

## 일본의 비정규직 처우개선 정책: ‘결혼하지 못하는 청년’ 문제의 해법인가?\*

정 현 숙\*\*

한국방송통신대학교  
일본학과

### 국문 초록

본고에서는 최근 일본정부가 적극적으로 추진하고 있는 비정규직 처우개선 정책이 저출산 문제의 해법이 될 수 있는지를 분석하였다. 일본정부는 청년세대의 취약한 경제기반이 저출산 문제의 근본원인이며, 경제적 불안으로 결혼하지 못하는 청년의 문제를 해결하지 않고서는 저출산 문제의 해결은 불가능하다는 입장을 취하고 있다. 청년세대의 고용불안을 해소하기 위해 일본정부는 비정규직의 정규직 전환을 추진하고, 동일노동 동일임금 원칙에 의거해 정규직과 비정규직 간의 불합리한 격차를 금지하는 비정규직 처우개선 정책을 적극적으로 전개하고 있다.

그렇지만 이제 막 시작된 비정규직 처우개선 정책이 대응력이 약한 중소기업으로 확산되어 나가기에는 어려움이 있으며, 직무급 임금제도가 확립되어 있지 않은 일본에서 얼마나 철저히 동등노동 동등임금을 실현할 수 있을 것인지에 대해서도 지켜볼 필요가 있다.

■ 주제어 ■ 정규직, 비정규직, 청년세대의 고용불안, 비정규직 처우개선 정책, 동일노동 동일임금

\* 이 논문은 2021년도 한국방송통신대학교 학술연구비 지원을 받아 작성된 것임.

\*\* hyesu@mail.knou.ac.kr

## 1 ‘청년세대의 취약한 경제기반’ 해결에 나선 일본

잘 알려진 바와 같이 인구대체수준을 밑도는 낮은 출산율은 전 세계 대다수 발전국가가 직면하고 있는 문제이다. 세계은행이 발표한 자료에 따르면, 2023년 기준으로 합계출산율 2.1 미만인 국가는 전 세계 218개 국가 중 절반이 넘는 119개 국가인 것으로 나타난다.<sup>1)</sup>

그렇지만 서유럽이나 북유럽의 많은 국가들이 출산율 1.3~1.5 수준을 유지하고 있는 반면 동아시아의 주요 국가들은 이들 유럽 국가들보다 더 낮은 수준이다. 그중에서도 상대적으로 출산율이 높았던 일본은 최근에 와서 출산율이 계속 하락하는 추세를 보이고 있는데, 2022년에 1.26, 2023년에 1.2, 2024년에 1.15를 나타냈다. 한국은 일본보다도 출산율이 더 낮은데, 2018년에 1.0 이하로 내려온 이후 2022년에 0.78, 2023년에 0.72, 2024년에 0.75로 거의 세계 최저 수준에서 벗어나지 못하고 있다.

이처럼 출산율에 차이가 있기는 하지만 한일 양국의 낮은 출산율은 결혼하지 못하는 청년의 증가가 주된 원인이라는 공통점이 있다. 출산율이 낮은 원인을 규명하기 위해서는 결혼하지 않은 미혼여성이 증가해서인지(유배우 비율), 아니면 기혼여성이 아이를 적게 낳기 때문인지(유배우 출산율)를 구분할 필요가 있다. 양국 모두 혼외출산의 비중이 매우 낮은 만큼 결혼은 출산으로 가는 전제조건이라고 할 수 있다. 출산율 하락의 원

1) 합계출산율 수치는 세계은행이 홈페이지에서 발표한 자료(「Fertility rate, total(births per woman)」)에 의하며, 여기서 언급한 국가 수에는 홍콩, 마카오 등의 특별행정구도 포함된다.

인을 분석한 양국의 연구에 따르면, 한국과 일본 모두 결혼하지 못하는 청년이 빠르게 증가한 것이 보다 중요한 요인임을 알 수 있다(이철희, 2012; 이철희, 2022; 国立社会保障・人口問題研究所, 2022; 岩澤, 2002).<sup>2)</sup>

그렇다면 왜 결혼하지 못하는 청년이 증가하고 있는 것일까? 이에 대해서는 이미 많은 연구들이 청년세대의 경제적 불안이 그 원인임을 밝히고 있다. 한국에서는 2007년에 『88만 원 세대』라는 책이 출간된 이래 저임금에 불안정한 고용으로 장래를 전망할 수 없는 비정규직 청년들이 증가하고 있으며, 이러한 경제적 불안이 결혼하지 못하는 청년들을 낳고 있다는 분석이 많다(우석훈·박권일, 2007; 김윤선, 2016; 조성호·문승현, 2021).

일본에서도 1990년대 중반 이래 장기불황으로 취업하지 못하는 청년들을 ‘취직빙하기세대’라고 부르며, 이들의 불안정한 고용지위에 주목한 연구가 많다(近藤, 2024). 그리고 경기가 좋아진 이후에도 여전히 비정규직으로 고용불안에 시달리는 청년들이 많으며, 이러한 청년들의 증가가 미혼율 증가로 이어지고 있는 점에 주목하는 연구가 많다(久我, 2016; 久我, 2023; 山田, 2020; 坂田, 2024).

이처럼 한일 양국 모두 청년세대의 취약한 경제기반이 결혼하지 못하는 청년을 양산하고 있다는 공통점이 있다. 양국 모두 저성장과 경기침체를 극복한다는 명분으로 비정규직에 대한 규제를 완화해 비정규직을 양산하는 체제를 갖추었고, 그것

---

2) 이철희는 한국의 합계출산율 변화요인을 분해한 분석을 통해 지난 30년 동안 발생한 결혼 감소가 출생아 수 감소의 주요 요인이라는 결론을 제시하였다(이철희, 2022). 한편 이와사와 미호(岩澤美帆)는 동일 출생연도 집단을 대상으로 한 시뮬레이션 분석을 통해 일본에서 1970년대부터 2000년에 이르기까지 있었던 합계출산율 저하의 약 70%는 미혼율 증가에 의한 것이고, 나머지 30%가 기혼부부의 출산 자녀 수 저하에 따른 것이라는 결론을 내렸다(岩澤, 2002).

이 결혼하지 못하는 청년을 낳았다. 현재가 불안하고 미래를 낙관할 수 없는 청년을 양산한 것이 저출산의 근본 원인이라고 할 수 있다. 따라서 청년세대가 겪고 있는 경제적 불안의 해결 없이 저출산 문제의 해결은 불가능하다고 해도 과언이 아니다.

이런 점에서 일본정부가 2010년대 후반부터 꾸준히 추진해 오고 있는 근로방식개혁(働き方改革)은 보다 근본적인 차원에서 청년세대가 안고 있는 취약한 경제기반의 문제를 해결하고자 하는 대응으로 주목할 가치가 있다. 일본정부는 저출산의 근본원인이 청년세대의 취약한 경제기반에 있으며, 이 문제를 해결하지 않는 한 저출산 문제의 해결은 없다는 입장을 취하고 있다.

2023년에 발표한 기시다정부의 「어린이미래전략방침(こども未来戦略方針)」에는 이러한 입장이 매우 선명하게 제시되어 있다. 여기에서는 낮은 임금과 고용불안으로 장래를 전망할 수 없는 청년이 증가하는 것이 저출산의 근본원인이며, 이 문제를 해결하기 위해서는 비정규직을 정규직으로 전환하고, 동일노동 동일임금 원칙을 실현해 정규직과 비정규직의 격차를 해소하며, 지속적인 임금인상을 통해 청년세대의 소득향상을 달성하는 것이 필요하다는 입장을 제시하고 있다.

일본정부가 이러한 인식의 전환을 하기까지는 오랜 시간이 걸렸다. 우선 저출산의 근본원인이 경제적 불안으로 인해 결혼하지 못하는 청년에 있다는 것을 인정하는 데 오랜 시간이 걸렸고, 이후 실효성 있는 지원책을 마련하는 데에도 오랜 시간이 걸렸다. ‘잃어버린 30년’으로 일컬어지는 장기간의 경기침체를 겪고 나서야 비로소 ‘스스로의 힘으로는 가족을 형성할

수 없는 청년' 문제의 해결 없이는 저출산, 고령화, 인구감소의 위기를 극복할 수 없으며, 일본경제의 재생도 불가능하다는 것을 깨닫게 된 것이다.

일본의 경제계도 일본정부와 비슷한 입장을 견지하고 있다. 대표적인 경제단체인 경단련(日本經濟団体連合會)에서는 일찍부터 위기의식을 갖고 저출산 문제해결을 위한 제언을 해 왔는데, 2023년에 발표한 「어린이·육아정책의 강화에 관한 생각(こども・子育て政策の強化に関する考え方)」에서는 결혼할 수 있는 중간층을 두텁게 형성해야 하며, 이를 위해서는 청년세대의 고용소득환경의 개선, 질 높은 고용창출, 구조적인 임금인상, 비정규직 노동자의 정규직 전환이 필요하다고 주장하였다. 기업의 이해를 대변하는 경제단체에서 기업의 비용 부담이 늘어나는 이러한 해법을 제시하며 개별 기업이 나서야 한다고 호소하는 것에 주목할 필요가 있다.

이러한 사회적 분위기 속에서 일본의 신문이나 TV방송 등의 매스미디어도 같은 목소리를 내고 있다. 또한 사회구성원으로서 보통의 일본인들도 이러한 인식을 널리 공유하고 있다.

