International Labor Brief 국제노동브리프 | 2013년 1월호 pp.62~72
한국노동연구원

International Labor Trends
국제노동동향 ② - 일본

# 일본 파트타임노동자의 최신 고용관리 및 근로상황

**오학수** (일본 노동정책연구 · 연수기구 주임연구위원)

## ■ 머리말

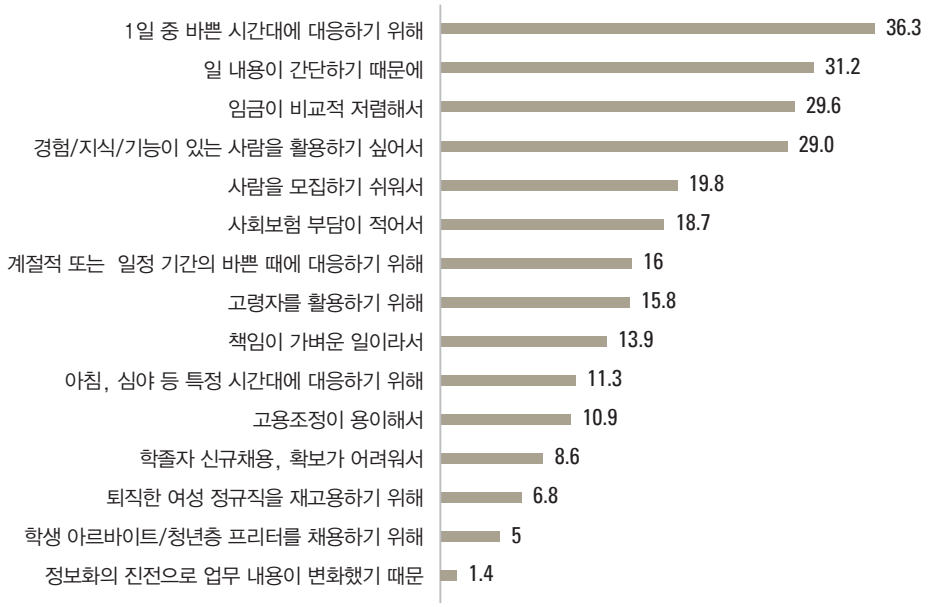
일본 노동정책연구 · 연수기구는 파트타임노동자의 다양한 고용관리 상황과 근로실태를 파악하기 위해 2012년 7~8월 사업장과 동 사업장에 고용되어 있는 파트타임노동자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 대상은 종업원 5인 이상 사업장 15,000개와 파트타임노동자 62,860명이었는데, 유효응답률은 사업장 3,591표(회수율 23.9%), 파트타임노동자 5,317표(회수율 8.5%)였다. 여기에서는 최근 일본의 파트타임노동자의 고용관리와 근로실태를 소개함으로써 일본 상황에 대한 이해를 높이고, 최근 증가하고 있는 우리나라 파트타임노동자의 고용개선에 시사가 되길 기대한다.

## ■ 파트타임노동자의 고용관리 실태(사업장 조사)

일본 기업이 파트타임노동자(호칭에 관계없이 주 소정근로시간이 통상노동자보다 짧은 노동자)를 고용하고 있는 비율은 66.7%로 약 70%의 기업에 이른다. 파트타임노동자를 포함하여 비정규직이 전체 고용노동자에서 차지하는 비율은 30.9%이었는데, 그중 주 소정근로시간이 정규직과 같은 노동자는 9.9%, 짧은 노동자는 21.0%였다. 짧은 노동자 중 정년퇴직 후 고용된 자를 제외한 일반 파트타임노동자는 20.4%였다.

