

2020년 일본 노동시장과 노사관계 현황 및 2021년 전망

오학수 (일본 노동정책·연구연수기구 총괄연구위원)

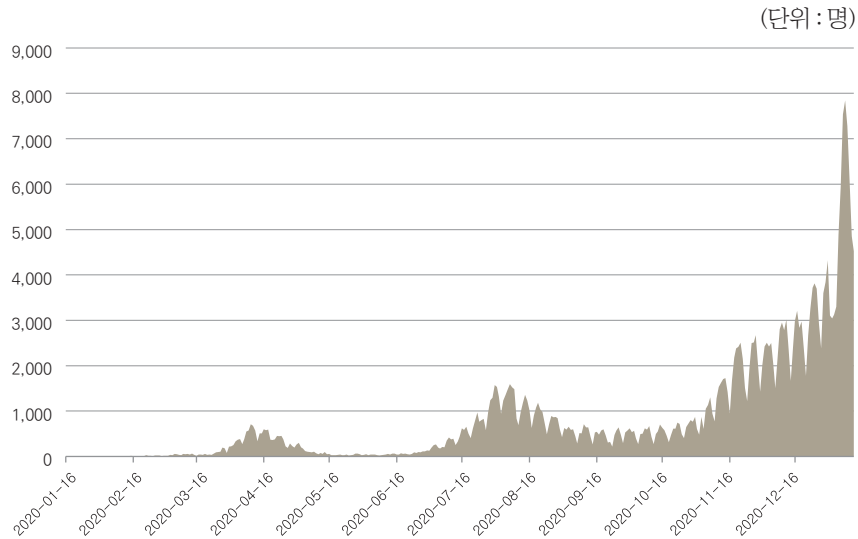
■ 머리말

2020년 3월 코로나19 팬데믹 선언 이후 전 세계 대부분의 국가에서 코로나19 확산을 방지하기 위해 이동제한 조치가 시행되었다. 그에 따라 소비활동과 생산활동이 크게 저하되어 경제성장률이 하락하고 고용상황이 크게 악화되었는데 일본도 예외는 아니다. 노동시장과 노사관계는 코로나19의 영향을 크게 받았기 때문에 먼저 코로나19 현황 및 대응에 관하여 간략히 언급하기로 한다.

일본의 코로나19 확진자와 사망자 수는 주요 선진국 중에서는 매우 적은 편으로, 2021년 1월 13일 현재까지 누적 확진자는 29만 5,272명이고, 사망자는 4,144명, 사망률은 1.4%를 기록하고 있다. 확진자 수 추이는 [그림 1]과 같은데 크게 세 차례(2020년 4월, 8월, 그리고 2021년 1월 현재)의 감염 폭발이 있었음을 확인할 수 있다.

일본 정부는 코로나19확산을 방지하기 위해 2020년 3월 13일 개정된 「신형 인플루엔자 등 대책특별조치법」에 따라 4월 7일 ‘긴급사태 선언’을 발령하였다. 동 선언에 따라 음식점 등 여러 산업의 영업활동이 제약되었고, 시민들의 이동에도 자숙이 요청되었으며 확진자 수 감소에 따라 5월 25일 동 선언이 해제되었다. 확진자는 8월에도 크게 증가하였는데 긴급사태 선언 없이 고비를 넘겼다. 일본 정부는 코로나19로 크게 위축된 소비를 진작하기 위해 가장 큰 피해를 입은 관광산업 수요축진 정책(숙박, 음식, 이벤트 등 가격 할인 정책)을 10월부

[그림 1] 코로나19 확진자 수 추이



자료: 후생노동성, <https://www.mhlw.go.jp/stf/covid-19/open-data.html>

터 본격 시행하였다. 그러나 12월 확진자 수가 크게 증가함에 따라 12월 28일부터 해당 정책 시행을 일시 정지하게 되었다. 2021년 1월 14일 현재에도 진행되고 있는 세 번째 감염 폭발에 대응하여 일본 정부는 1월 7일 도쿄를 중심으로 수도권에 두 번째 긴급사태 선언을 발령하였고, 13일 주요 도시가 있는 광역지자체 7곳에도 긴급사태 선언을 추가 발령했다. 이러한 대응으로 코로나19 확진자 수가 어느 정도 감소할지 아직은 알 수 없고, 경제·고용에 미칠 영향도 가늠하기 힘든 상황으로 앞으로의 추이가 주목된다.

