

2014년 일본 경제와 노동시장 및 노사관계 전망

김명중 (일본 닛세이치초연구소 연구원)

■ 머리말

2013년도의 일본 경제는 2012년 12월에 발족한 제2차 아베 내각이 추진하는 아베노믹스의 영향을 받아 엔저 및 주가 상승이 진행되었고, 소비자 의식이 개선된 결과 개인소비가 크게 증가하였다. 또한 추가경정예산이 국회에서 승인됨에 따라 공공사업이 본격적으로 실시되어 공공투자도 증가하고 있는 상황이다.

2013년 전반의 견조한 경기확대는 아베노믹스의 첫 번째 화살인 ‘대담한 금융완화’에 의해 지나치게 과대평가되었던 엔고 현상이 수정되어 수출이 개선되고, 수출기업을 중심으로 업적 회복 또는 주가 상승, 자산효과와 의식 개선을 통해 개인소비가 크게 개선된 결과라고 할 수 있다. 2013년 3분기에는 수출과 개인소비가 다소 감소하는 경향이 있었지만 아베노믹스의 제2의 화살이라고 할 수 있는 ‘기동적인 재정정책’에 의해 공공투자가 전기대비 6.5%나 증가하여 경기를 뒷받침하였다. 또한 올해 3월까지의 2014년 4월의 소비세율 인상에 대비한 막차타기 수요에 의해 경기가 호전될 것으로 전망되고 있다.

또한 아베노믹스의 제3의 화살인 성장전략 ‘일본재생전략’의 실행을 가속화하고 강화하기 위해 2013년 10월 1일에 성장전략의 실행방침이 일본 경제재생본부에서 결정되었다. 아베정권은 이러한 성장전략이 잘 수행되어 일본 기업이 계속해서 이익을 내게 되면, 임금상승과 고용증가로 연결되어 경기가 회복될 것으로 기대하고 있다.

최근에는 엔화 약세와 주가 상승에 의해 일본 기업의 이익 구조가 크게 개선되자, 일본 정부와 노동계는 계속해서 기본급 인상을 중심으로 한 임금인상을 주장하고 있지만, 아직도 대부분의 기업은 기본급 인상에 대한 명확한 입장을 제시하지 않고 있는 상황이다. 따라서 향후 진행될 춘투 결과에 의해 기업별 임금인상 여부와 인상 폭이 정해질 것으로 보여 춘투에 관심이 집중되고 있다.

이 글에서는 우선 2014년 일본 경제에 대한 전망을 소개하고, 다음으로 노동시장 및 노사관계를 둘러싼 현상과 향후 전망을 소개하고자 한다.

■ 2014년 일본 경제 전망과 정부 예산안

2014년 일본 경제 전망

일본 정부가 2013년 12월에 발표한 2014년도 경제전망에 의하면, 명목 국내총생산(GDP)은, 리먼쇼크 이전인 2007년 이후 7년 만에 500조 엔을 회복할 것으로 예상되었다. 또한 일본 정부는 물가변동을 제외한 실질 성장률이 1.4% 정도(명목 성장률은 3.3%) 증가할 것으로 전망하였다.

2013년도의 실질 성장률을 2.6%로 예측했던 일본 정부는 2014년에는 성장세가 둔화하여도 정부의 경기대책에 의해 실질적으로 0.7% 정도의 경기부양효과가 있을 것으로 판단하여 2013년 8월 시점의 전망치(실질 1.0%)보다 상향 수정하였다. 이에 따라 디플레이션 경제의 특징이라고 할 수 있는 명목 성장률이 실질 성장률보다 낮은 이른바 '명실역전' 현상이 17년 만인 2014년에는 해소될 것으로 예측되고 있다.

개인소비는 소득과 고용환경이 개선되어 실질적으로 0.4% 정도 증가하고, 소비자물가도 3.2% 상승(소비세 증세의 영향을 제외하면 1.2%)할 것으로 예상되었다. 완전실업률은 2013년도의 3.9%에서 2014년도에는 3.7%로 개선될 것으로 전망되었다.

이와 같은 정부의 경기예측에 비해, 민간 경제연구소의 경기예측은 대부분 일본 정부의 기대치를 밑돌고 있어 일본 정부의 경제전망이 너무 낙관적인 게 아니냐는 지적의 목소리도 나오

고 있는 상황이다. 일본경제연구센터는 지난 2014년 1월 15일 민간연구소의 이코노미스트 41명을 대상으로 실시한 경기에측조사¹⁾를 발표하였는데, 그 결과에 의하면, 2014년도 국내총생산(GDP)의 평균성장률은 물가변동의 영향을 제외한 실질이 0.84%, 명목이 2.35%(표 1은 반올림한 결과)로 일본 정부의 예상치(실질 1.4%, 명목 3.3%)와 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 단 2013년 1월의 실질 성장률의 추계치 0.23%와 비교하면 경기회복에 대한 기대감은 계속해서 높아지고 있다고 할 수 있다. 또한 소비증세의 영향을 제외한 소비자물가상승률은 2014년도 0.88%, 2015년도 0.97%가 될 것으로 예측하였다.

실업률은 2013년도의 3.9%에서 2014년도와 2015년도에 각각 3.81%와 3.68%까지 저하한 이후, 2015년도 1분기에는 3.66%까지 낮아질 것으로 예상하였으며, 적자가 계속되고 있는 무역수지²⁾는 수년 내에 흑자로 전환될 것으로 예상하였다.

〈표 1〉 2014년도 경제 전망:정부와 ESP 경기에측조사의 추계치 비교

	일본 정부	ESP 경기에측조사
실질 성장률	1.4	0.8
명목 성장률	3.3	2.4
실업률	3.7	3.8
개인소비	0.4	▲0.6
주택투자	▲3.2	▲5.6
설비투자	4.4	3.8
수출	5.4	5.9
수입	3.5	3.0

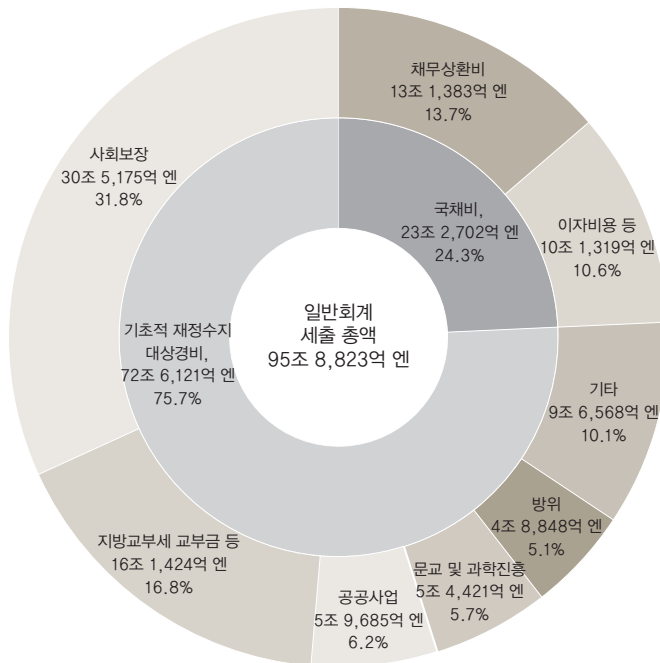
자료 : 日本經濟研究センター(2014), 「ESPフォーキャスト調査: 2014年1月調査」.

