

2021년 일본 노동분야 주요 이슈

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 일본

박준희 (일본 사이타마대학교 인문사회연구과 박사과정)

■ 머리말

2021년 일본 노동시장은 큰 변화를 겪었다. 코로나19의 전 세계적 유행이 일본의 노동 및 고용 방식에도 영향을 미쳤기 때문이다. 여기에 더해, 이 시기 일본에서는 아베 신조(安倍晋三) 전 총리가 추진했던 「일하는 방식의 개혁¹⁾(働き方改革)」 정책이 시행되면서 다른 국가에 비해 다양한 측면에서 변화가 나타났다. 물론 아베 전 총리는 2020년 9월에 사퇴하였으나, 그 후임인 스가 요시히데(菅義偉) 전 총리 및 기시다 후미오(岸田文雄) 현 총리 역시 자민당 소속이어서 아베 노선의 계승을 표방하면서 아베 전 총리의 경제정책을 유지하고 있다. 따라서 「일하는 방식의 개혁」 정책은 지금도 여전히 추진되고 있다고 볼 수 있다.²⁾ 이 글에서는 2021년 코로나19의 확산 및 「일하는 방식의 개혁」과 관련한 노동시장의 최근 소식을 정리하고 2021년 일본 노동시장의 변화와 그 특징을 알아보려고 한다.

- 1) 이 글에서 다루는 「일하는 방식의 개혁(働き方改革)」 정책은 「동일노동 동일임금 규칙의 도입」, 「고용 관계에 의하지 않는 일하는 방식(雇用関係によらない働き方)」 등을 의미한다.
- 2) 더욱이 2021년 11월 11일, 아베 전 총리가 자민당 내 최대 정파에 복귀하여 이른바 아베파를 형성함에 따라 그의 정치적 영향력은 더욱 커질 것으로 보인다. NHK(2021), 「安倍元首相 自民の出身派閥に復帰「安倍派」会長に就任」, 11월11일, <https://www3.nhk.or.jp> (검색일: 2021.11.20).

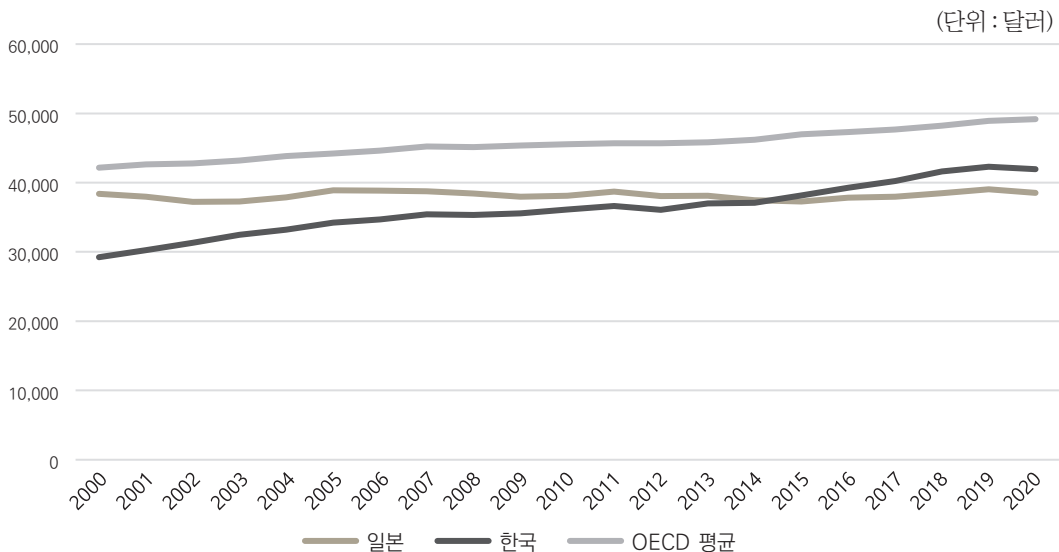
■ 일본의 실질임금 20년간 정체

지난 2021년 10월 일본에서는 중의원 선거가 치러졌다. 선거 기간 중 가장 쟁점이 된 것은 일본의 임금 문제였다. 구체적으로는 지난 20여 년간 일본의 실질임금이 거의 오르지 않았다는 점, 그리고 한국의 임금이 일본의 임금 수준을 추월했다는 점이 큰 화제가 되었다.

