

# 일본의 고용관행과 젠더\*

결혼퇴직을 중심으로

에노키 가즈에

이 논문은 일본 노사관계를 젠더의 관점에서 고찰하는 것이다. 종래 일본 노사관계를 둘러싼 다양한 논의에서는 사실상 젠더의 시점은 없었다. 일반적으로 일본 노사관계는 장기고용, 기업별 조합, 연공임금제도를 특징으로 하고 있다. 이는 전적으로 남성 정규 노동자를 대상으로 한 제도로서 여성은 특수한 노동력으로 인식되어 왔다. 최근 연구에서도 1950년대 이후의 고도성장 과정에서 대기업 제조업 부문에서 나타난 남성 노동자의 커리어 패턴(career pattern)의 변화에 근거해 ‘취사(就社)’ 사회 일본의 과정을 묘사하고 있다.<sup>1</sup> 현재 일본은 심각한 고용위기를 경험하고 있

에노키 가즈에(榎一江) 호세이(法政)대학 오하라(大原) 사회문제연구소 준교수. 규슈대학대학원 비교사회문화연구과에서 박사(비교사회문화) 학위를 받았다. 일본학술진흥회 특별연구원과 도쿄대학 대학원 경제학연구과 연구거점형성 특임연구원, 고베대학 대학원 경영학연구과 준교수를 거쳐서 2008년부터 현직. 주요 저작으로는 『近代製糸業の雇用と経営』(吉川弘文館, 2008), 『『完全雇用』政策と労働市場の変容』(武田晴人 編, 『高度成長期の日本経済』, 有斐閣, 2011) 등이 있다.

\* 본 연구는 서울대학교 일본연구소의 연구 프로젝트 「일본 노사관계의 형성과 변용」의 성과다. 국제학술대회 「일본 노사관계의 형성과 변용」(서울대학교, 2011년 11월 4일)에서 이철희(서울대학교), 박선영(한국여성정책연구원) 두 분의 토론자와 청중으로부터 귀중한 의견을 받았다. 또한 본 학술지의 심

지만, 아직까지도 학교를 졸업하면 곧바로 기업에 취직하고, 그 기업에서 장기간에 걸쳐 근무하는 것이 표준적인 노동자의 모습이라고 인식하고 있다. 즉, '취사' 사회란 이러한 '상식'이 통용되는 일본 사회를 상징적으로 나타낸 말이다.

이러한 취사 사회가 남성 노동자의 취업형태를 염두에 두었다는 사실은 두말할 필요가 없다. 실제로 많은 여성이 결혼이나 출산을 계기로 노동시장을 떠나기 때문에 일본 노사관계에서 여성은 예외적인 존재로 인식되어 왔다. 이에 대해 이 논문에서는 결혼퇴직이라고 하는 관행이 역사적으로 어떠한 변천과정을 거쳐 현재에 이르렀는지를 규명함으로써, 일본의 고용관행에서 젠더 규범이 어떻게 내포되어 어떠한 기능을 담당해 왔는지에 대해서 살펴보고자 한다.

일반적으로 결혼퇴직 관행을 고찰하는 경우에는 법적·제도적인 문제 외에도 공급·수요 측면에 대한 각각의 요인에 대해서 충분한 검토가 필요하다. 예를 들면, 공급 측면의 문제로는 사회적 규범의 수준에서 파악하는 것도 가능하며 소득수준, 교육수준, 또는 가사노동의 수행에 따른 다양한 문제 등이 논점이 될 수 있다. 또한 수요 측면의 문제로는 산업구조의 변화, 경기 변동, 직종에 의한 차이 등에 주의할 필요가 있다. 여기서는 주로 일본 기업의 고용전략에 초점을 맞추어 검토해 보고자 한다. 이론적으로는 일본의 고용제도가 여성차별을 전제로 하고 있다는 것은 이미 잘 알려진 사실이다.

가와구치 아키라(川口章)는 고도성장기에 기초가 형성되고 1980년대에 확립된 고용제도와 성별 분업의 상호 의존 관계를 분석했다. 고용제도가 여성차별의 관행을 수반하기 때문에 차별 받은 여성은 전업주부가 되어 가정에서의 성별 분업이 형성되었고, 성별 분업에 의해서 가사노동

사과정에서도 논점과 관련하여 귀중한 지적을 받았기에 여기에 감사의 뜻을 전한다.

1 菅山真次, 『就社』社会の誕生ホワイトカラーからブルーカラーへ, 名古屋大学出版会, 2011年.

으로부터 해방된 남성 노동자는 기업의 노동에 전념한 결과, 일본적 고용제도가 형성되었다고 지적했다.<sup>2</sup>

이러한 ‘기업에서의 여성 차별적 고용제도=가정에서의 성별 분업’이라는 균형관계는 특히 일본과 한국에서 잘 나타나고 있다. 이 논문에서는 결혼퇴직에 초점을 맞추어 이러한 관행이 역사적으로 어떻게 형성되었는지 그 과정을 규명하고자 한다.

부연하자면 결혼퇴직은 반드시 일본 특유의 관행이라고는 볼 수 없다. 제2차 세계대전 이후 이러한 관행은 많은 국가에서 발견되었다. 하지만 세계적으로 남녀평등의 기운이 고양되면서 여성만이 젊은 나이에 퇴직을 강요받는 차별적인 관행은 많은 나라에서 법으로 금지되었다. 이에 반해 일본에서는 일정 부분 법적 조치가 정비되었음에도 불구하고, 고용노동력으로서 장기근속을 희망하는 여성의 숫자는 여전히 소수에 머무르고 있다. 약간의 변화 움직임도 있지만 여전히 많은 여성들은 결혼·출산을 계기로 이직하고 육아를 끝낸 후에 재취업을 하고 있으며, 그 대부분이 파트타이머로 대표되는 비정규 노동자의 취업형태가 일반적이다. 이러한 관행이 경제 환경 및 제도적인 변화에도 불구하고, 일본 사회에 뿌리 깊게 존재해 온 사실을 명확하게 규명한 후에, 저(低)성장기 일본의 노사관계를 젠더 시점에서 규명해 보고자 한다.

## 1. 역사적 전제

전전(戰前)의 일본 기업들은 실제로 많은 여성을 고용하고 있었다. 당시 기간산업의 하나였던 섬유산업에는 많은 여성들이 고용되어 있었으며,

2 川口章, 『ジェンダー経済格差-なぜ格差が生まれるのか, 克服の手がかりはどこにあるのか』, 勁草書房, 2008년, 5쪽.

여성 노동자는 1930년까지 공장 노동자의 과반수를 차지하고 있었다. 제사·방직·직물로 대표되는 섬유산업에서 근무하는 여성들은 공장 내부에 설치된 기숙사에서 생활하면서 공장 노동에 종사하고 있었으며, 그 대부분은 농촌 출신의 미혼여성이었다.<sup>3</sup> 그러나 당시까지만 해도 연령·결혼을 이유로 퇴사하는 관행은 존재하지 않았다. 노동력 부족에 직면하고 있었던 당시의 많은 방직기업들은 기혼자의 취업을 인정했고, 고용계약서에는 남편의 승낙을 요구하기도 했다. 이미 20세기 초에는 여성의 취업을 지원하기 위한 방책으로 사택(社宅)이나 탁아소를 설치하는 기업도 있었다. 예를 들어, 오카야마(岡山) 현 구라시키(倉敷)방직회사는 맞벌이를 장려하고, 젊은 부부의 편의를 도모할 목적으로 사택과 탁아소를 제공했다. 회사는 가계를 부부가 함께 책임져야 할 사항으로 여겼으며 노동자의 생활실태를 파악하기 위해 다양한 가계조사를 실시하기도 했다. 이렇듯 당시에는 결혼퇴직이 장려되었던 것은 아니었다.<sup>4</sup> 실제로 남자 직공의 임금은 가족을 부양할 만큼 충분하지 못했다. 그럼에도 불구하고 많은 여성 노동자는 단기간에 공장을 그만 두었다. 그들은 공장 노동 자체를 장기적으로 종사할 만큼 좋은 직업으로 생각하지 않았으며 실제로 결혼, 가사형편, 전직, 기타 등 다양한 이유로 공장을 떠났다.

