



# 일본 파트타임근로자 근로실태와 그 변화

오학수 (일본노동정책연구연수기구 연구원)

## ■ 머리말

일본에서는 1990년대 이후 고용형태의 다양화에 따라 비정규직이 크게 증가하였다. 일본의 경우, 비정규직의 대부분은 파트타임근로자이다. 후생노동성은 파트타임근로자의 근로실태에 관하여 2006년 조사(「파트타임노동자종합실태조사」)를 실시하였는데, 그 결과를 중심으로 일본의 상황을 소개하기로 한다. 그와 함께 2001년에 실시된 동 조사의 결과와 비교하여 최근 5년간의 변화를 살펴보기로 한다. 본고가 일본의 비정규직의 근로실태에 대한 이해를 높이고 우리나라의 비정규직 문제 해결에 조금이나마 기여하길 기대한다.

## ■ 파트타임근로자의 근로실태와 그 변화

후생노동성은 「파트타임노동자종합실태조사」에서 사업체와 근로자 개인을 대상으로 각각 조사를 실시하였는데 조사별로 살펴보기로 한다. 먼저, 조사 개요를 보면, 동 조사는 2006년 10월에 실시되었는데, 사업체 조사는 일본 후생노동성이 조사표를 우편으로 발송하고, 회수는 후생노동성의 통계조사원이 실시하였다. 조사대상 사업체수는 9,133개사였고 유효응답표는 6,653표로 유효회수율은 72.8%였다. 한편, 근로자 개인에 대한 조사는 사업체 조사 대상 사업체에 근로자 조사표를 발송하여 근로자에게 배포하도록 의뢰, 회수는 근로자가 직접 조사표를 후생노동성에 발송하는 형태로 진행되었는데, 조사대상자는 24,459명으로 유효회답수 13,426명, 유효회답률은 54.9%

였다.

후생노동성의 동 조사에서는 근로자의 고용형태를 3가지로 나누고 있다. 첫째, 정규직(정사원)으로 풀타임근로자로 고용기간의 정함이 없는 사원인데, 1주간의 소정근로시간이 35시간 미만인 자도 포함된다. 둘째, 단시간파트로서 1주간의 소정근로시간이 정규직보다 짧은 자로서, 파트타임 근로자, 아르바이트, 준사원, 촉탁, 임시사원 등의 명칭은 고려하지 않는다. 셋째, 장시간파트(조사에서는 '기타'로 분류되어 있음)로 상기 정규직이나 단시간파트 이외의 근로자인데, 1주간의 소정근로시간이 정규직과 같거나 긴 근로자이다. 본고에서 단시간파트와 장시간파트 양자를 총칭할 경우 '파트타임근로자'로 한다.

## 사업체 조사

### 파트타임근로자 고용 추이

파트타임근로자를 고용하고 있는 기업 비율을 보면, 1995년 54.4%, 2001년 62.1%, 그리고 2006년 66.3%로 지속적으로 증가하고 있다. 단시간파트와 장시간파트로 나누어 보면, 전자의 경우 고용기업 비율이 1995년 47.9%, 2001년 56.6%, 그리고 2006년 61.0%이었고(이하 3조사를 같은 조사년으로 칭한다.), 후자의 경우 그 비율은 같은 조사년 12.6%, 15.3%, 그리고 17.3%로 양자 모두 증가하였다.

파트타임근로자가 전체 근로자에 차지하는 비율을 보면, 같은 조사년 17.8%(단시간파트 14.9%, 장시간파트 2.9%, 이하 같음), 26.5%(22.8%, 3.7%), 그리고 30.7%(25.6%, 5.2%)로 크게 증가하였다. 성별로 보면, 남자의 경우 전체 근로자에 차지하는 비율은 같은 조사년 7.6(5.6%, 2.1%), 12.1%(9.1%, 2.9%), 그리고 15.5%(11.2%, 4.3%)로 크게 증가하였다. 여성의 경우, 동 비율은 같은 조사년 34.0%(29.8%, 4.2%), 46.8%(42.0%, 4.8%), 그리고 52.4%(46.1%, 6.3%)로 크게 증가하였다. 주목해야 할 것 중 하나는 1주간 소정근로시간이 정규직과 같거나 긴 장시간파트가 남성에서 크게 증가하였다는 것이다. 즉 그 비율은 1995년 2.1%에서 2006년 4.3%로 2배 이상 증가하였다.

