



## 세계노동소식

### 미국

#### 미국: 워싱턴 D.C. 일부 학군에서 교사평가제 등 도입으로 일부 교사 연봉 10만 달러까지 오르기도

일반적으로 교사는 학생에 대한 애정 때문에 박봉을 참고 열심히 일하는 현대판 성자로 여겨지곤 했다. 예를 들어, 영화 ‘죽은 시인의 사회’를 보더라도 교사라는 직업은 하나의 고귀한 천직으로 묘사되곤 한다. 이렇듯 교사는 영웅처럼 여겨져왔고, 그들의 임금에 대해서는 잘 생각하지 못했다. 영화 밖 현실에서도 교사가 큰 돈을 벌지는 못하고 있다. 미국 교사의 평균 연봉은 약 56,000달러 수준이고, 일반적으로 도시 지역은 평균보다 높고, 비도시 지역에서는 평균보다 낮은 수준이다. 또 한 가지 지적할 것은, 이러한 평균 연봉이 지난 몇 해 동안 하락하는 추세이고, 교사를 그만두고 학교를 떠나는 수가 신입 교원 수보다 많아, 교사 수가 줄어들고 있다는 점이다.

하지만 이와 반대로 일부 지역에서는 성공한 사람만이 누릴 수 있는 연봉의 상징적 수준인 10만 달러를 연봉으로 받는 교사들도 있다. 워싱턴 D.C.의 존 버로우스 초등학교에서 4~5학년을 가르치고 있는 14년 경력의 호프 해로드 씨가 한 사례이다. 물론 10만 달러라는 연봉이 물론 금융가의

헤지펀드 매니저 연봉까지는 아니지만, 그래도 상당히 높은 금액이다.

산타 바바라 캘리포니아대 경제학과 딕 스타츠 교수는 이러한 고액연봉을 받는 교사의 사례가 아주 특이한 경우이긴 하지만 그렇다고 아주 보기 힘든 것도 아니고, 점점 더 고액연봉 교사의 수가 늘어나고 있는 추세라고 밝혔다. 교사 부족과, 승진 체계 문제 등으로 일부 학군에서는 능력 있는 교사를 확보하기 위한 여러 노력을 기울이고 있으며, 고액 연봉이 그러한 노력 가운데 하나라는 것이다.

물론 대부분의 경우, 이렇게 고액 연봉을 받기까지는, 석사학위를 받고 10~20년간 근속하는 등 아주 전통적인 방식으로 경력을 쌓았을 경우거나 가능한 것이다. 혹은 뉴욕 같은 지역에서는 단지 생활비가 비싸졌기 때문에 교사들 임금이 같이 오르는 경우도 있다.

새로운 것은, 최근 들어 많은 학군에서 교사 연봉 체계에 변화를 주고 있다는 것인데, 특히 젊은 교사도 많은 연봉을 받을 수 있는 기회를 제공하고 있다. 교사의 근속연수나 석사학위 소지 여부가 아니

라, 얼마나 잘 가르치느냐에 따라서 보상체계를 달리한다는 것이다. 딕 스타츠 교수는 이러한 변화가 바람직한 것이라며 긍정적으로 평가했다. 특히 꽤 많은 수의 사람이 일을 잘할 수 있도록 하는 방법은 그들에게 많은 임금을 지급하는 것이라고 밝혔다.

몇 해 전까지만 해도 고액연봉의 주인공인 호프 해로드 씨의 연봉은 미국 전체 교사 평균보다는 높은 수준이긴 했지만, 10만 달러 수준에는 어림없는 액수였다. 그런데 2010년부터 변화가 있었다. 당시 워싱턴 D.C. 교육감이었던 미셸 리 (Michelle Rhee)가 교사 급여체계에 변화를 주면서부터였다. 근속연수에 따른 호봉제나 소지하고 있는 학위에 따른 차등을 두는 것이 아니라 학생의 성적, 수업 참관 등 여러 방식으로 평가한 교사 실적에 따라 연봉을 지급하게 한 것이다.