■ 일본 노동시장

코로나19 이전 노동시장 상황과 구조적인 과제

일본의 노동시장은 코로나19 발생 이전 매우 양호하였다. 15세 이상 인구는 2017년부터 감소하였으나 경제활동인구는 지속적으로 증가하여 2019년 6,886만 명으로 전해보다 56만

명(0.8%p) 증가하였다. 경제활동참가율도 62.1%로 전년에 비해 0.6% 증가하였다. 또한 유효구인배율도 2019년 1.60배로 2018년 1.61배에 이어 사상 최고치를 기록하였다. 그에 따라 실업률도 2.4%에 불과하였다.

양호한 고용상황이 지속되는 가운데 노동시장의 구조적인 문제는 노동력 부족으로서 이를 해결하기 위해 경제활동인구의 증가와 부가가치가 높은 산업/업종으로의 노동력 이동 및 노동생산성 향상을 정책적으로 추진하고 있었다. 경제활동인구 증가를 위해 더욱 많은 여성과 고령자가 노동시장에 진입할 수 있도록 하는 것이 큰 과제였다. 과제 해결을 위해 자녀를 양육 중인 여성을 위한 취직 지원과 남녀성별 역할 분담의식 및 실태의 개선 등을 추진하였다. 고령자 정책으로는 65세 이후로도 계속 근무할 수 있는 환경 조성, 고용노동자가 아닌 형태의 근로 촉진(실버인재 센터 기능의 강화), 자원봉사 등 사회참여 기회의 확대 등을 추진하였다. 더 나아가 외국인 노동자 유입을 더욱 적극적으로 추진하기 위하여 2019년 ‘특정기능’이라는 재류자격을 도입하여 일정 정도의 숙련인력에게 5년간의 일본 체류가 가능하도록 하였다.

부가가치가 높은 산업/업종으로의 노동력 이동을 촉진하기 위하여 ‘노동이동지원 조성금’¹⁾을 운용하고 있다. 또한, 생산성 향상을 추진하기 위하여 공적 훈련기관이 기업의 인재육성을 지원하고, 인공지능(AI)기술을 습득하고 활용할 수 있는 인재를 육성하는 기업을 지원하기로 하였다.

코로나19하의 노동시장 상황

코로나19가 노동시장에 어떠한 영향을 미치고 있는지 살펴보기로 한다. 전년대비 2020년의 노동시장을 월별로 보면, 경제활동인구, 취업자, 고용노동자 모두 4월부터 감소하였다. 코로나19의 영향이 가장 큰 집단은 비정규직으로 6~9월 고용이 전년동기대비 100만 명 이상 감소하였다. 취업자가 경제활동인구보다 더 많이 감소하였는데 그것은 취업을 그만두는 동시

1) 아직 후 3개월 이내의 노동자를 정규직으로 고용하는 기업에 노동자 1인당 30만 엔(한화 약 312만 원)을 지원한다. 성장성이 있다고 인정되는 사업주가 노동자를 고용하면 40만 엔이 지원되고 채용 1년 후에 임금이 2% 이상 인상된 경우 추가로 총 60만 엔이 지원된다. 후생노동성, <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805.html>

<표 1> 전년동기대비 노동시장 동향

(단위: 만 명)

	경제활동인구	취업자 수	고용노동자 수	정규직	비정규직
2020년 1월	53	59	64	42	-5
2월	38	35	64	44	2
3월	15	13	61	67	-20
4월	-67	-80	-36	63	-97
5월	-44	-76	-73	-1	-61
6월	-44	-77	-94	30	-104
7월	-36	-76	-92	52	-131
8월	-26	-75	-79	38	-120
9월	-37	-79	-56	48	-123
10월	-41	-93	-48	9	-85
11월	-11	-55	-29	21	-62

주: 정규직과 비정규직의 합계가 고용노동자 수와 일치 하지 않는 것은 고용노동자 수에 임원이 포함되어 있기 때문이다.

자료: 총무성 통계국, 「노동력조사」.

에 구직활동을 하지 않고 바로 비경제활동인구로 편입되었기 때문으로 보인다. 구체적인 요인을 알 수 없으나 코로나19로 구직할 수 있다는 기대가 없어 구직활동을 포기한 것이 요인 중 하나라고 짐작된다.

또한, 코로나19는 남성보다 여성에게 더 큰 영향을 미쳤다. 2020년 매월 전년대비 노동자 감소 현황을 보면 여성 노동자 수가 남성보다 더 많이 감소했다. 여성 노동자의 감소는 4월 34만 명(괄호 안은 남성 노동자의 수, 3만 명), 5월 33만 명(41만 명), 6월 45만 명(49만 명), 7월 58만 명(34만 명), 8월 43만 명(36만 명), 9월 38만 명(18만 명), 10월 32만 명(17만 명)이었다. 5월과 6월을 제외하고는 여성의 노동자 수가 남성보다 더 많이 감소했다. 그 요인은 여성 비중이 높은 숙박·음식업 등 서비스 산업에 코로나19의 영향이 가장 컸고, 또한 비정규직이 많았기 때문으로 보인다.

