

# 고용시장에 관한 법제개선방안 연구

A Study on the Issues and Problems of Labor Market Legislation

연구자 : 노상헌(부연구위원)  
Roh, Sang-Heon

2004. 11.



## 국문요약

FTA 체결 등 시장개방을 가속화하면서 신자유주의 시장경제에 한없이 편입되어 가는 과정에 있고, 사회·경제의 구조개혁을 진행하는 현재의 상황에서 정도와 규모에서는 별론 하더라도 고용시장·노사관계도 적지 않은 변화가 예상된다.

고용시장정책에 대하여 전통적으로 소극주의를 취하는 국가인가, 적극주의를 취하는 국가인가에 따라 고용시장법제의 기본방향을 달리하지만, 변화하는 고용시장과 증가하는 실업에 대응하고자 소극주의를 취하는 국가에서도 시장의 폐해를 해소하고 고용·실업문제에 적극적으로 개입하는 고용정책을 펼치고 있으며, 시장개입을 적극적으로 행하는 국가는 시장기능의 강화와 활성화로 시장의 효율성을 강조하고 있다. 이에 따라 각국의 고용시장정책은 다양하지만, 고용시장의 유연화에 적극대응하기 위한 체계적인 교육훈련과 직업소개기능의 강화 그리고 고용창출과 실업에 능동적으로 대처하는 점이 공통하고 있다. 이러한 국제적 동향에서 현재 논의되고 있는 고용시장법제의 개선방안을 요약하면 다음과 같다.

직업안정법의 개선방안에 대하여는, ①근로자공급사업의 금지조항의 존치, ②인재스카우트 및 헤드헌팅과 금품수령금지에 관한 현행규정과 충돌을 예상하여, 인재스카우트 및 헤드헌팅사업을 ‘특정근로자모집의 수탁업무’로 규정하여 일반 유료직업소개사업과 달리 규정할 필요가 있으며, ③직업소개사업의 신고·등록·허가의 일원화를 제안하였다. 또한 ④개인정보 및 프라이버시의 보호를 강화하기 위하여 구직자 개인정보의 수집, 보관, 사용을 업무목적달성에 필요한 범위로 제한하고, 적정한 정보관리 의무를 부과할 필요가 있음을 제안하였다.

근로자파견법은 직업안정법에서 금지하는 근로자공급사업 가운데 예외적으로 일부대상업무에 대하여 일시적으로 파견근로를 인정한다는 현행법의 기본방향에 대하여는 폐지를 주장하는 견해와 규제를 완화하여 전면적으로 파견근로를 인정하자는 견해, 절충적으로 현행 파견법을 인정하고 이에 대한 개선을 주장하는 견해가 있음을 살펴보았다. 이 보고서

는 파견법의 존치를 전제로 ‘파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함을 목적으로 하는 법률’이라는 파견법의 목적에 의거하여 다음과 개선방안을 검토하였다. ①파견대상업무에 대하여 현행 Positive List 방식을 원칙적으로 Negative List 방식으로 채택하는 방안을 검토하고, Negative List 방식을 채택하는 경우 ②파견기간은 현행 제6조 제1항을 원칙으로 제2항을 보완하는 방안을 고려하며, ③현행 고용의제제도에 대하여는 1년이 초과한 파견근로자에게 직접고용의 청구권을 인정하고, 정당한 이유가 없는 한 사용자에게 이를 승낙할 의무를 부과하여, 파견근로자가 계속고용과 직접고용을 선택하는 방안을 검토할 필요가 있음을 제안하였다. 그리고 ④직업소개사업과 근로자파견사업의 업무 진행 과정은 유사하므로 직업소개기능과 고용촉진을 위하여 유료직업소개사업과 근로자파견사업의 겸업을 인정하며, 노동행정의 일원화와 파견근로자의 개인정보를 보호하는 규정의 신설을 제안하였다.

**키워드 : 고용시장의 유연화, 직업소개, 근로자공급, 근로자파견, 간접고용, 파견대상업무, 파견기간**

## Abstract

This paper examines issues and problems of labor market legislation, especially focusing on Employment Security Act (ESA) and Protection, etc. of Dispatched Workers Act(PDWA) in Korea. For the last decade, with the changes in the industrial structure, at the same time, the number of temporary workers has increased and unemployment has risen.

The demand for a system of flexible labor market shall be overview of the ESA and the PDWA and discusses legal issues arising from these deregulation. The fee-charging employment placement industry was further deregulated with the revision to the ESA. This was in line with the drastic change of the legal policy that took place in this sector in 1999. Both fee-charging and free employment placement, the license system has been replaced by a registration system. In 1998 PDWA was enactment, it permitted worker dispatching by agency. In principle, worker dispatching has been permitted only for highly specialized type of work(the positive list method) and a period exceeding one year and less than two years.

Now, the labor market is becoming increasingly fluid. There is an increasing demand for worker dispatching from management, from the standpoint of regulatory reform and deregulation, from the perspective further expanding dispatch work opportunities. It is the need to worker dispatching in principle except for certain types of work(the negative list method), and either relaxing or eliminating the ceiling on the dispatching period.

The point is whether the deregulation effects will be positive (more employment opportunities) or negative (destabilization of employment). Compared to directly-hired and regular employee, dispatched workers overall tend to receive inferior treatment in terms of wages, other working conditions and contract terms. Therefore, it is difficult to deny the possibility that expansion of dispatched work opportunities will have a destabilization effect on employment.

So far, we have seen that unnecessary regulation should be relaxed the dispatching period. Even if the labor market becomes stimulated as a result, it may not necessarily mean that workers of all levels will be able to find suitable jobs and employers will be able to find suitable workers. There will be an inevitable increase in the number of workers who are forced to work as dispatched workers and face with an unstable employment situation.

**Key Word :** flexibility of labor market, job placement, labor procurement service, dispatching worker, indirect-hired, dispatching work, dispatching period

# 목 차

국문요약 .....	3
Abstract .....	5
제 1 장 서 론 .....	11
제 1 절 연구목적 .....	11
1. 문제제기 .....	11
2. 고용정책과 고용시장법제 .....	12
제 2 절 연구범위 및 구성 .....	17
제 2 장 현행 고용시장법제의 체계와 문제점 .....	19
제 1 절 총 설 .....	19
제 2 절 직업안정법의 내용과 법적 과제 .....	20
1. 직업안정법의 연혁 및 주요 개정내용 .....	20
2. 현행 직업안정법의 내용 .....	22
3. 직업안정법의 과제 .....	34
제 3 절 근로자파견법의 내용과 법적 과제 .....	35
1. 근로자파견법의 연혁 및 구성 .....	35
2. 현행 근로자파견법의 내용 .....	37
3. 근로자파견법의 과제 .....	46
제 4 절 소 결 .....	48

제 3 장	외국의 고용시장에 관한 법제	51
제 1 절	고용시장에 대한 국제적 동향	51
1.	시장기능과 능력개발의 중시	51
2.	장기실업·청년실업의 증가 및 대처	52
3.	정책연계 및 국제협력강화	53
제 2 절	ILO 제181호 협약의 채택과 과제	53
1.	협약 및 권고의 채택배경	54
2.	협약 및 권고의 주요내용	56
3.	협약 및 권고와 국내법제	60
제 3 절	영국의 고용시장법제의 개혁과 시사점	62
1.	서 설	62
2.	신자유주의적 고용시장정책(대처정권의 정책과 법제)	65
3.	고용시장정책의 재구축(블레어정권의 정책과 법제)	76
4.	전망 및 시사점	84
제 4 절	일본의 고용시장법제의 개혁과 시사점	85
1.	서 설	85
2.	고용시장법제의 재구축(1985년 법제정비)	88
3.	고용시장에 대한 적극적 법정책(1999년 법개정)	98
4.	근로자파견의 확대(2003년 법개정)	111
5.	전망 및 시사점	120
제 5 절	소 결	126
제 4 장	개선방안	129

제 1 절 직업안정법의 과제와 개선방안 .....	129
1. 근로자공급사업의 금지조항 .....	129
2. 인재스카우트 및 헤드헌팅과 금품수령금지 .....	131
3. 신고·등록·허가의 일원화 .....	132
4. 정보관리 및 비밀보장 .....	133
제 2 절 근로자파견법의 과제와 개선방안 .....	134
1. 파견대상의 문제 .....	134
2. 파견기간 및 고용의제 .....	136
3. 직업소개와 근로자파견사업의 겸업인정 .....	139
4. 파견근로자의 개인정보 보호 .....	139
제 5 장 요약 및 결론 .....	141
<b>【부록 1- ILO협약 및 권고】</b>	
C181 Private Employment Agencies Convention, 1997 .....	145
R188 Private Employment Agencies Recommendation, 1997 .....	149
<b>【부록 2- 일본 직업안정법 및 근로자파견법】</b>	
직업안정법 .....	153
근로자파견사업의 적절한 운영의 확보 및 파견근로자의 취업조건외 정비 등에 관한 법률 .....	174
참고문헌 .....	195



## 제 1 장 서 론

## 제 1 절 연구목적

## 1. 문제제기

최근 우리나라는 청년실업률이 증가하고, 중·고령층의 실업이 장기화하는 경향을 보이고 있어 고용·실업문제가 중요한 정책과제로 대두되고 있다.<sup>1)</sup> 통계청이 2004.1.15에 발표한 ‘2003년 고용동향’에 따르면 2003년 월평균 실업자수는 77만 7천여 명이고, 이중 44.4%인 34만 5천여 명이 20대였다. 이러한 수치는 경기침체가 본격화한 2002년에 비하여 무려 14.2%나 급증한 것으로 20대 실업률은 전체 평균 실업률 3.4%보다 두 배 이상 높은 7.4%에 달했다. 특히 20대 실업은 전체 노동력수요가 줄어드는 가운데 신규 진입이 점차 어려워지는 고용시장구조와 산업구조의 변화를 감안할 때 단순한 경기회복만으로는 해결되기 쉽지 않다는 점에서 심각성을 더하고 있다.<sup>2)</sup> 20대뿐만 아니라 40대와 50대의 월평균 실업자수는 각각 12만 8천여 명, 6만 6천여 명으로 전년대비 14.3%, 17.9%씩 상승했다. 경제적 사회적 참여를 원하는 여성이 증가하면서 여성실업자 증가율이 19.9%로 남성 실업자 증가율 4.3%보다 4.6배나 높은 상태다. 우리나라의 고용·실업문제를 보면 우선 고용시장의 진입이 대단히 어려운 상태이다. 전체 실업자증가율은 9.7%지만 새로 취업을 원하지만 직장을 구하지 못한 신규 실업자수는 월평균 6만 7천여 명으로 2002년에 비해 무려 52.3%나 급증했고 직장을 옮기는 과정에서 1년 이상 장기실업상태에 놓여있는 사람도 12만1천명으로 11.0%가 증가하였다.

1) 정재하, “청년실업의 원인과 정책과제”, 『입법정보』 제125호, 2004([http://www.nanet.go.kr/lawinfo/lawinfo\\_bbs/k03\\_lginfo.html?nav=030400](http://www.nanet.go.kr/lawinfo/lawinfo_bbs/k03_lginfo.html?nav=030400)).

2) 20대 실업문제에 대처하고자 2004년 3월에 ‘청년실업해소특별법(제정 2004.3.5 법률 제7185호)’을 제정하였다. 동법은 경기침체와 국내 제조업체의 해외이전에 따른 산업공동화현상 등으로 청년실업이 급증함에 따라, 청년미취업자에 대한 취업기회 제공 및 취업능력 제고를 통하여 지속적인 경제발전과 사회안정에 기여하려고 제정되었다.

현재 고용·실업문제는 경제의 세계화와 고용시장의 변화 등에 따른 기업의 지속적인 구조조정과 감량경영(고용축소형 경영전략), 중도채용의 활용(현장에서 즉시 필요로 하는 노동력만을 고용하는 패턴) 및 산업공동화현상 등의 복합적인 결과로 인한 구조적·마찰적 실업이라는 점이다. 말하자면 경제의 신자유주의·세계화, 산업구조의 변화, 인구의 고령화, 여성의 취업확대 등으로 고용시장이 급속히 변화하고 있다는 것의 반증이다. 고용시장의 급속한 변화가 초래하는 부정적인 면은 노동력수급불균형으로 실업이 증대하여 경기를 후퇴시키고 근로자의 생활을 위협하는 요소로 작용한다는 것이다. 실업의 증가는 근로자 개인뿐만 아니라 사회·경제에 있어서도 매우 부정적이다. 높은 실업률에 직면하고 있는 선진각국은 이를 해소하기 위하여 다각적으로 노력하고 있다.<sup>3)</sup> 특히 노동력수급 불균형으로 인한 실업을 해소하기 위하여 교육훈련개발과 고용시장개혁에 관심이 집중하고 있다. 산업구조변화에 대응하는 직업훈련강화와 적절한 노동력수급으로 지금의 고용·실업문제를 극복하고자 하는 것이다. 이에 따라 직업훈련 및 직업소개가 이루어지는 실업 및 고용시장에 관한 개혁정책이 나라마다 중요한 과제로 등장하고 있다.

