

일본의 성별임금격차

호리 하루히코(堀 春彦) (일본 노동정책연구 · 연수기구 연구위원)

이 글에서는 일본의 성별임금격차의 실태에 대해 개관한 후, 성별임금격차를 발생시키는 원인에 대해 고찰하고자 한다. 남녀 간 임금격차를 축소시키기 위해 후생노동성은 다양한 법과 정책을 시행해 왔는데, 그중에서 남녀고용기회균등법의 영향에 대해서 마지막에 간단하게 정리하고자 한다.

■ 일본의 성별임금격차의 실태

일본에서 남녀 간의 임금격차 동향을 파악하는 경우에 가장 많이 이용되는 데이터는 후생노동성이 매년 조사하고 있는 「임금구조기본통계조사」이다. 「임금구조기본통계조사」는 5인 이상의 상용 노동자를 고용하고 있는 민영사업장 및 10인 이상의 상용 노동자를 고용하고 있는 공영사업장에 대하여 실시하고 있으며, 행정구역별(도도부현), 산업 및 사업장규모별로 일정한 방법으로 추출한 사업장을 대상으로 조사를 실시하고 있다.

본 논문에서는 이 임금구조에 대해 본 통계조사에서 파악되는 ‘소정내급여액’을 기준으로 한 성별임금격차의 실태에 대해 검토하고자 한다. 소정내급여액은 노동계약에서 미리 정해져 있는 지급조건, 산정방법에 의해 6월분으로 지급된 현금급여액 중 초과노동급여액(① 시간외 근무수당, ② 야간근무수당, ③ 휴일출근수당, ④ 숙직·일직수당, ⑤ 교대수당으로 지급되는

급여를 말한다)을 제한 금액이며, 소득세 등을 공제하기 전의 금액을 뜻한다.

<표 1>은 일반노동자의 성별·연령별 2011년 소정내급여액을 나타낸 것이다. 연령별로 본 2011년 6월의 남성 소정내급여액은 328,300엔이며 여성은 231,900엔이다. 이는 남성의 소정내급여액을 100으로 하는 경우 여성의 소정내급여액이 70.6이라는 것을 뜻한다.

또한 연령별로 소정내급여액을 보면 남성의 경우 연령이 높아짐에 따라 소정내급여액이 상승한다는 것을 알 수 있다. 여성의 경우에도 연령과 함께 급여는 상승하지만, 40~44세 층에서 급여가 정점에 달하고 그 후 연령이 높아지면서 급여가 감소하는 경향이 있다. 여성의 경우에는 출산·육아나 부모 간병 등으로 인한 취업 중단이 있으며, 이러한 요인이 여성노동자의 급여상승을 막는 큰 요인이라는 것은 분명한 사실이다.

지면의 제한이 있으므로 횡단적으로 본 성별임금격차 실태를 간단하게 기술하자면 다음과 같다. ① 기업규모(종업원규모)별로 임금격차를 보면 기업규모가 클수록 성별임금격차가 크다고 할 수 있다. ② 학력별로 성별임금격차를 보면 '고등학교, 전문학원 졸업·전문대학 졸업'

<표 1> 일본의 성별·연령별 소정내급여액(2011년)