일본의 이러한 대응은 한국과는 대조적이다. 한국에서도 경제적으로 취약한 청년의 문제가 매우 심각하고, 이것이 결혼하지 못하는 청년 문제로 이어지고 있다는 것은 누구나 공감하지만 이에 대한 실효성 있는 대응은 없다. 문재인 정부의 공공부문의 정규직 전환에서 일정 부분 성과가 있었지만 이후 주목할 만한 진전은 없다. 비용 증가가 우려되는 이러한 대응에 대해 경제단체를 비롯해 개별 기업은 외면하고 있으며, 매스미디어도 외면하고 있다. 이런 점에서 한국은 일본의 비정규직 처

우개선을 위한 대응을 주의 깊게 들여다볼 필요가 있다.

물론 일본에서도 엄청나게 진전을 이룬 것은 아니며, 이제 막 시작된 것이라고 볼 수 있다. 그렇지만 일본정부의 적극적인 대응이 개별 기업의 인사제도나 고용관행을 바꾸어 나가고 있으며, 이러한 흐름 속에서 청년의 경제기반을 강화하기 위한 방안을 모색하는 사회 분위기가 형성되고 있다. 이런 점에서 일본의 대응은 일본보다 출산율이 크게 낮고, 일본보다 빠른 속도로 고령화가 진행되며, 생산연령인구도 일본보다 빠르게 감소하는 한국에 시사하는 바가 크다.

이런 문제의식에서 본고에서는 일본 청년세대의 취약한 경제기반에 주목해 경제적인 문제로 결혼하지 못하는 청년이 어느 정도로 증가하고 있는지를 분석한다. 그리고 청년세대의 고용불안을 해소하기 위해 일본정부가 펼치고 있는 비정규직 처우개선 정책의 구체적인 내용과 성과, 한계를 분석한다.

## 2

### 청년세대 내의 격차 확대와 결혼하지 못하는 청년의 증가

일본정부는 15~34세를 청년으로 정의하고 있는데, 본고에서는 이들 청년 중에서도 학업을 끝내고 본격적으로 노동시장에 진입하는 20대 초반부터 30대 중반(20~34세)까지를 청년인구로 보기로 한다. 이하 제2절에서는 이들 청년세대 내에서 벌어지는 비정규직의 확대가 결혼하지 못하는 청년의 증가로 이어지고 있는 실태를 분석한다.

## 1) 청년세대에서 확고하게 자리잡은 비정규직 일자리

일본의 「국세조사(国勢調査)」 결과를 이용해 청년인구(20~34세)의 추이를 보면, 저출산의 영향으로 그 수는 1970년의 2,812만 명에서 2020년의 1,942만 명으로 감소하였고, 전체 인구에서 차지하는 비율도 1970년의 27.1%에서 2020년의 15.4%로 감소하였다.

이러한 추세가 이어지면서 향후 청년인구는 더욱 감소할 것으로 예상된다. 국립사회보장·인구문제연구소(国立社会保障·人口問題研究所)가 2023년에 발표한 장래인구추계(중위추계)에 따르면, 이들 청년인구(20~34세)는 2045년에 1,540만 명, 2070년에 1,187만 명으로 감소하고, 전체인구에서 차지하는 비율도 2045년의 14.1%, 2070년의 13.6%로 더욱 감소할 것으로 예상된다(国立社会保障·人口問題研究所, 2023).

그렇다면 일본 청년인구의 고용상황을 살펴보자. 최근 인력 부족으로 인해 학업을 마친 청년들의 취업은 매우 양호한 것으로 알려져 있다. 이를 나타내는 지표로 널리 인용되는 것이 구인배율(구인 수/구직자 수의 비율)인데, 2025년에 졸업하게 되는 대학 졸업자의 구인배율은 1.75배이다(リクルートワークス研究所, 2024). 또한 후생노동성 자료에 따르면, 2024년 3월 기준으로 고교 졸업자의 구인배율은 3.98배이다(厚生労働省, 2024). 이처럼 높은 구인배율은 일자리를 찾는 사람보다 채용하려는 일자리가 훨씬 많은 상황으로 누구나 원하면 취업할 수 있다는 것을 의미한다.

그렇지만 그 내부를 들여다보면 모든 것이 좋은 것은 아니

다. 인력부족이 심각한 상황에서도 불안정한 고용지위라고 할 수 있는 비정규직이 청년세대의 일자리로 확고하게 자리잡고 있기 때문이다. 1990년대까지만 해도 소수에 불과하였던 비정규직이라는 고용형태가 저성장과 경기침체를 극복한다는 명분으로 제도적으로 허용되면서 빠르게 증가하였다.

이를 잘 보여주는 것이 <표 1>이다. 이를 보면 연도에 따른 변동이 있기는 하지만 비정규직 일자리가 청년세대 내에서 무시할 수 없는 비율이 되었음을 알 수 있다.

남성의 경우, 2024년을 기준으로 비정규직의 비율은 20~24세(재학 중인 경우 제외) 19.5%, 25~29세 15.6%, 30~34세 12.6%로 2015년에 비해 다소 감소하였지만 여전히 높다. 특히 한창 현역으로 일하는 25~29세와 30~34세에서 그 비율이 높다는 점에 주목할 필요가 있다. 여성의 경우, 2010년을 정점으로 그 비율은 감소하였지만 2024년을 기준으로 20~24세(재학 중인 경우 제외) 25.3%, 25~29세 26.6%, 30~34세 33.3%로 그 비율이 여전히 높다.

<표 1> 일본 청년세대의 비정규직 비율

(단위: %)

	남성			여성		
	20~24세	25~29세	30~34세	20~24세	25~29세	30~34세
2002년		11.7	7.5		33.2	40.8
2005년		16.8	9.6		37.7	43.6
2010년	24.2	17.1	11.4	35.1	37.9	44.7
2015년	24.4	19.0	14.6	34.0	36.9	44.3
2020년	21.5	16.0	13.1	26.2	29.9	38.6
2024년	19.5	15.6	12.6	25.3	26.6	33.3

주: 20~24세는 학생으로서 재학 중인 자를 제외함.

출처: 「노동력조사(労働力調査)」, 政府統計の総合窓口(e-Stat) 검색.

이러한 비율을 나타내는 비정규직 노동자의 수가 어느 정도가 되는지를 위에서 제시한 「노동력조사」를 통해 살펴보면, 2024년을 기준으로 남성은 20~24세 29만 명, 25~29세 41만 명, 30~34세 38만 명이다. 여성은 20~24세 39만 명, 25~29세 64만 명, 30~34세 86만 명이다. 이 수치를 합하면 남성 비정규직 청년 노동자가 108만 명, 여성 비정규직 청년 노동자가 189만 명이나 된다.

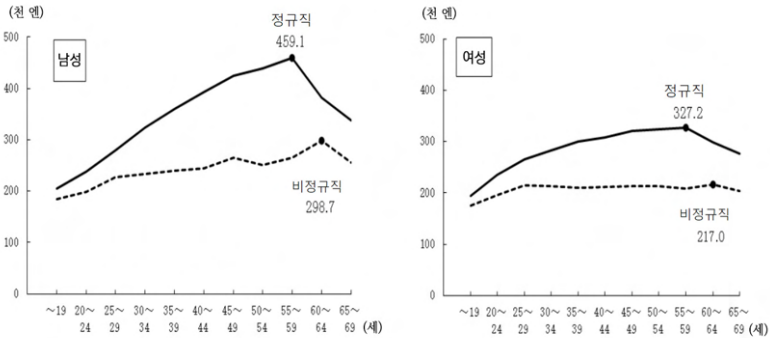
비정규직은 학력별 편중이 큰데, 학력이 낮을수록 비정규직이 될 확률이 높다. 2023년 「청년고용실태조사(若年者雇用実態調査)」에 따르면, 학력별로 본 비정규직의 비율은 중졸 66.0%, 고졸 35.8%, 대졸 12.7%, 대학원졸 19.0%로 대체로 학력이 낮을수록 비정규직의 비율이 높다(厚生労働省, 2023).

이처럼 청년세대 내에서 비정규직이 늘어난다는 것은 고용이 불안해서 장래를 전망할 수 없는 청년이 증가하는 것을 의미한다. 비정규직 노동자는 임금이 낮을 뿐만 아니라 기간이 정해진 유기고용(有期雇用) 노동자이기 때문에 경기변동에 따른 피해를 가장 먼저 입는다. 또한 제대로 된 교육훈련의 기회를 갖지 못해 단순업무만을 반복하는 경우가 많다. 따라서 연령이 올라가도 소득이 제자리에 머물러 있다.

이것을 잘 보여주는 것이 [그림 1]이다(内閣府男女共同参画局, 2023). 2022년 후생노동성의 「임금구조기본통계조사」에 나타난 남성 정규직과 비정규직의 임금 격차를 보면, 20대에는 거의 차이가 없지만 연령 상승과 더불어 그 차이가 커지면서 50대 후반이 되면 정규직 임금이 비정규직 임금의 약 2배가 된다. 여성의 경우도 연령이 높아질수록 정규직과 비정규직의 임

금 격차가 커지지만 남성보다는 그 격차가 작다. 이는 여성 정규직의 임금이 남성만큼 상승하지 않기 때문이다.

[그림 1] 일본 남녀의 고용형태별·연령별 급여  
(所定内給与額, 2024년)



주: 원 자료는 후생노동성의 「2022년 임금구조기본통계조사(令和4年賃金構造基本統計調査)」.  
출처: 내각부 남녀공동참획국(内閣府男女共同参画局), 「남녀공동참획백서(男女共同参画白書)」(2023년) 45쪽.

이처럼 낮은 임금에 고용불안의 문제를 안고 있어 장래를 전망할 수 없는 청년들을 사회학자 미야모토 미치코(宮本みちこ)는 언더클래스라고 불렀다(宮本 외, 2021). 이들 청년 언더클래스에는 비정규직 청년을 비롯해 취업과 실업 상태를 반복하거나 집안에서 은둔해 아예 노동시장으로 나오지 않는 무업(無業)청년들도 포함된다. 미야모토는 언더클래스에 해당되는 청년들이 전체 청년인구의 약 20%에 달한다고 보았다.

