

4/ 일본의 비정규직 문제의 현상과 전망*

오학수



오학수(吳學殊) 서울대학교에서 석사 학위 취득 후, 도쿄대학에서 사회학으로 박사 학위를 취득했다. 1997년부터 일본정부출연연구기관인 노동정책연구·연수기구에서 연구원으로 근무하고 있다. 주 연구 분야는 산업사회학, 노사관계론이며, 최근의 주요 연구성과로는 『労使関係のフロンティア-労働組合の羅針盤』(한국어 번역본은 『노사관계의 새로운 지평』, 한울, 2013), 「企業組織再編への労働組合の対応と課題」(2015), 「中小企業における労使関係の実態と方向性」(2014), “The Unionization of Part-time Workers in Japan” (2012) 등이 있다.

* 이 논문은 2008년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(과제번호 NRF-2008-362-B00006).

1. 머리말

1990년대 이후 일본경제에 그 이전과는 다른 변화가 나타났다. 첫째, 1980년대 후반에 실물경제와 괴리되어 주가와 부동산 가격이 급등한 ‘거품경제’가 1991년에 붕괴한 후 장기불황이 지속되었다. 이 때문에 1991년 건설공사수주액 감소, 1997년 기계수주액 감소, 1995년 소비자물가 저하, 1998년 GDP 감소, 1인당 국민소득 감소, 노동자 소득 감소 등이 초래되었다. ‘잃어버린 10년, 15년, 20년’의 시대였다.

둘째, 저출산·고령화의 진전이다. 전체 인구에서 65세 이상 인구가 차지하는 비율은 1990년 12.0%에서 매년 상승하여 2015년에 26.7%를 기록했고, 앞으로도 계속 높아져 2060년에는 39.9%에 달할 것으로 예측되고 있다. 출생률은 1989년 1.57로 전후 최저수준을 기록하여 ‘1.57쇼크’로 화제가 되었는데, 그 이후도 저출산 현상은 지속되어 2005년에는 1.26까지 하락한 후, 약간 반등하고 있으나 여전히 1.46에 그치고 있다. 인구 유지에 필요한 2.07에 크게 미치지 못하여 2008년부터 총인구가 감소하고 있다. 또한, 경제활동인구의 연령도 고령화했다. 저출산·고령화의 영향으로 대형 소매점의 매출액은 1998년부터 감소하기 시작했다.

셋째, 엔고의 진전이다. 1990년 1달러당 145엔이던 환율은 지속적인 엔화 강세로 1995년 4월 19일에는 79엔을 기록했다. 그 후 등락을 되풀이했는데, 2012년 말 자민당 아베 수상 취임 후 ‘아베노믹스’의 영향으로 약세로 반전되어 2014년 12월에는 120엔까지 상승했다. 그리고 2015년 4월 현재 110엔 전후다. 이러한 엔고로 일본기업은 한국과 중국 기업과의 가격경쟁에서 불리해졌다.

이상과 같은 장기불황, 저출산·고령화, 엔고는 일본의 고용구조에도 영향을 미쳤다. 파트타임근로자 등 비정규직 비율의 상승, 즉 노동시장의 비정규직화가 대표적인 현상이다. 기업이 인건비 절약, 생산량 변동에 대한 유연한 고용조정 등을 위하여 비정규직을 많이 채용한 결과다. 그리고 정규직 채용의 경우에도 유효구인배율이 장기간 1을 밑도는 등 채용기준도 엄

격해졌다. 또한, 채용 후에도 장시간 노동, 높은 성과 요구 등 노동조건도 엄격해졌다. 이러한 고용구조의 변화는 특히 청년층 고용에 가장 심각한 영향을 끼쳤다.

이상과 같은 배경을 염두에 두면서, 이 글에서는 일본의 비정규직화의 실태와 원인에 대해 살펴보기로 한다. 2절에서는 비정규직화가 어느 정도 진전되고 있는가를 고용형태별·연령별로 검토한다. 그리고 고용형태에 따른 문제점을 임금 및 기타 요인으로 나누어 살펴본다. 3절에서는 이러한 비정규직화의 원인에 대해 노동력의 수요와 공급 요인으로 나누어 분석한다. 4절에서는 특히 청년층의 고용에 초점을 맞춰 비정규직화의 현상과 원인을 노동력 공급 측 요인에서 좀 더 구체적으로 검토한다. 그리고 결론에서는 이러한 일본 정부의 대책과 한국에 대한 시사점에 대해 언급하기로 한다. 다만, 이 글의 목적이 일본의 비정규직화 현상의 실태와 그 원인을 상세하게 소개함으로써 한국에서 비정규직 문제를 논의하는 기반을 제공하는 데 있는 만큼, 필자의 주장은 최소한으로 한다는 점을 밝혀둔다.

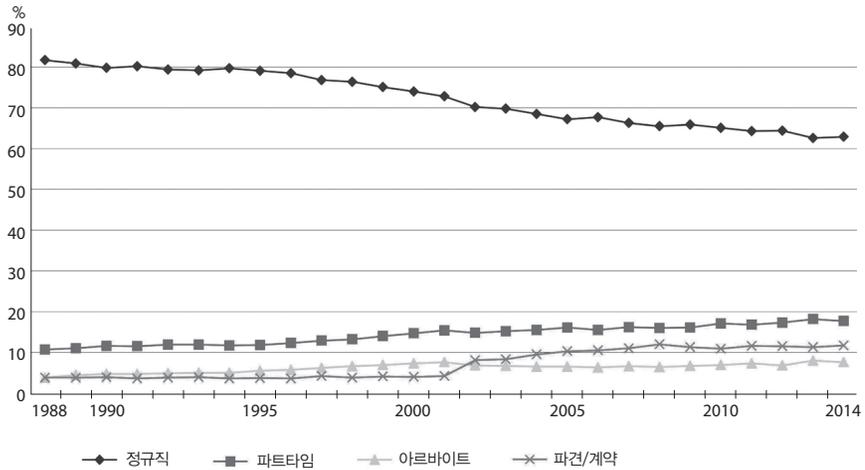
2. 일본 노동시장의 비정규직화 현상과 문제점

1) 비정규직 비율의 상승과 특징

일본의 총인구는 2007년 1억 2,776만 명, 경제활동인구는 1998년 6,793만 명을 각각 정점으로 감소하고 있다. 15세 이상의 경제활동인구 비율은 1994년 64.0%를 정점으로 계속해서 하락하여 2015년 현재 59.6%를 기록하고 있다. 경제활동인구 비율의 하락 원인은 고령화의 영향이 가장 크다고 볼 수 있다.¹

2015년 현재 전체 인구 중 65세 이상의 고령자 비율은 26.7%이다. 회사

1 65세 이상의 인구는 1990년 360만 명에서 2015년 744만 명으로 약 두 배 증가했는데, 그 연령대의 경제활동비율은 약 20% 전후다. 따라서 65세 이상의 고령자가 증가하고 그들의 낮은 경제활동비율이 전체의 경제활동비율을 낮추었다고 할 수 있다.



〈그림 1〉 일본 고용형태별 근로자 구성비율 추이
출처: 総務省統計局, 『労働力調査(詳細集計)』, 各年.

등에 고용된 고용노동자가 전체 취업자에서 차지하는 비율은 지속적으로 상승하고 있다. 그 비율은 1990년 77.4%에서 2014년 88.1%로 상승했다. 한편, 고용노동자 가운데 파트타임근로자, 아르바이트, 계약사원, 파견사원 등 비정규직²의 비율은 1990년대 이후 지속적으로 상승하고 있다(그림 1). 그 비율은 1991년 19.8%에서 2015년 37.5%까지 높아졌다. 1990년대 이후 일본은 전체인구와 경제활동인구가 감소하는 가운데, 취업자의 고용노동자화와 비정규직화가 진행되고 있다.

비정규직의 고용형태를 보면, 전체 고용노동자 중 파트타임근로자의 비율은 1990년대 이후 지속적으로 높아져 최근에는 18% 전후를 기록하고 있다. 아르바이트는 상대적으로 적게 늘어나 최근 7% 전후를 보이고 있다. 파

2 일본에서 가장 널리 이용되고 있는 비정규직 통계는 총무성(総務省)의 『노동력조사』(労働力調査)다. 이 조사에서는 비정규직을 직장에서 어떻게 호칭되고 있는가에 따라 파트타임근로자, 아르바이트, 파견사원, 계약사원·촉탁으로 나누고 있는데, 이들의 합계가 전체 고용노동자에서 차지하는 비율이 비정규직 비율이다. 비정규직 고용형태의 정의 및 조사에 관한 대표적인 자료로는 후생노동성(厚生労働省)의 『취업형태 다양화에 관한 종합실태 조사』(就業形態の多様化に関する総合実態調査)가 있다. 비정규직에 대한 조사 현황에 대해서는 다음 글을 참조하길 바람. 오학수, 「일본의 비정규직 현황과 노사 관계」, 은수미·오학수·윤진호, 『비정규직과 한국노사관계 시스템의 변화(II)』, 한국노동연구원, 2008.