- 1) 日本經濟研究センター(2014), 「ESPフォーキャスト調査: 2014年1月調査」. 과거 내각부 경제기획청에서 실시하던 경기에측조사로 2012년부터는 일본경제연구센터에서 실시하고 있다.
- 2) 2013년의 무역적자는 11조 4,745억 엔, 경상수지는 아직 흑자를 유지.

2014년도 정부 예산안

일본 정부가 각료회의에서 결정한 2014년도 일반회계 예산안은 2013년도보다 3.5% 증가한 과거 최대 규모의 95조 8,800억 엔에 달하였다. 우선 세출을 보면 사회보장 등의 정책에 사용되는 정책적 경비가 72조 6천억 엔으로 2013년도에 비해 3.2%나 증가하였으며, 채무 변제금액도 23조 3천억 엔으로 4.6% 증가하였다. 한편 세입 부분을 보면 소비세율 인상과 경기회복의 효과로 세수 총액은 2013년보다 16% 증가한 50조 엔에 달하고, 기타 수입도 4조 6천억 엔으로 14.3% 증가할 것으로 예상하였다. 17년 만의 소비세 증세로 인해, 정부 채무는 41조 3천억 엔으로 2013년도보다 3.7% 감소할 것으로 예상되는 등 단년도 재정수지가 개선될 것으로 예상되고 있다. 즉 소비세율 인상으로 인해 세수가 6.9조 엔 증가함에 따라, 신규 국채 발행액이 1.6조 엔 감소하여 일본 정부의 기초적 재정수지 적자가 5.2조 엔 감소한다는 계산이다. 단

[그림 1] 2014년도 일반회계 세출 구성



자료 : 財務省(2014), 「平成26年度予算のポイント」.

아직도 세출의 40% 이상을 국채로 충당하는 채무의존형 재정운영이 계속되고 있는 점과, 소비세 증세로 재정에 대한 규율이 완화되어 필요 이상으로 세출이 증가한 것은 부정할 수 없는 사실이다. 최대 문제점은 세출 전체의 30%를 차지하는 사회보장비가 증가한 점이라고 할 수 있다. 고령화의 진전 등 자동적으로 증가하는 자연증가를 억제하지 못해 2014년도의 사회보장비 관련 예산은 처음으로 30조 엔을 돌파하였다(그림 1 참조).

■ 일본의 노동시장 현황과 향후 전망

노동시장 현황

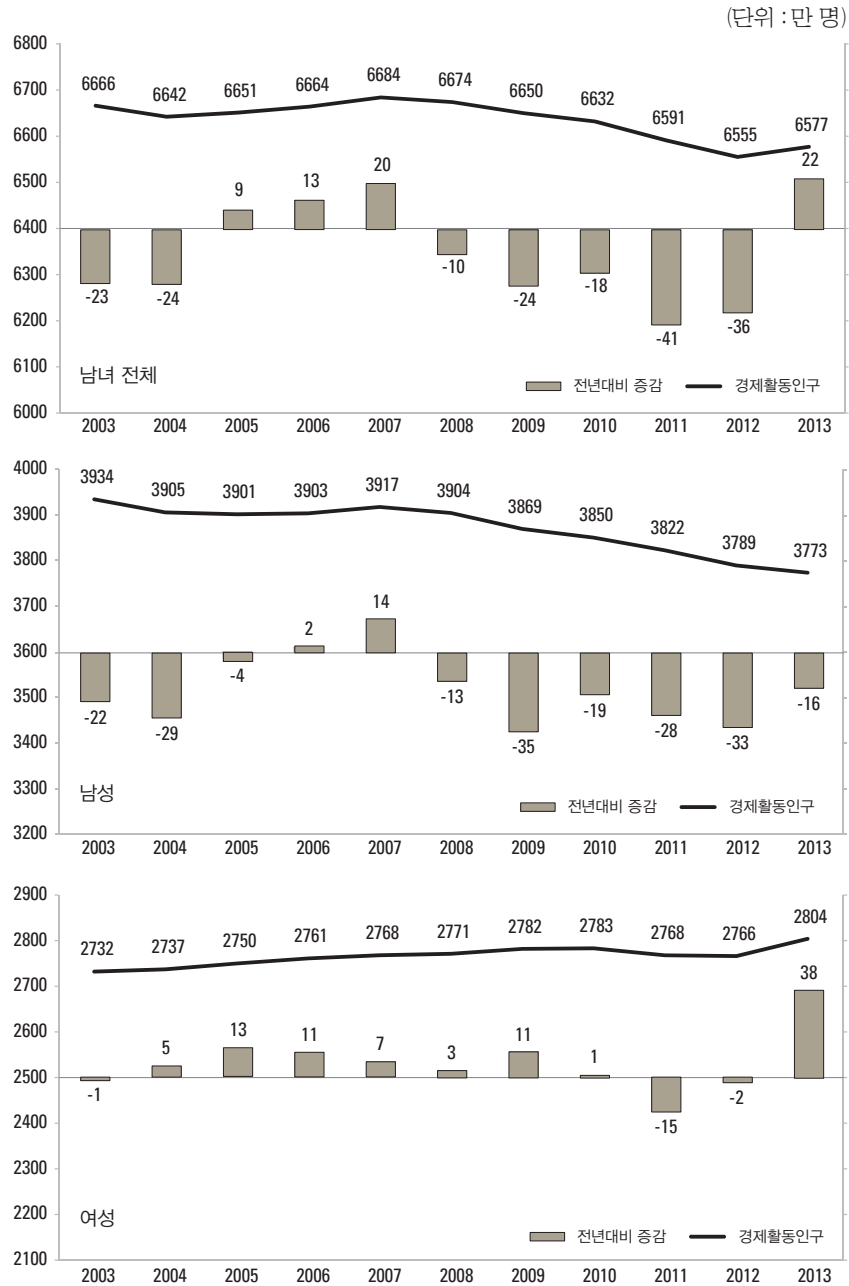
일본 총무성이 지난 1월 31일에 발표한 「노동력조사(기본집계) 2013년 평균결과」³⁾에 의하면 2013년(평균)의 경제활동인구는 6,577만 명으로 전년에 비해 22만 명 증가(6년 만의 증가)한 것으로 밝혀졌다. 성별로는 남성이 3,773만 명으로 16만 명이 감소한 데에 비해, 여성은 2,804만 명으로 38만 명이 증가하였다. 단 15~64세의 경제활동인구는 5,926만 명으로 전년에 비해 20만 명이 감소하였다, 남녀별로는 남성은 3,374만 명으로 42만 명이 감소한 데에 비해 여성은 2,554만 명으로 23만 명 증가하였다.

