

일본 워크 셰어링의 현황과 문제점

오구라 카즈야 (일본노동정책연구 · 연수기구 연구위원)

■ 워크 셰어링의 추진 경위

완전실업률이 연평균 5.4%를 기록한 2002년 전후를 기점으로 최근 몇 년간 워크 셰어링(work sharing)에 대한 논의가 활발하게 이루어져 왔다.

일본에서는 특히 1970년대의 오일쇼크 당시 많은 기업들이 잔업시간 조정을 통해 고용조정을 하는 것이 하나의 관례였다. 잔업량을 일정하게 유지함으로써 수주가 감소하더라도 정리해고 상황이 발생하지 않는 고용유지책으로 기능했다. 반대로 수주가 증가하면 곧바로 많은 인원을 채용하지 않고도 일정량까지는 기존의 노동력으로 잔업함으로써 대응이 가능했다. 그 후에도 수십 년간 일본 기업이 취해 온 가장 대표적인 고용정책이었다. 잔업시간(과 잔업수당) 조정을 통해 고용량을 조절했다는 점에서, 이미 일종의 워크 셰어링을 실시해 왔다고 볼 수 있다.

그러나 정규직 이외의 노동력을 대량으로 채용하기 시작한 1990년대 이후 기업의 고용조정은 점차 인원수를 조정하는 의미가 강해졌다. 이번 금융위기 당시, 이 점이 특히 두드러져서 비정규직을 우선 해고하는 사태가 표면화되었다. 비정규직뿐만 아니라 지금은 정규직도 언제 해고될지 모르는 불안한 상황에 놓인 현실에서 워크 셰어링이 다시 주목을 받고 있다.

2001년부터 2002년에는 워크 셰어링에 관한 노사정 간의 합의(2002년 3월)가 이루어졌으나 영

향력은 크지 않았다. 노동시간 단축과 임금삭감을 통한 고용유지정책(긴급피난형)을 실시한 기업도 적었다. 주된 원인은 일본의 노동시간 구조에 있겠지만, 경기회복이 비교적 빨리 이루어졌다는 점도 영향을 미쳤다.

그러나 이번 금융위기의 파장이 상당히 심각한 데다, 경기회복에 대한 전망도 불투명한 만큼, 각 방면에서 워크 셰어링에 거는 기대도 사뭇 크다. 이미 제조업 공장을 중심으로 노동시간 단축과 임금삭감을 통한 긴급피난형 워크 셰어링은 상당히 넓은 범위에서 실시되고 있다. 도요타, 닛산, 히타치, 후지츠 등 일본을 대표하는 대기업 공장들의 감산과 조업단축이 잇따르고 있다. 이러한 움직임은 하청기업에까지 확산되어 광범위한 제조업 분야에서 휴업일 증가와 임금삭감을 통한 워크 셰어링이 보급되고 있다.

■ 유럽의 사례

긴급피난형 모델의 전형적인 예로는 독일을 들 수 있다. 1993년 VW사의 협약이 가장 유명하다. 당시 10만 3천명의 직원 중 약 3만 명을 정리해고하겠다는 회사의 방침에 노동조합이 반대하고 나서 주 36시간의 노동시간을 주 28.8시간(80%)으로 줄이고, 그만큼 임금도 삭감한다는 노사협정이 체결되었다. 그러나 연말수당 등이 늘어나 실제로는 연수입 기준 15% 정도의 감액에 그쳤을 것으로 보인다. 기본적으로 VW사의 노동조건이 좋았고, 독일 국민의 반응은 냉담했다고 한다. 그러나 독일의 사례는 긴급피난형 모델로서 일본에서도 널리 알려져 그 핵심 내용이 활용되었다. 단축된 근무시간에 상응하는 만큼 임금이 삭감되는 것은 아니라는 뜻이다. 그러나 이런 긴급피난형 모델이 노사 모두에게 환영받을 수 있는 것은 아니다. 노동자는 휴일이 늘어난 만큼 임금삭감을 감수해야 하고, 사용자도 단위당 노동비용이 오히려 늘어나게 되기 때문이다.

이번 금융위기에 대한 독일 정부의 대응은 일본보다 신속했다. 이미 2009년 1월부터 조업단축(10% 이상의 근무시간 단축)에 대한 수당 확충(67%의 임금보전을 12개월에서 18개월로 연장), 사회보험료의 감액(사용자만 50% 감액이었던 것을 노사 양측 50% 감액으로 적용), 정부의 직업훈련

비 전액 부담, 대기업에 대한 계몽 등을 실시하고 있다.

