

일본에서의 여성 노동정책의 전개과정에 관한 연구*

金 泰 永**

(e-mail : taeyoung@nukw.ac.kr)

目 次

- I. 서 론
 - II. 여성 노동정책의 전개과정
 - III. 여성권한척도(GEM)를 통해 본 여성의 사회진출
 - IV. 노동시장에서의 여성 고용 환경
 - V. 결 론
-

I. 서론

여성의 경제활동 참가는 현대 국가에서 경제 성장 경쟁과 맞물려 꾸준히 장려되어 왔다. 국가들의 경제성장의 척도는 그 사회 내에서 여성의 사회·경제적 참여도로 간접비교해 볼 수도 있을 것이다.

나아가, 경제성장도 및 여성의 경제활동참여와 여성의 지위향상 간에는 깊은 상관관계가 있는 것으로 평가된다. 유엔개발계획이 발표하는 여성권한척도(GEM: Gender Empowerment Measure)¹⁾는 따라서 세계적으로 각 나라들에서 일어나는 여성들의 지위향상들을 경제적인 면과 상대적으로 비교해 볼 수 있

* “이 논문은 2006년도 강릉원주대학교 학술연구조성비 지원에 의하여 수행되었음”.

** 강릉원주대학교 인문대학 일본학과 교수

1) GEM(Gender Empowerment Measure) : 여성의 의회의석 점유율, 관리직·전문직 비율, 소득에 있어서 여성 역할비율 등을 그 기준으로 정치, 경제 분야에서 여성이 얼마만큼 권한을 행사하는가를 보여주는 척도.

게 한다.

일본은 전후 개혁과 고도경제성장기를 거치는 동안 여성노동자의 사회진출의 증가, 노동력공급 구조의 변화, 근속년수의 신장, 여성의 고학력화, 만혼화(晩婚化) 및 비혼화(非婚化)에 의한 사회참여에 의해 여성의 노동력 측면에서 한층 질적인 향상이 이루어졌다.

일본정부는 여성취업의 대책방안으로 남녀가 균등하게 일하도록 법적·제도적인 측면의 정비와 함께, 결혼 후 재취직 등이 가능하도록 가정과 직장에서의 양립지원책 등 여러 대안을 내놓고 있다. 예를 들어 1975년 「남녀고용평등법」, 1986년 「남녀고용기회균등법」, 1992년 「육아휴업법」, 1995년 「육아·개호(간병)휴업법」, 1999년 「개정남녀고용기회균등법」, 2000년 「남녀공동참획사회기본법」, 동년 「남녀공동참획사회기본계획」 등이 시행·책정되었다. 그리고 2006년에 「남녀고용기회균등법」이 개정되어 2007년 4월에 시행되었다.

그러나 지난 약 30년 동안 법적·제도적 장치가 마련되어 여성을 둘러싼 노동환경은 양적, 질적인 면에서 큰 변화를 가져왔음에도 불구하고 실제로 노동시장에서 여성의 사회적 진출 및 지위는 많은 진전을 보이고 있다고 말하기 어렵다. 불안정 고용자의 급증, 남녀임금 격차, 승진·승격 및 배치전환상의 성차별, 출산으로 인한 불이익 등으로 여성노동자에 대한 처우는 아직도 매우 제한된 수준에 머무르고 있는 실정이다. 예를 들면, 많은 직장에서 정규직의 업무가 파견 및 파트타임직으로 비정규직화 되어 가고 있다. 비정규 노동력을 여성으로 충당하려는 경향이 있으며, 행정·관리직에서 차지하는 여성의 비율이 매우 낮다.

덧붙여 기업은 과중한 업무를 요구하는 노동관행 및 출산과 육아의 문제로 여성취업자들을 꺼리고 있는 것이 현 실정이다. 즉, 법적·제도적 측면의 정비에도 불구하고 아직도 노동시장에서 여성은 많은 제약을 받고 있다.

이와 같이 일본의 여성노동은 양면성을 띄어 왔다. 법적·제도적인 측면이 정비·확대됨에 따라 여성의 노동시장 진출이 확대된 것은 사실이지만 현실에서는 일본적 고용관행에 의해 실질적으로는 차별이 존재하고 있어 아직까지는 많은 한계점에 봉착하고 있다는 지적이 지배적이다.

본고에서는 일본의 여성노동정책의 전개과정을 법적·제도적 측면에서 고찰하고자 한다. 그리고 여성권한척도(GEM)를 통해 여성의 사회진출 현황을 살펴본다. 또한 노동시장에서의 여성고용 환경 등을 통해 일본적 고용관행이 갖고 있는 문제점을 정량적으로 분석하고자 한다. 최근 발표된 자료를 통해서 본 여성의 사회진출 국제비교에서 일본은 GEM이 측정 가능한 75개국 중 42위에 머무르고 있다. 일본은 GEM의 구성요소 중에서도 특히 행정직, 관리직에서 차지하고 있는 여성의 비율이 낮은 것으로 나타났다.

II. 여성 노동정책의 전개과정

1975년 「국제 부녀자의 해」를 계기로 여성의 지위 향상, 남녀평등의 추진을 추구한 국제적인 조류는 일본에도 큰 영향을 주었고, 직장을 비롯하여 여러 분야에서 남녀평등을 요구하는 움직임이 활발해졌다.

