# 5/ 젠더 관점에서 본 저성장사회

## 저성장으로의 적응을 가로막는 일본의 젠더 차별*

**다케노부 미에코**

---

**다케노부 미에코(竹信三恵子)** 1953년 도쿄 출생. 도쿄대학 문학부 사회학과를 졸업했다. 아사히신문 경제부 기자, 싱가포르 특파원, 편집위원 겸 논설위원(젠더 및 노동 담당) 등을 거쳐, 2011년부터 와코대학(和光大学) 현대인간학부 교수(노동사회학)로 재직 중이다. 2009년 반(反)빈곤 NGO에 의한 빈곤 저널리즘 대상을 수상했다.

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

## 1. 들어가며

1990년대 후반 이후 일본에서는 '잃어버린 20년'이라는 말이 화제가 된 지 오래다. 이 기간에 일본 경제 침체로 노동시장은 비정규화가 진행되었고 상대적 빈곤율이 상승했으며 사회보장의 감축이 이어져 디플레이션에서 벗어나는 것이 과제가 되었다. 그러한 상황은 아직까지 개선되지 않았다. 이 '잃어버린 20년'의 발단이 되는 해로 1995년이 종종 주목된다. 이 해에 당시 일본경영자연맹(일경련, 현재는 경단련)이 "새 시대의 '일본적 경영'"을 발표하여, 정규직 근로자를 원칙으로 하는 노무관리에서 비정규직 근로자를 활용하는 방향으로의 전환을 공식 표명했다. 그로부터 2년 뒤 일본을 대표하는 대형 증권사와 대형 은행이 잇따라 파산했다. 이처럼 1995년은 '잃어버린 20년'을 상징하는 다양한 사건의 기점이 되는 시기다.

그렇지만 젠더 관점에서 보면, 이와 같이 일본사회가 주춤하는 발단은 1980년대의 거품경제 시기에 있었다. 1950년대 후반부터 1970년대 초반까지의 고도성장기에, 일본사회는 '남자는 일, 여자는 가정'이라는 성별 역할 분업을 최대한 활용하여 경제성장을 도모했다. 아내가 가사·육아를 가정 내 무상 노동으로 도맡아 남성의 장시간 노동을 지원하고, 이러한 여성의 무상 노동에 의해 육아와 노인돌봄[介護] 등 공적 사회보장 서비스를 줄일 수 있었다. 거기에서 생긴 공적 자금을 공공사업으로 돌려 지방의 도로·항만·공업단지 등의 인프라 정비를 추진하고, 집권당이었던 자민당의 지지기반인 건설업을 통해 지방에 일자리를 창출했다. 남성 가구주의 안정적인 고용과 가족임금을 보장하는 '일본적 경영' 및 일가의 기둥인 남성의 임금을 늘리는 '소득배증계획'(所得倍増計画)[1]이 실시되었다. 이는 가정 내 무상 노동을 담당하는 여성의 생활수준도 끌어올린다고 하는 젠더 분업에 기초한 성장정책이다.

1 이케다 하야토(池田勇人) 총리가 1960년에 발표한 장기경제계획. 1961년부터 10년 안에 국민총생산을 두 배로 만들어 국민소득을 늘리겠다고 내걸었다.

그러나 1973년의 제1차 석유파동으로 일본의 고도성장은 종언을 고했다. 이후 엔화 강세로 제조업의 해외 이탈이 시작되면서 남성 가구주의 임금이 늘지 않자, 가사와 육아 노동 틈틈이 일하는 파트타임 주부의 수입으로 줄어드는 가계 수입을 보전했다. '남자는 일, 여자는 가정'은 이미 그 기반을 잃어가고 있었다. 그러한 일본사회의 전환을 멈추게 한 것이 1980년대 후반의 거품경제다. 금융완화와 규제완화에 따른 땅값 상승이 일시적인 회복제가 되어 일본인은 고도 경제성장이 다시 찾아온 것 같은 착각에 빠졌고, 그로 인해 남성 혼자 일해서 가계를 유지하는 사회에서 남녀가 함께 일하는 사회로 전환해야 했던 이 시기에, '일본은 이대로 좋다'는 식의 믿음에 사로잡혀버렸기 때문이다.

이후 일본사회는 이 족쇄에 여전히 갇혀 있는 상태다. 아베노믹스의 '여성이 빛나는 사회'(女性が輝く社會) 정책은 그러한 족쇄로부터의 탈출을 목표로 하는 듯 보이지만, 여전히 그 족쇄에 발이 묶여 있다. 고도성장기에 '분업'이라는 중립적인 용어로 이야기되던 젠더 격차는 저성장기에 접어들자, '젠더 차별'이라는 본질을 드러내며 일본사회가 저성장에 적응하는 데 걸림돌이 되고 있다. 이 글에서는 고도성장기의 '젠더 분업 성공'이라는 이미지가 일본이 저성장에 걸맞은 사회를 형성해가는 데 어떻게 방해가 되었는지를 밝혀 '성숙사회'로 향하는 일본사회의 미래를 생각해보려 한다.

## 2. '지나치게 성공한' 분업 모델

### 1) '현모양처' 정책의 그림자

전후 일본사회는 남녀평등 사회로 출발했다. 1945년 패전까지의 메이지헌법은 남성을 한 집안의 중심에 두고, 나머지 구성원을 그 종속물로 규정하는 '이에(家)제도'가 기본이었다. 이 틀 안에서 여성은 좋은 아내로 전쟁터에 나가는 남성을 보좌하고, 또한 좋은 어머니로 병사의 육성에 힘쓰도록 장려하는 '현모양처 교육'을 받았다.

교육학자인 후카야 마사시(深谷昌志)는 '현모양처'가 '전통적인 유물'이 아니라 일본 근대화의 산물이라고 지적한다.[2] 근대화는 사람들을 기존의 질서에서 해방시켜 개인으로서 국가에 통합한다. 열강과의 접전 속에서 근대국가 형성에 직면한 메이지 정부는 '천황(부모)을 정점으로 하는 신민(적자)'의 국가, 즉 '국체'(国体)를 고안했다. 여기에서는 여성도 신민으로서 국가에 통합되어야 할 터였다. 당시 여성은 '이에'(家)라는 생산공동체의 귀중한 노동력이었다. 남성에게 순종하는 유능한 부인의 노동력이 '이에'에서 국가로 유출되는 것을 농촌의 토착세력은 두려워했다. 이들 세력과의 타협에서 나온 것이 바로 집안에서 신민인 남성을 낳아 기르고 전쟁터에 나가는 신민인 남편에게 봉사하는 방식으로 간접적으로 국가에 공헌하는 '현모양처'라는 '여성 신민'의 모습이었다고 후카야는 주장한다.

'현모양처 교육'이 여성을 '군국의 어머니'로 국가에 동원했다는 반성으로부터, 패전 후 미군 점령하에서 만들어진 일본국헌법은 14조에 '양성의 평등'을 규정하고 여성에게 참정권을 부여했다. 또한 헌법 24조에는 '가정 내 남녀평등'도 규정하여 남성 가구주에게 봉사하는 여성 모델의 전환을 지향했다.

그러나 전후의 정부 정책은 전전(戦前)의 '현모양처' 정책의 그림자에 끌려다녔다. 헌법의 남녀평등 조항을 추진한 것으로 알려진 베아테 시로타 고든(Beate Sirota Gordon)은 헌법 초안 작성 과정에서 일본 관료들이 가장 강력하게 저항했던 것이 '국체'의 폐지와 남녀평등이었다고 회상한다.[3]

당시 관료들은 왜 그렇게 남녀평등 규정에 집착했을까. '현모양처주의'가 형성되는 과정에서 '이에'의 무상 노동력으로서 여성에 집착했다는 점을 상기해보면, 그 이유는 분명하다. 즉 여성의 개인으로서의 권리 보장은 국가와 지역사회의 입장에서 볼 때 순종적인 무상 노동력의 상실로 이어진다. 그 점을 패전 직후의 관료들은 틀림없이 감지하고 있었을 것이다. 점령군을

2 深谷昌志,『教育名著選集② 良妻賢母主義の教育』, 黎明書房, 1998.
3 ベアテ・シロタ・ゴードン,『1945年のクリスマス』, 柏書房, 1995.

의식하여 '남녀평등'을 헌법에 넣는 것은 허용했으나, 끈질기게 '현모양처'를 부활시키려는 시도가 전후의 남녀평등을 약화시켰다. 이를 위한 강력한 무기가 고도 경제성장기에서 거품경제 시기를 거쳐 지금도 일본사회에 강력한 영향력을 행사하고 있는 '3세신화'(三歳兒神話)였다.

### 2) '3세신화'와 취약한 사회보장

'3세신화'란 "아이는 세 살까지 엄마가 키워야 하며, 그렇지 않으면 아이의 성장에 악영향을 미친다"는 육아론이다. 이 신화가 만들어진 목적에 대해 심리학자인 오히나타 마사미(大日向雅美)는 두 가지를 꼽는다.[4] 첫째, 1960년대부터 시작된 고도 경제성장기에 남편의 장시간 노동을 뒷받침하는 아내의 '내조의 공'을 이끌어내기 위해 여성을 집안에 머물게 하려 했다는 점이다. 둘째, 1982년에 등장한 나카소네 정권에 의한 재정 재건 정책으로 복지가 축소되면서 가정에서의 육아와 노인돌봄이 필요해졌다는 점이다. 남녀평등을 정면에서 부정하면 유권자가 된 여성들의 반발을 불러 정권 유지가 어려워진다. 하지만 "아이에게 악영향이 있다"고 하면 여성들은 자발적으로 집안에서 보육을 떠맡는다. 이에 따라 보육시설의 증설 요구를 억누르고, 기업의 강화 및 그 성과에 따른 남성의 임금 인상에 국가의 부를 충당할 수 있게 된다. 그러한 '3세신화'의 보급과 침투에 큰 역할을 한 것이 당시 일본의 전문가들과 언론이었다.

