

일본의 청년고용 현황과 청년층 취업지원정책

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 일본

김명중 (일본 닛세이기술연구소 준주임연구원)

■ 머리말

일본 총무성이 지난 2016년 7월 1일에 발표한 노동력조사 결과에 의하면, 일본의 5월 실업률은 3.2%로 지난 달과 같은 수준을 유지하며 3%의 낮은 수준을 유지하였다. 또한 같은 날 후생노동성이 발표한 5월의 유효구인배율¹⁾은 4월보다 0.02포인트 상승한 1.36배를 기록하였는데, 이는 1991년 10월 이후 24년 만의 높은 수준이다. 이처럼 노동시장 관련 지표가 개선되고 있는 가운데, 경제활동인구의 감소에 따라 노동시장에서 노동력 부족이 심각해지면서 청년층에 대한 수요도 높아져 대졸 및 고졸 취업률, 그리고 청년층에 대한 유효구인배율이 계속해서 상승하고 있다.

청년 고용이 심각한 수준에 이르고 있는 한국과는 달리 왜 일본의 노동시장이 이처럼 활기를 띠고 있으며, 청년층에 대한 구애의 손길이 끊이지 않고 있는 것일까? 본고에서는 일본의 청년고용의 현황과 과제, 그리고 일본 정부가 2015년 10월부터 단계적으로 실시하고 있는 개정청년고용촉진법의 주된 내용 및 일본 정부의 청년고용지원정책을 고찰하고 한국에 주는 시사점을 도출하고자 한다.

1) 유효구인배율은 구인인원을 구직건수로 나눈 값으로 구직자 1인당 일자리 수를 뜻함. 구인배율이 1인 경우는 구직건수와 일자리수가 같은 균형 상황이며, 1보다 큰 경우는 구직자보다 일자리가 더 많은 상황, 1보다 작은 경우는 구직자보다 일자리가 더 적은 상황을 의미함.

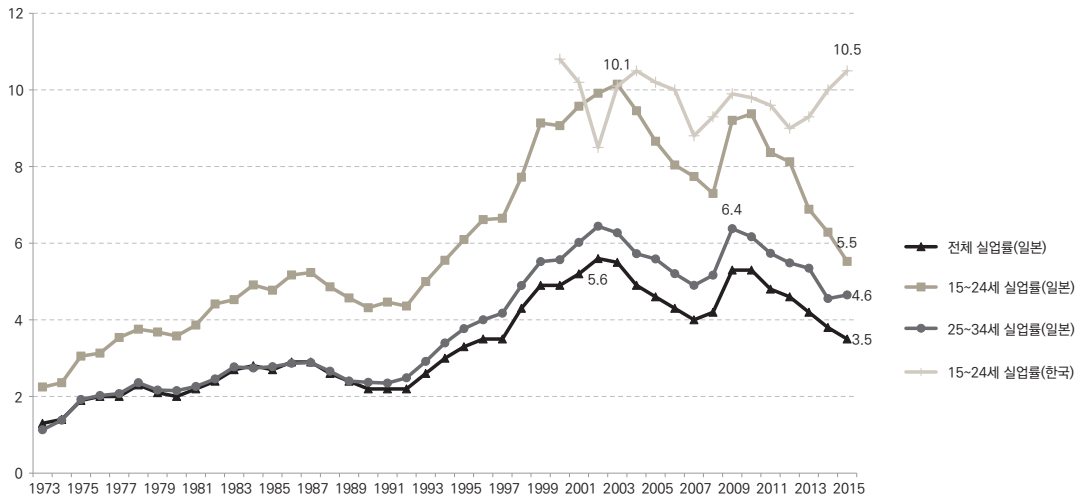
■ 최근 일본의 청년층 고용 현황

본절에서는 최근 일본의 노동시장 관련 지표를 중심으로 일본의 청년층의 고용 현황을 살펴보고자 한다. [그림 1]은 1973년부터 2015년까지의 실업률의 추이를 나타내고 있는데, 2002년에 5.6%로 정점에 달하였던 일본의 실업률은 2015년에는 3.5%(2015년 한국 3.6%)까지 하락하였다. 한편 전체 실업률에 비해 상대적으로 높은 15~24세 청년층의 실업률도 2003년의 10.1%를 정점으로 감소하기 시작하여 2015년에는 5.5%까지 하락한 상황이다. 2015년의 한국의 15~24세 청년층의 실업률이 10.5%에 달하고 있는 것과는 극명한 대조를 보이고 있다.

한편 2016년 5월의 유효구인배율(계절조정치)은 1.36배로 4월의 1.34배보다 0.02포인트 높게 나타났으며, 같은 시점의 신규구인배율(계절조정치)도 2.09배로 4월에 비해 0.03포인트 높은 것으로 조사되었다.

[그림 1] 한국과 일본의 실업률 차이 비교

(단위 : %)



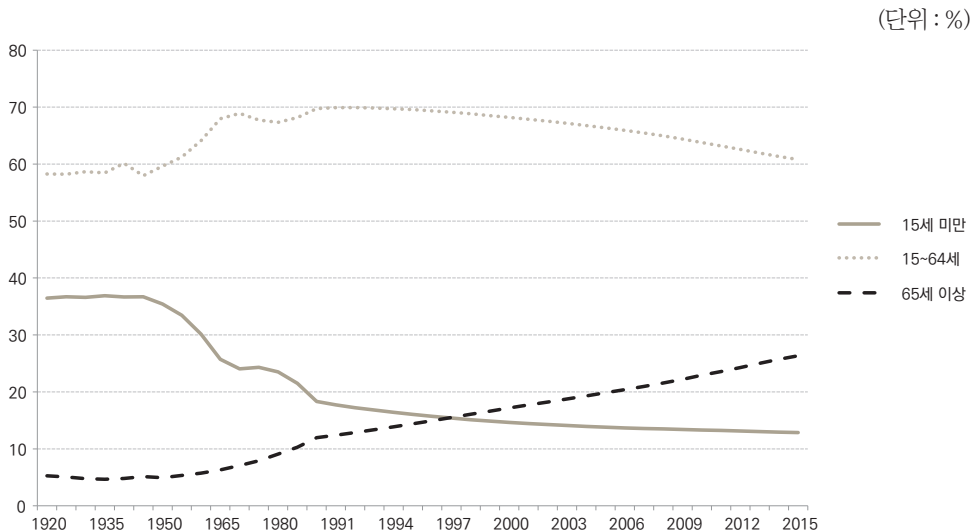
자료: 일본은 総務省統計局 홈페이지, 「労働力調査(詳細集計)」; 한국은 통계청 홈페이지 경제활동인구조사를 참고로 필자 작성.

