



일본의 임금인상 현황과 향후 전망

김명중 (일본 닛세이이치초연구소 준주임연구원)

일본에서는 2014년 춘투 이후 많은 기업에서 대폭적인 임금인상이 실현되었지만, 지속적인 엔저현상에 의한 물가상승과 소비세율 인상의 영향에 의해 대기업과 고소득층을 제외한 중소기업과 서민층의 경제사정은 보다 악화된 상태이다. 아베수상은 법인세를 인하하는 조건으로 기업의 임금인상을 강력하게 요구하고 있지만, 법인세 인하의 효과는 수익이 발생해 법인세를 내고 있는 기업에 한정되기 때문에, 수익이 발생하지 않아 법인세를 납부하지 못하고 있는 내수 중심 기업의 경우 수익감소와 임금인상에 대한 압박이라는 이중고에 직면하게 될 것으로 전망된다. 본고에서는 일본 기업의 임금과 임금인상의 실태, 그리고 임금인상의 원인과 향후 임금인상의 전망에 대해 간단히 소개하고자 한다.

■ 임금 현황과 표준생계비

후생노동성의 임금구조기본통계조사에서는 신규졸업자로 입사하여 동일 기업에서 계속해서 근무하고 있는 자를 표준근로자로 정의하고 그 소정내급여액을 집계하고 있는데, 이 자료를 이용하면 정사원으로 근속연수를 쌓은 재직자에 대한 승급(昇給) 경향을 연령별로 파악할 수 있다.

<표 1>은 학력별 표준근로자(남성)의 연령계급별 소정내급여액과 연간상여 및 기타 특별급여액을 기업규모별로 나타내고 있다. 최신 조사의 대상은 2013년 6월분 급여로 2014년 춘투의

〈표 1〉 학력별 표준근로자(남성)의 연령계급별 소정내급여액 등

(단위 : 천 엔)

		규모 계(10인 이상)		1,000명 이상		100~999명		10~99명	
		소정내 급여액	연간상여외 특별급여액	소정내 급여액	연간상여외 특별급여액	소정내 급여액	연간상여외 특별급여액	소정내 급여액	연간상여외 특별급여액
대 졸 (남)	20~24세	214.9	314.9	221.3	366.2	212.5	302.7	205.3	219.1
	25~29세	256.1	885.7	265.7	1,013.7	247.9	813.1	243.8	605.8
	30~34세	312.5	1,140.9	338.0	1,399.5	291.6	999.8	286.9	728.8
	35~39세	385.0	1,443.7	420.6	1,752.7	353.6	1,213.1	338.8	932.9
	40~44세	463.0	1,915.9	505.2	2,248.7	407.4	1,522.5	382.0	1108.6
	45~49세	528.2	2,266.8	566.6	2,569.1	459.7	1,748.4	417.5	1312.3
	50~54세	567.2	2,456.4	614.9	2,878.4	495.2	1,803.4	445.0	1437.1
	55~59세	550.2	2,149.2	582.4	2,583.7	520.2	1,748.1	491.5	1374.7
	60~64세	368.2	1,225.2	363.9	1,475.0	358.0	1,077.6	398.3	934.0
	65~69세	394.9	764.5	295.0	814.3	486.8	1,000.9	368.3	402.0
고 졸 (남)	~19세	171.6	160.3	175.4	242.4	170.9	147.1	167.9	78.5
	20~24세	197.8	630.2	206.9	746.3	189.3	589.8	190.5	409.7
	25~29세	231.4	773.5	245.6	961.1	220.6	721.1	222.5	490.0
	30~34세	273.6	962.7	299.4	1,175.1	254.1	890.2	248.2	565.7
	35~39세	317.9	1,146.3	341.3	1,348.2	295.0	1,023.4	288.0	724.4
	40~44세	362.4	1,310.1	387.8	1,537.6	331.8	1,144.7	327.8	753.9
	45~49세	409.3	1,559.0	436.4	1,807.8	377.9	1,322.1	348.7	848.1
	50~54세	447.0	1,763.4	474.4	2,024.6	414.2	1,468.8	368.2	969.9
	55~59세	444.5	1,753.8	463.2	1,980.8	417.7	1,501.2	394.0	882.8
	60~64세	259.1	974.9	255.3	1,093.6	263.8	884.8	270.0	446.7
65~69세	287.5	395.6	219.7	461.3	318.8	589.0	287.5	308.5	

자료 : 厚生労働省, 「平成25年賃金構造基本統計調査」.

결과가 반영되지 않은 점에 유의해야 한다.

