

일본의 파견근로 현황과 2015 개정근로자파견법에 관한 소고

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 일본

김명중 (일본 닛세이기술연구소 준주임연구원)

■ 머리말

일본에서는 2015년 9월 30일부터 「근로자파견사업의 적정한 운영 확보 및 파견근로자의 보호 등에 관한 법률 등의 일부를 개정하는 법률, 이하 개정근로자파견법」이 시행되었다. 개정근로자파견법은 파견회사를 모두 허가제로 하는 등 규제를 강화한 반면, 이전에는 업무에 의해 차이가 있던 파견근로자의 사용기간(파견기간)을 업무에 관계없이 3년으로 통일하였다. 무엇보다 파견근로자를 3년 주기로 교체하는 것에 의해 동일업무에 대해서 계속해서 파견근로자를 사용할 수 있게 하는 등 전체적으로 근로자보다는 기업의 사정을 크게 반영한 개정이라고 할 수 있다.

이 글에서는 일본의 파견근로의 현황과, 2015년 9월 30일에 서둘러 시행된 개정근로자파견법의 주요 내용에 대해서 소개하고자 한다.

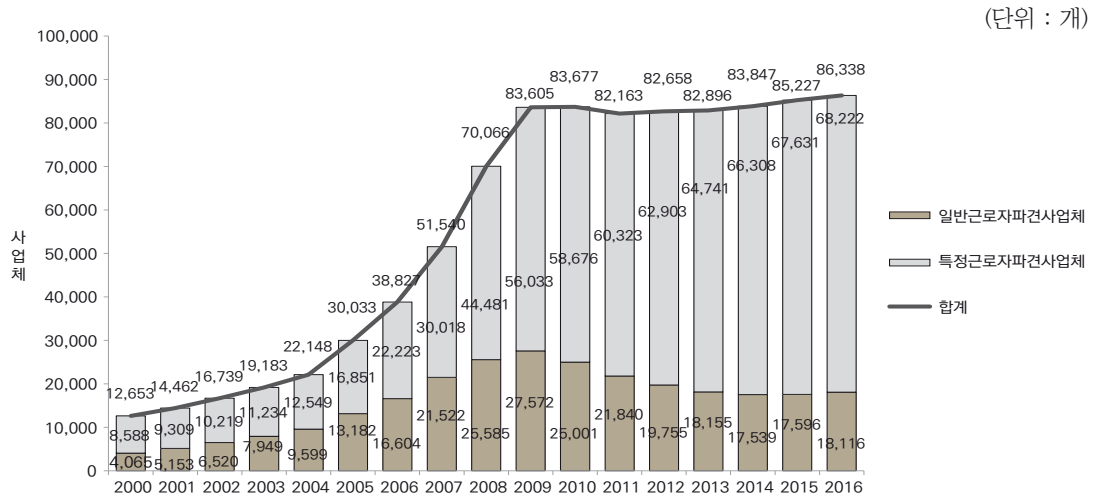
■ 일본의 파견근로 현황

파견사업체 및 근로자 현황

1999년에 12,653개에 불과했던 파견사업체는 제조업 등에 대한 파견을 허용하고 사용기간을 연장함에 따라 계속적으로 증가하여, 2016년 1월 현재 86,338개에 달하고 있다. 이 중 특정근로자파견사업¹⁾을 실시하고 있는 사업체는 68,222개로, 일반근로자파견사업²⁾을 실시하고 있는 사업체 18,116개를 크게 상회하고 있는 것으로 나타났다. 일반근로자파견사업을 실시하고 있는 사업체는 2009년 이후 계속해서 감소하다가, 2015년 9월 30일에 실시된 개정근로자파견법에서 기존에 신고제와 허가제로 나누어져 실시되었던 파견사업을 허가제로 통일한 이후 다시 증가세로 돌아서고 있다.

