

2015년 일본 노동시장 및 노사관계 전망

오학수 (일본노동정책연구 · 연수기구 주임연구위원)

■ 머리말

2012년 12월 일본 중의원 선거 결과, 자민당이 압승하였고 새로 취임한 아베 수상은 장기 불황을 타개하기 위하여 불황의 조기 탈출과 일본 재생 10년을 위한 기본전략으로서 대담한 금융정책, 기동적인 재정정책, 그리고 민간투자를 환기하는 성장전략을 제시하였다. 이른바 세계의 화살을 뜻하는 ‘아베노믹스’라고 불리고 있다. 일본 정부는 아베노믹스를 통하여 경기회복 및 경제성장을 실현하고, 기업수익의 개선, 국내투자의 확대, 생산성이 높은 부문으로의 노동력 이동, 임금인상과 고용확대, 더 나아가 소비확대를 실현하려고 노력하고 있다. 추진 동력을 얻기 위해 2014년 12월 중의원을 해산하고 선거를 치른 결과, 여당이 압승하여 아베 정권이 출범하게 되었다.

본고에서는 아베노믹스가 진행되고 있는 일본의 노동시장 및 노동정책을 살펴본 후, 아베노믹스의 초점이 되고 있는 임금인상을 둘러싼 노사관계를 개괄하여 전망하고자 한다.

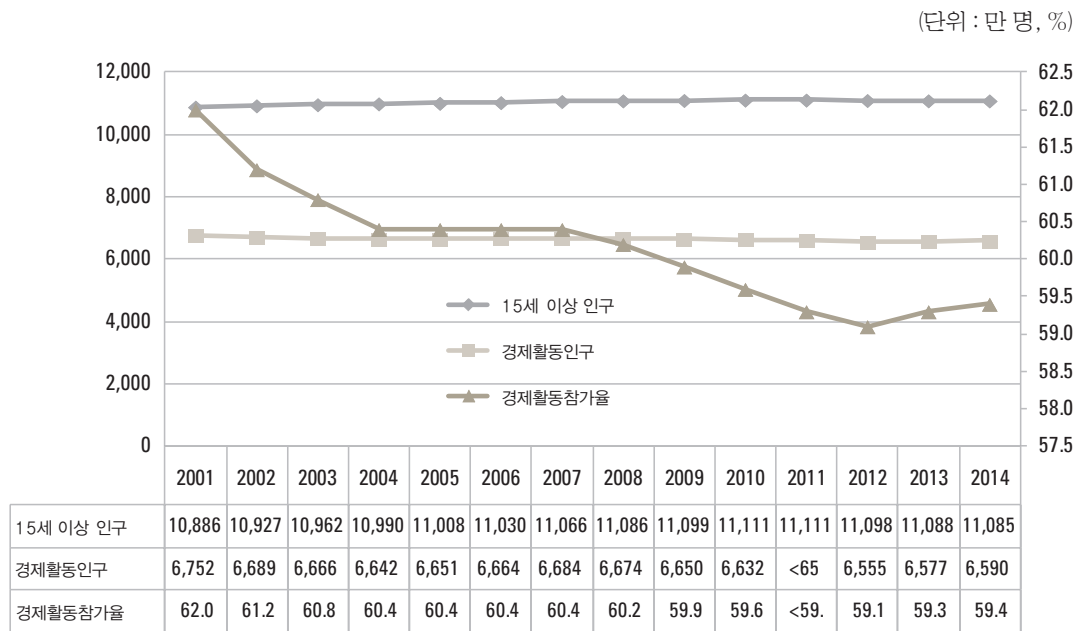
■ 노동시장의 현황과 전망

일본은 저출산 고령화 현상이 심화되어 2005년부터 인구가 감소하고 있다. 15세 이상 인구는

2010~2011년 1억 1,111만 명으로 최고치에 달한 후 감소하여 2014년 11월 현재 1억 1,085만 명으로 0.2%포인트 감소하였다. 반면 취업자와 실업자를 합한 경제활동인구는 2001년 6,752만 명에서 경향적으로 감소하여 2014년 11월에는 6,590만 명으로 2.4%포인트 감소하였다. 이처럼, 15세 이상 인구 감소에 비해 경제활동인구가 크게 감소한 것은 전체적으로 65세 이상 고령자 중 비경제활동인구가 증가한 결과로 보인다. 최근 5년간을 살펴보면, 경제활동인구는 2012년 6,555만 명으로 최저치를 기록하였는데, 이후 약간 증가하고 있다. 경제활동참가율은 2001년 62.0%에서 지속적으로 감소하여 2014년 11월 59.4%를 기록하고 있다(그림 1 참조).

