

실업방지와 고용안정정책
- 일본 고용안정제도와의 비교 -

琴 東 信
金 順 姬

한국노총 중앙연구원

• • •
발 간 사

지난 80년대 말부터 97년까지 10여년 동안 고도성장에 따른 인력난을 고민해왔던 우리 나라가 97년말 발생한 IMF 사태 이후 유래 없는 실업대란을 겪고 있다.

현재의 고실업은 우리 경제의 경쟁력 회복을 통한 고용창출과 사회안전망의 하나인 고용보험제도의 균형 있는 발전을 통하여 그 해소의 방법을 찾을 수 있고 급격한 구조조정과정에서 발생하는 갈등도 최소화 할 수 있겠으나 아직도 뚜렷하게 이러한 위기를 벗어날 수 있는 전망조차 예측키 어려운 상황이며 실업방지나 적극적 고용안정정책 조차도 제대로 수립되지 않은 실정이다.

이와 맞물려 여전히 기업의 구조조정, 재벌기업간의 빅딜, 금융권의 구조조정, 공기업의 민영화 등은 계속 진행되고 있는 국면이라고 할 수 있겠다.

지난 98년 1월 19일 노사정위원회에서 경제위기 극복을 위한 고통분담차원에서 노동계는 오로지 1~2년안에 경제위기가 극복될 것이니 그때까지만 노동자들의 가장 기본적인 권리인 해고를 당하지 않을 권리(생존권)를 유보해달라는 전국민적 압력 속에서 정리해고(고용조정에 의한 해고)라는 고통분담을 하게 되었으나 정부도, 기업도, 재벌도, 고통분담 차원의 권리를 유보하거나 포기함 없이 2년 가까운 시간이 지나갔다.

노사정위원회법이 제정되었고 노사정위원회는 벌써 3기가 출범되었지만 여전히 정부와 기업은 아무런 고통분담이나 양보도 없이 제자리에서 꿈쩍도 하지 않는 상황이라고 밖에 볼 수 없다.

99년 상반기의 실업자의 현황은 비자발적 실업자(명예퇴직이나, 정리해고 이후 고용보험에 의한 직업훈련이나 공공근로 등에 종사

하여 실업자로 잡히지 않는 실업자 등을 포함)까지 합쳐 180만을 넘어선 상태이다.

이제는 더 이상 실업을 양산하지 않는 근본적인 대책이나 실업 방지 차원의 적극적인 고용안정정책이 최우선 정부의 정책으로 실현되지 않으면 안 된다.

정부가 기업의 구조조정을 무책임하게 부추기면 기업은 이 차제에 인력조정을 통한 군살 빼기, 계속 고용시 관리비용이 많이 든다는 이유로 고위 경력자나 경력직 여성 노동자를 고용조정이라는 핑계로 해고시키거나 고용이 불안한 계약직으로 전환시키는 모습으로 나타나기 때문이다.

따라서 고용보험제도라고 하는 최소한의 사회적 안전망의 제도적 확충, 보완뿐만 아니라 이제는 실업을 방지하는 고용안정형 구조조정의 방안이나 적극적 고용안정정책이 정부의 노동정책차원에서 강력히 구사되지 않으면 안 되는 시점에 이르렀다고 할 수 있다.

앞으로는 노동자의 헌법적 권리인 일하는 권리 - 생존권을 어떻게 기본적으로 보장할 것인가가 중요한 노동정책의 화두가 되어야 할 것이며, 이를 위해서는 이제는 고용구조 파괴형의 구조조정 즉 기업이 분담해야 할 고통이나 책임을 노동자에게 전가하는 구조조정 방식이 정부의 정책 방향이 되어서는 안되며, 노동시간 단축 등을 통한 일자리 나누기와 실업 없는 노동의 이동 등이 가능하고 아울러 실업방지가 우선되는 고용안정형 구조조정으로 노동정책이 대 전환되어야만 한다.

실업의 확산을 방지하는 고용안정형 구조조정은 사회구성원간의 연대를 지향하고 인간주의적 사회를 추구하면서 사회적 이해배분의 균형을 유도하고 진정한 고통분담의 정신을 담고 있는 사회 연대적, 능동적, 적극적인 실업의 해법이며, 고용에 대한 새로운 개념 정립이라는 사회경제 시스템의 개혁을 가능케 하는 미래지향적 대

안이기도 하다.

이러한 시점에서 고용보장과 실업방지를 위한 제도적 장치들을 살펴보고 그 문제점과 대안적 정책 방안을 모색하며, 발전적·미래지향적 고용안정제도와 고용안정정책을 강구해보는 것은 매우 중요하고 의미 있는 연구라고 할 수 있겠다.

따라서 본 연구 보고서는 제1부에서는 우리 나라에서의 고용보장과 관련된 법리적 측면과 제1기 노사정위원회의 합의로 개정된 근로기준법상의 고용조정(정리해고)의 법리 및 근로자 보호에 대한 문제점을 살펴보고 아울러 고용보험제도상의 고용안정유지제도와 여타 법·제도상의 고용보장 관련제도에 대하여 고찰하였으며, 일본의 실업방지와 고용안정제도의 변천과정과 문제점 및 전망 등을 비교·검토하면서 이미 정착된 제도를 가지고 있는 외국의 경험을 통한 정책적 시사점을 모색해 보았다.

특히 고용기회의 증대와 고용안정의 확보를 위한 일본의 지역 고용대책은 우리 나라의 고용안정제도의 보완·확충 방안 모색에 시사하는 바가 크다고 할 수 있으며, 아울러 「실업 없는 노동이동」을 정책 방향으로 한 고용구조 조정방안은 우리에게 의미 있는 대안이라고 할 수 있다.

아울러 1차에서 부터 8차까지 단계적 중·장기적 고용안정정책인 고용대책기본계획을 계속적으로 수립하고 추진해 나가는 일본 노동정책 당국의 노력은 우리 나라 노동행정 및 정책 담당자들에게는 정책적 시사점 뿐만 아니라 교훈이 될 수 있으리라 여겨진다.

그리고 제 2부에서는 최근의 일본의 고용안정정책의 경향과 OECD의 일본의 고용정책에 대한 평가 및 전략적 권고 등을 살펴봄으로써 우리에게는 타산지석의 의미가 될 수 있을 것이며, 그리고 향후 21세기 일본의 고용정책의 방향인 미래지향적이고 노동자 주체적인 고용안정정책에 대하여 고찰해봄으로써 노동운동차원에서 정책적 대안으로 사회 연대적, 적극적 고용안정정책 방향을 모색하

는데 활용이 가능하리라 생각된다.

마지막으로 노동자 개인이 스스로 고용가능성을 추구하는 직업능력 개발을 통한 고용안정정책 및 앞으로 전개될 다양한 근무방식에 대비한 안정된 고용환경 조성을 위한 정책과 여성이 직장가정생활을 양립하면서 직업능력의 발휘를 가능케 하는 일본의 적극적인 고용안정정책 방향을 살펴봄으로써 우리 나라에서 아직 미진하거나 구체적 정책방향을 수립하지 못한 여타 노동정책의 대안으로 참고가 될 수 있을 것이라 여겨진다.

이 연구는 실업방지를 위한 실업대책과 고용안정제도 및 고용정책의 발전적인 대안 모색을 위한 한국노총의 정책 개발의 일환으로 수행되었으며, 아울러 고용정책 기본법 및 고용보험법의 개정활동을 위한 기초적 정책 자료로 활용하고자 보고서가 작성되었다.

본 연구를 위하여 직접 일본으로 출장을 가서 의미 있고 귀중한 자료를 수집하여 전반적인 연구의 방향을 수립하고 연구 보고서를 집필해주신 단국대학교의 금동신 교수님께 심심한 감사의 말씀을 드리며, 또한 본 연구를 맡아 수고해 준 한국노총 중앙연구원의 김순희 연구위원에게도 감사의 말씀을 드린다.

끝으로 본 연구의 수행과정에서 기초 자료를 작성하고 집필과정의 원고 정리 및 교정 등 수고를 아끼지 않은 연구조원 김도현 석사에게도 감사드린다. 이 연구 보고서가 한국의 고용안정정책의 발전방향 모색의 유용한 자료로 활용되기를 기대하고 동시에 노동운동 차원에서 노동자의 실업방지와 고용안정에 기여하기를 아울러 본 연구의 내용은 집필자의 개인적인 견해이며, 한국노총의 공식적인 입장과 다를 수 있음을 밝혀 둔다.

1999년 7월

한 국 노 동 조 합 총 연 맹
위 원 장 박 인 상

<제 목 차 례>

제 I 부 실업방지와 고용안정제도

제1장 한국의 고용보장 및 고용안정제도	1
제1절 고용보장과 고용조정의 법리적 논의	1
1. 경제위기의 특징과 과제	1
2. 고용조정의 법리와 근로자 보호	3
제2절 고용안정과 고용보장 관련제도	11
1. 고용보험제도상의 고용안정 유지제도	11
2. 고용안정 및 고용보장과의 관련제도	5
제2장 일본의 실업방지와 고용안정 제도	20
제1절 실업방지·고용안정 제도의 변천과정	20
1. 의 의	20
2. 제2차 대전 이전의 고용안정제도	21
3. 제2차 대전 이후의 고용안정제도	22
4. 경제 성장 안정기의 법제의 동향	31
제2절 실업방지·고용안정 제도의 체제와 문제점	33
1. 실업방지·고용안정제도의 성격	33
2. 실업방지·고용안정제도의 체제	36
3. 실업방지·고용안정제도의 문제점	48
4. 실업방지·고용안정제도의 전망	57
제3장 일본의 고용보험제도와 사업 운영 실태	58
제1절 고용보험 제도의 개요	58
1. 고용보험의 목적	58

2. 적용범위	58
3. 구직자 급부	61
4. 취직촉진 급부	70
5. 고용계속 급부	74
6. 고용안정사업, 능력개발사업 및 고용복지사업	75
7. 비용의 부담	78
8. 불복제기	80
제2절 고용보험사업의 운영 실태	81
1. 운영 실태	81
2. 피보험자의 적용 및 급부	81
3. 일일고용노동(일용직)근로자의 보험 적용 및 급부	85
제3절 노동보험의 적용과 보험료 징수의 실태	87
1. 노동보험의 적용	88
2. 노동보험료의 납부 및 부담	88
3. 노동보험 사무조합제도	89
4. 적용 징수기구	89
5. 노동보험 특별회계제도	91
제4절 지역고용개발과 고용대책	91
1. 지역고용대책의 내용	91
2. 고용기회의 증대를 위한 조치	93
3. 고용 안정의 확보 방안	95
4. 고용환경 정비를 위한 조치	97
5. 인재의 지방 환류 촉진 방안	99
6. 농민의 전직 고용대책	100
7. 계절 노동자의 고용대책	102
8. 타 지역 취업 노동자의 고용대책	108
제5절 기업의 고용구조 조정과 고용안정 지원제도	113
1. 기업의 고용조정 지원제도의 활용 실태	113
2. 고용지원 종합프로그램의 수립	116

3. 고용구조 조정과정에서 제기된 문제점	120
4. 고용안정 정책의 전망과 대응	121
5. 고용조정·고용안정의 정책적 시사점	125
제4장 산업환경변화에 대응하는 고용안정정책	129
제1절 경제사회구조의 변화와 고용안정정책	129
1. 최근의 일본 경제와 실업의 실태	129
2. 경제구조의 변화와 종합적 고용대책	132
3. 제 8 차 고용대책 기본계획	137
4. 산업구조 변화와 실업 없는 노동이동	145
5. 종합적인 지역고용대책의 추진	148
6. 취업형태의 다양화와 직업소개기능	153
7. 고령화사회와 고령자 고용대책	157
제2절 인재개발과 고용안정정책	163
1. 중소기업 노동력의 확보와 인재개발	163
2. 직업능력개발 기본계획	167
제3절 고용정책 기구의 활동	186
1. 중앙직업안정 심의회	186
2. 장애인고용 심의회	189
3. 고용심의회	190
4. 중앙직업능력개발 심의회	191
5. 고용문제정책회의	192

제Ⅱ부 향후 일본의 고용안정정책 방향

제5장 일본 고용정책에 대한 OECD의 전략적 권고	195
제1절 OECD의 고용전략과 제언	195
1. 의 의	195

2. 고용조정 및 적응능력의 향상	196
3. 적극적인 노동시장정책	200
4. 세금과 보험료 및 소득이전	203
5. 기술혁신과 직업능력개발의 향상	207
제2절 최근의 정책적 이니셔티브	213
1. 최근의 고용정책 경향	213
2. 과학기술의 정부 투자와 규제완화	215
제3절 OECD의 평가와 정책제언	215
제6장 미래지향적이고 노동자 주체적인 고용안정정책	218
제1절 고용가능성을 주체적으로 추구하는 노동환경	218
1. 노동자 개인 주도적 직업능력개발의 지원 조성	218
2. 다양한 근무방식이 가능한 노동 환경의 조성	220
3. 여성의 직업능력 발휘를 위한 여건의 조성	220
4. 청년층 고용정책의 적극적 추진	221
제2절 안정되고 풍요로운 생활의 실현과 노동정책	222
1. 노동시간의 단축	222
2. 자율적·창조적이고 효율적인 근무방식의 실현	224
3. 노동자 복지대책의 추진	225
4. 건강하고 안정된 직장의 실현	228
5. 직업생활과 가정생활의 양립지원대책의 추진	229
6. 적절한 노동조건의 확보	233
7. 지역사회내의 연대를 위한 대책의 추진	234
<참고문헌>	235

【부록】

I. 한국의 고용정책 및 고용안정제도·243

1. 고용정책기본법
2. 고용보험법(발취) - 고용안정사업을 중심으로 -

II. 일본의 고용정책 및 고용안정제도·283

1. 고용대책법
2. 고용보험법(발취) - 고용안정사업 등을 중심으로 -

<표 목차>

<표 1> 기본수당의 연령별 상한선	62
<표 2> 기본수당의 급부일 수	63
<표 3> 고령구직자 급부금의 액	68
<표 4> 재취직수당 현황	72
<표 5> 산업 분류별 적용사업장 수 및 피보험자수	83
<표 6> 규모별 적용사업장 수 및 피보험자 수	83
<표 7> 산업별 초회 수급자 수	85
<표 8> 일일고용 고용보험 적용 급부 현황	86
<표 9> 노동보험의 적용 현황	87
<표 10> 노동보험 사무조합의 현황	89
<표 11> 통년고용 장려금제도의 실적	106
<표 12> 동절기 고용안정 장려금제도의 실적	107
<표 13> 적극적 고용정책의 지출 현황	199
<표 14> 고용 조성금 현황	201
<표 15> 정규 직업훈련 현황(훈련장소별 구성)	211

제1부 실업방지와 고용안정제도

琴 東 信*

* 단국대학교 사회과학부 및 동 대학원, 동 행정대학원 교수

제1장 한국의 고용보장 및 고용안정제도

제1절 고용보장과 고용조정의 법리적 논의

1. 경제위기의 특징과 과제

아시아 경제위기의 여파가 드디어 한국에도 밀려와 1997년 하반기에 이르러 한국의 경제는 형용할 수 없을 정도로 허무하게 무너지고 위기의 늪에 몰락하고 말았다.

그 이유에 있어서는 여러 가지 원인이 복합적으로 작용하였겠으나 전문가들이 지적하는 바에 의하면 주로 금융 부문의 취약성을 거론하고 있다. 그러나 그 뿐만 아니라 국제 시장과 국제 경쟁력을 고려하지 않고 무리하게 집중투자를 함으로써 위험부담을 엄청나게 급증하게 한 재벌과 이를 감독하고 조정하고 통제해야 할 정부가 기업과 불법적인 비즈니스 거래를 함으로써 정치적인 위험부담을 싫어하는 외국의 투자자나 금융기관이 투자나 차관을 기피함으로써 일어난 금융 유통의 위기라고 할 수 있겠다.

그러나 그 원인의 책임 소재가 어떻든 간에 그 결과가 미치는 파장은 매우 광범위하고 심각한 것이어서 국제 금융기관에서 엄청난 외화를 차입하여 오지 않으면 해결할 수 없게 되었으며 우리가 다급하면 할수록 금융 지원을 하는 국제 금융기관으로서는 높은 이자와 대출금의 상환을 보장받을 수 있는 여러 가지 조건을 요구하게 마련이다.

자료에 의하면 한국 경제가 안고 있는 외채는 1997년말 현재

1,530억 달러에 달하며, 이중 60%가 단기 외채라고 하는 최악의 조건이고 보니 국제 금융기관이 요구하는 조건을 거부할 수 없는 상황에 처하게 되었다.

뿐만 아니라 미국을 중심으로 하는 새로운 금융시장의 혁신은 곧 우리에게 닥쳐올 새로운 위협을 예고하고 있다. 우리는 이러한 위기에서 탈출하고 경제를 회복하기 위한 각고의 노력을 해야 할 시기에 직면하고 있는 것이다. 이러한 노력은 위기 원인을 규명하고 그 책임자를 처벌함으로써 해결될 수 있는 문제가 아니며 위기에 이르는 과정에서 얻은 이익(과실)을 일부 계층이 독점적으로 착복했다 할지라도 위기를 극복하는 손실(고통)은 모든 국민의 몫으로 돌아오게 되었고 이것을 해결하는데도 위기로 인해 발생한 모든 손실을 감내하면서도 전국민이 분담하지 않으면 해결할 수 없다는 데 문제의 심각성이 있다.

이 가운데 경제의 주체인 노·사·정이 고통분담차원에서 해결해야 할 과제는 노사정위원회의 논의과정을 살펴봄으로서 알 수 있겠다.

97년 말 태동되어 98년 2월에 노·사·정 합의를 도출했던 제1기 노사정위원회가 논의의 대상으로 선정한 10대 과제로서,

- 기업의 구조 조정
 - 기업의 투명성 확보
 - 국민대통합
 - 수출 증진을 위한 국민 운동
 - 물가 안정
 - 물가 안정과 실업 대책
 - 임금 안정과 노사 협력
 - 사회보장제도 확충
 - 노동기본권 보장
 - 노동시장의 유연성 제고 등을 제시
- 하고 경제위기 극복을 위해 노사정이 공동 노력을 시도하였다.¹⁾

1) 노사정위원회 활동사항 : (1) 97. 12. 대통령 당선자 - IMF 체제극복을 위한 노사정 협의회 구성 요청, (2) 98. 1.15. 제 1기 노사정위원회 출

그러나 이 과제 중에서 가장 큰 문제로서 노사의 이해관계가 대립되고 있는 부분으로 정리해고에 관한 문제와 이로 인하여 발생한 실업자에 대한 고용안정의 문제였다.²⁾

많은 사람들이 정리해고를 고용조정 방법으로 이해하고 있으나 정리해고이든 고용조정이든 간에 근로자의 의사에 의하지 아니하고 사용자의 경영상의 이유 때문에 직장을 떠나야 하는 경우라면 해고에 관한 법리가 존중되어야 하고, 경제 위기를 빙자하여 자행되는 불법 또는 불공정한 해고나 부당노동행위가 자행되는 일이 없도록 경계해야 할 것이다.

따라서 먼저 고용조정(정리해고) 과 관련한 근로자의 노동기본권 보호법리를 살펴보고 제2장에서 일본은 실업방지와 고용안정을 위하여 어떠한 정책을 수행하였는가를 비교하여 시사점을 구하고 미래지향적인 고용 안정정책 대안을 모색해 보고자 한다.

2. 고용조정의 법리와 근로자 보호³⁾

법, (3) 98. 1.19. 노사정위원회 10대 과제, 37개 소과제 선정 [노사정 합의문] 채택, (4) 98. 1. 20. 「경제위기 극복을 위한 노사정간의 공정한 고통분담에 관한 노사정 공동선언문」 채택, (5) 98 6. 3. 제 2기 노사정 위원회 출범, (6) 99. 5. 「노사정 위원회 법」 제정, (7) 99. 7. 제3기 노사정 위원회 출범.

2) 하경효·박종희, 「기업의 구조조정과 노동법적 과제」, 오문완, “기업조직의 변경과 경영상 이유에 의한 해고”, 1998, pp. 106 ~ 114.

3) 헌법 제32조 [근로의 권리·의무 등, 국가유공자의 기회우선]

① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조

1) 민법상 해고의 법리

해고란 사용자가 근로자에 대해 근로계약의 효력을 일방적으로 소멸시키고자 하는 의사표시이다.

민법의 원리에 의하면 근로계약도 일반상품의 거래와 같이 계약 자유의 원칙이 강조되었으므로 계약의 해제에 있어서도 당사자의 자유의사가 존중되어 퇴직의 자유와 해고의 자유가 동시에 인정되어야 한다고 생각하였다.

따라서 우리 나라 민법도 고용인을 해고하려고 할 경우에는 1개월 전에 계약의 해제를 통고함으로써 성립된다고 규정하고 있다. 그러나 자본주의 생산형태의 발달과 더불어 현실적인 사정은 퇴직의 자유가 있어도 근로자는 퇴직 그 자체가 삶의 터전을 상실하는 결과가 되어 자유로이 퇴직을 할 수 없는 상황에 이르게 되고 반대로 사용자의 해고의 자유는 노동력의 선택, 가격, 근로조건 등을 일방적으로 결정할 수 있는 수단이 되어, 그 결과 해고의 자유는 사용자의 이윤추구의 자유로 악용되는 불공정한 결과를 가져왔다.

뿐만 아니라 경제발전과 기술의 고도화 등으로 인한 경제적 상황 변화나 경쟁력 강화 또는 경제위기의 극복방법 등을 이유로 근로자 해고의 문제는 개별 근로자의 해고문제에 머무르지 않고 집단적 해고의 문제로, 또는 고용조정의 문제로 발전되어 노사관계의 심각한 과제로 발전되었다. 해고의 문제는 근로자의 생존권 보장의 문제 뿐 아니라 실업문제·고용안정문제라는 사회적 문제와 함께 경제구조의 조정문제까지를 포함하는 국가적 과제로 대두하게 되었다.

이와 같은 해고의 성격에 비추어 해고의 자유는 사용자의 자유로부터 사회적 규제대상이 되었고, 이러한 사회적 요청은 사적 계약 관계에 국가가 개입해야 하는 필요성을 강조하게 되고, 국가는

건을 민주주의 원칙에 따라 법률로 정한다.

이러한 요청에 따라 근로기준법을 제정하여 그 구체적 내용을 규정하기에 이르렀다.

2) 「근로기준법」상의 해고

근로기준법 제30조⁴⁾는 근로자를 해고하고자 할 때에는 근로자에 대하여 「정당한 사유」가 있어야 한다고 규정하고 사용자의 해고의 자유를 규제하고 있다.

그러나 해고에 대해 무엇이 정당한 사유인가에 관하여서는 구체적으로 규정된 바가 없으므로 그 내용은 매우 복잡하다. 해고의 사유는 우선 근로자의 귀책사유에 의한 해고와 사용자의 경영상의 귀책사유에 의한 해고로 구분할 수 있는데 여기서는 후자에 국한하여 논의하기로 한다.

(1) 고용조정(사용자의 귀책사유로 인한 정리해고)

1997년 3월 개정 후 시행된 근로기준법 제31조⁵⁾는 1998년 2월

4) 근로기준법 제30조 [해고 등의 제한]

- ① 사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다.
- ② 사용자는 근로자사 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위한 휴업한 기간과 그 후 30일간 또는 산전·산후의 여자가 이 법의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일간은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제87조에 규정된 일시보상을 행하였을 경우 또는 천재·사변 기타 부득이한 사유로 인하여 사업계속이 불가능한 때는 그러하지 아니하다.
- ③ 제2항 단서 후단의 경우에는 그 사유에 관하여 노동부장관의 인정을 받아야 한다.

5) 근로기준법 제31조 [경영상 이유에 의한 해고의 제한]

- ① 사용자는 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로

재개정되었는데, 경영상의 이유에 의한 고용조정에 의해 해고가 정당한 해고로 되기 위한 요건을 다음과 같이 규정하고 있다.

(가) 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다.

대법원 판례는 긴박한 경영상의 이유가 정당한 해고사유로 되기 위해서는, ① 「해고를 하지 않으면 기업경영이 위태로울 정도로 급박한 경영상의 필요성이 존재하여야 한다」 고 하였고(대법원 판결, 1989.5.23, 87다카2132) 그후의 판결에서

② 「영업성적의 악화라는 기업의 경제적 이유뿐만 아니라 생산성 향상, 경제력 회복 내지 증강에 대처하기 위한 작업형태의 변경, 신기술의 도입이라는 기술적인 이유와 그러한 기술혁신에 따라 생기는 산업구조도 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때에는 긴박한 경영상의 필요성이 있는 것으로 넓게 보아주어야 한다」 (대법원 판결, 1991.12.10, 91다8647) 고 판시하고 있다.

본다.

- ② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.
- ③ 사용자는 제2항의 규정에 위한 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말하며, 이하 ‘근로자대표’라 한다) 에 대하여 해고를 하고자 하는 날의 60일전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.
- ④ 사용자는 제1항의 규정에 의하여 대통령령이 정하는 일정규모이상의 인원을 해고하고자 할 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ⑤ 사용자가 제1항 내지 제3항의 규정에 의한 요건을 갖추어 근로자를 해고한 때에는 제30조제1항의 규정에 의한 정당한 이유가 있는 해고로 한 것으로 본다.

제1부 실업방지와 고용안정제도 7

뿐만 아니라 노동부의 행정지침도 다음과 같이 해석하고 있다.
(근기 1451-24180, 84.12.10 : 근기 32003-9, 1992.1.7 추가)

- 감원을 하지 않으면 회사가 도산할 위기에 있거나 경영악화로 사업을 계속할 수 없다고 인정되는 경우
- 불가피한 사유로 인한 일부 작업 부서의 폐쇄로서 동 부서의 근로자를 타부서로 전직시켜 사용할 수 없는 특별한 사정이 있다고 인정되는 경우
- 경제적 이유뿐만 아니라 생산성의 향상, 경쟁력의 회복 내지 증강에 대처하기 위한 작업형태의 변경, 신기술의 도입이라는 기술적 이유와 그러한 기술혁신에 따라 생기는 산업구조의 변화 등을 이유로 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때에는 정당한 정리해고로 인정한다고 하였다.

그러나 1997년 후반부터 닥쳐온 경제위기는 급속한 산업구조의 조정하지 않을 수 없는 상황으로 발전하고 이에 따른 고용조정과정에서 경영상의 이유에 의한 해고의 문제가 노사간의 분쟁의 원인이 될 수 있으므로 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도, 인수, 합병의 경우에도 경영상의 이유에 의한 해고로 인정할 필요가 있다고 하여 1998년 2월 근로기준법을 개정하였다.

종래 사업의 인수·합병(M&A)에 관한 법원의 판례는 다음과 같았다.

- 기업의 인수와 경영상의 이유

기업이 경영상의 사정에 의하여 하나의 기업이 다른 기업을 인수하여 하나의 기업으로 통합하여 경영주체의 변경이 있었다 할 지라도 인적·물적 구성에 있어서 실질적 동일성이 유지되고 있다면 근로계약관계도 함께 계승되어야 한다. 이것을 영업양도라고 하며

1928년 프랑스 노동법전에서 그 모형을 발견할 수 있다.⁶⁾

◦ 기업의 합병과 경영상의 이유

두 개 이상의 기업이 수평적으로 결합 또는 동종 영업기업이 합병하는 경우에 중복투자 부분의 정리문제가 발생한다. 이 때 정리하는 방법으로 널리 채택되고 있는 것이 중복투자부분의 물적정리와 인원정리를 하는 방법이다.

이 때 합병주체가 동일 인격체라면 영업의 계승이므로 근로자에 대한 권리의무도 당연히 계승되므로 정리해고는 부당한 것이나 합병주체가 독립된 별개의 인격체라면 합병 이전의 기업은 폐업이 됨으로써 그 폐지의 불가피성에 의하여 판단되어야 할 것이다.

◦ 기업의 분할과 경영상의 이유

기업이 경영상의 사정 때문에 사업을 2개 이상의 단위로 분할하여 그 인적·물적설비를 독립시키고 회계를 서로 분리하여 경영하였다 하더라도 그 경영주체가 동일하다면 이를 별개의 사업체로 볼 수 없으며 이 중 여러 개의 사업단위 중 하나를 폐지하였다고 할지라도 이는 사업축소에 해당하며 사업전체의 폐지라고 볼 수 없다. 따라서 그 사업체가 폐업되었음을 전제로 그 사업단위에 속한 근로자를 정리해고 할 수 없다. (대법원 판결, 1992.5.12, 90누9421)

이와 같은 판례와 학설상의 논쟁을 방지하고 산업구조조정과정에서의 노사간의 분쟁요인을 제거하기 위하여 ③ 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 이유가 있는 것으로 본다고 하였다. (근로기준법 31조)

6) 하경효·박종희, 「기업의 구조조정과 노동법적 과제」, 한국노동연구원, 1998.12, pp. 159~196.

제1부 실업방지와 고용안정제도 9

(나) 사용자는 해고를 회피하기 위한 노력을 다하여야 한다. 사용자는 정리해고에 이르기 전에 고용조정을 통하여 인력의 효율적 활용과 고용안정의 유지에 노력을 다하여야 한다는 의미이다. 고용조정을 하는 방법에는 여러 가지가 있겠으나 일반적인 방법으로서 는 노동의 질을 조정하는 방법으로서 ① 배치전환 ② 타기업과견 (타사전출) ③ 전직 등이 있고 노동의 양을 조정하는 방법으로서는 ① 잔업규제 ② 일시휴업 ③ 신규채용 제한 ④ 희망퇴직자 모집 등이 있을 수 있다.

(다) 사용자는 해고회피 방법과 해고의 기준 등을 설정하고 이에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 근로자 대표)에게 정리해고 예정일 60일 전까지 통지하고 성실하게 협의해야 한다.

(라) 사용자는 정리해고 30일전까지 이러한 사항을 행정관청에 신고하여야 한다.

(마) 경영상의 이유에 의하여 근로자를 해고하였을 경우에 사용자는 근로자를 해고한 날부터 2년 이내에 근로자를 채용하게 될 때에는 정리해고된 자가 원하는 경우에는 해고 전의 직책 등을 감안하여 그 근로자를 우선 고용하도록 노력해야 한다.⁷⁾

7) 근로기준법제31조의2 [우선 재고용]

① 제31조의 규정에 의하여 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 2년 이내에 근로자를 채용하고자 할 때에는 제31조의 규정에 의하여 해고된 근로자가 원하는 경우 해고전의 직책 등을 감안하여 그 근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

② 정부는 제31조의 규정에 의하여 해고된 근로자에 대하여 생계안정,

(바) 사용자는 정리해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등에 필요한 조치를 우선적으로 취해야 한다.

(사) 이 개정된 내용은 1999년 3월 13까지 시행을 유보하고 있는 사항을 포함하여 유예조항을 삭제하고 1998년 2월 20일부터 시행토록 하였다.

3) 이외에도 기업의 고용조정에 따른 근로자의 이익과 권리를 보호하기 위하여 고용보험법, 고용정책기본법, 파견근로자보호 등에 관한 법, 중소기업근로자복지진흥법, 근로자의 생활향상과 고용안정 지원에 관한 법, 임금채권보장법, 근로기준법, 노동조합 및 노동관계조정법 등을 제정 또는 개정하였다. 그러나 갑자기 닥친 경제적 변동 속에 깊은 연구도 할 겨를 없이 임기응변적 대응을 거듭함으로써 시간적 물질적으로 많은 낭비를 가져왔으며 많은 근로자들이 실직의 고통 속에서 아픔을 겪게 되었다.

재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.

제2절 고용안정과 고용보장 관련제도

1. 고용보험제도상의 고용안정 유지제도

한국의 고용보험제도는 외국의 실업보험제도와 달리 실업의 예방, 취업기회의 확대, 산업구조의 조정, 인력수급의 원활화, 직업능력개발의 활성화와 기업경쟁력 강화 등을 목적으로 하는 사회보장 제도로서의 역할과 더불어 적극적 인력정책적 역할을 하는 종합적 사회보장제도⁸⁾를 목표로 하고 있다. 이 제도는 1993년 12월 27일 공포되고 1995년 7월 1일부터 시행된 고용보험법에 의하여 1994년과 1996년, 1998년 2월의 개정과 1998년 10월의 재개정을 통하여 고용보험의 재취업기능강화, 실업예방, 고용촉진과 실업자 대책을 위한 실업급여 뿐만 아니라 고용유지 및 고용안정을 위한 지원 제도로서 확대 보완함으로써 그 기능을 강화하였음에도⁹⁾ 불구하고 여러 가지 시행상의 문제점과 보완해야 할 점이 많다고 지적되고 있다.

특히 실업의 예방이나 방지를 위한 고용안정 제도는 고용보험의 목적과 취지에 비추어 볼 때 기본적인 관점이나 시각이 정부의 고용정책의 부재를 여실히 증명해 주고 있다고 할 수 있겠다.

따라서 우리나라 고용안정제도를 살펴보고 제3장에서 일본 고용보험제도와 운영실태와 실업방지 및 고용안정제도를 비교 검토해보고 일본의 중. 장기 고용정책과 고용안정에 관한 국제적 제 경향도 탐구해 보고자 한다.

8) 유희일·이충일·서경무, 「사회보장법 강좌 I - 사회복지법론」, 홍익재, 1999, pp. 13~28.

9) 노동부, 「고용보험백서 - 1999」, 노동부, 1999, pp. 3~15.

1) 한국 고용보험의 사업체계

한국의 고용보험제도는 크게 고용안정사업, 직업능력개발사업, 실업급여 등 3가지 사업으로 나누어져 있으며 고용안정사업으로는, 첫째 고용조정지원제도로써 고용유지지원금과 채용장려금이 있고, 둘째 고령자 등의 고용촉진제도로써 고령자 고용촉진장려금과 여성고용촉진장려금등의 지원제도가 있다. 셋째 지역고용의 촉진을 위한 지역고용촉진지원금 제도가 있고, 그 외에 건설근로자 등의 고용안정지원과 고용촉진시설에 대한 지원제도와 고용정보제공과 직업지도 등이 있다.

직업능력개발사업으로는 사업주에 대한 지원으로 사업주에 대한 직업능력개발 및 훈련비용의 지원과 직업능력개발훈련시설에 대한 지원 등이 있고, 근로자에 대한 지원으로는 수강장려금의 지원과 실업자의 재취직 훈련이 있으며 건설근로자 등의 직업능력개발지원제도가 있다.

실업급여는 구직급여 지급 제도와 취직촉진수당지급으로 조기재취직수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비등이 있다.

2) 적용대상

모든 사업장에 적용되나 실업급여는 상시 30인 이상의 사업장에 적용하고 1998년부터는 10인 이상으로 확대 적용하였고 고용안정사업과 직업능력개발사업은 상시 70인 이상에 적용하고 있으며 2002년에 상시 10인 이상으로 확대 적용키로 하였으나 IMF 사태의 극복을 위하여 1998년 7월 1일부터 5인 이상 사업장에 확대 적용하기로 하였으며 1998년 10월 1일부터 고용보험의 3대 사업을 4인 미만의 모든 사업장에 확대 적용하도록 개정하였다.

그러나 65세 이상의 고령자와 60세 이후에 신규 채용된 자와 3할 미만의 시간제 근로자 및 일용근로자 또는 3월 이내의 기간을 정하여 고용된 자 등과 계절적, 일시적 사업에 고용된 자 등 고용보험상으로 실질적으로 보호가 필요한 한계 계층에 대한 적용이 제외된 부분 등은 앞으로 개정이 검토되어야 한다.

3) 고용안정사업¹⁰⁾

(1) 휴업수당지원금

고용조정 지정업종의 기업이 고용조정을 위하여 휴업할 경우에는 6개월간 대기업은 휴업수당의 2분의 1, 중소기업은 3분의 2를 지원금으로 지급한다.

(2) 고용유지훈련지원금

고용조정이 불가피시 근로자에 대하여 1개월 이상의 직업훈련을 실시 후 계속 고용하는 경우 그 기업에 대하여 훈련비 전액과 훈련기간 중 대기업은 임금의 2분의 1, 중소기업은 3분의 2를 지급한다.

(3) 인력재배치 지원금

새로운 시설이나 설비를 설정하여 새로운 산업으로 전환하고 근로자를 재배치하여 계속 고용을 보장할 경우에는 재배치된 근로자에게 대기업은 지급된 임금의 2분의 1, 중소기업은 3분의 2를 인력재배치가 완료된 날로부터 1년간 지급한다.

(4) 근로시간단축 지원금

고용조정이 불가피한 기업이 근로시간을 단축하여 인원감축을 방지하였을 경우에는 6개월간 대기업은 임금총액의 15분의 1, 중소기업은 10분의 1을 지급한다.

10) 한국의 고용보험법 - 고용안정사업 : 본 저서 부록 I 참조.

(5) 근로자 사외파견 지원금

근로자를 감축하지 않고 자회사 또는 협력회사 등에 사외파견근무케 하고 파견회사가 파견근로자의 임금을 지급하였을 경우에는 대기업은 임금의 2분의 1, 중소기업은 3분의 2를 지급한다.

(6) 지역고용촉진지원금

노동부장관이 고시한 지역 내에서 지정기간 내에 사업을 개시하였거나 확대하여 지역근로자의 고용에 기여한 사업주에게 지원금을 지급한다.

(7) 휴직지원금

유급 휴직인 경우 임금총액의 대기업은 2분의1을, 중소기업은 3분의2를 지급하며, 무급 휴직에 대하여는 사업주가 부담하는 노무비용을 노동부가 정하여 매년 고시하는 금액으로 지원한다.

(8) 고령자고용촉진장려금

전체 상시근로자에 대한 고령자고용촉진법상의 고령자(55세 이상)를 5% 이상 고용하는 사업주에게는 5% 초과 고령자 1인당 일정액을 지급한다.

(9) 육아휴직장려금

피보험자인 근로자에 대하여 육아휴직을 30일(산전후 유급휴가기간 60일 제외) 이상 부여하고, 육아휴직 종료 후 30일 이상 계속 고용한 사업주에게 육아휴직장려금을 지급한다.

(10) 직장보육시설지원금

영유아보육법 제6조의 보육규정에 의한 직장보육시설을 설치, 운영하고, 자격 있는 보육교사를 고용한 사업주에게는 보육교사 1인당 월 60만원(1999년 기준)을 지급한다.

2. 고용안정 및 보장과의 관련제도

1) 퇴직금 제도 (근로기준법 34조)

- (1) 사용자는 계속 근로년수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다. 다만 근로년수가 1년 미만인 경우에는 그러하지 아니한다.
- (2) 퇴직금제도는 하나의 사업내에 차등제도를 두어서는 아니된다.
- (3) 사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 근로자가 계속 근로할 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다(퇴직금 중간정산제) 이 경우 중간정산 후의 계속 근로년수의 계산은 정산시점부터 새로이 기산한다.
- (4) 사용자가 근로자를 피보험자로 하여 퇴직금 보험 기타 이에 준하는 퇴직연금보험에 가입하여 근로자의 퇴직시에 일시금 또는 연금으로 수령하게 할 경우에는 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다. 이 때 지급되는 퇴직연금보험에 의한 일시금의 액이 1년에 대한 30일분의 평균임금보다 적어서는 아니된다.
- (5) 퇴직금은 최종 3년분에 대하여 임금채권 우선변제권이 있으며 임금채권보장법에 의하여 국가의 지급보장을 받는다.

2) 해고예고제도와 해고예고수당 (근로기준법 32조)

- (1) 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고 포함) 하고자 할 때에는 적어도 30일 전에 그 해고를 예고하여야 하며, 예고를 하지 않을 경우에는 30일분 이상의 통상임금을 지급

하여야 한다.

- (2) 다만 천재, 사변 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우 또는 근로자의 귀책사유로 해고를 할 경우에는 예고를 하지 않을 수 있다. 그러나 이때에는 근로자의 귀책사유에 대하여 노동부장관의 승인을 받아야 한다.
- (3) 다음의 경우에는 해고의 예고를 적용하지 아니한다.
 - (가) 일용근로자로서 3개월 이내 근무자
 - (나) 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
 - (다) 월급근로자로서 6개월이 되지 아니한 자
 - (라) 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 근무하는 자
 - (마) 수습 사용중인 근로자
- (4) 해고예고수당과 실업보험급여의 관계에 있어서 해고예고수당을 지급받은 기간동안 실업보험급여를 지급할 수 있는가의 문제(이중지급문제)에 대한 논쟁이 있다.

3) 고용정책기본법

기업의 구조조정과정에서 대량실업이 예상되고 있으므로 이에 대비하여 근로자의 고용안정을 도모하기 위하여 고용정책기본법을 개정·강화하였다.¹¹⁾

노동부장관은 실업대책사업으로서 실업자의 재취업을 촉진하기 위한 훈련의 실시, 생계비, 학자금, 의료비 등의 지원 등의 실업대책사업을 실시할 수도 있고, 근로복지공단에 위탁하여 실시할 수 있도록 하였다.

근로복지공단이 실업대책사업을 실시하는 경우에 소요되는 자금은 정부 등의 출연·보조금과 자금의 차입 또는 채권발행 등으로

11) 한국의 고용정책법 : 본 저서 부록 I 참조 .

구성, 충당하게 하고, 이 재원은 중소기업 근로자 복지진흥법에 의한 근로자 복지 진흥기금의 재원으로 관리·운영토록 하였다.

4) 임금채권 보장법

- (1) 경제위기와 산업구조 조정으로 인하여 중소기업과 한계기업이 도산하고 임금지급이 불가능한 경우가 증가하고 있는 실정에서 근로기준법상의 임금채권우선변제제도 만으로서는 근로자의 임금채권이 실질적으로 확보되기 어려운 형편이므로 정부가 사업주를 대신하여 임금채권 보장기금을 설치하고, 체불임금을 지급할 수 있도록 함으로써 근로자의 기본적인 생활안정을 도모하려는 제도이다.
 - (2) 임금채권보장법에 의하여 기금이 지급하는 임금의 범위는 최종 3월분의 임금과 최종 3년간의 퇴직금이다.
 - (3) 임금채권보장기금의 재원을 적용대상 사업주로 부터 임금총액의 100분의 2 범위 내에서 부담금을 징수하여 충당하고 그 외에 국고부담금, 사업주의 미지급 변제금, 기금운영수익금, 타기금에서의 차입금 등으로 조성한다.
 - (4) 임금채권보장법의 적용범위는 산업재해보상법상의 산업재해보상보험이 적용되는 사업장이다.
 - (5) 노동부장관은 근로자에게 임금채권을 대신 지급한 경우 (체당금) 에는 당해 사업주에 대하여 근로자의 임금청구권을 대위한다.
- 5) 부당해고, 부당노동행위 구제제도 (근로기준법 33조, 노동조합 및 노동관계조정법 6장 부당노동행위)¹²⁾

12) 근로기준법 제33조 [정당한 이유없는 해고 등의 구제신청]

- (1) 근로자의 고용안정과 노동3권의 보장을 위하여 법률은 정당한 사유 없이 근로자를 해고하거나 근로자가 정당한 노동조합활동을 한 것을 이유로 불이익 처분을 하거나 황견계약, 단체교섭 거부 또는 노동조합에 대한 지배, 개입 및 사용자에 대한 고소, 고발, 증언 등을 이유로 불이익처분을 하는 부당노동행위를 금지하고 있다.
- (2) 사용자에게 의하여 권리를 침해당한 근로자와 노동조합은 관할 노동위원회에서 그 구제를 청구하거나 법원에 소송을 제기할 수 있다.
- (3) 노동위원회의 구제명령은 판정서 수령일부터 15일 이내에 재심신청을 제기하지 않거나 행정소송을 제기하지 않음으로써 확정되나, 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니하며 원상회복과 형벌을 병과하는 방법에 의하여 사용자를 규제하고 있다.

6) 휴업수당

- (1) 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업하는 경우에는 휴업기간 중 평균임금의 100분의 70이상의 수당을 지급해야 한다. 단, 100분의 70이상의 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.¹³⁾

① 사용자가 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고·휴직·정직·전직·감봉 기타 징벌을 한 때에는 당해 근로자는 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 구제신청과 심사절차등에 관하여는 노동조합 및 노동관계조정법 제82조 내지 제86조의 규정을 준용한다. 다만, 제85조제5항을 제외한다.

13) 근로기준법 제45조 [휴업수당]

따라서 경영상 긴박한 사정으로 정리해고를 하게 될 사정이 생겼다 하여 이를 회피하기 위한 노력으로 휴업을 하였다 할 지라도 휴업수당의 의무가 면제되는 것은 아니다.

- (2) 그러나 사용자가 부득이한 사유로 사업계속이 불가능하여 노동위원회의 승인을 얻은 경우에는 기준에 미달하는 휴업수당을 지급할 수 있도록 하였다.

고용보험법에 의하면 고용조정지정업종이 고용조정을 위하여 휴업할 경우에는 6개월간 휴업수당의 일부를 지원받을 수 있으며 비지정업종의 기업도 지원금의 차이는 있으나 고용유지 지원제도상의 지원금을 지급받을 수 있다.

또 고용정책기본법에 의하면 이 법과 시행령이 정하는 경우의 무급휴업자는 실업대책사업의 혜택을 받을 수 있도록 정하고 있다.

① 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업하는 경우에는 사용자는 휴업기간중 당해근로자에 대하여 평균임금의 100분의 70이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

② 제1항의 규정에 불구하고 부득이한 사유로 사업계속이 불가능하여 노동위원회의 승인을 얻은 경우에는 제1항의 기준에 미달하는 휴업수당을 지급할 수 있다.

제2장 일본의 실업방지와 고용안정 제도

제1절 실업방지·고용안정 제도의 변천과정

1. 의 의

고용보장이 노동권 또는 일본 헌법 제27조제1항의 규정의 논리적 귀결로 고려되어 최근의 일본 노동법학계에서 주목을 끌고 있는 것은 주지의 사실이나 그 내용을 구체적으로 어떻게 이해하는가에 관해서는 반드시 견해가 일치되는 것은 아니다.¹⁴⁾ 다만 여기에서 다루는 실업방지·고용안정 제도는 고용보장을 논의하는 경우 일반적으로 매우 중요한 부분을 이루는 것이라고 생각되고 있다.

그런데 이 법제는 고용보장이라는 것보다 폭넓은 개념이므로 이 영역에서 나타나는 특수성이나 독자성은 고용관계의 존재를 전제로 하고 있다고 할 수 있다. 따라서 이 제도가 목적하는 바는 이미 발생된 실업을 둘러싼 실업대책 또는 실업자의 구제와 같은 사후대책이 아니라 실업의 발생을 미연에 방지하여 적극적으로 고용의 안정적인 존속을 도모함으로써 노동자의 일할 권리를 실현하고 보장하려는 것이다.

그러면 실업방지·고용안정에 관한 법제의 변천에 관하여 서술함에 있어서는 이 법제가 소위 노동권 또는 일본 헌법 제27조제1항

14) 일본 헌법 제27조 [근로의 권리 의무, 근로조건의 기준, 아동학사의 금지]

① 모든 국민은 근로의 권리를 가지며 의무를 진다.

의 규정의 논리적 근거에서 발견하려고 한다면 노동권이 헌법에 명기되어 보장되기 시작한 시기 즉 제2차대전 후의 일이라고 할 수 있다.¹⁵⁾

2. 제2차 대전 이전의 고용안정제도

노동자에게 있어서 실업이라는 재난으로 부터 해방되어 그 고용이 확보된다는 것은 노동자와 그 가족의 생활의 안정을 위해 불가결한 전제이다. 실업의 방지, 고용의 안정을 목적으로 하는 입법은 기본적으로는 고용주의 자의로 부터 노동자를 보호하고 이러한 노동자의 생활의 안정에 불가결한 전제를 실현하려고 하는 것이라고 할 수 있을 것이다. 제2차 대전 이전에 있어서는, 실질적인 의미의 입법은 거의 찾아볼 수 없었다고 해도 좋을 것이다.

그런데, 일본 최초의 체계적인 노동자보호입법으로서 1911년에 제정된 「공장법」은 여자연소노동자의 노동시간의 제한(제3조) 과 심야작업 금지(제4조), 휴일 및 휴게시간(제7조), 위험유해업무(제9조, 제10조), 재해부조(제15조) 등의 규정을 정한 것 외에도, 직공의 고용, 해고, 주선의 단속 및 도제(徒弟)에 관한 사항을 칙령을 통해 정하도록 하는 제도가 있었다. 1916년 8월 3일 칙령으로 공포된 공장법 시행령에서 직공의 고용, 해고 및 주선의 내용을 구체화 하였지만, 실제로는 직공명부, 임금의 지불방법, 사내예금, 해고할 경우의 귀향여비 등에 대하여 규정한 것에 지나지 않는다. 단, 1926년의 칙령 제153호에 의하여 추가된 이 시행령의 제27조의2에는 해고예고·예고수당의 제도가, 또한 동27조의4에는 상시 50인 이상의

15) 上村政彦, 「現代勞働法講座13-雇用保障」: “失業防止·雇用安定法制の沿革”, 総合労働研究所, 1984, pp.56~73.

직공을 사용하는 사업주에 대한 취업규칙의 작성의무가 규정되어, '해고에 관한 사항'이 그 기재사항으로 되어 있는 것에는 주목해 둘 필요가 있을 것이다.

그러나 일본에서 실업이 현실적으로 사회문제로서 의식되고, 이를 둘러싼 대책과 노동입법의 필요성이 논의되기 시작한 것은, 실제로는 제1차대전 후의 공황기부터라고 보여지는데, 따라서 실업의 방지와 고용의 안정을 목표로 하는 입법의 출현은 실제로는 이 시기 이후의 일인 셈이다.

그런데, 제1차 대전 중으로 부터 후에 이르기까지의 호황기 뒤에 나타난 1920년의 전후 공황은 광공업을 중심으로 하여 실업문제를 낳았고, 이를 계기로 하여 실업의 발생 방지와 구제가 구체적인 요구로서 노동운동 측으로 부터도 제기되기 시작한 것이다. 그렇다고는 하나, 실업문제를 둘러싸고 겨우 이 시기에 출현한 입법은 직업소개법 또는 선원직업소개법 등 노동자를 위한 취업보호입법에 한정될 뿐, 실업의 방지와 고용의 안정을 목표로 하는 것으로는 보이지 않는다. 더욱이 1929년의 대공황은 일본의 실업문제를 심각하게 하였는데, 특히 1931년의 만주사변에 의한 군수경기가 대량의 임시공에 의해 떠받쳐진 일로 인하여, 임시공 문제가 대두되고 이를 계기로 하여 고용의 안정이 더욱 주목을 끌게 되었다. 그러나 이 시기에 그러한 취지의 구체적인 입법례는 보이지 않는다. 전시체제의 강화와 함께 진행된 노동력의 통제입법이 본래의 의미에서의 이러한 종류의 입법과 기본적으로 다르다는 것은 말할 필요도 없다.

3. 제2차 대전 이후의 고용안정제도

고용·실업을 둘러싼 법제는 주지하는 바와 같이 제2차 대전 후

에 있어서의 민주화 정책으로의 전환, 그리고 이를 떠받친 새로운 헌법 질서, 그 가운데에서도 노동자의 기본적인 여러 가지 권리들의 보장이라는 상황 속에서 새로운 국면을 맞이하게 되었다. 적어도 제2차세계대전 이전의 상황과 대비해 보면, 고용·실업을 둘러싼 법제에 관해서는, 적극적으로 이를 영입하려는 사회적 조건이 창출되었다고 해도 좋을 것이다. 다만, 어디까지나 이러한 종류의 법제 정비를 위한 사회적 조건이 이루어졌다고 하는 점에 있어서, 실제로 노동자를 실업의 위협으로 부터 해방시키고 고용을 확보하려는 법제가 정비되었다고 말할 수는 없다. 제2차 대전 직후의 상황은 별개로 하고, 특히 1955~1965년대 이후의 고용·실업법제도는 나중에 설명하겠지만 그 본래의 방향으로 부터는 매우 일탈된 코스를 걷게 되었다. 제2차대전 이후의 변천을 세 단계로 나누어 살펴보고자 한다.

1) 민주화 정책의 추진시기

고용·실업에 있어서는 전후 직후에 1947년 「실업보험법」과 「직업안정법」이 제정되었으나, 이 입법들은 직접적으로 고용·실업문제에 대응하기보다는, 오히려 미국의 점령정책 하의 민주화 정책추진의 일환으로서 제정된 것이라고 보아도 좋을 것이다. 즉 헌법에 규정된 생존권과 노동권 등의 기본권 보장을 위한 형태로써 이 입법이 실현된 셈이다.

그런데 이러한 형태로써 실현된 제2차 대전 이후의 입법으로서 는 1947년의 「노동기준법」을 들지 않을 수 없다. 이 법률은 제2차 대전 이전으로 부터 이후에 걸쳐서 일본의 노동입법사에 획기적인 것이었다는 것은 말할 필요도 없다. 그러나 ‘실업의 방지·고용의

안정'을 취급하는 것이 이 글의 과제라고 할 때, 특히 그 제19조¹⁶⁾ 및 제20조¹⁷⁾의 규정을 지적하지 않으면 안된다.

실업의 방지 또는 고용의 안정이 확보되기 위해서는 무엇보다도 기업주의 일방적인 자의에 의하여 고용관계가 단절되는 것을 방지하려는 조치 즉 해고제한이라는 법적 조치가 중요한 의미를 가지고 있다. 말할 것도 없이, 업무상 부상을 당하거나 또는 질병에 걸린 노동자가 요양을 위하여 휴업하는 기간 및 그 후 30일간, 출산을 위해 여성노동자가 산전산후에 휴업하는 기간 및 그 후 30일간에 관하여 사용자는 노동자를 해고해서는 안된다고 한 노동기준법 제19조의 규정, 그리고 해고하는 경우의 예고 또는 예고수당의 지불을 정한 동제20조의 규정은 모두 일종의 해고제한규정이다.

16) 일본 노동기준법 제19조 [해고제한]

- ① 사용자는 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸려 요양을 위하여 휴업하는 기간 및 그 후 30일간 또는 산전산후의 여성이 제65조의 규정에 의하여 휴업하는 기간 및 그 후 30일간은 해고해서는 안된다. 단, 사용자가 제81조의 규정에 의하여 타절(打切) 보상을 지불하는 경우 또는 천재지변, 그 밖에 부득이한 사유로 인하여 사업의 계속 이 불가능하게 된 경우에 있어서는 이 제한이 적용되지 아니한다.
- ② 전항단서후단의 경우에 있어서는 그 사유에 관하여 행정관청의 인정을 받지 않으면 안된다. (1997년법92·일부개정)

17) 일본 노동기준법 제20조 [해고의 예고]

- ① 사용자는 노동자를 해고하고자 하는 경우에 있어서는, 적어도 30일 전에 그 예고를 하지 않으면 안된다. 30일 전에 예고를 하지 않는 사용자는 30일분 이상의 평균임금을 지불하지 않으면 안된다. 단, 천재지변, 그 밖에 부득이한 사유로 인하여 사업의 계속 이 불가능하게 된 경우 또는 노동자의 귀책사유에 근거하여 해고하는 경우에 있어서는 이 제한이 적용되지 아니한다.
- ② 전항의 예고 일수는 1일에 대하여 평균임금을 지불한 경우에 있어서는 그 일수를 단축하는 것이 가능하다.
- ③ 전조제2항의 규정은 제1항단서의 경우에 이를 준용한다.

이러한 의미에서 본다면, 이 규정들을 둔 노동기준법은 실업의 방지·고용의 안정을 목표로 한 이 시기에 있어서의 하나의 입법이라고 말하지 않을 수 없다. 단 이 해고제한규정들은 개별적인 노사 관계를 전제로 하여 이론적으로는 노동계약법리 가운데에서 처리되는 것이라는 점에 있어서 실제로는 경기변동과 기업합리화에 의한 대량해고, 대량실업 등에 대한 대응을 예정하는 것은 아니다. 이러한 의미로 부터 본다면 이 규정들은 고용정책의 법으로서의 고용보장법의 일환이라고는 하나, 실제로는 약간 취지를 달리하는 것이라고 하지 않을 수 없다.

그런데 1948년에는 미국의 점령정책이 전환됨에 따라 기업정비와 대량해고가 전후의 실업문제를 심화시키게 되었다. 이러한 상황 속에서 전통적인 계약법리에 기초한 해고제한의 법적 조치는 어떠한 유효한 기능도 발휘할 수 없었다는 것은 당연한 것으로, 신 헌법 질서라는 명목 하에, 말하자면 형식적으로 정비되어 온 실업보험법과 직업안정법 등의 법제도 현실적인 대응능력이라는 점에서는 반드시 충분한 것은 아니었다.

여기에서 1949년에는 긴급실업대책법의 제정과 실업보험법의 개정(일일고용(일용직) 노동자의 실업보험의 추가) 이 또한 다음해인 1950년에는 새로운 「생활보호법」이 제정되는 등, 이 사태에 대한 어느 정도의 입법상의 대응이 추진되고 있었다. 이에 의해 실업에 대해서는 우선 실업보험으로 대응하고, 뒤이어 실업보험의 미적용자 또는 수급기간이 끝난 자에 대해서는 실업대책사업을 준비하여 이를 구제하기로 하고, 동사업에 취업할 수 없는 날에 대해서는 일용직 노동자 실업보험으로 이를 커버한다는 체제가 채택된 것이다. 더욱이 최종적으로는 생활보호제도에 의한 건강하고 문화적인 최저한도의 생활의 지원이 행해졌다.

노동기준법을 제외하고는 대전 직후의 고용·실업에 관한 법제

들은 고용관계의 존재를 전제로 하여 실업의 방지, 고용의 안정을 실현하려는 것이 아니라, 발생한 실업에 사후적으로 대응하는 말하자면 실업노동자 보호입법이었다고 하지 않을 수 없다. 적극적으로 실업의 발생을 방지하고, 고용의 확보를 추진한다는 본격적인 고용 보장입법은 이 시기에는 아직 나타나지 않았다. 그러한 입법이 출현된 것은 1955~1965년대, 또는 1965~1975년대 이후의 일이다.

2) 노동력 유동화 정책의 전개 시기

1955~1965년대에 들어서고 나서 바로, 고용·실업법제도에는 일종의 변화가 생겨나기 시작했다. 우선 1955년에 실업보험법이 개정되어 동법에 제27조의2가 마련되었는데, 이에 의해 실업의 예방, 취직의 촉진, 그 밖의 피보험자 및 피보험자였던 자의 복지 증진을 꾀하기 위하여 복지시설이 추가 의무화되었다. 이에 관해서는 그 입법취지를 소극적으로 보는 견해도 있으나, 지금까지의 실업노동자를 위한 사후적인 구제정책으로 부터 한 걸음 진보한 것으로, 실업의 발생을 미연에 방지하고, 실업을 해소한다는 적극적인 정책을 목표로 하는 자세가 처음으로 나타난 것이라는 의미에 있어서 주목해야 할 것이다. 이러한 경향은 두 말할 필요도 없이 일본의 전후경제의 흐름과 관계없다고는 할 수 없는 것으로 이를 계기로 하여 이후, 고용·실업에 관해서는 실업 그 자체의 해소를 목표로 하는 적극적인 정책이 등장하게 되었다.

그런데 일본의 전후경제는 1950년의 한국전쟁(6.25)에 의해서 초래된 특수에 자극을 받아서 1952년부터 1955년까지 제2차세계대전 이전의 수준을 회복했다고 말해진다. ‘신무경기(神武景氣)’라고 표현된 다음해인 1956년에 일본의 경제는 더욱 경이적인 성장을 이

루어 이후 소위 고도성장에로의 길을 걷게 된 것이다. 그러나 이 시기는 보다 정확하게 말하면, 고도성장의 기초가 다져진 시기로서 산업계에서는 특정산업부문, 예를 들면 철강, 전기, 기계, 화학공업 등의 부문들의 확대에 의한 산업구조의 기반 강화가 진행되게 되었다.

산업계의 이러한 동향은 말할 것도 없이 노동력 부족, 특히 기능 노동력의 부족을 동반하면서, 다른 한편으로는 농업의 근대화 정책의 추진에 의해 잉여 노동력이 산출되고, 광산에서는 에너지 정책의 전환에 의해 대량의 탄광 이직자가 발생하는 상황도 나타났다. 더욱이 석유화학공업에 있어서의 콤비나이트의 건설 등의 콤비나이트화는 노동력 수급의 지역적 불균형을 발생시켰는데, 이러한 상황 속에서 산업간 또는 지역간에 존재하는 노동력 수급의 불균형을 해소하고, 이를 위한 노동력의 재배치를 진행하는 일이 커다란 정책적 과제가 되어, 소위 노동력 유동화 정책이 채택된 것이다. 1958년의 직업훈련법을 비롯하여 1955~1965년대에 출현한 일련의 입법은 이러한 정책의 구체적 전개를 뒷받침하는 것으로, 이에 의해 주로 제1차 산업으로 부터 유출되는 노동력에 의하여 특정기간산업부문의 노동력 수요의 충족이 계획되고, 노동력의 재배치가 진행되었다.

그런데 이 입법들은 노동력 유동화 정책의 구체적 전개를 뒷받침하는 것이라는 의미에 있어서는, 말하자면 고도성장의 길을 걷는 산업계의 요청에 응하는 것이 되지만, 다른 한편으로는 농업의 근대화와 석탄산업의 합리화에 의해 직장을 잃고, 기간산업부문에로 편입되는 자에 대해서 본다면, 새로운 고용을 확보하고 그것을 통하여 생활의 안정을 실현한다는 기능을 갖는 것이라는 점에 유의할 필요가 있을 것이다. 여기에는 실업 노동력의 고용화 또는 그에 의한 실업의 해소가 도모되기 마련이므로, 여기에 이러한 고용·실업 입법의 적극적 측면이 인정되는 셈이다.

그렇다고는 하나 이러한 입법들은 주로 농업과 석탄산업에서 발생된 실업 노동력에 대처하는 것이라는 의미에서는 어디까지나 사후적인 실업대책입법이고, 이 글에서 논하는 실업의 방지·고용의 안정을 목표로 하는 것이라고는 할 수 없다.

이 시기에 나타난 고용·실업법제도의 대세는 제1차 산업을 중심으로 하여 발생된 실업 노동력에 대한 직업훈련과 그 재배치의 촉진을 꾀하는 것이라고 해도 좋을 것이다. 1955~1965년대에 진행된 석탄산업 합리화와 그 와중에서 대량해고의 위협에 직면한 탄광 노동자에 대하여 살펴보아도, 합리화에 반대하고 대량해고를 물리치려고 하는 투쟁이 계속되었음에도 불구하고, 이를 지원하거나 또는 이 노동자들의 생존권과 노동권을 확인하고 정면으로 부터 이를 지원하려는 입법은 아무 것도 나타나지 않았다. 제정된 것은 탄광 이직자임시조치법 등 일련의 입법으로, 주지하는 바와 같이 탄광이직자 등을 위한 취업촉진을 도모하는 것에 한정되었다. 고용관계의 존재를 전제로 하여 실업의 방지, 고용의 안정을 도모하려는 입법이 명확한 형태를 가지고 나타난 것은 1965~1975년대 이후의 일이라고 하지 않을 수 없다.

3) 적극적인 노동력 정책의 확립 시기

1966년에 노동자의 직업의 안정과 경제적 사회적 지위의 향상을 도모함과 동시에, 국민경제의 균형 있는 발전과 완전 고용의 달성에 이바지할 것을 목적으로 하여 고용대책법이 제정되었다. 이 법률은 1973년의 제1차 석유위기(오일쇼크)에 이르기까지의 1965~1975년대의 본격적인 고도성장정책의 발전 속에서 심각한 노동력 부족에 대한 유동화 정책의 전개를 기초로 하기 위한 기본법으로서 제정된 것이다. 이 법률이 성립됨으로써 직업안정법, 직업훈련법 등

기존의 고용·실업관련입법을 통하여 전개되는 고용정책의 체계화가 진행되고 고도성장정책의 추진을 향한 적극적인 노동력 정책이 확립되기에 이르렀다.¹⁸⁾

그런데 경제의 고도성장은 그 자체로써 고용을 창출하고, 실업 노동력을 흡수한다는 효과는 있으나 반면에 노동력 부족 상황을 일반화시킨다는 것을 알 수 있다. 고도성장의 이러한 기능을 액면 그대로 받아들인다면, 이 시기에 있어서의 고용정책은 아마도 노동력의 수급조정정책으로써 충분하고, 노동자의 측에서 보면 이에 의해 그 생존권 또는 노동권 보장의 실현이 확보되는 조건이 정비될 수 있다고 기대해도 좋을 것이다.

그러나 현실적으로는 반드시 그러한 것만은 아니다. 경제의 고도성장은 기술 혁신과 산업구조의 고도화와 함께 진행되므로, 우선 필요한 것은 기능 노동력 또는 새로운 지식과 적응성을 갖춘 청년층 노동력이다. 노동력 부족이 진행된다고 할지라도 중고령층 노동자, 일용직 노동자, 임시공, 여성 노동자 등 불안정 고용층의 경우는 논외로 하더라도, 유용노동력 가운데도 부족현상만이 문제로 되는 것이 아니라 동시에 과잉의 문제도 발생하는 것이다.

고용대책법은 그 입법목적은 달성하기 위해 광범위한 대책을 규정하고 있는데 이러한 불안정 고용층의 존재에도 배려하여, 특히 실업의 방지·고용의 안정을 도모하는 대책을 규정하고 있다. 즉 우선 전체로서 국가가 불안정한 고용상태의 시정을 도모하기 위하여 필요한 시책을 강구할 것을 정하고, 또는 사업주에게 고용되어 있는 노동자 가운데 중고령자 또는 신체에 장애가 있는 자가 접하는 비율이 일정률 이상이 되도록 필요한 시책을 강구한다(19조)는 규정도 두었다. 동법은 1973년에 개정되었는데, 그 때에는 정년 연장의 원활한 실시를 촉진하기 위해 필요한 시책을 충실하게 하는

18) 일본의 고용대책법 : 본 저서 부록Ⅱ 참조.

것(3조1항, 4의2호) 을 국가에 요구하는 규정을 두고 있다.

1965~1975년대에는 더욱이 이러한 입법이 어느 정도 실현되었다. 중고령층 노동력에 관해 살펴본다면 1971년에 중고령자의 고용의 촉진에 관한 특별조치법이 제정되고, 특히 고령자에 대하여 고용대책법 제19조의 규정을 받은 고용률제도¹⁹⁾가 도입되었다.

연대를 거슬러 올라가 1965년에 향만노동법이 제정되어, 향만노동자의 고용의 안정(1조) 을 추진하기 위해, 일용직 향만노동자의 등록제도 등이 세워져 있다. 또한 1972년의 근로여성복지법의 입법 취지 또한 같은 것으로 보여지는데, 고용의 장애 마련된 근로여성에 대한 국가와 고용주의 대응을 규정한 부분은 특히 주목할 만하다.

끝으로, 이 시기의 중요한 입법례로서 거론할 만한 것은 1974년의 고용보험법이다. 이 법률에 의해 이전까지의 실업보험법이 폐지되고 실업보험은 이 신법이 정하는 실업급여제도로서 흡수되었다. 주목할 만한 점은 이전까지의 제도에서 보인 실업노동자의 생활의 안정이라는 목적뿐만 아니라 정부가 주체가 되어 고용개선사업, 능력개발사업 및 고용복지사업이라는 세 가지 사업을 실시함으로써 본법이 고도성장기에 있어서의 적극적인 노동력 정책의 추진, 확립에 이바지하게 되었다는 점이다. 동법에서는 피보험자 및 피보험자였던 자의 고용의 촉진 또는 취직원조를 도모하기 위한 여러 가지 사업이 규정됨과 동시에, 다른 한편에서 실업 그 자체의 발생방지를 목표로 하는 고용구조의 개선사업을 수립하였다. 이 고용보험법은 그 후의 개정을 거쳐 실업의 예방 또는 고용의 안정을 도모하기

19) 일본 고용대책법 제19조 [고용률]

국가는 별도로 법률로 정하는 바에 따라, 사업주에게 고용되어 있는 노동자 가운데 고령자 또는 신체에 장애가 있는 자 또는 정신박약인 자가 점유하는 비율이 일정률 이상이 되도록 필요한 시책을 강구하기로 한다.

위한 사업을 확대, 강화하게 되었는데, 그것은 시기적으로는 고도성장기가 막을 내린 다음의 일이다.

4. 경제 성장 안정기의 법제의 동향

고용·실업을 둘러싼 법제가 노동자의 생존권 또는 노동권의 실현과 결합하여 고려되어야 한다면, 그 중심에는 고용의 유지를 목표로 하는 법제가 마련되지 않으면 안될 것이다. 즉 해고제한, 특히 대량해고에 대처하려는 해고제한의 입법을 포함한 실업의 방지·고용의 안정법제이다. 그런데 제2차세계대전 이전에서부터 이후에 그리고 최근에 이르기까지의 일본에 있어서의 고용·실업법제도의 추이 가운데에는 이미 명확해진 바와 같이 이러한 법제가 점유하는 비중은 극히 작았다고 밖에 할 수 없다.

제2차세계대전 이전의 정치적 또는 사회적 상황이 이러한 법제는 물론이고 노동자의 생존권 또는 노동권을 보장하고 그 실현을 이루려는 고용보장법제의 출현에 커다란 장벽이 되었다는 것은 주지의 사실이다. 전후의 경우 그 혼란기 또는 재건기를 거쳐서 가까스로 본격적인 고용·실업법제도의 출현을 보는 1955~1965년대 이후의 시기에 있어서는 고도성장과 결부된 노동력 유동화 정책 또는 적극적인 노동력 정책의 전개를 뒷받침하는 법적 기반으로서는 기능하고 이 시기의 고용보장입법은 실업의 발생을 총체적으로 파악하고 실업자의 고용에 대한 접근을 촉진하려고 하는 고용촉진입법이 지배적이었다. 이러한 상황이 발생한 배경에는 말할 필요도 없이 성장경제 그 자체가 고용의 창출효과를 가지고, 그 때문에 또한 일반적인 노동력 부족의 상태가 산출된다는 이 시기의 경제동향을 배경으로 하였기 때문임에 틀림없다.

1973년 가을의 제1차 석유위기를 계기로 하는 경제 기조의 변화 즉 안정성장으로의 전환과 함께 매우 확실한 변화가 나타났다. 즉 불황 또는 경제활동의 정체화 진행됨에 따라 경제의 확대 템포가 저하되고 기업활동의 축소와 합리화가 진행되었다. 이는 전체로서의 고용량 신장의 저하와 연결되어 기업경영의 합리화를 위한 대량 해고가 발생된다는 상황으로 나타나 노동자에게 있어서 고용의 안정적 유지와 실업의 방지가 무엇보다 중요한 문제로 된 것이다.

1974년의 고용보험법은 1977년에 개정되었는데 이러한 새로운 상황에 대응하기 위해 종래의 직업전환대책의 추진은 물론이고, 적극적으로 실업의 발생을 방지하고, 고용의 안정을 이루기 위해 필요한 조치를 세우게 되었다.

그 첫 번째는, 종래의 고용관련 세 가지 사업에 덧붙여 새롭게 고용안정사업을 수립한 것으로, 이에 의해 경기의 변동 산업구조의 변화 등에 의한 사업활동의 축소, 사업의 전환 등을 부득이하게 하게 된 경우에 있어서의 실업의 예방, 그 밖의 고용의 안정을 이루기 위해 경기변동 등 고용조정사업 및 사업전환 등 고용조정사업이 행해지게 되었다.

두 번째로는, 고용안정사업을 실시하기 위한 재원을 확보하기 위해 보험료율을 0.05포인트 인상하여 종래의 고용관련 3가지 사업분야와 맞추어서 그 중 1000분의 3.5가 4가지 사업에서 필요로 하는 비용으로 충당되게 되었다(이 부분의 보험료는 사업주 단독부담).

세 번째로는, 고용안정자금의 설치로 경기의 변동에 대응시키기 위해 고용안정사업의 재원을 평상시에 단계적으로 적립하여 필요에 따라서 기동적이고 집중적으로 사용할 수 있는 체계를 세움으로써 노동보험특별회계의 고용계정에 고용안정자금이 마련되었다.

그런데 1975~1985년대에 들어서고 나서 고용·실업을 둘러싼 정세는 이러한 경제적 요인뿐만 아니라 그 밖의 요인에 의해서도

계속하여 더욱 심각해지고 있다. 이러한 가운데 주목할 만한 요인은 인구의 고령화이다. 주지하는 바와 같이 일본의 인구는 최근 고령화 일변도로 변화되었는데 장래의 인구추계에 의하면 21세기 초반에는 매우 높은 수준의 고령화가 예측되고 있고 더욱이 20세기말의 수십 년간에는 노동력의 중고령화가 계속 진행될 것으로 전망된다. 이러한 상황의 도래는 특히 고령자의 심각한 고용문제를 제기할 것으로 예상되는데 그 영향은 청년층 노동력에 파급되어 그 결과는 상대적으로 낮은 수준으로 추이될 것으로 예측되는 경제성장을 배경으로 하여 실업의 방지와 고용의 안정에 관한 사회전체의 문제로서 신중한 대응이 요청된다고 생각된다.

