

일본의 산업인력 및 기술 유출 방지 대책

- 일본에서는 정부의 주도 하에 구조조정이 강력하게 추진하고 있으나 정리해고 등으로 우수한 인력까지 조기퇴직을 하게 되는 경우가 증가하여 산업인력의 해외 유출과 그에 따른 기술 유출이 우려되고 있음
- 정부 및 기업들은 고도 인력을 억류하는 사전 대책과 기술 유출되었을 경우의 대응 등 사후 대책을 마련하는 등 인재 유출 방지에 주력

□ 해외로 유출되는 우수 인재들

- 업적악화 등으로 인원삭감을 추진하는 기업에서 희망퇴직 등의 형태로 이직을 권장하는 경우가 증가
 - 이로 인해 우수한 기술자들을 중심으로 해외에 새로운 일자리를 구하는 사람이 늘어나면서 일본기업의 기술이 유출되는 사례도 늘어나고 있음
- 일본 사회에서 인재의 해외 유출이 이슈가 되기 시작한 것은 2010년 이후로, 특히 ‘12.4월에 신닛테츠스미킨이 포스코에 대해 지식재산권 침해를 제소한 이후 인재 및 기술 유출 문제가 표면화
 - 1990년대 중반 이후 일본기업의 국제경쟁력이 약화하면서 정리해고를 중심으로 한 구조조정이 추진되어 우수한 인재도 이직해야 하는 경우가 증가
 - 또한 해외 기업과의 협력이나 기업 활동의 국제화가 진전되면서 인재 및 기술·정보의 유출이 불가피한 상황
- 그 동안 인재 및 기술 유출이 사회적 이슈가 되지 않았던 배경에는 눈에 보이지 않는 기술이나 경영비밀 등이 유출했는지를 파악하거나 증명하기가 어려운 점, 기술 유출 사실을 숨기려고 하는 기업의 입장 등이 작용하였기 때문

□ 일본정부의 대책

- 아베 정권은 아베노믹스 제1탄에서 “실업이 없는 노동이동”을 추진하겠다고 주장, 이직 지원에 중점을 두고 이직지원회사를 활용하여 재취업을 실현시킨 기업에게 자금 혜택을 증대하는 정책을 발표

- 이직지원회사에서는 부득이하게 조기퇴직하게 된 40~50대를 중심으로 숙성산업에서 인력이 부족한 성장산업으로 이동을 촉진
- 종신고용제도 문화가 강했던 일본에서는 인력의 유동성이 높지 않아 아직까지 조기 퇴직을 해도 새로운 직장을 구하기가 어려워 실업 기간이 길어지는 것이 현실임
- 또한 일본정부에서는 경제산업성이 「기술 유출 방지 지침」이나 「인재의 이동으로 인한 기술 유출에 관한 조사연구보고서」 등 인재 및 기술 유출 방지를 위한 가이드 라인을 책정
 - 지자체에서는 도쿄도가 「기술 유출 방지 매뉴얼」을, 단체로는 사단법인 일본기계 공업연합회가 「기계공업에서의 기술 유출 방지책의 조사연구보고서」를 정리 및 발표
 - 기업들은 이러한 가이드라인을 참고하여 매뉴얼을 작성, 인재 및 기술 유출 발생 시에 어떻게 대응할 것인지를 문서화
- 퇴직자를 통한 기술 및 정보 유출을 방지하는 방법에는 한국과 동일한 「비밀(보 지)계약」과 「부정경쟁방지법」 등이 있음
 - 1990년 부정경쟁방지법으로 영업비밀의 보호 규정을 설정하기 전에는 당사자 간의 계약에 의해 정해진 경쟁회피의무나 비밀보지의무 등으로 영업비밀을 보호
 - 하지만 경산성이 '12년에 실시한 조사에 의하면 퇴직 후도 대상으로 한 비밀보지계 약을 직원과 체결하고 있는 기업은 대규모 제조기업에서 약 60%, 중소기업에서 약 20%로 낮은 수준
- 일본정부는 부정경쟁방지법의 개정이나 신법 제정을 검토 중으로 구체적 내용으로서는 영업비밀이 해외로 유출했을 때 벌금이나 징역의 인상 등
 - * 영업비밀 유출에 대해서는 미국이나 한국이 더욱 엄격한 처벌을 실시하고 있기 때문에 일본정부도 이들 국가를 벤치마킹하고 있는 상황
 - 현행 부정경쟁방지법에서 개인에 대한 벌금은 최고 1,000만 엔으로 최고 한도가 없는 미국에 비해 약한 것으로 인식
 - 인재의 해외 이동으로 인한 기술 유출에 대해서는 민사 또는 형사 절차를 통해 침해 행위 정지 청구나 손해배상 청구를 할 수 있지만 행정기관 등 공적 권력에 의한 행정처분 등은 실시되지 않고 있음

