

일본 청년층 고용의 현황과 과제

오타 소이치(太田 聰一) (일본 게이오대학 경제학부 교수)

■ 일본 노동시장과 청년층 고용

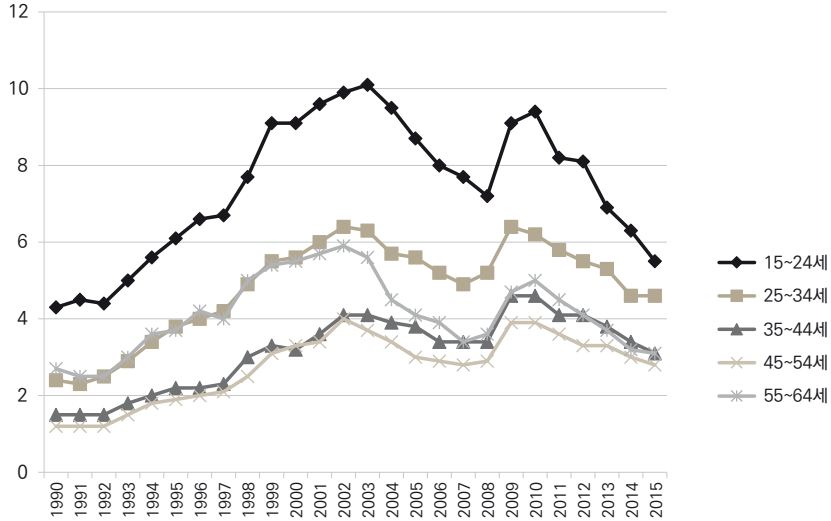
최근 들어 일본의 노동시장은 ‘공급자 중심 시장’이 되었다. 2016년 2월의 완전실업률(계절조정수치: 계절적 요인을 제거하고 순수한 경기적 요인만으로 작성된 수치)은 3.3%로 최근 20년 중에서도 낮은 수준이다. 1990년대 초 거품경제가 붕괴한 이후 일본의 완전실업률은 급속도로 상승하여 2002년부터 2003년에 걸쳐서는 5.5%에까지 달했다. 그러나 그 후에는 경제상황이 호전됨에 따라 서서히 하락했고, 리먼사태가 발생했을 때에는 일시적으로 상승하기도 했으나, 최근에는 다시 낮은 수준을 유지하고 있다. 이러한 상황으로 인해 [그림 1]에 나타나듯이 청년층 실업률도 최근에는 다시 낮은 수준으로 안정된 추이를 보이고 있다. 실업률은 ‘활용되고 있지 않은 노동자원’의 수준을 나타낸다는 점에서, 이 수치가 하락하고 있다는 것은 바람직한 경향이라 할 수 있다.

2000년대에 들어서부터 취업을 하고 있지 않을 뿐 아니라, 일자리를 찾고 있지 않은 청년층(이른바 ‘니트족’)의 존재가 일본에서 사회적인 문제로 부상했지만, 최근에는 이 문제도 그다지 관심을 모으고 있지 않다. [그림 2]는 전체 인구 중 일자리를 갖고 있는 비율인 취업률을 연령별로 나타낸 것인데 최근 들어 25~34세에서 크게 상승하고 있으며 취업자의 비율이 높아지고 있다.

이와 같이 청년층 실업자나 무직자 수는 줄어들고 있다. 하지만 청년층 고용자 중에서 차지

[그림 1] 연령별 실업률 추이

(단위 : %)