한편 정규직이라고 해서 무조건 경제적 안정성이 보장되는 것은 아니다. 지난 20년 동안 일본에서 20대 남녀의 실질임금 상승은 크지 않았는데 조세부담률과 사회보장부담률이 지속적

으로 상승하면서 가처분소득은 거의 제자리에 머물러 있는 상황이다(坂田, 2024).<sup>3)</sup> 여기에 더해 근속과 더불어 상승하는 임금 증가 폭도 완만해지고 있어 과거 세대에 비해 청년세대가 받는 생애소득은 적어지고 있다(久我, 2023).<sup>4)</sup> 이런 지표들을 통해 저성장이 고착화되는 가운데 과거 세대에 비해 청년세대의 경제기반이 취약해지고 있음을 알 수 있다.

그래도 상대적으로 처우가 좋은 대기업에 다니는 청년이라면 이런 영향으로부터 버틸 수 있지만 낮은 소득에 복지혜택도 취약한 중소기업에 다니는 청년에게 경제적 어려움은 더욱 가중된다.

## 2) 청년세대 내에서 커지는 가족형성의 격차

청년세대 내에서 증가하는 비정규직은 결혼하지 못하는 청년을 양산하고 있다. 저임금에 혼자만의 생계를 책임지기도 어렵고, 고용이 보장되지 않아 미래에 대한 불안을 안고 살아가야 하는 비정규직 청년이 가족을 형성하는 것은 꿈조차 꿀 수 없다. 이것이 냉혹한 현실이다. 이는 미혼율에 그대로 나타나는 데, 정규직과 비정규직 사이에 미혼율의 차이가 크다.

<표 2>는 가장 최근 조사인 「국세조사」 2020년 데이터를 이용해 정규직과 비정규직의 미혼율을 살펴본 것이다. 남성의 경우, 비정규직의 미혼율은 상당히 높으며, 그 차이는 20대뿐만

3) 2008년을 기준으로 2022년까지 20대 남녀의 실질임금 수준을 분석한 사카타 고야(坂田絃野)에 따르면, 2022년의 임금수준은 남성 20~24세는 102, 남성 25~29세는 100, 여성 20~24세는 108, 여성 25~29세는 105를 나타낸다.

4) 남성 정규직(대학·대학원 졸업자)의 연령별 임금상승을 분석한 구가 나오코(久我尚子)에 따르면, 2008년과 비교해 2018년에 30~40대에서 임금상승이 완만해진 결과, 35~49세에서 감소한 누적 소득은 약 730만 엔(여성은 약 820만 엔)인 것으로 추산된다.

아니라 30대, 40대, 50대에도 그대로 이어진다. 생애미혼율은 50세 시점에서 지금까지 한 번도 결혼하지 않은 사람의 비율인데, 정규직이 19.5%인데 반해 비정규직이 60.3%로 그 차이가 매우 크다. 이러한 수치는 정규직과 비정규직이 고용신분제가 되어 결혼할 수 있는 사람과 그렇지 않은 사람을 나누고 있는 현실을 잘 보여준다.

<표 2> 일본 남녀의 정규직과 비정규직의 미혼율(2020년) (단위: %)

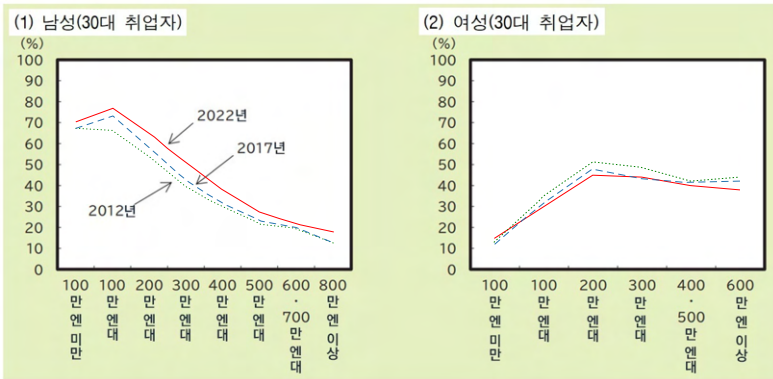
	남성		여성	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직
20~24세	92.1	96.4	95.5	91.4
25~29세	69.2	90.0	76.7	68.9
30~34세	41.3	80.8	52.6	44.6
35~39세	28.2	75.0	37.9	29.3
40~44세	22.9	70.5	30.5	22.2
45~49세	21.1	65.3	27.4	18.5
50~54세	17.9	55.3	23.8	14.8
55~59세	13.5	39.1	18.0	10.4
생애미혼율	19.5	60.3	25.6	16.7

출처: 국세조사(2020년)의 「취업상태 등 기본집계(就業狀態等基本集計)」 데이터를 이용해 작성.

반면 여성은 비정규직보다 정규직의 미혼율이 모든 연령대에서 높으며, 그 비율이 40대, 50대에서도 상당히 높다. 그리고 같은 연령대의 정규직 남성과 비교할 때 그 비율이 높다는 점도 주목할 만하다. 정규직 여성의 생애미혼율은 25.6%로 상당히 높다. 다만 비정규직 노동자에는 출산과 육아를 끝낸 기혼 여성이 파트타임 노동자로 재취업하는 경우가 많이 포함되어 있기 때문에 비정규직에서 미혼율이 낮게 나타난다는 점에 유의할 필요가 있다. 따라서 여성은 비정규직일수록 결혼하는 경향이 있다는 식으로 단순하게 해석해서는 안 된다.

같은 맥락에서 연소득에 따른 미혼율의 차이도 확인할 수 있다. [그림 2]는 30대 남성과 여성의 연소득과 미혼율의 관계를 나타낸 것이다. 30대 남성으로 연소득이 100만 엔 이상인 경우, 연소득이 높을수록 미혼율이 낮아진다. 이러한 경향은 2012년, 2017년, 2022년에 이르기까지 일관되게 나타난다.

[그림 2] 일본 남녀의 연소득별로 본 미혼율



주: 원 데이터는 총무성(総務省)의 「취업구조기본조사(就業構造基本調査)」이며, 취업자에는 비정규직이 포함된다.

출처: 내각부(内閣府), 2023, 『2023년도 연차경제재정보고(令和5年度 年次経済財政報告)』 148쪽.

반면 30대 여성의 경우, 남성과는 다른 경향이 나타나는데, 연소득 200만 엔 미만에서는 소득이 낮을수록 미혼율이 낮지만 200만 엔 이상에서는 소득과 미혼율의 관계가 뚜렷하지 않다. 이것은 <표 2>에서와 마찬가지로 출산과 육아를 끝낸 기혼여성들이 연소득 200만 엔 미만의 파트타임 노동자로 일하는 경우가 많아서 나타나는 것이라고 할 수 있다.

한편 200만 엔 이상의 수입이 있는 여성에서 미혼율이 높은 수준을 나타낸다는 것은 여성이 일정한 경제력을 갖추게 되면

결혼에 소극적일 가능성이 커진다는 것을 보여준다. 자신의 커리어 성취에 대한 중시, 결혼과 출산에 따르는 높은 기회비용, 여전히 존재하는 남녀 간의 성별분업 등이 여성으로 하여금 결혼에 소극적이게 만든다고 해석할 수 있다.<sup>5)</sup>

### 3) 문제를 더욱 복잡하게 만드는 남녀 간 격차

<표 2>와 [그림 2]를 통해 직업적 지위 및 경제력에 따른 가족형성의 여부가 남녀 간에 매우 다르다는 것을 확인할 수 있었다. 남녀가 짝을 이루어야 결혼이 성립하는 만큼 이러한 남녀 간의 차이는 문제를 더욱 복잡하게 만든다.

위에서 확인한 바와 같이 남성에게는 결혼의 전제조건으로 경제력을 갖추는 것이 요구된다. 냉혹한 현실이지만 일정 수준 이상의 수입이 없는 남성은 결혼하기 어렵다. 이는 한국에서와 마찬가지로 일본에서도 여전히 남성에게 가계부양자의 역할이 요구되고 있기 때문이다. 따라서 청년의 결혼문제를 해결하기 위해서는 무엇보다도 남성 청년의 소득향상이 절실하다.

그렇다고 비정규직 여성이 안고 있는 어려움을 외면해야 한다는 말은 아니다. 비정규직 여성이 모두 가계수입을 보태기 위해 파트타임 노동자로 일하는 기혼여성인 것은 아니기 때문이다. 비정규직 여성 중에는 미혼으로 불안정한 고용지위에 남성보다도 낮은 임금으로 어렵게 살아가는 경우가 많다. 최근 이러한 여성 청년들이 빠르게 증가하고 있기 때문에 그들이 안

---

5) <표 2>와 [그림 2]에서 확인한 경향이 학력별 미혼율의 차이에서도 그대로 나타난다. 국제조사 2020년 데이터를 이용한 아라카와 가즈히사(荒川和久)의 분석에 따르면, 남성은 학력이 높을수록 미혼율이 감소하지만 여성은 그 반대 경향이 나타난다(荒川, 2022). 특히 남성에서는 고졸 이하의 미혼율이 높고, 여성에서는 대졸 이상의 미혼율이 높다.

고 있는 어려움도 깊게 들여다 보아야 한다.

