

코로나19로 인한 2020년 일본 노동시장의 변화

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 일본

박준희 (일본 사이타마대학교 인문사회연구과 박사과정)

■ 머리말

2021년 7월 16일 후생노동성은 일본 노동시장의 변화에 관한 2020년 통계를 정리한 「2021년판 노동경제백서-신형 코로나 감염증이 고용 및 노동에 미친 영향」¹⁾을 발간하였다. 해당 백서는 코로나19로 인한 사회조사의 어려움 때문에 2020년에는 발간되지 못하고 2년 만에 발간된 것으로, 2020년에 코로나19가 일본의 노동시장에 미친 영향을 확인할 수 있는 유용한 자료이다.

일본 정부는 2020년에 긴급사태 선언²⁾과 입국금지,³⁾ 그리고 각종 휴업/휴교 조치 등 강력한 경제활동 억제정책을 펼쳤다. 이와 동시에 코로나19로 가장 큰 타격을 입은 여행업 및 외식업 관련 산업을 활성화하기 위해 고투(GO TO) 캠페인⁴⁾ 등의 정책을 전개하기도 하였다.

- 1) 厚生労働省(2021), 「令和3年版労働経済の分析—新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼす影響—」, <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/20/dl/20-1.pdf> (검색일: 2021.9.15). 본 백서의 통계자료 원수치가 아직 공개되지 않아 이 글에서는 표와 도표를 최대한 생략하였다.
- 2) 코로나19의 감염 확산 방지를 위해 일본 정부가 시행한 조치로 감염증 확대가 심한 지역에 대해 외출 및 이동의 자제, 재택근무의 확대, 음식점 영업시간의 축소 등을 그 내용으로 한다.
- 3) 일본 정부는 2020년 4월부터 현재(2021년 9월)까지 일부 짧은 시기를 제외한 전 기간 동안 모든 외국인의 신규 비자발급 및 입국을 금지하는 등 강력한 출입국 규제를 시행하고 있다. 현재 출입국이 가능한 자는 일본 국적자와 그 가족 혹은 장기체류비자 소유자 중 재입국자에 국한되며, 이에 따라 숙박 및 여행업이 큰 타격을 입고 있다.
- 4) 일본정부는 여행업을 살리기 위해 2020년 7월 22일부터 국내 여행 대금 일부를 세금으로 보조하는 Go to Travel 캠페인 정책을 시행하였으며, 그 후 외식업을 살리기 위해 10월 1일부터는 외식비의 일

이러한 정책이 코로나19 감염 예방이나 경제상황에 어떠한 효과가 있었는지 살펴본 연구는 일부 진행되어 출판되고 있으나, 노동자가 구체적으로 어떤 영향을 받았는지에 대해서는 정리된 바가 없다. 따라서 이 글에서는 해당 백서의 통계자료를 중심으로 2020년 코로나19와 관련한 일본 정부의 정책이 노동자와 노동시장에 어떤 영향을 미쳤는지, 그리고 이에 따라 일본의 노동시장이 어떻게 변화하고 있는지를 주요 특징을 통해 살펴보고자 한다.

코로나19와 정부의 코로나19 대응정책이 2020년 일본 노동시장에 미친 영향은 다음과 같이 네 가지로 요약할 수 있다

■ 비정규직 취업자 수의 대폭 감소

우선 일본은 취업자, 그중에서도 특히 비정규직 취업자가 감소했다는 특징이 있다. 먼저 2020년 코로나19로 인한 노동자 수의 변화를 알아보도록 하자. 일본의 2020년 취업자 수는 전년대비 48만 명 감소한 6,676만 명으로 8년 만에 감소하였으며, 고용자⁵⁾ 수도 전년대비 31만 명 감소한 5,973만 명으로 11년 만에 감소하였다. 완전실업자 수는 전년대비 29만 명 증가한 191만 명으로 11년 만에 증가하였다. 또한 휴업자 수는 전년대비 80만 명 증가한 256만 명으로 자료가 비교 가능한 1968년 이후 최대 수치를 기록했으며, 증가폭 역시 자료가 비교 가능한 1969년 이후 최대 수치를 보였다. 또한 노동시장에서의 퇴출 움직임도 보이는데, 노동력인구가 전년대비 18만 명 줄어든 6,868만 명으로 8년 만에 감소한 반면, 비노동력인구는 전년대비 7만 명 증가한 4,204만 명으로 8년 만에 증가하였다.