또한 1977년에는 국립부녀자교육회관이 개관되었다. 1980년 덴마크에서 열린 「『UN 부녀자의 10년』 중간 세계회의」에서 일본은 「여성차별철폐조약」의 서명식에 참가하고, 국내외에 「여성차별철폐조약」의 비준을 약속했다. 일본 내 관련 관청은 각 분야에서 해당 조약 비준을 위해 여러 조건의 정비에 노력했다.²⁾

노동성에서는 1978년부터 고용기회의 균등을 확보하기 위해 부녀자소년문제 심의회를 통해 법적 정비를 검토하기 시작했다. 이와 같은 상황에 「여성차별철폐조약」 비준을 위해 조약 정비라고 하는 시점도 있어 1985년에는 「남녀고용기회균등법」이 제정되었다.

이와 같이 「남녀고용기회균등법」이 탄생하게 된 배경은, 첫째 고용을 둘러싼 남녀평등법의 국제적인 움직임에 대해 일본 정부로서는 인권문제로서 뿐만 아니라 국제경쟁력의 균등화라고 하는 여러 외국자본의 요청도 무시할 수 없는 사회적 배경이 있었다고 할 수 있다. 둘째, 국내적 요인으로 전후 여성노동의 비약적 증대와 성에 의한 고용기회의 불균등, 불평등 대우의 확대를 들 수 있다.³⁾

고도성장기 이후의 경제발전 속에서 서비스 경제화의 진전, 평균수명의 신장, 출생률의 저하, 교육수준의 향상 등에 의해 여성의 라이프·사이클은 크게 변화했다. 1986년 「남녀고용기회균등법」의 시행 이후 여성 피고용자수의 증가, 근속연수의 신장과 직종의 확대가 나타났으며, 여성의 취업에 관한 일반적인 의식과 기업의 방침도 크게 변화하였다.

그러나 「남녀고용기회균등법」은 여성노동자에 대한 직접적 차별을 중심으로 다루고 있기 때문에 비정규직 고용과 같은 노동형태 등에 의한 간접적 차별은 규제하지 못하는 한계가 있다고 할 수 있다. 결국 많은 여성들은 「남녀고용기회균등법」의 효력이 미치지 못하는 파트타임노동자, 파견직에 종사하고 있다. 대다수의 여성노동자가 비정규직으로 고용되어 저임금을 받으며 열악한 노동 환경에서 일하게 된 것이다.

2) 女性労働協会編(1999) 『女性と仕事の未来館』 女性労働協会, p. 49.

3) 竹中恵美子(1989) 『前後女性労働史論』 有斐閣, pp. 101~110.

따라서 일하는 여성이 증가함에 따라 육아에 대한 사회적 지원과 기업의 고용관리의 개선이 큰 과제가 되었다. 그리하여 1991년에 남녀노동자에 대하여 육아휴업의 권리를 인정하는 「육아휴업법」이 제정되었다. 그 후 육아휴업제도는 민간에도 확대되어 남성도 참여할 수 있는 제도로 형태가 바뀌었다. 1995년에는 「육아·개호(간병)휴업법」이 성립되어 육아 및 간병휴가제도가 법제화되면서 직장생활과 가정생활을 동시에 가능하도록 하는 지원이 진행되었다.⁴⁾

또한 증가하는 파트타임노동자에 대한 환경정비의 일환으로서, 1989년에 파트타임노동자에게도 고용보험의 적용을 확대하는 것을 골자로 한 고용보험법의 개정이 이루어졌다. 1993년에는 파트타임노동자의 적정한 노동조건의 확보와 고용관리의 개선을 꾀하기 위하여 「파트타임노동법」이 제정되었다.

그리고 1997년 법률개정에 의해 「남녀고용기회균등법」이 강화되어 종업원의 모집·채용·배치·승진·교육훈련에 있어서 남녀 차별을 금지되고 여성노동자에 대한 시간외, 휴일노동, 심야업의 규제가 해소되어 고용분야에서의 남녀평등 실현을 향한 법적 정비는 일단락되었다고 할 수 있다.

그리고 「남녀공동참획(参劃)사회기본법」이 1996년에 제정되고, 2000년부터 시행되었다. 이 기본법은 성에 의한 차별을 없애고 남녀의 인권을 존중한다. 남녀가 아이의 양육이나 가족의 개호(介護: 간병) 등 가정생활에서의 역할을 같이 한다, 마지막으로 나라나 지방 자치체들의 방침 결정에 남녀가 공동으로 참가 할 기회를 확보한다는 내용을 담고 있다. 이처럼 현재 시행되고 있는 여성정책은 남녀평등을 위한 의식 개혁, 평등을 기초로 한 남녀의 공동참여, 다양한 선택이 가능해지는 조건 정비, 노후생활 등과 관련된 여성복지의 확보, 국제협력 및 평화에의 공헌을 목표로 실시되고 있다. 그리고 무엇보다도 여성정책의 중점 방향을 여성의 고용정책과 보육정책에 두고 있다.