1951년 국제보건기구(WHO)에서 '호스피털리즘(시설증후군)' 연구를 위탁받은 영국의 연구자 존 보울비(John Bowlby)의 보고서에는 보육시설에서 자란 유아의 발달 장애나 이상의 원인을 부모의 대응 부족 때문이라고 했다. 이 연구는 보육시설의 개선을 촉구하는 것이기도 했으나, 일본에서는 시설 개선 문제는 차치하고 "유아기에는 엄마가(아빠가 아니라) 키우는 것이 중요하다"는 뜻으로 바뀌어 유포되었다.

4 大日向雅美,「母性愛神話 · 三歳児神話をどう見るか」, 広田照幸 編,『リーディングス日本の教育と社会③ 子育て · しつけ』, 日本図書センター, 2006.

1970~1980년대에 들어서면 엄마와 아이의 유대관계는 엄마와 아이의 상호작용에서 생긴다는 '모자 상호작용 연구'가 세계 각국에서 활발하게 이루어진다. 육아는 엄마의 일방적인 작용뿐 아니라 아이가 엄마에게 대응하는 부분도 크다는 점을 지적하면서 아이의 자발성에 주목한 연구에 대해, 일본의 논자들은 "출산 직후부터 엄마가 아이를 친밀하게 돌보지 않으면 애착관계가 형성되지 않는다. 따라서 영유아는 보육시설에 맡기지 말고 엄마 손에서 키워라"고 왜곡해서 퍼뜨렸다.

'국가에 대한 의무'라는 외부의 족쇄가 더는 통하지 않게 된 전후 일본에서 '3세신화'는 어머니들의 '좋은 육아'에 대한 바람을 조종하여 새로운 '현모양처'의식을 침투시키는 내면의 족쇄가 되었다. 이리하여 고도성장기에 팽창한 부는 기업의 성장과 남성근로자의 임금 인상으로 돌아갔다. 여성과 아이는, 이들을 부양해야 할 남편과 아버지의 경제력이 상승해야 비로소 풍요를 누릴 수 있다는 담론으로 타협이 이루어졌다. 또한 사실상 가족임금과 맞바꾼 것과 다름없는 남성의 극단적인 장시간 노동 앞에서, 밖에서 일하는 것을 주저하는 여성도 적지 않았다. 게다가 전쟁기 근로동원과 가사의 이중 부담에 시달리던 많은 여성 중에는 남편의 임금 상승으로 일하지 않아도 되는 입장이 된 것을 긍정적으로 받아들이는 경향도 있었다. 그러한 가운데 '전업주부'는 고도성장을 달성한 풍요의 상징으로 여기는 풍조가 생겨났다.

요컨대 장시간 노동하는 남편을 내조하며 집안에서 무상 노동에 힘쓰면, 경제가 성장하여 가계가 풍요로워진다는 것이 일본 중산층 가정 남녀의 성공 체험으로 각인되었다. 이 '지나치게 성공한' 분업 모델의 속박은 이후 일본사회가 저성장사회로 방향을 전환하는 데 커다란 장애물이 된다.

## 3. '여성의 빈곤 원년'이 되는 1985년

### 1) 직장의 성차별 비판 고조

제1차 석유파동이 있은 2년 후인 1975년 멕시코에서 유엔 세계여성대회가

열려, 그 이듬해부터 세계여성 운동이 활발해졌다. 이러한 분위기에서 젠더 분업으로 지탱해온 일본사회에도 변화의 물결이 미치기 시작한다. 이미 1960년대 말부터 일하는 여성들 사이에서는 직장 내 성차별에 대한 비판이 불거지고 있었다. 1966년에는 결혼 퇴직 제도를 위법이라고 하는 스미토모 시멘트 사건 판결이 내려졌다. 여성은 남편의 부양을 통해 경제적 안정을 얻기 때문에 결혼하면 퇴직하는 것이 당연하다는 기업의 노무관리에 대해, 개인으로서의 경제적 자립을 추구하는 여성사원이 반기를 든 소송이었다. 1975년에는 남녀별 임금을 위법이라고 하는 아키타 상호은행 사건, 1981년에는 남녀별 정년제를 위법이라고 하는 닛산 자동차 사건의 판결이 내려졌다. 여성을 남편의 경제력에 종속시켜 가정 내 무상 근로자나 저임금 근로자로 국가가 이용하는 국가주의적 젠더 분업에 대해, 헌법의 남녀평등 규정에 기초한 법적 제재가 잇따라 가해진 시기였다.

직장 내 성차별에 대한 연이은 소송 및 승소로 남녀고용평등법을 제정하려는 여성들의 움직임도 활발해졌다. 그러한 가운데 1985년 남녀고용기회균등법(이하 균등법)이 제정되었다. 이 법은 모집, 채용, 배치, 승진에서 여성차별을 금했기 때문에 여성의 직업 영역이 크게 확장되었다. 그 대신 기존의 남성 정규직과 똑같이 장시간 노동을 받아들인 여성은 동등한 취급을 받지만, 그렇게 하기 어려운 여성은 남성과 차이가 난다 해도 어쩔 수 없다는 인식을 갖게 했다.

제2차 석유파동이 일어난 1979년에 자민당 복지부회는 '일본형 복지사회 구상'을 발표했다. 일본의 복지는 가정에서 실시하는 '따뜻한 복지'로, 당시의 영국이나 스웨덴과 같은 '차가운 복지' 국가들과는 다르다고 선언한 것이었다. 다시 말하면 젠더 차별에 대한 여성들의 비판이 고조되는 것을 피하기 위해 형태를 바꾸어 젠더 분업을 온존시키고, '가정 내 따뜻한 복지'의 요소로 여성노동력을 확보함으로써 '작은 정부'를 계속 유지하려는 시도가 균등법이었다. 그 대표적인 예가 노동기준법 개정에 의한 여성보호 조항의 철폐였다.

노동기준법 36조는 노사가 협정을 맺으면 법정 근로시간을 초과하여 일

할 수 있다고 규정한다. 가족임금을 벌어 여성과 아동을 부양하는 역할을 맡은 남성근로자는 이 협정에 의해 초과근무가 일상화되고 그에 대한 초과수당으로 가계를 유지했다. 초과근무를 통해 성수기 인력 증가를 억제하고 한편으로는 불황기 해고를 피할 수 있기에, 이를 통해 안정고용을 확보하고자 했던 것이다. 하지만 장시간 노동을 뒷받침할 '아내'가 없는 여성은 이러한 근무방식으로는 일을 계속할 수 없다.

또한 기존의 남녀별 처우가 균등법으로 금지되었기 때문에 '전근이 가능한 남성사원은 종합직, 전근이 어려운 여성사원은 일반직'이라는 코스별 인사가 균등법 관련 지침으로 용인되었다. 따라서 여성단체들은 '남녀별'에서 '코스별'로 간판만 바꾼 것이 아니냐고 비판했다. 균등법은 전근이나 야근이 가능한 '아내가 있는 남성'을 '표준근로자'로 보고, 그에 맞출 수 없는 다수의 여성근로자를 '균등'의 대상에서 제외해버리는 간접차별을 내포하고 있었다.

이에 따라 여성의 무상·저임금 노동을 요구하는 국가 및 기업과의 타협을 도모한 결과, 아이를 갖고 싶어 하는 많은 여성은 일반직으로 유도되었다. 또한 종합직으로 채용된 여성들 중에도 육아와의 양립을 배려하지 않은 장시간 노동과 남성중심주의적 노무관리에 절망하거나 체력이 뒷받침되지 않아서 퇴직하는 사례가 잇따랐다. 교도통신이 2015년 10월에 실시한 조사에 따르면, 균등법이 시행되었던 1986년 채용된 여성 종합직의 80%가 퇴직한 상태라고 한다. 이 여성들의 대부분은 장시간 노동이나 전근이 없는 파트타임 등의 비정규직으로 옮겨가, 1980년대 이후의 비정규직 증가를 견인하는 역할을 한다.

또한 남성 모델에 맞추는 것이 안정고용, 즉 종합직의 조건이 되었기 때문에, 일을 계속하려는 여성은 출산을 미룰 수밖에 없어서 1980년대 후반 이후 출산율 저하를 재촉하는 결과를 낳았다.

코스별 인사제도가 회사의 명령대로 언제든지 전근이나 야근을 맡을 수 있는 근로자를 표준으로 삼은 것은, 이후 균등정책 전반에 어두운 그림자를 드리웠다. 정규직과 비정규직의 격차 확대에 대한 비판이 거세게 일어난

2000년 이후 균등대우를 향한 고용개혁이 몇 차례나 행해졌다. 그러나 하나같이 코스별 인사를 답습하는 형태로 '고용관리가 동일'할 것을 조건으로 내세웠다. 정규직 근로자에게는 '전근이 있는 고용관리'를 적용하고 비정규직 근로자에게는 전근을 요구하지 않는 고용관리인 경우, 직무가 동등하더라도 임금격차는 합리적이라고 보는 것이다.[5] 결과적으로 가족이 있어 전근이나 야근을 할 수 없는 다수의 여성은 균등대우의 대상에서 제외되었다. '표준 근로자상'에 맞출 수 있는 일부 여성 외에는 사실상 균등대우의 길이 막혀버려, 남성의 수입 증가를 기대할 수 없는 저성장기에 여성의 수입으로 가계 수입을 끌어올릴 수 있는 길이 좁아졌다.