2001년 이후 비농 고용자 수의 기업규모별 추이를 보면 다음과 같다. 첫째, 1~29명 소규모 기업의 고용자 수는 지속해서 줄고 있는 반면, 500명 이상의 대기업 고용자 수는 거의 일관되게 증가하고 있어, 소기업 고용감소/대기업 고용증가라고 말할 수 있다. 둘째, 100~499명 중견기업의 고용은 약간 증가하여 최근 평행을 그리고 있고, 30~99명의 중소기업은 매년 약간 증감을 하고 있으나 거의 평행을 그리고 있다. 셋째, 공공부문은 2005년부터 감소하기 시작하여

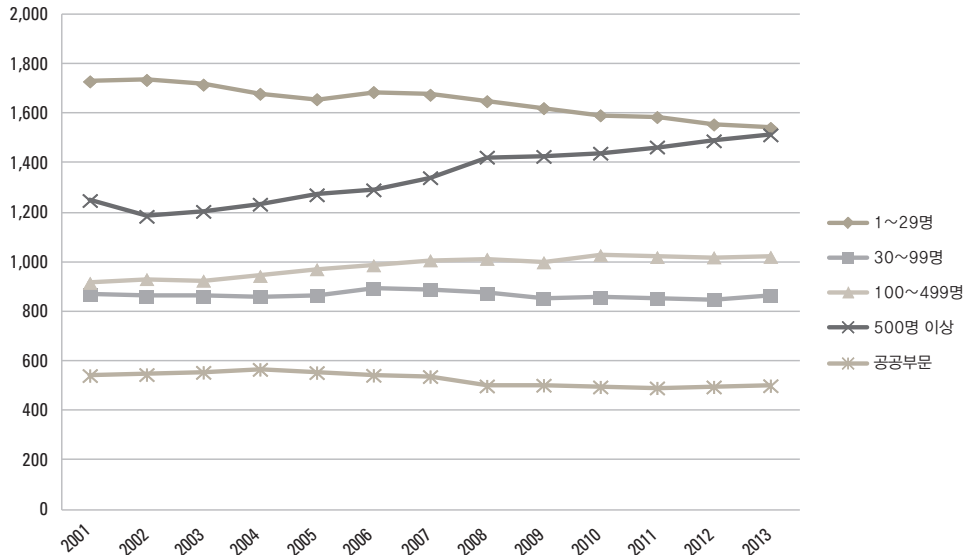
[그림 1] 15세 이상 인구 및 경제활동인구/참가율



자료 : 일본 총무성, 노동력 조사.

[그림 2] 비농 고용자의 기업규모별 추이

(단위 : 만 명)



자료 : 일본 총무성, 노동력 조사.

2008년에는 대폭 감소한 후 거의 평행을 유지하고 있다(그림 2 참조).

500명 이상 대기업의 고용 증가는 일반적으로 대기업의 고용 안정성이나 높은 노동조건 측면에서 고용의 질 개선이라고 말할 수 있는데, 문제는 정규직뿐만 아니라 비정규직도 증가하였다는 점이다. 기업규모별로 비정규직 전체 비율을 알 수 없어 고용 증가가 비정규직 증가의 영향인지는 직접적으로 확인할 수 없는데, 2007년 ‘3년 전에 비해 비정규직이 증가하였다’¹⁾고 응답한 기업을 규모별로 보면, 1,000명 이상 52.1%, 500~999명 49.4%, 300~499명 41.8%, 100~299명 33.8%, 50~99명 25.9%, 30~49명 20.0%, 그리고 5~29명 11.5%이었다. 대기업일수록 비정규직이 증가하였음을 알 수 있다.

파악이 가능한 기업규모별 전체 파트타임 노동자 수는 다음과 같은 특징이 있다. 파트타임 노동자가 절대적으로 많은 기업규모는 5~29명, 30~99명, 100~499명, 500명 이상의 순인데,

1) 후생노동성(2008), 취업형태 다양화에 관한 종합실태 조사.

