

단시간근로자에 대한 고용보험 적용범위 확대방안

1997

한국노동연구원

目次

I. 問題의 提起

II. 短時間勤勞者에 대한 雇傭保險 適用現況

1. 관련법규
2. 단시간근로자 고용현황
3. 단시간근로자에 대한 고용보험 적용실태

III. 外國의 短時間勤勞者에 대한 雇傭保險 適用事例

1. 독일의 단시간근로자 고용보험 적용사례
2. 일본의 단시간근로자 고용보험 적용사례

IV. 短時間勤勞者 雇傭保險 適用範圍 擴大에 관한 政策課題

1. 기본방향
2. 취업시간 적용범위의 확대
3. 취약계층으로서의 단시간근로자에 대한 정책적 지원방안
4. 결론

參考文獻

附錄 : 國內 및 國外的 短時間勤勞者 雇傭保險 適用關聯 法規

附表 : 企業規模別 短時間勤勞者에 대한 雇傭保險 適用實態

表目次

<표 II-1> 35시간 이하 취업 근로자의 추이

<표 II-2> 전체취업자 중 단시간취업자 비중의 국제비교(1995년)

<표 II-3> 우리나라의 종사상의 지위별 임금근로자 추이

<표 II-4> 35시간 이하 취업 종사상의 지위별 임금근로자 추이(1990~96년)

<표 II-5> 연령계층별 35시간 이하 취업 임시직근로자의 분포(1996년)

<표 II-6> 단시간근로자의 근로시간 실태

<표 II-7> 고용보험의 적용여부

<표 II-8> 단시간근로자의 업체별 근로시간과 고용보험 적용여부

<표 II-9> 단시간근로자의 업체별 근로시간과 고용보험 적용여부 (피고용 단시간근로자수 기준)

<표 II-10> 근로시간 및 근무기간별 단시간근로자의 분포

<표 III-1> 기본수당일액 산정방법

<표 III-2> 단시간근로 피보험자의 기본수당 소정급부일수

<표 IV-1> 우리나라의 사업체규모별 및 종사상지위별 고용현황(1996년)

I. 問題의 提起

최근 우리나라에서 단시간근로자는 증가하는 추세에 있으며, 이러한 추세는 중장기적으로 지속될 전망이다. 최근 기업들의 인력관리 패턴을 살펴보면, 과거의 성장일변도의 시대로부터 중성장의 시대로 접어들에 따라 과거 정규직 중심의 인력운용으로부터 정규직과 단시간근로자를 포함한 비정규직 인력을 혼용하는 패턴으로 변화하고 있으며, 이러한 인력관리방식의 변화에 따라 단시간근로자는 단순업무를 위한 인력으로 그 비중이 점차 늘어나게 될 것이다. 이러한 단시간근로자는 그 속성상 고용이 불안정한 계층이며, 노동시장의 유연화 부문에 해당하는 인력이라고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 현재 단시간근로자에게는 고용보험이 적용되지 않고 있어서 사회보험으로서의 고용보험의 성격이나, 특히 직업훈련, 취업알선과 긴밀히 연계된 적극적 노동시장정책으로서의 고용보험의 취지에 걸맞지 않는다고 할 수 있다. 따라서 단시간근로자에 대한 고용보험의 적용방안은 고용보험의 확대적용의 스케줄을 별도로 고려한다고 하더라도 미리 정비되어야 할 부문이라고 할 것이다.

단시간근로자란 법적(근로기준법) 정의에 의하면 그 근로시간이 당해 사업장의 통상근로자보다 짧은 근로자를 의미한다. 그러나 현실적으로 단시간근로는 취업형태의 일종으로 정착되고 있다. 예를 들어 금융업의 창구업무나 백화점 등의 판매업무에서는 대부분 유연한 고용조정과 노동비용 절감을 위하여 단시간근로자를 활용하고 있으며, 이들은 근로시간이 정규근로자보다 다소 짧고 대부분 3개월 혹은 6개월 등 계약직의 지위에 있다. 앞으로의 노동시장에서는 기업들이 노동비용을 절감하고, 전산화·자동화로 비교적 간단한 업무에는 단시간근로 등 노동비용이 저렴하고 고용조정이 용이한 인력으로 되며, 노동력 부족이 심화됨에 따라 주부 노동력, 중고령 및 청소년 노동력 등 주변노동력을 단시간근로의 형태로 이러한 업무에 활용하게 될 것으로 보인다. 그러므로 우리나라 노동시장에서의 노동의 수요와 공급구조의 변화로 말미암아 단시간근로자는 증가할 것으로 예측되며, 우리나라에서 단시간 근로자의 비중이 선진국들에 비하여 낮다는 사실(1996년 총취업자의 6.3%)도 15~20%에 달하는 일본, 유럽, 미국 등 선진국의 노동시장 상황으로 보아 단시간근로자가 증가하리라는 예측을 간접적으로 반증한다고 볼 수 있다.

단시간근로자에 대한 고용보험의 적용논의에 있어서 우선적으로 판단하여야 할 사안은 단시간근로자들에 대하여 대부분 고용보험이 적용되고 있지 않다는 사실이 범시행상의 문제에 기인한 것인가 고용보험 법규의 미비에 기인하는 것인가 하는 점이다. 단시간근로자에 대한 고용보험 규정에 의하면 근로시간이 통상근로시간의 7할 이상인 단시간근로자는 고용보험의 적용대상이 되므로 상당수의 단시간근로자에게는 고용보험이 적용되어야 하나, 1996년 3월 실시한 노동부의 「단시간근로자 실태조사」에 의하면 대부분(69.6%)의 단시간근로자에게는 고용보험이 적용되지 않고 있다. 따라서 정확한 실태 파악은 어렵다 하더라도 현재 다수의 단시간근로자에게 고용보험이 적용되지 않고 있는 것은 시행상의 혹은 법해석상의 문제 때문에 제대로 시행되고 있지 않는 경우도 다수 있는 것으로 유추된다. 현행 고용보험의 시행령에서는 주당 근로시간이 통상근로자와의 차이가 3할 이내이며, 3개월 이내의 계약직이라 하더라도 그 근무기간이 3개월 이상인 근로자에 대하여는 고용보험이 적용되어야 하는 것으로 정해져 있으므로 현행 고용보험 법규가 대부분의 단시간근로자를 고용보험의 적용범위 밖에 두고 있다고 볼 수는 없다.

여기에서 '단시간근로자'와 '시간제근로자'라는 법적 용어에 대하여 언급하지 않을 수가 없는데, 단시간근로자는 현행 근로기준법 제25조에 "1주간의 소정근로시간이 당해 사업장에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간보다 짧은 근로자를 말한다."고 하여 일반적으로 상용근로자를 의미하는 통상근로자가 아닌 근로자를 의미한다. 반면 고용보험법 제8조에서는 시간제근로자를 "1주간의 근로시간이 노동부령이 정하는 비율(3할) 이상 짧은 자를 말한다."고 규정하여 근로기준법상의 단시간근로자보다는 좁은 의미로 사용하고 있으며, 단시간근로자 중 현행 고용보험법상으로는 적용제외 근로자를 의미한다. 그러므로 고용보험적용 확대방안을 논의함에 있어서는 단시간근로자에 대한 고용보험 적용이 아닌 '시간제근로자'에 대한 고용보험 적용 방안으로 하는 것이 적절할 것이다. 그러나 본고에서는 노동부의 「실태조사」 결과에 의거하여 우선적으로 '시간제근로자'가 아닌 '단시간근로자'에 대하여 현행 고용법상의

고용보험이 완벽하게 실시되고 있는가에 대하여 회의적인 시각을 가지고 있으며, 이 부분에 대한 홍보와 인식의 확대가 최우선적인 과제가 되어야 할 것임을 제시하고 있다. 다음으로 '시간제근로자'에 대하여 고용범위를 확대한다고 할 때, 현행 고용보험법을 개정하지 아니하고 시행규칙 제2조를 개정하여 그 비율을 예를 들어 5할로 확대한다고 하면, 이제는 '시간제근로자'는 그 소정근로시간이 통상근로자보다 5할 이상 짧은 자로 규정되어 여전히 고용보험의 적용범위 밖에 있는 단시간근로자를 의미하게 된다. 이러한 용어선택상의 순환적인 모순으로 인하여 본고에서는 '시간제근로자에 대한 고용보험 적용방안'이 아닌 '단시간근로자에 대한 고용보험 적용범위 확대방안'을 제목으로 설정하였으며, 그 내용에 있어서 '단시간근로자'와 그 근로시간이 현행 노동부령(고용보험법 시행규칙 제2조)에서 정하는 바의 3할 이상 짧은 자로서의 '시간제근로자'와의 구분을 회피하였다.

단시간근로자에 대하여 고용보험 적용의 범위를 확대하여야 한다고 하는 기본적인 논리는 단시간근로자는 취업을 주된 활동으로 하는 노동력(labor force)의 일부이며, 단시간근로가 원하는 시간만큼의 근로를 하지 못하는 비자발적 요인에 의한 부분이 상당히 있다고 하는 단시간근로를 불완전취업(underemployment)으로 보는 견해에 있다. 그러므로 단시간근로자에 대한 고용보험의 적용은 우리나라 단시간근로의 실태와 전반적인 고용보험체제의 설계와 연관되어 이루어져야 할 것이다. 단시간근로자에 대한 고용보험의 적용에 있어서 구체적으로 이슈가 되는 사항은 첫째로 '취업'의 기준으로 보는 근로시간을 어느 수준을 경계로 하여 고용보험에의 적용 여부를 판단할 것인가와 두 번째로 단시간근로자가 노동시장에서 취약계층이며, 노동시장에 대한 외부적 충격의 영향을 일차적으로 받을 수밖에 없는 계층의 인력임을 감안하여 이 계층인력에 대한 지원은 어떠한 수준에서 어떠한 방법으로 실시하느냐 하는 것이다.

