

# 일본의 임금채권보장제도

김명수 (국회도서관 법률자료조사관)

## ■ 효과적인 임금채권 확보를 위하여

최근 경기불황과 산업구조 변화 등으로 사업을 계속하는 것이 불가능하거나 기업의 경영이 불안정하여 임금 등을 지급받지 못하는 근로자들이 날로 증가하고 있다.<sup>1)</sup> 임금을 제대로 지

\* 이 글은 한국노동연구원에서 발간한 김근주 외(2016), 『체불임금 해결시스템의 국제비교연구 : 임금채권보장제도를 중심으로』 중 제5장의 일부 내용을 정리한 것이다.

### 1) 연도별 임금체불 현황

(단위: 개소, 명, 억 원)

연도	신고건수 (근로자 수)	금액	지도해결		사법처리		처리중	
			건수 (근로자 수)	금액	건수 (근로자 수)	금액	건수 (근로자 수)	금액
2011년	193,536 (278,494)	10,874	135,366 (188,098)	6,105	52,049 (80,585)	4,195	6,121 (9,811)	574
2012년	186,624 (284,755)	11,772	121,664 (172,003)	6,252	57,614 (101,420)	4,873	7,346 (11,332)	647
2013년	181,182 (266,508)	11,930	114,064 (157,644)	5,565	60,977 (100,198)	5,826	6,141 (8,666)	539
2014년	195,783 (292,558)	13,195	131,052 (176,209)	6,452	59,025 (107,615)	6,264	5,706 (8,734)	479
2015년	204,329 (295,677)	12,993	141,171 (178,926)	6,020	56,222 (105,608)	6,309	6,936 (11,143)	664
2016년	217,530 (325,430)	14,286	152,290 (198,392)	6,866	58,951 (114,262)	6,623	6,289 (12,776)	797

자료 : 고용노동부 홈페이지 > 정보공개 (<http://www.moel.go.kr/>).

급받지 못하는 근로자들을 보호하기 위하여 정부는 체불사업주를 형사고발하거나 각종 행정 제재를 취하여 왔지만 이것이 근로자들의 실질적인 생계보장에는 도움이 되지 못하고 있다. 악의적인 임금체불 사업주로부터 피해를 본 근로자들의 생활안정을 위해서는 금전적 보전이 절실한데, 이를 위해 민사소송을 선택하기에는 근로자 측이 감수해야 할 시간적·금전적 손실이 상대적으로 크다고 할 수 있어 현재로서는 체불임금으로 피해를 본 근로자의 생활보장을 위한 최소한의 제도적 장치가 체당금 지급제도라고 할 수 있다.

체당금 지급제도는 근로자와 그 가족의 생활안정을 도모하는 국가의 안전망으로 기업 도산에 따라 임금을 받지 못한 채 퇴사한 근로자에게 「임금의 지급 확보 등에 관한 법률(賃金の支払の確保等に関する法律)」(이하 ‘임금확보법’이라 한다)<sup>2)</sup>에 근거하여 그 미지급 임금의 일부를 정부가 사업주를 대신하여 지급하는 제도를 말한다.<sup>3)</sup>

일본은 독립행정법인인 ‘노동자건강안전기구’가 이 제도를 실시하고 체당금을 지급하였을 때에는 해당 기구가 그 체당금 지급금에 해당하는 금액에 대해서는 근로자의 승낙을 얻어 임금채권을 대위 취득하여 사업주 등에게 구상권을 행사한다.

2) 「임금의 지급 확보 등에 관한 법률(1976년(소화 51년) 법률 제34호)」은 1976년 7월 1일부터 시행되고 있다. 「임금확보법」은 총 5장으로 구성되어 있다. 제1장은 총칙으로 동법의 목적과 ‘임금’과 ‘근로자’에 관한 정의 규정이 있다. 제2장(제3~6조)은 저축금과 임금에 관계된 보전조치 등을 규정하고 있다. 제3장(제7~9조)은 미지급 임금의 체당금 지급 사업에 관한 장이다. 제4장은 그 밖의 규정으로 노동기준감독관서장 및 노동기준감독관의 사무와 직무에 대한 내용(제10조), 사업주와 근로자에 대한 보고의무(제11조), 이 법의 시행과 관계된 자료제공요구(제12조), 노동기준감독관의 출입검사권(제13조), 사업주의 법 위반사실에 대한 근로자의 신고(제14조), 선원에 관한 특례(제16조) 등이 담겨 있다. 제5장은 벌칙에 관한 규정이다.

