

일본 노동 개혁의 현황과 시사점

정 성 춘

대외경제정책연구원
선임연구위원

2018년 9월

CONTENT

I 개혁의 배경

II 개혁의 주요 내용

III 정책적 시사점

I

개혁의 배경

1. 개혁의 배경

일하는 방식 개혁의 경위

I 일하는 방식 개혁의 입법화 달성

- 2014년 6월, 동 개혁을 성장전략의 중요 전략에 포함
- 2015-17년에 노동기준법 개정을 시도하나 실패
- 2018년 6월 법제화에 성공
- 일본의 노동개혁은 우리와 유사하면서도 차별적인 요소를 포함

I 일하는 방식 개혁의 배경

- 경제여건 변화로 전통적 고용 관행과 기업문화의 긍정적 역할 약화
- 직접적인 경제적 요인으로
 - 노동력 부족 심화
 - 노동생산성 침체

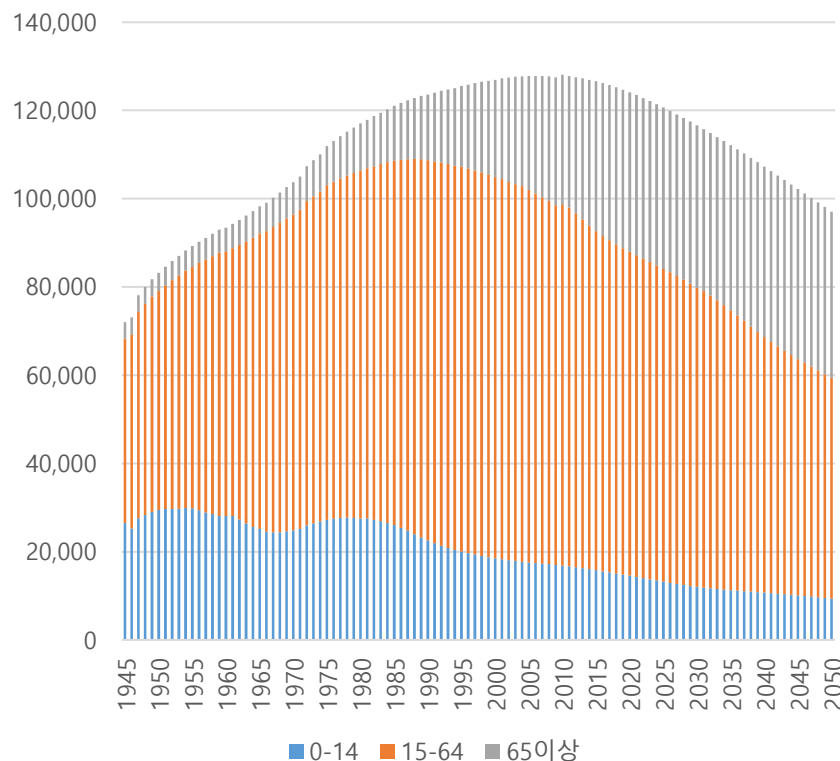
1. 개혁의 배경

노동력 부족 심화

(단위: 천명)

생산가능인구는 감소, 고령인구는 폭발적 증가

일본의 인구구조



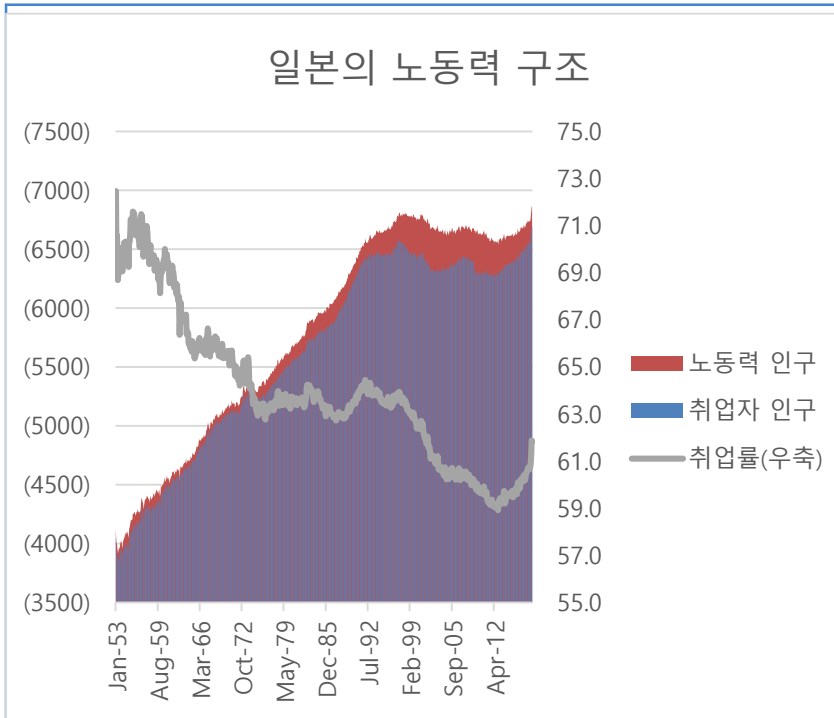
- 총인구: '10. 1억 2,800만(피크)
→ '17. 피크 대비 230만 명 감소
- 생산가능인구: '95. 8.7백만(피크)
→ '17. 7.5백만
- 고령화율: '94. 14.1%
→ '10. 23.0% → '17. 28%
→ '24. 30% 전망
- 고령인구: '79. 천만 → '98. 2천만
→ '12. 3천만 → '17. 3.5천만

1. 개혁의 배경

노동력 부족 심화

90년대 말을 정점으로 노동력 인구 및 취업인구 감소세, **최근 회복세**

(단위: 만명, %)



- 노동력인구: '97. 6,811만(피크)
→ '13. 6. 6,570만(저점)
→ '18.4 6,862만(회복)
- 취업자인구: '97.6. 6,584만(피크)
→ '12.9 6,279만(저점)
→ '18.4. 6,693만(회복)
- 취업률: '12.3 56.4%(저점)
→ '18.4. 60.3%(회복)

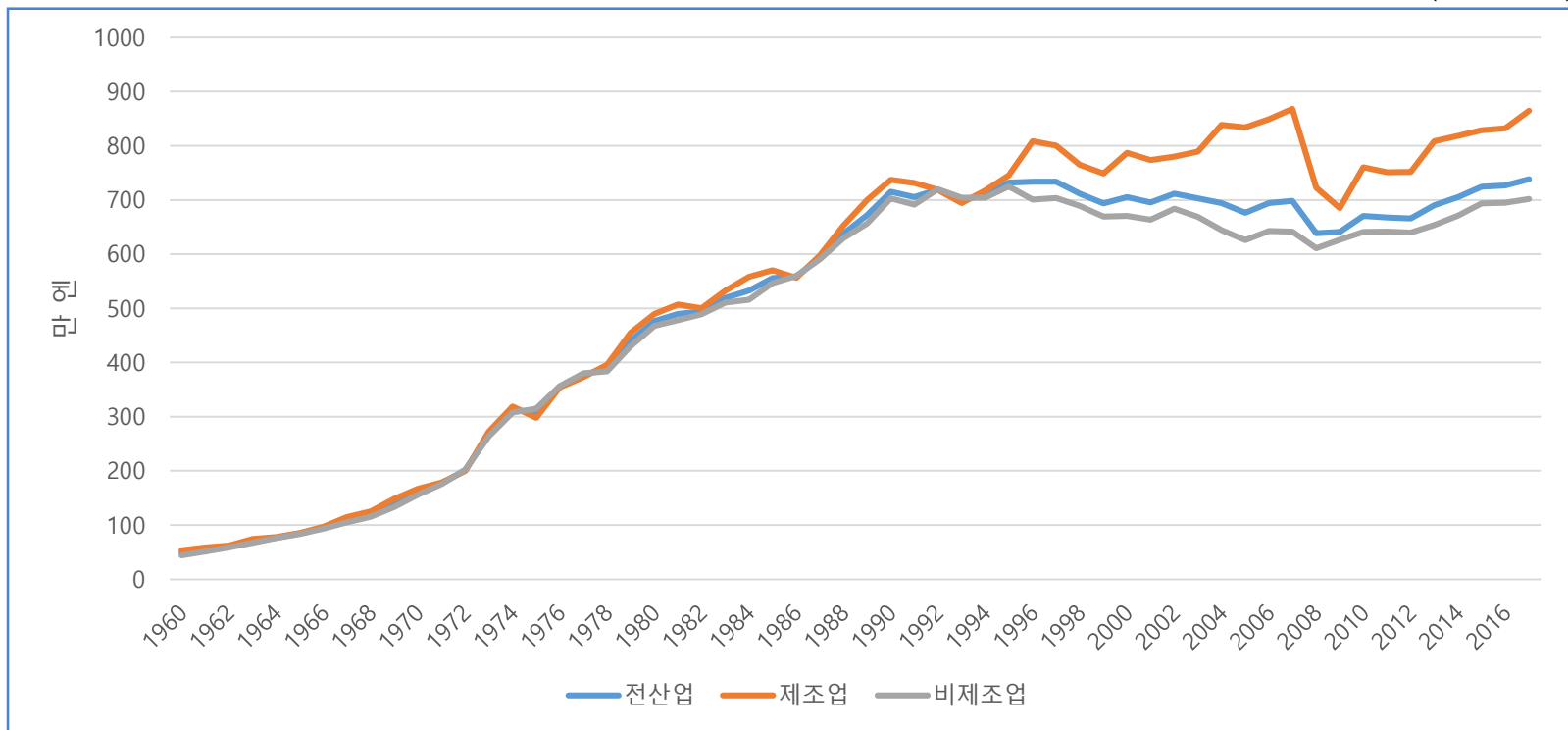
자료: 총무성, "노동력 조사"

1. 개혁의 배경

낮은 노동생산성 수준

1990년대 이후 정체 지속

(단위: 만 엔)