## 2. 고용정책과 고용시장법제

### (1) 고용정책의 의의

고용시장에 대한 국가의 정책유형을 소극주의와 적극주의로 대별할 수 있다. 고용시장에 대하여 사적 자치를 강조하고 이에 대하여 국가가 시장개입을 억제하고 자유방임정책을 취한다면 고용시장법제는 시장기능강화에 역점을 둘 것이다(‘정부의 실패’를 우려하는 소극주의). 그러나 국가가 고용시장에 적극적으로 개입하고 시장기능의 결함을 보완하기 위한 정책이 시도되는 경우에는 법의 역할은 능동적으로 되고, 시민법적 대응에 그치지 않고 사회법·노동법적 관점에서 정책적 개입을 강조하는 것

3) 勞働政策研究研修機構, 『先進諸國の雇用戰略に関する研究』, 勞働政策研究報告書 No.3, 2004 참조.

으로 된다(‘시장의 실패’를 우려하는 적극주의). 전통적으로 영미법계열은 소극주의를, 대륙법계열은 적극주의를 기본정책으로 채택하였으나, 심각해지는 고용·실업문제에 적극 대응하고자 하는 전략으로 양자의 장점이 수용되고 있다.<sup>4)</sup>

고용시장정책에 대한 소극주의는 다음과 같은 입장을 견지한다. 즉 적극적 정책개입은 시장 본래의 기능을 혼란시켜 경제적, 사회적 효용을 저해하는 ‘정부의 실패’ 위험으로 본다. 이에 따라 고용시장법은 수동적·소극적으로 되어, 시장기능이 적정하게 작동할 수 있도록 계약자유, 정보공개, 공정경쟁·독점금지, 분쟁처리 등에 관하여 다른 시장규제와 공통하는 기초조건을 정비하는 것에 중점을 둔다. 동시에 완전한 고용시장이 성립하였다 하더라도 시장메커니즘이 기능하지 않는 ‘시장의 실패’ 영역이 있고, 현실의 시장에는 불완전함에서 기인하는 결함이 있으므로 이에 대응하기 위한 안전망으로는 실업보험제도, 직업훈련제도 등을 구상하다. 그러나 일반적인 시장정책과 안전망을 넘는 고용통제, 고용유지, 보조금(조성금) 등의 정책에 대해서는 부정적이다.<sup>5)</sup> 이에 대하여 적극적 고용정책은 실업(고용)보험이나 실업구제사업 등의 수동적이고 사후적인 실업대책을 넘어서 고용시장에 적극적으로 개입하는 정책일반을 의미하며, 주요정책은 다음과 같다.

첫째, 실업예방이다. 근로자가 일단 실업상태에 있으면 구직활동에 상당한 비용과 시간이 요하며, 실업이 장기화되어 감에 따라 기능도 쇠퇴하므로 사전에 실업을 예방하는 정책이 강구되는 것이다. 그 구체적인 수단으로는 ①경영부진으로 인하여 해고사유가 발생하였음에도 불구하고 사용자가 고용을 유지하는 경우에 지급하는 보조금(조성금)제도, ②기업 내 새로운 노동수요와 전직에 대응하기 위한 능력개발에 대한 원조, ③실업없이 직업이동을 촉진하기 위한 노동력수급조정기능에 정비 등을 들 수 있다.

4) “The OECD Jobs Study : Facts, Analysis, Strategies, 1994”에서는 고실업률에 직면하는 있는 OECD 국가의 경제구조를 분석하고, 고용창출을 위한 전략적 정책을 제언하고 있다.

5) 諏訪康雄, “労働市場法の理念と体系”, 『講座21世紀の労働法 第2巻 労働市場の機構とルール』有斐閣, 2000, 5頁(이하 『労働市場の機構とルール』로 인용).

둘째, 능력개발이다. 능력개발은 앞의 실업예방의 역할뿐만 아니라 실업자를 구제하기 위한 유효한 정책이다. 노동력의 질적 향상으로 기술혁신에 대한 적응력과 재취업을 용이하게 함과 동시에 보다 양호한 고용기회를 획득할 수 있는 기회를 제공한다. 또한 장기실업자에 대해서는 고용기회에 대응하기 위한 능력(employability)을 부여하는 역할도 수행한다. 이러한 능력개발촉진책은 다양하지만, ①공공기관이나 단체에 의한 직업훈련실시 및 지원, ②사용자에 의한 능력개발, ③근로자 개인의 능력개발에 대한 지원 등을 생각할 수 있다.

셋째, 채용·재취업에 대한 인센티브의 제공이다. 실업자에 대한 재취업을 촉진하기 위하여 노동수요를 제고함과 동시에 재취업에 대한 인센티브를 제공하는 것이다. 전자에 대해서는 실업자를 고용하는 사용자에게 임금 등을 보조하는 것으로, 장기실업자에 대한 이러한 시책은 일할 기회를 제공할 수 있다는 점에서 노동력공급(즉 노동력기능)을 유지할 수 있는 기능도 가지고 있다. 그밖에 조기은퇴의 장려와 근로시간의 단축 등으로 워크셰어링(work sharing) 또한 결과적으로 노동수요를 증대시키는 점에서 공통의 기능을 가진다.

넷째, 노동력수급기능의 강화이다. 고용시장에서 수급의 원활화는 마찰적 실업의 발생을 방지함과 동시에 실업자의 구직활동에 인센티브가 되기도 한다. ILO 협약 제96호 등에 의거하여 종래에는 기본적으로 공공직업소개기관에 독점시키는 국가가 많았으나, 1997년 제181호 협약에서는 구직자의 프라이버시 등을 보호하면서 민영직업소개기관에 의한 수급조정을 보다 넓게 인정하는 방향으로 전환하였고, 이에 따라 새로운 방향을 모색하는 국가가 증가하고 있다. 한편 공공직업소개기관에 대해서도 정보제공활동의 확충이나 상담·소개체제의 정비 등 구직·구인활동에 보다 적극적인 지원을 강화하는 수단이 추진되고 있다.

다섯째, 취업곤란자에 대한 취업지원이다. 앞서 설명한 정책과는 조금 차원을 달리하지만, 취업(또는 재취업)이 일반적으로 곤란한 일정한 유형의 근로자에 초점을 맞추는 정책이다. 장애인 및 소수자 등을 위한 정책이 주류를 이루지만, 여성, 장기실업자, 청년 또는 고령자를 대상으로도 한다. 그 수단으로는 대상자에 대한 특별한 능력개발실시, 대상자를 고용하는 사용자에 대한 원조 및 보조금지급 또는 일정비율 이상의 대상자를

고용하는 의무를 부과하여 고용기회제공 등이 있다. 또한 일정한 속성을 가진 자에 대한 차별을 금지하여 고용기회를 확보하려는 정책이 있다.<sup>6)</sup>

여섯째, 타영역 정책과의 연계이다. 적극적 고용정책에 있어서는 사회보장, 고용관계, 노사관계 등 여러 영역의 정책이 고용시장에 영향을 주고 있다는 관점에서 검토되는 것이다. 예컨대 사회보장에 있어서는 제도 의존적인 실업을 감소시키기 위하여 (재)취업에 대한 인센티브를 주는 급여제도가 강화되며, 고용관계에서는 교육훈련을 위한 휴가 및 금전급여 등 재직 중 능력개발을 원조하는 정책이다. 교육에 대한 정책에서 고용정책으로서 기능하는 것으로는 학교교육에서 취업으로 원활한 이행, 학교중퇴자에 대한 보완교육 등으로 청소년에 대한 고용촉진책이 있다. 또한 산업에 대한 정책에서 신규산업의 창출(즉 일자리 창출)은 노동력수요의 확대라는 중요한 정책으로 이해되고 있으며, 창업과 투자를 촉진하기 위한 다양한 지원책이 강구되는 것이다. 보다 근본적인 것은 안정적인 경제성장이 고용정책에서 가장 중요한 요인이므로 산업구조개혁을 포함하여 적절한 거시(macro)경제의 운영을 최고의 목표로 하는 것이다.

## (2) 고용시장법제의 개념 및 과제

노동 또는 노동력을 매개로 하는 고용은 일반 상품과 달리 근로자의 인권과 생활을 분리하여 생각할 수 없다. 따라서 고용(노동)시장은 다의적이고 불명확한 개념이다.<sup>7)</sup> 사회적 메커니즘으로 볼 때, 협의로는 사업주와 근로자간의 구인·구직의 매개·결합구조를 의미하고, 광의로는 구인·구직의 결합구조를 포섭하면서 성립하는 기업 및 사회전체에서의 임금·근로조건 결정구조와 노동력의 육성·조달·공급·조정 구조를 총칭한다고 할 수 있다.<sup>8)</sup> 이러한 불특정 다수의 사용자(기업)와 근로자 사이에 구인·구직의 활동이 이루어지는 고용시장은 근로자의 인권보호와

6) 이러한 정책을 수행하기 위한 법제로는 예컨대 미국의 고용상연령차별금지법(ADEA), 장애인법 제1편(Title I of the Americans with Disabilities Act) 및 영국의 인종관계법(RRA) 등을 예시할 수 있다.

7) 노동시장이라 함은 경제학적으로는 '노동'이라는 상품의 거래가 이루어지는 시장을 의미하며, 노동시장에서는 노동의 수요와 공급을 결정하는 요소는 노동력이라는 상품의 가격, 즉 임금이라 한다.

8) 菅野和夫, 労働法(第6版), 弘文堂, 2003, 33頁.

합리성의 유지를 과제로 한다고 할 수 있다. 때문에 노동력이라는 상품이 거래되는 고용은 시장에 방임하지 않고 국가의 개입과 규제가 있는 것이다.

경제상황의 변화와 높은 실업률에 직면한 선진각국 및 ILO, OECD, EU 등 국제기관 등은 시장기능의 강화와 적극적 고용정책을 강조하고 있다. 이에 대한 구체적 입법정책 즉 고용시장을 규율하는 법제에 관한 관심이 높아지고 있는 반면, 우리나라에서는 구체적인 연구 및 성과는 아직 미흡하다고 할 수 있다.<sup>9)</sup>

일반적으로 고용시장의 법이라 함은 노동의 수요와 공급을 조정하는 시장에서 관계하는 구직자(근로자)와 구인자(사용자) 그리고 중개업무 및 시장관련 서비스를 제공하는 자(공공직업안정기관·공공직업훈련기관·직업소개사업자·근로자파견사업자 등)가 행동할 때 근거가 되는 준칙을 설정하는 것으로, 고용시장의 공공성과 효율성을 확보하고자 하는 법 분야를 의미한다.<sup>10)</sup> 결국 고용시장을 공정하고 효율적으로 유지하기 위한 법규범의 총체라고 할 수 있다. 따라서 고용시장법제는 ‘고용정책법’으로 불리는 법 분야와 거의 중첩하며, 고용시장과 고용시스템에 대하여 국가가 정책적으로 개입하는 고용에 관한 정책을 정하는 법이라는 의미를 가진다. 이 보고서에서는 노동시장에 관한 고용정책 내지는 법정정책의 총체 즉 고용(노동)시장에 대한 국가의 ‘고용정책’에 관한 법제도에 초점을 두는 의미에서 ‘고용시장법제’라는 개념을 사용한다. 그러나 학계에서 일반적으로 사용하는 노동시장과 차이는 없고, 여기서는 ‘고용’에 초점을 맞추어 고용시장을 사용하고 있음을 밝혀둔다.<sup>11)</sup>

9) 고용시장법제에 대한 문헌으로는 임종률, 『노동법(제4판)』, 박영사, 2004, 582면, 이광택, “노동시장·노동보험법제의 평가와 과제”, 『노동법학』 제15호, 2002, 85면 이하 참조.

10) 諷訪康雄, 앞의 논문, 2頁 이하. 이러한 고용시장법제에 대하여 의문을 표시하는 견해에 대하여는 脇田滋, “労働者派遣法見直しの現段階について”, 『労働法律旬報』 1457号, 1999, 42頁 이하.

11) 경제학에서 노동(labor)이라 함은 인간이 자연에 적극적 작용하여 생활수단이나 생산수단을 만들어 내는 활동을 의미한다. 이에 대하여 고용(employment)이라 함은 당사자 일방(근로자·노무자)이 상대방(사용자)에 대하여 노무를 제공하는 이에 대한 보수를 약속하는 관계를 의미한다. 여기서는 ‘거래와 관계’이라는 측면에 중점을 두고 ‘고용시장’이라는 용어를 사용한다.

