

노동정책연구
2024. 제24권 제3호 pp.93~116
한국노동연구원
<http://doi.org/10.22914/jlp.2024.24.3.004>

연구논문

한국과 일본의 단계적 외국기술인력 육성정책 비교

조경희*
신승근**

심각한 저출생·고령화 상황 속에서 우리나라와 일본 정부 모두 단기순환형 외국기술인력 유입정책만으로는 산업현장의 인력부족 현상을 개선하기 어렵다고 판단하여 새로운 유입정책을 강구하고 있다.

2024년 고용노동부는 미숙련 기술인력 유입 규모와 업·직종을 확대하였고, 법무부는 숙련 기술인력 유입정책으로 장기거주형 단계적 체류자격 발급제도와 일원화된 외국인근로자 정책조정 심의기구의 신설을 추진했다. 한편, 일본은 2024년 6월 중장기근로자 확보수단으로 미숙련 기술인력 육성취업제도의 신설과 동시에 숙련 기술인력 특정기능제도와 연계할 수 있도록 기능실습법과 출입국관리 및 난민인정법을 개정·공포하였다.

이 글은 외국인근로자 장기육성정책의 불확정성을 개선할 목적으로 우리나라와 일본의 외국기술인력 확보정책의 주요 내용과 과제를 분석한다.

핵심용어 : 외국기술인력, 고용허가제, K-point E74, 육성취업제, 특정기능제

논문접수일 : 2024년 8월 14일, 심사외뢰일 : 2024년 8월 16일, 심사완료일 : 2024년 9월 5일

* (제1저자) 일본 와세다대학교 민사법학 박사(hometown-d-p@naver.com)

** (교신저자) 한국공학대학교 복지행정학과 교수(hdp2023@naver.com)

I. 서론

우리나라와 일본 정부는 모두 현행 단기순환형 외국인근로자 유입정책이 산업현장의 인력부족 현상을 개선하기 어렵다고 판단하고, 새로운 산업인력 유입 대책으로서 외국기술인력 육성정책을 강구하고 있다.

고용노동부는 2022년 6만 9천 명이었던 외국인 미숙련 기술인력의 유입 규모를 2023년 12만 명으로 늘렸고, 2024년에는 16만 5천 명으로 확대하면서 외국인근로자 유입 가능 업·직종을 추가했다.¹⁾ 법무부는 2022년 2천 명이었던 숙련 기술인력 규모를 2023년 5천 명으로(하반기에 3만 명 추가), 2024년에는 다시 3만 5천 명으로 확대하였으며, 장기거주형 단계적 체류자격 승급시스템(K-point E74)의 추진을 결정했다.²⁾ 또한 2024년 6월에는 부처별로 실시해 온 외국인근로자 관련 정책의 연계와 조정을 위한 외국인 관련 정책 심의기구의 신설(위원장 국무총리)을 발표했다.

일본은 미숙련 기술인력에 해당하는 기능실습생이 2023년 기준으로 전년도 대비 20.1%가 증가한 41만 2천여 명이 되었지만 기능실습생의 사업장 무단이탈 사례가 늘어나고 있고, 숙련 기술인력인 특정기능인력이 2023년 기준으로 전년도 대비 20.4%가 증가한 20만 8천여 명이 되었지만 저출생·초고령화사회의 생산가능인구 감소 속도를 따라가지 못하고 있다고 판단했다. 일본 정부는 이런 상황을 타개하기 위해 2024년 6월 「기능실습법」과 「출입국관리 및 난민인정법」을 개정하여 1993년부터 운영해 온 기능실습제도를 폐지하고 그 대신 육성취업제도를 신설하여 기존의 특정기능제도와 연계하는 개방형 육성정책을 영주취소제도와 함께 실시하고자 한다. 개정 법률에 의해 외국인근로자는 중장기적인 관점에서 일본의 외국인근로자 유입정책을 수용하면서 대응할 수 있게 되었고, 내국인은 개방형 육성정책으로 증가할 수 있는 외국인과의 갈등 상황에 대처할 수 있게 되었다. 개정

1) 고용노동부 보도자료(2023. 12. 1). 「제40차 외국인력정책위원회 결정사항 공고문 2024년 외국인력 E9 16만 5천 명 결정」.
2) 법무부 보도자료(2023. 9. 25). 「숙련 기술인력 3만 5천 명 혁신적 확대 방안(K-point E74) 9월 25일부터 본격 시행」.

법률은 2027년 시행될 예정이다.

그동안 우리나라의 미숙련 외국인근로자 유입정책은 중단기·귀국형으로, 일부 업종에 대해서만 외국인근로자의 유입을 인정하는 정책을 실시하여 왔다. 그러나 인구 변동 등으로 인해 생산가능인구가 줄어들면서 다양한 업·직종에서 더 많은 장기거주형 숙련 기술인력을 요구하고 있다. 그러나 중단기·귀국형 외국인근로자 기술인력정책 기초와 사회적 통합차원에서의 동포에 대한 국적 부여에만 관심을 가져왔기 때문에 장기거주형 숙련 기술인력에 대한 정책은 시작단계에 놓여있어 개선이 필요한 상황이다.³⁾ 그리고 우리나라와 유사한 송출국으로부터 외국기술인력을 유입하고 있는 일본이 개방형 외국인근로자 육성정책을 시도함으로써 향후 우리나라 해외인력정책에 상당한 영향을 미칠 것으로 보인다.

본고는 우리나라와 일본 모두 단기순환형 기술인력정책이 아닌 장기거주형 육성정책을 실시하는 점에서 유사하지만, 우리나라와 일본의 미숙련 및 숙련 기술인력 유입 배경과 제도가 다르므로 이에 대해 살펴본 후에, 우리나라 외국인근로자 육성정책 불확정성에 대한 대안을 제시할 목적으로 우리나라와 일본의 외국기술인력 확보정책을 비교·분석한다.

II. 한일 양국의 외국기술인력 확보의 시급성

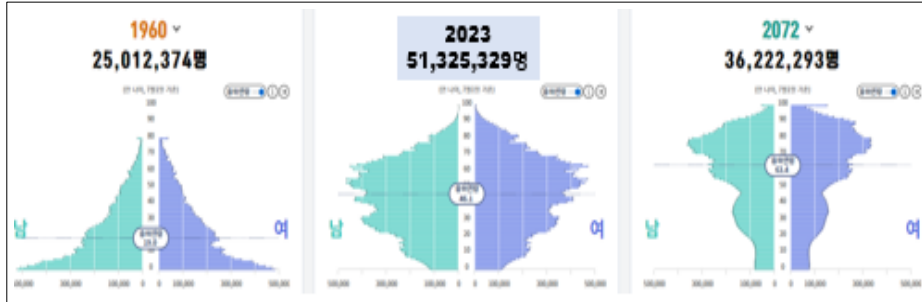
1. 우리나라 현황

우리나라 인구는 2023년 12월 31일 기준 5,132만 명으로 전년도에 비해 11만 3천 명($\Delta 0.22\%$)이 감소하였다.

아래 그림처럼 1960년대 인구분포는 피라미드형인 반면, 2023년은 타원형 분포를 나타내고 있고, 2072년에는 나무형 분포를 나타낼 것으로 전망하고 있다. 이러한 인구분포로 인해 전 연령대의 중위연령이 각각 19세, 45.5세, 63.4세로 높아지고 있다.

