

# 비정규노동자의 공적연금, 고용보험 미가입에 관한 한·일 비교 연구

성은미\*

## — 요약 —

한국과 일본 양 국가 모두 비정규노동자의 사회보험 미가입문제가 사회적으로 심각하게 제기되고 있는데, 이런 비정규노동자의 사회보험 미가입 문제를 해결하기 위해서는 비정규노동자의 사회보험 가입에 영향을 미치는 요인을 구체적으로 살펴보는 것이 필요하다. 이를 위해 본 연구는 한국과 일본 비정규노동자의 사회보험 미가입에 영향을 미치는 요인을 사회보험적 요인, 노동시장적 요인으로 구분해서 살펴본다. 한국은 통계청에서 2005년 「경제활동부가조사」를 활용하고, 일본은 21세기직업재단(21世紀職業財団)이 조사한 「파트타임노동자실태조사(パートタイム労働者實態調査)」 원자료를 활용한다.

분석결과 첫째, 한국과 일본 모두 사회보험 제도 설계가 비정규노동자의 사회보험 가입을 막고 있다. 한국은 고용계약기간에 따른 국민연금, 고용보험 가입제외 규정이 비정규노동자의 사회보험 가입에 영향을 미치며, 일본은 연소득 130만엔 이상이어야 후

---

\* 진보정치연구소 상임연구위원(sscemm@hanmail.net)

생연금에 가입할 수 있는 가입제외 규정이 비정규노동자의 후생  
연금 가입에 영향을 미친다.

둘째, 일본 비정규노동자의 저임금은 사회보험 가입에 영향을  
미치지만 그 수준이 미미한 반면, 한국의 비정규노동자의 경우  
저임금·고용불안 특히, 고용의 지속가능성이 연금·고용보험 미가  
입에 중요한 영향을 미친다.

따라서 일본의 경우 사회보험 의무가입대상 비정규노동자의  
10%정도만이 사회보험에 미가입 되어 있는 등 불법적인 기여회  
피가 거의 없음에도 불구하고 비정규노동자의 상당수가 후생연  
금에 가입되지 않은 점을 고려해볼 때, 한국 정규노동자의 사회  
보험 미가입문제를 해결하기 위해서는 사회보험 관리운영체계의  
개편뿐만 아니라 고용계약기간에 따른 보험 가입제외규정을 완  
화할 필요가 있다.

또한 한국 비정규노동자의 불법적인 기여회피의 중요한 요인이  
고용불안에서 발생한다는 점에서 노동시장에서의 고용안정성을  
높이는 노력뿐만 아니라 사회보험제도에 ‘고용 크레딧’제도 도입  
을 검토하는 것이 필요하다.

주요어 : 한국 비정규노동자, 일본 비정규노동자, 비정규노동자  
의 공적연금 가입, 비정규노동자의 고용보험 가입

## 1. 들어가며

한국의 임시·일용직노동자는 1990년대 이미 40%를 넘어서고 있었으며, 외환위기를 거치면서 그 규모는 더욱 늘어났고, 다양한 고용형태 즉 파견·용역노동자, 특수고용노동자 등이 증대했다. 비정규노동자가 증대함에 따라 이들에 대한 사회보장문제가 사회적으로 주목받기 시작했고, 비정규노동자의 60%정도가 사회보험·기업복지로부터 배제되고 있어 심각한 사회문제로 제시되고 있다. 사회보험은 노동시장참여자들이 미래의 위험, 예를 들어 노후, 실업, 질병 등의 위험에 처했을 때 빈곤으로 추락하지 않도록 하는 사회적 안전판이다. 그러나 비정규노동자가 사회보험으로부터 배제됨으로서 이들은 작은 사회적 위험만으로도 빈곤층, 흔히 말하는 노동빈곤층(working poor)로 전락할 가능성이 높다. 따라서 노동시장에서 발생하는 저임금, 고용불안뿐만 아니라 비정규노동자의 사회보험과 관련된 다양한 연구들이 제시되고 있다.

일반적으로 한국에서 비정규노동자의 사회보험 미가입원인은 크게 3가지로 정리된다. 첫째, 사회보험의 저발달이다. 즉 한국 사회보험의 역사가 짧아 비정규노동자, 중소기업노동자들이 사회보험에 적용된 지 얼마 되지 않았고, 이들이 아직 사회보험에 가입되지 않았다는 것이다(김연명·윤정향, 2003). 둘째, 관리운영체계의 문제점(김연명·윤정향 2003: 409-410) 셋째, 사회보험체도의 문제점 즉 사회보험제도에 가입하기 위해 필요한 노동시간·노동기간에 대한 조건들이 비정규노동자의 사회보험 가입의 장벽이 된다는 것이다(김연명, 2001: 79; 김연명·윤정향, 2003). 특히, 이 중에서도 주로 강조되고 있는 것이 바로 관리운영체계의 문제인데 이는 불법적인 기여회피(contribution evasion)가 심각하기 때문이다. 즉 사회보험에 의무 가입해야 하는 노동자들이 불법적으로 사회보험에 가입하지 않는 비율이 높아 이들을 사회보

험에 포괄되지 않는다는 것이다.

물론, 관리운영체계가 개편되면 일정부분 비정규노동자의 사회보험 가입비율이 높아질 수는 있다. 그러나 한국의 비정규노동자의 사회보험 미가입 문제는 관리운영체계 개편만으로 해소될 수 있는 것일까? 즉 비정규노동자들의 사회보험 가입에 영향을 미치는 이유는 복합적인데, 관리운영체계 개편만으로는 비정규노동자의 사회보험 미가입 문제를 획기적으로 개선할 수 있을 것인가 하는 점이다.

이런 측면에서 비정규노동자의 사회보험 미가입에 영향을 주는 요인들에 대해 세부적인 분석이 필요하다. 현재 연구들 중에서는 윤정향(2005)과 정원오 외 (2005)가 비정규노동자의 사회보험 미가입에 영향을 주는 요인들을 세부적으로 분석하고 있다. 그러나 이들 연구는 첫째, 산업·고용형태에 따른 비정규노동자의 사회보험 가입여부에 집중되어 연구하고 있어서 이들의 사회보험 미가입에 영향을 미치는 사회보험 가입 장벽 등의 문제를 무시하는 한계가 있다. 즉 사회보험 가입되기 위해 필요한 조건들이 비정규노동자의 사회보험 가입에 어떤 영향을 미치는지를 간과하고 있다. 둘째, 한국 현실에만 집중되어 있다 보니 현실 판단이 제한적인 한계가 있다. 즉 비정규노동자의 사회보험 미가입 원인을 한국 사례에만 집중해 살펴보았기 때문에 관리운영체계의 문제에만 집중하는 한계가 있다. 이런 측면에서 본 연구는 한국과 일본의 비교연구를 통해 비정규노동자의 사회보험 미가입에 영향을 미치는 요인을 검토한다.

일반적으로 비교연구는 이론의 일반화를 위해서도 사용되지만, 다른 한편으로는 각 국가의 보편적 특성과 특수한 요소를 명확하게 규명하기 위해서도 사용된다. 즉 다른 국가와의 비교를 통해 한국 비정규노동자의 사회보험 가입 메커니즘의 보편성과 특수성이 보다 명확하게 규명될 수 있다는 것이다. 실제 세계적으로 비정규노동자 증대에 따라 이에 대한 비교연구가 진행되곤 있지만, 비정규노동자에 대

한 개념정의가 각 국가마다 달라서 연구가 제한적으로만 이뤄져온 한계가 있다. 특히, 한국에서 비정규노동자의 사회보험 가입과 관련된 비교연구는 거의 전무하다고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 한국 비정규노동자의 사회보험 미가입 원인을 일본 비정규노동자의 사회보험 미가입원인과 비교 연구하여 한국의 특수성과 보편성을 고찰하도록 한다.

비교연구의 대상으로 일본을 선택한 이유는 첫째, 일본의 비정규노동자 역시 한국과 유사하게 노동시장에서의 불평등을 경험하고 있기 때문이다. 즉 일본 비정규노동자 역시 정규직노동자에 비해 저임금을 받고 있으며, 고용불안정을 경험하고 있다(Osawa Mari, 2004). 둘째, 비정규노동자의 미가입실태의 특수성 때문이다. 일본은 한국과 달리 사회보험의 역사가 길고, 불법적인 기여회피 비율이 낮다. 본문에서 자세하게 살펴보겠지만, 일본의 경우 사회보험 의무가입대상자가 되는 비정규노동자의 10%정도만이 사회보험에 미가입 되어 있어 불법적인 기여회피비율이 낮은 상황이다(21世紀職業財団, 2005). 그럼에도 불구하고 일본 비정규노동자의 사회보험 미가입과 관련된 여러 가지 문제점들이 지적되고 있어서(永瀬伸子, 2001; 2003; Osawa Mari, 2004; 駒村康平, 2001; 2006) 비정규노동자의 사회보험 미가입 원인을 보다 풍부하게 검토할 수 있도록 하는 장점이 있다.

본 연구에서는 한국 통계청에서 실시한 「경제활동인구부가조사」 원자료와 일본의 21세기직업재단(21世紀職業財団)이 조사한 「파트타임노동자실태조사(パートタイム労働者實態調査)」 원자료를 활용한다. 일본 통계자료가 공개되지 않았기 때문에 기존 일본과 한국에 대한 비교연구들은 한·일 비정규노동자를 동일한 범주에서 비교연구를 진행하지 못해온 한계가 있다. 그러나 현재 동경대학교 사회과학연구소에서 연구목적에 한해 일부 통계 원자료를 공개하고 있으며, 본 연구는 일본에서 조사된 통계 원자료를 활용하기 때문에 동일한 기준으

로 비정규노동자를 정의하고, 이들의 특징과 사회보험 미가입원인을 살펴볼 수 있는 장점이 있다.

또한 본 연구에서 고용보험과 국민연금에 한정해서 연구를 진행한 다. 그 이유는 첫째, 산재보험은 고용보험·국민연금과 기여시스템이 다르기 때문이다. 즉 산재보험은 기업주 혼자 보험료를 내고 있으며 의제가입시스템으로서 노사가 반반씩 보험료를 부담하는 고용보험·국민연금과는 가입메커니즘이 다르다. 둘째, 본 연구에서 활용하는 통계 원자료의 한계 때문이다. 즉 한국의 「경제활동인구부가조사」의 경우에는 건강보험 가입여부를 조사하지만, 일본의 「파트타임노동자 실태조사(パートタイム労働者實態調査)」의 경우 건강보험 가입여부를 조사하지 않는다. 따라서 건강보험과 산재보험을 제외한 고용보험과 국민연금에 집중해서 비정규노동자의 미가입원인을 살펴본다.

본 연구는 이처럼 한국과 일본 비정규노동자의 사회보험 미가입원인을 비교 연구함으로써 향후 한국 사회보험제도 개혁방향 설정에 있어 기본 자료로서 의미가 있다.

## 2. 이론적 검토

### 1) 한국과 일본의 비정규노동자

비정규노동자에 대한 개념정의는 명확하지 않고, 국가별 기준 역시 상이하다. 예를 들어, Eurostat의 경우 노동자의 자발적 응답에 따라 파트타임노동자를 구분한다(Hoffmann·Walwei, 2003: 48). 그러나 미국의 경우 파트타임노동자는 35시간미만 노동자를 의미한다(Houseman·Osawa Machiko , 2003: 176).