일본 문부과학성이 2015년 12월에 발표한 학교기본조사(확정치)에 의하면 2015년 3월에 대학을 졸업한 사람 약 56만 4천 명 중에서 72.6%에 해당하는 약 40만 9천 명이 취업한 것으로 밝혀졌다. 이는 리먼쇼크 이전인 2008년(69.9%)을 상회하는 높은 수준으로 1994년(70.5%) 이후 21년 만에 70%를 넘어서게 되었다.²⁾

이와 같이 실업률이 감소하고 유효구인배율과 대졸 취업률이 높아진 이유로는 아베노믹스의 영향으로 엔저현상과 주가상승이 지속됨에 따라 수출이 회복되고 관광산업이 활기를 띠고 있는 것도 한 가지 이유라고 할 수 있지만, 무엇보다 가장 큰 이유로는 장기적인 저출산 현상으로 인해 경제활동인구가 계속적으로 감소하고 있는 점을 들 수 있다.

[그림 2]는 일본의 연령계층별 인구구성비의 장기 추이를 나타내고 있는데, 전체 인구에서 차지하는 15~64세 연령계층의 비율은 1920년의 58.3%에서 1992년에는 69.9%까지 상승

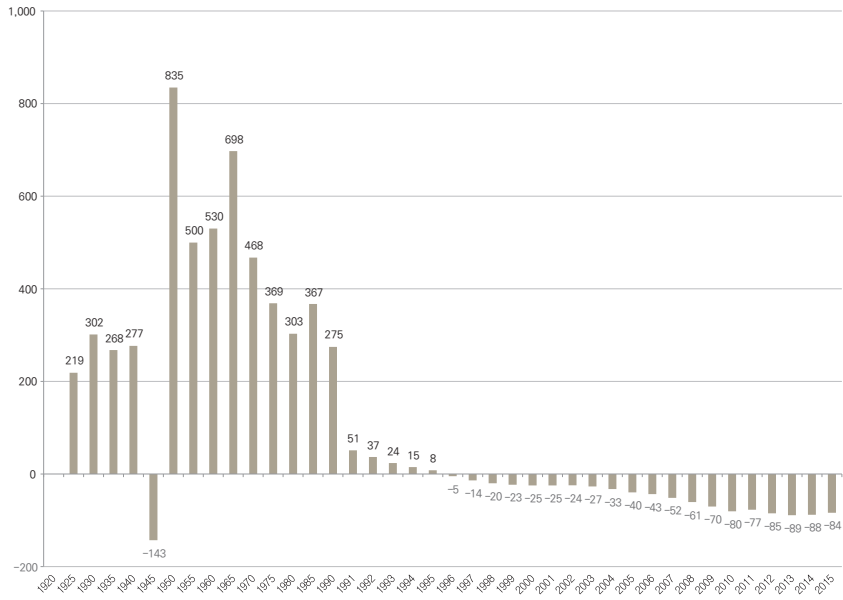
[그림 2] 일본의 연령계층별 인구구성비의 장기 추이



자료: 総務省統計局 홈페이지, 「労働力調査(詳細集計)」를 참고로 필자 작성.

2) 2016년 5월에 발표된 문부과학성과 후생노동성의 조사 결과에서는 대졸 취업률을 97.3%(2016년 4월 1일 시점)로 발표하고 있다. 이 결과가 학교기본조사의 취업률과 커다란 차이를 보이고 있는 이유는 학교기본조사의 취업률이 전 졸업생 중 취업한 학생의 비율을 나타내고 있는 데 비해, 매년 5월에 문부과학성과 후생노동성이 발표하고 있는 취업률은 취업 희망자 중 취업자의 비율을 나타내고 있기 때문이다.

[그림 3] 15~64세 인구의 증감 추이

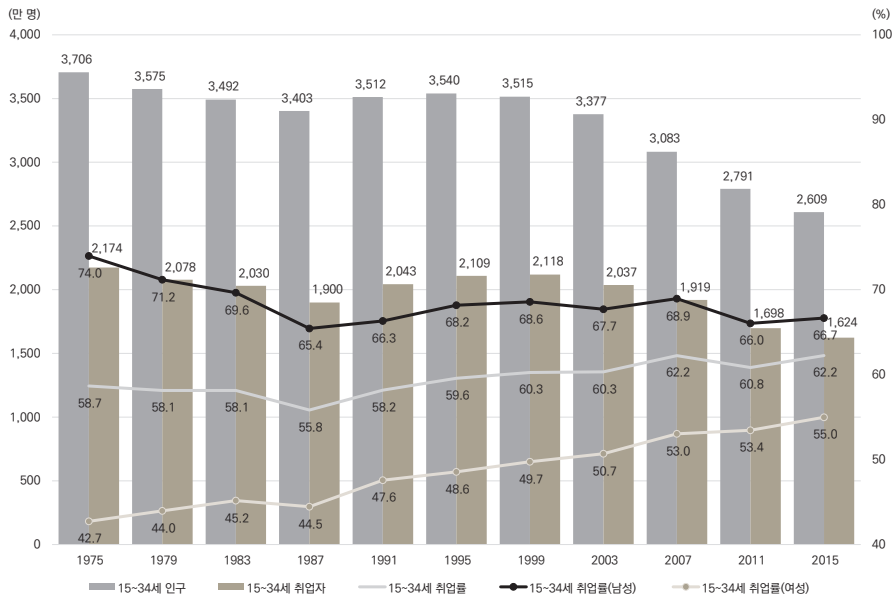


자료: 総務省統計局 홈페이지, 「労働力調査(詳細集計)」를 참고로 필자 작성.

하였다가 이후 감소하기 시작하여 2015년에는 60.8%로 1955년 수준(61.2%)까지 감소하였다. 한편 동 기간의 65세 이상 인구 비율은 5.3%에서 26.3%로 크게 증가한 상태이다.