아래에서는 일반 파트타임노동자를 고용하고 있는 기업의 고용관리 실태를 살펴보기로 한다. 먼저 파트타임노동자를 고용하는 이유(복수 응답)를 보면, 1일 중 바쁜 시간대에 대응이 36.3%로 가장 많고, 이어 업무 내용이 간단 31.2%, 임금이 비교적 저렴해서 29.6%, 경험/지식/기능이 있는 사람을 활용 29.0%, 사람을 모집하기 쉬워서 19.8%, 사회보험 부담이 적어서 18.7%, 계절적 또는 일정 기간의 바쁜 때에 대응하기 위해 16.0%, 고령자를 활용하기 위해 15.8%, 책임이 가벼운 일이라서 13.9%, 아침, 심야 등 특정 시간대에 대응하기 위해 11.3%, 그리고 고용조정이 용이해서 10.9%였다(그림 1 참조). 이상이 10% 이상의 응답률을 기록한 고용 이유였다. 기본적으로 기업은 노동시간의 유연성과 인건비 절약을 확보하기 위해 파트타임노동자를 고용하고 있다고 말할 수 있는데, 간단한 일 내용에 대응하거나 반대로 경험/지식/기능 있는 사람을 활용하기 위해 파트타임노동자를 고용하는 기업도 적지 않았다. 그 외에 학교 졸업자(고졸 및 대졸) 신규채용, 확보가 어려워서 8.6%, 퇴직한 여성 정규직을 재고용하기 위해 6.8%, 학생 아르바이트/청년층 프리터를 채용하기 위해 5.0%, 그리고 정보통신 발달로 업무 내용이 변화했기 때문 1.4%였다.

**[그림 1] 파트타임노동자 고용 이유(복수 응답)**



파트타임노동자를 고용하고 있는 기업 중 그들에게 기간을 정하여 고용하고 있는 기업의 비율은 65.6%, 정하지 않고 고용하고 있는 비율은 39.7%이다. 양자 모두를 고용하고 있는 기업은 11.5%였다. 이들 기업이 고용하고 있는 파트타임노동자 중, 기간을 정하고 있는 파트타임노동자(이하, '유기파트'로 함)는 92.2%, 정하고 있지 않은 파트타임노동자(이하, '무기파트')는 7.8%로 유기파트가 파트타임노동자의 대부분을 차지하고 있다. 즉 일반적으로 파트타임노동자는 기간을 정하여 고용되고 있는 것이다.

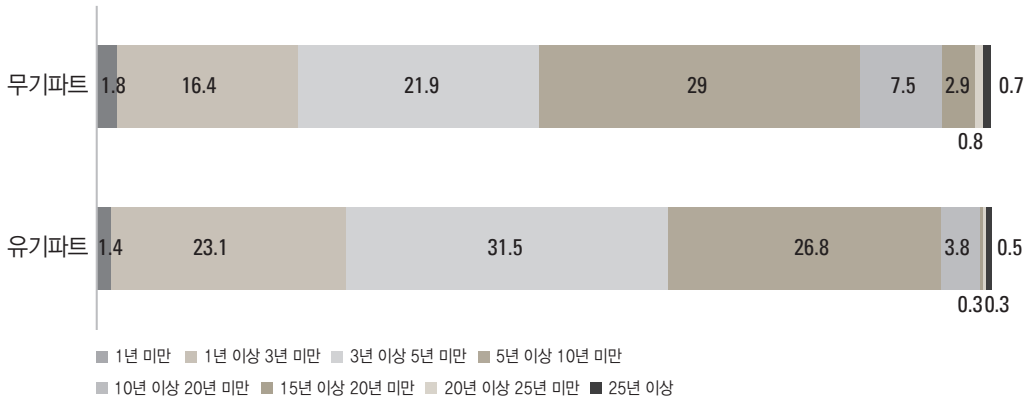
유기파트를 고용하고 있는 기업이 계약 갱신에 대해 어떤 형태든 계약 갱신 방침을 갖고 있는 경우가 96.3%인데, 그중 기본적으로 계약을 갱신한다가 56.3%로 과반수를 차지하고 있고, 이어 업무량의 변동에 따라 계약을 갱신한다 15.5%, 어쩔 수 없는 경우에는 계약을 갱신하지 않는 경우도 있다 14.2%, 계약 갱신에 대한 방침은 정해 있지 않으나, 개별 상황에 따라 판단한다 10.3%였다. 이 중 기본적으로 계약을 갱신한다, 또는 어쩔 수 없는 경우에는 계약을 갱신하지 않는 경우도 있다라고 응답한 기업에 대해 기본적으로 중장기 고용을 예정하면서도 무기계약으로 이행하지 않는 이유는 무엇인가를 물어본 결과(복수 응답), 현재 특별히 지장이 없어서가 58.7%로 가장 많았고, 이어 필요할 때 고용조정을 할 수 없으니까 라고 고용조정이 힘들다라는 판단으로 무기계약화하지 않는 기업도 29.2%였다. 유기파트 자신이 원하지 않아서도 25.1%에 달하였다.