## 파트타임근로자 고용 이유

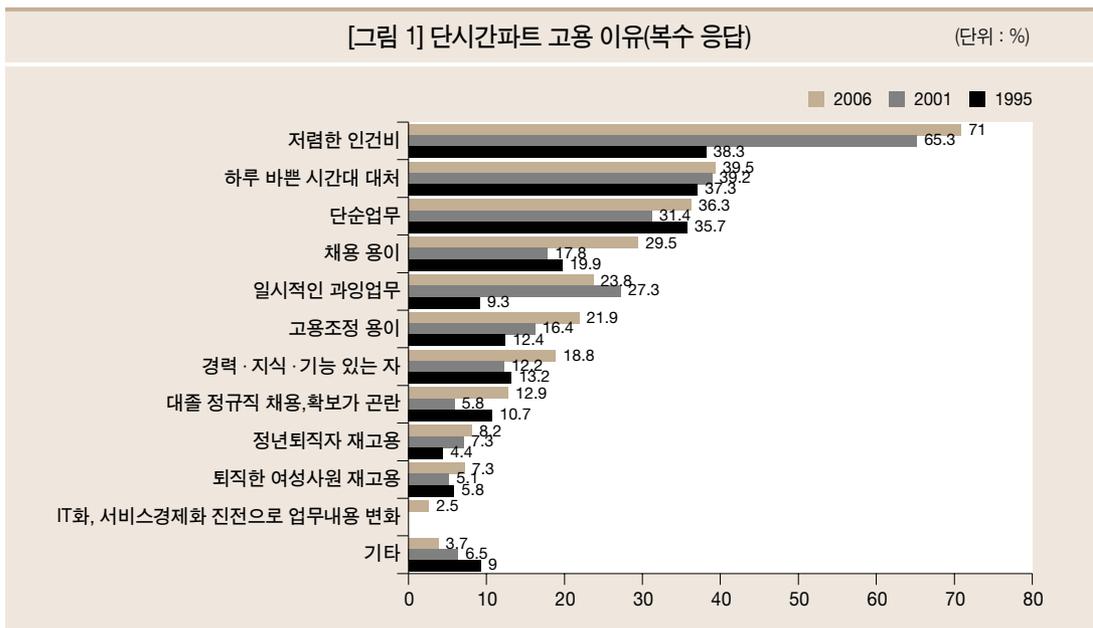
단시간파트는 1990년대 이후 크게 증가하였는데 그 배경은 무엇인가. 먼저, 기업측의 고용 이유를 중심으로 살펴보도록 한다.

[그림 1]에서 볼 수 있는 것과 같이 기업의 단시간파트에 대한 수요가 높아져 왔다. 즉 단시간파트 고용 이유의 응답(복수응답) 비율의 총계가 1995년 196, 2001년 234.3, 그리고 2006년 275.4로 크게 증가하여, 기업이 다양한 이유로 파트타임근로자를 채용하고 있다는 것을 보여주고 있다.

구체적으로 단시간파트의 고용 이유를 보면, 2006년 기준으로 가장 많은 것은 ‘저렴한 인건비’로 71%에 이르렀다. 즉 단시간파트를 고용하는 대부분의 기업은 인건비 절약을 위해 단시간파트를 활용하고 있다고 할 수 있다. 이어 많은 응답 비율로 ‘하루 바쁜 시간대 대처’ 39.5%로 점심이나 저녁 등 하루 중 특정 시간대에 발생하는 과잉업무에 대응하기 위하여 단시간파트를 고용하고 있다. 다음으로 ‘단순업무’ 36.3%, ‘채용 용이’ 29.5%, ‘일시적인 과잉업무’ 23.8%, ‘고용조정 용이’ 21.9%, ‘경력·지식·기능 있는 자 채용’ 18.8%, ‘대졸 정규직 채용·확보가 곤란’ 12.9%, ‘정년퇴직자 재고용’ 8.2%, ‘퇴직한 여성사원 재고용’ 7.3%, 그리고 ‘IT화, 서비스경제화 진전으로 업무내용 변화’가 2.5%였다.

3개 조사년을 비교하면 다음과 같은 단시간파트 고용 이유의 변화를 엿볼 수 있다. 첫째 1995년과 2001년을 비교하면, 단시간파트 고용 이유의 큰 변화로서, ‘저렴한 인건비’가 38.3%에서 65.3%로 약 2배 증가하였다. 또한, ‘일시적인 과잉업무’도 9.3%에서 27.3%로 약 3배 증가하였다. 1990년대 후반 비정규직의 대다수를 차지하는 단시간파트가 증가한 이유는 기업이 인건비 절약과 일시적인 과잉업무에 대처하기 위하여 단시간파트를 고용한 것이 주된 것임을 알 수 있다. 둘째, 2001년과 2006년을 비교하여 최근 5년간의 변화를 보면, ‘저렴한 인건비’가 여전히 증가한 것 외에, ‘채용 용이’가 17.8%에서 29.5%로 크게 증가하였고, 또한, 대졸 정규직 채용, 확보가 곤란이 5.8%에서 12.9%로, 경력·지식·기능 있는 자 채용이 12.2%에서 18.8%로 증가하였다는 점이다. 이 같은 고용 이유의 변화는 다음과 같은 해석이 가능하다. 즉 2002년 이후 경기가 호전됨으로 인해 중소기업을 중심으로 대졸자를 정규직으로 채용, 확보하기가 곤란하여 단시간파트를 고용하고, 근로자 중 경력·지식·기능이 있는 자 중 정규직으로 일하는 것에 개인적으로 여러 제약(시간적 제약이 주된 것으로 보이지만)이 있는 경우 이들에게 단시간 근로할 수 있

는 형태로 고용한 결과 ‘채용 용이’의 증가로 이어졌다고 보여진다. 셋째, 1995년, 2001년, 그리고 2006년 3개 조사 기간을 비교해 보면, ‘하루 바쁜 시간대 대처’와 ‘단순업무’는 여전히 기업의 단시간파트의 중요한 고용 이유가 되고 있고, ‘고용조정 용이’와 ‘정년퇴직자 재고용’은 지속적으로 증가하고 있는데, 전자는 기업환경 변화에 대응하기 위해 비정규직을 활용하는 기업이 고용조정이 비교적 어려운 정규직보다 단시간파트를 선호하고 있는 경향이 강해지고 있고, 후자는 연금수령 연령이 60세에서 65세로 연장되는 과정에서 종업원의 고용계속 희망이라는 노동력 공급측의 욕구와 구조적인 노동력 감소 경향하에서 높은 경력·지식·기능이 있는 고령자를 계속 활용하고 싶다는 기업의 재고용 수요가 일치한 결과 지속적으로 증가하고 있다고 보여진다. 정년 퇴직자 재고용 이유는 ‘퇴직한 여성사원 재고용’ 증가에서도 어느 정도 적용되고 있다. 경력·지식·기능이 있는 여성사원이 결혼·출산·육아 등으로 퇴직하는 경향은 크게 변화하지 않는 가운데, 기업이 퇴직한 여성사원을 재활용하기 위하여 그들이 일하기 쉬운 환경, 즉 파트타임근로환경을 준비하는 경향이 증가하고 있음을 엿볼 수 있다.



