

일본 저출산 문제의 심층구조: 노동/고용의 시점에서

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 일본

오학수 (일본 노동정책연구 · 연수기구 주임연구위원)

■ 머리말

일본은 세계에서 고령화가 가장 급속히 진전되고 있는 나라이다. 65세 이상 고령자가 전체 인구에서 차지하는 비율은 1970년 7%, 1994년 14%, 2007년 21%를 넘었다. 7%에서 14%로 증가하는 기간이 24년밖에 걸리지 않아, 독일 40년, 영국 46년, 프랑스 115년에 비해 약 2배 이상 빠른 속도로 고령화가 진행되고 있다. 고령화는 65세 이상 인구가 절대적으로 증가하는 것뿐만 아니라 64세 이하의 인구가 증가하지 않거나 줄어드는 것도 큰 요인의 하나이다. 일본의 경우, 후자의 요인, 즉 저출산이 크게 작용하면서 고령화가 더욱 급속히 진행되고 있다. 이것을 저출산 고령화로 표현할 수 있다.

저출산 고령화는 경제성장률의 저하, 사회보장시스템의 위기 등 사회의 지속적인 유지·성장에 심각한 문제를 야기하고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 무엇보다도 저출산 문제를 해결하는 것이 매우 중요한데, 이 글에서는 일본의 저출산 문제를 노동/고용의 시점에서 조명하기로 한다. 세계 최속의 일본 고령화보다 우리나라가 더 빠른 속도로 고령화될 것으로 예측되고 있는데, 이 글을 통해 우리나라의 저출산 고령화 문제의 이해나 해결에 조금이나마 참고가 되길 기대한다.

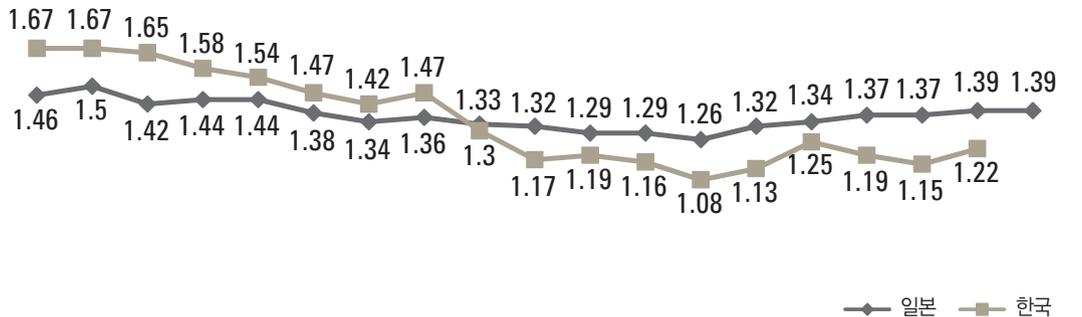
■ 일본의 저출산 현황과 요인

여성 한 명이 평생 자녀를 낳는 합계특수출산율은 2006년까지 지속적으로 감소하여 1.26에 달하였고, 그 이후 약간 증가하는 추세이지만 2011년 1.39로 현재의 인구를 유지하는 데 필요한 2.08에는 크게 미치지 못한다(그림 1 참조). 이로 인해 2005년부터 일본의 인구는 감소하고 있다. 참고로 우리나라는 일본보다 더욱 심하게 저출산이 진행되고 있다.

출산율 저하의 요인으로서 크게 미혼화, 만혼화가 지적되고 있다. 일본의 경우, 여성의 평생 미혼율은 1975년 4.32%이었으나 1990년대 급격히 증가하여 2005년 7.25%에 달하고 있다. 신체적으로 출산하기 힘든 35~39세 연령층의 여성 미혼율을 보면, 1975년 5.3%, 1985년 6.6%, 1995년 10.0%, 2005년 18.6%로,¹⁾ 1990년대 후반 이후 급격하게 미혼률이 증가하고 있음을 알 수 있다.

한편 여성의 평균 초혼연령을 보면, 1975년 24.7세, 1985년 25.5세, 1995년 26.3세, 2005년

[그림 1] 출산율의 추이의 한일 비교



자료: 국립사회보장/인구문제연구소, 「인구통계자료집」.

1) 총무성, 「국세조사」.

28.0세, 그리고 2010년 28.8세로 지속적으로 증가하고 있는 것으로 볼 때,²⁾ 초혼연령도 1990년대 후반 이후 급속하게 증가하고 있다.

미혼화, 만혼화가 저출산의 큰 요인이나, 육아휴직 취득이 어렵거나 경제적인 사정으로 원하는 자녀를 낳지 못하는 노동/고용과 관련된 문제도 중요한 요인으로, 이하에서는 이에 관하여 살펴보기로 한다. 그 전에 일본 정부의 저출산 대책 전개과정을 간단히 소개한다.