그렇지만 남성과 달리 여성에게 경제력이 결혼의 전제조건은 아니다. 오히려 여성이 정규직으로 안정된 직업적 지위에 있을 때 결혼이나 출산, 육아는 높은 기회비용을 발생시키기 때문에 망설여지는 선택이 될 수 있다. 전문성을 바탕으로 능력을 발휘하며 일에서 성취감을 얻는 여성에게 일과 가정의 양립이 어렵다면 결혼은 우선순위에서 멀어진다.

이러한 남녀 간의 차이로 인해 처음부터 결혼으로 만나기 어려운 두 그룹이 있다. 한쪽에는 결혼하기 어려운 남성 비정규직이 있는 반면 다른 쪽에는 결혼에 소극적인 정규직 여성이 있다. 이 두 그룹의 남녀가 만날 가능성이 매우 낮기 때문에 청년세대 내에 격차가 커진다는 것은 그만큼 결혼의 기회가 줄어든다는 것을 의미한다.

이런 점을 고려할 때 청년세대 내의 분단이 고정되고 확대되지 않도록 교육달성이나 직업능력 개발의 측면에서 격차를 해소하려는 사회적 대응이 필요하다. 열악한 고용지위에 있는 청년의 문제를 고민해야 하고, 여성 청년들이 일과 가정을 양립할 수 있도록 지원하는 제도와 시스템을 갖추는 것이 필요하다.

### 3 비정규직의 정규직 전환 정책

그렇다면 일본정부가 결혼하지 못하는 청년의 문제를 해결하기 위해 시행하고 있는 비정규직의 처우개선을 위한 정책에 대해 살펴보자. 이것은 크게 두 가지로 정규직 전환 지원정책,

정규직과 비정규직 간의 격차축소 정책으로 구분할 수 있다. 이하 제3절에서는 비정규직의 정규직 전환 지원정책을 살펴보고, 제4절에서는 동일노동 동일임금 원칙에 의거한 정규직과 비정규직의 격차축소 정책을 살펴본다.

## 1) 추진 경위

비정규직의 처우개선을 위한 정책은 1990년대에 노동시장의 유연화를 통해 비정규직을 빠르게 늘린 것에 대한 반성으로 시작되었는데, 2000년대에 와서 그 부정적인 영향을 개선하려는 노력이 전개되었다. 이 시기에 고용시장이 더욱 악화되면서 일을 하는데도 안정적인 생활을 유지할 수 없는 워킹푸어나 주거지가 없어 PC방을 전전하는 네티카페 난민 등의 사회문제가 부각되었기 때문이다.

2008년 12월 말에는 시민단체와 노조가 주도해 미국발 리먼 사태의 영향으로 해고된 노동자들이 히비야(日比谷)공원에 모여 연말연시를 함께 보내자는 행사(年越し派遣村)를 개최했는데, 갈 곳이 없는 수백 명의 노동자가 참가해 이 행사는 비정규직의 궁핍한 상황을 보여주는 상징적인 사건이 되었다.

비정규직 처우개선 정책은 근로방식개혁이라는 보다 큰 틀의 정책 안에서 생각해볼 수 있다. 근로방식개혁은 일본이 직면한 저출산, 고령화, 노동인구의 감소로 인한 생산력 저하와 국력저하라는 구조적인 위기를 극복하기 위해 추진되었으며, 개혁을 통해 생산성을 높이고, 생산성 향상의 성과를 개개인에게 분배하는 성장과 분배의 호순환을 통해 일본경제의 재생을

피하고자 하였다.

이를 위해 구체적으로 동일노동 동일임금 실현을 통한 비정규직의 처우개선, 임금인상과 노동생산성 향상, 장시간 노동 시정, 유연한 근로방식을 위한 환경정비, 여성과 청년이 활약하기 쉬운 환경정비, 육아·개호 등의 일과 가정의 양립, 외국인재의 수용, 고령자의 취업촉진 등의 대응과제를 제시하였다.

이처럼 사회구성원 모두가 유연하게 일할 수 있는 환경을 정비함으로써 경제활동인구를 늘리고, 이들의 노동생산성을 높이고자 하였다. 일본의 미래를 이끌어 나갈 거대개혁으로서 근로방식개혁을 설계하고 추진한 아베수상은 모든 구성원이 다함께 일하며 각자가 가진 능력을 최대한으로 발휘함으로써 일본의 성장을 이끌어 나가는 것을 ‘일억총활약사회’라고 불렀다.

근로방식개혁이 처음 등장한 것은 2007년 제1차 아베내각에서이다. 수상 및 전 각료가 참여하는 저출산사회대책회의에서는 근로방식을 개선해 일과 가정의 양립을 추진하는 것을 중점전략으로 채택하였다. 이때까지만 해도 일본정부의 저출산 대책은 결혼한 부부를 대상으로 한 육아지원대책에 머물러 있었다.

근로방식개혁의 본격적인 추진은 2017년에 발표한 ‘근로방식개혁 실행계획(働き方実行計画)’에서 시작되었다. 여기에서는 동일노동 동일임금을 통한 비정규직의 처우개선, 장시간 노동 시정, 다양하고 유연한 근로방식 등을 추진과제로 제시하였다. 그리고 2018년에는 근로방식개혁 관련 법안이 성립되었다.

근로방식개혁 중에서 청년의 취업 및 결혼과 관련된 것은 비

정규직의 정규직 전환과 동일노동 동일임금 원칙에 의거한 처우개선 정책이다. 정규직 전환은 비정규직과 정규직 사이에 엄청난 처우격차가 있는 만큼 비정규직의 고용안정을 위해 비정규직의 정규직 전환을 추진하는 것이다. 동일노동 동일임금을 통한 처우개선은 비정규직과 정규직 간의 불합리한 격차를 해소해 비정규직의 처우를 개선하려는 조치이다.

## 2) 정사원 전환

정사원 전환은 파트타임 노동자가 정사원으로 전환할 수 있는 조치를 마련하는 것을 의무화한 것으로 파트타임노동법이 개정되면서 2008년부터 시행되었다. 정사원 등용제도라고도 한다. 2018년에는 근로방식개혁을 위한 관련 법률이 성립함에 따라 파트타임노동법이 파트타임·유기고용노동법으로 명칭을 변경해 개정되면서 파트타임 노동자와 유기고용 노동자의 정사원 전환 조치의 의무화가 도입되었다.

이에 따라 기업은 다음 중 하나의 조치를 취해야 한다. 외부에서 정규직 노동자를 모집할 때 그 정보를 사내 비정규직 노동자에게 주지시킬 것, 사내에서 정규직 노동자의 배치를 신설할 경우 비정규직 노동자가 응모할 수 있는 기회를 제공할 것, 일정한 자격을 갖춘 비정규직 노동자를 대상으로 정규직으로 전환하기 위한 시험제도나 기타 전환추진조치를 마련할 것 등이다.

다만 법률상의 의무는 어디까지나 정규직 전환 조치를 도입하는 것이며, 비정규직을 정규직으로 전환하는 것을 의무화한

것은 아니다. 이런 점에서 그 한계가 분명하지만 기업이 정규직 전환의 성과를 내지 못한다면 의무를 다하지 않고 있다고 평가받을 가능성이 있다.

정규직 전환 제도가 개별 기업에서 어느 정도로 도입되어 시행되고 있는지를 후생노동성이 2025년 2월에 실시한 「노동경제동향조사(労働經濟動向調査)」 결과를 보면, 정규직 전환제도를 도입한 기업은 전체 기업 중에서 78%이다(厚生労働省, 2025a). 그중에서 최근 1년간(2024년 2월~2025년 1월) 정규직 전환 실적이 있는 기업의 비율은 44%이다. 정규직 전환 제도는 없지만 정규직 전환 실적이 있는 기업은 전체 기업에서 6%이다. 따라서 정규직 전환 제도의 유무를 불문하고 과거 1년간 정규직 전환 실적이 있었던 기업은 50%가 된다.

### 3) 무기계약 전환

비정규직 유기계약 노동자가 같은 기업에서 5년 동안 일한 후에 무기계약으로 전환할 수 있는 제도도 있다. 이것은 비정규직 노동자의 고용이 중단되는 불안을 해소하기 위해 도입된 것으로 노동계약법이 개정되어 2013년에 시행되었다. 노동계약법 제18조에서는 유기계약 노동자가 동일한 사용자와 통산 5년이 넘는 계약을 갱신한 경우 무기계약 전환을 신청할 수 있으며, 기업은 이 신청에 응할 의무가 있다고 규정하고 있다. 2024년에는 노동조건명시 규정이 추가되어 무기전환 후의 노동조건을 결정할 때 취업실태를 반영해 정사원과의 균형을 고려했는지에 대해 당사자에게 설명하도록 노력할 것을 규정하

고 있다.

이 제도가 개별 기업에서 어느 정도로 도입되어 시행되고 있는지를 노동정책연구·연수기구(労働政策研究·研修機構)가 2018년에 기업과 노동자를 대상으로 실시한 조사를 통해 알 수 있다(労働政策研究·研修機構, 2019). 2018년은 이 제도가 시행된 지 5년이 지나 유기계약 노동자의 무기계약 신청권리가 발생한 해였기 때문에 여기에 맞추어 이 조사가 이루어졌다.

조사결과를 보면, 유기계약 노동자를 고용하고 있는 기업의 76.0%가 무기전환 제도를 도입하고 있는 것으로 나타난다. 무기전환에 따른 과제(복수 응답)로는 무기전환 후 정사원과의 업무 및 근로방식, 임금, 노동조건에서 어떻게 균형을 이루고, 이에 대해 당사자의 납득을 얻을 것인가가 가장 높은 것으로 나타났다.

