

## 일본 여성의 고용현황과 세계 개정

김기헌

(도호쿠대 박사후 연구원)

### ■ 머리말

일본은 북유럽 국가나 북미 국가들에 비해 여성의 고용이나 경제활동참가의 수준이 낮은 것으로 평가받고 있다. OECD 보고서(OECD, 2004)에 따르면, 2003년 현재 일본은 여성의 고용비율(56.8%)이나 경제활동참가율(59.9%)에 있어서 OECD 국가들 중 중간 수준(OECD 평균은 각각 55.3%, 59.6%)에 머물고 있다. 우리나라 역시 낮은 수준을 보여주고 있는데 상대적으로 일본보다 여성 고용비율은 5.7%포인트, 여성의 경제활동참가율은 7.1%포인트나 낮게 나타나고 있다.

표면적인 여성의 고용현황에 있어서 두 국가는 차이를 보여주고 있지만 남녀간의 격차라는 관점에서 비교해 보면, 거의 유사한 수준을 보여주고 있다. 먼저 남녀별 고용비율의 격차는 우리나라의 경우 23.9%포인트로 조사 결과가 제시되지 않은 2개 국가(아이슬란드, 룩셈부르크)를 제외한 28개국 중 여섯 번째<sup>1)</sup>로 높게 나타나고 있다. 이 경우 일본 역시 크게 다르지 않은 결과를 보여준다. 일본은 고용비율에 있어서 남녀간의 격차가 23.0%포인트로 우리나라에 이어 일곱 번째로 높다. 경제활동참가율의 남녀 격차에 있어서도 동일한 결과(한국 25.1%포인트, 일본 24.7%포인트)가 제시되고 있다.

이처럼 남녀별 격차라는 측면에서 우리나라와 유사한 고용현황을 보여주고 있는 일본은 최근 여성의 경제활동참가를 확대한다는 취지 아래 세계 개정을 추진하고 있어 관심을 끌고 있다. 특별히 소득세 중 인적

1) 한국보다 높은 남녀간의 격차를 보여주고 있는 국가는 터키, 멕시코, 이탈리아, 그리스, 스페인 등 6개 국가이다.(OECD(2004), *Employment Outlook*)

공제에 해당되는 배우자공제 및 배우자특별 공제의 폐지를 고이즈미 내각이 강력하게 추진하고 있는데 이러한 세제 개정이 과연 여성의 자립에 기여하는가를 둘러싸고 논란이 지속되고 있다. 본 글에서는 일본 여성의 고용현황과 최근 발표된 중단조사 자료 결과를 토대로 출산 전후의 취업변화를 살펴보고 여성 고용문제와 관련된 세제 개정을 둘러싼 논란을 검토해 보고자 한다.

