



일본의 지속가능한 사회 실현을 위한 고용시스템

오학수 (일본노동정책연구 · 연수기구 주임연구위원)

■ 머리말

일본의 후생노동성은 2010년 7월 <지속가능하고 활력 있는 사회를 실현하는 경제 · 고용시스템>이라는 고용정책연구회 보고서¹⁾를 발표하였다. 후생노동성에 설치된 동 연구회의 참가자들은 일본의 노동법, 노동경제, 사회학 등의 분야에서 저명한 학자인데, 동 보고서는 일본의 경제와 고용시스템의 전반적인 검토와 앞으로 지속가능한 사회 실현을 위하여 요구되는 경제 · 고용시스템을 제기하고 있다. 본고에서는 주로 고용 부문에 초점을 맞추어 현재 일본의 문제점과 앞으로의 과제를 중심으로 보고서 내용을 소개하기로 한다.

우리나라가 갖고 있는 고용 문제는 일본과 상이한 측면이 있으나, 청년층, 여성, 그리고 고령자 고용 분야에서는 일본 이상으로 많은 문제를 갖고 있다. 본고가 일본의 고용 문제의 이해뿐만 아니라 우리나라의 고용 문제 해결에 조금이나마 시사를 줄 수 있기를 기대한다.

■ 지속가능하고 활력 있는 사회 실현 고용시스템의 모습

먼저, 후술하는 많은 고용시스템의 문제를 해결하고, 지속가능하고 활력 있는 사회를 실현하는

1) 후생노동성 홈페이지: <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000cguk.html>

고용시스템이 어떻게 제시되고 있는지를 보기로 한다. 크게 3가지로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 고용의 질이 향상되는 취로방식의 구축이다. 이를 위해서는 비정규직의 고용안정성이나 처우가 그들의 노력이나 근로에 맞게 이루어지고, 정규직도 일·가정 양립이라는 관점에서 일하는 방식의 선택지가 넓어지고, 단절 없는 커리어 형성이 가능해야 한다. 또한, 이러한 취로방식이 경제변동하에서도 기업이 존속 가능할 수 있는 것이어야 한다.

둘째, 경제의 불확실성이 증가하는 가운데, 이직해도 재도전 가능한 고용의 틀을 강화하는 것이다. 이를 위해서는 전직해도 커리어가 연결되는 틀, 실업 기간이 길어져도 안심하고 능력을 연마하고 재도전할 수 있는 사회안전망이 필요하다. 또한, 급격한 인구 감소하에서 청년층, 여성, 고령자 등에 대한 취로지원을 실시하여 '전원 참가형 사회'를 실현해 나가는 것이 중요하다.

셋째, 고용의 양을 증가시키고, 고용의 질을 높여간다는 관점에서 경제사회를 바꾸어 나가는 것이 필요하다. 이를 위해서는, 일자리가 충분히 확보되고, 직업 커리어가 형성될 것, 일·가정 양립이 실현될 것, 기업이 활력을 가질 것, 그리고 생활을 뒷받침할 만한 수입이 확보될 것이다. 수입은 다음과 같은 형태로 확보되는 것이 요청된다. 즉 부부가 맞벌이를 하면 안심하고 자녀를 낳고 기를 수 있고, 근로자 간의 임금 균형이 이루어지고, 그리고 개호 등 사회보장 제도하에서 일하는 근로자도 그에 상응하는 임금이 지불되는 형태이다.

이러한 고용시스템을 구축함에 있어서 어떠한 과제가 있는지를 살펴보기 전에, 현재의 일본 고용의 현상을 간단하게 살펴보기로 한다.

■ 일본 고용의 현상과 문제점

일본 고용의 최대 문제점은 비정규직의 문제라고 해도 과언이 아니다. 2010년 현재 비정규직 비율은 약 35%에 이르고 있다. 1990년대 이후 비정규직 비율이 늘었는데, 가장 큰 이유는 기업이 인건비 절약, 고용조정 용이함을 추구한 결과인데, 근로자 또한 그러한 기업의 수요에 응한 측면도 간과할 수 없는데, 그 요인을 보기로 한다.