취업자 감소가 경제활동인구의 감소보다 더 많은 것은 비경제활동인구로 전환된 자가 그만큼 많기 때문인데, 그로 인해 실업자와 실업률도 크게 증가하지는 않았다. 실업자가 가장 많은 달은 10월로 214만 명인데 코로나19의 영향이 전혀 없었던 1월의 164만 명보다 50

<표 2> 2020년 월별 실업자 수, 실업률, 유효구인배율 추이

	실업자 수(만 명)	실업률(%)	유효구인배율(배)
2020년 1월	164	2.4	1.49
2월	166	2.4	1.45
3월	172	2.5	1.39
4월	178	2.6	1.32
5월	197	2.9	1.20
6월	194	2.8	1.11
7월	196	2.9	1.08
8월	205	3.0	1.04
9월	206	3.0	1.03
10월	214	3.1	1.04
11월	198	2.9	1.06

자료: 총무성 통계국, 「노동력조사」.

만 명 증가하는 데 그쳤다. 실업률도 10월이 가장 높았지만 3.1% 수준으로 1월의 2.4%보다 0.6% 증가하는 데 불과하였다. 이렇게 실업자와 실업률이 크게 증가하지 않은 것은 유효구인배율이 여전히 1배 이상으로 노동력 수요가 높기 때문이다.²⁾ 지금까지 노동력 부족을 경험해 온 기업이 최대한 고용을 유지하고, 코로나19의 영향이 적은 경우 최대한 노동력을 확보하려는 노력을 하고 있기 때문으로 보인다. 특히 코로나19의 영향이 상대적으로 적은 지방일수록 그러한 경향이 나타나고 있다.

이상과 같이 코로나19가 노동시장에 미친 영향이 매우 한정적이라고 할 수 있는데 주요한 정책적 요인으로 고용조정 조성금(한국의 고용유지지원금) 제도를 꼽을 수 있다. 동 조성금 제도의 특례를 만들어 보다 많은 기업에서 증액된 조성금을 받을 수 있도록 하였다. 특례 내용을 보면, 먼저 특례적용 기간은 2020년 4월 1일부터 2021년 2월 28일까지인데, 생산지표가 1개월에 5% 이상 감소(괄호 안은 특례가 적용되지 않을 경우, 3개월간 10% 이상 감소),

2) 2020년 10월 유효구인배율을 보면 도쿄도 0.90, 가나가와현 0.87, 오사카부 0.92 등 대도시권은 1배를 밑도나 후쿠이현 1.58, 시마네현 1.46, 오카야마현 1.43 등으로 지방은 1배를 웃돌고 있다.(후생노동성, 『일반직업소개상황』) 지방은 고령화가 더욱 진전되어 고령자를 대상으로 한 간병, 복지, 의료 분야에 노동력 수요가 여전히 높은 것으로 보인다.

고용보험 피보험자가 아닌 자도 포함(피보험자만 대상), 지원율은 중소기업의 경우 임금의 4/5(2/3), 대기업 2/3(1/2)이고, 해고 등을 하지 않고 고용을 유지하는 기업에 대한 지원율은 중소기업 10/10, 대기업 3/4으로 높게 책정하였다. 또한, 조성금의 지급한도액을 월 8,370엔(한화 약 8만 7,100원)에서 1만 5,000엔(약 15만 6,100원)으로 증액하였고, 휴업 규모 요건도 중소기업은 이전 20일 중 1일에서 40일 중 1일³⁾로, 대기업은 15일 중 1일에서 30일 중 1일로 완화하였다. 그 결과 지원대상 노동자 수는 지속해서 증가하였는데 2021년 1월 2~8일 기간에는 223만 6,842명에 이르고, 특례기간 누계 지급액은 2조 5732억 엔(약 26조 7,790억 3,500만 원)에 이르렀다.⁴⁾