3) 김도원(2023). 「OECD 통계를 통해 살펴본 주요국의 국제이주동향」. 『MRTC 통계브리프』 2023-02. 이민정책연구원. pp.1~10.

[그림 1] 우리나라 과거 · 현재 · 미래의 인구분포



자료 : 국가통계포털(KOSIS) 인구자료를 이용하여 작성.

그리고 <표 1>은 인구분포를 유소년인구, 생산연령인구, 고령인구로 다시 수치화한 것이다. 2023년을 기준으로 살펴보면, 유소년인구(0~14세) 비율은 계속 줄어들고 있고(42.3%, 11.0%, 6.6%), 고령인구는 증가하고 있다(2.9%, 18.2%, 47.7%). 그리고 생산연령인구(15~64세) 비율은 현재 70.7%이지만 2072년에는 45.8%로 감소할 전망이다.

<표 1> 1960년 · 2023년 · 2072년 연령대별 인구구조

(단위 : %)

	1960	2023	2072
유소년인구	42.3	11	6.6
생산연령인구	54.8	70.7	45.8
고령인구	2.9	18.2	47.7
중위연령	19세	45.5세	63.4세

자료 : 국가통계포털(KOSIS) 인구자료를 이용하여 작성.

지역의 저출생 · 고령화 현상은 더욱 심각하게 진행되고 있다. 정부는 2021년 10월 국가균형발전 특별법에 근거하여 경기도 연천군과 가평군뿐만 아니라 부산의 동구와 서구를 비롯한 전국 89곳의 기초자치단체를 인구감소지역으로 지정하였다. 인구감소지역은 저출생 · 고령화로 인한 자연적인 인구감소뿐만 아니라 도심지로의 사회적 인구 유출이 발생하는 지역이다. 문제는 인구감소로 인해 재정수입이 감소하고, 이는 지역에 대한 투자 감소와 지역경제 후퇴로 이어져 인구소멸지

역으로 변할 우려가 있다는 점이다. 정부는 인구감소에 대한 해소책으로 생활인구 개념을 도입하였다. 그리고 이 생활인구 중에는 외국인이 포함되어 있다(인구감소 지역법 제2조).⁴⁾

법무부 출입국·외국인정책본부의 2023년 12월 통계월보에 따르면 우리나라 체류외국인은 250만 7천 명이다. 이 중에서 외국인 미숙련 기술인력(E9)은 310,825 명, 숙련 기술인력(3개 직종)은 17,117명에 이르고 있다.⁵⁾

2. 일본 현황

일본 인구는 2023년 말 기준 1억 2,435만 명으로 전년도에 비해 59만 5천 명이 감소했고, 65세 이상 인구는 전체 인구의 29.1%인 3,622만 명이 되었다.

2010년에 65세 이상 인구가 전체 인구의 23.0%로 초고령사회에 진입하였고,⁶⁾ 고령화율은 대도시보다 지방도시에서 빠르게 진행되고 있다. 2022년 수도권 도쿄도의 고령화율은 22.8%인데 반해 지방에 속하는 아키타현의 고령화율은 38.6%로 인구 10명 중 4명이 65세 이상이다.⁷⁾

[그림 2]는 일본의 1980년부터 2023년까지의 생산연령인구 추이를 나타내고 있다. 1995년 생산연령인구는 8,716만 명이었으나 2023년에는 7,395만 명으로 대폭 감소하였다.

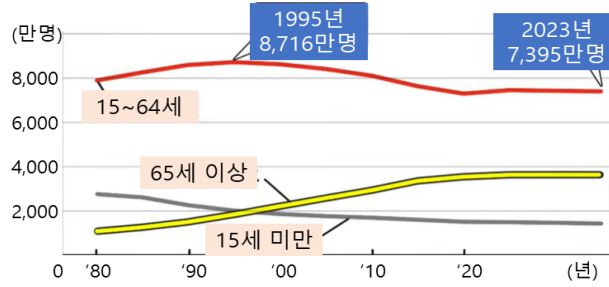
4) 생활인구는 국가 총인구 감소상황에서 지방소멸에 대응하는 한편, 교통과 통신이 발달함에 따라 이동성과 활동성이 증가하는 생활유형을 반영하기 위해 도입된 개념이다. 생활인구는 첫째, 「주민등록법」에 따라 주민으로 등록된 사람, 둘째, 통근·통학·관광 등의 목적으로 주민등록지 이외의 지역을 방문하여 하루 3시간 이상 머무는 횟수가 월 1회 이상인 사람, 셋째, 「출입국관리법」에 따라 외국인등록을 하거나 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」에 따라 국내거소신고한 사람이다.

5) 이창원 외(2023). 「비전문취업(E-9)과 숙련 기술인력(E-7-4) 현황 비교」. 『통계브리프』 2023-05. 이민정책연구원. pp.1~12; 법무부(2024). 「2023년 12월 출입국외국인정책 통계월보」. (<https://www.immigration.go.kr/bbs/immigration/227/578968/artclView.do>)

6) 국제연합 기준에서는 전체 인구에서 65세 이상의 고령자인구 비율이 7% 이상이면 고령화 사회, 14% 이상이면 고령사회, 20% 이상이면 초고령사회로 구분한다.

7) 佐々井司(2023). 「人口減少の社会的背景と対応策—東京—極集中と地方における人口減少の見直し、及び地方創生の考え方について」. 『RESEARCH BUREAU 論究』20. 衆議院. pp.29~32.

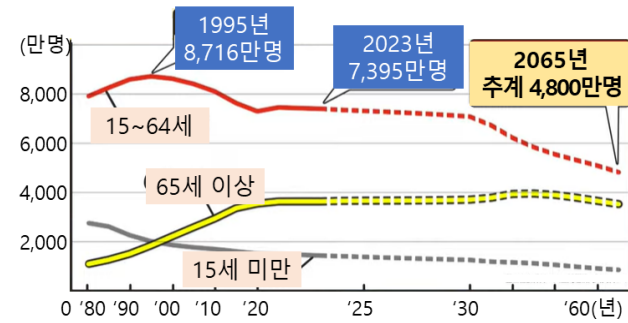
[그림 2] 일본 1980~2023년 생산연령인구의 추이



자료: 国立社会保障·人口問題研究所(2023). 「日本の将来推計 人口 2023年 推計」 報告書, p.4.

그리고 일본 국립사회보장·인구문제연구소는 향후 일본의 저출생·고령화 추이는 계속될 것이라고 예상하고 [그림 3]처럼 2065년 생산연령인구를 4,800만 명으로 추계했다.

[그림 3] 일본 1980~2065년 추정 생산연령인구의 추이



자료: 国立社会保障·人口問題研究所(2023). 「日本の将来推計 人口 2023年 推計」 報告書, p.4.

일본은 인구가 급속히 감소하여 사실상 지역공동체 기반이 무너지고 있는 지역 사회를 과소지역(過疎地域)이라고 부르며, 2021년 기준으로 전체 1,718개 기초지자체 중에서 820개 지방자치단체를 과소지역 위기상황으로 지정하였다. 이러한 과소지역 문제를 해소하기 위해 일본 정부는 관계인구 개념을 신설하였다. 관계인구는 사업이나 활동이 지역과 계속적으로 연계된 사람으로, 관계인구의 범주에는 외국인도 포함되어 있다.