견·계약 등은 2000년대 들어와 많이 증가하여 최근 11%를 넘고 있는데, 그것은 파견법 개정으로 파견노동자가 증가하고 고령자 고용안정법 개정으로 65세까지의 고용의무화에 따라 60세 이상의 고령자가 계약사원이라는 비정규직으로 늘어났기 때문으로 보인다. 2015년 비정규직의 구성을 보면, 파트타임근로자가 48.5%로 가장 많았고, 아르바이트 20.5%, 파견사원 6.4%, 계약사원 14.5%, 촉탁 5.9%, 그리고 기타 4.2%였다.

이상과 같이 2000년대 들어 60세 이상 고령자가 증가하면서 비정규직화가 심화되었다. 일본에서는 2006년부터 60세 이후 고령자의 고용을 기업에 강제하고 있는데, 그에 따라 60세 이상의 노동자가 증가하고 있다. 그들은 대부분 매년 고용계약을 체결·갱신하는 계약사원(촉탁이라고 함)인데, 비정규직에서 차지하는 비율이 1995년 21.9%에서 2015년 34.3%까지 상승했다. 그러한 측면에서 60세 이상 고령자의 비정규직화는 부정적인 영향이 매우 제한적이라고 볼 수 있다. 한편, 노동자파견법은 1999년에 전 업종의 파견자유화, 2004년에 제조업 파견 허용으로 파견노동자를 늘리는 역할을 했다. 파견노동자의 정규직으로의 전환 희망이 가장 높은 점을 보면 파견노동자의 증가에는 비정규직화의 부정적인 영향이 상대적으로 컸다고 생각된다.

고용의 비정규직화는 1990년 이후 모든 연령층에서 진행되었는데, 25~34세에서 가장 두드러졌다. 같은 연령층의 비정규직 비율은 1990년 11.7%에서 2014년 28.0%로 2.4배 증가했다. 반면 가장 낮은 증가는 35~44세 연령층으로 각각 같은 해 20.9%에서 29.6%로 1.4배 증가하는 데 그쳤다. 그 외의 연령층은 1.5~2배 증가했다.³

남녀별로 보면, 남성의 비정규직 비율은 1990년 8.8%에서 지속적으로 상승해 2014년 21.8%로 2.5배 증가했다. 여성은 같은 기간 38.1%에서 56.7%로 1.5배 증가했다. 비정규직 비율은 여성이 남성보다 언제나 높았는데 최근 20년간 그 상승폭은 남성보다 낮았다. 다시 말하면 남성의 비정규직 비율이 많이 상승한 결과, 과거 여성에게 특화되어 있던 비정규직이 최

3 江刺英信·宮下佳孝, 「最近の正規・非正規雇用の特徴」, 総務省統計局, 『統計Today』 No.97, 2015.

근에는 남성에게도 일반화된 현상이 되었다고 할 수 있다.⁴

이처럼 일본의 비정규직화는 모든 연령층과 남녀 모두에게 나타난 전반적인 현상이다. 그 배경은 수요자 측에서 찾을 수 있다. 유효구인배율(학졸자 제외)이 1993년부터 1 미만으로 저하하여 노동력 공급이 수요를 초과하는 상용고용 과부족 판단지수(과잉에서 부족을 뺀 수치)가 1993년부터 2004년까지 플러스로 정규직 과잉상태가 10년 넘게 지속되었다. 특히 제조업과 대기업의 과잉상태가 두드러졌다.⁵ 엔고에 따른 경쟁력 약화의 영향이 컸다고 보인다. 반면, 파트타임근로자의 과부족 지수는 2007년까지 계속 마이너스였다.⁶ 정규직 과잉, 파트타임근로자 부족은 결국 정규직이 많은 남성 노동자의 감소와 파트타임근로자가 많은 여성 노동자의 증가로 해소되었다. 남성 노동자 수는 1998년부터 감소하고, 여성 노동자 수는 지속해서 증가했다. 그 결과, 지속해서 증가해온 맞벌이 부부의 숫자가 1996년부터 남성 홀벌이 숫자를 넘었고 계속 증가하고 있다.⁷ 주부 등 비경제활동 인구가 노동시장에 적극적으로 참여했는데, 고용형태는 파트타임근로자 등 비정규직 형태가 많았다.

2) 일본 노동시장 비정규직화의 문제점

비정규직의 문제점 중 가장 심각한 것은 고용의 불안정성인데, 이 점을 구체적으로 살펴보기로 한다. 2012년 비정규직 중 ‘고용기간의 정함이 없는 노동자’의 비율은 30.2%이고 ‘모름’은 15.8%, 그 외 약 65%는 ‘고용기간의 정함이 있다’다. 그 기간을 보면, ‘6개월 초과 1년 이하’가 41.1%로 가장 많았고, 이어 ‘1개월 이상 6개월 이하’가 29.9%, 1년 이하가 ‘71.0%’였다. ‘1년 초과 3년 이하’ 14.3%, ‘3년 초과 5년 이하’ 3.0%, ‘기타’ 10.8%, 그리고 ‘1개월 미만’ 0.9%였다. 고용기간의 정함이 있는 경우, ‘계약을 갱신하는 비

4 総務省, 『労働力調査(詳細集計)』, 各年.

5 日本銀行, 『全国企業短期経済観測調査』, 各年.

6 厚生労働省, 『労働経済動向調査』, 各年.

7 総務省, 『労働力調査(詳細集計)』, 各年.

율'은 73.9%, '갱신하지 않는 비율'은 22.2%다.⁸ 비정규직 중에서도 근속연수가 10년 이상인 비율은 2007년 19.0%다.⁹

이처럼 비정규직 중에서도 고용기간의 정합이 없거나, 기간의 정합이 있어도 반복 갱신되고, 또는 근속연수가 10년 이상인 자는 고용의 불안이 없다고 가정하면, 비정규직의 30~50%으로 추정할 수 있다. 나머지는 고용의 불안정성이 있다고 추론할 수 있다. '현재 고용형태의 좋은 점이 무엇인가'라는 물음에 '고용안정'이라고 응답한 비정규직은 31.9%로 정규직의 63.9%의 절반에 불과하다.¹⁰ 고용의 안정성에 만족하는지를 보면, 비정규직은 '만족'이 24.7%로 정규직 59.6%의 절반에 미치지 않는다.¹¹ 총괄적으로 보면 비정규직은 정규직보다 고용안정성이 절반 수준이라고 할 수 있다.

고용안정의 다른 지표로서 평균근속연수를 볼 수 있는데, 2015년을 보면, 정규직이 12.9년인 데 비해 비정규직은 7.9년으로 정규직의 약 절반 수준이다. 2015년 파트타임근로자의 경우, 남성 5.3년, 여성 5.8년으로 2000년 각각 3.0년, 4.5년보다 늘어났다.¹²

이상, 비정규직은 시계열적으로 보면 고용의 안정성이 약간 상승했고, 최근 정규직의 절반 수준에 이르고 있다고 해도 무리는 없을 것이다.

비정규직의 또 다른 문제점은 낮은 임금과 정규직과의 격차다. 2014년 9월 현재 1개월 임금 총액(세금 포함)이 20만 엔 미만의 비율은 정규직이 15.2%에 불과한 반면 비정규직은 78.2%나 차지했다.¹³ 비정규직의 임금 수준이 정규직보다 매우 낮은 것이다.

8 総務省, 『就業構造基本調査』, 2012. '갱신하지 않는 비율'은 고용계약기간을 채우지 못해서 갱신하지 않았는지, 아니면 갱신하지 않고 계속 근무하고 있는지는 알 수 없다.

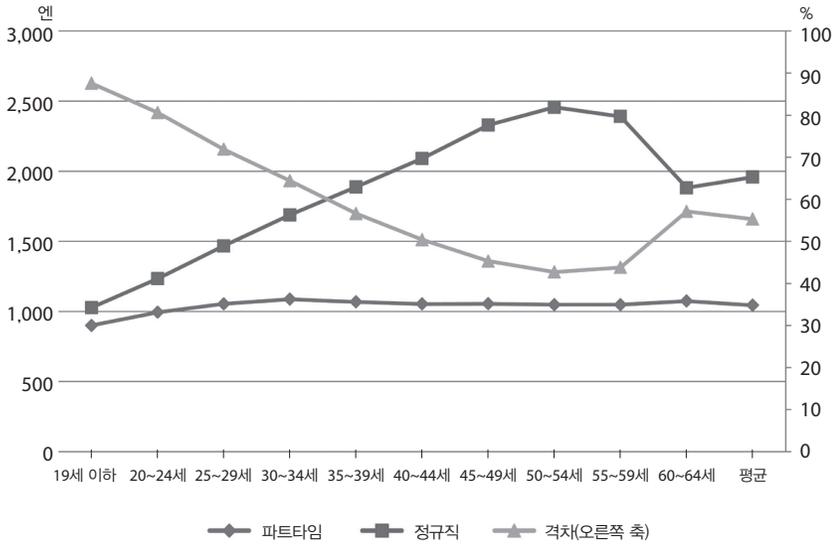
9 総務省, 『就業構造基本調査』, 2007.

10 2013년 11월 5일 경제선순환실현을 위한 노사정회의(經濟好循環実現に向けた労使政会議)에서 타카하시 미코토(高橋真委員)위원이 제출한 자료.

11 厚生労働省, 「就業形態の多様化に関する総合実態調査概況」, 2014. '만족' 또는 '약간 만족'에서 '불만' 또는 '약간 불만'을 뺀 수치다.