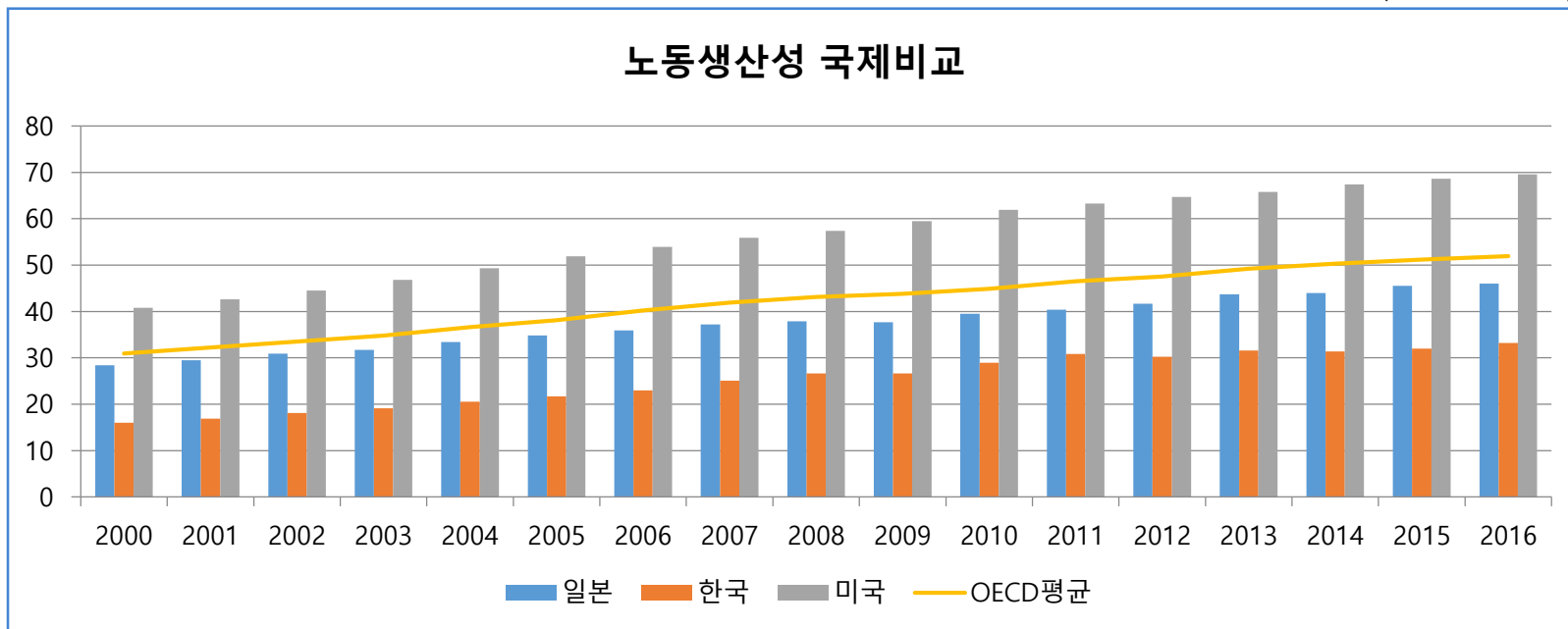
자료: 재무성 법인기업통계
노동생산성 = 부가가치액/고용자수

1. 개혁의 배경

낮은 노동생산성 수준

OECD 평균 이하의 노동생산성

(단위: US Dollar)



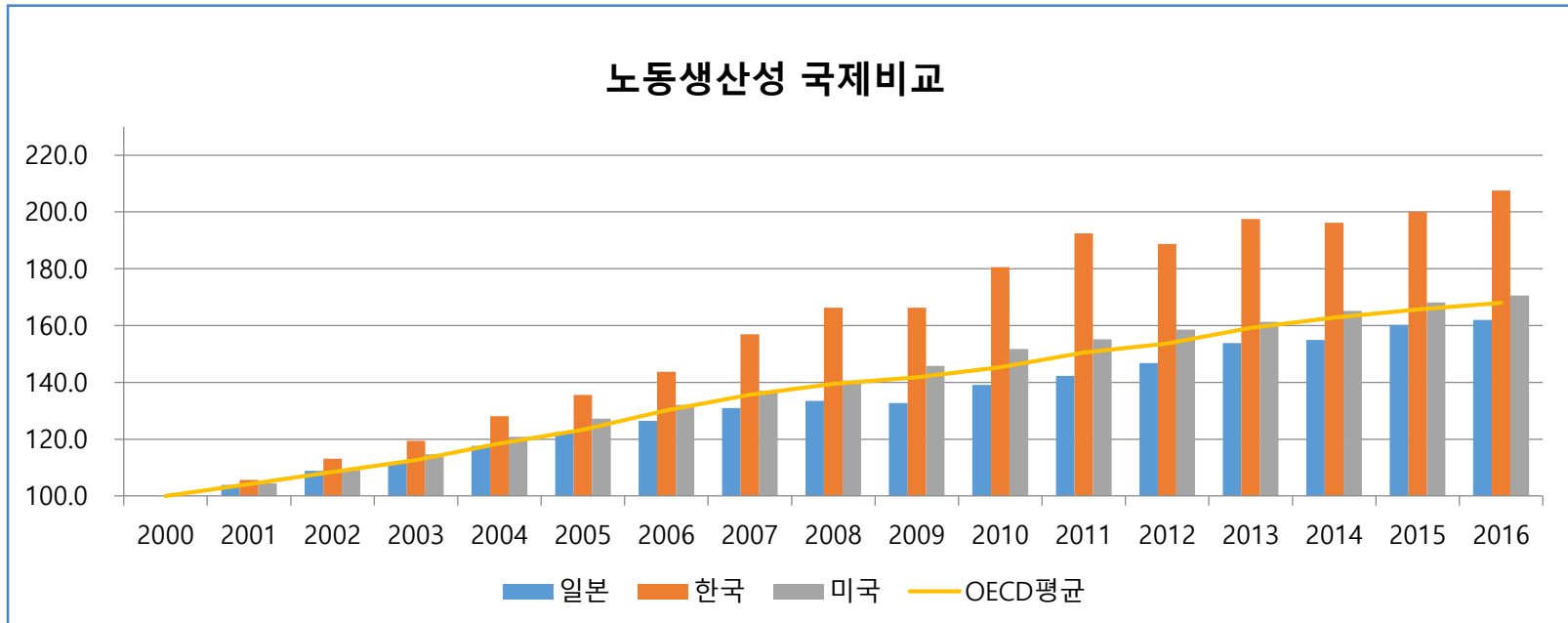
자료: OECD

1. 개혁의 배경

낮은 노동생산성 개선 속도

OECD 평균 이하의 노동생산성 증가 속도

(단위: 2000년=100)



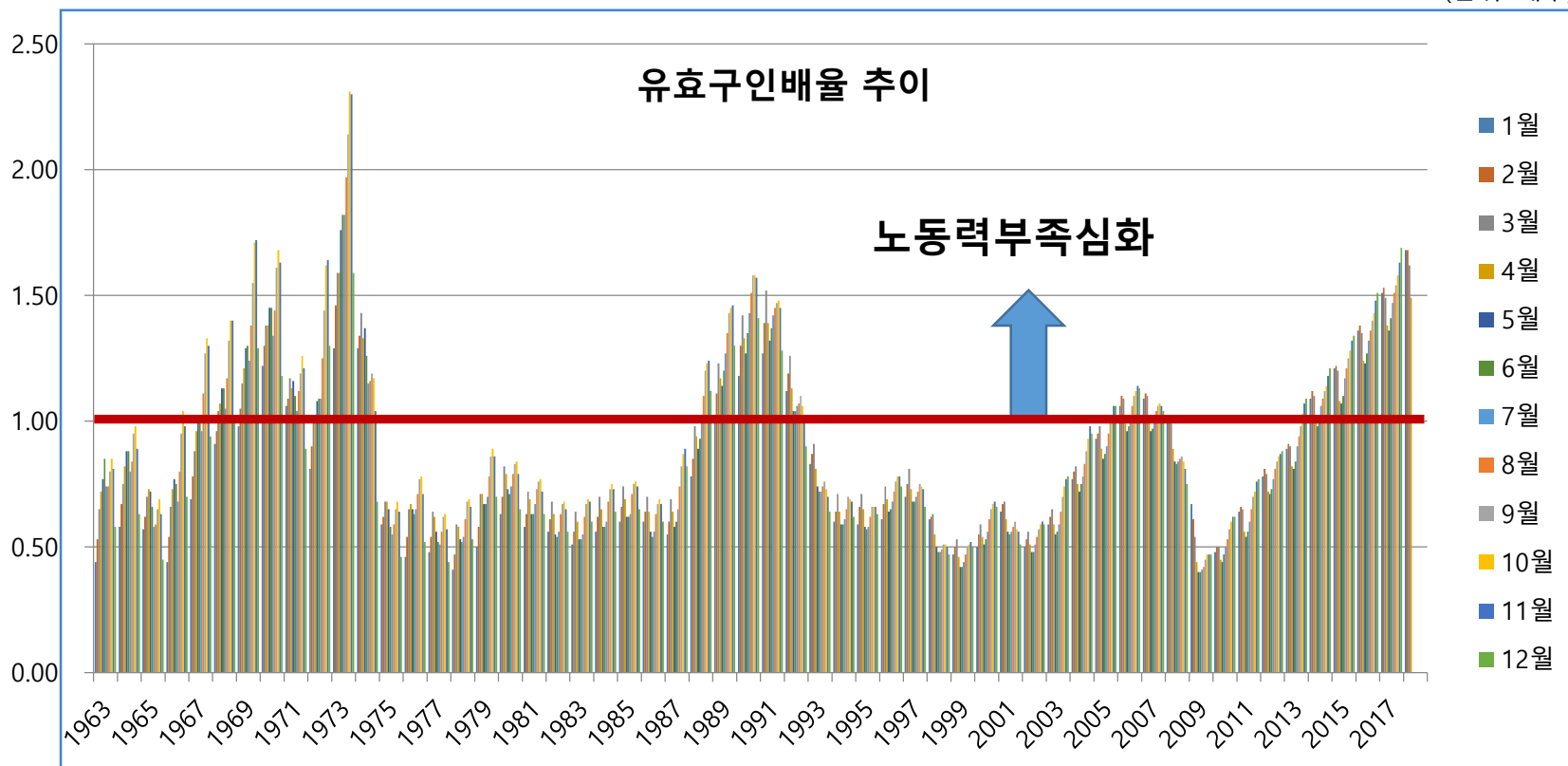
자료: OECD

1. 개혁의 배경

노동시장의 수요 초과는 가속화

유효구인배율은 버블경제기를 상회하는 수준까지 회복

(단위: 배수)