자료 : 후생노동성, 「파트타임노동자종합실태조사」, 1995, 2001, 2006.

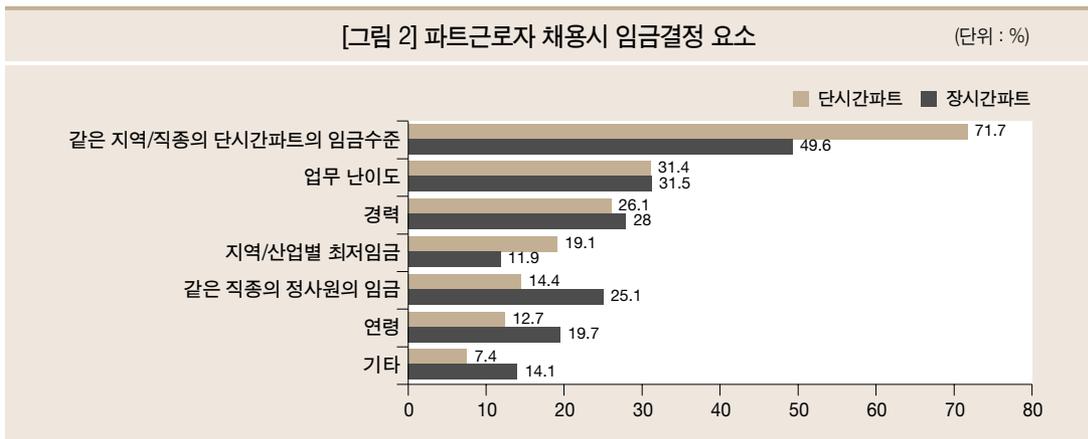
## 파트타임근로자 근로조건 결정

### 채용시 파트타임근로자 임금결정 고려 요소

기업이 단시간파트를 채용할 때 어떠한 것을 고려하여 임금을 결정하고 있는지 보기로 하자. 2006년 조사의 경우, 가장 많은 고려 요소(복수 응답)는 '같은 지역/직종의 단시간파트의 임금수준'으로 71.1%의 기업이 고려하고 있다고 응답하였다. 이어, '업무 난이도' 31.4%, '경력' 26.1%, '지역/산업별 최저임금' 19.1%, '같은 직종의 정사원의 임금' 14.4%, 그리고 '연령'이 12.7%였다. 2001년과 비교하면 모든 고려 요소의 응답률이 높아졌다. 그만큼, 기업이 단시간파트를 채용할 때 다양한 요소를 고려하게 되었다고 볼 수 있다.

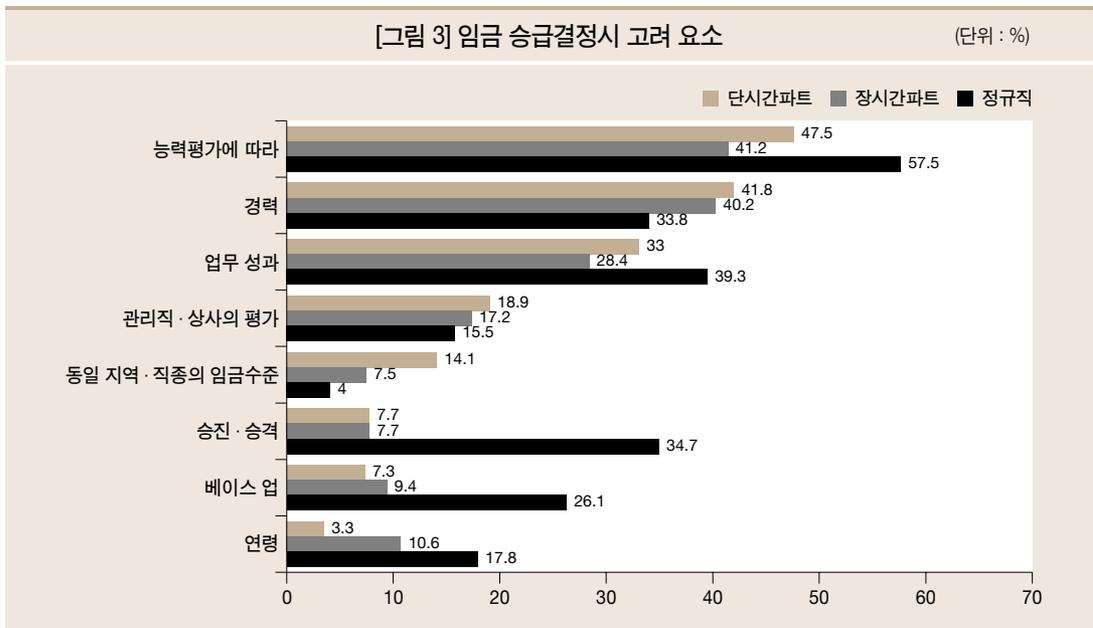
한편, 정규직과 거의 다름없는 근로시간으로 근로하고 있는 장시간파트를 보면, 가장 많이 응답한 고려 요소는 단시간파트와 마찬가지로 '같은 지역/직종의 단시간파트의 임금수준'으로 응답률은 49.6%였다. 이어, '업무 난이도' 31.5%, '경력' 28.0%, '같은 직종의 정사원의 임금' 25.1%, '연령' 19.5%, 그리고 '지역/산업별 최저임금' 11.9%였다.