그런데 앞서 검토한 바와 같이 선진각국은 고용·실업문제가 심각해짐에 따라 다양한 정책을 강구하여 이에 적극적으로 대응하고 있다는 점에서 주의할 필요가 있다. 문제제기에 본바와 같이 우리나라도 고용·실업문제가 심각하고, ‘고용없는 성장(jobless growth)’이라는 용어<sup>12)</sup>가 등장하는 현 시점에서 고용시장법제의 검토와 이에 대한 개선방향을 모색하는 것은 현안과제라 하지 않을 수 없다.

## 제 2 절 연구범위 및 구성

고용·실업에 대한 적극적이고 다양한 정책이 채택되고 있는 가운데 고용시장에서 노동력수급조정의 기능의 강화를 위하여 ILO 및 선진각국은 민영고용서비스사업에 관한 법제개선에 중점을 두고 있는 점에 주목하고자 한다. 즉 고용시장에서 수급의 원활화는 마찰적 실업의 발생을 방지함과 동시에 구인·구직의 원활화를 제고시키기 위하여 ILO 협약 제96호를 개정하여 1997년 제181호 협약에서는 구직자의 권리 등을 보호하면서 민영직업소개기관에 의한 수급조정을 보다 넓게 인정하는 방향으로 전환하였다. 이러한 국제적 동향에 따라 각국은 공공직업소개기관에 대해서도 정보제공활동의 확충이나 상담·소개체제의 정비 등 구직·구인 활동에 보다 적극적인 지원을 강화하고, 근로자공급사업의 확대를 추진하고 있다. 이러한 관점에서 이 보고서는 구인·구직자를 규율하는 ‘직업안정법’과 근로자파견사업에 관한 ‘근로자파견법’에 초점을 맞추어 고용시장법제의 문제점과 개선방안을 연구하고자 한다.

구체적으로 제2장에서는 우선 고용시장법제의 이념 및 체계를 규명하여 우리나라의 고용시장법제의 과제 및 문제점을 명확히 하고, 제3장에서는 실업을 극복하기 위하여 적극적으로 대처하고 있는 국제적 동향을 검토한다. 특히 시장원리를 중시하는 영국과 장기고용관행을 중시하는 일본의 법제개혁 및 시사점을 중심으로 살펴본다. 이들 국가는 적극적인 고용정책과 고용시장법제의 개혁으로 실업을 축소하고 안정적인 고용이

12) 경제계에서는 자주 인용되고 사용되는 용어로서 우선, 최호상, “고용없는 성장과 대응방안”, 『경제교육』 제25호(2004.10), 45면 이하를 참조.

## 제1장 서론

유지되고 있다는 점에서 검토의 대상으로 하고자 한다. 이러한 검토를 거친 후 제4장에서는 경제환경변화, 고령인구증가, 실업증가라는 커다란 변혁기에 있는 우리나라의 고용시장의 실태와 바람직한 방향을 고려하면서 헌법과 노동법제가 추구하는 이념과 현행 고용시장법제의 체계구축과 입법화방안을 분석한다. 끝으로 제5장에서는 연구의 결과를 요약하고 고용시장법제 개선방안을 제언하고자 한다.



## 제2장 현행 고용시장법제의 체계와 문제점

### 제1절 총설

주지하는 바와 같이 우리나라의 노동법제는 1953년 노동4법이 제정되면서 그 틀을 갖추게 되었지만, 고용시장법제는 공업·산업화가 시작된 1960년대에 들어 비로소 그 모습을 나타내기 시작하였다. 우선 1961년 12월 모든 사람에게 자기 능력에 적합한 직업에 취업할 수 있는 기회제공을 목적으로 직업안정법(법률 제807호)이 제정되었다.<sup>13)</sup> 동법의 제정으로 전시동원체제에서 노동력동원을 위하여 공포된 1940년 직업소개령(총독부령)이 폐지되었고, 비로소 불특정 구직자와 구인자간의 관계를 규율하는 고용시장의 규범이 성립되었다. 이후 계속되는 경제성장에 대응하며 안정적인 노동력확보를 위하여 국가의 고용정책을 규율하고 국가의 적극적인 고용정책의 수립과 추진의무를 부과한 ‘고용정책기본법(제정 1993.12.27 법률 제4643호)’의 제정을 보았다. 동법은 국가가 고용에 관한 정책을 종합적으로 수립·시행함으로써 국민 개개인이 그 능력을 최대한 개발·발휘할 수 있도록 하고, 고용시장의 효율성의 제고와 인력의 수급균형을 도모하여 고용안정, 근로자의 경제적·사회적 지위향상 및 국민경제·사회의 균형있는 발전에 이바지함을 목적으로 제정된 국가고용정책에 관한 기본법이다(동법 제1조 참조).

따라서 현재 우리나라의 고용시장법제는 헌법 제34조 제1항(생존권), 제32조(근로권), 제15조(직업선택의 자유), 제12조 제1항(강제노역금지), 제10조(행복추구권) 등이 정하고 있는 기본이념에 의거하여 제정된 국가의 고용정책의 목표를 천명한 ‘고용정책기본법’과 ‘직업안정법(전문개정 1994.1.7 법률 제4733)’, ‘근로자직업훈련촉진법(제정 1997.12.24 법률 제5474호)’, ‘고령자고용촉진법(제정 1991.12.31 법률 제4487호)’, ‘장애인고용촉진및직업재활법(전문개정 2000.1.12 법률 제6166호)’, ‘과건

13) 동법은 1989년에는 ‘직업안정및고용촉진에관한법률’로 제명을 개정하였으나, 1994년에 다시 ‘직업안정법’으로 개정하였다.

근로자보호등에관한법률(이하 근로자파견법)’ 등 개별법으로 구성되어 있다고 할 수 있다(<표-1> 참조).<sup>14)</sup> 이하에서는 고용시장의 유연화 정책과 밀접한 관계가 있고, 현재 쟁점이 되고 있는 직업안정법 및 근로자파견법을 중심으로 법적 과제를 살펴보고자 한다.

<표-1> 고용시장법제의 체계

기본법	직업훈련에 관한 법	취업근란자지원에 관한 법	직업소개 및 파견에 관한 법
고용정책기본법	근로자직업훈련촉진법 직업교육훈련촉진법 국가기술자격법 기능장려법	고령자고용촉진법 장애인고용촉진및직업재활법 청년실업해소특별법	직업안정법 근로자파견법

## 제 2 절 직업안정법의 내용과 법적 과제

### 1. 직업안정법의 연혁 및 주요 개정내용

1961년 직업안정법은 근로자의 소개, 모집, 공급 및 직업지도에 관한 법으로서 고용지원에 관한 기본법으로 제정되었다. 동법은 모든 사람에게 자기능력에 적용한 직업에 취업할 수 있는 기회를 제공함으로써 유희노동력의 생산화와 국민생활의 안정에 기여하려는 목적으로 제정되었다. 제정당시 26개의 조문으로 이루어진 동법의 주요내용은 다음과 같다. 직업소개·직업지도 등 직업안정업무를 수행하기 위한 직업안정소는 보건사회부장관 소속하에 두되 서울특별시장·도지사의 지도감독을 받도록 하고, 보건사회부와 서울특별시 및 도에 직업안정위원회를 두어 직업안정소의 업무 기타 중요사항을 심의하도록 하였다. 그리고 주무부장관소속하에 실업대책위원회를 두어 실업대책에 관한 사항을 심의하도록 하였다. 비영리법인은 직업안정위원회의 의결을 거친 주무부장관의 허가를 얻어 부대사업으로 사설직업소개업무를 할 수 있도록 하였고, 주무부장관의 허

14) 임종률, 앞의 책, 826면 이하 참조.

가를 얻어 미술·음악·연예 등의 직업을 소개하는 경우 외에는 유료의 직업소개사업은 금지하였다. 요리점업, 음식점업, 여관업, 고물상, 전당포, 대금업, 환금업 기타 이에 유사한 영업을 하는 자는 직업소개사업을 겸할 수 없도록 하였다. 근로자를 고용할 경우 신문광고 등의 모집방법에 의하지 않고 직접 또는 위탁모집을 할 경우에는 주무부장관의 허가를 얻도록 하고, 근로자의 모집자는 어떠한 명목으로도 응모자로부터 재물 또는 이익을 받는 것을 금하였다. 주무부장관의 허가를 얻은 자 이외에는 근로자공급사업을 하지 못하며 그로부터 근로자의 공급을 받는 것을 금하였다.

그 후 동법은 산업과 경제발전에 따라 수차례 개정을 거듭하다가 1993년 고용정책기본법의 제정으로 전면개정이 이르렀다(전문개정 1994.1.7 법률 제4733호). 법률의 제명을 ‘직업안정및고용촉진에관한법률’에서 ‘직업안정법’으로 환원변경하고, 고용촉진에 관한 사항은 고용정책기본법에서 규정하도록 하였다. 그리고 직업안정기관이 담당하는 직업안정업무를 직업소개, 직업지도, 고용정보의 모집 및 제공으로 구분하고, 각 업무의 내용과 기본원칙을 정하였다. 유료직업소개사업을 국내유료직업소개사업과 국외유료직업소개사업으로 구분하여 국제화에 대응하였고, 국내유료직업소개사업은 서울특별시장·직할시장 또는 도지사의 허가를 받도록 하고, 국외유료직업소개사업은 노동부장관의 허가를 받도록 하였다. 규제완화와 관련하여 공개모집시의 사후통보, 직접모집시의 허가 또는 신고규정을 삭제함으로써 자율적인 모집이 가능하도록 하고, 근로자를 고용하고자 하는 자가 그의 피용자 외의 자에게 모집을 위탁할 때에는 노동부장관의 허가를 받도록 하였다.

1997년 외환위기 이후 고용시장의 활성화와 취업촉진을 위하여 근로자 파견법이 제정되면서 이제까지 금지되어온 근로자공급사업에 관한 규정을 수정하였다. 또한 민간직업소개소의 규제완화와 불법직업소개사업자에 대한 규제를 강화하고, 미성년자·여성구직자 등의 보호를 위하여 필요한 제도적 장치를 마련하는 한편, 기업활동에 대한 불합리한 행정규제를 폐지하여 행정절차를 간소화하였다. 즉 직업소개사업에 대한 허가제를 신고제 또는 등록제로 완화하고, 직업소개사업의 종사자에 대한 교육훈련제

도를 폐지하는 등 직업소개사업에 대한 규제를 폐지 또는 완화하여 민간 직업안정기관의 직업소개기능의 활성화를 도모하였다. 주요 개정내용은 ①종전에는 무료직업소개사업을 하고자 하는 자는 시·도지사의 허가를 받도록 하였으나, 국내무료직업소개사업의 경우에는 시장·군수·구청장에게 신고하고, 국외무료직업소개사업의 경우에는 노동부장관에게 신고하도록 하며(법 제18조 제1항), ②유료직업소개사업의 허가제를 등록제로 전환하고 허가갱신제도를 폐지하고(법 제19조), ③근로자를 고용하고자 하는 자가 근로자의 모집을 위탁하는 경우에는 노동부장관의 허가를 받도록 하였으나, 이를 폐지(법 제29조 삭제), ④종전에는 노동부장관은 직업소개사업의 종사자에 대하여 필요한 교육훈련을 실시하도록 하였으나, 이를 폐지하는(법 제40조 삭제) 등이다(<표-2> 참조).

<표-2> 직업안정법의 규제완화 내용

구 분	1999년 개정전	완화내용
무료직업소개사업	허가제	신고제로 전환
유료직업소개사업	허가제	등록제로 전환
직업소개사업 종사자교육	연4시간 이상 의무교육·훈련부과	폐지(자율화)
직업정보제공사업	사업자에게 간행물 납본의무부과	폐지(자율화)

## 2. 현행 직업안정법의 내용

### (1) 적용대상

직업안정법은 국가와 지방자치단체, 직업소개사업자, 직업정보제공사업자, 일반사업자 등을 직업안정의 주체로, 모든 구직근로자(실업자, 이직자, 신규 취업희망자, 전직희망자 등)를 직업안정의 대상으로 한다. 따라서 동법의 근로자·사용자의 개념은 고용관계를 기준으로 하는 근로기준법상의 근로자의 개념(근기법 제14조)보다 넓다.<sup>15)</sup>

15) 다만, 직업안정법 제34조 제1항에서 금지하는 허위구인광고 등의 행위자로 되어 처벌될 수 있는 '근로자모집을 하는 자나 이에 종사하는 자'에 해당하기 위해서는 그가

## (2) 직업소개 및 직업지도의 실시

고용시장이 체계적으로 육성·운영되도록 직업안정기관은 직업소개·직업지도 및 고용정보제공 등의 업무를 수행하도록 의무를 부과하고 있다. 여기서 직업소개라 함은 구인 또는 구직의 신청을 받아 구인자와 구직자간에 고용계약의 성립을 알선하는 것을 말한다(법 제4조 제2호). 그러나 알선의 대상이 되는 것은 법률관계에 한정되지 않고 근로의 제공에 관한 사회적인 사실관계도 포함된다. 동법에서의 직업은 반드시 일정한 직장에서 계속적으로 일하거나 생계유지를 위하여 하는 것에 한정할 필요는 없고 임금을 목적으로 하는 이상 일시적이거나 시간제로 일하는 경우도 포함한다.<sup>16)</sup>

직업지도는 취직하고자 하는 자의 능력과 소질에 적합한 직업의 선택을 용이하게 하기 위하여 실시하는 직업적성검사, 직업정보의 제공, 직업상담, 실습, 권유 또는 조언 기타 직업에 관한 지도를 말한다(법 제4조 제3호). 직업안정기관의 장은 새로 취직하려고 하는 자, 신체 또는 정신에 장애가 있는 자 기타 취직에 관하여 특별한 지도를 필요로 하는 자 등에 대하여 직업지도를 하여야 한다(법 제14조 제1항). 직업안정기관의 장은 각급학교의 장이나 공공직업능력개발 훈련시설의 장의 요청이 있는 경우에는 학생 또는 직업훈련생에게 직업지도를 실시할 수 있다(법 제15조).

