

일본의 고용관계법 개정 동향

| 장 화 익 | 한국직업능력개발원 연구위원 (janghi@krivet.re.kr)

제166회 일본 정국회(2007. 1.25 소집)에서는 7개 노동관계 법안 심의 노동계약법, 노동기준 법, 최저임금법, 파트타임노동법, 고용보험법, 고용대책법 및 지역 고용개발촉진법, 육아수당법

2007년 1월 25일 소집된 제166회 일본의 정국회(회기는 6월 23일까지의 150일간)에서는, 일곱개의 노동관계법안을 심의하였다. 즉 ① 노동계약법안(제정), ② 노동기준법, ③ 최저임금법, ④ 단시간노동자의 고용관리의 개선 등에 관한 법률(이른바 파트타임노동법), ⑤ 고용보험법 ⑥ 고용대책법 및 지역고용개발촉진법, ⑦ 육아수당법 등이다. 아울러 2007년에 시행이 예정되어 있는 개정법으로는 ① 노동보험징수법, ② 고용보험법, ③ 근로자파견법이 있고 위와 같이 국회에 제출된 고용대책법의 일부는 2007년 10월부터 시행할 예정이다.

이러한 일본의 최근 입법동향 중 고용보험, 노동시장관계법을 소개함으로써 우리나라의 관련 정책방향 등에 시사점을 얻고자 한다. 특히 그 중에서도 고용대책법과 지역고용개발촉진법의 개정은 우리나라에 시사하는 바가 크다고 할 수 있다.¹⁾

❖ 2007년 시행예정인 노동·고용보험 관련 법안 주요 내용

| 노동보험징수법 |

일본 노동보험징수법은 2007년에 고용보험요율을 개정할 예정이다. 일반사업의 고용보험요율은 '1000분의 19.5'에서 '1000분의 15'로 인하된다. 한편 고용보험의 세 가지 사업 중 고용복지사업이 2007년 4월에 폐지되었다.

표1. 일본의 고용보험요율 변경

구분	2007년 3월 31일까지			2007년 4월 1일 이후		
	일반 사업	특계사업 ²⁾	건설사업	일반사업	특계사업	건설사업
실업 등 급여에 관련된 비율	16/1000	18/1000	18/1000	12/1000	14/1000	14/1000
고용보험3사업(2사업)에 관련된 비율	3.5/1000	3.5/1000	4.5/1000	3/1000	3/1000	4/1000
고용보험요율(계)	19.5/1000	21.5/1000	22.5/1000	15/1000	17/1000	18/1000

1) 「2007年度施行労働関係・社会保険改正のチェックポイント」, 『勞政時報』 第3698號, 2007.3.23, 92-97頁, 「今國會に提出された労働関係法案」, 『勞政時報』 第3700號, 2007.4.27, 88-110頁 참조.

| 노동자파견법 |

노동자파견법은 2003년에 개정되어 2004년 3월 1일부터 시행되고 있는데, 그 이전에 노동자 파견이 금지되어 있던 제조 업무에 대해서 노동자파견사업을 행할 수 있게 되었다. 그리고 제조 업무에 대한 파견기간은 개정법의 시행일부터 2007년 2월 28일까지는 1년을 상한으로 하고, 2007년 3월 1일부터는 3년을 상한으로 하는 것으로 되어 있었다. 따라서 2007년 3월 1일 이후에 제조 업무에서 파견노동자를 받을 경우에는, 소정의 절차에 따라 최장 3년간의 사용이 가능하게 되었다. 또, 제조 업무에 종사하는 근로자가 육아·간호휴업 등을 하는 경우 이를 대체하기 위하여, 3년이상 파견 근로자를 활용할 수 있게 되었다.

2007년 3월 1일부터 제조 업무에서 파견노동자는 최장 3년간 사용이 가능

| 개정 고용보험법 개요³⁾ |

• 피보험자 자격 및 수급자격 요건의 일원화⁴⁾

① 피보험자 자격 구분의 개정

일반 피보험자 및 '고연령 계속 피보험자에 관련된 단시간노동 피보험자'와 단시간노동 피보험자 이외의 피보험자의 구분을 폐지하고, 피보험자 자격을 일원화하였다.

