

# 2020년 일본 노동시장 및 노사관계 전망

오학수 (일본 노동정책연구·연수기구 부총괄연구위원)

## ■ 머리말

일본은 세계에서 가장 급속히 고령화가 진전되었으며, 이는 노동시장이나 노동정책, 사회 보장정책에 매우 큰 변화를 초래하고 있다. 1990년대 초 거품경제 붕괴 후 이른바 잃어버린 20년으로 회자되는 장기간의 저성장이 지속되었다. 2012년 12월 정권을 되찾은 자민당의 아베 총리는 저성장의 늪에서 벗어나기 위하여 아베노믹스를 추진하고 있다. 대담한 금융정책, 기동적인 재정정책, 민간투자를 환기하는 성장정책인 아베노믹스의 영향으로 인한 가장 큰 변화는 일본의 엔화 가치가 하락하여 수출중심 대기업의 수익성이 개선되어 호경기가 지속되고 있다는 점이다. 이러한 호경기는 2020년 도쿄올림픽 개최로 계속 이어질 것으로 기대되고 있다.

이러한 호경기에 힘입어 노동시장은 크게 호전되었다. 이 글에서는 아베노믹스가 시작된 2013년 이후의 노동시장을 살펴보고 간단히 2020년 전망을 하기로 한다. 또한 노사관계의 전체 흐름을 전망해 보기로 한다. 이 글이 일본에 대한 이해를 높이고, 앞으로 우리나라 노동 시장 및 노사관계를 전망하는 데 조금이나마 시사가 되길 기대한다.

## ■ 노동시장 현황 및 전망

### 경제상황<sup>1)</sup>

일본 경제는 2013년부터 아베노믹스의 영향이 지속되어 비교적 안정적인 성장을 이어가고 있다. 구체적으로 보면, 국내총생산(GDP)은 2013년 507조 엔에서 매년 증가하여 2018년 548조 엔으로 약 8.1% 증가하였다. 분기별로 보면 2017년 4사분기에 143조 엔으로 절정에 다달았는데 그 이후에도 전년대비 0%대의 증감을 기록하고 있다. 최근 2019년 3사분기 국내총생산은 전년동기대비 0.6% 증가하였다.

국내총생산의 지속적인 증가는 아베노믹스의 일환으로 볼 수 있는 환율증가(엔화 가치 하락) 및 환율안정으로 수출이 가장 큰 견인차 역할을 하였다고 볼 수 있다. 미국 1달러당 일본 엔화 가치는 2013년 97.63엔에서 2015년 121.03엔으로 낮아지고 다음 해 108.84엔으로 올랐지만 그 후 2017년 112.16엔, 2018년 110.39엔, 그리고 2019년 11월 108.86엔으로 매우 안정화되었다. 그 결과 수출은 2013년 70조 엔에서 2014년 73조 엔, 2015년 76조 엔, 2016년 70조 엔, 2017년 78조 엔, 그리고 2018년 82조 엔으로 거의 지속적으로 증가하였다. 그러나 2019년 들어 매월 수출액은 전년동기보다 낮아지고 있어 수출견인 성장 동력이 한계에 도달한 것으로 보인다.

이러한 경제상황에 따라 기업 도산건수도 감소하였다. 도산건수는 2001년 19,164건으로 최고치를 기록하였는데 2013년 10,855건으로 줄어들었다. 그 이후에도 줄어들어 2019년 8,235건을 기록하였다. 그러나 2019년 일손부족 도산건수는 426건으로 전년의 387건보다 많고, 조사 이래 가장 높은 수치<sup>2)</sup>로 노동력 부족이 기업도산 요인이 되고 있음을 알 수 있다.

1) 이 부분은 주로 노동정책연구·연수기구의 「主要労働統計指標」 자료를 참고로 집필하였다.

2) 東京商工リサーチ, 「全国企業倒産状況」 毎年.

## 노동시장 현황

일본 인구는 2009년부터 감소하고 있고, 15세 이상 인구는 2011년 1억 1,117만 명을 정점으로 감소하는 경향을 보인다. 한편 경제활동인구(경활인구)는 지속적으로 증가하고 있다. 2013년 6,326만 명에서 2018년 6,830만 명으로 8.0% 증가하였다. 연령층별로 경제활동인구를 보면, 15~19세, 20~24세, 45~49세, 50~54세, 55~59세, 그리고 65세 이상에서 2013년보다 2018년이 증가하였다(표 1 참조). 특히 65세 이상에서 증가폭이 크다. 연령층별로 경활인구의 증감은 특정 연령층의 고용사정과는 큰 관계가 없는 것으로 보인다. 그것은 경제활동참가율이 모든 연령층에서 증가하였기 때문이다. 특히 증가율이 높아진 연령층은 60~64세로 2013년 61.4%에서 2018년 70.6%로 9.2%포인트 증가하였는데, 다른 연령층이 약 1~5%포인트 증가하였는 데 비해 큰 폭이었다고 말할 수 있다. 60~64세에서 가장 큰 폭으로 증가가 나타난 이유는 2013년 고령자고용안정법의 개정 및 시행으로 기업이 희망자 전원을 65세까지 고용해야 하였기 때문으로 보인다. 경제활동인구 중 60세 이상이 차지하는 비율은 2013년 19.0%에서 2018년 20.7%로 증가하여 노동력의 고령화가 계속 진전되고 있음을 확인할 수 있다.