## (3) 직업안정기관 및 직업소개사업

### 1) 직업안정기관

직업안정기관이라 함은 직업소개·직업지도 등 직업안정업무를 수행하는 지방노동행정기관을 말하며(법 제4조 제1호), 지방자치단체의 장은 필요한 경우 구인·구직자에 대한 국내직업소개·직업지도·직업정보제공업

---

모집하는 근로자가 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공할 의무를 지고 대가를 얻는 자이어야 하므로 이 때의 근로자는 근로기준법상의 근로자와 그 의미가 같다고 본다(대판 2002.7.12, 2001도5995).

16) 대판 1997.2.28, 96도3034.

무를 할 수 있다(법 제4조의1 제1항). 노동부장관은 지방자치단체의 장과 협의하여 직업소개·직업지도 및 고용정보의 제공 등의 기능을 수행하는 인력은행(이하 “인력은행”이라 한다)을 설치·운영할 수 있다(법 제4조의3 제1항).

## 2) 직업소개사업의 종류

직업소개사업은 무료직업소개사업과 유료직업소개사업을 구분하며, 무료직업소개사업이란 수수료·회비 기타 일체의 금품을 받지 아니하고 행하는 직업소개사업을 말하며, 유료직업소개사업은 무료직업소개사업외의 직업소개사업을 말한다(법 제4조 제4호·제5호).

### (가) 무료직업소개사업

무료직업소개사업은 신고제로 운영되며(법 제18조), 국내무료직업소개사업과 국외무료직업소개사업(소개대상이 되는 근로자가 취직하고자 하는 장소를 기준)으로 구분하여 규율하고 있다. 즉 무료직업소개사업의 신고에서 국내무료직업소개사업은 시장·군수·구청장(자치구의 구청장)에게 신고할 것을, 국외무료직업소개사업은 노동부장관에게 신고할 것을 규정하고 있다. 다만 ①한국산업인력공단이 하는 직업소개, ②한국장애인고용촉진공단이 장애인을 대상으로 하는 직업소개, ③교육관계법에 의한 각급학교의 장, 근로자직업훈련촉진법에 의한 공공직업능력개발훈련시설의 장이 재학생·졸업생 또는 훈련생·수료생을 대상으로 하는 직업소개에 대하여는 예외적으로 신고없이 무료직업소개사업을 할 수 있다(법 제18조 제4항).

### (나) 유료직업소개사업

유료직업소개사업은 등록제를 취하고 있다(법 제19조). 유료직업소개사업 국내유료직업소개사업과 국외유료직업소개사업으로 구분하여, 국내유료직업소개사업은 시장·군수·구청장(자치구의 구청장)에게 등록할 것을, 국외유료직업소개사업은 노동부장관에게 등록할 것을 규정하고 있다.

### 3) 직업소개에 준칙

#### (가) 직업소개에 절차

직업소개절차는 ①구인·구직에 필요한 기초적인 사항의 확인, ②구인·구직 신청의 수리, ③구인·구직의 상담, 직업 또는 구직자의 알선, ④취직 또는 채용여부의 확인으로 진행되어야 한다(영 제4조)

#### (나) 구인신청수리거부금지

구인신청에 있어 구인신청의 수리를 거부하는 것을 금지하고 있다(법 제8조). 다만 ①구인신청의 내용이 법령을 위반한 경우, ②구인신청의 내용 중 임금·근로시간 기타 근로조건이 통상의 근로조건에 비하여 현저하게 부적당하다고 인정되는 경우, ③구인자가 구인조건을 명시할 거부하는 경우에는 수리를 거부할 수 있다(동조 단서).

#### (다) 구직신청수리거부금지

구직신청의 내용이 법령을 위반한 경우를 제외하고는 구직신청의 수리를 거부하여서는 아니 된다(법 제9조 제1항). 그리고 구직자의 요청이 있거나 필요하다고 인정되어 구직자의 동의를 얻은 경우에는 직업상담 또는 직업적성검사를 할 수 있다(동조 제2항).

#### (라) 근로조건을 명시

구인자가 구인신청을 할 때에는 구직자가 취직할 업무내용 및 근로조건 등을 명시하여야 한다(법 제10조).

#### (마) 직업소개에 원칙

구인자에게는 구인조건에 적합한 구직자를 소개하여야 하며, 구직자에 대하여는 ①능력에 적합한 직업소개, ②통근지역내의 직업소개(예외적으로 광역직업소개)하여야 한다(법 제11조). 또한 직업안정기관의 장이 직

업소개업무를 행할 때에는 다음 각호의 원칙을 준수하여야 한다. 즉 ③ 구인자 또는 구직자 어느 한쪽의 이익에 치우치지 아니하며, ④ 구직자가 취직할 직업에 쉽게 적응할 수 있도록 종사하게 될 업무의 내용, 임금·근로시간 기타 근로조건에 대하여 상세히 설명하여야 한다(영 제7조).

(바) 18세 미만 자에 대한 직업소개제한

무료·유료직업소개사업을 하는 자 및 그 종사자는 구직자의 연령을 확인하여야 하며, 18세 미만의 자를 소개하는 경우에는 친권자 또는 후견인의 취업동의서를 받아야 한다. 18세 미만의 자는 ① 청소년보호법에 의한 청소년유해업소, ② 청소년에게 유해한 영향을 주는 대통령령이 정하는 업소에 소개하는 것을 금지한다(법 제21조의 3).

(사) 무료직업소개사업의 금품수령금지

무료직업소개사업은 수수료·회비 기타 일체의 금품을 받아서는 아니된다(법 제4조 제4호).

(아) 유료직업소개사업의 요금 외의 금품수령금지

유료직업소개사업을 하는 자는 노동부장관이 결정·고시한 요금 외의 금품을 받아서는 아니된다(법 제19조, 직업소개요금에 대하여는 다음의 노동부고시를 참조).

(자) 선불금 제공금지

유료직업소개사업을 하는 자 및 그 종사자는 구직자에게 제공하기 위하여 구인자로부터 선불금을 받는 것을 금지하여(법 제21조의2), 전차금에 의한 인신구속적인 고용관계(근로기준법 제28조 참조)를 방지하고 있다.



<표-3> 노동부 고시 제97-21호(1997.9.20)

**국내유료직업소개요금 등 고시**

① 소개요금은 구인자·구직자간에 근로계약 등이 체결된 경우 다음 각호의 기준에 의하여 징수한다.

1. 제2호 내지 제5호에 해당되지 않은 직종을 소개하는 경우에는 다음 각목의 기준에 의하여 소개요금을 징수한다.
  - 가. 고용기간이 3월 미만인 경우 고용기간 중 지급하기로 한 임금의 10/100 이하를 구인자로부터 징수한다.
  - 나. 고용기간이 3월 이상인 경우 3개월간 지급하기로 한 임금의 10/100 이하를 구인자로부터 징수한다.
  - 다. 가목 및 나목의 규정에 불구하고 구직자로부터 소개요금을 징수하는 경우에는 반드시 서면계약에 의하되 위 소개요금액의 40%를 초과할 수 없다.
2. 최소 1개월 이상의 탐색기간, 채용후보자에 대한 분석과 평가 등 전문적이고 종합적인 상담에 의하여 별표1에 열거된 고위관리자 또는 전문가 직종에 해당하는 자를 소개한 경우 그 소개요금은 고용기간 중 지급하기로 한 임금 또는 보수의 20% 범위 내에서 당사자가 자율적으로 정한다. 다만, 고용기간이 1년 이상인 경우에는 1년간 지급하기로 한 임금 또는 보수는 20% 범위내로 한다.
3. 패션 및 기타모델(한국표준직업분류 소분류 521)직종에 해당하는 자를 소개하는 경우 그 소개요금은 보수(출연료 등)의 20% 범위 내에서 당사자가 자율적으로 정한다.
4. 출입국관리법에 의한 체류자격 중 회화지도(E-2)에 해당하는 자를 소개하는 경우, 그 소개요금은 고용기간 중 지급하기로 한 임금의 10% 범위 내에서 당사자가 자율적으로 정한다. 다만, 고용기간이 1년 이상인 경우에는 1년간 지급하기로 한 임금의 10% 범위내로 한다.
5. 파출부, 간병인 등 일용근로자를 회원제로 소개·운영하는 경우에는 그 소개요금에 갈음하여 월 3만원의 범위 내에서 회비를 징수할 수 있다.

② 소개요금의 산출근거가 되는 임금은 근로기준법 제18조의 규정에 의한 임금으로 한다. 다만, 임금을 따로 정하지 않고 봉사료를 주된 수입으로 하는 직종에 소개하는 경우에는 구인자가 제출하는 수입보증서의 금액에 의하여 임금을 산출하며, 구인자가 침식을 제공하는 경우에는 월 5만원의 범위 내에서 당해 침식비를 임금에 가산할 수 있다.

#### (4) 근로자모집과 근로자공급사업

##### 1) 근로자모집

모집이라 함은 근로자를 고용하고자 하는 자가 취직하고자 하는 자에게 피용자가 되도록 권유하거나 다른 사람으로 하여금 권유하게 하는 것을 말한다(법 제4조 제6호). 앞서 설명한 바와 같이 위탁모집허가제(법 제29조)의 폐지를 단행하였다(1999. 2. 8). 다만 외국에 취업할 근로자를 모집하는 국외취업자모집의 경우에는 노동부장관에게 신고하여야 한다(법 제30조). 노동부장관은 건전한 모집질서의 확립을 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 근로자모집에 관하여 모집방법 등의 개선을 권고할 수 있으며, 앞의 권고를 하고자 하는 경우에는 고용정책심의회 의 심의를 거쳐야 한다. 또한 노동부장관이 모집방법 등의 개선을 권고할 때에는 권고사항, 개선기한 등을 명시하여 서면으로 하여야 한다(법 제31조).

근로자를 모집하고자 하는 자와 그 모집에 종사하는 자는 명목의 여하를 불문하고 응모자로부터 그 모집과 관련하여 금품 기타 이익을 취하여는 것을 금지하고 있다(법 제32조).

##### 2) 근로자공급사업

근로자공급사업은 공급계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용하게 하는 것을 의미한다(법 제4조 제7호). 공급계약이란 양당사자간의 근로자공급(타인의 지휘명령하에서 근로를 제공하는 것)에 관한 합의를 말하는 것으로, 도급계약이나 업무처리 도급계약이라는 이름아래 행하여져도 근로자의 공급처와 피공급자간에 근로자 공급에 관한 것이면 모두 공급계약이다. 근로자공급사업은 근로자가 강제노동 및 중간착취라는 전근대적인 노사관계의 폐단에 쉽게 노출되기 때문에 이를 규제하기 위하여 노동부장관의 허가를 받도록 하고 있다(법 제33조 및 근로기준법 제8조 참조).<sup>17)</sup> 근로자공급사업은 공급대상이 되는 근로자가 취업하고자 하는 장소를 기

17) 근로자공급사업을 금지하는 이유에 대하여는 윤애림, “노동조합에 의한 근로자공급 사업에 대한 노동법적 재검토”, 『노동법연구』 제13호, 2002, 206면 이하 참조.

준으로 ‘국내근로자공급사업’과 ‘국외근로자공급사업’으로 구분하고 있다. 근로자공급사업은 원칙으로 금지되고 허가를 받을 수 있는 자는 국내근로자공급사업의 경우 노동조합법에 의한 노동조합이며, 국외근로자공급사업의 경우에는 국내에서 제조업·건설업·용역업 기타 서비스업을 행하고 있는 자이다(영 제33조). 다만, 근로자파견법의 제정으로 동법 제2조 제2호의 규정에 의한 근로자파견사업은 근로자공급사업에서 제외하고 있다.

### (5) 구직근로자의 보호 및 행정처분

#### 1) 고용정보의 제공

취업을 촉진하기 위하여 직업안정기관은 지역 내의 각종 고용정보를 수시 또는 정기적으로 수집하고, 구인·구직자 기타 고용정보를 필요로 하는 자에게 제공하여야 한다. 또한 구직자의 취직기회를 확대하고 산업에 부족한 인력의 충족을 지원하기 위하여 구인·구직의 개척에 노력할 의무를 부담한다(법 제17조).