취업자를 종사상 지위별로 나누어 살펴보면, 2020년 정규직 노동자 수는 전년대비 35만 명 증가한 3,529만 명으로 증가가 지속되었다. 이 중 남성이 2,336만 명(전년대비 2만 명 증가), 여성이 1,193만 명(전년대비 33만 명 증가)이었다. 반면 비정규직 노동자 수는 11년 만에 감소

부를 지원하는 Go to Eat 사업을 실시하였다. 하지만 이러한 여행 및 외식의 확대가 감염확대로 이어진다는 비판이 제기되어 12월 28일에 Go To 캠페인은 전국적으로 전면 중단되었다.

5) 일본 통계의 경우 취업자 수는 자영업자, 가족종사자, 고용자를 합한 수치이다. 여기서 고용자란 기업이 고용하고 있는 자를 의미하는 것으로, 기업 임원 수와 노동자 수를 합한 것이다.

하여 전년대비 75만 명 줄어든 2,090만 명이었다. 이 중 남성이 665만 명(전년대비 26만 명 감소), 여성이 1,425만 명(전년대비 50만 명 감소)으로, 여성이 더 큰 폭으로 감소하였다. 주로 여성 비정규직 노동자가 코로나19 감염확대로 인해 일자리를 잃었음을 알 수 있다.

리먼쇼크 시기인 2009년에는 정규직 노동자와 비정규직 노동자가 모두 전년동기대비 감소하였다. 그러나 코로나19 감염확대 시기인 2020년에는 정규직 노동자는 증가한 반면, 비정규직 노동자는 크게 감소했다는 특징을 보인다. 이에 대해 후생노동성은 2020년에 정규직 노동자 수가 증가한 배경으로 정규직 고용에 대한 기업의 수요가 떨어지지 않고 있는 점을 들었다. 2019년까지 일본의 정규직 노동자 수는 꾸준히 증가했으며, 2020년에도 이러한 경향이 지속되었다고 설명하고 있다.

■ 여성에게 집중된 코로나19의 악영향

2020년 일본 노동시장의 중요한 특징은 비정규직 노동자가 감소하고, 휴업자가 증가했으며, 비노동력인구의 증가가 특히 여성에게 집중되었다는 점이다.

첫째, 비정규직과 관련해서는 앞에서 살펴본 대로 남녀 모두 정규직 노동자의 수가 증가하고 비정규직 노동자의 수는 감소하였다. 그중 여성 정규직 노동자는 전년대비 33만 명 증가하여 남성의 전년대비 2만 명 증가보다 크게 증가한 반면,⁶⁾ 여성 비정규직 노동자는 전년 대비 50만 명 감소하여 남성의 전년대비 26만 명 감소보다 크게 감소하였다.

리먼쇼크 시기인 2009년과 비교하면 당시에는 남녀 모두에서 파견 노동자가 크게 감소했던 것에 비해, 2020년 코로나19 시기에는 파트타임, 아르바이트, 계약사원, 촉탁 노동자 집단

6) 왜 코로나19 시기에 여성 정규직 노동자 수가 남성에 비해 크게 증가했는지와 관련하여 이번 후생노동성의 「노동경제백서」는 그 이유를 명확히 설명하고 있지 않다. 그 이유에 대해 필자는 2018년 4월 부터 시행된 “무기계약직 전환 5년 룰”(동일한 기업에서 5년 이상 근무한 비정규직 노동자가 무기계약직 노동자로의 전환 신청을 할 수 있다는 규정)로 인해 일본의 여성 비정규직 노동자가 무기계약직으로 전환했을 가능성이 있다는 점과 특정 산업부문의 정규직이 증가했다는 점(2020년 3사분기에 의료·복지부문에서 비정규직 노동자가 감소하고 이를 상회하는 폭으로 정규직 노동자가 증가했다.) 등으로 인한 것이 아닌가 추측한다.