2013년의 경제활동참가율은 59.3%로 전년에 비해 0.2%포인트 상승(1997년 이후 16년 만의 상승)하였다. 성별로는 남성이 70.5%로 0.3%포인트 하락한 반면, 여성은 48.9%로 0.7%포인트 상승하였다. 또한 15~64세의 경제활동참가율을 보면 2013년 평균 74.8%로 전년에 비해 0.9%포인트 상승하였다. 성별로는 남성이 84.6%로 0.3%포인트 상승에 그친 반면, 여성은 65.0%로 1.6%포인트 상승하였다.

2013년의 취업자 수는 6,311만 명으로 전년에 비해 41만 명 증가(6년 만의 증가)하였는데, 남성이 3,610만 명으로 6만 명 감소한 데에 비해 여성은 2,701만 명으로 47만 명이 증가하였다. 또한 15~64세 취업자 수는 남성이 3,222만 명으로 전년에 비해 30만 명이 감소한 반면, 여

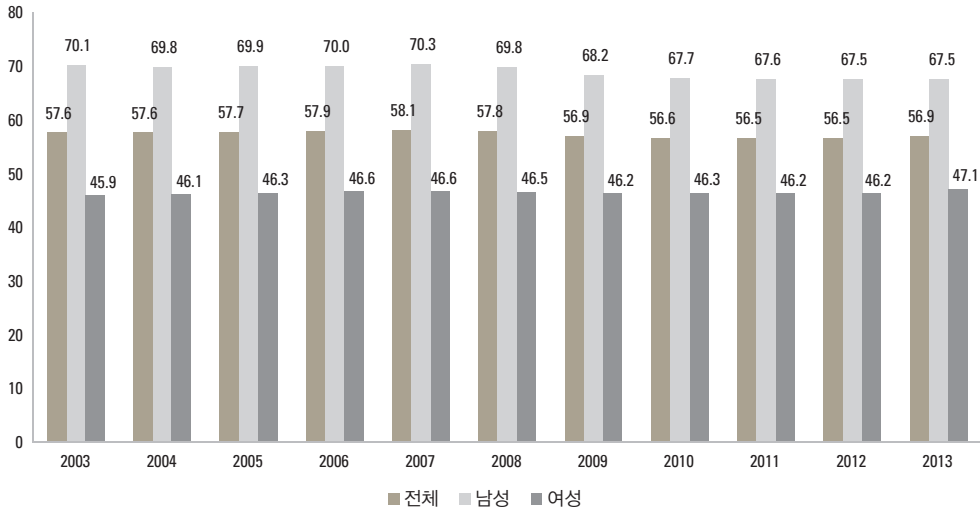
3) 総務省統計局(2014), 「労働力調査(基本集計)平成25年(2013年)平均(速報)結果」.

[그림 2] 경제활동인구 추이



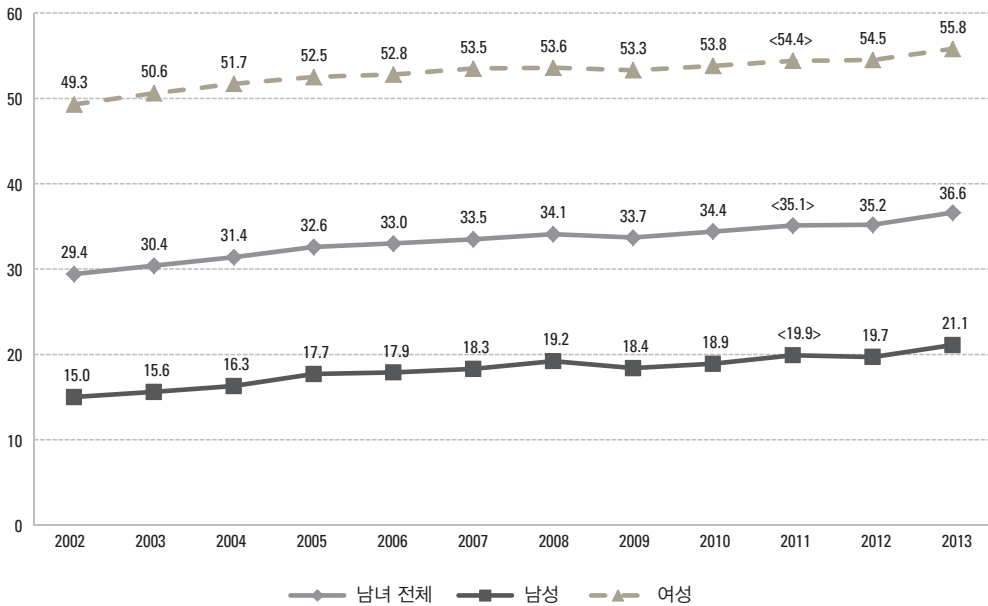
자료 : 総務省統計局(2014), 「労働力調査(基本集計)平成25年(2013年)平均(速報)結果」를 참고로 필자 작성.

[그림 3] 취업률 추이



자료 : 総務省統計局, 「労働力調査」를 참고로 필자 작성.

[그림 4] 남녀별 비정규직 비율 추이



자료 : 総務省統計局, 「労働力調査」를 참고로 필자 작성.

성은 2,454만 명으로 31만 명이 증가하여 총취업자 수는 전년보다 1만 명이 증가한 5,676만 명(6년 만의 증가)으로 밝혀졌다.

취업자를 종사상의 지위별로 보면, 고용자는 2013년 5,553만 명으로 전년에 비해 49만 명 증가하였는데, 남성이 3,147만 명으로 1만 명 감소한 데에 비해, 여성은 2,406만 명으로 49만 명이 증가하였다. 한편 전체 취업자에서 차지하는 고용자 비율은 88.0%로 전년보다 0.2%포인트 상승한 반면, 자영업자 및 가족종사자는 728만 명으로 11만 명 감소하였다.

15세 이상 인구의 취업률은 56.9%로 전년에 비해 0.4%포인트 상승하였으며, 남성이 67.5%로 전년과 동일한 데에 비해, 여성은 47.1%로 0.9%포인트 상승하였다. 이를 연령계급별로 보면 15~64세 취업률은 71.7%(비교가능한 1968년 이후 최고, 남성 80.8%, 여성 62.4%)로 전년에 비해 1.1%포인트 상승하였고, 15~24세 취업률도 37.9%(남성 38.8%, 여성 40.6%)로 전년에 비해 1.2%포인트 상승하였다(그림 3 참조).