[그림 1]에서도 볼 수 있듯이, 일본의 평균임금은 지난 20년간 거의 변화가 없었으나, 한국의 평균임금은 OECD 평균 상승률보다 조금 더 가파르게 상승해왔다. 그러다 2014년경에는 일본의 임금 수준을 넘어섰다. 2020년을 기준으로 일본의 평균임금은 3만 8,515달러, 한국의 평균임금은 4만 1,960달러로, 한국이 3천 달러 이상 높은 것으로 나타났다³⁾.

이에 따라 중의원 선거에서는 일본 노동자의 임금 상승률 정체 및 한국보다 낮은 평균임금

[그림 1] 일본과 한국의 연간 임금 추이(일본, 한국, OECD 평균)



자료: OECD(2021), "Average Annual Wages", <https://stats.oecd.org>(이 그림은 禹宗杭(2021), 「韓國の賃金:現狀と課題」, 『連合総研レポート』, 10-11月号, p.8에서 재인용).

3) 禹宗杭(2021), 「韓國の賃金:現狀と課題」, 『連合総研レポート』, 10-11月号, pp.8~13. 단, 禹宗杭(2021)에 따르면 일본의 정규직에 해당하는 일반 노동자의 임금은 여전히 한국의 정규직 노동자의 임금보다 높다.

등이 큰 이슈가 되어, 자민당을 포함한 많은 정당이 임금인상과 분배가 필요하다고 주장했다. 선거는 자민당의 승리로 끝났으며, 자민당은 공약대로 임금인상을 추진하기 위해 현재 관련 정책을 발표하고 있다. 대표적인 정책으로는 간호사 및 보육교사의 임금인상⁴⁾, 임금인상에 대한 세금혜택⁵⁾ 등이 있다.

물론 자민당 집권 기간 동안 임금이 정체되어 있었다는 점을 고려하면 큰 변화를 기대하기는 어려워 보인다. 다만 일본 노동시장이 2020년부터 변화를 겪고 있으므로, 이와 맞물려 일부 노동자의 임금 수준이 상승할 수도 있을 것으로 예상된다.

■ 동일노동 동일임금 규칙으로 인해 정규직 임금 일부 삭감

2020년부터 동일노동 동일임금 규칙⁶⁾이 도입되어 일부 비정규직의 임금이 올랐으나, 한편으로는 정규직 노동자의 임금이 삭감되었다. 비정규직의 임금을 정규직 수준으로 인상하여 동일임금을 이뤄내는 것이 아니라, 정규직의 임금을 줄이는 방식으로 정규직과 비정규직 간 평등을 추진하는 기업이 늘어나고 있는 것이다.