따라서 어떤 기준으로 비정규노동자를 구분하느냐에 따라 비정규 노동자의 특징이 상이하여, 비교연구를 진행하는데 있어서 그 기준을

결정하는 것이 중요하다<sup>1)</sup>. 아래 표는 고용형태에 따라 비정규노동자를 구분하는 분류기준이다. 여기서 3가지 기준을 활용하는데 첫째, 고용주체의 다양성이다. 정규노동자의 경우 단일 기업주에 의해 고용되고, 작업과정을 통제받는다. 그러나 비정규노동자의 경우 고용주가 불확실한 특수고용노동자이거나 혹은 이중적인 파견·용역노동자일 수 있다. 둘째, 계약기간이다. 정규노동자는 일반적으로 고용계약을 정하지 않은 종신고용이다. 그러나 비정규노동자는 고용계약을 결정함으로써 계약직이거나 혹은 처음부터 계약기간이 짧은 일용·임시직 형태로 나타난다. 셋째, 노동시간이다. 정규노동자는 하루에 8시간·9시간 즉 종일 근무하지만, 비정규노동자는 이보다 짧은 파트타임노동자 형태로 나타난다.

1) 일반적으로 비정규노동자를 구분하는 기준은 크게 세 가지 즉 첫째, 고용안정성 둘째, 근로조건 즉 복지 등의 혜택에서 차별을 받느냐 셋째, 객관적인 고용 형태이다(정이환, 2003: 76-77). 첫째, 비정규노동을 고용안정성에 의해 구분하는 것은 고용이 얼마나 장기화될 수 있느냐 등에 따른 구분이다. 그러나 고용안정성을 기준으로 비정규노동자를 구분하는 것은 비정규노동의 여러 가지 고용속성 중 한 가지에만 집중한 한계가 있다. 즉 고용은 안정적이지만 파트타임노동이거나 파견노동자일 수 있는데, 고용안정성을 기준으로 비정규노동자를 구분하면, 이런 특징을 포착하기 힘들다. 둘째, 비정규노동자를 근로조건에 의해 구분하는 것이다. 즉 정규직노동자가 최저임금제의 적용, 노동3권의 보장을 비롯해 사회보험가입, 기업복지 등의 혜택을 누린다는 점에 감안해 최저임금제, 노동3권, 사회보험, 기업복지 등에서 배제되는 집단을 비정규노동자로 구분하는 경우이다. 이 접근은 비정규노동자가 노동시장에서 경험하는 차별을 보여준다는 점에서 의의가 있다. 그러나 근로조건의 차별은 비정규노동이라는 고용형태에서 발생하는 ‘결과’이다. 즉 근로조건이 나쁜 집단이 비정규노동자인 것이 아니라 비정규노동자이기 때문에 근로조건이 나쁘다는 것이다. 때문에 이를 기준으로 비정규노동자를 구분하는 것은 본말이 전도된 것이다. 셋째, 고용형태에 따라 비정규노동자를 구분하는 것은 고용되는 형태, 노동의 형태에 따른 구분으로 노동시간이 짧은 파트타임인지, 간접고용인지를 기준으로 비정규노동자를 구분하는 방식이다. 이 방식은 비정규노동 고용의 형태에 따라 이뤄지는 구분이라는 점에서 독특한 고용형태, 노동방식을 고려할 수 있는 장점이 있다. 따라서 본 연구 역시 고용형태에 따라 비정규노동자를 구분한다.

<표 1> 비정규 노동의 분류 기준

기 준	정규 노동자	비정규 노동자
고용주체(사용자)	단일 사용자	불확실/이중적(파견·용역, 특수고용)
계약기간	기간결정안함	임시적, 기간제 고용(일용·임시, 계약직)
노동시간/노동일수	전일제(full-time)	단시간(part-time)(파트타임)

자료: 정원오 외. 2005. 『불안정노동자를 위한 사회보장』. 진보정치연구소. p.70 재구성.

이런 분류틀에 따라 한국의 비정규노동자를 분류할 때 문제가 되는 집단이 바로 임시직이다(정이환, 2003: 86). 즉 임시직 노동자 중에는 고용안정성이 높아 사실상 정규직과 유사한 노동자들이 포함되어 있기 임시직 노동자를 비정규노동자로 분류하기 어렵다는 것이다. 그러나 본 연구에서는 위에서 제시했던 기준 즉 고용계약을 직접적으로 하지 않고, 단시간노동자도 아닌 ‘임시직’노동자 역시 비정규노동자로 분류하는데, 이는 이들이 직접 고용계약을 하지 않더라도 종사상 지위가 임시직이기 때문이다. 즉 비록 임시직 노동자 중에 장기 고용되는 노동자가 있다고 해도, 종사상 지위상 임시직은 고용기간이 1년 미만 노동자라는 점에서 정규직으로 분류할 수 없는 불안정한 고용형태이다.

반면, 일본은 한국과 완전히 다른 방식으로 비정규노동자를 분류하며, 임시직노동자에 대한 논란이 없다. 이는 임시직 노동자 중에서 정규직노동자로 분류될 수 있는 노동자가 거의 없기 때문이다. 반면, 일본에서 가장 논쟁이 되는 부분은 바로 파트타임노동자이다. 한국은 노동시간이 주35시간 미만인 노동자를 파트타임으로 정하는 반면, 일본 통계청에서 실시하는 「취업구조조사(就業構造調査)」의 경우 노동시간과 관련 없이 직장 내 호칭으로 비정규노동자를 구분하기도 하고, 후생노동성에서 조사한 「취업형태다양화에 대한 종합실태조사(就



業形態の多様化に関する総合實態報告書)나 「파트타임노동자종합실태조사(パートタイム労働者総合實態調査報告)」는 정규직노동자보다 노동시간이 짧거나 노동일수가 적은 노동자를 비정규노동자로 구분하기도 한다. 따라서 파트타임노동자 중에는 정규직과 노동시간이 동일한 노동자도 포함되어 있는데, 이들을 흔히 의사파트(擬似パートタイム)라 한다<sup>2)</sup>. 이들은 직장 내 호칭이 파트타임이지만 노동시간이 짧은 단시간 파트타임노동자와 노동조건이 상이하다(Osawa Mari, 2004)<sup>3)</sup>.

이런 일본의 의사파트는 한국의 임시직노동자와 그 성격이 유사하다. 즉 고용형태별로 보면 이 두 집단은 근로계약서를 작성하지 않고, 정규직노동자보다 노동시간이 짧지 않으나 고용이 불안정한 집단이라는 점에서 본 연구는 일본의 의사파트타임노동자와 한국의 임시직노동자를 동일한 범주에 놓고 이들을 임시직노동자로 분류한다<sup>4)</sup>. 여기에 한 범주를 더 추가하는데, 이는 ‘계약직파트타임노동자’이다. 비정규노동자의 고용형태를 살펴보면, 여러 가지 속성을 가진 비정규노

- 
- 2) 김순영(2004)은 일본에서 제시되고 있는 파트타임노동자의 유형을 소개하고, 일본 슈퍼마켓에서 일하는 여성노동자의 노동특성을 조사해 이를 유형화하고 있다. 이에 따르면, 일본 파트타임노동자는 파트타임노동자라기보다는 기간제 노동의 형태를 띠고 있으며, 이를 유형화하면, 기간 제한형, 기간제 제한적 추진형, 기간제 적극적 추진형, 기간제 전면적 추진형으로 나눌 수 있다고 주장한다(김순영, 2004).
  - 3) Osawa Mari(2004)는 단시간파트타임 노동자와 의사파트타임노동자의 시간당 임금 등을 비교연구하면서 단시간 파트타임노동자가 의사파트타임노동자에 비해 열악한 노동조건이라는 점을 보여주고 있다(Osawa Mari, 2004).
  - 4) 임시직노동자와 의사파트타임노동자를 제외한 나머지 비정규노동자 개념은 한국과 일본이 동일하다. 정사원 즉 정규직은 고용기간이 정해져있지 않은 종신고용·전일제·직접 고용형태이다. 임시직은 1개월 이상 1년 이하로 노동기간이 정해져 있는 자이며, 일용직은 노동기간이 1달 이하인 노동자이다(統計庁, 2004). 둘째, 파견노동자와 계약직 노동자의 경우에도 개념구분이 동일하다. 즉 파견업체를 통해 파견된 경우 파견노동자로 구분하고, 근로계약서를 작성해서 고용기간이 제한적인 경우 계약직 노동자로 분류한다. 셋째, 일본에서 최근 호출노동과 재택근로에 대한 논의가 이뤄지고 있으며(永瀬伸子, 2003: 176), 그 개념구분은 한국과 동일하다.

동자 집단이 존재한다. 예를 들어, 파견노동자이면서 파트타임노동자일 수도 있고, 앞서 제시했듯이 계약직 노동자이면서 동시에 파트타임노동자일 수도 있기 때문이다. 아래 4장에서 자세하게 언급하겠지만, 한국의 경우 계약직 파트타임규모가 크지 않은 반면, 일본의 경우 계약직파트타임노동자 규모가 크고 고용특징이 다르기 때문에 이들을 따로 분류해서 살펴보도록 한다.

또한 본 연구에서는 파견노동자, 재택근로자, 호출노동자들의 사회보험 가입과 관련된 특징을 살펴보지 못하는데, 이는 본 연구에서 활용하는 「파트타임노동자실태조사」의 특징 때문이다. 즉 「파트타임노동자실태조사」는 구체적인 파견이나 호출노동 등을 파악할 수 없도록 되어 있다. 이를 정리하면 아래와 같다.

<표 2> 한일 비정규노동자의 개념정의

고 용 속 성	한국	일본	통합 개념
전일제, 단일고용주체, 근로계약기간 맺지 않은 집단	정규직	정사원	정규직
전일제, 단일고용주체, 근로유지가 불확실한 집단	장기임시	의사파트	임시직
근로계약을 맺은 집단	계약직		
주 35시간미만 노동자	파트타임		
고용계약+주35시간미만 노동자	계약직파트타임		

## 2) 한국과 일본의 사회보험제도 특성

### (1) 한국 사회보험제도의 특성

한국의 사회보험은 도입 이후 지속적으로 가입대상자를 확대해왔다. 고용보험은 1998년을 기점으로 5인미만 사업장까지 확대되었으며, 건강보험은 2001년을 기점으로, 국민연금의 경우에는 2003년 6월

국민연금법개정을 통해 5인미만 사업장까지 사업장의무가입자 대상자를 확대하였다. 따라서 중소기업체에 종사하는 비정규노동자들도 사업장가입자로 사회보험 의무가입대상자가 되도록 했다. 뿐만 아니라 사업장가입자에서 제외되는 노동자들의 범위를 축소시켜 비정규노동자들이 국민연금에 가입하기 쉽도록 했다. 1997년 이후 사회보험제도의 가입대상자와 적용제외대상자를 보면, 아래 <표 3>과 같다.

<표 3> 한국 국민연금, 건강보험, 고용보험 가입 제외 노동자

항 목	국민연금 / 의료보험(건강보험)	고용보험
의무 가입자	1인 이상 사업장종사자	1인 이상 사업장종사자
적용 제외자	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 일용근로자, 1개월미만의 기한부노동</li> <li>- 소재지가 일정하지 아니한 사업장 노동</li> <li>- 비상임이사·월 80시간미만의 시간제 근로</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2천만원 미만의 공사, 연면적 33제곱미터 미만의 공사에 참여하는 노동자</li> <li>- 시간제근로자(60세 미만, 1주간 15시간 미만)</li> <li>- 65세 이상인 자</li> <li>- 공무원, 사립학교법에 의한 교원</li> <li>- 가사서비스업</li> </ul>

우선, 국민연금과 건강보험을 보면, 월 3개월 미만 일용직노동자, 단시간노동자는 의무가입 적용 제외되었으나 2003년 법 개정을 통해 가입자 적용제외대상자를 축소해 1개월 미만 일하는 일용직노동자, 월 80시간미만으로 일하는 노동자만 적용 제외된다. 고용보험의 경우 1998년 10월 법 개정을 통해 가사서비스업에 종사하는 노동자를 고용보험 의무가입대상자에서 제외했으나 계절적·일용직 노동자는 고용보험 의무가입대상자가 되었고, 2001년에는 일용노동자(1개월미만)를 적용범위에서 제외하는 법안을 삭제했다<sup>5)</sup>.