고용조정 조성금 제도의 특례를 통해 기업의 업적이 악화해도 해고 등은 많지 않은 것으로 나타났다. 구직자의 상태를 보면 이직 상태이면서 구직하는 자는 코로나19의 영향이 본격적으로 나타나기 이전인 2020년 1~3월에는 26~24만 명이었는데, 4월에는 36만 명으로 많이 증가하였다. 그러나 그 후 증감을 거듭하고 있다. 구직활동을 하는 이직자 중 사업주의 사정으로 이직한 자는 4월에 12만 명으로 3월보다 2배 증가하였는데 그 후 약간의 증감이 있다. 한편 전년대비 증감률을 보면 재직 중이면서 구직활동을 하는 자는 4월과 5월에 -20.4%, -30.6%로 크게 감소하여 재직 중인 자는 구직활동을 하지 않았다. 반면 이직자는 6월에 28.4%로 크게 늘었는데, 사업주 사정으로 이직한 자의 전년도 대비 증가율이 6월 81.7%로 크게 늘어, 이것이 주요 요인으로 파악된다. 그러나 사업주 사정에 의해 해고된 자는 매월 7~12만 명 수준이고 전년도에 비해 30~80% 증가에 그치고 있다. 그런 측면에서 코로나19의 영향으로 해고된 노동자는 매우 한정된다고 말할 수 있다.⁵⁾

이제 코로나19가 소득에 어떤 영향을 미쳤는지 살펴보기로 한다. 일본 노동정책·연구연수 기구는 코로나19의 영향을 분석하기 위해 기업과 노동자 패널조사를 실시하고 있는데 노동

3) 소정근로일수가 이전에는 20일 중 1일 이상 휴업을 해야 지원대상이었었는데 40일 중 1일 이상으로 완화되었다. 또한 특정 부서 등을 지정하여 근로시간을 단축하면 단축된 시간에도 조성금을 지급하도록 완화하였다.

4) 후생노동성, https://www.mhlw.go.jp/stf/covid-19/kurashiyashigoto.html#h2_1

5) 후생노동성이 집계한 바에 따르면 해고자(해고 예정자 포함)는 2020년 5월 1만 2,949명, 6월 1만 2,688명, 7월 1만 1,980명, 8월 8,935명, 9월 1만 1,298명, 10월 7,506명, 11월 5,193명, 12월 1,018명으로 많지 않다(후생노동성, <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000702278.pdf>).

<표 3> 구직 이유별 신규구직자 수 및 전년도대비 증감률

	구직 이유별 신규구직자 수(만 명)			전년도대비 증감률(%)		
	재직자	이직자		재직자	이직자	
			그중 사업주 사정			그중 사업주 사정
2020년 1월	13	26	6	-3.2	2.6	1
2월	13	22	5	-7.4	-3.3	0.3
3월	13	24	6	-3	0.9	7.3
4월	8	36	12	-20.4	-4.1	6.4
5월	7	26	9	-30.6	-4.1	31.3
6월	10	30	10	-4.3	28.4	81.7
7월	9	26	9	-15.2	5.9	47.7
8월	8	22	7	-14	4.2	42.1
9월	9	24	7	-9.1	2.4	35.4
10월	9	27	8	-6.8	8.1	33.5

자료 : 후생노동성, 『일반직업소개상황』.

자 조사⁶⁾를 중심으로 보기로 한다. 먼저 전체적으로 2020년의 소득이 전년대비 어떻게 변화하였는지 보면, ‘거의 변화없음’ 47.8%, ‘감소’ 33.6%, ‘증가’ 6.5%⁷⁾였다(표 4 참조). 성별로 보면 남성이 여성보다 ‘거의 변화없음’이 적고(남 46.1%, 여 49.8%), ‘감소’(남 35.8%, 여 30.8%)와 ‘증가’(남 6.8%, 여 6.1%)에서 더 높았다. 즉 코로나19의 영향으로 남성이 여성보다 수입에 더 큰 영향을 받았다고 말할 수 있다. 육아 등의 사정이 있는 노동자가 그렇지 않은 자보다 ‘감소’가 9.2%p 높아 부정적 영향이 컸다. 연령대별로 보면, 큰 차이는 없으나 연령이 높을수록 ‘거의 변화없음’이 높았는데, 변화가 있는 경우 연령이 높을수록 증가는 낮았고 ‘감소’는 높은 편이었다. 즉 고연령일수록 코로나19의 영향이 적었으나 영향을 받는 경우 부정적인 영향이 컸다. 한편, 고용형태별로 보면, ‘거의 변화없음’은 비정규직, 정규직, 프리랜서의 순으로 높았으나 정규직과 비정규직의 차이는 크지 않고, 프리랜서와 차이는 컸다. 즉 코로나 19의 영향은 고용노동자보다 프리랜서에서 크게 나타났다. 그 내용을 보면 ‘감소’가 프리랜서

6) 동 조사는 웹조사로 5월, 8월, 12월 3회에 걸쳐 실시하였고, 12월 조사 기준 응답자는 민간기업 노동자 4,307명, 프리랜서 575명이다(<https://www.jil.go.jp/press/documents/20210118.pdf>).