경활인구의 변화를 성별로 보면 다음과 같다. 남성 경활인구는 2013년 3,783만 명에서 2018년 3,817만 명으로 0.9% 증가하는 데 그쳤는데, 여성의 경우 각각 2,809만 명에서 3,014만 명으로 7.3% 증가하여 여성의 증가폭이 매우 높았다. 그에 따라 경활률도 남성은

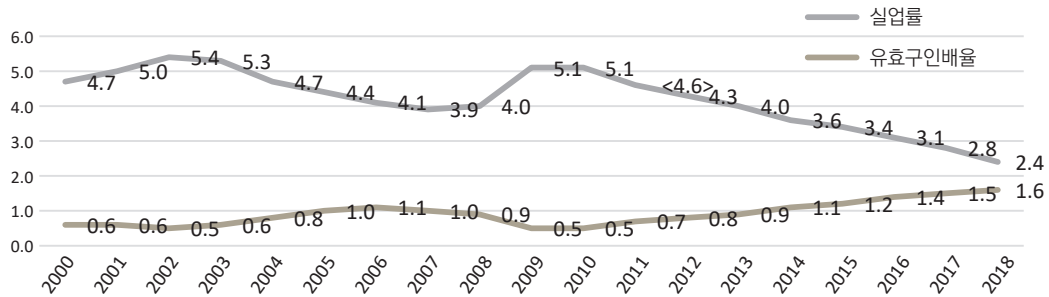
<표 1> 일본 연령계층별 경제활동인구의 추이

(단위 : 만 명)

	전체	15~19세	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세	65세 이상
2013년	6,593	95	423	598	641	763	818	722	659	620	602	651
2014년	6,609	99	419	584	631	739	837	743	663	620	575	698
2015년	6,625	100	417	570	621	714	844	757	682	617	556	746
2016년	6,673	105	435	564	616	688	839	797	685	619	541	786
2017년	6,720	101	443	556	611	674	823	826	699	628	536	822
2018년	6,830	116	468	556	603	662	807	844	723	636	539	875

자료 : 総務省統計局, 「労働力調査」.

[그림 1] 실업률과 유효구인배율 추이



자료: 総務省統計局, 「労働力調査」.

2013년 70.5%에서 2018년 71.2%로 0.7%포인트 증가하였는데 여성은 48.9%에서 52.5%로 3.6%포인트 증가하였다. 경활률의 증가는 여성의 경우 모든 연령층에서, 남성의 경우 34세 이하와 50세 이상 연령층에서 나타났다. 2013년 이후 2018년 현재까지 일본의 노동력 상황은 고령자 및 여성의 노동시장 참여 증가로 경활인구 및 경활률이 증가하였다. 노동력의 고령화, 여성화가 진행되고 있다고 말할 수 있다.

경제활동인구와 경활률의 증가에 따라 실업률은 지속해서 개선되고 있다. 2013년 4.3%에서 매년 감소하여 2018년 2.4%까지 감소하였다. 이러한 고용상황의 호전은 유효구인배율에서도 나타나고 있는데 2013년 0.8에서 지속 증가하여 2018년 1.6을 기록하였다(그림 1 참조).

실업률은 모든 연령층에서 개선되고 있다. 특히 실업률이 가장 높은 연령층인 15~24세와 25~34세 청년층의 경우 전자가 2013년 6.8%에서 2018년 3.6%, 후자가 5.3%에서 3.4%로 감소하였다. 보다 낮은 연령층의 경우 실업률이 큰 폭으로 개선되었다. 실업자의 구직이유를 살펴보면, 전 직장으로부터의 비자발적 이직자가 크게 줄고 있음을 알 수 있다. 즉 비자발적 이직자(정년퇴직자 포함) 수는 2013년 90만 명에서 매년 감소하여 2018년 40만 명으로 크게 감소하였다. 기업의 고용퇴출 요인도 크게 감소하고 있음을 엿볼 수 있다.

경활인구의 증가는 주로 전문·기술직, 서비스직과 운반·청소·포장직에서 큰 폭으로 나타나고 있는데, 2013년 대비 2018년 증가율은 전문·기술직 12.2%, 서비스직 8.1%, 운반·청소·포장직 11.0%였다.<sup>3)</sup>

3) 취업자 수가 가장 많은 사무직은 4.9%였다.

고용의 질적 측면에서 노동시장을 분석해 보면 일본은 1990년대 이후 비정규직 비율이 지속적으로 증가하고 있다. 1990년대 초 비정규직 비율은 약 20%였으나 2003년 30.4%로 30%를 넘었고, 그 후 매년 약 0.5%포인트 내외로 증가하였다. 2013년 비정규직 비율은 36.7%로 전년보다 1.5%포인트 증가하여 매우 큰 폭이었다. 그러나 그 후는 37%대 추이를 보이고 있다. 비정규직 비율은 여성이 남성보다 2배 이상 높다. 여성을 중심으로 연령층별로 추이를 보면 비정규직 비율이 50%를 밑도는 연령층은 25~34세뿐이고, 나머지 연령층은 모두 50%를 넘고 있다. 35세 이상은 연령층이 높을수록 비정규직 비율이 높는데, 65세 이상은 81.3%를 기록하였다(표 2 참조).