② 기본수당 수급자격요건의 개정

이직 이유	수급자격 요건
해고·도산 등(특정수급자격자)	이직일 이전 1년간에 피보험 기간이 통산하여 6개월 이상인 것
자발적 이직·기간만료 등	이직일 이전 2년간에 피보험 기간이 통산하여 12개월 이상인 것

• 특례 일시금의 개정⁵⁾

단기고용특례피보험자가 이직한 경우에 지급된 특례 일시금의 급여수준을 기본수당 일액 50일 상당분에서 30일 상당분(당분간 40일 상당분)으로 적정화 하였다.

2) 「특계사업」이란 ① 토지의 경작 혹은 개간 또는 식물의 재배, 채집 혹은 벌채사업 그 외 농림사업(원예서비스의 사업을 제외함), ② 동물의 사육 또는 수산동식물의 채포 혹은 양식사업 그 외 축산, 양봉 또는 수산사업(소·말의 육성, 배농, 양계 또는 양돈 사업 및 내수면양식의 사업을 제외함), ③ 토목, 건축 그 외 공작물의 건설, 개조, 보존, 수리, 변경, 파괴 혹은 해체 또는 그 준비 사업, ④ 청주의 제조사업을 말한다.

3) 동 법안은 2007년 2월 9일 국회에 제출되었으며 시행시기는 약간씩 다르다.

4) 2007년 10월 1일 시행된다.

5) 2007년 10월 1일 시행된다.

• 교육훈련급여의 재검토⁶⁾

교육훈련급여의 수급요건을 당분간 첫 회만 완화(피보험자기간 3년→1년)하고, 급여수준의 일원화(비용의 2할, 상한액 10만엔)는 후생노동성령에 따라 개정될 예정이다.

• 육아휴업급여의 확충⁷⁾

- ① 육아휴업기본급여금을 지급받은 기간은 기본수당의 소정 급여일수에 관련된 산정기초기간에서 제외한다.
- ② 육아휴업자 직장복귀급여금액을 휴업 전 임금의 40%(휴업기간 중 30%·직장복귀 6개월 후에 10%)에서 잠정적으로 50%(휴업기간 중 30%·직장복귀 6개월 후에 20%)로 인상한다.

• 보험료 등의 재검토⁸⁾

- ① 실업 등 급여의 탄력료율을 ±0.2%에서 ±0.4%로 확대
- ② 고용안정사업 등의 탄력조항 연속발동기간 제한(2년간)을 철폐

• 고용보험3사업 및 노동복지사업의 재검토 등⁹⁾

- ① 고용보험3사업 중, 고용복지사업의 폐지
- ② 노재보험¹⁰⁾의 노동복지사업 중 노동조건확보사업을 폐지, 사업명을 변경
- ③ 선원보험제도 중 노재보험·고용보험에 상당하는 부분을 각각의 제도에 통합

❖ 2007년 정기국회에 제출된 고용 관련 법률안

| 고용대책법의 일부 개정 (2007년 2월 13일 국회 제출) |

• 모집·채용에 관련된 연령제한 금지의 의무화

현재 사업주의 노력의무로 되어 있는 노동자의 모집·채용에 있어 연령제한의 금지를 의무화하고, 국가는 고연령자의 직업안정을 도모하기 위해 청년의 연장, 계

고용대책법은 고연령자, 청소년, 외국인, 여성, 장애인 등을 정책적으로 배려하는 방향으로 개정

6) 2007년 10월 1일 시행된다.

7) 2007년 10월 1일 시행된다.

8) 2007년 4월 1일 시행된다.

9) ①, ②는 2007년 4월 1일, ③은 2010년 4월 1일 시행된다.

10) 노동재해보험으로 우리나라의 산재보험을 말한다.

속고용제도의 도입 등의 원활한 실시를 촉진하며, 재취직의 촉진, 다양한 취업기회의 확보, 기타 필요한 시책을 충실히 이행한다.

• 청소년의 응모기회 확대 등

청소년의 능력을 정당하게 평가하기 위해 모집·채용방법을 개선하고, 그 외 고용관리의 개선 및 실천적인 직업능력개발·향상을 도모하여, 고용기회의 확보가 이뤄지도록 노력해야 한다(국가는 사업주가 적절하게 대처하기 위해서 필요한 지침을 책정).