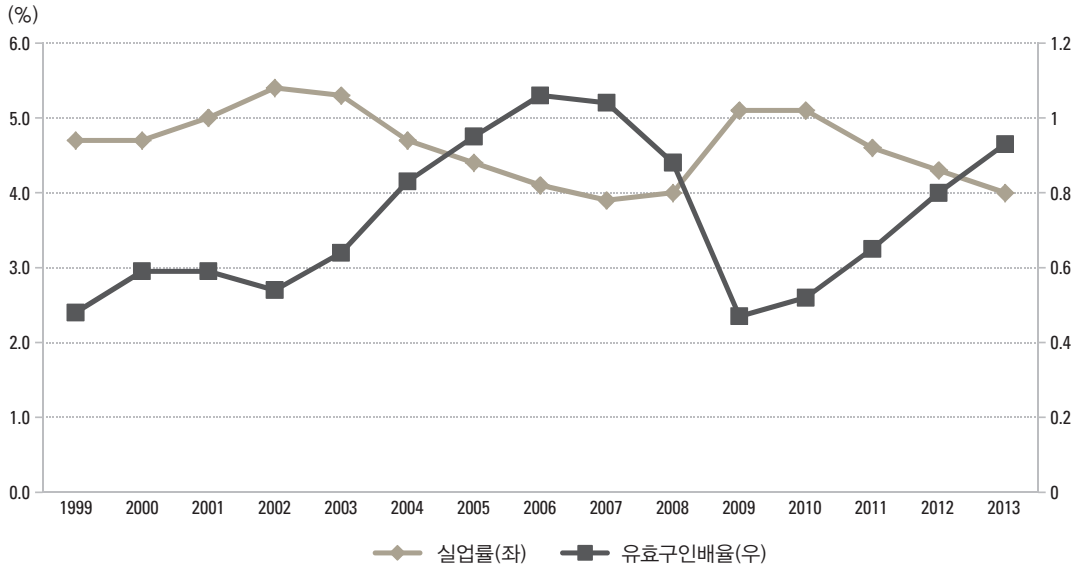
2013년의 정규직원 및 종업원 수는 평균 3,302만 명으로 임원을 제외한 고용자 중 정규직이 차지하는 비율은 63.4%인 것으로 나타났다. 한편 비정규직 및 종업원 수는 1,906만 명으로 고용자 전체의 36.6%를 차지하여 통계를 발표한 이후 가장 높게 나타났다(그림 4 참조).

한편 주간취업시간이 60시간 이상인 종업자⁴⁾의 비율은 2013년 평균 8.8%로 전년에 비해 0.4%포인트 저하하였는데, 이는 2003년 이후 가장 낮은 수치로 정규직의 근로시간 축소가 파트나 아르바이트 등 비정규직 근로자의 증가에 영향을 미쳤을 가능성이 높다고 할 수 있다. 실제로 위에서 설명한 종업자 수의 증감을 취업시간별로 보면, 주간취업시간이 1~34시간인 종업자는 1,585만 명으로 전년보다 134만 명이 증가한 데에 비해, 주간취업시간이 35시간 이상인 종업자는 3,836만 명으로 전년보다 102만 명이나 감소하였다.

마지막으로 실업자 수와 실업률에 대해 살펴보기로 하자. 2013년의 평균 실업자 수는 265만 명으로 전년에 비해 20만 명 감소(4년 연속 감소)하였으며, 남성은 162만 명으로 11만 명 감소하였고, 여성은 103만 명으로 9만 명 감소한 것으로 나타났다. 2013년의 실업률은 4.0%로 전년에 비해 0.3%포인트 하락(3년 연속)하였는데 남성이 4.3%, 여성이 3.7%로 남녀 모두 전년에 비해 0.3%포인트 낮아진 것으로 조사되었다. 연령계층별로는 15~24세 연령계층의 실업률

4) 취업자 중 휴업자를 제외한 자.

[그림 5] 실업률과 유효구인배율의 동향



자료 : 総務省統計局, 「労働力調査」와 厚生労働省, 「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」를 참고로 필자 작성.

이 남성 7.6%, 여성 6.2%로 전 연령계층 중 가장 높게 나타났지만, 전년에 비하면 남성은 1.1% 포인트, 여성은 1.3%포인트 낮아졌다. 한편 2013년의 유효구인배율은 0.93(연 평균)으로 2010년 이후 4년 연속 개선되었다(그림 5 참조).

채용 전망

신규채용 및 중도채용

리크루트웍스연구소는 2013년 10월 9일부터 11월 9일 사이에 5인 이상의 민간기업 7,314개사를 대상으로 신규 및 중도채용에 대한 구인동향과 관련된 조사⁵⁾를 실시하였다. 조사결과에 의하면 2015년 대학 및 대학원 졸업예정자 신규채용 전망에 대해서 증가할 것이라고 응답한 기업은 13.3%로, 감소할 것이라고 응답한 기업 5.5%보다 7.8%포인트 높게 나타나, 2013년

5) リクルートワークス研究所(2013), 「ワークス採用見通し調査(新卒:2015年卒 中途:2014年度)」

과 2014년에 이어 대학 및 대학원 졸업자에 대한 신규채용이 다소 회복될 것으로 전망되었다. 종업원 규모별로는 1,000인 미만 기업과 1,000인 이상 기업 모두 증가할 것이라고 응답한 기업이 감소할 것이라고 응답한 기업 비율을 상회하였다. 이를 좀 더 자세히 살펴보면, 종업원 규모가 큰 기업일수록 증가할 것이라고 응답한 기업 비율이 높게 나타났는데, 예를 들어 5~99인 기업의 경우 응답기업의 6.5%가 신규채용이 증가할 것이라고 응답한 반면, 5,000인 이상 기업은 세 배에 가까운 18.5%가 신규채용이 증가할 것이라고 응답하였다.

다음은 업종별로 살펴보기로 하자. 전년도 조사에서는 유일하게 제조업에서만 감소할 것이라고 응답한 기업 비율이 증가할 것이라고 응답한 기업 비율보다 높게 나타났는데, 금년도 조사에서는 제조업을 포함한 전 업종에서 증가할 것이라고 응답한 기업 비율이 높게 나타났다. 특히 건설업의 경우 증가할 것이라고 응답한 기업 비율이 21.5%로 가장 높게 나타났는데, 이는 동일본대지진의 피해지역에 대한 복구작업이 계속되고 있는데다, 아베노믹스에 의해 공공사업에 대한 지원이 계속적으로 실시되고 있는 점을 이유로 들 수 있다(표 2 참조).

정규사원의 중도채용의 전망에 대해서는 증가할 것이라고 응답한 기업이 10.7%로 감소할 것이라고 응답한 기업 4.8%보다 높게 나타났는데, 이는 전년도 전망(증가 7.5%, 감소 5.8%)보

〈표 2〉 업종별 채용전망

(단위 : %)

		증가할 것	변함 없음	감소할 것	잘 모르겠음	과거 채용실적과 장래 채용계획이 없음	무응답
건설업	2013년 조사	21.5	40.9	3.8	23.2	10.6	-
	2012년 조사	13.0	45.9	6.5	21.8	12.5	0.3
제조업	2013년 조사	10.6	48.4	6.3	26.5	8.1	0.1
	2012년 조사	7.6	47.4	9.3	28.2	7.2	0.2
유통업	2013년 조사	13.1	52.9	6.2	20.7	7.2	-
	2012년 조사	12.6	50.6	6.2	23.7	6.9	-
금융업	2013년 조사	12.2	48.5	4.6	30.1	4.3	0.3
	2012년 조사	11.3	47.0	5.8	29.6	6.0	0.3
서비스·정보업	2013년 조사	14.8	44.6	4.9	22.5	13.2	0.1
	2012년 조사	11.4	46.6	4.9	24.3	12.6	0.2

자료 : 리크루트웍스연구소(2013), 「웍스採用見通し調査(新卒:2015年卒 中途:2014年度)」.

