

雇傭形態 變化에 關한 研究*

林 義 澤
經營學部

<要 約>

現在와 같이 複雜化하고 多樣化한 時短制(Part time) 就業은 앞으로는 하나의 重要的 就業形態로 登場하기 때문에 經營者 側에서는 低廉한 勞動力이므로 雇傭에서는 매우 便利할 뿐 아니라 調整도 安易하게 될 것이다. 低廉한 勞動力으로 雇傭의 柔軟性을 追求하는 企業들은 經營上 合當한 勞動力을 選擇하지만 勤勞條件 等에 關하여는 正規社員과의 格差를 改善할 諸般 對策을 講究할 必要가 있다.

A Study on the Change of Employment Pattern

Lim Eui-Tack
Professor of Business Administration

<Abstract>

As the diversification of employment is in progress, the employment of part-time workers is expanded and therefore the chief economic subjects like the employer, the union, the government, etc. need to have more interest about it. In order to examine the background of this pending question as a socio-economic problem and also cope with it positively, with relation to this new pattern of employment deeply penetrated into the labor market and existing employment system the proper measure for and the improvement about working conditions, etc. is necessary

* 이 論文은 大學研究費에 依해 研究 되었음.

序 論

繼續되는 不況과 함께 파트타임제, 派遣勤勞制, 年俸制로 雇傭構造가 급격히 變化하고 있다 雇傭形態의 多樣化에는 企業內 定規社員 외에 女性을 中心으로한 파트타임 制度和 停年후의 再雇傭 高齡者, 派遣勞動者, 年俸制등이 存在하고 있다

勤勞者 派遣制가 施行되면 企業이 勤勞者 派遣 業體로부터 必要한 人力을 원하는 期間 만큼 確保할 수 있어 常時 勤勞者 活用に 따른 人件費 負擔이 輕減되고 한시적으로 專門 人力을 사용할 수 있는 등 國際通貨基金이 要求하는 勞動市場 柔軟化에도 附合하게 된다 年俸制에 대한 勞使에 視覺은 可할 수 없는 흐름이라는 使用者와 間接的인 賃金削減이라는 勞組의 見解가 向後 새로운 爭點으로 대두될 可能性이 높다. 年俸制가 勤勞者의 反撥을 사지않고 成功하기 위하여 多數가 理解할 수 있는 評價基準 마련이 急先務이다 就業形態 多樣化 中에서도 女性을 中心으로한 파트타임제가 擴散中인데 本 稿는 日本企業의 파트타임제의 内部的 階層化와 正社員을 대상으로하는 新 人事制度에 따른 考察이며 正規 勤勞社員을 長時間 超過密 노동현업의 役割을 熟練 파트타이머층으로 轉換시키는 現狀과 特徵 및 對策등의 問題를 檢討함으로써 勞動條件의 改善과 對策을 摸索코자 한다

파트타이머의 問題가 現在 하나의 重要한 社會問題로서 많이 論議되고 있는 背景에는 最近 企業의 減量經營과 一般 常用勤勞者의 雇傭이 停滯的인 傾向에 있음에도 日傭工, 季節工, 臨時工, 파트타이머 같은 多樣한 雇傭形態의 勤勞者 雇傭이 증가되고 있는 趨勢에 緣由된다. 그러나 한편으로 파트타이머는 企業의 景氣調節弁으로서의 機能을 가진 雇傭形態라지만 오늘날 急速한 高齡化의 進展이나 靑年층의 勞動力 減少에 따라 過渡期的 勞動者가 아니라 經濟의 變化에 따른 必然的이고 必要不可缺한 存在로서 恒常的인 勞動市場에 깊이 자리잡고 있는 것이 파트타이머이다

家庭의 主婦층이 中心이 되고 家事勞動과 餘暇시간, 家庭婦人의 社會意識과 職業觀, 남녀의 雇傭機會의 均等같은 諸問題가 婦人勞動과 關聯해서 社會的 問題가 되고 있다 이와 같이 파트타이머의 問題는 既存의 雇傭制度和 勞動關聯 制度和 關聯해서 이 問題에 대한 앞으로의 適切한 對應이 切實히 要求되고 있다

I. 파트타임 勞動者의 定義

파트타이머는 周知하는 바와같이 通常의 雇傭關係나 勞動條件에서 正規의 勞動者로 生覺되지만 파트타이머의 意味 내지는 定義는 歐美 諸國에서도 事實上의 識別이 複雜하다 파트타이머의 定義는 正社員보다 1日의 所定 勞動時間이 짧고 1週의 所定 일수가 적은자로서 雇傭期間의 有無에 無關하다고 定義하고 있다 日本 統計局 「勞動力 調査」에서 “月末 1週間の 實務勞動時間이 35時間 未滿인 雇傭者를 파트타이머의 指標로 한다”라는 見解가 있으며¹⁾ 여기서는 주로 各種의 短時間 勞動을 基準으로 파트타이머로 定義하고 있다. 또 OECD諸國에서도 파트타이머의 定義를 보면, 勞動者의 短時間 勞動을 基準으로 定義하고 있는 나라는 17個國 가운데 14個國을 占하고, 「呼稱을 파트타임 勞動者」로 그대로 認定하여 定義하고 있는 나라는 프랑스를 包含하여 4個國이나 되고 各國에서 이와같

1) 勞動省編 「1991年 版 勞動白書」日本勞動協會 1991年, p.290

은 定義의 基準에 비추어 보면 한 勞動者의 「短時間 勞動」에는 두가지 勞動者의 雇傭形態가 一般勞動者와 다른 企業內의 身分임을 注目할 수 있다

勞動者의 短時間 勞動을 基準으로 各國의 定義를 보면 實 勞動時間과 所定 勞動時間과는 다르지만 「通常의 勞動者보다 勞動時間이 짧은 者」라고 하는 나라에서부터 「週 勞動時間이 35-36時間 未滿인 者」라는 나라, 「週 勞動時間이 30時間 未滿인 者」라고 하는 나라까지 나라마다 一定한 勞動時間數의 上限을 設定하고 있는 境遇가 많다 따라서 歐美 諸國에서 通常의 勞動者의 週 勞動時間은 東歐 諸國을 除外하고는 一般의 30時間 前半의 수준에 達하고 있음을 生覺하면²⁾ 上述한 短時間 勞動의 基準에 따라 파트타이머를 定義하는 것은 無理가 있다고 生覺된다

파트타이머는 본래 「풀 타임 勞動者」에 대한 概念으로 풀 타임 勞動者보다 勞動時間이 짧은 勤勞者를 意味한다. ILO에 의하면 파트타이머란 一般 正규의 勞動時間보다 짧은 時間數를 1日 또는 1週 단위로 就業하고 이러한 就業은 規則的이고 自發的인 것으로 定義하고 있다.

