

일본에서 사업주의 사회 보험료 부담과 비정규직 근로자 증가의 관계

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 일본

김명중 (일본 닛세이키초연구소 준주임연구원)

■ 머리말

2014년 현재 일본의 비정규직 근로자 수는 1,962만 명으로, 이는 전체 근로자의 37.4%에 달하는 수치이다. 비정규직 근로자가 증가하고 있는 가장 큰 이유로는 비정규직 근로자의 인건비가 정규직 근로자에 비해 적다는 점을 들 수 있다. 즉 비정규직 근로자는 정규직 근로자에 비해 임금수준이 낮을 뿐만 아니라 공적 사회보험이 적용되지 않는 경우가 많아, 사업주는 보다 낮은 비용으로 부가가치를 창출할 수 있게 된다. 특히 최근 일본에서는 고령화의 진행과 함께 사회보장과 관련된 지출이 증가하고 있으며, 사회보장과 관련된 재정적자를 줄이기 위해 일본 정부는 기업과 근로자가 부담하는 사회보험료를 계속해서 인상하고 있는 상황이다. 이처럼 증가하는 사회보험료는 기업에 있어서 커다란 경제적 부담으로 작용하고 있으며, 기업은 이에 대한 대책의 일환으로 비정규직 근로자의 고용에 보다 적극적으로 나서고 있다고 할 수 있다.

이 글에서는 일본의 비정규직 근로자와 사회보장제도의 현상을 소개함과 동시에, 사회보험료에 대한 사업주의 부담 증가가 비정규직 근로자의 증가에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 살펴보았다.

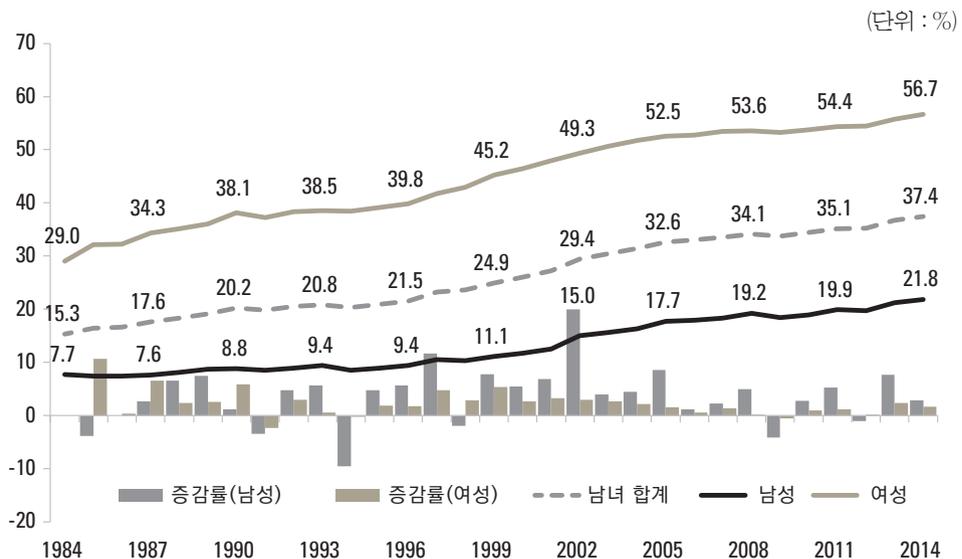
■ 비정규직 근로자의 현황 및 증가 원인

일본에서 파트타임 및 아르바이트 등을 포함한 비정규직 근로자가 매년 증가하고 있다. 1984년에 15.3%였던 비정규직 근로자의 비율은 2003년에 30%(30.4%)를 넘은 데 이어, 2014년에는 37.4%까지 상승하여, 현재는 근로자 3명 중 1명 이상이 비정규직 근로자로 일하고 있는 상황이다.

[그림 1]은 1984년부터 2014년까지의 남녀별 비정규직 근로자 비율을 나타내고 있는데, 남녀 모두에서 노동력의 비정규직화가 빠르게 진행되고 있음을 알 수 있다. 특히 2014년을 보면, 여성 비정규직 근로자의 비율은 56.7%로 남성의 21.8%보다 크게 높은 것으로 나타났다. 이러한 사실로부터 여성 근로자의 절반 이상이 비정규직으로 근무하고 있다는 점과 지금까지 일본 노동력의 비정규직화가 주로 여성을 중심으로 진행되어 온 점을 엿볼 수 있다.

하지만 최근 20년간의 비정규직 근로자의 연평균 증감률을 살펴보면 여성의 증감률은 2.3%인 데 비해, 남성의 증감률은 3.7%로 남성이 여성보다 높게 나타나 최근의 노동력의 비정규화는 여성보다 남성을 중심으로 진행되고 있음을 알 수 있다. 즉 장기적인 경기침체와 경

[그림 1] 비정규직 근로자의 비율 및 증감률 추이(남녀별)