5) 일용직노동자에 대한 고용보험사업은 2004년부터 실시되고 있는데, 이때 대상

따라서 한국 사회보험제도의 특징과 가입대상범위를 살펴보면, 법적으로는 기업규모와 관련 없이 모든 노동자가 사회보험 의무가입자이지만, 단시간·단기간노동자, 고용보험의 경우 가사서비스업노동자는 사회보험에 가입할 수 없다.

## (2) 일본 사회보험제도의 특성

일본은 2000년부터 노인개호보험이 실시하면서 5대 사회보험이 실시되고 있다. 일본과 한국의 사회보험의 차이는 첫째, 일본은 한국에 비해 사회보험의 역사가 길다는 점이다. 일본 건강보험은 1922년 도입되었으며<sup>6)</sup>, 후생연금의 경우 1958년 도입되었다. 둘째, 한국과 달리 일본은 전형적인 조합방식이다<sup>7)</sup>. 이 중에서 임금노동자를 대상으로 하는 후생연금, 의료보험, 고용보험의 가입대상자와 적용제외대상자, 비정규노동자의 사회보험 가입규정을 살펴보면, 아래 <표 4>와 같다.

---

은 일용직노동자 즉 1개월 미만 노동자 중 위에서 법적으로 정한 규모 이상의 공사에 참여하는 노동자들이다. 일용직노동자가 실업급여를 받기 위해서는 다른 노동자들과 마찬가지로 18개월 동안 180일 즉 6개월 이상 보험료를 납부한 기록이 있어야 하며, 수급자격 신청일 이전에 일한 날짜가 10일 미만이어야 받을 수 있다. 그러나 이는 모든 일용직노동자를 대상으로 한 것이 아니라 건설업노동자만을 대상으로 하기 때문에 본 연구에서는 논외로 한다.

- 6) 건강보험법은 1934년 5인 이상 사업장까지 확대되었고 그 이후 국민건강보험, 선원보험원법 등이 제정되었다. 또한 1953년 일용직노동자들의 건강문제 해결을 일용직노동자건강보험법(日雇労働者健康保険法)이 제정되었고 1956년 11월 국가계획에 의해 국민건강보험의 강제실시, 5인 미만 사업장을 대상으로 하는 제 2종 건강보험의 창설, 의료급여수준을 70%로 올리는 것을 목표로 제시했다(厚生統計協會, 2006: 197).
- 7) 건강보험의 경우 크게 노동자를 대상으로 하는 건강보험(健康保險), 자영업자를 대상으로 하는 국민건강보험(國民健康保險), 선원을 대상으로 하는 선원보험(船員健康保險), 서비스업 노동자를 대상으로 직원건강보험(職員健康保險)으로 구분되는데, 국민건강보험의 경우 조합이 3500개가 넘어서고 있다(厚生労働省, 2001: 132). 공적연금은 국민연금(國民年金)과 노동자를 대상으로 하는 후생연금(厚生年金)으로 구분되며, 이 역시 조합방식으로 운영된다.

<표 4> 일본 사회보험 적용대상자와 제외자

항 목	후생연금	의료보험(건강보험)	고용보험
적용 제외자	- 교직원, 공무원, 다른 연금가입자 제외 - 임시적으로 고용된 자 중에서 고용이 1개월을 초과하거나 2월 이내의 기간을 일한 노동자 - 소재지가 정확하지 않은 경우 - 계절적 노동자 연속 4개월을 넘지 않거나 임시적 사업소에 고용되어 6개월을 초과하지 않는 경우. - 단시간노동자(정규직 노동시간의 3/4), 연평균 소득 130만엔 미만		- 65세 이후에 고용된 노동자 - 단시간노동자(30시간미만) - 일용노동자 - 계절적 노동자 - 기타 다른 보험 가입자
일용직	후생연금에서 적용 제외 될 경우 국민연금, 기초연금 가입	- 일용직노동자를 위한 건강보험 제도가 별도로 존재하다가 1984년 건강보험과 통합.	- 1개월 이내 일용직, 2개월 이내 단기노동자, 4개월 이내의 계절적 노동자, 6개월 이내의 임시직노동자는 일용직 특례 제도에 가입
파트타임		없음	20시간 이상 30시간 미만 노동자는 단시간노동자특례제에 가입

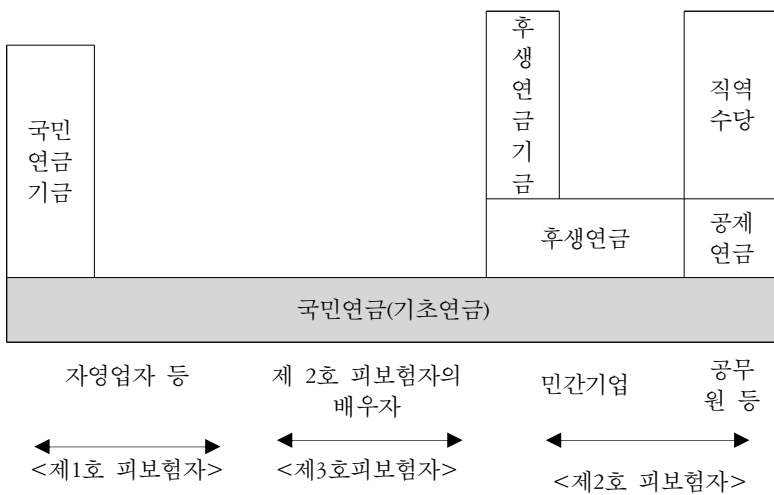
일본의 건강보험과 후생연금을 보면, 한국에 비해 그 가입제외규정이 엄격하다. 첫째, 임시직 노동자, 계절적 실업자에 대한 가입 제외 규정을 엄격하며 둘째, 단시간노동자(주 30시간)와 연소득 130만엔 이하의 노동자 역시 가입 제외되고 있다.

그러나 일본의 경우 이런 문제를 극복하기 위한 여러 가지 대책을 가지고 있는데, 건강보험의 경우에는 일용직노동자를 위한 건강보험 제도가 도입되어 실시되다가 건강보험제도로 통합됨으로서 일용직노동자가 건강보험에 가입할 수 있다.

1985년 준(準)기여식 기초연금을 도입함으로써 비정규노동자들이 노후에 기초 연금을 받도록 하고 있다. 즉 일본의 연금제도의 경우 자영업자를 대상으로 하던 국민연금을 개정하여 가입자를 총 3호로 구분하는데, 제1호 피보험자는 원래 국민연금 가입자였던 자영업자이며, 이들은 정액의 보험료를 납부한다. 제2호 피보험자는 후생연금가

입자인 노동자들로서 후생연금과 국민연금 기여를 함께 하는 형식이다. 독특한 부분은 바로 제3호피보험자이다. 이들 제3호피보험자는 제2호 피보험자의 배우자들 즉 후생연금에 가입된 사람의 배우자들이다. 이들은 국민연금에 기여를 하지 않고 그들의 기여는 후생연금 재원에서 충당된다. 또한 이들 제3호피보험자는 조세제도에서도 이득을 보게 된다. 즉 제3호피보험자는 일반노동자로 구분되지 않기 때문에 배우자가 소득세를 낼 때 배우자소득공제등을 받을 수 있다. 따라서 이들 제3호피보험자는 연금 보험료를 내지 않아도 기초연금을 받을 수 있고, 배우자가 추가적으로 소득공제를 받을 수 있다.

<표 5> 일본 공적연금제도의 체계



자료: 吉原健二. 2004. 『わが國の公的年金制度』. 中央法規. p.116.

일본의 기초연금제도는 사회보험에 접근하지 못하는 비정규노동자에게 무기여로 공적연금기여를 한다는 점에서 일정정도 의의가 있다. 그러나 문제는 첫째, 일본 기초연금제가 반쪽짜리라는 점이다. 즉 비

정규노동자라고 해도 제1호 피보험자가 되면 국민연금기여를 해야 기초연금을 받을 수 있다. 더욱 중요한 것은 제3호피보험자 즉 정규직에 종사하는 배우자를 둔 비정규노동자들은 임금이 높아지거나 고용형태가 정규직으로 전환되는 것보다 현재 구조에서 비정규노동자로 남아있는 것이 유리하다(永瀬伸子, 2001; 2003; 駒村康平, 2001; 2006; 日本労働究機構, 2003; 相澤与一, 1995).

둘째, 일본의 기초연금급여는 제1호피보험자의 일부, 제2호피보험자를 제외하고는 가입기간에 따라 정액급여를 지급하는데, 그 급여수준이 평균임금의 20%수준이다<sup>8)</sup>. 따라서 정규직노동자는 후생연금, 기초연금 급여를 모두 받는 반면, 노동시장에서 저임금을 경험하던 비정규노동자는 노후에도 기초연금만을 받게 된다. 이는 결과적으로 노동시장 내 정규직노동자와 비정규노동자간의 소득격차를 노후에도 그대로 확대재생산하는 한계가 있다. 이런 측면에서 본 연구는 임금노동자를 가입대상자로 하는 후생연금에 집중해 비정규노동자의 미가입 원인을 살펴보도록 한다.

고용보험의 경우에는 계절적 노동자를 위한 단기간고용특례피보험자제도(보험료는 일반노동자 보다 높게, 급부는 50일분의 특례일시금 지급)를 실시하고, 1987년 주 20시간-30시간미만 파트타임노동자도 단시간노동자로 고용보험에 가입할 수 있도록 했다.

요컨대, 일본의 경우에는 고용기간, 노동시간, 임금이 비정규노동자의 사회보험 가입 장벽이 되고 있으나 무기여기초연금제, 건강보험의 일용직특례제도, 고용보험의 단시간·단기간노동자 특례제도를 통해 한국에 비해 비정규노동자가 사회보험에 가입하기 용이한 구조이다. 그러나 무기여기초연금제의 경우 반쪽짜리 기초연금제이며, 노동

8) 일본 공적연금 급여산식: 후생연금= (평균피보험자보수월액X0.005481X가입기간월수)+가급연금(배우자 등) /국민연금=794,500엔\*((보험료납부월액)+(보험료반액면제월)\*2/3+(보험료전액면제월)\*1/3)/480))

시장내 불평등을 노후에도 확대재생산하는 한계가 있다. 따라서 본 연구에서 고용보험은 단시간고용특례피보험자제도는 통합해 함께 살펴 보지만, 연금의 경우에는 후생연금에 한정해서 살펴본다.

### 3) 비정규노동자의 사회보험 미가입의 두 가지 원인

그렇다면, 한·일 비정규노동자는 왜 사회보험 가입하지 않는가? 일반적으로 비정규노동자의 사회보험 미가입 형태는 크게 두 가지 즉 합법적인 미가입과 불법적이 기여회피로 구분할 수 있다.

첫째, 합법적인 사회보험 미가입은 사회보험제도의 설계 문제 때문에 발생하는 것으로 (김연명, 2001: 79; 김연명·윤정향, 2003) 의무가입대상자가 아닌 노동자의 사회보험 미가입을 의미한다. 즉 앞서 제시했듯이 사회보험 의무가입자가 되기 위해서는 몇 가지 조건을 충족해야 하는데, 이런 장벽들 때문에 비정규노동자들이 사회보험에 가입하지 못한다는 것이다.