<표 2> 성별 및 여성의 연령층별 비정규직 비율 추이

(단위 : %)

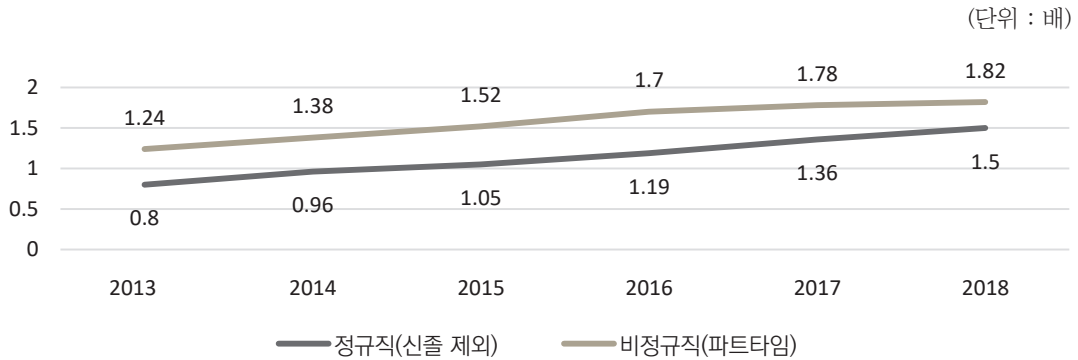
	비정규직 비율			여성 연령별 비정규직 비율					
	전체	남성	여성	15~24세	25~34세	35~44세	45~54세	55~64세	65세 이상
2013년	36.7	21.2	55.8	52.3	41.4	54.8	59.2	67.5	73.7
2014년	37.4	21.8	56.7	52.7	42.1	55.4	59.8	68.1	75.6
2015년	37.5	21.9	56.3	52.1	40.9	54.6	59.7	67.4	77.3
2016년	37.5	22.1	55.9	51.2	39.5	53.8	59.2	66.8	78.7
2017년	37.3	21.9	55.5	50.4	38.9	52.5	58.6	67.6	78.1
2018년	37.9	22.2	56.1	53.3	37.9	52.5	58.2	67.9	81.3

자료 : 総務省統計局, 「労働力調査」(詳細集計).

비정규직 비율을 보면, 노동력 수요 증가가 고용형태의 개선(즉 비정규직 비율 감소)에 긍정적인 영향을 미치고 있지 않다고 할 수 있다. 그것은 기업의 구인이 정규직보다 비정규직에 더 몰리기 때문이다. 이를 유효구인배율로 보면 다음과 같다. 정규직이나 비정규직 모두 2013년 이후 유효구인배율이 크게 개선되었는데 비정규직이 정규직보다 항상 더 높다. 단 주목할 만한 것은 2015년 이후 정규직에 대한 유효구인비율도 1을 넘어서 정규직 취업기회가 높아졌다(그림 2 참조).

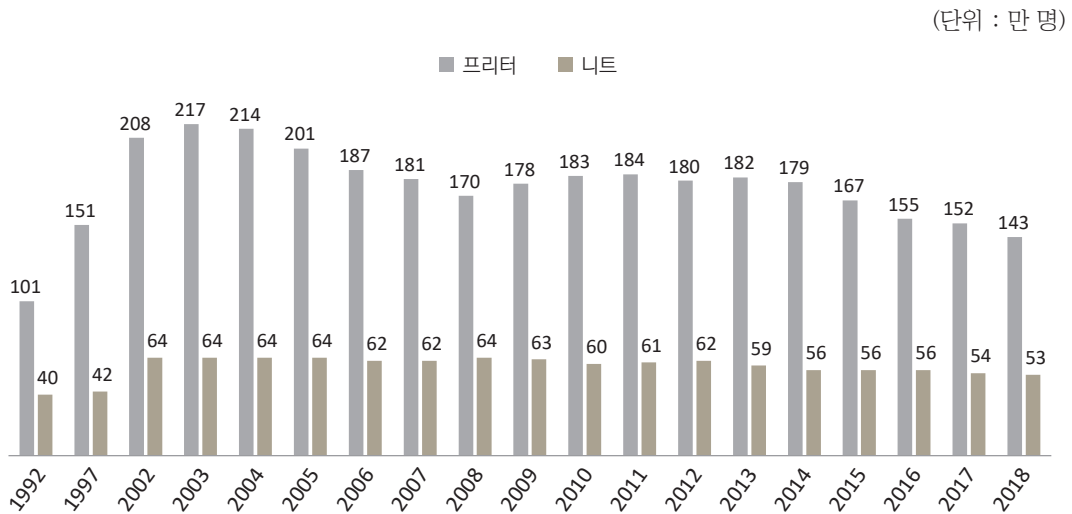
한편 일본 노동시장의 문제점으로 많이 지적되어 온 프리터, 니트도 2014년부터 지속해서 개선되고 있는데(그림 3 참조), 니트의 감소폭은 프리터보다 작아 문제 해결이 어려움을 엿볼 수 있다.

[그림 2] 고용형태별 유효구인배율 추이



자료: 厚生労働省, 「一般職業紹介状況」 毎年.

[그림 3] 프리터 및 니트 추이



주: 1) 프리터란, 15~34세로 직장에서 파트, 아르바이트로 불리거나, 실업자나 비경제활동인구 중 희망 고용 형태가 파트, 아르바이트이고 가사·통학 등을 하지 않는 자. 여성의 경우 미혼자.

2) 니트란, 15~34세 비경제활동인구 중 가사도 통학도 하지 않는 자.

자료: 総務省統計局, 「労働力調査(詳細集計)」, 各年.

## 전망

기본적으로 노동력의 고령화가 지속해서 진행될 것으로 보이는데, 특히 다음과 같은 정부의 정책이 주요 요인이 될 것이다.

