

일본 노동법 개정 동향 및 쟁점사항 (노동기준법, 노동자 파견법, 직업안정법)

이 왕 호

(고려대학교 경영대학 박사과정)

최 근 일본에서는 급변하는 고용 및 경영환경 변화에 신속히 대응하기 위한 노동법제의 개정 논의가 활발하게 진행되고 있다.

이들 일본의 노동법 법률 개정의 배경에는 다음과 같은 2가지 포인트가 있다.

첫째, '규제완화'의 흐름이다. 정부는 경제 활성화를 꾀하기 위하여 경제 분야를 중심으로 다양한 형태의 규제완화를 진행시켜 왔는데 그 규제완화의 여파가 노동계까지 밀려왔다는 것이다.

둘째, '고용의 다양화'를 들 수 있다. 다양한 노동 형태가 등장하고 있음에도 불구하고 법의 테두리는 아직도 구태의 연함을 면치 못하고 있기 때문이다. 따라서 급변하는 현대사회의 흐름에 맞추어 노동자측과 사용자측의 요구에 부응하고 노동시장을 보다 자유롭게 하자는 것이 이번 법률 개정의 배경이라 할 수 있다.

현재까지 노동법제의 개정 동향을 살펴보면 '노동기준법' 개정과 관해서는 현재 노사간 이견을 좁히지 못하여 노사 양측의 팽팽한 긴장감 속에 정부 심의 중에 있고, 노동자파견법 및 직업안정법은 「직업안정법 및 노동자파견사업의 적정한 운영 확보 및 파견노동자의 취업조건의 정비 등에 관한 법률안」이 정부안으로 결정되어 2003년 3월7일 국회에 제출되었다. 이 개정 법률안의 시행은 공포한 날로부터 기산하여 9개월을 넘지 않는 범위 내에서 법령으로 정하도록 되어

있어 이들 법안은 금년 내에 시행될 것으로 보인다.

이들 법률의 개정으로 경제 및 고용상태가 급격히 호전될 것으로는 보이지 않지만 노동시장을 보다 유연하게 기능시키기 위한 한 발을 내디뎠다고 하는 점에서는 의의가 있다고 할 수 있다.

본고에서는 현재 일본의 노동법 개정 상황을 살펴보고, 주요 쟁점사항이 무엇인지를 정리해 보기로 한다.

■ 노동기준법 개정 관련

종합규제 개혁 회의에서 제시한 「의견 수렴 보고서」를 접한 후생노동성은 2001년 9월 19일 제4차 노동조건 분과회를 개최하여, 「향후, 노동조건에 관련된 제도의 현실에 대해서」라는 주제의 검토를 개시하였다. 그 후, 11월 29일까지 모두 7차례의 심의를 실시하였는데 검토항목은 ① 노동계약의 기간, 노동계약 종료에 관한 절차·요건, ② 재량노동제도¹⁾의 현실, ③ 후생노동성 대신(장

관)의 고시에서 제시된 유계약 3년 특례의 대상자 및 전문업무형 재량노동제도의 대상업무의 범위를 개정하는 것 등이었다.

후생노동성은 2001년 11월 19일 제9차 노동조건 분과회에서 후생노동성 장관 고시에서 제시된 유계약 3년 특례의 대상자 및 전문업무형 재량노동제도의 대상업무의 범위를 개정하는 것에 대해서 별지와 같은 제안을 하였다. 이에 대해 령고(連合)측은 같은 해 12월 11일, 18일 심의에서 장관 고시 개정예 논점을 두고 심의를 진행시켰다.

후생노동성 장관 고시 개정예에 대한 령고(連合) 측의 대응은

1) 2001년 10월에 개최된 제1회 중앙집행위원회에서 「노동정책심의회 노동조건 분과회의에 관한 당면의 대응」을 확인하였으며, 향후에도 이 방침에 근거하여 대응해 나간다.