■ 정부의 저출산 대책 전개과정

1990년 일본에서 발표된 전년(1989년)의 출산율은 1.57로, 전후 최저였던 1966년의 1.58를 밑돌았던 충격(‘1.57쇼크’라고 함)을 받아, 1994년 「향후 육아지원을 위한 시책의 기본방향에 관하여」(‘엔젤플랜’이라고 함)을 발표하여 향후 10년간 저출산 대책의 기본방향과 중점시책을 정하였다. 엔젤플랜에서는 보육원의 양적확대, 저연령(만 0세에서 2세까지) 보육, 연장보육 등 다양한 보육의 충실, 그리고 지역의 육아지원센터의 정비 등이 주된 내용이었다. 이러한 엔젤플랜에도 불구하고 저출산 문제는 해결되지 않아, 1999년 「중점적으로 추진해야 할 소자화 대책의 구체적인 실시계획에 관하여」(‘신엔젤플랜’이라고 불림)을 발표하였다. 신엔젤플랜은 종래의 엔젤플랜을 개편한 것으로서, 2000~2004년도까지 5년간 도달해야 할 목표를 정하여, 그 목표달성을 위해 보육뿐만 아니라 고용, 모자보건, 상담, 교육 등의 사업을 추가한 폭넓은 내용이었다.

2003년에는 「차세대 육성 지원대책 추진법」을 제정하여 지방공공단체 및 기업이 차세대를 육성하는 가정을 지원하도록 촉진하는 내용이었다. 같은 해, 저출산 문제를 종합적이고 적확하게 대처하기 위하여 「소자화 사회 대책 기본법」이 제정되었다. 이 법에 의거하여, 내각부에 수상과 전 장관으로 구성되는 ‘소자화 사회 대책회의’가 설치되었는데, 이 회의에서 2004년 「소자화 사회 대책 대강」이 결정되었다. 대강에서는 청년층의 자립과 용감한 어린이의 육성, 일가정양립 지원과 근로방식의 개선, 생명의 소중함과 가정의 역할 등에 대한 이해, 그리고 새

2) 국립사회보장/인구문제연구소, 「인구통계자료집(2010년판)」; 후생노동성, 「인구동태통계」.

로운 육아 지원과 연대라는 4가지 중점과제를 제시하였다.

2005년 1.26라는 과거 최저의 출산율을 계기로 일본 정부는 소자화 사회 대책회의에서 「새로운 소자화 대책에 관하여」를 발표하여, ‘가족의 날’, ‘가족의 주간’을 제정하였다. 2007년 이 대책회의는 「어린이와 가족을 응원하는 일본 중점전략」을 발표하였는데, 거기에는 취로와 출산·양육 중 택일해야 하는 구조를 해결하기 위하여 일하는 방식의 개편으로 일가정양립의 실현이 중요함을 밝혔다.

2010년에는 「어린이·자녀양육 비전」을 각의결정하여 ‘가족이나 부모가 육아를 담당하는 사회’에서 ‘사회 전체가 육아를 받쳐 주는 사회’로의 전환을 내걸고, 12가지의 주요 시책을 내걸었다.

첫째, 아동수당 창설, 고교 교육 무상화, 장학금의 충실, 학교 교육환경의 정비로 자녀양육을 사회 전체가 뒷받침하는 동시에 교육기회를 확보한다.

둘째, 비정규직 대책, 청년층 취로지원을 통하여 의욕을 갖고 취업과 자립을 할 수 있도록 한다.

셋째, 학교, 가정, 지역이 함께 자녀를 양육할 수 있는 환경으로 정비한다.

넷째, 임신부 진단비의 공적부담, 불임치료 상담/경제적 부담 경감 등으로 안심하고 임신·출산할 수 있는 사회를 만들고,

다섯째, 보육원 대기문제 해소와 유아교육과 보육의 일체화, 방과후 아동클럽의 충실로 누구나 희망하는 유아교육과 보육서비스를 받을 수 있도록 한다.

여섯째, 소아의료 체제의 확보,

일곱째, 아동부양수당을 부자가정에도 지급한다.

여덟째, 장애자나 아동학대 방지 등, 특히 지원이 필요한 아동이 건강하게 성장할 수 있는 환경을 정비한다.

아홉째, 가족 서포트 센터 보급 촉진, 지역의 자녀양육지원 거점설치 촉진 등 자녀양육지원 거점이나 네트워크의 충실화를 꾀한다.

열째, 가족을 대상으로 한 양질의 임대주택 공급촉진, 교통안전교육 실시 등 어린이가 안전하고 안심을 갖고 살 수 있는 환경을 만든다.