#### 2) 직업정보제공사업

신문·잡지 기타 간행물 또는 유선·무선방송이나 컴퓨터통신 등에 의하여 구인·구직정보 등 직업정보의 제공을 주된 사업으로 하는 직업정보제공사업자는 노동부장관에게 신고하여야 한다(법 제23조 제1항). 직업정보제공사업자는 구인자의 업체명(또는 성명)이 표시되어 있지 아니하거나 구인자의 연락처가 사서함 등으로 표시되어 구인자의 신원이 확실하지 않는 구인광고를 게재하지 못하며, 직업정보간행물의 구인·구직의 광고에는 구인·구직자의 주소 또는 전화번호를 기재하고, 직업정보제공사업자의 주소 또는 전화번호는 기재하지 못한다. 또한 직업정보간행물 또는 직업정보제공사업의 광고문에 ‘(무료)취업상담’·‘취업추천’·‘취업지원’ 등의 표현을 사용하지 못하고, 구직자의 이력서 발송을 대행하거나 구직자에게 취업추천서를 발부하지 못한다(영 28조).

### 3) 허위구인광고 등 금지

구직근로자에 대한 혼란을 방지하기 위하여 직업소개사업·근로자모집 또는 근로자공급사업을 하는 자나 이에 종사하는 자는 허위의 구인광고를 하거나 허위의 구인조건을 제시하지 못한다(법 제34조 제1항). 허위 구인광고 또는 허위의 구인조건제시라 함은 신문·잡지 기타 간행물, 유·무선방송, 컴퓨터통신, 간판, 벽보 기타의 방법에 의하여 광고를 하는 다음에 해당하는 행위이다. 즉 ①구인을 가장하여 물품판매·수강생 모집·직업소개·부업알선·자금모금 등을 행하는 광고, ②허위구인을 목적으로 구인자의 신원(업체명 또는 성명)을 표시하지 않는 광고, ③구인자가 제시한 직종·고용형태·근로조건 등이 응모할 때의 그것과 현저히 다른 광고, ④기타 광고의 중요내용이 사실과 다른 광고를 의미한다(동조 제2항, 영 제34조).

### 4) 손해배상책임의 보장

유료직업소개사업자 또는 국외근로자공급사업자는 직업소개 또는 근로자공급을 행함에 있어서 고의 또는 과실로 인하여 근로자 또는 근로자를 소개·공급받은 자에게 손해를 발생하게 하는 경우 그 손해에 대한 배상 책임을 보장하기 위하여 보증보험에 가입하거나 예치금을 금융기관에 예치하여야 한다(법 제34조의2).

### 5) 직업소개사업 등의 폐지신고

직업소개사업·직업정보제공사업·근로자공급사업을 하는 자가 그 사업을 폐지한 때에는 폐지일로부터 7일 이내에 노동부장관 또는 시장·군수·구청장에게 신고하여야 한다(법 제35조).

### 6) 행정감독

#### (가) 신고 등의 취소

직업소개사업·직업정보제공사업·근로자공급사업을 신고·등록·허가를 받은 자가 직업안정법 또는 동법에 의한 명령을 위반하거나 공익을

해할 우려가 있다고 인정되는 경우에는 노동부장관 또는 시장·군수·구청장은 6월 이내의 기간을 정하여 그 사업을 정지하게 하거나 등록 또는 허가를 취소할 수 있다(법 제36조).

(나) 취소 등의 기준

사업정지·사업취소의 기준은 노동부령으로 정하며(법 제36조 제2항, 규칙 제42조 별표 2), 사업정지는 6월 이내의 기간으로 하고, 등록·허가의 취소에 있어 취소사유가 제38조 제5호(임원의 결격사유)의 사유에 해당하는 경우에는 미리 그 임원의 개임에 필요한 기간을 1월 이상 주어야 한다(법 제36조 제1항).

(다) 절 차

노동부장관 또는 시장·군수·구청장은 제36조의 규정에 의하여 등록 또는 허가를 취소하고자 하는 경우에는 청문을 실시하여야 한다(제36조의 2). 청문을 하는 경우에는 청문예정일 7일전에 처분의 상대방 또는 그 대리인에게 서면으로 이를 통지하여야 한다(영 제35조 제1항). 청문 통지서에는 정당한 사유없이 이에 응하지 아니하는 때에는 의견진술의 기회를 포기하는 것으로 본다는 뜻을 명시하여야 한다(영 제35조 제4항).

7) 폐쇄조치

직업소개사업·직업정보제공사업·근로자공급사업을 신고·등록·허가를 받지 않고 사업을 행하는 경우 또는 사업정지 또는 취소의 명령을 받고도 사업을 계속하는 경우, 노동부장관 또는 시·도지사는 ①당해 사업소 또는 사무실의 간판 기타 영업표식물의 제거·삭제, ②당해 사업이 위법한 것임을 알리는 게시물의 부착, ③당해 사업의 운영을 위하여 필수 불가결한 기구 또는 시설물을 사용할 수 없게 하는 봉인조치를 취할 수 있다(법 제37조).

노동부장관 또는 시·도지사는 폐쇄조치를 하고자 하는 경우에는 미리 이를 당해 사업을 하는 자 또는 그 대리인에게 서면으로 알려주어야 한

다. 다만, 긴급한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다(영 제36조). 폐쇄조치를 하는 관계공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다(법 제37조 제2항).

#### 8) 직업소개사업·근로자공급사업의 결격사유

직업소개사업에 대한 규제를 완화하면서 유료직업소개와 관련한 불법 행위를 방지하기 위하여 유료직업소개사업에 종사할 수 없는 결격사유의 확대 및 그 적용대상 범위를 사업주와 직업상담원 외의 일반종사자까지 확대하였다.<sup>18)</sup>

#### 9) 장부비치 및 보고·검사

유료직업소개사업을 하거나 근로자공급사업을 하는 자는 노동부령이 정하는 바에 따라 장부·대장 기타 필요한 서류를 비치하여야 한다(법 제 39조, 규칙 제26조).

노동부장관 또는 시장·군수·구청장은 필요하다고 인정하는 경우에는 신고 또는 등록을 하거나 허가를 받고 사업을 하는 자에 대하여 이 법의 시행에 관하여 필요한 보고를 명할 수 있으며, 또한 관계공무원으로 하여금 이 법의 적용을 받는 사업의 사업장 및 관련 사업장 기타 시설에 출입하여 업무상황 또는 장부 기타 물건을 검사하고, 관계인에게 질문하게 할 수 있다.

---

18) 직업소개사업의 신고·등록을 하거나 근로자공급사업의 허가를 받을 수 없는 자로는, ①미성년자, 금치산자·한정치산자 및 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자, ②금고이상의 형의 선고를 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 2년이 경과되지 아니한 자, ③이 법, ‘윤락행위방지법, 미성년자보호법, 풍속영업의규제에관한법률 또는 청소년보호법’을 위반하거나 직업소개사업과 관련된 행위로 선원법을 위반하여 벌금이상의 형의 선고를 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 3년이 경과되지 아니한 자, ④금고이상의 형의 집행유예선고를 받고 그 유예기간 중에 있는 자, ⑤제36조의 규정에 의하여 당해 사업의 허가나 등록이 취소된 후 3년이 경과되지 아니한 자, ⑥법인으로서 그 임원 중에 결격사유에 해당하는 자가 있는 법인이다(법 제38조).

10) 비밀보장의무

정당한 이유없이 직업소개사업 또는 근로자모집에 관여하였거나 관여하고 있는 자는 그 업무상 알게 된 근로자 또는 사용자에 관한 비밀을 누설하는 것을 금지하고 있다(법 제42조).

이상에서 설명한 직업안정법의 체계를 정리하면 다음과 같다

<표-4> 직업안정법의 체계

<p>• 국가, 지방자치단체의 직업소개 및 직업지도 등</p> <p>① 직업안정기관(지방노동행정기관)                  ② 담당직원의 전문성 확보 등                  ③ 구인, 구직의 신청                  ④ 각급학교 및 공공직업훈련장과의 협력                  ⑤ 고용정보의 제공                  ⑥ 구인, 구직의 개척</p>
<p>• 민간이 행하는 직업소개사업, 직업정보제공사업, 근로자모집 또는 근로자공급사업</p> <p>① 무료직업소개사업(국내·국외)                  ② 유료직업소개사업(국내·국외)                  ③ 직업정보사업                  ④ 근로자의 모집(직접모집, 국외취업자의 모집)                  ⑤ 근로자공급사업의 금지                  ※ 근로자파견사업은 근로자파견법에서 예외 인정</p>
<p>• 구직근로자의 보호</p> <p>① 허위구인광고 등 금지                  ② 손해배상책임의 보장                  ③ 18세 미만의 자에 대한 직업소개 제한                  ④ 비밀보장 의무</p>
<p>• 행정감독 등</p> <p>① 신고·등록·허가의 취소                  ② 폐쇄조치                  ③ 직업소개사업 등의 폐지신고                  ④ 장부비치 및 보고·검사</p>

### 3. 직업안정법의 과제

#### (1) 기본방향의 설정문제

노동력이라는 상품을 소유하는 근로자와 이를 소비하는 사용자와의 사이에서 중간적인 노동력공급·유통구조에 개입하는 것을 금지하고 양자의 접촉경로를 국영시장에 한정하는 것은 매우 부자유하고 비효율적인 사회가 될 것이다. 외환위기(IMF 관리체제) 이후 직업안정법은 대폭적인 규제완화를 실시하여 직업소개의 국가우선원칙을 포기하고 민영직업소개소의 참여를 확대하는 개정을 단계적으로 취해왔다. 이러한 규제완화조치는 국제적 동향에 따르는 것으로 긍정적인 평가를 할 수 있다.

국가의 고용서비스는 직업소개, 취업알선, 직업·진로상담, 각종 고용정보의 제공을 통하여 고용시장의 각 주체가 합리적으로 판단하고 효율적으로 행동하도록 하는 국가의 중요한 인프라이다. 그러나 현재 국가의 고용서비스 인프라는 주지하는 바와 같이 매우 취약하여 민간의 창의력과 활력을 활용하여야 한다는 과제이다. 그러나 현대 경제사회에서도 고용을 둘러싼 중간착취와 인신구속적 고용관계 및 도덕적으로 유해한 업소와 관련한 문제<sup>19)</sup> 등이 완전히 해소되었다고 할 수 없다. 따라서 민영직업소개·근로자공급을 어디까지 인정하고, 어떠한 법적 규제를 강구하여야 하는가, 또한 공공직업안정기관과 민영직업소개소와 협력과 경쟁이라는 기본방향의 설정이 우선과제이다.

#### (2) 인재스카우트과 헤드헌팅의 문제

헤드헌팅(headhunting)은 기업의 의뢰에 의하여 다른 기업에서 유능한 인재를 스카우트하여 소개하는 것으로 현행 직업안정법에서는 직업소개사업으로 보고 있으나, 구인자의 의뢰를 받아 근로자를 탐색·모집

---

19) 성매매 공급자와 중간매개체를 차단하기 위하여 성매매 목적의 인신매매를 처벌하고, 성매매알선 등의 행위로부터 취득한 금품 그 밖의 재산상 이익은 몰수·추징하도록 하는 등 성매매알선행위와 성매매의 근절을 위하여 '성매매알선행위의처벌에관한 법률(2004.3.22 법률 제7196호)'이 제정되었다.



하는 경우에는 법해석상 위탁모집이 되며, 이는 법 제32조(금품 등의 수령의 금지)와 충돌할 우려가 있다는 점이다.

### (3) 신고·등록·허가의 일원화

직업안정법상의 신고·등록·허가는 노동부나 지방자치단체(즉 구청 사회복지과 등) 중 하나의 기관에서 관리 감독을 하는 일원화 된 노동행정인 바람직하다. 하나의 사업자가 국내·외 사업을 하거나 유·무료사업을 병행하는 경우 분리된 노동행정체계는 효율적인 관리·감독을 저해하고, 직업소개사업의 대형화·광역화를 억제하는 원인의 하나가 되고 있으므로 이에 대한 검토가 필요하다.

### (4) 구직자의 개인정보 보호문제

모든 분야에 있어 정보화가 진행되고 현실에서 개인정보 보호문제가 주요한 관심사로 등장하고 있다. 그러나 모집과 채용과정에서 사용자는 근로자의 개인정보를 최대한 수집하는 것을 당연한 관행으로조차 인식하여 왔다는 점에서 법적 검토를 요한다. 즉 현행 직업안정법 제42조에서는 단순히 '정당한 이유없이 그 업무상 알게 된 근로자 또는 사용자에게 관한 비밀을 누설하는 것을 금지'하고 있어, 정보수집과 관리 및 이용에 대하여 법은 규제하고 있지 않다. 이러한 입법태도는 고도화하는 정보화사회에서 과연 근로자(구직자)의 개인정보 및 프라이버시를 보호할 수 있는가의 문제이다.