제2절 실업방지·고용안정제도의 체제와 문제점

1. 실업방지·고용안정제도의 성격

고용보장법은 고용관계의 성립, 유지 및 실업중의 노동자의 생활보장에 관한 법으로, 노동법의 한 분야를 구성한다. 지금까지 노동법은 개별적인 노동관계를 규제대상으로 하는 노동자보호법과 집단적인 노동관계에 있어서의 단결활동을 보호대상으로 하는 노동단체법으로 양분되어 왔다. 그러나 최근의 고용입법의 증가에 의해 일본의 노동법학은 새롭게 고용보장법을 노동법의 독자적인 대상영역으로서 체계화할 것을 추진해 왔다.²⁰⁾

1955~1965년대에 시작된 일본 경제의 고도성장은 기술 혁신에

20) 阿部和光, 「現代労働法講座13-雇用保障」: “現行の失業防止·雇用安定法制の仕組みと問題点”, 総合労働研究所, 1984, pp. 74~98.

의한 합리화, 산업구조의 변혁 등에 의한 대량실업의 발생을 야기하였고, 한편 청년층 노동력을 중심으로 한 노동력 부족을 초래하였다. 이리하여 노동력 수급의 불균형을 시정하여 실업문제를 해소하고 산업에 필요한 노동력을 공급하기 위하여 노동력 유동화 정책이 전개되었다. 국가는 이러한 적극적인 고용정책에 의해 노동력 시장에 대한 통제의 정도를 강화시켜 왔다. 1973년의 석유위기를 계기로 하여 일본 경제는 고도성장을 거듭하여 왔고 그로 인하여 부득이하게 저성장시대로 전환하게 되었다. 기업 측은 경제위기를 극복하기 위하여 감량경영이라는 명목으로 합리화(인원정리)를 추진하였다. 고용문제는 보다 더 심각화되고, 고용보장(법)의 충실에 대한 기대도 더욱 커지게 되었다.

고용입법의 증가에는 이상과 같은 배경이 있는데 이러한 고용입법이 원래의 지도이념이 충실히 반영되어 제정·운용되고 있는가에 주의할 필요가 있다. 즉 국가가 고용입법을 통하여 노동력 시장을 규제하는 경우에 그것이 산업에 필요한 노동력을 조달하는 관점으로 부터 행해지는 노동력 정책으로서 이루어지는가 아니면 노동자에게 노동생활을 통해서 인간의 존엄을 확보하는 노동권의 이념에 적합한 고용보장정책으로서 이루어지는가에 따라 고용입법의 성격이 기본적으로 다르다. 말할 것도 없이 일본 헌법이 사회적 인권으로서 노동권을 보장한다는 취지에 비추본다면 고용입법은 노동권을 규범적 근거로 하는 고용보장법의 구체적인 전개로서 이루어지지 않으면 안된다.

물론 자본주의 국가에 있어서의 노동권의 실현에는 일정한 한계성(한정적인 노동권)이 있지만 이 때문에 바로 사용자 소유의 자유, 계약의 자유에 제약을 가하는 것이 자본주의법상 불가능하다고 결론 짓는 것은 경솔한 생각이다. 사용자의 계약의 자유(해고권)도 노동자의 생존권·노동권과 조정이 가능하고 양자의 조화적인 공존

이야말로 헌법의 규범적인 요청이다. 그것이 개별 자본의 자의성을 넘어선 총자본의 이성적인 견지로 부터 전체 경제에 있어서 보다 유익한 것이기도 하다. 따라서 역설적으로 말하면 사회적인 인권으로서의 노동권의 존재의의는 노동자의 실업의 가능성이 체계적인 필연으로서 존재한다는 의미에서 자본주의 국가들이 사회주의 국가들보다도 오히려 클 것이다.

따라서 여기에서는 실업방지·고용안정법제도를 대상으로 하지만, 실업방지의 의의가 명확한 것에 비하여 고용안정의 의의는 꼭 그렇게 명확한 것은 아니다. 고용안정법을 가장 광의로 파악해 보면, 고용보장법과 동의어로 해석할 수도 있는데, 이것은 대략 고용보장조치 전체가 궁극적으로는 고용안정화를 목적으로 행해진다는 것에 기인한다. 다른 한편으로 예를 들면 고용보험법의 고용안정사업에서는 실업의 예방·고용기회의 증대 그 밖의 고용의 안정을 그 목적으로 하고 그 개념을 약간 한정적으로 사용하고 있다. 이렇게 고용안정이라는 용어는 그것을 일의적으로 이해하는 것은 곤란하고, 고용보장법 체계의 한 영역을 설정하는 개념으로서도 적절하다고는 말하기 어렵다. 이에 비하여 실업방지는 고용유지기능의 일부를 담당하는 것으로 고용보장법 체계의 한 영역으로서 명확하게 위치를 매기는 것이 가능하고 이 글의 대상범위도 기본적으로는 실업방지를 핵심으로 하여 정리하지 않을 수 없다.

실업방지법제도의 중심이 되는 것은 말할 것도 없이 해고 제한법이다. 그러나 주지하는 바와 같이 일본에 있어서는 노동기준법 제19조, 제20조가 부분적인 해고규제를 규정하고 있을 뿐, 일반적인 해고 제한법은 존재하지 않는다. 따라서 구체적인 검토대상으로 하는 것은 고용대책법 및 고용보험법 상의 실업방지조치라고 할 수 있다. 즉, 고용대책법 상의 대량의 고용변동의 신고제(동법 21조)²¹⁾, 고용

21) 일본 고용대책법 제21조 [대량 고용 변동의 경우의 신고 등]

보험법 상의 고용안정 등 네 가지 사업 가운데 실업방지를 법 목적으로 하고 있는 고용안정사업(동법 61조의2) 및 고용개선사업(동법 62조) 이 그것이다.

2. 실업방지·고용안정제도의 체제

1) 대량 고용 변동의 신고

사용자(사업주·국가 또는 지방공공단체의 임명권자) 는 생산설비의 신설·증설·사업규모의 축소 등의 이유로 대량으로 노동자를 취업 또는 이직시키는 경우에는, 사전에 공공직업안정소장에게 신고 또는 통지가 의무화되어 있다(고용대책법 21조1,2항) 고용변동의

-
1. 사업주는 생산설비의 신설 또는 증설, 사업규모의 축소, 그 밖의 이유에 의한 고용량의 변동으로, 노동성령으로 정하는 경우에 해당하는 것에 관해서는, 고용에 관련된 것에 있어서는 노동성령으로 정하는 바에 따라, 잡직에 관련된 것에 있어서는 당해 고용량의 변동 전에 노동성령으로 정하는 바에 따라 공공직업안정소장에게 신고하지 않으면 안된다.
 2. 국가 또는 지방공공단체의 임명권자(위임을 받아서 임명권을 행하는 자를 포함한다.) 는 전항에 규정하는 고용량의 변동에 관해서는, 고용에 관련된 것에 있어서는 정령으로 정하는 바에 따라, 잡직에 관련된 것에 있어서는 당해 고용량의 변동 전에 정령으로 정하는 바에 따라 공공직업안정소장에게 통지하기로 한다.
 3. 제1항의 신고 또는 전항의 통지가 있었던 때에는, 국가는 직업안정기관이 상호간에 연락을 긴밀하게 하고, 광범위에 걸쳐 구인 또는 구직을 개척하고, 직업소개를 행할 것, 공공 직업훈련기관이 직업훈련을 행할 것 등의 조치에 의해, 일정한 지역에 있어서의 노동력의 수급에 현저한 불균형이 발생하지 않도록 이직자의 취직 촉진 또는 당해 사업에 있어서의 노동력 확보에 노력하기로 한다.

신고·통지는 그에 의해 국가가 유효 적절한 직업안정행정을 행하는 것을 목적으로 한다. 따라서 신고가 있을 때에는 국가는 구인·구직의 개척·직업소개·직업훈련 등에 의해 지역의 노동력 수급의 균형을 맞추고, 이직자의 취직을 촉진하며 당해사업장의 노동력의 확보에 노력하지 않으면 안된다(동조3항) .

고용대책법의 고용변동에는 취업과 이직이 포함되어 있는데, 여기에서는 이직의 경우를 중심으로 서술한다.

고용보장정책 특히 원활한 직업안정행정의 수행을 위하여 국가가 노동력 시장의 동향을 파악하는 것은 불가피하다. 이를 위해 고용변동의 신고위반에는 벌칙이 규정되고 게다가 더욱 실효성을 확보하기 위하여 양벌규정을 두고 있다(고용대책법 24조1항1호, 2항) 그러나 벌칙은 감독행정상의 단속규정이기 때문에, 신고의무위반은 고용변동의 효력을 좌우하지 않는 것으로 해석된다.

신고를 필요로 하는 대량의 고용변동의 규모는 동일사업장에서 1개월 이내의 기간에 30인 이상의 고용변동이 있는 경우이다(고용대책법 시행규칙 8조1, 2항) 단 이직자를 산정할 때에는 다음의 자를 산입하지 아니한다.

- (i) 자기 사정 또는 자기의 귀책사유로 인한 이직자
- (ii) 일일고용 노동자 및 단기 고용노동자, 단 6개월 이상 계속 고용되기에 이른 자
- (iii) 수습노동자, 단 14일을 넘어서 계속 고용되기에 이른 자
- (iv) 비상근 고용노동자

2) 고용안정사업

고용안정사업은 경기의 변동, 산업구조의 변화 등의 경제상의 이

유에 의한 사업활동의 축소와 고용량의 감소에 대처하는 제도이다. 경제변동 등의 파동적 긴급사태에 대한 응급조치적 성격을 가지고 있는데, 항상적 불안정 고용구조의 개선책인 고용개선사업과는 다르다. 이 때문에 고용안정사업에 필요한 자금은 경제안정기에 자금을 적립하여 불황기에 효과적으로 이용할 수 있도록, 노동보험특별회계의 고용계정에 고용안정자금으로서 설치되어 있다(노동보험특별회계법 8조의2) .

고용안정사업으로서는 실업방지를 위하여 사용자에게 고용조정 경영노력을 장려하는 고용조정조성사업(고용보험법 61조의2제1항1호) 과 고용기회의 감소가 있는 경우에 고용량을 증대시킨다는 고용창출기능을 가진 특정구직자고용개발사업(동항2호) 및 이상의 두 가지 사업의 부대사업(동항3호) 이 규정되어 있다.²²⁾

(1) 고용조정조성금

고용조정사업으로서 고용조정조성금제도가 있는데, 여기에는 일반적인 고용조정(일시적 휴업, 직업교육훈련, 출향(出向 : 사외파견)²³⁾에 의해 해고를 회피하고 실업을 방지하는 것을 목적으로 하는 것(고용보험법 시행규칙 102조의3) 과 특정불황업종사업주의 재취직원조 등 계획의 실시를 조성하는 목적의 것(동칙 102조의3의2) 이 있다. 후자는 1983년 고용보험법 시행규칙 개정으로 새롭게 세워진 것인데, 이 글에서는 설명의 편의상 전자를 제1종 고용조정금, 후자를 제2종 고용조정금이라고 부르기로 한다.

(가) 제1종 고용조정조성금(고용보험법 시행규칙 102조의3)

22) 일본의 고용보험법 - 고용안정사업 중심으로 : 본 저서의 부록Ⅱ 참조.

23) 일본 고용보험법 시행규칙 제102조의3 [고용조정조성금] 제2호‘다’. 前略 출향(실업하는 일 없이 타 사업주에게 고용되는 것을 말한다.) 後略.

(㉞) 지급대상사업주

다음의 어느 것에 속하는 사업주가 휴업·교육훈련·과건의 고용조정을 실시한 경우에 지급한다.

- ㉠ 노동대신이 일정지역에 한정하는 지정업종을 운영하는 사업주(지정업종 사업주) .
- ㉡ 지정업종 사업주의 하청 사업주. 이는 지정업종 이외의 사업을 운영하는 중소기업주에 한정된다.
- ㉢ 노동대신이 지정하는 지정사업주(대형도산 사업주) 로 부터의 하청 사업주.
- ㉣ 중소기업사업전환대책임시조치법 제3조1항3호 해당 사업주로 사업전환계획의 인정을 받은 자.
- ㉤ 특정불황업종 사업주.
- ㉥ 특정불황지역 사업주.

(㉟) 지급대상이 되는 휴업

다음의 요건을 갖추어야 필요하다.

- ㉠ 노동대신이 지정하는 기간 내에 휴업이 행해질 것.
- ㉡ 당해 사업소내의 대상 피보험자 전원이 일제히 휴업하고 시간외에도 취업하지 않을 것.
- ㉢ 휴업수당의 지불이 노동기준법 제26조에 위반되지 않을 것.
- ㉣ 휴업의 실시사항에 관한 노사간의 집단적 합의(사업내의 과반수 조합 또는 노동자의 과반수 대표와의 서면협정) .
- ㉤ 판정초기기간내의 대상피보험자의 휴업연일수가 소정노동일 연일수의 12분의 1(중소기업주는 15분의1) 이상이 될 것(교육훈련을 병행 실시하는 경우는 양자를 합산한다) .

(㊱) 지급대상이 되는 교육훈련

다음의 요건을 갖추는 것이 필요하다.

- ㉠ 교육훈련이 지정기간내에 행해질 것.
- ㉡ 준직훈련, 그 밖의 훈련(직업훈련법 10조) 일 것.
- ㉢ 소정노동시간내에 훈련이 행해질 것.
- ㉣ 훈련을 위한 업무 불취업이 전일일(全一日)에 이를 것.
- ㉤ 수강임금액이 통상임금액 이상일 것.
- ㉥ 교육훈련 실시사항에 관한 노사간의 집단적 합의가 있을 것
(노사간의 합의의 형식은 휴업과 같다) .

(ㄷ) 지급대상이 되는 파견

다음의 요건을 갖추는 것이 필요하다.

- ㉠ 파견이 지정기간내에 개시될 것.
- ㉡ 파견대상 피보험자는 파견일 전일에 있어서 6개월 이상의 계속피보험자일 것(단, 해고예고중인 자, 일용직노동피보험자를 제외한다) .
- ㉢ 파견이 파견원(元) 사업주와 파견선(先) 사업주간의 파견계약에 근거하여, 전자가 후자에 대하여 임금보조를 했을 것.
- ㉣ 파견노동자의 임금이 파견 전의 대략 통상임금 상당액일 것.
이는 파견노동자의 임금보호를 도모하는 것이다.
- ㉤ 최초의 파견선사업소(설립후 3개월 이상 경과한 사업소가 아니면 안된다) 에의 파견기간이 6개월 이상일 것.
- ㉥ 파견실시 사항에 관한 노사간의 집단적 합의(합의 형식은 휴업과 같다) 가 성립되어 있을 것.
- ㉦ 파견에 관한 노동자 개인의 동의를 얻을 것.

(ㄴ) 그 밖의 요건

휴업 등 고용조정의 실시에 관해 미리 공공직업안정소장에게 신

고할 것 및 고용조정의 실시상황 등의 명세서를 정비할 것이 필요하다.

(h) 지급액

사업주에게 지급되는 조성금은, 휴업의 경우는 판정 기초기간내에 지불한 휴업수당액(고용보험의 기본수당일액의 최고액이 한도)의 2분의 1(중소기업주는 3분의 2)의 액이다. 교육훈련의 경우는 판정기초기간내에 지불한 수강임금(고용보험의 기본수당일액의 최고액이 한도)의 2분의 1에, 수강회수에 따른 훈련비를 가산한 액이다. 파견의 경우는 원칙으로서 파견원사업주의 파견선사업주에 대한 임금보조액의 2분의 1(중소기업주는 3분의 2)의 액이다.

(s) 지급기간

휴업 및 교육훈련의 경우는 지급누계일수가 200일에 달할 때까지 지급한다. 파견에 대해서는 파견노동자의 최초의 파견선사업소에 있어서의 파견기간에 대하여 최대한 1년까지 지급한다.

(n) 제2종 고용조정조성금(고용보험법 시행규칙 102조의3의2)

본 조성금은 특정불황업종·특정불황지역관계노동자의 고용의 안정에 관한 특별조치법 제9조2항을 받아, 1983년 규칙개정에 의해 신설되었다. 이 제도는 본래의 고용조정의 틀과 골격을 넘어서려는 것으로 실업방지보다는 이직을 전제로 하여 재취직을 촉진하고 그로 인하여 고용창출로 연결될 수 있도록 그 중점이 옮겨져 있다.

(r) 교육훈련에 대한 조성금

이는 특정불황업종사업주가 재취직원조 등 계획에 의해 계획대상 피보험 노동자에게 소정의 교육훈련을 받게 한 경우에 지급된

다. 고용조정기능을 남기면서도 훈련에는 ‘재취직의 준비’라는 성격이 강하다. 지급대상이 되는 교육훈련의 요건은 제1종보다도 가중되어 있다(예를 들면 훈련기간이 1개월 이상일 것, 훈련실시에 관해 공공직업안정소장에게 신고 등) 그 반면 지급액은 확대되어 최대한 6개월에 달하는 범위 내에서 훈련수강자에 대한 지불임금액의 3분의 2(중소기업주는 4분의 3)를 지급한다(단, 일일당(一日當)의 임금액은 $\{(기분수당일액의\ 최고액) \times 300 / 365\}$ 를 한도로 한다)

(ㄴ) 고용에 대한 조성금

이는 사업주가 재취직원조 등 계획을 실시하는 사업주의 알선에 의해 소정의 조건으로 당해 계획 대상 피보험 노동자를 고용하는 경우에 지급된다. 고용창출기능을 갖는 점에서 다음의 특정구직자 고용개발조성금과 같은데, 지급액도 그것과 동액이다(특정 구직자 고용개발조성금의 항 참조) .

(2) 특정 구직자 고용개발 조성금

이 제도는 1981년 법개정에 의해, 종래 고용안정사업 또는 고용개선사업으로서 마련되어 있던 중고령자고용개발급부금, 특정구직자고용장려금 등을 통합하여 새롭게 창설한 것이다. 고령자 등의 특정구직자는 구조적인 고용불안상태에 있는데, 경제변동 등에 의한 불황기에는 더욱 그 악영향을 받아 인원정리의 대상이 되기 쉽고 취직곤란의 정도는 중층적으로 증가하게 된다. 따라서 특정구직자를 고용하는 사업주에 대한 조성금의 지급은, 제1차적으로는 당해구직자의 취직촉진 → 고용창출을 목적으로 하는데, 그러한 원조는 같은 고용불안요소를 갖는 취업노동자의 실업방지효과를 갖는다고 할 수 있을 것이다.

특정구직자 고용개발조성금은 경기의 변동, 산업구조의 변화 등

의 경제적 이유로 고용기회가 감소하는 경우에 고용기회의 증대를 피하기 위해 특정사유에 의한 취직곤란자를 고용하는 사업주를 조성·원조하는 것이다(고용보험법 61조의2제1항2호) 조성금의 지급 요건에 관해서는 고용보험법 시행규칙으로 정한다(동칙 102조의5) .

(가) 지급대상사업주

이하의 어느 것의 구직자를 공공직업안정소의 소개로 상용노동자로서 고용하는 사업주에게 지급한다(단, 구직자는 고용일 현재 만65세 미만의 자로, ㉠~㉡의 구직자에 관해서는 하한연령이 만 45세이다) .

- (㉠) 고령자(55세 이상의 자) .
- (㉡) 신체장애인.
- (㉢) 정신박약자.
- (㉣) 지역개선대책대상지역주민.
- (㉤) 미망인.
- (㉥) 주류군(駐留軍) 관계이직자.
- (㉦) 탄갱(炭坑) 이직자로서 구직수첩소지자.
- (㉧) 오키나와 실업자로서 구직수첩소지자.
- (㉨) 어업 이직자로서 구직수첩소지자.
- (㉩) 고용보험법 시행규칙 부칙 제2조1항1호에 규정하는 구직수첩 소지자인 어업이직자.
- (㉪) 本四國(혼슈-시코쿠) 연결교(세토橋) 건설에 따르는 일반여객 정기항로사업 등에서 이직한 자로서 구직수첩소지자.
- (㉫) 특정불황업종이직자로서 구직수첩소지자.
- (㉬) 특정불황지역이직자.

(나) 수급결격요건

고용일 이전 또는 이후 6개월간에 당해사업소에서 상용노동자를 해고한 사업주에게는 수급자격이 부정된다. 이는 고의로 상용노동자를 해고하고 그 보충을 위하여 특정구직자를 조성금을 목적으로 고용하는 일을 방지하려는 취지로 해석된다. 따라서 그러한 우려가 없는 경우(i 천재 등 부득이한 이유에 의해 사업계속이 불가능하게 됨으로 인한 해고, ii 노동자의 귀책사유에 의한 해고)는 이 제한에 해당하지 아니한다.

(다) 고용상황 등의 명세서류의 정비의무

조성금의 수급자격요건을 심사하고 조성금 산정의 기초자료로 하기 위해, 또는 부정수급방지의 감독적 견지로 부터 사업주에게 노동자의 이직상황, 임금의 지불상황 등의 명세서류의 정비의무를 부과하고 있다.

(라) 지급액 및 지급기간

사업주가 대상노동자의 고용일 이후 1년간 지불한 임금액의 4분의 1(중소기업주는 3분의 1)의 액이 고용보험법의 기본수당일액의 최고액의 300배를 한도로 하여 지급된다. 더욱이 신체장애인에 대해서는 증액되고, 기간은 1년 6개월에, 지급비율은 3분의 1(중소기업주는 2분의 1)에, 그리고 지급한도액은 기본수당일액의 최고액의 450배로 수정되어 있다.

3) 고용개선사업

일본의 고용구조는 연령별, 지역별, 산업별 등에서 노동력 수급의

불균형이 현저하고, 이것이 고용의 불안정 요인이 되고 있다. 고용 개선사업은 항상적으로 존재하는 불안정 고용구조의 개선을 꾀하는 목적으로 행해진다. 그 구체적인 시책은 연령별 고용구조개선사업, 지역적 고용구조개선사업, 산업간 그 밖의 고용구조개선사업이다(고용보험법 62조).

(1) 연령별 고용구조개선사업

최근의 평균수명의 현저한 신장에 따라, 일본도 지금은 본격적인 고령화 사회를 맞이하게 되었다. 노동력 인구의 고령화에 의해 중 고령 노동자의 고용불안은 심각화되어, 구조적 양상을 띠고 있다. 고용의 연령적인 불안정 구조를 개선하기 위하여, 정년연장장려금 및 고령자 고용확보조성금이 마련되어 있다.

(가) 정년연장장려금(고용보험법 시행규칙 104조)

지급대상사업주는 단체협약 또는 취업규칙에 의한 60세미만의 정년규정을 1973년 4월 1일 이후 협약 또는 취업규칙을 변경하여 56세 이상으로 인상하여 현실적으로 구 정년연령을 넘어서 피보험자를 고용한 자이다. 장려금은 대상피보험자가 신 정년에 달하기까지 그 수에 따라서 매년 지급된다.

(나) 고령자 고용확보조성금(고용보험법 시행규칙 105조)

정년연장장려금에 의한 정책목표는 60세 정년제인데, 고령화사회에서는 61세 이상의 고령노동자의 취업희망도 이전과 마찬가지로 높아질 것으로 예측된다. 그러나, 이 고령층의 노동시장에서의 경쟁력은 약하다. 이 때문에 본 제도는 60세부터 65세까지의 고령노동자의 정년 후의 고용확보를 도모한다. 지급대상 사업주는 단체협약 또는 취업규칙상 고용연장제도를 개설 실시하고, 대상피보험자를

계속고용하든지 또는 보조근로자로서 관련사업주에게 재취직시킨 자이다.

(2) 지역적 고용구조개선사업

본 사업은 노동력 수급의 불균형을 완화하고, 고용의 지역적 불안정 구조를 개선할 목적으로 행해진다.

(가) 지역고용촉진급부금(고용보험법 시행규칙 107조)

이것에는 지역고용장려금과 지역고용이전급부금이 있다.

지역고용장려금은 사업주가 노동대신이 지정하는 고용기회부족 지역이나 고용개발지역 또는 특정불황지역에서 제조업 등 고용기회의 증대를 기대할 수 있는 사업의 신·증설을 행하고, 공공직업안정소의 소개로 당해 각지역에 거주하는 구직자(특정불황지역의 경우는 특정불황지역이직자인 구직자를 포함한다)를 상용노동자로 고용할 경우에 지급된다.

다음으로, 지역고용이전급부금은 지역고용장려금의 수급자격사업주가 고용기회부족지역에서 제조업 등 고용기회의 증대가 가능한 설비 등의 신·증설을 하고, 6개월 이상 계속고용한 피보험자를 전임시켜, 그 비용을 부담한 경우에 지급한다. 공장재배치촉진법 제2조1항에 규정한 이전촉진지역의 공장을 유도지역에 이전한 제조업을 행하는 중소기업주가 노동자의 이전비용을 부담한 경우도 마찬가지이다.(동조 2항) 급부금은 원칙적으로 사업주가 부담한 이전비 상당액이 지급된다.

(나) 연간고용장려금(고용보험법 시행규칙 109조)

이는 적설·한랭한 지역에서 계절적인 업무에 종사하는 노동자의 고용의 안정화를 위해 연간고용의 촉진을 목적으로 한다. 지급

제1부 실업방지와 고용안정제도 47

요건은 ㉠ 사업소가 노동대신이 지정하는 적설·한랭지 지정지역에 해당할 것 ㉡ 당해 사업이 겨울철에 사업활동을 축소하지 않을 수 없는 업종으로서 노동대신의 지정에 해당(지정업종) 할 것 ㉢ 당해 사업소에서는 연중고용장려금이 지급되지 않으면, 계절적 업무에 종사하는 노동자의 연중고용이 곤란하다고 공공직업안정소장이 인정할 것 등이다.

(㉠) 지역개선대책대상지역 고용촉진급부금(고용보험법 시행규칙 110조)

이 제도는 지역개선대책 대상 지역주민이 역사적 사회적 이유에 의한 부당한 차별로 인해 고용기회를 빼앗기고 있는 실태에 비추어 동 주민의 고용의 촉진·안정화를 도모할 목적으로 행해진다. 급부금은 지역개선대책대상지역을 포괄하는 시정촌(市町村)의 구역 내에서 사업주가 설비 등의 신·증설을 행하고, 주민을 직업안정소장의 소개로 상용노동자로서 취업시키는 경우에 당해주민의 수에 따라서 지급된다.

(3) 동절기 고용안정 장려금 (고용보험법 시행규칙 부칙 17 조) 과동절기 직업강습 조성급부금(동 17조의2)

적설·한랭지의 옥외작업을 하는 사업(임업·건설업 등)은 동절기에 휴업하기 때문에 당해사업에 종사하는 계절노동자는 실업할 수밖에 없다. 이러한 노동자의 동절기고용의 확보와 생활안정을 위하여, 잠정조치로서 동절기고용안정장려금(1986년 5월 31일 설치) 및 동절기직업강습조성급부금(동절기직업강습조성금·동절기직업강습수강급부금) (1986년 3월 31일) 이 설치되었다.

(4) 그 밖의 고용구조 개선사업

(가) 육아휴업장려금(고용보험법 시행규칙 115조)

이 제도는 여성노동자가 고용관계를 존속하면서 육아에 전념할 수 있는 육아휴업제도의 도입촉진을 사업주에게 촉구하는 취지에서 행해진다. 지급대상 사업주는 그 고용하는 피보험자인 여성노동자에 대해서 단체협약 또는 취업규칙으로, 근로여성복지법 제11조에 규정하는 육아휴업을 실시하는 자이다.

(나) 특정직종 육아휴업 이용 조성 급부금(고용보험법 시행규칙 116조)

이 제도는 병원, 진료소, 조산원 또는 보험시설을 운영하는 사업주가 근로여성(간호사, 준 간호사, 조산부 또는 보건부)에 대하여 육아휴업을 실시할 것을 장려한다. 육아휴업제도는 단체협약 또는 취업규칙으로 설치될 것이 요구되고, 산후의 휴업의 종료일부터 유아가 1세가 될 때까지 휴업할 수 있을 것, 더욱이 휴업기간중 노동사회보험의 피보험자 자격이 계속되는 것 등이 요건이 된다.

3. 실업방지 및 고용안정제도의 문제점

1) 실업방지의 의의

고용문제는 경제의 변동과 깊이 관련되어 연동하고 있다. 고용정책 자체도 넓은 의미에서 경제정책의 요소이고, 그 귀추는 경제의 동향에 커다란 영향을 준다. 고용보장법이 정책입법적 성격을 가지

지 않을 수 없는 이유가 여기에 있다.

그러나 노동권을 규범적 근거로 하는 고용보장법은 노동자를 단순하게 자본의 노동력 수요에 대한 충족수단으로서 객체화하는 노동력 통제법으로 왜소화되어서는 안된다. 고용보장법은 노동력보유자 = 인간으로서의 노동자의 권리를 중심으로 전개되어야 하는 것이다. 이러한 의미에서 적직(適職) 선택권의 주장은 서로 상대방에게 비슷하지만 똑같지 않은 노동력 통제법과 고용보장법을 이론적으로 구별하고, 전자를 후자에 대해 지양하는 실천적 의의를 가진다. 현행법의 해석·운용에 있어서는, 노동권 = 적직선택권의 보장을 가급적 확대하여 그 충실화를 기하고 해석의 한계를 넘는 경우에는 적직 선택권을 실현할 수 있는 입법적 노력이 요구된다.

이리하여 현행실업방지·고용안정제도를 검토하는 기본적인 시각은, 현행법제가 노동권의 구체화로서의 고용보장법을 실현시킬 수 있는가 어떤가 이어야 한다.

2) 대량 고용변동의 신고제와 해고제도

현행 고용변동의 신고제에는 해고제한 기능은 없고, 대량해고의 유효성을 전제한 위에서 직업안정행정상의 편의를 계획하는 제도에 그치고 있다. 이는 결과적으로는 대량해고로 부터 발생하는 노사간의 마찰과 알력을 직업안정행정에서 회피하지 않고 감소시켜, 도리어 사용자가 해고권을 행사하기 쉬운 조건을 만들었다. 무신고의 고용변동에 벌칙(고용대책법 24조) 24)이 준비되어 있으나, 이 정도의

24) 일본 고용대책법 제24조 [벌칙]

1. 다음의 각호 어느것에 해당하는자는 5,000엔이하의 벌금에 처한다.

① 제21조제1항의 규정에 위반하여 신고를 하지 않거나, 거짓 신고를

벌칙(5000엔 이하의 벌금) 으로는 실효성이 있을지가 의문스럽다.

신고제가 직업안정행정의 기대 이상으로 나오지 않고, 해고제한 기능이 확대되고 있지 않은 것은, 고용대책법이 고용보장적 기능에 한계가 있다는 것을 보여주고 있다. 이러한 것은 고용대책법이 운용상의 주의로서 열거하는 사업주의 자유성 존중(동법 1조2항)에 상징적으로 나타나 있다. 이 사업주의 자유성 존중을 고전적인 사적 자치의 원칙의 관철로 해석하고, 사용자의 계약의 자유, 영업의 자유로 성역화시켜, 전적으로 그 제한을 인정하지 않는 것이라고 한다면, 고용보장법의 의의는 상실되고 노동법제의 전개라는 역사적 사실을 무시하는 결과가 된다.

이러한 가운데 자본에 있어서도 고용보장법의 전개는 합리적인 것으로, 이는 개별 자본의 자의적인 노동력 이용을 총자본의 이성으로 억제하는 것을 의미하는 것이다. 고용입법의 기본법적 위치를 차지하는 고용대책법이 완전고용(1조1항) 25)을 법 목적으로 열거했다는 것도 그러한 총자본적 이성의 입장을 나타내는 것이라고 할 수 있다.

한 자

② 제22조의 규정에 의한 보고를 하지 않거나, 거짓 보고를 한 자
2. 법인의 대표자 또는 법인 또는 타인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업자가 그 법인 또는 타인의 업무에 관하여 전항의 위반행위를 한 때에는, 행위자를 벌하는 외에, 그 법인 또는 타인에 대해서도 동항의 형을 과한다.

25) 일본 고용대책법 제1조 [목적]

1. 이 법률은 국가가 고용에 관하여, 그 정책 전반에 걸쳐 필요한 시책을 종합적으로 강구함으로써, 노동력의 수급이 질량 양면에 걸쳐 균형되는 것을 촉진하고, 노동자가 그 보유하는 능력을 유효하게 발휘하는 것이 가능하도록 하여, 이를 통하여 노동자의 직업 안정과 경제적 사회적 지위의 향상을 도모함과 동시에, 국민경제의 균형 있는 발전과 완전고용의 달성에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

그런데 앞의 완전고용규정은, 일본의 고용보장법제상 획기적인 의의를 갖는다. 완전고용은 국가가 실업문제에 적극적으로 대응하여 노동자에게 고용(일)을 보장할 것을 국가적 정책과제로 하는 법적 표현이기 때문이다.

그러나 고용대책법이나 그 밖의 고용입법에 있어서도 완전고용의 구체적 조치는 아직 충분한 것이라고는 할 수 없는 상태이다. 오히려 실업방지의 노력은 뒤떨어져 있다. 일본에 있어서도 해고제한법의 입법화가 급선무일 것이다.

해고제한(법)은 노동권의 구체적인 내용으로서 필수적인 것이다. 따라서 해고제한법의 입법화는 강한 헌법 규범적 요청이기도 하다. 게다가 기본적 인권의 발전에 있어서의 세계사적 조류는 노동권을 보다 구체화하고 그 내용을 점차로 충실하게 해 나가는 일임에 틀림없다.

1948년에 국제연합총회에서 채택된 세계인권선언에서는, 근로할 권리, 실업에 대한 보호를 받을 권리(23조1항)가 규정되었다. 1966년의 국제연합총회에서는 세계인권선언을 더욱 발전시켜 국제인권규약이 채택되었는데, 그 가운데 경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약 6조는 노동권을 규정함과 동시에, 노동권의 완전한 실현에 배려하고 그 구체적 조치의 일환으로서 완전하고 생산적인 고용을 달성하기 위한 직업 등의 지도훈련계획(11항)으로 나타나 있다.

ILO도 이미 1944년 제26회 총회에서 채택한 국제노동기구의 목적에 관한 선언(필라델피아 선언)에서 완전고용의 실현을 ILO의 의무로서 실시할 구체적 계획으로서 채택하였다. ILO가 최초로 해고문제에 몰두한 것은 1963년의 사용자의 발의에 의한 고용의 종료에 관한 권고이다. 동 권고에는 개별적 해고의 일반원칙(해고이유, 해고수속 등)과 함께 집단적 해고의 기본원칙(노동력 삭감의 가급

적 회피와 필요최소한의 삭감) 및 노사간의 사전협의와 공적기관에 대한 사전통지 등이 들어있다. 이 제119호 권고를 더욱 진전시켜 해고보호의 새로운 국제기준을 설정할 목적으로, 1982년 제68회 ILO총회는 사용자의 발의에 의한 고용의 종료에 관한 조약 및 동 권고를 채택했다. 동 조약은 개별적 해고에 관한 정당한 이유가 필요하다고 규정하고, 특히 해고가 부당한 사유를 예시하는 것 이외에도 부당해고의 사후적 구제방법, 해고예고기간, 이직수당 등 소득보장에 관한 규정을 두고 있다. 또한 집단적 해고(경제적, 기술적, 구조적 또는 유사한 이유에 의한 고용의 종료)에 대해서는 노사간의 협의 및 공적 기관에 대한 사전통지를 사용자에게 의무화시키고 있다.

1982년 고용종료조약권고는 새로운 국제노동기준으로서 획기적인 것으로, 일본도 조기 비준이 요망된다. 동 조약·권고의 수준은 일본의 관례·학설상으로 확립되어 있는 해고제한의 법리 및 정리해고의 법리에 대강 합치되는 것으로 현저한 격차가 있을 리가 없다. 따라서 국제적으로도 국내적으로도 해고제한법을 입법화하는 기회는 무르익었다고 생각된다. 물론, 해고제한법은 노동자의 고용유지(실업방지)에 불가결한 요청이고 현행 고용입법이 해고제한법과 연동함으로써 진정한 고용보장법으로 재생되는 단서를 열 것이다.

3) 고용안정 사업의 문제점

(1) 고용조정 조성금의 문제점

고용조정 조성금 제도의 가장 핵심 문제점은 노동대신의 지정제도 존재양식이다. 고용조정 조성금의 지급을 받기 위해서는, 지정사

업 또는 지정사업주이지 않으면 안된다. 지정은 노동대신의 재량행위(자유재량) 이기 때문에 지정 외의 사업주의 경우에는 정말로 원조가 필요한 기업이라 하더라도 조성금을 받을 수 없다. 지정행위의 공정과 적정을 제도상 담보하는 것이 필요하다고 생각된다. 그 하나의 방법으로서, 지정행정에 관하여 제3자 기관(공익기관)의 관여와 노동조합 대표의 참가 등이 강구되는 것이 바람직할 것이다.

두 번째의 문제점은, 제도 활용의 문제이다. 고용조정 조성금 제도는 고용조정조치로 경영위기의 극복이 가능한 기업에 있어서는, 그 본래의 기능을 충분히 발휘하는 것이 가능하다. 그러나 고용조정이라는 이른바 미봉책으로 경영위기를 타개할 수 없는 기업에게는 제도 본래의 이용은 곤란할 것이다. 자본력 있는 대기업은 이용하기 쉬우나, 자본적 기반이 약한 중소기업이 경영위기극복을 위하여 이용하는 것은 줄어들 우려가 있다. 그렇다면 조성금 제도가 해고제한을 동반하지 않기 위하여, 경영위기를 노동층 및 사회에 대하여 인상적인 인원정리를 위한 준비작업의 방편으로 활용될 우려가 크다. 이는 제도의 남용이라고 밖에 할 수 없는데, 이 제도 남용의 우려는 기업규모의 대소를 막론할 것이다. 이러한 좋지 않은 제도의 남용을 배제하기에는 해고제한법에 의해 집단적 해고를 규제하는 것이 유효할 것이나, 그것이 조급하게 기대할 수 없는 현상에서는 적어도 제도의 융통적 운용으로 해고제한규정을 조정할 필요가 있다.

세 번째의 문제점은 노동기준법 제26조²⁶⁾의 규범적 의의와 휴업에 대한 고용조정 조성금의 관계이다. 휴업수당은 최저노동기준으

26) 일본 노동기준법 제26조 [휴업수당]

사용자의 귀책사유로 인한 휴업의 경우에 있어서는, 사용자는 휴업기간 중 당해노동자에게 그 평균임금의 100분의 60 이상의 수당을 지불하지 않으면 안된다.

로서, 노동기준법이 벌칙부여로 사용자에게 의무화시키고 있다(노동기준법 26조, 119조의2) 조성금은 실질적으로는 휴업수당의 일부를 인수하는 것이 되는데 이에 비해서는, 휴업수당에 있어서의 사용자의 귀책사유를 불가항력으로 하고 그 책임을 면제하거나 또는 경감하려고 한다는 비판이 있다. 이는 노동기준법 상의 사용자의 휴업에 대한 책임이 애매해지는 것에 대한 근심스러운 표명일 것이다.

이 비판이 일시적 휴업에 조성금을 지급하는 실업방지조치 자체를 부당하다고 한다면 의미를 상실할 것이다. 노동기준법 제26조는 노동계약의 존속을 전제로 개개 노동자의 근로조건보호의 관점에서 규정되어 있다. 이에 대하여 고용조정조성금은 전제가 되는 근로계약자체가 해약의 위기에 직면하는 경우에, 이러한 노동자의 집단적인 실업의 위기에 대처하는 것이다. 이 단계에서는 이미 사용자의 휴업책임의 추구는, 노동자보호로서의 의미를 갖지 않는다. 실업의 회피야말로 노동자보호에 있어서 주요한 과제가 된다. 따라서, 실업방지수단으로서의 일시적 휴업은 개별적 노동관계에 있어서의 근로조건보호를 넘어선 차원의 문제이기 때문이다.

그러나 앞의 비판이 현행제도에서는 휴업수당의 지불능력이 있는 사업주에게도 조성금의 지급이 허가되고 있는 것으로 방향이 돌려진다면 정당할 것이다. 왜냐하면 노동대신의 지정제도가 일정한 체크가 되지만, 그렇다고 해도 지정사업에 속한다는 것만으로 당해 사업주의 구체적 자산상태에 관계없는 조성금이 지급되는 일을 저지할 수 없기 때문이다. 이를 피하기 위해서는 지급요건에 일시적 휴업이 경영상 필요하다는 것 및 휴업수당의 지불에 대한 조성이 필요하다는 것을 덧붙여야 한다. 이렇게 해서 처음으로 노동기준법이 사용자에게 강제하는 휴업수당의 지불에 조성금을 지급하는 것의 고용보장법적 합리성이 인정되는 것이 아닐까 생각된다.

네 번째의 문제는 교육훈련에 대한 조성이다. 이것도 고용유지목적의 고용조정이기 때문에 인원정리 후의 재취직의 준비로서 이용하는 것은 제도의 취지에 반한다. 그러나 현행제도에는 이에 대한 방지책이 없고, 휴업·과건과 마찬가지로 인원정리의 분위기 만들기에 이용될 우려가 크다.

다섯 번째의 문제점은 과건에 대한 조성이다. 이 제도는 과건하는 곳(자회사, 하청기업)을 준비할 수 있는 대기업에는 현실적 메리트가 있으나, 자기가 자회사·하청회사인 중소기업에는 이용의 기회가 적을 것이다. 이것도 대기업에 유리한 제도가 되고 있다.

(2) 특정구직자 고용개발 조성금의 문제점

특정구직자 가운데 고령자와 신체장애인에게는 고용률이 설정되어 있다(고용대책법 19조, 중고령자등 고용촉진법 10조, 신체장애인 고용촉진법 14조) 고용률의 달성은 기업의 사회적 책임으로 최소한의 노동권보장, 기업간의 공정경쟁, 사회연대등의 이념을 기초로 하는 모럴(moral)이다. 그런데 이 제도는 고용률에 미달하는 사업주에 대해서도 수급자격을 주고 있다. 법의 요청을 무시하고, 고용률 달성을 고의로 지키지 않는 사업주에게 조성금을 지급하는 것은 합리적이라고 할 수 없고 법감정(感情)으로서도 문제가 있다. 지급대상사업주의 자격요건에, 고용률의 달성을 추가해야 할 것이다.

4) 고용개선사업의 문제점

(1) 연령별 고용개선사업의 문제점

정년연장 장려금·고령자 고용확보 조성금 제도는 일본 노사관계에 특유한 정년제 관행을 전제로 하고 있다. 그 의미에서 극히

현실적인 대응책이라고 할 수 있으나, 개개의 노동자의 의사와 노동능력의 유무에 관계없이, 일률적으로 정년연령을 설정하고 퇴직시키는 것 자체의 합리성이, 노동권 보장의 시각으로 부터 검토될 만한 시기가 아닌가 생각된다.

(2) 지역적 고용개선사업의 문제점

지역적 요인으로 부터 발생하는 고용의 불안정구조에 대하여 사업주에게 보조금을 지급하여 고용의 창출, 유지를 도모하는 방안은 그 나름대로 유효할 것이다. 문제는 이 제도가 실효성을 발휘하기 위해서는 당해 지역에 사업장을 신·증설하여 노동자를 고용하는 것, 또는 계절 노동자를 연중고용으로 하는 것을 사업주에게 동기 부여할 만큼 충분한 보조금을 지급할 수 있을 것인가 하는 것이다. 이는 고용안정·개선사업의 제도 일반에도 상통하는 문제이다.

(3) 그 밖의 고용개선 사업의 문제점

육아휴업장려금은 사업주에게 대하여 육아휴업제도를 만드는 일 자체를 장려하는 것이다. 그러나 장려금은 사업주가 제도를 창설하여 최초로 그 적용을 받아서 육아휴업하는 여성노동자가 발생한 경우에 1회에 한해서 일시금이 지급되는 것에 지나지 않는다. 저액의 장려금으로 사업주에게 육아휴업제도의 창설을 동기부여할 수 있을 까 의문이다. 특정직종 육아휴업 이용조성금도 마찬가지의 문제이다. 육아휴업제도의 보급을 위해서는 더욱 근본적인 대책을 강구할 필요가 있다.

4. 실업방지·고용안정제도의 전망

여기에서 현행의 실업방지·고용안정법제도를 개관하여 그 문제점에 관하여 약간의 검토를 해보면 그 결과 현행법제는 인간의 존엄의 이념에 기초를 둔 노동권의 구체화에 있어서는 그 정도가 아직도 요원하다고 하지 않을 수 없다. 고용입법은 고용보장법의 관점에서가 아니라 노동력 통제법-노동력 유동화 정책으로서 전개되어 가고 있는 추세에 비추어 앞으로 고용보장의 법 이론의 보다 나은 구축과 그에 맞는 개선을 포함한 입법요구가 이루어지지 않으면 안된다. 우선 첫 번째로 해고 제한법을 제정할 것, 두 번째로 고용보장제도의 운영에 관하여 행정기관으로 부터 독립된 제3의 기관-예를 들면, 부당노동행위제도에 있어서의 노동위원회와 같은 노·사·공익 각 위원으로 구성하는 고용위원회-의 설치가 필요하다. 이 삼자구성의 고용위원회는 해고의 가부를 행정상 판정함과 동시에 고용보장제도의 운영을 담당한다. 이에 의해 고용보장제도의 운영이 행정기관의 전권으로 부터 탈피하여 객관적이고 공정한 제도의 운영이 담보될 수 있을 것이다.

제3장 일본의 고용보험제도와 사업운영 실태

제1절 고용보험제도의 개요

1. 고용보험의 목적

1) 노동자가 실업한 경우 및 고용의 계속이 곤란하게 된 사유가 발생한 경우에 필요한 급부를 행함으로써 노동자의 생활의 안정을 도모함과 동시에 구직활동을 용이하게 하는 등 그 재취직을 촉진하고,

2) 노동자의 직업의 안정에 이바지하기 위해 실업의 예방, 고용상태의 시정 및 고용기회의 증대, 노동자의 능력의 개발 및 향상, 그 밖의 노동자의 복지 증진을 도모함을 목적으로 하고 이 목적을 달성하기 위해 실업 등 급부를 행하는 외에 고용안정사업, 능력개발사업 및 고용복지사업을 행하는 것으로 하고 있다.²⁷⁾

2. 적용범위

1) 적용사업

고용보험은 전 산업에 적용되고 노동자가 고용되는 사업은 업종과 규모의 여하를 불문하고 전부 적용사업이 된다.

27) 労働省職業安定局, 「失業對策年鑑」, (財)勞務行政研究所, 1998, pp. 163 ~ 181.

그러나 농림수산업에 관해서는 사업소의 파악 등에 곤란이 예상되기 때문에 개인사업으로 고용노동자 수가 5인 미만의 것은 잠정적으로 임의적용사업으로 하고 가능한 한 빠른 기회에 당연 적용이 되도록 하고 있다.

2) 피보험자

고용보험의 적용사업에 고용되는 노동자는 그 의사의 여하에 관계없이 고용보험의 피보험자가 된다. 피보험자는 일반피보험자, 고령계속피보험자, 단기고용특례피보험자, 일일고용 일용직 노동피보험자의 4종류로 분류된다.

(1) 일반피보험자

일반피보험자라는 것은 고령계속피보험자, 단기고용특례피보험자 및 일일고용 일용직 노동피보험자 이외의 자를 말한다. 일반피보험자는 단시간노동피보험자에 해당하는가 아닌가에 의해 단시간노동피보험자인 일반피보험자 및 단시간노동피보험자 이외의 일반피보험자로 구분된다.

(2) 고령계속피보험자

고령계속피보험자라는 것은 ① 동일한 사업주의 적용사업에 65세에 이른 일의 전일부터 계속하여 65세에 이른 일 이후의 일에 있어서 고용되어 있는 자(단기고용특례피보험자 및 일일고용노동피보험자가 되는 자를 제외한다.) , ② 65세에 이른 날 이후에 새롭게 적용사업에 고용되었으나 1989년 3월 31일 까지의 기간에 공공직업안정소장의 인가를 받은 자를 말한다. 고령계속피보험자는 단시간노동피보험자에 해당하는가 아닌가에 의해 단시간노동피보험자인 고령계속피보험자와 단시간노동피보험자 이외의 고령계속피보험자로 구분된다.

(3) 단기고용특례피보험자

단기고용특례피보험자라는 것은 계절적으로 고용되는 자, 또는 단기의 고용(동일한 사업주에 계속하여 피보험자로서 고용되는 기간이 1년 미만인 고용을 말한다.)에 취업하는 것을 통상적으로 하는 자를 말한다.

(4) 일일고용 일용직 노동피보험자

고용보험에 있어서 일일고용노동자라는 것은 일일 고용되는 자 또는 30일 이내의 기간을 정하여 고용되는 자를 말한다. 이러한 자 가운데 고용보험의 적용을 받는 일일고용노동자, 즉 일일고용노동피보험자라는 것은 적용구역 내에 거주하는 일일고용노동자, 적용구역 내의 적용사업에 고용되는 일일고용노동자 및 노동대신이 지정하는 적용구역 외의 적용사업소에 고용되는 일일고용노동자를 말한다.

3) 법의 적용이 제외되는 자

고용보험의 적용사업에 고용되는 노동자는 원칙으로서 고용보험의 피보험자가 되지만 ① 65세 이후 새롭게 고용되는 자(동일한 사업주의 적용사업에 65세에 달한 일의 전일부터 계속하여 고용되어 있는 자 및 단기고용특례피보험자 또는 일일고용노동피보험자가 되는 자를 제외한다.) ② 일일고용노동피보험자 이외의 일일고용노동자 ③ 4개월 이내의 단기간을 예정하여 행해지는 계절적 사업에 고용되는 계절노동자(일일고용노동피보험자를 제외한다.) ④ 선원보험의 피보험자 ⑤ 국가, 도도부현(都道府縣), 시정촌(市町村), 그 밖의 이에 준하는 것의 사업에 고용되는 자로서 이직한 경우에 다른 법령 등에 의하여 실업 등 급부의 내용을 초월한 급부를 받을 수 있는 자는 법의 적용이 제외되고 피보험자가 되지 않는다.

4) 피보험자에 대한 신고, 확인

사업주는 피보험자가 되는 것과 피보험자가 되지 않은 것을 신고하여, 노동대신(공공직업안정소장에 위임)의 확인을 받지 않으면 안된다.

3. 구직자급부

1) 일반피보험자에 대한 구직자급부

(1) 수급요건

일반피보험자가 이직한 경우에 있어서 기본수당의 지급을 받기 위해서는,

① 이직에 의해 피보험자 자격의 상실의 확인을 받았을 것, ② 노동의 의사 및 능력이 있음에도 불구하고 직업에 종사하는 것이 가능하지 않은 상태에 있을 것, ③ 원칙으로서 이직일 이전 1년간에 피보험자 기간이 통산하여 6개월 이상일 것 등의 요건에 해당하고 있다고 인정되는 것이 필요하다.

(2) 수급수속

피보험자가 이직한 경우에는 사업소의 소재지를 관할하는 공공직업안정소로 부터 이직표의 교부를 받아 거주지를 관할하는 공공직업안정소에 이직표를 제출하여 구직 신청을 행함과 동시에 실업의 인정을 받는 것으로 된다.

(3) 대기

구직 신청을 한 일 이후에 있어서 실업하고 있는 일(질병 또는 부상으로 인해 직업에 종사하는 것이 가능하지 않은 일을 포함한

다.) 이 통산하여 7일 미만인 기간은 기본수당이 지급되지 않는다.

(4) 기본수당의 일액

기본수당의 일액은 피보험자의 이직전의 임금의 일액(원칙으로서 이직전 6개월의 임금총액<임시로 지불되는 임금 및 3개월을 넘는 기간마다에 지불되는 임금을 제외한다.>을 180으로 빼서 얻은 액)에 60%에서 80%(60세 이상 65세 미만의 자에 대해서는 50%에서 80%)를 곱하는 것에 의해 산정된다.

(5) 기본수당의 연령별 상한액

임금일액 및 기본수당일액의 상한선은 <표 1>과 같이 정해져 있다.

<표 1> 기본수당의 연령별 상한선

(단위 : 엔)

연령 구분	임금일액 상한선	기본수당일액 상한선
~ 29세	14,540	8,720
30세 ~ 44세	16,160	9,700
45세 ~ 59세	17,770	10,660
60세 ~ 64세	19,390	9,700

자료 : 労働省職業安定局編, 「失業對策年鑑」, (財) 勞務行政研究所, 1998.

(6) 급부일 수

기본수당의 급부일 수는 기본수당이 그 자의 재취직까지의 생활을 보장한다는 견지에서 그 자의 재취직의 난이도 및 피보험자였던 기간에 따라 <표 2>와 같이 정해져 있다.

단, 그 자의 피보험자였던 기간이 1년 미만인 경우(기간통산에 의해 1년 이상이 되는 자를 제외한다.) 에는 일률적으로 90일이다.

<표 2> 기본수당의 급부일 수

연령		1년이상 5년미만	5년이상 10년미만	10년이상 20년미만	20년이상
		30세미 만	90	90	180
30세이상 45세미만		90	180	210	210
45세이상 60세미만		180	210	240	300
60세이상 65세미만		240	240	300	300
취 직 근로자	45세미만	240			
	45세이상	300			
	65세미만				

자료 : 勞動省職業安定局, 前掲書.

(7) 수급기간

기본수당의 수급기간은 원칙적으로 이직일의 다음날부터 계산하여 1년간이다.

단, 그 기간에 임신, 출산, 육아, 부상, 질병 등에 의하여 계속하여 30일 이상 직업에 종사하는 것이 가능하지 않은 기간이 있는 경우는 그 일수가 1년에 가산되어 최대한 4년까지 연장된다.

또한 수급자격에 관련된 이직 이유가 60세 이상의 정년에 달한 것 또는 60세 이상의 정년에 달한 후의 근무연장 또는 재고용의 기간이 종료됨으로 인한 것인 자가 당해 이직 후 일정기간 구직 신청을 하지 않는 것을 희망하는 경우에는 그 기간이 1년씩 가산되어 최대한 2년까지 연장된다.

(8) 급부일 수의 연장제도

(가) 특정개별연장급부제도

특정불황업종 이직자 또는 특정고용개발촉진지역 이직자, 도산에 따라 부득이하게 이직된 자 및 선원보험의 피보험자로서 이후에 육

상근무로 돌아선 자로 사업주의 사정에 의해 이직된 자 중에서 일정한 범위의 자, 사업소의 폐지 또는 이전 등에 따라 부득이하게 이직된 자에 대해서는, 소정 급부일 수분의 기본수당의 지급 종료 후에도 필요에 따라 기본수당을 지급함으로써, 그 생활의 안정을 도모하고 구직생활을 용이하게 하고자 하는 것이다. 단, 단시간노동 피보험자였던 수급자격자에게는 적용되지 않는다.

특정개별연장급부의 대상자로서 인정되면 급부일 수가 30~90일 분 연장된다.

(나) 개별연장급부제도

일정한 이유에 의해 취직이 곤란한 자에 대하여 소정 급부일 수분의 기본수당의 지급을 받는 것이 끝날 때까지 취직할 전망이 없거나 특히 취직지도, 그 밖의 재취직을 위한 원조 등이 필요하다고 인정되는 경우에는, 60일분 수급일수가 연장된다.

또한 40세 이상의 특정불황업종 이직자 구직수첩소지자 또는 40세 이상의 특정고용개발촉진지역 이직자로 일정한 요건에 해당하는 자에 대해서는 특례로 하여 90일분의 급부일 수의 연장이 행해진다 (특정불황업종 등 관계노동자의 고용의 안정에 관한 특별조치법 19조, 지역고용개발 등 촉진법 17조) .

(다) 훈련연장급부제도

수급자격자가 공공직업안정소장의 지시에 의해 공공직업훈련 등을 수강하는 경우에는, ① 훈련 등을 수강하기 위하여 대기하고 있는 기간(90일을 한도로 한다) , ② 훈련 등을 수강하고 있는 기간, ③ 훈련종료 후 재취직까지의 기간(30일을 한도로 한다.) 에 관하여 소정 급부일 수를 넘어서 기본수당이 지급된다.

(㉔) 광역연장급부제도

실업자가 다수 발생한 지역에 있어서 노동대신이 지정한 지역에서, 광역직업소개활동에 의해 직업의 알선을 받는 것이 적당하다고 인정되는 수급자격자에 대해서는 소정급부일 수를 넘어서 90일분을 한도로 기본수당이 연장급부된다.

(㉕) 전국연장급부제도

실업의 상황이 전국적으로 현저하게 악화되고 일정한 기준에 해당함에 이른 경우에 있어서, 수급자격자의 취직상황으로 보아 필요가 있다고 인정되는 때에는 노동대신이 기간을 정하고, 모든 수급자격자를 대상으로 하여 급부일 수를 연장하는 것이 가능하다. 이 경우 연장되는 급부일 수는 90일이다.

(9) 급부제한 및 부정수급

(가) 급부제한

수급자격자가 공공직업안정소가 소개하는 직업에 취업하는 것을 거부하거나 공공직업안정소장이 지시한 공공직업훈련 등의 수강을 거부한 것 등에 관하여 정당한 이유가 없는 경우에는 그 거부한 날부터 1개월간은 기본수당이 지급되지 않는다.

수급자격자가 공공직업안정소가 행하는 재취직을 촉진하기 위하여 필요한 직업지도를 받는 것을 거부한 것에 관하여 정당한 이유가 없는 경우에는 그 거부한 날부터 1개월을 넘지 않는 범위 내에서 공공직업안정소장이 정한 기간은 기본수당이 지급되지 않는다.

피보험자가 자기의 귀책 사유에 의해 해고된 경우 또는 정당한 이유 없이 자기의 사정으로 퇴직한 경우는 대기만료일로 부터 1개월 이상 3개월 이내의 기간에 있어서 공공직업안정소장이 정한 기간은 기본수당이 지급되지 않는다.

(나) 부정수급

허위, 그 밖의 부정한 행위에 의해 실업 등 급부를 받으려고 한 자 또는 받은 자는 그 일 이후의 실업 등 급부는 받을 수 없게 된다.

더욱이 부정으로 수급한 자에 대하여 공공직업안정소장은 이미 지급한 실업 등 급부의 전부 또는 일부에 상당하는 금액의 반환을 명할 수 있다.

(10) 기능습득수당 및 기숙수당

(가) 기능습득수당

기능습득수당은 수급자격자의 직업능력의 개발 향상을 도모하고 재취직을 용이하게 하기 위해, 공공직업훈련 등의 수강의 촉진에 필요한 원조를 행하는 것으로 수강수당(월액 590엔), 특정직종수당수당(월액 2,000엔) 및 통근수당(월액 최고 4만 2,500엔까지)의 3종류가 있다.

(나) 기숙수당

기숙수당은 수급자격자가 공공직업안정소장이 지정한 공공직업훈련 등의 수강을 위해 그 자에 의해 생계가 유지되고 있는 동거의 친족과 별거하여 기숙하는 경우에 그 별거한 기간에 대하여 지급되는 것으로 월액 1만 200엔이다.

(11) 상병수당

상병수당은 수급자격자가 이직 후 공공직업안정소에 출두하여 구직 신청을 한 다음에 있어서 계속하여 15일 이상 질병 또는 부상으로 인하여 직업에 종사하는 것이 가능하지 않은 경우에 기본수당에 대신하여 상병기간중의 생활의 안정을 도모하기 위하여 지급된다.

2) 고령계속피보험자에 대한 구직자 급부

(1) 수급요건

고령계속피보험자가 이직한 경우에 있어서 고령구직자급부금의 지급을 받기 위해서는, ① 이직에 의해 피보험자 자격의 상실의 확인을 받았을 것, ② 노동의 의사 및 능력이 있음에도 불구하고 직업에 종사하는 것이 가능하지 않은 상태에 있을 것, ③ 원칙으로서 이직일 이전 1년간에 피보험자 기간이 통산하여 6개월 이상일 것 등의 요건에 해당하고 있다고 인정되는 것이 필요하다.

(2) 수급수속

피보험자가 이직한 경우에는 사업소의 소재지를 관할하는 공공 직업안정소로 부터 이직표의 교부를 받아 거주지를 관할하는 공공 직업안정소에 이직표를 제출하여 구직 신청을 행함과 동시에, 실업의 인정을 받는 것으로 되어 있다.

(3) 대기

구직 신청을 한 일 이후에 있어서 실업하고 있는 일(질병 또는 부상으로 인해 직업에 종사하는 것이 가능하지 않은 일을 포함한다.) 이 통산하여 7일 미만인 기간은 고령구직자급부금이 지급되지 않는다.

(4) 고령구직자급부금의 액

고령구직자급부금의 액은 피보험자였던 기간에 따라 <표 3>에 정한 일수분의 기본수당액에 상당하는 금액을 지급한다.

<표 3> 고령구직자 급부금의 액

피보험자였던 기간	1년미만	1년이상 5년미만	5년이상
고령구직자 급부금의액	50일본	120일본	150일본

자료 : 労働省職業安定局, 前掲書.

(5) 수급기간

고령구직자급부금의 지급을 받을 수 있는 기간(수급기간) 은 고령수급자격을 얻기에 이른 후에 있어서의 최후의 이직일의 다음날 부터 계산하여 1년을 경과하여야 한다.

3) 단기고용특례피보험자에 대한 구직자 급부

단기고용특례피보험자가 실업한 경우에는 특례일시금이 지급된다.

(1) 수급요건

단기고용특례피보험자가 특례일시금의 지급을 받기 위해서는 ① 이직에 의해 피보험자 자격의 상실의 확인을 받았을 것, ② 노동의 의사 및 능력이 있음에도 불구하고 직업에 종사하는 것이 가능하지 않은 상태에 있을 것, ③ 원칙으로서 이직일 이전 1년간에 피보험자 기간이 통산하여 6개월 이상일 것 등의 세 가지 조건이 충족되어야 한다.

(2) 수급수속

단기고용특례피보험자가 특례일시금의 지급을 받기 위해서는 상기 ‘가’의 수급조건을 충족한 것 외에 공공직업안정소에 출두하여

구직 신청을 한 후 실업의 인정을 받지 않으면 안된다.

(3) 대기

구직 신청을 한 후에 있어서 실업하고 있는 기간(질병 또는 부상으로 인하여 직업에 종사하는 것이 가능하지 않은 기간을 포함한다.)이 통산하여 7일 미만인 기간은 특례일시금이 지급되지 않는다.

(4) 특례일시금의 액

특례일시금의 액은 특례수급자격자에 대하여 일반 수급자격자로 간주하여 계산한 기본수당액의 50일분으로 되어 있다.

(5) 공공직업훈련 등을 수강하는 경우의 취급

특례수급자격자가 특례일시금의 지급을 받기 전에 공공직업안정소장이 지시한 공공직업훈련 등을 수강하는 경우에는 일반 수급자격자로 간주하여 그 훈련 등을 받는 것이 끝나는 날까지의 기간에 한하여 일반 수급자격자에 대하여 구직자 급부(기본수당, 기능습득수당 및 기숙수당 등)가 지급된다.

4) 일일고용노동 일용직 피보험자에 대한 구직자 급부

(1) 수급요건

일일고용노동피보험자가 실업한 경우 실업한 날이 속하는 달로부터 소급하여 2개월간을 통산하여 26일분 이상의 인지보험료가 납부되어 있으면 일일고용노동 구직자급부금을 받을 수 있다.

(2) 수급수속

일일고용노동피보험자는 실업한 날마다 그 소지하는 일일고용노

동피보험자 수첩을 공공직업안정소에 제출하여 실업사실의 인정을 받아야 한다.

(3) 불취업일

각 주마다 최초의 불취업일에는 일일고용노동 구직자급부금은 지급되지 않는다.

(4) 일일고용노동 구직자급부금의 일일금액 및 급부일 수

일일고용노동 구직자급부금의 일액은 제1급 7,500엔, 제2급 6,200엔, 제3급 4,100엔의 정액으로 1개월에 최저 13일분부터 최고 17일분까지 지급을 받을 수 있다.

(5) 급부의 특례

계속되는 6개월간에 인지보험료를 각월 11일분 이상, 또는 통산하여 78일분 이상 납부한 자로서 그 보험료에 근거하여 일일고용노동 구직자급부금의 지급을 받지 않은 자는 계속하여 4개월간에 최고 60일분까지 일일고용노동 구직자급부금의 지급을 받을 수 있다.

4. 취직촉진급부

1) 재취직수당

(1) 수급요건

재취직수당은 수급자격자가 취직일의 전일에 있어서의 소정급부일 수의 3분의 1 이상, 또는 45일 이상을 남기고 직업에 취업한 경우로서 다음의 요건을 충족한 때에 지급된다.

- (가) 1년을 넘어서 계속하여 고용되는 것이 확실하다고 인정되는 직업에 취업했을 것.
- (나) 이직 전의 사업주에게 다시 고용된 자가 아닐 것.
- (다) 대기기간이 경과된 후 직업에 취업했을 것.
- (라) 수급자격에 관련된 이직에 관하여 고용보험법 제33조의 급부 제한을 받은 경우에 대기기간의 만료 후 2개월 내에 공공직업안정소의 소개에 의해서 직업에 취업했을 것.
- (마) 취직일 전 3년 이내의 취직에 관하여 재취직수당 또는 상용취직준비금의 지급을 받은 일이 없을 것.
- (바) 고용을 약속한 사업주가 고용보험법 제21조에 규정하는 구직신청을 하기 전에 있는 자로서 이직전의 사업주에게 고용된 자가 아닐 것.
- (사) 그 밖의 재취직수당을 지급하는 것이 그 자의 직업안정에 도움이 된다고 인정되는 것일 것.

(2) 지급액

재취직수당은 소정급부일 수 및 취직일의 전일에 있어서의 지급잔일수에 따라서 <표 4>에 정하는 일수분의 기본수당의 액에 상당하는 액이다.

(3) 수급수속

재취직수당의 지급을 받으려고 하는 수급자격자는 취직일의 다음날부터 기산하여 1개월 이내에 재취직수당 지급 신청서에 수급자격자증을 첨부하여 관할 공공직업안정소장에게 제출하여야 한다.

2) 상용취직준비금

(1) 수급요건

상용취직준비금은 수급자격자 등으로 정령으로 정하는 취직곤란한 자가 공공직업안정소의 소개에 의해 직업에 취업한 경우로서 다음의 요건을 충족한 때에 지급된다.

- (가) 1년 이상 계속하여 고용되는 것이 확실하다고 인정되는 직업에 취업했을 것.
- (나) 이직 전의 사업주에게 다시 고용된 자가 아닐 것.
- (다) 대기 및 급부제한의 기간이 경과한 후에 직업에 취업했을 것.
- (라) 상용취직준비금을 지급하는 것이 그 자의 직업의 안정에 이바지한다고 인정될 것.

<표 4> 재취직수당 현황

소정급부일 수	지급잔일수	재취직수당의 액
300일	200일이상 300일이하	120일분 (+ 20일분)
	150일이상 200일미만	70일분 (+ 20일분)
	100일이상 150일미만	30일분
240일	160일이상 240일이하	90일분 (+ 20일분)
	120일이상 160일미만	50일분 (+ 20일분)
	80일이상 120일미만	30일분
210일	140일이상 210일이하	85일분 (+ 20일분)
	105일이상 140일미만	50일분 (+ 20일분)
	70일이상 105일미만	30일분
180일	120일이상 180일이하	80일분 (+ 20일분)
	90일이상 120일미만	50일분 (+ 20일분)
	60일이상 90일미만	30일분
90일	60일이상 90일이하	45일분
	45일이상 60일미만	30일분

주 : ()안은 1996년도에 있어서의 잠정조치.

자료 : 労働省職業安定局, 前掲書.

한편 정령으로 정하는 취직곤란한 자라는 것은 ① 신체장애인, ② 정신박약자, ③ 취직일에 있어서 45세 이상인 수급자격자, ④ 특별수급자격자로, 연간고용장려금의 지급대상이 되는 사업주에게 연간고용된 자, ⑤ 일일고용노동 구직자급부금의 수급자격자로서 실업대책사업취업자 및 일일고용노동피보험자로서 취업하는 것을 상시로 한 자로 취직일에 있어서 45세 이상인 자, ⑥ 그 밖에 사회적 사정에 의해 취직이 곤란한 자 등이다.

(2) 지급액

상용취직준비금의 액은 기본수당의 일액의 30일분에 상당하는 액이다.

(3) 수급수속

상용취직준비금의 지급을 받고자 하는 자는 원칙적으로 취직함에 이른 날의 다음날부터 기산하여 1개월 이내에 상용취직준비금지급신청서에 필요서류를 첨부하여 거주지를 관할하는 공공직업안정소에 제출한다.

3) 이전비

수급자격자 등이 공공직업안정소가 소개한 직업에 취업하기 위해 또는 공공직업안정소장이 지시한 공공직업훈련 등을 받기 위해 그 거주지를 변경할 필요가 있는 경우에 그 자 및 그 자에 의해 생계가 유지되고 있는 동거의 친족의 이전에 필요한 비용이 일정한 요건 하에 지급된다.

이전비는 철도요금, 선박요금, 버스요금, 이전료 및 도착후수당의 다섯 종류로 분류되어 있다.

4) 광역구직활동비

수급자격자 등이 관할공공직업안정소의 소개에 의해 광역구직활동을 행하고 주거지로 돌아오는 경우에 일정한 요건 하에 광역구직활동비가 지급된다.

광역구직활동비는 철도요금, 선박요금, 버스요금 및 숙박료의 네 종류로 분류되어 있다.

5. 고용계속급부

1) 고령고용계속급부

본격적인 고령화 사회에 대응하고 정년 후 60세부터 65세까지의 계속고용, 재취직의 촉진을 도모하기 위한 급부를 신설하기로 하였다.

- 급부의 내용 -

(1) 지급대상자

60세 시점에 비례하여 임금액이 15%를 넘어 저하된 상태에서 고용을 계속하는 고령자(피보험자였던 기간이 5년 이상 있는 60세 이상 65세 미만의 피보험자)

(2) 급부액

60세 이후의 임금의 25%(임금과 급부의 합계액이 60세 시점의 임금의 80%를 넘고 85% 미만의 경우는 체감한 액)

임금과 급부의 합계가 월액 38만 7,806엔을 넘는 경우는 넘는 액을 감액

(3) 지급기간

65세에 달하기까지의 기간(실업급여수급 후에 재취직한 경우는 실업급여의 지급잔일수 200일 이상은 2년간, 100일 이상은 1년간)

2) 육아휴업급여

여성의 직장진출, 핵가족화에 대응하여 육아휴업을 취득하기 쉽도록 하고, 그 후의 원활한 직장복귀를 원조, 촉진하기 위한 급여를 신설하기로 하였다.

- 급여의 내용 -

(1) 1세 미만의 자녀를 양육하기 위해 육아휴업을 취득한 피보험자에 대하여 휴업 전 임금의 25% 상당액을 지급(20% 상당액을 휴업기간 중에 지급하고 잔액은 육아휴업 후 6개월간 피보험자로서 고용된 경우에 지급)

(2) 임금과 급여의 합계액이 휴업 전 임금의 80%를 넘는 경우는 넘는 액을 감액

6. 고용안정사업, 능력개발사업 및 고용복지사업

고용보험에 있어서는 노동자가 실업한 경우에 실업급여를 행하는 외에 질적인 면과 양적인 면에서 걸친 완전고용을 달성하기 위해 고용안정사업, 능력개발사업 및 고용복지사업을 행하도록 하고 있다.²⁸⁾

1) 고용안정사업

고용안정사업은 피보험자 및 피보험자였던 자에 대하여 실업의 예방, 고용상태의 시정, 고용기회의 증대, 그 밖의 고용의 안정을 도모하기 위하여 행해지는 사업이다. 그 구체적인 사업내용은 다음과 같다.

(1) 사업활동의 축소시의 고용 안정을 위한 조성제도

경기의 변동, 산업구조의 변화, 그 밖의 경제상의 이유로 인해 사업활동의 축소를 부득이하게 하게 된 경우에 있어서 노동자를 휴업시키고 또는 교육훈련을 받게 하는 사업주, 그 밖에 노동자의 고용 안정을 도모하기 위하여 필요한 조치를 강구하는 사업주에 대하여 고용조정조성금, 노동이동고용안정조성금이 지급된다.

(2) 고령자의 고용 안정을 위한 조성제도

정년의 연장, 정년에 이른 자의 재고용 등에 의해 고령자의 고용을 연장하고 또는 정년도달자에 대하여 그 후의 계속고용을 향한 준비기간을 부여하고 또는 고령자를 고용하는 사업주, 그 밖에 고령자의 고용 안정을 도모하는 사업주에 대하여 고령자 다수고용장려금, 계속고용제도도입장려금, 고령자 고용환경정비장려금, 고령기 취업준비장려금이 지급된다.

(3) 지역에 있어서의 고용개발을 위한 조성제도

고용기회를 증대시킬 필요가 있는 지역으로의 사업소의 이전, 또는 정비에 의해 새롭게 노동자를 고용하는 사업주, 계절적으로 실

28) 유길상·홍성호, 「주요국의 고용보험제도 연구」, 한국노동연구원, 1999, pp. 74 ~ 88.

업하는 자가 다수 거주하는 지역에 있어서 이러한 자를 연간 고용하는 사업주, 그 밖에 고용에 관한 상황을 개선할 필요가 있는 지역에 있어서 노동자의 고용 안정을 도모하기 위하여 필요한 조치를 강구하는 사업주에 대하여 지역고용개발조성금, 대규모고용개발촉진조성금, 지역고용환경정비조성금, 연간고용장려금, 동절기고용안정장려금, 동절기기능강습조성금부금이 지급된다.