열한째, 일가정양립, 장시간 근로 억제, 연차휴가 취득 촉진, 텔레워크 추진, 남성의 육아휴직 취득 촉진으로 일하는 방식의 개선,

열들째, 육아휴직이나 단시간 근무 등으로 일가정양립지원제도의 정착, 일반 사업주의 차세대 육성 지원 행동 대책의 책정/공표의 촉진으로 일가정양립의 직장환경을 실현한다.

「어린이·자녀양육 비전」에 관련된 주요 수치목표(2010년 현재 2014년도 목표)를 보면, 평일주간 보육서비스 대상자 215만 명에서 241만 명, 연장 등 보육서비스 대상자 79만 명에서 96만 명, 인정 어린이집 358개소에서 2,000개소, 방과후 아동클럽 대상자 81만 명에서 111만 명, 지역육아지원 거점사업 7,100개소에서 10,000개소, 주노동시간 60시간 이상 근로자 비율 10%에서 5%, 남성 육아휴직 취득률 1.23%에서 10%, 6세 미만 자녀를 두고 있는 남성의 육아·가사관련시간 1일 평균 1시간에서 2시간 30분 등이다.

이상에서 일본 정부의 저출산 대책·정책의 전개과정을 살펴보았다. 1990년대는 보육원 확충이 주된 정책이었는데, 2000년대는 이에 덧붙여 일가정양립에 관련된 정책이 실시되고 있는 것이 특징이라고 말할 수 있다. 이러한 정부정책이 어느 정도 효과가 있는지 정확하게 평가할 수는 없으나, 상기한 바와 같이 지속적으로 낮은 출산율을 보면 크게 효과를 보았다고 말하기 힘들다. 이렇게 쉽게 해결할 수 없는 저출산 문제의 심층구조를 살펴보기로 한다.

■ 저출산 심층구조

저출산 심층구조를 노동/고용의 시점에서 몇 가지로 나누어 살펴보기로 한다. 먼저 비정규직 문제와 관련하여 보기로 한다.

비정규직 문제

저출산 문제는 고용형태와 매우 관련이 깊다. 후생노동성이 2005년 실시한 ‘21세 성년자 종단조사’에 의하면, 과거 3년간 결혼한 비율을 성별 고용형태별로 보면, 남성의 경우 정규직이 15.2%, 비정규직 6.3%, 여성의 경우 정규직 16.8%, 비정규직 14.9%였다. 남성의 경우 정규직 결혼 비율이 비정규직의 2.4배에 달하고 있었지만 여성의 경우 큰 차이는 없었다. 그런데 여성의 경우 결혼 후 동일 사업장에서 계속 근무하는 비율은 정규직이 33.8%로 비정규직의

12.6%보다 3배 가까이 높아, 정규직이 비정규직보다 결혼 후에도 계속 같은 직장에서 근무할 수 있음을 말해 주고 있다.

또한 과거 3년간 부인의 출산 유무를 보면, 정규직이 33.1%인 데 비해 비정규직이 16.3%로 정규직의 출산율이 비정규직보다 약 2배 높음을 알 수 있다. 출산 후 같은 직장에서 계속 일하는 비율은, 상기한 결혼과 마찬가지로, 정규직이 73.1%, 비정규직이 31.5%로 정규직이 2배 이상 높다. 부인이 출산한 남편에게 부인 출산 전에 다니던 직장에 육아휴직제도가 있는지 살펴보면, 부인이 정규직의 경우 79.6%인 반면, 비정규직이 13.4%로 압도적으로 정규직의 직장에 육아휴직제도가 도입되어 있음을 알 수 있다. 육아휴직제도가 있으면, 같은 직장에서 계속근무하는 비율이 높았는데 정규직의 경우 '제도가 있는 경우' 84.4%, '제도가 없는 경우' 50.0%, 비정규직의 경우 '제도가 있는 경우' 61.5%, '제도가 없는 경우' 22.2%였다.

장시간노동 문제/남편의 가사·육아참여 문제

일본 후생노동성의 2005년 '21세기 성년자 종단조사'에 의하면, 남편의 평일 가사·육아시간이 길면 길수록 부인이 출산 전 직장에 계속 다니는 비율이 높았다. 즉 남편의 '가사·육아시간 없음' 48.6%, '2시간 미만' 51.7%, '2~4시간 미만' 59.2%, '4시간 이상' 77.1%였다.

보다 직접적인 상관관계를 보기 위해, 2012년 「21세기 성년자종단조사」를 살펴보면, 휴일 남편의 가사·육아시간이 긴 부부의 둘째자녀 이후 출산이 그렇지 않은 부부보다 높은 것으로 나타났다.