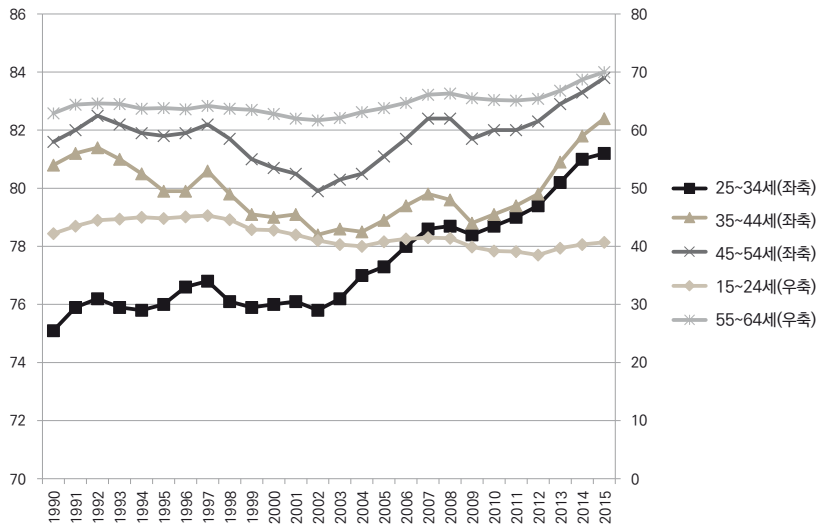


주: 연차데이터를 사용. 2011년은 동일본대지진으로 인해 보완추계에 따름.

자료: 총무성, 『노동력조사』.

[그림 2] 연령별 취업률 추이

(단위 : %)

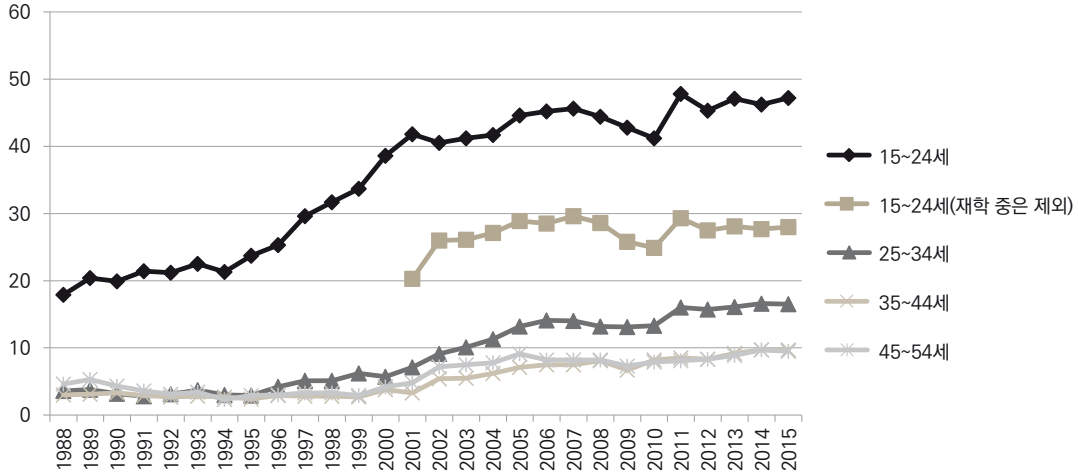


주: 연차데이터를 사용. 2011년은 동일본대지진으로 인해 보완추계에 따름.

자료: 총무성, 『노동력조사』.

[그림 3] 연령별 비정규직 비율의 추이(남성)

(단위 : %)



주 : 『노동력조사특별조사』는 매년 2월의 수치, 『노동력조사(상세집계)』는 1~3월기의 평균치.

15~24세의 ‘재학 중인 제외’ 수치는 2001년 이후부터 공표되었음, 2011년은 동일본대지진으로 인해 보완통계수치에 따름.

자료 : 총무성, 2001년까지 『노동력조사특별조사』; 2002년 이후 『노동력조사(상세집계)』.