기업이 파트타임근로자를 채용할 때 임금을 결정하는 요소 중 근로시간이 정규직보다 적은 단시간파트에 비해 같거나 긴 장시간파트가 많은 비율을 나타낸 것은 '같은 직종의 정사원 임금'과 '연령'으로 그 차는 각각 10.7%포인트와 7.0%포인트였다. 그외 '업무 난이도'와 '경력'도 있지만 그 차는 매우 적다. 기업은 근로시간이 정규직과 같은 장시간파트를 채용할 때 같은 직종의 정사원 임금을 많이 고려하여 그들의 임금을 결정하고 있음을 알 수 있다.



### 임금 승급결정시 고려 요소

기업은 종업원의 임금 승급결정시 어떠한 것을 고려하고 있는지 보기로 한다. 단시간파트와 장시간파트의 고려 요소에 대한 기업의 응답 비율(복수 응답) 경향은 큰 차이가 없다(그림 3 참조). 즉 기업이 가장 많이 고려하는 요소는 '능력평가'로 단시간파트의 경우 47.5%(장시간파트 41.2%, 이하 같음)에 달하였다. 이어, '경력' 41.8%(40.2%), '업무 성과' 33%(28.1%), '관리직·상사의 평가' 18.9%(17.2%), '동일 지역·직종의 임금수준' 14.1%(7.5%), '승진·승격' 7.7%(7.7%), '베이스 업(기본급 인상)' 7.3%(9.4%), '연령' 3.3%(10.6%)이었다. 기업은 '승진·승격', '베이스 업', 그리고 '연령'을 제외한 모든 요소를 임금 승급결정시 장시간파트보다 단시간파트를 더 고려하고 있는 것으로 나타났다. 참고로 정규직의 경우, 상대적으로 '경력', '관리직·상사의 평가', '동일 지역·직종의 임금수준'은 별로 고려하지 않고, '능력평가', '업무 성과', '승진·승격', '베이스 업', 그리고 '연령'을 크게 고려하여 승급을 결정하고 있다.



주 : 2006년 임금 승급을 한 기업이 대상. 승급한 기업 비율은 고용형태별로 단시간파트 55.5%, 장시간파트 50.9%, 정규직 72.9%임.

자료 : 후생노동성, 「파트타임노동자종합실태조사」, 2006.

## 정규직과 직무의 동일성과 임금격차

파트타임근로자가 하는 직무가 정규직과 어느 정도 같은지를 보기로 하자. 직무가 정규직과 거의 같은 단시간파트가 있다고 응답한 기업 비율은 51.9%, 장시간파트가 있다고 응답한 기업 비율은 65.2%로 장시간파트의 비율이 더 높아 장시간파트가 정규직과 거의 같은 직무를 수행하는 경향이 높다는 것을 알 수 있다. 이같은 비율은 2001년의 비율(단시간파트 40.7%, 장시간파트 53.7%)보다 각각 10% 이상 증가하였다. 기업 규모별로 정규직과 거의 같은 직무를 수행한다고 응답한 기업 비율을 보면, 100~299인의 중소기업이 가장 많았다. 즉 그 비율은 단시간파트 62.0%, 장시간파트 75.4%였다. 100~299인의 기준으로 기업규모가 크거나 작을수록 그 비율은 낮다. 즉, 100~299인의 중소기업에서 파트타임근로자의 정규직 대체가 가장 널리 행해지고 있다고 말할 수 있다.

직무가 정규직과 거의 같은 파트타임근로자가 단시간파트 전체 또는 장시간파트 전체에서 차지하는 비율은 어느 정도인지 살펴보기로 하자. 먼저, 첫째, 80% 이상이라고 응답한 비율은 단시간파트가 26.7%에 비해 장시간파트는 50.0%로 장시간파트는 거의 대부분이 정규직과 거의 같은 직

〈표 1〉 파트타임근로자의 정규직과 직무동일성

구 분		직무가 정규직과 거의 같은 파트타임근로자 있는 기업비율	직무가 정규직과 거의 같은 자가 단시간파트 전체나 장시간파트 전체에서 차지하는 비율					직무가 정규직과 거의 같은 파트타임근로자 없음
			10% 미만	10~30%	30~50%	50~80%	80% 이상	
단시간파트	전 체	51.9	32.2	18.6	14.1	8.4	26.7	47.1
	1,000인 이상	50.1	46.7	11.4	9.4	15.9	16.7	49.5
	300~999인	58.1	41.1	14.4	11.7	11.3	21.5	41.0
	100~299인	52.0	32.8	18.8	12.5	12.6	23.3	36.8
	30~99인	58.5	40.0	23.0	10.9	8.0	18.1	40.5
	5~29인	50.2	30.4	17.6	15.0	8.2	28.8	48.5
장시간파트	전 체	65.2	20.2	11.7	7.2	10.9	50.0	29.7
	1,000인 이상	63.5	26.5	10.4	12.0	15.9	35.3	29.9
	300~999인	74.2	22.9	13.7	14.5	14.0	34.9	21.8
	100~299인	75.4	21.1	12.9	9.3	15.1	41.7	21.4
	30~99인	73.2	21.5	14.9	10.6	13.6	39.5	21.6
	5~29인	61.3	19.4	10.1	5.4	9.3	55.7	33.4

자료 : 후생노동성, 「파트타임노동자종합실태조사」, 2006.