대졸 남성의 소정내급여액은 20~24세가 214,900엔, 30~34세가 312,500엔, 40~44세가 463,000엔, 50~54세가 567,200엔, 60~64세가 368,200엔으로 50~54세가 가장 높은 것으로 나타났다. 기업규모별 임금피크 상황을 보면, 1,000명 이상 기업의 경우 50~54세에서 614,900엔, 100~999명 기업은 55~59세에서 520,200엔, 10~99명 기업은 55~59세에서 491,500엔으로, 대기업과 중소기업 사이에 약 10만 엔의 차이가 있는 것으로 조사되었다.

한편 인사원(人事院)이 발표한 전국을 대상지역으로 한 표준생계비(2014년 4월)는, 1인 세대 121,200엔, 2인 세대 179,580엔, 3인 세대 199,600엔, 4인 세대 219,630엔, 5인 세대 239,660엔으로 전년수준과 비교하면 1~3인 세대는 감소한 반면, 4~5인 세대는 증가하였다.

파트타임근로자를 포함한 단시간근로자의 시간당 소정내급여액은 1,030엔(남성 1,095엔, 여성 1,007엔)으로, 이를 기업규모별로 보면 종업원 수 100~999명의 기업이 1,049엔(남성 1,133엔, 여성 1,021엔)으로 가장 높은 것으로 조사되었으며, 종업원 규모가 작아질수록 남녀 간의 임금격차가 큰 것으로 밝혀졌다.

〈표 2〉 항목별 · 세대인원별 표준생계비(2014년 4월)

(단위 : 엔)

	1인	2인	3인	4인	5인
식료비	25,790	35,980	44,890	53,800	62,710
주거관계비	53,960	61,750	53,630	45,510	37,390
의류 · 신발비	4,120	8,620	8,900	9,170	9,450
잡비1	28,000	45,140	61,260	77,400	93,540
잡비2	9,330	28,090	30,920	33,750	36,570
전체	121,200	179,580	199,600	219,630	239,660

주 : 각 지출항목의 내용은 각각 이하 가계조사 등의 대분류항목에 대응한다.

식료비 : 식료 / 주거관계비 : 주거, 광열 · 수도, 가구 · 가사용품 / 의류 · 신발비 : 의류 및 신발

잡비1 : 보건의료, 교통 · 통신, 교육, 교양오락 / 잡비2 : 기타 소비지출

자료 : 人事院, 「平成26年の標準生計費」.

〈표 3〉 기업규모별 단시간근로자의 시간당 소정내급여액 등

	전체 평균		1,000명 이상		100~999명		10~99명	
	시간당 소정내 급여액(엔)	연간상여 및 기타특별 급여액(천 엔)	시간당 소정내 급여액(엔)	연간상여 및 기타특별 급여액(천 엔)	시간당 소정내 급여액(엔)	연간상여 및 기타특별 급여액(천 엔)	시간당 소정내 급여액(엔)	연간상여 및 기타특별 급여액(천 엔)
전체	1,030	32.4	1,017	34.2	1,049	33.2	1,029	29.3
남성	1,095	36.5	1,052	40.2	1,133	37.4	1,117	31.3
여성	1,007	30.9	1,005	32.2	1,021	31.8	997	28.6

자료: 労働新聞, 「2015春季労使交渉資料:パート賃金」, 2015년 1월 5일.

■ 임금인상 현황

본 절에서는 후생노동성과 일본경제단체연합회(이하, 게이단렌)가 발표한 자료를 통해 임금인상의 현황에 대해서 알아보고자 한다. <표 4>는 후생노동성이 2014년 7월에 발표한 자본금 10억 엔 이상, 종업원 수 1,000명 이상 기업(유(有)노조)의 2014년 춘계 임금인상 요구액 및 타결 상황을 나타내고 있다. 집계대상은 정기승급분을 포함한 임금인상액을 파악할 수 있는 314개 기업으로, 2014년 평균 임금인상액은 6,711엔(가중평균, 인상률 2.19%)으로 2013년의 5,478엔(가중평균, 인상률 1.80%)보다 높게 나타났다.

한편 <표 5>는 게이단렌이 2014년 7월에 발표한 자료로 종업원 수 500명 미만 기업의 2014년 춘계 임금인상 요구액 및 타결 상황을 나타내고 있다. 중소기업의 평균 임금인상액은 4,416엔(전년대비 인상금액 331엔, 인상률 1.76%)으로 상기 대기업의 6,711엔과 큰 차이를 보이고 있다. 더욱이 내수 중심의 비제조업의 평균 임금인상액은 3,725엔으로 제조업의 평균 임금인상액 4,704엔을 크게 밑도는 것으로 밝혀졌다.

또한 가장 최근(2014년 12월 18일)에 후생노동성이 공표한 2014년 임금인상 실태조사¹⁾에 의하면, 2014년 중에 근로자 1인의 평균임금을 인상한 기업은 응답기업의 83.6%로 2013년의

1) 조사는 종업원 100명 이상 기업 3,194개 사를 대상으로 실시, 유효응답률은 57.1%(厚生労働省(2014), 「平成26年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」).