파견근로자의 연도별 추이를 보면 2000년에 33만 명에 불과했던 파견근로자는 2003년

[그림 1] 일본의 파견사업체 추이

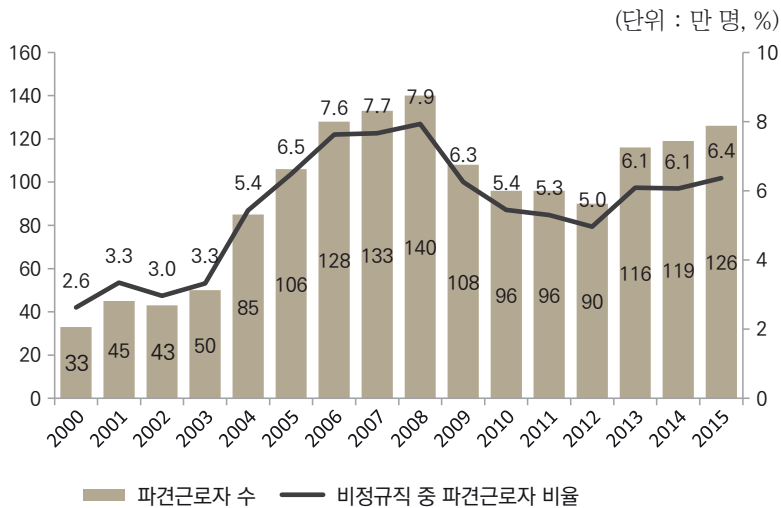


주 : 파견사업체의 기준 시점 매년 3월 말. 2016년은 1월 말 기준.

자료 : 一般社団法人日本人材派遣協会, 「労働者派遣事業許可更新事業所」, 각 연도 자료를 참고로 필자 작성.

- 1) 신청만으로 파견사업의 실시 가능.
- 2) 허가를 받은 이후 파견사업의 실시 가능.

[그림 2] 파견근로자 수와 비정규직 중 파견근로자 비율 추이



에 제조업에 대한 파견을 허용한 결과 2004년에는 85만 명까지 증가하였다. 2009년에 최대 140만 명까지 증가한 파견근로자는 2008년 9월에 시작된 리먼쇼크의 영향으로 기업들이 파견근로자와의 고용계약을 우선적으로 해지함에 따라 감소하기 시작하여 2012년에는 90만 명까지 줄어들게 되었다. 이후 아베정권에 의한 금융완화조치에 의해 엔저현상이 계속되자 수출이 조금씩 회복되기 시작하였고, 이에 따라 기업들은 파견근로자를 다시 고용하기 시작했는데, 그 결과 2015년의 파견근로자는 126만 명까지 증가하였다. 한편 비정규직 근로자 중에서 파견근로자가 차지하는 비율은 2000년의 2.6%에서 2008년에는 7.9%로 증가하였다. 이후 리먼쇼크의 영향으로 2012년에는 5.0%까지 감소하였지만 이후 다시 증가하기 시작하여 2015년에는 6.4%까지 증가한 상태이다(그림 2 참조).

파견근로자의 내역을 보기 위해 2015년 3월에 후생노동성이 발표한 자료³⁾를 살펴보면, 2014년 6월 1일 현재 파견근로자 약 125.6만 명 중에서 일반근로자파견사업을 실시하고 있는 사업체에 소속되어 있는 파견근로자는 978,250명(상시고용 488,744명, 상시고용 이외 489,506명)으로 전체 파견근로자의 약 78%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.⁴⁾ 또한 상시고

3) 厚生労働省(2015), 「労働者派遣事業の平成26年6月1日現在の状況」.

4) 특정근로자파견사업에 소속되어 있는 파견근로자는 277,686명.