근로자가 비정규직을 선택한 이유를 보면, '자기사정에 맞는 시간에 일할 수 있어서'가 42.0%로 가장 많았고, 이어 '가계 보조, 학비 등의 조달'이 34.8%, 그리고 '정규직으로 일할 수 있는 회

사가 없어서'가 18.9%였다. 정규직으로 일할 수 있는 회사가 없어서 어쩔 수 없이 비정규직을 선택한 비율은 1999년의 14.0%에 비하면 4.9%포인트 증가하였다. 비자발적으로 비정규직을 선택하는 경향이 증가하였음을 보여주고 있다.

고용형태별로 소득분포를 보면, 압도적으로 비정규직의 연 수입이 정규직에 비해 낮다. 연 수입이 200만 엔 미만인 비율은 정규직이 15% 전후에 불과하지만, 비정규직(파트, 아르바이트)은 90%에 이르고 있다. 연 수입이 200만 엔 미만인 근로자를 고용형태별로 보면, 파트/아르바이트가 51.3%로 가장 많았고, 정규직 22.0%, 기타 비정규직 14.7%, 그리고 기타 취업형태 12.0%였다.

이 같은 비정규직의 증가는 다음과 같은 문제를 낳고 있다. 첫째, 경제적인 자립이 곤란하여 저출산을 유발하고 있다. 30~34세 남성 중 배우자가 있는 비율은 정규직이 59%에 비해, 비정규직은 28%에 불과하다. 둘째, 직업커리어 형성이 충분하지 않다. 비정규직은 정규직에 비하여 OJT, OFF-JT의 기업 내 능력개발기회가 부족하여 기능을 축적할 수 없고, 근속연수가 길어져도 담당 업무가 비교적 단순하여 직업능력이 높아지지 않는 경향이 있다. 셋째, 사회안전망이 충분히 정비되어 있지 않다. 연금, 건강보험, 고용보험 등 사회보장에 적용되어 있는 비율이 낮다. 넷째, 비정규직은 경기후퇴 국면에서 가장 먼저 고용조정 대상이 되고 있다. 종래, 기업은 경기후퇴 국면에서 고용조정을 할 경우 희망퇴직 모집을 실시하였는데, 최근에는 그 비율이 낮은 대신 비정규직의 고용조정을 실시하는 비율이 증가하고 있다.

이러한 비정규직의 문제를 해결하기 위한 고용시스템의 개선 방향을 살펴보기로 한다.

■ 고용시스템의 개선 방향

다양한 정사원의 도입

먼저 다양한 정사원의 도입이다. 현재, '근무지 한정 정사원'이나 '직종 한정 정사원'이라고 불리어지고 있는 근무지나 업무를 한정하지만 계약 기간의 정함이 없는 근로형태로서 '다양한 정사원' 제도의 도입을 제기하고 있다. 다양한 정사원 제도의 도입으로, 근로자는 종래 비정규직으로서 짧은 고용계약 기간 때문에 고용이 불안했던 점을 시정할 수 있고, 또한, 비정규직의 정규직

전환의 사다리를 놓는 효과를 기대할 수 있다. 기업의 경우, 사업장 폐쇄 등 이상 사태가 발생하면 고용조정할 수 있는 여지가 있고, 적절한 커리어 형성 지원으로 중장기적으로 크게 쓰일수 있는 인재로 키울 수 있는 장점이 있다. 다양한 정사원 제도의 도입을 위한 환경 정비로서, 기존의 정규직과 다양한 정사원 간의 정리해고 등 법적 지위의 차이에 대한 정리, 고용 아웃소싱의 일환으로 정규직의 다양한 정사원 전환 우려 해소 등의 과제가 있다.

복선형 커리어 선택의 충실

정규직 전환을 희망하는 비정규직(특히 계약사원이나 파견근로자)이 가능한 한 많이 정규직으로 전환할 수 있는 환경을 정비하는 것이 중요하다. 비정규직의 정규직 전환은 기업 내 전환과 기업간 전환으로 나눌 수 있다. 기업 내 전환의 경우, 현재 정규직 전환 제도를 갖고 있는 기업이 33.1%인데, 실질적으로 전환 실적도 갖고 있는 기업은 27.8%에 불과하다. 기업 간 전환을 통한 비정규직의 정규직 전환은, 총무성의 '노동력 조사'에 의하면 최근 연간 약 34만 명이 실시되고 있다고 한다. 이러한 정규직 전환은 동일 기업에 2~5년 정도 근속연수를 기록하고 있는 비정규직이 많은데, 그것은 동일 기업에 일정 정도 근속하는 근로자는 안일하게 회사를 그만두지 않는다는 인식을 채용 회사가 갖고 있기 때문이다. 이러한 비정규직의 정규직 전환은 학교 졸업시 희망하는 기업에 취직하지 못한 청년층이나, 자녀양육 후의 여성, 고령자, 특정 분야에 뛰어난 고도 전문직 등 다양한 인재를 수용할 수 있는 복선형 커리어 선택이 가능하도록 하는 것이 필요하다.