### 2) 은폐된 전환의 필요성

균등법 제정 직후 유행한 거품경제는 이 법의 부정적인 측면을 가렸다. 도시샤대학 교수 가와구치 아키라(川口章)에 따르면, 거품경제가 요란했던 1986년 이후 풀타임 남녀의 임금격차와 파트타임 남녀의 임금격차가 모두 줄었음에도 불구하고, 남녀 간 임금 격차가 별로 좁혀지지 않았다고 한다.[6] 가장 큰 원인은 앞 절에서 언급한 인식 구조 안에서 비정규직 여성이 계속 늘어나, 2005년에는 여성근로자 중 비정규직의 비율이 정규직을 웃돌기 때문이다. 비록 개선되고 있는 중이라고 해도 파트타임 여성의 임금은 남성 정규직의 40~50%대 수준에 그치며, 2011년 후생노동성 조사에서도 단기고용(비정규직 근로자) 중 74%의 연수입이 200만 엔에도 미치지 못한다고 한다. 균등법의 효과로 풀타임 여성의 임금이 상승해도 다수를 차지하는 파트타임 여성의 극단적인 저임금이 전체 여성의 임금수준을 끌어내려, 풀타임

5 2007년에 개정된 파트타임노동법에는 처음으로 파트타임근로자와 정규직근로자의 균등대우 규정이 포함되었으나, 직무내용이 동등할 것 외에 전근의 유무 등 인재활용 구조가 동등할 것이 균등대우의 조건이라고 했다. 또한 2012년에는 노동계약법이 개정되어, 유기근로자와 무기근로자 사이에 업무내용이나 해당 직무의 내용 및 배치 변경 범위 등을 고려하여 근로조건에 불합리한 차이가 있어서는 안 된다고 했다. 모두 '전근'이나 '배치 변경'의 차이가 근로조건 차이의 이유가 된다는 것이므로, 전근이 어려운 여성근로자에게는 간접차별이 될 수 있다는 점이 우려된다.

6 川口章, 「バブル景気以降における男女間賃金格差の実態とその研究動向」. (http://www.esri.go.jp/jp/others/kanko_sbubble/analysis_06_11.pdf)

근로자가 80%를 넘는 전체 남성과의 임금격차는 그다지 줄어들지 않았다.

그렇지만 거품경제기에 정규직이 다수인 남성의 임금수준 상승에 따라 그 아내인 비정규직 여성의 생활수준은 오히려 향상되었다. 때문에 젠더 분업을 바꾸기보다 남성의 임금 인상을 요구하는 것이 여성에게도 플러스가 된다는 사고방식은 충분히 전환되지 못했다. '재팬 애즈 넘버원'(Japan as Number One)이라는 해외에서의 찬사가 이러한 자기과신을 가속화했다. 거품경제기에 앞선 1979년 미국의 경영학자인 에즈라 보겔(Ezra Vogel)이 출판한 같은 제목의 책은 신자유주의의 영향이 아직 미치지 않았던 1970년대 일본사회의 안정을 예찬함으로써, 미국에서 석권하기 시작한 신자유주의를 비판하려는 의도에서 쓰였다. 그러나 일본사회에서 이 책은 같은 시기 미국의 레이건 정권, 영국의 대처 정권과 보조를 맞춘 나카소네 정권의 규제완화책에 의한 일본 경제의 '성공'에 대한 예찬론으로 오해되었다.

이렇게 첫 단추부터 잘못 꿴 '남자는 일, 여자는 가정'이라는 근로 시스템 및 사회보장 시스템의 전환은 크게 뒤처져 이른바 '잃어버린 20년'을 초래하는 원인이 되었다.

### 3) 여성의 빈곤 원년

무늬만 바꾼 채 젠더 차별이 온존하는 1980년대 정책의 문제점을 정확하게 표현한 것이 후지와라 지사(藤原千沙)의 '여성의 빈곤 원년'론이다.[7] 후지와라는 균등법이 제정된 1985년에 나온 근로자파견법과 '제3호 피보험자제도'(후술)가 상호 연관되어 1990년대 후반 경제 침체기에 나타나는 여성 빈곤의 원인이 되었다고 지적하면서, 1985년을 '여성의 빈곤 원년'으로 명명했다.

앞서 언급했듯이 노동시간의 규제완화와 맞바꾼 균등법은 남녀 모두 무제한으로 초과근무를 하는 직장을 만드는 직접적인 계기가 되었다. 또한 균

7 藤原千沙,「貧困元年としての1985年: 制度が生んだ女性の貧困」,「女たちの21世紀」編集委員会 編,『女たちの21世紀』No.57, アジア女性資料センター, 2009.

등법 지침이 '코스별 인사'를 용인함으로써, 전근 등과 같이 근로자의 생활권이 기업의 명령에 종속되는 구조를 받아들이는 것이 정사원의 기준이 되었다. 그 결과, 성별 역할분업으로 어쩔 수 없이 가족을 돌보는 책임을 지고 있는 대부분의 여성은 정규직에서 배제되어 비정규직으로 향했다. 일본사회에서는 '동일(가치의) 노동에는 동일 임금'이라는 규정이 미비한 채, '비정규직은 남편 수입에 의지하는 여성들이 하는 부업'이라는 사회적 인식에 기반하여 비정규직의 평균 시급이 경제적 자립이 불가능한 수준으로 억제되었다는 사실은 이미 언급한 바와 같다.

그러한 저임금으로 여성이 자원하도록 유도하는 역할을 한 것이 제3호 피보험자제도였다고 후지와라는 지적한다. 이 제도는 배우자의 피부양자로 되어 있는 여성에게는 연금 보험료 납부를 면제하는 것으로, 보험료 부담 없이 최고 월 6만 엔 정도의 기초연금을 보장한다. '피부양자'의 조건이 연수입 130만 엔 미만으로 규정되어 있기 때문에, 그 범위를 넘지 않도록 취업을 조정하는 여성이 증가하여 파트타임 시급 인상 요구를 억제하는 역할을 했다.

한편 근로자파견법에 의해 간접노동이 합법화되었다. 제2차 대전 이전에 사람들을 끌어모아 가혹한 노동현장에 파견하고 그 임금의 수수료 등을 가로챘던 착취적 노동에 대한 반성으로부터 전후 일본에서는 이를 금지해 온 터였다. 그런데 근로자파견법은 자료 정리나 OA기기 조작 등 여성이 사무실에서 담당해온 일을 중심으로 간접노동을 한정적으로 해제했다. '가혹한 남성 노동이 아니라 사무실 여성의 깨끗한 일'이라는 밝은 이미지 만들기가 간접노동의 어두운 측면을 은폐했다.

또한 파견근로자는 파견처에서 계약을 중단하면 파견회사로 돌아가는 형태가 되기에 해고 철회를 요구하기 어려워 고용이 극히 불안정하다. 당시 노동성(현 후생노동성, 2001년 1월 후생성과 노동성을 통합하여 후생노동성으로 개편)의 심의회에서 파견법 제정을 위해 동분서주했던 신슈(信州)대학 명예교수 고(故) 다카나시 아키라(高梨昌)는 필자와의 인터뷰에서 "파트타임보다 고도의 일을, 가사와 육아 틈틈이 원하는 시간에 할 수 있는 구조를 만들어 여성들

에게 플러스가 될 것으로 생각했다"고 답했다.[8] 남편의 경제력에 의지하고 있는 여성의 근무방식이므로 불안정해도 문제가 없다는 젠더 분업을 이용한 열악한 고용 합리화가 여기에서도 이루어지고 있는 것이다.

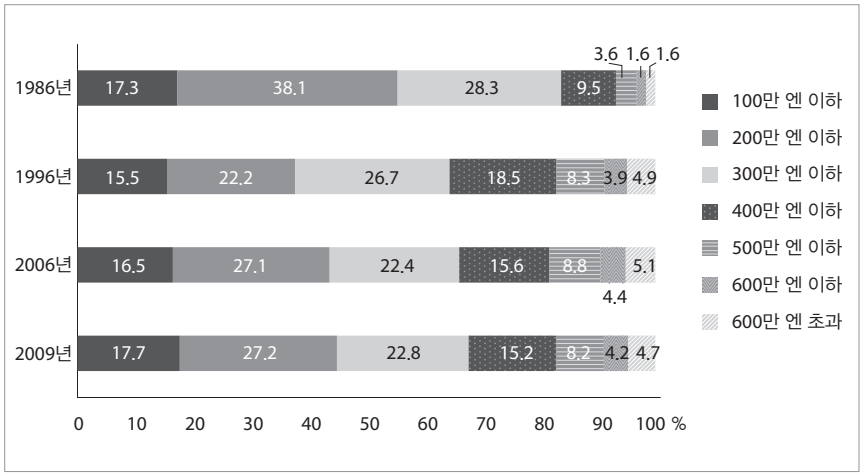
1985년에 만들어진 세 가지 법제는 이처럼 많은 여성을 경제적 자립에서 배제하고, 기업의 인건비 억제에 기여하는 저임금 근로자층을 낳았다. 거품경제의 붕괴로 인해 '가계의 기둥'이어야 할 남성 고용이 불안정해지자, 이 구조는 곧 여성의 빈곤화를 재촉하게 된다.