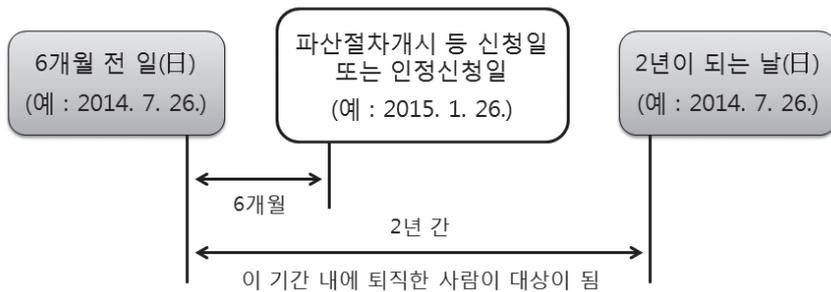
3) 일본의 임금확보법에 해당하는 우리나라의 법률은 「임금채권보장법」이다.

## ■ 체당금 지급요건

### 근로자

체당금을 지급받을 수 있는 사람은 근로자재해보상보험(노재보험)의 적용을 받는 사업<sup>4)</sup>에서 1년 이상 사업 활동을 한 사업주(법인, 개인을 불문)에 고용되어 기업 도산에 따른 임금을 받지 못한 채 퇴직한 근로자(일본 노동기준법 제9조의 근로자에 한함)<sup>5)</sup>여야 한다.

[그림 1] 체당금을 받을 수 있는 사람



자료: 노동자건강안전기구 홈페이지(2017), 未払賃金の立替払制度のご案内([http://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/kinrosyashien/pdf/tatekae\\_seido\\_Pamphlet2811.pdf](http://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/kinrosyashien/pdf/tatekae_seido_Pamphlet2811.pdf)).

- 4) 노재보험의 적용사업은 근로자재해보상보험법(労働者災害補償保険法)의 규정이 적용되는 사업을 말하며, 근로자를 한 명 이상 사용하는 사업이면 농림수산업의 일부를 제외하고 모두 해당된다. 또한 동거 친족만 사용하는 사업은 노재보험의 적용사업에 해당되지 않는다(임금확보법 제7조, 근로자재해보상보험법 제3조 제1항).
- 5) 임금확보법에는 “이 법률에 따라 ‘근로자’라 함은 노동기준법 제9조에 규정된 근로자를 말한다”라고 규정되어 있다(제2조 제2항). 따라서 도산한 사업주에 고용되어 노동의 대가로 임금을 지급받던 사람으로 파트타임, 아르바이트 등도 포함된다. 동거 친족에 대해서는 그 동거 친족이 비록 사업장에서 형식상 근로자로서 일하는 체제를 갖추고 있더라도 일반적으로는 실질적 사업주와 이익을 같이하고 사업주와 동일한 지위에 있다고 인정되어 원칙적으로 근로자로 인정되지 않는다. 또한 가내노동법(家内労働法)에 의한 부업 등에 종사하는 가내 근로자는 대상이 되지 않고, 대표권을 가진 회사 임원 등도 대상이 되지 않는다.

또한 법원에 파산절차 개시 등의 신청일(법률상 도산의 경우) 또는 근로기준감독서장에 대한 도산인정 신청일(사실상 도산의 경우)의 6개월 전일로부터 2년 사이에 해당 기업을 퇴직한 자이어야 한다. 다만, 퇴직 후 6개월 이내에 법원에 파산절차 개시 등의 신청 또는 근로기준감독서장의 도산인정 신청이 되지 않았던 경우에는 해당금 지급대상이 되지 않는다.

체당금 지급금액 등에 대하여 파산관재인 등의 증명(법률상 도산의 경우) 또는 근로기준감독서장의 확인(사실상 도산의 경우)을 받은 자이어야 한다.