우선 첫 번째 과제인 근로시간에 있어서 우리나라도 우선적으로 현행 법규에 의한 고용보험의 정착단계를 넘어선 이후에는 정규근로시간의 5할(주당 22시간) 이상으로 확대적용되어야 할 것이다. 왜냐 하면 정규근로시간의 5할 이상 근로하는 단시간근로자는 근로가 주업인 근로자로 보아야 할 것이며, 주당 근로가 주업인 근로자들은 정부의 노동정책, 구체적으로는 실업급여의 급부대상에 포함되는 것이 당연하기 때문이다. 또한 근로시간은 계약상의 혹은 취업규칙상의 근로시간이 기준이 될 수밖에 없음을 감안한다면 시간외 근로를 하는 단시간근로자도 많음을 고려하여 최소 22시간 이상 근로하는 단시간근로자는 고용보험의 적용대상에 포함되어야 할 것이며, 취업이 생계를 위한 주된 활동인가의 여부는 임금에 일정한 하한선을 설정하고 이를 근거로 판별하는 것이 바람직할 것이다. 외국의 예를 살펴보아도 선진국에서는 대부분 정규근로시간의 5할 이상은 고용보험의 적용대상이 되고 있으며 유럽국가들에서는 15시간 혹은 18시간 등 이보다 짧게 설정되어 있다.

다음으로 단시간근로자에 대한 고용보험상의 지원대책은 단지 취업시간에 따른 분류뿐만 아니라 계절적 근로자, 경제적으로 곤란한 근로자계층에 대한 지원 등 고용보험상의 다른 부분에서의 생계지원적 장치와 더불어 고려되는 것이 바람직할 것으로 판단된다. 단시간근로자는 노동시장에서 취약계층인 동시에 주부, 고령층, 청소년 노동력 등 주변노동력(marginal workers)을 많이 포함하고 있다는 특성 역시 가지고 있다. 따라서 정책의 효율성(efficiency)과 효과성(effectiveness)을 위해서는 단시간근로라고 하는 취업형태 혹은 취업시간에 따른 분류보다도 부양가족수라든가 가계의 주소득원이지의 여부, 계절적 근로자인지의 여부 등 보다 생활과 관련된 기준에서의 고용보험상의 지원적 성격의 급부를 늘려나감으로써 취약계층에 해당하는 단시간근로자들에 대하여 간접적으로 고용보험제도에 의한 지원이 이루어질 수 있도록 하는 것이 효과적일 것이다. 35시간 이하 취업 임시직근로자 중에서도 가계의 주소득원이라고 볼 수 있는 가구주의 위치에 있는 근로자가 상당수에 달하며, 유럽국가들과는 달리 고용보험의 성격이 '보험형'과 '지원형' 중 보험형의 성격에 머물러 있어서 소득지원적 측면에서는 아직 초보단계에 있는 우리나라의 전반적인 사회복지 및 실업급여의 체제를 고려할 때, 우리나라의 고용보험제도는 향후 사회복지체제와 유기적으로 연계되어 발전되어 나가야 할 것으로 판단된다.

II. 短時間勤勞者에 대한 雇傭保險 適用現況

제II장에서는 단시간근로자에 대한 고용보험 적용방안을 모색하기 위한 전(前)단계로서 현행 단시간근로자의 고용보험 적용현황을 살펴본다. 또한 우선 우리나라의 단시간근로자에 관계된 현행 관련법규를 살펴보고, 다음으로 통계자료에 의한 단시간근로자의 고용현황과 1996년 3월 실시된 노동부의 「단시간근로자 실태조사」 자료에 의하여 단시간근로자에 대한 고용보험 적용현황을 살펴본다. 그리고 단시간근로자 현황의 상당부분은 拙稿, 『단시간근로자의 실태와 정책과제 - 단시간근로의 촉진과 보호』¹⁾에 근거하고 있으므로 보다 자세한 현황은 『단시간근로자의 실태와 정책과제』를 참고하면 된다.

1. 관련법규

가. 단시간근로자의 정의

현행 근로기준법(1997.3.13. 공포) 제25조에서 "단시간근로자라 함은 1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다"라고 규정하고 있다.

그러므로 단시간근로자는 소정근로시간이 당해 사업장의 통상근로자의 근로시간보다 짧은 근로자를 의미하며, 그 짧은 정도에 대하여는 규정하고 있지 않다. 다만 단시간근로자의 근로조건은 '당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간'을 기준으로 상정한 비율에 따라야 한다(근로기준법 제25조 제1항).

나. 종사상의 지위에 따른 취업형태와의 구분

근로자의 구분에 있어 근로시간 외에 임시직·계약직·일용직 등 종사상의 지위에 따른 취업형태의 분류가 있는데, 그 정의가 자료에 따라 다소 다른 주의를 요한다. 통계청의 『경제활동인구조사』에서 사용하는 정의는 근로계약기간의 정함이 없거나 1년 이상인 경우를 상용직, 1개월 이상 1년 미만인 경우를 임시직, 1개월 미만인 경우를 일용직으로 분류하며, 상용직과 임시직고용을 상시고, 일용직 고용을 일고라고 한다. 반면 노동부가 실시하는 사업장단위 조사인 『사업체노동실태보고서』에서는 기간을 정하지 않거나 1개월이상의 기간을 정하여 고용된 근로자를 '상용근로자', 1개월 미만으로 고용된 자를 '임시근로자', 그리고 '그날 그날의 필요'에 의하여 고용된 자를 '일용근로자'로 분류한다. '계약직'은 일반적으로 통계청의 종사상의 지위에 의하면 임시직 혹은 일용직을 통상적으로 의미하는 데 사용된다고 볼 수 있다. 근로시간에 따른 분류인 단시간근로자는 종사상의 지위에 따른 근로자의 분류를 의미하는 것은 아니다. 그러나 현실적으로는 대부분의 단시간근로자는 서면 혹은 구두의 근로계약을 갖추고 있으며,²⁾ 그 계약기간은 대부분 1개월 이상(99.5%)이며, 3개월 이상이 72.2%, 6개월 이상이 46.7%에 달하여 다수가 종사상의 지위에 있어서는 임시직에 해당하며, 1년 이상인 경우도 15.1%에 달하여 상용직인 경우도 상당수 있다.³⁾ 그러므로 단시간근로자와 종사상의 지위에 따른 분류인 임시직(혹은 계약직)과는 그 정의상으로는 관련이 없으나 현실적으로는 단시간근로자는 대부분 계약직, 엄밀히 말하여 임시적인 종사상의 지위에 있는 근로자이다.

다. 단시간근로자의 고용보험 적용에 관한 규정

현행 법규에 의하면, 단시간근로자를 포함하여 상시 30인 이상(1998. 1. 1.부터는 10인 이상) 근로자를 사용하는 사업장은 고용보험법상의 실업급여사업 당연적용대상이므로 원칙적으로 단시간근로자라 하더라도 당해 사업장이 고용보험 적용사업장이면 보험료 납부의무와 함께 보험급여 수급권을 가지는 것으로 되어 있다.

다만 단시간근로자 중 "1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 소정근로시간보다 3할 이상 짧은 자"와 "3월 이내의 기간을 정하여 고용된 자(일용직 포함, 3월 이상 계속 사용된 자는 제외)" 등은 적용되지 않는다(고용보험법 제8조 및 동

시행규칙 제2조).

노동부가 실시한 「단시간근로자 실태조사」의 결과에 따르면, 우리나라에서 단시간근로자의 근로시간은 업체수를 기준으로 할 때, 주당 30시간 이하가 267개 응답업체 중 155개 업체(57.6%)를 차지하여 통상근로자의 근로시간을 법정근로시간이 주당 44시간이라고 할 때, 약 반수 정도가 통상근로자의 소정근로시간과 차이가 3할 미만인 것으로 나타난다.

주석 1) 한국노동연구원(1997)

주석 2) 노동부의 「단시간근로자 실태조사」(1996. 3.)에 의하면, 서면 혹은 구두의 근로계약을 갖추고 있는 시간제근로자는 사업체수를 기준으로 할 때는 90.6%(310개 업체 중 281개 업체). 단시간 근로자수를 기준으로 할 때는 87.7%에 달하여 대부분의 근로자가 서면 혹은 구두의 근로계약을 갖추고 있다.

주석 3) 비율은 사업체수 기준이다(노동부 「시간제근로 실태조사」, 1996. 3.).

2. 단시간근로자 고용현황

단시간근로자의 현황을 파악하기 위하여는 통계적으로 이용가능한 정의가 필요하다. 앞서 법적 정의에서는 '당해 사업장에서의 동종업무에 종사하는 통상근로자'를 기준으로 단시간근로자를 정의하므로 법적 해석의 형평성은 보장되지만 일률적이고 보편적인 정의가 필요한 통계적 현황 파악을 위하여는 사용할 수 없다. 그러므로 OECD에서는 국제적 비교를 위하여 '취업시간'을 기준으로 하여 주당 35시간 미만 취업자를 단시간근로자로 간주하는 통계적 정의를 채택하고 있으며, 다수의 유럽국가들에서는 단체협약 혹은 사회보장제도의 적용상 스스로 단시간근로자라고 응답하는 근로자가 단시간근로자로 분류된다. 그러나 단시간근로자는 근로시간에 따른 분류일 뿐만 아니라 현실적으로는 오히려 고용형태에 따른 분류라고 할 수 있다. 그러므로 단시간근로자가 대부분 계약직의 지위에 있음을 고려하여 임금근로자, 임시직근로자 등 종사상의 지위에 따른 분류와 더불어 구분하는 것이 합리적이라고 할 수 있다.

우리나라의 35시간 취업자의 추이는 일정한 추세를 나타내지는 않으며, 대부분 임시적 고용임을 반영하여 불경기에는 감소하고 호경기에는 증가하는 경향을 보이고 있다(표 II-1 참조). 총취업자 중에서 그들이 차지하는 비중은 1990년대 이후 인력부족 현상으로 감소하는 추세를 보여왔으며 최근에는 총취업자의 6~7%를 차지하고 있다. 그러나 이 수준은 다른 OECD 국가들에 비하면 낮은 편에 속한다(표 II-2 참조).

다음으로 우리나라의 단시간근로자의 증가추세를 보여주는 자료는 임시직 고용증가의 추세 및 35시간 이하 취업 임금근로자의 추이다. 우리나라의 임금근로자는 지속적으로 증가하는 추세이다. 근로계약기간이 정해져 있지않거나 1년 이상인 상용직은 1996년 이후 감소추세에 있으며 대신 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 임시직 근로자는 급속히 증가하고 있다(표

<표 II-1> 35시간 이하 취업 근로자의 추이

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
총수(천명)	1,230	1,292	1,340	1,275	1,302	1,323	1,298
전년비 증가율(%)	-10.1	5.0	3.7	-4.9	2.1	1.6	-1.9
총취업자에 대한 비중(%)	6.8	6.9	7.1	6.6	6.6	6.5	6.3

자료 : 통계청, 「경제활동인구연보」, 각년도.

