



일본 개정파견법의 주요 내용

김명중 (일본 닛세이이치초연구소 연구원)

■ 머리말

지난 3월 28일에 일본 참의원 본회의에서 통과된 개정파견법이 10월 1일부터 시행되었다. 개정파견법은 정식명칭을 기존의 「근로자파견사업의 적절한 운영 확보 및 파견근로자의 취업조건의 정비 등에 관한 법률」에서 「근로자파견사업의 적절한 운영 확보 및 파견근로자의 보호 등에 관한 법률」로 개정하는 등 파견근로자의 처우개선 및 보호를 중요시하고 있다. 이 글에서는 파견법을 개정하게 된 배경과 개정파견법의 주요 내용을 간단히 소개한다.

■ 파견법 개정의 배경

파견은 정사원과 파트타임근로자 등의 직접고용과는 달리, 파견근로자와 파견회사와의 고용계약과, 파견회사와 사용업체와의 파견계약이라고 하는 두 가지 고용계약에 의해 성립되는 근로형태로 일본에서는 1985년에 근로자파견법이 제정되어 1986년부터 시행되었다. 시행 초기의 파견근로는 13개 업무, 파견기간은 1년 또는 9개월(갱신 가능)로 제한되었으나, 파견근로에 대한 수요가 확대되면서 파견근로에 대한 규제는 단계적으로 완화되었다.

이러한 규제완화는 2008년을 전후로 커다란 전환기를 맞게 된다. 일본에서는 2007년부터 2008년에 걸쳐 대형파견회사 두 곳(2007년 8월에 풀캐스트, 2008년 1월에 굿월)에 대한 업무

정지명령이 내려져 악덕 파견회사에 대한 비판의 소리가 높아졌다. 이후 2008년 9월의 리먼쇼크를 발단으로 한 경기의 급속한 악화를 배경으로 기업의 인원조정이 확대되어 이른바 파견계약의 해지가 사회적으로 문제가 된다. 또한 2008년 12월에 개설된 해법이 파견촌에 의해 파견근로는 불안정 근로형태, 빈곤의 대명사로 사회적인 주목을 받았으며, 이러한 상황 속에서 파견법의 개정은 정치상의 중요한 테마로서 주목을 받게 되었고 2년여의 논의 끝에 2012년 3월에 참의원 본회의를 통과해 2012년 12월부터 시행되게 되었다.

■ 개정파견법의 주요 내용

일용직파견은 원칙적으로 금지

개정파견법이 원칙적으로 금지하고 있는 일용직근로자의 파견에는 매일 고용하는 일용파견뿐만 아니라 30일 이내의 기간을 정하여 고용하는 단기파견도 포함된다. 일용직근로자 파견의 경우 금지된 업무에 파견되거나 이종으로 파견되는 경우 파견근로자의 지위가 불안정하여 실업상태에 빠지기 쉽다고 하는 문제점과 휴대폰, 메일 등을 사용하여 일자리를 구하는 경우가 많아 근로조건 및 사용업체에 대한 정보파악이 어려워 산업재해 등이 발생해도 제대로 보상을 받지 못한다고 하는 문제점이 계속해서 지적되어 왔다. 이에 따라 2008년 2월 28일에 후생노동성 고시 36호 「일용직파견근로자의 고용 안정 등을 도모하기 위해 파견회사 및 사용업체가 강구해야 할 조치에 관한 지침」이 정해지고, 이 시기에 「근로자파견법시행규칙」도 개정되었다.

하지만 이러한 개정에도 불구하고 일용직파견과 관련되어 많은 문제점이 노출되자, 일용직 파견근로자에 대한 보호는 불충분하다고 판단하여, 이번 파견법 개정에 의해 일용파견과 단기 파견이 원칙적으로 금지되게 되었다.

하지만 예외사항으로 적정한 고용관리에 지장을 미칠 염려가 없다고 인정되는 경우와 고용기회의 확보가 특별히 곤란한 경우에는 일용파견 및 단기파견이 인정된다. 예외로서 인정되는 업무는 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 예외로 인정되는 업무

26개 전문업무	일용직파견의 가부	26개 전문업무	일용직파견의 가부
소프트웨어 설계	○	건축물 청소	
기계설계	○	건축설비운전,점검,정비	
방송기기 등 조작		① 건축물 및 박람회 회장의 안내 및 접수 ② 주차장 관리	①만 ○
방송프로그램 등 연출		연구개발	○
사무용기기 조작	○	사업실시체제의 기획 및 입안	○
통역, 번역, 속기	○	서적 등의 제작 및 편집	○
비서	○	광고디자인	○
파일링	○	인테리어 코디네이터	
시장조사	○	아나운서	
재무처리	○	OA 인스트럭션	○
거래에 관한 문서작성	○	텔레마케팅 영업	
데몬스트레이션	○	세일스엔지니어 영업, 금융상품 영업	○
첨승	○	방송프로그램의 소품 담당자	

또한 다음에 해당하는 경우에도 일용직파견의 원칙금지가 적용되지 않는다.