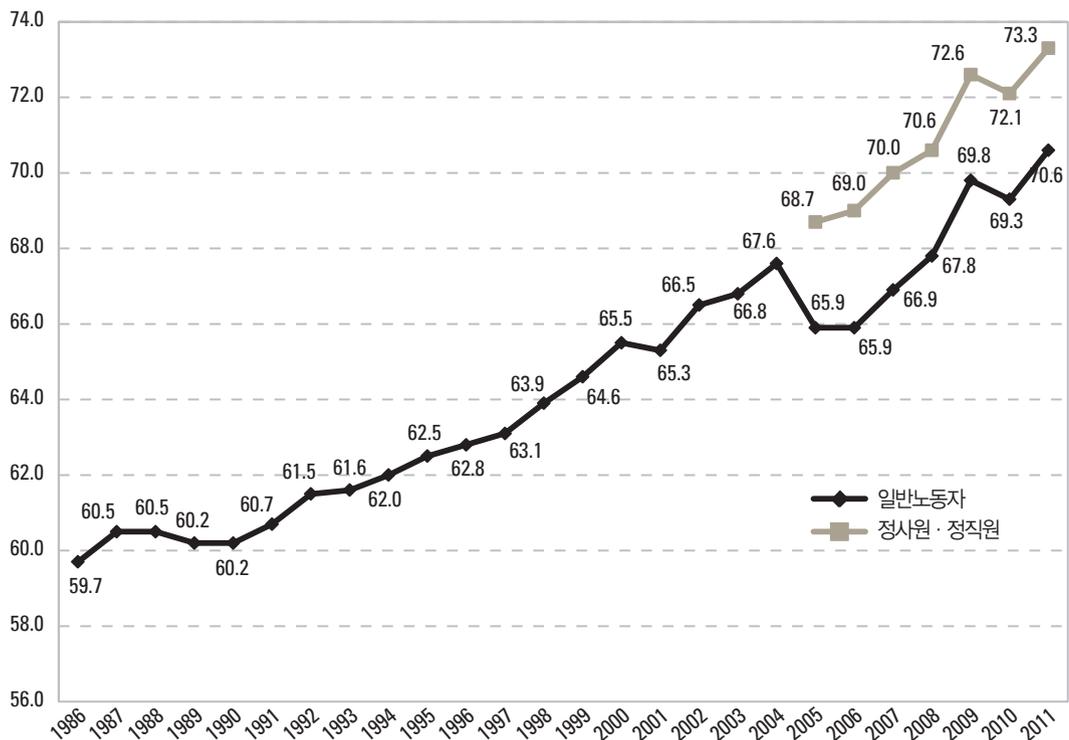
(단위:천 엔)

	남녀 전체	남	여
연령 전체	296.8	328.3	231.9
19세 이하	165.9	170.9	157.6
20~24세	195.9	200.7	190.7
25~29세	229.1	238.5	215
30~34세	263.1	277.8	233.1
35~39세	298.8	319.9	247.5
40~44세	334.9	368.1	254.1
45~49세	362.2	411.1	253.2
50~54세	366.4	417.9	251.9
55~59세	347	390.8	239.3
60~64세	261.4	281.4	205.2
65~69세	241.8	257.5	198
70세 이상	263.5	283.8	217.6

군에서 성별임금격차가 작으며, '대졸자' 군에서 성별임금격차가 상대적으로 크다는 특징이 있다. ③ 산업(대분류)별로 성별임금격차를 보면 '운수업, 우편업', '서비스업', '전기·가스·열공급·수도업' 등에서 성별임금격차가 작고, 반대로 '금융·보험업', '제조업' 등에서 성별임금격차가 크다. 특히 '금융·보험업'에서는 그 차이가 크며 남성의 소정내급여액을 100으로 볼 경우 여성은 남성의 절반을 약간 넘는 정도(54.5)이며, 뚜렷한 격차를 보인다.

이어서 시계열적으로 성별임금격차의 추이를 보고자 한다. [그림 1]은 남성의 소정내급여액을 100으로 볼 때 여성의 수치 추이를 본 결과이다. 남녀고용기회균등법이 시행된 1986년 이후의 추이를 본 것이며 성별임금격차는 이 기간 중에 10포인트 정도 축소되었다.

[그림 1] 일본 성별임금격차 추이



■ 성별임금격차의 요인분석

이상에서 본 듯 소정내급여액을 기준으로 삼으면 30% 정도의 성별임금격차가 관찰되는데, 그 격차는 다양한 노동자의 개인속성을 반영한 결과라 할 수 있다. 여기에서 다양한 개인속성을 통제한 후, 그럼에도 불구하고 남녀 간에 어느 정도 임금격차가 발생하는지를 검토하기 위해 여성데미변수를 도입한 임금함수의 추정을 실시하였다. 사실 표본이 큰 「임금구조기본통계조사」의 개별정보를 이용하여 분석하는 것이 바람직하지만, 일본에서는 정부통계에 접근하기가 어렵기 때문에, 본 논문에서는 노동정책연구·연수기구가 2010년에 실시한 「다양한 취업형태에 관한 실태조사」를 활용하여 분석하였다.