일반적으로 15~64세 인구는 생산가능인구로 불리는데, 15~64세 인구 비율의 감소는 생산 활동에 참가할 수 있는 인구, 즉 생산가능인구의 축소를 의미한다고 할 수 있다. 실제 일본의 15~64세 인구는 1996년부터 감소하기 시작하여 2015년까지 20년째 감소하고 있는데, 최근에는 그 감소폭이 커져 2012년부터는 연간 80만 명 이상이 감소하고 있는 상황이다(그림 3 참조). 이는 2015년 3월에 고등학교, 고등전문학교, 전문대학교, 대학교, 대학원을 졸업하고 취업한 자 71만 8천 명을 상회하는 수준으로 노동시장에서 미스매치가 크게 발생하지 않을 경우 취업하기는 그렇게 어렵지 않은 것을 짐작할 수 있다. 문제는 이러한 생산가능인구의 감소가 15~34세 청년층을 중심으로 진행되고 있다는 점이다. [그림 4]를 보면 1975년에 3,706만 명이던 15~34세 인구는 2015년에는 2,609만 명으로 40년간 약 1,097만 명이 감소한 점을 알 수 있다. 또한 15~34세 인구의 취업자 수도 동 기간에 2,174만 명에서 1,624만 명으로 감소하였다. 한편 15~34세 인구의 취업률은 계속해서 높아지고 있는데 이러한 취업

[그림 4] 15~34세 인구 및 취업자, 취업률 추이



자료 : 総務省統計局 홈페이지, 「労働力調査(詳細集計)」를 참고로 필자 작성.

률의 상승은 남성보다 여성의 영향력이 큰 것으로 나타나고 있다.

인구구조의 변화로 인한 경제활동인구의 감소로 청년층의 취업률은 이전보다 개선되었지만 고용의 질까지 높아졌다고는 보기 힘든 게 사실이다.

2015년 현재 일본의 비정규직 비율은 37.5%로 조사 이후 가장 높은 수치를 기록하고 있는데, 15~24세 연령계층의 비정규직 비율은 48.3%(재학 중을 제외할 경우에는 29.8%)로 전체 평균을 크게 상회하고 있다. 또한 총무성의 노동력조사(상세집계)에 의하면 비정규직 중에서 비자발적인 비정규직이 차지하는 비율³⁾은 약 18.1%로 연령계층별로는 15~34세 청년층이 22.6%로 가장 높게 나타났다(35~44세 18.7%, 45~54세 18.3%, 55~64세 16.9%, 65세 이상 8.8%).

한편 신규 졸업자(2012년 3월 졸업자)의 취업 후 3년 이내 이직률은 대졸자가 32.3%, 전

3) 비정규직 근로자 중 현재의 고용형태를 선택한 주된 이유에 관한 질문에 대해서 '정규 직원 및 종업원의 일자리가 없어서'라고 응답한 자의 비율.

문대졸이 41.5%, 고졸자가 40%, 중졸자가 65.3%로 고졸 이상자의 취업 후 3년 이내 이직률이 최근 들어 상승하고 있는 추세이다.

■ 청년고용촉진법의 개요⁴⁾

저출산에 의해 경제활동인구가 감소하고 있는 가운데, 청년층이 안정적인 고용환경 속에서 경험을 쌓으며 직업능력을 향상시키고, 일하는 보람을 가지고 일할 수 있는 사회를 구축하는 것은 전원참가형 사회의 실현을 도모하고 생산성 향상을 추진하는 일본 사회에 있어서 중요한 과제라고 할 수 있다. 이에 따라 일본 정부는 청소년의 고용 촉진과 능력을 유효하게 발휘할 수 있는 환경을 정비하고, 청소년에 대해서 적절한 직업선택의 지원과 관련된 조치, 직업능력의 개발 및 향상에 관한 조치 등을 종합적으로 실시할 수 있도록 근로청소년복지법, 직업안정법, 직업능력개발촉진법 등의 일부를 개정하여 「청소년 고용 촉진 등에 관한 법률」(이하, 청년고용촉진법)을 2015년 10월부터 순차적으로 시행하고 있다.

원활한 취직을 위한 대책 촉진

관계자의 책임 명확화와 상호 연계 도모

사업주, 직업소개사업자, 정부, 지방공공단체 등 청소년의 고용 관계자에 대한 책임을 명확히 하고 상호 연계를 도모하였다.

청년고용촉진법에서는 청년층이 적절하게 직업을 선택하고 능력과 희망사항에 부합하는 취업기회를 얻기 위해서는 정부, 지방공공단체, 사업주뿐만 아니라 직업소개사업자, 모집위탁자, 모집정보제공사업자, 기타 관계자가 적절하게 지원을 실시할 필요가 있는 점을 강조하며 이들 관계자의 책임과 연계, 협력에 대해 규정하고 있다. 특히 사업주와 직업소개사업자의

4) 時の法令 편집국(2016), 「若者雇用促進法の制定と職業能力開発促進法の改正」, 『時の法令』 1993号 일부 인용.

역할을 강조하고 있는데 그 주된 내용은 다음과 같다.

① 사업주 등이 청년층의 모집과 채용에 있어서 고려해야 할 조치

- (a) 청년층이 적절하게 직업을 선택하고 안정적으로 일할 수 있도록 근로조건 등의 명시 등에 관한 사항을 준수할 것
- (b) 고정잔업수당을 적용하는 경우에는 고정잔업수당에 관한 근로시간과 금액 등의 계산방법, 고정잔업수당을 제외한 기본급의 금액, 고정잔업시간을 넘는 시간외근무, 휴일근무 및 심야근무분에 대한 할증임금을 추가로 지급하는 사항을 명시할 것
- (c) 채용 내정자에 대해서 근로계약이 성립했다고 인정되는 경우에는 객관적으로 합리적인 이유를 결여하고 사회통념상 타당하다고 인정되지 않는 방법에 의해 채용 내정을 취소하는 것은 무효라는 점에 충분히 유의하고 채용 내정의 취소를 방지하기 위해 최대한 경영상의 노력 등을 실시할 것. 부득이한 사정에 의해 채용 내정을 취소할 경우에는 취소 대상이 된 졸업예정자의 취업처 확보를 위해 최대한 노력할 것
- (d) 사업주 등은 청년층에게 고용정보를 제공하는 데 있어서 다음 사항에 유의하여야 한다.
 - 홈페이지 등에 공표, 회사 설명회에서 제공 또는 구인표에 기재하는 것 등에 의해 청년 고용정보의 모든 항목에 대한 정보를 제공하는 것이 바람직하다.
 - 학교졸업예정자 등이 구체적인 항목의 정보제공을 요구하는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 해당 항목에 대한 정보를 제공하는 것이 바람직하다.
 - 정보 제공을 요구한 졸업예정자 등에 대해서 정보제공을 요구한 것을 이유로 불리한 조치를 취해서는 안 된다.
 - 졸업예정자 등이 정보 제공을 요구하는 것에 대비해 미리 제공하는 정보를 정비해 두는 것이 바람직하다. 또한 정보제공에 대한 요구가 있을 경우에는 신속하게 정보를 제공하여야 한다.
- (e) 사업주는 신규 졸업예정자의 채용 시에 기졸자도 응모할 수 있도록 모집조건을 설정함과 동시에 해당 조건의 설정에 있어서 기졸자가 졸업 후 적어도 3년간은 응모할 수 있도록 하는 등의 조치를 강구하여야 한다.