2023년 기준 일본의 체류외국인은 341만 명으로 전체 인구의 2.7%를 차지하고 있다. 이 중 외국인근로자는 204만 8천 명이고,⁸⁾ 기능실습생은 41만 2천 명이

며, 준숙련 내지는 숙련 기술인력인 특정기능 1호 근로자는 20만 8천 명이다. 그리고 2023년 하반기부터 특정기능 2호 시험이 시작되어 2024년 6월 현재 70명이 특정기능 2호 자격을 취득했다.⁹⁾

Ⅲ. 한일 외국기술인력 확보제도

1. 우리나라 제도

가. 고용허가제도

2004년부터 우리나라는 내국인을 고용하지 못한 고용주가 합법적으로 외국인 근로자(체류자격: 비전문취업 E9)를 고용할 수 있도록 고용허가제¹⁰⁾를 운영하고 있다. 우리정부와 인력송출 업무협약을 맺은 17개 국가로부터 들어온 외국인근로자는 내국인과 동등하게 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법 등 노동관계법의 적용을 받는다. 그러나 고용허가제는 단기 고용제도이기 때문에 미숙련 외국인 근로자는 실습기간이 종료되면 원칙적으로 본국으로 돌아가야 하고 고용기간 동안 가족을 동반할 수 없다.

고용허가제를 통해 입국한 E9의 미숙련 기술인력은 최초 입국 후 4년 10개월간 취업활동(기본 3년, 재고용 1년 10개월)이 가능하며, 재입국 특례고용허가를 받은 경우는 다시 1회(4년 10개월)의 취업활동이 가능하다(최장 9년 8개월).

고용허가제는 지금까지 큰 변화 없이 20년 동안 운영되어왔다. 그러나 코로나 19 종료 이후 경기 재개와 국내 생산가능인구의 감소는 산업현장의 인력난을 가중시켰다.

고용노동부(외국인력정책위원회)는 2022년 12월 외국인근로자의 체류기간 연

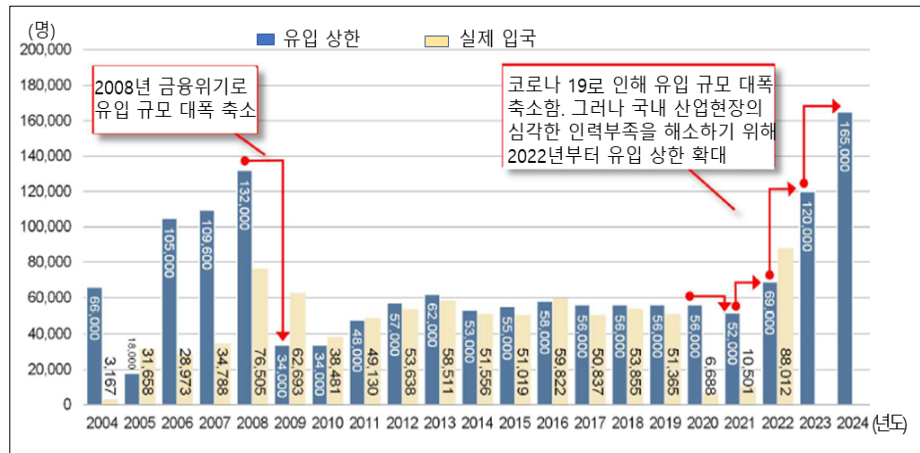
8) 出入国在留管理庁(2024). 「2023年末現在における在留外国人数について」.(https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00040.html)

9) 厚生労働省(2024). 「外国人雇用状況の届出状況まとめ(2023年 10月 末時点~外国人労働者数は初の200万人超え~)」.(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37084.html)

10) 고용허가제의 대상은 크게 인력송출 업무협약(MOU)을 맺어서 입국한 미숙련 외국인근로자를 대상으로 하는 '일반고용허가제(비전문취업 E9 비자)'와 한국계외국인을 대상으로 한 '특례고용허가제(방문취업 H2 비자)'로 나뉜다. 이 글에서는 일반고용허가제만을 다룬다.

장, 고용허용 업종의 확대와 외국인근로자 유입 상한을 대폭 늘렸다. 그 결과 2022년 이전에는 대략 5만여 명이었던 외국인근로자의 유입 상한이 2022년 6만 9천 명, 2023년 12만 명, 2024년 16만 5천 명으로 늘어났다.

[그림 4] 미숙련 기술인력 유입 상한 및 입국자 수



자료: 고용노동부; 三菱UFJリサーチ&コンサルティング.11)

이러한 유입 확대에도 불구하고 현장의 인력난은 해소되지 않아, 2024년에는 기존의 제조업, 건설업, 농업, 어업, 일부 서비스업의 5개 업·직종에 더하여 임업, 광업 및 음식업에서도 외국인근로자를 받아들일 수 있도록 하고 있다.

<표 2> 2024년 E9 외국인력 도입인원 업·직종 배분

(단위: 명)

전체	제조업 ¹⁾	조선업	농축산업	어업	건설업	서비스업	탄력배정 ²⁾
165,000	95,000	5,000	16,000	10,000	6,000	13,000	20,000

주: 1) 제조업은 광업 포함, 농축산업은 임업 포함 그리고 서비스업은 음식점업 포함한 수치임.

2) 탄력배정이란 업종 구분 없이 연내 업종별 인력수요에 따라 탄력적으로 배분하는 것임.

자료: 고용노동부(2023). 「제40차 외국인력정책위원회 결정사항 공고문」.

11) 고용노동부 보도자료(2023. 11. 27). 「내년 외국인력(E-9) 16만 5천 명 도입 내국인 구인 어려운 음식점업 등 외국인력 허용」; 加藤真(2024). 「韓国・台湾における低・中熟練外国人労働者受入れ拡大の潮流」. 三菱UFJリサーチ&コンサルティング. pp.1~9; 中村慎一・池田美智子・石井和広(2024). 「韓国・台湾の外国人労働者受入制度と実態—非熟練を中心に—」. 『労働政策研究・研修機構 資料シリーズ』 281. pp.6~49.

나. 단계적 체류자격 승급제도 신설

숙련 기술인력제도는 장기간 근무로 숙련도가 쌓인 외국인근로자가 안정적으로 계속 체류할 수 있도록 장기취업비자(비자: E74)로 전환할 기회를 부여하는 제도이다. 미숙련 근로자 체류자격인 비전문취업(E9)과 방문취업(H2) 및 선원취업(E10) 자격으로 5년 이상 근무한 외국인 중에서 숙련도 등 자격조건을 충족하는 자를 대상으로 무기한 체류자격을 부여하고 있다.

2017년부터 고용허가제를 통해 입국한 미숙련 기술인력을 대상으로 연봉, 연령, 한국어 능력 등의 항목을 점수화하여 일정 점수 이상이면 숙련 기술인력(체류자격: E74)으로 전환할 수 있도록 하고 있다. 그러나 미숙련 근로자(E9)에게 요구하는 소득이나 어학 등의 조건을 충족할 수 있는 근로자는 제한적이어서 고용주는 숙련된 기술을 가진 외국인 인력을 장기간 활용할 수 없었고, 숙련된 기술을 가진 외국인근로자도 장기 근무할 수 없어 무단으로 사업장을 이탈하는 사례가 발생하고 있다.