또한 유기파트의 계약 갱신을 하는 기업에 대해, 계약 갱신 횟수나 근속연수의 상한에 대하여 어떤 형태로든 설정하고 있는 기업의 비율은 36.5%, 특별히 설정하고 있지 않은 기업은 59.0%였다. 계약 갱신 횟수나 근속연수를 정하는 기업의 구체적인 분포를 보면(복수 응답), 정년을 정하고 있다가 88.7%로 대부분을 차지하였고, 근속연수의 상한 설정과 계약 갱신 횟수의 상한 설정이 각각 10.8%, 10.0%였다. 갱신 횟수를 정하고 있는 기업의 경우, 횟수를 보면 1회 1.9%, 2회 32.1%, 3회 20.8%, 4회 17.0%, 5회 22.6%, 6회 1.9% 등 대체적으로 2회에서 5회로 갱신 횟수의 상한을 정하는 기업이 대부분이었는데, 상한의 평균 갱신 횟수는 3.3회였다.

근속연수의 상한을 정하고 있는 기업의 경우, 1년 3.5%, 2년 1.8%, 3년 54.4%, 4년 3.5%, 5년 24.6%, 6년 8.8% 등으로, 3년과 5년이 79.0%로 대부분을 차지하였다(그림 2 참조). 평균적인 근속연수 상한은 4.0년이었다.

그리고 정년을 정하고 있는 기업이 상한을 몇 살로 정하고 있는지를 보면, 60세 52.5%, 65세

[그림 2] 파트타임노동자의 근속연수 분포




32.2%가 거의 대부분이고, 70세도 9.0%였다. 평균적인 정년 상한은 62.9세였다.

한편 고용기간을 정하지 않는 무기파트를 고용하고 있는 기업에 대해 계약기간을 정하지 않는 이유는 무엇인가를 문의한 결과(복수 응답), 장시간 근속을 기대하고 있어서가 57.5%로 가장 많았고, 이어 상시적인 업무를 수행하도록 하고 있어서 49.9%, 고용관리상 특별히 고용기간을 정하고 있지 않아 28.8%, 그리고 정규직과 동등한 직무를 맡길 수 있어서 17.9% 등이었다. 기본적으로 기업은 무기파트에게 장기근속을 기대하여 고용기간을 정하고 있지 않음을 알 수 있다.

실제로 파트타임노동자의 근속연수의 분포를 보면, 1년 미만(유기파트 1.4%, 무기파트 1.8%, 이하 같음), 1년 이상 3년 미만(23.1%, 16.4%), 3년 이상 5년 미만(31.5%, 21.9%), 5년 이상 10년 미만(26.8%, 29.0%) 등의 분포인데, 근속연수가 길수록 무기파트 비율이 유기파트보다 많았다(그림 2 참조). 평균 근속연수를 보면 유기파트 4.4년, 무기파트 5.5년으로, 무기파트가 유기파트보다 1.1년 길었다.

## ■ 파트타임노동자의 근로실태(노동자 조사)

파트타임노동자가 왜 파트타임이라는 고용형태를 선택하였는지 그 이유를 먼저 살펴보기로 하자. 가장 많았던 이유는 좋은 시간대나 요일에 일하고 싶어서가 41.2%에 달하였다. 이어 근

