

2018년 일본 노동시장 및 노사관계 전망

오학수 (일본 노동정책연구·연수기구 부총괄 연구위원)

■ 머리말

2012년 12월에 출범한 일본 아베 정권은 이른바 아베노믹스의 경제정책과 일하는 방식 개혁을 추진하고 있다. 이 글에서는 아베노믹스의 영향으로 나타난 노동시장의 변화와 노사관계를 살펴보고 동일노동 동일임금, 노동시간 단축 정책 등의 일하는 방식 개혁을 개관하면서 노동시장과 노사관계를 전망하기로 한다.

우리나라에서는 소득주도 성장의 경제정책으로 최저임금 대폭 인상, 비정규직의 정규직화, 공정거래 질서 확립 등을 전개하고 있는데 앞으로 노동시장에 큰 영향을 미칠 것으로 생각된다. 또한 노사정위원회의 재편, 상기 경제정책 과정에서 노사의 대립과 협력 등 노사관계의 측면에서도 큰 변화가 나타날 것으로 예상된다. 우리나라의 노동시장 및 노사관계를 보다 상대적으로 보고 이해의 폭을 넓히는 측면에서 이웃나라 일본의 모습을 살펴보는 것도 의의가 있을 것으로 생각한다.

■ 일본의 노동시장

일본 보수 정당인 자민당은 2012년 12월 총선거에서 압승을 거두며 정권을 되찾아 아베 정권을 출범시켰다. 2006년에 이어 두 번째로 수상에 취임한 아베 총리는 ‘잃어버린 20년’이라고 회자되는 디플레이션으로부터 탈피하기 위하여 대담한 금융정책, 기동적인 재정정책, 그리고 민간투자를 환기하는 성장전략으로 구성된 아베노믹스를 추진하였다.

일본 정부가 이러한 아베노믹스를 3년간 추진한 결과, 국민 총소득이 40조 엔 가까이 증가하고, 국가 세수가 15조 엔 증가하였을 뿐만 아니라, 기업의 수익도 사상 최고 수준에 도달하였다. 그 결과, 고용이나 임금에도 긍정적인 효과가 나타나고 있다고 다음과 같이 밝혔다. 취업자 수는 100만 명 이상 증가하고, 실업자 수도 60만 명 감소하였고, 실업률도 약 20년간 최저 수준을 기록하였다. 또한 유효구인배율도 24년 만에 높은 수준을 기록하였고, 기본임금 인상도 3년 연속 실현될 것으로 전망하였다.¹⁾

구체적으로 노동시장이 어떻게 좋아지고 있는지 살펴보기로 한다. 먼저 2000년 이후의 흐름을 보면, 일본의 취업자 수는 2000년 이후 2개의 큰 흐름을 보이고 있다. 첫째, 2000년 취업자 수가 6,446만 명에서 3년간 감소하여 2003년 6,316만 명으로 최저치를 기록한 후 증가하여 2007년 6,427만 명을 기록하였다. 이러한 흐름은 2000년대 초 IT 거품 경제가 붕괴하여 불경기를 경험하다가 수출회복에 힘입어 노동력 수요의 증가로 나타났다.

둘째, 2007년 최고치를 기록하였던 취업자 수는 그 후 지속해서 감소하여 2012년 6,280만 명으로 최저점을 찍은 후 매년 증가하고 있다. 이러한 흐름은 2008년 세계금융위기, 2011년 동일본 대지진의 영향으로 취업자 수가 감소하였고, 2012년 12월 자민당이 정권을 되찾아 수상에 취임한 아베 총리의 경제정책, 이른바 아베노믹스의 영향으로 취업자 수가 증가한 것을 보여준다고 말할 수 있다.

1) 日本内閣府(2016), 「にっぽん1億総活躍プラン」.

취업자 수의 추이: 취업자의 고령화 및 여성 취업률의 전반적 증가와 M자 커브 완화

2000년 이후 취업자 수의 상기한 2개의 큰 흐름 가운데 연령계층별 특징을 살펴보면 다음과 같다(표 1 참조). 첫째, 30세 미만까지의 청년층 취업자 수는 2000년 이후 지속해서 감소하고 있는데, 아베 정권 이후 15~19세, 20~24세의 취업자 수는 약간 증가하고 있다. 청년층 취업자 수의 전체적 감소는 1990년대 이후 지속적인 출산율 저하의 영향이 가장 크다고 보인다. 출산율은 1990년 1.54에서 거의 매년 감소해 2005년 1.26까지 감소하였고 그 후 약간씩 증가하여 2016년 현재 1.44이다.

둘째, 30대는 전반 연령층과 후반 연령층의 취업자 수 변화가 매우 다르다. 30~34세 연령층은 2005년까지 증가하였으나 그 후 지속해서 감소하고 있다. 청년층과 마찬가지로 저출산의 영향이 큰 것으로 보인다. 35~39세 연령층 취업자 수는 2011년까지 증가하였는데 상기한 경기변동의 영향은 거의 없었다. 그러나 그 이후 지속해서 감소하고 있으며 아베노믹스의 영향도 별로 없는데 그것은 저출산의 영향이 구조적으로 나타난 결과로 보인다.

셋째, 40대도 전반 연령층과 후반 연령층의 취업자 수 변화에 큰 차이가 있다. 40~44세 층은 거의 지속적으로 취업자 수가 증가하였다. 2015년에 기록된 최고치인 820만 명은 2000년의 632만 명보다 약 30%나 많은 수치이다. 반면 45~49세 층은 취업자 수가 2006년까지 감소하다가 그 후 지속적으로 증가하여 2016년 777만 명으로 2000년대 최고치를 기록하였다.

넷째, 50대 연령층도 50~54세 연령층은 취업자 수가 거의 지속해서 감소하여 2011년 621만 명으로 최저치를 기록한 후 증가하고 있고, 55~59세 연령층은 2006년까지 증가한 후 대체로 감소하는 경향이다.