〈표 4〉 2014년 자본금 10억 엔 이상, 종업원수 1,000명 이상 기업의 춘계 임금인상 요구액 및 타결 상황(가중평균)

	집계 기업 수	평균 연령	현행 기준금액	요구액	타결액	참고 : 2013년			
						임금 인상률	기업 수	타결액	임금 인상률
건설	22	37.4	323,497	7,864	6,597	2.04	23	5,240	1.79
식료품·담배	31	37.9	312,554	8,836	6,699	2.14	31	5,577	1.77
섬유	11	37.7	294,947	8,126	6,567	2.23	11	5,471	1.87
종이·펄프	3	40.9	317,337	5,500	4,703	1.48	3	4,701	1.49
화학	31	37.8	336,307	8,001	7,243	2.15	32	6,293	1.87
석유	-	-	-	-	-	-	1	-	-
고무제품	6	38.4	292,438	5,471	5,434	1.86	7	5,205	1.81
요업	5	36.1	279,346	9,536	7,585	2.72	3	6,194	2.20
철강	13	40.1	287,072	7,308	4,616	1.61	12	3,684	1.29
비철금속	9	39.3	304,325	7,945	6,384	2.10	11	5,118	1.71
기계	18	38.9	305,416	9,629	7,160	2.34	18	5,871	2.00
전기기기	12	39.0	313,136	7,761	7,026	2.34	12	5,801	1.81
조선	8	36.4	305,371	9,434	7,397	2.42	8	5,950	1.95
기밀기기	4	38.9	329,403	9,407	6,953	2.11	4	5,528	1.72
자동차	40	37.8	312,462	9,611	7,946	2.54	39	6,192	1.97
기타 제조	8	39.7	308,680	8,747	6,309	2.04	10	5,062	1.68
전기 및 가스	6	38.2	307,463	8,810	4,368	1.42	5	4,111	1.38
운송	7	39.3	297,163	7,835	4,726	1.59	7	4,246	1.43
도소매	63	38.1	297,504	8,220	5,860	1.97	63	5,015	1.71
금융·보험	4	37.0	305,514	8,028	6,524	2.14	2	5,995	2.14
서비스	13	35.6	271,458	8,267	6,231	2.30	11	5,173	1.83
평균	314	38.1	306,469	8,618	6,711	2.19	313	5,478	1.80

자료 : 厚生労働省(2014), 「平成26年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」.

〈표 5〉 2014년 종업원 수 500명 이하 기업 총계 임금인상 요구 및 타결 상황(가중평균)

		2014년			2013년		
		기업 수	타결액	인상률	기업 수	타결액	인상률
제조업	철강·비철금속	13	5,451	2.16	14	4,371	1.73
	기계금속	116	4,592	1.79	108	4,313	1.68
	전기기기	27	4,862	1.94	27	4,220	1.67
	우송용기기	13	4,790	1.93	10	4,269	1.72
	화학	40	5,139	1.93	36	5,462	2.00
	종이·펄프	15	3,955	1.60	13	3,766	1.51
	요업	17	4,230	1.68	17	3,641	1.48
	섬유	20	3,689	1.62	18	3,738	1.59
	인쇄·출판	8	5,374	1.85	10	5,141	1.85
	식품	29	4,465	1.80	27	4,193	1.68
	기타 제조업	29	4,947	1.85	22	5,046	1.80
제조업 평균		327	4,704	1.84	302	4,432	1.72
비제조업	상업	44	3,993	1.65	50	3,385	1.40
	금융	3	4,605	1.96	2	4,282	1.79
	운송·통신	45	2,744	1.22	44	2,611	1.21
	토목·건설	14	5,047	1.98	15	4,391	1.84
	가스·전기	13	4,250	1.60	14	4,059	1.47
	기타 비제조업	31	4,048	1.65	28	3,527	1.50
비제조업 평균		150	3,725	1.56	153	3,297	1.40
총평균		477	4,416	1.76	455	4,085	1.63

- 주: 1) 조사대상은 원칙적으로 종업원 수 500명 미만, 17개 업종 741개 사.
 2) 481개 사(64.9%)에서 타결되었지만, 이 중 4개 사는 평균금액이 확인되지 않아 집계에서 제외.
 3) 상기 타결액은 정기승급(임금체계 유지분 등을 포함).
 4) 제조업 평균, 비제조업 평균, 총평균의 ()안의 수치는 단순평균.
 5) 2013년 수치는 2013년 7월 12일의 최종 집계결과.

자료: 厚生労働省, 「平成25年賃金構造基本統計調査」.