근로자파견 제도의 재편

근로자파견 제도는 노동력의 수급 일치로 단기적인 고용을 창출하는 데 일정한 역할을 하였으나, 최근 일용파견 등 사회적 문제로 나타나고 있을 뿐만 아니라, 비자발적으로 파견을 선택한 근로자 또는 불법파견, 그것에 따른 근로기준감독서의 지도감독건수의 증가 등 사회적 문제가 나타나고 있다. 특히, 2008년 미국발 세계 금융위기로 파견근로자의 고용 문제가 크게 부각되었다. 이러한 문제점을 개선하기 위하여, 파견근로자의 보호를 강화하여, 파견근로자가 안심하고 납득하는 형태로 근로할 수 있는 환경을 정비하는 것이 과제이다.

유기고용 룰의 정비

유기근로계약은 기업의 경우 수요변동 등에 따른 고용의 탄력적 조정이나 인건비 삭감, 근로자의 경우 자기 사정에 맞는 근로형태의 하나로서 노사 간의 장점이 있는 것도 있다. 그러나 고용의 불안정, 처우 등의 격차, 직업능력 형성의 결여 등이 과제로 지적되고 있는데, 이러한 문제를 해결하기 위하여 유기근로계약의 룰을 검토하고, 방향성을 제시할 필요가 있다.

문제를 해결함에 있어서, 노사의 대화촉진, 규제 상호관계에 유의하면서, 계약 체결에 관한 룰, 공정한 처우 실현을 위한 룰, 계약갱신/고용해지에 관한 룰 등 유기근로계약에 관련된 시책을 검토하고 필요한 대응을 해 나가는 것이 중요하다.

임금/처우 개선

근로자가 건강하고 문화적인 최저한도의 생활을 영위할 수 있도록, 그리고 성실하게 일하는 자가 생계를 꾸려나갈 수 있도록 최저임금을 올리는 것이 중요하다.

최저임금 인상시, 노사관계자의 조정도 중요하지만, 중소기업청 등 경제 정부부처와 후생노동성이 연계하여, 중소기업의 최저임금의 원활한 실시를 위해 재정상·금융상의 조치를 취할 필요가 있다. 2010년 6월에 개최된 「고용전략대화」²⁾에서 목표로 제시된 2020년까지 전국 평균 최저임금 1,000엔이 달성될 수 있도록 노사정의 일체화된 노력이 필요하다. 또한, 균등/균형처우를 추진할 필요가 있다.

유기근로 계약자와 파견근로자의 경우 상기한 대응을 전개하고, 파트타임근로자의 경우, 2008년 4월부터 개정/시행되고 있는 파트타임 노동법에 의거하여 정규직과 동시(同視)해야 할 파트타임 근로자에 대하여 정규직과의 차별적인 대우를 해서는 안된다는 원칙을 기업이 지킬 수 있도록 상담, 지원을 계속 실시해 나간다.

2) 고용전략대화는 2009년 10월 23일 긴급고용대책본부의 결정에 따라, 고용전략에 관한 주요사항에 관하여 수상의 주도하에 노동계·산업계 등 각계의 리더나 지식인이 참가하여 의견교환과 합의 형성을 꾀하는 것을 목적으로 설치되었다.

또한 수입이 일정액을 넘으면 세금이나 사회보장료를 내야 하기 때문에 근로시간을 조정하는데 그것이 파트타임 근로자의 저임금을 조장하고 있다. 그러한 요인을 경감할 수 있는 제도의 확립이 필요하다.