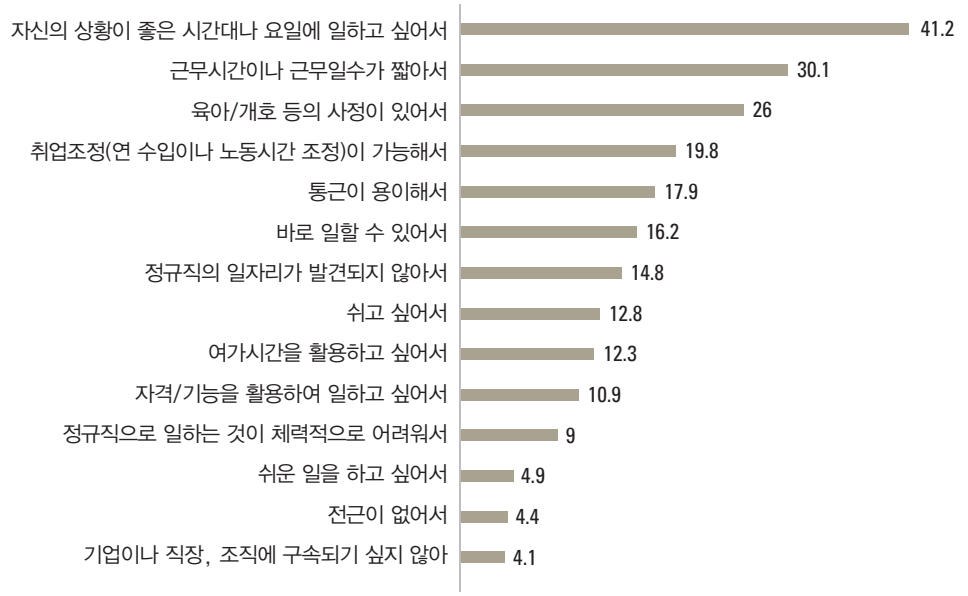
무시간이나 근무일수가 짧아서 30.1%, 육아/개호 등의 사정이 있어서 26.0%가 많았다. 10% 대의 응답률을 기록한 이유를 보면, 취업조정(연 수입이나 노동시간 조정)이 가능해서 19.8%, 통근이 용이해서 17.9%, 바로 일할 수 있어서 16.2%, 정규직의 일자리가 발견되지 않아서 14.8%, 쉬고 싶어서 12.8%, 자격/기능을 활용하여 일하고 싶어서 10.9%였다. 10% 미만의 응답률은 정규직으로 일하는 것이 체력적으로 어려워서 9.0%, 쉬운 일을 하고 싶어서 4.9%, 전근이 없어서 4.4%, 기업이나 직장, 조직에 구속되고 싶지 않아 4.1% 등이었다. 비교적 자발적인 이유 때문에 파트타임근로를 하고 있음을 알 수 있다. 크게 나누어 자기시간 확보, 가족시간 확보, 자기능력 사정, 세금/사회보험 대책으로 나눌 수 있는데, 자기시간 확보는 자신의 상황이 좋은 시간대나 요일에 일하고 싶어서, 근무시간이나 근무일수가 짧아서, 통근이 용이해서, 여가시간을 활용하고 싶어서가 해당되고, 가족시간 확보는 육아/개호 등의 사정이 있어서이다. 자기능력 사정은 자격/기능을 활용하여 일하고 싶어서와 같이 적극적인 이유도 있지만, 정규직으로 일하는 것이 체력적으로 어려워서와 기업이나 직장, 조직에 구속되고 싶지 않아와 같은 소극적인 이유도 있었다. 마지막으로 세금/사회보험 대책으로서 취업조정(연 수입이나 노동시간 조정)이 해당된다. 일본의 경우, 파트타임노동자의 약 50~60%가 주부인데, 자기의 연 수입이 103만 엔이 넘으면 소득세를 내게 되고, 주 20시간 이상이면 고용보험에 가입해야 하는 등의 제도가 있는데, 그것을 회피하기 위하여 수입이나 노동시간을 조정하는 사람도 파트타임노동자의 약 20% 존재한다. 비자발적인 이유로는 '정규직의 일자리가 발견되지 않아서'나 '바로 일할 수 있어서'가 여기에 해당된다고 할 수 있다.

파트타임노동자가 종사하고 있는 업무는 어떠한 것인지를 살펴보면(복수 응답), 단순/정형업무가 40.4%로 가장 많고, 이어 정사원 등의 보조업무가 39.6%로 비교적 단순보조적인 업무가 많았으나, 전문적 지식이나 기술을 필요로 하는 업무 25.6%, 자신의 판단이 필요한 업무 18.8%, 더 나아가 관리적 업무 6.4%나 부하나 후배의 지도업무 4.0%와 같은 고강도 업무도 적지 않았다.

노동시간을 보면, 1일 평균 소정노동시간은 6.0시간, 주 평균 소정노동시간은 27.2시간, 주 평균 출근일수는 4.5일이었다. 또한 잔업을 보면, 빈번히 있다 3.6%, 가끔 있다 22.8%로 26.4%의 파트타임노동자가 잔업을 하고 있는 편이고, 나머지 71.5%의 파트타임노동자는 거의 없다(36.2%)나 전혀 없다(35.3%)였다.

임금을 살펴보면, 지급형태는 시급제가 86.1%로 대부분을 차지하였고, 월급제 7.0%, 일

[그림 3] 파트타임 선택 이유(복수 응답)




급 3.6%였다. 시급제의 경우, 시급 수준을 보면 900~950엔이 12.4%로 가장 많았고, 이어 1,000~1,100엔 11.3%, 800~820엔 10.0% 등의 분포를 보였다. 평균 시급액은 1,002엔이었다. 월급제의 평균 월급은 17만 8,771엔이었다. 시급제의 경우, 채용 시와 비교하여 현재의 시급이 증가하였다고 응답한 비율은 45.3%인데 평균 증가액은 41.8엔이었고, 반대로 감소한 자도 1.6%였다. 변화 없음은 47.3%로 약 2분의 1의 파트타임노동자의 시급은 채용 시와 변동이 없었다.