다섯째, 60세 이상 고령자의 경우에는 60~64세 연령층 취업자 수가 2011년까지 증가하였으나 그 후 감소하고 있는데, 65세 이후 연령층은 지속해서 증가하고 있다. 2016년 770만 명은 2000년의 482만 명보다 약 96%p 높다.

이러한 연령계층별 취업자 수의 변화 결과, 일본의 취업자는 2000년대 이후 30대까지의 청년층이 감소하여 전체 취업자 중 차지하는 비율이 2000년 42.5%에서 2016년 35.7%로 감소하였고, 40세 이후의 중·고령자의 비율은 57.5%에서 64.3%로 늘어나 취업자의 중·고

령화가 심화되었다. 특히 60세 이후의 고령자가 전체 취업자에서 차지하는 비율은 2000년 13.5%에서 2016년 20%로 6.5%p나 증가하였다. 2000년대 취업자의 고령화가 심화되고 있다고 특징지을 수 있다.

<표 1> 일본 연령계층별 취업자 수 추이

(단위:만 명)

	총수	15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65세 이상
2000년	6,446	117	575	775	648	621	632	740	824	639	392	482
2001년	6,412	115	546	771	681	618	628	703	869	605	396	480
2002년	6,330	109	517	735	703	623	629	670	843	617	408	477
2003년	6,316	103	499	717	718	643	634	652	799	658	417	477
2004년	6,329	98	485	697	737	658	637	647	747	700	442	480
2005년	6,356	97	482	676	743	672	653	643	707	747	442	495
2006년	6,389	96	477	662	741	708	657	640	681	791	427	510
2007년	6,427	94	466	628	731	735	672	651	659	788	466	539
2008년	6,409	92	454	614	708	752	687	653	642	745	511	553
2009년	6,314	84	429	599	678	757	696	649	632	692	535	565
2010년	6,298	81	411	588	658	765	707	666	626	657	570	570
2011년	6,293	79	401	580	637	765	739	665	621	629	605	571
2012년	6,280	82	390	570	623	749	764	677	624	606	598	596
2013년	6,326	88	393	561	613	734	788	698	638	599	577	637
2014년	6,371	93	393	554	605	713	810	720	645	601	556	682
2015년	6,401	94	394	541	596	689	820	736	664	599	537	732
2016년	6,465	101	411	538	593	666	816	777	668	603	523	770

자료: 総務省, 「労働力調査」.

연령계층별로 취업자 수의 추이가 다른 가운데, 남녀별로 살펴보면 기본적으로 여성 취업자의 증가가 모든 연령층에서 남성보다 높았다. 2016년의 취업자 수를 2000년과 비교하여 그 증감을 보면 30~34세(여성 8.6%, 남성 -18.1%. 이하 동일), 35~49세(19.6%, -0.5%), 40~44세(35.6%, 24.2%), 45~49세(9.8%, 1.1%), 50~54세(-3.3%, -23.1%), 55~59세(4.0%, -11.9%), 60~64세(41.3%, 28.5%), 그리고 65세 이상(69.2%, 53.5%)이었다.²⁾ 2000년대 이후 여성의 노동시장 참여가 모든 연령층에서 증가하였음을 알 수 있는데, 좀 더 구체적으로 보면 <표 2>와 같다. 취업자가 전체 인구에서 차지하는 비율인 취업률은 모든 연령층에서 거의 한결같이 증가하였다. 모든 연령층의 취업률이 2000년보다 2016년에 높았다. 특히 그 증가 폭이 큰 연령층은 30~34세 16.6%, 25~29세 13.2%, 60~64세 13.0%, 55~59세 12.6%, 35~39세 10.9%, 50~54세 9.3%, 45~49세 6.7%, 40~44세 6.3% 등의 순이었다. 25~29세와 30~34세 연령층에서 취업률이 가장 증가한 요인은 첫째, 출산 수의 저하로 계속 일하는 여성이 증가하였기 때문으로 보인다. 산모 연령별 출산아 수는 25~29세의 경우 2000년 30만 6,910명에서 2016년 25만 639명, 그리고 30~34세의 경우 38만 4,385명에서 35만 4,911명으로 각각 18.3%, 7.3%p 감소하였다.³⁾ 물론 각 연령층의 여성 인구가 줄어든 것도 있겠지만, 절대적으로 출산 여성이 줄어들어 출산과 함께 직장을 그만두는 일이 상대적으로 줄어들어 취업률이 증가하였다고 볼 수 있다. 미혼율을 보면 25~29세 연령층이 2000년 약 54%에서 2015년 61.3%, 그리고 30~34세 연령층이 약 27%에서 34.6%로 증가하였다.⁴⁾ 둘째, 일·가정 양립으로 육아 중에도 계속 일하는 여성이 증가한 것으로 보인다. 첫 아이를 출산한 산모가 출산 후 육아휴직을 취득하지 않거나 취득한 후 계속 일하는 비율은 2000~2004년 평균 27.5%에서 2010~2014년 평균 38.3%로 10.8%p 증가하였다.⁵⁾ 일본 여성의 취업률은 30~34세 연령층이 결혼·출산·육아로 가장 낮아 M자 커브를 그린다는 특징이 있었으나, 2000년대 결혼·출산율의 저하, 또한 일·가정 양립의 확산 등으로 M자 커브가 매

2) 総務省, 「労働力調査」에서 필자 계산.

3) 厚生労働省, 「2016人口動態統計の概況」.

4) 内閣府, 『2017年版少子化社会対策白書』.

5) 内閣府, 『2017年版少子化社会対策白書』. 원조사는 国立社会保障·人口問題研究所(2015), 「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」.

우 완화되었다. 이상 2000년대 일본 여성의 노동시장은 취업률의 전반적 증가 및 M자 커브의 완화로 특징지을 수 있다.