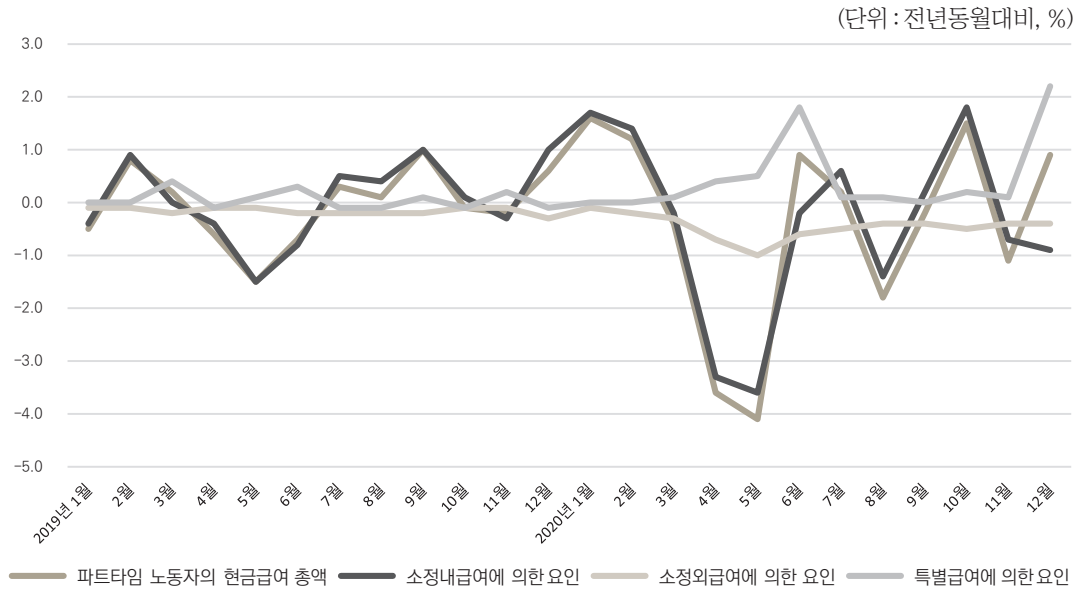
우선 비정규직의 경우 2020년 이후 코로나19 상황에서 이례적으로 임금이 오른 측면이 있다. [그림 2]에서 볼 수 있듯 코로나19 상황에서 비정규직의 임금 항목 중 대부분은 시프트 변경 혹은 부분 해고로 인해 낮아졌으나, 특별급여가 인상되면서 임금총액은 일시적으로 올랐다.

4) 2021년 11월 9일, 기시다 총리는 간호 및 보육업에 종사하는 노동자의 월급을 5천~1만 엔 정도 인상하겠다는 방침을 발표했으며, 빠르면 2022년 2월부터 인상될 것으로 보인다. 毎日新聞(2021), 「介護職など賃金引き上げへ 月5000~1万円、22年2月にも」、11월9일, <https://mainichi.jp>(검색일: 2021.11.20). 관련한 추가 정보는 『국제노동브리프』 2021년 12월호의 세계노동소식 「일본: 경제 대책 55조 엔 편성, 사상 최대」 참조.

5) 2021년 11월 15일, 하기우다 고이치(萩生田光一) 경제산업상은 일본경제인총연합회 회장을 만나 임금 인상을 적극적으로 시행하는 기업에 대해 세액공제 혜택을 늘리겠다고 밝혔다. NHK(2021), 「賃上げに積極的な企業に税制支援強化の考え 萩生田経済産業相」、11월15일, <https://www3.nhk.or.jp>(검색일: 2021.11.20).

6) 2020년 4월(중소기업은 2021년 4월)부터 「노동자 파견법」 및 「파트타임·유기고용 노동법」에 따라 동일 기업에서 정규직 노동자(전일제 무기계약직 노동자)와 비정규직 노동자(유기계약/파트타임/파견 노동자) 간에 불합리한 처우를 해소해야 한다는 동일노동 동일임금 규정이 시행되었다.

[그림 2] 파트타임 노동자의 현금급여 총액(명목임금) 변동 요인의 추이



자료 : 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・労働に及ぼした影響 - 」, p. 127.

또한 일본 노동정책연구·연수기구(JILPT)의 조사에 따르면, 많은 기업이 동일노동 동일임금 규칙에 따라 비정규직의 임금 중 특별급여 부분을 인상했다는 것을 알 수 있다.⁷⁾

반면 일부 기업에서는 정규직과 비정규직에 대해 동일노동 동일임금 규칙을 시행한다는 명분으로 정규직의 수당을 줄이는 등⁸⁾ 정규직의 임금을 삭감하는 일이 일어나고 있다. 이러한 기업 방침에 반발한 정규직 노동자는 임금삭감이 근로조건의 불이익 변경 금지 원칙에 위배된다고 소송까지 제기하고 있다.

동일노동 동일임금 규칙은 앞으로 몇 년간 일본 내 정규직과 비정규직의 임금체계, 노동계약상의 지위 등에 큰 변화를 초래할 것으로 예상된다.