일·가정 양립의 실현

30대의 남성 중 주 근로시간이 60시간 이상인 자가 20% 전후이고, 연차휴가취득률이 50%를 밑돌고 있다. 이 때문에 근로자가 심신의 건강을 유지하기 힘들다. 근로자가 생활의 각 단계에서 근로자의 희망에 따라 가정생활에 필요한 시간과 근로시간을 유연히 조정하고 의욕과 능력을 충분히 발휘할 수 있는 환경을 정비해 나가는 것이 필요하다.

이를 위해 중소기업에 대한 조성금(직장의식개선조성금)의 지원으로 노사 자주적인 대응을 촉진하고, 연장근로 노사협정의 적정화를 위한 감독 지도를 지속적으로 실시하는 것이 필요하다. 또한, 남녀가 육아/개호를 위한 시간을 확보하면서 취업할 수 있도록 중소기업을 중심으로 일·가정 양립 지원 사업주를 지원하여 육아/개호휴직이나 단시간근무 제도 등의 양립지원 제도를 안심하고 이용할 수 있는 직장환경 조성을 추진해 나가는 것이 중요하다. 특히, 남성의 육아휴직 취득을 촉진하기 위해 ‘아빠/엄마 육아휴직 플러스’ 제도 등을 철저히 주지한다.

단시간 정사원 제도는 육아/개호나 자기개발 등 개개인의 생활에 따른 다양한 근로형태를 실현하는 것인데, 사업주에 대하여 조성금 등으로 지원함과 동시에, 동 제도의 개요 등의 정보나 도입 기업의 구체적인 사례에 근거한 노하우를 제공함으로써 동 제도의 도입/정착을 지원해 나갈 필요가 있다.

최근 정신장애 등에 관련된 산업재해건수가 높은 수준이고, 일이나 직장생활에 있어서 강한 불안, 스트레스 등을 느끼는 근로자가 약 60%에 이르고 있다. 직장의 충실한 정신건강 대책에 관하여 검토·대응할 필요가 있다.

보고서는 이상과 같은 고용시스템이 개선 방향을 제시하면서, 전원참가형 사회의 구축을 제기하고 있다.

■ 전원참가형 사회의 구축

비정규직이 증가하고 있는 가운데, 정규직을 중심으로 한 기업에 의한 근로자의 생활보장에는 일정한 한계가 있다. 산업구조의 변화나 성장산업으로의 이행에 대응하면서, 실직해도 재취직하기 쉬운 '질 높은 노동시장'을 형성하기 위해서는 노동시장의 인프라인 적극적 노동시장 정책과 사회안전망이 필요하다.

적극적 노동시장 정책

일본의 경제활동인구는 중장기적으로 감소가 예상되는 가운데, 경제활동인구율이 낮은 청년층, 여성, 고령자, 그리고 장애인 등 취로를 희망하는 자에게 지원을 실시하는 적극적 노동시장 정책이 요구되고 있다.

먼저, 청년층의 취로촉진책을 보면, 공공직업안정소(우리나라의 고용지원센터)의 직업상담/직업소개에서 직장 정착까지 일관된 지원, 청년층을 일정 기간 시범 고용하여 그후 정규고용 이행을 꾀하는 트라이얼 고용 제도의 적극적인 활용으로 '프리터 등 정규고용화 플랜'을 추진하는 것이 중요하다. 청년층의 기업채용 응모기회를 확대하기 위하여, 사업주에 대한 주지/계몽, 지도를 착실히 실시하고, 그외 정규직 취직을 희망하는 청년층이 프리터 등 불안정 취로상황에 빠지지 않도록 '고졸·대졸 취직 잡서포터'를 활용하여, 기업이나 학교를 방문하여 신규 졸업자의 취직을 지원함과 동시에, 신규 졸업자 등 청년층을 채용하려는 의욕이 있음에도 불구하고, 청년층 확보에 어려움을 겪고 있는 중소기업 등에 대하여 취직 면접회의 개최, 구인확대 요청을 통한 고용기회의 확대 등으로 적극적인 매칭 기회를 확보할 필요가 있다. 그리고 니트의 숫자를 줄이기 위하여, '지역청년층 서포터 스테이션'을 확충하고, 니트화되기 쉬운 고등학교 중퇴자 등에 중점을 두어 방문지원 등의 수법으로 학교 교육에서부터 원활한 유도나 기초학력을 포함한 재교육 지원을 실시할 필요가 있다.