에서 남녀 노동자가 모두 크게 감소하였다. 그중에서도 여성 파트타임 및 아르바이트 노동자의 감소폭이 컸다.

둘째, 휴업자 수는 259만 명으로 전년대비 82만 명이 증가했다. 남성이 전년대비 30만 명 증가한 것에 비해 여성은 전년대비 52만 명이 증가하여, 여성의 증가폭이 더 컸다. 이를 노동자의 종사상 지위별로 나누어 살펴보면 남성 정규직 휴업자는 전년대비 10만 명 증가, 남성 비정규직 휴업자는 전년대비 11만 명 증가하였다. 반면 여성 정규직 휴업자는 전년대비 14만 명 증가, 여성 비정규직 휴업자는 31만 명 증가하였다. 즉, 정규직과 비정규직 모두 여성의 휴업자 수 증가폭이 컸다

셋째, 남녀 모두 노동력인구가 감소하고 비노동력인구는 증가하였으나, 여성이 더 많은 영향을 받았음을 알 수 있다. 노동력인구를 살펴보면, 남성의 경우 전년대비 6만 명 감소, 여성의 경우 16만 명 감소로 여성의 감소폭이 더 컸음을 알 수 있다. 또한 비노동력인구 역시 남성이 전년대비 2만 명 증가하였으나 여성은 8만 명 증가해 여성의 증가폭이 더 컸다. 특히 비노동력 인구를 상세히 살펴보면, 남성 비노동력인구는 4~6월에 걸쳐 증가하여 6월에는 전년 동월대비 20만 명이 증가하였으나 7월 이후로는 이전 수준으로 돌아갔다. 그러나 여성 비노동력인구는 4월에 전년동월대비 48만 명 급증해, 그 후 증가폭이 축소되고는 있으나 10월까지도 전년동월대비 20만 명 정도의 증가가 이어지고 있다. 즉, 비노동력인구의 증가가 남성보다 여성에게서 장기간에 걸쳐 지속되고 있다고 할 수 있다.

이에 더해 2020년 일본 노동시장의 중요한 특징 중 하나로, 육아 중인 세대의 여성 취업자 수가 비교적 크게 감소했다는 점을 들 수 있다. 여성 취업자는 2020년 2사분기에 비교적 큰 폭으로 감소한 뒤 감소폭이 축소되고 있기는 하나, 여성 취업희망자가 전년대비 33만 명 감소(남성 12만 명 감소)한 데서 알 수 있듯 구직활동을 포기하고 비노동력인구로 편입하는 수가 늘고 있다.

후생노동성은 이러한 상황이 긴급사태 선언 및 임시휴교 조치로 인한 어려움에서 비롯된 것으로 보인다고 설명했다. 7~14세의 자녀를 가진 여성 비노동력인구는 초·중학교의 임시휴교 조치가 내려진 시기를 중심으로 일시적으로 증가했다. 이러한 움직임을 보면 주로 초·중학생 아이를 가진 여성이 일시적으로 취업에서 떨어져 비노동력인구가 되었음을 알 수 있다. 더불어 이러한 휴교 조치 등은 모자세대 여성(싱글맘)의 완전실업률 증가에도 영향을 주고