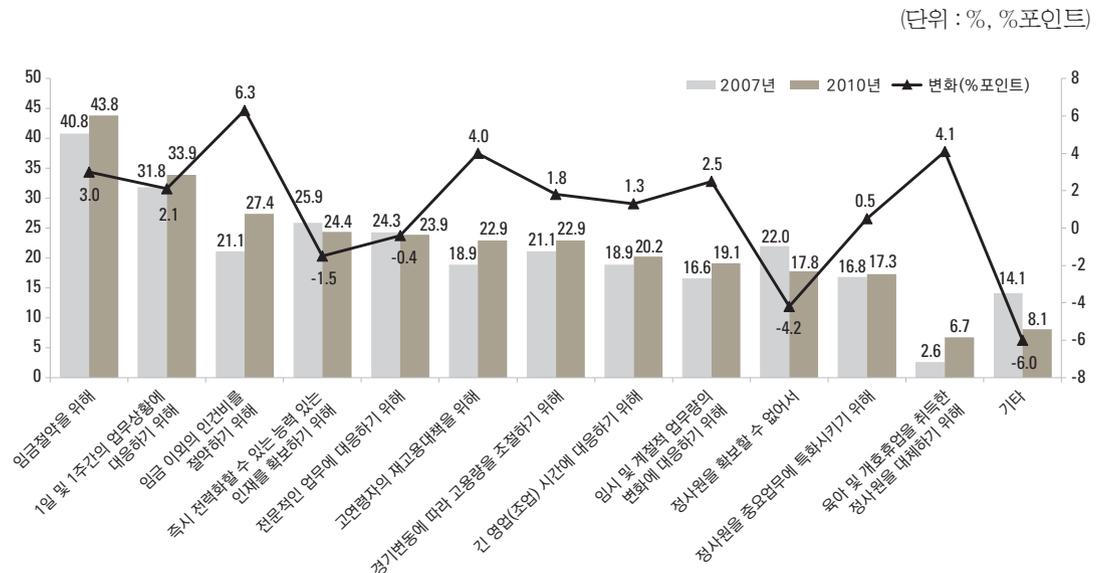
자료 : 総務省, 「労働力調査」를 이용해 필자 작성.

제의 글로벌화에 의해 오랫동안 굳게 지켜져 왔던 장년 남성의 ‘정규직’이라는 장벽이 무너지기 시작했다고 할 수 있다.

그럼 왜 이처럼 비정규직 근로자가 증가하고 있는 걸까? 그 이유는 공급 측면과 수요 측면으로 구분할 수 있다. 후생노동성(2010)의 조사 결과에 의하면, 공급 측면의 이유(정사원 이외의 근로자(파견직원 제외)가 현재 취업형태를 선택한 이유)로는 “편리한 시간에 일할 수 있어서” 38.8%, “생계 보조, 학비 등을 벌고 싶어서” 33.2%, “출퇴근 시간이 짧아서” 25.2%, “가정 상황(가사·육아·개호 등) 및 기타 활동(취미·학습 등)과 양립하기 쉬워서” 24.5% 등으로 나타났다. 한편 수요 측면의 이유(정사원 이외의 근로자를 활용하고 있는 이유, 복수응답)로는 “임금을 절약하기 위해”가 43.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 “1일, 1주간의 업무상황에 대응하기 위해” 33.9%, “임금 이외의 노동비용 절감을 위해” 27.4%의 순으로 나타났다(그림 2 참조).

특히 “임금 이외의 노동비용 절감을 위해”라고 응답한 사업소의 비율은 2007년 21.1%에서 2010년에는 27.4%로 증가폭이 가장 큰 것으로 나타났는데, 이는 사회보험의 보험료율이 같

[그림 2] 정규직 이외 근로자의 고용 이유(사업소 비율, 복수응답)



자료 : 厚生労働省(2010), 『平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査』.

은 기간에 인상된 점을 반영한 결과일 가능성이 높다. 예를 들면 후생연금의 보험료율은 2007년 14.996%에서 2010년에 16.418%로, 또한 같은 기간의 개호보험과 건강보험(협회건강보험)의 보험료율은 각각 1.23%와 8.20%에서 1.50%와 9.34%로 인상되었다.

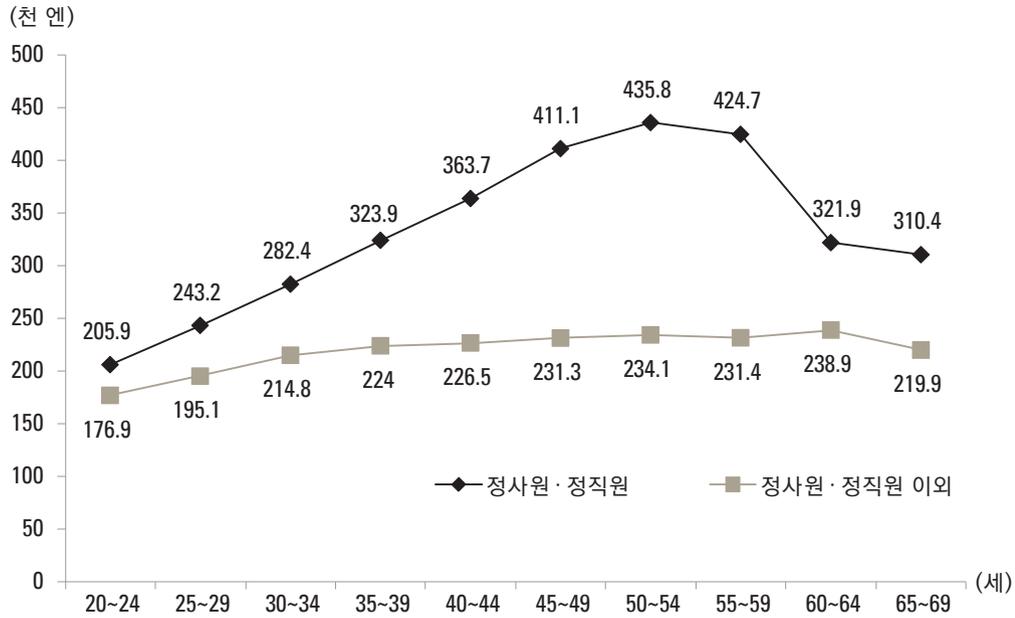
그 외 2007년에 비해 정규직이 아닌 근로자의 고용이 크게 증가한 이유로는 “육아 및 개호 휴업을 취득한 정사원을 대체하기 위해”(2.6%에서 6.7%로 증가), “고령자의 재고용 대책을 위해”(18.9%에서 22.9%로 증가)를 들 수 있다. 이러한 항목의 비율이 증가한 배경으로는 개정 육아·개호휴가법의 시행에 따른 휴가 취득자의 증가, 취업을 희망하는 고령자의 증가 등을 생각할 수 있다.