하는 비정규직 비율은 최근에도 높은 수준에 머무르고 있다. [그림 3]에서는 남성 고용자 전체에서 비정규직이 차지하는 비율의 추이를 시계열적으로 나타내고 있다. 특히 청년층에서 비정규직 비율이 높은 수준임을 알 수 있다. 기존의 비정규직을 살펴보면, 기혼여성이 육아나 가사일을 하면서 여가시간을 활용하여 파트타임으로 일하는 경향이 강했지만 거품경제 붕괴 이후에는 비정규직 증가가 남성으로 확대되었다는 점에 큰 특징이 있다고 할 수 있다. 비정규직의 급여수준은 대체적으로 낮으며, 충분한 능력개발을 기대할 수 없는 경우가 많다. 그리고 무엇보다도 단기계약인 경우가 많아 고용의 불안정성이 높다. 따라서 최근에는 청년층 비정규직을 정규직으로 전환시키는 정책이 실시되고 있다.

전체적으로 청년층의 고용환경이 호전됨에 따라 일본에서는 청년층의 고용문제에 대한 논의가 줄어들고 있다. 이러한 변화의 배경에는 경기가 좋아져서 일본 기업이 활발하게 청년층을 채용하고 있는 실태가 있다. 반대로 1990년대부터 2000년대에 걸친 청년층 고용 문제는, 기업이 청년층을 대상으로 한 정규직 채용을 대폭적으로 억제했기 때문에 야기된 측면이 강

하다. 그 피해를 가장 많이 입은 사람들이 이른바 ‘취직) 빙하기 세대’였다. ‘빙하기 세대’에 대해서는 엄밀한 정의가 있는 것은 아니지만, 최종학교를 졸업한 시점이 거품경제 붕괴 이후인 2000년대 중반 이전인 세대를 가리키는 경우가 많다. 즉 학교를 졸업해도 좀처럼 좋은 일자리를 구할 수 없었던 세대이다.

이 세대는 그 전후 세대에 비해, 학교를 졸업한 단계에서 무직자나 비정규직이 되는 경향이 강하며, 그 결과로 장기적으로 노동시장에서 불리한 상황에 놓이게 된다. 학교를 졸업한 단계에서 일시적으로 무직상태나 비정규직이 되었다 하더라도 곧바로 정규직 일자리를 찾을 수 있다면 큰 문제는 발생하지 않는다. 그러나 일본의 청년층 노동시장에서는 이러한 ‘재도전’의 기회가 적기 때문에 학교를 졸업하는 시점의 노동시장 상황이 장기적으로 지속되는 경향이 있다. 이하에서는 이 점에 대해서 논하고자 한다. 먼저 기업의 채용과 관련된 행동에 대해 살펴보고자 한다.

■ 기업의 청년층 채용

기업이 노동력을 확보하려고 하는 경우, 다양한 형태의 노동자가 그 대상이 될 수 있다. 우선 정규직을 채용할 것인지, 비정규직을 채용할 것인지에 대한 선택이 있다. 또한 정규직을 채용하는 경우에는, 청년층을 채용할 것인지 아니면 중장년층을 채용할 것인지에 대한 선택에 직면한다. 그리고 일본의 경우에는 청년층을 정규직으로 채용할 때, 학교를 갓 졸업한 ‘신졸자(신규 졸업자: 그 해에 학교를 졸업한 사람)’의 채용을 중시하는 경향이 있다. 일본에서는 고등학교나 대학을 졸업하고 나서 일자리를 찾는 사람은 적으며, 대부분의 학생들은 재학 중(특히 최종 학년)에 구직활동을 하고 취직자리를 결정한 후 졸업하는 것이 일반적이다. 한편 기업 측도 적극적으로 신졸자를 채용대상으로 삼아 왔다. 이러한 상황은 어떤 이유로 인해 발생하는 것일까? 몇 가지 설문조사 결과를 종합해 보면 아래와 같은 세 가지의 이유가 중요하다는 것을 알 수 있다.¹⁾

1) 보다 자세한 내용은 太田(2010), 제4장을 참조하기 바란다.