2015년 기준으로, 워싱턴 D.C. 학교의 교사 가운데 765명이, 보너스 포함, 연봉 10만 달러 이상을 받은 것으로 집계되었다. 이는 미셸 리(Michelle Rhee) 당시 교육감이 교사 노조와 협상해서 탄생시킨 소위 Impact Plus라는 급여체계 도입의 결과이다. 이 교섭에서 본질적으로 교사 노조와 교육 당국 사이에 일종의 거래가 이루어졌는데, 교사 노조는 기본연봉을 인상하는 것과 보너스를 받는 조건으로 교사 실적평가를 받아들이고 종신고용 보호 조항을 포기하기로 한 것이었다. 2010년 협상 이후 5년 동안, 더 많은 학군에서 실적 연봉제를 채택하거나 이를 고려하고 있는 것으로 드러났다. 진보계 싱크탱크인 Center for American Progress는 지난 2월 발표한 보고서에서, 현재 10여 개 학군에서 교사 임금체계를 수정하는 동시에 교사 임금인상을 추진

중에 있다고 밝혔다.

그러나 이와 관련한 반론도 만만치 않다. 교사들에게 더 높은 임금을 주는 것이 옳긴 하지만 그것이 교육의 질에 실질적인 효과를 가져올 것인가에 대해서, 그리고 예상되는 교육 불평등에 대한 회의적인 시각도 있다. 실적 연봉제를 오랫동안 비판해 온 뉴욕대 다이앤 라비치 교수는 교육 당국과 교사들의 이러한 타협이 대다수의 학군에서는 실질적인 효과가 없다고 지적했다. 교사들은 늘 더 높은 임금을 받기 원해왔는데, 특히 형편이 어려운 학생들이 다니는 학교, 학군에서 일하는 교사가 실적평가를 좋게 받기 어렵고 이 지역에서 근무하는 교사는 실적을 기준으로 하는 연봉 인상 혜택을 받지 못한다는 것이다. 이에 대해 미셸 리 당시 교육감도 모든 학교가 다 같은 상황이 아니기 때문에 한 가지 기준으로 교육의 질이나 교사의 실적을 평가하는 것은 피해야 한다고 주장했다. 다만, 교사들에게 더 높은 임금을 지급함으로써 교사들 스스로 학생을 가르치는 일이 얼마나 중요한지 느낄 수 있도록 자부심을 높여주게 될 것이라고 그 취지를 설명했다.

•출처 : NPR, 2015년 11월 19일자, “Does It Pay To Pay Teachers \$100,000?”, <http://www.npr.org/sections/ed/2015/11/19/455378792/does-it-pay-to-pay-teachers-100-000?>



유럽

독일 : 독일의 법정 최저임금제의 영향과 실질임금인상률

2015년 독일 근로자들의 구매력이 현저히 증가한 것으로 나타났다. 독일 연방통계청의 발표에 따르면 2015년의 물가상승률을 고려한 임금수준, 즉 실질임금의 상승률은 약 2.5%로 확인되었다. 이러한 실질임금의 증가 수준은 1992년 이후 가장 높은 수치다. 통계청 자료에 따르면 2015년 명목임금의 상승률은 약 2.8%로 특별히 높은 수준의 인상률을 기록한 것은 아니었지만, 물가상승률이 약 0.3%에 불과하여 실질임금의 인상률이 높았던 것이다.

임금수준의 상승과 관련하여서는 2015년 1월부터 적용이 시작된 법정 최저임금제의 영향도 크게 작용한 것으로 확인되고 있다. 특히 평균 이하의 임금을 받고 있는 근로자 계층, 예를 들어 비숙련 노동자의 경우에는 명목임금이 4.1% 증가하였고, 저임금 근로자의 경우 4.7%의 명목임금 상승률을 나타내었다. 이와 같이 법정 최저임금제의 실시가 상대적으로 임금수준이 낮은 근로자에게 더욱 유리하게 작용하였다는 측면은 구 동독지역과 구 서독지역의 명목임금인상률을 통해서도 확인되고 있다. 구 동독지역의 명목임금인상률은 약 3.9%로, 약 2.5%를 기록한 구 서독지역의 명목임금인상률보다 약 1.4%나 높게 나타났다. 특히 지난 2015년 3/4 분기의 임금동향을 살펴보면, 구 동독지역의 비숙련 여성 근로자의 임금인상률은 8.5%(남성 8.0%)

에까지 이르렀던 것으로 확인되었다.