그렇다면 정규직 근로자 대신 비정규직 근로자를 고용함으로써 기업의 노무비용은 어떻게 절감될 수 있는 것일까? 이에 대한 해답은 정규직 근로자에 비해 상대적으로 낮은 수준인 비정규직 근로자의 임금과 공적 사회보험제도의 적용률에서 찾을 수 있다.

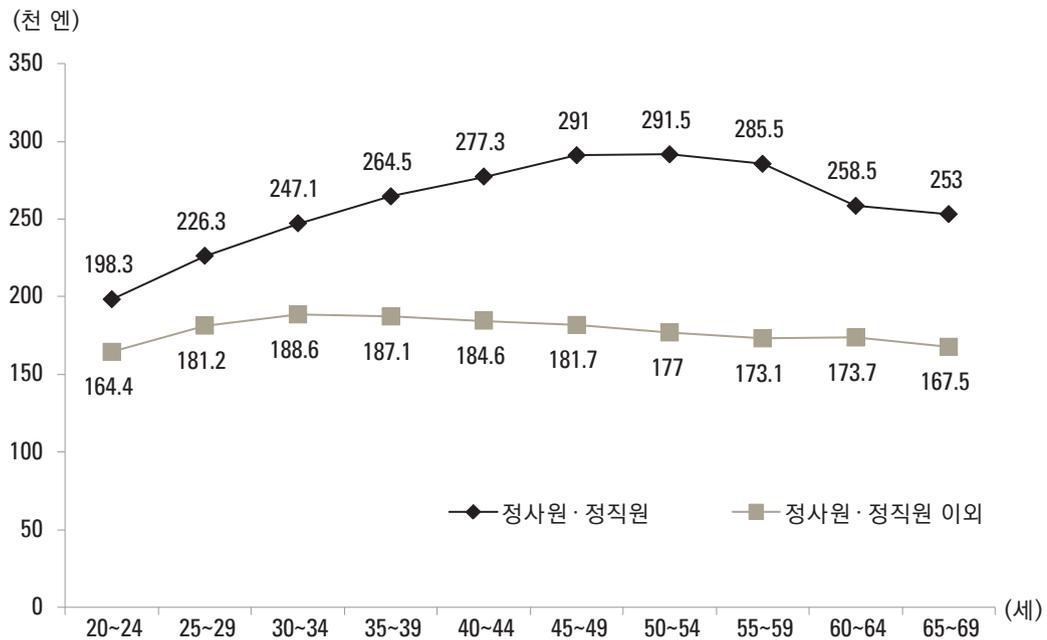
후생노동성(2014)에 의한 고용형태별 임금을 보면, 정규직 근로자의 월평균 임금은 20.3만 엔(나이 46.1세, 근속연수 7.5년)으로 정규직 이외 근로자의 31.8만 엔(나이 41.4세, 근속연수 13.0년)의 63%에 머물고 있는 것으로 나타났다. [그림 3]과 [그림 4]는 남녀의 고용형태별 임금곡선을 나타내고 있는데, 남녀 모두 모든 연령계층에서 정규직 근로자의 임금이 정규직 이외 근로자의 임금보다 높은 것을 알 수 있다. 또한 정규직 근로자의 경우에는 연령이 올라갈수록 일정 연령까지 임금수준이 증가하고 있는 데에 비해, 정규직 이외 근로자의 경우에는 임금이 거의 증가하지 않고 있어, 양자 간의 임금격차는 계속해서 벌어지고 있는 것을 확인할 수 있다. 특히 남녀 50~54세의 연령계층에서 고용형태에 따른 임금격차가 가장 크게 나타나, 남성은 201.7만 원, 여성은 114.5만 원의 차이가 발생했다. 즉 장기적으로 보면 경력 형성을 전제로 한 정규직 근로자의 임금은 근속연수가 길어짐에 따라 임금이 오르는 구조로 되어 있는 데 비해, 정규직 이외 근로자의 임금은 근속연수가 길어져도 거의 변화가 없는 구조인 것을 알 수 있다. 양자의 임금격차는 주로 근속연수에 따른 임금 상승도의 차이에 의해 발생하고 있어, 향후 일본 내 직장의 고령화가 진행될수록 비정규직 근로자를 고용하여 인건비를 절감하겠다는 기업의 의식은 보다 확대될 것으로 예상된다.

