

일본의 여성 노동시장 참여 활성화를 위한 법 제정 검토

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 일본

오학수 (일본노동정책연구 · 연수기구 주임연구위원)

■ 머리말

일본 정부는 2014년 6월 24일 ‘일본재흥전략 : 미래에의 도전(개정 2014)’을 발표하였다. 그 내용으로는 2020년에 여성 관리직 및 임원 비율의 30% 달성을 실현하기 위해, 여성 등용에 관한 국가/지방자치단체, 민간기업의 목표 및 행동계획 작성, 여성 등용에 적극적인 기업에 인센티브 부여 등을 내용으로 하는 새로운 법을 제정한다고 밝혔다.

노동정책심의회(노사공 3자 협의체)에서는 ‘일본재흥전략 : 미래에의 도전(개정 2014)’에 의거하여 새로운 법 제정을 심의해 왔는데, 9월 30일 ‘여성활약 추진을 위한 법적 틀 구축에 관하여’라는 건의를 후생노동대신에게 제출하였다. 앞으로 이 건의 내용을 중심으로 법 제개정이 진행될 것으로 보인다. 이 글에서는 건의 내용과 배경에 관하여 살펴보는데, 후생노동성이 발표한 ‘2012년 고용균등기본조사’와 ‘2012년 일하는 여성의 실정’ 보고서도 참조한다.

■ 일본의 여성 근로자 현황

2013년 현재 일본의 여성 근로자 수는 2,406만 명으로 전체 근로자 중에서 차지하는 비율은 43.3%이며, 매년 증가하고 있다. 이는 2000년 40.7%에 비해 2.6%포인트 증가한 것이다. 여성 근로자의 고용형태를 보면 정규직이 42.7%, 비정규직이 53.9%로 과반수가 비정규직이다.

연령계층별로 여성의 고용률을 보면, 30~34세, 그리고 35~39세 연령층에서 낮은 M자 곡선을 그리고 있는데, 이전과 비교하면 크게 개선되었다. 즉, 고용률이 가장 낮은 연령계층인 30~34세의 경우 2002년 60.3%에서 2012년 68.6%까지 증가하였다. 그러나 25~29세 연령층의 77.6%에 비해 약 10%포인트 낮는데, 앞으로도 M자 곡선을 개선하는 것이 중요한 정책 과제이다. 그 이유는 일할 능력이나 의지가 있지만 일할 수 없는 잠재적 노동자를 포함한 고용률이 2013년 기준 30~34세 연령층에서 79.0%로 실제 고용률 64.2%에 비해 약 15%포인트 높기 때문이다.

기업의 의사결정에 참여하는 과장 이상 관리직에서도 여성이 차지하는 비율이 낮다. 민간 기업을 기준으로 과장 이상 관리직 중 여성이 차지하는 비율은 2013년 7.5%로, 남녀고용균등법이 제정되었던 1985년의 1.4%에 비해 크게 증가하였지만, 유럽이나 미국 등 선진국의 30~40%에 비해 크게 낮고, 아시아의 여러 나라에 비해서도 낮다. 앞으로 관리직에서 여성의 비율을 늘리는 것이 중요한 과제이다.

■ 여성 노동시장 참여 활성화를 위한 과제

여성 노동시장 참여 활성화를 위한 과제를 채용단계에서부터 구체적으로 살펴보기로 한다.

채용

신규 학졸자 채용 상황을 보면 전체적으로 약 40%의 기업이 남성만을 채용하고 있다. 코스별 고용관리(관리직이 될 수 있는 코스와 될 수 없는 코스)를 실시하고 있는 기업의 경우, 관리직이 될 수 있는 종합직 채용의 남녀 비율을 보면, 여성 채용 비율은 10% 정도에 머물고 있다. 지원자 중 종합직 채용 경쟁률을 보면 남성의 17배에 비해 여성은 63배나 되어 여성의 종합직 취업문은 매우 좁다. 300인 이상 대기업에서 여성 관리직이 적은 이유로 채용 시점에 여성이 적다는 것을 들고 있는바, 채용단계에서 여성의 종합직 채용을 늘리는 것이 큰 과제이다.

배치 · 육성 · 교육훈련

기업 내 여성의 배치상황을 보면 영업부문(10% 이하), 생산부문(약 30%), 그리고 연구 · 개발 · 설계부문(약 40%) 등 주요 부문에서 여성이 차지하는 비율이 낮다. 일본의 경우, 인재육성 · 양성은 OJT를 중심으로 이루어지고 있기 때문에 주요 부문에 배치되지 않으면 인재육성이 힘들다. 즉 결과적으로 인재육성에 있어서도 여성이 불리할 수 있다. 또한 관리직의 육성이거나 그 방침을 보더라도 업무 할당, 출장명령 · 잔업명령 등에서도 남녀의 차가 나타나 결과적으로 여성이 불리하다.