### 4) 독신여성 세 명 중 한 명이 빈곤

2011년 국립사회보장·인구문제연구소는 일할 수 있는 20~64세 독신여성 중 32%의 소득이 생활에 필요한 최소 소득을 의미하는 '빈곤선'에 못 미친다는 결과를 발표했다. 이 조사에서 65세 이상 고령여성의 52%, 19세 이하의 자녀가 있는 싱글맘의 57%도 빈곤선을 밑돌고 있다는 사실이 밝혀졌다. 또한 전체 빈곤층의 57%가 여성으로, 1995년 시점보다 남녀 간의 격차가 더 벌어졌다는 사실도 밝혀졌다.

이 같은 독신여성의 빈곤화와 균등법 이후의 급여소득 변화를 알아보기 위해, 필자는 1985년 법제 전환 이후의 여성 급여소득 분포 변화를 국세청 조사자료에 근거하여 그래프화했다(그림 1).[9] 균등법이 시행된 1986년 당시 300만 엔 이하의 급여소득 여성은 83.7%에 달해, 여성은 남성의 지원 없이는 살아갈 수 없는 구조였다는 것을 알 수 있다. 10년 후인 1996년에 이 비율은 64.4%로 줄어 저소득층 여성은 크게 감소했다. 균등법으로 여성의 직업 영역이 넓어져 300~500만 엔의 급여소득 여성도 크게 늘었다. 그러나 동시에 60% 이상의 여성이 300만 엔 이하의 소득에 그쳤는데, 그 후로도 이 비율은 개선되지 않는다. 더구나 200만 엔 이하의 저소득 여성 비율은 거품경제 붕괴 후 저성장으로 진입한 직후인 1996년에 37.7%, 2006년에는

8 「働く: 派遣の行方①」, 『朝日新聞』 2008. 11. 7.
9 竹信三恵子, 『家事労働ハラスメント: 生きづらさの根にあるもの』, 岩波書店, 2013.




〈그림 1〉 여성의 급여소득 분포 변화

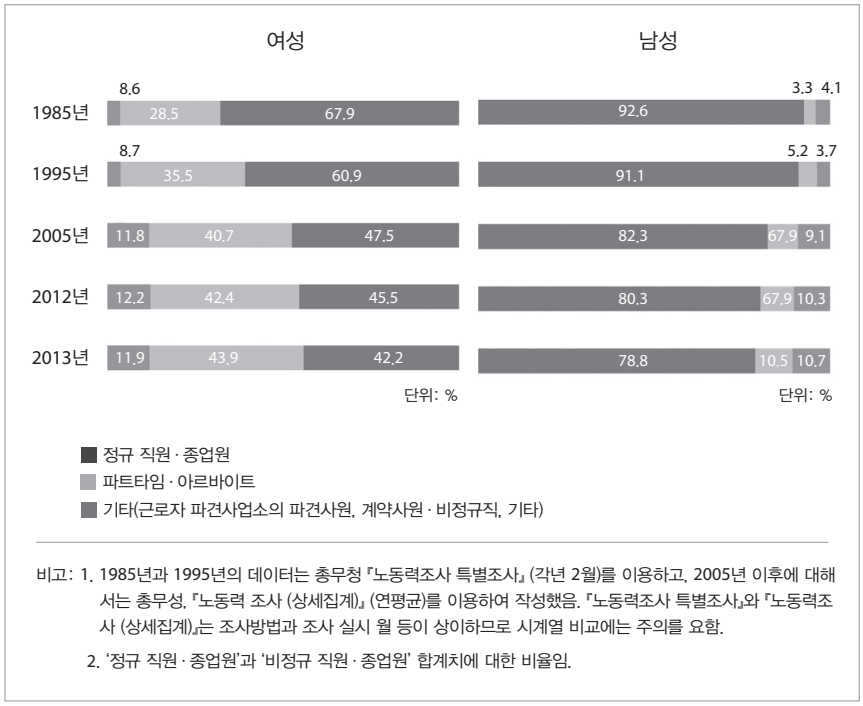
출처: 竹信三恵子, 『家事労働ハラスメント: 生きづらさの根にあるもの』, 岩波書店, 2013.

43.6%, 리먼 쇼크의 이듬해인 2009년에는 44.9%로 오히려 증가했으며, 2014년 시점에서도 42.9%로 40%대가 계속되고 있다.

균등법은 남성 수준의 강도 높은 노동 조건을 견딜 수 있는 일부 여성에게 직업 영역의 확대에 따른 일정한 경제적 자립을 안겨주었다. 하지만 육아나 노인돌봄의 책임을 떠안고 있거나 정규직으로 채용될 만한 교육을 받지 못한 여성은 비정규직 근로자로 이동하여, 2005년에 여성 대다수가 비정규직 근로자가 되었다(그림 2). 1995년의 "새 시대의 '일본적 경영'"으로 대표되는 비정규직 근로자 증가 정책은 '남편이 있기 때문에 값싸고 불안정해도 괜찮다'는 이데올로기에 의해 극단적인 저임금이 방치되어온 비정규직 세계로 여성근로자의 약 60%를 끌어들이는 결과를 초래했다. 여성 세 명 중 한 명이 빈곤하다는 현실은 이러한 정책의 당연한 귀결이었다고도 할 수 있다.

### 5) 이혼에 이어 딸은 성희롱

이와 같은 고용 변화가 여성의 빈곤을 낳는 기제에 대해, 도쿄에 사는 70대 여성의 사례를 가지고 생각해보자.




비고: 1. 1985년과 1995년의 데이터는 총무청 『노동력조사 특별조사』 (각년 2월)를 이용하고, 2005년 이후에 대해서는 총무성, 『노동력 조사 (상세집계)』 (연평균)를 이용하여 작성했음. 『노동력조사 특별조사』와 『노동력조사 (상세집계)』는 조사방법과 조사 실시 월 등이 상이하므로 시계열 비교에는 주의를 요함.

2. '정규 직원 · 종업원'과 '비정규 직원 · 종업원' 합계치에 대한 비율임.

〈그림 2〉 남녀별 비정규직 비율 추이

출처: 『2013年版 男女共同参画白書』.

이 사례는 2009년에 당사자인 여성이 시민단체의 빈곤상담 핫라인에 연락해오면서 수면 위로 드러났다. 이 여성은 이혼 후 딸과 둘이서 도쿄 시내 주택가에 있는 자신 소유의 맨션에 살며 중류 생활을 유지해왔다. 딸은 대학을 졸업했으나 비정규직 채용 증가 분위기 속에서 정규직 일자리를 찾지 못한 채 파견사원으로 일하며 어머니와 생활했다. 남편과 사별한 경우에는 남편의 임금 수준에 맞는 유족연금이 보장되지만, 이혼의 경우는 자신의 연금에 의지할 수밖에 없다. 파트타임으로 일했던 여성의 연금은 월 10만엔 미만이라 딸의 임금이 사실상 생계 기반이었다.

그 딸이 심한 우울증에 걸렸다. 원인은 파견처인 대기업 정규직 남성의 성희롱이었다. 복사를 하고 있으면 옆에 와서 "(섹스)하게 해달라"고 집요하게 괴롭혔다. 진땀이 날 정도로 싫었지만, 파견사원이니 항의하면 해고되어

어머니의 생계도 꾸릴 수 없을 것이기에 참을 수밖에 없었다. 그러는 사이에 우울증이 악화되어 출근도 못 하게 되었고, 파견회사에서는 계약을 중도해지했다.

집에서 요양하는 딸을 보살피려고 이 여성은 나이에 상관없이 일할 수 있는 청소회사에 취직했다. 시급은 최저임금에 다소 얹어주는 정도였는데, 낮에는 병세가 악화된 딸을 간호하느라 야간과 새벽에만 일을 할 수 있었다. 생활비가 모자라고 저축도 바닥나자 생활보호 수급을 신청하러 민원창구로 갔다. 하지만 담당직원은 생활보호를 받고 싶으면 집을 팔라고 했다. 주거 매각은 생활보호 수급의 필수조건은 아니었으나, 이를 몰랐던 여성은 망설였다. 이사로 인한 스트레스로 딸의 증세가 악화될까 우려했기 때문이다.

담당직원은 "졸업하고 나서 파견 같은 걸로 취업한 것이 잘못"이라고도 했다. 대학을 나와도 특히 여성의 경우 정규직 문이 좁고 졸업한 해의 경기에 따라서는 비정규직을 택할 수밖에 없는 상황이 적지 않다. 이러한 현실 변화를 그 담당직원은 제대로 파악하지 못했던 것일지도 모른다.

필자의 인터뷰에 응한 이 여성은 "왜 구청에서 이토록 무시당해야 하나요. 생활보호 수급자를 세금도둑 취급하는데, 나도 예전에는 납세자였어요. 다시는 생활보호 신청 따위 안 할 거예요"라며 눈물을 글썽였다. 일하는 여성이 부딪치는 비정규직과 성희롱이라는 이중의 벽에 의한 빈곤이었다.

## 4. 디플레이션의 진행과 젠더

### 1) 남성에게 파급된 비정규화의 물결

여성을 둘러싼 노동시장의 변화는 거품경제가 붕괴한 1990년대 후반 남성까지 끌어들여 일본사회를 압박하는 디플레이션의 원인이 된다.

1985년에 제정된 세 가지 법제 중 균등법은 남성과 똑같이 장시간 노동이나 전근을 하는 여성만이 남성과 동등하게 취급받는 구조였다. 그 외의 여성 가운데 고급기술을 가진 자는 근로자파견법에 의해 기업이 필요할 때

만 조달하고 불필요해지면 파견회사로 되돌리는 노동력으로 규정했다. 그리고 별다른 기술이 없는 자는 제3호 피보험자제도를 통해 임금을 자발적으로 억제하는 저임금 파트타임 노동력으로 구분했다. 이 삼중구조가 10년 후인 1995년 일본경영자연맹이 내놓은 "새 시대의 '일본적 경영'" 구상에 의해 남성에게도 거의 그대로 파급되었다.