첫째, 장기적으로 인재를 육성하기 위해서이다. 일본 기업, 특히 대기업은 회사 내에서 인재를 육성하려는 경향이 강하다. 타사에서의 취업경험보다도 오히려 자사에서 업무를 맡으면서 받는 훈련을 중시하고 필요한 업무능력을 습득하게 한다. 많은 경우 사내에서 축적되는 업무능력은 해당 기업 외에는 통용되지 않는 ‘기업특수적 업무능력’이며, 이러한 업무능력에 대한 투자가 가장 효율적으로 실시되는 대상은 다름 아닌 청년층인 것이다. 특히 청년층이 신졸자 처럼 타 기업에서의 경험이 적은 상태로 있는 편이 그 회사의 독자적인 훈련을 통해 필요한 인재로 육성하기가 쉬울 것으로 여겨진다. 사내에서의 인재육성을 중시하는 기업일수록 적극적으로 신졸자를 채용하려 한다.

둘째, 연령구성을 유지하기 위해서이다. 비교적 정착성이 높은 기업이 직원의 연령구성을 적절한 수준으로 유지하고자 한다면, 신졸자의 채용은 그에 걸맞은 방법이다. 그 이유는, 기업의 평균연령은 1년마다 상승하므로 평균연령을 유지하기 위해서는 채용 중 큰 부분을 젊은 노동자로 채우는 것이 합리적이기 때문이다. 이러한 방식의 채용을 실시함으로써 신입사원의 연령이 기존사원의 연령을 상회하는 경우가 적어지는 인사관리상의 이점도 발생한다.

셋째, 우수인재의 확보이다. 특히 첫째 이유와 관련해서 장기적 육성대상이 되는 우수인재를 채용하고자 한다면, 청년층 노동자 중에서도 신졸자를 채용하는 것이 합리적이다. 왜냐하면 타 기업이 신졸자 중에서 우수인재를 채용해버린 후에 인재를 채용하려 하면 우수인재를 얻을 수 없는 상황이 발생하기 때문이다. 따라서 신졸자 채용은 ‘죄수의 딜레마’ 양상을 띠게 된다. 많은 기업이 ‘타 기업이 신졸자 중에서 우수인재를 채용하고 있는 이상, 우리 회사가 신졸자 채용을 하지 않는다면 인재 확보 면에서 불리하다’라고 생각하여 신졸자 채용을 실시하면, 실제로 많은 회사가 신졸자 채용을 실시하게 되는 상태가 되며, 그 상태로부터 벗어나기는 어려워진다.

이렇듯 신졸자 중심으로 채용을 하고 있는 회사는 규모가 큰 경우가 많다. 이러한 채용방식은 많은 비용이 들기 때문에 어느 정도의 인원을 일괄적으로 채용하지 않으면 안 된다. 그러나 평균적으로 노동조건이 좋은, 규모가 큰 기업이 신졸자 채용을 중시하고 있다는 것은 일본의 노동시장에 큰 영향을 준다. 그중 가장 현저한 현상은, 학교를 졸업하는 시점에 실패한 청년층 입장에서 재도전할 수 있는 기회가 적어지게 되는 것이다. 물론 많은 기업이 중도채용(경력자 채용)을 실시하고 있지만 중도채용에 적합한 대상은 이미 타 기업에서의 경험을 지닌 ‘즉

전력(즉시 사용할 수 있는 능력)'을 갖춘 자이다. 그러므로 신졸자는 아니지만 사회인으로서의 경험이 없는 인재에게 자신에게 맞는 정규직 일자리를 구하는 것은 쉬운 일이 아니다. 실제로 Genda, Kondo and Ohta(2010)가 지적한 바와 같이, 학교를 졸업하는 단계에서 실업률이 높은 세대는 그 후 장기(10년 이상)에 걸쳐 취업확률이나 실질적인 연수입이 낮아진다.