7) 나머지는 ‘미정·모름’ 10.7%, ‘작년 수입 없음’ 1.5%임.

의 경우 46.6%로 정규직(33.4%)이나 비정규직(29.0%)보다 크게 높았고, 증가는 4.5%로 정규직(6.7%)이나, 비정규직(6.7%)보다 낮았다.

또한, 2020년 12월 기준 과거 3개월간의 가구별 상황을 보면, ‘흑자’ 28.1%, ‘흑자도 적자도 아님’ 33.9%, ‘적자’ 28.2%였는데 가구 상황에 가장 큰 차이가 있는 유형을 보면 다음과 같다. ‘적자’라는 응답률을 기준으로 보면, 남녀 격차는 거의 없고 육아 등 사정이 있는 가구의 ‘적자’ 응답률이 43.0%로 사정이 없는 가구의 26.2%보다 매우 크다. 연령계층별로는 연령이 높을수록 적자라는 응답률이 높아서 20대 20.1%, 30대 28.1%, 40대 28.3%, 50대 29.4%, 60대 34.9%의 순이었다. 고용형태별로 보면 정규직 23.9%, 비정규직 31.3%, 프리랜서 42.0%로 고용 및 소득이 불안정한 고용형태일수록 적자라는 응답률이 높았다. 또한 가구 연소득을 보면 300만 엔 미만 40.3%, 300~500만 엔 미만 36.1%, 500~700만 엔 미만 26.5%, 700만 엔 이상 16.6%로 연소득이 낮을수록 적자라는 응답률이 높았다.

이처럼 코로나19로 여성은 고용감소라는 측면에서 남성보다 더 큰 부정적인 영향을 받았으나 소득에서는 남성과 큰 차이가 없었다. 프리랜서들이 가장 부정적인 영향을 받은 것으로 확인되고 있다.

한편, 노동법 측면을 간단히 보면 2020년 단시간 및 유기계약법⁸⁾의 동일노동 동일임금 규정⁹⁾이 대기업에서 시행되었는데 2021년 4월부터는 중소기업에서도 시행된다. 2020년 일본 최고재판소(한국의 대법원)의 판결에 따르면, 정규직에만 주는 상여금과 퇴직금은 “정규직으로서의 직무를 수행할 수 있는 인재의 확보나 정착을 꾀하는 것을” 목적으로 하고 있기 때문에 비

8) 「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」.

9) 동법의 제8조와 제9조 규정이다. 8조는 [균형처우]로서 정규직과 비정규직의 불합리한 대우를 금지하는 규정이고, 9조는 [균등처우]로서 정규직과 비정규직의 차별적 처우 금지이다. 법 조문은 다음과 같다. 제8조 “사업주는 고용하고 있는 단시간, 유기고용노동자의 기본급, 상여 기타 처우 각각에 관하여 당해 처우에 대응하는 통상 노동자의 처우 간에 해당 단기간, 유기고용노동자 및 통상 노동자의 업무 내용 및 당해 업무에 따른 책임의 정도(이하, [업무 내용]), 당해 업무 내용 및 배치 변경 범위, 기타 다른 사정 중, 당해 처우의 성질 및 처우를 하는 목적에 비추어 적절하다고 인정되는 것을 고려하여 불합리한 차이를 설정해서는 안 된다.” 제9조 “사업주는, 업무 내용이 통상 노동자와 동일한 단시간, 유기고용노동자로서 당해 사업장의 관행, 기타 사정을 보아, 당해 사업주와의 고용관계가 종료될 때까지 전 기간에 걸쳐, 직무 내용 및 배치가 당해 통상 노동자의 직무 내용 및 배치의 변경 범위와 동일 범위에서 변경될 예정이면, 단시간, 유기고용노동자라는 이유로, 기본급, 상여 기타 처우의 각각에 대해 차별적 대우를 해서는 안 된다.”

<표 4> 전년대비 2020년 소득 변화

(단위: %)

		증가	거의 변화없음 (10%p 미만의 변화)	감소
전체		6.5	47.8	33.6
성별	남성	6.8	46.1	35.8
	여성	6.1	49.8	30.8
육아 등 사정	있음	6	38.5	41.7
	없음	6.5	49.1	32.5
연령층	20대	9.3	40.6	32
	30대	7.9	44.7	34
	40대	6.3	49.8	33
	50대	4.5	51	34.6
	60대	3.2	53.9	35
고용형태	정규직	6.7	49.4	33.4
	비정규직	6.7	51.3	29
	프리랜서	4.5	30.8	46.6
가구 연소득	300만 엔 미만	6.4	43.2	35.4
	300~500만 엔 미만	5.6	48.7	36.6
	500~700만 엔 미만	6	49.2	37.6
	700만 엔 이상	8.5	53.6	32.3