英國의 境遇에는 스스로 파트타이머라고 한 사람을 파트타임 勞動者로 定義하고 있다 여기에서 도링톤과 홀(Derek Torrington and Laura Hall)은 “많은 實務的 問題에서 通常의 勞動時間보다 短時間 勞動者는 모두 파트타임 勞動者이지만 法律上 問題로써는 풀타임 勞動者와 同等한 雇傭上의 權利나 義務는 없고, 週 16時間 未滿의 勞動者일 뿐이다.”³⁾라고 했다. 파트타임 勞動者에 對한 雇傭契約上의 法律的 基準은 分明하다 英國에서는 週 勞動時間이 16時間 혹은 그 以上の 勞動者는 法律上 通常의 勞動者와 同一한 諸權利 (休日手當, 傷病手當, 年金의 據出, 母性 保護上의 權利等)를 갖게 된다. ⁴⁾

프랑스에서는 短時間 勞動者를 파트타이머로 定義하고 法律上 勞動契約上으로는 通常의 勞動時間의 5분의1 未滿의 사람을 파트타이머로 認定하고 있다.⁵⁾ OECD 國家의 大部分이 文字 그대로 「短時間 勞動」을 基準으로 파트타이머를 一般勞動者와 區別하는 것은 前記한 3個國의 경우처럼 實際적으로나 法律적으로나 理論은 없다. 그런 意味에서 企業에서의 昇進政策, 賃金, 勞動時間, 勞務管理上의 施策에서 傳統的 雇傭 패턴과 同一視 하기는 대단히 어렵지만 勞動者가 파트타이머라고 하는 리비이(Brucan Livy)의 見解는⁶⁾ 實際적으로는 意味 있다고 生覺된다.

東京 勞動基準局에서는 파트타이머의 定義를 企業의 實態調査를 한 것을 보면 파트타이머의 定義는 1日의 所定 勞動時間의 長短, 賃金의 支拂形態, 雇傭契約 期間, 作業勞動의 輕重의 差, 月間·週間 勞動時間의 長短등을 基準으로 하고 있다. 파트타이머는 그런 意味에서 勞動時間, 賃金形態, 雇傭期間, 雇傭形態 등의 勞動條件이나 身分으로 되고 나름대로의 獨自的인 勞動市場을 形成하고 雇傭構造를 이루고 固有의 存在로서 定着되고 있다.

2) 美國에서 農業部門 以外的의 全 産業의 一般勞動者의 平均 勞動時間은 1986年 34.8時間이고 産業에서 가장 短時間 勞動은 女子 파트타이머로 小賣商의 境遇 週 31.4時間으로 되어 있다

3) Derek Torrington and Laura Hall, Personnel Management - A NEW Approach, Prentice-Hall International (UK) 1987, p.186.

4) 英國의 境遇 3週 16時間 以上の 勞動時間에 未達하는 勞動者는 풀 타임과 같은 法律上의 諸權利를 갖는다. 따라서 週 8時間에서 16時間 未滿의 水準에서 勞動하는 境遇 5年間 勤續하면 이러한 權利가 獲得된다. 雇用主가 法律上 이러한 파트타이머 對 풀타임과 同一 賃金을 支拂할 義務는 없지만 파트타이머는 同種의 職務를 遂行하는 풀타임과 同一한 勞動을 하고 있는境遇 同一 賃金을 雇用主에게 請求할 수가 있다 (Ibid, p.190.)

5) 白井晋太郎 「パートタイム 勞動の 現状と 勞務管理」 勞務行政研究所 1984年, p.55

6) Bryan Livy Corporate Personnel Management, Pitman Publishing, 1988, p.377

OECD에서 1988년에 發表한 各國의 파트타임어의 定義를 보면

- 週當 30時間 未滿 프랑스, 캐나다, 노르웨이, 핀란드
- 週當 35時間 未滿 미국, 폴란드, 오스트레일리아, 스웨덴, 일본
- 週當 36時間 未滿 오스트리아
- 파트타임이라고 自稱하는 者 · 영국, 벨기에, 룩셈부르크
- 週當 勞動時間이 通常의 勞動者보다 짧은 者 독일, 이태리

우리나라는 勞動部 勤勞基準局에서 1997年 3月 13日 改正 勤勞基準法(法25條 및 동 施行令 9條)의 解說에 의하면 “1週間の 所定 勤勞時間이 현저히 짧은 短時 勤勞者로서 (4週間 未滿으로 勤勞하는 境遇에는 그 週間을 平均하여) 1週間の 所定勤勞時間이 15時間 未滿인 勤勞者”로 되어 있기 때문에 短時間 勞動者에게 한층 강한 保護意志를 보여주고 있다.

II. 파트타임 勞動者의 現況과 特徵

1. P.T勞動의 現況

1984년경부터 地方自治機關, 勞動組合, 經營者 團體, 民間 研究所 등에서 파트타임어에 關한 調査에서 나타난 파트타임어의 實狀을 보면 女子 파트타임어를 中心으로한 끝아이 年令이 初等學校 低學年인 35歲 以上の 中 高年 主婦層이 파트타임어의 70-80%를 占하고 있다 平均年令은 해마다 上昇되어 41.8歲이고 그들은 家庭을 主로하고 일에 따라 일하는 短時間 勤務를 重視하는 파트타임어를 선호하는 사람이 70-80%를 占하고 있다 파트타임어로 勤勞하는 理由는 「家計의 補助」55.9%, 「主된 生活收入」13.5%, 「生活 水準의 向上」12%로 나타났다. 1980年 勞動者 「雇傭 動向調査」에 의하면 就業動機는 주로 經濟的 動機라고 一般的으로 말할 수 있다⁷⁾ 여기서 파트타임어의 特徵적인 것은 通勤時間은 30分 以內이고 특히 슈퍼마켓에서는 平均 15分 前後 거리의 商權內에 居住하고 있다 파트타임어는 일의 內容보다 勤勞條件이나 住居지를 考慮해서 勤務地를 選擇하는 傾向이 있어 一般 從業員과는 對照的이다. 따라서 勤務를 보면 週 5-6日 勤務가 70-80%고 1日 6時間 以上이 60-70%을 占하고 있어 파트타임어의 勤勞는 短時間 勞動이라 할 수 없고 長時間 勞動인 것이다 歐美 各國의 파트타임어는 勤勞時間이 週20時間 前後인 것에 比하면 長時間일 뿐만아니라 파트타임어는 短期的이고 一時的 雇傭이라는 認識이 되고 있지만 많은 파트타임어의 新規 參加로 파트타임어의 勤續年數가 1970年の 20年에서 1988년에는 41年으로 延長되고 있다 1970년경부터 파트타임어의 本格的인 採用이 시작된 슈퍼마켓이나 百貨店에서는 勤續 20年の 파트타임어도 出現하게 되었다.