있는 것으로 보인다.⁷⁾

후생노동성의 본 백서는 이러한 상황에 대해 여성의 이중부담이 증가했을 가능성이 있다고 시사하고 있다. 본 백서는 이와 관련하여, 2020년 4~5월의 첫 번째 긴급사태 선언 당시 사람들이 느끼는 각종 불편 및 불안과 관련해 조사를 진행했던 내각부의 조사결과 보고서⁸⁾에 의거해 설명하고 있다. 해당 보고서에 따르면 긴급사태 선언 당시 “가사, 육아 및 간호의 부담이 너무 크다고 생각한다.”라고 답한 비율이 남성에서는 19.8%였던 데 비해 여성은 37.5%였으며, 여성의 가사 및 육아 부담이 증가한 비율이 높았음을 알 수 있다. 또, 마찬가지로 본 백서가 인용하고 있는 일본노동조합총연합회의 「남성의 육아 등 가정 책임에 관한 의식조사 2020」의 결과에 따르면, 감염확대 상황에서 보육원과 유치원이 휴원을 할 경우, 누가 아이를 돌보느냐와 관련하여 여성의 경우 “자신”이라고 대답한 비율이 79.1%, 남성의 경우 “배우자 혹은 파트너”라고 답한 비율이 84.5%였다. 이러한 결과는 여성에게 부과된 가정과 직장에서의 이중부담이 증가하고 있음을 보여주며, 특히 육아 문제가 해결되지 않을 경우 여성이 취업을 포기하고 가정으로 돌아오고 있음을 시사한다고 할 수 있다.

■ 인원감축 및 임금삭감 이외의 고용조정 방법 선택

일본의 완전실업률은 2019년까지 약간 감소하는 경향이었으나, 2020년에는 폭넓은 연령층에서 상승하였다. 연령 전체로 보면 남녀 합계는 전년대비 0.4%p 상승한 2.8%이며, 남성은 전년대비 0.5%p 상승한 3.0%, 여성은 0.3%p 상승한 2.5%를 보여 남녀 모두 상승했음을 알 수 있다. 완전실업률의 상승은 남녀 합계와 여성의 경우 모두 11년 만이며 남성의 경우는 10년 만이다. 또 남성 실업률이 3%대가 된 것은 3년 만이다. 완전실업자 수는 남성의 경우 2020년 4월 이후, 여성의 경우 2020년 5월 이후 증가했다. 2020년 중 월 최대 증가폭은 남

7) 여성 세대주의 완전실업자 수가 증가하는 것과 관련해 내각부의 「코로나19가 여성에게 미친 영향과 과제에 관한 연구회 보고서[内閣府(2021), コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書]」에서는 2020년 7월부터 9월까지 모자세대 여성의 완전실업률이 크게 증가하고 있으며, 이는 이들이 취업을 희망하고 있으나 조건에 부합하는 일이 없음을 보여주는 것일 수 있다고 언급하였다.

8) 위의 보고서, <https://www.gender.go.jp/kaigi/kento/covid-19/>

성이 10월에 전년동월대비 36만 명 증가하고 여성은 8월에 전년대비 25만 명 증가하여, 남성의 증가폭이 더 컸음을 알 수 있다.

완전실업률이 2020년에 크게 증가하기는 하였으나, 리먼쇼크 시기인 2009년에 완전 실업률이 5%대였던 것과 비교하면 적게 증가했다고 할 수 있다. 이는 이번 감염확대기(2020년)에 실시된 고용조정 방법이 리먼쇼크 시기(2009년)와 크게 달랐기 때문이다. 리먼쇼크 시기에는 인원감축 및 임금삭감에 따른 조정 방법을 취한 사업장의 비율이 높았으나, 2020년 감염확대기의 경우 배치전환, 일시휴업(일시귀휴) 등 인원감축 및 임금삭감 이외의 방법으로 고용조정 등을 시행한 사업장의 비율이 높았다.

구체적으로 살펴보면, 2009년 리먼쇼크 시기에는 임금 등 노동비용의 삭감, 임시 및 파트 노동자 등의 재계약 정지 및 해고, 희망퇴직자의 모집 및 해고, 파견 노동자 축소 등의 방법으로 고용조정을 시행했다. 반면 2020년 코로나19 시기에는 휴일 및 휴가의 증가, 배치전환, 출향⁹⁾ 등의 방법으로 고용조정을 시행한 사업장의 비율이 높았다. 후생노동성은 이러한 이유로 리먼쇼크 시기와 비교해서 2020년에는 완전실업률이 높지 않을 수 있었다고 설명하고 있다.