(4) 그 외 피보험자 등의 고용 안정을 도모하기 위한 조성제도 장애인, 그 밖에 취직이 특히 곤란한 자의 고용 촉진, 그 밖에 피보험자 등의 고용 안정을 도모하기 위하여 필요한 조치를 강구하는 사업주에 대하여 특정구직자 고용개발조성금, 고용고도화조성금, 육아간호 등 퇴직자 재고용촉진금부금이 지급된다.

2) 능력개발사업

능력개발사업이란 직업생활의 전 시기를 통하여 노동자의 능력을 개발, 향상시키는 것을 촉진시키기 위한 사업으로 그 사업내용은 다음과 같다.

- (1) 사업주 등이 행하는 직업훈련에 대한 조성 및 장려
일정한 기준에 합치하는 민간의 직업훈련을 행하는 사업주 등 및 직업훈련법인에 대한 조성 및 장려를 행한다.
- (2) 피보험자 등에 대한 공공직업훈련의 충실
공공직업능력개발시설의 설치 운영 및 도도부현에 대한 조성을 행한다.
- (3) 피보험자 등에 대한 직업강습 및 직장적응훈련의 실시
- (4) 유급교육훈련 휴가제도의 보급 장려
- (5) 노동자 직업훈련의 수강 장려

- (6) 기능평가의 실시 및 장려
- (7) 그 밖에 노동자의 능력의 개발 향상을 위하여 필요한 사업

3) 고용복지사업

고용복지사업은 피보험자 등에 관하여 직업생활상의 환경의 정비 개선, 취직의 원조, 그 밖의 피보험자 등의 복지 증진에 필요한 사업으로, 그 사업내용은 다음과 같다.

- (1) 이전취직자용 기숙사의 운영
- (2) 취직 등에 관한 상담시설 등의 운영
- (3) 노동자 복지시설의 운영
- (4) 취직자금의 대부, 신원보증 등
- (5) 직업에 관한 조사, 연구
- (6) 노동보험사업조합에 대한 영세사업 피보험자 복지조성금의 지급 등

7. 비용의 부담

고용보험사업에 필요한 비용은 국고부담과 사업주 및 피보험자가 부담하는 보험료를 가지고 충당하는 것으로 되어 있다.

1) 국고부담

고용보험사업 가운데 구직자급부에 필요한 비용을 충당하기 위해 그 비용의 일정 비율은 국고가 부담하기로 되어 있으며 그 비율

은 원칙으로서 다음과 같다.

- (1) 일반피보험자, 고령계속피보험자 및 단기고용특례피보험자의 구직자급부에 관해서는 그 필요한 비용의 4분의 1
- (2) 일일고용노동피보험자의 구직자급부에 관해서는 그 필요한 비용의 3분의 1
- (3) 고용계속급부에 관해서는 그 필요한 비용의 8분의 1
- (4) 단, 1993년도 이후 당분간은 '가' 및 '나'의 액의 80%에 상당하는 액을 부담하기로 되어 있다.

2) 보험료

고용보험사업의 비용을 충당하기 위하여 징수하는 보험료에는 일반보험료와 인지보험료가 있다.

이러한 보험료에 관해서는 실업급부에 충당하는 비용과 고용안정 등 세 가지 사업에 충당하는 비용이 정해져 있고, 그 비율은 다음과 같다.

실업급부에 필요한 비용은 다음의 '1)' 및 '2)'의 합계액을 가지고 충당하기로 되어 있다.

(1) 일반보험료 총액의 고용보험률에 따른 부분의 액에 11.5분의 8 (일정한 경우는 13.5분의 10 또는 14.5분의 10)을 곱하여 얻은 액

(2) 인지보험료의 액

인지보험료에 관해서는 일일고용노동피보험자의 임금일액에 따라 다음과 같이 정해져 있다.

제1급 임금일액 1만 1,300엔 이상 인지보험료액 176엔

제2급 임금일액 8,200엔 이상 1만 1,300 미만 인지보험료액 146엔
제3급 임금일액 8,200엔 미만 인지보험료액 96엔

이러한 인지보험료 부담에 관해서는 노사 반반으로 부담하는 것을 세워 놓고 있다.

또한 세 가지 사업에 필요한 비용은 일반보험료 총액의 고용보험률에 따른 부분의 액에 11.5분의 3.5 (일정한 경우는 13.5분의 3.5 또는 14.5분의 4.5) 를 곱하여 얻은 액을 가지고 충당하기로 되어 있다.

더구나 고령자의 고용촉진 및 복지의 증진에 이바지하기 위해 64세 이상의 고령자(일반피보험자에 한한다.) 에 관한 노사의 보험료가 면제되어 있다.

8. 불복제기

피보험자가 된 것 또는 피보험자가 되지 않은 것의 확인, 실업급부에 관한 처분, 실업급부의 부정수급의 반환명령 등에 관한 처분에 불복이 있는 자는 도도부현에 설치되어 있는 고용보험심사관에 대하여 심사청구를 하는 것이 가능하다. 또한 이 고용보험심사관의 결정에 불복이 있는 자는 노동성에 설치되어 있는 노동보험심사회에 재심사청구를 하는 것이 가능하다. 재판소에 대한 이와 같은 처분의 취소 소송은 노동보험심사회의 재결을 경유한 후가 아니면 제기할 수 없다.

제2절 고용보험사업의 운영 실태

1. 운영 실태

일반, 고령계속 및 단기고용특례피보험자 수는 1996년도말 합하여 3,377만인(전년도말 3,354만인) 으로 전년도말에 비하여 0.7% 증가하였다. 또한 급부의 상황에서는 연도간의 기본수당의 초회수급자 수는 171만명(전년도 172만명) 이고, 고령구직자 급부금의 수급자 수는 13만명(전년도 12만명) 이며, 특례일시금 수급자 수는 41만명(전년도 42만명) 이었다.

일일고용노동 피보험자 수는 1996년도말 5만명으로 전년도말에 비하여 4.9% 감소하였고, 수급자 실인원은 월평균 3만명(전년도 월평균 3만명) , 급부연일수는 월평균 33만일(전년도 월평균 34만일)로, 전년도에 비해 급부연일수는 3.7% 감소하였다.²⁹⁾

2. 피보험자의 적용 및 급부

1) 적용상황

1996년도 말에 있어서의 적용사업장수는 196만개소, 일반, 고령계속 및 단기고용특례피보험자(이하 피보험자라고 한다.) 수는 모두 3,377만명이 되어 전년도에 비하여 사업장수는 약 4만개소(약 2.3%), 피보험자 수는 23만명(약 0.7%) 이 증가하였다.

29) 勞働省職業安定局, 「失業對策年鑑」, 勞務行政研究所, 1998, pp.181~188.

1996년도 말에 있어서의 고용사업장 및 피보험자의 산업별 구성을 보면 적용사업장에서는 서비스업이 28.8%로 가장 많고, 다음으로 도매·소매업, 음식점 24.6%, 제조업 21.3%, 건설업 16.5%, 운수·통신업 3.9%, 금융·보험, 부동산업 3.0%의 순으로 되어 있다. 또한 피보험자에서는 제조업이 가장 많은 31.0%를 점유하고 있고 다음으로 서비스업의 23.6%, 도매·소매업, 음식점의 20.7%, 운수·통신업의 8.7%, 건설업의 8.6%, 금융·보험, 부동산업의 5.3%의 순으로 되어 있다.³⁰⁾

더구나 건설업, 도매·소매업, 음식점 및 서비스업은 피보험자의 구성비율이 사업소의 구성비율에 비하여 낮아지고 있는데 이는 비교적 소규모인 사업장이 점하는 비율이 높기 때문이다.

다음으로 1996년도 말에 있어서의 적용사업장 및 피보험자 수의 증가 내용을 보면 사업장에서는 공무가 5.4%로 가장 높고 다음으로 전기·가스·열공급·수도업 및 서비스업이 3.8%, 건설업 3.3%, 금융·보험, 부동산업 3.0%의 순으로 증가하였다. 또한 피보험자에서는 공무 7.8%, 서비스업 3.3%, 농업 3.2%의 순으로 증가하였다 <표 5>

다음으로 사업장 및 피보험자의 규모별 구성(1997년 3월말)을 보면 사업장에서는 4인 이하가 111만개소(56.7%), 5~29인이 67만개소(34.0%)로 비교적 소규모인 사업장이 약 90.7%를 점유하고 있고 500인 이상은 0.4%에 지나지 않는다. 이에 비하여 피보험자에서는 100~499인이 884만인(26.2%)으로 가장 많고 다음으로 500인 이상이 877만인(26.0%), 5~29인이 744만인(22.0%), 30~99인이 671만인(19.9%), 4인 이하가 201만인(5.9%)의 순으로, 100인 이상의 사업장의 피보험자는 전체의 반수(52.2%)를 점유하고 있다.

30) 労働省編, 「労働白書-構造轉換期の雇用・賃金と高齢化への対応」, 日本労働研究機構, 1997, pp. 209~241.

<표 5> 산업분류별 적용사업장 수 및 피보험자 수

(단위 : 1996년 말)

산업분류	적용 사업장수 (개소)	구성비 (%)	대전년 증감비 (%)	피보험자 수 (인)	구성비 (%)	대전년 증감비 (%)
전산업	1,958,664	100.0	2.3	33,770,717	100.0	0.7
농업	8,723	0.5	2.7	53,495	0.2	3.2
임업	3,490	0.2	△ 1.9	25,138	0.1	0.2
어업	2,715	0.1	△ 1.1	17,472	0.1	△ 2.1
광업	4,511	0.2	△ 1.7	67,335	0.2	△ 3.1
건설업	323,070	16.5	3.3	2,917,107	8.6	1.2
제조업	417,700	21.3	△ 0.3	10,479,055	31.0	△ 1.0
전기가스열공급수도업	1,892	0.1	3.8	243,753	0.7	△ 0.4
운수·통신업	76,076	3.9	2.3	2,946,926	8.7	0.7
도매·소매업, 음식점	482,251	24.6	2.0	6,981,927	20.7	0.5
금융·보험, 부동산업	58,590	3.0	3.0	1,807,369	5.3	△ 1.5
서비스업	563,258	28.8	3.8	7,956,550	23.6	3.3
공무	15,690	0.8	5.4	267,117	0.8	7.8
분류불능	698	0.0	6.6	7,473	0.0	7.9

자료 : 勞働省, 「雇用保險事業年報」, 1997.

<표 6> 규모별 적용사업장 수 및 피보험자 수

(단위 : 1996년 말)

규 모 별	적용 사업장수 (개소)	구성비 (%)	對전년 증감비(%)	피보험자 수 (인)	구성비 (%)	대전년 증감비 (%)
계	1,958,664	100.0	2.3	33,770,717	100.0	0.7
4인 이하	1,110,224	56.7	3.7	2,010,305	5.9	1.6
5 ~ 29인	666,086	34.0	0.3	7,440,124	22.0	0.2
30 ~ 99인	130,188	6.6	0.6	6,710,919	19.9	0.6
100 ~ 499인	45,331	2.3	1.1	8,837,111	26.2	1.0
500인 이상	6,835	0.4	1.2	8,772,258	26.0	0.6

자료 : 勞働省, 「雇用保險事業年報」, 1997.

적용사업장 및 피보험자의 지역분포(1997년 3월말) 를 보면 도쿄도의 사업장수는 28만 3,000개소, 피보험자 수는 693만명으로 최고이다. 다음으로 많은 사업장수는 오사카부의 16만 3,000개소, 홋카이도의 10만 4,000개소, 아이치현의 9만 6,000개소, 이하 가나가와현, 후쿠오카현, 효고현의 순으로 되어 있다. 또한 피보험자 수에서는 도쿄도 다음으로 오사카부의 314만명, 아이치현의 210만명, 가나가와현의 167만명, 후쿠오카현의 125만명, 홋카이도의 123만명으로 많은데, 이 6도도부현의 피보험자 수는 전국의 피보험자의 약 반수 가까이 점유하고 있다.

2) 급부 현황

기본수당의 초회수급자를 보면 연도 전체에서는 0.7% 감소로 되었다.

또한 초회수급자의 소정급부일 수별 구성비를 보면 ‘피보험자였던 기간’이 1년 이상인 자는 92.4%, 1년 미만인 자 7.6%로서, 1년 이상인 자의 내역은, 90일인 자는 36.2%, 180일인 자는 12.4%, 210일인 자는 11.0%, 240일인 자는 8.5%, 300일인 자는 24.3%, 취직곤란한 자로 60세 미만인 자 1.2%, 취직곤란한 자로 60세 이상인 자는 0.4%로 기록되어 있다.

기본수당의 초회수급자 수(연도간 합계수는 대략 동년도 중에 발생한 수급자의 총수이다.) 는 연도간을 통하여 보면 합계 약 171만명(월평균 14만명) 으로 전년도에 비해 0.7% 감소되었다. 기본수당의 수급자 실인원(연도간의 월평균수는, 공공직업안정소에 출두하여 지급을 받고 있는 수급자의 월평균수이다.) 에 관하여 보면 1996년도는 월평균 84만명으로 전년도에 비하여 0.9% 증가하였다.

1996년도에 있어서의 기본수당의 초회수급자의 산업별 구성을 보면 제조업이 28.4%를 점유하여 가장 많고, 다음으로 서비스업 24.8%, 도매·소매업, 음식점 22.9%, 건설업 7.9%, 운수·통신업 6.9%, 금융·보험, 부동산업 5.9%의 순으로 되어 있다 <표 7>.

다음으로 1996년도 중에 있어서의 기본수당의 초회수급자의 성별 구성을 보면 남성이 43.9%, 여성이 56.1%로 되어 있다.

<표 7> 산업별 초회수급자 수

산 업 분 류	1996년도계(인)	구성비 (%)	대전년 증감비 (%)
전 산 업	1,705,895	100.0	△ 0.7
농 업	2,789	0.2	2.1
임 업	1,184	0.1	△ 9.9
어 업	1,258	0.1	11.0
광 업	3,258	0.2	△16.3
건 설 업	135,478	7.9	3.2
제 조 업	484,949	28.4	△ 4.6
전기·가스·열공급·수도업	4,811	0.3	△ 2.8
운 수·통 신 업	118,715	6.9	3.4
도매·소매업, 음식점	390,519	22.9	0.1
금융·보험, 부동산업	101,071	5.9	△ 1.5
서비스업	422,620	24.8	1.5
공 무	38,844	2.3	0.1
분류불능	399	0.0	△17.6

자료 : 勞働省, 「雇用保險事業年報」, 1997.

3. 일일고용노동(일용직) 근로자의 보험 적용 및 급부

1996년도에 있어서의 평균 피보험자 수는 약 5만명으로 전년도에 비해 5.5% 감소하고 있으며 이를 성별로 보면 남성이 전체의

90.6%, 여성이 9.4%이다. 한편 급부상황에 관하여 살펴보면, 1996년 중의 수급자 실인원은 월평균 3만명으로 전년도에 비해 약 7.0% 감소하였다. 수급자의 구성비를 성별로 보면 여성이 10.7%로 전년도보다 약 7.0%의 감소이나 피보험자의 구성비율보다도 수급자 실인원의 구성비율 쪽이 높아지고 있다. 이는 여성의 수급율이 남성에 비하여 높기 때문이다.

또한 수급자의 등급별 구성을 보면 제1급의 일일고용노동 구직자급부금을 수급한 자는 전체의 80.9%이고, 제2급은 8.3%, 제3급은 10.8%로 나타나고 있다. 급부연일수는 33만일로 전년도에 비해 약 3.7% 감소하고 있다. 연도간을 통하여 보면 수급자의 평균수급일수는 월당 10.4일이었다 <표 8 >.

<표 8> 일일고용 고용보험적용급부 현황

(연도 평균)

연 도	피보험자 수(천인)	수급자 실인원(인)	급부연일수 (일)
1988년	116	76,113	627,835
1989년	100	67,846	565,475
1990년	89	60,636	511,403
1991년	81	52,986	459,819
1992년	72	48,475	439,489
1993년	66	40,712	383,418
1994년	61	39,259	374,799
1995년	57	34,352	344,643
1996년	54	31,949	331,802

자료 : 労働省, 「雇用保険事業年報」, 1997.

제3절 노동보험의 적용과 보험료 징수의 실태

1. 노동보험의 적용

노동보험(산재보험, 고용보험의 총칭)은 원칙적으로 노동자를 1인 이상 고용하는 사업의 전부에 적용되는 것으로 되어 있고 그 적용 및 보험료 징수 등의 사무는 노동보험의 보험료의 징수 등에 관한 법률에 근거하여 일원적으로 처리하는 것으로 되어 있다.

단 다음에 열거하는 사업에 대해서는 산재보험 및 고용보험에 있어서의 적용노동자의 범위, 적용방법 등의 다름에 비추어 양 보험에 관하여 각각 개별의 사업으로 간주하여 이원적으로 처리하고 있다(이러한 사업을 이원적용사업이라고 한다).

- ① 도도부현, 시정촌 및 이에 준하는 것이 행하는 사업
- ② 6대항에 있어서의 항만운송의 사업
- ③ 농림수산의 사업
- ④ 건설의 사업

<표 9> 노동보험의 적용 현황

(단위 : 천)

구 분		1995년	1996년
노동보험 적용사업수		2,988	3,034
보험별 적용사업수	산재보험	2,644	2,685
	고용보험	1,925	1,956
소관별 적용사업수	노동기준국 소장	1,856	1,889
	도도부현 소장	1,132	1,149

주 : 각년도말에 있어서의 사업수이다.

자료 : 労働省 労働保險徴收課 調査, 1997.

2. 노동보험료의 납부 및 부담

1) 산정 및 납부의 방법

노동보험료의 산정 및 납부는 사업주가 매보험년도의 시작에 그 사업에서 1년간에 지불되는 임금총액의 전망액(통상의 경우는 전년도의 지불임금총액)에 일반보험료율(원칙으로서 산재보험료와 고용보험료를 더한 율)을 곱하여 얻은 액을 개산보험료(개산액)로서 신고·납부하고 다음 보험년도의 시작에 실제로 지불된 임금총액에 근거하여 산정한 확정보험료(확정액)를 신고하고 과부족을 정산하기로 되어 있다.

또한 고용보험의 일일고용노동피보험자에 대해서는 상기의 보험료 외에 인지보험료를 납부하여야 한다.

2) 부담비율

노동보험료는 산재보험에 관한 부분에 대해서는 전액 사업주가 부담하고 고용보험에 관한 부분에 대해서는 실업급여에 충당하는 비용에 관련된 부분은 노사절반으로 부담하는 것을 원칙으로 하고 고용안정사업 등 세 가지 사업에 충당하는 비용에 관련된 부분은 전액 사업주가 부담하는 것으로 되어 있다.

더구나 일정한 요건에 해당하는 64세 이상의 고령 노동자에 대해서는 고용보험의 보험료는 면제된다.

또한 일일고용노동피보험자의 인지보험료에 대해서는 노사절반으로 부담하는 것으로 되어 있다.

3. 노동보험 사무조합제도

노동보험의 가입수속과 보험료의 신고·납부에 관련된 중소기업 사업주의 사무부담의 경감을 도모하기 위해 노동대신의 인가에 의해 사업협동조합, 상공회 등의 사업주의 단체가 노동보험사무조합(이하 사무조합이라고 한다.)으로서 사업주의 위탁을 받아서 노동보험료의 납부, 그 밖의 노동보험사무를 행하는 것이 가능한 것으로 되어 있다. 또한 보험료의 납부상황이 양호한 사무조합에 대하여 보장금을 교부하는 등에 의해 사무조합의 육성을 도모하고 있다 <표 10>.

<표 10> 노동보험사무조합의 현황

구 분 \ 연 도	1995년도말	1996년도말
사 무 조 합 수	12,471	12,386
위 탁 사 업 수	1,382,394	1,404,454
사무조합취급보험료 (징정액)	4,261억엔	4,350억엔

자료 : 労働省 労働保險徴收課 調査, 1997.

4. 적용 징수기구

1) 노동성의 기구

노동성에 있어서의 적용징수사무는 대신관방 노동보험징수과가 소장하고 있다.

또한 적용징수사무의 처리를 위하여 노동성에 설치된 전자계산

기와 도도부현 노동기준국 및 도도부현과는 전용통신회로로 연결되어 있다.

2) 지방의 기구

지방에 있어서의 적용징수사무의 기구는 도도부현 노동기준국--노동기준감독서, 도도부현-- 공공직업안정소로서 적용징수사무를 소장하고 있다.

(1) 일원적용사업 가운데 사무조합에 사무처리를 위탁하는 사업에 관해서는 도도부현(고용보험주관과) 이 사무조합에 사무처리를 위탁하지 않는 사업에 관해서는 도도부현 노동기준국이, 각각 노동보험의 적용징수의 사무를 소장하고 있다.

(2) 이원적용사업에 관해서는 사무조합에의 위탁, 비위탁을 불문하고 도도부현 노동기준국이 노동보험 가운데 산재보험에 관한 적용징수의 사무를 도도부현(고용보험주관과) 이 노동보험 가운데 고용보험에 관한 적용징수의 사무를 각각 소장하고 있다.

(3) 임의가입의 허가 등 산재보험 또는 고용보험 각각의 특유한 제도에 관련된 사무에 관해서는 산재보험에 관한 사무는 도도부현 노동기준국이 고용보험에 관한 사무는 도도부현(고용보험주관과) 이 각각 소장하고 있다.

5. 노동보험 특별회계제도

산재보험 및 고용보험의 보험료의 징수 일원화에 따라 양 보험에 관한 정부의 경리를 명확하게 하는 것 등을 위해 노동보험특별회계가 세워졌다. 노동보험특별회계는 산재계정, 고용계정 및 징수계정의 3계정으로 구분하여 경리되고 있다.

제4절 지역고용개발과 고용대책

1. 지역고용대책의 내용

고용실업현황을 지역별로 보면 노동력 수급의 지역간 불균형은 이전과 마찬가지로 존재하고 있으며 전체적으로 고용기회가 부족한 지역이 아직도 남아 있다.

한편 전체적으로 고용기회의 부족이 해소되었다고 보이는 지역에도 매력적인 고용기회가 빈약하다는 등의 이유로 인하여 청년층을 중심으로 한 노동력이 유출되고 있거나, 지역정주(定住) 지향 때문에 U턴 취직이 저해되어 노동력의 유입이 원활하게 진전되고 있지 않은 지역이 나타난다. 이를 위해 지역고용개발 등 촉진법에 근거하여 고용기회 자체가 전체적으로 부족한 지역에 대해서는 고용기회의 확보를 위한 조치를 강구해 나갈 때 동시에 매력적인 고용기회가 부족하다는 등의 이유로 인해 노동력의 유출이 나타나는 지역에 대해서는 고용환경정비지역으로서 노동력을 유입할 수 있는 매력적인 지역 만들기를 지원함으로써 지역의 발전을 담당할 인재의 확보·육성·정착을 촉진하기 위한 시책을 종합적으로 강구해 나가

고 있다.

이 법률에 의한 시책의 대상지역은 다음의 네 가지로 되어 있으며 공공직업안정소의 관할구역에 의해 구성되는 지역 또는 시정촌(市町村)을 단위로 하여 지정되어 있다.³¹⁾

1) 고용기회증대 촉진지역(구직자가 다수 거주하고, 구직자의 총수에 비하여 상당정도로 고용기회가 부족하며 그 상태가 상당기간에 걸쳐 계속될 것으로 전망되는 지역) : 지정기간 5년

2) 특정고용기회증대 촉진지역(고용기회증대촉진지역 가운데, 산업구조의 변화 등으로 인하여 고용상황이 악화되고 있는 지역.) : 지정기간 5년

3) 고용환경 정비지역(고용기회증대촉진지역 또는 긴급고용안정지역에 해당하는 지역 이외의 지역 가운데 청년층을 중심으로 노동력이 유출되고 있는 등의 요건을 충족하는 지역으로서 정령(政令)으로 지정된 지역 (특정고용기회 부족지역.) : 지정기간 5년으로 노동대신이 당해 지역에서의 지역고용환경 정비계획을 승인한 지역)

4) 긴급고용 안정지역(경제적 사정의 현저한 변화에 의해 고용상황이 급속하게 악화되고 있는 지역.) : 지정기간 1년.

1996년도 말 현재 고용기회증대촉진지역으로서 42지역(92안정소), 특정고용기회증대촉진지역으로서 3개 안정소, 고용환경정비지역으로서 14지역(36안정소)이 설정되어 있다.

또한 제조업 관계의 사업장이 밀집되어 있는 지역 가운데에는

31) 労働省編, 「雇用對策基本計劃(第8次)」, 大藏省印刷局, 1996, pp.24~25.

생산공장의 해외이전, 제품수입의 증대 등의 영향을 강하게 받고 있는 사업주가 증가하고 있으며 고용상황의 악화 또는 악화의 우려가 나타나는 시점이나 다른 한편으로 일본의 인재 만들기를 떠받치는 숙련기능자가 다수 취업하고 있고 이러한 고도의 기능 등 장래를 향하여 계승, 발전시켜 나가는 것이 중요한 과제로 되고 있는 점에 비추어 1997년 1월 국회에서 고도기능활용고용안정지역의 창설을 포함하는 지역고용개발 등 촉진법의 일부를 개정하는 법률안이 가결되어 동년 3월 31일에 공포되었다

2. 고용기회의 증대를 위한 조치

1) 지역고용개발지침 및 지역고용개발계획의 책정

노동대신은 고용기회증대촉진지역 및 고용환경정비지역에 있어서 지역고용개발의 촉진에 관한 기본방침 그밖에 관계 도부현(道府縣)이 정하는 지역고용기회증대계획 및 지역고용환경정비계획의 지침이 되는 사항을 내용으로 하는 지역고용개발지침을 정하고 관계 도부현은 이 지침에 맞추어 관할하는 고용기회증대촉진지역 및 고용환경정비지역마다에 지역고용기회증대계획 및 지역고용환경정비계획을 책정하여 지역의 실정에 적합한 지역고용개발의 촉진을 도모하고 있다.³²⁾

2) 지역고용개발회의의 설치, 개최

지역고용기회증대계획에 따라서 지역의 특성과 민간의 활력을 살린 고용개발을 촉진하기 위하여 고용기회증대촉진지역마다에 관계행정기관(시정촌, 공공직업안정소, 직업능력개발기관 등), 노사단

32) 大石 明, 「労働行政」, 人事院公務員研修所, 1998, pp. 7~37.

체 등을 멤버로 하는 지역고용개발회의를 설치하여 고용개발 구체화의 방향 및 방안을 검토, 고용개발에 관한 정보 제공 등의 제 사업을 실시하고 있다.

또한 대도시 주변지역 등에서 지역관계자의 협력에 의하여 고용면에서 지역의 활성화에 노력하고자 하는 지역에도 지역고용개발회의를 설치하고 있다.

3) 도도부현 고용안정·창출대책협의회의의 사업위탁

각 고용기회증대 촉진지역 단계뿐만 아니라 도도부현 단계에 있어서도 지역고용개발의 노력을 촉진해 가기 위해 1988년도부터 지방공공단체, 노사단체 등을 멤버로 하여 당해 도도부현에 맞는 지역고용개발의 방향 등에 관하여 검토, 제안 등을 행하는 단체에 대하여 지역고용개발에 관한 상담·지도, 조사·연구의 실시 등의 제 사업을 위탁하는 제도를 설치하고 그러한 단체의 활동을 원조하고 있다.

4) 지역고용개발조성금의 지급

고용기회증대 촉진지역에 있어서 지역고용개발을 촉진하기 위해 지역고용 개발조성금제도를 두고 있다. 이는 고용기회증대촉진지역 등에 있어서 사업장의 설치·정비에 따라 지역구직자를 공공직업안정소의 소개에 의해 상용노동자로서 고용하는 사업주에 대하여 임금과 고용기회확대를 위한 비용 등에 관하여 조성하는 것이다.

또한 특정고용기회증대 촉진지역에 있어서는 이직자의 고용에 대하여 조성기간의 우대조치를 강구하고 있다.

5) 대규모 고용개발 모델 프로젝트 추진사업의 실시

중장기적인 관점에서 지역에 있어서 바람직한 고용개발을 효과적으로 추진해 가기 위해서는 지역경제에 커다란 임팩트를 부여하

여 고용구조의 개선에 이바지하도록 하는 지역에 정착하는 고용기회의 개발 촉진을 도모할 필요가 있다.

이러한 관점에서 고용기회증대촉진지역에 있어서 지역관계자가 일체가 되어 대규모이고 양질의 고용기회를 개발하기 위한 계획을 작성하여 노동대신이 모델계획으로서 인정한 경우에 있어서 당해 계획에 근거하여 사업장을 설치함으로써 50인 이상의 고용기회의 개발을 행하는 사업주에 대하여 고용개발규모 등에 따라 대규모 고용개발 촉진조성금을 지급하고 또한 중장기적인 관점에서 지역의 고용을 촉진하기로 하고 있다.

6) 지방개발 융자(지역 고용환경 정비·고용개발)의 실시

1996년도부터 고용기회증대촉진지역에 있어서 지역고용기회증대 계획에 적합한 고용개발을 행하는 사업주에 대하여 일본개발은행 등에 의한 저리융자를 행하고 있다.

7) 지역고용 개발 프로젝트의 실시

과소(過疎) 지역 등에 있어서 매력 있는 고용기회의 개발을 도모하기 위하여 1990년도에 과소지역 등 고용개발프로젝트사업을 창설하고 1991년도부터는 대상지역의 범위를 확대하여 지역고용 개발 프로젝트사업으로서 실시하고 있다. 그 내용은 지역에 있어서의 고용개발을 위한 사업에 관련된 플랜('지역고용개발플랜')의 책정에 필요한 소프트면의 원조를 행하는 외에 당해 플랜에 근거하는 고용개발사업의 구체적인 실시에 대하여 일본개발은행 등을 통한 장기 저리융자 등 자금면의 원조, 공공직업안정소·U턴 센터를 통한 인재의 알선과 사업주 등에의 위탁훈련 등에 의한 인재육성 등 인재면의 원조를 행하는 것이다.

3. 고용 안정의 확보 방안

1) 실업의 예방

특정고용기회증대촉진지역 및 긴급고용안정지역에는 업종에 관계없이 고용조정 조성금 제도를 적용하여 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따라 부득이하게 사업활동을 축소하게 되어 휴업, 교육 훈련, 출향(出向: 사외파견)을 행하는 사업주에 대하여 조성을 행하여 관계노동자의 실업 예방을 도모하고 있다.³³⁾

2) 이직자의 재취직 촉진

일정 연령의 특정고용기회증대촉진지역 이직자를 공공직업안정소의 소개에 의해 상용노동자로서 고용한 사업주에 대하여 특정구직자고용개발조성금을 지급하여 지역이직자의 재취직 촉진을 도모하고 있다.

3) 고용보험의 연장급부 실시

이직자의 생활 안정을 도모하기 위해 40세 이상의 특정고용기회증대촉진지역 이직자 및 긴급고용안정지역 이직자에 대하여 각각 90일간, 60일간의 고용보험의 개별연장급부를 실시하고 있다.

4) 광역이동의 원활화

특정고용기회증대 촉진지역 중에서 노동대신이 광역직업소개활동을 명한 지역에는 지역고용개발을 위한 조치와 상응하여 구직자의 취직 촉진을 도모하기 위해 계획적인 광역직업소개를 실시하고 있다.

33) 七瀬時雄, 「國際化時代の労働政策」, 労働法令協會, 1995, pp. 45~49.

5) 고용안정·창출 대책협의회 및 고용안정·창출 대책연락
협의회의 설치·개최

국제화의 진전 등을 배경으로 해외직접투자의 활발화, 제품수입의 확대 등으로 인한 산업구조의 변화에 따른 지역 고용에의 악영향이 염려되고 있다. 이러한 상황 하에서 지역의 고용 유지·확보를 도모하기 위해서는 노사단체, 관계행정기관 등 지역관계자가 지역의 고용정세에 관하여 공통인식을 가지고 긴밀한 연계체제를 확립하여 고용의 유지, 노동이동의 원활화 및 고용창출의 노력을 행하는 것이 필요하고 중요하다.

이를 위해 지금까지 도도부현 단계에서 개최하여 온 지역고용개발협의회와 1995년도에 설치한 엔고(円高) 등 고용대책협의회를 발전적으로 통합하여 고용창출의 노력에 관해서도 검토를 행하는 고용안정·창출 대책협의회로서 각 도도부현에서 개최하였다. 또한 같은 해부터 공공직업안정소 레벨에서 개최하여 온 엔고 등 고용대책연락협의회에 있어서도 고용창출의 노력에 관해서도 사업내용으로 추가함으로써 고용안정·창출 대책연락협의회로서 공공직업안정소 레벨(114지역, 86개소)에서 개최하고 고용의 유지, 노동이동의 원활화 및 고용창출의 노력에 관하여 검토를 행하였다.

또한 고용안정·창출 대책 연락협의회 설치 지역마다 고용조정, 노동이동 등에 관한 상담·조언을 행하는 지역 고용안정 협력 요원을 지역의 노사를 대표하는 자에게 위촉하였다.

4. 고용환경정비를 위한 조치

- 1) 지역 고용환경 정비계획 책정 지원 사업의 실시
정령(政令)으로 지정된 특정고용기회부족지역이 소재하는 도도

부현이 노동대신이 책정하는 지역 고용개발 지침에 근거하여 지역 고용환경 정비 계획을 책정하는 경우 국가는 당해 계획 책정에 관련된 경비의 보조를 행하고 있다.³⁴⁾

2) 지역 고용환경 정비가금의 조성

고용환경 정비지역의 지역관계자가 공익법인에 기금을 설치하고 ① U턴 취직촉진을 위한 인재확보사업, ② 사업주가 복지시설을 설치·정비하는데 필요한 자금을 차입하는 경우의 채무보증사업, ③ 복지시설을 설치·정비하는 사업주에 대한 조성금 지급사업 등을 행하는 경우 국가는 당해 기금에의 출연(出捐)을 행하는 지방 공공단체에 대한 보조를 행함과 동시에 당해 기금에의 부담금을 지출하는 사업주 등에 대한 연금(捐金 : 필요경비) 산입의 특례를 인정하는 등 재정면, 세제면에서 기금의 조성을 지원하고 있다.

3) 고용구조개선 모델프로젝트추진사업의 실시

고용 환경정비 지역에 있어서 양질의 매력 있는 고용기회를 개발하기 위해 고용구조개선 모델 프로젝트 추진사업을 실시하고 있다. 본 사업에서는 지역관계자가 일체가 되어 직종, 노동조건, 복리·후생면 등을 종합적으로 감안하여 양질의 매력 있는 고용기회를 개발하는 프로젝트 적인 노력에 대하여 지역 고용환경 정비조성금을 지급하는 등의 원조조치를 강구하기로 하고 있다.

4) 지역 고용환경 정비 위탁사업의 실시

국가가 실시하는 시책을 사업주 등이 효과적으로 활용하여 매력 있는 고용기회를 창출해 나가기 위해서는 사업주 등에 대한 홍보·계발 및 상담·지도사업을 지역고용환경정비협회 등에 위탁하고 있다.

34) 七瀬時雄, 前掲書, pp. 48 ~ 49.

5) 지방 개발 용자(지역고용환경정비·고용개발) 의 실시

고용환경정비지역에 있어서 직종, 노동조건, 복리·후생면 등에 관하여 바람직한 고용기회의 내용을 정한 지역고용환경정비계획에 적합한 고용기회를 제공하는 사업주와 민간연수훈련시설정비사업에 대하여 일본개발은행 등에 의한 저리융자를 실시하고 있다.

6) 고용촉진 용자 등의 실시

고용 환경정비지역에 있어서 사택, 복지시설 및 직업훈련시설을 정비하는 사업주에 대하여 고용촉진사업단에 의한 저리융자를 실시하고 있다.

또한 고용촉진주택의 설치에 관한 특별한 배려 및 입주자 요건의 완화, 노동자 복지시설 및 지역직업훈련센터의 설치를 우선으로 행하고 있다.

5. 인재의 지방 환류 촉진 방안

지방에 있어서 새로운 기업입지와 사업전개에 의한 고용개발의 추진에 이바지하기 위해서 수도권으로 유출되고 있는 고도의 기능, 지식을 보유한 인재로서 지방으로의 U턴을 희망하고 있는 자의 원활한 지방 환류를 촉진하기 위하여 1989년 10월에 인재U턴 센터를 설치하고 1991년 9월에는 한층 더 이용의 촉진을 도모하기 위해, 도쿄교통회관으로 이전하여 1995년 10월부터 U턴 센터로 명칭을 바꾸어 업무를 운영해 오고 있다.

또한 인재의 지방환류가 원활하게 행해지기 위해서는 고용정보 뿐만 아니라 주택, 교육기관, 의료기관 등의 생활관련정보의 제공도 필요해짐으로써 각 도부현(道府縣) 등의 협력에 의해 U턴 센터에

서 생활관련정보를 제공하고 있다.

더욱이 1990년도부터 U턴 웨어를 개최하여 수도권 거주 U턴 희망자와 지방기업의 합동면접을, 1993년도부터는 후레쉬맨 U턴 웨어로서 새롭게 지방출신자로서 도쿄에 거주하는 졸업예정자를 대상으로 한 지방기업과의 합동 면접을 개최하고 있다.

6. 농민의 전직 고용대책

1) 농촌지역 공업도입 촉진

종합 농정(農政)의 일환으로서 1970년도부터 이농(離農) 전직희망자의 타 산업으로의 취업의 원활화를 도모하기 위한 제 정책을 체계적으로 실시하고 있으며 또한 1971년 6월에 제정된 농촌지역 공업 등 도입촉진법에 근거하여 농촌지역에의 계획적인 공업의 도입을 도모함과 동시에 농업종사자의 도입 기업으로의 취업의 원활화를 도모하기 위한 정책을 강구하고 있다.³⁵⁾

농촌지역 공업 등 도입 촉진법은 농촌지역에 공업을 계획적으로 도입하여 농업종사자가 그 희망과 능력에 따라 도입기업에 취업하는 것을 촉진하고 이에 맞추어 농업구조의 개선을 도모하기 위한 조치를 강구함으로써 농업과 공업의 균형 있는 발전과 생산성이 높은 고용구조를 실현하는 것을 목표로 하여 1971년 6월에 공포, 시행되었다. 또한 1988년 6월에는 농촌지역에의 공업도입에 추가하여 타 산업분야의 기업의 도입에 의해 취업기회를 한층 더 확대한다는 취지에서 공업 외에 도입을 촉진하는 업종으로서 도로화물운송업, 창고업, 곤포(梱包)업 및 도매업을 추가하는 등의 개정이 행해졌다.

동 법에 근거하여 국가는 농촌지역에의 공업 등 도입에 관한 기

35) 労働省職業安定局, 前掲書, pp. 273~276.

본방침을 책정하기로 하고 있으며 1996년 6월에는 2000년도를 목표 연차로 하는 새로운 농촌지역 공업 등 도입 기본방침이 책정되었다.

이러한 국가의 기본방침을 받아서 현재 43도부현(道府縣) 이 농촌지역에의 공업 등의 도입에 관한 기본계획을 정하고 있으며 또한 43도부현 및 1,205시정촌(市町村) 이 각각 농촌지역에의 공업 등의 도입에 관한 실시계획을 정하고 있다.

- 도입 기업수 (조업 중) (1995년도) : 6,828 기업
- 종업원 수 : 48만 9,265인
- 자체 지방 종업원 수 : 39만 7,264인
- 자체 농가세대로 부터의 종업원 수 : 14만 8,482인
- 1기업당의 종업원 수 : 약 72인

2) 이농 전직자의 직업소개의 추진

농민 전직 상담원의 배치, 농촌 인재은행의 설치, 농민 전직 대책 회의의 설치 등에 의해 직업소개 체제의 충실화를 도모하고 이농 전직 희망자에 대한 전직상담, 직업지도, 직업소개 등을 세세하게 행함으로써 이농 전직 희망자의 희망 및 능력에 따라 타 산업으로의 취업의 원활화에 노력하고 있다.

3) 농민 전직 지원조치

이농 전직 희망자의 구직활동을 용이하게 하고 아울러 그 이농 전직을 원활하게 추진하기 위해 농민 전직 훈련, 농민 직장 적응훈련을 실시함과 동시에 각종 전직 지원금을 지급하고 있다.

(1) 농민 전직 훈련

이농 전직 희망자의 전직을 원활하게 추진하기 위해 직업능력개발학교에서 능력재개발훈련을 실시하고 있다.

(2) 농민 직장 적응훈련

이농 전직하고자 하는 자가 새로운 작업환경에 적응하는 것을 용이하게 하기 위해 민간사업장에 위탁하여 직장 적응훈련을 실시하고 있다.

(3) 농민 전직 지원금

1970년도부터 직업전환 급부금으로서 농민 전직 지원금 제도를 설치하여 농업구조의 개선에 따라 농업을 떠나 타 산업에 취직하고자 하는 자 및 이러한 자를 고용하는 자에 대하여 훈련수당, 광역구직 활동비, 이전자금, 직장 적응훈련비 등의 급부금을 지급하고 있다.

7. 계절 노동자의 고용대책

1) 계절 노동자의 실태

홋카이도, 도호쿠, 호쿠리쿠(후쿠이·도야마·이시카와·니가타) 등의 적설 한랭지역을 중심으로 매년 수요가 계절적으로 변화하는 것 등에 따라 생산활동이 계절적으로 변동하고, 이로 인해 특정 산업 또는 사업에 있어서는 계절적으로 실업을 반복하는 사람들이 적지 않은데 이러한 계절 노동자가 연간(年間)을 통하여 일하는 장을 확보하고, 그 고용 안정을 도모하는 것이 중요한 과제가 되고 있으며, 이를 위해 종합적인 고용안정대책을 강구하였다.³⁶⁾

36) 大石 明, 前掲書, pp. 149~154.

계절 노동자는 계절적인 노동수요에 대하여 일정 기간을 정하여 취업하는 자 또는 계절적인 노동여가를 이용하여 임시적으로 취업하는 자를 말한다(구체적으로는 고용보험의 특례일시금 지급자에 의해 파악한다.) 1996년도에 있어서 고용보험의 특례일시금 지급자는 약 41만인으로 되어 있다. 홋카이도의 약 21만인을 비롯하여 약 90%가 홋카이도, 도호쿠, 호쿠리쿠 등의 적설 한랭지에 집중되어 있다. 이러한 계절 노동자는 건설업을 중심으로 취업하고 있는데 적설 또는 한랭의 영향을 받아 12월부터 1월에 이직하는 경우가 많다.

2) 계절 노동자의 고용대책

계절 노동자 대책의 기본은 연간을 통하여 일할 수 있는 직장을 확보하는 것(通年雇用: 연간고용)에 의해 고용 안정을 도모하려는 것이다.

통년 고용장려금제도를 활용함으로써 계절 노동자의 연간 고용화의 촉진에 노력하였다. 그러나 바로 연간 고용화가 실현되는 것은 곤란한 면도 있기 때문에 계절 노동자의 생활 안정을 위한 기반정비가 이루어지기까지의 잠정조치로서 수립된 동절기 고용안정 장려금제도 및 동절기 기능강습 조성급부금제도를 활용함으로써 연간 고용화의 기반정비에 노력하였다.

더욱이 이에 추가하여 동절기 구인의 확보, 공공직업훈련의 실시 등 종합적인 고용 안정을 강구하는 한편 공공사업의 공사량의 평균화와 동절기 시공 등의 문제에 관하여 관계 행정기관과 밀접한 연계를 도모하여 계절 노동자의 고용 안정에 노력해오고 있다.

또한 동절기 고용안정 장려금제도 및 동절기 기능강습 조성급부금제도에 관해서는 1994년도까지의 잠정조치로 되어 있었으나 아직 계절 노동자의 생활 안정을 위한 기반이 정비되었다고는 할 수 없는 상황에 비추어 1995년부터 3년간 양 제도를 연장하고 통년 고용

장려금제도와 함께 그 내용의 개선을 행하였다.

한편 1997년 4월 1일부터는 통년 고용장려금제도, 동절기 고용안정 장려금제도 및 동절기 기능강습 조성급부금제도를 통합하여 통년 고용안정 급부금제도로 하여 활용을 도모하기로 하고 있다.

3) 계절 노동자 관계 급부금 제도(통년 고용안정 급부금제도)

(1) 통년 고용장려금

(가) 목적

홋카이도와 도호쿠 지방의 적설 한랭지에 있어서는 그 지역의 계절적 특성에 의해 특정 업종에 관하여 매년 동절기에 사업을 행하는 것이 곤란하게 되는 경우가 있고 그 결과 매년 계절적인 실업자가 발생하고 있다. 이러한 계절적 요인에 의한 실업의 방지와 통년고용화의 촉진을 도모하기 위해 고용보험법에 근거하는 고용안정 사업의 일환으로서 통년 고용장려금을 지급한다.

(나) 지급대상사업주

적설 또는 한랭의 정도가 특히 높은 지역으로서 지정되는 지역(홋카이도, 아오모리현, 아키타현 등의 13도현(道縣)의 전부 또는 일부의 지역)에 있어서 지정업종(임업, 건설업, 수산식품제조업 등의 9업종)에 속하는 사업을 행하는 사업주로 계절적 업무에 종사하는 노동자(계절 노동자)에 대하여 연간고용을 행하는 자.

(다) 지급금액

(ㄱ) 대상노동자의 수(상용노동자가 감소하고 있는 경우는 그 감소

제1부 실업방지과 고용안정제도 105

한 수를 빼서 얻은 수) 에 따라 대상노동자 1인당 1대상 기간당에 지불임금의 2분의 1의 액(대상노동자 1인당 53만엔을 한도로 한다) 단, 초회에 만 3분의 2의 액(대상노동자 1인당 70만 엔을 한도) .)

(나) 대상기간에 지정지역 이외의 지역으로 이동하여 사업을 행한 경우에 대상노동자의 이동에 필요한 경비의 실비상당액(이동거리에 따라 1인당 15만 엔을 한도로 한다

(해) 지급회수

동일 지급대상 사업주에게 고용되는 동일 신청대상 노동자 1인당, 계속 3회를 한도로 한다.

(바) 통년 고용장려금제도의 실적 (<표 11> 참조)

2) 동절기고용안정장려금

(가) 목적

적설 한랭지에 있어서 계절의 영향을 강하게 받는 사업의 사업주가 계절 노동자를 이직시키는 경우에 다음해 봄의 재고용을 예약하고 일정액 이상의 수당을 지급함과 동시에 동절기에 35일 이상 취업하게 하는 것을 장려하고 고용예약제도를 정착하게 함과 아울러 동절기의 취업을 촉진하고 계절 노동자의 통년고용화의 기반을 정비하기 위해 고용보험법에 근거하는 고용안정사업의 일환으로서 동절기고용안정장려금을 지급한다.

<표 11> 통년 고용장려금제도의 실적

연도	대상 노동자수(인)	지급총액(천엔)
1994년도	17,079 (11,008)	7,376,685 (4,854,122)
1995년도	14,517 (9,564)	6,397,079 (4,319,282)
1996년도	13,514 (9,058)	6,879,872 (4,756,980)

자료 : 労働省職業安定局, 「失業對策年鑑」, 1998.

주 : ()안은 홋카이도에서의 내수(內數)

(나) 지급대상사업주

다음의 어느 것에 해당하는 사업주

- (㉠) 적설 또는 한랭의 정도가 현저하게 높은 지역으로서 지정되는 특별지정지역(홋카이도, 아오모리현, 아키타현 등의 13도현(道縣)의 전부 또는 일부의 지역)에 있어서 특별지정업종(임업, 건설업 등의 7업종)에 속하는 사업을 행하는 사업주일 것.
- (㉡) 계절 노동자를 이직시키는 경우에 다음해 봄에 재고용할 것을 약속함과 동시에 일정액 이상의 동절기수당을 지급하는 사업주일 것.
- (㉢) 위의 약정에 근거하여 계절 노동자를 재고용하는 사업주일 것.
- (㉣) 계절 노동자를 동절기에 있어서 35일 이상 취업하게 하는 사업주일 것.

(다) 지급액

동절기고용안정장려금의 지급액은 대상노동자 1인당 동절기에 지불한 임금 액의 2분의 1(50일분을 한도로 한다.)

(라) 동절기고용안정장려금제도의 실적(<표 12> 참조)

3) 동절기 기능강습 조성급부금

(가) 목적

계절 노동자가 연간 고용화되는 것에 필요한 지식 또는 기능을 습득하게 하는 것을 촉진하기 위한 조성을 행하고 계절 노동자의 연간 고용화의 토대를 양성하기 위해 동절기 기능강습 조성급부금을 지급한다.

<표 12> 동절기 고용안정 장려금 제도의 실적

연도	대상 노동자수(인)	지급총액(천엔)
1994년도	55,308(42,749)	15,013,278(12,063,754)
1995년도	56,956(44,233)	15,871,341(12,762,054)
1996년도	57,870(45,024)	16,632,640(13,400,229)

자료 : 労働省職業安定局, 前掲書.

주 : ()안은 홋카이도에서의 내수(内數)

(나) 종류

동절기 기능강습 조성급부금은 동절기 기능강습 조성금과 동절기 기능강습 수강급부금으로 이루어져 있다.

(㉠) 동절기 기능강습 조성금

(1) 지급대상

적설 또는 한랭의 정도가 현저하게 높은 지역으로서 지정되는 특별지정지역(홋카이도, 아오모리현, 아키타현 등의 13도현(道縣)의 전부 또는 일부의 지역)에 있어서 특별지정업종(임업, 건설업 등의 7업종)에 속하는 사업을 행하는 사업주에게 고용되어 있던 계절 노동자에 대하여 동절기에 기능강습을 20일 이상 실시하는 사업주 단체 등에 대하여 지급한다.

(L) 지급액

㉠ 기능 강습조성금

강습의 실시에 필요한 경비의 실비상당액(강습을 수강한 계절 노동자 1인당 1만 3,100엔을 한도로 한다.)

㉡ 기능강습위탁비

위탁에 필요한 실비상당액

(M) 동절기 기능강습 수강급부금

동절기 기능강습 수강급부금은 동절기 기능강습 조성금의 대상이 되는 동절기 기능강습을 20일 이상 수강한 계절 노동자에 대하여 지급한다. 동절기 기능강습 수강급부금의 액은 노동자 1인당 11만 3,000엔.

8. 타 지역 취업 노동자의 고용대책

1) 타 지역 취업 노동자의 실태

타 지역 취업 노동자는 그 취업경로, 고용체제 등에 문제가 있는 것도 있으며 노동조건에 관한 트러블, 산업재해, 임금 불지급 등 고용을 둘러싼 문제가 자주 발생함과 동시에 취업기간 중의 질병, 행방불명, 원 거주지에 남아 있는 가족문제 등도 나타나는 등 사회문제로서 거론되고 있는 실정이다.

타 지역 취업 노동자에 관련된 이러한 문제를 해결하기 위해서는 기본적으로는 거주지에서의 취업기회를 확보하는 것이 중요하다. 이를 위해 농촌지역 공업 등 도입촉진법에 근거하는 거주지에서의 공업의 계획적 수립과 지역고용개발 등 촉진법에 근거하는 조

성조치에 의한 지원제도 등을 적극적으로 활용하고, 거주지 사업소에의 고용 촉진을 도모함과 동시에 부득이하게 타지에 취업하러 가는 사람들에 대해서는 고용대책과 지원대책의 강화·충실화를 도모하고 고향과의 결부 하에 안정된 취업을 확보하기 위한 시책을 강구하고 있다.

타 지역 취업 노동자 대책의 대상이 되는 타 지역 취업 노동자(1개월 이상 1년 미만 거주지를 떠나 타 지역에 고용되어 취업하는 자로서 그 취업기간의 경과 후에는 거주지로 돌아오는 자)는 직업안정국의 조사에 의하면 1971년, 1972년을 정점으로 해마다 감소경향에 있고 1996년도 현재 전국에서 대략 10만 8,000인으로 나타나고 있다.

송출지역별로는 홋카이도·도호쿠 지방이 전체의 약 75%를 점유하고 있으며 취업지역별로는 도쿄·요코하마, 교토·오사카·고베, 나고야의 3지구로 집중되고 이 3지구에서 전체의 약 56%를 점유하고 있다.

또한 취업장소를 산업별로 보면 건설업이 약 58%를 점유하고 이하 제조업(약 31%), 운수·통신업의 순으로 되어 있다.

더욱이 최근 타 지역 취업 노동자의 고령화가 진행되고 청년층이 감소하여 세대주층의 비중도가 높아지고 있다. 또한 종래의 타 지역 취업 노동자는 여름형(夏型) 및 겨울형(冬型)으로 분류될 수 있었는데 반드시 이 유형에 맞지는 않은 자가 늘어나 취업기간이 다양화되고 있다.

2) 타 지역 취업 노동자 고용대책

(1) 거주지에 있어서의 취업기회 확보

타 지역 취업 노동자 대책의 기본은 거주지에 있어서의 안정된

생활기반을 확립하는 것이다.

이를 위해 통상산업성, 농림수산성 및 운수성이 서로 협력하고 농촌지역 공업 등 도입촉진법에 근거하여 거주지에의 공업의 계획적인 도입을 촉진함과 동시에 지역고용개발조성금, 직업전환급부금, 통년고용장려금, 고용촉진융자 등 고용장려제도의 적극적인 활용에 의해 거주지의 사업소에의 고용 촉진을 도모하는 등 거주지에서의 취업기회의 확보를 도모하고 있다.

(2) 타 지역 취업 노동자의 안정취업의 추진과 복지의 증진

부득이하게 타지로 취업하러 가는 사람들에 대해서는 직업소개의 충실을 도모함과 동시에 도도부현·시정촌 등과의 밀접한 연계·협력 하에 타 지역 취업 노동자의 송출지역 및 취업지역에 있어서 타 지역 취업 노동자의 특수한 사정을 고려하여 그 안정취업과 복지의 증진을 위해 다음과 같은 대책을 강구하고 있다.

(가) 송출지역에서의 대책

(ㄱ) 타 지역 취업 노동자의 취업경로의 정상화를 도모하기 위해 공공직업안정소의 알선에 의해 취업하도록 적극적으로 추진함과 동시에 ㉠ 타 지역 취업 노동자 수첩의 발급, ㉡ 타 지역 취업 노동자 대장의 작성, ㉢ 순회상담의 실시 등에 의해 타 지역 취업 노동자에 대한 취업상담활동을 강화하고 있다. 또한 그룹 리더 육성 집회의 개최 등에 의해 그룹 리더의 육성을 도모하면서 그룹에 의한 취업을 촉진하고 있다.

(ㄴ) 타 지역 취업 노동자의 취업 안전을 도모함과 동시에 그 보유하는 능력·체력에 적합한 직업에의 취업을 촉진하기 위해 취업전에 안전강습회 및 기능강습회를 실시하고 있다.

(ㄷ) 송출지역의 도현(道縣) 및 시정촌이 실시하는 ㉣ 지역 상담

지도원의 배치에 의한 타 지역 취업 노동자 및 그 가족에 대한 상담활동, ㉠ 건강진단, ㉡ 취업 전에 있어서의 안전취업추진집회의 개최, ㉢ 고향연락편지 등 지도자료의 작성 송부, 지방신문의 배포, ㉣ 취업지역에의 타 지역 취업 노동자 상담원의 배치에 의한 타 지역 취업 노동자에 대한 상담활동, ㉤ 취업지역에 있어서의 타 지역 취업 노동자 취업간담회 및 그룹 리더 취업문제협의회의 개최 등의 지원사업에 대하여 타 지역 취업 노동자 지원사업보조금제도에 의해 당해 사업에 필요한 경비의 일부를 보조한다.

(나) 취업지역에서의 대책

(ㄱ) 타 지역 취업 노동자의 고용체제의 정비를 도모하기 위해 고용사업소에 대하여 노동기준 및 안전위생에 관한 감독 지도를 강화함과 동시에 ㉦ 타 지역 취업 노동자 관계사업소 대장의 작성, ㉧ 사업주와의 취업문제에 관한 협의회의 개최, ㉨ 고용사업소로 이루어지는 고용협의회의 설치 권장 등에 의해 사업주 및 그 단체에 대하여 고용계약의 명확화, 노동조건적 적정화 및 개선, 특히 임금지불의 확보 및 산업재해의 방지 등에 관하여 지도하고 있다.

(ㄴ) 임금 불지급의 방지 등 타 지역 취업 노동자의 노동조건을 확보하기 위해 직업안정기관이 타 지역 취업 노동자를 5인 이상 고용하고 있는 사업소를 정기적으로 노동기준 감독서에 통보하는 등 상호통보제도를 실시하고 있다.

(ㄷ) 타 지역 취업 노동자의 취업 중에 발생하는 각종 문제의 방지 및 해결을 도모하고 고용촉진사업단 고용촉진센터에서 타 지역 취업 노동자에 대한 취업상담활동을 실시하고 있다.

(ㄹ) 타 지역 취업 노동자 및 그 가족의 복지 향상을 도모하기 위해 취업장소에 있어서 타 지역 취업 노동자의 휴식의 장과 아울러 원 거주지에 남아 있는 가족이 취업장소를 방문하는 경우의 숙박의

편리에 이바지하기 위한 시설로서 간담실, 회의실, 숙박실 등을 구비한 '타 지역 취업 노동자 복지센터'를 고용촉진사업단이 주요취업 지역에 설치하고 있다(홋카이도, 가나가와, 아이치 및 오사카) .

(㉞) 타 지역 취업 노동자 복지 추진 행사 순간(旬間) 의 실시

타 지역 취업 노동자의 안정적 취업과 작업환경 등의 안전위생을 확보함과 동시에 복지 향상을 도모하기 위해 사업주를 비롯하여 관계자의 이해와 관심을 높이는 것을 목적으로 하여 매년 2월 1일부터 10일간을 타지역 취업 노동자 복지 추진 순간으로 하여 집중적인 홍보계발활동의 실시, 타 지역 취업 노동자 고용사업소 방문, 타 지역 취업 노동자의 원 거주지 가정의 방문 등을 행하고 있다.

(3) 타 지역 취업 노동자의 취업실태 등의 조사

타 지역 취업 노동자의 취업경로, 취업이유, 취업상황, 노동조건 등의 실태를 파악하여 앞으로의 타 지역 취업 노동자 대책의 기초자료로 하기 위해 타 지역 취업 노동자를 대상으로 하는 실태조사 및 타 지역 취업 노동자 고용사업소를 대상으로 하는 실태조사를 매년 번갈아 실시하고 있다.

제5절 기업의 고용구조 조정과 고용안정 지원제도

1. 기업의 고용조정 지원제도의 활용 실태

1) 고용조정지원제도의 활용

일본기업은 70년대 중반의 제1차 오일쇼크를 전후로 감량경영으로 전환하면서 고용조정을 본격 전개하였으며 이 과정에서 고용조정수단으로서 정부의 제도를 활용하는 방안도 정착되었다고 할 수 있다.³⁷⁾

현재는 경기의 변동, 산업구조의 변화, 기타 경제상의 이유로 인해 기업이 사업활동을 축소할 수밖에 없는 경우에 고용하고 있는 근로자에 대하여 휴업, 교육훈련, 사외파견을 행한 사업주에게 국가가 실업의 예방, 기타 고용의 안정을 위해 지원하는 고용조정지원금제도가 주로 활용되고 있다. 이러한 제도는 일본의 종신고용관행을 기반으로 확립되어 있는 것으로서 휴업, 교육, 사외파견의 수당(임금)에 대한 부담을 경감하는 조치로서 인원정리에 다다르기 이전 단계에서의 과잉고용 유지대책의 기능을 담당하고 있다고 볼 수 있다.

고령자 고용대책으로서의 정년연장도 종신고용관행에 기초하여 60세까지 고용을 유지하도록 하는 것이지만 기업측에서는 생산성에 맞추어 임금, 직무, 직위의 효율화를 꾀하고 있다는 점을 주목할 필요가 있다.

37) 강순희, 「일본의 구조조정과 정책적 시사점」, 한국노동연구원, 1997, pp. 23~26.

(1) 불황업종지정에 의한 업종간 이동의 촉진

제1차 오일쇼크 후의 고용조정은 감량경영이라는 이름하에 잔업 규제나 채용대기, 파트타임 또는 계절 근로자의 해고 등의 고용조정이 급속하게 확대되었다. 철강업, 조선업 등 제조업을 중심으로 한 불황업종을 지정하여(11개 업종) 휴업이나 교육훈련을 활용하도록 하는 외에도, 호황업종 중에서 자동차업종에서는 사외파견이 주로 블루칼라층 중심으로 추진되고 이에 대한 임금지원으로서 급부금이 활용되고 있다.

또한 이 제도의 창설시(1975년)의 활용실적을 보면, 첫째에 3가지 사업관계 급부금 806억엔 가운데 522억엔을 지출하였는데 신설 3가지 사업에 주로 활용되었다. 특히 주목할 사항은 지급액기준으로 보면 중소기업이 대기업의 두배 가까이 활용하였다는 점이다.

(2) 지정업종의 적용과 불황지역의 확대

지정업종은 1975년 4월 1일을 기하여 39업종에 적용되었지만, 4월에는 114업종으로 확대되고 연장지정에 의해 다시 총 158업종이 지정되었다. 또한 이듬해부터는 경영의 심각성이 높은 업종으로 재편되었고, 지급기간의 연장이나 재지정이 행해졌다.

불황업종의 누적지역, 즉 철강.조선 등의 기업이 집중되어 있는 지역에서 이 제도가 주로 활용되었다. 또한 지역활성화를 위한 고용개발 촉진이 실시되었다.³⁸⁾

(3) 버블붕괴후의 고용조정 업종의 확대 대기업의 감원

1981년부터 발족된 또 하나의 고용안정사업인 특정구직자 고용개발지원금은 재취직이 곤란한 중.고령자의 고용흡수에 활용되었다.

38) 금재호, 「고용안정사업의 대상이 되는 업종 및 지역의 합리적 지정방안 연구」, 한국노동연구원, 1996, pp. 67~77.

1992년 후의 업종지원은 광고업, 영화 비디오제작, 정보서비스업 등 서비스업이나 의복 식품 가구 등의 도매업 등 제3차 산업이 지업종에 추가되면서 불황업종이 확대되었다.

또한 지속적인 엔고로 경비절감을 진행시키기 위해서 기업은 노무비의 단가가 높은 중고령 화이트칼라층을 감원의 표적으로 하였는데, 고용조정지원금과 중고령자 고용기회확보 지원금이 사외과건을 보내는 기업 뿐만 아니라 사외과건자를 받는 사업주까지 활용할 수 있게 되었다.

2) 실업 없는 노동이동으로서의 사외과건 지원

고용조정수단으로서의 사외과건은 외국에서는 예를 찾아보기 어려운 지극히 일본적인 방식이다.³⁹⁾ “현재의 기업 합리화의 동향이 ‘종신고용제의 파괴에 박차를 가할 가능성이 있다’는 경제학자들의 일본적 경영 붕괴론에 대하여 결코 종신고용제는 없어지지 않을 것이다”.⁴⁰⁾ 라고 일본 통산연구소의 담당자는 반박하고 있는데 사외과건이라는 것은 바로 이러한 종신고용제를 전제로 하고 있는 제도이다.

당시 일본의 기업은 장기에 걸쳐 진행되고 있던 산업구조전환의 추세에 대응하여 오일쇼크이래 국제경쟁에서 살아남기 위해 총력을 모아 인원감축을 포함한 경영의 합리화를 진행하고 있었다. 이에 따른 잉여인원대책을 위해 기업내 직장전환, 계열사내사외과건 분사화에 의한 배치 등을 통해 일본형 고용관행으로서 해고를

39) 労働大臣官房政策調査部編, 「日本的雇用慣行の變化と展望」(調査編), 大藏省印刷局, 1990, pp. 14~18.

40) 일본, 『文藝春秋』, 1995년 10월호.

피하기 위한 온갖 관행을 실행해 왔지만, 최근의 고용환경과 관련해서 볼 때 이러한 자구적인 대응노력은 한계에 도달한 것 같다.⁴¹⁾ 이에 따라 타업종에 관해 정확한 고용정보를 제공하여 산업간 기업간의 노동이동을 원활하게 진행시키기 위한 일본 정부차원의 고용대책이 급속히 요청되고 있다.

2. 고용지원 종합프로그램의 수립

1) 고용지원 종합프로그램의 중점

(1) 고용유지지원의 강화

근로자의 고용안정 뿐만 아니라 노사의 신뢰관계에 의하여 제고된 일본기업의 활력을 유지하기 위해서라도 엄격한 고용조정은 가능한 한 피해야 한다는 인식이 여전히 강하다. 따라서 기업의 고용유지노력을 보다 원활히 지원하기 위하여 고용조정지원금제도에 중소기업사업주를 포함하고 보다 이용을 원활히 함과 동시에 기업 스스로 신 분야개척 등을 통하여 고용을 유지할 수 있는 발전적인 사업 재구축을 추진케 하고 중장기적으로도 고용유지를 도모하려는 계획에 대해 일본 정부는 적극적으로 지원하기로 하였다. 또한 기업에 의한 고용유지의 차선택으로서 사외파견, 특히 기업그룹 외부로의 사외파견 지원시스템을 정비하였다.⁴²⁾

41) 김훈·황수경, 「일본기업의 인적자원관리제도 혁신사례」, 한국노동연구원, 1994, 참조.

42) 박원구·강순희, 「일본의 고용조정 : 실태와 시사점」, 한국노동연구원 1997, pp. 31 ~ 35.

(2) 이직자의 재취직 촉진

이직자에 대해 가능한 한 실업기간을 단축시키기 위하여 특히 재취직이 어려운 중고령이직자에 대한 배려를 담은 재취직 촉진대책을 강화하였다. 동시에 기능향상에 의한 조기재취직을 위해 직업능력개발대책의 확충을 도모하였으며 신규졸업자에 대한 취직촉진대책도 적극적으로 강구하고 있다.

(3) 새로운 고용기회 개발의 지원

근로자에 대하여 생활과 노동기반이 되고 있는 지역이나 기업의 고용기회개발을 적극적으로 지원하고 경제 고용의 동향에 주목하여 신속한 대책의 실시에 주력함과 동시에 이러한 대책의 정책효과를 고려하여 고용의 불투명성을 제거하여 중장기적 고용비전을 제시하고 있다.

2) 고용지원 종합프로그램의 내용

(1) 기업의 고용유지지원의 강화에 의한 실업예방

(가) 고용조정지원금제도의 확충등

(ㄱ) 업종지정기준의 대폭적인 완화에 의해 고용조정지원금의 활용을 활성화한다.

(ㄴ) 교육훈련 지원내용을 확대한다.

(ㄷ) 긴급고용안정지역 등의 신속한 지정에 의해 특정한 지역전체에서 고용사정이 악화되는 경우 고용조정지원금의 활용을 도모한다.

(ㄹ) 산업고용고도화 추진을 위한 기업의 사업재구축지원사업 창

설 사업재구축계획의 수립을 지원하고 승인을 촉진하며 이에 기반하여 고용유지 등의 조치를 취하는 사업주를 지원하는 제도를 신설함과 동시에 일본개발은행에 의한 저리융자를 받도록 하였다.⁴³⁾

(다) 사외과건 지원시스템의 정비

중고령 화이트칼라의 취업기회 확보 등 산업고용안정센터를 통한 사외과건 알선을 확대함과 동시에 중고령 사외과건자를 고용하는 사업주가 이들에게 지불한 임금을 지원하는 중고령자 고용기회 확보 지원금을 신설한다.

(라) 직종전환을 위한 직업능력개발지원 제도의 확충

중소기업사업전환 등 능력개발급부금의 지원을 인상, 대상기업의 범위 확대, 능력개발급부금중 배치전환 등에 의해 새로운 직무에 취업하도록 유도하는 훈련지원율의 인상, 자기개발급부금의 인상, 직업능력개발서비스센터 내 상담지원체제의 강화 등을 도모한다.

(2) 이직자의 재취직촉진

(가) 특정구직자고용개발지원금의 확충

지원연령 요건을 45세로 하향 조정하고, 지원율을 인상한다.

(나) 재취직촉진

(ㄱ) 급부일 수를 남기고 취직하는 고용보험수급자에 대하여 지급하는 재취업수당의 지급대상범위를 확대하고 지급액을 인상한다.

(ㄴ) 합동채용박람회 개최 또는 구인개척의 적극적 실시, 중고령 구직자에 대한 특별취직상담창구의 신설, 여성, 고령자 등에 대한 속성훈련의 확대 등 직업훈련의 확충, 타지 취업 근로자에 대한 거주지 취업기회의 확대, 기타 취직촉진을 도모한다.

43) 유길상·홍성호, 「주요국의 고용보험제도 연구」, 한국노동연구원, 1999, pp. 81 ~ 83.

(㉔) 대학등 신규졸업자, 미취직 졸업자에 대한 취직지원대책의 실시 취직면접회를 실시하고, 미취직 졸업자 상담코너를 설치한다.

(3) 지역고용대책 강화에 의한 새로운 고용기회개발의 지원

(가) 고용개발을 위해 지역마다 자주적인 계획 추진

(㉕) 구직자들이 선호하는 고용기회를 개발한 기업에 대한 지원
확충

(㉖) 고용기회가 양적으로 부족한 고용기회증대촉진지역 내에서 대규모로 양질의 고용기회를 개발하기 위한 사업체를 설치하여 그 지역내 거주자 등을 고용하는 기업에 대한 대규모 고용개발 촉진지원금의 지급대상기업 범위의 확대, 지급액의 인상 등 내용을 확충한다.

(㉗) 선호되는 고용기회가 부족하여 인재가 유실되고 있는 고용환경정비지역에서 양질의 고용기회를 개발하기 위하여 사업체의 설치, 전문 기술직 등의 근로자를 고용하는 기업에 대하여 지역고용환경 정비지원금의 지급대상기업의 범위 확대, 지급액의 인상 등을 행한다.

(㉘) 지역고용개발지원금 제도의 확충

고용기회가 부족한 고용기회증대촉진지역이나 농촌등의 과소 고용개선지역에 사업체를 설치하고 설비의 설치 정비를 행하여 지역내 거주자 등을 고용하는 기업에 대한 지역고용개발 지원금을 확충한다.

(㉙) 중소기업의 매력적인 직장만들기에 대한 지원

중소기업 고용환경정비 특별장려금의 지급대상 범위를 노동환경개선설비 및 복지시설의 모두에 대하여 공적 용자를 받았던 기업에서 노동환경개선설비 및 복지시설의 어느 하나에 대하여 공적 용자를 받았던 기업으로 확대한다.

(마) 중소기업 노동시간단축 특별장려금 지급

고용기회의 개발을 도모하는 노동시간단축을 보다 적극적으로 추진하기 위하여 중소기업 노동시간단축 특별장려금의 지급대상에 새로이 근로자를 고용하여 주당 소정노동시간을 단축하는 중소기업을 추가한다.

3. 고용구조 조정과정에서 제기된 문제점

최근 일본의 고용조정 과정에서 제기되는 문제는 크게 다음의 몇 가지로 정리할 수 있다.

첫째, 청년층의 감소와 고령자의 증가에 의한 연령의 미스매치의 문제인데, 이로 인하여 고령자 활용의 불가피성과 중요성이 부각되고 있음에도 불구하고 고령자를 적극 활용해 나가기 위한 시스템의 개발(직업능력의 재훈련, 지원금 등)은 불충분하고 여전히 지연되고 있다는 것이다.

둘째, 정보통신기술의 향상 등으로 인하여 관리직의 자리가 대폭 감소하고 있으며, 사외파견과 배치전환 등에 의한 직종의 미스매치 문제가 발생하고 있을 뿐만 아니라 심화되고 있다는 점이다.

셋째, 노동력 공급구조 변화의 방향으로서 여성의 직장진출, 고령자의 증가, 고학력화의 진전, 비정규고용의 증가가 예상되는데 비해 금후의 고용창출 분야가 이러한 변화에 대응할 수 있는지에 대해 의문이 제기되고 있다는 점이다. 이는 노동력 수급구조의 미스매치의 문제로 요약될 수 있다. 주요한 고용창출 부문으로서 서비스업의 특징은 고학력자, 여성근로자와 고령자비율이 높으며 또한 비정규사원의 비율이 높다는 데에서 고용창출효과가 클 것으로 기대

되는 부분이다.

넷째, 새로운 고용창출 분야가 노동조건이나 고용의 안정성이라고 하는 고용의 질적 측면에서 어떠한가도 중요한 문제로 제기되고 있다. 서비스업의 노동조건은 타산업과 비교하여 전반적으로 임금이 높고 노동시간은 짧지만 서비스업 업종내에서의 노동조건에는 큰 차이가 있다. 특히 개인서비스등에서의 노동시간 관리의 문제, 임금문제 등은 질높은 고용창출을 위해서 중요한 과제라고 할 수 있다.

다섯째, 비정규 고용에서의 근로조건의 열악화 문제 또한 상존하고 있다.

여자파트타임 근로자의 임금의 경우 여자 일반근로자의 임금의 약 70% 정도에 불과하며 근속에 따른 임금의 상승 또한 많지 않다. 물론 이러한 임금면에서의 차이는 부분적으로 업무내용이나 취업형태의 차이와 일반근로자에 비해 낮은 정기승급이나 기본급 상승률 때문이기도 하다.

마지막으로 인적 자본에 대한 투자감소 가능성을 또 하나의 문제점으로 지적할 수 있다. 일본적 고용관행은 기업의 인적자본 투자를 효율적으로 행하는 나름대로의 경제 합리성에 기반을 둔 시스템으로 볼 수 있으나 경제나 기업의 기대성장률이 저하함에 따라 물적자본과 마찬가지로 인적자본에 대한 투자도 감소할 수밖에 없는데 결국 기업의 직업능력개발 투자유인을 기피하게 할 수 있다는 지적이 그것이다.