意識調査에 의하면 再就業을 한 主婦들은 가능한한 長期間 일하기를 希望하고 있어 파트타임어의 勤續이 눈에 두드러지게 많아졌다 女子 파트타임어와 女子 一般從業員과의 賃金 格差는 스스로 확대하는 傾向이고, 男子從業員과 比較하면 파트타임어의 賃金은 40%에 지나지 않는다. 賞與와 其他 諸手當을 합치면 格差는 확대될 것이다 파트타임어의 賃金은 每年 決定되는 最低 賃金에 영향을 받아 해마다 上昇되지만 파트타임어 雇傭시 賃金은 同

7) 動機要因으로 生活費와 家計의 補助등과 같은 經濟的 動機와 能力發揮와 社會參加를 위한 動機를 함께 重要시하고 있다

地域, 同業種의 現行 賃率을 考慮해서 決定하는 것이 一般的이다. 따라서 勤續年數가 長期化한 1975년에는 正社員에 比해서 少額이었지만 賞與를 支給하는 企業이 많아졌다. 賞與支給 企業이 86.3%(産業勞動調査 1987年) 1985년에 와서 파트타임에 대한 退職金 支給의 問題가 論議되고 退職金이 있는 企業이 6.6%에 불과하지만 앞으로는 退職金 制度를 採擇하는 企業이 增大할 것으로 生覺된다. 就業分野에 대하여 살펴보면 小賣業, 飲食店 36.5%, 서비스業 28.5%, 製造業 21.8% 이러한 3分野가 85.6%를 占하게 되고, 특히 제3次 産業에 60%가 就勞하고 있다. 規模別로 보면 1-29名의 零細企業에 48.1%가 就勞하고 있고 30-99名이 14.4%로 되어있어 60%가 小企業에서 일하고 있는 것이다. [1989年 統計局 (勞動力 調査)] 小企業에서는 파트타임의 雇傭은 文書가 아니고 口頭로 契約하고 있는 境遇가 많고 苦衷, 不平, 不滿이 많은 것은 雇傭主 中에는 파트타임도 다른 勞動者와 同一하다는 事實을 理解하지 못하고 正社員과 다르다고 보고 差別的으로 取扱하고 勞動基準法이 適用되는 勞動者임을 理解치 못하는 경우가 있다. 그들에게 年次 休暇가 있음을 파트타임의 勞動指針을 定하여 雙方이 理解해야 할 것이다.

2. P.T勞動의 特徵

파트타임의 增大, 發展에 따라서 파트타임의 自體가 複雜化되고 多樣化 되고 있는 現狀임으로 歐美 諸國의 다른점이 많은데 그 特徵을 列擧하면

㉞ 파트타임의 中心은 中年 主婦層이고 이는 歐羅巴 各國과 同一하지만 美國과는 다르다. 英國은 파트타임 比率이 15-19歲의 젊은층과 60歲 以上の 高齡者이고 中年層은 풀타임 勞動을 希望하고 있다. 現在 파트타임 가운데 풀타임을 찾지 못하여 파트타임으로 일하고 있는 非自發的 파트타임노동자가 많이 있다 8)

㉟ 雇傭形態와의 關係에서 파트타임은 常用파트타임과 臨時파트타임의 2種類가 있는데 常用파트타임이란 雇傭 契約期間이 定해진 사람이고, 臨時 파트타임이란 1年 未滿의 雇傭契約 期間인 사람이다 특히 流通産業의 比率이 높은 편이다. 臨時 파트타임은 거의 2-3個月 限定된 雇傭契約으로 採用되고 있다. 契約이 몇번 更新되고 勤續 10-15年の 파트타임은 常用的 파트타임이다. 파트타임이란 雇傭調整이 쉽거나 景氣調整弁이라는 生覺에서부터 經營者側에서는 比較的 臨時的 方便形態로 雇傭되고 있다. 따라서 최근에 判例에 따르면 쉽게 解雇되는 것이 아니고 常用으로 있는 파트타임에 對해서는 正社員과 같이 勤勞基準法의 解雇의 豫告를 해야되는 것이다. 파트타임의 勞動指針에서도 1年 넘게 雇傭하고 있는 臨時 파트타임은 常用과 같고 解雇에는 常用과 함께 적어도 30日의 豫告를 定하고 있다. 파트타임은 流通産業에서 主 戰力이 되어 있지만 身分은 슈퍼마켓에서는 準社員制度를 導入하고 있는 企業이 많지만 準社員은 雇傭形態가 臨職인 것은 실정과 맞지않다.

㊱ 製造業의 生産 公程에서 파트타임은 勞動時間이 正社員보다 1時間정도 짧고 비교적 長時間 勞動이다. 非製造業에서의 파트타임의 勞動時間은 長時間 勞動인 運輸關係나 福祉關係의 파트타임을 제외하고는 一般的으로 短時間 勤務이다. 이와같이 勞動時間에 의한 製造業의 長時間 勞動, 非製造業의 短時間 勞動이라는 二分化가 明確하게 되고 있다.

㊲ 世界的으로 파트타임도 長時間 勞動으로 되고 있는 추세인데 獨逸에서는 週 勞動

8) 筒井清子, 「米國の 婦人勞動」, 經濟經營論叢 15卷 2号 1980年.

의 25시간 이하가 83.3%(1987년), 프랑스에서는 28시간 미만이 63.3%, 평균 23.1시간(1984년)으로各國의週平均勞動時間은 20시간前後이다. 파트타임의 본래의 의미가 短時間勞動이라면 長時間勞動의 파트타임에 대하여도 어떤 定義를 내리지 않으면 안되게 되었다. 파트타임의 希望은 正社員이 되는 것인데 파트타임의 初期段階에서는 파트타임의 正社員 變更은 거의 認定치 않고 있지만 最近에는 풀타임 長時間勞動의 파트타임은 正社員으로 變更하는 事例가 증가되고 있어 앞으로 重要的 雇傭管理로 되고 있다 京都勞動經濟研究所의 1985년의 女子 파트타임에 대한 調査에 의하면⁹⁾ 지금 當장 正社員이 되고 싶다는 파트타임이 29%, 또 正社員이 되고 싶지만 지금은 無理다 26%, 「지금 곧」 希望하는 파트타임은 週 勞動時間이 45-48시간 層으로 56%에 달하고 있다¹⁰⁾ 파트타임에 대한 많은 調査에 의하면 파트타임의 70-80%가 正社員으로 變化를 希望치 않고 있지만 勞動時間이 正社員과 거의 같은 경우에는 多數가 正社員을 希望하고 있음을 알 수 있다 勞動時間에 있어서 正社員과 비슷한 파트타임은 短時間 파트타임과 같이 좋아서 파트타임의 就勞形態를 취하고 있는 것이 아니다 賃金등의 條件에서도 正社員과 크게 차이가 있음을 生覺하면 正社員을 希望하는 것은 당연한 것이다 正社員이 되기 위한 條件을 質問한 바에 따르면 正社員으로 勤務時間이 지금보다 짧거나 家庭狀況이 지금과 同一하면 正社員으로 勤務하겠다고 答한 사람이 72%나 되고 있다. 1975年 調査에서는 電機 勞動聯盟 調査단이 正社員으로 希望한 사람이 약 60%이다 京都府의 조사에 의하면 67%가 製造業으로 製造業의 長時間, 非製造業의 비교적 短時間 勞動이라는 特性이 나타나게 된 결과라 생각된다 이와같이 파트타임중에서 正社員과 同一하게 일하고자 하는 意識을 가진 사람들이 나오게 되어 勞動時間이 現實적으로 短縮되게 되면 파트타임에서 正社員을 원하는 사람이 증가할 것으로 生覺된다

㉞ 1975年 後부터 슈퍼마켓, 百貨店 같은 流通産業에서도 파트타임을 二分化하여 보다 正社員에 가까운 準社員制度를 導入하는 企業이 많아졌다 勤續年數 1年以上, 1日 勞動時間 6時間 以上, 週 5日 勤務같은 일정한 資格要件이 같은 파트타임을 選別하여 準社員으로 하여 다른 파트타임보다 賃金, 福利厚生등의 혜택을 주고 있다 1984년에 파트타임社員 制度를 導入한 西友에서는 파트타임의 比率은 42.8% (8시간 환산) 로 높다 매장 종업원의 반수 以上이 파트타임이므로 파트타임에 戰力化는 重要的 課題이다.