12 厚生労働省, 『賃金構造基本統計調査』, 2015. 후생노동성(厚生労働省)의 『2013년 청년고용실태 조사』(2013年 若者雇用実態調査)에 따르면, 15~34세 청년의 고용안정성 지수(만족에서 불만을 뺀 수치)는 정규직 63.6, 비정규직 25.4로 비정규직이 정규직의 절반에도 미치지 않았다.

13 厚生労働省, 『就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』, 2014.



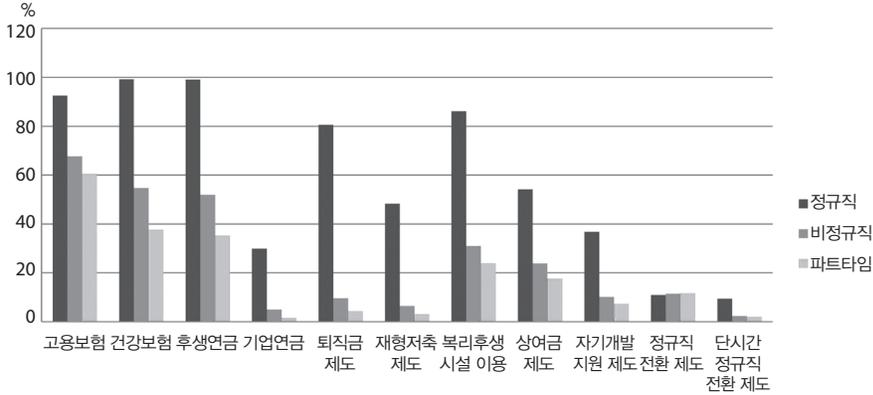
〈그림 2〉 정규직과 비정규직 간의 시급 격차(2015년)

출처: 厚生労働省, 『賃金構造基本統計調査』, 2015.

2015년 후생노동성의 「임금구조 기본통계조사」 결과에 따르면, 정규직 소정내임금의 평균 시급이 19세 이하는 1,027엔인데 연령 증가와 함께 늘어나 50~54세 연령층은 2,457엔이었다. 그러나 비정규직(파트타임근로자)의 평균 시급은 19세 이하 900엔에서 연령이 증가해도 거의 오르지 않았다. 그에 따라 정규직의 평균 시급을 100으로 했을 경우, 비정규직은 19세 이하 87.6%, 50~54세 42.7%로 연령 증가에 따라 격차가 더욱 벌어졌다(그림 2).

비정규직의 임금이 낮은 것은 정규직과는 달리 연령 또는 근속연수 증가에 따라 임금이 증가하지 않는 데 가장 큰 원인이 있다고 말할 수 있다.

임금 이외 노동조건에도 큰 격차가 있다. 고용보험, 건강보험, 후생연금 가입률은 정규직이 90%를 넘는데 비정규직은 50~60%에 머물고 있다. 비정규직에서 가장 큰 비중을 차지하는 파트타임근로자의 경우 고용보험은 60.6%로 높으나, 건강보험, 후생연금은 30%대로 낮다. 파트타임근로자의 건강보험, 후생연금 가입률이 낮은 것은 1주간 노동시간이 가입기준에 미달하기 때문인데, 이들의 경우 배우자가 가입하고 있어 부양가족의 당연 가



(그림 3) 정규직과 비정규직 간 임금외 조건 격차(2014년)

출처: 厚生労働省, 『就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』, 2014.

입적용으로 보험에 가입되어 있다.¹⁴ 그 때문에 보험가입률이 낮은 것은 큰 문제가 아니다. 실질적으로 정규직과의 격차로 큰 불이익을 입게 되는 것은 상여금 제도, 복리후생 시설 이용, 퇴직금 제도인데, 적용률에 큰 격차가 있다. 적용된다 하더라도 퇴직금이나 상여금은 정규직과 비정규직 간의 격차가 매우 크다. 그 외에 자기개발 지원 제도는 정규직의 1/3 정도 수준이고, 재형저축 제도의 적용률은 훨씬 낮다. 정규직 전환 제도가 당해 기업에 있다는 응답은 약 10%에 불과했다(그림 3).

최근에는 비정규직의 수입으로 생활을 유지하는 비율도 상승하고 있다. 그 비율은 1999년과 2003년 42.8%, 2007년 45.4%, 2010년 49.4%, 2014년 47.7%였다.¹⁵ 종래, 비정규직은 대부분 가정주부로서 자신의 수입이 가계의 주된 수입원이 아닌 비율이 높았으나 최근 이러한 비율이 줄어들고 있다. 그만큼 여성의 일하는 의미가 높아졌다고 볼 수 있다. 비정규직 중 본인의 수입이 주 수입원이라는 응답이 증가한 것은 모자가정 등의 증가로¹⁶ 비

14 여성의 파트·아르바이트 중 배우자가 연금에 가입되어 있는 비율은 2004년 36.7%였다. 厚生労働省, 『労働経済の分析』, 2006(원자료는 厚生労働省, 『国民生活基礎調査』, 2004).

15 厚生労働省, 『就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』, 1999, 2003, 2007, 2010, 2014.

16 총무성(総務省)의 「국세조사」(国勢調査)에 따르면, 모자가정 수는 2000년 약 87만에서 2010년 약 108만 가정으로 증가했다. 그리고 2010년 모자가정의 모친이 정규직인 경우는 32.7%에 불과하고, 비

정규직 문제의 해결이 더욱 중요해졌음을 알 수 있다.

이 외에 비정규직의 증가는 상기한 바와 같은 낮은 수입으로 내수를 약화시키고 출산율을 낮추며,¹⁷ 연금 보험료 미납률을 높여 사회보장시스템의 위기 등¹⁸ 일본의 경제·사회 전반에 큰 영향을 미치고 있다.

이상에서 비정규직화의 실태와 그 문제점에 관하여 살펴보았는데, 비정규직에 대한 긍정적 평가가 없는 것은 아니다. 정규직의 업무가 힘들어 정규직 취직을 단념하는 니트가 부담이 적은 비정규직으로 취직하여 노동시장으로 진입할 수 있는 통로 역할을 한다든지, 여성의 경우 일과 가정의 양립에 친화적이거나, 가능한 시간에 일할 수 있는 기회를 준다는 것 등이 그것이다.

3. 일본 노동시장 비정규직화의 원인

일본에서는 앞서 살펴본 바와 같이 1990년대 이후 비정규직이 지속적으로 증가했는데 그 원인을 살펴보고자 한다. 먼저 기업의 노동력 수요 측면부터 보기로 한다.

1) 노동력 수요 요인

일본은 1991년 거품경제가 붕괴하여 장기불황에 들어갔다. 그에 따라 소비자 물가가 1995년에 전년보다 처음으로 0.1% 포인트 감소했는데, 그 후

정규직 40.2%였고, 실업자 9.0%, 비경제활동인구 10.1% 등이었다.

17 남성 비정규직의 결혼율(과거 3년간 독신자 중 결혼한 자의 비율, 패널조사)은 정규직의 1/3(정규직 15.2%, 비정규직 6.3%)이고, 여성 비정규직의 출산율은 정규직의 1/2(정규직 33.1%, 비정규직 16.3%)에 그치고 있다(厚生労働省, 『第4回21世紀成年者縦断調査』, 2007).

18 국민연금 제1피보험자의 보험료 납부율은 2012년 38.4%에 불과하고 나머지는 미납 또는 부분 납부인데, 미납자의 구성을 보면 비정규직 31.1%, 무직 37.9%, 상용노동자 10.3% 등이었다(厚生労働省, 『2011年国民年金被保険者実態調査』, 2012). 또한, 비정규직 중 공적연금 자체에 가입하지 않은 비율도 2004년 파트·아르바이트 21.9%, 파견사원 17.2%, 계약사원·촉탁 20.6%에 이르렀다(厚生労働省, 『労働経済の分析』, 2006(원자료는 厚生労働省, 『国民生活基礎調査』, 2004).

1999년 0.3% 포인트, 2000년 0.7% 포인트, 2001년 0.7% 포인트, 2002년 0.9% 포인트, 그리고 2003년 0.3% 포인트씩 각각 감소했다.¹⁹ 기업은 이와 같은 ‘가격과파’ 현상에 대응하지 않을 수 없었고, 이러한 대응으로 가격과파가 더욱 심화되는 악순환이 되풀이되었다.

기업이 비정규직을 고용하는 이유를 보면 <표 1>과 같다. 요점을 정리하면 다음과 같다. 최근 비정규직 고용은 임금 절약이나 고용조정을 위한 측면이 아직도 강하지만, 능력 있는 인재 확보, 전문적 업무에 대응하거나 정사원 확보가 불가능하여 적극적인 의미로 비정규직을 이용하거나 법 개정에 대응하기 위한 측면도 적지 않게 나타났다. 전체적으로 1990년대 후반의 인건비, 고용조정 중심의 비정규직 고용에서 2000년대에는 능력 있는 인재 확보, 전문적 업무 대응, 법 개정 대응 그리고 그 외의 이유도 중요요인으로 작용하여 비정규직을 많이 이용하고 있다. 이것을 비정규직 이용의 다양화라고 표현할 수 있다.