다 긍정적인 수치라고 할 수 있다. 따라서 2014년도의 정규사원의 중도채용은 2013년도에 이어 증가할 것이 예상된다.

임금인상 전망

민간조사기관인 노무행정연구소는 1974년부터 매년 임금교섭 동향을 파악하기 위해 '임금인상에 관한 설문조사'를 노사 당사자 및 노동경제분야의 전문가를 대상으로 실시하고 있다. 2014년의 임금을 전망하기 위한 조사는 2013년 12월 9일부터 2014년 1월 15일까지 5,679명⁶⁾을 대상으로 실시되었으며 응답률은 9.51%(응답자 540명)였다.

조사결과에 의하면 2014년의 임금인상 평균 예상액은 6,413엔(인상률 2.07%)으로 2013년의 평균 예상액 5,063엔(인상률 1.64%)과 후생노동성이 조사한 실제 인상액(2013년) 5,478엔(인상률 1.80%)보다 높게 나타났다. 노사별 평균 예상액은 노동조합측이 6,653엔(인상률 2.15%)으로 경영자측의 6,080엔(인상률 1.96%)과 차이를 보였는데, 이는 최근 10년간 가장 큰 수치이다. 이처럼 노사간의 임금인상액이 큰 차이를 보인 이유로는 최근 몇 년간 기본급이 인상되지 않은 데에 대한 노동조합의 절박함과 최근 들어 기업업적이 회복하고 일본 정부가 임금인상을 장려하는 데에 대한 노동조합의 기대치가 경영자측의 기대치를 상회한 결과라고 할 수 있다.

임금인상률의 분포는 모든 응답자 계층에서 '2.0~2.1%'(노동조합 23.4%, 경영자 38.5%, 전문가 40.1%)가 가장 많은 비율을 차지하였으며, 다음으로 '1.8~1.9%'(노동조합 19.4%, 경영자 24.2%, 전문가 13.4%)가 높게 나타났다(표 3 참조).

조사에서는 임금인상액과 임금인상률에 대한 전망과 함께 임금제도상의 정기승급(임금커브 유지분) 및 업적 등에 따른 기본급 인상(임금개선분)의 실시에 대해서도 노사의 의견을 묻고 있는데, 2014년의 정기승급에 대해서 노동조합측의 87.4%와 경영자측의 91.0%가 정기승급을

6) 노동조합측 : 도쿄증권거래소 제1부 및 제2부 상장기업의 노동조합위원장 등 1,919명
경영자측 : 도쿄증권거래소 제1부 및 제2부 상장기업의 인사 및 노무담당부장 2,025명
노동경제분야의 전문가 : 주요 보도기관의 논설위원, 해설위원, 대학교수, 노동경제관련 전문가 및 컨설턴트 등 1,735명

실시해야 한다 또는 실시할 예정이라고 응답하여, 실질적으로 현재의 임금제도 유지분이라고 할 수 있는 정기승급에 대해서는 노사 대부분이 실시할 의향을 나타냈다.

기본급 인상에 관해서는 경영자층의 53.4%가 실시하지 않을 예정이라고 응답한 반면, 실시할 예정이라고 응답한 기업은 16.1%에 불과했다. 한편 노동조합층의 66.7%는 기본급 인상을

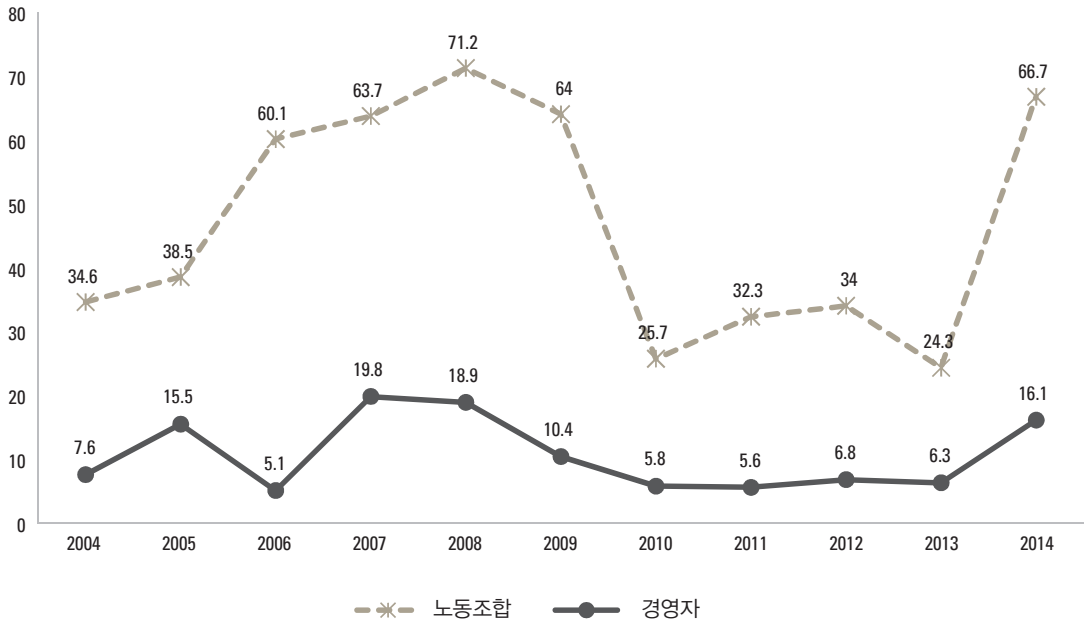
〈표 3〉 임금인상 전망(금액 및 인상률)

(단위 : %)