「다양한 취업형태에 관한 실태조사」는 상용 노동자 10인 이상의 민간사업장을 대상으로 실시한, 사업장과 그 사업장에서 근무하는 종업원에 대한 조사이다. 이 조사는 2010년 9월에 실시하여 그해 7월 말 시점의 상황을 조사한 것이다. 사업장조사는 1,610곳(회신율 16.1%), 종업원조사는 11,010명(회신율 11.0%)으로부터 응답을 얻었다.

<표 2>는 사업장조사와 종업원조사를 매칭시킨 데이터에 기반하여, 남성 정규직과 여성 정규직을 대상으로 하고, 개인속성을 통제하면 어느 정도의 성별임금격차가 있는지를 알아본 결과이다. 임금은 초과노동시간을 포함하지 않는 1시간당 소정내급여액이다. 연령, 근속연수, 학력, 직위 등 임금함수의 추정에 이용하는 일반적인 설명변수 외에 과거의 전직 횟수, 스스로 직업능력개발을 위해 적극적으로 노력한 경우에 1을 취하는 데미변수(직업능력개발데미), 회사가 해당 노동자의 직업능력개발을 위해 적극적인 경우에 1을 취하는 데미변수(적극적 능력개발데미), 회사가 재직자훈련(On the Job Training)을 실시하고 있는 경우에 1을 취하는 데미변수(재직자훈련 실시데미), 회사가 사외교육훈련(Off the Job Training)를 실시하고 있는 경우에 1을 취하는 데미변수(사외교육훈련 실시데미), 회사가 자기개발을 위해 지원해 주는 경우에 1을 취하는 데미변수(자기개발지원데미) 등의 설명변수를 임금함수에 도입하였다. 또한 임금함수를 추정함에 있어 직종, 산업(대분류) 등의 데미변수를 도입하여 추정하였으나 표에서는 그에 대한 결과를 생략했다.

분석결과를 보면 다양한 설명변수를 통제해도 여성 정규직은 남성 정규직과 비교해서 약 12% 정도 임금이 낮다는 것을 알 수 있다.

〈표 2〉 임금함수 추정 결과

설명변수	계수값(표준오차)	설명변수	계수값(표준오차)
여성 더미변수	-0.1164** (0.01)	계장	0.0898** (0.01)
연령	0.0403** (0.00)	과장	0.2421** (0.02)
연령 ²	-0.0004** (0.00)	부장	0.3597** (0.03)
근속연수	0.0037* (0.00)	다른 직책	0.1697** (0.03)
근속연수 ²	0.0001	전직횟수	-0.0124** (0.00)
직무경험연수	0.0037* (0.00)	직업능력개발활동 더미변수	0.0150* (0.01)
직무경험연수 ²	0.0000 (0.00)	적극적 능력개발 더미변수	0.0165* (0.01)
전문대·고등전문학교 졸업	0.0643** (0.01)	재직자훈련 실시 더미변수	0.008 (0.01)
대학·대학원 졸업	0.1364** (0.01)	사외교육훈련 실시 더미변수	0.0115 (0.01)
기혼 더미변수	0.0247** (0.01)	자기개발지원 더미변수	0.0397** (0.01)
기업규모 100명 미만	-0.0550** (0.01)	상수항	11.2763** (0.06)
기업규모 1,000명 이상	0.0721** (0.01)	Number of obs = 4287 F(46, 4240) = 153.68 Prob > F = 0 R-squared = 0.6251 Adj R-squared = 0.621	
현장의 리더	0.0672** (0.02)		

주 : **는 1% 수준에서, *는 5%수준에서 통계적으로 유의함.

추정 시에 직종, 산업변수를 통제함.