7) 구체적인 내용은 박준희(2021), 「코로나19로 인한 2020년 일본 노동시장의 변화」, 『국제노동브리프』 10월호 참조.

8) 日本経済新聞(2021), 「消えゆく正社員の手当-同一労働同一賃金の余波、反発で訴訟 給与体系改変で補償も」, 10月25日 (검색일 : 2021.11.20).

■ 플랫폼 노동자의 불안정한 지위, 2021년에도 지속

전 세계적으로 플랫폼 노동자의 법적 지위와 고용형태를 어떻게 정의할 것이냐가 쟁점으로 떠오르고 있다. 2021년 일본에서도 우버이츠(Uber Eats)를 포함한 플랫폼 노동자의 노동법상 지위 문제가 사회적 이슈로 부각되었다.

일본에서는 플랫폼 노동자 중 우버이츠에서 유일하게 노동조합(우버이츠 유니온)을 결성하였다. 우버이츠 유니온은 우버이츠의 노동조건에 이의를 제기하고 지속적으로 노사교섭을 요청해왔으며, 최근에는 2021년 3월부터 도입된 신임금체제와 이에 따른 임금 삭감에 대해 설명을 요구하면서 항의하고 있다. 그러나 사측인 우버이츠 재팬(우버이츠의 일본 법인)은 우버 노동자와 계약을 체결한 것은 우버이츠 재팬이 아니라 우버이츠 본사이기 때문에 우버이츠 재팬은 단체교섭의 상대방이 될 수 없다는 이유로 현재까지 교섭을 거부하고 있다.⁹⁾ 우버이츠 유니온은 2020년 3월 도쿄노동위원회에 중재조정을 신청한 상태이며, 노동위원회는 조사를 진행하고 있는 중이지만 2021년 11월 현재까지도 결과가 나오지 않았다. 이뿐만 아니라 우버 노동자는 불합리한 계정 정지,¹⁰⁾ 산재보험 가입 불가 등에 대해 지속적으로 문제를 제기해 왔는데, 2021년 5월 일본 정부는 배달 플랫폼 노동자를 개인사업주 자격으로 산재보험에 특별가입을 할 수 있도록 하였다.¹¹⁾

이러한 문제점은 아베 정권 때부터 고용관계에 의하지 않는 일하는 방식(雇用関係によらない働き方)을 확대해온 일본 정부가 플랫폼 노동자의 노동자성을 인정하지 않고 이들을 개인사업주로 취급해온 결과로 볼 수 있다. 그러나 플랫폼 노동자를 산재보험 특별가입 대상으로 포함한 결정 등을 고려할 때, 플랫폼 노동자를 노동자가 아닌 개인사업주로 분류하는 일본 정부의 방침은 지속될 것으로 보인다.

9) 関口達矢(2021)、「クラウドワークをめぐる現状と課題~組織化と法規制の在り方に向けて」、『連合総研レポート』, 5月号, pp.16~19.

10) 우버이츠 재팬은 노동조건에 항의하거나 노동조합 활동을 하는 사람들을 중심으로 설명 없이 계정을 중지하기도 했다. 関口達矢(2021)、「クラウドワークをめぐる現状と課題~組織化と法規制の在り方に向けて」、『連合総研レポート』, 5月号, pp.16~19.

11) 그러나 이와 관련하여 산재보험 특별가입은 의무사항이 아니라는 점, 개인사업주 자격으로 가입함으로써 사업주의 책임이 약해질 수 있다는 점 등의 우려도 제기되고 있다. 자세한 내용은 『국제노동브리프』 2021년 6월호의 세계노동소식 「일본 : 후생노동성, 우버이츠 배달원의 산재보험 특별가입 검토」 참조.