<표 1> 기업의 비정규직 고용 이유(복수응답) (단위: %)

	1994년	1999년	2010년	2014년
임금 절약을 위해	46.1	61	43.8	38.8
1일, 주중 작업량의 변동에 대응	29.1	29.6	33.9	33.4
경기변동에 따른 고용량 조정	21.5	30.7	22.9	20.7
즉시 투입 가능한 능력 있는 인재 확보	13.2	23.7	24.4	31.1
전문적 업무에 대응	22.5	23.8	23.9	27.6
임금 이외의 노무비용 절약			27.4	23
정사원을 확보할 수 없어	21.5	11.6	17.8	26.1
긴 영업·조업시간에 대응	17	20.6	20.2	20.9
임시·계절적 업무량 변화에 대응	20.1	23	19.1	21.2
정사원을 중요 업무에 특화		15.8	17.3	26.1
고령자 재고용 대책	10.2	10.3	22.9	26.6
정사원의 육아·개호휴업 대책		6.2	6.7	9.3

출처: 厚生労働省, 『就業形態の多様化に関する総合実態調査』, 1994, 1999, 2010, 2014.

19 厚生労働省, 『労働統計要覧』, 2008(원자료는 総務省, 『消費者物価』, 2008).

2) 노동력 공급 요인

노동자가 비정규직을 선택하는 이유를 보면 <표 2>와 같다. 최근 자기 사정에 맞는 시간, 일과 가정의 양립을 위해, 그리고 전문 지식이나 기능을 활용하여 좀 더 많은 수입을 얻으려고 하는 적극적 선택도 증가하고 있다. 반면, 정사원으로 일할 수 있는 회사가 없어서 어쩔 수 없이 비정규직을 선택하는 소극적 선택도 증가했다. 비정규직 선택의 다양화와 양극화가 나타나고 있다고 할 수 있다.

노동자의 비정규직 선택 이유는 성별이나 비정규직의 형태에 따라 차이가 크다. <표 3>은 2014년의 조사결과다. 남녀 간의 격차가 큰 항목은 ‘가계보조·학비 조달’, ‘가사·육아 등 가사와 양립하기 쉬워’가 대표적인데, 여성은 가정친화적 이유로 비정규직을 선택하고 있다고 볼 수 있다. 반면, 남성이 여성보다 비정규직 선택이 높은 이유는 ‘전문적인 자격·기능을 활용하기 위해’, ‘정사원으로 일할 수 있는 회사가 없어서’, 그리고 ‘간단한 일이고 책임도 적어서’ 등이다. 남성은 능력 발휘나 경제적인 이유로 비정규직을 선택하는 경우인데, 정규직과 같은 일을 추구하는 이유(‘정규직 구심(求心)

<표 2> 노동자의 비정규직 선택 이유(복수응답)

(단위: %)

	1994년	1999년	2010년	2014년
가계보조, 학비 등 조달	38.4	34.2	33.2	30.6
자기 사정에 맞는 시간에 일할 수 있어서	37.9	32.8	38.8	37.9
통근시간이 짧아서		30.5	25.2	24.8
정사원으로 일할 수 있는 회사가 없어서	15	14	22.5	18.1
자유롭게 쓸 수 있는 돈을 벌기 위해			21.4	20.5
근무시간이나 근로일수가 짧아서	16.3	26.3	15.4	15.3
가사·육아 등 가사와 양립하기 쉬워		29.4	24.5	33.4
전문적인 자격·기능을 활용하기 위해	8.2	10.9	18.6	20.1
취업 조정을 하기 위해			4.8	4.7
간단한 일이고 책임도 적어서	14.3	11.7	9.9	8.9
좀 더 수입이 많은 일을 하고 싶어	6.5	7.4	8.3	8.6
조직에 얽매이고 싶지 않아	6.5	8.7	3.7	3.2
체력적으로 정사원으로 일할 수 없어서	15.8	10.3	3.2	3

출처: 厚生労働省, 『就業形態の多様化に関する総合実態調査』, 1994, 1999, 2010, 2014.

〈표 3〉 성별·고용형태별 비정규직 선택 이유(복수응답)

(단위: %)

	남성	여성	계약사원 (전문직)	촉탁사원 (재고용자)	파트타임 근로자	임시직	파견
가계보조, 학비 등 조달	16.1	38.2	17.4	26.4	36.3	29.6	15.1
자기 사정에 맞는 시간에 일할 수 있어서	32.8	40.6	11.8	9.6	50	55.6	18.4
통근시간이 짧아서	21.4	26.6	15.7	13.3	29.5	8.9	16.8
정사원으로 일할 수 있는 회사가 없어서	22.8	15.6	31.8	15.2	11.7	6	37.7
자유롭게 쓸 수 있는 돈을 벌기 위해	19.2	21.1	14.5	12.9	23.2	25	13.3
근무시간이나 근로일수가 짧아서	14.2	15.9	7.5	12.3	18.8	24	8.4
가사·육아 등 가사와 양립하기 쉬워	5.6	35.9	10.9	7.1	33.7	12	14.7
전문적인 자격·기능을 활용하기 위해	28.9	15.4	46	44.8	13	20	23.7
취업 조정을 하기 위해	3.7	5.2	1.7	5	6.2	1.7	1.8
간단한 일이고 책임도 적어서	14.6	5.9	4.9	9.3	7.8	20.4	12.1
좀 더 수입이 많은 일을 하고 싶어	10.9	7.5	21	13.8	4.5	2.1	18.5
조직에 얽매이고 싶지 않아	4.9	2.2	3.8	2.8	1.6	11.8	9.5
체력적으로 정사원으로 일할 수 없어서	3.1	2.9	1.9	3	3.1	1.8	2.4

출처: 厚生労働省, 『就業形態の多様化に関する総合実態調査』, 1994, 1999, 2010, 2014.

이유)와, 그 반대로 정규직과 같은 근로방식과 거리를 두기 위한 이유('정규직 원심(遠心) 이유')로 여성보다 높게 나타났다. 남녀 간 큰 격차가 없는 것은 '자기 사정에 맞는 시간에 일할 수 있어서' 등이다.

한편, 고용형태별로 비정규직 선택 이유를 보면, 비정규직 중에서 가장 많은 파트타임근로자는 전술한 여성과 거의 비슷하고, 계약사원(전문직)은 '전문적인 자격·기능을 활용하기 위해'가 가장 많은 선택 이유였고, 이어 '정사원으로 일할 수 있는 회사가 없어서', '좀 더 수입이 많은 일을 하고 싶어'도 많았다. 대체로 정규직 취직을 희망한다. 파견사원은 '정사원으로 일할 수 있는 회사가 없어서'라는 이유가 가장 많았는데, 그중 일부는 '전문적

인 자격·기능을 활용하기 위해'를 선택하지만, 일부는 '간단한 일이고 책임도 적어서', '조직에 얽매이고 싶지 않아' 등 수월하고 조직에 얽매이지 않는다는 이유로 파견직을 선택하고 있었다. 정규직 구심 이유와 원심 이유도 양극화되고 있다. 임시직은 계약기간이 매일 또는 1개월 이내로 매월 근로일수가 17일 이하에 해당하는 고용형태인데, '자기 사정에 맞는 시간에 일할 수 있어서' 적극적으로 현재의 고용형태를 선택했다고 보인다. '가계보조, 학비 등 조달,' '자유롭게 쓸 수 있는 돈을 벌기 위해', '근무시간이나 근로일수가 짧아서'도 많았는데 아마 학생 아르바이트가 이러한 선택을 한 것으로 보인다. 마지막으로 촉탁사원(재고용자)은 60세 정년 이후 고령자 고용안정법의 영향으로 계속 같은 회사에서 근무하는 자가 일반적이데, '전문적인 자격·기능을 활용하기 위해'라는 이유가 다른 이유보다 압도적으로 많았다. 그것은 정년 전에 전문적인 자격·기능이 있었던 결과라 할 수 있다.

이상, 노동력의 수요자 측과 공급자 측의 요인을 통하여 비정규직의 증가를 살펴보았는데, 비정규직 문제를 해결하기 위해서 가장 중요한 것은 비정규직 중 정규직으로 전환을 원하는 자가 그것을 실현할 수 있는 길을 만드는 것이라고 할 수 있다. 2014년의 경우, 기업도 정규직을 확보할 수 없어서(26.1%) 비정규직을 채용할 수밖에 없었고, 비정규직도 정규직으로 일할 수 있는 회사가 없어서 현재의 고용형태를 선택했다. 또한, 기간의 정함이 있는 고용계약을 맺고 있는 비정규직의 38.3%는 기간의 정함이 없는 고용계약으로 전환하기를 희망한다. 비정규직의 30.7%는 정규직 전환을 원하고 있다. 이 같은 노사 양자의 수요를 충족시킬 수 있도록 정규직화를 실현하는 것이 중요한 정책과제다.

2015년 현재, 정규직으로 일할 수 있는 곳이 없어 비정규직으로 일하고 있는 자('비자발적 비정규직')는 약 315만 명으로 비정규직 전체의 16.9%인데, 25~34세 연령대에서 26.5%로 가장 많았다.²⁰ 이는 비정규직화의 문제점이 청년층에서 가장 심각하게 나타나고 있음을 의미한다. 따라서 다음 절에서

20 総務省, 『労働力調査(詳細集計)』, 2015.