이러한 배경에는 이 시기에 시행된 사회경제적 활동을 억제하는 정책이 감염확대 방지를 목적으로 한 긴급적·일시적 조치였다는 점, 일본의 노동시장이 지속적인 노동력 부족 상태에 있다고 기업이 인식하고 있었던 점, 리먼쇼크 당시보다 기업에 대한 지원금¹⁰⁾ 규모가 컸던 점 등이 영향을 주었다고 생각된다.

■ 임금의 소폭 감소

2020년 일본 노동시장의 또 다른 특징 중 하나는 일본 정부가 강력한 경제활동 억제정책을

9) 기업의 경영상황이 어려울 때, 노동자를 해고하지 않고 다른 기업이나 하청기업에 노동자를 파견하여 고용이 지속되도록 하는 제도이다.

10) 감염확대 시기에 지급된 지원금은 고용조정조성금으로, 본 백서에서는 조성금으로 인해 완전실업률이 2.6%p 완화되었으며 이에 따라 리먼쇼크 시기와는 다른 실업률 경향을 보여준다고 주장한다(p.178). 조성금이 일부 이러한 역할을 했다는 것은 분명하나, 그 계산이 명확히 공개되지 않은 점 등으로 인해 이 글에서는 해당 내용을 생략하였다.

시행해 노동자의 노동시간 및 출근일수가 크게 줄었음에도 불구하고, 임금은 크게 줄지 않았다는 점이다. 일반 노동자 및 파트타임 노동자의 임금 관련 통계를 통해 이를 자세히 살펴보자.

2020년 임금을 살펴보면, 일반 노동자¹¹⁾의 경우 소정내 급여가 전년대비 0.1% 감소하여 7년 연속 감소하였고, 소정의 급여와 특별급여 또한 크게 감소하여 각각 전년대비 12.3%, 4.5% 감소하였다. 이러한 이유로 현금급여 총액은 전년대비 1.7% 감소했다. 이는 2012년 이후 8년 만의 감소이며, 리먼쇼크 시기인 2009년 이후 최대로 감소한 것이다. 반면 파트타임 노동자는 특별급여가 전년대비 19.6% 올라 크게 증가했지만, 소정내 급여는 전년대비 0.4% 줄어 4년 만에 감소했으며, 소정의 급여는 전년대비 15.2% 줄어 최대폭으로 감소하였다. 이에 따라 현금급여 총액은 전년대비 0.4% 줄어들어 4년 만에 감소하였다.

한편 전체 노동자의 임금과 관련하여 상세히 살펴보면, 소정내 급여가 전년대비 0.2% 올라서 증가세로 전환되었고, 소정의 급여는 전년대비 12.1% 줄어들어 최대폭으로 감소하였으며, 특별급여도 전년대비 3.6% 감소하였다. 이에 따라 현금급여 총액은 2년 연속 줄어들어 전년대비 1.2% 감소하였으며, 이 감소폭은 리먼쇼크 시기인 2009년 이후 최대치이다.

일반 노동자와 파트타임 노동자의 소정내 급여가 감소한 것은 감염확대로 인해 경제활동이 인위적으로 억제됨에 따라 소정노동시간이 대폭 감소하여 성과급과 연동된 임금과 수당 등이 줄었기 때문으로 볼 수 있다. 또는 휴업을 한 경우 휴업수당이 휴업 전의 소정내 급여 총액보다 적어 결과적으로 소정내 급여가 감소했을 가능성도 있다. 또한 일반 노동자와 파트타임 노동자의 소정의 급여가 최대폭으로 감소한 것은 경제활동이 저하되면서 소정의 노동시간이 큰 폭으로 줄어든 데서 그 원인을 찾을 수 있다.