기업이 비정규직 근로자의 고용을 통해 비용을 절감할 수 있는 또 하나의 이유는 1주간의 근로시간 등에 따라 사회보험에 가입하지 않아도 되는 사회보험의 적용예외 규칙의 존재를 들

[그림 3] 고용형태별 임금곡선(남성, 월급 기준)



[그림 4] 고용형태별 임금곡선(여성, 월급 기준)



수 있다.

일본에서 근로자의 사회보험은 원칙적으로 사업장 단위로 가입하게 되어 있으며 근로자가 사회보험에 가입하기 위해서는 먼저 본인이 근무하는 회사나 사업소가 사회보험 적용 사업소여야만 한다. 회사가 법인인 경우(주식회사나 유한회사 등)에는 직원 수와 관계없이 모든 사회보험의 적용 사업소가 되지만, 사회보험이 적용되지 않는 개인사업소의 경우, 비적용 업종은 직원이 아무리 많더라도 사회보험이 적용되지 않는다. 사회보험은 상용적인 사용관계가 인정되면 가입할 수 있지만 1주간의 근로시간과 1개월간의 근로일수가 국가가 정한 기준 이하일 경우에는 상용적인 사용관계로 인정되지 않아 사회보험 가입에서 제외된다. 근로자가 상용적인 사용관계인지 아닌지의 결정은 근무일수, 근무시간, 고용계약 기간, 취업 상황, 업무내용을 종합하여 결정된다.

사회보험의 가입조건을 사회보험별로 살펴보기로 하자. 우선 산재보험의 경우에는 원칙적으로 1명이라도 근로자를 고용하고 있는 사업소의 경우 규모와 관계없이 모두 적용 사업장이 되므로 사업주에게는 가입해야 할 의무가 발생하여, 파트타임 근로자와 계약사원 등 모든 근로자가 가입대상이 된다. 단 잠정 임의적용 사업의 경우에는 강제가입이 적용되지 않기 때문에, 산업재해보상보험에 가입하기를 희망하는 사업주는 임의가입 신청을 하여, 승인을 받아야 산재보험에 가입할 수 있게 된다.

고용보험의 경우에는 ① 1주간의 소정근로시간이 20시간 이상이며, ② 31일 이상 고용된 근로자는 사업장 규모에 관계없이 원칙적으로 모두 피보험자가 된다. 단, 1주간의 소정근로시간이 20시간 미만인 자 또는 4개월 이내의 계절적인 업무에 고용된 자, 65세 이후 고용된 자 등은 고용보험의 적용에서 제외된다.

후생연금이나 건강보험은 피보험자가 1명 이상인 모든 법인사업소와 상시 종업원 수가 5인 이상인 개인사업장의 경우에는 가입이 법으로 규정되어 있어 해당 사업소에 상시 고용되는 자는 피보험자가 된다. 파트타임 근로자의 경우에도 사업소와 상용적인 고용관계에 있는 경우 피보험자가 될 수 있다. 예를 들어 2015년 기준으로 1일 또는 1주간의 근무시간이나 1개월간의 근무일수가 해당사업소의 일반직원의 약 4분의 3 이상인 경우에는 피보험자로 인정된다. 피보험자로 인정되지 않는 근로자는 단시간 근로자, 4개월 이내의 계절적인 업무에 고용된 자, 일용직 근로자, 2개월 이내의 기간에 한정적으로 고용된 자 등이다.

〈표 1〉 일본의 사회보험 제도의 적용예외

	산업재해보상보험	고용보험	의료보험	후생연금	개호보험
개인사업주 등	·개인사업주 및 동거 친척 ·법인대표자, 이사, 감사 등 위임관계에 있는 자		개인사업주를 돕는 가족종사자, 단 법인 임원(사장, 이사, 간사 등)의 경우에도 상시근무자로 보수를 받고 있는 경우에는 가입		
근로시간	산업재해보상보험은 개인이 아닌 사업소가 가입하는 보험이므로, 해당 사업소에 고용되는 근로자는 근무시간과 근무일수에 관계없이 적용됨	1주간의 소정근로시간이 20시간 미만인 자	단시간근로자(1일 또는 1주간의 근무시간과 1개월의 근무일수가 해당 사업소의 정규종업원의 약 4분의 3 이상일 경우에는 피보험자로 적용됨)		
계절적근로	4개월 이내의 계절적업무에 고용되는 자				
일용직	적용	일용직	·일용직 ·2개월 이내 기간 동안 한정되어 고용되는 자		
연령 제한	특별히 없음	65세에 도달한 날 이후에 고용된 자	75세부터는 후기 고령자의료제도	70세 이상	40세 미만, 65세 이상
임시근로	적용	임시적으로 고용된 자	임시적 사업의 사업소에 6개월 이내 기간 동안 고용된 자		
거주지	해외 거주자(일본 국내에 주소가 없는 자)				
적용제외 시설	신체장애인이양시설이나 한센병요양소 등에는 비적용				
외국인	단기체제 외국인(재류자격 1년 미만)				
사업소의 소재지 등	사업소 또는 사무소의 소재지가 일정하지 않은 자에 사용되는 자				
국가공무원, 지방공무원 등	정부, 도도부현, 시정촌 등에 고용된 자, 법률에 의해 조직된 공제조합의 조합원, 사립학교직원공제제도 가입자				
잠정 임의적용 사무소	① 농업을 개인적으로 경영하고, 5인 미만의 근로자를 고용하고 있는 자 ② 임업을 개인적으로 경영하는 자로, 근로자를 사용하지 않는 동시에 1년 이내의 기간 동안 사용 연 인원이 300명 미만인 자 ③ 어업을 개인적으로 경영하는 자로, 5인 미만의 근로자를 고용하고 있는 자.				