이런 합법적인 사회보험 미가입 문제는 한국과 일본 양 국가에서 심각한 문제로 지적되고 있다. 한국의 경우 단시간·단기간노동자가 사회보험 가입적용제외대상자가 되고 있으며, 특히, 일본의 경우 조세제도와 기초연금제도의 독특한 형태로 인해 비정규노동자의 사회보험 미가입이 발생하고 있다. 즉 흔히 말하는 ‘130만엔의 파트타임 노동자의 벽(130万円のパートの壁)’의 문제이다(永瀬伸子, 2001; 永瀬伸子, 2003). 앞서 살펴보았듯이 제3호피보험자의 경우 비정규노동자로 남아있는 것이 연금이나 조세제도에서 이득이기 때문에 스스로 조세제도의 혜택을 보고, 사회보험에 가입하지 않기 위해 노동시간을 줄이거나 임금을 줄이는 전략을 사용하여(永瀬伸子, 2001; 21世紀職業財団, 2005<sup>9)</sup>) 결국 비정규노동자의 사회보험 가입비율은 낮아진다

9) Wei-hsin Yu(2002)의 경우 일본의 여성이 파트타임을 선택하는 이유가 단순히



는 것이다. 특히, 이런 영향은 기혼여성에게 집중되어 있는데, 이는 앞서 제시했듯이 기혼여성의 경우 남편이 후생연금에 가입되어 있으면, 무기여로 기초연금 급여를 받을 수 있기 때문이다.

둘째, 불법적인 사회보험 미가입이다. 한국의 경우 산재보험을 제외하고는 보험료를 납부해야 사회보험에 가입할 수 있다. 따라서 불법적인 사회보험 미가입은 사회보험에 보험료를 내지 않는 즉 법적으로는 적용대상자이지만 보험료를 내지 않아 사회보험에서 적용 배제되는 기여회피(contribution evasion) 때문에 발생한다.

이런 기여회피문제는 한국에서 심각한 문제로 제기되고 있는 상황이다. 사회보험 가입대상자 확대가 이뤄진 역사가 짧아서 사회보험 가입대상자 관리에 있어 문제가 있고, 이것이 불법적인 기여회피(contribution evasion)로 연결된다는 주장이다. 그리고 이 문제는 자연스럽게 관리운영체계의 문제로 연결된다. 즉 불법적인 기여회피를 방지하지 못하는 관리운영체계의 문제점을 해결하는 것이 중요한 과제로 제시된다는 것이다. 이런 측면에서 현재 사회보험 관리운영능력을 높이기 위해서 국세청 소득 자료가 각 사회보험공단과 공유되고 있다. 1999년 국민연금이 도시지역 자영업자에게까지 확대되면서 건강보험뿐만 아니라 국민연금의 경우에도 자영업자소득과악문제가 심각하게 제시되었고, 다른 한편으로는 사회보험 가입자들이 실제 사회보험 가입하는 데 있어 여러 가지 행정적 불편함을 겪기 때문에 이를 개선하기 위해 2001년 하반기부터 국세청 자료가 각 보험공단과 공유되었다. 그러나 국세청에 신고한 소득과 각 사회보험공단에 신고한 소득이 서로 다른 문제, 사회보험 공단에 소득을 축소해 신고하는 경향이 있어

---

130만엔의 벽 때문이 아니라 일본 노동시장특징 때문이라고 주장한다. 즉 단순히 무기여 기초연금혜택을 받기 위해 여성들이 스스로 파트타임노동을 선택하고 임금을 낮추는 것이 아니라 아이 출산 육아 이후에 정규직으로 진입하기 어렵기 때문에 파트타임노동에 종사하는 기혼여성이 많다는 것이다 (Wei-hsin Yu, 2002).

2005년 7월 28일부터 ‘소득 축소·탈루 자료 송부제’를 실시했다. 이 소득 축소·탈루 자료 송부제는 각 사회보험공단에 소득을 축소 신고한 것으로 의심되는 경우 이 자료를 국세청에 다시 보내 세무조사 자료에 활용하도록 하는 것이다. 또한 현재 정부는 사회보험 공단은 통합하고, 부과·징수업무를 국세청으로 이관할 계획을 제출했다. 사회보험 부과·징수기능의 통합과 이 기능이 국세청으로의 이관되면, 지역가입형태로 건강보험이나 국민연금에 가입되어 있던 비정규노동자가 직장가입형태로 전환될 가능성이 높다.

그러나 기여회피문제는 단순히 관리운영체계의 문제만으로 보긴 어렵다. 노동시간, 임금 조정을 통해 사회보험에 가입하지 않는 일부의 비정규노동자의 예를 통해서 알 수 있듯이 관리운영체계를 개편한다고 해도 비정규노동자의 기여회피 원인을 해결하지 못한다면, 일본과 같이 비정규노동자의 노동조건이 달라져버릴 수도 있기 때문이다. 따라서 비정규노동자의 기여회피는 관리운영체계를 개선하는 것과 더불어 비정규노동자의 기여회피에 영향을 미치는 요인들을 찾아 적절한 대안을 마련하는 것이 필요하다.

실제 비정규노동자의 기여회피 원인은 여러 가지이다. 첫째, 사회보험 가입에서 발생하는 각종 비용문제<sup>10)</sup> 둘째, 사회보험 기여에 비해 낮은 급여문제<sup>11)</sup> 셋째, 비정규노동자의 저임금 등 비정규노동자의

---

10) 사회보험 가입에서 발생하는 비용인 정보비용(information cost), 행정비용(administrative costs), 사회적·심리적 비용(social and psychological) 때문에 기여회피 한다는 것이다(Hernanz et al., 2004: 18). 즉 사회보험 가입을 위해 필요한 정보 수집과정에서 발생하는 비용, 사회보험 가입을 위한 일련의 행정처리 과정에서 비용이 발생하기 때문에 기여회피 한다는 것이다.

11) 기여회피는 사회보험 보험료에 비해 급여가 낮기 때문에 발생하기도 한다(Bailey·Turner, 1997: 5-6). 즉 사회보험의 기여대비 급여가 낮다는 인식 혹은 낮기 때문에 비정규노동자의 사회보험 가입유인이 낮다는 것이다. 실제 소득 비례방식의 기여가 비정규노동자에게 불리하다는 지적(Euzeby, 1988: 546; 永瀬伸子, 2003: 21; Furugori, 1993)이 비정규노동자의 사회보험 기여대비 급여가 낮을 수 있다는 가능성을 보여준다.

노동조건 때문에 사회보험에 기여 회피하는 경우이다(Bailey·Turner 1997: 5-6).

본 연구는 이 중에서 세 번째 요인 즉 비정규노동자의 저임금 등 비정규노동자의 노동조건이 기여회피에 영향을 미친다는 사실에 주목한다. 이는 앞서 제시한 두 가지 기여회피 원인은 비정규노동자가 사회보험에 가입하지 못하는 필연적인 요인이 아니라 비정규노동자의 선택에 영향을 미치는 요인이기 때문이다. 즉 사회보험 가입에 따른 개인의 정보비용, 사회보험의 낮은 급여문제는 비정규노동자가 사회보험에 가입여부를 결정하는데 작동하는 요소이다. 그러나 저임금에 의한 기여회피는 비정규노동자가 사회보험에 가입하길 원한다고 해도 임금이 낮아 기본적인 생활유지조차 어려울 때 발생하는 것이기 때문에 다른 기여회피요인과 달리 비정규노동자가 사회보험에 가입하지 못하는 필연적인 요인이라 할 수 있다. 비정규노동자의 고용불안정 역시 사회보험에 대한 기여회피로 연결되는데, 고용이 불안정해 언제 해고될지 모르는 상황에서 사회보험 가입을 선택하긴 어렵기 때문이다.

요컨대, 본 연구에서는 비정규노동자의 사회보험 미가입을 합법적인 사회보험 미가입과 불법적인 사회보험 미가입(기여회피)으로 구분하고, 합법적인 사회보험 미가입 원인으로는 사회보험제도 설계 요인, 불법적인 사회보험 미가입 원인으로는 고용불안정과 저임금에 의한 노동시장 요인으로 구분했다.

### 3. 연구방법

#### 1) 분석변수

본 연구는 한·일 비정규노동자의 사회보험 미가입에 영향을 미치

는 요인을 분석하는 것이 목적이다. 이를 위해 2장에서 한국과 일본의 비정규노동자 개념정의, 한국과 일본의 사회보험제도 특성, 비정규노동자의 사회보험 미가입 원인을 살펴보았다.

이를 정리하면, 다음과 같다.

- 1) 사회보험제도 설계가 비정규노동자의 공적연금·고용보험 가입에 영향을 미칠 것이다.
  - 한국: 고용계약기간, 노동시간(월 80시간, 60시간)이 비정규노동자의 공적연금·고용보험 가입에 영향을 미칠 것이다.
  - 일본: 성별, 결혼유무, 소득, 노동시간(주 30시간)이 비정규노동자의 공적연금·고용보험 가입에 영향을 미칠 것이다.
  
- 2) 비정규노동자의 노동조건이 비정규노동자의 공적연금·고용보험 가입에 영향을 미칠 것이다.
  - 성별, 결혼유무, 임금수준, 고용불안정도가 비정규노동자의 공적연금·고용보험 가입에 영향을 미칠 것이다.

이 중에서 사회보험 의무 가입기준에 소득수준이 포함되어 있는 일본의 경우 ‘소득수준’은 비정규노동자의 사회보험가입 장벽이 되기도 하고, 노동조건 항목에 포함되기도 하여 연구결과에 혼동을 줄 수 있다. 이를 보완하기 위해 본 연구에서는 일본의 연금 가입기준이 되는 ‘연평균이 130만엔을 넘느냐의 유무’를 더미변수로 처리하여 사회보험 가입 장벽항목에 포함하고, 임금은 비율척도로 노동시장요인에 포함하였다. 또한 고용불안정도는 현재 고용의 유지기간, 앞으로 유지될 가능성에 의해 결정되는 것이기 때문에 근속연수, 고용갱신경험, 재고용가능성을 중심으로 살펴본다.

본 연구에서 다루는 사회보험은 국민연금, 고용보험이다. 산재보험

을 제외하는 이유는 비정규노동자의 산재보험 가입메커니즘이 다른 사회보험 가입메커니즘과 다르기 때문이다. 즉 산재보험을 제외한 사회보험은 노동자와 기업주가 보험료를 함께 부담하며, 보험료를 납부해야 사회보험에 가입한 것으로 인정되는 반면, 산재보험은 기업주 혼자 보험료를 부담하고, 보험료를 납부한 기록이 없어도 ‘의제’가입된 것으로 간주해 급여를 받을 수 있기 때문이다. 건강보험을 제외하는 이유는 본 연구에서 활용하는 자료의 특징 때문이다. 즉 일본의 「파트타임노동자실태조사」는 「파트타임노동자 종합실태조사」와 마찬가지로 건강보험 가입여부를 조사하지 않기 때문에 본 연구에서 제외하도록 한다.

이상에서 제시한 변수들을 정리하면 아래 표와 같다.

<표 6> 분석에 사용된 변수

항 목	변수명	변수 속성	측정수준	
독립 변수	개인적 특성	성별	남=0 여=1	명목척도
		연령	연령	비율척도
		결혼여부	기혼자=0 미혼자=1	명목척도
		교육수준	중학교, 고등학교=0 전문대 이상 =1	명목척도
	사회보험 요인	노동시간	노동시간	비율척도
		계약기간	1년이상=1, 1개월-1년미만=2, 1개월미만=3	명목척도
		연평균임금	130만엔 이하=0, 130만엔 이상=1	명목척도
	노동시장 요인	근속기간	근속기간	비율척도
		고용갱신	있음=1 없음=3	명목척도
		재고용가능성	가능=1, 없음=3	명목척도
	월평균임금	임금	비율척도	
종속 변수	사회보험	공적연금	미가입=1, 가입=2	명목척도
		고용보험	미가입=1, 가입=2	명목척도

## 2) 자료 설명

본 연구는 비정규노동자의 고용형태와 사회보험 가입실태를 파악하기 위해 통계청에서 2005년 실시한 「경제활동부가조사」를 활용한다. 2005년 경제활동인구부가조사의 70,786명 중 취업자는 41,700명, 실업자 1,314명, 비경제활동인구 27,772명이다. 이 중에서 비정규노동자 즉 2장에서 제시했던 기준에 의한 비정규노동자는 14,694명이다.