2) 유계약²⁾ 3년 특례의 대상자에 대해서 범위를 안이하게 확대하는 것에는 반대한다. 노동기준법(우리나라의 근로기준법) 제14조의 취지를 몰각하지 않도록 ‘고도의 전문적인 지식 등을 가지고 있다고 인정되는 자’에 해당되는가 아닌가를 엄격하게 심사해 협의

1) 예를 들면, 연구개발 등은 업무의 성격상 그 업무의 구체적 수행방법에 대해서는 전폭적으로 노동자의 재량에 맡길 필요가 있기 때문에 사용자의 구체적인 지휘감독에 익숙하지 않아 통상적인 방법에 의한 노동시간의 산정이 적절하지 않는 경우도 있다. 이와 같은 노동시간의 산정업무를 통상적으로 처리하기 위해서는 ‘노동자가 어느 정도의 시간을 근무해야 하는가’에 대해서 ‘노사가 협정을 맺을 때 노동의 시간, 또는 노동을 했다고 인정되는’이라는 제도가 있다. 이를 ‘재량노동제도’ 또는 ‘재량노동에 인정되는 노동제도’라 말한다. 재량노동제도에에는 「전문업무형 재량노동제도」와 「기획

업무형 재량노동제도」등 2종류가 있다. (노동기준법제38조의3, 제38조의4)

2) 유계약이란 3개월, 1년, 3년 등과 같이 기간을 정한 고용계약을 말한다. 계약 갱신의 유무나 횟수를 묻지 않고 기간을 정한 고용계약은 모두 유계약이라 한다. 유계약에 대해서는 노동기준법에서 정하고 있다.

를 진행시켜 나간다. 후생노동성에는 제안의 취지나 필요성의 현실에 대해서 충분한 설명과 자료 제출을 요구한다.

3) 전문업무형 재량노동제도³⁾의 대상 업무를 안이하게 확대하는 것에도 반대한다. 「재량노동제도에 관한 연구 보고회」에서 제시하고 있는 방안에 따라 ‘고도로 전문적 또는 창조적인 능력을 필요로 하는 업무’에 해당하는가 아닌가를 엄격하게 심사해 협의를 진행시켜 나간

다. 후생노동성에는 현장의 실태 등에 대해서 충분한 설명과 자료 제출을 요구한다.

그리고 대상업무를 지정하는 표현이 애매하면 현장에서의 일탈행위를 초래할 위험이 있으므로 엄밀한 표현으로 대상업무를 한정할 것을 요구한다.

또한, 전문업무형 재량노동제도는 도입할 때 해당 노동자의 동의가 불필요하므로 노동자보호가 불충분하기 때문에 장시간근로의 조장 등 제도 도입에 따른 피해를 제거할 시책도 함께 시행할 것을 요구한다 등의 의견을 내고 노동정책심의회에 대응해 왔다.

「노동정책심의회」의 노동조건분과회는 2001년 9월 이후 「향후 노동조건에 관련된 제도의 현실」에 대한 검토를 실시하여 2002년 7월 23일 이후에는 「향후 노동조건에 관련된 제도의 현실에 관한 토의의 정리에 대해서」에 관한 심의를 진행해 왔다. 이에 대한 결과로 12월 3일 「향후 노동조건에 관련된 제도의 현실에 대한 보고(안)」이 제안되었다. 이에 따라 령고(連合)측은 1997년 5월 제 20차 중앙집행위원회에서 「노동기준법(노동계약·노동시간 등) 개정에 관한 당면과제와 대응」, 2001년 10월 령고(連合) 제7차 정기대회에서의 「새로운 워크 룰의 실현을 목표로」, 2001년 10월 제1회 중앙집행위원회 「노동정책심의회 노동조건분과회에 대처하는 당면과제와 대응」에 근거하여 법 개정

3) 1. 전문업무형 재량노동제도의 대상에 해당하는 업무는 다음과 같다.

① 신제품, 신기술 연구개발 등의 업무, ② 정보처리시스템의 분석 또는 설계업무, ③ 기사의 취재 또는 편집업무, ④ 디자이너 업무, ⑤ 프로듀서 또는 디렉터 업무, ⑥ ①항~⑤항 이외에 중앙노동기준 심의회의 결의를 거쳐 후생노동 대신이 지정하는 업무 등이다.

이밖에 후생노동 대신이 지정한 주요한 업무는 다음과 같다: 카피라이터 업무, 공인회계사, 변호사, 건축사(1급건축사, 2급건축사, 목조건축사), 부동산감정사, 변리사, 세무사, 중소기업 진단사 업무, 시스템컨설턴트 업무, 인터넷어코디네이터 업무, 게임용 소프트웨어제작 업무, 증권 애널리스트 업무, 금융 등의 지식을 가지고 금융상품의 개발 업무 등.

2. 대상노동자는 대상업무에 종사하는 노동자로 한다.