산업형태별로는 미니잡 종사자와 같은 저임금 근로자가 상대적으로 많이 분포하고 있는 서비스업 종의 임금인상률이 여타 업종에 비해 높았던 것으로 나타났다. 직종별로는 구 동독지역의 소매업, 숙박업, 감시/단속적 업무 종사자, 세탁, 미용/이발업 등이 포함된 기타 개인서비스 업종의 임금인상률이 높았다. 대표적으로 숙박업의 경우 2015년 3/4분기 구 동독지역의 임금인상률은 약 8.6%에 달하였다. 이와 같은 임금인상률의 공식적인 집계는 2016년 3월 말에 공표가 이루어지게 된다.

법정 최저임금제의 긍정적인 영향은 노동시장에서도 나타나고 있는 것으로 평가하고 있다. 한스-뵘클러재단 산하 경제사회연구소(wSI)의 분석에 따르면, 2015년 10월의 사회보험 의무가입 대상 근로자의 수는 2014년 10월에 비해 약 71만 3천 명이나 증가한 것으로 나타났다. 법정 최저임금제의 시행으로 인하여 상대적으로 임금수준이 낮았던 구 동독지역의 임금인상률이 더 높았던 것에 비해 고용증가율은 구 서독이 더 높게 나타났다. 2014년 10월 대비 2015년 10월의 사회보험 의무가입 대상 근로자 수의 증가율은 구 동독지역이 1.9%였고, 구 서독지역은 2.4%였다. 법정 최저임금제를 이와 같은 고용증가의 직접적이고 유일한 요인으로 볼

수는 없지만, 적어도 많은 경제학자들이 법정 최저 임금제의 시행 이전에 예상하였던 일자리의 감소현상이 발생하지 않은 것만은 분명하게 확인되었다.

•출처 : 1) 슈피겔(Spiegel)지, 2016년 2월 4일자, “Niedrige Inflation: Reallöhne steigen so stark wie seit 1992 nicht mehr”, [http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/inflation-realloehne-2015-](http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/inflation-realloehne-2015-deutlich-gestiegen-a-1075678.html)

[deutlich-gestiegen-a-1075678.html](http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/inflation-realloehne-2015-deutlich-gestiegen-a-1075678.html)

2) 한스-보클러(Hans-Boeckler)재단 단신, 2016년 1월 28일자, “Mindestlohn: Deutliche Verdienstzuwächse bei positiver Arbeitsmarktentwicklung, Orientierungsmarken für Erhöhung”, [http://www.boeckler.de/14\\_63345.htm](http://www.boeckler.de/14_63345.htm)

## 스웨덴 : 스웨덴의 직업 전망

스웨덴 고용서비스센터(Arbeitsförmedlingen)는 2016년 68,000개의 일자리 증가와 더불어 스웨덴의 고용률 또한 상승할 것이라 발표했다. 특히 스웨덴 공공서비스 및 민간기관 내 서비스 분야에서 일자리가 증가할 것이라 예측했다.

한편 고용서비스센터는 의료, 복지, 교육 분야의 노동력이 지속적으로 부족을 겪고 있음을 밝혔다. 고용서비스센터의 호칸 구스타브손(Håkan Gustavsson)은 이들 영역에 속해 있는 고용주들이 채용에 어려움을 겪고 있으며 이 현상은 더 심화될 것이라 예상한다고 언급했다. 하지만 해당 영역의 노동력 부족으로 인해 이 분야의 취업을 원하는 이들에게 더 많은 기회가 주어질 것으로 예상했다. 특히 사회복지사의 경우 난민 이민자 유입의 급증에 따라 노동시장에서의 활용 가치가 더욱 높아질 것이라 강조했다.

그는 고등교육(대학교육 이상)을 받은 이들의 일

자리 부족 문제뿐 아니라 고등학교 교육을 마치지 못한 이들의 노동시장 진입 역시 큰 문제이며 이는 앞으로도 계속될 것이라 예상했다.

고용서비스센터는 다가올 5~10년 동안 교사와 의료 관련 일자리, 자동차 수리공, 버스 운전자 등의 노동력이 부족할 것이기 때문에 해당 일자리의 전망이 밝은 편이라는 예상을 내놓았다. 이 밖에도 호텔, 레스토랑과 같은 서비스 업종, IT 업계의 취업 전망도 좋다는 의견을 밝혔다.

스웨덴 정부는 공식 홈페이지를 통해 스웨덴 내 노동력 부족을 겪고 있는 일자리들을 소개해 놓았는데 모든 자료는 영어로도 제공된다. 이는 자국민 뿐 아니라 이주, 이민을 준비하는 타국민들에게도 정보 접근성을 높임과 동시에 해당 분야의 인력을 적극적으로 받아들이려는 하나의 시도라고 볼 수 있다. 정부에 따르면 인력 부족을 겪고 있는 대표적인 영역은 서비스, 건설, 교육, 엔지니어, 요식업, 의



료, IT, 공학자 등이다.

