

최근 일본의 노동법 개정과 그 배경

오 학 수

(일본노동정책연구연수기구 연구원)

■ 머리말

일본에서는 출생률의 저하과 고령화가 진전되어 노동력이 감소하는 한편, 글로벌화, 정보화 등의 진전으로 산업구조나 기업활동의 변화, 노동시장의 변화가 진행되고 있다. 이러한 가운데 일본 정부는 경제사회의 활력을 유지·향상시키기 위해서는 근로자의 취업의식의 변화에 대응하면서 개인의 능력을 발휘하도록 하는 것이 중요하다고 보고 이를 위해 근로기준법(일본 원어는 노동기준법)을 2003년 개정하였다.

개정의 기본 방향은 근로자 개개인이 주체적으로 다양한 근로형태를 선택할 수 있는 가능성을 확대하고, 근로형태에 맞는 근로조건이 확보되어 분쟁해결에도 도움이 되도록 노동계약 등의 관련 룰을 정비하는 것이었다.

또한, 높은 실업률 속에서 노동력 수급의 불균형을 해소하고, 경제·산업구조의 전환 및 국제화의 진전 속에서 날로 격화되고 있는 국제경쟁하에서 기업이 매일 변동하는 업무량에 신속히 대응할 필요성이 높아졌다. 그리고 개인의 취업의식의 다양화가 진전되고 있는 가운데 일과 생활의 균형잡힌 스타일을 선택하는 경향이 높아지고 있는데 이러한 상황 변화에 대응하기 위해 2003년 개정된 것이 직업안정법과 근로자파견법이다.

개정된 근로기준법은 2004년 1월 1일부터 시행되었고, 직업안정법 및 근로자파견법은 2004년 3월 1일 부터 시행된다.

그런데 이러한 법개정은 일본 정부의 내각부에 설치되어 있는 종합규제개혁회의¹⁾가

1) 일본 정부는 '생활자/소비자 본위의 경제사회 시스템'

2001년 12월 ‘규제개혁추진에 관한 답신’에서 제기한 내용을 그대로 반영한 것이라 해도 과언이 아니다. 종합규제개혁회의는 답신에서 6개의 중점분야를 설정하였는데 그중 하나가 인재(노동) 분야였다. 이 분야의 규제개혁의 방향으로서, 원활한 노동이동을 가능하게 하는 규제개혁, 취로형태의 다양화를 가능하도록 하는 규제개혁, 그리고 새로운 노동자상에 대응한 제도 개혁이 제시되었다. 구체적으로 무료직업소개사업의 허가제에서 신고제로의 전환, 근로자 파견기간의 연장 및 제조업 분야의 근로자 파견 허용, 유기근로계약 상한 기간의 연장, 그리고 해고기준의 법제화 등이 이번 노동법 개정 때 반영된 대표적인 내용이다.

본고에서는 2003년 개정된 노동법의 내용과 그 배경을 고찰하여 한국 노동법의 개정방향에 조금이나마 시사점을 제공할 수 있기를 기대한다.

■ 최근 노동법 개정 내용과 개정 배경

노동기준법

유기근로계약

일본에서는 1998년 근로기준법의 개정으로 기간을 정한 근로계약의 경우, 기간 상한

을 원칙적으로 1년으로 하고, 고도전문지식 근로자나 만 60세 이상의 근로자는 3년을 상한으로 하였다. 이번 개정에서는 근로계약 상한을 높이는 것이 주된 내용인데 구체적으로 보기로 한다.

① 개정 내용

유기근로계약 기간의 상한을 현재 1년에서 3년으로 조정하였다. 고도의 전문지식 등을 갖고 있는 자나 만 60세 이상의 고령자에 대해서는 상한 기간을 5년으로 하였다.