다이쇼기(大正期), 특히 제1차 세계대전 이후에는 여성이 새로운 직업에 활발하게 진출한 결과, ‘직업부인(職業婦人)’이라는 신조어까지 생겨났다. 간호사, 타이피스트 등 새로운 직업에 종사하는 젊은 여성들은 결혼퇴직을 관행으로 여겼다. 동시에 가사노동의 담당자로서 ‘주부(主婦)’라는 개념이 널리 보급되면서, 결혼을 계기로 퇴사하고 ‘주부’가 되는 삶의 방식은 하나의 이상상(理想像)으로서 공장 노동자들에게까지 보급되었

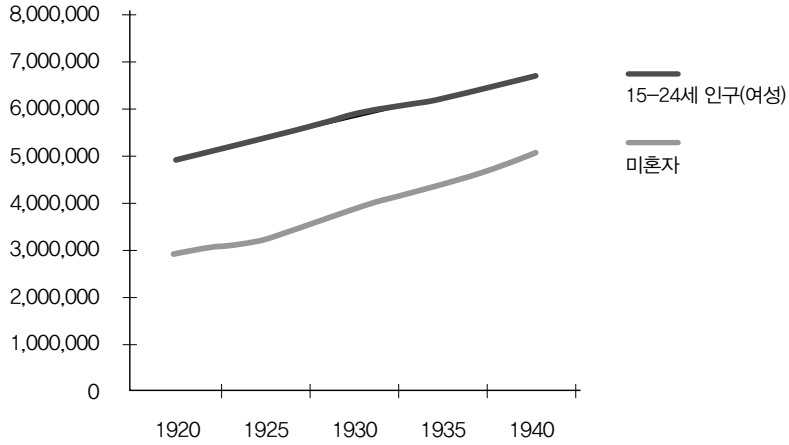
3 Janet Hunter, *Women and the Labour Market in Japan's Industrialising Economy: The Textile Industry before the Pacific War*, Routledge, 2003.

4 榎一江, 「近代日本の企業福祉と労働者家族」, 法政大学大原社会問題研究所·原伸子 編, 『福祉国家と家族』, 法政大学出版社, 2012, 243~264쪽.

다. 특히, 1930년대에는 섬유산업의 노동시장이 축소되면서 직공의 확보가 용이하게 되자 기업들은 여성 노동자를 대상으로 퇴직을 장려하기 시작했다.

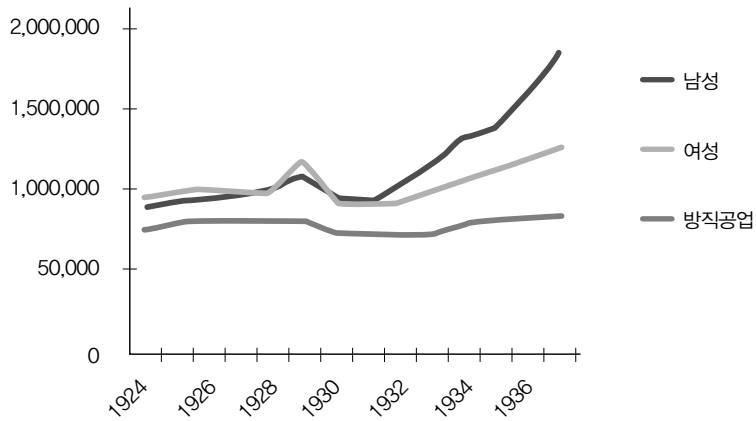
국세조사(國勢調查)에 따르면, 여성 인구는 1920년의 2792만 명에서 1940년에는 3653만 명으로 20년 동안에 861만 명이 증가했다. 특히, 섬유산업에 종사하는 노동자의 대부분을 차지했던 15~24세의 여성인구에 주목하면, <그림 1>에서 보는 바와 같이 급증했다. 이 중에서 미혼여성층은 292만 명에서 508만 명으로 1.7배 증가하고 있다. 물론 당시 유업인구(有業人口)의 과반수를 차지했던 분야는 다름 아닌 농업으로 1930년의 경우에는 농업이 60.4%, 상업 14.1%, 공업 13.7%를 차지하고 있었다. 마찬가지로 1930년에 실시된 ‘유업(有業)인구에 대한 산업상의 지위별’ 조사에서 나타난 사용인(女)의 현황을 살펴보면, 농업·농경 종사자는 568만 명으로 과반수를 차지하고, 그 다음으로 공업·방직공업 종사자가 86만 명, 가사 사용인(家事使用人) 70만 명, 상업·접객업 종사자는 56만 명, 상업·상업적 직업이 42만 명으로 나타났다.

또한 이 시기에 실시된 공장 통계를 살펴보면, 직공 5명 이상 공장에서의 여성 노동자 수는 <그림 2>에서 보는 바와 같이 1929년의 117만 명을 정점으로 점차 감소하다가 1936년에는 같은 수준으로 회복되고 있다. 1925년 이후 급격하게 증가한 남성 노동자 수와 비교하자면, 여성 노동자의 증가는 상대적으로 완만했는데, 이러한 동향을 결정지은 것은 당시 80% 이상을 차지했던 방직공업 종사자의 추이였다. 즉, 방직공업에 종사하는 여성 노동자는 1926년을 정점으로 감소했으며 1930년부터 1934년 사이에는 80만 명을 밀돌았다. 전체 여성 노동자에서 차지하는 방직공업의 비중도 1937년에는 67.8%까지 하락했다. 즉, 1930년대의 섬유산업의 노동시장은 15~24세의 미혼 여성 인구의 증가에도 불구하고 그 절대적 규모는 축소하고 있었다고 볼 수 있다. 이러한 사실은 기업 입장에서 본다면 풍부한 신규 노동력이 존재한다는 것을 의미한다. 이러한 노동시장



〈그림 1〉 15~24세 인구(여성의 추이)

출처: 국세조사(각 년도)



〈그림 2〉 공장 노동자 수의 추이

출처: 내각통계국 『昭和 14년도 노동통계요람』 1940년

을 전제로 기업은 더 이상 여성 노동자에게 장기근속을 요구하지 않았으며 일정 기간 근무한 이후에는 ‘주부’가 되기 위한 퇴직을 장려했다.<sup>5</sup>

5 榎一江, 「戦間期の繊維産業と労働市場の変容」, 『大原社会問題研究所雑誌』 635・636, 2011, 26~41쪽.

그러나 실제로는 공장을 그만두고 결혼해서 ‘주부’가 된 이후에도 농업 및 그 이외의 직업에 종사한 여성이 적지 않았다. 1930년대에 섬유산업에 종사한 사람들의 몇 가지 사례를 살펴보면 다음과 같다.<sup>6</sup> 교토에 본사를 둔 군제(郡是)제사(製糸)주식회사에서 근무했던 여공들의 회상에 의하면, 1932년부터 1942년까지 야마가타(山形) 현 공장에서 근무했던 어느 여공은 근무 10년째에 퇴사하고 이듬해에 자영업자에게 시집갔다고 했다. 또 1930년부터 1939년 사이에 같은 공장에서 근무했던 어느 여성 노동자의 경우도 퇴직과 동시에 자영업자와 결혼하여, 시집의 가업에 종사했다고 했다. 또한 1933년에서 1942년까지 후쿠시마(福島) 현의 어느 공장에서 근무했던 여공의 경우는 16세에 입사해서 근무 10년째인 26세가 되던 해에 결혼을 위해 퇴사하고 결혼 후 도쿄에서 살게 되었으나, 전쟁 때문에 피난하여 농업에 종사했다고 한다. 1933년부터 1940년까지 오카야마(岡山) 현의 공장에서 근무했던 여공의 경우는 근무 7년째에 퇴사해서 고향으로 내려가 결혼하고 가사·육아를 끝낸 후 일용잡화 및 식료품을 파는 상점을 경영했다고 한다.