• 외국인의 적정한 고용관리

- ① 외국인노동자의 채용·이직 시에 성명, 체류자격, 체류기간 등을 후생노동대신(공공직업안정소장)에게 보고해야 한다.
- ② 외국인의 고용관리 개선, 이직 시의 재취직 원조에 대해서 필요한 조치를 강구하도록 노력해야 한다(국가는 사업주가 적절하게 대처하기 위해서 필요한 지침을 책정).

• 여성, 장애인의 직업안정을 도모하고 이직근로자의 재취직, 불안정고용상태의 시정을 위하여 필요한 시책을 강구한다.

• 사업주는 고용하고 있는 외국인(후생노동성령에서 정하는 자를 제외함. 이하 동일), 청소년의 고용관리의 개선 등에 필요한 조치를 강구하여야 한다.

• 고용대책기본계획에 관한 규정을 삭제하는 것(현행 제2장 관련)

| 지역고용개발촉진법의 일부 개정 (2007년 2월 13일 국회 제출) |

• 고용정세의 지역차 시정(지역고용개발촉진법의 개정)

현재의 네 가지 지역유형(① 고용기회확대촉진지역, ② 구직활동원조지역, ③ 능력개발취직촉진지역, ④ 고도기능활용고용안정지역)을, ① 고용개발촉진지역(고용정세가 특히 심한 지역), ② 자발고용창조지역(고용기회는 부족하지만, 고용창조를 향한 의욕이 높은 지역)의 두 가지로 재편한다.

고용개발촉진지역은 고용정세가 특히 심한 지역, 자발고용창조지역은 고용기회는 부족하지만 고용창조를 위한 의욕이 높은 지역

• 지역고용개발지침

후생노동대신은 고용개발촉진지역 및 자발고용창조지역에 있어서의 지역고용개발의 촉진에 관한 지침(이하 「지역고용개발지침」이라고 함)을 책정한다(제4조 관련).

• 지역고용개발계획

- ① 도도부현은 고용개발촉진지역에 해당한다고 인정되는 것에 대해서 지역고용개발계획을 책정하고 후생노동대신과 협의하며, 동의를 구할 수 있다(제5조 제1항 관련).
- ② 지역고용개발계획에서는 고용개발촉진지역의 구역, 지역고용개발의 목표에 관한 사항, 지역고용개발을 촉진하기 위한 방책에 관한 사항 등을 정한다(제5조 제2항 관련).
- ③ 후생노동대신은 지역고용개발계획의 내용이 지역고용개발지침에 적합하다고 인정할 때는 관계행정기관의 장에게 협의함과 동시에, 정령에서 정하는 심의회의 의견을 들은 후에 동의하는 것으로 한다(제5조 제4항 및 제5항 관련).

• 지역고용창조계획

- ① 시정촌(市町村)¹¹⁾은 단독으로 또는 공동으로, 도도부현은 시정촌과 공동으로 하고, 자발고용창조지역에 해당한다고 인정되는 것에 대해, 지역고용창조계획을 책정하고 후생노동대신에 협의하며, 그 동의를 구할 수 있다(제6조 제1항 관련).
- ② 시정촌장 또는 도도부현 지사는 지역고용창조계획의 안을 작성함에 있어서는 지역고용창조협의회의 안을 거치지 않으면 안 된다고 하는 것(제6조 제3항 관련).
- ③ 후생노동대신은 지역고용창조계획의 내용이 지역고용개발지침에 적합하다고 인정할 때는 사전에 관계행정기관의 장과 협의하며 동시에 정령에서 정하는 심의회의 의견을 들은 후에 동의하는 것으로 한다(제6조 제5항 및 제6조 관련).

