

‘현대화 관점’에서의 일본 여성연금 연구

오영란*

◀ 요약 ▶

본 연구는 일본의 여성연금제도를 대상으로 연금의 현대화 관점을 적용하여 분석 고찰한 것이다. 연금의 현대화는 다양한 고용형태와 남녀간 평등의 충족에 적극적으로 대응하는 연금제도를 지향하는 관점이며 이에 근거하여 2가지의 분석틀을 도출하였다. 첫째는 여성의 연금수급권의 확보로 여성의 다양한 라이프스타일의 변화에 대해 연금제도가 어떻게 대응하고 있는가를 분석하며 대상으로는 제3호피보험자제도와 유족연금, 비정규직노동자의 연금적용이다. 둘째는 연금의 성평등권 확보로 연금제도상의 성차별을 해소하는 수단을 얼마나 확보하고 있는가를 연금분할제도와 육아보상 크레딧을 대상으로 분석하였다. 그 결과로 일본의 여성연금제도는 남성배우자의 직업에 따라 의존되는 체제이며 가입자격에 따라 수급권의 격차가 높았다. 또한 비정규직노동자에 대한 연금수급권은 논의를 진행하고 있는 상태이며 유족연금에서의 비피용자세대의 연금소외를 볼 수 있었다. 이혼시 연금분할제도와 육아보상 크레딧 제도의 실시로 연금의 성평등권의 확보는 진행되고 있으나 수급대상자간의 상이한 적용으로 질적 보완이 이루어져야 한다. 결과적으로 연금의 현대화 관점은 제도적 창설은 이루어지고 있는 가운데 내용적인 보완이 더해져야 하는 시점으로 고찰해볼 수 있다. 이후의 과정은 현재 검토되고 있는 신연금제도를 통해 기존의 직업별 분립체제에 의한 가입자간 격차를 해소하고 특히 여성연금의 수급권확대와 성평등권의 질적 보완이 이

* 동명대학교 사회복지학과 초빙교수(ohyr21@tu.ac.kr)

루어져 연금의 현대화가 충실하게 실현되기를 기대해본다.

주제어: 일본 여성연금, 연금의 현대화, 연금수급권, 연금의 성평등권

1. 서론

전 생애기에 걸친 여성의 빈곤율은 여전히 높은 비율로 존재한다. 특히 고령기의 여성 빈곤율이 같은 시기의 남성노인보다 더 심각한 것은 쉽게 유추해볼 수 있다. 실제 일본의 경우 생활의 곤란을 겪고 있는 남녀에 대한 검토회를 통해 조사된 자료에 의하면 65세 이상의 노인 빈곤율에서 남성노인은 16.7%인 것에 대해 여성노인은 21.6%에 달하고 있고 75세 이상에서는 남성이 21.0%, 여성이 28.2%로 나타나 가령(加齡)과 함께 남녀간 빈곤율의 격차도 확대되고 있는 경향을 보여주었다(内閣部男女共同参画局, 2010). 공적 연금제도가 노후기 소득보장정책과 밀접하게 연결된다는 것은 이미 주지의 사실인 가운데 여성노인에 대한 연금제도의 충실은 중요하다. 그러나 여성노인의 성별빈곤격차가 확대되는 현실에서 공적연금제도는 오히려 여성을 의존적 대상으로 확장시키는 설계가 빈번하다. 특히 일본의 연금제도는 다중적 연금수급구조를 유지하고 있어 그에 따른 여성연금의 비정합성이 존재하고 있다.

연금적용 실태에서의 2008년도 후생연금가입자의 남녀차이를 보면 남성이 2,238만 명, 여성이 1,207만 명으로 절반수준에 머물고 있으며, 연금수급자 수에서도 확연히 남녀격차가 나타나는데, 65세 이상 후생연금수급권자의 경우 남성이 671만 명인 것에 비해 여성은 324만 명으로 절반에도 미치지 못하고 있으며 월급여액에서도 남성이 194,533엔, 여성이 111,760엔으로 격차가 나타나고 있다(厚生労働省年金局, 2010). 이러한 여성연금의 상대적 격차는 여성을 개인수급권자로 인정하는 개인단위체제가 정비되지 못하고 남성에 의해 부양되는 피부양자로서의 세대단위체제에서 기인하는 것과 깊이 관련된다. 현행 일본의 연금제도는 기본적으로 2층구조를 이루고 있다. 1층은 전국민을 대상으로 하는 기초연금제도(국민연금)이며 그 위에 각각의 직업에 따른 소득비례연금제도를 2층으로 하여 기초연금+소득비례연금을 수급하도록 설계되어 있

다. 여기서 소득비례연금은 직업에 따라 가입하는 연금제도가 다르며 일반적으로 직장 가입자는 후생연금, 공무원은 공제연금으로 나뉘어져 보험료부담이나 급여수준이 다르게 규정되어 있다. 특히 여성의 경우 여성자신의 취업형태나 배우자관계에 따라 연금 제도에서의 접근권이 다르며 보험료부담이나 급여수준에 있어서도 개인단위나 세대단위에 따라 내용이 달라진다.

일본 여성연금제도의 독특한 구조 가운데 하나로 제3호피보험자제도를 들 수 있다. 이것은 전업주부 여성이 주로 대상인데 일반적으로 전업주부여성에 대한 연금이 임의 가입인 경우가 많은 것에 비해 제3호피보험자제도는 여성에 대한 공적연금의 적용이 제도적으로 구성된 것이라 할 수 있다. 그러나 또한 제3호피보험자제도는 일본여성연금의 다중적 문제의 근원지이기도 하다. 제3호피보험자의 기초연금적용은 여성의 연금수급권을 개인단위로 인정한 것인지 혹은 세대단위로 보는 것인지에 대한 논란이 있는 대목이며 여성내 계층간 불공평문제에서 지속적으로 갈등하고 있는 부분이기도 하다. 이런 현황에 대해 후생노동성 및 사회보험관련기구에서도 여성의 연금수급에 대한 비정합성이 의식되어 이를 수정하는 논의들이 계속 나타나고 있는데, 그 주요 방향이 ‘연금의 현대화’이다.

연금의 현대화는 다양한 삶의 방식에 유연하게 대처할 수 있는 연금제도의 구축을 목표로 하고 있는 관점이며 이것은 여성연금부분에 주요한 시사점을 줄 수 있는 부분이다. 현재의 드러난 일본 여성연금의 다중적 문제는 다양화하는 여성의 라이프스타일에 대한 고려없이 획일적 세대단위를 기본으로 하는 편중된 접근에서 비롯되어 다양한 노동방식에 중립적이지 못한 체제이며 따라서 향후 여성연금의 방향은 여성들의 삶의 방식에 유연하게 대응할 수 있는 제도로의 수정이다. 이러한 부분은 연금의 현대화에서 의미하고 있는 바에 기반한 접근인 것이다.

본 논문은 일본의 여성연금제도를 연금의 현대화관점에서 적용, 분석하는 것이다. 연금의 현대화관점은 변화하는 여성의 다양한 삶과 노동방식에 적극적으로 대응할 수 있는 제도를 요구하고 있으며 이는 여성의 생애에 맞는 연금권보장을 의미한다. 따라서 일본의 여성연금제도가 현대화 관점을 어느정도의 수준에서 적용하고 있는지를 살펴보는 것은 결과적으로 여성의 연금권보장의 정도를 고찰하는 것이라 할 수 있다. 이를 위해 먼저는 유럽연합을 중심으로 강화된 연금의 현대화 관점에 대해 논의하고 이에 근

거하여 일본 여성연금제도 고찰을 위한 분석틀을 제시한다. 이 분석틀이 대상으로 하는 것은 일본 여성연금제도의 주요한 축을 이루는 제3호피보험자제도, 유족연금, 비정규노동자연금, 연금분할, 육아보상크레딧이며 각각에 대한 분석기준을 적용하였다.

2. 이론적 논의

1) 연금의 현대화 관점

연금의 현대화관점은 유럽연합(EU)의 사회보장전략에서 연금의 적정화, 안정화와 함께 등장한 연금의 3대 주요 방향을 제시한 개념이다. 이 개념은 EU에서 연금제도에 대한 새로운 방향을 모색하는 전략이 시작된 2000년 리스본유럽이사회(Lisbon European Council)에서 대두되었으며 이후 유럽국가 이외에도 영향을 주었다. 2000년 3월 리스본에서 열린 유럽이사회에서는 2010년까지의 경제, 고용, 사회정책에 대한 포괄적 방향성이라고 하는 이른바 「리스본전략」이 채택되었다¹⁾. 구체적으로는 「지속가능한 경제성장의 실현과 세계에서의 경쟁력있는 지식기반사회」를 위한 행동전략들이 포함되었는데 정보사회, 연구개발, 기업지원, 지역시장 개선 등의 경제분야와 함께 교육, 훈련, 직업의 질과 양의 개선, 사회보장의 현대화, 사회적 결합(social cohesion)의 촉진을 내용으로 하는 사회영역으로 나뉘었다(厚生労働省, 2007; 田中敏, 2007).

연금의 현대화관점은 이 사회영역의 목표에서 도출된 사회적 아젠다(social agenda)와 관련된다. 사회적 아젠다는 고용개발, 직장환경개선, 빈곤대책, 사회보장의 현대화, 남녀평등촉진 등이 해당되었고²⁾ 이 가운데 사회보장의 현대화에서 연금의 현대화가 등장하였다. 사회보장의 현대화는 기존의 EU각국의 사회보장제도가 각기 다른 형태를 취하고 있지만 전통적 사회보장의 기본이념인 '연대(solidarity)'를 바탕으로 가맹국간의

1) 이러한 배경에는 정보통신기술의 발전에 의해 지지되어온 미국경제의 우위성이 증대됨에 따라 노동자의 권리 보장과 함께 새로운 사회경제환경에 적응하기위한 대응이 필요로 하게 된 과정이 있다(田中敏,2007)

2) 고용개발은 보다 많은 보다 좋은 일자리창출에 주력하고 직장환경개선은 노동자의 기대에 부응하는 새로운 노사관계의 개선을 빈곤대책에서는 사회적배제의 문제를 남녀평등의 촉진에서는 사회보장의 모든 측면에서 여성의 평등을 향상시킬 것이 논의되었다.