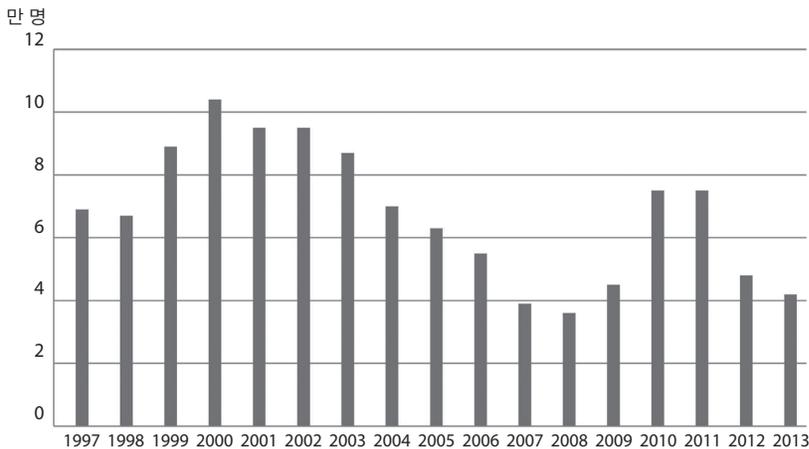
는 청년층에 초점을 맞춰 비정규직화 현상의 실태, 문제점 및 그 원인을 살펴보기로 한다.

4. 청년층 고용의 비정규직화 현상과 원인

1) 신규졸업자의 취업률과 프리터·니트의 추이

취직률은 취직희망자 중 취직한 자의 비율을 말하는데, 일본의 취직률은 매우 높다. 대졸의 경우 취직률이 가장 낮았던 2000년 3월 졸업생의 경우에도 91.1%였다. 취직을 희망하지만, 취직하지 못하고 졸업하는 고졸 이상의 수는 가장 경기가 좋지 않았던 2000년 10만 4천 명이었다. 그 후 경기 회복에 힘입어 점차 줄어들었는데, 2008년 세계 금융위기의 영향으로 2010년과 11년 증가했다가 다시 줄어들고 있다(그림 4).

일본은 신규 졸업자의 정시 채용이 아직도 매우 강한 고용 관행으로 남아 있는데, 경기가 좋지 않으면 학졸 신규채용을 억제한다. 즉 학졸자의 고용은 경기변동에 매우 민감하다고 할 수 있다. 2000년 전후 가장 경기가 좋



〈그림 4〉 고졸 이상 미취업졸업자 수 추이

출처: 厚生労働省, 『大学等卒業者就職状況調査』及び『職業安定業務統計』, 各年.

지 않았을 때 미취업 졸업자가 급증하여 ‘취직 빙하기’라 불렸다. 불경기 때 기업이 학졸 신규채용을 하지 않고, 그 대신 파트타임근로자, 파견 등의 비정규직을 채용하게 되어 비정규직은 점점 증가하게 되었다.

졸업할 때 정규직으로 취직하지 못하고 비정규직으로 취직하거나 또는 진학도 취직도 하지 못하는 경우도 있는데, 대졸의 경우 2000년 전체 졸업자의 26.7%, 2003년 27.1%로 매우 높았다. 인원 수로 보면 2005년 약 12만 명, 2000~2005년에는 약 13~15만 명이었다.²¹ 고졸은 2006년 약 8만 6,000 명이었는데, 그 후 증감을 거듭하여 2015년 현재 약 5만 6,000명 수준이다.²²

고졸·대졸 때 취직이나 진로가 결정되지 않은 이들의 특징을 보면 ‘무엇을 해야 좋을지 모른다’, ‘진로지도를 받지 않는다’, ‘성적이 좋지 않다’, ‘결석이 많다’, ‘취직활동이 늦다’, 그리고 ‘자신이 없다’가 가장 많았다. 낮은 학력이나 낮은 직업의식으로 졸업과 함께 취직하지 못하고 있는 것이다. 이러한 경향은 수준이 낮은 학교에서 더 많이 나타나고 있다.²³

대학 등 중퇴자들은 학업부진이나 무관심이 중퇴의 가장 중요한 요인인데, 중퇴자들의 약 60%가 20대에 한 번도 정규직으로 취직하지 못했다.²⁴ 중퇴자들을 줄이는 것이 비정규직화나 니트화를 예방하는 가장 효과적인 수단으로 교육력 강화가 중요 과제임을 알 수 있다.

이상, 고졸·대졸을 중심으로 졸업 후 취직 상황을 살펴보았는데, 취직률은 최저 90% 이상으로 높다. 그러나 취직을 희망하지만 졸업과 함께 취직하지 못하는 미취업자는 경기변동에 민감하게 반응하고 있고, 졸업과 함께 비정규직으로 취직하거나 진학도 취직도 못하는 이도 2000년대 중반에 고졸과 대졸을 합하면 약 20만 명에 이른다. 거기에 중학생 미등교자 수도

21 文部科学省, 『2011年度 学校基本調査』, 2012.

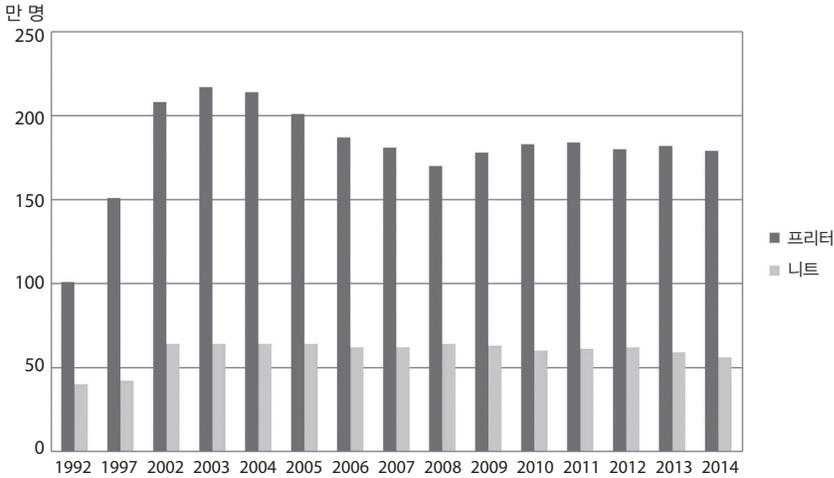
22 文部科学省, 『2015年度 学校基本調査』, 2015.

23 労働政策研究・研修機構, 『大学生と就職: 職業への移行支援と人材育成の視点からの検討』(労働政策研究報告書 No.78), 2007; 労働政策研究・研修機構, 『学卒未就職者に対する支援の課題』(労働政策研究報告書 No.141), 2012.

24 労働政策研究・研修機構, 『大学等中退者の就労と意識に関する研究』(調査シリーズ No.138), 2015.

약 10만 명이다.²⁵ 대체로 매년 약 30만 명이 니트나 프리터 예비군으로 배출되고 있다고 해도 과언이 아니다. 그러한 의미에서 취직 희망자만을 분모로 하여 산출된 취직률이 높다고 낙관할 수만은 없다.

프리터와 니트의 추이는 <그림 5>와 같다. 프리터는 2004년 217만 명으로 최고치를 기록한 후 2008년까지 감소했는데, 2008년 세계 금융위기 이후 약 10만 명이 증가한 상태에서 현재까지 그 수준을 유지하고 있다. 니트는 2002년 이후 60만 명대 전반을 기록하다가 최근 50만 명대로 감소했다. 그러나 니트가 같은 연령층 전 인구에 접하는 비율은 2002년 2.4%, 2007년 2.5%, 그리고 2012년 2.7%로 상승하는 추세다.²⁶ 그것은 같은 연령층의 인



<그림 5> 프리터와 니트 수의 차이

- 주 1) 프리터란 15~34세로 직장에서 파트, 아르바이트로 불리거나, 실업자나 비경제활동인구 중 희망 고용형태가 파트, 아르바이트이고 가사·통학 등을 하지 않는 자이고, 여성의 경우 미혼자.
- 2) 니트란 15~34세 비경제활동인구 중 가사도 통학도 하지 않는 자.
- 3) 니트의 1992년은 1993년 데이터.

출처: 内閣府, 『2015年版子ども・若者白書』.
 (원자료는 総務省, 『労働力調査(詳細集計)』, 各年)

25 미등교자는 학교를 중퇴하는 경우가 많은 것으로 보이는데, 중고 중퇴자가 중퇴 직후 정규직으로 취직하는 비율은 7.8%에 불과하고, 아르바이트·파트가 55.6%, 실업·무직이 27.8%였다. 労働政策研究・研修機構, 『大都市の若者の就業行動と意識の展開: 『第3回若者のワークスタイル調査』から』, 2012.

26 総務省, 『2012年就業構造基本調査』, 2015.

구가 저출산으로 감소했기 때문이다.