여성의 취로지원촉진책으로서는 개정된 육아/개호휴업법의 착실한 시행, 육아휴직/단기간 근무등을 이용하기 쉬운 직장환경의 정비, 차세대 육성지원을 실시하고 있는 사업주나 지방공공단체에 대한 지원, 모성건강관리 추진 등이 필요하다. 또한, 남녀고용기회균등법의 확실한 이행은

물론, 포지티브 액션을 한층 추진함으로써 계속 일하고 싶은 자가 취로의욕을 상실하지 않고 능력을 신장/발휘할 수 있는 직장환경이 필요하다. 그리고 육아 중인 여성이 이용하기 쉬운 공공직업안정소의 정비나 상세한 직업상담, 직업소개 등의 재취직 지원, 더 나아가 보육소나 방과 후 아동클럽을 정비하여 자녀양육 서비스를 충실히 하고, 사회 전체가 자녀양육을 지원하는 것이 필요하다.

고령자 취로지원촉진책으로서 2013년부터 연금 수령연령이 65세로 높아지는 것에 따라, 65세까지 일하고 싶은 자가 전원 일할 수 있는 환경을 정비하고, 70세까지 일할 수 있는 제도의 보급/촉진을 꾀하는 것이 중요하다. 고령기에는 개별 근로자의 의욕이나 체력 등 개인차가 확대하여 근로자의 취업 니즈나 기업의 고용 니즈도 다양화되는데, '실버 인재센터 사업'을 통하여 지역의 다양한 니즈에 따른 취업기회의 확보나 제공으로 사업의 활성화를 꾀하여 고령자의 다양한 취업기회를 창출할 필요가 있다.

그리고 장애인 취로촉진책으로서 법정 고용 비율 1.8%에 못 미치는 중소기업을 대상으로 지도를 실시함과 동시에, 장애자의 직업적 자립을 지원하기 위해 공공직업안정소를 중심으로 '팁 지원'의 추진이나 장애인 취업/생활지원센터의 보급 등, 관계기관 간의 연계가 일층 필요하다.

적극적 노동시장 정책으로서, 상기한 것 이외에 능력개발 추진, 실천적 직업능력평가 제도의 구축, 직업생애를 통한 커리어 형성지원의 필요성이 있다고 지적하고 있다.

사회안정망

근로자의 사회안정망으로 먼저 들 수 있는 것은 고용보험이다. 일본의 경우, 고용보험에 가입할 수 있는 자는 주 근로시간 20시간이고 1년 이상 계속고용될 전망이 있는 자였다. 그러나 2008년 미국발 세계 금융위기로 실업자가 급증하였다. 실업자의 상당수가 비정규직이었고, 그 중 고용보험 피가입자는 많지 않았다. 그 때문에 고용보험의 사각지대가 현저화되었다.

이러한 문제를 해결하기 위하여, 일본 정부는 고용보험 가입요건을 '1년 이상 계속고용될 전망이 있는 자'에서 '6개월 이상'으로 완화하였고, 2010년 4월부터는 '31일 이상'으로 대폭 완화하였다. 고용보험 가입요건의 완화뿐만 아니라 실업급여 수급요건도 다음과 같이 완화하였다. 기존의 경우, 실직 이전의 2년간 고용보험 가입 기간이 통산 12개월 이상이었으나 실직 이전의 1년간 고용보험 가입기간이 통상 6개월 이상으로 단축하였다. 또한, 공공직업안정소의 소장이 도산,

해고나 근로계약 불갱신으로 인해 실직한 자에 대해서는 연령, 지역 등을 감안하여 중점적으로 재취직 지원이 필요하다고 인정하는 경우에는 2012년 3월 말까지 한정적으로 실업급여 수급기간을 2개월 연장할 수 있는 ‘개별 연장급부’가 도입되었다. 앞으로, 고용보험 제도는 실업자의 재취직 인센티브와의 균형이나 고용형태의 다양화에 대응한 제도가 될 수 있도록 검토하고 한층 제도의 기능을 강화해 나가는 것이 필요하다.

