

일본 여성에게 집중된 코로나 쇼크의 피해 : 현황과 향후 전망

조우안페이(周燕飛) (일본 노동정책연구·연수기구(JILPT) 주임연구원)

■ 머리말 : 전 세계적 여성 고용 불황

신종 코로나19의 확산을 막기 위해 정부, 기업, 개인은 어쩔 수 없이 경제활동을 자발적으로 축소하고 있다. 그 결과 일본을 포함한 세계 각국은 ‘계획적인 경기침체(designed recession)’라고 할 만한 상황에 처해, 세계 각지에서 노동시간 단축, 휴직, 해고 및 고용계약 갱신 거부 등의 고용조정이 확산되고 있다. 특히 니콜 메이슨(C. Nicole Maison) 여성정책연구소(the Institute of Women's Policy Research) 소장은 이번 경기침체와 고용급감을 ‘She-cession’이라고 부르기도 했는데, 이 용어는 경기침체에 따른 고용손실이 남성보다 여성에게 집중되어 있기 때문에 생겨난 신조어이다.

일반적인 불황의 경우, 고용감소는 주로 남성에게 나타나는 경우가 많다(Alon 외, 2020a). 예를 들어 2008~2009년 리먼사태 때에는 전 세계 동시 불황의 영향으로 수출이 크게 줄었고, 주로 남성 노동자가 많은 제조업에서 고용조정이 일어났다. 한편 이번 코로나19 사태에서는 숙박·음식, 생활·오락 등 서비스업이 치명적인 손실을 입고 있으며, 이들 업종에는 여성 노동자가 많다.¹⁾ 때문에 일반적인 불황에 비해 여성의 고용감소가 눈에 띄었다.

* 이 글은 2020년 12월 18일 한국노동연구원(KLI), 일본 노동정책연구·연수기구(JILPT) 및 중국노동·사회보장과학연구원(CALSS)의 공동주최로 온라인 개최된 「제18차 동북아 노동포럼」에서 발표된 필자의 발표문이다. 이 글의 주장과 제안은 필자 개인의 것이며 소속 기관을 대표하는 것은 아니다. 이 글의 분

또한 일반적인 불황과는 달리 이번에는 스스로 취업을 억제하는 여성이 많은 점도 특징이다. 외식 기회가 감소함에 따라 가사부담이 증가하거나 어린이집 및 초·중학교의 임시 휴원·휴교로 인하여 ‘일과 가정 사이 양자택일’에 직면한 여성이 증가했다. 이와 같이 가사나 육아 부담이 늘어나는 형태로 취업억제가 이루어지고 있기 때문에 일반적인 불황에서 관찰되는 ‘더글라스-아리사와(Douglas = 有沢)의 법칙’²⁾ 즉, 남편(남성)의 수입을 보충하기 위한 아내(여성)의 취업증가 현상이 나타나지 않고 있다.

실제로 국제기구의 고용통계³⁾를 보면 ‘She-cession’은 일본뿐만 아니라 세계 각국에서 진행되고 있는 공통적인 현상임을 알 수 있다. 일본의 경우 여성 고용자 수는 2019년 말부터 2020년 7월까지 7개월 동안 3.2%(87만 명) 감소해, 남성 고용자 수(동기간 0.8% 31만 명 감소)보다 감소율이 2.4%p나 높았다. 코로나19 사태 전후 완전실업률의 변화를 봐도 남성은 0.4%p 상승한 반면 여성은 0.5%p 상승하여 0.1%p를 웃돌고 있다. 한편 리먼사태 당시의 남녀 차이는 -0.4%p이며, 여성의 실업률 악화폭이 더 작았다.

코로나 쇼크가 남성보다 여성에게 더 큰 영향을 미치고 있음은 개인조사에서도 확인되고 있다. JILPT 5월 조사에 따르면, 코로나19 사태로 여성이 남성보다 근무시간을 대폭 줄이거나 휴직하는 비율이 높았다(周燕飛, 2020a). 6월 이후에 일본 각지에서 어린이집과 초·중·고교가 개원·개학하여 경제활동 제한이 완화되었지만, 여성고용은 좀처럼 회복되지 않고 있는 것이 JILPT 8월 조사에서 밝혀졌다. 특히 육아를 담당하는 여성에게서 높은 휴직률과 노동시간 회복 둔화가 두드러지고 있다(周燕飛, 2020b).