■ 재택근무 증가에 따른 고용형태 변화

코로나19 확산으로 인해 전 세계적으로 많은 기업이 재택근무를 확대하였다. 일본 역시 상황에 따라 다소 변동이 있지만 전반적으로 재택근무의 비율이 높아졌다. 또한 재택근무와 관련하여 집에서 근무하는 방식 외에도 위성 사무실 근무, 워케이션¹²⁾ 등 다양한 근무 방식이 확산되고 있다.¹³⁾

이러한 추세에 더불어 2021년 9월 일본 최대 통신회사인 NTT¹⁴⁾는 전근을 폐지하겠다고 밝혔다. 전근이란 노동자를 여러 지방에 파견해 업무를 배우고 다양한 일을 경험할 수 있도록 하는 인재육성 방식으로, 대부분의 일본 기업에서 전근을 실시하고 있다. 하지만 전근제도는 여성을 노동시장에서 차별하고 체계적으로 배제하는 수단으로 활용되기도 했다. 여성은 가정과 일의 양립이라는 부담 때문에 전근을 다니기 쉽지 않아 취직을 포기하거나, 전근을 하지 않아도 되지만 급여나 고용 면에서 처우가 낮은 정규-일반직¹⁵⁾ 또는 비정규직을 선택해야 했기 때문이다.

2020년을 시작으로 2021년까지 일본에서는 재택근무가 확산되고 NTT와 같은 대기업에서 전근을 폐지하는 등 기존의 일하는 방식에 변화가 일어나고 있다. 이러한 새로운 흐름이 코로나19로 인한 일시적인 변화일지 아니면 새로운 고용형태의 확산일지, 그리고 그 변화가 노동구조에 어떤 영향을 끼칠지 주목된다.

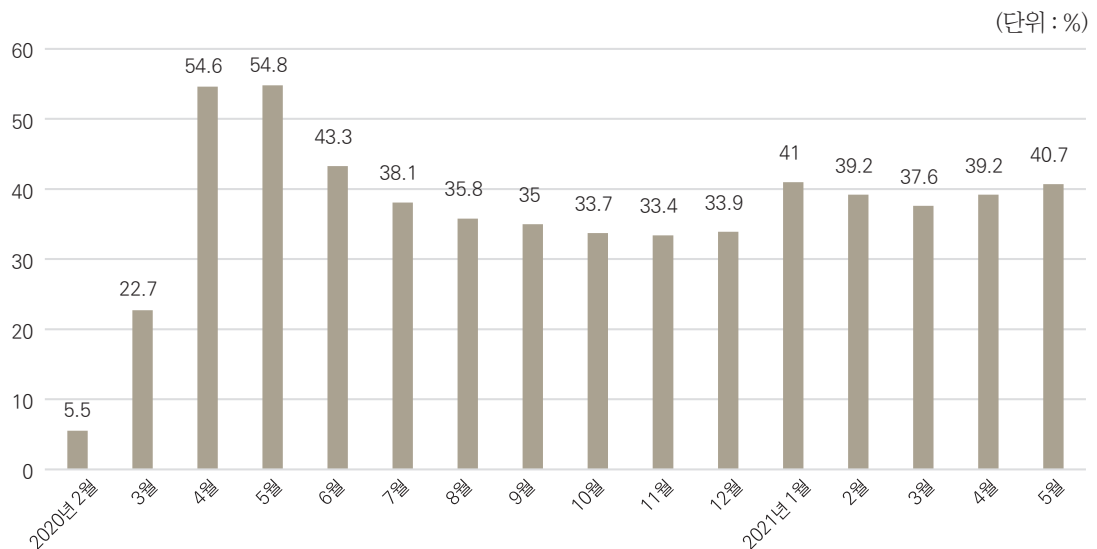
12) 워케이션(ワーケーション)이란 관광지 등 자택이나 사무실이 아닌 비일상적인 공간에서 위성근무를 하는 것을 의미한다.

13) 자세한 수치 및 상황은 『국제노동브리프』 2021년 4월호의 세계노동소식 「일본: 코로나19로 인한 기업문화의 변화」 및 박준희(2021), 「일본의 재택근무와 후생노동성의 재택근무 가이드라인」, 『국제노동브리프』, 8월호 참조.

14) 江口悟(2021), 「NTT働き方改革、識者は 転勤単身赴任なくし基本リモート」, 朝日新聞, 10月1日, <https://digital.asahi.com> (검색일: 2021.11.20).