무를 수행하고 있는 것이라고 해도 과언이 아니다. 둘째, 기업규모별로 보면 정규직과 거의 같은 직무를 수행하는 단시간파트나 장시간파트가 각각의 고용형태에 접하는 비율이 가장 높은 것은 5~29인의 영세기업이다. 즉 단시간파트의 경우 28.8%, 장시간파트의 경우 55.7%로 평균보다 많다. 반면, 1할 미만의 경우, 단시간파트가 30.4%, 장시간파트가 19.4%로 평균보다 낮다.

이와 같이 최근 5년간 정규직과 거의 같은 직무를 수행하는 파트타임근로자가 증가하였는데, 그들이 널리 근무하고 있는 기업규모는 100~299인의 중소기업, 파트타임근로자 전체의 80% 이상을 접하는 비율이 가장 많은 기업규모는 5~29인의 영세기업이었다.

이처럼 정규직과 거의 같은 직무를 수행하는 파트타임근로자가 증가하였는데, 그들의 임금은 정규직과 어느 정도 격차가 있는가? 시간당 임금격차가 있다고 응답한 기업 비율은 단시간파트에 대해서는 81.7%, 장시간파트에 대해서는 71.3%로 단시간파트에 대해서 더 많은 기업이 임금격차를 두고 있다. 임금격차를 두고 있는 기업 중, 단시간파트의 임금이 정규직보다 낮은 기업 비율은 77.2%(장시간파트 68.4%), 높은 기업 비율은 5.1%(4.0%)였는데, 기업규모별로 보면 기업규모가 클수록 낮은 기업 비율이 많았다. 즉 기업규모가 작을수록 정규직과 파트타임근로자의 시간당 임금격차가 없거나 낮은 비율이 대체적으로 적었다.

정규직과 직무가 거의 같은 일을 하는 단시간파트에 대해서 낮은 임금을 지불하는 이유를 보면, ‘근무시간의 자유도가 다르므로’가 72.7%(장시간파트 41.7%, 이하 같음)로 가장 많았고, 이어 ‘기업 공헌도가 정규직에서 더욱 기대되니까’ 32.9%(31.4%), ‘초과근무 시간, 횡수가 다르므로’ 31.1%(28.8%), ‘정규직에게는 주거이전을 동반한 전근이 있으니까’ 14.5%(14.2%), ‘정규직의 임금을 낮출 수 없어서’ 8.4%(9.9%), 그리고 ‘인사이동 폭이나 빈도가 다르므로’가 8.3%(12.1%)였다. 단시간파트가 정규직과 거의 같은 직무를 수행하더라도 주로 근무시간의 자유도가 있기 때문에 임금의 격차를 받고 있다. 장시간파트의 경우도 근무시간의 자유도가 있는 것이 정규직과의 임금격차의 가장 주된 요인이지만 상대적으로 그 비율이 적고, 기업 공헌도나 초과근무 시간, 횡수가 정규직에 비해 낮거나 적어서 임금격차를 받고 있는 것으로 나타났다.

#### 고용형태 전환제도

파트타임근로자에서 정규직으로 고용형태를 전환할 수 있는 제도는 어느 정도 도입되어 있는지 보기로 하자. 단시간파트가 정규직으로 전환할 수 있는 제도를 도입하고 있는 기업은 45.8%로

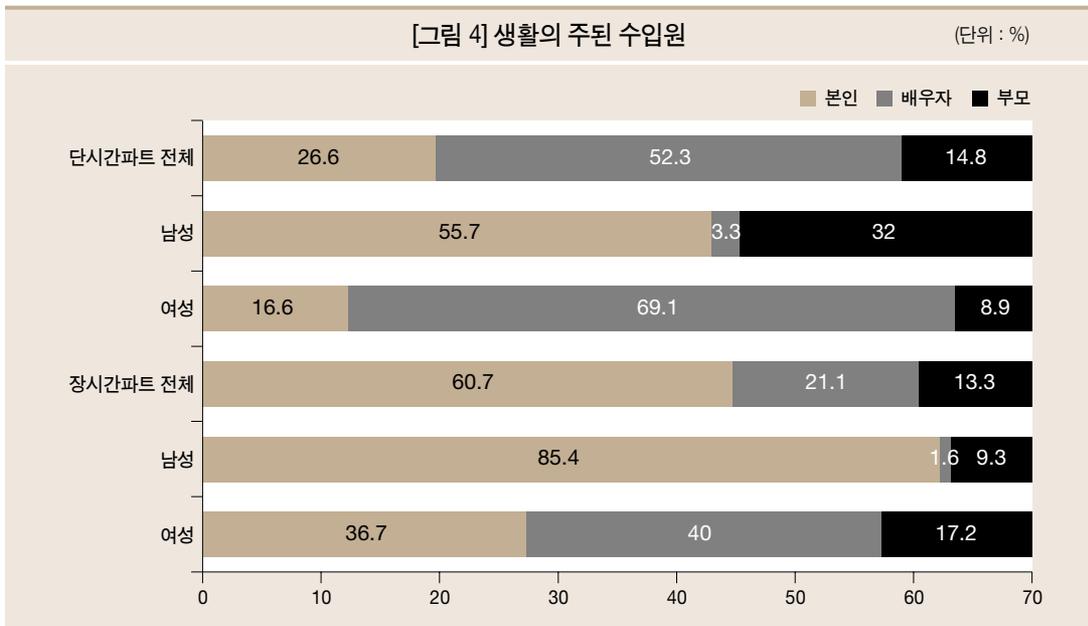
2001년의 46.4%에 비해 약간 감소한 반면, 장시간파트의 경우는 48.4%로 2001년의 40.8%보다 7.6%포인트 증가하였다. 최근 일본 기업은 장시간파트가 정규직으로 전환할 수 있는 길을 넓히고 있다고 보여진다.