4. 고용안정정책의 전망과 대응

제1차 석유파동 후의 경제성장안정시대에는 실업의 예방이나 해고 억제 등의 사전적인 대책을 중시하였는데 이는 고용을 최우선으로 하는 기업의 노력에 의해 상당부분 가능하였다고 본다. 그러나 경제성장을 크게 기대할 수 없을 뿐만 아니라 그간의 엔고(円高)로 인한 임금경쟁력 약화, 그에 따른 생산공장의 해외이전 촉진, 정보통신기술을 비롯한 기술혁신의 진전, 급속한 고령화, 치열해지는 경쟁 등으로 기업이 생존하기 위해 경영의 근본적인 개혁을 추진해야 할 최근의 상황하에서도 이러한 고용안정이 여전히 가능할 것인가가 주목되는 점이다.⁴⁴⁾

이러한 시점에서 일본정부의 정책적 대응은 최대한 신규고용을 창출하고 근로자의 능력개발과 배치전환을 통한 고용안정을 지원하며 실업없는 노동이동을 원활히 하기 위한 정책지원에 중점을 두고 있는 것으로 보인다. 즉 정책적 측면에 국한하여 보면 이는 고용안정과 함께하는 노동시장 유연화추구로 요약할 수 있을 것 같다. 이제 일본에서의 최근의 고용조정상황을 둘러싼 정책적 대응을 살펴보기로 한다.

1) 정책적 대응

(1) 고용창출의 노력

고용창출을 위한 노력의 일환으로서, 고용창출이 많은 중소기업에 대한 종합적인 지원책을 강구하여야 하며 기업가정신이 풍부한 인재, 창조적, 독창적인 인재의 육성을 적극적으로 진행하기 위해 학교교육의 자세 및 기업의 인사관리의 시스템을 근본적으로 재검토할 필요가 있다는 점이 우선 강조되고 있다. 신설사업체와 중소

44) 박원구·강순희, 앞의 책, pp. 108 ~ 110.

기업의 고용창출효과를 적극 활용하기 위하여 전문적 기술적 능력이나 관리적 능력을 지닌 인재에 대한 욕구가 높은 이들 부문으로 상당한 경력을 가지고 있는 중고령근로자가 원활히 이동할 수 있도록 하는 환경의 정비를 위한 노력을 기울여야 할 것이다.

(2) 직업능력개발의 중요성

앞으로의 고용조정에서 기업은 근로자의 능력개발이나 배치전환을 통한 고용의 안정을 중시하여야 하며 정책적으로도 기업 및 근로자의 능력개발과 실업이 없는 노동이동을 위한 사업주의 시도를 지원할 필요가 있음을 강조하고 있다.

직업능력개발에 있어서 중점부문으로는 ① 화이트 칼라를 중심으로 전문능력을 지닌 창조적인 인재 및 정보화에 대응할 우수한 인재의 육성, ② 여자, 고령자, 비정규직 및 제3차산업 근로자의 직업능력개발의 촉진 ③ 근로자의 자기개발을 적극 지원하기 위하여 기업에서는 생애능력개발의 계획적 실시, 유급교육훈련휴가제도의 도입 확충, 정부로서는 직업능력습득(business career) 제도의 확충, 공공직업능력개발시설의 재편과 편의성 확보 등을 지적하고 있다.

지금이야말로 그 어느 때보다도 생애교육의 중요성이 커지고 있으며, 직업교육도 생애교육의 시점에서 충실화하여 나가는 것이 필요하다는 점 역시 강조되고 있으며 이에 대한 다각적인 시책이 마련되고 있다.

직업인으로서의 능력개발을 더욱 향상, 촉진시키기 위하여 국가나 공공단체의 교육뿐만 아니라 민간교육기관이나 각급 교육기관의 활용을 통해서도 생애능력개발이 이루어질 수 있도록 하고 지원금도 이들 부분의 사업에도 충실하게 이용되도록 하고 있다.

(3) 노동이동의 원활화

구조조정의 과정에서 향후 노동이동의 중요성은 크게 증가될 것으로 보인다. 노동이동은 ① 신규입직과 실업, 은퇴, ② 기업간의 전직과 자회사, 관련회사 등으로의 진출, ③ 기업내의 배치전환 등으로 나누어 볼수 있다.

향후 산업구조 변화 등에 따라 이러한 노동이동이 원활히 이루어지도록 하기 위해서는 우선 고용지원금을 확충할 필요가 있다고 할 수 있다. 즉 지급대상업종 기업을 확대하고 근로자를 받아들이는 기업에 대한 지원금지급 등이 노동이동 원활화를 통한 고용조정 지원의 예이다. 또한 지금까지의 고정적인 고용관행을 전제로 한 기업퇴직금에의 우대세제나 단일취업세대에 유리한 세금 사회보장 제도 등을 개선할 필요가 있다는 지적도 나오고 있다.

아울러 직업소개기능, 특히 그 핵심인 공공직업안정소의 기능을 강화해 나갈 필요가 있다. 이는 충실한 정보기능, 폭넓은 상담 등을 종합적으로 행할 수 있는 구조를 구축해나감으로써 달성될 수 있을 것이다.

(4) 실업을 거치지 않는 노동이동으로서의 사외파견제도의 적극 활용

사외파견은 일본에 독특한 제도로써 전직에 비해 실업을 거치지 않게 하는 노동이동이며 중고령층에 있어서는 노동조건면에서의 저하도 아주 덜하다는 점에서 적극적인 평가가 이루어져야 할 것이다. 향후 밀어내기식의 사외파견을 실시하지 않을 수 있도록 기업내의 인사 처우제도의 개선, 직업생애에 걸친 계획적인 능력개발의 충실화, 사외파견자의 의욕을 높일 수 있는 여건조성이 필요하다고 한다.

(5) 비정규고용의 노동조건 개선과 능력개발, 고용증대기능 강화

여성근로자나 고령자의 증가에 따라 단시간근로자가 증가하고 있는데, 이를 확대하면서도 근로조건을 악화시키지 않기 위해 <21세기 직업재단>을 통해 이루어지고 있는 각종 지원금을 더 확대해야 함이 지적되고 있다. 전반적으로 유동적인 고용형태로의 변화과정에서 불이익을 최소화하기 위하여 근로자의 재훈련과 고용증대기능의 강화 등의 대책이 필요하다고 한다.

5. 고용안정의 정책적 시사점

최근 일본의 불황하에서의 고용조정과 고용안정유지제도의 활용 경험은 실업방지를 위해 고용유지제도를 확충 보완해야하는 우리의 실정을 감안해 볼 때 몇 가지의 정책적 시사점을 제시해주고 있다.⁴⁵⁾

첫째는 경영환경이 어려워진 급격한 변화의 시대일수록 고용의 안정이 가장 중요한 과제라는 것을 재삼 강조하고 있다는 점이다. 우선은 일본적 고용관행과 문화를 존중하여 가능한 한 직장 또는 직업의 안정성을 보장하는 방법이 우선적으로 강구되고 있음이 특징적이다.⁴⁶⁾ 강한 고용조정으로서의 지명해고 등은 최근들어 경상이익이 급감하는 극히 일부 기업에서만 예외적으로 나타나고 있으며, 희망퇴직자모집(명예퇴직)이나 전직조차도 아직 일반화되어 있

45) 어수봉·유경준·강순희, 「21세기 노동시장정책」, 한국노동연구원, 1997, pp. 98 ~ 103.

46) 박원구·강순희, 앞의 책, pp. 113 ~ 115.

지 않다. 대신에 양적 고용조정이 필요한 대다수의 기업들은 근로시간조정이나 비정규직을 중심으로 한 조정, 또는 신규채용억제, 자연감소 등에 의존하거나 나아가서는 고용을 보장하면서 인원을 조정하는 일본의 독특한 제도인 사외파견이나, 배치전환 등을 적극적으로 활용한다는 점이다. 이는 일본의 경영자들이 장기고용관행이 갖는 장점이 단점보다 충분히 크다는 것을 인지하고 있기 때문이라고 한다. 일본적 기업문화속에서 장기고용과 직장안정에서 비롯되는 노사관계의 안정, 근로자의 직장몰입도, 자발성 및 근로의욕의 증대, 그리고 생애능력개발로서의 인적자본투자의 충실등은 중장기적으로 기업의 생산성을 증대시켜 경쟁력을 강화시킨다는 점은 이미 오래 전부터 강조되어 왔다.

두 번째는 이러한 고용보장 노력에 따른 노동비용의 부담을 최소화하기 위하여 근로자의 직업능력개발과 인사관리에 있어 능력과 실적주의의 강화를 특히 강조하고 있다는 점이다. 이는 노동시장의 유연화를 추구하되 우선적으로 고용안정을 고려하도록 하는 정책적 노력, 이른바 수량적 조정보다는 기능적 유연성과 기능적 질적 조정, 그리고 임금유연성의 추구를 우선한다는 것으로 집약하여 말할 수 있다.

이러한 측면은 일본 노동성의 표현을 빌리면 고용형태의 다양화를 추진하는 동시에 실적과 능력에 대응한 처우체계를 확립함으로써 고용의 안정을 시도하는 것이 바람직하며, 이는 결국 새로운 일본형 경영(고용관행)을 확립해 나가는 것이자 제8차 고용대책기본계획에 서술되어 있는 경제사회의 변혁기에 있어서 고용의 안정과 근로자 스스로가 가능성(이는 고용가능성(employability)을 의미하는 것으로 즉 근로자가 직업능력개발을 통하여 다기능·고기능을 습득하여 언제라도 필요한 자리에 용이하게 고용될 수 있는 능력을 배양하여야 함을 뜻한다)을 추구하여 안심하고 일할 수 있는 사회

를 실현하여 나가도록 하려는 것이기도 하다"⁴⁷⁾

세 번째는 새로운 고용창출에 대한 노력이다. 고용흡수력이 큰 중소기업의 육성책과 학교교육에서 기업가정신, 창조적 정신, 그리고 창업교육 등을 강화한다는 점을 그 예로 들 수 있다. 또한 전문적 기술적 능력이나 관리능력을 지닌 대기업 퇴직 중고령근로자가 이러한 중소기업분야에 재취업할 수 있도록 하는 환경의 정비에 노력하고 있는 측면에 대하여도 주목할 필요가 있다. 이제는 무엇보다도 고용창출형 경제성장정책이 추구되어야 함을 시사해준다. 이러한 의미에서 지식산업, 여가오락산업, 소프트웨어 및 정보산업, 그리고 호텔 관광산업 등 굴뚝없는 산업은 이른바 벤처기업으로서 고부가가치 산업일뿐만 아니라 새로운 고용창출원으로서도 적극 육성되어야 할 것이다.

네 번째는 노동이동이 원활하게 이루어지도록 하는 정책적 노력이다. 이는 일본적 고용관행이 중장기적으로는 단순한 직장안정(job security) 보다는 전체 노동시장 내에서의 고용안정, 즉 노동시장안정(labor market security) 중시로 바뀌고 있음을 시사해주는 것이기도 하다.⁴⁸⁾

이것은 우선적으로 고용조정이 이루어지더라도 새로운 일자리를 쉽게 찾을 수 있도록 하는 고용안정사업의 확충을 의미한다. 아울러 취업알선기관의 양적인 확충과 전문성 강화등의 질적인 보강, 공공과 민간부문 직업안정조직의 유기적 연계와 수요자 중심의 직업안정조직의 확충등을 그 과제로서 지적할 수 있다. 또한 세제나 사회보장제도의 개선요구도 주목할 필요가 있다. 장기고용을 전제로 한 퇴직금제도, 단일 취업세대에 유리하게 되어있는 세금 및 사

47) 労働省編, 「雇用對策基本計劃(第8次)」, 大藏省印刷局, 1996, pp.30~42.

48) 労働省編, 「労働白書-構造轉換期の雇用・賃金と高齢化への對應」, 日本労働研究機構, 1997, pp. 29~37.

회보장제도의 개선 등이 그 내용이다. 아울러 직장 이동기간 동안의 생활보장과 구직활동 지원을 위한 사회보장제도의 확충 역시 필요한 사안이다.

또한 열린 노동시장정책을 통하여 노동이동에 대한 사회적 인식을 전환시키는 것이 필요하다. 기업 특수적(firm specific) 직능을 중시하는 기존의 내부노동시장을 탈피하여 직무중심(job specific)의 노동시장을 형성할 수 있도록 하여 중도채용이 불이익이나 편견 없이 직무능력을 중심으로 이루어지도록 하는 것이 그 핵심과제인데, 이는 임금제도를 비롯한 인사제도의 개선등으로 뒷받침되어야 할 것이다.

다섯 번 째로는 노사간에 고용의 안정을 조건으로 한 임금인상의 자제에 대하여 합의가 이루어지고 있다는 점이다. 경제상황이 어려울 때 노사가 노동비용의 조정을 고려할 수 밖에 없다면 임금과 고용을 연계 패키지로 교섭하여 대처한 측면은 최근 우리의 현실에도 시사하는 바가 크다. 그런데 이를 가능하게 한 배경에는 무엇보다도 물가를 안정시켜 노동자의 실질소득의 저하가 없도록 하는 국가적인 노력이 있었음을 간과해서는 안될 것이다.

제4장 산업환경변화에 대응하는 고용안정정책

제1절 경제사회구조의 변화에 대응하는 고용안정정책

1. 최근의 일본 경제와 실업의 실태

1) 최근의 일본 경제

일본 경제는 1993년 10월의 최저치 이후 경기회복 국면을 맞게 되었다. 그러나 1994년 10~12월에 개인소비와 주택건설이 감소하는 등, 경기회복의 템포는 완만했다. 1995년에 들어서 이와 같이 경기회복의 템포가 완만하게 유지되었는데, 미증유의 피해를 초래했던 한신(阪神) 대지진의 발생과 1달러 85 엔대 까지 올랐던 급격한 엔고, 미국 경제의 감속 등의 외적 쇼크가 겹치고, 경기회복은 제자리걸음을 보였다. 또한 후반기에는 철강과 반도체 등의 재고가 쌓이는 등 경기가 침체되자, 생산조정이 행해지지 않을 수 없었다.

1996년은 재고(在庫) 조정이 계속 되었을 뿐만 아니라 소비가 완만한 회복경향을 나타냈으나, 봄부터 가을까지 0-157(식중독) 등의 영향으로 인해 부분적으로 약한 움직임을 보이는 등, 경기회복 템포는 더욱 침체상태에 머무르고 있었다. 그러나 이와 같은 사정에서도 설비투자와 주택건설이 견실하게 계속되었을 뿐만 아니라 개인소비도 다시 강한 움직임을 보이고 1995년 중반 이후의 엔고시장의 호전으로 외수의 감소에도 제동이 걸렸다. 이러한 수요 동향을 배경으로 생산도 재고 조정이 대략 종료되고 경기도 회복 경향을 보였다.⁴⁹⁾

2) 최근의 고용실업 실태의 특징

이와 같이 경기는 회복국면으로 돌아섰지만 고용실업실태는 완전실업률이 이전과 마찬가지로 높은 수준으로 추이하는 등, 심각한 정세가 계속되고 있다. 그러나 완만한 경기회복의 움직임을 반영하여 개선의 움직임이 보이고 있다.

(1) 구인, 구직의 동향

유효 구인비율은 경기가 회복국면으로 돌아서고 나서도 상당한 시간 저하 기조로 추이되었으나, 1994년 6월의 0.63배를 최저치(bottom)로 회복기조로 돌아섰다.

구인의 동향을 보면 신규구인은 1994년에 있어서는 전년비 3.7%로 감소폭을 축소시키면서 감소했지만, 1995년은 1990년 이후 5년 만에 4.2%로 증가로 돌아섰고, 1996년에 들어서서도 계속하여 증가했다. 신규구인의 움직임을 산업별로 보면 1994년에 있어서는 전년도에 비해 건설업, 금융·보험업·부동산업에서 증가한 이외에는 감소폭이 축소되기는 했으나 감소했다. 1995년은 비제조업에서는 연간 내내 회복경향이 나타났으나, 제조업에서는 연중 회복 움직임에 있어서 제자리걸음을 보였다. 1996년에 들어서면 4월 이후 제조업도 증가로 돌아서 모든 주요산업에서 계속 증가했다.

한편 구직자의 동향을 보면, 신규구직자는 1994년 7.3%, 1995년 5.7%로 증가폭으로 축소되었으나, 1996년에는 1.2%로 감소로 돌아섰다. 또한 신규구직자의 내역을 보면 비자발적 이직 구직자의 증가에 대한 기여도가 축소되고 자발적 이직 구직자의 증가에 대한 기여도는 증대되는 경향이 있다.

(2) 완전실업률의 동향

완전실업률은 1993년 10월의 경기변동 이후 상승경향으로 추이

49) 大石 明, 「労働行政」, 人事院公務員研修所, 1998, pp. 7~10.

되고, 1994년 7월에는 3%를 넘어 1995년 8월에는 과거 최고의 3.2%를 기록하였으며, 그 후 11월에는 과거 최고를 경신하는 3.4%가 되었다. 1996년에 들어서서 일단 저하되었으나 4월에 다시 3.4%가 되고 5월, 6월에는 과거 최고를 다시 경신하는 3.5%가 되었다. 그 후에는 약간 저하되어 1997년 3월에는 3.3%가 되었다. 실업자의 변화를 구직이유별로 보면 비자발적 이직자는 경기변동 이후에도 계속 증가하고 있으나, 엔고(円高) 불황의 정점과 거의 같은 정도에 머무르고 있다. 한편 자발적 이직자, 대졸 미취업자 및 노동시장에의 신규참가를 나타내는 그 외의 실업에 관해서는 엔고 불황기보다도 현저하게 높아지고 있다.

(3) 고용자 수의 동향

한편 고용자 수는 1994년 34만명, 1995년 27만명으로 증가폭이 축소되고, 1995년은 1975년 이래 최저의 증가치를 보였다. 그러나 1995년 후반 이후는 회복경향으로 돌아서 1996년에 들어서고 부터 대략 60만명 전후의 증가를 계속하고 있다.

고용자 수의 움직임을 생산별로 보면 많은 산업에서는 1995년까지 증가폭이 축소되고, 제조업에서는 계속 감소되었다. 특히 제조업은 1995년에는, 1993년 이후 3년 연속의 감소가 되고 제1차 석유위기 전후인 1974년부터 1979년까지의 6년 연속의 감소에 다음가는 장기적 감소가 되었다. 그러나 1994년 후반부터 감소한 소매업, 음식점이 1995년 후반에 증가로 돌아서고, 제조업도 1996년에 들어와서 감소폭이 축소되어 전년대비 차이가 증가하는 월이 나타나게 되는 등 회복의 움직임을 보이고 있다.

2. 경제구조의 변화와 고용대책

이러한 실업실태에 대응하여 일본 정부는 끊임없는 대책을 강구해 왔다.

우선 버블 붕괴 후 일본경제는 후퇴국면에 들어서고, 고용실태도 심각한 상황이 되었는데, 이러한 정세에 대응하기 위하여 고용조정 조성금 등에 의한 기업의 고용유지지원의 강화를 중심으로 하는 고용지원 종합 프로그램을 1994년 이후 시행하였다.

경기는 1993년 10월을 최저로 회복국면에 들어섰지만 그 진행속도는 완만함에 그치고, 1995년에 들어서면서부터는 엔고의 급격한 진전과 한신(阪神) 대지진이라는 외적 쇼크가 발생했다. 이러한 상황 가운데 1995년 3월 22일 중앙직업안정심의회에서 연초에 발생한 한신 대지진의 영향과 엔고의 진전상황에 비추어 당초 1995년 3월 31일까지의 한시적 조치였던 고용지원 종합 프로그램 가운데의 각종지원금에 관한 고율 조성을 1995년 7월 1일 개정하여 특정불황업종 등 관계노동자의 고용 안정에 관한 특별조치법(업종고용안정법)의 시행까지 3개월간 연장하는 것이 승인되었다.⁵⁰⁾

정부로서도 연초부터의 급격한 엔고의 진행이 완만한 회복기조를 보였던 일본경제에 주는 악영향을 회피하고, 경기의 불투명감을 불식시키기 위하여 1995년 4월 1일에 긴급엔고·경제대책을 세웠는데 이 가운데 고용대책으로서는 이하의 3가지를 들 수 있다.

1) 긴급 엔고·경제대책 고용대책

(1) 엔고 등에 의한 새로운 실업의 발생을 방지하기 위하여 고용조정 조성금에 대하여 현행 특례조치를 계속할 것

50) 七瀬時雄, 「國際化時代の労働政策」, 労働法令協會, 1995, pp. 17~21.

(2) 엔고 등에 의한 영향에 대처하여 실업 없는 노동이동의 실현을 위하여 7월 1일에 개정된 업종고용안정법 시행 후 바로 사업주가 법에 근거하여 조성·원조조치를 활용할 수 있도록 특정 고용조정업종의 신속하고 적절하게 지정하고 사업주 단체를 대상으로 한 설명회의 실시, 지역단위에서의 엔고 등 고용대책협의회의 설치 등 필요한 조치를 조속히 강구할 것.

(3) 엔고의 상황에서 고부가가치화와 사업전환에 노력하는 기업의 인재 육성을 추진할 것.

고용대책으로서는 산업적 시점뿐만 아니라 지역의 실정에 근거한 대책으로서 신 종합적 고용대책을 수립하여 구조문제에 대한 대응에 중점을 둔 고용대책을 실시하기로 하였다.

2) 신 종합적 고용대책

1995년 7월 1일 시행의 개정 업종고용안정법에 기초한 제 시책의 기동적 실시, 엔고 등 고용대책협의회의 조속한 개최 등에 의한 새로운 실업의 발생 방지 강화, 신규졸업자 미취업졸업자 등의 취직촉진대책의 강화, 고부가가치 분야 등을 담당하는 인재육성의 추진 등이며, 고용대책으로는 ① 중소기업의 활력을 살린 고용기회의 창출·인재확보, ② 신분야 개척을 담당할 인재육성의 추진, ③ 신규졸업자·미취업졸업자의 취직지원, ④ 실업 없는 노동이동의 지원, ⑤ 조기재취직 실현을 위한 특별대책의 실시 등 5가지를 중심으로 하는 새로운 대책을 강구하였다.

1996년 후반 이후의 일본의 고용·실업실태를 보면 완전실업률이 3.3%전후의 높은 수준으로 추이되는 등, 심각한 상황이 계속되고 있지만, 고용자 수의 증가 등의 개선의 움직임도 보이고 있다. 따라서 노동성으로서의 경기회복과 고용·실업상황의 개선을 계속 연계시켜 경제구조의 변화에 대응한 종합적인 고용대책을 추진하고 있다.

(1) 중소기업 노동력확보법에 기초한 대책의 전개

일본 경제사회에 있어서 커다란 역할을 담당하고 있는 중소기업에 있어서의 노동력의 확보는 앞으로의 매크로적인 노동력 수급의 긴장된 기조를 감안한다면⁵¹⁾ 중장기적이거나 구조적인 과제로서 대응해야 하는 중요한 정책과제인 것이므로, 1991년에 중소기업에 있어서의 노동력 확보를 위한 고용관리 개선의 촉진에 관한 법률(중소기업노동력확보법)을 제정하여 이에 기초한 시책을 실시해 오고 있다.⁵²⁾

그러나 경제활동의 국제화, 규제완화의 진전 등을 배경으로 산업·고용구조의 전환이 진행되는 가운데 최근 고용실업상황이 악화되어 노동력 수급이 완화되고 있음에도 불구하고, 중소기업에 관해서는 새로운 사업분야로의 진출을 지탱하는 고도의 기능·지식을 보유한 인재의 확보가 특히 심각한 실정이다. 그 원인으로서서는 중소기업의 고용관리전반의 개선이 뒤쳐지고 있는 것, 더욱이 새로운 사업분야에의 진출 등에 필요한 노동력의 고도화, 다양화가 진행되고 있음에도 불구하고 이에 알맞은 고용관리의 개선이 이루어지고 있지 않는 것 등을 들 수 있다. 한편 심각한 고용실업실태에 대응하여 노동자의 고용의 장을 확보하고 고용안정을 도모해 나가기 위해서는 중소기업의 활력을 살려서 새로운 고용기회를 창출해 가는 것이 중요하다. 특히 중소기업 등의 신 분야 개척 등을 추진해 가는 것이 중요하고, 이의 담당주체로서 기대되는 벤처기업 등의 중소기업의 사업활동을 인재면에서부터 지원함과 동시에 고용관리를 개선함으로써 중소기업의 직장으로서의 매력을 높여 가는 것이 중

51) 經濟企劃廳調査局編, 「日本經濟の現況-緩やかな回復を續ける日本經濟-」, 大藏省印刷局, 1996, pp.41~45.

52) 労働省職業安定局, 「失業對策年鑑」, 勞務行政研究所, 1998, pp. 243~246.

요한 과제로 되고 있다.

벤처기업 등 신 분야 개척을 목표로 하는 중소기업이 행하는 인재 확보·육성, 매력 있는 직장 만들기를 위한 노력을 지원함으로써 새로운 고용기회의 창출을 도모함을 목적으로 하여 1995년 10월에 중소기업노동력확보법을 개정하여 종래의 지원시책 뿐만 아니라 신 분야 개척을 목표로 하는 개별 중소기업까지도 대상으로 한 각종 지원조치를 수립하였다.

(2) 벤처기업의 진흥을 위한 지원 시책

(가) 신분야 개척을 목표로 하는 중소기업 등에 대한 정보제공기능의 강화

전국 8개소에 있어서 고용촉진센터와 직업안정기관(각 도도부현의 직업안정주관과, 공공직업안정소, 인재은행 등)이 주체가 되고, 네트워크 등을 활용함으로써 민간의 지원단체·기업과도 연계하여 벤처기업 등(신분야 개척을 목표로 하는 중소기업) 및 벤처기업 등의 취업에 관심 있는 구직자 등을 대상으로 한 인재면에서부터 벤처기업 등을 지원하기 위한 정보제공 이벤트(벤처 만남의 장)를 개최하여 직업소개·직업상담·인재정보의 제공, 각종 지원제도의 정보제공·상담 등을 행하고 있다. 학식경험자, 벤처기업 등 경험자, 벤처기업 등 지원기업·단체대표자 등을 초대하여 벤처기업 등에 관한 여러 가지 문제를 정확하게 파악·분석함과 동시에 그 수요에 대응한 지원시책 등을 중장기적 시야에서 검토하고 있다.

(나) 벤처기업 등 지원 관계자 간의 연계강화 등

벤처기업 등(신분야 개척을 목표로 하는 중소기업)에 대한 지원을 실시하고 있는 관민 각 기관·단체 등의 연계를 피함과 동시에 앞에서 언급한 정보제공 이벤트 등 각종 지원 등을 구체적으로 행

하는 경우에, 그 효과적 실시를 도모할 목적으로 관계자에 의한 연계의 장(네트워크)을 형성하고 정보교환·의사소통 등을 행하고 있다.

(3) 외국인투자기업 인재 확보 지원사업의 실시

일본의 직업소개 시스템 및 각종 조성금제도에 대하여 외국인 투자 기업의 이해촉진에 이바지하기 위해, 정보제공의 일환으로서 팜플렛을 작성하고, 직업안정기관이 제공하고 있는 서비스와 그 활용방법 등에 대한 공지를 도모하고 있다. 또한 수도권 및 관서권에 있어서의 외국인투자기업 및 외국인투자기업에의 취업희망자를 대상으로 한 합동설명회를 개최하고 있다.

3) 경제구조변화에 대응한 종합적인 고용대책

(1) 새로운 고용창출에 대한 지원

(가) 개정된 지역고용개발 등 촉진법에 기초하여 생산능력과 국제 경쟁력의 장래의 기반이 되는 기능이 밀집되어 있는 지역에 있어서 신 사업전개를 행하는 사업주에 대하여 지원함으로써 고용기회의 창출을 도모한다.

(나) 벤치기업 등 신 분야 개척을 목표로 하는 중소기업이 행하는 인재의 확보·교육, 매력 있는 직장 만들기의 활동에 대한 지원을 추진한다.

(2) 고부가가치화와 신 분야 개척을 담당할 인재육성의 추진

공공직업훈련의 고도화의 추진, 개인주도에 의한 직업능력개발의 추진, 산업발전을 떠받치는 기능인재의 육성·강화를 도모한다.

(3) 구조문제가 있는 업종 등을 중심으로 한 실업의 예방
업종고용안정법에 근거하여 출향(出向: 사외파견), 재취직알선 등 실업 없는 노동이동에 노력하는 사업주 등을 지원함과 동시에 인재 채용·송출기업에 대한 컨설팅, 세미나 등을 실시한다.

(4) 신규졸업자 등의 취직지원
신규졸업자의 취직지원을 위한 정보제공 등의 체제정비, 학생직업센터, 학생직업상담실에 있어서의 매우 상세한 직업상담·직업소개 등에 노력한다.

(5) 이직자의 재취직촉진 지원대책의 추진
구직자의 수요에 대응한 구인개척을 적극적으로 추진한다.

(6) 주체적인 직업선택을 원활하게 추진하기 위한 노동력
수급조정기능의 강화
전직희망자의 실업 없는 노동이전지원 등을 위한 공공노동력 수급조정 시스템의 정비, 민간노동력 수급조정 시스템의 정비 등을 추진한다.

3. 제8차 고용대책 기본계획

앞으로 노동시장은 중장기적으로 여러 가지 변화가 예측되는데 정부로서도 이러한 변화에 적절하게 대응하고, 고용안정을 비롯하여 풍부하고 안심할 수 있는 국민생활을 지켜가지 않으면 안된다. 이러한 변화에 대응한 중장기적인 고용대책의 향방을 나타내는 것으로서 제8차 고용대책 기본계획이 책정되었다.⁵³⁾

1) 고용동향의 전망

제8차 고용대책 기본계획은 중장기적인 고용대책의 향방을 나타내는 것이라는 성격상, 고용의 동향에 관하여 수량적인 장래 전망을 세우고 있고 1995년부터 2000년까지를 계획 대상기간으로 하고 있으며 아울러 계획의 최종년도인 2000년도의 전망을 세우고 있다.

노동력의 수요측, 공급측 각각에 대하여 추측을 행하고, 노동력 수요에 관해서는 앞으로 구조개혁의 추진에 의해 ① 고비용구조의 시정에 의해 실질임금이 상승하고, 이에 의해 소비가 견실하게 추이될 것, ② 정보통신기술의 고도화와 신규사업의 창출에 의해 투자가 확대될 것, ③ 공공투자기본계획에 기초한 적극적인 공적 자본형성의 촉진이 도모됨으로써 일본 경제의 잠재적인 능력이 활용되고, 지속적이고 안정적인 내수주도형의 성장이 가능하게 될 것이라고 생각하며 경제계획에 따라 실질 3%정도의 경제성장을 전제로 하고 있다.

(1) 노동력 인구의 전망

노동력 인구는 1994년부터 2000년까지의 6년간에 약 200만명 증가, 연평균 신장률 0.5%로 전망된다. 1988년부터 1994년까지의 6년간의 노동력 인구의 신장률은 1.25%이었으므로 앞으로의 노동력 인구의 신장은 둔화해 갈 것으로 전망되고 있다.

또한 55세 이상의 고령자의 동향에 관하여 살펴보면 노동력 인구는 1994년부터 2000년까지의 사이에 약 215만명 증가할 것으로 전망된다. 이는 노동력 인구 전체의 신장 200만명을 크게 상회하는 것이다. 이 결과 노동력 인구에 접하는 55세 이상의 고령자의 비율은 1994년 시점에서는 약 22%인 것에 비하여 2000년에는 약 24%로 상승할 것이다. 게다가 2010년에는 그 비율이 약 29%까지 높아

53) 勞働省編, 「雇用對策基本計劃(第8次)」, 大藏省印刷局, 1996, pp.1~24.

질 것으로 전망된다. 고령자를 둘러싸는 환경은 현재도 심각하지만 앞으로 계속 증가할 것으로 전망되는 고령자의 취업기회를 어떻게 확보해 갈 것인가는 더욱 중요한 과제가 된다.

한편 여성에 관해서는 대부분의 연령계층에서 취업률이 상승할 것으로 전망되고 앞으로도 여성의 직장진출은 계속될 것이라고 생각된다. 특히 일반적으로 육아에 종사하는 자가 많다고 생각되는 20대 후반에서 30대 및 간호에 종사하는 자가 비교적 많다고 생각되는 50대에 있어서 대폭적인 증가가 전망된다. 또한 일할 의욕이 있는 여성의 수가 늘어날 뿐만 아니라 앞으로는 여성의 근속년수도 신장해 갈 것이고, 여성의 취업분야가 좀더 넓어질 것도 예측된다. 기업의 고용관리의 개선 등, 여성이 스스로의 직업능력을 좀더 발휘할 수 있는 환경의 정비, 남녀 불문하고 직업생활과 가정생활을 양립할 수 있는 환경의 정비가 더욱 중요한 과제가 된다.

(2) 산업별, 직업별 취업자 수의 전망

앞으로 중장기적으로 지속적이고 안정적인 경제성장을 달성해 가기 위해서는 규제완화, 고비용구조의 시정 등의 구조개혁을 진행해 갈 것이 필요한데 이러한 구조개혁의 추진은 국제화와 정보화, 핵가족화·고령자화 등의 다양한 구조변화와 맞물려서 산업에 있어서의, 또는 직업에 있어서의 노동력 수요에 커다란 영향을 미치고 있다.

우선 산업별에 관해 살펴보면 제1차 산업에 관해서는 국제적인 경쟁이 격해지는 것을 감안하여 농업구조의 개선이 진행되는 가운데 고령자의 은퇴 등에 따라 계속 감소해 갈 것으로 전망된다.

제조업에 관해서는 구조개혁에 의해 일본의 고비용구조의 시정을 진행해 감으로써 국내생산의 여지가 넓어지는 외에도, 정보화의 진전에 따른 전기기기분야 등이 성장해 갈 것으로 전망되고 있지

만, FA(Factory Automation) 化의 전진과 노동집약분야의 생산거점의 해외이전에 의해 취업자 수는 감소될 것으로 전망된다.

도매·소매업, 음식점에 관해서는 앞으로 물류의 효율화 등에 의한 가격저하를 통하여 산업으로서는 확대될 것이 전망되지만, 취업자 수로서는 생산성의 향상 등에 의해 감소해 갈 것으로 전망된다.

서비스업에서는 고령화에 따른 의료, 간호 등의 생활지원분야가 계속 성장할 것으로 예상되는 이외에도 비즈니스 지원 서비스 분야, 교육산업 분야, 환경보전산업 분야 등의 확대가 전망되고, 취업자 수도 대폭적으로 계속 증가할 것으로 전망된다.

다음으로 취업별로 보면 정보화의 진전 등의 기술혁신, 서비스의 전문화, 게다가 의료, 복지서비스에의 수요의 증대를 배경으로 하여 전문적·기술적 취업의 종사자는 대폭적으로 계속 증가할 것으로 전망된다. 또한 경제의 소프트화, 서비스화를 배경으로, 사무 종사자, 보안·서비스직업 종사자도 완만하게 증가될 것으로 전망된다. 한편 농림 어업작업자는 종래의 감소경향이 계속되고 또한 기능공·생산공정 종사자도 FA(Factory Automation) 化의 침투 등을 배경으로 감소해 갈 것으로 예상된다.⁵⁴⁾

이렇게 구조개혁의 추진 등에 의해 산업구조가 변화되고 산업별·직업별의 취업구조도 크게 변화해 갈 것이다. 따라서 앞으로는 노동이동이 증대될 것으로 전망되는데 적절한 대응이 이루어지지 않는다면 실업이 증가되고 말 것이라는 것은 충분히 예상할 수 있는 것이다.

또한 산업구조의 변화에 따라 노동자에게 요구되는 지식과 기능도 변화된다. 이에 대해서도 적절하게 대응해가지 않는다면, 노동력을 수요하는 측이 요구하는 능력과 공급하는 측의 능력이 제대로

54) 労働大臣官房政策調査部編, 「日本的雇用慣行の變化と展望」, 大藏省印刷局, 1990, pp. 14~24.

조화되지 않는 경우가 많아질 것이고, 따라서 실업이 장기화되고 마는 등 더욱 심각한 상황이 되고 말 것이다. 특히 정보통신기술을 비롯한 기술혁신과 고령화에 대한 대응을 도모하고, 또한 국민생활의 충실화를 진행시키기 위해서는 정보관련분야의 고도의 기술기능을 보유한 인재, 간호 등의 보건의료·복지분야에 있어서의 인재, 환경보전산업분야에 있어서의 인재를 확보하고 육성해 나갈 것이 중요한 과제라고 할 수 있다.

(3) 계획의 과제, 목표

앞으로 일본의 노동시장은 이미 서술한 다양한 변화에 직면하게 됨으로써 현재의 심각한 고용실업현황을 개선하고, 고용 안정을 도모하기 위해서는 적절한 경제운영을 계속 추진, 구조개혁에 적극적인 노력을 함으로써 내수주도형의 지속적이고 안정적인 경제성장을 확보해 가는 것이 불가결한 것이다. 또한 기존분야에 있어서의 고용의 확대가 어려워지고 있는 상황에 있어서는 국제적으로도 경쟁력 있는 제품, 또는 국민의 수요에 적절하게 대응한 제품·서비스를 제공하는 등 부가가치가 높은 분야와 종래와는 다른 새로운 분야의 사업개척을 촉진하여 고용을 창출하는 것이 필요하다. 창조적인 연구개발을 추진하여 그 성과를 제품·서비스에 결부시키는 것이 중요하게 되고, 이를 담당할 수 있는 창조력, 응용력 있는 인재의 육성이 필요해진다. 또한 경제사회의 변혁에 따른 노동시장이 직면하는 변화에 대한 대응이 정확하게 이루어질 수 없다면 실업은 증대될 것이라는 것이 걱정된다. 특히 현재 고용 과잉감이 높아지고 게다가 일단 실업하고 말면 일반적으로는 재취직이 곤란하다고 생각할 수 있는 중고령층에 있어서 실업이 증대될 우려가 있다.

지금까지 일본에 있어서는 취업구조가 변화해 가는 경우에도 신규채용과 고령자의 은퇴에 의해 비교적 완만한 조정이 시도되어 왔

다. 물론 지금까지도 이·전직과 중도채용이라는 동향이 있기는 했지만, 앞으로의 취업구조의 조정은 신규졸업 취업자가 감소될 것으로 전망되고 있기 때문에 지금까지보다 그 이상으로 산업간·기업간의 노동이동에 의한 바는 커질 것이다. 이를 위해 산업간·기업간의 노동이동이 가능한 한 실업을 거치지 않고 행해지도록 노력하는 등 일본이 고실업사회로 전락하는 일이 없도록 최대한의 노력을 해 나가는 것이 필요하다. 단 이러한 취업구조의 조정과정에 있어서 심각한 고용환경에 있어서는 중고령층 등에 최대한 부담이 주어지지 않도록 충분히 배려할 필요가 있다는 것 역시 잊어서는 안된다.

또한 경제활동을 활발화하고 국민전체의 복지 향상을 꾀하기 위해서는 가능한 한 그 주체가 되는 국민 한 사람 한 사람이 자기책임의 기초로, 그 능력을 자유롭게 발휘하는 것이 가능하도록 되는 것이 중요하다. 이를 고용면에서 보면 한 사람 한 사람의 노동자가 개인으로서 존중되고, 스스로의 가능성이 주체적으로 추구되는 사회, 또는 그 직업생애를 통하여 안심하고 일할 수 있는 사회의 실현을 목표로 하여 질 높은 고용의 확보에 노력해 가는 것이 중요하다고 할 수 있다.

21세기에 들어서면 지금까지는 착실하게 증가 기조로 변화해 온 노동력 인구가 감소로 돌아서고, 노년세대(65세 이상)의 근로세대(15~64세)에 대한 비율이 급속하게 높아져 갈 것이다. 앞으로 공적연금제도의 지급개시연령이 단계적으로 65세까지 인상될 것이라는 것을 보아도 고령자를 포함한 전체 노동자가 가지고 있는 능력을 유효하게 발휘할 수 있는 사회를 실현해 가지 않으면 안된다.

제8차 고용대책 기본계획에 있어서는 계획기간 중에 구조개혁을 추진하는 것이 매우 중요하기 때문에 구조개혁이 진전된 경우와 진전되지 않은 경우 2가지 경우 각각에 관하여 완전실업률의 목표,

전망을 세우고 있다.

우선 이번 계획의 계획대상기간에 있어서는 이미 서술한 바와 같이 노동시장이 커다란 변화에 직면하는 가운데 실업이 증대되기 쉬운 상황이 된다고 생각된다. 또한 구조개혁이 진전되지 않는 경우에는 경제성장률도 낮은 상태에 머물고, 신규 산업분야에 있어서의 고용창출이 행해지지 않게 될 뿐만 아니라, 기존의 기업이 신분야 개척을 목표로 한 전향적인 사업재구축을 행하는 것이 곤란하게 되고 만다. 또한 고비용 구조가 시정되지 않기 때문에 국제경쟁력도 상대적으로 저하되고, 기업의 해외진출이 더욱 전개되는 결과, 고용에도 커다란 영향이 미치게 된다. 이러한 가운데 중·고령층에게 있어서 더욱 고용 과잉감이 강해지는 한편, 종래 출향(사외과건)·전직을 행한 적이 많은 중소기업 등의 고용흡수력도 저하된다고 생각된다. 따라서 일반적으로는 재취직이 곤란한 중·고령층의 실업자가 증가되고, 실업기간도 장기화되고 말 우려도 있다. 또한 새로운 산업분야의 창출이 진행되지 않고, 기존기업의 고용수요가 신장하기 어려운 가운데 매우 심각한 취직환경에 처하는 신규졸업자에 대한 채용 의욕이 더욱 저하되어 졸업 미취직자가 증대될 우려도 있다.

이 결과 2000년도의 완전실업률은 3.7%정도가 될 것으로 전망된다.

종합적으로 실업을 거치지 않는 노동이동의 추진, 실업자의 조기 재취직의 촉진에 의해 실업기간을 가능한 한 짧게 하도록 노력해 나가지 않으면 안된다.

제8차 고용대책 기본계획에 있어서는 이상과 같은 사고방식 아래 노동시장의 동향, 구조적인 변화에 대응한 각종 고용대책을 기동적이고 강력하게 실시할 것을 최고의 중점으로 하여 고용 안정은 원래부터 노동자가 그 능력을 유효하게 발휘할 수 있는 질 높은 고용의 확보를 꾀하여 완전고용의 달성에 노력해 가는 것으로 하고 있다.

(4) 고용대책의 중점방침

고용대책계획에 있어서는 4개의 중점방침을 정해 놓고 이 방침에 근거하여 구체적인 시책의 강력한 전개를 도모하고 있다.

(가) 경제사회의 변혁기에 있어서의 고용 안정을 도모할 것

새로운 고용을 창출하기 위하여 필요한 환경정비에 노력함과 동시에 개정 업종고용안정법을 기동적으로 운용하는 등에 의해 실업 없는 노동이동을 지원해 가지 않으면 아니 된다. 또한 실업 당한 사람들에 관해서는, 그들이 희망하는 직업에 가능한 한 조속하게 재취직할 수 있도록 체제를 정비할 필요가 있다. 또한 산업·기업이 고부가가치화와 신 분야 개척을 추진하는 경우에 이를 담당할 수 있는 인재를 육성하는 것도 필요하다.

(나) 노동자가 주체적으로 가능성을 추구할 수 있도록 환경을 정비할 것

우선 직업능력개발에 관한 노동자 자신의 노력 지원해 가는 것이 중요하다고 할 수 있다. 먼저 노동자가 스스로가 희망하는 다양한 근무방식을 선택하는 것이 가능한 환경과 직장에의 진출이 더욱 진행되고 있는 여성을 비롯한 노동자가 가지고 있는 능력을 충분히 발휘하는 것이 가능한 환경의 정비를 진행시켜 나가지 않으면 안 된다. 더욱이 지금부터 사회에 나오려는 젊은이를 비롯하여 각각의 적성에 맞는 직업의 선택과 자신의 생애설계를 주체적으로 행하는 것이 가능한 환경의 정비에 노력해가지 않으면 아니 된다.

(다) 초고령사회의 도래에 대응함과 동시에 직업생애를 통해서 안심하고 일할 수 있는 윤택한 생활의 실현을 목표로 할 것

21세기 초반까지 희망한다면 65세까지 현역으로서 일할 수 있는 사회의 실현을 목표로 하여 고령자대책을 종합적으로 전개해 나가지 않으면 아니 된다. 또한 직업생애를 통하여 안심하고 일할 수 있는 윤택한 근로자 생활을 실현하기 위하여 (ㄱ) 노동시간의 단축,

(ㄴ) 계획적인 재산형성과 그 성과의 활용에 대한 지원 등, 근로자복지대책 (ㄷ) 육아휴업제도와 간호휴업제도의 정착 등에 의한 직업생활과 가정생활의 양립지원 등에 노력해 나갈 필요가 있다.

(ㄹ) 국제사회의 발전에 적극적으로 공헌해 나가기 위해 국제적 시각에서 고용대책을 전개할 것

전문적, 기술적 분야의 노동자는 가능한 한 채용하기로 하지만, 단순노동자의 채용에 관해서는 충분히 신중하게 대응한다는 일본의 기본방침을 견지해 나가면서, 외국인 노동자와 사업주 쌍방이 안심하고 이용할 수 있는 직업소개, 직업상담체제의 충실화, 고용관리의 개선, 불법취로의 시정에 노력해 가지 않으면 안된다. 또한 국제적으로도 낮은 실업률 아래에서 소득격차의 확대, 또는 상당한 수준의 사회보장 아래에서의 실업의 증가·장기화 등, 고용문제가 더욱 중요한 것으로 되고 있는데 이러한 문제는 결코 외국만의 현상은 아니다. 현재 실업률 등의 지표를 보면 일본은 비교적 양호한 상태에 놓여 있다고 생각되지만 다양한 구조변화에 대한 앞으로의 대응을 제대로 해내지 못한다면 일본도 고실업사회로 전락할 지도 모른다.

4. 산업구조의 변화와 실업 없는 노동이동

1) 업종고용안정법에 근거한 여러 가지 대책의 추진

국제화의 진전 등에 의한 산업구조의 변화에 따르는 구조적 문제로 인하여 고용의 회복이 전망되지 않는 업종의 노동자의 고용안정을 도모하기 위하여, 1995년 3월에 업종고용안정법이 개정되어 같은 해 7월부터 시행되었다. 동법에 근거한 지원의 체계는 원칙적

으로 특정고용조정업종 등에 속하는 사업장을 대상으로 그 관계노동자의 고용 안정을 도모하기 위해 파견·재취직알선, 사업전환 또는 사업재구축에 따르는 배치전환, 능력개발 등의 조치를 강구한 사업주에 대하여 노동이동 고용안정조성금 등을 지급함으로써 산업간·기업간의 실업 없는 노동이동을 지원하려고 하는 것이다. 그러나 산업구조의 다양화 등으로 인하여 지정업종 이외라도 산업구조의 변화 등 외적 요인에 의해 사업재구축·고용조정을 부득이하게 하게 되는 기업이 다수 존재하고 있어 앞으로 실업 없는 노동이동을 원활하게 진행해 나가기 위해서는 그러한 개별기업도 본 지원제도의 대상으로 해 나가는 것이 중요한 과제가 되고 있다.

고용실업실태는 여전히 심각한 상황에 처해 있어 앞으로 계속되는 노동이동도 전망되고 있으므로 실업 없는 노동이동을 한층 더 추진해 나가기 위해 종래의 시책을 계속하여 실시함과 동시에, 앞의 상황 등에도 근거하여 본 지원제도를 보다 효과적인 것으로 만들기 위한 조치도 강구되고 있다.

(1) 노동이동 고용안정조성금의 지급

특정불황업종의 사업주, 특정고용조정업종의 사업주 또는 특례사업소의 사업주가 고용유지 등 계획 또는 실업의 예방을 위한 조치에 관한 계획을 작성하여 공공직업안정소장의 인정을 받은 경우, 인정을 받은 사업주 및 인정을 받은 사업주로 부터 노동자를 받아들인 사업주에게 지급된다.

(2) 특례사업장의 대상범위의 확대

지정업종 이외의 기업에 있어서도 고용을 배려한 사업재구축을 행하는 기업이라면 특례사업장의 대상으로 하여 본 지원금제도의 대상이 되도록 조치했다.

(3) 노동이동 고용안정조성금의 요건 완화

현재 이 조성금의 대상은 사업전환에 따른 배치전환에 한정되어 있는데 예를 들면 사업의 집약화와 신제품의 개발이라는 사업재구축 등에 따른 배치전환이라 하더라도 고용유지에 이바지한다고 인정되는 것(고용유지 등 계획에 기초하는 것) 이라면 조성금의 대상이 되도록 조치하였다.

2) 실업 없는 노동이동의 원활화를 위한 지원체제의 정비

국제화의 진전 등에 의한 산업구조의 변화에 따른 구조적 문제에 의해 고용의 회복이 전망되지 않는 업종의 노동자의 고용안정 등을 꾀하는 것이 중요한 과제가 되고 있다.

업종고용안정법에 근거하여 생산량이 감소하고 그 회복이 전망되지 않으므로 고용조정을 부득이하게 하게 되는 업종을 특정고용조정업종으로 지정하고 산업간·기업간의 노동이동에 의한 고용기회의 확보, 이동할 경우 능력개발 등, 고용안정을 도모하기 위한 조치를 강구하는 사업주에 대하여 지원하고 있다.

또한 특히 중소기업에 대해서는 노동이동의 노하우의 결여, 노동자가 이동하는 기업 확보의 곤란, 또는 행정의 각종제도의 이용에 관한 지식의 부족 등 여러 가지 문제점에 대처해 나가기 위하여 노동이동에 관한 정보제공, 상담원조 등이 가능한 체제를 확충·정비하고 있다.

(1) 원활하게 노동이동을 실시해 나가기 위한 고용 관리지침(매뉴얼)의 개발·제공

(2) 각 도도부현에 있어서 노동이동에 관한 실무경험자 등에 의한 컨설팅이 가능한 체제의 정비

(3) 인재 확보를 위한 분위기 조성을 도모하기 위해 고용창출이 전망되는 업종의 기업과 사업주단체 등을 대상으로 한 고용창출을 위한 포럼과 노동이동에 관한 정보의 제공 등을 행하는 세미나의 개최

3) 업종고용안정법의 지원 시책의 내용

특정고용조정업종 등 사업주가 파견, 재취직알선, 사업전환 또는 사업재구축에 따르는 배치전환 등을 행하는 경우에 다음과 같은 지원을 행하고 있다.

- (1) 상담지원, 조성금(노동이동고용안정조성금, 노동이동능력개발 조성금)의 지급
- (2) 직업훈련시설에 드는 자금의 대부
- (3) 이전취직자용 기숙사의 대여

5. 종합적인 지역고용대책의 추진

1) 산업구조 변화에 대응한 고용대책의 추진

일본 경제사회의 바람직한 발전을 추진하는데 있어서 도쿄 지역 집중 과밀의 시정과 지역 활성화에 의한 국토의 균형 있는 형성은 불가결하므로, 지역에 있어서 고용기회를 개발하고 지역의 발전을 담당할 만한 인재를 확보해 가는 것이 중요한 과제가 되고 있다.

그러나 지역에 있어서의 고용실업실태를 보면 고용기회의 지역 간 격차는 이전과 마찬가지로 크고, 총량적으로 고용기회가 부족하여 지역의 구직자에 대하여 고용기회의 개발을 행할 필요가 있는

지역이 남아 있는 것이다. 한편 자기의 적성과 능력 등에 적합한 직업의 고용기회가 적기 때문에 청년층을 중심으로 한 노동력이 유출되고 있고, 지역 발전을 담당하는 인재의 확보가 곤란한 지역이 나타나고 있다.

지역고용개발등촉진법에 근거하여 총량으로서의 고용기회 자체가 양적으로 부족한 지역에 대해서는 지역의 총체적 고용기회의 개발을 위한 노력에 대한 지원, 지역 고용개발 조성금의 지급 등에 의한 고용기회의 개발을 진행시켜 나감과 동시에 매력적인 고용기회가 부족하다는 등의 이유로 청년층을 중심으로 한 노동력이 유출되고 있는 지역에 대해서는 고용환경의 정비와 인재 유턴사업 등을 행하는 기금의 조성에 대한 지원, 지역 고용환경 정비 조성금의 지급 등에 의한 질 높고 매력 있는 고용기회를 개발하여 인재의 확보·육성·거주의 촉진을 도모하고, 또한 청년층의 유출이 현저한 과소(過疎) 고용개선지역에 있어서는, 지역 고용개발 조성금을 지급하고 있다.

또한 지역의 고용정보 제공과 직업상담, 직업소개의 실시에 맞추어 생활관련정보를 종합적으로 제공하는 등, 대도시권에 거주하는 인재의 지방 환류를 촉진하고 있다.

(1) 고도기능활용 고용안정지역에 있어서의 고용대책의 추진

제조 공장 등의 해외이전, 제품 수입의 증대 등이 진행되는 속에서 제조업이 밀집되어 있는 지역은 고용의 공동화 등의 우려가 있으므로, 앞으로 구조적으로 고용상황이 악화되어 갈 것이 걱정된다. 한편 이러한 지역에 있어서는 일본의 생산능력, 국제경쟁력의 장래의 기반이 되는 고도의 기능이 집적되어 있는 경우도 많기 때문에 이러한 고도의 기능이 계승되어 장래에 발전되어 갈 시스템 구축을 통하여 당해 지역 전체의 발전과 고용의 안정을 도모하는 것이 필

요하다.⁵⁵⁾ 제조업이 밀집되어 있고 경제의 국제화의 영향을 강하게 받는 고용에 관한 상황이 악화되거나 악화될 우려가 있는 지역에 있어서 지역 관계자의 협력에 의해 노동자의 고도의 기능을 활용한 고용개발에 몰두하는 지역을 고도기능활용 고용안정지역으로 지정하여 당해 기능을 활용한 신 분야 개척, 창업 등에 의한 고용의 창출을 지원하는 등에 의해 당해 지역에 있어서의 고용 안정의 확보를 도모하고 있다. 더욱이 이러한 대책을 강구하기 위해 지역고용개발등촉진법을 개정한 바 있다.

<참고> 국가의 지원조치

1. 지역에 있어서의 관계자의 노력 촉진

- ① 지역고도기능활용 고용안정계획책정 원조사업 계획책정비의 보조
- ② 지역고도기능활용 고용안정회의의 설치
고도기능활용 고용안정지역에 있어서의 지역 관계자의 협의의 장 확보
- ③ 지역고도기능활용 추진사업 조성금(신설) 의 지급
신 사업전개에 의한 고용개발을 도모하기 위한 사업주단체에 의한 조사연구등의 사업을 조성

2. 신 사업전개에 필요한 인재의 수용과 노동환경의 개선에 대한 지원

- ① 지역고도기능 인재확보조 성금(신설) 의 지급
신사업 전개를 담당할 인재(고도기능자, 기술자) 를 받아들임으로써 적합한 노동자를 고용한 경우의 조성
- ② 지역고도기능활용 고용환경정비 장려금(신설) 의 지급

55) 大石 明, 前掲書, pp. 187 ~ 193.

노동환경설비 또는 복지시설의 설치·정비를 행하고, 이에 따라 노동자를 고용한 경우의 조성

- ③ 고도기능활용 고용안정지역 고용기회 확보사업의 실시
신사업 전개를 도모하는 기업정보의 수집 등을 사업주단체에 위탁

3. 지역에 있어서의 기능의 육성·발전을 위한 인재육성에 대한 지원

- ① 인재고도화 지원사업의 활용
신사업 전개에 필요한 고도의 직업능력의 개발향상과 활동을 행하는 단체 등에 대한 조성
- ② 지역인재육성 종합 프로젝트의 활용
경제단체 등이 행하고, 지역에 있어서의 기능인재의 육성, 기능계발·계승 등에 관계하는 사업에 대한 조성
- ③ 지역직업훈련센터 등의 설치
고도기능활용 고용안정지역에 있어서의 교육훈련 등을 행하는 시설의 설치에 대한 배려

(2) 고용안정·창출대책연락협의회의 확충 등

고용안정·창출대책연락협의회가 설치되어 있는 지역에 배치되어 있는 지역 고용안정협력원의 상담·조언업무의 강화를 도모하기 위해 협력원 상호의 정보교환의 장으로서 블록별 회의를 실시하고 있다.

(3) 농산촌 고용개발 추진사업의 창설

가트(GATT)·우루과이 라운드 농업 합의의 실시에 의한 농산물의 자유화 등에 의해 농림업을 둘러싼 환경이 크게 변화하고 있는 가운데, 농산촌 지역에 있어서는 농림업의 정체 뿐 아니라 취업

기회의 양적 및 질적인 부족으로 인해 청년층을 중심으로 한 인구의 유출이 계속되고 있는데 지역의 활성화를 꾀하는 고용의 장을 확보하기 위하여 지역관계자의 주체적인 노력이 중요해지고 있다. 이를 위해 농산촌고용개발추진사업을 창설하여 지역자원을 활용한 사업의 실시로 인하여 지역 관계자가 일체가 되어 고용기회의 개발을 행하는 모델사업에 대한 지원을 행하고 있다.

2) 고용촉진 지역의 지정

더욱이 대도시권으로 부터 대도시권 이외의 지역으로 이전하는 사업장의 종업원의 이전에 대한 조성을 행하고 있다. 지역고용개발 등촉진법에 기초한 시책의 대상지역은 다음의 4가지로 공공직업안정소의 관할구역에 의하여 구성된 지역 또는 시정촌(市町村)을 단위로 하여 지정되어 있다.

(1) 고용기회증대촉진지역(구직자가 다수 거주하거나 구직자의 총수에 비하여 상당히 고용기회가 부족하고, 그 상태가 상당기간에 걸쳐 계속될 것으로 전망되는 지역) ; 지정기간 5년

(2) 특정고용기회증대촉진지역(고용기회증대촉진지역 가운데, 산업구조의 변화 등으로 인해 고용상황이 현저하게 악화되고 있는 지역) ; 지정기간 5년

(3) 고용환경정비지역(고용기회증대촉진지역 또는 긴급고용안정지역에 해당하는 지역 이외의 지역 가운데, 청년층을 중심으로 하여 노동력이 유출되고 있는 등의 요건을 충족하는 지역으로서 정령(政令)으로 지정된 지역(특정고용기회부족지역) ; 지정기간 5년으로 노동대신이 해당지역에서의 지역고용환경정비계획을 승인한 지역

(4) 긴급고용안정지역(경제적 사정이 현저한 변화에 의해 고용실태가 급속하게 악화되고 있는 지역) ; 지정기간 1년

6. 취업형태의 다양화와 직업소개기능

1) 민간의 노동력 수급조정사업

일본의 노동력 수급조정은 국가가 조직하는 공공직업안정소를 중심으로 하여 국가가 행하는 수급조정을 보완하는 것으로서 노동자 보호의 관점으로 부터 일정한 규제 하에 민간에게도 행하도록 하는 체계가 되고 있다. 노동력 수급 쌍방의 변화가 급속히 진행되면서, 민간의 노동력 수급조정사업에 관해서도 기능을 더욱 유효 적절하게 발휘하게 하는 방향으로 제도의 개선이 행해져 온 것으로 공공 및 민간 양자가 서로 협력하여 일본 전체로서의 원활한 노동력 수급의 조정이 이루어지도록 노력하고 있다.

(1) 노동자 파견사업

노동자파견사업의 적정한 운영의 확보 및 파견노동자의 취업조건 등의 정리 등에 관한 법률(노동자파견법)에 근거하여 제도화된 사업으로 노동자 파견사업을 행하기 위해서는 일반노동자 파견사업의 경우는 허가, 특정노동자 파견사업의 경우는 신고가 필요하다. 또한 가능한 업무는 정보처리관계, 재무처리관계 등 전문적이고 또한 특별한 고용관리가 필요한 26가지 업무에 한정된다. 또한 파견노동자의 고용 안정, 그 밖의 복지의 증진을 위하여 파견 원사업주와 파견 전에 강구해야 하는 조치가 수시로 결정되고 있다.

노동자 파견사업이 바뀐 것에 관해서는 1995년 12월에 이루어진 경제사회상황의 변화 등에 대응한 노동자 파견사업제도의 개선에 대한 중앙직업안정심의회 의 결과에 따라 「노동자파견법」 등의 일부를 개정하는 법률이 1996년 6월 개정, 공포되었다.

노동자 파견사업제도 전반을 대상으로 하는 근본적인 검토를 중

양직업안정심의회에서 1997년 1월부터 개시하였다.

(2) 민영 직업소개사업

유료의 직업소개사업과 무료의 직업소개사업으로 구분되어 있는데 양쪽 모두 허가를 받은 경우(학교 등이 행하는 무료직업소개사업은 신고)에 한하여 행해질 수 있다.

유료직업소개사업제도에 관해서는 중앙직업안정심의회가 1996년 12월 노동대신에게 건의하여 다음 내용의 개정을 1997년 4월 1일부터 실시하였다.

(가) 허가제에 관해서는 그 요건 및 수속을 대폭적으로 간소화하고(소개 책임자의 경험년수 요건을 10년 이상에서 3년 이상으로 완화하는 등) 명확하고 간소하며, 재량의 여지가 적은 제도로 한다.

(나) 수수료에 관해서는 유료 직업소개소가 소개 수수료의 징수액을 신고하고 승인을 받는 등에 의해, 소개 수수료를 자유롭게 설정할 수 있도록 한다.

(다) 취업직업의 범위에 관해서는 경제구조 개혁에 대처하는 관점으로 부터 대폭적으로 확대하여 네거티브 리스트럭처(negative restructure) 화한다.

(라) 노동자보호를 위하여 필요한 사항을 가이드라인으로 공표하고 유료직업소개소 등 관련자에 대하여 지도·공지를 위한 조치를 강구한다.

무료직업소개사업은 직종의 한정은 없으나 고령자와 간호사 등의 의료 관계자가 주요한 취업범위가 되고 있다.

(3) 노동자 공급사업

동 사업은 노동조합 등이 노동대신의 허가를 받아서 무료로 행하는 경우를 제외하고 전면적으로 금지되어 있다.

(4) 노동자모집

노동자모집은 문서모집, 직접모집 및 위탁모집으로 구분된다. 문서모집은 자유이고 노동자의 보호를 도모하는 관점에서 통근권 외에서 행하는 직접모집은 신고가 필요하고 또한 위탁모집에 관해서는 법률에 기초하여 설립된 단체에 소속한 중소기업의 사업주가 그 소속한 단체를 통하여 노동자의 모집을 행하는 경우에 한하여 허가하고 있다.

2) 사람과 일을 결합하는 헬로 워크

전국 각 지역에 약 600개소가 있는 공공직업안정소(애칭·헬로 워크)는 일을 찾고 있는 사람(구직자)에게는 그 희망과 능력에 가장 적합한 직업을 인재를 구하고 있는 사업주(구인자)에게는 가장 적합한 인재를 소개함으로써 노동력 수급의 원활한 결합을 도모하는 일을 기본업무로 하고 있다.

전국의 공공직업안정소는 온라인으로 결부되어 구인·구직에 관한 정보 등을 컴퓨터로 즉시 제공하는 종합적 고용정보 시스템을 활용한 서비스를 실시하고 있다. 가까운 안정소에서 전국 각지의 구인·구직정보가 입수되는 이 시스템은 지역간의 불균형의 해소에 기여하고 있다.

구직자에 대해서는 취직 가이드스(guidance)로서 직종별 구인설명회·관리선고(管理選考) 등에 의한 구인정보의 송부, 직장실습과 직장견학을 활성화하는 각종 강습회의 개최 등에 의하여 취직의 가능성의 향상을 도모하고 있다.

사업주에 대해서는 채용 가이드스로서 구인 수리의 경우와 헬로 워크 세미나의 경우에 고용관리 개선 등의 지도·원조를 실시하고 또한, 기업의 인사노무담당자의 의견교환 등을 통하여 인재확보대

책 등에 대하여 검토하는 인재확보 연구회와 인재확보 세미나를 실시하고 있다.

이와 같은 취직·채용 가이드스 뿐만 아니라 구직자·구인자를 모두 모은 합동취직 면접회와 일일 헬로 워크 등을 개최하여 구인·구직의 결합을 촉진하고 있다.

더욱이 최근에 있어서는 이용자의 다양한 수요에 적확하게 응할 수 있도록 다음과 같은 상담창구를 설치하여 직업소개를 행하고 있다.

(가) 인재은행

중소기업에 유능한 인재를 보내고 고령자 등의 고용 촉진을 도모하기 위하여 관리직, 기술직 등의 직업소개를 행하는 기관으로 도쿄·오사카 등의 전국의 주요도시 25개소에 설치하고 있다(1996년도말 현재) .

(나) 레디스 헬로 워크

취업의 의욕과 능력이 있음에도 불구하고 육아가사노동의 부담 등으로 인하여 무취직에 머물고 있는 여성의 재취직 원조를 전문적으로 행하고 있는데, 삿포로·센다이·치바·도쿄·요코하마·나고야·교토·오사카·고베·히로시마·기타규슈·후쿠오카의 12개소에 설치하고 있다.

(다) 파트뱅크·파트새터라이트

대도시의 터미널 등의 이용에 편리한 장소에서 파트타임 고용에 관한 종합적인 직업소개 서비스를 제공하기 위한 기관으로 인구가 대략 20만인 이상의 도시에 파트뱅크를 75개소, 10만인 이상의 도시에 파트새터라이트를 75개소 설치하고 있다(1996년도말 현재) .

(라) 학생직업센터·학생직업상담실

대졸 등 졸업예정자와 미취직졸업자 등에 대하여 각종 구인정보 등의 제공, 직업상담을 행하는 기관으로 홋카이도·미야기·도쿄·

아이치·오사카·후쿠오카에 학생직업센터를 그 이외의 41부현에 학생직업 상담실을 설치하고 있다.

7. 고령화 사회와 고용대책

현재 일본은 세계에서 유래 없는 급속한 고령화가 진행되고 있어 21세기 초반에는 노동력 인구의 5인에 1인이 60세 이상의 고령자가 될 것이라고 예상된다. 더욱이 2001년부터 연금의 본격적인 지급개시연령이 단계적으로 인상되어 최종적으로는 65세부터 지급개시가 되는 것이 결정되어 있다. 이러한 급속한 고령화 등의 근원에 있어서 일본 경제사회의 활력을 유지해 가기 위해서는 고령자가 장기간에 걸쳐 축적한 지식, 경험 등을 활용하여 65세까지 현역으로서 일할 수 있는 사회를 실현해 가는 것이 불가결하다.

이전부터 행해지고 있는 고령자 고용정책을 추진함과 동시에 앞으로는 ① 65세 현역 사회의 실현을 위한 시책의 전개, ② 다양한 형태에 의한 고용·취업의 촉진에 중점을 두어 종합적인 시책의 전개를 도모하려고 하고 있다.⁵⁶⁾

1) 65세 현역 사회의 실현을 위한 대책

(1) 65세 현역 사회 추진회의의 개최

급속한 고령화에 대응하기 위해서는 65세까지 현역으로서 일할 수 있는 사회가 실현되어 가야 하는 것이 불가결하지만 현재 상황을 보면 희망자 전원을 65세까지 계속 고용하는 제도가 마련되어 있는 기업의 비율은 전체의 2할 정도밖에 안되고 65세까지 현역으

56) 七瀬時雄, 前掲書, pp. 166 ~ 229.

로서 일하는 것은 매우 어려운 현상이다.

우선 보다 많은 국민에게 '65세까지 현역으로서 일하는 것은 당연하다'는 의식을 갖게 하기 위하여 공·노·사의 하이레벨의 사람들을 포함하여 넓게 국민 각층을 대표하는 사람들을 모아 폭넓은 의논을 전개하여 65세 현역 사회의 기본이념을 구축함과 동시에 사회에 있어서 적극적으로 65세 현역 사회의 필요성을 인식시킬 필요가 있다고 생각한다. 더욱이 공·노·사의 실무레벨의 사람들에게까지 인식시켜 정년제의 바람직한 방안과 사회 전체로서의 고령화 활용방책에 관해서 연구하여 이로 부터의 고령화 사회의 그랜드 디자인을 그려서 65세 현역 사회의 실현하기 위한 앞으로의 정책 비전을 정리해 가고 있다.

고령자 고용 문제에 의하여 현실적으로 노력해 나가기 위해서는 예를 들면 지역과 업종에 의하여 각각 실정이 다르다고 생각되므로 지역회의, 업종별 회의를 개최하여 각각의 지역의 실정, 업종별의 실정에 걸맞은 65세 현역사회의 존재방식에 관해서도 검토를 진행해 가기로 하였다.

(2) 65세 계속고용을 향한 지역의 모델사업 실시

65세 현역사회 추진회의의 개최 등에 의해 65세 현역사회의 실현을 향하여 다양한 논의의 전개, 여론의 양성을 도모해 가는 것을 고려하고 있으나 현실적으로 65세까지의 계속고용을 진행하기 위해서는 연공임금, 연공처우가 일반적인 현재의 고용형태에 있어서의 임금면, 인사제도면 등의 재고가 필요해 지고 있는 등 다양한 문제점이 발생하고 있다고 생각된다.⁵⁷⁾

그 문제점의 파악과 문제해결의 구체적인 정책의 실현 가능성을 검토하는 동시에 앞으로의 참고가 되는 구체적 사례를 집적하기 위

57) 日本労働研究機構編, 「労働市場の制度と政策」, 1997, pp. 288~298.

하여 경제단체를 통하여 지역에 파급효과를 미치는 기업을 파일럿 기업으로서 선정하고 실제로 65세까지의 계속고용에 착수할 예정이다.

이러한 구체적인 착수 가운데 실태조사와 의식조사를 실시하여 폭 넓은 관점으로 부터의 문제점 발굴을 행함과 동시에 추진위원회를 설치하고 65세까지의 계속고용의 구체적인 정책을 검토해 갈 예정이다.

2) 65세 계속고용을 향한 지도

고령자의 고용기회의 확보를 도모해 나가기 위해서는 고령자가 장년에 걸쳐 축적해 온 기능, 경험을 살리는 것에 의하여 그 능력을 유효하게 발휘할 수 있는 형태로 행하는 것이 바람직하고, 이를 위해서는 정년 후에도 동일기업에 있어서 계속하여 고용되는 체제를 확립하는 것이 중요하다.⁵⁸⁾

이를 위해 고령자 고용안정법은 제4조의6제1호에서, 노동대신은 고령자 등 직업안정대책기본방침에 비추어 현재 고용되어 있는 사업주에게 정년 후에도 계속하여 고용되는 것을 희망하는 고령자에 대하여 그 고용의 계속을 도모하는데 있어서 필요가 있다고 인정되는 때에는 당해 사업주에 대하여 노동성령으로 정한 바에 의해, 당해 고령자를 그 정년 후에도 계속하여 고용하는 제도(이하 「계속고용제도」라고 한다)의 도입 또는 개선에 관한 계획의 작성을 지시하는 것이 가능하다는 취지를 정함과 동시에, 동법 제4조의6제2호 이하에서 노동대신은 상기계획이 현저하게 부적당하다고 인정하는 때에는 그 계획의 변경권고를, 또한 특히 필요가 있다고 인정하는 때에는 적정실시권고를 실시하는 것이 가능하도록 되어 있다. 더욱

58) 七瀬時雄, 前掲書, pp. 238 ~ 247.

이 제4조의7에서, 공공직업안정소장이 고령자의 정년 후의 안정된 고용의 개발 및 향상유지에 작업시설의 개선과 그 밖의 여러 가지 조건의 정비의 실시에 관하여 필요한 권고를 하는 것이 가능한 것으로 되어 있다.

3) 65세까지의 계속고용을 촉진하는 조성제도

(1) 계속고용정책 촉진조성금

급속한 고령화가 진전되는 가운데, 고령자가 현역으로서 일하는 것이 가능한 시스템의 구축이 극히 중요한 과제가 되고 65세까지의 고용기회의 확보가 중요시되고 있는 때이다. 이 가운데 60세 이상 정년제에 관해서는 1998년부터 의무화되는 경우도 있고 착실하게 진전되고 있으나, 65세까지의 계속고용제도의 도입은 계속 진행되지 않고 있으며, 노동력 인구의 고령화 및 연금지급개시연령의 인상에 대응하기 위해서는 가능한 한 빠른 시기에 계속고용제도를 보급시키는 것이 필요해지고 있다. 이를 위해 계속고용제도의 도입 및 고령자의 고용의 촉진을 위하여 보다 효과적인 계속고용정책 촉진조성금을 창설하는 것으로써 계속고용의 정착을 도모하고 있다.⁵⁹⁾

59) 일본 고용보험법 제61조 [고령고용계속기본급부금]

1. 고령고용계속기본급부금은 피보험자(단기고용특례 피보험자 및 일일고용노동 피보험자를 제외한다. 이하 이 관(款)에서 같다.)에 대하여 지급대상월(당해피보험자가 제1호에 해당하지 않게 된 때에는, 동호에 해당하지 않게 된 일이 속하는 지급대상월 이후의 지급대상월)에 지불된 임금액(지급대상월에 있어서 비행, 질병, 그 밖의 노동성령으로 정하는 이유에 의해 지불을 받는 것이 가능하지 않았던 임금이 있는 경우에는, 그 지불을 받은 것으로 간주하여 산정한 임금액. 이하 이 항, 제4항 및 제5항각호(다음조제3항에서 준용하는 경우를 포함한다.) 및 다음조제1항에서 같다.) 이 당해피보험자를 수급자격자

로, 당해피보험자가 60세에 달한 일(당해피보험자가 제1호에 해당하지 않게 된 때에는, 동호에 해당하지 않게 된 일)을 수급자격에 관련된 이직일로 간주하여 제17조(제3항을 제외한다.)의 규정을 적용한 경우에 산정하게 되는 임금일액에 상당하는 액(이하 이 조에서 '간주 임금일액'이라고 한다.)에 30을 곱하여 얻은 액의 100분의 85에 상당하는 액을 하회하게 된 경우에, 당해지급대상월에 대하여 지급한다.