고용보험의 실업급여를 받을 수 없는 자의 취직을 지원하고, 사회안전망의 중층화를 꾀하기 위하여 제2 사회안전망 구축이 진행되고 있다. 2008년 세계 금융위기로 인해 실직한 자가 주거까지 잃은 자가 나타나 사회적 문제로 부각되었는데, 그들을 지원하기 위해 주택 지원이나 생활비 대여/급부가 실시되었다. 또한, 주거를 잃은 실업자가 주거시설을 임차할 때 방세를 보조하는 ‘주책수당긴급특별조치사업’이 2009년 10월부터 실시되고 있는데, 2011년도 이후에도 동 사업을 지속할 필요가 있다.

또한, 고용보험 미가입 실업자에 대하여 직업훈련에 의한 기능 향상을 필요로 하는 자를 대상으로 무료 직업훈련 및 훈련기간 중 생활급부(훈련/생활지원급부)를 실시하는 [긴급인재육성지원사업]이 개시되었다. 2011년도부터는 항구적인 제도로써 ‘구직자지원 제도’가 창설되게 된다.

■ 일자리 수의 확대와 고용의 질 향상을 위한 경제시스템의 구축

지속가능한 고용시스템 구축은 협의 고용 문제에 국한된 고용 정책에 한정되지 않고 경제시스템 전체 속에서 담보되어야 한다. 그 때문에 일자리 수를 확대하고 고용의 질을 향상시키는 방향으로 경제시스템의 구축이 요구된다. 일본 정부는 2010년 6월 2020년을 목표로 한 ‘신성장전략’을 책정·발표하였는데, 새로운 수요와 일자리창출이 전망되는 주된 분야로 환경, 건강, 관광을 들고 있다. 2020년까지 관광 관련 신규 시장은 50조 엔, 신규 고용은 140만 명을 목표로 하고 있다. 건강 분야도 약 50조 엔의 신규 시장, 새로운 일자리 284만 명, 그리고 관광 분야는 외국관광객 2,500만 명 유치로 약 10조 엔의 파급효과, 새로운 일자리 56만 개를 목표로 하고 있다. 또한, 사회보장 분야의 고용의 질을 향상시키는 것이 중요하다. 전체 산업의 상용 일반근로자의 소정 내 임금인 29만 5,000엔인데, 복지시설 개호직원의 경우 20만 2,000엔에 불과하다. 이러한 사회보장 분야

에 종사하는 근로자의 근로조건 향상은 전체 근로자의 근로조건 향상에 기여할 것으로 전망된다.

일본 정부는 서로 돕고 활기 있는 사회를 만들기 위하여 국민, 시민단체나 지역조직, 기업, 정부 등의 자발적인 협동의 장으로 '새로운 公共'을 제기하고 있다. 새로운 공공의 실현으로 지역의 고용을 창출하고, 새로운 시장을 만들고, 공정하고 비용이 낮으면서 만족도가 높은 사회가 될 것으로 기대하고 있는데, 그러기 위해서는 특히 NPO나 사회적 기업의 활약이 중요하다. 그러나 현재 NPO에 종사하고 있는 자의 근로조건이 낮고 활동이 특정 개인에 의존하는 경향이 있다. 앞으로 NPO 종사자의 근로조건을 높이고 동 분야 종사자의 전문적 지식이나 스킬, 실천력을 높이는 것이 요청되고 있다.

고용을 중시하는 기업이 사회적 책임을 다하는 기업으로 인식되고, 그것이 기업의 이미지 제고로 이어져, 동 기업에 대한 사회적 책임 투자가 활발히 실시되면 자금조달이 용이해져 기업 발전에도 유익하다. 이러한 호순환이 될 수 있도록 관련 지표를 설정하고 기업을 판단하는 도구나 평가 제도를 구축할 필요가 있다. 또한, 공공부문에서 워킹푸어가 나타나지 않도록 공계약조례 제정, 최저임금 인상으로 낙찰가격 인상을 꾀할 필요가 있다. 그리고 원청과 하청 간의 거래 적정화를 추진하여, 하청기업 근로자의 근로조건을 개선하고, 필요한 인재를 확보할 수 있도록 해야 한다.

일본인은 편리를 과도하게 요구하고 있는데, 그것이 심야근로, 휴일근로로 이어지고 있다. 소비자는 다른 한편 일하는 근로자이기도 하다는 양면성을 충분히 고려하여 양자를 배려하는 소비행동, 기업활동의 모습을 검토할 필요가 있다. 또한, 배우자가 일정 수준 이상의 수입을 올리면 세대주가 배우자 세금공제를 받지 못하거나, 배우자의 건강보험료나 연금보험료 부담으로 오히려 불리하게 되어 있는 세제/사회보장 제도의 재검토가 요구되고 있다.