3. 전문업무형 재량노동제도의 도입하기 위해서는 해당 사업장에 노동자의 과반수로 조직된 노동조합이 있을 때는 그 노동조합과, 노동조합이 구성되지 않았을 경우에는 노동자의 과반수를 대표하는 사람과 노사협정을 맺을 필요가 있다. 노사협정의 내용으로 정해두지 않으면 안 되는 사항은 다음과 같다. ① 대상업무의 범위, ② 업무의 수행수단, 시간배분의 결정 등에 관해서 구체적인 지시를 하지 않겠다는 내용의 기재, ③ 노동시간의 산정에 대해서는 협정에 의한다는 내용의 기재, ④ 인정노동시간을 어느 정도로 할 것인가에 대한 내용의 기재, ⑤ 유효기간 등을 기재한다.

덧붙여서, 이 노사협정은 관할 노동기준감독자에게 제출하여야 한다.

후생노동성은 2002년 12월 26일 노사정이 합의한 건의를 근거로 2003년 2월 10일 노동정책심의회 노동조건분과회에 「노동기준법의 일부를 개정하는 법률안에 대해서」를 제출하여 13일 자문, 18일 답신의 형식을 거침으로써 정부안이 마련된 셈이다. 그러나 이 정부안에 대해 노동계가 크게 반발하고 있어 국회에서 수정될 가능성이 커 보인다.

정부안에 대해 노동계의 쟁점 세부사항의 내용으로는 다음과 같다.

유기 노동계약 관련

<보고(안)의 내용>

1. 유기노동계약기간의 상한에 대해서 원칙을 1년에서 3년으로 연장함과 함께 공인회계사, 의사 등 전문적인 지식·기술 또는 경험을 필요로 하는 업무에 종사시키는 경우 및 만 60세 이상의 고령자에 해당되는 유기노동계약기간의 상한에 대해서는 5년으로 한다.

2. 유기노동계약의 체결 및 갱신·고용 중지에 관한 규칙으로서 계약의 체결 및 갱신·고용중지에 관한 기준을 정할 수 있는 근거규정을 노동기준법에 설치한다.

3. 해당 기준에 대해서는 일정기간 이상 고용된 유기계약 노동자에 대해서 사용자가 갱신을 하지 않을 때에는 갱신을 하지 않겠다는 뜻을 예고하는 것을 정하기로 한다.

<렛고(連合)측의 견해>

유기노동계약기간의 상한을 현재 1년에서 3년으로 연장하는 것은 젊은 나이 정년제나 상용고용의 대체를 가져오게 되며, 불안정고용 노동자를 증대시키게 될 뿐만 아니라 인신구속을 배제한다는 현 제도의 틀 자체를 바꾸게 되어 증대한 문제가 됨에 따라 응할 수 없다.

설령, 기간의 상한을 연장한다 해도

1) 유기고용 이유의 명시

2) 유기노동계약에서 일정한 기간을 넘은 경우의 ‘기간이 정해져 있지 않은’ 계약인 경우의 ‘인정규정’의 규정

3) 기간 도중에 노동자측으로부터 계약을 중지하는 경우에도 손해배상을 청구당하지 않게 하는 ‘퇴직 자유’의 보장

4) 정무원과의 균등대우

5) 고용을 중지하고자 할 때에는 30일 전 예고

6) 사회보험 적용요건의 기간의 제한의 철폐가 확보되지 않으면 받아들일 수 없다.

또한 공익위원으로부터 제출되어 있는 이른바 ‘중기고용’이라는 사고에 대해서는 현행 1년에서 3년으로 연장함에 따라 처우의 개선이 이루어진다는 보장이 없어 단순히 처우가 낮은 유기노동자의 ‘제2 노동시장’이 형성되어 확대될 가능성이 있으므로 이는 문제이다.

한편, 령고(連合) 사무국에서 제출한 현행의 기간 상한을 3년에서 5년으로 연장하는 경우도 교집력을 가지고 있는 변호사, 공인회계사 등 이른바 전문자격

에 한정시켜야 되며 현행 예외규정의 3년의 모든 업무에 대해서 5년으로 연장하는 것에 대해서는 응할 수 없다.

그러나 60세 이상의 고령자에 대해서는 현행 3년에서 5년으로 연장하는 것에 대해서는 동의한다.

노동자 계약종료 등의 규칙 및 절차 관련

<보고(안)의 내용>

1. 해고규칙에 대해서 노동기준법 중에 사용자는 사용하는 노동자의 해고에 관한 권리가 제한되어 있는 경우를 제외하고 노동자의 해고가 가능하지만 사용자가 정당한 이유가 없이 행한 해고는 그 권리를 남용한 것으로 무효로 하는 것을 규정할 필요가 있다.