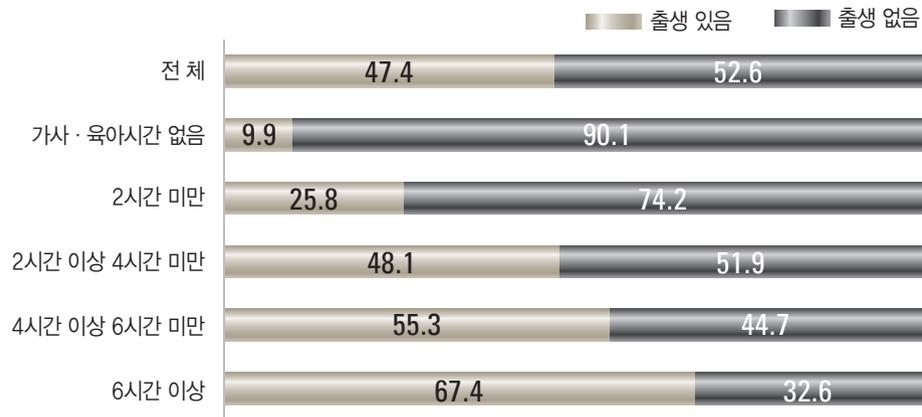
구체적인 상황을 보면 다음과 같다. 즉 2009년 제8차 조사시 남편의 휴일 가사·육아시간별로 그때까지 8년간 둘째자녀 이후의 출생률을 보면, '가사·육아시간 없음' 9.9%, '2시간 미만' 25.8%, '2시간 이상 4시간 미만' 48.1%, '4시간 이상 6시간 미만' 55.3%, 그리고 '6시간 이상' 67.4%였다(그림 2 참조). 남편의 휴일 가사·육아시간이 길면 길수록 둘째자녀 이후의 출생률이 높게 나타났다.

이번 조사 결과는 저출산 문제를 해결하기 위해 남편이 가사·육아에 많은 시간을 할애할 수 있도록 근로시간 단축 등을 실시하는 것이 매우 중요함을 보여주고 있다.

장시간노동과 평일 및 휴일에 남편의 가사·육아 참여 시간과의 관계는 상기한 「21세기 성

[그림 2] 남편의 휴일 가사·육아시간별 둘째자녀 이후 출생률(과거 8년간)

(단위 : %)



자료 : 후생노동성 홈페이지 (http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/seinen12/dl/28-9c_6.pdf).

년자 종단조사」에서는 밝혀지고 있지 않으나, 장시간근로일수록 가사·육아 참여시간이 짧을 가능성이 크다고 일반적으로 인정할 수 있다.

일가정양립 문제

2009년 정부의 소자화 정책에 관하여 특히 기대하는 것이 무엇인지를 보면, ‘일가정양립 지원과 근로형태 재편의 촉진’이 가장 많은 58.5%를 기록하였다. 다음으로 ‘자녀양육에 대한 경제적 부담 경감’ 54.6%, ‘임신·출산 지원’ 54.6%, ‘자녀양육에 안심, 안전한 환경정비’ 51.9%였다.³⁾ 일반 국민이 정부의 소자화 정책에 관하여 일가정양립지원과 근로형태 재편의 촉진을 가장 많이 바라고 있음을 알 수 있다.

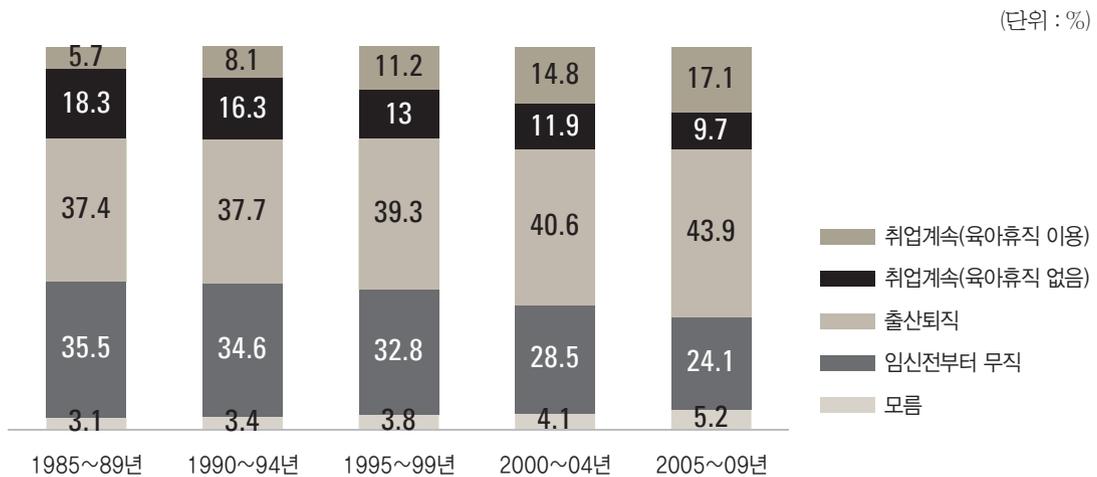
일가정양립을 가능하게 하는 육아휴직제도의 유무 및 제도를 이용하는 직장 분위기별로 과거 4년간 출산율을 보면, 부인의 직장에 육아휴직제도가 있는 경우 34.2%, 없는 경우 18.8%

3) 내각부(2009), 「소자화 정책에 관한 특별여론조사」; 내각부(2009), 「소자화사회백서」에서 재인용.

