연구자료 19-01

Korea Institute for International Economic Policy

1990-2020 대외경제정책연구원



일본 임금정체의 요인 분석과 정책적 시사점

정성춘
권혁욱

KIEP 대외경제정책연구원
Korea Institute for International Economic Policy

연 구 자 료
19-01

일본 임금정체의 요인 분석과 정책적 시사점

정성춘 · 권혁욱

KIEP 대외경제정책연구원
Korea Institute for International Economic Policy

연구자료 19-01

일본 임금정체의 요인 분석과 정책적 시사점

인 쇄 2019년 5월 27일
발 행 2019년 5월 30일
발행인 이재영
발행처 대외경제정책연구원
주 소 30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
전 화 044) 414-1178, 1179
팩 스 044) 414-1144
인쇄처 북마을 T. 042-632-3134

ⓒ2019 대외경제정책연구원

정가 7,000원
ISBN 978-89-322-2458-9 94320
978-89-322-2064-2(세트)

국문요약

본 연구는 일본 임금정체의 원인을 분석하였다. 일본에서는 2012년 말부터 최근까지 약 400만 개의 일자리가 창출되었고 실업률도 2% 전반 수준까지 하락하여 고용사정이 크게 개선되었다. 그러나 임금상황은 개선되지 않고 있다. 상용노동자(일반노동자+파트타임 노동자)의 평균임금수준을 대변하는 현금급여총액(소정내임금+소정외임금+특별급여)은 1997년 월평균 37만 2천 엔에서 2012년 31만 4천 엔으로 바닥을 친 후 2017년 31만 7천 엔으로 약간 회복되었으나, 1997년 수준에는 훨씬 미치지 못하였다. 지난 6년간 약 400만 개의 일자리가 창출되고 완전고용수준까지 고용사정이 회복된 것과는 대조적이다. 그 이유는 무엇일까?

첫째, 일본 노동력의 구성이 변화하였다. 평균적으로 급여수준이 낮은 여성, 고령자, 비정규직의 비중이 늘어나고 평균적으로 급여수준이 낮은 산업의 고용비율이 증가하였기 때문이다. 여성의 임금은 남성에 비해 월평균 약 10만 엔 정도 낮은데, 여성고용자 비율은 1970년 약 32%에서 최근 45%까지 상승하였다. 임금수준이 높은 50~54세 연령계급 비중은 하락한 반면 임금수준이 낮은 60세 이상 연령계급 비중은 증가하였다. 임금수준이 평균임금보다 낮은 도소매업, 음식숙박업, 의료복지업, 생활서비스・오락업, 운수우편업, 기타 서비스업 등 대부분의 서비스업에서 고용이 크게 증가하였다. 특히 고령인구의 급증에 기인한 의료복지업에서의 급격한 고용증가가 두드러졌다. 비정규노동자는 1990년 20.2%에서 2018년 1/4분기 기준 37.6%까지 증가하였다. 정규노동자 임금을 100으로 했을 때 비정규노동자 임금은 일반노동자의 경우 67%, 단시간노동자의 경우 75% 수준이다.

둘째, 일반노동자의 임금에서 가장 중요한 부분을 차지하는 소정내급여는

고령화, 기업지배구조 변화 등 보다 구조적이고 제도적인 요인에 영향을 받은 것으로 분석되었다. 제도적 요인으로는 전통적인 일본적 고용관행(종신고용, 연공서열, 내부노동시장)이 적용되는 정규직 고용자의 고령화로 인하여 기업의 인건비 부담이 급증하고 이를 타개하기 위한 방안으로서 임금곡선의 평탄화가 나타나기 시작하였다는 점, 외국인 주주 비율이 급증하면서 주주중시의 기업경영과 성과임금제도가 확산되기 시작하였다는 점, 내부노동시장을 중심으로 한 임금결정관행으로 인하여 노동시장의 수급여건이 임금에 영향을 주기 어려운 구조가 형성되어 있다는 점을 제시하였다.

셋째, 위와 같은 인건비 부담의 급증과 엔화 가치의 급등으로 인한 불황이 겹치면서 1990년대 중반부터 일본 경영계에는 새로운 고용 및 임금정책이 등장하였다. 총인건비 감축을 위해 정규인력 감축, 고용조정이 가능한 비정규고용의 급격한 증가가 나타났고 성과급제도가 보급되면서 연공형 임금상승이 어려워지게 되었다. 일반노동자의 소정내급여의 하방경직성으로 인하여 경기가 회복되더라도 임금이 오르지 않는 경향이 있다는 점이 확인되었다. 이처럼 일본기업에서는 1990년대 중반 이후 국제경쟁의 격화에 따른 경쟁력 확보를 위해 총인건비 압축을 중요한 경영전략으로 설정하고 이를 달성하기 위한 수단으로 정규인력 압축, 비정규인력 확대, 연공형 임금인상 억제, 베이스업 억제를 강력히 밀어붙였으며, 소정내급여와 같이 한번 올리면 경기가 악화되더라도 인하하기 어려운 경비요인, 즉 하방경직성이 있는 임금에 대해서는 단기적으로 경기가 회복되더라도 좀처럼 인상하지 않는 경영전략을 구사하였다. 이러한 일본기업의 경영전략 변화가 최근의 경기회복에도 불구하고 임금이 좀처럼 상승하지 않는 원인으로 작용하였다.

넷째, 세대효과도 임금정체의 중요한 요인의 하나로 분석되었다. 1993년부터 2005년 기간에 최종학교를 졸업하고 노동시장에 참가한 세대는 '취직빙하기세대'로 불리며 2018년 기준 30대 후반~40대 후반에 걸쳐 있고 인구구조상 인구가 많으며 연령상 핵심적인 노동력인구에 해당한다. 그런데 이 세대는 노동시장에 진입했던 시기의 경제사회적 여건이 좋지 않다는 이유로 인하여 앞서거나 혹은 늦은 세대에 비해 임금이나 고용형태에서 불리한 처지에 놓여 있다. 더구나 이 격차는 시간이 흘러도 해소되지 못하고 있다. 이 중에서도 특히 주목해야 할 대상은 중년 프리타라고 불리는 35~54세 남녀 비정규노동자(기혼여성 제외)인데 이들은 주로 남성이고 저임금과 불안정한 고용상태에 있으며 2015년 기준 약 273만 명에 이르고 있다. 이처럼 특정 세대의 대량 인구가 고용과 임금에서 불리한 처지에 놓여 있고 이것이 시간이 흘러도 해소되지 못하는 문제는 단순히 임금상승을 저해하는 것뿐만 아니라 세대 간 형평성과 사회적 안정마저 저해할 수 있는 심각한 문제이다. 취직빙하기세대는 정규직에 취업했더라도 다른 세대에 비해 임금이 상대적으로 낮다는 사실도 확인하였다.

다섯째, 임금에 영향을 미치는 거시변수로서 실업률, 물가, 노동생산성, 근속연수에 대해 고찰하면서 어떤 요인이 임금정체를 유발하였는지 분석하였다. 임금상승률을 이 변수들에 대해 회귀하여 임금함수를 추정해보면 실업률이나 물가, 노동생산성과 같은 거시경제적 요인들보다 근속연수의 증가폭과 같은 인구·제도적 요인이 더 큰 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 물론 실업률, 물가, 노동생산성이 임금에 영향을 주는 것은 사실이나 일본에서는 아직 연공형 임금제도가 남아 있고 이러한 제도적 영향으로 인하여 근속연수의 증가폭이 임금에 가장 강력한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 실업률과 임금 간의 상관관

계가 미약하게 나타나는 원인에 대해서는 앞에서 언급한 내부노동시장의 발달과 외부노동시장의 미성숙을 들 수 있다. 1년 전 소비자물가상승률은 노사임금협상에서 임금에 영향을 미치는 요인으로 작용하였으나 최근에는 노동계의 영향력 저하로 기업의 임금결정력이 강해졌고 기업은 1년 전 실적치보다는 장기기대물가상승률을 더 중시하기 때문에 물가와 임금 간의 상관관계도 약화된 것으로 보인다. 노동생산성은 최근 증가율이 둔화되고 있어서 임금상승세 둔화의 원인이 되고 있다. 이러한 임금함수 추계가 시사하는 점은 실업률이 낮다고 바로 임금이 상승하는 것은 아니라는 점, 보다 장기적으로 기대물가상승률을 높이고 노동생산성을 높이는 것이 임금상승을 달성하는 정책이라는 점이다.

마지막으로 임금상승을 저해하는 기타 요인들을 제시하였다. 의료복지서비스에 대한 정부의 가격규제정책으로 이 분야의 수익성이 제한되고 그 결과 임금인상여력이 약화되면서 이 업종의 심각한 인력난이 초래되고 있다는 점을 확인하였다. 고령화로 인하여 연금 및 의료보험 등 각종 사회보장요율이 지속적으로 상승하면서 기업부담이 늘고 이것이 임금인상을 저해하고 있다는 점도 통계적으로 확인하였다. 기업의 고용전략 전환에 따라 핵심적인 정규고용자에 한하여 교육훈련이 이루어지면서 일본기업의 인재육성능력이 약화되었고 노동생산성이 낮아졌다는 점도 확인하였다. 최근에 노동시장 참여가 증가한 여성과 고령자의 노동공급이 임금에 상당히 탄력적이라는 점도 임금상승을 억제하는 요인이다. 그러나 이러한 탄력적 노동공급이 언제까지나 계속될 수는 없으며 잉여 노동력이 고갈될 시점에 임금이 급등할 우려가 있다는 점을 제시하였다.

위의 연구를 통해 다음의 시사점을 얻을 수 있었다. 먼저 제조업의 국내 입지경쟁력 유지가 매우 중요하다는 점이다. 일본에서도 제조업 고용은 다른 업종

에 비해서 비정규직 고용의 비중이 압도적으로 낮고 생산성도 상대적으로 높아서 안정적인 일자리를 제공해주었다. 특히 다른 업종의 임금이 정체한 것에 반해 제조업의 임금은 지속적으로 상승하였다는 점은 주목할 만하다. 그러나 1990년대 이후 글로벌화가 급속히 진행되면서 일본 제조업의 국내 입지경쟁력은 크게 약화되었고 기업의 해외진출이 급속히 증가하였다. 그 결과 지난 20여 년 동안 제조업의 국내 고용은 크게 감소하였고 안정적인 일자리 창출능력도 약화되었다. 제조업의 해외진출을 비난할 의도는 전혀 없다. 해외진출이 기업경쟁력을 제고할 수 있다면 적극적인 해외진출은 오히려 바람직하다. 그러나 지속적인 임금상승 달성을 위해서는 기업의 국내 입지환경을 개선하고 제조업의 산업구조를 고도화하는 노력이 병행되어야 할 것이다.

서비스업의 낮은 생산성을 어떻게 개선할 것인가도 매우 중요한 과제이다. 지난 20여 년 동안 대부분의 서비스업에서는 고용이 증가하였다. 특히 고용이 급증한 업종은 의료복지, 음식숙박, 도소매, 기타 서비스업 등인데 이 업종들의 임금은 평균에 미치지 못하는 수준에 머무르고 있다. 이 서비스업종들에서 어떻게 생산성을 높일 것인가는 전체 평균임금을 높이는 데 가장 핵심적인 요소가 된다.

여성과 고령자의 노동력이 점차 중요해지면서 이들의 노동시장 참여를 높이기 위한 환경조성도 중요한 과제가 되고 있다. 여성과 고령자는 장기에 걸친 임금정체로 인한 세대주의 수입 감소와 기대수명 증가 등의 이유로 인하여 노동시장 진출이 급속히 증가해왔다. 이들은 노동력 부족에 대응할 수 있는 잠재적인 노동력이지만 생산연령에 있는 정규직 남성 노동력의 보조적 노동력으로서 핵심 노동력과는 다른 속성을 가지고 있다. 따라서 핵심 노동력을 중심으로 한

고용 및 임금제도를 수정하여 여성과 고령자의 노동시장 진출을 확대하고 고용 및 임금환경을 개선하는 노력이 매우 필요하다.

취직빙하기세대의 불안정한 고용과 상대적으로 낮은 임금이 시간이 지나도 해소되지 못하고 오히려 더 큰 사회적 문제를 일으키고 있다는 점은 우리에게 시사하는 바가 매우 크다. 취직빙하기세대 중에서도 35~54세 남녀 비정규노동자(기혼여성 제외)로 정의되는 중년 프리타는 2015년 기준 약 273만 명에 이르고 있는데 이들은 주로 남성이다. 이렇게 대량으로 사회에 남은 중년의 남성 비정규노동자는 결혼, 출산 등의 면에서도 다른 세대와 차별을 받고 있다. 우리나라에서도 최근 청년층 고용이 어려워지면서 일본의 취직빙하기세대와 비슷한 현상이 향후 20여 년에 걸쳐 전개될 가능성이 높아져 이에 대한 대책이 필요하다.

일본 임금정체의 궁극적인 원인은 고령화와 생산성이라는 점을 확인하였다. 생산성이 왕성하게 상승하는 고도성장기의 임금제도가 고령화의 충격을 받으면서 지속불가능하게 되었고 1990년대 중반부터 붕괴되기 시작하였다. 결국 이러한 임금제도를 유지하기 위해서는 생산성을 높이는 수밖에 없는데 일본 제조업의 국제경쟁력이 글로벌화와 국제경쟁의 격화와 더불어 약화되면서 이 또한 어려워지게 되었다. 고용이 증가한 서비스업의 생산성 또한 정체된 것이 사실이다. 본문에서 고찰한 바와 같이 일본경제의 노동생산성은 국제적으로 보더라도 OECD 평균 이하이고 개선 속도 또한 평균을 밑돌고 있어서 생산성 향상이 임금인상의 중요한 전제조건임을 확인할 수 있었다. 특히 비정규직 고용이 증가하면서 기업의 인적자본투자가 약화된 것도 큰 문제로 대두되고 있는데, 이를 통해 임금을 올리기 위해서는 부가가치 창출능력인 생산성 향상이 전제되어야 함을 확인하였다.

차례

국문요약 ····· **3**

제1장 서론 ····· **17**

1. 연구배경 ····· 17
2. 선행연구 ····· 18
3. 연구내용 ····· 20

제2장 일본 노동시장 동향 ····· **21**

1. 개관 ····· 21
2. 고용 ····· 21
   가. 노동공급 ····· 21
   나. 노동수요 ····· 25
   다. 고용상황 ····· 28
   라. 노동생산성 ····· 33
3. 임금 ····· 35
   가. 개요 ····· 35
   나. 평균임금 ····· 38
   다. 고용자보수 ····· 50
4. 소결 ····· 58

제3장 고용자 구성변화에 의한 임금정체 ····· **60**

1. 성별 구성의 변화: 여성의 노동시장 참여 확대 ····· 61
2. 연령계급별 구성의 변화: 고령자 비중 확대 ····· 62
3. 산업별 구성의 변화: 저임금 서비스업 비중 확대 ····· 64
4. 고용형태별 구성의 변화: 비정규직 비중 확대 ····· 66

제4장 제도적 요인에 의한 임금정체 ····· 70

1. 전통적 고용관행에 대한 고령화 충격 ····· 70
   가. 전통적 고용관행 ····· 70
   나. 고령화 ····· 71
   다. 임금곡선과 노동생산성곡선의 괴리 ····· 72
   라. 임금곡선의 평탄화 ····· 73
2. 주주중시 기업지배구조로의 변화 ····· 76
   가. 전통적 기업지배구조 ····· 76
   나. 전통적 기업지배구조의 변화 ····· 77
   다. 기업지배구조 변화가 임금에 미친 영향 ····· 78
3. 노동시장의 이중구조 지속 ····· 79
   가. 내부노동시장의 발달 ····· 79
   나. 노동시장 분단의 통계적 검증 ····· 80
   다. 외부노동시장 미발달의 원인 ····· 82
   라. 외부노동시장 육성을 위한 최근 동향 ····· 83

제5장 기업경영요인에 의한 임금정체 ····· 85

1. 기업경영방침의 획기적 전환 ····· 85
   가. 일본경영자단체연맹의 '신시대의 일본적 경영' ····· 85
   나. 고용전략의 대전환: 고용 포트폴리오 재구축 ····· 86
   다. 임금전략의 대전환: 성과주의 도입과 임금표 ····· 87
2. 하방경직적인 임금제도 ····· 90
   가. 임금의 하방경직성이 임금상승을 억제 ····· 90
   나. 일본 명목임금의 하방경직성의 증거 ····· 92
   다. 정책적 함의 ····· 96

제6장 세대효과에 의한 임금정체 ····· 98

1. 취직빙하기세대 ····· 98
   가. 세대효과 ····· 98
   나. 취직빙하기세대의 의미 ····· 98
2. 취직빙하기세대의 상대적 저임금 ····· 100
   가. 취직빙하기세대의 비정규직 문제 ····· 100
   나. 취직빙하기세대의 정규직 임금의 억제 문제 ····· 101
3. 세대효과 발생의 원인과 대응 ····· 105
   가. 원인 ····· 105
   나. '세대 리스크'에 대한 대응 ····· 107

제7장 거시경제요인에 의한 임금정체 ····· 109

1. 실업률 ····· 109
   가. 실업률과 임금의 관계 ····· 109
   나. 최근의 변화 ····· 110
2. 물가 ····· 111
   가. 물가와 임금의 관계 ····· 111
   나. 기대물가상승률과 임금 ····· 112
3. 노동생산성과 근속연수 ····· 113
   가. 노동생산성과 임금의 관계 ····· 113
   나. 근속연수 증가폭과 임금의 관계 ····· 115
4. 임금함수의 추정과 함의 ····· 116
   가. 임금함수의 추정 ····· 116
   나. 임금함수의 함의 ····· 117

제8장 기타 요인에 의한 임금정체 ····· 119

1. 서비스 가격규제: 의료복지 분야 ····· 119
2. 사회보장요율 인상에 따른 기업부담의 증가 ····· 120
3. 인재육성능력 약화 ····· 122
4. 여성과 고령자의 탄력적 노동공급 ····· 125

제9장 결론 ····· 128

1. 요약 ····· 128
2. 정부의 노동정책 ····· 134
3. 정책적 시사점 ····· 140

참고문헌 ····· 143

Executive Summary ····· 148

표 차례

표 2-1. 노동력인구비율의 성별 추이 ····· 23
표 2-2. 노동력인구비율의 연령계급별 변화(2012~2018. 9 평균) ····· 24
표 2-3. 유효구인배율의 변화 ····· 27
표 2-4. 유효구인배율의 요인별 분해 ····· 27
표 2-5. 결원율 추이(상용직 노동자) ····· 27
표 2-6. 상용노동자의 고용형태별 구분 ····· 37
표 2-7. 임금의 종류 ····· 37
표 3-1. 산업별 고용자수 증감 및 임금 ····· 65
표 3-2. 평균임금 기준 업종별 고용자수 증감 ····· 66
표 3-3. 고용형태별 고용자 수 및 비율 추이 ····· 68
표 4-1. 일반노동자의 평균연령 추이 ····· 72
표 4-2. 임금함수 추계 ····· 81
표 5-1. 그룹별로 본 처우의 주요 내용 ····· 87
표 7-1. 임금방정식 추정 결과(1985~2016) ····· 116
표 7-2. 임금방정식 추정 결과(1985~97) ····· 117
표 7-3. 임금방정식 추정 결과(1998~2016) ····· 117
표 8-1. 노동공급의 임금탄력성(파트타임 노동자) ····· 126
표 8-2. 여성 및 고령자 노동참가가 임금에 미치는 영향 ····· 126
표 9-1. '일하는 방식 개혁'의 주요 내용 ····· 135
표 9-2. '일하는 방식 개혁' 관련 법률의 주요 내용 ····· 137

그림 차례

그림 2-1. 일본의 인구구조 ····· 22
그림 2-2. 노동력인구, 취업자수 및 취업률 추이 ····· 25
그림 2-3. 유효구인배율의 추이 ····· 26
그림 2-4. 급증하는 일자리 ····· 29
그림 2-5. 급감하는 실업률 ····· 29
그림 2-6. 업종별 고용자수 변화 ····· 30
그림 2-7. 업종별 고용자 분포의 변화 ····· 31
그림 2-8. 업종별 · 고용형태별 고용자수 변화
(2013년 2/4분기~2018년 2/4분기) ····· 32
그림 2-9. 파트타임 노동자 비율의 변화 ····· 32
그림 2-10. 노동생산성 수준 국제비교 ····· 33
그림 2-11. 노동생산성 지수 국제비교 ····· 34
그림 2-12. 노동생산성 장기 추이 ····· 35
그림 2-13. 현금급여총액 추이(상용노동자, 1인, 월별) ····· 39
그림 2-14. 현금급여총액 추이(일반노동자, 파트타임 노동자) ····· 40
그림 2-15. 현금급여총액의 요인별 분해(연도별) ····· 41
그림 2-16. 현금급여총액의 요인별 분해(월별) ····· 42
그림 2-17. 파트타임 노동자 비율의 변화(연도별 및 월별 변화) ····· 43
그림 2-18. 소정내급여 변화 요인별 분해(전 산업) ····· 44
그림 2-19. 소정내급여 변화 요인별 분해(도소매업) ····· 46
그림 2-20. 소정내급여 변화 요인별 분해(음식숙박업) ····· 46
그림 2-21. 소정내급여 변화 요인별 분해(의료복지업) ····· 47
그림 2-22. 소정내급여 변화 요인별 분해(건설업) ····· 47
그림 2-23. 시간당 임금상승률 추이 ····· 48
그림 2-24. 시간당 임금상승률의 요인별 분해(일반노동자) ····· 49

그림 2-25. 시간당 임금상승률의 요인별 분해(파트타임 노동자) ····· 50
그림 2-26. 명목 및 실질 고용자보수 추이 ····· 51
그림 2-27. 명목고용자소득 변화의 요인별 분해 ····· 52
그림 2-28. 명목고용자소득 변화의 요인별 분해(누적효과) ····· 53
그림 2-29. 실질고용자소득 변화의 요인별 분해 ····· 54
그림 2-30. 실질고용자소득 변화의 요인별 분해(누적효과) ····· 54
그림 2-31. 명목고용자보수 및 1인당 고용자보수의 추이 ····· 55
그림 2-32. 명목고용자보수 변화의 요인별 분해 ····· 56
그림 2-33. 1인당 실질고용자보수 변화의 요인별 분해 ····· 57
그림 3-1. 성별 고용자 장기추이 ····· 61
그림 3-2. 남녀별 소정내급여액 추이 ····· 62
그림 3-3. 성별 임금곡선의 변화 ····· 63
그림 3-4. 연령계급별 고용자 분포 ····· 63
그림 3-5. 산업별 고용자수 증감 및 평균임금과의 편차 ····· 66
그림 3-6. 고용형태별 · 연령계급별 시간당 임금(2017년 6월) ····· 69
그림 4-1. 연령계급 임금곡선의 추이(남녀 합계) ····· 74
그림 4-2. 연령계급 임금곡선의 추이(성별) ····· 74
그림 4-3. 근속연수 임금곡선의 추이 ····· 75
그림 4-4. 투자부문별 주식보유비율 추이 ····· 78
그림 5-1. 고용 포트폴리오의 대표적 유형 ····· 86
그림 5-2. 임금체계의 요소별 도입비율 추이 ····· 90
그림 5-3. 춘계노사임금교섭(춘투)에서의 임금상승률 추이 ····· 94
그림 5-4. 과거 10년간 기업의 임금삭감 횟수별 분포 ····· 96
그림 6-1. 일본의 인구 피라미드 ····· 99
그림 6-2. 연령계급별 임금증감(전체) ····· 102

그림 6-3. 연령계급별 임금증감(학력별, 기업규모 및 성별 합계) ····· 103
그림 6-4. 연령계급별 임금증감(성별, 기업규모 및 학력 합계) ····· 104
그림 6-5. 연령계급별 임금증감(기업규모별, 학력 및 성별 합계) ····· 104
그림 6-6. 연령계급별 임금증감(고용형태별) ····· 105
그림 6-7. 노동자 구성비의 변화(남성, 대학 · 대학원 졸, 40~44세) ···· 106
그림 7-1. 임금상승률과 실업률(1985~2016) ····· 109
그림 7-2. 임금상승률과 실업률(1985~97, 1998~2016) ····· 110
그림 7-3. 임금상승률과 물가상승률(1985~2016) ····· 112
그림 7-4. 임금상승률과 물가상승률(1985~97, 1998~2016) ····· 112
그림 7-5. 임금상승률과 노동생산성 증가율(1985~2016) ····· 114
그림 7-6. 임금상승률과 노동생산성 증가율(1985~97, 1998~2016) ··· 114
그림 7-7. 노동생산성 증가율 추이 ····· 115
그림 7-8. 임금상승률과 근속연수 증가폭 ····· 115
그림 7-9. 근속연수 증가폭 추이 ····· 118
그림 8-1. 세대주의 근무선 수입에서 비소비지출이 차지하는 비율 추이 ··· 121
그림 8-2. 기업 내 교육훈련 실시율(2012년) ····· 122
그림 8-3. 노동자의 능력부족에 직면한 기업의 비율(2016년) ····· 123
그림 8-4. 기업 능력개발비의 대GDP 비율 ····· 123
그림 8-5. 능력개발과 노동생산성의 관계 ····· 124
그림 9-1. 최저임금의 한 · 일 비교 ····· 139

제1장 서론

1. 연구배경

2012년에 출범한 아베 정부는 2013년 4월 양적완화를 시작으로 재정확대와 성장전략을 포함한 '세 개의 화살'을 통해 일본경제의 극적인 부활을 꿈꿔왔다. 당초에 상정한 일본경제 회복의 시나리오는 '양적완화를 통해 통화공급을 늘려서 엔화의 가치를 하락'시키면 '수출기업의 수익성이 회복'되고 그 결과 '기업의 국내투자 확대' 및 '고용·소득환경 개선'이 이루어지면서 '내수가 회복'되고 '물가가 상승'되는 선순환이 나타난다는 것이었다. 그러나 2019년 초 현재, 아베노믹스 정책이 실시된 지 6년이 지났지만 당초 상정하였던 경기회복의 선순환은 작동하지 않고 있다.

물가하락이라는 디플레이션 상태에서는 빠져나왔지만 일본경제는 여전히 0%대의 낮은 물가상승률[1]을 기록하고 있다. 일본은행은 이미 여러 차례 물가목표 달성시기를 연기한 바 있고 2% 목표가 언제 달성될 수 있을지도 사실상 현재로서는 미지수이다. 미국이 금리를 인상하면서 일·미 간의 금리차가 확대될 것이기 때문에 일본은행의 양적완화정책 지속가능성에 대한 우려가 커지고 있다. 일본은행의 양적완화라는 금융정책 수단만으로는 물가목표를 달성할 수 없다는 것이 사실상 확인되어가고 있다고 볼 수 있다. 그렇다면 사상 초유의 장기간에 걸친 사실상의 무제한적 통화공급에도 불구하고 물가가 상승하지 않는 이유는 무엇인가?

물가상승이 지지부진한 이유의 하나로 주목받는 것이 바로 장기간에 걸친

1) 2018년 9월 기준, 신선식품과 에너지를 제외한 종합지수는 0.4% 상승에 그쳤다.

일본의 '임금정체현상'이다.[2] 일본의 평균임금수준은 제2장에서 상술한 바와 같이, 1990년대 말 이후 하락하다가 최근 수년간 미약한 상승세를 보이고 있다. 아베노믹스가 시행된 이후 기업의 경상이익이 전후 최고 수준까지 상승했음에도 불구하고 임금상승으로 이어지지 못하였다. 노동시장의 수급여건을 보더라도 일본은 버블경제기를 상회하는 노동력 부족에 직면해 있어서 노동력 확보가 기업경영의 중요한 요소가 되고 있다. 실업률과 임금 간의 관계를 나타내는 전통적인 필립스 곡선의 우하향 형태가 2012년 말 이후의 장기적인 경기회복국면에도 불구하고 아직 일본경제에 구현되지 않고 있는 것이다. 이처럼 경기회복과 이에 따른 기업의 수익성 개선에도 불구하고 임금이 상승하지 못하고 있는 것이 물가상승이 나타나지 않는 이유 중의 하나로 지목되고 있다. 만일 이 가설이 맞는다면 임금정체가 일본경제 회복의 선순환을 저해하는 병목지점이 되기 때문에 임금정체의 원인을 분석하고 임금상승을 유도하기 위한 정책을 마련하는 것이 정책과제가 된다.

2. 선행연구

일본의 임금정체에 관한 선행연구로서 대표적인 최근의 연구는 玄田有史(編)(2017)가 있다. 이 연구는 '노동력 부족임에도 왜 임금은 오르지 않는가?'라는 질문에 대해 일본의 대표적인 노동경제학자들 21명의 논문을 모아 놓은 단행본이다. 이 연구의 장점은 이 문제에 대한 다양한 접근법이 제시되어 있다는 점이다. 어떤 논자는 상기의 질문 자체가 잘못되었다는 관점을 제시하기도

2) 물가와 임금 간에는 상호작용이 있기 때문에 논자에 따라서 원인과 결과가 달라질 수 있다. 물가에 관심 있는 논자는 임금을 설명변수로 취급하나 임금에 관심이 있는 논자는 임금을 설명하기 위한 변수로서 물가를 도입하기 때문이다. 실제로 필자가 면담한 일본은행 출신의 분석가는 물가상승이 저조한 원인을 낮은 임금 탓으로 돌린 반면, 전통적인 노동경제학자들은 낮은 임금상승의 원인을 지지부진한 물가상승 탓으로 돌렸다. 물가가 먼저냐 임금이 먼저냐를 놓고 정책당국과 학자들 사이에 아직 분명한 합의가 이루어진 것은 아니다.

한다. 일본 노동자들의 임금을 개별적으로 추적하여 의사 패널 데이터를 구축하고 분석해보면 개인의 임금은 상승해왔다는 결론을 도출하는 연구이다. 이 관점에서 보면 일본의 평균임금 정체 또는 하락은 노동자의 고용형태별 · 연령계급별 등 노동자의 속성별 구성의 변화에서 오는 통계적 착시에 불과하며 일본의 노동시장은 매우 정상적인 상태에 있고 임금수준 또한 노동시장의 수급을 반영하고 있다고 결론짓는다. 이 관점에서는 임금을 올리기 위해 정부가 나서서 대책을 세울 필요도 없는 것으로 인식된다.[3)]

반면 일본의 임금정체가 노동자 구성변화에 따른 통계적 착시라는 점을 인정한다고 하더라도 2000년대 이후 임금의 상승세가 심하게 둔화되었다는 점은 부정할 수 없는 사실임을 언급하고, 이것이 초래하는 부정적인 거시경제효과를 우려하면서 원인 분석과 이에 상응한 적극적인 대책이 필요하다는 관점을 제시하기도 하였다. 이 관점에서 보면, 일본의 임금정체는 노동수급여건이 임금에 반영되기 어렵게 하는 일본 노동시장의 구조적 요인에 의해 발생한 현상으로 인식되며 산업구조 및 인구구조의 급속한 변화에 대응한 적극적인 노동시장의 구조개혁을 요구한다. 예를 들면, 일반직 노동자의 소정내임금이 정체되는 원인으로서 임금곡선 기울기가 생산성곡선 기울기에 비해 가파른 일본적 연공서열 임금체계를 지적하기도 한다. 이러한 임금체계는 노동력인구의 고령화가 진행될수록 노동자의 생산성 상승에 비해 기업의 인건비 부담이 더 빠르게 증가하기 때문에 지속가능하지 않다. 임금곡선의 기울기가 점차 완만해지는 것이 자연스러운 결과이다. 이 관점에서는 일본의 전통적인 고용관행을 극복하는 것이 요구된다.[4)]

위의 대립되는 두 가지 관점 사이에는 다양한 견해들이 존재한다. 임금정체를 설명할 수 있는 대표적인 요인들로는 비정규직의 급증, 고임금 고령자의 대량은퇴, 고령자 및 여성의 노동시장 참여율 증가, 명목임금의 하방경직성에 기인한

3) 玄田有史(編)(2017), 제16장.
4) 玄田有史(編)(2017), 제12장.

명목임금의 상방경직성, 일본기업의 임금설정방식인 임금표의 존재, 기업지배구조의 변화에 따른 성과임금제의 확대, 서비스업종에서의 정부 가격규제, 인적자본축적의 약화, 노동생산성의 부진한 성장세, 일본기업의 국제경쟁력 약화와 비관적인 장래 전망 등을 들 수 있다. 이러한 요인들 또한 나름대로 일본의 임금정체를 설명한다. 본 서론에서는 자세하게 소개하지 않지만 일본의 임금정체와 관련된 대부분의 논문들은 위에서 제시한 요인들과 관련을 맺고 있다.

3. 연구내용

본 보고서는 일본 임금정체의 실태와 원인을 파악하는 것이 주요 목적이다. 이를 위해 본 보고서는 문헌연구를 중심으로 현재까지 논의되어온 일본에서의 다양한 관점을 소개하고자 한다. 문헌연구와 더불어 일본의 노동경제 관련 전문가들과의 면담을 활용하여 일본 노동시장의 실태에 보다 접근해보고자 한다. 물론 실태파악을 위해서는 일본의 노동 관련 공식 통계를 최대한 활용한다. 따라서 본 보고서는 특정 관점에서의 실증분석은 제한적으로 이루어졌다. 그 보다는 일본 노동시장에서의 고용 및 임금 실태와 그 배경에 있는 다양한 원인을 이해할 수 있도록 포괄적이고 기술적으로 서술하였다.

본 보고서의 제2장에서는 고용 및 임금 동향을 살펴보고 고용이 회복되는 상황에서도 임금상승이 잘 나타나지 않는 실태를 정리하였다. 제3장부터 제8장까지는 임금정체가 지속되고 있는 원인을 다각적으로 분석하였다. 임금정체의 원인은 매우 복합적이기 때문에 이를 하나의 지배적 요인에 귀착시키는 것은 합리적이지 않다. 이러한 관점에서 제3장 이하에서는 산업 · 연령 · 고용형태의 변화, 고용제도의 변화, 기업경영환경 변화, 세대효과, 거시경제적 요인 등 다양한 관점에서 임금정체의 요인을 분류하여 서술하였다. 제9장에서는 요약 및 정책적 시사점을 제시하였다.

제2장 일본 노동시장 동향

1. 개관

최근 일본 노동시장의 특징을 요약한다면 극심한 노동력 부족이 지속되는 가운데에서도 노동생산성과 임금은 개선의 기미가 보이지 않는다는 점이다. 통상적으로 노동력 부족이 심화되면 기업은 자본투자의 증강, 교육훈련 강화 등을 통해서 노동생산성을 높이려 노력하고 그 결과 노동생산성이 증가한다. 노동력 부족하에서 임금이 상승하는 것은 매우 자연스러운 귀결일 것이다. 그런데 일본 노동시장에서는 아직 이와 같은 자연스러운 결과가 나타나지 않고 있다. 본 장에서는 일본의 노동시장에서 어떤 현상이 전개되고 있는지를 각종 통계조사[5]를 바탕으로 고찰한다.

2. 고용

가. 노동공급

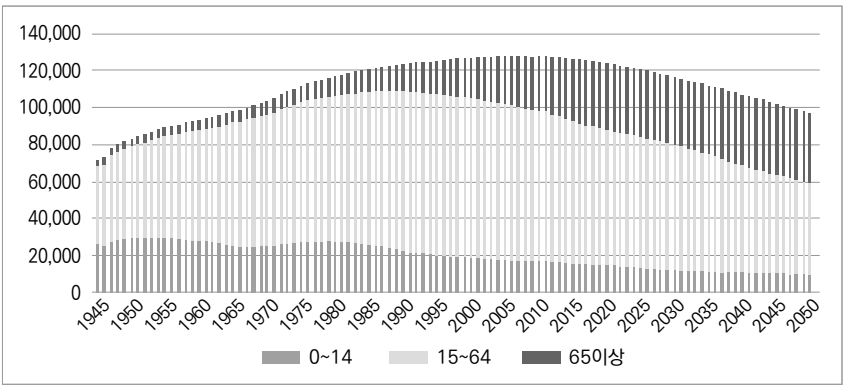
먼저 일본의 인구구조를 살펴보자. [그림 2-1]에서 알 수 있듯이 일본의 생산연령인구(15~64세)[6]는 1995년 8,700만 명을 정점으로 감소하고 있다. 2017년의 생산연령인구는 7,500만 명으로 지난 22년 사이에 1,200만 명이나 감소하였다. 이러한 감소세는 향후에도 지속될 것으로 전망되고 있어서 일본의

5) 본고에서는 각종 노동통계를 활용하나 노동과 관련된 종합적인 통계자료집으로서는 労働政策研究, 研修機構(2018)가 좋은 참고가 될 수 있다.
6) 생산연령인구는 15세부터 64세까지의 연령대에 있는 인구를 의미한다.

노동력 공급부족 현상은 앞으로 더욱 심화될 것으로 예상된다. 반면 고령인구는 급증이 예상된다. 1979년 1,000만 명을 돌파한 후 1998년에 2,000만(1,000만 명 증가에 19년 소요), 2012년에 3,000만(동 14년 소요), 그리고 2017년에 3,500만 명(500만 명 증가에 5년 소요)을 돌파하여 1,000만 명씩 증가하는 데 소요되는 시간이 짧아지고 있다. 고령화율은 1994년 14.1%에서 2017년 28%로 배증하였고 2024년에는 30%까지 증가할 것으로 전망되고 있다.

그림 2-1. 일본의 인구구조

(단위: 천 명)



자료: 国立社会保障, 人口問題研究所, 「日本の将来推計人口(平成29年推計)」, http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp_zenkoku2017.asp(검색일: 2018. 9. 11).

생산연령인구가 감소하는 가운데 일본의 노동력인구[7]는 2013년부터 오히려 증가세로 전환되었다. 노동력인구의 장기적인 추이를 보면 1997년을 정점으로 감소세가 지속되다가 2013년 이후부터 최근 5년간 증가세로 전환되었다. 일본의 노동력인구는 1997년 6,811만 명에 달했으나 2013년에는 6,570만 명까지 줄었다. 그러나 2013년 이후 증가세로 전환되었고 2018년 4월에는 6,862만 명으로 1997년의 수준을 넘어섰다.

7) 노동력인구는 15세 이상 인구 중 노동할 능력과 의지가 있는 자를 의미한다. 노동력인구는 취업자와 완전실업자로 구성된다. 15세 이상 인구 중 노동할 능력이나 의지가 없는 자는 비노동력인구로 분류되며, 학생, 주부, 병약자, 노동능력이 없는 고령자 등이 이에 해당된다.

노동력인구비율[8]을 보더라도 최근 증가세가 뚜렷하다. 노동력인구비율은 2007년 60.4%까지 상승했으나 글로벌 금융위기 이후 하락세로 돌아서면서 2012년 59.1%까지 낮아졌다. 그러나 2013년 이후 증가하기 시작하여 2018년 9월 기준 61.9%까지 상승하였다. 노동력인구비율이 증가했다는 것은 종래에 노동시장에 참여하지 않았던 잠재적인 노동력인구가 노동시장에 참여하기 시작했다는 것을 의미한다. 노동력인구비율을 성별로 살펴보면, 남성은 70.8%(2012년 평균)에서 71.4%(2018년 9월)로 0.6%p 증가한 데 비해, 여성은 동 기간에 48.2%에서 53.1%로 4.9%p나 증가하였다. 남성보다 여성의 노동력 공급 증가가 압도적임을 확인할 수 있다. 또한 연령계급별로 노동력인구비율의 변화를 살펴보면, 동 기간에 고령자의 노동력인구비율이 더 많이 증가한 것을 확인할 수 있다. 특히 남녀 모두 60~64세 연령계급의 노동력인구비율이 가장 많이 증가하였다. 이처럼 2012년 이후 노동력 공급 증가는 주로 여성과 고령자를 중심으로 하였음을 알 수 있다.

표 2-1. 노동력인구비율의 성별 추이

(단위: %)

연도	전체	남성	여성
2007	60.4	73.1	48.5
2008	60.2	72.8	48.4
2009	59.9	72.0	48.5
2010	59.6	71.6	48.5
2011	59.3	71.1	48.2
2012	59.1	70.8	48.2
2013	59.3	70.5	48.9
2014	59.4	70.4	49.2
2015	59.6	70.3	49.6
2016	60.0	70.4	50.3
2017	60.5	70.5	51.1

8) 노동력인구비율이란 15세 이상 인구 중에서 노동력인구가 차지하는 비율을 의미한다. 이 비율이 높아질수록 노동시장에 노동공급이 증가한다.

표 2-1. 계속

연도	전체	남성	여성
2018년 1월	60.5	70.4	51.3
2월	60.8	70.5	51.7
3월	61.2	70.8	52.3
4월	61.7	71.3	52.8
5월	61.7	71.6	52.6
6월	61.7	71.5	52.6
7월	61.5	71.1	52.6
8월	61.7	71.3	52.8
9월	61.9	71.4	53.1
노동력인구비율 변화 (2012~2018. 9)	2.8	0.6	4.9

자료: 総務省, 「労働力調査」, https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 9. 20).

표 2-2. 노동력인구비율의 연령계급별 변화(2012~2018. 9 평균)

(단위: %p)

연령계급	전체	남성	여성
15~24세	5.4	5.4	5.7
25~34	4.6	0.5	8.6
35~44	4.0	-0.2	8.1
45~54	2.9	0.2	5.4
55~64	9.6	5.8	13.3
55~59	-	0.7	10.3
60~64	-	8.6	13.9
65세 이상	5.4	6.0	4.7

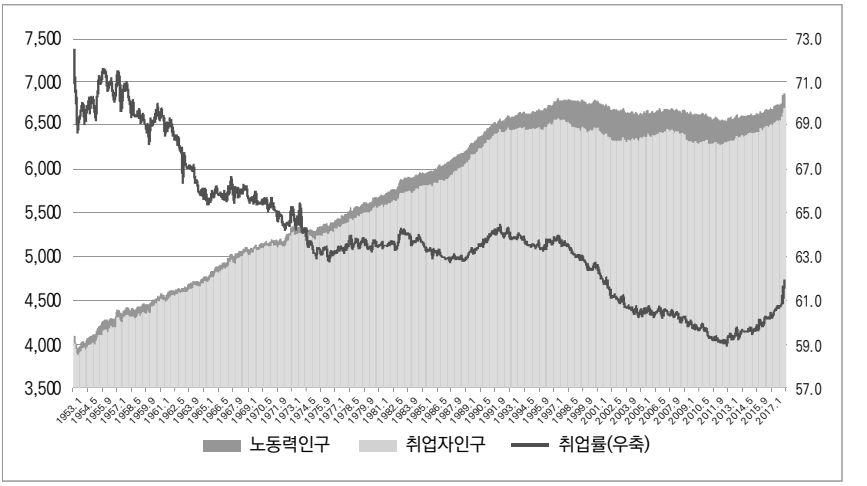
자료: 総務省, 「労働力調査」, https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 9. 20).

노동력인구 중 실제로 취업한 취업자인구도 비슷한 추이를 보였다. 즉 1997년 약 6,584만 명으로 정점에 달했던 취업자수는 2012년 9월 6,279만 명까지 줄었다가 다시 상승세로 전환되어 2018년 4월 6,693만 명까지 회복되어 1997년의 수준을 상회하기에 이르렀다. 아베 정부가 등장한 이후 약 6년간 400만 명 이상의 취업자 증가가 발생한 것이다. 취업자가 증가하면서 일본의 취업률[9]도

2012년 3월 56.4%를 저점으로 상승세로 전환되어 2018년 4월 기준 60.3%를 보이고 있다.

그림 2-2. 노동력인구, 취업자수 및 취업률 추이

(단위: 만 명, %)



자료: 総務省,「労働力調査」, https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 9. 20) 자료를 이용하여 저자 작성.