이상에서 언급한 JILPT 조사는 일본 노동정책연구·연수기구(JILPT)가 2020년 4월 1일 기준 취업 중인 민간기업의 직장인 4,307명(20~64세)을 대상으로 2020년 5월 말에 조사를 실시, 8월 초에 추적조사를 실시한 것이다.⁴⁾ 성별, 연령, 정규·비정규 고용 및 거주지역이 취업

석에 이용된 조사 자료는 와타나베 유코(渡邊木綿子)가 제공한 것이다. 이 자리를 빌어 감사드린다.

- 1) 日本經濟新聞(2020.9.6), 「女性雇用 コロナの逆風 職種轉換へ支援急務」.
- 2) 편집자 주: 전후 일본 사회에서 세대주의 소득과 세대 내 취업자 수는 음의 상관을 갖는다는 법칙으로, 남편의 소득이 높을수록 아내의 소득이 낮아지는 경향을 말한다.
- 3) 자세한 것은 「OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis」, ILO Statistics and databases(ILOSTAT) 등 참조.
- 4) 5월 조사대상자 중 3,212명은 「연합총회제39회 노동자의 일과 생활에 관한 앙케이트 조사(노동자 단칸, 4월 1~3일)」에도 참여했다. 자세한 사항은 JILPT(2020a), JILPT(2020b) 참조.

구조 기본조사와 같은 분포가 되도록 층화추출법으로 조사대상자를 추출, 온라인으로 응답받았다. 다음에서는 이러한 JILPT 조사를 바탕으로 코로나19 사태 속 여성의 어려운 고용상황을 자세히 살펴보고자 한다.

■ 일본 여성의 어려운 고용상황

남성보다 3~4배 높은 여성 휴직률

5월 말의 취업상황을 보면, 실업 또는 휴직한 사람의 비율에서 남녀 간 격차, 정규직·비정규직 간 격차⁵⁾가 현저함을 알 수 있다(그림 1 상단).

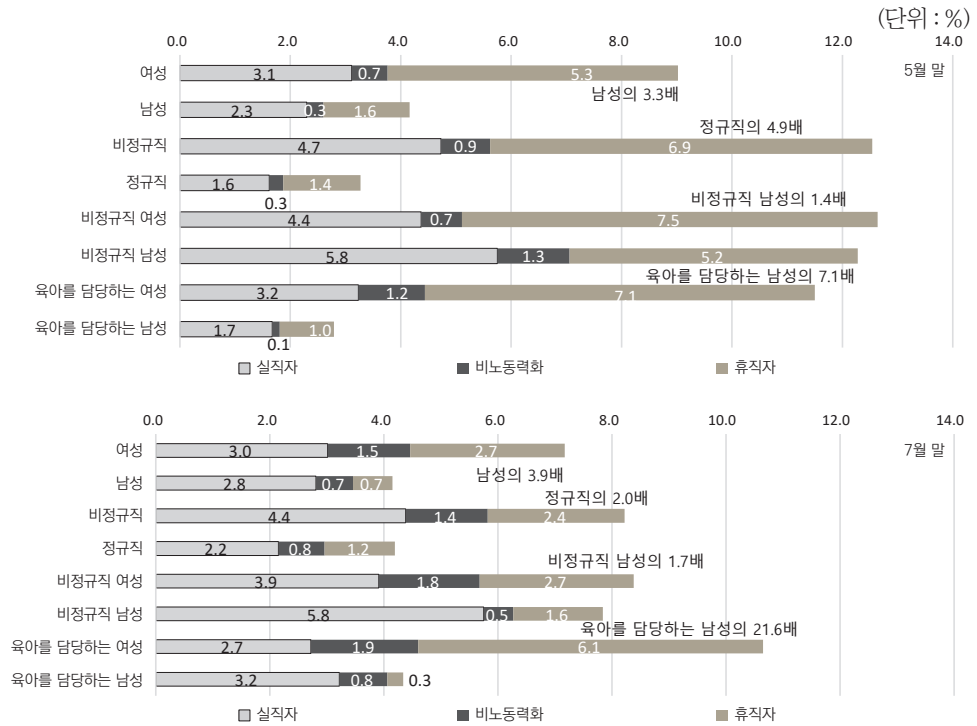
첫째, 실업자의 비율은 남성과 정규직 노동자가 2% 내외인 반면, 여성은 3.1%, 비정규직 노동자는 4.7%이다. 또한 구직활동을 중단한 ‘비노동력화’ 비율을 살펴보면 남성과 정규직 노동자는 0.3%인 반면 여성은 0.7%, 비정규직 노동자는 0.9%에 이르고 있다.