이와 같이 많은 여성들은 가사노동뿐만 아니라 다양한 직업에 종사하고 있었다. 이들은 몇 년 동안 근무한 후에 퇴사했지만 기업이 연령 및 결혼을 이유로 해고시킨 것은 아니었다. 그들은 자신의 결단에 의해서 퇴사했으며 결혼한 이후에도 다양한 직업을 가진 사람도 적지 않았다. 그럼에도 불구하고 그들은 ‘주부’ 역할을 담당하는 사람으로 여겨져 전 시기에는 명확한 성별 분업에 기초한 노무동원이 실시되었다. 즉, 전쟁 말기 노동력 부족을 해결하기 위해 여성 및 학생들이 동원될 때에도 기혼여성의 강제 동원은 마지막까지 실시되지 않았던 것이다.

6 전후, 제사공장에서 근무하면서 노동조합 활동을 통해 성장한 사람들의 퇴직 후 생활에 대해서는 塩沢美代子, 『結婚退職後の私たち製糸労働者のその後』, 岩波書店, 1971가 참고가 된다. 덧붙여 다음 사례는 榎一江, 「戦間期の繊維産業と労働市場の変容」에서 소개했던 것이다.

## 2. 전후 결혼퇴직의 제도화

전후, 특히 고도성장기에는 많은 기업에서 여성을 대상으로 하는 결혼퇴직의 관행이 제도화되었다. 우선 전후 일본의 노동을 둘러싼 상황부터 개관해 보도록 하자.<sup>7</sup>

전후 일본의 노동운동은 점령군의 민주화정책에 힘입어 급속히 조직이 확대되었다. 1948년 6월 말에는 조합원 수가 약 668만 명에 달했으며, 1949년도의 추정 조직률은 55%를 넘었다. 그러나 점령군의 점령정책이 전환되면서 조합운동은 크게 후퇴했다. 특히 ‘기업정비’로 대표되는 경영합리화를 통해서 조합원의 대량해고가 진행된 결과 조합원 수는 약 569만 명(1951년 기준)까지 감소했다. 직장에서 쫓겨난 노동자를 중심으로 방대한 미조직 노동자의 조직화 움직임도 나타났다. 무엇보다 1952년 이후, 다시 증가추세로 전환된 조합원 수는 전체 고용자 수의 양적 증가에 힘입어 1957년에는 그 이전의 최고 수준을 넘었으며, 1965년에는 1000만 명을 넘어섰다. 조직률도 1959년에 최저치를 기록한 이후 지속적으로 상승해 1970년에는 35.4%에 이르렀다.

1972년 기준으로 자본주의 국가에서 조합원 수가 일본을 상회한 국가는 미국(2089만 명)뿐이었지만, 일본의 조합원 수는 영국(1132만 명), 서독(823만 명)보다 많았다. 조직률에 있어서도 영국이 51.1%로 최고 수준을 기록하고 있었고, 서독이 36.8%로 일본을 약간 웃돌았지만 미국은 비농업 고용자 수를 기초로 산출된 조직률조차도 26.7%에 지나지 않았다.<sup>8</sup> 고도성장기에는 조합원 수, 조직률 모두 국제적으로 높은 수준을 유지하고 있었다.

노동력조사에 의하면, 1955년에 4194만 명이었던 노동력 인구는

7 다음의 전후 일본의 노동현황은 榎一江, 『『完全雇用』政策と労働市場の変容』, 武田晴人 編, 『高度成長期の日本経済高成長実現の条件は何か』, 有斐閣, 2011, 205~230쪽을 참조.

8 法政大学大原社会問題研究所, 『日本労働年鑑』第47集, 労働旬報社, 1978, 179~180쪽.



1968년에는 5000만 명을 넘어 1973년까지 지속적으로 증가했지만, 반대로 노동력 비율은 1955년의 70.8%에서 64.6%로 하락했다. 노동력 인구 중에서 완전 실업자 수의 추이를 살펴보면, 완전 실업률은 1955년의 2.5%에서 1957년에는 1.9%까지 하락했지만 남자 실업자의 급증으로 다시 2%대로 상승했다. 1961년부터 1974년까지는 1.4% 이하의 수준으로 지속되었으며, 1967년 이후부터는 남자 실업자 수의 증가에도 불구하고 여자 실업자 수는 낮게 유지되었다. 한편, 취업자 수를 살펴보면, 비농림업 부문에서의 고용자 수가 차지하는 비율이 급증했다. 그 추이를 살펴보면 1955년의 65.2%에서 1962년에는 75%로 고용자 비율이 증가했다. 이 시기 고용자 수는 급격하게 증가했고 고용 노동시장도 급격하게 확대되었다. 그 후 고용자 수, 고용자 비율 모두가 미미한 증가에 머무르고 있었다는 점을 고려하면 1960년대 초반에 나타난 증가율이 얼마나 컸는지 짐작할 수 있다.

이 시기 경제성장의 영향으로 노동시장에 종래의 노동력 ‘과잉’에서 노동력 ‘부족’으로 구조변화가 일어났다는 점은 잘 알려진 사실이다. 종래의 노동력 과잉에 기인한 저임금 다취업(低賃金多就業) 상태는 노동력 부족이 심화되면서 급격한 임금상승으로 전환되었다. 이 과정에서 많은 일본 기업들이 여성을 대상으로 하는 결혼퇴직제도를 도입하기 시작했다. 기업들은 결혼퇴직의 관행을 취업규칙이나 노동협약에 명문화하기 시작했다. 엄밀하게 말하면 결혼을 이유로 하는 결혼퇴직제도와 함께 여성의 정년을 젊은 나이로 설정하는 청년정년제가 도입되었다. 이러한 제도는 여성이라는 이유만으로 조기퇴직을 강제하는 제도다. 이것은 경영측의 기대와는 반대로 계속적인 근무를 희망하는 여성이 적지 않게 존재하고 있었다는 것을 시사하고 있다. 실제로 이 시기에 정규고용자로서 취직해서 정년까지 근무한 여성들도 있었다.<sup>9</sup>

9 大槻奈巳, 「扉を開いた女性たち: 女性正規雇用の軌跡」, 大門正克ほか 編, 『高度成長の時代3成長と

또한, 결혼퇴직을 장려하는 제도도 도입되었다. 노동성 부인국(労働省婦人局)이 발표한 ‘여자보호 실시상황 조사’(1958년)에 의하면, 결혼에 따른 퇴직일시금의 할증제도를 도입한 기업은 22.4%로 나타났으며, 기업 규모별로 살펴보면 500명 이상에서는 49.3%, 100~499명에서는 27.5%, 30~99명에서는 17.3%로 나타나 대기업일수록 이 제도를 많이 도입했다는 사실을 알 수 있다. 다만 이러한 제도는 결혼을 이유로 여성을 퇴사시키기 위해서만 활용되었던 것은 아니었다. 1960년대로 진입하면서 청년층의 노동력이 현저하게 부족해지자 과거 여성 노동자를 조기에 퇴사시키기 위한 목적으로 도입했던 결혼퇴직제도를 여성 고용자의 정착 및 여성 신규 졸업자의 획득을 목적으로 도입하는 사례도 있었다.<sup>10</sup>

예를 들어 ‘여성 구인난을 해소한 결혼퇴직 적립금 제도’에서 소개된 사례는 다음과 같다. 1963년부터 하마노(浜野)섬유에서 실시된 사례로서 결혼퇴직의 경우, 회사는 개인 적립금에 1.1배를 곱한 금액을 결혼 축의금으로 지급했다. 결혼 축의금은 30세를 한도로 25세부터 감액되는 내용이었다.<sup>11</sup> 회사는 이 제도를 활용해 중졸 여성 노동자의 구인난을 원만하게 해소했다고 보고했다. 또한 몇 년 간 근무한 후에 퇴사를 원했던 그들에게도 결혼 축의금이라는 제도는 매력적이었다고 볼 수 있다.

결혼퇴직의 제도화는 비교적 단기간에 진행되었지만 기업이 위법한 제도를 도입했던 것은 아니었다. 1955년 노동성의 행정 해석에서는 결혼퇴직에 관한 취업규칙 규정은 노동기준법에 위반하지 않는다고 보았기 때문이다. 은근히 결혼퇴직제도가 위법이 아니라고 시사하는 이 해석은 결혼퇴직제를 널리 보급시키는 한 요인으로 작용했다. 1960년대에는 지방자치단체가 여성 공무원을 대상으로 차별적 정년제를 도입, 적용했고 민간기업으로까지 확산되었다. 예를 들어 1968년 11월, 민간방송사 중

冷戦への問い』, 大月書店, 2011, 237~282쪽.