나. 노동수요

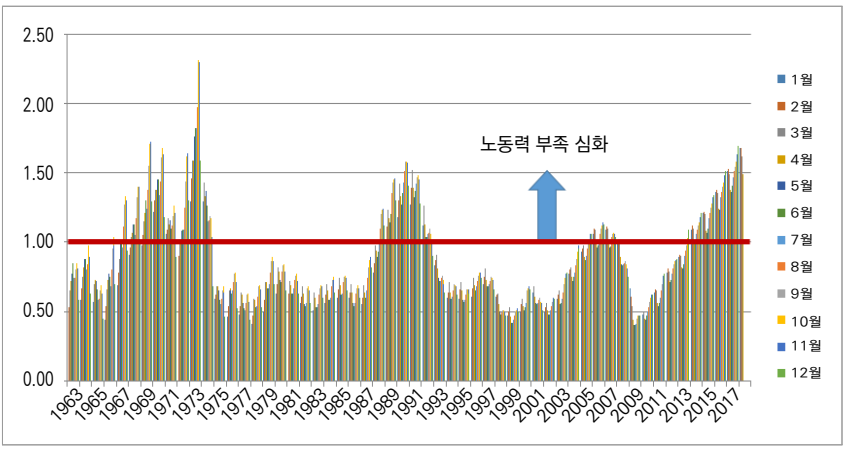
생산연령인구가 감소하는 가운데 일본의 노동시장에서는 노동력 부족이 극심해지고 있다. [그림 2-3]은 노동시장의 수급상황을 나타내는 유효구인배율[10]의 장기적인 추이를 보여준다. 일본의 유효구인배율은 2009년 이후 최근에 이르기까지 급격한 상승세가 나타나고 있다. 2018년 9월 유효구인배율은 1.64배까지 상승하였고 신규구직자만을 대상으로 한 신규구인배율은 2.50으

9) 일본의 취업률은 15세 이상의 인구에서 취업자가 차지하는 비율로 정의된다.

10) 일본의 공공직업안정소에 등록되어 있는 유효구직자수에 대한 유효구인자수의 비율을 의미한다. 1을 초과할수록 유효구인자수가 유효구직자수보다 더 많아지기 때문에 노동력 부족이 심화된다. 구인배율통계는 대상에 따라 다양하게 구분되는데 신규구직자를 대상으로 한 신규구인배율, 파트타임 구직자를 대상으로 한 파트타임 구인배율, 정사원 구직자를 대상으로 한 정사원 구인배율 등의 통계가 후생노동성에서 매달 발표되고 있다.

로 매우 높은 수준을 보이고 있다. 정사원만을 대상으로 한 정사원 유효구인배율도 2017년 6월 1.0배를 상회한 이후 상승세가 지속되면서 2018년 9월에는 1.14배를 기록하였다. 일용직이나 파트타임 노동자의 구인난뿐만 아니라 정사원의 구인난도 심해지고 있음을 확인할 수 있다.

그림 2-3. 유효구인배율의 추이



자료: 厚生労働省,「職業安定業務統計」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html(검색일: 2018. 9. 21) 자료를 이용하여 저자 작성.

유효구인배율의 변화를 유효구인자수의 변화와 유효구직자수의 변화로 분해하여 살펴보면[11] 유효구인배율 증가의 약 70%는 유효구인수의 증가로 설명되고 약 30%는 유효구직자수 감소로 설명된다. 2010년과 2017년 두 시점 간 유효구인배율의 변화와 이를 요인별로 분해하여 정리한 것이 [표 2-3]과 [표 2-4]이다. 이 표에 의하면 두 시점 간에 유효구인수는 약 129만 명 증가한 데 반해 유효구직자는 약 91만 명 감소하였다. 그 결과 유효구인배율은 0.52에서 1.50으로 0.98 증가하였는데 이 증가분은 유효구인수 증가에 기인한 0.72와

11) 요인분해방법은 다음과 같다. 즉 유효구인배율의 변화는 유효구인수의 증감(우변의 첫째 항)과 유효구직자수의 증감(우변의 둘째 항)으로 분해될 수 있다. 단, O는 유효구인수, A는 유효구직자수를 의미한다.

$$\frac{O_{2017}}{A_{2017}}-\frac{O_{2010}}{A_{2010}}=\left(\frac{O_{2017}-O_{2010}}{A_{2017}}\right)+\left(\frac{O_{2010}}{A_{2017}}-\frac{O_{2010}}{A_{2010}}\right)$$

유효구직자수 감소에 기인한 0.26으로 분해될 수 있다. 따라서 최근에 나타나고 있는 구인난의 70%는 기업의 구인수 증가에 기인함을 알 수 있다.

표 2-3. 유효구인배율의 변화

	2010	2017	증감
유효구인수(명)	1,403,634	2,696,364	1,292,730
유효구직자수(명)	2,705,935	1,792,673	-913,262
유효구인배율(배율)	0.52	1.50	0.98

자료: 厚生労働省, 「職業安定業務統計」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html(검색일: 2018. 9. 21).

표 2-4. 유효구인배율의 요인별 분해

유효구인수 증가요인	유효구직자수 감소요인	합계
0.72	0.26	0.98

자료: [표 2-3] 데이터로 저자 계산.

구인난이 얼마나 심한지를 판단할 수 있는 또 다른 지표가 '결원율' 통계다. 결원율이란 후생노동성이 매년 실시하는 「고용동향조사」에서 발표되는 지표로서 매년 6월 말일 시점의 '미충족 구인수'를 동 시점의 노동자수로 나눈 값으로 정의된다. 결원율은 기본적으로 경기회복기에 증가하고 불황기에 감소하는 경향을 보인다. 일본기업의 결원율은 글로벌 금융위기 직후인 2009년에 0.6%까지 하락하였으나 이후 상승세를 지속한 결과 2015년에는 2.1%로 통계작성 이래 최고 수준을 기록하였다. 결원율은 기업 규모가 작아질수록 더 높아져 중소기업의 인력난이 대기업보다 더 심하다는 점을 확인할 수 있다.

표 2-5. 결원율 추이(상용직 노동자)

(단위: %)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
합계	1.3	1.1	0.6	0.7	0.9	1.1	1.5	1.8	2.1	2.1
1,000명 이상	1.1	0.7	0.5	0.9	0.6	0.8	1.0	1.5	1.6	1.4

표 2-5. 계속

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
300~999명	1.3	1.1	0.4	0.3	0.7	0.8	1.0	1.5	1.7	1.8
100~299명	1.2	1.2	0.7	0.5	0.6	1.1	1.5	1.7	2.4	2.7
30~99명	1.6	1.4	0.8	0.9	0.9	1.2	1.6	2.1	3.0	2.7
5~29명	1.7	1.2	0.6	0.7	1.5	1.8	2.8	2.6	2.9	3.4

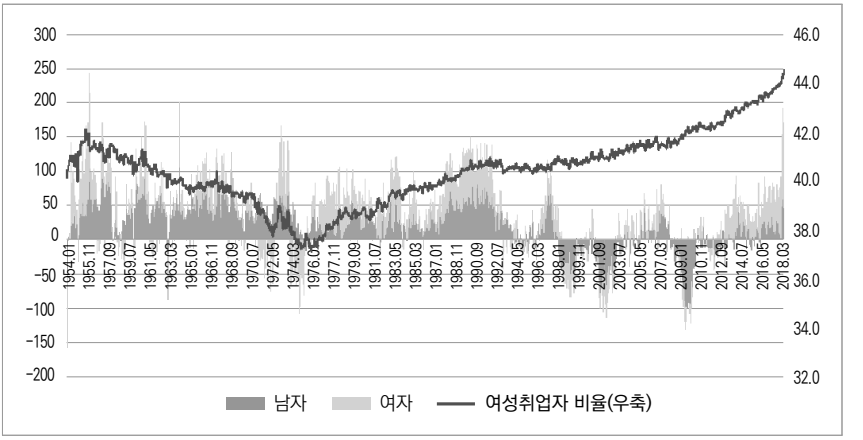
자료: 厚生労働省, 「雇用動向調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/9-23-1.html(검색일: 2018. 9. 21).

다. 고용상황

2012년부터 증가하기 시작한 초과노동수요로 인하여, 앞에서 언급한 바와 같이 일본의 노동력인구 및 취업자수는 증가세가 지속되고 있고 고용자수도 증가추세가 지속되고 있다. [그림 2-4]에서 알 수 있는 바와 같이 최근 일본의 일자리는 폭발적으로 증가하고 있다. 특히 아베 정부가 출범한 2012년 말 이후부터 현재까지 약 400만 개 이상의 일자리가 창출되었는데 이를 성별로 구분해 보면 대부분이 여성의 일자리임을 확인할 수 있다. 남성의 일자리 증가는 과거의 경기회복기에 비해 매우 미미한 수준에 불과하다. 여성의 취업이 급증하면서 전체 취업자에서 차지하는 여성취업자의 비율도 최근 급격히 증가하는 추세이다. 2018년 초 전체 취업자에서 여성취업자가 차지하는 비율은 44%를 상회하는 수준에 이르렀다. 실업률도 하락세가 지속되어 완전고용에 가까운 상황에 이르렀다(그림 2-5 참고).

그림 2-4. 급증하는 일자리

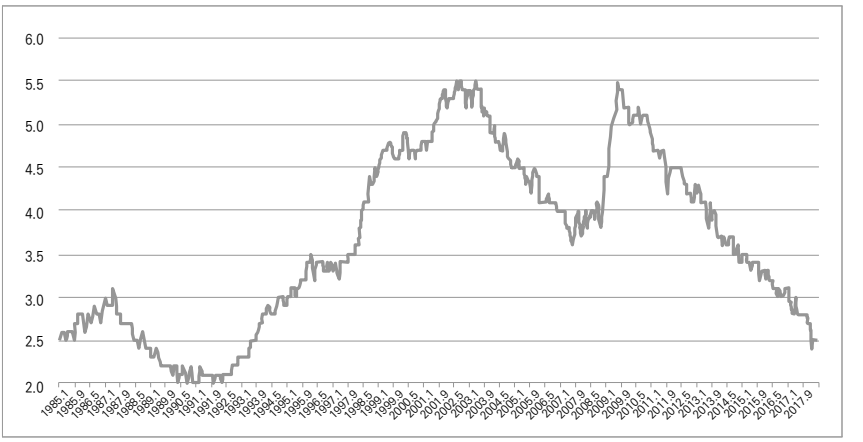
(단위: 만 개, %)



자료: 総務省,「労働力調査」, https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 9. 28).

그림 2-5. 급감하는 실업률

(단위: %)



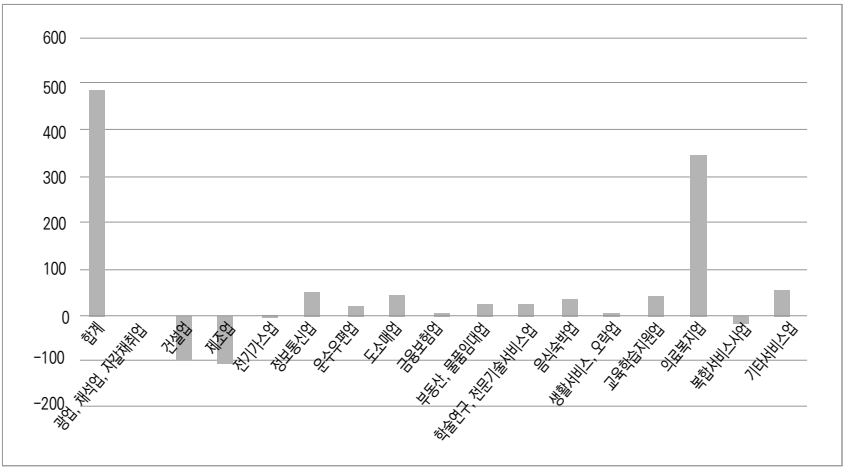
자료: 総務省,「労働力調査」, https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 9. 28).

고용상황을 업종별로 살펴본 것이 [그림 2-6]이다. 2002년부터 2017년까지 약 15년 동안의 고용자수 변화를 업종별로 보면, 전 산업에서 약 500만 명의 고용자가 증가했는데 그중 가장 많은 증가세를 보인 업종은 의료복지업으로

약 350만 명에 이르렀다. 이는 타 업종에 비해 압도적이고 돌출적인 고용의 증가세이며 급속한 고령화가 주요 원인인 것으로 추정된다. 이 외에 고용이 증가한 업종은 도소매업(44만 명), 음식숙박업(37만 명), 교육학습지원업(42만 명), 기타서비스업(55만 명), 정보통신업(49만 명) 등 서비스업종이 대부분이다. 반면 제조업과 건설업에서는 각각 105만 명과 97만 명의 고용이 감소하였다.[12] 특히 제조업에서의 고용 감소는 중요하다. 왜냐하면 제조업은 타 업종에 비해 노동생산성이 높고 정규직 비중이 압도적으로 높아서 높은 임금과 고용의 안정성이 확보되는 업종이기 때문이다. 이에 반해 고용이 증가한 서비스업종은 노동생산성이 낮고 비정규직 비중이 높아서 타 업종에 비해 임금이 낮고 고용이 불안정하다.

그림 2-6. 업종별 고용자수 변화

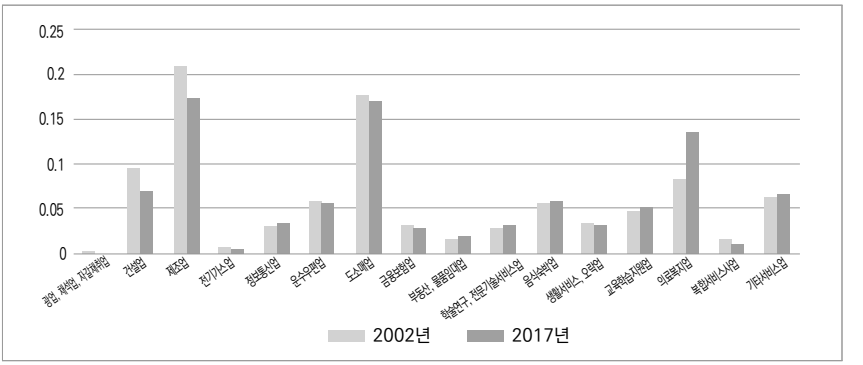
(단위: 만 명)



주: 2002년과 2017년 두 시점 간 발생한 증감량을 표기한 것임.
자료: 総務省, 「労働力調査」, https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 9. 28) 자료를 이용하여 저자 작성.

12) 지난 15년 동안의 업종별 고용자 분포도 유사한 변화를 보인다. 제조업 고용자의 비중이 크게 감소(20.8 → 17.3%)한 반면 서비스업 고용자 비중, 그중에서도 특히 의료복지업의 고용자 비중이 크게 증가(8.3 → 13.5%)하였다. 의료복지업 이외에도 고용자 비중이 증가한 서비스업종에는 정보통신업(2.9 → 3.5%), 음식숙박업(5.6 → 5.8%), 기타서비스업(6.2 → 6.6%), 교육학습지원업(4.6 → 5.0%) 등이 포함된다(그림 2-7 참고).

그림 2-7. 업종별 고용자 분포의 변화



주: 2002년과 2017년 두 시점 간 발생한 증감량을 표기한 것임.
자료: 総務省, 「労働力調査」, https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 9. 28) 자료를 이용하여 저자 작성.

아베 정부가 출범한 직후인 2013년 2/4분기부터 2018년 2/4분기까지의 고용자수 변화를 업종별 · 고용형태별로 본 것이 [그림 2-8]이다. 이 시기에 대부분의 업종에서 고용이 증가하였는데 특히 정규직의 증가가 나타나고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 정규직 증가가 두드러진 업종으로는 의료복지업, 정보통신업, 기타서비스업, 학술연구 · 전문기술서비스업, 제조업 등이다. 이 업종들에서는 비정규직 고용도 증가하였지만 정규직 고용의 증가폭이 더 크다는 점이 특징이다. 반면 정규직 고용의 증가보다 비정규직 고용의 증가가 두드러진 업종은 도소매업, 음식숙박업이다.

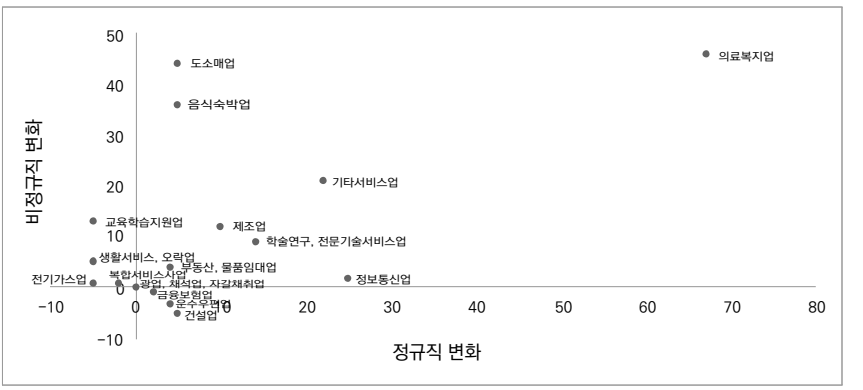
또 다른 특징은 일부 업종에서 비정규직 고용이 감소하면서 정규직 고용이 증가하였다는 점이다. 건설업, 운수우편업이 대표적인데 이 업종들에서는 인력난이 타 업종에 비해 극심하기 때문에 정규직 고용을 증가시켜 인력난을 극복하려 시도한 것으로 추정된다. 이처럼 정규직 고용이 증가하면서 최근 들어 비정규직 비율이 감소세로 돌아서는 양상이 나타나고 있다. 후생노동성의 「매월근로통계조사」의 '파트타임 노동자 비율'을 보면 동 비율의 증가폭은 2015년 0.66%p를 정점으로 낮아지고 있다.[13] 특히 월별 데이터를 보면 2018년 5월

13) 파트타임 노동자 비율이 비정규노동자 비율과 정확히 일치하는 것은 아니라는 점에 주의가 필요하다.

(-0.02%p), 6월(-0.04%p), 9월(-0.15%p, 속보치)에 전년동월대비 파트타임 노동자 비율의 감소가 나타나고 있다(그림 2-9 참고). 이러한 감소세가 향후에도 지속될지 여부를 관찰할 필요가 있다.

그림 2-8. 업종별 · 고용형태별 고용자수 변화(2013년 2/4분기~2018년 2/4분기)

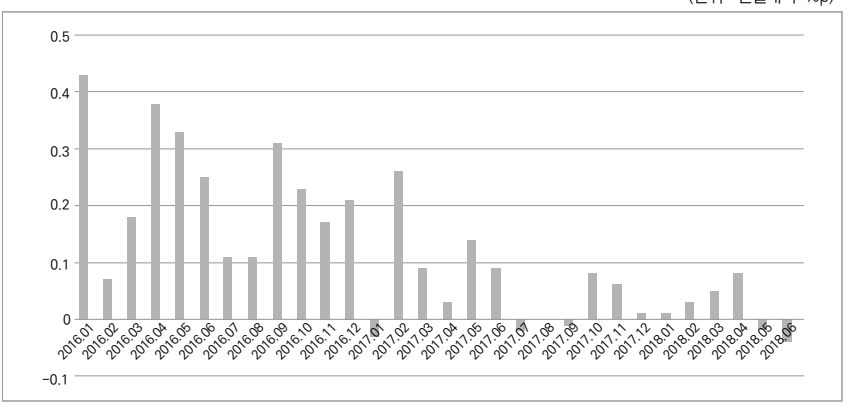
(단위: 만 명)



자료: 総務省, 「労働力調査」, https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 9. 29) 자료를 이용하여 저자 작성.

그림 2-9. 파트타임 노동자 비율의 변화

(단위: 전월대비 %p)



자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 9. 29) 자료를 이용하여 저자 작성.

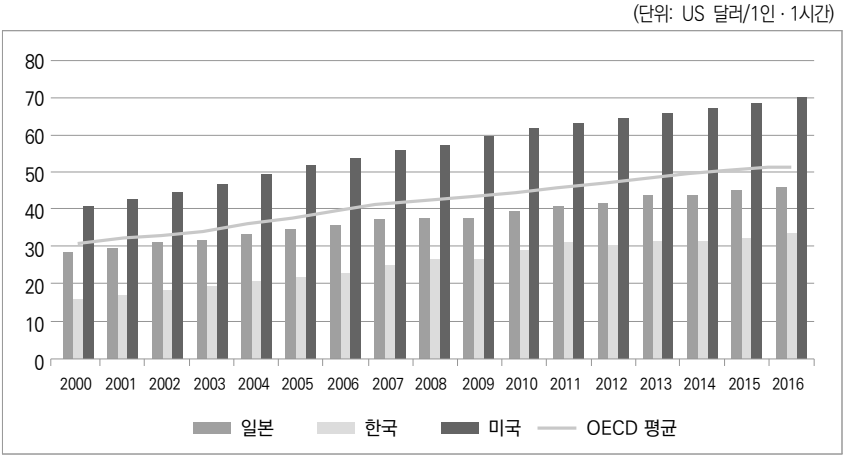
파트타임 노동자가 아니면서 비정규노동자에 포함되는 그룹이 있기 때문이다.

라. 노동생산성

노동수요가 증가하는 가운데 고용이 늘고 있지만 일본의 노동생산성은 1990년대 초 버블경제가 붕괴한 이후 정체상태가 지속되고 있다. [그림 2-10]은 2000년부터 2016년까지의 노동생산성을 국제적으로 비교한 것인데, 일본의 노동생산성은 OECD 평균에도 미치지 못하는 수준에 머물고 있다.[14] 이에 따르면 2016년 미국의 노동생산성은 약 70달러, 일본은 45달러, OECD 평균은 약 50달러 수준이다. 참고로 한국의 노동생산성은 30달러를 약간 넘는 수준으로 미국의 약 절반, OECD의 약 60%, 일본의 70% 수준이다.

그림 2-10. 노동생산성 수준 국제비교

(단위: US 달러/1인 · 1시간)



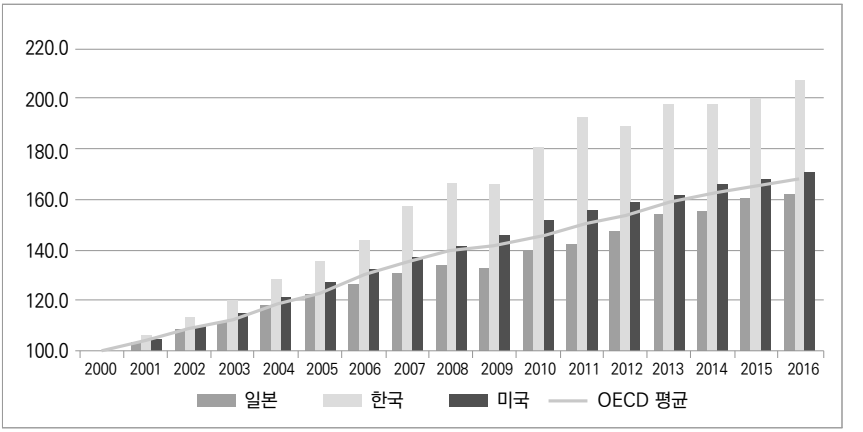
자료: OECD, "GDP per hour worked," https://stats.oecd.org/(검색일: 2018. 6. 15) 자료를 이용하여 저자 작성.

일본의 노동생산성 향상 속도 또한 OECD 평균에 미치지 못하는 것으로 보인다. [그림 2-11]은 2000년의 노동생산성(=100)을 기준으로 각 해의 노동생

14) OECD가 추산하는 노동생산성은 1시간당 1인의 노동자가 생산하는 부가가치를 미국 달러화로 환산하여 평가한 것이다. 즉, 부가가치에 해당하는 국내총생산(GDP)을 취업자의 연간 총 노동시간(취업자수×1인당 평균 노동시간)으로 나누어 산출한다.

산성을 지수화한 것인데, 2016년 미국과 OECD 평균이 약 70% 개선된 것에 비해 일본은 60% 정도 노동생산성 개선이 나타났다. 참고로 한국의 노동생산성은 상대적으로 빠르게 상승하여 2016년에 100%를 넘는 개선속도를 보여주었다.

그림 2-11. 노동생산성 지수 국제비교



주: 2000년의 값을 기준으로 지수화한 것임.
자료: [그림 2-10] 데이터로 저자 작성.

일본 노동생산성의 보다 장기적인 추이를 살펴보기 위해 재무성 「법인기업통계」를 활용한 노동생산성[15] 추이를 보여주는 것이 [그림 2-12]이다. 이 지표는 국민경제 전체를 대상으로 한 앞의 노동생산성 지표와 달리 기업이 생산한 부가가치가 대상이 된다. 따라서 기업의 노동생산성을 보다 직접적으로 보여준다고 볼 수 있다. 일본기업의 노동생산성은 1990년대 초반까지는 지속적인 상승세가 이어졌다. 그러나 1990년대 초 버블경제가 붕괴하면서 노동생산성의

15) 『법인기업통계』의 노동생산성은 다음과 같이 정의된다. $\text{노동생산성} = \frac{\text{부가가치액}^{*}}{\text{종업원수}}$

* 부가가치액 = 인건비** *** + 지불이자 +동산부동산임차료 +조세공과 + 영업순익

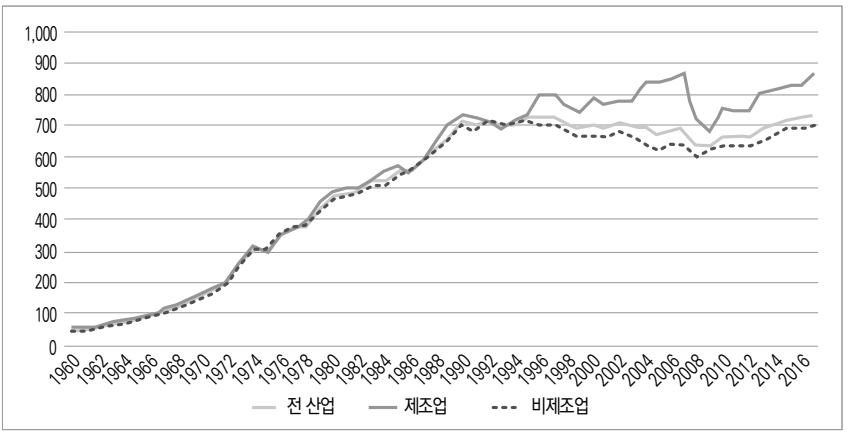
** 2006년도 조사 이전 인건비 = 임원급여 + 종업원급여(종업원상여 포함) + 복리후생비

*** 2007년도 조사 이후 인건비 = 임원급여 +임원상여 + 종업원급여 + 종업원상여 + 복리후생비

정체가 계속되고 있다. 제조업의 노동생산성은 버블경제 붕괴 이후에도 이전에 비해 미약하지만 성장세가 유지되었으나 비제조업의 노동생산성은 성장세가 완전히 꺾이면서 제조업과 비제조업 간의 노동생산성 격차가 확대되었다. 예를 들면 제조업과 비제조업의 노동생산성은 1990년대 중반까지 약 700만 엔 정도로 같은 수준이었으나 2017년에는 각각 약 900만 엔과 700만 엔 수준으로 양자간 격차가 약 200만 엔까지 확대되었다.

그림 2-12. 노동생산성 장기 추이

(단위: 만 엔)



자료: 財務省,「法人企業統計」, https://www.mof.go.jp/pri/reference/ssc/index.htm(검색일: 2018. 11. 15) 자료를 이용하여 저자 작성.

3. 임금

가. 개요

본 절에서는 일본의 임금동향을 고찰한다. 임금동향은 1인당 월평균 임금을 중심으로 한 미시적 동향과 고용자소득을 중심으로 한 거시적 동향으로 나누어

서 고찰한다. 평균임금은 고용형태별 · 산업별 · 연령계급별 임금수준 등을 반영하기 때문에 구체적인 개인의 임금수준을 그대로 나타내지는 않는다. 평균임금은 일본경제를 구성하는 평균적 노동자의 임금수준을 의미하기 때문에 일본의 임금동향을 파악하는 데 중요한 지표가 된다. 이와 달리 고용자소득은 평균임금에 노동자수를 곱하여 산출되는 거시경제적 지표로서 노동자 전체에 대한 분배의 정도를 나타낸다.

본 절에서는 임금동향을 파악하기 위해 후생노동성이 매월 발표하는 「매월근로통계조사」[16]를 활용한다. 일본표준산업분류에 기초한 16대 산업에 속하는 사업소로서 5인 이상의 상용노동자를 고용하는 민영 및 공영 사업소가 조사대상이다. 상용노동자 5인 이상인 약 190만 사업소(경제센서스 기초조사)에서 약 33,000 사업소를 표본 추출하여 통계를 작성한다. 30인 이상의 사업소는 제1종 사업소, 5~29인 사업소는 제2종 사업소로 구분하고 제1종 사업소는 3년간, 제2종 사업소는 18개월간 계속해서 조사한다. 조사내용에는 산업별, 사업소 규모별, 일반노동자 및 파트타임 노동자별로, ① 1인 평균 월간 현금급여액 ② 1인 평균 월간 실노동시간수 ③ 노동자수 ④ 명목임금지수 및 그 증감률 ⑤ 실질임금지수 및 그 증감률 ⑥ 노동시간지수 및 그 증감률 ⑦ 상용고용지수 및 그 증감률 ⑧ 파트타임 노동자 비율이 포함된다.

본 통계에서는 상용노동자를 조사대상으로 한다. 상용노동자는 다시 일반노동자와 파트타임 노동자로 분류된다. 상용노동자는 ① 기간을 정하지 않고 고용되어 있는 자 ② 1개월 이상의 기간을 정하여 고용되어 있는 자 중 하나에 해당하는 자를 의미한다. 즉 최소한 1개월 이상 고용된 자이며 1개월 미만의 임

16) 최근 일본에서는 노동통계의 수집과 처리의 적절성을 둘러싸고 정치권의 심각한 논쟁이 있었다. 「매월근로통계」는 이러한 논쟁의 중심에 있는 통계의 하나이다. 이 통계조사에서는 대규모 사업소의 경우 전수조사를 해야 하는데 지난 2004년부터 2017년까지 도쿄도가 일부 기업만을 대상으로 한 표본조사를 해왔다는 점이 비판의 대상이 되었다. 이 외에 본 보고서에서 활용하는 「임금구조기본통계조사」라는 통계도 일부 통계수집 과정에 위법적인 사항이 있다고 비판을 받았다. 다만 이러한 통계조사 과정의 미비로 인하여 임금상승효과가 과장되었다는 야당의 비판과 이를 수용한 후생노동성의 태도를 고려해볼 때, 일본의 임금정체현상은 본 보고서가 제시한 통계보다 더 심할 수 있다는 사실을 지적하고자 한다.

시 혹은 일용 노동자는 제외된다. 일반노동자란 상용노동자 중 파트타임 노동자 이외의 자를 의미한다. 파트타임 노동자란 상용노동자 중 ① 1일의 소정노동시간이 일반노동자보다 짧은 자 ② 1일의 소정노동시간이 일반노동자와 동일하나 1주의 소정노동일수가 일반노동자보다 적은 자 중 하나에 해당하는 자를 의미한다.

표 2-6. 상용노동자의 고용형태별 구분

구분		정의
상용노동자		① 기간을 정하지 않고 고용된 자 ② 1개월 이상 기간을 정하여 고용된 자
	일반노동자	파트타임 노동자 이외의 노동자
	파트타임 노동자	① 1일의 소정노동시간이 일반노동자보다 짧은 자 ② 1일의 소정노동시간이 일반노동자와 동일하나 1주의 소정노동일수가 일반노동자보다 적은 자

자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 11. 19)에서 발췌.

임금은 정기급여와 특별급여로 구분된다. 정기급여는 노동협약이나 취업규칙 등에 의해 미리 정해진 지급조건에 따라 지급되는 임금이며 소정내급여와 소정외급여로 나누어진다. 소정내급여는 정기급여에서 소정외급여 이외의 급여를 말하며, 소정외급여는 소정노동시간을 초과하는 노동에 대해 지급되는 급여이다. 특별급여는 돌발적 혹은 일시적 사유에 의하여 지급되는 급여나 미리 정해진 지급조건 등에 의한 상여금 등을 포함한다(표 2-7 참고).

표 2-7. 임금의 종류

급여의 종류		내용
현금급여총액(1=2+5)		정기급여와 특별급여의 합계액
	정기급여(2=3+4)	노동협약, 취업규칙 등에 의해 미리 정해진 지급조건, 산정방법에 따라 지급되는 급여로, 기본급, 가족수당, 초과노동수당 등을 포함
	소정내급여(3)	정기급여에서 소정외급여 이외의 것

표 2-7. 계속

급여의 종류		내용
	소정외급여(4)	소정노동시간을 초과하는 노동에 대하여 지급되는 급여 및 휴일노동, 심야노동에 대해 지급되는 급여로, 시간외수당, 조기출근수당, 휴일출근수당, 심야수당 등을 포함
	특별급여(5)	노동협약, 취업규칙 등에 의하지 않고 일시적 또는 돌발적 사유에 의거하여 노동자에게 지불되는 급여 또는 노동협약, 취업규칙 등에 의해 미리 지급조건, 산정방법이 정해진 급여로 이하에 해당하는 것: ① 하기 및 동기 상여, 기말수당 등 일시금 ② 지급사유의 발생이 부정기적인 것 ③ 3개월을 초과하는 기간으로 산정되는 수당 등 ④ 이른바 베이스업의 차액 추가 지급분

자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 11. 19)에서 발췌.

나. 평균임금

1) 현금급여총액의 추이

「매월근로통계조사」에서 일본의 고용형태별 평균임금 추이를 확인할 수 있다. 먼저 상용노동자의 현금급여총액 추이를 보면, 지속적으로 가파르게 상승하다가 1997년 약 37만 엔을 피크로 감소세로 전환되었다. 특히 1998년 일본 금융위기 직후 2년간에 걸쳐 약 1만 8,000엔이 감소하였고 2008년 글로벌 금융위기 직후 1년간 약 1만 6,000 엔이 감소하였다. 아베 정부의 경기부양책 실시로 인하여 2015년 이후에는 약간의 회복세가 보이나 아직 2008년 글로벌 금융위기 이전 수준까지 회복되지 못하였다.[17]

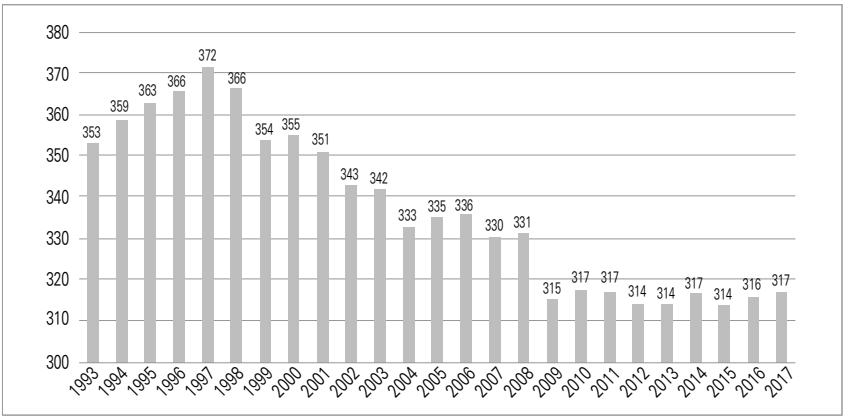
이처럼 지난 20년간에 걸쳐 일반노동자와 파트타임 노동자를 포괄하는 상용노동자의 임금수준은 증가하기는커녕 오히려 하락세를 면치 못한 상황이 지속되고 있다. 본 장의 제2절에서 언급한 바와 같이, 아베노믹스가 본격화된 2013년

17) 아베 정부가 출범한 2012년 이후부터 최근까지의 임동동향과 변화요인을 분석한 연구로는 長内智, 岡本佳佑(2016)가 유익하다. 또한 일본 이외의 미국 등 선진국의 임금동향에 관해서는 高田創(2017), 服部直樹(2018), 山田久(2016)를 참고.

이후 노동에 대한 초과수요로 인해 노동력 부족현상이 심화되고 있음에도 불구하고 상용노동자 평균임금의 정체현상은 지속되고 있다.

그림 2-13. 현금급여총액 추이(상용노동자, 1인, 월별)

(단위: 천 엔)

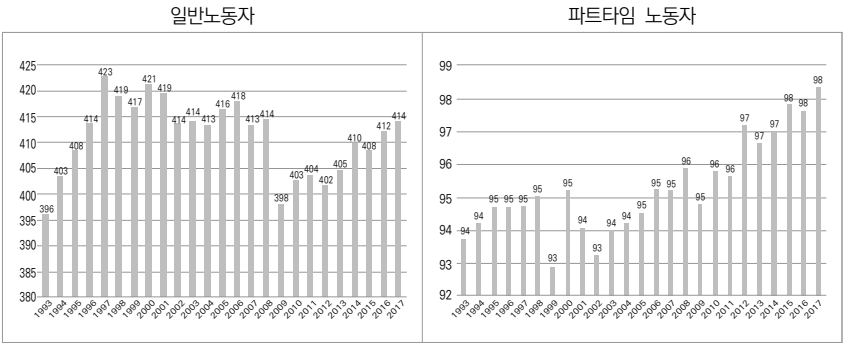


자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 11. 26).

한편 상용노동자를 일반노동자와 파트타임 노동자로 구분하여 살펴보면 사뭇 다른 모습이 나타난다. 일반노동자의 현금급여총액은 1997년 이후 감소세가 나타났으나 그 감소폭은 상용노동자에 비해 적다. 일반노동자의 현금급여총액은 2008년 글로벌 금융위기 직후 큰 폭으로 감소하였으나 이후 증가세로 전환되면서 2017년에는 2008년 이전의 수준에 근접할 정도로 회복되었다. 파트타임 노동자의 현금급여총액은 1997년과 2008년 직후 단기적이고 일시적으로 감소세를 보였지만 신속히 회복되었고 최근까지도 추세적인 상승세를 지속하고 있다. 다만 일반노동자와 임금수준에서 큰 차이가 난다는 점을 주목해야 한다. 2017년 파트타임 노동자의 현금급여총액은 약 10만 엔으로 일반직 노동자의 현금급여총액 41만 4천 엔의 4분의 1 수준에 불과하다. 이처럼 상용노동자를 일반노동자와 파트타임 노동자로 구분해서 살펴보면 각 그룹의 임금하락세는 상용노동자의 임금하락세에 비해 심하지 않다.

그림 2-14. 현금급여총액 추이(일반노동자, 파트타임 노동자)

(단위: 천 엔)



주: 소수점 이하 반올림한 값으로 숫자를 표기하였음.
자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 11. 26).

2) 현금급여총액의 요인별 분해

상용노동자 현금급여총액의 변화를 좀 더 자세히 살펴보기 위해 ① 일반노동자 소정내급여 ② 일반노동자 소정외급여 ③ 일반노동자 특별급여 ④ 파트타임 노동자 현금급여총액 ⑤ 파트타임 노동자 비율의 다섯 가지 요인으로 분해한 결과 다음과 같은 특징을 발견하였다.[18] 첫째, 일반노동자의 소정내급여는 2000년

18) 현금급여총액을 구성요인별로 분해하면 다음과 같다. 먼저 현금급여총액을 다음과 같이 정의한다.

(1) $Z = X + Y$

단, Z: 상용노동자 명목현금급여총액, X: 일반노동자 명목현금급여총액, Y: 파트타임 노동자 명목현금급여총액

상용노동자 일인당 현금급여총액(z)은 현금급여총액 Z를 상용노동자수 N으로 나누어 산출한다. 상용노동자수 N은 일반노동자수 Nx와 파트타임 노동자수 Ny의 합이다. 이를 바탕으로 상용노동자의 일인당 현금급여총액은 일반노동자의 일인당 현금급여총액 x, 파트타임 노동자 비율 α, 그리고 파트타임 노동자 일인당 현금급여총액 y로 분해된다.

(2) $z = \frac{X+Y}{N}$

$= \frac{X}{N_x}\frac{N_x}{N} + \frac{Y}{N_y}\frac{N_y}{N}$

$= x(1-\alpha) + y\alpha$

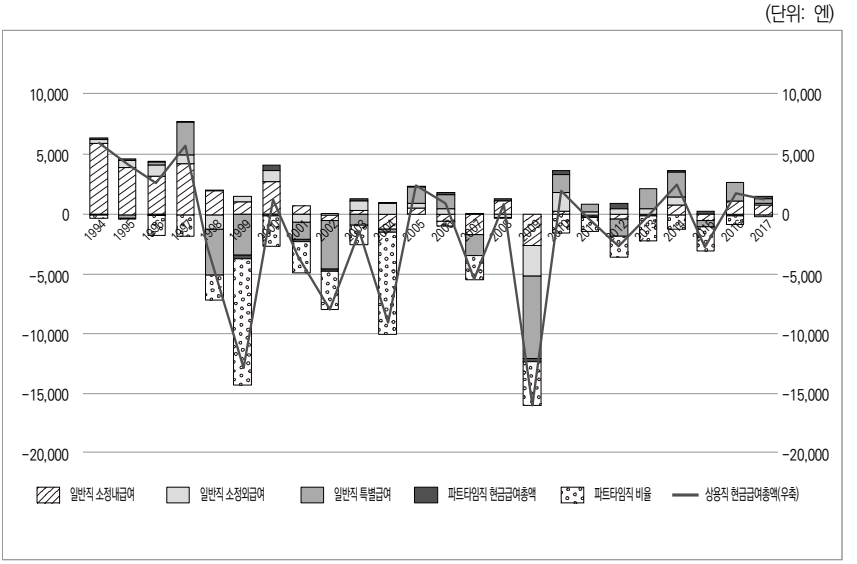
단, z: 상용노동자 일인당 현금급여총액, N: 상용노동자수, N_x: 일반노동자수, N_y: 파트타임 노동자수, α: 파트타임 노동자 비율.

상용노동자 현금급여총액의 변화는 다음의 식 (3)과 같이 분해된다. 즉 일반노동자의 임금변화(우변의 첫째 항이며 소정내급여 변화, 소정외급여 변화, 특별급여 변화로 구성), 파트타임 노동자의 임금

대 초반까지는 상승요인으로 작용하였으나 그 이후부터는 상승폭이 둔화되거나 오히려 하락하여 현금급여총액을 끌어올리는 역할을 하지 못하고 있다. 1990년대 중반까지의 왕성한 임금상승이 일반노동자 소정내급여의 활발한 상승에 기인하고 있다는 점에 비추어 볼 때, 1998년 이후의 임금하락세 전환의 가장 큰 요인은 일반노동자 소정내급여의 상승세 둔화 및 하락세 전환에 있다고 볼 수 있다. 다만 2016년 이후부터 소정내급여는 소폭이나마 현금급여총액의 상승요인으로 전환되었다.

그림 2-15. 현금급여총액의 요인별 분해(연도별)

(단위: 엔)



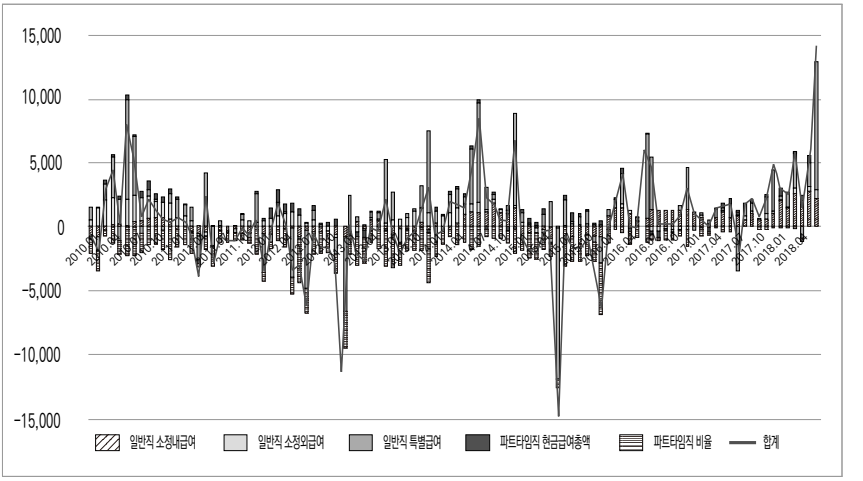
자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 11. 26)를 이용하여 저자 계산.