2. 이 조에서 '지급대상월'이라는 것은, 피보험자가 60세에 달한 일이 속하는 월부터 65세에 달하는 일이 속하는 월까지의 기간 내에 있는 월(그 월의 초일부터 말일까지 계속하여 피보험자이고, 제61조의4제1항에 규정하는 휴업을 하지 않은 월에 한한다.)을 말한다.

3. 제1항의 규정에 의해 간주 임금일액을 산정하는 경우에 있어서 제17조제4항의 규정의 적용에 관해서는, 동항 중 '전3항의 규정'이라는 것은 '제1항 및 제2항의 규정'으로 한다.

4. 제1항의 규정에 의해 간주 임금일액을 산정하는 것이 가능하지 않은 때 또는 곤란한 때, 또는 동항의 규정에 의해 산정한 간주 임금일액을 채택하여 동항의 규정을 적용하는 것이 적당하지 않다고 인정되는 때에는, 노동대신이 정하는 바에 따라 산정한 액을 간주 임금일액으로 한다. 이 경우에 있어서, 제17조제4항의 규정은 이 항의 규정에 의해 산정한 간주 임금일액에 대하여 준용한다.

5. 고령고용계속기본급부금의 액은, 1지급대상월에 대하여 다음의 각 호에 열거하는 구분에 따라, 당해지급대상월에 지불된 임금액에 당해 각호에 정하는 율을 곱하여 얻은 액으로 한다. 단, 그 액에 당해임금액을 더하여 얻은 액이 지급한도액을 넘는 때에는 지급한도액에서 당해임금액을 빼서 얻은 액으로 한다.

6. 제1항 및 전항의 규정에 불구하고, 동항의 규정에 의해 지급대상월에 있어서 고령고용계속기본급부금의 액으로서 산정된 액이 제17조제4항제1호'가'에 열거하는 액(그 액이 제18조의 규정에 의해 변경된 때에는 그 변경된 액)의 100분의 80에 상당하는 액을 넘지 않는 때에는, 당해지급대상월에 대해서는 고령고용계속기본급부금은 지급하지 않는다.

7. 노동대신은 연도의 평균급여액이 1994년 4월 1일부터 개시되는 연도(이 항의 규정에 의해 지급한도액이 변경된 때에는 직근(直近)의 당해변경된 연도의 전년도)의 평균급여액을 넘거나 하회하게 된 경

(2) 종합적 고용환경정비 추진사업(넥스트65 추진사업)의 확충
 60대 전반의 고령자의 고용취업수요가 다양화되고 있는 가운데 65세까지의 계속고용의 강력한 전개와 다양한 취업수요에 대응한 고용취업기회의 확보가 중요한 과제로 되고 있다. 이를 위해 1996년부터 중앙협회 및 도도부현 협회에 있어서 ① 기업진단 시스템을 활용한 고령자 고용어드바이저에 의한 상담원조활동 ② 고령자의 고용에 관한 정보제공활동 ③ 계발홍보활동 ④ 기업의 고령자 고용 추진자에 대한 지원 등을 중심으로 하는 종합적 고용환경정비추진사업(넥스트65 추진사업)을 실시하고 있고, 65세 계속고용을 추진하는 사업의 전개의 강화를 도모하고 있다.⁶⁰⁾

우에 있어서는, 그 상승하거나 저하된 비율을 기준으로서, 그 다음연도의 8월 1일 이후의 지급한도액을 변경하지 않으면 안된다.

60) 일본 고용보험법 제61조의2 [고령재취직급부금]

1. 고령재취직급부금은 수급자격자(그 수급자격에 관련된 이직일에 있어서 제22조제6항의 규정에 의한 산정기초기간이 5년 이상이고, 당해수급자격에 근거하는 기본수당의 지급을 받은 적이 있는 자에 한한다.)가 60세에 달한 일 이후 안정된 직업에 취직함으로써 피보험자가 된 경우에 있어서, 당해피보험자에 대하여 재취직 후의 지급대상월에 지불된 임금액이 당해기본수당일액의 산정 기초가 된 임금일액에 30을 곱하여 얻은 액의 100분의 85에 상당하는 액을 하회하게 된 때에 당해재취직 후의 지급대상월에 대하여 지급한다. 단, 다음의 각호의 어느 것에 해당하는 때에는 이 제한이 적용되지 않는다.

① 당해직업에 취직한 일(다음 항에서 '취직일'이라고 한다.)의 전일에 있어서 지급잔일수가 100일 미만인 때.

② 당해재취직 후의 지급대상월에 지불된 임금액이 지급한도액 이상인 때.

2. 전항의 '재취직 후의 지급대상월'이라는 것은 취직일이 속하는 월부터 당해취직일의 다음날부터 기산하여 2년(당해취직일의 전일에 있어서 지급잔일수가 200일 미만인 동향의 피보험자에 대해서는 1년)을 경과하는 일이 속하는 월(그 월이 동향의 피보험자가 65세에 달하는 일이 속하는 월 후인 때에는, 65세에 달하는 일이 속하는 월)까

또한 이 사업의 일환으로서 중앙협회와 민간기업이 공동으로 하여 고령자의 재택 취업과 직장·주거지 접근형 취업의 근무형태를 중심으로 하는 새로운 고용취업형태를 보급 추진하기 위한 파일럿 사업에 착수하고 있다.

제2절 인재개발과 고용안정정책

1. 중소기업 노동력의 확보

1) 중소기업 노동력 확보의 과제

일본 경제·사회에 있어서 커다란 역할을 담당하고 있는 중소기업의 노동력 확보는 앞으로 매크로적인 노동력 수급의 긴장 기조를

지의 기간 내에 있는 월(그 월의 초일부터 말일까지 계속하여 피보험자이고, 제61조의4제1항에 규정하는 휴업을 하지 않은 월에 한한다.)을 말한다.

3. 전조제5항 및 제6항의 규정은 고령재취직급부금의 액에 대하여 준용한다. 이 경우에 있어서, 동조제5항 중 '지급대상월에 대하여'라는 것은 '재취직 후의 지급대상월(다음조제2항에 규정하는 재취직 후의 지급대상월을 말한다. 다음조제3항에 있어서 준용하는 제6항에서 같다.)에 대하여'로, '당해지급대상월'이라는 것은 '당해재취직 후의 지급대상월'로, '간주 임금일액'이라는 것은 '다음조제1항의 임금일액'으로, 동조제6항 중 '제1항'이라는 것은 '다음조제1항'으로, '지급대상월'이라는 것은 '재취직 후의 지급대상월'로 같은 조건에 다른 어구를 대체하는 것으로 한다.

감안한다면 중장기적이고 구조적인 과제로서 대응해야 하는 중요한 정책과제이므로 1991년에 중소기업에 있어서의 노동력의 확보를 위한 고용관리 개선의 촉진에 관한 법률(이하 중소기업노동력확보법이라고 한다.)을 제정하여 이에 근거한 정책을 실시해 오고 있다.

그러나 경제활동의 국제화, 규제완화의 진전 등을 배경으로 산업 고용구조의 전환이 진행되는 과정에서 최근 고용실업상황이 악화되고, 노동력 수급이 완화되고 있음에도 불구하고 중소기업에 있어서는, 새로운 사업분야로의 진출 등을 받쳐주는 고도의 기능·지식을 보유한 인재의 확보 등이 특히 심각한 상황에 있다. 그 원인으로서는 중소기업의 고용관리 전반의 개선이 지체되고 있는 것, 게다가 새로운 사업분야로의 진출 등에 필요한 노동력의 고도화·다양화가 진행되고 있음에도 불구하고 이에 알맞은 고용관리의 개선이 진행되고 있지 않은 것 등이 거론되고 있다.⁶¹⁾

한편 극심한 고용실업상황에 대응하여 노동자 고용의 현장 확보와 고용 안정을 도모해 나가기 위해서는 중소기업의 활력을 살려서 새로운 고용기회를 창출해 나가는 것이 중요하다. 특히 중소기업 등의 신규개업과 신분야 개척 등을 추진해 가는 것이 중요하고, 그 담당주체로서 기대되는 벤처기업 등의 중소기업의 사업활동을 인재면에서 지원함과 동시에 고용관리를 개선함으로써 중소기업의 직장으로서의 매력을 높여 가는 것이 중요한 과제가 되고 있다.

2) 중소기업 노동력 확보법의 시행

(1) 기본지침의 수립

61) 労働省職業安定局, 「失業對策年鑑」, (財) 勞務行政研究所, 1998, pp. 243 ~ 246.

중소기업 노동력 확보법에 의하면 통상산업대신 및 노동대신은 노동시간의 단축, 직장환경의 개선, 복리후생의 충실 등 중소기업의 고용관리 개선에 관련된 조치에 관한 기본지침을 책정하기로 하여 1991년 8월에 동 지침을 고시했으나 1995년 11월 1일에 개정법의 시행에 맞추어 재검토를 행하였다.

동 법에 의하여 사업협동조합 등의 중소기업자 단체 및 개별 중소기업자는 이 기본지침에 따라 고용관리의 개선에 관한 사업에 관한 계획(이하 개선계획이라고 한다.) 을 작성하여 도도부현 지사의 인정을 받는 것에 의해 그 인정을 받은 사업협동조합 등 또는 그 구성 중소기업자 또는 인정을 받은 개별 중소기업자는 이하의 지원 조치를 받는 것이 가능하게 되어 있다.

(2) 사업의 개요

(가) 중소기업 신분야 개척 지원 인재 확보 조성금

도도부현 지사에 의해 개선계획의 인정을 받은 사업협동조합 등(이하 인정조합이라고 한다) 의 구성 중소기업자 또는 인정을 받은 개별 중소기업자(이하 인정중소기업자라고 한다) 가 인정을 받은 개선계획(이하 인정계획이라고 한다) 에 근거한 신분야 개척을 담당할 인재(이하 기반인재라고 한다)를 받아들이고 아울러 기반인재와 같은 수 이상의 다른 노동자를 고용한 경우에 기반 인재의 채용에 관련된 임금 등의 일부를 지원하기로 하였다.

(나) 중소기업 인재고도화 능력개발 급부금

인정조합 등의 구성 중소기업자 또는 인정 중소기업자가 인정계획에 근거하여 신분야 개척을 위하여 필요한 고도의 직업능력의 개발 및 향상을 위한 인재교류와 교육훈련 등을 행한 경우에 필요한

비용, 임금 등의 일부를 지원하기로 하였다.

(다) 중소기업 고용환경 정비 장려금

인정조합 등의 구성 중소기업자 또는 인정 중소기업자가 인정계획에 근거하여 매력 있는 직장 만들기를 위해 노동환경개선설비(공조(空調) 설비, 방음설비 등) 또는 복지시설(종업원 숙소, 보건시설, 식당, 탁아시설 등)의 설치·정비를 행하고 이울러 노동자를 고용한 경우에 필요한 비용의 일부를 지원하기로 하였다.

(라) 중소기업 인재확보 추진 사업 조성금

인정조합 등이 인정계획에 근거하여 구성 중소기업자를 대상으로 하여 고용관리의 개선에 관한 조사연구, 지도, 그 밖의 사업을 행한 경우에 중소기업 인재확보 추진사업 조성금을 지급하고 있다.

(마) 고용촉진 사업단법의 특례

인정조합 등 또는 그 구성 중소기업자 또는 인정 중소기업자가 복지시설을 설치하는 경우에 고용촉진 사업단에 의한 저리융자를 받는 것이 가능하도록 하고 있다.

(바) 중소기업 신용보험법의 특례

인정조합 등 또는 그 구성 중소기업자 또는 인정 중소기업자가 인정계획을 실시하기 위하여 필요한 자금을 금융기관으로 부터 차입한 경우에 중소기업 신용보험법의 특례조치를 세워놓고 있다.

(사) 중소기업 근대화자금 등 조성법의 특례

인정조합 등의 구성 중소기업자 또는 인정 중소기업자가 인정계획에 근거한 사업을 실시하기 위하여 받는 중소기업설비근대화자금에 관해서는, 그 상환기간을 연장하였다.

(아) 중소기업 투자육성 주식회사법의 특례

중소기업 투자육성주식회사법의 투자 대상으로서 자본액이 1억 엔을 넘는 인정조합 등의 구성 중소기업자 또는 인정 중소기업자를 대상으로 하였다.

(자) 직업안정법의 특례

사업협동조합 등의 중소기업자의 단체가 개선계획에 있어서의 위탁모집을 실시하는 것 등을 기재하고 그 인정을 받은 경우에 있어서 그 구성 중소기업자의 위탁을 받아 모집에 종사하는 때에는 인정조합 등이 노동대신에게 신고하는 것에 의해 위탁모집을 실시할 수 있도록 하고(현행 직업안정법에 있어서는 노동대신의 허가), 모집의 신속하고 원활한 실시에 이바지하도록 하고 있다.

2. 고용안정과 직업능력개발정책

1) 목적

일본의 직업능력개발제도는 노동자의 직업에 필요한 능력을 개발하고 향상시키는 것에 의해 직업의 안정과 노동자의 지위 향상을 도모함과 동시에, 경제사회의 발전에 기여하는 것을 목적으로 하여 직업능력개발촉진법 등에 근거하여 실시되고 있다. 동법에 있어서는 각각의 노동자의 희망, 적성 등의 조건에 따라 그리고 노동자의 자발적인 노력을 조장하려고 배려해 나가면서 경제사회의 변화에 따른 것으로, 그 직업생활의 전 기간을 통하여 단계적이고 체계적으로 행해지는 것이 직업능력개발촉진의 기본이념이라고 규정되어 있다.⁶²⁾

2) 직업능력개발의 중점

국제화의 진전 등을 배경으로 한 경제·산업구조의 전환, 정보통신기술을 비롯한 기술혁신의 진전 등 일본 경제사회를 둘러싼 내외

62) 労働省職業安定局, 前掲書, pp. 313~372.

의 경제환경에는 극심한 변화가 전망되고 있다. 최근의 고용실업현황을 보면 유효구인배율은 요즈음 약간 상승하고 있으나, 완전실업률은 높은 수준으로 추이되는 등, 극심한 상황이 계속되고 있다.

앞으로는 이와 같은 다양한 변화에 신속하고 적절하게 대응하여 고도로 전문적인 직업능력을 보유한 인재를 육성하는 것이 고용의 안정·확대 등을 도모하고 경제발전을 착실하게 진행시켜 나가기 위한 기반을 이루는 것으로서 중요하다. 한편 사업의 고부가가치화·신 분야 개척을 추진하는데 있어서는 이러한 인재의 육성과 동시에 지금까지 배양된 우수한 숙련기술을 유지·계승·발전시키는 것 역시 불가결하다.

또한 향후 인재육성의 노력은 기업과 행정의 역할에만 머무는 것이 아니라, 노동자 개인이 스스로의 능력에 관심을 가지고 그 향상을 도모해 나간다는 주체적 노력을 적극적으로 추진하는 것이 중요함과 동시에 직업능력의 적절한 평가를 추진하는 것이 요구된다.

더욱이 최근 외국 여러 국가들과의 상호의존관계가 심화되는 가운데 인재육성을 도모하기 위한 협력 등의 인재 만들기를 통하여, 국제사회에의 공헌을 꾀하는 것도 중요해지고 있다.

이러한 일본 경제의 현상과 앞으로의 직업능력개발을 둘러싼 기본적인 환경의 변화 속에서 1996년 2월에 책정된 제6차 직업능력개발기본계획에 근거하여 각자의 개성을 살려가면서 변화에의 대응을 도모하는 직업능력개발의 실현을 목표로 한 직업능력개발시책의 적극적인 전개를 꾀하고 구조변화에 대응한 직업능력개발대책의 전개를 기본으로 제반의 시책을 적극적으로 추진하였다.

또한 행정운영에 있어서는 직업안정기관과의 연계와 병행하여 직업능력개발 관계기관 상호의 협력·연계에 한층 더 노력하여 고용·능력개발대책의 종합적인 전개를 도모하고 있다.

(1) 산업구조의 변화에 대응한 직업능력개발의 추진

기술혁신의 진전, 엔시세의 양등 등에 의한 기업의 해외 이전(shift) 등에 의해

향후 일본에서는 커다란 산업구조의 변화 등이 진행될 것으로 전망된다. 이 때문에 특정불황업종, 그 밖에 부득이하게 고용 조정되고 있는 업종에 대한 고용·능력개발대책의 확충으로서 노동이동의 경우의 원활한 적응을 위한 능력개발의 지원(노동이동 능력개발 조성금), 고용촉진용자(직업훈련시설설치자금)의 용자조건의 완화 등의 시책을 행하였다. 아울러 자기개발대책의 충실로서 자기개발을 향한 분위기의 조성, 자기개발 조성급부금 제도의 확충을 행하였다. 더욱이 기업에 있어서의 직업능력개발을 촉진하기 위하여 인정직업훈련의 진흥, 중소기업에 있어서의 인재육성대책의 추진 등의 시책을 추진하였다

고령화 등에 대응한 직업능력개발의 촉진에 관해서는 간호관계 업무에 종사하는 노동자의 직업능력개발의 확충과, 여성·고령자 등에 대한 직업훈련의 추진 등을 행하였다.

마지막으로 청년층 구직자에 대해서는 기동적인 직업능력개발을 실시하였다.

(2) 화이트칼라에 대한 직업능력개발의 추진

산업·직업구조의 변화에 따라 화이트칼라의 직업능력개발이 노동자 본인과 기업뿐만 아니라 일본 경제 전체에 있어서도 중요한 과제이다. 이 때문에 화이트칼라에 대한 직업능력개발을 추진하였다. 구체적으로는 생애능력개발센터(가칭)의 정비에 의한 교육훈련체제의 정비, 직업능력 습득제도(비즈니스·캐리어제도)의 확대, 직업능력의 진단·어드바이스 기법의 개발에 의한 직업능력 개발시스템의 정비를 실시하였다.

(3) 매력적인 기능사회의 형성을 향한 시책의 추진

청년층 노동자의 감소와 서비스경제화의 진전에 의해 소위 탈기능의 경향이 발생하고 있다. 이 때문에 매력적인 기능사회의 형성을 향하여 노동자의 처우개선 등에 기여하는 직업능력평가제도를 적극적으로 추진함과 동시에 기능준중 분위기의 조성을 피하기 위해 기능검정제도의 정비 충실, 자주적인 직업능력평가제도의 활용 등의 시책을 실시하였다. 그 외에 업종별 기능진흥사업의 추진, 기능경기대회의 활용에 의한 기능준중 분위기의 조성 등을 실시하였다.

(4) 장애인 등에 대한 대책의 추진

장애인의 고용을 촉진하고 직업의 안정을 도모하기 위해서는 직업훈련이 수행하는 역할은 크고 기술혁신 등 시대의 수요에 대응한 직업능력개발을 추진하는 것이 중요해지고 있다.

이 때문에 장애인 직업능력개발학교의 계획적 정비와 훈련과목의 재검토를 진행함과 동시에 정신박약자에 대한 직업훈련의 확충을 추진하였다. 또한 장애인 직업능력개발학교에의 생활 지도원의 배치를 행하였다. 이 외에 제21회 전국신체장애인 기능경기대회(애칭 아비린피크)를 실시하였다. 또한 탄광노동자 및 탄광 이직자에 대한 직업훈련을 실시함과 동시에 지역개선대책 대상지역주민, 중국간류 일본인 등 영주 귀국자에 대한 직업능력개발을 실시하였다.⁶³⁾

(5) 인재 만들기에 의한 국제사회에의 공헌

63) 労働省編, 「労働白書-構造轉換期の雇用・賃金と高齢化への対応」, 日本労働研究機構, 1997, pp. 38~41.

국제사회에 있어서의 상호의존관계가 한층 더 심화되는 가운데 개발도상국의 경제사회개발에 대한 원조와 협력을 확대하는 것은 일본이 선진국으로서의 역할을 다해가면서 국제사회와의 조화 있는 발전을 도모하기 위하여 더욱 필요해지고 있다. 그 중에서도 개발도상국의 경제사회발전의 기초인 인재 만들기에 대한 기술협력은 중요한 것이다.

이 때문에 정부간 기술협력의 추진을 진행함과 동시에 기능실습제도 등에 의해 외국인 연수생을 받아들이는 것을 추진, 실시하였다. 또한 직업능력개발대학교에의 유학생의 취학을 행함과 동시에 직업능력개발 단기대학에의 유학생 취학사업을 창설하였다. 아시아태평양지역 기능개발계획(APEC) 등에 대한 협력을 행함과 동시에 외국인 직업훈련 어드바이저(adviser) 제도 등을 충실하게 함으로써 기업활동의 국제화에도 대응한 시책을 실시하였다.

3) 직업능력개발 기본계획

(1) 계획의 수립

직업능력개발촉진법에 의하여 노동대신은 직업훈련, 기능검정, 그 밖의 직업능력개발에 관한 기본이 될만한 계획(직업능력개발기본계획)을 수립하기로 되어 있다. 1996년 2월에 중앙직업능력개발심의회, 관계행정기관의 장 및 도도부현 지사의 의견을 들어 제6차의 직업능력개발기본계획이 책정되었다. 더구나 직업능력개발기본계획에 근거하여 각 도도부현 지사도 각 도도부현의 구역 내에서 행해지는 직업능력의 개발에 관한 계획(도도부현 직업능력개발계획)을 책정하기로 되어 있으며, 중앙, 지방을 통하여 일관된 방침 하에 직

업능력개발이 추진되도록 하고 있다.⁶⁴⁾

(2) 목적과 과제

(가) 계획의 목적

일본의 경제사회를 둘러싸고 있는 내외의 경제환경의 극심한 변화가 전망되는 속에서 직업의 고부가가치화·신 분야 개척에 노력하는 기업에 대한 인재 육성 면에서의 지원 등을 행함과 동시에 자발적으로 직업능력개발에 착수할 수 있는 환경을 정비하는 한편 이러한 직업능력의 적절한 평가를 추진하는 것이 요구되고 있다. 또한 인재 만들기를 통하여 국제사회에의 공헌을 도모하는 것도 중요해지고 있다.

본 계획은 이러한 시점에서 새로운 경제사회를 떠받치는 기반으로서의 인재의 육성 등을 추진하기 위해 노동자, 사업주, 행정 등이 일체가 되어 적극적으로 전개함으로써 ‘각자의 개성을 활용해 가면서 경제사회의 변화에 적절한 대응을 도모하는 직업능력개발의 실현’이 추진되는 것을 목표로 한다.

(나) 계획의 주요한 과제

주요한 과제로서 이하의 점을 들어 도도부현 직업능력개발계획과 함께 산업, 지역 등의 실정에 근거한 제반의 직업능력개발시책을 종합적이고 적극적으로 추진해 간다.

- (ㄱ) 산업구조의 변화 등에 대응하여 고용의 안정·확대를 목표로 하는 직업능력개발의 전개
- (ㄴ) 개인 주도의 직업능력 개발 추진 등 노동자의 개성을 활용한 직업능력개발의 전개
- (ㄷ) 경제사회의 변화에 대응한 직업능력 평가의 추진과 기능의

64) 労働省編, 「日本の労働政策」, 労働基準調査會, 1997, pp. 142~147.

진흥

- (ㄹ) 기업 내외에 있어서의 효과적인 직업능력 개발의 추진 체제의 정비
- (ㄹ) 인재육성을 위한 협력 등 인재 만들기를 통한 국제사회에의 공헌

(다) 계획의 기간 등

1996년도 부터 2000년도 까지의 5년간(필요에 따라 계획의 보완 수정을 행한다.)

(3) 직업능력개발을 둘러싼 동향

(가) 노동력 수급구조의 변화

(ㄱ) 산업·직업별 등의 상황

제3차 산업 취업자의 비율 증가, 기능노동자 등의 부족을 배경으로 기업의 고부가가치화·신분야 개척 등을 담당할 만한 고도의 전문능력을 가진 인재의 필요성이 높아지고 있다.

화이트칼라의 증가가 전망되지만 이번의 경기국면에 있어서는 중고령층을 중심으로 화이트칼라의 고용 과잉의 고조가 나타나고 있다.

대기업에 비하여 중소기업에서의 기능 노동자 등의 부족이 현저해지고 있다. 지역에 따라서는 생산공장시설의 해외이전과 제품수입의 증대 등에 의해 고용기회가 부족해지는 것도 염려된다.

(ㄴ) 노동이동 등의 동향

산업간의 노동력 수급의 구성변화에 대하여 종래 이상으로 산업간·기업간의 노동이동이 증대될 것도 예상되는 가운데 전직 희망을 역시 장기적으로는 상승경향에 있다.

가치관과 라이프스타일이 변화되면서 단기간 노동자를 비롯하여 취업형태가 다양화되어 가는 경향이 나타나고 있다. 또한 여성과 고령자의 취업 수요도 다양화되어 가고 있다.

(나) 경제사회의 구조적 변화 중에서의 여러 가지 문제

(㉠) 새로운 사업구조로의 전환

산업·고용의 공동화의 우려가 지적되는 한편 정보·통신 등 고용의 확대가 전망되는 분야에 있어서도 새로운 고용기회의 창출을 추진하는데 있어서는 인재 면에서의 기반을 한층 더 강화하는 것이 과제가 되고 있다. 또한 산업간·기업간의 노동이동에 있어서 고용의 안정을 전제로 하면서 직업능력개발을 통하여 그 이동을 원활하게 하는 것이 중요해지고 있다.

(㉡) 기업을 둘러싼 환경의 변화

기술혁신의 전개, 내외 시장에서의 경쟁 격화 등에 대응하여 창조력, 문제해결능력 등을 포함하여 고도의 직업능력의 개발 향상이 중요해지고 있다. 또한 화이트칼라에 대해서도 기획력, 창조력, 고도의 전문적 지식 등이 요구되고 있다.

한편 기업활동의 국제화에 대응할 수 있는 직업능력이 중요시되고 있다.

또한 핵가족화·고령화, 여성노동자의 증가, 취업형태의 다양화 등이 전개되면서, 다양한 종류의 노동력에 대하여 그 특성에 적합한 활용이 과제로 대두되고 있다.

(㉢) 노동자 개인을 둘러싼 환경의 변화

노사 쌍방의 의식으로서도 앞으로도 대체로 장기계속고용제는 유지될 것으로 생각되고 있으나 청년층을 중심으로 하나의 회사에서의 근속지향이 점차로 약화되는 경향도 나타나고 있다. 또한 직

업선택의 경우에는 능력 발휘의 가능성과 그 결과로서의 일에 대한 충실감이 중시되고 있다. 기업 내에 있어서도, 능력중시의 경향이 강화되고 있다고 판단되는 한편 이·전직 등의 노동이동이 증가하는 속에서 직업능력이 기업을 초월한 사회적 통용성을 가지는 것이 중요해진다. 더구나 지역간의 인구이동에 관해서는 지방지향의 경향이 높게 나타나고 있다.

(4) 직업능력개발의 기본 방향

(가) 고용의 안정·확대를 목표로 하는 직업능력개발의 전개

(ㄱ) 고부가가치화·신분야 개척을 담당할 인재의 육성

㉠ 민간기업에 있어서의 교육훈련의 고도화에 대한 지원

공공직업능력개발시책 등에 있어서 사업주단체 등과 연계하여 오더 메이드(order made) 형의 다양한 직업훈련의 개발·실시 등을 행하는 인재 고도화 지원사업을 추진함과 동시에 ‘중소기업인재육성 프로젝트’의 활용에 의한 지원을 행한다.⁶⁵⁾

신분야 개척을 목표로 하는 벤처기업 등에 있어서의 인재의 확보·육성을 위해 「중소기업 노동력 확보법」에 근거하여 각종 지원조치의 활용을 추진한다.

㉡ 공공직업훈련의 고도화 추진

고도직업훈련을 적극적으로 추진해 가는 외에 기술혁신 등의 동향 등의 사정에 비추어 직업훈련기준에 관하여 검토한다.

기업의 수요에 따라 오더 메이드 형의 직업훈련 등을 적극적으로 실시하는 한편 직업능력개발 단기대학교의 설치방법의 검토를 포함하여 재직자 훈련에 관하여 한층 더 충실 강화를 도모한다. 특

65) 유길상·강순희·홍성호, 「구조조정기의 신직업훈련체제 구축방안」, 한국노동연구원, 1998, pp. 114 ~ 126.

히 고도직업능력개발 촉진센터에서 최첨단의 고도 기능에 관한 직업훈련을 실시하고, 그 노하우를 확장하여 각 공공직업능력개발시설에 제공하여 직업훈련의 수준 향상을 도모한다.

고도직업훈련의 기법의 연구개발과 교재 등의 정비를 추진하는 외에 수료시의 부여자격 등에 관하여 검토한다.

㉔ 노동력의 확보·육성이 요구되는 분야의 인재의 육성

공공직업능력개발시설에 있어서 정보처리관련과 ME관련직종의 직업훈련을 적극적으로 추진하는 한편 정보처리기능자 양성시설, 지역소프트웨어 센터, 전기통신인재연수센터에 있어서도 필요한 인재의 육성을 적극적으로 추진한다. 멀티미디어의 급속한 보급, 발전에 대응하여 훈련과목의 신설 등에 관하여 검토하고 필요한 환경을 정비한다. 모든 산업분야의 노동자가 고도의 정보통신기술에 대응할 수 있도록 공공직업능력개발시설에 있어서의 직업훈련 등에 관하여 배려한다.

간호관련의 훈련과목을 증설하고 간호서비스를 담당할 인재의 육성을 적극적으로 추진한다.

건설, 서비스 등 발전이 전망되는 각 산업분야에 관하여 훈련과목의 정비 등을 행하고 그 직업훈련을 적극적으로 추진한다.

(L) 직업능력개발에 의한 산업간·기업간 이동의 원활화

특정고용조정업종 등의 노동자에 대하여 이동 전후의 직업훈련을 실시하는 사업주에 대하여 조성금의 지급 등의 지원을 행하는 등, 실업 없는 노동이동을 원활하게 추진해 나간다.

이·전직자에 관해서는 직업능력개발촉진센터 등에 있어서의 직업전환 등을 위한 직업훈련의 추진체제의 정비를 도모한다. 특히 고용실업상황의 급속한 악화에 대해서는 위탁훈련방식과 속성훈련방식의 활동을 피하면서 기동적인 직업능력개발대책의 실시에 노력

한다. 더욱이 캐리어 카운셀링을 포함한 상담지원의 실시체제의 정비를 도모한다.

(ㄷ) 화이트칼라의 직업능력개발시스템의 정비

㉠ 화이트칼라의 교육훈련체제의 정비 충실

화이트칼라의 직업능력개발의 종합적이고 핵심적인 거점으로서 '생애능력개발센터(가칭)'에 관하여 1997년도의 사업개시를 목표로 하여 정비를 추진한다. 동 센터에서는 화이트칼라의 직무 실태 등에 관한 분석을 행함과 동시에 선도적·모델적인 교육훈련코스의 개발·실시와 그 방법의 보급 등을 행한다. 또한 원격교육훈련방식의 활용을 도모하는 등 중소기업과 지방기업에 있어서의 노동자의 편의에 배려한다.

㉡ 비즈니스 캐리어제도의 확충·추진('비즈니스 캐리어제도(직업능력습득제도)'에 관하여 분야의 확대 등 제도의 충실·강화를 도모한다. 또한 사업주와 노동자 등에 대한 제도의 공지를 철저하게 함과 동시에 수료인정자에 대한 능력의 향상을 도모하는 방안 등 포럼의 존재방식을 검토한다.

㉢ 캐리어분석·캐리어카운셀링의 추진

화이트칼라의 직업능력에 관한 진단, 어드바이스 기법의 연구·개발을 행한다. 특히 생애능력개발센터(가칭)에서 재직자와 이·전직자를 대상으로 캐리어카운셀링을 구체적으로 실시하는 체제의 정비를 도모한다.

(ㄹ) 고도숙련기능의 계승촉진

산업발전의 기반이 되는 고도숙련기능의 계승을 위한 지원체제의 정비 등을 검토한다.

이를 위해 고도숙련기능(자)을 둘러싼 여러 가지 문제에 관하여

조사를 행함과 동시에 효과적인 고도숙련기능 계승을 위한 체제 등에 관하여 검토하여 고도숙련기능의 계승, 기능자의 지위 향상 등의 시책에 반영한다.

(나) 노동자의 개성을 살리는 직업능력개발의 전개

(ㄱ) 개인주도의 직업능력개발의 추진

㉠ 능력개발플랜의 작성 등의 추진

스스로 직업능력개발에 노력하고자 하는 노동자에 대하여 직업능력개발플랜의 작성을 추진해 가는 체제의 정비를 도모한다. 관련되는 데이터베이스를 가진 각 기관의 연계를 도모하면서 수요에 따른 직업능력개발에 관한 각종 정보의 제공과 상담지원을 추진한다.

㉡ 능력개발의 기회의 정비·확대

교육훈련에 관한 각종 수요에 대응할 수 있도록 공공직업능력개발시설 뿐만 아니라 대학·대학원, 기술진수학교·각종학교 등의 각종교육훈련기관의 다양한 교육훈련의 수강기회의 정비·확대에 노력한다.

더욱이 멀티미디어 관련기기를 활용한 재택 학습방식과 통신교육, 위성통신 등 다양한 미디어를 활용한 원격 교육훈련방식 등의 방법을 검토한다.

㉢ 능력개발의 노력에 대한 지원책의 확충

기업에 있어서는 유급교육훈련 휴가제도의 보급을 강력하게 추진하고 장기 휴가제도의 도입을 촉진하는 등 자발적인 직업능력개발을 위한 휴가, 휴직에 관한 제도화를 촉진한다. 노동시간 면에서의 배려와 병행하여 시설·설비 등이 확충되도록 사회적 분위기의 조성하고 사업주를 비롯하여 관계자에 대한 계발을 추진한다.

더욱이 자발적인 직업능력개발을 촉진하기 위한 비용 면의 지원으로서 비용부담을 경감하기 위하여 폭넓게 노동자 개인에게 직접

지원하는 방안을 검토한다.

㉞ 직업능력의 적정한 평가 등의 추진

자발적인 직업능력개발에의 인센티브를 높이기 위해 사회전체로서 직업능력의 적정한 평가를 적극적으로 추진한다. 특히 화이트칼라에 관해서는 비즈니스 캐리어제도의 효과적 활용을 도모한다. 또한 취직 등과 기업간 이동에 대해서는 학력과 경력뿐 아니라 학습력과 업무력도 중시하는 분위기의 조성에 노력한다.

(ㄴ) 청년 노동자의 능력개발

고도기능자에 대한 수요가 높아지고 있는 상황에 대응하고 고도 직업훈련을 강력하게 추진한다. 또한 도도부현에 있어서는 기능 노동자의 다기능공화를 추진함과 동시에 지역의 수용에 적합한 직업훈련의 충실 강화를 도모한다.

더욱이 미취직의 신규졸업자 등에 대하여 직업능력개발의 기회를 부여하는 등의 지원을 행하는 외에 각종정보의 제공과 상담지원의 충실 강화를 도모한다.

(ㄷ) 고령화에 대응한 능력개발

고령자에 관해서는 캐리어 설계에 따른 조기부터의 직업능력개발을 지원하기 위해 각종의 정보제공, 상담원조, 생애능력개발급부금 등의 활용 등에 의한 지원을 행한다.

이전직자의 취업지원을 도모하기 위해 공공직업능력개발시설에 있어서의 고령자용의 훈련과목의 설정 등에 의해 직업훈련을 적극적으로 실시한다.

출향(사외 파견) 등에 의해 기업간 이동을 행하는 화이트칼라에 관해서는 캐리어 카운셀링과 직업능력개발을 행하면서 실업 없는 노동이동을 지원한다.

특성에 배려한 훈련기법과 다양한 취업 수요를 고려한 훈련과

목 등의 개발을 추진한다.

(ㄷ) 취업형태의 다양화 등에 따른 능력개발

여성에 관해서는 다양한 취업 수요에 대응하여 각종의 직업능력 개발의 수강기회의 확보를 도모한다. 또한 단기간 노동에의 취업희망에 대응한 공공직업훈련을 추진하는 외에 특히 고령의 단기간 노동자에 대해서는 훈련기간·시간 등에 배려한 특별한 훈련코스의 설치 등에 의해, 필요한 직업훈련을 실시한다.

육아와 간호 등으로 인해 이직한 노동자의 원활한 재취직을 촉진하기 위해 특별한 훈련코스의 설치 등에 의한 직업훈련의 실시 등을 추진한다.

파견노동자에 관해서는 직업능력개발에 관한 사업주단체 등의 자주적 노력을 촉진한다.

(ㄹ) 장애인 등 특별한 배려를 필요로 하는 사람들에 대한 대응

㉠ 장애인의 직업능력개발의 추진

일반의 공공직업능력 개발시설에의 채용을 촉진하는 한편 장애인 직업능력개발학교의 시설·설비, 훈련과목 등의 개선을 도모하고 특성과 정도에 배려한 직업훈련을 추진한다.

또한 재직자훈련을 적극적으로 추진하는 외에, 사업주와의 연계를 강화한다.

정신박약자에 관해서는 특별한 훈련코스의 설치 등에 의해 직업능력의 개발·향상을 도모한다.

더욱이 중증 신체장애인과 정신박약자·정신장애인 등에 관하여 훈련직종과 훈련기법, 고도직업훈련의 존재방식에 관하여 조사연구를 행하는 외에 직업훈련지도원의 연수와 지도방법의 충실화에 노력한다.

또한 직업안정기관, 의료기관, 그 밖의 관계기관과의 연계를 긴밀

하게 함으로써 직장 복귀(rehabilitation) 체제의 일환으로서 효과적인 직업훈련의 실시에 노력한다.

㉔ 그 외의 특별한 배려를 필요로 하는 사람들의 직업능력개발의 추진

관계 주민에 관해서는 직업안정기관과 긴밀한 연계를 취하고 필요한 원조를 행하면서 효과적인 직업훈련의 실시에 노력한다. 또한 그 외의 특별한 배려를 필요로 하는 사람들에 관해서도 같은 지원에 노력한다.

(다) 경제사회의 변화에 대응한 직업능력평가의 추진과 기능의 진흥

(ㄱ) 직업능력평가의 추진

㉕ 기능검정제도의 재검토 등의 추진

시대의 수요에 대응하여 직종의 신설·개폐와 수검하기 쉬운 조건의 정비를 도모하는 외에 그 내용과 실시 체제 등의 재검토를 적극적으로 추진한다. 기능검정의 합격자에 관하여 연수 등의 포럼의 방식을 검토한다.

㉖ 민간단체와 기업 등에 의한 직업능력평가 등의 추진

기능심사 인정제도와 사내검정 인정제도가 한층 더 보급되도록 노력한다. 특히 인정수속의 간소화 등 이용 촉진을 위한 시책을 강화한다.

노동자가 지금까지 수행해 온 구체적인 일의 내용을 중시하고 이에 근거하여 직업능력평가를 행하는 방법에 관하여 검토한다. 비즈니스 캐리어 제도의 보급 강화, 기업에 있어서의 처우개선에의 활용 등을 촉진하다. 각종의 자격제도에 관한 정보가 폭넓게 제공되는 체제를 정비한다.

(나) 기능 노동력 확보와 기능 노동자의 사회적 지위 향상을 위한 기능진흥의 추진

탁월한 기능자의 표창, 기능올림픽 전국대회 개최 등 기능 존중 분위기를 조성하기 위한 각종 시책을 강력하게 추진한다. 지역의 실정에 맞는 기능진흥에의 광범한 노력을 추진하는 외에 지역단계와 업종단계에서의 효과적인 추진을 도모하기 위한 방안을 검토한다. 기업에 있어서의 기능자의 처우개선에의 적극적인 노력을 지원함과 동시에 적극적인 홍보활동을 행함으로써 기능 노동자의 처우 개선·향상에 노력한다.

(라) 직업능력개발 추진체제의 정비

(ㄱ) 민간에 있어서의 직업능력개발의 추진

㉠ 계획적인 직업능력개발을 추진하는 사업주에 대한 원조

사업 내 직업능력개발계획의 책정을 행하는 일을 추진하기 위하여 기업 내에 있어서의 노사의 노력을 촉진한다.

또한 직업능력개발추진자의 선임을 추진하고 그 활동을 지원함과 동시에 그 상호 교류를 촉진한다. 특히 직업능력개발에 관한 정보의 정비에 노력함과 동시에 이용자에게의 효과적인 제공의 방식에 관하여 검토한다.

더욱이 생애능력개발 급부금제도 등의 조성조치에 관해서는 특히 중소기업, 고령자 등에 배려한 활용에 노력함과 동시에 이의 도입이 지체되고 있는 기업 등에 대한 효과적·효율적인 조성과 새로운 지원방안의 방식에 관하여 검토한다.

㉡ 인정직업 훈련제도의 활용에 의한 기능자 육성의 추진

중소기업 등이 행하는 인정직업훈련에 대한 지원을 충실 강화함과 동시에 인정직업능력개발 단기대학교의 설치를 촉진한다. 전국적인 규모로 인정직업훈련을 실시하는 중소기업 사업주단체 등에

대한 지원·원조를 충실하게 한다. 각 시설이 상호간에 협력·연계하여, 공동으로 훈련생·지도원의 확보, 교재개발 등에 노력하도록 촉진한다.

㉔ 지역에 있어서의 사업주 등에 대한 각종 직업능력개발기회의 제공

지역직업훈련센터에 관해서는 지역에 있어서의 사업주 등의 직업능력개발의 노력을 촉진하는 핵심시설로서의 기능 강화와 유효활용에 관하여 검토하고 추진한다. 지역 소프트웨어센터, 전기통신 인재연수센터와 정보처리 기능자 양성시설이 행하는 인재육성에 대한 지원을 촉진한다.

(ㄴ) 공공직업훈련의 추진

㉕ 종합적 센터로서의 공공직업능력개발시설의 운영 등

직업능력개발을 위한 종합적 센터로서의 기능이 더욱 유효하게 발휘되도록 훈련과목의 재검토와 시설·설비의 정비를 도모해 가면서 필요한 직업훈련을 적극적으로 실시한다. 민간교육훈련기관 등과의 연계, 정보제공, 상담원조 등의 충실화를 도모한다.

인근의 시설 간의 연락을 한층 더 행함과 동시에 지역의 사업주와의 연계를 도모한다. 고용촉진센터에 있어서는 공공직업능력개발 시설과 연계하면서 도도부현 레벨에서의 사업주단체 등의 동향 파악과 필요한 교육훈련 수요에 대한 대응에 노력한다.

㉖ 직업능력개발촉진센터의 합리적 재배치 등의 추진

직업능력개발촉진센터에 관해서는 직업훈련의 질적·양적 충실화를 도모하는 한편, 전국적인 균형을 고려하여 훈련정원과 시설의 합리적 재배치를 행한다.

또한 중소기업에의 지원에 중점을 두면서 상담지원체제의 강화를 도모함과 동시에 타 공공직업능력개발시설과 긴밀한 연계를 도

모하면서 지역에 있어서의 직업능력개발기회의 확보·확대에 노력한다.

㉔ 공공직업훈련방식에 관한 조사

급속한 경제사회의 변화에 대응한 적절한 직업능력개발을 행하여 나가기 위하여 필요한 각종의 조사연구를 추진한다. 특히 멀티미디어 관련기기의 도입, 활용방법 등에 관한 조사 연구, 검정을 행하고, 각 공공직업능력 개발시설에 필요한 환경정비를 도모한다.

공공직업능력 개발시설에 있어서의 직업훈련의 방식에 관하여 각 시설의 기능 분담의 정리 등에도 배려하면서 검토한다. 특히 직업능력개발 단기대학교에 관해서는 재직자 훈련 기능의 충실 강화도 포함시켜, 그 방식에 관하여 검토한다.

직업훈련지도원의 양성·연수에 관하여 면허 취득제도의 재검토와 직업능력개발대학교의 존재방식도 포함시켜 그 충실 강화의 방향에 관하여 검토한다. 인재고도화 등에 대응한 훈련기법과 교재 등에 관한 연구 개발을 추진하고 그 성과의 제공 체제의 정비를 도모한다.

㉕ 직업능력개발에 관한 상담원조·홍보개발 등의 추진

능력개발정보시스템의 확충과 관련 데이터베이스와의 연계·협력력을 도모하면서 직업능력개발에 관한 정보제공체제의 정비와 그 적극적인 이용을 촉진한다.

공공직업능력 개발시설 등의 직업능력개발 관계기관은 폭넓게 국민에 대하여 직업능력개발에 관한 시책의 내용 등에 관한 공지와 홍보를 적극적이고 광범위하게 추진한다.

직업능력개발의 중요성, 직업능력평가의 추진에 관하여 국민 각층의 이해가 얻어지도록 도도부현 등에 의한 주지, 상담지원체제의 정비 외에 산업계와 관계성청과의 연계 강화를 도모함과 동시에 때

년 11월의 직업능력개발촉진 월간에 있어서의 각종 행사를 집중적으로 실시·전개한다. 기술진흥의 추진에 관한 계발에 관해서도 도·도부현과 학교교육은 물론이고 사업주단체, 노동조합, 그 밖의 관계단체 등과도 한층 더 제휴하도록 노력한다. 또한 본 계획기간 중에 개관을 목적으로 준비중인 근로체험플라자(가칭)에 관해서는 기능 등의 직업에 관련된 다양한 체험기회를 효과적으로 제공할 수 있도록 검토한다.

(마) 인재 만들기를 통한 국제사회에의 공헌

(㉠) 국제협력관계 대책의 확충

해외직업능력개발시설의 설치·운영에 관하여 전문가 파견, 연수원 채용 등에 의한 협력을 추진하는 외에 직업능력 개발분야에서의 인재교류 등 국제교류를 계속하여 추진한다.

또한 APEC 역내의 인재양성분야의 활용에 대한 지원을 실시하는 외에 국제기관을 통한 국제협력을 추진한다.

(㉡) 외국인 연수·기능실습제도 등의 추진

국제기능개발계획과 해외청년기능 연수계획을 계속하여 적극적으로 추진함과 동시에, 국제연수 협력기구를 통하여 민간에 있어서의 외국인 연수의 적정하고 효과적인 실시를 추진한다. 기능실습제도의 실태의 파악에 노력하고 제도의 존재방식에 관하여 검토를 행하여 그 적정하고 원활한 실시를 추진한다. 직업능력개발대학교와 직업능력개발 단기대학교에 있어서의 외국인 유학생의 입학의 확충을 도모한다.

(㉢) 해외진출기업 등 대책의 실시

해외직업훈련 협력센터를 활용하여 해외기업의 현지노동자를 훈련시킬 수 있는 직업훈련 지도자의 양성·파견과 정보제공·상담지원을 실시함과 동시에 그 정보의 내용, 제공방법 등의 방식을 검토한다. 기업의 경험이 풍부한 직업훈련의 담당자를 해외의 기업에 파견하고 폭넓게 현지기업의 직업훈련 지도자 등을 육성한다.

제3절 고용정책 기구의 활동

1. 중앙직업안정 심의회

1) 성격과 구성

중앙직업안정심의회는 노동대신의 자문에 응하고 공공직업안정소의 업무, 그 외의 타 직업안정법, 고용보험법, 항만노동법, 고령자 등의 고용의 안정 등에 관한 법률 등의 시행에 관한 중요사항을 조사 심의하는 등의 목적으로 노동성의 부속기관으로서 설치되어 있으며 노동자, 고용주 및 공익을 대표하는 위원 각7인, 계 21인 이내를 가지고 구성되어 있다.⁶⁶⁾

또한 당해 심의회는 전문의 사항을 조사하게 하기 위한 전문자문위원을 두는 것이 가능하게 되어 있으며 '97년도 3월 현재 고용보험부회(공익대표 : 4인, 고용주대표 : 4인, 노동자대표 : 4인), 건설노동부회(공익대표 : 3인, 고용주대표 : 4인, 노동자대표 : 4인), 항만노동부회(공익대표 : 3인, 고용주대표 : 3인, 노동자대표 : 3인), 고용안정 등 사업부회(공익대표 : 4인, 고용주대표 : 4인, 노동자대표 : 4인), 주류군(駐留軍) 관계 이직자대책부회(공익대표 : 3인, 고용주대

66) 労働省職業安定局, 前掲書, pp. 514 ~ 534.

표 : 3인, 노동자대표 : 3인) , 외국인고용대책부회(공익대표 : 3인, 고용주대표 : 3인, 노동자대표 : 3인)가 설치. 구성되어 있다.

그 외 당해 심의회의 위원 가운데 수명을 선발 소위원회를 구성하여 심의의 전문화·신속화를 도모하고 있으며 민영소위원회, 고용대책기본문제 소위원회, 노동자파견사업 소위원회, 민간노동력수급제도 소위원회가 설치되어 있다.

2) 1996년도의 활동상황

1996년도에 제353회부터 제361회까지 계 9회의 본심의회가 개최되었는데 주요한 심의사항은 다음과 같다.

- (1) 임업노동력의 확보 촉진에 관한 법률 시행령 안 요강 등을 1996년 5월 17일의 제353회 중앙직업안정 심의회에서 심의하여 같은 날 답신하였다.
- (2) 임업노동력의 확보 촉진에 관한 기본방침 안을 1996년 7월 5일의 제354회 중앙직업안정 심의회에서 심의하여 같은 날 답신하였다.
- (3) 고령자 등의 고용 안정 등에 관한 법률 시행규칙의 일부를 개정하는 성령(省令) 안 요강에 대하여 1996년 9월 19일의 제356회 중앙직업안정 심의회에서 심의하여 같은 날 답신하였다.
- (4) 노동자 파견사업의 적절한 운영의 확보 및 파견노동자의 취업조건의 정비 등에 관한 법률 시행령의 일부를 개정하는 정령(政令) 안 요강 등을 1996년 10월 17일의 제357회 중앙직업안정 심의회에서 심의하여 같은 해 11월 19일 답신하였다.
- (5) 유료직업소개제도의 개정에 관하여 및 산업구조의 전환에 대응한 지역고용대책의 충실화에 대하여 1996년 12월의 제358

회 중앙직업안정 심의회에서 건의하였다.

- (6) 고용보험법 시행규칙의 일부를 개정하는 성령 안 요강에 대하여 1996년 12월 24일의 제358회 중앙직업안정 심의회에서 심의하여 같은 날 답신하였다.
- (7) 지역고용개발 등 촉진법의 일부를 개정하는 법률안 요강과 고용의 분야에 있어서의 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등을 위한 노동성 관계법률의 정비에 관한 법률안 요강을 1997년 1월 20일의 제359회 중앙직업안정 심의회에서 심의하고, 지역고용개발 등 촉진법의 일부를 개정하는 법률안 요강에 대해서는 같은 날, 고용의 분야에 있어서의 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등을 위한 노동성 관계법률의 정비에 관한 법률안 요강에 대하여는 1월 27일 답신하였다.
- (8) 삼림조합법 및 삼림조합 합병조성법의 일부를 개정하는 법률안 요강과, 직업안정법 시행규칙의 일부를 개정하는 성령 안 요강 및 고용보험법 시행규칙의 일부를 개정하는 성령 안 요강에 관하여 1997년 2월의 제360회 중앙직업안정 심의회에서 심의하여 같은 날 답신하였다.
- (9) 고용보험법 시행령의 일부를 개정하는 정령 안 요강 및 고용보험법 시행규칙 등의 일부를 개정하는 성령 안 요강, 노동자 파견사업의 적정한 운영의 확보 및 파견노동자의 취업조건 정비 등에 관한 법률 시행규칙 등의 일부를 개정하는 성령 안 요강과, 간호고용관리개선 등 계획의 책정에 관하여 그리고 지역고용개발 등 촉진법에 근거하는 특정고용기회증대촉진지역 및 긴급고용안정지역의 지정기준의 개정(안)에 대하여 1997년 3월 제361회 중앙직업안정 심의회에서 심의하여 같은 날 답신하였다.

2. 장애인고용 심의회

1) 성격과 구성

장애인고용 심의회는 노동대신의 자문기관으로서 장애인의 고용 촉진 및 직업 안정에 관한 중요사항에 관하여 조사 심의하고 이에 관하여 필요하다고 인정하는 사항에 관하여 관계행정기관에 의견을 진술하기로 되어 있다.

동심의회는 1988년 4월에 시행된 장애인의 고용 촉진 등에 관한 법률에 근거하여 신체장애인고용 심의회에 대신하여 창설되었는데 '96년도 말 현재 노동자, 사업주, 장애인을 대표하는 위원 각 4인과 학식경험자를 대표하는 8인 등 계 20으로 구성되어 있다.

이 법개정에 의해 법률의 대상을 신체장애인에서 장애인 전반으로 확대함과 동시에 고용의 촉진뿐만 아니라 직업의 안정에도 배려한 법률로 하기도 하였다. 이를 위해 이 법률에 근거하여 설치되는 심의회에 관해서도 신체장애인의 고용 촉진에 관한 사항에 관해서만 심의하는 기관으로 부터 장애인의 고용 촉진 및 직업 안정에 관한 사항에 관하여 심의하는 기관으로서 그 심의사항에 관한 확대가 필요하고, 이에 맞추어 구성원에 관해서도 신체장애인을 대표하는 자로 부터 넓게 장애인을 대표하는 자의 참가에 의해 폭넓게 의견을 구하기로 하였다.

2) 1996년도의 활동상황

1996년도에 제24회, 제25회 및 제26회의 3회의 심의회가 개최되었다.

그 주요한 심의사항으로서는 1997년 2월 개최된 제26회 심의회에서, '장애인의 고용 촉진 등에 관한 법률의 일부를 개정하는 법률안 요강'을 자문하여 같은 날 답신하였다.

3. 고용심의회

1) 성격과 구성

고용심의회는 완전고용의 달성을 목표로 하여 정부의 여러 가지 정책을 운영하는데 이바지하기 위해 1957년 4월 「고용심의회설치법」의 시행에 따라 총리부의 부속기관으로서 설치되고 그 후 1984년 7월에 노동성에 이관된 것으로 학식경험이 있는 자 가운데에서 노동대신의 신청에 의해 내각총리대신이 임명하는 공익, 사업주, 노동자를 대표하는 위원 30인 이내에서 조직되는 것으로 되어 있다. 더욱이 전문적 사항을 조사 심의하기 위해 전문위원을 또한 필요에 따라 부회를 두는 것이 가능한 것으로 되어 있다.

고용심의회의 소관사무는 ① 고용구조, 그 밖에 고용 및 실업의 상태에 관한 사항, ② 고용상태의 개선을 위한 정책에 관한 사항, ③ 실업대책에 관한 사항, ④ 그 밖에 고용 및 실업에 관한 중요한 사항에 관하여 조사 심의를 행하고, 또한 이러한 사항에 관하여 내각총리대신, 노동대신 또는 관계 각 대신의 자문에 답신하고 필요에 따라 이러한 자에 대하여 의견을 진술하고 또한 보고하는 것이 가능한 것이다.

2) 1996년도의 활동상황

1996년 7월 31일에 총회를 개최하여 회장 및 부회장의 互選을 행하고, 최근의 고용실업환경에 관하여 논의하였다.⁶⁷⁾

67) 日本労働研究機構編, 「労働市場の制度と政策」, 1997, pp. 277~287.

4. 중앙직업능력개발 심의회

1) 성격과 구성

중앙직업능력개발 심의회는 노동대신의 자문에 응하여, 직업능력 개발 기본계획, 그 밖에 직업능력의 개발에 관한 중요사항을 조사 심의하고, 또한 이에 관하여 필요하다고 인정하는 사항을 관계행정 기관에 건의하는 것을 위임으로 하는 노동성의 부속기관이다. '97년 3월 현재 관련노동자 위원 6인, 관련사업주를 대표하는 위원 6인 학식경험이 있는 자를 대표하는 위원 8인을 노동대신이 임명하였다. 위원은 20인 이내이고, 관련노동자 및 관련사업주를 대표하는 위원수는 동수이다. 또한 본심의회에는 위원 외에 특별위원을 두는 것이 가능하게 되어 있으며, 특별위원은 관계행정기관의 위원 가운데서 노동대신이 임명한다. 또한 특별위원은 의결에 참가하는 것이 불가능하다.

본심의회에는 전문적인 사항을 심의하게 하기 위한 부회를 두는 것이 가능하게 되어 있으며, 현재 직업능력개발의 제도 전반에 관한 전문적인 사항을 조사하기 위한 총괄부회, 기능검정, 그 밖의 기능진흥에 관한 전문적인 사항을 조사하기 위한 기능진흥부회, 직업훈련의 기준에 관한 전문적인 사항을 조사하기 위한 직업훈련기준 부회가 설치되어 있다. 또한 부회소속의 위원 등은 회장이 지명하도록 되어 있다.

2) 1996년도의 활동상황

총회가 4회, 기능진흥부회가 3회 개최되었다.

5. 고용문제정책회의

앞으로 중장기적인 노동력 수급에 관해서는 산업구조의 변화, 고령화의 진전 등뿐만 아니라 노동력 인구의 신장 둔화·감소 등 노동력 수급의 제약 강화가 예상된다. 이러한 노동력 수급구조의 변화에 대응하여 고용 안정은 물론 노동자가 그 능력을 유효하게 발휘할 수 있는 질 높은 고용 확보를 도모하고 완전고용의 달성을 꾀하는 것이 커다란 정책과제이다. 이와 같은 환경 하에서 고용문제는 단순히 노사관계에 머물지 않고 국민생활 전반에 관련되는 폭넓은 문제로서 그 해결에 대해서는 국가 및 지방자치단체의 정책은 물론 노사의 적극적인 노력과 함께 폭넓게 사회전체의 여론을 형성해 가는 것이 필요하다. 이를 위해 노동계, 경제계, 소비자단체, 지방자치단체 및 학식경험자 등의 대표자에 의해 고용문제 전반에 관하여 대국적인 견지에서 자유로운 의견교환을 행하고 이에 의해 해결의 방향을 탐색함과 동시에 폭넓게 사회의 이해와 협력을 얻는 것을 목적으로 하여 고용문제정책회의가 설치되어 있다.

제Ⅱ부 향후 일본의 고용안정정책 방향

金 順 姬*

* 한국노총 중앙연구원 연구위원

제5장 일본 고용정책에 대한 OECD의 전략적 권고

제1절 OECD의 고용전략과 제언

1. 의의

OECD 고용전략 -일본에 대한 제언 -OECD 국가들이 구조조정 및 적응능력을 높이고 혁신적이고 창조적인 능력을 증진하는 것을 통해서 구조적 변화에 대한 대응능력을 향상시키기 위해 9개의 제언에 입각하여 정책을 입안하였다. 또한 고용과 생산물시장의 유연성에 관하여 많은 분야에서의 창의적인 노력의 필요성을 지적했다. 여기에는 노동시간의 유연성, 기업가정신의 양성, 임금 및 인건비의 유연성, 고용의 안정성, 적극적인 노동시장정책, 노동자의 기술과 능력향상, 실업급여 및 관련보험제도 등이 포함된다. 일본의 노동시장을 상세하게 검토한 후 정책활동에 관하여 제안한 내용을 살펴본다.⁶⁸⁾

OECD 고용연구 보고서는 고용구조조정 및 적응능력을 높이고 지식기반의 효율성과 혁신적 능력을 증진시키기 위해 불가결하다고 지정한 분야에 관한 일본의 정책을 검토하고자 한다. 일본의 고용보험제도와 최저임금제도 등과 같은 일부의 정책은 일본의 우수한 노동시장에 있어서의 중요한 역할을 한다. 따라서 이러한 정책에

68) 經濟企劃廳調整局編, 「OECDによる日本經濟への提言-對日經濟審査報告書」, 大藏省印刷局, 1997, pp. 132~158.

대한 변경의 제안은 하지 않는다. 그 밖의 분야에서는 고용제도의 다양화 경향과 노동이동의 증가에 의하여 정부의 정책과 민간부문의 관행 쌍방에 개혁이 필요할 것이다. 일본은 높은 수준의 노동이동이 실업의 증가와 연결되지 않도록 유연성을 촉진시킬 수 있는 중요한 역할을 수행하지 않으면 아니 된다. 이를 위해서 노동시장에 흐르는 정보량을 늘리는 것을 주된 목적으로 해야 한다. 뿐만 아니라 교육 및 훈련제도의 개혁도 유익할 것이다. 그러나 고용기간과 임금제도 등 일본의 노동관행을 개혁하는 데에는 주로 민간부문 노동자와 기업의 요구를 중시할 필요가 있을 것이다. 동시에 인구구성이 변화되고 있기 때문에 사회보장정책이 취업률에 미치는 영향을 검토할 것이 중시된다. 마지막으로 규제완화는 고용과 소득의 증가를 촉진하기 위해 중요한 역할을 하리라고 본다.

2. 고용조정 및 적응능력의 향상

1) 임금제도

일본의 최저임금은 비교적 낮고 지역과 산업의 특성에 따라 다르다. 47개 각 도도부현에 있어서 노동자, 고용주, 정부로 부터 구성되는 위원회가 현지의 중소기업의 급여수준의 조정에 기초하여 최저임금을 설정한다. 1995년도 동경에 있어서 1시간당의 최저임금은 가장 낮은 지역보다 17% 높았다. 다른 OECD 국가들의 데이터에서는 평균임금에 대한 최저임금의 비율이 높아서 악영향이 일어날 수 있다는 것을 시사하고 있다. 일본의 최저임금의 평균은 1시간 611엔으로 이것은 평균적인 노동자의 임금의 34.7%에 해당한다. 이것은 일부 OECD 국가들과 비교해 보면 낮은 금액이다.

2) 고용의 유연성 증진

일본의 노동자는 상당히 안정된 고용의 은혜를 받고 있다. 법률은 고용주에게 90일전의 통지에 의해 종업원을 해고할 수 있도록 인정하고 있으나, 재판소는 이 권리를 행사하는 기업에게 제한을 가하고 있다. 이 제한은 고용주는 종업원을 해고하기 전에 중대한 불법행위가 있었던 일과 같은 정당한 이유를 밝힐 것을 요구하고 있다. 기업이 경제적인 이유 때문에 그 노동력을 감소하려고 하는 경우에도 제한이 가해진다. 1979년의 판례는 상근 정규사원을 해고하기 전에 충족되지 않으면 안되는 4개의 조건을 지정했다. 첫 번째로, 기업은 그 노동력을 삭감하기 위한 경제적인 필요성이 있다는 것을 밝히지 않으면 안된다. 두 번째로, 기업은 효과를 달성할 수 있는 배치전환과 자발적인 퇴직 등 대체적인 방법이 아무 것도 없었다는 것을 증명하지 않으면 안된다. 세 번째로, 기업은 해고하는 종업원을 선택한 과정이 합리적이고 객관적이었다는 것을 밝히지 않으면 안된다. 네 번째로, 기업은 노동조합과 그 밖의 종업원의 대표자와 해고에 관해서 서로 대화를 하지 않으면 안된다. 일본의 기업은 장기적인 고용을 선호하고 있지만, 장래의 경기 후퇴시기에 정규사원을 해고하는 일이 어렵기 때문에 단기계약에 의한 종업원을 채용하는 경우가 늘어날 지도 모른다.⁶⁹⁾

노동자 파견사업에 부과되고 있는 규제도 노동시장의 조정능력을 제한하고 있다. 이러한 사업을 운영하는 것은 노동자를 보호하려는 목적에서 1947년에 금지되었다. 1985년에 다시 합법화 되었지만 이전과 마찬가지로 규제의 대상이 되고 있다. 노동자 파견사업에 의해 취직한 자(‘파견사원’으로 불린다)는 특별한 기술을 보유

69) 經濟企劃廳調査局編, 「日本經濟の現況-緩やかな回復を續ける日本經濟」, 大藏省印刷局, 1996, pp. 51~57.

하고 있지 않으면 안된다. 1996년 4월 시점에서 13,000사에 달하여 이러한 업자는 16개 직종의 파견으로 제한되어 있다. 파견사원은 1985년 이후 급속하게 증가하고는 있지만, 1994년에 있어서도 노동력인구의 0.7%에 불과했다. 3분의 2 이상은 여성으로 대부분은 40세 이하이다. 일본정부는 고용주와 노동조합간의 동의를 형성하기 위하여 이 문제를 검토해야 할 것이다. 여기에 덧붙여 기업의 퇴직금을 달리 하는 기업간에서 통합계산이 가능하도록 하는 것에 의하여 노동이동률이 높아질 것이다. 정년하기 전에 어떤 기업을 그만둔 노동자는 그 퇴직금의 상당한 부분을 잃고 만다. 이러한 불이익을 없애는 것으로 중년층의 전직에 대한 장애 하나가 없어진다고 할 수 있다.

일본에서 여성의 고용을 늘리는 것은 노동력 인구의 감소를 보충하기 위해 도움이 되는 선택방법의 하나이다. 1985년의 남녀고용기회균등법은 헌법의 원칙에 따라 여성에 대한 차별을 방지하는 것을 목적으로 하고 있다. 이 법률은 모집 및 고용, 배속, 승진에 있어서 여성을 평등하게 대우하려고 '노력할' 것을 고용주에게 요구하고 있다. 또 직업훈련, 부가급부, 퇴직 및 해고에 있어서의 차별을 금지하고 있다. 차별을 받았다고 느낀 여성은 각 도도부현의 부인소년실에 건의할 수 있다. 이에 대해서는 1986년도부터 1994년도 사이에 25,000건의 조언과 권고가 행해졌다. 관계당사자가 만족하지 않은 경우에는 3명으로 구성되는 조정위원회에 건의할 수 있다. 당초 대부분의 건의는 남녀에 따라 다른 퇴직제도에 관한 것이었다. 그러나 1991년에 시작된 경기후퇴기 이후에는 신규졸업자의 어려운 취직정보를 반영하여 건의의 3분의 2 이상은 모집 및 고용관행에 관한 것으로 되었다. 1992년 이후 배치과 승진에 있어서의 차별한 관한 건의가 2번째로 많아지고 있다.

이 법률의 시행에 의해 성별에 의한 임금격차가 감소하고 여성

에 대한 회사의 관행에 변화가 생겼다. 여성 종업원의 임금(보너스를 제외한)은 1985년의 남성 평균의 59.6%에서 1995년에는 62.5%로 증가했다. 단 이 격차감소는 종업원의 학력, 경력, 근속년수 등에서의 여성에 대한 차별과는 관계없는 많은 요소가 원인으로 되고 있다. 임금격차의 감소와 더불어 기업은 보다 적극적으로 여성을 고용하려고 하게 되었다.

또한 기업은 여성 종업원을 적극적으로 배치전환하려고 하게 되었다. 1989년에는 여성을 다른 지역으로의 전근이 필요한 지위에 배속한 기업은 10개사 중 1개사에 지나지 않았다. 그러나 1995년에 이르러 이 비율은 10개사 중 4개사까지 증가했다.

마지막으로, 여성이 관리직을 점유하는 비율은 1984년의 2.5%에서 1995년에는 3.9%로 증가했다. 그러나 여성 부장은 아직 1.5%에 불과하다. 1년간의 육아휴가를 인정하는 1992년에 도입된 법률에 의하면 25세부터 29세까지의 여성 취업률의 저하가 완만해졌다. 법률의 개정과 더불어 여성의 역할에 대한 의식의 변화가 여성의 역할 확대에 영향을 미치고 있다. 정부의 조사에 의하면 20세부터 29세까지의 젊은 여성 중 여성은 결혼과 출산 후에도 일을 계속해야 한다고 생각하는 비율은 1984년의 20%에서 1995년에는 29%로 증가했다. 더욱이 결혼 또는 출산 시에 일을 그만 두고 나서 그 후에는 취직하지 않기를 희망하는 비율은 24%에서 20%로 저하되었다. 이전과 마찬가지로 약 반 정도의 여성은 자녀교육을 위해서 일시적으로 일을 그만두는 것을 희망하고 있다. 일시적이라 할지라도 일을 그만두는 것에 의해 여성은 관리직의 지위에 연결되는 장기적인 고용코스로 부터 벗어나고 마는 것이다. 그러나 남녀고용기회균등법은 출산 후에도 일을 계속할 것을 원하는 여성에 대해서 차별을 방지하는 것을 통해 여성의 경제적인 지위를 향상시키려는데 도움을 주는 것일지도 모른다.

3. 적극적인 노동시장정책

1990년 이후 실업률이 증가하고 있음에도 불구하고 적극적인 노동시장정책에 관한 세출액은 GDP의 약 0.1%의 수준을 유지하고 있다.(<표 13> 참조) 이것은 다른 OECD 국가들의 평균 0.7%보다 매우 낮은 수치이다. 공공직업안정소, 직업훈련, 고용조성금 등의 조치를 포함한 이 분야의 세출액이 비교적 적은 것은 일본의 실업률이 낮다는 것 및 기업내의 훈련에 의지하고 있다는 것이 그 원인이다. 그러나 실업자 수와의 대비에서는 미국과 같은 정도이고 영국과 캐나다에 가까운 금액에 달하고 있다. 단 영국 이외의 서구국가들보다는 매우 낮다.

공공직업훈련프로그램은 적극적인 노동시장정책에 관한 세출의 약 4분의 1을 점유하고 있다. 노동성 관할 특수법인과 지방자치단체는 공공직업능력개발시설을 운영하고 있다. 여기에서는 노동자와 구직자에 대한 기초적인 훈련, 기술향상코스, 직업재훈련을 제공하고 있다. 1994년도에는 국내의 353개소에서 약 40만명이 공공직업훈련프로그램에 참가했다.

<표 13> 적극적 고용정책에의 지출 현황 (1995년)

	지출(GDP비)	실업률	지출도(度)
미 국	0.2	5.6	0.04
일 본	0.1	2.9	0.04
독 일	1.3	9.4	0.14
프 랑 스	1.2	12.3	0.10
이탈리아	0.9	10.5	0.09
영 국	0.5	8.2	0.06
캐 나 다	0.6	9.5	0.06
단순평균	0.7	8.3	0.07

1. 지출도 : 지출(GDP비) /실업률, 2. 일본프랑스 : 1994년, 3. 이탈리아 : 1992년

자료 : OECD "Employment Outlook", 1996.

더욱이 2년간 계속 높은 수준의 프로그램이 직업능력개발 단기 대학에서 행해지고 있다. 또 공공직업능력개발 시설에 있어서도 12 시간에서 6개월까지 짧은 코스가 제공되고 있다. 공공직업훈련에 참가하면 실업급부의 수급기간을 연장할 수 있다.

공공직업안정소에 대해서도 적극적인 노동시장정책의 세출액의 4분의 1이 책정되어 있다. 이는 국내 전체에 500개 사무소를 가지고 있다. 과거 10년간에 연 평균 150만명이 이 안정소를 통해 일을 구하는 일이 가능했다. 1994년에는 새롭게 취직하고자 하는 자의 약 5분의 1에게 일자리를 소개했다. 일본에서의 직업소개는 주로 공공직업안정소에 의해 취급되고 있다. 유료의 민간직업소개업자는 간호사, 예능가, 과학기술자, 경영관리자 등 불과 29개 직종에 관해서만 소개하는 일이 인정되어 있다. 또한 매년 노동성의 면허를 받지 않으면 안된다. 이러한 사업이 보다 큰 역할을 수행하는 것이 인정됨으로써 노동의 유동화에 도움이 되는 정보의 흐름이 증가할 것이다. 일본 정부는 현재 이 분야의 규제를 재고하고 있다.

적극적인 노동시장정책에 관련된 세출의 약 반 정도는 고용조성금에 충당되고 있다. 1975년에 설립된 고용보험제도는 실업급부보다도 고용안정기금의 설립에 의해 고용을 촉진하는 편을 중시하고 있다.

<표 14>에서 보는 바와 같이 이 기금은 1994년도에 총계 2,525 억엔을 지출한 여러 가지 조성금제도의 자금원이 되었다. 이 총액은 고용자 소득의 0.2%가 조금 안된다. 최대의 프로그램은 고령자와 장애인 등 고용되기 어려운 노동자의 민간고용을 촉진하기 위한 조성금이다. 이러한 노력은 공공부문의 고용을 창출하는 것보다도 최우선시되고 있다. 두 번째의 프로그램인 고령자의 고용안정은 기업에 노동자를 65세까지 고용하려고 장려하는 것을 목적으로 한다. 61세부터 65세까지의 그룹이 노동력의 6%이상을 점유하는 기업에

게는 종업원 1인당 2만엔의 월간수당이 부여된다. 8%를 넘는 경우에 이 수당은 3만엔으로 증가한다. 세 번째의 프로그램인 고용조정 조성금은 사업을 구조조정 또는 축소하고 있는 기업에 임금의 일부를 보조하고 있다. 경기후퇴가 시작된 이후 급속하게 확대되고 있는 이 프로그램은 종업원의 훈련을 촉진하는 기업의 구조조정을 가능하게 하는 것을 목적으로 하고 있다. 네 번째의 프로그램인 불황 지역의 고용을 촉진하는 조성금은 1994년도에는 20억엔으로 감소했다. 이는 아마도 지역의 실업률의 차가 축소했기 때문일 것이다.