한국의 노인장기요양보험에 해당하는 개호보험의 경우에는 의료보험에 가입한 40세 이상 65세 미만의 근로자가 피보험자로 적용되게 된다.

■ 사회보험료 현황과 이에 대한 기업인식

사회보험료 현황

현재 일본에는 의료보험, 개호보험, 후생연금보험, 고용보험, 산업재해보상보험(이하 산재보험)의 다섯 가지 공적 사회보험제도가 실시되고 있으며, 고용보험과 산재보험을 제외한 사회보험료는 기본적으로 노사가 절반씩 부담하고 있다.

고용보험의 보험료율은 사업주와 근로자가 절반씩 부담하는 '실업 등 급부' (1.0~1.2%)와 사업주만 부담하는 고용보험 두 가지 사업, 즉 '고용안정사업'과 '능력개발사업' (0.35~0.65%)으로 구분된다. 또한 사업유형을 일반사업, 농림수산 및 청주제조사업, 건설사업의 세 가지로 분류하여 보험료율을 차별화(1.35~1.65%)하고 있다.

산재보험은 근로자재해보상보험법에 근거하는 제도로, 업무상 재해 또는 통근 시의 재해에 의해 근로자가 부상을 당한 경우, 질병에 걸렸을 경우, 장애가 남았을 경우, 사망한 경우 등에

〈표 2〉 노동보험의 보험료율 및 사업주 부담의 현황

(단위 : %)

노동보험	사업종류	근로자 부담	사업주 부담	실업급부 등의 보험료율	고용보험 2사업의 보험료율	①+② 고용보험료율
고용보험	일반사업	0.5	0.85	0.5	0.35	1.35
	농림수산업 및 청주제조업	0.6	0.95	0.6	0.35	1.55
	건설업	0.6	1.05	0.6	0.45	1.65
산업재해 보상보험	사업종류에 따라 차이가 있음	전액 사업주 부담 0.25-0.88				

주 : 최종 개정일 2015년 4월 1일.

근로자 또는 그 유족에게 소정의 보험급여를 지급하는 제도이다. 산재보험의 보험료는 전액 사업주가 부담하고 있으며, 보험료율은 사업유형별로 세분화되어 산재 발생의 위험도에 따라 보험료율이 다르게 적용된다(2015년 4월 현재의 보험료율은 0.25%부터 0.88%까지).

근로자가 가입하는 의료보험은 중소기업 근로자가 가입하는 협회건강보험과 대기업 근로자가 가입하는 건강보험조합으로 구분할 수 있다. 협회건강보험은 2008년 9월까지의 정부관장건강보험이란 이름으로 사회보험청에 의해 운영되었지만, 이후에는 전국건강보험협회가 설립되어 운영을 담당하고 있다. 보험료율은 정부관장건강보험으로 운영되던 때에는 전국적으로 일률적인 보험료율이 적용되었지만, 협회건강보험이 되기 직전인 2009년 9월부터는 행정구역(도도부현)별로 보험료율이 변경되었다. 협회건강보험의 ‘행정구역(도도부현)별 보험료율’을 정확히 말하면 ‘협회건강보험 행정구역(도도부현) 지부별 보험료율’이라고 할 수 있는데, 기본적으로 사업소의 소재지(건강보험적용사업소 신청을 한 장소)가 속해 있는 ‘협회건강보험 행정구역(도도부현) 지부’의 보험료율이 적용된다(피보험자의 주소와는 관계없이). 사업소가 다른 행정구역에 있더라도, 본사가 일괄적으로 협회건강보험을 신청하면 본사가 신청한 협회건강보험 행정구역(도도부현) 지부의 보험료율이 모든 사업소에 적용되게 된다. 한편 사업소별로 따로 신청한 경우에는 각 사업소의 보험료율에 차이가 발생할 수 있다.

2015년 4월 1일 현재 협회건강보험의 보험료율은 사가현이 10.21%로 가장 높은 것으로 조사되었으며, 다음은 홋카이도(10.14%), 가가와현(10.11%) 순이었다. 보험료율이 가장 낮은 지역은 니가타현(9.86%)으로 지역 간에 최대 0.35%포인트의 보험료율의 차이를 보이고 있다.