변화(우변 둘째 항), 그리고 파트타임 노동자 비율의 변화(우변 셋째 항)로 분해하여 고찰할 수 있다.

(3) $\triangle z = \triangle x \cdot (1-\alpha) + x \cdot (-\triangle\alpha) + \triangle y \cdot \alpha + y \cdot \triangle\alpha$
$= \triangle x \cdot (1-\alpha)$
$+ \triangle y \cdot \alpha$
$+ \triangle\alpha \cdot (y-x)$

그림 2-16. 현금급여총액의 요인별 분해(월별)

(단위: 엔)



자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 11. 26)를 이용하여 저자 계산.

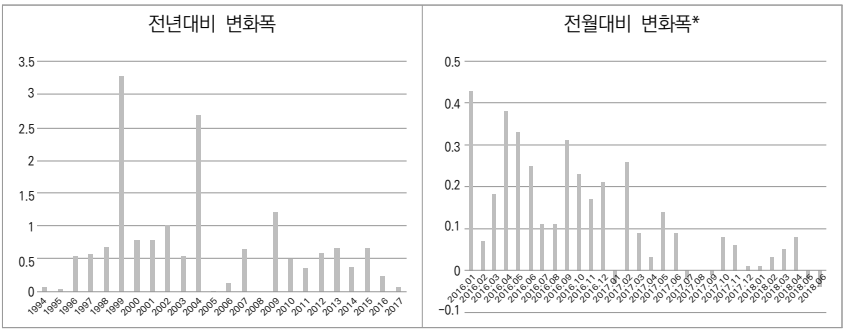
둘째, 일반노동자 특별급여는 경기변동에 따라 큰 폭으로 변화되면서 현금급여총액의 변동성을 증폭시키는 역할을 하였다. 특별급여는 경기가 악화되기 시작한 1998년 이후부터 큰 폭으로 감소하다가 경기가 회복되기 시작한 2003년부터 다시 증가세로 돌아서는 등 경기에 따른 변화가 극심함을 알 수 있다. 이로부터 일본기업들이 경기변동과 무관하게 지급해야 하는 정기급여보다 경기상황에 탄력적으로 대응할 수 있는 특별급여를 이용하여 경기상황에 따라 임금을 조정하였음을 알 수 있다. 경기가 회복되기 시작한 2013년 이후의 상황을 보더라도 특별급여가 임금상승에 기여하고 있음도 알 수 있다.

셋째, 파트타임 노동자 비율이 1990년대 중반 이후부터 지속적으로 현금급여총액을 하락시키는 요인으로 작용하였다. 파트타임 노동자의 비율은 1993년 약 14.4%에서 2017년에는 30.8%까지 두 배가량 상승하였는데 상대적으로 저임금인 파트타임 노동자 비율의 지속적인 상승은 전체 평균임금을 끌어내리는 요인으로 작용하였다. 기술한 바와 같이 2017년 파트타임 노동자의 현금급

여총액은 일반직 노동자의 약 4분의 1 수준에 불과하다. 다만 파트타임 노동자 비율의 상승세는 2016년 이후부터 둔화되기 시작하였고 그 결과 현금급여총액의 하락효과는 거의 사라지는 정도에 이르렀다.[19] 파트타임 노동자의 현금급여총액 변화는 기여 정도가 매우 작은데 그 이유는 파트타임 노동자의 급여수준이 일반노동자의 약 4분의 1에 불과할 정도로 낮아서 그 변화가 상용노동자 전체의 현금급여총액에 미치는 영향이 작을 수밖에 없기 때문이다.

그림 2-17. 파트타임 노동자 비율의 변화(연도별 및 월별 변화)

(단위: %p)



주: * 월별 변화는 [그림 2-9]와 동일.
자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 9. 29)를 이용하여 저자 계산.

3) 소정내급여의 요인별 분해

앞에서 소정내급여가 증가하지 못한 것이 임금상승을 억제한 주요 요인의 하나임을 보였다. 그렇다면 소정내급여는 왜 증가하지 못한 것일까? 이하에서는 상용노동자의 소정내급여 변화를 ① 일반노동자 소정내급여 변화 ② 파트타임 노동자 소정내급여 변화 ③ 파트타임 노동자 비율의 변화라는 세 가지 요인

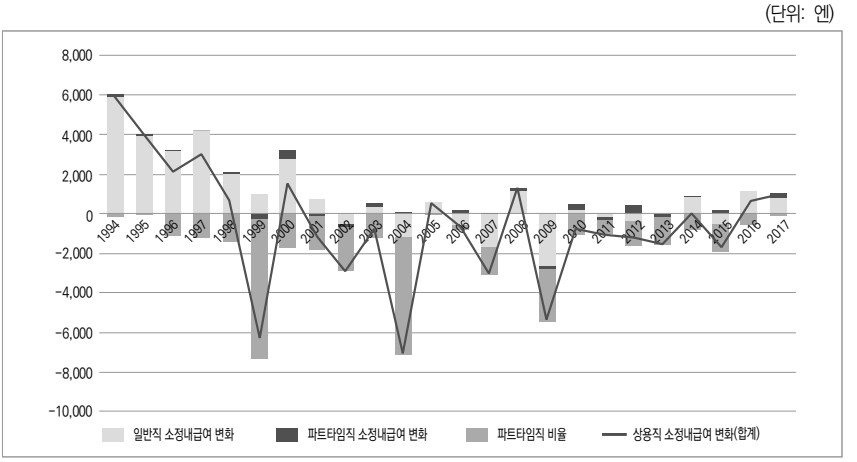
19) 현금급여총액 변화를 월별 데이터로 살펴보면 파트타임 노동자 비율의 기여도는 2018년 5월부터 미미하나 플러스로 전환되었다. 이 시기를 경계로 하여 파트타임 노동자 비율이 미미하지만 감소세로 돌아섰기 때문이다. 이러한 추세가 향후에도 지속될지 여부는 계속적인 관찰이 필요하다(그림 2-16 참고).

으로 분해하여 고찰한다. 1994년 이후 상용노동자 소정내급여 변화(전 산업)를 요인별로 분해한 결과 다음과 같은 특징을 발견하였다.

첫째, 2000년대 초반까지는 ① 일반노동자 소정내급여 상승요인이 ③ 파트타임 노동자 비율 증가의 하락요인을 상회하여 소정내급여의 증가세가 유지되었다. 둘째, 2000년대 초반 이후부터 2015년까지는 ① 일반노동자 소정내급여가 하락세로 돌아서고 ③ 파트타임 노동자 비율의 증가세가 가속화되면서 소정내급여의 하락세가 지속되었다. 셋째, 2016년부터는 ① 일반노동자 소정내급여가 다시 상승세로 전환되었고 ③ 파트타임 노동자 비율 증가의 하락요인도 점차 약화되어 소정내급여가 상승세로 전환되었다. 이처럼 최근에는 노동에 대한 초과수요로 일반노동자의 소정내급여가 증가세로 돌아섰고 정규직 전환 혹은 채용이 증가하면서 파트타임 노동자 비율이 하락세로 돌아서는 등 노동시장에 변화가 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 이상의 분석을 통해 상용노동자의 소정내급여 변화에서 일반노동자의 소정내급여 변화가 중요하며 파트타임 노동자의 소정내급여 변화는 그리 중요한 역할을 하지 못함을 알 수 있다.

그림 2-18. 소정내급여 변화 요인별 분해(전 산업)

(단위: 엔)

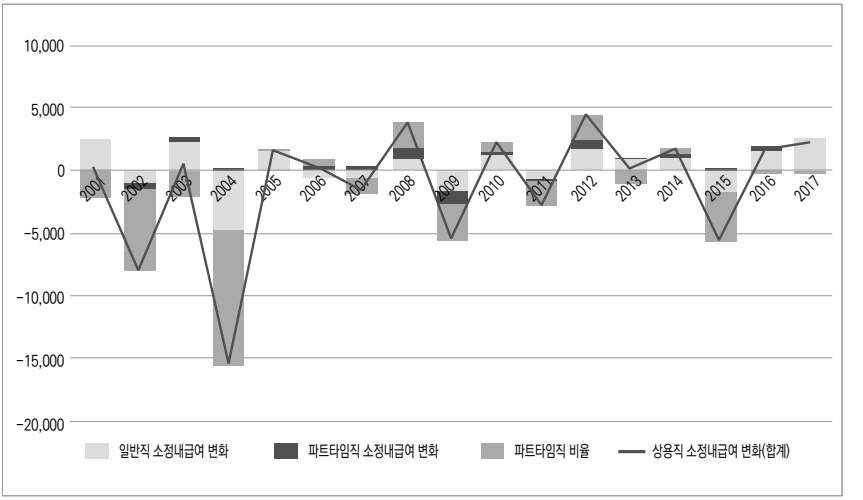


자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 11. 26)를 이용하여 저자 계산.

소정내급여 변화를 업종별로 살펴보자. 먼저 제조업에서는 2000년대 이후에도 상용노동자 소정내급여의 상승이 지속되어 전 산업과는 다른 양상을 보인 반면, 서비스업에서는 일반노동자 소정내급여의 하락과 저임금의 파트타임 노동자 비율의 증가로 2010년대 초반까지 하락세가 지속되었다. 제조업에서는 ① 일반노동자 소정내급여가 일부 시기를 제외하고는 상승세가 유지되었고 ③ 파트타임 노동자 비율 또한 상용노동자의 10~15% 수준으로 타 업종에 비해 낮고 변동폭도 미미하였다. 제조업의 파트타임 노동자 비율은 1993년 11.25%에서 2015년 14.26%로 상승한 후 2017년 기준 13.35%로 하락한 상태이다. 반면 서비스업은 ① 일반노동자 소정내급여의 하락세가 최근까지 지속되었고 ③ 파트타임 노동자 비율도 최근까지 증가세가 나타나 상용직 소정내급여의 하락요인으로 작용하였다. 그러나 음식숙박업을 제외한 대부분의 서비스업종에서 2015년 이후 소정내급여가 상승세로 전환되었는데 그 이유는 서비스업종에서도 일반노동자 소정내급여가 상승세로 전환되기 시작하였고 파트타임 노동자 비율이 감소세로 전환되는 등의 변화가 나타나기 시작하였기 때문이다. 파트타임 노동자 비율이 상대적으로 높은 도소매업에서는 2016년부터 일반노동자 소정내급여가 증가세로 돌아섰고 파트타임 노동자 비율의 증가세는 지극히 약화되었다. 이 외에도 의료복지업, 운수우편업, 건설업 등에서도 상승세로 전환되었다. 다만 음식숙박업은 일반노동자 소정내급여의 하락세가 멈추지 않았고 파트타임 노동자 비율의 증가세도 지속되고 있어서 상용노동자 소정내급여의 하락세가 최근까지도 지속되는 상황에 있다.

그림 2-19. 소정내급여 변화 요인별 분해(도소매업)

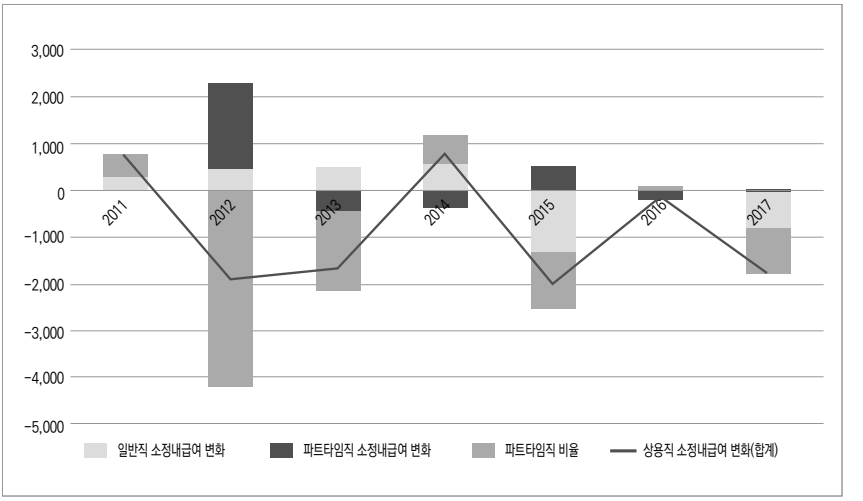
(단위: 엔)



자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 11. 26)를 이용하여 저자 계산.

그림 2-20. 소정내급여 변화 요인별 분해(음식숙박업)

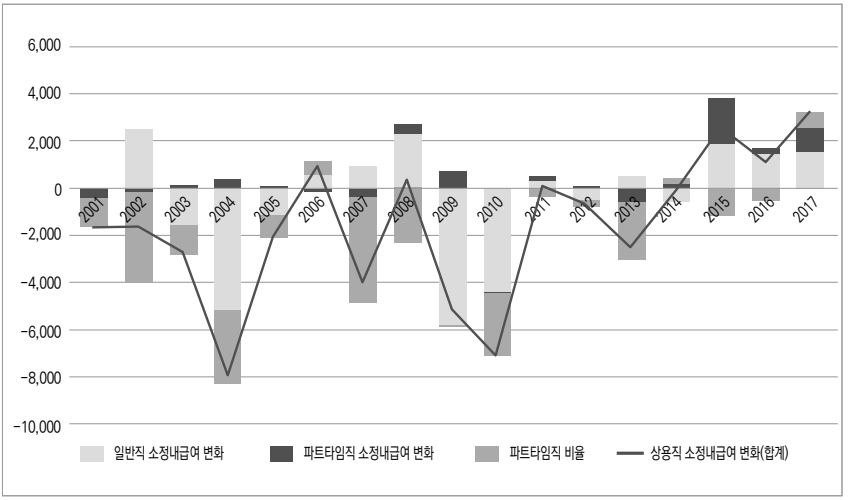
(단위: 엔)



자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 11. 26)를 이용하여 저자 계산.

그림 2-21. 소정내급여 변화 요인별 분해(의료복지업)

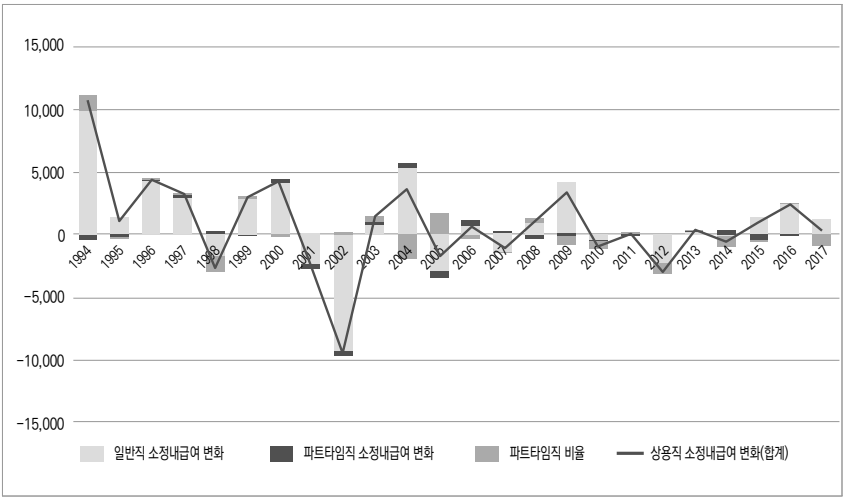
(단위: 엔)



자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 11. 26)를 이용하여 저자 계산.

그림 2-22. 소정내급여 변화 요인별 분해(건설업)

(단위: 엔)



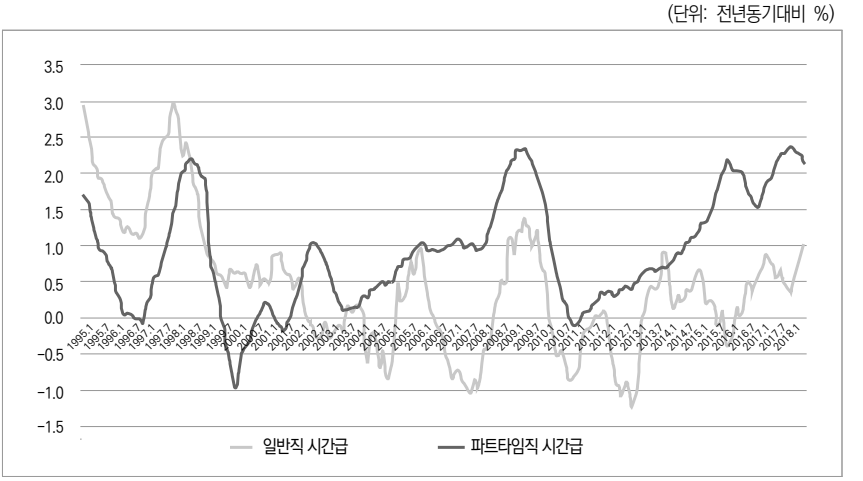
자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 11. 26)를 이용하여 저자 계산.

4) 시간당 임금의 추이

앞에서 살펴본 임금은 1인 월간 평균임금이었다. 그러나 이는 노동시간을 반영하지 않는다는 문제가 있다. 노동시간을 반영한 시간당 임금은 평균 소정내급여를 평균 소정내노동시간으로 나눈 값으로 정의하고 일반노동자와 파트타임 노동자의 시간당 임금 상승률을 추계하였다(그림 2-23 참고). 계절적 요소를 제거하고 변화의 추세를 보기 위해 후방 12개월 이동평균을 구하였다. 1990년대 중반 이후의 추이를 보면 일반노동자의 시간당 임금상승률은 1997년 약 3%를 정점으로 크게 하락한 후 +1%와 -1% 사이에서 등락을 반복하고 있다. 그 결과 일반노동자의 시간당 임금수준은 지난 20년간 거의 변화되지 않고 있다. 이와 달리 파트타임 노동자의 시간당 임금상승률은 꾸준한 상승세를 보였다. 특히 글로벌 금융위기 이후 큰 폭으로 하락하였던 상승률이 경기회복과 더불어 금융위기 이전 수준을 상회할 정도로 임금상승세가 뚜렷하게 나타나고 있다. 최근에는 약 2% 전후의 시간당 임금상승률을 보이고 있다(그림 2-23).

그림 2-23. 시간당 임금상승률 추이

(단위: 전년동기대비 %)

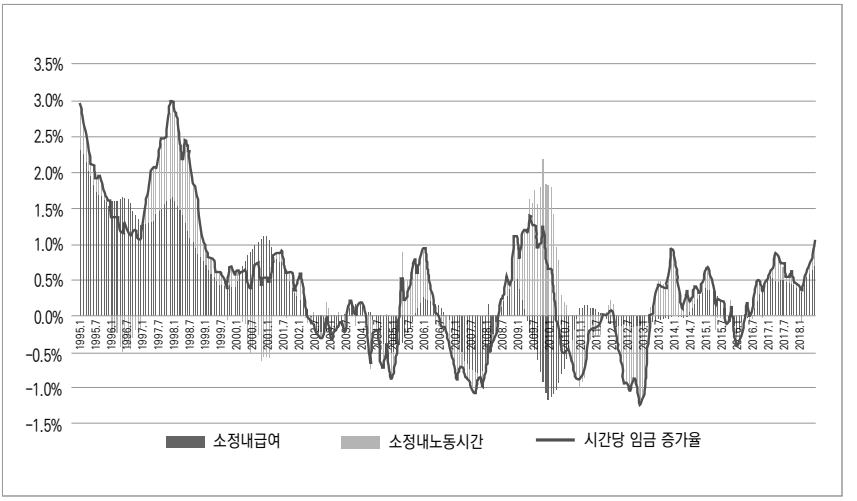


자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 11. 26)를 이용하여 저자 계산.

시간당 임금상승률을 소정내급여와 노동시간으로 분해하여 살펴보자(그림 2-24, 그림 2-25 참고). 일반노동자의 경우에는 소정내급여와 노동시간이 상반되는 방향으로 작용하여 시간당 임금의 상승 혹은 하락을 일정 범위 내로 억제하는 경향이 확인된다. 특히 불황기에는 이러한 경향이 더욱 강하게 나타난다. 불황기에는 소정내급여가 하락함과 동시에 노동시간도 감소하면서 시간당 임금이 유지된다. 2016년 이후부터는 소정내급여와 노동시간이 모두 시간당 임금을 인상하는 요인으로 작용하고 있다. 파트타임 노동자의 경우에는 소정내급여의 변화보다 노동시간의 변화가 시간당 임금상승률에 더 큰 영향을 미치고 있음이 확인된다. 2014년 이후부터는 소정내임금이 상승하고 동시에 노동시간 단축이 이루어져 매우 높은 시간당 임금상승률을 실현하고 있다.

그림 2-24. 시간당 임금상승률의 요인별 분해(일반노동자)

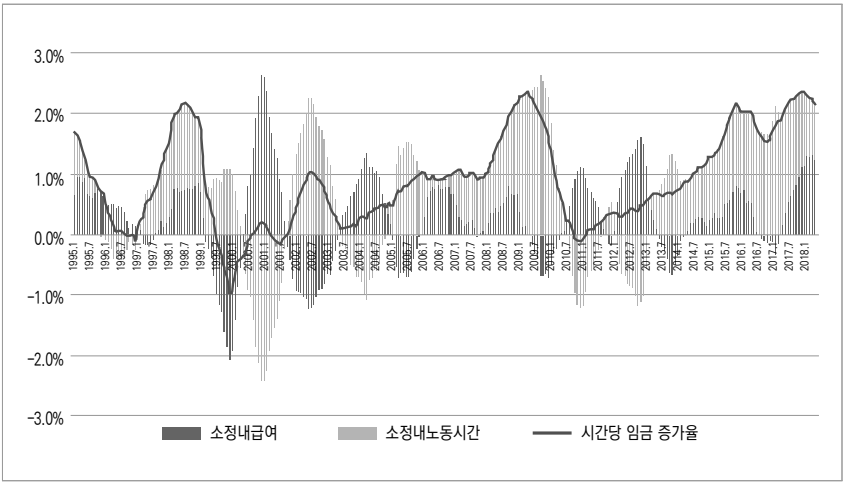
(단위: 전년동월대비 %p)



자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 11. 26)를 이용하여 저자 계산.

그림 2-25. 시간당 임금상승률의 요인별 분해(파트타임 노동자)

(단위: 전년동월대비 %p)



자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 11. 26)를 이용하여 저자 계산.

다. 고용자보수

1) 명목 및 실질 고용자보수 추이

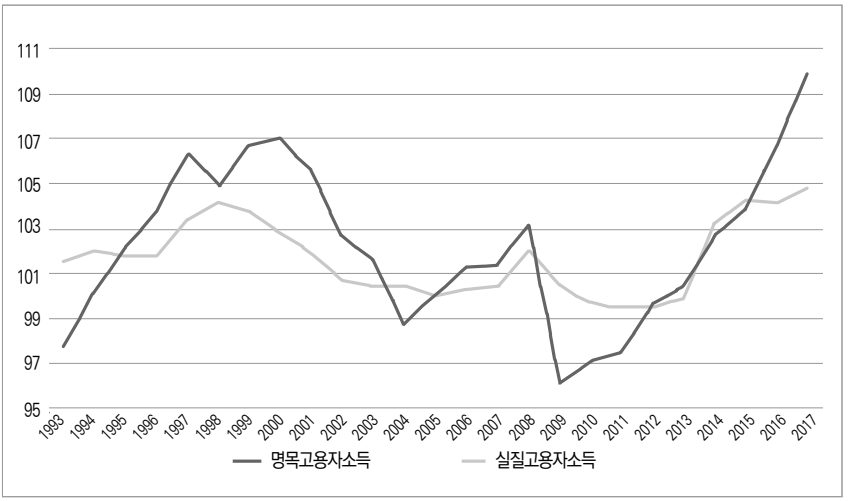
앞에서는 노동자 1인의 월평균 임금수준이 어떠한 추세변화를 보였고 그 변화의 배후에 있는 요인은 무엇인지를 고찰하였다. 이하에서는 거시경제적 관점에서 고용자소득의 변화[20]를 분석한다. 명목고용자소득은 1인당 평균임금(현금급여총액)에 노동자수(농림어업 제외)를 곱하여 산출하였다. 실질고용자소득은 명목고용자소득을 소비자물가지수(귀속임대료를 제외한 종합)로 나누어 산출하였다.

먼저 고용자보수의 추이를 살펴보자(그림 2-26 참고). 명목고용자소득은

20) 일반노동자, 파트타임 노동자, 이를 합산한 상용노동자 각각에 대해 분석할 수 있으나 여기에서는 거시경제적 관점에서 노동자 전체를 포괄하는 상용노동자에 대한 분석을 중심으로 서술하였다.

1990년대에 가파르게 상승하다가 2000년을 정점으로 하락세로 전환되었다. 경기회복이 가속화되었던 2004년 이후부터 글로벌 금융위기 직전까지 회복세를 보이다가 글로벌 금융위기로 큰 폭의 하락세를 보인 뒤 2010년부터 최근까지 다시 가파른 상승세를 보이고 있다. 한편 실질고용자소득은 명목고용자소득에 비해 변동폭이 상대적으로 작았다. 명목치가 증가하는 경기회복기에는 물가상승이 더 빨리 진행되면서 실질치의 상승세를 억제한 반면, 명목치가 감소하는 경기하강기에는 물가하락이 더 빨리 진행되면서 실질치의 하락세를 억제했기 때문이다. 실질고용자소득도 1998년 이후 명목고용자소득과 같이 하락세를 이어오다가 2014년부터 상승추세로 전환되었으나 상승속도는 명목고용자소득에 비해 느리게 나타나고 있다. 특히 2016년부터는 상승세가 정체되어 명목고용자소득과의 괴리가 더욱 확대되고 있다. 이는 명목소득의 증가가 물가상승을 따라가지 못하였기 때문이다.

그림 2-26. 명목 및 실질 고용자보수 추이



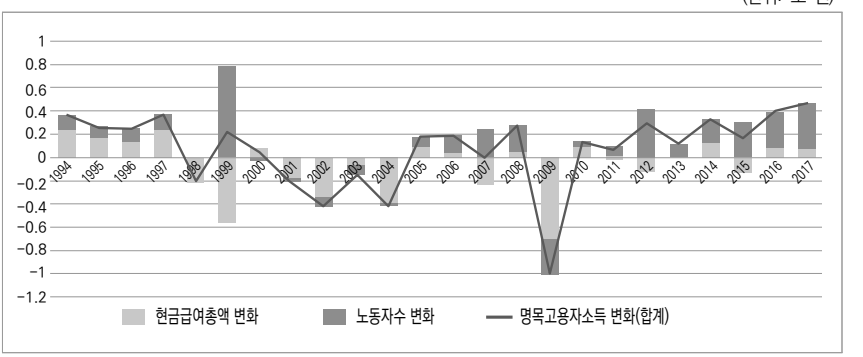
주: 2005년의 값을 기준으로 지수화한 것임.
자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 12. 3)를 이용하여 저자 계산.

2) 고용자소득 변화의 요인별 분해[21)]

명목고용자소득은 현금급여총액과 노동자수의 곱이기 때문에 이의 변화는 이 두 요인의 변화로 분해할 수 있다. [그림 2-27]과 [그림 2-28](누적효과)은 명목고용자소득의 변화를 상기 두 요인으로 분해한 것을 보여준다. 1990년대까지는 현금급여총액과 노동자수가 모두 증가하면서 이 두 요인 모두 명목고용자소득을 증가시켰다. 그러나 2000년대 상반기에는 현금급여총액과 노동자수 모두가 감소하면서 소득감소요인으로 전환되었다. 이 시기에 임금과 고용이 모두 감소했기 때문이다. 그러다가 2000년대 하반기에는 경기회복과 더불어 임금과 고용이 증가하면서 두 요인 모두 소득증가요인으로 작용하다가 글로벌 금융위기 이후에는 노동자수 증가만이 명목고용자소득을 끌어올리게 되었다. 따라서 이 시기의 고용자소득 증가는 임금수준이 하락하는 가운데 고용이 크게 증가한 것에 기인한다. 다만 2016년부터는 본격적인 경기회복으로 임금이 다시 상승하면서 고용 증가와 더불어 명목고용자소득 상승을 가속화하고 있다.

그림 2-27. 명목고용자소득 변화의 요인별 분해

(단위: 조 엔)



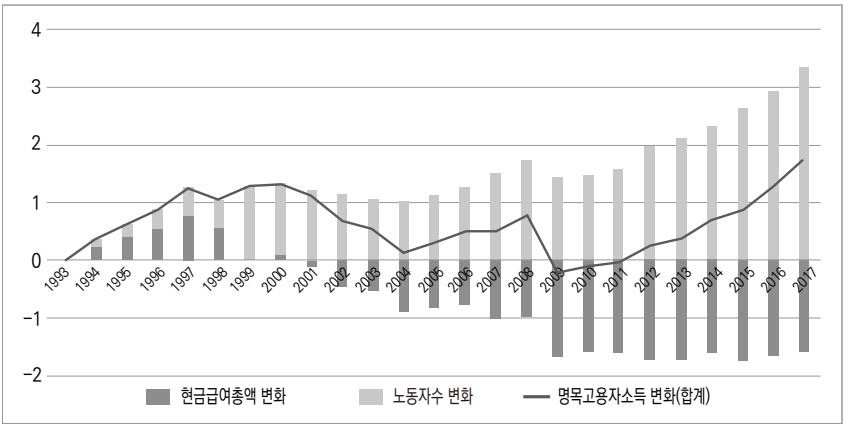
자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 12. 3)를 이용하여 저자 계산.

21) 후생노동성의 「매월근로통계조사」를 활용한 분석이기 때문에 이 통계의 조사대상인 16개 산업에 종사하는 상용노동자 전체의 고용자소득을 추정한 것이다.

1993년을 기준으로 명목고용자소득의 누적변화를 요인별로 분해해 살펴보면, 현금급여총액의 변화는 2000년대 이후부터 지속적으로 고용자소득의 감소요인이었다. 반면 노동자수는 지속적으로 고용자소득의 증가요인이었다. 이러한 요인들이 복합적으로 작용한 결과 2017년 명목고용자소득은 1993년 대비 약 1.7조 엔(12.4%) 증가하여 연평균 0.47%의 매우 낮은 명목소득 증가율을 보였다.

그림 2-28. 명목고용자소득 변화의 요인별 분해(누적효과)

(단위: 조 엔)



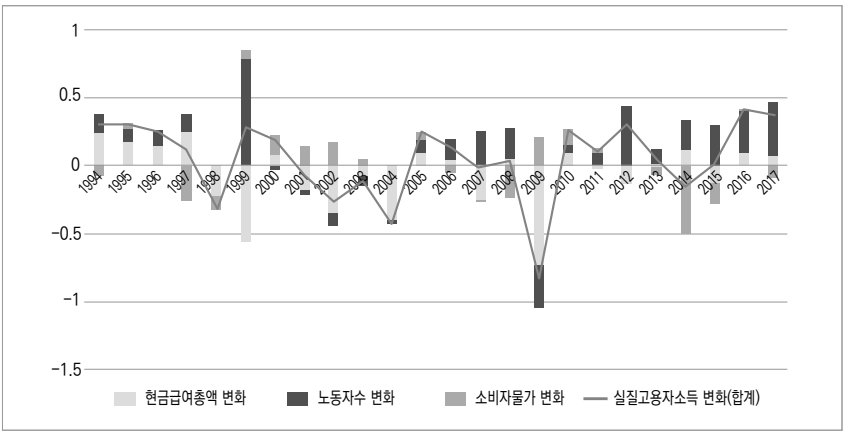
자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 12. 3)를 이용하여 저자 계산.

실질고용자소득의 변화에서 주목할 점은 물가요인이 2014년부터 소득감소요인으로 전환되었다는 사실이다. 2014년에는 소비세율이 5%에서 8%로 인상되어 소비자물가가 크게 상승하였고 그 이후에도 물가의 상승세가 나타나고 있어서 실질소득의 증가를 약화시키고 있다. 이로 인해 명목고용자소득과 실질고용자소득의 괴리가 나타나고 있다. 2017년에는 물가상승에 따른 실질고용자소득의 감소분 약 5조 엔이 가산되면서 실질고용자소득은 1993년 대비 1.2조 엔(8.6%) 증가하는 데 그치고 있다. 실질고용자소득은 지난 24년간 연평균

0.33%로 증가해왔으나 이는 명목고용자소득 증가율 0.47%에도 미치지 못하는 수준이다.

그림 2-29. 실질고용자소득 변화의 요인별 분해

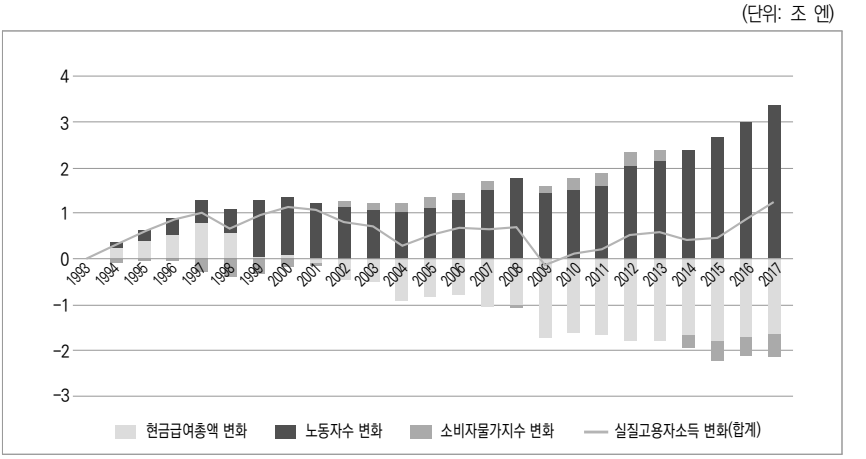
(단위: 조 엔)



자료: 厚生労働省,「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 12. 3)를 이용하여 저자 계산.

그림 2-30. 실질고용자소득 변화의 요인별 분해(누적효과)

(단위: 조 엔)



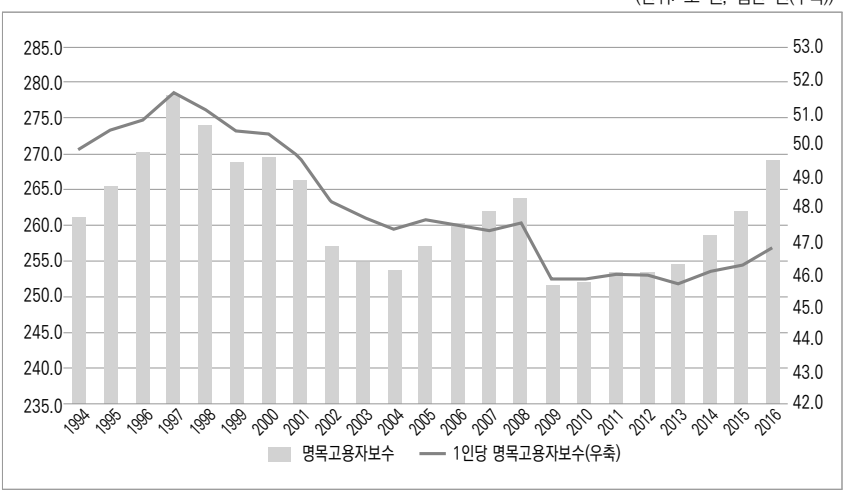
자료: 厚生労働省,「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 12. 3)를 이용하여 저자 계산.

3) 국민경제계산통계를 활용한 고용자보수의 추이와 요인별 분해[22)]

명목고용자보수 및 1인당 명목고용자보수의 추이를 보자(그림 2-31 참고). 명목고용자보수는 1997년까지 가파르게 증가하다가 1998년 이후부터 크게 감소하기 시작하였고 2005년부터 2008년까지 경기회복과 함께 증가되다가 글로벌 경제위기 이후 다시 큰 폭의 감소를 보였다. 2013년부터 다시 증가세가 시작되면서 최근 가파른 상승세를 보이고 있으나 아직 1997년의 수준까지는 회복되지 못한 상황이다. 1인당 명목고용자보수[23)]는 1997년 516만 엔을 정점으로 지속적으로 하락하다가 2014년부터 증가세가 나타났으나 2016년 현재 468만 엔으로 글로벌 금융위기 이전 수준에 미치지 못하고 있다. 추세적인 변화는 앞 절의 「매월근로통계조사」를 활용한 분석과 일치한다.

그림 2-31. 명목고용자보수 및 1인당 고용자보수의 추이

(단위: 조 엔, 십만 엔(우축))



자료: 内閣府, 「国民経済計算」, https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/menu.html(검색일: 2018. 12. 4); 総務省, 「労働力調査」, https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 12. 4)를 이용하여 저자 작성.

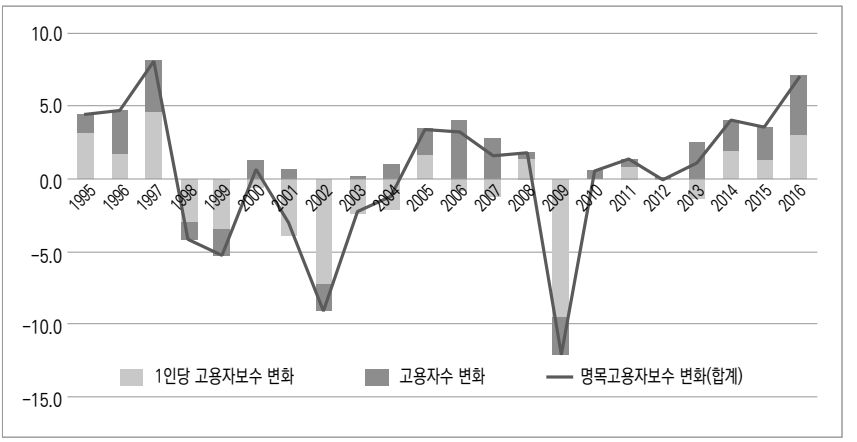
22) 국민경제계산통계를 활용하였기 때문에 「매월근로통계조사」를 활용한 분석에 비해 국민경제 전체에 종사하는 고용자의 소득 추이와 변화요인을 분석할 수 있다.

23) 명목고용자보수를 고용자수로 나눈 값으로 연간 얻은 총 보수액을 의미한다.

명목고용자보수의 변화를 1인당 고용자보수변화와 고용자수의 변화로 분해하여 살펴보더라도 앞 절의 분석과 유사한 결과를 보여준다(그림 2-32 참고). 즉 1998년부터 1인당 고용자보수는 거의 일관되게 감소요인으로 작용하였는데 고용자수가 증가하면서 이를 완화하는 경향이 확인된다. 특히 2004년부터 2008년까지의 경기회복기에는 고용자수 증가에 따른 고용자보수 증가가 나타났다. 더구나 2013년부터 고용자수 증가가 가속화되었고 2014년부터는 1인당 고용자보수도 증가요인으로 전환되면서 최근 고용자보수의 증가세가 가속화되고 있다. 1998년 이후 거의 일관되게 감소요인으로 작용해온 1인당 고용자보수가 증가하기 시작한 것은 큰 의미를 가진다.

그림 2-32. 명목고용자보수 변화의 요인별 분해

(단위: 조 엔)



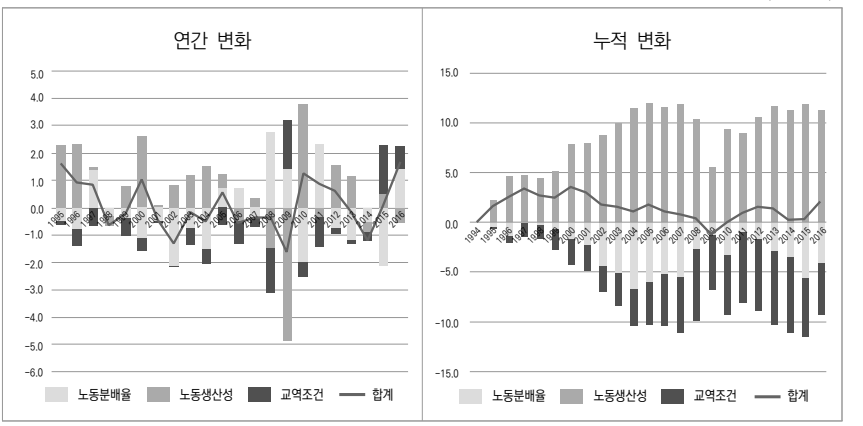
자료: 内閣府,「国民経済計算」, https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/menu.html(검색일: 2018. 12. 4)을 이용하여 저자 계산.

1인당 실질고용자보수는 어떤 변화를 보여왔을까? 실질고용자보수는 노동분배율, 노동생산성, 교역조건의 세 가지 요인으로 분해할 수 있다.[24] 이러한 요인분해 분석 결과, 노동생산성은 1인당 실질고용자보수의 증가요인으로 작용해온 반면, 노동분배율 및 교역조건은 하락요인으로 작용해왔다(그림 2-33

참고).[25] 1994년부터 2016년까지 22년 동안의 누적적인 변화를 보면, 2016년의 1인당 실질고용자보수는 1994년의 그것에 비해 고작 2.0% 증가하는 데 그쳤다. 이를 요인별로 분해하면 노동생산성의 누적적 증가로 11.3%의 상승요인이 있었으나 노동분배율의 누적적 하락에 따른 4.1% 하락요인, 교역조건의 누적적 하락에 따른 5.2%의 하락요인이 있어서 2.0% 상승에 그쳤다. 지난 20여 년간 노동분배율의 지속적인 하락, 수입에너지 가격 상승 및 국제경쟁 격화에 따른 일본의 수출가격 인상 제약 등을 반영한 교역조건의 악화가 실질고용자보수 상승을 제약하였다.

그림 2-33. 1인당 실질고용자보수 변화의 요인별 분해

(단위: %)



자료: 内閣府, 「国民経済計算」, https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/menu.html(검색일: 2018. 12. 4); 総務省, 「労働力調査」, https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 12. 4)를 이용하여 저자 작성.

24) 1인당 실질고용자보수 $= \frac{\text{실질고용자보수}}{\text{고용자수}}$
$= \frac{\text{명목고용자보수}}{\text{민간소비디플레이터}} \times \frac{1}{\text{고용자수}} \times \frac{\text{명목}GDP}{\text{명목}GDP} \times \frac{GDP\text{디플레이터}}{GDP\text{디플레이터}}$
$= (\frac{\text{명목고용자보수}}{\text{명목}GDP}) \times (\frac{\text{명목}GDP}{GDP\text{디플레이터}} \times \frac{1}{\text{고용자수}}) \times (\frac{GDP\text{디플레이터}}{\text{민간소비디플레이터}})$
$=$ 노동분배율 $\times$ 노동생산성 $\times$ 교역조건

25) 고용자보수의 요인별 분해와 관련 해서는 德田秀信他(2017)를 참고할 수 있다. 노동분배율의 하락요인에 대한 분석으로는 International Monetary Fund(2017)를 참고.

4. 소결

본 장에서 상술한 바와 같이 일본의 노동시장은 최근 변화의 기로에 서 있다. 이러한 변화는 특히 아베 정부가 들어선 2013년경부터 나타나고 있다. 노동공급의 측면에서 보면, 저출산 · 고령화로 인하여 생산연령인구가 감소하는 가운데 추세적으로 감소하던 노동력인구와 취업자수가 2013년을 전후로 다시 증가추세로 전환되었다. 여성과 고령자의 노동시장 참여가 크게 증가한 것이 이유이다. 이와 같은 노동공급의 증가에도 불구하고 이를 훨씬 뛰어넘는 노동수요의 증가로 인하여 노동시장에서는 인력난이 가중되고 있다. 유효구인배율이 버블경제기를 상회하는 수준까지 상승하였고 구인난은 신규채용시장과 정규직 채용시장으로까지 확산되고 있다.