② 사업주가 청년층의 직장 정착을 위해 고려해야 할 조치

- 사업주는 청년층의 직장 정착을 도모하고 그 능력을 유효하게 발휘할 수 있도록 하기 위해 연수와 직업훈련 등을 통해 청년층의 일자리에 대한 능력을 높이기 위한 조치를 강구하도록 노력해야 한다.

③ 직업소개사업자 등이 청소년의 고용기회의 확보와 직장 정착을 위해 고려해야 할 조치

(a) 직업소개사업자 등은 다음 조치를 고려하도록 노력함과 동시에, 사업주 등이 모집시에 준수해야 할 사항이 적절하게 이행되도록 필요한 조치를 강구하도록 하고 있다.

- 청년층이 적절하게 직업선택을 실시할 수 있도록 취업지원 사이트에서 제공하는 정보는 알기 쉽게 할 것, 제공하는 정보의 양을 적절하게 할 것, 청년층의 주체성을 존중한 서비스를 제공하는 것 등에 대해서 배려할 것
- 취직지원사이트를 이용하는 데 있어서 상담 또는 고충에 대해서 이용자의 시점에 배려하여 적절하게 대응할 것
- 학생, 생도 등을 대상으로 한 사업을 실시할 때에는 학업에 미치는 영향을 고려한 적절한 사업운영을 실시할 것

(b) 직업소개사업자는 졸업예정자 등의 구인신청을 수리할 때에 구인자에게 청년층에 대한 고용정보를 요구하여 졸업예정자 등에 대한 직업소개에 활용하는 것이 바람직하다. 또한 직업소개사업자가 취업지원 사이트를 운영하는 경우에는 사업주의 청소년 고용정보에 대해서 가능한 한 모든 항목이 게재되도록 조치를 취하여야 한다.

적절한 직업 선택을 위한 대책 촉진

① 사업주에 의한 직장 정보제공 의무화(2016년 3월 1일 시행)

신규 졸업자의 모집을 실시하는 기업에 대해서 기업규모와 관계없이 폭넓은 정보제공 노력을 의무화하고 응모자 등의 요구가 있을 경우에는 <표 1>의 세 가지 유형별로 한 가지 이상의 정보를 제공하도록 의무화하였다.

<표 1> 사업주의 정보제공 항목

모집 및 채용에 관한 상황	최근 3년간의 신규 졸업자 채용자 수, 이직자 수
	최근 3년간의 신규 졸업자 채용자 수(남녀별)
	평균 근속연수, 평균 연령
직업능력의 개발 및 향상에 관한 상황	연수의 유무 및 연수 내용
	자기계발 지원의 유무 및 내용(교육훈련 휴가제도, 교육훈련 단시간 근무제도가 있는 경우에는 그 정보를 포함)
	멘터제도의 유무
	커리어 컨설팅제도의 유무 및 내용
기업의 고용관리에 관한 상황	사내검정 등 제도의 유무 및 내용
	전년도 월평균 시간외 근로시간의 실적
	전년도 유급휴가의 평균 취득일수
	전년도 육아휴업 취득 대상자 수 및 취득자 수(남녀별)
	관리직 및 관리적 지위에 있는 자에서 차지하는 여성 비율

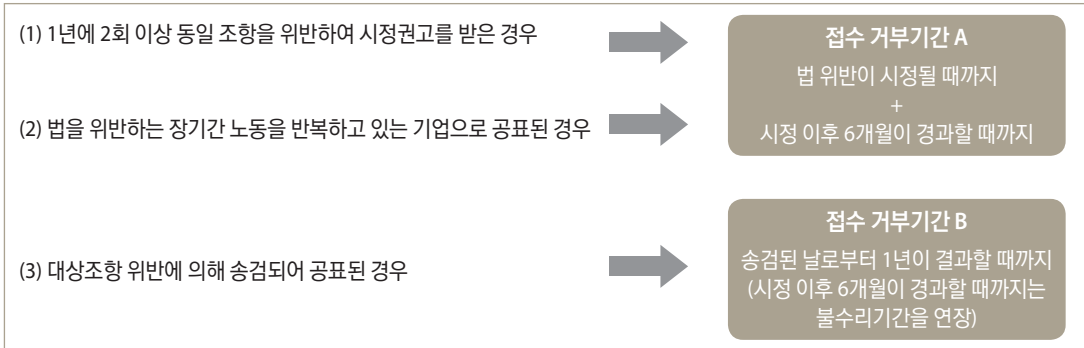
자료: 厚生労働省(2016), 「若者雇用促進法のあらまし」.

정보를 제공할 때에는 최신 정보를 제공할 필요가 있으며, 기업 전체의 고용형태별 정보를 제공하여야 한다(해외지점 등에 근무하고 있는 근로자는 제외). 정보는 홈페이지에 공표, 회 사설명회에서 제공, 구인표에 기재하는 것 등에 의해 제공될 수 있으며, 응모자 등에 의해 개별적인 요구가 있을 경우에는 메일 또는 서면으로 정보를 제공하여야 한다. 단 응모자가 정보를 요구할 때에는 이름, 연락처(주소 또는 메일주소), 소속학교명, 재학연도 또는 졸업연월, 정보제공을 희망하는 취지를 기업에 제공할 필요가 있다. 한편 기업은 정보제공을 요구한 응 모자가 채용 선고 시에 불이익을 받는 일이 없도록 하여야 한다.

