 파견 대상을 종래의 26개 업종에서 항만운송, 건설, 제조공정 등 일부 업종을 제외하고 모든 업종으로 확대하는 이른바 네가티브 리스트 방식으로 개정·시행하였다. 2003년에는 제조공정에도 파견이 허용되도록 법이 개정되어 현재에 이르고 있다.

파견법의 규제완화로 파견사업주, 파견사용업주, 그리고 파견근로자수가 급속히 증가하였다(그림 9 참조). 파견근로자는 자동차의 생산라인에도 크게 증가하였다(그림 9 참조).

일본 자동차 회사는 미국에 많은 자동차를 수출하고 있는데, 미국 등의 급속한 불경기로 자동차 생산대수를 크게 줄였다. 그 때문에 생산라인에 근무하던 파견근로자를 대량으로 해고(계약기간

중 파견계약 파기, 계약갱신 중지 등으로 해고)하였다. 파견근로자를 확보하기 위하여, 자동차회사나 파견사업주는 독신료(기숙사)를 준비하여 파견근로자에게 유·무상으로 대여하였는데 해고와 함께 독신료를 퇴거하도록 하였다. 그 때문에 파견근로자는 직업과 주택을 한꺼번에 잃게 되어, 큰 사회적 문제로 대두되었다.

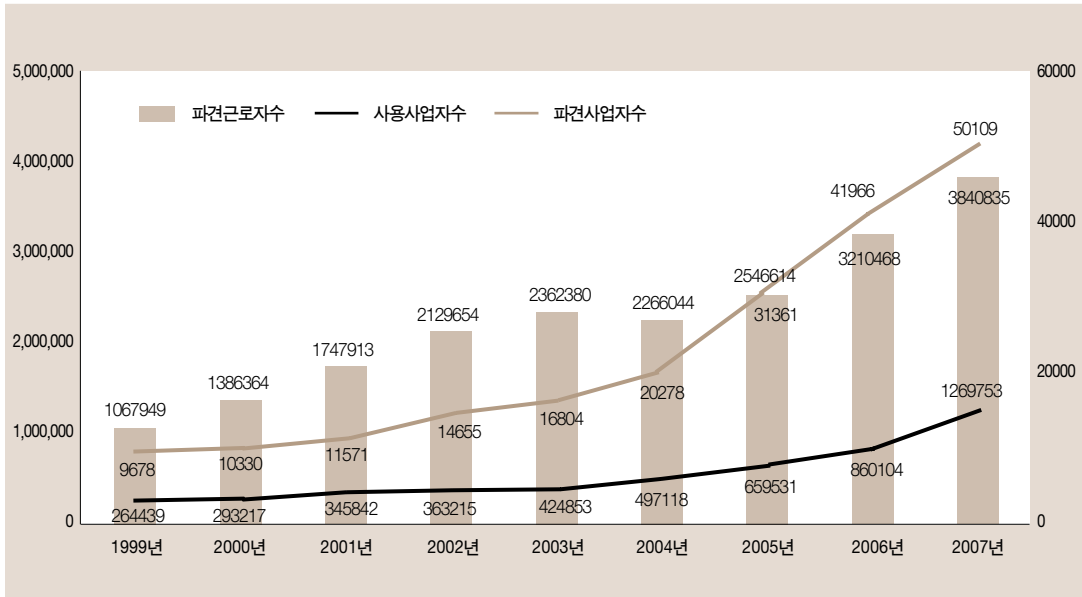
그러한 파견근로자가 연말연시를 무사히 넘기기 위해, 비영리단체와 노동조합이 동경 한복판의 히비야공원에 텐트를 치고(파견촌이라고 불리웠다) 그들을 맞이하였다. 1월 5일 아침까지 파견촌에 들어온 자는 499명에 이르렀다고 한다. 1월 8일 현재 그들은 동경도 내의 학교 등 4곳의 공공시설에서 생활하면서 직장을 찾거나 생활보호 신청 등을 하고 있는 것으로 알려지고 있다. 이러한 NPO와 노동조합의 지원·운동이 많은 매스컴에 보도되어 연말연시 최대 사회적 문제로 부각되었다. 후생노동성은 연초 강당사용 허용, 직업소개 실시 등 비상적인 대책을 실시하였다.

후생노동성에 의하면 파견근로자 등 비정규직 근로자가 2008년 10월부터 2009년 3월까지 약 85,012명이 해고될 것으로 조사되었는데, 그 중 파견근로자가 67.4%, 계약근로자(기간공 등) 18.5%, 하청근로자 9.3%, 기타 4.7%로 분류되고 있다.