<표 2> 여성의 연령계층별 취업률 추이

(단위: %)

	계	15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65세 이상
2000년	47.1	15.0	67.3	65.0	53.7	58.9	67.3	69.8	66.1	56.7	37.8	14.3
2001년	46.8	15.6	66.1	66.0	55.1	59.3	67.8	70.4	66.0	56.5	37.7	13.7
2002년	46.1	14.7	64.5	66.2	56.0	58.6	67.6	69.8	65.4	56.2	37.5	13.1
2003년	45.9	14.9	63.4	68.1	56.3	59.5	67.4	70.3	65.9	56.7	37.5	12.9
2004년	46.1	14.5	63.6	69.6	58.1	59.3	67.6	70.7	66.2	58.0	38.4	12.8
2005년	46.3	14.9	65.0	70.3	58.8	60.0	68.3	71.8	67.0	58.4	39.0	12.6
2006년	46.6	15.0	65.4	71.5	59.7	60.9	68.9	72.1	68.6	58.6	39.0	12.8
2007년	46.6	14.9	64.7	71.4	61.0	61.5	69.8	73.8	69.0	59.5	41.0	12.8
2008년	46.5	15.2	64.8	71.8	61.7	62.2	68.7	72.9	69.8	60.0	42.5	12.9
2009년	46.2	14.8	64.3	72.1	63.0	62.1	68.2	72.2	69.9	60.6	42.9	13.0
2010년	46.3	14.6	63.6	72.7	64.1	62.6	68.3	72.7	70.2	61.2	44.2	13.1
2011년	46.2	13.9	64.2	72.8	64.2	63.8	68.1	72.9	70.3	62.1	44.2	13.0
2012년	46.2	13.6	63.5	73.3	65.6	64.7	68.7	73.0	71.0	62.6	44.5	13.2
2013년	47.1	14.9	66.0	74.9	67.2	66.9	70.2	73.7	72.8	64.7	46.0	13.7
2014년	47.6	15.6	65.8	75.7	68.0	68.3	71.8	74.4	73.4	66.3	47.6	14.3
2015년	48.0	16.1	64.9	76.5	68.4	69.4	72.7	75.2	74.2	67.5	49.4	15.0
2016년	48.9	16.5	68.3	78.2	70.3	69.8	73.6	76.5	75.4	69.3	50.8	15.8

자료: 総務省, 「労働力調査」.

실업률의 저하: 실업률의 연령계층별 하향 평준화

일본의 실업률은 1980년대까지 2%대로 주요 선진국 중 최하위를 기록하여 고용 사정이 매우 좋았다. 그러나 1990년대 초 거품경제 붕괴 후 실업률은 지속해서 증가하여 2002년 5.4%로 최악의 수준을 기록하였다. 그 후 경기변동에 따라 약간 증감하다가 2012년 12월 제 2차 아베 정권 성립 이후 일관하여 감소하였다. 2016년 3.1%로 2000년대 최저치를 기록하였다(표 3 참조).

<표 3> 연령계층별 실업률 추이

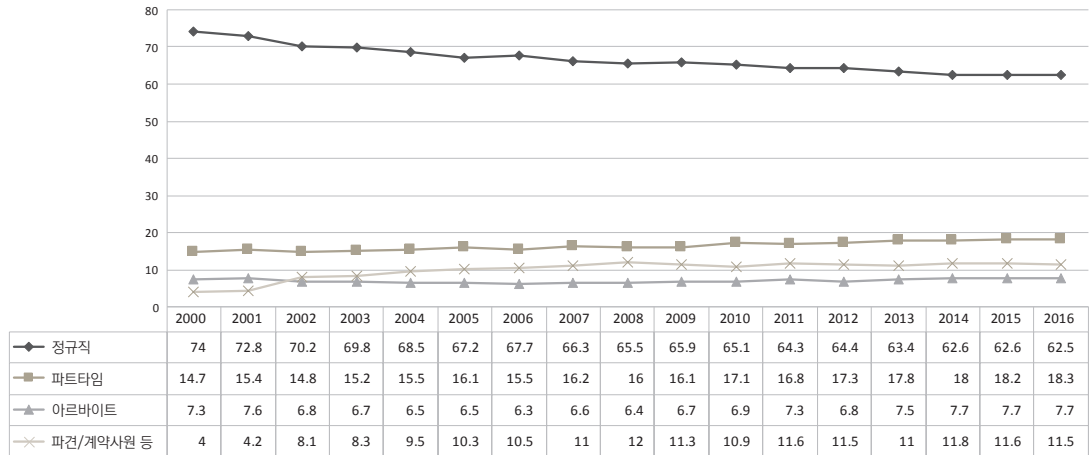
(단위: %)

	총수	15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65세 이상
2000년	4.7	12.1	8.6	6.2	4.8	3.4	3.1	3.0	3.4	3.9	8.0	2.2
2001년	5.0	12.2	9.0	6.7	5.3	4.0	3.2	3.4	3.6	4.1	8.1	2.4
2002년	5.4	12.8	9.3	7.1	5.8	4.4	3.7	3.9	4.1	4.5	7.7	2.3
2003년	5.3	11.9	9.8	7.0	5.5	4.6	3.6	3.6	3.7	4.5	7.5	2.5
2004년	4.7	11.7	9.0	6.4	5.0	4.4	3.5	3.1	3.5	3.7	5.7	2.0
2005년	4.4	10.2	8.4	6.2	5.0	4.1	3.6	2.9	3.2	3.6	4.9	2.0
2006년	4.1	9.4	7.7	6.0	4.6	3.7	3.1	2.9	3.1	3.5	4.5	2.1
2007년	3.9	8.7	7.5	5.7	4.2	3.7	3.0	2.7	2.8	3.0	3.9	1.8
2008년	4.0	8.0	7.1	6.0	4.5	3.7	3.1	3.0	2.9	3.1	4.3	2.1
2009년	5.1	9.6	9.0	7.1	5.8	4.8	4.3	4.0	3.8	4.2	5.4	2.6
2010년	5.1	9.8	9.1	7.1	5.4	4.8	4.4	3.9	3.7	4.3	5.7	2.4
2011년	4.6	9.2	8.2	6.5	5.0	4.3	4.1	3.7	3.5	3.9	5.1	2.2
2012년	4.3	7.9	7.9	6.4	4.6	4.1	4.0	3.4	3.3	3.7	4.6	2.3
2013년	4.0	6.4	7.0	6.2	4.4	3.8	3.7	3.3	3.2	3.4	4.0	2.3
2014년	3.6	6.2	6.3	5.2	4.0	3.5	3.2	3.2	2.7	2.9	3.5	2.2
2015년	3.4	5.1	5.6	5.1	4.1	3.4	2.7	2.8	2.7	2.8	3.4	2.0
2016년	3.1	3.9	5.4	4.6	3.8	3.1	2.8	2.5	2.5	2.6	3.2	1.9