## 제 3 절 근로자파견법의 내용과 법적 과제

### 1. 근로자파견법의 연혁 및 구성

근로자파견법이 제정되기 이전에는 직업안정법 제33조에서 근로자공급사업을 금지하고 있으므로 근로자파견은 용역수급 및 도급형태로 행하여져 왔다(용역경비법 제4조, 공중위생법 제4조 등 참조). 그러나 근로현장에서 불법파견(직업안정법에서 금지하는 근로자공급사업)이 횡행하여

이에 대한 철저한 근로감독과 입법적 대응의 필요성이 대두되었다. 이에 정부는 근로자파견사업의 적정한 운용을 꾀하고, 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지함은 물론, 인력수급도 원활하게 할 목적으로 ‘근로자파견사업의 적정한 운영 및 파견근로자보호에 관한 법률(안)’을 마련하여 1993년 10월 국회에 제출하였으나, 직업안정법에서 금지하는 근로자공급과 중간착취를 법적으로 인정하고, 비정규직을 조장하여 고용시장을 왜곡할 우려가 크다는 이유 등으로 노동계가 강력 반대하여 국회통과가 보류되었다.<sup>20)</sup>

그런데 1997년 12월 IMF 구제금융의 지원조건으로 정리해고 및 근로자파견법제정 등 고용시장 유연화 정책이 요구되어지는 상황에서 1998년 초 노·사·정 협의회의 합의를 근거로 노동관계법이 국회를 통과하였다. 따라서 ‘파견근로자보호등에 관한 법률’은 1998년 2월 20일 법률 제 5512호로 제정되었고, 같은 해 7월 1일부터 시행되었다.

동법은 총 5장 45조와 부칙으로 이루어져 있다. 제1장은 총칙으로 법률의 목적·정의, 정부의 책무, 근로자 파견사업의 조사·연구 등을 규정하고 있다. 제2장은 근로자 파견 대상 업무, 파견기간, 파견사업의 허가, 허가의 결격사유·기준·유효기간·취소, 사업의 폐지, 겸업 및 명의대여 금지, 파견의 제한 등 근로자 파견사업의 적정운영에 관하여 규정하고 있다. 제3장은 파견근로자의 근로조건 등을 규정하고, 여기에는 근로자 파견계약, 파견사업주 및 사용자사업주가 강구하여야 할 조치, 근로기준법 등의 적용에 관한 특례 등이 포함된다. 제4장은 보칙으로 지도·조언, 개선명령, 보고와 검사, 자료의 요청, 수수료 및 권한의 위임 등의 규정을, 제5장에서 벌칙규정을 두고 있다.

20) 동 법안확정과 보류의 과정은 다음과 같다. ①1991.10.29 중앙직업안정위원회에서 근로자파견사업 허용의 필요성에 합의, ②1992 제7차 5개년 계획, 1993.3 경제행정 규제완화계획, 1993.7 신경제 5개년 계획에서 근로자파견법을 제정하기로 확정, ③ 1993. 7.30 입법예고, ④1993.8.3-9.6 노동부, 경실련 등이 주관하는 수 차례에 걸친 토론회를 개최하여 노사간 의견수렴활동, ⑤1993.10.9 노사의견을 수렴하여 정부(안) 확정, ⑥1993.10.29 정부(안) 국회에 제출 ⑦1993.11.3 한국노총에서 법제정 반대 청원을 국회에 제출, ⑧1993.11 전국노동조합대표자회의에서 법제정 반대 농성, ⑨1993.11. 25 국회노동위원회 법안심사소위원회에 심사 회부, ⑩1993.12.14 국회노동위원회에서 법제정을 보류하기로 결정.

## 2. 현행 근로자파견법의 내용

### (1) 적용대상업무의 한정

근로자파견법의 제정에 대하여 간접고용과 다면적 고용관계의 법인(法認)으로 비정규직의 양산과 근로조건 저하 등 근로자의 고용안정을 저해하는 부정적 측면이 많기 때문에 노동계가 강력하게 반대하여 왔다는 것은 주지의 사실이다. 그러나 1997년 외환위기로 인한 사회경제적 환경의 변화로 파견근로제의 인정여부가 핵심쟁점이 되었다. 근로자파견제도는 파견사업주가 근로계약을 체결하여 고용한 근로자를 사용사업주에게 일정기간 파견하여 사용사업주의 지휘·명령을 받아 업무를 수행한다. 즉 파견사업주와 근로계약을 체결하지만 실제 근무는 파견사업주와 파견계약을 체결한 사용기업에서 사용사업주의 지휘명령에 따라 근로를 제공하는 고용과 사용의 분리를 인정하는 제도로 고용과 사용의 일치라는 근대 노동의 원리에서 일부 예외를 인정하는 것으로 노동계의 반응은 민감하였다.

파견근로의 긍정적 측면은 근로자에게는 다양한 취업기회를, 기업에게는 인력관리의 유연성을 제공하여 취업기회를 확대하고자 하는 것이다. 파견근로를 인정하고자 하는 주된 이유는 수요측면(기업)에서는 파견근로를 이용하는 것은 고용의 유연성의 확보와 인건비의 절감, 일시적인 업무량 확대나 일시적인 결원에 신속히 대응하기 위해서이고, 공급측면(파견근로자)에서는 노동력의 고학력화, 여성화, 고령화됨에 따라 자기에 편리한 시간과 장소에서 파견근로자로 근무하고자 하는 자도 증가하고 있는 추세이며, 또한 파견근로가 실업상태보다는 정규직에 취업할 수 있는 기회가 제공된다는 점을 들 수 있다. 정부로서도 산업수요와 고용시장의 여건변화에 따라 고용의 유연화를 유지하려는 기업의 필요에 부응하며 불법적인 근로자파견사업이 확산되어 파견근로자를 사용하는 사업주에 대한 규제의 명확한 법적 근거가 없다는 점에서 이에 대한 법규정(法規整)을 필요로 하였다.

<표-5> 근로자과견대상업무(근로자과견법시행령 [별표 1])

한국표준직업분류	대 상 업 무	비 고
213 241 243	컴퓨터 전문가의 업무 사업 전문가의 업무 기록 보관원, 사서 및 관련 정보 전문가의 업무	사서(24321)의 업무를 제외한다.
2444 31141	언어학자, 번역가 및 통역가의 업무	
3118	전신·전화통신 기술공의 업무	보조업무중 난청지역의 수신상태를 확인·점검하는 업무에 한한다.
3121	도안사의 업무	
31317 31325	컴퓨터 보조원의 업무 녹화장비 조작원의 업무	보조업무에 한한다 보조업무에 한한다
33409	라디오 및 텔레비전 방송장비 조작원의 업무	
3431	달리 분류되지 않은 기타 교육 준전문가의 업무	
347	관리비서 및 관련 준전문가의 업무	
411	예술, 연예 및 경기 준전문가의 업무	
414	비서, 타자원 및 관련 사무원의 업무	자료입력기 조작원(4113)과 계산기조작원(4114)의 업무를 제외한다.
4215	도서, 우편 및 관련 사무원의 업무	
4223	수금원 및 관련 근로자의 업무	
5113 5122	전화교환 사무원의 업무	전화교환사무원의 업무가 당해 사원의 핵심업무인 경우를 제외한다.
5131 51321	여행 안내요원의 업무	관광진흥법 제3조의 규정에 의한 관광숙박업의 조리사업무를 제외한다.
5133	조리사의 업무	간호조무사의 업무를 제외한다.
52204 832	보모의 업무 간병인의 업무 가정 개인보호 근로자의 업무 주유원의 업무 자동차 운전원의 업무	제2조제2항제5호 및 제6호의 업무를 제외한다
91132 91321 91521	전화 외판원의 업무 건물 청소원의 업무 수위의 업무	

※ 주: 한국표준직업분류는 통계청고시 제1992 - 1호에 의한 것임

이러한 노사의 주장과 파견근로자의 무분별한 확산을 방지하기 위하여 사회경제적으로 긍정적 기능을 수행하는 부분은 제한적으로 허용하는 방침을 정하였다. 따라서 파견법 제5조에서는 ‘근로자파견사업은 제조업의 직접 생산공정 업무를 제외하고 전문지식·기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무로 한다’는 원칙을 정하였다(동조 제1항). 따라서 대통령령으로 정한 26개 업종에 한해서만 파견이 허용되었고, 생산직 등의 무분별한 확산을 금지하였다(<표-5>를 참조).

그리고 예외적으로 같은 조 제2항에서는 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있지만, ①건설공사현장에서 이루어지는 업무, ②항만운송사업법 제3조 제1호, 철도소운송법 제2조, 농수산물유통및가격안정에관한법률 제33조의 2, 화물유통촉진법 제2조 제1호·제10조의 규정에 의한 하역업무로서 직업안정법 제33조의 규정에 의하여 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무, ③선원법 제3조의 규정에 의한 선원의 업무, ④산업안전보건법 제28조의 규정에 의한 유해하거나 위험한 업무 ⑤기타 근로자보호 등의 이유로 근로자파견사업의 대상으로는 적절하지 못하다고 인정하여 대통령령으로 정하는 업무에 대하여는 일시적인 파견도 금하고 있다. 근로자의 일시적 결원으로 인한 파견근로자를 사용하고자 할 경우 사용사업주는 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자(이하 근로자대표)와 사전에 성실하게 협의하여야 한다는 규정을 두어 근로현장의 사정을 가장 잘 알고 있는 상용근로자의 의견을 반영하도록 하여 파견근로의 확대를 억제하였다(동조 제3항).<sup>21)</sup>

21) 근로자파견의 업무에 대해서는 각국의 고용관행과 고용시장의 상황에 따라 규율방식을 달리한다. 미국과 영국은 일반적으로 노사자율에 맡기고, 독일과 프랑스는 업무의 종류를 제한하기보다는 일시적 업무에만 인정하는 경향이 있으며, 우리와 유사한 노동법제와 고용관행을 가지는 일본은 당시 업무와 기간을 동시에 제한하는 입법을 가지고 있었으나 현재는 대폭 완화되었다(영국과 일본에 대해서는 후술). 각국의 근로자파견제도와 법개정에 관해서는 최홍엽, 『외국의 근로자파견제도의 최근동향』, 한국법제연구원, 1998; 유성재·노상현·조임영, “주요국 근로자파견법의 개정과 시사점”, 『중앙법학』 제6집 제2호, 2004를 참조.

## (2) 파견기간

또한 파견근로는 어디까지나 일시적 업무에 대응하기 위한 비상용근로의 유형으로 규정하여 파견기간제한으로 장기파견의 폐해를 방지하고자 하는 입법자의 의사를 명백하게 하였다는 점이다. 동법 제6조에서는 근로자 파견기간은 일정한 업무처리 완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 1년을 초과할 수 없으며, 다만 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 1년의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다고 규정하고 있다. 즉 ①근로자파견기간은 1년을 초과하지 못하며, 파견사업주·사용사업주·파견근로자의 합의가 있는 경우에 1회에 한하여 1년의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다(동조 제1항). 원칙적으로 적용대상업무가 아닌 업무로서 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우에는 출산·질병·부상 등 그 사유의 해소에 필요한 기간, 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 3월 이내의 기간에 한하여 파견근로를 인정하고 있다. 다만, 그 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 3월의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다. 그리고 ③사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우, 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우를 제외하고 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다. 이러한 고용의제제도는 파견근로의 장기화를 방지하고 파견근로자를 상용근로자로 전환시켜 고용을 안정시키고자하는 의도이다. 이 경우 고용의제는 합법적인 파견근로에서만 인정되고 처음부터 파견근로가 허용되지 않은 불법파견에는 고용의제가 성립되지 않는다고 한다.<sup>22)</sup>

---

22) 서울행정법원은 불법파견일 경우 2년 후 직접고용조항 적용을 받지 않는다고 판결하였다(서울행법 2002.01.25, 2001구43492). 즉 SK인사이트코리아노조 사건에서, 파견법상 2년 후 직접고용 조항은 근로자의 고용안정과 복지증진 및 당해 사업의 연속성 확보 등의 여러 가지 이점을 도모할 수 있게 함에 그 취지가 있다고 할 것이고, 결코 원고들의 주장과 같이 법상 근로자파견이 허용되지 아니하는 업무에 종사하는 경우까지도 고용의제를 하려는 데에 그 취지가 있는 것은 아니라 할 것이다. 따라서 법상 허용되지 아니하는 업무에 근로자파견을 하는 것 자체가 그 기간의 장단을 불문하

### (3) 근로자파견사업의 규제

근로자파견사업의 법인과 더불어 행정관청의 관리·감독을 강화하여 불법파견의 방지와 파견근로자의 보호를 도모하고 있다.