유기계약 노동자를 대상으로 한 조사에서는 무기전환을 ‘희망한다’는 응답이 26.6%, ‘희망하지 않는다’가 33.1%, ‘잘 모른다’가 34.6%였다. 희망하는 이유(복수 응답)로는 ‘고용불안이 없어서’ 83.7%, ‘커리어에 대한 전망이 가능하고 장래의 생활설계를 할 수 있어서’ 39.9%, ‘임금·노동조건을 개선할 수 있어서’ 27.3%로 나타났다.

한편 후생노동성에서 2020년 4월에 실시한 「유기노동계약에 관한 실태조사(有期労働契約に関する実態調査)」에 따르면, 무기전환 신청권리가 있는 사람 중 신청권리를 행사한 사람은 27.8%이고, 신청권리를 행사하지 않은 채 계속 고용된 사람은 65.5%이다(厚生労働省, 2020). 본인의 사정 또는 기타 사정에 의해 퇴직한 사람은 6.1%이고, 고용중지 또는 계약기간 중에

해고된 사람은 0.5%에 지나지 않는다.

같은 조사에서 기업규모별로 무기전환규정에 따라 신청권리를 행사한 사람의 비율을 보면, 1,000명 이상 기업이 39.9%로 가장 높다. 300~999명 기업은 22.2%, 100~299명 기업은 22.3%, 30~99명 기업은 17.1%, 5~29명 기업은 8.6%로 대체로 기업규모가 작을수록 그 비율이 낮다.

#### 4) 커리어향상조성금

커리어향상조성금(キャリアアップ助成金)은 비정규직의 정규직 전환 등의 처우개선 조치를 한 사업주에게 제공하는 것으로 2013년부터 시작되었다. 정사원화를 지원하는 것이 중심이지만 계속 확장해서 비정규직의 처우개선을 위한 조성금도 지급하고 있다. 커리어향상조성금은 크게 정사원화 코스와 처우개선 코스로 구분할 수 있다.

정사원화 코스는 유기고용 노동자 또는 무기고용 노동자를 정사원화하거나 파견사원을 직접 고용하는 경우이다. 지원금으로 노동자 1명 당 중소기업은 80만 엔, 대기업은 60만 엔의 조성금이 지원되며, 여기에 추가적인 조건을 충족하는 경우 가산금이 지급된다. 정사원화 코스에는 장애인을 대상으로 한 장애인 정사원화 코스도 있다.

처우개선 코스에는 다양한 경우가 해당되며, 각각의 유형에 따라 지원금과 가산금이 달라진다. 임금규정 개정 코스는 유기고용 노동자의 기본급 임금규정 등을 개정해 3% 이상의 증액이 발생한 경우이다. 임금규정 공통화 코스는 유기고용 노동자

와 정규고용 노동자 간에 공통된 임금규정을 신설하거나 적용한 경우이다. 상여·퇴직금제도 도입 코스는 유기고용 노동자를 대상으로 상여 또는 퇴직금제도를 도입한 경우이다. 사회보험 적용을 통한 처우개선 코스는 유기고용 노동자를 새롭게 사회보험에 가입시킨 경우이다.

이처럼 다양한 경우를 고려해 비정규직 노동자의 정규직 전환과 처우개선을 지원하고 있음을 알 수 있다. 어느 규모로 지원이 이루어지고 있는지를 이 지원금의 부정수급을 조사한 회계검사원(會計検査院)의 검사보고를 통해 간접적으로 파악할 수 있다(會計検査院, 2022). 2021년 검사보고(「令和3年度決算検査報告」)에 따르면, 2017~2021년의 기간에 검사 대상으로 한 커리어향상조성금의 지급건수는 491,046건으로 총 지급액은 3,746억 3,956만 엔이다. 이러한 수치를 통해 상당한 정도로 신청이 이루어져 조성금이 지급되었음을 알 수 있다.

#### 4 동일노동 동일임금을 통한 격차축소 정책

비정규직의 정규직 전환 정책은 제도 도입의 의미는 크지만 기업이 적극적으로 따라주지 않으면 비정규직의 정규직화를 실현하는 데 한계가 있다. 앞에서 살펴본 여러 조사결과를 보아도 정사원 전환이나 무기계약 전환이 활발하게 이루어지고 있다고 보기는 어렵다. 이런 점에서 동일노동 동일임금 원칙의 실현이라는 보다 강제력 있는 조치를 통해 정규직과 비정규직 간의 격차를 축소하고자 하는 정책이 도입되었다.

## 1) 추진 경위와 핵심 내용

동일노동 동일임금 원칙이란 같은 기업에서 동일노동을 하는 정규직과 비정규직의 불합리한 대우격차를 금지하는 것으로, 이 원칙에 의거해 고용형태에 상관없이 노동자를 공정하게 대우할 것을 법으로 규정하고 있다. 2018년에 파트타임·유기 고용노동법과 노동자파견법이 개정되면서 이 제도가 마련되었는데, 2020년 4월부터 대기업을 대상으로, 2021년 4월부터 중소기업을 대상으로 시행되었다.

정규직과 비정규직 간의 불합리한 차별을 금지한 이 제도의 핵심내용을 정리하면 다음과 같다(厚生労働省, 2025b).

첫째, 대우격차에는 기본급을 비롯해 상여, 각종 수당, 복리후생, 교육훈련 등이 포함된다는 점이다. 따라서 동일기업에서 동일노동을 하는 정규직과 비정규직 간에 임금뿐만 아니라 상여나 각종 수당, 복리후생, 교육훈련 등에서 불합리한 대우격차를 설정해서는 안 된다.

둘째, 균형대우(均衡待遇)의 원칙이다. 균형대우는 대우별로 그 성질이나 목적에 비추어 ①직무내용(업무내용과 책임의 정도), ②직무내용·배치의 변경범위(인재활용 방식), ③기타 사정(직무성과, 능력, 경험, 노사교섭 경위 등) 중 적절하다고 인정되는 사정을 고려해 대우 차이를 둘 수 있지만 그 경우에도 불합리한 대우를 해서는 안 된다는 것이다.

셋째, 균등대우(均等待遇)의 원칙이다. 균등대우는 ①직무내용(업무내용과 책임의 정도), ②직무내용·배치의 변경범위(인재활용 방식), ③기타 사정(직무성과, 능력, 경험, 노사교섭 경

위 등)이 동일한 경우에는 파트타임·유기고용 노동자인 것을 이유로 차별적인 대우를 해서는 안 된다는 것이다.

넷째, 노동자에게 대우에 관한 설명 의무를 규정하고 있다는 점이다. 비정규직 노동자는 사업주에게 대우격차의 내용과 이유에 대해 설명을 요구할 수 있고, 사업주는 이에 대해 설명해야 하는 의무가 있다.

다만 이러한 불합리한 차별금지가 풀타임으로 일하는 무기계약 노동자에게는 적용되지 않는다. 따라서 비정규직 노동자가 무기계약 노동자로 전환하면 동일노동 동일임금 원칙의 적용을 받지 않는다. 이에 대해서는 많은 사람들이 문제점으로 지적하고 있어 추후 개정이 필요할 것으로 생각된다.

후생노동성은 이 제도를 정착시키기 위해 「동일노동 동일임금 가이드라인」을 마련해 기업에 대한 조언 및 지도, 재판 외 분쟁해결절차 등의 규정을 정비하였다. 그리고 개별 기업에서 직무분석 및 직무평가를 도입하는 것을 지원하고, 특히 도입에 어려움을 겪는 중소기업에 대한 지원책도 마련하고 있다. 홈페이지에 <동일노동 동일임금 특집페이지>를 개설해 널리 홍보하고 있으며, 불합리한 격차를 해소한 모범기업 사례를 수집해 공개함으로써 동일노동 동일임금 원칙이 널리 확산되도록 힘을 기울이고 있다. 또한 위반사항이 있을 때는 시정권고나 행정처분 등을 하고 있다.

## 2) 제도 도입 이후의 변화

그렇다면 2020년부터 시행되었던 동일노동 동일임금 원칙에 의거한 제도가 개별 기업에 어떤 변화를 가져왔는지 그 성과를

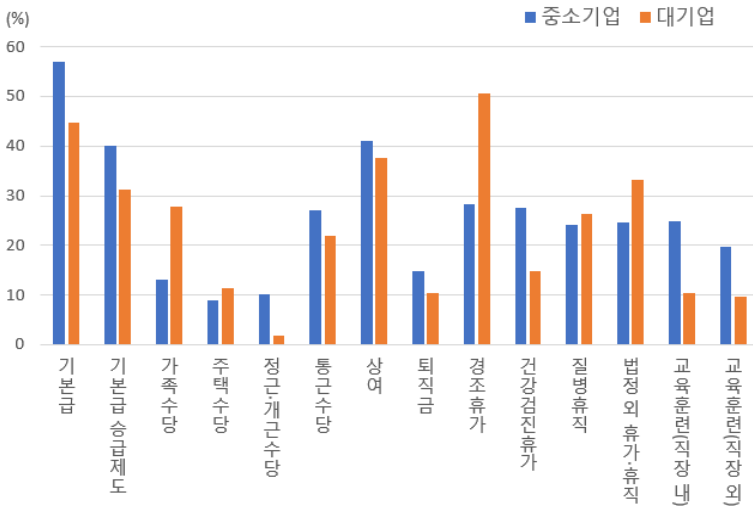
살펴보자. 노동정책연구·연수기구가 2023년에 실시한 「동일 노동 동일임금의 대응상황에 관한 조사(同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査)」(기업조사와 노동자 조사)를 보면, 이 제도가 시행된 이래 주목할 만한 변화가 있었음을 확인할 수 있다(労働政策研究·研修機構, 2025a·2025b). [그림 3]은 이 제도가 시행된 이후 비정규직의 처우개선조치(신설과 확충)를 실시한 기업의 개선조치의 내용을 살펴본 것이다.