2. 퇴직증명에 대해서 해고가 예고된 노동자는 해고사유를 기재한 문서의 교부를 청구할 수 있도록 한다.

3. 취업규칙의 절대적·필요적 기재사항인 '퇴직에 관한 사항'이나 계약체결시에 서면으로 명시해야 되는 노동조건으로서 '퇴직에 관한 사항'에 '해고의 사유'가 포함되도록 명확화한다.

4. 재판소가 해고무효를 판결할 경우 일지라도 노사 당사자의 이의 신청에 근거하여 일정 요건의 아래에서 해당 노동계약을 종료시켜 사용자에게 노동자에게 일정한 금액의 금전의 지불을 명하는 금전해결제도를 설치한다.

<렛고(連合)측의 견해>

렛고(連合) 사무국에서 제안한 해고의 정당한 사유의 법문화는 경영자에게 해고는 간단하게 할 수 없는 것을 알게 하는 기회를 주게 되어 이에 의한 예방적 효과는 크다고 말할 수 있다. 그러나 정리해고의 4가지 요건의 명시가 없는 것은 문제이며 재판에서 확립한 정리해고의 4가지 요건의 규정의 명문화도 하여야 한다.

또한 취업규칙의 필요기재사항인 '해고의 사유'로서 구체적인 사유로 한정 열거하지 않으면 안되게 하여 취업규칙에 기재되어 있지 않는 경우에는 해고를 할 수 없도록 한다.

구제수단으로서의 금전해결제도를 설치하는 것에 대해서는 그 취지에 맞추어서 기본적으로는 도입해서는 안 된다. 설령, 제도를 도입한다 해도 금전해결의 이의신청에서는 노동자측만이 할 수 있으며 사용자측으로부터의 이의신청은 허락해서는 안 된다.

재량노동제도 관련

<보고(안)의 내용>

1. 기획업무형 재량노동제도에 있어서의 절차 간결화에 대해서 ① 노사위원회 결의의 전원 합의를 4/5 이상의 다수결로 한다. ② 노동대표위원의 신임투표를 폐지한다. ③ 노사위원회에 설치의 기준 감독청에게 서류제출을 폐지한다. ④ 건

강·복지확보조치의 실시상황 등의 보고를 간소화한다. ⑤ 노사위원회 결의의 유효기간에 관한 잠정조치를 폐지한다.

2. 대상사업소 범위의 개정에 대해서 현행의 '현행의 사업운영상의 중요한 결정이 이루어지는 사업장'으로 한정하지 않도록 한다.

3. 기획업무형에 의한 「건강·복지확보조치」, 「고층처리조치」에 대해서 전문업무형에 도입한다.

<렛고(連合)측의 견해>

노동시간을 둘러싼 법률위반이 횡행하고 있는 상황하에서의 재량노동제도의 적용의 탄력화는 서비스산업에 악용될 위험성이 극히 높다. 또한 재량노동제도가 업무추진에 재량권이 없는 노동자에 대해서 적용되고 있는 경우가 많으므로 장시간근로를 조장하여 과로사를 유발시킬 가능성이 있다.

재량노동제도의 개정·개선에 있어서 사용자는 건강관리의무가 있음을 철저히 함과 동시에 적용노동자가 재량노동의 적용의 중지를 제기한 경우, 노사위원회는 즉시 그 본인을 적용에서 제외 시킴과 함께 제기한 본인이 그것에 의한 불이익 처분을 받지 않도록 하는 등을 규정할 필요가 있다.

기획업무형 재량노동제도에 있어서의 절차 간결화에 대해서는 노사가 상호 납득한 상태에서 제도를 도입하여야 한다는 입법취지에서라도 기본적으로는 시행하지 않도록 한다. 특히 노동자대표위

원의 신입 투표의 폐지, 건강·복지확보조치의 실시상황 등의 감독청의 보고의 간소화에 대해서는 응할 수 없다.

대상사업장의 완화에 대해서는 기획업무형 재량노동제도는 대상업무의 한정 이 어렵기 때문에 사업장을 한정할 경위가 있어서 완화에는 응할 수 없다.

한편, 전문업무형 재량노동제도에 대해서는 기획업무형 재량노동제도와 동일하며 본인 동의에 대해서도 요건에 넣도록 한다.

시간외 한도기준 관련

<보고(안)의 내용>

1. 과중 노동을 방지하는 관점에서 「특별한 사정」에 대해서는 임시적인 것으로 한정시키는 것을 명확화 한다.