파트타임노동자는 정규직과 비교하여 자기의 업무나 임금에 대해 어떻게 생각하고 있는가를 살펴보았다. 먼저 업무에 관해서 볼 경우를 똑같은 내용의 업무를 하고, 책임도 정규직과 똑같다고 응답한 자의 비율은 15.5%(유기파트 15.1%, 무기파트 17.2%, 이하 같음)였고, 책임 정도는 다르나 똑같은 내용의 업무를 하고 있는 정규직이 33.8%(34.0%, 34.5%)이고 정규직과 똑같은 내용의 업무를 수행하는 파트타임노동자는 49.3%(48.1%, 51.7%)에 이르렀다. 무기파트가 유기파트보다 정규직과 똑같은 내용의 업무를 하고 있는 비율이 3.6%포인트 높았다. 반대로 똑같은 내용의 업무를 하는 정규직은 없다 40.5%(41.5%, 38.9%), 모름 7.8%였다.

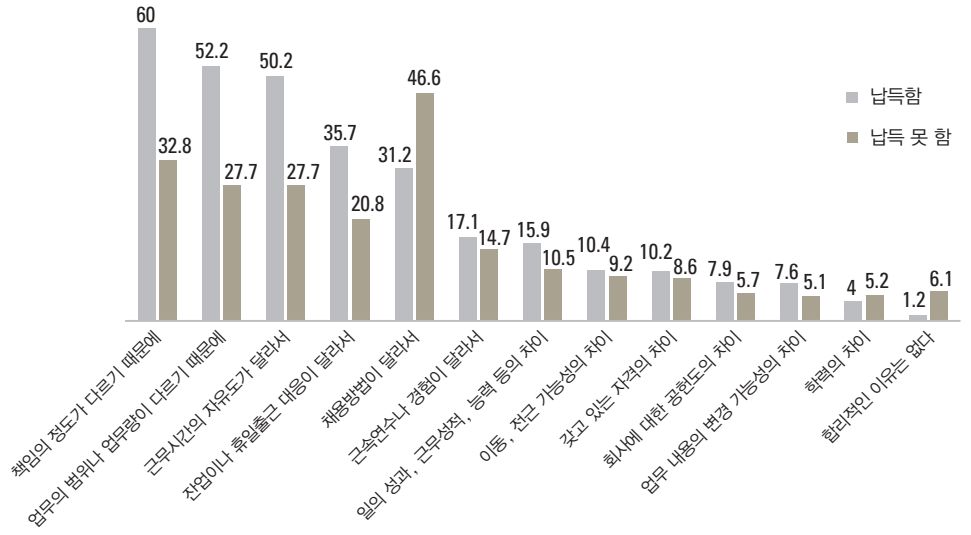
정규직과 똑같은 내용의 업무를 하고 있는 파트타임노동자는 정규직과 비교하여 자신의 임