한편 전국의 1,410개(2014년 4월 1일 현재) 조합으로 구성되어 있는 건강보험조합은 조합에 따라 보험료율이 상이하다. 2004년에 7.5%였던 평균 보험료율은 후기고령자의료제도에 대한 부담금 증가로 계속해서 인상되어 2014년에는 8.861%까지 인상되었다.

협회건강보험의 개호보험 보험료율은 전국에 걸쳐 일률적이다. 2000년에 0.6%였던 보험료율은 이용자의 증가 등으로 인해 2014년에는 1.72%까지 인상되었다. 하지만 2015년에는 개호서비스를 제공하는 사업자에게 지급되는 개호보수가 9년 만에 인하됨에 따라 보험료율도 1.58%로 인하되었다. 2014년의 건강보험조합의 평균 개호보험료율은 1.403%로 고용주가 0.694%, 사업주가 0.709%를 부담하고 있다.

〈표 3〉 사회보험의 보험료율 및 사업주 부담의 현황

(단위 : %)

사회보험		구분	보험료율	사업주 부담	피보험자 부담
의료보험	협회건강보험 (행정구역별로 보험료율에 차이가 있음)	사가현	10.21	5,105	5,105
		홋카이도	10.14	5,070	5,070
		가가와현	10.11	5,055	5,055
		니가타현	9.86	4,930	4,930
	건강보험조합		8,861	4,431	4,431
개호보험	협회건강보험		1,580	0,790	0,790
	건강보험조합		1,403	0,709	0,694
후생연금보험		일반	17.474	8,737	8,737
		광산근로자·선원	17.688	8,844	8,844
아동수당 기업부담금		일률	0.15	0.150	-

자료 : 건강보험조합 중에서는 의료보험의 보험료율에 대해 노사절반을 적용하지 않는 조합도 있음.

후생연금의 보험료율은 2004년의 연금개혁을 통해 매년 0.354%포인트씩 인상되어 2017년 이후에는 18.3%로 고정될 예정이다. 2015년 4월 현재의 보험료율은 17.474%가 적용되고 있다.

사회보험료에 대한 기업의식

여기서는 미쓰비시종합연구소(2010)가 2010년에 경제산업성의 위탁을 받아 3,986개의 기업을 대상으로 실시한 「기업부담의 전가와 귀착에 관한 조사연구」에 근거하여 사회보험료 등에 대한 기업의 의식을 설명하고자 한다. 먼저 사회보장제도 및 사회보험료에 대한 기업의 가장 큰 불만사항으로는 “보험료율이 자주 오르고 앞으로도 멈출 것 같지 않은 점”(71.0%)으로 밝혀졌으며, 다음으로 “보험료율이 높은 점”(54.4%), “사업환경이 악화되었을 때 부담이 되는 점”(45.8%)의 순으로 높게 나타나, 많은 기업이 사회보험료에 대해 부담을 가지고 있는 것을 짐작할 수 있었다. 하지만 사회보장제도의 본연의 자세에 대한 의견으로는 “사회 전체를 위해 기업부담은 어쩔 수 없다”고 응답한 기업이 52.7%로 “부담은 소비세 등으로 국가가 부담해야 한다”(39.0%)와 “기업환경이 어렵기 때문에 기업 부담을 보다 적게 해야 한다”(29.6%)라는

응답보다 높게 나타나, 사회보장제도의 현상유지에 대한 의욕을 가지고 있는 기업이 많은 것으로 조사되었다.

사회보험료의 최종적인 부담 주체에 대해서는 연금과 의료 및 개호를 구분하여 묻고 있는데, 우선 연금에 대해서는 “현재의 제도가 이상적”이라고 응답한 기업 비율이 57.1%로 “현재보다 종업원 부담을 늘려야 한다”(21.7%)와 “현재보다 기업 부담을 늘려야 한다”(12.9%)보다 높게 나타났다. 한편 “기업이 모두 부담해야 한다”고 응답한 기업은 0.5%에 불과했다. 다음으로 의료에 대해서도 “현재의 제도가 이상적”이라고 응답한 비율이 54.6%로 다른 응답보다 높게 나타났다.

연금 보험료의 부담 증가에 대한 대책에 대해서는 “이익(자본의 몫)을 줄였다”고 응답한 기업 비율이 50.6%로 가장 높게 나타났으며, “고용량을 줄였다”와 “종업원의 임금을 삭감했다”고 응답한 기업의 비율도 각각 36.3%와 31.1%로 나타나, 사회보험료에 대한 기업의 부담 증가가 고용량과 임금 삭감의 형태로 근로자에게 귀착될 가능성이 있는 것을 보여 주었다. 또한 의료보험료의 부담 증가에 대한 대책에 대한 질문에 있어서도 “고용량을 줄였다”와 “종업원의 임금을 삭감했다”고 응답한 기업 비율이 각각 34.9%와 32.7%로 높게 나타났다. 더욱이 사회보험료에 대한 추가 부담률이 높아질수록 “종업원의 임금을 삭감한다” 또는 “고용량을 줄인다”라고 응답하는 비율이 높아졌다(표 4).