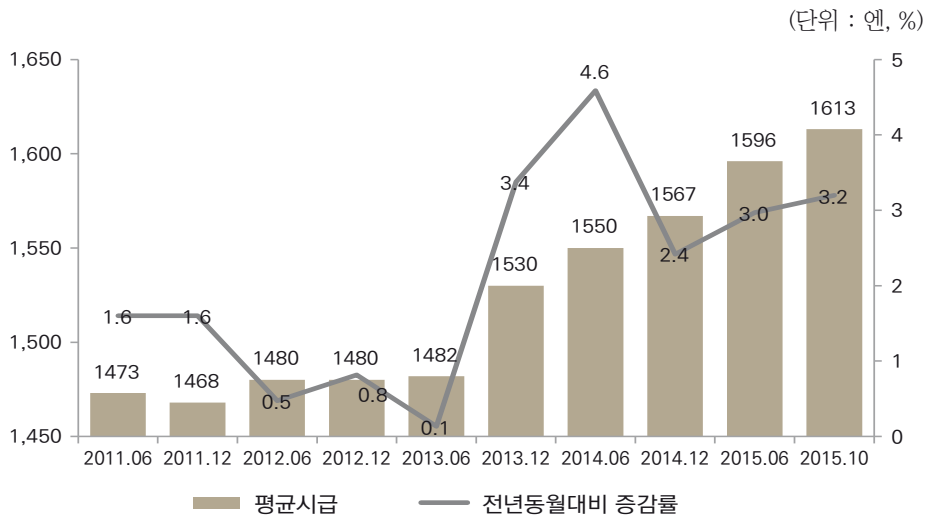
용된 파견근로자 수는 766,430명으로 상시고용 이외의 근로자 수 489,506명을 상회하였다.

업무별로는, 개정근로자파견법의 시행 이전까지는 파견기간의 제약을 받지 않았던 26개 업무(통역, 비서, 기계, 설계업무 등)에서 종사하는 파견근로자가 약 49만 명, 제조업이 약 27만 명, 기타 업무(일반사무, 영업, 판매 등)가 약 49만 명인 것으로 조사되었다.

파견근로자의 평균시급

주식회사 리크루트잡스의 조사연구기관인 잡스리서치센터가 2015년 10월에 실시한 「파견스태프 모집시의 평균시급조사」⁵⁾에 의하면, 3대도시권⁶⁾ 전체의 2015년 10월 시점의 평균시급은 전년동월대비 50엔 증가한 1,613엔으로 전년동월대비 29개월 연속해서 증가한 것으로 나타났다(그림 3 참조).

[그림 3] 3대도시권 평균시급 추이



자료 : 리크루트잡즈(2015), 「2015년 10月度 派遣スタッフ募集時平均時給調査」.

5) 리크루트잡즈(2015), 「2015년 10月度 派遣スタッフ募集時平均時給調査」.

6) 3대도시권에는 ① 관동지역, ② 동해지역, ③ 관서지역이 포함된다. ① 관동지역: 도쿄도, 가나가와현, 치바현, 사이타마현, 이바라키현, 도치기현, 군마현, 야마나시현, ② 동해지역: 아이치현, 미에현, 기후현, 시즈오카현, ③관서지역: 오사카부, 효고현, 교토부, 나라현, 시가현, 와카야마현.

직종별로는 ‘IT 및 기술직’이 2,039엔으로 가장 높았으며, 다음으로 ‘크리에이티브직⁷⁾ (1,697엔)’, ‘사무직(1,486엔)’, ‘의료·개호 및 교육직(1,426엔)’, ‘영업·판매·서비스직(1,395엔)’의 순으로 높게 조사되었다.

■ 개정근로자파견법 제정 경위

개정근로자파견법은 2012년 3월 28일에 민주당 정권하에서 통과된 이후(이하, 구 근로자파견법) 3년 반 만에 개정되어 2015년 9월 30일부터 시행되었다. 이는 구 근로자파견법 개정시에 국회의 부대결의에 “이른바 전문 26개 업무에 해당하는지 아닌지에 따라 파견기간의 취급이 크게 바뀌는 현행 제도에 대해서, 파견근로자와 파견사업주, 그리고 사용자사업주가 알기 쉬운 제도가 될 수 있도록 신속히 수정을 검토할 것”이라고 명기되었기 때문이다.

구 근로자파견법에서는 26개 업무에 해당하면 파견가능기간의 제한이 없었지만, 실제로는 26개 업무 중에도 사무용기기 조작 등과 같이 파견사업주와 사용자사업주, 그리고 노동국과 파견근로자 사이에 해석과 견해의 차이가 발생하는 업무가 존재함에 따라, 노동분쟁으로 발전하는 사례가 증가하였다. 따라서 당사자 간에 혼란이 발생하지 않도록 보다 알기 쉬운 제도로 변경할 필요성이 높아졌다.