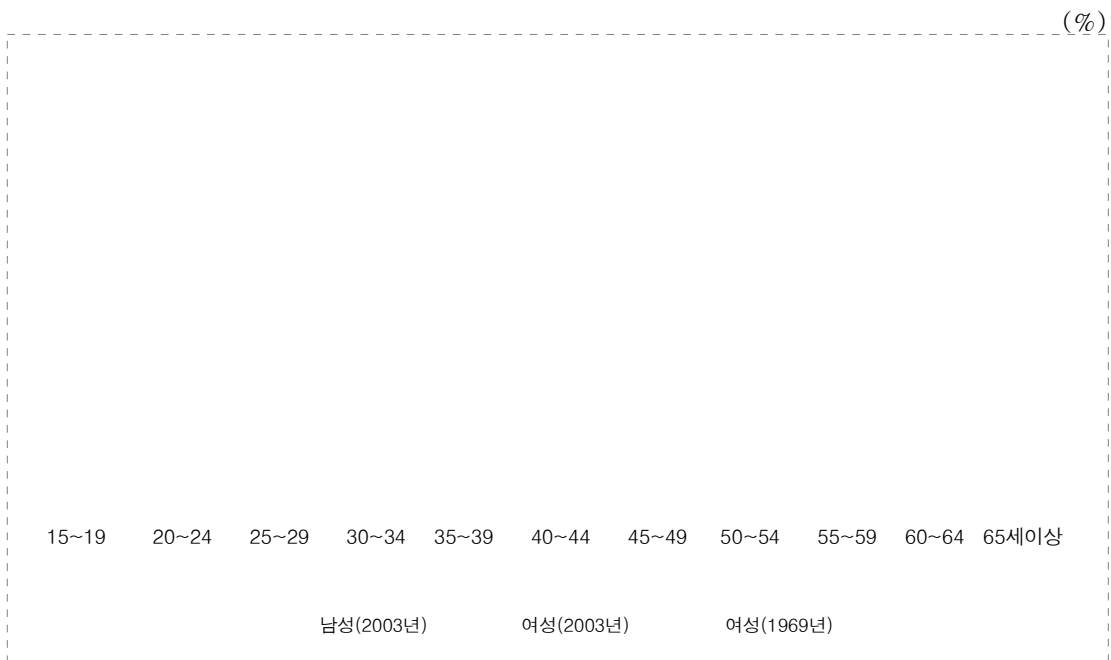
## ■ 일본 여성의 고용현황과 출산 전후의 취업변화

[그림 1]은 일본의 노동력인구비율(경제활동참가율)을 5세 단위로 구분하여 남녀간의 차이를 보여주고 있다. 2003년 현재를 기준으로 남성의 경우 본격적으로 노동시장에 진입하는 25세부터 퇴직 시점인 60세까지

일관되게 90% 이상의 노동력인구비율을 보여주고 있으나 여성은 결혼과 출산이 맞물려 있는 30대에 노동력인구비율이 감소하는 소위 M자형 구조를 보여주고 있다. 여성 노동력인구비율의 변화상을 살펴보기 위해 두 시점(1968년과 2003년)을 비교해 보면, 전반적으로 여성의 경제활동참가율이 증가했음을 알 수 있으며, 특별히 25~29세 연령집단의 변화가 두드러지고 있음을 알 수 있다. 이처럼 20대 후반 여성의 경제활동참가가 확대된 이유는 결혼 연령의 증가와 이에 따른 출산 시점의 변화, 그리고 최근 일본 사회에서 심각한 사회문제로 대두되고 있는 자녀의 저출산(少子化) 등이 맞물린 결과로 풀이된다.

이어서 『노동력조사(勞働力調査)』를 통해 여성 취업자수의 변화를 살펴보면, 2003년 현재 여성 취업자수(임금노동자+자영업자+

[그림 1] 연령집단별 남녀의 노동력인구비율



주: 노동력인구비율=(勞働力人口÷15歲以上人口)×100  
 자료: 総務庁(省)統計局. 『勞働力調査報告』, 2003.

가족종사자)는 연평균 2,597만 명으로 나타나고 있으며, 여성 취업자가 차지하는 비중은 41.1%를 보여주고 있다. 이 같은 수치는 통계 결과가 보고된 지난 1953년 이래 약간 높아진 것으로 남녀별 취업자수에 있어서 여성의 참여가 크게 개선되었다고 보기 어려움은 알 수 있다. 그러나 전체 취업자가 아니라 임금노동자에 해당되는 고용자(雇傭者)만을 대상으로 살펴보면 그 규모나 비율은 그 동안 크게 개선되어 왔다. 2003년 현재 여성 고용자수는 연평균 2,177만 명으로 1953년(1,660만 명)에 비해 1.3배 가량 증가했으며 전체 고용자 중 여성이 차지하는 비율도 같은 기간 동안 28.1%에서 40.8%로 12.7%포인트나 증가하였다. 반면, 여성 가족 종사자 수는 급격히 감소(379만명 → 58만명)하였으며 여성 자영업자 역시 점진적으로 감소하고 있는 추세이다.

그러나 여성 고용자수나 여성 고용비율의 증가 이면에는 종사상지위(상용·임시·일용)나 고용형태(정규, 비정규)에 있어서 남녀간 격차가 존재하고 있다. 2003년 현재 종사상지위별로 남녀를 비교해 보면, 여성 임시·일용직은 486만 명으로 전체 여성 고용자 중 22.3%를 차지하고 있는 것으로 나타나고 있으나 남성 임시·일용직은 여성보다 적은 251만 명으로 전체 남성 고용자 중 7.9%에 불과하다. 임시·일용직 비율의 변화를 살펴보아도 관련 통계가 처음으로 제시한 1959년 현재 남녀별 차이(남성 10.3%, 여성 14.0%)는 크지 않았으나 점차 격차가 벌어져 2003년 현재 여성의 임시·일용직 비율이 남성보다 2.8배나 크게 나타나고 있다.