## 사업주

근로자를 사용하고 있는 사업장은 사업 종류를 불문하고 체당금 지급 사업의 대상이 되는지 그리고 노재보험에 가입하지 않은 사업장도 체당금 지급 사업의 대상이 되는지가 문제이다. 노재보험법에는 원칙적으로 사업 종류를 불문하고 근로자를 사용하는 국내 사업장은 적용사업으로 되어 있다. 다만 국가 직영사업, 비현업의 중앙 및 지방 관공서의 사업에 대해서는 적용되지 않는다(노재보험법 제3조 제2항).

농림수산업 중 일부(상시 5명 미만의 근로자를 사용하여 개인이 경영하는 것 등)의 사업에 대해서는 '잠정임의적용사업'으로 되어<sup>6)</sup> 이들 사업장에 대해서는 노재보험의 가입절차를 밟지 않은 경우에는 체당금 지급대상이 되지 않는다. 다른 한편으로 '잠정임의적용사업' 이외의 사업에 대해서는 당연적용(강제적용)이 되므로, 노재보험의 가입절차를 밟지 않은 사업장과

### 6) 잠정임의적용사업의 범위

1. 농업: 근로자 5인 미만의 개인경영 사업이고, 일정한 위험 또는 유해한 작업을 주로 행하는 사업과 사업주가 농업에 대해서 특별가입하고 있는 사업 이외의 것
2. 임업: 근로자를 평상시에는 사용하지 않고, 또 연간 사용 총 근로자 수가 300인 미만인 개인경영 사업
3. 수산업: 근로자 5인 미만의 개인경영 사업이고, 총 5톤 미만의 어선에 의한 것 또는 재해발생의 우려가 적은 하천·호수 또는 특정 해면에서 주로 하는 조업  
(실업보험법 및 근로자재해보상보험법의 일부 개정법률 및 노동보험의 보험료의 징수 등에 관한 법률 시행에 따른 관계법령의 정비 등에 관한 시행령 제17조 및 1975년(소화 50년) 4월 1일 노동성고시 제35호「동 제17조의 규정에 기한 후생노동대신이 정한 사업」 등에서 발췌하여 약술한 것임).

노재보험료를 납부하지 않은 사업장(체납사업장)이 있어도 체당금 지급대상이 된다. 그리고 적용사업에는 영리사업에 한하지 않고, 사단법인과 NPO 등의 비영리사업도 포함된다.<sup>7)</sup>

## 체당금 지급 사유

### 법률상 도산

법률상 도산에는 ① 파산법에 기한 파산절차 개시, ② 회사법에 기한 특별청산 개시, ③ 민사재생법에 기한 민사재생절차 개시, ④ 회사갱생법에 기한 회사갱생절차의 개시에 대하여 법원의 결정 또는 명령이 있는 경우이다.<sup>8)</sup>

7) 吉田 清弘·野村 剛司(2013), 「未払賃金立替払制度 実務ハンドブック」, 金融財政事情研究会, 34頁.