네덜란드의 경우는 파트타임 노동자를 늘림으로써, 다양한 고용형태를 조기에 실현한 나라로 유명하다. 정부는 재정개혁 및 감세, 사용자는 노동시간 단축과 고용확보, 노동자는 임금인상 억제 등을 통해 노사정이 함께 고통을 분담할 것을 약속했다(1982년 바세나르 협약). 뿐만 아니라 1990년대 후반 이후 사회보험제도, 세제, 노동법 등의 각종 개혁을 단행한 결과, 균등처우가 세계에서 가장 널리 보급된 나라로서도 유명하다. 그러나 경제 구조와 노동시장 구조가 이에 적합했다는 점을 무시할 수 없다. 즉 1970년대까지는 2차 산업이 중심이었던 경제 구조가 서비스업 중심의 경제구조로 전환되는 과정에 있었던 점이나 여성의 고학력화와 사회 진출에 있어서, 서비스 경제화와 파트타임 취업이 적합했다는 점도 지적될 수 있다. 그리고 무엇보다도 경제성장이 순조로웠다는 지적도 있다. 이는 다른 국가들에게, 제도개혁만으로 실현될 수 없다는 점을 일깨워 주었다.

덴마크는 현재 EU 국가 중에서도 특히 주목을 받고 있다. 유연한 노동시장, 관대한 사회보장, 적극적인 노동시장정책으로 노사 모두에게 좋은 평가를 받고 있다. 그러나 수준 높은 복지를 지탱하는 데에는 큰 부담이 따른다는 점을 간과해서는 안 된다. 어찌되었든 그것이 국민의 선택이었다는 것이 일본과 크게 다른 점이다. 유연한 노동시장이란, 해고의 유연성, 이직의 유연성이라고도 할 수 있다. 기업은 비교적 용이하게 노동자를 해고할 수 있기 때문에 고용보장을 위한 비용도 적다. 그러나 노동자가 실직을 하더라도 최장 4년간 최대 90%의 실업수당이 지급되기 때문에 생활에는 지장이 없다.

또한 장기적인 실직을 막기 위해 직업훈련을 의무화하고 있다. 직업훈련 대상이 실직자에 한정되어 있지 않기 때문에 많은 노동자들의 직업능력을 향상시킬 수 있어, 한 회사만을 고집하지 않아도 전직이 쉬워진다는 장점이 있다. 사용자의 비용부담 측면에서 보면, 실업보험을 노동자만 부담하기 때문에 간접비용이 절감된다. 무엇보다도 실업보험에 대한 국고의 부담 비중이 상당히 크다고 한다.

덴마크의 경우를 보면, 노동시장정책에 대한 정부의 역할이 크게 다른 것을 알 수 있다. 참고도표에서 볼 수 있듯이, OECD의 집계에 따르면 일본의 공적 지출은 GDP의 0.6% 정도에 지나지 않는다. 이번 금융위기에 대한 정부지출을 합치면 2009년의 지출은 더욱 늘어나겠지만, 적극적인 지출

(직업훈련 등)에 어느 정도가 배분될 것인지는 확실하지 않다.

■ 긴급피난형

워크 셰어링은 원래 노동시간과 임금을 조정하여 고용을 유지하기 위해 고안된 것이다. 하지만 일본에서는 워크 셰어링의 전제가 되는 노동시간 등 복잡한 문제가 있기 때문에 도입이 어려울 수밖에 없다.

잔업수당은 유럽 등에 비해 낮은 편이다. 유럽 등의 잔업수당은, 비용 면에서 사용자가 손해를 보도록 높게 책정되어 있지만(심야, 휴일의 경우 100% 가산), 일본에서는 심야 50%, 휴일 35%로 계산된다. 따라서 사용자가 부담하는 잔업 비용이 유럽에 비해 상대적으로 낮다. 게다가 정규직 사원 한 명이 월 30시간 정도의 잔업, 16시간 정도의 무보수 잔업(JILPT2008년 조사)을 하고 있으며, 연간 10일 정도의 유급휴가를 사용하지 못하는 등, 사용자에게 이익이 되는 셈이어서 노동시간 산정을 곤란하게 한다.

따라서 ‘노동시간과 임금을 조정한다’는 전제가 성립되지 않는 경우가 많다. 현재 제조업 공장에서 실시되고 있는 것은 무보수 잔업 등이 비교적 적기 때문이라 할 수 있다. 하지만 화이트칼라 노동자들을 중심으로 생각해 보면, 공장을 휴업하는 것처럼 간단하게 조업단축을 할 수는 없을 것이다. 화이트칼라 노동자의 고용형태에 따른 업무량을 제대로 고려하지 않으면, ‘업무량은 그대로인데 표면적인 휴일만 늘고 임금은 줄었다’고 하는 사태가 벌어질지도 모른다.