일본의 경우 통계청, 후생노동성에서 조사한 통계 원자료를 전혀 공개하지 않는다. 반면, 동경대학교 사회과학연구소 소속 일본사회연구정보센터(社會科學研究所 附屬日本社會研究情報センター)에서 연구·교육목적으로 1년간 통계 원자료를 제공하고 있다. 이 중에서 본 연구는 2005년 21세기직업재단(21世紀職業財)에서 조사한 「파트타임노동자실태조사」를 활용하는데, 이는 이 자료가 비정규노동자의 특징을 파악하기에 용이하기 때문이다<sup>12)</sup>. 즉 「파트타임노동자실태조사」는 노동시간, 계약여부, 근속기간과 임금, 사회보험 가입여부를 구체적으로 조사하여 비정규노동자의 고용특징, 사회보험 가입여부를 파악하기에 용이하다.

또한 후생노동성에서 조사한 「파트타임노동자 종합실태조사」와 조사항목이 동일하여 통계의 신뢰도가 높다. 「파트타임노동자실태조사」는 기업체조사와 개인조사로 구분된다. 기업체조사는 전국에 있는 5인 이상의 전체 산업기업을 대상으로 하여, 총 사례수는 13,000개이

---

12) 일본의 경우 「임금구조조사」, 「취업구조조사」에서 파트타임여부에 대한 조사를 실시하지만, 이때 파트타임은 직장 내 호칭에 따른 것이며, 파트타임노동자의 사회보험가입에 대한 항목을 조사하지 않는다. 또한 한국의 「경제활동인구부가조사」와 유사하게 「노동력부가조사」를 실시해 비정규노동자의 고용형태에 따라 그 특징을 조사하지만, 비정규노동자의 사회보험 가입여부를 조사하지 않는다. 따라서 후생노동성에서 조사한 비정규노동자의 사회보험 규모와 특성, 가입여부를 조사한 대표적인 조사가 바로 「취업형태다양화에 대한 종합실태조사」와 「파트타임노동자 종합실태조사」이다.

다. 이는 후생노동성에서 2001년 조사한 「파트타임노동자종합실태조사」의 총 사례수 12,707개와 유사한 수준이다. 그러나 개인조사의 경우 다른데, 후생노동성조사는 위의 사업체에서 일하는 비정규노동자 모두를 조사한 반면, 21세기직업재단에서 조사하고 본 연구에서 활용하는 「파트타임노동자실태조사」는 조사 대상기업에서 일하는 비정규노동자 중 2명을 무작위로 추출해서 조사했다. 따라서 본 연구에서 활용하는 「파트타임노동자실태조사」의 사례수는 4,947명이다.

이에 본 연구에서 활용하는 「경제활동부가조사」와 일본의 「파트타임노동자실태조사」간의 사례수 차이가 크게 발생한다. 이런 사례수의 차이는 회귀분석·로직분석과 같이 영향원인을 찾는 통계방법을 활용할 때 유의도에 영향을 미쳐 한·일 비교연구의 신뢰도를 떨어뜨릴 수 있다. 이에 본 연구에서는 「경제활동부가조사」를 SPSS패키지를 통해 무작위 추출하여 일본의 「파트타임노동자실태조사」사례수와 유사한 수준으로 조정하였다. 분석방법은 spss통계시스템을 통해 교차분석, 상관관계분석, 로직분석을 사용한다.

#### 4. 한·일 비정규노동자의 사회보험 미가입원인

##### 1) 한·일 비정규노동자의 특성과 사회보험 가입실태

한국과 일본 비정규노동자의 규모는 아래 <표 7>과 같다. 한국은 정규직노동자가 43.85%인 반면, 일본은 정규직이 66.27%로 한국에 비해 비정규노동자 비율이 낮은 편이다. 성별대비로 살펴보면, 한국 남성 임금노동자의 46.5% 여성의 69.52%가 비정규노동자인 반면, 일본은 남성임금노동자의 19.60%, 여성의 43.43%가 비정규노동자이다. 독특한 현상은 비정규노동자 내부 구성이다. 한국은 비정규노동자 중에서 남성이 48%, 여성이 52%로 거의 동일한 수준이다. 반면, 일본 비

정규노동자는 25.86%만이 남성이고, 나머지 74.15%가 여성으로 비정규노동자의 대부분이 여성임을 알 수 있다.

<표 7> 한일 비정규노동자 규모 (단위: %)

항목	고용형태		각 성별 대비		비정규노동자 내부 구성	
	정규직	비정규직	남성비정규	여성비정규	남성비정규	여성비정규
한국	43.85	56.15	46.50	69.52	48	52
일본	66.27	33.73	19.60	48.43	25.86	74.15

위의 표는 「파트타임노동자실태조사」 중에서 사업체통계를 이용해 살펴본 것이다. 아래 표는 본 연구에서 활용하는 개인별 자료를 활용해서 살펴본 비정규노동자의 개인별 특성이다. <표 8>에 의하면, 비정규노동자 중 남성의 비중은 한국이 45%, 일본이 8%인 반면, 한국은 비정규노동자 중 여성이 54%, 일본은 91%로 나타나 앞서와 같이 일본 비정규노동자는 대부분 여성임을 알 수 있다. 또한 한국은 배우자 유무가 유사한 수준인 반면, 일본은 비정규노동자 중 유배우자 비율이 70%로 높게 나타나고 있다.

<표 8> 한국과 일본 (성별) 비정규노동자의 인적 특성 (단위: %)

항 목	한 국			일 본			
	남성	여성	남+녀	남성	여성	남+녀	
성 별	45.4	54.6	100	8.6	91.4	100	
배우자	있음	61.42	57.41	59.23	72.65	79.33	78.76
	없음	38.58	42.59	40.77	27.35	20.67	21.24
교육수준	중학교	15.85	16.60	16.24	14.21	3.98	4.86
	고등학교	57.87	56.78	57.30	49.87	57.99	57.29
	단대(전문대)	8.49	12.16	10.41	5.63	27.49	25.60
	대학대학원	17.79	14.46	16.05	29.49	10.24	11.90
	재학중	0	0	0	0.80	0.30	0.35



비정규노동자의 고용형태, 임금형태 등을 살펴보면, <표 9>와 같다. 한국은 계약직파트타임노동자와 파트타임노동자를 합해도 12.4%정도인 반면, 일본은 계약직파트타임과 파트타임노동자가 70%에 달하는 것을 알 수 있다. 반면, 한국의 경우 임시직 즉 전일제이지만 고용이 불안정한 집단이 60%에 달하는 반면, 일본의 경우 10%정도 수준이다.

<표 9> 한국과 일본 비정규노동자의 고용형태, 임금형태 등 (단위: %)

항 목		한 국			일 본		
		남성	여성	남+녀	남성	여성	남+녀
고용형태	계약직파트	2.68	5.18	4.05	49.58	47.21	47.41
	계약직	31.24	23.00	26.74	24.23	18.97	19.41
	파트타임	4.35	11.79	8.42	17.27	24.70	24.07
	임시직	61.72	60.03	60.80	8.91	9.12	9.11
임금형태	시간급	4.81	9.10	7.15	74.53	94.50	92.78
	일급	28.96	23.97	26.24	12.33	2.80	3.62
	주급	0.35	0.63	0.51	0.00	0.00	0.00
	월급	65.57	66.05	65.83	10.72	2.52	3.23
	기타	0.30	0.25	0.28	2.41	0.18	0.37
직업	전문경영	15.14	14.03	14.53	19.29	15.69	16.00
	사무	7.65	15.08	11.70	20.65	54.78	51.88
	판매	6.89	14.36	10.97	4.62	3.67	3.75
	서비스	5.62	24.73	16.05	13.04	10.17	10.42
	보완, 운송, 생산	64.71	31.80	46.75	42.39	15.69	17.96
고용계약기간	1달미만	31.19	31.39	31.29	1.13	1.04	1.04
	1달-1년미만	20.45	32.74	26.59	36.23	41.46	40.96
	1년	31.04	27.50	29.28	55.47	55.71	55.69
	1년-3년이하	11.04	5.98	8.51	4.53	1.55	1.84
	3년초과	6.27	2.39	4.33	2.64	0.24	0.47

임금형태를 살펴보면, 한국의 경우 월급제가 가장 높은 비율을 보이는 반면, 일본은 시간급이 92.8%로 압도적인 다수를 차지하고 있다.

직업별로 살펴보면, 아래는 일본 「파트타임노동자실태조사」 항목에 맞춰 한국의 산업, 직업을 전환한 것이다. 이에 따르면, 한국은 보완·운송·생산직이 46.7%를 차지하는 반면, 일본은 사무직비율이 높다.

고용계약기간을 살펴보면, 한국에서 고용계약을 한 비정규노동자의 31.3%가 1달 미만으로 일하고 있으며, 양 국가 모두 계약기간이 1년 이하에 집중되어 있다. 또한 1년을 초과해 고용계약을 맺는 집단의 비율은 일본에 비해 한국이 높게 나타나고 있다.

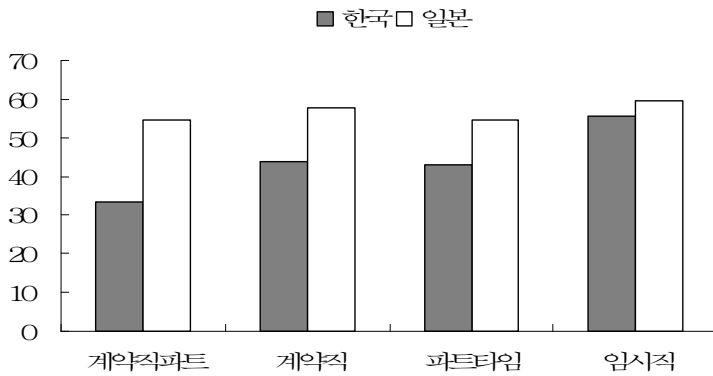
한국과 일본 비정규노동자의 평균노동시간, 연령, 소득 등을 살펴보면, 아래 <표 10>과 같다. 1주간 노동시간을 보면, 한국 비정규노동자는 47.41시간인 반면, 일본은 29.04로 한국 비정규노동자의 노동시간이 길다는 것을 알 수 있다. 근속연수를 살펴보면, 한국에 비해 일본이 길다는 것을 알 수 있다. 한국은 계약직노동자의 근속연수가 가장 긴 2년으로 나타나는 반면, 일본은 의사파트 즉 임시직노동자의 근속연수가 5.7년으로 나타나고 있다.