자료: 総務省, 「労働力調査」.

[그림 1] 노동자 고용형태별 추이

(단위 : %)



자료 : 総務省, 「労働力調査」.

실업률을 연령계층별로 보면, 10~20대 청년층의 실업률이 전체 실업률보다 약 2배 높은 데 연령층이 낮을수록 더 높다. 또한 청년층의 실업률은 전체 실업률이 높을수록 더욱 높다는 특징이 있다. 그런데 아베 정권 출범 이후 청년층 실업률이 많이 감소하여 전체 실업률의 2 배 미만이다. 특히 2016년 10대 실업률은 3.9%로 전체 실업률의 3.1%와 큰 차이가 없다. 또한 특징적인 것은 60~64세 연령층의 실업률이 2001년 8.1%로 전체 실업률 5.0%보다 크게 높았는데 그 후 거의 지속해서 감소하여 2016년 3.2%까지 낮아져 전체 실업률과 거의 같다는 점이다. 60~64세 연령층의 실업률 감소는 정부 정책의 영향이 컸다고 보인다. 일본 정부는 2004년 고연령자 고용안정법을 개정하여 기업이 65세까지 고용확보조치를 하도록 하고 2006년부터 시행하였다. 이때 기업이 60세 이후 고령자의 고용확보 시 건강 등의 객관적인 지표를 통하여 대상자를 한정할 수 있었다. 그러나 2013년부터는 대상자를 한정할 수 없도록 하여, 희망자 전원에게 65세까지 고용확보조치를 하도록 같은 법을 개정하고 시행하였다. 그 결과 60~64세 연령층의 실업률이 지속해서 감소한 것으로 보인다.

이상, 2000년대 연령계층별 실업률의 격차는 대부분 줄어들어 전체 실업률과 근접한 수치를 기록하고 있다. 즉 실업률의 연령계층별 평준화라고 특징지을 수 있다.

<표 3>과 같이 취업자 수의 증가 및 실업률의 저하가 지속되고 있지만, 고용형태별로 보면

2016년 정규직의 비율이 62.5%, 비정규직이 37.5%이다(그림 1 참조). 비정규직 비율이 지속해서 증가하고 있으나 증가 폭은 최근 매우 낮아졌다. 비정규직의 비율은 2016년의 경우 남성 22.1%, 여성 55.9%로 여성이 남성보다 2배 이상이다.

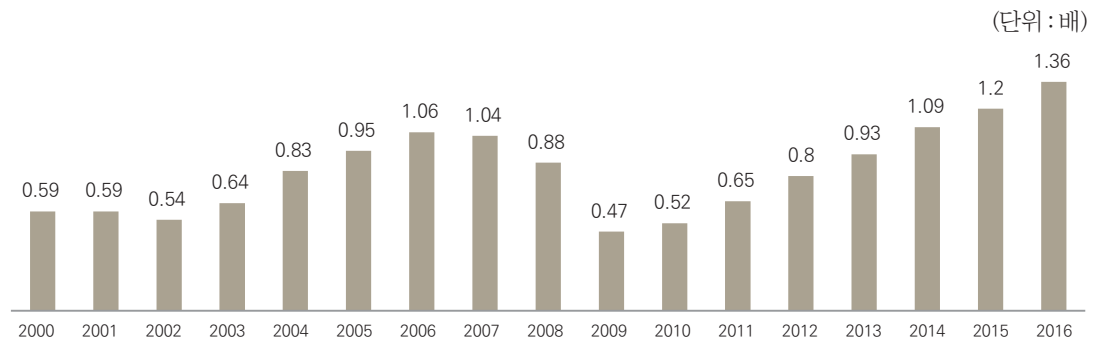
구인배율의 증가

일본의 유효구인배율은 세계금융위기 영향으로 2009년 급격히 낮아져 0.47로 2000년대 들어와 최저치를 기록하였는데, 그 후 매년 증가하여 2016년 1.36으로 최고치를 기록하였다(그림 2 참조). 유효구인배율은 정규직보다 비정규직이 높다. 예를 들어 2012년 비정규직인 파트타임 노동자는 1.08인데, 정규직은 0.69였다. 정규직의 유효구인배율이 1배를 넘은 해는 2015년으로 1.05였는데 2016년은 1.19로 더 증가하였다. 즉 2015년부터는 정규직, 비정규직 모든 고용형태에서 유효구인배율이 1을 넘어 취직하려고 하면 쉽게 취직할 수 있게 되었다. 또한 유효구인배율은 지방일수록 낮아 1을 밑돌았는데 2016년 후반부터는 47개 전 도도부현에서 1을 넘었다. 예를 들어 유효구인배율이 가장 낮은 오키나와현도 2016년 10월 1.00에 도달하였다.