일본정부는 2019년부터 '전세대형사회보장' 개혁을 추진하고 있는데 이를 위해 같은 해 전세대형사회보장검토회의를 출범시켜 9월 20일 첫 회의를 개최하였다. 이 회의는 저출산 고령화와 동시에 생활방식이 다양해지는 가운데, 누구나 안심할 수 있는 사회보장제도에 관련한 검토를 진행하고 있다. 2019년 12월 19일 중간보고<sup>4)</sup>가 발표되었는데 그중 노동시장과 관련된 내용을 살펴보기로 한다. 크게 4개로 구분되어 있다.

첫째, 먼저 가장 주된 내용은 '70세까지의 취업기회 확보'이다. 100세 인생 시대를 맞이하여 일할 의욕을 갖고 있는 고령자가 자기 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 고령자가 활약할 수 있는 장을 마련하는데 65세까지의 희망자 전원 고용과는 달리 고령자 각각의 특성에 따른 선택지를 마련할 필요가 있다고 밝히고 크게 7가지의 선택지를 제시하고 있다. ① 정년폐지, ② 70세까지 정년연장, ③ 계속고용제도의 도입(자회사/관련회사를 통한 계속고용도 포함), ④ 기타 기업(자회사, 관련회사 이외의 기업)으로의 재취업 지원, ⑤ 프리랜서 계약 시 자금제공, ⑥ 개인 창업자/프리랜서와의 업무위탁계약의 체결, 그리고 ⑦ 당해 기업이 실시하는 사업이나 위탁, 출자 등을 받는 NPO 등의 단체가 실시하는 사업에 종사하도록 하는 것이다. 기업이 상기 7개 선택 중 어떤 것을 채택할 것인지 결정할 때 노동자 측과 협의하는 것을 노력의무로 규정하는 제1 단계의 법안을 2020년 정기국회에 제출할 방침이다. 제2 단계에서는 상기 선택지의 기업명 공표, 건강, 출근을 저조 등 노사협의 시 적용제외자 설정 규정을 담은 법제화를 추진한다. 또한 정부는 고령자의 능력 및 성과를 중시하는 평가/보수체계 구축을 추진하고 고령자가 안심하고 안전하게 일할 수 있는 직장환경 구축을 지원한다. 더 나아가 고령기를 대비한 커리어 형성을 지원하고 재교육을 추진하기로 하였다.

둘째, 중도채용/경력자 채용의 촉진이다. 고용의 선택지를 보다 넓혀서 다양하고 유연한 일하는 환경을 만들기 위하여 대기업을 중심으로 중도채용을 촉진하기로 하였다. 이를 위해

4) 「全世代型社会保障検討会議」, 中間報告(案).

301명 이상 대기업을 대상으로 정규직 중 중도채용자 비율을 공표하도록 하고 관련 법안을 2020년 정기국회에 제출하도록 한다.

셋째, 겸업/부업의 확대이다. 겸업이나 부업은 새로운 기술 개발, 이노베이션, 창업, 그리고 제 2의 인생 준비에 유효하다고 보고 확대하기로 하였다. 겸업/부업 확대에 걸림돌이 되는 과중한(過重) 노동에 대한 우려, 노동시간 관리/파악의 곤란 등에 관련하여 보다 더 검토를 해나간다.

넷째, 프리랜서 등 고용계약을 체결하지 않는 취업자 보호이다. 고용계약을 체결하지 않는 취업형태로 프리랜서 등은 특히 고령자 취업기회 확대에 공헌할 것으로 기대하여 노동정책상 보호나 경쟁 규율 등 법적 준비를 앞으로 더 검토하기로 하였다.

이러한 70세까지의 취업기회 확보 조치와 관련하여 연금제도의 개편도 추진할 예정이다. 현재 연금수급 개시연령이 65세인데 그것을 변경하지 않고 고령자가 선택할 수 있는 수급 개시연령을 현재 60~70세에서 60~75세까지 연장할 수 있도록 검토한다.<sup>5)</sup>

위와 같은 일본정부의 고령자 고용/활약 촉진 정책으로 고령자가 계속 노동시장에 머무는 경향이 강해지리라 보이는데, 생활자금 확보의 필요성도 높아져 그러한 경향이 더욱 심화되리라 생각된다. 2019년 일본 금융청의 금융심의회가 '시장 워킹 그룹'의 보고서를 발표하였는데, 현재의 추세라면 공적연금 이외에 노후 생활자금으로 2,000만 엔이 추가로 필요할 것으로 예상된다고 밝혔다. 이는 고령자에게 부족한 노후자금을 확보하기 위하여 더욱 노동시장에 남아야 한다는 인식을 불어넣었다.

한편 동일노동 동일임금법제가 2020년 4월부터 시행되는데 이에 따라 비정규직의 고용이나 처우에 어떤 영향을 미칠지 주목된다. 노동정책연구·연수기구에서는 정규직과 비정규직의 처우 실태에 관하여 2019년 7~8월에 기업과 노동자를 대상으로 설문조사를 실시하였다.<sup>6)</sup> 먼저 정규직과 동일노동(업무내용과 책임정도가 같음)을 하는 노동자가 있다고 응답한 기업 비율은 비정규직의 종류에 따라 다른데, 유기계약 풀타임 노동자의 경우 29.1%, 무기계약 파트타임 노동자 12.8%, 그리고 유기계약 파트타임 노동자 8.8%으로 고용계약기간이 정해져 있는 풀타

5) 60세에 연금 수급을 개시하는 경우 연금액은 65세에 수급하는 표준 연금액의 약 70% 수준이며, 70세에 연금을 개시하는 경우 표준 연금액의 142%를 수령할 수 있다.