<표 II-2> 전체취업자 중 단시간취업자 비중의 국제비교(1995년)

(단위 : %)

한 국	일 본	호 주	프랑스	독 일	스웨덴	영 국	미 국
6.5	20.1	24.8	15.6	16.3	24.3	24.1	18.6

주 : 한국은 35시간 이하, 프랑스는 30시간 미만, 기타는 35시간 미만 취업자임.
 자료 : OECD, *Employment Outlook*, 1996.

II-3 참조). 이러한 추세는 노동시장 유연화 추세를 반영하는 것으로 단시간 근로자가 증가하고 있다는 간접적인 증거가 된다.

<표 II-3> 우리나라의 종사상의 지위별 임금근로자 추이

(단위 : 천명, %)

	임금근로자	상 용 직	임 시 직	일 용 직
1990	10,950 (60.5)	5,939 (32.8)	3,171 (17.5)	1,840 (10.2)
1991	11,349 (61.0)	6,256 (33.6)	3,263 (17.5)	1,830 (9.8)
1992	11,751 (61.0)	6,790 (35.8)	3,189 (16.8)	1,772 (9.3)
1993	11,568 (61.0)	6,717 (34.9)	3,133 (16.3)	1,718 (8.9)
1994	12,297 (62.0)	7,110 (35.8)	3,420 (17.2)	1,767 (8.9)
1995	12,736 (62.5)	7,389 (36.3)	3,546 (17.4)	1,801 (8.8)
1996	13,043 (62.8)	7,378 (35.5)	3,868 (18.6)	1,797 (8.7)

주 : () 안은 총취업자에 대한 비중임.
 자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』 테이프 자료.

단시간근로자의 인적구성을 살펴보기 위하여 통계청의 『경제활동인구조사』 테이프 자료를 이용하여 35시간 취업 임시직근로자의 분포를 살펴볼 수 있다. 단시간근로자를 35시간 이하 취업 임시직근로자로 국한한 것은 이 근로자계층은 대부분이 현실적으로 취업형태로서의 단시간근로자에 해당한다고 볼 수 있기 때문이다. <표 II-5>에서 보는 바와 같이 단시간근로자는 주로 29세 이하의 남자 청년층 및 청소년층 노동력의 일시적 취업, 혹은 고령층 인력, 그리고 여성 주부노동력을 위한 취업형태로 활용되고 있다. 여성 임시직 단시간근로자는 62%가 주부노동력이다. 그러므로 단시간근로자들은 주로 청소년층, 주부노동력, 고령층 노동력 등 소위 주변근로자(marginal workers)에 해당하며, 기간근로자(prime-age workers) 노동력보다는 노동시장에 대한 밀착도가 떨어지는 집단이다. 이러한 이유 때문에 단시간근로자에 대한 밀착도가 떨어지는 집단이다. 이러한 이유 때문에 단시간근로자에 대한 고용보험 적용의 외국사례를 살펴봐도 고용보험이 노동시장에서 주로 활동하는 근로자들에게 집중적으로 혜택이 돌아갈 수 있도록 여러 가지 배려를 하고 있다.

<표 II-4> 35시간 이하 취업 종사상의 지위별 임금근로자 추이(1990~96년)

(단위 : 천명, %)

	임금근로자	상 용 직	임 시 직	일 용 직
1990	573 (3.2)	131 (0.7)	148 (0.8)	294 (1.6)
1991	627 (3.4)	153 (0.8)	186 (1.0)	287 (1.5)
1992	710 (3.7)	184 (1.0)	223 (1.2)	304 (1.6)
1993	698 (3.6)	171 (0.9)	224 (1.2)	302 (1.6)
1994	713 (3.6)	164 (0.8)	253 (1.3)	295 (1.5)
1995	691 (3.4)	172 (0.8)	221 (1.1)	298 (1.5)
1996	732 (3.5)	192 (0.9)	244 (1.2)	296 (1.4)

주 : () 안은 총취업자에 대한 비중임.
 자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』 테이프 자료.

<표 II-5> 연령계층별 35시간 이하 취업 임시직근로자의 분포(1996년)

(단위 : 명, %)

	남 자			여 자			
	총 수	비 중	가구주	총 수	비 중	가구주	주부인력
15~19	6,275	9.6	10.3	4,699	2.6	8.5	1.1
20~24	11,091	16.9	29.7	30,093	16.8	13.6	8.4
25~29	16,286	24.8	55.2	34,162	19.1	10.0	45.6
30~34	7,452	11.4	71.8	26,071	14.6	6.5	88.5
35~39	5,850	8.9	89.9	34,412	19.2	8.6	89.6
40~44	2,842	4.3	83.0	19,009	10.6	20.0	77.6
45~49	1,687	2.6	89.1	12,088	6.8	14.8	80.1
50~54	3,967	6.1	87.4	6,940	3.9	37.9	57.9
55~59	3,739	5.7	54.0	3,094	1.7	60.0	22.5
60~64	1,859	2.8	92.4	5,019	2.8	22.1	35.4
65이상	4,517	6.9	61.0	3,184	1.8	32.9	13.8
전 세	65,563	26.8	57.0	178,770	73.2	13.9	57.9

주 : 남녀 각 비중은 남녀 각각 35시간 이하 취업 임시직 근로자 전체에 대한 비율임(합계는 남녀총수에 대한 남녀의 비율임). 가구주 및 주부인력의 비율은 각 연령계층별·성별 총수에 대한 비율임.
 자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』 테이프.

3. 단시간근로자에 대한 고용보험 적용실태

단시간근로자에 대한 고용보험 적용의 문제가 범시행상의 문제인가, 혹은 고용보험 법규상의 문제인가를 판단하기 위하여 여기에서는 우선적으로 단시간근로자의 고용보험 적용실태를 파악하고자 한다. 단시간근로자에 대한 고용보험 적용실태는 자세한 자료가 부족하여 정확하게 파악하기는 곤란하나 노동부가 1996년 3월 실시한 『파트타임근로자의 실태조사』 자료를 이용하여 간접적으로 그 실태를 파악할 수 있다.

단시간근로자로 취업하고 있는 근로자들의 고용보험 적용자격 여부를 판단하는 데에 있어서는 근로계약상의 근로시간이 그 기준이 될 것이므로 우선적으로 근로계약에 근로시간이 포함되어

있는가의 여부부터 살펴보면 다음과 같다. 근로시간의 규정여부에 있어서 응답업체 267개 중 197개 업체(73.8%)만이 근로시간에 대한 규정이 있는 것으로 응답하였다. 그러나 근로시간 규정이 없는 업체는 대부분 소규모 업체이어서 고용된 단시간근로자수에 의한 비율로 파악한다면 총 12,467명 중 11,594명(93.0%)에 달하여 대부분이 근로시간에 대한 규정이 있다.

다음으로 현행 고용보험의 시행령에 의하면, 단시간근로자 중 고용보험의 적용대상인 근로자는 그 근로시간이 통상근로자의 7할 이상이며, 3개월 이내의 근로계약인 경우에는 3개월 이상 계속근무한 근로자로 되어 있다. 따라서 이러한 고용보험 시행령상의 요건에 따라 단시간근로자의 실태를 살펴보면, 단시간근로자의 근로시간은 고용보험 시행령상의 적용대상인 정규근로시간 7할 이상(31시간 이상)에 해당하는 업체가 33.6%(268개 업체 중 113개 업체)이며, 해당업체와 피고용 단시간근로자수로는 38.3%에 달하고 있다(표 II-6 참조). 따라서 근로계약상의 근로시간을 고용보험 시행령상의 근로시간 기준으로 삼는다면, 고용보험 적용대상인 단시간근로자는 대략적으로 약 35% 정도된다고 볼 수 있다(단시간근로자 역시 시간외 근로를 하는 경우가 많으므로 시간외 근로시간을 포함하면 이 비율은 업체수로는 46.8%, 근로자수를 기준으로 하였을 때에는 46.1%임).

<표 II-6> 단시간근로자의 근로시간 실태

	25시간 이하	26~30시간	31~35시간	36~44시간	45시간 이상	전 체
업 체 수 (비중)	95 (34.8)	80 (29.3)	19 (7.0)	66 (24.2)	13 (4.8)	273
피고용 근로자수 (비중)	4,576 (30.7)	5,793 (38.8)	689 (4.6)	3,434 (23.0)	433 (2.9)	14,925

실제로 단시간근로자를 고용하고 있는 업체에서 단시간근로자에 대하여 고용보험을 적용하고 있는가의 여부에 대한 실태조사에서도 30.4%에 해당하는 업체(단시간근로자수 기준으로는 21.5%)만이 고용보험을 적용하고 있다고 응답하여 대부분의 단시간근로자들은 고용보험이 적용되고 있지 않는 것으로 나타나고 있다(표 II-7 참조).

<표 II-7> 고용보험의 적용여부

	응답업체수	피고용 단시간근로자수
적 용	83 (30.4)	3,202 (21.5)
미적용	190 (69.6)	11,723 (78.5)
전 체	273 (100.0)	14,925 (100.0)

그러나 고용보험의 요건을 갖춘 단시간근로자의 수와 고용보험이 적용되고 있는 비율이 전체적으로는 비슷하다고 하더라도 이 비율이 단시간근로자들에 대하여 그들의 근로조건에 따라서 고용보험 시행령상의 요건에 따라 실시되고 있음을 반증하는 것이라고 볼 수는 없다. 왜냐하면 각 업체에 따라 응답한 단시간근로자의 근로시간과 고용보험의 적용여부가 일치하는 것으로 나타나지는 않기 때문이다(표 II-8, II-9 참조). 그러므로 단정적인 결과는 얻을 수 없다고 하더라도 설문조사의 결과는 단시간근로자에 대한 고용보험의 시행령이 항상 준수되고 있지는 않는 것으로 나타났다고 할 수 있다. 단시간 근로자에 대한 고용보험의 적용실태를 각 기업규모별, 산업별, 기업규모별 및 산업별로도 살펴보았는데(부표 1~3), 기업규모별에 있어서는 오히려 소규모 기업에서 장시간근로 단시간근로자를 많이 고용하고 있고 고용보험 적용 비율도 높은 것으로 나타났으며, 산업별로는 도소매업, 제조업, 음식·숙박업, 보건사회복지업의 순으로 조사되었다. 단시간근로자의 고용보험 수급요건을 판단하기 위하여는 근로시간과 더불어 근로계약을

고려하여야 하는데, 이 점은 「실태조사」의 단시간근로자에 대한 설문사항에서 간접적으로 확인할 수 있다. 이 조사결과에 의하면 근로계약상 근로시간이 주 30시간 이상인 단시간근로자는 39.5%(조사대상 550명중 201명). 이 중 근무기간이 3개월 이상인 자는 24.5%(조사대상 550명 중 135명)이었다. 그러나 단시간근로자를 대상으로 한 설문조사에는 고용보험의 적용여부를 직접적으로 물어보지 않았으므로 근로조건과 고용보험의 법규시행 여부를 개별적으로 확인할 수도 없었다.