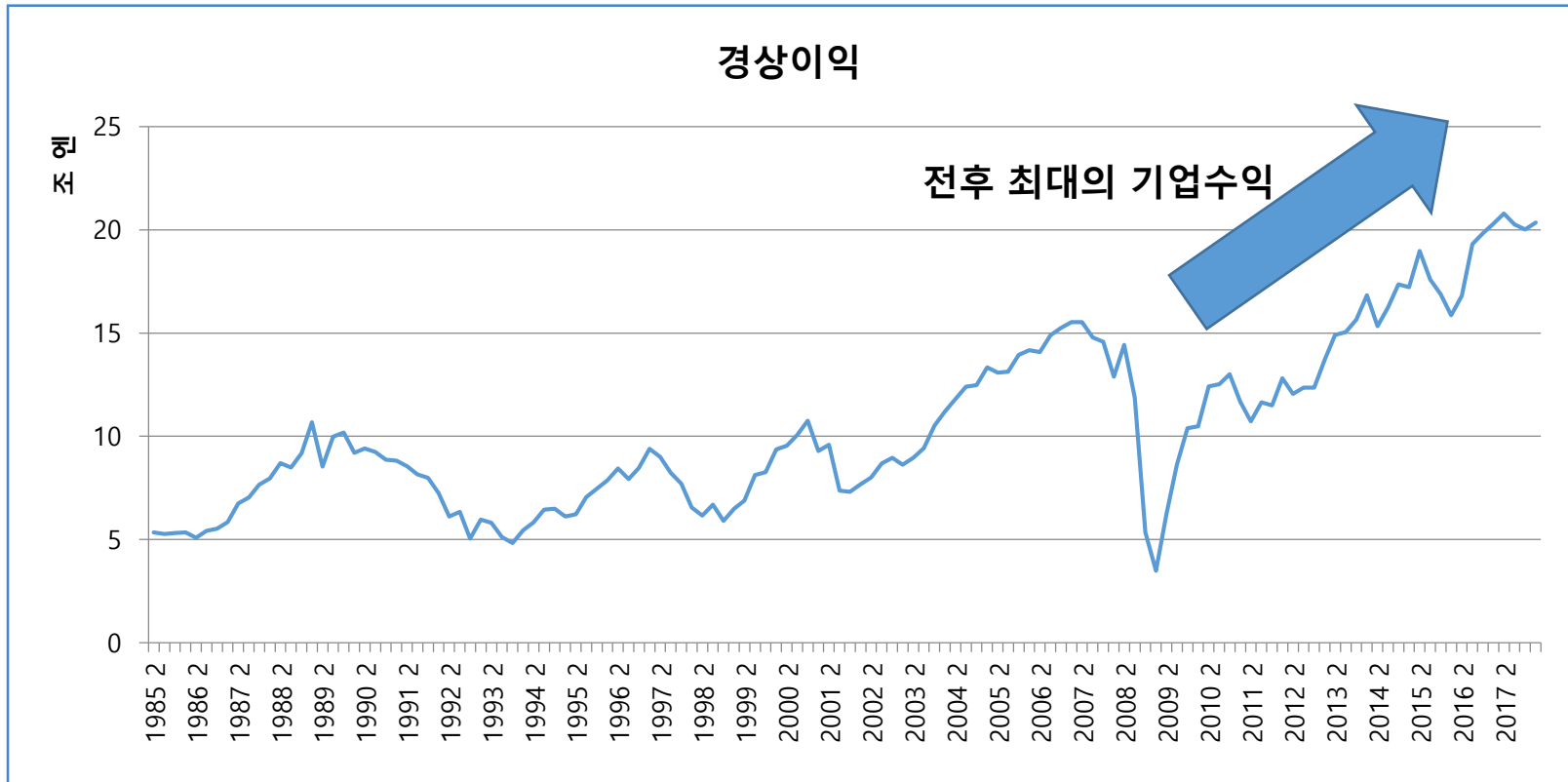


자료: 후생노동성, "공공직업안정통계"

1. 개혁의 배경

기업 수익은 호조

늘어나는 경상이익



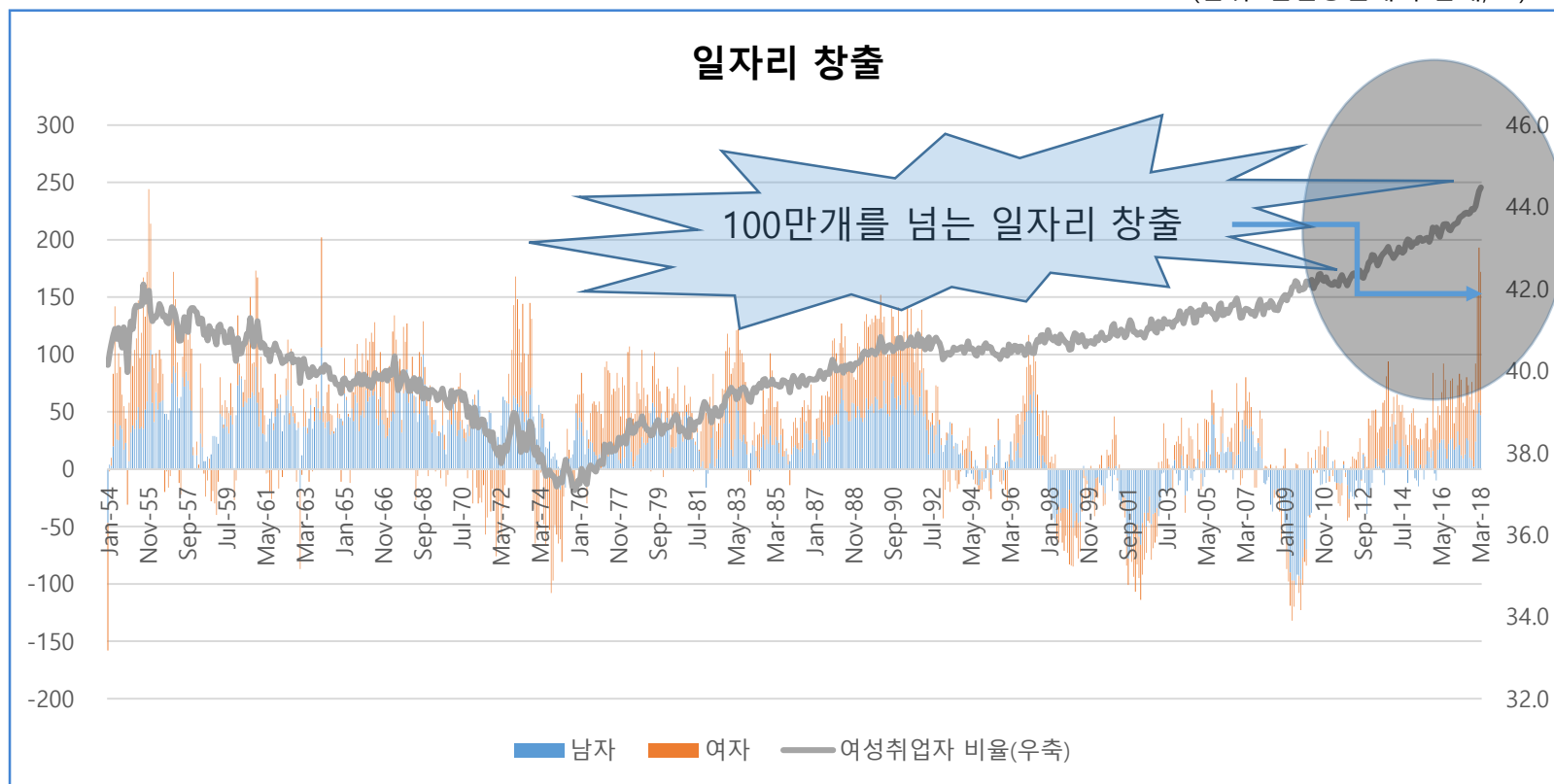
자료: 재무성, "법인기업통계"

1. 개혁의 배경

급격히 늘어나는 일자리

여성 취업자수의 급격한 증가

(단위: 전년동월대비 만개, %)



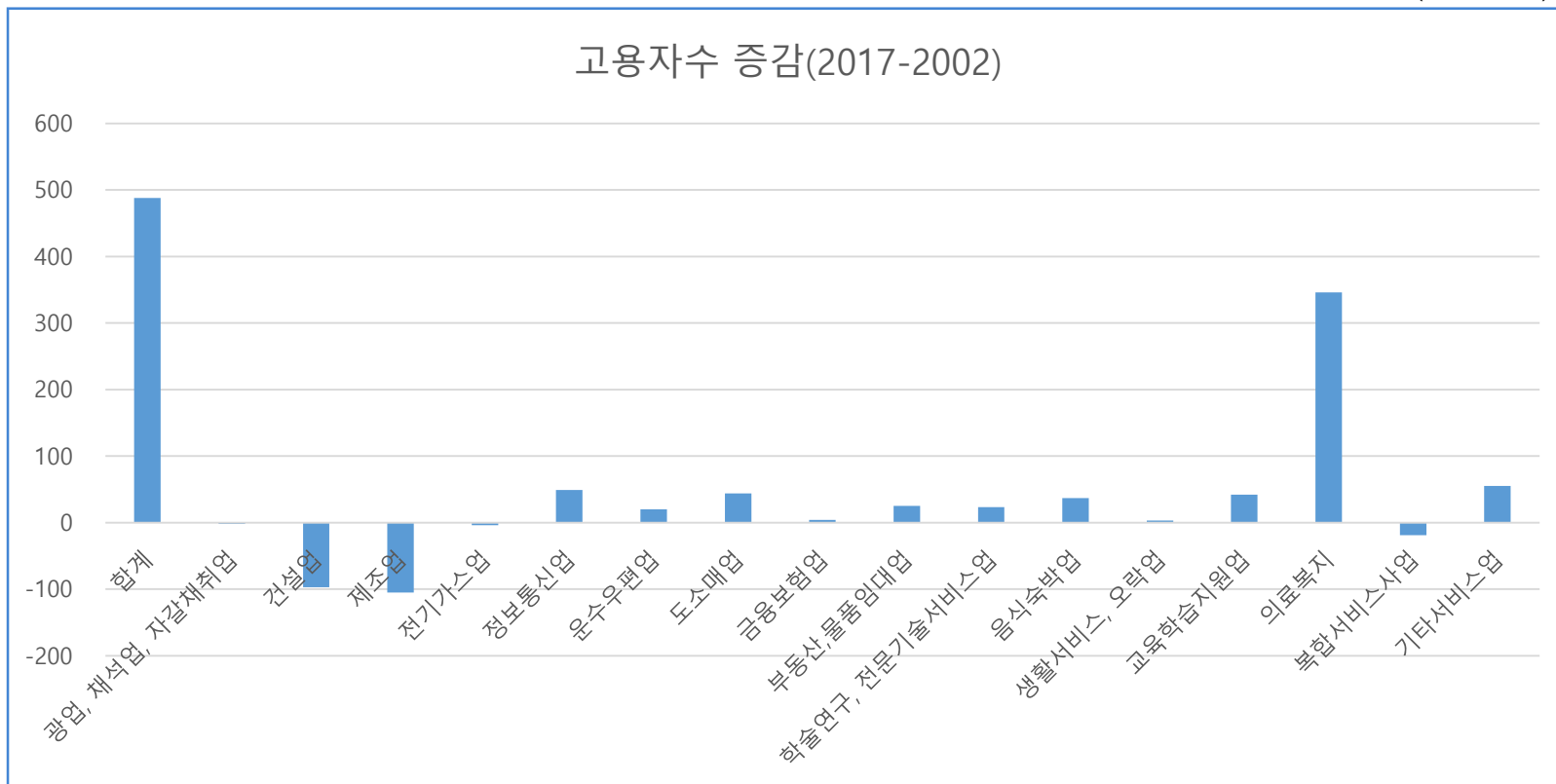
자료: 총무성, "노동력조사"

1. 개혁의 배경

급격히 늘어나는 일자리

제조업은 줄고 서비스업은 증가

(단위: 만명)



자료: 총무성, "노동력조사"