그것은 기업규모가 작을수록 전체 기업체 수와 노동자 수가 많기 때문에 파트타임 노동자도 많다. 기업규모별 절대적인 수보다 2001년 이후 기업규모별로 파트타임 노동자 수가 어떻게 변화하였는지를 살펴보면, 첫째 모든 기업규모에서 파트타임 노동자 수가 증가하였다. 둘째, 100~499명 규모에서 증가율이 가장 낮다는 예외는 있었지만, 기업규모가 클수록 증가율은 높았다. 2001년과 2013년을 비교하면 그 증가율은 5~29명 45.7%, 30~99명 56.4%, 100~499명 34.4%, 500명 이상 208.2%였다(표 1 참조).²⁾

이상, 대기업 중심의 고용 증가는 비정규직 증가의 영향이 큰 것으로 보이는데, 2001년 이후 고용형태별 비율을 보면 다음과 같다. 정규직 비율은 2001년 72.8%에서 2014년에는 62.9%로

〈표 1〉 기업규모별 파트타임 노동자 수 추이

(단위 : 명)

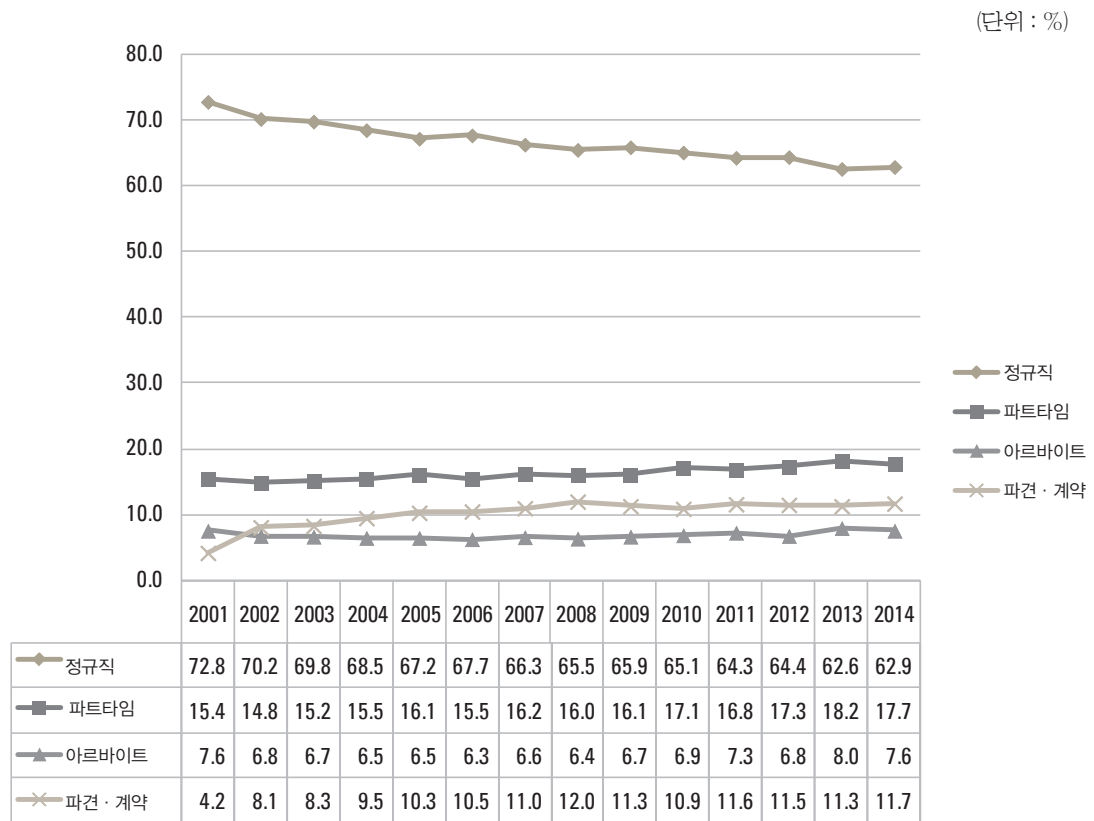
	5~29명	30~99명	100~499명	500명 이상
2001	4,734,884	2,285,114	1,647,236	429,906
2002	4,776,179	2,525,317	1,728,311	441,874
2003	5,066,532	2,508,021	1,670,850	439,250
2004	5,489,246	3,024,536	1,838,375	471,187
2005	5,543,223	3,074,256	1,804,199	496,221
2006	5,681,298	3,050,986	1,845,910	510,450
2007	5,951,735	3,182,194	1,914,869	509,490
2008	6,081,619	3,212,216	1,924,030	519,825
2009	5,941,288	3,427,019	1,951,894	697,359
2010	6,153,031	3,443,202	1,996,857	691,152
2011	6,383,165	3,482,389	1,958,004	701,486
2012	6,551,586	3,529,556	2,198,509	886,446
2013	6,899,079	3,574,049	2,213,297	894,987

자료 : 후생노동성, 매월 근로 통계 조사.