② 노동 관련 법령 위반 사업주의 신규 졸업자용 구인광고 접수 거부 가능(2016년 3월 1일 시행)

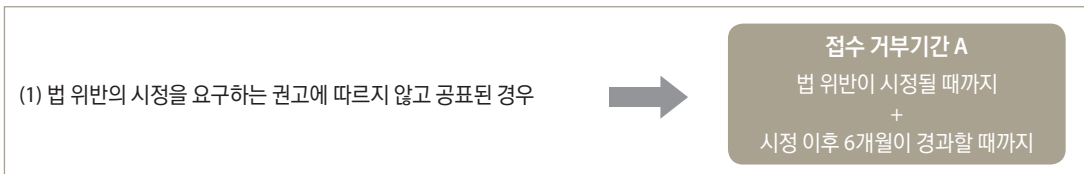
일본 정부는 공공직업안정소에 대해서 2016년 3월 이후 노동 관련 법령을 위반한 사업주 등이 신규 졸업자에 대한 구인공고를 신청할 때에 일정 기간 동안 이를 거부할 수 있도록 인

[그림 5] 노동기준법과 최저임금법에 관한 규정 위반 시의 불수리 기간



자료 : 厚生労働省(2016), 「若者雇用促進法のあらまし」.

[그림 6] 남녀고용기회균등법과 육아개휴업법에 관한 규정 위반 시의 불수리 기간



자료 : 厚生労働省(2016), 「若者雇用促進法のあらまし」.

정하고 있다. [그림 5]와 [그림 6]은 신규 졸업자에 대한 구인공고 접수의 거부 대상과 기간을 나타내고 있다.

③ 우수 중소기업의 인정제도의 창설(2015년 10월 1일 시행) [그림 7] 유스 옐 인정기업 마크

청소년의 채용 및 고용에 적극적이고 고용관리 상황이 우수한 중소기업을 후생노동대신이 인정하는 유스 옐(youth yell) 인정기업제도를 창설하였다. 유스 옐 인정기업은 상품과 광고 등에 인정마크를 사용할 수 있으며, 마크 내의 「〇〇년도 인정」 표시에 의해 언제부터 인정기준을 달성하고 있는지를 알 수 있다, 유스 옐 인정기업이 아닌 기업이 인정마크나 혼돈을 주기 쉬운 마크를 사용한 경우에는 30만 엔 이하의 벌금이 부과된다.



중소기업이 유스 옐 인정기업으로 인정받기 위해서는 <표 2>와 같은 조건을 모두 충족할

<표 2> 유스 옐 인정기업의 인정기준

1	신규 졸업자 구인 등, 청년층을 대상으로 하는 정사원의 구인신청 또는 모집을 하고 있을 것	
2	청년층의 채용과 인재육성을 적극적으로 추진하는 기업일 것	
3	해당 요건을 모두 충족시키고 있을 것	- 인재육성방침과 육성훈련계획을 책정하고 있을 것
		- 최근 3년간 신규 졸업자 등 정사원으로 취직한 자의 이직률이 20% 이하일 것
		- 전 사업연도의 정사원의 월평균 시간의 근로시간이 20시간 이하 또는 주당근무시간이 60시간 이상 인 정사원의 비율이 5% 이하일 것
		- 전 사업연도의 정사원의 유급휴가의 연평균 취득률이 70% 이상 또는 연평균 취득일수가 10일 이상 일 것
		- 최근 3년간 남성 근로자 중 육아휴직 등의 취득자가 1인 이상 또는 여성 근로자의 육아휴직 등의 취득률이 75% 이상일 것
4	해당 채용정보 항목에 대해 공표하고 있을 것	- 최근 3년간 신규 졸업자 등의 채용자 수, 이직자 수, 남녀별 채용자 수, 35세 미만의 채용자 수, 이직자 수
		- 연수 내용, 멘토제도의 유무, 자기개발 지원 및 커리어 컨설팅제도, 사내시험 등 제도의 유무와 그 내용, 평균 근속연수, 임원 및 관리직 중 여성 비율
		- 전 사업연도의 월평균 시간외 근로시간, 유급휴가의 평균 취득일수, 육아휴업의 취득 대상자 수, 취득자 수(남녀별)
5	과거 3년간 인정기업의 승인 취소가 없을 것	
6	과거 3년간 인정기준에 미달되어 인정을 사퇴한 적이 없을 것	
7	과거 3년간 신규 졸업자의 채용 내정을 취소한 적이 없을 것	
8	과거 1년간 사업주의 사정에 의해 해고 또는 퇴직권고를 한 적이 없을 것	
9	폭력단과 관련된 사업주가 아닐 것	
10	풍속업과 관련된 사업주가 아닐 것	
11	각종 조성금의 지급 정지 조치를 받은 경험이 없을 것	
12	중대한 노동관계 법령을 위반한 적이 없을 것	

자료 : 厚生労働省(2016), 「若者雇用促進法のあらまし」.

필요가 있다. 중소기업이 유스 옐 인정기업으로 인정되면 다음과 같은 지원을 받게 되어 기업의 이미지 향상과 인재확보에 유리한 입장을 차지하게 된다.

- 헬로워크 등에서 중점적인 홍보 실시: 청년층 헬로워크나 신규 졸업자 응원 헬로워크 등

의 지원 거점에서 인정기업을 적극적으로 홍보하여 청년층의 응모 증가를 기대할 수 있다.

- 인정기업으로 한정한 취직면접회 등에 참가 가능 : 각 도도부현의 노동국 및 헬로워크가 개최하는 취직면접회 등에 대한 정보를 제공함에 따라, 정사원 취직을 희망하는 청년층 등 구직자와 만날 수 있는 기회를 증진시킬 수 있다. 이로써 보다 적절한 인재의 채용을 기대할 수 있다.
- 자사의 상품 및 광고 등에 인정마크 사용이 가능 : 인정기업은 청년고용촉진법에 근거한 인정마크를 상품과 광고 등에 부착하여 사용하는 것이 가능하다. 인정마크를 사용함으로써 청년고용촉진법에 근거한 인정을 받은 우수기업이라는 것을 대외적으로 어필할 수가 있다.
- 청년층의 고용 및 육성을 지원하는 관련 조성금을 가산 : 청년층의 채용 및 육성을 지원하기 위해 인정기업이 각종 조성금(커리어 향상 조성금, 커리어 형성 촉진 조성금, 트라이얼 고용장려금, 3년 이내 기졸자 등 채용정착 장려금)을 활용할 때 일정액이 가산된다.
- 일본정책금융공고에 의한 저금리 용자 : 주식회사 일본정책금융공고가 실시하고 있는 「지역활성화 및 고용촉진자금(기업활력 강화 대출)」을 이용할 때 기준 이율보다 0.65% 포인트 낮은 저금리로 용자를 받을 수 있다.
- 공공조달의 가산점 부여 : 공공조달 중에서 가격 이외의 요소를 평가하는 조달(종합평가 낙찰방식, 기획경쟁방식)을 실시하는 경우에는 계약내용에 따라 유스 엘 인정기업에 가산점을 부여하도록 일본 정부가 정하는 「여성의 활약추진을 위한 공공조달 및 보조금의 활용에 관한 대책지침」에 명시되어 있다.