자료: 노동정책·연구연구소(2021), 「코로나19 감염확대가 일어나 생활에 미친 영향 조사」(1차집계 결과)
<https://www.jil.go.jp/press/documents/20210118.pdf>

정규직에 이를 지급하지 않는 “처우의 차이는 부당하지 않다”¹⁰⁾라고 판시하였다. 한편, ‘부양수당’, ‘연말연시 근무수당’, ‘여름, 겨울 휴가’, ‘유급휴일 근무수당’, ‘병가’ 등 각종 수당에서 정규직과 비정규직에 격차를 두는 것은 부당¹¹⁾하다고 판시하였다. 이러한 최고재판소의 판결과 함께 2021년도부터 중소기업에도 동일노동 동일임금 규정이 적용되면 비정규직에도 적용되는 수당이 증가하여 기업의 부담은 늘고 정규직과의 격차는 다소 완화할 것으로 예측된다.

10) 오사카 의과약과대학 사건과 메트로 코마스 사건.

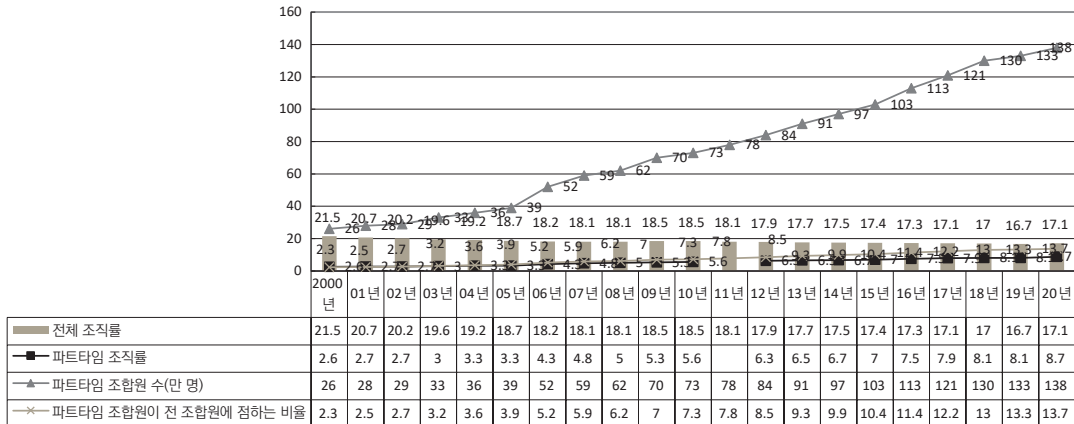
11) 일본우편 사건.

■ 코로나19하의 노사관계

노조 조직률의 증가

일본의 노사관계는 기업별로 전개되고 있는데 그것의 가장 큰 요인은 노조의 조직형태가 기업별 노조이기 때문이다. 일본의 노조 조직률은 1949년 55.8%를 정점으로 이후 지속적으로 감소해 왔다. 그러나 예외적으로 2020년은 전년보다 0.4%p 증가하여 17.1%를 기록하였다(그림 2 참조). 그것은 비정규직(파트타임)의 조합원이 증가하였기 때문이다. 2020년 총조합원 수는 1,011만 5,000명으로 전년보다 2만 8,000명 증가하였는데, 파트타임 조합원 수는 137만 5,000명으로 4만 2,000명 증가하였다. 즉 총조합원 증가 수보다 파트타임 조합원 증가 수가 1만 4,000명 많았다. 결국 정규직 조합원은 감소하였으나 파트타임 조합원이 그 감소분을 메우고 남을 만큼 증가한 결과 전체 노조 조직률이 증가하였다. 그로 인해 전체 조합원 중 파트타임 조합원이 차지하는 비율도 전년대비 0.4%p 증가하여 13.7%에 달하였다. 조합원 수는 최대 노조 전국조직인 랭고에서만 699만 1,000명에서 702만 명으로 2만 9,000명이 증가하였는데, 이러한 증가의 대부분은 최대 산별조직인 UA젠센의 영향이다. UA젠센의 조합원 수는 2020년 179만 9,000명으로 전년보다 2만 7,000명이 증가하였다. 2020년 조직

[그림 2] 노조 조직률과 파트타임 조합원 추이



자료: 후생노동성(2020), 「노동조합기초조사」.

를 증가 현황으로 미루어 보면, 향후 조직물의 증가는 파트타임 등 비정규직을 어떻게 조직하는가에 크게 달려 있다고 해도 과언이 아니다.