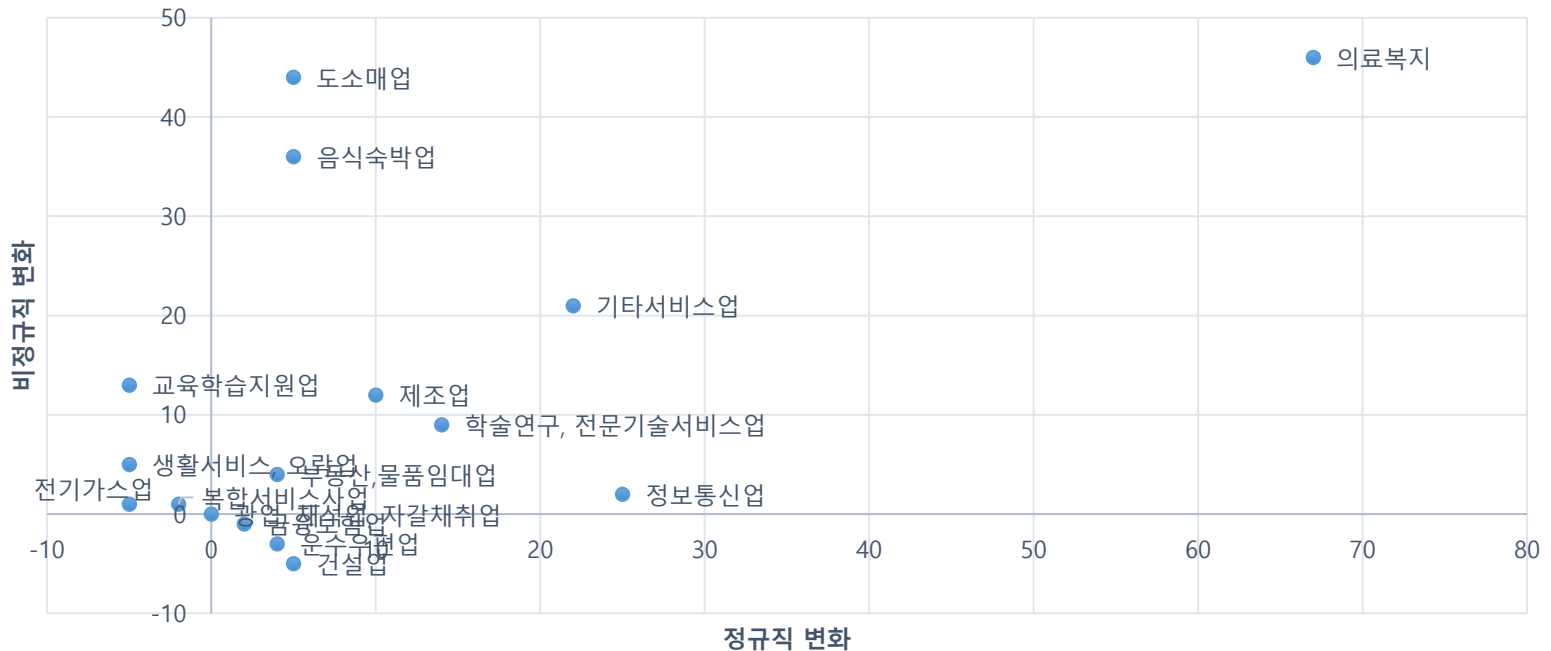
1. 개혁의 배경

급격히 늘어나는 일자리

아베 정부 이후에는 정규, 비정규 증가추세

(단위: 만명)

고용형태별 고용자수 변화('13.2분기-'18년 2분기, 만명)

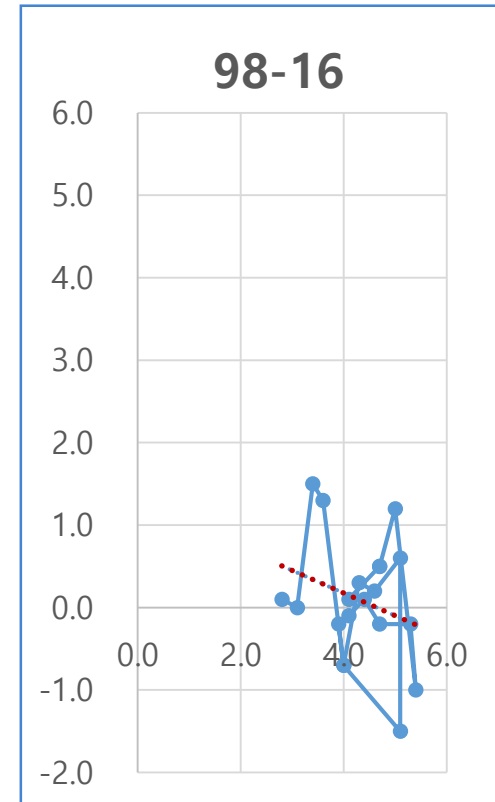
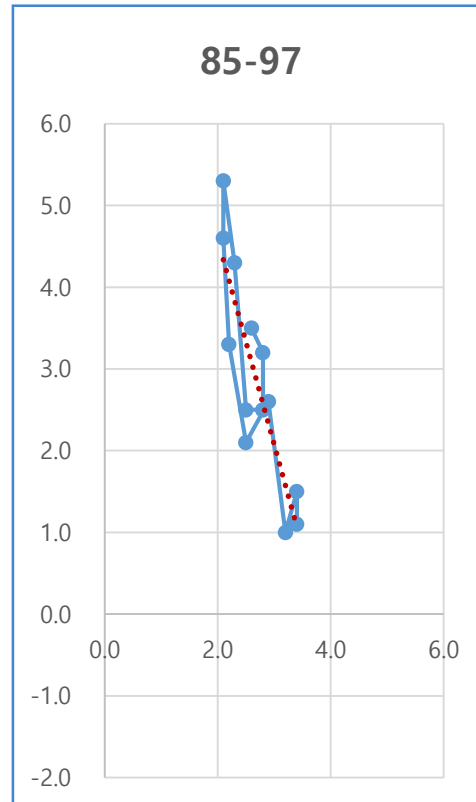
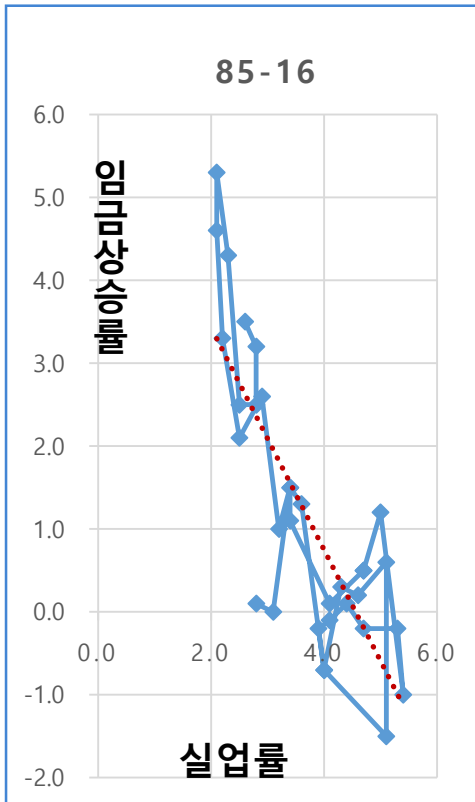


자료: 총무성, "노동력조사"

1. 개혁의 배경

일본의 필립스 곡선

노동시장의 구조변화: 임금이 오르기 어려운 구조



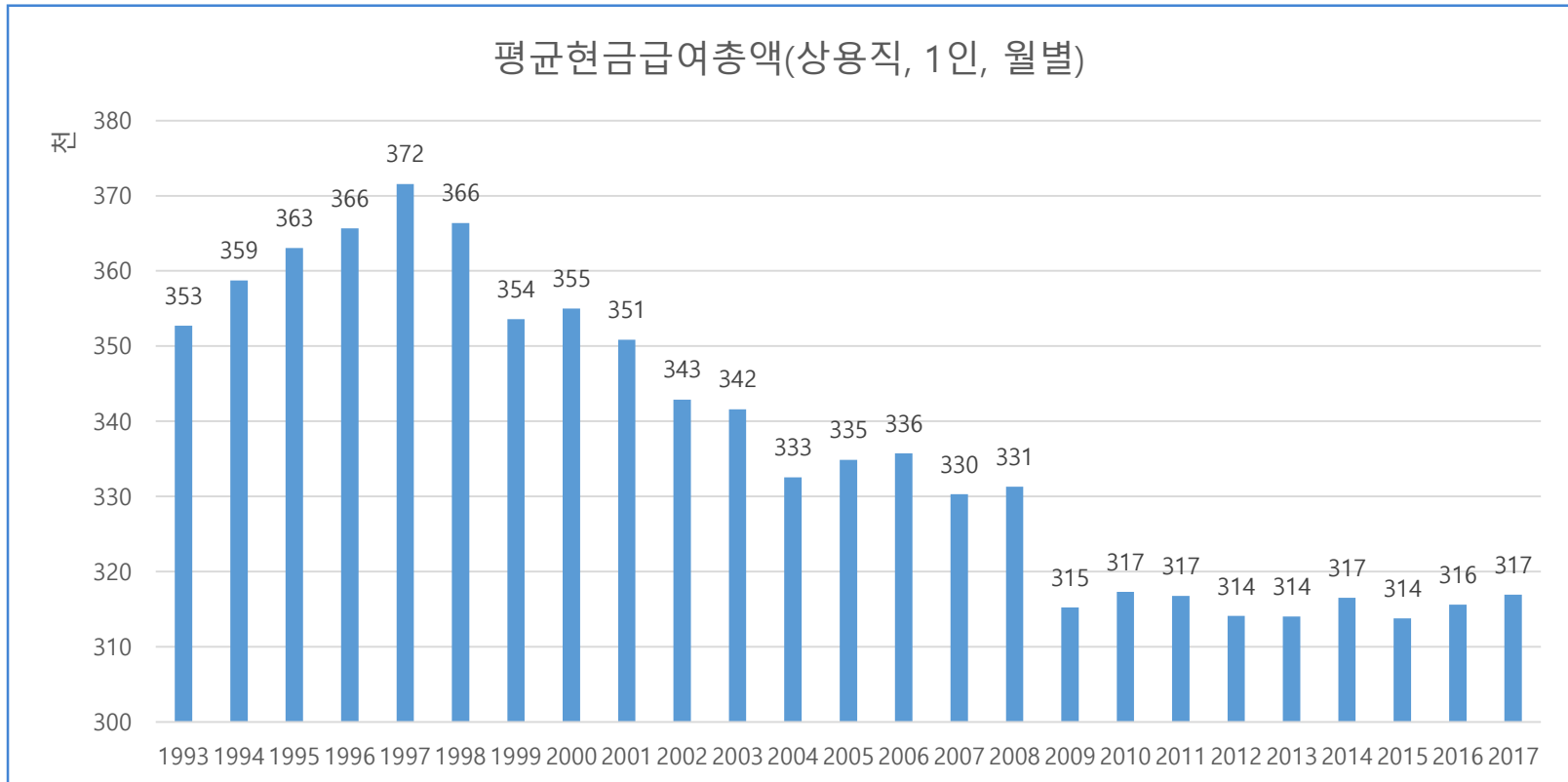
자료: 후생노동성 임금통계 및 총무성 실업률통계에서 필자 작성

1. 개혁의 배경

잘 오르지 않는 임금수준

줄어든 월급

(단위: 2015년=100)