<렛고(連合) 측의 견해>

특별조항에 대해서는 특별연장시간의 한도가 없어 문제가 된다. 업무의 종류를 구분하여 적용대상노동자를 한정하도록 지도를 강화하여야 한다.

연차유급휴가의 취득 관련

<보고(안)의 내용>

1. 연차유급휴가의 취득에 대해서 계획적 연휴부여·취득의 보급 촉진책을 실시한다.

[표 1] 노동기준법 개정(안)의 쟁점 비교표

	종합규제개혁 회의	후생노동성	랭고(連合)	케이단렌(経団連)
유기노동계약	<ul style="list-style-type: none"> 상한을 3년에서 5년으로 연장 특례의 적용범위 확대 	<ul style="list-style-type: none"> 「원칙적으로 1년 이내」를 3년으로 연장 전문업 등 일부 전문직을 5년으로 연장 60세 이상의 노동자를 5년으로 연장 계약체결과 갱신·복지에 관한 기준을 정하는 근거규정을 법률로 설치하여 실효성 있는 조안과 지도 	<ul style="list-style-type: none"> 유기 이유의 명시 일정 기간을 넘은 경우에는 「기간을 정하지 않는 고용」으로 한다(인정고용) 노동자의 퇴직에 대한 손해배상청구의 금지 정사원과의 균등대우 확보 고용중지 30일전의 예고 사회보험요건의 기간제한 철폐 	<ul style="list-style-type: none"> 계약기간의 상한을 5년으로 연장 인신구속의 문제는 없다 다양한 선택지를 준비할 필요가 있다.
해고	<ul style="list-style-type: none"> 해고의 기준이나 규칙의 입법화 	<ul style="list-style-type: none"> 사용자는 노동자를 해고할 수 있으나 정당한 이유가 없이 행한 해고는 권리남용으로 무효로 한다.(노동기준법) 	<ul style="list-style-type: none"> 사용자는 정당한 이유가 없는 해고는 할 수 없다는 점을 명시 정리해고 4가지 요건의 명시 	<ul style="list-style-type: none"> 고용규칙의 법제화 불필요 각 기업이 취업규칙에 규정을 뒹으로써 충분
	<ul style="list-style-type: none"> [구제제도] 금전배상 방식 도입 	<ul style="list-style-type: none"> 재판으로 판결된 해고무효의 경우, 금전해결을 노사 쌍방이 요구할 수 있도록 한다 	<ul style="list-style-type: none"> 노동자의 이의신청만 할 수 있다(사용자의 이의 신청은 인정할 수 없다) 	
제량노동·노동시간	<ul style="list-style-type: none"> 기획업무형의 수속 간소화 장래에는 대상업무의 범위에 대해서도 사업장의 노사자치에 위임하는 방향으로 	<p><기획업무형 제량노동제도></p> <ul style="list-style-type: none"> 노사위원회결의를 전원합의에서 4/5로 완화 노동자 대표위원의 과반수 신임투표를 폐지 노사위원회설치의 서류제출 폐지 건강·복지확보의 실시상황보고의 간소화 노사위원회결의의 유효기간잠정조치(1년)폐지 「사업소운영의 중요한 결정이 이루어지는 사업소」에 한정하지 않는다(대상사업소 확대) <p><전문업무형 제량노동제도></p> <ul style="list-style-type: none"> 건강·복지촉진 조치의 도입 고충처리위원회 조치의 도입 	<p><전문업무형 제량노동제도></p> <ul style="list-style-type: none"> 제량권 없는 제량노동이 문제이다 장시간 노동을 조장시킨다 수속의 완화는 문제가 있어 응할 수 없다 노동자의 건강관리가 중요하다 	<ul style="list-style-type: none"> 대상업무, 대상사업장, 번잡한 노사위원회의 설치나 수속 등의 요건 완화
	<ul style="list-style-type: none"> 미국식 화이트칼라·예외를 참고로 한 노동시간관리 적용 제외 	<ul style="list-style-type: none"> 화이트칼라·예외 도입의 불가 	<ul style="list-style-type: none"> 화이트칼라·예외의 도입은 인정할 수 없다 	<ul style="list-style-type: none"> 화이트칼라·예외를 도입을 강력히 요구

<랭고(連合)측의 견해>

계획적 연휴부여·취득의 보급에 노력하는 것은 당연한 일이다. 오히려 법적 연차유급휴가의 요건 개정을 포함한 부여일수의 확충을 실시함과 동시에 각종 휴가의 확대를 꾀하여야 한다.