• 지역고용개발을 위한 조치

- ① 정부는 고용개발촉진지역 해당 계획의 내용에 따라, 해당 지역 내에 거주하는 구직자를 채용하는 사업주, 해당 채용한 자에 대해서 교육훈련을 실시하는 사업주 등에 대해서 고용보험법 제62조의 고용안정사업 또는 동법 제63조의 능력개발사업으로서 필요한 조성 및 원조를 행하는 것으로 한다(제7조 관련).
- ② 자발고용창조지역의 지역고용개발을 촉진하기 위해 정부는 지역고용창조협의회로부터의 제안에 관련된 사업이 해당 지역 내에 거주하는 구직자 등에

11) 우리나라의 기초자치단체(시·군·구)에 해당한다.

정부는 고용개발촉진지역의 지역
고용창조계획을 고용안정사업이
나 능력개발사업에서 지원

대한 구인정보의 제공 또는 취직에 필요한 지식 및 기능을 습득시키기 위한
 강습의 실시 등에 해당하는 경우이고 후생노동대신이 해당지역에 있어서의
 고용의 창조에 이바지하기 위해서 적당하다고 인정할 때는, 해당사업을 고용
 보험법 제62조의 고용안정사업 또는 동법 제63조의 능력개발사업으로서 행
 하는 것으로 한다(제10조 제1항 관련).

■ 시사점

일본의 최근 고용관계 입법동향을 살펴본바 고용대책법 및 지역고용개발촉진법
 등의 개정 추진은 우리나라에 시사하는 바가 크다고 할 수 있다. 최근 경기회복에
 따라 청년고용 등 고용사정이 전반적으로 회복되었음에도 불구하고 지역 및 산업분
 야별 고용사정에 대한 고려와 여성, 장애인, 고령자, 외국인 등에 대한 정책적 배려
 를 강조하고 있다. 먼저, 가장 중점을 두는 것은 지역고용정책에 대한 배려이다. 중
 앙정부가 획일적이고 하달식으로 교육대학을 수립하는 방식에서 지방자치단체가
 지역고용개발계획 및 지역고용창조계획을 수립하여 후생노동대신과 협의하고 동의
 를 얻는 방식으로 전환하였다. 그리고 이와 관련하여 지방자치단체가 해야 할 일들
 을 상세히 법제화하였으며, 동사업들이 요건에 부합되는 경우 고용보험사업으로 할
 수 있도록 법적 근거를 두어 안정적인 재정확보 방안¹²⁾을 강구하였다.¹³⁾ 이와 같은
 정책전환의 배경에는 중앙정부 주도의 대규모의 획일적인 대책이 결과적으로 대규
 모 낭비를 가져온 점에 대한 반성에 있다고 볼 수 있다.

대상별에 있어서는 여전히 청년고용(신규 대졸자 등), 고령자, 비정규직에 대한
 다양한 정책적 배려를 실시하고 있다. 특히 노동자의 모집·채용에 관련된 연령제
 한을 사업주의 노력의무에서 금지 의무화하여 고용에 있어 고령화 사회에 본격대비
 하고 있다. 그리고 외국인을 단순히 국내부족인력의 보충차원이 아닌 전문인력의
 확보 차원에서 보고 고용촉진 및 개선, 재취업 등 다양한 시책을 고용대책법에서 강
 구하도록 한 것이 주목할 만하다.¹⁴⁾

우리나라도 고용정책법 등에서 지방자치단체의 역할을 강화하고, 청소년, 외국
 인, 고령자 등에 대한 입법적 배려를 강화하는 노력이 요구된다 할 것이다. 

우리나라도 고용관련 법에서 지
 자체의 역할을 확대하고, 청소
 년·외국인·고령자 등에 대한
 입법적 배려를 강화해야 함

12) 고용보험요율의 탄력범위를 확대하면서 요율을 일부 내린 것을 보면 고용상황이 호전되어 고용보험 재정
 상황이 다소 나아진 것으로 추정된다.

13) 우리나라에서 유사하게 추진 중인 “지역고용·능력개발사업”의 경우 고용정책법 제4조(국가의 시책)과 고
 용보험법 제26조의4(지방자치단체 등에 대한 지원)에 의거하여 고용보험 등에서 지원하고 있다.

14) 다만 연수생 제도를 폐지하는 등에 대해서는 후생노동성이 찬성하나 경제산업성이 반대하고 있어 근원적
 인 대안보다는 절충적인 수준에 머무르고 있다고 할 것이다.