춘 투

일본의 노사는 고용유지를 가장 중시하는 노사관계를 유지하고 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 정부도 고용조정 조성금을 통하여 고용유지를 지원하고 있다. 이번 코로나19 대응을 위한 특례에서, 고용보험에 가입하지 않는 비정규직도 조성금 지급대상에 포함시킨 것이 가장 큰 특징인데 고용유지에 정규직, 비정규직의 차별을 두지 않겠다는 정책으로 간주할 수 있다.

매년 춘투는 2~3월에 본격적으로 시작하기 때문에 1월 현재 임금인상을 둘러싼 노사의 주장을 정확하게 파악하기는 힘들다. 현재까지의 상황을 보면 다음과 같다. 먼저, 노동조합 최대 전국조직인 랭고는 2020년 12월 1일 중앙위원회를 개최하여 춘투방침을 결정하였는데, ‘누구라도 안심하고 안전하게 일할 수 있는 환경을 만들고 분배구조의 전환으로 이어지는 임금인상 운동을 전개하여 코로나19 대책과 경제의 자율적 성장의 양립 및 사회의 지속성을 실현하는 것’을 춘투의 목표로 삼고, ‘고용확보라는 대전제’하에 임금인상 요구는 정기승급을 포함하여 4%로 정하였다. 대기업과 중소기업의 격차 해소를 위하여 중소기업의 임금인상 요구액을 1만 500엔(약 10만 9,270원/정기승급분 4,500엔+격차해소분 6,000엔)으로 설정하였다. 또한, 고용형태 간의 격차 해소를 위해 1,100엔(약 1만 1,440원)¹²⁾의 기업 내 최저임금협정을 체결하여 임금수준이 낮은 비정규직의 임금인상을 꾀하기로 하였다.

한편, 일본의 최대 경영자 단체인 일본경단련은 『2021년판 경영노동정책 특별위원회 보고』에서 올해 춘투 방침을 제시하였다. 코로나19와 미중무역마찰 등으로 국내외 환경이 불투명한 가운데, “기업을 둘러싼 경영환경이 격변하고, 미래가 더욱 불투명한 가운데 사업 계속과 고용유지의 관점에서 경제·경기·물가 동향 등의 외적 요소와, 자사의 업적이나 노동자 구성의 변화 등의 내적 요소를 종합적으로 감안하면서, 자사의 지불능력을 고려하여 노사협

12) 일본은 지역별로 최저임금이 다른데 2020년도 최저임금 수준은 가장 높은 도쿄가 1,013엔(약 1만 540원), 가장 낮은 오키나와 등이 792엔(약 8,240원)으로 양자 간의 격차는 221엔이다. 전국 가중평균 최저임금은 902엔(약 9,380원)으로 2019년보다 1엔 증가하였다.

의를 통해 기업이 결정하는 ‘임금결정의 대원칙’이 이전보다 더 중요하다”라고 밝혔다. 구체적으로 임금인상 결정에 대해서는 “이익이 안정적으로 증가하고 있는 기업은 정기승급을 실시한 후, 자사의 실정에 맞은 형태로 임금인상을 하는 것도 선택지인데, 노사협의를 거치면서 개개인의 업무, 역할, 공헌도 등에 따라 중점적으로 지불하여 기업에 대한 기여도를 높이는 관점에서 검토하는 것이 바람직하다”라고 언급하였다. 한편, 코로나19로 기업 이익이 크게 악화되어 회복될 전망이 없는 기업은 “사업 계속과 고용유지를 최우선으로 노사교섭/협의를 해나갈 것”을 주문하였다. 이렇게 경단련이 일률적으로 임금인상의 자숙을 요청하지 않고 이익이 발생하는 기업의 경우 임금인상의 필요성을 제기한 것은 “노동자의 기업 기여도를 높이고, 지속적인 생산성 향상을 실현하는 가운데 임금인상의 추세를 유지해 나가는 것”의 중요성을 인정하기 때문으로 보인다.