또한, 2006년 개정되어 2007년 4월 1일에 시행된 「남녀고용기회균등법」에는 여성차별 뿐만 아니라 남성차별도 금지되었고, 그 외에 많은 내용이 보다 실효적인 형태로 개정되었다. 2006년에 개정된 「남녀고용기회균등법」의 내용을 살펴보면 다음과 같이 정리할 수 있다⁵⁾.

① 성별에 의한 차별금지의 범위 확대

성별에 의한 차별금지 조항은 여성에 대한 차별을 금지하고, 모집·채용·정년·해고, 배치·승진·교육훈련, 사내용자 등의 복리후생의 사항에 관련되는 차별을 금지하고 있다. 이와 같은 성별에 의한 차별금지의 범위는 2007년부터 범위가

4) 女性労働協会編, 앞의 책, p.54.

5) 労働法令協会編(2007)『男女雇用機会均等法便覧—2007年4月1日施行の改正法に対応』労働法令協会를 참고로 작성.

확대되어 남녀 쌍방에 대한 차별을 금지하고, 차별금지의 대상을 추가했으며 좀 더 명확히 하였다. 또한 간접차별에 관해서는 합리적 이유가 없으면 간접차별로 간주되어 이를 금지시켰다. 여기서 말하는 간접차별이란, 성별 이외의 사유를 요건으로 하는 배치와 이성(異性)의 구성원과 비교하여 한쪽 성의 구성원에게 상당정도의 불이익을 주는 것으로, 이에 대한 합리적인 이유가 없을 시에 시정을 강구하는 것으로 정의하고 있다.

② 임신·출산 등을 이유로 하는 고용무효, 그 외에 불이익의 금지

개정 전 임신·출산·산전(産前)·산후(産後) 휴업의 취득을 이유로 하는 해고를 금지하던 것에 비해 다음 두 가지 사항을 구체화 시켰다. 첫째, 임신·출산·산전·산후 휴업의 취득을 이유로 하는 해고에 더해, 성령(省令)으로 정한 이유에 의한 해고 및 그 외 불이익도 금지되었다. 둘째, 임신 기간 중과 산후 1년 이내의 해고는 사업주가 임신·출산 등을 이유로 하는 해고가 아니다 라는 것을 증명하지 않는 한 무효가 되도록 개정되었다.⁶⁾

③ 성희롱 대책 조치의 의무화

개정 전 성희롱에 관해서는 직장에 있어서 여성에 대한 성희롱 대책으로서 사업주에게 고용관리상 필요한 배려를 의무화하였으나, 개정 후에는 남성에 대한 성희롱도 대상으로 포함되었다.

④ 모성 건강관리 조치의 의무화

모성 건강관리 조치에 관한 사항은 사업주에게 임신 기간 중 및 출산 후의 건강관리에 관한 조치를 의무화 하는 것이었다. 개정 후 사업주는 임신부가 보건지도 또는 건강검진을 받기 위해 필요한 시간을 확보함과 동시에 임신부가 보건지도 또는 건강검진에 기초한 지도사항을 지킬 수 있도록 하기 위한 조치(시차통근, 휴식회수의 증가, 근무시간의 단축, 휴업 등)를 강구할 것을 의무화 하게 되었다.

⑤ 적극적 대처의 추진

적극적 대처(남녀 간 격차해소를 위한 적극적 대처)에 몰두하는 사업주가

6) 일본의 경우 다른 선진국과 비교해 보면 출산휴가 3개월, 육아휴직1년으로 그 기간이 매우 짧다. 육아휴직의 경우 프랑스는 만 3세까지 3년, 독일은 만 8세까지 3년. 참고로 한국은 2008년부터 육아휴직기간이 1년에서 3년으로 대폭 확대되고, 휴직대상 자녀 연령도 3세이하에서 6세이하로 확대)됐다

실시상황을 공개할 때, 국가로부터 원조를 받을 수 있게 되었다.

이 이외 기타 내용으로는 노동기준법의 개정과 과태료 부과가 있다. 이 사항은 여성의 갱내(坑内)노동의 규제완화로, 여성의 갱내노동에 관하여 여성 기술자가 관리·감독업무를 수행할 수 있도록 규제가 완화된 것이다.

이와 같이 「남녀고용기회균등법」은 내용의 개정을 통해 제도적 정비와 많은 발전을 가져왔음에도 불구하고, 여성고용에 대해서 「결과의 평등」을 가져올 만큼의 근본적 개선효과를 거두고 있지는 못하고 있다. 이는 「남녀고용평등법」이 아니고, 「남녀고용기회균등법」으로 결정된 데서 비롯된 결과이므로, 이후 국제수준에 도달할 수 있는 환경정비에 많은 노력과 함께 일본의 사회적 관습 및 고용관행의 변화 등이 요구되고 있다.