이에 따라 2013년 8월 20일에, 향후 근로자파견제도의 방향에 관한 연구회⁸⁾는 근로자파견법의 개정을 위해 보고서를 정리하고, 파견가능기간에 대해 근본적인 수정을 요구하는 등 적극적으로 나섰다. 그렇지만 국회에 제출된 개정근로자파견법안의 벌칙 조문에서 미비사항이 발견되어 두 차례에 걸쳐 폐안이 되는 등 이례적인 사태로 발전했다.

한편 구 근로자파견법에서는 파견가능기간을 위반하는 등의 위법파견이 있을 경우에는 사용자사업자가 파견근로자에게 직접고용계약의 체결을 신청하는 것으로 간주하는 ‘근로계약신

7) 디자이너, 웹관련, 편집·제작·교정.

8) 근로자파견제도와 관련된 제도적, 법적 문제점을 논의하기 위해 후생노동성이 2012년 10월에 개설한 연구회. 2013년 8월까지 총 16회의 연구회를 개최하였으며, 최종보고서에 근거하여 파견법개정법안이 국회에 제출됨. 연구회는 대학 교수 및 연구자 7명으로 구성됨.

청간주제도'가 창설되어, 그 시행이 2015년 10월 1일로 다가오고 있었다. 개정근로자파견법이 2015년 9월 30일부터 시행된 것은, 전문 26개 업무 등 구분하기 어렵고 당사자에게 의문을 남기게 될 수 있는 기준을 그대로 남겨둔 채 근로계약신청간주제도의 시행일을 맞게 될 경우, 각 지역에서 사용사업주에게 직접고용을 요구하는 노동분쟁이 일어날 가능성이 높아질 것을 우려하여 일본 정부에서 변칙적으로 앞당겼기 때문이다.

■ 개정근로자파견법의 개요⁹⁾

개정근로자파견법은 제189회 통상 국회에서 2015년 9월 11일에 수정된 뒤 가결, 통과되어 2015년 9월 30일부터 시행되었다. 개정근로자파견법은 근로자파견사업의 건전화, 파견근로자의 고용안정과 경력 향상, 파견기간 규제의 수정, 파견근로자의 균등대우 강화를 주된 내용으로 하고 있다. 이와 관련하여 자세한 내용은 다음과 같다.

파견사업을 허가제로 통일

개정근로자파견법이 시행됨에 따라 특정근로자파견사업과 일반근로자파견사업의 구별이 폐지되어, 모든 근로자파견사업은 새로운 허가기준에 근거한 허가제로 통일되었다. 이제까지는 특정근로자파견사업의 경우 고용하는 파견근로자가 모두 '상시고용'이므로 신청만으로 사업을 전개하는 것이 가능하였는데, 상시고용에는 정사원과 기간을 정하지 않은 고용관계를 체결한 자 이외에도 유기고용을 반복, 갱신하여 통산근로기간이 1년을 넘었을 뿐인 근로자 등도 적지 않게 포함되어 있는 등, 실제로는 필요할 때에만 근로자를 사용하고 필요치 않을 때에는 고용계약을 해지하는 악질적인 파견사업주의 존재가 문제시되었다. 이에 따라 일

9) 厚生労働省職業安定局派遣・期労働対策部受給調整事業課(2015), 「労働者派遣法のあらまし」『Jurist』 No.1487; 労働新聞(2016), 「完全許可制時代の派遣実務と同一賃金法」(2016년 1월 11일~2016년 2월 29일 연재)의 내용을 참고, 인용.

본 정부는 근로자파견사업을 일률적으로 허가제로 변경하여 모든 근로자파견사업에 대한 감독을 강화하게 되었다.

단 갑작스러운 변화로 인한 혼란을 방지하기 위해 허가제로 이행하는 데 있어서 경과조치를 설정하였다. 즉 개정근로자파견법의 시행일 시점에 신고에 의해 특정근로자파견사업을 실시하고 있는 사업주에 대해서는 2018년 9월 29일까지 계속적으로 특정근로자파견사업을 실시할 수 있도록 하고 있다.

또한 파견법의 개정 및 허가 기준의 수정과 함께, 다음과 같은 허가 기준을 추가하였다.