6) 「パートタイムや有期雇用の労働者の活用状況等に関する調査」(企業調査) 및 「働き方等に関する調査」(労働者調査). 유효 응답자 수는 기업조사 6,224표(응답률 31.1%), 노동자조사 5,574표(응답률 12.8%)이다.



<표 3> 동일노동 비정규직 형태별 정규직 대비 임금수준

(단위: %)

	높음	같음	80% 이상	60~80% 미만	40~60% 미만	40% 미만	무응답	80% 이상 합계
유기계약 풀타임 노동자	6.5	34.4	26	18.1	3	0.2	11.8	66.9
무기계약 파트타임 노동자	6.4	34.4	23.2	10.3	2.5	-	23.2	64
유기고용 파트타임 노동자	5.4	28.8	26.6	17.4	7.6	1.1	13	60.9

자료: 労働政策研究·研修機構(2019), 「パートタイムや有期雇用の労働者の活用状況等に関する調査」(企業調査)及び「働き方等に関する調査」(労働者調査)結果.

임 노동자가 가장 많이 정규직과 같은 일을 하고 있다. 비정규직 형태별 정규직 대비 임금수준을 보면 <표 3>과 같다. 유기계약 풀타임 노동자, 무기계약 파트타임 노동자, 그리고 유기계약 파트타임 노동자 순으로 정규직 대비 80% 이상의 임금수준이라고 응답한 기업은 각각 66.9%, 64.0%, 60.9%였다. 풀타임이고 무기계약일수록 정규직 대비 임금수준이 높았다.

2020년 4월부터 시행되는 동일노동 동일임금법제는 정규직과 비정규직의 차별을 ‘개별 처우 항목별로 당해 처우의 성질이나 목적에 비추어 적절하다고 인정되는 사정을 고려하여 불합리성’을 판단한다. 그 때문에 개별 처우별 불합리한 차별을 해소할 필요가 있는데 현재 정규직과 비정규직 간에 적용되는 처우를 보기로 한다. 기업이 고용형태별로 각 처우에 적용된다고 응답한 비율은 정기승급의 경우 정규직이 75.5%인데, 유기계약 풀타임 노동자 40.8%, 무기계약 파트타임 노동자 45.5%, 유기계약 파트타임 노동자 40.6%였다. 정규직과 비정규직 간에는 30% 전후의 적용비율 격차가 있다. 그 외에 상여금, 가족수당, 퇴직금 등 금전적인

<표 4> 주요 처우별 정규직과 비정규직에의 적용 비율

(단위: %)

	정기승급	상여금	가족수당	퇴직금	경조휴가	병가
정규직	75.5	83.3	50.2	72.1	80.6	56.7
유기계약 풀타임 노동자	40.8	58.9	17	14.8	69.1	46.7
무기계약 파트타임 노동자	45.5	46.3	4.2	12.1	46.8	31.6
유기고용 파트타임 노동자	40.6	38.7	4.2	7	48.4	30.7

주: 일본에는 법정퇴직금 제도가 없음.

자료: 労働政策研究·研修機構(2019), 「パートタイムや有期雇用の労働者の活用状況等に関する調査」(企業調査)及び「働き方等に関する調査」(労働者調査)結果.

처우나 경조휴가, 병가 등 휴가에 있어서도 큰 격차가 있다(표 4 참조).

기업이 정규직과 비정규직 간의 불합리한 격차를 해소하기 위하여 ‘지금까지 대응함’이라고 응답한 비율은 33.2%이었고 ‘향후 대응할 예정’이라고 응답한 비율은 30.2%였는데 기업 규모가 클수록 양자의 비율이 높았다. ‘향후 대응할 예정’을 기준으로 어떠한 처우에 대응할 것인지 보면, 기본적인 임금의 지불방법이나 산정 요소의 개편이 31.6%로 가장 높았고, 이어 기본적인 임금수준의 인상 28.5%, 승급제도 도입이나 승급제도의 개편 25.4%, 상여금 도입이나 상여금 산정방법 등의 개정 23.6% 등이었다.

한편 노동자 조사 결과를 기준으로 동일노동 동일임금에 대한 응답내용을 살펴보면, 비정규직 중 자신과 동일한 노동(업무내용과 책임의 정도가 같음)을 하는 정규직이 있다고 응답한 자는 15.1%이었다. 그들의 정규직 대비 임금수준 및 납득 여부를 보면 다음과 같다. 풀타임이거나 유기계약 비정규직의 경우 임금수준이 낮고 납득하지 못함이라고 답변한 경우가 많았다. 유기계약 풀타임 노동자는 42.4%로 가장 높았고, 이어 유기계약 파트타임 노동자가 31.1%로 높았고, 무기계약 파트타임 노동자는 20.0%로 두 응답 비율보다 10%포인트 이상 낮았다(표 5 참조).

<표 5> 비정규직 형태별 동일노동의 정규직 비교 인식

(단위: %)

	임금수준 동등 또는 이상	임금수준 낮으나 납득	임금수준 낮고 납득 못함	말할 수 없음/ 모름	무응답
합계	10.8	21.6	33.5	32.8	1.3
유기계약 풀타임 노동자	12.2	22.4	42.4	22.4	0.6
무기계약 파트타임 노동자	14	21.5	20	42	2.5
유기계약 파트타임 노동자	5.8	25.2	31.1	36.9	1

자료: 労働政策研究・研修機構(2019), 「パートタイムや有期雇用の労働者の活用状況等に関する調査」(企業調査)及び「働き方等に関する調査」(労働者調査)結果.