니트 중에서 취업을 희망하지 않는 이에게 그 이유를 물은 결과, ‘병·상처’가 29.7%로 가장 많았고, ‘학교 이외에서 진학이나 자격취득 등을 위해 공부하고 있다’가 12.1%, ‘일할 자신이 없다’가 6.4% 등이었다. 한편, 취업을 희망하고 있지만 구직이나 창업 활동을 하고 있지 않는 이에 대해 그 이유를 물은 결과, ‘병·상처’가 26.5%로 가장 많았고, 이어 ‘학교 이외에서 진학이나 자격취득 등의 공부를 하고 있다’ 12.3%, ‘일을 찾을 수 없어서’ 11.0%, ‘지식·능력에 자신이 없어’가 10.5% 등이었다.²⁷

위에서 지적한 프리터는 15~34세의 연령층을 대상으로 한 개념이었다. 그런데 35세 이상의 연령층에서도 파트타임·아르바이트를 하고, 여성의 경우 미혼인 경우 계속 증가하고 있다. 35~44세 연령층의 프리터는 2002년 25만 명에서 지속적으로 증가해 2013년 55만 명에 달했고, 45~54세 연령층도 25만 명에서 36만 명으로 증가했다.²⁸ 35~55세 연령층의 프리터는 2013년 91만 명으로 15~34세 182만 명의 절반 수준이었다. 장년층 프리터는 비자발적 비정규직 비율이 34세 이하의 프리터보다 높고, 임금 수준이 같은 연령대보다 크게 낮은 등 이들의 문제도 간과할 수 없는 상황이다.²⁹

이상에서 살펴본 바와 같이, 니트 중 취업을 희망하지 않거나, 취업을 희망하지만 구직활동을 하고 있지 않는 자의 가장 큰 이유로 ‘병·상처’를 들고 있다. 그 구체적인 내용은 알 수 없지만, 최근 증가하고 있는 우울증³⁰ 등 정신적인 병이 주된 요인일 것으로 추측된다.

15~34세 청년 중, 최종학교 졸업 후 1년간 정규직으로 근무하면 그 이후도 정규직일 가능성이 높다. 2013년 조사에 따르면, 조사 당시 정규직은 최종학교 졸업 후 1년 안에 정규직이었던 비율이 84.5%였는데 비해 비정

27 総務省, 『2012年就業構造基本調査』, 2015.

28 総務省, 『労働力調査(詳細集計)』, 各年.

29 労働政策研究・研修機構, 『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究報告: 就職水河期から『20年後』の政策課題』, 2015.

30 后生노동성의 집계에 따르면 우울증 환자 수는 1996년 약 20만 7,000명에서 2008년 약 70만 4,000명으로 크게 증가했다(<http://www.mhlw.go.jp/seisaku/2010/07/03.html>, 검색일: 2015. 5. 4).

규직은 그 비율이 38.1%로 매우 낮았다. 학교 졸업 후 1년간의 고용형태가 그 이후의 고용형태에 큰 영향을 미친다고 할 수 있다.³¹

그런데 첫 직장이 비정규직인 비율이 매년 상승하고 있다. 1987~1992년에 처음으로 취직한 이들 중 비정규직 비율은 18.8%였는데, 그 후 지속적으로 올라가 1992~1997년 18.8%, 1997~2002년 28.3%, 2002~2007년 33.1%, 2007~2012년은 39.8%가 되었다.³²

직장을 바꿀 때 비정규직에서 정규직으로 전환하기 힘들고, 정규직에서 비정규직으로 바뀌는 경향이 1990년대 후반 이후 높아져 이직과 함께 비정규직이 계속 늘어나는 구조도 지속되고 있다. 비정규직에서 정규직으로 전환하는 비율이 1980년대 후반 이후 줄어들고 있는 이유 중 하나는, 기업이 프리터 경험에 대해 부정적인 평가를 하고 있기 때문으로 보인다. 기업이 프리터 경험에 대해 긍정적으로 평가하고 있다는 응답은 3.6%인 데 비해, 부정적인 평가는 30.3%나 되었다.³³

기업이 프리터 경험을 부정적으로 평가하는 이유를 보면(표 4), ‘끈기가 없고 언제 그만둘지 모르기 때문’이 가장 많고, 이어 ‘책임감이 없음’, ‘연령에 맞는 기능·지식이 없기 때문’ 등이었다. 물론, 프리터 자신이 정규직보다 파트타임·아르바이트의 프리터 취업을 더욱 희망하는 공급자 측 요인도 있다. 프리터 취업을 희망하는 비율은 현재의 고용형태가 프리터인 경우 14.9%로, 정규직의 3.8%보다 크게 높다.³⁴ 또한, 프리터의 취업에 대한 의식을 보면, ‘좀 더 책임있는 일을 하고 싶다’고 응답한 비율은 36.1%로 정규직의 50.1%보다 낮고, ‘일이 재미있지 않으면 그만두면 된다’고 응답한 비율은 47.2%로 정규직의 34.2%보다 높았다.³⁵

실제로 ‘프리터·니트를 정규직으로 채용한다’고 응답한 기업의 비율은 23.4%이고, ‘정규직으로도 비정규직으로도 채용할 생각이 없다’가 41.8%,

31 厚生労働省, 『2013年若者雇用実態調査』, 2014.

32 総務省, 『2012年就業構造基本調査』, 2015.

33 厚生労働省, 『雇用管理調査』, 2004. ‘평가에 거의 영향을 미치지 않는다’고 응답한 기업은 61.9%였다.

34 内閣府, 『国民生活白書』, 2003(원자료는 内閣府, 『若者意識実態調査』, 2003).

35 内閣府, 『国民生活白書』, 2003(원자료는 内閣府, 『若者意識実態調査』, 2003).

〈표 4〉 기업이 프리터를 부정적으로 평가하는 이유(복수응답) (단위: %)

끈기가 없고 언제 그만둘지 모르기 때문	70.7
책임감이 없음	51.1
연령에 맞는 기능·지식이 없기 때문	38.1
조직에 적응하기 힘들	36.3
직업에 대한 의식 등의 교육이 필요	42.6
입사 시 직급 산정이나 배려가 어려움	14.6
인물에 대해 알기 어려움	29.1

출처: 厚生労働省, 『雇用管理調査』, 2004.

‘정규직으로는 채용하지 않지만 비정규직으로 채용한다’가 23.3%였다.³⁶ 기업의 프리터·니트 기피현상을 엿볼 수 있다.

한편 노동시장에 전혀 나타나지 않은 자들도 있다. 바로 칩거자(히키코모리, ひきこもり)다. 이들은 자신의 방에서 나오지 않거나, 나오더라도 가까운 편의점에만 나가는 등 일상적인 사회활동을 할 수 없는 자인데, 일본 내각부의 추정에 따르면 2010년 69만 6천 명에 달하는 것으로 나타났다. 칩거자가 된 계기는 ‘직장에 적응할 수 없어서’와 ‘병’이 각각 23.7%, ‘취직활동이 잘 되지 않아서’ 20.3%, ‘초중고 때 등교를 못해서’와 ‘인간관계가 잘 되지 않아서’가 각각 11.9%, ‘대학에 적응하지 못해서’ 6.8%, ‘고교·대학 시험에 실패해서’ 1.7%, ‘기타’ 25.4% 등이었다.³⁷

2) 고용의 미스매치와 청년층의 비정규직화

노동시장에서는 노동력 수요자와 공급자 간에 미스매치가 발생한다. 미스매치는 주로 직업능력의 불일치, 정보의 불완전성, 그리고 노동자나 기업의 선호도의 차이 때문에 발생한다.

상공조합중앙금고가 2012년 실시한 조사에 따르면, 중소기업이 고용의 미스매치를 경험한 비율은 34.9%인데, 그 이유를 물은 결과, ‘응모자가 회사

36 労働政策研究・研修機構, 『人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査』, 2005.

37 内閣府, 『若者の意識に関する調査(ひきこもりに関する実態調査)報告書』, 2010.

〈표 5〉 고용 미스매치의 발생 이유 (단위: %)

응모자가 회사의 요구 능력 수준을 충족하지 못함	61.7
응모조건(경험, 자격, 숙련 등)을 충족시키는 구직자가 적음	44.5
구인 대상 직종을 희망하는 구직자가 적음	36
일손이 부족하지만 수익환경이 어려워 인건비를 올릴 수 없음	32.4
보수가 구직자의 희망과 맞지 않음	25.1
구직자가 회사의 직장환경이 어렵다고 느낌	24.2
신규채용 비용이 수익에 맞지 않음	11.6
일손 부족이 일시적	11.2
모집이 비정규직 중심이라 구직자의 희망과 맞지 않음	6.8
고용기간이 구직자의 희망과 맞지 않음	2.4

출처: 商工組合中央金庫, 『雇用のミスマッチ等についての中小企業の認識調査』, 2012년

의 요구 능력 수준을 충족하지 못함'이 61.7%로 가장 많았고, 이어 '응모조건(경험, 자격, 숙련 등)을 충족시키는 구직자가 적음' 44.5%로 구직자의 능력, 자격 등이 회사의 요구를 충족시키지 못해 미스매치가 발생한다고 응답했다. 이어 '구인 대상 직종을 희망하는 구직자가 적음' 36.0%, '일손이 부족하지만 수익환경이 어려워 인건비를 올릴 수 없음' 32.4% 등이 있었다(표 5).