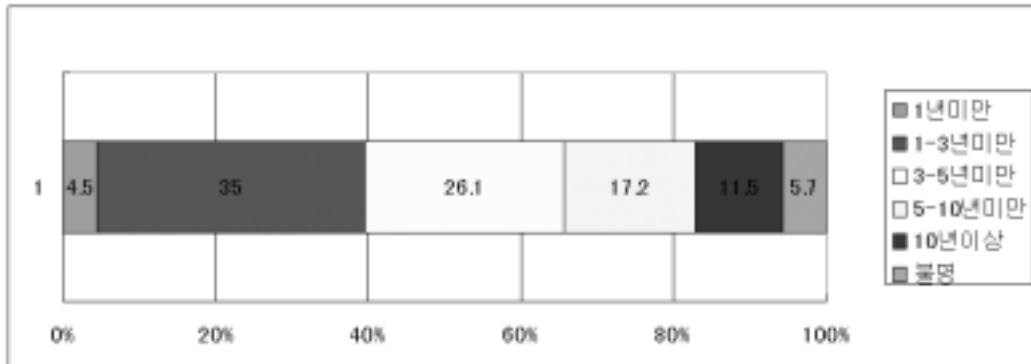
정부는 이 법률 시행후 3년이 경과하였을 때 유기근로계약에 관련된 규정에 대하여 그간의 시행상황을 감안, 검토하여 그 결과에 근거하여 필요한 조치를 취하기로 하였다. 또한 유기근로계약을 체결한 노동자는 일정한 경우를 제외하고 당해 노동계약기간의 첫 날부터 1년이 경과한 후에는 언제든지 퇴직할 수 있게 하였다. 그리고 계약기간 만료시에 발생할 수 있는 근로자와 사용자간의 분쟁을 사전에 방지하기 위하여 사용자가 취해야 할 기준과 이와 관련된 행정기관의 조언 및 지도가 가능하도록 하였다. 2003년 10월에 발표된 기준 내용을 보면, 계약체결시 ‘갱신의 유무’, ‘갱신 유무의 판단기준’, ‘갱신 유무와 그 판단기준의 서면명시’와 ‘갱신하지 않을 경우 30일 전의 예고’ 등이 제시되어 있다.

② 개정 배경

유기근로계약의 계약기간을 1년에서 3년으로 개정된 배경을 보기로 하자. 먼저, 유기근로 계약자가 증가하고 있다는 측면을 볼 수 있다. 일본 총무성의 ‘노동력조사’에 의하면, 유기근로 계약자가 포함되는 ‘임시

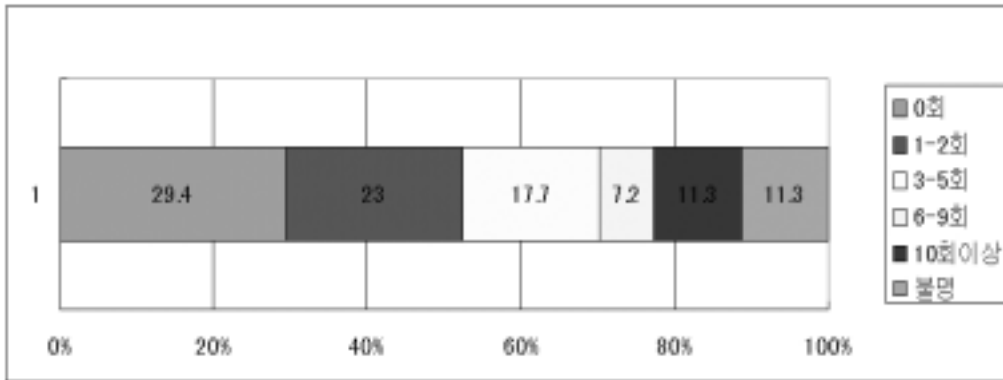
템 구축’과 ‘경제 활성화’를 적극적으로 추진하기 위하여, 2001년4월 내각부에 ‘종합규제개혁회의’를 설치하였다. 이 개혁회의는 수상의 자문에 따라 경제사회의 구조개혁을 추진하는 데 필요한 규제개혁에 관한 기본적인 사항을 조사심의함과 함께, 관련사항을 수상에게 의견제진하는 것으로 되어 있다. 회의의 멤버는 기업의 경영자 10인, 교수 4인, 연수소 이사장 1인으로 구성되어 있다.

[그림 1] 일본 유기계약 근로자 퇴직까지의 근속연수



자료: 厚生労働省 1999 '1999年 有期契約労働者に関する調査結果'

[그림 2] 일본 유기계약근로자의 퇴직까지의 갱신회수



자료: 厚生労働省 1999 '1999年 有期契約労働者に関する調査結果'

직²⁾과 '일용직'³⁾의 근로자 비율이 점점 증가하고 있다. 즉 전체 고용근로자 중 임시직과 일용직이 차지하는 비율은 1997년 11.1%, 1998년 11.5%, 1999년 12.0%, 2000년 12.5%, 2001년 12.9%, 그리고 02년 13.6%로 매년 증가하고 있는 추세이다. 그런데 기간을 정한 근로계약의 경우 1년 이하인데 3년으로 함으로써 근로계약을 다양하게 체결할 수 있는 선택지를 늘릴 필요가 있었다.

둘째, 이번에 유기계약기간을 3년으로 한 배경을 후생노동성이 조사한 자료를 통해 구체적으로 보기로 하자. 먼저, 유기근로계약을 하여 근무하는 근로자의 평균 근속연수는 4.6년으로 비교적 길다. 특히 3년 전후의 근속연수의 근로자가 [그림 1]에서 보는 바와 같이 가장 많았다. 즉 1~3년 미만 근속연수의 근로자가 유기근로계약자의 35%, 3~5년 미만이 26.1%로 전체의 61.1%에 이르렀다.