업무 내용과 책임의 정도가 정규직과 같다고 생각하는 비정규직이 납득할 수 없는 제도나 처우 내용으로 꼽은 응답비율을 보면, 상여금이 42.9%로 가장 많았고, 이어 정기승급 31.7%, 퇴직금 29.1%, 인사평가/고과 15.0%, 경조휴가 10.1% 등의 순이었다. 한편 특별히 없다고

응답한 비율도 34.1%에 달하였다.

동일노동 동일임금법제의 시행이 상기한 기업과 노동자가 파악하고 있는 정규직과 비정규직의 격차를 어느 정도 해소할 수 있을지도 주목된다.

그리고 외국인 노동자 정책도 노동시장에 영향을 미칠 것으로 보인다. 일본에서는 2019년 시험을 통해 일정 기능 수준과 일본어 능력을 갖고 있는 외국인에게 부여하는 ‘특정기능’이라는 재류자격을 도입하였다. 5년간 개호 등 14개 분야에 약 35만 명, 초년도 약 4만 명 도입을 목표로 하였으나, 2019년 11월 말 현재까지 이 재류자격이 부여된 건수는 1,019명에 그치며 당초 목표에 크게 못 미쳤다. 그 요인은 첫째, 준비 부족이다. 일본정부는 특정기능 도입국을 베트남 등 9개국으로 선정하고 있으나, 2019년 10월까지 일본어 시험이 실시된 송출국은 4개국, 기능시험 실시는 6개국에 불과하다. 2018년 갑자기 법이 제정되어 관련 준비가 부족했다. 둘째, 기능시험과 일본어 시험의 벽이 높다. 그 때문에 송출국에서 준비에 많은 시간이 걸린다. 외국인 노동자들이 그러한 준비가 필요하지 않은 기능실습생으로 입국하고 있어 특정기능 재류자격 취득자는 적다.<sup>7)</sup>

외국인 출입국 관리를 주관하는 부처인 입관청은 이러한 문제를 해결하기 위해 다음 3가지의 대책을 마련하였다. 첫째, 특정기능 시험의 원활한 실시이다. 수험자격을 일본에 체류하는 자 중 장기체류자에게만 인정하였으나 3개월 이하의 단기체류자에게도 인정하고, 다양한 언어로 시험을 실시한다. 둘째, 특정기능 취득자의 취직지원이다. 지방기업과 특정기능 자격 보유자와의 매칭을 실시하거나 특정기능 자격자(개호분야)를 해당 지역의 시설에 중개하려는 지자체에 대한 재정지원, 또한 지자체와 고용센터와의 연계를 통하여 취직지원을 실시한다. 셋째, 악질적인 브로커의 배제이다. 브로커를 배제하는 내용을 포함한 송출국과의 MOU 체결, 입국심사의 엄격화를 추진하기로 하였다. 이러한 외국인 도입 정책으로 특정기능 재류자격을 갖는 외국인 노동자가 계속 일본으로 입국할 것으로 보이나, 준비 부족 등의 문제가 어느 정도 해소될지에 따라 그 규모가 결정될 것으로 보인다. 특정기능 재류자격은 기능실습생으로 3년간 일본에 체류하는 자가 신청하면 시험을 면제받아 취득하기 용이하다. 그 때문에 일본 입국 전 기능 시험이나 일본어 시험의 규제가 없는 기능실습생의 일본 입국이 증가하고,

7) 『週刊朝日AERA』, 2019年11月29日.

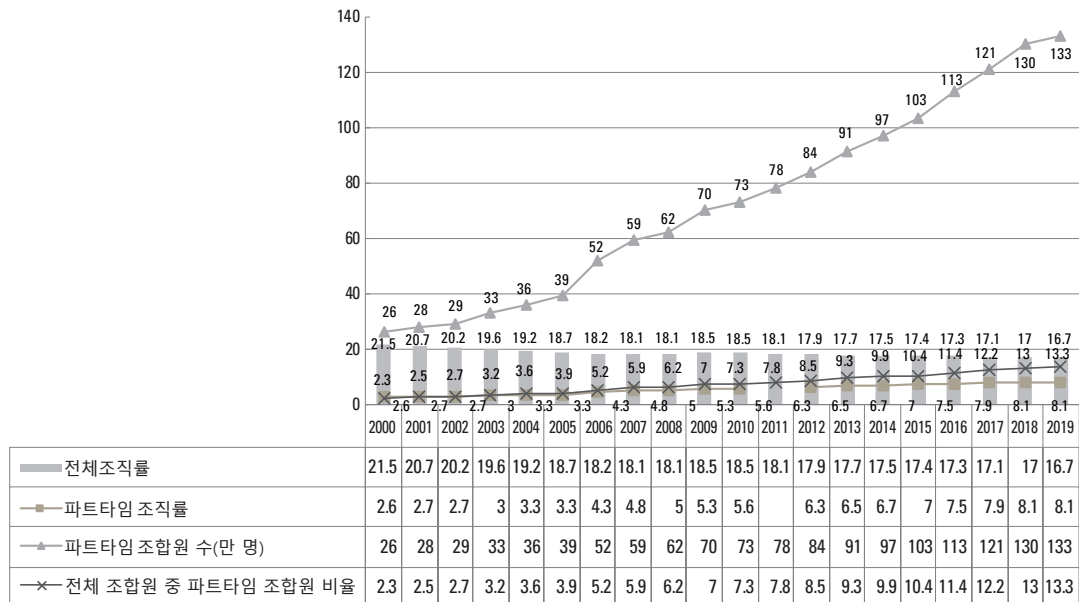
특정기능 재류자격 외국인의 일본 입국은 한정되리라 보인다. 그런 측면에서 외국인에 의한 노동력 부족 해소는 매우 한정적일 것으로 전망된다.