가장 큰 격차가 나타나는 것은 직장에 소속되어 있지만 실제로 일을 하지 않는 휴직자 비율이다. 남성과 정규직 노동자의 휴직자 비율이 각각 1.6%, 1.4%인 반면, 여성은 5.3%, 비정규직 노동자는 6.9%에 달한다. 휴직으로 인해 높아지는 잠재적 실업의 위험은 여성이 남성의 3.3배, 비정규직이 정규직의 4.9배, 비정규직 여성이 비정규직 남성보다 1.4배 높다. 18세 미만의 미성년 자녀가 있는 남녀에 한해서 보면 여성의 휴직률이 남성의 7.1배에 달하고 있어, 코로나19 사태가 육아를 담당하는 여성의 고용상황에 특히 큰 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

코로나19 사태가 다소 진정되기 시작한 2020년 7월 말에도 실업과 휴직에는 현저한 성별 격차가 남아 있다(그림 1 하단). 즉, 경기회복에 따라 남녀, 정규직·비정규직 모두 휴직자 비율이 감소하고 있지만(남성 1.6%→0.7%, 여성 5.3%→2.7%), 여전히 성별 차이와 정규직·비정규직 간의 차이는 현저하다. 7월 말 시점에도 여성 휴직자 비율은 남성의 3.9배로, 5월 말

5) 남녀 간 격차와 정규직·비정규직 격차 문제는 연동하고 있다. 여성과 비정규직 노동자는 종종 같은 사람을 가리키기 때문이다. 많은 여성 노동자는 비정규직이다. 반대의 경우도 마찬가지이다. JILPT 8월 조사에서는 비정규직 노동자 중 73.7%가 여성이며 여성 노동자의 53.9%가 정규직 노동자였다.

[그림 1] 실업자·휴직자가 된 민간 고용자의 비율



주: 1) 모든 시점의 집계 대상자는 4월 1일 시점에서 민간기업에서 일하는 회사원 4,307명이다.

2) 실직자: 일하지 않고 있으며 구직활동을 하고 있음, 비노동력화: 일하지 않고 있으면서 구직 활동도 안하고 있음, 휴직자: 고용되어 있으나 근무시간이 0시간.

자료: JILPT, 「코로나19 사태가 일어나 생활에 미치는 영향에 관한 조사(新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査)」(2020년 5월 말 경, 8월 첫째 주 실시)에서 필자가 집계. 이 중 '5월·8월 조사'의 공통 응답자는 3,753명(추적률 87.1%)이다.

시점(3.3배)에 비해 성별 격차는 개선되지 않았다. 육아를 담당하는 여성의 휴직 비율도 5월 말보다 약간 개선되었지만 여전히 6.1%로 높은 상태를 유지하고 있었다.

여성이 남성보다 10%p 낮은 실직 후 재취업비율

5월 말 시점에서 실직한 105명과 휴직한 116명을 대상으로 7월 말 시점에서의 재취업 및 복직 상황을 추적한 결과, 역시 여성과 비정규직 노동자가 불리한 상황에 놓여 있는 것으로

<표 1> 5월 말 기준 실업자·휴직자의 7월 말 시점에서의 취업 상태

(단위:명, %)

	7월의 취업 현황					
	N	실업	비노동력화	휴직	취업(재취업·복직)	합계
5월 말 기준 실직자(실업+비노동력화)						
전체	105	38.1	6.7	1.9	53.3	100.0
· 여성	63	39.7	9.5	1.6	49.2	100.0
· 남성	42	35.7	2.4	2.4	59.5	100.0
· 비정규직	68	39.7	7.4	2.9	50.0	100.0
· 정규직	37	35.1	5.4	0.0	59.5	100.0
5월 말 기준 휴직자						
전체	116	5.2	4.3	11.2	79.3	100.0
· 여성	86	4.7	4.7	12.8	77.9	100.0
· 남성	30	6.7	3.3	6.7	83.3	100.0
· 비정규직	82	7.3	2.4	11.0	79.3	100.0
· 정규직	34	0.0	8.8	11.8	79.4	100.0

주: 집계대상자는 '5월·8월 조사의 공통 응답자' 중 5월 말 시점에 실직 또는 휴직이었던 사람이다.

자료: [그림 1]과 동일.

나타났다(표 1 참조).