<표 10> 한국과 일본 비정규노동자의 노동시간, 연령 등 (단위: %)

항목	한국			일본			
	남성	여성	남+녀	남성	여성	남+녀	
연령	계약직파트	35.7	43.7	41.3	57.3	43.2	44.5
	계약직	41.0	38.8	40.0	47.3	41.4	42.0
	파트타임	41.2	42.0	41.8	56.0	43.9	44.7
	임시직	40.2	40.1	40.1	45.0	42.0	42.2
	합계	40.4	40.2	40.3	53.6	42.9	43.8
근속연수	계약직파트	0.2	0.5	0.4	4.2	4.5	4.4
	계약직	2.5	1.5	2.0	3.9	5.1	5.0
	파트타임	0.7	0.9	0.8	5.3	4.9	4.9
	임시직	1.8	1.5	1.6	4.3	5.8	5.7
	합계	1.9	1.4	1.6	4.3	4.8	4.8

1주간 노동 시간	계약직파트	22.5	19.9	20.7	24.2	24.4	24.4
	계약직	51.2	47.0	49.2	43.3	40.4	40.7
	파트타임	22.5	21.6	21.8	24.2	23.6	23.6
	임시직	53.3	50.8	51.9	51.6	41.8	42.6
	합계	50.5	44.9	47.4	31.2	28.8	29.0
월평균 임금	계약직파트	56.0	45.0	48.3	119.4	88.8	91.5
	계약직	160.4	95.6	130.0	158.6	131.1	134.1
	파트타임	59.5	48.8	51.3	123.7	85.9	88.1
	임시직	130.5	93.3	110.4	173.3	129.0	132.1
	합계	134.7	86.1	108.2	133.7	99.5	102.4
시간당 임금	계약직파트	725.3	864.0	822.2	1288.7	923.9	956.0
	계약직	839.9	523.8	691.5	1000.2	873.8	887.3
	파트타임	774.2	677.8	700.4	1251.3	939.1	958.0
	임시직	631.6	474.8	547.1	1015.8	838.3	850.8
	합계	705.4	530.2	609.8	1191.5	910.7	934.2

<그림 1> 한일 노동자 평균임금대비 임금격차



주: 한국=2005년 총노동시간 195.1시간, 총임금액 2404385원. 시간당 임금 12323.9원  
 일본=2005년 총노동시간 166시간, 총임금액 34900엔. 시간당 임금 2102.4엔  
 자료: 통계청. 2005년. 『임금구조조사』; 厚生労働省. 2005. 『賃金構造調査』.

임금수준을 보면, 월평균임금이 고용형태별로 차이가 나는데, 이는 노동시간이 다르기 때문이다. 따라서 시간당 임금을 보면, 한국 비정규노동자의 시간당 임금이 7,000원정도이고, 일본은 시간당 1,191엔정도이다. 액수만으로 시간당 임금수준을 정확하게 파악하기 어려워 이를 전체 노동자 평균임금과 비교해보면, <그림 1>과 같다. 아래 그림에 의하면, 한국에 비해 일본 총노동자와 비정규노동자간의 시간당임금격차가 크다는 것을 알 수 있다. 한국은 총노동자와 임시직노동자간의 시간당 임금격차가 크고, 일본은 총임금노동자와 계약직파트타임노동자간의 시간당 임금격차가 크게 나타나고 있다.

그렇다면, 한·일에서 비정규노동자의 사회보험 미가입 상황은 어떠한가? 한국의 경우 고용형태별로 살펴보면, <표 11>과 같다. 한국은 계약직 파트타임, 파트타임노동자의 사회보험가입비율은 10%가 되지 않는다. 비정규노동자의 상당수를 차지하고 있는 임시직의 사회보험가입비율 역시 20%대이다. 그리고 성별로 볼 때, 계약직파트, 계약직, 파트타임노동자의 경우 여성이 남성에 비해 사회보험가입비율이 높게 나타나고 있는 반면, 비정규노동자의 50%를 차지하고 있는 임시직에서는 남성에 비해 여성의 사회보험가입비율이 낮게 나타나고 있다. 이는 앞서 노동조건을 통해서 확인할 수 있듯이 계약직파트, 계약직, 파트타임노동에 종사하는 여성이 남성에 비해 시간당 임금, 근속연수 등이 더 길기 때문이다.

일본은 의사파트 즉 한국식 임시직 노동자의 후생연금 가입비율은 82%에 달하고 있으며, 계약직 노동자는 거의 후생연금에 가입되어 있다. 그러나 일본 비정규노동자의 다수를 차지하고 있는 계약직파트, 파트타임노동자의 후생연금가입비율은 27%, 18%에 그치고 있어 일본에서도 비정규노동자의 후생연금 미가입문제가 심각함을 알 수 있다.

또한 한국은 고용보험에 비해 국민연금 가입비율이 높은 반면, 일

본은 후생연금보다는 고용보험 가입비율이 높게 나타나고 있다. 이는 이미 언급했듯이 일본의 후생연금이 고용보험보다 가입기준이 엄격하기 때문이다.

<표 11> 한일비정규노동자의 사회보험가입 비율 (단위: %)

항 목	한국 국민연금			일본 후생연금			한국 고용보험			일본 고용보험		
	남	여	남여	남	여	남여	남	여	남여	남	여	남여
계약직 파트	1.89	6.50	5.11	31.36	27.05	27.42	1.89	4.88	3.98	65.52	77.91	76.83
계약직	59.48	59.52	59.50	86.21	93.57	92.79	55.75	55.49	55.63	90.70	97.54	96.82
파트 타임	1.16	1.79	1.64	22.58	17.85	18.14	1.16	1.79	1.64	50.82	71.08	69.85
임시직	28.96	23.23	25.87	87.50	81.71	82.20	27.73	21.33	24.28	90.63	92.88	92.69

## 2) 비정규노동자의 사회보험 미가입원인

그렇다면, 한국과 일본의 비정규노동자는 사회보험에 가입에 영향을 미치는 요인은 무엇인가? 본 연구에서는 비정규노동자의 사회보험 미가입 원인을 두 가지로 정리했다. 첫째, 사회보험제도의 특성 둘째, 비정규노동자의 노동조건이다. 아래에서는 이 두 가지 요인에 따른 비정규노동자의 사회보험 미가입 원인을 규명하도록 한다.

우선, 각 보험별로 가입제외대상자 규모를 살펴보자. 아래 표는 각 보험별로 비정규노동자 중 가입제외대상자 규모이다. 한국 국민연금에서 적용 제외되는 1개월미만·노동시간 20시간미만 노동자는 전체 비정규노동자의 12.92%이며, 1개월미만·노동시간 15시간미만 노동자 즉 고용보험 적용제외자는 전체 비정규노동자의 11.54%이다. 그러나 고용계약을 맺지 않은 비정규노동자의 28%정도가 해고에 위험에 놓여있다는 점에서 법적 가입제외대상자 규모는 이보다 클 것으로 예상

된다.

일본은 한국과 완전히 다른 양상을 보이는데, 일본 고용보험에서 적용 제외되는 비정규노동자는 전체 비정규노동자의 10%정도로 한국과 유사하지만, 일본 후생연금의 가입제외대상자는 75.16%에 달하고 있다. 이는 일본에 기초연금이 도입되면서 후생연금에 연 130만엔 이하·노동시간 주 30시간미만 노동자가 가입제외 되는데, 실제 비정규노동자들의 상당수가 주 20-30시간·연 130만엔 이하에 포진되어 있기 때문이다.

<표 12> 각 보험료 가입제외대상자 규모 (단위: %)

항 목	한 국		일 본	
	국민연금	고용보험	후생연금	고용보험
비정규노동자 중 사회보험 가입제외대상자 비율	12.92	11.54	75.16	10.10

이들 집단별 사회보험 미가입비율을 살펴보면, 아래 표와 같다. 이에 따르면, 한국은 가입제외노동자의 98%가 사회보험에 가입되지 않은 반면, 일본은 가입제외대상자임에도 불구하고 30%정도의 비정규노동자의 사회보험에 가입되어 있다.

또한 한국은 사회보험 의무 가입대상자임에도 불구하고 기여 회피하는 비정규노동자 비율이 63%에 달하고 있는 반면<sup>13)</sup>, 일본은 의무 가입대상자 중에서 사회보험에 미가입된 비정규노동자가 후생연금의 경우 6%, 고용보험의 경우 14%에 불과하다. 따라서 일본의 경우 불법적인 기여회피비율이 한국에 비해 낮으며, 한국의 경우 불법적인 기여회피가 만연하다는 점을 다시 한 번 확인할 수 있다.

13) 이 수치는 비정규노동자가 지역가입자 형태로 국민연금에 가입한 것을 제외한 수치이다. 경제활동부가조사는 조사의 특성상 사회보험 가입여부를 임금노동자에게만 조사하고, 직장가입형태로 가입되었는지를 묻기 때문에 지역가입형태로 가입되었는지는 확인할 수 없기 때문이다.

<표 13> 사회보험 가입대상자별 보험 미가입비율

(단위: %)

		한 국			일 본		
		미적용자	가입 대상자	전체	미적용자	가입 대상자	전체
공적 연금***	각 적용 대상자별	97.33	63.67	68.02	73.54	6.29	57.16
고용 보험***	각 적용 대상자별	98.41	66.36	70.06	68.68	14.06	19.60

주: 한국 국민연금 미적용자= 고용계약기간이 1달 이하거나 주 노동시간이 20시간 미만인자; 한국 고용보험 미적용자=고용계약기간이 1달 이하거나 주노동시간이 15시간 미만인자; 일본 후생연금 미적용자=고용계약기간이 1달 이하이거나 주 노동시간이 30시간 미만인자, 연평균소득이 130만엔 이하인자; 일본 고용보험 미적용자=고용계약기간이 1달 이하이거나 노동시간이 20시간 미만인자.

\*\*\*p<0.001.

따라서 일본의 경우 불법적인 기여회피가 적다는 점에서 법·제도가 어떻게 설계되어 있느냐가 실질적으로 비정규노동자의 사회보험 가입에 중요한 변수라고 한다면, 한국의 경우 법제도적인 요인과 더불어 불법적인 기여회피원인을 규명하는 것이 중요하다고 하겠다.

3장에서 제시했던 변수들간의 단순상관관계를 살펴보면, <표 14>와 같다. 아래 표는 각 항목별 변수들 즉 개인적 속성, 사회보험적 속성, 노동시장 속성을 모두 포함하여 단순 상관관계를 살펴본 것이다. 아래 음영 표시한 부분은 한국과 일본이 서로 다르게 나타난 부분이다. 한국의 고용보험·국민연금은 남성, 연령이 낮고, 교육수준이 높고, 노동시간이 길고, 계약기간이 길고, 근속연수가 길고, 고용갱신·고용계속 가능성이 있고, 임금이 높을수록 가입비율이 높다.

<표 14> 한국 변수들간 단순 상관관계

한국	고용 보험	국민 연금	성별	연령	결혼	교육	노동 시간	계약기 간	근속 연수	고용 갱신	고용 계속
성별	-0.09**	-0.09**									
연령	-0.12**	-0.12**	-0.01								
결혼	-0.01	-0.02	0.04*	-0.40**							
교육	0.20**	0.20**	0.00	-0.20**	0.11**						
노동 시간	0.09**	0.09**	-0.19**	0.03	-0.02	-0.09**					
계약 기간	-0.25**	-0.26**	-0.35**	-0.12**	-0.06**	0.19**	0.20**				
근속 연수	0.23**	0.24**	-0.08**	0.12**	-0.14**	0.07**	0.02	0.24**			
고용 갱신	-0.23**	-0.23**	-0.02	-0.11**	0.20**	-0.11**	-0.04	-0.12**	-0.35**		
고용 계속	-0.56**	-0.61**	0.04	0.11**	0.11**	-0.28**	-0.15**	-0.34**	-0.35**	0.37**	
월평균 임금	0.30**	0.31**	-0.34**	-0.08**	-0.12**	0.27**	0.23**	0.71**	0.39**	-0.19**	-0.37**

\*p<0.05, \*\*p<0.01

반면, 일본의 고용보험은 여성, 연령이 낮고, 미혼, 계약기간이 길수록, 근속연수가 길수록, 임금이 높을수록 가입될 가능성이 높다. 후생연금은 남성, 저연령, 미혼, 교육수준이 높을수록, 노동시간이 길수록, 연소득 130만엔 이상일수록, 근속연수가 길수록, 고용갱신경험이 있을수록, 소득이 높을수록 후생연금에 가입될 가능성이 높다는 것을 알 수 있다.