10 竹内敬子, 「労働力の女性化と企業」, 『成蹊大学文学部紀要』 28, 1992, 94~127쪽.

11 『労政時報』 1756, 1964년 6월, 22~24쪽.

12개사에서 여성 차별적 정년제가 도입되고 있었다. 그 내역을 보면 정년을 25세로 정한 곳이 4개사, 30세가 3개사, 35세가 2개사, 40세가 1개사, 45세가 2개사였다. 또한 결혼할 경우 퇴사하는 관습이 있던 곳은 7개사 이상이라는 자료도 있다.<sup>12</sup>

또한 이 시기에는 고교 진학률이 급증했는데, 특히 고등학교 상업과에 진학하는 여학생의 숫자가 해마다 증가해 1963년에는 남학생의 숫자를 웃돌 정도였다. 여자에 대한 교육을 중시하기 시작한 상업과에서는 노동시장에 대한 대응책으로 ‘예의범절’ 등의 비공식적인 교육을 중시함과 동시에, 퇴직 후에는 가사 노동자로서의 자질 향상을 고려한 교과과정이 모색되었다.<sup>13</sup> 직업교육 현장에서도 결혼퇴직을 전제로 한 교육이 실시되었다.

고용보장을 강하게 요구했던 많은 노동조합도 또한 결혼퇴직제도를 용인했다. 미쓰이(三井)광산이 약 300명의 직장 활동가들을 대상으로 지명 해고를 단행한 사건에서 비롯된 1960년 미이케(三池)쟁의가 노동조합의 패배로 끝나면서, 인원 정리를 동반하는 경영합리화에 격렬하게 반대해 왔던 노동조합은 결국 고용보장의 대가로 새로운 인사노무관리 제도를 수용했다. 예를 들면, 1959년 도쿄전력이 결혼정년제를 도입하고자 했을 때 노동조합의 반대로 무산되었던 사례도 있지만, 대부분의 작업현장에서는 노동조합이 이 제도를 용인하면서 유형무형으로 결혼퇴직제도가 도입되었다. 이것은 노사 양측이 고용보장의 중요성을 인식하는 가운데 그 대상을 남성으로 한정시키려는 시도였으며, 이러한 압력은 대기업일수록 강했다고 할 수 있다. 실제로 대기업의 경우 여성 노동자의 대부분은 미혼자였다.

하지만 같은 시기의 경영합리화 반대투쟁에서 여성 노동자를 대상

12 野村正實, 『日本の雇用慣行: 全体像構築の試み』, ミネルヴァ書房, 2007, 141쪽.

13 増田仁, 『『高度成長期』における女子『労働者』の産出過程: 高校商業教育におけるカリキュラムの諸実践をめぐる』, 『ソシオロジ』48-1, 2003, 75~92쪽.

으로 하는 ‘육아 휴직’ 협약이 도입된 점은 주목할 만한 사항이다. 특히 1965년 전국전기통신노조와 일본전선공사(日本電電公社)의 사례가 대표적이다.<sup>14</sup> 여기서는 여성이 결혼, 출산을 거쳐 그 이후에 상용 노동자로서 근무하기 위한 제도적인 보완책을 노사 쌍방에서 모색하기도 했다. 이렇게 본다면 1960년대는 여성의 ‘주부화’라는 움직임만으로는 정리할 수 없는 어떠한 ‘교전(交戰)’의 시대였으며, 한편으로는 여성을 고용노동자로 활용하려는 조류도 나타났다.<sup>15</sup> 특히 고도성장기에는 노동력 부족 현상이 표면화되면서 상대적으로 신규 졸업자의 채용이 곤란했던 중소기업을 중심으로 많은 기혼여성이 고용되었다. 이것은 이후에 파트타임 노동자의 증대로 나타나게 되는데, 여성 피고용자의 중심은 청년 미혼의 단기형에서 중·고령의 기혼형으로 급속하게 변화해 갔다. 결혼퇴직의 제도화는 이러한 ‘교전’의 시대에 경영 측에 의해서 추진되었다.

### 3. 결혼퇴직제의 ‘해소’

결혼퇴직을 제도화하려는 시도는 결혼 후에도 지속적인 근무를 희망하는 여성에게 해고를 강요한 결과, 법정 투쟁으로까지 발전하기도 했다. 1966년, 스미토모(住友)시멘트의 결혼퇴직제에 의한 해고를 무효로 하는 도쿄지방법재판소의 판결을 시작으로 결혼퇴직제, 청년정년제를 둘러싼 판례가 축적되어 갔다. 예를 들면, 영업 부진에 의한 인원 정리를 이유로 여성 노동자가 해고된 호코쿠(豊国)산업 사건, 여자 교사가 사내 결혼을 이유로 휴직 처분을 받은 고베(神戸) 노다(野田)장학회 사건, 또 여직원의 사직에 따른 결혼퇴직을 다룬 모바라(茂原)시청 사건, 사용자와 여성 노동

14 萩原久美子, 『「育児休職」協約の成立: 高度成長期と家族的責任』, 勁草書房, 2008.

15 宮下さおり·木本喜美子, 「女性労働者の1960年代: 働き続ける」と『家庭』とのせめぎあい, 大門正克ほか 編, 『高度成長の時代1復興と離陸』, 大月書店, 2011, 233~289쪽.

자의 합의 해약에 따른 야마이치(山一)증권 사건 등이 있다.<sup>16</sup> 최초의 사건으로 등장한 스미토모시멘트 사건을 살펴보자면, 신입 여사원에게 ‘결혼하는 경우 또는 35세에 자진 퇴사한다’는 각서가 도입된 시기는 1959년으로, 그 이전에는 없었다고 한다.<sup>17</sup> 결혼퇴직제도를 엄격하게 운용하고자 했던 기업의 노력은 불과 몇 년 사이에 수정을 강요받았던 셈이다.

이 시기 노동력 부족 현상을 해결하고자 실업대책을 강구했던 정부의 고용정책 또한 크게 전환되었다는 사실도 주목해야 할 사항이다. 1966년, 고용대책법이 성립되어 ‘완전고용’이 최우선 정책과제로 명시되었다. 이 법은 직업지도·직업소개사업, 기능 및 직업훈련·기능검정제도, 사택 그 외의 복지시설, 직업전환·지역이동 지원, 불안정 고용 개선 등 제반 조치를 마련함과 동시에 고용대책기본계획을 수립함으로써 모든 정부정책의 조화를 도모하는 한편, 구직자·구인자에 대한 지도를 강화하여 노동력의 합리적 배치를 촉진하는 것을 주된 목적으로 했다. 이듬해, 완전고용을 위한 기반강화를 과제로 하는 ‘제1차 고용대책기본계획’이 결정되어 직업능력과 직종을 중시하는 근대적인 노동시장 형성이 지향되었다. 하지만 이 고용대책법은 ‘법의 취지와는 반대로 장기고용시스템에서 배제된 경우, 공적 지원을 통해 그 시스템으로 복귀시키는 정책’이며 장기고용시스템의 제도화를 의미하는 것이었다.<sup>18</sup>

이러한 고용정책의 전환은 실업보험 행정에도 그대로 반영되었다. 정부는 1968년도 직업안정을 위한 행정적 중점시책으로 ‘노동력 부족시대에 대응한 실업보험 행정의 전개’를 제시하고, 실업보험에 대한 수급 조건의 적정화와 함께 수급자에 대한 재취직을 중점목표로 명시했다. 즉, 실업자의 생활유지를 위한 지원보다도 재취업을 위한 지원이 실업보험

16 당시의 관례를 둘러싼 학설정리에 대해서는 小西國友, 「結婚退職」, 『ジュリスト』 500, 1972. 3, 522~533쪽.

17 木島昇, 「女子の結婚退職制とたたかう住友セメント労働組合」, 『労働法律旬報』 574, 1956, 30~32쪽.

18 橋本寿朗, 『戦後日本経済の成長構造: 企業システムと産業政策の分析』, 有斐閣, 2001, 36쪽.

제도의 목적으로 명확히 명시되었던 것이다. 이미 이러한 방침은 실업보험법의 개정(1963년 7월) 이후 행정지도를 통해서 실시되어 왔다.