<표 14> 고용 조성금 현황

(단위 : 10억엔)

	1991년도	1992년도	1993년도	1994년도
특정구직자고용개발조성금	50.1	49.3	48.3	81.0
고령자다수고용조성금	62.0	70.7	76.6	79.8
고용조정조성금	2.3	3.3	38.5	65.7
지역고용개발조성금	33.1	10.3	2.8	2.0
기 타	22.3	23.6	23.9	24.0
합 계	169.8	157.3	190.1	252.5

◦ 특정구직자고용개발조성금 : 주로 신체가 부자유한 자 등 취직이 곤란한자에 대한 조성

자료 : 労働省, 「労働白書」, 1994, 1995. 「雇用管理調査報告」, 1995재구성

일본 정부는 사양산업에서 새로운 분야로의 노동력의 이동을 촉진하고 중소기업에 있어서의 고용창출을 장려하기 위하여 1995년에 2개의 조성금제도를 도입했다. 이 2개의 조성금에 의한 지출액은 1996년도에는 300억엔에 조금 못미쳤다. 이러한 조성금과 함께 고용보험제도는 그 거주지역 외에서 직업을 구하는 사람에게 특별수당을 제공하고 다른 지역에서 직업을 구한 사람 또는 직업훈련에 등록된 사람에 대해서 이사비용을 지불하고 있다. 월 평균 50명이 이 수당을 받고 있다. 이 금액은 21만엔을 넘지 못한다. 그러나 이

리한 조성금과 수당이 상용 고용을 증가시키는 효과에 관해서는 충분한 평가가 이루어지지 않고 있다.

4. 세금과 보험료 및 소득이전

1) 실업급여제도

실업급여제도는 노동의욕에 대한 악영향을 억제하고 실업계속기간을 최소한으로 하는 것에 유의하면서 실업자에게 지원을 부여하는 것을 목적으로 하고 있다. 실업급여를 받는 자는 실업 전에 6개월간 이상 고용되어 있지 않으면 안된다. 또한 일을 잃고 나서 급여금을 받기 시작하기까지 1주일간 기다리지 않으면 안된다. 정당한 이유 없이 자발적으로 일을 그만둔 자와 중대한 과실에 의해 해고된 자는 실업급여를 받기까지 3개월 기다리지 않으면 안된다. 이와 함께 실업자는 공공직업안정소에 등록하고 그쪽에서 추천하는 어떠한 직업훈련에 참가하는 것에 의하여 일할 의사와 능력이 있다는 것을 보여주지 않으면 안된다. 이러한 자격기준을 부과함에 따라서 이 제도는 노동의욕 저하의 원인을 억제하고 있다. 기초수당의 지급기간은 실업자의 연령과 가입기간에 의해 다르다. 가입기간이 1년미만인 노동자의 경우에는 급여금은 90일밖에 지불되지 않는다. 이에 반해 5년이상 이 보험제도에 가입하고 있는 60세 이상의 노동자는 300일까지의 지불을 받을 수 있다. 왜냐하면 이러한 사람은 새로운 직업을 찾기가 곤란하고 또 보험기금에 대해서 과거 다액의 공헌을 했기 때문이다. 특별한 상황 하에서는 급여기간을 60일에서 90일간 연장할 수 있다. 그래도 실업급여를 받을 수 있는 기간은 수급기간이 1년이상 계속되는 일이 많은 다른 OECD 국가

들과 비교하면 짧은 것이다. 고용보험은 1975년에 1년미만의 고용 계약에 의거한 노동자에게 확장되어 1989년에는 주 22시간 이상, 1994년에는 20시간 이상 일하고 있는 파트타임 노동자에게 확장되었다. 또한 1989년이후 일일고용일용직 노동자도 이 제도의 대상이 되었다.

일본의 실업급여는 기간이 비교적 짧을 뿐만 아니라 그 금액도 평균소득에 비해 낮다. 실업급여의 금액은 실업 전의 평균임금(보너스를 제외한)의 60%에서 80%로 설정되어 있다. 기본급과 잔업수당은 총소득의 약 4분의 3에 해당되므로 보상률(이전의 소득에 대한 급여금의 비율)은 불과 45%에서 60%이다. 더욱이 수급기간이 90일에서 300일로 제한되어 있는 점을 고려하면 실업한 최초의 해에 있어서 평균적인 보상률은 25%까지 떨어진다. 이는 약 50%인 OECD의 평균보다 매우 낮다. 실업계속기간을 억제하고 있는 제3의 요인으로는 재취직수당이 있다. 일반적으로 실업급여의 수급기간의 3분의 2가 지나기 전에 새로운 직업을 구한 사람은 잔존기간에 의거하여 수당을 받는다. 이 지불은 실업급여의 120일분에 상당하는 경우도 있다. 1995년에는 실업급여를 받는 자격이 인정된 인원수의 5분의 1에 해당하는 34만 4,000명이 이 재취직수당을 받았다. 이 제도의 남용을 피하기 위하여 노동자는 3년간 1회밖에 이 지불을 받을 수 없도록 되어 있다.

장기간에 걸쳐 소득 지원하기보다는 직업을 찾는 것을 장려하는 것을 목적으로 하고 있는 일본의 실업급여제도는 실업계속기간을 짧게 하여 실업률을 낮게 유지하는데 도움이 되고 있다. OECD 고용연구에 의하면 실업급여의 수급기간이 길고 그 금액이 높은 국가일수록 과거 20년간에 실업률의 증가폭이 컸다는 것이 판명되었다. 또한 이 고용연구 보고서에서는 모든 국가에 있어서 실업급여의 수급기간과 평균적인 실업계속기간 사이에 강한 상관관계가 보인다는

것을 보고하였다. 일본에서는 실업급부의 금액과 기간 모두가 과거 20년간 실업률을 낮춘 수준으로 유지시켰고, 실업계속기간도 남녀 모두 비교적 안정된 요인이 되었다. 장기적인 실업발생이 적은 것은 일본과 서구 국가들의 실업률에 차가 있는 주된 원인이 되고 있다. 게다가 노동력 조사에 의한 총실업자 수에 대한 실업급부의 수급자의 비율은 1995년 일본에 있어서 약 3분의 1에 불과했다. 이에 비해 일부 서구 국가들에서의 수급자의 수는 실업자의 수를 대폭으로 초과하기도 했다.

2) 세금 및 보험료

고용안정사업, 능력개발사업, 고용복지사업은 기업이 종업원에게 지불하는 임금의 0.35%의 보험료에 의해 유지되고 있다. 이와 함께 실업급부는 1993년에 총소득(잔업수당과 보너스를 포함한)의 0.9%에서 0.8%로 감소한 보험료에 의해서 그 일부의 자금이 조달되었다. 이는 고용주와 노동자가 공평하게 부담한다.⁷⁰⁾ 일본 정부도 총계에서 GDP의 약 0.5%에 상당하는 실업급부의 5분의 1을 부담하고 있다. 경기후퇴시의 실업의 증가와 보험료의 감액에도 불구하고 실업급부기금의 누적 적립금은 1991년의 3.1조엔에서 1995년에는 4.7조엔으로 증가했다. 고용안정기금은 1995년 3월에는 3,780억엔의 자산을 보유하고 있었다. 단, 1994년에는 양 기금 모두 단년도 적자가 되었고 이 상태는 이후에도 계속되리라고 예상된다.

기업은 연금과 건강보험제도를 위하여 추가의 보험료를 지불하지 않으면 안된다. 연금의 보험료율은 1994년 10월에 정기급여의 16.5%로 증가했다. 이 보험료는 건강보험을 위한 정기급여에 대하

70) 한국국제노동재단, 「OECD 고용전략과 경험-선진국의 실업극복 경험과 교훈」, 1999, pp. 85~92.

여 8%의 보험료와 함께 고용주와 노동자에 의해 반으로 나뉜다. 소득에 드는 세금과 보험료를 합계함으로써 노동자소득에 대한 세금과 공과금이 계산된다. 일본의 노동자에 대한 세금과 공과금은 적어도 저소득자와 중소득자에 관해서는 국제적인 수준보다도 낮다. 예를 들면, 제조부문에 있어서의 표준적인 노동자 소득의 3분의 2를 받고 있는 독신자의 세금과 공과금의 부담률은 1991년에는 10%미만이였다. 이에 대한 OECD국가들의 평균은 32%이였다. 게다가 일본의 저소득자에 대한 한계 부담률은 OECD 국가들 가운데 최저이다. 일부 국가들에서는 저소득자의 한계 부담률이 높기 때문에 저기능 노동자가 노동의욕을 상실하여 실업률이 증대했으나, 일본에서는 이 낮은 한계 부담률 때문에 실업률의 증대를 회피할 수 있었다. 그러나 고소득자에 대한 한계 부담률은 60%이상으로 OECD 국가들 중 가장 높다. 더욱이 부담은 인구구성의 고령화에 의해 사회보장부담률이 급속하게 높아지기 때문에 부담률은 장래 증가할 것이다.

인구구성의 변화에 대처하기 위한 선택방법 중의 하나는 고령층의 고용을 증가시키는 것이다. 많은 노동자는 일반적으로 60세의 정년에 달한 다음에 제2의 일에 취업한다. 일본에 있어서의 이 60세는 공적연금을 받을 수 있는 최저연령이기도 한다. 일하면서 연금을 받는 것도 가능하지만 연금제도에는 소득기준이 포함되어 있기 때문에, 고령층의 근로의욕은 저하되고 있다.

5. 기술혁신과 직업능력개발의 향상

1) 생산물시장의 경쟁

역동적으로 경쟁이 격심한 시장은 일본의 경제성장에 있어서 커다란 역할을 담당하고 있고 이 생산구조는 기업간의 격심한 경쟁과 서구국가들 보다도 낮은 독점률을 특징으로 하고 있다. 그러나 서비스부문의 많은 분야에서는 경쟁을 제한하는 규제가 생산성을 저하시키고 있다. 농업, 금융, 교통 및 통신, 광업, 건설, 에너지생산 등의 산업은 엄격한 규제를 받고 있다.⁷¹⁾ 이러한 부문에서는 다른 국가들보다도 생산성이 낮고 가격이 높은 경향이 있다. 예를 들면 일본의 국제항공 운임, 전화요금, 금융거래 수수료는 미국과 독일보다도 30%에서 150% 높다. 더욱이 일본 정부의 규제는 새로운 사업영역의 발전을 저해하고, 새로운 고용창출을 제한하고 있다. 따라서 경쟁을 증진시키기 위해서는 규제완화가 불가결하다. 진입장벽과 가격규제를 제거하는 일은 일본에서의 고용과 소득에 대하여 장기적으로 좋은 효과를 가져다 줄 것이다.

일본에서는 독점금지법에 의해 단속하고 있는 공정거래위원회도 시장의 경쟁을 촉진하기 위하여 중요한 역할을 수행하고 있다. 최근의 규제완화 계획은 경쟁정책의 보다 적극적인 실시를 요구하고 있다. 또한 계열과 카르텔 등에 관한 문제가 미국과의 협의 대상이 되고 있다. 이 결과 공정거래위원회의 예산은 1992년도부터 1996년도 사이에 약 4분의 1 증가했다. 더욱이 이 조직의 직원수는 다른 정부조직에서는 일반적으로 축소하고 있는 가운데 약 10% 증가했다.⁷²⁾

71) 總務廳編, 「規制緩和白書-根本からの發想の轉換を目指して」, 大藏省印刷局, 1997, pp. 77~85.

2) 기술혁신

일본은 과거 수십년 사이에 기술발전과 적응에 있어서 현저한 성공을 달성했다. 일본은 OECD 국가들 중에서도 가장 연구개발을 중시하고 있고, 1990년부터 1994년까지 GDP의 평균 2.8%를 지출했다. 일본의 연구개발은 총 연구개발비의 3분의 2이상을 점하는 민간부문에 의해 추진되고 있다. 정부는 그다지 커다란 역할을 하고 있지 않으며 총 연구개발비의 약 20%에 불과하다. 일본 정부의 세출 전체의 약 3%를 점하는 분야의 공공지출은 높은 위험부담을 동반하고 다액의 자금을 필요로 하며 결과를 얻기 위하여 장기간을 필요로 하는 분야에 집중하고 있다. 그러나 정부의 주된 역할은 산업, 대학, 민간연구부문 사이의 연구자의 교류를 촉진하고, 연구개발에 관한 정보를 넓히는 일을 통해 적절한 지식기반을 제공하는 일이다. 특정의 기술을 개발하기 위한 정부의 직접 관여는 고도의 기술분야에 있어서 특유한 불확정성 때문에 문제를 일으키고 있다.

일본에 있어서 과거의 성공에도 불구하고, 정부는 경제의 장기적인 혁신적 능력에 대해 우려하고 있다. 일본에서는 응용연구가 과도하게 중시되어 기초연구노력이 소홀해지고 있다. 특히 미국은 기초연구에 있어서 일본의 3배 이상의 자금을 지출하고 있다. 더욱이 1990년대에는 산업계의 연구개발비의 삭감에 의해 기업이 개발활동으로 중점을 이행했기 때문에 기초연구가 한층 감소되었다. 이 결과 일본은 응용기술 분야에서는 우수하지만 기초연구를 필요로 하는 혁신 분야에서는 충분한 능력을 갖고 있지 않다. 이는 특히 정보기술과 바이오테크놀로지 등 일부 분야에 있어서 문제가 된다. 최근의 조사에 의하면 기초연구의 중심인 대학과 정부시설에는 연

72) OECD行政管理委員會, 「規制の國際化-規制緩和-國際標準化-規準強化」, 龍星出版, 1996, pp. 140~152.

구원이 부족하고 연구원은 자금의 부족으로 충분한 연구를 행할 수 없는 상태라고 한다.

일본 정부가 우려하고 있는 두 번째의 문제점은 해외에서 행해지는 민간부문의 연구개발의 비율이 증대하고 있다는 점과, 해외투자의 증가에 따라 일본의 연구자가 해외로 유출되고 있다는 점이다. 해외 연구소의 약 57%가 미국에 있고 나머지 34%가 유럽에 있다. 조사에 의하면, 기업은 연구를 현지의 수요에 맞추어 새로운 기술을 개발하고, 공동연구에 참가하는 것을 목적으로 해외로 연구소를 옮기고 있다. 해외에서의 연구가 달성되면 이에 의하여 일본 기업의 경쟁력이 강화될 것이다. 그러나 이 연구개발의 공동화는 일본에서는 연구를 지원하는 기반이 부족하다는 것과 기초연구의 양이 적다는 것을 나타내고 있다.

일본은 정보기술의 발전과 보급에 있어서 다른 주요 OECD 국가들보다 뒤떨어져 있다. 이는 고용에 대해서 장기적인 악영향을 미칠 우려가 있다. 일본은 정보처리능력의 면에서 세계 제17위이다. 1993년, 퍼스널 컴퓨터가 사용되고 있는 오피스는 미국이 40% 이상이었던 것에 비해 10%에도 미치지 못하였다. 산업에 있어서의 정보네트워크의 이용 역시 일부 다른 OECD 국가들보다도 뒤떨어져 있다. 이러한 문제는 일본의 고용의 약 5분의 4를 점유하는 중소기업에 있어서 특히 현저하게 나타난다. 잠재적인 고용창출을 달성하기 위해서는 정보기술분야의 기술 향상을 중시할 필요가 있다.

3) 기업가 정신의 양성

기업가 정신을 양성하기 위해서는 자금을 입수하기 쉽게 하는 것이 중요하다. 다른 국가들과 마찬가지로 새로운 기업에 있어서 은행으로 부터 용자를 받는 일은 어렵다. 더욱이 일본의 주식시장

은 정부가 투자가의 보호와 시장의 안정성을 중시하고 있기 때문에 주로 안정된 대기업에게 독점되고 있다. 또한 도산에는 강한 사회적 불명예가 동반된다는 것과 대기업에 고용되는 것이 명예라고 생각하는 것이 기업가정신을 저하시키고 있다. 일본기업이 최초로 주식을 공개하는 것은 창립하고 나서 평균 21년후로 되어 있다. 이에 비해 일본과 같은 이익에 관한 조건이 없는 미국에서는 공개하기까지의 연수는 4년미만으로 되어 있다. 미국의 첨단기업 시장에서의 등록수는 1984년부터 1993년 사이에, 일본의 연간 44개사에 비해 평균 637개사에 달했다. 등록의 취소도 미국에서는 훨씬 많아서, 일본의 연간 평균 9개사에 비해 566개사나 되었다. 이는 첨단기업 시장에서의 등록 제한규제를 없앴으로써 일본의 기업가정신이 높아질 수 있다는 것을 시사하고 있다.

4) 기술과 능력의 향상

일본의 노동자는 높은 교육수준을 가지고 있으며, 게다가 그 수준이 계속 상승하고 있다는 특징을 가진다. 취업 연령인구의 3분의 2이상, 40세미만의 90%가 고등학교를 졸업하고 있다. 게다가 청년층의 약 3분의 1이 대학 이상을 졸업하고 있다.

일본의 교육제도에는 단점의 하나는 어렵고 엄격한 대학 입학시험에 합격하는 것을 중시함으로써 일부 학생들의 창조성과 개성이 억압받고 있다는 점이다. 학교는 학생들에게 직업에 종사하기 위한 준비를 시키기보다는 시험에 출제되기 쉬운 지식을 기계적으로 암기시키는 일을 강조하는 경향이 있다. 일부 고용주는 교육제도가 계속 변화하고 있는 경제환경에 따라가지 못한다고 불평하고 있다.

또 하나의 문제는 보통고등학교가 대학입시를 중시하고 있기 때문에 대학에 진학하지 않는 학생이 취업하기 위해 준비하는 일이

불가능하다는 것이다. 노동시장의 동향은 직업훈련을 받은 사람에 대한 수요가 크다고 나타나고 있다. 1995년 일을 구하는 보통고등학교의 졸업생 중 취직이 가능했던 학생의 비율이 91%였음에 비해 직업훈련을 중시하는 전문고등학교의 졸업생의 경우는 96%였다. 또한 전문고등학교의 학생 가운데 대학에의 진학을 희망하는 경우가 늘어나고 있기 때문에 일부 대학은 이러한 커리큘럼에 대응하는 특별 입학시험을 설정하고 있다. 전체 학생들에게 있어서 직업훈련은 중요하다고 생각하고 있는 문부성은 최근 보통교육과 직업훈련을 통합한 종합학과 고교를 제안했다.

공공직업훈련소는 민간부문의 수요에 따라가고 있지 못하다는 비판이 있다.<표 15>에서와 같이 공공직업훈련소는 기업의 정식 훈련코스의 3%의 인원밖에 훈련시키고 있지 못하다. 이는 수용력이 부족하기 때문이 아니라 공공직업훈련소에 대한 지망자의 수가 감소하고 있기 때문이다. 기업에서의 훈련이 앞으로는 기본이 될 것이지만 경제의 재편성이 진행됨에 따라서 기업외에서의 직업훈련 시설이 더욱 필요하게 될 것이다. 이 때문에 노동시장과 교육제도 쌍방에 있어서 자격의 통일적인 인정이 필요하게 된다. 노동성의 기능검정은 이 점에 있어서 한 걸음 나아갈 수 있었다. 100종 이상의 블루칼라 직업에서 사용되는 기술을 시험하는 이 자격제도는 노동자에 의한 직업상의 기술과 지식의 수련을 촉진하는 것을 목적으로 하고 있다. 기업과 교육제도에 의해서 이러한 자격이 넓게 인정되게 된다면 기업간의 노동력의 이동이 용이해 질 것이다. 벌써부터 전문학교의 학생은 현행 교육제도에 의해 인정받고 있다.

<표 15> 정규의 직업훈련 현황 (훈련장소별 구성)

기업규모 (고용자수)	기업 내	타기업에 서의 연수코스	공공직업 능력개발 시설	민간직업 훈련학교	연수서비스 회사에서의 연수	기 타
30 ~ 99	19.4	16.5	5.2	0.8	29.8	38.3
100 ~ 499	39.1	13.5	3.0	0.8	22.8	20.6
500 ~ 999	49.6	11.5	2.0	0.5	12.3	24.1
1000 ~	68.1	8.3	2.2	0.6	5.4	15.4
전 체	51.2	11.3	2.6	0.6	13.9	20.4

자료 : 小池. 「Skill Formation in Japanese Industry」, 1994.

인재개발에 있어서 두 번째로 중요한 측면은 개인이 계속 변화하는 테크놀로지에 따라가는 일을 돕기 위한 생애교육이다. 문부성은 사회인들에게 수업에 출석하여 대학의 이수 단위를 취득하는 일을 장려하고 있다. 교육제도의 유연성이 높아지면 야간학교의 발전이 두드러질 지도 모른다. 또한 일본의 문부성은 지방자치단체에게 생애교육을 위한 교육센터를 설립할 것을 장려하고 있다. 능력을 충분하게 발휘하고 있지 못하는 사람 등에게 따르는 직업교육상의 수요를 충족시키기 위하여 이러한 노력을 강화하는 일이 중요하다. 게다가 이에 소요되는 조치는 노동성에 의해 운영되는 직업훈련과 상호 조정할 필요가 있을 것이다.

제2절 최근 일본 고용정책의 이니셔티브

1. 최근 고용정책의 경향

노동시장이 일반적으로 제대로 기능하기 위한 노력의 일환으로 일본은 과거 십수년간 새로운 정책 이니셔티브를 거의 실시하지 않았다. 그러나 특히 고령층의 고용기회에 관해서 얼마간의 새로운 조치가 도입되었다. 60세이상의 사람에 대한 고용을 증가시키는 것은 연금수급자에 대한 노동자의 비율을 증가시켜, 연금제도를 유지하고 취업연령인구의 감소에 의해 발생할 수 있는 노동자 부족을 방지한다. 1994년에 제정된 법률은 1998년 4월 이후로 고용주가 60세미만의 정년을 설정하는 것을 금하고 있다. 또한 노동성은 65세까지의 지속적인 고용을 장려하고 있다. 이는 연공임금제도의 유지를 더욱 곤란하게 작용한다. 그러나 일부 기업은 벌써부터 정식으로 퇴직한 노동자를 재고용하고 있고, 또는 일부 종업원에 대하여 정년을 연장하는 제도를 실시하고 있다. 1994년에 39%의 기업이 정식으로 퇴직 후 노동자를 재고용했고, 20%의 기업이 일부의 종업원에 대한 정년을 연장했고, 12%의 기업이 두 가지 모두를 행했다. 단, 1990년대 전반의 장기적인 불경기에 의해 고령층 종업원을 유지할 필요성이 감소했다. 정년을 상승시키기 위한 중요한 스태프의 하나로서, 연금의 전액을 받을 수 있는 최저연령을 남성에 대해서는 2001년부터 2013년 사이에 여성은 2006년부터 2018년 사이에 60세부터 65세까지 조금씩 올리기로 결정되었다. 단 60세부터 64세 사이에 퇴직을 희망하는 사람도 이 연금의 잔액의 약 반에 해당하는 부분수당을 받을 수 있다.⁷³⁾

일본정부는 60세 이후로도 일을 계속할 것을 장려하기 위한 조

73) 한국국제노동재단, 앞의 책, pp. 55~116.

성금제도를 개시했다. 60세에 퇴직한 노동자는 제2의 일에 있어서 임금이 50%이상 저하되기 때문에 많은 사람들은 퇴직을 선택하고 있다. 이와 같은 노동자는 조성금에 의해 그 새로운 임금의 25%에 상당하는 수당을 받을 수 있다. 따라서 50% 임금이 저하된 노동자는 퇴직 전의 급여의 62.5%에 상당하는 소득(임금 + 조성금)을 받는다. 노동성은 고령자의 고용 수를 늘리기 위해서 그밖에도 얼마간의 행동계획을 발표했다. 이것에는 고령자의 직업환경을 개선하기 위한 5개년 계획 등이 있다. 뿐만 아니라 1994년에 제정된 법률은 60세 이상의 사람에게 대부분의 직종에 있어서 임시(과건) 노동자로서 일하는 것을 인정했다.

또 하나의 정책은 고령자에 의한 노동공급을 억제하고 있는 정부의 연금제도를 개선하는 것이다. 연금수급자가 보다 많은 총소득(연금 + 임금)을 받는 일이 가능하도록 하고, 이에 의해 고령층의 노동의욕을 높이는 것을 목적으로 하여 1995년 4월 연금을 위한 소득기준의 재고가 이루어졌다. 60세부터 64세의 사람들은 현재 1개월의 소득이 22만엔 이하라면 연금의 80%를, 34만엔 이하라면 50%를 받을 수 있다. 34만 엔이 넘는 소득의 사람에 대해서는 연금의 지불이 행해지지 않는다. 또한 계산방법의 변경에 의해 연금의 증가를 완화시키고, 장래의 연금액은 현재와 같이 세금공제 전의 임금이 아니라 세금공제 후의 임금이 입각해서 계산되도록 되었다. 이에 의해 일을 계속할까 말까 하는 결정이 연금의 액수를 좌우하지 않게 되었기 때문에 노동공급량이 증가한다고 생각된다. 마지막으로, 1998년 이후 실업급여를 받고 있는 사람은 공적연금을 받을 수 없게 되었다.

2. 과학·기술의 정부 투자와 규제완화

과학과 기술 분야에 관해서 일본정부는 1996년 7월 연구개발의 질을 높이고 기초연구에 대한 공공지출을 증가시키기 위한 5개년 계획을 채택했다. 공공, 민간, 대학부문에서의 연구를 증진시켜 그 질을 높이기 위한 많은 정부 주도 이니셔티브가 있다.

또한 일본은 생산물시장의 경쟁을 촉진하는 것을 목적으로서 개정 규제완화추진계획을 공표했다.⁷⁴⁾ 이 계획에는 노동시장정책에 관련되는 얼마간의 조치도 포함되어 있다. 예를 들면, 노동자파견사업자에 대한 규제가 재고되고, 민간의 직업소개사업에 대한 면허제도가 간소화되었다. 아울러 대장성은 첨단기업시장에 대한 등록조건을 명확화할 예정이다.

제3절 OECD의 평가와 고용관련 정책 제언

최근의 동향은 일본의 노동시장이 상용노동자의 비율의 감소와 파트타임 노동자 및 임시 노동자의 비율의 증가에 의해 더욱 다양화되었다는 것을 보여 주고 있다.⁷⁵⁾ 이는 일본의 교육 및 훈련정책에 대해서도 중요한 영향을 준다.

첫 번째로, OJT에 의해 훈련되는 기업의 노동자의 비율은 학교

74) 經濟企劃廳編, 「經濟白書-改革へ本格起動する日本經濟」, 大藏省印刷局, 1997, pp. 145~161.

75) 勞働省, 「勞働白書-構造轉換期の雇用・賃金と高齢化への對應」, 日本勞働研究機構, 1997, pp. 164~184.

또는 다른 기업에서 훈련을 받는 자에 비해 감소하고 있다. 또 노동의 이동을 장려하고 종업원의 공정한 대우를 촉진하기 위하여 노동시장과 교육제도 쌍방에 있어서 자격이 통일적으로 인정될 필요가 있다.

두 번째로, 생애를 통해 복수의 기업에서 일하는 노동자의 비율이 증대될 것이다. 따라서 교육제도는 학교의 수준에 기초하는 채용제도에 의하지 말고 계속 변화하는 노동환경에 적응하는 능력과 개인의 창조성을 촉진하는 일을 중시하게 된다. 또한 교육제도의 형성에 있어서 대학의 입학시험의 중요성을 저하시키고, 인재개발에 있어서의 대학의 역할을 강화하는 일도 유효하다. 이에 의해 청년층의 실업에 대한 장기적인 증가 경향을 완화시키는 것이 가능할 것이다. 또한 퇴직금을 달리 하는 기업간에 통합 계산을 가능하게 함으로서 도중에 전직을 희망하는 사람이 수월하게 노동이동이 가능할 수 있을 것이다.

그 밖에는 노동시장의 유연성을 촉진하기 위해서 일본의 노동시장정책에 관한 전반적인 전환이 필요하다.

첫 번째로, 고용주와 노동조합 간의 합의에 기초하여 민간직업소개사업과 노동자 파견사업이 보다 커다란 역할을 수행할 것을 인정함으로써 기업은 필요한 기술을 가진 노동자를 얻기 쉽게 될 것이다.

두 번째로, 정사원의 해고에 대한 엄격한 기준을 완화함으로써 노동시장의 유연성을 높이게 될 것이다. 급속한 구조적 변화가 생기는 시대에 있어서는 현재의 엄격한 기준으로 인하여 기업이 정사원의 채용을 보류하는 등의 문제가 발생할 우려가 있다.

또한 공적연금제도의 과부하를 줄이고 노동력부족을 방지하기 위하여 고령자의 취업률을 증가시키는 일이 중요하다. 연금의 소득 기준의 재고 및 변경 등 고령자의 고용을 촉진하는 그 밖의 조치도 도움이 될 것이다. 이에 관해 고령자 등의 특별 노동자의 카테고리를 대상으로 한 고용조성금의 효과를 평가하고 필요하다면 수정해야 할 것이다.

마지막으로 일본의 경우 규제완화를 진행하는 것이 장기적으로 보면 노동시장에 대하여 좋은 영향을 미칠 것이다. 단기적으로는 구조조정으로 인하여 실업률이 높아질지도 모르지만 경쟁을 촉진하고 특히 서비스부문에서의 새로운 사업영역을 발전시키고 장기적으로 고용과 소득의 증가를 촉진하기 위해서는 규제완화가 불가결하다.⁷⁶⁾ 공정거래위원회의 독점금지법에 관한 단속을 행하는 권한을 강화하는 일도 유익할 것이다. 기술분야에 관해서는 기초연구를 중시함으로써 장래의 혁신을 위한 기초가 형성될 것이다. 더욱이 첨단기업 시장에서의 등록을 제한하고 있는 규제를 철폐하는 일은 기업가정신이 양성될 수 있는 계기가 되리라 여겨진다.

76) 經濟企劃廳調整局編, 「OECDによる日本經濟への提言-對日經濟審査報告書」, 大藏省印刷局, 1997, pp. 157-158.

제6장 미래지향적이고 노동자 주체적인 고용안정정책

제1절 고용 가능성을 주체적으로 추구할 수 있는 노동 환경

1. 노동자 개인주도의 직업능력개발 지원

일본에서는 기술혁신의 진전, 능력주의적 처우의 강화 경향, 대폭적인 산업구조의 변화 속에서 바람직한 노동관, 직업관을 전제로 하여 노동자 한사람 한사람이 스스로의 직업능력개발에 대해서 끊임없이 관심을 가지고, 여러 가지 기회를 잡을 수 있도록 스스로의 의사로써 직업능력개발에 몰두해 나가는 것의 중요성이 증대되고 있다. 이러한 개인주도의 직업능력개발을 지원하기 위한 중점시책으로서 다음의 정책을 추진하고있다.⁷⁷⁾

1) 공공직업능력개발시설은 원래부터 대학, 기술기능 전수학교, 각종학교 등에 있어서, 노동자가 직업생활을 영위함에 있어서 유의한 학습기회가 요구에 적합하게 주어지도록 강좌내용, 시간, 비용, 장소, 학습방법 등에 관해서 폭넓은 선택의 장이 사회에 넓게 제공되도록 노력한다.⁷⁸⁾ 또한 지방에 있어서도 학습기회가 많다고 생각되는 대도시권과 같은 수준의 교육훈련을 받을 수 있도록 지역레벨에서 마련되고 있는 교육훈련기회의 활용 이외에도 재택 학습시스

77) 勞働省編, 「雇用對策基本計劃(第8次)」, 大藏省印刷局, 1996, pp. 30~42.

78) 유길상·강순희·홍성호, 「구조조정기의 신직업훈련체제 구축방안」, 한국노동연구원, 1998, pp. 118~126.

템, 통신교육, 위성통신이용 등에 의한 원격 교육훈련 등의 방법의 개발, 구체화를 향한 준비를 진행함과 동시에 방송위성을 이용한 방송대학의 전국화의 준비를 추진한다.

2) 기업 내와 사회전체에 있어서 개인주도로 직업능력개발을 행하는데 있어서의 장애가 제거될 수 있도록, 교육훈련을 수강하기 위한 시간의 확보와 비용부담의 경감 등, 조건과 환경을 정비할 필요가 있다.

시간의 확보에 대해서는 스스로 직업능력개발에 몰두하고 싶다는 희망을 가지고 있으면서도 그 시간이 주어지지 않는 노동자가 많기 때문에 자기개발 조성급부금의 활용 등에 의해 유급교육훈련 휴가의 보급 촉진을 추진함과 동시에 재직자가 어떤 과정에서 장기적으로 고도로 전문적인 직업능력개발을 행할 수 있도록 장기휴가 제도의 도입을 추진한다.

한편 직업능력개발에 드는 비용부담에 대한 지원에 대해서 기업 단위 뿐만 아니라 노동자 개인에게 직접 지원하는 방안에 관해서도 검토한다.

3) 직업능력평가제도는 직업능력개발의 목적을 명확하게 하고 그 동기부여에도 도움이 되어 수준 높은 노동자 육성에 커다란 역할을 수행하는 것이다. 기업에 있어서 채용단계를 포함하여 개인이 갖고 있는 능력을 적정하게 평가하는 일은 중요하므로, 직업능력의 객관적인 평가를 위한 방책을 사회전체 속에서 강구해 나가는 일이 과제이다. 이를 위해 비즈니스·캐리어제도, 기능검정제도 등에 대해서 노동자의 처우개선에 반영되는 것을 기본으로 하여 기술혁신, 서비스 경제화 등 시대의 변화와 수요에 대응할 수 있도록 좀더 충실하게 활용·촉진해야 한다.

4) 노동자가 희망하는 직업능력개발을 행할 수 있도록 직업능력 개발에 관한 정보를 폭넓게 개인에게 제공하고, 필요한 상담을 행할 수 있는 체제를 확충한다.

2. 다양한 근무방식이 가능한 노동 환경의 조성

최근 급격히 노동자의 가치관과 라이프 스타일(Life Style) 이 변화하는 가운데 근무방식에 대한 사고방식도 다양화되어 가고 있다. 다양한 선택이 허용된다는 것은 풍부한 생활의 기초적 조건이므로 파트타임 노동과 파견노동 등 다양한 근무방식을 선택할 수 있는 환경을 정비해 가는 일이 요구된다. 이 때, 이러한 근무방식이 열악한 수준의 노동조건에서 일하는 노동자의 증대와 연결되지 않도록 취업조건을 정비하는 일이 필요하다.파트타임 노동자에 대해서는 파트뱅크 등에 의한 수급조정 기능의 강화되어야 한다.

3. 여성의 직업능력 발휘를 위한 여건의 조성

일본에서는 여성노동자의 직업능력 발휘를 위한 적극적인 정책을 구사하고 있다. 여성의 직장진출이 진행되는 속에서 여성노동자가 직업에 관하여 스스로의 가능성을 추구할 수 있고 그 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 노동환경을 정비하는 일이 필요하다.

특히 「고용분야에 있어서의 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등 여성노동자의 복지증진에 관한 법률」의 취지를 철저히 살리고, 실태 면에서의 남녀의 균등한 취급과 여성노동자의 능력을 적극적으로 활용가능토록 추진하기 위해서 기업에 대한 상담, 지원 및 지도를 적극적으로 추진한다. 또한 일본정부는 법의 취지를 더

육 살리기 위한 방안에 대해서 법령 등의 재고를 포함한 폭넓은 검토를 행한다.

노동기준법 상의 모성보호를 제외한 여자보호 규정에 대해서는 노동시간을 비롯한 노동조건 및 취업과 가정생활을 양립시킬 수 있는 환경 조건정비의 상황 등을 감안하면서 향후 문제를 해소할 방향 모색의 구체적인 검토를 행한다.

또한 여성의 노동시장에의 참가의 장애가 되고 있는 듯한 제도에 대해서는 재고가 필요하다는 관점에서 출발하여 향후 사회제도를 설립하는 방법에 대해서 검토를 진행하고 있다. 아울러 여성이 그 능력을 발휘할 수 있도록 가정, 직장, 사회에 있어서의 남녀의 고정적인 역할분담의식의 개혁을 도모하는 방안들을 모색하고 있다.

4. 청년 층 고용정책의 적극적 추진

최근 일본 청년 층의 전직 지향이 높아지는 것이 현저하게 나타나지만, 그 배경에는 직업에 대한 이해가 부족하다는 것 등이 있다고 생각된다. 이·전직은 보다 좋은 취업기회를 찾아 나서는 행동으로서 그 자체를 부정적으로 볼 필요는 없지만, 맞는 직업의 선택에 대한 계획성이 결여된 상태에서 이·전직을 반복하는 것은 본인의 직업능력의 형성에 악영향을 미친다.

따라서 이러한 점도 염두에 두면서 학교교육의 초기단계에서 부터 대학에 이르기까지 일한다는 것에 대한 의식과 직업에 대한 지식을 깊게 할 수 있는 직업교육과 진로지도를 충실하게 추진한다. 또한 청년층에 대하여 직업, 산업에 관한 정보와 직업체험의 장을 제공하는 일 등에 의해 다양한 직업의 실태에 대한 이해를 깊게 하

면서 시간을 들여서 능력과 적성에 따른 직업선택과 생애설계가 구체적으로 이루어질 수 있도록 하기 위한 상담지원체제, 정보제공체제의 정비에 정책적인 노력을 하여야 한다.

대학 등의 신규졸업자의 취업을 지원하기 위하여 직업상담, 구인정보의 제공, 직업소개뿐만 아니라, 기업정보의 네트워크화, 생활설계에 관한 컨설팅 등을 실시하는 종합적인 취업지원을 행하는 거점을 정비함과 동시에, 채용공고기간을 한 해(년)에 여러 회 설치하는 일과 미취업자와 제2의 대졸자에게도 넓게 응모기회를 주는 일 등에 대해서 사회적인 논의를 계속해야 한다.

또한 산업구조가 크게 변화하는 과정에서 직업의 내용이 분화, 다양화되어가고 있고, 다른 직업과의 경계가 애매화 되어가고 있다. 직장과 주거의 분리가 진행되는 가운데, 사람의 일하는 모습을 보기 힘들게 되어가고 있다. 이를 배경으로 청년층 중심으로 직업의식의 변화가 보인다. 젊은 층과 이전직자가 다양하고 정확한 직업정보를 기초로 하여 적절한 직업선택을 행할 수 있도록 지원하기 위하여 직업정보를 계속적이고 체계적으로 수집·제공함과 동시에 실제로 직업에 관한 다양한 체험기회를 제공하는 직업종합정보거점으로서의 근로체험플라자(가칭)의 개관을 2000년까지 목표로 준비하고 있다.

제2절 안정되고 풍요로운 생활의 실현과 노동정책

1. 노동시간의 단축

앞으로 노동시간의 단축은 풍요로운 생활을 실현하고 또한 노동

자가 그 능력을 발휘하기 위한 환경정비를 추진해 나간다는 면에 있어서도 불가결한 것이다. 이 때문에 일본의 경우 노동시간 단축을 한층 확실하게 추진하기 위하여 연간 총 노동시간 1,800시간의 조기달성·정착을 목표로 ① 연차 유급휴가의 취득 촉진 ② 완전 주휴 2일제의 보급촉진 ③ 소정시간외 노동의 삭감을 중심으로 시책을 적극적으로 추진하고 있다.⁷⁹⁾

1) 연차 유급휴가의 취득 촉진

연차 유급휴가의 취득 촉진에 대해서는 연차 유급휴가를 얻기 쉬운 직장의 분위기를 노사가 일체가 되어 양성하는 일이 중요하고 여분 휴가 추진 요강에 근거하여 노사의 자주적인 노력을 꾀한다. 구체적으로는 연차 유급휴가가 충분하게 이루어지고 있지 않은 현 상태에 비추어 보아 업무계획과의 조정을 추진해 가면서 연차 유급휴가의 취득스케줄을 작성하는 등, 계획적인 운영·촉진을 도모함과 동시에, 취득촉진을 위한 유효한 방안을 검토하고 그 완전취득을 목표로 하여 정책을 시행한다.

2) 완전 주휴 2일제의 보급 촉진

완전 주휴 2일제의 보급을 촉진하고 1997년 9월 부터 전면적으로 주40시간 노동제에 대한 원활한 이행을 추진하고 있는데 특히 노동시간단축을 진행하기 어려운 중소기업에 대해서는 성력화(에너지절약) 투자에의 지원 등에 의해 주 40시간 노동제로의 이행을 장

79) 七瀬時雄, 「國際化時代の労働政策」, 労働法令協會, 1995, pp.151~160.

려하고 있다.

또한 월 2회까지 단계적으로 추진되어 온 학교 주 5일제에 대해서는 가정, 지역사회의 수락 체제 등의 여러 가지 조건의 정비를 고려해 가면서 더욱 확대하는 일 등 향후의 설치방법에 대해서 검토하여 추진하고 있다.

3) 시간외 노동의 삭감

시간외 노동의 삭감에 대해서는 시간외 단체협약의 적정화 지침 등의 활용을 장려함과 동시에, 시간외 노동 삭감요강 등을 통해 노사의 자주적인 노력을 촉진하다. 다시 말하여 서비스 잔업, 집에 가고 돌아오는 잔업 등이 발생하지 않도록 기업에 대하여 지도 등을 통해 노동시간 관리의 적정화를 위한 적극적인 정책을 시행한다.

2. 자율적·창조적이고 효율적인 근무방식의 실현

화이트칼라에 관해서는 기업이 업무의 진행 방법을 노동자에게 위임하거나 성과에 따른 근무평가를 중시하는 업무가 증가하므로 노동자에 있어서도 보다 유연하고 자율적인 근무방식에 대한 지향이 강해지고 있다.

일률적인 시간관리에 익숙하지 않은 상황이 점점 확대되어 가고 있으므로 자율적·창조적이고 효율적인 근무방식에 적합한 노동시간 관리를 진행시켜 나갈 필요가 있다. 이를 위해 플렉스 타임(flex time) 제 등이 좀더 보급·촉진될 수 있도록 함과 동시에 경

제사회의 변화에 맞추어 업무의 실태와 시간관리의 운영방식 등을 충분히 감안하면서, 재량 노동제의 대상업무 재고를 포함하여 그 설치·운영방식을 검토한다.

이러한 다양한 근무방식에 적합한 노동시간 제도를 확충함으로써 개인의 능력을 살리고 자율적·창조적이고 효율적으로 일을 할 수 있게 되어, 노동시간의 단축에도 유효할 것이라고 기대된다. 앞으로 플렉스 타임제의 도입은 대도시권에 있어서의 출·퇴근 문제의 완화에도 유효하다고 생각된다.

3. 노동자 복지대책의 추진

지금까지의 노동자 생활은 대체적으로 직장에 중점이 두어졌으나 앞으로는 직장과 가정, 지역의 시간적 밸런스가 갖춰진 다양한 활동을 가능하게 하는 사회로 될 것이 요구되고 있다. 또한 핵가족화·고령화, 노동이동의 증가, 노동자 의식·가치관의 다양화 등의 경제·사회현황의 변화 가운데 여유, 안심, 활력 있는 근로자 생활을 가능하게 하기 위한 노동자 복지가 요구되고 있다.⁸⁰⁾

1) 노동자의 자유시간 활동의 확충

(1) 자유시간 활동을 충실하게 하기 위해서는 휴가를 얻기 쉬운 환경의 정비 등에 의해 노동시간 단축에 노력하는 것이 필요하다. 이를 위해 고용 면에서는 연속 휴가의 보급 촉진 등에 의해 연차 유급휴가의 취득촉진을 도모하면서 자유시간활동에 있어서의 혼잡

80) 労働省編, 「日本の労働政策」, 労働基準調査會, 1997, pp. 276~287.

을 완화하기 위해 휴가의 분산화를 촉진한다.

(2) 출·퇴근에 의한 부담을 경감하는 것은 노동자의 자유시간 활동의 확충에 필요한 것이다. 이를 위해 주택·택지정책, 교통정책, 국토개발정책 등을 종합적으로 실시하고, 출·퇴근 혼잡의 완화와 직장과 주거지의 입지가 근접한 도시구조의 형성을 계획하고, 재택 근무등의 정보제공에 노력하여 노동자의 자유시간 활동의 확충을 가능하게 하는 유연한 근무형태를 보급시킨다.

(3) 노동자의 자유시간 활동의 확충에 맞추어서 자기계발과 문화, 스포츠활동 등 근로자의 자유시간 활동의 확충에 도움이 되는 근로자 복지시설의 정비에 노력한다.

(4) 직업생애가 길어지는 가운데 심신의 건강을 유지하고, 생기와 여유를 가진 풍부한 노동자 생활의 실현을 이루기 위해서는 특히 직업생활의 전체 직무로 부터 일정기간 떨어져서 심신의 회복(refresh)을 취하는 것이 중요하다. 이를 위해 노동자 리프레쉬 센터(가칭)의 설치를 진행시킴과 동시에 리프레쉬 휴가제도의 보급촉진에 노력하는 등 노동자가 건강의 확보와 리프레쉬를 위해 필요한 활동을 자발적으로 행하는 것을 촉진하기 위한 환경정비를 도모한다.

(5) 개인의 자기실현에 대한 욕구가 높아지는 한편 복지와 문화 등의 분야에 있어서 자원봉사활동의 사회적 의의가 높아지고, 자원봉사단체 등의 공익성을 담보하는 법적인 틀도 검토되고 있다. 이와 같은 상황 속에서 노동자가 자원봉사 활동에 참가하기 쉬운 환경정비를 추진할 필요성이 높아지고 있다. 이를 위해 자원봉사 휴가의 보급 촉진과 자원봉사활동에 관한 정보의 제공체제, 상담체제의 정비에 노력한다.

(6) 일하는 청년, 젊은이가 갖고 있는 가능성을 발휘시키고 성장시키기 위한 직업환경의 정비로서는, 무엇보다도 업무를 떠나서 자유시간을 확충하는 것이 중요하다. 이를 위해 근로 청소년이 자발

적으로 자원봉사 활동, 국제교류 활동 등의 사회참가 활동을 할 수 있는 환경을 정비하는 것과 자유시간에 있어서 활동의 장으로서의 근로 청소년 홈(home)의 설치 방안에 대해서도 검토한다.

2) 노동자 재산형성 제도의 개선

21세기는 핵가족화고령화, 노동이동의 증가, 노동자 의식·가치관의 다양화, 금융의 자유화 등 경제사회현황의 변화가 전망되는 속에서 여유, 안심, 활력 있는 노동자 생활을 실현하기 위해서는 생애복지의 향상을 향한 노동자의 스스로의 노력을 지원하는 것이 중요하다.

노동자 재산형성 제도에 있어서는 현행제도의 개선·충실을 기함과 동시에 육아, 교육, 노친 등의 간호 및 자기 재개발이라는 노동자의 생애의 한 부분이 되는 사유에 대해서 노동자가 계획적으로 재산형성을 행하고 그 저축을 인출 또는 용자를 받아서 대처하는 경우에 지원하는 것에 대하여 검토한다.⁸¹⁾

또한 중소기업 노동자에 대한 제도의 더 나은 보급 촉진을 위해 중소기업단체 등을 활용한 재산 형성사무의 공동화 등의 조치에 대해서 검토한다.

3) 사회의 변화에 대응하는 복리후생 제도의 재검토

앞으로 노동이동의 증대가 전망됨과 동시에 직장과 가정, 지역과

81) 労働省編, 「労働白書-構造轉換期の雇用・賃金と高齢化への対応」, 日本労働研究機構, 1997, pp. 82~84.

의 시간적으로 평균화된 다양한 활동을 가능하게 하는 사회로 변화하는 과정에서 지금까지 노사의 합의로 이루진 각종의 복리후생 제도에 대해서도 오랜 시간 근속하는 노동자만을 특히 우대하는 제도는 재검토하는 등 사회의 변화, 근로자의 요구의 다양화에 대응해 나갈 것이 요청되고 있다.⁸²⁾

또한 이러한 사회의 변화에 비추어 볼 때 향후 복리후생 제도의 충실을 기하기 위해서는 개개의 기업에 의해서 뿐만 아니라 다수의 기업이 참가하도록 하는 제도의 역할이 커질 것이라고 생각된다.

이를 위해 중소기업 퇴직금 공제제도의 가입 촉진을 추진하고, 이 제도를 중심으로 한 퇴직금·기업연금제도 간의 포터블(portable) 화와 중소기업, 특히 소규모 기업의 실태에 합치되는 퇴직금·기업연금 제도의 설치방법 등 폭넓은 관점에서 앞으로의 복리후생제도의 설치방안에 관하여 검토해야 한다. 게다가 노동자와 사업주가 공동으로 종합적인 복지사업을 실시하는 중소기업 노동자 복지 서비스센터의 설립을 추진하고 원조하는데 노력해야 한다.

4. 건강하고 안정된 직장의 실현

직장에서의 안전의 확보는 노동자가 안심하고 일하기 위한 가장 기본적인 조건이기 때문에 노사는 산업재해를 없애기 위한 노력을 할 것이 요구된다. 이를 위해 특히 산업재해가 많이 발생하는 업종 등에 있어서 산업재해 방지대책을 확충함과 동시에 앞으로 더욱 진전될 것으로 전망되는 기술혁신과 고령화 등에 대응하여 산업재해 방지대책의 확충에 노력해야 한다.

82) 노진귀, 「일본의 노동조합 조직과 역할분담」, 『레고의 정책, 제도요구 활동』, 1998, pp. 161 ~ 179.

또한 노동자가 중·고령기에 이르러서도 건강을 유지하고 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 노동자가 피로·스트레스를 느끼는 일이 적고 일하기 쉬운 직장환경을 만드는 일에 노력하고, 노동자는 일찍부터 그 기초를 다져서 적당한 운동, 적절한 식생활, 충분한 휴식 등 조화로운 심신양면에 걸쳐서 건강한 라이프 스타일을 확립하고 이를 계속 실천해 가는 것이 중요하다. 이를 위해 각 기업내의 건강확보 체계의 정비, 산업보건 활동의 지원의 확충, 건강관리의 충실 등 노동자의 건강확보 대책을 확충, 강화한다. 또한 직장에 있어서 몸과 마음의 건강 운동(Total Health Promotion Plan : THP) 및 쾌적한 직장환경의 형성을 추진한다.

5. 직업생활과 가정생활의 양립 지원대책의 추진

고령화, 핵가족화 등의 진전에 따라 육아와 가족의 간호 문제는 노동자가 계속 일하는 데 있어서 중대하고 심각한 문제가 되고 있다.

이를 위해 육아휴업, 간호휴업 등 육아 또는 가족간호를 행하는 노동자의 복지에 관한 법률 등에 근거하여 다음과 같은 노동자의 직업생활과 가정생활의 양립지원 대책을 종합적이고 체계적으로 추진한다.

- 1) 육아휴업·간호휴업을 취득하기 쉽고 직장에 복귀하기 쉬운 환경의 정비

육아휴업제도의 정착을 진행함과 동시에 고용보험제도에 있어서

지급되는 육아휴업 급부의 활용을 장려하고, 휴업중의 경제적 원조를 추진한다.⁸³⁾

83) 일본 고용보험법 제61조의4 [육아휴업기본급부금]

1. 육아휴업기본급부금은 피보험자(고령계속 피보험자, 단기고용특례 피보험자 및 일일고용노동 피보험자를 제외한다. 이하 이 관에서 같다.)가 노동성령으로 정하는 바에 따라, 1세에 이르지 않은 자녀를 양육하기 위한 휴업을 한 경우에 있어서, 당해휴업을 개시한 일 전 2년간(당해 휴업을 개시한 일 전 2년간에 질병, 부상, 그밖에 노동성령으로 정하는 이유에 의해 계속하여 30일 이상 임금의 지불을 받는 것이 가능하지 않았던 피보험자에 대해서는, 당해 이유에 의해 임금의 지불을 받는 것이 가능하지 않았던 일수를 2년에 가산한 기간(그 기간이 4년을 넘는 때에는 4년간))에, 간주 피보험자기간이 통산하여 12개월 이상이었던 때에 지급단위기간에 대하여 지급한다.
2. 전항의 '간주 피보험자기간'은 동항에 규정하는 휴업을 개시한 일을 피보험자가 아니게 된 일로 간주하여 제14조(제2항을 제외한다.)의 규정을 적용한 경우에 계산하게 되는 피보험자기간에 상당하는 기간으로 한다. 이 경우에 있어서 동조제1항 및 제3항의 규정의 적용에 관해서는, 동조제1항 중 '14일'이라는 것은 '11일'로, 동조제3항 중 '전2항의'라는 것은 '제1항의'로, '전2항에'라는 것은 '동항에'로 한다.
3. 이 조 및 다음조제2항에 있어서 '지급단위기간'이라는 것은 제1항에 규정하는 휴업을 한 기간을, 당해 휴업을 개시한 일 또는 각월에 있어서 그 일에 응당하고, 당해 휴업을 한 기간 내에 있는 일(그 일에 응당하는 일이 없는 월에 있어서는 그 월의 말일. 이하 이 항에서 '휴업개시응당일'이라고 한다.)부터 각 다음달의 휴업개시응당일의 전일(당해휴업을 종료한 일이 속하는 월에 있어서는 당해 휴업을 종료한 일)까지의 각 기간으로 구분한 경우에 있어서 당해구분에 의한 1기간을 말한다.
4. 육아휴업기본급부금의 액은, 1지급단위기간에 대하여 육아휴업기본급부금의 지급을 받는 것이 가능한 피보험자를 수급자격자로, 당해 피보험자가 당해육아휴업기본급부금의 지급에 관련된 휴업을 개시한 일의 전일을 수급자격에 관련된 이직일로 간주하여 제17조의 규정을 적용한 경우에 산정하게 되는 임금일액에 상당하는 액(이하 이 관에서 '휴업개시시(時) 임금일액'이라고 한다.)에 30을 곱하여 얻은 액의

또한 1999년 4월에 의무화된 간호휴업제도의 조기보급에 노력한다. 이 때 중소기업에 있어서도 원활한 제도의 도입이 진행될 수 있도록 장려금제도 등을 활용하면서 계발지도에 힘쓴다. 또 간호휴업제도에 대해서도 휴업중의 노동자의 경제적 원조에 대해서 검토한다.

더욱이 육아휴업·간호휴업 후의 원활한 직장복귀를 원하는 휴업취득자에 대한 직업능력의 유지·향상을 위한 직장복귀 프로그램(정보제공과 강습 등의 조치)을 실시하는 사업주에 대한 지원 등에 통해 휴업을 취득하기 쉽고 직장에 복귀하기 쉬운 환경 만들기 에 주력한다.⁸⁴⁾

100분의 20에 상당하는 액으로 한다. 이 경우에 있어서 동조의 규정의 적용에 대해서는, 동조제3항 중 ‘근란한 때’라는 것은 ‘불가능한 때 또는 근란한 때’로, 동조제4항 중 ‘제2호’라는 것은 ‘제2호‘다’로 한다. 5. 전항의 규정에 불구하고, 제1항에 규정하는 휴업을 한 피보험자에게 당해피보험자를 고용하고 있는 사업주로 부터 지급단위기간에 임금이 지불된 경우에 있어서, 당해임금액에 당해지급단위기간에 있어서의 육아휴업기본급부금의 액을 더하여 얻은 액이 휴업개시시 임금일액에 30을 곱하여 얻은 액의 100분의 80에 상당하는 액 이상인 때에는, 휴업개시시 임금일액에 30을 곱하여 얻은 액의 100분의 80에 상당하는 액에서 당해임금액을 빼서 얻은 액을 당해지급단위기간에 있어서의 육아휴업기본급부금의 액으로 한다. 이 경우에 있어서, 당해임금액이 휴업개시시 임금일액에 30을 곱하여 얻은 액의 100분의 80에 상당하는 액 이상인 때에는, 동항의 규정에 불구하고 당해임금이 지불된 지급단위기간에 대해서는 육아휴업기본급부금은 지급하지 않는다.

84) 일본 고용보험법 제61조의5 [육아휴업자 직장복귀급부금]

1. 육아휴업자 직장복귀급부금은 육아휴업기본급부금의 지급을 받는 것이 가능한 피보험자가 당해지급을 받는 것이 가능한 육아휴업기본급부금에 관련된 휴업의 기간 중 피보험자로서 고용되어 있던 사업주에게 당해휴업을 종료한 일 후 계속하여 6개월 이상 고용되어 있는 때에 지급한다.

2. 육아휴업자 직장복귀급부금의 액은, 전항의 휴업을 한 기간 내에

2) 육아간호를 행하는 노동자가 계속 일하기 용이한 환경의 정비

육아간호를 위한 단기간 근무제도 등의 정비, 육아간호 서비스에 드는 비용의 조성, 사업소 내 탁아시설의 설치 등 업무와 육아간호가 양립할 수 있는 고용환경의 정비를 추진하는 사업주의 노력에 대하여 지원함과 동시에 노동자에 대한 정보제공, 상담, 강습, 지역에 있어서의 지원사업의 추진 등에 의해 육아간호를 행하면서 일하는 노동자가 계속 일하기 용이한 환경 만들기에 주력한다.

또한 이러한 환경정비에 있어서는 연장보육 등 취업요구에 맞는 보육소 등의 공적 서비스의 정비뿐만 아니라 민간 서비스의 활용도 꾀한다.

3) 육아, 간호등을 위하여 퇴직한자에 대한 재취직의 지원

육아, 간호 등을 위하여 퇴직한 자의 원활한 재취직을 지원하기 위해 장래에 재취직을 희망하는 자에 대하여 정보제공 및 자기 계발에 대한 원조, 재고용제도의 보급촉진 등에 노력한다.

4) 육아휴업·간호휴업 취득자의 대체요원의 확보 지원

노동자가 육아휴업과 간호휴업을 취득하는 일을 용이하게 하기 위해서는 휴업기간중 대체요원의 확보가 원활하게 이루어지는 환경

있어서 지급단위기간(육아휴업기본급부금의 지급을 받는 것이 가능한 것에 한한다.)의 수에 당해지급단위기간에 지급을 받는 것이 가능한 육아휴업기본급부금에 관련된 휴업개시시 임금일액에 30을 곱하여 얻은 액의 100분의 5에 상당하는 액을 곱하여 얻은 액으로 한다.

정비가 필요하다. 이를 위해 육아휴업·간호휴업 취득자의 대체요원의 확보방안에 대하여 노동자 과건사업의 활용을 검토한다. 또 육아휴업, 간호휴업 등 육아 또는 가족간호를 행하는 노동자의 복지에 관한 법률에 근거하여 위탁모집의 특별조치를 실시하고, 전국의 주요 공공직업안정소에 있어서 설치하고 있는 특별상담창구의 기능을 확충한다.

6. 적정한 노동조건의 확보

노동이동의 증대와 인사·노무관리의 개별화, 다양화에 따라서 개개의 노동계약의 내용을 당사자가 명확하게 인식하는 것이 중요하다. 또한 노동조건을 둘러싼 개별적인 불만·분쟁에 신속하고 정확하게 대응할 필요성이 높아진다고 전망된다.⁸⁵⁾

이를 위해 근로계약 내용의 명확화를 꾀하는 대책을 강화하고, 근로계약 기간 등의 문제에 대해서 검토한다. 더욱이 개별의 불만과 분쟁에 관하여 상담체제를 정비함과 동시에 보다 효과적인 대응책에 관해서 검토한다.

또한 산업구조의 변화와 노동자의 의식변화 등에 의한 산업간·기업간의 노동이동의 증가, 고령화의 진전에 따른 퇴직자의 증가 등이 전망되기 때문에 이러한 변화에 대응한 노동조건의 확보에 노력하고 임금·퇴직금제도와 퇴직수당의 보전조치의 설치방안에 대해서 검토한다.

85) 労働省編, 「雇用對策基本計劃(第8次)」, 大藏省印刷局, 1996, pp.41~42.

7. 지역사회 내 연대를 위한 대책의 추진

앞으로 고령화 핵가족화 등이 진전되어 가는 가운데 풍요로운 사회를 실현시켜가자 위해서는 지역의 실정에 맞는 상세한 서비스와 지역에 있어서 상호부조의 활동을 지원하는 등 사람과 사람의 상호접촉이 있는 커뮤니티를 중요시할 것이 필요하다. 따라서 지역사회에 밀착된 취업기회를 확보하고 고령자에게 제공되는 실버인재센터, 지역의 중소기업 노동자와 사업주가 공동으로 노동자 복지사업을 행하는 중소기업 노동자복지 서비스센터를 가능한 많이 설립하여야 한다.

또한 육아의 지원을 행하고 싶은 자와 육아의 지원을 받고 싶은 자가 모여 성립하는 회원 조직인 패밀리 서포트(family support) 센터 등 지역사회에 정착시킬 지역고용대책이 앞으로 다가올 21세기에는 매우 중요한 고용안정정책의 하나라고 할 수 있으므로 그 추진에 적극 노력하여야 한다.

<참고문헌>

【국내문헌】

- 단행본 -

- 강순희·홍성호, 「교육훈련 바우처 제도의 도입방안」, 한국노동연구원, 1998.
- 금재호, 「고용안정사업의 대상이 되는 업종 및 지역의 합리적 지정 방안 연구」, 한국노동연구원, 1996.
- _____, 「고용보험 적립금의 적정규모」, 한국노동연구원, 1997.
- 김동헌, 「미국기업의 고용조정 대상자 지원사례연구」, 한국노동연구원, 1998.
- 김봉환·이종성, 「고용보험제도 실시에 따른 직업훈련기준 개편에 관한 연구」, 한국기술교육대학교, 1996.
- 김상호, 「독일의 고용보험제도」, 한국노동연구원 고용보험연구기획단, 1993.
- _____, 「고용보험제도하에서의 고령자 고용촉진 지원방안에 관한 연구」, 한국노동연구원, 1996.
- 김진수·유길상 「사회보험과 노동운동」, 한국노총중앙연구원, 1997.
- 노동부, 「고용보험백서」, 1999.
- 노동부 중앙고용정보관리소, 「고용보험통계월보」, 1999. 3, 4월호.
- 노진귀, 「일본의 노동조합 조직과 역할분담」, 한국노총중앙연구원, 1998.
- 박덕제, 「유럽의 고용조정 실태와 정책과제」, 한국노동연구원, 1997.
- 박영범, 「미국의 실업보험제도」, 한국노동연구원 고용보험연구기획단, 1992.

- 박영수·신쌍식, 「사회보험법해설 : 법률지식」, 청림출판, 1998.
- 박훤구·강순희, 「일본의 고용조정 : 실태와 시사점」, 한국노동연구원, 1997.
- 심재용, 「직업훈련과 정부역할」, 서울 : 자유기업센터, 1997.
- 어수봉·유경준·강순희, 「21세기 노동시장정책」, 한국노동연구원, 1997.
- 유경준·하은식, 「일본의 고용대책기본계획(제1-8차)」, 한국노동연구원, 1997.
- 유길상, 「일본의 고용보험제도 연구」, 한국노동연구원 고용보험연구기획단, 1992.
- _____, 「고용보험실시에 대비한 관련제도와의 관계 연구」, 한국노동연구원 고용보험연구기획단, 1993.
- _____, 「주요국의 고용보험 관리운영기구」, 한국노동연구원, 1994.
- 유길상·강순희·홍성호, 「구조조정기의 신직업훈련체제 구축방안」, 한국노동연구원, 1998.
- 유길상·홍성호, 「주요국의 고용보험제도 연구」, 한국노동연구원, 1999.
- 유희일·이충일·서경무, 「사회보장법 강좌 I : 사회복지법론」, 홍익재, 1999.
- 이상오, 「고용보험제 시행에 따른 고용촉진훈련 내실화 방안」, 한국노동연구원, 1996.
- 정연택, 「직업안정기관의 국제비교 연구」, 한국노동연구원, 1997.
- 조준모, 「미국의 고용조정 : 경험과 시사점」, 한국노동연구원, 1997.
- 차명준, 「고용보험기금의 효율적 운용방안」, 서울 : 한국노동연구원, 1997.
- 최강식·이규용, 「우리나라 기업의 고용조정 실태-1997년 실태조사 를 중심으로-」, 한국노동연구원, 1998.

- _____, 「우리나라 기업의 고용조정 실태(Ⅲ) - 1998년 하반기 실태조사를 중심으로」, 한국노동연구원, 1999.
- 하경효·박중희, 「기업의 구조조정과 노동법적 과제」, 한국노동연구원, 1998.
- 한국경영자총협회, 「전환기의 고용정책 방향」, 1996.
- 한국국제노동재단, 「OECD 고용전략과 경험-선진국의 실업극복 경험과 교훈」, 1999.
- 한국기술교육대학교, 「고용보험제도 실시에 따른 직업훈련기준 개편에 관한 연구」, 1995.
- 한국노동법학회, 「구조조정과 고용법제의 변화」, 1998년도 춘계정책토론회, 1998.
- 한국노동연구원 고용보험연구기획단, 「고용보험제도 실시방안연구(종합편)」, 1993.
- _____, 「KLI 노동통계」, 1998.
- 한국노동연구원 고용보험연구센터, 「고용보험동향」, 1998 가을호, 1999 봄호.
- 한국노동정책정보센터, 「노동관계법(시행령 및 시행규칙)」, 1999.
- 한국직업능력개발원, 「고용유지를 위한 교육훈련 프로그램 조사연구」, 1998.

【국외문헌】

1. 영문자료

<Books>

ILO, World Employment 1995, ILO, 1995.

ILO, Vocational Rehabilitation And Employment Of Disabled Persons, ILO, 1998.

- John Toye, *Structural Adjustment Issues and Experience Employment Policy*, ILO, 1995.
- Jonathan Michie and John Grieve Smith, *Unemployment In Europe*, Academic Press, 1998.
- Karen Mendenhall, *Making The Most of the Temporary Employment Market*, Betterway Books, Cincinnati, Ohio, 1993.
- OECD, *Partnerships : The Key To Job Creation-Experiences from OECD Countries-*, OECD, 1993.
- _____, *Labour Market Policies In Switzerland*, Paris, 1996.
- _____, *SMEs : Employment, Innovation and Growth(The Washington Workshop)* , Paris, 1996.
- _____, *The Public Employment Service(Denmark-Finland-Italy)* , OECD, 1996.
- _____, *Labour Force Statistics(Statistiques De La Population Active) 1976 ~ 1996*, OECD, 1997.
- _____, *The Public Employment Service(Belgium)* , OECD, 1997.
- _____, *OECD Economic Outlook*, Paris, 1998.
- Richard Layard, *The Unemployment Crisis*, Oxford University Press, 1994.
- Richard Layard, Stephen Nickell, Richard Jackson, *Unemployment : Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, 1997.
- Wouter van Ginneken, *Trends in Employment and Labour Incomes*, ILO, 1988.

< Articles >

OECD, Flexibility Of Working Hours : Latest Trends And Policy Initiatives, Employment Outlook 1998, Chpater5, Paris, 1998.

2. 일문자료

- 단행본 -

경제企画廳編, 「平成9年版經濟白書-改革へ本格起動する日本經濟-」, 東京, 大藏省印刷局, 1997.

경제企画廳調査局編, 「平成9年版 日本經濟の現況-緩やかな回復を続ける日本經濟-」, 東京, 大藏省印刷局, 1996.

경제企画廳調整局編, 「OECDによる日本經濟への提言」(對日經濟審査報告書), 東京, 大藏省印刷局, 1997.

노동大臣官房政策調査部編, 「日本の雇用慣行の變化と展望」(調査編), 東京, 大藏省印刷局, 1990.

노동省編, 「平成7年12月 雇用對策基本計劃(第8次)」, 東京, 大藏省印刷局, 1996.

_____, 「平成9年版 勞動白書-構造轉換期の雇用·賃金と高齢化への對應-」, 東京, 日本勞動研究機構, 1997.

_____, 「平成9年版 日本の勞動政策」, 東京, 勞動基準調査會, 1997.

노동省職業安定局編, 「中期雇用ビジョン」, 東京, 大藏省印刷局, 1995.

_____, 「平成8年度版 失業對策年鑑」, 東京, (財) 勞務行政研究所, 1998.

- 労働事務次官監修,「労働法全書 1998」I・II, 東京, 労務行政研究所, 1997.
- 労務行政研究所,「労働法全書」I・II, 東京, 1998.
- 大石 明,「労働行政」, 東京, 人事院公務員研修所, 1998.
- 日本経済新聞社,「日本の雇用と労働市場」, 東京, 1995.
- 日本労働法學會編,「現代労働法講座13-雇用保障」, 東京, 総合労働研究所, 1984.
- 日本労働研究機構編,「労働市場の制度と政策」, 東京, 1997.
- 長谷川 慶太郎,「日本経済復活の条件」, 東京, ダイヤモンド社, 1998.
- 総務廳編,「規制緩和白書-根本からの発想の轉換を目指して-」, 東京, 大蔵省印刷局, 1997.
- 七瀬時雄,「国際化時代の労働政策」, 東京, 労働法令協會, 1995.
- OECD行政管理委員會,「規制の国際化-規制緩和・国際標準化・規準強化-」, 東京, 龍星出版, 1996.

- 논문 -

- 天谷 正, “‘失業なき労働移動’の實現を目指して-[中堅・中小企業の經營課題と人材ニーズに関する調査]を讀んで-”, 「企業と人物」, 1997.
- 朝日生命保險相互會社總合企劃部編, “高止まる失業率の行方”, 「經濟月報」, 1997.
- 代田雅彦, “‘失業なき労働移動’をために-雇用機會の確保、能力開發等の支援-”, 「時の法令 1510」, 1995.
- 大須眞治, “失業對策事業の今日的意義-‘失業對策制度調査研究報告’で調査研究されたもの-”, 「日本の科學者 30(5)」, 1995.
- 山田靖典, “整理解雇をめぐる諸問題(企業のリストラと雇用問題<特輯>)”,

- 「自由と正義 45(9)」, 1994.
- 山本典子, “リストラ進展への対応-雇用対策の観点から(企業のリストラと雇用問題<特輯>) -”, 「自由と正義 45(9)」, 1994.
- 神代和欣, “労働市場の規制緩和と雇用問題”, 「關西經協(關西經營者協會) 51(5)」, 1997.
- 竹内久和, “産業構造の變化と雇用問題”, 「農林金融 50(3)」, 1997.
- 栗山直樹, “ILOの世界雇用報告(特輯 國際社會における今日の雇用問題)”, 「大原社會問題研究所雜誌 448」, 1996.
- 法政大學 大原社會問題研究所編, “國際社會における今日の雇用問題-ILO總會での討議に關連して(國際勞動問題シンポジウム) -”, 「大原社會問題研究所雜誌448」, 1996.
- 金子征史, “雇用の終了に關する國際勞動基準について考える(特輯 國際社會における今日の雇用問題)”, 「大原社會問題研究所雜誌 448」, 1996.
- 牧野富夫, “今日の雇用問題について”, 「經濟集志 64(3)」, 1994.
- 田中萬年, 梶浦 武, “雇用保險法の變遷と課題-‘能力開發事業’を中心に-”, 「職業能力開發研究 15」, 1997.
- 細萱伸子, “雇用安定をめぐる制度的枠組-雇用保險による雇用調整、中高年關連の援助施策からの考察-”, 「應用社會學研究(立教大學社會學部研究室) 38」, 1996.
- 關川芳孝, “雇用保險法改正の問題點について”, 「日本勞動法學會誌 84」, 1994.
- 田中久, “雇用保險制度をめぐる諸問題”, 「立法と調査 169」, 1992.
- 岡田次男, “雇用保險法‘改正’と職業安定行政(勞動行政の動向と問題點)”, 「勞動法律旬報1118」, 1985.
- 高田一夫, “若者の労働市場はこれからどうなるのか(特輯 若年者の失業問題)”, 「勞動經濟旬報」, 1996.

大竹文雄, “失業と雇用保険制度”, 『The Economic Studies Quarterly 38(3)』, 1987.

日本労働研究機構編, “韓国—雇用情勢の急速な悪化と企業及び政府の対応”, 『海外労働時報』, 1997.

樋口美雄, “雇用政策—社会全体としての雇用安定を求めて(戦後50年の政策検証と次世代への提言) —”, 『日本経済研究センター—会議 732』, 1995.

労働省, “特定不況業種等雇用安定法の改正案要綱(労働省資料)”, 『労政時報』, 1995.

【부록】

I. 한국의 고용정책 및 고용안정제도

1. 고용정책기본법

【고용정책기본법】⁸⁶⁾

제정 1993.12.27. 법률 4643호

개정 1997.12.24. 법률 5474호 (근로자직업훈련촉진법)

개정 1998. 2.20. 법률 5509호

- 목차 -

제1장 총칙(제1조-제7조)

제2장 고용정보등의 수집·제공(제8조-제10조)

제3장 직업능력의 개발 등(제11조-제14조)

제4장 근로자등의 고용촉진의 지원(제15조-제21조)

제5장 사업주의 인력확보의 지원(제22조-제25조)

제6장 고용조정지원 및 고용안정대책(제26조-제29조)

제7장 보칙(제30조-제32조)

86) 노동부, 「법령 및 판례」, 1999. 8. 10. [http : //www.molab.go.kr](http://www.molab.go.kr) 참조.