또한 이들 유기근로계약자의 대부분은 계약을 갱신하고 있다. [그림 2]는 갱신회수를 나타내고 있는데, 갱신을 하지 않은 계약 근

2) 1개월 이상 1년 이내의 기간을 정해 고용되는 자.

3) 매일 또는 1개월 미만의 계약으로 고용되는 자.

로자 비율이 가장 많은 29.4%이고 이어 1~2회가 23%, 3~5회가 17.7%, 6~9회 7.2%, 10회 이상과 불명이 각각 11.3%였다. 평균 갱신히트수(갱신 0회 포함)는 4.1회였다.

이처럼, 유기계약 근로자는 그 대부분이 계약을 갱신하고 평균 근속연수가 4.6년으로 비교적 길었으나 3년 이하가 전체의 53%로 계약근로자의 과반수를 차지하였다. 3년 이하 계약근로자를 100%로 하면 2년 초과 3년, 이하가 39.7%, 2년이 20.5%로 2년 이상 3년 이하가 60%를 넘었다. 이 같은 실태를 볼 때 갱신의 절차를 줄이고 고용안정⁴⁾을 꾀하기 위하여 계약기간을 3년으로 연장하기로 하였다.

이 같은 유기계약기간의 상한 조정으로 유기계약 근로자가 상용근로자를 대체하거나 유기계약 근로자의 양산으로 이어질 가능성이 있다는 문제제기에 배려하여, 다음과 같은 부대결의가 채택되었다. 즉 “근로계약기간의 상한을 연장함에 있어, 상용고용의 대체화를 가속시키지 않도록 배려함과 동시에 유기고용의 무한정 확대로 연결되지 않도록 충분히 배려할 것”⁵⁾이 그것이다.

유기계약기간의 상한 조정은 이전보다 고용안정성이 높아지는 긍정적인 측면이 있는 한편, 유기계약 근로자의 상용근로자 대체라

는 우려도 제기되고 있는데 실제 어떻게 그 영향이 나타날지 주목된다.

해고

일본은 해고에 대한 일반적이고 포괄적인 법률이 없고 해고권 남용법리라고 하는 판례법에 의하여 해고분쟁이 해결되었다. 물론 해고를 규제하는 법이 전혀 없는 것은 아니다. 예를 들어 국적, 신조 또는 사회적 신분을 이유로 한 해고의 금지(근로기준법 제3조), 업무상 부상, 질병의 요양이나 산전산후의 휴가취득을 이유로 한 해고의 금지(근로기준법 제19조), 여성, 임신, 출산을 이유로 한 해고의 금지(남녀고용기회균등법 제8조), 노동조합의 결성, 활동 등에 관련한 해고의 금지(노동조합법 제7조)등이 그것이다.⁶⁾ 반면, 기간의 정함이 없는 고용계약은 언제든지 해약 가능(민법 제627조), 해고의 예고(근로기준법 제20조)에서는 사용자가 근로자를 해고할 수 있음을 명시하고 있다. 그러나 실제 해고의 분쟁이 있을 경우 해고권남용법리에 의해 해결되었고, 그것이 해고를 규제하는 역할을 하였다고 볼 수 있다.

① 개정 내용

이번 법개정에서는 해고에 대한 일반적이고 포괄적인 법제의 도입에는 이르지 못하고, 판례로 정착되어 온 해고권 남용법리가 다음과 같이 법제화된 것에 그쳤다. 즉 근로기준법 제18조 2항으로서 “해고는 객관적으로 합리적인 이유가 결여되고 사회통념상 상당(相當)하다고 인정되지 않은 경우는 그

4) 유기계약근로자의 계약기간에 대한 의식을 보면 ‘현재의 계약기간이 바람직하다’가 56.9%로 가장 많았고, ‘더 길게 하는 것이 바람직하다’가 38.8%였는데, ‘더 길게 하는 것이 바람직하다’라고 응답한 자들에게 그 이유를 물어본 결과 ‘생활이 안정되기 때문에’가 84.7%, ‘갱신히트차가 번잡해서’가 25.3%였다. 厚生労働省(2001) 「2001年 有期労働契約に関する調査結果」.

5) 参議院厚生労働委員会 「労働基準法の一部を改正する法律案に対する付帯決議, 2003년 6월 26일.

6) 唐津 博(2003), 「2003年労基法改正と解雇・有期契約規制の新たな展開」 労働政策研究・研修機構 『日本労働研究雑誌』 1月号 No.523.