- 파견근로자에 대한 경력 형성 지원제도가 마련되어 있을 것
- 교육훈련 등의 정보를 관리한 자료를 근로계약 종료 이후 3년간은 보존하고 있을 것
- 무기고용 파견근로자를 근로자파견계약이 끝난 것만을 이유로 해고할 수 있는 내용의 규정이 없을 것. 또한 근로자파견계약의 종료 시에 근로계약이 존속하고 있는 유기고용파견근로자에 대해서도 근로자파견계약의 종료만을 이유로 해지할 수 있는 내용과 관련된 규정이 없을 것

파견기간 규제 수정

개정근로자파견법의 시행에 의해 종래의 업무구분별 파견기간제도는 폐지되고, 파견기간의 제한은 사업체 단위와 개인 단위로 구분되어 실시되게 되었다. 파견법에서는 파견근로자의 의지와는 관계없이 파견취업이 고정화되고, 파견근로자가 파견된 사업체의 상용노동자와 대체되는 것을 방지하기 위해 파견근로자의 파견기한을 제한해 왔다. 종래에는 이와 같은 파견법의 취지에 따라, 상용근로자를 대체할 염려가 없는 전문 26개 업무에 대해서만 파견기간을 설정하지 않고, 그 외 업무에 대해서는 최장 3년이라고 하는 파견기간의 상한을 설정하였었다. 하지만 개정근로자파견법에서는 보다 알기 쉬운 제도를 구축한다고 하는 취지하에, 업무내용에 관계없이 파견근로자의 파견기간의 상한을 3년으로 통일하였는데, 이러한 파견기간의 제한은 파견근로자가 파견된 사업체 단위와 개인 단위로 구분하여 적용되게 되었다.

사업체 단위의 파견기간 제한

먼저 사업체 단위에 대해 살펴보면, 사용사업주가 동일 사업체에서 3년 이상 파견근로자를 사용하기를 희망하는 경우에는, 해당 사업체의 과반수 노동조합 등의 의견을 청취하는 것에 의해, 3년을 한도로 파견가능기간을 연장(이후 3년이 경과한 경우에도 동일)할 수 있게 되었다.

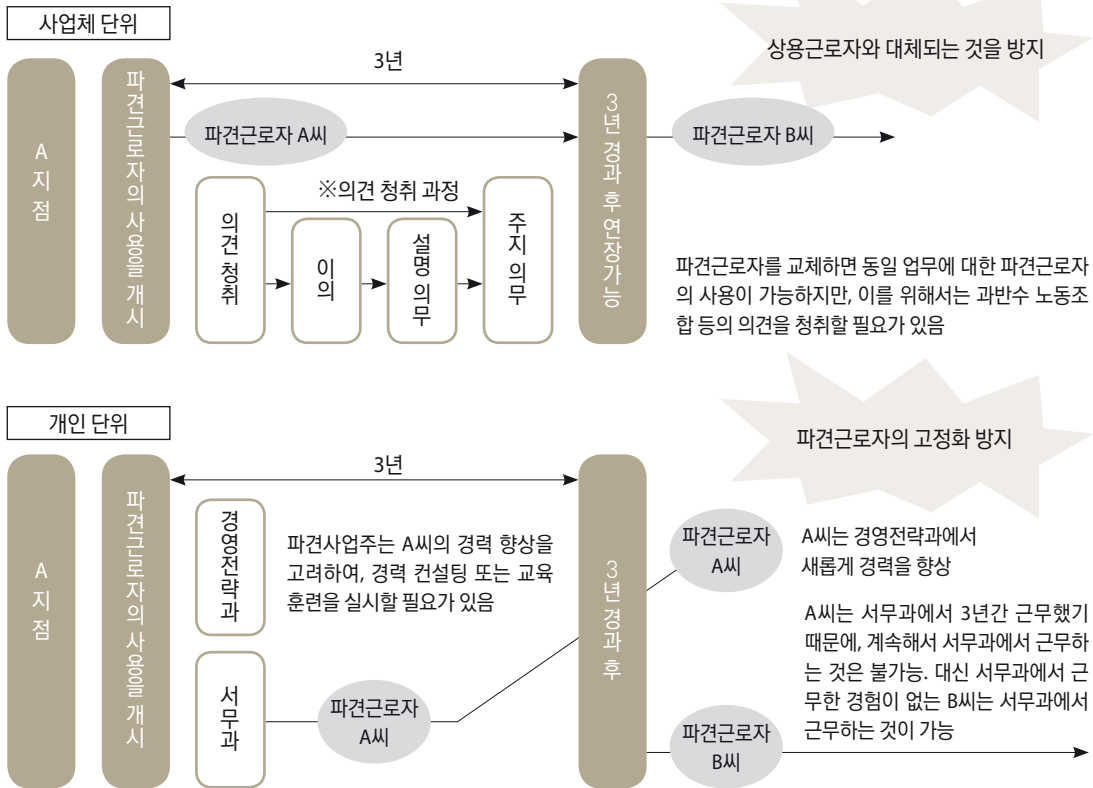
파견근로자가 파견된 사업체는 해당 파견근로자의 업무가 시작된 날부터 파견기간이 종료되는 날(업무시작 후 3년째 되는 날)의 1개월 전까지 해당 사업체의 과반수 노동조합 등의 의견을 청취할 필요가 있으며, 이때 과반수 노동조합 등에 파견가능기간을 연장하기를 희망하는 사업체 및 연장기간에 대해 서면으로 통지하여야 한다(그림 4 참조). 또한 과반수 노동조합 등의 의견을 청취한 후에는 의견을 청취한 과반수 노동조합의 명칭 또는 노조 대표자의 이름, 과반수 노동조합 등에 서면으로 통지한 일자 및 통지사항, 의견을 청취한 일자 및 의견 내용, 의견을 청취하고 연장하는 기간을 변경할 때에는 그 변경된 기간을 서면에 기재하고, 연장하려고 하는 파견가능기간의 종료 후 3년간 보존함과 동시에 사업체의 근로자에게 통지하여야 한다.