그런데 노동수급을 조정하는 역할을 할 임금은 그리 큰 변동을 보이지 않고 있다. 본 장에서 상술한 바와 같이 상용노동자의 평균임금은 1990년대 말 이후 감소추세가 지속되었고 글로벌 금융위기 이후 노동의 초과수요가 확산되었음에도 불구하고 회복세는 매우 지지부진한 상태에 있다. 상용노동자를 일반노동자와 파트타임 노동자로 구분하여 임금변화를 분석하면 일반노동자의 소정내급여, 즉 계약에 의해 미리 지급조건이 정해져 있는 임금의 정체가 두드러지게 나타난다. 상용노동자의 약 70%에 해당하는 일반노동자의 임금에서 중핵적인 소정내급여가 장기적으로 정체되었고 노동시장의 여건이 개선되는 최근에도 회복세가 지연되고 있는 것이 일본의 임금동향에서 나타나는 가장 두드러진 특징이었다.

이러한 임금정체는 일본경제에서 고용자가 차지하는 소득, 즉 고용자소득을 정체시키는 요인으로 작용하였다. 본 장에서 고찰한 바와 같이 1990년대 말 이후 일본의 고용자소득은 절대액이 감소해오다가 2013년 이후 회복세가 나타나고 있으나 여전히 1990년대 말 수준에는 이르지 못하고 있다. 본 장의 통계에서도 확인했듯이, 1994년 대비 1인당 실질고용자보수는 2016년에 2.0% 상

승하였다. 무려 22년간 실질임금은 고작 2% 상승한 것이다. 이러한 고용자소득의 정체는 결국 소비 및 물가에도 부정적인 영향을 미친다. 이 문제가 거시경제적 관점에서 매우 중요하게 여겨지는 이유가 여기에 있다. 이러한 거시경제적 문제를 해결하기 위해서는 임금을 올리는 것이 중요하다. 즉 '임금 인상 → 고용자소득 증가 → 소비 증가 → 기업수익 증가 → 투자 증가 → 물가 상승 → 임금 상승 → 소비 증가'의 선순환이 작동할 수 있도록 하는 것이 바람직하다.

문제는 임금이 잘 오르지 않는다는 데 있다. 정부가 임금을 인상할 수 있는 효과적인 정책수단을 가지고 있고 임금인상의 효과가 지속가능하다면 이는 아무런 문제가 되지 않는다. 그러나 본 장에서 보았듯이, 아베 정부 출범 이후 인력난이 가중되고 있는 상황에서도 일본의 임금, 특히 개념적으로 정규직 기본급에 가까운 일반노동자 소정내급여의 변화는 제한적이었다. 시장에서의 임금 상승압력이 높아지는 상황에서도 임금이 잘 오르지 않는데 정부가 정책적으로 이를 올리는 것은 한계가 있을 수밖에 없다. 설령 단기적으로 임금을 올리도록 기업을 압박하더라도 이것이 실질임금의 장기적이고 지속적인 상승으로 이어질 가능성은 그리 높지 않을 것이다. 그렇다면, 일본의 임금은 왜 정체되어 있는가? 제3장 이하의 여러 장들에서는 일본의 임금정체가 발생한 여러 요인들에 대해 고찰하고자 한다.

제3장 고용자 구성변화에 의한 임금정체

본 장 이하의 여러 장에서는 임금정체의 요인을 분석한다. 임금 중에서도 미리 정해진 지급조건에 의해 지불되는 정기급여 중 소정내급여가 정체된 원인에 대해 분석해보고자 한다. 소정내급여는 성별, 연령계급별, 고용형태별, 산업별로 상이하다. 평균보다 급여수준이 높으면서 고용자수가 증가하는 계급은 평균 소정내급여를 끌어올리는 반면, 평균보다 급여수준이 낮으면서 고용자 수가 증가하는 계급은 평균 소정내급여를 끌어내린다. 따라서 소정내급여의 변화를 파악하기 위해서는 성별, 연령계급별, 고용형태별, 산업별로 ① 임금의 변화와 ② 노동자의 비율을 파악할 필요가 있다.

이러한 분석을 위해 본 장에서는 후생노동성이 매년 1회 발표하는 「임금구조기본통계조사」[26]를 활용한다. 이 통계는 일본의 임금구조 실태를 상세히 파악하기 위하여 1948년부터 조사되어온 것으로 주요 산업에 고용된 노동자에 대해 고용형태, 취업형태, 직종, 성, 연령, 학력, 근속연수, 경험연수 등 노동자의 속성별로 임금을 조사한다. 조사대상은 일본표준산업분류의 16대 산업에 속하는 5인 이상 상용노동자를 고용한 민영사업소 및 10인 이상 상용노동자를 고용한 공영사업소이다. 조사대상 임금은 당해년 6월의 임금이며 특별급여는 전해의 연간 지급액이다. 이 조사는 매년 7월에 실시한다.

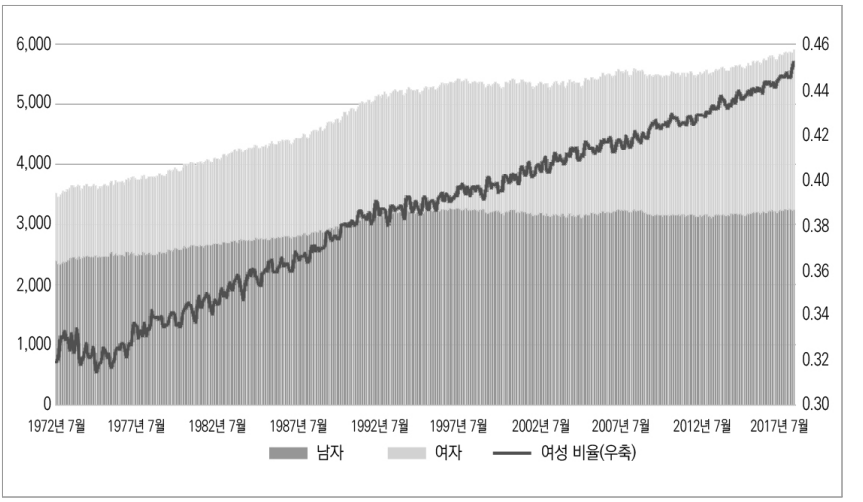
26) 이 통계에 대한 자세한 사항은 https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_b.html#01 을 참고.

1. 성별 구성의 변화: 여성의 노동시장 참여 확대

성별 고용자수의 장기적인 추이를 살펴보면 1990년대 중반까지 증가추세가 지속되다가 그 이후부터는 정체되고 있다(그림 3-1 참고). 특히 남성 고용자의 증가세는 완전히 멈춘 상태이다. 그러나 이 시기 이후 여성 고용자의 증가세가 지속되면서 여성 고용자가 전체에서 차지하는 비율이 1970년대 약 32%에서 최근에는 45%까지 증가하였다. 이와 같은 고용자 전체에서 차지하는 여성 비율의 증가는 평균임금을 저하시키는 요인으로 작용하였다. 소정내급여의 추이를 남녀별로 구분하여 보면 최근에 남녀 간 격차가 줄어들고 있기는 하나 전체 기간에서 남성이 여성보다 높은 수준을 유지하고 있다(그림 3-2 참고). 따라서 평균보다 급여수준이 낮은 여성이 고용자 전체에서 차지하는 비율이 늘면서 평균 소정내급여수준을 하락시켰다.

그림 3-1. 성별 고용자 장기추이

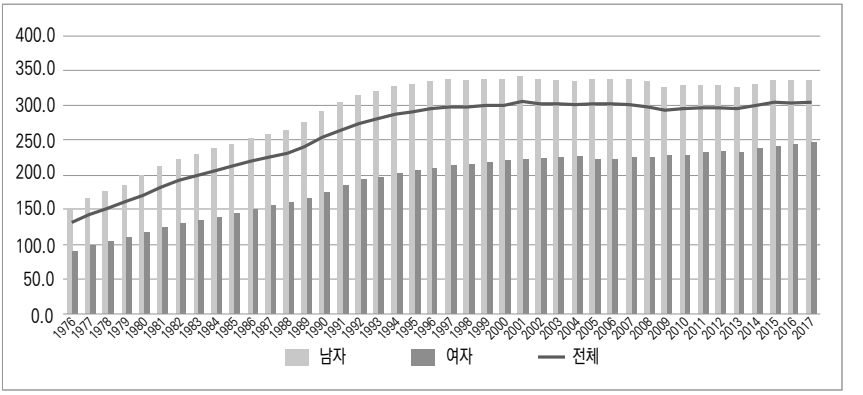
(단위: 만 명, %)



자료: 総務省,「労働力調査」, https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 12. 5).

그림 3-2. 남녀별 소정내급여액 추이

(단위: 천 엔)



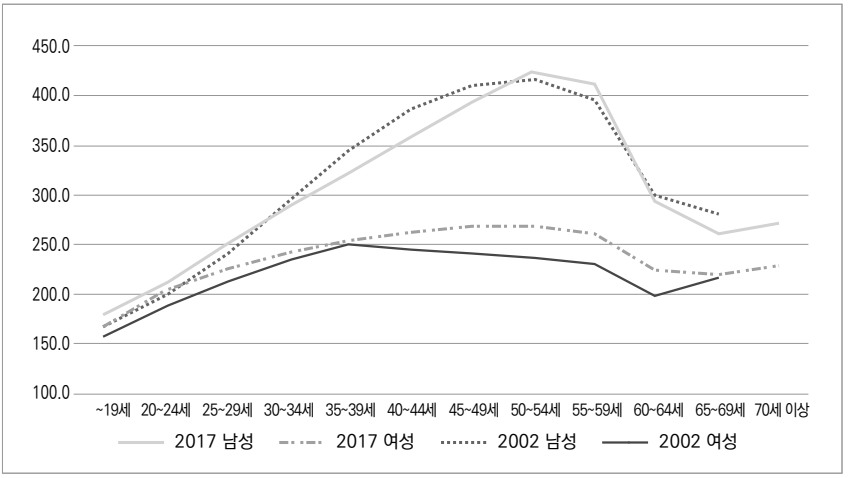
자료: 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html(검색일: 2018. 12. 5).

2. 연령계급별 구성의 변화: 고령자 비중 확대

연령계급별 임금수준을 나타내는 임금곡선(산업 및 학력 합계)을 살펴보면 남녀 모두 50~54세 연령계급에서 가장 높은 임금수준을 보였다(그림 3-3 참고). 남성의 임금곡선이 여성의 임금곡선보다 가파른 기울기를 보인다. 60세 이상 연령계급에서는 임금수준이 급격하게 하락하였다. 임금곡선을 2002년과 2017년의 두 시점에서 비교해보면 남녀 모두 큰 변화를 보이지 않고 있다. 다만 남성의 경우 35~49세의 연령대에서 임금수준이 오히려 하락했다는 점이 두드러진 특징이다. 이 연령대는 일본경제가 디플레이션에 빠지면서 노동시장 여건이 극히 악화되었던 1990년대 말경에 노동시장에 진출한 세대로서 이전 세대에 비해 임금이 상대적으로 더디게 상승하였다. 여성의 경우 전 연령계급에서 임금수준이 상승하여 남성과는 대조적이었다. 이러한 연령계급별 임금구조를 감안할 때 임금수준이 급격하게 하락하는 60세 이상의 고용자 비중이 증가할 경우 평균적인 급여수준은 하락한다.

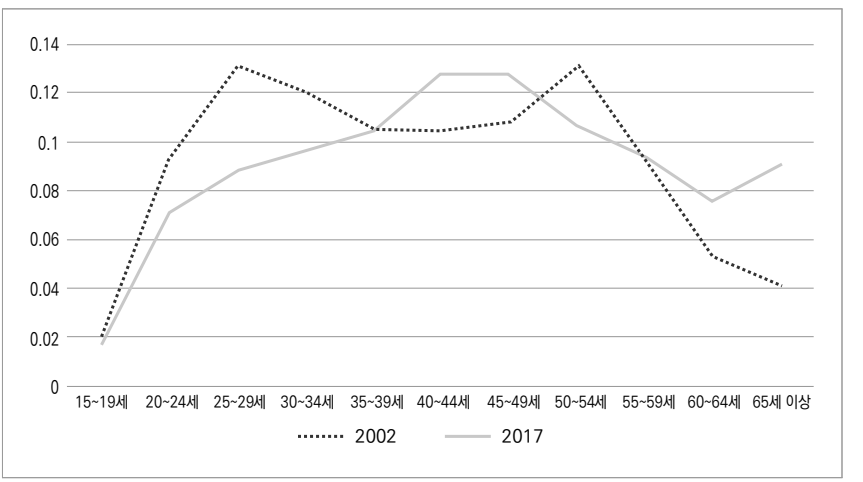
그림 3-3. 성별 임금곡선의 변화

(단위: 천 엔)



주: 2002년과 2017년 두 시점 간 발생한 증감량을 표기한 것임.
자료: 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html(검색일: 2018. 12. 5)를 이용하여 저자 작성.

그림 3-4. 연령계급별 고용자 분포



주: 2002년과 2017년 두 시점 간 발생한 증감량을 표기한 것임.
자료: 総務省, 「労働力調査」, https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 12. 5).

[그림 3-4]는 연령계급별 고용자 비율을 2002년과 2017년 두 시점에서 비교한 것이다. 여기에서 뚜렷하게 드러난 사실은 임금수준이 높은 연령계급의 비율은 2002년에 비해 하락하고 임금수준이 낮은 연령계급의 비율은 증가하였다는 점이다. 임금수준이 가장 높은 50~54세 연령계급의 비중은 하락한 반면 임금수준이 낮아지는 60세 이상의 고령 고용자 및 40대 연령계급의 고용자 비율은 뚜렷이 증가하였다. 이러한 연령계급의 구조변화도 소정내급여의 하락을 촉발한 요인으로 작용하였다.

3. 산업별 구성의 변화: 저임금 서비스업 비중 확대

2002년부터 2017년까지 전 산업에서 고용자[27]는 488만 명 증가하였다. 건설업(97만 명), 제조업(105만 명) 등 물적 생산과 관련된 산업의 고용은 감소한 반면, 의료복지업(346만 명), 기타서비스업(55만 명), 정보통신업(49만 명), 도소매업(44만 명), 음식숙박업(37만 명) 등 서비스업의 고용이 증가한 것이 특징이다. 산업별 임금수준(2016년과 2017년 평균)[28]이 전체 평균보다 높은 업종은 전기가스업과 일부 전문 서비스업(정보통신업, 금융보험업, 학술연구업, 교육학습지원업 등)이며 이 업종들의 고용자는 약 42만 명 증가하였다. 반면 전체 평균보다 임금수준이 낮은 업종은 제조업과 대부분의 서비스업(음식숙박업, 기타서비스업, 생활서비스 · 오락업, 의료복지업, 운수우편업, 도소매업 등)이며 이 업종들에서의 고용자는 379만 명 증가하였다. 동 기간에 약 488만 명의 고용자가 증가하는 가운데 평균보다 낮은 임금수준의 업종에서 압도적으로 많은 고용증가가 발생하였다. 특히 고령인구의 급격한 증가에 기인한 의료복지업에서의 급격한 고용증가가 두드러지게 나타났는데, 이 업종의 임금수준

27) 고용자수는 총무성 「노동력조사」에 기초하였다.
28) 임금은 후생노동성 「임금구조기본통계조사」에 기초하였으며 일반노동자의 소정내임금이다.

은 평균임금에 비해 상당히 낮은 수준이다. 이러한 산업구조의 변화로 평균임금의 상승이 억제되었다. [그림 3-5]는 횡축에 고용자수 증감을, 종축에 평균임금과의 편차를 업종별로 표시하고 있다. 4사분면에 많은 서비스업종이 편중되게 분포되어 있는데, 이 업종들은 평균임금보다 낮은 임금을 지급하면서 고용자수가 증가한 업종이다.

표 3-1. 산업별 고용자수 증감 및 임금

(단위: 만 명, 천 엔)

	고용자수 증감	임금수준[1)]	평균임금과의 편차[2)]
광업, 채석업, 자갈채취업	-2	315.1	-3.0
건설업	-97	329.25	11.1
제조업	-105	294.15	-24.0
전기가스업	-4	409.45	91.3
정보통신업	49	383.5	65.4
운수우편업	20	271.15	-47.0
도소매업	44	306.55	-11.6
금융보험업	4	374.6	56.5
부동산, 물품임대업	25	321.65	3.5
학술연구, 전문기술서비스업	23	375.35	57.2
음식숙박업	37	241.5	-76.6
생활서비스, 오락업	3	257.8	-60.3
교육학습지원업	42	379.95	61.8
의료복지업	346	280.2	-37.9
복합서비스사업	-19	293.5	-24.6
기타서비스업	55	256.45	-61.7

주: 1) 2016~17년의 평균임금.
2) 산업별 임금의 산술평균값(318.13)과의 편차.

자료: 総務省, 「労働力調査」, https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 12. 5); 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html(검색일: 2018. 12. 7)를 이용하여 저자 계산.

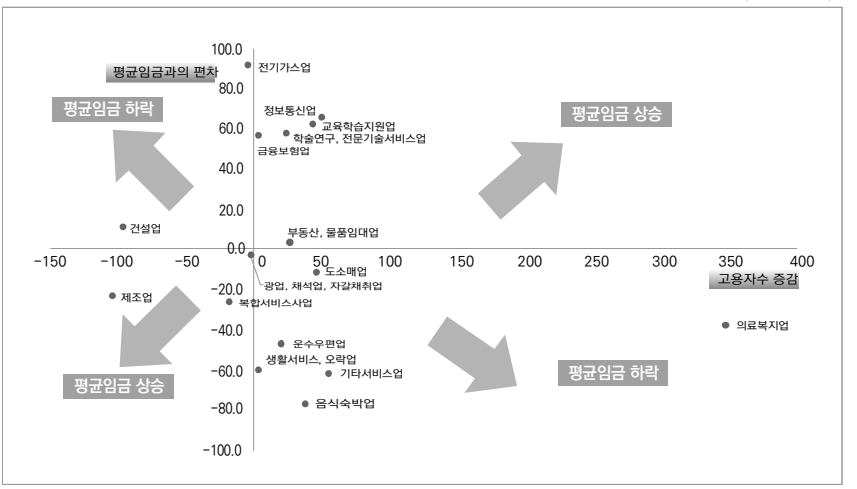
표 3-2. 평균임금 기준 업종별 고용자수 증감

구분	고용자수 증감(만 명)	고용자수 증감 비율(%)
평균임금보다 높은 업종	42	10
평균임금보다 낮은 업종	379	90
합계	421	100

자료: 総務省,「労働力調査」, https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 12. 5); 厚生労働省,「賃金構造基本統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html(검색일: 2018. 12. 7)를 이용하여 저자 계산.

그림 3-5. 산업별 고용자수 증감[1] 및 평균임금[2]과의 편차

(단위: 만 명)



주: 1) 2002년과 2017년 두 시점 간 발생한 증감량을 표기한 것임.
2) 2016~17년 평균임금임.

자료: 総務省,「労働力調査」, https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 12. 5); 厚生労働省,「賃金構造基本統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html(검색일: 2018. 12. 7)를 이용하여 저자 계산.

4. 고용형태별 구성의 변화: 비정규직 비중 확대

제2장에서 평균임금의 변화를 요인별로 분해했을 때 상용노동자에 파트타임 노동자가 차지하는 비율이 포함되어 있었다. 이 분석에서 명확히 드러난 바

와 같이, 파트타임 노동자 비율은 1993년 14.4%에서 2017년 30.8%까지 배증되었고 저임금인 파트타임 노동자 비율의 급증이 평균임금 하락의 가장 중요한 요인의 하나임을 보였다.

그러나 앞에서 제시한 파트타임 노동자의 개념은 통상적인 비정규노동자의 개념에 비하면 좁은 범위를 가진다. 파트타임 노동자는 후생노동성의 「매월근로통계조사」에서 활용되는 노동자 범주로서 풀타임으로 근무하는 유기계약노동자나 파견노동자를 포함하지 않기 때문이다. 이러한 노동자를 포함하는 보다 광범위한 비정규노동자 개념하에서 이들의 비중을 집계한 통계가 총무성의 「노동력조사」이다. 이 통계에서는 고용자를 '정규의 직원・종업원'과 '비정규의 직원・종업원'으로 구분하고 후자는 다시 파트・아르바이트, 파견사원, 계약사원, 촉탁, 기타로 분류하고 있다. 다만 이와 같은 분류로 시계열 데이터가 제공되기 시작한 것은 2002년부터이며 2001년 이전의 통계는 별도의 조사인 「노동력조사 특별조사」의 결과를 토대로 장기시계열 데이터를 접속하였다. 두 조사는 조사방법과 시기에 차이가 있어서 시계열 비교에는 주의가 필요하다.

이러한 점을 염두에 두면서 비정규노동자의 추이를 보면 1990년 20.2%였던 비정규노동자 비율은 2003년 1/4분기 30.5%, 2011년 1/4분기 35.4%, 2018년 1/4분기 기준 37.6%에 달하였다. 이 비율은 앞에서 본 파트타임 노동자 비율보다 더 높은데 그 이유는 파견사원, 계약사원, 촉탁, 기타 등의 비정규노동자를 포함하기 때문이다. 비정규노동자의 구성(2017년)을 보면 파트가 49.0%로 가장 높고 아르바이트가 20.5%, 계약사원 14.3%, 파견사원 6.6%, 촉탁 5.9%, 기타 3.8%로 되어 있는데, 파트와 아르바이트를 합하면 70% 정도로 비정규노동자의 대부분을 차지하고 있다. 정규노동자와 비정규노동자의 시간당 임금(2017년 6월)[29]을 비교하면 일반노동자(정규) 1,937엔, 일반노동자(비정규) 1,293엔, 단시간노동자(정규) 1,432엔, 단시간노동자(비정규) 1,081엔이다. 정규노동자를 100으로 했을 때, 비정규노동자의 시간당 임금은 일반노

29) 소정내급여를 소정내 실노동시간으로 나눈 값.

동자의 경우 67%, 단시간노동자는 75% 수준이다. 이렇게 상대적으로 임금수준이 낮은 비정규노동자 비율이 지난 20여 년 동안 급속하게 증가한 것이 평균임금수준의 정체요인이었다.

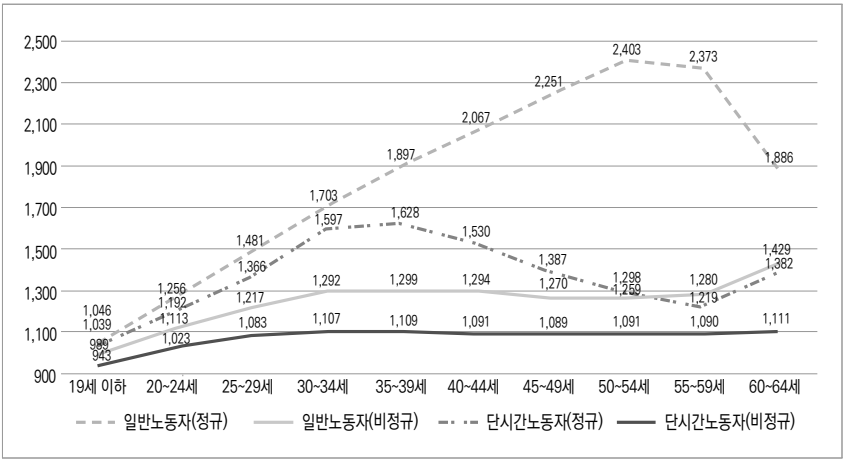
표 3-3. 고용형태별 고용자 수 및 비율 추이

	노동자수(만 명)									비율(%)	
	정규 노동자	비정규노동자								정규 노동자	비정규 노동자
		합계	파트 · 아르바이트			파견 사원	계약 사원	촉탁	기타		
			소계	파트	아르 바이트						
1985년 2월	3,343	655	499	360	139	-	-	156		83.6	16.4
1990년 2월	3,488	881	710	506	204	-	-	171		79.8	20.2
1995년 2월	3,779	1,001	825	563	262	-	-	176		79.1	20.9
2000년 2월	3,630	1,273	1,078	719	359	33	-	161		74.0	26.0
2001년 2월	3,640	1,360	1,152	769	382	45		163		72.8	27.2
2002년 4분기	3,445	1,510	1,101	737	364	42	243		124	69.5	30.5
2003년 4분기	3,407	1,528	1,103	749	354	53	244		128	69.0	31.0
2004년 4분기	3,425	1,585	1,107	769	338	99	254		125	68.4	31.6
2005년 4분기	3,385	1,669	1,145	779	366	114	275		135	67.0	33.0
2006년 4분기	3,448	1,693	1,118	782	336	143	290		142	67.1	32.9
2007년 4분기	3,427	1,741	1,159	804	355	145	307		130	66.3	33.7
2008년 4분기	3,403	1,801	1,156	819	336	146	342		158	65.4	34.6
2009년 4분기	3,360	1,766	1,190	830	360	111	320		145	65.5	34.5
2010년 4분기	3,376	1,806	1,243	887	356	92	334		137	65.1	34.9
2011년 4분기	3,328	1,845	1,244	868	376	93	375		132	64.3	35.7
2012년 4분기	3,336	1,846	1,247	897	350	103	369		126	64.4	35.6
2013년 4분기	3,292	1,969	1,376	956	419	118	282	115	81	62.6	37.4
2014년 4분기	3,292	2,009	1,384	965	418	130	293	121	83	62.1	37.9
2015년 4분기	3,321	2,022	1,419	990	428	134	280	114	76	62.1	37.9
2016년 4분기	3,383	2,050	1,437	995	442	131	285	117	81	62.3	37.7
2017년 4분기	3,452	2,061	1,429	1,003	426	133	295	124	80	62.6	37.4
2018년 2분기	3,484	2,095	1,466	1,034	433	136	291	122	80	62.4	37.6

자료: 総務省,「労働力調査(特別調査)」, http://www.stat.go.jp/data/routoku/index.html(검색일: 2018. 12. 5); 総務省,「労働力調査」, https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 12. 5)를 이용하여 저자 작성.

그림 3-6. 고용형태별 · 연령계급별 시간당 임금(2017년 6월)

(단위: 엔)



자료: 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html(검색일: 2018. 12. 6)를 이용하여 저자 작성.

제4장 제도적 요인에 의한 임금정체

1. 전통적 고용관행에 대한 고령화 충격

가. 전통적 고용관행

일본 임금정체를 설명하는 제도적 요인으로 먼저 지적할 수 있는 것은 일본의 전통적 고용관행이다. 이 제도는 고도성장기에 기업의 장기적 성장이 기대되는 상황에서 잘 기능하던 제도로서 다음과 같은 특징을 가진다. 첫째, 기업은 노동자에게 안정적 고용을 보장한다. 경기변동에 따라 인력수요에 변화가 발생한다 하더라도 기업은 가능한 한 고용조정을 억제한다. 대신 기업은 임금을 조정하거나 신규고용을 억제하는 등 다른 방식으로 경기변동에 대응한다. 기존에 고용한 이른바 정규고용자의 고용을 지키는 것이 이 제도의 가장 큰 특징이다.

둘째, 노동자는 인적자본 투자를 특정한 전문적 기능에 하지 않고 특정한 기업에만 적용되는 기업 특수적 기능에 한다. 노동자는 기업 특수적 기능을 토대로 기업과 장기적인 고용관계를 유지하며 기업이 요구하는 다양한 역할을 수행한다. 이러한 고용관계에서 노동자는 다른 직장으로의 전직이 매우 어려운데 그 이유는 기업 특수적 기능이 타 기업에서 통용되기 어렵고 생산성이 급격히 떨어지기 때문이다. 전직에 따른 생산성 저하는 임금수준의 급격한 저하를 초래하므로 전직시장이 발달하기 어렵고 노동자는 종래의 기업에서 장기 근속하는 것을 선택하게 된다.

셋째, 연공서열형 임금이 지급된다. 일본기업의 연공서열형 임금 특징은 노동자의 임금곡선이 노동생산성곡선과 일치하지 않는다는 점이다. 특히 낮은 연

령대에서는 임금이 노동생산성보다 낮은 반면, 특정 연령을 초과한 시점부터 임금이 노동생산성보다 더 높아진다는 사실이 여러 실증연구에서 확인되었다.[30] 이러한 임금제도는 '후불임금가설'이라 불리는데 제도의 속성상 노동자들의 장기근속을 유도하고 생산성을 지속적으로 유지할 동기를 부여한다. 왜냐하면 노동자가 단기간 근속할 경우 고연령대에 받을 수 있는 고임금을 포기해야 하기 때문이다. 또한 노동자가 태만 등 부당한 행위로 인하여 해고될 경우에도 장래에 받을 일종의 임금채권을 회수하지 못하기 때문에 손실이 발생하므로 노동자의 근무태만을 방지하고 생산성을 향상시키도록 유인할 수 있기 때문이다. 또한 노동자의 은퇴 시까지의 생애 전체를 놓고 볼 때, 노동자가 생산한 부가가치 총액과 지급받은 임금 총액이 일치하도록 제도가 설계되어야 한다. 정년퇴직제도가 도입된 이유가 여기에 있다.

나. 고령화

위의 제도가 잘 유지되기 위해서는 몇 가지 조건이 충족되어야 한다. 이 시스템은 적립방식이 아니라 부과방식으로 운영되기 때문에 고용자들의 적절한 연령구성이 유지되어야 한다. 즉 젊은 세대가 생산한 부가가치의 일부로 고령세대의 임금을 보상해주는 방식이므로 전체 고용자에서 차지하는 젊은 세대의 비율이 유지되어야만 한다. 만일 고용자의 고령화에 의해 젊은 세대 고용자 비율이 하락할 경우 고령세대 노동자의 임금을 보상할 재원이 부족하게 된다. 이를 해소하기 위해서는 임금이 높은 중고령 노동자를 해고하거나 정년퇴직연령을 앞당기거나 중고령 노동자의 임금을 인하해야 한다.[31]

---

30) 임금은 노동생산성에 비례하여 결정된다는 것이 경제이론의 정석이지만 현실에서는 이 두 가지가 반드시 일치하지는 않는다. 임금곡선의 기울기가 노동생산성곡선의 기울기보다 더 가파르다고 주장하는 '후불임금가설'에 대해 실증하는 연구가 다수 있다. 예를 들면 永沼早央梨, 西岡慎一(2014), 川口大司 ほか(2006) 등을 참고할 수 있다.

31) 이 시스템이 지속가능하기 위해 충족해야 할 조건에 대한 보다 자세한 논의는 永沼早央梨, 西岡慎一(2014, pp. 4~5)를 참고.

그렇다면 실제로 일본에서는 어떤 일들이 발생하였는가? 첫째로 확인할 수 있는 것은 일본 노동자들의 평균연령 변화이다. 후생노동성의 「임금구조기본통계조사」에 의하면 일본 일반노동자의 평균연령은 1980년대의 약 37세에서 지속적으로 상승하여 2000년 39.8세, 2010년 41.3세, 2017년에는 42.5세에 이르렀다. 1970년대부터 1980년대에는 55세 정년제에서 60세 정년제로 이행이 진행되었고, 1990년대 후반 이후에는 노동생산성이 정체하는 가운데 신규졸업자의 채용을 억제하였으며, 2000년대 후반 이후에는 노동인구가 많은 단카이 세대(1947~49년 출생의 베이비부머 세대)가 정년에 근접하기 시작하였다.

표 4-1. 일반노동자의 평균연령 추이

(단위: 세)

연도	2000	2005	2010	2015	2016	2017
평균연령	39.8	40.7	41.3	42.3	42.2	42.5

자료: 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html(검색일: 2018. 12. 10).

다. 임금곡선과 노동생산성곡선의 괴리

또 하나의 사실은 기업의 임금곡선과 노동생산성곡선이 명백히 괴리되었다는 점이다. 앞에서 언급한 永沼早央梨, 西岡慎一(2014)의 연구는 후생노동성의 「임금구조기본통계조사」와 경제산업성의 「기업활동기본조사」의 개표데이터를 활용하여 기업규모별 · 산업별 임금곡선과 노동생산성곡선을 추정하였다. 추정 결과, 대기업일수록 임금곡선의 기울기가 노동생산성곡선의 기울기보다 더 가파르다는 사실을 확인하였다. 중소기업의 경우 두 곡선의 기울기가 비슷하여 양자간의 명확한 괴리는 확인되지 않았다. 대기업의 경우에는 임금곡선이 40대에 정점에 달한 후 50대에 점차 하락하는 데 비해 노동생산성곡선은 임금곡선보다도 약간 빠른 시점에서 정점에 달한 후 50대에 걸쳐 점차 하락하는 형

태를 보이는 것으로 나타났다.[32]

동 연구는 임금곡선과 노동생산성곡선 간의 괴리가 임금변화율에 어떤 영향을 미치는지에 대해서도 분석을 했는데, 분석 결과 양자간의 괴리는 소정내급여에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 경상이익이나 소비자물가가 특별급여 등 일시적 급여의 변동에 영향을 준 반면, 두 곡선 간의 괴리는 임금의 보다 근원적인 부분, 즉 소정내급여에 영향을 주는 것으로 나타났다.[33]

라. 임금곡선의 평탄화

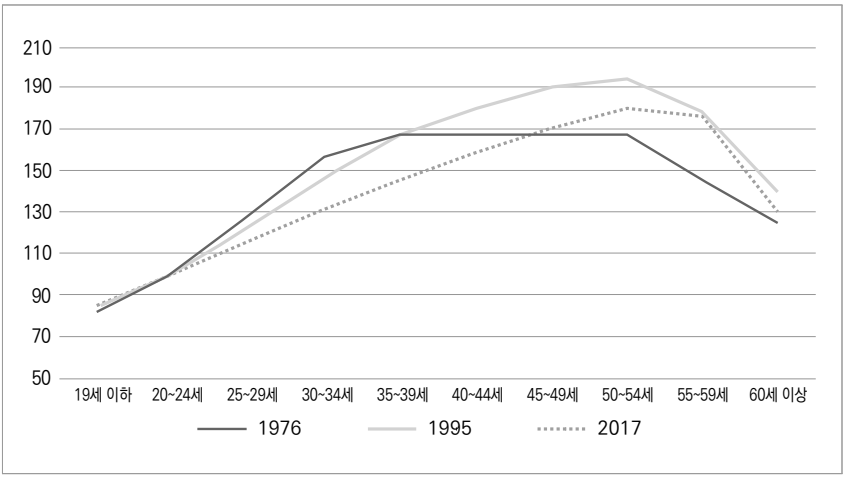
이상에서 이른바 '후불임금가설'이 일본에서도 성립하고 있었음을 확인했다. 이러한 여건하에서 고령화에 따른 일반노동자의 평균연령 상승은 기업의 인건비 부담을 크게 증가시켰다. 이러한 인건비 부담 증가에 대응하기 위해서 일본기업은 고용조정보다는 임금조정을 우선하였다. 즉 기존의 고임금 노동자를 해고하는 등의 고용조정보다는 임금인상을 억제하는 방식을 선택하였다. [그림 4-1]은 일반노동자의 임금곡선 추이를 1976년, 1995년, 2017년의 각 시점에서 보여준다. 이 임금곡선에서는 20~24세 연령계급의 임금수준을 100으로 놓았을 때 각 연령계급의 임금수준을 보여준다.

이 그림에서 알 수 있듯이 임금곡선은 점차 평탄화되고 있다. 특히 여성노동자보다 남성노동자에게서 임금곡선의 평탄화가 두드러졌다(그림 4-2 참고). 남성의 경우 임금이 가장 높은 50~54세 연령계급의 임금수준은 20~24세 연령계급의 임금수준보다 각 시점에서 약 1.8배, 2.1배, 2.0배로 격차가 심한 데 비해, 여성의 경우 각각 1.1배, 1.2배, 1.3배 정도로 격차가 현저히 작았다. 여성의 경우 임금배율이 오히려 증가하는 양상이 나타났다. 이에 반해 남성의 경우에는 임금배율이 1990년대까지 증가하다가 2000년대 이후에는 감소하는

32) 이와 유사한 연구로 川口大司ほか(2006)가 있다. 이 연구에서도 제조업을 대상으로 임금곡선과 생산성곡선을 추정하고 이 두 곡선 간의 괴리가 존재함을 확인하고 있다.
33) 永沼早央梨, 西岡慎一(2014), pp. 12~13 참고.

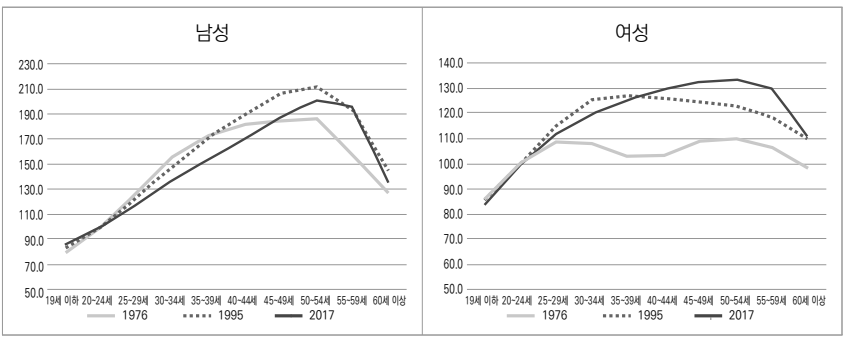
경향이 확인된다. 임금곡선의 기울기도 시간이 흐름에 따라 평평해지는 것을 확인할 수 있다. 일본의 연공서열형 임금제도가 주로 남성 일반노동자를 대상으로 했다는 사실을 알 수 있다.

그림 4-1. 연령계급 임금곡선의 추이(남녀 합계)



주: 20~24세의 값을 기준으로 지수화한 것임.
자료: 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html(검색일: 2018. 12. 10)을 이용하여 저자 작성.

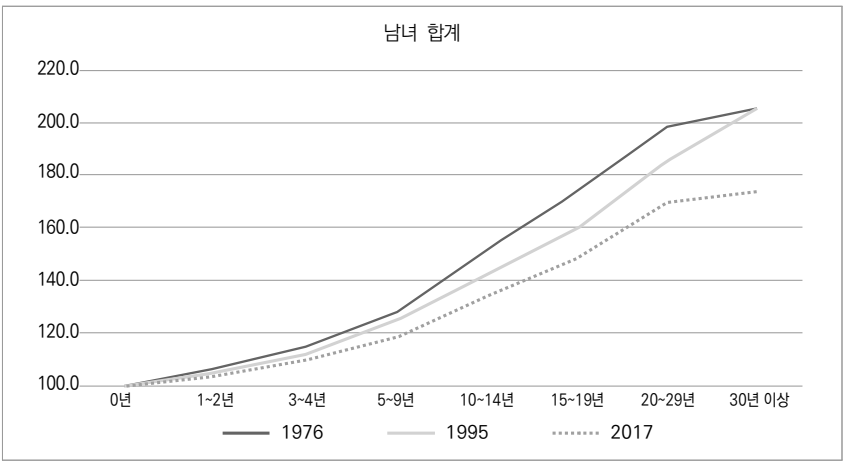
그림 4-2. 연령계급 임금곡선의 추이(성별)



주: 20~24세의 값을 기준으로 지수화한 것임.
자료: 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html(검색일: 2018. 12. 10)을 이용하여 저자 작성.

근속연수 계급에 따른 임금곡선에서도 평탄화 현상이 동일하게 관찰된다. [그림 4-3]은 근속연수에 따른 임금곡선을 1976년, 1995년, 2017년의 각 시점에서 관찰한 것인데 근속연수의 증가에 따른 임금의 상승속도가 뚜렷이 감소하고 있음을 알 수 있다.

그림 4-3. 근속연수 임금곡선의 추이



주: 0년의 값을 기준으로 지수화한 것임.
자료: 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html(검색일: 2018. 12. 10)을 이용하여 저자 작성.

이처럼 임금곡선의 평탄화가 진행된 배경에는 노동자의 평균연령이 증가하면서 기업의 인건비 부담이 증가한 반면, 이를 가능하게 하는 노동생산성 개선이 지지부진하여[34] 인건비 부담을 완화하기 위해 고임금 연령계급의 임금상승을 억제할 수밖에 없었다는 사실이 있다. 고연령층이 생산성보다 더 높은 임금을 받는 구조가 지속가능하기 위해서는 이를 충당할 수 있는 저연령층에서의 높은 생산성이 요구된다. 그러나 앞서 언급한 바와 같이 1990년대 이후 경기침체에 따른 세 가지 과잉(고용, 채무, 설비)을 해소하기 위해 신규채용이 억제되면서 노동자의 연령구성 밸런스가 깨지게 되었다. 특히 2000년대 후반에는 노

34) 일본기업의 노동생산성 추이에 대해서는 본 보고서의 제2장 제2절을 참고.

동인구가 가장 많은 1947~49년 출생의 단카이 세대 은퇴가 가까워지면서 고연령 고용자에 대한 기업의 인건비 부담이 최고조에 달하게 되었다. 단카이 세대 은퇴 이후인 2010년대에는 고연령 고용자에 대한 인건비 부담이 줄어들고 있지만 노동인구가 많은 1970년대 전반기 출생의 단카이 주니어 세대 고령화가 진행되면서 기업의 인건비 부담이 다시 증가할 것으로 예상된다. 이는 임금 상승압력으로 작용할 것이다.

2. 주주중시 기업지배구조로의 변화

가. 전통적 기업지배구조

일본기업의 지배구조는 1990년대 중반부터 변화되기 시작하였다.[35] 일본기업의 전통적인 지배구조는 주거래은행과 기업 간의 안정적인 상호주식보유를 기반으로 한 장기적인 거래관계의 구축이라고 말할 수 있다. 주거래은행은 기업에 필요한 주요 자금공급원이며 기업경영이 위기에 봉착했을 때 필요한 자금공급은 물론 기업구조개혁을 포함한 적극적인 경영개입을 통해 기업의 안정적인 성장과 고용유지를 달성하는 역할을 해왔다. 기업은 주식이나 채권 등 금융시장을 통한 자금조달보다는 은행을 통한 자금조달에 더 많이 의존하였고 위기 시 긴급자금의 조달 또한 은행에 의존하였다. 은행과 기업은 상호 안정적인 주주로서 적대적 매수에 대항하는 역할을 하였으며 이는 단기적인 주주이익보다는 장기적인 관점에서의 기업경영을 가능하게 하였다. 종업원도 기업의 중요한 이해당사자로서 기업지배에 참여하였는데 특히 노동조합을 통한 고용과 임금결정에 적극적으로 참여하는 구조가 형성되어 있었다.

35) 일본의 전통적 기업지배구조인 주거래은행을 중심으로 한 지배구조가 어떠한 변천을 거쳐왔고 그 과정에서 노동시장에 어떠한 영향을 끼쳤는지에 대한 논의로는 川口章, 星岳雄, 野田知彦, 阿部正浩(2009)의 좌담회 기록이 유익하다.