Ⅲ. 여성권한척도(GEM)를 통해 본 여성의 사회진출

유엔개발계획이 발표한 『인간개발보고서(HDR)』에는 인간개발지수(HDI: human development index), 남녀평등지수(GDI: Gender-related Development Index)⁷⁾ 및 여성권한척도(GEM: Gender Empowerment Measure)⁸⁾지표의 국제비교가 되어있다. HDI는 기본적인 인간의 능력의 달성도에 관한 것으로 문맹자에게 글을 가르치는 비율이나 취학률 등 교육수준 복합적 지수이다. GDI는 그 HDI의 남녀간의 격차를 나타내는 것이고, GEM은 정치·경제·사회생활에 관한 의사·정책에서 여성의 참여 정도를 가리키는 지표이다.

GEM 지수를 보면 2006년 일본은 42위로 낮으나, HDI (측정 177개국 중 7위)와 GDI (측정 136개국 중 13위) 지표는 비교적 높다⁹⁾. 즉, 교육수준이 높고, 남녀차도 그다지 존재하지 않으나, 의사·정책에서 여성의 참여도에 있어서 양성불평등이 매우 현저하다는 것을 알 수 있다.

더욱이, GEM의 구성요소 중에서도, 특히 의원직에 차지하고 있는 여성의 비율과 행정·관리직에서 차지하는 여성의 비율이 낮은 것이 큰 특징이다.

7) GDI(Gender-related Development Index) : 국가별로 교육수준, 국민소득, 평균수명 등에 있어서의 남녀평등 정도를 측정하여 발표하는 지수.

8) GEM(Gender Empowerment Measure) : 여성의 의회의석 점유율, 관리직·전문직 비율, 소득에 있어서 여성 역할비율 등을 그 기준으로 정치, 경제 분야에서 여성이 얼마만큼 권한을 행사하는가를 보여주는 척도.

9) 『平成19年版男女共同参画白書』働く場における女性の参画・男女格差(国際比較) 참조.

표 3-1: 여성권한척도(GEM)의 국제비교(2006)

순위	국별	점수	여성의원 (%)	여성 행정관리직(%)	여성 전문기술직(%)	남녀소득비
1	노르웨이	0.932	37.9	29	50	0.75
2	스웨덴	0.883	45.3	31	51	0.81
9	독일	0.816	30.5	35	50	0.58
12	미국	0.808	15	42	55	0.62
42	일본	0.557	10.7	10	46	0.44
53	한국	0.502	13.4	7	38	0.46

(자료) 国連開発計画, 2006 인간개발보고서(HDR).

위의 조사결과 일본은 다른 아시아 국가와 비교하면 비교적 남녀평등지수와 여성권한척도가 높은 편이지만, 세계 제2의 경제대국의 관점에서 본다면 다른 선진국에 비해 특히 여성권한척도가 낮다는 것을 알 수 있다.

그러면 일본에서 여성의 사회 진출은 얼마나 이루어지고 있는지 여성의 정치 참여 현황을 통해 자세히 검토해 보기로 하자.

여성의 정치 참여 현황을 살펴보면, 여성의 정치참여는 1994년 선거법개정 후, 비례대표제 의석이 200석으로 확대되고, 정당내에서 여성을 적극적으로 공천해 줌으로서 여성의 정치 참여가 증가하였다.

정당내에서 여성 할당제를 도입한 정당은 없지만, 여성의 정치 참여가 증가할 수 있었던 것은 선거운동이었다. 선거법에서 여성단체의 선거운동을 허용하고 있기 때문에 이것에 의해 여성단체, 지역단체들의 네트워크, 카테렌¹⁰⁾의 적극적인 선거 지원 활동을 통해 여성의 정치 참여도를 높이고 있는 실정이다.

그러나 일본의 여성유권자들이 일본정치에 큰 힘을 발휘하고 있는 데에 반해 직접 현실정치에 뛰어든 여성정치가의 숫자를 본다면, 일본정치에 있어서의 여성의 한계를 느끼지 않을 수 없다.

일본의회에서 중의원 여성의원수는 1993년 14명(2.7%), 1996년 23명(4.6%), 2000년 35명(7.3%), 2007년 45명(9.4%)으로 점차 증가하고 있다. 또한 참의원 여성의원수도 1994년 37명(14.7%), 2001년 38명(15.4%), 2007년 43명(17.8%)으로 증가 추세에 있다 할 수 있다. 그러나 전체의석에서 차지하는 여성의원의 비율은 다른 나라에 비해 매우 작은 편이다.

한편, 도도부현(都道府縣) 의회에서는 2002년 3월에는 총 2,875명중 163명으로

10) 시민들의 자발적인 선거 자원봉사 단체

5.7%를 점하였고, 2006년 현재 여성의원은 2,758명중 200명으로 7.3%를 차지하는데 그치고 있으며, 시의회에서도 여성의원수는 10.8%에 불과하다. 이는 과거에 비해서는 증가하고 있는 추세지만¹¹⁾, 아직까지 여성이 정치에 참여하는 것에는 여러 가지 한계점도 존재 하고 있다.