■ 격차에 대한 관점

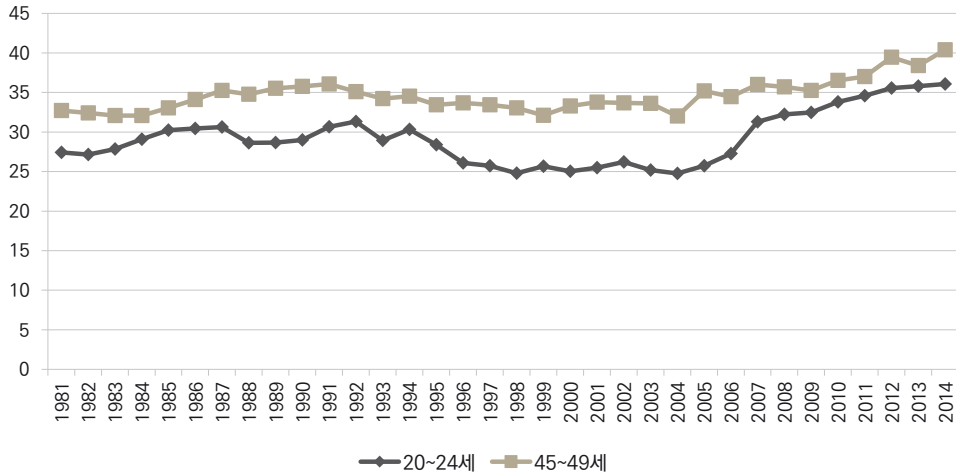
1990년대의 거품붕괴 이후, 청년층과 다른 세대 간에 발생한 격차와 관련하여 몇 가지 예를 더 들고자 한다. [그림 4]는 남성 일반노동자(주로 정규직) 중 종업원 수 1,000명 이상의 대기업에 근무하는 노동자의 비율을 나타내고 있다. 여기에서는 청년층과 중년층을 비교하기 위해, 20~24세와 45~49세를 예로 들고 있다. 이 그림에서 알 수 있듯이, 1994년부터 2005년에 걸쳐서 20~24세의 남성 청년층 중 대기업에서 근무하는 사람의 비율은 낮다. 45~49세에서도 대기업 근무자의 비율은 약간 하락했으나, 그 정도는 청년층에 비하면 미미하다. 이러한 상황이 발생한 것은 불황 속에서 채용 축소의 영향이 주로 청년층에서 나타났기 때문이다. 즉 장기불황하에서 양호한 고용기회가 축소되었고, 그로 인해 아직 취업하고 있지 않는 청년층에 큰 영향을 끼쳐 세대 간의 격차를 확대시켰다고 할 수 있다.

세대 간 관계라는 측면에서는, 고령자 고용축진이 청년층 채용을 억제하고 있는 것이 아닌가라는 논의가 있었다. 일본노동정책연구·연수기구는 '앞으로의 기업 경영과 고용의 방향에 관한 조사(2012년)'에서, '고령자의 고용을 연장하면 청년층의 신규채용을 억제할 수밖에 없다'라는 의견과 '연령구성의 시정이나 기술전승을 위해) 고령자의 고용연장과 청년층 신규채용은 보완적인 관계이다'라는 의견 중 어느 의견에 가까운지를 기업 측에 질문하고 있다. 그 결과, '억제할 수밖에 없다'라는 답변은 35%, '보완적인 관계이다'라는 답변은 51%로 의견이 나뉘는 결과가 나왔다.

또한 기존의 학술적 연구에서 고령자 고용과 청년층 채용과의 관련성에 대해서는 공감대가 형성되어 있지 않다. 예를 들어 太田(2012)에서는 「고용동향조사」(후생노동성)의 산업중분류데이터 5년치(2004~2008년)를 모아 데이터를 작성하고, 55세 이상 노동자 중 60세 이상

[그림 4] 남성 노동자 전체 중 대기업(1,000명 이상) 종사자의 비율

(단위: 명)



주 : 일반노동자에 한정함.