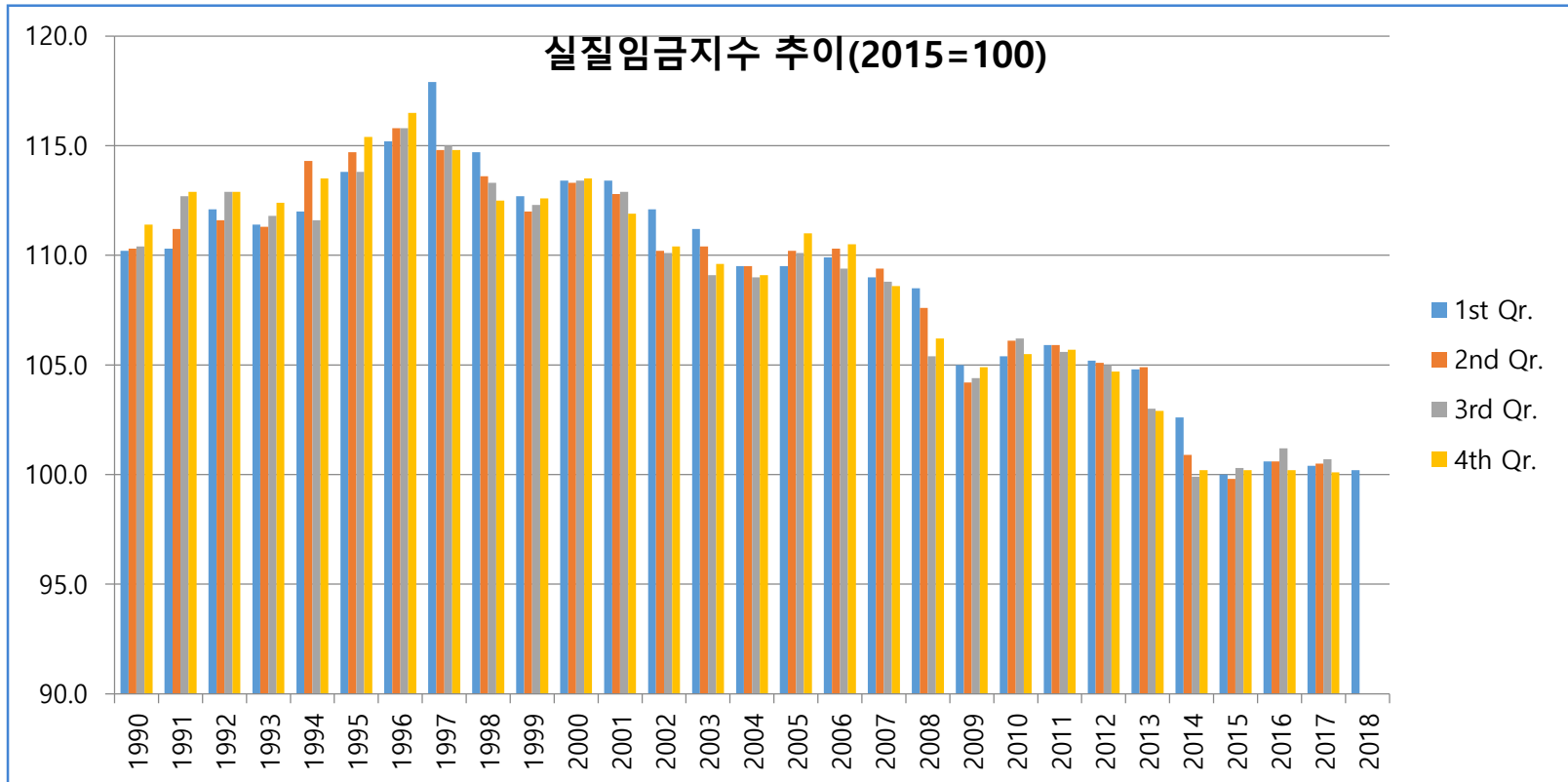
자료: 후생노동성, "매월근로통계조사"

1. 개혁의 배경

잘 오르지 않는 임금수준

실질임금지수는 추세적 하락세

(단위: 2015년=100)



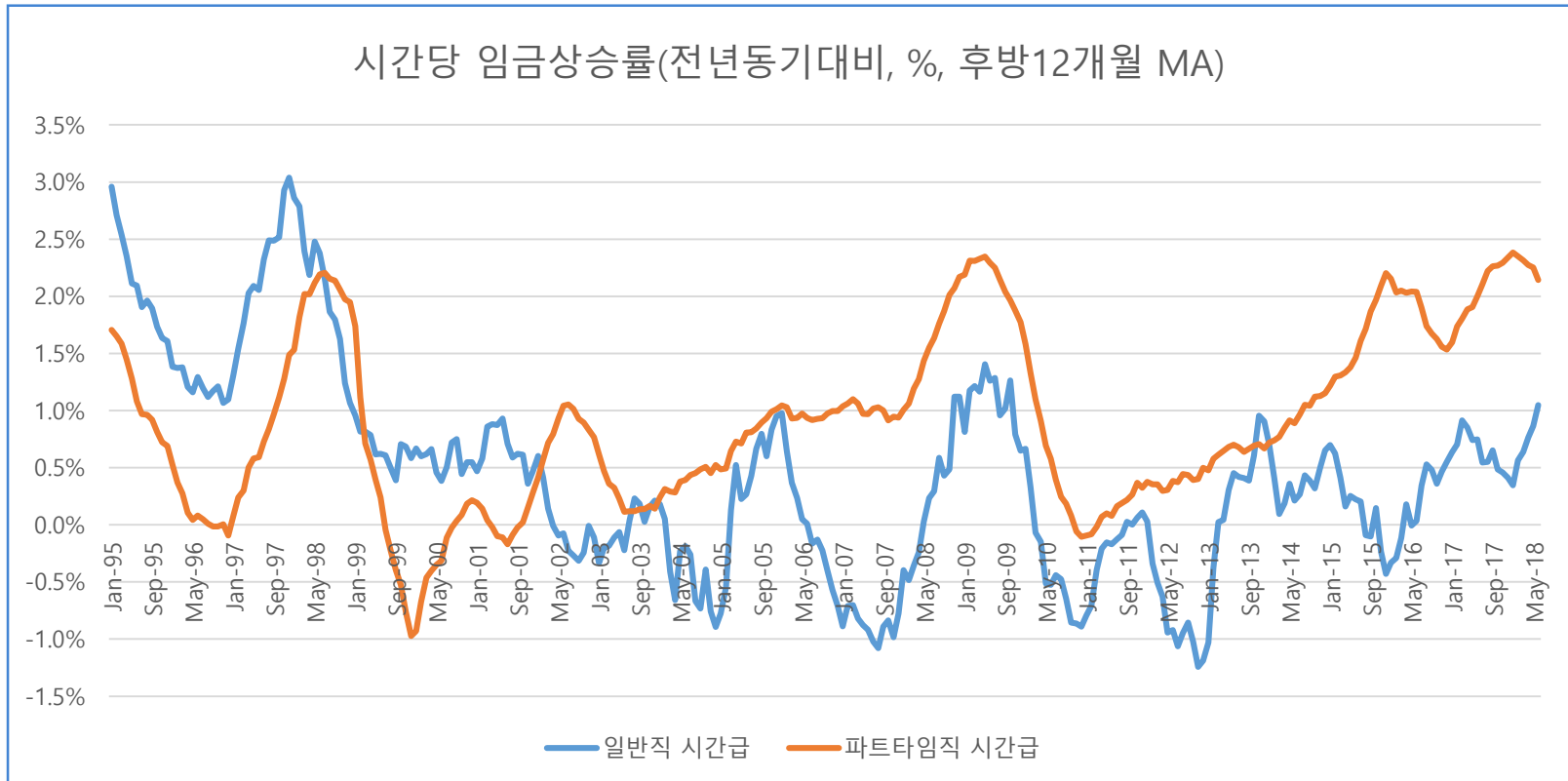
자료: 후생노동성, "매월근로통계조사"

1. 개혁의 배경

잘 오르지 않는 임금수준

일반직 노동자의 시간당 명목임금은 정체

(단위: 2015년=100)



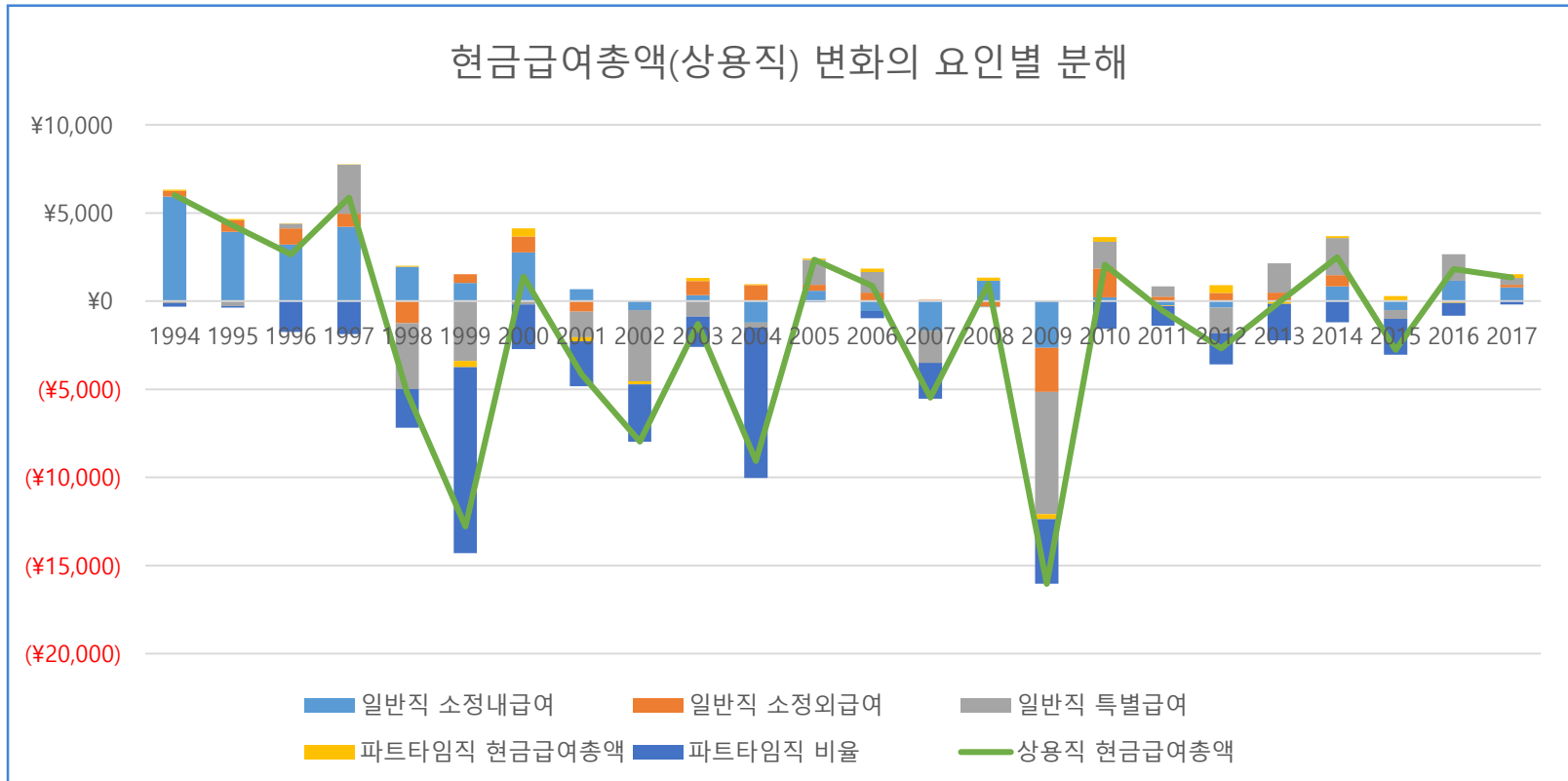
자료: 후생노동성, "매월근로통계조사"