- 60세 이상 고연령자
- 고용보험의 적용을 받지 않는 학생
- 부업으로서 일용직파견에 종사하는 자(생업수입이 500만 엔 이상인 자)
- 주된 생계자가 아닌 자(세대 연간수입이 500만 엔 이상인 자)

그룹내기업 파견은 8할까지로 규제

그룹내기업 파견에 대해서는 원래 직접적으로 고용해야 할 근로자를 근로조건을 불리하게

변경하여 파견근로자로서 취업시키는 점이 지적되어 규제가 강화되었다.

파견법에서는 개정 이전부터 ‘한정파견’이 금지되고 있는데, ‘한정파견’이란 파견회사가 근로자를 특정한 회사 또는 복수회사에만 한정하여 파견하는 것을 의미한다. 추가적으로 불특정 다수를 대상으로 한 파견회사의 확보를 위한 선전, 광고 등을 정당한 이유 없이 수시로 실시하지 않고 있는 경우와 특정파견처 이외의 근로자파견 요청을 정당한 이유 없이 거절한 경우 등도 한정파견에 해당한다. 이를 위반한 경우에는 최종적으로 사업정지명령 또는 허가취소처분을 받게 되는 경우도 있다.

단 파견근로자를 어느 정도 특정기업에 파견하면 위법인지에 대한 기준이 애매하여 엄밀한 단속이 진행되고 있지 않았던 게 사실이다. 따라서 이번 개정에서는 그룹내기업의 근로자 파견에 대한 규제를 보다 명확히 하여 그룹내기업에 파견한 파견근로자의 비율을 보고하도록 하고, 그 비율을 100분의 80 이하로 제한하도록 법률로 의무화하였다.

100분의 80 이하를 확인하는 계산에 대해서는 1년간 파견회사가 고용한 파견근로자(60세 이상의 정년퇴직자를 제외)를 그룹내기업에 파견하였을 경우, 그룹내기업에 파견한 전체 파견근로자의 그룹내기업에서의 총근로시간을 그룹내기업에 고용된 전체 파견근로자의 총근로시간으로 나누어 계산한다. 계산식과 사례는 다음과 같다.

$$\text{파견비율} = \frac{\text{(전체 파견근로자의 그룹내기업에서의 총근로시간(60세 이상 정년퇴직자는 제외))}}{\text{(전체 파견근로자의 총근로시간)}}$$

사례) A: 파견근로자를 사용하는 그룹내기업, B: 파견회사

B의 전체 파견근로자의 1년간 총근로시간: 1,900시간

파견회사 B에서 그룹내기업 A에 파견된 파견근로자의 1년간 총파견근로시간: 1,600시간

$1,600\text{시간}/1,900\text{시간} = 0.84 > 0.8$ 위반으로 판정

상기에서 설명한 한정파견과 그룹내기업 파견이 규제되는 이유로는, 파견회사가 특정 기업의 전용 파견회사가 되어 버리면 파견사원을 받아들이는 기업의 제2인사부와 같은 존재가 되어 회사가 정사원을 파견회사에 전직시킨 뒤 파견근로자로서 종래의 업무에 종사시키는 등