자료 : 후생노동성, 『임금구조기본통계조사』.

의 비율이 청년층 채용에 끼치는 영향을 분석했다. 그 결과 2006년 이후에는 남성의 고령화 지수 상승이 청년층 채용을 억제하는 경향이 있다는 점이 부분적으로 관찰되었다. 특히 여성을 중심으로 하는 파트타임 노동자(신졸자 포함)의 채용률 간에 비교적 강한 마이너스 효과가 나타났다고 지적하고 있다.

다른 한편으로 Kondo(2016)는, 「고용동향조사」(후생노동성)의 사업장 차원의 개별적 기입(개표, 個票) 데이터를 이용하여, 50대 후반의 연령 비율과 타 세대 고용상황 간의 관련성을 조사했다. 그 결과 太田(2012)와는 달리 고령자의 고용이 청년층의 고용을 대체하는 관계는 보이지 않는다는 결론을 내리고 있다. 아마도 고령자 고용의 강함을 나타내는 변수로서 무엇을 사용하느냐에 따라 다른 결론에 이른 것으로 추측된다.

■ 노동정책

2003년 4월, 청년층의 능력 향상과 취업촉진을 목적으로 하는 ‘청년층자립·도전 플랜’이

수립되었다, 이에 따라 각 광역지방자치단체(도도부현, 都道府県)가 중심이 되어 운영하는 'JOB CAFÉ' 구상이 제시되었다. 'JOB CAFÉ'(정식으로는 '청년층을 위한 원스톱 서비스센터')에서는 일자리에 관한 정보제공, 직업·적성진단, 경력상담(carrier counselling), 각종 세미나, 직장체험(인턴십), 직업소개 등과 같은 서비스를 중심으로, 취직활동의 개시부터 취업에 이르기까지 한 곳에서 총괄적으로 지원한다. 현재 46개의 도도부현에 설치되어 있으며 공공직업안정소(헬로 워크)를 병설하고 있는 JOB CAFÉ도 있다. 또한 여러 가지 이유로 구직활동을 하기 어려운 청년층을 대상으로 자립을 위한 지원이 실시되고 있다.

이와 함께 정부는 비정규직 청년층을 정규직으로 전환하기 위해 각종 조성금을 지급하거나 학교졸업 후 3년 이내라면 신졸자로 간주하도록 기업 측에 요청하거나, 'JOB CARD'를 활용하여 청년층의 업무능력을 가시화함으로써 기업의 채용의욕을 높이려 하고 있다. 또한 학생이 기업에서 직장을 경험하는 인턴십을 확충하여 청년층의 취업의식을 향상시키려 하는 등 청년층의 고용환경을 개선하는 시책들을 펴왔다. 이러한 시책들은 일정 부분 성과가 있었던 것으로 평가된다.

현재 청년층의 고용환경은 크게 개선되었으므로 청년층 고용정책은 더 이상 불필요하다는 의견이 있을지도 모른다. 그러나 앞으로 장기불황이 도래한다면 또 다시 '빙하기 세대'가 등장한다 해도 이상한 일이 아니다. 지금 필요한 것은 그런 상황이 발생하지 않도록 예방조치를 강구하는 일이다.

첫째, 노동시장의 매칭기능 강화는 지속적으로 실시해야 할 정책과제이다. 학교를 졸업하는 시점에 구인 기업이 적어서 무직자가 되어버린 사람이라도 비교적 단기간 내에 일자리를 찾는 것이 중요하다. 가령 무직상태가 되지는 않더라도 학교를 졸업하는 시점이 불황기라면 어쩔 수 없이 본인과 맞지 않는 직장에 취업하는 사람들이 증가한다. 이러한 사람들에게는 이직에 의해 노동조건을 개선하는 방법이 남게 된다. 그러나 학교를 졸업하는 시점에서 기회를 놓친 사람들이나 이직한 사람들이 기업으로부터 부정적인 평가를 받는 경우도 적지 않다. 물론 중도채용(경력자 채용)을 위한 시장이 있다고는 하나, 그 시장에서 평가되는 것은 '즉전력'이므로 학교를 졸업한 후 무직상태에 있었던 사람이나 '프리터(프리 아르바이트를 줄인 말로 필요한 돈이 모일 때까지만 아르바이트로 일하는 사람)'에게는 업무능력 면에서 장벽이 높아진다고 할 수 있다. 이러한 사람들에게 필요한 것은 구직자의 '업무능력'에 대한 제3자의 인