기업은 인건비를 낮추기 위하여 사회보험 적용이 안되는 비정규직을 늘려 왔다. 이러한 문제를 해결하기 하여 고용형태와는 무관한 중립적인 사회보장 제도가 될 수 있도록 재검토할 필요가 있다.

■ 맺음말

이상이 후생노동성 고용정책연구회 보고서의 주된 내용이다. 일본의 고용시스템의 가장 큰 문제

로 제기된 것은 비정규직이었다. 2008년 세계 금융위기 전에도 비정규직 문제가 제기되어, 일부 기업에서는 정규직 전환 움직임도 있었다. 그런데, 금융위기로 인해 갑자기(계약 도중에) 대량으로 해고된 자는 파견근로자를 중심으로 한 비정규직이었다. 고용보험 미가입자가 많았고, 가입자라 해도 가입기간이 짧아 고용보험 실업급여를 수급할 수 없을 뿐만 아니라, 해고와 동시에 주거를 잃어버린 근로자도 상당수 나타났다. 이 같은 비정규직의 문제가 일본의 고용시스템과 사회보장시스템의 약점을 극명하게 부각시켜, 현재의 고용/사회보장시스템으로는 지속가능한 사회를 유지하기 힘들다는 인식이 확대되었다. 이러한 인식의 결과 고용정책연구회의 보고서가 나온 것으로 보여진다.

보고서는 고용이 '생활보장의 근간이고 성장의 토대'라고까지 언급하면서 고용의 중요성을 크게 강조하였다. 경제성장도 일자리를 늘리고 고용의 질을 향상시키는 형태로 전개되어야만 지속가능한 사회가 된다고 단언하고 있다. 이러한 관점에서 2020년까지 환경, 건강, 관광 산업의 중심으로 경제성장과 고용의 양적·질적 향상을 꾀하기 위해 책정된 민주당 정부의 '신성장 전략'을 크게 평가함과 동시에, 사회보장 분야의 근로조건 개선이 전체 근로자의 근로조건을 개선할 것이라는 전망도 제기되었다.

신성장 전략의 전개, 사회보장 분야의 근로조건 개선, 그리고 본문에서 상기한 다양한 고용시스템의 개선책은 많은 재원을 필요로 한다. 그러나 일본의 재정은 파탄직전에 있다. 즉 국가의 재정적자가 GDP의 약 2배에 이르는, 선진국 중 최악의 수준이다. 이러한 상황하에 자원 확보는 쉽지 않다. 많은 선진국들이 사회보장 제도를 뒷바침하기 위해 소비세를 올려왔다. 북유럽의 나라는 약 25%이다. 일본이 그들 나라보다 65세 이상의 고령자 비율이 높지만 소비세는 5%에 불과하다. 이러한 비정상적인 일본의 대응이 재정적자를 악화시킨 주된 요인이라고 지적할 수 있다. 소비세 대폭 인상을 중심으로 한 자원 확보가 이루어지지 않는 한, 일본의 지속가능하고 활력 있는 사회를 실현하는 경제·고용시스템은 그림의 떡이라고 해도 지나치지 않는다.

본고를 통하여 우리나라에게 주는 시사점을 간단히 정리하면 다음과 같다. 우리나라는 비정규직의 문제를 해결하기 위하여 2007년 비정규직법을 제정·시행하고 있다. 부분적인 문제점도 지적되고 있으나 법의 취지를 살리는 형태로 기업의 대응을 지속적으로 촉구해 나가는 것이 무엇보다 중요하고, 급격하게 진전되고 있는 고령화 사회에 대응하기 위하여 사회보장 분야의 양질의 일자리를 만들어 나가고, 그것에 필요한 재원을 적기에 확보해 나가는 것, 그리고 경제성장이

고용의 양적이고 질적인 향상을 동반하는 형태로 전개될 수 있도록 정부가 전략적이고 중장기적인 청사진을 제시하는 것이 우리나라의 지속가능하고 활력 있는 사회를 만드는 데 핵심 과제라고 생각된다. **KLI**