이에 고용노동부는 비전문취업과 숙련기능인력 중간에 해당한다고 할 수 있는 준숙련인력 활용제도를 신설하고자 하였다.¹²⁾ 비전문취업 중 숙련도가 높은 자를 ‘장기근속특례’를 통해 준숙련인력으로 인정하는 한편, 송출국 구직자의 직능수준이 고용주가 원하는 직능수준과 일치하는 경우도 준숙련인력으로 신규 입국을 허용하고자 하는 방침이다. 준숙련인력의 체류기간은, 장기근속 특례자는 비전문취업 체류기간과 합산한 10년+ α , 신규 입국자는 10년이다. 또한 장기근속 특례는 4년 10개월 경과 시 출국과 재입국 없이도 국내에서 계속 체류할 수 있도록 할 예정이다.

그리고 법무부는 2023년 경제계 및 산업현장의 수요 그리고 지역균형발전을 뒷받침하기 위해 그동안 약 천 명 정도에 머물렀던 유입 한도를 2023년 5천 명으로 확대했고, 추가로 2023년 하반기에 3만 명의 증원을 결정하였다. 그리고 2024년 숙련 기술인력의 상한을 3만 5천 명으로 정했다.

12) 고용노동부 보도자료(2023. 10. 27). 「세계개발보고서(World Development Report) 2023 포럼개최」.

〈표 3〉 숙련 기술인력(E74) 연간 상한 추이

(단위: 명)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
연간 상한	600	600	1,000	1,000	1,250	2,000	5000+ 30,000	35,000

자료: 법무부 보도자료(2023. 9. 25); 음성외국인도움센터.

법무부는 2023년 9월 25일 고시를 통해 외국인 숙련 기술인력 점수제도의 명칭을 K-Point E74(단계적 체류자격 승급제도)로 변경하고 다음의 4가지 요건을 모두 충족하는 자를 숙련 기술인력으로 결정하였다.

K-Point E74 제도의 대상자는 ① 최근 10년간 해당 자격(E9, E10, H2)으로 통산 4년 이상 체류한 자로서 현재 대한민국에 체류 외국인으로 등록되어 근무처에서 정상적으로 근무하고 있는 자, ② 현 근무처에서 연소득 2,600만 원 이상으로 향후 2년 이상 E74 고용계약이 확정된 자(다만, 농축산업, 어업 내항선 종사자는 2,500만 원 이상), ③ 현재 1년 이상 근무하고 있는 고용주의 추천을 받은 사람, ④ 배점표의 기본 항목인 평균소득과 한국어 능력 및 나이 요건을 충족한 경우로, 총점 300점 만점 중 최소 200점(가점 포함)을 얻은 사람이다.

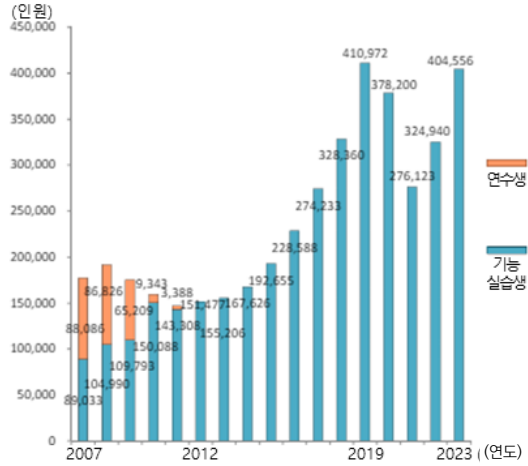
그 외에 현장 고용주의 요구를 반영하여 ① 자격 신청에 있어 현재 1년 이상 근무하고 있는 고용주의 추천을 필수로 하며, ② 숙련 기술인력(E74)으로 변경된 후 2년 동안은 추천을 받은 현재 고용주의 근무처에서 의무근무를 하며(기존에는 자유롭게 전직할 수 있었음), ③ 사업장별 유입 가능한 인원을 한국인 고용인원의 30% 이내로 확대(기존 20% 이내)하는 방안을 포함하고 있다.

2. 일본 제도

가. 기능실습제도의 폐지와 육성취업제도의 신설

일본은 1993년 외국인 기능실습제도를 도입하였다. 외국인 기능실습제도는 개발도상국의 외국인근로자에게 일정 기간 산업기술을 연수해 주는 제도이다.

[그림 5] 일본의 기능실습생 연도별 추이



자료 : 法務省(2024). 「外国人技能実習制度について」. p.6.

동 제도가 시행된 초기에는 기능실습생의 체류기간이 연수를 포함하여 3년이었으나 점차 종류와 기간이 늘어나 기능실습 1호 1년, 기능실습 2호 2년, 기능실습 3호 2년의 최장 5년 동안 일할 수 있게 되었다.

기능실습생의 인원은 다음 그림처럼 코로나19 시기를 제외하고 계속 증가하고 있다. 제도 초기에는 중소기업들이 기능실습생의 고용을 주저했었으나, 점차 고용경험이 축적되고 현장인력의 부족이 심각해 지면서 기능실습생 대상 직종의 증가를 요구하였다. 2023년 10월 기준으로 90개 직종에서 기능실습생을 받아들이고 있다.¹³⁾

그러나 2015년부터 기능실습생이 사업장을 무단으로 이탈한 후에 불법체류자가 되는 사례가 증가하기 시작했다. 사업장이 기능실습생을 제도 취지와 맞지 않게 저임금 지급 근로자로 다루고 노동법규를 위반하는 등으로 거의 1만 명에 가까운 기능실습생이 매년 현장을 이탈하였다.¹⁴⁾ 일본 정부는 2016년 「기능실습법」을

13) 出入国在留管理庁(2024). 「技能実習制度及び特定技能制度の見直しについて」.(<https://www.vn.emb-japan.go.jp/files/100648162.pdf>). 2017년 「기능실습법」 시행 당시 기능실습은 77개 직종이었으나, 2023년 10월 기준으로 농업(2직종), 어업(2직종), 건설(22직종), 식품제조(11직종), 섬유 의류(13직종), 기계금속(17직종), 검정시험(2직종), 가구제작 등 기타(21직종)의 90개 직종으로 늘어났다.

14) 法務省(2024). 「技能実習生の失踪者数の推移(2013~2022年)」.(<https://www.moj.go.jp/isa/content/001362001.pdf>).

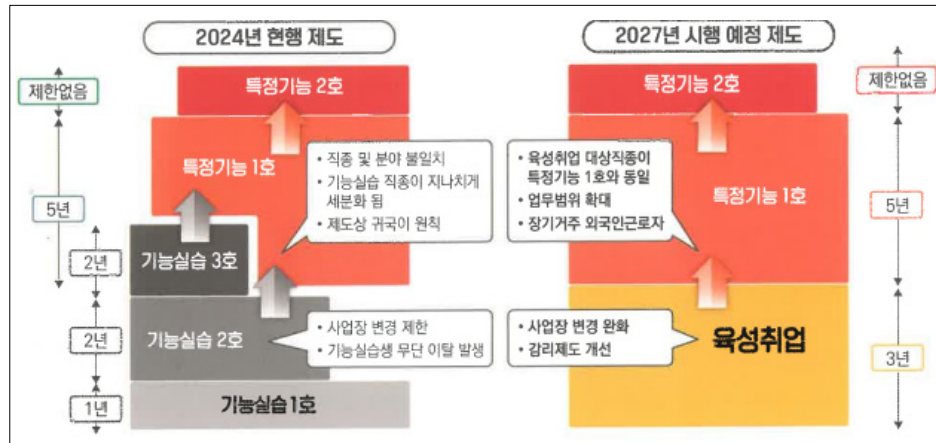
제정하여 사업장의 노동법규 위반행위에 대해 벌칙을 강화하는 등으로 대응하고자 하였으나, 기능실습생의 무단이탈은 그치지 않았고 개선명령이나 허가취소를 받는 감독기관이나 실습사업장 수도 줄어들지 않았다. 이에 정부는 기능실습제도가 개발도상국에 기술을 이전하는 제도로 기능할 수 없다고 판단하여 대대적인 수정작업에 들어갔다.