1989年 파트타임의 資格制度를 導入하고 一般職 1-3級, 專門職의 7等級을 設定하고 專門職 1-2級은 係長, 3-4級은 課長級에 相當하게 했다 이와같이 昇給制度의 導入은 各者の 能力에 맞는 處遇를 하여 파트타임들의 意識의 影響을 보다 正社員과 같은 水準으로 하는 이와같은 制度는 “다이에” “니지이”등에 導入되어 다양한 雇傭管理가 行해졌다 또 勞動쪽에서 보면 勞動時間을 選別하여 새로운 파트타임 制度가 導入 되었다 1982년에 西武百貨店이 一般 파트타임과 구분하여 디자인이나 專門講師 같은 專門職 파트타임을 採用하고 年俸制를 採擇하게 됨으로써 이와같은 經歷이 있는 專門職 파트타임이 增加하게 되었다 1988년에는 伊勢丹이 썸머타임制라는 새로운 파트타임제를 導入하였다 이 제도는 週 28時間 勞動하는 集團과 그 未滿의 集團을 나누어 採用하고 勤勞者가 勤勞曜日, 時間帶, 職種을 選擇하여 會社와 決定하게 된다. 이와같이 短時間이나 짧은 日數를 일할 수밖에 없는 女性으로부터 專門的인 技術, 知識을 가진 사람을 雇傭함으로써 人員不足으로 어

9) 京都勞動經濟研究所 「女子 パートタイム 調査結果 報告」 勞動情報 1985年

10) 報田勝邦 「西友新 パートタイム 社員制度」 勞務事情 1984年.

려운 企業이 유능한 人材를 採用하는 한가지 方案이 되기도 한다. 이들은 經濟的 理由보다 는 社會 參加를 目的으로 하는 사람이 있고 이러한 制度는 東急百貨店, 阪急百貨店에 導入 되고 阪急百貨店에서는 1990年에 川西店 開店時에 “프리 파터너제도”를 本格的으로 導入 하여 1,500名 應募者 가운데 120名을 採用하게 되었다. 1日의 勞動時間은 3, 4, 5, 6, 8 時間 의 5種類로 1週間의 勤務日數는 2, 3, 4, 5日의 4種類 가운데 1日 3時間 以上, 週 2日 以上 選擇하게 된다. 應募者의 平均的인 프로필은 35歲, 1日 4時間, 週4日 勤務로 非課稅 限度額이 年間 92만원 以下가 되도록 計算하고 있다. 그러나 伊勢丹의 경우나 阪急百貨店의 경우 專門職 職種이기 때문에 時給이 높아져서 2年째가 되면 92만원 (1989年度에는 100만 원이 됨)으로 非課稅 限度額을 초과하게 된다. 썸머타임制, 프리파트너制는 지금까지 파트 타임제보다 짧은時間, 짧은日數밖에 일하지 않지만 일하기를 希望하지 않는 사람들 가운데 서 유능한 人材를 採用고자 하는 것이 人事管理이므로 週 5日以上, 1日 6時間을 일해왔던 파트타임어가 최근에는 供給 不足이 되고 企業側은 지금까지의 파트타임어와는 條件을 달 리하는 사람들을 새로운 雇傭對象의 方案으로 삼아야 될 것이다 女子勞動에 關하여 企業 은 새로운 對策과 人事管理에 여러 摸索을 하고 있지만 파트타임의 多樣化로 企業中에는 多樣한 파트타임어가 混在됨으로 人事管理가 매우 複雜하게 되고 費用도 많아지게 되어 施設整備등이 必要하게 되었다.

우리나라 時間制 勤勞者 (Part timer)雇傭은 變化하는 勞動力的 要求에 對應하는 方案으로 新規로 들어오거나 再雇傭을 원하는 女性人力, 홀부모(Single parent), 專門資格을 가진 젊은이등의 境遇 時間制 勤務를 副業으로 원하는 境遇가 있다.

1990年대에 들어와서 우리나라는 人件費 上昇과 함께 3D忌避 現象까지 겹쳐 파트타임어 契約 雇傭制度가 생겨났다. 파트타임어의 具體的 效果에 對한 實證的 研究는 아직 體系的 으로 進行되지 않고 있지만 많은 企業들은 그 效果를 認定하고 이 制度를 積極的으로 導入 하고 있다 現代重工業 人事計劃팀에서 1997年부터 대우그룹, 삼성그룹등과 함께 파트타 이머제도의 施行을 本格 研究중에 있다.

勞動部 勤勞女性政策실에 따르면 슈퍼마켓, 백화점같은 流通產業에서 이 制度를 導入하 고 戰力化 趨勢에 있으며, 1998年 5月 發行 行政刊行物中 經濟活動 人口月報에 의하면 IMF이후 通常勤勞者는 顯著하게 減少하고 있는 反面 파트타임어는 小幅 增加되고 있는 現象임을 알 수 있다

Ⅲ. 파트타임어의 管理와 組織化

1. 雇傭管理

파트타임어의 多樣化에 따라 파트타임어를 多數 雇傭하고 있는 企業에서는 지금까지처 럼 일괄 管理가 아닌 나뉠대로의 파트타임어에 對한 個別 管理가 행해지고 있지만 파트타 이머를 多數 雇傭하고 있는 企業에서는 새로운 方案으로 正社員에게 코스별 管理를 해 나 가는 것과 같이 파트타임어에 對한 여러가지 雇傭管理를 해야 할 것이다. 여기에 對한 方 策을 열거하면 다음과 같다