•출처 : 1) Svenska Dagbladets, 2016년 2월 3일자, “Yrkesprognos: Här är jobben du ska satsa på”, <http://www.svd.se/brist-pa-vardpersonal-och-larare/om/>

arbetsformedlingen

2) 스웨덴 정부 홈페이지, <http://work.sweden.se/working-in-sweden/labour-shortage-list/#>

### 영국 : 견습생제 기금을 위한 추가부담금 부과 법안 초안 발표

정부가 견습생제 기금을 위한 추가부담금 (apprenticeship levy) 부과 법안 초안을 발표했다. 이에 따르면 2017년 4월부터 300만 파운드 이상을 임금으로 지급하는 사용자에게 견습생제 기금을 위한 0.5% 추가 세금이 부과된다. 정부는 지난해 추계보고에서 현 정부 말까지 견습생 300만 명 추가고용을 목표로 해당 안을 제안했다.

법안은 2016년 재정 법안(Finance Bill 2016)에 포함되며 견습생제 기금을 위한 추가부담금은 소득세 및 국가보험과 함께 소득세 원천징수(Pay As You Earn: PAYE)를 통해 지불된다. 추가부담금은 1종 국가보험 사용자 부담금 산정과 동일한 전체 근로자 근로소득을 기준으로 한다. 사용자는 추가부담금을 벌충할 수 있는 15,000파운드의 공제 쿠폰을 받게 되는데, 국가보험 사용자 부담금 공제 (Employment Allowance)와 마찬가지로 혼인(사실혼)관계 규칙 (connected persons rule)이 적용되기 때문에 다수의 급여 대상자 명단을 운용하는 사용자들은 한 번만 공제를 신청할 수 있다.

정부는 견습생제 기금을 위한 추가부담금이 영국

전체 사용자의 2% 미만에게 부과될 것으로 예상하고 있다. 법안 초안을 소개하는 정책보고서에 따르면, “해당 조치는 행정비용 면에서 추가부담금을 지불하는 사용자에게 영향이 있을 것으로 예상되나 영향의 크기는 급여 지불총액에 따라 사용자마다 차이가 있다.” 해당 보고서는 “단기적인 근로소득 성장 감소 영향”이 있을 것으로 예상되지만 견습훈련이 가져올 생산성 향상이 궁극적으로 기업의 수익성을 향상시키고 장기적으로 임금을 증가시킬 것으로 예상된다고 덧붙이고 있다.

지난달 영국산업연맹 (Confederation of British Industry)의 캐롤린 페어베언 사무총장은 사지드 자비드 (Sajid Javid) 기업혁신기술부장관에게 견습생제 기금을 위한 추가부담금이 사용자들에게 큰 비용 부담을 줄 수 있다는 내용의 서신을 보내면서 “10년 넘게 기업은 근로연계형 교육시스템 (in-work education system)이 제공하는 자격요건에 더 많은 영향을 미칠 수 있을 것이라는 약속을 받아왔지만 프로그램은 너무 자주 바뀌었고 관제적 관료주의는 해당 시스템을 다루기 어렵게 만들었다”

고 지적했다.

•출처 : 퍼스넬투데이, 2016년 2월 8일자, “Apprenticeship levy legislation published in

draft”, <http://www.personneltoday.com/hr/apprenticeship-levy-draft-legislation-published/>

## 영국 : 카메론 총리, EU 복지 회담에서 ‘갈 길 멀다’

데이비드 카메론(David Cameron) 총리가 브뤼셀에서 열린 회담 후 EU 이민자에 대한 근로복지 혜택 “긴급 중단”안을 “충분치 않은” 것으로 판단하고 철회했다. 해당 계획은 본래 교착상태에 빠진 영국과의 재협상을 타개하기 위해 EU 관리가 제안한 것이었는데, 카메론 총리는 어느 정도의 진전이 있었지만 아직 “갈 길이 멀다”고 평가했다. 카메론 총리는 EU회원국 유지에 관한 국민투표를 실시하기 전에 다음 달에 있을 정상회담에서 복지혜택 및 다른 세 가지 안건(통합 integration, 자주권

sovereignty, 통화 currency 보호)에 대해 다른 EU 회원국들과 협상할 계획이다. 그는 영국으로의 높은 이민자 유입을 줄이기 위해 EU 이민자에 대한 세금공제 혜택을 4년간 중단하고자 한다. 그러나 중유럽 회원국들이 이러한 조치를 자국민에 대한 차별로 보면서 강력히 반대하고 있다.