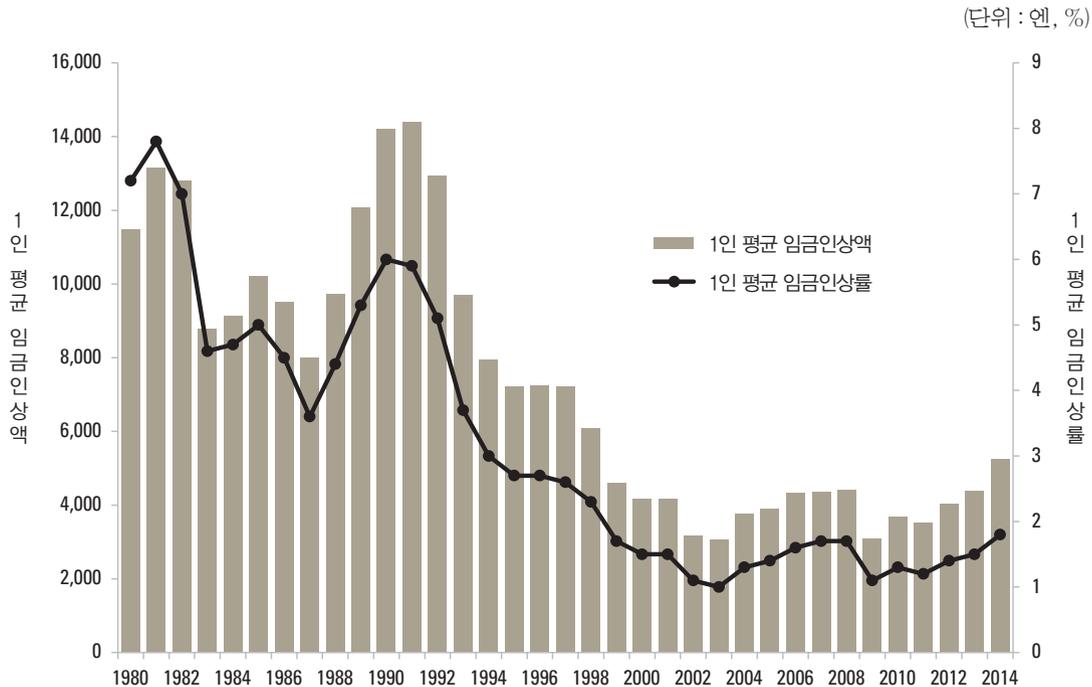
79.8%보다 높은 것으로 조사되었다. 한편 임금을 인하한 기업의 비율은 2.1%로, 전년의 2.5%보다 낮게 나타났다.

1인 평균 임금인상액은 5,254엔으로 2009년(3,083엔) 이후 5년 연속 증가한 것으로 나타났으며, 1인 평균 임금인상률은 1.8%로 1999년에 1.7%까지 하락한 이후 가장 높은 수치를 기록하였다(그림 1 참조).

기업규모별로 본 종업원 1인당 평균 인상액은 종업원 규모 1,000~4,999명 기업이 6,126엔으로 가장 높았으며, 다음으로 5,000명 이상 기업 6,044엔, 300~999명 기업 4,844엔, 100~299명 기업 4,229엔의 순이었다. 업종별로는 연구소나 컨설팅과 관련된 ‘학술연구, 전문 및 기술서비스업’ (8,053엔), ‘건설업’ (7,024엔), ‘부동산업, 물품임대업’ (6,220엔)에서 높게 나타난 반면, ‘전기·가스·열공급·수도업’은 임금이 4,392엔 감소한 것으로 밝혀졌다.

2014년 중에 임금인상을 실시 또는 예정하고 있는 기업 및 임금인상을 실시하지 않은 기업

[그림 1] 1인 평균 임금인상액 및 인상률의 추이



자료: 厚生労働省(2014), 「平成26年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」.

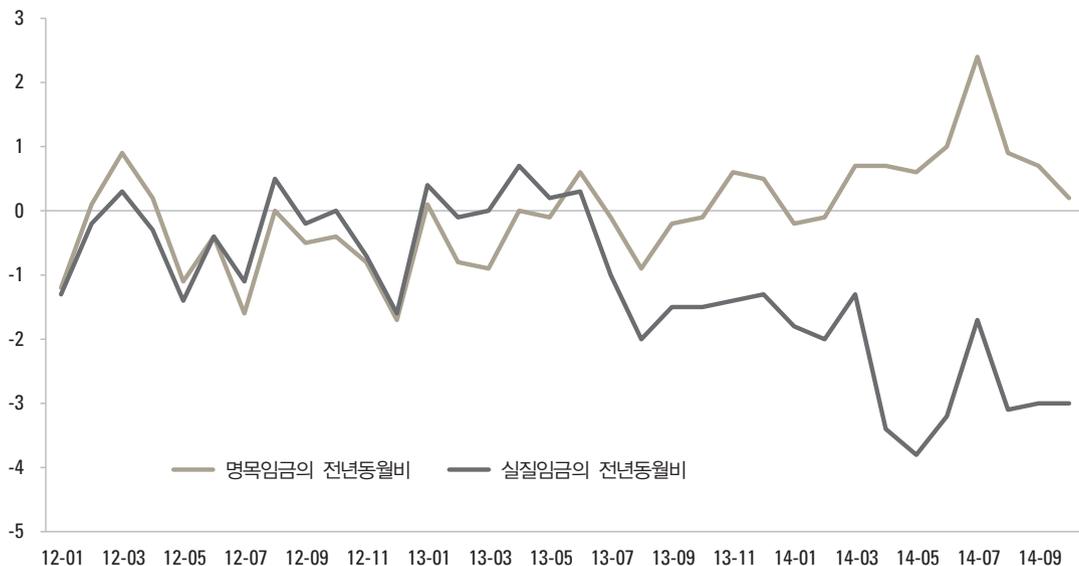
중에서 관리직에 대한 정기승급제도가 있는 기업은 73.0%로 전년의 68.9%보다 높게 나타났으며, 정기승급제도가 없는 기업은 26.4%로 전년의 29.4%보다 낮게 나타났다.