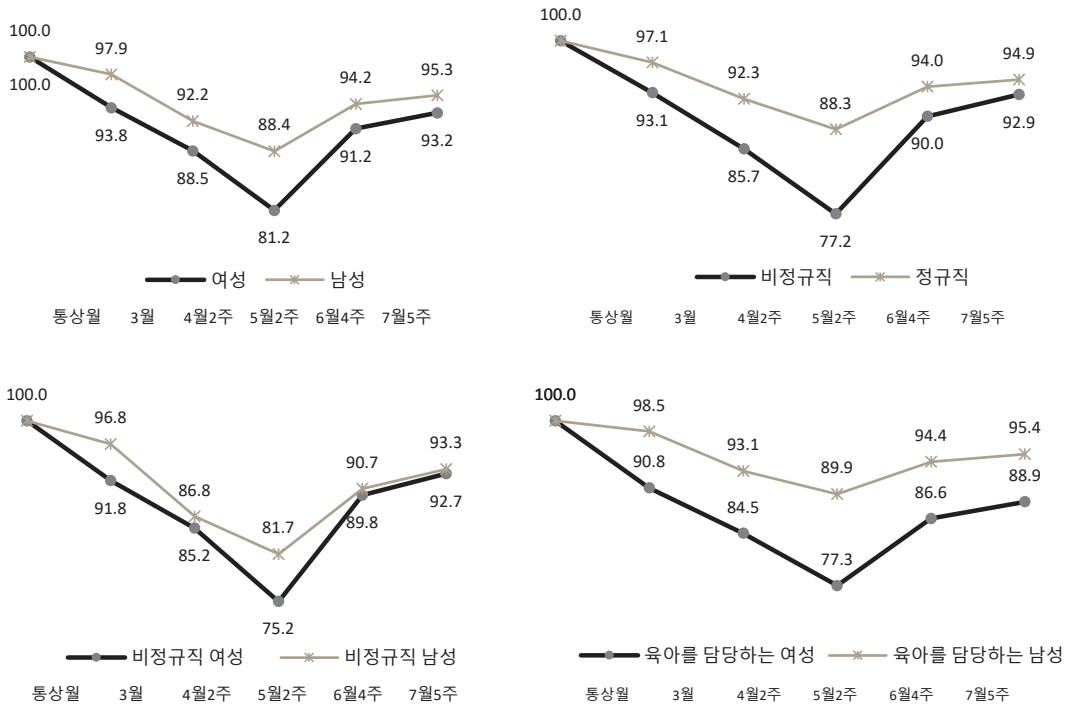
우선 실직자의 재취업비율을 보면 여성 및 비정규직 노동자는 각각 50% 전후이며, 이는 남성과 정규직 노동자보다 10%p 가량 낮은 수준이었다. 또한 여성 실직자의 40%는 실직 중(구직활동 있음)이며, 10명 중 1명은 비노동력화(구직활동 없음) 상태였다.

다음으로 휴직자의 복직률을 보면 정규직과 비정규직 사이에는 차이가 거의 없지만 남녀 간에는 5.4%p의 차이가 나타났다. 여성 휴직자의 4분의 3(77.9%)은 복직했지만, 8명 중 1명(12.8%)에게서 휴직상태가 이어지고 있었다. 한편 남성 휴직자의 경우 복직률(83.3%)이 높고, 휴직을 이어가는 비율(6.7%)은 여성의 절반 이하였다.

비정규직 여성의 평균 노동시간 최대 24.8% 감소

2020년 3월 1일부터 7월 말까지 취업상태에 있던 노동자의 주당 평균 노동시간 추이를 보도록 한다. 모든 연령층의 평균 노동시간에서 정부의 긴급사태 선언이 해제되기 직전인 5월

[그림 2] 평균 노동시간 추이(2020년 3~7월, 평상시=100)



자료: [그림 1]과 동일. 집계대상자는 3월 1일~7월 말까지 계속 근무한 민간기업의 고용자(휴직자 포함) 4,179명이다.

둘째 주에 최대 하락폭을 기록하고 있다(그림 2 참조). 그러나 하락폭은 집단 간에 차이가 있다. 여성과 비정규직 노동자의 평균 노동시간은 코로나19 사태 이전 평상시에 비해 약 80% 수준까지 떨어졌지만 남성과 정규직 노동자는 90% 전후 수준을 유지하고 있었다.

또한 비정규직 남녀를 비교해 보면 여성의 노동시간 단축이 남성보다 많았음을 알 수 있다. 5월 기준 평균 노동시간 감소폭은 비정규직 남성이 18.3%인데 비해 비정규직 여성은 24.8%에 달하고 있었다.

6월 이후 고용회복에서도 여성과 비정규직 노동자는 뒤처져 있었다. 7월 다섯째 주에 남성과 정규직 노동자의 노동시간은 평상시의 95%까지 회복한 반면, 여성 및 비정규 노동자는 93% 회복에 그치고 있었다.