이상, 일본의 노동시장은 아베노믹스 및 도쿄올림픽, 그리고 고령자 고용촉진 정책 등으로 올해 경제활동인구의 지속적인 증가, 노동력의 고령화 진전 및 여성의 노동시장 진출 증가, 비정규직의 처우 개선, 그리고 외국인 노동자의 한정적 증가가 전망된다.

## ■ 노사관계 현황 및 전망

일본의 노동조합 조직률은 거의 지속해서 감소하고 있는데(그림 4 참조), 2019년 16.7%로 전년에 비해 0.3%포인트 감소하였다. 그러나 2015년부터 매년 조합원 수는 증가하고 있다. 증가자 수는 2015년 3만 3,000명, 2016년 5만 8,000명, 2017년 4만 1,000명, 2018년 8만 8,000명, 그리고 2019년 1만 8,000명이었다. 조직률의 감소는 조합원 수보다 전체 노동

[그림 4] 노동조합 조직률 및 파트타임 조합원 추이



자료:厚生労働省(2019),「労働組合基礎調査」.

자 수가 더 많이 증가한 결과이다. 한편 조합원 수의 증가는 주로 파트타임 노동자 조합원의 증가로 인한 것이다. 예를 들어 최근 가장 조합원 수가 많이 증가한 2018년의 경우, 전년보다 8만 9,000명 증가하였으며, 2019년에도 3만 7,000명이 증가하였다. 그 결과 전체 조합원 중에서 파트타임 노동자 조합원의 비율은 거의 매년 증가하여 2019년 8.1%였는데, 전년과 같은 수준이다.

일본의 노동조합 전국조직은 크게 렌고, 전노련, 전노협이 있는데, 렌고가 전체 조합원의 69.3%로 압도적으로 크고, 이어 전노련 7.5%, 전노협 1.0%이다. 나머지는 전국조직에 가입하고 있지 않다. 2019년 3개의 전국조직 모두 조합원이 감소하였다.

최근 일본의 임금인상은 정기승급을 포함하여 2%의 인상률을 기록하고 있다. 2017년부터 2019년까지 100명 이상 기업의 정규직 1인당 평균 임금인상률은 2%였다. 기업규모별로 보아도 인상률에는 큰 차이가 없다. 2019년의 경우 인상률은 5,000명 이상 거대기업은 2.1%, 1,000~4,999명 대기업 2.0%, 300~999명 중견기업과 100~299명 소기업이 각각 1.9%였다.<sup>8)</sup>

노동조합 최대 전국조직인 렌고가 가맹 노조 임금인상을 집계한 결과에서도 큰 차이가 없다. 2019년 조합원 1인당 평균 임금인상률은 2.07%였는데, 300명 이상 대기업의 경우 2.09%, 300명 미만의 경우 1.94%였다.

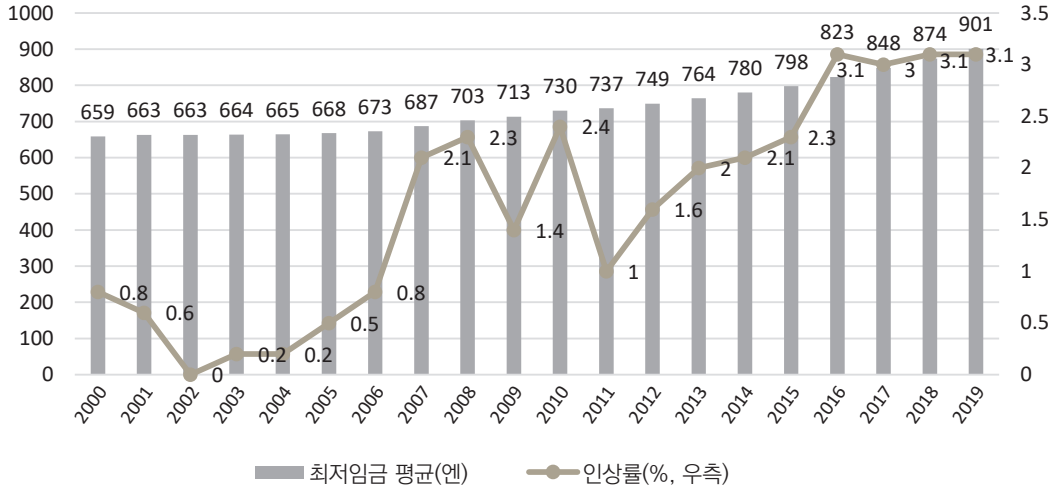
한편 일본의 최저임금은 최근 3% 이상의 인상률을 기록하고 있다. 2019년에도 3.1% 인상되어 정규직의 임금인상률보다 1%포인트 이상 높다.

일본의 노동조합이 임금인상 등을 둘러싸고 파업하는 경우는 거의 없다. 반일 이상 파업건수는 2018년 26건에 불과하여, 1957년 집계 이후 가장 적은 건수이다.