•출처 : BBC 뉴스, 2016년 1월 29일자, “Cameron says ‘long way to go’ in EU benefit talks”, <http://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-eu-referendum-35434125>

## 영국 : 노동당, 보편적 기초소득 정책 고려 중

영국 노동당이 새로운 경제정책의 일환으로 보편적 기초소득을 고려하고 있다. 그림자 내각 재무장관인 존 맥도넬(John McDonnell)은 런던정치경제대학(LSE)에서 있었던 2월 16일 강연에서 노동당이 모든 사회구성원에 대한 무조건 급여(unconditional pay)를 배제하지 않을 것이라며 “아동수당은 기초소득의 한 형태로 배제하지 말

아야 할 것 중 하나”라고 언급했다. 연합정부 시절 아동수당은 두 자녀 가족 기준 주당 9파운드까지 줄었다. 맥도넬 장관의 이 같은 언급은 보편적 기초소득을 논의 안으로 상정하려는 영국 녹색당의 발의에 따른 것이다. 지난 1월 캐롤라인 루카스(Caroline Lucas) 하원의원은 정부가 모든 시민에게 동일한 소득을 무조건적으로 주는 방안에 대



한 조사연구에 착수하여 자산 수준에 따른 수당 지급과 같은 기존의 사회보장 방법을 대체할 수 있는지에 대해 검토할 것을 촉구했다. 영국왕립예술협회(the Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce) 역시 보편적 기초소득 시스템을 제안한 바 있는데, 이것이 근로의욕을 저해하지 않을 것이라며 25세 이상 65세 이하의 시민에게 연간 3,692파운드, 월 308파운드의 기초소득을 지급하자는 것을 골자로 하는 구체적인 보고서를 발간했다. 그러나 해당 안에 반대하는 사람들은 기초소득 지급이 사람들을 게으르게 만들 것이라고 비판하며, 일부는 기초소득 지급이 집세 상승을 초래하여 실제로 이익을 얻는 사람

들은 집주인이 될 것이라고 주장한다. 제레미 코빈(Jeremy Corbyn) 노동당 대표는 “사회임금 보장”에 관심이 있지만 실현을 위해서는 많은 문제에 부딪쳐야 할 것이라고 하였다.

- 출처 : 인디펜던트, 2016년 2월 17일자, “Labour Party considering universal basic income policy, shadow chancellor John McDonnell says”, <http://www.independent.co.uk/news/business/news/universal-basic-income-policy-under-consideration-by-uk-labour-party-shadow-chancellor-john-a6878856.html>

## 아시아

### 일본 : 정부, 2016년 4월부터 젊은 연구자를 기업에 중개하는 사업 시작

일본 문부과학성은 2016년부터 토요타자동차와 히타치제철소, 다이이치산쿄 등 약 30개 기업에 우수한 젊은 연구자를 중개하는 사업을 시작한다. 정부는 연구비와 장비구입비로 1인당 최대 5년간 2,700만 엔을 지원한다. 연구자의 급여는 기업이 지불하며 연구자가 희망할 경우 문부과학성의 지원이 종료된 이후에도 계속해서 고용할 수 있다.

안정적인 고용하에서 최첨단 연구에 도전할 수 있는 환경조성을 서두르고 있는 문부과학성의 의도에, 젊은 연구자를 확보하기 희망하는 기업이 응답한 형태이다. 신닛테츠스미킨(신일본제철스미토모 금속)과 JFE스틸, NEC, 도레이 등도 참가한다.

문부과학성은 제3자 기관을 통해 20~40대 초반에 박사를 취득한 젊은 연구자 중에서 잠재성이 있는 인재를 '탁월 연구원'으로 인정하여, 우선적으로 150명을 선발할 방침이다. 신청인원은 5,000~10,000명으로 예상되고 있어 경쟁률은 100대 1 가까이 될 전망이다.