제1장 총 칙

제1조 [목적]

이 법은 국가가 고용에 관한 정책을 종합적으로 수립·시행함으로써 국민 개개인이 그 능력을 최대한 개발·발휘할 수 있도록 하고, 노동시장의 효율성의 제고와 인력의 수급균형을 도모하여 고용의 안정, 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상 및 국민경제·사회의 균형있는 발전에 이바지함을 목적으로 한다. <개정 98.2.20>

제2조 [기본원칙]

국가는 이 법의 운용에 있어서 근로자의 직업선택의 자유, 근로의 권리, 사업주의 고용관리에 관한 자주성을 존중하여야 하며, 능력을 개발하고자 하는 근로자의 의욕을 북돋우고 고용을 안정시키기 위하여 사업주가 주도적인 역할을 할 수 있도록 적극 지원하여야 한다.

제3조 [근로자 및 사업주등의 책무]

1. 근로자는 자신의 적성과 능력에 적합한 직업을 선택하여 직업생활의 전기간에 걸쳐 끊임없이 직업에 필요한 능력(이하 "직업능력"이라 한다)을 개발하고, 직업을 통하여 자기발전을 도모하도록 노력하여야 한다.
2. 사업주는 사업에 필요한 인력을 스스로 양성하고, 자기가 고용하는 근로자의 직업능력개발을 위하여 노력하며, 근로자가 그 능력을 최대한 발휘하면서 근로할 수 있도록 고용관리의 개선 및 근로자의 고용안정등에 노력하여야 한다.
3. 노동조합은 근로자의 직업능력개발을 위한 노력과 사업주의

근로자에 대한 직업능력개발·고용안정 및 고용관리개선등을 위한 노력에 적극 협조하여야 한다.

제4조 [국가의 시책]

1. 국가는 제1조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각호의 사항에 관하여 필요한 시책을 종합적으로 수립·시행하여야 한다.
 - ① 국민 각자의 능력과 적성에 적합한 직업에의 취업과 산업에 필요한 인력의 확보를 지원하기 위한 직업소개, 직업지도 또는 고용정보의 수집·제공에 관한 사항
 - ② 근로자의 직업능력의 개발·향상 및 산업에 필요한 숙련된 인력의 양성·확보의 촉진을 위한 직업능력개발훈련 및 기술자격검정에 관한 사항 <개정 97.12.24>
 - ③ 경기변동, 산업구조의 변화등으로 인한 근로자의 실업의 예방, 사업주의 고용조정에 대한 지원 및 실업자의 취직촉진 등 고용안정에 관한 사항
 - ④ 인력부족의 예방과 노동시장의 통상적인 조건에서 취직이 특히 곤란한 자의 취직의 촉진을 위한 근로자의 직업의 전환, 지역간의 이동 및 직장에의 적응등의 지원에 관한 사항
 - ⑤ 근로자의 직업능력의 개발·발휘와 근로자의 능력의 효율적인 활용을 위한 기업의 고용관리개선등의 지원·촉진에 관한 사항
 - ⑥ 주거를 이전하여 취직하는 근로자들을 위한 숙소 기타 근로자의 고용촉진 및 고용안정에 필요한 시설의 설치 또는 그 지원에 관한 사항
 - ⑦ 고용보험 기타 고용안정과 직업능력개발등에 관한 사항
2. 국가는 제1항의 규정에 의한 시책을 수립·시행함에 있어서 경제·사회의 균형있는 발전, 기업경영기반의 개선, 국토의 균

형있는 개발등의 시책을 종합적으로 고려하고, 고용기회의 증대, 지역간 불균형의 시정, 중소기업에 대한 우대등을 도모하여야 하며, 근로자의 능력발휘에 장애가 되는 고용관행을 개선하도록 노력하여야 한다.

제5조 [고용정책기본계획의 수립·시행]

1. 노동부장관은 관계중앙행정기관의 장과 협의하여 노동정책에 관한 중·장기기본계획(이하 "기본계획"이라 한다) 을 수립·시행하여야 한다.
2. 기본계획에는 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다.
 - ① 인력의 수요와 공급에 영향을 미치는 경제·산업·교육 또는 인구정책등의 동향에 관한 사항
 - ② 고용동향과 인력의 수급전망에 관한 사항
 - ③ 제4조제1항 각호의 시책의 기본이 되는 사항
 - ④ 기타 고용에 관련된 주요시책에 관한 사항
3. 노동부장관은 제1항의 규정에 의하여 기본계획을 수립한 때에는 이를 국무회의에 보고하고 공표하여야 한다.
4. 노동부장관은 필요하다고 인정될 때에는 관계행정기관의 장에 대하여 기본계획의 수립에 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

제6조 [고용정책심의회]

1. 고용에 관한 주요사항을 심의·조정하게 하기 위하여 노동부에 고용정책심의회(이하 "정책심의회"라 한다) 를, 특별시·광역시 및 도에 지방고용심의회를 둔다.
2. 정책심의회는 다음 각호의 사항을 심의·조정한다.
 - ① 제4조의 규정에 의한 시책중 주요시책에 관한 사항과 제5

조의 규정에 의한 기본계획의 수립에 관한 사항

② 고용안정과 직업능력개발 및 고용보험에 관련된 주요시책의 수립·조정 기타 관련 주요정책의 조정에 관한 사항

③ 인력의 공급구조와 산업구조의 변화등에 따른 고용 및 실업대책에 관한 사항

④ 기타 대통령령이 정하는 사항

3. 정책심의회는 위원장 1인을 포함한 30인이내의 위원으로 구성하고, 위원장은 노동부장관이 되며, 위원은 근로자와 사업주를 대표하는 자, 고용문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 자중에서 노동부장관이 위촉하는 자와 대통령령이 정하는 관계중앙행정기관의 차관이 된다.
4. 정책심의회를 효율적으로 운영하고, 정책심의회 심의사항을 보다 전문적으로 심의하게 하기 위하여, 정책심의회에 분야별로 전문위원회를 둘 수 있다.
5. 전문위원회는 정책심의회가 대통령령이 정하는 바에 따라 위임한 사항에 관하여 심의·의결한다.
6. 정책심의회·지방고용심의회 및 전문위원회의 구성·기능·운영 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조 [직업안정기관]

국가는 이 법등 고용관계법률을 효율적으로 운용하여 근로자의 고용촉진과 사업주의 인력확보가 용이하도록 하기 위하여 지역별로 직업안정기관을 설치·운영하여야 한다.

제2장 고용정보등의 수집·제공

제8조 [고용정책의 수집 및 제공]

1. 노동부장관은 구인과 구직의 신속하고 적정한 결합에 도움을 줄 수 있도록 고용동향, 직업에 관한 정보 기타 고용에 관한 정보(이하 "고용정보"라 한다) 를 수집·정리하여야 한다.
2. 노동부장관은 고용정보의 수집·정리 또는 배포등이 신속하고 효율적으로 이루어질 수 있도록 하여 구직자 및 구인자, 직업훈련기관, 교육기관 기타 고용정보를 필요로 하는 자가 광범위하게 이용할 수 있도록 하여야 한다.

제9조 [직업에 관한 조사·연구]

1. 노동부장관은 직업현황 및 동향분석, 직업지도 및 직무분석 기타 직업에 관한 기초적인 사항에 관하여 조사·연구하여야 한다.
2. 노동부장관은 제1항의 규정에 의한 조사·연구의 성과를 활용하여 표준직업명의 작성, 직업사전의 제작 기타 직업에 관한 자료를 수집·정리하여야 한다.
3. 제8조제2항의 규정은 제1항 및 제2항의 규정에 의한 조사·연구 및 수집·정리에 관하여 준용한다.

제10조 [인력의 수급동향등의 작성]

1. 노동부장관은 인력의 수급에 영향을 미치는 경제·산업의 동향 및 그 전망등이 포함된 인력의 수급동향 및 전망을 매년 작성·공표하여야 한다.
2. 노동부장관은 제1항의 규정에 의한 인력의 수급동향 및 전망의 작성을 위하여 필요하다고 인정될 때에는 관계행정기관, 교육·연구기관, 사업주 또는 사업주단체, 노동조합 기타 관계

- 기관에 대하여 필요한 자료의 제공을 요청할 수 있다.
3. 제2항의 규정에 의하여 자료의 제공을 요청받은 자는 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

제3장 직업능력의 개발 등

제11조 [직업능력개발체제의 확립]

1. 국가는 직업능력개발훈련시설의 정비, 직업능력개발훈련의 내용 및 훈련방법의 연구·개발, 직업능력개발훈련교사의 양성·확보 및 자질향상등 직업능력개발을 충실히 하기 위하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다. <개정 97.12.24>
2. 국가는 교육·연구기관이 행하는 교육·연구, 공공직업능력개발훈련시설이 행하는 직업능력개발훈련, 사업주 기타 개인 또는 단체가 행하는 직업능력개발훈련이 상호 밀접히 관련되도록 함으로써 산업에 필요한 직업능력을 갖춘 근로자가 양성될 수 있도록 하여야 한다. <개정 97.12.24>
3. 제1항의 규정에 의한 직업능력개발에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

제12조 [학생등에 대한 직업지도]

국가는 교육법에 의한 각급학교의 학생등에 대하여 장래의 직업 선택을 지원하고, 각자의 적성과 능력에 맞는 직업에의 취직을 촉진하기 위하여 직업에 관한 정보를 제공하며, 직업적성검사등 직업 지도를 받을 수 있는 기회를 제공하는 등 필요한 지원을 하여야 한다.

제13조 [직업능력개발의 지원등]

1. 사업주는 그가 고용하는 근로자에 대하여 필요한 직업능력개발훈련을 실시하고, 근로자가 직업능력개발훈련과 직업능력개발에 관한 기타 교육훈련을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.
<개정 97.12.24>
2. 노동부장관은 근로자와 사업주에게 직업능력개발에 관한 정보의 제공과 상담 기타 필요한 지원을 하여야 한다.

제14조 [직업능력평가제도의 개선 등]

1. 국가는 직업능력평가를 위한 기준을 설정하여 근로자의 지식·기술 및 기능에 대한 검정제도를 확립하고, 노동조합·사용자 단체 기타 관계자와 협조하여 이를 확충·보급하여야 한다.
2. 제1항의 규정에 의한 검정제도에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

제4장 근로자 등의 고용촉진의 지원

제15조 [구직자에 대한 지도]

1. 직업안정기관은 구직자에게 구인의 직종·임금등 근로조건, 취직지역, 필요한 기능 기타 구인의 내용등에 관한 구인정보와 관련고용정보를 제공함으로써 구직자가 그 적성·능력·경험 또는 기능의 정도등에 알맞는 직업을 선택할 수 있도록 지원하여야 한다.
2. 직업안정기관은 구직자에게 직업능력개발의 기회에 관한 정보를 제공하고, 구직자가 그 기능·교육수준등에 적합한 직업능력개발훈련과 직업능력개발에 관한 기타 교육훈련을 받을 수

있도록 관련직업능력개발훈련시설등에 알선하는 등 필요한 지원을 하여야 한다. <개정 97.12.24>

제16조 [고령자등의 고용촉진의 지원]

1. 국가는 고령자·장애인 기타 노동시장의 통상적인 조건에서 취직이 특히 곤란한 자의 고용을 촉진하기 위하여 그 취직에 적합한 직종의 개발, 직업능력개발기회의 확대, 고용정보의 제공 기타 필요한 조치를 하여야 한다.
2. 국가는 사업주 기타 관계자에 대하여 고령자·장애인등의 고용기회를 확대하고 작업환경 및 업무의 개선을 촉진하기 위하여 관련자료를 제공하는 등 필요한 지원을 하여야 한다.
3. 제1항의 규정에 의한 고령자·장애인의 고용촉진에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다

제17조 [여성의 고용촉진의 지원]

1. 국가는 고용에 있어서 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보와 직업에의 적응을 용이하게 하기 위한 직업능력의 개발·향상과 복지시설의 확충등을 통하여 여성의 취업기회의 확대에 노력하여야 한다.
2. 제1항의 규정에 의한 남녀의 고용평등과 여성의 취업기회의 확대에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

제18조 [청소년의 고용촉진의 지원]

국가는 청소년이 그 적성과 능력에 알맞는 직업을 선택할 수 있도록 청소년에게 고용정보를 제공하고, 직업상담·직업적성검사등의 직업지도와 직업훈련의 기회를 제공하며, 지속적으로 직업능력을 개발·향상시킬 수 있도록 지원하여야 한다.

제19조 [취업기회의 균등한 보장]

사업주는 근로자를 모집·채용함에 있어서 성별, 신앙, 사회적 신분, 출신지역 또는 출신학교등을 이유로 차별을 하여서는 아니되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

제20조 [고용촉진훈련의 실시]

1. 국가 및 지방자치단체는 실업자·생활보호대상자·비진학청소년 또는 영세농어민등이 그 능력에 적합한 직업에의 취업을 용이하게 하고, 이를 촉진하기 위한 고용촉진훈련을 실시할 수 있다.
2. 제1항의 규정에 의한 고용촉진훈련의 실시에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다. <개정 97.12.24>

제21조 [고용촉진시설의 설치·운영]

1. 노동부장관은 근로자의 원활한 이동 및 고용을 촉진하기 위하여 다음 각호의 시설을 설치·운영할 수 있다.
 - ① 이동근로자를 위한 숙박·급식시설
 - ② 근로자를 위한 교양·체육 또는 오락시설등
 - ③ 여성근로자의 고용촉진을 위한 시설
 - ④ 기타 대통령령이 정하는 고용촉진시설
2. 노동부장관은 제1항의 규정에 의한 시설의 설치·운영을 지방자치단체의 장에게 위임하거나, 대통령령이 정하는 공공단체 또는 비영리법인에 위탁할 수 있다.

제5장 사업주의 인력확보의 지원

제22조 [구인자에 대한 지원]

1. 직업안정기관은 구인자에 대하여 구직의 내용등의 구직정보와 관련 고용정보를 제공함으로써 구인자가 당해 작업 또는 직무에 적합한 근로자를 고용할 수 있도록 지원하여야 한다.
2. 직업안정기관은 인력수급의 균형을 위하여 필요하다고 인정될 때에는 구인자에 대하여 고용정보를 제공하고, 구인의 시기·인원 또는 지역 기타 구인의 방법에 관하여 상담·조언등의 지도를 할 수 있다.

제23조 [기업의 고용관리에 대한 지원]

1. 직업안정기관 및 공공직업훈련기관은 근로자의 모집·채용 또는 배치, 직업능력의 개발, 승진·임금체계 기타 기업의 고용관리에 관하여 사업주·근로자대표 또는 노동조합등으로 부터 지원을 요청받은 때에는 고용정보등을 활용하여 상담·지도 기타 필요한 지원을 하여야 한다.
2. 노동부장관은 기업내부의 노동시장의 효율적 운영을 지원하기 위하여 기업의 고용관리실태등을 지속적으로 조사·연구하고, 관련자료와 정보를 수집·분석하여야 한다.

제24조 [중소기업의 인력확보지원계획의 수립·시행]

1. 노동부장관은 중소기업의 인력확보를 지원하기 위하여 작업환경의 개선, 복리후생시설의 확충 기타 고용관리의 개선등을 지원하기 위한 계획(이하 “중소기업의 인력확보지원계획”이라 한다) 을 수립·시행할 수 있다.
2. 노동부장관은 중소기업의 인력확보지원계획을 수립하고자 할 때에는 미리 관계중앙행정기관의 장과 협의하여야 한다.
3. 중소기업의 인력확보지원계획의 수립·시행에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 98.2.20>

제25조 [중소기업의 인력확보의 지원]

국가 및 지방자치단체는 중소기업의 인력확보지원계획의 원활한 시행을 위하여 필요한 사항을 지원하여야 한다.

제6장 고용조정지원 및 고용안정대책

제26조 [사업주의 고용조정의 지원등]

1. 정부는 국내외 경제사정의 변화등으로 고용사정이 급격히 악화된 업종 또는 지역의 사업주에 대한 고용조정의 지원, 근로자의 실업의 예방, 실업자의 재취직촉진 기타 고용안정과 실업자의 생활안정을 위하여 필요한 지원조치를 할 수 있다.
2. 노동부장관은 제1항의 규정에 의한 업종 또는 지역에 있어서의 근로자의 고용안정 및 실업자의 재취직을 용이하게 하기 위하여 관계행정기관 및 사업주단체와 협력하여 직업훈련이 신속하고 효과적으로 실시될 수 있도록 필요한 조치를 할 수 있다.
3. 제1항의 규정에 의한 지원조치에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제27조 [대량고용변동의 신고등]

1. 사업주는 생산설비의 자동화·신설 또는 증설, 사업규모의 축소·조정등으로 인한 고용량의 변동이 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 경우에는 해당 고용량의 변동에 관한 사항을 직업안정기관에 신고하여야 한다.
2. 직업안정기관은 제1항의 규정에 의하여 신고를 받은 때에는 구인·구직을 개척하고, 직업소개를 확대하며, 공공직업훈련기

관으로 하여금 직업훈련을 실시하게 하는 등 실업자의 재취직 촉진 또는 당해 사업에 있어서의 인력의 확보에 필요한 조치를 하여야 한다.

제28조 [실업대책사업의 실시]

1. 노동부장관은 산업별·지역별 실업상황을 조사하여 다수의 실업자가 발생하거나 발생할 우려가 있는 때 또는 실업자의 취업촉진등 고용안정을 도모할 필요가 있다고 인정되는 때에는 관계중앙행정기관의 장과 협의하여 다음 각호의 사항이 포함된 실업대책사업(이하 "실업대책사업"이라 한다) 을 실시할 수 있다.
 - ① 실업자의 취업촉진을 위한 훈련실시 및 훈련지원
 - ② 실업자에 대한 생계비, 생업자금, 의료보험료등 사회보험료, 의료비(가족의 의료비를 포함한다) , 학자금(자녀의 학자금을 포함한다) , 주택전세자금 등의 지원
 - ③ 실업의 예방, 실업자의 취업촉진 기타 고용안정을 위한 사업을 실시하는 사업주에 대한 지원
 - ④ 고용촉진과 관련된 사업을 실시하는 자에 대한 대부
 - ⑤ 실업자에 대한 취로사업 등의 실시
 - ⑥ 기타 실업의 해소에 필요한 사업
2. 노동부장관은 대통령령이 정하는 바에 따라 실업대책사업의 일부를 산업재해보상보험법에 의한 근로복지공단(이하 "공단"이라 한다) 에 위탁하여 실시하게 할 수 있다.
3. 제1항 및 제2항의 규정을 적용함에 있어서 대통령령이 정하는 무급휴직자는 이를 실업자로 본다.
4. 제1항의 규정에 의한 실업대책사업의 실시에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 98.2.20>

제28조의2 [실업대책사업의 자금조성 등]

1. 공단은 제28조제2항의 규정에 의하여 실업대책사업을 위탁받아 실시하는 경우에는 다음 각호의 방법에 의하여 당해 사업의 실시에 소요되는 자금을 조성한다.
 - ① 정부 또는 정부의의 자의 출연 또는 보조
 - ② 제28조의3의 규정에 의한 자금의 차입
 - ③ 제28조의4의 규정에 의한 채권의 발행
 - ④ 기타 수입금
2. 공단은 제1항의 규정에 의하여 조성된 자금을 중소기업근로자복지진흥법 제8조의 규정에 의한 근로복지진흥기금의 재원으로 하여 관리·운용하여야 한다. <개정 98.2.20>

제28조의3 [자금의 차입]

공단은 제28조제2항의 규정에 의하여 위탁받은 실업대책사업을 실시하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 노동부장관의 승인을 얻어 자금을 차입(국제기구·외국정부 또는 외국인으로 부터의 차입을 포함한다) 할 수 있다. <신설 98.2.20>

제28조의4 [채권의 발행]

1. 공단은 이사회회의 의결을 거쳐 노동부장관의 승인을 얻어 채권을 발행할 수 있다.
2. 노동부장관은 제1항의 규정에 의한 채권발행을 승인하는 경우에는 미리 재정경제부장관과 협의하여야 한다.
3. 정부는 공단이 발행하는 채권의 원리금의 상환을 보증할 수 있다. 이 경우 미리 국회의 동의를 얻어야 한다.
4. 채권의 소멸시효는 만기상환일부터 기산하여 원금은 5년, 이자는 2년으로 완성한다.

5. 기타 채권발행에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
<신설 98.2.20>

제29조 [관계기관의 협력]

1. 노동부장관은 실업자의 고용안정 또는 인력의 수급조절을 위하여 필요하다고 인정될 때에는 관계중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장에 대하여 그 소관공사의 개시·정지 또는 근로자의 고용등에 관하여 협력을 요청할 수 있다.
2. 중앙행정기관 또는 지방자치단체의 장은 제1항의 규정에 의한 협력을 요청받은 때에는 이에 응하여야 한다.

제7장 보칙

제30조 [보고 및 검사]

1. 노동부장관은 필요하다고 인정될 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 사업주, 이 법에 의한 지원을 받은 자 또는 받고자 하는 자에 대하여 필요한 사항을 보고하게 할 수 있다.
2. 노동부장관은 필요하다고 인정될 때에는 관계공무원으로 하여금 사업주의 사무소 또는 사업장에 출입하여 관계자에게 질문하게 하거나 서류를 검사하게 할 수 있다.
3. 제2항의 규정에 의하여 검사를 행하는 관계공무원은 그 신분을 표시하는 증명서를 지니고 이를 관계자에게 내보여야 한다.

제31조 [권한의 위임]

이 법에 의한 노동부장관의 권한은 대통령령이 정하는 바에 따

라 그 일부를 특별시장·광역시장·도지사 또는 직업안정기관의 장에게 위임할 수 있다.

제32조 [과태료]

1. 다음 각호의 1에 해당하는 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.
 - ① 제27조제1항의 규정에 위반하여 신고를 하지 아니하거나 허위의 신고를 한 자
 - ② 제30조제1항의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자
 - ③ 제30조제2항의 규정에 의한 질문에 대하여 답변을 거부·방해 또는 기피하거나 허위의 답변을 한 자 또는 동조 동항의 규정에 의한 검사를 거부·방해 또는 기피한 자
2. 제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.
3. 제2항의 규정에 의한 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 신고를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.
4. 제2항의 규정에 의한 과태료 처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.
5. 제3항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.

- 부 칙 (1998. 2. 20) -

- ① (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.
- ② (다른 법률의 개정) 근로자의 생활향상과 고용안정지원에 관한 법률 중 다음과 같이 개정한다. 제3조제2항을 삭제한다.

2. 고용보험법- 고용안정사업을 중심으로

【고용보험법】 87)

제정 1993.12.27 법률 제4644호
개정 1994.12.22 법률 제4826호 (산업재해보상보험법)
개정 1996.12.30 법률 제5226호
개정 1997. 8.28 법률 제5399호
개정 1998. 2.20 법률 제5514호
개정 1998. 9.17 법률 제5566호

- 목차 -

- 제 1장 총칙(제1조-제8조의2)
- 제 2장 보험가입자 및 보험관계(제9조-제14조의2)
- 제 3장 고용안정사업(제15조-제20조의2)
- 제 4장 직업능력개발사업(제21조-제27조)
- 제 5장 실업급여

87) 법제처, 「대한민국 - 현행법령집 41권, 노동(2)」, 1999. pp. 1268-37~1268-48.

제1절 통칙(제28조-제30조의2)

제2절 구직급여(제31조-제49조)

제3절 취직촉진수당(제50조-제55조)

제 6장 보험료(제56조-제65조)

제 7장 고용보험기금(제66조-제73조)

제 8장 심사 및 재심사청구(제74조-제77조)

제 9장 보칙(제78조-제84조)

제10장 벌칙(제85조-제87조)

(생략)

제3장 고용안정사업

제15조 [고용안정사업의 실시]

1. 노동부장관은 국내외 경기의 변동, 산업구조의 변화 기타 경제상의 이유등으로 인력이 부족하게 되거나 고용기회가 감소하여 고용상태가 불안하게 되는 경우에는 피보험자 및 피보험자이었던 자 등(이하 “피보험자등”이라 한다)의 실업의 예방, 재취직의 촉진, 고용기회의 확대 기타 고용안정을 위한 고용안정사업을 실시한다. <개정 98.2.20>
2. 노동부장관은 제1항의 규정에 의한 고용안정사업을 실시함에 있어서 근로자수등이 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 기업을 우선적으로 고려하여야 한다.

<개정 96.12.30>

제16조 [고용조정의 지원]

1. 노동부장관은 경기의 변동, 산업구조의 변화등에 따른 사업규모의 축소, 사업의 폐지 또는 전환으로 인하여 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자에 대한 휴업, 직업전환에 필요

한 직업능력개발훈련, 인력의 재배치등의 실시 기타 근로자의 고용안정을 위한 조치를 취하는 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 당해 사업주에 대하여 필요한 지원을 할 수 있다.

<개정 98.2.20>

2. 노동부장관은 제1항의 고용조정으로 인하여 이직된 근로자를 고용하는 등 고용이 불안정하게 된 근로자의 고용안정을 위한 조치를 취하는 사업주에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다. <신설 96.12.30>
3. 노동부장관은 제1항의 규정에 의한 지원에 있어서 고용정책기본법 제26조의 규정에 의한 업종 또는 지역에 해당하거나 소재하는 사업주에 대하여 우선적으로 지원할 수 있다. <신설 96.12.30>

제17조 [지역고용의 촉진]

노동부장관은 고용기회가 현저히 부족하거나 산업구조의 변화등으로 고용사정이 급속하게 악화되고 있는 지역으로 사업을 이전하거나 그러한 지역에서 사업을 신설 또는 증설함으로써 당해 지역의 실업의 예방, 재취직의 촉진에 기여한 사업주, 기타 당해 지역의 고용기회의 확대에 필요한 조치를 취한 사업주에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.

제18조 [고령자등의 고용촉진]

노동부장관은 고령자등 노동시장의 통상적인 조건하에서는 취직이 특히 곤란한 자(이하 이 조에서 “고령자 등” 이라 한다)의 고용을 촉진하기 위하여 고령자등을 새로이 고용하거나 기타 이들의 고용안정에 필요한 조치를 취하는 사업주에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.

제18조의2 [건설근로자등의 고용안정 지원]

1. 노동부장관은 건설근로자등 고용상태가 불안정한 근로자를 위하여 다음 각호의 사업을 실시하는 사업주에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다. <신설 96.12.30>
 - ① 고용상태의 개선을 위한 사업
 - ② 계속고용기회의 부여등 고용안정을 위한 사업
 - ③ 기타 대통령령이 정하는 고용안정사업
2. 노동부장관은 제1항 각호의 사업과 관련하여 사업주 단독으로 고용안정사업을 실시하기 어려운 경우로서 대통령령이 정하는 경우에는 사업주단체에 대하여도 지원할 수 있다. <신설 96.12.30>

제19조 [고용촉진시설에 대한 지원]

노동부장관은 근로자의 고용을 촉진하기 위하여 대통령령이 정하는 바에 따라 이동근로자를 위한 숙소, 여성근로자의 고용촉진을 위한 시설, 근로자의 취직·고용문제등에 대한 상담을 위한 시설 기타 대통령령이 정하는 고용촉진시설의 설치·운영 등에 대한 지원을 할 수 있다.

제20조 [고용정보의 제공 및 직업지도 등]

1. 노동부장관은 사업주 및 피보험자 기타 구직자등에 대한 구인·구직정보 기타 고용정보의 제공, 직업지도와 직업소개 및 그에 필요한 전문인력의 배치등의 사업을 할 수 있다. <개정 96.12.30>
2. 노동부장관은 필요하다고 인정하는 경우에는 제1항의 규정에 의한 업무의 일부를 대통령령이 정하는 자에게 대행하게 할 수 있다.

제20조의2 [부정행위에 따른 지원의 제한 등]

1. 노동부장관은 허위 기타 부정한 방법으로 이 장의 규정에 의한 고용안정사업의 지원을 받은 자 또는 받고자 하는 자에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 그 지원을 제한할 수 있으며, 이미 지원된 것에 대하여 반환을 명할 수 있다. <신설 98.2.20>
2. 노동부장관은 보험료를 체납한 자에 대하여 노동부장관이 정하는 바에 따라 이 장의 규정에 의한 고용안정사업의 지원을 하지 아니할 수 있다. <신설 98.2.20>

(후략)

【고용보험법시행령】

제정 1995. 4. 6 대통령령 제14570호
개정 1995. 4.15 대통령령 제14628호
(산업재해보상보험법시행령)
1996. 3. 9 대통령령 제14935호
1996. 6.29 대통령령 제15092호
1997. 5. 8 대통령령 제15367호
1998. 2.12 대통령령 제15624호
1998. 2.24 대통령령 제15683호
1998. 7. 1 대통령령 제14570호
1998.10. 1 대통령령 제15902호
1999. 2. 1 대통령령 제16095호
1999. 7. 1 대통령령 제16464호

제3장 고용안정사업

제15조 [우선지원 대상기업의 범위]

1. 법 제15조제2항 및 법 제21조제2항의 규정에 의하여 고용안정사업 및 직업능력개발사업의 실시에 있어서 우선적으로 고려하여야 하는 기업(이하 “우선지원 대상기업”이라 한다)의 범위는 산업별로 상시 사용하는 근로자의 수가 다음 각호의 1에 해당하는 기업으로 한다. <개정 97.5.8>
 - ① 광업 : 300인 이하
 - ② 제조업 : 500인 이하
 - ③ 건설업 : 300인 이하
 - ④ 운수·창고 및 통신업 : 300인 이하
 - ⑤ 제1호 내지 제4호 외의 산업 : 100인 이하
2. 제1항 각호에 해당하지 아니하는 기업으로서 중소기업기본법 제2조제1항 및 제3항의 기준에 적합한 것으로 중소기업청장(지방중소기업청장 또는 지방중소기업사무소장을 포함한다)의 확인을 받은 기업은 제1항의 규정에 불구하고 이를 우선지원 대상기업으로 본다. <개정97.5.8>
3. 제1항 및 제2항의 규정에 불구하고 독점규제및공정거래에관한법률 제14조제1항의 규정에 의하여 동법 제9조제1항의 대규모기업집단에 속하는 회사로 통지받은 회사는 그 통지를 받은 날이 속하는 보험연도의 다음 보험연도부터 이를 우선지원 대상기업으로 보지 아니한다. <개정 98.7.1>
4. 제1항의 규정에 의하여 우선지원 대상기업에 해당하는지의 여부를 판단하는 경우 그 기준이 되는 사항은 다음 각호와 같다. <개정 97.5.8>
 - ① 상시 사용하는 근로자의 수는 당해 사업주가 행하는 모든

사업에 있어서 전년도 매월 말일 현재의 근로자의 수(건설업에 있어서는 일용근로자의 수를 제외한다)의 합계를 전년도의 조업월수로 나누어 산정한 수로 할 것. 다만, 주택건설촉진법에 의한 공동주택을 관리하는 사업의 경우에는 각 사업별로 상시 사용하는 근로자의 수를 산정한다. <단서신설 98.7.1>

② 제1항 각호의 산업분류는 통계법의 규정에 의하여 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류표의 대분류를 기준으로 적용할 것. 다만, 하나의 사업주가 2이상의 산업의 사업을 경영하는 경우에는 상시 사용하는 근로자의 수가 많은 산업을 기준으로 하며, 상시 사용하는 근로자의 수가 같을 경우에는 임금총액·매출액순으로 그 기준을 적용한다.

5. 제4항의 규정에 불구하고 보험연도중에 보험관계가 성립된 사업주에 대하여는 보험관계성립일 현재를 기준으로 우선지원 대상기업에 해당하는지의 여부를 판단하여야 한다. <개정 97.5.8>

제16조 [고용조정 지원내용 등]

1. 법 제16조제1항 및 제2항의 규정에 의하여 근로자의 고용안정을 위한 조치를 취하는 사업주에 대하여는 지원금 또는 장려금을 지급한다. <개정 98.7.1>

2. 법 제16조제3항의 규정에 의하여 우선적으로 지원을 할 수 있는 사업주는 다음 각호의 1에 해당하는 사업주로 한다. <개정 97.12.31>

① 고용정책기본법시행령 제18조제1항제1호의 규정에 의하여 고용조정지원등이 필요한 업종으로 지정된 업종(이하 “지정업종”이라 한다)에 속하는 사업을 행하는 사업주

- ② 제1호의 규정에 의한 사업주로 부터 지정업종에 속하는 사업의 도급을 받아 제조·수리 등을 행하는 사업주로서 그 매출액의 2분의 1이상이 당해 지정업종과 관련된 사업의 사업주
- ③ 고용정책기본법시행령 제18조제1항제2호 또는 제3호의 규정에 의하여 고용조정지원등이 필요한 지역으로 지정된 지역(이하 “지정지역”이라 한다) 안에 소재하는 사업의 사업주
3. 법 제16조의 규정에 의하여 노동부장관은 실업의 증가 등 고용불안이 심각하거나 심각한 것으로 전망되어 특별한 고용안정대책이 필요하다고 인정하는 경우에는 고용정책심의회 심의를 거쳐 제1항의 규정에 의한 지원금 또는 장려금을 각각 지정한 기간동안 지급할 수 있다. <개정 98.7.1>

제17조 [고용유지지원금의 지급대상]

1. 노동부장관은 법 제16조제1항의 규정에 의하여 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 당해 사업에서 고용하는 피보험자(1월 미만의 기간동안 고용되는 일용근로자를 제외한다. 이하 이 조, 제17조의3, 제19조 및 제23조에서 같다)에 대하여 다음 각호의 1에 해당하는 조치(이하 "고용유지조치"라 한다)를 취하여 당해 피보험자를 계속고용하는 경우에는 지원금(이하 "고용유지지원금"이라 한다)을 지급한다.

<개정 99.2.1>

- ① 1월을 단위(이하 “단위기간”이라 한다)로 당해 사업 피보험자의 소정근로연일수에 대한 휴업을 행한 피보험자 휴업연일수의 비율이 15분의 1을 초과하는 휴업을 행하고, 당해 휴업기간에 대하여 휴업수당을 지급하는 경우. 이 경우 단위기간의 산정방법 및 1일의 소정근로시간의 일부를 휴업한 경우의 휴업연일수의 계산방법 등은 노동부령으로 정한다.

- ② 노동부령이 정하는 바에 따라 1월이상 계속하여 근로시간을 일단위 또는 주단위로 단축하되, 일단위로 단축하는 경우에는 근로시간의 10분의 1이상을, 주단위로 단축하는 경우에는 1주당 8시간이상을 단축하는 경우
 - ③ 노동부령이 정하는 바에 따라 고용유지를 위한 훈련을 실시하는 경우
 - ④ 당해 피보험자와 고용관계를 유지하면서 1월이상 사외과견을 하는 경우
 - ⑤ 1월이상 유·무급휴직을 부여하는 경우
 - ⑥ 새로운 업종으로 사업을 전환하기 위하여 필요한 시설 또는 설비를 설치하거나 정비하고, 종전의 사업에 종사한 피보험자의 6할 이상을 새로운 사업에 재배치하는 경우
2. 제1항의 규정에 불구하고 제1항제1호 및 제2호의 규정에 의한 고용유지조치기간중에 당해 사업의 연장근로일수와 휴일근로일수의 합계가 노동부령이 정하는 일수를 초과하는 경우에는 당해 고용유지조치기간에 대하여는 고용유지지원금을 지급하지 아니한다. <신설 99.2.1>
3. 제2항의 규정에 의한 연장근로일수 및 휴일근로일수의 계산방법등에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다. <신설 99.2.1>

제17조의2 [고용유지조치를 위한 계획수립 및 실시]

1. 고용유지지원금을 지급받고자 하는 사업주는 노동부령이 정하는 바에 의하여 다음 각호의 요건을 갖춘 고용유지조치 계획을 수립하고 그 계획에 따라 실시하여야 한다. <개정 98.10.1>
- ① 고용유지조치 계획을 수립함에 있어 당해 사업의 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합

(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다) 과의 협의를 거칠 것

② 고용유지조치 계획의 실시 상황과 휴업·휴직수당 및 임금의 지급상황이 기재된 서류를 갖출 것

2. 제1항의 규정에 의한 고용유지조치 계획을 수립하고자 하는 자는 미리 노동부장관에게 신고하여야 한다. 변경하고자 하는 경우에도 또한 같다. 다만, 노동부령이 정하는 불가피한 사유가 있는 경우에는 고용유지조치 실시일 또는 변경일부터 3일 이내에 신고할 수 있다.
3. 제1항의 규정에 의한 고용유지조치 계획을 실시함에 있어서 제17조제1항제6호의 규정에 해당하는 사업주는 고용유지조치 계획을 신고한 날부터 1년 6월 이내에 인력재배치를 완료하고 이를 노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 98.7.1>

제17조의3 [고용유지지원금의 금액 및 그 범위]

1. 고용유지지원금은 다음 각호에 해당하는 금액으로 한다.
 - ① 제17조제1항제1호 및 제4호 내지 제6호의 규정에 해당하는 경우에는 당해 고용유지조치 기간에 대하여 사업주가 피보험자에게 지급한 휴업·휴직수당 및 임금액(사외파견의 경우에는 파견받은 사업주가 피보험자에게 지급한 임금액을 포함한다)의 3분의 2[제15조의 규정에 의한 우선지원 대상기업에 해당하지 아니하는 기업(이하 "대규모기업"이라 한다)의 경우에는 2분의 1]에 해당하는 금액. 이 경우 제17조제1항제5호의 규정에 의한 휴직중 무급휴직의 경우에는 당해 휴직기간동안 사업주가 부담하는 노무비용을 고려하여 노동부령이 정하는 금액으로 하고 제17조제1항제5호의 규정에 의한 휴직중 유급휴직의 경우로서 유급휴직으로 지원되는 고용유지지원금의 금액이 당해 근로자가 무급휴직을 하였을 때 지원

되는 고용유지지원금의 금액보다 적을 경우에는 당해 근로자가 무급휴직을 하였을 때에 지원되는 고용유지지원금을 지급한다. <개정 99.7.1>

② 제17조제1항제2호의 규정에 해당하는 경우에는 근로시간 단축전에 사업주가 근로시간단축 대상 피보험자에게 지급한 평균임금의 10분의 1(대규모기업의 경우에는 15분의 1)에 해당하는 금액 <개정 99.7.1>

③ 제17조제1항제3호의 규정에 해당하는 경우에는 당해 훈련기간중 사업주가 피보험자인 훈련대상자에게 지급한 임금액의 3분의 2(대규모기업의 경우에는 2분의 1)에 해당하는 금액과 노동부장관이 고시하는 기준에 해당하는 훈련비용에 노동부장관이 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액의 합계액 <개정 99.7.1>

④ 제17조제1항제5호의 규정에 의한 무급휴직을 실시하는 기간중 사업주가 추가로 제17조제1항제3호의 규정에 의한 훈련을 실시하는 경우에는 노동부장관이 고시하는 기준에 해당하는 훈련비용에 노동부장관이 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액과 노동부령이 정하는 훈련수당을 합산한 금액 <개정 99.7.1>

2. 제1항의 규정에 의한 고용유지지원금은 제17조제1항제1호 내지 제5호의 규정에 의한 고용유지조치를 실시한 경우에는 그 조치를 실시한 일수(2이상의 고용유지조치를 동시에 실시한 날에 대하여는 1일로 본다)의 합계가 180일에 달할 때까지 각각의 고용유지조치에 대하여 고용유지지원금을 지급하고, 제17조제1항제6호의 규정에 의한 고용유지조치를 실시한 경우에는 인력재배치가 완료된 날(1년6월이내에 인력재배치를 완료하지 못한 때에는 1년6월이 되는 날을 말한다)부터 1년간

고용유지지원금을 지급한다. <개정 99.7.1>

3. <삭제 99.2.1>
 4. 제17조제1항제1호 내지 제5호의 규정에 의한 고용유지조치를 실시한 자가 제2항의 규정에 의하여 고용유지지원금을 지급받은 고용유지조치기간이 1년의 기간에 걸쳐 180일이 되는 경우에는 180일이 되는 날 이후 6월이 경과하지 아니하면 고용유지지원금을 지급하지 아니한다. <개정 99.7.1>
 5. 제1항제1호전단의 규정에 의하여 고용유지지원금을 지급받는 사업주중 근로자의 사외파견으로 고용유지지원금을 지급받는 사업주는 파견받은 사업주가 임금을 지급한 경우에는 그 지급한 임금을 해당하는 고용유지지원금을 정산하여 파견받은 사업주에게 지급하여야 한다. <신설 99.7.1>
 6. 제1항제4호의 규정에 의하여 고용유지지원금을 지급받는 사업주에 대하여 당해 고용유지지원금을 지급받는 기간중에는 제1항제1호후단의 규정에 의한 고용유지지원금을 지급하지 아니한다. 이 경우 고용유지지원금을 지급받은 사업주는 고용유지지원금중 훈련수당에 해당하는 금액을 훈련을 받는 근로자에게 지급하여야 한다.
- <개정 99.7.1>

제17조의4 [고용유지지원금의 지원대상기간]

1. 제17조의 규정에 의한 고용유지지원금은 다음 각호의 1에 해당하는 기간중에 고용유지조치를 실시하는 사업주에게 지급한다.
 - ① 제16조제2항 각호의 1에 해당하는 사업주의 경우에는 고용정책기본법시행령 제18조제2항의 규정에 의하여 고시된 고용조정 지원등의 기간(이하 “지정기간”이라 한다)

- ② 제1호외의 사업주의 경우에는 제16조제3항의 규정에 의하여 노동부장관이 지정한 기간)
2. 제1항의 규정에 불구하고 제17조제1항제6호의 규정에 의한 고용유지조치를 취한 사업주의 경우에는 제1항 각호의 규정에 의한 기간중에 업종을 전환하고 인력재배치를 시작한 경우 인력재배치가 완료된 날부터 1년간 고용유지지원금을 지급한다.
<개정 99.7.1>

제17조의5 [인력재배치지원금] <삭제 98.7.1>

제18조 [직업전환훈련지원금] <삭제 98.7.1>

제18조의2 [창업교육훈련지원금] <삭제 98.7.1>

제19조 [채용장려금]

1. 노동부장관은 법 제16조제1항의 규정에 의한 고용조정으로 인하여 이직된 자(이직당시 피보험자의 자격을 갖춘 자에 한한다)를 직업안정기관의 알선 기타 노동부령이 정하는 바에 의하여 채용전후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니하는 사업주에 대하여 월 1인 이상을 피보험자(근로계약기간이 단기간인 근로자등 노동부령이 정하는 근로자를 제외한다)로 채용하는 사업주로서 장려금(이하 “채용장려금”이라 한다)을 지급한다. 다만, 채용된 근로자가 이직전의 사업주에게 채용되거나 이직전의 사업주와 관련된 사업주로서 노동부령이 정하는 사업주에게 채용된 경우를 제외한다. <개정 99.7.1>
2. 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 그 사유와 재취업알선대상자들을 기재한 재취업알선계획을 노동부장관에게 신고하고

그 계획에 따라 피보험자인 근로자의 재취업을 알선하는 경우 당해 근로자를 이직된 날부터 30일이내에 피보험자로 채용하는 사업주로서 채용전후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니하는 사업주에 대하여는 제1항의 규정에 불구하고 채용장려금을 지급한다. 다만, 채용된 근로자가 이직전의 사업주에게 채용되거나 이직전의 사업주와 관련된 사업주로서 노동부령이 정하는 사업주에게 채용된 경우를 제외한다.

<단서신설 98.10.1, 개정 99.2.1>

3. 제1항 및 제2항의 규정에 의한 채용장려금의 금액은 채용된 피보험자에게 사업주가 지급한 임금액의 2분의 1(대규모기업의 경우에는 3분의 1)에 해당하는 금액을 6월간 지급한다. 다만, 1년이상 실직상태에 있는 자 또는 55세이상으로 6월을 초과하여 실직상태에 있는 자를 채용하는 경우에는 사업주가 지급한 임금액의 3분의 2(대규모기업의 경우에는 2분의 1)에 해당하는 금액을 지급한다. <개정 98.7.1>
4. 채용장려금은 제16조제3항의 규정에 의하여 노동부장관이 지정한 기간동안 지급한다. 이 경우 노동부장관은 지정업종에 속하는 사업을 행하는 사업주 또는 지정지역안에 소재하는 사업의 사업주에 한하여 채용장려금의 지급대상으로 할 수 있다. <개정 99.7.1>
5. 제3항의 규정에 의하여 지급하는 채용장려금의 금액은 채용된 근로자별로 노동부장관이 정하여 고시하는 금액이내로 한다. <신설 99.2.1>
6. 채용장려금의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다. <개정 97.12.31>

제19조의2 [재고용장려금]

1. 노동부장관은 법 제16조제2항의 규정에 의하여 다음 각호의 요건에 해당하는 자를 재고용하는 사업주(당해 사업주와 합병하거나 그 사업을 양수한 사업주 등 당해 사업과 관련된 사업주로서 노동부령이 정하는 사업주를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)로서 재고용전후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니하는 사업주에 대하여 재고용장려금을 지급한다. <신설 99.7.1>
 - ① 당해 사업장에서 고용조정으로 이직한 후 2년 이내에 피보험자(근로계약기간이 단기간인 근로자등 노동부령이 정하는 근로자를 제외한다)로 재고용될 것
 - ② 직업안정기관에 구직을 신청하고 실업기간이 6월을 초과할 것
2. 제1항의 규정에 의한 재고용장려금의 금액은 노동부장관이 매년 사업규모별로 고시하는 금액에 재고용된 근로자의 수를 곱한 금액으로 한다.
3. 재고용장려금을 지급함에 있어 최근 2년의 기간중에 당해 사업에서 재고용장려금의 지급대상에 해당되었던 자를 재고용한 사업주에 대하여는 재고용장려금을 지급하지 아니한다.
4. 재고용장려금의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제20조 [지역고용촉진지원금]

1. 노동부장관은 제17조의 규정에 의하여 지정지역으로의 사업의 이전이나 지정지역에서의 사업의 신설 또는 증설로서 다음 각호의 요건을 갖춘 사업의 이전이나 사업의 신설 또는 증설을 행하는 사업주에 대하여 지역고용촉진지원금을 지급한다.
 - ① 지정기간내에 사업이 이전되거나 신설 또는 증설될 것

- ② 사업의 이전·신설 또는 증설 및 그에 따른 근로자의 고용에 관한 지역고용계획을 수립하여 노동부장관에게 신고하고, 그 계획에 따라 시행될 것
 - ③ 지역고용계획이 제출된 날부터 1년6월 이내에 이전·신설 또는 증설된 사업의 조업이 개시될 것
 - ④ 이전·신설 또는 증설된 사업의 조업이 개시된 날(이하 “조업개시일”이라 한다) 현재 당해 지정지역 또는 다른 지정지역에 3월이상 거주한 구직자를 당해 이전·신설 또는 증설된 사업에 피보험자로 고용할 것 <개정 97.12.31>
 - ⑤ 당해 지정지역의 지역경제의 건전한 발전에 기여할 수 있는 사업일 것
 - ⑥ 지역고용계획의 실시상황 및 고용된 피보험자에 대한 임금지급상황이 기재된 서류를 갖추고 시행될 것 <개정 97.12.31>
2. 지역고용촉진지원금을 지급받고자 하는 사업주는 제1항제3호의 규정에 의한 조업을 개시한 때에는 이를 노동부장관에게 신고하여야 한다.
 3. 지역고용촉진지원금의 금액은 제1항 제4호의 규정에 의하여 고용된 피보험자에게 지급된 임금액의 2분의 1(대규모기업의 경우에는 3분의 1)에 해당하는 금액으로 한다.<개정 97.12.31>
 4. 지역고용촉진지원금은 조업개시일부터 1년간 지급하되, 지정기간이 종료되는 날까지만 지급한다.
 5. 지역고용촉진지원금은 하나의 지정기간동안에 제1항제4호의 규정에 의하여 고용된 피보험자의 수가 200인을 초과하는 경우에 그 초과하는 인원에 대하여는 초과인원의 100분의 30에 대해서만 지급한다. <개정 97.5.8>
 6. 지역고용촉진지원금의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제21조 [지원금의 상호조정 등] <삭제 97.5.8>

제22조 [고령자고용촉진장려금]

1. 노동부장관은 법 제18조의 규정에 의하여 다음 각호의 1에 해당하는 요건을 갖춘 사업의 사업주에 대하여 고령자고용촉진장려금을 지급한다. 다만, 제2호의 경우에는 근로자의 이직전 사업주(이직전 사업주와 합병하거나 그 사업을 양수한 사업주 당해 사업과 관련된 사업주로서 노동부령이 정하는 사업주를 포함한다) 가 채용한 때에는 이를 지급하지 아니하고, 제3호의 경우에는 이직전 사업주와 합병하거나 그 사업을 양수한 사업주 등 당해 사업과 관련된 사업주로서 노동부령이 정하는 사업주가 재고용한 때에도 이를 지급한다. <신설 99.7.1>
 - ① 매분기 당해사업의 월평균 근로자수에 대한 월평균 고령자(고령자고용촉진법에 의한 고령자를 말한다. 이하 같다) 수의 비율이 노동부령이 정하는 비율 이상일 것
 - ② 월 1인 이상 고령자를 새로이 고용하고 채용전후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니할 것 <개정 99.7.1>
 - ③ 당해 사업에서 노동부령이 정하는 사유로 퇴직한 자로서 45세이상 60세미만인 자를 당해 사업에서 퇴직후 3월 이후 2년 이내에 근로자(법 제8조제2호에 해당하는 자 및 1월미만의 기간동안 고용되는 일용근로자 기타 노동부령이 정하는 근로자를 제외한다) 로 재고용하고, 재고용전후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니할 것. <개정 99.7.1>
2. 제1항제1호 및 제2호의 규정에 의한 근로자수 및 고령자수를 산정함에 있어서 1주간의 소정근로시간이 15시간미만이고 1월간의 소정근로일수가 13일미만인 자에 대하여는 근로자수 및

고령자수에서 각각 제외한다. <개정 99.7.1>

3. 제1항제1호의 요건을 갖춘 사업주에게 지급하는 고령자고용촉진장려금의 금액은 노동부장관이 매년 고시하는 금액에 제1항제1호의 규정에 의한 노동부령이 정하는 비율을 초과하여 고용된 고령자수를 곱하여 산정한 금액으로 한다. 다만, 매분기당 지급총액은 노동부장관이 고시하는 금액에 당해 사업의 근로자수의 100분의 15(대규모기업의 경우에는 100분의 10)에 해당하는 수를 곱하여 산출한 금액을 초과할 수 없다. <개정 97.5.8>
4. 제1항제2호의 요건을 갖춘 사업주에게 지급하는 고령자고용촉진장려금의 금액은 당해 월동안 새로이 고용된 고령자에 대하여 사업주가 지급한 임금액의 3분의 1(대규모기업의 경우에는 4분의 1)에 해당하는 금액으로 하며, 6월간 지급한다. 다만, 새로이 고용된 고령자의 수가 1년간 100인을 초과하는 경우에 그 초과하는 인원에는 초과인원의 100분의 30에 한하여 지급한다. <개정 99.7.1>
5. 제1항제3호의 요건을 갖춘 사업주에게 지급하는 고령자고용촉진장려금의 금액은 노동부장관이 매년 사업규모별로 고시하는 금액에 재고용된 근로자(최근 2년간 지급기준에 해당되었던 자를 제외한다)의 수를 곱하여 산정한 금액으로 한다. 이 경우 제조업에 속하는 사업에서 45세 이상 60세 미만인 자를 재고용하는 경우에는 지원수준을 높게 정할 수 있다. <개정 99.7.1>
6. 고령자고용촉진장려금의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다. <전문개정 97.5.8>

제22조의2 [장기실업자고용촉진장려금]

1. 노동부장관은 법 제18조의 규정에 의하여 다음 각호의 1에 해당하는 자로서 노동부령이 정하는 요건을 충족하는 자를 직업안정기관의 알선 기타 노동부령이 정하는 바에 의하여 피보험자(근로계약기간이 단기간인 근로자 등 노동부령이 정하는 근로자를 제외한다) 로 고용하는 사업주로서 고용전후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니한 사업주에 대하여는 장기실업자고용촉진장려금을 지급한다. 다만, 채용된 근로자가 이직전 사업주(이직전 사업주와 합병하거나 그 사업을 양수한 사업주 등 당해 사업과 관련된 사업주로서 노동부령이 정하는 사업주를 포함한다) 에게 채용된 경우에는 이를 지급하지 아니한다. <신설 99.7.1>
 - ① 직업안정기관 기타 노동부령이 정하는 기관에 구직을 신청하고 1년을 초과하여 실업상태에 있는 자
 - ② 고용보험적용사업장에서 이직후 1년을 초과하여 실업상태에 있고 직업안정기관 기타 노동부령이 정하는 기관에 구직을 신청한 후 3월이 초과된 자
2. 제1항의 규정에 의한 장기실업자고용촉진장려금은 새로이 고용된 근로자에 대하여 사업주가 지급한 임금액의 3분의 1(대규모기업의 경우에는 4분의 1) 에 해당하는 금액을 지급하되, 6월간 지급한다.
3. 장기실업자고용촉진장려금은 고용정책심의위원회의 심의를 거쳐 노동부장관이 지정한 기간동안 지급한다.
4. 장기실업자고용촉진장려금은 제1항의 규정에 의하여 새로이 고용된 근로자의 수가 1년간 100인을 초과하는 경우 그 초과인원에 대하여는 초과인원의 100분의 30에 한하여 지급한다.
5. 장기실업자고용촉진장려금의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제22조의3 [장기실직자채용장려금] <삭제 98.7.1>

제23조 [여성고용촉진장려금]

1. 노동부장관은 법 제18조의 규정에 의하여 다음 각호의 사업주에 대하여 여성고용촉진장려금을 지급한다. 다만, 제2호의 경우에는 근로자의 이직전 사업주와 합병하거나 그 사업을 양수한 사업주 등 당해 사업과 관련된 사업주로서 노동부령이 정하는 사업주를 포함하고, 제3호의 경우에는 근로자의 이직전 사업주(이직전 사업주와 합병하거나 그 사업을 양수한 사업주 등 당해 사업과 관련된 사업주로서 노동부령이 정하는 사업주를 포함한다) 를 제외한다. <개정 99.7.1>

① 피보험자인 근로자에 대하여 남녀고용평등법 제11조의 규정에 의한 육아휴직을 30일(근로기준법 제72조의 규정에 의한 산전·산후유급휴가기간 60일과 중복되는 기간을 제외한다) 이상 부여하고 육아휴직 종료후 30일이상 피보험자인 근로자로 계속고용한 사업주

② 임신·출산 또는 육아를 이유로 퇴직한 여성근로자를 퇴직후 3월 이후 5년 이내에 피보험자로 재고용하고 재고용전후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니한 사업주 <개정 99.7.1>

③ 직업안정기관에 구직을 신청한 여성실업자중 부양가족이 있는 세대주 기타 가족부양의 책임이 있는 자를 새로이 고용하고 고용전후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니한 사업주 <개정 99.7.1>

2. 여성고용촉진장려금은 다음 각호에 해당하는 금액으로 한다. <개정 98.10.1>

① 제1항제1호의 규정에 해당하는 자에 대한 여성고용촉진장

려금은 육아휴직의 부여에 따른 사업주의 노무비용부담을 고려하여 노동부장관이 매년 사업규모별로 고시하는 금액에 근로자가 사용한 육아휴직 월수(근로기준법 제72조의 규정에 의한 산후유급휴가기간을 포함한다)를 곱하여 산정한 금액

② 제1항제2호의 규정에 해당하는 자에 대한 여성고용촉진장려금은 노동부장관이 매년 사업규모별로 고시하는 금액에 재고용된 여성근로자수(최근 2년간 지급기준에 해당되었던 자를 제외한다)를 곱하여 산정한 금액. 이 경우 제조업에 속하는 사업에서 여성을 재고용하는 경우에는 지원수준을 높게 정할 수 있다.

③ 제1항제3호의 요건을 갖춘 사업주에게 지급하는 여성고용촉진장려금은 새로이 고용된 자에 대하여 사업주가 지급한 임금액의 2분의 1(대규모기업의 경우에는 3분의 1)에 해당하는 금액

3. 제1항제3호에 해당하는 여성고용촉진장려금은 6월을 한도로 지급한다. <신설 98.10.1>
4. 여성고용촉진장려금의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다. <전문개정 98.7.1>

제23조의2 [건설근로자퇴직공제부금의 지원]

1. 노동부장관은 법 제18조의2제1항의 규정에 의하여 건설근로자의 고용개선등에관한법률에 의한 건설근로자퇴직공제계약을 체결한 사업주가 동법 제13조의 규정에 의하여 부담하여야 할 공제부금의 일부를 지원할 수 있다. <신설 97.5.8>
2. 제1항의 규정에 의한 공제부금의 지원금액은 당해 건설근로자가 피공제자가 된 날부터 30일분의 공제부금으로 한다. <신설 97.5.8>

3. 제1항 및 제2항의 규정에 의한 공제부금의 지원신청 및 지원 방법 등에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다. <신설 97.5.8>

제24조 [고용촉진시설의 지원]

1. 노동부장관은 법 제19조의 규정에 의하여 고용정책기본법 제 21조의 규정에 의한 고용촉진시설의 설치·운영을 위임 또는 위탁받은 지방자치단체의 장, 공공단체 또는 비영리법인에 대하여 그 시설의 설치·운영비용의 일부를 지원할 수 있다.
2. 제1항의 규정에 의한 고용촉진시설의 지원에 관하여 필요한 사항은 노동부장관이 정한다.
3. 노동부장관은 법 제19조의 규정에 의하여 사업주가 단독 또는 공동으로 설치·운영하는 보육시설의 규정에 의한 직장보육시설의 운영비용의 일부를 노동부령이 정하는 바에 따라 지원할 수 있다. <개정 97.5.8>
4. 노동부장관은 법 제19조의 규정에 의하여 보육시설을 단독 또는 공동으로 설치하고자 하는 사업주 또는 사업주단체에 대하여 노동부장관이 정하는 바에 따라 그 설치비용을 융자하거나 일부 지원할 수 있다. 이 경우 설치비용의 일부 지원은 우선 지원 대상기업의 사업주(우선지원 대상기업의 수가 100분의 50을 초과하는 사업주단체를 포함한다) 가 단독 또는 공동으로 보육시설을 설치하는 경우에 한한다. <개정 97.5.8>

제24조의2 [전문인력의 배치]

1. 노동부장관은 법 제20조의 규정에 의하여 고용정보의 수집·제공, 직업지도, 직업소개 기타 실직자 등의 취업을 전문적으로 지원하는 직업상담원을 직업안정기관에 배치·운영한다. <개정 98.10.1>

2. 제1항의 규정에 의한 직업상담원의 자격 등에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다. <신설 98.10.1>

제25조 [업무의 대행] <삭제 97.5.8>

제26조 [부정행위에 따른 지원금 등의 지급제한]

1. 노동부장관은 허위 기타 부정한 방법으로 제17조·제19조·제20조·제22조·제23조·제23조의2 및 제24조 규정에 의한 지원금 또는 장려금을 지급받거나 받고자 한 자에 대하여는 그 잔여지원금·장려금 또는 받고자 한 지원금·장려금은 이를 지급하지 아니하며, 이미 지급된 지원금 또는 장려금에 대하여는 반환을 명하여야한다. <개정 99.7.1>
2. 허위 기타 부정한 방법으로 제17조·제19조·제20조·제22조·제23조·제23조의2 및 제24조의 규정에 의한 지원금 또는 장려금을 지급받거나 지급받고자 한 자에 대하여는 지원금 또는 장려금을 지급받은 날 또는 지급받고자 한 사실이 있는 날부터 1년간 지원금 또는 장려금을 지급하지 아니한다. 이 경우 제1항의 규정에 의한 반환명령을 받은 자에 대하여는 그 의무를 이행하지 아니한 기간 및 의무이행일부터 1년간 지급하지 아니한다. <개정 99.7.1>

제26조의2 [일괄적용사업의 특례]

법 제10조의2의 규정에 의하여 일괄적용되는 사업에 있어서는 개별사업을 하나의 사업으로 보아 제17조·제19조·제20조·제22조·제23조 및 제23조의2의 규정을 적용한다. <개정 98.7.1>

제26조의3 [지원금·장려금의 상호조정]

1. 제17조의 규정에 의한 고용유지지원금의 지급요건에 해당하는 사업주가 당해 고용유지조치 기간동안에 제19조, 제19조의2, 제22조제1항제2호·제3호, 제22조의2 및 제23조제1항제2호의 규정에 의한 채용장려금, 재고용장려금, 고령자고용촉진장려금, 장기실업자고용촉진장려금 및 여성고용촉진장려금의 지급요건에 해당하는 조치를 한 경우에는 고용유지지원금을 지급하고, 기타 장려금은 이를 지급하지 아니한다. <개정 99.7.1>
2. 제19조, 제19조의2, 제20조, 제22조제1항, 제22조의2 및 제23조제1항제2호·제3호의 규정에 의한 채용장려금, 재고용장려금, 지역고용촉진지원금, 고령자고용촉진장려금, 장기실금의 지급요건에 동시에 해당하는 근로자가 있는 경우에는 당해 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금 또는 장려금을 지급한다. <개정 99.7.1>

(후략)

II. 일본의 고용정책 및 고용안정제도

1. 고용대책법

【고용대책법】 88)

제정 1966. 7. 21 법률 132호
개정 1973. 10. 1 법률 107호
개정 1986. 4. 30 법률43호
개정 1987. 6. 1 법률41호
개정 1994. 6. 17 법률34호
개정 1997. 4. 9 법률32호

- 목차 -

제1장 총칙(제1조-제3조)

제2장 고용대책기본계획(제4조-제5조)

제3장 구직자 및 구인자에 대한 지도 등(제6조-제10조)

제4장 기능노동자의 양성 확보 등(제11조-제12조)

제5장 직업전환금부금(제13조-제18조)

제6장 고령자 등의 직업 안정(제19조-제20조의2)

제7장 잡칙(제21조-제24조)

부칙

88) 勞務行政研究所, (1998), 「勞動法全書 I」, pp. 1215 ~ 1232.

제1장 총칙

제1조 [목적]

1. 이 법률은 국가가 고용에 관하여, 그 정책 전반에 걸쳐 필요한 시책을 종합적으로 강구함으로써, 노동력의 수급이 질량 양면에 걸쳐 균형되는 것을 촉진하고, 노동자가 그 보유하는 능력을 유효하게 발휘하는 것이 가능하도록 하여, 이를 통하여 노동자의 직업 안정과 경제적 사회적 지위의 향상을 도모함과 동시에, 국민경제의 균형 있는 발전과 완전고용의 달성에 이바지하는 것을 목적으로 한다.
2. 이 법률의 운영에 있어서는 노동자의 직업선택의 자유 및 사업주의 고용 관리에 관한 자주성을 존중하지 않으면 안되며, 또한 기능을 습득하고, 직업을 통하여 자립하고자 하는 노동자의 의욕을 높이며, 또한 노동자의 직업을 안정시키기 위한 사업주의 노력을 조장하도록 노력하지 않으면 안된다.

【참조】 직업의 안정; 직업안정법 1조, 직업능력개발촉진법 1조, 3조. 경제적 사회적 지위의 향상 ; 직업능력개발촉진법 1조. 완전고용의 달성; 고용심의회설치법 1조. 직업선택의 자유; 헌법 22조, 직업안정법 2조. 고용 관리의 자주성; 직업안정법 시행규칙 3조.

제2조 [정의]

이 법률에 있어서 ‘직업소개기관’이란 공공직업안정소(직업안정법의 규정에 의해 공공직업안정소의 업무의 일부를 분담하는 학교의 장을 포함한다.) 및 동법의 규정에 의해 허가를 받거나 신고를 하여 직업소개사업을 행하는 자를 말한다.

【참조】 공공직업안정소; 직업안정법 8조. 업무의 일부를 분담하는 학교; 직업안정법 25조의3. 직업소개사업의 허가; 직업안정법 32조, 33조. 직업소개사업의 신고; 직업안정법 33조의2.

제3조 [국가의 시책]

1. 국가는 제1조제1항의 목적을 달성하기 위해 다음의 각호에 언급하는 사항에 관하여 필요한 시책을 종합적으로 강구하지 않으면 안된다.
 - ① 각자가 보유하는 능력에 적합한 직업에 취업하는 것을 알선하기 위해 또는 산업이 필요로 하는 노동력을 충족하기 위해 직업지도 및 직업소개 사업을 충실하게 할 것.
 - ② 각자가 보유하는 능력에 적합하고 기술의 진보, 산업구조의 변동 등에 적응하는 기능을 습득하고, 이에 알맞은 평가를 받는 것을 촉진하기 위해 또는 산업이 필요로 하는 기능 노동자를 양성 확보하기 위해 기능에 관한 훈련 및 검정의 사업을 충실하게 할 것.
 - ③ 노동자의 고용 촉진과 그 직업 안정을 도모하기 위해 주거를 이전하여 취직하는 노동자 등을 위한 주택, 그 밖에 노동자의 복지 증진에 필요한 시설을 충실하게 할 것.
 - ④ 취직이 곤란한 자의 취직을 용이하게 하고, 노동력의 수급 불균형을 시정하기 위해 노동자의 직업의 전환, 지역간의 이동, 직장에 대한 적응 등을 원조하기 위하여 필요한 조치를 충실하게 할 것.
 - ⑤ 의2 고령자의 직업 안정을 도모하기 위해 정년 후의 계속 고용제도의 도입 및 개선의 원활한 실시를 촉진하기 위하여 필요한 시책을 충실하게 할 것.
 - ⑥ 불안정한 고용상태의 시정을 도모하기 위해 고용형태의

개선 등을 촉진하기 위하여 필요한 시책을 충실하게 할 것.

⑦ 그 밖에 노동자가 보유하는 능력을 유효하게 발휘하는 것이 가능하도록 하기 위하여 필요한 시책을 충실하게 할 것.

2. 국가는 전항에 규정하는 시책 및 이에 관련하는 시책을 강구하는데 있어서는 국민경제의 건전한 발전, 그에 적응하는 기업경영의 기반 개선, 국토의 균형 있는 발전 등의 제 시책과 더불어 고용기회의 착실한 증대 및 지역간에 있어서의 취업기회 등의 불균형의 시정을 도모함과 동시에, 노동자가 보유하는 능력을 유효하게 발휘하는 것의 방해가 되고 있는 고용관행의 시정을 기하도록 배려하지 않으면 안된다.

【참조】 직업지도; 직업안정법 22조-25조. 직업소개; 직업안정법 16조-21조. 이전취업자용 주택; 고용촉진사업단법 19조.

제2장 고용대책기본계획

제4조 [고용대책기본계획의 책정 등]

1. 국가는 노동자가 보유하는 능력을 유효하게 발휘하는 것이 가능하도록 하기 위하여 필요한 고용에 관한 기본이 되는 계획(이하 ‘고용대책기본계획’이라고 한다.) 을 책정하지 않으면 안된다.
2. 고용대책기본계획에 정하는 사항은 다음과 같도록 한다.
 - ① 고용의 동향에 관한 사항
 - ② 전조제1항각호에 언급하는 사항에 관하여 강구하고자 하는 시책의 기본이 되는 사항
3. 고용대책기본계획은 정부가 책정하는 경제 전반에 관한 계획과 조화되는 것이지 않으면 안되며, 또한 직종, 기능의 정도,

그 밖에 노동력의 질적 측면을 충분하게 고려하여 정해지지 않으면 안된다.

4. 국가는 필요가 있는 경우에는 고용대책기본계획에 있어서 특정의 직종, 중소기업의 사업 등에 관하여 특별한 배려를 가하여 그 노동자의 직업 안정과 경제적 사회적 지위의 향상을 도모하기 위하여 필요한 종합적인 시책을 정하는 것이 가능하다.
5. 노동대신은 고용대책기본계획의 안을 작성하여 각의의 결정을 구하지 않으면 안된다.
6. 노동대신은 고용대책기본계획의 안을 작성하는 경우에는 미리 관계행정기관의 장과 협의하거나 도도부현 지사의 의견을 구함과 동시에, 그 개요에 관하여 고용심의회 의견의 의견을 듣지 않으면 안된다.
7. 노동대신은 제5항의 규정에 의한 각의의 결정이 있었던 때에는 지체없이 고용대책기본계획의 개요를 공표하지 않으면 안된다.
8. 전3항의 규정은 고용대책기본계획의 변경에 관하여 준용한다.

【참조】 경제전반에 관한 계획; 기획청설치법 3조, 국토종합개발법 2조. 고용심의회; 고용심의회설치법 2조.

제5조 [관계기관에의 요청]

노동대신은 필요가 있다고 인정하는 때에는 관계행정기관의 장에 대하여 고용대책기본계획의 책정을 위한 자료의 제출 또는 고용대책기본계획에 있어서 정해진 시책으로 당해 행정기관의 소관에 관련된 것의 실시에 관하여 필요한 요청을 하는 것이 가능하다.

【참조】 고용대책기본계획 4항(1996) .

제3장구직자 및 구인자에 대한 지도 등

제6조 [고용정보]

1. 노동대신은 구인과 구직의 신속하고 적절한 결합에 이바지하기 위해 노동력의 수급 상황, 구인 및 구직의 조건, 그 밖에 필요한 고용에 관한 정보(이하 ‘고용정보’라고 한다.) 를 수집하고 정리하지 않으면 안된다.
2. 노동대신은 고용정보를 직업소개기관이 직업지도, 직업소개 등을 행하는데 있어서 활용하게 함과 동시에, 폭넓게 구직자, 구인자, 그 밖의 관계자 및 직업훈련기관, 교육훈련, 그 밖의 관계기관이 이용하는 것이 가능하도록 배려하지 않으면 안된다.
3. 노동대신은 고용정보의 수집, 정리 및 활용에 이용을 위한 체계가 신속하고 효과적으로 행해지기 위하여 필요한 조직을 유지하고, 정비하지 않으면 안된다.

【참조】 노동력의 수급에 관한 조사; 직업안정법 14조.

제7조 [직업에 관한 조사연구]

1. 노동대신은 직업의 현황 및 동향의 분석, 직업에 관한 적성 검사 및 적응성의 증대에 직무분석을 위한 방법, 그 밖에 직업에 관한 기초적 사항에 관하여 조사연구를 하지 않으면 안된다.
2. 전조제2항의 규정은 전항의 조사연구의 성과(이하 ‘직업에 관한 조사연구의 성과’라고 한다.) 에 관하여 준용한다.

【참조】 노동력의 수급에 관한 조사; 직업안정법 14조. 적성검사; 직업안정법 23조. 적직의 연구 등; 장애인의 고용 촉진 등에 관한 법률 78조, 고령자 등의 고용 안정 등에 관한 법률 53조.

제8조 [구직자에 대한 지도]

직업소개기관은 구직자에 대하여 고용정보, 직업에 관한 조사연구의 성과 등을 제공하고 이에 근거하여 직종, 취직지, 그 밖의 구직의 내용, 필요한 기능 등에 관하여 지도함으로써 구직자가 그 적성, 능력, 경험, 기능의 정도 등에 알맞은 직업을 선택하는 것을 촉진하고 직업선택의 자유가 적극적으로 살려지도록 노력하지 않으면 안된다.

【참조】 구직자에 대한 지도; 직업안정법 22조, 24조, 25조. 직업선택의 자유; 헌법 22조, 직업안정법 2조.

제9조 [구인자에 대한 지도]

1. 직업소개기관은 구인자에 대하여 고용정보, 직업에 관한 조사연구의 성과 등을 제공하고 이에 근거하여 구인의 내용에 관하여 지도함으로써 구인자가 당해 작업 또는 직무에 적합한 노동자를 고용하는 것을 촉진하도록 노력하지 않으면 안된다.
2. 직업소개기관은 노동력 수급의 적정한 균형을 도모하기 위하여 필요가 있다고 인정하는 때에는 구인자에 대하여 고용정보 등을 제공하고 이에 근거하여 구인의 시기, 인원 또는 지역, 그 밖의 구인의 방법에 관하여 지도하는 것이 가능하다.

【참조】 직업안정법 16조

제10조 [고용에 관한 원조]

직업안정기관 및 공공의 직업훈련기관은 노동자의 고용 또는 배치, 적성검사, 직업훈련, 그 밖의 고용에 관한 사항에 관하여 사업주, 노동조합, 그 밖의 관계자로 부터 원조가 구해진 때에는 고용정보, 직업에 관한 조사연구의 성과 등을 활용하여 그 자에 대하여

필요한 조인, 그 밖의 조치를 행하지 않으면 안된다.

【참조】 직업안정법 54조. 직업안정기관; 직업안정법 시행규칙 1조. 공공의 직업훈련기관; 직업능력개발촉진법 16조.

제4장 기능 노동자의 양성 확보 등

제11조 [직업훈련의 충실]

1. 국가는 직업훈련시설의 정비, 직업훈련의 내용의 충실 및 방법의 연구개발, 직업훈련지도원의 양성 확보 및 자질의 향상 등 직업훈련을 충실하게 하기 위하여 필요한 시책을 적극적으로 강구하기로 한다.
2. 국가는 공공의 직업훈련기관이 행하는 직업훈련과 사업주 또는 그 단체가 행하는 직업훈련이 상호간에 밀접한 관련 하에 행해지고 산업인으로서 유용한 기능 노동자가 양성되고 확보 되도록 노력하지 않으면 안된다.

제12조 [기능검정제도의 확립]

국가는 기술 진보 등의 상황을 고려하여 기능평가를 위한 적절한 기준을 설정하고 이에 준거하여 노동자가 보유하는 기능의 정도를 검정하는 제도를 확립함과 동시에, 관계자의 협력을 얻어서 이를 확충, 보급함으로써 노동자의 기능 향상과 기능 노동자의 경제적 사회적 지위의 향상을 도모하도록 노력하기로 한다.