	금액					인상률			
	전체 (540명)	노동자층 (222명)	경영자층 (161명)	전문가 (157명)		전체 (540명)	노동자층 (222명)	경영자층 (161명)	전문가 (157명)
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	전체	100.0	100.0	100.0	100.0
3,000엔대	4.3	3.6	3.1	6.4	1.0~1.1%	3.7	3.6	3.1	4.5
4,000엔대	3.3	2.3	5.0	3.2	1.2~1.3%	0.7	-	0.6	1.9
5,000엔대	19.8	18.9	26.1	14.6	1.4~1.5%	3.0	2.3	3.1	3.8
6,000엔대	36.7	29.7	41.0	42.0	1.6~1.7%	3.3	2.7	5	2.5
7,000엔대	11.1	10.8	7.5	15.3	1.8~1.9%	19.1	19.4	24.2	13.4
8,000엔대	6.5	10.8	1.2	5.7	2.0~2.1%	32.8	23.4	38.5	40.1
9,000엔대	4.8	5.0	3.7	5.7	2.2~2.3%	6.5	8.6	2.5	7.6
10,000엔 이상	1.3	2.3		1.3	2.4~2.5%	6.3	5.4	6.2	7.6
무응답	12.2	16.7	12.4	5.7	2.6~2.7%	1.3	2.7	-	0.6
					2.8~2.9%	5.6	8.1	0.6	7
					3.0~3.1%	4.4	5.9	3.7	3.2
					3.2~3.3%	0.6	0.5	-	1.3
					3.4% 이상	0.6	0.9	-	0.6
					무응답	12.2	16.7	12.4	5.7
평균(엔)	6,413	6,653	6,080	6,432	평균(%)	2.07	2.15	1.96	2.08
최고(엔)	11,800	11,780	9,300	11,800	최고(%)	3.8	3.8	3.0	3.8
최저(엔)	3,000	3,000	3,000	3,000	최저(%)	1.0	1.0	1.0	1.0

자료 : 勞務行政研究所(2014), 「2014年賃上げの見通し」.

[그림 6] 기본급 인상 실시에 대한 노사별 의견 추이



주 : 노동조합 - '기본급 인상을 실시해야 한다' 라고 응답한 비율,

경영자 - '기본급 인상을 실시할 예정이다' 라고 응답한 비율.

자료 : 勞務行政研究所(2014), 「2014年賃上げの見通し」.

실시해야 한다고 응답해 2009년 조사 이후 5년 만에 실시해서는 안 된다(실시는 어렵다)고 응답한 기업 비율을 상회하였다(그림 6 참조).

노사관계

2014년 '게이단렌 노사포럼' 개최

전국 각지에서 기업경영자와 인사노무담당자가 한자리에 모여 춘계노사교섭 및 협의에 대한 입장을 밝히는 '게이단렌(경단련) 노사포럼'이 2014년 1월 27일과 28일에 걸쳐 도쿄에서 개최됨에 따라 2014년의 춘투가 사실상 시작되었다고 볼 수 있다. 이번 포럼에는 기업 담당자 약 250명이 출석하였으며, 28일에는 노사대표 6명이 춘투에 대한 입장을 발표하였다.

이번 포럼에서 게이단련의 요네쿠라 회장은 인사말에서 “노사가 경제 호순환을 실현하는 데에 대한 중요성을 인식한 후에, 충분한 대화를 통해 각 기업의 상황에 맞는 해결책을 찾기를 바란다”고 언급해, 개별 기업별로 임금인상안을 검토할 필요가 있다는 입장을 밝혔다.

한편 렌고(연합)의 고가 노부아키 회장은 “물가가 상승해 세금에 대한 부담이 높아지고 있는 현 상황에서 국민소득이 증가하지 않으면, 사회는 혼란에 빠지게 된다”고 주장하였다. 또한 “보너스 등 일시금에 의한 소득증가는 업적에 의해 변동하며, 업체에 따라 차이가 크다고 할 수 있다. 일시적으로 소득이 증가하여도 소비로는 연결되지 않는다. 지속가능한 사회를 실현하기 위해서는 경제성장에 맞추어 임금을 결정할 필요가 있다”고 지적하며, 춘투에서 기본급 1% 이상의 인상을 요구해 나갈 것이라고 강조했다.

2014년 춘계노사교섭 및 협의에 대한 경영측의 기본자세

게이단련은 지난 1월 15일에 2014년 노사교섭의 지침이라고 할 수 있는 「2014년판 경영노동정책위원회보고」를 공표하였는데, 여기에는 6년 만에 기본임금의 인상을 용인하는 표현이 포함되었다. 단 기본급 이외에 일시금을 포함하여 각 기업의 지불능력에 따라 판단 및 결정하는 원칙에는 변함이 없다고 설명하면서 일률적인 대응이 아닌 기업별로 다양한 방법을 검토하는 것이 타당하다고 주장하였다. 보고서에서 밝히고 있는 ‘춘계노사교섭 및 협의에 대한 경영자측의 기본자세’는 다음과 같다.

① 노사파트너십 및 대화의 충실

- 각 기업이 안고 있는 과제를 노사 협조에 의해 해결하기 위해서는 다양한 채널에 의한 커뮤니케이션의 강화가 필요
- 경영환경의 변화에 유연하고 신속하게 대응할 수 있는 ‘노사자치’는 유효한 기능을 하고 있으므로 향후에도 유지하는 게 바람직

② 해외노사분쟁의 현상과 과제

- 아시아 각국에서 해외노사분쟁이 증가하고 있는데, 이를 미연에 방지하고 사후조치를 취하는 것이 중요. 현지 종업원을 비롯한 관계자 간의 네트워크 구축 및 강화에 의한 신뢰관

계 구축이 중요

③ 임금 등을 결정할 때의 기본적인 방침

- 총인건비 관리를 철저 : 총인건비에 대해서는 각 기업별로 부가가치액의 증가를 충분히 고려한 뒤에 결정하는 것이 바람직
- 소정내급여 인상에 의해 총액 인건비는 자동적으로 약 1.65배로 증가함. 사회보장에 대한 부담이 증가하는 것을 억제하기 위해 정부가 사회보장급부의 중점화 및 효율화를 강구하는 것이 중요
- 임금이란? : 임금은 임금, 수당, 상여금 등 노동의 대가로서 사용자가 근로자에게 지급하는 것. 임금인상은 연간 수입 기준에서 본 보수의 인상
- 승급제도의 방향 : 많은 기업에서 사정승급이 유연한 형태로 운용되고 있는 현상과 정기 승급이라는 개념이 없는 임금제도를 유지하고 있는 기업이 있는 점을 고려하면, 매년 봄에 실시되는 임금수준 개정을 정기임금개정으로 받아들이는 것이 적함
- 국제경쟁 속에서 임금경쟁을 둘러싼 과제 : 해외수익비율이 증가하고 있는 상황에서 국내 종업원만을 대상으로 한 임금제도의 합리성 등에 대해서 검토가 요구됨

④ 노동조합측의 입장에 대한 견해

- 1% 이상의 임금인상을 요구 : 노사교섭에 있어서 물가지표와 생산성 향상 등 노동조합이 요구하는 구체적인 내용과 근거를 충분히 확인한 뒤에, 개별기업 노사에서 논의하는 것이 중요
- 중소기업의 임금인상 요구 기준 : 사업의 존속과 종업원의 고용유지에 최선을 다하고 있는 중소기업이 많은 게 사실로, 대기업을 상회하는 임금인상이 가능한 기업은 한정적. 노사 쌍방의 신중한 논의 요구됨
- 비정규직 근로자의 임금인상에 대한 대책 : 각 기업에 적합한 대응 필요