그런데 특별급여의 경우, 일반 노동자는 전년대비 지급액이 감소하였으나 파트타임 노동자는 지급액이 대폭 증가한 양상을 보였다. 이는 일반 노동자는 기업의 실적 악화로 상여금이 감소했으나, 파트타임 노동자는 동일노동 동일임금 규정의 시행으로 인해 파트타임 노동자에 대한 임금개선정책을 신실·확충한 사업장이 늘어났기 때문으로 보인다. 2020년 4월(중소기업은 2021년 4월)부터 「노동자 파견법」 및 「파트타임·유기고용 노동법」에 따라 동일 기업

11) 임금과 관련해 이 책에서 사용하고 있는 통계는 후생노동성의 「매월근로통계조사(毎月勤労統計調査)」인데 여기서 일반 노동자란 파트타임 노동자를 제외한 상용 노동자로 정의하고 있다.

에서 정규직 노동자(전일제 무기계약직 노동자)와 비정규직 노동자(유기계약/파트타임/파견 노동자) 간에 불합리한 처우를 해소해야 한다는 동일노동 동일임금 규정이 시행된 것이다.

실제로, 동일노동 동일임금 규정에 대한 각 기업의 대응을 조사한 일본 노동정책연구·연수 기구(JILPT)의 「파트타임·유기계약 노동자의 고용상황 등에 관한 조사」(2020)¹²⁾에 따르면, 동일노동 동일임금 규정과 관련하여 파트타임 노동자에게 특별급여(상여금 등)를 지급하는 것으로 대응한 기업이 어느 정도 존재함을 확인할 수 있다. 파트타임 노동자와 유기계약 노동자를 고용하고 있으면서 동일노동 동일임금 규정에 대응하기 위해 처우개선을 했거나, 하고 있거나, 검토 중인 기업에 대해 그 처우개선의 내용을 물은 결과(복수회답 가능), “상여금(특별수당)의 증액 및 확충”이라고 답한 기업이 28.8%, “통근수당(교통비 지급을 포함)의 증액 및 확충”이 19.7%, “상여금(특별수당)의 (제도적) 신설”이 16.2%로 나타났다.

이렇듯 2020년에는 비록 감염확대 방지를 위해 경제활동이 억제되긴 하였으나 고용이 유지되었고 파트타임 노동자의 특별급여가 크게 증가하였다. 이에 따라 인건비 감소율이 부가가치 감소율보다 작아, 2020년 노동분배율¹³⁾은 모든 자산 규모의 기업에서 크게 상승했다.

한편, 백서에서는 임금의 전반적인 소폭 감소나 소정내 급여의 소폭 상승이 리먼쇼크 시기에는 없었던 특징이라고 언급한다. 2020년과 2009년의 총고용자소득¹⁴⁾을 비교해 보면, 2020년 총고용자소득은 긴급사태가 선언된 5월을 제외하면 리먼쇼크 시기보다 소폭 감소하는 데 그쳤음을 알 수 있다. 또한 2020년에는 시간당 소정내 급여가 소폭 상승하였다. 특히 긴급사태가 선언된 4~5월에 걸쳐 일반 노동자와 파트타임 노동자 모두 소정노동시간이 크게 감소하였고, 이에 따라 시간당 임금이 크게 상승하여 5월에는 전년동월대비 일반 노동자는

12) 労働政策研究·研修機構(2020), 「パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査」, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20201225.pdf> (검색일 : 2021.9.15).

13) 노동분배율이란 기업이 창출한 부가가치 중에서 자본이 아닌 노동에 분배된 비율을 뜻한다. 즉, 기업의 인건비 부담 상태를 볼 수 있는 지표이다. 노동분배율은 분모인 부가가치(특히 영업이익)가 경기에 따라 크게 변동하는 데 반해 분자인 인건비는 변동하기 어렵기 때문에, 경기확대기에는 감소하고 경기후퇴 국면에서는 상승하는 경향이 있다. 일본의 노동분배율 관련 통계는 내각부(内閣府)의 「국민경제계산(国民経済計算)」이나 재무성(財務省)의 「법인기업통계조사(法人企業統計調査)」 등을 통해 산출 가능하나, 각각의 통계 특성이 달라 수치가 다르다. 또한 노동분배율은 산업에 따라 수준의 차이가 크고, 산업구조의 변동이 노동분배율의 변동에 영향을 미칠 가능성도 있기 때문에 통계 분석에 유의할 필요가 있다.