로 있는 경우가 없는 경우에 비해 약 2배 높았다. 또한 육아휴직제도를 이용하기 쉬운 직장 분위기의 경우 출산율은 39.6%, 이용하기 어려운 직장 분위기의 경우 30.2%이었다.⁴⁾ 출산율이 낮은 것은 직장에 육아휴직제도가 없거나, 있어도 이용하기 어려운 분위기가 있기 때문이라고 말할 수 있다.

일가정양립은 과거에 비해 다소 개선되고 있다고 말할 수 있다. 그것은 첫째, 결혼을 이유로 퇴직하는 자의 비율이 낮아지고 있기 때문이다. 여성의 결혼퇴직 비율을 보면 결혼연도가 1985~89년이 37.3%, 1990~94년 34.5%, 1995~99년 31.2%, 2000~04년 25.6%, 2005~09년 25.6%로 약 20년간 10%포인트 이상 감소하였다.⁵⁾ 결혼퇴직 비율이 줄어든 것은, [그림 3]과 같이, 첫자녀 출생 전후 부인의 취업변화에서도 확인할 수 있다. 즉 '임신 전부터 무직'의 비율이 1985년 이후 지속적으로 감소하고 있다. 그 비율은 1985~89년 35.5%였으나 2005~09년은 24.1%로 약 10% 이상 감소하였다. 즉 결혼을 계기로 직장을 그만두는 여성의 비율이 점차 줄어들고 있다고 할 수 있다. 이것의 영향인 것으로 보이는데, 출산을 계기로 직장을 그

[그림 3] 첫자녀 출생 전후 부인의 취업변화



자료 : 내각부(2011), 「어린이/자녀양육백서」.

4) 후생노동성(2009), 「21성년자 종단조사」(제6회).

5) 내각부(2011), 「어린이/자녀양육백서」.

만두는 ‘출산퇴직’ 비율은 지속적으로 증가하고 있다. 1985~89년 37.4%였으나 2005~09년 43.9%로 약 6%포인트 증가하였다.

둘째, 취업계속을 하는 자의 비율이 약간 증가하고 있기 때문이다. 1985~89년 24.0%였으나 거의 계속 증가하여 2005~09년 26.8%로 약 3% 증가하였다. 한편 취업계속은 육아휴직 이용자와 비이용자로 나눌 수 있는데, 육아휴직 없는 취업계속은 지속적으로 줄어들고, 육아휴직 이용 취업계속자는 지속적으로 증가하고 있다. 육아휴직제도와 이용이 확대되면서 일가정양립이 진전되고 있다고 말할 수 있다.

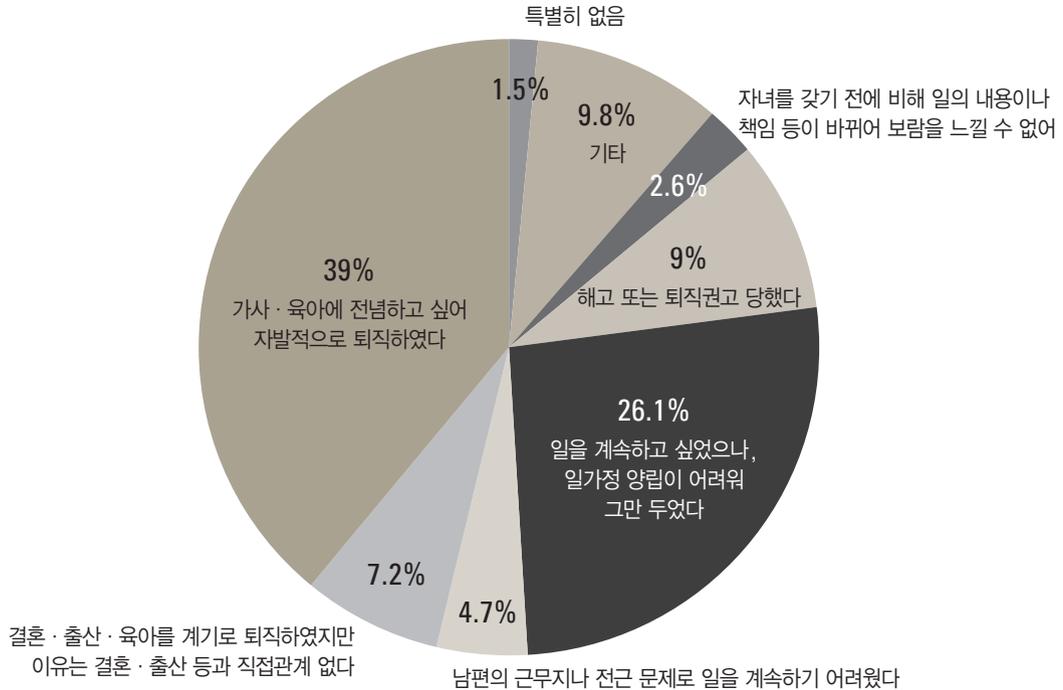
취업계속을 하는 여성 중에도 정규직과 비정규직 간에는 차이가 있다. 즉 육아휴직을 이용하여 계속 취업하는 비율은 정규직이 43.1%인 데 비해 비정규직은 4.0%에 불과하였다.⁶⁾ 육아휴직이용 계속취업이 증가하고 있는 가운데, 비정규직의 경우 육아휴직 이용률이 매우 낮은데, 이러한 비정규직의 증가로 저출산은 더욱 심각해지고 있다.