□ 기업의 대응 사례

- 민간기업의 대응으로서 현재 기업 내의 우수 인력이 유출되지 않도록 동기부여를 제공하는 경우와, 다른 기업에서 빠져나온 고도 인력을 국내기업이 활용하는 경우가 있음

① 샤프

- 샤프는 업적 악화, 홍하이에 의한 매수 등에 따라 간부를 포함한 인재의 유출이 진행되고 있어, 이를 막기 위해 주식을 활용한 보수제도를 새로 도입
 - ‘16.5.12일 임원회의에서 임원 및 직원들에게 스톡옵션(주식구입권)에 의한 보수를 부여하는 것을 결정
 - 주식을 활용한 인센티브 프로그램을 통해 샤프의 재생 및 성장에 필요한 인재를 유지하고 경영참가 의식과 업적향상을 위한 공헌의욕을 높여 기업가치 향상에 공헌하는 동기부여를 제공할 계획
- 샤프는 경영 재건을 위해 45세 이상을 대상으로 3500명의 희망퇴직자를 모집하고 있지만 차세대 간부 후보자나 우수한 기술자는 대상에서 제외

② 자동차 기업

- 닛산자동차는 ‘12.1월 “시니어 이노베이션 리서처(SIR)”라는 제도를 도입
 - 연료전지나 로봇기술 연구 등 기초연구에 전념토록하고, 우수한 성과를 낸 연구자에게는 고액을 보상하여 해외경쟁기업에 스카우트 당하지 않도록 하려는 전략임
- 도요타자동차도 현장의 핵심인 과장급을 대상으로 새로운 자격제도를 도입하여, 전문분야 자격을 취득한 직원에게 통상보다 높은 급여를 제공하는 시스템을 도입함

③ 니시마츠야

- 유아용품 전문 체인점인 니시마츠야는 최근 독자 개발한 상품이 인기가 있는데, 이러한 히트 상품은 파나소닉이나 소니, 르네사스일렉트로닉스 등 가전, 반도체, 전기 대기업에서 정리해고를 당한 기술자들이 개발

- 니시마츠야가 지금까지 채용한 ‘이업종(異業種) 인력’은 80명이 넘고 이들의 평균 연령은 58세
- 유모차나 우비, 기능성 바지 등을 개발할 때 기술자의 시각에서 기존 제품의 불필요한 기능을 제거하고 편의성을 추가하는 등 모노즈쿠리 노하우를 활용
- 이업종이라고 해도 안정적인 품질의 제품을 대량 제공하는 제조소매업이라는 점에서 유사한 점이 많음
- 채용한 기술자들은 상품기획부터 생산, 품질, 수량, 납기 관리까지 실제로 경험한 인재들이며 상품 개발 과정에서의 개선점 등을 조인도 할 수 있기 때문에 우수한 인력이라고 할 수 있음

□ 시사점

- 인재 및 기술 유출 발생 시 사후대책에 대한 논의는 많이 되어 왔지만 근본적으로 우수한 인재가 정리해고, 성과에 대한 低평가 등에 의해 기업을 떠나지 않는 환경을 만드는 것이 중요
- ‘14년 노벨 물리학상을 수상한 미국 캘리포니아대학교의 나카무라 슈지 교수는 일본 기업에서 연구개발 업무를 수행했었을 때 연구 환경이나 성과에 대한 대가를 둘러싸여 분쟁을 한 사례는 유명함
- 일본정부는 신산업을 육성하여 고용을 늘릴 계획이지만, 민간기업에서도 새로운 사업의 발굴이나 다른 분야로 진출하는 등 전략적 경영이 필요
- 신산업이나 성장산업에서는 즉전력이 필요하므로 구조조정 등으로 갈 곳을 잃은 우수 기술자나 고도 인력을 투입하면 높은 효과가 기대될 것임

<참고자료>

닛케이신문(2012.11.2), 동양경제 온라인(2016.7.26), 三菱UFJリサーチ&コンサルティング 『人材の移動による技術流出に係る知的財産の在り方に関する調査研究報告書』(平成22年度 特許庁産業財産権制度問題調査研究報告書, 2011년 2월), 한일산업기술협력재단(2012.6.20)