게다가 현재 진행되고 있는, 조업단축을 통한 워크 셰어링도 정도의 차이는 있겠지만, 머지 않아 정체될 가능성이 있다. 현재 많은 공장에서 실시되고 있는 주 5분의 1(20%) 휴업일 증가와 임금삭감 정도라면, 버틸 수 있는 노동자도 상대적으로는 많겠지만, 30~40%씩 수입이 준다면 생활이 크게 어려워질 것이다. 그렇기 때문에 일부 기업은 부업을 허용하는 추세이지만, 애초에 부업을 할 만한 일자리가 적은 지방도시에서는 거의 의미가 없다. 게다가 부업으로 할 수 있는 ‘아르바이트’의 시급도 정규직에 비해 상당히 낮다. 그러나 아직까지 모든 제조업체나 공장에서 실시되고 있는 것

은 아니기 때문에, 그러한 지역에 보급하는 것도 한 방법이다. 또한 정부의 지원정책(고용조정조성금)도 확충되고 있으므로 이를 적극적으로 활용하는 방법을 고려해 볼 수도 있다.

긴급피난형은 기본적으로는 노사 합의하에 도입되는 것이며 고통 분담을 감당할 수 있으면 곧바로 실시할 수 있다. 다만, 큰 피해를 입는 사람이 없는 대신 아무도 이익을 얻지 못한다.

■ 다양취업형

긴급피난형에는 한계가 있으며 고용관행이나 노동시장 구조, 경제환경 등 앞으로의 변화를 고려하면 더욱 중요한 것은 '다양한 고용형태'가 인정받는 사회를 실현하는 것이다. 그러한 의미에서 앞으로의 사회에서는 성별, 연령, 고용형태 등과 관계없이 '직종이 같고 업무의 난이도 또한 같으면 임금도 같다'라는 균등처우의 보급이 필요하다.

그러나 일본의 균등처우를 살펴보면, 정규직 사원과 비정규직 사원 사이에는 다양한 차이점과 격차가 존재한다. 고용보장(안정/불안정), 노동시간(정규직 사원은 장시간 노동이 전제), 임금 등(각종 수당, 상여금, 퇴직금), 승진 및 직장 내 훈련(OJT의 유무), 사회보장(단기고용계약은 고용보험에 가입할 수 없음), 세금 제도(103만 엔의 벽) 등, 각각의 큰 문제점들이 있어 모든 것을 한꺼번에 바꾸기는 무척 어려울 것이다. 만약 이 중 한 가지만 바꾸려 해도 그 관계자들은 크게 반발할 것이다. 예를 들어, 소득세 과세 범위의 하한선인 연수입 103만 엔이라는 기준을 없앤다고 가정해 보자. 이는 과세 단위가 세대 단위에서 개인 단위로 바뀌는 세제 개정의 커다란 논점이다. 연수입이 적은 시간제 노동자(의 중심)인 주부 파트타임의 경우, 가사노동 등의 기여도를 고려해 소득세를 징수하지 말아야 한다는 통념이 아직까지 존재하기 때문일 것이다. 그리고 많은 회사들이 주부 파트타임인 배우자의 연수입이 103만 엔 이내인 경우, 남편들에게 한 달에 약 1만엔의 '부양수당'을 지급하고 있다. 만약 이 103만엔의 기준을 없앤다면, 파트타임 노동자들뿐 아니라 부양수당을 지급받는 노동자들도 반대할 것이다.

뿐만 아니라 정규직 사원들에 대한 금전 면의 처우를 모두 철폐한다면, 소속 기업에서 일할 의욕

이 낮아진다.

또한, 일본 기업들처럼 젊은이들을 기업내 교육훈련을 통해 기업특수 숙련도가 높은 노동자로 육성·채우하는 경우에는, 연공적 채우나 장기고용도 합리적인 면이 있다. 이러한 장점마저 모두 부정하는 것은 넌센스라 할 것이다. 문제는 직종별 노동시장이 성숙하지 않은 일본에서는, 기업이 교육과 훈련도 전적으로 책임지는 정규직 사원들만이 상대적인 혜택을 누리고 비정규직 사원은 그렇지 못하는, 고용형태에 따른 '신분 격차'가 발생하는 것이다.