<표 II-8> 단시간근로자의 업체별 근로시간과 고용보험 적용여부

(단위 : 업체수, %)

	25시간 이하	26~30시간	31~35시간	36~44시간	45시간 이상	계
미적용 (비중)	70 (73.7)	58 (72.5)	11 (57.9)	43 (65.2)	8 (61.5)	190 (69.6)
적용 (비중)	25 (26.3)	22 (27.5)	8 (42.1)	23 (34.9)	5 (38.5)	83 (30.4)
전체 (비중)	95 (34.8)	80 (29.3)	19 (7.0)	66 (24.2)	13 (4.8)	273 (100.0)

주 : 전체의 비중은 전체 조사대상업체수에 대한 비중임.
 자료 : 노동부, 「파트타임근로 실태조사」, 1996. 3.

<표 II-9> 단시간근로자의 업체별 근로시간과 고용보험 적용여부(피고용 단시간근로자수 기준)

(단위 : 명, %)

	25시간 이하	26~30시간	31~35시간	36~44시간	45시간 이상	전체
미적용 (비중)	4,181 (91.4)	4,067 (70.2)	357 (51.8)	2,742 (79.9)	376 (86.8)	11,723 (78.6)
적용 (비중)	395 (8.6)	1,726 (29.8)	332 (48.2)	692 (20.2)	57 (13.2)	3,202 (21.5)
전체 (비중)	4,576 (30.7)	5,793 (38.8)	689 (4.6)	3,434 (23.0)	433 (2.9)	14,925 (100.0)

주 : 전체의 비중은 전체 조사대상업체수에 대한 비중임.
 자료 : 노동부, 「파트타임근로 실태조사」, 1996. 3.

<표 II-10> 근로시간 및 근무기간별 단시간근로자의 분포

(단위 : 명)

	25시간 이하	26~30시간	31~35시간	36~44시간	45시간 이상	전체
3개월 미만	73	50	10	40	16	189
3개월 이상	152	74	26	89	20	360
전체	225	124	36	129	36	550

III. 外國의 短時間勞動者에 대한 雇傭保險 適用事例

앞서 살펴본 바와 같이 우리 나라의 현행 단시간근로자에 대한 고용보험 법규는 주당 31시간 이상(통상근로시간의 7할 이상)의 근로시간과 계약직의 경우 3개월 이상의 근무시간을 경계로 고용보험 적용대상의 구분을 하고 있다. 외국의 사례를 살펴보면 독일 등 유럽국가에서는 단시간근로자에 대한 고용보험 수급요건은 '위업상태'의 정의에 따라 자동적으로 설정되게 되어 있다. 구체적으로 주로 정규근로시간의 2분의 1 이상 근무하는 경우 취업으로 간주되며 따라서 당연히 고용보험이 적용되나 기준이 되는 주당 근로시간은 각국 별로 다소의 차이가 있다. 예를 들어 독일은 주 18시간 이상이며, 스웨덴은 주 17시간 이상, 캐나다는 주 15시간 이상을 취업으로 간주하여 이 경우에는 고용보험 피보험자로 동등하게 인정된다.¹⁾ 그러므로 이들 국가에서는 단시간근로자에 대한 특례규정이 없다고 할 수 있으며, 다만 생계를 위한 주업으로서의 취업인가를 판단하는 기준으로 근로에 따른 수입에서 일정한 하한선을 설정하여 수입이 일정액을 넘을 경우 수입을 목적으로 한 취업으로 구분하고 고용보험 적용대상으로 포함하는 방식을 사용하고 있다.

일본의 경우가 오히려 예외적인 경우라고 볼 수 있는데, 일본에서는 단시간근로자에 대하여 고용보험을 적용하게 된 계기가 1980년대에 현실적으로 단시간근로자가 증가하고 그 취업형태도 다양해지게 됨에 따라 일종의 특례 규정으로서 '단시간피보험자'를 고용보험에 포함하게 되었다. 일본의 단시간근로자에 대한 고용보험 적용방식의 골자를 살펴본다면 ① 이전에는 통상근로시간의 4분의 3(33시간)을 경계로 하여 고용보험 피보험자와 아닌 자의 구분을 하였으나 이를 확대하여 근로시간의 2분의 1~4분의 3(22시간 이상 33시간 미만)에 해당하는 단시간근로자에 대하여 '단시간근로 피보험자'의 자격을 부여함으로써 고용보험의 적용폭을 확대하였으며, ② 단시간근로자에 대하여는 수급요건에 있어서 단기간근로자였던 기간만큼 기준기간(reference period)을 연장해 주는 방법으로 특례를 인정하고 있다.²⁾

1. 독일의 단시간근로자 고용보험 적용사례

독일의 고용보험제도에서는 고용촉진법에 의하여 모든 피용자가 당연가입 대상자이며, 단시간근로자는 그 근로시간이 매우 짧은 경우와 일시적 취업인 경우에 고용보험제도에서 배제된다.³⁾ 독일의 고용촉진법에 의하면, 원칙적으로 직업양성교육에 참여하는 견습공을 포함한 모든 근로자(농업근로자 포함)가 당연가입 대상이며, 이에 병역의무를 수행하는 군인으로서 병역소집 전에 피용자로서 근무했던 사람과 가내근로자(Heimarbeiter)도 포함된다.⁴⁾ 또한 연방고용청에서 장려하는 직업교육에 참여하는 근로자도 당연가입대상이 된다. 자영업자를 포함하여 당연가입 대상자에서 벗어나는 취업자는 다음과 같다

첫째, 자체적인 보상체계를 가지고 있는 직종에 종사하는 사람들(공무원, 판사, 직업군인 등). 둘째, 취업활동이 생활을 영위할 수 있을 정도의 규모로 행해지지 않는 근로자들이다. 이외 예외로는 ① 주당 근무시간이 18시간 미만인 근로자, ② 연간 2개월(이는 주당 5일 이상 연달아 취업할 경우) 이하나 50일 이하(주당 5일 이하 근무할 경우) 취업하며 이것이 전체 수입에 큰 비중을 차지하지 않는 근로자(8일용근로자가 피보험자가 되는지의 여부는 주당 근무시간 및 연간 근무기간으로 결정됨). ③ 취업능력이 현저히 감소해서 직장알선 대상자가 되지 않는 사람, ④ 고등학생이나 대학생으로서 아르바이트하는 학생(이들은 학기중에는 주15시간 이내만 취업할 수 있음). ⑤ 65세 이상의 사람(이들은 연금보험의 대상자임), ⑥ 취업불능연금 수령자들 등이 있다. 그러므로 단시간근로자가 고용보험에 포함되는지의 여부는 위의 ①, ②의 요건에 의하여 결정된다.

주석 1) 노동부 자료

주석 2) 자세한 내용에 관하여는 일본의 단시간근로자 고용보험 적용사례 참조.

주석 3) 金相鎬.[獨逸의 雇傭保險制度]. 한국노동연구원. 1993.

주석 4) 여기에서 가내근로자란 본인의 작업장에서 주문을 받고 일하는 사람을 의미한다.

2. 일본의 단시간근로자 고용보험 적용사례

가. 요약

1) 배경 및 과정

1980년대 일본은 서비스경제화의 진전, 여성취업의 증가 등을 배경으로 하여 단시간근로를 중심으로 한 취업형태 다양화가 진전되었으며, 특히 단시간근로자는 양적인 증가뿐 아니라 근속년수의 증가, 취업분야의 확대 등 질적인 변화도 뚜렷이 나타났다. 이로 인해 단시간근로자의 양적 증가와 질적인 변화를 고용보험제도에서 수용할 필요성이 제기되었다.

이러한 환경변화에 대응하여 노동성은 1988년 8월 22일 중앙직업안정심의회에 '파트타임근로자에 대한 고용보험의 적용'에 대해 논의해 줄 것을 의뢰하였으며, 동 심의회는 전문조사위원으로 구성된 고용보험부회에 검토를 위임하였다. 고용보험부회는 조사연구 결과를 1988년 12월 23일 중앙직업안정심의회에 보고서로 제출하였고, 노동성은 동 보고서에 기초하여 고용보험제도를 개선하기로 하고 [고용보험법 및 노동보험의 보험료징수 등에 관한 법률]의 일부를 개정하는 법률안을 작성하여 1989년 2월 23일 국회에 제출하였다. 동 법률안은 국회심의과정에서 일부 수정되어 1989년 6월 22일 가결되었고 6월 28일 공포되어 같은 해 10월 1일부터 시행되었다.

2) 내용

중전의 제도에 있어서는 1주 동안의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종의 업무에 종사하는 통상근로자의 소정근로시간의 4분의 3 이상이고 연간 수입액이 90만엔 이상이 되는 등 일정한 요건을 갖춘 파트타임근로자는 일반 피보험자로 하여 고용보험 적용대상으로 하였다. 그러나 개정 후에는 통상근로자의 소정근로시간의 2분의 1 정도의 파트타임근로자에게까지 적용을 확대하고 새로 적용대상이 되는 근로자를 단시간근로자(즉, 1주 동안의 소정근로시간이 동일한 적용사업에 고용되어 있는 통상의 근로자에 비하여 짧은). 노동부장관이 정한 근로시간수 미만의 근로자로 정의하였다. 단시간근로자가 되는 피보험자(단시간근로 피보험자)의 근로시간 상한이 되는 노동부장관이 정한 근로시간수는 1989년 노동성 고시 제59호에 의하면 일반근로자의 1주일간의 소정근로시간이 평균 44시간인 점을 고려하여 그 4분의 3에 해당하는 33시간으로 정하고 근로시간의 하한은 44시간의 2분의 1인 22시간으로 되어 있다.

따라서 연간 수입조건(90만엔)등 일정한 요건을 갖춘 파트타임근로자로서 주 소정근로시간이 22시간 이상 33시간 미만인 자는 단시간근로 피보험자가 되고 주 소정근로시간 33시간 이상되는 피보험자에 비하여 실업급부의 일액, 급부일수 등에서 특례가 인정되었다.