이 구상은 지금까지 종신고용 정규직이 원칙이었던 근로자들을 세 종류로 나누었다. 즉 야근과 전근이 가능한 구속력이 높은 업무를 맡는 종신고용 직원을 '장기축적형 능력 활용형', 계약에 의해 기업이 필요할 때만 기술을 제공하는 직원을 '고도 전문능력 활용형', 파트타임 등 단기로 계약을 해지할 수 있는 직원을 '고용 유연형'으로 구분했다. 이 세 종류의 근로자를 기업에서 최적의 비율로 조합하는 '포트폴리오형 경영'이 제시되었다.

거품경제 붕괴 후 대기업의 잇따른 파산·도산으로 정규직 중심의 경영에 자신감을 잃은 일본 기업들은 이 포트폴리오형 경영에 달려들었다. 정규직 남성을 대량으로 정리해고하면서 고용 유연형의 비율을 높인 결과, 15~24세 남성의 경우 1995년에 23.6%였던 비정규직 비율이 2015년에는 47.3%로 상승했다. 한창 일할 나이인 25~34세 남성의 경우도 2.9%에서 16.9%까지 상승했다. 특히 2004년에 해제된 제조업 파견은 중졸·고졸 남성의 안정고용의 길을 좁혀, 남성이 여성과 아이를 부양하는 기존의 안정된 생활방식을 뒤흔들었다. 비정규화의 물결은 여성의 경우 남편이 있기 때문에 경제적 자립을 보장하는 근무방식이 아니어도 된다는 식의 젠더 차별적 사회관을 돌파구로 하여 진행되었지만, 그것이 남성으로 확대되면서 '생활유지를 위한 고용'이라는 일본 고용정책의 명분 자체가 위태로워지는 사태가 벌어지고 있다.

이를 상징하는 것으로 언론에서는 2008년 말의 '해넘이 파견촌'(年越し派遣村)을 대대적으로 다루었다. 2004년의 제조업 근로자 파견 해제 후 인건비 절감과 수주 변화에 대처하기 위해 공장 파견 근로자가 크게 늘었는데, 같은 해 가을에 일어난 리먼 쇼크로 이 제조업 파견 남성들이 대량으로 계약 해지를 당했다. 제조업 파견은 회사가 기숙사를 제공하는 경우가 많았기

에, 계약 해지와 더불어 수많은 근로자들이 살 곳을 잃게 되었다. 이들을 위한 상담 창구를 마련하고자 시민단체와 노조가 2008년 연말부터 새해 연초에 걸쳐 도심 공원 한복판에 텐트촌을 설치하여 숙식을 제공한 것이 '해넘이 파견촌'이다. 넘쳐나는 근로자들을 텐트촌에 다 수용하지 못해 근처의 후생노동성 강당을 제공한 전대미문의 사건은, '가계의 기둥'으로 상정되었던 남성 노동이 열악해진 상황을 세상에 널리 알렸다.

남성 지원을 핑계로 진행된 여성의 비정규화 및 저임금화가 남성에까지 이르러 가계 기반이 약화됨으로써 소비가 감소했다. 그리고 이러한 소비자들이 구매할 수 있도록 상품의 가격을 낮추고, 그 때문에 다시 인건비를 낮추는 악순환에 의한 디플레이션이 일본 전체를 뒤덮었다. 필자는 1990년대 후반부터 2000년대에 걸친 취재를 통해, 여성과 젊은층을 중심으로 급속하게 진행된 비정규화와 남성 가구주, 즉 정규직의 극단적인 장시간 노동이라는 두 가지 고용 악화로 인해 근로자 시급 수준이 크게 떨어지고, 이것이 소비 침체를 초래하여 디플레이션 불황에 이르며, 그것이 다시 임금수준의 저하를 초래하는 악순환 구조가 일본사회의 탈(脫)디플레이션을 어렵게 한다는 것을 발견했다. 이를 '고용 악화 불황'이라고 하여 르포르타주 형식으로 발표했다.[10] 필자는 거기에서 주요 선진국 중 일본만이 경기 변동에 관계없이 임금수준이 계속 저하되고 있다는 점을 지적하고, 그 원인을 ① 젠더 차별을 바탕으로 '동일 노동 동일 임금'의 원칙을 소홀히 한 노동 관행 때문에 비정규직 임금 폭락을 제어하지 못한 것, ② 아내의 가정 내 무상 노동을 전제로 남성을 회사에 무제한 구속하여 혹사시키는 노무관리가 정규직 임금의 실질적인 저하를 용이하게 한 것, ③ 기업별 노조의 교섭력이 약하여 이와 같은 점에 반대하지 못한 것, ④ 그 단점을 인식하지 못한 채 오히려 '일본사회의 힘'으로 이해하며 개혁을 피해온 일본사회의 취약함에서 찾았다.

10 竹信三恵子, 『ルポ雇用劣化不況』, 岩波書店, 2009.

### 2) 가로막힌 또 하나의 지원

이 '고용 악화 불황'론을 수치로 뒷받침한 것은 일본종합연구소 수석 이코노미스트인 야마다 히사시(山田久)다. 그는 세계화로 인한 산업구조의 전환에 뒤따르는 고용 불안정화는 일본만의 문제가 아니라고 지적하면서도 일본·미국·유럽을 비교하여 그 가운데 1995년 이후 오직 일본에서만 임금수준이 하락하고 있다는 점에 주목한다. 야마다는 그 원인을 다음과 같이 설명한다.

즉 유럽에서는 생활이 가능한 정도의 임금수준이 고용조건으로 규정되어 있기 때문에 브랜드 등을 살린 고부가가치 제품 제조를 지향한다. 다만 글로벌 경제시대에 그러한 임금에 맞는 일자리를 창출하는 것은 쉽지 않으므로 실업률이 높다. 미국은 생산성이 높은 산업으로 근로자를 이동시킴으로써 임금수준을 유지하려 하기 때문에 고용이 불안정해진다. 이 방식에서는 임금수준이 떨어지지 않는다. 그런데 일본은 고용 유지를 우선하다 보니 생산성이 떨어진 기존 사업을 없애지 않고 임금 인하로 대응하려 하기 때문에 임금이 계속 내려간다는 것이다. 이를 타개하기 위해 야마다는 ① 기존 산업에 대한 보호정책을 전환하여 아시아 지역의 수요를 확보하는 성장전략과 규제 완화, ② 저소득층에게도 최저수준의 공공서비스를 보장하는 재분배정책, ③ 기업횡단형 노조에 의한 노사정 협력 및 근로자의 고통을 최소화하도록 호황기를 이용한 고부가가치산업으로의 노동력 전환 등을 제안한다.[11]

그러나 이 설명에는 중요한 부분이 결여되어 있다. 남성 고용 지원과 맞바꾼 '여성의 경제력'을 둘러싼 정책에 관한 일본·미국·유럽의 차이다. 유럽은 높은 실업률을 뒷받침하는 든든한 실업수당과 생활보호 등의 사회보장으로 버텼으나, 세계화에 따라 국가의 징세능력이 약화되면서 이것도 한계에 달하고 있다. 미국은 원래 사회보장이 약한 '작은 정부'다. 따라서 '일가의 대들보'인 남성의 임금이 저하하고 고용이 불안정해지자, 여성 경제력

11 山田久, 『デフレ反転の成長戦略: 「賃下げ·賃下げの罠」からどう脱却するか』, 東洋経済新報社, 2010.

의 향상에 의한 '양대기둥' 경제로 전환시켜 이를 흡수·보강하는 정책으로 대응했다.

1970년대 말 네덜란드의 극복방안은 '여성의 경제력' 향상에 의한 대응책의 대표적인 예다. 네덜란드에서는 석유파동과 제조업의 해외 이탈로 인해 남성 실업자가 급증하고 실업수당 지불로 재정 적자가 불어났다. 그 결과 남성의 고용 불안정에 따라 여성이 밖에서 일해야 할 필요성이 커졌다. 하지만 네덜란드는 전업주부가 많은 사회였기 때문에 보육 서비스가 부족하여 여성은 짧은 시간밖에 일할 수 없는 상황이었다. 재정 적자이므로 보육시설의 증설도 예상만큼 진척되지 않았다. 그러한 가운데 파트타임근로자의 균등대우를 보장함으로써 남녀 모두 짧은 시간 일하고 둘을 합하여 1.5인분의 수입을 확보할 수 있게 되고, 동시에 가정에서의 육아시간도 확보할 수 있는 시스템을 지향한 네덜란드식 대응법이 생겨났다.[12]

1982년 노사정 합의에 기초하여 근로자가 파트타임으로 일해도 불리하지 않은 노무관리를 목표로 각 업계에서 노사 협의가 거듭되었고, 1996년에 파트타임근로자에 대한 차별을 금지하는 법률이 제정되었다. 이어 2001년에는 근로자가 노동시간을 선택할 권리를 보장하는 '근로시간 조정법'도 제정되었다. 이러한 시도에 의해 파트타임근로자라도 시간 비례이기는 하나 풀타임 근로자와 동등한 임금, 연금, 실업수당 등이 보장되기에 이르렀다. 육아에 맞게 파트타임을 할지 풀타임을 할지 선택하는 등 라이프 스타일에 적합한 근무방식이 실현되었고, 그 결과 가계에 여유가 생겨 소비가 활발해지면서 세 수입도 증가했다. 교육비나 주거비에 대한 공적 지원이 많고 생활비가 그리 많이 들지 않는 사회라는 점도 이러한 남녀 단시간 노동사회를 가능하게 했다.