㉞ 職能資格制度

파트타임어의 能力, 勤續年數등을 評價하고 파트타임어에 대한 等級을 定하는 制度의 導入, 파트타임어에 職務遂行能力의 差를 處遇에 反映, 파트타임어의 能力 開發과 士氣向上을 기할 수 있다. 파트타임어의 賃金은 年功賃金이 아니고 職務內容에 대하여 支拂되는 것이다. 正社員의 給料가 職務給의 比率을 增加시키고 있는데 學力, 年令, 勤續年數같은 屬人的 要素에 의하여 決定되는 年功賃金임에 對하여 파트타임어의 賃金은 職務給이라 할 수 있다. 一般的으로 파트타임어의 賃金은 時間給으로 支拂되나 最低賃金을 考慮해서 職務, 職種등의 職務內容에 의해서 決定된다. 그래서 個人的 職務 遂行能力을 評價하고 이를 職務給에 反映시키지 못하는 파트타임어에게는 자극적 意味가 없게 된다. 따라서 職能 資格 制度는 파트타임어를 有效하게 活用하기 위해 導入된 制度이고 西歐의 파트타임 제도도 職能資格이고 賃金은 職能給이다. 最近에 能力主義 管理에 따라 이와같은 파트타임어의 賃金支拂 形態가 正社員의 賃金 支拂에도 影響을 주고 職務給의 比率을 높이게 된다. 正社員에 대한 자리가 不足해서 資格制度를 導入하고 있다. 職能給, 職務給도 導入되어 賃金 支拂 形態가 能力主義 管理가 推進되고 있는 現在 正社員의 賃金 支拂에도 影響을 주고 따라서 年功賃金, 終身雇傭制, 企業別 賃金에 影響을 미치게 된다.

㉑ 準社員 制度

勤續年數가 길고 能力이 있고 將次에도 勤續할 意志가 있는자를 準社員으로 採擇하는 制度이다. 예컨대 1週 5日以上, 1日 6時間以上 勤務하는 者를 準社員 또는 定時社員으로 되는데 이 制度는 파트타임어를 二分化하고 準社員 혹은 定時社員보다 正社員으로 승급케 하기 위해서다. 處遇에서는 파트타임어보다 優待한다. 이와같이 하여 파트타임어의 定着化를 할 수 있다.

“다이에”의 定時社員과 準社員, 松下電氣의 定時社員과 파트타임어, 西友의 프렌드(frend)사원, “다이에”의 定時社員과 準社員 같은 파트타임어를 多數 採用하는 企業이 있다.

㉒ 昇格試驗制度

“다이에”에서는 1986年 9월에 “오렌지 마스터 프렌(orange master plan)”을 導入하고 오렌지 파트너나 오렌지 시니어(orange senior), 오렌지 마스터(orange master)의 세가지 資格을 設置하고 時間給 賞與에 格差를 두고 이 세가지 資格에 昇格하려면 定時社員으로서 勤續2年 이상같은 條件을 充足해야되고 이 條件이 充足된 사람이 登用試驗을 받고 오렌지 파트너가 된다. 이중 成績 優秀자가 所屬長의 推薦을 받아 “오렌지 시니어(orange senior)”에 昇格한다. 여기서 2年間 經過되면 2年 연속해서 A級으로 評價를 받으면 “오렌지 마스터(orange master)”의 受驗資格이 주어지게 된다.¹¹⁾

사스코의 프렉스 社員은 4段階로 나누어 프렉스 社員은 트레이너(trainer), 주니어(junior), 미들(middle), 시니어(senior)의 試驗에 合格하므로써 昇進한다.¹²⁾ 이와 유사한 制度는 다른 슈퍼에서도 借用되어 파트타임어의 活性化, 有能한 파트타임어의 定着化를 기할 수 있다.

㉓ 管理職 登用制度

슈퍼마켓에서는 女子 파트타임어의 比率이 날로 增加되어 파트타임어가 從業員의 6할에 달하는 企業이 많아지고 있다. 그리하여 파트타임어만으로 매장을 유지할 뿐 아니라 實力

11) 讀賣新聞 「パートタイム 活性 人事」 1986年 8月 8日 夕刊

12) 朝日新聞 「正社員」 1986年 12月 13日 夕刊

있는 파트타이머를 管理職으로 登用하는 경우가 점차 나타나게 되었다. “다이에”에서는 九州의 유니마트(unimart)의 5開店에서는 파트타이머가 店長으로 登用 主婦店長이 誕生되었다.¹³⁾ 이와같이 有能한 파트타이머를 正社員과 구별없이 管理職에 登用하여 파트타이머를 長期的으로 雇傭함으로써 積極的으로 活用하게 된다.

㉔ 其他의 雇傭管理

파트타이머의 專門의 技能을 評價하여 專門職으로 處遇하고 活性化를 企圖하는 專門職 任用制度를 設하는 企業이 增加하고 있다. 最近 市中 銀行에서도 情報關係의 시스템 프로그래머(system programmer)를 專門職 파트타이머로 採用하여 在宅근무의 就勞形態를 하고 있다 情報化의 進展과 더불어 情報關係 業務에서 在宅勤務의 專門職 파트타이머가 앞으로 증가될 것으로 生覺된다. 기타 파트타이머의 教育訓練에 대한 變化가 있어야 한다. 파트타이머를 多數 雇傭하고 있는 企業에서는 파트타이머 勤續의 長期化와 더불어 파트타이머의 教育訓練에 힘을 쏟고 教育訓練의 매뉴얼을 作成하여 計劃的으로 教育訓練을 해야 한다.

2. P.T 勞動者의 組織化

1975年경부터 勞動組合에서는 파트타이머의 組織化 方針을 發表하고¹⁴⁾ 既存의 組合에 加入하거나 獨自의 組合을 結成 組織化의 方法을 타진하고 “파트 유니온(part union)”을 結成. 職業別, 産業別, 企業別 組合과 다른 새로운 勞動組合인 小企業에서 일하는 파트타이머가 모여서 組合을 結成하게 된다 이것은 파트타이머만의 協議會를 結成 組織한 것으로 파트타이머의 勞動組合에 대한 關心이 낮고 既存의 組合員인 正社員들이 파트타이머의 加入을 反對함으로 파트타이머의 多樣한 勤務時間 때문에 組織化의 걸림돌이 되는 障礙가 있다

最近 勞動組合의 組織率을 보면 1975年 34.4%에서 1991年 25.2%로 낮아졌다 組織率 低下의 背景에는 다음과 같은 理由가 있다. 組織化를 工場 單位로 보면 製造業의 合理化에 따라 勞動者 比率의 감소가 組織化가 어려운 小企業이 많은 서비스 産業, 非正規 産業에서 파트타이머가 增加하고 있어 앞으로는 파트타이머나 派遣 勞動者의 増大는 계속될 것으로 豫상되고 있으나 정규사원의 組合인 勞動組合에서는 앞으로 組織率이 점점 低下하게 될 것이다. 勞動組合의 交渉力, 發言權도 低下하게 된다. 따라서 파트타이머의 組織化는 勞動組合이 基本方針으로 定한 파트타이머의 組織化 缺이는 組織率의 향상을 기 할수 없기 때문에 組織化에 노력함과 동시에 파트타이머의 地位와 勞動條件의 向上을 위하여 2가지 基本要件을 언급하면 ① 파트타이머의 勞動條件을 풀타임과 均等하게 내지는 同率로 待遇하고 不合理한 격차를시정을 할 것 ② 풀타임형 파트타이머 正社員을 우선 雇傭할 것이다.¹⁵⁾

1988年의 調査에 의하면 파트타이머의 勞動組合 加入率은 非製造業에서는 27.1% 製造業에서는 6.4%이고 全體는 17.7%이다.¹⁶⁾ 1987年 파트타이머의 組織化率은 41.5%로서 1979年 組織率이 31.5%이므로 8年前보다 10% 上昇된 것이다. ¹⁷⁾

13) 西日本 新聞 「男女 均等法」 1987年 4月 6日.