위와 같은 파견근로자 문제의 해결은 2008년 정부가 확정된 파견법개정안⁴⁾에 추가적인 조치를

4) 그 내용은 크게 다음과 같다. 첫째, 일용 또는 30일 이내로 기간을 정하여 실시되는 파견근로를 원칙적으로 금지하였다. 일용파견이 일상화되어 있는 업종이나, 전문성이 있는 업무로 근로자 보호상 문제가 없는 업무에 한하여 허용하기로 하였다. 총 18개 업무로서, 소프트웨어 개발, 기계설계, 통역/번역/속기 등이 포함되어 있다. 30일 이내 단기파견이 금지되어 있는 업종에 종사해 왔던 근로자의 고용안정을 위하여 고용지원센터의 직업소개를 충실히 하기로 하였다. 둘째, 등록형 파견의 정규직화이다. 일본의 경우, 근로자가 파견회사에 파견등록을 해두고 사용자로부터 파견을 요청받을 때 파견회사와 고용관계를 맺고 사용자 사업장에서 근로하는 등록형 파견이 상당히 많다. 정규직화의 내용은, 파견근로자를 기간을 정하지 않고 고용하든지 처음부터 정규직으로 고용할 것을 권장하고 있고, 또한 정규직화를 위해 파견근로자에 대한 교육훈련 조치 등을 취할 것, 그리고 소개예정파견(정규직 채용을 전제로 몇 개월간 파견사원으로 근무하는 형태)의 정규직화를 촉진하는 등의 조치를 파견회사에 노력·의무화하도록 하였다. 셋째, 파견근로자의 처우확보 조치이다. ① 파견회사는 파견근로자의 임금을 결정할 때 직무의 내용, 성과, 의욕, 능력 또는 경험 등을 고려하도록 노력·의무화하였다. 이를 위해 파견사용주의 동종 근로자의 임금을 고려사항의 하나로 지침에 명기할 예정이다. ② 파견근로자의 커리어 형성을 고려한 적절한 교육훈련의 실시, 취업기회의 확보 등을 강구할 것을 파견회사에 노력·의무화하였다. ③ 파견사용주는 파견회사가 파견근로자의 임금, 교육훈련 등에 필요한 정보제공을 요구할 때, 파견사용주는 그것에 응해야 한다고 의무화하였다. ④ 파견요금, 파견근로자의 임금, 파견요금과

[그림 8] 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자수의 추이



자료 : 후후생노동성(2009) [노동자차견사업 2007년도 사업보고]

취하면서 진전될 것 같으나 아직 정부여당, 야당의 의견일치가 이루어져 있지 않다. 대책으로 고려되고 있는 것은 다음과 같다. 첫째, 제조업 파견의 금지이다. 2008년 말 자동차 회사를 중심으로 파견근로자의 해고가 많이 발생하였다. 이러한 점을 고려하여 야당은 제조업 파견 금지조치를 요구하고 있다. 후생노동성 장관은 전향적인 태도를 보이고 있으나, 관방 장관은 고용기회의 상실을 우려해 반대 입장을 취하고 있다. 둘째, 일본의 파견근로자의 대부분을 차지하는 등록형 파견과 관련

입금의 차액 등에 관련된 정보를 공개하도록 파견회사에 의무화하였다. ⑤ 파견회사는 파견근로자에게 사업운영의 상황, 구체적인 처우결정방법, 파견제도의 설명을 실시하도록 의무화하였다. 넷째, 그룹 기업에 속하는 파견회사가 소속 그룹에 파견근로자를 파견할 때 전체 파견근로자의 80% 이하 되도록 할 것. 80%를 초과할 경우 지도, 권고, 허가취소 등의 조치를 취할 수 있도록 하였다. 다섯째, 불법파견 시 직접고용 조치이다. 파견금지 업종에의 파견, 파견기간 위반, 무허가 사업소로부터의 파견, 위장도급으로 파견사용주에게 일정한 책임이 있는 경우 후생노동성이 파견사용주에게 임금 및 고용계약기간에 관하여 이전보다 강력한 조건으로 고용계약을 신청하도록 권고할 수 있게 하였다.