2022년 일본 정부(법무성)는 '기능실습제도와 특정기능제도의 기본방향에 관한 전문가 회의'를 설치하였고 여러 사안을 검토한 후에 2023년 '기능실습제도와 특정기능제도의 기본방향에 관한 최종보고서'를 발표하였다.¹⁵⁾

최종보고서는 외국기술인력의 확보를 위한 새로운 비전으로 외국인근로자의 인권 보호, 외국인근로자의 능력 향상 그리고 안전하고 안심할 수 있는 상생사회의 실현을 제시하였다.

그리고 법무성은 2024년 동 보고서의 내용과 함께 영주허가 취소제도를 포함한 「기능실습법」과 「출입국관리 및 난민인정법」의 개정법안을 국회에 제출하였고, 2024년 6월 21일에 개정·공포되었다.

[그림 6] 일본 외국기술인력 관련 법률 개정 전후의 변화



주 : 2024년 개정 「기능실습법」과 「출입국관리 및 난민인정법」에 근거하여 2027년부터 새로운 외국기술인력 제도가 시행될 예정임.

자료 : 法務省(2024). “改正法の概要育成就業制度の創設等”.

15) 法務省(2023). 「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議 最終報告書」.(<https://www.moj.go.jp/isa/content/001407013.pdf>).

개정 「기능실습법」의 주요 내용은 「육성취업법」으로의 법률명칭의 변경, 육성 취업제도의 운영방침과 육성취업계획 인정제도의 신설, 본인 의향에 따른 사업장 변경의 인정, 기존 감리단체를 대신한 감리지원기관의 신설과 외국인기능실습기구를 대신한 외국인육성취업기구의 신설 그리고 농림수산업을 대상으로 한 계절형 파견 육성취업의 인정이다.

개정 「출입국관리 및 난민인정법」의 주요 내용은 현행 기능실습제도를 폐지하는 대신 외국인근로자의 기능과 일본어교육을 강조한 육성취업제의 신설, 특정기능제와 육성취업제의 연계, 불법근로조성죄에 대한 처벌 강화 그리고 영주허가 취소사유의 명시이다.

나. 특정기능제도

기능실습제도만으로 산업현장의 인력난이 해소되지 않자, 일본은 2018년 12월 「출입국관리 및 난민인정법」을 개정하여 특정 분야의 숙련 기술인력을 확보할 수 있는 ‘특정기능제도’를 도입하였다(2019년 4월 시행). 체류자격에는 특정기능 1호와 2호가 있다. 특정기능 1호와 특정기능 2호는 체류기간과 가족동반 여부에 있어 차이가 있다. 특정기능 1호는 최장 5년까지 체류가 가능하지만, 특정기능 2호는 체류기간에 상한이 없다. 그리고 특정기능 1호는 가족동반이 불가능하지만, 특정기능 2호는 가족동반이 가능하다.

특정기능 1호는 1호 기능시험에 합격한 외국인근로자의 체류자격이다. 초기에는 12개 분야(간병돌봄, 건물청소, 공업제품제조업, 건설, 조선해양산업, 자동차정비, 항공, 숙박, 농업, 어업, 음식료품제조업, 외식업)를 두었으나, 2024년 4월 새롭게 자동차운송업, 철도, 임업, 목재산업의 4개 분야를 추가하여 총 16개 분야로 확대하였다.

특정기능 2호는 특정기능 1호로 일정 기간 근무한 뒤에 2호 기능시험을 통과한 외국인근로자에게 인정되는 체류자격이다. 초기에는 건설업과 조선업 2개 분야만 인정했으나, 2023년 4월 특정기능 1호 분야 중에서 간병돌봄 분야만 제외하고 11개 분야를 인정했다. 간병돌봄 분야를 제외한 이유는 특정기능 2호에 해당하는 별도의 간병돌봄자격(개호복지사)을 두고 있기 때문이다. 개호복지사 자격을 취득하면 무제한 체류와 가족동반이 가능하다.¹⁶⁾

다. 개정 육성취업법

개정 「육성취업법」의 주요 변경내용은 특정기능 1호 산업 분야와 육성취업 업종을 일치시켜 특정기능으로의 전환을 원활하게 하는 것이다.

동법은 육성취업의 분야별 운영방침에서 관련 산업 분야의 예상 외국인력 인원을 설정할 수 있도록 하였다. 그리고 사업장 이동이 불가능하였던 외국인근로자는 부득이한 사정뿐만 아니라 본인 의향에 따라 동일한 업종 내에서 1년이나 2년 사이에 이동할 수 있도록 하였다.

또한 외국인근로자를 고용하는 기관은 외국인근로자의 기능과 일본어능력을 제고할 수 있도록 육성취업계획을 작성하여야 하며, 정부는 고용주가 작성한 육성취업계획의 인정에 있어서 3년 동안의 육성취업기간, 기능향상 목표, 일본어 능력향상 목표, 고용기업의 고용시스템, 외국인이 본국 송출기관에 지불한 비용 등을 기재했는지를 확인해야 한다.

〈표 4〉 일본의 외국기술인력 확보제도 비교

	(구)기능실습제도	(신)육성취업제도	특정기능제도	
			1호(일반)	2호(숙련)
체류기간	최장 5년 (귀국 예정)	원칙 3년 (특정기능으로 이동)	최장 5년	제한 없음
직종	90종류	특정기능 1호와 동일	16개 분야	11개 분야
사업장 변경	(원칙)3년 동안 변경 불가능	사업장 변경이 1~2년 내에 가능	가능	가능
가족동반	불가능	불가능	불가능	가능
관련 법률	기능실습법	육성취업법	출입국관리 및 난민인정법	

그밖에 기존의 감리단체를 대신한 감리지원기관과 외국인기능실습기구를 대신한 외국인육성취업기구를 설치하고 농림수산분야의 계절형 파견 육성취업을 인정한다. 또한, 감리지원기관의 독립성과 중립성을 유지하기 위해 반드시 외부감사를

16) 厚生労働省. “外国人介護人材受入れの仕組み” (<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000994004.pdf>).

두어야 하는데 이 경우 감리지원기관은 육성취업기업과 밀접한 관계가 있는 임직원을 해당 육성취업기관과 관련된 업무에서 배제해야 한다. 외국인육성취업기업은 외국인근로자의 사업장 변경 지원과 특정기능 1호 관련 상담 지원업무를 수행한다.

라. 개정 출입국관리 및 난민인정법

개정 「출입국관리 및 난민인정법」은 기능실습 체류자격을 폐지하고 육성취업 체류자격을 신설하였으며, 외국인근로자의 특정기능 지원을 위한 등록지원기관을 규정하고 있다.