한편, 위와 같은 파트타임근로자의 급여 및 인사관리를 실시하는 기업에 근무하고 있는 파트타임근로자들은 어떠한 상황에 처해 있는지 살펴보자.

## 개인 조사

### 근로자의 배우자 유무와 수입원

배우자 유무를 보면, 단시간파트의 경우 배우자가 있다고 응답한 비율은 67.6%인데, 남성은 42.4%, 여성은 76.3%로 여성 단시간파트에게 배우자가 있는 비율이 높았다. 2001년과 비교하면, 남성은 4.6%, 여성은 3.7%로 배우자가 있다고 응답한 비율이 증가하였다. 한편, 1주간의 근로시간



주: '주요 자녀의 수입'도 설문에 있었으나 응답 비율이 단시간파트 0.5%, 장시간파트 0.2%로 매우 낮아 그림에서는 생략하였음.

자료: 후생노동성, 「파트타임노동자종합실태조사」, 2006.

이 정규직과 같거나 긴 장시간파트의 경우, 배우자가 있다고 응답한 비율은 54.6%로 단시간파트보다 낮았다. 성별로 보면, 남성은 59.0%, 여성은 50.3%가 배우자가 있다고 응답하여 장시간파트의 경우 여성보다 남성에게 배우자가 있는 비율이 높았다. 2001년과 비교하면 배우자가 있는 비율은 남성이 2.6%포인트, 여성이 0.7%포인트 소폭 증가하였다.

생활의 주된 수입원을 보면, 단시간파트의 경우 '주로 본인의 수입'이 26.6%(남성 55.7%, 여성 16.6% 이하 같음), '배우자의 수입'이 52.3%(3.3%, 69.1%), '부모의 수입'이 14.8%(32.0%, 8.9%)였다. 2001년과 비교하면 '주로 본인의 수입'이 -1.1%, '배우자의 수입'이 -1.5%포인트 줄어든 반면 '부모의 수입'은 1.8% 증가하여 부모의 수입에 생활에 주된 수입원을 의지하는 단시간파트가 약간 증가하였다. 한편, 장시간파트의 경우 '주로 본인의 수입'이 60.7%(85.4%, 36.7%)로 가장 많았고, 이어 '주로 배우자의 수입'이 21.1%(1.6%, 40.0%), '주로 부모의 수입'이 13.3%(9.3%, 17.2%)였는데, 2001년과 비교하면, '주로 본인의 수입'이 4.6% 증가하였으나 '배우자의 수입'은 -3.9% 감소하였고, '주로 부모의 수입'은 -1.0% 감소하였다.

#### 정규직과 임금비교 의식

파트타임근로자와 같은 일을 하고 있는 정규직이 있는 경우, 그들과 비교하여 파트타임근로자들은 임금 등 처우에 관하여 어떠한 의식을 갖고 있는지 보기로 하자. '정규직과 동등 또는 그 이상 받고 있다'고 느끼고 있는 자는 단시간파트가 6.0%, 장시간파트가 7.9%였고, '정규직보다 낮지만 납득할 수 있다'가 각각 40.0%, 39.3%, '정규직보다 낮아 납득할 수 없다'가 각각 20.3%, 31.8%였다<sup>1)</sup>.

#### 현재 고용형태 선택 이유

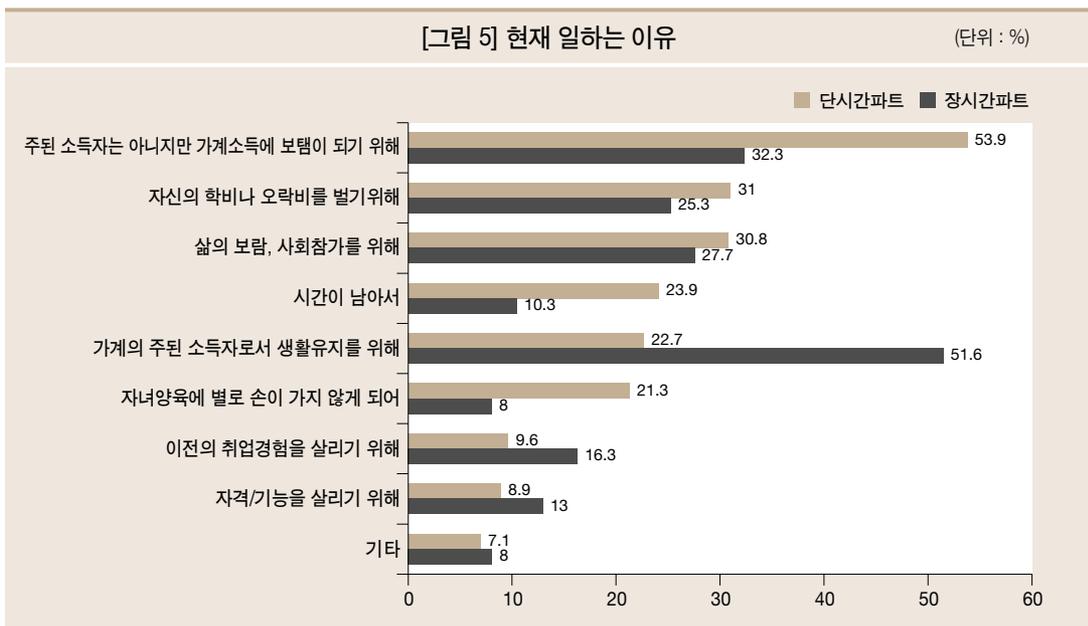
한편, 단시간파트가 현재의 고용형태를 선택한 이유를 보면, 자발적인 이유로서 '자신의 사정에 좋은 시간에 일할 수 있어서' 50.3%(장시간파트 17.0%, 이하 같음), '근무시간/일수가 짧아서' 38.1%(7.5%), '부담없이 일할 수 있을 것 같아서' 21.7%(14.2%), '근로시간 조정이 가능해서' 17.4%(5.2%), '바로 그만둘 수 있어서' 4.8%(5.1%)였다. 비자발적인 이유로 보여지는 항목으로