왜 이와 같은 성별임금격차가 발생하는가를 검토하기 위해 평균값으로 본 성별임금격차의 요인을 분석하고자 한다. 요인분석의 틀은 다음과 같다(상세한 부분에 대해서는 Oaxaca and Ransom(1994)을 참조하기 바람). 평균값으로 본 여성 정규직과 남성 정규직의 각각의 임금함수를 다음과 같이 기술한다.

$$\text{평균값으로 본 여성의 임금함수 : } \ln W_f = \beta_f X_f \cdots \textcircled{1}$$

$$\text{평균값으로 본 남성의 임금함수 : } \ln W_m = \beta_m X_m \cdots \textcircled{2}$$

여기에서 W 는 시간당 급여액을, X 는 연령이나 근속연수 등 개인의 임금에 영향을 끼칠 것으로 생각되는 설명변수를, β 는 설명변수의 계수값을 각각 나타내고 있다. 또한 첨자 m, f 는 각각 남성과 여성을 나타낸다. 평균값으로 보면 오차항은 0이 되기 때문에 식①, ②에서 제외되어 있다. 또한 \ln 은 자연대수를 나타내고 있다. 식①, ②를 이용하면, 남성과 여성의 평균값으로 본 임금격차는 이하와 같이 기술할 수 있다.

$$\ln W_m - \ln W_f = X_m(\beta_m - \beta^*) + X_f(\beta^* - \beta_f) + (X_m - X_f)\beta^* \dots \textcircled{3}$$

여기에서 β^* 는 남성에게도 또한 여성에게도 노동시장에서 공통의 척도에 의해 평가된다고 가정한 경우에 얻어지는 값이다. 예를 들어, 남성과 여성의 근속연수가 같다면 (다른 설명변수를 통제 한 후에) 근속연수에 대해서는 남녀 모두 같은 임금이 지급된다. 이 β^* 는 남성표본과 여성표본을 합한 표본으로부터 얻어지는 계수값이다(상세한 부분에 대해서는 Neumark(1988) 등을 참조하기 바람).

식③에 의하면, 평균으로 본 남성과 여성 간의 임금함수는 크게 세 가지 요인으로 분석된다. 식③의 우변 제1항 $X_m(\beta_m - \beta^*)$ 은 평가에 치우침이 없으며 남성·여성 모두 공통적인 평가를 내리는 β^* 에 비해 현실의 세계에서는 보다 높은 평가(β_m)를 남성이 받고 있기 때문에 남성이 향유하고 있는 이익을 나타내고 있다. 예를 들어, 남성의 연령 상승에 따른 급여의 증가액이 여성보다 높다든가, 대학·대학원 졸업의 경우에, 남성은 학력에 대한 대가로서 보다 높은 급여가 지급되지만, 여성의 경우에는 그렇지 않은 경우에 이 격차가 생기게 된다.

제2항 $X_f(\beta^* - \beta_f)$ 는 평가에 치우침이 없는 β^* 에 비해, 현실의 세계에서는 여성에 대한 평가가 상대적으로 낮기 때문에, 여성이 부담하고 있는 비용을 나타내고 있다.

예를 들어 여성의 근속연수가 늘어남에 따른 임금 증가액이 남성에 비해 낮다든가 대기업에 근무하기 때문에 얻어지는 임금프리미엄이 남성에 비해 낮은 경우에 이러한 격차가 발생하게 된다.

제1항 혹은 제2항은 모두 남성과 여성의 임금함수에 있어서 계수값에 차이가 생김으로써 야기되는 격차이다. 본 논문에서는 제1항과 제2항을 모두 ‘계수의 차이에 따른 격차’라고 부르고자 한다.

제3항 $(X_m - X_f)\beta^*$ 은 남성과 여성의 개인속성의 차이를 β^* 로 평가한 부분이며, 성별 개인속성에 차이가 생김으로써 야기되는 격차이다. 예를 들어 성별 근속연수에 차이가 있는 경우나 여성이 저임금 산업에 많이 취업하고 있는 경우 등에서 이러한 격차가 발생하게 된다. 제3항에 의한 격차를 본 논문에서는 ‘개인속성의 차이에 따른 격차’라고 부르하고자 한다.

이상의 분석 틀에 따라 상기의 「다양한 취업 형태에 관한 실태조사」를 이용하여 분석한다. 남녀 각각의 임금함수는 <표 2>의 임금함수 추정식에서 여성터미변수를 제외한 것을 사용한다. 남녀 각각의 임금함수의 추정결과에 따라 요인분석을 실시한 결과가 <표 3>이다.

자연대수를 취한 성별 시간당 임금격차는 0.308이며, 이것을 100%라 할 때 계수 차이에 따른 격차는 0.112로 남녀 전체의 임금격차인 36.4%를 설명하고 있다. 또한 개인속성에 따른 격차는 0.196로 남녀 전체의 임금격차인 63.6%를 설명하고 있다.