2) 파트타임 노동자가 전체 노동자에서 점하는 비율은 기업규모가 클수록 낮았다. 2013년의 경우, 5~29명 36.5%, 30~99명 29.3%, 100~499명 22.8%, 500명 이상 16.8%였다.

약 10%포인트 감소한 반면 비정규직 비율은 파트타임, 파견·계약을 중심으로 거의 지속해서 증가하였다(그림 3 참조). 특히 파견·계약이 과거 10년간 크게 증가하였는데, 그것은 1999년 전 업종의 파견 허용, 2004년 제조업 파견 허용 등의 규제 완화에 따른 파견근로자의 증가와 2006년 60세 이후 고령자 고용확보 조치의 결과로 보인다. 후생노동성이 노동력 조사를 활용하여 2003년과 2013년의 비정규직 연령별 인원을 밝힌 결과, 55세 이상 고령자는 360만 명에서 620만 명으로 72%나 증가하였다.³⁾

[그림 3] 고용형태별 추이



자료 : 일본 총무성, 노동력 조사.

3) 참고로 다른 연령층의 경우, 45~54세는 138만 명에서 177만 명, 35~44세는 132만 명에서 210만 명으로 증가하였고, 15~34세는 361만 명에서 348만 명으로 감소하였다. 한편 주부 비정규직(15~54세)은 401만 명에서 432만 명으로 증가하였다.

한편 실업률은 2002년 5.4%로 최고치에 달한 후 지속적으로 감소하여 2007년 3.9%를 기록하였으나, 2008년 세계금융위기 영향으로 급속히 증가하여 2009년 5.1%에 이르렀다. 실업률은 2011년부터 감소하여 2014년 11월 현재 3.5%까지 낮아졌다(표 2 참조). 그러나 실업기간이 1년 이상인 장기 실업자 비율은 전체적으로 증가 추세이다. 장기 실업자를 줄이는 것이 큰 과제라 할 수 있다.

실업 이유를 보면, 가장 큰 이유는 '희망하는 종류·내용의 일이 없어서'로 2013년의 경우 28.5%였는데, 그 비율은 점차 감소하고 있다. 이어 '기타'이고, 그 다음이 '연령이 맞지 않아'인데 최근에는 감소 추세이다. '노동시간·휴가 등이 맞지 않아'는 최근 증가하고 있는 추세로 2013년은 10.8%였다. '조건과 관계없이 일이 없어서'는 세계금융위기 직후인 2009년과 2010년 크게 증가하였는데, 그 후 급속히 감소하여 2013년 9.6%였다. '기술·기능이 구인자가 요구'

〈표 2〉 실업자 수, 실업률, 장기 실업자 비율의 추이

(단위 : 만 명, %)

	실업자 수	실업률	1년 이상 장기 실업자 비율
2001년	340	5.0	-
2002년	359	5.4	29.2
2003년	350	5.3	33.7
2004년	313	4.7	33.9
2005년	294	4.4	32.7
2006년	275	4.1	32.7
2007년	257	3.9	32.3
2008년	265	4.0	32.8
2009년	336	5.1	28.6
2010년	334	5.1	36.2
2011년	302	4.6	38.7
2012년	285	4.3	37.5
2013년	265	4.0	39.2
2014년	229	3.5	-

주 : 2014년은 11월 기준.