8) 일본의 도산법 체계는 청산형 도산절차와 재건형 도산절차로 나뉜다. 청산이라 함은 채무자의 총 재산을 현실적으로 매각하거나 처분함으로써 금전화하여 그 환가금을 각 채권자에게 각자의 채권액과 순위에 맞게 배분하는 것을 의미하는데, 청산형 법적 절차로는 파산법이 규율하고 있는 파산절차와 회사법이 규율하는 특별청산절차가 있다. 이에 대하여 재건(우리나라의 회생에 해당)이라 함은 한편으로 채무자의 소득을 유지하거나 그 사업의 수익력을 향상시키고, 다른 한편으로 그 부채를 유지, 향상된 소득·수익력으로 지급할 범위까지 축소함으로써 채무자의 지급능력을 회복시키는 것을 말하는데, 재건형 법적 도산절차로는 민사재생법이 규율하는 재생절차와 회사갱생법이 규율하는 갱생절차가 있다. 민사재생절차는 법원의 후견적인 감독 아래에서 원칙적으로 채무자가 업무수행권과 재산관리수행권을 유지하면서 채권자의 법정다수에 의해 인정된 재생계획을 바탕으로 자주적인 재건을 이룰 수 있는 도산절차이다. 이 절차는 주식회사 이외의 자연인, 일반 사단법인, 조합 등 모든 법인격을 대상으로 하는 절차이며 주로 사업자에게 적용되는 재건형 도산절차이다. 반면에 회사갱생절차는 그 적용대상이 주식회사에 한하는 특별절차로서의 성질을 갖는다. 대규모 또는 사회적으로 존재의의가 있는 주식회사에 대하여 채권자, 주주, 종업원 등 이해당사자의 이해를 조정하고 사업의 유지를 계속 행하여 회사의 재건을 도모하는 절차이다. 그러나 재생절차와 갱생절차가 재건형 절차로 분류된다고 하더라도 이것이 각각의 절차에서 재건의 실현이 확보되는 것을 의미하는 것은 아니다. 즉 재건형 절차는 재건을 추구할 수 있는 절차에 불과할 뿐이다. 예를 들어, 재생절차나 갱생절차에서도 채무자 회사를 해체하여 청산하는 내용의 계획은 적법하며 또 채무자 회사의 사업 전부가 포괄적으로 양도되고(민사재생법 제 42조, 회사갱생법 제 46조), 그 대금이 채권자에게 배분된 후에 채무자 회사의 법인격이 소멸하는 경우도 많다. 마찬가지로 파산절차가 청산형 도산절차로 분류되어 있더라도 청산의 실현이 보장되는 것은 아니다. 예를 들어, 절차비용의 부족에 의해(파산법 제 216조) 개인파산의 경우에는 채무자 재산이 환가·배당되지 않는 경우도 많다(동시폐지사건). 山本和彦·中西正·笠井正俊·沖野眞巳·水宏元典(2010), 「倒産法概説」 第2版, 弘文堂, 20-21頁.

이 경우에는 파산관재인 등이 도산 사실 등을 증명할 필요가 있다.

### 사실상 도산(중소기업사업주만 해당)<sup>9)</sup>

중소기업에 있어서 ‘사실상 도산’이라 함은 사업활동에 현저한 지장을 초래함으로써 근로자에게 임금을 지급하지 못하는 상태에 이르렀다고 노동기준감독서장의 인정이 있는 경우를 말한다. 구체적으로는 중소기업의 사업활동이 정지하고, 재개할 가능성이 없으며, 임금지급 능력이 없는 상태를 지칭한다.

- ① ‘사업활동의 정지’라 함은 사업장이 폐쇄되고 근로자 전원이 해고되는 등 그 사업 본래의 사업 활동이 정지된 경우를 말한다. 사업의 폐지를 위해서 필요한 청산 활동을 행하는 데 불과한 경우는 여기에 해당하지만, 사업 규모를 축소해도 그 사업 본래의 사업 활동을 계속하고 있는 경우는 이에 해당하지 않는다.
- ② ‘재개할 가능성이 없다’는 것은 일반적으로 사업주가 사업 재개의 의도를 포기하거나 청산 활동에 들어가는 등 재개할 가망이 없어진 경우를 말한다.
- ③ ‘임금지급능력이 없다’는 것은 일반적으로 사업주에게 임금의 지급에 총당되는 자산이 없고 자금 차입 등을 해도 임금 지급의 가망이 없는 경우를 말한다. 부채가 자산을 초과하는 이른바 채무 초과인 것만으로는 여기에 해당하지 않는다.

9) 여기서 ‘중소기업사업주’라 함은 다음 중 어느 하나에 해당하는 사업주를 말한다.

퇴직시 연령	미지급 임금의 한도액	체당금의 상한액
30세 미만	110만 엔	88만 엔
30세 이상~45세 미만	220만 엔	176만 엔
45세 이상	370만 엔	296만 엔

자료 : 일본후생노동성(2017) 홈페이지, <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200-000-Roudoukijunkyouku/0000089197.pdf>

## 체당금의 지급대상

### 정기임금 내지 퇴직수당

체당금 지급대상이 되는 체불임금은 퇴직일 6개월 전날부터 노동자건강안전기구에 대한 체당금 지급 청구의 전날까지의 사이에 지급기일이 도래한 정기임금 및 퇴직수당이며,<sup>10)</sup> 다만 미지급 임금총액이 2만 엔 미만일 때는 대상에서 제외된다.