한편 일반직에 대한 정기승급제도가 있는 기업은 80.0%로 전년의 77.9%보다 높았으며, 정기승급제도가 없는 기업은 19.2%인 것으로 조사되었다. 정기승급제도가 있는 기업의 정기승급 실시 상황을 살펴보면, '정기승급을 실시했다·실시할 예정이다'라는 기업이 66.1%로, '정기승급을 실시하지 않았다·실시하지 않을 예정이다'라고 응답한 기업의 5.4%를 크게 상회하였다.

2014년 중에 임금인상을 실시 또는 예정하고 있는 기업이 임금인상을 결정하는 데 있어서 가장 중요시한 점은 '기업업적'이 50.7%로 가장 높게 나타났으며, '중요시한 요소가 없다'(17.2%)라고 응답한 기업을 제외하면, '노동력의 확보 및 정착'(5.8%), '고용 유지'(5.2%)가 다음으로 높은 비율을 보였다.

노동조합이 있는 기업의 81.5%는 2014년에 임금인상을 요구하는 교섭을 실시했으며, 이 중 구체적인 임금인상을 요구한 기업은 전체의 67.8%로 전년의 48.6%를 크게 상회하였다.

[그림 2] 명목임금 및 실질임금의 추이



자료:厚生労働省(2014),「毎月勤労統計」.

이상에서 살펴본 바와 같이 2014년에는 전체적으로 임금이 인상된 것으로 파악되었지만, 실제로는 엔저현상에 따른 물가상승 등의 영향으로 실질임금은 오히려 감소한 것으로 나타났다. [그림 2]는 명목임금 및 실질임금의 추이를 나타내고 있는데, 명목임금의 전년동월비는 2014년 3월부터 개선되어 플러스 수치를 유지하고 있지만, 실질임금의 전년동월비는 2013년 7월 이후 16개월 연속으로 마이너스 수치를 기록하고 있다.

■ 임금인상의 원인

임금인상분이 물가상승분을 따라잡지 못해 결국 실질임금의 감소라는 형태로 나타나긴 했지만, 2014년에 기본급을 포함한 임금인상이 실현되고 예년보다도 춘투가 존재감을 나타내었다. 이처럼 임금인상이 실현된 배경은 어디에 있는 것일까? 미쓰비시UFJ 리서치&컨설팅은 그 배경을 ① 기업업적의 호조, ② 노동력에 대한 수요 증가, ③ 임금인상에 대한 정치적 압력으로 분석하였다.²⁾

기업업적의 호조

2013년도의 경상이익은 경기회복과 더불어 소비세율 인상 이전의 사재기 수요에 의한 매출 증가에 의해 대기업을 중심으로 크게 증가하였다. 재무성 「법인기업통계」³⁾에 의하면 대기업(자본금 10억 엔 이상)의 2013년도 경상이익은, 제조업의 경우 전년대비 49.4%(15.9조 엔)가 증가하였으며, 비제조업의 경우에도 전년대비 23.4%(18.9조 엔)가 증가하여 최고치를 기록하였다. 또한 중소기업(자본금 2천만 엔 이상 1억 엔 미만)의 경상이익도 제조업이 3.0%(2.0조 엔), 비제조업이 4.3%(7.4조 엔) 증가한 것으로 나타났다.

대기업의 경우 리먼쇼크 직후 매출고가 급감한 시기를 제외하고, 매출고에서 차지하는 인건

2) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2014), 「春闘の変遷と今後の展望~2015年およびその後の賃上げ動向を予測する」.

3) 財務省(2014), 「法人企業統計(年報)」.