직업능력 개발·향상 및 자립 촉진

- ① 일본 정부에 대해서는 지방공공단체 등과 연계하여 청소년에 대한 직업훈련을 촉진하고, 잡카드(JOB CARD, 직무경력 등 기록서)의 보급을 촉진하는 등 필요한 조치를 강구하고 노력하도록 하였다(2015년 7월 1일 시행).
- ② 이른바 니트 등의 청소년에 대해서는 특성에 맞는 상담기회를 제공하고 직업생활의 자립지원을 위한 시설(지역청년 서포트스테이션)의 정비 등을 실시하도록 하였다(2016년

4월 1일 시행). 지역청년서포터스테이션에서는 일을 하지 않고 가사도 통학도 하지 않는 15~39세까지의 청년층에 대해서 취업을 위한 지원(개별상담, 커뮤니케이션 훈련, 직장체험, 취업 후의 상담 등)을 실시하고 있다.

기타

중퇴자에 대한 취업지원을 강화하기 위해 ① 학교와 헬로워크가 연계하여 직업지도 등을 실시하는 대상으로서 중퇴자를 명기함과 동시에 ② 학교가 신고에 의해 무료직업 소개사업을 실시하는 경우 직업소개 대상범위에 중퇴자를 추가하였다(2015년 7월 1일 시행).

직업능력의 개발 및 향상을 지원

잡카드의 보급 촉진

일본 정부는 청소년의 직업능력개발 및 향상을 도모할 목적으로 지방공공단체 및 기타 관계자와 연계하여 잡카드(직무경력 등 기록서)의 보급을 촉진하는 등 기타 필요한 조치를 종합적이고 효과적으로 강구하도록 노력하고 있다.

잡카드란 직업능력개발촉진법 제15조4 제1항에 근거하여 후생노동대신이 정하는 직무경력 등 기록서로, 개인의 경력 향상과 다양한 인재의 원활한 취직 등을 촉진하는 것을 목적으로 만들어졌다. 잡카드는 생애를 통한 커리어 플래닝과 직업능력을 증명하는 수단으로서 커리어 컨설팅 등 개인에 대한 상담지원을 실시하는 데 있어서 구직활동, 직업능력개발 등에서 활용할 수 있다.

커리어 컨설턴트 등록제의 도입

근로자의 주체적인 직업생활설계와 직업능력개발 등에 관한 상담 등을 지원하는 자로 커리어 컨설턴트를 법률상의 자격으로 인정하고, 시험 및 기타 필요한 규정을 결정하였다. 구체적으로는 커리어 컨설턴트 시험, 커리어 컨설턴트 시험의 사무를 담당하는 등록시험기관의 등록, 커리어 컨설턴트 등록 관련 사무를 담당하는 지정등록기관의 지정기준, 커리어 컨설턴트의 의무 등을 규정하고 있다.

청년층 지원창구에서는 인터넷에서 공개하지 않고 있는 구인정보를 제공하고 있다.

- 응모방법, 일자리를 찾는 방법, 업무에 대한 불안 등 구직에 관한 의문점에 대해서 상담을 실시하고 있다. 또한 취업과 관련된 상담 및 이력서 등의 작성방법과 면접에 대한 지도를 실시하고 있다.
- 취업과 관련된 상담 및 지도는 담당자제로, 개별적으로 실시되고 있다.
- 취업 후의 정착지원과 청년층을 일시적으로 고용하여 해고하는 기업 등과 관련된 상담을 실시하고 있다.

일본판 듀얼시스템

일본판 듀얼시스템은 2004년 4월부터 실시된 제도로 ‘일하면서 배우거나, 배우면서 일하는’ 것에 의해 청년층을 한 사람의 직업인으로 양성하는 직업훈련시스템이다. 구체적으로는 기업의 실습훈련과 교육훈련기관의 교육을 병행하는 제도이다.

일본판 듀얼시스템의 주된 대상은 약 35세 미만인 자와, 취직활동을 계속하고 있지만 안정적인 일자리를 얻지 못해 일본판 듀얼시스템을 통해 취업을 위한 직업훈련을 받고 있는 자로, 구체적으로는 신규 학졸자 중 미취업자, 프리터 등을 들 수 있다.

일본판 듀얼시스템은 전문학교 등의 교육훈련기관이 주도하는 교육훈련기관 주도형과 기업이 주도하는 기업주도형으로 구분할 수 있는데, 현재는 교육훈련기관 주도형만 실시되고 있다. 또한 청년층을 수용하는 기업에 대해서는 훈련에 드는 비용(수강료)과 임금을 부담한 사업주에 대해서는 조성금(커리어 형성촉진 조성금의 확충) 등을 지원하고 있다.

독립행정법인 고령·장애·구직자고용지원기구의 조사결과에 의하면, 일본판 듀얼시스템을 통해 의한 직업훈련을 받은 자의 취업률은 2년 과정이 95.7%, 6개월 과정이 91.4%인 것으로 나타났다.

청년층 트라이얼 고용

일본 후생노동성은 2001년 12월부터 정규직으로 취업하지 못하는 청년층이 증가하고 있

는 문제점을 개선하고 청년층의 고용을 촉진하기 위해 청년층 트라이얼 고용제도를 실시하고 있다. 청년층 트라이얼 고용제도는 공공직업안정소의 소개를 받은 기업이 청년층(45세 미만)을 시용기간(원칙 3개월, 1개월 또는 2개월도 가능) 동안 시범적으로 고용하게 하는 제도로, 기업 측과 구직자 측이 서로 간에 적성을 판단한 후에 양자가 합의하면 본 채용이 결정되는 제도이다. 시용기간 중에는 기업 측에 장려금이 지급된다.

3년 이내 기졸자 등에 대한 채용정착장려금 지급

기졸자와 중도퇴직자의 응모 기회의 확대 및 채용, 정착을 위해 기졸자 등이 응모 가능한 신졸 구인의 신청 또는 모집을 새롭게 실시하여, 채용 이후 일정 기간 정착시킨 사업주에 대해서 장려금을 지급하는 제도이다.

장려금은 다음의 학교 등을 졸업 또는 중도퇴직한 자로, 이제까지 일반적인 근로자로서 동일 사업주에 12개월 이상 고용된 적이 없는 자를 대상으로 하고 있다.