등록지원기관은 고용주를 대신하여 외국인근로자 업무를 지원하는 기관으로, 외국인근로자 고용주의 위탁을 받아 외국인근로자가 근로활동을 원활하게 수행할 수 있도록 체류기간의 지원계획을 작성 및 실시하는 기관인데, 특정기능 1호 고용기업이 특정기능 외국인의 지원을 외부에 위탁할 경우는 그 위탁처를 등록지원기관만으로 한정하도록 하여 특정기능의 운영 적정성을 도모하고 있다.

또한, 외국인근로자를 보호하기 위해 고용주가 불법근로를 시키는 불법근로조성죄에 대해서는 기존의 '구금형 3년 이하 또는 벌금 300만 엔 이하'를 '5년 이하 또는 500만 엔 이하'로 강화하였다.

원칙적으로 10년 이상 계속해서 일본에 체류하고 있는 외국인근로자는 영주허가 신청을 할 수 있다. 개정 「출입국관리 및 난민인정법」은 장기 거주한 사람이 영주허가를 받고자 할 경우 다음의 요건을 충족하도록 하며, 이를 충족하지 못할 경우에는 영주허가를 취소할 수 있도록 하고 있다.

동법은 영주허가 요건에 「출입국관리 및 난민인정법」에서 정한 의무 준수와 조세공과의 납부를 추가하고 있다. 동법에서 정한 의무를 준수하지 아니하거나 고의로 조세공과를 납부하지 아니한 경우 및 구금형에 처할 경우는 영주자격이 취소될 수 있다. 범무대신은 영주허가가 취소된 경우 직권으로 영주 체류자격을 다른 체류자격으로 변경허가할 수 있다. 국가 및 지방 공무원은 체류자격 취소요건에 해당하는 외국인에게 영주허가의 취소를 통보한다.

IV. 한일 외국기술인력 확보제도 비교 분석

우리나라와 일본의 외국기술인력 확보제도를 비교하면 다음과 같다.

첫째, 우리나라와 일본의 외국기술인력 관련 제도와 소관 부처가 다르다.

우리나라는 고용허가제도를 근거로 고용노동부에서 미숙련 기술인력을 관리하고 있다. 2023년 고용노동부에서 미숙련 기술인력을 준숙련(semi-skilled) 기술인력으로 양성 및 전환하는 고용허가제 개편방향을 검토하였으나 아직 구체화되지 않았다.¹⁷⁾ 그리고 법무부는 숙련 기술인력에 대해 2023년 기업체 추천과 한국어 능력 등을 요건으로 한 단계적 체류자격 승급시스템의 추진을 발표하였다. 동시스템의 기본 방향은 외국인근로자가 장래 우리 사회의 일원으로 편입될 수 있음을 고려한 사회통합적 관점의 추진이다. 그리고 2024년 6월 발표한 ‘외국인력의 합리적 관리방안’에서는 업종별 부처 인력정책과의 연계가 미흡한 점을 해소하기 위해 외국인력 관련 정책 심의기구의 일원화라는 통합 컨트롤 타워의 구축과 함께 농식품부, 해수부, 고용부 등이 관련 업종별 중장기 외국인력 수급 전망을 실시하도록 변경하였다.

한편, 일본은 법무성이 주축이 되어 후생노동성 등 관계부처와 업무조정을 통해 외국인근로자를 관리하고 있다. 2024년 5월 그동안 산업현장에서의 부족한 노동력 제공수단으로 이용되어 왔던 기능실습제도를 폐지하고 기타 외국인근로자 유입을 담당하였던 기구들을 대폭 조정하는 등 변경을 시도하였다. 2027년부터는 육성취업제도와 특정기능제도를 활용한 단계적 외국인 인력정책을 시행할 예정이다.

둘째, 숙련 기술인력이 되기 위한 요건이 다르다.

우리나라에서 미숙련 기술인력이 숙련 기술인력이 되기 위해서는 4년 이상의 체류, 한국어 능력, 일정한 소득, 현재 1년 이상 근무한 기업 고용주의 추천 그리

17) 고용노동부 보도자료(2023. 10. 27). 「세계개발보고서(World Development Report) 2023 포럼개최」, 고용노동부는 “산업·인구구조 변화에 따른 현장 수요에 대응하기 위해 고용허가제(체류자격: 비전문취업 E9) 내에 ‘준숙련 인력’을 활용할 수 있는 루트를 도입하여 준숙련 기술인력을 양성하고, 인력수급 분석체계를 고도화함으로써, 현장 필요인력을 신속·적기에 공급”하기 위한 고용허가제 개편방향을 논의하였다.

고 숙련 기술인력이 된 이후 2년 동안 같은 사업장에서 근무해야 한다는 요건을 충족해야 한다. 숙련 기술인력 양성제도에 민간 고용주의 추천이라는 재량을 부여한 취지는 미숙련 기술인력의 관리책임도 동시에 부여하고자 한 것으로 판단할 수 있다.

이에 대해 일본은 미숙련 기술인력을 육성취업 이수자와 미이수자로 나누어 관리하고 있다. 육성취업 이수자는 실습 2호 이수와 기능검정 3급 합격을 요건으로 특정기능 1호를 취득할 수 있으며, 육성취업 미이수자는 기능평가시험과 일본어 능력시험 합격을 요건으로 특정기능 1호를 취득할 수 있다. 즉, 높은 기술을 갖춘 육성취업 미이수 근로자는 육성취업 이수단계를 거치지 않고 바로 특정기능 1호 자격을 취득할 수 있다. 그리고 이들 1호 자격자는 기술실습과 시험을 통해 특정기능 2호 자격을 취득할 수 있다.

셋째, 우리나라 미숙련 기술인력이 숙련 기술인력으로 이동하기 위해 필요한 대상업종 범위가 일본보다 좁다.

우리나라의 미숙련 기술인력 대상 업종은 7개 업종으로 제조업, 건설업, 농축산업, 어업, 임업, 광업, 서비스업이다. 그리고 별도로 조선업 전용 할당이 있다. 그리고 숙련 기술인력의 연계 대상 업종은 제조업, 건설업, 농축산업, 어업이다.

이에 대해 일본의 육성취업과 특정기능 1호의 대상 분야는 모두 16개 분야로 동일하다. 그리고 특정기능 2호 분야는 11개 분야로 특정기능 1호 분야 중 간병돌봄, 자동차운송업, 철도, 임업, 목재산업을 제외하고 있다. 그런데 이 중 자동차운송업, 철도, 임업, 목재산업은 2023년 새롭게 특정기능 1호에 추가된 분야이고, 간병돌봄은 별도로 특정기능 2호에 준하는 개호복지사라는 자격을 두어 무제한 체류 및 가족동반을 인정하고 있다.

우리나라와 일본 모두 각국의 노동시장 상황을 반영하여 연계 대상 업종을 결정하기 때문에 숙련 기술인력 대상 업종으로 연계되지 않을 경우 미숙련 기술인력 제도의 불확정성이 높아질 수 있다. 이러한 점은 외국인근로자의 장기취업에 대한 기대를 상쇄할 수 있으므로, 사전에 외국인근로자에게 연계 대상 업종에 관한 정보를 명확하게 제시할 필요가 있다.

넷째, 외국기술인력 관리제도 규정을 위반할 경우의 제재 수위가 다르다.