그리고 다음과 같은 임금과 수당은 미지급 임금의 체당금 지급대상이 되지 않는다.

- ① 상여금 기타 임시적으로 지급되는 임금
- ② 해고예고수당
- ③ 임금과 관련된 지연이자
- ④ 위로금과 경조사 명목의 은혜적 급부 또는 복리후생 차원의 급부
- ⑤ 실비변상으로서의 여비 등<sup>11)</sup>
- ⑥ 소득세의 연말조정에 의한 환급금

휴업수당은 노동기준법 제24조 제2항 본문의 임금이며 사업활동 정지일 이전에 휴업수당은 체당금 지급대상이 된다. 한편으로 사업활동 정지일 이후에 대해서는 ‘부당하게 고액에 상당하는 액수’에 해당하는 경우가 많아 원칙적으로 체당금 지급대상이 되지 않지만, 사업활동 정지일 이후에도 사업주가 사업재개를 위한 활동을 하고 구체적인 사실(예를 들어, 재건위원회의 개최, 금융기관에 대한 대출 의뢰 등)이 존재하는 것이 명확한 경우에는 대상이 된다. 다만 그 기간은 30일이 한도가 된다.

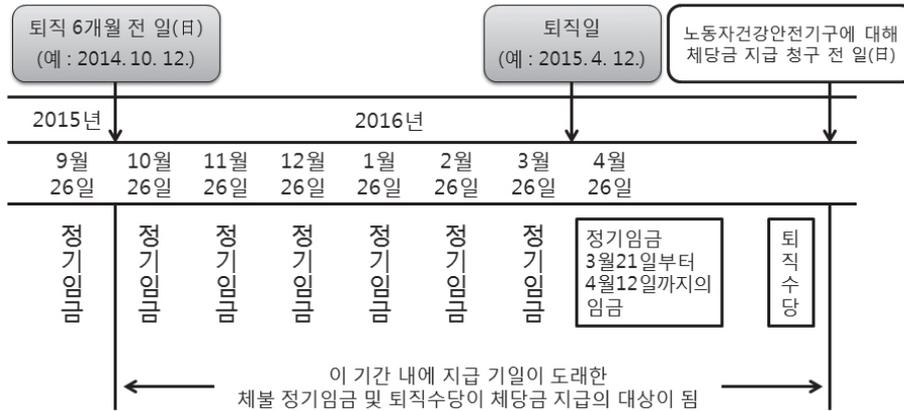
또한 미지급 휴업수당 액수에 대하여는 휴업 1일에 평균 임금의 60%에 해당하는 금액이

10) 임원인 때 보수나 상여금, 퇴직금 등은 제외된다.

11) 출장여비 등의 실비변상에 대해서는 통상적으로 임금에서 제외되지만 고용계약에 기하여 사용자가 부담해야 하는 것이고(일본 민법 제306조 제2호, 제308조), 파산절차상으로는 우선적 파산채권으로 취급되고 있으므로 체당금의 대상이 되는 ‘정기임금’은 되지 않기 때문에, 신청대리인으로서의 신청 전에 정산을 끝낼 필요가 있다(吉田 清弘·野村 剛司(2012), 「定期賃金に関する留意点」, 金融法務事情 No.1954, 90頁).

[그림 2] 체당금 지급대상이 되는 체불임금

임금마감일 : 매월 20일 지급기일 : 당월 26일



주 : 4월분 임금(2016. 3. 21. ~ 2016. 4. 12.)은 일할계산됨.

자료 : 노동자건강안전기구 홈페이지(2017), <http://www.johas.go.jp/chinginengo/miharai/tabid/687/Default.aspx>.