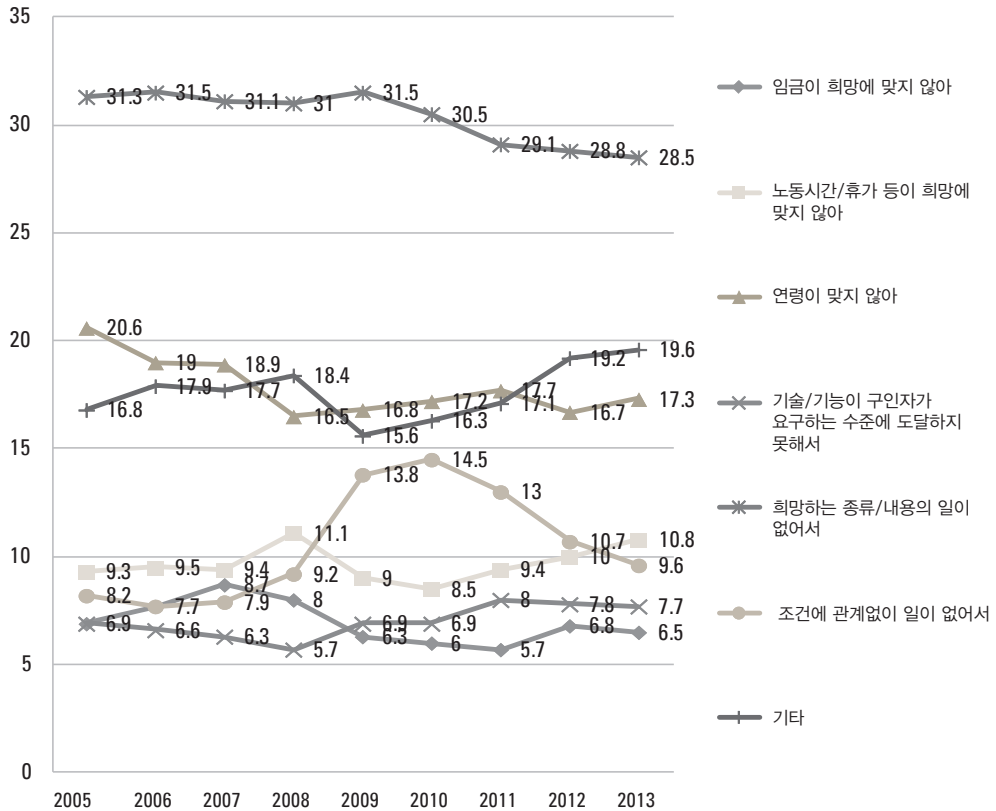
자료 : 후생노동성(2014), 노동경제 분석 : 인재력의 최대 발휘를 향하여.

하는 수준에 도달하지 못해서'는 2013년 7.7%에서 최근 그 비율이 다소 높아졌다. '임금이 희망에 맞지 않아'는 2013년 6.5%로 최근 몇 년간 가장 낮은 비율을 유지하고 있다(그림 4 참조).

2012년 아베 정권이 탄생한 이후 시행된 아베노믹스 영향으로 2013년 10월부터 GDP가 지속적으로 증가하였다. 이에 따라 유효구인배율도 정규직의 경우 2012년 0.69배, 2013년 0.80배, 그리고 2014년 11월 0.99배까지 증가하였다. 파트타임의 경우, 2012년 1.08배, 2013년 1.24배, 그리고 2014년 1.41배로 증가하였다.⁴⁾ 정규직과 비정규직 모두 유효구인배율이 지속

[그림 4] 실업 이유의 추이

(단위 : %)



자료 : 후생노동성(2014), 노동경제 분석 : 인재력의 최대 발휘를 향하여.

4) 후생노동성, 일반직업소개상황.

적으로 증가하고 있어, 2015년 실업률은 계속 감소할 것으로 보이고, 경제활동인구도 증가할 것으로 보인다. 유효구인배율이 상대적으로 더 높은 파트타임 노동자 등 비정규직 비율도 증가할 것으로 전망된다. 지금까지의 흐름을 고려한다면 고용 증가는 주로 대기업에서 이루어질 것으로 전망된다.