표 3-2: 여성국회의원수의 추이

국회의원							
중의원				참의원			
선거일	총수 (명)	여성의원 (명)	여성의 원의 비율 (%)	선거일	총수 (명)	여성의원 (명)	여성의원 의 비율 (%)
1983년 12월	511	8	1.6	1986년 07월	252	22	8.7
1986년 07월	512	7	1.4	1989년 07월	252	33	13.1
1990년 02월	512	12	2.3	1992년 07월	252	37	14.7
1993년 07월	511	14	2.7	1995년 07월	252	34	13.5
1996년 10월	500	23	4.6	1998년 07월	252	43	17.1
2000년 06월	480	35	7.3	2001년 07월	247	38	15.4
2003년 11월	480	34	7.1	2004년 07월	242	33	13.6
2005년 09월	480	43	9.0	2007년 07월	242	42	17.4
2007년 08월	480	45	9.4	2007년 09월	242	43	17.8
2008년 10월	480	45	9.4	2008년 10월	242	44	18.2

(자료) http://www.sendai-l.jp/chousa/pdf_file/5/5-3/5_3_1.pdf#search='女性 国会議員数'

IV. 노동시장에서의 여성 고용 환경

1. 정규직 · 비정규직

2007년 현재 총고용자수(5,174만명)에서 정규직은 3,441만명으로 66.5%를 점

11) <http://www.gender.go.jp/research/suishinajokyo/2002/shuukei/s6-1.pdf#search='都道府県議会 女性 議員'>

하고 있으며, 비정규직¹²⁾은 1,733만명으로 33.5%를 차지하고 있다. 남녀고용형태별 고용자 구성비를 보면 남성고용자는 2,941만명이며 이중 정규직은 2,402만명으로 81.7%, 비정규직은 539만명으로 18.3%를 점하고 있다. 반면 여성고용자수는 2,234만명이며 정규직이 1,039만명(46.5%), 비정규직이 1,274만명(53.5%)을 차지하고 있다. 이 중 여성 파트타임노동자는 931만명으로 전체 파트타임노동자의 69.2%를 차지하고 있다. 파트타임노동자의 취업분야를 산업별로 보면 도소매업, 음식업(249만명), 의료·복지업(153만명), 서비스업(144만명), 제조업(108만명)에 전체의 70.2%가 집중되어 있다. 그리고 파트타임노동자의 취업분야를 직업별로 보면 판매 영업, 서비스, 기능공 생산공, 사무직 순으로 많다. 그러나 파트타임노동자는 84%가 시간급으로 받고, 승진이나 교육훈련의 대상에서 제외되며, 정규직에 비해 저임금을 받고(여성정규직과의 시간당 임금 격차는 70.1%), 퇴직금도 없는 경우가 대부분이다.¹³⁾

표 4-1: 일본의 고용형태별 고용자구성(%)(임원 제외)

	1986년		1992년		1999년		2007	
	남	여	남	여	남	여	남	여
정규직 종업원	92.6	67.8	91.1	61.7	88.9	54.8	81.7	46.5
비정규직 종업원	7.4	32.2	8.9	38.3	11.1	45.2	18.3	53.5

(자료) 총무청 『노동력조사특별조사』 각 연도판.

또한 가계 보조를 위해 일하는 주부의 노동력 비율은 1975년에는 45%였던 것이, 1984년에는 51%를 차지하게 되었다. 특히 샐러리맨의 아내로서 피고용자로 일하고 있는 비율은 1955년에는 10.0%에 불과했던 것이 1970년에는 24.7%, 1980년에는 31.8%, 1995년에는 45.7%로 대폭 상승하였고, 1996년에는 전업주부의 수를 상회하기에 이르렀다.¹⁴⁾

2006년 여성 고용자 2,216만명 중, 주간취업시간이 35시간미만의 단시간고용자수는 85만명(전년비 17만명 감소), 주간취업시간 35시간 이상은 1,346만명(전년비 62만명 증가)로 여성고용자가 차지하는 단시간고용자비율은 2년만에 39.0%였다.

단시간 여성고용자의 증가요인으로서는 자녀교육의 중요성에 대한 인식, 외식산업의 발달에 의한 가사부담의 감소 등을 들 수 있다. 일을 하는 방법에서도

12) 여기서 비정규직이라 함은 파트타임직, 파견직, 위탁직 등을 말함.

13) 厚生労働省発表(2000) 「平成19年版 働く女性の実情」 참조.

14) 上同.

가사와 육아의 양립이 쉬운 단시간근무, 또 통근하기 쉽고 가까운 근무 장소를 선호한다. 이러한 이유에서 비정규직여성노동이 급속도로 늘어나게 되었다. 이외에도 장기불황하에서 많은 정규직노동자들이 경영난으로 직업을 잃고, 또한 비정규직노동자로 전락했다.

이러한 비정규직 증가의 요인으로는 일본의 노동시장에 연공임금제도와 종신고용제도가 강하게 존재하고 있다는 것을 들 수 있다. 이러한 고용관행하에서는 결혼이나 출산 후, 한번 퇴직하고 취업을 중단하면 복직하는 것이 곤란하다.¹⁵⁾

2. 남녀임금 격차 및 근속연수

남녀간 임금격차는 남녀간의 근속연수, 학력, 취업분야, 임원진의 비율, 노동시간, 산업의 차이 등 다양한 요인에 의해 발생한다. 일본에서의 남녀별 임금격차는 1975년 58.8%, 1986년 59.7%, 1990년 60.2%, 1995년 62.5%, 2000년 65.5%, 2007년 66.9%로 점차 축소되는 경향에 있다. 그러나 국제비교를 보면 (2007년) 영국 82.6%, 미국 80.8%에 비해 격차가 크다.

