

研究資料

82-1

日本の雇傭統計

1982. 12.

調査統計局 社會統計課

總 目 次

I. 日本에 있어서의 失業概念의 再檢討	3
II. 勞動市場의 美·日比較	35
III. 失業概念의 國際比較	71
IV. 日本의 失業率 實際보다 낮다.....	97
V. 보는 각도에 따라 다른 失業動向	113
VI. 改善促求받는 失業統計	129

I . 日本에 있어서의 失業概念의 再檢討

目 次

1. 머리말	7
2. 失業의 두 가지 意義	7
3. 現行失業統計의 問題點	14
(1) 失業의 概念	14
(2) 就業構造基本調査와 勞動力調査의 比較	16
4. 失業水準을 높이는 要因	25
5. 政策的 提言	31

I . 日本에 있어서의 失業概念의 再檢討

八 代 尙 宏
(經濟企劃廳官房 企劃課補佐)

1. 머리말

1973年末 第1次石油波動後の 不況過程에 있어서 日本의 雇傭狀態는 急速히 惡化하여 完全失業率은 1976年以來 2%水準을 維持하고 있다. 이러한 水準의 失業率은 다른 나라의 水準과 比較하면 아직도 여전히 낮은 것이긴하나 1960年代의 1~1.3%의 水準과 比較하면 전혀 다른 양상이라 할 수 있을 것이다. 더우기 經濟成長率(實質)이 第1次石油波動으로부터 回復後 79년까지 每年 6%內외의 比較的 높은 水準을 維持하고 있는 데도 불구하고 이것이 失業率의 低下와 連繫되지 않았다는 것은 日本의 勞動力構造에 무엇인가의 變化가 일어나고 있음을 示唆하는 것이다. 이러한 狀況下에서 完全雇傭政策의 指標로서의 失業率을 어떻게 決定 할 것인가, 또 그 前提로 現行 失業統計가 어떠한 性質의 失業者를 把握하고 있는 것인가 하는 點 등에 대하여 考察하는 것이 本文의 主目的이다.

2. 失業의 두 가지 意義

國家全體의 有效需要에 適切한 管理를 通하여 完全雇傭의 達成을 꾀하는 것은 Keynes 以來 經濟政策의 基本的 目標의 하나로 되어 있다. 이

背景에는 1930年代의 大恐慌과 大量失業者의 發生, 또 이에 따른 社會的 不安으로 失業이라는 것이 經濟社會에 있어서 人的資源의 損失 임과 同時에 失業者의 家族들을 經濟的으로 심히 어려운 狀況으로 떨어뜨리는 社會惡으로서 널리 認識된 바 있다.

그러나 現代의 先進國經濟에 있어서의 「失業」의 具體的인 意味와 內容에 關해서는 여전히 不明確한 部分이 남아 있다. 여기서는 失業의 概念에 關하여 Keynesian과 新古典派의 思考를 比較하면서 現代에 있어서의 失業의 內容과 그 測定の 問題에 關하여 考察한다.

Keynesian의 理論體系에 있어서는 勞動組合과 같은 制度的인 要因으로 勞動力需給을 調節해야 할 價格으로서의 市場賃金率은 下向 硬直的이라고 생각되기 때문에 短期的으로는 勞動供給量이 一定하게 되며 雇傭量도 全的으로 有效需要水準에 따라 決定되는 것으로 본다. 따라서 Keynesian이 생각하는 失業이란 주어진 勞動力人口의 Pool로부터 빼어낸 나머지 部分에 該當한다.

이러한 意味의 失業은 非自發的인 性格의 것이며, 마치 勞動市場에서 팔고 남은 「뜻하지 않았던 在庫」라고도 할 수 있는 Stock의 概念으로서 把握된다.¹⁾ 그리고 이러한 社會的 遊休資源으로서의 失業者를 活用하고 또 이런 過程을 통하여 所得分配의 改善을 꾀한다는 두가지 뜻에서 完全雇傭의 達成이 政府의 責務로 되어 있다.

그러나 第2次世界大戰以後 先進國經濟의 顯著한 發展과 그 結果로서 勞

註1) A. Adams, "Who's the Labor Force: A Simple Counting Problem" American Economic Review (May, 1979)

動力不足의 一般化는 通學이나 家事를 돌보면서 “從屬的인 일”을 찾는 새로운 形態의 勞動者의 增加를 가져오게 하였다. 이런 사람들의 特徵은 Keynesian의 對象이 되는 勞動者가 就業이나 失業이나 하는 兩者擇一의 道 밖에 없는 것에 비하여 第3의 道로서의 通學이나 家事와 같은 非市場活動에의 選擇을 갖고 그만큼 하나하나의 活動에 관한 「機會費用」(다른 活動을 하고 있으면 얻을 수 있는 利益에 該當)이 크다는 것을 意味한다.

이러한 機會費用의 크고 작고는 求職活動에 있어서 重要하다. 本來 Keynesian이 생각하는 失業者란 별다른 才能이 없는 勞動者이며 그들에게는 일거리를 잃는다는 것은 「強制된 餘暇」를 뜻한다. 따라서 일거리를 찾을 때까지 언제까지나 求職活動을 繼續하는 것은 當然하며 이런 意味에서 失業한다는 것은 「自己自身만을 위한 零細職業斡旋業者」로 轉職하는 것과 같다.

이에 反하여 通學이나 家事를 돌보는 한편 就業하는 時間制 勞動者에게는 失業했을 때의 求職活動도 當然히 Part time으로 된다. 또한 一定期間의 求職活動後에도 適當한 일거리를 찾지 못 할 경우에는 그 이상 求職費用을 들일 것 없이 勞動市場으로부터 退去하여 勞動需給條件이 改善될 때까지 그동안 참여왔던 晚學이나, 家事勞動에 專念한다는 것은 지금 合理的인 行動일 것이다.

失業者로서 勞動市場에 남아 있느냐 그렇지 않으면 「非求職就業 希望者」(Discouraged Worker)로 물러나느냐를 決定하는 條件은 앞서말한 求職活動費用이라는 價格要因 외에 就業에 의한 收入의 必要度라는 所得要因이 重要하다. 일반적으로 家口主勞動者에게는 그가 일거리를 잃는다는

것은 本人과 그 家族이 심히 어려운 「經濟的인 困窮」(Economic Hardship)의 狀況으로 떨어진다는 것을 意味한다. 그러나 같은 失業者라도 “일을 副業的으로 하여 家計에 보탬이 되도록 하기 위하여 就業하고 있는 경우에는 所得要因의 影響은 相對的으로 적다고 할 수 있다. 다만, 여기서 有意해야 할 點은 主業的인 일을 하는 者를 男子, 副業的인 일을 하는 者는 女子로 단순히 分類해버리는 危險性이다. 女子 就業者에 대해서도 獨身者나 母子로 構成된 家口와 같은 경우 여자 가구주도 있으며 또한 男子라해도 低年齡層이나 高齡者 中에는 일을 副業的으로 하는 사람이 많다.

가령 Keynesian이 生覺하는 것처럼 硬直的인 것이라 하더라도 일을 副業的으로 하는 사람들은 그들의 求職活動費用이 景氣循環局面에 따라 變動 함으로 해서 勞動力에 대한 需要 뿐만 아니라 그 供給自體에도 크게 變化한다. 이러한 경우 失業이란 就業機會의 有無뿐만 아니라 求職活動의 有無의 結果라고도 할 수 있는 點에서 自發的인 것이며, 同時에 失業者는 在庫와 같은 Stock 概念이 아니라 flow 概念으로 생각할 수 있다.

現代의 經濟社會에 있어서 失業의 性格이 Stock이나 아니면 flow이냐 하는것은 단지 概念上的 問題로 머무르지 않고 完全雇傭政策의 存在 樣式과도 密接하게 連繫된다. 失業者가 勞動人口중에서 利用되지 않는 나머지로 생각한다면 이 Stock로의 失業者를 可及的 줄이기 위하여 必要한 만큼의 有效需要를 增加시키는 것이 遊休勞動力의 解消라는 經濟政策의 目的으로나 經濟的 困窮者의 救濟라는 社會政策的 目的으로도 必要할 것이다.

한편, 求職活動自體가 사람들의 合理的인 選擇의 結果라고 생각하는 新古典派的 立場에서 보면 有效需要政策은 반드시 失業을 줄이는 決定的手段으로서 作用하지는 못한다. 그 理由는 雇傭需要의 增加는 求職活動費用의 低下를 통하여 追加的인 勞働供給을 刺戟하게 되어 반드시 失業者의 減少에 連繫된다는 保證은 없고 過渡的으로는 失業率이 오히려 높아질 可能性조차 있기 때문이다.

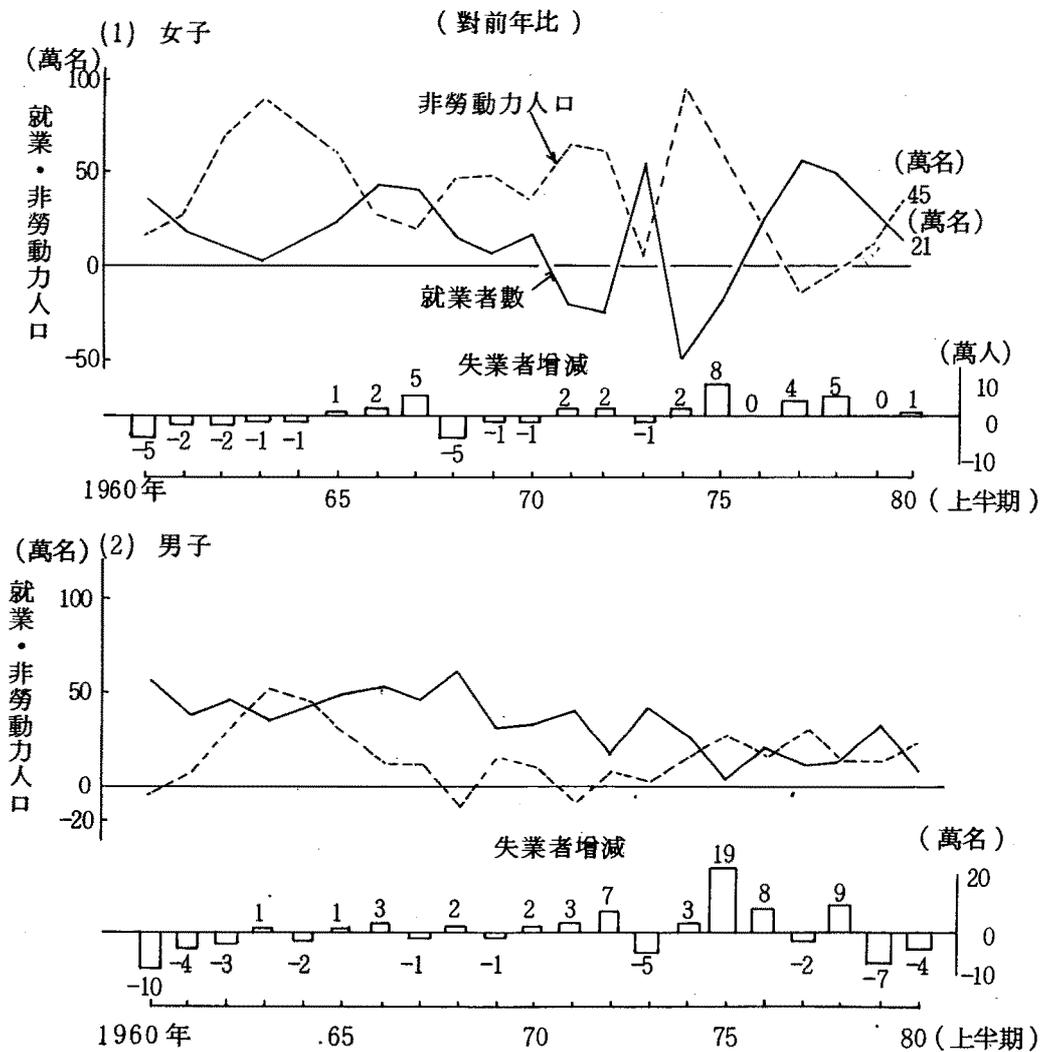
또 政府가 有效需要 政策을 擴大하는 것을 繼續한다는 것은 長期的으로 보아 맞벌이 家口에게 보다 많은 것을 주는 것이 되며 그 結果, 非市場勞働으로부터 市場勞働으로의 勞働力移動을 一層 促進시키는 效果를 가져올 것이다. 이러한 政策上의 是非를 論하는 것이 이 글의 目的은 아니나 적어도 完全雇傭이라는 政策目標는 失業者가 市場勞働의 豫備軍이라 할지라도 반드시 經濟的困窮者가 아니라는 狀況下에서는 Keynes의 經濟學에 있어서 처럼 단순 명쾌한 것은 되지 못한다고 할 수 있을 것이다.

그러면 현재 日本의 失業은 이러한 Stock와 Flow中 어떤 性格을 보다 強하게 가지고 있는 것일까. 이 點에 관하여서는 단순히 失業者 全體를 보는 것이 아니고 그 內容을 性別・年齡別 配偶者有無등 여러 側面으로부터 檢討할 必要가 있다. 예를 들면 하나의 基準으로서 勞働力率이 安定되어 있고 90%以上이 25~59歲의 男子勞働者와 같은 年齡層의 女子勞働者中에서 未婚, 離婚, 死別者의 大部分은 勞働市場에의 定着度가 높다는 意味에서 定着的 勞働者이며 離職한다 할지라도 勞働市場에 머무를 Stock로서의 失業者 性格을 지니고 있다.

이에 대하여 24歲未滿의 低年齡層의 男女나 既婚 女子 및 高齡者의 大部分은 勞働市場에의 參加率이 낮으며 參加率이 景氣循環局面에 따라

크게變動한다는意味에서非定着的勞働者이며離職後에適當한일거리를 찾을 수 없으면求職活動을斷念하고勞働市場으로부터退去하는flow로서의失業者性格을強하게 갖고 있다.全體로서의失業者의性格은 이들 2가지類型의失業者의相對的比率에依存한다.

第1圖 就業者·非勞動力人口·失業者數의推移(前年對比)



第1圖는 日本의 男女勞働者에 대하여 就業者數, 非勞動力人口, 失業者數의 前年對比 增減을 1960年부터 時系列로 본 것인데 해마다 새로 增加하는 15歲以上人口의 大部分은 就業者數와 非勞動力人口의 增加로 吸收되고 그 나머지가 失業者의 增減으로 되고 있음이 나타나 있다.²⁾

이 圖表로부터 몇가지 特徵을 엿볼 수 있다. 첫째, 男女 모두 就業者의 伸張이 클 때에는 非勞動力人口의 伸張이 적다. 就業者數의 增減은 景氣循環局面에 依存하므로 男女 모두 非勞動力人口가 勞動力需給의 均衡을 꾀하는 쿠션 役割을 상당한 程度까지 하고 있음을 알 수 있다.

둘째, 就業者數의 變動幅은 每年 男子보다 女子가 크며, 또한 女子에 있어서는 1973年부터 漸次커지고 있으며, 雇傭調整에 있어서의 女子 勞働者의 役割이 점차 커지고 있음을 나타내고 있다. 셋째, 가장 興味있는 點은 女子의 非勞動力人口의 增減幅이 漸次 擴大되는 同時에 增減幅의 가장 낮은 點이 해마다 떨어지고 있다는 일이며 1977년에는 女子의 非勞動力人口가 처음 줄어 들었다. 1970年代 中半以後 女子勞動力에 대한 需要 그 自體는 擴大되었음에도 不拘하고 女子失業者가 好況期에도 전혀 줄지 않았다는 背景에는 지금까지 就業者數의 增減을 吸收해 온 非勞動力人口의 動向에 무엇인가 變化가 생기고 있음을 엿볼 수 있다.

그러면 이러한 就業行動에 變化를 招來케 한 要因은 무엇일까? 이 點을 糾明하기 위해서는 우선 지금까지 왜 日本의 失業率이 顯著히 낮은 水準이었으며 또 景氣變動에 非感應적이었는가 하는 點에 관하여 檢討가

註2) 여기에서는 資料의 制約上 단순히 男女를 比較하고 있으나 엄밀하게는 男女를 年 齡別로 区分하여 볼 수 있다.

必要하다.

다음은 이 문제를 考察하기 위한 하나의 始發로서 日本에 있어서의 失業率側定方法上的의 問題を 檢討하고자 한다.

3. 現行失業統計의 問題點

(1) 失業의 概念

總理府統計局의 「勞動力調査」에 依하여 定義되고 있는 失業者란 「15歲以上人口中 일거리가 없어 調査期間中 조금도 일을 하지않은 사람중 就業이 可能하고, 이를 希望하여 일거리를 찾고 있는 사람과 일거리를 求하면 即時 就業할 수 있는 狀態로서 過去에 한 求職活動의 結果를 기다리고 있는 사람」이다. 1979年現在 이러한 失業者는 男子 74萬名, 女子 43萬名으로 各各 勞動力人口의 2.2%와 2.0%를 차지하고 있다.

失業의 概念中 就業을 希望하고 있는지 또는 就業이 可能한지 與否는 個人의 主觀的 判斷에 依存하기 때문에 「勞動力調査」에서는 調査되지 않고 있다. 失業者로서 具體的으로 認定되기 위한 보다 客觀的인 條件으로서 ① 일을 하고 있는지의 與否 ② 일을 하고 있지 않는다면 求職活動與否 두가지 點이다.

일을 하고 있지 않는다면 求職生活與否에 關한 두가지 點이다.

우선 「일을 하고 있다」의 就業者란 1週間の 調査期間中 조금이라도 (通常 1時間以上이라고 解釋된다) 일을 한 사람이며 病이나 休暇등으로 일을 잠시 쉬고 있던 사람도 包含한다.

다음 失業者를 非勞動力人口와 區別하는 求職活動의 具體的인 定義란

1週間の 調査期間中に 「親知에게 부탁」한다던가, 「公共職業安定所에 申請」한다던가, 「新聞의 求人廣告에 應募」한것 등과 같은 경우로 되어 있다.

이러한 「勞動力 調査方式」의 調査는 본래 失業과 非失業間的 區別이 明確한 雇傭勞動者를 前提로 하고 있다. 그런데 自營業家口의 就業者가 全體의 38%(1979年)인 日本에서는 就業과 不就業의 區別이 曖昧한 家族從事者가 就業者中 男子가 約 4%임에 比하여 女子는 24%로 상당히 큰 比重을 차지하고 있다. 그런데 女子가 그 大部分인 家族從事者의 경우 失業한다는 것은 定義上 있을 수 없으므로 이러한 家族從事者가 就業者 全體에서 차지하는 比率이 높을수록 다른 條件이 一定하다고 하면 失業率은 낮아진다.³⁾

失業者로 認定할 경우의 問題가 되는 點은 就業者와의 區別보다는 오히려 非勞動力人口와의 區別이다. 여기서 興味있는 것은 「勞動力調査」에서는 1週間中 조금이라도 일을 하면 就業者로 看做하는 것과 같이 就業・不就業의 區別에 대하여서는 상당히 明確한 基準을 認定해 놓고 있는데 反하여 失業者로서 認定되기 위한 重要한 條件인 求職活動에 관하여서는 이「조금이라도」라는 表現이 없는 것이다. 따라서 예컨대 調査期間中 家事를 돌보면서 1時間만 일을 한 主婦는 就業者로 定義되는 반면, 家事를 돌보면서 1時間만 求職活動을 한 主婦는 과연 求職者 即, 失業者로 「勞動力調査」에서 보고 있는가 하는 疑問이 생긴다. 다음에

註3) 就業者中에서 自營業主와 家族從事者를 除外한 雇傭失業率로 보면 日本의 失業率은 가장 최근의 時点에서 1%정도 높아진다.

이 點에 關하여 「就業構造基本調査」(總理府 統計局)를 가지고 檢討해 보기로 한다.

(2) 就業構造基本調査와 勞動力調査의 比較

每3年 週기로 實施되는 總理府 統計局的 「就業構造 基本調査」(以下 「就調」라 稱함)는 一時點에 있어서의 고용의 靜態的인 構造를 調査함을 目的으로 하고 있고, 時系列의 變化를 調査하는 勞動力調査 (以下 「勞調」라 稱함)의 補完的인 役割을 하고 있다.⁴⁾

「就調」와 「勞調」를 比較하여 가장 크게 틀리는 點은 「勞調」가 調査期間中の 現實의 雇傭, 失業狀態를 調査하는 것임에 反하여 「就調」는 特定期間을 定하지 않고 平常狀態를 본다는 點이다. 따라서 「就調」에서는 「勞調」와는 달리 休業者나 失業者등과 같은 調査項目을 두지 않고 있으며 全部 有業者와 無業者라는 區別로 되어있다. 그러나 「就調」에서는 無業者에 對하여 就業希望이나 求職活動의 有無를 묻고 있어 概念上 「勞調」의 失業者に 該當하는 集團을 選別할 수가 있다. 따라서 求職活動의 有無를 調査하는 期間差를 度外視하면 두가지 統計에 있어서의 失業者는 原則적으로 比較가 可能하다 할 수 있을 것이다.

註4) 標本の 크기는 「勞調」에서는 母集團의 0.1%임에 比하여 「就調」는 1.2%로 되어 있다.

第1表 勞調統計調查報告와 就調基本調查와의 比較
(1977年)

(單位：萬名)

區 分	男 子		女 子	
	「勞調」	「就調」	「勞調」	「就調」
15歲以上人口	4,198	4,176	4,434	4,436
有 業 者	3,309	3,355	2,032	2,010
主로 일한다.	3,204	3,311	1,310	1,343
通學하면서 일한다.	24	16	15	13
家事등을 하면서 일한다.	21	28	679	655
休 業 者	60	-	28	-
無 業 者	876	822	2,391	2,426
家業從事者	9	17	1,578	1,732
그중 求職者	-	*4	-	*253
通 學 者	439	419	347	337
그중 求職者	-	*31	-	*23
家事·通學以外的 者	356	386	428	357
그중 求職者	-	*76	-	*23
失業者(「就調」의 求職者計)	72	(111)	38	(299)
誤 差 項	12	-	11	-
失 業 率 $\frac{\text{失業者}}{\text{有業者}+\text{失業者}}$	% 2.1	% 3.2	% 1.8	% 12.9

- (註) 1. 「就調」의 *표는 定義上「勞調」의 失業者에 該當하는 者, () 안은 그 合計值
2. 「勞調」는 調查期間內의 現在狀態 (actual status) 만 把握하는데 「就調」는 平常狀態 (usual status) 를 把握한다는 差異가 있어 그 때문에 「就調」에서는 失業者 같은 項目을 두고 있지 않다.

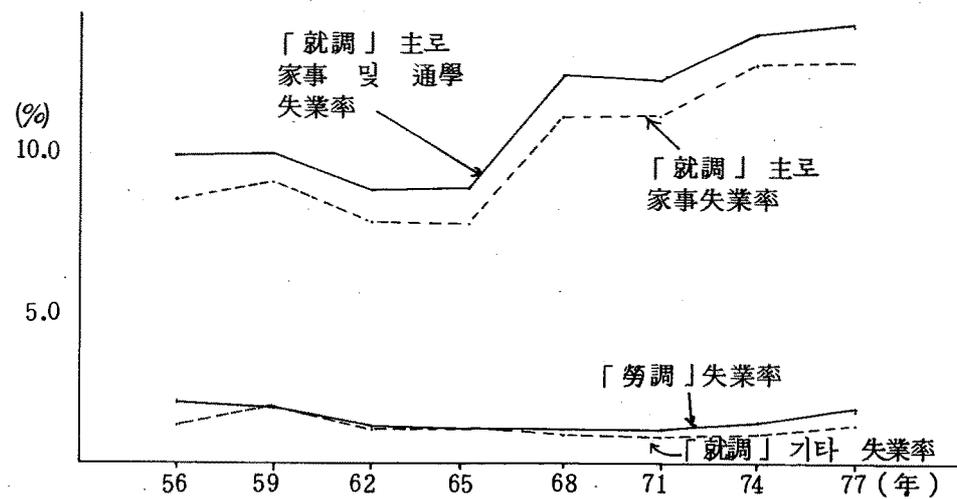
第1表는 「就調」의 最近年度인 1977年의 結果를 「勞調」와 比較한 것이다. 우선 有業者를 보면 男·女 모두 「主로 일함」의 數가 「就調」쪽이 약간 많으나 좋은 對應關係를 보이고 있다. 또 無業者를 보아도 家事·通學등 各々 一定한 對應關係를 나타내고 있다. 그러나 問題는 失業者數가 크게 틀리는 것이다. 즉, 男子는 「就調」에서 「勞調」의 約 5割程度 많으며, 女子는 무려 8倍가량 된다. 그 內容을 보면 特히 女子가 家事를 돌보면서 求職한 數가 253萬名으로 全體의 85%를 차지하고 있는 것이 特徵的이다. 그러면 「就調」와 「勞調」間에서 볼 수 있는 이와 같은 失業者數의 큰 差異는 果然 「勞調」가 現實의 失業을 過小評價하고 있기 때문인 것인가 아니면 「就調」의 過大評價에 따른 것인가?

前者의 立場을 代表하는 것으로 佐野陽子 教授⁵⁾에 따르면 「勞調」는 Part time의 求職者를 過小推計하고 있다고 말하고 있다. 즉, 第1表에서 볼 수 있드시 就業者에 關하여는 通學, 家事와의 두가지 側面을 생각하고 있음에도 불구하고 求職活動에 從事하고 있는 失業者에 대하여서는 똑같이 取扱하고 있지 않다는 것은 한 팔이 떨어진 격이며, 家事나 通學을 하면서 Part time으로 할 수 있는 일거리를 찾고 있는 사람들은 定義上 失業者임에도 불구하고 「勞調」와 같이 兩者擇一式의 質問形式을 취하고 있는 것은 通學, 家事에 從事하고 있는 사람」으로 分類되기 쉽다고 指摘하고 있다.