권리를 남용한 것으로 무효로 한다.”가 도입되었다. 또한 취업규칙의 필수 기재사항에 ‘해고의 사유’가 포함되었다.

② 개정 배경

개정 배경으로는 고용관계의 개별화가 진전되고 있는 가운데 종업원 개인과 기업과의 분쟁이 매년 증가하고 있다. 이와 관련된 노동상당도 매년 증가하고 있다. 노동상당 중 해고에 관련된 건수가 전체 상달건수의 약 30%(2001년 하반기 28.8%, 2002년 상반기 28.3%, 2002년 하반기 28.9%)를 차지하고 있다.⁷⁾

이 같은 해고를 둘러싼 분쟁의 방지·해결에 도움이 될 수 있도록 해고에 관한 기본적인 룰을 명확하게 할 필요가 있었다. 종래 일본에서는 해고에 관한 명확한 법률규정이 없는 가운데, 1975년 대법원의 판결⁸⁾로 해고에 관한 룰(해고남용법리)이 확정되었다. 또한 정리해고 4요건⁹⁾도 1979년 동경고등법원 판결¹⁰⁾로 확정되었다. 그러나 이 같은

해고남용법리와 정리해고 4요건이 노사당사자에게 충분히 주지되지 않았다¹¹⁾는 인식하에 동 판결 내용의 법제화를 꾀하게 되었다.

원래 해고에 관한 정부의 개정원안은 “사용자는, 이 법률 또는 다른 법률의 규정에 의해 당해 근로자에 대한 해고권리가 제한되는 경우를 제외하고, 근로자를 해고할 수 있다. 단, 그 해고가 객관적으로 합리적인 이유 없이 사회통념상 상당하다고 인정되지 않는 경우는, 그 권리를 남용한 것으로 무효로 한다.”였다. 이 같은 정부안에 대해 노동조합, 야당, 일본노동변호단 등은 기존의 해고권 남용법리를 이탈하였고, 해고부당성의 입증책임을 근로자가 져야 할 가능성이 있다고 하는 점에 크게 반발하였다. 이 같은 노동조합의 반발과 야당의 반대 등으로 입법심의 과정에서 법조항의 앞 부분이 삭제되어 단서조항이 본조항으로 바뀌어져 남게 되었다. 그렇지만 이번의 해고권남용법리의 법제화로 인해 기존의 해고정당성(근로자에게는 해고의 부당성)의 입증책임이 사용자에서 근로자로 바뀔 우려를 불식하기 위하여 다음과 같은 부대결의가 채택되었다. 즉 “본법에서 해고 룰의 책정과 관련하여, 대법원 판결에서 확립된 해고권남용법리와 그것에 근거한 민사재판실무의 통례에 따라 작성된

7) 厚生労働省提供資料「個別労働紛争解決制度の状況」.

8) 일본식업제조사건으로서, 노사간 유니온 스텍의 단체협약에 의거하여 노동조합이 제명한 조합원을 회사가 해고하였는데, 노동조합의 제명이 규약에 규정된 이유가 아니었기 때문에 제명이 무효로 판명되었다. 그 때문에 회사의 당해 조합원의 해고도 해고권의 남용으로 무효판결이 나왔다. 이때 판결 내용이 “사용자의 해고권 행사도, 그것이 객관적으로 합리적인 이유를 결여하고 사회통념상 상당하다고 인정될 수 없는 경우에는 권리의 남용으로 무효이다”로 제시되었다. 후생노동성 제공자료 No.2

9) 정리해고 4요건이란 1. 경영상의 사정으로 인원정리를 할 필요성이 있을 것(인원삭감의 필요성), 2. 해고를 회피하기 위한 노력을 충분히 실시할 것(해고회비노력), 3. 해고 대상자의 인선이 합리적인 것(인선의 합리성), 그리고 4. 해고대상 사원이나 노동조합에게 충분한 설명과 협의를 실시할 것(해고 절차의 합리성)이다.

10) 이 판결의 사건은 동양산소정리해고사건으로 불리

어지고 있는데 회사가 아세티렌부문의 폐쇄에 따라 그곳에 종사하고 있는 종업원을 해고한 사건인데, 판결에서 정리해고의 4요건이 제시되었다. 판결문에 의하면, 회사의 해고는 4요건을 충족시킨 것으로 정당하다고 인정되었다.『노동판례집』
<http://www.ne.jp/asahi/morioka/masato/roudou.htm#ta>

11) 한 조사에 의하면, 중소기업과 중소기업 근로자가 이 같은 재판소의 해고 4요건을 알고 있는 비율은 경영자가 7.1%, 근로자가 13.8%인 것으로 나타났다. 中村孝史2000『中小企業における法意識』京都大学学術出版.