이와 같이 일본에서 특히 남녀임금격차가 큰 최대의 요인으로 부장, 과장, 계장 등의 상위 직급에 여성비율이 남성에 비해 적은 것을 들 수 있다. 두 번째 요인으로 여성의 경우는 근속연수가 남성에 비해 짧기 때문에 근속연수에 따라 임금수준이 상승하는 임금, 고용관행이 여성노동자의 평균급여를 상대적으로 낮추게끔 작용하고 있다는 점이다. 셋째 요인으로는 여성은 남성에 비해 보조적 업무에 종사하는 경우가 많다는 점이다. 넷째는 여성의 취업형태로서 파트 타임의 비중이 높다는 점이다. 그 외의 요인으로 학력, 연령, 노동시간, 기업의 규모 등에 영향을 받는다 할 것이다.¹⁶⁾

또한 여성의 평균근속연수는 1980년에 6.1년, 1995년에는 7.9년, 2000년 8.2년, 2007년 8.8년으로 1980년에 비해 2.7년의 신장을 보였다. 10년 이상의 장기근속자의 비율은 1990년에는 26.5%였던 것이 2007년에는 32.8%로 크게 증가를 보였다. 그리고 20년 이상의 장기근속자의 비율도 1990년에는 7.3%였던 것

15) 1985년 「여성차별철폐조약」을 비준하여 「남녀고용기회균등법」이 실시되고 있지만, 실제로 여성의 사회 진출의 문이 그리 넓은 편은 아니다. 「이에(家)」제도와 성별역할 분업관 의식이 잔존하고 있기 때문일까? 현대에 와서도 일본 사회는 여성, 특히 기혼여성에 대해서 사회에서 활약하는 것보다도 가정 안에서의 역할을 강조하는 경향이 있다. 물론 여성의 직장 진출도 증가 추세를 보이고 있지만, 무엇보다도 일본적 고용관행 시스템을 유지하고 있는 기업들의 여성노동을 바라보는 시각이 아직도 가정에서의 역할을 강조하는 경향이 강하다는 것이다.

16) 厚生労働省 雇用均等 児童家庭局(2008) 男女間の賃金格差レポート経済企画庁(1997) 『平成9年度国民生活白書: 働く女性 新しい社会システムを求めて』, 제2장, 제1절 「기업에서 일하는 여성의 현황」 참조. 정진성, 조성원 저(2000) 『일본경제론』 한국방송대학교출판부, p.109.

이 2007년에는 11.0%로 증가 추세에 있다.

표 4-2: 남녀간 임금 및 근속년수격차

나라	임금격차(%)	근속년수		
		남성	여성	격차(%)
일본	66.9	13.5	8.8	65.2
미국	80.8	7.9	6.8	86.1
영국	82.6	9.7	7.9	82.1
한국	62.6	6.8	4.3	63.2

(자료)日本厚生労働省「平成17年賃金構成基本統計調査」(2006년6월) 과 内閣府「平成15年男女共同参画白書」(2003) 을 참고로 작성.

3. 승진·승격 및 배치전환

여성관리직의 상황은 1980년에 전체 관리직의 2.1%, 1985년에는 2.5%, 1986년 『남녀고용기회균등법』의 시행을 경계로 증가경향이 짙어져 1995년에는 4.2%, 1996년에는 4.5%가 되었다. 2006년 현재 직무별로 관리직이 점하는 여성의 비율을 보면, 계장직이 10.8%, 과장직이 5.8%, 부장직이 3.75%를 점하고 있다. 2006년 현재 계장(係長)직 이상의 여성관리직(간부포함)을 지닌 기업비율은 66.6%로 남녀고용기회균등법 시행부터 3년 경과시점의 1989년도와 비교해서 15.0% 상승하였다.

이와 같이 관리직에서 차지하는 여성의 비율은 증가추세에 있으나, 관리직 전체에서 차지하는 여성의 비율은 아직 매우 낮은 편이다. 국제적으로 비교해 보면, 『관리·감독 직업종사자』 전체에서 차지하는 여성의 비율이 일본은 8.2%로 미국의 42.7%, 영국의 33.0%, 독일의 25.6% 등과 비교할 때 훨씬 낮다.¹⁷⁾

표 4-3: 여성관리직비율(%)의 추이

년도	부장직	과장직	계장직
1989	1.3	2.0	4.1
2000	2.2	4.0	8.1
2006	3.7	5.8	10.8

(자료) 厚生労働省 賃金構造基本統計調査를 참고로 작성

17) 上同.

여성관리직이 적거나 전혀 없는 이유에 관한 기업조사에 의하면, 「필요한 지식이나 경험, 판단력 등을 지닌 여성이 적다」)라고 답한 기업이 46.9%로 가장 높았고, 다음이 「근속년수가 짧다. 관리직이 되기 전에 퇴직한다」(30.9%), 「장래 관리직에 종사할 가능성이 있는 여성이 있지만 현재 관리직에 종사하기 위한 재취직년수 등을 충족시키는 사람은 없다」(27.9%) 순으로 나타났다.