註 5) 佐野陽子「오늘에 있어서의 失業의 特徵」(經濟評論, 1975年 4月)

現實的으로 「勞調」의 調査票에 答하고 있는 사람들이 어디까지 이 佐野教授가 指摘하고 있는 錯誤에 빠져있는 것인가를 檢證한다는 것은 극히 어려운 일이나, 가령 「就調」에서 “家事, 通學을 하면서 求職한者”를 除外하고 “家事, 通學以外的 無業者로서 求職한者”를 보면 男子 76萬名, 女子 23萬名으로 「勞調」의 男子失業者 72萬名, 女子失業者 38萬이라는 比較的 가까운 數値를 얻는다. 또 兩者의 對應關係를 失業率 基準으로 時系列로 본 것이 第2圖이며 1968年以後 「就調」의 家事를 主, 求職活動을 從으로 하고 있는 사람들의 失業率이 높아지고 있음에도 불구하고 「就調」의 「其他」와 「勞調」의 失業率이 거의 같은 水準에서 維持되고 있음을 나타내고 있다. 이와 같이 “「勞調」가 Part time의 求職者를 顯著히 過小評價하고 있는 것이 아닌가?” 라는 佐野教授의 指摘은 신중하고 充分하게 檢討할 必要가 있을 것이다.

第2圖 「就調」와 「勞調」의 失業率의 時系列比較(男女計)



(備考) 「就調」의 失業率은 求職者 / (有業者 + 求職者)로 나타냈다.

그러나 한편에서는 「勞調」와 「就調」의 內容은 반드시 같지 않다고 보는 見解도 있다.

그러면 다음은 「就調」가 「勞調」에 比하여 失業者數를 過大評價하고 있는 可能性을 보기로 한다. 「就調」에서는 無業者에 대하여 단지, 求職活動의 有無뿐만 아니라 그 具體的 內容 즉, 就業可能與否(만일 일거리가 있으면 즉시 就業할 수 있는지 與否)와 希望하는 일의 種類(주로 일을 할 것인가 家事・通學등을 하면서 틈틈히 일을 할 것인가)도 同時에 묻고 있다.

〈第2表〉 就業希望者の 內容 (1977 年)

	男 子		女 子	
	萬名	%	萬名	%
就業希望者	201		869	
求 職 者	111	(100.0)	299	(100.0)
即時 就業可能者	68	(61.3)	136	(45.5)
主業的인 일을 希望하는 者	57	(51.4)	46	(15.4)
副業的인 일을 希望하는 者	11	(9.9)	90	(30.1)
有 業 者	3,355		2,010	

(資料) 總理府統計局「就業構造基本調査」에 의하여 作成.

(備考) () 안은 求職者數에 對한 比率

第2表는 1977년에 있어서의 就業希望者の 內容을 나타낸 것으로서 男子는 求職者의 61%가 即時就業이 可能하다고 應答하고 있는 것에 반

하여 女子는 46%에 지나지 않는다. 또 이중에서 주로 할 일을 希望하는 男子는 51%인데 반하여 女子는 단지 15%로 되어 있어 女子의 경우에는 같은 求職者라도 그 緊急도가 相對적으로 낮은 것을 엿볼 수 있다. 더우기 「就調」의 求職者中 即時 就業이 可能한 사람은 男子가 68萬名으로서 이는 「勞調」의 完全失業者인 72萬名에 比較的 가까운 數值이다. 한편 女子는 「就調」의 求職者中 即時 就業이 可能하고 또한 주로 할 일을 希望하고 있는 46萬名이 「勞調」의 38萬에 對應하고 있다고 생각된다. 이를 「就調」와 「勞調」의 數値의 對應關係로부터 推測할 수 있는 것은 「勞調」에서 把握되고 있는 失業者란 실은 「就調」에 있어서의 求職者中 일을 가장 緊急히 必要로 하고 있는 部分에 相當하는 것이 아니겠느냐 하는 點이다. 이러한 求職者 全體中 일거리의 緊急성과 密接히 關聯되는 것으로서 求職活動의 頻도가 있다. 求職活動은 그 나름대로의 時間이나 經費를 必要로 하는 것으로서 이에 所要되는 時間은 就業의 緊急성과 密接한 關係가 있다. 예를 들면 일거리를 即時 찾고자 하는 사람은 每日이라도 求職活動을 繼續할 것이나 틈틈히 할 수 있는 일을 찾고 있거나, 即時 就業할 計劃이 아니라면 2週間에 한번 또는 1個月에 한번 程度밖에 求職活動을 하지 않을지도 모른다. 따라서 求職活動을 調査하는 時間이 길면 길수록 이러한 Part time의 求職者가 그만큼 많이 把握될 것이다. 「勞調」에 있어서의 失業者란 定義에 따라 1週間の 求職活動을 한 사람인데 「勞調」를 補充하는 意味에서 同一調査對象에 對하여 非勞動力人口를 調査하고 있는

「勞調特別調查報告 (以下「特別勞調」라 稱한다)⁶⁾에서는 調査週間 1 週間內에는 求職活動을 하지 아니하였으나 그 以前의 3 週間을 包含한 1 個月間으로 보면 求職活動을 한 사람이 男子 21 萬名, 女子 85 萬名이나 있음을 알 수 있다. 이들 求職者에 「勞調」의 失業者를 合하면 男子 93 萬名, 女子 123 萬名이 되며 「勞調」와 「就調」와의 間隔을 좁히는 하나의 실마리가 된다.

더우기 美國等 다른 外國들과 比較하여 日本의 失業率이 상당히 낮은 要因으로서 統計上의 差異가 있는 것이 아니냐는 疑問이 있는데 지금까지 明確한 答을 얻지 못하고 있다. 그러나 日本의 失業率이 이와같이 求職活動의 有無를 調査하는 期間의 길이에 따라서 크게 變化한다고 하면 美國의 失業統計에서 지난 4 週間の 求職活動의 有無에 關하여 묻는 것에 對하여 日本의 「勞調」에서는 1 週日에 限하여 調査한다는 差가 대단히 큰 것으로 된다.⁷⁾ 예를 들어 「特別勞調」에 依하여 美國과 같은 期間의 求職活動의 有無에 依하여 失業率을 調整하여 보면 1977 年 2 월에 男子 2.8%, 女子 5.9%가 된다. (美國의 같은해의 失業率은 男子 6.2%, 女子 8.2%) 더우기 日本은 事實上 失業者가 되기 어려운 自營業主나 家族從事者의 比重이 높기 때문에 이를 算 雇傭 失業率 (失業者/雇傭者+失業者) 基準으로 같은 方法으로 計算하면 男子

註 6) 「特別勞調」는 「勞調」와 같은 標本集團에서 그 절반의 標本을 사용하고 있다.

7) 美國을 비롯하여 主要先進國의 失業統計를 比較한 것으로 U.S Department of Labor, International Comparisons of Unemployment (U.S Government Printing Office, 1979)

는 3.6%로 더욱 美國水準에 가까와지며 女子는 9.0%로 美國을 上廻하게 된다. 또한 男子의 경우 15~24 歲의 低年齡層은 女子와 마찬가지로 「勞調」와 「就調」間의 失業者數에 큰 差異를 보인다. (第3表)

第3表 低年齡層의 失業者數의 比較 (1977年)

(單位:千名, %)

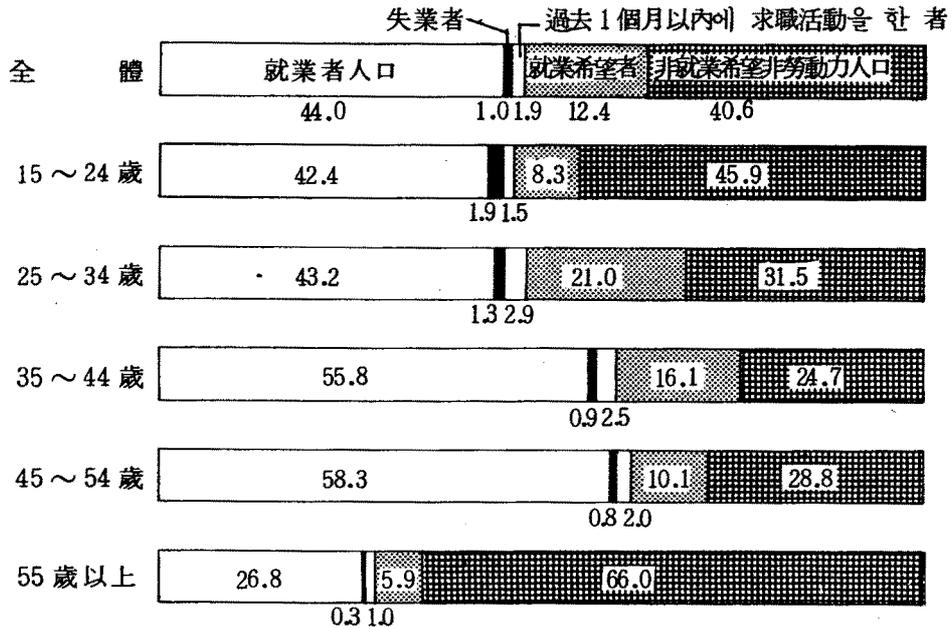
	男 子		女 子	
	勞 調	就 調	勞 調	就 調
有業者數	3,630	3,757	3,450	3,529
無業者數	4,600	4,417	4,490	4,496
失業者數	150 (4.0)	444 (10.6)	110 (3.1)	535 (13.2)
主業的인 일을 希望	140 (3.7)	188 (4.8)	90 (2.5)	229 (6.1)
副業的인 일을 希望	10 (0.3)	256 (5.8)	20 (0.6)	305 (7.1)

- (備考) 1. 低年齡層의 勞動者란 15~24 歲를 말함.
2. ()안은 失業率.

그리고 「主業的인 일을 希望」하는 失業者보다도 「副業的인 일을 希望」하는 求職者가 Full-time의 일거리를 찾을 可能性은 적음으로 해서 兩統計에 있어서의 失業者數의 差異는 女子全體의 경우와 마찬가지로 低年齡層에 있어서도 時間制일의 求職者 把握의 差異에 歸着된다.

以上과 같은 「勞調」와 「就調」와의 失業者數의 差異는 現實의 勞動市場이 公式으로 確認되어 있는 「勞調」基準의 失業者를 核으로 하고 그 周邊에 「特別勞調」基準의 失業者가 둘러싸고, 그 周邊에 몇 倍나

第3圖 年齡別로 본 女子失業者의 多層構造(人口을 100 으로한 構成比)



- (備考) 1. 總理府統計局 「勞動力調査特別調査報告」(1977年)에서 作成
 2. 日本의 失業者의 定義는 過去 一週間以內에 求職活動을 한 者이다. 就業者와 失業者는 勞動力人口에 包含하고 그 밖에는 非勞動力人口에 포함한다.

되는 수의 非求職就業希望者가 存在하는 多層構造로 이해 해야만 할 것 같다. 第3圖는 이와 같은 失業者의 多層構造를 女子의 年齡別로 본 것이며, 特히 25歲에서 54歲層에 就業希望者와 그 中에서도 지난 1個月以內 求職活動을 한 사람들과 같은 「失業者豫備軍」이 多數 存在하고 있음을 示唆해 주고 있다.

이러한 「失業者豫備軍」의 어느 부분까지를 人力活用の 側面에서 完全 雇傭政策의 對象에 包含시킬 것이냐 하는 것은 어려운 問題이다. 萬一

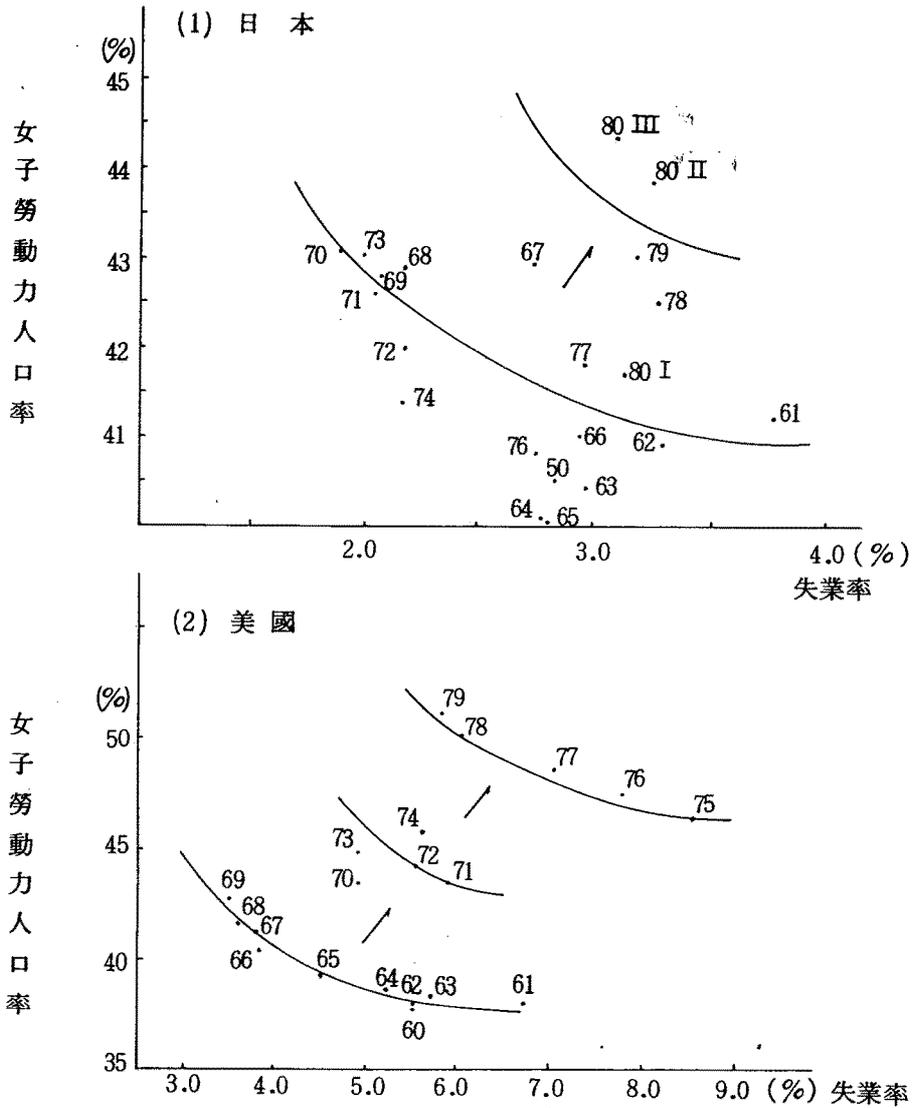
일하고자 하는 意思와 能力이 있는 모든 사람에게 全部 就業의 機會를 주어야 한다는 立場에서는 이러한 사람들을 全部 潛在的 失業者로 보아야 할 것 같다. 그러나 한편 이러한 사람들의 大部分이 「좋은 일거리가 있으면 就業한다」는 條件附求職者라 하면 이것이 教育訓練의 不足에 의한 것인가 또는 差別에 의한 것인가라는 問題도 包含해서 就業機會의 絶對量뿐만 아니라 職業別・地域別 分布가 問題가 된다. 이와 같이 失業測定의 問題는 窮極的으로 “무엇을 「完全雇傭」의 狀態라고 생각하느냐” 라는 理念에 관한 檢討없이는 論할 수가 없으나 이 點에 관한 分析은 다른 機會로 미루기로 한다.

4. 失業水準을 높이는 要因

前節에서 檢討한 바와 같이 「勞調」 「就調」間의 失業者數의 差異가 만일 그에 對應하는 失業者의 階層構造가 安定된 것이라고 한다면 失業者數의 差異는 單純히 定義上의 差異에 지나지 않는다고 할 수 있다. 그러나 여기에서 問題가 되는 點은 果然 「勞調」基準의 失業者와 「就調」基準의 失業者의 構造가 어느정도 安定된 것이냐 하는 것이다.

第4圖는 失業率로 나타나는 勞動需給條件과 女子의 勞動力人口率과의 關係를 美・日 兩國間에 比較한 것인데, 不況期에 失業率이 높을 때에는 勞動力人口率이 낮고 反對로, 好況期에 失業率이 낮을 때에는 勞動力人口率이 높다는 關係가 兩國에서 다같이 보인다. 그리고 이러한 關係가 美國에서는 1960年代 70年代前半 70年代後半을 境界로 하여 주어진 失業率에 對應하는 女子勞動力人口率의 上向(Shift)現象이 보이며 逆으

第4圖 女子의 失業率과 勞動力人口率의 美·日 比較



(備考) 1. 日本総理府統計局「労働力調査」, U.S. Department of Labor, Employment and Earnings 에서 作成.
 2. 日本에 對하여는 雇傭失業率과 非農林勞動力人口率
 ($\frac{\text{非農林業就業者}}{\text{15歲以上人口} - \text{農林業就業者}} \times 100$) 을 사용하였음.

로 이것이 더욱 失業率을 높이는 要因이 된다는 惡循環이 생기고 있다. 日本도 같은 現象이 70年代 後半에 보이고 있는 것은 앞으로 日本의 失業率이 美國型에 가까워질 可能性을 示唆하고 있다고 할 수 있다. 또 女子의 勞動力人口率이 不況期에 있어서 낮은 現象은 物價, 賃金上昇率과 失業率과의 短期的인 相關關係를 나타내는 Philips 曲線을 上向 (shift) 시키는 하나의 要因이라고도 생각된다.

그러면 이와 같이 不況期에 있어서도 女子의 勞動力人口率이 以前처럼 低下하지 않게된 要因을 短期的인 것과 長期的인 것을 나누어 생각해 보자.

우선 短期的 要因으로 住宅融資처럼 契約貯蓄을 하고 있는 家口比率이 높아지고 있음을 들 수 있다. 總理府統計局의 「家計調査報告」에 따르면 勤勞者家口中 住宅融資를 받고 있는 家口の 比率은 1970年の 16%에서 1977년에는 31%까지 上昇했고 또한 1家口當 負債額도 같은 期間中에 15萬圓에서 136萬圓으로 增加했다. 1973年の 1次石油波動 以前の 高度成長期에 住宅融資를 契約한 家口の 大部分은 그때까지의 높은 賃金上昇率(1962年 ~ 1973년까지 實質로 年平均 8.3%增加)이 將來에도 持續하리라는 前提로 行動한 것 처럼 보인다. 그러나 石油波動 以後의 緩慢한 賃金上昇率(1973年 ~ 1978년까지 年平均 1.9%增)은 이러한 前提를 뒤엎으므로, 이러한 家計에서 妻의 收入에 대한 依存度를 높인 것이라 생각된다. 이는 男便이 失業하였을때 妻가 일하러 나가는 附加勞動力效果(Additional Work effect)와 類似的한 것으로 最高限度까지 住宅融資를 받은 家口에서 家口主收入이 伸張되지 못한다는 것은

不況期 있어서 妻의 就職活動을 繼續化시키는 커다란 要因이 되는 것이
라 본다.

이러한 高度成長에서 安定成長에로의 過渡期에 發生하는 短期的 調整要
因外에 長期的인 것으로서 女子勞動者의 高學力化, 職業紹介機關의 役割變
化, 雇傭保險制度의 影響 등이 있다.

우선 學力과 勞動力人口率과의 關係를 「就調」에서 보면

第4表 女子의 學歷別 勞動力人口率

(單位: %)

年 齡	中 學 卒		高 校 卒		大 學 卒	
	74 年	77 年	74 年	77 年	74 年	77 年
15 ~ 19 歲	73.0 (68.9)	73.8 (68.4)	86.0 (84.3)	85.4 (82.4)	- (-)	- (-)
20 ~ 24	57.7 (51.0)	54.8 (48.3)	68.9 (64.1)	72.4 (67.2)	74.7 (70.6)	80.4 (76.6)
25 ~ 29	38.8 (26.4)	41.7 (27.0)	38.6 (29.2)	42.1 (31.1)	44.3 (36.8)	50.2 (42.3)
30 ~ 34	44.7 (25.5)	49.0 (26.3)	36.9 (22.6)	41.4 (24.1)	39.3 (29.9)	40.2 (30.0)
35 ~ 39	56.9 (34.0)	59.3 (33.1)	44.7 (26.8)	49.6 (27.4)	44.3 (33.3)	43.5 (30.2)
40 ~ 54	62.0 (39.8)	63.7 (39.5)	51.1 (32.8)	54.6 (33.9)	53.8 (39.6)	56.8 (43.4)
55 ~ 64	42.4 (25.1)	44.4 (25.7)	36.5 (21.8)	40.7 (24.7)	39.1 (26.3)	41.2 (28.2)
65 以 上	13.9 (7.0)	14.5 (7.0)	16.3 (9.4)	17.6 (9.4)	21.2 (12.9)	20.2 (12.4)
平 均	45.4 (29.1)	45.9 (27.7)	48.7 (36.3)	50.8 (35.8)	51.8 (42.8)	56.2 (47.5)

(資料) 總理府統計局 「就業構造基本調査」

(備考) 1. () 안은 主業的인 일을 하는 者

2. 여기서 勞動力人口率은 (有業者) / (15歲以上の 人口) 임

第4表의 平均은 中卒·高卒·大卒順으로 勞動力人口率이 높아지고 있다. 그러나 30歲以上の 境遇에는 逆의 傾向도 보여 一律的으로 말할 수는 없다. 이것은 低學力의 女子일수록 家族從事者로서 일하고 있을 可能性이 크기 때문이다. 그러나 家事를 돌보면서가 아니라 主業的인 일을 하고 있는 女子를 보면 一般的으로 大卒일수록 勞動力人口率이 높음을 알 수 있다.

또 學力이 높을수록 熟練度가 높은 職種에 就業할 可能性이 높아지고 그만큼 일의 選擇의 範圍가 擴大되기 때문에 求職期間도 長期化하는 것으로 생각할 수 있다. 文部省의 「學校教育基本調査」(1977年)에 따른 卒業者의 職業別 就職處를 보면 中卒의 62%가 生産工程勞働者이며, 나머지가 서비스業인데 高卒이 되면 57%가 事務職이고 大卒에서는 57%가 專門的 技術的 職業으로 되어 있다. 女子들의 大學(4年制) 進學率은 1970年の 6.5%에서 1976년에는 13.0%까지 急速히 上昇하고 있고 이러한 女子勞働者의 高學力化는 女子의 勞働市場에의 定着度를 높이는 方向으로 가고 있다고 할 수 있다.

둘째로, 最近의 勞働市場에서 職業紹介의 經路가 漸次 變化하고 있다는 일이다. 勞動力需給의 橋樑的 役割을 하는 機關으로는 現在 公共職業安定所(俗稱, 職安이라고 부른다.) 외에 學校·勞働組合이 있다. 그러나 一般的으로 「職安」의 紹介로 就業하는 勞働者가 全體就業者 中에서 차지하는 比率은 20%에 못미치는 낮은 水準이다. ⁸⁾

註8) 高梨昌 「勞働市場의 實情에 맞지 않는 職安法」(エコノミスト, 1980年6月17日)

한편 女性專用的 「Travail」誌를 爲始한 就職情報紙의 急成長은 刮目할 만하며 옛부터 地緣·血緣 等과 같은 緣故就職도 여전히 有力한 Route이다. 그런데 같은 求職活動이라도 公共「職安」의 求職者로서 登錄하는 境遇에 비하여 緣故에 依한 求職을 「좋은 일거리가 있으면 알려준다」는 式으로 求職期間이 相當히 길고 극단의 境遇에는 付託을 받은 側은 잊어버리는 境遇도 있다.

또 일부러 公共「職安」에 가서 Card에 記入하는 것에 비하여 電話한 번으로 求職活動을 할 수 있는 就職情報紙의 普及은 非求職就業希望者와 求職者間的 壁을 더욱 낮게 하는데 도움이 될 것이다. 이와같이 公共「職安」의 役割低下와 就職情報紙의 發達は 求職活動의 性格을 애매하게 하는 同時에 簡便한 求職者를 더욱더 增加시킬 可能性이 크다.

이러한 問題에 對處하기 위해서는 「求職者」의 概念을 더욱 明確히 할 것과 同時에 그 實態에 關한 情報를 보다 詳細히 蒐集할 必要性이 있다. 日本의 「勞組」에서는 求職者에 關하여 단지, 「主業的인 일을 할 것인가」 또는 「副業的인 일을 할 것인가」에 關해서만 묻고 있을 뿐이다. 이에 對하여 美國의 失業統計에서는 ① 일거리를 찾기위한 手段으로 어느것을 利用하였는가(公共이나 民間職業紹介所 求人廣告 等) ② 일거리를 찾게된 理由(失職·離職·卒業 等) ③ 언제부터 일거리를 찾기 始作하였는가 等を 仔細히 묻고 있다.

日本에서도 「就調」나 「特別勞組」에서 이러한 質問을 準備하고 있으나 機動性있는 景氣政策에 利用하기 爲해서는 每月 調査하는 「勞調」에

이러한 項目을 追加할 必要性이 있다.

5. 政策的 提言

지금까지의 檢討로서 얻은 結論은 다음과 같다.

(1) 既婚女子勞動者의 急速한 市場進出等의 要因으로, 勞動力에 對한 需要뿐만 아니라 供給側도 變動함으로 생기는 Flow로서의 失業者의 相對的 比重이 漸次 높아지고 있다.

(2) Flow로서의 失業者의 境遇 그들의 求職活動의 量과 質이 問題가 되는 데 「勞調」와 「就調」가 各已 把握하는 失業者數에 큰 隔差가 있다. 이의 主要要因으로는 「就調」가 時間制일의 求職者를 보다 넓게 把握하고 있다는 調査方法上의 差異와 求職活動의 有無를 調査하는 期間이 「勞調」에서는 1週間に 限定하고 있는 定義上의 差異가 있다.

(3) 女子의 失業率이 就業者數의 伸張에도 불구하고 전혀 低下하지 않는 現象이 最近에 보이는데 이는 家口主所得의 伸張停滯等 要因에 의한 것 이외에 求職環境의 變化에 따라 지금까지 非求職就業希望者로 分類되어 온 사람들이 求職者로서 認知되기 始作한 可能性이 있다.

이러한 勞動力構造變化下에 經濟의 需給均衡이라는 다른 要因으로 增減하는 失業者로 因해, 經濟政策의 運營上 重要한 指標인 失業率이 左右된다는 것은 完全雇傭政策과 物價安定政策과의 關係에서 微妙한 調整을 必

要로 하는 短期的 景氣政策을 混亂시킴과 同時에 中·長期的 經濟政策方
向을 歪曲시키는 危險性도 內包한다.