예를 들면, 1964년 8월에는 각 도도부현(都道府県)의 지사(知事)에게 ‘실업보험급부 적정화요령’을 통지하고 수급자격 적정화를 위한 기준으로 ‘결혼, 임신, 출산, 육아, 병자간호 그 외의 가사·가업 등을 담당할 목적으로 퇴직한 사람은 노동의 의지 및 능력이 없다고 추정하고, 농업, 상업 등 바쁜 시기 가업을 돕기 위해 취업이 어려운 사람(농한기를 이용한 출가 노무자가 이직해 귀성하는 경우)은 노동능력이 없다고 추정하여, 이에 해당하는 사람은 자신이 실업상태에 있다는 사실을 명확하게 증명하지 못하면 수급자격을 얻을 수 없다고 명시했다.<sup>19</sup>

수급자격의 적정화는 1965년에는 여성 수급자가 주요 대상이었으나 그 이후에는 객지별이 노동자까지 확대되었다. 그 결과, 일반 구직자에 대한 실업보험의 수급자 수는 1964년의 62만 명에서 1970년의 50만 명으로 감소하고, 수급률도 또한 1963년의 3.6%에서 1973년의 2.3%로 감소했다. 그리고 노동의욕이 있거나 노동능력이 있는 사람에 대해서는 재취업을 유도하는 방침이 강화되어 1958년에 2.5%였던 취업률은 1970년에는 12.8%까지 상승했고, 1975년까지 꾸준하게 10%대를 유지했다. 여기에서 결혼퇴직한 사람은 ‘노동의욕 및 노동능력이 없다’고 추정되어 실업자가 아닌 비노동력 인구로 취급을 받았다고 할 수 있다.

실제로 1970년대에는 여성 노동력의 비노동력화가 진행된 결과 노동력 인구 비율은 49.9%에서 45.8%로 하락했다. 여성의 비노동력 인구는 석유위기 직후인 1974년 93만 명에서 1975년에는 152만 명으로 59만 명이 증가했다. 이 사실은 여성들이 ‘가사를 하면서 일’하던 것에서 ‘가사에 전념하는 사람’으로 변화한 것이라 파악할 수 있는데, 이는 경기변동에 따른 노동시장의 변화에 대응하여 노동시장에서 여성의 퇴출이 진

19 法政大学大原社会問題研究所, 『日本労働年鑑』第36集, 1966, 452~459쪽.

행되었다는 것을 의미한다. 가사 부담을 담당하는 사람이 실직하더라도 ‘실업자’가 아니라는 견해는 실업보험 행정에서 철저하게 지켜온 사항이며, 완전고용정책에서는 ‘전업주부’야말로 기혼여성의 바람직한 모습으로 제시되었다. ‘주부 우울증’이 인식되기 시작한 것은 1970년대 후반 이후의 일인데, 바로 이 시기에는 ‘주부야말로 여성의 행복’이라고 여기는 여성들이 주류를 차지하고 있었다.<sup>20</sup>

그런데 1975년 ‘국제 부인의 해’를 시작으로 전 세계적으로 여성의 지위향상을 도모하는 움직임이 활발하게 전개되기 시작했다. 그리고 그 영향은 일본에까지 파급되어 고용에서의 남녀차별을 해소하려는 기운이 고양되었다. 노동성은 1977년 6월에 ‘청년정년제, 결혼퇴직제 등 연차개선헌책’을 책정하고 노동기준감독서(労働基準監督署)를 중심으로 행정지도에 나섰다. 먼저, 당해 연도에는 그 실태가 파악되고 행정지도를 위한 대상 기업이 산출되었다. 전국 1만 4600사를 대상으로 조사한 결과, 남녀별 정년제가 도입된 기업은 1만 4500사이며(여자만 55세 미만은 1만 3300사, 40세 미만은 1200사), 결혼·임신·출산 퇴직제가 도입된 기업은 1200사, 이와 유사한 제도가 있는 것으로 추정되는 기업은 500사였다. 노동기준감독서는 1979년까지 여성의 정년 연령을 40세 미만으로 정해 놓은 사항과 함께, 결혼, 임신, 출산 퇴직제를 우선적으로 개선하도록 지시하고 그 다음으로 여성의 정년 연령이 55세 미만으로 정해진 사항을 1981년도까지 개선하도록 시정 조치명령을 내렸다. 그 결과, 차별적 제도는 많은 기업에서 폐지되었다.<sup>21</sup>

예를 들면, 어느 신용금고에서는 “여성은 적령기에 결혼해서 가정에 전념해야 한다는 사회통념이 있으며, 당 신용금고는 결혼퇴직제를 활용

20 木本喜美子, 『家族・ジェンダー・企業社会: ジェンダー・アプローチの模索』, ミネルヴァ書房, 1995, 115~132쪽.

21 婦人少年局婦人労働課, 「男女別定年制・結婚退職制改善状況について」, 『労働時報』 7月号, 1980, 36~37쪽.

해 조직의 인력관리를 활성화할 목적으로 결혼퇴직제를 운영해 왔지만, 이러한 사회통념은 구시대적 발상이라고 판단해서 폐지했다”고 한다.<sup>22</sup> 이와 같이 ‘사회통념’에 근거해서 실시해 온 퇴직제도는 행정지도를 통해서 신속하게 ‘해소’되었고, 취업규칙에 명문화하는 사례는 없어졌다.

1979년의 여성차별철폐조약 비준을 거쳐 1985년 남녀고용기회균등법이 성립되자 퇴직 관행을 둘러싼 차별적 대우의 위법성이 명확해지면서 결혼퇴직제도는 사라져갔다. 하지만 아직까지도 직장에서는 결혼(최근에는 출산)을 이유로 퇴직하는 관행이 남아 있다.<sup>23</sup> 때로는 불쾌감을 주면서 퇴직을 강요하는 사례도 있지만, 한편으로 여성 자신이 퇴직을 ‘선택’하는 경우도 적지 않으며, 지금도 많은 여성이 결혼·출산·육아를 목적으로 직장을 떠나는 경향이 있다. 여성 자신의 ‘선택’이 직장의 불문율을 계속해서 지탱하고 있는 것이다.

다음에서는 이 시기 여성노동의 변화에 대해 살펴보도록 하자.

#### 4. 고도성장기 이후의 여성노동

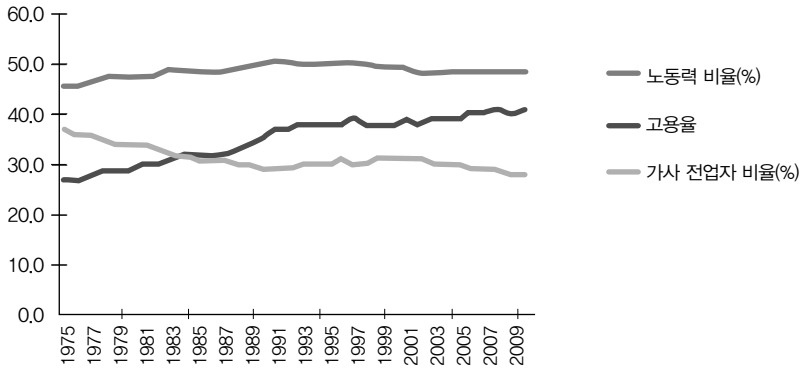
우선 1975년 이후의 상황을 개관해 보자.<sup>24</sup> <그림 3>을 살펴보면 여성 15세 이상의 인구 중에서 고용자율은 급증했고, 1984년에는 가사 전업자의 비율을 넘어서 그 후에도 꾸준히 상승하고 있다. 여성의 노동력 비율은 1975년 45%를 기록한 후 지속적으로 상승한 결과, 1990년에는 21년 만에 50%를 넘었다. 이것은 맞벌이 세대의 급증을 초래하여, 총 세대수로 본다면 1992년 ‘무직 아내’ 항목의 세대를 넘고 있다. 다만, 여성 고용자

22 婦人少年局婦人労働課, 「男女別定年制・結婚退職制改善状況について」, 36~37쪽.

23 寺村絵里子, 「日本における女性労働者への退職慣行: 歴史とその変容」, 『国際短期大学紀要』 24, 2009, 59~77쪽.