기업규모별로 보면, 규모가 클수록 「장래 관리직에 종사할 가능성이 있는 여성이 있지만 현재 관리직에 종사하기 위한 재취직년수 등을 충족시키는 사람은 없다」를 든 기업비율이 높았다. 반면 규모가 작을수록 「가정책임을 크게 부담하고 있기 때문에 책임있는 일에 종사할 수 없다」, 「일이 힘들어 여성에게는 무리다」라고 응답한 비율이 높게 나타났다.

부문별로 남녀의 배치상황을 보면, 「모든 직장에서 남녀 모두 배치하고 있다」고 답한 기업이 가장 높았고, 그 비율이 특히 높은 부문은 「인사, 총무, 경리」가 90.0%, 「판매, 서비스」 90.0%, 「생산」 90.0%를 나타내고 있다. 「남성만 배치하고 있는 직장이 있다」에 대해서는 「영업」이 가장 높고, 이어서 「연구, 개발, 설계」, 「여성만 배치하고 있는 직장이 있다」에 대해서 비율이 높은 것은 「인사, 총무, 경리」 부문이다

위에서 살펴본 바와 같이 국제적으로 볼 때, 일본의 남녀간 임금·근속연수 격차는 크며, 관리직 전체에서 여성이 차지하는 비율은 아직 매우 낮은 편이다. 여성은 출산·육아 등을 위하여 취업을 중단할 수밖에 없는 경우가 많기 때문에, 연공서열임금 체계를 취하고 있는 일본적 고용관행 하에서 남녀간의 임금·승진 격차로 나타나고 있다.

VI. 결론

오늘날 여성의 사회진출은 급속히 증가하고 있으며, 경제활동 분야에서의 그 경향은 더욱 뚜렷하게 나타나고 있다. 노동력공급 구조의 변화, 근속년수의 신장, 여성의 고학력과 만혼화(晩婚化), 비혼화(非婚化)에 의한 사회참여와 함께 현대여성의 사회진출에 한층 양적인 향상이 이루어졌다. 그러나 현실로는 여성의 노동력률, 특히 배우자가 있거나 아이가 있는 여성의 노동력률에는 거의 변화가 보이지 않는다.

일본의 고용관행하에서는 여성이 한번 퇴직하고 취업을 중단하면 복직하는 것이 곤란하다. 또한 이것이 남녀간의 임금 및 배치·전환 등의 격차로 이어진

다. 기업내의 커리어 형성의 지표인 관리직으로의 승진을 봐도 여성관리직은 아직도 극히 소수이다. 과중한 업무를 요구하는 노동관습과 보수적 사회분위기 등으로 일본 여성들의 관리직 진출 비율은 여전히 낮은 실정이다. 이렇게 일본 내에서 변화의 속도가 느린 것은 성역할에 대한 뿌리 깊은 사회적 태도를 반영한다.

「남녀고용기회균등법」은 여성노동자에 대한 직접적 차별을 중심으로 다루고 있기 때문에 비정규직 고용과 같은 노동형태 등에 대한 간접적 차별은 규제하지 못하는 한계를 가지고 있다. 또한 과중한 업무를 요구하는 기업의 고용관행에도 문제가 있어 실제로는 대다수의 여성 노동자가 비정규직으로 고용되어 저임금을 받으며 열악한 노동환경에서 일하고 있는 실정이다.

일본적 고용관행의 문제점을 요약하면,

첫째, 일본적 고용관행인 연공임금제와 종신고용제는 정규직 고용자가 80%를 넘는 남성노동자에 비해 비정규직 고용자가 50%를 넘는 여성노동자에게는 불리하게 작용되고 있다. 이러한 고용관행 하에서는 결혼 및 출산 후, 한번 퇴직하고 취업을 중단하면 복직하는 것이 어렵다.

둘째, 여성 관리직·총합직에 대해 여성의 가정책임이 거의 고려되지 않고, 남성과 같은 장시간 노동을 강요받기 때문에 여성이 남성과의 균등관리를 원한다면 결혼이나 가정을 희생해야 한다는 것이다.

셋째, 일반 정규여성노동자도 계속 일을 할 경우 결혼·출산이 가장 큰 벽이 되고, 여기에 육아, 가사 등이 더해진다. 이러한 정규여성노동자에 대해서는 종래의 저임금, 단순보조노동, 단기근속의 고용관리가 계속해서 관철되고 있다.

넷째, 남녀고용기회균등법 실시 이후 정규노동자와 같은 시간을 일하는 파트타임직이 약 20% 증가, 일시적 고용의 파트타임직도 40% 이상이 된 반면 일반 노동직과의 임금격차는 급속하게 확대되고 있다. 파트타이머에 대해서는 성과 고용형태에 의한 차별이 계속되고 있는 것이다.