이 같은 홑벌이 가구에서 맞벌이 가구로의 전환은 미국에서도 일어났다. 미국에서는 1980년대 제조업의 해외 이탈로 남성의 대량실업이 발생하여 여성이 밖으로 나가 일하는 사회로 변화했다. '커리어 우먼'이라는 말이

12 竹信三恵子, 『女性を活用する国, しない国』, 岩波書店, 2010.

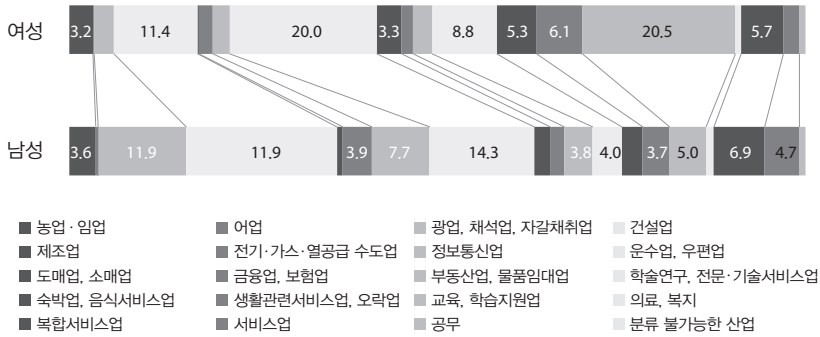
유행하고, 직장에 나간 여성들은 성희롱에 대한 소송 등을 통해 여성이 일할 수 있는 환경을 정비했다. 구조조정이 일상화된 불안정고용 사회에서 가정 내 어느 한쪽이 실직하더라도 어떻게든 살 수 있는 구조를 목표로 했고, 1990년대에는 '일과 삶의 균형'(Work and Life Balance)이라는 노무관리가 기업에서도 추진되었다. 생산성을 올리고 노동시간을 단축하여 맞벌이 근로자를 지원하는 방식이다.

사회보장을 낮은 수준으로 억제해온 일본에서는 교육비와 주거비 모두 남성 가구주의 소득에 의한 '자기책임'으로 부담한다. 호황기라도 정리해고 되면 이직과 전직 사이에는 공백 기간이 생긴다. 그때에도 교육비나 집세는 가정에서 부담하지 않으면 안 된다. 이를 감안하면 가구주 남성의 원활한 전직을 위해서는 여성의 경제력 지원이 불가피하다. 하지만 지금까지 언급했듯 여성 임금은 남성의 경제력 지원을 이유로 낮게 억제되었다. '고용 유지를 우선하는 일본사회'의 배경에는 여성의 경제력이 약하도록 제도화되어 있다는 보이지 않는 구조가 있다. 야마다는 바로 이 점을 간과하고 있다.

제조업이 해외로 이탈하고 서비스산업이 고용의 중심이 되고 있는 현재 이 구조는 더욱 심각한 의미를 지닌다. 2003년에서 2013년 사이에 남성 취업자 수는 109만 명이 줄고, 여성 취업자 수는 104만 명이 늘었다(그림 3). 산업별로 보면 제조업과 건설업의 취업자 감소가 크며, 이것이 남성 고용 감소를 초래하고 있다. 한편 의료·노인돌봄 관련 산업은 크게 성장하여, 이들 산업이 여성 고용을 끌어올리고 있다. 그렇지만 고용흡수력을 보면 노인돌봄 등 성장산업의 임금은 극히 낮다. 애초에 여성의 일이기에 싸도 괜찮다는 생각에 기초하여 일본의 노인돌봄보험이 설계되었기 때문이다.

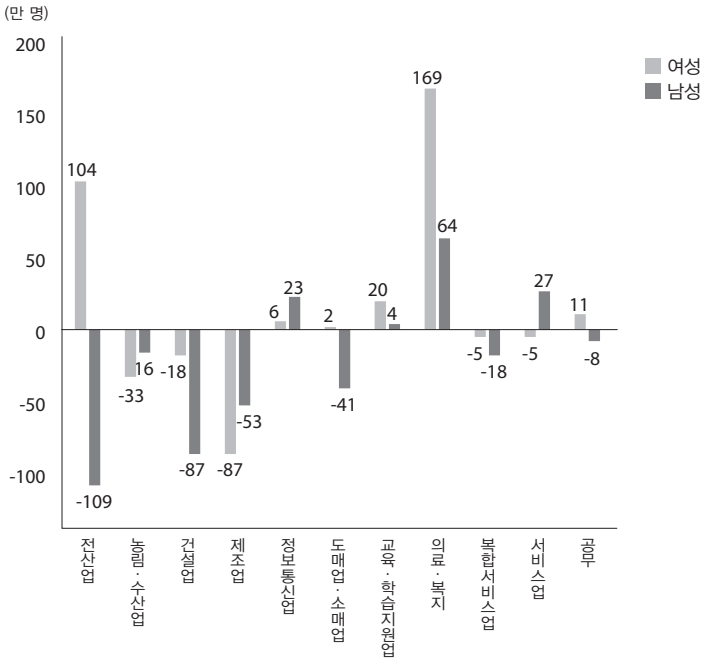
이것이 젠더 관점에 입각한 고용정책이 필요한 까닭이다. 그러나 야마다의 경우와 같이 일본의 정책 결정 과정에서 그러한 관점의 정책 제언은 간과되었다. 1995년부터 2005년까지 기준임금[所定内賃金]의 추이를 살펴보면, 시장의 영향을 받기 쉬운 파트타임근로자의 경우 불황으로 남성 파트타임의 시급이 낮아져, 최저임금 수준을 오가던 여성 파트타임과의 격차가 약간 줄어들었다. 즉 남성 임금 인하에 따른 하향 평준화다. 하지만 풀타임 근

a. 취업자 수의 직업별 비율 (2013년)




주: 왼쪽부터 4개씩 반복

b. 취업자 수의 산업별 변화 (2003년 → 2013년)




(비고)
1. 총무성 『노동력조사(기본집계)』를 이용하여 작성했음.
2. 서비스업 및 공무는 각각 기타에 분류되는 직업을 제외했음.
3. (a.에 대해서) 3.0% 미만의 산업은 수치 표시를 생략함.
4. (b.에 대해서) 적어도 남녀 한쪽에서 취업자 수가 10만 명 이상 변동된 산업만 표시함.

〈그림 3〉 산업별 취업자 변화
출처: 『2014年版 男女共同参画白書』.

로자의 경우 남녀 임금 격차는 그다지 줄어들지 않았다. 1995년의 62.5%에서 과거 최소 정도를 보인 2015년의 72.2%까지 20년 동안 축소 정도는 10%에도 미치지 못한다. 그 사이의 가장 큰 변화는 파트타임 등의 비정규직으로 이동한 대다수 여성과 정규직 풀타임 여성의 임금 격차가 확대되었다는 점이다.

저성장사회에서는 성장에 의존한 생활 향상을 기대할 수 없다. 따라서 저소득층에 대한 공정한 분배, 여성의 경제력 강화 등 격차 해소를 위한 사회구조 전환에 의해 생활이 향상되어야 한다. 그러나 젠더 평등의 관점이 결여된 일본에서 저성장사회는 이러한 전환을 이루지 못한 채 남녀 격차가 온존하는 것은 물론, 비정규직 여성과 정규직 여성의 격차를 확대시키는 '여여 격차'[13]를 낳는 결과로 끝났다.

## 5. '여성이 빛나는 사회' 정책의 일탈

### 1) '활약'인가 '동원'인가

2012년에 출범한 제2차 아베 정권의 '여성이 빛나는 사회' 정책은, 정책 제언을 담당하는 싱크탱크와 관료들의 일부가 마침내 이러한 일본 정책의 한계를 의식하기 시작했음을 엿보게 하는 것이었다. 하지만 그 내용은 고도성장기 성별역할 분업의 성장 이미지에 발목이 잡혀 계속 진로를 벗어나고 있는 수준이다.

아베 정권은 출범 직후부터 탈 디플레이션을 내걸고 '아베노믹스'를 제창했다. 금융완화와 공공사업을 통해 일본 경제에 강심제를 놓은 뒤, 규제완화에 의한 새로운 산업의 창출로 고용을 회복하고 소비를 활성화한다는 구상이다. 그렇지만 그 배경에는 2011년에 중국에 밀려 GDP 세계 3위로

13 마이니치신문포럼, 「창업여성의 활동 확대: 사회기반 활용의 열쇠로」(『毎日新聞』 2013. 12. 2)에서 인재파견회사의 오쿠타니 레이코(奥谷禮子) 사장이 한 말이다. 같은 여성이라도 노력과 능력의 차이에 따라 격차가 생기는 것은 당연하다는 발언으로 화제가 되었다.

전락하면서 '아시아 제일의 경제대국' 지위를 잃은 것에 대한 조바심이 있었다. 그러한 조바심이 국민생활의 회복보다 경제대국의 부활에 역점을 둔 정책으로 몰고갔다. 아베노믹스를 떠받치는 정책의 하나라고 하는 '여성이 빛나는 사회'도 겉으로는 여성이 일하기 좋은 환경을 만들어 가계 회복을 도모하겠다는 서구형 치장을 하고 있지만, 실은 '현모양처주의'로 일관된 여성의 국가에 대한 공헌과 동원이라는 측면이 엿보인다.