#### 1) 근로자파견사업의 허가제

근로자파견사업을 하고자 하는 자는 노동부령이 정하는 바에 의하여 노동부장관의 허가를 받아야 한다(법 제7조). 허가를 받고자하는 자는 근로자파견사업을 적정하게 수행할 수 있는 자산 및 시설 등을 갖추고 있어야 하며, 당해 사업이 특정한 소수의 사용사업주를 대상으로 하여 근로자파견을 행하여서는 아니된다(법 제9조). 허가의 유효기간은 3년으로 하며, 허가의 유효기간의 만료 후 계속하여 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 노동부령이 정하는 바에 의하여 갱신허가를 받아야 한다. 갱신허가의 유효기간은 당해 갱신 전의 허가의 유효기간이 만료되는 날의 다음날부터 기산하여 3년으로 한다(법 제10조). 미성년자·금치산자·한정치산자 또는 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자 및 일정한 범법행위를 행한 자는 일정기간 허가의 결격사유로 정하고 있다(법 제8조). 또한 식품접객업·숙박업, 결혼상담 또는 중매행위를 하는 업 등 일정한 영업을 행하는 자의 겸업을 금지하여 선량한 풍속을 해하는 근로자파견을 방지하고 있다(법 제14조).

#### 2) 근로자파견사업의 허가취소 등

파견사업주는 근로자파견사업을 폐지한 때에는 노동부장관에게 신고하여야 하며, 폐지신고가 있는 때에는 근로자파견사업의 허가는 신고일부 터 그 효력을 잃는다(법 제11조). 그리고 ①허위 기타 부정한 방법으로 허가를 받은 때, ②허가의 결격사유에 해당하게 된 때, ③허가의 기준에

---

고 금지되며, 국가로서는 이러한 근로자파견이 행해지고 있는지를 지도·감독하여야 할 책무가 있음에도 불구하고, 이러한 금지 규정을 위반한 경우 그 위반의 기간이 2년이 넘었다고 하여 그 순간부터 '고용의제'를 함으로써 위법한 근로관계를 적법한 근로관계로 갑자기 질적인 변화를 가한다는 것 자체 또한 수궁하기 어렵다할 것이므로 불법적인 근로자파견을 하는 경우에 있어서는 적용될 여지가 없다고 해석함이 타당하다고 판시하였다.

미달하게 된 때, ④규정에 의한 명령 또는 처분에 위반한 때에는 노동부장관은 근로자파견사업의 허가를 취소하거나 6월 이내의 기간을 정하여 영업정지를 명할 수 있다(①, ②에 해당하는 때에는 그 허가를 취소하여야 한다). 다만, 법인이 결격사유가 있는 임원으로 인한 결격사유에 해당되어 허가를 취소하고자 하는 경우에는 미리 그 임원의 개임에 필요한 기간을 1월 이상 주어야 한다. 그리고 노동부장관은 허가를 취소하고자 하는 경우에는 청문을 실시하여야 한다. 허가를 받지 않고 근로자파견사업을 하거나 허가취소 또는 영업정지처분을 받은 후 계속하여 사업을 하는 자에 대하여는 당해 사업을 폐쇄하기 위한 조치를 취할 수 있다. 폐쇄조치를 하고자 하는 경우에는 미리 이를 당해 파견사업주 또는 그 대리인에게 서면으로 통지하여야 한다.

허가취소 또는 영업정지처분을 받은 파견사업주는 그 처분 전에 파견한 파견근로자와 그 사용사업주에 대하여는 그 파견기간이 종료될 때까지 파견사업주로서의 의무와 권리를 가진다고 규정하여 허가취소 및 영업정지처분이 장래에 대해서만 효력을 발생하는 것으로 명문으로 밝혀 파견근로자의 불이익을 방지하고자 하고 있다. 파견사업주는 자기의 명의로 타인에게 근로자파견사업을 행하게 하는 명의대여를 금지한다.

#### (4) 단결권침해 및 고용악화 방지

근로자파견법은 파견사업주가 쟁의행위 중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견하는 것을 금지하여 쟁의행위에 대한 불개입원칙 규정하고 있다(법 제16조 제1항). 또한 근로기준법 제31조의 규정에 의한 경영상의 이유에 의한 해고를 한 후 2년이 경과하기 전에는 당해 업무에 파견근로자를 사용하는 것을 금지하며, 다만 근로자대표의 동의가 있는 때에는 6월로 한다(동조 제2항, 시행령 제4조). 이러한 규정은 파견근로를 근로자의 단결권침해의 수단이나 사용사업장의 근로자의 근로조건을 악화시키는 방법으로 이용되는 것을 사전에 예방하고자 하는 것이다. 물론 사용사업자는 파견근로자가 정당한 노조활동의 행위를 한 것 등을 이유로 근로자파견계약을 해지하거나, 파견사업주가 불이익취급을 하는 행위도 금지된다(법 제22조).



## (5) 근로자파견계약

### 1) 계약내용

근로자파견계약의 당사자인 파견사업주와 사용사업주는 노동부령이 정하는 바에 따라 근로자파견계약을 서면으로 체결하여야 한다. 당해 계약서에는 ①파견근로자의 수, ②파견근로자가 종사할 업무의 내용, ③파견사유(제5조 제2항의 규정에 의하여 근로자파견을 행하는 경우), ④파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 명칭 및 소재지 기타 파견근로자의 근로장소, ⑤파견근로 중인 파견근로자를 직접 지휘·명령할 자에 관한 사항, ⑥근로자파견기간 및 파견근로 개시일에 관한 사항, ⑦시업 및 종업의 시각과 휴게시간에 관한 사항, ⑧휴일·휴가에 관한 사항, ⑨연장·야간·휴일근무에 관한 사항, ⑩안전 및 보건에 관한 사항, ⑪근로자파견의 대가, ⑫기타 노동부령이 정하는 사항 등을 반드시 기재하여야 한다(법 제20조). 그리고 파견사업자는 근로자파견을 하고자 할 때에는 미리 당해 파견근로자에게 서면으로 체결된 근로자파견계약의 내용을 알려주어야 한다고 규정하여(법 제26조), 근로계약 및 파견계약의 내용을 명문으로 작성하여 이를 둘러싼 분쟁의 소지를 방지하고자 하였다. 당연하지만, 사용사업주는 파견근로자의 성별·종교·사회적 신분이나 파견근로자의 정당한 노동조합의 활동 등을 이유로 근로자파견계약의 해지를 금하며, 파견사업주는 사용사업주가 파견근로에 관하여 법령에 위반하는 경우에는 근로자파견을 정지하거나 근로자파견계약을 해지할 수 있다(법 제22조).

### 2) 균등한 처우

파견사업자와 사용사업자는 파견근로자가 사용사업내의 동일한 업무를 수행하는 동종근로자와 비교하여 부당하게 차별적 처우를 받지 아니하도록 하여야 한다(법 제21조). 이는 파견근로자와 사용사업장의 상용근로자와 동등한 처우가 아닌 부당하게 차별적 처우의 금지라는 균형있는 처우를 규정한 것으로 사용사업주의 재량을 인정하고 있는 점을 유의할 필요가 있다.

### 3) 법률관계

파견근로 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주와 사용사업주를 다같이 근로기준법 제15조에서 규정한 사용자에 해당한다. 다만, ‘고용과 사용의 분리’라는 근로자파견법의 원리에서 파견사업주와 사용사업주가 부담하여야 할 의무를 분리하여 정하고 있다. 그러나 파견사업주와 사용사업주가 근로기준법을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 동법을 위반한 경우에는 그 계약당사자 모두를 사용자로 보아 해당 벌칙규정을 적용한다(법 제34조 제4항).

#### (가) 파견사업주와의 관계

파견근로자와의 근로관계에서 근로계약(근기법 제22조 내지 제36조), 사용자증명서(근기법 제38조), 임금(근기법 제40조 내지 제47조·), 연장·야간 및 휴일근로에 대한 가산임금지급(근기법 제55조), 연차유급휴가(근기법 제59조), 최저연령과 취직인허증(근기법 제62조), 연소자의 연소자증명·근로계약 및 임금청구(근기법 제64조 내지 제66조), 재해보상(근기법 제81조 내지 제95조) 등의 규정의 적용에 있어서는 파견사업주가 그 의무를 부담한다(법 제34조 1항 단서 전문). 다만, 휴일(근기법 제54조), 생리휴가(근기법 제71조), 산전후휴가(근기법 제72조)의 규정에 의하여 사용사업주가 유급휴일 또는 유급휴가를 주는 경우 그 휴일 또는 휴가에 대하여 유급으로 지급되는 임금은 파견사업주가 지급하여야 한다(동조 제3항).

#### (나) 사용사업주와의 관계

직접 사용관계에 있는 근로시간과 휴일·휴게(근기법 제49조 내지 제54조), 근로시간계산의 특례, 근로시간과 파견근로자와의 근로관계에서 휴게시간의 특례(근기법 제56조 내지 제58조), 유급휴가의 대체(근기법 제60조), 근로기준법 제4장과 제5장의 적용제외(근기법 제61조), 연소자의 근로시간·여성과 연소자의 야업금지·여성의 시간외근로·깡내근로금

지·생리휴가·산전후휴가·육아시간(근기법 제67조 내지 제73조) 등의 규정의 적용에 있어서는 사용사업주가 사용자의무를 부담한다. 다만, 파견사업주가 대통령령이 정하는 사용사업주의 귀책사유로 인하여 근로자의 임금을 지급하지 못한 때에는 사용사업주는 당해 파견사업주와 연대하여 책임을 진다. 이 경우 근로기준법 제42조 및 제66조의 규정을 적용함에 있어서는 파견사업주 및 사용사업주를 사용자로 본다(동조 제2항).

(다) 기타의 관계

파견 중인 근로자의 파견근로에 대한 산업안전보건법상 사업주의무는 원칙적으로 사용사업주가 부담한다(법 제35조 제1항). 그러나 일반건강 진단의 실시와 같이 고용기간 중 지속적으로 강구하여야 할 조치에 관하여는 파견사업주가 그 의무를 부담한다(동조 제4항).

이상의 근로자파견법의 체계를 다음과 같이 정리할 수 있다.

<표-6> 근로자파견법의 체계

<ul style="list-style-type: none"> <li>· 파견근로에 있어서의 정부의 책무 등</li> <li>①고용정보의 수집·제공, 직업에 관한 연구, 직업지도, 직업안전기관의 설치·운영</li> <li>②근로자파견사업 운영 및 파견근로자의 보호에 관한 주요사항을 조사·연구</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 근로자파견대상업무 및 파견기간</li> <li>①근로자파견이 허용되는 업무</li> <li>②파견기간의 제한</li> <li>③고용의제</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 근로자파견계약</li> <li>①근로자파견계약의 서면작성 의무</li> <li>②파견사업주 및 사용사업주가 강구하여야 할 조치</li> <li>③근로기준법 등의 적용에 관한 특례</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 행정감독 등</li> <li>①근로자파견사업의 허가 및 취소</li> <li>②지도·조언 및 개선명령</li> <li>③보고와 검사, 자료의 요청 등</li> </ul>

### 3. 근로자파견법의 과제

#### (1) 파견근로의 폐지문제

이상의 근로자파견법에 대하여는 ‘근로자파견제도’를 어떠한 관점에서 보느냐에 따라 다음과 같은 2가지의 견해로 정리할 수 있다. 첫째는, 전반적인 노동계의 주장으로 ‘근로자파견법’은 처음 출발할 때부터 비정상적인 상황에서 한시적으로 운영되는 제도라는 성격을 갖고 있었으며, 근로자파견법은 타인의 근로관계에 개입하여 중간착취를 합법적으로 제도화하는 한편 비정규직의 양산으로 근로자의 고용안정을 크게 위협하는 법으로 이는 폐지되어야 하고, 근로자파견제도는 금지되어야 한다는 것이다. 둘째는, ‘근로자파견제도’는 산업구조의 변화와 고용시장의 변화에 따라 모든 국가에서 나타나는 고용시장의 한 유형으로 이를 적극적으로 그리고 효율적으로 활용하여 고용을 창출하는 방향으로 모든 규제를 완화하여야 한다는 견해로 주로 사용자·경영계 측의 주장이다.

근로자파견법의 폐지를 주장하는 견해는 비정규직축소와 중간착취의 금지라는 명제에서 타당하다할 것이지만, ‘현실적으로 존재하고 있는 파견근로자’의 문제를 어떻게 할 것인가라는 문제와 고용시장유연화와 규제완화라는 세계의 흐름에서 파견근로의 금지는 명확한 대안제시가 결하는 문제가 있다. 즉 현실적 존재하는 파견근로자를 모두 정규직·상용직으로 고용관계를 전환하면 모든 문제가 해결되고, 고용시장의 유연화는 우리 노동현실에 비추어 진행하면 될 수 있으나, 이는 현실적인 대안이 되지 못한다는 견해가 적지 않다.<sup>23)</sup>

#### (2) 파견대상업무확대 및 파견기간연장 문제

현행 근로자파견법이 규제일변도라 실제로 사용하는데 제약이 따라 효율적인 고용창출로 이어지지 못하며, 현실로 존재하고 있는 위법한 파견

23) 김승택, “근로자파견제도의 도입효과 평가 및 개선방안”, 『기간제·파견·단시간근로 논의자료집』, 노사정위원회, 2003, 142면 이하.