기업 측은 빠르면 2월 중에 연구내용과 고용조건을 제시할 방침으로, 채용은 9월 이후부터 본격화될 것으로 보인다. 문부과학성은 연구비로 연간 최대 600만 엔을 2년간, 연구장치 구입비 등으로 연간 최대 300만 엔을 5년간 지원할 예정으로, 향후 6년간은 중개사업을 계속 실시할 방침이다.

문부과학성은 도쿄대학교 교토대학, 공적연구기관인 물질·재료연구기구와 산업기술종합연구소 등이 추가로 참가할 것으로 예상하고 있다. 고용이 안정된 상태에서, 편안한 마음으로 연구할 수 있는 이 점은 상당히 크다고 할 수 있는데, ips세포로 노벨상을 수상한 교토 대학의 야마나카 교수도 젊은 연구자가 계약기간이 만료될 때마다 연구팀을 떠나는 상황을 힘들어했다. 현재 시행 중인 일본 정부의 연구사업은 최대 사업기간이 5년으로, 유능한 젊은 층 연구자와 기술자를 계속 고용하기 위해서는 계속적으로 연구비를 지원할 곳을 찾지 않으면 안 되는 상황이다.

야마나카 교수는 2015년 4월 다케다약품공업과 10년간에 걸쳐 200억 엔의 공동연구를 체결하였다. 이 배경에는 젊은 연구자의 고용을 확보하고자 하는 의지가 포함되어 있다. 일본은 현재 노벨상 수상자의 연구팀의 경우에도 중장기 연구에 집중하는 것이 어려운 상황이라고 할 수 있다.

일본 정부가 스스로 중개사업을 실시하는 배경에는 젊은 연구자의 잠재능력을 충분히 활용할 수 없는 현실에 대한 위기감이 있다고 할 수 있다. 젊은 연구자가 표류하면 과학기술입국의 활력을 잃어버리게 될 염려도 있다. 대학원에 진학하여 박사를 취득하더라도 대부분은 5년 정도의 유기고용계약을





체결하는 것이 일본의 실정이라고 할 수 있다. 이들의 경우 대부분 3~5년으로 기간이 제한되어 있는 업무를 수차례 경험한 후에, 기업보다 학교의 교수직을 희망하고 있다. 그러나 대학에서는 저출산 등에 의해 학생들이 줄어들고 있는 점 등을 고려하여 장기고용을 보장해야 하는 젊은층 연구자들을 잘 채용하지 않고 있다. 문부과학성의 조사에서는 40세 미만의 대학 교직원 비율은 전체 교직원의 25% 정도에 불과한 것으로 나타났다.

또한 젊은 연구자도 실적에 대한 우려로, 성과가 나오기 쉬운 단기연구에 치우치는 경향이 증가하고 있다. 이러한 현상이 계속되면 새로운 시장을 여는

노벨상급의 중장기 연구가 소홀해지기 쉬운 것이 사실이다. 실제로 안정된 고용이 보장되지 않기 때문에 생활 설계가 어려워져 대학원 박사과정에 진학하고 있는 학생은 감소하고 있는 경향이다.

문제 해결을 미루어 왔던 일본 정부에 책임을 묻는 목소리도 적지 않다. 일본 정부는 1990년대부터 박사후 연구원을 1만 명 이상 양성하는 정책을 추진하였지만, 대학에서는 시니어 교수들에 대한 지원책을 우선적으로 실시하여 온 결과 박사후 연구원은 설 자리를 잃게 되었다.

•출처 : 일본경제신문 조간 3페이지, 2016년 1월 9일자, 「若手研究者と企業仲介」

**일본 : 기업관 고향(후루사토) 납세의 대상, 고용창출에 중점**

일본 정부는 2016년도부터 시작되는 기업관 고향(후루사토) 납세 중에서 지방자치단체의 고용창출과 관련되는 사업을 기부대상으로 설정할 방침이다. 기부대상은 육아환경의 정비, 관광과 농림수산업 진흥이라는 사업을 염두에 두고, 정부가 지방 활성화의 효과가 높다고 인정한 사업에 한정한다. 기부대상 사업에 일정 조건을 설정하여 효과적으로 지방창생과 연결시킬 계획이다. 기업관 고향(후루사토) 납세는 지방자치단체에 기부한 기업이 감세를 받을 수 있도록 하는 제도이다. 기업이 보유하고 있는 현금을 지방으로 보내 지방창생을 지원하는 것이 목적인다고 할 수 있다.