한편 비정규직 종업원의 비율이 높은 기업일수록 사회보험료 부담 증가에 대한 대책으로서 “종업원의 임금을 삭감한다”와 “고용량을 줄인다”라고 응답한 기업 비율이 높게 나타났다. 또한 비정규직 종업원의 비율이 높은 기업에서 사회보험료의 추가 부담에 대한 대책으로 “정규 고용에서 비정규고용으로의 대체”를 생각하고 있는 기업이 많은 것으로 나타났다.

상기 조사결과에 의하면 사업주는 임금뿐만 아니라 사회보험료에 대한 부담을 최대한 줄이려는 의식을 가지고 있는 점을 알 수 있다. 실제 일본의 사회보험료 금액은 사업소가 소재한 행정구역이나 가입하는 건강보험의 종류에 따라 다소 차이는 있지만 근로자 월급의 약 30% 정도 수준으로, 이 중 약 절반을 사업주가 부담하는 구조로 되어 있다.

예를 들어 월급 30만 엔의 종업원을 정규직으로 고용할 경우 사업주는 매월 약 4만 5천 엔 전후를 보험료로 부담하게 되는데, 종업원 수가 늘어나면 늘어날수록 사업주의 부담은 더욱 증가하기 때문에 사업주는 가능한 한 사회보험료에 대한 부담을 최소화하기 위한 대책을 강구할

〈표 4〉 사회보험료 추가부담에 대한 기업의 대책

(단위 : %)

	제품 및 상품서비스의 가격을 인상	원재료와 구입가격을 억제	종업원의 임금을 삭감	설비·연구 개발투자를 억제	고용량을 삭감	이익을 축소
연금보험료의 부담 증가에 대한 대책	9.7	20.0	31.1	10.5	36.3	50.6
의료보험료의 부담 증가에 대한 대책	8.7	17.7	32.7	9.5	34.9	56.0
① 사회보험료 0.5% 추가부담에 대한 대책	13.1	28.4	37.3	12.1	41.5	48.2
① 사회보험료 2.5% 추가 부담에 대한 대책	18.3	31.9	46.8	14.6	49.2	47.7
① 사회보험료 5% 추가 부담에 대한 대책	23.7	33.5	51.8	17.0	53.8	48.9

자료 :三菱総合研究所(2010),「平成21年度総合調査研究「企業負担の転嫁と帰着に係る調査研究」,「報告書」,平成 21 年度経済産業省委託事業.

가능성이 높다. 후생노동성은 최근에 국세청이 과약하고 있는, 즉 종업원의 소득세를 급여에서 공제하여 국가에 납부하고 있는 법인사업소 약 250만 곳 중에서 후생연금에 가입한 사업소는 약 170만 사업소에 그치고 있다고 발표하였다. 이는 약 80만 사업소가 후생연금에 가입하지 않고 있는 것을 나타내는 것으로, 사업소가 후생연금에 가입하지 않으면 종업원은 국민연금 보험료만 본인이 납부하게 되어 노후에도 국민연금밖에 받지 못하게 된다. 하지만 국민연금의 보험료 납부가 개인 책임이며, 이에 따라 납부율이 낮은 점을 감안하면, 보험료를 내지 않고 장래 어떠한 연금도 받지 못하게 되는 무연금자가 상당수 출현할 것이 예상된다. 예를 들어 단순히 후생연금에 가입하지 않은 사업소 한 곳에 평균 5명의 종업원이 근무하고 있다고 가정하면, 약 400만 명의 근로자가 장래 무연금자 또는 저연금자가 될 수 있다는 계산이다.

■ 비정규직 근로자와 사회보험

여기서는 후생노동성이 2003년과 2010년에 실시한 「취업형태의 다양화에 관한 종합실태조사」의 내용을 중심으로, 고용형태별 법정 복리후생제도(공적 사회보험)와 기업이 독자적으로

〈표 5〉 고용형태별 사회보험의 가입 상황

(단위 : %, %포인트)

	조사연도	고용 보험	건강 보험	후생 연금	기업 연금	퇴직금 제도	재형 저축	상여금 제도	복리후생시설 등의 이용	자기개발 원조제도
정사원	2003년	99.4	99.6	99.3	34.0	74.7	46.1	82.4	49.2	27.7
	2010년	99.5	99.5	99.5	30.7	78.2	43.4	83.2	51.2	31.5
	변화(%포인트)	0.1	-0.1	0.2	-3.3	3.5	-2.7	0.8	2.0	3.8
정사원 이외	2003년	63.0	49.1	47.1	6.9	11.4	7.3	33.6	18.4	7.1
	2010년	65.2	52.8	51.0	6.0	10.6	6.9	32.4	24.1	9.3
	변화(%포인트)	2.2	3.7	3.9	-0.9	-0.8	-0.4	-1.2	5.7	2.2

자료 : 厚生労働省(2003), 「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」; 厚生労働省(2010), 『平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査』을 참고로 필자 작성.

실시하고 있는 법정외 복리후생제도의 적용 상황에 대해 소개하고자 한다.