하여, 야당은 원칙적으로 금지 또는 2개월 이내 파견금지를 고려하고 있으나, 정부여당은 30일 이내의 파견만 금지하고 등록형 파견 그 자체는 유지하는 안을 고려하고 있다. 셋째, 파견계약의 중도해지인데, 사전예고없이 해약한 파견사용사업주에 대해 파견고용주가 배상금지불을 청구할 수 있도록 법률로 규제해야 한다는 여당(자민당과 연립정부를 구성한 공명당)의 안이 제시되고 있고, 또한, 중도해지시 재취직 알선을 파업사업주나 사용사업주에게 의무화하는 안도 나오고 있다. 야당은 계약 도중에 파견계약을 해지하지 못하도록 유효한 정책을 취해야 한다(공산당)고 주장하고 있다.⁵⁾

위와 같은 파견법 개정 논의가 급속히 전개되고 있는데, 이번 정기국회에서 2008년에 확정된 개정안과 함께 심의·통과될지는 국회해산 움직임 등의 영향 때문에 불투명하다.

해고당한 파견근로자에 대한 정부 차원의 지원은 법률 개정이 없는 한 본격적으로 전개되기 어려워, 현재 지방자치단체 차원에서 지원을 하고 있다. 예를 들어, 큐수지방의 오오타시는 해고 파견근로자를 1개월 계약의 임시직으로 고용하였고, 동경 근처의 가나가와 현은 현이 운영하는 주택에 우선적으로 해고 파견근로자를 거주시켰고, 또한 동경도의 몇 자치단체에서는 생활보호비를 신청한 해고 파견근로자에 대해 생활보호비를 인정·지불하였다.

참의원의 과반수를 차지하는 야당은 2008년 12월 19일 「긴급고용대책관련 4법안」을 통과시켰다. 주된 내용은 첫째, 채용 내정의 합리적이지 않은 취소는 무효로 하고, 취소 기업명의 공표, 둘째, 고용조정조성금의 지급 대상에 비정규직을 포함시키도록 요건의 완화, 지급일수의 연장, 셋째, 상기한 파견근로자 등의 취로지원을 위한 주택, 생활지원금 지급, 넷째, 비정규직의 고용보험의 비보험자 범위의 확대, 실업급여 지급일의 연장 등이다. 그러나 동 법안은 여당이 과반수인 중의원을 통과하는 것이 불가능하여, 현 상태로는 실현성이 매우 낮다.

상기한 파견법 개정안과 야당의 「긴급고용대책관련 4법안」이 정기국회에서 어떠한 형태로 심의되고 통과될지 주목되고 있지만, 중의원 해산·선거라는 정국과 맞물려 있어 한 치의 앞도 내다보기 힘들다.

5) <아사히신문> 2009년 1월 9일. <일본경제신문> 2009년 1월 12일.

■ 노사관계 전망

2002~2005년까지 노동조합은 기본임금인상(base-up) 요구를 단념했거나, 요구해도 기업 측으로부터 인상 회답을 받지 못하였다. 그 때문에 민간 주요기업의 임금인상은 정기승급에 의한 수준(1.6~1.7%대)에 그쳤다. 2006년부터 노동조합은 다시 기본임금인상을 요구하여 500~1,000엔 수준의 회답을 이끌어냈다.

2009년 춘투에서 노동조합은 4,000엔 전후의 임금인상을 요구할 것으로 보여진다. 춘투의 리더적인 역할을 하는 전기연합은 4,500엔, 자동차총련은 4,000엔을 중심으로 임금인상 요구안을 검토하고 있는 것으로 보도되고 있다.⁶⁾

일본의 노동조합 최대 전국조직인 령고는 임금곡선유지(정기승급 획득), 소비자물가 상승에 대

〈표 2〉 민간 주요기업의 춘계임금인상 타결의 추이

	주요기업				(참고)중소기업		
	현행수준	타결액	임금인상율	분산계수	현행수준	타결액	임금인상율
2001	315,359	6,328	2.01	0.15	244,426	3,775	1.54
2002	316,399	5,265	1.66	0.15	244,496	2,913	1.19
2003	321,308	5,233	1.63	0.16	243,730	2,860	1.17
2004	319,788	5,348	1.67	0.18	242,631	3,048	1.26
2005	316,940	5,422	1.71	0.16	244,499	3,359	1.37
2006	316,723	5,661	1.79	0.18	244,776	3,587	1.47
2007	314,910	5,890	1.87	0.14	245,349	3,807	1.55
2008	308,948	6,149	1.99	0.13			

주 : 1) 2003년까지 주요 기업의 집계 대상은 원칙적으로 도쿄증권거래소 또는 오사카 증권거래소 1부 상장기업 중 자본금이 20억 엔 이상 또한 종업원수가 1,000명 이상이고 노동조합이 있는 기업임(1979년 이전은 단순평균, 1980년 이후는 가중평균임). 2004년 이후는 자본금 10억 엔 이상이고 종업원 1,000명 이상인 노동조합이 있는 기업(가중평균).

2) 중소기업 집계 대상은 종업원 규모 300명 미만으로 노동조합이 있는 기업(단순평균).