■ 노동자파견법 개정 관련

파견노동자 수는 최근 수년간 증가경향에 있으며, 향후 점점 증가가 예상되는 파견노동에 관해서 보다 자유롭고 유연한 노동시장을 조성하기 위하여 「직

업안정법 및 노동자파견사업의 적정한 운영 확보 및 파견노동자의 취업조건의 정비 등에 관한 법률의 일부를 개정하는 법률안」이 정부안으로 결정되어 2003년 3월7일 국회에 제출되어 차기 국회에서는 노동자파견법의 개정이 예상되어 연내에 시행될 것으로 보인다.

현재까지 노동자파견법의 흐름

노동자파견법(「노동자파견사업의 적정한 운영의 확보 및 파견노동자의 취업조건의 정비 등에 관한 법률」)은 1986년에 시행되어 당초에는 전문적인 지식이나 기술, 경험을 필요로 하는 13업종에 관해서 파견이 인정되었으나 1996년에는 26업종로 확대되었고 1999년에는 전문적 26업종 이외에 대해서도 파견이 인정되도록 되었다. 또한 이 개정으로 파견처 기업의 고용노력 의무나 파견노동자의 개인정보 보호, 정사원으로 채용되는 길을 여는 소개예정파견 등도 포함되었다.

그러나 현행 노동자파견법에 있어서는 영업·판매 등의 일반파견업종의 파견기간은 출산·육아 등 휴가취득자의 대체파견을 제외한 최장 1년밖에 인정되지 않아 파견계약을 체결하기 전의 사전면접도 금지되어 있기 때문에 노사쌍방으로부터 사용하기 어렵다는 목소리가 높았다. 또한 제조현장에서의 파견금지에 대해서도 보다 유연한 생산조정을 꾀하고 싶다는 산업계로부터의 강한 불

만이 있어 왔다.

특히, 일본 케이단렌(経団連)측에서는 파트타임근로자, 청부근로자, 계약사원과 같은 제도에 비해서 파견근로자에 대해서 엄격한 제한을 둘 필요성이 있는가 하는 의문점을 제시하고 있다. 또한 현재의 법 테두리 내에서는 겨우 업무에 익숙해진 근로자가 그 일을 계속하고 싶어도 계속할 수 없는 경우가 많아 기업측에서도 이용하기 어려운 측면도 있다. 해외로 공장을 이전하는 기업이 늘고 있는 원인의 하나도 일본에서는 고용에 관한 규제가 엄하기 때문이라며 파견규제의 완화를 요구하고 있다.

향후의 흐름

현재 후생노동성에서는 상기와 같은 문제점을 파악하고 파견노동자법의 개정을 서두르고 있으며 구체적으로는 2002년 12월 5일 노동정책심의회의 부회에서 다음과 같은 개정안이 제출되어 후생노동성은 요강에 따른 개정법안을 3월 7일 국회에 제출됨에 따라 순조롭게 진행된다면 2003년도 내에 실행될 것으로 보인다.

1. 지금까지 금지되어 있던 제조현장의 인재파견을 원칙적으로 1년을 해금하여 일정기간 후에 최장 3년으로 연장한다.
2. 원칙적으로 1년, 최장 3년으로 되어 있는 전문적 파견 26업종의 파견기간의 제한을 철폐한다.
3. 영업·판매 등의 판매기간을 최장

에서 1년에서 3년으로 연장한다.

4. 파견사원에서 정사원 등용으로의 길을 연 「소개예정파견」에서 종래에는 파견계약이 종료되는 2주 전밖에 되지 않았던 파견처 기업과 파견노동자와의 면접을 인정한다.

후생노동성이 작성한 노동자파견법의 개정안 요강에서는 제조현장이나 복지시설에서의 의료관계 업종의 파견을 해금하는 등 원칙적으로 최장 1년으로 정해져 있던 기간제한을 최장 3년으로 완화시켜 현재는 3년으로 되어 있는 전문적인 26업종에서의 기간제한을 사실상 철폐하는 것을 주요 골자로 하고 있다. 산업계가 철폐를 주장하고 있는 직접고

용의 노력의무는 노동자보호의 관점에서 과제로 남는다.

이러한 파견노동법의 개정은 파견근로자에 따라서는 보다 유연하고 다양한 취업방식이 가능하게 되지만 한편으로는 령고(連合) 등은 정규고용의 대체화나 파견노동자의 고용불안정화로 이어지지 않을까 하는 염려가 지적되고 있다. 또한 정사원과 파견사원의 균등대우나 노동조합 가입 등의 과제도 남아 있다.