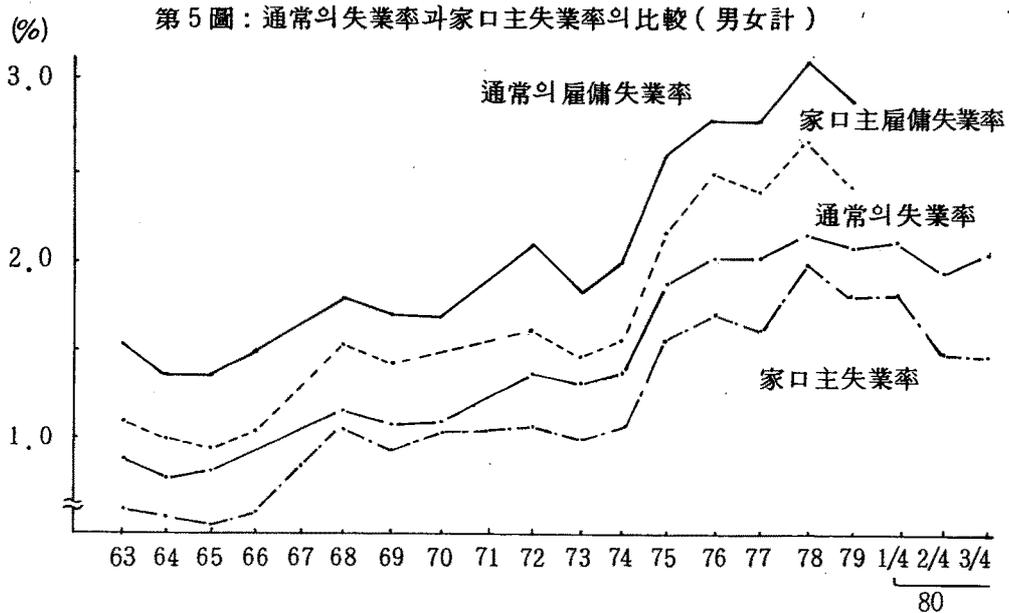
이러한 問題에 對處하기 爲해서 두가지 方法을 생각할 수 있다. 첫
째 方法은 非求職希望者도 包含한 潛在勞動力全體를 計測하고 그의 全
部 또는 一定比率을 完全雇傭政策의 指標로 쓰는 것이다. 이는 景氣의
여러가지 局面에서 市場勞動의 供給이 增減함으로 因한 失業率의 變化를
避하기 爲하여서는 有效한 方法이나 問題는 就業希望의 有無가 個人의
主觀的인 判斷에 左右되기 때문에 이것이 어디까지 現實的으로 測定可能
한가 하는 點이다.

두번째 方法으로는 完全雇傭政策의 指針이 되는 指標로서 勞動力人口中
繼續的 求職者에 對하여서만 注目하는 것을 생각할 수 있다. 例를들어 失
業者를 家口主와 그 以外로 區分하여 家口主失業率을 전적으로 景氣政策
指標로 쓰게되면 勞動力構造의 變化에 따른 失業者增減의 影響을 避할
수가 있다.

第5表는 通常失業率과 家口主失業率(男女計)을 時系列로 比較한 것으
로서 兩者는 거의 같은 움직임을 보이기는하나 1970年以後 若干 乖離
幅이 넓어지고 있는 傾向이 엿보인다.

그러나 完全雇傭政策의 指標로서 家口主라는 特定集團의 失業率을 쓴
다는 것은 결코 家口主만의 失業解消를 目的으로 한다는 것을 意味하지
않는다.

이境遇의 家口主勞動者는 이른바 繼續勞動者와 거의 비슷한 것이라고 보



(資料) 日本總理府統計局「勞動力調査」에서 作成。

고 쓰여지고 있는 것인바, 家口主以外的 勞働者라도 家口主들과 같이 勞働市場에 繼續的으로 參與하는 Stock로서의 性格을 가진것이라면 그들의 失業率도 家口主 失業率과 併行하여 움직일 것이라는 前提가 充分히 存在하기 때문이다.

女子勞働의 市場進出이라던가 新規學校卒業者 中에 進學도 就職도 하지 않는 無業者의 增加等으로 勞動力構造가 變化하는 속에서 好況期에도 解消되지 않는 「基礎失業率」이 높아질 수 밖에 없다는 理論을 흔히 볼 수 있다. 그러나 이境遇 危險한 것은 이러한 「基礎失業率」의 上向 調整이 適當히 處理됨으로써 本來의 意味인 完全雇傭政策이 疎忽히 다루어지기 쉽다는 것이다. 이를 막기 爲해서는 求職概念을 보다 明確히

함과 동시에 家口主勞動者의 失業率과 같은 具體的인 指標를 活用하는 것이 必要하다. (以上의 提言은 個人的 意見임.)

II. 労働市場の 美・日比較

目 次

1. 日本 勞動市場의 特色과 하나의 파라독스	40
(1) 年齡別 賃金 프로파일	41
(2) 終身雇傭度	42
(3) 雇傭調整係數	47
(4) 失業率의 水準과 變動	50
(5) 賃金의 彈力性	52
(6) 하나의 파라독스	54
2. 經濟모델에 依한 比較分析	56
(1) 急傾斜의 賃金프로파일의 意味	56
(2) 賃金프로파일의 決定	58
3. 推論의 實證的 有效性	62

Ⅱ. 勞 動 市 場 的 美 · 日 比 較

- 日 本 季 刊 現 代 經 濟 (1981, 여름 版) -

大 橋 勇 雄

日本 勞 動 市 場 的 特 色 으 로 는 「 세 가 지 神 器 」 라 고 불 리 우 는 「 終 身 雇 傭 」, 「 年 功 序 列 」, 「 企 業 別 組 合 」 을 드 는 것 이 常 識 으 로 되 어 있 다. 이 常 識 은 1950 年 代 末 J. C. 아 케 그 랜 著 인 「 日 本 的 經 營 」 이 來 1960 年 代 에 一 般 에 게 널 리 반 아 들 어 져 當 時 에 는 그 것 이 日 本 的 「 後 進 性 」 내 지 「 非 近 代 性 」 을 表 明 하 는 것 으 로 생 각 되 고 있 었 으 나, 最 近 에 는 오 히 려 日 本 經 濟 的 「 強 點 」 으 로 變 하 고 있 다. 이 런 方 向 轉 換 的 背 景 에 는 自 動 車 나 鐵 鋼 같 은 分 野 에 서 日 本 企 業 的 類 例 없 는 國 際 競 爭 力 向 上 과 石 油 속 크 에 서 短 期 間 에 再 起 한 日 本 經 濟 的 回 復 力 이 란 事 實 에 依 한 것 임 은 말 할 것 도 없 다. 그 러 나 이 러 한 「 日 本 式 雇 傭 慣 行 」 을 둘러싼 論 議 的 裏 面 에 는 앞 서 말 한 「 常 識 」 이 綿 密 한 實 證 研 究 에 依 하 여 뒷 받 침 된 바 가 없 기 때 문 에 어 느 새 인 가 「 神 器 」 라 고 까 지 불 러 지 게 된 것 이 다.

日 本 的 勞 動 市 場 的 特 色 을 深 層 的 인 實 證 分 析 에 依 하 여 研 究 를 試 圖 하 게 된 것 은 실 로 最 近 的 일 인 데 그 것 에 의 하 면 日 本 은 諸 外 國 과 比 較 하 여 確 實 히 몇 가 지 特 色 을 가 지 고 있 다. 그 러 나 그 것 은 單 純 히 經 營 家 族 主 義 나 溫 情 主 義 와 같 은 日 本 固 有 的 傳 統 的 文 化 的 要 因 에 依 해 서 說 明 되 지 않 으 면 안 될 程 度 로 神 秘 的 인 것 일 까? 다 시 말 해 서 日 本 과 다 른 나 라 的 勞 動 市 場 間 에 共 通 된 經 濟 法 則 은 存 在 하 지 않 고 있 는 것 일 까? 이 問 題 를 생 각 하 는 것 이 論 文 的 重 要 한 테 마 이 다.

經濟學者들이 말하는 傳統的·文化的 要因이라고 하는 것은 計量모델에 있어서의 誤差項과 같은 것이다. 그것은 모델의 定式化가 서툴면 크게 나오게 된다. 따라서 經濟學者의 任務로서 모델의 定式化를 보다 適正하게 하고 그 說明力を 높이는 것이 重要的 것이 된다. 그런데 遺憾스럽게도 이러한 經濟學者의 任務는 現在 充分하게 이루어져 있다고는 말하기 힘들기 때문에 많은 사람들이 日本의 特色을 보고 곧바로 固有의 文化나 傳統과 結付시킨다. 그러나 實際로는 그것은 같은 말의 되풀이에 불과하며 아무것도 說明하고 있지 못하는 境遇가 많다. 이에 本文에서는 經濟研究者의 한사람으로서 될 수 있는 한 本來의 任務를 다하기 위한 努力을 하고자 한다. 보다 具體的으로 말하면 日本의 特色은 어떤 주어진 經濟環境下에서 各 經濟主體가 合理的인 行動을 취함으로써 이룩한 것이며 日本과 餘他國과의 差異는 결국 經濟環境의 相異에 根據하고 있음이 強하다는 것을 이 小論에서 主張한다. 다만 以下에서는 美國을 比較의 對象으로 하지만 그것은 現在로서 美國이 日本과 가장 깊은 經濟的 文化的 交流를 가지고 있다는 理由말고도 筆者 自身이 美國의 文獻에 接할 機會가 많다고 하는 理由때문이다.

1. 日本 勞動市場의 特色과 하나의 悖論

이 대목에서는 美國과 國際比較를 통하여 몇가지의 事實을 確認하고 거기에서 日本의 勞動市場에 대하여 어떠한 機能的인 特色이 抽出되는가를 指摘하고자 한다. 다만 거기에는 한가지 問題가 있다. 즉 「세가지 神器」가 주로 大企業男子常備勞動者를 對象으로 論議되는데 反하여 以下의 比較는 美國에 企業規模別 資料가 없기 때문에 全體의 男子勞動者를

中心으로 行한다는 것이다. 그러나 이는 本題의 目的에서 보아 그다지 重要하다고 생각되지 않는다. 그것은 「文化」라고 하는 것은 한나라에 널리 共通的으로 뿌리를 내리고 있으며 所屬하는 企業의 크기에 關係없이 많거나 적거나간에 모든 經濟主體의 行動에 影響을 미친다고 생각되기 때문이다¹⁾.

(1) 年齡別 賃金 프로파일

年齡이나 勤續에 따라 賃금이 支拂된다는 「年功賃金」이 日本에만 固有한 것인지의 與否를 알 수 있는 보다 直接的인 方法은 年齡別 賃金 커브의 形狀을 國際比較하는 것이다. 이에 對하여서는 이미 몇가지 研究가 있어서 여기에서는 關聯되는 結果만을 簡單하게 紹介하도록 한다.

먼저 男子勞動者의 年齡別 賃金커브는 美·日 兩國 모두 어떤 一定年齡에 到達할 때까지 上昇하고 그 以後에는 下降한다는 點에서는 같다. 그러나 그 기울기 즉 年齡에 따른 賃金の 上昇은 製造業의 生産職 및 事務職에서 日本側이 모두 크다(鳥田〈22〉). 또 生産職에 대하여는 賃金커브의 頂點이 美國보다 日本의 年齡이 높은 데 있는 바 그 意味는 日本의 生産職은 보다 事務職化하고 있다(小池〈7〉). 다만 事務職의 賃金上昇이 生産職의 그것보다 급한 기울기로 되어 있다는 點에서는 美日 모두 一致하고 있다(小池〈7〉).

註1) 만약 「文化」가 大企業에만 作用한다고 하면 이미 그 時点에서 規模라고 하는 經濟變數의 重要性을 默視的으로 容認하고 있는 것이 된다. 이 境遇 「文化」는 日本의 特色으로서 必要充分條件이 아니라 단순히 必要條件에 지나지 않는다. 따라서 그것은 說明으로서는 不充分하다.

(2) 終身雇傭度

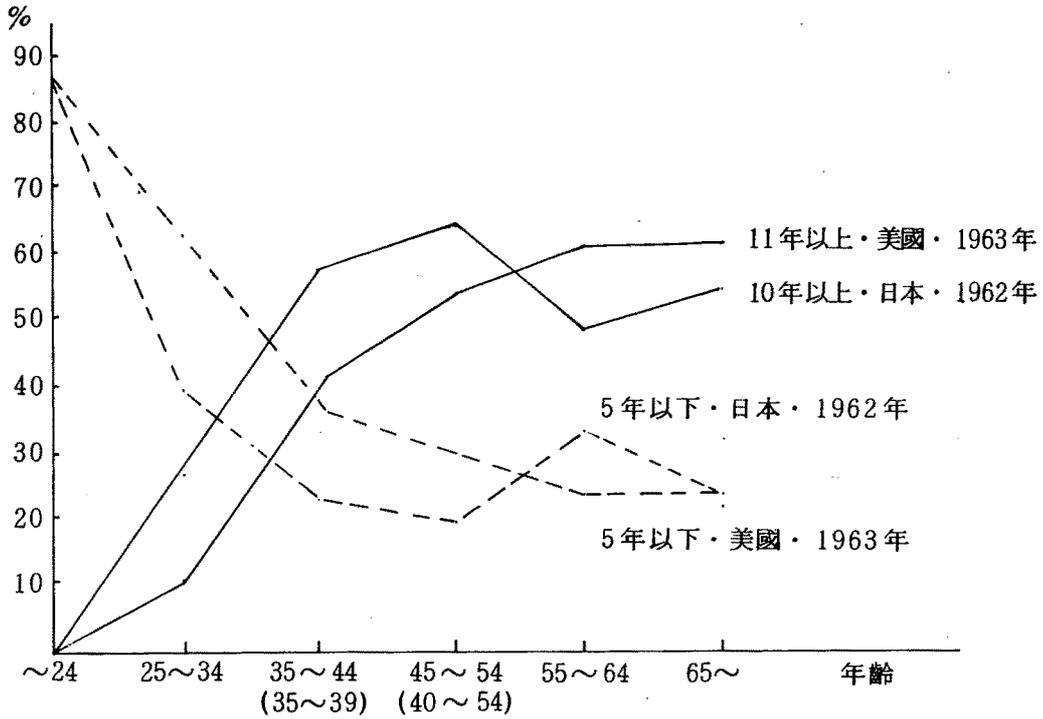
「終身雇傭制」란 學校卒業 즉시 就職한 企業에서 그대로 停年退職時까지 勤務한다는 雇傭形態를 말한다. 問題는 그것이 成文化된 規則이 아니라 勞動者와 企業의 雙方에 依한 默視的인 諒解 또는 期待한 것에 不過하다고 하는 點이다. 즉 勞動者는 入社에 臨하여 그의 勞動生涯를 全적으로 會社에 委託하는데 대하여 會社는 最惡의 窮地에 빠지지 않는 限 그를 解雇하지 않는다. 따라서 이러한 諒解가 실제로 어느程度 實行되고 있는가 하는 것이며 또 그것은 日本에만 特殊한 것인지 아닌지를 알기 위해서는 企業間 勞動移動이나 企業의 雇傭調整行動에 관한 國際比較를 할 수 밖에 없다. 그런데 遺憾스럽게도 全國統計에 依한 企業間 移動에 관한 美·日比較는 지금까지 確實한 結論을 얻을 수 있을 程度는 되어 있지 않다²⁾. 따라서 여기에서는 筆者自身이 資料를 蒐集하여 美·日間의 差를 보도록 한다.

먼저 그림 1은 勤續年數의 美·日間 比較이다. 勤續年數는 年齡과 함께 길어지는 傾向이 있으므로 各 年齡階層에 대하여 長期勤續者 및 短期勤續者가 各各 占하는 比率을 比較하여 보았다. 두 나라의 資料는 모두 個人으로부터 直接蒐集한 情報를 根據로 하고 있다는 點에서는 같으나 勤續年數의 定義가 약간 다르다. 特히 美國의 경우 30日以上에 걸치는 一時解雇 (lay off)와 兵役에 依한 一時的인 非勞動力化는 실혹

註 2) Cole, R.E는 日本의 요코하마市와 美國의 디트로이트市를 調査對象으로 하여 勞動移動에 관한 美·日 比較를 行하였다 (Cole, [1]).

거기에서는 單純히 企業間의 移動만이 아니라 企業內의 移動도 調査되어 있다.

그림 1. 勤續年數의 美·日間 比較



(資料) 日本은 總理府統計局 「就業構造基本調査報告」 1962年.

美國은 Job Tenure of Workers, Monthly Labor Review, Vol.97, No.12(1974年).

(註) 1. 年齡의 괄호안 区分은 日本의 경우임.

2. 對象: 日本; 非農林業男子雇傭者.

美國; 自營業主나 家族從業者를 包含하는 全男子勞働者.

그뒤에 本來의 企業에 復職하였다 하더라도 勤續의 斷切로 보고 있으므로 長期勤續者(短期勤續者)의 比率이 過小(過大)評價 될 危險이 있다. 그러나 이 點을 考慮한다고 해도 55歲까지의 階層에서는 一般的으로 日本쪽이 美國보다 相對的으로 勤續年數가 긴 者가 많다고 할 수 있을

것 같다. 다만 이 關係는 55歲를 지나면 逆轉하지만 이는 兩國에 있어서의 停年制의 差異에 依한 것이라고 생각된다. 즉 日本의 境遇 30名以上の 常傭勞動者를 雇傭하는 企業中에서 77.3%가 停年制를 定하고 있고 그중 90%以上の 企業이 55歲에서 60歲 사이에 停年年齡을 두고 있다(日本 勞動部 「雇傭管理調査」 1978年). 한편 美國의 境遇 1973年の 勞動統計局 調査에 依하면 停年制가 設定되어 있는 企業은 約 50%程度이며, 그 大部分이 停年年齡을 65歲로 하고 있다.

이처럼 勤續年數의 美·日 比較는 停年까지의 期間에 限하여 말하면 日本쪽이 勞動者의 企業定着度가 높은 것임을 알 수 있다³⁾.

勤續年數가 企業의 定着度를 나타내는 指標라고 한다면 轉職率 즉, 一定期間內에 일자리를 바꾼 사람의 比率은 逆으로 勞動者의 企業間移動度를 나타내는 指標이다. 이를 다음에서 보기로 하자.

日本에서는 3年마다 實施되는 「就業構造基本調査報告書」에 의하여 轉職率에 관한 資料를 豊富하게 入手할 수 있는 反面 美國에서는 特定地域을 對象으로 한 몇개의 事例研究가 있으나⁴⁾, 全國水準의 調査로서 發刊되어 있는 資料는 적다.

筆者는 寡聞한 탓인지 Monthly Labour Review (1973年)에 掲載된 Special Labour Force Reports (1961年) 밖에 모르고 있다. 그때문에 表1에서는 그것을 利用함으로써 年齡別로 美·日間の 轉職率을 比較

註3) 現在 美國에서는 「雇傭에 있어서의 年齡差別 禁止法」의 適用에 依해서 停年年齡은 事實上 70歲以上으로 되어 있다.

註4) 예컨대 地方都市 뉴헤븐을 對象으로 한 Reynolds, L의 研究(Reynolds [19] 라던가 大都市 시카고를 對象으로 한 Rees, A & Schultz, G.의 調査(Rees & Schultz [18])가 있다.

하였다. 그에 依하면 兩國 모두 대체적으로 年齡이 높아짐에 따라 轉職率은 低下된다. 그러나 그 水準은 크게 差異가 난다. 轉職率水準은 그 當時의 景氣動向에 의해 크게 左右되고 需給沈滯期에는 높게되는 傾向이 있다. 여기에 參考삼아 日本에서 가장 轉職率이 높았던 1974年

表 1. 年齡別 轉職率의 美·日 比較

國 名	年次 \ 年齡	14~19	20~24	25~44			45~64	65歲以上	全體平均
美 國	1955年	18.6	27.4	13.1			8.2	3.4	12.5
	1961年	14.7	24.4	12.5			5.8	3.4	11.0
日 本	年次 \ 年齡	15~19	20~24	25~39	40~54	55~64	65歲以上	全體平均	
	1962年	5.7	6.6	4.1	2.5	4.6	1.5	4.3	
	1974年	5.6	8.3	5.1	2.9	5.4	2.5	4.9	

(資料) 美國은 Monthly Labor Review, 1963年

日本은 「就業構造基本調査報告」, 1962年, 1974年.

(註) 1. 美國은 男子雇傭者에 대한 轉職率

2. 日本, 全男子雇傭者의 轉職者數를 非農林業男子雇傭者數로 나눈 것임. 다만, 休業者 제외.

度와 比較하여 보았다. 그래도 여전히 美·日間의 差는 크다. 이렇게 해서 日本에서는 勞動者의 企業間 移動度가 相對적으로 낮다고 할 수 있다. 특히 젊은 勞動者層에서 顯著히 낮다.

지금까지 利用하여 온 資料는 家口調査에 의해 蒐集된 것이다. 그것 들은 移動의 原因을 안다는 點에서는 勞動者가 自己를 잘 보이기 위해 거짓 報告할 可能性이 있기 때문에 資料로서의 信賴性이 缺乏되어 있음

은 알려져 있다. 따라서 移動의 動機에 관한 美·日의 差異를 찾기 위해서는 企業側에서 얻어지는 資料를 利用함이 妥當하다. 다만 企業側으로부터라고 하더라도 事業體水準의 것과 企業水準의 것이 있다.

遺憾스럽게도 以下에서 利用하는 資料도 美國에 대하여는 事業體를 日本에 대하여는 企業을 離職의 單位로 하고 있다. 따라서 企業內의 移動이라도 事業體를 바꾸면 離職이라고 보는 美國과 그렇지 않은 日本과의 比較에는 問題가 있다⁵⁾. 그러나 다행한 것은 任意退職이나 解雇라고 하는 것은 企業內의 移動은 아닌데서 이들의 比較에 대하여는 이러한 資料上の 制約은 면한다.

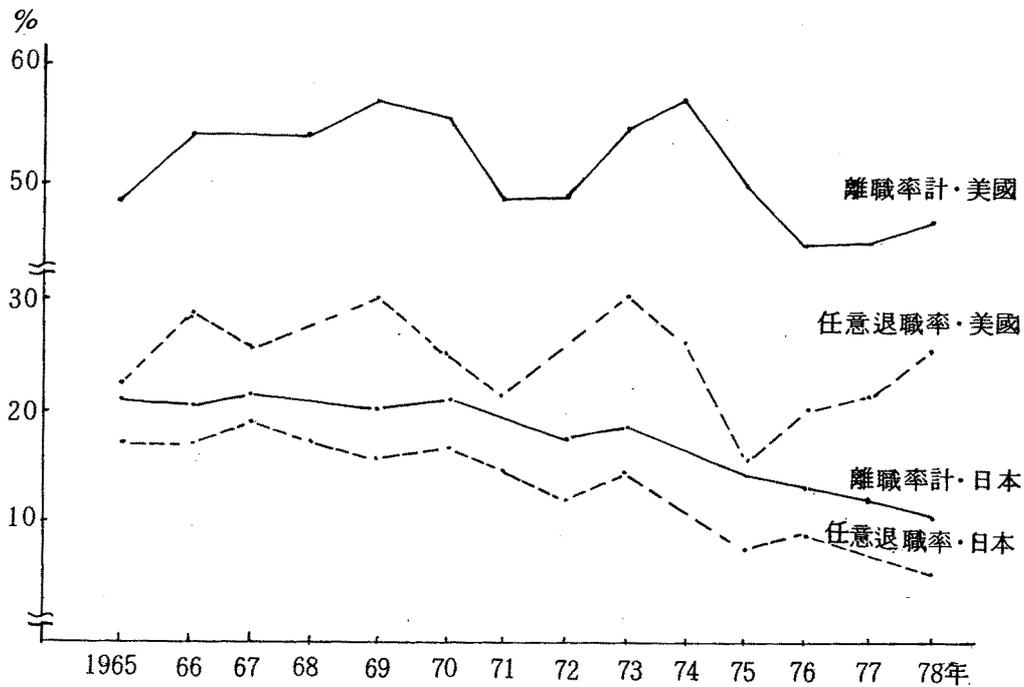
그림 2와 그림 3은 離職率, 任意退職率, 解雇率의 美·日間 比較이다. 明白히 離職率은 미국쪽이 斷然 높으나 그것은 資料上の 問題라고 하기 보다는 오히려 任意退職率과 解雇率의 差로 歸着되고 있다. 즉, 美國의 境遇 이 兩者는 모두 日本보다 越等히 높은 水準이며 그럼에도 그 變動幅은 크다. 이러한 差가 失業率의 움직임에 어떻게 反映되는가 하는 것은 뒤에서 본다. 다만 여기서 注意할 것은 美國의 lay-off를 一時解雇라고 부르는 것처럼 雇傭關係의 永久的인 切斷을 意味하는 것이 아니라 Lay-off된 大部分이 「先任權」(勤續年數)을 根據로 再雇傭(recall)된다는 點이다. 그림 3은 Lay-off된 80%程度가 復職되고 있음을 나타내고 있다⁶⁾.

註 5) 日本의 雇傭動向調査에서는 停年退職後 다시 그 會社에 囑託으로 採用되었 다 하더라도 離職으로 보는데 注意해야 한다.

註 6) Feldstein은 Lay-off된 者中 83%가 再雇傭된다고 推定하고 있다. 다만, 그가 利用한 再雇傭 Data는 企業內의 配置轉換에 依한 것도 包含하고 있기 때문에 上向偏倚를 한다. 이 點을 考慮하여 릴리엔(Lilien, D. M. [8])이 製造業을 對象으로 한 推計(1965年에서 75年)에 依하면 再雇傭率은 60%에서 80%의 사이를 景氣變動과 함께 循環하고 있다.

따라서 나머지 約 20%가 Lay-off에서 영구히 企業과 訣別한 者임
을 나타내지만 興味있는 것은 그 水準을 日本의 解雇率과 別로 다르지
않다. 日本의 境遇 解雇된 者가 再次 같은 企業에 雇傭된다고 하는
것은 거의 없으므로 結局 美·日間の 「終身雇傭」度の 差는 任意退職率
의 差에 依한 部分이 크다고 할 수 있을 것이다.