24 이 절에 관해서는 「特集 / 現代日本の女性労働」, 法政大学大原社会問題研究所 編, 『日本労働年鑑』 第63集, 労働旬報社, 1993, 40~69쪽을 참조했다.





〈그림 3〉 15세 이상 인구에서 차지하는 노동력 상태(여성)

출처: 총무성, 「노동력 조사」

의 증가는 대부분 파트타이머로서 결국 여성 고용의 확대는 비정규 고용에 집중되어 있었다.

과거 한때, 노동력 부족을 해결하고자 기혼자를 파트타이머로 고용했던 기업은 석유위기 이후 ‘감량경영’을 통해 고용비용을 줄이기 위한 시책으로, 정규고용을 삭감하고 여성 노동력을 적극적으로 활용하기 시작했다. 또한 서비스산업의 노동수요가 급증하면서 파트타이머·아르바이트, 파견, 임시 등 대량의 비정규 노동력이 서비스산업으로 흡수되었다. 특히, 1980년대 후반 이후 비정규 고용이 증가하는 가운데 파트타이머가 현저하게 증가했는데 여성 자신도 이러한 취업형태를 ‘선택’했다. 이러한 취업형태가 가사·육아·개호(介護)라는 가정 책임과의 양립을 전제로 한다는 것은 두말할 필요도 없다. 따라서 ‘주부’가 되기 위해서 결혼퇴직을 했던 예전의 여성들과 마찬가지로, 여성이 가정 책임을 담당해야 한다는 생각을 행동의 기본으로 삼고 있다는 점에서 커다란 변화는 찾아볼 수 없다.

그런데 비정규 고용자는 불경기가 되면 우선적으로 고용조정의 표적

〈표 1〉 고용 형태별 고용자 수 (전국)

(만 명)

	연도	1990 (15~24세)	2000 (25~34세)	2010 (35~44세)
(남성) 고용자		334	808	788
	정규 Regular staff	265	745	680
	비정규 Non-regular staff	66	45	60
(여성) 고용자		337	499	554
	정규 Regular staff	265	336	251
	비정규 Non-regular staff	69	158	291

출처: 총무성, 「노동력조사」

주: 평성(平成) 13년 이전은 「노동력조사특별조사」, 평성 14년 이후는 「노동력조사상세집계」에 의거해 작성. 또한 「노동력조사특별조사」와 「노동력조사상세집계」에서는 조사방법, 조사 시기 등이 상이하다.

이 되었다. 그러나 고용조정 대상이 여성으로 한정되었던 1990년대에는 사회문제로 등장하지 않았다. 하지만 2008년 글로벌 금융위기를 계기로 진행된 ‘파견 해고’가 일본 사회에 커다란 충격으로 받아들여진 배경에는 고용뿐만 아니라 삶의 터전을 잃은 남성이 많았기 때문이다. 하지만 여전히 비정규 고용은 여성이 대부분을 차지하고 있다는 점에는 커다란 변화가 없다. 2010년의 노동력 조사에 따르면, 비정규 직원·종업원은 남성이 538만 명인데 반해, 여성은 1217만 명(파견타이머 760만 명, 아르바이트 173만 명, 파견사원 61만 명, 계약사원·축탁 151만 명, 그 외 73만 명)으로 최고치를 기록했다.

마지막으로, 1966년부터 1975년까지 태어난 세대에 주목해 보자. 이 세대는 1973년을 정점으로 하는 제2차 베이비 붐 시기 전후에 태어난 세대로, ‘단카이(団塊) 주니어’라고도 불리고 있다. 〈표 1〉에 따르면, 남녀고용균등법이 성립된 지 5년이 지난 1990년에 그들이 학교를 졸업하고 취

직했을 때, 고용자 수(정규/비정규)에서의 남녀 차이는 크지 않았다. 그러나 2000년 고용자 수는 남녀 사이에서 크게 벌어져 여성 고용자의 32%는 비정규 고용으로 나타나고 있다. 게다가 2010년에는 여성 고용자의 과반수는 비정규 고용으로 나타나며, 정규 고용이 90%를 상회하는 남성과는 명백한 차이가 존재하고 있다. 이 격차는 여성차별을 용인하는 고용관행이 지속되는 한 쉽게 해소될 것 같지 않다.

## 5. 결론

이 논문은 일본 노사관계와 젠더와의 관계를 고찰하는 시도로서, 결혼퇴직 제도의 전개과정을 중심으로 일본의 고용 관행에서 젠더 규범이 어떻게 포함되었으며, 또 어떻게 기능해 왔는지를 고찰했다. 1960년대에 일본적 고용관행과 남성소득 중심형의 가족 형태와 결합되면서 소위 '1960년대형 일본 시스템'으로 불려왔던 이 시스템은 현재 변화 과정에 있다.<sup>25</sup> 하지만 여성 노동의 역사에서 본다면 이 시스템은 견고한 규범에 의해서 유지되고 있다는 것을 알 수 있다.

일본의 경우, 전전부터 많은 여성이 농업뿐만 아니라 그 이외의 산업에 종사하면서 가계를 유지해 왔다. 이러한 사실에서 본다면 이미 여성 노동력은 전전기부터 활용되고 있었으며, 그 주된 고용 장소는 가사 사 용인(가정부)이나 공장 노동(여공)으로 한정되어 있었다. 그곳에서는 결혼은 퇴직 이유의 하나였지만, 결혼퇴직제가 제도적으로 확립되지는 않았다. 여성이 '주부'로서 가사노동을 담당하는 근대적 생활양식이 정착되면서 여성을 많이 고용하는 기업은 가사노동과 공장 노동이 대립하는 과제

25 遠藤公嗣, 「雇用の非正規化と労働市場規制」, 大沢真理 編, 『ジェンダー社会科学の可能性2承認と包摂へ: 労働と生活の保障』, 岩波書店, 2011, 143~166쪽.

에 직면했으며, 섬유산업을 중심으로 여성의 고용을 청년·미혼으로 한정하는 관행이 형성되어 전후로 이어졌다. 여성이 주요 노동력이었던 섬유·전기·식품 등의 작업 현장이나, 민간기업의 사무노동자를 중심으로 결혼퇴직이 일반적인 고용 관행으로 정착되었던 것은 이러한 이유 때문이다.<sup>26</sup>

그러나 ‘사회 통념’에 근거해 지속되어 온 결혼퇴직 관행은 계속적인 근무를 희망하는 여성에게는 효과적인 기능을 발휘하지 못했으며, 따라서 기업은 취업규칙 등에 의한 제도화를 시도하게 되었다. 즉, 계속적으로 근무하기를 원하는 여성에게 일률적으로 조기퇴직을 강요했던 것이다. 고도성장기에 심각한 노동력 부족 현상을 경험하는 가운데 결혼퇴직제가 도입된 사실은 언뜻 모순처럼 보일지 모른다. 그러나 그것은 정규노동자를 대상으로 고용보장을 전제로 한 인사노무관리의 정교화가 진행되는 가운데 장기고용시스템이 형성되는 과정에서 나타난 현상이었다. 내부 노동시장을 한층 더 발전시키고자 했던 기업으로서는 결혼을 이유로 조기에 퇴직할 우려가 있는 여성을 미리 배제해 둘 필요가 있었다. 따라서 이 제도는 내부적으로 일정한 경제적 합리성을 내포하고 있었기 때문에 쉽게 ‘해소’되지 않았던 것이며, 제도화의 시도가 실패한 후에도 직장의 불문율로서 현재까지 잔존해 왔던 것이다.

고도성장기의 기업은 정규 고용자를 일정한 조건 아래에서 근무할 수 있는 사람으로 한정하여 장기고용시스템을 활용해 효율적으로 관리하고자 했고, 이질감이 있는 사람은 의도적으로 배제했다. 효율성을 중시하는 기업에서 결혼·출산·육아와 직무를 병행해야 하는 현실적인 어려움은 여성 자신으로 하여금 퇴사를 ‘선택’하게 하는 요소로 작용했다. 한편, 기업은 정규 노동자와는 별도로 저임금 노동력을 적극적으로 활용하기 시작했다. 예를 들면, 어느 전기회사에서 중년여성 파트타임어가 도입

26 塩沢美代子, 「結婚退職後の『婦人労働者』」, 『労働経済旬報』852, 1972, 30~31쪽.