단 개별 요인의 영향을 보면 계수 차이에 따른 격차 중 ‘연령’의 영향이 압도적으로 크다는 것을 알 수 있다. 실은 성별임금격차 전체의 93.6%를 연령이 설명하고 있다. 남성의 경우 연령 상승과 함께 크게 임금이 증가해 가는 연공임금제도로 인해 큰 이익을 향유하고 있는 셈이다. 여성의 경우에도 연령과 함께 임금은 상승하지만 그 증가비율이 남성에 비해 낮기 때문에 성별

<표 3> 성별임금격차 요인 분석

	평균값 차이	비율(%)		금액(만 엔)	비율(%)
평균값으로 본 임금격차	0.308	100.0			
계수 차이에 따른 격차	0.112	36.4	개인속성 차이에 따른 격차	0.196	63.6
연령	0.289	93.6	연령	0.015	5.0
근속연수	-0.016	-5.3	근속연수	0.018	6.0
직무경험연수	-0.036	-11.5	직무경험연수	0.001	0.3
학력	-0.028	-9.0	학력	0.024	7.7
기혼 여부	0.035	11.3	기혼 여부	0.011	3.5
기업규모	0.013	4.4	기업규모	0.004	1.3
직위	-0.015	-4.8	직위	0.067	21.8
직종	-0.049	-15.8	직종	0.027	8.9
산업	-0.016	-5.2	산업	0.014	4.6
전직횟수	-0.007	-2.3	전직횟수	0.005	1.8
직업훈련	-0.032	-10.4	직업훈련	0.008	2.6
상수항	-0.026	-8.5			

임금격차가 큰 원인으로 작용한다. 이 외의 요인을 보자면 개인속성에 따른 격차 중 ‘직위’가 상대적으로 큰 수치를 보이고 있다. 남성에 비해 여성의 경우, 부장, 과장 등 급여가 높은 직위에 오를 비율이 낮기 때문에 평균값으로 본 성별임금격차를 발생시키는 원인이 되고 있다.

■ 성별임금격차에 미치는 정책효과

정책이 성별임금격차에 끼치는 영향을 검토한다는 것은 그리 간단한 작업이 아니다. 서구에서 실시된 실험적 기법을 사용하여 정책의 순효과를 측정한 연구는 성별임금격차에 관한 한 일본에서는 실시되지 않았다. 어떤 시점 간의 성별임금격차를 비교하여 간접적이긴 하지만 정책효과를 측정한 연구가 대부분이다. 여기에서는 남녀고용기회균등법의 효과를 예로 들어 성별임금격차에 끼친 영향을 정리하고자 한다.

일본에서는 1986년에 남녀고용기회균등법이 시행되었으며 남녀고용기회균등법이 남녀 간 임금에 끼친 영향을 시점 간을 비교하며 검토한 것으로는 이하의 세 연구가 있다. 결과를 소개하기 전에 간단하게 남녀고용기회균등법에 대해 언급하자면, 이 법률은 모집·채용부터, 배치·승진, 교육훈련, 복리후생, 정년·퇴직·해고에 이르기까지 여성이라는 이유로 차별적인 대우를 하지 않도록 요구한 법이다. 제정 당시의 남녀고용기회균등법은 모집·채용, 배치·승진에 대해서는 ‘노력의무규정’에 그쳤고, 또한 여성차별만을 금하는 ‘편면적 규제’였으나, 그 후 1997년에 개정되면서 ‘노력의무’에서 ‘금지규정’으로 변경되었으며, 또한 적극적 고용조치와 성희롱 방지규정이 포함된 남녀고용기회균등법은 2006년에 또 다시 개정되어 여성차별 뿐 아니라 남성차별까지도 금지하는 ‘양면적 규제’로 이행되었다. 또한 간접차별 개념이 도입되면서 금지대상에 직종·고용형태변경, 퇴직권장 등과 같은 사실행위도 추가되어 적용범위가 확대되었다.