또한 국가주의적 사회로의 개편을 노리고 일본국헌법을 개정하는 것이 주요 목표이기도 한 아베 총리로서는 유권자의 절반을 차지하는 여성들의 지지를 얻어내는 것이 절대 조건이었다. 따라서 '여성이 빛나는 사회' 정책은 실제로 여성이 일하기 좋게 하기 위한 시책이라기보다 단지 정치 슬로건이 선행한 측면도 부정할 수 없다.

제1탄의 '생명과 여성 수첩'(가칭) 제작은 출산적령기를 지나면 임신에 문제가 생기기 쉽다는 의학적 지식을 담은 수첩을 여성들에게 배부하여 출산율을 높이려는 방안이었다. 하지만 인터넷에 여성들로부터 "출산을 못하는 것은 고령 출산의 위험성을 몰라서가 아니다", "젊은 세대의 빈곤과 장시간 노동으로 젊었을 때는 낳을 수 없기 때문이다", "어린이집 부족이 원인이다"라는 비판이 속출하면서 이 방안은 보류되었다.

이어서 내놓은 것이 육아휴직을 3년간 쓸 수 있도록 하는 방안이었다. 법으로는 1년간 보장되어 있는 육아휴직을 총리가 기업에 촉구하여 기간을 늘린다는 내용으로, 법률에 의한 권리보장이 아니라는 점이 특징이다.

텔레비전에서는 총리가 "세 살까지 실컷 안아줄 수 있다"고 피력하는 영상이 나왔다. 그러자 "3년이나 집에 있으면 직장에 자리가 없어진다", "아내가 3년이나 쉬어도 될 만큼의 수입이 있는 젊은 남성이 얼마나 있겠는가"라는 반발이 인터넷에 넘쳐나 이것도 보류되었다.

다음으로 등장한 것은 입소를 희망해도 어린이집에 들어가지 못하는 '대기아동' 문제를 해결하기 위해 40만 명의 원생 수용을 목표로 어린이집을 증설한다는 정책이었다. 이에 대해서는 많은 여성이 환영했다. 여성의 가정 내 무상 노동에 의존해온 일본에서는 보육시설 부족이 여성취업의 가

장 큰 벽이었기 때문이다.

2012년에 노동정책연구·연수기구 부주임연구원 저우얀페이(周燕飛)는 소득이 빈곤선 이하인데도 아내가 일하러 나갈 수 없는 '빈곤 전업주부'가 8가구 중 1가구에 달한다고 추산했다.[14] 남편 임금이 낮아서 아내가 가계를 위해 일하려 해도 파트타임 임금이 지나치게 낮아 보육서비스 비용을 밑돈다. 다시 말해 아이를 맡기고 일을 나가면 가계수입이 오히려 마이너스가 되어버린다. 저성장사회를 극복하기 위해 '양대기둥 가계'로 전환하고 싶어도 보육서비스 부족이 벽이 된다는 점을 부각시켜주는 자료다.

그러나 대기아동 해결책이라는 보육시설 증설도 재정난을 이유로 결국 기업에 비즈니스 기회만 제공하는 셈이 되었다. 아동 1인당 면적이나 보육사 수를 줄여 마당이 없는 건물의 방에 만든 어린이집도 인가하는 등 보육시설 기준도 낮아졌다. 보육사 수가 시설 증가를 따라가지 못해 일손 부족도 문제가 되었다. 보육사 인건비로 지출하는 국가예산이 적기 때문에 근로조건이 열악한 것이 이유였다. 2013년 후생노동성 조사에서는 자격이 있어도 일하지 않는 잠재 보육사의 47.5%가 "일에 비해 임금이 싸기 때문"이라고 했다.

그럼에도 정부는 육아 경험이 있는 여성에게 20시간 정도의 연수를 실시한 후 저임금으로 고용하는 보육보조원을 양성하는 등 근로조건을 낮추는 방식으로 대응하려 했다. 또한 외국인 노인돌봄실습생, 국가전략특구(国家戦略特区)에서 '외국인 가사지원인재'라는 이름으로 도입한 가사도우미도 2016년 봄부터 개시했다. 양쪽 다 3년이 지나면 귀국시키는 제도이므로 노조를 만들기 어렵고, 근로조건 개선을 위한 노사협상권도 행사하기 어렵다. 이러한 근로자들을 용역업체가 고용하고, 직장여성에게 자력으로 이 서비스를 구매하게 함으로써 기업의 이익을 확대하겠다는 구상이다. 덧붙여 일본 최대의 인재파견회사인 파소나그룹의 다케나카 헤이조(竹中平蔵) 회장은

14 周燕飛, 「専業主婦世帯の収入二極化と貧困問題」, ディスカッションペーパー12-8, 労働政策研究·研修機構, 2012.

아베 정권에서 발족한 산업경쟁력회의의 주요 멤버이자 외국인 가사도우미 도입 추진자로 알려져 있다. 이 같은 대책에 비판이 쇄도하자, 2016년 4월에야 비로소 총리는 2% 정도의 임금 인상 계획을 내놓았다.

2015년부터는 국가가 정한 노인돌봄서비스 보수도 인하되어 노인돌봄 종사자들의 근로조건이 더 열악해졌다. 여성의 가정 내 무상복지에 의존해 온 구조는 전환되지 않은 채 저임금 여성노동력으로 보육·노인돌봄 서비스를 공급하고, 게다가 일하는 여성들이 번 돈으로 이러한 서비스를 업체로부터 구매하는 정책이 진행 중인 것이다. 요컨대 공공복지의 공동화(空洞化)다.

여성 활약 정책의 외부에서는 1일 8시간 근로시간 규제를 '고수입' '전문직' 근로자에 한해 완화한다는 노동기준법 개정안도 국회에 제출하고 있다. '고수입'의 액수나 '전문직'의 범위는 국회의 의결을 거치지 않고 넓힐 수 있기 때문에, 향후 일반 여성직원까지 1일 8시간 노동규제에서 제외되는 것이 아니냐는 우려가 노조 관계자들 사이에서 확산되고 있다. 여성이 일을 계속하는 데 불가결한 '가정과 양립 가능한' 근로시간 규제가 오히려 후퇴하고 있다는 우려다.

2015년에는 저출산을 해결하기 위해 아베 총리가 발표한 신성장 전략 중에 '출산율 1.8'이라는 달성 목표치까지 등장했다.

이러한 '여성이 빛나는 사회' 정책에 대해 여성의 활약 추진방안이라고 환영하는 목소리와 여성이 일하기 쉽게 하기보다 여성의 부담을 늘리는 것이라는 비판이 엇갈리고 있다. 한 블로그에서는 여성이 '빛나는'의 '샤인'(shine)을 로마자로 바꿔 읽어 '시네'(死ね, 죽어라)라고 풀이하기도 했다.[15]

### 2) 우파와의 연계

이 글에서는 저성장사회를 극복하기 위해 필수적인 젠더 관점의 정책이 일본의 경우 어떠한 벽에 부딪쳐왔는가를 살펴보았다. 그런데 일본에서는 왜 그토록 성별역할 분업을 유지하려는 인식이 뿌리깊은 것일까? 그러한 사회

15 http://rapt.sub.jp/?p=12174

적 인식을 끈질기게 지지하면서 사회 변화로 성별역할 분업의 벽이 흔들릴 때마다 간헐적으로 드러나는 일본사회의 숨은 힘과, 그 힘이 산업경쟁력회의를 비롯한 신자유주의 세력과 어떻게 연계되어 있는지에 대해 마지막으로 간단히 언급하고자 한다.

전후 일본이 남성 가구주가 가계를 지탱하는 고도 경제성장에서 벗어나 저성장에 걸맞은 맞벌이 시스템으로 바꾸려고 했던 최초의 전환점은 1990년대 중반이었다. 세계화와 거품경제의 붕괴 속에서 장기 집권당으로서 성장형 사회를 주도해온 자민당은 1993년 중의원 선거에서 처음으로 국회 단독 과반수를 획득하지 못했다. 비자민당·비공산당의 연립정권 탄생으로, 창당 후 처음으로 야당이 된 자민당은 이듬해 오랫동안 제1야당이었던 사회당 및 신당 사키가케와 극적인 연합을 이뤄 재집권하면서 개발 위주 정책에서 리버럴적인 생활 위주 정책으로 급전환했다. 여기에다 1995년 베이징에서 열린 유엔 제4차 세계여성대회의 영향도 더해져, 남녀평등 정책은 일본사회에도 큰 파장을 몰고왔다. 여기서 커다란 과제가 된 것이 '부부별성'을 포함시킨 민법 개정이었다.

전후 일본은 헌법 24조 아래 대등한 부부가 가정을 구성하는 개인주체 사회로 전환하려 했다. 이에 대해 부부 중 한쪽의 성으로 통일함으로써 가구주 밑에 개인을 통합하는 전전의 지배체계를 고수하려 한 것이 부부동성제다. 부부동성제에 대해 결혼으로 성이 바뀌어 직장생활에 일관성이 없어진다는 개정론이 일하는 여성들 사이에서 일어나 전업주부에까지 파급되었다. 1996년 연립정권 아래 법무성은 결혼해도 자신의 성을 쓸 수 있는 선택적 부부별성제를 포함시킨 민법 개정안을 마련했다. 이러한 움직임에 보수파 의원들이 제동을 걸었고, 개정안의 국회 제출이 미뤄진 채 지금에 이르고 있다. 민법 개정 반대 운동의 중심이 된 것은 1997년에 발족한 '일본회의'였다.[16] 일본회의는 신사본청(神社本庁) 등의 우파 종교단체, 보수계의 지방의회 의원 · 국회의원 등이 참가하여 '일본 전통' 수호를 슬로건으로 평화

16 http://www.nipponkaigi.org/about

헌법 개정과 일본의 재군비(再軍備)를 목표로 하는 단체다.