춘투에서 큰 영향력을 발휘하고 있다고 알려진 도요타 노조는 2021년 임금인상 요구 총액을 9,200엔(약 9만 5,740원)으로 결정하였는데, 요구 총액의 구체적인 구성 항목(정기승급, 기본임금, 수당 등)별로 요구 금액을 설정하지 않았다. 회사 측이 2018년 춘투 때부터 임금인상 총액만 회답하였는데 그것의 영향이다. 기업이 도요타의 회답 내용을 감안하여 임금인상을 결정하는 경향이 있어 도요타 노사의 임금결정이 매우 부담스럽고, 또한 각 기업의 자율적인 교섭에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 것을 감안한 회사 측의 조치로 알려져 있다. 같은 자동차 기업인 닛산의 경우 노조는 기본임금 인상 1,000엔(약 1만 400원)을 요구하고 있으나, 혼다, 마쓰다, 미쓰비시 노조는 기본임금 인상 요구를 하지 않기로 결정하였다. 같은 자동차 기업이고 각 노조도 자동차총련이라는 산별연맹에 가입하고 있는데도 요구 수준 및 내용도 각각 다르다. 코로나의 영향으로 임금인상 요구도 회답도 더욱 개별화되고 있다.

■ 맺음말

코로나19가 일본 국내뿐만 아니라 세계적인 차원에서 언제 종식되는가에 따라 노동시장과 노사관계의 전망도 크게 달라지게 된다. 현재의 코로나19 확산 및 백신 접종 상황으로 보건대, 적어도 2021년 중반까지는 작년에 이어 지속적인 코로나19의 영향으로 경제활동이 제약될 것

으로 예측된다. 이를 전제로 2021년 일본의 노동시장과 노사관계를 전망해 보기로 한다.

2020년 코로나19의 영향이 가장 심각했을 때도 유효구인배율이 1배 이상을 유지한 것을 보면 노동력 부족의 구조적인 과제가 앞으로도 지속되어 경제활동인구는 증가할 것으로 보인다. 그에 따라 실업률도 크게 증가하지는 않을 것이다. 코로나19 감염자가 줄고 현재의 긴 급사태 선언이 해제되어 경제활동 규제가 풀리면 점차 노동력 수요가 증가하여 비경제활동 인구가 노동시장으로 다시 진출하여 고용상황이 호전될 가능성이 있다. 특히 올해 여름 도쿄 올림픽이 개최되면 고용상황은 급속히 좋아질 것으로 보인다.

그런데 한가지 고려할 필요가 있는 것은 고연령자고용안정법의 시행이다. 일본 정부는 경제활동인구 증가 정책의 일환으로 고연령자고용안정법을 개정하여 기업이 70세까지 취업기회를 확보하기 위해 노력하도록 하는 규정이 2021년 4월 1일부터 시행된다. 취업기회 확보 방법은 첫째, 70세까지 정년 연장, 둘째, 정년제 폐지, 셋째, 70세까지 계속고용제도 도입, 넷째, 70세까지 계속적인 업무위탁 계약 제도 도입, 다섯째, 사업주가 실시하는 사회공헌사업이나 사업주가 위탁, 출자 등을 하는 단체가 실시하는 사회공헌사업에 70세까지 종사할 수 있도록 하는 제도 도입이며, 기업은 이 5개 취업기회 확보조치 중 하나를 선택해야 한다. 기업이 이러한 70세 취업기회 확보조치를 적극적으로 실시하면 비경제활동인구의 노동시장 진출은 제한적일 것으로 보인다.

정규직과 비정규직의 격차는 동일노동 동일임금 규정이 중소기업에도 적용되는 것과 더불어 지난해 최고재판소 판결의 영향으로 각종 수당을 중심으로 줄어들 것으로 보인다.

노사관계 측면을 보면 사업 계속, 고용유지를 대전제로 지속적으로 이익을 내는 기업의 경우 기본임금 인상도 실시할 것으로 예측되나 자동차 산업에서 볼 수 있는 바와 같이 기업실적 격차가 심해 노조가 임금인상 요구 자체를 하지 않는 경우도 있다. 이 때문에 동일 산업에서도 임금인상폭뿐만 아니라, 임금동결까지도 나오는 매우 분산이 큰 임금교섭 결과가 나타날 것으로 보인다. 동일 산업이라 하더라도 코로나19 대응에 따라 기업 간 임금격차는 더욱 커질 것은 물론이고, 코로나19의 영향을 직접 받는 산업과 그렇지 않은 산업 간의 임금격차도 더욱 커질 것으로 예측된다. 코로나19 극복과 함께 산업 간, 기업 간의 임금격차를 어떻게 해결할 것인가도 앞으로 노사관계의 주목점이다. **KLI**

참고문헌

- 厚生労働省(2020),「一般職業紹介状況」.
- _____ (2020),「雇用政策報告書」.
- 総務省統計局,「労働量調査」.
- 日本経団連(2021),『2021年度経営労働政策特別委員会報告』.
- 連合(2020),「2021春季生活闘争方針」(第84回中央委員会確認/2020.12.1).
- 労働政策研究・研修機構(2021),「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(第3回)」(一次集計)結果.