나. 일본의 단시간근로 피보험자에 관한 규정

1) 단시간근로 피보험자의 요건

일본의 고용보험 피보험자에는 일반 피보험자, 고연령계속 피보험자, 단기고용특례 피보험자 및 일용근로 피보험자의 4종류가 있다. 일본의 단시간근로자 중 피보험자는 일반 비보험자에 속하며, 1주간의 소정근로시간이 동일한 적용사업에 고용되어 있는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧고, 노동부장관이 정하는 근로시간수(33시간) 미만인 근로자이다. 즉 1주간의 소정근로시간이 22시간 이상 33시간 미만인 피보험자를 말한다(법 제13조 제1항 제1호. 노동성 고시 제59호). 1주간의 소정근로시간이 노동부장관이 정한 시간수(33시간) 이상인근로자 또는 당해 적용사업에 고용된 통상근로자는 단시간근로 피보험자에 해당되지 않는다. 단시간근로자로서 계절적으로 고용된 자 또는 단기고용에 취업하는 것이 일상인 자는 고용보험의

적용에서 제외된다(본 조항은 1989년 10월 1일 이후에 고용된 근로자부터 적용한다 법 제6조). 단시간근로 피보험자에 해당되는 일반 피보험자 또는 고연령계속 피보험자는 그 사람이 실업하였을 때 피보험자 기간의 계산, 기본수당과 고연령구직자급부금의 지급 등에 관해 특례가 마련되어 있다.

일본의 단시간근로 피보험자의 확인에 관한 규정은 다음과 같다

첫째, 노동부장관은 피보험자의 확인을 할 때, 단시간근로 피보험자에 해당하는가 하는 확인을 동시에 한다(법 제13조 제2항). 둘째, 노동부장관의 확인권한은 공공직업안정소장에게 위임한다. 단시간근로 피보험자의 확인은 고용보험 피보험자 구분변경의 제출, 피보험자의 신고, 혹은 공공직업안정소장의 직권조사에 의해 피보험자가 단시간근로 피보험자에 해당하게 된 것 또는 해당하지 않게 된 것을 알았을 때에는 행하여진다. 피보험자 구분의 변경에 대하여는 일반 피보험자 또는 고연령계속 피보험자일 경우에는 그 사람이 동일한 사업주의 적용사업에 계속해서 고용되어 있는 기간에 다음의 사유가 생기는 것을 '피보험자 구분의 변경'이라고 한다. ① 단시간근로 피보험자 이외의 피보험자가 단시간근로 피보험자가 된 것. ② 단시간근로 피보험자가 단시간근로 피보험자 이외의 피보험자가 된 것등이다. 피보험자가 구분의 변경이 발생한 경우에 사업주는 고용보험 피보험자 구분 변경 신고를 제출하면 된다. 또한 기본수당과 고연령구직자급부금의 수급자격의 판단은 피보험자는 피보험자 구분의 변경이 생긴 날로부터 피보험자가 아니며 같은 날로 새로운 피보험자가 된 것으로 간주하는 등의 특례가 정해져 있다.

2) 단시간근로 피보험자의 구직자급부

단시간근로 피보험자는 단시간 피보험자와 고연령단시간 피보험자로 구분되지만, 여기서는 일반 피보험자, 고연령계속 피보험자의 구직자급부와 다른 부분에 대해서만 설명한다.

기본수당은 산정대상 기간에 피보험자가 기간이 6개월 이상일 때에 지급되나, 단시간근로 피보험자의 산정대상 기간은 이직일 이전 1년간에 단시간근로 피보험자였던 날 수를 더한 기간과 같다. 따라서 이직일 이전 1년간 단시간근로 피보험자였던 경우의 산정대상 기간은 이직일 이전 최대한 2년간이 된다.

수급자격자에게 지급되는 기본수당의 일액은 근로자의 생활안정을 도모하고 근로자가 안심하고 구직활동을 할 수 있도록 지원하기 위하여 이직 전 임금을 기준으로 하고 있다. 구체적으로는 피보험고용 기간으로 계산된 최후의 6개월(단시간근로 피보험자로 있었던 기간에 대해서는 2분의 1개월로 하여 계산된 기간을 1개월로 함)에 지급된 임금총액을 180으로 나누어 임금일액을 산정하고(법 제17조 제1항), 그 임금일액을 노동부장관이 정한 '기본수당일액표'에 따라 수급자격자의 기본수당의 일액으로 산출하였으나, 1995년 4월 1일 이후에는 임금액에 당해 임금액에 대응하는 비율(원칙적으로 60~80%)을 곱하여 기본수당의 일액으로 하고 있다.

<표 III-1> 기본수당일액 산정방법

임금일액	급부율	기본수당일액
3,140 ~ 4,180엔	80%	2,510 ~ 3,340엔
4,180 ~ 10,100엔	80~60%	3,340 ~ 6,060엔
10,100 ~ 17,510엔	60%	6,060엔 ~ 10,510엔

주 : 1) 3,140엔 이상 4,180엔 미만의 임금일액은 단시간근로 피보험자가 실업한 경우에만 적용됨.

2) 60세 이상 65세 미만인 자는 임금일액 10,100엔 ~ 13,060엔인 자의 급부율이 60%에서 50%로 제감되며, 13,060엔 이상인 자는 급부율이 50%로 됨.

피보험자 기간의 계산방법도 일반 피보험자의 경우와 다르다. 단시간근로 피보험자 있었던

기간에 관해서는 임금지불 기초일수 11일 이상은 2분의 1개월로 계산한다. 그러나 임금일액을 산정할 때의 최후의 6개월의 피보험자 기간은 2분의 1개월이 아니라 1개월로 계산한다. 기본수당은 일정의 일수분을 한도로 하여 지급된다. 그 일정의 일수를 소정급부일수라 하는데 재취업의 난이도 및 피보험자로 있었던 기간의 길이에 따라 정해져 있다. 소정급부일수에 관해서는 수급자격을 얻은 이직일에서 단시간근로 피보험자이었던 경우의 소정급부일수는 단시간근로자의 재취직이 쉽도록 <표 III-2>와 같이 정하여져 있다. 단시간근로 피보험자의 기본수당 소정급부일수는 1995년 4월 1일부터 개정·시행되고 있다.

<표 III-2> 단시간근로 피보험자의 기본수당 소정급부일수

(단위 : 일)

피보험기간	1년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상 20년 미만	20년 이상
30세 미만	90	90	180	
30세 이상 45세 미만	90	180	180	210
45세 이상 60세 미만				
60세 이상 65세 미만	210	210	210	210
취직관련자	30세 미만 180일			
	30세 이상 65세 미만 210일			

주 : 피보험기간이 1년 미만인 경우는 일률적으로 90일임.

IV. 短時間労働者 雇傭保險 適用範圍 擴大에 관한 政策課題

1. 기본방향

단시간근로자에 대한 고용보험 적용방안은 우리 나라에서의 단시간근로자의 실태와 우리 나라 고용보험의 전반적인 설계를 고려하여 결정되어야 할 것이다. 단시간근로자에 대한 고용보험 적용을 현행 법규의 적용과 법규 개정의 두 차원으로 나누어 생각해 볼 수 있다. 단시간근로자에 대한 고용보험 적용에 있어서는 관련법규의 개정에 앞서서 현행의 법규에 의하여 고용보험이 적용되는 단시간근로자에 대하여 고용보험에 따른 법규대로 고용보험이 적용될 수 있도록 지도하는 것이 우선적인 과제가 되리라고 본다.

현행 법규에 따르면 근로계약에 의한 근로시간(통상근로시간과의 격차가 3할 이내), 근로계약 기간(3개월 이상), 혹은 계속근무 기간(3개월 이상)이 고용보험 적용의 기준이 되는데, 이와 같은 요건에 의하여 현행의 고용보험에 관한 법규상 고용보험 적용의 대상이 되는 근로자에 대하여는 고용보험이 현실적으로 확연히 적용될 수 있도록 유도되어야 할 것이다. 장시간 근무하는 단시간근로자가 많음에도 불구하고 단시간근로자에 대하여 고용보험이 거의 적용되지 않고 있다는 1996년의 노동부의 [단시간근로자 실태조사] 결과를 참고하거나 고령자고용촉진장려금, 육아휴직장려금, 직장보육시설장려금 등 각종 잠재인력고용촉진지원금의 지출이 점차적으로 고용보험에 대한 홍보와 인식이 이루어짐에 따라 그 지급액이 늘어나고 있는 추세를 감안할 때, 현행 법규의 개정에 앞서서 기존 법규에 대한 홍보와 감독이 이루어져서 고용보험이 제대로 정착됨으로써 단시간근로자의 대한 고용보험의 적용폭이 넓어질 수 있는 여지는 현실적으로 상당히 클 것으로 보여진다.

다음으로는 단시간근로자에 대한 고용보험의 적용폭을 확대하기 위한 고용보험 법규의 개정 방안이 고려되어야 할 것이다. 고용보험 법규의 개정은 우리 나라 고용보험의 전반적인 설계와 고용보험의 원래의 취지와 부합하게 이루어져야 할 것인 바, 고용보험 중 실업급여의 지급방법에 한정하여 생각해 본다면 '보험형(insurance type)'의 방식과 '지원형(assistance type)'의 방식으로 나누어 고려할 수 있다. 각국의 고용보험제도 내에서 실업급여는 일반적으로 이 두 가지 형태로 나눌 수 있으며, 두 성격을 어느 정도로는 공유하고 있는데 고용보험 적용의 초기단계에 해당하는 우리 나라의 고용보험제도는 현재로서는 '보험형'의 성격에 치중하고 있다고 객관적으로 평가할 수 있다. 보험형 실업급여란 실업이라는 위험(risk)에 대하여 소득을 보상하는 보험적 성격으로서의 실업급여의 기능을 의미하는 것이며, 지원형이란 실업급여 외에 실업수당을 제공함으로써 취약계층을 지원하는 것이다.

이러한 실업급여의 두 가지 성격 중에서 미국과 일본의 고용보험제도는 보험형이라고 할 수 있으며, 독일, 프랑스, 영국, 스웨덴 등 대부분의 유럽의 제도는 혼합형, 그리고 호주의 제도는 지원형이라고 할 수 있다.¹⁾ 이 양자는 실업급여의 지원형태뿐만 아니라 재원에 있어서도 지원형은 일반적으로 고용보험기금이 아닌 재정의 일반회계에서 지급되는 사회보장적 성격을 띠고 있으므로 양자의 성격은 서로 다르다고 할 수 있다. 예를 들어 우리나라의 고용보험제도에서 '지원형'의 요소는 잠재인력고용촉진장려금이라든가 특정산업의 구조조정지원을 위한 고용조정지원제도를 들 수 있겠다.