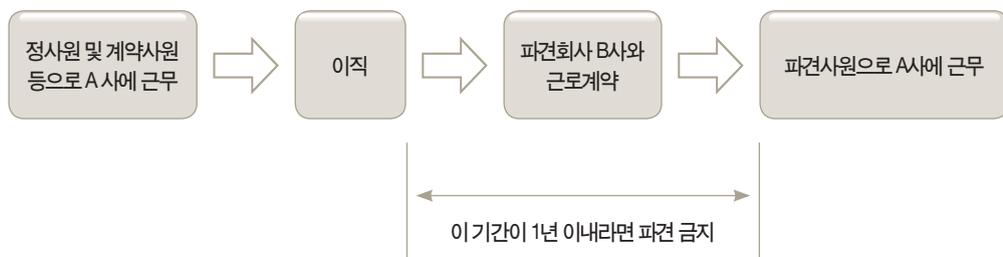
근로자파견사업이 근로조건을 불리하게 변경하는 수단으로서 사용될 가능성이 있기 때문이다. 이 때문에 자회사인 파견회사가 모회사 또는 그룹회사에만 한정하여 파견하는 것을 금지하고, 한정파견이 실시되고 있는 경우에는 우선 지도 또는 조언을 하게 된다. 그래도 여전히 위반사항이 시정되지 않을 경우에는 필요한 조치를 취하도록 지시하는 사항이 법률에 기재되어 있다. 따라서 지금까지 그룹내기업을 중심으로 파견사업을 실시하고 있던 파견회사는 그룹내기업 이외에도 파견근로자를 늘리지 않으면 안 되게 되었다. 이처럼 그룹내기업에 대한 파견의 규제강화는 그룹내 파견회사의 파견근로자를 이용하고 있는 기업 이외에는 커다란 영향이 없을 수도 있지만, 파견회사 전체를 놓고 보면 파견회사가 재편성되거나, 그룹내기업에 파견되어 있는 파견근로자가 직접고용될 가능성도 없지 않은 게 사실이다.

이직한 근로자를 이직 후 1년 이내에 이직 전 사업장에 파견하는 것을 금지

이번 개정파견법은 이직에 의해 파견회사와 근로계약을 맺은 파견근로자를 이직 후 1년 이내에 이직 전 회사에 파견근로자로서 파견하는 것을 금지하도록 정하였다.

이러한 조치는 원래 직접고용해야 할 근로자를 퇴직시켜, 관련 파견회사에 고용시킴으로써 직접고용했을 때보다 싼 보수로 근로자를 사용하는 것을 금지하려고 하는 것으로, 해당 근로자가 근로조건이 불리하게 되더라도 어쩔 수 없이 인정하는 상황을 방지하기 위한 목적으로 도입되었다.

[그림 1] 이직근로자의 파견



〈표 2〉 개정파견법에서 새롭게 파견회사 및 사용업체에 정해진 사항

파견회사		사용업체
· 일용직 파견 금지	1	
· 그룹내기업 파견 8할 규제 · 실적보고 의무화	2	
· 이직한 근로자를 이직 후 1년 이내에 파견근로자로서 이직 전 근무처에 파견하는 것 금지	3	· 이직한 근로자를 이직 후 1년 이내에 파견근로자로서 받아들이는 것을 금지
· 마진율 등의 정보 제공	4	
· 파견요금의 명시	5	
· 대우에 관한 사항 등을 설명	6	
	7	· 사용업체의 사정으로 파견계약을 해제할 때에 강구해야 할 조치
· 유기고용파견근로자의 무기고용으로의 전환추진 조치	8	
· 파견근로자가 무기고용근로자인지 아닌지에 대해 사용업체에 통지	9	
· 균형대우를 확보	10	· 균형대우 확보를 위해 파견회사와 협력
	11	· 근로계약신청간주제도(2012년 10월 1일 시행)

유기고용자에 대한 고용안정조치

이번 개정은 파견근로자의 보호를 강화하는 것을 목적으로 하고 있는데, 개정파견법 30조는 파견근로자가 안정적인 고용을 얻을 수 있도록 파견회사가 파견근로자에 대해 유기계약에서 무기계약으로 전환하는 등의 조치를 노력의무로 규정하였다. 이에 따라 파견회사는 고용기간이 통산 1년 이상인 유기고용파견근로자의 희망을 받아들여 다음 중 한 가지 조치를 실시하도록 규정하고 있다.

- ① 기간을 정하지 않고 파견근로자로서 고용할 수 있는 취업기회를 확보하고, 파견근로자 이외의 근로자로서 기간을 정하지 않고 고용할 수 있도록 고용기회를 확보할 것
- ② 유기고용파견근로자 등을 소개예정파견의 대상으로 하고, 파견된 기업에서 직접고용을 추진할 것

③ 무기고용근로자로의 전환을 추진하기 위해 교육훈련 등을 실시할 것

이 외에도 파견회사는 파견근로자의 임금을 결정할 때 사용업체의 동일업무 종사자의 임금 수준을 고려할 필요가 있다. 또한 복리후생과 교육훈련에 있어서도 사용업체 근로자와의 균형을 고려해야 한다.