<표 3> 3년 이내 기졸자 등 채용정착장려금의 지급액

	대상자	1명째			2명째		
		1년 정착 후	2년 정착 후	3년 정착 후	1년 정착 후	2년 정착 후	3년 정착 후
중소기업	기졸자 등 코스	50만 엔	10만 엔	10만 엔	15만 엔	10만 엔	10만 엔
	고등학교 중퇴자 코스	60만 엔	10만 엔	10만 엔	25만 엔	10만 엔	10만 엔
중소기업 이외 기업	기졸자 등 코스	35만 엔	-	-	-	-	-
	고등학교 중퇴자 코스	40만 엔	-	-	-	-	-

주: 1) 청년고용촉진법에 근거한 인정기업의 경우에는 10만 엔이 가산된다.

2) 중소기업은 업종에 따라 다음과 같이 구분하고 있다.

소매업 및 음식점-자본금 또는 출자총액이 5천만 엔 이하 또는 상시 고용하는 근로자 수가 50명 이하.

서비스업-자본금 또는 출자총액이 5천만 엔 이하 또는 상시 고용하는 근로자 수가 100명 이하.

도매업-자본금 또는 출자총액이 1억 엔 이하 또는 상시 고용하는 근로자 수가 100명 이하.

그 외 업종-자본금 또는 출자총액이 3억 엔 이하 또는 상시 고용하는 근로자 수가 300명 이하.

자료: 厚生労働省(2016), 「三年以内既卒者等採用定着奨励金のご案内」.

- 학교(초등학교 및 유치원을 제외), 전수학교, 각종 학교, 외국의 교육시설 졸업자, 중도퇴직자
- 공공직업능력개발시설과 직업능력개발종합대학교의 직업훈련 수료자 또는 중도퇴직자 사업주가 대상자를 고용하여 일정 요건을 충족한 경우에는 <표 3>과 같은 장려금이 지급된다.

장려금은 2019년 3월 31일까지 모집을 실시하여 2019년 4월 30일까지 대상자를 고용한 사업주에게 지급되며 장려금의 코스별 지급요건은 다음과 같다.

① 기졸자 등 코스

- 기졸자 및 중퇴자가 응모가능한 신규 졸업자에 대한 구인신청 또는 모집을 실시하고, 해당 구인 및 모집에 응모한 기졸자 및 중퇴자를 통상 근로자로서 고용한 사업자(졸업 또는 중퇴 이후 3년 이내에 응모한 자에 대해서 지급)
- 해당 구인의 신청 또는 모집 전 3년간에 있어서 기졸자 등이 응모가능한 신규 졸업자에 대한 구인신청 또는 모집을 실시하지 않은 사업자

② 고교중퇴자 코스

- 고교중퇴자가 응모가능한 고졸 구인의 신청 또는 모집을 실시하고, 해당 구인 및 모집에 응모한 고교중퇴자를 통상 근로자로서 고용한 사업자(졸업 또는 중퇴 이후 3년 이내에 응모한 자에 대해서 지급)
- 해당 구인의 신청 또는 모집 전 3년간에 있어서 고교중퇴자 등이 응모가능한 고졸 구인 신청 또는 모집을 실시하지 않은 사업자

장려금의 지급을 희망하는 사업자는 노동국 및 헬로워크에서 각 지급대상기의 마지막 날로부터 2개월 이내에 장려금의 지급을 신청할 필요가 있다. 장려금은 최대 3회에 나누어 지급된다.

잡카페

청년층이 각자의 요구사항에 적합한 지원을 받기 위해 필요한 상담 등을 원스톱으로 제공하는 잡 카페를 전국 46개 시도부현에 설치하고 있다. 주된 이용 대상은 15~44세이다.

■ 기타:일본 경단련 채용선발 개시 시기를 변경

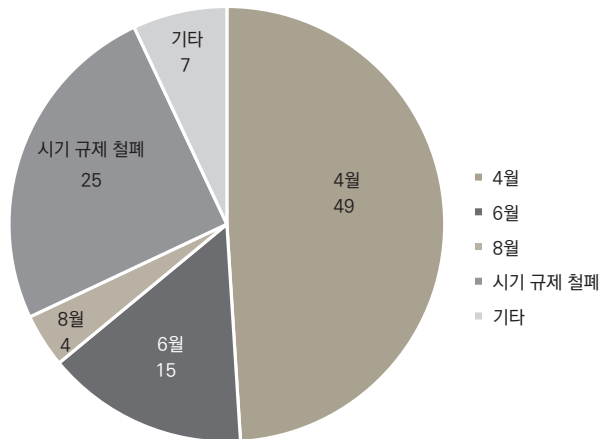
2017년 3월 졸업 및 수료 예정자의 채용선발(채용을 위한 필기시험 및 면접 등) 개시 시기가 경단련 가맹기업을 중심으로 종래의 8월에서 6월로 2개월 앞당겨졌다. 한편 기업의 채용 정보는 기존과 동일하게 3월부터 공개된다. 경단련은 2016년 3월 졸업 및 수료 예정자의 채용선발 개시 시기를 기존의 4월에서 8월로 변경하여 적용하였는데, ‘한여름의 취업활동은 힘든 점이 많다’, ‘중소기업의 채용 개시 시기가 대기업보다 빨라 중소기업의 내정을 사퇴하는 경우가 속출하여 중소기업의 인재확보가 어렵다’, ‘이공계 학생의 경우 여름방학이 가장 많은 연구를 할 시기인데 취업활동 때문에 연구를 하기가 힘들다’ 등의 일부 대학 및 학생의 의견을 반영하여 1년 만에 방침을 전환하게 되었다.

채용선발 개시 시기를 앞당길 경우 대학교 3학년이 되면 바로 취업활동을 준비하지 않으면 안 되게 되고, 채용선발 개시 시기를 늦출 경우 채용선발 개시 시기 이전에 미리 채용을 하는 기업⁵⁾이 속출하여 혼란이 발생하기 때문에 예전부터 채용선발 개시 시기를 앞당기거나 늦추거나 하는 현상이 반복되어 왔던 게 사실이다.