1. 개혁의 배경

잘 오르지 않는 임금수준

파트타임 증가가 평균임금 정체의 주요 원인

(단위: 2015년=100)



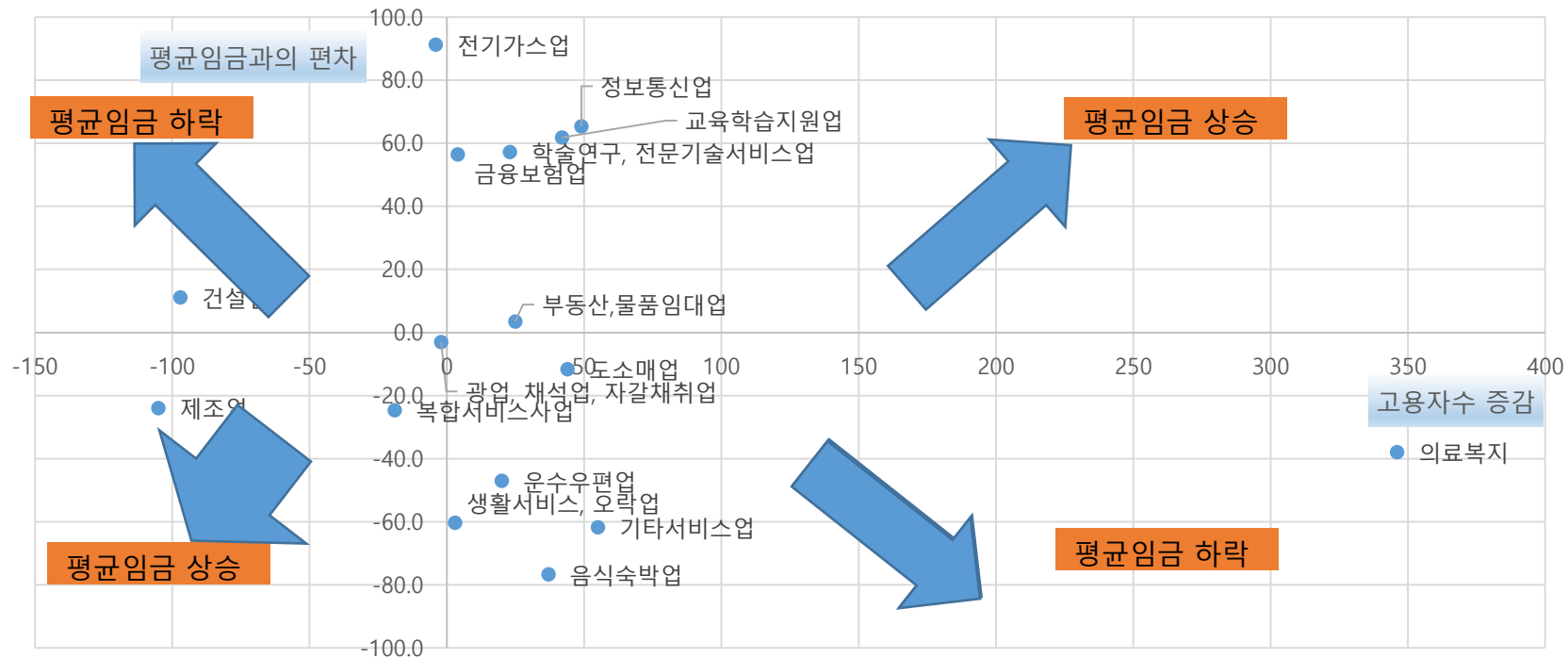
자료: 후생노동성, "매월근로통계조사"

1. 개혁의 배경

잘 오르지 않는 임금수준

평균 이하의 업종에서 고용이 증가

(단위: 만명, 천엔)

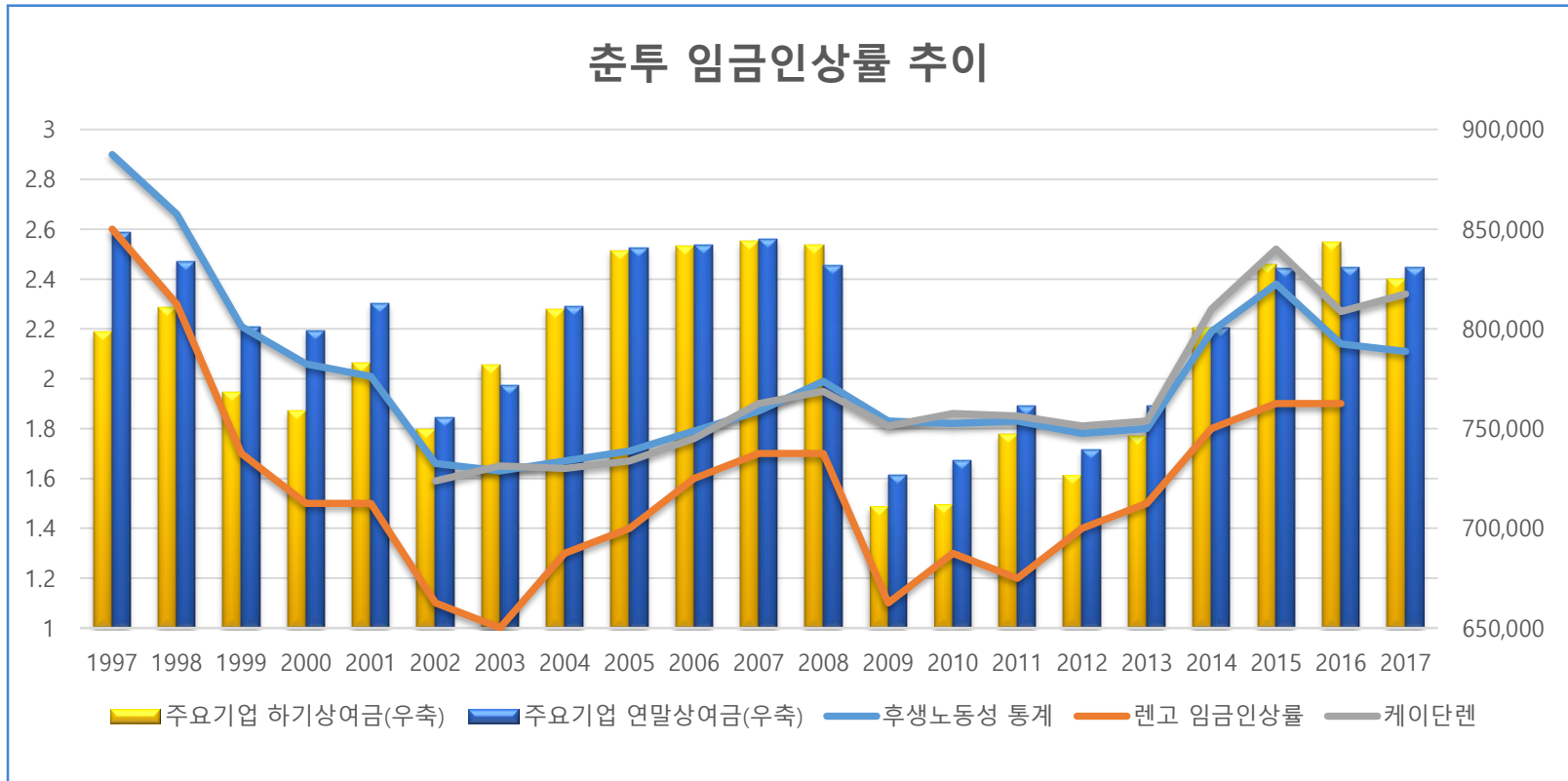


1. 개혁의 배경

잘 오르지 않는 임금수준

2000년대 이후 춘투에 의한 임금인상기능은 부진, 2014년부터 회복

(단위: %, 엔)



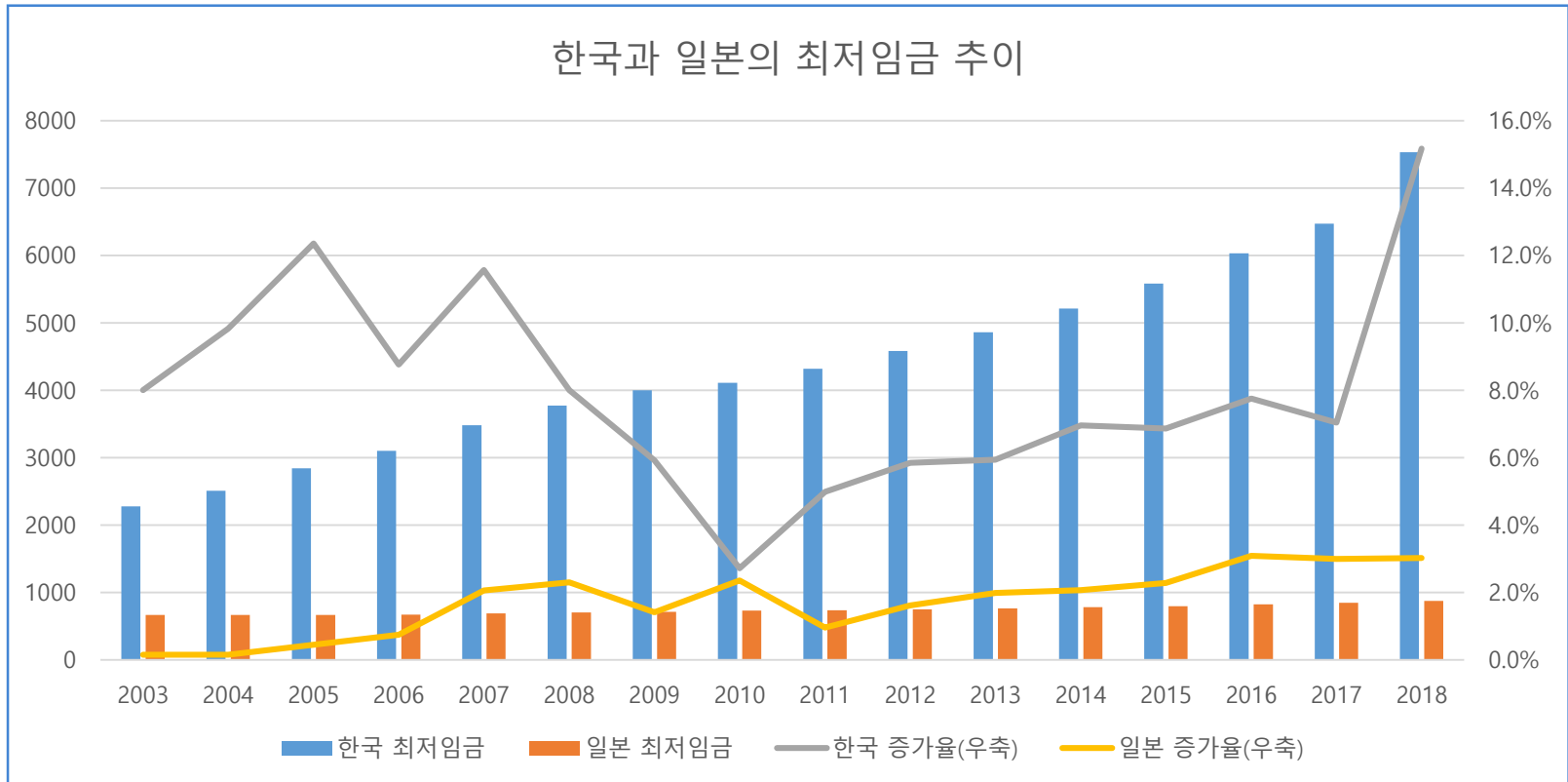
자료: 후생노동성, 케이단렌, 렌고에서 수집한 자료를 바탕으로 필자 작성