1) 나머지 단시간파트(33.7%), 장시간파트(21.1%)는 모르거나 생각해 본 적이 없다고 응답하였다.

가장 비율이 많은 것은 ‘정사원으로 일할 수 있는 회사가 없어서’ 23.8%(44.2%), ‘가사/육아로 정사원으로 일할수 없어서’ 15.5%(4.5%), ‘정사원으로 일하는 것이 체력/정신적으로 어렵기 때문’ 11.2%(5.9%), 그리고 ‘간병으로 정사원으로 일할 수 없어서’ 2.5%(1.7%)였다. 그 외에 ‘친구나 지인이 파트타임근로자로 일하고 있기 때문’이 단시간파트 6.4%, 장시간파트 2.9%였다.

## 현재 일하고 있는 이유

파트타임근로자가 현재 일하고 있는 이유는 무엇일까. 단시간파트의 경우 가장 많이 응답을 한 것은 ‘주된 소득자는 아니지만 가계소득에 보탬이 되기 위해’로 53.9%에 달하였다. 이어, ‘자신의 학비나 오락비를 벌기 위해’ 31.0%, ‘삶의 보람, 사회참가를 위해’ 30.8%, ‘시간이 남아서’ 23.9%, ‘가계의 주된 소득자로서 생활유지를 위해’ 22.7%, ‘자녀양육에 별로 손이 가지 않게 되어’ 등의 순이었다. 장시간파트는 ‘가계의 주된 소득자로서 생활유지를 위해’가 51.6%로 가장 많고 그 이외는 단시간파트와 거의 비슷한 응답 비율을 나타내고 있지만, 단시간파트가 적은 비율을 나타낸 ‘이전의 취업경험을 살리기 위해’와 ‘자격/기능을 살리기 위해’에서 단시간파트보다 더 많은 비율을 보였다.

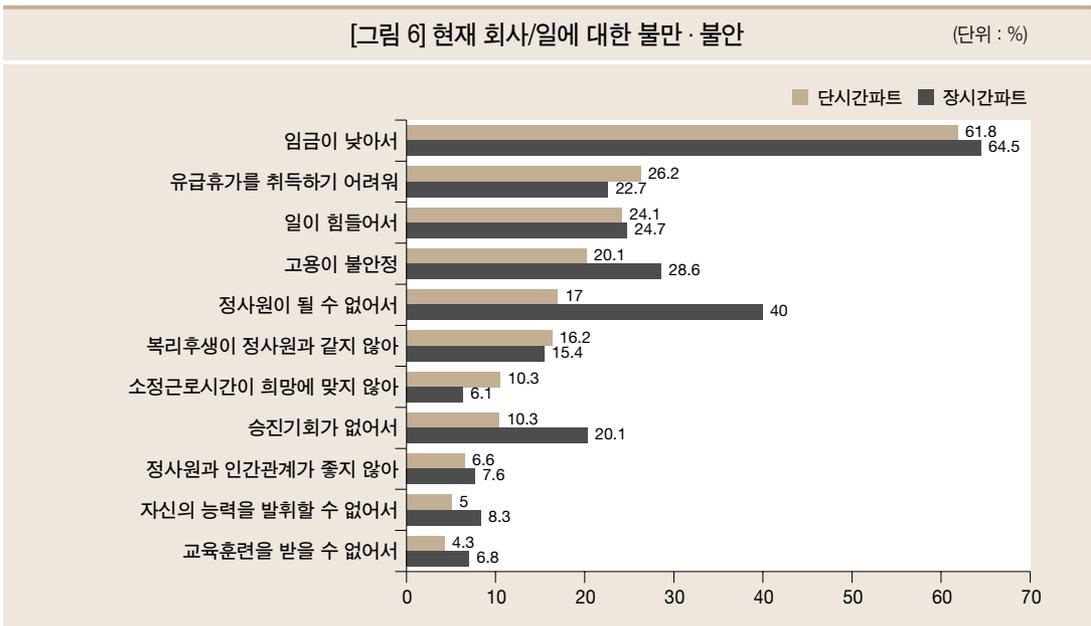


자료 : 후생노동성, 「파트타임노동자종합실태조사」, 2006.