증일 것이다. 무직인 사람들에 대해서는 취업을 위한 훈련에 대한 평가가 그를 대체할 수 있다. 실제로 일본의 'JOB CARD제도'는 그러한 목적을 내포하고 있으며 앞으로 이 부분을 더욱 확충하고 침투시킬 필요가 있다고 여겨진다.

또 다른 매칭기능 강화책으로서 청년층 이직희망자를 대상으로 구인기업과 관련된 정보를 현재보다 상세하게 공시하도록 촉구할 필요가 있다. 이직함으로써 학교졸업 시점에서 발생한 미스매치를 해소할 수 있게 하기 위해서는, 차후의 일자리와의 매칭이 잘 이루어져야 하는데, 구인기업 관련 정보가 부족한 경우에는 적성도가 낮은 기업으로의 이직이 빈발하게 되어, 또 다시 이직을 하게 되는 악순환이 발생할 가능성이 높다. 따라서 청년층 구직자를 대상으로 하는 구인기업의 정보공시를 적극적으로 추진할 필요가 있다.

둘째, 보다 넓은 관점에서 학교교육이 지향하고 있는 인재상과 기업이 요구하는 인재상의 미스매치에 대해 다시 한번 생각해볼 필요가 있다. 기존의 일본 기업은 사내에서의 인재 육성을 중시하며, 학교교육의 내용에 그다지 관심을 보이지 않았다. 특히 문과 출신 대학생의 경우 취업 시에 학업 내용에 따라 채용여부가 결정되는 경향은 거의 없었다. 또한 대학 측도 수업내용이 학생의 직업정책에 끼치는 영향을 대부분 고려해 오지 않았다고 할 수 있다.

그러나 상황은 예전에 비해 서서히 변화하고 있다. 예를 들자면, 기업이 '사회인 기초능력'의 양성을 학교 측에 요구하기 시작했다. 아마도 그 배경에는 기초학력 또는 소통능력 등과 같은 사내교육을 받기 위해 필요한 토대가 되는 부분이 결여되어 있는 학생들이 증가하고 있는 점이 영향을 주고 있을 것이다. 또한 기업은 일류대학에 대해서는 '글로벌 인재'의 육성을 요청하게 되었으며 대학 측도 이러한 사정을 고려하여 교과과정의 편성을 실시하고 있다. 이러한 전체적인 방향성은 학업과 고용사회와의 연속성을 담보하며, 기업의 채용의욕 및 학생들의 학습의욕을 촉진하는 효과를 갖는다는 점에서 전체적으로 봤을 때 바람직하다고 할 수 있다.

청년층 고용문제가 진정된 지금이야말로 일본 정부는 장기적인 과제 추진에 진력해 나갈 필요가 있다. **KLI**

참고문헌

- Genda, Yuji, Ayako Kondo, and Souichi Ohta(2010), “Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States,” *Journal of Human Resources* 45(1), pp.157-196.
- Kondo, Ayako(2016), “Effects of Increased Elderly Employment on Other Workers’ Employment and Elderly’s Earnings in Japan,” *IZA Journal of Labor Policy* 5:2.
- 太田聰一(2010), 「若年者就業の経済学」, 日本経済新聞出版社。
- _____(2012), 「雇用の場における若年者と高齢者-競合関係の再検討」, 『日本労働研究雑誌』, No.626, pp.60-74.