이상, 유효구인배율은 고용형태나 지역과 관계없이 1을 넘어 노동자에게 유리한 노동시장이 형성되었다.

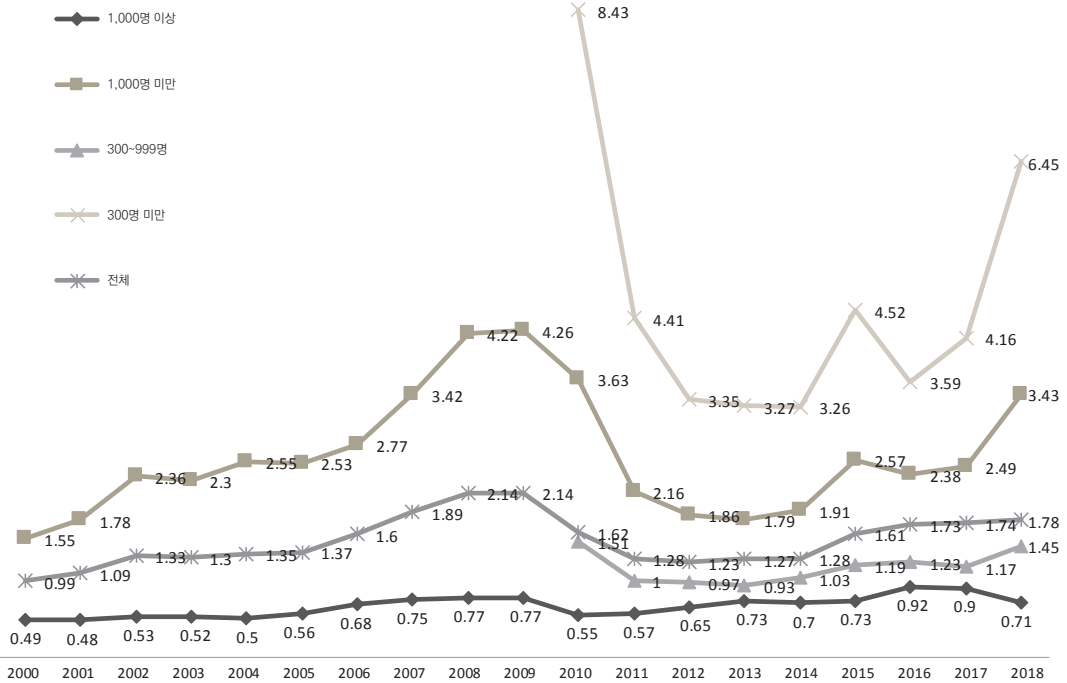
일본 기업은 신규 졸업자 채용을 선호하고 있는데 신규 졸업 취업자의 학력을 보면, 2017

[그림 2] 유효구인배율 추이



자료: 厚生労働省, 「一般職業紹介状況」.

[그림 3] 기업 규모별 대졸 구인배율 추이



자료: 리크루트웍스연구소, 「웍스대卒求人倍率調査」.

년 3월 졸업자의 경우 대졸자가 43만 2,333명이고, 고졸자는 19만 311명으로 대졸자가 고졸자의 2배 이상이다. 그 때문에 대졸자를 중심으로 유효구인배율을 보면 [그림 3]과 같다. 기업 규모가 작을수록 구인배율이 높음을 알 수 있다. 2018년 3월 졸업자에 대한 구인배율은 1,000명 이상 대기업은 0.71로 1을 밑도나, 1,000명 미만의 중견·중소기업은 3.43으로 매우 높다. 특히 300명 미만의 중소기업은 6.45로 한층 높다. 이러한 기업 규모별 대졸 구인배율의 격차는 졸업자가 대기업 취직을 선호하고 있기 때문이다.

청년층 고용문제: 니트와 프리터 문제

이처럼 높은 구인배율이 지속됨에 따라 취업을 원하는 자는 쉽게 일자리를 구할 수 있다. 특히 종신고용 관행이 아직도 강하게 남아 있는 일본에서는 신규 졸업자 채용을 중시하는데

대기업일수록 그러한 경향이 강하다. 그 때문에 신규 졸업자의 취업률은 매우 높다. 대졸자의 경우, 최근 가장 낮은 취업률은 2011년 3월 졸업자 취업률로 91.0%였다. 그 후 지속해서 증가하여 2017년 3월 졸업자의 취업률은 97.6%를 기록하였다.⁶⁾ 높은 취업률은 취업희망자를 대상으로 한 결과인데, 문제는 졸업 후 진학도 취업도 하지 않거나 일시적으로 취업한 자들이 졸업자 중에 10~20% 존재한다는 것이다. 최근 10년간 가장 많은 해인 2010년에는 10만 6,506명으로 전체 졸업자의 19.7%를 차지하였다. 그 후 지속적으로 감소하여 2017년 5만 3,365명, 9.4%까지 낮아졌다(표 4 참조).

<표 4> 대졸자 중 진학도 취업도 하지 않은 자 및 일시적 취업자 수 및 비율

(단위:명, %)

	진학도 취업도 하지 않음	일시적인 취업	전체
2008년	59,791(10.8)	11,485(2.1)	71,276(12.9)
2009년	67,894(12.1)	12,991(2.3)	80,885(14.4)
2010년	87,174(16.1)	19,332(3.6)	106,506(19.7)
2011년	88,007(15.9)	19,107(3.5)	107,114(19.4)
2012년	86,566(15.5)	19,569(3.5)	106,135(18.8)
2013년	75,929(13.6)	16,736(3.0)	92,665(16.6)
2014년	68,484(12.1)	14,519(2.6)	83,003(14.7)
2015년	58,102(10.3)	11,730(2.1)	69,832(12.4)
2016년	48,866(8.7)	10,184(1.8)	59,050(10.5)
2017년	44,182(7.8)	9,183(1.6)	53,365(9.4)