호리(堀)(1998)는 1986년부터 1994년까지의 기간 동안 성별임금격차의 축소를 가져온 큰 요인으로서 통계적으로 관찰할 수 없는 여성의 지위 향상을 들고 있다. 남녀고용기회균등법 시행 후의 기간임을 고려하여 남녀고용기회균등법이 성별임금격차 축소에 영향을 미친 것이라고 지적하고 있다.

가와구치(川口)(2005)는 균등법 시행 후의 1990년과 2000년의 두 시점 간의 성별임금격차가 축소된 가장 큰 원인은 여성의 근속연수 증가에 있지만, 대졸여성에 한정시키면 그 영향은 적었다는 결론을 내리고 있다. 바꿔 말하자면 근속연수 증가는 고학력층 이외에서만 보이며, 그것이 성별임금격차의 축소로는 이어지지 않았다는 것이다.

Abe(2010)는 1970년부터 2005년까지의 코호트 데이터를 이용하여 이 기간 동안의 성별임금격차를 분석하고 있다. 코호트별로 보면 성별임금격차는 코호트 간에 크게 개선된 것을 알 수 있다. 바꿔 말하자면 보다 나중에 태어난 코호트에서는 그 이전에 태어난 코호트에 비해 뚜렷하게 성별임금격차가 축소하고 있다. 그러나 이 코호트 간의 임금격차 축소는 학력별로 보면 큰 폭이 아니며 또한 현저하게 축소된 것은 대졸자가 아니라 고졸자나 전문대졸자에서임을 알 수 있다.

위와 같은 연구 실적은 시점 간의 성별임금격차의 축소가 남녀고용기회균등법의 영향으로 인해 발생한 것인가를 간접적으로 검토한 것이다. 다른 측면에서 균등법의 영향을 검토한 것으로는 아베(阿部)(2005)의 연구가 있다. 남녀고용기회균등법 시행 전후, 코스별고용관리제도를 도입한 기업이 대기업을 중심으로 증가하였고, 아베는 코스별고용관리제도의 유무가 임금에 끼친 영향을 분석하였다. 코스별고용관리제도는 남녀고용기회균등법에 대처하기 위해서 기업이 도입한 정규직사원에 대한 코스구분제도이다. 이 제도는 채용 단계에서 직원이 될 사람에게 핵심업무를 수행하며 ‘전근을 수반하는’ ‘종합직’ 과 일상업무를 수행하며 ‘전근이 없는’ ‘일반직’을 선택하게 하는 제도이다.

분석 결과, 코스별고용관리제도를 도입한 기업에서 남녀 임금격차는 상대적으로 컸으며 대졸 후 경과연수가 늘어 날수록 격차도 커지는 경향이 있다는 사실을 알게 되었다. 이에 비해 이 제도를 도입하지 않는 기업에서는 성별임금격차가 있기는 하지만 제도를 도입한 기업과 비교하면 그렇게 크지 않다는 결과가 나타났다. 이 결과는 위의 세 연구결과에서 모두 정합적이며 고학력자가 많은 대기업에서 성별임금격차가 줄어들지 않았던 배경에는 남녀고용기회균등법에 대처하기 위해서 대기업이 도입한 코스별고용관리제도가 있었다는 사실을 시사하는 것이다. **KLI**

참고문헌

- 阿部正浩(2005), 「男女の雇用格差と賃金格差」, 『日本労働研究雑誌』 538, pp.15~31.
- 安倍由紀子(2011), 「男女雇用機会均等法の長期的効果」, 『日本労働研究雑誌』 615, pp.12~24.
- 堀春彦(1998), 「男女間賃金格差の縮小傾向とその要因」, 『日本労働研究雑誌』 456, pp.41~51.
- 川口章(2005), 「1990年代における男女間賃金格差縮小の要因」, 『経済分析』 175, pp.52~82.

- Abe, Y.(2010), “Equal Employment Opportunity Law and the Gender Wage Gap in Japan: A Cohort Analysis,” *Journal of Asian Economics* 21, pp.142~155.
- Neumark, D.(1988), “Employers’ Discrimination Behavior and the Estimation of Wage Discrimination”, *Journal of Human Resources* 23(3), pp.279~295.
- Oaxaca, R. and M. R. Ransom(1994), “On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials”, *Journal of Econometrics* 61(1), pp.5~21.