협력강화를 통해 새로운 복지국가로 도전해가고자 하는 의지가 담겨있다(岡伸一, 2007).³⁾ 특히 연금제도는 EU각국이 직면회보장의 현고령화의 진전과 청년층의 실업을 증가로 인해 새로운 대응을 모색하지 않으면 안되 현상황에서 리스본전략의 명확한 테마가 되었던 것이다(Garu 외, 2008).

리스본전략에서의 사회보장 현대화는 연금제도의 지속가능성에 특히 주목하고 장기적인 관점에서 사회보장제도의 장래 진전에 대해 준비할 것이 요구되어졌고, 이에 따라 2001년 12월 사회보장 및 경제정책위원회 합동보고서에서 연금분야의 포괄적 공통 목표 및 행동전략으로 기본3원칙과 11개의 공통목표가 승인되었다(Council of the European Union, 2001; 岡伸一, 2007에서 인용). 채택된 기본3원칙은 첫째, 연금의 충분성(social adequacy), 둘째, 연금의 지속가능성(sustainability), 셋째, 연금의 현대화(modernization)이다.

연금의 충분성은 사회적 제 목적에 대응 가능한 연금제도를 보장해야한다는 의미를 담고 있으며 연금의 적정성, 보편적용과 관련된다. 이것은 전체적으로 고령기의 사회문화 및 경제적 생활에 적극 참여할 수 있는 정도의 연금수준의 적정화를 확보하는 것으로 충분성을 위해 유럽각국들이 국가전략을 통해 합의한 내용에는 최소한의 연금 보장, 퇴직이후에도 기본적 생활수준이 유지 보장되도록 하는 것을 담고 있다(국민연금 연구원, 2003). 또한 연금의 지속가능성은 연금제도를 건전한 재정기반위에 구축하기 위한 다면적 전략을 추구하는 재정적 안정화가 요구되며 이를 위해 고용율의 증대, 특히 여성의 고용율과 고령자 근로기간 연장을 통한 고용율 증가, 급여와 기여간의 균형 유지를 통한 재정확보능력을 신장하는 방안들이 도모되었다.

연금에서의 현대화 관점의 논의는 리스본전략 이후 2000년 진행상황보고서「사회보장의 현대화와 개선에의 협조와 강화」에서 개괄적 내용이 파악된 뒤, 동년 10월 「장기적 관점에서의 사회보장의 미래진화: 안전하고 지속가능한 연금」이 발표되었다. 곧 이어 11월 다시 진행상황보고서 「사회보장의 미래진화에 관한 연구:연금」이 보고되면서 연금제도에 대한 논의가 더욱 명확히 진행되었다. 미래진화에서는 연금의 충분성, 공정성, 사회변화의 적응이라는 논점이 부각되었는데 이는 충분하고 지속가능한 연금

³⁾ EU는 이를 실현하는 방법으로 공개조정방법(Open Method of Coordination)에 기초하여 실시하도록 하였다. 공개조정방법은 EU차원에서의 가이드라인을 정하고 가맹국은 그에 따라 국내정책을 실시하고 그 실시상황을 정기적으로 평가하여 좋은 사례의 보급을 통해 목표를 실현해가는 것이다(田中敏,2007).

이라는 것이 재정적 지속가능성에 부가하여 사회적 통합과 결속의 유지, 사회변화에의 적응이라는 보다 포괄적인 논의로 이어졌다(厚生労働省, 2007; 濱口桂一郎총분성, 공정성, 특히 사회변화에의 적응에서는 여성의 연금이 남성배우자의 파생적 권리를 통해 이루어지는 연금수급이 격차와 빈곤을 불러 사회적 문제로 대두될 수 있음이 공유된 것이다. 이에 EU 각국은 2001년 7월 통합적 접근을 통한 「안전충분지속가능한 연금제도를 위한 각국의 전략지원」 보고서에 공감하고 최종적으로는 2002년 3월 바르셀로나유럽이사회에서 연금제도개혁을 가속화하도록 요구되어져 회원국들은 11개 공동목표달성을 위해 2002년 9월 「국가전략보고서」(National Strategy Report, 2002)를 제출하였다. 여기에는 연금제도의 안정성, 적절성 및 현대화를 위한 다양한 국가적 조치를 행하는 것을 담고 있다(국민연금연구원, 2003).

연금의 현대화는 사회 및 개인의 변화하는 니즈에 대응하는 연금제도를 모색해야 한다는 것이다. 이는 연금제도가 노동시장의 변화 및 사회적 변화에 따라 능동적으로 대응함으로써 연금제도를 통한 삶의 질 보장이라는 사회보장의 목적을 실현할 수 있기 때문이다. 이를 위한 구체적 목표에는 첫째, 보다 탄력적인 고용 및 직업형태로의 적응, 둘째, 양성평등의 확대에 대한 기대충족, 셋째, 다양하고 새로운 도전상황에 대한 대응을 내용으로 하고 있다(국민연금연구원, 2003). 즉 변화하는 인적 직업적 사회적 환경에 잘 대처할 수 있어야 한다는 것을 담고있다. 이러한 측면에서 연금의 현대화는 여성의 연금수급상황과 깊이 관련된다. 그동안의 연금제도는 남성중심의 정규임금노동자를 중심으로 설계되어 있어 노동주체의 다양성과 노동의 유연성이 증가하는 지금의 현실에서 그 대응이 저하되고 있다. 특히 여성의 경우 다양한 삶의 방식에 따른 환경변화를 가장 크게 느끼고 있는 부분이어서 연금제도에서의 성평등적 적용이 가장 많이 요구되고 있다. 실제 지금까지의 연금제도는 여성들의 의식과 삶의 변화에 진보적으로 대응하지 못하고 남성을 중심으로 하는 피부양자로서의 설계가 일반적이어서 생애기간동안 남편의 소득에 의해 부양되고 남편 사망이후의 소득중단은 유족연금에 재 부양된다. 그러나 EU국가들은 여성들의 경제활동의 증가에 따른 소득주체로서의 위치변화는 점차 남성과 여성의 사회경제적 연금역할평등에 맞추어 자국의 연금제도를 변화해가는 것이 필요한 시점임을 공유하고 있다. 이것은 구체적으로 연금제도가 사회 및 개인의 변화하는 니즈에 적응할 수 있어야 한다는 것이다. 기존의 여성연금이 남성배우자의 연금

으로부터 파생되는 방식으로 여성의 남성의존을 강화하고 노동시장에의 진출을 저해하여 남녀평등 실현을 어렵게 한다는 견지에서 연금권의 개인화가 필요하며 현재의 여성노동형태(파트타임, 임시고용, 파견노동 등의 비정규고용형태)가 사회보장수급권이 제대로 향유될 수 없는 구조라는 사회문제로서의 심각성이 논의되었던 것이다.

이러한 맥락에서 연금의 현대화가 강조하는 목표들을 젠더적 해석으로 구체화시켜보면 두가지로 정리할 수 있는데 첫째, 탄력적 고용 및 직업형태에의 적용에서는 연금자격획득에 대한 논의이다. 앞서 언급한 바와 같이 연금적용의 일반적 대상은 남성피용자 및 정규근로자가 되는 현상을 보다 다양한 근로형태와 직역에도 적용이 가능해야 한다는 것이다. 둘째, 남녀간 평등확대에 대한 기대충족에서는 연금제도상의 성차별을 해소하는 수단의 확대에 논의할 수 있다. 이는 여성과 남성의 고용경력의 차이로 인한 연금급여의 격차에 대한 대응을 요구하는 것이며, 남녀모두에게 다양한 형태의 크레딧 적용을 통한 보장으로 제도상의 성평등을 확장하는 것이다.

이러한 맥락은 2005년 발표된 「새로운 사회적 아젠다(new social agenda 2005-2010)」로 이어져, 모든 사람에의 기회균등과 차별금지를 새로운 사회적 아젠다로 채택하였고(岡伸一, 2007), 이는 지속적으로 남녀간, 세대간, 계층간의 평등을 추구하는 사회보장제도의 현대화를 강조하고 있는 것이다.

2) 선행연구

일본에서의 여성연금과 관련한 연구들은 1985년 연금개혁에서 여성의 연금권 확립이 논의되면서 활발하게 이루어졌다. 그 이전의 1973년 복지원년을 토대로 대폭적인 급여 개선이 이루어진 연금개혁(武川, 2005)이후에는 여성의 연금권의 확립을 포함한 연금개혁이 필요하다는 논의는 높아졌지만 본격적 검토는 이루어지지 못했다(横山文野, 2002). 따라서 1985년 기초연금제도 도입이후 연금에 대한 젠더적 관점이 적용되어 여성연금권에 대한 연구관심이 높아졌다. 이러한 역사적 변화속에서 여성연금을 그 개혁과정을 중심으로 젠더적 관점에서 살펴본 연구(本澤巳代子, 2003; 田宮遊子, 2003)와 현재의 여성연금문제에 대한 지적을 구조적으로 분석하고 연금권의 보장을 강화하는 제도개정의 방향을 제안하는 연구(佐藤忍, 2003; 永瀬伸子, 2003)가 있다. 이후 행해진

2004년 연금개혁이후에는 개정 강화하중심으로 여성의 생애과정의 변화에 따른 대응의 필요성을 지적하는 연구(藪長千乃, 2005)와 여성연금제도에서 연구의 주요초점이 되지못했던 제1호피보험자를 중심으로 문제를 제기한 연구(鈴江一惠, 2008)들을 볼 수 있다. 그리고 일본 여성연금 강에서 가장 초점이 된다고 할 수 있는 연금권 수급기준을 중심으로 개인단위와 세대단위의 각 특성별로 고찰하고 개인단위로의 전환을 제안하는 연구(日下部儔代子, 2006)도 두드러지며 일본여성연금과 다른 국가와의 비교적 관점에서 일본의 여성연금의 문제제기를 다루어진 연구도 살펴볼 수 있다(丸山桂, 2007; 三上菴也, 2010). 그리고 주요하게는 본 연구에서 사용하고 있는 연금현대화와 관련한 일본내 연구로서 동아시아국가의 연금제도개혁을 현대화, 적정화, 안정화, 보편적 적용의 관점에서 분석한 朴光駿(2006)의 연구가 있다. 동 연구에서는 일본의 경우 연금개혁 목표가운데 현대화 관점을 고려하는 변화가 행해지고 있음을 분석하였다. 이외 사회정책의 변화과정에서 정책의 방향으로 사회보장의 현대화를 다루고 있는 연구(田中敏, 2007; 岡伸一, 2007) 등이 있다.