취업계속이 약간 증가하고 있다 하더라도 출산 후에도 여전히 계속취업을 하고 있는 자의 비율은 30%를 밑돌고 있다. 상기 도표에서 확인할 수 있는 것처럼, 결혼·출산을 계기로 직장을 그만두는 자는 약 70%인데 그 이유를 보면 다음과 같다. 39%가 ‘가사·육아에 전념하기 위하여 자발적으로 퇴직’ 하였으나, 26.1%는 ‘일을 계속하고 싶었으나, 일가정양립이 어려워 그만두었다’고 응답하였다. 구체적으로 일가정양립이 어려운 이유를 보면, ‘근무시간이 맞지 않다’가 가장 많은 65.4%, 이어 ‘직장에 양립을 지원하는 분위기가 없었다’ 49.5%, ‘자신의 체력에 자신이 없어서’ 45.7%, 그리고 ‘육아휴직을 취득할 수 없어서’ 25.0%였다. 한편 ‘해고 또는 퇴직권고 당했다’도 9%에 이르렀다. 그 외 ‘자녀를 갖기 전에 비해 일의 내용이나 책임 등이 바뀌어 보람을 느낄 수 없어’(2.6%), ‘남편의 근무지나 전근 문제로 일을 계속하기 어려웠다’(4.7%)를 포함하여 자기 일이나 남편의 일과 관련하여 임신·출산을 전후로 퇴직하는 여성의 비율이 42.4%에 이르렀다(그림 4 참조). 이러한 비자발적 퇴직을 줄이는 것이 일가정양립의 중요 과제이다. 이러한 문제가 있기 때문에 일을 계속하려는 여성은 임신·출산을 하지 않아 저출산 요인이 되고 있다.

6) 국립사회보장/인구문제연구소(2011), 「제14회 출생동향기본조사(부부조사)」.

[그림 4] 임신·출산 전후 퇴직한 이유

(단위 : %)

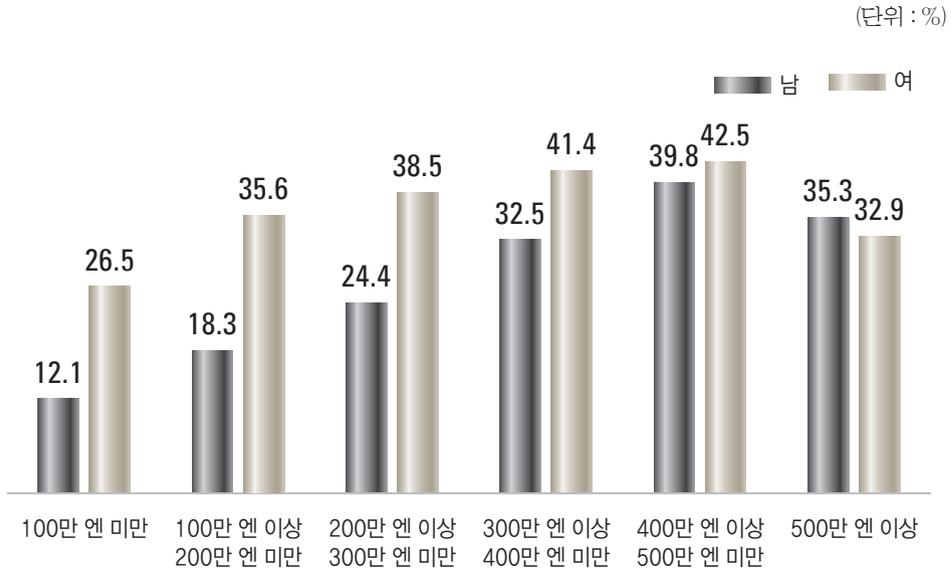


자료 : 내각부(2011), 「어린이/자녀양육백서」,
 원자료 : 미쯔비시 UFJ리서치&컨설팅(2008), 「양립지원에 관한 제문제에 관한 종합적 조사연구」(후생노동성 위탁연구).