<일당 계산 방법>

- 취업규칙 등에서 구체적으로 정해진 방법으로 계산하지만, 규정되어 있지 않은 경우에는 출근 일수에 따라서 계산하면 된다.
- 「일당 계산한 임금액」=「월급 및 월별 각종 수당(직무 수당, 가족 수당, 통근 수당 등)」× 「실제 근로 일수」÷「소정 근로 일수(월에 따라 정해진 근로 일수가 다른 경우는 연간 소정 근로 일수를 12개월로 나눈 평균 소정 근로 일수)」

되며, 해당 기업의 노동협약, 취업규칙 등에서 종래부터 이를 상회하는 규정이 있는 경우는 그 금액이 된다.<sup>12)</sup>

시간외근로수당이 지급되지 않은 사업장에 있어서 시간외근로를 한 근로자가 시간외근로의 할증수당이 지급되지 않고 있다는 신청을 접수한 경우에 시간외근로를 한 시간 수 및 업무 내용 등에 관한 사실관계를 확인할 필요가 있다. 노동건강안전기구는 종래부터 소정노동

12) 독립행정법인 노동자건강안전기구, 「未払賃金立替払制度における破産管財人等の証明の手引き」, 10頁([https://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/kinrosyashien/pdf/2811hasan\\_kanzai\\_tebiki.pdf](https://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/kinrosyashien/pdf/2811hasan_kanzai_tebiki.pdf)).

시간을 초과한 근무에 대하여 시간외수당을 지급하지 않고 있는 사업주에 대하여 시간외근무수당에 관한 증명을 한 경우에는 시간외근무 사실이 확인될 수 있는 자료와 시간외근무 시에 종사하였던 구체적인 일의 내용과 시간외근무 시간을 특정할 수 있는 방법 및 노동기준법상의 적용제외와 특례에 해당하는지에 대하여 보고서를 제출하도록 요구하고 있다.<sup>13)</sup>

### 상한액 설정

미지급 임금총액에는 퇴직일의 나이에 상응하여 한도액이 정해져 있고, 체당금의 실제 지급은 이러한 미지급 임금총액의 8할이 되고 있다(표 1 참조).

<표 1> 연령별 체당금 상한액<sup>14)</sup>

퇴직시 연령	미지급 임금의 한도액	체당금의 상한액
30세 미만	110만 엔	88만 엔
30세 이상~45세 미만	220만 엔	176만 엔
45세 이상	370만 엔	296만 엔

자료: 일본후생노동성(2017) 홈페이지, <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000089197.pdf>

[예] • 46세에 미지급 임금총액이 400만 엔인 경우

- 미지급 임금의 한도액이 370만 엔이므로, 370만 엔×80% = 296만 엔이 된다.

• 38세에 미지급 임금총액이 200만 엔인 경우

- 200만 엔×80% = 160만 엔

13) 吉田 清弘·野村 剛司, 「未払賃金立替払制度 実務ハンドブック」, 74頁.

14) 우리나라도 연령별 체당금 상한액을 정해놓고 있다.

체당금 상한액 고시([시행 2017.7.1.][고용노동부고시 제2017-32호, 2017.6.26., 일부개정])

퇴직당시 연령 체당금종류	퇴직당시 연령				
	30세 미만	30세 이상 40세 미만	40세 이상 50세 미만	50세 이상 60세 미만	60세 이상
임금·퇴직금	180	260	300	280	210
휴업수당	126	182	210	196	147

주: 임금과 휴업수당은 1월분, 퇴직금은 1년분 기준임.

## ■ 체당금의 구상과 총당

### 체당금의 구상

체당금을 지급하였을 때에는 노동자건강안전기구는 일본 민법 제499조 제1항의 규정에 따라 체당금 지급액에 해당하는 금액을 지급받은 근로자의 승낙을 얻어 임금채권을 대위 취득하게 된다. 노동자건강안전기구는 국가의 채권 관리 등에 관한 법률(国の債権管理等に関する法律)에 따라 대위 취득한 임금채권으로 사업주 등에 대해서 구상을 할 수 있다.