이렇게 노동자파견법이 개정되면 기업들은 신입사원채용을 할 때 정사원을 줄여나가는 방향으로 흐를 것임에는 틀림없다. 기업측에서 보면, 업무가 피크에 달할 때를 대비해서 정사원을 대량으로 고용하지 않더라도 업무량이 늘어나면 파견인력으로 대체하여 노동력을 조달할 수 있으며, 업무의 피크가 사라지면 파견인력과의 계약을 가볍게 해지할 수 있기 때문이다. 경기가 향상되더라도 기업측은 정사원을 늘리지 않게 될 것이다. 일반적으로 기업에서 근무하는 비정규직 사원의 비율은 현재 약 30% 정도이지만 장래에는 절반 이상을 차지할 가능성이 있는 것으로 내다보여 이에 대한 대책이 요구된다.

[표 2] 노동자파견법 개정안의 주요 내용

	주요업종	파견기간
전문적 26업종	소프트웨어 개발, 기계설계, 비서, 통역, 조사, 재무처리, 관광 가이드, 건물 청소부, 연구개발, 출판 제작, 광고디자인, 아나운서 등	무제한 (현행은 3년)
이미 자유화된 업종(전문 26업종 이외)	일반사무, 판매, 영업 등	최장 3년 (현행은 1년)
기 타	제조업, 의료행위	3년※ (현행은 3년)
	해운 운송, 건설, 경비	계속해서 금지

※ 제조업에 대해서는 시행 후 3년간은 최장 1년, 의료행위는 사회복지시설에 한하며, 병원은 계속 금지

■ 직업안정법 개정 관련

법 개정의 배경

1999년 유료직업소개사업의 취급 직종 및 노동자파견사업의 대상업무를 원

칙적으로 자유화하는 내용으로 직업안정법 및 노동자파견법이 개정된 이래, 직업소개사업소수 및 노동자파견사업소수는 크게 증가하는 등 민간에 의한 노동력수급 시스템이 크게 진전을 보이고 있다. 또한 노동형태로서의 파견노동은 노동자 자신의 라이프 스타일에 맞는 노동을 가능하게 하는 점에서는 일정부분 평가를 받아 정착해 가고 있다.

이와 같이 직업소개사업이나 노동자파견사업 등의 분야에 있어서도 구조적인 환경변화에 직면하고 있다. 이러한 점을 감안하여 일본 전체의 노동력 수급조절의 강화를 피하기 위한 필요한 제도적 보완에 대해서 검토를 요구받고 있다.

이에 따라 노동정책 심의회에서 정부안으로 제시한 내용을 다음과 같이 살펴보기로 한다.

직업소개사업의 허가·신고제 관련

1) 구체적인 규제제도의 개정시점으로써 「허가제에서 신고제로의 이행」에 대해서 검토한 결과 직업소개사업에 대해서는 유료·무료든 부적격업자의 참여를 배제함으로써 사업운영의 적격성을 확보하여 구직자의 이익을 보호할 수 있다는 관점에서는 원칙적으로 허가제를 유지해야 할 필요성이 있으나 현재와 같은 어려운 고용실업 정세를 감안하여 민간을 중심으로 한 다양한 노동력 수급조절기관이 노동시장에서 보다 적극적이고 원만하게 그 역할을 수행할

수 있도록 개정되는 것이 바람직하다.

① 상공회의소, 농협 등 특별 법률에 근거하여 설립된 단체가 그 구성원을 위하여 실시하는 무료직업소개사업에 대해서는 해당 단체의 적정성이 다른 제도보다 확보되어 있고, 그리고 무료직업소개사업의 대상자가 한정되어 있음을 감안하면 사업운영의 적정성에는 문제가 없다고 보여지므로 신고제에 의하여 기동적으로 실시해야 할 필요성이 있다.

② 현행 무료직업소개사업의 허가기준 가운데 적정한 사업운영의 요건으로서 인정되고 있는 「신청자의 존립 목적, 형태, 규약 등에서 필요하고 적당하다고 인정되는 범위의 직업소개를 하는 것」 가운데 ‘필요하고 적당하다’라는 부분에 대해서는 재량행정의 여지를 축소시키는 관점에서 개정이 필요하다.

③ 현재 지방공공단체는 시행할 수 없다고 되어 있는 무료직업소개사업에 대해서는 중앙정부와 지방정부의 행정이 이중으로 중복되지 않도록 배려하면서 지역성이 강한 시책을 전개할 때에는 필요한 직업소개사업을 지방공공단체에서도 시행할 수 있도록 개정하여야 한다.