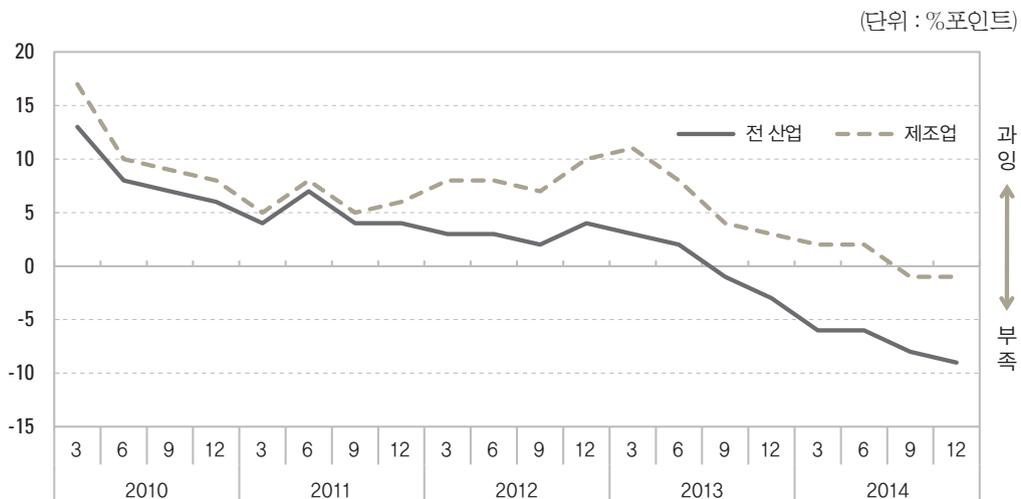
비 비율이 조금씩 낮아지고 있으며, 수지균형을 나타내는 손익분기점 비율(매출액에서 차지하는 손익분기점 매출액의 비율)도 기업의 비용 삭감 노력에 의해 최근 들어 낮아지고 있는 경향이다. 즉 매출액이 증가함에 따라, 2014년 춘투가 실시된 시점에서 임금인상을 위한 인건비 지불 여력이 증가했다고 볼 수 있다.

노동력에 대한 수요 증가

2014년의 임금인상의 또 하나의 원인으로 노동력에 대한 수요 증가를 들 수 있다. 리먼쇼크에 의해 일시적으로 노동력의 공급과잉 현상이 높아진 이후 완만하게 공급과잉 현상이 해소되었는데, 2013년 들어서 경기가 급속도로 회복됨에 따라 공급과잉 현상이 크게 낮아지고 노동력 부족현상이 확대되고 있는 상황이다. 일본은행의 「전국기업단기경제관측조사」에 의하면, 대기업의 고용인원판단D.I.(과잉-부족)는, 2013년 6월의 2에서 2013년 9월에는 -1로, 2014년 9월에는 -9로 바뀌며, 노동력 부족현상이 두드러지게 나타나고 있다(그림 3 참조).

또한 후생노동성의 「일반직업소개상황」⁴⁾에 의한 유효구인배율은 2013년 10월의 1.03배 이

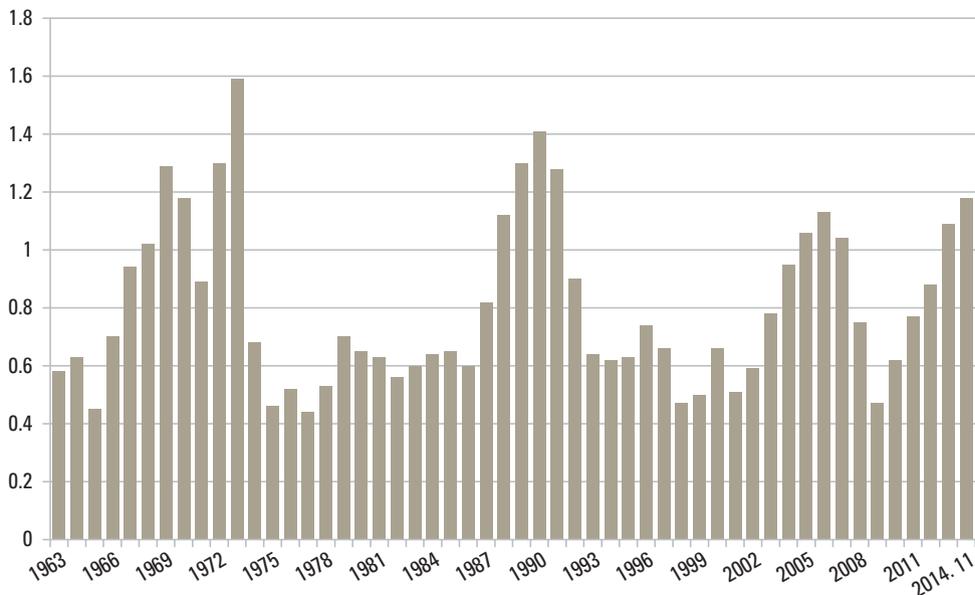
[그림 3] 대기업의 고용인원판단D.I.(과잉-부족)



자료: 日本銀行, 「企業短期經濟觀測調査」.