그림 2. 離職率과 任意退職率의 美·日 比較



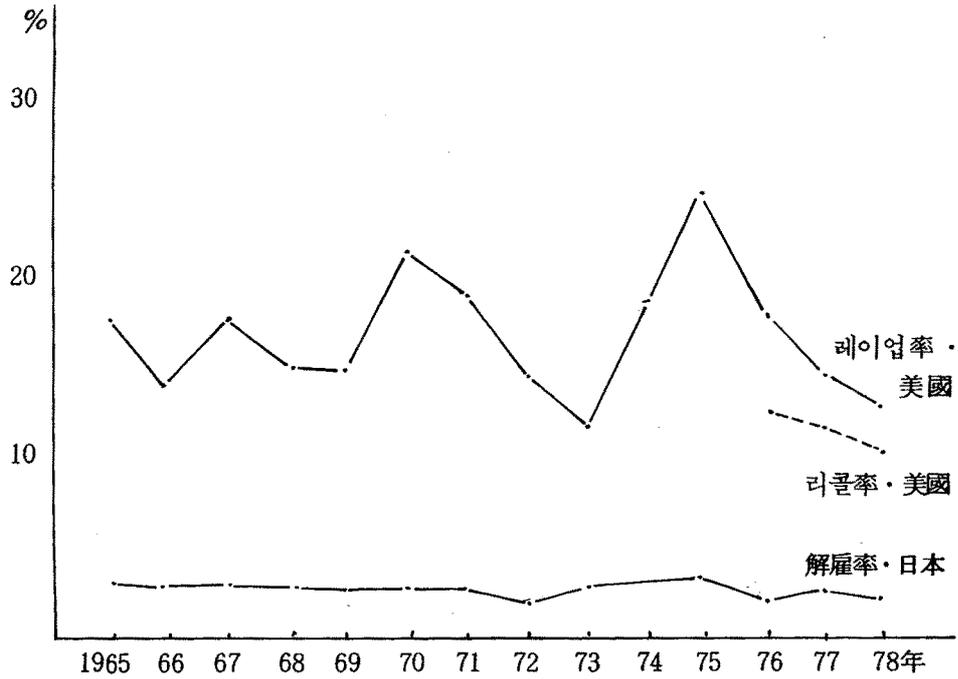
(資料) 日本은 労働部(日本) 「雇傭動向調査報告書」 1965-1978年.

美國은 Monthly Labor Review, 1965-1979.

(註) 1. 美·日 모두 製造業 男子 對象

2. 日本의 경우 任意退職率이란 個人的인 理由에 의한 離職者數를
常用労働者數로 나눈것. 美國의 그것은 quit rate라고 한다.

그림 3. 解雇率의 美·日 比較



(資料) 美·日 모두 그림 3 과 同.

(註) 日本의 解雇率은 「契約期間滿了」와 「經營上의 必要」로 離職한 者의 合計를 常用勞働者로 나눈 값임. 前者의 理由에 의한 離職者도 여기에 포함된 것은 臨時工등의 경우 이는 實質的으로 解雇와 같기 때문임.

(3) 雇傭調整係數

景氣循環의 過程에서 일어나는 生産量의 變動에 隨伴하여 企業은 勞動 時間이나 雇傭人員을 變化시키지만 雇傭調整係數라는 것을 簡單하게 말하면 生産量의 變化率에 대한 雇傭人員의 變化率인 것이다. 따라서 이

係數가 크다고 할 것 같으면 그것은 企業이 生産量의 變動에 대하여 오로지 雇傭人員을 增減시키는 것으로서 거기에 對處하는 것을 意味한다. 바꾸어 말하면 景氣變動의 過程에서 企業은 勞動時間이나 作業速度를 頻煩하게 變更하지도 않고, 또 過剩人員을 退藏하지도 않는다.

이러한 雇傭調整의 國際比較는 島田〔23〕, 篠塚·石原〔24〕, 村松〔12〕에 依하여 研究되어 있으나 그것들은 日本의 調整係數가 美國의 그것보다 적음을 나타내고 있다. 예컨대 篠塚·石原〔24〕에 依하면 日本의 係數는 美國의 折半程度에 지나지 않는다. 이런 結果가 얻어지는 것은 그림 2와 그림 3에 있어서 離職率이다. 解雇率의 變動에 美·日間에 큰 差가 있는 것에서도 쉽게 類推할 수 있을 것이다.

그런데 雇傭調整係數의 國際比較가 終身雇傭制度의 問題에 대하여 가지는 含蓄된 뜻은 극히 微妙하다. 그것은 앞서 본바와 같이 美國의 Lay-off이라는 것이 企業과 勞動者의 長期的인 雇傭關係를 前提로 주어진 制度下에서 企業이 短期的인 景氣變動에 直面하여 어떻게 勞動費用을 節減하는가라는 觀點에서 論해야 하는 것이다. 즉 美國에서는 失業保險制度가 充分히 整備되어 있고 勞動者에게는 失業에 따른 所得의 低下幅이 적다. 한편, 企業의 失業保險基金에의 負擔額은 Lay-off된 勞動者數와 完全히 比例的인 것이 아니고 上限이 定하여져 있다. 이러한 狀況下에서는 企業은 景氣後退의 過程에서 勞動者를 一時解雇함으로써 勞動費用을 節減할 수 있다. 반대로 勞動者側으로서도 失業에 隨伴하여 所得이 크게 低下하는 것이 아니면 賃金上昇의 抑制를 받아들임으로서 雇傭保障을 企圖하느니보다, 오히려 一時的으로 失業하여 景氣回復을 기다리는 것이

合理的인 것이 된다⁷⁾. 이렇게 생각하면 雇傭調整係數에서의 美·日間 差異는 終身雇傭에 依한 相異가 아니라 短期的인 景氣變動의 過程에서 企業이 勞動費用을 節減하기 위하여 취하는 方法의 差異로서 把握함이 適切하다.

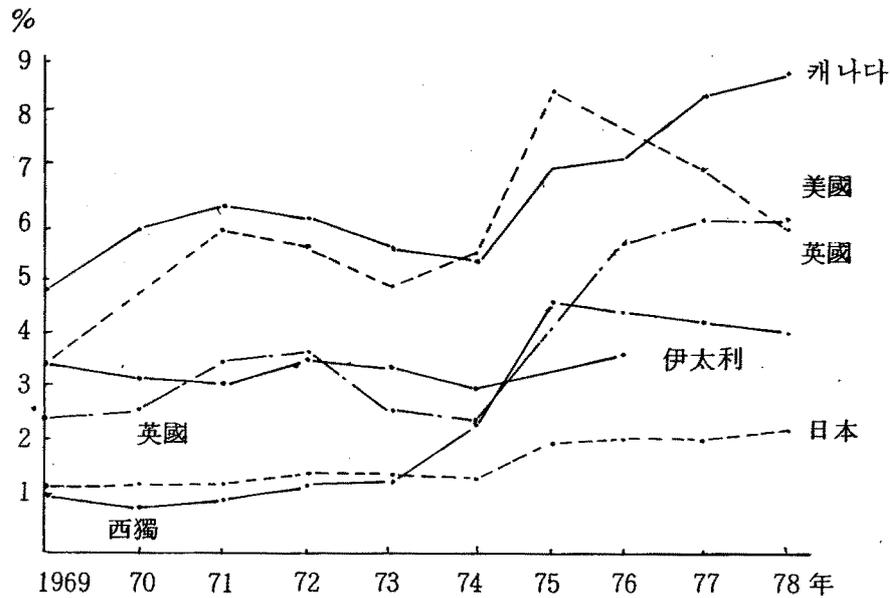
(4) 失業率의 水準과 變動

그림 4에서 明白한 것처럼 美國이나 유럽諸國과 比較하여 日本의 失業率 水準은 낮으면서 安定되어 있다. 다만 이러한 比較에는 나라마다 失業의 定義나 失業率의 算定方法이 다르다는 問題가 있다. 예컨대 美國의 定義에서는 一時解雇의 狀態에 있는 者나 30日以內에 새로운 일 거리를 하게 될 豫定인 者는 모두 失業者로 보고 있으나, 日本의 定義에 의하면 이들도 職業을 찾고 있지 않으면 失業者가 아니라 非勞動力으로 본다. 또 時間制 勞動者도 失業算定の 對象으로 包含하고 있는 點에서 상당히 類似한 것 같으며 그림 4에 의한 앞에서의 描寫를 變更할 程度로 定義의 問題가 큰 것은 아니라고 생각한다⁸⁾.

註 7) 이러한 메커니즘에 의해서 一時的 失業(Temporary Unemployment)이 發生하는 것을 分析한 것이 Feldstein [4] 이다.

8) 佐野(陽子)는 日本과 美國의 失業概念의 差異를 詳細하게 檢討한 結果 어느 쪽이 보다 넓은가를 先驗的으로 말할 수 없다고 한다.

그림 4. 失業率의 國際比較



(資料) Year Book of Labor Statistics, ILO, 1979.

(註) 1. 영국의 失業率은 一時解雇에 의한 失業者 不包含.

2. 이태리의 경우 1977年以後 失業率의 定義가 大幅 變更됨.

實際로 「모이」와 「소렌티노」(Moy, J. & Sorrentino, C. [11])는 各國의 失業率을 美國의 失業概念에 가깝게 調整하여 比較하고 있으나 上述한 特色은 變하지 않는다.

失業率을 決定하는 主要因은 離職率, 平均失業期間, 勞動移動(勞動市場에서의 轉出, 參加를 包含)의 失業經由率이지만 여기서는 紙面의 制約上 離職率의 움직임에서 나타난 美·日間の 差異가 큰 것만을 言及하고자 한다⁹⁾. 特히 離職率을 構成하는 任意退職率과 解雇率은 여하튼

註9) 자세한 것은 筆者의 「日本の 失業과 勞動市場 메카니즘」(大橋勇雄 [15])을 参照할 것.

日本이 낮고 또 安定되어 있음이 注目할 만한 것이다.

(5) 賃金の 彈力性

日本の 賃金은 다른 나라들의 그것과 比較할 때 彈力的이며 勞動市場의 需給關係에 대해서 敏感하게 反應함이 가끔 指摘된다. 그러나 遺憾스럽게도 이 主張을 뒷받침하기 위한 包括的이고도 綿密한 國際比較는 研究된 바가 없다. 다만, 80年度 「經濟白書」 및 村本 [13]에서 賃金調整函數의 簡單한 國際比較가 試圖되었으나 賃金데이터가 勞動時間에 依해서 어디까지 調整되고 있는가가 不明하며, 그 結論을 여기서 強力하게 主張할 수는 없다. 그 때문에 以下에서는 日本の 賃金이 需給에 對하여 彈力的으로 變化함을 示唆하는 몇가지 研究를 紹介하는 데 그친다.

賃金調整函數라고 하여도 論議하는 角度에 따라 여러가지 說明變數나 分析方法이 活用된다. 따라서 여기서는 上述한 目的에서 單純最少自乘法으로 얻은 需給要因으로서의 失業率의 係數와 그 統計的 有意性에 着眼하여 賃金の 需給反應度を 찾아 보기로 한다.

美國에 있어서의 賃金調整函數研究는 페리 [16]에게서 그 出發點을 찾는다. 1953年에서 60年까지의 製造業을 對象으로 하는 그의 研究에 依하면 失業率 그것이 아니라 그 逆數 U^{-1} 을 說明變數로 한 境遇에 函數의 適合性이 좋아지고 約 14.7이라는 係數值를 얻었다.

피어슨 [17]은 期間을 1966年까지 延長한 바 이 境遇의 係數는 約 17.7이었다. 다시금 1891年에서 77年까지 擴大한 엑스타인과 지로라의 研究 [2]에 따르면 U^{-1} 의 係數는 10.8로 低下한다. 그밖에 1949年에서 69年을 對象으로 한 터너프스키와 워터 [26]에서는 消費

者 物價上昇率에 關한 豫想의 定式化에 依하여 計測結果는 다르지만 需給要因으로서 U^{-1} 만을 考慮한 境遇 그 係數는 14 前後를 取한다.

以上에서 列擧한 모든 係數는 片側檢定 5%인 水準에서 統計的으로 有意性을 가진 것이다. 그러나 最近의 石油危機前後의 期間을 中心으로 計測한 境遇에는 U^{-1} 係數의 符號條件이 맞지않게 되며 또한 統計的 有意性도 없어지는 것 같다 (村本 [13])¹⁰⁾.

日本の 賃金調整函數研究에서는 失業率이 낮고 또 安定되어 있어 市場의 需給函數를 보다 敏感하게 反映하는 說明變數로서 有效求人倍率 (有效求人數 / 有效求職者數) 이 자주 利用된다. 그러나 美·日 比較를 위해 여기서 알고자 하는 것은 U^{-1} 의 係數이며, 이에 대하여 豊田 [25], 村本 [13], 松川 [10] 이 그 값을 提示하여 주고 있다. 먼저 1956年~68年을 對象期間으로 하는 豊田 [25]에서는 消費者物價上昇率에 關한 期待形成타입에 따라 그 값이 달라지면서 U^{-1} 의 係數는 15에서 19 사이에 있다. 그리하여 1% 水準에서는 거의가 統計的으로는 有意性이 있다. 한편, 村本 [13]과 松川 [10]은 石油危機前後의 期間을 包含하여 賃金函數를 計測하고 있으나 U^{-1} 係數는 前者 7.37, 後者 10.5로 현저하게 낮아지며 1% 水準에서 여전히 有意하다.

이처럼 賃金調整函數에 있어서의 U^{-1} 係數와 그 有意性에 關한 美·日間 比較에서 日本の 賃金은 美國의 그것과 比較해서 보다 強力的이고 도 需給에 敏感하다는 一般人的 主張은 充分하지는 않지만 나름대로의

註 10) 「1980年度版 經濟白書」에서는 그 때문에 美國失業率은 說明變數에서 除外되어 있다고 한다.

根據를 가지고 있는 것처럼 생각된다. 보통 美國의 賃金交渉은 日本의 봄철 勞動爭議 (이른바 春闘 < 譯註 >) 처럼 1 年에 1 회가 아니라 3 年에 한번이다. 그사이에 賃金은 不變인 것이 아니라 連動條項에 따라 物價에 슬라이드 된다. 이러한 制度的인 背景을 가진 美國의 賃金은 需給에 鈍感하게 된다고 생각된다. 그리하여 問題는 어떻게 이러한 制度가 定着하고 있는가 하는 것이다. 이는 以下の 論議에서 明白해 질 것이다.

(6) 하나의 파라독스

經濟學의 教科書가 우리에게 가르쳐 준 바에 따르면 賃金變動에 주는 市場의 壓力은 流動的인 勞動移動을 前提로 企業이 勞動力을 둘러싸고 서로 競爭하는데서 發生한다. 逆으로 말하면 勞動의 流動性이 낮고 非競爭的인 市場에서는 賃金の 需給彈力性은 작다. 그런데 이 論理는 日本의 勞動市場에는 適用되지 않는다. 앞에서 살펴본 바와 같이 企業과 勞動者間의 結合이 강한 日本의 勞動市場에서의 勞動移動은 制限的임에도 不拘하고 賃금이 彈力的이며 需給에 대하여 敏感하다. 이것은 하나의 파라독스 (Paradox : 逆說 또는 모순 < 譯註 >) 이다. 그 意味와 그것을 곧바로 解釋하는 열쇠는 다음으로 미루고 여기서는 그 파라독스에 대하여 으레 주어지는 說明을 들어보기로 한다.

만약 賃금이 競爭的인 市場에서 限界 生産力과 같게 決定된다면 賃金變動때문에 많은 勞動者가 移動할 必要는 없다. 各部門의 限界的인 勞動者가 移動하게 되면 그것이 勞動의 限界生産力을 變化시키고 賃金變化를 招來한다. 따라서 彈力的인 賃金變動에 重要한 것은 限界的인 勞動

者의 移動이 圓滿하게 行하여지는가, 아닌가 하는 것이며, 經濟全體의 그것은 아니다. 現在 日本에서는 新規로 學校를 卒業한 者가 이 限界的인 役割을 하고 있다.

이 說明은 다음의 두가지 點에서 不滿足한 것이다. 첫째로 아직도 그것은 美·日間の 差를 說明하고 있다고는 할 수 없다. 만약 上述한 論議를 美·日의 差異에 適用하고자 하면 美國에서 頻繁하게 行하여지는 勞動移動의 많은 部分이 賃金變動과는 無關係한 것 즉 低賃金에서 高賃金으로의 移動은 아닌 것을 立證할 必要가 있다.

둘째로 限界的인 勞動移動에 依해서 市場全體의 賃금이 敏感하게 變動하려면 移動하는 勞動者와 移動하지 않는 勞動者가 同質的이 아니면 안 된다. 그렇지 않으면 兩者間에 賃金の 對應이 약한것이 되며 限界的인 勞動移動만 가지고서는 全般的인 賃金の 彈力性を 說明할 수 없다.

그런데 性, 年齡, 經驗, 學歷등의 相異때문에 實際로는 여러 形態의 勞動者가 存在한다. 따라서 現實的인 問題를 풀이하는 境遇에 이처럼 勞動의 同質性を 前提로 하는 것은 說得的이 아니다. 특히 企業特殊熟練(特定한 企業에만 利用價値가 있는 知識이나 熟練)의 存在로 外部勞動者의 限界的인 移動은 企業內部的 長期勤續勞動者의 賃金에 대하여 커다란 影響을 줄 수는 없다.

以上の 두점에서 日本에 있어서의 賃金の 彈力的인 움직임을 限界的인 勞動移動의 有效性으로 歸着시키는 論議는 說得力을 가질 수 없을 것이다. 그러면 問題의 파라독스를 풀이하는데는 어떻게 하면 좋은 것인가 이것이 다음節의 題마 (theme : 課題 <譯註>)이다.

2. 經濟모델에 依한 比較分析

지금까지의 美·日 比較分析에 따르면 確實히 몇가지의 顯著한 差異가 認定된다. 그러나 그것은 어디까지나 程度의 差의 問題이며 美·日間에 共通하는 經濟法則을 否定하여 버릴 정도로 크지는 않은것 같다. 그것은 現實적으로 存在하는 美·日間の 差를 體系的으로 說明하는 經濟모델을 提示하지 않는 限 이러한 主張은 經營家族主義라든가 日本人의 集團指向性과 같은 文化的要因을 強調하는 立場과 같이 讀者에게 무엇인가 意味 있는 情報를 提供한 것으로는 볼 수 없다. 따라서 이 節에서는 하나의 經濟모델을 提示하고 그것을 基礎로 해서 美·日間の 差異를 再次 思考하여 보자.

(1) 急傾斜의 賃金프로화일의 意味

日本에서는 勞働者가 한 企業에 定着하는 傾向이 強함에도 그 賃金은 需給에 대하여 強力的이다. 이 逆說的인 問題를 푸는 열쇠는 年齡別 賃金프로화일 (Profile: 縱斷面 <譯註>)의 形狀에 있다. 앞에서 본바와 같이 美國과 比較하여 日本의 賃金프로화일 기울기는 一般的으로 크다. 理由는 뒤에 考察하기로 하며, 이는 日本의 勞働者와 企業의 雙方에 커다란 影響을 주고 있다. 그것을 理解하는 것이 우리들의 論議의 出發點이다.

먼저 勞働者의 觀點에서 急傾斜의 賃金프로화일이 갖는 意味를 考察하여 보자. 그들은 企業에서 退職할 것이냐 말 것이냐를 決定하는 境遇 먼저 現在의 企業에 그대로 머물러 있음으로써 얻은 將來所得의 合計와 他企業으로 옮김으로써 얻을 수 있는 그 合計와의 罅에 注目한다.

그러하여 만약 前者가 後者를 훨씬 上廻하게 되면 가령 現在의 企業에 강한 不滿을 품고 있다해도 轉職에 따른 코스트가 지나치게 크기 때문에 勞動者는 退職하는 것을 참을 것이다. 여기에서 問題는 賃金커브의 기울기와 轉職의 코스트가 密接하게 關聯되고 있는 것이다. 結局 勤續年數에 比例하여 보다 많은 賃金이 支拂되는 境遇 지금까지 낮은 賃金を 甘受하면서 勤續하여 온 勞動者에게는 他企業으로 移動하는 것이 그것을 斷切하는 것이 되므로 큰 損失이 된다. 따라서 어느程度의 勤續을 한 勞動者는 傾斜가 急激한 賃金커브 밑에서라도 어지간한 不滿을 갖지 않는 限 自發的으로 現在의 企業을 退職하고자 하지는 않을 것이다. 또 한가지 悖論을 풀이하는 意味에서 重要한 것은 轉職의 코스트가 큰 境遇 勞動者는 높은 賃金を 얻는 것보다 차라리 雇傭保障을 最優先으로 하는 點이다. 特히 景氣後退期에는 그 때문에 實質賃金の 低下도 甘受하게 될 것이다.

다른 한편, 이러한 狀況下에서는 企業도 簡單하게 勞動者를 解雇할 수 없다. 만약 그것을 實行할 境遇에는 企業界에서 評判이 나쁘게 되고 景氣의 回復後에는 新規勞動力の 調達이 困難하게 된다. 이 때문에 企業은 景氣後退에 直面하여 雇傭調整보다는 차라리 賃金上昇抑制로 勞動費用을 節減하고자 한다.

이처럼 賃金프로화일의 기울기가 큰 經濟에서는 勞動者의 任意退職이나 企業의 雇傭調整이 낮은 水準으로 억제되고 勞動의 流動性이 低下한다. 反面 賃金水準은 雇傭을 保障하기 위하여 景氣循環 過程에서 彈力的으로 變化한다. 換言하면 賃금이 彈力的일수록 그만큼 勞動의 企業間移動이 적은 것이다. 그 結果 日本에서는 失業率의 水準이 낮게 그리고 安定

되고 있음을 앞에서 살펴보았다. 이것이 파라독스의 참된 意味이다.

(2) 賃金프로화일의 決定

우리는 지금 賃金프로화일의 形狀이 勞動市場의 存在樣式과 어느程度
깊이 關係되고 있는가를 認識하고 있다. 結局 美·日에 있어서의
‘勞動市場 메카니즘의 相異는 終局的으로는 賃金프로화일의 差로 歸着한다
고 생각하면 될 것이다¹¹⁾. 그렇다면 어째서 美·日간의 賃金프로화일의
기울기가 다른가 하는 것이며, 이 點에 對하여 다음에서 集中的으로 論
議하고자 한다.

競爭的인 市場에서 新規 學校卒業 勞動者를 雇傭하고자 하는 企業은
單純히 賃給뿐만 아니라 期待되는 平生所得에 關하여 市場의 時勢以上の
條件을 提示하지 않으면 안된다. 예컨대 初任給을 아무리 높이 하더라도
그 뒤에 賃金を 낮게 하면 企業은 必要한 만큼의 新規勞動者를 充員할
수 없을 것이다. 따라서 企業은 勞動者의 平生所得을 적어도 市場에서
주어지는 水準으로 維持한다는 制約條件下에서 賃金프로화일의 기울기를
決定하게 된다. 이때 企業의 立場에서 利潤極大化의 行動이란 事情
이 許諾하는 限 그 傾斜를 크게 하고 勞動者의 定着率을 높이는 것
이다. 왜냐하면 定着率의 上昇은 企業에 많은 利益을 가져오기 때문이다.

註 11) 이 點은 萬成과 마슈 [9]에 依해서도 主張되고 있다. 즉 日本에 있
어서 勞動者의 定着率이 높은 것은 地位向上을 위한 曲線의 기울기(賃
金과 勤続의 相關關係)가 크기 때문이며 日本과 歐美의 差는 다만 程
度の 問題일 뿐이다. 이에 對하여 石田은 [5, 第一章] 어째서 曲線의
기울기가 相對적으로 높은가 하는 點에 對하여 說明을 못하는 以
上 그들의 主張은 說明的이 아니며, 이 小論에서 以下の 論議는 그에
答하고자 하는 것이다.

이 점에 대하여는 이미 많은 사람들에 의해 論議되고 있으므로 여기서는 簡單히 그것들을 要約하여 둔다¹²⁾.

① 熟練勞動者의 離職率 低下로 企業內에 貴重한 熟練이 保存된다. 同時에 그것은 人的資源에 대한 投資效率의 上昇을 意味하기 때문에 企業은 젊은 勞動者에 대하여 보다 많은 教育이나 訓練을 받을 機會를 提供한다.

② 安定的인 雇傭關係는 勞動者의 企業에의 歸屬意識을 強化시키고 모랄(Moral)을 向上시킨다.

③ 定着率이 높아짐에 따라 勞動者는 必然的으로 企業內에서 여러가지 일을 經驗하게 되며 企業도 그러한 일의 로테이션을 積極的으로 推進하게 된다. 그 結果 勞動者의 經驗의 幅이 넓어지는데, 이것은 熟練을 質的으로 深化시킬 뿐만 아니라 緊急時에는 企業에 彈力的인 人員의 配置轉換을 可能하게 한다¹³⁾.

④ 上述한 ②와 ③은 勞動者에게 特定한 일에 대한 歸屬意識을 減少시킨다. 그 結果 그들은 新技術을 退化한 設備의 導入에 對하여 歐美에서 볼 수 있는 것과 같이 職場을 喪失하리라는 理由로 反對를 하지 않으며, 오히려 거기에 適應하려고 努力한다.

이처럼 定着率의 上昇은 많은 利點을 가져오기 때문에 企業은 賃金 프로파일의 傾斜를 크게 하여 勞動者의 移職을 抑制하고자 한다.

註 12) 日本 雇傭制度의 長點과 短點에 관한 것은 OECD의 對日勞動報告書 [14]에 整理되어 있다.

13) 企業內에 있어서의 로테이션, 人員配置, 訓練시스템, 나아가 勞動者의 經驗等에 관한 日本과 諸外國과의 比較에 관한 것은 司馬[21] 및 小池[6]를 參照할 것.

이러한 動機는 美國·日本의 企業들이 모두 共通的으로 가지고 있을 것이다. 그러나 그것을 沮止하는 몇개의 經濟的 要因이 있다. 그리하여 결국 그들 要因의 差가 美·日間 賃金傾斜의 差로 나타난다.

그러면 賃金傾斜에 影響을 미치는 經濟的 要因이란 무엇일까. 여기에 대하여서는 다음의 네가지가 基本的으로 重要하다. 첫째, 資本市場이 不完全하기 때문에 將來所得을 擔保로 한 借入이 안되는 境遇 裕福하지 못한 젊은 勞動者에게는 賃金は 生活費를 調達하는 唯一한 手段인 것이다. 따라서 賃金傾斜을 지나치게 크게 하면 企業은 널리 그들을 募集할 수 없게 된다. 그 때문에 勞動者의 Life Cycle上的 消費Pattern을 考慮하면서 企業은 賃金프로화일을 決定하게 된다. 이 論理는 賃金を 生活給이라고 보는 日本의 傳統的인 見解에 대하여 하나의 理論的인 뒷받침을 하는 것이다. 특히 그것은 賃금이 生存水準에 近接한 經濟에서 有力한 見解라고 할 것이다.