15) 일본에서 정규직은 대체로 일반직과 종합직으로 나뉜다. 일반직은 전근을 가지 않는 대신 승진과 급여에 제한이 있다. 반면 종합직은 전근을 간다는 전제하에 승진과 급여에 제한이 없다. 일반직은 계약기간의 정함이 없는 정규직이긴 하지만, 급여 수준은 계약사원과 비슷한 경우도 많다. 일반직에는 남성보다 여성이 많다.

[그림 3] 재택근무를 실시한 기업 비율 추이(JILPT 패널데이터)



자료 : 労働政策研究·研修機構(2021), 「第4回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査一次集計結果(2021年 1、2、3、4、5月の変化を6月に調査・2020年2月からの連続パネル企業調査)」, 9월 15日 <https://www.jil.go.jp> (검색일 : 2021.11.20).

■ 정년 70세로 연장

일본에서는 2021년 4월 1일부터 「개정고연령자고용안정법」이 시행되었다.¹⁶⁾ 「개정고연령자고용안정법」은 2013년 법률에서 규정한 고연령자의 정년 연령을 상향하였다. 아직은 권고사항이기는 하지만, 정년 연령이 65세에서 70세로 늦춰졌다.

일본의 노동력 인구는 지속적으로 고령화되었다. 2020년 일본의 전체 노동력 인구¹⁷⁾는 6,868만 명이었으며, 이 중 65~69세가 424만 명, 70세 이상이 498만 명이었으며, 전체 노동력 인구 중 65세 이상 노동자의 비율은 13.4%로 작년에 비해 0.2%p 증가했다¹⁸⁾.

16) 박준희(2021), 「일본의 고령화와 고연령자고용안정법 개정 현황」, 『국제노동브리프』, 5월호 참조.

17) 노동력 인구란 15세 이상의 인구 중 취업자와 완전실업자를 합한 인구를 의미한다. 수치의 출처는 内閣府(2021), 『令和3年版高齢社会白書』, <https://www8.cao.go.jp> (검색일 : 2021.11.20).

18) 고령 노동자 수의 증가 속도가 약간 둔화되었는데, 이는 코로나19의 영향이다. 2020년에는 코로나 19의 영향을 받아 60~64세의 완전실업률은 2.9%p, 65세 이상은 1.7%p 증가하였다.

일본 사회가 점차 고령화됨에 따라 은퇴하지 않고 노동을 지속하면서 생계를 유지하고 있는 계층이 늘어나고 있는 것이다. 그러나 2013년의 「고연령자고용안정법」 개정과 마찬가지로 이번 법 개정 역시 정년을 맞이한 고령 노동자의 고용을 연장하면서 이전과 동일한 노동 계약을 유지하도록 한 것이 아니라, 이들과 새로운 고용계약을 체결하는 등의 절차를 통해 비정규직으로 고용하는 제도를 채택하고 있다. 따라서 이러한 법 개정은 고령 노동자의 비정규직화로 이어질 것으로 보인다.

이번 법 개정으로 인해 일본 노동자의 정년이 앞으로 70세까지로 늘어날 것으로 보인다. 일본 정부는 1986년에 정년 연령을 60세로 권고하였고, 1998년에 이를 의무화하였다. 또한 2000년에 정년 연령을 65세로 늘릴 것을 권고하였고, 2013년에 이를 의무화하였다. 마찬가지로 이번의 정년 70세 권고는 향후 정년 70세의 의무화로 이어질 가능성이 높다고 예상된다.

■ 맺음말

지금까지 살펴본 바와 같이, 일본의 노동시장 변화는 코로나19의 확산뿐만 아니라 「일하는 방식의 개혁」과 함께 진행되어 더욱 다양한 모습으로 나타나고 있다. 이 흐름은 2022년에도 지속되면서 앞으로도 일본의 노동시장을 크게 변화시킬 것으로 보인다. 최근 한국에서도 동일노동 동일임금의 적용, 비정규직 문제 등이 활발히 논의되고 있다. 따라서 이러한 일본의 변화는 한국의 노동시장 연구자들에게도 참조가 되었으면 한다. **KLI**