금이 동등하거나 높다고 응답한 자는 4.9%, 정규직보다 낮지만 납득한다 46.1%, 정규직보다 낮아 납득하지 않는다 26.2%, 모름 21.0%의 비율이었다. 임금수준이 정규직보다 낮아 납득하지 않는 파트타임노동자는 4명 중 1명꼴로 있었다. 정규직과 비교하여 임금이 낮은 파트타임노동자에게 왜 낮은지를 물어본 결과(복수 응답), 낮은 것에 납득하고 있는 경우을 중심으로 살펴보면, 책임의 정도가 다르기 때문에라고 응답한 비율이 60.0%(납득 못하는 경우 32.8%, 이하 같음)로 가장 높았고, 이어 업무의 범위나 업무량이 다르기 때문에 52.2%(27.7%), 근무시간의 자유도가 달라서 50.2%(27.7%)로 높은 수준이었고, 잔업이나 휴일출근 대응이 달라서 35.7%(20.8%), 채용방법이 달라서 31.2%(46.6%) 등의 순이었다. 이러한 이유에 대해, 정규직에 비해 낮은 임금에 납득하지 않는 파트타임노동자도 그 낮은 이유에 납득하는 자에 비해 약 15~30%포인트 낮지만 유사한 응답 경향을 보이고 있지만, 채용방법이 달라서는 역으로 납득자보다 월등히 높은 비율을 보이고 있을 뿐만 아니라 최대의 낮은 이유로 들고 있다. 즉 정규직과 똑같은 업무를 하는데 임금이 낮은 파트타임노동자는 낮은 이유로 약 2분의 1은 채용방법이 달라서라고 들고 있는데, 그것에 대해 납득하고 있지 않다, 채용방법이 다르다 라는 이유만으로 정규직과 파트타임노동자의 임금격차를 두는 것에 대하여 파트타임노동자는 납득하고 있지 않다고 말할 수 있다. 그 이외에 이유로 근속연수나 경험이 달라서 17.1%(14.7%), 일의 성과, 근무성적, 능력 등의 차이 15.9%(10.5%), 이동, 전근 가능성의 차이 10.4%(9.2%), 갖고 있는 자격의 차이 10.2%(8.6%), 회사에 대한 공헌도의 차이 7.9%(5.7%), 업무 내용의 변경 가능성의 차이 7.6%(5.1%), 학력의 차이 4.0%(5.2%) 순이었다(그림 4 참조). 합리적인 이유는 없다는 1.2%(6.1%)로 매우 낮았다.

파트타임노동자가 일이나 회사에 대해 만족하고 있는지를 보면, 만족이 19.2%, 만족하는 편이다 48.8%로 68.0%가 대체로 만족하고 있고, 불만은 4.1%, 만족하지 않는 편은 15.3%, 19.4%는 대체로 만족하고 있지 않고 있다. 만족하는 이유는 노동시간 등이 자기 희망과 맞기 때문에가 76.6%로 가장 많았고, 이어 일 내용이 맞기 때문에 47.5%, 직장의 인간관계나 분위기가 좋아서 42.7%, 자신의 능력이나 경험을 살릴 수 있어서 35.2%, 책임이나 잔업 등의 부담이 가벼워서 27.3%, 임금이나 노동조건에 납득하기 때문에 26.7% 등의 순이었는데, 이러한 만족 이유에 대한 응답률은 '유기파트'와 '무기파트' 간의 차이는 거의 없었다.

한편 파트타임노동자가 일이나 회사에 대해 만족하고 있지 않는 이유를 살펴보면, 가장 많

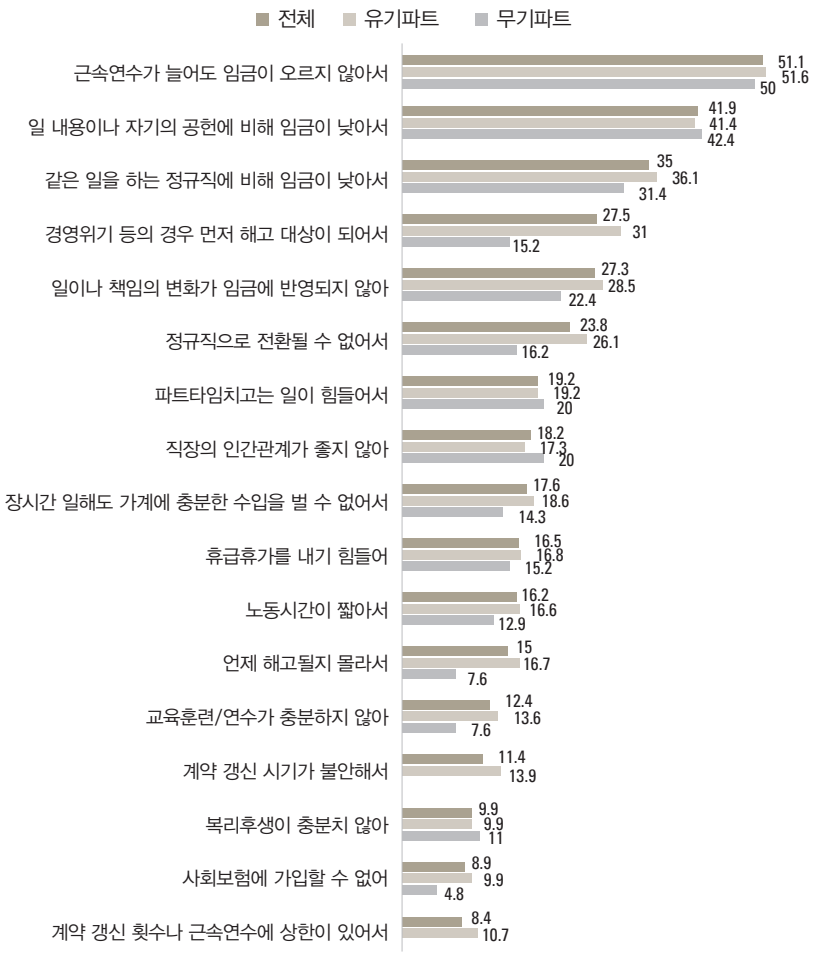
[그림 4] 정규직에 비해 임금이 낮은 이유(복수 응답)