우리나라는 미숙련 기술인력이 제도 규정을 위반할 경우 숙련 기술인력으로서의 전환대상에서 제외하고 있다. 즉, 사회통합적 관점에서 불법체류자, 조세 체납자,

벌금 100만 원 이상의 범죄 전력이 있는 자를 숙련 기술인력 전환대상에서 제외하고 있다. 그리고 「출입국관리법」은 신원보증인이 없는 경우, 부정한 방법으로 허가를 받은 경우나 허가조건을 위반한 경우, 사정 변경으로 허가상태를 더이상 유지할 수 없는 중대한 사유가 발생한 경우, 합산 3년 이상의 징역 또는 금고의 형을 받은 경우 및 대한민국 국익에 반하는 행위를 한 경우를 영주허가 취소사유로 정하고 있다(제89조의2).

이에 대해 일본은 특정기능인력으로의 전환 대상에서 제외할 뿐만 아니라 특정기능인력으로 전환 후에 영주허가까지 획득하였다고 할지라도 형사상 구금형, 불법체류, 조세공과금의 체납을 영주허가 취소사유로 명시하고 있다. 일본의 기존 「출입국관리 및 난민인정법」에서도 영주허가 취소사유를 규정하고 있었으나, 개정 법률에서는 보다 구체적으로 영주허가 취소사유를 명시한 것이다. 이점에 대해서 일본 변호사연합회는 특정기능 체류자격으로 영주자가 된 사람뿐만 아니라 기존에 영주자격을 가진 사람에게도 상당한 영향을 미칠 수 있다는 점을 우려하여 반대의견을 발표하였다.¹⁸⁾ 그러나 일본 법무성은 숙련 기술인력제도를 통해 영주자격 취득자가 증가할 것으로 예상되므로, 사전에 영주 허가기준을 명확하게 제시하지 않으면 중장기적으로 사회 통합을 해치는 문제점이 발생할 수 있다고 설명하였다.¹⁹⁾

지금까지 우리나라와 일본 모두 외국인근로자의 거주형태는 단기거주·귀국형이 대부분이었기 때문에 장기거주형 영주권 부여제도에 친숙하지 않다. 오히려 영주권 부여보다도 외국인 국적 부여라는 관점에서 검토해 왔다. 그 결과 우리나라는 일본과 달리 복수국적제도를 인정하고 있으나 그 적용대상자가 제한적이다(「국적법」제11조의2제1항).²⁰⁾ 이에 대해 일본은 복수국적제도를 인정하고 있지 않고 단일국적제도를 채택하고 있다. 이처럼 양국 모두 국적 취득에 있어 엄격한 혈통주의 원칙을 적용해 온 국가이므로 출생지주의를 채택하거나 거주지주의를 채택하는 국가보다 국적 취득이 어렵고 외국인과의 상생사회 형성 경험이 부족하다.

18) 日本弁護士連合会 声明(2024). 「技能実習制度及び特定技能制度の在り方並びに新たな永住資格取消し制度の導入に関する政府方針に対する会長声明」(2024. 3. 7).

19) 後藤雅貴(2024). 「育成就労法案(永住許可制度の適正化)」, 『立法と調査』 466. 参議院. pp.37~39.

20) 김보람(2024). 「외국국적동포에 대한 복수국적 허용, 국적제도의 세계적 추세와 유사 국가 입법례를 중심으로」, 『NRS 현안분석』 324. 국회입법조사처. pp.3~7; 진달래(2024). 「전문·숙련 외국인력 유치 정책 및 사업 평가」, 국회예산정책처. pp.126~167.

〈표 5〉 우리나라와 일본의 외국인기술인력 제도 비교

	우리나라	일본
제도	○ 고용허가제도, 숙련인력제도	○ 육성취업제도, 특정기능제도
미숙련 기술인력	○ 7개 업종	○ 육성취업 16개 분야
숙련 기술인력	○ 4개 업종	○ 특정기능 1호 : 16개 분야 ○ 특정기능 2호 : 11개 분야
체류기간	○ 최초입국 3년, 재고용 1년 10월 ○ 재입국 3년, 재고용 1년 10월 (최장 9년 8개월)	○ 육성취업 3년 ○ 특정기능 1호 5년 ○ 특정기능 2호 상한 없음
사업장 변경 여부	○ 미숙련 기술인력 : 최초 3년 3회, 재고용 1년 10개월 2회 ○ 숙련 기술인력 : 사업장 2년 계속 근무 필수	○ 육성취업은 사업장 변경이 취업 후 1~2년 내에 가능 ○ 특정기능 1호·2호는 사업장 변경 제한 두지 않음
제도 위반 제재	○ 제도 위반한 경우 숙련 기술인력 전환대상에서 제외	○ 전환대상에서 제외되며, 또한 영주허가 취소사유 대상이 됨
관련 법률	○ 외국인고용법 ○ 출입국관리법	○ 육성취업법 ○ 출입국관리 및 난민인정법

이러한 상황에서 중장기적으로 외국인과 상생할 수 있는 사회 형성을 이루기 위해서는 숙련 기술인력 전환 후 영주권을 취득할 경우에 발생할 수 있는 취소사유를 명시할 필요가 있으며, 사전에 이에 대해 충분히 설명하고 영주권 취소사유 발생에 대비한 제도적 지원이 필요하다.

V. 결 론

이 글은 저출생·고령화로 인한 외국인기술인력 확보의 시급성을 알아보고, 특히 우리와 유사한 송출국에서 외국인력을 유입하고 있는 일본의 중장기적인 외국인기술인력 입법 정책을 분석함으로써 국내의 장기 외국인근로자 육성정책을 제고하는 데 그 목적이 있다.

한국과 일본 양국은 모두 외국인근로자를 크게 전문직 외국인근로자와 단순노무 외국기술인력으로 구분하고, 전자에 대해서는 정주형을 인정하는 방향의 정책을 취했지만 후자의 단순노무 외국기술인력에 대해서는 원칙적으로 유입 금지를 표방해왔다. 그렇지만 실제 현장에서는 단순노무 외국기술인력에 대한 요청이 높아졌다. 이에 따라 시기적 및 내용적인 차이는 있지만 단순노무 외국기술인력에 대해 우리나라는 비정주형의 고용허가제를 그리고 일본은 비정주형의 외국인기능실습제(향후 육성근로제)를 신설하여 현장의 비정주형 제도에 대한 요구를 받아들였다.

그러나 우리나라와 일본 양국의 급격한 인구구조 변화는 정주형의 단순노무 외국기술인력 유입에 대한 수요 증대와 함께 추가적인 제도 개선 요구로 이어졌다. 본 논문은 이러한 중장기적 외국기술인력 수요에 대해 우리와 유사한 해외 송출국에서 외국기술인력을 유입하고 있는 일본의 중장기 외국기술인력 육성 입법정책을 분석하여 국내 외국기술인력 중장기 육성정책과 비교·검토하고 있다.

우리나라와 일본 모두 국가 성장에 필요한 인재를 전략적으로 유입하기 위해 실습기간과 언어능력에 점수를 부여하는 점수제를 실시하고 있다. 양국의 중장기 숙련 기술인력제도는 외국인근로자에게 장래에 대한 비전을 제시할 수 있어야 하며, 고용주에게도 숙련된 인력을 안정적으로 계속 고용할 수 있는 체계적인 기술인력 육성정책이어야 한다는 점에서 유사하다. 다만, 우리나라는 정주형 장기인력 유입의 조건으로 학력, 재산 그리고 고용주의 추천 등을 강조하고 있는데 반해, 일본은 객관적인 실습 및 시험방식과 일본어 교육을 중시한 육성정책을 강조하고 있는 점에서 우리의 제도보다 더욱 내국인과의 상생에 초점을 맞춘 정책이라고 볼 수 있다. 우리나라 중장기 외국기술인력 정책에서도 외국인과의 상생을 목표로 고용정책을 사회정책과 연계하는 방향으로 수정할 필요가 있다.