둘째로 勞動者가 企業間을 移動하는 것은 單純히 賃金만의 問題가 아니라 上司나 同僚와의 葛藤, 會社의 經營政策에 대한 反撥, 現在의 業務에 대한 不滿과 같은 非金錢的인 理由도 있다. 換言하면 企業間的 移動은 勞動者가 企業에 대하여 갖는 여러가지 不滿을 解消하기 위한 手段이기도 하다. 거기에 만약 提示된 賃金の 기울기가 急激하면 그때의 移動 코스트는 크게 되므로 勞動者가 將來企業에 대하여 強力한 不滿을 갖는 境遇에는 그것을 抑壓하고 숨막힐듯한 나날을 보내지 않으면 안된다. 이 點을 考慮한 勞動者는 지나치게 傾斜가 急한 賃金프로화일을 提示하는 企業을 피하게 될 것이다. 이는 企業에 新規勞動力을 確保하기에 必要한 勞動費用의 增大를 招來한다.

賃金프로파일에 影響을 주는 第3의 要因은 將來의 不確實性이다. 가령 勞働者가 現在의 낮은 賃金を 참을 수 있다고 해도 그것이 將來 어떤 確實한 補償을 받은 것이라는 保障은 없다. 예컨대 會社의 倒産이나 不況으로 解雇된다든가 또는 스스로의 形便에 따라 退職할 可能性도 있다. 이러한 將來에 일어날 수 있는 危險을 考慮한 境遇 勞働者는 賃金の 傾斜가 큰 企業을 回避하든가 거기에 대하여 危險프리미엄으로 보다 많은 平生所得을 要求하게 될 수도 있다.

넷째로 勞働者의 年齡構成이 높은 企業에게는 기울기가 심한 賃金커브는 그 長點보다 勞働費用이란 點에서의 利點이 크다. 그 理由는 즉, 勞働者는 企業에서 얻을 수 있는 平生所得을 豫測하는 境遇 現在의 時點에 있어서의 年齡別 賃金커브에 注目한다. 이에 反하여 年齡構成이 낮은 成長企業은 急傾斜인 賃金커브에 의한 展示效果를 通하여 實質적으로 낮은 賃金 코스트로 젊은 勞働者를 끌어들이 수가 있다. 그러나 이 政策은 年齡構成이 높은 境遇에는 逆으로 勞働費用을 增大시킨다. 따라서 高年齡 勞働者가 占하는 比率이 높은 企業은 年齡別 賃金커브를 緩慢하게 하려고 한다.

이상에서 本節의 重點을 要約하면 企業은 될 수 있는 限 賃金 기울기를 크게 하고 勞働者의 定着率을 높이하고자 한다. 그러나 上述한 바와 같이 그것을 沮止하는 몇가지의 要因이 있다. 따라서 企業은 最適 賃金傾斜를 그 費用과 便益을 比較考察하여 定한다. 그때 人的年齡構成이 낮을수록 또 將來에 倒産의 危險이 적을수록 企業은 賃金프로파일의 기울기를 크게 할 수가 있다. 이 推論은 以下の 實證分析에서 重要한 役割을 한다.

3. 推論의 實證的 有効性

우리들의 目的한 바는 美·日 比較를 통하여 確認된 日本의 「特色」이 經營家族主義나 集團主義라고 하는 것이 日本의 獨特한 「文化」가 아니라 어떤 特定한 經濟環境에서 生成된 것임을 主張하는 點이다. 앞에서는 그때문에 必要한 理論的인 Fram work 즉, 美·日間에 共通되는 經濟法則의 存在를 模型을 構築해가면서 考察하였다. 거기서 다음에 要求되는 것은 그것을 實證的으로 確認하는 作業 즉, 앞에서 記述된 것과 같은 經濟모델에 의한 Mechanism이 現實的으로 勞動市場에 存在하는가의 與否, 또 存在한다 해도 美·日間の 經濟環境의 差는 日本의 「特色」을 說明할 수 있을 程度로 充分하게 큰 것인가를 實證하는 것이다. 그러나 遺憾스럽게도 이 小論에서 그러한 作業을 包括的으로 行할 수는 없으며, 다만 斷片的으로 지금까지의 推論이 그렇게 標的에서 벗어난 것이 아님을 나타내는데 그칠 것이다.

前述한 모델이 日本의 勞動市場에 適用될 수 있을 것인가를 1979년의 製造業 部門의 男子勞動者를 對象으로 한 2자리 業種의 Cross-section分析에 依해 檢討한다. 모델에 의하면 賃金 프론티어의 기울기는 勞動者의 消費支出 Pattern, 危險에 대한 態度, 作業의 非金錢的要素에 대한 價値觀, 企業의 人的年齡構成, 將來의 安定性, 教育·訓練에의 投資額, 熟練에 관한 企業特殊性과 같은 많은 要因에 依存하고 있다.

그러나 그 중에서 信賴할 수 있는 데이터에 依해서 實際的으로 觀察할 수 있는 變數는 적다. 여기서는 表2에 定義되어 있는 諸變數, 즉 高年齡 勞動者比率, 平均停年年齡, 雇傭의 平均變化率, 事務職 및 生産職

比率, 企業規模 等に 賃金傾斜를 回歸시켰다. 다만 企業規模는 3分類 즉 10~99名 (停年年齡에 관하여는 30~99名) 100~999名, 1,000名 以上으로 하였다. 推計의 結果는 다음의 式과 같다.

$$W_s = 4.13 - 0.962 A_g - 0.0417 R - 0.114 E + 0.290 \frac{W}{B} + 0.240 D_1 + 0.0731 D_2$$

(2.154) (2.003) (0.182) (4.431) (4.380) (1.530)

自由度를 修正한 決定係數 = 0.79, ()는 t값.

表 2. 變數의 定義와 資料出處

記號	變數	資料出處
W _s	賃金傾斜 (男子) = $\frac{\text{最高額을 받는 年齡層 定額支給 現金給與額}}{\text{20~24 歲의 定額支給 現金給與額}}$	勞動部 「賃金構造 基本統計調査 1979年」
A _g	高年齡勞動者 比率 = $\frac{\text{45~54 歲 男子勞動者數}}{\text{總 男子勞動者數}}$	上 同
R	平均停年年齡 : 男女 一律的으로 停年制가 있는 企業을 對象으로 함.	勞動法令協會 「雇傭 管理의 實態」 1980年
E	雇傭의 平均變化率 (男子) 1975年 - 1979年에 대하여	勞動部 「賃金構造 基本統計調査」
W/B	事務職 對 生産職 比率 (男子) = $\frac{\text{管理·事務 및 技術勞動者數}}{\text{生産勞動者數}}$	上 同
D ₁	더미-變數 1,000名 以上인 企業規模인 경우 1 其他의 경우 0	
D ₂	더미-變數 100~999名인 企業規模인 경우 1 其他의 경우 0	

여기에서 먼저 注目해야 할 것은 高年齡勞動者 比率과 停年年齡에 依한 높은 說明力이다. 즉 賃金傾斜에 대한 兩者의 마이너스(-) 效果는 5% 水準에서 統計的으로 有意성을 지닌다. 그 結果는 停年年齡이 길고 또 高年齡勞動者의 比率이 큰 企業일수록 人的인 年齡構成이 높게 되며 賃金커브의 기울기를 작게 한다고 하는 우리의 主張을 支持하고 있다.

事務職 對 生産職 比率의 說明力이 극히 높게 나타나고 있으나 이것은 事務職의 賃金傾斜가 平均的으로 生産職의 그것보다 큰데서 當然한 結果일 것이다. 여기에서는 詳述하지 않지만 그 背後에는 兩者間의 教育이나 訓練 나아가서는 勞動力으로서의 Carrier에 差異가 있음은 말할 必要도 없다.

그밖에 높은 說明力을 보이는 것은 企業規模別 더미(Dummy) 變數이다. 特히 大規模 Dummy D_1 이 賃金傾斜에 주는 效果는 顯著하다. 이처럼 大企業일수록 그 賃金커브의 기울기가 크게 된다고 하는 事實은 이미 많은 사람들에 依해 指摘되고 確認되어 있으나 그것을 理論的으로 說明하는 것은 생각보다 쉽지 않다. 企業規模를 앞 節의 모델에 맞추어 考察할 境遇 그것이 무엇을 意味하는가, 이 質問에 解答을 주는 것은 우리에게 남겨진 興味있는 課題이다.

雇傭成長率은 企業의 將來的인 安定性을 나타내는 變數로서 導入되었으나 그 效果는 統計的으로 有意성이 없는데다가 符號條件도 맞지 않는다. 그것은 成長率을 計算한 期間이 지나치게 恣意的이라는 問題도 있으므로 計算期間을 더 길게 잡았으나 結果는 거의 같다.

이것은 우리의 假說이 現實的으로 妥當하지 않음을 意味하는

것일까. 그렇지는 않을 것이다. 왜냐하면 雇傭成長率이라고 하는 것이 企業의 將來性を 表現하는 指標로서 適當하지 않는 點도 있을 수 있기 때문이다. 예컨대 그것은 技術進步의 狀態, 企業成長에 대한 經營者의 個人的 野心, 産業에 있어서의 競爭狀態와 같은 要因에 의해서도 影響을 받는다. 따라서 企業의 安定性指標로서는 오히려 市場支配力과 密接하게 結付되어 있는 企業規模쪽이 보다 適合한지도 모른다. 實際로 “같은 값이면 큰나무 그늘”이라는 것은 就職에 관하여 의례히 쓰이는 말이다. 만약 그렇다고 하면 企業規模가 클수록 賃金커브가 急傾斜로 되어 있다는 前述한 結果에 대하여 여기서 하나의 解釋이 주어진 것이 된다.

그러면 結論을 서두르자, 以上の 回歸分析은 日本에 있어서의 賃金프로화일의 形態, 다시말하면, 勞動者의 企業定着率을 決定하는 經濟環境으로서의 人的年齡構成이 생각보다 重要な 것임을 나타내고 있다.

必然的으로 이 結果는 만약 年齡構成에 關한 經濟環境이 美國과 같은 것이었다면 日本의 勞動市場은 어떻게 될까 하는 疑問을 우리들은 갖게 된다. 이미 살펴본 바와 같이 美國의 境遇 停年制가 있는 企業은 折半程度이며 거의가 65歲以上에서 停年年齡을 定하고 있다. 이에 대하여 日本에서는 300名 以上の 常傭勞動者를 雇傭하는 企業의 7割以上이 停年制를 實施하고 그중 90%以上이 60歲以下에 停年年齡을 두고 있다. 또한 全男子 勞動力中 45歲에서 55歲까지의 男子勞動者가 占하는 比率은 美國의 경우 1960년에 19.7%, 1970년에 19.3%, 1975년에는 18.1%로 되어 있다 (Statistical Abstract of the United States, U.S Department of Commerce). 이에 比하여 日本의 比率은 (年次

的으로) 14.6%, 12.5%, 15.2%로 훨씬 낮게 되어 있다(總理府統計局「勞動力調査報告」1975年). Cross-Section 分析의 結果를 그대로 一般化함은 危險하기는 하지만 이런 狀況에서 日本의 企業은 賃金傾斜를 크게 하였다고 생각할 수가 있다.

이 小論에서는 美·日間 雇傭制度에 差異를 보이게 된 經濟環境으로서 데이터의 制約때문에 企業의 年齡構成에만 注目하였다. 물론 이것은 美·日間の 差異를 經濟變數에 依하여 說明하기 위한 試論에 불과하며 앞으로 좀 더욱 많은 「環境」이 美·日間に 調整될 必要가 있을 것이다. 그에 의해서 「文化」가 說明할 殘差는 한층 縮小된다. 筆者의 立場으로서는 그를 위한 理論的 Frame work을 여기에 提示한 것 뿐이다.

- (註) 1. Cole, R. E., Work Mobility, And Participation, University of California Press, Berkeley, 1979.
2. Eckstein, O. and Giralda, J. A., "Long Properties of the Price- Wage Mechanism in the United States, 1891 to 1977," The Review of Economics and Statistics, Vol. LX, August, 1978.
3. Feldstein, M. S., "The Importance of Temporary Layoffs: An Empirical Analysis," Brookings Papers on Economic Activity, 3, 1975.
4. , "Temporary Layoffs in the theory of Unemployment," Journal of Political Economy, 84, Oct. 1976.
5. 石田英夫『日本の労働関係と賃金決定』東洋経済新報社、一九七六。
6. 小池和男『職場の労働組合参加 労資関係の日米比較』東洋経済新報社、一九七七。
7. 「内部労働市場の社会的意味」(諸井勝之助・土屋守章編『企業と社会』東京大学出版会、一九七九。
8. Lilien, D. M., "The Cyclical Pattern of Temporary Layoffs in the United States Manufacturing," Review of Economics and Statistics, 62, Feb. 1980.
9. 萬成博、ロバート・M・マ-リュ『近代化と日本の工場 組織の社会学的分析』東京大学出版会、一九七七。
10. 松川滋「賃金決定時期の分布とフィリップス曲線」(未公刊論文)。
11. Moy, J. and Sorrentino, C., "An Analysis of Unemployment in Nine Industrial Countries, Monthly Labor Review, April, 1977.
12. 村松久良光「雇用調整の決定要因 製造業における日米の比較」『日本労働協会雑誌』二六二号、一九八一。

13. 村本太郎「石油危機後の賃金・物價決定メカニズム」『日本労働協会雑誌』二六一号、一九八〇・一二。
14. OECD, Review of Manpower and Social Policies, Manpower Policy in Japan, OECD, 1972 (労働省訳・編『OECD対日労働報告書』日本労働協会、一九七二)。
15. 大橋勇雄「日本の失業と労働市場メカニズム」(中村隆英・西川俊作編著『現代労働市場分析』総合労働研究所、一九七七)。
16. Perry, G. L., Unemployment, Money Wage Rates, and Inflation, Massachusetts Institute of Technology Press, Cambridge, 1966.
17. Pierson, G., "The Effect of Union Strength on the U. S. 'Phillips Curve'," American Economic Review, June, 1968.
18. Rees, A. and Shultz, G., "Workers and Wages in an Urban Labor Market, University of Chicago Press, Chicago, 1970.
19. Reynolds, L., The Structure of Labor Markets: Wages and Labor Mobility in Theory and Practice, Harper and Row, New York, 1951.
20. 佐野陽子「今日における失業の特徴」『経済評論』第24巻第4号、一九七五。
21. 司馬正次『労働の国際比較 技術移行とその波及』東洋経済新報社、一九七三。
22. 鳥田暗雄「年齢賃金プロファイルの日米比較」(上・下)、『日本労働協会雑誌』一九六号・一九九号、一九七五。
23. 「過剰雇傭論を考える」日本経済新聞、一九七六・四・一一日・一二日付朝刊。

24. 篠塚英子・石原恵美子「オイル・シロツク以降の雇傭調整 四ヶ国比較と日本の規模間比較」『日本経済研究』六号、一九七七・八。
25. Toyada, T., "Wage Adjustment and the Expectation Hypothesis: Some Empirical Evidence for Japan," Kobe University Economic Review, 19(1972).
26. Turnovsky, S. J. and Wachter, M. L., "A Test of the 'Expectations Hypothesis Using Directly Observed Wage and Price Expectations," The Review of Economics and Statistics, 54, 1972.
27. 梅村又次「年齢所得プロファイルの国際比較」『経済研究』第二二巻三号、一九七一・七。

Ⅲ. 失業概念의 國際比較

目 次

1. 머리말	75
2. 失業率의 國際比較	76
3. 失業概念의 美·日比較	82
4. 美·日失業率의 差異	90

Ⅲ. 失業概念의 國際比較

— 勞動統計調查月報 Vol 34, No. 3 Mar. 1982 —

白石榮司

1. 머리말

日本の 失業狀況은 第一次 石油波動을 고비로 크게 變化했다. 이러한 變化에 關하여는 다음의 두가지를 指摘할 수 있다. 첫째는 失業率 그 自體가 大幅的으로 上昇한 것으로 日本의 失業率은 1973年에 1.3%에서 1975年에는 1.9%가 되었고 以後 2%를 上廻하는 狀況이 繼續되고 있다. 이는 高度成長 初期에 該當하는 1956年 以前 水準으로 되 돌아간 것이라 할 수 있다.

둘째 第1次 石油波動 以後 景氣의 停滯局面 時마다 失業率 上昇의 絶頂이 以前의 絶頂水準을 上廻하는 現象을 볼 수 있다. 第2次 石油波動으로 생긴 失業率의 上昇은 81年 5月の 2.39%로 絶頂에 이르렀는데 이는 73年 12月の 2.12%, 그리고 75年 9月の 2.36%를 上廻하고 있다. 여기서 注目해야 할 것은 이번의 境遇가 前回 또는 前前回보다 雇傭調整의 規模가 相對的으로 적은 가운데 일어났다는 點이다.

이러한 失業狀況 乃至는 失業變動의 背後에는 石油波動의 發生으로 큰 幅의 産業調整이 不可避하게 되고, 이에 따라서 失業者가 增加하고 있는 것과 때를 같이하여 勞動供給面에 있어서 高令者를 둘러싼 勞動 需給의 어려움을 反映하여 高齡失業者의 增加와 女子, 主로 主婦들의 勞動力 參

加 傾向의 뚜렷한 伸張등을 指摘할 수 있다고 하겠다. 그런데 日本뿐만 아니라 歐美 先進國에서도 마찬가지로 石油危機라는 衝擊을 받고 있었는데 이들의 경우에는 失業率에 어떤 變動이 있었던 것일가에 관해서는 다음에 알아 보기로 하고 우선 公表되고 있는 失業率을 보면 스웨덴을 除外한 各國이 모두 日本 以上으로 失業率이 上昇하고 있으며, 失業率의 水準에 있어서도 日本을 훨씬 上廻하는 높은 것으로 되어 있다.

이와같이 國際間 比較를 할 때 第1次 石油波動以後 日本失業狀況의 變化는 歐美先進國에 比하여 낮은 水準에 머물렀던 것이라 하겠다. 그러나 失業率을 國際比較할 경우 各國에 있어서의 失業率調査方法의 差異點에 덧붙여 어떠한 사람들을 失業者로 하는가, 다시 말해서 失業者의 定義도 나라마다 다르다는 點을 考慮하지 않으면 안된다.

따라서 이러한 差異點을 考慮한다해도 여전히 日本의 失業率變化가 歐美先進國보다 적었다라고 할 수 있는가가 問題로 남아 있다.

지금부터 이러한 疑問에 解答할 수 있도록 各國의 調査方法과 失業概念의 差異點을 檢討함과 同時에 이러한 差異點을 調整했을 때 日本의 失業率의 內容은 國際적으로 어떻게 評價될 것인가를 中心으로 考察하고자 한다.

2. 失業率의 國際比較

우선 各國이 發表하고 있는 失業率을 가지고 第1次石油波動을 고비로 어떠한 變化가 생겼는가를 國際比較하고자 한다.

第1表 上段에 各國이 公表한 失業率推移를 나타냈다. 1973年의 失業率水準을 보면 日本과 西獨이 1%台, 美國, 스웨덴, 濠洲가 2%台로 相

當히 낮은 편이다.

美國과 캐나다는 5% 內外였다. 이것이 75년에 이르러서는 日本과 스웨덴이 2%를 下廻하고 있는데 反하여 英國, 西獨, 濠洲 등이 4% 台로 上昇하고, 캐나다는 約 7% 美國은 8.5%로까지 늘어났다.

그 以後의 推移를 보아도 日本과 스웨덴은 2% 台에서 安定되고, 西獨은 4% 內外에서 定着하고 있으나 다른 나라들은 6% 內外이거나 이를 上廻하는 狀況이 繼續되고 있다.

이와같이 歐美先進國에 있어서는 第1次 石油波動을 고비로 比較的 높은 失業率 上昇을 나타냈다. 結果적으로 歐美先進國에 比해서 日本의 失業水準이 낮았음이 한층 돋보이게 되었다. 다음에 各國의 公表失業率은 그 調査方法과 失業者定義에 差異가 있으므로 이 點에 關하여 檢討하여 보기로 하겠다.

先進國에 있어서의 失業率調査方法은 크게 나누어 두가지 方法이 있다. 첫째는 「勞動力調査」라고 불리우는 標本調査에 의한 方法(以下「勞動力調査方法」이라 함)이며, 둘째는 職業紹介所(日本의 職業安定所에 該當하는 곳)에서 求職을 登錄하고 있는 사람으로부터 調査하는 方法(以下「職業紹介方法」이라 함)이다. 日本, 美國, 캐나다, 스웨덴, 이태리 및 濠洲 등은 「勞動力調査方法」을 擇하고 있고, 英國, 西獨, 佛蘭西는 「職業紹介方法」으로 하고 있다. 다만 佛蘭西에서는 失業者に 該當하는 사람을 求職者數로 公表하고 있으며 失業率은 公表하고 있지 않다.

調査方法外에 失業者의 定義에 있어서도 나라마다 差異가 있다. 「勞動力調査方法」에 있어서의 失業者는, 일을 전혀 하지 않으면서, 就業이 可能하고, 求職活動을 한사람 또는 Lay-off 되어 있는 사람으로 定義하고

第 1 表 失業率의 國際比較

區 分	美國	英國	프랑스	西 獨	이태리	스웨덴	캐나다	濠 洲	日 本	OECD 計
1970年	4.9	2.6	-	0.7	5.4	1.5	5.9	1.6	1.1	
73	4.9	2.7	-	1.2	6.4	2.5	5.6	2.3	1.3	
75	8.5	4.1	-	4.7	5.9	1.6	6.9	4.9	1.9	
78	6.0	6.1	-	4.3	7.2	2.2	8.4	6.3	2.2	
79	5.8	5.8	-	3.8	7.7	2.1	7.5	6.2	2.1	
80	7.1	7.4	-	3.8	7.6	2.0	7.5	6.1	2.0	
1970年	4.8	3.1	2.4	0.8	5.3	1.5	5.6	1.6	1.1	3.1
73	4.7	3.0	2.6	0.9	6.2	2.5	5.5	2.3	1.3	3.3
75	8.3	3.9	4.1	3.7	5.8	1.6	6.9	4.8	1.9	5.2
78	5.9	6.1	5.2	3.5	7.1	2.2	8.3	6.2	2.2	5.1
79	5.7	5.7	5.9	3.2	7.5	2.1	7.4	6.2	2.1	5.1
(P) 80	7.0	7.4	6.3	3.1	7.4	2.0	7.5	6.0	2.0	5.8
公 表 值										
國 際 定 義 에 따 라										
調 整 한 失 業 率										

備考 : 1. 公表値는 ILO "Year Book of Labour Statistics"

國際定義에 따른 調整値는 OECD "Economic Outlook" 에 依한 것임.

2. OECD計는 핀란드, 노르웨이, 스웨덴을 包含한 12個國의 平均으로, OECD 全體의 70%를 차지함.

있다. 다만 調査週間 以前에 求職活動을 한사람을 어떻게 取扱하느냐 (뒤에 詳述) 또 Lay-off¹⁾ 되어 있는 사람을 어디까지 失業者에 包含시키느냐에 따라서 差巽을 보인다. 한편 「職業紹介方法」에 있어서는 每月 一定한 날자에²⁾ 職業紹介所에 求職登錄을 한 사람을 失業者로 하고 있다. 職業紹介所에의 登錄은 強制的은 아니나 失業保險等의 給付를 條件으로 하고 있다.

失業率의 算定方法에 있어서도 「勞動力調査方法」은 勞動力人口에 對한 失業者의 百分比인데 대하여, 「職業紹介方法」에 있어서는 “雇傭者+失業者”에 대한 失業者의 百分比로 되어 있다.

國際比較라는 觀點에서 보면 「勞動力調査方法」이 보다 좋다. 그 理由는 「職業紹介方法」에 있어서는 職業紹介所의 組織이 어떻게 되어 있는가와 失業者가 職業紹介所를 어느 程度 利用하느냐에 따라서 失業者 總

註 1) 캐나다는 6個月以內에 Lay-off 된 사람에 한하고 있다. 또 日本은 이 要件이 빠져 있다.

註 2) 西獨의 경우는 月末 現在로서 失業으로 登錄되어 就職되어 있지 않은 者를 失業者로 한다. 15歲以上者로서 일거리가 없던가 있어도 週 20時間 未滿 밖에 就業하지 못한 사람으로서 就業이 可能하며(病故除外) 收入있는 週 20時間以上 就業할 수 있는 일거리를 찾고 있는 사람이 失業者가 된다. 登錄은 強制的은 아니나 失業給付를 받을 때의 必要要件이다.

英國의 경우에는 每月 第2 木曜日에 登錄한 者로서 就業이 可能하며 full-time의 일거리를 찾고 있는 사람이 失業者가 된다. 여기에는 失業給付를 받고 있는 사람이나 받고 있지 않는 사람도 包含된다. 그러나 一時的으로 解雇된 사람이나 심한 身體障礙者는 除外된다. 登錄은 強制的은 아니나 國民保險制度의 失業給付 및 就業年齡에 到達하고 또한 就業可能者를 위한 補助給付(Supplementary Benefits)를 받기 위한 必要條件이다.

數가 나라마다 달라진다. 이에 대하여 「勞動力調査方法」에서는 職業紹介所に 나타나지 않는 失業者도 包含되서 國內全體의 失業者 總數를 把握할 수가 있으며 또 失業者의 國際的 調整도 손쉽다. 「職業紹介方法」에 따른 失業率은 實際보다 낮거나 높은 兩便에 偏倚가 있다.

낮게 나타나는 偏倚는 職業紹介所に 나타나지 않는 失業者의 存在때문에 일어나며, 높은 方向의 偏倚는 다른 經路로 이미 職業을 구하여 일을 하고 있으나 繼續登錄 되어 있는 사람이거나 求職에 대한 觀心은 별로 없으나 失業給付를 받기 위하여 登錄하고 있는 사람의 存在로 인하여 생긴다. 또한 失業率의 算定方法에 있어서도 「勞動力調査方法」보다 높은 失業率이 나온다.

다만, 日本의 國內에 있어서의 失業狀況의 變化를 把握한다는 觀點에서 보면 標本誤差를 隨伴하는 「勞動力調査方法」보다 「職業紹介方法」이 有利한 경우가 있다.

失業者의 定義에 관하여 國際的으로 認定된 國際定義가 있다. 이는 I L O 第8次 國際勞動統計會議(1954年)에서 決定된 것인데 이를 紹介하면 失業者란 어느 特定한 日字나 週間에 있어서 一定年齡以上者로서 다음 事項에 該當하는 사람을 말한다.