은 든 이유는 임금과 관련된 것으로 근속연수가 늘어도 임금이 오르지 않아서로 51.1%(유기파트 51.6%, 무기파트 50.0%), 일 내용이나 자기의 공헌에 비해 임금이 낮아서 41.9%(41.4%, 42.4%), 일이나 책임의 변화가 임금에 반영되지 않아 27.3%(28.5%, 22.4%)로 자신의 일의 가치에 맞는 임금이 지불되지 않은 것이 주된 불만 이유였지만, '같은 일을 하는 정규직에 비해 임금이 낮아서' 35.0%(36.1%, 31.4%)로 정규직에 비해 상대적으로 낮은 임금에 대한 불만도 적지 않았다. 임금에 대한 불만은 유기파트나 무기파트 간에 큰 격차는 보이지 않는다. 다음으로 고용에 대한 불만을 들 수 있는데, 경영위기 등의 경우 먼저 해고 대상이 되어서 27.5%(31.0%, 15.2%), 언제 해고될지 몰라서 15.0%(16.7%, 7.6%), 정규직으로 전환될 수 없어서 23.8%(26.1%, 16.2%)가 이에 해당되는데, 무기파트가 유기파트의 약 2분의 1 수준이어서 그만큼 고용이 안정되어 있다고 말할 수 있다. 유기파트에게만 해당되는데 계약 갱신 시기가 불안해서나 계약 갱신 횟수나 근속연수에 상한이 있어서라는 응답도 각각 13.9%, 10.7%였다. 그 외 일의 부담이나 직장의 인간관계, 노동시간/휴가, 더 나아가 복리후생 및 사회보험에 관련된 불만은 20% 미만의 수준에 머물고 있다(그림 5 참조).

파트타임노동자가 지위향상을 꾀하기 위해서 교육훈련/능력개발에 적극적일 필요가 있는데, 먼저 지금까지 교육훈련을 받았거나, 현재 회사에서 교육훈련을 받고 있는지를 살펴보면,

[그림 5] 일이나 회사에 대한 파트타임노동자 불만 이유(복수응답)




받고 있다고 응답한 비율은 67.6%로 약 70%의 파트타임노동자가 회사에서 교육훈련을 받았거나 현재 받고 있다. 교육훈련의 내용을 보면, 일상적인 업무를 통한 선배나 상사로부터의 훈련/지도가 42.3%로 가장 많았고, 이어 입사 시의 연수 35.8%, 혼자서 일하는 데 필요한 교육/연수 27.9%, 직장에 비치되어 있는 업무 매뉴얼의 자습 24.4%, 개인정보 보호에 관한 연수 22.4%, 안전위생이나 산재방지에 관한 연수 22.0% 등의 순이었다. 업무 수행을 고도로 수행하기 위해서 필요한 교육/훈련인 담당 업무와 관련된 보다 전문적인 지식/기술 등을 습득하기 위한 교육/연수도 15.6%에 달하였다. 이러한 교육훈련을 받은 정도에 있어서 유기파트와 무기파

트간의 차이는 거의 없었다. 파트타임노동자가 스스로 자기개발을 하고 있는지를 살펴보면, 적극적으로 능력개발하고 있다가 22.4%이고, 별로 하고 있지 않다는 41.8%, 전혀 하고 있지 않다는 31.5%였다. 73.3%의 파트타임노동자가 자기능력개발을 하고 있지 않는데, 그 이유를 보면, 시간을 낼 수 없다가 41.5%로 가장 많았고, 필요성을 느끼지 못해서가 34.2%였다. 그 외 비용이 들어서가 25.1%, 무엇을 해야 할지 몰라서도 15.5%에 달하였고, 적당한 교육훈련기관이 없거나 정보가 없어서도 10.4%나 되었다.