구체적으로는 법률상 도산의 경우는 파산관재인 등에게 그달 안의 체당금 지급분을 합하여 다음 달 초에 대위 취득 및 지급한다는 내용을 통지하고 파산관재인 등이 임금채권에 대하여 법원에 신고의 회답을 한 뒤 다음 달 말까지 파산채권 신고서 또는 파산채권 명의변경 신고서를 법원에 제출한다. 사실상 도산의 경우는 사업주에 대해서 그달 안의 체당금 지급분을 합하여 다음 달 초에 지급한다는 내용을 통지하는 동시에 임금채무의 변제를 청구한다. 다만, 노동자건강안전기구에서 체당금 지급이 있더라도 사업주가 임금 지급의무를 면하는 것은 아니다.<sup>15)</sup>

### 체당금의 총당

체당금 지급금의 총당 순위는 일본 민법 제488조와 노동자건강안전기구 업무방법서에 따라 먼저 퇴직수당에 총당한 후 정기임금에 총당한다. 이때 정기임금의 변제기가 다른 것이 있을 때에는 각각의 변제기가 도래한 순서에 따라 총당하면 된다.<sup>16)</sup>

15) <http://www.johas.go.jp/chinginengo/miharai/tabid/687/Default.aspx> 참조.

16) 吉田 清弘/ 野村 剛司, 「未払賃金立替払制度 実務ハンドブック」, 146頁. 실제 변제총당의 예를 보면 다음과 같다.

[예] 체불임금: 280만 엔 (퇴직수당 160만 엔, 정기임금 120만 엔)

체당금액: 224만 엔 (280만 엔×8할, 기본퇴직일의 연령 45세 이상)

파산절차 개시신청일 2013.1.20. / 파산절차 개시결정일 2013.2.1.

노동자 퇴직일: 2012.12.31. / 정기임금의 체불기간 2012.9.1. ~ 12.31.

또한 파산 절차에서는 노동자건강안전기구의 체당금 지급금은 변제기가 같은 채권에 대해서는 근로자의 임금채권과 동일한 성질을 갖기 때문에, 실무상 재단채권 부분과 우선 파산채권 부분의 비율에 상응하여 배분하면 된다.<sup>17)</sup>

## 체당금과 변제자 대위의 문제

노동자건강안전기구는 근로자의 청구에 기하여 당사자(채무자인 사업주 등)의 의사에 관계없이 체불임금에 관계된 채무 중 일정 범위(미지급 임금총액의 80%까지를 상한액)를 해당 사업주를 대신하여 변제하고(임금확보법 제7조, 노재보험법 제29조), 변제를 함에 있어서는 근로자(체당금 지급 청구권자)의 승낙(체당금 지급 청구서의 서식에 기재)을 얻어 체당금 지급액에 상당하는 금액의 임금채권을 대위 취득한다. 그런데 노동자건강안전기구가 대위 취득한 채권에 대해서는 원채권의 성질(체당금 지급액에 상당하는 임금채권이 파산절차에서는 재단채권, 갱생절차에서는 공익채권의 성질을 가짐)을 보유한 채 이전하는지가 문제가 되는데, 이에 대해서 일본 법원은 적극설의 입장을 취하고 있다.<sup>18)</sup>

이에 대해 임금채권이 파산절차에서 재단채권으로 되는 것은 근로자의 생활유지의 필요성과 즉시 구제의 필요성이라는 정책적 고려 때문이며, 채권 자체의 성질뿐만 아니라 채권자의 성질로부터 특별한 보호가 인정되는 것이므로, 그 채권이 양도 등에 의해 이전하여 다른 채권자에게 귀속하게 된 경우에는 이와 같은 특별한 보호의 필요성이 인정되지 않으며, 재단채권

임금기산:매월 1일~말일 / 임금지급일:다음 달 20일 / 임금액:월 30만 엔

파산절차 개시 전 3개월간 금료(파산법 제149조 제1항) → 60만 엔

퇴직 전 3개월간의 금료 총액(파산법 제149조 제2항) → 90만 엔

퇴직수당 160만 엔과 정기임금 4개월분 120만 엔 합계 280만 엔이 체불되어 있는 경우에 체불임금은 먼저 퇴직수당 전액에 충당하고 다음으로 정기임금 중 9·10월분 전액(각각 30만 엔)과 11월분 중 일부(4만 엔)에 대해 충당이 된다.

17) 일본 노동자건강안전기구(2017) 홈페이지, <http://www.johas.go.jp/chinginengo/miharai/tabid/687/Default.aspx> 참조.

18) 最三小判平23.11.22 民集 65卷 8号, 3165頁; 最一小判平23.11.24 民集 65卷 8号, 3213頁. 변제에 의해 재단채권과 공익채권을 대위취득한 자는 구상권이 파산채권과 재생채권이더라도 파산절차와 재생절차에 의하지 않고 재단채권과 공익채권을 행사할 수 있다고 판시하였다.