### 회사나 일에 대한 불만·불안

파트타임근로자는 현재의 회사나 일에 대해 어떤 불만·불안이 있는지 단시간파트를 중심으로 본다. 먼저, 불만·불안이 있다고 응답한 비율은 63.9%로 5년 전보다 9.6%포인트 증가하였다. 불만·불안 내용을 보면 가장 많은 것은 ‘임금이 낮아서’로 61.8%에 이르렀고, 이어 ‘유급휴가를 취득하기 어려워’ 26.2%, ‘일이 힘들어서’ 24.1%였는데, 이러한 내용은 5년 전보다 크게 증가하였다. 증가폭은 ‘임금이 낮아서’는 10.7%, ‘유급휴가를 취득하기 어려워’ 7.0%, 그리고 ‘일이 힘들어서’가 9.2%포인트였다. 이외에 불만·불안 내용이 많은 것으로서는 ‘고용이 불안정’ 20.1%, ‘정사원이 될 수 없어서’ 17.0%, ‘복리후생이 정사원과 같지 않아’ 17.0%, ‘소정근로시간이 희망에 맞지 않아’ 11.0%, ‘소정근로시간이 많아’ 10.3%, 그리고 ‘승진기회가 없어서’가 10.3%로 10% 이상이었다. 불만·불안 내용이 극히 적은 것은 ‘정사원과 인간관계가 좋지 않아’ 6.6%, ‘자신의 능력을 발휘할 수 없어서’ 5.0%, 그리고 ‘교육훈련을 받을 수 없어서’가 4.3%였다.

장시간파트도 단시간파트와 거의 비슷한 비율을 나타내고 있지만, 현저히 다른 불만·불안은 ‘정사원이 될 수 없어서’, ‘승진기회가 없어서’, ‘고용이 불안정’, 그리고 ‘자신의 능력을 발휘할 수 없어서’였다.



자료 : 후생노동성, 「파트타임노동자종합실태조사」, 2006.

### 앞으로의 취업희망

파트타임근로자가 위와 같은 근로환경하에서 앞으로 어떠한 취업형태를 희망하고 있는지 보기로 하자. 먼저 현재와 같이 파트근로자로 계속 취업하고 싶다는 비율은 단시간파트가 68.4%였는데 현재의 회사에서 계속 근무하고 싶다는 자는 91.8%로 대부분이었다. 정사원이 되고 싶다는 응답은 18.4%에 그쳤다. 반면, 장시간파트의 경우 파트근로자로 계속 취업하고 싶다는 비율이 43.4%, 정사원이 되고 싶다는 41.2%로 거의 대등한 비율을 보였다. 파트근로자로 계속 일하고 싶다는 자는 91.8%가 현재의 회사에서 일하기를 원하고 있는 반면, 정사원이 되고 싶어하는 자는 64.4%가 현재 회사에서, 나머지 35.6%는 다른 회사에서 근무하기를 원하고 있다. 2001년과 비교하면 정사원이 되고 싶어하는 응답 비율은 단시간파트가 2.8%, 장시간파트가 10.4% 증가하여 정사원 지향이 높아졌다.

### ■ 맺음말

이상과 같이 일본의 파트타임근로자는 1990년대 이후 계속 증가하고 있다. 파트타임근로자를 채용하는 기업이 증가함과 동시에 근로자수도 증가하고 있고, 또한, 같은 기업내 전체 근로자 중 파트타임근로자가 접하는 비율도 증가하였다.

파트타임근로자의 고용 이유는 무엇보다도 인건비 절약인데 1995년부터 2001년에 걸쳐 인건비 절약을 위해 파트타임근로자를 고용한 기업이 크게 증가하였다. 2001~2006년에 걸쳐서는 인건비 절약 외에 정규직 채용이 힘든 기업이 파트타임근로자를 채용하는 경향이 증가한 결과 파트타임근로자가 증가하였다. 한편, 파트타임근로자가 현재의 고용형태를 선택한 이유를 보면, 단시간파트는 '자신의 사정에 좋은 시간/날에 일할 수 있어서'가 50.3%로 가장 많았지만, 장시간파트의 경우는 '정사원으로 일할 수 있는 회사가 없어서'가 44.2%로 가장 많았다. 기본적으로 비정규직의 증가는 위와 같은 기업과 근로자의 수급이 맞은 결과이지만, '정사원으로 일할 수 있는 회사가 없어서'라는 비자발적인 이유로 파트타임근로를 선택한 자에게 정규직으로 전환할 수 있는 길을 만들어 주는 것이 비정규직 문제의 큰 과제 중 하나인데, 전환 제도를 도입하고 있는 기업은 단시간파트의 경우 45.8%, 장시간파트의 경우 48.4%로 아직 50%를 밑돌고 있다.

파트타임근로자 채용시 임금을 결정할 때 고려하는 주된 요소는 '같은 지역/직종 파트타임근로

자 임금수준'인데, 파트타임근로자가 현재의 회사/일에 대한 불만이 가장 많은 것이 '임금이 낮아서'라는 사실을 보면, 어떤 형태로 기업측의 인건비 절감의 수요와 낮은 임금수준에 대한 파트타임근로자의 공급측 불만을 해소할 것인가가 큰 과제이다. 이 같은 문제를 해결하기 위하여 후생노동성은 파트타임노동법을 개정하여 같은 일을 수행하고 전근 등 인재육성방법이 같고 실질적으로 고용이 계속되는 파트타임근로자에 대해서는 정규직과 균등한 처우를 하도록 하고 있는데, 2008년 4월 동법이 시행되면 위와 같은 문제가 어느 정도 해소될지 주목된다.

일본에서 파트타임근로자 문제는 비자발적으로 파트타임근로를 선택한 근로자에게 정규직의 길을 열어주고, 낮은 임금에 대한 불만을 어떻게 해소할 것인가가 주된 과제인데, 비정규직 문제를 해소하기 위해서 2007년 시행된 우리나라의 비정규직 보호법의 영향에 큰 관심을 보이고 있다. **KLI**

---

#### 참고문헌

---

- 후생노동성 홈페이지 : <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/06/index.html>