정규직과 비정규직의 격차를 해소하는 것은, 정규직의 기득권이 상대적으로 침해당한다는 의미이기도 하다. 이런 문제를 피하기 위해서는, 경제성장이 예상되는 시기에 정규직에 대한 채우의 절대적인 수준은 그대로 유지하면서, 비정규직에 대한 절대적·상대적 채우를 향상시켜야 한다. 그러나 지난 몇 년간 일본 경기가 나뉘는 호황을 누렸음에도 불구하고, 이러한 대담한 개혁은 이루어지지 않았다. 어느 정도의 법개정은 이루어졌지만, 백 년에 한 번 있을까말까 한 경제위기를 맞아 계속적인 개혁 추진이 어려운 상황이다.

■ 균등채우를 위하여

그렇지만, 장기적 관점에서는 노동공급의 감소가 예상되고, 이에 대처하기 위해서는 다양한 인재가 활약할 수 있는 경제사회를 구축할 필요성이 더욱 높아질 것이다. 따라서, '다양한 고용형태'를 실현하기 위한 균등채우를 보급해야 한다.

안타깝게도 일본에서는 아직 직종별 노동시장이 성숙하지 않은 상황이어서, 특정 직종에 대한 시장의 임금 시세가 거의 형성되어 있지 않다고 할 수 있다. 물론 일부 전문직의 경우에는 시장에서의 임금 시세가 정해져 있는 편이지만, 대부분의 경우가 그렇지 못하다. 비슷한 일에 종사하더라도 대기업에서는 높은 임금을 받고 중소기업에서는 낮은 임금을 받는 경우가 많다. 또 같은 기업 내에서도 성별 혹은 고용형태에 따라 임금수준이 달라지는 경우가 있다.

산업별 노사협상을 통한 시장임금 시세가 형성되어 있는 독일 등에서는 균등채우가 보급되기 쉽

다. 동일 직종 동일 난이도의 경우, 기업 규모와는 상관 없이 사회적으로 어떤 직업에 대한 시장임금 시세가 형성된다. 지불능력이 없는 기업에게는 임금 시세에 맞춰 노동비용을 지급하는 것이 부담이 되겠지만, 뛰어난 인재를 확보하고 싶다면 시장임금 시세 혹은 그 이상의 대우를 약속해야 하기 때문에, 그럴 능력이 없는 기업은 자연스럽게 도태될 가능성이 높다. 이는, 중소기업이 불필요하다는 뜻이 아니라 균등처우를 실시할 수 없는 기업은 머지않아 시장경쟁에서 살아남을 수 없게 될 것이라는 뜻이다. 일본은 이런 점이 취약하여, 많은 노동자들이 오히려 경영자와 같은 입장에서 기업의 임금지불 능력만 걱정하고 있다. 그러나 직업의 사회적 가치가 명확해진다면, 직장을 옮기는 것도 훨씬 쉬워질 것이다. 한 기업에서만 일하는 ‘장기고용’이 아니라, 특정 직업을 복수의 기업이나 조직에서 경험하는 ‘장기취업’이 가능해지는 것이다. 덴마크가 그러한 예라 할 수 있다.

그렇다고는 해도 정부가 나서서 수많은 직종의 시장임금 시세를 결정하는 것은 바람직하지 않다. 또한 복잡하고 다양한 직업에 대해 일괄적으로 논의할 수도 없다. 이러한 점에서 필자는 각 산업마다 기업횡단적인 임금 시세를 형성하는 것이 우선이라고 생각한다. 동종 산업에는 동종 직업도 다 존재할 것이다. 산업 내의 기업횡단적인 노사 합의를 통해 직종과 난이도에 따른 처우를 결정할 수 있다면, 그것이 균등처우를 위한 첫걸음이 될 것이다.

또한 균등처우의 확립을 위해서는 학교교육과 직업교육의 내용을 바꿀 필요도 있다. 특히 일본의 고등교육은 직업과 연관성이 낮다. 인문대학 학생의 경우, 민간기업에 취직할 때 전공이 문제가 되는 경우는 거의 없다. 법대 출신이건 경영대 출신이건 전문가가 되지 않는 한 거의 차이가 나지 않는다. 일본 대학생들은 ‘취직(就職) 활동’이라는 말을 많이 쓰지만, 실제로는 ‘직업’을 구하는 것이 아니라 특정 회사에 입사하기 위한 ‘취사(就社)’ 활동에 불과하다.