우선 기업을 대상으로 한 조사에서 주요 처우개선조치의 내용을 보면, 기본급의 처우개선조치가 있었던 비율은 중소기업 57.0%, 대기업 44.6%이다. 또한 기본급 승급제도의 개선조치 비율은 중소기업 40.0%, 대기업 31.3%이다. 상여의 개선조치는 중소기업 41.1%, 대기업 37.6%이며, 퇴직금의 개선조치는 중소기업 14.7%, 대기업 10.3%이다. 가족수당의 개선조치는 중소기업 13.1%, 대기업 27.8%이고, 통근수당의 개선조치는 중소기업 27.0%, 대기업 21.8%이다. 경조휴가의 개선조치는 중소기업 28.3%, 대기업 50.7%이고, 질병휴직의 개선조치는 중소기업 24.1%, 대기업 26.3%이며, 법정 외 휴가·휴직의 개선조치는 중소기업 24.5%, 대기업 33.1%이다. 직장 내 교육훈련의 개선조치는 중소기업 24.9%, 대기업 10.3%이며, 직장 외 교육훈련의 개선조치는 중소기업 19.7%, 대기업 9.7%이다.

이처럼 항목별로 그 비율에서 차이가 있지만 다양한 영역에서 비정규직의 처우개선조치가 이루어졌음을 알 수 있다. 그리고 경조휴가와 가족수당, 질병휴직, 법정 외 휴가·휴직을 제외한 나머지 대다수 항목에서 대기업에서보다 중소기업에서 보다 적극적으로 처우개선조치가 이루어졌음을 알 수 있다.

다만 대응능력이 약한 중소기업의 경우에는 이러한 개선조치가 비용 부담이 될 수 있다. 더 많은 기업으로 확산되기에는 어려움이 있을 수 있기 때문에 이러한 문제에 어떻게 대응할 것인가가 제도 확산의 과제라고 할 수 있다.

[그림 3] 비정규직의 처우개선조치(신설과 확충)를 실시한 기업의 비율



출처: 노동정책연구·연수기구(労働政策研究·研修機構), 2025, 「동일노동 동일임금의 대응상황에 관한 조사(同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査(企業調査))」.

한편 노동자를 대상으로 한 조사결과를 보면, 동일노동 동일 임금 원칙의 시행 이후에 본인이 처우개선(신설과 확충) 조치를 받았다고 응답한 사람은 30%가 넘는다. 처우개선(복수 응답)의 내용에 대해서는, 상여·보너스가 가장 많고, 그 다음으로 통근수당(교통비 지급 포함), 정기 승급제도, 시간 외 수당, 심야·휴일노동 수당 등이 있다.

### 3) 개별 기업의 실천 사례

이처럼 동일노동 동일임금 원칙에 의거한 불합리한 차별금지 제도가 도입된 이래 비정규직 노동자의 처우개선이 이루어지고 있음을 알 수 있다. 항목별로 다르기는 하지만 개별 기업이 처한 상황에 따라 점진적으로 개선조치가 이루어지고 있다고 볼 수 있을 것이다. 다만 [그림 3]에서 나타난 변화를 상당한 성과라고 평가할 것인지 아니면 아직 멀었다고 평가할 것인지는 관련된 여러 조사와 개별 기업 사례까지도 포함한 종합적인 검토가 필요하다.

그렇다면 이러한 변화를 개별 기업의 사례를 통해 확인해보기로 하자. 후생노동성에서는 <다양한 근로방식의 실현을 응원하는 사이트(多様な働き方の実現応援サイト)>를 개설해 동일노동 동일임금 원칙에 의거해 비정규직의 처우개선조치를 단행한 기업 사례를 공표하고 있다.<sup>6)</sup> 기업규모별, 업종별, 지역별로 다양한 기업 사례를 검색할 수 있는데, 이하에서는 비정규직의 비중이 높은 기업으로 이들에 대한 적극적인 처우개선 조치를 단행한 3개 기업을 선정해 그 내용을 살펴본다.

#### \*기류공업(桐生工業株式会社)

기류공업은 대기업 스바루(SUBARU) 산하의 수송기계 제조업체로 스바루자동차의 엔진과 트랜스미션 등의 조립과 관련 부품을 생산한다. 군마현(群馬県)에 소재하고 있으며, 1960년에

---

6) 후생노동성에서는 동일노동 동일임금 원칙에 의거한 비정규직 처우개선조치를 적극적으로 추진하고 응원하기 위해 <다양한 근로방식의 실현을 응원하는 사이트>를 개설해 다양한 기업 사례를 소개하고 있다. 본고에서 제시한 3개 기업의 처우개선조치에 대해서는 이 사이트의 자료와 각 기업의 홈페이지 등을 참고하였다.

설립되었다. 사원 수는 2021년 2월 기준으로 정사원 286명, 파트타임·유기고용사원 121명으로 비정규직 노동자의 비율이 높다.

이 회사에서는 동일노동 동일임금 관련법의 성립에 맞추어 비정규직에 대한 처우개선조치를 단행하였는데, <표 3>에서 보는 바와 같이 기본급을 비롯해 상여, 각종 수당, 휴가에 이르기까지 매우 폭넓게 개선조치를 단행하였다. 이러한 조치에는 인력부족에 대응한다는 의미도 있었다.

개선조치에 앞서 이 회사에서는 노조와 긴밀한 협의를 거쳐 개정안을 마련하였다. 그 과정을 보면 인사부와 관리직, 조합사무국이 중심이 되어 기본급과 각종 수당에 대해 불합리한 대우 격차가 있는지를 꼼꼼히 검토하였다. 그리고 회사 측에서는 그룹회사와 의견교환회를 열어 타사의 사례를 참고하고, 조합 측에서는 자동차충런 가맹기업으로부터 의견을 청취하였다. 이후 조합과의 구체적인 조정을 거쳐 변경안을 마련하였다.

기본급에 대해서는 개선조치 이전에는 정사원의 고정급을 참고로 시급을 산출하였는데, 검토를 거쳐 정사원의 고정급을 구성하고 있는 요소(경험급·업적급·자격급)와 비정규직 사원(파트사원·기간사원)의 기본급을 비교해 업적급에 해당되는 부분의 증액이 필요하다고 판단하였고, 그 결과 비정규직의 시급을 일률적으로 증액하는 개선조치를 단행하였다.

상여에 대해서는 개선조치 이전에는 비정규직 사원에게는 상여 대신 소액의 위로금과 정근수당만을 지급하였는데, 검토를 거쳐 회사의 실적과 본인의 근무실적(출근일수)을 고려해 일정 금액을 연 2회 지급하는 것으로 변경하였다.

<표 3> 기류공업의 비정규직 처우개선조치

항목	변경 전	변경 후
기본급	정사원의 기본급을 모델로 일률 지급	기본급의 구성요소를 변경해 지급을 일률 증액
상여	지급하지 않음	파트·기간사원에게 근무실적과 회사의 실적에 따라 연 2회 지급
연말연시출근수당	지급하지 않음	파트·기간사원에게 정사원과 동일한 기준으로 지급
작업수당	지급하지 않음	파트·기간사원에게 정사원과 동일한 기준으로 지급
시차근무할증수당	파트사원: 지급 안 함, 기간사원: 법정 심야할증임금만 지급	파트·기간사원에게 정사원과 동일한 기준으로 지급
시차근무특별수당	파트사원: 지급 안 함, 기간사원: 일부만 지급	파트·기간사원에게 정사원과 동일한 기준으로 지급
특별휴가	정사원은 유급, 파트·기간사원은 무급	정사원과 동일한 기준으로 파트·기간사원에게 유급 적용
연차유급휴가	법정일수만 부여	기간사원에 대해 정사원과 동일한 기준으로 부여

출처: 다양한 근로방식의 실현을 응원하는 사이트(多様な働き方の実現応援サイト)의 자료를 참고해 작성.

연말연시출근수당은 개선조치 이전에는 비정규직 사원에 대해서는 지급하지 않았지만 검토를 거쳐 비정규직 사원에게도 정규직과 동일한 기준으로 지급하는 것으로 변경하였다.

작업수당은 개선조치 이전에는 비정규직에게는 지급되지 않았으나 검토를 거쳐 직접 생산작업을 한 경우에는 정사원과 동일한 기준으로 지급하는 것으로 변경하였다.

시차근무할증수당은 개선조치 이전에는 파트사원에게는 지급되지 않고 기간사원은 법정 심야할증임금만을 적용받았으나 대응 이후 파트사원과 기간사원 모두 정사원과 동일한 기준으로 할증수당을 지급받게 되었다.

시차근무특별수당은 개선조치 이전에는 파트사원에게는 지급되지 않고 기간사원에게는 일부 지급되었는데, 검토를 거쳐 파트사원과 기간사원 모두 정사원과 동일한 기준으로 지급하는 것으로 변경되었다.

특별휴가에 대해서는 개선조치 이전에는 정사원은 유급 적용, 파트·기간사원은 무급 적용이었으나 검토를 거쳐 결혼, 친족사망, 생리, 교통수단 차단, 시민권 행사, 국민재판원의 직무집행 등의 특별휴가에 대해 정규직과 동일한 기준으로 유급 적용하는 것으로 변경하였다.

연차유급휴가에 대해서는 개선조치 이전에는 비정규직에게 법정일수의 휴가만을 부여하였으나 기간사원에 대해 정사원과 동일한 기준으로 법정일수를 넘어서는 휴가를 부여하는 것으로 변경하였다.