이러한 응답은 예전의 조사에서도 확인된 바 있다. 즉, 2002년 4월 채용 신규졸업자를 예정대로 채용할 수 없었던 이유로 '우수한 인재가 없어서'를 47.1%의 기업이 응답해 가장 많았다. 그 외 '학생의 직업의식 저하', '일할 의욕이 없음', '학력 저하' 등을 든 기업도 많았다.³⁸

한편, 니트를 포함한 비정규직의 문제는 대학 취업 담당자의 조사에서도 공급자 측의 요인이 크다고 나타나고 있다. 센터시험(우리나라 수능시험) 성적이 낮은 학생이 들어가는 대학('저난이도 대학')과 성적이 높은 학생이 들어가는 대학('고난이도 대학')을 비교한 결과, 졸업 시 미취업 졸업자의 비율이 전자가 27.7%, 후자가 11.8%로 전자가 후자보다 약 2.4배 높았다. 저난이도 대학 취업 담당자가, 미취업 졸업자의 특징으로 고난이도 대학보다 유의미

38 東京商工会議所, 『新卒者等採用動向調査』, 2002. 内閣府, 『国民生活白書』, 2003에서 재인용.

하게 높게 나타났다고 지적한 항목을 보면, ‘자기 의견이나 생각을 잘 표현할 수 없다’, ‘무엇을 해야 하는지 모른다’, ‘자신감이 없다’, ‘취업 원서를 쓸 수 없다’ 등이었다.³⁹ 한마디로 ‘사회인으로서 자격 미달’이라고 표현할 수 있는데, 그것의 주된 요인은 직업의식 결여, 학력 저하, 무기력 등이다.

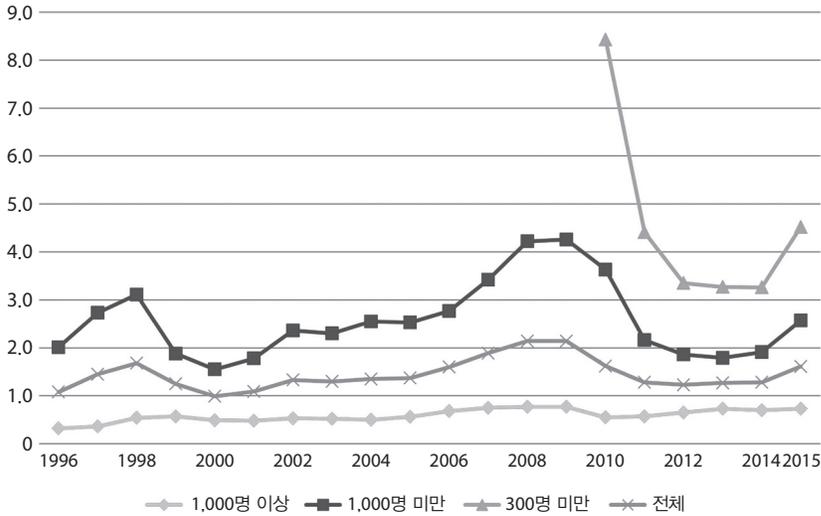
직원을 채용하는 기업이나 대학 취업 담당자는 대학생의 질이 낮기 때문에 채용으로 이어지지 않거나 미취업 졸업자로 나타난다고 보고 있는데, 이것이 결국 니트나 비정규직화의 요인이 되고 있다고 말할 수 있다.

정보의 불완전성에 의한 고용의 미스매치는 신규졸업자에 대한 대학과 기업 간의 취직 연계가 낮을 때 일어난다. 일본의 경우, 1998년을 전후하여 대졸자가 고졸자보다 많아졌고 그 이후 대졸자가 계속 늘어나 양자 간의 격차가 벌어져 신규채용의 주된 대상이 대졸자가 되었다. 그런데 학교와 기업 간의 연계가 공공직업안정소를 매개로 고졸자에 대해서는 예전부터 구축되어 있었으나 대졸자는 그렇지 않았다. 그 결과 불황기에 취업정보 제공 등 연계의 취약점이 두드러져 많은 대졸자가 미취업 상태로 전락해, 니트·프리터의 공급원이 되었다.

일본에서도 신규 대학졸업자는 대기업 취직을 희망하고 있다. 그 때문에 1,000명 이상 대기업의 구인배율은 항상 1을 밑돌고 있다. 특히 대기업은 1990년대 이후 정규직 채용을 억제하고 있기 때문에 구인배율이 더 낮아졌다. 반면, 1,000명 미만의 중견·중소기업의 구인배율은 항상 1을 웃돌고 있다. 300명 미만의 중소기업의 경우에는 그 배율이 더욱 높다(그림 6). 중견·중소기업의 구인에 맞는 신규 졸업자가 응모·취직하지 않은 결과다. 따라서 후술하는 바와 같이 정부의 고용정책은 구직자를 중견·중소기업에 취직할 수 있도록 지원하는 데 중점을 두고 있다.

노동력의 미스매치는 노동력 공급 측과 수요 측의 변화로 나타났는데, 특히 공급 측의 요인으로서 직업의식 결여, 학력 저하, 무기력이 크게 주목되었다. 그 요인으로 다음을 지적할 수 있다. 첫째 유토리(여유) 교육이다.

39 労働政策研究・研修機構, 『学卒未就職者に対する支援の課題』, 2012.



〈그림 6〉 기업 규모별 대졸 구인배율 추이

출처: 리쿠르트ワークス研究所, 『第31回ワークス大卒求人倍率調査』, 2014.

일본에서는 과도한 주입교육을 개선하고 수업시간을 줄이는 유토리 교육을 시행했는데, 그 유토리 세대가 1987년 이후 출생자다. 첫 대상자는 2002년 당시 중학교 3학년이었는데, 3학년 수업시간이 1050시간에서 980시간으로 줄어들었다.⁴⁰ 이로 인해 학력이 크게 저하되었다고 평가되고 있다. 둘째, 대학 진학률의 급격한 증가와 저학력이다. 1990년대 초 대학 진학률은 약 25%였는데, 그 후 급격히 증가하여 2015년 51.5%다. 다양한 입시제도가 도입되어 저학력자도 대학에 입학할 수 있었는데, 여기 저출산의 영향도 컸다. 1992년 고교 졸업생 수가 약 181만 명에서 2015년 약 106만 명으로 급격히 줄었는데, 같은 기간 대학 졸업자 수는 약 44만 명에서 56만 명으로 증가했다. 저출산으로 고졸자가 줄어들는데 대학 정원은 늘어나 대학을 희망하는 이는 거의 입학이 가능했다. 셋째, 미등교자의 문제다. 초등학교와 중학교의 미등교자 수는 1991년 약 17만 명에서 계속 증가하여 2000년 22만 명으로 증가했고, 그 후 전체 학생 수의 감소에 따라 점차 감소하여 최근

40 위키백과사전(검색일: 2016. 6. 11)

17~18만 명에 이르고 있다.⁴¹ 미등교자의 진로는 알 수 없으나 대체로 프리터나 니트의 예비군이라 해도 과언이 아니다. 아동 빈곤율은 일본이 15.7%로 OECD 국가 중 최악의 수준인데,⁴² 미등교자의 상당수는 이러한 빈곤 가정 출신으로 추정된다.

이상, 비정규직 증가의 원인에 관하여 살펴보았는데, 청년층을 중심으로 핵심내용을 정리하면 다음과 같다. 거품경제 붕괴 이후 노동력 수요 감소하에서 기업은 정규직보다 비정규직의 채용을 중시했는데, 1990년대 후반 청년층의 ‘취직빙하기’라는 현상이 나타났다. 그러나 정규직에 대한 구인 그 자체가 절대적으로 부족했던 것은 아니었으나, 그에 응할 수 있는 자질을 충족하지 못한 것이 청년층의 프리터, 니트화 등 청년층 고용문제를 일으켰다. 즉, 청년층 고용문제의 일차적인 원인은 노동력 공급 측에 있었다. 2000년대 이후 경기회복으로 기업의 정규직의 수요가 높아졌지만 기업이 요구하는 능력 수준, 응모 수준을 충족하는 청년층이 적었기 때문에 비정규직이나 니트로 전락했다. 비정규직이나 니트의 상황에서 직업능력을 높이는 것이 어려워 정규직으로 전환될 수 있는 기회는 줄어들어, 장년이 되어도 계속 비정규직인 ‘장년 비정규직’ 문제로 전환되었다. 더 나아가, 청년층은 중·장년층에 비해 정규직과 비정규직의 임금 격차가 상대적으로 작은데, 그 때문에 정규직 취직이나 전환 의욕이 상대적으로 낮은 것도 청년층의 비정규직 비율이 높은 원인이다. 취업을 희망하지 않거나, 희망하더라도 구체적인 구직활동을 하지 않는 니트는 그 이유로 ‘병·상처’를 들고 있다. ‘병·상처’의 근원을 정확히 알 수 없으나, 장시간 노동 등 열악한 직장환경(‘블랙기업’)도 빼놓을 수는 없겠지만, 낮은 학력이나 능력에 기인하는 측면이 더 크지 않을까 생각한다.

지금까지 일본 정부의 비정규직 정책은 청년층에 맞추어졌다. 본격적인 정책은 2003년부터 전개되었는데 대표적인 것이 ‘청년층 자립·도전 전략

41 文部科学省, 『2015年度 学校基本調査』, 2015.