우리 나라의 고용보험제도 내에서 단시간근로자를 그 적용대상으로 수용하는 방안이 있어서도 이 두 가지의 성격을 고려하여 논의가 이루어져야 한다. 앞서 살펴본 일본과 독일의 단시간근로자의 고용보험 적용방식을 비교하여 본다면 독일의 경우에는 대략적으로 법정근로시간의 절반에 해당하는 주당 근로시간 18시간을 경계로 실업과 취업을 구분하여 취업의 범위를 넓혀서 고용보험의 적용범위를 확대하는 방법으로 단시간근로자에 대한 고용보험을 적용하고 있다. 이와 같은 예는 유럽의 경우에 일반적이라고 할 수 있다. 그러나 일본의 경우는 단시간근로자의 고용보험에 포함함에 있어서 앞에서 설명한 것과 같이 단시간근로자의 대하여 취업시간에 따른

고용보험 수급요건의 범위를 확대하는 것 외에 고용보험에 있어서 기준기간을 단시간근로자에 대하여는 연장해 주는 방법으로 단시간근로자에 대한 지원적 성격에 가미하고 있다. 그러므로 우리 나라에서도 단시간근로자에 대한 고용보험 적용방안은 이 두 가지의 경우를 나누어서 생각해 보아야 할 것이다. 즉 첫째, 고용보험의 수급요건에 해당하는 취업시간에 대한 현행 규정인 주당 31시간(정규근로시간의 7할)을 감축하여 고용보험 적용범위를 확대하는 방안이며 둘째, 대부분의 단시간근로자가 동시에 임시직 혹은 계약직의 지위에 있는 취약(고용불안)계층의 인력임을 감안하여 이러한 근로자에 대하여 어떠한 형태의 지원적 요소를 실업보험의 제도 내에 포함할 것인가 하는 문제이다.

주석 1) OECD. Employment Outlook. 1988

2. 취업시간 적용범위의 확대

우선, 첫 번째의 사안인 고용보험의 적용대상이 되는 취업시간에 대하여 필자는 단시간근로자에 대한 고용보험 적용배제의 기준이 되는 통상근무시간 7할 이상의 기준은 우선순위의 문제는 있겠으나 궁극적으로 확대되어야 할 필요성이 있다고 본다. 왜냐하면 대부분의 단시간근로자가 명시적이든 혹은 묵시적이든간에 근로시간에 관한 사항을 포함한 근로계약을 갖추고 있고 고용보험 적용의 기준이 되는 근로시간은 계약상의 근로시간이 될 수밖에 없다고 보았을 때, 주당 근로시간이 정규근로시간의 5할(주당 22시간)을 초과하는 근로자는 근로가 주업이라고 볼 수밖에 없으므로 고용보험에 포함되어야 한다고 보기 때문이다. 이와 같은 주장은 현실적으로 시간 외 근로를 하는 단시간근로자도 상당수 있으므로 주당 정규근로시간의 7할 취업이 주업인 근로자와 그렇지 않은 근로자를 구분하는 근거로 보기에는 미약하다고 하는 데에 기인한다. 오히려 취업이 주업인가 아닌가의 구분은 일본이나 유럽국가들과 같이 수입에 있어서 일정한 하한을 설정하여 취업에 따른 수입이 어느 수준이 되지 못할 때에는 근로시간이 비교적 길다고 하더라도 수입을 주목적으로 한 근로가 아닌 것으로 간주하는 것이 합리적인 방법이다. 또한 반대로 취업시간은 짧다 하더라도 수입이 많은 경우도 마찬가지이다. 예를 들어 독일에서는 취업시간이 18시간 미만이라 하더라도 그 수입이 어느 수준 이상이면 실업상태로 인정되지 않는데,¹⁾ 고용보험 적용대상을 주 31시간 이하로 확대하는데 있어서는 이와 같은 예외적인 경우도 고려하여야 할 것이다.

취업시간에 따른 고용보험 적용범위의 확대와 관련하여 고려되어야 할 점은 기존의 고용보험 적용범위에 확대스케줄과 어떻게 연계하여 실시할 것인가 하는 점인데, 현재 수립되어 있는 노동부의 고용보험 적용범위 확대 스케줄에 의하면, 현재의 30인 이상 사업장에서 1998년에는 10인 이상 사업장의 상용근로자로 그 적용범위를 확대하며, 이후 2000년경에 5인 이상 사업장 확대실시와 더불어 임시·일용·시간제근로자, 2005년경에 전사업장으로 전면적용하는 것으로 되어 있다. 고용보험 적용의 우선순위와 적용대상의 수가 일치하여야 할 필요는 없다고 하겠으나 그 적용대상의 수를 살펴 본다면, 우리나라의 10~29인 규모의 사업자의 상용근로자수는 약 121만명이며 5~9인 사업장은 38만명에 해당한다(표 IV-1 참조). 그러므로 적어도 5인 이상 사업장까지의 상용근로자에 대한 고용보험 적용범위의 확대는 이들 상용근로자가 대부분 가계의 주소득원임을 감안할 때 가장 우선적으로 이루어져야 할 것이라고 생각할 수 있다. 그러나 대략적으로 단시간근로자가 일부라고 할 수 있는 임시 및 일용근로자의 고용현황을 살펴본다면, 5인 이상 사업장에서는 총 32만명으로서 이 역시 상당한 규모라고 할 수 있다. 그러므로 10인 이상 사업장의 상용근로자에 대한 고용보험 적용범위의 확대가 이루어진 후 임시 및 일용근로자에 대한 고용보험 적용의 확대는 적어도 5인 이상 사업장의 확대와 같은 우선순위로 이루어져야 할 것으로 보여진다.

<표 IV-1> 우리 나라의 사업체규모별 및 종사상지위별 고용현황(1996년)²⁾

(단위 : 명)

	전 규모	5~9인	10~29인	30인 이상
전 체	6,236,261	454,299	1,360,893	4,421,069
상 용	5,699,044	378,396	1,206,149	4,114,499
임시 및 일용	318,290	15,395	69,675	233,220

자료 : 노동부, 『사업체노동실태조사보고서』, 1996.

주석 1) 김상호, [독일 고용촉진법]. 1993. 78쪽 참조.

주석 2) 조사기준일 : 1996. 4. 30.

3. 취약계층으로서의 단시간근로자에 대한 정책적 지원방안

두 번째의 사안인 단시간근로자에 대한 지원적 요소에 대하여 논하자면, 우선 단시간근로자에 대하여 실업급여 지급의 특례를 부여하는 근거는 단시간근로자가 동시에 취약계층이며, 그 고용상의 지위에 있어서 노동시장에 미치는 외부로부터의 충격의 영향을 일차적으로 받게 되는 집단이라는 인식에서 출발한다. 그리고 이와 같은 인식은 사실상 우리 나라의 노동시장에서도 현실적으로 그대로 성립한다고 할 수 있다. 경기변동에 따른 35시간 미만 임시직 혹은 일용직의 고용변화와 폭은 상용직 등 다른 종사상의 지위에 있는 근로자들보다 큰 편이며, 산업구조조정에 따른 영향도 이 계층의 근로자들에게 더 크게 미치는 것이 지금까지의 우리 나라 노동시장의 현황이었다고 할 수 있다.¹⁾ 우리 나라의 35시간 이하 취업 근로자의 추이를 살펴보면, 일반적으로 경기변동에 따라 그 고용규모가 큰 폭으로 변화하며 산업구조조정에 따라 제조업에서의 고용은 감소하는 대신 서비스업에서 크게 늘어나 산업간의 이동도 활발한, 즉 경기변동뿐만 아니라 산업구조 변화의 영향하고 크게 받는 계층의 인력이라는 사실도 나타난다.

그러나 이와 같이 단시간근로자가 일반적으로 취업이 어려운 취약계층에 속하고 노동시장으로의 외부충격에 민감한 계층의 인력이라는 점을 인정한다고 하더라도 고용보험제도는 내에서의 지원적 정책을 실시하기 위한 정책대상계층(target group)을 선정하는 데 있어서 단시간근로자를 대상계층으로 선택할 것인가 하는 문제는 별도로 검토되어야 한다고 할 수 있다.

왜냐하면 정책대상 계층의 선택문제는 그 정책적 목적에 따라 가장 효과적인 방법으로 선정되어야 하며, 이와 같은 기준에서는 단시간근로자보다도 더 그 정책적

우선순위가 높고, 좁게 정의될 수 있는 정책대상 계층이 존재할 수 있기 때문이다.

이러한 인식에서 외국의 고용보험제도를 살펴보면, 유럽에서는 단시간근로자에 대한 지원은 일반적으로 직업적 특성에 따른 '계절적 근로자'에 대한 조항과 생활보호적 측면인 '생활보호 지원대상자'의 두 가지 정책대상 집단 분류에 포함되고 있으며 따로 단시간근로자에 대한 특례조항은 마련해 두고 있지 않다. 일본의 경우는 단시간근로자에 대한 고용보험의 적용방안에 이 두 가지가 혼재되어 있어서 상당히 혼란스럽게 되어 있다고 할 수 있는데, 이는 단시간근로자에 대한 대책이 사회적으로 요구되게 됨에 따라 단시간근로자에 대한 고용보험 적용방안이 1989년에 특례적으로 마련되게 된 배경이 있어서 일본의 고용보험제도 변천의 특수한 사정에 기인한 것으로 판단된다. 이하에서는 우선 독일과 일본의 제도를 살펴보고, 우리 나라의 단시간근로자의 구성면에서의 성격을 파악하여 우리 나라의 단시간근로자에 대한 고용보험 적용방안의 논리를 하고자 한다.