한국에서의 일본여성연금에 대한 연구로는 김순영(2007)의 여성사회권 관점에서 일본의 사회보장제도내에서의 여성지위에 대한 연구를 들 수 있다. 동 연구에서는 사회보장수급권을 중심으로 여성의 사회권을 어떠한 권리자격에 기초하여 이루어지고 있는가를 분석하여 남성생계부양자모델 체제에서 피부양배우자의 자격이 보여지고 있음을 고찰하였다.

본 연구는 이러한 선행연구들을 고려하면서 일본의 여성연금제도에 집중하여 연금현대화 관점에 입각한 총체적 분석틀을 사용하여 심층적 분석을 하고자 한다. 총체적 분석이란 여성의 다양한 생애형태의 변화에 따라 대응해야하는 독자적 연금과 파생적 연금의 범위를 모두 고려하는 포괄주의적 견해(comprehensive view)에 기초하여 연금수급자격의 대상 범위, 유족연금, 연금분할, 육아 크레딧의 전반적 제도를 대상으로 다루고 있음을 의미하며 이를 통해 여성연금수급권과 성평등권의 확장이 어떻게 보장되는지를 고찰하고자 한다.

3) 분석틀

상기에서 논의된 「연금의 현대화」관점을 중심으로 본 연구에서 사용하고자 하는 2가지 차원의 분석틀을 제시하고자 한다. 첫째는 여성의 연금수급권 확보이다. 사회구조 및 의식의 변화에 수반되어 여성의 생애모습이 다양하게 변화함에 따라 이에 대한 적극적인 연금대응방식이 요구되며 이를 연금수급권의 확보 차원에서 분석한다. 이의 주요 대상으로 제3호피보험자제도와 유족연금, 비정규노동자연금이 해당되는데 이러한 범주화에는 두가지를 근거로 하였다. 하나는 일본여성연금의 적용단위를 개인단위와 세대단위의 갈등상황에서 살펴볼 수 있는 것(제3호피보험자제도, 유족연금)과, 또 하나는 여성의 다양한 경제활동 참가에 따라 파트타임, 임시고용, 파견노동 등의 여성 고용형태가 다양해지는 상황에서 정규직과 비정규직고용의 갈등상황에서 살펴볼 수 있는 것(비정규노동자연금)이다. 여성연금수급권의 확보는 이런 두가지 배경에서 포괄적으로 대응할 수 있는 보편적 적용⁴⁾을 분석하고자 한다.

두 번째 분석틀은 연금의 성평등권 확대이다. 이는 연금제도에서의 양성평등 확대의 방식이 얼마나 반영되는가 하는 것으로 연금수급권의 기본적 보장보다 더 확장된 내용이다. 여기에는 기존의 전통적 가부장적 구조에서 무상노동의 당연한 기여라고 여겨져 왔던 가족내 돌봄노동을 얼마나 제도적으로 승인하고 있는가하는 것이 포함된다. 구체적으로는 분할연금권과 육아보상크레딧을 대상으로 하는데, 이것은 각각 가사노동과 양육노동의 사회적 가치인정에 대해 가장 많은 젠더적 가치갈등이 존재하고 따라서 사회의식의 변화폭이 크게 반영되어야 가능한 부분임을 볼 때 일본여성연금에서의 성평등권의 확장이 급여수급을 넘어 얼마나 실제적으로 제도속에서 사회화되었는가를 알 수 있다. 이와 같은 전체적 분석틀을 도식화한 것이 <그림1>이다.

⁴⁾ 물론 EU보고서에서 제시한 현대화 관점의 내용가운데에는 「보편적 적용」의 기준은 포함되지 않고 있다. 이는 EU국가들의 경우 이미 모든 국민에게 연금적용이 달성되어 있는 것에 기인하는데 여기서 일본여성연금의 경우 다양한 고용형태에 있어서 연금수급권의 적용을 초점으로 하여 보편적 적용을 분석하고자 한다.

[그림1] 현대화관점의 분석틀



3. 일본 여성연금제도의 분석

1) 일본 여성연금제도의 기본구조

(1) 연금구조 생성

1959년 국민연금법이 제정되면서 20세 이상 60세 미만의 국내거주 일본국민은 연금제도의 적용범위에 포함되게 되었다⁵⁾. 이때 여성과 관련한 변화에는 자영업자의 전업주부배우자는 피보험자가 되어 보험료를 각출하고 독립적으로 연금을 수급할 수 있게 된 것에 비해 피용자의 전업주부배우자는 그와는 다른 조치가 이루어졌다. 이들은 그때까지 남성배우자의 연금에 가산되어 가급연금을 통해 연금보호를 받고 있었는데 이 상태를 그대로 유지할 것인가 혹은 국민연금의 독자적 적용을 할 것인가에 대한 견해가 상반되었다. 결과는 피용자의 전업주부배우자는 적용제외가 되어 본인이 희망하는 경우만 임의가입하도록 하였고 자영업자의 전업주부배우자는 국민연금의 강제가입 대상이 되었다. 이와 같이 동일한 여성에 대한 각각 다른 처우의 결과가 만들어진 것에 대해 당

⁵⁾ 일본국민연금금은 1959년 국민연금법이 성립되면서 자영업자 무직자 및 그 가족을 대상으로 한 공적연금제도로 시작되었고 1985년 개정에서 국민모두를 대상으로 하는 기초연금 공무원 및 교원 등 특수직역을 대상으로 하는 공제연금, 민간기업의 피고용자를 대상으로 하는 후생연금으로 나누어졌다.

시 관련부처간의 의견차이와 여당내에서의 여성연금문제에 대한 무관심으로 인해 빛어진 결과⁶⁾라는 지적이 있다(예를들면, 堀江孝司, 2005). 이후 1983년 7월 사회보험심의회 후생연금보험부회가 후생연금보험제도 개정에 관한 의견을 발표하면서 모든 여성에게 독자의 연금권을 확립하는 방안이 검토되어야 함을 지적하였고 이후 1985년 국민연금법 개정안이 마련되어 제1차 연금개혁이 이루어졌다.

1985년 개혁은 연금에 대한 변화하는 니즈에의 대응과 연금억제가 동시에 이루어져 ‘획기적인 개혁’(新川敏光, 2004:307)으로 일컬어지기도 하였다. 구체적 개혁내용은 기초연금제도와 제3호피보험자제도의 도입이다. 기초연금제도는 당시 자영업자만을 대상으로 하고 있던 국민연금을 전 피용자세대로 확대 적용하는 조치로 사회구성원 모두에게 생활의 기초적 보장을 행하고 개인별 급여를 제공할 것을 목적으로 창설되었다. 그러나 여기에는 제도분립형 일본연금의 한계를 극복하기 위한 시도가 포함되어 있었다. 그것은 자영업자의 국민연금과 후생연금의 정액부분을 동일한 계산식으로 산출하여 기초연금으로 하였는데 연금제도 분립에 따른 제도간 격차, 과잉급여, 중복급여 등의 문제를 해결하고 취업 및 산업구조의 변화에 따른 연금재정의 불안정화를 피하기 위해 행해진, 공적연금의 통합화·일원화의 시도였던 것이다(朴光駿, 2006). 기초연금제도는 직역에 따라 가입자의 유형이 분류되었는데, 제1호피보험자는 자영업자, 농민 및 그 배우자가 해당하고 제2호피보험자는 후생연금, 공제연금가입자인 회사원이나 공무원이 해당하며 제3호피보험자는 제2호피보험자의 전업주부배우자를 가입대상으로 하였다. 이로서 이른바 모든 사회구성원에 대한 연금적용이 형식적으로는 제도화되게 되었다.

이후 여성연금에 대한 사회적 논의는 EU의 리스본전략과 때를 같이하여 2000년 발족된 「여성의 라이프스타일의 변화 등에 대응한 연금에 대한 검토회」(이하, 여성연금 검토회)에서 이루어졌다. 여성연금검토회는 여성의 사회진출, 가족 및 취업형태의 다양화 등이 진행되고 연금제도가 남녀의 생애과정의 다양화에 대응해가는 것이 기대되어 발족되었던 것이다. 이 검토회에서 여성자신의 기여에 의한 급여가 가능하고 개인 삶의

⁶⁾ 즉 대장성은 자영업자의 아내를 임의가입, 피용자의 아내를 가입불가라고 생각하였는데 반해 후생성은 자영업자와 피용자의 아내의 처우가 다른 것은 불공평하다고 생각했다. 두 부처간의 조정을 기대했던 자민당은 다른 문제로 바꿨고 초안에는 여성문제가 무시되었으나 법률에는 여성에 대해서도 규정해야 했기 때문에 마감날짜가 임박해지면서 내각부 직원이 기계적으로 양부처간 의견의 중간적 안으로 정해지게 되면서 그와 같은 결과를 낳았다(堀江, 2005:342).

다양한 선택에도 중립적인 연금제도를 구축함으로써 연금보장의 충실을 꾀한다는 관점에서 수정제안이 이루어졌다. 이때 주로 다루어진 내용은 여성의 삶의 방식 변화와 연금의 개인단위화, 제3호피보험자의 기초연금의 부담을 둘러싼 문제, 유족연금, 파트타임노동의 임금조정과 이혼 및 자녀양육지원으로 포괄적 검토가 이루어졌고(年金檢討會, 2002), 이후 2004년 연금개혁으로 이어져 오늘에 이르고 있다.