파견회사의 마진율 공개 등

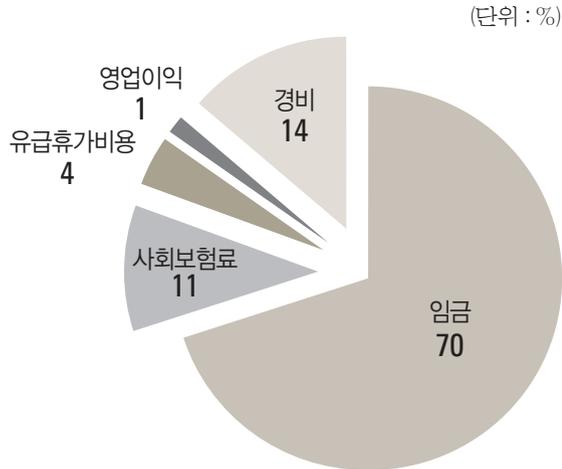
개정파견법의 실시에 의해 마진율 등 정보를 공개하는 것이 의무화되었다. 마진율이란 사용업체로부터 받는 파견요금의 평균금액에서 파견근로자에게 지불한 평균임금을 공제한 금액이 파견요금의 평균금액에서 차지하는 비율을 나타낸다.

$$\text{마진율} = \frac{(\text{파견요금의 평균금액} - \text{파견근로자에게 지불한 평균임금})}{(\text{파견요금의 평균금액})}$$

마진율에 관한 정보제공에 대해서는 2008년 리먼쇼크 이후 파견해고, 해남이 파견촌이라고 하는 충격적인 사회현상이 발생한 이후, 특히 제조업무에 종사하는 파견근로자 중에 일하는 빈곤층이 많이 포함되어 있다고 하는 점이 발단이 되었다. 즉 파견회사가 높은 마진율을 설정하여 높은 이익을 챙기는 대신, 파견근로자에게는 낮은 임금을 지불하고 있는 것은 아닌지에 대한 문제점이 제기된 것이 원인이라고 할 수 있다. 파견회사는 마진율을 포함하여 사업소별 파견근로자 수, 교육훈련 관련 사항, 파견근로자의 평균금액, 파견근로자의 평균임금, 근로자파견사업 업무와 관련하여 참고가 된다고 인정되는 사항 등에 대해 인터넷 등을 통해 정보를 제공할 의무가 있다.

마진율의 공개를 의무화하는 것에 의해 부당하게 이익을 얻고 있는 파견회사를 감시하고 배제하는 것이 이전보다는 가능해졌지만 마진율이 높다고 해서 반드시 악덕 파견회사라고 단정하기는 어렵다. 마진율에는 사회보험료의 사업주 부담, 유급휴가와 복리후생비, 연수비 등의 비용 등도 포함되어 있는데, 마진율이 높다는 것은 사회보험에 적정하게 가입하여 유급

[그림 2] 파견요금의 내역



자료: 일반재단법인 일본인재파견협회 홈페이지를 통해 필자 작성.

휴가도 취득할 수 있으며, 복리후생과 연수가 충실하기 때문으로도 생각할 수 있다. [그림 2]는 일본인재파견협회가 제공한 파견요금의 내역을 나타내고 있는데, 임금을 제외한 마진율이 30%라고 하더라도 사회보험료와 유급휴가 비용이 꽤 높은 비율을 차지하고 있는 것을 알 수 있다.

파견근로자에 대한 대우 설명

개정파견법 31조 2는, 파견회사는 파견근로자로서 고용하려고 하는 근로자에 대해서 고용했을 경우의 예정임금액, 기타 대우와 관련된 사항, 그 외 후생노동성령으로 정한 사항에 대해서 설명하도록 명시하고 있다. 구체적인 설명은 서면교부, 팩스, 전자메일 등 기타 적절한 방법으로 실시하도록 하고 있으며, 특히 예정임금액에 대해서는 기타 적절한 방법 이외의 서면교부, 팩스, 전자메일을 통해 설명하도록 규정하고 있다. 또한 파견회사는 파견회사의 사업운영과 관련된 사항, 근로자파견제도의 개요에 대해서도 설명할 필요가 있다.

산업재해보상보험법의 개정

파견법이 개정됨에 따라 산업재해보상보험법의 일부개정도 동시에 진행되었다. 이번 개정
에 의해 행정당국(정부)은 파견근로자의 사용업체에 대해서 산업재해보상보험법의 시행과
관련하여 필요하다고 생각하는 보고와 문서의 제출 또는 출두 명령 및 사용업체의 사업장 등
에 대한 현장검사가 가능해졌다.