■ 노동정책

일본 정부는 2014년 6월 24일 「일본 재흥 전략 : 미래에의 도전(개정 2014)」을 발표하였는데, 여기에는 주요 노동정책도 실려있다. 여성 및 청년층·고령자 등의 활약 추진, 그리고 유연하고 다양한 근로방식의 실현 등이 이에 해당된다. 주요 정책을 실현하기 위해 올해 법제화될 것으로 예상되는 것은, ‘여성이 활약할 수 있는 사회환경의 종합적이고 집중적인 추진에 관한 법률’의 제정이다. 정부는 동법 제정 등 여성 활약 촉진을 꾀하고자 2014년 10월 ‘모든 여성이 빛나는 사회 만들기 본부’를 발족하였다. 동 본부는 같은 달 ‘모든 여성이 빛나는 정책 패키지’를 결정하였는데, 패키지는 상기한 법률의 제정, 가사·육아 등의 경험을 살릴 수 있는 재취업 지원을 포함한 ‘여성 도전 응원 플랜’, 정규직 전환을 촉진하는 ‘일하는 여성의 처우 개선 플랜’, 여성 고용률이 낮은 건설업 및 트럭업계 등의 여성 취업 지원 등을 포함하고 있다. 가장 주목되는 ‘여성이 활약할 수 있는 사회환경의 종합적이고 집중적인 추진에 관한 법률’ 안을 보면 임신, 출산, 육아, 간병 등으로 경력이 단절되지 않도록 고용환경 정비 추진, 경력단절된 여성의 재취업 촉진으로 여성 고용률 향상과 사회의 모든 분야에서 지도적 위치의 여성이 접하는 비율을 2020년까지 30%까지 끌어올린다는 전략이다.⁵⁾ 동 법률안은 2015년 1월에 시작된 정기국회에서 논의·통과될 것으로 전망된다. 후생노동성은 동법 내용의 실현을 위해 노동정책심의회 고용균등분과회에서 구체적인 실천과제를 논의 중이다. 이러한 정부의 움직임을 보면, 올해는 여성이 활약할 수 있는 법과 제도가 크게 정비되어 여성 고용률이 증가할 수 있는 토대가 마련되는 해가 될 것이라 전망된다.

5) 일본 국회(중의원) 홈페이지.

또한 유연하고 다양한 근로방식 실현의 하나로서 기업이 높은 연봉(1,075만 엔, 한화 약 1억 원 이상)의 전문직 근로자를 대상으로 노동시간과 관계없이 실적에 따라 임금을 지급하는 제도를 도입할 수 있도록 노동기준법을 개정할 예정이다. 노동시간과 관계없는 임금지급 도입이 장시간 근로를 조장한다는 지적에 대응하여, 회사 체재 기간의 상한제, 근무 중 일정한 휴식시간을 설정하는 인터벌 규제책, 연 104일 휴일 취득제 등의 조치도 병행하여 도입될 예정이다. 정부는 이러한 제도 도입으로 노동시간 단축이 가능하다고 보고 있으나, 실제 그것이 가능할지에 대해 우려의 목소리도 적지 않다.

■ 노사관계 전망

아베 정권은 아베노믹스의 성공을 위해서는 무엇보다도 노동자의 임금이 올라가야 한다고 주장하고 있다. 임금 인상이 소비를 늘리고 기업의 이익을 증가시켜 투자 활성화로 이어지게 되면 일본 경제가 살아나고 디플레이션을 본격적으로 극복할 수 있기 때문이다.

2014년 일본 정부는 임금인상을 주도하기 위하여 노사정 합의를 도출하였을 뿐만 아니라, 일본 대지진 피해 복구를 위하여 부과한 '부흥 특별 법인세(법인세의 10%)'를 1년 앞당겨 폐지하였다. 이러한 정부 주도의 임금인상을 '관계춘투'로 부르는 경우도 있었다.⁶⁾ 실제로 임금은 어느 정도 인상되었는가? 후생노동성의 「2014년도 임금인상 등 실태에 관한 조사」 결과에 의하면, 2014년 노동자 1인당 평균 임금인상액은 5,254엔, 인상률은 1.8%로, 2013년의 4,375엔, 1.5%에 비해 879엔, 0.3%포인트 증가에 그쳤다. 2014년 기업규모별 인상률을 보면, 5,000명 이상 1.9%, 1,000~4,999명 2.1%, 300~999명 1.7%, 100~299명 1.6%로 대체로 대기업일수록 인상률이 높았다. 2013년 인상률은 기업규모별로 각각 1.5%, 1.6%, 1.5%, 그리고 1.5%로 격차가 거의 없었다. 2013년과 2014년을 비교하면 임금이 인상된 곳은 주로 1,000명 이상의 대기업이었다.

일본 정부는 올해도 임금인상을 유도하기 위하여 네 차례에 걸친 노사정 협의를 거쳐 2014

6) 아사히신문, 2014년 3월 13일자.

년 12월 16일 「경제 선순환 지속을 향한 노사정 노력에 관하여」라고 하는 노사정합의문을 발표하였다. 합의문에는 “경제계는 임금인상에 최대한 노력한다”는 표현이 포함되어 있지만, 구체적인 인상액·인상률은 언급되지 않았다. 정부는 임금인상 환경정비의 일환으로써 법인세를 2015~2016년 동안 3.3% 낮추기로 결정하였다.