독일의 제도는 앞서 살펴본 바와 같이 단시간근로자에 대한 어떤 정책적 지원은 하지 않고 있다고 볼 수 있다. 단시간근로자에 대한 고용보험상의 지원은 '취업'의 정의를 포괄적으로 하여 주18시간 이상 근로는 '취업'인 것으로 인정하는 것으로 하는 수준에 그치고 있다. 반면 취약계층에 대한 지원은 보험적 성격의 실업수당(Arbeitslosengeld)이 아닌 지원적 성격인

실업부조(Arbeitslosenhilfe)에 의하여 이루어지고 있으며, 그 재원도 연방정부에 의한 세금으로 충당되는 생활보조적인 성격을 가지고 있다. 실업부조는 경제적인 어려움, 부양가족 등을 기준으로 하여 실업수당을 지급 기간이 만료된 자의 경우에도 지난 1년 중 1일 이상 실업수당을 수급하였거나 납부기간이 부족할 경우 지난 1년 중 5개월 이상 납부하였을 경우로 수급요건을 운영하여 특례조항을 두고 있으며, 실업급여와 달리 지급기간의 제한이 없다. 이밖에도 산업구조조정에 대하여는 倒産手當, 지역적인 경제적 곤란에 대하여는 移住手當을 지급하는 방법으로 취약근로자 계층에 대한 특례규정을 두고 있다. 계절적 근로자의 경우에는 실업수당의 수급요건에 있어서 일반적인 수급요건인 지난 3년 중 360일 이상의 납부의무를 180일 이상으로 변경하는 방법으로 직업적 특수성에 대한 배려를 하고 있다.

일본의 제도에서도 역시 계절적 고용과 고연령 인력은 단시간근로자에 대한 지원과는 분리되어 있다. 이들 근로자는 각각 단기고용특례 피보험자 및 일용근로 피보험자, 고연령계속 피보험자로서 일반 피보험자에 속하는 단시간 피보험자와는 다르게 분류된다. 단시간근로자에 대한 특례적인 조항은 다만 수급요건의 설정에 있어서 그 수급기간의 산정에 단시간근로자였던 기간을 포함하지 않는 방법으로 실질적으로 수급요건을 완화하여 주는 방법을 사용하고 있는데,²⁾ 이와 같은 방법은 다른 피보험자의 수급요건에 비하여 일견 일관되지 않는 것으로 보여진다. 이와 같은 특례조항은 객관적으로 보아 일본의 고용보험제도가 단시간고용에 대하여 지원적인 입장을 취하고 있는 것으로 해석되어야 한다.

그러므로 단시간근로자에 대한 고용보험제도상의 지원의 합당성은 인정된다고 하더라도 정책의 효율성(efficiency)과 효과성(effectiveness)을 위하여는 어떠한 방안이 가장 바람직한가 하는 점이 고려되어야 한다. 이러한 견지에서 정책방안을 결정하는데 있어서는 단시간근로자가 어떤 계층의 인력으로 구성되어 있는가의 문제, 다시 말해 정책의 대상집단(target group)으로서의 단시간근로자의 성격이 핵심적인 문제가 된다. 이와 같은 문제의 인식하에서의 앞의 단시간근로자의 취업 및 인적 구성의 실태를 살펴보면 다음과 같다. 우리나라의 35시간 이하 취업임시직근로자(단시간근로자)의 인적구성을 살펴보면, 대부분 가족생계의 2차적 소득원이라고 할 수 있는 젊은 인력이나 주부인력이 다수를 차지하고 있다.³⁾ 그러나 소수이기는 하나 30대 이상의 남성, 그리고 중년층 여성 중 가족부양의 의무를 지고 있다고 볼 수 있는 가구주인 단시간근로자도 상당수 있는 것으로 파악되고 있다. 그러므로 노동시장에서 취약계층으로서의 단시간근로자에 대한 지원방안은 취업시간을 기준으로 한 단시간근로자 전체에 대한 지원보다는 오히려 사회적 지원인 실업부조의 차원에서 해당실직자의 인적 특성, 즉 부양가족의 존재여부, 경제적 어려움의 정도와 같은 인적·배경적 요소를 더욱 감안하여 이루어지는 것이 바람직한 것으로 판단된다.

주석 1) 최경수, [단시간근로자의 실태와 정책과제] 1997. 참조

주석 2) 본고의 [단시간근로자에 대한 고용보험 적용현황]. "단시간근로자 고용현황" 참조

주석 3) 18~35시간 미만 임시직의 현황에 관하여는 <부표 4> 참조.

4. 결론

요약한다면, 우리나라의 고용보험제도에서는 단시간근로자에 대한 지원은 취업의 정의를 확대하여 다수의 단시간근로자들이 고용보험의 혜택을 입을 수 있게 하며, 홍보와 지도를 통하여 단시간근로자들에 대한 고용보험 적용을 담보하는 것이 적절하다고 판단된다. 단시간근로자들에

대한 고용보험 적용을 담보하는 것이 적절하다고 판단된다. 단시간근로자들은 그들이 지위나 성격으로 보아 노동정책상의 지원대상이 되어야 할 것이나 정책의 효과의 효율을 높기 위하여는 단지 근로시간에 따른 구분에 의한 직접적 지원보다도 계절적 근로자, 생활보호 혹은 부양가족 지원과 같은 보다 복지적 차원에서의 근로자에 대한 지원범위를 넓혀감으로써 간접적으로 단시간근로자 중에서 보다 지원의 필요성이 높은 계층의 인력에게 효율적으로 지원의 효과가 미치게 하는 방법이 바람직한 것으로 판단된다.

마지막으로 이상의 본고의 논지를 요약하여 정책방향을 정리하면 다음과 같다

첫째, 현행 단시간근로자에 대한 고용보험상의 적용범위 주당 31시간(통상근로시간의 7할) 이상은 취업이 주된 활동인 단시간근로자가 다수 존재하고, 시간외 근로를 하는 경우도 다수 있음을 감안하여 통상근로시간의 5할(주당 22시간)로 확대적용되어야 할 것이다. 다만 그 적용시기에 있어서는 10인 이상 사업장의 상용근로자에 대한 고용보험 적용이 이루어진 후에 5인 이상 사업장으로의 확대와 임시 및 계절적 근로자에 대한 고용보험 적용범위를 확대와 더불어 이루어져야 할 것이다.

둘째, 단시간근로자는 일반적으로 노동시장에서의 취약계층이며, 노동시장에 대한 외부적 충격의 영향을 일차적으로 받는 계층임을 고려하여 일반 피보험자에 비하여 특례적인 지원대상이 되어야 할 것이다. 그러나 정책의 효율성(efficiency)고 효과성(effectiveness)을 위하여는 단시간근로라고 하는 취업시간에 따른 구분보다는 계절적 근로자, 부양가족, 경제적 빈곤의 정도와 같은 인적·배경적 요소를 감안하여 정치적 지원이 이루어지는 것이 효과적일 것이다.

參考文獻

- 김상호, 『독일의 고용보험제도』, 한국노동연구원, 1993.
- 노동부, 『파트타임근로 실태조사』, 1996.
- 오문완, 『단시간근로자에 대한 외국의 법제도 연구』, 한국노동연구원, 1997.
- 유길상, 『일본의 고용보험제도연구』, 한국노동연구원, 고용보험연구기획단, 1992.
- 최경수, 『단시간근로자의 실태와 정책과제 - 단시간근로의 촉진과 보호』, 한국노동연구원, 1997.
- 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도.
- , 『경제활동인구조사』 테이프 자료, 각년도.
- 일본노동성 고용보험과 편, 『雇用保險法關係法令集』, 일본노동행정연구소, 1994.
- 清文社 編, 『社會保險・勞動保險の實務百科』, 清文社, 1995(平成 7年).
- 吐野清, 『社會保險・勞動保險の實務』, 日本實業出版社, 1990(平成 2年).
- OECD "Description of Unemployment Benefit Systems in OECD Countries." Chapter 4 in *Employment Outlook*, OECD: Paris, 1988.
- , *Employment Outlook*, 1996.
- , "Unemployment Benefit Rules and Labour Market Policy." Chapter 7 in *Employment Outlook*, OECD: Paris, 1991.

<附錄> 國內 및 國外的 短期間勤勞者 雇傭保險 適用關聯 法規

1. 國內의 단시간근로자의 고용보험 적용에 관한 관련법규

(1) 근로기준법

제25조 [단시간근로자의 근로조건] ① 단시간근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

② 제1항의 규정에 의하여 근로조건을 결정함에 있어서 기준이 되는 사항 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 1주간의 소정근로시간이 현저히 짧은 대통령령이 정하는 근로자로서 대통령령이 정하는 자에 대하여는 이 법의 규정 일부를 대통령령이 정하는 바에 따라 적용하지 아니할 수 있다.

시행령 제9조 [단시간근로자의 근로조건 기율 등] ① 법 제25조 제2항의 규정에 의한 단시간근로자의 근로조건을 결정함에 있어 기준이 되는 사항 기타 필요한 사항은 별표 1과 같다.

② 법 제25조 제3항에서 "1주간의 소정근로시간이 현저히 짧은 단시간근로자로서 대통령령이 정하는 자"라 함은 4주간(4주간 미만으로 근로하는 경우에는 그 주간)을 평균하여 1주간의

소정근로시간이 15시간 미만인 근로자를 말한다.

③ 법 제25조 제3항이 규정에 의하여 제2항의 규정에 의한 근로자에 대하여는 법 제34조(퇴직금제도), 법 제54조(주휴일제도), 법 제57조(월차휴가제도) 및 법 제59조(연차휴가제도)를 적용하지 아니한다.

(2) 고용보험법

제8조 [적용제외 근로자] 다음 각호의 1에 해당하는 근로자에 대하여는 이 법은 적용하지 아니한다.

1. 60세 이후에 새로이 고용된 자
2. 시간제근로자(1주간의 소정근로일 또는 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로일 또는 소정근로시간에 비하여 노동부령이 정하는 비율 이상 짧은 자를 말한다)
3. 일용근로자(일일고용되는 자 또는 3월 이내의 기간을 정하여 고용되는 자를 말하되, 3월을 초과하여 계속 사용되는 자를 제외한다)로서 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 자
4. 계절적 또는 일시적 사업에 고용된 근로자. 다만, 대통령령이 정하는 기간을 초과하여 계속 사용되는 자를 제외한다.
5. 국가공무원법 및 지방공무원법에 의한 공무원
6. 사립학교법에 의한 교원
7. 기타 대통령령이 정하는 자

시행령 제3조 [적용제외 근로자] ① 법 제8조 제4호 단서에서 "대통령령이 정하는 기간"이라 함은 3월을 말한다.

② 법 제8조 제7호에서 "대통령령이 정하는 자"라 함은 다음 각호의 자를 말한다.

1. 국가 또는 지방자치단체가 직접 행하는 사업에 종사하는 근로자
2. 선원법에 의한 선원(다만, 노동부령으로 정하는 자를 제외한다)
3. 사립학교법에 의한 사립학교의 사무직원
4. 외국인근로자(다만 출입국관리법 시행령 제23조 제1항의 규정에 의한 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 자로서 가입을 희망하는 자 및 동조 제2항의 규정에 의한 거주 자격에 해당하는 자를 제외한다)

시행규칙 제2조 [시간제근로자] 법 제8조 제2호에서 "노동부령이 정하는 비율"이라 함은 3할을 말한다.