3) 분산계수는 타결액의 기업간 4분위 분산계수로 다음 산식으로 계산하였음.

$$\text{4분위계수} = \frac{\text{제3분위수} - \text{제1분위수}}{2 \times \text{중위수}}$$

자료 : 후생노동성, 「민간주요기업의 춘계임금인상요구/타결상황」, 각년.

한 대응, 실질임금 개선 등을 2009년 춘투 투쟁방침⁷⁾으로 세워, 경제회복과 내수확대를 꾀할 운동을 전개할 것으로 보인다.

한편, 최대 경영자단체인 일본경단련은 2009년 춘투에서 「고용안정을 중시한 교섭/협의를」 전제로, 국제경쟁력 유지·강화, 부가가치 증대, 총액인건비 관리의 철저를 꾀하면서 교섭에 임하도록 기업에 요청하고 있다. 총액인건비 관리는 자사의 지불능력으로 판단하고, 일시적인 업적 변동은 상여금에 반영하여 지불하는 것이 기본이라고 전제하고, “기업의 감액 경향이 한층 강화되고 있는 가운데, 기본임금인상은 곤란하다고 판단하는 기업도 많을 것으로 전망된다”⁸⁾고 말하고, 임금인상에 부정적인 입장임을 밝혔다.

2008년 하반기부터 일본의 경기도 급격히 악화되고 있는 가운데, 기본임금인상으로 「생활주도형 경제로 패러다임 전환」을 노리는 노동조합 측과 임금인상 불가라고 하는 경영 측의 격돌이 어느 해 보다 심할 것으로 전망된다.

■ 맺음말

일본은 2005년부터 경제활동인구가 증가해 왔는데, 경제위기로 2008년 6월부터 감소하고 있다. 유효구인배율은 2008년에 들어와 크게 감소하고 있어 노동시장으로부터의 퇴출 등 고용 문제가 나타나고 있다.

신규학졸자의 취업률은 90% 이상으로 매우 높았으나, 경기가 회복되지 않으면 그 비율은 낮아질 가능성이 있다. 또한, 고용사정이 악화되면 이직하는 청년층이 프리터나 니트화되는 사례가 늘어 프리터·니트의 감소 경향에 악영향을 미칠 것으로 보여, 청년층 고용 문제도 다시 부각되지 않을까 우려된다.

일본에서는 1990년대 이후 비정규직이 지속적으로 증가하고 있다. 주된 배경에는 ‘임금절약’ 과

6) <아사히신문>, 2009년 1월 10일.

7) 랭고(2008), 『랭고백서』.

8) 일본경단련(2008), 「경영노동정책위원회 보고」.

‘1일, 주중 번한(繁閑)에 대응’이라는 기업 측의 요인과 ‘자기사정에 맞는 시간에 일할 수 있어서’와 ‘가계보조, 학비 등 조달’이라고 하는 근로자 측의 요인이 매치된 결과라고 볼 수 있다.

비정규직 중 최근 가장 큰 이슈로 등장한 고용형태는 파견근로자이다. 2008년 파견법 개정안, 2009년 새로운 파견규제 논의가 급속히 전개되고 있다. 위기적인 상황에 대처하기 위해 몇몇 지방자치단체가 해고된 파견근로자의 임시직 고용, 주택지원, 생활보호비의 지급 등을 실시하고 있지만, 중앙정부 차원에서는 법률안을 둘러싸고 정부여당과 야당의 의견의 차이, 중의원 해산/선거의 정국 등 때문에 구체적으로 어떠한 내용으로 법률안이 만들어질지 주목되고 있다.

노동조합은 올해도 기본임금인상을 요구할 방침이지만, 경영 측은 경제위기하에 임금인상에는 부정적인 태도이다. 2008년 물가상승으로 임금인상에 대한 조합원의 기대가 컸지만, 현재 급격한 경기악화로 고용안정을 중시하는 조합원이 늘어나고 있다. 이러한 조합원의 의견을 노사가 어떻게 파악하면서 춘투를 전개할지 크게 주목되고 있다. **KLI**

참고문헌

- 노동정책연구·연수기구(2006), 「대도시 청년층 취업행동과 이행과정」.
- 총무성, 「노동력조사」, 각년/각월.
- _____, 「노동력조사특별조사」, 각년.
- 후생노동성, 「일반직업소개 상황」.
- _____ (2008), 『노동경제백서』.
- _____, 「취업형태 다양화에 관한 종합실태조사보고」, 2003년, 2007년.
- _____, 「민간주요기업의 춘계임금인상요구/타결상황」, 각년.