출산 후 계속취업

남성은 출산 · 육아에 대한 부담이 없기 때문에 일을 그만두지 않고 계속하고 있는 데 반해, 여성은 첫 자녀 출산을 계기로 약 60%가 퇴직하고 있다. 구체적으로 보면, 2005~2009년 기간 중 첫 자녀를 출산한 자를 대상으로 출산 이후 취업 상황을 살펴보면, 출산을 계기로 퇴직 62.1%, 취업계속(육아휴직 이용) 24.2%, 취업계속(육아휴직 이용하지 않음) 13.7%였다. 2011년 막내 자녀 임신 시 퇴직한 자의 이유를 조사한 결과(복수회답), 가사 · 육아에 전념하고 싶어서 자발적으로 퇴직한 경우가 정규직 34.5%, 비정규직 48.1%로 가장 많았고, 이어 취업시간이 길고, 근무시간이 불규칙해서라고 답한 경우가 정규직 26.1%, 비정규직 8.8%, 근무처의 일 · 가정 양립제도가 불충분해서라고 답한 경우가 정규직 21.2%, 비정규직 7.5% 등이었다. 비자발적으로 퇴직하는 자를 줄이기 위해서는 무엇보다 근무시간을 줄이고, 충분한 일 · 가정 양립제도가나 환경을 만드는 것이 중요하다. 일 · 가정 양립이 불충분한 내용을 살펴보면, 근무시간이 자기 사정과 맞지 않아서가 65.4%로 가장 많았고, 이어 직장에 양립지원 분위기가 없어서가 49.5%에 이르렀다.

또한 배우자가 가사나 육아에 참여하는 정도에 따라서도 여성의 출산 후 계속취업에 큰 영향을 미치고 있다. 남편이 가사나 육아에 참여하지 않는 경우 부인의 계속취업률은 46%인데, 평일 4시간 이상 가사 · 육아에 참여하는 경우 부인의 계속취업률은 74%였다.

■ 새로운 법적 틀 구축

여성 노동시장 참여 활성화 정책의 의의와 제도 설계의 기본인식

여성 노동시장 참여 활성화 정책을 실시함에 있어 정책의 의의나 제도 설계를 위해 다음과 같은 기본적인 인식을 공유해야 한다. 첫째, 여성의 노동시장 참여 활성화는 여성 개개인이 자신의 희망에 따라 개성과 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 하는데, 그 결과 일본 경제의 지속적인 성장이나 사회발전에 기여한다.

둘째, 여성 관리직 및 임원 비율을 높이는 것이 여성 노동시장 참여 활성화의 주요 지표지만, 비정규직, 잠재적 취업여성도 포함하여 모든 여성이 참여 활성화의 대상이 되어야 한다.

셋째, 참여 활성화에는 채용, 배치, 육성 등 각 국면에서 다양한 과제가 있는데, 이러한 과제는 산업, 기업규모, 더 나아가 기업별로 매우 다양하여, 이를 배려하면서도 사회 전체적으로 여성의 노동시장 참여 활성화를 진전시키는 틀이 필요하다.

제도의 기본적인 틀

먼저, 각 기업이 자사의 여성 참여 상황을 파악한 후, 과제를 분석하고, 과제 해결을 향한 목표를 설정하고, 정부의 행동계획책정지침을 참고로 자사의 행동계획을 마련하여 공표한다. 여성 참여 활성화는 매우 중요한 과제이므로 단기간에 그리고 집중적으로 추진할 필요가 있기 때문에 약 10년간의 특별 시한입법으로 하는 것이 타당하다.

사업주의 정보 공표

정보 내용

여성 노동시장 참여 활성화는 기업에 큰 부담을 주기 때문에 홍보기간을 두면서 301인 이상의 대기업에게는 의무화, 중소기업에는 노력의무를 부여하는 것이 적당하다. 또한 여성 참여 활성화의 큰 과제인 저조한 여성 채용, 출산 후 계속취업의 어려움, 장시간 노동 등을 고려하

여 다음과 같은 지표를 필수적으로 공표하도록 해야 한다. 첫째, 신규 채용자 중 여성 비율, 둘째, 남녀 근속연수 격차, 셋째, 노동시간 상황, 넷째, 여성 관리직 비율이다. 필수적 공표 정보 외에도, 임의정보로서 다음 항목들이 고려되고 있다. 즉 남녀별 배치나 육성, 교육훈련, 등용 상황, 양립지원제도 및 정규직·비정규직 현황, 여성 참여 활성화에 대한 근로자 의식이나 상담 경향 등이다.

여성 참여 활성화로 다양한 남녀 간 격차가 줄어들 수 있도록 성령(우리나라의 시행령에 해당) 또는 행동계획책정지침에 유효한 방법 등을 제시할 필요가 있다.

이러한 정보 공표는 주로 구직활동 중인 학생 등 구직자의 직업선택에 기여할 뿐만 아니라, 그러한 직업선택을 통하여 여성이 활약하기 쉬운 기업일수록 우수한 인재가 모여 당해 기업의 경쟁력을 높일 수 있는 사회환경을 정비하는 것으로서 시장을 통한 기업 전체의 여성 참가 활성화를 추진하는 데 기여한다.