특히 현저한 회복 둔화를 보이고 있는 것은 육아를 담당하는 여성의 노동시간이다. 7월 말

기준 육아를 담당하는 여성의 평균 노동시간은 정상시의 88.9%에 그치고 있다. 육아를 담당하는 남성은 물론이고 여성 전체와 비교해도 육아를 담당하는 여성의 고용회복이 부진한 것을 알 수 있다.

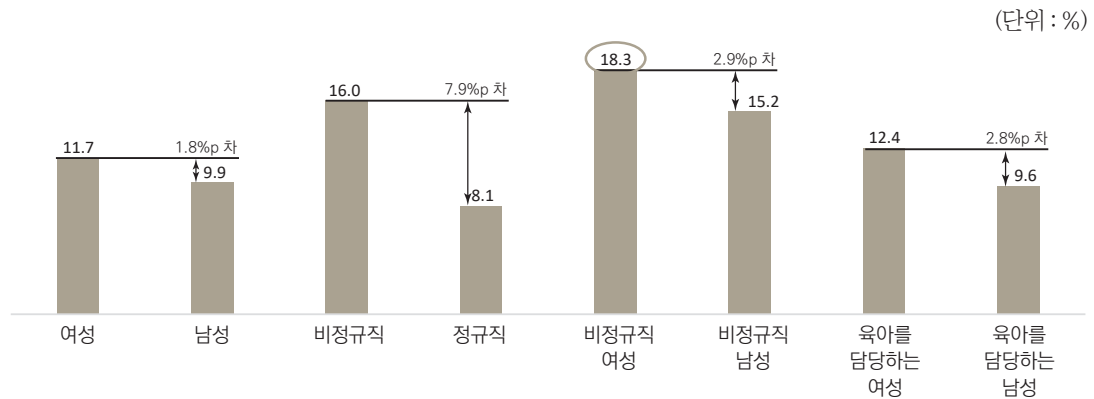
비정규직 여성의 20%는 월수입 30% 이상 감소

수입이 격감한 사람의 비율도 여성과 비정규직 노동자에게서 두드러지고 있다(그림 3 참조). 정상시에 비해 월수입이 30% 이상 감소한 노동자의 비율은 여성이 남성보다 1.8%p 높고(11.7% vs. 9.9%), 비정규직이 정규직보다 7.9%p 높았다(16.0% vs. 8.1%).

마찬가지로 비정규직 남녀를 비교하면 여성의 수입 급감 비율이 남성보다 높았다. 월수입이 30% 이상 감소한 노동자의 비율은 비정규직 남성이 15.2%인데 비해 비정규직 여성은 18.3%에 달하며, 18세 미만의 자녀를 둔 남녀 차이를 비교해봐도 여성의 수입 급감 비율이 높다. 월수입이 30% 이상 감소한 노동자의 비율은 육아를 담당하는 여성이 육아를 담당하는 남성보다 2.8%p 높았다.

특히 육아 중인 여성의 고용상황 악화가 심각하다는 것은 취업형태, 업종, 직종, 기업규모 등의 요인을 고려해도 마찬가지였다. <표 2>의 통계 분석 결과 중 ‘미성년 자녀 있음’ 경우에서 휴직률과 노동시간의 악화 양상을 살펴보면, ‘미성년 자녀 있음’의 효과가 남성의 고용상

[그림 3] 월수입이 통상월보다 30% 이상 감소한 노동자의 비율(8월 조사)



자료 : [그림 1]과 동일. 집계대상자는 [그림 2]와 동일.

황에는 영향을 주지 않고 여성에게서만 나타났다는 사실이 인상적이다.

<표 2> 성별과 육아가 노동공급량에 미치는 영향

	휴직률 - Probit 모형			주당 노동시간 변화 - OLS 모형		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
여성	0.0122 *** (0.005)			-0.600 (0.435)		
미성년 자녀 있음	0.0182 *** (0.005)	-0.0054 (0.005)	0.0314 *** (0.009)	-1.079 ** (0.479)	-1.003 (0.649)	-1.440 ** (0.724)
기타 설명 변수	YES	YES	YES	YES	YES	YES
N	4,307	2,311	1,996	3,753	2,038	1,715

- 주: 1) 한계효과(Probit 모형) 또는 계수추정치(OLS 모형)가 보고됨. 괄호 안 수치는 표준오차.
 2) 설명변수에 기업규모, 업종, 취업형태, 학력, 막내자녀의 나이, 결혼여부가 포함되어 있음.
 3) (주당 노동시간 변화) = (6~7월 평균 노동시간 - (통상월 노동시간))
 4) * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01.