기업의 채용정보 공개 시기가 바뀌지 않은 상황에서 채용선발 개시 시기가 앞당겨지게 되어, 이전에 비해 필기시험이나 면접이 중복되는 현상이나, 한여름의 취업활동을 피할 수 있게 되었다고 할 수 있다. 또한 중소기업보다 대기업을 먼저 응모하게 되어 중소기업의 내정을 사퇴하는 사례는 줄어들 것으로 예상된다. 한편 기업의 채용정보 공개 시기와 채용선발 개시 시

5) 채용선발 개시 시기는 어디까지나 경단련에 소속된 기업에 한정되며, 이를 어길 시의 벌칙규정도 없는 게 사실이다.

[그림 8] 채용선발 개시 시기로 타당한 시점



자료 : HR총연(2016), 「緊急アンケート- 2017年新卒採用スケジュールに関するアンケート結果速報1」.

기의 간격이 줄어들어 따라, 이전에 비해 지원하는 기업을 선택하거나, 필기시험을 준비할 시간, 그리고 엔트리 시트(자기소개서와 이력서)를 작성하는 시간 등 취업활동을 준비하는 데 사용할 수 있는 시간은 오히려 줄어들었다고 할 수 있다.

일본의 인사관리 포털사이트인 HR총연이 2015년 11월에 상장 및 미상장 기업의 인사담당자에게 실시한 조사에 의하면, ‘채용선발 개시 시기로 6월이 타당하다’고 응답한 기업은 전체의 15%에 불과한 반면, ‘4월이 타당하다’고 응답한 기업은 절반에 가까운 49%에 달하였다. 이를 기업규모별로 보면, 경단련의 회원기업이 많은 대기업(종업원 수 1,001명 이상)의 경우, ‘6월이 타당하다’고 응답한 기업은 28%로 다른 그룹(종업원 수 301~1,000명: 9%, 종업원 수 300명 이하: 14%)에 비해 상대적으로 높게 나타났지만, ‘4월이 타당하다’고 응답한 비율은 40%로 여전히 높게 나타나, 전체적으로 많은 기업들이 채용선발 개시 시기를 앞당길 것을 선호하는 것으로 나타났다(그림 8 참조).

한편 채용선발 개시 시기의 자유화를 요구하는 주장도 많았는데, 그 주된 이유로는 ‘이미 외자기업은 채용선발 개시 시기를 완전 자유화하고 있어 우수한 인재가 외자기업으로 유출되는 현상을 방지하기 위해’, ‘규칙이 있어도 물 밑 교섭이 자유롭게 진행되고 있기 때문에’, ‘규칙 위반에 대한 벌칙조항이 존재하지 않기 때문에 규칙을 정해도 자유롭게 활동하는 기업

이 반드시 있기 때문에’ 등을 들었다. 실제 응답기업의 73%가 채용선발 개시 시기 이전인 5월까지 면접 선고를 개시할 것이라고 응답했는데, 이는 채용선발 개시 시기가 어디까지나 경단련에 소속된 기업에 한정되는 점과, 채용선발 개시 시기를 어길 시의 벌칙규정이 없는 점을 반영하고 있다고 할 수 있다.

■ 맺음말

일본 정부는 저출산의 장기화에 의해 청년층 노동인구가 감소하고 있는 가운데, 청년층에게 안정적인 일자리를 제공하여 이들이 근로의욕을 가지고 노동시장에 참가하는 것이 일본의 경제사회 발전을 도모할 수 있다는 관점에서 청년고용촉진법을 개정하였다. 청년고용촉진법은 청년층의 고용촉진 등을 도모하고, 청년층이 능력을 유효하게 발휘할 수 있는 환경을 정비하기 위해 청년층의 적절한 직업선택과 직업능력개발 및 향상에 관한 조치 등을 종합적으로 고려한 대책이라고 할 수 있다.

일본 정부가 청년층의 노동시장 관련 지표가 전체적으로 개선되고 있는 상황에서 이러한 대책을 발표한 것은 저출산 고령화의 진행으로 인해 장래 노동력 부족 문제가 심각할 것으로 예상했기 때문이다. 즉 노동시장을 떠나 있는 청년 비경제활동인구를 보다 많이 노동시장에 참가시키고, 노동시장의 미스매치를 축소하여 노동력 부족을 최소화하겠다는 일본 정부의 의지가 내포되어 있다고 할 수 있다.

일본의 사례를 참고하면 한국의 경우에도 생산가능인구가 감소하기 시작하면 청년층의 고용문제가 다소 해결되지 않을까 하고 기대하는 전망도 있을 수 있다. 그러나 생산인구의 감소가 청년층의 고용확대에 연결된다고 기대하는 것은 위험한 발상이라고 할 수 있다. 무엇보다 청년층이 안심하고 일할 수 있는 환경을 구축할 필요가 있는데, 이를 위해서는 정부뿐만 아니라 기업과 개인 모두의 의식개혁이 절실히 필요하다. 또한 일본이 한국보다 청년고용 문제가 덜 심각한 이유는 단지 생산가능인구의 감소가 원인이 아니라, 노동시장의 나눠 먹기 문화, 즉 워크 셰어링이 뿌리 깊게 정착하고 있는 점을 들 수 있다. 즉 혼자서 해도 되는 일을 둘 이상이 하는 경우도 많고, 한국에서는 전혀 배치가 되어 있지 않는 곳에 두세 명이 반드시 배치

되어 있는 점이 한국과는 커다란 차이라고 할 수 있다. 이로 인해 한국보다 더 많은 생산가능 인구가 노동시장에 참가하고 있는 게 사실이다.

일본보다 빠른 속도로 저출산 고령화가 진행되고 있는 한국에 있어서, 현재 청년 고용 문제 뿐만 아니라 장래의 노동력 부족도 한국 정부에 있어서는 해결해야 할 과제라고 할 수 있다. 한국 정부가 일본의 사례를 참고로 하여 청년층에 대한 고용대책을 충실히 실시하고 동시에 보다 많은 생산가능인구가 노동시장에 참가할 수 있도록 워크 셰어링의 정착에 보다 많은 노력을 기울이기를 진심으로 바라는 바이다. **KLI**

참고문헌

- 厚生労働省(2016), 「三年以内既卒者等採用定着奨励金のご案内」.
- _____ (2016), 「若者雇用促進法のあらまし」.
- 文部科学省(2015), 「平成27年度学校基本調査(確定値)」.
- 時の法令편집국(2016), 「若者雇用促進法の制定と職業能力開発促進法の改正」, 『時の法令』 1993号.
- 総務省統計局 홈페이지, 「労働力調査(詳細集計)」.
- HR総研(2016), 「緊急アンケート- 2017年新卒採用スケジュールに関するアンケート結果速報1」.
- 통계청 홈페이지, 「경제활동인구조사」.