#### \*리소나은행(株式会社りそな銀行)

리소나은행은 오사카부(大阪府)에 위치한 대기업 은행으로 2003년에 다이와(大和)은행과 아사히(あさひ)은행의 합병에 의해 발족하였으며, 2009년에는 리소나신탁은행과 합병하였다. 2020년 11월 기준으로 정규직 사원 9,250명과 비정규직 사원 4,200명으로 비정규직 노동자의 비중이 상당히 높다.

이 회사에서는 2003년에 경영위기가 있었는데 이때 남성 종합직 직원이 대량으로 퇴직하는 일이 발생하였다. 따라서 이를 계기로 성·연령·고용형태에 상관없이 전 사원이 활약할 수 있는 인사제도를 도입하였다. 이를 위해 2008년에 정규직과 비정규직 모두에게 공통으로 적용되는 직무등급제도(직무내용과 배치 변경의 범위를 기준으로 설정)를 설계해 비정규직도 능력

을 발휘할 수 있도록 하였다.

이처럼 기업 내부 사정으로 인해 동일노동 동일임금 원칙에 의거한 불합리한 대우격차 금지가 시행되기 전부터 고용형태에 상관없이 비정규직이 활약할 수 있는 처우개선조치가 이루어졌다는 점이 주목할 만하다. 비정규직 처우개선조치에 대해서는 <표 4>에 정리하였는데, 이를 보면 다음과 같다.

기본급에 대해 개선조치 이전에는 비정규직의 경우 등급제도가 없고 대체로 근속연수에 따라 기본급을 정하였다. 따라서 정사원과 비정사원 간에 직무내용에 큰 차이가 없음에도 기본급의 시급 단가에서 차이가 컸다. 검토를 거쳐 2008년에 정사원·비정사원 공통의 직무등급제도를 도입해 기본급은 직무등급과 역할등급을 기본으로 인사평가 결과를 반영해 결정하는 것으로 변경하였다. 따라서 같은 직무등급이라면 정사원과 비정사원 간의 시급 단가는 동일하다.

<표 4> 리소나은행의 비정규직 처우개선조치

항목	변경 전	변경 후
기본급	대체로 근속연수에 의해 결정	정규직과 동일한 직무등급제도 및 평가기준에 의거해 지급
상여 (업적 인센티브)	지급하지 않음	업적 인센티브를 지급
수당	지급하지 않음	차세대육성지원수당과 육아휴직 조기복귀수당을 지급
휴가·휴직제도	일부 특별휴가와 적립휴가를 적용하지 않음, 휴직제도 없음	특별휴가, 적립휴가, 휴직제도를 모두 적용
교육훈련	현장훈련만 있음	현장훈련에 더해 자격취득을 위한 연수와 통신교육을 실시

출처: 다양한 근로방식의 실현을 응원하는 사이트(多様な働き方の実現応援サイト)의 자료를 참고해 작성.

상여에 대해서는 개선조치 이전에는 비정규직에게는 지급하지 않았으나 검토를 거쳐 정규직과 동일하게 연 2회 업적 인센티브를 지급하는 것으로 변경하였다. 다만 직무등급과 책임의 정도를 반영해 정규직과 비정규직 간에는 지급액에 차이를 둔다.

수당에서는 개선조치 이전에 정규직과 비정규직 간에 책임의 정도가 다른 것을 이유로 비정규직에게는 지급하지 않았으나 2020년 4월부터 차세대육성지원수당(자녀를 양육하는 사원을 지원하기 위한 수당)을 비정규직에게도 지급하는 것으로 변경하였다. 또한 육아휴직조기복직수당(출산 후 조기에 복귀하는 직원을 지원하기 위한 수당)을 비정규직에게도 지급하기로 변경하였다.

휴가·휴직제도에 대해서도 2020년 4월 이전까지는 비정규직에게는 일부 특별휴가나 적립휴가를 부여하지 않았고, 휴직제도를 적용하지 않았다. 이후 검토를 거쳐 정규직과 마찬가지로 비정규직에게도 특별휴가, 적립휴가, 휴직제도를 적용하는 것으로 변경하였다.

교육훈련에 대해서는 비정규직의 경우 현장훈련이 전부였으나 2008년에 직무등급제도를 도입하면서 전 사원 동일한 기준으로 직무등급에 따른 직무능력연수와 자격취득연수, 통신교육을 운영하는 것으로 변경하였다.

이처럼 적극적인 개선조치를 통해 비정규직이 활약할 수 있는 환경을 조성하였음을 알 수 있다. 정규직, 비정규직의 구별 없이 전 사원 공통의 직무등급제도를 중심으로 인사제도를 정비함으로써 개개인이 능력을 발휘할 수 있도록 하였으며, 개인

의 사정에 따라 다양하고 유연한 방식으로 일할 수 있도록 하였다.

#### \*이토요카도(株式会社イトーヨーカ堂)

이토요카도는 대형 도소매업체로 본사가 도쿄도(東京都)에 소재하고 있다. 1920년에 설립된 이래 다점포를 개설해 현재는 식료품, 의료품, 주거용품, 의약품 등을 다루는 종합수퍼이며, 2020년 기준으로 일본 국내에서 132개 점포, 중국에서 2개 법인을 설립해 11개 점포를 운영하고 있다. 사원 수는 2020년 2월 기준으로 정규직 약 6,800명, 비정규직 약 27,000명으로 비정규직이 정규직보다 훨씬 많다.

이 회사에서는 동일노동 동일임금 원칙이 시행되기 이전부터 압도적 다수를 차지하는 비정규직 노동자의 커리어 향상과 인재정착을 촉진하기 위한 노력을 전개해 왔다. 이를 위해 고용형태에 상관없이 공통의 인사평가제도에 의해 임금 및 수당 등을 결정하고 있으며, 비정규직의 무기계약 전환이나 정사원 등용을 시행하고 있다.

인사제도의 기본 골격을 보면, 전체 사원을 담당업무 범위와 책임 정도, 전근에 따른 지역 간 이동범위를 기준으로 크게 4개의 사원군으로 구분하고 있다. 그리고 각각의 사원군별로 직능의 발휘 정도에 따라 직능자격등급을 구분하고, 관리직의 직무 책임 정도에 따라 직책을 구분하고 있다.

4개 사원군을 보면, 정규직은 다른 지역으로 전근을 하는 비한정(非限定)사원과 일정 지역에 한정해서 근무하는 지역한정 사원으로 구분된다. 비정규직은 통근형 사원(준사원)과 파트사

원으로 구분된다. 통근형 사원은 1년 계약의 풀타임 사원으로 통근 가능한 범위 내에서 점포 간 이동이 가능하며, 원칙 1년 경과 시점에서 전원 무기전환의 대상이 된다. 반면 파트사원은 점포 간 이동 없이 한 점포에서만 근무하며, 채용으로부터 5년이 경과한 시점에서 희망하면 전원 무기계약으로의 전환이 가능하다.

비정규직의 처우개선과 관련해 주목할 만한 조치는 2007년에 있었던 인사제도의 개정인데, 그 내용이 <표 5>에 제시되어 있다. 이때 파트사원을 대상으로 스텝업제도를 도입해 현장 업무에서 요구되는 자세, 기능, 능력을 평가해 3개의 등급(레귤러, 커리어, 리더)으로 구분하였다. 스텝업제도에 의해 파트사원은 리더로서 관리직에 등용될 수 있게 되었고, 정사원으로 전환하는 것도 가능해졌다. 이 제도에 따라 파트사원이 점장으로 승진하는 사례도 속출하고 있다.

<표 5> 이토요카도의 비정규직 처우개선조치

항목	변경 전	변경 후
기본급 (시급)	일하는 방식에 따라 결정	정규직과 비정규직을 포함하는 인사 평가제도를 도입해 사원군과 직능을 기준으로 기본급을 지급
수당	통근수당은 정사원과 동일한 지급기준으로 지급, 직책수당은 없음	비정규직이 관리직으로 등용될 수 있도록 하여 정규직과 동일한 기준으로 직책수당 지급
정규직 전환	제도 없음	직무수행능력과 개인의 커리어플랜에 따라 근로방식을 선택할 수 있는 스텝업제도를 도입해 정규직으로 전환 가능해짐

출처: 다양한 근로방식의 실현을 응원하는 사이트(多様な働き方の実現応援サイト)의 자료를 참고해 작성.

구체적인 개선조치의 내용을 보면, 기본급에 대해서는 정규직과 비정규직을 포함하는 인사평가제도를 도입해 사원군과 직능을 기준으로 지급하도록 변경하였다. 또한 스텝업제도의 도입으로 관리직이 된 비정규직 사원의 경우 직책수당을 받을 수 있게 되었다. 그리고 정규직 전환 제도의 도입으로 본인의 선택에 의해 비정규직 사원이 정규직 사원으로 전환될 수 있게 되었다.

이처럼 동일노동 동일임금 원칙에 의거한 불합리한 격차를 금지하는 조치가 시행되기 이전부터 비정규직이 능력을 발휘할 수 있는 제도를 마련하였음을 알 수 있다. 비정규직 노동자가 압도적으로 많고 주요 업무를 이들에게 의지할 수밖에 없는 만큼 이는 당연한 조치라고도 볼 수 있다.

## 5 결론: 한국에 주는 시사점

본고에서는 일본정부가 저출산 문제의 해결책으로 청년세대의 경제기반을 강화하기 위해 적극적으로 추진하고 있는 비정규직의 처우개선 정책에 대해 살펴보았다. 일본정부가 이 정책을 추진한 것은 청년세대 중에서도 저임금과 고용불안에 시달리고 있는 비정규직 청년의 문제를 해결하지 않고서는 저출산 문제를 해결하는 것이 불가능하다고 보았기 때문이다.