⑤ 경영자측의 입장

- 디플레이션 탈각과 경제 호순환 실현을 위해서: 게이단렌으로서도 디플레이션으로부터의 탈각과 경제의 호순환 실현이 필요하다고 하는 거시적인 견지에서 아베노믹스에 의해 발생한 기업수익의 개선을 설비투자과 고용 확대, 임금인상으로 연결해 나가는 것으로 공헌하겠다고 표명
- 향후 노사교섭 및 협의에 대해서: 각 기업 노사는 경제 호순환 실현을 위한 거시적인 인식을 고려하여 향후 노사교섭 및 협의에 대응하며, 임금 등의 노동조건은 노사가 각 기업의 경영상황에 따라 치밀하게 논의하여 결정할 것. 개별기업의 임금은 각 기업의 지불능력에 기준하여 판단 및 결정하는 것을 원칙으로 할 것. 업적이 좋은 기업은 증가한 수익을 설비투자 이외에 고용 확대, 임금인상으로 연결하는 것을 검토할 것. 임금인상안은 다양할 것으로 고려됨

2014년 춘계생활투쟁의 구체적인 요구사항:렌고

① 임금인상을 요구

• 월례임금

- 임금커브 유지분을 확보하고, 소득과 생활수준의 저하를 방지
- 기업규모 및 남녀 간의 격차 파악과 시정, 정규직 사원과 비정규직 사원의 균등 및 균형 처우를 실현하기 위해 개별기업의 임금수준을 중시한 대책을 실시
- 임금제도가 정비되지 않은 조합은 구성조직의 지도를 받아 제도의 확립 및 정비를 위한 대책을 강화

• 기업 내 최저임금

- 모든 근로자의 처우개선을 위해 기업 내 최저임금에 대한 협정의 체결을 확대함과 동시에 최저임금수준의 인상 및 대상노동자의 확대
- 기업 내 최저임금은 해당 산업의 공정기준을 보장하는 데에 적절한 수준으로 협정
- 18세 고졸 초임의 참고 목표치: 165,400엔

- 일시금

- 월례임금의 인상을 최우선으로 하면서, 연간 수입을 확보하는 관점에서 일시금의 향상 및 확보를 도모

② 기업규모 간 격차의 시정(중소기업의 임금인상을 요구)

- 도달수준치의 설정

- 기업 수의 99.7%, 종업원 수의 약 70%를 차지하는 중소기업의 경영기반의 안정과 중소기업에 근무하는 근로자의 근로조건의 향상, 인재 확보 및 육성은 일본 경제의 건전한 발전에 있어서 반드시 필요하다는 입장에서, 지금까지 이상으로 중소기업노동위원회와 구성조직과 협력해 격차시정 및 최저임금 인상에 대한 대책을 강화함과 동시에, 대기업에 대해서는 그룹 및 관련기업의 투쟁을 적극적으로 지원할 방침
- 중소기업 종업원의 임금수준 저하를 방지하고 이를 개선하기 위해, 지금까지 지역 미니멈 운동을 통해 집약된 종업원 수 300명 미만인 기업의 개별임금 데이터를 바탕으로 도달수준치(25세: 19만 엔, 30세: 21.5만 엔, 35세: 24만 엔, 40세: 26.5만 엔) 및 최저도달수준치(30세: 19만 엔, 35세: 21만 엔) 설정

- 임금인상 요구 기준

- 임금커브 유지 : 임금커브 유지분의 산정이 가능한 조합은 그 유지 원자⁷⁾를 노사에서 확인할 것
- 임금인상 : 경기가 회복되고 물가가 상승하고 있는 점을 감안하여, 임금수준의 저하와 임금 격차, 임금 변형 등을 시정하기 위해 5,000엔을 기준으로 임금인상을 설정할 것
임금커브 유지분을 산정하기 어려운 경우에는 임금커브 유지상당분 4,500엔을 포함해 9,500엔을 기준으로 임금인상을 요구할 것

7) 임금지급의 기준이 되는 자금과 그 금액

③ 비정규직 근로자의 노동조건 개선

- 임금인상에 대한 대책

- 시급이 800엔 미만인 조직은 800엔을 지향하고, 시급이 800엔 이상인 조직은 누구
나 1,000엔을 받을 수 있도록 목표 설정
- 단위노동조합이 관여하는 지역별 임금수준에 대해서는 구성조직이 현상을 고려하여
중기적으로 「지역별 생활임금」을 상회하는 수준이 되도록 지도 강화
- 정시원과의 균등 및 균형적인 처우를 위해 승급 규칙의 도입 및 명확화에 대한 대책을 강화

- 균등 및 균형처리 실현을 포함한 종합적인 노동조건 향상에 대한 대책

- 모든 구성조직 및 단위노동조합은 「노동자파견법」, 「노동계약법」의 취지와 「파트타임
노동법」의 개정 건의에 준한 대책을 실시함과 동시에 조합원 및 종업원에 대해서 「노
동기준법」등 기본적인 노동규칙의 주지 및 철저 도모

④ 직장 내 남녀격차 시정

- 남녀고용기회균등법의 정착 및 점검을 위해, 배치와 업무 배분 등에 있어서 남녀 편재,
승진 및 승격 등 기준 운용에 의한 남녀 간 격차, 임신 및 출산 등을 이유로 한 불이익
조치, 성폭력 방지조치에 대한 실효성 확보에 대한 대책 실시
- 남녀 간 임금격차의 시정에 대해서는 개별임금실태조사에 근거하여 남녀 및 연령별 임
금분포를 가시화하고, 격차의 실태와 요인을 파악하고 점검하여 개선하는 대책 실시
- 처우에 있어서 남녀 간 격차가 명백한 경우에는 여성에 대한 연수의 실시 및 여성이 적
은 부서에 우선배치를 실시하는 등 적극적인 차별시정조치에 의해 시정 및 개선 요구
- 실질적인 간접차별인 생활관련 수당(복리후생, 가족수당 등)에 있어서 세대주 요건의
폐지 요구

⑤ 일과 생활의 균형 실현

- 실노동시간 단축을 위한 대책을 실시 : 시간외근무에 대한 할증률 인상, 노동시간 규제
에 대한 대책 점검
- 양립지원을 촉진 : 일과 생활의 양립지원을 촉진하기 위한 노동조합의 방침을 명확화,

노사협의를 통해 필요성을 확인. 개정육아 및 개호휴업법의 정착을 위한 대책을 실시, 임신부에 대한 차별을 방지하기 위해 임신부보호제도와 모성건강관리의 주지에 대해 점검

⑥ 노동규칙과 관련된 대책

- 노동자파견법 등 노사관련법령의 준수 철저
- 노동자파견법 관련 : 파견근로자의 사용과 노동조정에 대한 관여 강화
- 고연령자고용안정법 관련 : 희망자 전원을 대상으로 한 65세까지의 계속고용
- 노동계약법에 대한 대책 : 무기전환을 촉진하기 위한 대책, 무기전환 이후의 노동조건에 대한 대응 등
- 노동시간법제에 대한 대책 : ‘노동시간법제의 개정에 대한 렌고의 입장(2013. 10. 24)’에 기준하여 대책 실시
- 쾌적한 직장환경 조성 : 장시간 근무, 과중노동, 멘탈헬스, 권력의 남용에 의한 괴롭힘과 관련된 대책 등을 포함해 노동안전위생법 등의 법령 준수와 안전배려 의무에 대한 대책 실시

노동시장과 관련된 주요 동향 : 노동자파견법의 개정

노동자파견제도의 개정을 검토해 온 후생노동성심의회는 파견사원의 사용에 대한 규제를 완화하는 내용을 보고서로 정리하여 지난 1월 29일에 공표하였다. 일본 정부는 국회에 개정법안을 제출하여 2015년 4월부터 이를 시행할 방침이다.