것을 감안하여, 해고권 남용의 평가 전제의 사실 중 압도적으로 많은 부분에 대하여 사용자측에 입증책임을 묻고 있는 현재의 재판상 실무를 변경하는 것이 아니라는 입법자의 의사를 정부가 철저하게 주시시킬 것”¹²⁾이 채택되었다.

또한, 해고무효시 금전적 보상해결도 후생노동성의 심의회 건의에는 포함되어 있었으나 이번 개정에는 빠졌다. 가장 큰 이유 중 하나는 금전적 보상의 구체적인 기준을 설정하기가 어려웠기 때문이었다고 한다.¹³⁾

재량근로제

① 개정 내용

재량근로제란 근로자를 특정업무에 근로시킨 경우, 노사가 미리 정한 시간만큼 노동한 것으로 간주하는 제도인데, 일본에서는 현재 2종류가 있다.¹⁴⁾ 즉 디자이너, 시스템 엔지니어 등 전문적인 업무에 종사하고 있는 전문업무형 재량근로제와 사업운영의 기획, 입안, 조사 및 분석 업무를 하는 사무직 근로자가 대상인 기획업무형 재량근로제가 그것이다. 이번 법개정에서는, 전문업무형 재량근로제의 대상 근로자에 대해서도 노사협정에 의해 건강·복지확보조치 등의 도입을 하기로 한 것이다. 또한 기획업무형 재량근로제의 경우, 도입, 운용 등에 관련된 절차

에 관하여 노사위원회 결의의 전원합의 의견을 완화하는 등 절차의 간소화를 꾀하였고, 대상 사업장을 본사 등에 한정하지 않는 것(대상업무 확대)으로 하였다.

그럼, 절차의 간소화에 관하여 구체적으로 보기로 하자. 먼저 법개정 이전의 절차에서 재량근로제를 도입하기 위해서는 노사동수의 ‘노사위원회’를 설치하여야 하는데, 그것을 설치하기 위해서는 위원회의 위원의 절반을 근로자위원으로 하여야 한다. 근로자위원은 도입대상 사업장에 근로자의 과반수로 조직되어 있는 노동조합이 있을 경우 그 노동조합이, 없을 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자를 임기를 정하여 지명하고 근로자의 과반수의 신임을 얻어야만 하였다.

이번 개정에서는 근로자의 과반수의 신임을 얻어야만 한다는 문구를 삭제하여, 과반수 대표자에 대한 신임투표 등을 실시하는 번거러움을 생략할 수 있도록 하였다. 또한, 노사위원회에서 다음과 같은 사항을 결의하는데 위원 전원의 합의가 필요하였는데 이번 개정에서는 위원의 4/5 이상의 다수결로 합의 요건을 완화하였다. 그리고, 개정전의 경우 결의의 유효기간이 1년이었으나 이것을 폐지하고, 바람직한 유효기간의 상한을 3년으로 하여 통달로 명시하였다.

참고로 결의사항을 보면, 첫째, 재량근로제의 대상업무인데 사업운영의 기획, 입안, 조사, 분석 업무로서 사용자가 업무수행방법·시간 배분에 구체적인 지시를 하지 않는 업무를 구체적으로 정하여야 한다. 둘째, 대상근로자의 범위로서, 재량근로제 대상업무를 적절하게 수행하기 위해서 필요한 지식·경험 등을 갖고 있는 자를 정하여야 한다. 셋째, 재량근로제의 1일 근로시간을 정

12) 参議院厚生労働委員会, 「労働基準法の一部を改正する法律案に対する付帯決議」 2003년 6월 26일.

13) 후생노동성 노동기준국 총무과 담당자‘2003.08.28’

14) 일본의 재량근로제는 1987년 근로기준법 개정으로 연구개발직이나 디자이너 등을 대상으로 한 전문업무에 한정하여 1988년에 도입되었다. 2000년 4월 기획, 입안, 조사, 분석업무를 하는 본사 등의 기획업무에도 재량근로제가 적용되게 되었다.

하여야 하고, 넷째, 대상근로자의 건강, 복지 확보를 위해 구체적인 조치, 고충처리와 그것을 실시할 것을 확인하여야 한다. 다섯째, 재량근로제에 대한 근로자의 동의뿐만 아니라 동의를 얻는 절차, 그리고 동의하지 않는 근로자에 불이익을 주어서는 안된다는 것을 결의하여야 한다.