의 성질도 상실한다고 보는 견해도 있다.<sup>19)</sup>

## ■ 결론

우리나라의 임금채권보장법과 일본의 임금확보법을 근거로 체당금 지급 제도의 내용과 그 운용 측면에서 보면 유사한 점이 많다. 가령 체당금의 지급사유를 ‘법률상 도산’과 ‘사실상 도산’으로 구분하고 있는 점, 사업주 요건과 관련하여 우리나라의 산재보험에 해당하는 노재보험에 가입한 사업주일 것을 요한다는 점, 체당금 지급 시 연령에 따른 상한선이 정해져 있다는 점,<sup>20)</sup> 부정지급금액 환수에 대하여 체당금으로 지급받은 금액과 이에 상당하는 금액의 납부를 명하는 일본의 배액 상환제도<sup>21)</sup> 등이 그것이다.<sup>22)</sup> 이와 같이 법제 상호 간 유사한 점이 많으면, 입법 불비나 미비로 인하여 발생하는 법적 문제들에 대하여 비교법적 검토를 통해 문제를 해결하는 데 도움이 되므로, 일본 체당금 제도의 운용에 대한 면밀한 검토 작업은 우리 법제에 시사하는 바가 클 것으로 보인다.

19) 같은 취지의 견해로 다음을 참고할 것. 山本和彦, 「労働債権の立替払いと財団債権」, 判例タイムズ 1314号, 5頁.

20) 일본은 30세 미만, 30세 이상에서 45세 미만, 45세 이상 세 단계로 구분하고 있고, 우리나라는 30세 미만, 30세 이상에서 40세 미만, 40세 이상에서 50세 미만, 50세 이상에서 60세 미만, 60세 이상의 다섯 단계로 구분하고 있다. 다만, 일본은 단계별(연령이 높아질수록)로 체당금 수급액이 증가하는 데 반해, 우리나라는 40세 이상 50세 미만에 퇴직한 자를 정점으로 하여 체당금 수급액이 줄어들고 있다는 점에서 다소 차이를 보인다.

21) 노동자건강안전기구(2017) 홈페이지(<http://www.johas.go.jp/chinginengo/miharai/tabid/691/Default.aspx>); 吉田 清弘·野村 剛司, 「未払賃金立替払制度 実務ハンドブック」, 143頁. 일본의 임금확보법 제8조 제1항은 “당해 행위 그 밖의 부정행위에 의해 전조 규정에 따른 미지급 임금에 관계된 채무의 변제를 받은 자가 있는 경우에는 정부가 그 자에 대하여 변제 받은 금액의 전부 또는 일부를 반환하도록 명할 수 있다. 또 당해 행위 그 밖의 부정행위에 의해 변제받은 금액에 상당하는 금액 이하의 금액을 납부하도록 명할 수 있다”고 규정하고 있다. 우리나라 임금채권보장법 제14조 제2항 및 제3항에서도 이와 유사한 규정을 두고 있다.

22) 엄주천(2013), 「임금채권보장법상 체당금제도의 문제점과 개선방안」, 『법학연구』 24(2), 충북대 법학연구소, p.71. 다만, 재원에 있어 우리나라는 근로자에게 직접 지급하는 반면, 일본은 사업주가 납부한 노재보험료를 국가가 노동복지사업의 교부금 형태로 지급한다는 점이 다르다.

---

특히 임금채권을 보장받지 못한 근로자에게 국가 등이 사용주의 체불임금의 일정 부분을 대신 지급해주고 해당 사업주에 대하여 구상권을 행사하게 되는 체당금 제도하에서는 일부 대위의 문제가 발생할 수 있는데, 이에 대하여 우리나라에서는 구체적인 논의가 없다. 따라서 일본의 입법례와 이에 대한 2011년(平成 23년) 일본 최고재판소 판례의 법리를 우리의 법제와 비교 검토한다면 유사 문제가 발생하였을 때에 합리적인 해결방안을 모색하는 데 도움이 될 것으로 기대한다. **KLI**