경제적 문제

2012년 발표된 「21세기 성년자종단조사」에 의하면, 과거 6년간 남녀 연간 소득계층별 결혼비율은, 남녀 모두 연소득 500만 엔까지 소득이 많을수록 높았다. 특히 남성의 경우 400만~500만 엔 미만의 소득계층은 100만 엔 미만에 비해 결혼비율이 3배 이상 높았다. 500만 엔 이상의 경우, 남녀 모두 차하위 소득계층보다 결혼비율이 낮았는데, 특히 여성의 감소폭이 컸다(그림 5 참조). 즉 여성의 경우 고소득자는 결혼하지 않아도 경제적으로 어려움이 없음을 나타내주는 하나의 지표라고 할 수 있다. 전반적으로 낮은 소득은 결혼비율을 낮추고 있다고 말

[그림 5] 6년간 남녀 연간 소득계층별 결혼비율



자료 : 후생노동성(2012), 「21세기 성년자종단조사」.

할 수 있다.

일본의 일반근로자(정규직)조차 최근 임금총액이 낮아지고 있다. 즉 평균 월급여 총액은 2006년 417,933원이었으나 약간씩 증감을 거듭하면서 2011년 403,563원으로 과거 5년간 약 3% 감소하였다.⁷⁾ 이러한 임금총액의 감소가 결혼비율을 낮추는 하나의 요소로 볼 수 있다.

좀 더 구체적으로 저출산과 경제적인 문제의 관련성을 살펴 보기로 한다. 국립사회보장/인구문제연구소의 조사(「제 14회 출생동향 기본조사」)⁸⁾에 의하면, 2010년 일본인 부부가 이상적인 자녀 수로 평균 2.42명을 두고 싶어하는데, 실제로는 평균 1.71명밖에 두고 있지 않았다. 이상적인 자녀 수를 두지 못하는 이유를 들어 본 결과, 가장 많은 것이 ‘자녀양육이나 교육에 돈이 너무 많이 들어서’로 60.4%에 이르렀다. 이어 ‘고령이라 출산이 싫어서’ 35.1%, ‘더 두고 싶지만 생기지 않아서’ 19.3%, ‘건강상 이유로’ 18.6%, ‘자신의 일에 지장이 생기니까’ 16.8%

7) 후생노동성(2012), 「노동경제 분석」.

8) 국립사회보장/인구문제연구소(2011), 「제 14회 출생동향 기본조사」.

등의 순이었다. 경제적인 이유로 이상적인 자녀 수를 두지 못하는 실태가 드러난 것이다.

한편 내각부는 「임금구조기본통계조사」 자료를 활용하여 여성의 평생소득을 출산 등으로 직장을 그만두는 자와 계속취업을 하는 자 등으로 비교하였다. 그 결과는 다음과 같다. 즉 여성이 대학졸업 후 ‘취업하여 계속 그 기업에 근무하여 정년퇴직 할 경우’ 평생소득은 약 2억 7,645만 엔이었는데, 자녀를 낳아도 ‘육아휴직을 취득하여 계속 그 기업에 근무하여 정년퇴직 할 경우’는 2억 5737만 엔, ‘출산 퇴직 후 자녀가 6세 때 (정규직으로) 재취직한 경우’ 1억 7,709만 엔, 그리고 ‘출산 퇴직 후 자녀가 6세 때 파트·아르바이트로 재취직한 경우’ 4,913만 엔이었다.⁹⁾ 졸업 후 ‘취업하여 계속 그 기업에 근무하여 정년퇴직 할 경우’의 평생소득을 100으로 하였을 때, ‘육아휴직을 취득하여 계속 그 기업에 근무하여 정년퇴직 할 경우’는 93.1, ‘출산 퇴직 후 자녀가 6세 때 (정규직으로) 재취직한 경우’는 64.1, 그리고 ‘출산 퇴직 후 자녀가 6세 때 파트·아르바이트로 재취직한 경우’는 17.8이었다. 출산을 하여도 육아휴직을 통하여 계속 근무하는 경우 그다지 평생소득이 줄어들지 않았다. 앞으로 경제적인 이유로 이상적인 자녀를 두지 않는 문제를 해소하기 위해서는 무엇보다도 육아휴직을 취득하면서 계속 취업할 수 있는 환경을 만드는 것이 중요하다고 할 수 있다.