과반수 노동조합 등의 의견을 청취한 결과, 이의가 있을 경우에는 사용사업주는 연장하려고 하는 파견가능기간의 종료일까지 연장 이유 및 기간, 이의(상용대체에 관한 의견에 한정)에 대한 대응방침에 대해 설명할 필요가 있으며, 사용사업주는 설명한 일자 및 그 내용을 서면에 기재하고 연장하려고 하는 파견가능기간의 종료 후 3년간 보존함과 동시에 사업체의 근로자에게 통지하여야 한다.

개인 단위의 기간 제한

개정근로자파견법의 시행에 의해 사용사업주가 파견근로자를 사업체의 동일조직 단위에서 사용할 수 있는 기간이 최대 3년으로 설정되었다. 조직 단위는 과나 그룹 등 업무에 있어서 유사성과 관련성이 있고, 조직의 장이 업무배분 및 노무관리상의 지휘감독권한을 가지고 있는 것을 기준으로 하고 있으며, 사업체가 조직단위를 변경할 경우 동일한 파견근로자를 계속해서 다시 사용할 수 있게 되었다. 또한 종래에는 동일업무에 대한 파견근로자의 사용기간이 3년으로 제한되어 있었지만, 개정근로자파견법의 시행에 의해 사용사업주가 파견근로자를 3년마다 교체할 경우, 계속해서 동일업무에 대해서 파견근로자를 사용하는 것이 허용되게 되었다(그림

[그림 4] 파견근로자의 사용기간 제한



자료 : 厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部受給調整事業課(2015), 「労働者派遣法のあらまし」, 『Jurist』 No.1487.

4 참조). 단 파견근로자가 다음에 해당하는 경우에는 예외적으로 기간 제한의 대상에서 제외된다.

- 파견사업주에 무기고용된 파견근로자를 사용하는 경우
- 60세 이상의 파견근로자를 사용하는 경우
- 끝나는 시점이 명확한 유기 프로젝트 업무에 파견근로자를 사용하는 경우
- 근로일수가 한정된 업무(1개월간의 근무일수가 통상 근로자의 절반 이하인 동시에 10일 이하인 자)에 파견근로자를 사용하는 경우
- 산전후휴업, 육아휴업, 개호휴업 등에 있는 근로자의 대체업무에 파견근로자를 사용하는 경우

파견근로자의 고용안정과 경력 향상

구 근로자파견법에서는 파견사업주¹⁰⁾가 파견기간이 종료한 후에 파견근로자를 계속해서 고용할 의무가 없어, 파견기간의 상한기간에 맞추어 근로계약을 해지하는 등 파견근로자의 고용불안정이 문제시되었다. 이러한 문제점을 개선하기 위해 개정근로자파견법에서는 고용안정조치의 의무화 및 경력 향상의 추진에 의해 파견근로자의 고용을 안정화하려 하고 있다.