되었던 사례에서 보듯이 주부가 새로운 노동력 공급원으로 등장했다. 이러한 변화는 노동력 부족과 함께 기술혁신의 결과이기도 했다.<sup>27</sup> 석유위기 이후, 기업은 오로지 정규 노동자를 삭감할 목적으로 여성 노동자를 이용했지만, 가정책임을 져야하는 여성 자신도 여기에 호응하면서 새로운 노동력으로 등장하게 되었다.

역사적으로 보면, 여성 고용의 중심은 ‘청년 미혼 단기형’에서 ‘중·고령 기혼형’으로 변화한 것처럼 보인다. 기업은 일관되게 가정책임을 지지 않고 생산노동에 전념할 수 있는 노동자를 요구해 왔으며, 전전의 기숙여공도 전후 회사원도 이러한 의미에서 본다면 마찬가지였다. 그리고 성별에 따른 역할 분업 하에서 여성이 가사·육아를 담당해야 한다는 생각에도 커다란 변화는 없으며, 최근에는 젊은 층에서 이러한 생각이 강해지고 있다.<sup>28</sup> 2000년대에 들어와서 장기적인 경기침체의 영향으로 많은 가정에서 여성이 일하지 않으면 안 되는 상황이 발생하고 있다. 생계를 위해 어쩔 수 없이 시간제 노동에 임하는 주부에게 ‘전업주부’는 동경의 대상이 되고 있다. 여기에서 다시 ‘전업주부’가 하나의 이상형으로 등장하고 있는 것 같다.

남녀고용기회균등법은 1999년, 2007년에 개정되어, 1992년의 육아휴업법 시행(1999년 육아·개호휴업법 시행, 2005년, 2010년 개정 시행), 2003년의 차세대육성지원추진법 시행 등 법적 정비도 진행되어, 결혼, 출산을 경험한 여성이 계속해서 근무할 수 있는 조건은 지속적으로 정비되어 왔다. 최근에는 기업이 일과 삶의 조화를 도모하려 노력하는 모습도 많이 보인다. 하지만 여전히 여성이 가정책임을 담당해야 한다는 의식이 뿌리 깊

27 塩田咲子, 「高度經濟成長期の技術革新と女子労働の変化」, 中村政則 編, 『技術革新と女子労働』, 東京大学出版会, 1985, 171~201쪽.

28 국립사회보장·인구문제연구소가 조사한 「전국 가정 동향 조사 2008년」에 의하면, ‘남편은 밖에서 일하고, 아내는 주부업(業)에 전념’이라고 하는 생각에 대해서 ‘찬성’, ‘굳이 고른다면 찬성’의 비율을 살펴보면 29세 이하에서는 47.9%, 30대에서는 41.7%, 40대에서는 39.8%로 나타나 젊을수록 전업주부 지향이 강해지고 있다.

게 존재하고 있어, 쉽게는 변화하지 않을 것으로 생각된다. 이러한 사실은 역사적으로 보면 분명하다.

\*이 글의 원문은 일본어로 작성되었으며 김양태(메이지대학 박사/성공회대학 강사/인사노무관리, 노사관계 전공)가 번역하였다.

영되는 이들에 대한 일본의 정책과 제도, 그리고 일본 사회 속에서 이들이 차지하는 위치 및 전후 역사인식 속의 의미와 가능성에 대해서 살펴본다.

주제어: '중국잔류 일본인', 중국 귀국자 지원 · 교류센터, 수인론(受忍論), 전쟁책임론

## 『1Q84』의 세계에 떠오른 두 개의 달: '옴문제' · 시스템 · 마이너리티 | 박규태

투고일자: 2012. 11. 15 | 심사완료일자: 2012. 12. 6 | 게재확정일자: 2013. 2. 6

이 글의 목적은 '시스템'과 '마이너리티'라는 두 가지 키워드를 중심으로, 무라카미 하루키의 소설 『1Q84』 속에 등장하는 다채로운 신화적 이항대립, 가령 선과 악의 쌍을 비롯하여, 아오마메와 덴고, 옴교단과 일본 사회, 가해자와 피해자, 원인과 결과, 지상과 지하, 마더와 도터, 픽션과 리얼리티, 상처와 치유, 평범과 비범 등(그것을 가장 상징적으로 표상하는 것이 '두 개의 달'이다)이 가지는 의미를 '옴문제'와 연동시키면서 추적하는 데에 있다. 이때 '옴문제'란 1995년에 발생한 옴진리교 사건을 전후한 프레(pre)옴 및 포스트(post)옴적인 정신상황을 가리키는 말로서, 구체적으로 ① 악에 대한 일본인의 무감각, ② 자발적 혹은 자각적인 마인드 컨트롤의 위형성, ③ 마이너리티의 피난처 부재로 요약될 만한 일본문화와 사회시스템의 맹점뿐만 아니라 나아가 '내 안의 옴진리교'로 일컬어질 만한 옴진리교와 일본 사회의 구조적 상동성을 지칭한다. 그렇다면 『1Q84』 속의 '시스템'과 '마이너리티'는 누구인가? 파타임 청부킬러이자 스포츠 인스트럭터인 아오마메와 소설가이자 수학학원 강사인 덴고는 자신들이 1984년의 세계로부터 두 개의 달이 떠 있는 1Q84년의 세계로 들어와 있음을 알게 된다. 초등학교 동급생이었던 둘은 성인이 된 이후에도 10살 때 학교 교실에서 서로의 작은 손을 잡았던 장면을 하나의 '구원'으로 기억한다. 한편 켈트교단 교주의 딸인 17세의 후카에리는 덴고의 도움을 받아 자신의 어릴 적 트라우마의 기억을 소설화한 「공기번데기」를 출간한다. 이 책은 베스트셀러가 되지만, 리틀피플을 세상에 불러들이는 계기가 된다. 이 글은 전술한 '옴문제'와 관련하여 이들 세 주인공이 '마이너리티'의 대변인이며, 리틀피플은 '시스템'을 표상하는 코드임을 보여줄 것이다. 그 과정에서 『1Q84』는 하나의 현대신화로서의 '마이너리티 신화'라는 점, 그리고 포스트옴 시대의 일본 사회에서 '역사'와 '모노가타리' 또한 '신화'의 변주곡임을 시사하고자 한다. 요컨대 이 글은 『1Q84』의 신화론적 분석을 통해 옴사건을 전후한 현대 일본 사회에서 '마이너리티'가 가지는 의미에 대해 천착하는 시도라 할 수 있다.

주제어: 무라카미 하루키, 『1Q84』, 옴진리교, 시스템, 마이너리티, 신화, 역사, 모노가타리

## 연구논단

### 일본의 고용관행과 젠더: 결혼퇴직을 중심으로 | 에노키 가즈에

투고일자: 2012. 7. 2 | 심사완료일자: 2012. 8. 16 | 게재확정일자: 2013. 2. 6

이 글은 일본 노사관계와 젠더와의 관계를 고찰하기 위한 시도로서 결혼퇴직제도의 전개에 주목했다. 일본의 경우, 전전부터 여성의 노동력화가 진전함으로써 고용의 장에서 결혼퇴직제가 실시되었던 것은 아니었다. 여성이 '주부'로서 가사노동을 담당한다는 근대적 라이프스타일이 정착하는 과정에서, 여성의 고용을 청년기·미혼 시로 한정하는 관행이 형성되어 전후로 이어졌던 것이다. 결혼퇴직의 제도화는 고도성장기에 노동력 부족이 심각해지는 가운데 실시되었다. 그것은 정규 중

업원을 대상으로 고용의 보장을 전제로 하는 장기고용시스템이 형성되어 가는 과정에서 생긴 것이며, 내부 노동시장을 발달시키고 있던 기업은 결혼을 이유로 조기퇴직의 우려가 있는 여성을 미리 배제할 필요가 있었다. 그 때문에 이 제도는 경제합리성을 가지며, 법적인 근거를 잃은 후에도 직장의 불문율로서 잔존했다. 역사적으로 보자면 기업은 일관하여 가정책임을 지지 않고 생산노동에 전념할 수 있는 노동자를 지속적으로 찾아왔다. 일본의 고용관행에 의해 규정된 젠더규범은 강고하게 계속 작용할 것이다.