이미 실시하고 있는 개인관 고향(후루사토) 납세

는 개인이 전국의 어느 지방자치단체나 자유롭게 기부할 수 있는 데에 비해, 기업관 고향(후루사토) 납세는 지방자치단체가 실시하는 특정 사업에만 기부를 할 수가 있다. 구체적으로는 이주나 정주의 촉진, 결혼과 출산, 육아하기 쉬운 환경 정비, 지역을 지탱할 수 있는 인재 육성, 관광과 농림수산업이라고 하는 일자리 창출과 연결된 사업을 대상으로 하고 있다.

대상이 되는 사업은 지방자치단체가 계획을 책정하고, 일본 정부가 인정한 사업에만 한정되며, 효과를 측정하기 위해서 실시 상황을 지표 등으로 수치화하는 것도 요구하고 있다. 도쿄도 등 대도시권에 위치한 재정력이 높은 지방자치단체나 기부를 하는

기업이 본사를 두고 있는 지방자치단체는 대상에서 제외된다.

기업관 고향(후루사토) 납세를 이용하여 기부한 기업은 기부금액의 30%에 해당하는 금액을 법인 주민세와 법인사업세에서 공제할 수 있다. 현재도 기부금액의 약 30%가 공제되고 있는 점을 고려하

면 기부금액의 약 60%에 해당하는 금액이 세금에서 공제되게 된다.

•출처 : 일본경제신문 조간 5페이지, 2016년 2월 17일자, 「企業ふるさと納税の対象、雇用創出に重点」

## 일본 : 여성 임금, 역대 최고 수준

일본 후생노동성이 2016년 2월 18일 발표한 「2015년도 임금구조기본통계조사」 결과에 따르면, 2015년 6월 일반 근로자 여성 1인당 월 임금은 242.0만 엔으로 전년보다 1.7% 증가하여 통계를 시작한 1976년 이후 최고 수준을 기록하였다. 여성의 평균 연령은 40.7세, 평균 근속연수는 9.4년이었다.

2015년 여성의 임금이 전년보다 많이 증가한 요인을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 연령계층별로 보면, 40~44세 여성의 임금이 전년보다 2.8% 증가하였는데, 60~64세, 65~69세의 고령층에서 각각 2.7%, 6.3%로 높이 증가하였다. 학력별로 보면, 대졸 이상 1.1%, 전문대졸 1.4%, 그리고 고졸 1.0%로 고졸/전문대졸에서 가장 많이 증가하였는데, 학력별로 가장 증가 폭이 높은 연령계층은 65~69세로 대졸 이상 16.3%, 전문대졸 10.1%였는데, 40~44세 대졸 이상에서도 6.3% 증가하였다.

한편 기업규모별로 보면, 여성의 임금이 전년보다 많이 증가한 기업규모는 근로자 100~999명의

중기업이 2.8%로 가장 높았고, 이어 1,000명 이상 대기업 1.2%, 그리고 10~99명 소기업은 0.8%로, 중기업의 임금인상이 가장 높았다. 산업별로 보면, '정보통신업'이 8.8%로 전년보다 가장 많이 증가하였고, 이어 건설업 3.7%, 금융/보험업 3.3% 증가하였다. 소도매업은 오히려 1.8% 감소하였다. 또한 직위별로 보면, 부장급이 10.5%로 매우 높았고, 과장급 -1.3%, 계장급 -0.1%로 오히려 감소하였다.

이상, 여성의 1인당 월임금이 사상 최고 수준을 기록하는 데 기여한 요인은 40~44세 중년층과 60세 이상의 고령층의 임금이 전년에 비해 크게 증가한 점인데, 특히 대졸 이상의 고학력자, 그리고 부장급의 임금 증가가 두드러졌다. 또한 규모별로는 100~999명의 중기업, 산업은 정보통신업과 건설업, 금융/보험업의 임금 증가가 다른 기업규모나 산업에 비해 높았다.

그런데 이러한 여성의 임금 증가가 남녀 임금격차를 줄이지는 못했다. 2015년 남성의 임금을 100으로 보았을 때 여성은 72.2수준으로 전년과 같았



## 세계노동소식

다. 남녀 간 임금 격차는 2010년까지 60~70 미만의 수준이었는데 2011년부터 70 이상을 나타내며 최근 줄어들고 있는 추세이다.

•출처 : 후생노동성 홈페이지, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2015/index.html>