렌고는 2020년 임금인상 요구율(정기승급 포함)을 4% 정도로 설정하였고, 밑바닥 임금의 인상과 격차시정을 강화하기로 하였다. 격차시정을 위해 두 개 연령의 임금수준별 목표를 기업규모와 관계없이 30세 256,000엔, 35세 287,000엔으로 설정하였다. 또한 기업 내 모든 노동자를 대상으로 최저임금 협정을 체결하는데, 그 수준을 시급 1,100엔 이상을 지향하기로 하였다.

8) 厚生労働省(2019), 「2019年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」.

[그림 5] 최저임금 추이



자료: 厚生労働省, 「地域別最低賃金の全国一覽」.

각 산별연맹은 렌고의 요구를 기초로 임금인상요구안을 결정하고 있는데, 자동차, 전기전자, 제조업 중소기업, 철강/조선/비철금속 등을 조직하고 있는 대산별연맹인 금속노협은 기본임금 인상 요구안을 7년 연속 3,000엔 이상으로 결정하였다. 전기전자산업 산별연맹인 전기연합은 3,000엔 이상으로 결정하였다. 한편 자동차총연은 2019년에 이어 2020년에도 임금인상을 요구하지만 구체적으로 금액을 명시하지 않았다. 중소기업과의 격차해소, 그리고 인사평가별 배분을 중시한 요구로서 누구나 일률적으로 적용되는 요구액을 제시하지 않고 기준연령별 목표 임금수준을 제시하였다. 청년 현장노동자(고졸 30세 근속 12년차) 월급여 239,000엔, 중견 현장노동자(고졸 35세 근속 17년) 272,000엔을 요구 수준으로 결정하였다. 2020년에도 많은 노조의 임금인상 요구액은 3,000엔이 될 것으로 보인다.

한편 주요 경제단체인 경단련은 2020년 1월 21일 이른바 춘투대응 방침인 ‘경영노동정책 특별위원회 보고’를 발표하였는데, 기본임금 인상을 용인하면서도 전 사원에게 일률적으로 적용되는 방법뿐만 아니라 직무나 성과를 중시한 배분이 적절하다고 밝혔다.

2020년 춘투는 기본임금 3,000엔 요구를 둘러싼 노사의 공방이 파업 없이 전개될 것으로 보인다. 또한 최저임금도 상기한 경제상황 및 노동시장 상황을 고려하면 2019년에 이어 3%

전후의 인상으로 결정될 가능성이 높을 것으로 전망된다.

## ■ 맺음말

이상에서는 2013년 이후 일본의 노동시장을 살펴보고 2020년 전망을 간단히 해보았다. 일본은 아베노믹스에 따른 경기호조에 힘입어 노동력 부족이 계속되는 가운데, 인구의 고령화에 따라 노동력의 고령화도 정부정책 및 노후자금 확보의 필요성 등으로 계속 진행되고 있다. 또한 여성의 노동시장 진출도 더욱 증가하고 있다. 그 때문에 인구감소 가운데도 고용의 양은 증가하는 경향이다. 그러나 고용의 양은 기본적으로 비정규직 증가의 의한 것이었으며 2015년부터는 정규직도 증가하고 있는데 그것이 앞으로도 지속하여 고용의 질을 높일 수 있을지 주목해 볼 필요가 있다. 또한 2020년 4월 동일노동 동일임금법제의 시행이 비정규직 처우개선을 촉진하여 어느 정도 고용의 질을 높일 수 있을지도 주목된다.

일본의 노동조합 조직률은 지속해서 저하하여 사회적인 영향력이 약화되고 있는데, 임금인상에서도 예외는 아니다. 노조는 주로 대기업을 중심으로 조직되어 있는데 임금인상에 있어서는 1970년대 중반부터 경제정합성론을 견지하고 있다. 즉 노조는 기업이나 경제에 부담이 되지 않고, 사회적으로 타당하다고 인정되는 수준의 임금인상 요구를 하고, 대화로 타결하려고 하는 운동을 지속하고 있다. 그로 인해 노조의 유무가 임금수준의 높낮이에 큰 영향을 미치고 있지 않다. 호경기가 지속되고 있지만, 2% 전후의 임금인상(정기승급)이 지속되고 있다. 노조는 소극적인 경제주체의 역할에 멈추어 있다고 표현할 수 있다.

우리나라는 일본 이상으로 저출산·고령화가 급속히 진전되고 있다. 중장기적으로 노동력 부족 현상이 전망되는데 AI, IoT 등 4차 산업혁명이 고용에 어떠한 영향을 미칠지 아직 불투명하다. 경제·사회의 지속적인 유지, 발전에는 가능한 한 많은 국민이 노동시장에서 경제활동을 하는 것이 필요한데, 어떠한 형태로 그것을 확보할 수 있을지를 검토할 때 일본의 사례도 참고가 될 수 있을 것으로 보인다. **KLI**

---

---

## 참고문헌

---

---

- 厚生労働省, 「一般職業紹介状況」 毎年.
- \_\_\_\_\_, 「地域別最低賃金の全国一覧」.
- \_\_\_\_\_ (2019), 「2019年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」.
- \_\_\_\_\_ (2019), 「労働組合基礎調査」.
- 総務省統計局, 「労働力調査(詳細集計)」, 各年.
- 東京商工リサーチ, 「全国企業倒産状況」 毎年.
- 日本政府(2019), 「全世代型社会保障検討会議」 中間報告(案).
- 労働政策研究・研修機構, 「主要労働統計指標」 毎月刊行.
- 労働政策研究・研修機構(2019), 「パートタイムや有期雇用の労働者の活用状況等に関する調査」(企業調査)及び「働き方等に関する調査」(労働者調査)結果.