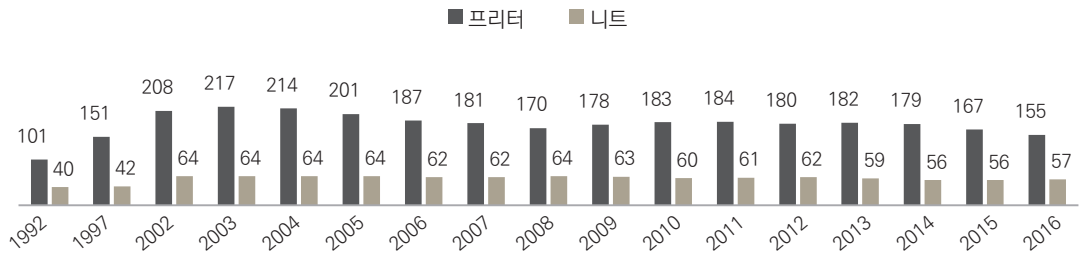
자료: 文部科学省(2017), 「2017年度学校基本調査」.

노동자에게 유리한 노동시장이 지속되고 있지만, 청년 고용문제의 대명사로 알려져 있는 프리터, 니트의 문제는 여전히 해결되지 않고 남아 있다. 프리터는 최근 3년간 고용 사정의 호조로 약간 감소하고 있으나, 앞서 살펴본 실업률 감소 등에 비추어 보면 감소 폭이 미미하다. 니트도 2013년과 2014년 약간 감소하였으나 그 후는 답보상태이다(그림 4 참조). 프리

6) 文部科学省(2017), 「2017年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査(12月1日現在)」.

[그림 4] 프리터와 니트 추이

(단위: 만 명)



- 주: 1) 프리터란, 15~34세로 직장에서 파트, 아르바이트로 불리거나, 실업자나 비경제활동인구 중 희망 고용 형태가 파트, 아르바이트이고 가사·통학 등을 하지 않는 자이며, 여성의 경우 미혼자.
- 2) 니트란, 15~34세 비경제활동인구 중 가사도 통학도 하지 않는 자.
- 3) 니트의 1992년은 1993년 데이터.

자료: 厚生労働省(2017), 『労働経済の分析』.

터나 니트의 문제는 구조적인 측면이 있는데, 무엇보다도 노동자 측에 그 요인이 크다고 보인다. 즉 일할 의욕이나 열의가 없는 등 직업의식이 약한 것이 가장 큰 문제라고 여겨진다.⁷⁾ 그렇기 때문에 이들은 상기한 바와 같이 학교 졸업 시 진학도 취업도 하지 않거나, 일시적인 취업을 하게 되어 프리터나 니트로 체류하게 된다. 그들이 최근 연령 증가에 따라 40대에 접어들면서 장년 프리터 문제로 나타나고 있는데, 같은 연령대의 정규직과 비교하여 소득이나 결혼율 등이 낮아서 청년층보다 더욱 큰 문제로 인식된다.⁸⁾

이상과 같이 노동시장이 크게 호전되었지만, 그 배경을 보면 과제가 적지 않다. 첫째, 비정규직 일자리가 지속해서 증가하였고, 둘째, 가장 많이 일자리가 늘어나는 산업은 의료·복지, 운송업인데 정규직이라 하더라도 임금이 가장 낮고, 노동시간은 가장 길다. 셋째, 초임과 평균 임금이 그다지 인상되지 않았다(후술). 그런 측면에서 질이 낮은 일자리를 중심으로 노동시장 지표가 호전되었다고 말할 수 있다.

7) 오학수(2016), 「일본의 비정규직 문제의 현상과 전망」, 『일본비평』 제15호, 서울대학교 일본연구소.

8) 오학수(2016).

■ 노사관계

일본의 노사관계는 기업별로 형성되어 있다. 즉 노동조합의 조직형태가 기업별 노동조합으로서 노동 3권을 배타적으로 행사하면서 기업과 노사협약과 단체교섭 등을 하고 있다. 산별노조라는 명칭이 일반적으로 사용되고 있으나 기본적으로 노동 3권을 주체적으로 행사하는 경우는 거의 없다. 예외적으로 춘투 때 산별노조가 단체교섭권, 행동권을 행사하는 경우도 있는데 대표적으로는 UA젠센, 전기연합을 들 수 있다.

일본의 노동조합 조직률은 계속 감소하여 2017년 17.1%이다(그림 5 참조). 최근 조직률 저하는 고용노동자의 증가가 조합원의 증가보다 더 크기 때문이다. 조합원 수는 2014년 약 988만 명으로 가장 적었는데 그 후 매년 증가하여 2017년 약 998만 명으로 3년간 10만 명이 증가하였다. 조합원의 증가는 주로 파트타임 노동자의 조직화 영향이 크다. 파트타임 조합원은 2014년 약 9만 7,000명에서 매년 증가하여 2017년 약 12만 1,000명으로 2만 4,000명 증가하였다. 그 결과 파트타임 조합원의 비율도 매년 증가하여 2017년 12.2%에 달하였다.