자료: <표 1>과 동일.

■ 여성의 고용위기에 주목해야 하는 이유

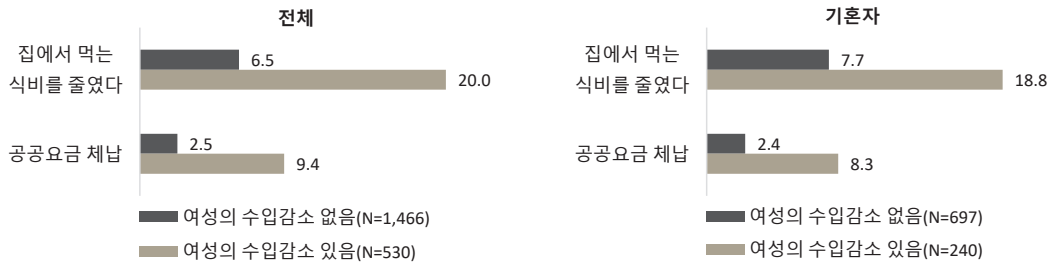
일본의 많은 가정에서는 남성(남편)이 주된 부양자이며 여성(아내)은 보조적인 수입원이자 노동력으로 간주된다. 따라서 남성의 고용이 유지되는 한 여성의 고용감소가 가계에 미치는 영향은 적을 것으로 보는 경향이 있다. 그러나 실제 가계소득 구성비를 살펴보면 이것이 큰 오해임을 알 수 있다.

우체국 재단이 2018년에 실시한 전국조사에 따르면 가구 총수입 중 아내의 수입이 차지하는 비중은 정규직 아내가 약 40%, 비정규직 아내는 약 20%에 달했다. 미혼 또는 이혼 여성 등 여성 세대주의 경우에는 여성의 근로소득이 가구 총수입의 70%를 넘는다. 따라서 이들의 수입이 감소할 경우 당연히 큰 타격을 받게 되는 것이다.

게다가 금융자산 잔액이 0원 또는 소액으로 3개월을 넘기지 못할 생계비밖에 없는 가구의 비율은 24%에 이른다. 즉 약 4분의 1의 현역세대(20~60세)가 실업과 수입감소에 직면할 경우에 반년 이내에 생활자금이 바닥난다는 것이다. 곧 남성의 수입감소는 물론이고 여성의 수

[그림 4] 여성의 수입감소 여부에 따른 가계경제 악화 상황(8월 조사)

(단위: %)



주: 1) '수입감소'란 통상월과 비교하여 직전 월수입이 10% 이상 감소한 것을 말한다.

2) '공공요금'에는 가스수도전기전화요금, 집세, 주택 용자금 및 기타 채무가 포함된다.

자료: [그림 1]과 동일. 집계대상자는 4월 1일 시점 민간기업에서 일하는 여성 회사원 1,996명이다.

입감소 역시 가계 과탄을 초래할 수 있다(周燕飛, 2020c).

실제로 8월 조사에서 여성의 수입감소가 가계를 어렵게 만들고 있는 실태가 드러났다. 여성의 수입이 10% 이상 줄어든 가정에서는 5가구 중 1가구가 식비를 줄이고 있었으며 약 1%에서는 공공요금 등이 체납되고 있었다. 여성의 수입이 그다지 줄지 않은 가정과 비교하면 식비 절약 및 요금 체납 발생 비율이 2~4배나 높은 것으로 나타났다(그림 4 참조).

2020년 2분기 노동자 수입이 전기대비 3.7% 감소(금액으로는 약 2.6조 엔(한화 약 27조 원) 감소)하여 사상 최대 하락을 기록했다. 가계소비가 위축되는 가운데 여성의 고용문제가 상황을 더욱 악화시키고 있는 듯하다. 소득 및 소비감소의 악순환에서 벗어나고 가계경제 회복을 위해서는 여성의 고용회복이 일본 경제 회복의 열쇠를 쥐고 있다고 할 수 있다.

■ 여성의 고용회복을 둘러싼 과제

문제는 여성의 고용회복이 정책적으로 쉬운 일이 아니라는 것이다. 필자는 어린이집과 초·중·고교가 개원·개교하면 육아를 담당하는 여성의 고용상황도 빠르게 회복될 것으로 예상했지만 실태조사에서는 이를 뒤엎는 결과가 나왔다.