42 OECD, Family database [Child poverty], 2014.

회의'다. 정책의 주된 내용은 교육단계에서 직업의식을 높여 교육에서 직장
으로 원활한 전환을 지원, 비정규직의 정규직 전환에 필요한 능력 향상을
위한 제도 정비 지원 등이다. 노동력 공급 측의 문제해결이 핵심정책이었다
고 해도 과언이 아니다.

이러한 정부 정책에도 불구하고 여전히 청년층 비정규직 문제는 크게
개선되었다고 할 수 없는데, 그것은 정부정책의 수혜자가 제한적이기 때문
이다. 즉, 비정규직이나 니트가 정부의 정책에 대한 정보를 갖고 있지 않거
나, 정보를 갖고 있더라도 그것을 이용할 결단을 내리지 못하고 있다고 보
인다. 앞서 살펴본 것처럼, '병·상처'가 그것의 주요인으로 보이지만, '일할
자신이 없다'라는 직업의식의 결여도 중요한 요인이다. 중퇴자, 미취직 줄
업자를 줄이기 위해 교육력을 근본적으로 높이는 것이 큰 과제다.

이상의 정부 정책은 주로 프리터, 니트 등 청년층 비정규직을 대상으로
전개되었는데, 비정규직 일반에 적용될 수 있는 파트타임노동법, 노동계약
법, 노동자파견법 등 법 개정이 바로 그것이다. 개정의 주된 내용은 고용안
정, 정규직 전환 촉진, 비합리적 차별 금지로 요약할 수 있다.

5. 맺음말

이상 일본 노동시장의 비정규직화 현상 및 원인에 대해 살펴보았는데, 내용
을 간단히 요약하고 향후 과제에 대해 지적하기로 한다.

일본은 1991년에 거품경제가 붕괴된 후 '잃어버린 20년'이 지속되었다.
거기에다 저출산·고령화, 엔고가 진전되어 물가 하락, 노동자 소득 저하,
가격파괴 현상이 고착화했다.

이에 대해 기업은 정규직 채용 억제와 비정규직의 채용 증가로 가격경
쟁력을 높이기 위한 고용형태의 조정으로 대응했다. 그 결과 청년층의 비정
규직화가 심화되고, 여성(특히 주부)의 노동시장 참여에 의한 파트타임근로자
의 증가가 두드러졌다. 2000년대 들어와 파견법 개정과 고령자 고용안정법

의 개정으로 파견노동자와 축탁직이 증가했다. 그로 말미암아 남녀, 모든 연령층에서 비정규직이 증가하는 비정규직화의 보편화라는 현상이 나타났다.

비정규직화의 보편화는 기업의 비정규직 채용 이유나 노동자의 비정규직 선택의 다양화·양극화를 동반했다. 비정규직의 채용 이유는 1990년대에는 인건비 절감이나 고용조정이 많았으나, 2000년대는 그러한 이유가 감소하는 반면 전문적 업무 대응이나 정규직 확보 곤란, 정규직의 주요 업무 특화, 그리고 고령자 고용안정법의 대응 등으로 다양해졌다. 노동자의 비정규직 선택 이유도 1990년대에는 가계보조, 자기 사정에 맞는 시간 근무, 통근시간의 짧음, 간단한 업무나 체력 문제 등이 많았는데, 2000년대에는 그것에 덧붙여 전문 자격·기능의 활용, 일과 가정의 양립, 수입 많은 일, 그리고 정규직 일자리가 없어서 비정규직을 선택하는 것으로 선택 이유가 다양해졌다. 남녀 간, 그리고 고용형태 간에도 비정규직 선택의 다양화·양극화가 일어나고 있다. 그 때문에 전문 자격·기능을 갖고 있지 않는 자는 비정규직으로 취직하는 것도 어려워 니트로 고착화되었다.

비정규직의 증가는 청년층에서는 프리터나 니트의 증가라는 특징적인 현상을 동반했다. 학졸자 신규채용이 아직도 강한 고용 관행으로 남아 있는 일본에서 불경기 때는 대기업을 중심으로 신규채용을 억제하기 때문에 학교 졸업과 함께 정규직으로 취직하지 못하는 청년층이 프리터나 니트가 되는 경향이 있었다. 프리터, 니트의 증가는 기업의 노동력 수요 요인도 있지만 당사자의 요인이 오히려 더 크게 작용했다. 낮은 직업의식이나 능력, 학력 저하나 무기력, 책임감 결여 등이 그 주된 내용인데, 유토리 교육, 대학 진학률의 증가 및 낮은 학력, 미등교자 증가가 근본 요인이다. 그 때문에 기업은 그들에 대한 부정적 이미지를 갖게 되어 그들을 정규직으로 채용하기를 꺼려함으로써 프리터, 니트의 숫자는 크게 개선되지 않고, 35세 이후로 이어지고 있다. 그것이 장년층 비정규직 문제의 원인으로 작용하고 있다.

일본 정부는 비정규직의 증가가 국가 경제에 부정적인 영향을 미친다고 판단하여 2003년부터 범정부적인 정책을 전개했다. 이러한 정부 정책이 비정규직 문제 해결에 어느 정도 효과를 내고 있는지를 전반적으로 평가하기

는 힘드나, 비정규직의 증가, 정규직과의 격차나 비정규직 처우 개선에서 큰 변화가 없는 한 긍정적인 평가를 내리기 힘들 것이다. 본질적인 해결에는 다음과 같은 과제의 해결이 중요하다고 생각한다.

첫째, 학력·교육력 저하다. 신규 학졸자에 대한 유효구인배율은 거의 일관되게 1을 넘고 있는데 1000명 미만의 중견·중소기업은 2 전후로 매우 높다. 즉 신규 학졸자에 대한 수요는 매우 높으나 학생의 능력 부족, 무기력, 직업의식이나 책임의식의 결여로 정규직 채용으로 연결되지 않고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위하여 학교 교육의 충실화, 경력 교육의 강화를 꾀할 필요가 있다. 이를 위해 OECD에서 수준이 가장 낮은 공적 교육비를 크게 늘릴 필요가 있다. 이러한 대응이 학교에서 직장으로의 원활한 이동을 촉진시킬 것이다.

둘째, 공적 교육비를 크게 늘리지 못하는 재원 부족 문제다. 일본은 세계에서 고령화의 정도가 가장 높다. 연금, 의료, 개호(간병), 복지 등의 고령자 서비스 등에 많은 재원을 충당했다. 하지만 재원 확보는 제대로 하지 않아, 국가 부채가 크게 증가하는 가운데, 교육비 지출은 매우 한정되었다. 고령화 서비스 재원은 소비세에 의존하는 것이 세계적인 경향이다. 북유럽은 25% 전후다. 일본은 북유럽보다 고령화가 더 진전되어 있는데 2016년 5월 현재 소비세는 8%로 OECD에서 가장 낮은 수준이다. 그 때문에 필요한 재원을 국가 부채로 조달하여 그것이 GDP의 2.4배에 달해 세계 최악의 상태다. 재원 부족으로 고령화 서비스 분야는 비정규직을 양산하고 있고, 정규직 일자리도 좋지 않다.⁴³ 큰 폭의 소비세 인상으로 재원을 확보하여 고령화 서비스 분야의 비정규직 문제를 해결할 뿐만 아니라, 상기한 학력·교육력 부재 문제의 해결을 통하여 신규졸업자의 정규직 취직을 촉진하고, 비정규직 정책에 필요한 보다 적합한 재원을 투입하여 비정규직 문제 해결로 이어질 수 있도록 하는 것이 본질적 해결책이 될 것이다.

43 후생노동성 심의회 자료(http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000071241.pdf#search='%E4%BB%8B%E8%AD%B7+%E9%9D%9E%E6%AD%A3%E8%A6%8F+%E5%89%B2%E5%90%88')(검색일: 2016. 6. 4).

소비세의 대폭 인상을 통한 재원 부족 문제를 해결하지 않는 이상, 학력·교육력 저하의 문제를 해결할 수 없음과 동시에 고용수요가 큰 고령자 서비스에 양질의 일자리를 제공할 수 없어 비정규직 문제의 근본적인 해결은 힘들 것으로 전망한다.

우리나라의 비정규직 문제도 매우 심각하다. 비정규직 문제의 원인이나 실태가 일본과 다를 수 있는데, 본고의 내용에 한정하여 우리나라에 주는 시사점을 보면 다음과 같다. 우리나라의 경우, 노동력 공급 측 문제는 크지 않지만, 교육비 부담이 커 저출산 문제를 일으키고 또한, 교육 격차의 대물림 등으로 고용형태의 격차도 고정화되는 측면이 있다. 공교육의 역할을 높여 부모의 교육비 부담을 줄이고, 고용형태 격차 대물림⁴⁴의 고정화를 완화할 필요가 있다. 그리고 우리나라의 고령화는 세계 최고속으로 진전된 일본보다 더 빠를 것으로 예측되는데 그에 따라 고령화 서비스 수요가 급격히 높아질 것으로 예상된다. 서비스를 충당할 수 있는 재원을 확보하여 양질의 고용을 창출할 수 있는 기회로 삼는 것이 비정규직 문제 완화에 이바지할 수 있을 것으로 보인다. 보편적 복지로 비정규직 문제를 완화·해소하는 것이 중요하다고 생각한다.

44 『울산매일신문』(<http://www.iusm.co.kr/news/articleView.html?idxno=578171>)(검색일: 2016. 6. 6).