이 같은 노사위원회의 결의는 근로기준감독서장에게 제출한 후 대상 근로자의 동의를 얻어야만 근로자를 재량근로제 대상업무를 수행하도록 할 수 있다. 또한 운영상, 대상 근로자의 건강, 복지확보를 위한 조치의 실시상황을 정기적으로 관할 근로기준감독서장에 보고하여야 한다. 개정 전에는 이 외에 대상 근로자의 고충처리 실시상황과 노사위원회 개최상황도 정기적으로 관할 근로기준감독서장에 보고하도록 되어 있었는데 이 규정은 삭제되었다.

② 개정 배경

개정 배경의 큰 요인은 재량근로제의 도입을 높이는 데 있었는데 재량근로제의 현황을 보기로 한다. 2002년, 일본 기업의 재량근로제의 도입상황을 보면 [도표 3]와 같다. 전문업무형 재량근로제는 전체 조사대상 기업의 1.2%, 기획업무형 재량근로제는 0.9%만이 도입되어 있다. 전문업무형 재량근로제는 기업규모가 클수록 그 도입 비율이 높으나 기획업무형 재량근로제는 300~999명의 중견기업에서 도입 비율이 가장 높고 그 이외의 기업규모는 0.8~0.9%에 그치고 있다.

재량근로제의 도입상황을 시기별로 보면, 먼저 1988년에 도입된 전문업무형 재량근로제의 경우, 1997년 1.4%, 1998년 2.1%, 1999년 1.9%, 2001년 1.7%, 그리고 2002

년 1.2%로 1998년 이후 도입기업 비율이 줄어들고 있다. 2000년에 실시된 기획업무형 재량근로제의 경우, 도입기업 비율이 2001년 0.4%에서 2002년 0.9%로 1년간 0.5%가 증가하였다.

[도표 3] 일본 기업의 재량근로제 도입현황(2002년)

	전문업무형 재량근로제	기획업무형 재량근로제
전 체	1.2	0.9
1000명 이상	7.3	0.9
300~999명	3.5	1.4
100~299명	2.0	0.8
3~99명	0.6	0.9

자료: 厚生労働省(2002) 「就労条件総合調査報告」.

이 같이 재량근로제 도입비율이 낮은 것은 재량근로제의 도입과 그 운영의 절차가 번잡하기 때문이라는 지적이 있었다.¹⁵⁾ 후생노동성이 조사한 바에 의하면, 기획업무형 재량근로제를 도입하지 않는 이유를 보면, ‘필요성이 없다’가 57.6%로 가장 많았고, 이어 ‘절차나 운영상에 취해야 할 조치가 많아서’가 39.2%, ‘노사간 합의를 얻기 힘들기 때문’이 5.6%, 그리고 ‘노사간 협의가 진전되지 않기 때문’이 3.2%였다. 재량근로제 도입을 하지 않는 이유 중 도입 절차나 운용상의 문제를 지적한 기업이 많음을 엿볼 수 있다. 구체적으로 절차나 운영상의 번잡한

15) 사회경제생산성본부의 조사에 의하면, 기획업무형 재량근로제를 도입하지 않는 이유로서 ‘직장의 관리가 번잡해지기 때문’이 52.4%로 가장 많고, 이어 ‘대상자를 특정하기 어려워서’가 47.9%, ‘법률의 절차가 번잡해서’가 35.8%로 절차의 번잡으로 도입하지 않는 기업이 적지 않았다. 社会経済生産性本部(2002), 「裁量労働制ならびに労働時間管理に関する調査」..

사항이 무엇인가를 보면, '결의사항의 전원 합의'가 42.9%로 가장 많았고, 이어 '매년 결의하지 않으면 안됨'이 32.7%, '노동기준감 독서장에게 보고서 작성·제출'이 18.4%, 그리고 '노사위원회의 설치서의 작성·제출'이 14.3%였다.¹⁶⁾ 이번 개정은 이러한 문제점을 개선하기 위하여 절차를 간소화하였다.

개정 배경의 다른 요인은 전문업무형 재량 근로자의 건강상태 등에 문제점이 나타나, 그것을 개선하기 위해서였다. 후생노동성의 조사에 의하면, 재량근로제로 근무하는 근로자가 기획업무형 재량근로자 등에 비해 건강상태가 나쁜 결과가 나왔다. 즉 재량근로제로 근무하고 근로자가 재량근로제 적용 전에 비해 건강상태가 나빠졌다는 응답이 12.7%로 기획업무형의 4.8%보다 약 2.7배 많았다. 또한 자각증상도 전문업무형 재량근로자가 '있다'고 응답한 비율은 28.1%로 기획업무형의 13.8%로 2배 이상 많았다. 건강상의 불안 유무에서도 전문업무형이 '현재 있다'와 '현재 없으나 장래 불안'의 합한 비율이 49.9%로 기획업무형의 32.1%보다 높은 것으로 나타났다. 이 같이 전문업무형 재량근로자의 건강문제를 개선하기 위하여 기획업무형과 같은 건강관리기준을 적용하게 되었다.