〈표 5〉는 법정 복리후생제도와 법정외 복리후생제도의 적용 상황을 정규직과 정규직 이외 근로자로 구분한 것으로, 정규직에 비해 정규직 이외 근로자의 적용률이 현저히 낮은 것을 알 수 있다. 또한 정규직 이외 근로자의 2003년과 2010년 사이의 적용률의 변화를 살펴 보면, 고용보험, 건강보험, 후생연금과 같은 법정 복지제도의 적용률은 2003년에 비해 증가한 데에 비해, 기업연금, 퇴직금제도, 재형저축, 상여금지급 제도와 같은 법정외 복리후생제도의 적용률은 오히려 감소하였다.

〈표 6〉은 정규직 이외 근로자의 복리후생제도의 적용 상황을 보다 상세하게 살펴본 것으로, 계약사원, 촉탁사원, 파견근로자의 2010년 사회보험 적용률은 2003년에 비해 상승한 데에 비해, 같은 기간의 임시직 근로자와 파트타임 근로자의 적용률은 오히려 감소하였다. 이상의 결과로부터 일본은 복리후생제도가 내부노동시장에서 경력을 형성하고 있는 정규직을 중심으로 이루어지고 있음을 짐작할 수 있다.

〈표 6〉 고용형태별 사회보험의 가입 상황

(단위 : %, %포인트)

	조사연도	고용 보험	건강 보험	후생 연금	기업 연금	퇴직금 제도	재형 저축	상여금 제도	복리후생시설 등의 이용	자기계발 원조제도
계약 사원	2003년	79.0	77.4	72.2	7.7	14.6	12.1	46.1	36.1	11.2
	2010년	85.1	88.5	85.4	7.0	13.2	10.9	48.2	39.0	14.8
	변화	6.1	11.1	13.2	-0.7	-1.4	-1.2	2.1	2.9	3.6
촉탁 사원	2003년	83.5	87.7	84.5	15.2	18.2	15.9	58.5	39.7	9.9
	2010년	84.0	87.8	85.2	18.2	17.0	14.2	53.2	42.5	12.0
	변화	0.5	0.1	0.7	3.0	-1.2	-1.7	-5.3	2.8	2.1
출향 사원	2003년	87.4	90.9	89.3	44.6	75.3	57.4	80.6	72.8	48.0
	2010년	90.3	94.9	92.6	52.0	82.7	61.2	88.2	74.8	56.6
	변화	2.9	4.0	3.3	7.4	7.4	3.8	7.6	2.0	8.6
파견 근로자	2003년	77.1	69.9	67.3	2.9	7.3	4.1	15.7	31.9	9.9
	2010년	84.7	77.9	75.6	3.9	9.3	4.4	16.1	29.1	13.2
	변화	7.6	8.0	8.3	1.0	2.0	0.3	0.4	-2.8	3.3
임시적 근로자	2003년	28.7	24.7	22.7	0.8	6.6	1.6	9.2	9.5	1.3
	2010년	16.0	13.5	11.0	0.2	1.5	1.3	3.3	7.7	0.0
	변화	-12.7	-11.2	-11.7	-0.6	-5.1	-0.3	-5.9	-1.8	-1.3
파트타임 근로자	2003년	56.4	36.3	34.7	4.3	6.0	3.2	29.2	9.8	3.8
	2010년	55.3	35.3	33.8	2.7	5.4	2.8	25.8	17.4	5.6
	변화	-1.1	-1.0	-0.9	-1.6	-0.6	-0.4	-3.4	7.6	1.8
기타	2003년	70.9	67.0	65.6	5.8	14.2	6.2	35.6	20.4	4.4
	2010년	74.6	70.0	67.9	3.5	10.9	5.9	39.0	19.7	6.1
	변화	3.7	3.0	2.3	-2.3	-3.3	-0.3	3.4	-0.7	1.7

자료 : 厚生労働省(2003), 『平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』; 厚生労働省(2010), 『平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査』을 참고로 필자 작성.

■ 맺음말

이 글에서는 일본의 비정규직 근로자의 현상 및 사회보험료의 사업주 부담과 비정규직 근로자 증가의 관계에 대해서 설명하였다. 일본에서는 현재 다섯 가지 공적 사회보험제도가 실시되고 있는데, 급속한 저출산 고령화의 영향으로 사업주와 근로자가 부담하는 보험료율이 인

상되어, 사업주와 근로자의 부담이 계속해서 증가하고 있다.

기업의 사회보험료 전가에 대한 선행연구의 분석 결과에 의하면, 기업은 증가하고 있는 사회보험료에 대한 부담을 회피하기 위해, 사회보험료에 대한 사업주 부담분을 근로자의 임금에 전가, 사회보험이 적용되지 않는 비정규직 근로자의 고용, 기존의 정규직 근로자의 노동시간의 연장과 신규채용의 축소, 단시간 근로자의 근로시간 단축 등의 대책을 실시하고 있는 것을 알 수 있다.

일본 정부는 향후 비정규직 근로자의 사회안전망을 강화해, 여성의 취업의욕을 촉진할 목적으로 단시간 근로자에 대한 사회보험의 적용을 확대할 계획이지만, 이와 같은 정부의 움직임이 사회보험료에 대한 부담을 회피하려고 하는 기업행동에 어떠한 영향을 미치게 될지 관심이 집중되고 있다. 특히 사회보험료가 적용되지 않는 단시간 근로자 등 비정규직 근로자의 고용량에 어떠한 변화가 있게 될지 향후 동향에 주목하는 바이다. **KL1**