파견계약 해제 시에 강구해야 할 조치

2008년의 리먼쇼크에 의한 경기의 급속한 악화와 그로 인한 기업의 인원조정은 2008년 말
해법이 파견존이라는 사회적 현상을 불러일으켜, 파견근로자의 해고에 대한 문제가 사회적
인 주목을 받았다. 이번 법 개정에서는 파견회사 및 사용업체가 강구해야 할 조치로서 휴업수
당의 지불 및 손해배상에 관한 규정이 법제화되었다. 구체적으로는 근로자파견계약의 중도해
제에 의해 파견근로자의 고용이 해제되는 것을 방지하기 위해 파견회사의 상황에 의해 파견계
약을 해제할 경우에는 파견근로자의 새로운 취업기회 확보, 휴업수당 등의 지불에 필요한 비
용부담 등의 조치가 파견회사에 의무화되었다. 또한 파견회사와 사용업체 모두 파견계약시에
이들 조치를 명기하도록 하였다.

더욱이 파견회사가 강구해야 할 조치에 관한 지침에서는 해당 파견회사의 사업주가 파견근
로자를 휴업시킬 경우에는 휴업수당에 상당하는 금액 이상을, 또한 해당 파견회사의 사업주
가 부득이한 사유에 의해 해당 파견근로자를 해고하는 경우에는 파견회사가 해고예고수당에
상당하는 금액을 부담하도록 규정하였다. 종래에는 파견계약을 해제할 경우, 휴업수당 또는
해고예고수당을 파견회사가 부담할지 안 할지에 대해서 사용업체와 파견회사 간의 권력관계
로 정해지는 경우가 일반적이었다. 하지만 이번 개정에 의해 사용업체가 이 조문을 위반한 경
우에는 행정처분(개선명령 등)과 형벌(6개월 이상의 징역 또는 30만 엔 이하의 벌금)의 대상이
되도록 변경되었다.

근로계약신청간주제도의 제시에 강구해야 할 조치

근로계약신청간주제도란 사용업체가 위법파견인 줄 알면서도 파견근로자를 사용하는 경우, 위법상태가 발생한 시점에서 사용업체가 파견근로자에 대해서 근로계약을 신청(직접고용의 신청)한 것으로 간주하는 제도로, 2015년 10월 1일부터 시행된다.

위법파견으로는 ① 금지업무에 파견근로자를 사용, ② 무허가, 무신청 파견회사로부터 파견된 파견근로자의 사용, ③ 자유화업무에 대해서 파견사용가능기간을 초과하여 파견근로자를 사용, ④ 위장파견(위장청부)을 들 수 있으며, 이 중 한 가지에 해당하는 경우, 파견근로자에 대해 근로계약을 신청(직접고용의 신청)한 것으로 간주된다.

■ 맺음말

이 글에서는 처우개선을 통한 파견근로자의 보호와 고용안정을 목적으로 2012년 10월 1일부터 시행된 개정파견법의 주된 내용을 살펴보았다. 지금까지의 법률 개정이 기업을 중심으로 진행되었던 것과는 달리, 이번 개정파견법에는 근로자 보호와 관련된 사항이 조금 반영되었다고 할 수 있다. 하지만 이번 개정에 대한 우려의 목소리도 제기되고 있다. 즉 개정파견법에서는 파견을 불안정한 근로형태로 취급하여 파견근로자를 일률적으로 직접고용으로 전환하려고 하는 움직임이 강한데, 이러한 일률적인 정책유도가 정사원보다는 파견이라는 근로형태로 노동시장에 참가하기를 희망하는 일부 파견근로자의 고용과 대우에 마이너스 영향을 줄 수도 있다는 점이다. 법 시행부터 2개월이 지난 현재 이러한 문제점이 서서히 나타나고 있다. 즉 개정파견법은 60세 이상 또는 학생 등의 일부를 제외하고 1일 단위와 30일 이내의 일용직파견을 금지하고 있는데, 이에 따라 일자리를 잃고 있는 근로자가 발생하고 있으며, 향후 일용직 근로자를 많이 사용하는 건설업과 서비스업 등에서 미스매치가 발생할 가능성이 우려되고 있다. 일본의 개정파견법이 파견근로자의 고용안정과 처우개선에 어떠한 영향을 미치게 될지 귀추가 주목된다. **KLI**