나. 전통적 기업지배구조의 변화

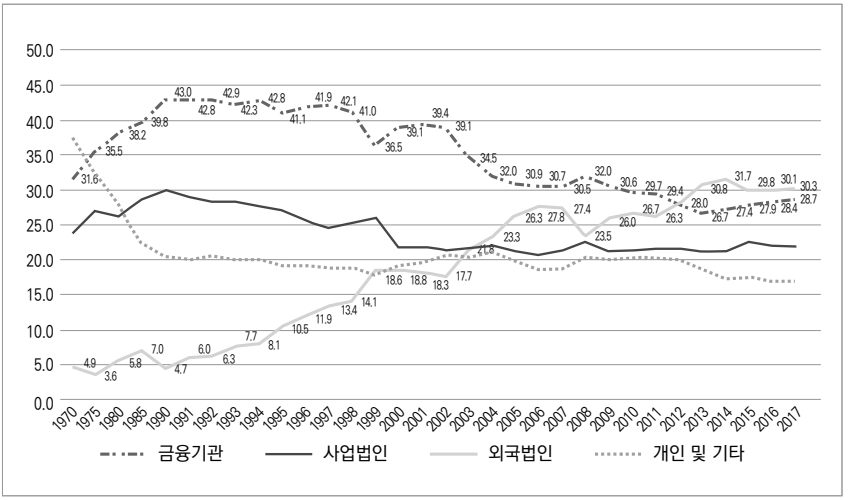
그런데 이러한 전통적 기업지배구조는 1990년대 중반부터 변질되기 시작하였다. 가장 큰 특징은 주주구성의 변화이다. 1991년 버블경제가 붕괴되면서 기업경영이 어려워졌는데 전통적 지배구조하에서 주거래은행은 위기에 봉착한 기업의 근본적인 구조개혁보다는 금융지원의 역할밖에 하지 못하였다. 그 결과 은행경영도 부실화되면서 1997년 금융기관의 도산 등 금융위기가 발생하였고 금융기관의 주가가 큰 폭으로 하락하였다. 금융기관의 주식을 대량으로 보유한 사업법인 기업들은 금융기관 주식을 매각하기 시작하였고 부실채권이 누적된 금융기관들도 사업법인 기업의 주식을 매각하기 시작하였다. 전통적 기업지배구조를 지탱하고 있던 금융기관과 기업 간의 상호주식보유가 점차 해소되기 시작한 것이다.

이러한 변화를 초래한 또 다른 요인으로는 연결재무제표 제도 도입, 시가회계제도 도입 등 회계제도의 개혁이 있었다. 연결재무제표의 도입으로 손실의 은폐가 어려워져 기업회계에 투명성이 제고되었고 시가회계 도입으로 주가가 기업경영성과에 중요한 지표가 되었기 때문이다. 이러한 개혁으로 기업회계가 투명해짐에 따라 외국인투자자들의 주식보유비율이 급속히 증가하기 시작하였다. 1990년대 초반 약 5% 전후에 머물던 외국인 주식보유비율은 2000년대 초반 약 18%, 2000년대 중반 약 27%, 2017년에는 30.3%에 달하면서 금융기관(2017년 28.7%) 및 사업법인(동 21.9%)의 주식보유비율을 추월하여 가장 높은 주식보유부문이 되었다.[36]

36) 투자부문별 주식보유비율에 대해서는 도쿄, 나고야, 후쿠오카, 삿포로 증권거래소가 공동으로 매년 발간하는 주식분포상황조사 보고서를 참고할 수 있다. 가장 최근의 자료는 「2017년도 주식분포상황조사의 조사결과에 대하여」라는 보고서이다.

그림 4-4. 투자부문별 주식보유비율 추이

(단위: %)



자료: 전국증권거래소, 「2017년도 주식분포상황조사의 조사결과에 대하여」, https://www.jpx.co.jp/markets/statistics-equities/examination/01.html(검색일: 2018. 12. 12).

다. 기업지배구조 변화가 임금에 미친 영향

주주구성이 변화되면서 일본의 기업지배구조에도 큰 변화가 나타나기 시작하였다. 외국인 주주의 주식보유는 장기적인 기업지배라기보다 단기적으로 주주이익을 극대화하는 것이기 때문이다. 단기적으로 기업경영이 악화되고 주가가 하락할 경우 외국인 주주는 주식을 처분하고 떠날 것이다. 또한 기업경영이 호조를 보여 보유자금이 늘어날 경우 이익의 주주환원을 적극적으로 요구할 것이다. 이와 같은 성향을 가지는 외국인 주주의 구성비율이 증가하면서 전통적 기업지배구조의 특징이었던 이른바 종업원 주권은 크게 약화되었고 그 결과 고용 및 임금결정에도 큰 영향이 발생하였을 것으로 추정된다.

실제로 주주구성의 변화가 임금에 유의한 영향을 미친다는 실증연구들이 있다. 野田知彦, 阿部正浩(2011)는 상장기업의 패널데이터를 이용하여 임금상승

을 저해하는 요인에 대한 실증연구를 하였는데, 그 분석에 따르면 금융기관과 밀접한 관계를 가지는 전통적 기업지배구조의 기업에서는 임금이 상대적으로 높고 역으로 외국인 주주의 영향이 강한 기업일수록 임금이 낮게 된다는 사실을 발견하였다. 즉 외국인 주주비율이 높아질수록 임금이 억제되는 경향이 있다는 사실을 지적하였다.

3. 노동시장의 이중구조 지속

가. 내부노동시장의 발달

일본은 전후 고도성장 과정에서 내부노동시장을 발달시켜왔다. 내부노동시장이란 노동자를 기업 내에서 이동 또는 배치시켜 노동력 배분을 하는 기능을 말한다. 즉 어떤 하나의 기업이나 사업소에서 노동의 가격이나 배치가 일정한 운영상의 규칙이나 절차에 의해 결정될 때 그 기업이나 사업소에는 내부노동시장이 기능하고 있는 것이다. 이에 대비되는 것이 외부노동시장인데 공공직업안정소나 민간의 수급조정기관, 구인광고 등을 통해 기업의 외부로부터 노동력을 조달하는 기능을 말한다. 일본은 신규졸업자를 일괄적으로 채용하고 기업 내에서 교육훈련을 통해 인재를 육성하며 기업 내부의 조정 과정을 통해 인력을 배치하는 내부노동시장을 발달시켜왔다.

또한 일본은 지속적으로 경제가 성장하는 과정에서 노동자에게 장기근속의 유인을 제공하기 위해 연공임금체계를 갖추고 외부노동시장에서의 노동력 조달을 신규채용에 국한하는 등 일본 특유의 장기고용관행을 발달시켜왔다. 그 결과 외부노동시장의 발달은 미흡하였고 이것이 노동력 수급상황과 임금 간의 관계가 잘 작동하지 않는 요인으로 작용해왔다. 즉 노동력 수급상황이 악화되어도 임금이 잘 오르지 않는 원인이 된 것이다.[37]

실제로 1990년대 이후 노동수급을 나타내는 유효구인배율과 임금 간에는 뚜렷한 관계가 나타나지 않는다. 본 보고서의 제2장에서 자세히 언급한 바와 같이 일본의 임금동향은 노동수급을 나타내는 유효구인배율과 별 연관성을 보이지 않았다. 통상적으로 노동수급이 악화되면 임금이 상승한다. 그런데 일본에서는 이러한 경제적 관계가 잘 작동하지 않았다. 그 이유는 임금이 주로 기업이나 사업소의 내부노동시장에서 일정한 운영상의 규칙이나 절차(예: 임금표)에 따라 결정되며, 이러한 내부적 결정에 영향을 줄 수 있는 외부노동시장이 제대로 발달되지 않았기 때문이다.

나. 노동시장 분단의 통계적 검증

내부노동시장과 외부노동시장이 분단되어 있는 노동시장의 이중구조는 여러 가지 통계에서 확인된다.[38] 예를 들어, 일반노동자와 파트타임 노동자의 구인임금, 근속 1년 미만자 임금, 근속 1년 이상자 임금을 비교하면 일반노동자의 경우 구인임금과 근속 1년 미만자 임금 간에는 거의 차이가 없으나 근속 1년 이상의 장기 근속자 임금은 2016년에 약 1.4배로 크게 차이를 보인다. 근속 1년 이상의 일반노동자는 내부노동시장에서 임금이 결정되는 반면 구인임금이나 근속 1년 미만의 일반노동자의 임금은 외부노동시장에서 결정되기 때문에 이러한 큰 차이를 통해 두 시장이 분단되어 있음을 확인할 수 있다. 이와 달리 외부노동시장에 완전히 노출되어 있는 파트타임 노동자의 임금은 시간당 약 1,000엔 전후로 근속연수에 따라 큰 차이를 보이지 않았다.

2012년부터 2016년 사이 소정내급여의 증가율을 보면, 파트타임 노동자는 근속 1년 미만 4.6%, 근속 1년 이상 4.9%로 유사한 증가세를 보였으나 일반노

37) 내부노동시장의 관점에서 노동력수급과 임금 간의 관계를 고찰한 논문으로 玄田有史(編)(2017)의 제12장(中井雅之,「マクロ経済からみる労働需給と賃金の関係」)을 참고할 수 있다.

38) 이하에서 소개하는 통계적 증거는 玄田有史(編)(2017, pp. 187~191)의 제12장(中井雅之,「マクロ経済からみる労働需給と賃金の関係」)을 참고할 수 있다.

동자는 각각 7.0%, 1.9%로 큰 차이를 보였다. 이 또한 노동시장의 이중구조를 보여주는 증거로 제시되어 있다. 좀 더 엄밀한 통계분석으로는 임금함수를 추계한 결과가 있다. 명목임금상승률을 유효구인배율, 교역조건, 노동생산성, 소비자물가, 노동자 평균연령에 대해 추계한 결과, 일반노동자의 임금상승률(현금급여총액)은 노동생산성과 소비자물가가 유의한 영향을 미치나 노동수급조건인 유효구인배율은 유의한 영향을 미치지 못하였다. 특히 주목할 점은 일반노동자의 시간당 소정내급여의 상승률이 모든 설명변수에 유의하게 반응하지 않았다는 사실이다.[39] 일반노동자의 임금이 외부노동시장과 분리되어 결정되고 있다는 사실이 여기에서도 확인된다. 반면 파트타임 노동자의 임금상승률(시간당 소정내급여)은 유효구인배율에 유의하게 영향을 받는 것으로 나타났는데 이는 파트타임 노동자의 임금이 노동시장의 수급여건에 영향을 받는다는 사실을 보여주는 또 다른 증거이다.

표 4-2. 임금함수 추계

피설명변수	설명변수						결정계수	DW
명목임금상승률	상수항	유효구인배율	교역조건	노동생산성	소비자물가	노동자평균연령		
현금급여총액 (일반)	47.03 (1.66)	1.58 (1.22)	−0.05 (−1.42)	0.47 (3.88)	0.51 (2.38)	−1.07 (−1.72)	0.57	1.29
시간당 소정내급여 (일반)	28.37 (1.01)	0.37 (0.29)	0.00 (0.14)	−0.14 (−1.19)	0.37 (1.71)	−0.70 (−1.14)	0.38	2.91
현금급여총액 (파트타임)	48.26 (0.97)	0.95 (0.53)	−0.07 (−1.04)	0.15 (0.72)	0.13 (0.36)	−1.05 (−0.96)	−0.15	2.52
시간당 소정내급여 (파트타임)	44.35 (3.24)	1.52 (3.09)	−0.05 (−2.96)	−0.24 (−4.13)	0.20 (2.08)	−0.99 (−3.27)	0.76	2.43

자료: 玄田有史(編)(2017, p. 190, 재인용).

39) 노동생산성과 소비자물가의 변화가 소정내급여가 아닌 상여금 등 특별급여에 영향을 주면서 현금급여총액을 변화시켰다는 점을 알 수 있다.

다. 외부노동시장 미발달의 원인

외부노동시장이 발달하지 못한 가장 큰 이유는 기업이나 그룹 내부에서 기술적 완결성을 추구하는 일본기업의 '독립주의(自前主義)'적 성향 때문이다. 기업 내부에서 생산과 기술적 완결성을 추구하기 때문에 외부의 전문능력에 의존하지 않으려 하고 기업 내부에서 이에 필요한 인재를 독자적으로 육성・평가・처우・배치하는 내부노동시장이 발달하게 된 것이다. 임금은 이 과정에서 사전에 정해진 규칙에 따라 결정되며 외부노동시장의 여건에 영향을 받지 않는다. 만일 외부노동시장이 잘 발달되어 있다면, 기업은 필요한 인재를 외부노동시장에서 적극적으로 조달하려 할 것이고 이 시장에서의 수급여건에 따라 필요 인재의 임금수준이 결정될 것이다. 그러나 일본에서는 필요한 인재를 스스로 육성하는 방식으로 확보해왔기 때문에 외부노동시장이 발달하지 못했다.

외부노동시장이 발달하지 못한 또 하나의 이유는 '신규졸업자 일괄채용제도'이다.[40] 이 관행은 멀리는 메이지 시대부터 시작되었다고 전해지고 있으나 일반화된 것은 20세기 이후였다. 특히 1914년 1차세계대전이 시작되면서 인력난이 심화되었고 우수한 인재를 채용하기 위해 학교졸업 전부터 채용절차가 개시되는 관행이 시작되었다. 그러나 1927년 쇼와금융위기를 계기로 취업난이 가중되면서 재벌기업과 대학, 그리고 교육당국 간의 취업협정이 체결되었는데 그 핵심은 1929년부터 학생의 정기채용은 졸업 후에 실시한다는 것이었다. 그럼에도 불구하고 이 협정은 사실상 유명무실하여 기업들의 우수인재 확보를 위한 졸업 전 채용이 빈발하였다.

2차세계대전 이후에도 이러한 관행은 지속되었는데 특히 전후 복구와 1950년 한국전쟁 특수를 계기로 신규졸업자의 대량채용이 이루어졌고 채용의 조기화 경향이 뚜렷해졌다. 조기채용이 학업에 미칠 부정적 효과를 우려한 교육당국은

40) 신규졸업자의 일괄채용제도에 관한 보다 자세한 논의는 아래의 웹사이트를 참고하였다. https://ja.wikipedia.org/wiki/%E6%96%B0%E5%8D%92%E4%B8%80%E6%8B%AC%E6%8E%A1%E7%94%A8 (검색일: 2018. 11. 29).

1953년 6월에 교육기관 및 재계와 취업에 관한 협정을 체결하여 "채용시험은 10월 중순부터 1개월 정도 실시한다"고 결정하였다. 그러나 기업들의 조기채용은 여전히 빈발했다. 특히 고도성장기에는 조기채용이 더욱 심해져 졸업 1년 이상 전인 3학년 학생의 채용도 성행하게 되었다. 이 취업협정은 거의 유명무실하였으며 결국 1996년 폐지되었다. 현재에도 대학생의 취직활동은 3학년 가을부터 시작된다. 경단련의 윤리헌장은 정식 내정일을 10월 1일로 정하고 있으나 내정의 결정(흔히 '내내정'이라 불림)은 4학년이 되는 해의 봄에 이루어진다.

라. 외부노동시장 육성을 위한 최근 동향

이처럼 현재까지도 신규졸업자의 일괄채용은 지속되고 있다. 이 제도가 지속되는 이상 내부노동시장의 발달에 따라 외부노동시장(중도채용시장)은 질식사할 것이며 노동의 수급에 따른 임금결정은 외부노동시장에 노출되어 있는 비정규노동자에게 한정될 것이다. 그러나 장기불황과 더불어 기업의 수익성이 저하하면서 종래의 내부노동시장제도에 따르는 임금상승이 기업에 커다란 부담으로 작용하기 시작하였다. 정규노동자 수요가 감소하는 반면 비정규노동자에 대한 수요가 증가하면서 외부노동시장의 역할이 중요해졌다. 외부노동시장에서 조달되는 파트타임 노동자의 임금은 노동력 수급여건과 연동되어 움직이기 시작하였다. 최근에는 내부노동시장의 기능이 약화되면서 외부의 전문 인력을 중도 채용하여 활용할 수 있는 노동시장을 정비하는 것이 중요한 정책과제가 되고 있다.

이러한 경제사회적 환경변화를 계기로 일본정부는 노동시장의 이중구조 해소를 위한 정책의 필요성을 느끼게 되었다. 대표적인 사례로서 2016년 8월 당시 세코 히로시게(世耕弘成) 경제산업장관은 언론과의 인터뷰에서 신규졸업자 일괄채용제도 개혁의 필요성을 언급하였고, 2018년 10월 모테기 토시미쓰(茂

木敏充) 경제재생담당장관도 기자회견에서 신규졸업자 일괄채용제도의 개선 방안을 향후 미래투자회의[41] 핵심의제의 하나로 채택하겠다는 의지를 표명하였다.[42] 모테기 장관의 언론 인터뷰 전날인 10월 9일, 일본경제단체연합회는 2021년도부터 취직활동의 일정에 대한 규칙[43]을 폐지하기로 했다고 발표했다. 즉 특정 시기에 집중된 신규졸업자의 일괄채용이라는 종래의 방식을 폐기하겠다고 선언한 것이다.[44] 다만 이 폐기선언은 취업규칙이 불필요하다는 선언이 아니며 미래투자회의 등을 통해 새로운 규칙을 논의하겠다는 의미로 해석된다.[45] 따라서 향후 어떠한 취업규칙이 새롭게 등장할지 지켜볼 필요가 있다. 어쨌든 현재 일본기업들은 급변하는 경제환경에 대응하기 위해 종래의 취업규칙을 고쳐야만 하는 처지에 놓였는데, 향후 신규졸업자 일괄채용제도를 폐기할지 아니면 새로운 일괄채용제도를 도입할지는 불확실하다.

다만 이러한 경제여건의 변화를 고려해볼 때, 성장기업으로의 전직 촉진을 위한 외부노동시장(중도채용시장)의 육성, 이를 위한 각종 정보시스템 구축(예: 기업정보 데이터베이스 구축, Job Card 제도에 의한 노동자 능력의 객관적 인증), 개인 스스로에 의한 생애능력개발 지원, 고령자 및 여성의 노동력 활용 여건 조성, 장시간 노동 시정과 유연한 근로환경 정비 등이 노동정책의 주요 방향으로 제시되고 있다.

---

41) 2016년 9월에 일본경제재생본부 산하에 설치된 성장전략의 사령탑이다. 총리가 의장이며 4차산업혁명을 비롯한 장래의 성장에 기여할 수 있는 분야에 대담한 투자가 이루어질 수 있도록 하는 성장전략을 논의한다(http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/, 검색일: 2018. 11. 29).

42) 内閣府 모테기 장관 기자회견 요지(2018. 10. 10), https://www.cao.go.jp/minister/1810_t_motegi/kaiken/2018/1010kaiken.html(검색일: 2018. 11. 29).

43) 일본경제단체연합회가 신규졸업자의 채용활동 일정을 정해놓은 '채용선고에 관한 지침'을 말한다. 이는 경단련 소속기업의 채용활동에 관한 지침이며 이를 지키지 않았다고 해서 벌칙이 가해지는 것은 아니다. 또한 경단련에 소속되지 않은 기업은 이 지침을 준수할 필요가 없다.

44) 日本経済団体連合会 정례기자회견에서의 나카니시(中西) 회장 발언요지, http://www.keidanren.or.jp/speech/kaiken/2018/1009.html(검색일: 2018. 11. 29).

45) 경단련이 취업규칙을 폐기하기로 한 배경에는 종래의 취업규칙의 적용을 받지 않는 외자기업이나 벤처기업이 우수인재를 조기에 채용하여 경단련 소속 기업들이 피해를 보고 있다는 문제의식이 있었다. 사업환경이 급변하는 IT 기업들은 상시채용을 하고 있으며 우수한 외국 인재 혹은 유학생 인재를 확보해야 할 필요성이 높아짐에 따라 종래의 취업규칙이 무용해졌기 때문이기도 하다.

제5장 기업경영요인에 의한 임금정체

1. 기업경영방침의 획기적 전환

가. 일본경영자단체연맹의 '신시대의 일본적 경영'

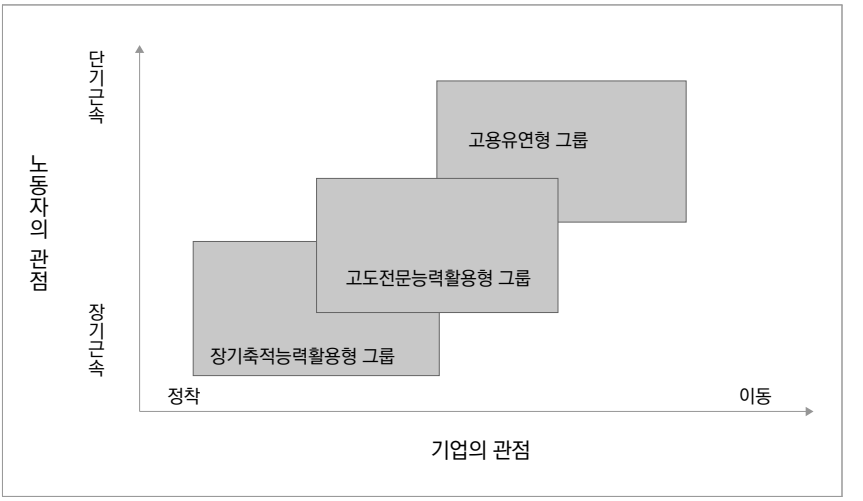
1990년대 중반부터 관찰되는 일본기업경영에서의 중대한 변화들은 앞에서 제시된 기업지배구조의 영향에 대한 논리적 추론과 실증적 연구결과를 더욱 강화해준다. 이 시기, 일본기업은 고용제도 및 임금제도를 대대적으로 개혁하기에 이르렀기 때문이다. 이를 보여주는 상징적인 사례가 1995년 5월 일본경영자단체연맹(이하 일경련)이 발표한 새로운 기업경영방침인 「新時代の『日本的経営』-挑戦すべき方向とその具体策」[46]이다. 이 새로운 경영방침의 핵심은 급속한 엔고와 고령화에 따른 인건비 부담의 급증을 최소화하는 것이었고 이를 달성하기 위한 방안으로서 ① 고용 포트폴리오의 도입과 ② 성과임금제도의 도입을 제안하였다. 1985년 플라자 합의 이후의 지속적인 엔고로 인하여 당시 일본의 물가와 임금은 세계에서 가장 높은 수준에 이르렀다. 물가와 임금의 내외격차 확대로 인하여 기업의 해외이전은 증가하기 시작하였고 인건비에 대한 기업의 부담감은 최고조에 이르렀다. 일경련은 이러한 상황을 타개하기 위해 고용 포트폴리오를 도입하자는 제안을 하였는데 고용 포트폴리오란 고용형태를 다변화하고 기업의 사정에 맞게 이를 조합하여 인건비 부담을 최소화하자는 아이디어였다.

46) 일경련 보고서의 주요 내용과 이에 대한 평가는 連合総研レポート(No. 295)의 특집기고(成瀬, 成川, 北浦 3인의 기고문)를 참고할 수 있다.

나. 고용전략의 대전환: 고용 포트폴리오 재구축

일경련의 상기 보고서에서 제시된 세 가지 고용형태는 ① 장기축적능력활용형(A형) ② 고도전문능력활용형(B형) ③ 고용유연형(C형)이었다(그림 5-1 참고). 장기축적능력활용형은 전통적인 정규직 사원에 해당하는 것으로 궁극적으로는 기업에 정착시키는 것이 목표이다. 이와 대조적으로 고도전문능력활용형은 일정 기간 전문적인 능력을 활용하는 유형으로 파견직 사원에 해당하며 고용유연형은 언제든지 해고가 가능한 비정규직 사원에 해당한다고 볼 수 있다. 기업단체의 대표격인 일경련이 인건비 부담 완화를 위해 이른바 비정규고용의 적극적 활용을 제시한 것이다.

그림 5-1. 고용 포트폴리오의 대표적 유형



자료: 成瀬健生(2014),「雇用ポートフォリオ提言とこれからの雇用問題」, p. 7.

표 5-1. 그룹별로 본 처우의 주요 내용

	고용형태	대상	임금	상여금	퇴직금, 연금	승진, 승급	복지시책
A형	기간을 정하지 않은 계약	관리직, 종합직, 기능부문 기간직	월급제 혹은 연봉제, 직능급, 승급제도	정률+업적 슬라이드	포인트제	임원 승진, 직능자격승격	생애종합 시책
B형	유기고용 계약	전문부문 (기획, 영업, 연구개발 등)	연봉제, 업적급, 승급 없음	성과배분	없음	업적평가	생활지원 시책
C형	유기고용 계약	일반직, 기능부문, 판매부문	시간급, 직무급, 승급 없음	정률	없음	상위직무로의 전환	생활지원 시책

자료: 成瀬健生(2014),「雇用ポートフォリオ提言とこれからの雇用問題」, p. 7.

다. 임금전략의 대전환: 성과주의 도입과 임금표

상기 보고서에서는 한발 더 나아가 성과주의 임금제도의 확대를 요구하고 있다는 점도 주목해야 한다. 일본의 임금제도는 기본적으로 능력주의에 기초하고 있었다. 노동자의 잠재적인 능력을 직능자격기준을 통해 구분하고 각 직능에 따라 임금의 근간이 되는 직능급이 지급되는 구조이다. 이 직능주의는 매출 등 실제적인 성과와 연동되지 않기 때문에 실제적인 성과와 연동되는 성과주의와 엄연히 다르다. 상기 일경련 보고서는 정규직 사원에 대해 직능자격기준을 엄격하게 적용하고 업적평가를 보다 적정화함으로써 안이한 정기승급을 억제할 것을 요구하였다. 단순노동자에 대해서는 임금이 연공적으로 매년 꾸준히 상승하는 것을 비판하면서 이의 시정을 요구하였다.

일본기업이 임금을 결정할 때 고려하는 요소는 ① 자격등급제도 ② 임금표 ③ 평가제도로 세 가지가 있다.[47] 자격등급제도는 자격기준에 따라 사원을 몇 개의 자격그룹으로 구분하고 각 그룹별로 복수단계의 등급을 두는 제도를 말한

47) 일본기업의 임금결정방식에 대한 구체적 내용과 최근의 평가제도 변화에 대해서는 玄田有史(編)(2017, 第13章)을 참고할 수 있다.

다. 일반사원그룹(J등급, 1~3급), 관리직그룹(M등급, 1~4급) 등으로 구분하는 것이 한 예이다. 임금표는 자격등급에 대해 설계되며 각 급별로 평가결과에 따라 얼마만큼의 임금인상이 이루어지는지를 나타내준다. 평가제도는 일정 기간에 주기적으로 직원의 업무성과를 평가하는 제도를 말한다. 반기 혹은 연간 단위로 각 직원의 능력, 근무태도, 의욕, 성과 등에 의거하여 평가를 실시한다.

노동자의 임금이 오르는 방법은 다음의 세 가지가 있다. 첫째는 자격등급을 올리는 것이다. 예를 들면 J1등급에서 J2등급으로 자격등급이 상승(승격)하면 임금상승액(승급)이 증가하기 때문이다. 둘째는 정기승급이다. 자격등급이 동일하게 유지되면서 정기적으로 이루어지는 승급을 말한다. 예를 들면 J2등급에 머무르면서 A평가를 받을 경우 1,500엔의 승급이, B평가의 경우 1,000엔의 승급이 이루어진다. 이러한 임금표하에서는 지속적인 승급이 보장된다는 특징이 있다. 셋째는 베이스업(베어)으로 임금표 자체를 개정하여 승급액을 인상하는 것이다. 예를 들면 A평가 1,500엔을 2,000엔으로 상향조정하여 승급을 달성하는 것이다.

1970년대부터 1990년대 중반까지 일본의 임금제도는 능력주의가 지배적이었다. 노동자를 능력에 기초하여 자격그룹으로 구분하는 직능자격제도로, 각 자격그룹별 임금표가 정해지고 평가결과에 따라 승급액이 정기적으로 누적되어가는 임금결정방식을 갖는다. 이를 '적립형' 임금표라 부른다. 이 제도하에서는 임금이 지속적으로 상승하는 것이 보장된다.

그런데 앞에서 언급한 바와 같이 엔고와 고령화에 따른 일본기업의 인건비 부담이 급증하였고 일경련이 이를 반영하여 인건비 총액의 적정화 방안의 하나로서 성과주의를 제안하면서 1990년대 중반 이후 성과주의가 확산되기에 이르렀다. 그 대표적 방식이 새로운 형태의 임금표인데 '구역별 승급표'[48]가 대표적이다. 각 등급별로 사원을 몇 개의 구역으로 세분하고 각 구역별로 임금구간(최소~최대 임금)을 설정하며 성과평가에 따른 승급액도 각 구역별로 다르

48) 「ゾーン別昇給表」의 번역이며 구체적 내용은 玄田有史(編)(2017, 第13章)을 참고할 수 있다.

게 설정하는 구조가 특징이다. 이 승급표하에서는 각 등급에 속하는 사원의 임금이 일정 임금수준으로 수렴하는 구조를 가지게 되므로 시간이 흐름에 따라 임금이 지속적으로 상승하는 것을 보장하지 않는다. 임금을 추가적으로 더 상승시키기 위해서는 특별한 성과를 내야만 하기 때문이다.

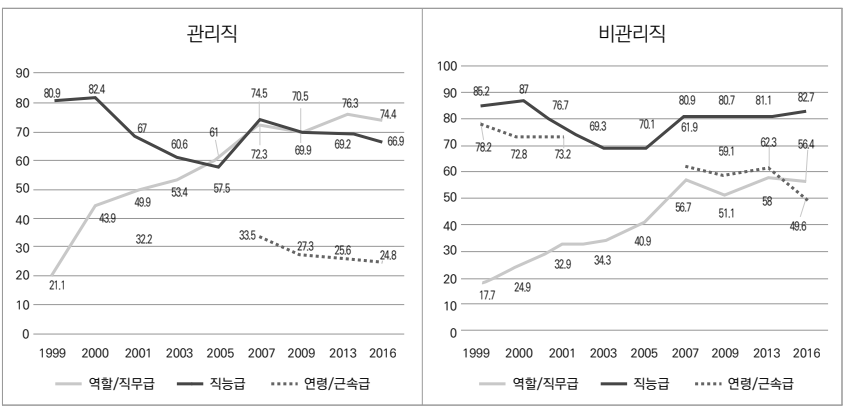
성과주의형 승급표하에서는 임금표 자체를 개정했던 베이스업의 방식도 변화되기 시작하였다. 즉 종래의 승급표 자체의 개정이 아니라 승급표는 그대로 둔 채 매년 협상결과를 개정액 방식으로 반영하는 방식이 그 대표적 사례이다. 이 방식에서는 일정 기간이 지나면 개정액이 임금에 반영되지 않기 때문에 베이스업이 이루어졌다고 해서 임금상승이 저절로 이루어지지는 않는다. 성과주의가 보급된 것은 경제성장이 약화되고 불확실성이 높아지는 상황에서 사원의 잠재적인 능력만을 보고 지속적으로 임금을 보장해줄 수 없게 되었기 때문이다. 종래의 적립형 승급방식하에서는 임금의 재원을 마련하기 어려운 경제여건이 되었다. 그러므로 사원의 능력보다는 그 기간의 성과를 보고 이를 바탕으로 승급액을 결정하는 성과주의가 보급되었다.

1990년대 후반 이후 일본의 성과주의 보급 실태를 보여주는 지표가 있다. 일본생산성본부가 매년 실시하는 「일본적 고용 · 인사의 변용에 관한 조사」에서는 일본기업의 임금체계에 성과주의 요소가 얼마나 확산되고 있는지를 파악하기 위해 '역할 · 직무급', '직능급', '연령 · 근속급'의 도입상황을 관리직과 비관리직 각각에 대해 조사하고 있다. 역할 · 직무급은 해당 역할이나 직무의 가치를 임금에 반영하는 것으로 성과주의 요소라고 볼 수 있는 반면, 직능급은 업무수행능력의 정도를 반영한 임금이기 때문에 일본의 전통적인 능력주의 요소라고 볼 수 있다. 연령 · 근속급은 연령과 근속연수를 반영한 임금이기 때문에 일본의 전통적인 연공적 요소라고 볼 수 있다.

[그림 5-2]는 관리직과 비관리직에 대한 임금체계에서의 요소별 도입비율 추이를 보여준다. 이 그림에서 알 수 있듯이 관리직의 경우 성과주의 요소인 역할 · 직무급의 도입비율이 2000년대 이후 급속히 증가하여 2016년 74.4%에

이르고 있다. 비관리직의 경우에도 도입 수준은 낮으나 관리직과 비슷한 추세를 보였으며 2016년 56.4%에 이르고 있다. 반면에 능력주의 요소인 직능급 도입 비율은 하락하는 추세에 있다. 관리직의 경우 1999년 80.9%에서 2016년에는 66.9%로 하락하였다. 다만 비관리직의 경우에는 80%를 넘는 수준이 유지되고 있다. 연령·근속급 도입비율의 하락추세도 명확히 확인된다. 특히 비관리직의 하락추세가 두드러지는데 이는 연령과 근속연수가 증가함에 따라 자동적으로 임금이 상승하는 것을 억제하고자 한 일본기업의 대응 결과라고 해석된다.

그림 5-2. 임금체계의 요소별 도입비율 추이



자료: 일본생산성본부, 「제15회 일본적 고용/인사의 변용에 관한 조사」, p. 16, https://activity.jpc-net.jp/detail/esr/activity001487/attached.pdf(검색일: 2018. 12. 10).

2. 하방경직적인 임금제도

가. 임금의 하방경직성이 임금상승을 억제

'명목임금의 하방경직성'이 '명목임금의 상방경직성'을 초래할 수 있다는 가설을 세울 수 있다.[49] 과거 불황기에 명목임금을 낮추지 못한 경험이 있는 기

업은 호황기에 명목임금 인상을 억제할 것이라는 가설이다. 이 가설이 성립하기 위해서는 두 가지가 전제되어야 한다. 첫째는 명목임금의 하방경직성을 검증해야 하며, 둘째는 명목임금의 하방경직성과 상방경직성 간의 인과관계를 규명해야 한다.

먼저 명목임금의 하방경직성과 관련한 이론적 설명으로는 케인즈 경제학 이래의 전통적인 화폐환상이론이 있다. 화폐환상은 사람들의 행동이 눈에 잘 보이지 않는 실질변수의 변화보다도 화폐적 단위로 명확히 표현되는 명목변수의 변화에 의해 결정된다는 이론이다. 임금의 경우도 마찬가지여서 사람들의 행동이 실질임금의 변화보다 명목임금의 변화에 더 민감하다. 그러므로 기업은 명목임금의 인하에 신중할 수밖에 없다. 명목임금의 하락에는 더 큰 저항이 있고 노동생산성 또한 영향을 받을 것이기 때문이다.

명목임금의 하방경직성과 관련한 또 다른 이론으로는 행동경제학의 참조점 의존형 선호이론이 있다.[50] 행동경제학에 의하면, 사람들은 자신이 초기에 획

---

49) 이 가설에 대해서는 玄田有史(編)(2017)의 제5장(山本勲, 黒田祥子,「給与の下方硬直性がもたらす情報硬直性」)을 참고할 수 있다.

50) 전통적인 경제학(예: search and matching model)에서는 외생적인 수요충격에 따른 경기변동 과정에서 실업률과 임금이 순환적인 변동을 보일 것이라고 예측한다. 즉 생산성 충격으로 노동자와 기업의 합계편익이 증가할 경우 노동자는 즉각적으로 임금인상을 요구하는 교섭을 벌이게 된다. 임금이 오르면 기업은 신규구인을 단념할 것이고 고용은 크게 증가하지 않는다. 이러한 예측과 달리 현실의 데이터가 보여주는 것은 임금의 변동은 매우 작은 반면 실업률의 변동은 매우 크다는 것이다(쉬마이어 비판, Shimer's critique). 임금이 조정되기보다는 고용이 조정되는 것이 현실이며 이러한 현실적 경향에 대한 많은 실증연구들이 있다. 그렇다면 왜 임금은 외생적인 충격에 경직적으로 반응하는가? 행동경제학에서는 참조점 의존형 선호이론을 토대로 이를 설명한다. 사람들은 과거의 경험이나 주위환경에 영향을 받으면서 하나의 참조점을 형성한다. 임금의 경우 이를 유보임금이라 부른다. 즉 수락가능한 최소한의 임금이 유보임금이다. 이 유보임금은 과거의 임금수준, 근속연수, 주위의 임금수준 등에 의해 형성되며 경기변동 등에 의해서는 별 영향을 받지 않는 특성이 있다. 임금이 유보임금을 상회하여 증가하더라도 그 한계효용은 체감하는 특성이 있다. 즉 유보임금수준을 확보한다면 그 이상의 임금상승에 대해서는 그리 큰 신경을 쓰지 않는다는 행동특성이다. 반면 유보임금보다 임금이 낮아질 경우 사람들은 이에 매우 민감하게 반응한다. 이러한 임금하락을 회피하기 위해 사람들은 임금이 크게 하락할 위험까지 감수한다. 이러한 선호체계를 전제로 한 분석이론을 프로스펙트 이론이라 한다. 이러한 행동특성을 가질 경우 경기변동이라는 외생적 충격이 오더라도 임금은 상대적으로 적게 변동하며 오히려 고용조정이 경기변동의 충격을 흡수하는 역할을 하게 된다. 행동경제학 관점에서 명목임금의 경직성을 설명한 논문으로는 玄田有史(編)(2017)의 제8장(佐々木勝,「サーチ＝マッチング・モデルと行動経済学から考える賃金停滞」)을 참고할 수 있다.

득한 것을 자신의 판단 기준(참조점)으로 삼으며 이 기준보다 더 나아지는 경우에는 한계효용이 체감하는 형태로 증가하나 악화되는 경우에는 한계효용이 체증하는 형태로 감소하는 선호체계를 가지고 있다. 이 이론을 임금에 적용하면 참조점이 되는 것은 유보임금이다. 이 임금보다 더 높은 임금을 받을 때의 효용증가는 체감적이나 더 낮은 임금을 받을 때의 효용감소는 체증적이다. 따라서 노동자는 명목임금이 액면으로 감소하는 것을 극히 꺼리는 경향이 있다.

명목임금의 하방경직성이 사실이라면 이것이 어떻게 명목임금의 상방경직성을 초래하는가? 만일 명목임금이 하방경직적일 경우 일단 임금을 올리면 이후의 경영여건에 관계없이 임금을 인하하는 것이 어렵게 되므로 이를 알고 있는 기업은 임금인상을 억제하게 되고 임금의 상방경직성이 발생하게 된다. Elsby(2009)[51]는 이를 '임금인상의 불가역성'이라고 불렀다. 임금교섭의 관점에서도 비슷한 현상이 발생한다. 즉 불황기에 임금삭감이 어려울수록 호황기에 임금인상이 억제되는 현상이 발생할 수 있다.[52] 한번 올린 임금은 불황이 닥쳐와도 인하하기 어렵다. 이를 알고 있는 기업은 호황기에도 임금인상에 신중할 수밖에 없다. 따라서 임금의 상방경직성이 발생한다. 만일 이러한 논리가 실제로 일본경제에서도 성립한다면 일본의 임금이 오르지 않는 이유의 하나로서 임금의 하방경직성을 제시할 수 있다. 불황기 임금의 하방경직성으로 디플레이션이 완만하게 진행되나 호황기 임금의 상방경직성으로 인플레이션이 억제된다.

나. 일본 명목임금의 하방경직성의 증거

일본의 명목임금은 하방경직적인가? 선행연구들[53]에 따르면, 다른 선진

51) Elsby(2009), "Evaluating the Economic Significance of Downward Nominal Wage Rigidity," pp. 154-169.
52) Lechthaler(2013), "Downward Wage Rigidity, Endogenous Separations and Firm Training," pp. 389-404.
53) 대표적인 선행연구로서 山本勲, 黒田祥子(2016), 黒田祥子, 山本勲(2006), 山本勲(2007)가 있다.

국[54]들과 달리 일본의 임금 하방경직성은 1990년대 말까지는 성립하지만 2000년대 이후에는 관찰되지 않는 것으로 분석되고 있다. 즉 1998년 이후에는 임금삭감이 많이 실시되어 연간 현금급여총액을 기준으로 보면 명목임금의 하방경직성이 소멸했다는 지적이 많다.[55] 본 보고서의 제2장에서도 고찰한 바와 같이 상용노동자의 현금급여총액은 1997년 37만 엔을 정점으로 감소하였고 2015년 이후 회복세를 보였으나 여전히 글로벌 금융위기 이전 수준에는 미치지 못하고 있다. 따라서 현금급여총액을 기준으로 보면 일본의 명목임금의 하방경직성은 이미 사라졌다고 볼 수 있다.

그런데 제2장에서도 언급했듯이, 현금급여총액의 하방조정은 주로 상여금이나 잔업수당 등으로 이루어진 반면 소정내급여는 여전히 하방경직적이라는 점을 알 수 있다.[56] 즉 상용노동자의 현금급여총액의 요인별 분해에서 확인한 바와 같이, 변화의 가장 큰 요인은 일반노동자의 특별급여의 변화와 파트타임 노동자 비율의 상승이며 일반노동자의 소정내급여는 그 변화폭이 매우 미미하다는 점을 확인하였다. 이처럼 상용노동자를 대상으로 한 평균임금을 분석해 보더라도 일반노동자의 소정내급여는 여전히 하방경직적임을 알 수 있다. 장래에 대한 불확실성이 큰 경우, 기업의 수익이 회복되더라도 장래의 경기후퇴에 대비하여 소정내급여의 인상에는 소극적이며 임금인상을 하더라도 상여금의 인상에 머무를 가능성이 있다.

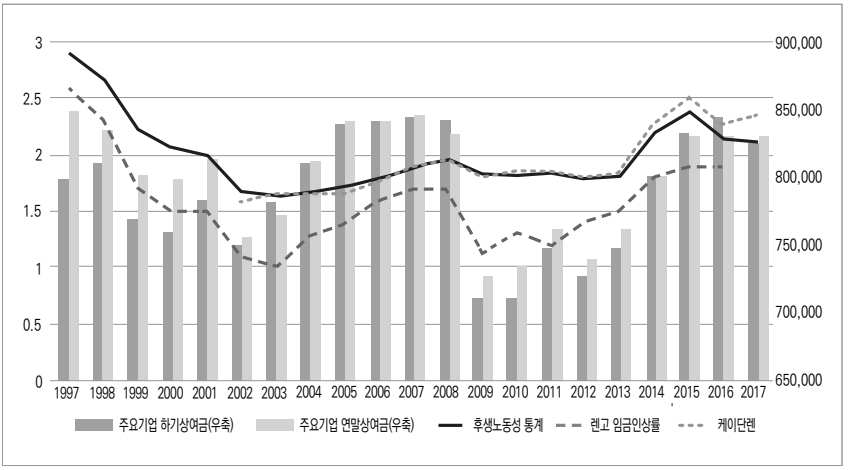
54) 대부분의 선진국 임금은 1990년대 이후에도 하방경직성이 실증적으로 입증되었다. 특히 2008년 글로벌 금융위기 이후 저금리와 낮은 인플레이션하에서도 임금의 하방경직성이 유지되었다는 점을 보이는 연구들이 있다. 대표적으로는 Daly, Hobjin and Lucking(2012), Fabiani *et al.*(2010), The European Central Bank(2012)가 있다.

55) 이 점에 대해서는 본 보고서 제2장 제3절의 평균임금의 동향을 분석한 내용에서도 확인할 수 있다.

56) 山本勲(2007)에서도 동일한 결론을 내고 있다.

그림 5-3. 춘계노사임금교섭(춘투)에서의 임금상승률 추이

(단위: %, 만 엔(우))



자료: 厚生労働省, 「民間主要企業春季賃上げ集計」, https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/shuntou/roushi-c1.html(검색일: 2018. 6. 15); 経団連, 「定期賃金調査結果」 및 「賞与・一時金調査結果」, http://www.keidanren.or.jp/policy/index09.html(검색일: 2018. 6. 15); 連合, 「春期生活闘争集計結果」(각년호), https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2018/yokyu_kaito/index.html(검색일: 2018. 6. 15) 이용하여 저자 작성.

춘계노사임금교섭(이른바 춘투)에서의 임금상승률[57] 동향을 보더라도 이러한 경향이 확인된다. [그림 5-3]은 1997년부터 2017년까지의 노사교섭에 따른 임금상승률을 보여주고 있는데, 선 그래프는 정부(후생노동성), 기업(케이단렌), 노동(렌고)의 각 단체가 관련 기업들의 임금인상률을 조사하여 발표한 것이고, 막대 그래프는 케이단렌이 소속 주요기업들의 여름 및 겨울 특별상여금을 조사하여 발표한 것이다. 1997년에는 거의 3%에 이르던 임금상승률은 2002년에 2% 미만으로 하락한 이후 2013년까지 저조한 상승세가 지속되었지만 상승률이 마이너스로 전환된 경우는 없었다. 소정내급여의 하방경직성을 확인할 수 있는 대목이다. 반면 특별상여금은 경기변동에 따라 크게 등락하였는데, 예를 들면 2003년부터 2008년까지의 경기확장기에는 75만 엔에서 85만

57) 춘계노사임금교섭에서 발표되는 임금상승률은 임금표의 개정에 따른 기본급 인상(베이스업)과 정기승급을 합친 것으로 소정내급여에 가까운 것이며 특별상여 등은 제외된 것이다.