「노동력조사특별조사(勞働力調査特別調査)」

를 통해 고용형태(근무처에서 불리는 호칭에 따른 구분)별로 2001년 8월 현재 남녀간의 고용자수 및 비중의 차이를 살펴보면, 임원을 제외한 고용자 중 비정규직의 비중은 27.7%에 이르고 있다. 이를 남녀별로 구분하여 살펴보면, 여성 비정규직은 972만 명으로 남성(405만 명)보다 많아 비정규직에서 여성이 차지하는 비율은 71%에 육박하고 있다. 여성 비정규직 중에서 가장 높은 비중을 보여주고 있는 것은 파트타임으로 불리는 시간제 취업자이다. 여성 시간제 취업자는 임원을 제외한 전체 여성 고용자 중 31.3%에 이르고 있다. 시간제 취업의 경우 남녀간의 차이가 두드러지고 있는데 남성의 경우 비정규직 중 시간제 취업의 비중은 13.3%에 불과하지만 여성 시간제 취업자는 66.5%나 된다. 한편, 여성 비정규직의 추이를 살펴보면 1993년 2월 조사에서 비정규직의 비중은 38.5%였으나 1997년 40%를 넘어섰고 2003년에는 47.1%로 1993년에 비해 8.6%포인트나 증가한 것으로 나타나고 있다. 지금까지의 분석을 종합해 보면, 여성 노동공급은 결혼과 출산 시점에서 급격히 감소하고 있으며 여성의 경제활동 증가도 상당부분 시간제 취업으로 대변되는 비정규직의 확대에 따른 결과라고 할 수 있다.

이러한 사실은 여성의 출산 전후 취업변화를 통해 더 명확하게 확인할 수 있다. 후생노동성은 지난 2001년부터 전국의 출생아 43,814명을 대상으로 『21세기출생아종단조사(21世紀出生兒縱斷調査)』를 실시하고 있다. 이 조사는 조사 대상자의 부모에 대한 정보를 이용하여 출산 전후로 여성의 취업변화를 파악할 수 있는 자료로 활용될 수 있는데 특히, 「인구동태직업·산업별 통계

[그림 2] 출산 전후 여성의 취업형태의 변화



자료: 厚生労働省『平成12年度人口動態職業・産業別統計』, 『21世紀出生児縦断調査』(第1回・第2回).

(人口動態職業・産業別統計)」를 이용하여 해당 자료의 동일 부모에 관한 정보와 연계하게 되면 출생 전과 출생 시, 그리고 출생 후 부모의 직업이나 수입, 출산 후 육아를 둘러싼 환경 등 보다 구체적인 정보를 파악할 수 있게 된다. 이와 관련 후생노동성은 지난 2004년 3월 두 자료를 활용하여 자녀 출산을 전후로 한 여성의 취업 변화에 대한 특별 통계보고를 진행하였다.

[그림 2]는 두 자료를 활용하여 출산을 전후로 기혼여성의 취업 변화를 고용형태별로 보여주고 있다. 이 자료에 따르면, 출산 전 기혼 여성 중 54.4%(11,897명)가 직업을 갖고 있었으나 출산 1년 반이 지난 시점에서 직업은 가지고 있는 기혼 여성의 비율은 31.1%(6,808명)로 급격히 줄어들고 있음을 알 수 있다. 고용형태별로 보면, 정규직에 해당되는 상용직의 변화가 가장 커 상용직의 비율은 31.9%(6,913명)에서 14.5% (3,185명)

로 17.4%포인트나 감소한 것으로 나타나고 있다. 반면, 시간제 취업 및 아르바이트 등을 포함한 비정규직의 비율은 6.5%포인트 (23.1%→16.6%) 감소하는 데 그치고 있다.