노동시간 문제도 크다. 현재 일본 정규직 사원들은 기업이 제공하는 갖가지 보장 대신 과중한 노동시간을 감수하며 일하고 있다. 결혼, 출산, 육아, 노인수발 등의 부담을 안고 있는 사람, 또는 장애인들이 이러한 고용형태를 선택하기는 어렵다. 이것이 저출산화의 큰 원인이기도 하다. 다양한 인재가 활약할 수 있는 사회를 ‘다양한 고용형태’가 진정으로 실현된 사회라고 한다면, 장시간 노동 시스템을 최우선적으로 개선해야 한다. 물론 모든 노동자의 노동시간을 줄일 필요는 없다. 특정한 이 혹은 일정 기간만 다른 사람보다 장시간 노동하는 것까지 부정할 필요는 없다. 여기서 중요한 것

은 ‘필요에 따라 근무시간을 조절할 수 있는’ 시스템을 마련해야 한다는 점이다. 그것이 실현되지 않으면 진정한 의미의 ‘다양성’은 이루어지지 않을 것이다.

앞서 소득세제에 대해 설명했으나 사회보장제도 같은 문제를 안고 있다. 연수입이 일정 기준 이하인 사람은 보험료를 납부할 의무가 없고 (대부분의 경우) 남편의 피부양자로서 연금보험에 가입할 수 있다. 이러한 현행 제도 또한 개인 단위의 납부 제도로 바뀌어 나갈 것이다.

그 외에도 유럽의 사례를 보면 일본과 크게 다른 점이 있다. 그것은 바로 ‘노사정 합의’가 갖는 의미다. 네덜란드나 덴마크에서는 노사정 합의가 도출되면, 대기업뿐 아니라 중소기업의 사용자나 노동자들도 영향을 받는다고 한다. 국토의 크기와 적은 인구 등과 같은 면에서 이점이 있었다고는 하나, 일본의 경우는 노사정 합의가 이루어져도 중소기업 사용자와 모든 노동자들이 이것을 의식하고 있다고는 할 수 없다. 따라서 정책적인 지원에 있어서도, 대담한 발상이 이루어지기 어려운 것이다.

이것은 국민에게도 부담을 안겨주는 것이다. 고복지·고부담 정책을 취하고 있는 유럽 각국의 장점만을 소개하는 것은 쉽지만, 국민 전체가 고통을 분담하고 있다는 점은 그다지 소개되지 않고 있다. 덴마크나 스웨덴의 부가가치세는 25%다. 높은 복지 수준을 위해서는 많은 부담이 불가피하다는 당연한 논의를 일본 정치가들이 기피하고 있다는 것도 일본으로서는 불행한 일이다.

■ 맺음말

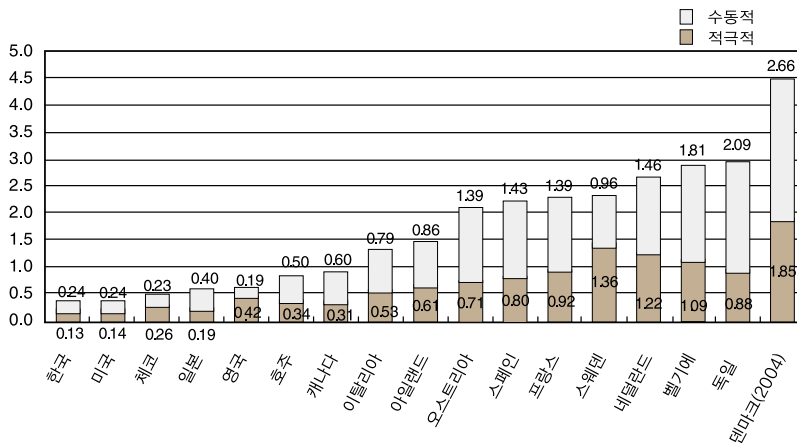
지금까지 일본의 워크 셰어링을 둘러싼 문제점들을 소개해 보았다. 일본과 한국은 공통점이 많고 서로 배워야 할 점도 많다고 생각한다. 지금까지 이 글의 내용을 보면, 이렇게 문제점이 산적한 일본에서 워크 셰어링이 과연 제대로 정착할 수 있을지 의문을 갖는 사람도 많을 것이다. 항상 비관적인 견지에서 연구하고 있는 것은 아니지만, 일본에서는 현재 ‘다양성’과 ‘유연성’이라는 긍정적인 면만이 강조되고 있어, 필자는 정치적 중립을 지켜야 한다는 연구자 본연의 자세로 돌아가 객관적 사실에 입각해서 문제점을 지적해 보았다. **KL**

참고문헌

- 오구라 가즈야, 「유럽의 워크 셰어링」, 일본노동연구기구, 2001.
- 오구라 가즈야, 「워크 셰어링은 고용촉진에 유효했는가」, 『일본노동연구잡지』 No.573, 2008.
- 히구치 요시오 편저, 『일본형 워크 셰어링의 실천』, 생산성출판, 2002.
- 와키사카 아키라, 『일본형 워크 셰어링』, PHP신서, 2002.