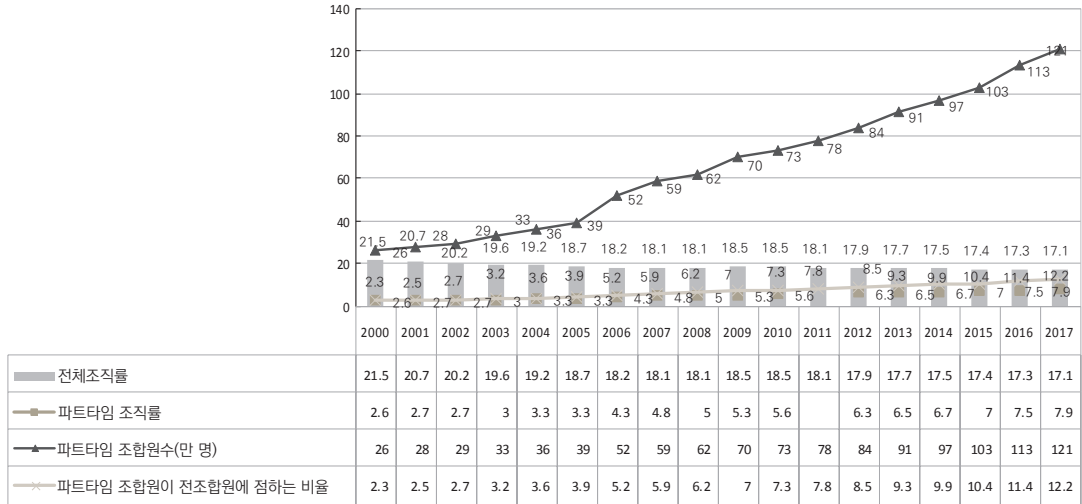
노동조합이 파업, 태업 등을 하는 쟁의행위는 매우 적은 가운데 매년 계속 감소하고 있다. 전체 쟁의 건수는 2016년 391건에 불과한데 5년 전인 2012년 596건보다 약 34.4%p 감소하였다.⁹⁾ 2016년 총 쟁의 건수 중 42.7%가 임금 인상 등 임금 관련 이슈를 둘러싸고 발생하였고, 이어 해고반대 등 경영/고용/인사 40.9%, 조합활동 등의 노조보장 및 단체협약 25.3%, 그리고 직장환경/건강관리 등 임금 이외의 노동조건 15.1%였다(중복 있음). 경영에 일정 정도 영향을 미친다고 할 수 있는 반일 이상의 파업 건수는 31건으로 거의 없다고 해도 과언이 아니다.

그런데 노동자 개인과 기업 간의 개별 노사분쟁(민사상 분쟁 상담 건수)은 매년 약 25만 건 전후를 기록하고 있는데, 2016년도의 경우 가장 많은 상담 건수는 왕따/괴롭힘 22.8%, 자원 퇴직 13.0%, 해고 11.8%, 노동조건 저하 8.9%, 퇴직 권고 7.1% 등의 순이었다(중복 있음).¹⁰⁾ 최근 10년간 왕따/괴롭힘이 지속해서 증가하고 있다. 분쟁 상담을 하는 주체는 82.5%가 노

9) 厚生労働省, 「2016年労働争議統計調査」.

10) 厚生労働省, 「2016年度個別労働不解決制度の施行状況」.

[그림 5] 노동조합 조직률과 파트타임 조합원 추이



자료: 厚生労働省, 「労働組合基礎調査」.

동자, 10.0%가 사용자였다. 노동자의 고용형태별로 보면 정규직 37.5%, 비정규직 30.3%이고, 나머지는 확인 불가였다. 각 시도부현(우리나라의 광역자치체)에 설치된 노동국(우리나라의 노동청)의 분쟁조정위원회에 알선을 신청한 건수는 2016년도 5,123건인데, 당사자 간의 합의로 알선이 성립한 비율은 39.4%이다.

한편, 노조가 있는 1,000명 이상 대기업 약 300개 사를 중심으로 춘투 상황을 보면, 최근 2% 초반대의 임금인상률을 나타내고 있다. 2002년부터 1%대의 임금인상률에 그쳤는데 2014년 2.19%, 2015년 2.38%, 2016년 2.14%, 그리고 2017년 2.11%로 최근 2% 이상 약 6,000~7,000엔의 인상액을 기록하고 있다.¹¹⁾ 타결 전의 노동자 1인당 평균 임금은 2017년 31만 1,022엔으로 최근 10년간 가장 높은 수준인데, 최고치를 기록한 2003년의 32만 1,308엔보다 약 3.2%p 낮다.

11) 厚生労働省, 「2017年民間主要企業春闘賃上げ要求・妥結状況」.

■ 맺음말: 노동시장 및 노사관계 전망

현재 아베 정부는 일하는 방식 개혁을 추진하고 있다. 주요 내용은 동일노동 동일임금, 장시간 노동시간 단축 등으로, 관련법은 총 8개인데 올해 6월까지 열리는 정기국회 통과를 목표로 하고 있다.

먼저, 동일노동 동일임금은 비정규직의 처우 개선이 목표인데 관련된 내용을 살펴보기로 한다. 첫째, 고용안정이다. 고용안정은 2013년 노동계약법을 개정하여 파트타임 노동자나 계약사원인 비정규직이 특정 기업에서 지속하여 5년간 일하고 무기계약직 전환을 신청하면 고용계약이 무기로 전환되도록 했는데 올해 4월부터 시행된다.

둘째, 불합리한 처우의 금지이다. 사용주는 비정규직의 기본급, 상여금, 기타 처우 각각에 관하여 정규직과 비교하여 업무의 내용과 책임, 인사배치 변경 등에 있어서 처우의 성질 및 처우 시행 목적에 비추어 불합리하다고 인정되는 차이를 만들어서는 안 된다. 또한 사업주는 정규직과의 균형을 고려하면서 비정규직의 직무 내용, 직무성과, 의욕, 능력 등을 감안하여 임금을 결정하도록 노력해야 한다.

셋째, 처우 등에 대한 설명 책임이다. 사업주는 비정규직 채용 시 처우 등에 관련된 사항을 당해자에게 설명해야 하고, 또한 비정규직으로부터 요청을 받았을 경우 정규직과의 처우 차이의 내용 및 그 이유에 관하여 설명해야 한다.

과견노동자에게도 상기와 같은 내용이 적용되도록 관련법 개정을 추진 중이다.