개정근로자파견법은 동일조직 단위에 계속해서 3년간 파견될 것으로 보이는 유기고용파견근로자에 대해서 파견사업주가 파견종료 후 고용을 계속할 수 있는 조치(① 사용사업주¹¹⁾에게 직접고용을 의뢰, ② 새롭게 파견될 기업의 제공, ③ 파견사업주가 파견근로자 이외의 근로자로서 무기고용, ④ 기타 필요한 조치의 실시 중 한 가지 조치)를 실시하는 것이 의무화되었다. 또한 1년 이상 3년 미만 파견될 것으로 보이는 파견근로자에 대해서는 상기 조치를 실시하는 것을 노력의무로 규정하였다.

또한 파견근로자의 경력 향상을 위해서, 파견사업주는 파견근로자에게 단계적이고 체계적인 교육훈련을 유급 및 무상으로 실시할 것을 의무화하였다. 한편 파견근로자를 사용하는 사용사업주는 파견사업주의 요구가 있을 경우, 파견근로자가 교육훈련을 받을 수 있도록 가능한 한 협력하고 필요한 편익을 제공함과 동시에, 파견근로자의 경력 향상을 지원할 수 있도록 파견근로자의 직무수행 상황 등의 정보를 제공하는 데에 노력할 필요가 있다.

파견근로자에 대한 균등대우의 강화

구 근로자파견법에서는 파견근로자와 파견된 사업체의 근로자 사이의 균등대우의 추진과 관련된 조치를 포함하였는데, 개정근로자파견법에서는 균등대우를 더욱 강화하였다.

10) 근로자파견사업을 실시하는 자.

11) 근로자파견계약에 의해 파견근로자를 사용하는 자.

파견사업주가 고려해야 할 조치

구 근로자파견법에서는 파견사업주는 파견근로자가 파견된 사업체에서 동종업무에 종사하고 있는 근로자와의 균등대우를 고려하여 임금을 결정하고, 교육훈련 및 복리후생제도를 실시하도록 배려할 것을 요구하고 있다.

개정근로자파견법은 균등대우를 보다 강화하기 위해 고려한 내용을 본인의 요구에 따라 설명하도록 하고 있다.

사용사업주가 고려해야 할 조치

개정근로자파견법에 의해 사용사업주에게는 다음과 같은 의무가 부과되었다.

- 사용사업주는 파견사업주가 파견근로자의 임금을 결정할 수 있도록 파견사업주의 요구가 있을 경우에는 파견근로자와 동종업무에 종사하는 사업체 근로자의 임금수준, 일반근로자의 임금수준, 사업체의 모집 시의 구인조건에 대한 정보를 제공하여야 한다.
- 사용사업주가 사업체 근로자에 대해서 업무와 밀접하게 관련된 교육훈련을 실시할 때, 파견사업주로부터 요구가 있을 경우에는 파견사업주가 실시가능한 경우를 제외하고 파견근로자에 대해서도 교육훈련을 실시하도록 배려하여야 한다.
- 사용사업주는 사업체의 근로자가 이용하는 복리후생시설(급식시설, 휴게실, 경의실)을 파견근로자가 이용할 수 있도록 배려하여야 한다.
- 사용사업주는 파견요금을 결정하는 데 있어서 파견근로자의 취업실태와 노동시장의 상황 등을 감안하여, 파견근로자의 임금수준이 사업체의 동종업무에 종사하는 근로자의 임금수준과 균등하게 설정되도록 노력하여야 한다.
- 사용사업주는 근로자파견계약을 갱신할 때에 파견사용료의 결정에 있어서 취업실태와 노동시장 상황 등에 추가적으로 업무내용 등과 요구하는 기술수준의 변화를 감안하도록 노력하여야 한다.