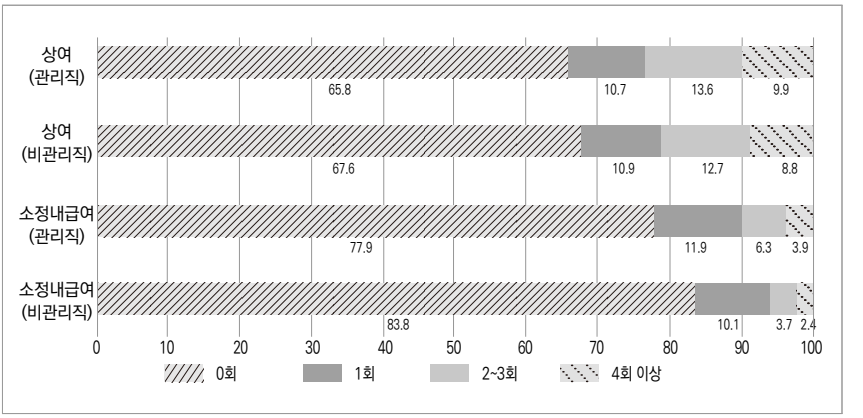
엔까지 증가한 반면 글로벌 금융위기 직후인 2009년에는 다시 70만 엔 수준까지 급락하기도 하였다. 이처럼 소정내급여는 변동성이 낮으면서 낮은 증가세를 유지한 반면 특별급여는 경기변동에 대응하여 유연하게 조정되었다.

과거 불황기에 임금삭감을 실시한 경험과 호황기 임금인상의 가능성을 직접적으로 분석한 연구결과도 있다. 山本勲, 黒田祥子(2016)가 대표적인 논문인데 이 논문은 일본 경제산업연구소가 실시한 패널 조사인 「인적자본형성과 워크/라이프 밸런스에 관한 기업/종업원 조사」의 개표자료를 분석하였다. 동 조사는 기업을 대상으로 2009년부터 실시된 패널 조사이며 그 후 신규기업을 추가하면서 2011~15년도에 연 1회 실시되었다. 임금개정에 관한 정보는 2014년 조사와 2015년 조사에서만 이용 가능하다. 이 패널 데이터를 분석한 결과, 과거 10년간 소정내급여를 인하한 경험이 있는 기업은 전체의 약 20%에 불과할 정도로 비중이 낮아서 소정내급여의 하방경직성을 확인하였다(그림 5-4 참고). 또한 과거 소정내급여의 삭감경험이 있는 기업일수록 부분적이기는 하지만 호황기에 소정내급여를 적극적으로 인상한다는 사실을 규명하였다. 즉 삭감경험이 없는 기업에 비해 인상폭이 더 높다는 사실을 확인하였다.[58] 이 논문에서는 이익률 상승과 소정내급여 삭감경험의 상호작용에 대해서도 분석했는데, 분석 결과 과거 소정내급여를 1회 삭감한 경험이 있는 기업은 이익률이 상승할 때 그렇지 못한 기업에 비해 소정내급여를 더 많이 인상한다는 사실도 규명되었다. 이처럼 소정내급여의 삭감을 경험한 기업일수록 호황기에 임금을 인상할 가능성이 더 높다는 사실이 실증적으로 확인되었다.

58) 과거 10년간 4회 이상 임금삭감을 경험한 기업의 소정내급여 인상폭이 임금삭감을 경험하지 못한 기업에 비해 약 780엔 더 높았다. 평균 임금인상폭이 3,500엔 정도임을 고려할 때 상당히 높은 비율이다. 임금삭감의 경험횟수 효과를 보기 위해 임금인상에 영향을 주는 기업이익, 불확실성, 외국인 주주의 유무, 산업, 기업규모 등을 통제변수로 사용하였다.

그림 5-4. 과거 10년간 기업의 임금삭감 횟수별 분포

(단위: %)



자료: 山本勲, 黒田祥子(2016), p. 19.

다. 정책적 함의

일본은 1990년대 버블경제가 붕괴한 이후 장기간에 걸친 디플레이션을 경험해왔다. 디플레이션임에도 불구하고 임금의 핵심적 요소인 소정내급여는 하방경직적이어서 일반직 노동자의 고용에도 영향을 미쳤을 것으로 추정된다. 일반직 노동자 중에서도 특히 정규직 노동자에 대한 수요가 감소한 이유 중의 하나가 바로 소정내급여의 하방경직성이었다. 앞에서 소개한 山本勲, 黒田祥子(2016)에 따르면 지난 10년간 일본기업의 약 80%는 소정내급여를 삭감한 경험이 없었다. 2008년의 글로벌 금융위기로 극심한 경기침체가 발생했다는 점을 고려할 때 겨우 20% 정도의 기업만이 소정내급여를 삭감했다는 것은 임금의 하방경직성이 상당히 심하다는 점을 역설한다.

이러한 일본의 사례가 함의하는 바는 다음과 같다. 첫째, 이러한 하방경직성은 경기가 회복되는 상황에서도 그 영향이 지속된다는 점이다. 즉 과거에 임금의 하방경직성을 경험한 기업은 경기회복기에도 임금인상에 소극적이기 때문

이다. 특히 장래가 불확실하고 기업의 장기적인 생존가능성에 대한 확신이 부족할수록 임금인상에 대한 기업의 태도는 소극적으로 될 수밖에 없다. 소극적인 임금인상은 물가에도 영향을 미친다. 물가상승이 미약하여 디플레이션이 장기화될 가능성이 높아지는 것이다. 일본이 지난 20여 년 이상 경험해온 저성장, 디플레이션, 그리고 임금정체는 서로 맞물려 있는데 이러한 악순환의 고리를 형성한 하나의 원인이 임금의 하방경직성일 수 있다는 점을 이해할 필요가 있다.

둘째, 경제적 충격에 대해 임금조정보다는 고용조정을 통해 대응했다는 점이다. 경제학에서는 수량변수보다 가격변수가 더 신축적으로 조정된다고 이해되고 있으나 일본의 경우 수량변수인 고용이 가격변수인 임금보다 더 신축적으로 반응해왔다. 즉 실업률이 임금률보다 더 신축적으로 움직인 것이다. 이러한 사실이 의미하는 것은 임금의 하방경직성, 특히 정규직 노동자의 기본임금의 하방경직성이 비정규직 노동자의 고용에도 직접적인 영향을 미치게 되었다는 점이다. 임금의 하방경직성은 비정규직 노동자의 증가와 이들의 고용 안정성에도 직접적인 영향을 미쳤다.

셋째, 경기가 회복된다 하더라도 임금, 특히 정규직 노동자의 소정내임금과 같이 한번 올리면 장기간에 걸쳐 기업의 인건비 부담으로 작용하는 임금을 올리는 것은 매우 어렵다는 점이다. 이것이 함의하는 바는 임금의 하방경직성이 존재하는 경우 정책적 수단을 이용하여 임금상승을 유도하는 것이 매우 어렵다는 점이다. 예를 들어 최저임금 인상과 같은 정책수단을 사용하여 궁극적으로 정규직 노동자의 기본금을 인상하는 등 임금의 전반적 수준을 제고하는 것은 매우 어려울 것이라는 사실을 확인해야 한다.

제6장 세대효과에 의한 임금정체

1. 취직빙하기세대

가. 세대효과

일본의 임금정체를 초래한 요인의 하나로서 세대효과가 있다. 세대효과란 특정 세대가 직면하는 외생적인 경제 · 사회적 여건으로 인하여 발생한 효과가 시간이 흐름에도 불구하고 사라지지 않고 특정 세대에게 지속적으로 영향을 미치는 효과를 의미한다. 예를 들면, 졸업한 시기가 경기후퇴기일 경우 신규로 노동시장에 참가하는 졸업생은 구직난에 직면하게 될 것이다. 또한 취업을 하더라도 임금과 취업형태가 경기회복기 졸업생과는 다른 양상을 보일 가능성이 매우 높다. 더구나 신규졸업자의 일괄채용제도가 정착되어 있는 일본의 노동시장 특성상, 초기 취업상태가 이후에도 지속적으로 임금, 고용, 이직, 전직 등에 영향을 미칠 것으로 추정된다.

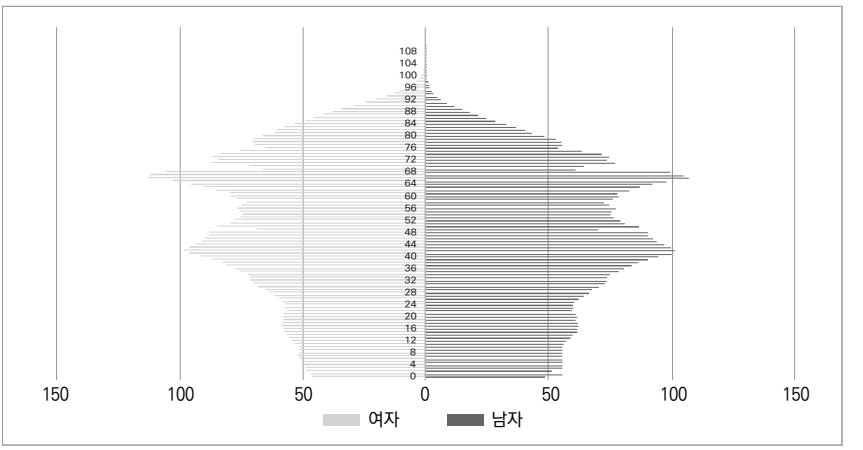
나. 취직빙하기세대의 의미

이런 관점에서 보았을 때 일본의 임금정체에 있어서 중요한 세대가 이른바 '취직빙하기세대'이다. 취직빙하기세대란 1993년부터 2005년까지 기간에 최종학교를 졸업하고 노동시장에 참가한 세대를 지칭한다. 이 시기는 일본경제의 버블이 붕괴하면서 기업들이 신규채용을 극도로 억제하였던 시기로 신규졸업자들에게는 극심한 구직난이 있었던 시기이다. 취직빙하기세대에는 1971년부

터 1974년에 출생한 이른바 단카이 주니어 세대도 일부 포함되어 있어서 인구가 매우 많다는 특징이 있다. 단카이 주니어 세대 중에서도 1973년 출생자는 210만 명으로 1949년 출생자 수(단카이 세대, 270만 명)에는 미치지 못하나 일본 인구구조에서 두 번째로 많은 인구이다. 취직빙하기세대는 2018년 기준 30대 후반~40대 후반에 걸쳐 있으며 일본 노동력의 연령구조상에서 핵심적인 노동력을 형성하고 있고 특히 인구가 가장 많은 1973년 출생자의 연령은 45세이다.

그림 6-1. 일본의 인구 피라미드

(단위: 만 명)



자료: 国立社会保障, 人口問題研究所,「人口ピラミッド」(2015), http://www.ipss.go.jp/site-ad/TopPageData/PopPyramid2017_J.html(검색일: 2018. 12. 19).

이처럼 인구가 많고 연령구조상에서 중요한 역할을 담당하는 세대가 이들보다 앞서거나 혹은 늦은 세대에 비해 임금이나 고용형태 등의 측면에서 불리한 처지에 놓이게 되었고 시간이 지났음에 이 격차가 해소되지 못하고 지속되고 있다. 이러한 세대효과는 임금과 고용의 문제를 넘어서 결혼·출산, 고령세대의 부양과 자신의 노후 설계 등의 문제도 야기하고 있다. 저소득으로 인하여 결혼과 출산이 어려워지고 전문적 직업경험의 부재로 자신감을 상실하고 사회의

일원으로 자립하는 데 실패하고 있다. 고령화에 따른 부모세대의 부양부담도 향후 급속히 증가할 것이다. 그렇기 때문에 이 세대가 안정적인 직장을 가지고 결혼과 출산이 가능할 정도의 임금을 얻을 수 있도록 하는 것은 일본사회의 중요한 과제가 되고 있다.

2. 취직빙하기세대의 상대적 저임금

가. 취직빙하기세대의 비정규직 문제

그중에서도 특히 문제가 되고 있는 것이 바로 중년 프리타이다.[59] 비정규직은 ① 24세 이하 남녀 학생(아르바이트) ② 25~54세 여성 주부 ③ 25~54세 남성 ④ 55세 이상 남녀 고령자의 네 가지 유형으로 분류할 수 있다. 이 유형들 중 2000년대 이후 그 수가 급증한 것은 주로 ② 25~54세 여성 주부(2000년 약 700만 → 2015년 약 850만)와 ④ 55세 이상 남녀 고령자(약 300만 → 약 650만)이다. 이와 달리 ① 24세 이하 남녀 학생은 약 250만 명에서 약 200만 명으로 감소하였다. 관심의 대상이 되는 ③ 25~54세 남성은 2000년 약 100만 명에서 2015년에 200만 명을 넘어 두 배 이상 증가하였다. 특히 35~54세 남녀 비정규노동자(기혼여성 제외)로 정의되는 중년 프리타의 수는 2015년 약 273만 명에 이르고 있다. 이들은 주로 남성이며 저임금과 불안정한 고용 상태에 있고 이른바 취직빙하기세대가 30대 후반에 진입하기 시작하는 2000년(약 140만 명)부터 증가세가 지속되고 있다. 중년 프리타는 이전 세대라면 당연히 누렸을 안정적인 직장과 결혼, 출산의 혜택을 누리지 못한 채 단기적인 단순노동을 전전하고 있다. 이러한 인구가 200만 명을 넘고 있어서 이들에 대한 대책이 시급히 요구되고 있다.

59) 이 문제에 대해서는 週刊東洋経済(2015), 「特集: 絶望の非正規」, pp. 48~61을 참고.

나. 취직빙하기세대의 정규직 임금의 억제 문제

취직빙하기세대는 취직빙하기가 끝난 지 10여 년의 시간이 흘렀음에도 불구하고 동일 연령, 동일 학력, 동일 성별의 앞선 세대에 비해 급여수준이 상대적으로 낮으며, 비정규고용의 비중이 높고 승진이 느리고 전직이 많아 근속연수가 상대적으로 짧고 중소규모 기업에 더 많이 취직하는 현상(세대효과)이 나타날 것으로 추정된다. 본 절에서는 이를 살펴보기 위해서 일반적으로 사용되는 매우 간단한 방법을 활용하여 최근의 임금상승기 상황을 고찰하고자 한다.

먼저 이용하는 통계는 후생노동성의 「임금구조기본통계조사」이다. 이 통계는 주요산업에 고용된 노동자의 임금 실태를 파악하기 위해 매년 6월분의 임금을 고용형태, 취업형태, 직종, 성, 연령, 학력, 근속연수, 경험연수별로 조사한다. 이 통계에서의 임금은 소정내급여이다. 취직빙하기세대의 임금수준을 이전 세대의 임금수준과 비교하기 위해 2017년과 2012년 두 시점에서의 임금을 학력, 성, 고용형태별로 비교하면 연령계급에 따라 어떠한 특성이 나타나는지를 확인할 수 있다. 취직빙하기가 시작되는 1993년에 대졸자로 노동시장에 참여하기 시작한 자의 연령은 2017년 기준 45세 전후이며 고졸자로서 노동시장에 참여하기 시작한 자의 연령은 약 40세 전후이다. 따라서 취직빙하기세대의 2017년의 연령계급은 40~44세 및 45~49세이다.

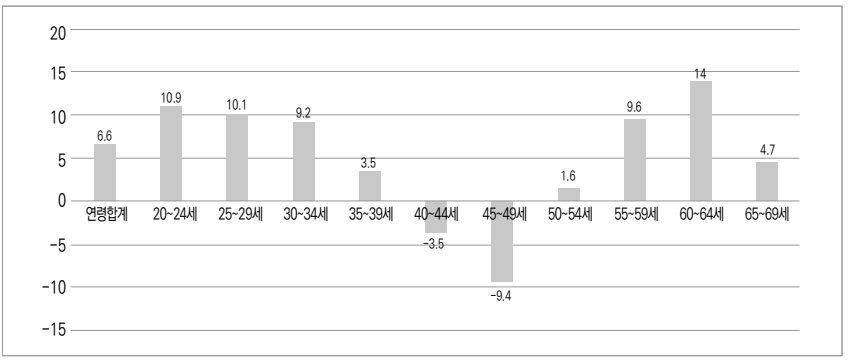
2012년과 2017년에는 경기상황에 차이가 있다는 점도 고려해야 한다. 즉 2012년은 경기순환상 경기수축기의 바닥에 해당하며 2017년은 경기확장기에 해당한다. 두 시점에서의 임금을 비교할 때는 이러한 경기순환상의 요인도 고려해야 한다. 즉 동일연령계급의 2017년 시점에서의 임금은 2012년 시점에서의 임금보다 더 높을 것으로 기대된다.

[그림 6-2]는 2012년과 2017년 두 시점에서 일반노동자 전체 소정내급여의 연령계급별 증감을 보여준다. 일반노동자 전체로는 월 6.6천 엔이 증가하였으나 40~44세 및 45~49세 연령계급은 각각 3.5천 엔, 9.4천 엔 감소하였다.

이 연령계급은 정확히 취직빙하기세대에 해당한다. 특히 45~49세 연령계급의 임금감소폭이 가장 컸다. 이들 취직빙하기세대와는 달리 그 이전 세대인 34세 이하 세대, 그 이후 세대인 55세 이상 세대는 상대적으로 큰 폭으로 임금이 상승하였다. 특히 신입직원에 해당하는 20~24세 연령계급과 고용연장 등으로 급여수준이 급감하는 60~64세 연령계급의 임금상승폭이 컸다. 이 연령계급들은 급여수준이 다른 연령계급에 비해 상대적으로 낮기 때문에 기업이 더 많이 배려해준 영향이 있다고 보인다. 그럼에도 불구하고 40대 연령계급의 임금이 이전 세대에 비해 하락한 데는 취업빙하기세대만이 가지는 특성이 영향을 미쳤을 것으로 보인다.

그림 6-2. 연령계급별 임금증감(전체)

(단위: 천 엔)



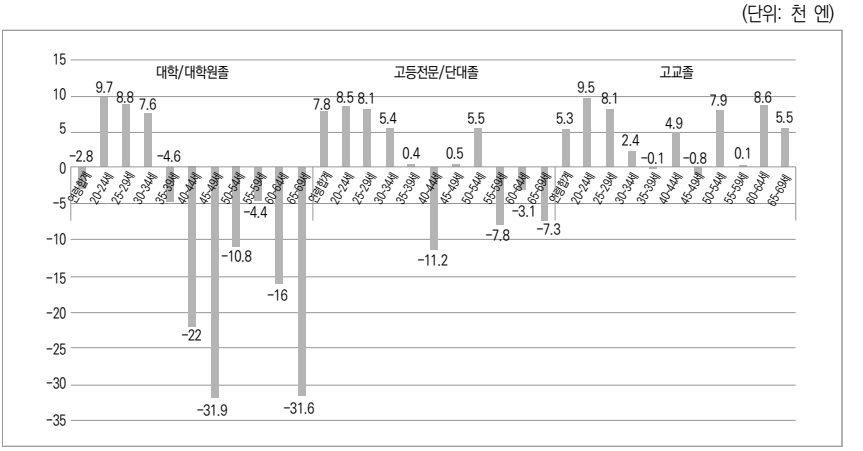
주: 2012년과 2017년 두 시점 간 발생한 증감량을 표기한 것임.
자료: 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html(검색일: 2018. 12. 20)를 이용하여 저자 작성.

일반노동자의 소정내급여 변화를 2012년과 2017년 두 시점에서 학력별로 살펴보면 대학·대학원 졸업자의 임금에서 취직빙하기세대의 세대효과가 두드러지게 나타났다. 대학 및 대학원 졸업자의 경우 35세 이상 전체 연령대에서 소정내급여의 감소가 나타났는데 그중에서도 특히 45~49세 연령계급의 임금감소가 가장 컸다. 이 연령계급에서는 2012년의 동일 학력의 소정내급여보다

31.9천 엔이나 임금이 감소하였기 때문이다. 고등전문·단대 졸업자의 경우에는 40~44세 연령계급의 임금감소가 가장 컸고 55세 이상의 고령자 연령계급에서도 임금감소가 나타났다. 다만 고교 졸업자의 경우에는 유일하게 45~49세 연령계급에서만 임금감소가 나타났다.

그림 6-3. 연령계급별 임금증감(학력별, 기업규모 및 성별 합계)

(단위: 천 엔)

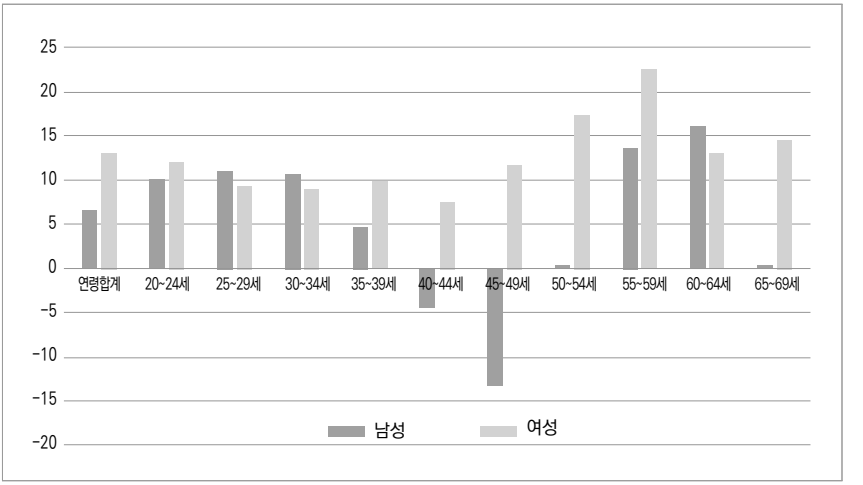


주: 2012년과 2017년 두 시점 간 발생한 증감량을 표기한 것임.
자료: 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html(검색일: 2018. 12. 20)를 이용하여 저자 작성.

연령계급별 임금증감을 성별로 살펴보면 여성보다는 남성에서 임금감소가 두드러지게 나타났다. 취직빙하기세대의 남성 일반노동자에 세대효과가 집중적으로 나타나고 있음을 알 수 있다. 기업규모별로 보면 대기업에서 임금감소효과가 가장 많았고 중기업에서도 세대효과가 나타남을 확인할 수 있다. 그러나 소기업에서는 취직빙하기세대의 임금감소효과가 나타나지 않았다. 고용형태별로 보면 정규직 노동자에게 임금감소효과가 집중되어 나타나고 있다. 비정규직 노동자는 모든 연령대에서 두 시기에 소정내급여의 증가가 나타났으나 정규직 노동자의 경우에는 40대에서만 두 시기에 소정내급여의 감소가 나타났기 때문이다.

그림 6-4. 연령계급별 임금증감(성별, 기업규모 및 학력 합계)

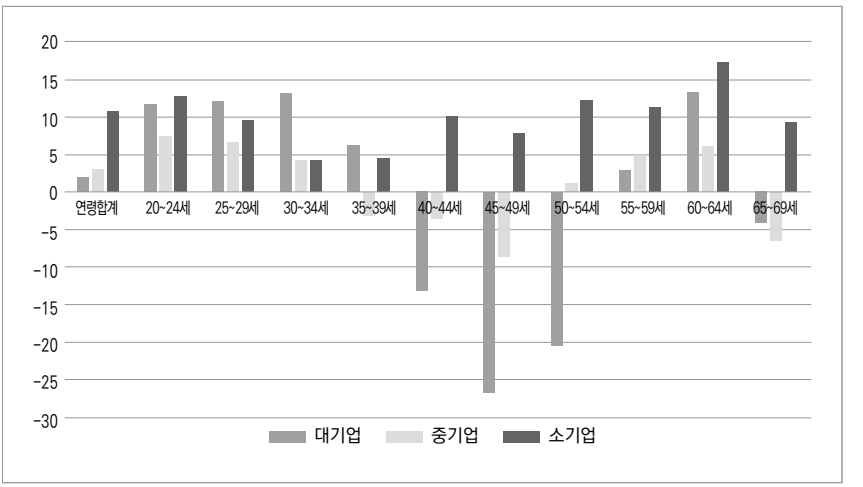
(단위: 천 엔)



주: 2012년과 2017년 두 시점 간 발생한 증감량을 표기한 것임.
자료: 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html(검색일: 2018. 12. 20)를 이용하여 저자 작성.

그림 6-5. 연령계급별 임금증감(기업규모별, 학력 및 성별 합계)

(단위: 천 엔)



주: 2012년과 2017년 두 시점 간 발생한 증감량을 표기한 것임.
자료: 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html(검색일: 2018. 12. 20)를 이용하여 저자 작성.

그림 6-6. 연령계급별 임금증감(고용형태별)

(단위: 천 엔)



주: 2012년과 2017년 두 시점 간 발생한 증감량을 표기한 것임.
자료: 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html(검색일: 2018. 12. 20)를 이용하여 저자 작성.

이상의 내용을 간략히 정리하면 다음과 같다. 2012년부터 2017년까지 5년간 일반노동자의 소정내급여 변화를 살펴보면, 대기업과 중기업에 종사하는 45~49세 연령계급의 정규직, 남성, 대졸 노동자의 소정내급여가 동일 연령, 동일 학력, 동일 성별의 이전 세대에 비해 명확히 낮은 수준이라는 것이다.

3. 세대효과 발생의 원인과 대응

가. 원인

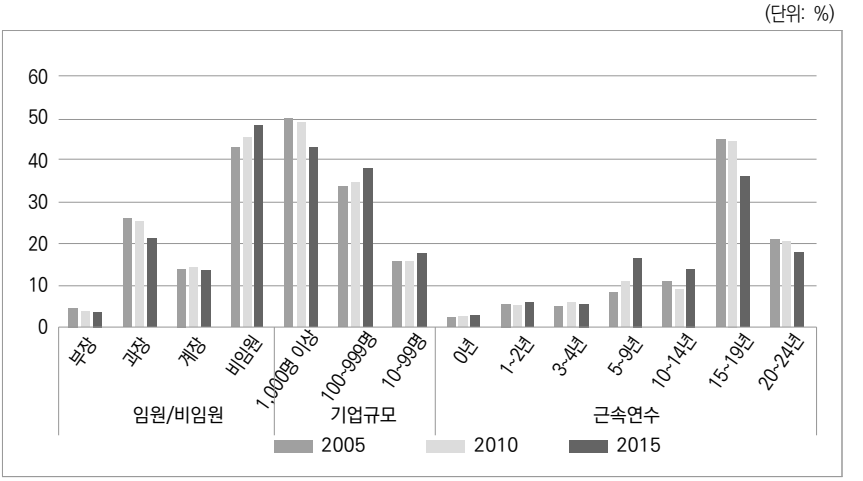
이처럼 취직빙하기세대가 동일한 조건의 앞선 세대에 비해 임금이 더 낮은 이유는 여러 가지가 있다. 가장 중요한 이유는 이들이 노동시장에 진출하기 시작한 1990년대 중반 이후의 시기에 극심한 엔고와 신흥국의 추격으로 인하여 일본기업의 국제경쟁력이 약화되었고 자산버블의 붕괴와 이에 따른 1998년의

금융위기로 인하여 기업의 경영환경이 극도로 악화되어 있었기 때문이다. 이러한 이유로 기업은 신규졸업자의 정규직 신규채용을 억제하였고 특히 비정규직 형태(파견, 청부 등)의 채용이 급증하면서 고용의 안정성이 약화되었다. 여기에 성과주의로 대표되는 인사 · 급여제도가 도입되면서 급여인상이 더욱 억제되었다. 일본경영자단체연맹이 1995년에 발표하였던 「신시대의 일본적 경영」에서 제시된 고용 포트폴리오 개념은 이를 상징적으로 보여주는 사례라고 할 수 있다.

이 세대가 정규직에 취직했다 하더라도 승진, 이직 및 전직, 대기업 취직기회 등의 면에서 다른 세대에 비해 불리한 처우를 받았을 가능성이 있다. 후생노동성의 「임금구조기본통계조사」에 의하면 남성 대학 · 대학원 졸업 40~44세 연령계급의 2005년부터 2015년 기간의 노동자 구성비를 임원별, 기업규모별, 근속연수별 기준으로 살펴보면 이 연령대의 임원 비율, 대기업 종사자 비율, 장기근속자 비율이 모두 감소하고 있음을 확인할 수 있다.[60]

그림 6-7. 노동자 구성비의 변화(남성, 대학 · 대학원 졸, 40~44세)

(단위: %)



자료: 玄田有史(編)(2017), p. 65.

60) 玄田有史(編)(2017), 제4장(黒田啓太, 「今も続いている就職氷河期の影響」, p. 65)을 참고.

임원 비율이 감소하고 비임원 비율이 증가한 이유는 버블경제기에 취직한 이전 세대의 인구가 많기 때문이다. 대기업 종사자 비율이 하락한 것은 이 시기에 대기업 정규직 채용이 크게 감소하면서 중소기업의 채용비율이 증가했기 때문이다. 장기근속자 비율이 하락한 것은 이전 버블기 취직세대에 비해 이직과 전직이 많았기 때문이다. 취직빙하기세대는 사내연수와 같은 교육훈련의 혜택을 이전 세대에 비해 많이 받지 못한 세대이기도 하다. 그 결과 이전 세대에 비해 전문직업능력의 형성이 약화되었을 가능성이 높다. 이러한 요인들로 인하여 이 세대의 임금은 타 세대의 임금에 비해 억제되었다고 분석된다. 전체 노동자에서 차지하는 비중이 가장 높은 취직빙하기세대의 임금이 타 세대에 비해 낮은 것은 노동력이 부족한 여건에서 임금상승이 저조한 현상을 설명할 수 있는 이유의 하나라고 볼 수 있다.

나. '세대 리스크'에 대한 대응

본 절에서 소개한 세대효과는 크게 두 가지로 분류된다. 첫째는 취직빙하기세대의 비정규직 노동자의 문제로서 이른바 중년 프리타 문제이고, 둘째는 취직빙하기세대의 정규직 노동자의 임금, 승진, 능력개발, 전직 등의 문제이다. 이 중에서도 특히 심각한 문제는 중년 프리타 문제이다. 270만 명을 상회하는 35~54세 비정규직 노동자(대부분 남성)는 20만 엔 전후의 저임금을 받으며 미혼 상태로 점차 고령화되어가고 있다. 이들이 안정적인 직업을 가지지 못한 채 미혼 상태로 고령화될 경우 빈곤세대로 전락할 가능성이 매우 높다. 따라서 이들이 안정적인 직업을 가질 수 있도록 대책을 세우는 것이 긴요하다.

'세대 리스크'를 개선하기 위해 제시된 대책[61]은 크게 두 가지이다. 첫째는 노동 수요와 공급의 미스매치를 해소하기 위한 대책이고 둘째는 직업능력을 향상시키기 위한 대책이다. 즉 기업과 노동자의 미스매치를 해소하는 메커니즘을

61) 玄田有史(編)(2017), 제11장(太田聡一, 「賃金が上がらないのは複合的な要因による」, p. 177)을 참고.

노동시장에 도입하는 것, 기회를 상실했던 노동자도 능력을 개발할 수 있는 시스템을 구축하는 것이 필요하다. 첫 번째 목적을 달성하기 위해 전직을 희망하는 자의 직업능력에 대한 제3자의 객관적인 인증이 필요하다. 두 번째 목적 달성을 위해서는 무직자의 직업능력에 대한 인증이 필요한데 Job Card가 하나의 사례이다. Job Card는 취업을 위한 훈련의 객관적 평가를 기록한 것으로서 구직자의 훈련과 직업경험 등이 기록되어 있다. 나아가 구직자는 구인기업에 대한 정보, 예를 들면 채용, 능력개발, 고용관리 등의 직장정보를 폭넓게 입수할 수 있도록 해야 한다. 이러한 제도를 통해 구인과 구직의 정보비대칭 및 미스매치를 해소한다면 세대 리스크를 완화할 수 있을 것으로 기대하고 있다. 마지막으로 노동자의 능력개발, 특히 비정규 고용자에 대한 능력개발의 기회를 확대하는 것이 필요하다.

제7장 거시경제요인에 의한 임금정체

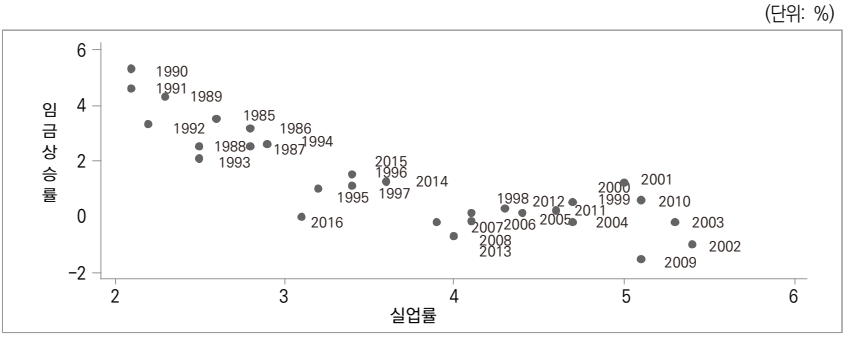
1. 실업률

가. 실업률과 임금의 관계

개인의 임금은 개인의 학력, 연령, 경험, 근속연수, 성별 등 다양한 개인 속성에 영향을 받지만 실업률, 물가, 노동생산성 등 거시경제 전체의 변화에도 영향을 받는다. 실업률이 상승하면 노동의 초과공급으로 임금상승률이 하락하고 실업률이 하락하면 임금상승률이 상승하는 것이 일반적인 관찰이었다. [그림 7-1]은 임금상승률과 실업률의 관계를 보이고 있다.[62] 그림에서 알 수 있듯이 두 변수 간에는 역의 상관관계가 성립한다. 1998년 이후의 낮은 임금상승률, 나아가 임금하락의 원인으로 높은 실업률을 들 수 있다.

그림 7-1. 임금상승률과 실업률(1985~2016)

(단위: %)



자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 6. 27); 総務省, 「労働力調査」, https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 6. 27).

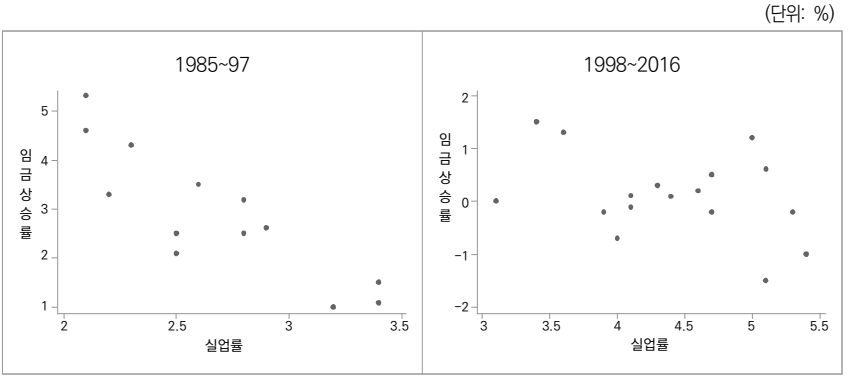
62) 여기서 임금은 일반노동자 소정내급여이며 실업률은 완전실업률이다.

나. 최근의 변화

그러나 최근에는 이러한 단순한 관계가 성립하지 않고 있다. 1990년대 말부터 두 변수 간 역의 상관관계는 크게 약화되었기 때문이다. 1985년부터 2016년까지의 기간을 1998년을 기준으로 두 시기로 구분하고 각 시기별로 임금과 실업률 간의 관계를 나타낸 것이 [그림 7-2]이다. 여기서 나타난 특징은 첫째, 1990년대 말 이후 기간의 실업률은 이전 기간에 비해 크게 상승했으며, 둘째, 임금상승률이 이전 시기에 비해 낮은 수준에 머물고 있고, 셋째, 임금과 실업 간의 상관관계가 약화되었다는 점이다. 장기불황이 시작된 1990년대 이후에 일본에서는 임금보다는 고용을 조정하면서 경제적 충격에 대응했기 때문이다. 이는 호황이 오더라도 임금을 올리기보다는 고용을 늘려 대응한다는 사실을 의미하기도 하며 최근 인력난에도 특히 정규직의 임금이 잘 오르지 않는 이유이기도 하다.

그림 7-2. 임금상승률과 실업률(1985~97, 1998~2016)

(단위: %)



자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 6. 27); 総務省, 「労働力調査」, https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 6. 27).

2. 물가

가. 물가와 임금의 관계

임금에 영향을 주는 거시변수로서 실업률 이외에도 물가상승률과 노동생산성 증가율이 있다.[63] 물가가 상승하고 노동생산성이 상승하면 임금이 상승하는 관계가 있을 것으로 추정된다. 노동생산성이 일정할 경우 기대물가가 상승하면 실질임금이 하락할 것으로 기대하기 때문에 노동자는 명목임금의 인상을 요구할 것이다. 이 경우 실질임금은 일정하게 유지된다. 노동생산성이 상승하면 분배할 수 있는 국민소득의 규모가 커지기 때문에 노동자는 명목임금의 인상을 요구할 수 있다. 이를 통해 노동분배율을 일정하게 유지하고 실질임금은 상승한다.

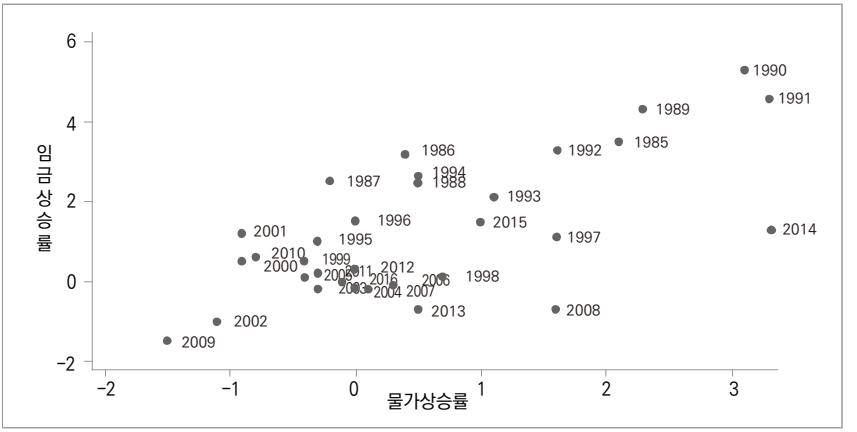
먼저 임금과 물가의 관계를 살펴보면 전체 기간에서는 두 변수 간에 양의 상관관계가 뚜렷하게 나타난다. 전체 기간을 두 시기로 구분하여 보더라도 1990년대 말까지는 두 변수 간의 뚜렷한 관계가 유지되었다. 높은 물가상승이 높은 임금상승을 유도하고 임금상승이 다시 물가상승을 불러오는 상호관계가 성립하고 있었던 것이다. 그러나 1998년 이후 시기에 이러한 관계가 크게 약화됨을 확인할 수 있다. 특히 글로벌 금융위기 직후인 2009년(물가 1.5% 하락)과 소비세 인상이 있었던 2014년(물가 3.3% 상승)과 같은 이상치를 제외하면 두 변수 간 상관계수는 -0.13으로 오히려 음의 상관이 나타났다. 1년 전의 물가가 올해 임금인상에 영향을 준다고 가정한 경우 두 변수 간 상관계수는 0.23으로 양의 관계가 나타나나 그 정도는 여전히 미미한 수준이다.[64] 또한 이 시기에는 물가상승률이 이전 시기에 비해 매우 낮았다. 이처럼 낮은 물가상승률 혹은 물가하락이 임금상승을 저해한 요인이라고 볼 수 있다.

---

63) 물가상승률은 소비자물가상승률(소유주택의 귀속임대료를 제외한 종합), 노동생산성은 취업자 1인당 실질노동생산성증가율이다. 노동생산성 데이터는 일본생산성본부 홈페이지에서 얻을 수 있다.
64) 이 경우에도 2009년과 2014년의 이상치는 제거하였다.

그림 7-3. 임금상승률과 물가상승률(1985~2016)

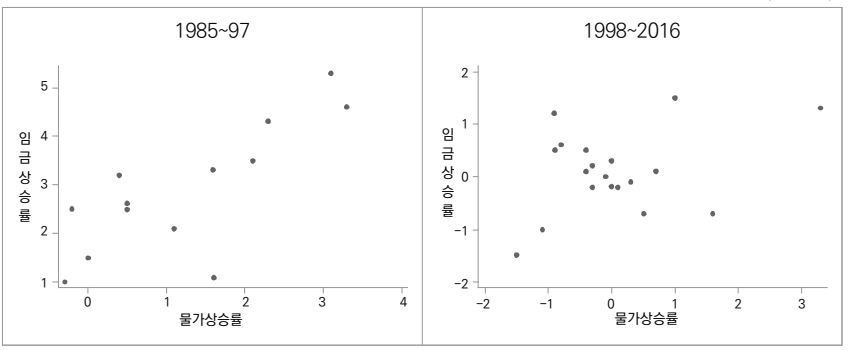
(단위: %)



자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 6. 28); 総務省, 「消費者物価指数」, http://www.stat.go.jp/data/cpi/index.html(검색일: 2018. 6. 28).

그림 7-4. 임금상승률과 물가상승률(1985~97, 1998~2016)

(단위: %)



자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 6. 28); 総務省, 「消費者物価指数」, http://www.stat.go.jp/data/cpi/index.html(검색일: 2018. 6. 28).

나. 기대물가상승률과 임금

이론적으로 볼 때 임금에 영향을 미치는 것은 실제물가상승률이라기보다는 기대물가상승률이라고 알려져 있다. 그런데 일본의 경우에는 약간 다른 양상이

나타나기도 한다. 일본은행의 분석[65]에 따르면, 일본의 노사교섭임금은 장기기대물가상승률과 1년 전 소비자물가상승률에 모두 유의하게 영향을 받지만 후자에 더 큰 영향을 받는 것으로 나타났다. 노사 간 임금교섭에서는 1년 전의 실제 물가상승률을 더 많이 고려한다는 의미이다. 미국과 독일에서 기대물가상승률이 교섭임금에 유의한 영향을 준 반면 과거 실적치는 영향을 주지 않는 것과는 대조적이다. 한편 기업의 임금설정에 기대물가상승률이 어떤 영향을 주는지에 대한 일본은행의 분석[66]에 따르면, 단기기대물가상승은 '기업의 투입비용 증가 → 수익성 저하'를 통해 임금을 오히려 하락시키는 반면 장기기대물가상승은 기업이 임금을 직접 상승시키도록 하는 효과가 있는 것으로 분석되었다. 이처럼 일본에서는 노동자와 기업이 임금인상률을 결정할 시 고려하는 변수에 약간의 차이가 있음을 알 수 있다. 최근에 노동조합의 조직률 저하 및 교섭력 약화를 계기로 임금결정에서 기업의 결정력이 더 커진 점을 고려해볼 때 일본에서의 임금상승률을 높이기 위해서는 장기기대물가상승률을 관리하는 정책이 중요함을 알 수 있다.