(2) 연금가입자의 성별격차

상기와 같은 기본구조에 기초하여 2008년을 중심으로 연금가입자 실태를 살펴보면, 현역세대 전체 공적연금가입자수는 6,936만 명이며, 이 가운데 국민연금가입자는 각 적용유형별로 보면 제1호피보험자는 2,001만 명이 가입하고 있고 남녀별로는 남성은 1,017만명(전년대비 40만명 3.8%감소), 여성은 984만명(47만명 감소 4.5%감소)을 차지하고 있다. 또한 피용자연금보험 피보험자(후생연금 및 공제조합)는 3,892만명(후생연금 3,444만, 공제조합 447만명)이며 제3호피보험자는 1,044만명이 해당된다. 피용자연금 가운데 일반적인 직장가입자가 주 대상이 되는 후생연금을 좀 더 구체적으로 보면 피보험자수가 3,444만명이 해당하며 남녀별로 나누어보면 남성은 2,238만명(0.7%감소) 여성 1,207만명으로 남성의 경우는 0.7%감소하고 여성은 0.3%증가하였다(社会保険庁, 2009; 厚生労働省年金局, 2010)

[표1] 공적연금가입자 수 추이

단위:만명

년도	총계			국민연금									후생연금		
	총계	남	여	제1호피보험자			제2호피보험자			제3호피보험자			총계	남	여
				총계	남	여	총계	남	여	총계	남	여			
2008	6936	3556	3380	2001	1017	984	3391	2529	1363	1043	10	1033	3445	2238	1207
2007	7006	3588	3418	2035	1029	1006	3308	2549	1359	1063	10	1053	3457	2254	1203

자료:社会保険庁,2009 ; 厚生労働省年金局, 2010

2) 분석1: 여성 연금수급권의 확보

연금 현대화 관점의 적용에서 여성연금의 충실성을 가늠하는 제1선은 여성에 대한 연금수급권의 보장이 얼마나 충실하게 확보되어 있느냐하는 문제이다. 본 분석에서는 연금수급권의 보장을 단위별 고용형태별 적용으로 분류하여 전자는 제3호피보험자제도와 유족연금, 그리고 고용형태별 연금수급권으로 비정규직 고용자에 대한 연금적용을 살펴본다.

(1) 세대단위 연금수급 : 제3호피보험자제도

① 수급권 부여 자격

일본여성연금의 수급권 부여기준은 앞서 언급한 바와 같이 직역에 따라 1호에서 3호로 분류된다. 그런데 이 과정에서 여성수급권의 부여기준이 남성배우자의 직역에 의존하고 있다는 점과 그에 따라 각 직역간의 연금격차가 발생한다는 것이다. 여성스스로 경제활동을 하고 있지 않는 전업주부의 경우 동일한 전업주부의 상태라 하더라도 남성배우자가 비피용자이면 제1호피보험자, 남성배우자가 피용자이면 제3호피보험자로 편제된다. 더욱 문제시되는 것은 그 자격에 따라 연금수급권의 격차가 크게 발생한다는 것인데 대표적인 것이 제3호피보험자이다. 제3호피보험자는 제2호피보험자인 남성피용자에 의해 부양되는 전업주부를 대상으로 하고 있다. 이는 종래 일본의 연금제도 자체가 「남성은 임근노동자, 여성은 전업주부」라는 성역할분리에 기초한 세대단위를 모델로 하는 이른바 ‘표준적모델연금’(이하, 모델연금)을 전형으로 하고 있는 것에서 기인한다. 모델연금의 맥락은 1970년대부터 지향되어온 「일본형복지사회」를 배경으로 하고 있다. 일본형 복지사회는 가정기반의 충실과 기업의 안정, 성장을 통해 경제성장을 유지한다는 방침을 주요과제로 하였고 이를 지탱하기 위해 “기업에 충실한 남성과 그 남성의 가정책임을 대신하는 아내”라고 하는 부부를 평균적 모델로 상정하였다(大澤眞理, 2002: 藪長千乃, 2004). 현행의 제3호피보험자제도에서 제2호피보험자인 남성피용자에 의해 부양되는 전업주부를 무기여 급여대상으로 설계한 것은 이러한 사회적 인식

을 배경으로 하고 있다. 여기에는 동일한 여성이어도 자영업자의 전업주부아내, 맞벌이 부부의 아내는 기여급여를 전제로 하고 있는 것과 상반되게 남성노동자의 자격에 따라 여성의 연금수급이 설계된다는 점을 그대로 보여준다. 이것은 일본에서의 여성연금수급권이 개인의 자격단위를 근거로 하기보다 세대단위에 기준하여 인식하고 있음을 알 수 있다. 그렇게 보면 1985년 제3호피보험자제도의 도입시 일각에서 평가한 1인1연금권의 확보라는 것(藪長千乃, 2004; 年金檢討會, 2002)은 이전의 전업주부 여성이 임의가입형태로 연금수급권을 가지지 못했던 것을 기준으로 했을 때에 비하여 연금가입이 보장되었다는 의미에 지나지 않고, 결국 연금가입의 자격이 남성부양자의 피부양배우자로서의 지위에 좌우되는 의존적 자격에 근거하고 있어 개인단위 연금권이라고 보기 어려운 측면이 자리하고 있다.

② 수급자격에 따른 격차

여성의 연금수급자격이 남성배우자의 직역에 따라 분리되어 있는 것은 곧 여성의 다양한 삶의 선택에 있어 암묵적 제재가 되고 있다. 실제로 여성연금수급자격의 유형별 가입자 수를 살펴보면 2006년도 기준 여성공적연금가입자 총 3,445만 명 가운데 피용자자격인 제2호피보험자가 38.4%, 전업주부 등 제3호피보험자가 31.0%, 자영업자배우자 등 제1호피보험자가 30.6%를 차지하고 있어(社會保險庁, 2008년.3월) 비교적 다양한 유형으로 분포되어있다. 즉, 현실에서는 이렇듯 다양한 삶의 선택들이 이루어지고 있음에도 불구하고 연금적용에 있어서는 제3호피보험자 우대가 강화되어 있다. 이하에서는 연금수급의 자격에 따른 격차를 구체적으로 살펴보고자 한다.

먼저 연금수급에서의 기여와 급여의 격차이다. 기초연금제도에 의해 분류된 각 피보험자는 각각의 연금체계에서 기여와 급여가 이루어진다. 제1호피보험자는 정액의 보험료를 40년간 불입하면 65세 이후 정액의 기초노령연금이 지급되고 제2호피보험자는 임금에 비례한 보험료를 지불하여 정액의 기초연금과 임금비례연금을 추가하여 지급받는다. 그리고 제3호피보험자는 본인의 보험료부담은 없이 제1호피보험자와 같은 급여를 받도록 설계되어있다. 이때 바로 피보험자간의 기여격차가 발생한다. 동일한 여성 피보험자임에도 불구하고 부여되는 가입자격에 따라, 제1호피보험자와 제2호피보험자는 각각 자신의 보험료 지불을 통해서만 급여가 주어지고 이에 비해 제3호피보험자는

이와는 달리 본인의 기여 없이 급여를 받게 되는 것이다. 이것은 전업주부, 피고용자, 자영업자 등 다양한 삶의 모습을 선택하는 여성계층간에 급여의 불공평성이 제기되는 지점이다. 이때 제3호피보험자가 수급하는 연금의 재원은 제2호피보험자인 피용자가 함께 부담하게 되는데, 여기에는 스스로 경제활동을 하여 제2호피보험자가 되는 여성도 포함되어있어 전업주부와 경제활동을 하고 있는 여성간의 처우의 불공평성이 발생하는 것이다.

두번째는 제1호피보험자의 경우 상대적으로 격차가 크게 발생하는 점이다. 제1호피보험자의 구성분포가 자영업자 17.7%, 가족종사자 10.5%, 임시파트 24.9%, 무직 31.2% 등으로 저소득 임금노동자가 대부분 포함됨에도 불구하고 소득파악이 어렵다는 이유로 정액부담 정액급여를 시행하고 있다(社會保險庁, 2009). 이에 따라 제1호피보험자에 속하는 비피용자 및 자영업자의 여성배우자, 그리고 여성노동의 다수를 이루고 있는 임시, 파트타임노동자 가운데 노동시간이 길어도 시급기준이 낮은 저소득 임금노동자들이 보험료 각출능력이 낮음에도 불구하고 정액보험료를 부담하게 된다.

이러한 수급자격에 따른 격차는 다수의 여성들로 하여금 제3호피보험자에 속하고자 하는 의도를 갖게 한다. 제3호피보험자의 자격조건은 노동시간과 임금수준을 기준으로 설정되는데, 노동시간은 풀타임의 노동시간을 일하지 않는 자, 주로 파트타임노동자를 의미하며 일반적으로 풀타임노동자의 소정노동시간⁷⁾의 4분의3을 넘지 않는 시간을 기준으로 한다. 임금기준은 본래 소득세의 공제대상배우자의 수입한도액으로 정해진 연간수입 130만엔 미만을 그대로 사용하여 취업을 하더라도 연130만엔 미만의 소득자는 제3호피보험자의 자격이 되는 것으로 산정하였다. 제3호피보험자가 되면 무기여급여의 혜택이 가능하므로 여성들은 이러한 기준에 해당되는 자격을 갖추기 위하여 ‘취업조정’을 행하는 경우도 발생한다⁸⁾. 실제 파트타임노동자의 40%이상이 배우자공제나 사회보험의 피부양배우자 조건에서 벗어나지 않기 위하여 취업조정을 하고 있는 상황은 자주 보고되고 있다(本沢巳代子, 2003). 따라서 동일한 배우자기준에서 제1호피보

⁷⁾ 소정노동시간은 근로기준법에서 정한 법정노동시간과 달리 취업규칙이나 고용계약서에 정한 노동자의 노동시간을 말한다. 따라서 법정노동시간이 주40시간이라 할 때 소정노동시간은 이보다 적은 경우가 대부분인데 휴식시간을 한시간 뺀 39시간을 기준으로 했을 때 월 157시간으로 볼 수 있다.

⁸⁾ 취업조정이란 연소득과 노동시간이 보험료혜택의 자격조건이 되기 위하여 노동시간과 임금기준을 조절하여 경제활동을 행하는 것으로 예를들면 연간 임금 130만엔 미만을 받기위하여 파트타임노동을 선호하는 것 등을 말한다.

협자에 대한 상대적 격차나 제3호피보험자의 무기여 연금수급은 다양한 삶의 모습을 담은 세대형태보다는 전업주부를 모델로 하는 특정 세대형태가 바람직한 것으로 유도하는 결과를 낳으며 동시에 다양한 니즈와 삶의 변화에 따른 대응이라는 현대화관점의 맥락으로 볼 때 이의 적용이 제대로 이루어지지 못하고 있음을 알 수 있다.