- ① 雇傭契約이 끝났거나 中斷된 사람으로서, 일거리가 없어, 收入을 올릴 수 있는 일을 찾고 있으며 또한 就業이 可能한 사람.
- ② 지금까지 就業한 經驗이 없는 사람이거나 또는 있다 하더라도 그 就業形態가 被雇傭者 이외의 사람으로서 잠시동안 그 일을 하지 않고 있는 사람이 收入을 올릴 수 있는 일거리를 찾고 있으며, 特定期間에는 (一時的인 疾病이 있는 경우를 除外하고) 就業이 可能

한 사람.

(3) 앞으로 새로운 일을 始作하기 위해 그 準備를 하고 있으나 現在 일거리가 없으면서 곧 就業을 할 수 있는 사람.

(4) 一時的 또는 期間을 定한바 없이 Lay-off 되어 있는 사람

다만 다음의 사람은 失業者에 包含하지 않는다.

① 自己自身の 事業이나 農業을 經營하고자 생각하고 있으나 아직 그 準備를 하고 있지 않으며 그러면서도 收入을 올릴 수 있는 일거리를 찾고 있지 않는 사람.

② 家族從事者이었던 사람으로서 現在 일을 하고 있지 않으며 그러면서도 收入을 올릴 수 있는 일거리를 찾고 있지 않는 사람.

이러한 國際的 定義에 맞도록 調整된 失業率을 OECD는 公表하고 있다. 이것은 第1表에 追加하였다. 그중에서 西獨, 英國은 OECD가 가능한 限 國際定義에 맞도록 調整한 것이고, 다른 나라들은 美國의 勞動省이 美國의 失業定義에 맞추어서 調整한 것과 같은 方法으로 調整한 것이다. 다만 失業率의 算定은 美國方式이 아니며 軍隊도 包含한 全體 勞動力 人口로서 나눈 것이다.

이것과 公表值를 比較하면 日本과 스웨덴은 公表值와 같으며, 西獨을 除外한 다른 나라들은 小幅的인 差를 나타내고 있다. 西獨은 1975년에 1 포인트의 差가 發生하는 등 公表值보다 크게 下廻하고 있다.

따라서 第1次 石油波動을 고비로 失業率의 變化에 관해서 西獨은 比較的 小幅的인 上昇이었다고 할 수 있으나, 日本, 스웨덴등을 除外한 各國은 大幅的으로 上昇하고 있어 公表值를 가지고 比較하여 언은 結論과 別로 差異가 없다.

但, OECD 全體의 失業率은 75年 以後 約5% 程度로서 日本의 2% 水準은 이를 훨씬 下廻하고 있다.

3. 失業概念의 美·日比較

日本이나 美國은 各같이 勞動力調査方法에 따르고 있으나 兩國間에는 失業者의 定義, 失業率算定方法, 調査時期 등에 差異가 있다. 이를 第2表에 整理하여 놓았다.

第2表 失業統計의 美·日比較

區分	日 本	美 國
失業者의 範圍	<ul style="list-style-type: none"> 15歲以上 人口中 調査週間에 조금도 일을 하지 않은 사람중 일거리가 없어서 일거리를 찾고 있던 사람 일거리를 찾고 있던 사람에 是 公共職業安定所에 申請하거나, 新聞에 求人廣告에 應募했거나, 他人에게 付託하던 人 한 사람을 包含 	<ul style="list-style-type: none"> 16歲以上 人口中 調査週間에 일을 전혀 하지 않은 사람으로 일거리를 찾고 있으며 一時的인 病의 경우를 제외하고는 就業이 可能한 사람 일거리를 찾고 있는 人중에는 過去 4週間 以內에 公私職業紹介所에 登錄하였거나 事業主를 直接 訪問하였거나, 親知에게 付託하였거나

區 分	日 本	美 國
失業者의 範圍	<ul style="list-style-type: none"> • 또한 ①事業을 시작하기 위해 資 金·資材·設備등을 調達하 고 있는 者 ②以前에 求職活動을 하고,그 結果를 기다리고 있는 사 람으로서 일거리가 생겼을 때는 곧 그 일에 就業할 수 있는 사람도 包含함 	<p>廣告를 내거나 應募한 것과 같은 特別한 求職活動을 한 者를 包含</p> <ul style="list-style-type: none"> • 또한 ①一時解雇되어서 復職을 기다 리고 있는 사람 ②30日 以內에 새로운 被雇 傭勞動에 就業하기로 되어 있는 사람도 失業者에 包含 함.
失業者 率 算 定	$\frac{\text{失業者}}{\text{勞動力人口}} \times 100$	$\frac{\text{失業者}}{\text{民間人勞動力人口}} \times 100$
勞 働 力 人 口 的 差 異	<p>調査週間に 일을 한 家族從事 者는 勞動力人口에 包含함.</p>	<p>調査週間に 15時間未滿 일을 한 사람은 非勞動力 人口가 된다. 失業者算定을 위한 民間人勞動力 에는 軍人은 除外</p>
每 月 的 調 查 週 間	<p>月末 1週間 (12月은 20日~ 26日)</p>	<p>12日을 包含한 1週間</p>

OECD의 國際定義를 가지고 調整한 失業率은 美·日間に 存在하는 이러한 失業者 定義上的 差異를 考慮치 않고 있다. 따라서 이러한 差異가 어느 程度 失業率에 影響을 주는 것인지를 究明하지 않는 한 앞서 指摘된 國際間比較로 얻은 結論은 繼續 留保할 수 밖에 없다.

美·日間の 失業率定義의 差異를 좀더 具體的으로 살펴 보면 우선 美國에서는 失業者가 되나 日本에서는 失業者가 되지 않는 것은 다음 세가지 境遇이다.

- (1) 最近 4 週間 동안에 求職活動을 하였으나 調査週間에는 求職活動을 하지 않은 사람 (단, 求職活動 結果를 기다리고 있는 사람은 除外)
- (2) 30 日 以內에 새로운 被雇傭勞動에 就業하기로 되어 있는 사람³⁾
- (3) 一時解雇 되어 復職을 待期하고 있는 사람 (단, 日本에는 一時解雇制度가 存在하지 않으므로 이에 該當하는 사람은 없다)

다음에 日本에서는 失業者가 되나 美國에서는 失業者가 되지 않는 것은 다음의 두가지 경우이다.

- (1) 事業을 始作하기 위하여 資金·資材·設備등을 調達하고 있는 者
 - (2) 5 週 以前에 求職活動을 하고 그 結果를 기다리고 있는 者
- 最近 4 週間동안 求職活動을 하였으나 調査週間內에는 求職活動을 하지 않은 者란 就業意思가 있어 일단은 求職活動을 하였으나 願하는 일거리를 찾지 못하여 求職活動을 斷念한 「求職意思喪失者」(Discouraged

註 3) 1957 年の 改正에 따라 失業者에 包含되었다. 그 以前에는 就業者로 包含하여 休業者로서 取扱되어 왔다. 但, 通學하고 있는 學生이 이에 該當 되어도 失業者에는 包含되지 않으며 非勞動力人口가 된다. 日本의 경우 就職内定者는 그 어떤 경우에도 非勞動力人口가 된다.

Workers)로 看倣한다. 美國을 위시하여 캐나다, 濠洲 그리고 스웨덴 (이들 國家들은 過去 60日 以內의 求職活動을 對象으로 하고 있다) 은 이들을 失業者에 包含하고 있다. 그러나 日本은 「完全失業者」라고 부르는 것에서 알 수 있듯이 이러한 「求職意思喪失者」를 失業者에 包含 하지 않고 있어 美國과 같은 나라보다는 嚴格한 定義를 採擇하고 있다.

또한 求職活動의 內容에 關係서도 美·日兩國이 모두 具體的인 것에 限定하고 있으나 日本은 過去에 應募한 求職의 結果를 기다리고 있는 경우에도 求職活動을 한 것으로 보고 失業者에 包含하고 있는 것이다.

以上과 같은 差異點을 念頭에 두고 같은 失業概念으로 整理한 失業率의 美·日間 比較를 하여 보고자 한다. 이를 위해서 美國의 定義에 맞도록 日本의 失業者數를 調整하여 보았다. 「勞動力 特別調査」를 토대로 1980年 3月에 있어서의 日本의 失業者數를 日本의 定義에 의한 것과 美國의 定義에 의한 것 사이에 어떠한 差異가 있는지를 圖式化해 보았다.

第 3 表 日本失業者의 美·日 兩定義에 따른 差異

區 分			美 國 定 義 에 依 한 分 類			
			勞 動 力 人 口 (民 間 勞 動 力)		非 勞 動 力 人 口	其 他
			就 業 者	失 業 者		
合 計			5,332 萬人 (男) 3,321 萬人 (女) 2,011 萬人	129 萬人 (男) 55 萬人 (女) 76 萬人	3,362 萬人 (男) 889 萬人 (女) 2,471 萬人	24 萬人 (男) 24 萬人 (女) 0 萬人
日 本 定 義 에 따 르 는 分 類	勞 動 力 人 口	就 業 者	5,413 萬人 (男) 3,353 萬人 (女) 2,060 萬人	1. 美·日 共通就業者 5,332 萬人 (男) 3,321 萬人 (女) 2,011 萬人	1. 週 15 時間未滿 就業한 家族 從事者 57 (男) 8 (女) 49	1. 自衛官 24 萬人 (男) 24 萬人 (女) 0 萬人
		失 業 者	124 萬人 (男) 75 萬人 (女) 49 萬人	1. 일거리가 없어 調査週間內에 求職活動者 22 萬人 (男) 14 萬人 (女) 8 萬人 2. 일거리가 없어 지난 2~4 週 間內에 求職活動을 하고 그 結果를 待期中인 者 45 萬人 (男) 25 萬人 (女) 21 萬人	1. 일거리가 없고 지난 5 週日 이전에 求職活動을 하고 그 結果를 待期中인 者 53 萬人 (男) 33 萬人 (女) 20 萬人 2. 事業開始準備 3 萬人 (男) 3 萬人 (女) 0 萬人	
	非 勞 動 力 人 口		1. 일거리가 없고 就業 可能하며 지난 2~4 週間內에 求職活動 을 한 者 43 萬人 (男) 9 萬人 (女) 34 萬人 2. 30 日 以內에 就職이 內定되어 있는 者 19 萬人 (男) 7 萬人 (女) 13 萬人	1. 美·日 共通의 非勞動力 人口 3,249 萬人 (男) 845 萬人 (女) 2,402 萬人		

(資料) 日本 總理府 「勞動力特別調査」(1980年 3月) 結果에 依하여 作成

이 표에 따르면 美·日의 定義로서 다같이 失業者가 되는 사람은 67萬名 日本 定義로서만 失業者가 되는 사람 56萬名 그리고 美國定義로서만 失業者가 되는 사람은 62萬名이다. 이 結果 日本定義에 의한 124萬名이라는 失業者는 美國定義로 換算하면 129萬名이 되어 그 差는 5萬名에 不過하다. 따라서 日本의 失業率에 관해서는 美·日間에 定義의 差異를 그다지 問題가 되지 않는다고 할 수 있다. 그러나 이것은 어디까지나 男·女 合計로 본 경우이고 男·女別로 보면 상당히 큰 差異가 보인다. 즉, 男子失業者는 美國定義에 따를 때 적어지는데 反하여 女子 實業者數는 많아진다는 點이다.

여기서 美國定義에 따라 調整하는 方法에 대하여 說明해 두고자 한다.

日本定義의 失業者에 관한 最近의 求職活動時期를 알 수 있다. 3月 調査의 結果에서는 이를 “3月末의 1週間” “3月中” “2月以前”으로 區分하고 있는데 이중 “2月以前”에 求職活動을 한 사람은 美國定義에 따르면 失業者가 되지 않는다. (“3月末의 1週間” 以外の 사람은 失業者定義에 따라 求職活動의 結果를 待期하고 있는 사람으로 看做된다)

다음에 日本定義에 따른 非勞動力人口中 就業希望有無를 알 수 있고, 더우기 希望하는 사람에 관하여 3月中 求職活動을 하였는지 여부를 알 수 있다. 그리고 求職活動을 한 사람중 「即時」⁴⁾ 就業을 希望하고

註 4) 美國은 調査週間에 就業이 可能하다는 것이 必要하기 때문에 이 條件을 追加하였다. 美國에서는 學生이 求職活動을 했어도 失業者에 包含되지 않도록 設定된 要件이다. 但, 學生이라도 Part time 일거리를 찾고 있는 사람은 이 條件에서 除外되어 失業者가 된다.

있는 사람이 美國定義에 따르면 失業者가 된다. 또 4月中 就業이 內
 定된 사람들로부터 3月の 卒業後 就業할 學生數를 뺀 사람들도 美國式
 定義에 따르면 失業者가 된다.

4. 美·日 失業率의 差異

美國定義에 따라 調整한 失業者를 다시 美國의 失業率算定方式 (第2表
 參照)에 따라 失業率을 고쳐보면 第4表와 같다. 이를 좀더 具體的으
 로 年齡別로 試算한 結果가 第5表이다.

第4表 男·女別 失業率의 美·日 比較

(單位: %)

性 年		日本의 失業率		美國의 失業率
		日本 定義	美國 定義	美國 定義
計	1978年	2.6 (2.2)	3.1	6.0
	1980年	2.2 (1.9)	2.4	7.1
男	1978年	2.7 (2.3)	2.2	5.2
	1980年	2.2 (1.9)	1.6	6.9
女	1978年	2.4 (2.0)	4.5	7.2
	1980年	2.3 (2.0)	3.6	7.4
時 間		3 月		年 平 均

- (資料) 1. 日本總理府 「勞動力調査」, 「勞動力調査 特別調査」結果 및
 美國 Employment & Earnings에 의거 作成한 것임.
 2. () 內의 數値는 季節調整值임.

第 5 表 年 齡 別 失 業 率 의 美 · 日 比 較 (單 位 : %)

性 · 年 齡 階 級		日 本 의 失 業 率		美 國 의 失 業 率
		日 本 定 義	美 國 定 義	美 國 定 義
計	15(16) ~ 24 歲	5.1	5.7	12.2
	25 ~ 34 歲	2.4	3.0	5.3
	35 ~ 44 歲	1.9	2.4	3.7
	45 ~ 54 歲	1.9	2.0	3.3
	55 歲 以 上	2.8	3.5	3.2
男	15(16) ~ 24 歲	6.1 (4.3)	5.9	10.0
	25 ~ 34 歲	2.1	1.9	4.3
	35 ~ 44 歲	1.9		
	45 ~ 54 歲	2.0 (1.9)	1.3	2.8
	55 歲 以 上	3.5 (3.1)	3.1	3.1
女	15(16) ~ 24 歲	4.0 (3.1)	5.4	12.8
	25 ~ 34 歲	3.3	5.3	6.7
	35 ~ 44 歲	1.8		
	45 ~ 54 歲	1.6 (1.6)	3.0	4.0
	55 歲 以 上	1.7 (1.4)	4.5	3.3
時 期		1978 年 3 月		1978 年 平 均

- (備 考) 1. 第 4 表 資 料 와 같 음
 2. () 內 는 계 절 조 정 치 } 의 年 齡 區 分 은 25 ~ 29 歲
 40 ~ 54 歲 임
 3. 年 齡 別 日 本 失 業 率 美 國 定 義 는 失 業 率 을 算 定 할 때 의 勞 動 力 人 口 에 는 自 衛 隊 및 週 15 時 間 未 滿 家 族 從 業 者 를 包 含 하 고
 있 음 .

日本定義로부터 美國定義로 바꿈으로서, 日本의 失業率은 1978年 0.5 포인트 1980年 0.2 포인트씩 각각 높아졌다. 이를 男女別로 보면 男子는 0.5 ~ 0.6 포인트 낮아지나 女子는 1978年에 2.1 포인트 80年에 1.3 포인트씩 각각 높게 나온다. 女子失業率이 높게 나오는 것은 女子들에 있어서 「求職意思喪失者」가 많기 때문이나 「求職意思喪失者」는 需給環境變化에 크게 左右되는 것으로 보여 美國定義의 失業率은 70年에서 80年에 걸쳐 크게 變動하고 있다. 年齡別로 보아도 美國定義에 따르면 各年齡 階層別로 失業率이 떨어진다. 떨어지는 幅은 35 ~ 54 歲의 中壯年層에서 커지고 있다. 이러한 結果로 보아 美國定義에 따르면 男子의 年齡層 隔差가 한층 두드러진다.

한편 女子에 있어서는 美國定義를 따랐을 때 各年齡階層의 失業率은 높아진다. 이때 그 上昇幅은 55 歲以上の 高年齡層과 25 ~ 44 歲 層에서 커지고 있다. 그리고 美國定義에 따른 失業率은 女子의 경우 男子의 경우와는 반대로 各 年齡間에 있어서 높은 水準이며 平準化 되어 있다.

다음에 美國定義에 따라서 美·日間에 失業率을 比較해 보자. (第4, 5表) 日本의 失業率은 男女計로 보아서 美國의 그것보다 1978年에 1/2, 80年에 1/3 로 各各 낮은 水準이다. 이때 男子의 失業率은 美國보다 낮고 80年에 있어서는 1/4 以下の 水準에 있다. 이에 대하여 女子의 失業率은 美國의 1/2 정도의 水準으로 되어 있다. 또한 年齡階層別로 보면 다음과 같은 特徵을 볼 수 있다. 첫째로 15 ~ 24 歲의 低年齡層에서 美國의 失業率은 상당히 높고 男·女 모두 10%를 넘고 있으나 日本의 경우에는 5 ~ 6%에 머무르고 있는 點이다. 둘째로는 55 歲以上

의 高年齡層에서 男子는 美·日이 다같이 같은 水準의 失業率을 보이고 있으나 女子의 경우에는 오히려 日本의 失業率이 美國을 上廻하고 있는 點이다. 끝으로 低年齡層과 高年齡層에 끼어 있는 25~54 歲 層에서 日本의 男子 失業率이 美國을 상당히 下廻하고 있으나 女子의 경우에는 美國보다 약간(1%程度) 下廻하는 데 지나지 않는다고 할 수 있다.

이와같은 美·日の 失業率比較로부터 말할 수 있는 것은 全體的으로 보아 日本의 失業率이 美國의 그것보다 훨씬 下廻하고 있는 點이다. 그리고 日本의 失業率을 낮게 나타나게 하고 있는 要因으로서 첫째, 日本은 低年齡層에 있어서 失業率의 大幅上昇을 避할 수 있었던 點. 둘째로는, 日本男子의 中壯年層의 失業率이 顯著히 낮은 水準에서 安定되어 있다는 點이다.

그러나 美國의 失業率定義에 맞추어 보면 男子의 高年齡層과 女子의 失業率은 美國과 같거나 女子의 55歲以上처럼 그것을 上廻하고 있다. 美國定義에 따르면 女子의 高年齡層에 있어서의 失業率이 상당히 높게 나타나고 있는 것은 日本에도 「求職意思喪失者」가 상당히 存在하고 있기 때문이다. 그래서 3月中에 求職活動을 한 사람들중 3月末 1週間內에 求職活動을 하지 않았던 사람들의 實態를 第6表에서 보기로 하자.

우선 왜 3月末의 1週間內에 求職活動을 하지 않았는가를 보면 約 2/3는 「일자리가 있을 것 같지 않다」라는 「求職意思喪失者」로 되어 있는데 그 理由로는 “가까운 곳에 있을 것 같지 않다”, “自己에게 맞는 것이 없다”고 하는 사람이 많다. 다음에 이들의 特徵을 보면 女子에게 壓倒的으로 많고 또한 “從屬的인 일”을 希望하는 사람(그들의 大部分이 Part time 希望으로 보인다)이 大部分이다. 또 年齡別로 보면

第 6 表 求職意思喪失者의 求職活動을 하지 않은 理由 (單位：萬名)

區 分	男 女 計		男		女				
	主業的인 일을希望	副業的인 일을希望	主業的인 일을希望	副業的인 일을希望	主業的인 일을希望	副業的인 일을希望			
總 數	43	14	29	9	7	2	34	8	27
一 時 的 病 故	3	2	1	1	1	0	2	1	1
일을찾을여유없음	3	1	2	0	0	0	3	0	2
일갈 총 인	27	9	18	5	4	1	22	5	17
거 지	12	2	10	0	0	0	12	2	10
리 자기에적합	8	4	4	2	2	0	6	2	14
가 않	0	0	0	0	0	-	0	0	0
있 음	1	1	1	1	1	0	1	0	0
을 필요자금이없음	1	-	1	-	-	-	1	-	1
것 기	4	2	2	2	1	0	3	1	2
家 事 通 學 으 로	8	2	6	1	1	1	6	1	5
希 望 하 지 않 음	3	1	1	1	1	0	1	0	1
總 數	56		12				44		
15 ~ 24 歲	8		2				6		
25 ~ 34 歲	16		3				13		
35 ~ 44 歲	12		-				12		
45 ~ 54 歲	9		1				8		
55 歲 以 上	11		6				4		

(資料) 日本總理府 「勞動力調查特別調查」에서 作成

女子는 25 ~ 44 歲 年齡層에 많고 男子는 55 歲以上の 高年齡層에 比較的 많다.

지금까지 檢討한 結果로부터 第1次 石油波動以後 失業率의 變化를 國際比較를 하여 보아서 各國에 있어서의 失業概念의 差異를 考慮한다 하더라도 아직도 日本은 良好한 成就를 보인 것이 分明하게 되었다.

그러나 全體로서의 失業率뿐만 아니라 同時に 日本의 失業構造中, 특히 高年齡層이나 女子失業에 留意해야 한다는 事實도 밝혀진 點을 看過해서는 안된다.

日本의 失業概念 및 調査方法과 關聯하여 적어도 다음과 같은 問題點이 國際比較를 通하여 指摘될 수 있다. 우선 앞에서 본 바와같이 美國 方法의 過去 4 週間내에 求職活動을 한 이른바 「求職意思喪失者」를 어떻게 取扱해야 할 것인가를 檢討할 必要가 있다고 생각된다. 最近 Part time 希望의 主婦求職者의 增加가 顯著하며 이것이 失業概念이나 調査方法에 주는 影響은 지금까지 널리 指摘되어온 것보다는 훨씬 큰것이 아닌가 본다. 둘째로 調査票 設計上의 問題로서 언제 어떠한 種類의 求職活動을 하였는가에 대하여서 質問할 必要가 있는 것이 아닌가 하는 點이다.

第3表에서 보듯이 美國의 定義에서는 非勞動力人口로 分類되나 日本에서는 失業者라고 볼 수 있는 「일거리가 없어서 過去 5 週間 以前에 求職活動을 하고 그 結果를 기다리고 있는 사람」이 57 萬名 있는 것으로 되어 있다.

지금까지 完全失業者라 함은 1 週間에 求職活動을 한 사람이라는 것이 常識이었다. 그러나 이 點을 좀더 詳細히 보면 (第3表 參照) 完全失業

者中 月末 1週間内に 求職活動을 한 사람은 불과 1/6에 지나지 않으며 거의 대부분이 月末의 1週間 以前에 求職活動을 하였음을 보여주고 있다. 이러한 現象은 定義上 그 結果를 기다리고 있는 사람이라고 解釋할 수 밖에 없으나 實際로 그러한 것인지의 與否는 疑問이다. 그 理由로는 過去의 求職活動 結果를 기다리고 있는 사람으로서 그 待期期間이 1個月 以上이 되는 사람들이 상당히 많기 때문이다. 또 한편 結果를 待期하고 있는 사람중 失業期間이 長期的인 사람의 比重도 크다는 特徵을 볼 수 있다. 이러한 事實을 갖고 類推해 보면 이들은 過去 求職活動結果를 기다리고 있다기 보다는 當事者의 失業意識이 先行해서 일거리를 찾고 있다고 답한 것이 아닌가 생각된다. 따라서 이러한 疑問을 解消하기 위해서라도 求職活動에 관하여 좀더 파고드는 質問을 追加할 必要가 있는 것이 아닌가 생각된다.

IV. 日本의 失業率 實際보다 낮다

目 次

1. 統計의 使用法과 解釋은 多樣 101
2. 失業의 汚名에 敏感한 日本人 103
3. 대단치 않은 潛在失業 106
4. 停年後에 부딪칠 危險 110

Ⅳ. 日本의 失業率 實際보다 낮다.

- 1982年 6月12日字 日本經濟新聞 掲載 -

平 恒 次
(일리노이大學教授)

日本經濟가 優等生임을 나타내는 指標로서 으레히 2%台라는 先進國中에서는 懸隔하게 낮은 失業率이 들먹여지고 있다. 그러나 이 숫자가 과연 이런 國際比較에 걸맞는 것일까. — 勞動經濟學者로서 世界的으로 著名한 平恒次 일리노이大學教授에게 分析을 依頼했다. 이 教授는 여기에서 美國의 概念에 따라 調整하면 日本의 失業率은 4%를 훨씬 넘는다고 結論짓고 있다.

1. 統計의 使用法과 解釋은 多樣

지난 해는 봄철에서 여름까지 Macro經濟指標에 의한 體制技能의 잘 잘못에 관한 國際比較論이 한창이었다. 그무렵 나는 美·日教育委員會의 客員資格으로 日本에 있었다.

재미있는 現象을 보았다. 日本經濟의 成就에 對한 禮讚이 한창이라는 雰圍氣속에서 미쯔비시銀行이 물건을 가른 것이다. 모든 나라에서 發表한 대로의 指標를 가지고 國際比較를 하는 것은 危險한 것이어서 예컨대 美國의 概念으로 日本統計를 調整하면 日本經濟의 成就가 特別하게 뛰어나 있다고는 말할 수 없다고 結論을 내린 것이다. 當初에 나는 이 點에 特別한 注意를 하지 않았었다. 統計가 맞지 않는다는 議論이

라면 어디서나 흔히 있는 일이기 때문이다. 「數字는 거짓말을 하지 않는다. 그러나 거짓말은 數字를 使用한다」는 속어가 있을 程度다.

그러나 미쯔비시銀行의 統計批判에 대한 日本의 政界, 官界의 反應은 나로하여금 깜짝놀라게 했다. 내버려두면 「政府는 거짓말장이」라고 여겨질 것이므로 徹底하게 反論해야 한다고 國務會議에서 決定된 것으로 報道되었다. 日本에서는 政治家까지 이처럼 純眞한가 하고 놀란 것이다. 요컨대 統計資料는 보기에 따라 쓰기에 따라 갖가지 結論을 내릴 수 있는 것이다.