14) 고용자 전체의 총임금액을 표시하는 지표로, 고용자 수와 일인당 임금을 곱해서 산출한 것이다.

7.0%, 파트타임 노동자는 10.3%가 증가했다. 즉, 긴급사태 선언하에서 4~5월을 중심으로 시간당 소정내 급여가 상승한 것은 감염확대 방지를 위한 조치(외출자제, 단축영업, 휴업 등)에 의해 소정노동시간은 크게 감소한 반면, 휴업수당의 지급 등으로 인해 노동시간이 감소한 만큼 소정내 급여가 줄지는 않았기 때문이라고 설명할 수 있다. 리먼쇼크 시기에는 감염확대 시기인 2020년과 같은 시간당 소정내 급여 상승이 나타나지 않았다.

■ 맺음말

코로나19가 확산됨에 따라 2020년 일본의 노동시장 역시 심각한 상황을 겪었다. 취업자 수 및 고용자 수는 긴급사태 선언을 전후로 대폭 감소하였으며, 비노동력인구 역시 크게 늘었다. 현재는 서서히 회복되고 있으나 감염증 확대로 인해 상황 변동이 크며, 모든 수치가 2020년 12월 시점에도 코로나19 이전으로 회복되고 있지는 않은 상황이다. 또 위에서 살펴보았듯 일본의 경우 육아로 인한 여성의 일자리 변동이 심각하다. 코로나19와 관련한 보육정책이 제대로 실시되지 않으면 여성의 경제활동 참가 및 사회 진출은 코로나19 이전으로 돌아가기 어려울 것으로 보인다.

한편, 이러한 경제적 어려움 및 큰 변동성에도 불구하고 일본의 노동시장이 리먼쇼크 시기와 비교해서 심각한 위기에 처해 있지는 않은 듯하다. 이는 기업이 코로나19 위기를 일시적인 상황이라 판단하여 해고나 임금삭감 이외의 방법으로 고용조정을 시행하였고, 2020년에 실시된 동일노동 동일임금 규정에 따라 기업이 파트타임 노동자의 처우를 개선하였으며, 고용조정조성금이 지급되면서 기업이 노동자를 해고하기보다는 일시 휴업을 선택한 것¹⁵⁾ 등이 영향을 미친 것으로 보인다.

이 중 일본의 동일노동 동일임금 규정은 코로나19 상황에서 특히 긍정적인 효과를 낸 것으로 보인다. 아베 정부가 코로나19를 염두에 두고 이를 시행한 것은 아니나, 우연히 시행 시기

15) 최근 언론에서 조성금으로 인해 현재 일본의 실업보험 재정 잔액이 위기 상황이라는 점이 보도된 바 있다(관련 기사는 『국제노동브리프』, 2021년 9월호, p.86 참고), 조성금이 일본의 노동시장에 미친 영향에 대해서는 좀 더 세밀한 분석이 필요하다.

가 맞아 코로나19로 인한 파트타임 노동자의 경제적 피해를 줄일 수 있었다. 이러한 정책과 그 효과는 비정규직 노동자의 비율이 높은 한국에서도 참고할 만하다.

마지막으로, 이 백서는 2020년 1년간의 통계를 정리한 보고서인 만큼 현 시점의 상황을 반영하고 있는 것은 아니라는 점에 유의할 필요가 있다. 다시 말해 2021년인 현재, 코로나19 확산세가 장기화되면서 일본의 노동시장 상황은 임금, 고용 등 여러 측면에서 더욱 악화되었을 가능성이 있다. **KLI**