1. 개혁의 배경

최저임금 한일 비교

최저임금 한일 비교

(단위: 원, 엔)



자료: 일본 "후생노동성", 한국 "최저임금위원회"

1. 개혁의 배경

임금에 영향을 주는 것은 노동생산성

I 임금방정식의 회귀분석(85-16)

- 임금상승률 = f (실업률, 물가상승률, 노동생산성 증가율)
- 전기간: 모든 변수가 유의하게 임금상승에 영향
- 97년 이전 기간: 물가와 노동시장 수급여건(실업률)이 유의
- 98년 이후 기간: 노동생산성만이 임금상승에 유의하게 영향

(1998-2016년 대상)

wage_growth	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
unemp	-.2329792	.3418218	-0.68	0.506	-.9615552	.4955968
cpi	.2089406	.2009313	1.04	0.315	-.2193344	.6372156
labor_prod	.2095783	.0963641	2.17	0.046	.0041832	.4149734
_cons	.9341369	1.507745	0.62	0.545	-2.279545	4.147819

1. 개혁의 배경

일하는 방식 개혁의 목표

I 노동 공급의 확대

- 노동력 인구 감소의 원인은 고령자 급증과 여성의 노동 참여 부족
- 단기적으로는 잠재적 생산 예비군인 여성과 고령자의 노동시장 참여 유도
- 장기적으로는 출산률 제고를 통해 인구규모 유지, 나아가 확대

I 노동생산성 증대

- 비효율적인 장시간 노동 문화 타파
- 비정규직에 대한 균형/균등 대우를 통해 인적 자본 축적 유인
- 성과를 기반으로 한 임금 체제 확대로 생산성 증대 유인 제고

II

개혁의 주요 내용

2. 개혁의 주요 내용: 개요

개혁의 지향점은?

자료: 「働き方改革実行計画」(2017)

분야	내용
✓ 비정규직 처우 개선(동일노동·동일임금)	<ul style="list-style-type: none"> 동일업무에는 급여, 복리후생, 수당 면에서 고용 형태와 무관하게 균등/균형 대우
✓ 임금 인상, 생산성 향상	<ul style="list-style-type: none"> 명목임금 3% 인상 기업이 업무생산성을 증진시킬 수 있는 환경 정비
✓ 장시간 노동의 시정	<ul style="list-style-type: none"> 시간 외 노동의 상한 규제 특례 업무 지정 근무 간 인터벌 제도
✓ 유연 근무 환경 정비	<ul style="list-style-type: none"> telework* 확산을 위한 환경 정비 부업·겸업을 위한 가이드라인 책정
✓ 여성·청년 인재 육성	<ul style="list-style-type: none"> 여성 활약 촉진 여성의 재취업 지원 청년층의 활약을 위한 지원 및 환경 정비
✓ 일·가사·질병치료의 양립	<ul style="list-style-type: none"> 기업의 인식제고 촉진 노동자의 건강 확보를 위한 산업보건기능 강화 남성의 육아 참여 지원 등
✓ 전직, 재취업 지원 강화	<ul style="list-style-type: none"> 직업능력 강화 프로그램 전직자 채용 기업에 대한 우대 조치 등
✓ 외국 인재의 수용	<ul style="list-style-type: none"> 고도 외국 인재의 유치를 위한 환경 정비
✓ 고령자의 취업 촉진	<ul style="list-style-type: none"> 65세 이상 정년연장 실시 기업에 대한 지원 강화

2. 개혁의 주요 내용: 개요

금번 개혁에서 다룬 내용은?

개혁 분야		개혁 내용	시행시기	영향
장시간 노동 철폐	시간 외 노동 상한 규제	• 시간 외 노동(휴일근무 포함) 상한 연간 720시간, 월간 100시간, 2~6개월 평균 80시간	• 대기업: 2019년 4월 • 중소기업: 2020년 4월	노동자에게 긍정적 효과
	유급휴가취득 의무화	• 연차휴가 10일 이상의 노동자는 5일 이상 사용하도록 기업에 의무화	• 2019년 4월	
	근무 간 휴식시간 확보	• 전날 퇴근 시간과 다음날 출근 시간 간 일정 휴식시간을 확보 노력	• 2019년 4월	
	산업 의사의 권한 강화	• 산업의사에게 종업원 건강정보제공을 기업에 의무화	• 2019년 4월	
	할증임금률 중소기업적용	• 시간 외 노동 월 60시간 초과 시 중소기업도 할증 임금률 50%를 적용	• 중소기업: 2023년 4월	
동일노동, 동일임금 실현		• 정규직과 비정규직 대우에 불합리한 격차를 두는 것을 금지	• 대기업: 2020년 4월 • 중소기업: 2021년 4월	
성과 중심 보상 체계	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 적용 확대	• 노사 합의로 정한 노동시간만큼 일한 것으로 간주하고 임금 책정 • 실제 노동시간은 합의한 노동시간과 상이할 수 있음. • 근무시간대도 자유로워서 출퇴근 시간대에 구매되지 않음. • 적용업종을 종래의 전문업무나 기획업무에서 일부 영영업무까지 포함하도록 확대	• 이번 개혁대상에서 제외	

2. 개혁의 주요 내용: 노동시간 단축

장시간 노동 철폐와 생산성 증강

➤ 노동시간 단축 규제

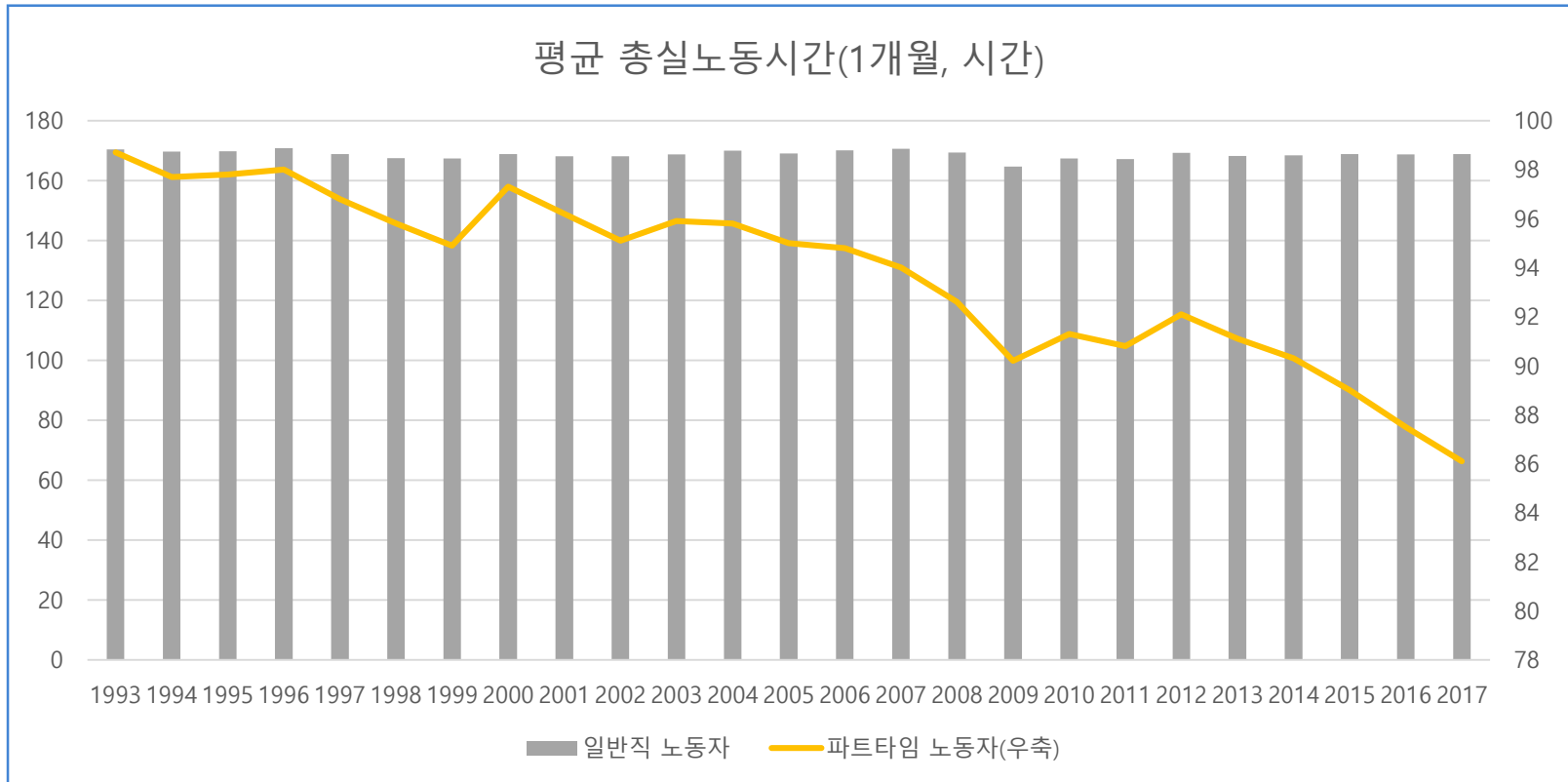
- 종래: 주 40시간 법정 노동 + 특별한 사정 시 노사간 협약체결로 초과 노동 인정
 - 초과 노동을 하더라도 월 45시간, 연간 360시간 초과 못하도록 규제(법적 구속력 ×)
- 금번 개혁: 종래 상한 규제 법적 구속력 부여
 - + 초과 노동 시 월 100시간, 2-6개월 평균 80시간, 연간 720시간 상한 설정
- 한국: 주 12시간 월간 48시간, 연간 624시간 상한
- 대기업 2019년 4월, 중소기업 2020년 4월 시행

1. 개혁의 배경

일본의 월간 노동시간 추이

일반직은 불변, 파트타임직은 하락 추세

(단위: %, 엔)



자료: 후생노동성, "매월근로통계조사"