기혼 여성의 취업 변화를 출산 전의 고용 형태를 구분하여 살펴보면, 먼저 출산 전에 상용직에 근무하던 기혼여성들 중 1년 반 후에도 취업을 지속하고 있는 경우는 42.2%, 일시적으로 직장을 그만 둔 후 다시 취업을 한 경우는 11.1%, 출산 전에 이직한 경우는 36.9%, 출산 후에 이직한 경우는 9.7%로 나타나고 있다. 취업을 지속하고 있는 경우 상용직의 지위를 그대로 유지하고 있는 비중은 92.1%로 대부분을 차지하고 있으나 상용직으로 근무하던 직장을 일시 그만 두고 출산 후에 취업을 한 기혼여성 중 다시 상용직에 근무하는 비중은 불과 30.8%에 그치고 있다. 곧 정규직으로 일하다 이직 후 다시 취업한 기혼여성들의 70%가 출산 후

에 시간제나 아르바이트 등 비정규직으로 일하고 있는 셈이다.

출산 전에 비정규직으로 근무하던 기혼여성들의 취업 변화를 살펴보면, 취업을 지속하는 경우는 14.8%에 머물고 있으며 일시 이직하고 취업한 경우 27.3%, 출산 전에 이직한 경우는 절반이 넘는 53.1%로 나타나고 있고 출산 후에 이직한 경우는 4.9%에 머물고 있다. 출산 전에 비정규직으로 근무하던 기업여성들 중 취업을 지속하고 있는 경우 그 일자리가 비정규직인 비중은 92.0%로 나타나고 있으며 비정규직 일자리를 그만 두고 출산 1년 반 후에 다시 취업한 일자리가 비정규직인 비중 역시 92.2%로 나타나고 있다.

출산 전에 취업을 하고 있지 않던 기혼여성(주부)들의 취업 변화를 살펴보면, 출산 1년 반 후 여전히 취업을 하고 있지 않은 비중은 84.1%로 대부분을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 출산 전에 취업을 하지 않던 출산 1년 반 후 취업을 하고 있는 기혼여성들 중 상용직에 근무하는 비율은 11.3%에 그치고 있으며 시간제 취업이나 아르바이트를 하고 있는 경우가 62.9%, 기타 비정규직에 근무하는 경우가 25.7%로 출산 후 취업한 주부 중 80% 이상이 비정규직에 근무하고 있음을 알 수 있다.

## ■ 여성 고용과 관련된 세제 개정

일본 여성의 고용현황과 관련해 지금까지 살펴본 결과를 정리해 보면, 경제활동참가의 확대에도 불구하고 결혼과 출산 시점을 전후로 한 여성 취업구조의 왜곡은 여전히 존재하고 있으며 그나마 출산 후 상당수가 전업주부화되고 있으며 고용이 되더라도 대부

분 정규직보다는 비정규직인 것을 알 수 있다. 이와 관련 일본에서는 그 동안 여성의 경제활동참가를 확대하고 기혼여성의 육아 부담을 덜어주거나 남녀간의 취업 기회 및 채용, 그리고 승진에 이르는 다양한 형태의 차별을 시정하려는 노력이 지속되어 왔다. 대표적인 예로 남녀의 고용기회균등에 관한 법률이 1995년에 제정되고 1997년 개정되면서 사업주의 노력이나 의무규정으로 되어 있던 직원의 모집, 채용, 배치와 승진에 이르는 모든 단계에서 여성 노동자에 대한 차별이 금지되었으며, 성차별에 대한 기업의 적극적인 조치(positive action)에 대한 정부의 지원을 명문화하였다. 같은 해 시행된 육아휴업 및 간병휴업(介護休業)에 관한 법률이 정비되어 모든 사업소에서 육아휴업 외에 고령의 부양가족에 대한 간병휴업제도가 의무화되었다.