4) 日本銀行, 「企業短期經濟觀測調査」.

[그림 4] 유효구인배율의 추이



자료 : 日本銀行, 「企業短期經濟觀測調査」.

후 계속해서 1배를 넘는 상태가 지속되고 있으며, 최근 조사인 2014년 11월의 유효구인배율은 1.18까지 상승한 상태이다(그림 4 참조).

임금인상에 대한 정치적 압력

2014년 춘투에서 일본 정부는 기본급 인상을 포함한 임금인상을 위해 노사 간 조정에 착수하였다. 이와 관련하여 2013년 9월에 일본 정부, 경영자 및 근로자대표가 참가한 노사정회의가 개최되었으며, 아베수상은 경영계에 대해 적극적인 임금인상을 요청하였다. 노사정회의는 다섯 차례에 걸쳐 개최되었으며, 2013년 12월 20일에는 「경제 호순환 실현을 위한 노사정 대응에 대해서」라는 합의문서가 발표되었다. 합의문서에는 “임금은 개별 노사 간의 교섭을 통해 결정하는 것이다”라는 내용과, “정부에 의한 호순환 실현을 위한 환경정비가 이루어지고 있는 가운데, 노사는 각 기업의 경영상황에 직면하여 경제정세와 기업수익, 물가 등의 동향을 감안 하면서 충분한 논의를 통해 기업수익의 확대분을 임금상승으로 연결해 가야 한다”라는 내용이

삽입되어 있는 등 임금상승에 대한 일본 정부의 강한 의지가 포함되어 있다.

2013년 춘투에서도 아베수상 스스로가 경제3단체(케이단렌, 일본상공회의소, 경제동우회)에 임금인상을 요청하고, 관료가 특정 기업명을 거론하며 임금인상을 기대하고 있다고 발언하는 등 임금상승을 위해 정치력을 행사하는 모습이 계속해서 나타나곤 했다. 즉 임금인상에 대한 정치적 압력은 기업업적의 호조와 노동력에 대한 수요가 증가함에 따라 임금인상이라는 효과로 나타나게 되었다고 할 수 있다.

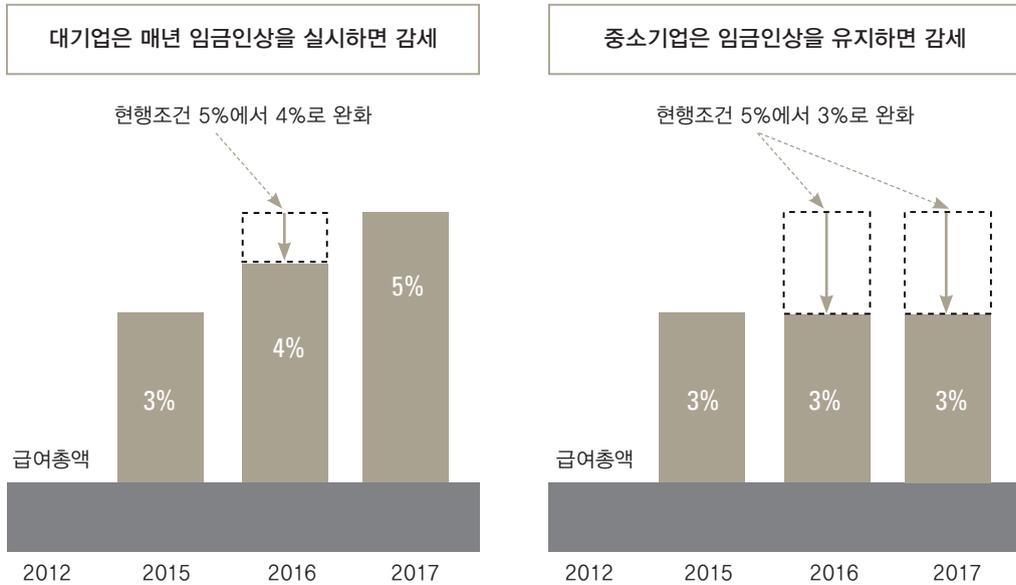
■ 임금인상 전망

아베수상은 2014년 12월 25일 케이단렌 모임에 참가하여 엔저 특수를 누리고 있는 기업에 대해 임금인상과 하청 기업에 대한 배려를 부탁했다. 또한 임금인상의 흐름을 앞으로도 계속해서 지속해 나갈 필요가 있다고 언급하면서 지속적인 임금인상을 요청하였다. 자민·공명 양당의 세제조사회는 12월 28일에 2015년도 세제 개정에서 임금인상 등 급여총액을 늘린 기업을 감면하는 ‘임금인상촉진세제’의 요건을 완화하기로 결정하였다.