14) 各 勞動組合의 파트타이머의 組織과 方針은 파트타이머의 勞動條件 向上을 위한 組織化가 主流를 이루고 있다.

15) 勞組聯合 「パートタイム 勞動者 對策 基本 方針」 1988年, p50.

16) 前掲書 p61.

17) 前掲書 p70.

파트타이머는 大多數가 小企業에서 從事하고 있어 組織化가 어렵고 組織化率이 낮다. 파트타이머가 있는 組合은 파트타이머의 組織化에 積極的이 되지 못하고 있다 勞動省의 「勞動組合 活動等 實態 調査」에 따르면 1988年 파트타이머의 組織化는 1) 既存의 勞動組合에 대한 加入 2) 파트타이머 獨自의 組合結成 3) 地域 파트타이머 勞動組合의 結成등 세 가지 方法으로 되고 組織化가 잘 되고 있는 非製造業의 長時間 파트타이머의 組織化가 되어 있는 파트타이머를 보면 定規 組合員으로 加入되어 있는 것이 82.8%로 大多數를 占하고 있다 準社員은 16% 파트타이머만의 勞動組合은 1.2%에 불과한다 18)

1) 既存의 勞動組合에 대한 加入

파트타이머의 既存 勞動組合 加入에는 다음과 같은 問題點이 있다. 지금까지의 企業組合은 正社員의 利益을 위하여 結成된 組合이므로 正社員이 파트타이머의 加入을 反對하고 있다 또 組合費에 관한 파트타이머의 組合에 대한 關心이 낮고 組合費를 正社員과 같이 부담할 수 있는지가 問題가 된다 파트타이머의 勞動組合에 對한 關心은 대체로 낮다 19)

勞動組合은 파트타이머 問題에 熱心이지만 個人은 組合이 치밀하지 않다 41.9%

勞動組合은 파트타이머를 生覺치 않을 뿐 아니라 緻密性도 적다 7.3%로 되어 過半數의 파트타이머가 組合을 親密하게 느끼지 않고 있다 20)

이와같이 파트타이머의 組合에 대한 活動과 關心을 모으기 위해서는 組合의 많은 努力이 필요하게 된다. 또 組合費 부담액이 파트타이머와 正社員간의 差가 있기 때문에 이런 경우에 組合에 대한 發言權에 대한 同等權이 주요한 問題가 된다 이와같이 勞動組合이 既存의 勞動組合 (正社員)과 파트타이머에 대하여 어떻게 일하느냐에 따라 파트타이머의 組織化가 左右되기도 한다 파트타이머의 組織化에 있어서 組織率이 低下되고 勞動組合의 交渉力, 發言權이 약하고 勞動條件이 劣惡함을 충분히 理解할 필요가 있다 그러나 파트타이머 자신이 勞動者임을 自覺하고 勞動條件의 向上은 組織化 없이는 達成할 수 없음을 理解해야 할 것이다.

2) 파트타이머 獨自의 組合 結成

파트타이머 獨自의 勞動組合 結成은 아주 적다 組織化는 1企業에 復數의 勞動組合을 結成치 못하는 原則下에서는 하나의 方策으로서 協議會 方式을 檢討할 수 있다. 1980年 正社員 勞動組合의 支援을 받아서 파트타이머 協議會가 結成되고 앞으로 正社員 勞動組合과 統合 한다는 基本 방침아래 最初에는 既存 組合에 加入치 않고 파트타이머 獨自의 協議會를 갖게 되고 段階的으로 正社員의 組合에 組織化할 方針으로 있다 따라서 파트타이머 協議會는 外觀上으로는 파트타이머의 獨立組織으로 보이지만은 實質的으로는 社員組合의 組織 機構內에 포함되고 形式은 그 組合이지만 實質은 단일의 獨特한 性格을 갖게 되었다 이것은 社員 勞組의 간부가 協議會의 責任者로 취임되고 會社와의 交渉權을 가진 團體交渉은 協議會의 위임을 받아 社員勞組가 대행한다 이런점에서 協議會는 間接的으로 파트타이머의 意志를 表明하는 機構가 制度化된 것으로 보이지만 실상은 완전한 組合組織이라 할 수 없는 未完成인 것이다. 따라서 이러한 모양의 組織化에 의한 파트타이머와 會社의 意思疏通 經路가 制度化 된 것은 상호간 평가할 만 한 成果라 할 수 있다. 21)

18) 前掲書 p72.

19) 山岡熙子 「組織化 問題 背景, 課題」 勞動協會誌 1985年 8月号, p60.

20) 前掲書 p65

3. 地域 파트타이머 勞動組合의 結成

小企業에서 일하는 파트타이머가 모여서 結成된 「파트 유니온(Part Union)」 「코뮤니티 유니온(Community Union)」은 지금까지 組織化와는 전혀 다른 새로운 組織化로서 파트타이머의 과반수가 小規模 企業에서 일하고 있어 企業別 組合도 存在하지 않는 狀態이다. 이러한 파트타이머는 階層化가 이룩되고 있는 現實에서 보면 파트타이머 가운데서도 階層의 最下位에 있는 파트타이머 그룹 集團이다. 이러한 파트타이머가 각지에서 地域적으로 모여서 結成된 「파트 유니온(Part Union)」은 전혀 새로운 試圖이다. 1979년경부터 「파트 유니온(Part Union)」이 結成되고 1984년을 시점으로 보면 30여개의 「파트 유니온(Part Union)」 「코뮤니티유니온」이 存在하고 있다.²²⁾

현재 「파트 유니온」은 아무런 保障도 없는 零細 企業에서 일하는 파트타이머가 共濟 制度를 갖고 自主적인 救濟를 하고져 活動을 展開하고 있다

IV. 파트타임 勞動者の 意識과 保護

1. P.T勞動者の 勞動意識

파트타이머의 意識은 一般勞動者和 顯著히 差異가 있음은 여러 調査結果에서 밝혀 졌다. 女子 파트타이머의 就業意識에 對한 調査結果를 보면 「家計의 補助」와 「主된 生活收入」과의 就業動機別 入職比率의 合計는 62.2% (1984年 65.4%)를 占하고 餘暇活用の 18.0% (1995年은 10.1%)로서 크게 上回하고 있다 東京 勞動基準局의 調査結果에 의하면 女子 파트타이머 가운데 未婚者와 既婚者중 死離別者의 경우에는 「生活費를 爲하여」가 主된 就業動機가 되고 有 配偶者의 경우에는 「家計의 補助」와 生活目的 以外の 動機가 된 사람이 많다 따라서 女子 파트타이머의 大半을 占하는 有 配偶者의 경우에는 반드시 生活費 때문만이 아니고 生活構造 내지는 生活周기의 變化에 따른 餘暇 活용이 重要한 就業動機가 되고 있다. 有 配偶者의 파트타이머의 勞動選擇 理由에 있어서 家事, 育兒등의 家庭條件이나 자기 形便에 맞는 勤務日이나, 勤務時間을 重視하는 자가 壓倒적으로 많다. 그런 意味에서 未婚者나 死離別者의 「正社員으로 일할 適當한 일이 없다」라고 하는 非自發적인 選擇 理由와는 對照적이다 有 配偶者의 境遇에는 就業의 選擇條件에 있어서 일의 內容이나 勞動時間을 매우 重要시 하게 되고 未婚者나 死離別者의 경우에는 賃金を 우선 적으로 重視하게 된다.²³⁾