이 같이 재량근로제의 도입과 운영상 필요한 절차를 간소화함으로써 어느 정도 도입이 확대될 것인지 주목된다. 또한 전문업무형 재량근로자의 건강관리기준의 강화에 의해서 그들의 건강상태가 어느 정도 개선될지 큰 관심사항이다.

16) 厚生労働省提供資料2002'裁量労働制に関する調査結果'

직업안정법과 근로자파견법

2003년 6월 직업안정법과 근로자파견법이 개정되었는데 각각 그 내용을 살펴보기로 한다.

① 직업안정법

직업안정법의 개정 내용을 보면, 첫째, 직업소개사업의 허가를 사업소 단위에서 사업주 단위로 개정하였다. 이로 인해 사업소마다 직업소개사업의 허가를 얻는 번거로움이 없어지게 되었다.

둘째, 상공회의소나 농협 등 특별한 법률에 의하여 설립된 단체가 그 구성원을 위한 무료직업소개사업을 가능하게 하고, 그 소개사업은 허가제가 아니라 신고제로 하였다. 또한 지방공공단체가 사업으로서 무료직업소개를 하는 것이 지금까지 허용되지 않았는데, 이번 개정으로 당해 지역내 복지서비스 이용자에 지원에 관한 시책 등의 일정한 범위 내에서 후생노동대신에게 신고하는 것으로 가능하게 되었다.

셋째, 음식점업 등과 직업소개사업과의 겸업을 금지하는 규정을 삭제하였다.

넷째, 모집종사자에게 보수를 주지 않고 행하는 위탁사업의 인가제를 신고제로 바꾸는 것이었다.

② 근로자파견법

근로자파견법은 1986년 제정 시행되었는데 파견대상업종은 전문지식, 기술과 경험을 필요로 하는 16개 업무이었다. 그후 1996년에는 10개 업무가 파견대상업종으로 추가되었다. 3년 뒤인 1999년에는, 근로자파견법이 개정되어 특정 업무를 제외하고 모든 업

우에 파견업무가 가능하게 되었다. 즉 포지티브방식에서 네가티브방식으로 큰 폭의 개정이 있었다.¹⁷⁾

2003년 개정된 근로자파견법에서는 다음과 같이 소폭으로 개정되었다. 즉, 첫째, 근로자파견 기간을 1년에서 3년으로 연장하였고, 전문직 26업무, 1개월의 근무일수가 통상근로자보다 상당히 적은 업무나 육아/개호휴업을 취득한 근로자의 업무에는 파견기간 제한을 두지 않았다. 그런데, 파견근로자의 상용근로자 대체를 방지하기 위하여, 파견사용사업주가 동일 업무에 파견근로자를 1년 이상 3년 내의 기간에 계속 받아들이는 경우 그 기간을 정해야 하는데 그때 당해 사업장에 근로자 과반수의 노동조합이 있는 경우 그 노동조합과, 없는 경우 근로자 과반수 대표의 의견을 청취하여야 한다.

둘째, 제조업에는 금지되어 있던 파견근로가 가능하게 되었다. 그러나 법 시행후 3년간은 파견기간을 1년으로 한정하였다. 또한 사회복지시설의 의료업무의 근로자 파견도 가능하게 되었다.

셋째, 소개예정파견의 사전 면접이 가능하게 되었다. 소개예정파견은 2000년 12월부터 가능하게 되었지만 소개예정파견의 정의와 규정이 없었다. 이번 개정에서는 이러한 점이 개선되었다. 구체적으로 보면, 소개예정파견이란 파견사업주가 근로자의 파견을 개시하기 전 또는 후에 파견사용사업주 및 파견근로자에게 직업소개를 하거나 그것을 예정하고 있는 것으로 정의되었다. 법 개정 전에는 파견사용사업주가 파견근로자의 취

업개시 전의 사전 면접, 이력서 송부를 받을 수 없었고, 또한 직접채용의 내정도 할 수 없었는데 이번 개정을 통하여 모두 가능하게 되었다.

그리고 넷째, 파견회사의 파견정지통지에 반하여 파견근로자를 사용하는 경우 당해 파견사용사업주는 파견근로자에게 직접고용의 신청을 해야만 하고, 파견근로자를 3년 이상 받아들이고 같은 업무에 근로자를 직접 고용할 경우 당해 파견근로자를 우선적으로 고용해야 한다.