【참조】 기능검정; 직업능력개발촉진법 62조-66조.

제5장 직업전환급부금

제13조 [직업전환급부금의 지급]

국가 및 도도부현은 타 법령의 규정에 근거하여 지급하는 것을 제외하는 외에, 노동자가 보유하는 능력에 적합한 직업에 취업하는 것을 용이하게 하고, 이를 촉진하기 위해 구직자, 그 밖의 노동자 또는 사업주에 대하여 정령으로 정하는 구분에 따라 다음의 각호에 언급하는 급부금(이하 '직업전환급부금'이라고 한다.) 을 지급하는 것이 가능하다.

- ① 구직자의 구직활동 촉진과 그 생활의 안정을 도모하기 위한 급부금
- ② 구직자의 지식 및 기능의 습득을 용이하게 하기 위한 급부금
- ③ 광범위의 지역에 걸친 구직활동에 필요한 비용에 충당하기 위한 급부금
- ④ 취직 또는 지식 혹은 기능 습득을 하기 위한 이전에 필요한 비용에 충당하기 위한 급부금
- ⑤ 구직자를 작업환경에 적응시키는 훈련을 행하는 것을 촉진하기 위한 급부금
- ⑥ 전(前) 각호에 열거한 급부금 이외의 급부금으로, 정령으로 정하는 것

【참조】 고령자 등의 고용 안정 등에 관한 법률 18조, 장애인의 고용 촉진 등에 관한 법률 7조.

제14조 [지급기준 등]

1. 직업전환급부금의 지급에 관하여 필요한 기준은 노동성령으로 정한다.
2. 전항의 기준의 작성 및 그 운용에 있어서는 타 법령의 규정에

근거하여 지급하는 급부금으로 이에 유사한 것과의 관련을 충분히 참작하여 구직자의 고용이 촉진되도록 배려하지 않으면 안된다.

제15조 [국가의 부담]

국가는 정령으로 정하는 바에 따라 도도부현이 지급하는 직업전환급부금에 필요한 비용의 일부를 부담한다.

제16조 [양도 등의 금지]

직업전환급부금의 지급을 받기로 된 자의 당해지급을 받는 권리는 양도하거나 담보로 제공하거나 또는 압류하는 것이 불가능하다. 단, 사업주에 관련된 당해 권리에 관해서는 국세채납처분(그의 예에 의한 처분을 포함한다.)에 의해 압류하는 경우에는 이 제한이 적용되지 아니한다.

【참조】 고용보험법 11조.

제17조 [공과의 금지]

조세, 그 밖의 공과는 직업전환급부금(사업주에 대하여 지급하는 것을 제외한다.)을 표준으로 하여 과하는 것이 불가능하다.

【참조】 고용보험법 12조.

제18조 [연락 및 협력]

공공직업안정소, 도도부현 및 고용촉진사업단은 직업전환급부금의 지급이 원활하고 효과적으로 행해지도록 상호간에 긴밀하게 연락하고 협력하지 않으면 안된다.

【참조】 고령자 등의 고용안정 등에 관한 법률 17조, 고용촉진사업단법 34조.

제6장 고령자 등의 직업 안정

제19조 [고용률]

국가는 별도로 법률로 정하는 바에 따라, 사업주에게 고용되어 있는 노동자 가운데 고령자 또는 신체에 장애가 있는 자 또는 정신박약인 자가 점유하는 비율이 일정률 이상이 되도록 필요한 시책을 강구하기로 한다.

【참조】 고령자 등의 고용 안정 등에 관한 법률 52조, 장애인의 고용 촉진 등에 관한 법률 11조-17조.

제20조 [적직의 선정 등]

노동대신은 신체에 장애가 있는 자 또는 정신박약인 자의 능력에 적합하다고 인정되는 직종을 선정하고 이를 공표함과 동시에, 신체에 장애가 있는 자 또는 정신박약인 자가 이러한 직종의 노동자로서 고용되는 것을 촉진하도록 노력하지 않으면 안된다.

제20조의2 [자료의 제공 등]

국가는 사업주, 그 밖의 관계자에 대하여 중고령자 또는 신체 혹은 정신에 장애가 있는 자의 고용을 촉진하고 정년 후의 계속고용제도의 제공, 그 밖의 원조를 행하도록 하지 않으면 안된다.

제7장 잡칙

제21조 [대량 고용 변동의 경우의 신고 등]

1. 사업주는 생산설비의 신설 또는 증설, 사업규모의 축소, 그 밖의 이유에 의한 고용량의 변동으로 노동성령으로 정하는 경우에 해당하는 것에 관해서는, 고용에 관련된 것에 있어서는 노동성령으로 정하는 바에 따라, 잡칙에 관련된 것에 있어서는 당해 고용량의 변동 전에 노동성령으로 정하는 바에 따라 공공직업안정소장에게 신고하지 않으면 안된다.
2. 국가 또는 지방공공단체의 임명권자(위임을 받아서 임명권을 행하는 자를 포함한다.)는 전항에 규정하는 고용량의 변동에 관해서는, 고용에 관련된 것에 있어서는 정령으로 정하는 바에 따라, 잡칙에 관련된 것에 있어서는 당해 고용량의 변동 전에 정령으로 정하는 바에 따라 공공직업안정소장에게 통지하기로 한다.
3. 제1항의 신고 또는 전항의 통지가 있었던 때에는, 국가는 직업안정기관이 상호간에 연락을 긴밀하게 하고, 광범위에 걸쳐 구인 또는 구직을 개척하고, 직업소개를 행할 것, 공공 직업훈련기관이 직업훈련을 행할 것 등의 조치에 의해 일정한 지역에 있어서의 노동력의 수급에 현저한 불균형이 발생하지 않도록 이직자의 취직 촉진 또는 당해 사업에 있어서의 노동력 확보에 노력하기로 한다.

【참조】 직업안정법 48조, 탄광노동자 등의 고용 안정 등에 관한 임시조치법 37조. 임명권자 및 임명권의 위임; 국가공무원법 55조, 지방공무원법 6조

제22조 [보고의 청구]

도도부현 지사 또는 공공직업안정소장은 직업전환급부금의 지급을 받거나 받은 자로부터 당해 급부금의 지급에 관하여 필요한 사항에 관하여 보고를 청구하는 것이 가능하다.

【참조】 고용보험법 76조. 벌칙 24② .

제23조 [선원에 대한 적용제외]

이 법률은 선원직업안정법 제6조제1항에 규정하는 선원에 관해서는 적용하지 않는다.

【참조】 직업안정법 62조.

제24조 [벌칙]

1. 다음의 각호 어느 것에 해당하는 자는 5,000엔 이하의 벌금에 처한다.
 - ① 제21조제1항의 규정에 위반하여 신고를 하지 않거나 거짓 신고를 한 자
 - ② 제22조의 규정에 의한 보고를 하지 않거나 거짓 보고를 한 자
2. 법인의 대표자 또는 법인 또는 타인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업자가 그 법인 또는 타인의 업무에 관하여 전항의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에, 그 법인 또는 타인에 대해서도 동항의 형을 과한다.

- 부 칙 (1997년법32·抄) -

제1조 [시행기일]

이 법률은 1998년 7월 1일부터 시행한다. 단, 다음의 각호에 열거하는 규정은 당해 각호에 정하는 일부터 시행한다.

① <略>

② <前略> 부칙 제4조 <中略> 의 규정 1998년 4월 1일

제3조 [정령에의 위임]

이 부칙에 정하는 것 외에, 이 법률의 시행에 따라 필요한 경과조치는 정령으로 정한다.

제4조 [벌칙에 관한 경과조치]

부칙 제1조제2호에 열거하는 규정의 시행 전에 한 행위 및 부칙 제2조의 규정에 의해 종전의 예에 따르기로 되는 사항에 관련된 동호에 정하는 일 이후에 한 행위에 대한 벌칙의 적용에 관해서는 종전의 예에 따른다.

2. 고용보험법

【 고용보험법 】 89)

제정 1974.12.28. 법률 116호
개정 1976. 5.27. 법률33호
개정 1977. 5.20. 법률43호
개정 1978. 5. 8. 법률40호
개정 1979. 6. 8. 법률40호
개정 1981. 4.25. 법률27호
개정 1984. 7.13. 법률54호
개정 1984.12.25. 법률87호
개정 1985. 6. 8. 법률56호
개정 1986.12. 4. 법률93호
개정 1987. 3.31. 법률23호
개정 1988. 5. 6. 법률26호
개정 1989. 6.28. 법률36호
개정 1991. 5. 2. 법률56호
개정 1992. 3.31. 법률 8호
개정 1992. 3.31. 법률23호
개정 1992. 6. 3. 법률67호
개정 1994. 6.29. 법률57호
개정 1995. 3.17. 법률27호
개정 1996. 5.22. 법률42호
개정 1996. 6.14. 법률82호
개정 1997. 3.31. 법률18호
개정 1997. 5. 9. 법률45호

89) 勞務行政研究所, (1998), 「勞動法全書 I」, pp. 1887~1986.

- 목차 -

- 제1장 총칙(제1조-제4조)
- 제2장 적용사업 등(제5조-제9조)
- 제3장 실업 등 급부
 - 제1절 통칙(제10조-제12조)
 - 제2절 일반 피보험자의 구직자급부
 - 제1관 기본수당(제13조-제35조의2)
 - 제2관 기능습득수당 및 기숙수당(제36조)
 - 제3관 상병수당(제37조)
 - 제2절의2 고령계속 피보험자의 구직자급부(제37조의2-제37조의5)
 - 제3절 단기고용특례 피보험자의 구직자급부(제38조-제41조)
 - 제4절 일일고용노동 피보험자의 구직자급부(제42조-제56조)
 - 제5절 취직촉진급부(제56조의2-제60조)
 - 제6절 고용계속급부
 - 제1관 고령고용계속급부(제61조-제61조의3)
 - 제2관 육아휴업급부(제61조의4-제61조의6)
- 제4장 고용안정사업 등(제62조-제65조)
- 제5장 비용의 부담(제66조-제68조)
- 제6장 불복제기 및 소송(제69조-제71조)
- 제7장 잡칙(제72조-제82조)
- 제8장 벌칙(제83조-제86조)
- 부칙

제1장 총칙

제1조 [목적]

고용보험은 노동자가 실업한 경우 및 노동자에 있어서 고용의 계속이 곤란하게 된 사유가 발생한 경우에 필요한 급부를 행함으로써 노동자의 생활 및 고용의 안정을 도모함과 동시에, 구직활동을 용이하게 하는 등 그 취지를 촉진하고, 아울러 노동자의 직업 안정에 이바지하기 위해 실업의 예방, 고용상태의 시정 및 고용기회의 증대, 노동자의 능력의 개발 및 향상, 그 밖에 노동자의 복지의 증진을 도모하는 것을 목적으로 한다.

제2조 [관장]

고용보험은 정부가 관장한다.

고용보험의 사무의 일부는 정령으로 정하는 바에 따라 도도부현지사에게 행하게 하는 것이 가능하다.

제3조 [고용보험사업]

고용보험은 제1조의 목적을 달성하기 위해 실업 등 급부를 행하는 외에, 고용안정사업, 능력개발사업 및 고용복지사업을 행하는 것이 가능하다.

제4조 [정의]

1. 이 법률에 있어서의 '피보험자'란 적용사업에 고용되는 노동자로, 제6조 각호에 열거하는 자 이외의 자를 말한다.
2. 이 법률에 있어서의 '이직'이란 피보험자에게 있어서 사업주와의 고용관계가 종료되는 것을 말한다.
3. 이 법률에 있어서의 '실업'이란 피보험자가 이직하고, 노동의

의사 및 능력을 보유하고 있음에도 불구하고 직업에 취업하는 것이 불가능한 상태에 있는 것을 말한다.

4. 이 법률에 있어서의 '임금'이란 임금, 급료, 수당, 상여, 그 밖에 명칭의 여하를 불문하고 노동의 대상(對償)으로서 사업주가 노동자에게 지불하는 것(통화(通貨) 이하의 것으로 지불되는 것으로 노동성령으로 정하는 범위 외의 것을 제외한다.)을 말한다.
5. 임금 가운데 통화 이외의 것으로 지불되는 것의 평가에 관하여 필요한 사항은 노동성령으로 정한다.

제2장 적용사업 등

제5조 [적용사업]

1. 이 법률에 있어서는 노동자가 고용되는 사업을 적용사업으로 한다.
2. 적용사업에 관한 보험관계의 성립 및 소멸에 관해서는 노동보험의 보험료의 징수 등에 관한 법률(1969년법률제84호. 이하 '징수법'이라고 한다.)이 정하는 바에 따른다.

제6조 [적용제외]

다음의 각호에 열거하는 자에 관해서는, 이 법률은 적용되지 않는다.

1. 65세에 달한 일 이후에 고용되는 자(동일한 사업주의 적용사업에 동일한 전일부터 계속하여 65세에 달한 일 이후의 일에 있어서 고용되어 있는 자 및 이 법률을 적용하기로 한 경우에 있어서 제38조제1항에 규정하는 단기고용특례 피보험자 또는 제43조제1항에 규정하는 일일고용노동 피보험자에 해당하게

되는 자를 제외한다.)

① 의2 단기간 노동자(1주간의 소정노동시간이 동일한 적용사업에 고용되는 통상 노동자의 1주간의 소정노동시간에 비하여 짧고, 노동대신이 정하는 시간수 미만인 자를 말한다. 제13조제1항제1호에 있어서 같다.)로서, 제38조제1항각호에 열거하는 자에 해당하는 자(이 법률을 적용하기로 한 경우에 있어서 제43조제1항에 규정하는 일일고용노동 피보험자에 해당하게 되는 노동자를 제외한다.)

① 의3 제42조에 규정하는 일일고용노동자로, 제43조제1항각호의 어느 것에도 해당하지 않는 자(노동성령으로 정하는 바에 따라 공공직업안정소장의 인가를 받은 자를 제외한다.)

2. 4개월 이내의 기간을 예정하여 행해지는 계절적 사업에 고용되는 자
3. 선원보험법(1939년법률제73호) 제17조의 규정에 의한 선원보험의 피보험자
4. 국가, 도도부현, 시정촌, 그 밖에 이에 준하는 것의 사업에 고용되는 자 가운데, 이직한 경우에 타 법령, 조례, 규칙 등에 근거하여 지급을 받을 만한 여러 가지 급여의 내용이 구직자 급여 및 취직촉진급여의 내용을 넘어선다고 인정되는 자로, 노동성령으로 정하는 자

제7조 [피보험자에 관한 신고]

사업주(정수법제8조제1항 또는 제2항의 규정에 의해 원(元) 청구인이 사업주가 되는 경우에 있어서는 당해사업에 관련되는 노동자 가운데 원청부인이 고용하는 노동자 이외의 노동자에 관해서는, 당해노동자를 고용하는 하(下) 청구인. 이하 같다.)는 노동성령으로 정하는 바에 따라 그 고용하는 노동자에 관하여, 당해사업주가 행

하는 적용사업(동조제1항 또는 제2항의 규정에 의해 수차(數次)의 청구에 의해 행해지는 사업이 하나의 사업으로 간주되는 경우에 있어서, 당해사업에 관련되는 노동자 가운데 원청부인이 고용하는 노동자 이외의 노동자에 관해서는, 당해청부에 관련되는 각각의 사업. 이하 같다.)에 관련되는 피보험자가 된 것, 당해사업주가 행하는 적용사업에 관련되는 피보험자가 되지 않은 것, 그 밖에 노동성령으로 정하는 사항을 노동대신에게 신고하지 않으면 안된다. 당해사업주로 부터 징수법제33조제1항의 위탁을 받아 동항에 규정하는 노동보험사무의 일부로서 전단의 신고에 관한 사무를 처리하는 동조제3항에 규정하는 노동보험사무조합(이하 '노동보험사무조합'이라고 한다.)에 관해서도 같도록 한다.

제8조 [확인의 청구]

피보험자 또는 피보험자였던 자는 언제나 다음 조의 규정에 의한 확인을 청구하는 것이 가능하다.

제9조 [확인]

1. 노동대신은 제7조의 규정에 의한 신고 또는 전조의 규정에 의한 청구에 의해, 또는 직권으로 노동자가 피보험자가 된 것 또는 피보험자가 되지 않은 것의 확인을 행하기로 한다.
2. 전항의 확인에 관해서는 행정수속법(1993년법률제88호) 제3장(제12조 및 제14조를 제외한다.)의 규정은 적용하지 않는다.

제3장 실업 등 급부

제1절 통칙

제10조 [실업 등 급부]

1. 실업 등 급부는 구직자급부, 취직촉진급부 및 고용계속급부로 한다.
2. 구직자급부는 다음과 같도록 한다.
 - ① 기본수당
 - ② 기능습득수당
 - ③ 기숙수당
 - ④ 상병수당
3. 전항의 규정에 불구하고 제37조의2제1항에 규정하는 고령계속 피보험자에 관련된 구직자급부는 고령구직자급부금으로 하고, 제38조제1항에 규정하는 단기고용특례 피보험자에 관련된 구직자급부는 특례일시금으로 하고, 제43조제1항에 규정하는 일일고용노동 피보험자에 관련된 구직자급부는 일일고용노동구직자급부금으로 한다.
4. 취직촉진급부는 다음과 같도록 한다.
 - ① 재취직수당
 - ② 상용취직준비금
 - ③ 이전비
 - ④ 광역구직활동비
5. 고용계속급부는 다음과 같도록 한다.
 - ① 고령고용계속기본급부금 및 고령재취직급부금(제6절제1관에서 '고령고용계속급부'라고 한다.)
 - ② 육아휴업기본급부금 및 육아휴업자 직장복귀급부금(제6절제2관에서 '육아휴업급부'라고 한다.)

제10조의2 [미지급의 실업 등 급부]

1. 실업 등 급부의 지급을 받는 것이 가능한 자가 사망한 경우에 있어서 그 자에게 지급되어야 하는 실업 등 급부로 아직 지급되지 않은 것이 있는 때에는 그 자의 배우자(혼인의 신고를 하지 않았으나 사실상 혼인관계와 같은 사정에 있는 자를 포함한다.) , 자녀, 부모, 손자녀, 조부모 또는 형제 자매로, 그 자의 사망 당시 그 자와 생계를 같이 하고 있던 자는 자기의 이름으로 그 미지급의 실업 등 급부의 지급을 청구하는 것이 가능하다.
2. 전항의 규정에 의한 미지급의 실업 등 급부의 지급을 받을 수 있는 자의 순위는 동항에 규정하는 순서에 따른다.
3. 제1항의 규정에 의한 미지급의 실업 등 급부의 지급을 받을 수 있는 동순위자가 2인 이상 있는 때에는, 그 1인이 한 청구는 전원(全員) 을 위해 그 전액(全額) 에 해당하는 것으로 간주하고, 그 1인에 대하여 한 지급은 전원에 대하여 한 것으로 간주한다.

제10조의3 [반환명령 등]

1. 거짓이나 그 밖의 부정 행위에 의해 실업 등 급부의 지급을 받은 자가 있는 경우에는, 정부는 그 자에 대하여 지급한 실업 등 급부의 전부 또는 일부를 반환하도록 명령하는 것이 가능하고, 또한 노동대신이 정하는 기준에 의해 당해 거짓이나 그 밖의 부정행위에 의해 지급을 받은 실업 등 급부의 액에 상당하는 액 이하의 금액을 납부하도록 명령하는 것이 가능하다.
2. 전항의 경우에 있어서 사업주가 거짓 신고, 보고 또는 증명을 했기 때문에 그 실업 등 급부가 지급된 것인 때에는, 정부는

그 사업주에 대하여 그 실업 등 급부의 지급을 받은 자와 연대하여, 동항의 규정에 의한 실업 등 급부의 반환 또는 납부가 명령된 금액의 납부를 하도록 명령하는 것이 가능하다.

3. 징수법제26조 및 제41조제2항의 규정은 전2항의 규정에 의해 반환 또는 납부가 명령된 금액의 납부를 태만하게 한 경우에 준용한다.

제11조 [수급권의 보호]

실업 등 급부를 받는 권리는 양도하거나 담보로 제공하거나 또는 압류하는 것이 불가능하다.

제12조 [공과의 금지]

조세, 그 밖의 공과는 실업 등 급부로서 지급을 받은 금전을 표준으로 하여 과하는 것이 불가능하다.

제2절 일반 피보험자의 구직자급부

제1관 기본수당

제13조 [기본수당의 수급자격]

1. 기본수당은 피보험자가 실업한 경우에 있어서 이직일 이전 1년간(다음의 각호에 열거하는 피보험자에 관해서는 당해 각호에 정하는 일수를 1년에 가산한 기간(그 기간이 4년을 넘는 때에는 4년간) 제17조제1항에 있어서 '산정대상기간'이라고 한다.) 에, 다음 조의 규정에 의한 피보험자기간이 통산되어 6개월 이상이었던 때에 이 관이 정하는 바에 따라 지급한다.

① 이직일 이전 1년간 단시간 노동자인 피보험자(이하 ‘단시간노동 피보험자’라고 한다.) 였던 기간이 있는 피보험자 - 당해단시간노동 피보험자가 된 일(그 일이 당해이직일 이전 1년간이 되지 않는 때에는 당해이직일의 1년전의 일의 다음날) 부터 당해단시간노동 피보험자가 되지 않게 된 일의 전일까지의 일수

② 이직일 이전 1년간(전호에 열거하는 피보험자에 있어서는 동호에 정하는 일수를 1년에 가산한 기간) 에 질병, 부상, 그 밖에 노동성령으로 정하는 이유에 의해 계속하여 30일 이상 임금의 지불을 받는 것이 불가능했던 피보험자 - 당해이유에 의해 임금의 지불을 받는 것이 불가능했던 일수(동호에 열거하는 피보험자에 있어서는 그 일수에 동호에 정하는 일수를 가산한 일수)

2. 피보험자가 단시간노동 피보험자에 해당하는가 아닌가의 확인은 노동대신이 행한다.

제14조 [피보험자 기간]

1. 피보험자 기간은 피보험자였던 기간 가운데, 당해피보험자가 되지 않게 된 일 또는 각월에 있어서 그 일에 상응하거나 당해피보험자였던 기간 내에 있는 일(그 일에 응당하는 일이 없는 월에 있어서는 그 월의 말일. 이하 이 항에서 ‘상실응당일’이라고 한다.) 의 각 전일부터 각 전월의 상실응당일까지 소급한 각 기간(임금 지불의 기초가 된 일수가 14일 이상인 것에 한한다.) 을 1개월로서 계산하고, 그 밖의 기간은 피보험자 기간에 산입하지 않는다. 단, 당해피보험자가 된 일부터 그 일 후에 있어서 최초의 상실응당일의 전일까지의 기간의 일수가 15일 이상이고, 또한 당해기간 내에 있어서 임금 지불의 기초

가 된 일수가 14일 이상인 때에는 당해기간을 2분의 1개월의 피보험자 기간으로서 계산한다.

2. 피보험자였던 기간이 단시간노동 피보험자였던 기간인 경우에 있어서 전항의 규정의 적용에 관해서는, 동항 중 '14일'이라는 것은 '11일'로, '1개월로서'라는 것은 '2분의 1개월로서'로, '2분의 1개월'이라는 것은 '4분의1개월'로 한다.
3. 전2항의 규정에 의해 피보험자 기간을 계산하는 경우에 있어서 다음의 각호에 열거하는 기간은 전2항에 규정하는 피보험자였던 기간에 포함하지 않는다.
 - ① 최후에 피보험자가 된 일 전에 당해피보험자가 수급자격(전조제1항의 규정에 의해 기본수당의 지급을 받는 것이 가능한 자격을 말한다. 다음 절부터 제4절까지를 제외하고, 이하 같다.) , 제37조의3제2항에 규정하는 고령수급자격 또는 제39조제2항에 규정하는 특례수급자격을 취득한 적이 있는 경우에는 당해수급자격, 고령수급자격 또는 특례수급자격에 관련된 이직일 이전에 있어서의 피보험자였던 기간
 - ② 제9조의 규정에 의한 피보험자가 된 것의 확인이 있었던 일의 2년전의 일 전에 있어서의 피보험자였던 기간

제15조 [실업의 인정]

1. 기본수당은 수급자격을 가진 자(다음 절부터 제4절까지를 제외하고, 이하 '수급자격자'라고 한다.) 가 실업하고 있는 일(실업하고 있는 것에 관한 인정을 받은 일에 한한다. 이하 이 관에서 같다.) 에 대하여 지급한다.
2. 전항의 실업하고 있는 것에 관한 인정(이하 이 관에서 '실업의 인정'이라고 한다.) 을 받고자 하는 수급자격자는 이직 후, 노동성령으로 정하는 바에 따라 공공직업안정소에 출두하여 구

직 신청을 하지 않으면 안된다.

3. 실업의 인정은 구직 신청을 받은 공공직업안정소에 있어서 수급자격자가 이직 후 최초로 출두한 일부터 기산하여 4주간에 1회씩 직전의 28일의 각일에 대하여 행하는 것으로 한다. 단, 노동대신은 공공직업안정소장이 지시한 공공직업훈련 등(국가, 도도부현 및 시정촌 등 고용촉진사업단이 설치하는 공공직업 능력개발시설이 행하는 직업훈련(직업능력개발종합대학교가 행하는 것을 포함한다.) , 그 밖에 법령의 규정에 근거하여 실업자에 대하여 작업환경에 적응하는 것을 용이하게 하고, 또는 취직에 필요한 지식 및 기능을 습득하게 하기 위하여 행하게 되는 훈련 또는 강습으로 정령으로 정하는 것을 말한다. 이하 같다.) 을 받는 수급자격자, 그 밖에 노동성령으로 정하는 수급자격자에 관련된 실업의 인정에 관하여 특별히 정하는 것이 가능하다.
4. 수급자격자는 다음의 각호의 어느 것에 해당하는 때에는 전2항의 규정에 불구하고 노동성령으로 정하는 바에 따라 공공직업안정소에 출두하는 것이 불가능했던 이유를 기재한 증명서를 제출함으로써 실업의 인정을 받는 것이 가능하다.
 - ① 질병 또는 부상으로 인해 공공직업안정소에 출두하는 것이 불가능했던 경우에 있어서 그 기간이 계속하여 15일 미만 일 것.
 - ② 공공직업안정소의 소개에 응하여 구인자에게 면접하기 위하여 공공직업안정소에 출두하는 것이 불가능했을 때.
 - ③ 공공직업안정소장이 지시한 공공직업훈련 등을 받기 위하여 공공직업안정소에 출두하는 것이 불가능했을 때.
 - ④ 천재, 그 밖에 부득이한 이유로 인해 공공직업안정소에 출두하는 것이 불가능했을 때.

제16조 [기본수당의 일액]

1. 기본수당의 일액은 임금일액에 100분의 60(2970엔 이상 3960엔 미만의 임금일액(그 액이 제18조의 규정에 의해 변경된 때에는 그 변경된 액)에 대한 100분의 80, 3960엔 이상 9560엔 이하의 임금일액(그 액이 동조의 규정에 의해 변경된 때에는 그 변경된 액)에 대해서는 100분의 80부터 100분의 60까지의 범위에서 임금일액의 체중에 따라 일정 비율로 체감하도록 노동성령으로 정하는 율)을 곱하여 얻은 금액으로 한다.
2. 수급자격에 관련된 이직일에 있어서의 60세 이상 65세 미만인 수급자격자에 대한 전항의 규정의 적용에 관해서는, 동항 중 '100분의 60'이라는 것은 '100분의 50'으로, '3960엔 이상 9560엔 이하'라는 것은 '3960엔 이상 12,360엔 이하'로 한다.

제16조의2 [기본수당의 일액의 단수처리]

기본수당의 일액에 5엔 미만의 단수가 있는 때에는 이를 잘라 버리고, 5엔 이상 10엔 미만의 단수가 있는 때에는 이를 10엔으로 잘라 올리는 것으로 한다.

제17조 [임금일액]

1. 임금일액은 산정대상기간에 있어서 제14조(제1항, 단 書(동조 제2항에 있어서 같은 조건에 다른 어구를 대체하여 적용하는 경우를 포함한다.)를 제외한다.)의 규정에 의해 피보험자 기간으로서 계산된 최후의 6개월간(당해최후의 6개월간에 동조 제2항에 있어서 같은 조건에 다른 어구를 대체하여 적용하는 동조제1항의 규정에 의해 2분의 1개월로서 계산된 피보험자 기간이 포함되는 때에는, 당해 2분의 1개월로서 계산된 피보험자 기간을 1개월로서 계산된 피보험자 기간으로 한 경우에

있어서의 최후의 6개월간) 에 지불된 임금(임시로 지불되는 임금 및 3개월을 넘는 기간마다에 지불되는 임금을 제외한다. 다음 항 및 제6절에서 같다.) 의 총액을 180으로 나눠서 얻은 액으로 한다.

2. 전항의 규정에 의한 액이 다음의 각호에 열거하는 액에 만족되지 않는 때에는, 임금일액(수급자격에 관련된 이직일에 있어서 단시간노동 피보험자였던 수급자격자에 관련된 자를 제외한다.) 은 동항의 규정에 불구하고 당해 각호에 열거하는 액으로 한다.

① 임금이 노동한 일 또는 시간에 의해 산정되고, 또한 생산고지불제, 그 밖의 청부제에 의해 정해지고 있는 경우에는 전항에 규정하는 최후의 6개월간에 지불된 임금의 총액을 당해최후의 6개월간에 노동한 일수로 나누어 얻은 액의 100분의 70에 상당하는 액

① 임금의 일부가 월(月), 주(週), 그 밖의 일정 기간에 의해 정해지고 있는 경우에는 그 부분의 총액을 그 기간의 총일수(임금의 일부가 월에 의해 정해지고 있는 경우에는 1개월을 30일로서 계산한다.) 로 나누어 얻은 액과 전호에 열거하는 액의 합산액

3. 전2항의 규정에 의해 임금일액을 산정하는 것이 곤란한 때 또는 이러한 규정에 의해 산정한 액을 임금일액으로 하는 것이 적당하지 않다고 인정되는 때에는 노동대신이 정하는 바에 따라 산정한 액을 임금일액으로 한다.

4. 전3항의 규정에 불구하고, 이러한 규정에 의해 산정한 임금일액이 제1호에 열거하는 액을 하회하는 때에는 그 액을, 제2호에 열거하는 액을 넘는 때에는 그 액을, 각각 임금일액으로 한다.

① 다음의 가 또는 나에 열거하는 수급자격자의 구분에 따라, 당해 가 또는 나에 정하는 액(이러한 액이 다음 조의 규정에 의해 변경된 때에는 각각 그 변경된 액)

가. 수급자격에 관련된 이직일(다음 호에 있어서 '기준일'이라고 한다.)에 있어서 단시간노동 피보험자였던 수급자격자 : 2970엔

나. 가에 해당하지 않는 수급자격자 : 3960엔

② 다음의 가부터 라까지 열거하는 수급자격자의 구분에 따라, 당해 가부터 라까지 정하는 액(이러한 액이 다음 조의 규정에 의해 변경된 때에는 각각 그 변경된 액)

가. 기준일에 있어서 60세 이상 65세 미만인 수급자격자 : 18080엔

나. 기준일에 있어서 45세 이상 60세 미만인 수급자격자 : 16570엔

다. 기준일에 있어서 30세 이상 45세 미만인 수급자격자 : 15070

라. 기준일에 있어서 30세 미만인 수급자격자 : 13560엔

제19조 [기본수당의 감액]

1. 수급자격자가 실업 인정에 관련된 기간 중에 자기의 노동에 의해 수입을 얻은 경우에는, 그 수입의 기초가 된 일수(이하 이 항에서 '기초일수'라고 한다.)분의 기본수당의 지급에 관해서는 다음의 각호에 정하는 바에 따른다.

① 그 수입의 1일분에 상당하는 액(수입의 총액을 기초일수로 나누어 얻은 액을 말한다.) 으로부터 1300엔(그 액이 다음 항의 규정에 의해 변경된 때에는 그 변경된 액. 다음 항에서 '공제액'이라고 한다.) 을 공제한 액과 기본수당의 일액의 합

계액(다음 호에서 ‘합계액’이라고 한다.) 이 임금일액의 100분의 80에 상당하는 액을 넘지 않는 때, 기본수당의 일액에 기초일액을 곱하여 얻은 액을 지급한다.

② 합계액이 임금일액의 100분의 80에 상당하는 액을 넘는 때(다음 호에 해당하는 경우를 제외한다.) . : 당해 넘는 액(다음 호에서 ‘초과액’이라고 한다.) 을 기본수당의 일액으로 부터 공제한 남은 액에 기초일수를 곱하여 얻은 액을 지급한다.

③ 초과액이 기본수당의 일액 이상인 때 : 기초일수분의 기본수당을 지급하지 않는다.

2. 노동대신은 연도의 평균급여액이 1994년 4월 1일부터 시작하는 연도(이 항의 규정에 의해 공제액이 변경된 때에는 직근(直近)의 당해 변경이 된 연도의 전년도)의 평균급여액을 넘거나 하회한 경우에 있어서는, 그 상승하거나 저하된 비율을 기준으로 하여 그 익년도의 8월 1일 이후의 공제액을 변경하지 않으면 안된다.
3. 수급자격자는 실업 인정을 받은 기간 중에 자기의 노동에 의해 수입을 얻은 때에는, 노동성령으로 정하는 바에 따라 그 수입의 액, 그 밖의 사항을 공공직업안정소장에게 신고하지 않으면 안된다.

제20조 [지급의 기간 및 일수]

1. 기본수당은 이 법률에 특별히 정하는 경우를 제외하고, 당해 기본수당의 수급자격에 관련된 이직일의 다음날부터 기산하여 1년(당해 1년의 기간 내에 임신, 출산육아, 그 밖에 노동성령으로 정하는 이유에 의해 계속하여 30일 이상 직업에 취업하는 것이 불가능한 자가, 노동성령으로 정하는 바에 따라 공공직업안정소장에게 그 취지를 신청한 경우에는, 당해 이유에 의해

직업에 취업하는 것이 불가능한 일수를 가산하는 것으로 하고, 그 가산된 기간이 4년을 넘는 때에는, 4년으로 한다.) 의 기간 내의 실업하고 있는 일에 대하여 제22조제1항에 규정하는 소정급부일 수에 상당하는 일수분을 한도로 하여 지급한다.

2. 수급자격자로, 당해수급자격에 관련된 이직이 정년(노동성령으로 정하는 연령 이상의 정년에 한한다.) 에 달한 것, 그 밖에 노동성령으로 정하는 이유에 의한 것인 자가 당해이직 후 일정기간 제15조제2항의 규정에 의한 구직 신청을 하지 않는 것을 희망하는 경우에 있어서, 노동성령으로 정하는 바에 따라 공공직업안정소장에게 그 취지를 신청한 때에는, 전항 중 ‘당해기본수당의 수급자격에 관련된 이직일의 다음날부터 기산하여 1년’이라는 것은 ‘당해기본수당의 수급자격에 관련된 이직일의 다음날부터 기산하여 1년과 다음 항에 규정하는 구직 신청을 하지 않는 것을 희망하는 일정 기간(1년을 한도로 한다.) 에 상당하는 기간을 합산한 기간(당해구직 신청을 하지 않는 것을 희망하는 일정 기간 내에 제15조제2항의 규정에 의한 구직 신청을 하지 않은 때에는, 1년에 당해이직일의 다음날부터 당해구직 신청을 한 일의 전일까지의 기간에 상당하는 기간을 가산한 기일) ’로, ‘당해 1년의 기간 내’라는 것은 ‘당해합산한 기간 내’로, ‘의 기간 내의 실업하고 있는 일’이라는 것은 ‘내의 실업하고 있는 일’로 한다.
3. 전2항의 경우에 있어서 제1항의 수급자격(이하 이 항에서 ‘전의 수급자격’이라고 한다.) 을 가진 자가, 전2항의 규정에 의한 기간 내에 새롭게 수급자격, 제37조의3제2항에 규정하는 고령 수급자격 또는 제39조제2항에 규정하는 특례수급자격을 취득한 때에는, 그 취득한 일 이후에 있어서는 전의 수급자격에 근거하여 기본수당은 지급하지 않는다.

제21조 [대기]

기본수당은 수급자격자가 당해기본수당의 수급자격에 관련된 이직 후 최초로 공공직업안정소에 구직 신청을 한 일 이후에 있어서, 실업하고 있는 일(질병 또는 부상으로 인해 직업에 취업하는 것이 불가능한 일을 포함한다.) 이 통산하여 7일에 미치지 않는 동안은 지급하지 않는다.

제22조 [소정급부일 수]

1. ① 의 수급자격에 근거하여 기본수당을 지급하는 일수(이하 '소정급부일 수'라고 한다.) 는 다음의 각호에 열거하는 수급자격자의 구분에 따라, 당해 각호에 정하는 일수로 한다.

① 당해기본수당의 수급자격에 관련된 이직일(이하 이 조에서 '기준일'이라고 한다.) 에 있어서 60세 이상 65세 미만인 수급자격자 : 다음의 가 또는 나에 열거하는 산정기초기간의 구분에 따라 당해 가 또는 나에 정하는 일수

가. 5년 이상 : 300일

나. 5년 미만 : 240일

② 기준일에 있어서 45세 이상 60세 미만인 수급자격자 : 다음의 가부터 라까지 열거하는 산정기초기간의 구분에 따라, 당해 가부터 라까지 정하는 일수

가. 20년 이상 : 300일

나. 10년 이상 20년 미만 ; 240일

다. 5년 이상 10년 미만 : 210일

라. 5년 미만 : 180일

③ 기준일에 있어서 30세 이상 45세 미만인 수급자격자 : 다음의 가부터 다까지 열거하는 산정기초기간의 구분에 따라 당해 가부터 다까지 정하는 일수

가. 10년 이상 : 210일

나. 5년 이상 10년 미만 : 180일

다. 5년 미만 : 90일

④ 기준일에 있어서 30세 미만인 수급자격자 : 다음의 가 또는 나에 열거하는 산정기초기간의 구분에 따라 당해 가 또는 나에 정하는 일수

가. 10년 이상 : 180일

나. 10년 미만 : 90일

2. 전항의 수급자격자로 노동성령으로 정하는 이유에 의해 취업이 곤란한 자(기준일에 있어서 60세 이상으로 산정기초기간이 5년 이상인 자 및 기준일에 있어서 45세 이상 60세 미만으로 산정기초기간이 20년 이상인 자를 제외한다.)에 관련된 소정급부일 수는, 동항의 규정에 불구하고, 다음의 각호에 열거하는 수급자격자의 구분에 따라 당해 각호에 정하는 일수로 한다.

① 기준일에 있어서 45세 이상 65세 미만인 수급자격자 : 300일

② 기준일에 있어서 45세 미만인 수급자격자 : 240일

3. 기준일에 있어서 단시간노동 피보험자였던 수급자격자에 관련된 소정급부일 수는, 제2항의 규정에 불구하고, 다음의 각호에 열거하는 수급자격자의 구분에 따라 당해각호에 정하는 일수로 한다.

① 기준일에 있어서 60세 이상 65세 미만인 수급자격자 : 210일

② 기준일에 있어서 30세 이상 60세 미만인 수급자격자 : 다음의 가부터 다까지 열거하는 산정기초기간의 구분에 따라 당해 가부터 다까지 정하는 일수

가. 20년 이상 : 210일

나. 5년 이상 20년 미만 : 180일

다. 5년 미만 : 90일

③ 기준일에 있어서 30세 미만인 수급자격자 : 다음의 가 또는 나에 열거하는 산정기초기간의 구분에 따라 당해 가 또는 나에 정하는 일수

가. 10년 이상 : 180일

나. 10년 이하 : 90일

4. 전항의 수급자격자로, 제2항의 노동성령으로 정하는 이유에 의해 취직이 곤란한 자(기준일에 있어서 60세 이상인 자, 기준일에 있어서 30세 이상 60세 미만으로 산정기초기간이 20년 이상인 자 및 기준일에 있어서 30세 미만으로 산정기준기간이 10년 이상인 자를 제외한다.)에 관련된 소정급부일 수는 전3항의 규정에 불구하고, 다음의 각호에 열거하는 수급자격자의 구분에 따라 당해각호에 정하는 일수로 한다.

① 기준일에 있어서 30세 이상 65세 미만인 수급자격자 : 210일

② 기준일에 있어서 30세 미만인 수급자격자 : 180일

(중 략)

제6절 고용계속급부

제1관 고령고용계속급부

제61조 [고령고용계속기본급부금]

1. 고령고용계속기본급부금은 피보험자(단기고용특례 피보험자 및 일일고용노동 피보험자를 제외한다. 이하 이 관에서 같다.)에

대하여 지급대상월(당해피보험자가 제1호에 해당하지 않게 된 때에는, 동호에 해당하지 않게 된 일이 속하는 지급대상월 이후의 지급대상월)에 지불된 임금액(지급대상월에 있어서 비행, 질병, 그 밖의 노동성령으로 정하는 이유에 의해 지불을 받는 것이 가능하지 않았던 임금이 있는 경우에는, 그 지불을 받은 것으로 간주하여 산정한 임금액. 이하 이 항, 제4항 및 제5항각호(다음조제3항에서 준용하는 경우를 포함한다.) 및 다음조제1항에서 같다.) 이 당해피보험자를 수급자격자로, 당해피보험자가 60세에 달한 일(당해피보험자가 제1호에 해당하지 않게 된 때에는 동호에 해당하지 않게 된 일)을 수급자격에 관련된 이직일로 간주하여 제17조(제3항을 제외한다.)의 규정을 적용한 경우에 산정하게 되는 임금일액에 상당하는 액(이하 이 조에서 '간주 임금일액'이라고 한다.)에 30을 곱하여 얻은 액의 100분의 85에 상당하는 액을 하회하게 된 경우에, 당해지급대상월에 대하여 지급한다. 단, 다음의 각호의 어느 것에 해당하는 때에는 이 제한이 적용되지 아니한다.

- ① 당해피보험자를 수급자격자로, 당해피보험자가 60세에 달한 일 또는 당해지급대상월에 있어서 그 일에 응당하는 일(그 일에 응당하는 일이 없는 월에 있어서는 그 월의 말일.)을 제22조제1항제1호에 규정하는 기준일로 간주하여 동조제6항 및 제7항의 규정을 적용한 경우에 산정하게 되는 기간에 상당하는 기간이 5년에 이르지 않는 때.
 - ② 당해지급대상월에 지불된 임금액이 36만 1,680엔(그 액이 제7항의 규정에 의해 변경된 때에는 그 변경된 액. 이하 이 관에서 '지급한도액'이라고 한다.) 이상인 때.
2. 이 조에서 '지급대상월'이라는 것은 피보험자가 60세에 달한 일이 속하는 월부터 65세에 달하는 일이 속하는 월까지의 기간

내에 있는 월(그 월의 초일부터 말일까지 계속하여 피보험자 이고, 제61조의4제1항에 규정하는 휴업을 하지 않은 월에 한한다.) 을 말한다.

3. 제1항의 규정에 의해 간주 임금일액을 산정하는 경우에 있어서 제17조제4항의 규정의 적용에 관해서는, 동항 중 '전3항의 규정'이라는 것은 '제1항 및 제2항의 규정'으로 한다.
4. 제1항의 규정에 의해 간주 임금일액을 산정하는 것이 가능하지 않은 때 또는 곤란한 때, 또는 동항의 규정에 의해 산정한 간주 임금일액을 채택하여 동항의 규정을 적용하는 것이 적당하지 않다고 인정되는 때에는 노동대신이 정하는 바에 따라 산정한 액을 간주 임금일액으로 한다. 이 경우에 있어서 제17조제4항의 규정은 이 항의 규정에 의해 산정한 간주 임금일액에 대하여 준용한다.
5. 고령고용계속기본급부금의 액은 지급대상월에 대하여 다음의 각호에 열거하는 구분에 따라 당해지급대상월에 지불된 임금액에 당해각호에 정하는 율을 곱하여 얻은 액으로 한다. 단, 그 액에 당해임금액을 더하여 얻은 액이 지급한도액을 넘을 때에는 지급한도액에서 당해임금액을 빼서 얻은 액으로 한다.
 - ① 당해임금액이 간주 임금일액에 30을 곱하여 얻은 액의 100분의 64에 상당하는 액 미만인 때 : 100분의 25
 - ② 전호에 해당하지 않는 때 : 간주 임금일액에 30을 곱하여 얻은 액에 대한 당해임금액의 비율이 체증하는 정도에 따라 100분의 25부터 일정한 비율로 체감하도록 노동성령으로 정하는 율
6. 제1항 및 전항의 규정에 불구하고, 동항의 규정에 의해 지급대상월에 있어서 고령고용계속기본급부금의 액으로서 산정된 액이 제17조제4항제1호'가'에 열거하는 액(그 액이 제18조의 규

정에 의해 변경된 때에는 그 변경된 액)의 100분의 80에 상당하는 액을 넘지 않는 때에는 당해지급대상월에 대해서는 고령고용계속기본급부금은 지급하지 않는다.

7. 노동대신은 연도의 평균급여액이 1994년 4월 1일부터 개시되는 연도(이 항의 규정에 의해 지급한도액이 변경된 때에는 직근(直近)의 당해변경된 연도의 전년도)의 평균급여액을 넘거나 하회하게 된 경우에 있어서는 그 상승하거나 저하된 비율을 기준으로서, 그 다음연도의 8월 1일 이후의 지급한도액을 변경하지 않으면 안된다.

제61조의2 [고령재취직급부금]

1. 고령재취직급부금은 수급자격자(그 수급자격에 관련된 이직일에 있어서 제22조제6항의 규정에 의한 산정기초기간이 5년 이상이고, 당해수급자격에 근거하는 기본수당의 지급을 받은 적이 있는 자에 한한다.)가 60세에 달한 일 이후 안정된 직업에 취직함으로써 피보험자가 된 경우에 있어서, 당해피보험자에 대하여 재취직 후의 지급대상월에 지불된 임금액이 당해기본수당일액의 산정 기초가 된 임금일액에 30을 곱하여 얻은 액의 100분의 85에 상당하는 액을 하회하게 된 때에 당해재취직 후의 지급대상월에 대하여 지급한다. 단, 다음의 각호의 어느 것에 해당하는 때에는 이 제한이 적용되지 아니한다.
 - ① 당해직업에 취직한 일(다음 항에서 '취직일'이라고 한다.)의 전일에 있어서 지급잔일수가 100일 미만인 때.
 - ② 당해재취직 후의 지급대상월에 지불된 임금액이 지급한도액 이상인 때.
2. 전항의 '재취직 후의 지급대상월'이라는 것은 취직일이 속하는 월부터 당해취직일의 다음날부터 기산하여 2년(당해취직일의

전일에 있어서 지급잔일수가 200일 미만인 동향의 피보험자에 대해서는 1년) 을 경과하는 일이 속하는 월(그 월이 동향의 피보험자가 65세에 달하는 일이 속하는 월 후인 때에는, 65세에 달하는 일이 속하는 월) 까지의 기간 내에 있는 월(그 월의 초일부터 말일까지 계속하여 피보험자이고, 제61조의4제1항에 규정하는 휴업을 하지 않은 월에 한한다.) 을 말한다.

3. 전조제5항 및 제6항의 규정은 고령재취직급부금의 액에 대하여 준용한다. 이 경우에 있어서 동조제5항 중 ‘지급대상월에 대하여’라는 것은 ‘재취직 후의 지급대상월(다음조제2항에 규정하는 재취직 후의 지급대상월을 말한다. 다음조제3항에 있어서 준용하는 제6항에서 같다.) 에 대하여’로, ‘당해지급대상월’이라는 것은 ‘당해재취직 후의 지급대상월’로, ‘간주 임금일액’이라는 것은 ‘다음조제1항의 임금일액’으로, 동조제6항 중 ‘제1항’이라는 것은 ‘다음조제1항’으로, ‘지급대상월’이라는 것은 ‘재취직 후의 지급대상월’로 같은 조건에 다른 어구를 대체하는 것으로 한다.

제61조의3 [급부제한]

거짓, 그 밖에 부정행위에 의해 다음의 각호에 열거하는 실업 등 급부의 지급을 받거나 받고자 한 자에게는 당해급부의 지급을 받거나 받고자 한 일 이후, 당해각호에 정하는 고령고용계속급부를 지급하지 않는다. 단, 부득이한 이유가 있는 경우에는 당해고령고용계속급부의 전부 또는 일부를 지급하는 것이 가능하다.

1. 고령고용계속기본급부금 : 고령고용계속기본급부금
2. 고령재취직급부금 또는 당해급부금에 관련된 수급자격에 근거하는 구직자급부 또는 취직촉진급부 : 고령재취직급부금

제2관 육아휴업급부

제61조의 4 [육아휴업기본급부금]

1. 육아휴업기본급부금은 피보험자(고령계속 피보험자, 단기고용 특례 피보험자 및 일일고용노동 피보험자를 제외한다. 이하 이 관에서 같다.)가 노동성령으로 정하는 바에 따라, 1세에 이르지 않은 자녀를 양육하기 위한 휴업을 한 경우에 있어서, 당해휴업을 개시한 일 전 2년간(당해휴업을 개시한 일 전 2년간에 질병, 부상, 그 밖에 노동성령으로 정하는 이유에 의해 계속하여 30일 이상 임금의 지불을 받는 것이 가능하지 않았던 피보험자에 대해서는, 당해이유에 의해 임금의 지불을 받는 것이 가능하지 않았던 일수를 2년에 가산한 기간(그 기간이 4년을 넘는 때에는 4년간)에, 간주 피보험자기간이 통산하여 12개월 이상이었던 때에 지급단위기간에 대하여 지급한다.
2. 전항의 ‘간주 피보험자기간’은 동항에 규정하는 휴업을 개시한 일을 피보험자가 아니게 된 일로 간주하여 제14조(제2항을 제외한다.)의 규정을 적용한 경우에 계산하게 되는 피보험자기간에 상당하는 기간으로 한다. 이 경우에 있어서 동조제1항 및 제3항의 규정의 적용에 관해서는, 동조제1항 중 ‘14일’이라는 것은 ‘11일’로, 동조제3항 중 ‘전2항의’라는 것은 ‘제1항의’로, ‘전2항에’라는 것은 ‘동항에’로 한다.
3. 이 조 및 다음조제2항에 있어서 ‘지급단위기간’이라는 것은 제1항에 규정하는 휴업을 한 기간을, 당해휴업을 개시한 일 또는 각월에 있어서 그 일에 응당하고, 당해휴업을 한 기간 내에 있는 일(그 일에 응당하는 일이 없는 월에 있어서는 그 월의 말일. 이하 이 항에서 ‘휴업개시응당일’이라고 한다.)부터

각 다음달의 휴업개시응당일의 전일(당해휴업을 종료한 일이 속하는 월에 있어서는 당해휴업을 종료한 일) 까지의 각 기간으로 구분한 경우에 있어서 당해구분에 의한 1기간을 말한다.

4. 육아휴업기본급부금의 액은, 1지급단위기간에 대하여 육아휴업기본급부금의 지급을 받는 것이 가능한 피보험자를 수급자격자로, 당해피보험자가 당해육아휴업기본급부금의 지급에 관련된 휴업을 개시한 일의 전일을 수급자격에 관련된 이직일로 간주하여 제17조의 규정을 적용한 경우에 산정하게 되는 임금일액에 상당하는 액(이하 이 관에서 '휴업개시시(時) 임금일액'이라고 한다.)에 30을 곱하여 얻은 액의 100분의 20에 상당하는 액으로 한다. 이 경우에 있어서 동조의 규정의 적용에 대해서는, 동조제3항 중 '곤란한 때'라는 것은 '불가능한 때 또는 곤란한 때'로, 동조제4항 중 '제2호'라는 것은 '제2호'다"로 한다.
5. 전항의 규정에 불구하고, 제1항에 규정하는 휴업을 한 피보험자에게 당해피보험자를 고용하고 있는 사업주로 부터 지급단위기간에 임금이 지불된 경우에 있어서, 당해임금액에 당해지급단위기간에 있어서의 육아휴업기본급부금의 액을 더하여 얻은 액이 휴업개시시 임금일액에 30을 곱하여 얻은 액의 100분의 80에 상당하는 액 이상인 때에는, 휴업개시시 임금일액에 30을 곱하여 얻은 액의 100분의 80에 상당하는 액에서 당해임금액을 빼서 얻은 액을 당해지급단위기간에 있어서의 육아휴업기본급부금의 액으로 한다. 이 경우에 있어서, 당해임금액이 휴업개시시 임금일액에 30을 곱하여 얻은 액의 100분의 80에 상당하는 액 이상인 때에는, 동항의 규정에 불구하고 당해임금이 지불된 지급단위기간에 대해서는 육아휴업기본급부금은 지급하지 않는다.

제61조의5 [육아휴업자 직장복귀급부금]

1. 육아휴업자 직장복귀급부금은 육아휴업기본급부금의 지급을 받는 것이 가능한 피보험자가 당해지급을 받는 것이 가능한 육아휴업기본급부금에 관련된 휴업의 기간 중 피보험자로서 고용되어 있던 사업주에게 당해휴업을 종료한 일 후 계속하여 6개월 이상 고용되어 있는 때에 지급한다.
2. 육아휴업자 직장복귀급부금의 액은, 전항의 휴업을 한 기간 내에 있어서 지급단위기간(육아휴업기본급부금의 지급을 받는 것이 가능한 것에 한한다.)의 수에 당해지급단위기간에 지급을 받는 것이 가능한 육아휴업기본급부금에 관련된 휴업개시시 임금일액에 30을 곱하여 얻은 액의 100분의 5에 상당하는 액을 곱하여 얻은 액으로 한다.

제61조의6 [급부제한]

1. 거짓, 그 밖에 부정행위에 의해 육아휴업기본급부금의 지급을 받거나 받고자 한 자에게는 당해급부금의 지급을 받거나 받고자 한 일 이후, 육아휴업급부를 지급하지 않는다. 단, 부득이한 이유가 있는 경우에는 육아휴업급부의 전부 또는 일부를 지급하는 것이 가능하다.
2. 전항의 규정에 의해 육아휴업급부의 지급을 받는 것이 불가능한 자로 된 자가 동항에 규정하는 일 이후, 새롭게 제61조의4 제1항에 규정하는 휴업을 개시하여, 육아휴업기본급부금의 지급을 받는 것이 가능한 자로 된 경우에는, 전항의 규정에 불구하고 당해휴업에 관련된 육아휴업급부를 지급한다.

제4장 고용안정사업 등

제62조 [고용안정사업]

1. 정부는 피보험자 및 피보험자였던 자(이하 이 장에서 '피보험자 등'이라고 한다.)에 관하여 실업의 예방, 고용상태의 시정, 고용기회의 증대, 기타 고용의 안정을 도모하기 위해 고용안정사업으로서 다음의 사업을 행할 수 있다.
 - ① 경기변동, 산업구조의 변화, 기타 경제상의 이유로 인해 사업활동의 축소가 불가피하게 된 경우에 노동자를 휴업시키거나 노동자에게 직업에 관한 교육훈련을 받게 하는 사업주, 기타 노동자의 고용 안정을 도모하기 위하여 필요한 조치를 강구하는 사업주에 대하여 필요한 조성 및 원조를 행하는 것.
 - ② 정년연장, 정년에 달한 자의 재고용 등에 의해 고령자의 고용을 연장하거나 고령 퇴직자에 대하여 재취직의 원조를 행하거나 고령자를 고용하는 사업주, 기타 고령자의 고용 안정을 도모하기 위하여 필요한 조치를 강구하는 사업주에 대하여 필요한 조성 및 원조를 행하는 것.
 - ③ 고용기회를 증대시킬 필요가 있는 지역으로의 사업소의 이전으로 인해 새롭게 노동자를 고용하는 사업주, 계절적으로 실업하는 자가 다수 거주하는 지역에서 이들을 연간(年間)을 통하여 고용하는 사업주, 기타 고용에 관한 상황을 개선할 필요가 있는 지역에서 노동자의 고용 안정을 도모하기 위하여 필요한 조치를 강구하는 사업주에 대하여 필요한 조성 및 원조를 행하는 것.
 - ④ 전(前) 3호에 열거하는 것 외에 장애인, 기타 취직이 특히 곤란한 자의 고용 촉진, 기타 피보험자 등의 고용 안정을 도모하기 위하여 필요한 사업으로, 노동성령(勞動省令)으로 정하는 것을 행하는 것.

2. 전(前)항 각 호에 열거하는 사업의 실시에 관하여 필요한 기준은 노동성령으로 정한다. 이 경우에 있어서 동항 제1호에 열거하는 사업의 대상이 되는 사업주를 그 행하는 사업이 속하는 업종의 종별에 의해 정하고자 하는 때에는 미리 노동대신(勞動大臣)은 당해 업종에 속하는 사업을 관할하는 대신(大臣)과 협의하기로 한다.

【 참조 관련조항 】 피보험자; 4조1호. 고용안정사업으로서의 사업; 시행규칙 102조의2. 103조, 109조, 111조, 115조. 고용조정조성금; 시행규칙 102조의3. 노동이동고용안정장려금; 시행규칙 102조의3. 계속고용정착촉진조성금; 시행규칙 104조. 고령자고용환경정비장려금; 시행규칙 105조. 고령기취업준비장려금; 시행규칙 107조. 특정구직자고용개발조성금; 시행규칙 110조. 지역고용개발조성금; 시행규칙 112조. 대규모고용개발촉진조성금; 시행규칙 113조. 통년고용안정급부금; 시행규칙 114조. 농산촌고용개발조성금; 시행규칙 114조의2. 오키나와청년고용개발조성금; 시행규칙 114조의3. 육아간호고용안정조성금; 시행규칙 116조. 간호휴업제도도입장려금; 시행규칙 부칙 17조의3. 급부금 등의 조정; 시행규칙 119조. 국가 등에 대한 불지급; 시행규칙 120조. 잠정조치; 시행규칙 부칙 15조-17조의7.

제63조 [능력개발사업]

1. 정부는 피보험자 등에 관하여 직업생활의 전기간(前期間)을 통하여 이들의 능력을 개발 및 향상시키는 것을 촉진하기 위해 능력개발사업으로서 다음의 사업을 행할 수 있다.
- ① 직업능력개발촉진법(1969년법률 제64호) 제13조에 규정하는 사업주 등 및 직업훈련의 추진을 위한 활동을 행하는 자에 대하여 동법 제11조에 규정하는 계획에 근거하는 직업훈련, 동 법 제24조제3항(동 법 제27조의 2제2항에서 준용하는 경우를 포함한다.)에 규정하는 인정직업훈련(제5호에서

‘인정직업훈련’이라고 한다.), 기타 당해 사업주 등이 행하는 직업훈련을 진흥하기 위하여 필요한 조성 및 원조를 행하는 것 및 당해 직업훈련을 진흥하기 위하여 필요한 조성 및 원조를 행하는 도도부현(都道府縣)에 대하여 이에 필요한 경비의 전부 또는 일부의 보조를 행하는 것.

② 공공직업능력개발시설(공공직업능력개발시설이 행하는 직업훈련을 받는 자를 위한 숙박시설을 포함한다. 이하 본호에서 같다) 또는 직업능력개발종합대학교(직업능력개발종합대학교가 행하는 지도원 훈련 또는 직업훈련을 받는 자를 위한 숙박시설을 포함한다)를 설치 또는 운영하는 것, 직업능력개발촉진법 제15조의 6제1항, 단서에 규정하는 직업훈련을 행하는 것 및 공공직업능력개발시설을 설치 또는 운영하는 도도부현에 대하여 이에 필요한 경비의 전부 또는 일부의 보조를 행하는 것.

③ 구직자 및 퇴직을 예정하는 자에 대하여 재취직을 용이하게 하기 위하여 필요한 지식 및 기능을 습득하게 하기 위한 강습(제5호에서 ‘직업강습’이라고 한다) 및 작업환경에 적응시키기 위한 훈련을 실시하는 것.

④ 직업능력개발촉진법 제10조의 2제2항에 규정하는 유급교육훈련휴가를 부여하는 사업주에 대하여 필요한 조성 및 원조를 행하는 것.

⑤ 직업훈련(공공직업능력개발시설 또는 직업능력개발종합대학교가 행하는 것에 한한다) 또는 직업강습을 받는 노동자에 대하여 당해 직업훈련 또는 직업강습을 받는 것을 용이하게 하거나 촉진하기 위하여 필요한 교부금을 지급하는 것 및 그 고용하는 노동자에게 직업능력개발촉진법 제11조에 규정하는 계획에 근거하는 직업훈련, 인정직업훈련, 기타 직업훈련을 받

게 하는 사업주(당해 직업훈련을 받는 기간, 노동자에 대하여 소정노동시간 노동한 경우에 지불되는 통상 임금을 지불하는 사업주에 한한다)에 대하여 필요한 조성을 행하는 것.

⑥ 기능검정의 실시에 필요한 경비를 부담하는 것, 기능검정을 행하는 법인, 기타 단체에 대하여 기능검정을 촉진하기 위하여 필요한 조성을 행하는 것 및 기능검정을 촉진하기 위하여 필요한 조성을 행하는 도도부현에 대하여 이에 필요한 경비의 전부 또는 일부의 보조를 행하는 것.

【참조 관련 조항】 피보험자 등; 62조. 공공직업능력개발시설; 15조3호. 임금; 4조4호, 5호. 능력개발사업으로서의 사업; 시행령 12조, 시행규칙 121조, 124조, 125조의2, 125조의4, 126조, 129조, 131조의2, 132조, 134조, 137조, 138조. 중소기업인재육성사업조성금; 시행규칙 122조. 전국단체인정훈련조성금; 시행규칙 122조의2. 인정훈련조성사업비보조금; 시행규칙 123조. 생애능력개발급부금; 시행규칙 125조. 인재고도화조성금; 시행규칙 125조의3. 직업능력개발추진자강습; 시행규칙 125조의5. 공공직업능력개발시설의 설치 및 운영; 시행규칙 127조. 직업능력개발대학교의 설치 및 운영; 시행규칙 128조. 직장적응훈련; 시행규칙 131조. 재취직촉진강습급부금; 시행규칙 131조의3. 인정훈련과건 등 급부금; 시행규칙 133조. 중앙직업능력개발협회비보조금; 시행규칙 135조. 도도부현직업능력개발협회비보조금; 시행규칙 136조. 기능검정시험업무비보조금; 시행규칙 137조의2. 직업안정을 도모하기 위한 강습 및 수강급부금; 시행규칙 139조. 직업훈련의 수강을 촉진하기 위한 강습 및 수강급부금; 시행규칙 139조의2. 간호업무를 수행하기 위한 강습; 시행규칙 139조의2의2. 중고령노동자 등 수강장려금; 시행규칙 139조의3. 육아간호휴업자 직장복귀프로그램실시장려금; 시행규칙 139조의4. 자주적 능력개발환경정비조성금; 시행규칙 139조의5. 조정; 시행규칙 139조의6. 국가 등에 대한 불지급; 시행규칙 139조의7. 고용촉진사업단법에 근거하는 명령; 고용촉진사업단법 시행령, 고용촉진사업단법 시행규칙.

- ⑦ 전(前) 각호에 열거하는 것 외에 노동자의 능력 개발 및 향상을 위하여 필요한 사업으로 노동성령으로 정하는 것을 행하는 것.
2. 전항(前項) 각호에 열거하는 사업의 실시에 관하여 필요한 기준에 대해서는 동항 제2호의 규정에 의한 도도부현에 대한 경비의 보조에 관련된 것에 있어서는 정령으로, 기타 사업에 관련된 것에 있어서는 노동성령으로 정한다.
3. 정부는 고용촉진사업단법(1961년법률 제116호) 및 이에 근거하는 명령으로 정하는 바에 따라 제1항 각호에 열거하는 사업의 일부를 고용촉진사업단에게 행하도록 한다

제64조 [고용복지사업]

1. 정부는 피보험자 등에 관하여 직업생활상의 환경의 정비 개선, 취직의 원조, 기타 이들의 복지 증진을 도모하기 위해 고용복지사업으로서 다음의 사업을 행할 수 있다.
- ① 취직에 따라 그 주거를 이전하는 자를 위한 숙소(宿舎)를 설치 또는 운영하는 것.
- ② 노동자의 취직, 고용, 배치 등에 관한 상담, 기타 원조를 행하는 것 및 당해원조를 위한 시설을 설치 또는 운영하는 것.
- ③ 교양, 문화, 체육 또는 레크리에이션의 시설, 기타 복지시설을 설치 또는 운영하는 것.
- ④ 구직자의 취직을 위해 자금의 대부, 신원보증, 기타 필요한 원조를 행하는 것.
- ⑤ 노동자의 직업에 대한 적응성, 기타 직업 안정에 관한 조사, 연구 및 자료의 정비를 행하는 것.
- ⑥ 전 각호에 열거하는 것 외에 피보험자 등의 복지 증진을

도모하기 위하여 필요한 사업으로, 노동성령으로 정하는 것을 행하는 것.

2. 전조 제3항의 규정은 전항 각호에 열거하는 사업의 전부 또는 일부의 실시에 관하여 준용한다.

【참조 관련 조항】 피보험자 등; 62조. 노동성령으로 정하는 사업; 시행규칙 140조.

제65조 [사업 등의 이용]

제 62조 내지 제65조의 규정에 의한 사업 또는 당해 사업에 관련된 시설은 피보험자 등의 이용에 지장이 없고 그 이익을 해치지 않는 한 피보험자 등 이외의 자에게 이용하게 하는 것이 가능하다.

【참조 관련조항】 피보험자 등; 62조.

(후략)

[저자 약력]

·琴 東 信

서울대 법과대학 졸업
일본 게이오(慶応義塾)대학 대학원(법학박사)
단국대 학생처장·정경대학장·노사대학원장·부총장 역임
노동부 정책평가위원, 지노위 공익위원, 총무처 정책자문위원
일본 게이오(慶応義塾)대학 법학부 교환교수
한국노사관계학회 부회장, 일본노사관계학회 회원
한국노동법학회 이사, 일본노동법학회 회원
현 단국대학교 사회과학부 및 동 대학원, 동 행정대학원 교수

·일본의 징계제도연구 (일어판)
·Regional Development Planning (공저, 新陽社)
·학문의 자유와 가치 (번역, 단대출판부)
·최신행정학연습 (공저, 박영사)
·일본의 학생운동
·노동법전 (법륜사)
·일본 노동법의 남녀차별 철폐와 그 문제점
·쟁의행위의 형태와 적법성의 한계
·단체협약의 본질과 협약자치의 한계
·노동위원회 구제명령의 실효성 확보와 사법심사의 한계
·근로기준법의 이념과 원칙
·고용보장과 고용조정 외 다수

·金 順 姬

단국대 법정대학 졸업
단국대 대학원 행정학 석사 (노동행정·정책 전공)
단국대 대학원 행정학과 박사과정 수료
전국화학노련 교육부장, 조사통계부장 역임

한국노총 여성부장, 청년부장, 교육부장, 노사대책부장, 정책본부
연구위원, 교육국장 역임.

명지대학, 안산대학 강사 (사회복지, 산업·노동복지)

현 한국노총 중앙연구원 연구위원

·남녀고용평등법 해설 (공저), 여성개발원, (1990)

·한국 노동교육의 발전과정 고찰 (1995)

·노동조합 교육활동의 방향과 과제 (1996)

·남녀고용평등법의 개정방향 (1997)

·지방화 시대의 여성노동운동 방향 (1999)

·고용보험제도의 개선방안에 관한 연구 (1999)

- 고용안정사업을 중심으로 -

실업방지과 고용안정정책

1999년 7월 27일 인쇄

1999년 7월 30일 발행

발행인 朴仁相

발행처 **한국노동조합총연맹**
주소 서울시 영등포구 여의도동 35번지
 (代) 02-782 -3884

등록 81. 8. 21 (13-31호)

인쇄 성문사
 (代) 02-2268-0520

가격 : 7,000원

한국노총 중앙연구원 연구서적

연구서적명	저자명	발간연도 / 가격
1 비조합원의 집단적 노동관계법상 지위	김상호	1995 / 7,000원
2 사회경제환경변화와 노동운동	최영기, 김대환, 어수봉	1995 / 7,000원
3 산업안전과 노동운동	윤조덕	1995 / 7,000원
4 외국인 노동자와 노동정책	어수봉, 권혜자	1995 / 7,000원
5 한국의 노동복지 (노동조합의 역할과 복지정책)	송호근	1995 / 7,000원
6 90년대 한국의 노동조합	이재열, 권현지	1996 / 7,000원
7 기술변화와 노동운동(은행업을 중심으로)	조순경, 권현지, 최성애	1996 / 7,000원
8 노동운동과 신사회운동의 연대 I (이론적 이해와 연대의 경험)	조돈문 편저	1996 / 7,000원
9 노동운동과 신사회운동의 연대 II (연대경험의 분석과 연대발전의 방향)	조돈문	1996 / 7,000원
10 노동자 능력개발을 위한 노동조합의 역할	박덕제	1996 / 7,000원
11 생계비와 임금정책	윤진호 편저	1996 / 7,000원
12 세계화 흐름에 대한 노동법적 대응	하경효, 김상호	1996 / 7,000원
13 참여경영과 노동조합의 과제	황석만, 박준식, 노진귀	1996 / 7,000원
14 한국의 노동조합과 조합원 참여	정이환, 황덕순	1997 / 7,000원
15 1996 단체협약 분석	권혜자	1997 / 7,000원
16 근로자의 경제적 공동결정에 관한 연구(I) : 그 법철학적 기초	강희원	1997 / 7,000원
17 노동조합 운영의 현황과 과제	권현지	1997 / 7,000원
18 노동자 경영참여의 세계적 추세와 전망	황석만 편저	1997 / 7,000원
19 민영화와 노사관계	김우영	1997 / 7,000원

	연구서적명	저자명	발간연도 / 가격
20	비정규노동자의 실태와 노동운동	권혜자	1997 / 7,000원
21	복수노조하에서의 단체교섭 (프랑스를 중심으로)	김상호	1997 / 7,000원
22	사회보험과 노동운동	김진수, 유길상	1997 / 7,000원
23	단체협약 국제비교(경영참가를 중심으로)	김상호	1997 / 7,000원
24	복수노조 병존시 단체교섭에 관한 연구 (미국과 일본의 단체교섭제도)	오문환	1997 / 7,000원
25	여성노동과 노동운동의 과제 (여성조합원을 중심으로)	황석만	1997 / 7,000원
26	택시노동자의 안전과 보건	양길승, 김우영	1997 / 5,000원
27	A STUDY ON MULTINATIONAL COMPANIES IN ASIA-PACIFIC :	김우영	1997 / 7,000원
28	노동조합교육의 현황과 과제	이호창 편	1998 / 7,000원
29	한국의 노동조합 연결망	김용학, 송호근	1998 / 7,000원
30	일본의 노동조합 조직과 역할분담	노진귀	1998 / 7,000원
31	연구총서1 (연구서적 요약분) 노동법 연구	한국노총중앙연구원	1998 / 5,000원
32	연구총서2 (연구서적 요약분) 경제사회정책과 노동운동	한국노총중앙연구원	1998 / 5,000원
33	연구총서3 (연구서적 요약분) 한국노동운동의 전망과 과제	한국노총중앙연구원	1998 / 5,000원
34	연구총서4 (연구서적 요약분) 노조활동의 미래지향적 방향 모색	한국노총중앙연구원	1998 / 5,000원
35	한국노총의 능력개발사업 추진을 위한 조사연구	어수봉	1998 / 7,000원
36	근로자의 경제적 공동결정에 관한 연구(II)	강희원	1998 / 7,000원
37	노조전임자의 법적보호에 관한 연구	김상호	1998 / 7,000원
38	산별노조건설에 대한 기업별 노조의 전망	권혜자	1998 / 7,000원
39	임금체계 유연화와 노동의 대응	권혜자	1998 / 7,000원

	연구서적명	저자명	발간연도 / 가격
40	노동자 입장에서 본 세계개혁 방안	이진순	1998 / 5,000원
41	고용구조재편의 세계적 추세와 노동조합운동의 대응	김성희 편저	1998 / 7,000원
42	고실업 시대 직업안정 서비스 제고 방안	어수봉	1998 / 5,000원
43	노동조합 재정 연구 (한국노총을 중심으로)	황석만	1999 / 5,000원
44	아파트근로자의 고용승계에 관한 연구	김상호	1999 / 5,000원
45	일본유니온리더의 경력형성 및 조합원교육의 실태	김 훈	1999 / 7,000원
46	실업자의 노동시장이행과정분석과 실업대책	김우영	1999 / 7,000원
47	고용정책, 고용보험제도와 노조의 참여	권현지, 엄규숙 이호창	1999 / 7,000원
48	비정규노동자의 규모, 법적지위, 조직화방안	권혜자, 박선영	1999 / 7,000원
49	일본 직업능력개발정책의 변화와 현황	이호창	1999 / 5,000원
50	작업장 재편과 노조의 전략	이호창	1999 / 5,000원
51	경제사회변동에 따른 사회보험제도의 재구성과 노조의 대응전략	엄규숙	1999 / 5,000원
52	공기업 구조조정의 현황과 사례	권혜자, 강익구, 한인임	1999 / 7,000원
53	고용위기하에서의 협약자치에 관한 고찰	김상호	1999 / 5,000원
54	산별조직화와 산별노사관계에 관한 법적 고찰	김상호	1999 / 5,000원
55	실업방지와 고용안정정책 - 일본고용안정제도와의 비교	금동신, 김순희	1999 / 7,000원

위의 도서들은 국내 대형서점에 비치되어 있습니다.
많은 이용바랍니다.