3. 노동생산성과 근속연수

가. 노동생산성과 임금의 관계

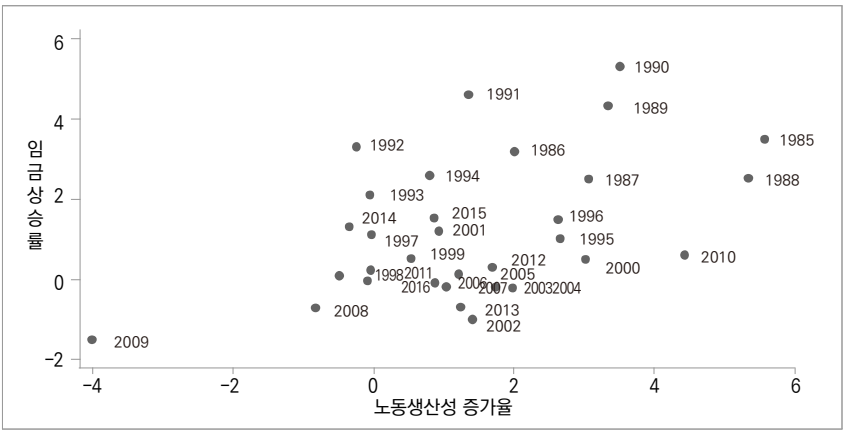
임금과 노동생산성의 관계를 보면 전체 기간에서 두 변수 간 양의 상관관계[67]가 나타난다. 전체 기간을 두 시기로 구분해서 살펴보면 전기에 비해 후기의 상관관계가 더욱 강해졌다. 즉 1998년 이후의 임금상승은 그 이전 기간에 비해 노동생산성과 더욱 밀접한 관계를 가지게 되었다. 노동생산성 증가율은

65) 日本銀行(2016), 『経済・物価情勢の展望(展望ポート・BOX)』, 2016年 7月.
66) 開発壮平, 白木紀行(2016), 「企業のインフレ予想と賃金設定行動」, 6月.
67) 상관계수는 0.48이다.

추세적으로 하락해왔다. 이처럼 노동생산성의 추세적 하락이 임금상승을 저해한 요인이라고 볼 수 있다.

그림 7-5. 임금상승률과 노동생산성 증가율(1985~2016)

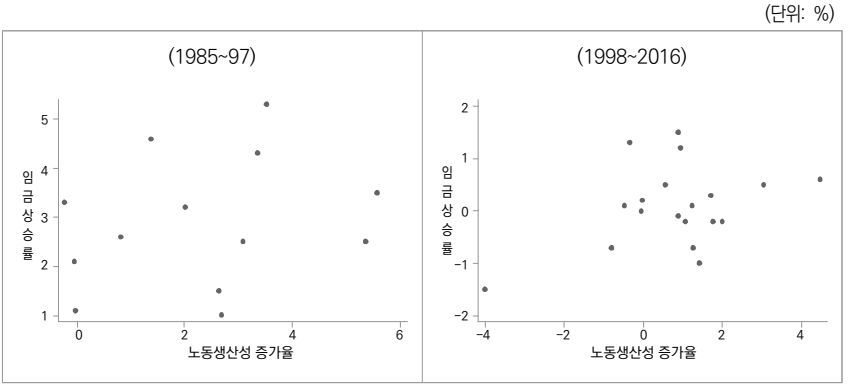
(단위: %)



자료: 厚生労働省,「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 6. 28); 日本生産性本部,「労働生産性」, https://www.jpc-net.jp/jamp/(검색일: 2018. 6. 28).

그림 7-6. 임금상승률과 노동생산성 증가율(1985~97, 1998~2016)

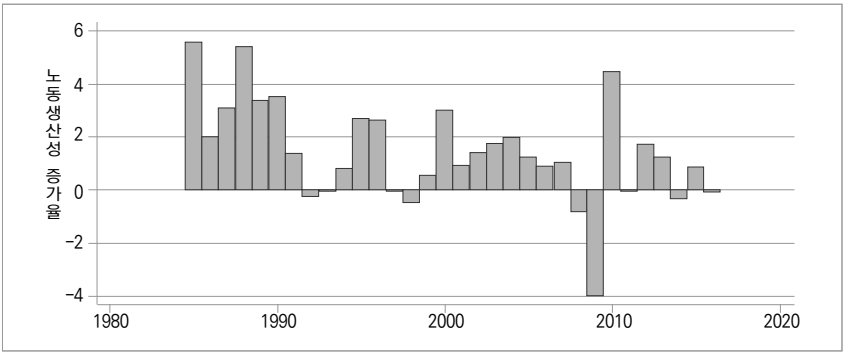
(단위: %)



자료: 厚生労働省,「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 6. 28); 日本生産性本部,「労働生産性」, https://www.jpc-net.jp/jamp/(검색일: 2018. 6. 28).

그림 7-7. 노동생산성 증가율 추이

(단위: %)



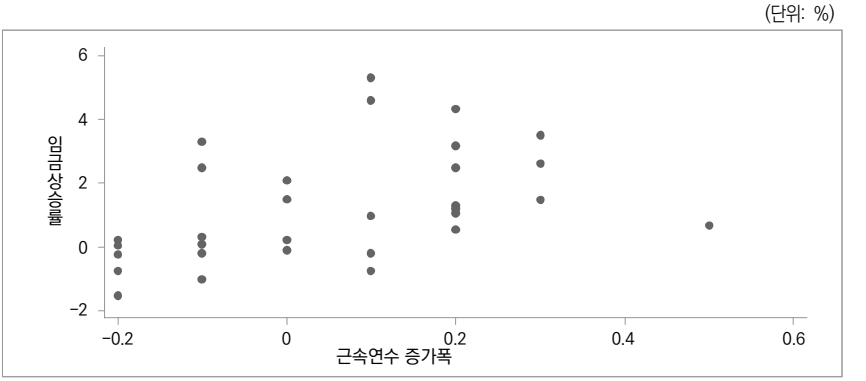
자료: 日本生産性本部, 「労働生産性」, https://www.jpc-net.jp/jamp/(검색일: 2018. 6. 28) 이용하여 저자 계산.

나. 근속연수 증가폭과 임금의 관계

전체 노동자의 평균 근속연수가 증가하면 임금도 상승할 것으로 추정된다. 특히 일본과 같이 연공서열이 제도적으로 강하게 남아 있는 나라에서는 더욱 그러하다. [그림 7-8]에서도 대략적인 양의 상관관계가 확인된다.

그림 7-8. 임금상승률과 근속연수 증가폭

(단위: %)



자료: 厚生労働省, 「毎月勤労統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 6. 28); 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html(검색일: 2018. 6. 28).

4. 임금함수의 추정과 함의

가. 임금함수의 추정

임금상승률을 이 네 변수들에 회귀시켜 임금방정식을 추정해보면 임금상승의 상당한 부분이 설명된다. 전체 기간에 대해서는 앞에서 고찰한 바와 같은 관계가 성립한다. 특히 실업률과 근속연수의 증가폭이 임금상승에 유의한 영향을 미침을 확인하였다. 이에 비해 물가나 노동생산성은 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 두 개의 기간으로 구분하여 분석해도 유사하였다. 다만 1990년대 말 이후의 기간에서는 실업률의 계수크기가 크게 저하하였고 통계적 유의성도 낮아져서 노동시장의 수급상황과 임금 간의 관계가 약화된 것이 확인되었다.[68] 반면에 근속연수의 증가폭이 임금상승에 미치는 영향은 지속적이고 통계적으로도 유의하게 나타났다.

표 7-1. 임금방정식 추정 결과(1985~2016)

임금상승률	추정계수	표준오차	t	P>|t|
실업률	-1.079499	0.1971799	-5.47	0.000
소비자물가상승률	0.2324867	0.1545603	1.50	0.144
노동생산성증가율	0.1338689	0.0857233	1.56	0.130
근속연수증가폭	2.392868	0.8611797	2.78	0.010
상수항	4.76084	0.8373124	5.69	0.000

자료: 저자 계산.

68) 일본은행의 분석(日本銀行(2017),『経済・物価情勢の展望(展望レポート)』)에서도 이와 유사한 결과를 제시하였다. 노동수급과 임금의 관계는 정규고용자와 비정규고용자에게서 다른 양태를 보인다. 비정규고용자의 임금은 노동수급을 나타내는 각종 지표에 대해 유의하게 나타나지만 정규고용자의 임금은 유의하지 않게 나타난다. 정규고용자의 소득이 고용자소득 전체에서 90%를 차지하고 소정내급여가 67%를 차지하기 때문에 정규고용자의 소정내급여가 노동수급에 비탄력적인 것이 거시적인 임금이 노동수급에 비탄력적인 이유가 된다. 파트타임 노동자 소득이 고용자소득에서 차지하는 비중은 10%에 불과하다. 소정내급여의 인상에 해당하는 베이스업은 기대인플레이션율에 영향을 받고 일반노동자의 소정내급여는 베이스업에 영향을 받는다. 결국 기대인플레이션율이 베이스업을 통해 소정내급여에 영향을 주는 것으로 나타나고 있다. 노동수급조건은 베이스업에 유의한 영향을 주지 못하고 있다.

표 7-2. 임금방정식 추정 결과(1985~97)

임금상승률	추정계수	표준오차	t	P>|t|
실업률	-2.722216	0.4857732	-5.60	0.001
소비자물가상승률	0.1867489	0.1551262	1.20	0.263
노동생산성증가율	0.0533669	0.0671464	0.79	0.450
근속연수증가폭	3.776225	1.149133	3.29	0.011
상수항	9.295266	1.417912	6.56	0.000

자료: 저자 계산.

표 7-3. 임금방정식 추정 결과(1998~2016)

임금상승률	추정계수	표준오차	t	P>|t|
실업률	-0.5594559	0.3166487	-1.77	0.099
소비자물가상승률	0.057659	0.1804981	0.32	0.754
노동생산성증가율	0.0521669	0.1019079	0.51	0.617
근속연수증가폭	2.496128	0.9608877	2.60	0.021
상수항	2.49015	1.415018	1.76	0.100

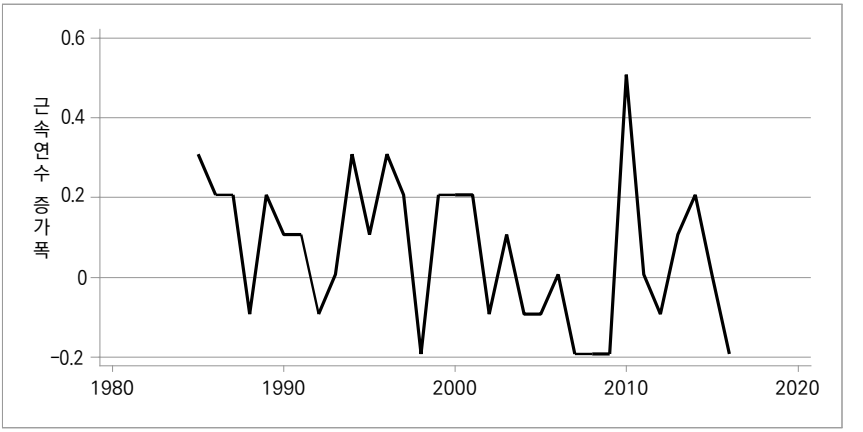
자료: 저자 계산.

나. 임금함수의 함의

이는 일본의 임금상승이 실업이나 물가, 생산성 등 거시경제적 요인보다 근속연수에 따른 정기승급이나 기본급 인상과 같은 제도적 요인에 더 크게 영향을 받기 때문이다. 다만 1990년대 말 이후의 기간에는 정기승급의 억제와 베이스업의 중단 등으로 인하여 근속연수의 증가효과가 이전 기간에 비해 상당히 줄어들었다는 점에 주의해야 한다. 근속연수 증가폭은 2000년대 중반을 정점으로 감소세로 돌아섰는데 이것도 일본 임금상승을 저해하는 요인으로 작용한 것으로 분석된다.

그림 7-9. 근속연수 증가폭 추이

(단위: 년)



자료: 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html(검색일: 2018. 6. 28) 이용하여 저자 계산.

제8장 기타 요인에 의한 임금정체

1. 서비스 가격규제: 의료복지 분야

의료복지 분야에서는 건강보험과 개호보험의 적용을 받는 서비스의 가격에 대한 정부의 규제가 작동한다. 정부는 진료보수 및 개호보수 제도를 통해 의료 서비스와 개호 서비스별로 단가를 설정하고 이를 규제한다. 의료 서비스와 개호 서비스의 대부분은 진료보수와 개호보수의 적용대상이 되기 때문에 이 규제 가격은 서비스 공급자의 수입에 지대한 영향을 미친다. 그리고 서비스 공급자 수입의 상당부분은 이 분야 종사자의 임금이 차지한다.[69] 왜냐하면 의료 서비스와 개호 서비스는 노동집약적인 산업이기 때문이다. 이와 같은 수입과 지출 구조하에서 정부에 의한 서비스 가격 규제는 임금 수준과 인상률에 직접적인 영향을 미친다.

개호보수의 경우를 좀 더 살펴보자.[70] 일본의 개호보험은 2000년에 시작되었다. 이 제도에서는 3년에 한 차례 개호보수를 개정한다. 3년 동안 개호 서비스의 가격이 고정되므로 이 기간에 거시경제적 여건이 변화된다 하더라도 개호 서비스 가격에 영향을 받는 개호노동자의 임금은 변화되기 어렵다. 특히 2006년 개정 시에는 개호보수를 오히려 인하함으로써 이 분야 임금을 하락시키는 요인으로 작용하였다. 또한 2000년대 전반기 경기확장기에는 타 산업의 임금이 상승하면서 개호노동자의 이탈이 증가하여 이 분야의 인력난이 가중되었음에도

69) 개호사업소 수입에서 급여가 차지하는 비율은 개호시설별로 차이는 있으나 최소한 절반 이상을 차지하고 있다. 개호노인복지시설(특별요양노인홈) 57.6%, 개호노인보건시설 56.5%, 방문개호(home helper service) 73.7%, 통소개호(day care service) 55.8% 등이다. 花岡智恵(2015), p. 24, 각주 6을 참고.

70) 개호분야의 노동력 부족과 임금실태에 관한 분석은 다음을 참고할 수 있다. 花岡智恵(2015), 周燕飛(2009), 内匠功(2014), 玄田有史(編)(2017) 제1장.

불구하고 임금은 상승하지 못하였다. 이 모든 현상의 배경에는 개호보수에 대한 정부의 가격통제가 있다. 이로 인하여 개호노동자의 임금은 타 산업에 비해 여전히 낮은 상태에 있다.

2002년부터 2017년 동안 의료복지 분야의 고용자수는 타 산업에 비해 압도적으로 빠른 증가세를 보였다. 2017년 기준 의료복지 고용자는 786만 명으로 전체 고용자수 5,819만 명의 약 13.5%를 차지한다. 이를 2002년 시점에서 보면 각각 440만 명, 5331만 명, 8.3%으로 이 기간에 의료복지분야에서 빠른 속도로 고용자수가 증가했음을 알 수 있다. 그런데 이 산업의 임금수준은 전체 평균수준에 크게 미치지 못한다. [표 3-1]에서 언급한 바와 같이, 의료복지분야 2016~17년 평균임금은 약 28만 엔으로 산업평균 32만 엔을 크게 밑돌고 있다. 또한 2000년의 임금수준을 100으로 하여 임금지수의 추이를 살펴보면, 2010년대 중반까지 약 15년에 걸쳐 산업 전체로는 약 10% 하락했으나 사회보험・복지분야에서는 20% 하락하여 평균보다 훨씬 높은 임금하락이 발생하였다.[71] 이처럼 높은 고용비율을 가지는 의료복지산업의 서비스에 대한 정부의 가격규제정책은 일본의 평균임금을 하락시키는 하나의 요인이라고 볼 수 있다.

2. 사회보장요율 인상에 따른 기업부담의 증가

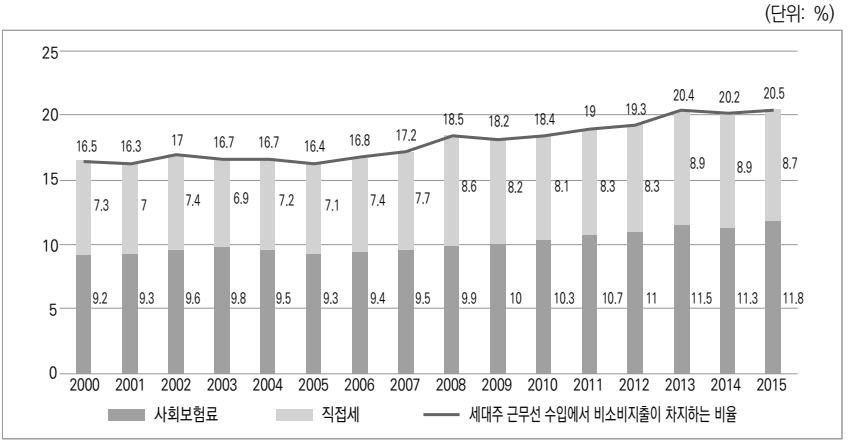
임금상승을 억제하는 원인으로 기업의 사회보험료 부담 증가를 들 수 있다. 사회보험료는 개인과 기업이 절반씩 부담하고 있어서 개인의 임금이 상승할수록, 개인의 임금에 대한 보험료율이 상승할수록 기업의 부담도 함께 증가한다. 실제로 후생연금 보험료율은 2004년 10월 이후 매년 0.354%씩 증가하였다. 건강보험료율도 2010년 이후 상승세로 전환되었다. 주로 대기업을 대상으로 하는 '건보조합평균보험료율'은 2010~15년 사이 7.7%에서 9.0%로 상승하였

71) 玄田有史(編)(2017) 제1장, p. 4를 참고.

다. 중소기업을 대상으로 하는 '협회건보평균보험료율'도 2010년 이후 상승폭이 증가하여 2012년에는 10.0%에 달하였다. 그 결과 세대주의 근무선 수입[72]에 대해 사회보험료 및 소득세 등의 '비소비지출'이 차지하는 비율이 2000년 16.5%에서 2015년 20.5%까지 증가하였다(그림 8-1 참고).

그림 8-1. 세대주의 근무선 수입에서 비소비지출이 차지하는 비율 추이

(단위: %)



자료: 玄田有史(編)(2017), p. 144.

大島, 佐藤(2017)[73]는 60세 미만 세대주를 대상으로 총무성 「가계조사」 통계를 활용하여 고용주가 부담하는 사회보험료 등을 추계하고 이를 세대주 근무선 수입(임금)에 가산한 기업의 실질적인 부담액인 '세대주 근무선 수입(고용주 부담 포함)'을 추계하였다. 그리고 이를 '세대주 근무선 수입'과 비교하였는데 이 둘 간의 격차는 2010년 이후 확대되었다. 이 시기 5년간의 '세대주 근무선 수입'은 0.2% 감소한 데 반해, 고용주 부담을 포함한 수입은 1.3% 증가하였다. 사회보험료율이 증가하면서 기업의 사회보험료 부담이 늘어나고 이것이 임금 상승을 억제하는 원인으로 작용했을 가능성이 높다.

72) 세대주의 근무선 수입은 총무성의 「가계조사」 통계에서 확인할 수 있다. 이 통계는 가계의 주 소득자를 세대주로 하여 가계의 수입과 지출구조를 상세히 조사한 것이다.
73) 玄田有史(編)(2017)의 제9장에 수록되어 있다.

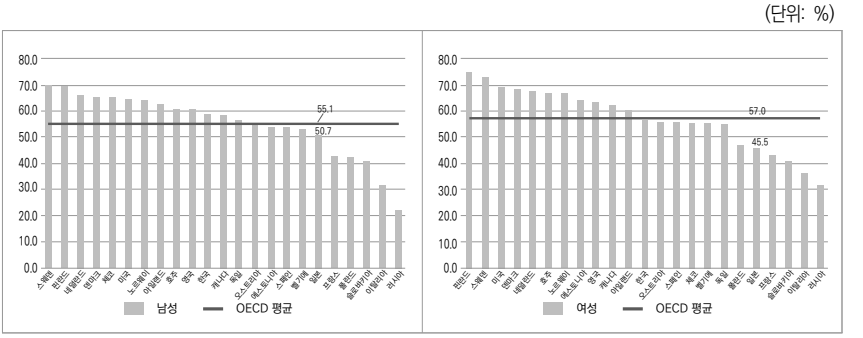
3. 인재육성능력 약화

유효구인배율이 높아져도 기업이 원하는 능력을 갖춘 노동자가 없다면 기업은 이들을 고용하지 않을 것이고 임금 또한 오르지 않을 것이다. 그렇다면 기업이 원하는 능력을 갖춘 노동자는 어떻게 육성되는가? 종래의 일본 고용시스템에서는 기업 내 교육훈련을 통해 인재육성이 이루어져왔다. 그러나 2000년대 이후 주주중시경영 및 내부노동시장이 약화되면서 일본기업은 인재육성에 소홀하였다. 그 결과 기업이 원하는 능력을 갖춘 노동자를 노동시장에서 찾기 어렵게 되었고 이것이 임금상승을 저해하는 요인으로 작용하고 있다. 특히 비정규노동자의 증가로 인하여 기업의 인적자본투자가 약화된 것이 중요한 원인이다.

기업 내 교육훈련의 실시율에 대한 OECD의 국제비교를 보면 일본은 실시율이 매우 낮은 것으로 나타났다. 일본의 기업 내 교육훈련 실시율(2012년)은 남성 50.7%(OECD 평균 55.1%, 18위), 여성 45.5%(동 57.0%, 19위)를 보였다.[74] 여성의 경우 특히 낮은 실시율을 보여서 여성에 대한 기업 내 교육훈련이 부족하다는 사실을 확인할 수 있다.

그림 8-2. 기업 내 교육훈련 실시율(2012년)

(단위: %)



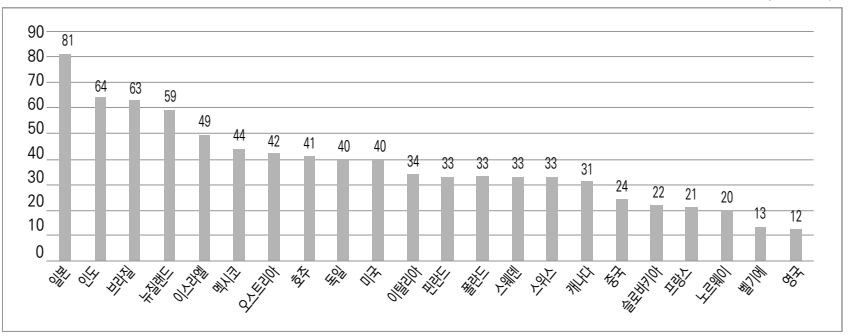
자료: 厚生労働省(2018),『労働経済白書』, p. 87.

74) 厚生労働省(2018),『労働経済白書』, p. 87 참고.

노동자의 능력부족에 직면하고 있는 기업의 비율에 대한 국제비교(2016년)를 보면, 일본은 81.0%로 OECD에서 1위를 기록하였다. 이러한 결과는 그만큼 일본기업들이 필요한 인재를 찾는 데 어려움을 겪고 있다는 것을 보여준다.[75] 기업 능력개발비의 대GDP 비율을 보더라도 일본은 수준면에서도 주요 선진국에 비해 낮고 최근에는 이마저 감소추세에 있다.[76]

그림 8-3. 노동자의 능력부족에 직면한 기업의 비율(2016년)

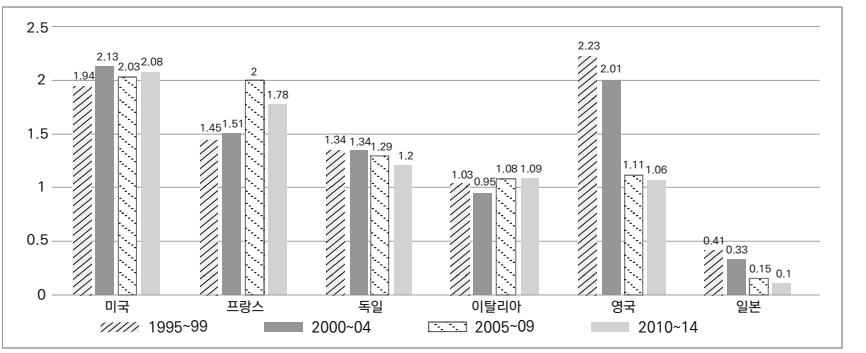
(단위: %)



자료: 厚生労働省(2018),『労働経済白書』, p. 88.

그림 8-4. 기업 능력개발비의 대GDP 비율

(단위: %)

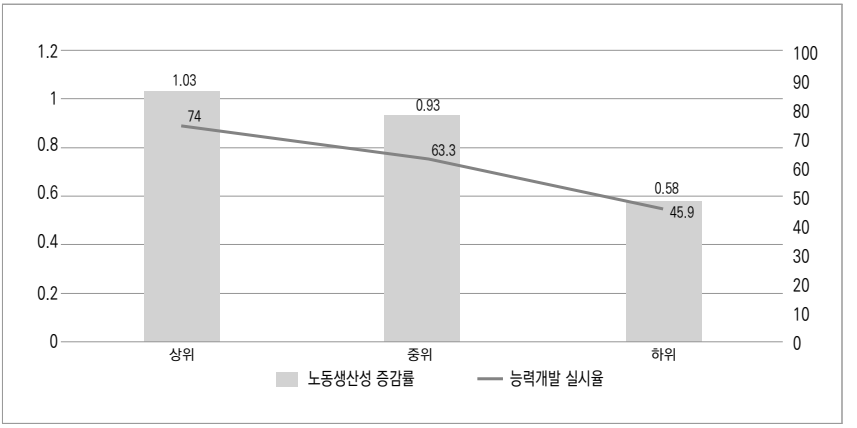


자료: 厚生労働省(2018),『労働経済白書』, p. 89.

75) 厚生労働省(2018),『労働経済白書』, p. 88 참고.
76) 厚生労働省(2018),『労働経済白書』, p. 89 참고.

그림 8-5. 능력개발과 노동생산성의 관계

(단위: %)



주: 2012년 능력개발 실시율 상위 6개국, 중위 7개국, 하위 6개국에 대하여 2013~15년 실질노동생산성 증감률의 평균값과 능력개발 실시율의 평균값을 보인 그래프임.
자료: 厚生労働省(2018), 『労働経済白書』, p. 86.

소득분위별 임금의 변화를 살펴보면, 2000년대 이후 중소득층(제5분위)의 임금은 고소득층(제9분위) 및 저소득층(제1분위)에 비해 상대적으로 더 낮아졌다.[77] 이처럼 중간층이 크게 약화된 배경에는 일하면서 다양한 기능을 습득할 수 있는 기회를 제공하는 기업 내 교육훈련의 약화가 있다. 노동시장에서 수량적 유연성을 중시하면서 유기계약직 혹은 파견직 노동자를 고용하는 등 외부노동시장 활용이 증가하고 동시에 소수의 핵심적 노동자만을 대상으로 한 인적자원관리가 확대되면서 중간 소득층의 기능습득이 약화되고 이것이 임금에 영향을 주는 구조가 형성되어왔기 때문이다. [그림 8-5]에서 알 수 있듯이, 능력개발과 노동생산성 간에는 양의 상관관계가 있기 때문에 낮은 능력개발투자 → 낮은 노동생산성 증가 → 낮은 임금증가율로 이어지게 되었다. 장기적인 기능형성을 통해 장기적인 기업이익을 추구하기보다는 눈에 보이는 단기적인 이익을 추구하는 인사 및 평가제도의 확산은 기업의 장기경쟁력을 약화시킬 우려가

77) Yokoyama, Kodama, and Higuchi(2016), "What happened to wage Inequality in Japan during the last 25 years?: Evidence from the FFL decomposition method, RIETI Discussion."

있다. 일본기업은 핵심적 기능을 담당하는 인재가 은퇴한 후 이를 이어받을 인재를 충분히 양성하지 않고 있기 때문이다. 이러한 일본기업의 인재육성능력 약화가 임금상승을 저해하는 요인으로 작용하고 있다고 볼 수 있다.

4. 여성과 고령자의 탄력적 노동공급

1990년대 이후 일본경제가 성숙기로 접어들면서 고도성장기에 형성된 일본형 고용관행이 약화되었고 기업 특수적 인적자본투자의 수익률이 하락하면서 일본형 고용, 즉 정규직 노동자에 대한 기업수요는 감소한 반면 비정규노동자에 대한 수요는 급증하였다. 노동공급 측면에서는 여성과 고령자를 중심으로 탄력적인 노동공급이 이루어졌다. 이와 같은 탄력적인 노동공급이 상대적으로 더 높은 상승률을 보인 비정규직 임금에 있어서도 그 상승률을 억제하는 요인으로 작용하였다고 분석된다.

여성과 고령자의 취업률을 보면 2000년 이후 상당히 큰 폭으로 증가하였다.[78] 여성 30~34세 취업률은 2000년과 2015년에 각각 54 → 68%, 35~39세 여성은 58 → 68%, 60~64세 고령자 취업률은 50 → 63%, 65~69세는 35 → 40%의 높은 증가세가 나타났다. 이 시기 파트타임 노동자 1인당 시간당 실질임금이 약 10% 상승한 것에 비해 취업률이 20% 전후 증가한 것을 볼 때 노동공급이 탄력적이었음을 확인할 수 있다. 일본은행의 「전망 리포트」(2018년 7월, BOX 1)에서는 여성과 고령자 파트타임 노동자의 노동공급의 임금탄력성을 추계하였는데 15~64세 남성에 비해 고령자와 여성의 탄력성이 상대적으로 높음을 확인하였다. 또한 여성과 고령자의 노동참여가 증가하여 이들이 차지하는 노동자 비율이 증가할수록 임금(현금급여총액)의 상승률을 떨어뜨린다는 사실도

78) 総務省, 「労働力調査」, https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 10. 15) 이용하여 저자 작성.

실증결과로서 제시하였다. 여성과 고령자의 노동공급 탄력성과 임금에 미치는 영향에 대해서는 향후 보다 엄밀한 계량적 분석이 필요하나 이러한 탄력적인 노동공급이 비정규노동자 임금의 소폭 상승과 비정규노동자 고용의 대폭 증가를 가능하게 했다고 볼 수 있다.

표 8-1. 노동공급의 임금탄력성(파트타임 노동자)

	여성 15~64세	남성 15~64세	고령자 65세 이상
임금	0.40***	0.27***	0.56***
Adj. R2	0.96	0.94	0.97
표본수	6,580	6,580	1,316

주: 피설명변수: 파트타임 노동자수의 대수값.
임금은 파트타임 노동자 시간당 임금의 대수값.
자료: 日本銀行(2018),『経済・物価情勢の展望(展望レポート)』, BOX 1:「最近の労働供給の増加と賃金動向」(2018년 7월). http://www.boj.or.jp/mopo/outlook/index.htm/(검색일: 2018. 11. 29).

표 8-2. 여성 및 고령자 노동참가가 임금에 미치는 영향

현금급여총액	모형1	모형2	모형3
실업률(%)	-0.76***	-1.01***	-0.79***
CPI(%)	0.49***	0.60***	0.49***
여성노동자 비율(전년차, %p)	-0.17***	-	-
고령노동자 비율(전년차, %p)	-	-2.61***	-
여성 및 고령노동자 비율(전년차, %p)	-	-	-0.36***
Adj. R2	0.11	0.22	0.13
표본수	423	423	423

주: 추정기간: 2009~17년. 도도부현별 패널데이터에 고정효과모형을 이용하여 추계.
자료: 日本銀行(2018),『経済・物価情勢の展望(展望レポート)』, BOX 1:「最近の労働供給の増加と賃金動向」(2018년 7월). http://www.boj.or.jp/mopo/outlook/index.htm/(검색일: 2018. 11. 29).

여성과 고령자의 잉여노동력이 존재한 이유는 고도성장기의 강고한 성별 고정적 역할분업, 가파른 임금곡선과 정년퇴임제도 등 사회적 규범과 고용관리제가 있었기 때문이다. 이러한 규범과 제도로 인하여 여성과 고령자의 사회진출

이 억제되고 잉여노동력이 발생되었다. 그러나 산업구조변화, 고령화에 의한 연금시스템의 약화 등 사회경제적 여건이 변화되면서 종래의 사회적 규범과 제도에 변화가 나타났다. 이것이 여성과 고령자의 노동공급을 탄력적으로 만든 이유이다. 다만 저출산 등으로 청년인구가 감소하고 있어서 잉여노동력이 고갈되고 임금이 급격히 상승하는 시점(루이스 전환점)이 도래할 것으로 우려되고 있다. 이것을 극복할 수 있는 방법은 인적자본투자를 확대하여 노동생산성을 높이는 것이다. 그러나 앞에서 언급한 바와 같이 일본의 능력개발을 위한 인적자본투자는 국제적으로 비교해도 저조한 수준이 지속되고 있어서 이에 대한 대책이 필요한 상황이라 할 수 있다.

제9장 결론

1. 요약

본 연구는 아베 정부가 2013년부터 시행한 이른바 아베노믹스 정책에도 불구하고 일본경제가 물가 및 성장률 목표를 달성하지 못하는 원인의 하나로서 임금정체를 주목하고 일본 임금정체의 원인이 무엇인지에 대해 분석하고자 하였다. 특히 2013년 이후 다양한 산업에서 노동공급의 증가에 비해 노동수요의 증가가 훨씬 빠르게 나타나면서 노동력 부족현상이 심화되고 있음에도 불구하고 임금정체가 여전히 해소되지 못하고 있는 원인을 다양한 각도에서 파악하고자 시도하였다.

먼저 제2장에서는 일본 노동시장의 동향을 고찰하였다. 생산연령인구는 2017년 기준 약 7,500만 명으로 지난 22년간 매년 약 55만 명씩 감소하는 추세를 보였고 이러한 추세가 향후에도 지속되면서 생산연령대에 있는 노동력 공급은 감소할 것으로 전망된다. 반면 노동력에 대한 수요는 최근 경기회복과 더불어 크게 증가하면서 노동수급여건이 급격히 악화되고 있다. 노동수급여건을 나타내는 유효구인배율은 1980년대 말의 버블경제 시기보다도 더 높은 수준까지 상승하여 구인난이 심각한 상황에 이르렀다. 이러한 구인난은 비정규직뿐만 아니라 정규직 사원으로까지 확대되고 있다. 이러한 노동수급여건하에서 일본에서는 2012년 말부터 최근까지 약 400만 개의 일자리가 창출되었고 실업률도 2% 전반대까지 하락하여 완전고용상태에 도달하였다. 업종별로 보더라도 제조업과 건설업을 제외한 거의 전 업종에서 고용자수가 증가하였다.

그런데 이와 같은 구인난에도 불구하고 일본의 임금상황은 개선되지 않고

있다. 상용노동자의 현금급여총액은 1997년 월평균 37만 2,000원에서 2012년 31만 4,000원으로 바닥을 친 후 2017년 31만 7,000원으로 약간의 회복세를 보이고 있으나 1997년 수준에 훨씬 미치지 못하는 수준에 불과하다. 지난 6년간 400만 개의 일자리가 늘어나고 완전고용수준까지 고용시장이 회복되었으며 1명의 구직자를 놓고 거의 2개의 일자리가 경쟁하는 상황이 벌어지고 있음에도 불구하고 임금은 아직도 제자리걸음을 하고 있다. 임금의 정체가 지속되면서 아베 정부가 기대했던 내수회복도 지지부진하며, 물가목표의 달성도 요원한 상황이 계속되고 있다. 임금정체가 아베 정부가 상정한 경기회복 사이클의 병목점이 되고 있다는 인식이 점차 확대되면서 이의 원인과 대책에 대한 분석이 요구되고 있다.

상용노동자의 임금정체(현금급여총액의 정체)를 몇 가지 요인으로 분해하여 살펴보면, 일반노동자 소정내급여의 정체와 파트타임 노동자 비율의 증가가 주요 원인으로 분석되었다. 즉 정규직 개념에 가까운 일반노동자의 기본급 개념에 가까운 소정내급여가 2000년대 이후부터 상승세가 둔화되고 심지어 하락세로 전환되면서 임금정체를 초래하였다. 또한 임금수준이 일반노동자의 약 4분의 1인 파트타임 노동자의 비율이 지속적으로 증가하면서 평균임금수준이 낮아지게 되었다. 제조업 일반노동자 소정내급여는 2000년대 이후에도 증가세가 지속되었으나 서비스업 일반노동자 소정내급여는 하락세로 전환되어 일반노동자 소정내급여의 하락세를 견인하였다. 서비스업 일반노동자 소정내급여는 노동의 수급여건을 반영하여 2016년부터 증가세로 전환되었지만 아직 음식숙박업의 소정내급여는 하락세가 지속되고 있다.

고용자소득은 1인당 임금에 고용자수를 곱하여 산출하는 거시경제 변수로서 소비 등 거시경제적 효과를 이해하는 데 유익하다. 본 보고서에서는 후생노동성의 「매월근로통계조사」를 이용하여 현금급여총액에 고용자수를 곱하여 산출한 명목고용자소득을 현금급여총액과 고용자수로 분해하였는데, 2000년대 중반부터 글로벌 금융위기 직전까지는 두 요인 모두 증가하면서 고용자소득

이 늘어났으나 글로벌 금융위기 이후에는 현금급여총액은 감소하는 가운데 고용자수가 늘어나면서 고용자소득이 증가하다가 최근에는 두 요인 모두 증가요인으로 전환되었음을 확인하였다. 이러한 추세는 「국민경제계산통계」를 활용하여 고용자보수를 추계해도 동일하게 나타난다. 특히 1인당 실질고용자보수를 노동분배율, 노동생산성, 교역조건의 세 가지로 분해하면 노동분배율과 교역조건의 악화가 1인당 실질고용자보수의 하락요인으로 작용했다는 점을 확인하였다.

제3장부터 제8장까지는 임금정체의 요인을 분석하였다. 먼저 일본의 노동력 구성이 변화되었다는 점에 주목할 필요가 있다. 평균적으로 급여수준이 낮은 여성, 고령자, 비정규직의 비중이 늘어나고 평균적으로 급여수준이 낮은 산업의 구성비율이 증가한 것이 평균임금의 하락 원인임을 확인하였다. 1990년대 중반 이후 남성 고용자의 증가세가 멈춘 것과 대조적으로 여성 고용자의 증가세가 지속되면서 여성고용자의 비율이 1970년 약 32%에서 최근 45%까지 상승하였다. 여성의 임금은 남성에 비해 월평균 약 10만 엔 정도 낮다. 연령계급별 고용자 구성에서도 임금수준이 높은 50~54세 계급의 비중은 하락한 반면 임금수준이 낮은 60세 이상 계급의 비중은 증가하였다. 고령자 비중의 확대로 인한 임금하락압력이 작용한 것이다. 산업별로도 임금수준이 평균임금보다 더 낮은 저임금 업종인 도소매업, 음식숙박업, 의료복지업, 생활서비스・오락업, 운수우편업, 기타 서비스업 등 대부분의 서비스업에서 고용이 크게 증가하면서 임금하락의 요인으로 작용하였다. 특히 고령인구의 급증에 기인한 의료복지업에서의 급격한 고용증가가 두드러졌다. 저임금을 받는 비정규직 고용비중의 증가도 중요한 요인이다. 비정규노동자는 1990년 20.2%에서 2018년 1/4분기 기준 37.6%까지 증가하였다. 정규노동자 임금을 100으로 했을 때 비정규노동자 임금은 일반노동자의 경우 67%, 단시간노동자의 경우 75% 수준이다.

제4장에서는 일반노동자의 소정내급여에 영향을 미치는 보다 근원적인 원인으로서 고령화, 주주중시의 기업지배구조, 외부노동시장의 미발달을 제시하

였다. 특히 전통적인 일본적 고용관행이 적용되는 정규직 고용자의 고령화로 인하여 기업의 인건비 부담이 급증하고 이를 타개하기 위한 방안으로서 임금곡선의 평탄화가 나타나기 시작하였다는 점, 외국인 주주의 비율이 급증하면서 주주중시의 기업경영과 성과임금제도가 확산되기 시작하였다는 점, 내부노동시장을 중심으로 한 임금결정관행으로 인하여 노동시장의 수급여건이 임금에 영향을 주기 어려운 구조가 형성되어 있다는 점을 제도적 요인으로 제시하였다. 이러한 제도적 요인이 지속되는 한 정부의 임금인상정책의 효과도 약화될 것으로 보인다.

제5장에서는 1990년대 중반부터 일본 경영계에 나타난 새로운 고용전략을 소개하면서 이때부터 총인건비 감축을 위한 고용형태의 대대적 전환이 시작되었고 핵심적인 정규인력의 감축, 고용조정이 가능한 비정규고용의 급격한 증가가 나타났음을 보였다. 고용형태뿐만이 아니라 임금인상을 결정하는 방식에도 큰 변화가 나타났다. 즉 전통적인 연공형 임금제도에서는 성과를 달성하지 않더라도 근속연수의 증가에 따라 자동적으로 임금이 올라갔으나 성과급제도가 보급되면서 이와 같은 연공형 임금상승이 어려워지는 경향이 증가하였다는 점을 소개하였다. 또한 임금의 하방경직성이 임금의 상방경직성을 초래한다는 가설에 대한 실증연구를 바탕으로 일본의 임금의 하방경직성, 특히 일반노동자의 소정내급여의 하방경직성이 실제로 존재하였고 이를 경험한 기업일수록 경기가 회복되더라도 임금을 올려주지 않는 경향이 있다는 점을 확인한 연구를 소개하였다. 이처럼 일본기업에서는 1990년대 중반 이후 국제경쟁의 격화에 따른 경쟁력 확보를 위해 총인건비 압축을 중요한 경영전략으로 설정하고 이를 달성하기 위한 수단으로 정규인력 압축, 비정규인력 확대, 연공형 임금인상 억제, 베이스업 억제를 강력히 밀어붙였으며, 소정내급여와 같이 한번 올리면 경기가 악화되더라도 인하하기 어려운 경비요인, 즉 하방경직성이 있는 임금에 대해서는 단기적으로 경기가 회복되더라도 좀처럼 인상하지 않는 경영전략을 구사하였다. 이러한 일본기업의 경영전략 변화가 최근의 경기회복에도 불구하

고 임금이 좀처럼 상승하지 않는 원인으로 작용하였다.

제6장에서는 세대효과에 대해 분석하였다. 세대효과란 특정 세대가 직면하는 외생적인 경제사회적 여건으로 말미암아 발생한 효과로서 시간이 흐름에도 불구하고 그 세대에게 지속적으로 영향을 미치는 효과를 의미한다. 이 장에서 분석한 세대효과는 1993년부터 2005년 기간에 최종학교를 졸업하고 노동시장에 참가한 세대에 발생한 극심한 구직난과 상대적으로 낮은 임금수준이다. 이 세대는 '취직빙하기세대'로 불리며 2018년 기준 30대 후반~40대 후반에 걸쳐 있고 인구구조상 인구가 많으며 연령상 핵심적인 노동력인구에 해당한다. 그런데 이처럼 인구가 많고 핵심적인 노동연령대를 구성하는 세대가 노동시장에 진입했던 시기의 경제사회적 여건이 좋지 않다는 이유로 인하여 앞서거나 혹은 늦은 세대에 비해 임금이나 고용형태에서 불리한 처지에 놓여 있다. 더구나 이 격차는 시간이 흘러도 해소되지 못하고 있다. 이 중에서도 특히 주목해야 할 대상은 중년 프리타라고 불리는 35~54세 남녀 비정규노동자(기혼여성 제외)인데 이들은 주로 남성이고 저임금과 불안정한 고용상태에 있으며 2015년 기준 약 273만 명에 이르고 있다. 이처럼 특정 세대의 대량 인구가 고용과 임금에서 불리한 처지에 놓여 있고 이것이 시간이 흘러도 해소되지 못하는 문제는 단순히 임금상승을 저해하는 것뿐만 아니라 세대 간 형평성과 사회적 안정마저 저해할 수 있는 심각한 문제이다. 취직빙하기세대는 정규직에 취업했더라도 다른 세대에 비해 임금이 상대적으로 낮은 사실도 본 장에서 확인하였다.