주제어: 여성노동, 결혼퇴직, 내부 노동시장, 비정규 고용, 젠더

### **일본의 산탄지역 진흥정책: 산업구조 조정정책에서 지역개발정책으로 | 정진성**

투고일자: 2012. 8. 17 | 심사완료일자: 2012. 8. 22 | 게재확정일자: 2013. 2. 6

석탄산업의 사양화가 산탄지역의 피해를 초래함에 따라, 일본 정부는 1961년에서 1962년에 걸쳐 산탄지역 진흥을 위한 법적, 제도적 틀을 정비하고 산탄지역 진흥정책을 본격적으로 시행했다. 산탄지역의 산업구조 조정, 즉 석탄산업에서 공업으로의 전환을 목표로 하는 산탄지역의 산업기반 조성, 산탄지역으로의 기업 유치, 산탄지역 지자체에 대한 재정지원이 그 중요 내용이었다. 그러나 1971년 12월에 책정된 제3차 산탄지역 진흥계획에 이르러 산탄지역 진흥정책은 산업구조 조정정책에서 지역문제를 해결하기 위한 경제·사회·문화 부문에 걸친 종합적 정책인 지역개발정책으로 그 성격이 변화해 갔다. 이러한 변화를 단적으로 보여주는 것이 산탄지역 진흥정책과 전국종합개발계획과의 연계, 산탄지역 생활환경 정비의 중시, 공업만이 아닌 지역적 특성에 맞는 적지적성 산업의 육성과 같은 제3차 진흥계획에 새로이 나타난 항목들이었다.

주제어: 사양산업, 산탄지역, 산탄지역 진흥정책, 산업구조 조정정책, 지역개발정책

### **외국인 문제에 대한 일본인들의 인식과 규정요인 분석: 2000~2008년 일본판 총합사회조사 자료 분석을 중심으로 | 김범수**

투고일자: 2012. 10. 17 | 심사완료일자: 2012. 12. 6 | 게재확정일자: 2013. 2. 6

이 연구는 오사카상업대학 비교지역연구소가 도쿄대학 사회과학연구소와 공동으로 일본 거주 만 20세 이상 89세 이하 성인남녀를 대상으로 2000년부터 실시해 온 '일본판 총합사회조사(日本版總合社會調査; JGSS: Japanese General Social Survey)' 자료 분석을 통해 외국인 증가에 대한 일본인들의 인식은 어떠한지, 그리고 그러한 인식에 영향을 미치는 요인들은 무엇이 있는지 살펴보고자 한다. 구체적으로는 JGSS 2000~2008년 자료 분석을 통해 연령, 정치의식, 생활정도, 지역에 대한 애착 정도, 외국인 대면 기회와 영어 회화 능력 등의 변수가 외국인 증가 찬반 여부를 설명하는데 통계적으로 유의미한 영향력을 미치고 있음을 보여주하고자 한다. 이러한 분석을 통해 이 연구는 최근 일본 사회에 중요한 사회적 이슈로 등장하고 있는 외국인 문제의 본질을 이해하고 이 문제에 대한 일본인들의 견해를 이해하는 데 기여하고자 하며, 더불어 최근 외국인 노동자와 결혼 이민자의 증가로 급격히 다문화 사회로 변화하고 있는 한국 사회에 필요한 정책적 함의를 모색해 보고자 한다.

주제어: 일본, 외국인 문제, 일본판 총합사회조사, 다문화 사회



Daughter'; 'Big Brother and Little People'; 'the World of Sound and Letter'; and 'Good and Evil,' all of which are best represented by 'the Two Moons.'

Aomame, a part-time assassin and a fitness instructor, and Tengo, a novelist, find that they have been transported from the real world into the fictional one of *1Q84*. Ten years old, bullied and ignored by her schoolmates, Aomame once happened to hold the hand of a Tengo, a boy in her class. That moment of innocent intimacy is what has sustained her being in a soterialogical sense. Tengo shares that memory of Aomame, and this becomes the motif where all mythic stories that occur in the parallel world of *1Q84* with the two Moons begin. Meanwhile, Fuka-Eri, a seventeen-year-old girl, writes a strange confessional memoir involving Tango, which leads to the appearance of the 'Little People.'

This paper shows how the three protagonists (Aomame, Tengo, and Fuka-Eri) embody 'Minority,' while the 'Little People' represent the 'System'. In a way, *1Q84* is a distinctly Japanese response to the Orwellian themes of the unseen power and the subjugation of the individual by Big Brother, which symbolizes a 'System'. This may be equivalent to the 'Little People' in Murakami's work.

'Aum-Question,' as a tool for pursuing the meanings of the above-mentioned binary oppositions, places certain mental situations of the contemporary Japanese society in the age of post-Aum forced upon by the Aum Shinrikyo cult, the same cult responsible for the 1995 Tokyo subway gas attack, that which is the subject of Murakami's non-fiction book *Underground*.

All in all, this paper will ask and seek to answer questions on how *1Q84* can be a myth about Minority, and why Murakami's novel is both a 'History' and a 'Monogatari(物語)' in the age of post-Aum, especially in relation to the 'Aum Question'.

• **Keywords:** Murakami Haruki, *1Q84*, Aum Shinrikyo, System, Minority, Myth, History, Monogatari

---

## ARTICLES

### **Japanese Employment Practices and Gender: The Case of Post-Marriage Retirement of Women | ENOKI Kazue**

This paper examines the relationship between Japanese labor-management relationships and gender by tracking the origin of the system for retirement after marriage. In Japan, the female workforce appeared before World War II, and has been advancing since. Thus, no system had ever imposed coercive retirement on married women. It was only when the modern lifestyle that politically sets up married women, or wives, as the primary worker within the household, that the common practice of limiting female employment to young and unmarried women became established. This practice, which continued to be in effect during the post-war times, persists in practice even today.

The institutionalization of post-marriage retirement was implemented also because the labor market worsened in terms of job opportunity during Japan's rapid economic growth period. The institutionalized practice can be seen as a result of the circumstances of the post-WWII times that sought the formation of a long-term employment system, in order to secure work for full-time. For companies that were equipped with a developing internal labor market, it was 'necessary' to exclude in advance those women who were deemed likely to retire early upon marriage. Accordingly, this system maintained its economic logic and persisted as an unwritten code in the workplace, notwithstanding the disappearance of its legal support. Considering historical records, Japanese companies have consistently sought workers who could devote themselves exclusively to the production labor, without any consideration given to their familial responsibilities. It can be said that ideas of gender distinctions inherent in Japan's employment practices continue to persist in effect today in ways unseen.

• **Keywords:** Female labor, post-marriage retirement, internal labor market, non-regular employment, gender

### **The Revitalization Policies for Coal-Mining Areas in Japan during the 1960s**

| CHUNG Jin Sung

During 1961-1962, the Japanese government introduced the revitalization policies for coal-mining areas, as the decline of the coal-mining industry resulted in the population decrease and impoverishment of the areas. Initially, the revitalization policies were established in order to adjust the industrial structure of the coal-mining areas—for instance, to change the dominant industry of the areas from a coal-mining industry to a manufacturing one. Some of the important tasks included tasks such as building infrastructure and inviting manufacturing companies and offering financial aids to the municipalities of the areas. However, after the establishment of the third revitalization plan in December 1971, the revitalization policies changed in nature from that of initial structural adjustment policies to that of area development policies, made to resolve various economic, social and cultural problems. This transition is visible in: certain new points that are emphasized in the third plan; the connection between the revitalization policies and the comprehensive national development plans; the betterment of the inhabitants' living conditions; the fostering of various business enterprises appropriate to the areas and of manufacturing.

**Keywords:** declining industry, coal-mining areas, the revitalization policy for coal-mining areas, structural adjustment policy, area development policy

### **Japanese Views on the Increase of Foreigner Population in Japan: An Analysis of the 2000~2008 Japanese General Social Survey (JGSS)**

| KIM Bum Soo

By analyzing the Japanese General Social Surveys (JGSS), planned and conducted by the