2. 일본 고용보험법의 단시간근로자 관련조항

제6조 [적용제외] 다음 각호에 계기하는 자에 대하여는 이 법률을 적용하지 않는다.

1-2. 단시간근로자(1주일 동안의 소정근로시간이 동일한 적용사업에 고용된 통상근로자의 1주일 동안의 소정근로시간에 비하여 짧고, 또한 노동대신이 정하는 시간수 미만인 자를 말한다. 제13조 제1항 제1호에 있어서도 마찬가지이다)이면서 제38조 제1항 각호에 계기하는 자에 해당하는 자(이 법률을 적용하기로 한 경우에 제43조 제1항에 규정한 일용근로 피보험자에 해당하는 자는 제외)

제13조 [기본수당의 수급자격] ① 기본수당은 피보험자가 실업한 경우에 이직한 날 이전 1년간(다음 각호에 계기한 피보험자에 관해서는 당해 각호에 정한 일수를 1년에 가산한 기간. 그 기간이 4년을 넘을 때는 4년간. 제17조 제1항에서 '산정대상 기간'이라 한다)에 다음 조의 규정에 의한 피보험자 기간이 통산하여 6개월 이상인 때에 이 款이 정하는 바에 따라 지급한다.

1. 이직한 날 이전 1년간에 단시간근로자인 피보험자(이하 '단시간근로 피보험자'라 한다)이었던 기간이 있는 피보험자 - 당해 단시간근로 피보험자로 된 날(그 날이 당해 이직일 이전 1년간으로

되지 않을 때는 당해 이직일이 1년 전 날의 익일)로부터 당해 단시간근로 피보험자로 되지 않은 날의 전일까지의 일수

2. 이직한 날 이전 1년간(전호에 제기한 피보험자에 있어서는 동호에 정한 일수를 1년에 가산한 기간)에 질병, 부상, 기타 노동성령에서 정한 이유에 의해 계속하여 30일 이상 임금의 지급을 받을 수 없었던 피보험자 - 당해 이유에 의해 임금의 지급을 받을 수 없었던 일수(동호에 제기한 피보험자에 있어서는 그 일수에 동호에 정한 일수를 가산한 일수)

② 피보험자가 단시간근로 피보험자에 해당하는지 여부의 확인은 노동대신이 행한다.

제14조 [피보험자 기간] ① 피보험자 기간은 피보험자 기간이었던 기간중 해당 피보험자가 아니게 된 날 또는 각 달에 있어서 그 날에 해당하고 또한 해당 피보험자이었던 기간 내에 있는 날(그 날에 해당하는 날이 없는 달에 있어서는 그 달의 말일, 이하 '상실해당일'이라 한다)의 각 전날부터 각 전달의 상실해당일까지 소급한 각 기간(임금지급의 기초로 된 날수가 14일 이상인 것에 한한다)을 1개월로 계산하고, 기타의 기간은 피보험자 기간에 산입하지 아니한다. 단, 당해 피보험자로 된 날부터 그날 이후에서의 최초의 상실해당일 전날까지의 기간일수가 15일 이상이고 또한 해당기간내에서의 임금지급의 기초로 된 날 수가 14일 이상인 때는 당해기간을 1/2개월의 피보험자 기간으로 계산한다.

② 피보험자이었던 기간이 단시간근로 피보험자였던 기간인 경우에 전항의 규정의 적용에 관하여는 동항 중 '14일'은 '11일'로, '1개월'은 '1/2개월'로 하고 '1/2개월'은 '1/4개월'로 한다.

제17조 [임금일액] ① 임금일액은 산정대상 기간에서 제14조(제1항 단서(동조 제2항에서 대체하여 적용하는 경우를 포함한다)를 제외한다)의 규정에 의하여 피보험자 기간으로 계산된 최후 6개월간(당해 최후의 6개월간에 동조 제2항에서 대체하여 적용하는 동조 제1항의 규정에 의해 1/2개월로 계산된 피보험자 기간을 1개월로 계산된 피보험자 기간으로 하는 경우에 있어서는 최후의 6개월간)에 지급된 임금(임시로 지급된 임금 및 3개월을 초과하는 기간마다 지급되는 임금은 제외, 차항에서 같다)의 총액을 180으로 나누어 얻은 액으로 한다.

② 전항의 규정에 의한 액이 다음의 각호에 제기하는 액에 충족되지 않을 경우에는 임금일액(수급자격에 관계있는 이직일에 있어서 단시간근로 피보험자였던 수급자격에 관계있는 것을 제외한다)은 동항의 규정에 불구하고 당해 각호에 제기하는 액으로 한다.

1. 임금이 근로한 날 혹은 식간에 의하여 산정되거나 능률급제, 기타 도급제에 의하여 정하여지는 경우에는 전항에 규정한 최후의 6개월간에 지급된 임금의 총액을 당해 6개월간에 근로한 일수로 나누어 얻은 액의 70/100에 상당하는 액

2. 임금의 일부가 월, 주, 기타 일정기간으로 정하여져 있는 경우에는 그 부분의 총액을 그 기간의 총일수(임금의 일부가 월에 의하여 정하여져 있는 경우에는 1개월을 30일로 계산한다)로 나누어 얻은 액과 전호에 제기하는 액과의 합산액

③ 전 2항의 규정에 의하여 임금일액을 산정하는 것이 곤란할 때 또는 이들 규정에 의하여 산정된 임금일액이 현저하게 부당한 때에는 노동대신이 정하는 바에 따라 산정한 액을 임금일액으로 한다.

④ 전 3항의 규정에도 불구하고 이들 규정에 의하여 산정된 임금일액이 제1호에 제기하는 액보다 낮을 때는 그 액을, 제2호에 제기하는 액을 초과하는 때에는 그 액을 각각 임금일액으로 한다.

1. 다음의 '가' 또는 '나'에 제기하는 수급자격자의 구분에 따라 당해 '가' 또는 '나'에 정하는 액

가. 수급자격자에 관계되는 이직일에 있어서 단시간근로자 피보험자였던 수급자격자 - 2,410엔(그 액이 다음 조 제1항의 규정에 의해 변경될 때는 그 변경된 액)

나. '가'에 해당하지 않는 수급자격자 - 3,210엔(그 액이 다음 조 제1항의 규정에 의해 변경될 때는 그 변경된 액)

2. 12,220엔(그 액이 다음 조 제1항의 규정에 의해 변경될 때는 그 변경된 액)

<附表> 企業規模別 短期間勤勞者에 대한 雇傭保險 適用實態

<부표 1> 기업규모별 단시간근로자에 대한 고용보험 적용업체 비율

기업규모	30인 미만	30~300인 미만	300인 이상	전 체
적용업체	4	53	26	83
미적용업체	5	107	78	190
전 체	9	160	104	273
적용업체비율	44.4	33.1	25.0	30.4

자료 : 노동부, 「파트타임근로 실태조사」, 1996.3.

<부표 2> 산업별 단시간근로자에 대한 고용보험 적용업체 분포

	용 담 업 체 별				피고용 단시간근로자수			
	적 용	미적용	전 체	적용비율	적 용	미적용	전 체	적용비율
제조업	18	48	66	27.3	299	1,006	1,305	22.9
도소매업	26	45	71	36.6	2,307	3,217	5,524	41.8
숙박·음식업	8	15	23	34.8	40	139	179	22.3
운수·창고·통신업	4	13	17	23.5	38	1,135	1,173	3.2
금융·보험업	5	33	38	13.2	167	3,114	3,281	5.1
부동산임대·사업서비스업	3	8	11	27.3	30	454	484	6.2
보건·사회복지업	13	13	26	50.0	166	743	909	18.3
공공·사회·개인서비스업	6	14	20	30.0	155	1,907	2,062	7.5
전 체	83	190	273	30.4	3,202	11,723	14,925	21.5

자료 : 노동부, 「파트타임근로 실태조사」, 1996.3.

<부표 3> 기업규모별 및 산업별 단시간근로자에 대한 고용보험 적용업체 비율
기업규모 : 30~300인 미만

	적용업체	미적용업체	전 체	적용비율
제조업	13	31	44	29.6
도소매업	17	24	41	41.5
숙박·음식업	6	10	16	37.5
운수·창고·통신업	2	6	8	25.0
금융·보험업	2	16	18	11.1
부동산임대·사업서비스업	3	6	9	33.3
보건·사회복지업	5	7	12	41.7
공공·사회·개인서비스업	5	6	11	45.5
전 체	53	107	160	33.1

기업규모 : 300인 이상

	적용업체	미적용업체	전 체	적용비율
제조업	5	17	22	22.7
도소매업	8	19	27	29.6
숙박·음식업	2	3	5	40.0
운수·창고·통신업	1	7	8	12.5
금융·보험업	2	16	18	11.1
부동산임대·사업서비스업	0	2	2	0.0
보건·사회복지업	7	6	13	53.9
공공·사회·개인서비스업	1	8	9	11.1
전 체	26	78	104	25.0

자료 : 노동부, 「파트타임근로 실태조사», 1996.3.

<부표 4> 연령계층별 18시간 이상 35시간 이하 취업 임시직근로자의 분포(1996년)

(단위: 명, %)

	남 자			여 자			
	총 수	비 중	가구주비율	총 수	비 중	가구주비율	주부인력비율
15~19	4,335	11.0	13.6	3,314	2.6	4.1	0.0
20~24	6,966	17.7	21.7	19,867	15.4	15.1	9.5
25~29	9,041	23.0	50.8	26,829	20.8	10.4	43.8
30~34	3,468	8.8	67.2	18,824	14.6	8.3	87.5
35~39	4,161	10.6	89.1	24,133	18.8	7.9	90.6
40~44	1,636	4.2	79.5	13,797	10.7	17.4	79.3
45~49	1,141	2.9	83.8	8,518	6.6	15.8	79.1
50~54	2,660	6.8	85.5	5,037	3.9	36.7	58.3
55~59	2,721	6.9	45.0	2,394	1.9	64.6	21.2
60~64	889	2.3	84.0	3,915	3.0	21.1	36.1
65세 이상	2,285	5.8	35.7	2,112	1.6	32.8	13.7
전 체	39,303	30.5	51.0	128,739	60.5	14.0	58.1

주 : 비중은 각 성별 전연령에 대한 비율이며, 전체의 비중은 남녀총수에 대한 비중임.
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 테이프.