(2) 유족연금 수급권

유족연금은 한 가구의 주요소득자의 상실에 따른 소득저하로 발생하는 위험에 대비하기 위해 수급되는 것이다. 따라서 유족연금은 연금수급의 적용방식이 기본적으로 피부양자로서 세대단위에 근거하여 이루어져 여성고유의 독자적 연금수급권과는 다른 방식이다. 특히 일본의 유족연금은 직역에 따른 다른 처우방식이 다름으로 인해 여전히 수급자간 불평등을 낳아 세대단위 피부양자로서의 여성이 강조되고 있는 부분이다.

일본 유족연금의 주요구성은 국민연금의 유족기초연금과 보수비례연금의 유족후생연금으로 되어있다. 유족기초연금의 수급권자는 자녀 및 여성배우자가 해당되나 이때 여성배우자는 그 수급자격을 자녀조건과 소득조건에서 제한하고 있다. 즉 18세미만의 자녀를 양육하는 조건을 충족해야하며 아내혼자만으로는 지급대상이 되지 못한다. 소득기준은 아내에게 850만엔 이상 소득이 5년 이상 지속되는 경우에도 대상에서 제외된다. 유족후생연금은 피용자의 배우자가 주 대상이므로 피용자후생연금자체가 없는 제1호피보험자는 해당되지 않는다. 제2호피보험자의 경우는 종래 수급기준에서 2004년 연금개혁을 통해 수급기준 내용이 수정되었는데, 종래 기준은 여성자신의 노령후생연금, 유족후생연금, 본인 기초연금의 3가지 종류를 조합하여 받게되는 과정에서 3가지의 선택치를 두어 ① 배우자의 노령후생연금은 받지않고 여성자신의 노령후생연금만을 수급하는 1유형, ② 배우자의 노령후생연금의 3/4금액을 수급하는 2유형, ③ 배우자의 노령후생연금과 자신의 노령후생연금의 합계의 1/2을 수급하는 3유형에서 택하도록 하였다. 그러나 이것은 많은 여성들이 자신의 연금기여는 폐기하고 제2유형을 선택하는 결과를 낳았다. 즉, 제2호피보험 여성은 배우자의 노령후생연금액이 여성자신의 노령후생연금보다 더 큰 경우가 많기 때문에 가장 높은 금액이 수급되는 2유형인 배우자 노령후생연금의 3/4를 수급하는 선택을 가장 많이 하게된다. 따라서 여성자신의 보

험료 기여에 의한 후생연금은 폐기하게 되는 것이 일반적이었다.⁹⁾ 이로 인해 여성의 경제활동 기여로 직접 납부한 보험료는 대부분 반영되지 못하는 결과를 가져왔고 따라서 독자적 경제활동주체로서의 위치보다는 피부양 배우자로서의 우대가 계속 유지되어왔다.

이후 2004년 개정에서 그 내용들이 수정되었는데 수급기준의 변화내용으로는 2가지들을 들 수 있다. 첫째는 여성자신이 납부한 보험료는 가능한 연금급여액에 반영시켜 스스로의 노령후생연금을 전액수급한 후 현행수준(배우자의 노령후생연금의 유족급여액)과의 차액을 유족후생연금으로 지급하는 체계로 전환이 이루어졌다. 즉 아내자신의 노령후생연금은 전액 지급하는 것을 원칙으로 하고, 이때 여성자신의 후생연금이 종래 지급되었던 유족후생연금액에 비해 더 적은 금액인 경우 그 차액을 추가로 지급하는 구조이다. 두번째는 자녀를 양육하지 않는 30세미만의 유족배우자는 유족후생연금을 5년 동안만 지급하는 한시적 급여로 하고, 자녀가 없어 유족기초연금의 수급이 불가능한 여성이 수급할 수 있는 중고령 과부가산금의 경우 그 지급대상을 종전에 남편사망시 35세 유족배우자 이상이었던 것이 40세 이상으로 상향조정되어 유족연금의 수급폭을 축소하고 있다.

이와 같은 2004년 개정이후의 유족연금에서 읽혀지는 것은, 첫째, 제2호피보험자의 경우 여성자신이 기여한 보험료분을 급여로서 지급받게 되어 여성의 기여분이 폐기되지 않도록 조치되었다는 점에서 여성의 노동에 기반한 기여의 효과를 촉진하고자 한 것으로 보인다. 그러나 결과적으로 유족후생연금의 급여액은 종전과 달라지지 않아서 그 변화가 체감되지 않았다. 두번째는 계속적으로 발생하고 있는 여성간의 불평등 격차를 줄이는 방안으로 제3호피보험자의 유족연금을 종래 배우자의 노령후생연금의 3/4금액(70%)으로 지급받던 것을 2004년 개정에서 그 비율을 3/5(60%)으로 축소하였다. 이러한 유족연금에서의 방식은 전반적으로 여성의 삶의 다양화에서 오는 기여를 인정하여 파생적 급여를 축소하는 방향으로 진행하고자 하는 것으로 보여진다. 그러나 세대단위 기준의 기여와 급여의 불평등문제가 존재하는 한 이러한 방식은 가시적인 단기적 수정

⁹⁾ 개정 이전의 유족후생연금은 ①남편후생연금의 3/4+본인기초연금(본인후생연금폐기)②남편후생연금 폐기, 본인기초연금+본인후생연금 ③남편후생연금의 2/3+본인후생연금의 1/2+본인기초연금의 3가지 타입중에 선택하도록 하였다. 이때 2유형은 맞벌이세대가운데 본인의 소득이 남편소득보다 많은 경우에 선택이 가능한데 이것은 극히 드물다. 그 외 1,3유형은 모두 남편후생연금의 절반의 크기보다 본인연금이 많은가 적은가에 따라 절반크기보다 많으면 3유형, 적으면 1유형을 선택하였다.

일 수밖에 없으며 오히려 급여축소가 해당 대상자에게는 생애위험을 초래할 뿐인 것으로 나타날 수 있다.

[표2] 가입유형별 유족연금수급

유족급여유형		제1호피보험자	제2호피보험자	제3호피보험자
기초	수급조건	1) 18세미만 자녀 양육 2) 연 850만엔 소득이 5년간 지속되지 않는 경우		
	수급여부	○	수급조건 충족시 수급	○
후생 연금	수급조건	해당없음	1)자녀유무 관계없이 수급 2)3유형 중 택일: ①배우자노령후생연금의3/4금액 ②본인노령후생연금액 ③①의2/3+②의1/2금액 3)2004개정후 본인노령후생연금+종래 배우자유족후생연금 차액지급	1)자녀유무 관계없이 수급 2)배우자노령후생연금의 3/4액 수급 3)2004년 개정후 3/5액으로 축소
	수급여부	×	○	○

자료: 제도에 기초하여 필자 작성

(3) 고용형태별 연금수급권 : 비정규고용 연금적용

현행의 연금제도 설계는 제조업 등에서 일하는 정규 근로자 중심으로 적용되어 지속적으로 증가하는 비정규직 노동자의 현상을 볼 때 수급적용이 포괄적이지 못하다. 특히 비정규직에 속하는 노동자가 남성은 5명중 1명(19.9%), 여성은 2명중 1명(55.2%)에서 보이듯 여성이 다수를 이루고 있는 상황에서 결과적으로 비정규고용의 연금문제는 여성노동자의 연금소외 문제가 된다.

실제적인 비정규직 고용의 증대추이를 살펴보면 2000년 전체 26.0%였던 것이 2003년에는 30.4%, 2006년에는 33.4%로 지속적인 증가세를 보여주고 있고 이 가운데 여성 비정규직 고용은 2000년 46.5%이던 것이 2003년에는 50.6%, 2006년에는 52.9%로 절반 이상의 비율로 증가하였다. 또한 남녀의 차이는 2006년 남성고용자의 경우 정규직 비율이 81.5%이고 비정규직이 18.5%로 대다수가 정규고용인 것에 비해 여성고용자의 경우는 정규직이 47.1%이고 이에 비해 비정규직이 52.9%로 더 높은 비율을 점하고 있다(표4 참조). 이 비율은 2007년 조사에서는 여성이 55.2%로 증가하였으며 특히 파견 및 촉탁 노동자는 128만 명에서 225만 명으로 급증하였다(總務省統計局, 2007: 就業構造基本調査).

[표 3] 성별 비정규고용

단위:만명

	고용자	정규	비정규	파트타임/아르바이트	파견직 촉탁직	그외
남여총계	5115	3048	1707	1151	286	144
남	2905	2367 (81.5%)	538 (18.5%)	254	158	72
여	2210	1040 (47.1%)	1170 (52.9%)	898	128	72

<자료; 総務省統計局, 2007: 就業構造基本調査>

[표3]에서 보여지듯 여성고용에서의 비정규직이 높은 분포를 차지한다는 것은 여성에 대한 연금적용이 낮은 수준임을 말해준다. 이는 고용형태별 연금수급자 상황을 보면 더욱 명확해지는데, 여성의 경우 정규직 노동자중심의 연금수급이 18.4%에 머물고 있는 반면 남성의 경우는 71.5%에 이른다. 또한 비정규직 노동자 가운데 상근파트타임 및 아르바이트의 비율은 남성이 3.2%, 여성이 8.6%이며 자영업자의 경우는 남성이 14.7%, 여성이 12.1%, 무직의 경우 남성이 0.1% 여성이 24.7%를 차지한다(厚生労働省, 2006; みずほ総合研究所, 2008). 수급권자비율에서 비정규직 고용과의 격차를 볼 수 있으며 이 대부분이 여성에게 적용된다는 점을 볼 수 있다.

후생연금의 경우는 피용자가 주 대상인 특성으로 인해 정규직에서는 남녀모두 높은 비율(남성 99.7%, 여성 98.6%)로 적용되고 있는 것을 볼 수 있다. 그러나 여전히 비정규직 전체로 보면 여성노동자의 경우 44.0%만이 연금적용을 받고 있으며 특히 임시고용(24.5%), 파트타임노동자(35.7%) 등은 가장 낮은 비율을 차지하고 있다. 이는 여성비정규직 고용이 파트타임이나 임시고용의 형태가 많은 수를 차지하고 있는 것을 고려할 때 심각한 연금소외 현상을 낳고 있다고 할 수 있다. 이와 같은 사실은 후생연금 뿐 아니라 공적연금인 국민연금에서도 동일한 형태를 보여주어 비정규직 여성고용자의 노후기 빈곤을 쉽게 유추해볼 수 있다.