일본정부가 청년세대의 문제에 대해 인식의 전환을 하기까지는 오랜 시간이 걸렸다. 가족사회학자 야마다 마사히로(山田昌弘)는 『일본의 저출산 대책은 왜 실패했는가?』(日本の少子化

対策はなぜ失敗したのか』라는 책에서 자신이 정부 관계 연구회에 참석해 오래전부터 경제적 불안으로 결혼하지 못하는 청년의 문제를 지적하였지만 정부 관료가 이런 지적을 받아들이는 데는 오랜 시간이 걸렸다고 회고한다(山田, 2020). 특히 수입이 낮은 남성은 결혼 상대자로 여성에게 선택되기 어렵다는 점을 지적하였는데, 정부 관료는 이런 지적이 차별적 발언에 해당된다고 공개적으로 논하는 것을 꺼렸다고 한다.

인식의 전환 이후에도 일본정부가 청년 문제의 해결방안으로 비정규직의 처우개선 정책을 마련하기까지는 오랜 시간이 걸렸다. 1990년대 이후 저성장과 경기침체를 극복한다는 명분으로 비정규직에 대한 규제를 완화하였던 일본정부는 2000년대에 와서 비정규직을 빠르게 늘린 것에 대한 반성으로 근본적인 처방을 고민하게 되었다. ‘잃어버린 30년’으로 일컬어지는 장기간의 경기침체를 겪고 나서야 비로소 ‘스스로의 힘으로는 가족을 형성할 수 없는 비정규직 청년’ 문제의 해결 없이는 저출산 문제의 해결이 불가능하다는 것을 깨닫게 된 것이다.

그런데 비정규직의 처우개선 정책은 청년세대만을 대상으로 한 것은 아니다. 비정규직으로 일하는 모든 노동자들이 그 대상이다. 이는 저출산, 고령화, 인구감소라는 인구문제에 본격적으로 대응하기 위한 것으로 특히 생산연령인구가 빠르게 감소하는 사태에 대응하는 의미가 컸다. 일본정부는 지금까지 경제활동인구로 참여하지 않았던 여성이나 고령자 등을 노동시장으로 이끌어내서 생산능력의 저하를 막고, 이들이 최대한의 능력을 발휘하도록 함으로써 노동생산성을 높이고자 하였다.

따라서 성과 연령, 고용형태에 상관없이 각자가 처한 상황에

서 다양한 방식으로 유연하게 일할 수 있도록 일과 가정을 양립시키는 노동환경을 조성하는 일이 필요하였다. 이런 점에서 비정규직 처우개선 정책은 일본이 직면한 인구위기를 이겨나가기 위한 거대개혁의 일환으로 추진되었다고 할 수 있다.

다만 비정규직의 처우개선 정책은 이제 막 시작된 것으로 아직까지 갈 길이 멀다. 제4절에서 개별 기업들이 기본급을 비롯해 각종 수당이나 휴가, 교육훈련 등 다양한 개선조치를 취하고 있는 것을 확인하였지만 기업의 비용 부담이 늘어나는 만큼 향후 계속 확산될 수 있을지, 그리고 실질적으로 어느 정도로 비정규직의 처우개선에 기여하고 있는지를 꼼꼼히 점검해볼 필요가 있다. 대응력이 약한 중소기업으로 확산되어 나가기에 는 어려움이 있으며, 더 중요한 문제로는 직무급 임금제도가 확립되어 있지 않은 일본에서 얼마나 철저하게 동일노동 동일 임금 원칙을 실현할 수 있을 것인지에 대해서도 지켜볼 필요가 있다.

나아가 청년세대의 경제기반을 강화하기 위해서는 비정규직의 처우개선 정책을 시작으로 추가적인 지원정책이 필요하다. 어떤 정책이 유용할 것인지에 대해 다양한 논의가 이어지고 있는데, 최저임금 인상을 비롯해 청년에게 불리한 연공서열형 임금을 직무급으로 바꾸는 방안, 연공임금 상승 곡선을 조정해서 신규 취업자의 임금 수준을 높이는 방안, 청년 대상의 소득보전 제도를 마련하는 방안 등이 거론되고 있다. 활발한 논의를 토대로 체계적인 지원책을 마련할 필요가 있을 것으로 생각한다.

일본의 이러한 대응을 참고로 한국에서도 청년세대의 경제기반을 강화하기 위한 본격적인 논의와 대응책 마련이 필요하

다. 청년을 비정규직으로 내모는 상황이 지속되는 한 결혼하지 못하는 청년이 양산되는 사태는 피할 수 없고, 저출산 문제의 해결도 불가능하다. 누구나가 이 문제의 심각성을 잘 알고 그 해법도 알고 있지만 문제해결을 위해 아무도 나서지 않는 상황이 수십 년째 이어지고 있다.

결국 이 문제를 해결하기 위해서는 정부와 기업, 노조, 언론, 시민사회에 이르기까지 사회구성원 모두가 위기극복을 위한 비용 부담을 받아들이고 자신의 이익을 조금씩 양보할 필요가 있다. 특히 기업이 나서고 노조가 나서야 한다. 사회구성원 모두가 지금 당장이 아닌, 수십 년 앞을 내다보는 시각으로 이 문제를 바라볼 때 문제해결의 가능성이 있다.

□ 논문 투 고 일: 2025.07.20

□ 심 사 완 료 일: 2025.07.31

□ 계 재 확 정 일: 2025.07.31

## 참고문헌

- 김윤선(2016). “저출산과 청년 일자리”. 『KLSI Issue Paper』, 제8호.
- 우석훈·박권일(2007). 『88만 원 세대: 절망의 세대에 쓰는 희망의 경제학』, 레디앙.
- 이철희(2012). “한국의 합계출산율 변화요인 분해: 혼인과 유배우 출산율 변화의 효과”. 『한국인구학』, 35(3).
- 이철희(2022). “출생아 수 감소의 인구학적 요인 분해”. 『경제논집』, 61(2).
- 조성호·문승현(2021). “일자리 관련 요인과 출산 의향에 관한 연구”. 『보건사회연구』, 41(4).
- 久我尚子(2016). “若年層の経済格差と家族形成格差: 増加する非正規雇用者, 雇用形態が生む年収と既婚率の違い”. 『NLI Research Institute REPORT』, January.
- 久我尚子(2023). “求められる将来世代の経済基盤の安定化: 非正規雇用が生む経済格差と家族形成格差”. 『NLI Research Institute REPORT』, May.
- 国立社会保障・人口問題研究所(2022). 「第16回出生動向基本調査結果の概要」.
- 国立社会保障・人口問題研究所(2023). 「日本の将来推計人口: 令和3(2021)~52(2070)年」.
- 宮本みち子·佐藤洋作·宮本太郎(2021). 『アンダークラス化する若者たち: 生活保障をどう立て直すか』, 明石書店.
- 近藤絢子(2024). 『就職氷河期世代: データで読み解く所得・家族形成・格差』, 中央公論新社.
- 内閣府(2023). 『令和5年度 年次経済財政報告』.
- 内閣府男女共同参画局(2023). 『男女共同参画白書』(2023年).

- 労働政策研究・研修機構(2019). 「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」.
- 労働政策研究・研修機構(2025a). 「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査(企業調査)」.
- 労働政策研究・研修機構(2025b). 「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査(労働者 Webアンケート調査)」.
- リクルートワークス研究所(2024). 「第41回 ワークス大卒求人倍率調査(2025年卒)」, 『Works flash』.
- 山田昌弘(2020). 『日本の少子化対策はなぜ失敗したのか?』, 光文社.
- 岩澤美帆(2002). “近年の期間TFR変動における結婚行動および夫婦の出生行動の変化の寄与について”. 『人口問題研究』, 58(3).
- 坂田紘野(2024). “少子化問題に影を落とす若年層の経済状況”. 『NLI Research Institute REPORT』, January.
- 厚生労働省(2020). 「令和2年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」(結果の概要).
- 厚生労働省(2023). 「令和5年若年者雇用実態調査の概況」.
- 厚生労働省(2024). 「令和5年度‘高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職・就職内定状況’取りまとめ(令和6年3月末現在)」.
- 厚生労働省(2025a). 「労働経済動向調査(令和7年2月)の概況」(結果の概要).
- 厚生労働省(2025b). 「働き方改革関連法による改正のポイント(同一労働同一賃金)」.
- 荒川和久(2022). “生涯未婚率「学歴」だけでこうも違う過酷な現実”. 東洋経済 ONLINE.
- 会計検査院(2022). 「令和3年度決算検査報告」.

## ABSTRACT

# **Japan's Policy to Improve the Treatment of Non-regular Workers: Is it a Solution to the Problem of Young People Who can't Get Married?**

**Jeong, Hyeonsuk**

Dept. of Japanese Studies

KNOU

This paper analyzed whether the Japanese government's policy to improve the treatment of non-regular workers could be a solution to the problem of low birth rate. The Japanese government is taking the position that the weak economic foundation of the younger generation is the root cause of the problem of low birth rate, and that it is impossible to solve the problem of low birth rate without solving the problem of young people who cannot marry due to economic instability.

In order to resolve the employment insecurity of the younger generation, Japanese government is actively pursuing policies to improve the treatment of non-regular workers by promoting conversion to regular employment and prohibiting unreasonable gaps between regular and non-regular workers based on the principle of equal pay for equal work.

However, it is difficult to spread the treatment improvement policy for non-regular workers to small and medium-sized companies with

weak responsiveness, and it is necessary to see how thoroughly the equal pay for equal work can be realized in Japan, where the job-based wage system is not established.

| **Key Words** | regular worker, non-regular worker, the employment insecurity of the younger generation, the policy to improve the treatment of non-regular workers, equal pay for equal work