현재는 통역 등 전문 26개 업무를 제외한 나머지 업무에 대해서는 파견사원의 파견기간을 최장 3년으로 제한하고 있는데, 개정안은 전문 26개 업무의 구분을 폐지하고 어느 업무라도 파견기간을 3년간으로 한정한다. 단 파견사원을 사용하는 기업은 노동조합의 의견을 수렴한 후 파견사원을 교체하면 무기한으로 파견사원을 사용할 수 있게 된다.

1985년 노동자파견법이 제정된 당시 파견은 전문업무에 한정하여 인정하는 ‘예외적인 업무’로 규정되었다. 고이즈미 정권시대에 일반 업무로까지 규제가 풀려 제조업 등에 파견노동

이 확대됨에 따라 격차 확대가 사회적인 문제로 대두하기 시작하였다. 이번 개정은 기업 입장에서 모든 업무에서 파견사원을 무기한 사용할 수 있다는 이점이 있는 반면, 근로자의 경우에는 파견이 고정되기 쉽다고 하는 문제점이 있다고 할 수 있다.

따라서 이번 개정안에서는 노동조합과 종업원대표의 의견을 반영하는 사항을 기업에 의무화하고, 인재파견회사에는 3년간 근무한 파견근로자에게 다음 일자리를 제공하는 것을 의무화하였다. 또한 악질적인 업자를 배제하기 위해 현재 신고제와 허가제에 의해 실시되고 있는 파견사업을 모두 허가제로 이행할 방침이다. 파견사업은 현재 ‘일반노동자파견사업(이하 일반사업)’ 과 ‘특정노동자파견사업(이하 특정사업)’ 의 두 종류가 실시되고 있다.

일반사업은, 일이 있을 때에만 파견회사와 근로자가 고용계약을 체결하는 등록형파견을 중심으로 실시되고 있는데, 일반사업을 실시하기 위해서는 순자산 2,000만 엔 이상 등의 엄격한 요건의 충족과 후생노동성의 허가가 필요하다.

한편 이번에 폐지가 결정된 특정사업의 경우 파견회사는 모든 파견근로자를 기간의 상한 없이 고용하는 상용고용을 체결하도록 되어 있다. 즉 파견될 기업이 없을 때에도 파견회사로부터 급여가 나오는 등 고용이 안정되어 있기 때문에 후생노동성은 간이신고서의 제출만으로 사업개시를 인정해 왔다. 하지만 문제점이 속출하였다. 예를 들면 원래 일반사업의 허가를 받아 파견사업을 실시하던 가가와현의 한 파견회사는, 사업 갱신 시 자산요건기준을 통과하지 못해 특정사업으로 전환하였는데, 특정사업으로 전환한 2년간이나 일반사업과 동일한 파견사업을 실시한 것으로 밝혀졌다. 또한 파견법이 금지하고 있는 건설업무에 대한 파견도 실시한 것으로 조사되었다. 위법으로 파견한 근로자는 연 2,560명에 달하며, 후생노동성은 이 사업자에 대해 2개월간의 사업정지를 명령하였다.

상용고용의 정의에는 유기계약을 수차례 갱신하여 고용기간이 1년을 넘을 것으로 전망되는 경우도 포함되어, 일반사업과 동일하게 파견하는 특정업자도 증가하고 있었다. 현재 특정사업을 실시하고 있는 사업소는 일반사업의 3배에 달하는 약 6만 3,000개에 이르고 있는데, 이번 개정에 의해 영세 파견업자가 사업에서 철수하는 등 인재파견업계의 재편이 예상되고 있다.

정사원에 대한 해고규제가 엄격한 현재 상황에서, 기업은 인건비가 낮은 비정규직 고용을 선호하고 있다. 향후 파견근로자의 정사원화를 의무화하면, 청부나 위탁업무 등 다른 형태의 비정규직이 증가할 가능성이 높은 게 사실이다. 취업에 어려움을 겪고 있는 젊은 세대가 낮은 임

금과 불안정한 비정규직에서 빠져 나오지 못하는 상황이 계속되면, 결혼과 출산을 포기해 현재 일본이 겪고 있는 저출산·고령화가 장기화됨에 따라 일본 경제가 활력을 잃게 될 것이라는 염려의 목소리도 나오고 있는 상황이다. 따라서 이번 개정으로 파견사원의 상용화를 실시함과 동시에 파견사원의 처우개선을 어떻게 법적으로 보장할지가 향후 과제라고 할 수 있다.

■ 결론

최근 일본 경제는 아베노믹스의 영향을 받아 엔화 약세로 수출기업이 활기를 되찾고, 소비자물가지수가 다소 상승하는 등 장기간의 디플레이션에서 벗어나는 듯한 움직임을 보이고 있다. 전국소비자물가지수는 생선식품을 제외한 수치로 작년 6월부터 6개월 연속해서 전년동월에 비해 상승하였다. 하지만 2014년 4월부터 인상되는 소비세율의 영향으로 가계의 구매력이 약화될 것이 예상되고 있어, 일본 경제가 이번엔야말로 디플레이션에서 완전히 벗어날 수 있을지는 예측하기 힘든 상황이라고 할 수 있다.

소비세율 인상에 따른 구매력 약화를 최소화하기 위해 무엇보다 필요한 것이 임금인상이다. 렌고와 개별 노동조합은 춘투를 통해 기본급 인상을 요구할 방침을 굳히고 있지만, 경영자측은 임금인상의 필요성을 납득하면서도, 기본급 인상에 대해서는 아직도 신중한 입장을 보이고 있는 것이 사실이다. 일본생산성본부의 관련단체인 경제성장포럼이 발표한 기업경영자에 대한 설문조사 결과에 의하면 이번 춘투를 통해 기본급을 인상하겠다고 응답한 기업은 30.2%에 불과한 것으로 나타났으며, 나머지 69.8%는 기본급 인상을 실시하지 않겠다고 응답했다.⁸⁾

이번 춘투에 의해 얼마나 많은 기업들이 기본급 인상을 결정할지, 또 임금인상의 결과가 소비세율의 인상을 상쇄하는 데에 어느 정도 효과를 발휘할지 그 결과가 주목되는 바이다. **KLI**

8) 설문조사는 2013년 11월 29일부터 12월 20일에 걸쳐 실시되었으며, 상장기업 및 일본생산성본부 회원기업의 경영자 191명이 응답하였다(응답률 4.9%).