당시에는 고도성장기의 성별 분업 체제로는 산업구조 전환에 성공할 수 없다는 위기감을 배경으로 민법 개정 외에도 다양한 전후체제를 리버럴적 관점에서 재검토하는 움직임이 나타나기 시작했다. 1998년에는 후생성 관료였던 무쿠노 미치코(椋野美智子) 등이 『1998년도 저출산 백서』(1998年版 少子化白書)를 집필했다. 이 백서에서는 "세 살까지 엄마가 키우지 않으면 아이에게 문제가 생긴다"는 '3세신화'에는 근거가 없고, 여성이 일하면서 육아가 가능한 환경을 만드는 것이야말로 가계의 풍요를 지키며 저출산을 막는 열쇠라고 주장했다. "여성은 집에서 무상 노동에 힘쓰며 가정과 국가에 봉사해야 한다"는 인식이 관료기구 내부에서 흔들렸던 시기다.

또한 여성이 밖에서 일하는 사회로 전환하기 위해서는 노인돌봄의 사회화도 중요하다는 목소리가 높아지면서, 2000년의 노인돌봄보험 시작을 향해 정부가 움직이기 시작했다. 게다가 베이징 세계여성대회에서의 정부 공약에 따라 1999년에는 '남녀공동참여사회기본법'(男女共同参画社会基本法)이 제정되었다.

그러나 사태는 다시 반전한다. 부부별성 제안이 일본회의를 중심으로 한 우파 의원, 기업 경영자, 종교단체 등의 맹렬한 반대로 미뤄진 것을 시초로 '남녀평등 때리기'가 시작되었다. 국회든 지방 의회든 우파 의원들이 지자체에 퍼지기 시작한 남녀평등 행정을 비난하는 질의를 계속하여 결국 남녀평등 관련 예산이 삭감되었다. 또한 여성센터 관장 괴롭히기 사건이 벌어지고,[17] '3세신화'를 부정하는 연구자의 직장이나 자택에는 확성기를 장착한 가두선전 차량이 들이닥쳤다. 2012년 자민당 개헌 초안에는 '가정 내 남녀평등'을 규정한 24조에 대해 "가족을 기초 단위로 한다"는 내용을 포함시켰다. 가정 내 개인의 독립을 약화시키는 개정이었다. 미국에서는 1980년대에 반인종·성차별 운동에 대한 우파의 반격을 뜻하는 '백래시'(backlash) 논쟁이 일었다. 그 용어를 빌려 남녀공동참여사회에 반발하는 일련의 움직임

17 三井マリ子·浅倉むつ子, 『バックラッシュの生贄: フェミニスト館長解雇事件』, 旬報社, 2012.

을 일본 페미니스트들은 '백래시'라 불렀다.

일본회의는 아베 정권의 주요 지지기반으로도 알려져 있다. 저성장사회 현실에 부합하는 맞벌이 시스템으로 일본사회가 전환하려면 남성가구주를 맨 위에 둔 가족제도의 피라미드형 지배로 되돌리려는 힘을 물리치는, 시민사회의 건전한 현실주의를 회복하는 것이 요구된다. 이러한 움직임은 단순한 복고가 아니다. 산업경쟁력회의로 대표되듯이 여성노동력을 쥐어짜는 아베노믹스의 신자유주의 정책을 지지하는 중요한 요소가 되기 때문이다.

여성의 노동력을 가정에서 사회로 끌어내고 사회보장을 억제하며, 가정 밖에서의 저임금 노동과 가정 안에서의 무상 노동을 자기책임으로 맡게 하는 철저한 착취에 대한 여성유권자의 반발을 누르기 위해서는, 우파에 의한 폭력적 위협 같은 외부 차단과 더불어 '여성은 집에 봉사해야 할 존재'라는 이데올로기에 의한 내부 통제가 필요하다. '여성은 집에 있어야 한다', '육아는 엄마가'라는 우파 이데올로기를 내면화한 여성근로자는, "본래 있어야 할 자리에 없는데도 그것을 허락받은 것이니 권리를 주장해서는 안 된다"고 스스로를 억제한다. 여성들의 권리의식 고양에 따라 여성 착취구조가 흔들릴 때마다 일본회의와 같은 세력이 나타나 이 기제를 작동시켰다. 이번에도 이 기제가 "남녀가 둘이서 일해서 얻는 새로운 풍요로움"을 저지하는 역할을 하고 있다.

이러한 우파 진영의 반격을 피하기 위해 정부의 남녀공동참여행정은 '여성노동력의 시장으로의 해방'을 내건 신자유주의자의 품으로 도망칠 수밖에 없게 되어,[18] 여성정책은 평등이나 안심을 보장하는 것이 아니라 여성의 경쟁, 활약, 자기책임을 진전시키는 것으로 바뀌고 말았다.

18 고이즈미 정권의 내각부 남녀공동참여회의에는 신자유주의적인 노동경제학자 야시로 나오히로(八代尚宏) 등이 주요 멤버로 기용되었다. 그 배경에는 우파세력의 확장으로 강력해진 자민당의 남녀평등 공격에 대항하기 위해 남녀공동참여행정에 관련된 관료들이 남녀평등의 경제효과를 주장하는 신자유주의 진영의 지원을 필요로 했다는 측면이 있었다. 필자는 이 회의의 전문조사회 위원으로 야시로 등과 동석하여, 그가 우파가 공격하는 부부별성에 대해 민법에서의 규제 완화라는 차원에서 옹호하는 동시에 "기존의 근무방식으로부터 여성 해방"을 외치며 비정규화를 추진하는 노동법 규제완화를 강력히 주장하는 모습을 현장에서 볼 수 있었다.

여성인권을 사회 지원으로 실현하는 것을 바탕으로 하는 사회민주주의 세력이 거의 사멸한 일본사회에서, 일본회의는 여성이 자발적으로 신자유주의적 착취로 향하도록 하는 역할도 하고 있는 것이다.

## 6. 나오며

이제 일본은 저성장에 적응하기 위해 뿌리 깊은 젠더 차별 의식에서 벗어나는 것이 반드시 필요하다. 이 글은 젠더 차별 의식이 저성장 탈피에 지금까지 어떤 영향을 미쳤는가를 살펴보았다. '잃어버린 20년' 이전부터 전환의 기회는 여러 번 있었다. 첫 번째 기회였던 제1차 석유파동 후의 전환점은 규제 완화에 의한 거품경제의 연출로 지연되었다. 이는 단순한 지연에 그치지 않았다. 왜냐하면 아내가 있는 남성이 아니면 어려운 장시간 노동이나 전근 등의 근무방식이 균등법 및 노동기준법의 개정에 따라 근로자의 표준이 되고, 그러한 표준을 받아들일 수 있는 여성만이 균등한 혜택을 받을 수 있는 형태로 '남자는 일, 여자는 가정' 모델을 변형하며 강화했기 때문이다.

그 결과 두 번째 전환점이었던 거품경제 붕괴, 대기업의 잇따른 파산, 소비 불황 속에서도 여성이 일하여 남성과 함께 가계를 풍요롭게 하는 것은 해결책이 될 수 없었다. 이에 일본사회는 장기 불황과 디플레이션에서 탈출하는 길이 가로막혔다.

이와 같은 인식은 아직도 일본의 주류에는 침투하지 않았다. 물론 아베노믹스는 남녀가 함께 일하는 사회를 통해 경기 침체에서 벗어나리라 전망하고 있다. 하지만 그것은 여성이 무리 없이 일하기 위한 시스템 구축에 자발적으로 참여하는 것이 아니다. 그것은 사회보장 삭감과 짝을 이루어, 일본의 경제대국 복귀를 위해 여성이 가정 내 무상 복지노동을 계속 떠맡으면서 이에 더하여 남성과 같은 장시간 노동에 맞추거나, 혹은 불안정한 저임금 비정규직 근로를 감수하거나 하는 양자택일 형태로 경제활동에 참여하는 이중부담을 강화한 것이다. 즉 지속 가능성이 희박한 정신론에 의한 여

성 활약이다.

이러한 '활약'은 가계를 풍요롭게 하지 않는다. 왜냐하면 기업이 제공하는 보육·노인돌봄 서비스의 자력 구매, 역진성(逆進性)이 높아 일반가정에 무거운 소비세 세율 인상, 법인세율 인하, 부유층에 대한 각종 세금의 경감 조치 등은, 기업 활동을 위해 남녀의 노동력과 부를 끌어내어 GDP를 확대하고 세금 징수를 강화하며 미국과의 군사 협력을 확대함으로써 '경제대국' 탈환으로 연결하려는 것이기 때문이다.

성장이 더딘 사회에서는 창출되는 부를 되도록 가계와 생활에 환원함으로써 근로자의 생활수준을 유지하고 생존권을 확보하지 않으면 안 된다. 젠더 관점에서의 경제정책은 바로 그 때문에 필요하다. 저성장을 기회로 활용하여 풍요로운 성숙사회로 향하기 위해 일본사회가 그 원점을 어떻게 회복할 것인가가 과제로 되고 있다.

*이 글의 원문은 일본어로 작성되었으며 배관문(도쿄대학 박사/일본사상 전공)이 번역했다.