‘임금인상촉진세제’는 기업의 급여총액이 2012년도에 비해 일정 기준 이상 증가한 경우 증가한 금액의 10%를 법인세에서 감면하는 조치이다. 2013년도와 2014년도는 2012년도에 비해 임금총액이 2% 증가한 기업이 대상이었지만, 2015년도 이후는 기업이 계속해서 임금인상을 추진하는 것을 장려하기 위해, 2015년도는 3% 이상, 2016년도와 2017년도는 5% 이상 임금총액이 증가한 기업이 적용대상으로 설정되어 있었다. 하지만 이번 세제 개정에 대한 여당 합의에 의해, 2012년과 비교한 임금총액 증액 기준은 대기업의 경우 2015년도 3% 이상, 2016년도 4% 이상, 2017년도 5% 이상으로 완화되었으며, 중소기업의 경우에는 2015년도에서 2017년도까지의 임금총액 증액 기준이 3%로 통일되었다.

2014년 10월 17일 렌고가 발표한 「2015 춘계생활투쟁방침·기본구상」에서는 2015년 춘투에서 임금인상, 시간단축 그리고 정책 및 제도실현에 대한 대책에 중점을 두고, 특히 중소기업 및 비정규직을 중심으로 한 지원과 격차 시정에 전력을 다해, 디플레이션으로부터의 탈각과 경제호순환의 실현을 지향하겠다고 밝히고 있다. 또한 임금에 대해서는 정기승급 상당분을 확

[그림 5] 여당의 임금인상촉진세제의 완화 조치



보하는 것을 전제로 2% 이상의 기본급 인상(정기승급분을 포함하면 4% 이상)을 요구하겠다고 밝히며 구체적인 목표수치를 제시하였다.

이에 대해 게이단련 측은 2014년의 기본급 인상 실적이 0.4% 정도였던 것을 고려하면, 렌고의 요구는 너무 높다고 생각하고 있다. 게이단련의 사카키바라 사다유키(榑原定征) 회장은 일본경제신문 등과의 신년 인터뷰에서 2015년을 디플레이션으로부터 확실히 탈피하는 해가 되도록 하겠다고 다짐하면서, 기업의 임금인상 범위가 2014년도 수준인 2% 이상(정기승급분 포함)이 될 것으로 기대하였다. 또한 수익이 개선된 기업에 대해서는 보다 적극적으로 임금인상에 대응하도록 회원 기업에 장려하고, 중소기업도 임금을 인상하기 쉽도록 하기 위해, 하청기업의 엔저 등에 의한 비용 상승분을 납입가격에 전가할 수 있도록 협력을 호소할 방침이라고 밝혔다.

미즈호종합연구소는 2015년 춘투의 임금인상률을 2014년을 상회하는 2.5% 수준이 될 것으로 예측하면서, 2014년 임금인상의 중심이었던 제조업뿐만 아니라 노동력 부족현상이 심각한 상태라고 할 수 있는 서비스업에서도 임금인상의 움직임이 강하게 나타날 것이라고 전망하였다.

■ 맺음말

아베노믹스의 핵심은 대기업이나 고소득층의 소득이 증가하면 소비가 증가하게 되고 이는 다시 중소기업이나 저소득층에게로 소득이 전이되어 사회 전반적으로 경기가 활성화되는 트리클다운효과(낙수현상)가 나타나는 데에 있다. 아베정권은 법인세율 인하조치를 단계적으로 실시하여, 2015년도 현재 34.62%인 실효세율을 향후 2년간 3.29%p(2015년도에 2.51%p, 2016년도에 0.78%p) 인하하는 등 법인세율을 20%대까지 끌어내리고, 자녀나 손자에게 증여할 수 있는 자금의 비과세 범위를 확대할 방침⁵⁾이다. 하지만 법인세 인하로 부담이 가벼워지는 것은 법인세를 납부하고 있는 흑자기업에 한정되는 반면, 적자기업은 외형표준과세의 확충에 의해 세금이 증가하게 되는 점을 고려하면 일본 정부가 실시하려고 하는 법인세 감면을 조건으로 하는 기업의 임금인상 요구는 중소기업의 부담을 증가시킬 가능성이 높아, 감세 혜택이 중소기업에게도 확실히 확산될 수 있는 대책이 요구되고 있다. 2015년 춘투가 일본 기업의 임금인상에 어느 정도 영향을 미칠지 관심이 집중된다. **KLI**

5) 이번 세제 개정의 중심인 증여세 우대제도는 비과세 범위를 주택의 경우 3천만 엔, 교육의 경우 1천 500만 엔, 결혼 및 자녀양육의 경우에는 1천만 엔으로 설정하고 있어, 조부모나 부모가 충분한 자산을 가지지 못한 많은 서민들의 경우 이번 세제 개정의 혜택을 받기는 어려울 것으로 보여 소득 양분화는 더욱 확대될 것으로 예상된다.