파트타이머의 就業動機 내지 意識은 특히 女子 파트타이머에 있어서 離婚한 者와 기혼자의 配偶者의 有無에 따라 다르지만 職業意識에서는 별 차이가 없다 自己 職業을 生涯 課業이라고 生覺하는 파트타이머는 적다. 一般的으로 共通된 것은 많은 파트타이머가 家庭生活와 職場生活과의 兩立을 重視하게 되고 正社員을 꼭 希望하지 않는 事情, 다시말하면 正社員을 바라지 않는 主된 理由가 勤務時間帶의 形편이 여의치 않기 때문임을 충분히 이

21) 前掲書 p70.

22) 朝日新聞 「Part Union」1988年 2月 20日 夕刊

23) 勞動省 「平成元年 雇用動向 調査 結果 速報」p.p 8.9

해할 수 있다

東京 勞動基準국의 調査에 따르면 女子 파트타임어의 正社員 轉換 希望의 有.無에 대한 것을 보면 正社員 非 希望者가 全體의 70%를 占한다 그 理由로서는 勤務時間에 問題가 되는 境遇가 많은데 그 理由는 파트타임어의 많은 수가 스스로의 意志로 自發的 파트타임 勞動에 從事하고 있음을 알 수 있다. 파트타임어 收入의 依存度에 對하여 配偶者 所得의 多寡에 連關되어 있어 一般的으로 配偶者의 所得이 적은 境遇에는 收入의 依存도가 높고, 配偶者의 所得이 많으면 收入의 依存도가 낮다. 이와 관련하여 女子 파트타임어의 社員化 希望比率도 本人의 賃金이나 實 勞動時間을 보면 社員化의 希望比率이 높을수록 一般的으로 時間給이 少額이고 實 勞動時間은 매우 長時間이었다 女子 파트타임어의 正社員에 대한 變更 希望의 有無는 그 配偶者의 所得이나 勞動條件이 아니라 파트타임어 자신의 勞動條件과 密接한 關連이 있음을 알 수 있다 正社員化를 希望하는 者는 配偶者의 所得이 一般的으로 적기 때문에 파트타임어 收入의 依存도가 높고 勞動時間이 길고 賃金은 相對的으로 낮다 따라서 一般的으로 身分의 安定과 賃金の 增額을 원하게 된다 24)

繼續된 不況과 함께 年俸制, 派遣勤勞制, 파트타임제를 募集하는 企業이 늘면서 年功序列型 雇傭構造가 급격히 변하고 있다 이것은 企業들이 勞動市場에 柔軟性 확보를 통해 競爭力 回復을 꾀하고 있는 것이지만 窮極的으로 減員과 人件費 節減을 당게될 展望이다. 年俸制를 運營中인 企業은 大企業 爲主이고 1년간의 考課에 따라 賃金の 調整方式이 아니고 4-5等級으로 分類하여 考課의 賃金 支給 5%가량의 偏差를 두는 形態이다 年俸制에 대한 勞使의 視覺은 可할 수 없는 흐름이라는 使用者와 間接的인 賃金 削減이라는 勞組의 見解가 向後 새로운 爭點으로 擡頭될 可能性이 높다. 年俸制가 勤勞者의 反撥을 사지않고 成功하기 위해서는 大多數가 理解할 수 있는 評價基準 마련이 急先務이다 年俸制와 함께 勤勞者 派遣制, 파트타임제가 擴散中인데 就業形態의 多樣化에 對한 勞動研究員의 1996년도 資料에 의하면 派遣 勤勞者의 賃金은 正社員의 73.2%, 파트타임은 66%, 臨時 日傭職은 83%, 契約職은 81.9%이다.

2. P.T勞動者에 對한 保護

① 파트타임 勞動 對策 要綱

賃金등의 勞動條件에서 通常의 勤勞者에 比하여 劣惡한 파트타임어의 定義가 明確치 않아서 때때로 問題가 發生되므로 파트타임어 勞動法의 制定과 法的 保護가 要望된다. 1983年 파트타임어 프로젝트팀에 의한 파트타임어 勞動對策에 대한 報告書에 의하면 一般勤勞者와 比較해서 勞動時間의 差가 없는 파트타임어는 一般勤勞者와 같은 勞動關係 法規를 適用할 것이며 短時間 勞動時間의 파트타임어에 대해서 勞動時間數에 대비한 措置를 해야 하고 一般 從業員으로 雇傭을 希望하는 파트타임어는 一般從業員으로 轉換을 가능케 해야 할 것이다. 雇傭시의 勞動條件을 文書로 명확히 하고 年次, 有給休暇, 休日, 休暇에는 週 勞動日數가 5日 이상인 파트타임어에게는 勞動基準法의 年次休暇를 부여하고 파트타임 勞

24) 파트타임어는 一般 勤勞者에 比하여 雇傭變動이 많고 특히 파트타임의 收入으로 家計를 占하는 比率이 높은 사람은 雇傭이나 身分의 安定에 關心이 많다 美國의 常用 파트타임어의 雇傭安定度는 IBM의 경우 解雇하는 順序는 契約에 따라 解雇가 豫定된 職務의 補助者와 販賣員이 最初이고 그 다음이 臨時從業員, 세번째가 常用파트타임어, 最終이 正規從業員으로 되어 있다.

事業의 適用 擴大의 制定이 必要하다 26)

各種 社會保險 加入率의 調査에 의하면 1981年 勞動調査에서²⁷⁾ 파트타임의 社會保險 加入率은 雇傭保險 15.8%, 健康保險 20.4%, 厚生年金保險 15.4% 1984年의 勞動基準局 調査²⁸⁾ 에서도 雇傭保險 7.0%, 健康保險 11.1%, 厚生年金保險 10.7%이고 또 加入希望者 가운데 雇傭保險 43%, 健康保險 38.5%, 厚生年金保險 39.3%를 바라고 있다.

社會保險 加入率이 낮은 理由

- 扶養家族이 있고 男便이 保險에 加入하고 있고
- 保險 加入으로 賃金 減少를 염려하고
- 加入 資格이 없는 境遇

短時間 就業者에 대한 「雇傭保險의 適用基準」에 의하면 다음 당해 該當者가 被保險가 된다.