日本은 失業率이 낮은 것으로 定評이 나 있다. 그 때문에 日本의 勞動市場效率은 格別하다고까지 하게 되었을 것이다. 그러나 專門家에게는 實際의 失業率은 公表된 失業率의 2倍以上이라는 推計도 있다. 多幸하게도 勞動力의 動向이나 求人, 求職資料 등에서 「推計」하지 않더라도 直接 「計測」이 可能한 資料가 있다. 해마다 3월에 實施하는 「勞動力 調査特別調査」(以下 「特調」)가 그것이다. 이미 作成되어 利用되고 있으리라고 생각되지만 「特調」의 資料的 價値에 敬意를 表하기 위해서 나의 利用法 一端을 披瀝하여 널리 指導를 바란다.

基本的으로는 統計를 두고 美・日間에 생각하는 方法이 어떻게 다르고 어떻게 類似한가 하는데에 나는 興味를 갖고 있는 것이다. 統計는 나에게 있어서는 比較文化論의 一部인 것이다. 가령 日本에서는 失業을 대개 「完全失業」이라고 한다. 專門家は 「完全」같은 거추장스러운 形容詞를 붙일 必要는 없다고 하지만 失業에 대한 日本人의 思考混亂이나 態度를 나타내는 것 같아서 내 立場에서는 재미가 있다.

勞動力統計上의 失業이 「完全失業」임은 全的으로 글자로 읽고 나서인

것이다. 그러나 日本의 統計上의 失業者는 美國失業者보다도 「보다 完全하게」 失業하고 있는 것이다. 公式統計에서 美・日間の 失業率을 比較하면 日本에서의 「보다 完全한」 失業率과 美國에서의 「그처럼 完全하지 않은」 失業率과를 比較하는 것이 된다. 어느 나라에나 「보다 完全한」 失業者는 「그처럼 完全하지 않은」 失業者보다 적을 수 밖에 없으므로 公式統計上의 比較로서는 日本의 失業率이 相對的으로 過少 評價되게 마련이다.

「特調」에 基礎를 둔 作業의 目的은 그 豊富한 資料를 써서 美國의 概念으로 「그처럼 完全하지 않은」 日本의 失業을 抽出하는 것이다. 즉, 定義上으로 失業의 「完全度」 또는 「不完全度」를 齊一化하고 나서 失業率의 國際比較를 해야한다는 것이다.

日本도 美國도 失業者란 調査期間中 전혀 일이 없어 일을 찾고 있으며 일을 찾게되면 곧 일할 態勢가 되어 있는 者라고 定義하고 있다. 1時間이라도 일을 한적이 있으면 「就業者」(좀 더 엄밀하게는 그중의 「從事者」)이다.

2. 失業의 汚名에 敏感한 日本人

여기에 文化가 介入한다. 좀 더 생각해보면 1時間정도의 就業과 零時間의 就業과는 어느정도의 차이가 있는가 라고 묻게 된다. 1週日동안에 1時間의 就業이라는 線에서 한쪽은 就業者가 되고 다른쪽은 失業者로 되는 것은 量에서 質로의 轉換으로서 完全히 奇妙하지 않는가 라고 말 할 수 있다.

이는 요컨대 發想法의 問題이다. 現代의 勞動力概念에 있어서는 人間의 勞働上의 地位를 定하는데 있어 「就業의 優先」이라는 大前提를 내세워서 週間通常勞働時間의 1/40정도인 보잘것 없는 就業으로서도 失業의 汚名을 갖지 않고 살게하고 있는 것이다. 日本人은 美國人보다도 이 「失業의 汚名」에 敏感하기 때문에 數字上으로나마 될 수 있는 한 失業을 내지 않도록 失業의 定義를 「보다 完全하게」하고 있다고 보고싶은 것이다. 日本의 失業을 美國의 概念으로 調整하면 「特調」資料는 第1表와 같은 結果를 나타내준다. 여기서 「調整失業率」이라는 것이 美國의 失業率과 比較할 숫자이다.

第1表의 數字는 어떤 方法으로 얻어진 것인가. 먼저 日本의 「寬대한」 就業定義에서 2, 3項目을 除外할 必要가 있다. 그 하나는 「週間15時間未滿成就의 家族從事者」이다. 美國에서는 이 정도의 家族勞働者에게는 「就業者」의 名譽를 주지않고 非勞動力으로 分類하는 것이다. 日本에서는 1時間이라도 일을 한 「家族從事者」는 훌륭한 就業者이다.

다음으로 日本의 就業者中 「休業者」에서 美國같은 「失業者」로 轉者를 除外할 必要가 있다. 이는 日本에서는 「一時 歸休나 休業」이라고 불려진다. (「就業者」는 「從事者」와 「休業者」로 이루어진다)

美國의 一時解雇를 「一時歸休」에 맞추면 美國失業者의 많은 部分이 「一時解雇失業者」이므로 그 名譽를 日本식으로 尊重하여 「就業者로서 休業中인 者」라고도 하면 美國의 失業者數가 몇 퍼센트인가가 줄게 된다. 美國은 人格이나 名譽에 얽매이지 않는 社會라서 失業의 汚名을 무릅쓰고도 태연하다고 말할 수 있을까.

그밖에도 美國의 勞動力을 특히 民間人 勞動力이라고 해서 軍隊를 除外하고 있다. 그러나 日本의 自衛隊는 軍隊는 아니라고 되어 있으므로 除外할 必要는 없다.

다음에 어째서 美・日間에 一時解雇에 대한 待遇가 다를까. 屬人的 配慮외에도 「哲學的」 含蓄이 있는 것 같다. 때때로 現代經濟에서 「失業」에 注目하는 것은 市場機構의 資源配分機能效率을 알고자 하는 것이다. 經濟的 要因으로 일이 없어진 사람들은 「失業者」로 취급받는 편이 經濟의 效率을 알고 政策을 세우는데 가장 좋다는 것이 된다. 統計作成 過程에서 人情이 介入하여 失業者數가 낮게 나오면 곤란한 것이 되게 마련이다.

日本은 人情을 優先으로 하고 美國은 哲學을 優先으로 한다는 文化의 相違가 失業統計에서도 보인다는 것은 達觀하면 安樂하게 되는 現象은 아닐까.

이제는 失業者數의 調整을 보라. 여기서는 日本의 失業에 加算할 項目이 세가지 있다. 하나는 前記한 「一時歸休나 休業」이다. 다음에 非勞動力이라고 되어있는 者중에 일이 「이미 정해져있는」 者로 「1個月以內에 就業한다」로 되어 있는 者는 失業者로 한다.

失業이란 語感에서 이것은 맞지 않는다고 생각하는 사람도 있을 것이다. 이분들이 말하는 구실은 美國에서도 문제가 되고 있다. 문제는 일이 「정하여져 있다」고 할때 그 定해지는 方法이 어느정도 安定的이냐 하는 것이다. 미국에서는 勞働者側은 「정해졌다」고 생각하고 있더라도 雇傭主側에서는 굳게 契約한 것이라고만은 할 수 없다고 하는 경우가 많다. 그렇기때문에 實際로 出頭하여 확인하기까지는 失業狀態의

連續이라고 보아야 한다.

日本에서는 雇傭主나 勞働者나 義理가 강하다고 되어 있으므로 1個月짜리 就職內定을 失業으로 다루기에는 마음에 내키지 않는다. 그러나 때로는 內定取消라는 뉴스도 들리기 때문에 전적으로 맞는다고는 할 수 없을 것 같다.

여기에서 失業調整은 佳境으로 접어든다. 失業者의 重要한 特徵 하나는 일이 없어 일거리를 찾고 있다는 것이다. 그런데 그 일찾기의 期間이 日本과 美國에서는 다른 것이다. 日本은 調査期間인 1週日間, 美國에서는 그것을 포함한 1個月間이다. 「特調」가 最大로 貢獻한 것은 調査期間의 非勞働人口中 調査期間까지의 1個月間에 求職活動을 한 者에 관한 情報를 豊富하게 提供해주고 있는 點이다. 이에 依하면 通常, 非勞働力이라고 되어 있는 者中에 1個月以內에 求職活動을 한 者는 公式 「完全失業者」 정도로 있다는 것이 된다.

求職期間을 1個月로 늘리는 것만으로도 日本의 失業率은 곧 倍增한다는 것이 된다. 그래서 美國과 比較하기 위한 日本의 失業率은 公式 「完全失業率」의 2倍로 한다고 간단하게 생각해도 되게 마련이다.

3. 대단치 않은 潜在失業

그러나 이것으로는 재미가 덜 하기때문에 좀더 概念과 숫자를 풀이하러 보고자 한다.

일이 발견되면 「곧 就業한다」는 態勢에 있는 것도 失業定義에 重要한 一部이다. 「特調」는 月間求職者를 「곧 취업해야만 하겠다」 인지

아닌지를 묻고 있다. 그 답에 의하면 해야할만한 者는 月間求職者數의 約 절반이다. 이에 나는 月間求職者를 全員 失業者로 하기보다는 그 절반인 「곧 취업해야만」 할 사람들을 名實共히 失業者로 計上하는 편이 좋다고 생각했던 것이다.

表 1. 失業者의 調整과 比較(%)

	1977	1978	1979	1980
公 式 失 業 率	2.4	2.6	2.5	2.2
調 整 失 業 率	4.8	5.1	4.9	4.3
擴 大 失 業 率	6.7	7.2	7.0	6.3
美 國 失 業 率	7.1	6.1	5.8	7.1

表 2. 離職者 失業者(%)

	1977	1978	1979	1980
公 式 失 業 率	14.1	10.3	10.8	8.6
調 整 失 業 率	19.9	16.1	15.6	12.0
擴 大 失 業 率	27.5	23.8	24.2	19.5
美 黑 人 失 業 率	13.1	11.9	11.3	13.1

表 3.

1980年 離職理由別 男子離職者 失業率(%)

	公 式	調 整	擴 大
非自發的離職(計)	11.7	13.2	15.2
非 停 年	9.6	9.6	10.1
停 年	17.4	21.9	26.9
自發的離職(計)	7.8	9.4	12.7
보다 좋은 조건의 일을 찾기 위해	9.2	9.9	11.1

위와 같은 配慮로 日本의 就業者 및 失業者를 調整하여 兩者를 합쳐 勞動力으로 하고 調整失業者數를 調整勞動力으로 나눈 比率이 바로 第1表의 調整失業率이다. 이에 의하면 1977 ~ 80年間に 美·日間の 失業率의 差異는 1포인트 가량의 근소한 差를 보일 때도 있다. 惡名높은 美國의 失業率에 日本의 失業率이 이처럼 뒤쫓고 있을 때도 있다는 것이 第1表의 敎訓의 하나이다.

앞의 第1表에는 또 하나의 調整失業率을 들고 있는데, 이를 「擴大失業率」이라고 이름붙였다. 이는 美·日比較를 위한 것이 아니고, 失業概念을 약간 擴大하면 日本의 失業率이 어떻게 되는가를 알아보기 위하여 計算해 본 것이다. 調整失業率에 합칠 項目은 세개가 있다. 그 하나는 就業內定者로 1個月을 지나서 就業하기로 되있는 者, 또 하나는 月間求職者로 調整失業에 包含시키지 않은것, 다시말해서 이로서 月間求職者는 全員 失業者로 取扱케 되었다. 세번째는 求職活動을 그만 둔 者로서 일이 있으면 곧

就業할 態勢에 있는 者이다. 이 者들은 「일이 있을 것 같지 않다」고 생각하고 求職活動을 그만 둔 者들로 明白히 求職經驗이 있으며 勞動市場에 관하여 相當한 識見이 있는 者들이다. 많은 經濟學者도 이런 「求職中止者」를 失業者로 計上해야 한다고 主張하고 있다. 이렇게 해서 失業概念을 擴大하여 보아도 第1表에서 볼 수 있는바와 같이 失業率은 것처럼 높지는 않다. 이는 同時に 失業의 潛在化가 대단치 않다는 것을 말해주는 것이기도 하다.

第1表는 단순한 例示뿐이지만 이런 方法으로 「特調」의 主要分類別로 勞動力을 再分類할 수 있으면 日本의 失業構造를 理解하는데 크게 기여할 것이라고 생각한다. 적어도 男女別, 年齡別 調整失業率만이라도 計算되었으면 한다.

내가 지금 흥미를 갖고 있는 集團은 오일·속크以後의 各種雇傭調整으로 離職한 者들이다. 따라서 「特調」의 資料를 사용해서 이 集團의 失業率을 第1表의 方法으로 計算해 본 것이 第2表이다. 公式失業率만으로도 이미 상당히 높게 나타나 있고 調整하면 한층 높게 된다.

「終身雇傭」인 나라에서는 離職者의 再就業은 무척 어려운 것같이 생각된다.

參考로 美國에서 失業率이 平均보다 높은 被差別集團인 黑人的 失業率을 併記하여 둔다. 日本의 離職者의 調整失業率은 美國 黑人的 失業率을 上廻하는 回數가 4 번중에서 3 번이나 있었다. 單一民族의 和氣있는 나라에서도 雇傭機會의 不足은 美國의 人種差別에 방불한 勞動市場에서의 차별을 낳는 것일까.

4. 停年後에 부딪칠 危險

離職者를 各論化하여 1980 年에 한하여 離職理由別로 파악하여 보았다. 第3表는 男子離職者의 離職理由別 失業率이다. 「特調」에 따라 離職理由를 「自發的」과 「非自發的」으로 나누어 非自發的 離職者를 「停年離職者」와 「其他」(雇傭調整에 依한 離職을 包含)로 나누어 보았다.

第3表에서 두렷한 特徵은 停年離職者의 失業率이 단연 높은 것이다. 終身雇傭期間을 마치면 이처럼 失業危險에 다다르게 마련이나. 學校를 卒業하면 終身雇傭에 들어가는 것과 均衡이 맞는 격이라고 하지 않을 수 없다.

第3表의 또 한가지 特徵은 非定年離職者와 自發的 離職者의 失業率이 비슷하다는 點이다. 自發的 離職者로 失業中인 者는 보다 나은 機會를 求하여 求職活動에 專念하고 있다고 생각되므로 스스로 택한 失業率이라고 해도 좋을지도 모른다. 이른바 適正失業이다. 雇傭調整 등으로 離職한 非自發的 離職者의 失業率이 自發的 失業率과 비슷한 것은 雇傭調整이 큰 問題라고 하면서 실제로는 그럴 정도까지는 아님을 나타내는 것이 아닐까. 또는 반대로 自發的 離職者의 失業率이 非自發的 離職者만큼 높은 것은 일을 그만 둔 때는 自發的이었으나 勞動市場의 狀況이 좋지 않기 때문에 非自發的으로 失業化되고 말았다고도 말 할 수 있는 것은 아닐까.

美國의 失業概念으로 調整하면 1980 年의 日本 失業率은 4%를 넘어 離職者 失業率은 그 3배가 좀 못되고, 停年離職者失業率은 約5배가 되었다.

勞働者類型別로 失業率이 이처럼 다른 것은 失業이 없는 나라로 전망되고 있는 日本에도 雇傭機會의 不足이라는 通例와 같은 問題가 있음을 나타내고 있다. 通例와 같다는데 安心해도 좋을 것인가. 理想에서 훨씬 떨어져 있는 點을 비관하고 있을 것일까. 하나의 건전한 逃避處는 統計數字의 장난이라고 웃어버릴 것인지도 모른다.

V. 보는 각도에 따라 다른 失業動向

目 次

1. 失業情勢의 惡化로 深刻	117
(1) 4 會社中 1 會社가 雇傭調整 豫定.....	117
(2) 繼續되는 勞動力의 供給壓力.....	121
2. 完全雇傭水準에 接近	123
(1) 超完全雇傭下에서도 失業이 存在한다.....	123
(2) 非自發的 離職에 依한 失業은 적다.....	126

V. 보는 각도에 따라 다른 失業動向

- 日本經濟新聞 掲載 -

日本の 失業률은 最近 조금씩 상승을 거듭하여 6월에는 2.48% (계절조정 치임)가 되어 26年만에 가장 높은 水準을 기록했다. 그런데 이 숫자의 해석은 서로다른 두가지가 있다. 그 하나는 실업정세의 惡化가 심각해지고 있다는 해석이며, 다른 하나는 경제구조의 변화를 고려한다면 완전고용 수준에 가깝다는 해석이다. 前者에 대하여 勞動省의 甘粕氏, 後者에 대하여는 大藏省의 吉田氏에게 각각 의견을 들어보았다.

1. 失業情勢의 惡化로 深刻

(1) 4會社中 1會社가 雇傭調整 豫定

작년말부터 조금씩 상승을 계속하던 완전실업률이 금년 6월에는 2.48%, 실업자수 142만명을 기록하고, 1956년 3월 이후의 가장 높은 수준이라고 신문지상을 장식했다. 한편 최근에 발표된 4~6월의 實質成長率은 年率로 5.1% 또 고용자의 신장은 65만명 이상의 強勢이고 작년 후반의 停滯에서 회복을 보이는 모양이 되었다.

이처럼 얼핏보아 모순처럼 보이는 指標의 움직임과 더불어 서비스經濟化의 進展이라던가 여성의 직장진출 같은 구조 변화라는 문제도 있어서 고용실업정세에 대한 판단이 어려운 서로다른 해석을 보이는 것이 昨今の 실정이라고 하겠다.

여기에서는 고용실업정세를 판단하는데 도움이 되도록 하기 위해 각종

지표에 의한 실업수준의 동향과 姓, 年齡별 실업이유 등에서 본 최근의 실업의 특징 및 경기와 실업과의 관계를 검토하여 보았다.

노동력 조사에 의한 완전실업률(계절변동 조정치임)의 움직임을 4분기별로 정리하여 본 것이 도표이다.

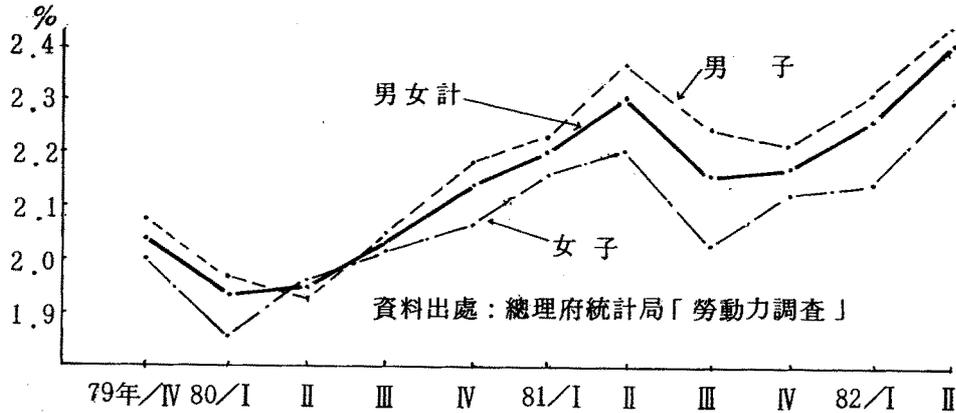
第2次 石油波動에 의해 80年 1/4 분기를 밑바닥으로 해서 상승을 계속한 실업률은 81年 2/4 분기를 頂點으로 일단 낮아지려니 했으나 그뒤 다시 上昇勢로 뒤바뀌어 금년 4~6 월에는 2.39%로까지 되었다. 앞에서 설명한 바와 같이 6월에 높은 수준을 기록한 뒤에 7월에도 2.37%, 135만명이라는 계속하여 높은 수준을 보이고 있다.

失業에 關한 직접적인 지표로서는 그 밖에 雇傭保險의 수급자나 직업안정소에의 구직자가 참고가 되지만 고용보험의 수급률은 3월이래 3%를 넘어 7월에는 3.3%로, 또 有效求職者는 175만명 수준이라는 어느 것이나 완전실업자와 거의 같은 모양의 증가추세를 지속하며 지금까지 볼 수 없었던 정도의 수준에 미치고 있다.

「完全失業者」로 통계에서 파악되고 또한 똑같은 개념 定義 및 名稱으로 取扱되고 있더라도 그 內容은 가지가지다 그것을 명백히 하기 위해 실업자를 남자가구주, 젊은 층을 중심으로 하는 가구주가 아닌 남자, 그리고 여자로 구분하여 각각의 실업이유를 表2에 정리하여 보았다. 여기서 한걸음 더 나아가 類型을 細分하면 ① 젊은이에게서 많이 나타나는 보다좋은 조건을 찾아 전직하는데 따르는 실업 ②대부분이 가정주부인 추가적인 수입을 구하기 위하여 구직활동중인 실업 ③남자가 가구주의 경우의 解雇나 기업도산 같은 비자발적인 실업으로 구분해 볼 수 있을 것이다.

따라서 당연한 귀결로서 같은 「실업」이라도 남자가구주의 경우에서 볼 수 있는 유형의 실업은 심각한 것이며 그 動向을 증시하지 않으면 안된다.

圖 1. 完全失業率 (季節變動調整)의 推移



그림에서 보는 바와같이 최근의 실업증가는 남자쪽이 훨씬 높다. 그런데 실업률이 가장 높았던 1956년의 평균 실업률은 남녀 모두 같은 수준인 2.3%였다.

한편 남자 실업자를 연령별로 나누어 보면 특히 55歲 이상인 고령자층에서 증가세가 급격하여 4~6월에는 4.0%까지 올라가고 있다. 이와같이 質的·量的 失業情勢의 악화는 長期에 걸친 경기 침체에서 기업의 고용조정이 시간외 근무시간의 규제나 중도채용의 억제같은 간접적인 방법에서 직접적인 「해고」에 이르게 되었다는것, 한편 서비스 산업 부문에서는 고용이 증대되고 있다 하더라도 중년·고령층의 경우에는 임금이나 직종 등과 결부시켜 볼 때 취업으로 직결되는 것이 결코 용이하지 않음을 나타내는 것이라고 생각된다.

勞働省의 고용동향 조사에 의하면 81年 중에 「경영상의 사정」으로

이직한 사람, 즉 해고된 사람은 21만명으로 크게 증가하였으며, 특히 남자에 있어서는 13만명으로 전년대비 36%나 증가하는 등 그간의 狀況을 엿볼 수 있다. 금년의 자료는 아직 없으나 수출부진에 의한 機械金屬關聯 産業에서의 고용보험 수급자격 결정 件數가 4~6월에 전년대비 20~40% 증가하였고, 7월에는 30~60%가 증가하였음을 보아 이러한 경향은 더욱 심해지고 있다고 볼 수 있다.

失業情勢는 質·量에 있어서 모두 문제가 있으나 이것이 앞으로 어떤 推移를 나타낸다고 볼 것인가.

最近의 경제지표에서는 수출 및 주택을 비롯하여 설비투자도 중소기업을 중심으로 밑바닥을 계속 헤매이고 있으며 個人消費가 약간정도 뒷바침하고 있으나 소비재의 생산활동에는 그다지 영향을 미치지 못하고 있다. 또 국민소득의 4~6月間 성장을 년률로 보면 5.1%로 높았음에도 前年對比로는 2.5%라는 낮은 수준이며 앞으로의 전망도 그리 밝은 편은 아니다. 企業의 展望豫想도 이러한 상황을 반영하며, 노동성의 노동경제 동향조사에 의하면 3/4分期(7-9月), 4/4分期(10-12) 모두 생산활동이 정체할 것으로 보고 있다. 이와함께 고용조정을 실시할 예정인 기업도 작년 수준을 훨씬 웃도는 전체기업의 1/4 이상이나 될 것으로 전망된다.

雇傭調整의 방법에 대하여서는 아직 中途採用의 억제나 시간외 근무시간에 대한 규제가 中心이 되리라 豫定하고 있지만 이미 작년부터 해고는 증가하고 있으며 또 경기회복의 전망이 쉽게 잡히지 않는 실정이라서 간접적인 수단을 가지고 언제까지 견디어 낼 수 있을지 不安이 남아 있다.

表 1. 男女別, 求職・離職理由別 完全失業者 構成比 (1982. 3)

(單位: %)

	총수(만명%)	離 職			離職以外
		小 計	비자발적이유	자발적이유	
男 女 計	147(100.0)	63.3	28.2	35.0	36.7
남 자 가 구 주	60(100.0)	71.7	45.0	26.7	28.3
가구주이외의남자	30(100.0)	60.0	20.0	40.0	40.0
여 자	57(100.0)	56.1	14.0	42.1	43.9

(資料) 日本 총리부 통계국 「노동력조사 특별조사」

(2) 繼續되는 勞動力의 供給壓力

실업은 경기의 後行指標로서 景氣가 회복되도 그 改善에는 시간이 걸린다. 그 관계를 과거의 경기회복 국면에서 보면 1년정도의 간격을 두고 後行하고 있다.

현재의 경기 판단은 어렵지만 경기를 뒷받침하고 있는 個人消費에 대하여서도 시간외 근무시간의 감소, 상여금 증가 고민, 고용의 둔화 혹은 소비자 물가가 약간이나마 反騰하는 등 불안요소는 많다. 이런 점들을 고려하면 雇傭・失業情勢의 전망은 비관적일 수 밖에 없다.

最近의 雇傭・失業情勢가 악화하고 있는 要因은 오래동안 지속되어 온 경기침체였음은 말할 나위도 없지만 基本的으로는 노동력의 공급압력이 크다는 데 있다고 생각된다.

15歲 이상의 勞動可能人口의 증가추세는 70년대 초반에는 年평균 99만명, 지금의 80년대 초반은 105만으로 거의 같은 수준이다. 그러나

이 기간동안의 雇傭伸長은 70年代 초는 고도성장을 배경으로 88萬에 이르렀으나, 70년대 후반에는 48만(第1次 오일쇼크 때인 75년을 제외하면 58만)으로 크게 低下되었다.

勞動力 供給이 기본적으로 같은 수준임에 반하여 고용수요가 크게 감퇴한 점으로 보아 노동력의 需給基調는 크게 전환하였다고 할 수 있을 것이다. 최근의 상황도 서비스業이나 도소매업을 중심으로 하여 고용은 증가하고 있으나 81년이 66만, 금년 상반기가 54만명에 머물고 있다. 그결과 수급기조는 한층 악화되고 求人倍率도 장기적으로 낮아져서 현재는 0.6倍를 밑돌기에 이르렀다.

勞動力 需給의 基調變化에 관하여 주목할만한 것은 高度成長期에 大幅的으로 축소된 規模間의 賃金隔差가 75년 무렵을 경계로 재차 확대되기 시작해서 바야흐로 60년대 초기의 상태로 되돌아 간 것이다.