[표4]는 비정규직 연금의 적용에서 확장되는 문제로 연금수급액의 불평등으로 인한 빈곤의 지속을 보여준다. 고용형태별 연금월액의 차이를 보면 20세에서 60세까지의 40년간 같은 고용형태로 일한다고 할 때, 정규직 남성은 월액 17만 엔, 여성은 14만6천 엔이며 비정규직 남성노동자는 11만 엔, 여성노동자는 10만3천 엔으로 정규직의

60~70%에 머물고 있다(みずほ総合研究所, 2008). 또한 후생연금에 가입하지 않은 단시간노동자, 자영업자, 전업주부 등은 기초연금만 해당되어 연금액은 4만1천엔~6만6천엔으로 정규직 노동자의 30~40%에 머물고 있다.

[표4] 고용형태별 연금수급액

	정규직노동자		비정규직노동자		기초연금만 해당	
	남	여	남	여	40년간입	25년간입
연금총액	17만엔	14만6천엔	11만엔	10만3천엔	6만6천엔	4만1천엔
기초연금	6만6천엔	6만6천엔	6만6천엔	6만6천엔	6만6천엔	4만1천엔
후생연금	10만4천엔	8만엔	4만4천엔	3만7천엔	0	0

* 급여액은 후생노동성 임금구조 기본통계조사에 의해 2006년 평균임금기준으로 산출
 * 비정규직노동자의 노동시간은 주40시간노동으로 40년간 일한 경우로 산출
 <자료: みずほ総合研究所, 2008: 報告書>

이상과 같은 비정규직노동자의 연금소외 현상에 대해 일본내에서의 지속적 문제 제기는 여성연금검토회를 비롯한 다양한 통로를 통해 제안되어 왔다(예를들면, 年金検討会(2002); 年金改革案(2004); 再チャレンジ支援総合プラン(2006)). 제안의 내용들은 여성의 다양한 삶의 선택과 고용구조의 유연화가 진행되면서 이에 대한 대응을 필요로 한다는 것에 초점을 두어왔다. 그렇다면 현재 일본의 여성 비정규직노동자에 대한 연금적용의 대응은 현대화관점으로 시행하고 있는가를 살펴볼 필요가 있을 것이다.

일본의 비정규노동자에 대한 연금적용의 제도변화는 2004년 연금개혁에서 취업형태의 다양화에 따른 피고용자로서의 연금보장을 충실히 하기위한 대책을 동법 시행후 5년을 목표로 정비할 것을 명기한 바 있다. 이후 2006년에는 아베(安倍)정부가 책정한 '재도전지원종합플랜'에서도 정규직고용자와 비정규직 고용자간의 격차시정이 필요하며 이를 위해 파트타임노동자에의 사회보험적용확대가 다시한번 명기되었다. 동 플랜에서 후생연금적용의 요건 가운데 노동시간을 주20시간으로 하향시키면 새롭게 312만 명이 후생연금에 가입할 수 있다는 전망을 내놓기도 하였다(戸田典子, 2007; みずほ総合研究所, 2010). 이후 2007년 4월 '피용자연금일원화법안'이 각료회의에서 결정되어 국회에 제출되었는데 동 법안에서 제안된 파트타임노동자 범위는 첫째, 노동시간 기준은 주간 소정노동시간이 20시간이상일 것, 둘째, 임금기준은 월액 98,000엔 이상일 것 셋째, 근무기간은 1년 이상일 것의 3가지 기준을 모두 충족하는 자로 하고 있다(厚生労働

省, 2009). 이 기준을 적용하면 현재 파트타임노동자 1,200만 명 중 주 30시간미만 노동자가 900만 명이며 이 가운데 3가지 조건을 충족할 수 있는 노동자 10~20만 명이 적용 대상이 된다는 보고(みずほ総合研究所, 2010)를 고려하면 적용확대가 제한적인 수준에 머문다고 할 수 있다. 그러나 동 법안은 국회심의상태에 있던 중 중의원해산으로 2009년 7월 폐안되었다. 당시 비정규직 노동자의 연금적용과 관련한 동법안의 내용을 통해 제기된 논의들은 다양하였다. 먼저 적용기준에 있어서 종래의 비정규노동자의 후생연금 적용기준을 볼 때, 노동시간은 상근노동자의 소정노동시간 및 소정노동일수의 3/4이상(약 1413시간)이면 후생연금의 대상이 되는 것에 비해¹⁰⁾, 즉, 지금까지는 노동시간이라는 한가지 기준만 충족하면 적용대상이었던 것에 비해 개정과정에서는 시간조건을 완화하는 대신 다른 3가지 조건모두를 충족해야하는 것으로 규정되어 적용대상이 제한될 수 있는 우려를 낳았던 것이다. 이에 대해 일본노동조합연합에서도 노동시간 외 소득기준을 현행보다 낮은 수준인 연간 60만 엔 이상으로 완화할 것을 요구하기도 하였다(日本労働組合總聯合会, 2007).

노동시간요건을 완화하는 것으로 연금수급권을 확대하는 체제에서 나타날 수 있는 한계는 기준자체가 노동총시간으로 하는 것이 아니라 사업장단위별 노동시간을 기준으로 하기 때문에 여러 사업장을 파트타임으로 일하는 노동자의 경우는 총 노동시간은 길어도 사업장별 시간이 짧기 때문에 적용이 제외되는 경우가 있으며 일이 있을 때마다 단기계약하는 노동자의 경우도 적용제외가 된다. 따라서 노동시간이라는 양적요소의 완화만으로는 취업형태나 고용형태가 보다 다양해지는 현실에서 절대기준이 되지못함이 지적되기도 하였다(예를들면, 中野麻美, 2006; 竹中康之, 1997; 戸田典子, 2007에서 인용).

비정규직 노동자에 대한 연금적용은 그 실시를 위해 다양한 논의들이 진행되었지만 실효성을 맺지는 못하고 다시 논의의 장을 맞고 있다. 해당내용을 법안으로 담았던 피용자연금일원화법안이 폐기된 후 일본정부는 새로운 체계의 연금제도 창설을 위한 검토회를 2010년부터 추진하고 있다. 따라서 현재의 비정규직노동자에의 연금적용을 통한 연금수급권의 확보는 여전히 논의의 차원에 그치고 있음을 알 수 있다.

¹⁰⁾ 3/4미만인 경우는 배우자가 후생연금피보험자인지 아닌지에 따라 나뉘어진다. 피보험자가 아닌 경우는 국민기초연금 제1호피보험자가 되고 피보험자인 경우는 다시 두가지로 나뉘어 년 수입이 130만 엔 이상이면 제1호, 130만 엔 미만이면 제3호피보험자가 된다.

3) 분석2 : 연금의 성평등권 확보

연금분할권의 의의는 가정내 부부간 역할분담의 차원에서 이루어지고 있는 모든 형태의 소득활동과 비소득활동에 대하여 동등한 법적 경제적 가치를 부여한다는 데 있다. 즉 아내의 가사노동의 평가와 부부간의 소득을 재분배한다는 의미를 가지며, 또한 이것은 육아보상크레딧과 더불어 지금까지 여성이 담당해왔던 무급 가족돌봄노동에 대한 경제적 가치를 권리화한 것이며 따라서 연금에서의 성평등권을 확대 보장하는 방안들이라 볼 수 있다.

(1) 연금분할권

최근 증가하고 있는 이혼¹¹⁾ 중 두드러지는 것이 고령기 이혼율의 상승이며 이 과정에서 충분한 취업소득이 없는 여성고령자의 노후빈곤이 문제시되고 있다. 이에 고령여성의 연금수급은 노후빈곤의 주요한 대응책이다. 일본의 노후기 여성이 수급할 수 있는 연금 가운데 기초연금은 개별적으로 지급되고 있으나 보수비례연금은 피보험자에게만 지급되어 이혼한 배우자에게는 직접적 권리가 주어지지 않았다. 현재 일본의 이혼배우자에게 연금분할권이 주어진 것은 2004년 연금개혁에서부터였으며, 이를 통해 두가지 연금분할권이 도입되었다. 첫째는 2007년 4월부터 이혼시 후생연금에 대한 분할권이다. 이혼시 후생연금 분할권은 제2호피보험자인 맞벌이 부부에게 주로 해당되는데, 부부가 각각 후생연금을 가입하고 있는 경우 당사자의 합의 또는 재판소의 결정이 있으면 이혼시 혼인기간에 대한 후생연금의 분할을 받을 수 있도록 하였으며 이때 분할연금액은 혼인기간중의 부부의 보험료납부기록(표준소득) 합계를 계상하여 그 합산액의 절반을 넘지 않도록 하였다. 이것은 시행일(2007년4월)이후에 성립한 이혼을 대상으로 하고 분할청구는 이혼후 2년이내에 가능하다. 두 번째로 도입된 것은 2008년 4월부터 제3호피보험자기간에 대한 후생연금(이하 제3호분할)의 분할이다. 이는 피부양배우자(제3호피보

¹¹⁾ 후생노동성인구동태통계(2010)에 의하면 일본에서의 이혼건수는 1990년 약 16만 건에서 매년 증가하여 2002년에 약 29만 건으로 나타났다. 그 후 조금씩 감소한 경향도 보이나 2009년에는 25만 건으로 여전히 높은 비율을 차지하고 있다.

협자)가 있는 제2호피보험자가 부담한 보험료는 가사노동과 육아개호의 무상노동의 기여에 바탕하여 부부가 공동으로 부담한 것이라는 인식에서 이루어진 것이다. 내용은 2008년 4월 이후의 혼인기간중의 제3호피보험자로 있었던 기간분에 대하여 배우자의 후생연금보험료 납부기록을 대상으로 자동 1/2을 분할할 수 있도록 하였다. 아래 <표 5>는 연금분할 실시이후의 관련 현황이며 여기서 분할비율은 대체적으로 절반비율을 유지하고자 하며 분할이후 여성배우자의 평균월액이 종전보다 약 3만엔 정도 상승하여 현재에 이르고 있다.