현재 여성의 고용현황과 관련된 일련의 제도 개정 중에서 논란이 되고 있는 부분은 조세제도, 특별히 배우자공제 및 배우자특별공제제도의 폐지 문제이다. 세제개정 방향을 정하는 데 있어서 중요한 역할을 담당하고 있는 정부 세제연구회(税制調査会)는 2002년 6월 「바람직한 세제의 구축을 향한 기본방침(あるべき税制の構築に向けた基本方針)」에서 배우자특별공제의 폐지를 주장하였고, 내각부(内閣府)의 한 전문위원회(男女共同参画会議 影響調査専門調査会)는 같은 해 4월 「라이프스타일의 선택과 세제·사회보장제도·고용시스템에 관한 중간보고(「ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム」に関する中間報告)」에서 동 제도는 물론 배우자공제제도 자체의 폐지를 제기한 바 있다. 이 중에서 이미 지난 2003년 3월 국

회에서 개인소득세로부터 배우자공제에 추가해서 적용되는 부분을 폐지하는 것이 결정되어 2004년 12월 이후로 연말정산에서 배우자특별공제 부분의 혜택을 받지 못하게 된다.<sup>2)</sup> 이에 따라 개정 전에는 일하고 있는 배우자의 연간 수입이 103만 엔을 넘어도 141만 엔 미만 이면 최고 38만 엔의 세금공제를 받을 수 있었으나 개정 후에는 배우자의 수입이 103만 엔 미만인 경우에만 38만 엔의 세금공제 혜택을 받게 된다.

정부세제연구회의 보고 등을 토대로 배우자(특별)공제제도 폐지가 제기된 배경을 살펴보면, 첫째, 전통적인 가족 내의 역할 분담에 기초한 가족 단위의 조세제도를 가족 내의 각 구성원들이 독립적으로 경제활동에 참여하는 것을 전제로 한 개인 단위의 조세 제도로 바꾸어야 한다는 원칙에서 볼 때 동 제도는 이런 취지와 완전히 어긋나 있다. 둘째는 이 제도가 기혼여성, 특별히 파트타임으로 일하는 여성들로 하여금 비과세 한도액 이상으로 일하려는 의욕을 줄이는 역할을 하고 있으며, 셋째로 조세제도의 형평성과 관련하여 동 제도가 일하지 않는 여성(전업주부)에게 유리하고 맞벌이부부로 일하는 여성에게는 불리하다는 점에서 불공평하다.

여성의 고용과 이 제도의 폐지간의 연관성은 주로 두 번째 문제와 관련된다. 곧, 이 제도가 여성들의 경제활동참가를 적극적으로 유도하는 데 있어 방해가 된다는 점이다.

2) 정부세제연구회는 2003년 6월 「소자·고령사회에서 바람직한 세제(少子・高齢社会における税制のあり方)」란 보고서에서 배우자특별공제가 폐지된 2003년 세제 개정에 대해 정부 세수입의 증가뿐만 아니라 남녀간에 중립적인 방향으로 세제개혁이 이루어진 것이어서 경제사회 구조의 변화에 대응하는 진일보한 결과로 자평하고 있다.

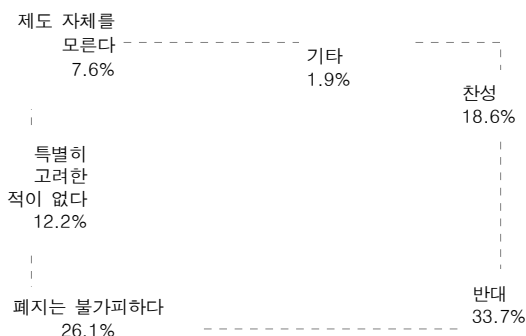
이는 흔히 ‘빈곤의 함정’으로 불리는 논의와 유사한데, 취업활동을 하고 있는 기혼여성 입장에서 공제 기준액 이상으로 일하는 것 보다는 그 미만의 소득을 받고 공제를 받는 것이 더 이득이라면 그 쪽을 택할 확률이 높다는 것이다.<sup>3)</sup> 결과적으로 이것은 여성의 적극적인 경제활동을 억제하는 것이고, 나아가 여성 저임금의 원인으로 지목되기도 한다. 이와 관련하여 자주 언급되고 있는 통계 결과는 1995년 후생노동성에서 실시한 「파트타임노동자 종합실태조사보고(平成7年のパートタイム労働者総合実態調査報告)」 결과이다. 이 조사 결과에 의하면 여성 시간제 취업자 중 36.7%가 연간 소득이 일정액을 넘지 않게 조정하고 있다고 했는데 그 중 81.0%가 ‘그렇지 않으면 배우자공제나 배우자특별공제를 받을 수 없기 때문’이라고 응답하였다.