제7장에서는 임금에 영향을 주는 거시변수로서 실업률, 물가, 노동생산성, 근속연수에 대해 고찰하였다. 임금상승률을 이 변수들에 대해 회귀하여 임금함수를 추정해보면 실업률이나 물가, 노동생산성과 같은 거시경제적 요인들보다 근속연수의 증가폭과 같은 인구·제도적 요인이 더 큰 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 물론 실업률, 물가, 노동생산성이 임금에 영향을 주는 것은 사실이나 일본에서는 아직 연공형 임금제도가 남아 있고 이러한 제도적 영향으로 인하여 근속연수의 증가폭이 임금에 가장 강력한 영향을 미치는 것으로 나타났

다. 실업률과 임금 간의 상관관계가 미약하게 나타나는 원인에 대해서는 앞에서 언급한 내부노동시장의 발달과 외부노동시장의 미성숙을 들 수 있다. 1년 전 소비자물가상승률은 노사임금협상에서 임금에 영향을 미치는 요인으로 작용하였으나 최근에는 노동계의 영향력 저하로 기업의 임금결정력이 강해졌고 기업은 1년 전 실적치보다는 장기기대물가상승률을 더 중시하기 때문에 물가와 임금 간의 상관관계도 약화된 것으로 보인다. 노동생산성은 최근 증가율이 둔화되고 있어서 임금상승세 둔화의 원인이 되고 있다. 이러한 임금함수 추계가 시사하는 점은 실업률이 낮다고 바로 임금이 상승하는 것은 아니라는 점, 보다 장기적으로 기대물가상승률을 높이고 노동생산성을 높이는 것이 임금상승을 달성하는 정책이라는 점이다.

제8장에서는 임금상승을 저해하는 기타 요인들을 제시하였다. 의료복지서비스에 대한 정부의 가격규제정책으로 이 분야의 수익성이 제한되고 그 결과 임금인상여력이 약화되면서 이 업종의 심각한 인력난에도 불구하고 임금상승이 나타나지 않고 있다는 점을 분석하였다. 고령화로 인하여 연금 및 의료보험 등 각종 사회보장요율이 지속적으로 상승하면서 기업부담이 늘고 이것이 임금인상을 저해하고 있다는 점도 통계적으로 확인하였다. 기업의 고용전략이 바뀌면서 핵심적인 정규고용자에 한한 교육훈련이 이루어지고 이로 인하여 일본기업의 인재육성능력이 약화되었고 노동생산성이 낮아졌다는 점도 확인하였다. 최근에 노동시장참여가 증가한 여성과 고령자의 노동공급이 임금에 상당히 탄력적이라는 점도 임금상승을 억제하는 요인이다. 그러나 이러한 탄력적 노동공급이 언제까지나 계속될 수는 없으며 잉여 노동력이 고갈될 시점에 임금이 급등할 우려가 있다는 점도 제시하였다.

2. 정부의 노동정책

일본정부는 2016년 9월부터 통상적으로 '일하는 방식 개혁'이라고 불리는 노동시장의 구조조정을 도모해왔다. 정보기술의 발달, 글로벌화, 저출산 · 고령화, 인구감소 등으로 인하여 경제여건이 새롭게 형성되고 있는데, 이러한 여건하에서는 일본 노동시장의 전통적인 특징인 종신고용, 연공서열, 내부노동시장과 이를 토대로 형성된 회사우선과 장시간 노동의 기업문화가 과거와 같은 긍정적 역할이 약화되면서 개혁의 필요성이 높아졌기 때문이다. 본문에서도 고찰한 바와 같이 전통적 고용관행은 인력난이 심화되는 상황에서도 임금상승을 저해하는 요인으로 작용하고 있다. 또한 생산연령인구가 1995년을 정점으로 감소하기 시작하였고 총인구도 2010년부터 감소세로 전환되면서 노동력 부족이 일본의 경제성장에 애로요인이 되고 있다. 이러한 노동력 부족의 애로를 해소하기 위해서는 노동생산성을 제고하는 것이 요구되나, 본문에서 언급한 바와 같이 일본의 노동생산성은 수준과 성장률에서 OECD 평균에도 미치지 못하고 있다. 일본정부는 노동시장의 구조개혁을 통해 노동력 공급을 늘리고 노동생산성을 제고하며 임금이 노동시장의 수급여건을 반영하여 가격기능을 원활히 수행하고 정규직과 비정규직 간 임금 및 노동조건의 격차를 해소하는 등의 목표를 달성하고자 하고 있다.

'일하는 방식 개혁'의 내용을 좀 더 구체적으로 살펴보면, ① 비정규직 처우 개선을 위한 동일노동 · 동일임금 원칙 시행 ② 임금 인상과 노동생산성 제고 ③ 장시간 노동 철폐 ④ 근무형태의 유연화를 위한 환경 조성 ⑤ 여성과 청년인재 육성 ⑥ 일, 가사 및 질병치료의 동시 달성 ⑦ 전직과 재취업지원 강화 ⑧ 외국인 인재의 수용 확대 ⑨ 고령자 취업 촉진이 포함되어 있다. 명목임금 3% 인상 목표를 설정하였고 여성, 청년, 고령자, 외국인 노동자의 노동시장 참여 확대를 통해 노동력 공급을 증강하고자 하며, 장시간 노동을 철폐하고 업무생산성을 증진하는 환경을 정비하여 노동생산성을 제고하며 동일노동 · 동일임금

원칙을 시행하여 부당한 차별을 철폐하는 것이 개혁의 주요 내용임을 확인할 수 있다.

표 9-1. '일하는 방식 개혁'의 주요 내용

	내용
비정규직 처우 개선 (동일노동 · 동일임금)	업무 내용이 동일하다면 기본급, 성과급, 복리후생, 각종 수당 면에서 고용형태에 관계없이 균등 대우
임금 인상, 생산성 향상	명목임금 3% 인상, 기업이 업무생산성을 증진할 수 있는 환경 정비
장시간 노동의 시정	시간 외 노동의 상한규제, 특례업무 지정, 근무 간 인터벌 제도 등을 통해 장시간 노동을 삭감
유연근무를 위한 환경 정비	telework* 확산을 위한 환경 정비, 부업 · 겸업을 위한 가이드라인 책정
여성 · 청년 인재 육성	여성활약 촉진, 여성의 재취업 지원, 청년층의 활약을 위한 지원 및 환경 정비
일, 가사, 질병치료의 양립	기업의 인식재고 촉진, 노동자의 건강 확보를 위한 산업보전기능 강화, 남성의 육아 참여 지원 등
전직, 재취업 지원 강화	직업능력 강화 프로그램, 전직자 채용 기업에 대한 우대 조치 등
외국 인재의 수용	고도 외국 인재의 유치를 위한 환경 정비
고령자의 취업 촉진	65세 이상 노동자의 정년연장 실시 기업에 대한 지원 강화

주: * 'telework'는 인터넷 등을 통해 시간과 장소의 제약을 받지 않고 일하는 형태를 의미함.
자료: 정성춘, 김승현(2018), 「일본 노동개혁의 최근 동향과 시사점」, p. 5.

아베 정부는 2018년 6월 위에서 제시한 정책들 중에서 몇 가지를 실제로 시행하게 되었는데 장시간 노동 철폐, 동일노동 · 동일임금 실현, 그리고 탈시간급제도가 이에 해당한다. 탈시간급제도는 상기 일하는 방식 개혁에 명시적으로는 포함되어 있지 않으나 노동생산성 제고를 위해 필요한 제도로서 기업 측이 도입을 요구해왔던 제도이다.[79] 일본정부는 장시간 노동을 철폐하기 위해 시간 외 노동시간에 대하여 연간 720시간의 상한을 설정하였다. 장시간 노동으로 인한 노동자의 건강 악화나 자살 증가 등 각종 폐해가 사회문제가 되었고 또

79) 이 외에도 실제로 노동한 시간이 아니라 노사 합의를 통해 정한 노동시간만큼 일한 것으로 간주하고 임금을 책정하는 재량노동제도 도입이 논의되었으나 이번 개혁에서는 제외되었다. 이러한 제도들은 노동시간에 기반한 임금제도를 폐지하고 성과에 기반한 임금제도를 도입하고자 하는 일본기업의 요구를 반영한 것들이다. 일본기업들은 이를 통해 노동생산성을 높이고자 한다.

한 효율적인 노동을 저해하여 노동생산성을 떨어뜨리는 원인이 되기도 하였다. 다만 노동시간 규제에 따른 부작용을 완화하고 규제를 탄력적으로 적용하기 위해 월간 100시간, 2~6개월 평균 80시간의 시간 외 노동시간 규제를 두어 일시적인 노동시간의 증가수요에 대응할 수 있도록 하였다. 이 외에도 유급휴가 취득을 의무화하고 당일 퇴근시간부터 다음날 출근시간 사이의 일정 휴식시간을 확보하도록 하였으며 시간 외 노동시간 월 60시간 초과 시 중소기업에도 대기업과 같이 50%의 할증 임금을 적용하도록 하였다. 다만 노동시간 규제로 인하여 시간 외 노동이 감소하고 이로 인한 소득감소가 부작용으로 우려되고 있다.

처우의 불합리한 격차를 완화하기 위해 직무내용과 능력에 상응하는 균등하고 균형 있는 대우를 하도록 파트타임 노동법, 노동계약법, 노동자 파견법 등을 개정하였고 기업에는 처우상의 차이가 있을 경우 내용과 이유를 설명하도록 의무화했다. 후생노동성은 '동일노동 · 동일임금 가이드라인'을 만들어 기업이 이를 원활히 시행할 수 있도록 하였다. 이 조치를 바탕으로 부당한 처우를 받는다고 여기는 노동자는 차별의 근거에 대해 기업에 설명을 요구할 수 있고 행정 및 사법적인 절차를 통해서 부당한 차별을 해소할 수 있도록 하였다. 다만 이 조치는 행정, 사법 절차를 활용한 분권적인 시스템이기 때문에 실효성이 있을지는 좀 더 두고 볼 필요가 있다. 이처럼 일본에서는 정규직과 비정규직 간의 격차를 해소하는 방식으로서 균등 및 균형 대우의 원칙을 바탕으로 행정 및 사법 시스템을 활용한 분권적 방식을 도입하였다는 것이 커다란 특징이다.

탈시간급제도는 연봉 1,075만 엔 이상의 전문직 고소득자가 대상이 되며 이들의 임금은 노동시간과 관계없이 오로지 성과를 기준으로 설정되도록 한 제도이다. 근무시간은 유연하게 선택할 수 있고 각종 수당은 완전히 폐지된다. 다만 이 제도의 적용을 위해서는 대상이 되는 개인의 동의를 얻도록 하고 있다. 그리고 대상이 되는 개인은 전체 고용자의 약 1.8%에 불과하다. 이 제도는 노동시간과 임금 간의 관계를 완전히 단절한 제도이다. 노동시간은 노동자가 자유롭게 선택할 수 있으나 임금은 노동시간이 아니라 성과에 기반하여 책정되기 때

문에 노동자는 한편으로는 유연한 노동시간이라는 혜택을 누리면서 다른 한편으로는 성과를 올려야만 하는 압박감을 느끼게 된다. 소수의 고소득 전문직을 대상으로 실시하기 때문에 일반노동자에게는 영향이 없으나 점차 성과기반형 임금제도의 확산에 영향을 줄 것으로 기대되고 있다.

표 9-2. '일하는 방식 개혁' 관련 법률의 주요 내용

개혁 분야		개혁 내용	시행시기	영향
장시간 노동 철폐	시간 외 노동시간 상한규제	• 시간 외 노동(휴일근무 포함) 상한 연간 720시간, 월간 100시간, 2~6개월 평균 80시간	• 대기업: 2019년 4월 • 중소기업: 2020년 4월	노동자에게 긍정적 효과
	유급휴가 취득 의무화	• 연차휴가 10일 이상의 노동자는 5일 이상 사용하도록 기업에 의무화	• 2019년 4월	
	근무 간 휴식시간 확보	• 전날 퇴근시간과 다음날 출근시간 간 일정 휴식시간을 확보하도록 노력	• 2019년 4월	
	산업의사의 권한 강화	• 산업의사에게 종업원 건강정보제공을 기업에 의무화	• 2019년 4월	
	할증임금률 중소기업 적용	• 시간 외 노동시간 월 60시간 초과 시 중소기업도 대기업과 같이 할증임금률 50%를 적용	• 중소기업: 2023년 4월	
동일노동 · 동일임금 실현		• 정규직과 비정규직 대우에 불합리한 격차를 두는 것을 금지	• 대기업: 2020년 4월 • 중소기업: 2021년 4월	
성과중심 보상체계	탈시간급제도 도입 (고도 프로페셔널 제도)	• 시간에 얽매이지 않고 자유롭게 근무 가능 • 성과를 바탕으로 임금 설정(잔업수당 등 모든 수당 폐지) • 연간 수입 1,075만 엔 이상의 전문직 고소득자 대상(딜러, 컨설턴트 등) • 단, 적용에는 본인의 동의 필요	• 2019년 4월	기업에 긍정적 효과
	재량노동제 적용대상 확대	• 노사 합의로 정한 노동시간만큼 일한 것으로 간주하고 임금 책정 • 실제 노동시간은 합의한 노동시간과 상이할 수 있음. • 근무시간대도 자유로워서 출퇴근 시간대에 구애되지 않음. • 적용업종을 종래의 전문업무나 기획업무에서 일부 영업업무까지 포함하도록 확대	• 이번 개혁대상에서 제외	

자료: 정성춘, 김승현(2018), 「일본 노동개혁의 최근 동향과 시사점」, p. 6.

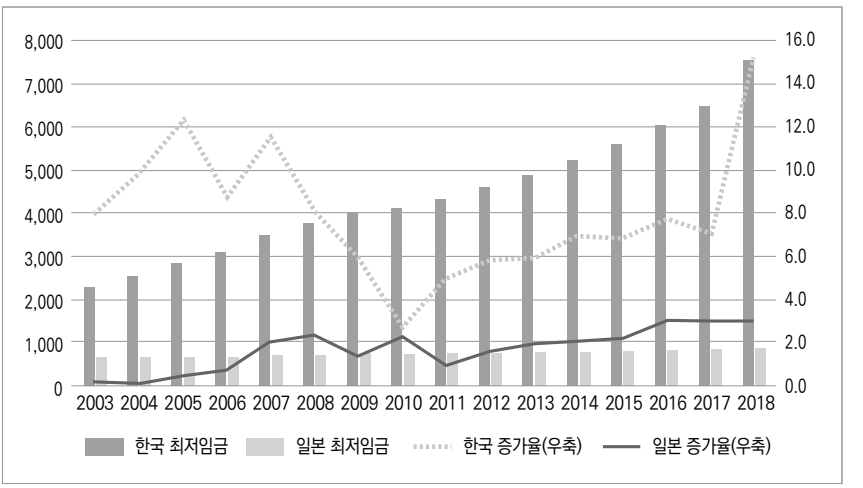
2018년 12월에는 인력난에 대응하기 위해 외국인 노동자의 수용을 확대하는 출입국 관리법의 개정이 이루어졌다. 이 개정 법률에 의해 단순노동에 종사하는 외국인 노동자에게 최초로 새로운 재류자격이 부여된다. 물론 일본에서는 연수생, 기능실습생 등의 제도를 통해 단순노동자를 실질적으로 수용하여 산업현장에서 활용해왔다. 그러나 이번의 개정 법률에 의해 이와 같은 단순노동자의 수용이 법적으로 최초로 인정되고 재류자격까지 부여되었다. 재류자격은 특정기능 1호와 2호로 구분된다. 1호는 단순노동자로서 농업, 어업, 음식료품 제조업, 외식업, 개호업, 건설업 등 14개 업종에서 일하는 것을 상정하고 있고 2호는 좀 더 고도의 기능을 가진 노동자로서 현장 감독 등 숙련기능을 요구하고 있다. 2호는 가족동반이 가능하며 재류자격의 갱신에 제한이 없기 때문에 장기체류가 가능하도록 되어 있다. 사실상 일본 영주가 가능하게 되는 길을 열어준 셈이다. 이와 같이 외국인 노동자의 수용을 확대한 것은 그만큼 일본의 노동력 부족이 심각하다는 방증이기도 하다. 이 제도는 2019년 4월에 시행되었고 향후 5년에 걸쳐 최대 34만 명의 외국인 노동자를 수용할 계획이다.

다만 이 제도의 도입에 대해 비판적인 의견이 있다. 첫째는 외국인 노동자의 수용 확대로 일본의 임금이 더욱 억제될 우려가 있다는 비판이다. 인력난이 심한 농림업, 서비스업, 건설업 등의 업종은 임금수준이 상대적으로 낮은 경향이 있다. 따라서 먼저 이 업종들의 임금수준을 올려서 일본인의 노동력을 확보하는 것이 우선이며, 외국인 노동자의 수용 확대는 이러한 노력을 한 이후에 시행해도 늦지 않다는 것이 반대의견의 주요 내용이다. 둘째는 외국인 노동자들이 실제로 인력난이 심한 농어촌보다 도시부에 더 많이 거주할 가능성이 있다는 점이다. 이들의 지역배치를 적절하게 하기 위한 조치가 필요할 수 있다. 셋째는 외국인 노동자가 가족을 동반하여 장기체류할 경우 이는 사실상의 이민이라고 볼 수 있기 때문에 이민정책에 대한 근본적인 검토가 필요하다는 의견이다. 이처럼 이 제도의 실시를 둘러싸고 갈등이 빚어지고 있지만 노동력 부족을 해소하기 위해서는 외국인 노동자에게 일본 노동시장의 문호를 개방할 수밖에 없는

것이 일본의 현실이기도 하다. 외국인 노동자에게는 원칙적으로 일본인 노동자와 동등하거나 그 이상의 임금을 지불하도록 되어 있다는 점도 주목할 필요가 있다.

그림 9-1. 최저임금의 한 · 일 비교

(단위: 원, 엔, %)



자료: 厚生労働省, 「最低賃金に関する実態調査」, https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/97-1.html(검색일: 2018. 6. 19); 최저임금위원회, 「연도별 최저임금 결정현황」, http://www.minimumwage.go.kr/stat/statMiniStat.jsp(검색일: 2018. 6. 19) 이용하여 저자 작성.

아베 정부 노동정책의 또 하나의 중요한 부분은 임금인상을 유도하는 정책들이다. 아베 정부는 2013년부터 최저임금 인상을 요구하기 시작하였다. 2013년의 성장전략에 "지속적인 경제성장을 향한 최저임금인상의 환경정비"라는 표현이 삽입되었고 실제로 후생노동장관이 2013년 7월 중앙최저임금심의회에 출석하여 최저임금의 인상을 요청하기도 하였다. 그 결과 최저임금인상률은 2013년부터는 2%, 2016년부터는 3%에 이르게 되었다. 3%의 인상률은 2000년 이후 가장 높은 인상률이다. 일본정부는 기업에 임금인상을 압박해왔다. 예를 들면 '경제 선순환 실현을 위한 정노사회의'(2013년 9월), '미래투자를 위한 관민대화'(2015년 10월) 등의 협의체를 통해 기업에 기업수익의 증가

에 상응하는 임금인상을 요구하였다. 후자의 경우, 기업의 설비투자 및 임금인상을 유도하기 위해 법인세 감세 및 규제완화 등의 유인책을 제시하기도 하였다. 다만 정부가 노사 간의 협상대상인 임금의 설정에 지나치게 간섭한다는 비판적 시각도 있다. 그리고 이러한 정부의 압박이 실제로 임금인상에 효과가 있었는지에 대해서는 회의적인 시각이 많다.

3. 정책적 시사점

약 20여 년이 넘는 장기간에 걸친 일본의 임금정체현상은 우리에게 무엇을 시사하고 있을까? 첫째는 제조업의 국내 입지경쟁력 유지가 매우 중요하다는 점이다. 제조업 고용의 특징은 다른 업종에 비해서 비정규직 고용의 비중이 압도적으로 낮고 생산성도 상대적으로 높아서 안정적인 일자리를 제공해준다는 점이다. 특히 다른 업종의 임금이 정체한 것에 반해 제조업의 임금이 지속적으로 상승하였다는 점은 주목할 만하다. 그러나 1990년대 이후 글로벌화가 급속히 진행되면서 일본 제조업의 국내 입지경쟁력은 크게 약화되었고 기업의 해외진출이 급속히 증가하였다. 그 결과 지난 20여 년 동안 제조업의 국내 고용은 크게 감소하였고 안정적인 일자리 창출능력도 약화되었다. 제조업의 해외진출을 비난할 의도는 전혀 없다. 해외진출이 기업경쟁력을 제고할 수 있다면 적극적인 해외진출은 오히려 바람직하다. 그러나 임금인상을 위해 기업의 국내 입지환경을 개선하고 산업구조를 고도화하는 노력이 병행되어야 할 것이다.

둘째, 서비스업의 낮은 생산성을 어떻게 개선할 것인가가 매우 중요한 과제이다. 지난 20여 년 동안 대부분의 서비스업에서는 고용이 증가하였다. 특히 고용이 급증한 업종은 의료복지업, 음식숙박업, 도소매업, 기타 서비스업 등인데 이 업종들의 임금은 평균에 미치지 못하는 수준에 머무르고 있다. 의료복지업은 정부의 서비스 가격규제가 저임금의 원인이 되기도 하지만 대부분의 업종

에서는 서비스의 질과는 별개로 서비스에 대한 가격청구능력, 즉 가격설정능력이 약하고 그 결과 수익성이 낮아 높은 임금을 지불할 수 없다. 서비스업의 부가가치 창출능력, 즉 생산성이 낮은 것이 문제이다. 이 서비스업종들에서 어떻게 생산성을 높일 것인가는 전체 평균임금을 높이는 데 가장 핵심적인 요소가 된다.

셋째, 여성과 고령자의 노동력이 점차 중요해지면서 이들의 노동시장 참여를 높이기 위한 환경조성이 중요한 과제가 되고 있다. 여성과 고령자는 장기에 걸친 임금정체로 인한 세대주의 수입 감소와 기대수명 증가 등의 이유로 인하여 노동시장 진출이 급속히 증가해왔다. 이들은 노동력 부족에 대응할 수 있는 잠재적인 노동력이지만 생산연령에 있는 정규직 남성 노동력의 보조적 노동력으로서 핵심 노동력과는 다른 속성을 가지고 있다. 따라서 핵심 노동력을 중심으로 한 고용 및 임금제도를 수정하여 여성과 고령자의 노동시장 진출을 확대하고 고용 및 임금환경을 개선하는 노력이 매우 필요하다. 일본의 노동정책에서도 여성과 고령자의 고용촉진을 위한 환경정비는 중요한 정책과제가 되고 있다.

넷째, 취직빙하기세대의 불안정한 고용과 상대적으로 낮은 임금이 시간이 지나면서도 해소되지 못하고 오히려 더 큰 사회적 문제를 일으키고 있다는 점이다. 취직빙하기세대 중에서도 35~54세 남녀 비정규노동자(기혼여성 제외)로 정의되는 중년 프리타는 2015년 기준 약 273만 명에 이르고 있는데 이들은 주로 남성이다. 이렇게 대량으로 사회에 남은 중년의 남성 비정규노동자는 결혼, 출산 등의 면에서도 다른 세대와 차별을 받고 있다. 우리나라에서도 최근 청년층 고용이 어려워지면서 일본의 취직빙하기세대와 비슷한 현상이 향후 20여 년에 걸쳐 전개될 가능성이 높아서 이에 대한 대책이 필요하다.

다섯째, 일본 임금정체의 궁극적인 원인은 고령화와 생산성이라는 점이다. 일본의 전통적인 연공적 임금제도에서는 낮은 연령층이 임금에 비해 생산성이 높은 반면 고연령층은 임금에 비해 생산성이 낮은 것이 특징이다. 그런데 고령

화로 인하여 일본기업 고용자의 평균연령이 상승하면서 이와 같은 임금곡선이 지속불가능하게 되었다. 생산성이 왕성하게 상승하는 고도성장기의 임금제도가 고령화의 충격을 받으면서 지속불가능하게 되었고 본문에서도 언급한 바와 같이 이러한 임금제도는 1990년대 중반부터 붕괴되기 시작하였다. 결국 이러한 임금제도를 유지하기 위해서는 생산성을 높이는 수밖에는 없는데 일본 제조업의 국제경쟁력이 글로벌화와 국제경쟁의 격화와 더불어 약화되면서 이 또한 어려워지게 되었다. 고용이 증가한 서비스업의 생산성 또한 정체된 것이 사실이다. 본문에서 고찰한 바와 같이 일본경제의 노동생산성은 국제적으로 보더라도 OECD 평균 이하이고 개선 속도 또한 평균을 밑돌고 있어서 생산성 향상이 임금인상의 중요한 전제조건임을 확인할 수 있었다. 특히 비정규직 고용이 증가하면서 기업의 인적자본투자가 약화된 것도 큰 문제로 대두되고 있다.

참고문헌

[국문자료]

정성춘, 김승현. 2018.「일본 노동개혁의 최근 동향과 시사점: 노동시간 단축, 차별 금지, 생산성 향상을 중심으로」. KIEP 오늘의 세계경제, 18-26. 대외경제정책연구원.

[일문자료]

開発壮平, 白木紀行. 2016.「企業のインフレ予想と賃金設定行動」. 日本銀行ワーキングペーパーシリーズ No. 16-J-7.

高田創. 2017.「グローバルに賃金が上がらない、物価が上がらない」.『リサーチTODAY』. みずほ総合研究所.

内匠功. 2014.「介護職員の人手不足問題」.『生活福祉研究』, 88号.

徳田秀信, 佐藤高, 坂本明日香, 田村優衣. 2017.「賃金はなぜ上がらないのか: 高齢化に伴う需給変化に対応した制度改革が必要」.『みずほリポート』. みずほ総合研究所.

労働政策研究, 研修機構. 2018.『データブック国際労働比較 2018』.

服部直樹. 2018.「米賃金上昇を抑制する構造問題」.『みずほインサイト』. みずほ総合研究所.

北浦正行. 2014.「「新時代の『日本的経営』」をめぐって」. 連合総研レポート No. 295.

山本勲. 2007.「デフレ脱却期における賃金の伸縮性: 国際比較の観点から」.『三田商学研究』, 50(5).

山本勲, 黒田祥子. 2016.「過去の賃下げ経験は賃金の伸縮性を高めるのか：企業パネルデータを用いた検証」. RIETI Discussion Paper Series 16-J-063.

山田久. 2016.「デフレ期賃金下落の原因と持続的賃上げの条件」.『日本労働研究雑誌』, No. 667.

成瀬健生. 2014.「雇用ポートフォリオ提言とこれからの雇用問題」. 連合総研レポート, No. 295.

成川秀明. 2014.「日経連「新時代の『日本的経営』」に対する連合の対応」. 連合総研レポート, No. 295.
野田知彦, 阿部正浩. 2011.「労働分配率、賃金低下」.『労働市場と所得分配(シリーズ「バブル／デフレ期の日本経済と経済政策」第６巻)』. 慶應義塾大学出版会株式会社.
永沼早央梨, 西岡慎一. 2014.「わが国における賃金変動の背景: 年功賃金と労働者の高齢化の影響」. 日本銀行ワーキングペーパーシリーズ, No. 14-J-9.
日本生産性本部. 2016.「第15回日本的雇用・人事の変容に関する調査」. 日本生産性本部. https://activity.jpc-net.jp/detail/esr/activity001487/attached.pdf(검색일: 2018. 12. 10).
日本銀行. 2016.『経済・物価情勢の展望(展望レポート・BOX)』. (7月)
_____. 2017.『経済・物価情勢の展望(展望レポート)』.
長内智, 岡本佳佑. 2016.「アベノミクス下で見られる賃金の特徴と今後の課題: 好循環の再起動に向けて」.『大和総研調査季報』, Vol. 21.
週刊東洋経済. 2015.「特集: 絶望の非正規」.
周燕飛. 2009.「介護施設における介護職員不足問題の経済分析」.『医療と社会』, 19(2).
川口大司, 神林 龍, 金 榮愨, 権 赫旭, 清水谷 諭, 深尾京司, 牧野達治, 横山 泉. 2006.「年功賃金は生産性と乖離しているか: 工業統計調査・賃金構造基本調査個票データによる実証分析」. 一橋大学 Discussion Paper Series, No. 189.
川口章, 星岳雄, 野田知彦, 阿部正浩. 2009. (座談会)「コーポレートガバナンスと人事戦略の今後の展望」. ビジネス・レーバー・トレンド(2月号).
玄田有史(編). 2017.『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』. 慶応義塾大学出版会.
花岡智恵. 2015.「介護労働力不足はなぜ生じているのか」.『日本労働研究雑誌』, No. 658. https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2015/05/pdf/016-025.pdf(검색일: 2018. 11. 12).
厚生労働省. 2018.『労働経済白書: 平成30年版労働経済の分析ー働き方の多様化に応じた人材育成の在り方についてー』.
黒田祥子, 山本勲. 2006.『デフレ下の賃金変動：名目賃金の下方硬直性と金融政策』. 東京大学出版会.

[영문자료]

Daly, M., B. Hobjin, and B. Lucking. 2012. "Why has Wage Growth Stayed

Strong?" FRBSF Economic Letter 10.
Elsby, M. 2009. "Evaluating the Economic Significance of Downward Nominal Wage Rigidity." *Journal of Monetary Economics*, 56.
Fabiani, S., A. Lamo, J. Messina, and T. Room. 2010. "Firm Adjustment during times of Crisis." Paper presented at 7th ECB/CEPR Labour market Workshop "Unemployment Development after the Crisis."
International Monetary Fund. 2017. "Understanding the downward trend in labor income shares." *World Economic Outlook*. (April)
Lechthaler, W. 2013. "Downward Wage Rigidity, Endogenous Separations and Firm Training." *Bulletin of Economic Research*, 65(4).
The European Central Bank. 2012. "Euro Area Labour Markets and the Crisis." *Structural Issue Report*. (October)
Yokoyama, I., N. Kodama, Y. Higuchi. 2016. "What happened to wage Inequality in Japan during the last 25 years?: Evidence from the FFL decomposition method." RIETI Discussion Paper Series 16-E-081.

[온라인 통계자료]

OECD(경제개발협력기구). "GDP per hour worked." https://stats.oecd.org/ (검색일: 2018. 6. 15).
최저임금위원회. 「연도별 최저임금 결정현황」. http://www.minimumwage.go.kr/stat/statMiniStat.jsp(검색일: 2018. 6. 19).
経団連. 「賞与・一時金調査結果」. http://www.keidanren.or.jp/policy/index09.html(검색일: 2018. 6. 15).
_____. 「定期賃金調査結果」. http://www.keidanren.or.jp/policy/index09.html (검색일: 2018. 6. 15).
国立社会保障, 人口問題研究所. 2015. 「人口ピラミッド」. http://www.ipss.go.jp/site-ad/TopPageData/PopPyramid2017_J.html(검색일: 2018. 12. 19).
_____. 「日本の将来推計人口(平成29年推計)」. http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp_zenkoku2017.asp(검색일: 2018. 9. 11).
内閣府. 「国民経済計算」. https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/menu.html(검색일: 2018. 12. 4).
内閣府. 「茂木内閣府特命担当大臣記者会見要旨平成30年10月10日」. https://www.cao.go.jp/minister/1810_t_motegi/kaiken/2018/1010kaiken.html

(검색일: 2018. 11. 29).
連合.「春期生活闘争集計結果」. https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2018/yokyu_kaito/index.html(검색일: 2018. 6. 15).
首相官邸.「未来投資会議」. http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/(검색일: 2018. 11. 29).
日本経済団体連合会.「定例記者会見における中西会長発言要旨」. http://www.keidanren.or.jp/speech/kaiken/2018/1009.html(검색일: 2018. 11. 29).
日本生産性本部.「労働生産性」. https://www.jpc-net.jp/jamp/(검색일: 2018. 6. 28).
日本銀行. 2018.「経済・物価情勢の展望(展望レポート)」. http://www.boj.or.jp/mopo/outlook/index.htm/(검색일: 2018. 11. 29).
財務省.「法人企業統計」. https://www.mof.go.jp/pri/reference/ssc/index.htm(검색일: 2018. 11. 15).
総務省.「労働力調査(特別調査)」. http://www.stat.go.jp/data/routoku/index.html(검색일: 2018. 12. 5).
_____.「労働力調査」. https://www.stat.go.jp/data/roudou/(검색일: 2018. 6. 27, 9. 20, 9. 28, 9. 29, 10. 15, 12. 4, 12. 5).
_____.「消費者物価指数」. http://www.stat.go.jp/data/cpi/index.html(검색일: 2018. 6. 28).
厚生労働省.「雇用動向調査」. https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/9-23-1.html(검색일: 2018. 9. 21).
_____.「毎月勤労統計調査」. https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html(검색일: 2018. 6. 27, 6. 28, 9. 29, 11. 19, 11. 26, 12. 3).
_____.「民間主要企業春季賃上げ集計」. https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/shuntou/roushi-c1.html(검색일: 2018. 6. 15).
_____.「職業安定業務統計」. https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html(검색일: 2018. 9. 21).
_____.「最低賃金に関する実態調査」. https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/97-1.html(검색일: 2018. 6. 19).
_____.「賃金構造基本統計調査」. https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html(검색일: 2018. 6. 28, 12. 5, 12. 6, 12. 7, 12. 10, 12. 20).

전국증권거래소. 「2017년도 주식분포상황조사의 조사결과에 대하여」. https://www.jpx.co.jp/markets/statistics-equities/examination/01.html(검색일: 2018. 12. 12).
https://ja.wikipedia.org/wiki/%E6%96%B0%E5%8D%92%E4%B8%80%E6%8B%AC%E6%8E%A1%E7%94%A8(검색일: 2018. 11. 29).
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_b.html#01.

Executive Summary

What's up with Wage Growth in Japan?

Sung Chun Jung and Hyeog Ug Kwon

Beginning from the end of 2012 and up to recently, approximately 4 million new jobs have been created in Japan and the unemployment rate has fallen to the low 2% range, showing a great improvement in employment conditions. At the same time, however, the average wage level of workers remains at pre-1997 levels. In this study we analyze the reasons why wage levels remain stagnant in the Japanese economy.

Our analysis reveals the following reasons. The first is a change in the composition of the Japanese workforce. Female workers, elderly workers, and non-regular workers, who on average receive lower wages, now represent a larger proportion of the workforce and employment has increased in industries with lower wage levels. For instance, the percentage of female employees has increased from 32% in 1970 to 45% recently. The shares of non-regular workers increased from 20.2% in 1990 to 37.6% as of the 1st quarter of 2018. On average, non-regular workers and part-time workers receive 67% and 75% of the wages of regular workers, respectively.

Our study also identifies certain structural factors contributing to the situation. The aging of regular employees leads to a sharp increase in labor costs, and a flattening of the wage curve has begun in response to this. Another factor is that foreign shareholders have increased greatly, contributing to the spread of shareholder-oriented corporate governance and performance-based pay schemes.

Japanese corporations have revamped their business strategies as well. Since the mid-1990s Japanese businesses have recognized the need to reduce overall labor costs as an important element of their strategies to gain competitiveness amidst steeper international competition. This has led to a shrinking in the regular workforce and subsequent increase in non-regular workers, and the curbing of seniority-based payment. Due to the downward rigidity of wages, compensation levels are slow to rise despite short-term recovery in the economy.

We also observe a cohort effect contributing to this trend. The so-called "employment ice age" generation in Japan, who finished education and entered the labor market between the years of 1993 to 2005, have faced various disadvantages compared to other generations in terms of wage levels or the forms of employment offered in the market. Among these, middle-aged "freeters" (free arbeiter) – non-regular workers between the age of 35 to 54 (excluding married women) – were mostly men and working under low-wage and unstable employment conditions, totaling approximately 2.73 million people in 2015. As such, a large portion of a particular generation has remained in unfavorable conditions in terms of employment and wages. Failure to resolve this situation has contributed to sluggish wage growth.

The results of our study provide the following implications. First, it is very important to maintain the competitiveness of the manufacturing sector in the domestic context. The Japanese manufacturing sector shows a significantly lower percentage of non-regular employment and higher productivity compared to other sectors, thus providing better job security. While employment has sharply increased over the past 20 years in sectors related to healthcare and welfare, food and beverage services and accommodations, wholesale and retail, and other services, wage levels in these sectors remain below the overall average. Elevating productivity in these services sectors is at the crux of increasing the average wage level across all sectors.

Another important agenda is to create an environment where more

women and elderly workers can participate in the labor market. We can see how the "employment ice age" generation in Japan struggled with unstable employment and relatively lower wages, and how failing to resolve this situation over the years led to further social problems. Korea as well is faced with acute difficulties as its younger generation continues to struggle in the job market, and there is a significant possibility of a similar situation unfolding in Korea over the next couple of decades.

The aging population and stagnation in productivity lie at the root of Japan's sluggish wage growth. Employee compensation schemes formulated during the nation's period of rapid growth have continued to falter since the mid-1990s as the Japanese society experienced the adverse shocks of an aging population. Ultimately, the only way to increase wage levels is to elevate international competitiveness in the manufacturing sector and productivity in the services industry, where employment has increased significantly.

정성춘(鄭成春)

서울대학교 경제학과 졸업, 동 대학원 석사
일본 히토쓰바시대학(一橋大学) 경제학연구과 졸업, 경제학 박사
대외경제정책연구원 세계지역연구센터 선진경제실 일본 · 동아시아팀 선임연구원
(現, E-mail: jung@kiep.go.kr)

저서 및 논문

『국제행사 타당성조사 일반지침 수립을 위한 방법론 연구』(공저, 2013)
『The Effect of Resturcturing on Labor Reallocation and Productivity Growth: An Estimation for Korea』(공저, 2017) 외

권혁욱(権赫旭)

일본 히토츠바시대 경제학 박사
일본 경제산업연구소 패컬티 페로우
니혼대학 경제학부 교수
(現, E-mail: kwon.hyeogug@nihon-u.ac.jp)

저서 및 논문

"Do Technology Shocks Lower Hours Worked? Evidence from Japanese Industry Level Data"(with Ko Jun-Hyung, *Journal of Macroeconomics*, 44, 2015:138-157)
『남북한의 무역자유화가 Global Value Chain(GVC)을 통해 일본경제에 미칠 영향분석』(공저, 2016) 외

KIEP 연구자료 발간자료 목록

■ 2019년	19-01	일본 임금정체의 요인 분석과 정책적 시사점 / 정성춘 · 권혁욱
■ 2018년	18-01	호주 · 뉴질랜드의 대아시아 경제협력 현황과 시사점 / 라미령 · 신민금 · 신민이
	18-02	체제전환국의 WTO 가입경험과 북한 경제 / 최장호 · 최유정
	18-03	중 · 미 간 경상수지 불균형과 위안화 환율의 관계 / 신꽃비 · 나수엽 · 박민숙
	18-04	중국 모바일 결제 플랫폼의 발전과 시사점: 알리바바 사례를 중심으로 / 이현태 · 서봉교 · 조고운
	18-05	중·EU 통상현안 분석과 한국에 대한 시사점 / 이철원 · 나수엽 · 임유진
	18-06	일본의 산업경쟁력강화법 시행 성과: 사업재편을 중심으로 / 김규판
	18-07	특허자료를 이용한 중국으로의 지식 확산 경로 분석 연구 / 이지홍
	18-08	Economic Development after German Unification and Implications for Korea / Hyung-Gon JEONG and Gerhard Heimpold eds.
	18-09	KNOWLEDGE ECONOMY PYRAMID: Transforming Knowledge Value in Increasing Productivity and Competitiveness / Octavian SERBAN
■ 2017년	17-01	Towards Deeper Integration among China, Japan and Korea / CHOI Bo-Young and LEE Seo Young
	17-02	APEC 경제통합 논의와 정책 시사점 / 김상겸
	17-03	한국의 비관세조치 현황 분석: NTM-HS코드 연계를 중심으로 / 김종덕 · 최보영 · 조문희 · 정민철
	17-04	한국과 중국 연변조선족자치주 경제협력과 향후 발전방안 / 임수호 · 김준영 · 박종상 · 안국산 · 박일봉
	17-05	중국의 동남아 경제협력과 시사점 / 오윤아 · 신민이 · 김미림
	17-06	The EU's Investment Court System and Prospects for a New Multilateral Investment Dispute Settlement System / YANG Hyoeun

KIEP 설립 이후 현재까지의 모든 발간자료 원문은 홈페이지(http://www.kiep.go.kr)에 수록되어 있습니다.

17-07 자유무역협정(FTA)의 금융서비스 규정 및 협상동향 연구: 건전성 조치 조합을 중심으로 / 엄준현

17-08 RCEP 역내 생산 · 무역구조 분석과 시사점 / 라미령

17-09 13·5 규획 시기 한국의 중국 동북지역 경제협력 과제와 전략 / 이현태 · 이상훈 · 김준영 · 윤규섭

17-10 국제사회의 공유경제 추진현황과 시사점 / 나승권 · 김은미 · 최은혜

17-11 국제사회의 장거리이동 대기오염 대응사례와 시사점 / 문진영 · 김은미 · 최은혜

17-12 한중 FTA를 활용한 중국 산둥성과의 경제협력 확대방안 / 이상훈 · 김주혜

KIEP 발간자료회원제 안내

■ 본 연구원에서는 본원의 연구성과에 관심 있는 전문가, 기업 및 일반에 보다 개방적이고 효율적으로 연구 내용을 전달하기 위하여 「발간자료회원제」를 실시하고 있습니다.

■ 발간자료회원으로 가입하시면 본 연구원에서 발간하는 모든 보고서를 대폭 할인된 가격으로 신속하게 구입하실 수 있습니다.

■ 회원 종류 및 연회비

회원종류	배포자료	연간회비		
S	외부배포 발간물 일체	기관회원	개인회원	연구자회원*
		30만원	20만원	10만원
A	East Asian Economic Review	8만원		4만원

* 연구자 회원: 교수, 연구원, 학생, 전문가풀 회원

■ 가입방법

우편 또는 FAX 이용하여 가입신청서 송부 (수시접수)
30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동
대외경제정책연구원 연구조정실 기획성과팀
연회비 납부 문의전화: 044) 414-1179 FAX: 044) 414-1144
E-mail: sklee@kiep.go.kr

■ 회원특전 및 유효기간

· S기관회원의 특전: 본 연구원 해외사무소(美 KEI) 발간자료 등 제공
· 자료가 출판되는 즉시 우편으로 회원에게 보급됩니다.
· 모든 회원은 회원가입기간 동안 가격인상에 관계없이 신청하신 종류의 자료를 받아보실 수 있습니다.
· 본 연구원이 주최하는 국제세미나 및 정책토론회에 무료로 참여하실 수 있습니다.
· 연회원기간은 加入月로부터 다음해 加入月까지입니다.

KIEP 발간자료회원제 가입신청서

기관명 (성명)	(한글)	(한문)
	(영문: 약호 포함)	
대표자		
발간물 수령주소	우편번호	
담당자 연락처	전화 FAX	E-mail :
회원소개 (간략히)		
사업자 등록번호	종목	

회원분류 (해당난에 ✓ 표시를 하여 주십시오)

	S 발간물일체	A 계간지
기 관 회 원 □ 개 인 회 원 □ 연 구 자 회 원 □		

* 회원번호 * 갱신통보사항

(* 는 기재하지 마십시오)

특기사항

Policy References 19-01



What's up with Wage Growth in Japan?

Sung Chun Jung and Hyeog Ug Kwon

2012년 말부터 최근까지 일본에서는 약 400만 개의 일자리가 창출되었고 실업률도 크게 하락하는 등 고용사정은 대폭 개선되었지만 임금은 기대만큼 오르지 않고 있다. 이 보고서에서는 고용여건 개선에도 불구하고 일본에서 임금정체가 지속되고 있는 요인을 다각적으로 분석하였다.

9 788932 224589 94320

ISBN 978-89-322-2458-9
978-89-322-2064-2(세트)

정가 7,000원

KIEP 대외경제정책연구원
Korea Institute for International Economic Policy

30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동
T.044-414-1114 F.044-414-1001 · www.kiep.go.kr