[표5] 후생보험료납부기록 분할 현황

년도	이혼건수	분할건수	분할비율			분할 평균월액	
			50%	40~50%	30~40%	제1호개정자	제2호개정자
2007	260,063건	8,586건	91.9%	4.6%	2.4%	130,267엔	82,318엔
2008	256,515건	13,072건	93.8%	3.3%	2.0%	120,049엔	82,966엔

*제1호개정(改定)자는 후생연금피보험자로 분할연금을 주는 측으로 주로 남성이며 제2호개정자는 그 배우자로 분할연금을 받는 측으로 주로 여성이 해당된다.

<자료: 厚生労働省年金局, 2010:2008年度厚生年金国民年金事業概況報告書>

이러한 제도개정을 통한 이혼시 연금분할제도는 원 배우자의 상황에 영향받지 않는 독자적 수급권으로서의 특성을 반영하고자 했다는 고무적인 부분과 함께 아쉬운 특성도 살펴볼 수 있다. 첫째는, 제1호피보험자(비피용자세대)의 소외이다. 이혼시 연금분할제도는 후생연금의 분할권에 대한 논의들이므로 후생연금 가입대상이 아닌 제1호피보험자는 논의의 대상외가 된다는 점에서 제한적이다. 이들 제1호피보험자는 쌍방이 기초연금뿐이어서 개별적으로 기초연금만 수급되고 자연히 2층구조의 비례연금혜택에서는 제외된다. 이는 연금분할권이 여성배우자의 가정내 무상노동에 대한 평가와 소득재분배라는 측면으로 볼 때 제1호피보험자는 그 대상에서 제외되는 것이다.

둘째는 여성제2호피보험자(이혼시 연금분할)와 제3호피보험자(제3호분할)의 분할절차와 대상기간에서 차이를 살펴볼 수 있다. 제2호피보험자의 후생연금분할은 이혼당사자의 합의가 전제되어야 하는 방식인 것에 비해 제3호피보험자의 분할은 자동분할이다. 제2호피보험자의 경우 당사자의 합의가 있는 뒤 후생연금 가입시 보험료 납부기록에 의해 최대한도 1/2이내에서 분할가능하다. 이 때 합의가 불가능한 경우 재판부의 판

결이나 조정을 통해 분할비율을 결정하게 된다. 그러나 제3호피보험자 연금분할은 합의에 관계없이 자동 절반이 분할되어 절차적으로 승인의 정도가 높다. 이것은 예를들어 제2호피보험자의 경우 합의과정이 잘 진행되지 않을 경우 재판부의 결정을 기다리거나 혹은 후생연금을 분할하지 못하는 경우도 발생할 수 있는 것에 비해 안정적이다. 그리고 분할대상기간에 있어서 제3호분할은 제2호피보험자가 혼인기간 전체에 대해 분할하는 것과 달리 2008년 4월 이후의 혼인기간에 대한 분할이어서 이 시기이후의 결혼기간이 길수록 분할금액이 많아지는 형태로 설계되어있다. 이러한 다양한 측면 즉, 1호피보험자의 소외, 2호피보험자의 절차적 과정의 조건 등을 고려할 때, 연금분할제도는 제3호피보험자의 가사노동만을 우선적으로 평가한 제도라는 지적이 있기도 하다(예를들면, 鈴江一恵, 2008). 따라서 분할연금권의 대상에 대한 확대가 고려되지 않는다면 일본의 분할연금이 가지는 긍정적 특성(예를들면 사유발생시의 즉시 분할, 공제조합을 포함하는 소득비례연금의 분할대상 등)에도 불구하고 그 한계는 상존할 수 밖에 없을 것이다.

(2) 육아보상 크레딧

일본연금제도에서의 육아 크레딧은 1995년 연금개정을 통하여 육아·개호후업법에서 규정하는 육아휴직 이용자를 대상으로 후생연금 보험료를 면제하고 면제기간에 대하여는 육아휴직 직전의 표준보수에 기초하여 연금액을 산정하는 우대조치를 취하고 있었다. 그것이 2005년 4월부터 ‘차세대육성지원의 확충’이라는 취지아래 3가지 내용의 확대된 조치가 이루어졌다. 첫째는 육아휴직기간중의 보험료면제기간을 연장하는 것으로 종전의 육아휴직기간이 자녀연령 만1세까지의 기간만 면제되던 것을 만3세까지로 확대하였다. 둘째는 육아중인 피보험자의 표준보수월액의 특례조치로서, 3세미만의 자녀를 양육하고 있는 피보험자는 보험료는 실제로 저하한 표준보수월액에 기초하여 결정되지만 연금액을 계산할 때에는 자녀의 양육개시전의 표준보수월액과 같은 수준으로 하여 장래의 연금액이 불리하지 않도록 특례조치를 마련하였다. 셋째는 육아휴직 종료 후의 조치로서, 육아휴직이 끝난 피보험자가 양육을 위해 근무시간 단축 등을 하여 보수가 저하되는 경우에는 휴직 종료후 3개월간 받았던 보수월액에 기초하여 표준

보수월액을 다시 개정조정할 수 있도록 하였다.

이러한 조치들은 종래에 비하여 육아기간의 연금수급에 대한 지원은 확대되었으나 두가지 측면에서 한계를 가진다. 첫째는, 사회보험심의위원회(社会保障審議會年金部會, 2008)에서 ”차세대육성 지원책의 확충”의 방안으로 세대간 부양의 시스템을 가진 연금제도에서도 이를 위한 지원조치가 필요함이 강조되었던 것에서 알 수 있듯이, 육아 보상 크레딧의 생성배경이 여성의 육아기간으로 인한 소득제약에 대한 지원책으로 소득보장을 강화하기 위한 차원이기보다는 저출산 사회의 긴급한 과제를 해결하기 위한 차세대육성 지원책의 일환이라는 점이다. 이는 정책의 목표가 다른 곳에 존재할 때 장기적으로 여성연금지원책으로서의 명료성을 잃어버리기 쉬운 한계, 즉, 이후의 개정의 방향이 양육기의 소득상실에 대한 사회적 제도적 보상으로서의 의미보다는 출산율을 높이기 위한 내용(예를들면 자녀수에 대한 가산과 적용대상의 자녀수 등)이 중심이 되어 버리는 한계를 보여 여성의 양육노동에 대한 가치가 정착화되기 어려운 우려가 상존하게 된다는 것이다.

둘째는 육아보상 크레딧의 대상이 육아휴직제도를 취득할 수 있는 피용자에 한정되어 이에 해당되지 않는 자영업자나 비정규노동자 등은 대상에서 제외된다는 점이다. (丸山桂, 2007). 이에 대한 논의가 2004년 개정과정에서도 이루어졌는데, 휴직함에 따라 임금을 받을 수 없는 피용자와 동일하게 보험료를 면제하는 것에 대한 적법성이 논의의 중심이었다. 그러나 비피용자의 경우도 육아로 인한 취업이나 소득의 제약이 따르는 것은 엄연한 사실임에도 불구하고 취업이나 노동의 형태가 일정하지 않은 비피용자(제1호피보험자)를 피용자와 동일하게 보는 것은 곤란하다는 견해가 지배적이어서 결과적으로 적용 제외되면서 비피용자배우자에게는 대상이 되지 못하였다(年金檢討會, 2002; 鈴江一栄, 2008). 이러한 부분은 2008년 연금심의회에서 현행의 피용자에게만 한정되어 있는 대상을 모든 출산육아를 행하는 대상에게로 확대되어야 한다는 논의가 계속되고 있으나 이 또한 검토의 수준에 머물러 있다(社会保障審議會年金部會, 2008).

4. 결론 및 시사

본 연구는 최근 다양한 삶의 방식과 노동선택이 증가하는 현실에서 이에 따른 연금제도의 적극적 대응이 요구되는 가운데, 이러한 방향을 추구하는 연금의 현대화관점을 근거로 하여 일본 여성연금제도가 어떻게 적용 유지되고 있는가를 분석하고자 하였다. 구체적으로는 보편적 적용의 연금수급권의 확보와 연금에서의 양성평등적 요소들을 제도적으로 승인 확대해가는 연금의 성평등권 확보를 분석기준으로 하였다. 이의 종합적인 검토 결과와 이를 통한 한국의 정책적 시사를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 일본여성연금에서의 수급권 확보는 가입자격에 따라 제한적으로 적용된다는 점이다. 일본의 연금제도는 직역에 따라 달리 가입되는 특징을 가지는데 특히 여성의 경우 남성배우자의 직역에 따라 가입의 유형이 다르게 편제되어있다. 이것은 제도운영에서는 급여의 종류와 내용이, 보험료에 있어서는 동일한 여성계층간의 기여가 서로 다른 격차를 발생시키고 있다. 육아보상 크레딧이나 연금분할, 유족연금 등의 현재 적용되는 여성연금 우대 조치들이 모두 피용자의 배우자를 중심으로 해당되도록 한정되어서 비피용자의 여성배우자(제1호피보험자)에게는 상대적인 연금소외를 낳고있다. 이것은 결과적으로 여성의 다양한 삶의 방식을 선택하기 어렵게 하며 여성경제활동참가의 다양화에 적극 대응하지 못하는 한계를 나타낸다. 이러한 현상의 근원적 요인으로 세대단위에 기초한 설계를 들 수 있다. 이것은 임금노동자와 전업주부아내의 전형적 패턴을 모델로 하는 의식이 여전히 존재하기 때문이며 이로인해 여성연금권의 수급 조건이 독자적 여성개인의 위치에 의해 채우되기 보다는 남성의 지위에 따라 좌우되고 따라서 지금까지의 연금개혁과정들은 일부의 내용적인 부분수정에 그치고 있음이 현실이다. 동일한 여성간의 수급권확보에서 나타나는 격차는 보다 다양한 삶의 방식이 선택되는 현 시점에서 보다 많은 여성들을 연금제도에서의 소득보장으로 포함시키는데 있어 제한적인 환경을 제공할 뿐인 것이다.