참고도표

GDP에서 차지하는 적극적 · 수동적 노동시장 정책비용의
지출 비율(2006년, %)



출처: OECD, *Employment Outlook*, 2008.

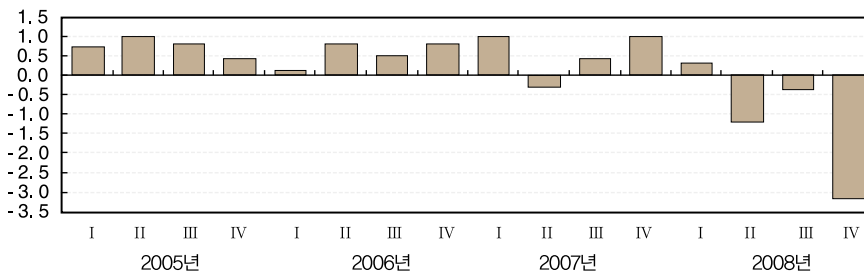
국민경제계산

	국내총생산			고용자보수(명목)	
	명목 (원 수치)	계절조정전기대비	실질 계절조정전기대비	전년동기대비	1인당 전년동기대비
	(10억엔)	(%)	(%)	(%)	(%)
2002년	489875.2	-0.8	1.1	-2.5	-2.1
2003년	493747.5	0.8	2.1	-1.9	-2.1
2004년	498490.6	1.0	2.0	-0.1	-0.4
2005년	503186.7	0.9	2.3	1.4	0.2
2006년	510924.1	1.5	2.3	1.8	0.6
2007년	515851.5	1.0	1.9	0.5	-0.1
2005년 I	121463.8	0.1	0.7	-0.7	-0.7
II	125235.1	0.5	1.0	0.6	-0.1
III	122846.6	0.3	0.8	1.4	0.5
IV	132189.0	0.2	0.4	1.7	0.4
2006년 I	122916.0	0.0	0.1	2.0	-0.1
II	126303.5	0.3	0.8	2.5	1.0
III	123948.1	0.4	0.5	2.0	0.8
IV	134197.1	0.9	0.8	1.5	0.4
2007년 I	126475.4	0.9	1.0	1.0	-0.1
II	128501.1	-0.5	-0.3	0.3	-0.8
III	125688.8	0.1	0.4	-0.4	-1.2
IV	135139.7	0.4	1.0	0.6	-0.3
2008년 I	126522.0	0.0	0.3	1.8	1.8
II	127387.4	-1.4	-1.2	0.8	0.8
III	123410.9	-0.7	-0.4	0.2	0.1
IV	130294.5	-1.6	-3.2	-0.2	-0.2
출처	내각부, 「국민경제계산」				내각부, 「국민경제계산」 총무성, 「노동력조사」

주: 1) 1인당 고용자보수 = 고용자보수 / 고용자수 (노동력조사), 노동정책연구 · 연수기구에서 산출함.

2) I=1~3월, II=4~6월, III=7~9월, IV=10~12월.

국내총생산의 추이(실질): 계절조정 전기대비



출처: 내각부, 「국민경제계산」.