④ 직업소개사업이 그 사업운영을 기동적으로 실시할 수 있도록 유료, 무료든 직업소개사업의 허가단위를 사업소 단위에서 사업주단위로 하며, 사업소의 설치에 대해서는 신고제로 해야 한다.

2) 덧붙여서, 학교 등이 신고에 의하여 실시하는 무료직업소개사업의 대상자에

대해서는 재학생 또는 졸업생에 준하는 자를 한정되어 있으나 업무의 현 상황을 감안하여 위탁훈련수료자 등도 학교를 졸업한 자에 준하는 자로 대상을 추가하도록 개정해야 한다.

유료직업소개사업의 수수료 관련

1) 구직자로부터의 수수료 징수에 관해서는 현재 연봉 1,200만엔 이상의 과학기술자·경영관리자 등으로부터는 징수가 가능하게 되어 있으나 구직자의 현 상황을 감안하여 연봉의 요건을 낮추어 경영관리자가 그 범위에 대해서 보다 신축적으로 노동시장의 수요를 고려하여 개정하여야 한다.

2) 구인자로부터 수수료 징수에 대해서는 현재 수수료 표를 후생노동 대신에게 신고하도록 되어 있어 후생노동성령으로 정한 상한액에 만족하지 못한 수수료를 징수하는 경우에는 신고가 필요하지 않다고 되어 있으나 유료직업소개 사업자의 현 상황을 감안하여 현행대로 상한액에 달하지 않는 경우에는 신고하지 않고 수수료를 징수할 수 있도록 하는 것이 바람직하다.

기타(직업소개 관련)

1) 구인·구직신청자의 처리원칙에 관하여 직업소개사업자가 취급하는 직종의 범위 등의 한정에 대해서는 이를 기본적으로 시행하기 위하여 현행 신청에

근거하여 후생노동 대신이 정하는 제도로부터 신고제로 전환하는 것이 적당하다.

2) 유료직업소개사업자의 보증금제도에 대해서는 이용실적이 없는 것 등을 고려하여 폐지한다.

3) 겸업금지 규제에 대해서는 겸업금지와 관련된 ILO권고(제42호, 1993년 채택)가 그 후의 상황변화 등을 감안하여 철회된 점등을 고려하여 이를 중지하도록 하고 허가기준에 대해서는 필요한 개정을 하도록 하는 것이 바람직하다.

4) 직업소개책임자에 대해서는 업무를 총괄하는 자임을 명확히 한 뒤에 선임요건을 개정하는 것이 적당하다. 또한 직업소개책임자의 변경절차의 간소화, 직업소개책임자 강습의 개정(강습의 유효기간이 5년으로 연장, 재강습에 대해서는 강습시간수의 단축)을 피하는 것이 바람직하다.

노동자의 모집관련

1) 구체적인 규제제도의 개정 시점으로 「허가제로부터 신고제로의 이행」에 대해서 검토한 결과 위탁모집을 하는 사업주 및 모집의 위탁을 받은 자등에 대해서는 이른바 수배자에 의한 중간착취 등의 폐해를 배제하고 노동자 보호를 지키는 관점에서 그 적격성을 사전에 체크할 필요가 있어 원칙적으로 허가제를 유지할 필요가 있지만 무보수로 하는 위탁모집에 대해서는 이와 같

은 피해가 적다고 생각되어 이를 신고 제로 할 수 있도록 개정하는 것이 적당하다.

2) 후생노동 대신에 의한 모집제한, 모집에 응한 노동자로부터의 보수수령의 금지 등의 모집과 관련된 규제에 대해서는 적정한 노동자의 모집을 담보하기 위해서는 원칙적으로 유지되어야 하지만 노동자의 모집을 하는 자가 통근 가능한 지역으로부터의 노동자를 모집하려는 노력을 규정한 모집지역의 원칙에 대해서는 정보화의 발전과 교통사정이 크게 변화된 현재는 법률상의 노력의무 규정으로서 유지하는 본래의 취지가 약해진 점을 고려하여 이를 철폐하는 것이 적당하다.

3) 현재 어려운 고용실업정세 가운데 모집·채용에 있어서 사업주가 불합리한 이유에 의한 연령제한을 하지 못하도록 고용대책법 및 고시(「노동자의 모집 및 채용에 관해서 연령에 관계없이 균등한 기회를 적절히 부여받을 수 있도록 하는 것에 대해서 사업주가 적절하게 대처하기 위한 지침」)에 근거하여 지도를 철저히 피하는 것이 적당하다.