행동계획 작성 및 공표

정부가 여성의 노동시장 참여 활성화를 위해 작성하는 행동계획에 계획기간, 목표, 실시내용, 실시시기를 필히 기재하여야 한다. 행동계획의 작성·추진에 있어 노사의 대화 등으로 노동자의 니즈를 적확하게 파악하는 것이 중요하므로 그것의 필요성을 행동계획책정지침에 기재하는 것이 적당하고, 여성 활약 과제의 정도나 상황은 각 기업별로 다르기 때문에 기업별 과제를 해결을 위한 목표를 설정하도록 하고, 기업별 실정을 배려할 필요가 있다.

기업은 행동계획을 대외에 공표하고 해당 기업의 노동자에게도 실효성 있게 공지해야 한다.

행동계획책정지침

법을 통하여 여성 노동시장 참여 활성화에 필요한 행동계획을 책정하도록 기업에 의무를 부여할 때 책정에 도움이 되는 지침을 작성할 필요가 있다. 지침에는 우수 기업사례를 참고하여 다음 사항을 포함시킬 수 있도록 보다 심층적인 논의를 하는 것이 타당하다. 즉 적극적인 여성 채용, 배치, 육성, 교육훈련, 출산 후 계속취업, 장시간 노동 시정 등 근로방식 개혁, 여성의 적극 등용 및 평가, 고용형태나 직종전환, 여성의 재고용이나 중도채용, 성별 역할 분담 의식의

개혁 등 직장풍토 개혁 등이다.

법 이행 확보 조치 및 인증제도 등

기업이 작성한 행동계획은 후생노동대신에게 제출하도록 의무규정을 두고, 법 시행에 필요한 경우, 당해 기업으로부터 보고를 받으며, 관련 사항에 대해 조언·지도, 권고하는 규정을 두고 필요한 별칙규정을 정비하는 것이 필요하다.

인증제도를 만들어, 해당 인증을 받은 기업이 노동시장에서 좋은 평가를 받도록 하고, 다른 기업의 인증을 유도하여 효과적으로 여성의 노동시장 참여 활성화를 꾀한다. 인증기준에는 여성의 참여 활성화 수준(실적 등)과 개선의 양면에서 평가하고, 업종별, 기업규모별 특성을 고려한 기준을 만든다. 이때 가능한 한 간결하고 알기 쉬운 기준을 설정한다. 인증을 취득한 기업이 신뢰를 잃은 경우 인증을 취소할 수 있도록 제도를 설계할 필요가 있다.

이 밖에, 기업이 여성의 노동시장 참여 활성화를 추진할 때 필요한 상담에 응할 수 있는 상담체계를 정비하고, 행정상 기업의 부담이 되지 않도록 다양한 측면에서 지원을 검토할 필요가 있다.

■ 맺음말

여성의 노동시장 참가 활성화에 필요한 것이 무엇인가 하는 질문에 많은 기업(64.6%, 복수 회답)이 여성의 출산 후 계속취업에 관한 지원을 꼽았다. 그 외에 필요한 것으로 공정하고 투명한 인사관리제도, 평가제도의 구축이 37.6%, 여성의 동기부여나 직업의식을 높이기 위한 연수기회의 부여가 37.3%였다. 앞서 살펴본 건의에 따른 새로운 법 제정이 어느 정도 상기한 기업의 과제 해결에 도움이 될지 주목된다.

새로운 여성 노동시장 참가 활성화를 위한 법적 틀 구축은 아베노믹스의 성장전략의 일환으로 추진되고 있기 때문에 매우 빠른 속도로 진행되고 있다. 건의 내용은 기업에 매우 부담되는 내용을 포함하고 있기 때문에 경영계로부터 반발이 예상되는데, 법 규정이 어느 정도의 규제

력을 갖게 될지가 초미의 관심사이다.

여성의 노동시장 참여도는 업종, 기업규모 등 기업의 상황에 따라 큰 격차가 있다. 따라서 이를 법으로 일률적으로 규제하는 것은 매우 어려워, 실질적인 내용을 개별기업의 노사가 결정할 수 있도록 할 가능성이 높는데, 그럴 경우 어느 정도 실행가능성이 있는지 의심된다. 왜냐하면 일본에서 노동조합 조직률이 매년 감소하여 2013년 현재 17.7%로 대다수의 기업에 노동조합이 없고, 노조가 없는 기업에서는 노사가 같이 여성의 노동시장 참가 활성화에 관련된 협의를 하는 것이 현실적으로 불가능하기 때문이다. 정부가 성장전략으로 추진하고 있는 여성의 노동시장 참가 활성화도 결국 개별기업의 집단적 노사관계가 구축되지 않고서는 높은 효과를 내기가 힘들 것으로 보인다. 앞으로 집단적 노사관계를 어떻게 구축할 것인지를 본격적으로 검토하는 것이 매우 중요하다. **KLI**

참고문헌

- 후생노동성(2012), 「2012년 고용균등기본조사」, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-24.html>
- 후생노동성(2012), 「2012년 일하는 여성의 실정」, <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/12.html>
- 후생노동성(2014), 「여성활약 추진을 위한 법적 틀 구축에 관하여」(노동정책심의회 건의, 2014년 9월 30일), <http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/0000059755.pdf>