그 이유로 볼 수 있는 것은 코로나19 사태에 따른 육아부담 증가가 지속되고 있으며 원래

수준으로 돌아가지 않았을 가능성이 있다. 구체적으로 어린이집과 초등학교는 개원·개교 이후에도 집단감염 예방대책으로 평소보다 개원·개교 시간을 단축했고, 방과후 돌봄과 과외활동이 재개되지 못해 육아를 담당하는 여성의 취업시간이 회복되지 못했을 가능성도 있다.

8월 조사에서 나타난 또 다른 문제는 원격근무(재택근무 등) 정착이 지지부진하다는 것이다(표 3 참조). 긴급사태 선언이 있었던 5월 둘째 주에 30%가량이었던 재택근무 비율은 이후 급속히 하락하여 7월 마지막 주에는 약 10%까지 떨어졌다. 남성과 정규직 노동자, 고소득자의 재택근무 비율은 코로나19 이전보다 3~8%p 높은 상황을 유지하고 있었지만, 여성과 비정규직, 저소득층의 재택근무 비율은 거의 코로나19 이전 수준으로 돌아가 버렸다. 재택근무가 여성의 일하는 방식과 고용상황을 개선시킨다는 견해도 있었지만 실제로 여성의 재택근무를 일본 사회에 정착시키는 것은 쉽지 않아 보인다.⁶⁾

<표 3> 주 1일 이상 재택근무 비율

(단위 : %)

	코로나19 이전 통상월			5월 2주(긴급사태 선언 해제 이전)			7월 5주		
	재택근무	정상근무	업무중단 (업무시간 0시간)	재택근무	정상근무	업무중단 (업무시간 0시간)	재택근무	정상근무	업무중단 (업무시간 0시간)
전체	9.3	90.5	0.1	27.6	67.9	4.5	11.5	85.0	3.6
여성	6.6	93.1	0.3	20.3	72.7	7.0	7.5	87.3	5.2
남성	11.7	88.3	0.0	33.9	63.8	2.3	14.9	83.0	2.1
비정규직	5.2	94.5	0.3	13.4	76.8	9.8	4.9	89.7	5.4
정규직	11.5	88.5	0.1	34.9	63.4	1.7	14.8	82.6	2.6
육아를 담당하는 여성	6.7	92.7	0.6	16.5	75.0	8.5	6.5	85.2	8.4
육아를 담당하는 남성	14.0	86.1	0.0	40.0	58.9	1.1	16.5	81.9	1.5

자료: <표 1>과 동일.

주: 통상월과 5월의 수치는 5월 조사에 따른 것이며 7월의 수치는 8월 조사에 따른 것이다.

6) 재택근무에 대한 자세한 분석결과는 高見具広(2020.9.16), 「JILPTリサーチアイ 第46回:在宅勤務は誰に定着しているのか—“緊急時”を経た変化を読む—」 참조.

■ 맺음말 : 성별 격차 개선의 좋은 기회를 놓치지 않기 위하여

코로나19의 영향으로 여성이 남성보다 취업시간을 대폭 줄이거나 휴직하고 있는 상황이 JILPT 조사를 통해 밝혀졌다. 이 상황이 길어질 경우 여성의 경력에 심각한 영향을 미칠 것으로 우려된다. 또한 취업억제에 따른 여성의 수입감소가 계속되면 가계에도 큰 영향을 미칠 것이다(周燕飛, 2020d).

여성의 고용회복은 코로나 쇼크 종식을 위한 비장의 카드로 기대되고 있는 백신에 좌우되는 부분도 크다. 만일 정부의 목표대로 2021년 상반기까지 전 국민 접종분의 백신을 확보할 수 있다면 여성의 고용위기도 1년 이내에 진정될 가능성이 높다. 저출산과 고령화로 구조적인 노동력 부족에 직면한 산업계는 여성 활용을 장기 전략으로 생각하고 있으며, 코로나19 사태에도 이 방향이 바뀐 것은 아니기 때문이다. 그런 의미에서 인내심을 가지고 기다린다면 위기는 언젠가 종식될 것이다. 따라서 현재 강구해야 할 대책은 고용 미스매치 해소와 소득 격차 대책, 저소득 위기가구 지원대책이다. 구체적으로는 포스트 코로나19 시대에 살아남지 못하는 구조적인 불황 업종에서 호황 업종으로의 이직을 지원하고, 구직활동기간을 활용한 직업훈련 강화, 저소득층 위기가구에 대한 생활 지원책을 확충해야 한다(周燕飛, 2020e).