그 實態에 대하여서는 역시 상세히 검토할 필요가 있겠지만 구미제국과는 달리 失業이 顯在化하기 힘든 日本에 있어서는 노동력 수급의 기조를 가장 선명하게 나타낸 지표라고 할 것이다. 그런 의미에서 失業水準이 56年 以來 최고 기록에 이르렀다고 하는 그 이상의 의미에 주목해야 할 것이다.

結局 70年代 후반에 들어서면서 임금격차의 확대가 무엇을 뜻하고 있는가를 깊이 검토해 보면 고용실업 문제는 현재의 狀況判斷이나 그 對應에만 그치지 않고 中·長期的인 經濟運營의 存在樣式과 관련하여 지속되고 있는 높은 노동력 공급의 존재를 염두해 두고 그 活力을 살릴수 있는 방향으로 전환시킬 必要가 있다고 생각하는바, 이는 筆者 한사람의 생각일까.

2. 完全雇傭水準에 接近

(1) 超完全雇傭下에서도 失業이 存在한다.

失業率이 상승하는 理由는 크게 나누어 勞動需要가 밑바닥을 헤매고 있다는 勞動需要側의 要因과 構造的 要因으로 나눌 수 있을 것이다.

M. 웰드슈타인 (하버드大教授)은 1973년 上下兩院合同 經濟委員會에 提出한 失業問題에 관한 報告書에서 失業中에 陷하고 있는 구조적 失業者의 존재와 그 해결의 필요성을 강조하고 있으나, 日本의 失業者가 1% 수준에서 2%수준으로 上昇하고 있는데 대하여도 그 중에 어느 정도가 구조적 要因에 의한 것인지를 검토하는 것은 政策적 대응이란 면에서도 極히 重要한 問題라고 생각된다.

만약 勞動市場이 完全경쟁의 여러가지 前제를 충족하는 경우라면 노동 供給과 노동수요가 一致할 때 失業者는 零이 되게 마련이다. 그러나 일이 모자란다고 하면서 명백히 노동수요가 노동공급을 초과하는 이른바 초완전고용인 시기에도 어느 정도의 失業者는 나타나고 있다.

따라서 失業率이 零인 상태가 아니라 노동공급과 노동수요가 勞動者總數 그 자체에 一致되고 있는 상태를 完全고용이라고 定義하는 것이 適當하다고 본다(以下에서는 이를 市場均衡接近이라고 한다.)

그러나 物價上昇의 問題를 고려하면 단순히 市場전체의 均衡만이 아니라 賃金決定에 重要한 影響을 주는 계층의 供給균형을 생각하지 않으면 안된다. 즉 不完全한 노동시장에서는 노동시장 전체에서 供給이 均衡화 되어 있다하더라도 임금 수준을 결정하는데 있어서 中心계층인 基幹勞動者가 勞動市場에서는 一般的인 초과수요 상태가 되어서 임금상승을 유발 시켜 物價상승으로 연결될 위험이 나타난다. 따라서 노동시장의 중심계

층인 25~54歲 남자의 基幹的勞動力 市場에 눈을 두고 이 市場의 수
급균형을 「完全雇傭」이라고 定義할 수도 있다(以下에서는 修正市場接近
이라 한다)

이 接近에 의하여 完全雇傭下에 存在하는 失業을 完全雇傭 失業이라고
하며 構造的 要因에 依한 不均衡의 크기를 나타내는 것이다. 그 理由
로서는 예컨대 勞働者의 産業間·地域間 移動이 不充分하다는것 性, 年齡,
學歷같은 理由때문에 求人, 求職이 適合하지 않은것 等を 들수 있을 것
이다. 이 完全雇傭 失業은 同時에 企業에 있어서의 未充足求人이 存在
함을 意味하고 있다. 이 關係를 明確히 한것이 失業 未充足分析이다.
勞働供給이 一定할 때 勞働需要가 增大해지면 企業은 自社에 맞는 求人
측, 勞働者를 찾아내기가 점차 곤란해지며 未充足求人을 發生시켜 失業者
數는 勞働需要가 增加한 만큼은 줄지 아니하여 完全雇傭에서도 完全雇傭
失業이 남는다.

이 勞働需要와 失業의 關係를 勞働需給比率 失業率로 바꾸어서 推定하
고 完全雇傭의 條件을 代入하면 完全失業率을 求할 수가 있다. 勞働需
給比率에 대해서는 統計가 없으므로 대신 有效求人 倍率을 사용하고 勞
働市場의 構造的 變化를 나타내기 위해서 타임·트렌드(time trend)를
넣어서 推計하였다. 그 結果는 다음과 같다.

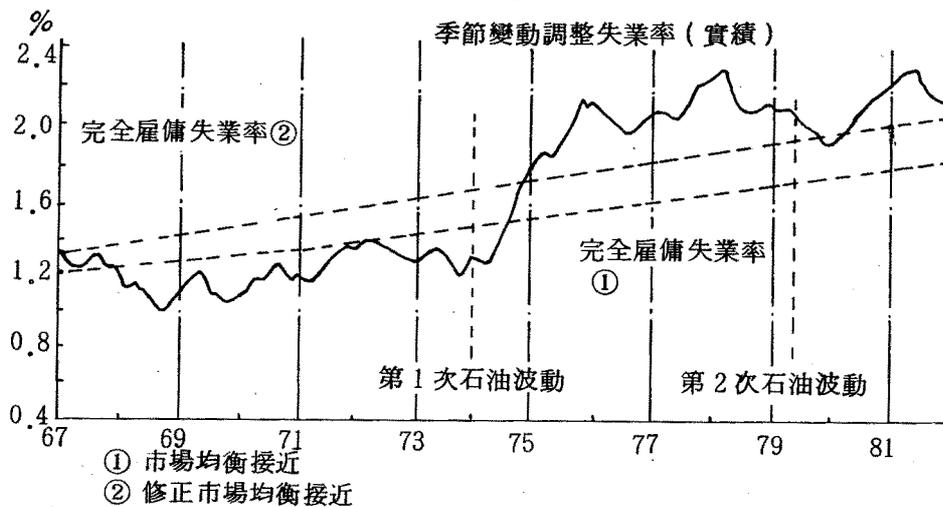
$\log(\text{失業率}) = 0.16085 - 0.37915 \cdot \log(\text{有效求人倍率}) + 0.0086161(\text{타임·트렌드})$
 $R^2 = 0.95824$ D.W=1.2114 推計期間: 1967年.I~81年.II

勞働市場의 構造變化가 이 定式化처럼 趨勢的인 變化가 아니면 一般에
서 말하는 것처럼 第1次 石油波動을 契機로 한 構造變化인가를 조사하
기 위해 "차우테스트"를 해본바 「第1次 石油波動前後에 構造變化가 있

었다」고 하는 假說은 기각되었다. 이것은 勞動市場의 構造的 不均衡의 擴大는 第1次 石油波動에 依하여 갑자기 생긴것이 아니라 60年代 後半 부터 추세적으로 계속하고 있는 것임을 意味한다.

여기서 구한 推計式의 有效求人 倍率에 市場均衡 接近인 경우에는 1 修正市場均衡인 立場에서는 0.74 (25~54 歲男子의 有效求人 倍率과 市場全體의 有效求人 倍率을 相關시켜 前者에다가 1을 代入하였을 때의 後者의 값)을 代入한다. 1982年 2/4 分期에 完全雇傭 失業率은 前者가 2.0%, 後者가 2.2%로 된다. 推計期間中の 完全雇傭 失業率의 推移는 그래프와 같이 나타난다. 1974年 以前에는 失業率이 完全雇傭 失業率을 下回하며 만성적인 超完全雇傭의 상태였으나 第1次 석유파동

圖 2. 完全雇傭失業率의 趨勢的 上昇



以來 양자의 관계는 逆轉되어 不完全雇傭인 상태로 되었다. 그 뒤에 양 자간의 靚은 1978年 3/4 分期를 피크로 축소되더니 80年 上半期에는 거의 完全雇傭 水準으로 回復되었다. 79년에 일어난 제 2차 석유파동

이 고용에 미친 영향은 많은 사람들이 지적한 바와 같이 第1次 석유 파동의 경우보다는 적지만 실업률을 다시금 완전고용 실업률 수준보다 약간 높은 수준으로 끌어 올리고 있다.

失業率上昇의 性・年令階層別 要因分析(%)

性・年令階層	失業率上昇寄與分	勞動力構成比變化寄與分	合 計
男子 15~24歲	0.14	- 0.18	- 0.04
25~34	0.12	0.01	0.13
35~39	0.01	0.00	0.01
40~54	0.05	0.04	0.09
55歲以上	0.13	0.02	0.15
小 計	0.45	- 0.12	0.33
女 子	0.27	0.01	0.28
合 計	0.72	- 0.11	0.01

(註) 男女合計의 合計 0.61은 72年の 失業率(1.4%)과 80年の 失業率(2.02%)의 差이다. 失業率上昇 = Σ 各階層 失業率上昇 寄與分 + Σ 勞動力構成比 變化의 寄與分임.

이처럼 勞動市場의 不完全性에 의한 構造的 不均衡 傾向의 擴大를 나타내는 완전고용 실업률의 上昇이 밝혀졌지만 구체적으로 어떤 要因 때문에 구조적 불균형이 확대되었는가를 검토할 필요가 있다.

(2) 非自發的 離職에 의한 失業은 적다.

1972年에서 80年까지의 실업률의 상승요인을 분석해 보면, 실업률의 상승을 性・年令別로 各階層의 실업률 상승의 기여분 分類가 각계층구성

비의 변화에 따른 기여분으로 區分하여 表示하여 놓았다. 이것에 의하여 다음과 같은 것을 알 수 있다.

① 성·년령별 구성비가 변화한 것은 실업률을 引下시키는 방향으로 작용하였다. 즉, 상대적으로 실업률이 높은 젊은 남자노동자계층(15 ~ 24歲)의 구성비의 감소에서 負의 기여가 큰 반면 여자노동자에 있어서는 프러스 요인으로 되어 있다.

② 실업률이 상승하는 요인은 젊은 남자근로자와 고령의 남자 및 여자의 실업률 상승이다. 따라서 이들 각계층에서의 실업의 이유를 나타낼 수 있으면 구조적 불균형 확대의 요인을 규명할 수가 있을 것이다. 따라서 첫째, 젊은 남자근로자의 경우 실업 이유별 내용을 노동력조사 특별보고에 의하여 분석하면 90%以上이 자발적이직에 의한 실업 또는 學校를 갓 卒業한 신규실업자 들로서 실업의 주요인은 직업을 찾기까지의 短期間的인 마찰적인 실업이라고 보여진다. 둘째로 고령 남자노동자의 경우에는 대부분이 정년 등 비자발적 이직에 의한 실업이며, 이 계층의 유효구인배율이 작은 것을 감안하더라도 需給의 miss match가 크다. 또한 1975년에 실업보험법이 고용보험법으로 개정되어 고령자에 대한 급부기간이 보험가입기간(일년이상인 경우)과는 관계없이 300日로 연장되는 등 受給期間이 크게 연장되는 것도 실업률을 끌어 올리는 요인이 되고 있다.

세번째, 여자노동자의 경우에는 자발적이직에 의한 실업과 노동시장에 再參加하는데 따른 실업이 80% 정도를 점하고 있다. 이 노동시장에의 再參加란 것은 노동을 하고 있던 者가 일단 가정으로 돌아가는 등 비노동력 인수로 있던 사람이 다시 노동시장에 나와서 직업을 찾고 있는

것이다. 즉 여자노동의 상당 부분이 경제적 조건의 변화에 의해서 노동력에서 비노동력으로 때로는 그 반대의 방향으로 가는 경향을 가지고 있다. 이때문에 이 노동시장에의 출입에 따른 직업찾기를 위한 실업은 피할 수가 없다. 이처럼 여자노동에 대해서도 비자발적 이직에 의한 실업은 적고 직업찾기를 위한 마찰적 실업이 커다란 비중을 차지하고 있다. 이상과 같이 상승폭이 큰 계층에서는 구조적 요인에 의한 실업의 비중이 높고 이들 요인이 경향적으로 확대해 오고 있음은 쉽게 짐작할 수가 있다. 계속한 완전고용 실업률의 상승과 결부시켜 생각하면 오늘날 실업률이 意味하는 바가 明白해 진다. 즉 실업률 2.0 ~ 2.2%는 60년대 후반 70년대 초반에는 수요부족에 의한 비자발적 실업자의 존재를 意味하고 있었으나 현재는 그것이 거의 완전고용인 상태를 의미하고 있다고 말할 수 있을 것이다. 앞으로의 macro經濟政策을 고려할 때 실업률의 의미가 변화하였음을 충분히 생각할 필요가 있으며 失業對策은 차라리 構造的 問題를 解決하는 각종 政策에 重點을 두어야 할 것이라고 생각된다.

VI. 改善促求받는 失業統計

目 次

1. 過大냐 過小냐 論爭의 焦點으로 133
2. 社會的强制離職의 急增 135
3. 關係職員의 對應姿勢에 問題 139

VI. 改善促求받는 失業統計

- 1982年 5月 日字 日本經濟新聞 掲載 -

坂 井 正 義
(니이가다 大學 講師)

日本の 完全失業率은 景氣의 沈滯가 長期化됨에도 불구하고 2%水準을 維持하고 있는데 이것을 보면 日本經濟의 成績은 拔群인 印象을 준다. 그러나 實際로는 高年齡勞動者에 對한 失業把握이 充分히 되어 있는 것 같지 않으며, 高齡化가 進展되는 속에서 日本의 失業率通計는 根本的인 改善을 促求받고 있다. 以下에 니이가다地方 最底賃金審議會 委員으로서 現場에서 본 觀察을 整理하여 보았다.

1. 過大냐 過小냐 論爭의 焦點으로

各國政府가 發表하고 있는 失業率은 慎重하게 살펴 볼 必要가 있다고 생각되 왔다. 적어도 專門家들 사이에서는 失業率은 世界的으로 共通된 指標로 보아야 하는 것은 아니고 調査方法, 對象, 求職基準같은 各國의 特殊性을 잘 把握하고서 數値를 解釋하는 것이 常識이라고 한다. 가령, 國際勞動事務局은 國際聯合에 勞動統計를 提出함에 있어서 다음과 같은 註釋을 덧붙이고 있다.

— 이들 統計를 利用할 때는 數字의 出處에 注意하지 않으면 안된다. —

「國聯統計年鑑 및 統計月報補充 1972年版」에 있는 個個의 統計解説을 參照하면 失業總數가 어느정도 過小推定 혹은 過大推定되어 있는가에 對하여 약간의 知識을 얻을 수 있을 것이다.

그러면 이러한 意味로서의 日本의 失業率은 어떻게 되는가. 日本의 境遇에는 다른 先進國과의 共通性이 어딘가 缺如되어 있지 않은가? 日本의 失業率에는 過小推定이라는 疑問點은 없는가? 등이 從來로부터 여러차례 걸쳐서 提示되었다.

勞動經濟學을 專攻하는 學者들은 오래전부터 이런類의 指摘을 해왔다. 1950年代에 日本의 第一次産業은 就業人口의 40%以上을 占하고 있었으나 거기에는 大量的, 事實上的 完全失業者가 包含되어 있었음에 틀림없다고 하는 指摘이 있었다.

이런 經過도 있어서 日本의 失業率이 過大하나, 過小하나 하는 것은 아직까지도 論爭의 焦點이 되고 있는데 最近에는 미쯔비시銀行과 總理府統計局과의 사이에 論議되고 있다(日本經濟新聞 1981年 10月3日字 經濟教室). 그리하여 大部分의 境遇 失業率이 不當하게 過小한 것으로 批判되고 있다.

이 몇해사이에 完全失業者는 2%強이라고 되어 있다. 만약 이 水準이 不當하게 낮은 것이라고 하면 어떤 問題가 생길 것인가.

먼저 國際比較에서 日本經濟가 마치 拔群의 優等生인 것 같은 印象을 준다. 그러나 이것은 外國으로부터 必要以上の 貿易摩擦과 其他의 trouble 問題를 招來하는 要因의 하나가 될 것이다.

또 國內에서는 日本經濟는 커다란 成功을 거두고 있어 이에 이르게한 政府, 與黨의 力量과 貢獻을 誇示하겠금 되었고 勞動組合이나 一般人에게 對하여 암암리에 影響力을 行使하게 된다.

오늘날 새로운 問題點은 高齡化社會의 實態에 直面한 勞動統計의 改善이다. 특히 失業率에 對해서는 時急히 改善되지 않으면 안될 것이다.

2. 社會的强制離職의 急增

失業率改善을 要求하는 論據는 다음과 같다.

(1) 보통 55歲以後에서 70歲 사이의 이른바 高齡을 理由로 한 退職은 一種의 社會的 强制이며 本人의 意思에 反하여 行하여 지는 것으로 (적어도 日本의 現象에 있어서는 그렇다) 그 該當者數는 每年 50萬名 以上이며 앞으로는 더욱 急速히 增加할 것이라고 생각된다. 表1은 男子만의 停年退職者數인바 就業構造基本統計調査는 1979年에 207,000名으로 算出하고 있다. 그러나 實際로는 停年制에 의하지 않고(制度의 適用을 받지 못하고) 高齡을 理由로 離職한 것은 이들 調査數值를 훨씬 넘는다고 推定되고 있다.

(2) 高齡을 理由로 職場에서 쫓겨난 사람들은 그뒤에도 大部分이 切實한 求職者인 것이다. 그 狀況은 表2와 같이 「高年齡者 就業等 實態 調査」에서 充分히 알 수가 있다. 大部分의 사람은 65歲까지 事實上 일을 繼續하고 싶다고 한다.

表 1. 停年退職者の推移

(男子, 千人)		
A = 就業構造基本統計調査		
B = 雇用動向調査		
	A	B
1971年	110	63.3
1974年	121	60.9
1977年	177	92.5
1979年	207	102.3

表 2. 高年齢雇用者の 隠退希望年齢

	隠退希望年齢 있음(%) 隠退하고 싶은年齢					平均
		55~ 59歳	60~ 64歳	65~ 69歳	70~ 74歳	75歳 以上	
55~ 59歳	60.3	2.8	30.3	47.3	16.9	2.6	64.6歳
55歳	60.9	4.7	35.5	45.1	11.3	3.5	63.9歳
56歳	56.9	4.1	35.4	41.9	15.8	2.9	64.3歳
57歳	64.8	3.1	29.5	47.8	18.3	1.3	64.5歳
58歳	59.1	0.5	28.5	51.1	17.9	2.0	64.8歳
59歳	59.9	—	17.5	53.9	25.3	3.1	65.9歳

(3) 그런데 이사람들은 失業統計에는 별로 나타나지 않는다. 表 3은 니이가타地方의 年齢別常用職業紹介狀況을 나타낸 것이다. 男子의 境遇 55歲以上の 求人比率은 極端的으로 낮고 求職者數와 就職件數와의 差는 매우 크다. 그러나 高齡求職者의 大部分은 失業保險給付를 받고자 하는 사람이므로 給付期間이 끊기면 職業安定所에서 떠나고 만다. 潜在的인 求職者는 여기에 나타난 以上으로 많음에 틀림없다. 그런데 總理府「勞動力調査」에서 1980年 男子 55歲以上の 完全失業率은 3.2% (全體年齡平均은 2.0%)에 不過하다.

만약 先進諸國처럼 發達한 社會保障制度에 의해 일하지 않더라도 相當水準의 生活을 維持할 수 있으면 그들을 失業者로 볼 수는 없다. 또 한 지난날의 農村같은 家族制에서 不完全就業者로서 溶解될 수 있으면 이것도 失業者라 할 수 없을지도 모른다.

그러나 日本의 現實은 共濟年金受給者를 際外하고는 年金給付가 적은 金額이

表 3. 年齢別常用職業紹介状況 (1980年 10月分)

	月間有効 求人 数	月間有効求職者数		就職件数	求人 培率
			ニ中新規		
〈男子〉					
19歳以下	3,343	812	346(52)	238(7)	4.12
20～24歳	4,723	1,617	630(441)	270(49)	2.92
25～29歳	2,254	1,398	504(544)	207(46)	1.61
30～34歳	1,868	1,181	369(594)	140(25)	1.58
35～39歳	1,402	643	184(344)	73(15)	2.18
40～44歳	1,029	521	157(287)	57(15)	1.98
45～49歳	768	527	133(315)	53(15)	1.46
50～54歳	602	579	147(353)	66(15)	1.04
55～59歳	408	1,704	280(1,368)	122(55)	0.24
60～64歳	117	1,665	209(1,387)	48(13)	0.11
65歳以上	41	1,156	111(1,032)	10(0)	0.04
計	16,615	11,803	3,070(6,717)	1,284(255)	1.41
〈女子〉					
19歳以下	1,519	656	239(111)	129(18)	2.32
20～24歳	2,249	3,283	1,055(1,653)	450(145)	0.69
25～29歳	1,785	2,337	728(1,434)	260(71)	0.76
30～34歳	1,617	1,365	407(754)	186(41)	1.18
35～39歳	1,312	884	271(476)	122(32)	1.48
40～44歳	919	774	226(472)	102(21)	1.19
45～49歳	538	1,040	213(809)	83(35)	0.52
50～54歳	271	1,077	172(937)	55(29)	0.25
55～59歳	113	1,194	148(1,087)	31(9)	0.09
60～64歳	40	423	47(373)	3(1)	0.09
65歳以上	16	172	14(152)	2(0)	0.09
計	10,379	13,205	3,520(8,258)	1,423(402)	0.79

(註) : 新規卒業者는 제외하고 常用的 파트타임을 包含.

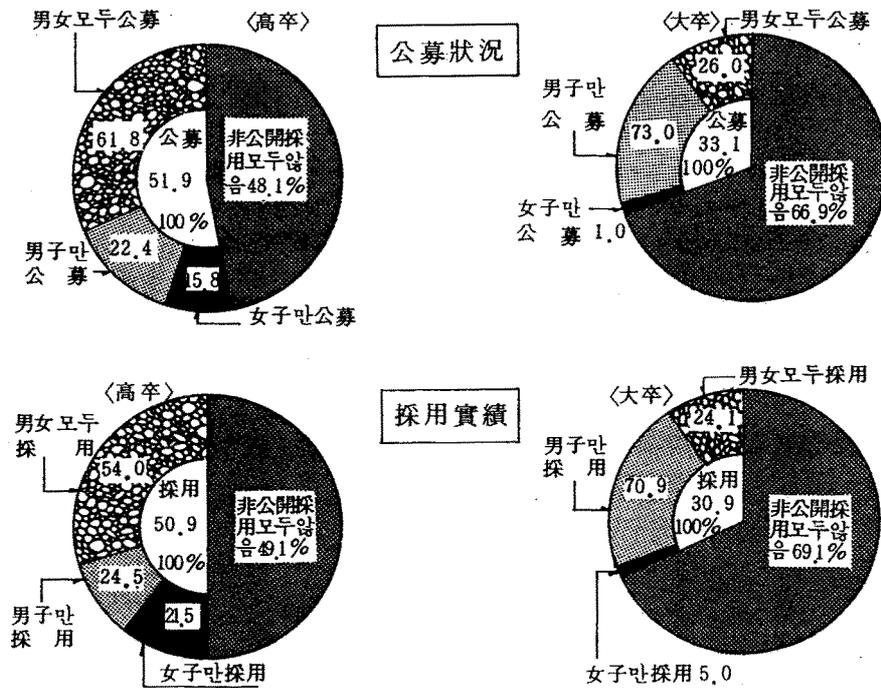
팔호안은 失業保險受給者数

(資料) : 니이가다 県職業安定課

기 때문에 社會적으로 保障되어 있다고는 도저히 말할 수 없다. 한편 核家族化의 傾向이 現實적으로 점차 擴散되고 있으므로 2世代同居나 3世代同居 등으로 高齡失業者의 溶解를 期待함은 無理일 것이다.

이와같이 생각해 볼 때 日本의 失業狀況은 人口의 相對的高齡化에 隨伴되어 急激하게 惡化하고 있다고 보지 않으면 안될 것이다. 여기에 圖表에서 보는바와 같이 젊은 女子勞動者의 失業을 加算한다면 完全失業率은 지금 表示되어 있는 以上으로 높은 것으로 될 것이며 高齡者의 職場으로부터의 排出이 많음에 따라 더욱더 높게 될 것이다.

1. 女子勞動者의 雇傭障壁



(資料) 労働省「女子労働者の雇傭管理に關한調査」(1981年)

3. 關係職員의 對應姿勢에 問題

이제부터 當面할 經濟的 諸條件下에서 失業問題는 피할 수 없는 問題다. 유럽에서는 「85년까지는 失業者가 現在의 2배인 1,800萬名 達하고 90년까지는 OECD域內的 失業者는 現在의 2,300萬名에서 3,500萬名으로, 잘못하다가는 7,000萬名에 到達한다」는 等 深刻한 憂慮가 있다. (브뤼셀에 本部를 둔 歐洲勞動聯盟)

資本主義에 共通된 이 傾向속에서 오직 日本만이 超然하게 있을 수 없음도 自明하다. 日本이 美國이나 EC諸國보다도 經濟成長率에 있어 2~3% 정도 優位를 統持할 것이 실혹 可能하다고 해도 近年의 産業構造變化, 컴퓨터나 로봇트의 導入에 依한 合理化等에 依해서 經濟成長率이 가져올 雇傭效果는 점점 期待에서 벗어나는 감이 있다.

日本이 完全失業率이 2%水準이라는 것은 統計技法이 다른 것 만이 아니라 關係職員의 勞動市場에의 對應姿勢에도 問題가 있다. 老人들은 찾지 않고 젊은이들만을 職業安定所로 몰리게 하는 內面指導가 있는 限 아무리 大量의 完全失業者가 實在하더라도 그것은 數字化되지 않고마는 危險이 있다.

正 誤 表

페이지	行	誤	正
14	下 5	求職生活與否	求職活動與否
18	下 9	따르며	따르면
29	上 2	境遇에는	境遇에는
30	下 8	「勞組」	「勞調」
30	下 2	「特別勞組」	「特別勞調」
55	上 10	아니면 인된다.	아니면 안된다.
65	下 2	Absract	Abstract
76	下 1	美國	英國
91	下 5	25~29 歲	25~39 歲
104	上 12	週間 15 時間未滿 成就	週間 15 時間未滿 就業
104	下 6	「從事者」	「從業者」
106	下 8	倍增한다	倍增한다
118	下 5	表 2 에	表 1 에
131	上 2	過大냐	過小냐
134	下 2	trorble	삭제
136	下 1	際外하고는	除外하고는