결론적으로 일본에서의 여성노동 관련법 정비에 따라 여성의 노동시장 진출이 확대된 것은 사실이지만 사회적 관습 및 일본적 고용관행에 의해 실질적으로는 차별이 존재하고 있어 아직까지는 많은 한계점에 봉착하고 있다고 할 수 있다. 「남녀 고용기회 균등법」은 일정한 의미와 의의를 가지면서도, 여성 고용에 대해서 「결과의 평등」을 가져올 만큼의 근본적 개선효과를 거두고 있지는 못하고 있다. 이는 「남녀 고용 평등법」이 아니고, 「남녀 고용기회 균등법」으로 결정된 데서 비롯된 결과이므로, 이후 국제수준에 도달할 수 있는 환경정비에 많은 노력이 필요하다. 또한 기업 내에서 행해지고 있는 일본적 고용관행의 개선이 절실히 요구되고 있다.

21세기의 일본은 노동력 수급예측이 노동력 부족 기조이고, 그 해결책으로서

여성 노동력의 활용이 주목되고 있다. 일하는 여성이 성차별 없이 그 능력을 충분히 발휘할 수 있는 고용환경을 정비함과 함께, 일하며 안심하고 자녀를 출산할 수 있는 환경을 만드는 것은 일하는 여성을 위해서만이 아니라, 저출산·고령화가 진행되고 있는 일본의 경제발전에 있어서 매우 중요한 과제라 할 수 있다.

【参考文献】

- 정진성, 조성원 저(2000) 『일본경제론』 한국방송대학교출판부.
- 遠藤雄二(1999) 「女性労働と雇用形態の変化」 労務理論学会編 『労務理論学会研究年報』 第8号,
- 奥津真里, 「女性雇用政策の現状と課題」, 労働政策研究・研修機構, 2002.
- 木本喜美子/深沢和子(2000) 『現代日本の女性労働とジェンダー』 ミネルヴァ書房
- 経済企画庁(1997) 『平成9年度国民生活白書:働く女性 新しい社会システムを求めて』
- 厚生労働省(1994, 2000, 2004, 2006) 『女性労働白書:働く女性の実情』
- 厚生労働省(2008) 『働く女性の実情』.
- 女性労働協会編(1999) 『女性と仕事の未来館』 女性労働協会.
- 竹中恵美子(1991) 『新女性労働論』 有斐閣選書.
- 藤井治枝/渡辺峻(2000) 『日本企業の働く女性たち』 ミネルヴァ書房
- 内閣府(2006) 『平成18年版国民生活白書:女性のライフサイクルと就業』
- 中馬宏之、駿河輝和編(1997) 『雇用慣行の変化と女性労働』 東京大学出版会.
- 橘木俊詔(2006) 『現代女性の労働・結婚・子育て』 ミネルヴァ書房
- 労働法令協会編(2007) 『男女雇用機会均等法便覧—2007年4月1日施行の改正法に対応』 労働法令協会.
- <http://www.kr.emb-japan.go.jp>
- <http://blog.naver.com/womantimes.do?Redirect=Log&logNo=80019045269>
- <http://root.re.kr/root/r52-gem.htm>
- <http://cafe.naver.com/bunkaing/5843>
- <http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wpdocs/hpaz199601/b0002.html>
- <http://www.gender.go.jp/research/suishinjokyo/2002/shuukei/s6-1.pdf#search='都道府県議会女性議員'>
- http://www.sendai-1.jp/chousa/pdf_file/5/5-3/5_3_1.pdf#search='女性 国会議員数'

要 旨

現在、女性の社会進出は急に増加しており、経済活動分野でのその傾向はさらに顕著に現れている。労働力供給の構造の変化、勤続年数の伸長、女性の高学歴と晩婚化、非婚化による社会参加とともに現代女性の社会進出にいっそう量的な向上となった。

「男女雇用機会均等法」は女性労働者に対する直接的な差別を中心に扱っているため、非正規職の雇用のような労働形態などに対する間接的な差別は規制できない限界をもっている。また、過重な業務を要求する企業の雇用慣行にも問題があり、実際には大多数の女性労働者が非正規職として雇用され、低賃金と劣悪な労働環境で働いている状況である。

日本での女性労働関連法の整備に応じて、女性の労働市場への進出が拡大されたのは事実であるが、社会的慣習および日本の雇用慣行により実際的に差別が存在しており、現在のところ、多くの限界を迎えているといえる。

「男女雇用機会均等法」は一定の意味と意義を持ちながら、女性雇用について「結果の平等」をもたらすほどの根本的な改善効果を取り入れていないのである。「男女雇用平等法」ではなく、「男女雇用機会均等法」に決定された結果であるため、今後、国際水準に到達できる環境整備に多くの努力が必要である。また、企業内で行われている日本の雇用慣行の改善が切実に求められている。

21世紀の日本は労働力の需給予測からみると労働力不足であり、その解決策として女性の労働力の活用が注目されている。働く女性の性差別なしで、その能力を十分に生かせる雇用環境を整備するとともに、働きながら安心して子供を出産することができる環境をつくることは、働く女性のためだけではなく、少子化・高齢化が進んでいる日本の経済の発展にとって非常に重要な課題であるといえる。

キーワード：女性労働政策, 女性雇用政策, 女性労働, 雇用慣行, 勤続年数,
男女雇用機会均等法, 性差別.

투 고 : 2009. 8. 31
1차 심사 : 2009. 9. 12
2차 심사 : 2009. 9. 26