2. 개혁의 주요 내용: 노동시간 단축

장시간 노동 철폐와 생산성 증강

➤ 부작용 우려

- 소득 감소 → 소비 감소 → 성장을 둔화 우려
 - 미즈호 연구소: 1인당 연간 87만 엔 임금감소, 고용자보수 5.6조 엔 감소, GDP 0.3%p 하락
 - 일본총합연구소: 일본 산업수당 약 13-14조엔 추산, 이 중 5조엔 감소 전망
 - 이러한 임금 감소는 명목임금의 2.6% 정도에 상당 → 3% 정도의 임금 인상이 필요
- 인력난
- 너무 약한 상한 설정: 720시간 초과 노동은 과로사의 경계선

2. 개혁의 주요 내용: 노동시간 단축

장시간 노동 철폐와 생산성 증강

➤ 대응책

- **소득 보전: {감소된 잔업 수당 종업원에 환원 + 노동생산성 제고} 방안을 고심**
 - 사례1: “일률적 잔업수당” 지급(예: 잔업시간과 무관하게 매월 30시간 분 수당 지급)
 - 사례2: “No잔업수당” 지급(잔업을 하지 않은 종업원에게 월 1.5만 엔의 “No잔업수당” 지급)
- **중소기업 적용을 대기업보다 1년 후인 2020년 4월로 연기**
- **적용 유예 혹은 예외 업무 설정:**
 - 운전, 건설, 의사 업무는 5년 유예
 - 신기술 및 신상품 등 연구개발업무는 적용 제외

2. 개혁의 주요 내용: 동일노동 동일임금

정규직/ 비정규직 차별 완화 촉진

➤ 균등/균형 대우의 원칙

- 균등대우: 직무내용과 배치전환이 동일한 경우 동일 처우를 요구
- 균형대우: 직무내용과 배치전환에 차이가 있어도 불합리한 처우의 격차를 금지

➤ 기업의 설명 의무

- 처우가 불합리하다 판단 시 기업에 차이 내용과 그 이유의 설명을 요구 → 향후 기업 설명책임이 커질 전망

➤ 행정 및 사법적 절차를 통한 문제 해결

- 설명이 미진할 경우 행정기관 및 재판 등 사법적 절차를 통해 격차의 시정을 요구

➤ 동일노동/동일임금 가이드라인 제시

- 임금, 복리후생, 교육훈련을 포함, 적절한 차별과 불합리한 차별의 사례를 제시

➤ 특징

- 일본 노동자의 약 40%의 모든 비정규직에 적용되는 포괄적 조치
 - 한국: 공공부문 무기계약직 대상
- 정규직으로의 강제 전환을 요구하지 않는 조치
 - 한국: 정부주도의 공공부문 비정규직의 정규직 전환 요구
- 행정 및 사법시스템을 통한 분권적 문제해결
 - 실효성 여부는 추후 관찰 필요

2. 개혁의 주요 내용: 동일노동 동일임금

정규직/ 비정규직 차별 완화 촉진

불합리한 처우 금지 관련 신규 규정

구분	단시간노동자	유기계약노동자	파견노동자		무기풀타임계약으로 전환된 노동자
균등 대우	○	●	●	노사 협정 체결 시 균등 및 균형 규정 적용 면제	×
균형 대우	○	○	●		×
균형 대우 노력 의무	○	●	●		-

주 : ○ 기존, ● 신규, × 미비.

자료: 日本經濟新聞(2018. 3. 12).

2. 개혁의 주요 내용: 성과 중심 보상체계 확대

탈시간급 제도의 도입/ 재량노동제 확대는 실패

▶ 노동시간에 기반한 임금체계를 성과에 기반한 체계로 개편이 목표

- 탈시간급 제도: 연봉 1,075만 엔 이상 전문직 노동자 대상(전체의 1.8%)
- 재량노동제: 노사 합의로 일정 시간 일한 것으로 간주
- 과다한 장시간 노동 초래 우려로 재량 노동제 도입은 실패

탈시간급 제도 및 재량노동제

	탈시간급제도	재량노동제도	일반 노동제도
잔업수당	×	△	○
휴일·심야 수당	×	○	○
근무형태	자유로운 근무	자유로운 근무	정해진 시간 근무
도입절차	적용 시 개인 동의 필요	적용 시 노사 합의 필요	법률에 의거
적용대상	- 연봉 1,075만 엔 이상 고소득자 - 전문직(딜러, 애널리스트 등)	- 전문업무(기 실시) - 기획업무(전략업무도 추가 포함) - 영업업무(추가 포함)	- 일반 고용노동자
제도 내용	- 노동시간 규제 폐지 - 성과 기준 임금 책정 - 노동생산성 향상(장점) - 수당 없는 초과노동 발생 우려(단점)	- 합의노동시간 기준으로 임금 책정 - 휴일 및 심야노동 수당은 지급 - 노동생산성 향상(장점) - 휴일, 심야노동 외 초과노동의 경우 수당이 지급되지 않음(단점).	- 법정노동시간 기준으로 임금 책정 - 초과노동 시 수당 지급 - 시간이 정해진 근무형태(단점) - 초과노동에 대한 보상 지급 (장점)

Ⅲ

정책적 시사점

3. 정책적 시사점

노동 개혁의 한일 비교

	한국	일본
목표	소득증대와 일자리	노동공급 증가와 생산성 향상
주요 정책	소득주도성장 (수요관리정책)	차별 철폐와 노동시장 유연화 (공급효율정책)
대표적 정책사례	노동시간단축, 정규직 전환, 최저임금인상	동일노동동일임금, 노동시간단축, 보육환경개선, 정년연장 등 재고용 촉진
주요 특징	상대적으로 빠른 노동시간단축과 최저임금인상, 정규직 전환촉진 →이에 따른 부작용 증폭 우려	느슨한 노동시간단축과 최저임금인상, 분권적 차별해소 → 목표달성의 효과 여부는 관찰 필요

3. 정책적 시사점

정책 시사점

개혁의 부작용에 대비한 완화적 조치 필요

- **노동시간단축에 따른 소득감소효과**
 - 일본기업은 소득 환원과 생산성 향상을 동시에 달성하는 묘책을 탐구 중
- **정규직 전환에 따른 고용감소효과**
 - 일본은 유연한 근무가 가능한 비정규직 증가와 일자리 나누기로 고용이 급증
- **최저임금인상에 따른 고용감소효과**
 - 일본은 지역적 여건을 고려하여 최저임금을 인상
 - 최저임금인상의 최종 결정권자는 각 지자체

3. 정책적 시사점

정책 시사점

저출산/고령화에 대비한 노동공급 개혁정책이 더 중요

- 한국에서도 이미 노동공급제약이 성장제약으로 작용, 이를 극복하기 위한 노동정책이 긴요
 - 양적 측면에서 여성, 고령자 인구의 노동 참여 환경개선
 - 질적 측면에서 노동생산성 향상을 위한 제도적 보완
- 노동공급개혁: 인적자본투자 유인 증대, 기업의 교육훈련 강화 여건 조성, 설비투자 확대 유도 방안 마련 등

3. 정책적 시사점

정책 시사점

노동시장의 가격 변수에 대한 개입은 최소한으로 한정

- 일본에서는 정부주도 임금인상정책이 실패
 - 2013년 아베 정부의 임금인상요구에도 불구하고, 인상률은 2% 초반대
 - 시장에서의 노동초과수요에도 임금은 여전히 상방 경직적
- 임금이 오르지 않는 데는 시장에서의 나름의 이유가 존재
 - 임금의 상방경직성은 일본 이외에도 미국 등 선진국에 보편적인 현상
 - 최저임금 인상이 임금의 전반적 상승세의 마중물이 되기는 어려울 전망
- 최저임금은 사회 안전망이라는 본래의 역할에 충실해야

노동 개혁의 한일 비교표

		한국	일본	비교(평가)
노동시간 단축	규제 내용	- 주 52시간으로 단축 (휴일, 초과노동 포함)	- 초과노동시간을 월 45시간으로 규제 - 법정노동시간+초과노동시간으로 하여 주 단위로 환산 시 1주에 약 51.3시간 (1달을 4주로 계산) - 휴일노동을 포함하면 1주에 약 60시간	- 규제강도는 한국이 일본 보다 높음.
	특례업종 (혹은 업무)	- 보건업, 운수업(업종)	- 자동차의 운전업무, 건설사업, 의사업무, 신기술·신상품 등의 연구개발업무 - 연구개발업무의 경우는 규제적용 제외 - 나머지 3개 업무의 경우 5년 뒤 적용 (한시적 유예)	- 한국은 업종규제, 일본은 업무규제임. - 한국은 포지티브, 일본은 네거티브형 규제 방식에 가까움. - 한국이 규제 강도가 높음.
	휴일노동 가산수당	- 8시간까지는 150% - 8시간 초과 시 200%	- 중소기업에도 대기업과 동일한 할증률 (통상임금의 50%)이 적용되도록 함. - 단 동일하게 할증률이 적용되는 시기는 본격적인 초과노동 실시 시기보다 약 3년 뒤로 유예함.	- 일본의 경우 중소기업 사 업주가 인력난+자금난에 시달릴 가능성에 대비하 도록 마련함.
	휴식시간 확보	- 11시간의 휴식시간 확보	- 근무 간 인터벌 규제 신설 및 의무화	- 한·일 양국 거의 유사

노동 개혁의 한일 비교표 (계속)

	한국	일본	비교(평가)
동일노동동일임금	- 공공기관 종사자들 대상으로 업무가 동일하면 같은 임금을 받도록 일률적으로 규제	- 기본급, 승급, 제반 수당 등에서 정규직과 비정규직을 차별하는 경우를 사례로 알 수 있도록 가이드라인 책정 - 균형대우, 균등대우 원칙을 적용하도록 함. - 6월 1일 최고재판소 판결(부록 참고)	- 일본은 정규직 전환을 강제하기 보다 자발적 전환을 유도
최저임금 인상	- 2018년에 16.4% 인상 (2018년 7,530원) - 2020년에 만 원이 될 수 있도록 단계적 인상 예정	- 매년 3% 정도 인상되도록 실시 - 지역별로 차이가 발생하는 것을 감안 - 2020년에 전국 가중평균 1,000엔이 되는 것을 목표로 인상 실시	- 한국의 경우 일자리 감소 등 부작용 발생 - 일본의 경우는 일손부족 현상이 심화되고 있는 상황이기 때문에 고용 감소 효과는 제한적
도입절차	- 비교적 단시간에 추진	- 아베 총리 주재로 노사 합의를 도출 - 논의 개시부터 법제화까지 약 2년 소요(2016. 9~2018. 6, 2018년 6월 29일 국회 통과)	- 한국의 경우 비교적 신속하게 추진되었다고 평가
재량노동제	- 근로기준법 시행령 제31조에서 규정하는 업무들이 이에 해당 - ① 신상품 또는 신기술 연구개발 업무 및 인문사회과학 또는 자연과학 업무 ② 정보처리 시스템의 설계 또는 분석 업무 ③ 신문, 방송, 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무 ④ 의복, 실내장식, 공업제품 광고 등의 디자인 또는 고안 업무 ⑤ 방송 프로그램, 영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무 ⑥ 그밖에 고용노동부 장관이 지정하는 업무	- 일부 영업직 및 본사 전략기획업무로 확대하고자 하였으나 무산 - 기존의 재량노동제 대상 업무는 우리나라와 동일	

감사합니다