이 문제와 관련, 개인 단위의 조세 제도로의 전환이나 세제상의 형평성에 관한 입장은 원론적으로 공감하면서도 정부의 세제개혁 의도에 대한 비판이 제기되거나 이 제도의 개정 시기 및 방법에 있어서 논란이 계속되고 있다. 신일본부인회(新日本婦人の会)는 비과세 한도가 매우 낮은 상태에서 추진되고 있는 배우자특별공제 폐지 등의 일련의 조치는 과세 최저한도의 인하를 가져올 뿐이며 과세 최저한도액의 인상없이 추진되고 있는 정부의 세제 개혁을 반대하고 있다. 일본노동조합총연합회(日本労働組合総連合会)

3) 배우자(특별공제)제도는 이 때문에 여성의 적극적인 경제활동을 방해한다는 의미에서 새가 날아 오르지 못하도록 붙잡는 끈끈이에 빗대어 불리기도 하며(鳥もち制度) 일정액 이상의 수입을 억제한다는 점에서 소득공제의 기준금액을 이용해 ‘103만 엔의 벽(百三万円の壁)’이라고 불리기도 한다.

도 배우자특별공제의 일방적인 폐지에 대해 소비세를 비롯하여 각종 사회보험료의 인상 추진과 더불어 정부의 재정부담을 개인에 떠넘기려는 조치로 반대 입장을 표명한 바 있다. 대신, 부부 단위로 소득을 합산하여 이를 균등하게 분할하는 제도(소위 ‘이분이승제도(二分二乗 制度)’를 도입해 개인의 부담 증가 없이 이 제도를 대체하는 방안을 제시하고 있다. 배우자특별공제의 폐지에 조건부 찬성 입장을 보이고 있는 민주당 역시 이분이승제도의 도입을 주장하고 있으며 배우자(특별)공제제도의 폐지에 따른 조세 증가분을 세출 정책으로서 아동수당이나 육아지원책으로 전액 대체하는 방안과 함께, 제도 전환에 따른 혼란을 줄이기 위해서 기초공제의 인상을 검토할 필요가 있음을 제기하고 있다.

[그림 3] 여성 취업자의 배우자특별공제 폐지에 관한 견해(2004)



출처: 三菱総合研究所・NTT-X, 『働く女性の不況に対する意識調査』, 2004.

이와 관련 최근 여론조사 결과를 살펴보면 이미 확정된 배우자특별공제 폐지에 대해서도 반대여론이 적지 않음을 알 수 있다. [그림 3]은 한 민간연구기관(三菱総合研究所)에서 실시한 설문조사<sup>4)</sup> 중 배우자특별공제에 관한 의견조사 결과를 보여주고 있다. 명확하게 찬

반 의견을 제시한 경우만을 살펴볼 때, 반대한다고 응답한 취업여성은 33.7%로 찬성한다(18.6%)보다 높게 나타나고 있다. ‘배우자특별공제의 폐지는 불가피하다’라는 의견이 26.1%로 두 번째로 높게 나타나고 있는데 찬성 의견과 더불어 이를 제도 변화에 대한 용인으로 해석한다면 이 비율은 반대 의견보다 높은 44.7%로 나타나고 있다. 응답자 중 정사원의 비율이 50%를 넘고 실제 혜택을 보고 있는 것으로 추정되는 100여만 엔 미만의 급여를 받는 응답자가 약 20%에 불과하다는 점을 고려한다면, 이 같은 결과는 이 제도의 혜택을 보고 있다는 전업주부만이 배우자(특별)공제제도 폐지에 대해 부정적인 시각을 갖고 있는 것이 아님을 보여주고 있다.