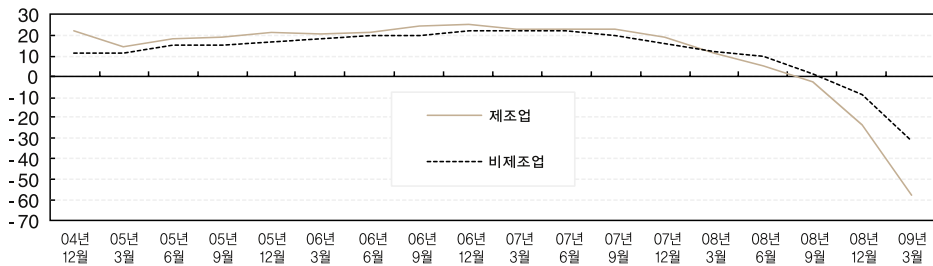
업황 판단

	대기업					
	업황 판단 D.I.		매출액		매출액 경상이익률	
	제조업	비제조업	제조업	비제조업	전 산업	
	%포인트	%포인트	전년동기대비%	전년동기대비%	%	
2004년 12월	22	11	4.7	4.1	4.41	
2005년	3월	14	11	4.9	5.9	5.05
	6월	18	15			
	9월	19	15			
	12월	21	17			
2006년	3월	20	18	7.6	5.2	5.55
	6월	21	20			
	9월	24	20			
	12월	25	22			
2007년	3월	23	22	6.5	4.9	5.63
	6월	23	22			
	9월	23	20			
	12월	19	16			
2008년	3월	11	12	4.2	6.1	3.47
	6월	5	10			
	9월	-3	1			
	12월	-24	-9			
2009년	3월	-58	-31	(-12.5)	(-7.2)	(2.51)
	6월	(-51)	(-30)			
	9월					
	12월					

- 주: 1) 업황 판단 = 조사 대상 업체가 업황을 '좋다'고 답한 비율 - '나쁘다'라고 답한 비율.
 2) 업황판단의 괄호 안 수치는 2009년 3월 조사에 따른 예측 수치.
 3) 매출액, 매출액경상이익률은 상기(上期)의 숫자를 6월 탄에, 하기(下期)의 숫자를 12월 탄에 기입함. 상기는 4월~9월, 하기는 10월~3월. 괄호 안의 수치는 2009년 3월 조사에 따른 예측 수치.
 4) 대기업이란, 종업원 수 1000명 이상의 기업.

출 처: 일본은행, 「기업단기경제관측조사」

업황 판단 D.I. '좋다' - '나쁘다' : 대기업



출 처: 일본은행, 「기업단기경제관측조사」.

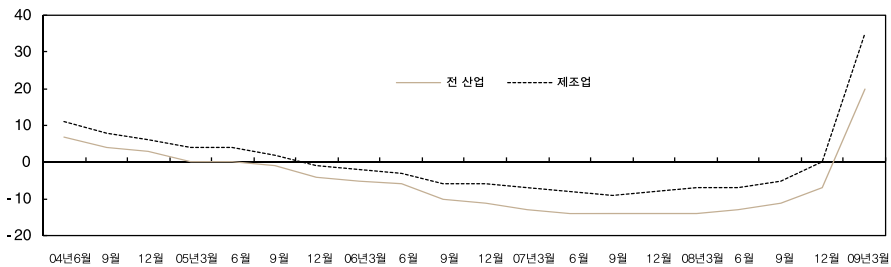
고용인원 판단 D.I

	고용인원판단D.I.(주 ¹)		고용인원			
	대기업		대기업			
	전 산업	제조업	전 산업	제조업		
	%포인트	%포인트	%	%		
2004년	6월					
	9월	4	11	-0.7	-2.1	
	12월	3	8	-0.5	-2.1	
2005년	3월	0	4	0.7	-0.9	
	6월	0	4	1.0	0.2	
	9월	-1	2	1.0	0.5	
2006년	3월	-5	-2	1.7	0.9	
	6월	-6	-3	2.1	1.5	
	9월	-10	-6	1.9	1.7	
2007년	3월	-11	-6	1.8	2.0	
	6월	-13	-7	0.8	1.4	
	9월	-14	-8	1.4	1.6	
2008년	3월	-14	-9	1.8	1.5	
	6월	-14	-8	1.9	1.1	
	9월	-14	-7	2.6	1.4	
2009년	3월	-13	-7	2.7	1.9	
	6월	-11	-5	3.2	1.8	
	12월	-7	0	1.8	1.8	
2009년	3월	20	35			
	6월	(19)	(32)			

- 주: 1) 고용인원 판단 = 조사 대상 업체가 고용인원이 '과잉'이라고 답한 비율 - '부족'이라고 답한 비율.
 2) 괄호 안의 수치는 2009년 3월 조사에 따른 예측 수치.
 3) 고용인원은 각 월말의 전년동기대비 증감률.
 4) 대기업이란, 종업원 수 1000명 이상의 기업.

출 처: 일본은행, 「기업단기경제관측조사」

고용인원 판단 D.I '과잉' - '부족' : 대기업

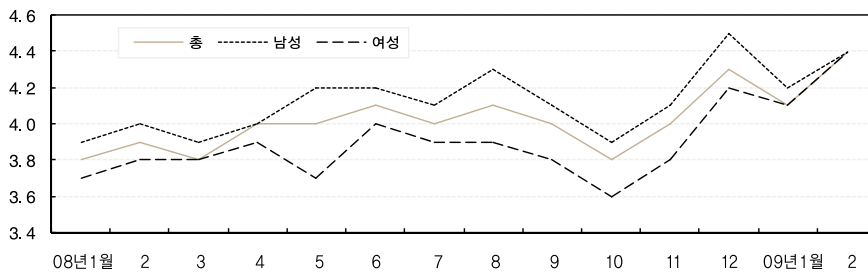


출 처: 일본은행, 「기업단기경제관측조사」.