<표 15> 일본 변수들 간 단순 상관관계분석

일본	고용 보험	후생 연금	성별	연령	결혼	교육	노동 시간	연130 만엔	계약 기간	근속 연수	고용 갱신	고용 계속
성별	0.08*	-0.03*										
연령	-0.10**	-0.10**	-0.27**									
결혼	0.10**	0.29**	-0.05**	-0.24**								
교육	0.00	0.07**	0.01	-0.22**	0.06**							
노동 시간	0.21**	0.36**	-0.04*	-0.06**	0.15**	-0.02						
130 만엔		0.54**	-0.11**	0.08**	0.17**	0.02	0.26**					
계약 기간	-0.04*	-0.05**	0.00	0.08**	-0.03	-0.01	-0.02	0.01				
근속 연수	0.05**	0.09**	0.02	0.36**	-0.10**	-0.11**	0.03	0.22**	0.08**			
고용 갱신	-0.03	-0.05*	-0.07**	-0.11**	0.06**	0.06**	0.02	-0.18**	0.08**	-0.24**		
고용 계속	0.00	0.00	0.02	-0.06**	0.06**	0.04	0.00	-0.02	0.03	-0.06**	0.06**	
월임 급	0.12**	0.29**	-0.12**	0.10**	0.09**	0.02	0.17**	0.56**	0.04*	0.19**	-0.17**	-0.03

\*p<0.05, \*\*p<0.01

이제 구체적으로 개인별 요인, 사회보험적 요인, 노동시장적 요인이 사회보험 가입에 미치는 영향을 살펴보도록 하자.

우선, <표 16>은 공적연금에 영향을 미치는 요인들 즉 한국과 일본 비정규노동자의 공적연금 가입에 영향을 미치는 요인을 개인적 요소, 사회보험적 요소, 노동시장요소로 살펴본 것이다.

첫째, 개인적 특성부터 살펴보면, 성별과 결혼유무는 한국의 국민연금가입에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 반면, 연령, 학력은 유의미한 관계를 형성하고 있다(학력=1.24배). 반면, 일본은 연령, 결혼유무, 교육수준이 후생연금가입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 결혼유무는 다른 변수들보다 영향력이 높다(2.71배).

둘째, 사회보험 제도적 요소를 살펴보면, 한국은 노동시간, 고용계

약기간이 공적연금 가입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노동시간이 미치는 영향력은 그리 크지 않은 반면, 고용계약기간이 미치는 영향력은 234배로 크게 나타나고 있다. 일본의 경우 노동시간, 연소득 130만엔 유무가 후생연금가입에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 그 영향력이 13.33배로 크게 나타나고 있다는 것을 알 수 있다. 따라서 일본의 경우 개인적 특성으로 결혼유무, 연소득 130만엔 장벽이(제3호피보험자 규정) 후생연금가입에 미치는 영향력을 확인할 수 있다.

<표 16> 한국과 일본 비정규노동자의 공적연금 가입 영향요인

항목	한국 국민연금				일본 후생연금			
	B	S.E.	Wald	Exp(B)	B	S.E.	Wald	Exp(B)
상수	-4.51	0.46	95.81**	0.01	-5.28	0.76	48.47**	0.01
성별(여성=1)	-0.10	0.09	1.30	0.90	0.26	0.16	2.57	1.30
연령	-0.01	0.00	7.91**	0.99	-0.02	0.00	12.52**	0.98
결혼(미혼=1)	0.10	0.10	0.90	1.10	1.00	0.11	81.54**	2.71
교육(대학이상=1)	0.21	0.10	4.26*	1.24	0.34	0.09	14.20**	1.40
노동시간	0.01	0.00	18.01**	1.01	0.13	0.01	357.99**	1.13
고용계약기간(1개월미만)			176.21**				2.41	
1개월-1년	5.46	0.43	159.13**	234.27	0.69	0.54	1.61	1.98
1년 이상					0.77	0.54	2.01	2.16
연소득 130만엔(이상=1)					2.59	0.13	410.53**	13.33
근속기간	0.10	0.02	37.84**	1.10	0.03	0.01	10.71**	1.03
월평균임금	0.00	0.00	19.34**	1.00	0.00	0.00	24.85**	1.00
고용갱신여부(없음) 있다	0.20	0.22	105.638 765	1.22	-0.05	0.15	10.44 0.10	0.95
고용가능성여부(없음) 있음	1.07	0.23	22.035** 22.035**	2.92	0.50	0.40	1.55 1.52	1.65

Model Fit 한국:  $\chi^2=1380.039$ ,  $-2\log\text{likelihood}=3360.349$ ,  $n=3670$

일본:  $\chi^2=2210.356$ ,  $-2\log\text{likelihood}=3496.235$ ,  $n=4174$

\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$

셋째, 노동시장적 요인을 살펴보면, 한국은 근속연수, 월평균임금, 고용 가능성이 국민연금가입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 고용계속 가능성이 국민연금가입에 미치는 영향력이 2.92배로 크게 나타나고 있다. 일본은 노동시장적 요인 중에서 근속연수와 임금이 영향을 미치는데 그 정도는 크지 않다.

요컨대, 공적연금의 경우를 보면, 한국은 연금제도에서 고용계약기간에 따라 가입적용제외대상자를 선정하는 것이 비정규노동자의 사회보험 가입에 영향을 미치고, 고용불안정 즉 고용이 장기간 지속될 수 있을지 여부가 국민연금가입에 영향을 미친다. 일본의 경우 사회보험제도 설계의 문제가 한국과 마찬가지로 후생연금가입에 중요한 영향요소임을 알 수 있으며, 근속연수와 임금수준이 후생연금 가입에 영향을 미친다고 할 수 있다.

고용보험의 경우를 살펴보자. 첫째, 개인적 요소를 살펴보면, 한국의 고용보험은 연령에 의해서만 영향을 받는 것으로 나타난 반면, 일본은 성별, 연령이 고용보험 가입에 영향을 미치는 요소로 나타났다. 특히, 성별의 영향력이 크게 나타나고 있는데, 이는 후생연금과 달리 고용보험이 개인별 가입체계이며, 소득과 관련 없이 주20시간이상 일하면, 가입 가능한 체계이기 때문이다<sup>14)</sup>.

둘째, 사회보험 제도 설계의 요인을 살펴보면, 한국은 노동시간, 고용계약기간이 영향을 미치며, 국민연금과 마찬가지로 고용계약기간이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다(225배). 일본의 경우 노동시간만이 영향을 미치는 것으로 나타나 고용보험가입기준인 20시간 미만 가입자를 적용제외로 하는 것이 보험 가입여부에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

---

14) 또한 본 연구의 중심주제가 아니기 때문에 언급하지 않았으나, 일본 고용보험은 자발적 이직자에게도 실업급여를 지급하는 시스템이다. 따라서 일본의 파트타임 여성노동자들의 고용보험가입경향이 강해서 고용보험의 경우 여성일수록 고용보험가입비율이 높게 나타나고 있다.

셋째, 노동시장적 요소를 살펴보면, 한국의 고용보험가입은 국민연금과 마찬가지로 근속연수, 평균임금, 고용지속가능성에 의해 영향을 받고, 그 중에서도 고용지속가능성이 높을수록(2배) 고용보험가입비율이 높다는 것을 알 수 있다. 반면, 일본의 경우 근속기간, 임금이 고용보험 가입에 영향을 미치지만, 그 영향력은 1배정도로 크지 않다.

<표 17> 한국과 일본 비정규노동자의 고용보험 가입 영향요인

항목	한국 고용보험				일본 고용보험			
	B	S.E.	Wald	Exp(B)	B	S.E.	Wald	Exp(B)
상수	-4.88	0.58	71.52**	0.00	-1.38	0.76	3.33	0.25
성별(여성=1)	-0.17	0.09	3.25	0.85	0.61	0.15	15.91**	1.83
연령	-0.02	0.00	15.04**	0.98	-0.02	0.00	11.62**	0.98
결혼(미혼=1)	0.03	0.10	0.08	1.03	0.22	0.12	3.19	1.25
교육(대학이상=1)	0.20	0.10	3.97	1.22	-0.05	0.09	0.30	0.95
노동시간	0.02	0.00	23.00**	1.02	0.10	0.01	289.51**	1.11
고용계약기간(1개월미만)			140.11**				0.06	
1개월-1년	5.42	0.54	101.34**	225.57	0.13	0.51	0.06	1.14
1년 이상					0.13	0.51	0.06	1.14
근속기간	0.09	0.02	35.25**	1.10	0.03	0.01	11.22**	1.03
월평균임금	0.00	0.00	11.82**	1.00	0.00	0.00	4.54*	1.00
고용갱신여부(없음)			94.07**				7.59*	
있음	0.18	0.20	0.81	1.20	-0.02	0.16	0.02	0.98
고용가능성여부(무응답)			13.99**				0.02	
있음	0.82	0.22	13.98**	2.28	-0.00	0.49	0.00	0.99

Model Fit 한국:  $\chi^2=1222.685$ ,  $-2\loglikelihood=3404.682$ ,  $n=3670$

일본:  $\chi^2=550.974$ ,  $-2\loglikelihood=3587.838$ ,  $n=4174$

\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$

요컨대, 한국과 일본 비정규노동자의 공적연금, 고용보험 가입에 영향을 미치는 요인들을 검토해본 결과, 한국의 경우 고용계약기간에 따른 사회보험 가입제외 규정이 비정규노동자의 사회보험 가입 장벽으로 작동하고 있다는 것을 알 수 있으며, 일본의 경우에도 후생연금제도 설계, 고용보험제도 설계가 비정규노동자의 사회보험 가입에 영

향을 미친다는 것을 알 수 있다. 따라서 비정규노동자의 사회보험 미가입문제를 검토할 때, 관리운영체계의 개편뿐만 아니라 제도설계의 개편이 동시에 고려되어야 한다는 것을 알 수 있다.

더욱 중요한 것은 일본 역시 비정규노동자의 노동시장적 요인이라 할 수 있는 임금수준이 사회보험 가입여부에 영향을 미치지만, 한국은 임금뿐만 아니라 고용의 지속가능성 즉 고용유지·고용안정이 비정규노동자의 사회보험 미가입에 중요한 영향을 미친다는 점이다. 즉 사회보험제도 설계, 관리운영체계의 개편뿐만 아니라 비정규노동자의 불안정한 고용에 따른 사회보험 미가입문제를 해결할 수 있는 대안을 검토되어야 한다는 점을 시사한다고 할 수 있다.

## 5. 나가며

본 연구는 한국과 일본 비정규노동자의 사회보험 가입에 영향을 미치는 요소들을 분석함으로써 한국·일본 비정규노동자의 사회보험 미가입문제 해결을 위한 기초자료제공을 목적으로 한다. 이를 위해 규명하기 위해 한국 통계청, 「경제활동부가조사」와 일본 21세기직업재단, 「파트타임노동자 실태조사」 원자료를 활용했다.

분석결과에 의하면, 한국의 비정규노동자는 임금노동자의 55%인 반면, 일본은 33%이다. 한국의 비정규노동자 내부 구성을 보면, 임시직 노동자가 다수이며, 성별로 유사한 비중을 차지하는 반면, 일본 비정규노동자의 대다수는 여성파트타임노동자로 채워져 있다. 또한 일본 비정규노동자는 한국 비정규노동자에 비해 노동시간이 짧고 근속연수가 길어서 고용이 안정적인 특징이 있지만, 평균임금대비 시간당 임금의 격차가 한국보다 더 높아서 일본 비정규노동자 역시 노동시장 내에서 차별을 경험하고 있다는 것을 알 수 있다.