## ■ 시사점

우리나라에도 일본과 유사한 배우자 공제 제도를 갖고 있으나 이를 둘러싼 논란은 빗어지지 않고 있다. 다만, 일본의 세제 개정 논의를 소개하거나 한국적 상황에서 이에 대한 논의의 필요성을 제기하는 연구들이 발표되고 있다(국중호, 2003; 원종학, 2003). 이러한 상황에서도 일본의 세제 개정 논의를 주목할 필요가 있다고 생각한다. 일본에서 이 논의가 세제에 국한되지 않고 전업주부를 우대하는 내용이 포함된 국민연금을 비롯한

4) 이 조사는 주식회사 미쯔비시종합연구소(三菱総合研究所)가 주식회사 NTT-X와 함께 일본의 인터넷 설문조사기관인 Goo 리서치(gooリサーチ)를 통해 지난 2004년 2월 4일부터 6일까지 실시한 인터넷 여론조사이다. 응답자는 총 6,600명이며 응답자 중 기혼여성은 51.1%, 미혼은 48.9%였으며 정사원은 51.3%, 시간제 취업자는 18.2%, 파견사원은 9.3%, 계약사원은 7.7% 등이었다.

사회보험의 개정 논의로 확대되고 있으며 개별 기업에서 제공하고 있는 배우자수당, 가족수당의 존폐에까지 연결되고 있는 등 매우 광범위한 제도 개정 논의로 확대되고 있다는 점이다. 게다가 조만간 우리나라에서도 이에 대한 논란이 제기될 가능성도 있다.

우선 제기해 볼 수 있는 문제는 개인 단위의 조세제도 개정이나 세제의 중립성 혹은 공평성에 관한 당위론에 앞서 여성의 고용현황에 대한 철저한 분석이 선행되어야 한다는 점이다. 사실상 배우자 공제 등의 인적 공제는 사회보장제도가 정비되기 이전에 사회정책적 역할을 요구 받아 설치된 측면이 있어 한시적인 역할을 담당해 왔다고 볼 수 있으며, 남녀가 동등한 입장에서 취급되는 중립적인 조세 개혁의 필요성도 물론 인정된다고 할 수 있다. 그러나 일본의 경우 비교적 최근까지 기혼여성의 70% 가까이가 출산 1년 반 후 직업을 갖지 않고 있는 실정이며, 정규직에 근

무하던 기혼여성들 중에서 1년 반 후 취업을 지속하고 있는 경우가 절반에도 미치지 못하고 그나마 취업한 일자리의 절반 이상이 비정규직인 것으로 나타나고 있다는 점을 언급하지 않을 수 없다. 이러한 상황에서 동 제도의 폐지 주장이 논란을 빚고 여론에 있어서도 부정적인 견해가 존재하는 것은 어찌 보면 당연해 보인다. 두 번째로 제기해 볼 수 있는 문제는 가사노동에 관한 평가이다. 일본에서 배우자 공제제도가 도입되고 비교적 멀지 않은 과거인 1987년 배우자특별공제제도가 추가로 도입되어 동 제도의 외연이 확대된 데에는 가사노동에 대한 정당한 평가의 목소리가 반영된 것이라 할 수 있다. 보수가 지급되지 않는 노동에 대한 경제적 중요성을 언급한 로마클럽보고서(1997)를 상기해 본다면 배우자공제제도의 존폐를 떠나 가사노동에 대한 진지한 고민이 뒤따라야 할 것으로 보인다.

## ■ 참고문헌

- 국중호(2003), 「일본 재정구조의 변화와 세제개혁 전망」, 『재정포럼』 8월호, pp.22-43.
- 원종학(2003), 「일본의 배우자 공제제도, 사회보험과 여성노동공급」, 『재정포럼』 8월호 pp.6-21.
- 기아리니·리트케(1997), 『노동의 미래: 로마클럽보고서』, 김무열 옮김. 동녘.
- 三菱総合研究所・NTT-X(2004), 『働く女性の不況に対する意識調査』.
- 厚生労働省(1995), 『平成7年度パートタイム労働者総合実態調査報告』.
- 厚生労働省(2001), 『平成12年度人口動態職業・産業別統計』.
- 厚生労働省(2001), 『平成13年度第1回21世紀出生児縦断調査』.
- 厚生労働省(2002), 『平成14年度第2回21世紀出生児縦断調査』.
- 総務庁(省)統計局(2001), 『労働力調査特別報告』.
- 総務庁(省)統計局(2003), 『労働力調査報告』.
- OECD(2004), *Employment Outlook*.