실업, 고용보험

	실업자수	실업률			실질 수급자 수
		전 체	남	여	전년대비
	계절조정치 만 명	계절조정치 %	계절조정치 %	계절조정치 %	전년대비 %
2003년	350	5.3	5.5	4.9	-18.8
2004년	313	4.7	4.9	4.4	-20.3
2005년	294	4.4	4.6	4.2	-10.1
2006년	275	4.1	4.3	3.9	-6.9
2007년	257	3.9	3.9	3.7	-3.9
2008년	265	4.0	4.1	3.8	-1.6
08년 1월	255	3.8	3.9	3.7	-0.7
2월	262	3.9	4.0	3.8	-2.6
3월	256	3.8	3.9	3.8	-4.8
4월	265	4.0	4.0	3.9	-2.6
5월	267	4.0	4.2	3.7	-7.4
6월	271	4.1	4.2	4.0	-3.1
7월	267	4.0	4.1	3.9	-1.8
8월	273	4.1	4.3	3.9	-5.6
9월	264	4.0	4.1	3.8	2.6
10월	249	3.8	3.9	3.6	-0.3
11월	265	4.0	4.1	3.8	-1.3
12월	289	4.3	4.5	4.2	9.5
09년 1월	276	4.1	4.2	4.1	14.2
2월	295	4.4	4.4	4.4	
출 처	총무성, 「노동력조사」				후생노동성, 「노동경제지표」

완전실업률의 추이 : 계절조정치



출 처: 총무성, 「노동력조사」.

소정의 노동시간

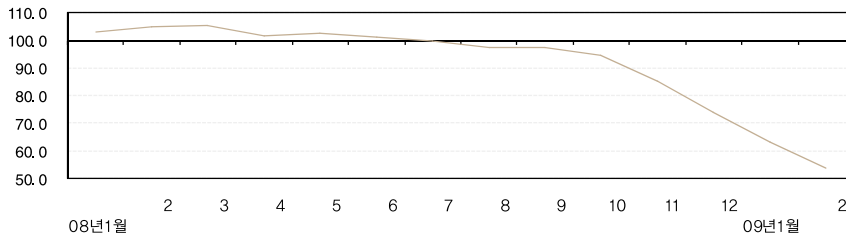
	조사산업 전체		제조업			
	5인이상	전년대비	5인이상	전년대비	지수(계절조정)	계절조정 전월대비
	시간	%	시간	%		%
2003년	120	4.6	179	10.1	93.5	10.1
2004년	124	3.3	189	7.3	100.3	7.3
2005년	124	1.1	190	-0.3	100.0	-0.3
2006년	129	2.6	198	4.5	104.5	4.5
2007년	132	1.3	199	0.3	104.3	-0.2
2008년	129	-1.5	182	-7.3	95.7	-8.2
2008년 1월	10.5	0.2	15.0	-0.9	103.2	-2.5
2월	11.1	3.0	16.8	0.0	104.8	1.6
3월	11.5	2.0	17.2	1.1	105.6	0.8
4월	11.3	0.3	16.4	-3.1	101.5	-3.9
5월	10.5	0.2	15.1	-1.5	102.5	1.0
6월	10.5	-0.7	15.6	-3.3	101.3	-1.2
7월	10.7	0.1	15.6	-4.5	99.9	-1.4
8월	10.2	-1.8	14.6	-6.6	97.3	-2.6
9월	10.5	-1.7	15.2	-6.9	97.4	0.1
10월	10.6	-3.4	15.1	-10.2	94.6	-2.9
11월	10.5	-6.0	13.9	-19.7	85.3	-9.8
12월	10.1	-10.3	12.0	-29.8	74.3	-12.9
2009년 1월	9.1	-14.4	9.3	-38.6	63.3	-14.8
2월	8.8	-21.7	8.8	-48.3	54.2	-14.4

주: 1) 연간 수치는 연환산 소정의 노동시간(총실질노동시간-소정내 노동시간).

2) 제조업지수와 전월대비(계절조정치) 연간 수치는 원지수, 전년대비.

출 처: 일본은행, 「매월노동통계조사」

소정의 노동시간 지수(제조업, 5인이상): 계절조정치



출 처: 후생노동성, 「매월노동통계조사」.