비정규노동자에 대한 연금적용에 있어서는 문제해결을 위한 검토와 논의는 계속 이어지고 있으나 구체적 제도로서의 확립에 대한 필요성이 논의의 수준에서만 거듭될 뿐 제도로서 성사되지 못하고 있는 점은 연금의 현대화관점의 적용이 느린 속도로 이행

되고 있음을 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 한국적 정책과정에 시사하는 바는 지속적인 검토의 과정을 통해 다양한 조건의 시뮬레이션을 조망하고 이를 법제화하고자 하는 노력이다. 이는 새로운 제도에 대한 필요성이 지속되고 있음을 말하는 것이며 그 계속성은 결국 직역일원화에 비정규고용을 포함하는 신연금의 창설에 대한 검토를 통해 구체화될 수 있음을 볼 때 제도실현을 위한 사회적 논의의 장이 지속적으로 요구된다 할 것이다.

둘째, 연금에서의 성평등권의 확대와 관련하여서는 이를 위한 제도적 승인들이 이루어지고는 있지만 내용적으로는 더 보완되어야하는 시점임이 검토되었다. 일본여성 연금은 1985년, 2004년의 제도수정을 통해 여성에 대한 연금수급과 성평등을 확장하는 조치들이 제도적으로 창설되었으나 이를 실효성 있게 실행하고 확대하기 위해서는 질적 보완이 요구된다. 연금분할의 경우 분할과정에서의 상호합의가 전제되어야 하는 방식이나 급여액에서는 상한액에 대한 제한만 있을 뿐 최저보장에 대한 규정은 주목되지 않고 있다. 특히 연금분할에서의 한국적 시사를 살펴보면, 일본의 경우 연금의 분할이 이혼의 사유가 발생한 그 시점에서 원배우자의 소득비례연금의 보험료납부기록(표준소득)을 분할하여 여성당사자가 해당연령이 되었을 때 지급받는 형태이다. 이는 한국이 이혼후 쌍방이 60세가 되었을 때 분할이 발생하는 사후적 분할형태인 것과 국민연금만이 대상이 되는 제한적 형태를 취하고 있는 것과 비교할 때 차이가 있다. 한국의 경우는 분할연금이 원배우자에게 지급되는 노령연금액을 분할한다는 개념으로 이는 일정부분 독자적 수급권으로서의 특성을 가지나 연금수급권이 취득되기 전에 발생하는 수급권자의 상황(예를들면 사망, 장애 등)에 따라 분할수급이 소멸되는 등의 영향을 받는 불안정성을 내포하고 있다. 이에 비해 일본의 경우 연금권 자체에 대한 분할이라는 개념으로 원배우자의 사망 장애 등의 이혼후 상황에 관계없이 지급되어 독자적 수급권으로서의 인정이 더 강화되어있다. 또한 일본의 경우 혼인기간의 제한을 따로 강조하지 않는 것에 비해 한국의 경우 5년의 혼인기간이 조건으로 제시되어 연금분할의 폭을 축소하고 있다. 일본의 분할연금이 그 적용대상에서의 소외문제를 가지고 있음에도 불구하고 분할연금권의 인정에 대한 정도는 한국에 시사하는 바가 크다고 할 수 있다.

육아보상 크레딧의 경우 일본은 현행 정규 고용된 피용자만이 대상이어서 그 적용 대상이 제한적이다. 따라서 양육노동에 대한 사회적 가치의 인정을 위해서는 육아를 행

하는 모든 여성들에게 확대되어야 할 과제를 안고 있다. 이에 대해 향후 국민연금, 제3호피보험자 등의 대상에게도 보편적으로 적용할 것에 대해 자녀수, 양친 가운데 우선적용의 대상, 면제기간, 연금액 가산 등의 대상, 내용에 대한 논의가 필요함을 강조하고 있어 향후 일본의 육아크레딧이 출산지원중심의 한국 크레딧과 어떻게 같고, 다른가에 대해 지속적인 주목이 요구된다.

종합적으로 현재 일본의 연금제도는 그 자체가 직역에 따라 다른 방식으로 제도화되어 자영업자 및 직장인에 대한 처우가 다르고 특히 여성의 경우 남성배우자의 직역에 따라 연금수급권의 내용이 차이를 나타낸다는 점에서 많은 과제를 안고있어 총체적 수정이 필요하다. 일본정부도 이에 대응하여 직역에 따라 분립되지 않는 신연금제도를 검토하고 있다. 신연금제도는 2010년 3월 민주당 정책계획에서 제안된 것으로 국민연금, 후생연금, 공제연금을 하나의 체계로 하는 소득비례연금일원화와 최저보장제를 주요 내용으로 하고 있다. 동 제도가 실현되면 직역에 관계없이 소득이 동일할 경우 같은 기여와 급여를 수급할 수 있어 직역간 발생하는 불공평성이 해소될 수 있으며 현재 후생연금 적용대상외인 비정규노동자에게도 연금확충이 달성될 수 있어 그 효과가 기대되고 있다. 특히 신연금제도의 실질적 검토과정을 통해 여성연금의 수급권확대와 성평등권의 질적 보완이 이루어져 연금의 현대화가 충실하게 실현되기를 기대해본다.

■ 참고문헌 □

- 국민연금연구센터(2003). 연금의 적절성 및 지속가능성
- 김순영(2007). 일본의 사회보장제도에서의 여성지위-여성사회권의 세가지 권리자격 중심으로-. 페미니즘연구, 2007 봄 7(1), 135-176
- 다케가와쇼고(2005). 일본의 2004년 연금개혁-복지정치의 생성과 레짐시프트-. 한국사회정책 제 12집 통권호, 225-259
- 大沢真理(2002). 男女共同参画社会をつくる. 日本放送出版協会
- 岡伸一(2007). 리스ボン会議後の 社会保障政策. 明治学院大学研究所年報, 37号 33-43
- 河野正輝(2008). 諸外国における社会保障改革と基本理念. 社会関係研究, 第13卷 第2号 1-35
- 佐藤忍(2003). 女性と年金 香川大学経済論集第76 第2号 297-306
- 女性のライフスタイル変化などに対応する年金のあり方に関する検討会(2002). 報告書
- 新川敏光(2004). 年金改革の比較政治学. ミネルブア書房
- 鈴江一恵(2008). 女性と年金問題に関する一考察—第一号被保険者に焦点をあてて—. 高松大学紀要 51号 65-87
- 田中敏(2007). 社会政策-欧州社会モデルの変革. 190-206 www.ndl.go.jp/data/publication
- 田宮遊子(2003). 公的年金制度の変遷—ジェンダー視点からの再考. お茶の水大学研究紀要 第7号
- 戸田典子(2007). 非正規雇用者の増加と社会保障. レファランス, 2007.2月号. 国会図書館立法及び調査局
- 永瀬伸子(2003). 女性と年金権の問題. 季刊社会保障研究, Vol.39 No.1 83-96
- 日本労働組合連合会(2007). パート労働者などの厚生年金適用についての基本的な考え方
- 丸山桂(2007). 女性と年金に関する国際比較. 海外社会保障研究, Spring2007, No.158 18-29
- みずほ総合研究所(2008). みずほ政策サイド報告書: 公的年金の世代内格差の実態
_____ (2010). みずほ政策サイド報告書: 新たな年金制度は社会構造の変化に対応可能か
- 三上菴也(2010). 日本の公的年金制度の課題. 香川大学経済政策研究, 第6号, 71-97.
- 本沢巳代子(2003). ジェンダーと年金. 季刊家計経済研究, AUTUMN No.60 29-37
- 濱口桂一郎(2008). EU雇用戦略と社会保障-公開調整手法による政策協調. 海外社会保障研究, winter No.165 14-24
- 朴光駿(2006). 東アジアの社会保障比較: 公的年金制度の生成発展改革. 第113回 日本社会政策学会共通論題報告, 2006.10.22.

- 日下部僖代子(2006). 女性の年金:世帯単位から個人単位へ. 跡見学院女子大学紀要. 第4号 1-7
- 堀江孝司(2005). 現代政治と女性政策. 軽草書房
- 藪長千乃(2005). 2004年年金制度改革における女性と年金の問題について. 文京大学研究紀要. Vol.6 No.1 25-42
- 横山文野(2002). 戦後日本の女性政策. 軽草書房
- R,I Garu, 佐藤嘉寿子(2008). ハンガリーのいゆ加盟と年金制度改革. 海外社会保障研究, winter No. 165, 41-53.
- 厚生労働省(2006). 年金制度基礎報告書.
- _____ (2007). 世界の厚生労働 報告書.
- _____ (2009). 非正規雇用者への社会保険適用拡大資料.
- _____年金局(2010). 厚生年金及び国民年金事業の概況.
- _____ (2010). 2008年度厚生年金国民年金事業概況報告書.
- 社会保障審議会年金部会(2008). 社会保障審議会年金部会における議論の中間的な整理.
- 社会保険庁(2009). 国民年金被保険者実態調査.
- 総務省統計局(2007). 就業構造基本調査.
- 内閣部男女共同参画局(2010). 生活困難を抱える男女に関する検討会報告書.

A study on the women's pension based on Modernization Perspective in Japan

Oh, Youngran*

This study is analyzed to apply modernization perspective targeted women's pension system in Japan. With this it is driven two frameworks on the basis of modernization perspective and these are secures of pension right and gender equality right. Pension right is analyzed how pension system deals with change of various lifestyle by women. The objects are class 3 insured system, survivor pension and part-time labor pension. Gender equality right is analyzed targeted pension-splitting system and care credit whether the gender discrimination solves or not.

Therefore women's pension system in Japan is reliant on husband's job and the gap of pension right between qualifications is growing. Part-time labor is also inadequate and is seen discrimination of non-employee by a survivor's pension. Gender equality right is progressing carrying out pension-splitting system and care credit but has to compensate different application about supply and demand.

As a result modernization perspective consists of institutional device and contents supplementation has to add. The process thereafter narrows the member gap in a classified separation system through new pension system and especially we expect to come true faithfully establishing pension right and gender equally right of women's pension.

Key words : women's pension, modernization perspective, pension right,
gender equality right, Japan

◆ 2011.1.31. 접수 / 2011.3.28. 1차 수정 / 2011.4.04. 게재 확정

* Ph.D. Invited Professor, Dept.of Social Welfare, TongMyong University(ohyr21@tu.ac.kr)