중장기적으로 코로나 쇼크는 성별 고용 격차를 줄일 수 있는 좋은 기회가 될 가능성을 품고 있다. 코로나19로 새롭게 경험하게 된 재택근무를 비롯한 일하는 방식 개혁의 물결은 장기적으로 여성들에게 유리하다고 보는 연구자도 있다(Alon 외, 2020b; Zhou, 2021).

대중교통을 이용하여 출퇴근하지 않아도 되고 일을 하면서 아이를 돌볼 수 있는 재택근무는 원래 성별 격차 해소를 위해 보급이 기대되었던 업무방식의 하나이다. 그 외 시차 출퇴근, 재량근무 등 유연한 근무형태도 여성이 정규직 일자리를 계속 유지할 수 있는 업무방식이다. 코로나19 대책을 계기로 재택근무, 시차 출퇴근, 재량근무 등 유연한 근무형태가 단숨에 확산되고 코로나19 종식 후에도 일본 사회에 정착할 것으로 기대된다.

유연한 근무형태가 보급되면 여성의 생활방식에 혁명적인 변화를 초래할 가능성이 크다. 지금까지 일본 여성은 임신과 출산으로 인해 경력이 단절되고 육아가 일단락된 후에 시간제 업무로 재취업하는 전업주부형 생활방식을 취하는 경우가 많았다(周燕飛, 2019). 가령 코로나 쇼크로 인해 대대적인 ‘일하는 방식 개혁’이 일어난다면 출산과 육아기를 보내고 정규직으

로서 계속 일할 수 있는 여성이 증가할 것이다. 또한 머지않아 부부 완전 맞벌이 모델이 전업 주부형 생활방식을 대체할 날이 실현될 수도 있다. 그런 의미에서 코로나 쇼크는 남녀 고용 기회 평등을 실현하는 절호의 기회가 될 가능성을 가지고 있다.

실제로 칼비(Calbee), 후지쯔, 히타치 제작소처럼 재택근무 정착을 목표로 성과주의적 보수체계를 적용하거나 직무내용 및 필요 능력을 명확하게 제시하는 '직무기술서(Job Descriptions)' 제도의 본격 도입을 결정하는 움직임이 속속 나타나기 시작했다. 생산성 향상과 인재확보 경쟁 속에서 중소기업에도 재택근무를 정착시키는 인센티브는 충분히 있을 것이다.

코로나19 사태 속에서 도입의 기운이 높아진 재택근무를 일시적인 현상으로 끝내지 않기 위해서는 재택근무를 지원하는 사내 시스템 확립이 필수적이다. 정부도 재택근무 도입 기업에 대해 지원금이나 노하우 제공, 법제도 등 다방면에서 지원해야 할 것이다. **KLI**

참고문헌

- 周燕飛(2019), 『貧困專業主婦』, 新潮社, pp.37-54.
- _____ (2020a), 「JILPT리サーチ아이 第38回: 코로나쇼크의被害は女性に集中—働き方改革でピンチをチャンスに—」(2020.6.26).
- _____ (2020b), 「JILPT리サーチ아이 第47回: 코로나쇼크의被害は女性に集中(続編)—雇用回復の男女格差—」(2020.9.25).
- _____ (2020c), 「コロナショックで変わる女性の働き方」, 『都市問題』, 第111巻, 第7号, pp.29-34.
- _____ (2020d), 「女性に集中するコロナ禍の被害—追跡調査で浮かびあがる実情と今後の課題」, 『月刊労働組合』 2020年11月号, pp.42-45.
- _____ (2020e), 「コロナ禍の格差拡大と困窮者支援—女性、非正規労働者、低収入層に注目して—」, 『貧困研究』 25, pp.4-13.
- JILPT(2020a), 「記者発表 新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(一次集計)結果(5月調査・連続パネル個人調査)].
- _____ (2020b), 「記者発表 新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(一次集計)結果(6~7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査)].
- Alon, T., M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey, and M. Tertilt(2020a), “The impact of the coronavirus pandemic on gender equality,” *VOX CEPR Policy Portal - Research-based policy analysis and commentary from leading economists*(2020.4.19).
- _____ (2020b), “This Time It’s Different: The Role of Women’s Employment in a Pandemic Recession,” *IZA DP No.13562*.
- International Labour Organization(2020), “ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition”.
- World Bank(2020), “Updated estimates of the impact of COVID-19 on global poverty”.
- Zhou, Yanfei(2021), “How Women Bear the Brunt of COVID-19’s Damages on Work,” *Japan Labor Issues* 5(28), forthcoming.