■ 맺음말

일본의 저출산 고령화 문제의 한축을 이루고 있는 저출산 문제를 노동/고용의 시점에서 살펴해보았다. 수명이 늘어 진행되는 고령화는 환영해야 할 현상이나, 고령화를 뒷받침할 수 있는 인구구조·사회시스템이 정비되어 있지 않으면 고령화는 부담이 되는 현상으로 비쳐질 수 있다. 부담을 환영으로 바꾸기 위해 중요한 것 중 하나가 저출산 문제의 해결이다.

일본의 출산율은 2006년 1.26으로 최저를 기록하였고 그 후 약간 증가하고 있으나, 현재 인구를 유지할 수 있는 출산율에는 크게 못미쳐 2005년부터 인구는 감소하고 있다. 일본 정부의 소자화(저출산) 대책은 1990년대 초부터 본격적으로 전개되어 오고 있으나 큰 효과를 거두고

9) 내각부(2005), 『국민생활백서-자녀양육세대의 의식과 생활』.

있다고 보기는 힘들다. 저출산은 미혼화, 만혼화 외에 단지 보육원이 적다는 문제를 해소하면 해결되는 단순한 문제가 아니다. 장시간노동, 일가정양립 등의 노동/고용문제가 저출산과 크게 관련이 있다. 일본 정부도 이러한 측면을 고려하여 2000년대 이후 부터 노동/고용문제 해결을 저출산 문제 해결의 맥락에서 정책전개를 하고 있는 중이다.

저출산의 심층에는 비정규직 문제, 장시간노동(남편의 낮은 가사참여) 문제, 일가정양립 문제, 그리고 경제적 문제가 있음을 살펴보았다. 이러한 문제는 정부의 정책도 중요하지만, 개별 기업 노사가 본격적으로 문제를 인식하고 해결하려고 노력하지 않으면 한계가 있다. 특히 일본의 경우, 법·제도와 실태 간에 큰 갭이 있다. 예를 들어, 2010년 근로자 1인당 평균 연차휴가 부여일수는 17.8일이나 실제 취득일수는 8.7일로 취득률은 48.1%에 불과하다. 이러한 상황에서 법·제도가 제·개정된다 하더라도 실태를 바꾸기는 쉽지 않다. 이러한 갭을 줄일 수 있는 것이 노사의 사회적 책임 의식이라고 생각한다. 즉 저출산이 기업이나 노동자에게 매우 심각한 위기를 초래할 가능성이 있다는 인식을 노사가 공유하고, 이를 회피하기 위해 기업의 노사가 무엇을 할 것인지 인식하고, 또한 그것에 대한 책임의식을 공유하는 하는 것이 매우 중요하다.¹⁰⁾ 특히 일본에서는 법·제도의 시행을 노사의 자주성에 맡기는 경향이 있어서 노사의 사회적 책임 의식은 더욱 중요하다.

정도의 차는 있지만 우리나라도 저출산 문제의 심층에는 노동/고용문제가 내재해 있다. 이 문제를 해결하기 위하여 정부의 정책에만 기대지 말고, 개별 기업의 노사가 이에 대한 사회적 책임의식을 갖고, 무엇을 해야 할 것인지 구체적인 협의를 하는 것이 무엇보다 중요하다고 생각한다. 이를 통한 저출산 문제 해결이 진전되길 기대한다. **KLI**

10) 이에 대해서는 오학수(2011), 『노사관계의 프런티어-노동조합의 나침반』, 일본 노동정책연구·연수기구 참조.

참고문헌

- 국립사회보장/인구문제연구소, 「인구통계자료집」.
- 국립사회보장/인구문제연구소(2011), 「제14회 출생동향기본조사(부부조사)」.
- 내각부(2005), 「국민생활백서-자녀양육세대의 의식과 생활」.
- 내각부(2009), 「소자화 정책에 관한 특별여론조사」.
- 내각부(2009), 「소자화사회백서」.
- 내각부(2011), 「어린이/자녀양육백서」.
- 미쯔비시 UFJ리서치 & 컨설팅(2008), 「양립지원에 관한 제문제에 관한 종합적 조사연구」
(후생노동성 위탁연구)
- 오학수(2011), 「노사관계의 프런티어-노동조합의 나침판」, 일본 노동정책연구·연수기구.
- 총무성, 「국세조사」.
- 후생노동성, 「인구동태통계」.
- 후생노동성(2009), 「21성년자 종단조사」(제6회).
- 후생노동성(2012), 「21세기 성년자종단조사」.
- 후생노동성(2012), 「노동경제 분석」.