노동조합 최대 전국조직인 렌고는 2014년 12월 2일 중앙위원회를 개최하여 2015년 춘투 방침을 결정하였는데, 모든 노조가 월 급여 2% 이상 인상, 정기승급분을 포함하여 4% 이상 인상을 요구하기로 하였다.

한편 일본 최대 경영자 단체인 일본경단련은 임금인상 기준으로 정기승급을 포함하여 작년 수준 또는 그 이상⁷⁾으로 선을 긋고, 4% 이상 인상을 주장하는 렌고를 경계하였다.

2014년 4월부터 일본의 소비세는 5%에서 8%로 인상되었는데 그로 인해 소비자물가도 매달 3% 전후로 증가하고 있다. 소비자물가를 반영한 실질임금은 매달 -3% 전후로 계속 감소하고 있다. 노동자가 이러한 실질임금 감소를 막기 위해서는 3% 전후의 임금인상을 획득해야 하는데 그것이 가능할지 주목되고 있다. 노동조합 조직률이 17.5%로 최저를 기록하고 있고, 기업규모별 격차를 고려하여 과도한 임금인상을 자제하는 대기업 노조도 있는 가운데 렌고의 요구인 정기승급 포함 4% 이상의 인상은 매우 힘들고 노조가 있는 대기업을 기준으로 약 2% 전후의 인상으로 결정되지 않을까 전망된다.

■ 맺음말

최근 일본의 노동시장 및 노동정책 그리고 노사관계 현황에 대해 간단하게 정리하면 다음과 같다. 아베노믹스 효과로 유효구인배율이 높아지면서 실업률은 줄어들고 있는데 ‘희망하는 종류·내용의 일이 없어서’ 계속 실업 중인 노동자는 최근 감소하는 경향이이지만 여전히 가장 높은 비율을 보인다. 이들에게 맞는 일을 창출하면서, 1년 이상의 장기 실업자를 줄이는 것이 큰 정책과제이다. 고용 증가는 500명 이상 대기업을 중심으로 진행되고 있는데, 정규직뿐만 아니

7) 일본경제신문, 2015년 1월 27일자.

라 비정규직도 증가하고 있다. 비정규직 증가가 나타난 요인 중 하나는 60세 이후의 고용확보 조치로 계약·촉탁의 비정규직이 늘어난 것을 들 수 있다. 이러한 경향은 올해도 지속될 것으로 보인다.

노동정책으로는 여성 활약 촉진 정책이 주목되고 있다. 경력단절을 예방할 뿐만 아니라 이미 경력이 단절된 여성의 재취업 촉진, 그리고 2020년까지 여성 사회지도층 비율을 30%까지 끌어올리는 등의 목표를 달성하기 위하여 ‘여성이 활약할 수 있는 사회환경의 종합적이고 집중적인 추진에 관한 법률’이 제정될 것으로 보인다. 그 후 다양한 후속조치가 나올 것으로 전망되는데, 이로 인해 올해는 여성이 활약할 수 있는 법과 제도가 크게 정비되어 여성 고용률이 증가할 수 있는 토대가 마련되는 해라고 생각된다.

아베 정권은 임금인상이 아베노믹스의 성공을 좌우한다고 보고, 2014년 춘투 때부터 노사교섭에 우회적으로 관여하고 있다. 2014년과 2015년 임금인상을 촉구하는 노사정 합의, 2014년 대지진 복구를 위해 부과한 부흥 특별 법인세(법인세의 10%)의 1년 단축 폐지, 그리고 2015년 법인세 3.3% 인하, 더 나아가 경제단체에 대한 임금인상 요구 등을 들 수 있다. 이러한 정부의 개입에 대하여, 노동계는 “사회주의 국가도 아닌데 노사교섭에 국가가 개입하는 것은 큰 문제다”⁸⁾ 라고 정부의 노사개입을 견제하고 있다. 2014년 임금인상은 주로 대기업을 중심으로 시행되었고, 인상률도 2% 전후였다. 노동계는 기업실적 호조와 실질임금 감소 만회 등을 고려하여 정기승급 포함 4% 이상 인상을 요구하고 있지만, 경영계가 신중한 태도를 보이고 있어 2% 전후의 인상으로 노사교섭이 마무리되지 않을까 전망된다. **KLI**

8) 일본경제신문, 2015년 1월 27일자(고가 노부아키 렌고 회장 발언).