이상과 같이 파트타임노동자의 취업상황을 살펴보았는데, 이들의 세대 수입원(源)을 살펴보면 주로 배우자의 수입이 60.3%로 가장 많았고, 주로 자신의 수입이라고 응답한 자도 20.7%에 달하였다. 그 외에 주로 부모의 수입 7.4%, 주로 자신 또는 배우자의 연금 6.3% 등이었다. 파트타임노동자가 자신의 일을 그만둘 경우 가계에 미치는 영향을 보면, 일상생활이 유지될 수 없다가 32.3%나 되었고, 일상생활은 어쨌든 할 수 있으나, 주택융자 등의 상환이 어렵게 된다는 12.0%, 일상생활은 어쨌든 할 수 있으나, 학비/교육비나 자녀에게의 송금이 어렵게 된다 12.4%였다. 일을 그만두면 생활에 필요경비를 충당하기가 어려운 상황에 있는 파트타임노동자는 54.7%로 절반을 넘었다. 그 외에 자신의 수입이 없더라도 일상생활에 지장은 없으나 장래를 위한 저금을 할 수 없다가 21.0%, 자신의 용돈이나 세대의 오락비 등을 염출할 수 없다는 16.0%였다.

앞으로의 취업 의향을 물어본 결과, 현재의 회사에서 파트타임노동자로 일하고 싶다가 63.4%로 가장 많았고, 현재의 회사에서 정규직이 되고 싶다는 13.1%였다. 양자를 합하면 76.5%의 파트타임노동자가 현재의 회사에서 계속 근무하고 싶어한다. 그 외에 다른 회사에서 정규직이 되고 싶다는 8.8%, 다른 회사에서 파트타임노동자로 일하고 싶다는 4.2%로 양자를 합하여도 13.0%에 불과하였다.

## ■ 맺음말

2012년 7~9월 현재 일본에서 파트타임노동자 등 비정규직이 전체 고용노동자에 차지하는 비율은 35.5%에 달하고 있고, 거의 계속 증가하는 추세다. 본고에서는 최근 일본노동정책연

구 · 연수기구가 파트타임노동자를 고용하고 있는 기업과 노동자 당사자에 대해 실시한 설문조사 결과를 토대로 파트타임노동자의 고용관리와 취업상황을 살펴보았다.

기업이 파트타임노동자를 고용하는 주된 이유는 1일 중 바쁜 시간대나 아침/심야 등 특정 시간이나, 계절적 또는 일정 기간의 바쁜 때에 대응하기 위한 시간적 유연성을 발휘하거나 인건비 절감을 꾀하기 위해서였으나, 경험/지식/기능이 있는 사람을 활용하고 싶은 이유도 있었다. 한편 노동자의 경우 파트타임 고용형태를 선택한 이유를 살펴보면, 자신 상황이 좋은 시간대나 요일에 일하거나, 근무시간/일수가 짧거나, 육아/개호 등의 사정이 있어서 등 개인 시간이나 가족 시간의 확보를 위해 자발적으로 파트타임 고용형태를 선택하는 경우가 대부분이었다. 정규직의 일자리가 없어서 비자발적으로 파트타임을 선택할 수밖에 없는 사람도 약 15%였다. 이렇게 파트타임에 대한 수요와 공급의 균형에 의해서 파트타임노동자가 고용하게 될 것이다.

이러한 파트타임 고용형태가 보다 바람직하게 개선되기 위해서는 파트타임노동자가 불만으로 여기는 문제, 예를 들어 근속연수가 늘어도 임금이 오르지 않거나, 일 내용이나 자기의 공헌에 비해 임금이 낮거나, 같은 일을 해도 정규직에 비해 임금이 낮은 문제를 해결해 나가는 것이 필요하다. 이러한 문제 해결이 그들의 일할 의욕이나 파트타임 고용형태에 대한 납득성을 높여 기업이나 노동자 자신에 긍정적인 영향을 미치기 때문이다. 더욱이 파트타임노동자는 약 80%가 현재의 기업에서 계속 근무하길 바라고 있어, 그들의 납득할 수 있는 환경을 만들면 당해 기업에게도 매우 유리할 것이라 판단된다.

최근 우리나라에서도 파트타임노동자가 증가하고 있다. 그들의 고용환경 개선에 무엇이 필요한지를 검토하는 데 본고가 조금이나마 참고되길 바란다. KLI

## 참고문헌


• 일본노동정책연구 · 연수기구(2013),「단시간노동자의 다양한 실태에 관한 조사 결과」.