- 所定 勤勞日數가 通常의 勤勞者와 같고
- 所定 勤勞時間이 原則적으로 6時間 以上이고
- 常用勤勞者로서 雇傭者가 될 수 있는 사람 등이다.

이와같은 새로운 適用 範圍(短時間 勞動者, 被保險者)는 適當 勞動時間이 22時間 以上 30時間 未滿이고 雇傭期間이 1年以上일 境遇 파트타임이 男便의 扶養家族인지 與否에 따라 年 收入이 非課稅 限度內에 있는지가 判斷基準이 된다 이 問題에는 장차 個人의 條件에 따라서 加入에 대한 檢討가 必要하다

V. 結 論

파트타임의 勞動勤勞條件은 雇傭者側으로 볼 때 有利한 條件으로 決定되는 傾向이 강하다 한편으로는 企業에 있어서 파트타임의 雇傭形態는 固有의 勞動慣行의 틀을 벗어난 勤勞形態로써 雇傭의 柔軟性을 바라는 企業으로 볼때는 經營上으로 不可缺한 勞動力이라 할 것이다 그러므로 勞動市場의 必要 不可缺한 存在로서 社會 여러 方面으로 널리 퍼져있는 파트타임의 存在는 새로운 就勞形態로써 제도적인 浮刻이 必要하게 된다 다행히 最近에 勞使와 여러 團體에서 法制上의 改正이나 파트타임의 勤勞條件의 개선이나 福祉向上에 대한 論議와 여러 施策이 講究되고 있지만 파트타임 特性에 따른 勞務 管理의 適用은 매우 어려운 問題이지만 當面 課題로써 파트타임의 勤勞條件등에 관한 一般勤勞者와의 格差를 신속히 改善하는 것이 必要하다

앞으로 파트타임의 需要를 考慮해 보면 無視할 수 없는 것이 젊은층의 勞動力이 減少되고 그로 인하여 企業은 勞動力의 不足分을 未 就業한 女子와 高齡者로 補充시켜 왔다 尙后 파트타임 雇傭에 대한 需要가 長期的으로 보아 確實히 增加할 것으로 豫測되는 것이다 한편 社會의 高齡化에 따라 파트타임의 供給源으로서 高齡者의 比重이 增大할 可能性이 있고 定年 延長의 社會的 要請으로 1989년에는 企業(30人 이상)의 約 60%가 60세 定年制로 採用하고 年金 受給年令과 關聯하여 60세 前半층에 雇傭 確保가 重要한 社會問題가 된다. 60세 以上의 高齡者는 健康이나 收入등의 理由로 短時間 파트타임 希望者가

26) 勞組聯合 「パートタイム 勞動對策 基本方針」1988年 11月

27) 勞動省 「勞動力 調査」平成 1年

28) 東京 勞動基準國編 「パートタイム 實態と 意識」日本 勞動省 平成 2年

상당히 많아 앞으로 高齡化 社會가 진전함에 따라 高齡者의 파트타이머 供給이 增加될 것으로 豫想된다. 파트타이머의 주된 供給源인 女子에 관하여 注目할 것은 女子 파트타이머의 就業動機를 살펴보면 主된 生活收入型, 家計補助型, 生活水準向上型, 餘暇活用形, 기타로 나누어 지고 家計補助型이 從來의 過半을 占하던 것이 漸次 減少되고 餘暇活用形이 增加되고 餘暇活用形 파트타이머는 經濟的 必要의 充足보다 勤務時間, 曜日의 자유스러운 選擇을 통하여 自己 實現을 重視하고 自由度가 많은 勤務形態의 일을 찾는 경향이 強하다. 이와같은 餘暇活用形 파트타이머의 增加는 企業의 勞務管理에 관한 새로운 對應姿勢를 必要로 하게 된다

數的으로 增大되고 質的으로 多樣화된 파트타이머 가운데는 大多數가 「長期的, 短時間」의 雇傭者임을 주의할 必要가 있다. 雇傭 不安이 있는 期間을 임시 파트타이머로 短時間 勤務한 자를 除外하고는 常用과 同一하고 勞動時間과 그에따른 勞動條件의 合理的 差異以外에는 다른 勤勞者와 같다는 事實을 明確히 하였고 平均壽命의 연장에 따라 35세 정도에서 다시 일이 가능해진 女性은 이때부터 20年, 30年 長期間에 걸친 勤勞生活를 보내게 된다. 현재는 家庭의 責任을 가지고 일하기를 바라고, 再就職의 形態를 갖춘 多樣的인 파트타이머가 增加할 것이다. 이들의 能力開發과 經歷開發을 위한 教育 訓練에 力點을 두고 能力과 意慾있는 파트타이머에 대한 相當한 處遇를 하는 雇傭管理를 生覺해 볼 必要가 있다 따라서 經營者도 安價한 勞動力, 雇傭調整이 쉬운 勞動力이라는 觀點이 아니라 파트타이머가 勞動時間 이외의 正社員과 다른없는 勤勞者로서 勞動條件의 改善에 노력하지 않으면 안될 것이다. 파트타이머의 본래의 意味는 短時間 勞動으로 定義되고 있지만 長時間 파트타이머는 풀 타이머라 區分해야 할 것이다. 다만 現在와 같이 複雜하고 多樣화된 파트타이머 就勞를 明確하게 定義해 보면 파트타이머는 하나의 重要한 就業形態로서 現在 勞動力을 예측할 때 高學力, 專門職 파트타이머의 增大와 더불어 良質의 파트타이머에 대한 賃金 上昇이나 勞動條件이 改善됨으로써 收入의 增大와 家計의 補助的이라는 面과 勞動의 多樣的인 選擇中에서 女性이 自發的으로 찾는 일이 생기고 能率的으로 方向을 잡는 것이 經營者의 課題일 것이며 勤勞者에게는 한 사람의 自我實現을 성취하는 계기가 되고 女性 地位向上에 이바지 하게 된다

파트타이머 問題는 雇傭問題가 아닌 勞動條件 問題임은 理解되지만 파트타이머의 勤勞條件의 改善이 課題가 되고 組織化가 提起되지만 組織化의 대상은 1日 6時間, 週 5日以上, 6個月 以上 勤務를 基準으로 階層을 區分하고 있다.

파트타이머 組合員의 勞動條件 指針가운데 登用制度를 開放한 것은 習熟度뿐만 아니라 昇進, 승급제도이기도 하다 29)

이와같이 勞動組合이 파트타이머의 戰力化를 是認하고 側面 支援을 하는 것은 새로운 綜合人事異動 시스템으로써 肯定的 評價를 할 수 있다. 勞動組合이 스스로 일하는 편에서 多樣的인 必要性를 認識하고 각자가 選擇을 可能하도록 하는 意味에서 多樣性을 追求하는 것이 이 制度가 갖는 最大의 意味라고 生覺된다. 따라서 勤務形態의 多樣性은 精神面이나 經濟面에서 負擔의 差異를 認定하게 된다.

29) 파트타이머의 雇傭對策과 勞動條件에 대한 指針임.