양 국가 비정규노동자의 공적연금, 고용보험 가입비율을 살펴보면,

한국에 비해 일본 비정규노동자의 가입비율이 높았으며 특히 고용보험의 가입비율이 높게 나타났다.

비정규노동자의 사회보험 미가입원인은 합법적인 미가입과 불법적인 미가입으로 구분해서 살펴보았으며, 합법적인 미가입의 원인으로 사회보험제도 설계의 문제, 불법적인 미가입원인으로는 비정규노동자의 노동조건 즉 저임금과 고용불안정요인을 핵심적으로 살펴보았다.

연구결과, 한국은 사회보험 제도 설계에서 고용계약기간에 따른 사회보험 적용제외대상자 규정이 비정규노동자의 국민연금·고용보험 가입에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 일본은 후생연금 가입을 위해 연소득 130만엔을 넘느냐 여부가 13배정도 비정규노동자의 후생연금 가입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 고용보험은 노동시간에 따른 가입 장벽이 비정규노동자의 고용보험 가입에 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다.

중요한 것은 한국에서 고용불안정 즉 재고용가능성이 비정규노동자의 국민연금 중요한 영향력을 행사하는 반면, 일본은 임금수준과 근속연수가 영향을 미치지만 그 영향력이 크지 않다.

따라서 본문에서 살펴보았듯이 한국과 일본 모두 사회보험제도의 변화가 필요하다는 것을 알 수 있다. 특히, 일본은 사회보험 의무가입 대상자 중에서 사회보험에 가입하지 않는 불법적인 기여회피가 적음에도 불구하고, 사회보험 가입을 위한 여러 가지 장벽으로 인해 사회보험에서 원천적으로 배제되는 비정규노동자가 다수 존재한다. 따라서 한국 역시 관리운영체계의 개편에 더해 사회보험제도의 가입 장벽을 완화하는 것이 필요하다는 것을 알 수 있다.

이에 한국에서 비정규노동자의 사회보험 미가입문제를 해결하기 위해서는 두 가지 개입전략이 필요하다. 첫째, 사회보험제도의 관리운영체계의 개편뿐만 아니라 고용계약기간에 따른 사회보험 가입 장

벽을 제거하는 것이 필요하다. 즉 고용계약기간이 공적연금과 고용보험 가입에 미치는 영향력을 고려할 때, 고용계약기간에 따른 사회보험 가입 장벽을 완화해야 한다는 것이다.

둘째, 한국 비정규노동자의 불법적인 기여회피의 원인이 비정규노동자의 고용불안정·저임금이라는 점에서 이에 대해 대책이 필요하다는 점이다. 즉 불법적인 기여회피를 방지하기 위해 투명한 과세기반을 확보하고 이에 근거해 사회보험 가입을 유도하는 것도 필요하지만, 동시에 비정규노동자의 저임금과 고용불안정이 중요한 비정규노동자의 사회보험 미가입원인이라는 점에서 이에 대한 대책이 보완되어야 한다는 것이다.

비정규노동자의 저임금이 비정규노동자의 사회보험 미가입의 원인이라는 점에서 일각에서 비정규노동자의 보험료 지원 사업을 제기하고 있으며(정원오 외, 2005), 민주노동당을 중심으로 민주노총과 비정규노동자(저임금노동자)의 국민연금 보험료 지원 사업에 대한 논의가 이뤄지고 있다. 즉 특정 소득 이하의 노동자, 비정규노동자의 보험료를 감액하거나 전액 정부가 지원함으로써 비정규노동자의 사회보험 가입을 유도하고, 이들에 대한 사회적 안전판을 마련하겠다는 것이다.

그러나 본 연구 결과에 의하면, 저임금이 중요한 비정규노동자의 사회보험 미가입요인이지만, 동시에 비정규노동자의 고용불안정 즉 재고용 가능성 역시 중요한 비정규노동자의 사회보험 미가입 원인이기 때문에 이에 대한 대책이 필요하다. 우선, 한편으로는 비정규노동자의 고용안정성을 확보하는 것이 필요하다. 비정규노동자의 고용불안정은 근본적으로 노동시장에서 발생하기 때문에 노동시장에서 고용안정성을 확보하는 것이 우선적으로 해결되어야 할 과제이다.

그러나 노동시장에서의 고용안정성 확보는 단기간에 확보되기 어려우며, 고용안정성을 확보한다고 해도 비정규노동자의 고용형태가

다양해지고 있기 때문에 고용이 불안정한 비정규노동자가 존재하게 된다. 따라서 비록, 노동시장에서 고용이 불안정하더라도 이런 고용 불안이 사회보험 미가입으로 연결되지 않고, 사회보험 급여에서 불이익을 보지 않도록 하는 보완책이 필요하다.

이를 위해 비정규노동자의 고용이 단절되었을 때에도 비정규노동자의 공적연금·고용보험의 가입기간을 인정해줄 수 있는 크레딧 제도의 도입을 함께 고려하는 것이 필요하다. 즉 비정규노동자들이 고용이 유지될 수 있을지 불확실한 상황에서는 공적연금이나 고용보험에 가입하기 어렵다는 점에서 출산·육아 크레딧 제도뿐만 아니라 비정규노동자를 대상으로 하는 ‘고용 크레딧’제도 도입을 검토하는 것이 필요하다. 현재 출산·육아 크레딧 제도는 아직 실시되지 않고 있지만, 연구자들과 국회에서 논의되고 있는 상황이다. 그러나 비정규노동자의 고용단절은 출산·육아에 의해서만 발생하는 것이 아니라 계약기간과 재계약 사이, 기업과 기업을 이동하는 동안에도 발생한다. 고용크레딧은 이런 고용단절시기에도 비정규노동자가 사회보험에 가입한 것으로 간주하여 보험료를 산정할 때 가입기간으로 포함하는 제도를 의미한다. 이 경우 비정규노동자의 고용단절에 따라 사회보험 가입과 미가입을 반복하는 일, 비정규노동자가 실업상태일 때 보험료가 부과되는 일이 방지되어 비정규노동자의 사회보험 미가입 문제가 일정부분 해결될 수 있다. 또한 연금이나 고용보험 모두 사회보험에 얼마나 장기간 가입되어 있느냐에 따라 급여수준이 다르다는 점에서 고용크레딧제도를 도입하게 되면, 비정규노동자의 고용단절로 인해 발생하는 낮은 사회보험급여문제를 해결할 수 있다.



## 참고문헌

- 김순영. 2004. “파트타임 노동자의 기간화 유형과 기업전략일본 슈퍼마켓 사례분석”. 『산업노동연구』 10(2). pp.279-313.
- 김연명. 2001. “비정규 근로자에 대한 사회보험 확대 쟁점과 정책”. 『한국사회복지학』. 45. pp. 72-100. 한국사회복지학회.
- 김연명·윤정향. 2003. “비정규 노동자의 사회복지 배제와 그 대책”. 정이환·이병훈·정진화·김연명. 『노동시장 유연화와 노동복지』. 인간과복지.
- 윤정향. 2005. “비정규노동자의 사회보험 배제 원인과 배제기제 연구”. 중앙대학교 박사학위논문.
- 정원오·성은미·손정순·홍원표. 2005. 『불안정노동자를 위한 사회보장』. 진보정치연구소.
- 정이환. 2003. “비정규노동의 개념정의 및 규모추정에 대한 하나의 접근”. 『산업노동연구』. 9(1). pp. 71-105.
- 제 82회 국정과제회의자료 . 2006. 9. 25. 「사회보험 적용·징수업무 통합 혁신방안」.
- 21世紀職業財団. 2005. 『パートタイム労働者實態調査』.
- 駒村康平. 2001. “女性と年金改革-柔軟で整合性のある制度設計を”. 『週刊社會保障』(2161). pp. 24-27.
- \_\_\_\_\_. 2006. 『就業形態の多様化に対応する年金制度に関する研究』. 年金總合研究センター.
- 吉原健二. 2004. 『わが國の公的年金制度』. 中央法規.
- 相澤与一. 1995. “パートタイムと社會保障問題”. 『勞働總研クォーターリー』 20. pp.45-47.
- 永瀬伸子. 2001. “女性と年金—非正規労働者を含めた制度の再構築”. 『週刊社會保障』 (2149). pp.20-23.
- 永瀬伸子. 2003. 『雇用形態の多様化·家族と社會保障の刑』. 全國勤勞者福祉振興協會.
- 日本勞働究機構. 2003. 『就業形態の多様化と法政策』.
- 統計廳. 2005. 『就業構造調査』.
- \_\_\_\_\_. 2004. 『勞働力調査年報』.
- 厚生勞働省. 2001. 『就業形態の多様化に関する總合實態報告書』.
- \_\_\_\_\_. 2003. 『パートタイム労働者總合實態調査報告』.
- \_\_\_\_\_. 2001. Outline of Social Insurance in Japan.
- 厚生統計協會. 2006. 『保險と年金の東向』.
- Bailey, Clive·Turner, John. 1997. “Contribution Evasion and Social security: Cause and

Remedies.” ILO(<http://www.ilo.org/public/english/protection/socsec/download/contrib.pdf>).

- \_\_\_\_\_. 2001. “Strategy to Reduce Contribution Evasion in Social Security Financing.” *World Development* 29(2). Elsevier Science.
- Euzeby, Alain. 1988. “Social Security and part-time employment”. *International Labour Review*. 127(5). pp.545-557.
- Furugori Tomoko. 1993. “The Impact of Flexible labor Market on the social security system”. *Review of Social policy*. 2.
- Hernanz, Virginia·Malherbet, Frank·Pellizzari, Michele. 2004. “Take-up of Welfare Benefits in OECD Countries: A Review of the Evidence.” *OECD Social, Employment and Migration Working papers*. OECD.
- Hoffmann, Edeltraud·Walwei, Ulrich. 2003. “The Change in Work Arrangements in Denmark and Germany: Erosion or Renaissance of Standards”. Hoffman Susan·Machiko Osawa. *Nonstandard work in Development Economies*. UPJOHN Institute.
- Houseman, Susan·Machiko Osawa. 2003. “Introduction”. Houseman Susan·Machiko Osawa(ed). *Nonstandard Work in Developed Economies*. W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Osawa Mari. 2004. “People in Irregular Modes of Employment: Are They Really Not Subject to Discrimination?”. Masami Nomura·Yoshihiko Kamii. *Japanese Companies*. Trans Pacific Press.

1차 검독 완료(2007.6.4.)

2차 검독 완료(2007.6.20.)

<Abstract>

The study of nonstandard worker's affiliation of public pension and unemployment insurance in Korea and Japan

Seoug, EunMi\*

It is important to solve the problem that the nonstandard workers were not covered by the public pension and the unemployment insurance. To solve this problem, it is necessary to know why the nonstandard workers were not covered by a public pension and a unemployment insurance. So, the purposes of this article is to analysis the reason of nonstandard worker's un-affiliation to public pension and unemployment insurance in Korea and Japan.

The results are first, the reasons of that nonstandard workers were not covered by public pension and unemployment insurance is because of the frame of social insurance. The Part-time workers and the day workers were not covered by the law of public pension and unemployment insurance in Korea and Japan.

The results are second, the reasons of that nonstandard workers were not covered by public pension and unemployment insurance is because of that nonstandard worker are located in precarious labor market.

So First, To solve this problem of nonstandard worker's un-affiliation to public pension and unemployment insurance, reformations of public pension and unemployment insurance are necessary. So to relax of the rules that it is need to be covered by the public pension and unemployment insurance are

---

\* Researcher, Progressive Politics Institute(sseemm@hanmail.net)

necessary. Second, introduction of 'work credit' for nonstandard worker is necessary.

key words: Japan and Korea's nonstandard worker, pension, unemployment insurance