다음, 장시간 노동시간 단축이다. 현재 일본은 1일 8시간, 1주 40시간 노동제인데, 사업주가 노동자에게 잔업이나 휴일 노동을 시키려고 할 경우, 과반수 노조(과반수 노조가 없으면 종업원 과반수 대표자)와 잔업/휴일 협정을 체결하여 그것을 노동감독서에 제출해야 한다. 잔업시간의 상한은 후생노동성 대신의 지침으로 월 45시간, 연 360시간으로 정하고 있는데, 사업주가 그 이상 잔업을 시키려 할 경우 과반수 노조와 특별조항을 체결하여 감독서에 제출하면 연간 6개월간 무제한 노동을 시킬 수 있다. 이러한 느슨한 노동시간 규제로 과로사 등의 산재가 발생하고 있어 그것을 막기 위해 규제를 강화하기로 하였는데 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 현재의 잔업/휴일에 관한 지침의 법 명문화이다. 잔업/휴일 최대 시간을 월 45시간, 연간 360시간으로 법조문에 명기하여 감독 대상으로 규제를 강화했다.

둘째, 잔업/휴일 노동시간의 상한선 도입이다. 특별조항의 상한은 상기 명문화하는 잔업/휴일 노동시간을 포함하여 월 100시간 미만, 연간 720시간 미만으로 한정하였고, 특별조항이 적용될 수 있는 기간은 연간 6개월로 하였다. 또한 총 잔업/휴일 노동시간은 연속되는 2개월, 3개월, 4개월, 5개월, 6개월간 평균하여 월 80시간을 초과할 수 없도록 하였다. 단 다음과 같은 예외규정을 두었다. 예를 들어 새로운 기술, 상품, 서비스에 관련된 연구개발자는 월 100시간 미만, 연속하는 2개월 이상 기간의 평균 80시간 초과 노동 규정을 받지 않는 것으로 하였다. 그 외에 트럭/버스 운전자, 의사 등은 법 시행 후 5년간 유예하는 규정도 마련하였고, 운전사의 연간 최대 잔업/휴일 노동시간을 960시간으로 하고, 의사에 대해서는 향후 시행규칙에 규정을 마련하기로 하였다. 또한 상기 법 위반 사업주에 대한 벌칙도 마련한다.

셋째, 규제 완화로서 재량근로제 대상확대와 고도전문직 노동시간 규제 배제이다. 기존의 재량근로제의 대상 외에 법인 고객을 대상으로 상품, 서비스를 기획, 입안, 분석하고 그것의 성과를 활용하여 당해 고객에게 판매하는 상품, 서비스를 오로지 개발, 제안하는 노동자도 재량근로제 대상자로 새롭게 추가하였다. 또한 고도의 전문지식 등을 필요로 하고 특성상 노동시간과 성과 간의 관련이 높지 않는 업무에 종사하는 자에게는 노동시간, 휴게, 휴일 및 심야 할증임금에 관한 규정을 적용하지 않는다. 단, 후생노동성이 지정하는 업무, 연봉 수준, 건강 관리 등을 지키고, 당해 사업장의 노사합의 등 일정 요건을 충족해야 한다.

이러한 법 개정으로 비정규직의 처우 개선과 노동시간 단축이 어느 정도 진척되어 노동시장에 영향을 미칠지 주목된다. 정기국회 회기 내에 개정안이 통과한다 하더라도 시행일을 앞으로 2~3년, 운전자, 의사 등 종사자에게는 5년간의 유예기간을 두었기 때문에 구체적인 결과는 몇 년을 기다릴 필요가 있다. 일부 기업에서는 법 개정을 계기로 비정규직의 정규직화, 비정규직의 처우 개선과 노동시간 단축이 진전될 가능성이 있어, 정규직이 증가하고 정규직과 비정규직의 격차가 약간 해소될 것으로 보인다. 특히 아베노믹스 효과가 지속되어 노동력 부족이 심화되면 더욱 격차가 해소될 것이다.

그런데 법 개정 내용이 더욱 실효성을 갖기 위해서는 개별 기업에서 법 내용을 반영하여 임금체계를 개편하고, 취업규칙을 개정하며, 법 준수 여부에 대해 모니터링이 이루어져야 할 필요가 있다. 그러기 위해서 개별 기업에서 비정규직을 포함하여 노동자와 사용자 간의 대등한 노사관계와 협의/협상이 요구되는데 조직물의 지속적인 저하 및 과반수 대표자 선출 문제 등

때문에 그것을 기대하기는 어려워 보인다. 그런 측면에서 법 개정의 실효성을 높이기 위해서 먼저 노사가 대등한 관계를 만들 수 있도록 노동조합의 조직화, 우리나라와 같은 노사협의제의 법제화 등이 선행되어야 할 것이다.

아베 총리는 5년 전부터 춘투 시 임금인상을 경영자에게 요청하고 있는데, 2018년에는 3% 인상을 제시하고 있다. 경제계를 대표하는 경단련은 이러한 수상의 요청을 의식하면서 고수익을 기록하고 있는 기업이나 중기적으로 수익구조가 개선된 기업에서는 ‘다양한 방법으로 연봉 인상을 기본으로 월 급여나 종합적인 처우 개선에 적극적인 대응을 구한다’¹²⁾라고 밝혔다. 한편, 노동조합의 최대 전국조직인 령고는 기본임금 인상(2%)과 정기승급(2%), 합계 4%의 임금인상을 요구로 내걸고 있다.¹³⁾ 2018년에 3%의 임금인상이 실현될지 주목된다.

노사관계는 협조적 노사관계가 지속하고 있어 노동쟁의는 감소하는 경향이 지속될 것으로 보이나, 개별 노사분쟁은 증가할 가능성이 있다. 특히 무기고용 전환, 동일노동 동일임금 등을 둘러싸고 법 개정과 시행을 계기로 비정규직이 자기주장을 적극적으로 하면 그럴 가능성이 높아질 것이다. **KLI**

12) 経団連(2018), 「2018年版経営労働政策特別委員会報告」.

13) 連合(2017), 「連合白書」.