또한 외국기술인력 관련 정책은 다음과 같이 국가 간 이동과 관련한 비용 절감과 안심하고 거주할 수 있는 생활환경 조성 정책이 함께 추진되어야 한다.²¹⁾

첫째, 외국인근로자는 경제적 여건 등의 이유로 더 높은 소득을 받을 수 있거나 보다 나은 근로 환경을 갖춘 국가로 이동하려는 경향이 있다. 하지만 해외인력 수급에 관한 정보비대칭으로 인해 소모적인 국제이동 비용이 발생할 수 있다. 그러

21) 是川夕(2024). 「国際労働移動の実態、及びメカニズムについて」. 国立社会保障・人口問題研究所 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001203619.pdf>).

므로 외국인근로자가 국내 정보를 충분히 검토할 수 있도록 다양한 경로와 방법을 통해 홍보할 필요가 있다.

둘째, 외국인근로자가 우리나라를 취업장소로 결정하는 요소 중 하나는 안심하고 거주할 수 있는 생활환경이다. 우리나라에서 일하고 싶거나 관심을 갖고 있는 외국인근로자에게 다양한 방법으로 거주 여건이 안정되어 있으며, 장기적으로 아이를 키우고 가족이 함께 생활할 수 있는 매력있는 국가임을 홍보할 필요가 있다.

마지막으로 외국인기술인력을 끌어들이 수 있는 전략적인 이민정책의 수립이 필요하다.²²⁾ 생산가능인구가 줄어들게 되면 산업 현장에 필요한 인력이 부족하게 되고 새로운 가치나 서비스를 제공할 수 없게 되어 경제활동을 둔화시킬 수 있다. 반대로 해외기술인력을 받아들임으로써 장기거주할 수 있는 환경을 조성해 소비지출이 증가하게 되면 국내 경제가 활성화될 수 있다.

참고문헌

- 김도원(2023). 「OECD 통계를 통해 살펴본 주요국의 국제이주동향」. 『MRTC 통계브리프』 2023-02. 이민정책연구원. pp.1~10.
- 김보람(2024). 「외국국적동포에 대한 복수국적 허용, 국적제도의 세계적 추세와 유사 국가 입법례를 중심으로」. 『NRS 현안분석』 324. 국회입법조사처. pp.3~7.
- 김새봄·박미화(2022). 『이민이 한국 노동시장에 미치는 영향』. 한국고용정보원. pp.66~78.
- 이창원·최서리·박성일·김도원(2023). 「비전문취업(E-9)과 숙련 기술인력(E-7-4) 현황 비교」. 『통계브리프』 2023-05. 이민정책연구원. pp.1~12.
- 진달래(2024). 『전문·숙련 외국인력 유치 정책 및 사업 평가』. 국회예산정책처. pp.126~167.

고용노동부 보도자료(2023. 12. 1). 「제40차 외국인력정책위원회 결정사항 공

22) 김새봄·박미화(2022). 『이민이 한국 노동시장에 미치는 영향』. 한국고용정보원. pp.66~78.

- 고문 2024년 외국인력 E9 16만 5천 명 결정」.
_____(2023. 10. 27). 「세계개발보고서(World Development Report) 2023 포럼개최」.
- 법무부 보도자료(2023. 9. 25). 「숙련 기술인력 3만 5천 명 혁신적 확대 방안 (K-point E74) 9월 25일부터 본격 시행」.
- 법무부(2024). 「2023년 12월 출입국외국인정책 통계월보」. <https://www.immigration.go.kr/bbs/immigration/227/578968/artclView.do>(검색일: 2024. 7. 19).
- 음성외국인도움센터. http://www.afe.or.kr/bbs/board.php?bo_table=centernotice&wr_id=155(검색일: 2024. 7. 19).
- 佐々井司(2023). 「人口減少の社会的背景と対応策—東京一極集中と地方における人口減少の見通し, 及び地方創生の考え方について」. 『RESEARCH BUREAU 論究』 20. 衆議院. pp.29~32.
- 加藤真(2024). 「韓国、台湾における低・中熟練外国人労働者受入れ拡大の潮流」. 三菱UFJリサーチ&コンサルティング. pp.1~9.
- 後藤雅貴(2024). 「育成就労法案(永住許可制度の適正化)」. 『立法と調査』 466. 参議院. pp.37~39.
- 中村慎一, 池田美智子, 石井和広(2024). 「韓国・台湾の外国人労働者受入制度と実態—非熟練を中心に—」. 『労働政策研究・研修機構資料シリーズ』 281. pp.6~49.
- 日本弁護士連合会 声明(2024). 「技能実習制度及び特定技能制度の在り方並びに新たな永住資格取消し制度の導入に関する政府方針に対する会長声明」. 2024. 3. 7.
- 法務省(2023). 「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議 最終報告書」. <https://www.moj.go.jp/isa/content/001407013.pdf>(검색일: 2024. 7. 19).
- _____(2024). 「技能実習生の失踪者数の推移(2013~2022年)」. <https://www.moj.go.jp/isa/content/001362001.pdf>(검색일: 2024. 7. 19).
- 是川夕(2024). 「国際労働移動の実態、及びメカニズムについて」. 国立社会保障・人

口問題研究所. pp.17~23. <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001203619.pdf>(검색일 : 2024. 7. 19).

厚生労働省(2024). 「外国人雇用状況の届出状況まとめ(2023年 10月 末時点~外国人労働者数は初の200万人超え~)」。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37084.html(검색일 : 2024. 7. 19).

_____. 「外国人介護人材受入れの仕組み」。 <https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000994004.pdf>(검색일 : 2024. 7. 19).

出入国在留管理庁(2024). 「2023年 末現在における在留外国人数について」。 https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00040.html(검색일 : 2024. 7. 19).

_____(2024). 「技能実習制度及び特定技能制度の見直しについて」。 pp.3~5. <https://www.vn.emb-japan.go.jp/files/100648162.pdf>(검색일 : 2024. 7. 19).

A Comparison of the Step-by-Step Technical Worker Training Policies between South Korea and Japan

Cho, Kyeonghee · Shin, Seungkeun

Amid a severe birthrate decline and aging population, both the Korean and Japanese governments have decided that the short-term rotational foreign skilled labor inflow policy alone is not enough to improve the labor shortage in industrial sites, and are considering new inflow policies.

In 2024, the Ministry of Employment and Labor expanded the number of unskilled workers and industries and occupations, while the Ministry of Justice promoted a long-term residence-based gradual status upgrade system and the establishment of a unified foreign worker policy coordination deliberation body as a policy to attract skilled workers. Meanwhile, in June 2024, Japan amended and promulgated the Technical Intern Training Act and the Immigration Control and Refugee Recognition Act to link them to the Skilled Worker Specific Skills System, as well as the establishment of an unskilled technical worker training and employment system to secure mid- and long-term workers.

This article analyzes the main contents and challenges of Korea's and Japan's policies to secure foreign technical talent with the aim of improving the uncertainty of long-term foreign worker policies.

Keywords : foreign technical workers, employment permit system, K-point E74, foster employment system, specified skills system