■ 맺음말

일본에서는 개정근로자파견법의 시행에 의해 지금까지 정사원이 담당하고 있던 업무를 장기간에 걸쳐 임금수준이 낮은 파견근로자로 대체하는 것이 가능해지는 등 기업은 이전보다 파견근로자를 보다 자율적으로 사용할 수 있게 되었다.

제조업에서 근로자 파견을 허용한 이후 파견근로자가 크게 증가한 것처럼, 파견근로자를 3년 주기로 교체하면서 계속해서 파견근로자를 사용할 수 있도록 한 조치는 정규직의 감소와 파견근로자를 포함한 비정규직 근로자의 증가로 연결될 가능성이 높아졌다. 또한 통역 및 비서 등 기존에 기간제한을 적용받지 않던 전문 26개 업무도 이번 개정근로자파견법의 시행에 의해 사용사업주의 사용기간이 3년으로 제한되어, 고용에 대한 불안성이 높아지게 되었다. 물론 개정근로자파견법에서는 본문에서 설명한 바와 같이 파견사업주에게 고용안정조치를 의무화하도록 하고 있지만, 실제 고용안정으로 연결될 수 있을지는 불분명한 상황이다. 예를 들어, 파견사업주가 고용안정조치의 일환으로 사용사업주에게 파견근로자를 사원으로 고용할 것을 요청하더라도, 사용사업주는 이를 거절할 수가 있다. 또한 개정근로자파견법에서는 파견사업주에게 계획적인 교육훈련을 의무화하고 있지만, 교육훈련에는 경비와 노력이 필요하기 때문에 형식적으로 끝날 가능성도 적지 않다.

실제로 이번 개정근로자파견법의 시행은 국회 통과 후 불과 19일 만에 시행되었다. 2012년 개정 시에 같은 절차가 6개월(187일)가량 걸린 것과는 대조적이라고 할 수 있다. 행정절차법에서는 원칙상으로 의견공모기간을 30일 이상으로 규정하고 있지만, 이번에는 단지 3일 만에 종료되었다. 이처럼 일본 정부가 9월 시행을 서두른 이유로는 본문에서도 설명한 바와 같이 2012년에 개정된 근로자파견법에 의해 2015년 10월 1일부터 시행된 ‘근로계약신청간주제도’ 때문이다. ‘근로계약신청간주제도’는 사용사업주가 위법파견¹²⁾인 줄 알면서도 파견근로자를 사용하고 있는 경우, 위법상태가 발생한 시점에서 사용사업주가 파견근로자를 파견회사의 근로조건과 동일한 내용으로 하는 근로계약(직접고용)을 신청한 것으로 간주하는 제

12) 파견근로자를 금지업무에 종사시키는 것, 무허가 또는 무신청 파견회사로부터 파견근로자를 받아들이는 것, 파견근로자의 사용기간의 상한을 넘겨 파견근로자를 사용하는 것, 이른바 위장청부 등.

도이다. 이에 대해 부담을 느끼고 있는 경제계의 요청을 받은 일본 정부는 ‘근로계약신청간주 제도’를 실시하기 전에 빠져나갈 곳이 많이 포함되어 있는 개정근로자파견법의 시행을 서둘렀다.

일본 정부는 파견근로자 사용에 대한 규제를 계속해서 완화함과 동시에, 이에 따른 고용불안정 문제를 해결하기 위해 고용안정조치를 강화하는 조치를 실시하고 있다. 규제완화는 노동시장의 유연성을 높이고 기업의 편의를 증가시키는 조치로, 고용안정조치는 근로자의 고용안정도를 높이는 조치로 해석할 수 있는데, 현 제도하에서는 근로자보다는 기업에 더 많이 득이 될 것이다. 개정근로자파견법이 기업뿐만 아니라 근로자에게도 득이 되는 제도를 목적으로 하고 있다면, 일본 정부는 개정근로자파견법 시행 이후의 파견근로의 실태를 명확히 파악하고, 직접고용과 격차시정조치의 실시 상황을 엄격히 감시하고 검증할 필요가 있다. 일자리 창출을 위해 파견근로자의 사용에 대한 규제완화를 추진하고 있는 한국 정부가 일본의 사례를 철저히 연구하여 기업과 근로자 모두에게 득이 될 수 있는 제도를 구축하기를 바란다. **111**