■ 맺음말

이상과 같이 2003년 일본에서는 근로기준법, 직업안정법, 그리고 근로자파견법이 개정되었다. 한 해에 여러 노동법이 개정되는 것은 이례적인 일이었다. 이번 노동법 개정은 근로자 개개인의 선택가능성을 확대하고, 노동력 수급의 불균형을 해소할 뿐 아니라, 이 같은 고용관계의 개별화에 따른 분쟁을 예방하는 것을 목적으로 하였다. 그러나 앞서 살펴본 바와 마찬가지로 개정은 소폭에 그쳤다.

이번 노동법 개정에서 가장 초점이 되었던 것은 무엇보다도 해고의 법제화였다. 당초 후생노동성의 안은 사용자의 해고권을 인정하되 해고권의 남용은 무효로 하는 것이었으나, 노동조합 등의 반발로 사용자의 해고권의 법제화는 성공하지 못하였다. 또한, 후생노동성은 당초 해고가 무효로 판결났을 때 금전적 보상을 할 수 있도록 하는 안도 갖고 있었으나 이것도 결국 법제화에는 실패하였다.

노동조합의 최대 전국적인 조직인 랭고(連合)은 국회심의 과정에서 사용자의 해고권을 삭제한 것을 높이 평가하였다.

17) 高梨 晶編著 2001 『詳解 労働者派遣法』 日本労働研究機構.

그런데 당초 해고의 법제화와 해고무효시 금전적 보상안은 후생노동성의 독자적인 안 이라기보다는 내각부에 설치되어 있는 종합 규제개혁회의의 안이었다. 지금까지 노동법의 대부분은 후생노동성에 설치되어 있는 심의회 등에서 노사공의 3자가 충분한 심의를 거쳐 법안으로 제시되었는데, 이번의 경우 종래의 방식이 아니었다. 즉 내각부의 종합 규제개혁회의에서 구체적인 법안 내용이 제시되어 후생노동성의 심의회 등에서는 그것을 추진하는 톱-다운 수준을 벗어나지 못하였다.¹⁸⁾ 극단적으로 말하면 후생노동성 심의회의 공동화라고 말할 수 있다. 후생노동성 심의회의 공동화는 종합규제개혁회의의

목적은 달성하기 위해서 초래되었는데 그 결과는 소기의 목적을 달성하는 데 실패하였다. 실패의 원인 중 하나는 종합규제개혁회의의 멤버에 노동조합의 지도자(근로자의 대표)가 한 명도 포함되어 있지 않다고 하는 점에서 찾을 수 있다. 즉 근로자에게 밀접하게 관련된 법 개정의 골격을 정하는 데 당사자가 포함되지 않아, 근로자의 이해가 반영되지 않았던 것에 실패의 원인이 있었다.

이번과 같은 톱-다운식의 법개정은 결코 좋은 결과를 남길 수 없음을 보여주는 좋은 사례라고 하겠다. 이 같은 실패를 거듭하지 않기 위해서도 이해당사자가 충분히 참여하여 의견을 개진하고 심의협의를 하는 종래의

■ 참고문헌

- 大橋勇雄(2003), 「労働法制に関する経済学的な見方」, 労働政策研究・研修機構, 『日本労働研究雑誌』 No.523.
- 唐津 博(2003), 「2003年労基法改正と解雇・有期契約規制の新たな展開」, 労働政策研究・研修機構, 『日本労働研究雑誌』 No.523.
- 厚生労働省(1999), 「1999年 有期契約労働者に関する調査結果」.
- 厚生労働省(2001), 「2001年 有期労働契約に関する調査結果」.
- 厚生労働省提供資料(2002), 「裁量労働制に関する調査結果」.
- 社会経済生産性本部(2002), 「裁量労働制ならびに労働時間管理に関する調査」.
- 高梨 晶編著(2001), 『詳解 労働者派遣法』 日本労働研究機構.
- 中町 誠(2003), 「使用者側代理人から見た解雇訴訟と労基法改正」, 労働政策研究・研修機構, 『日本労働研究雑誌』 No.523
- 中村孝史(2000), 『中小企業における法と法意識』, 京都大学学術出版.
- 水島郁子(2003), 「職業安定法・労働者派遣法改正の意義と法的課題」, 労働政策研究・研修機構, 『日本労働研究雑誌』 No.523.
- 荻野勝彦(2003), 「現場からみた労基法改正」 労働政策研究・研修機構, 『日本労働研究雑誌』 No.523.
- 宮里邦雄(2003), 「労働基準法改正についての評価と問題点—労働者側弁護士の立場から」, 労働政策研究・研修機構, 『日本労働研究雑誌』 No.523.

방식으로 복귀할 것이 요청된다.

18) 高梨 晶(信州大学名誉教授)씨의 인터뷰 조사(2004.02.06)