근로는 어느 누구에게도 도움이 되지 못하므로 파견법의 영역에서 규율하는 것이 바람직하다는 사용자측의 주장도 어느 정도 수긍할 수 있다.<sup>24)</sup> 사용자측이 주장하는 규제완화부분은 ①파견대상업무의 확대, ②파견기간의 연장, ③고용의제규정의 삭제 등이다. 요컨대 필요한 부분에서 필요한 기간만큼 파견근로자를 사용하도록 근로자파견법을 개정하는 것이 세계적인 흐름이며, 고용창출로 이어진다는 것이다. 이러한 견해에 수긍은 할 수 있지만, 전면적으로 인정하기에는 우리 고용시장현실은 그러하지 못하다는 견해가 우세하다.<sup>25)</sup> 파견근로의 대상업무 및 기간의 확대는 비정규직의 증가로 이어질 것이며, 이는 고용시장의 왜곡과 고용불안정이라는 누구도 바라지 않는 결과가 초래되기 때문이다.

### (3) 정부의 개정안

파견근로를 둘러싼 노사간의 공방에 대하여 정부는 다음과 같은 근로자파견법개정안을 제시하였다.<sup>26)</sup> 첫째, 파견근로자에 대한 보호를 강화하여 파견근로자에 대한 불합리한 차별처우를 금지하고 시정절차를 마련한다. 둘째, 파견기간을 기간제근로의 사용기간에 맞추어 최장 2년에서 최장 3년으로 연장하며, 고령자 및 준고령자에 대해서는 파견기간을 제한 없이 연장한다. 셋째, 파견근로 활성화를 통해 기업의 인력운용의 유연성을 제고하고 고용창출을 도모하기 위해 파견대상업무를 확대하여 금지업무를 제외하고 모든 업무 허용하며(3년간, Negative List 방식), 다만 제조업 직접생산공정업무는 현행 일시사용원칙을 유지한다. 넷째, 동일업무에 파견근로자의 반복 교체사용을 통해 상시 파견근로를 사용하는 것

24) 불법파견이 근로자에게 불리한 예로는 앞서 소개한 불법파견의 경우에는 고용의제가 적용되지 않는 것을 들 수 있다.

25) 국회의원 단병호 의원실이 2004. 10. 15-10. 22 사이에 실시한 설문조사에서 노동법학자 대부분은 파견대상업무확대와 기간연장으로 근로자파견제가 급격히 늘 것으로 전망하였다.

26) 파견법개정안과 함께 제시한 ‘기간제및단시간근로자보호등에관한법률(안)’에서는 기간제 및 단시간근로자에 대한 차별적 처우를 금지하고 노동위원회를 통한 시정절차를 마련함과 동시에, 3년간 기간제고용을 허용하고 3년이 초과하는 경우에는 해고제한규정을 적용한다는 내용을 담고 있다. 상세한 내용은 노동부, ‘비정규직 입법추진 계획’(2004.9.10)을 참조(노동부 홈페이지).

을 제한하기 위해 파견근로 3년 사용 후에는 3월이 경과하기 전에는 파견근로의 사용을 금지하는 ‘휴지기간’을 둔다. 그리고 불법파견에 대한 제한을 강화하며, 현행 고용의제 규정을 고용의무 방식으로 전환하되 불법파견에 대해서도 고용의무를 적용한다는 내용이다.

이러한 정부의 개정안에 대하여 노동계는 1998년 7월 1일 파견법 시행 이후, 파견근로자들의 고용불안과 근로조건이 저하되고 있는 현실에서 파견업종의 확대와 파견기간을 연장하는 파견법의 개정은 절대 수용할 수 없으며, 3년이 초과하는 파견근로에 대한 고용의무도 전혀 실현가능성이 없어 결국은 고용시장의 양극화와 고용불안을 심화시키는 악영향만을 초래할 것이라 주장하고 있다.<sup>27)</sup>

이에 대하여 사용자측은 노동유연성 제고라는 기본방향에는 찬성하면서 일부 규정에 대한 신중한 접근을 요구하고 있다. 즉 일정 업무에 파견기간이 끝난 후 다른 파견 근로자를 사용하기 위해서 일정 기간의 제한(휴지기)을 두는 것은 사실상 파견근로를 제한하는 것이며, 일정기간 근로 후 강제로 고용을 의제하는 규정은 기업의 자율적인 인사권을 침해할 소지가 많고, 오히려 근로자의 고용불안을 야기하는 측면이 많은 만큼 고용의제규정은 철회되어야 한다고 한다. 또한 차별구제절차를 신설하는 것은 차별의 개념 규정이 애매한 상황에서 근로자의 무분별한 소송남발을 불러올 가능성 크다는 것이다.<sup>28)</sup>

#### 제 4 절 소 결

직업안정법은 모든 근로자가 각자의 능력을 개발·발휘할 수 있는 직업에 취직할 기회를 제공하고, 산업에 필요한 노동력의 충족을 지원하는 인프라 구축을 목적으로 한다. 이를 위하여 공공직업안정기관뿐만 아니라 민영직업소개소를 정비·발전시켜야 한다는 기본방향의 설정은 매우 바람직하지만, 현재 민영직업소개소의 소규모·영세성으로 인한 효율적

27) 한국노총(<http://www.fktu.or.kr/>), 민주노총(<http://www.nodong.org/>) 홈페이지 참조.

28) 한국경영자총협회 홈페이지(<http://www.kef.or.kr>) 참조.

인 직업소개사업의 이루어지지 못한다는 점<sup>29)</sup>에서 민영직업소개소의 역할과 발전방향을 제시할 필요가 있다. 그리고 국민에게 보급된 인터넷을 이용한 공공직업정보망의 구축 또한 과제이며, 이를 위하여 공공직업안정기관이 주력할 필요가 있다(직업안정망의 구축). 그리고 직업안정법이 근로자공급사업의 금지원칙에 대한 검토이다. 우리나라 근로자공급사업은 초기 부두하역근로자의 공급으로부터 시작되어 일용직이 주류를 이루었다. 근로자공급사업은 ‘노동력’을 매개로 하는 사업의 특성상 중간착취, 강제근로, 인신구속 등의 우려가 있어 원칙적으로 직업안정법이 금지하며, 예외적으로 노동부장관의 허가를 얻어야 한다. 따라서 근로자공급사업의 일종인 근로자파견제도에 대한 법체계를 살펴보면, 직업안정법에서 금지하는 근로자공급사업 중에서 전문지식과 경험 등이 필요한 일정한 업무만을 예외적으로 동시에 일시적으로 근로자파견법이 이를 인정하는 구조를 취하고 있다.

이러한 현행 직업안정법과 근로자파견법의 구조에 대하여는 앞서 검토한 바와 같이 개선방향은 달리하지만 노동계와 사용자(경영계)가 모두 개선을 요구하고 있고, 정부의 개정안에 대하여는 정도의 차이는 있지만 노사 모두 반대의 견해를 나타내고 있다(근로자공급사업과 근로자파견의 기본방향). 이러한 과제에 대하여는 다음의 각국이 처한 사회경제적 환경과 이에 대한 입법례 및 사례를 살펴본 다음 검토하고자 한다.

29) 김동섭·서호원·오성욱, 『직업안정법해설』, 중앙경제, 2002, 91면.

### 제 3 장 외국의 고용시장에 관한 법제

본장에서는 고용시장정책에 관한 국제적 동향을 검토하고, 구체적으로 고용시장에 관한 ILO의 최근동향과 협약, 영국과 일본의 최근 법제개혁을 검토하여 우리나라에 대한 시사점을 얻고자 한다.

#### 제 1 절 고용시장에 대한 국제적 동향

전통적으로 고용시장정책에 관하여 소극주의를 취하는 영미계열인가, 적극주의를 취하는 유럽대륙계열인가에 따라 고용시장법제의 이념의 기초가 된다. 전통적으로 소극주의를 취하는 국가에서도 시장의 폐해를 해소하고 고용·실업문제에 대응하고자 적극적으로 고용시장정책을 펼치고 있으며, 적극주의를 기본정책으로 하는 국가는 시장기능의 강화와 활성화로 시장의 효율성을 강조하고 있다. 이에 따라 각국의 고용시장정책은 매우 다양하지만, 최근의 전체적인 경향은 다음과 같이 정리할 수 있다.<sup>30)</sup>

##### 1. 시장기능과 능력개발의 중시

1960년대 이후 고용시장에 대한 적극적 고용정책은 많은 국가에서 정착되어 현재는 실업문제에 그 초점이 모아지고 있다. 이에 대한 정책수단으로는 실업의 사전예방과 신속한 재취업의 촉진 등 다양한 수단을 사용하고 있지만, 어느 특정한 분야에 역점을 두는가에 따라 나라마다 차이가 보인다. 예컨대 일본에서는 ‘고용조정보조금’ 등에 의한 실업예방이 중요한 역할을 수행하고 있고,<sup>31)</sup> 독일과 프랑스에서도 이와 공통점을 갖

30) OECD(島田晴雄역), 『先進諸國の雇用・失業』, 日本労働研究機構, 1994; 日本労働研究機構, 『労働市場・雇用關係の變化と法』, 日本労働研究機構, 1997; 日本労働法學會, 『労働市場の機構とルール(講座21世紀の労働法 第2卷)』, 有斐閣, 2000 참조.

31) 일본 고용보험법(昭和 49(1974)년 법률 116호)에서는 고용안정사업의 하나로 경기변동이나 산업구조변화 등으로 사업활동이 축소되는 사업주가 노사협정에 의거하여 휴업, 교육훈련 및 전직(出向)을 행하는 경우 당해 사업주에게 일정한 보조금(조성금)을 지급하여 실업을 예방하고자 하는 것이다(동법 제62조).



는 정책이 채용되고 있다. 이에 대하여 미국과 영국에서는 외부고용시장을 통한 재취업의 촉진을 중시하고 있다.<sup>32)</sup>

한편 재취업을 촉진하기 위한 수단으로는 직업훈련, 기타 능력개발의 장려 및 직업소개 등에 의한 노동력수급조정기능에 원활화 등이 있다. 능력개발은 기술혁신과 국제경제 속에서 노동력의 질적 향상을 도모하여 고용시장의 새로운 노동력수급을 합치시키는 기능을 강화하는 것이다. 이에 따라 능력개발의 대상인 근로자개인이나 집단의 특성과 산업계의 요구에 부응하는 세밀한 제도설계가 중시된다.

직업소개에 대하여는 많은 국가에서 민영직업소개사업의 허용범위를 확대함과 동시에 공공직업소개기관의 소개기능을 강화하고 있다. 전통적인 실업급여제도의 운영에서도 구직자와 상담 내지는 카운슬링의 중시와 재취업에 대한 인센티브 부여 등 재취업과 결합을 진행하고 있다. 정리하면 장래 예상되는 경제환경에서 원활한 노동력이동을 제고하는 고용정책으로 노동력수급의 미스매치(mismatch)를 해소하여 마찰적 실업을 감소시키기 위한 시장기능의 강화와 산업구조개혁과 교육훈련의 강화로 구조적 실업을 방지하는 정책이 강조되고 있다고 할 수 있다.

## 2. 장기실업·청년실업의 증가 및 대처

많은 선진외국은 실업의 장기화가 심각한 문제로 되고 있고, 우리나라도 경기불황으로 인한 장기실업이 문제점으로 대두하고 있다. 장기실업의 문제는 실업대책 등에 대한 재정부담의 증가뿐만 아니라 근로자(실업자)의 장기간에 걸친 근로현장과외의 분리는 기능의 저하와 근로의욕의 감퇴가 사회문제로 된다. 이러한 장기실업에 중점을 두는 정책이 많은 국가에서 채택되고 있으며, 고용시장에 (재)진입할 수 있는 능력배양을 장려하여 ‘고용가능성(employability)’을 제고하는 정책을 실시하고 있다.

장기실업과 더불어 청년실업 또한 커다란 문제이다. 청년실업에서도 ‘고용가능성’의 유지·실현이 과제이지만, 청년실업의 배경에는 고용시장의

32) 山川隆一, “諸外國における労働市場政策 — 積極的雇用政策の動向”, 『労働市場の機構とルール』, 133頁.

구조변화와 함께 학교교육과 직업과 연계문제가 존재하므로 교육제도의 개혁이 과제로 등장한다. 후술하는 바와 같이 영국은 청년실업에 적극적으로 대응하기 위하여 교육훈련정책에 힘을 집중하고 있다.

### 3. 정책연계 및 국제협력강화

최근의 고용시장에 대한 정책은 좁은 의미에서 고용시장정책에 머물지 않고, 고용관계법 및 노사관계법 등의 고용정책일반, 사회복지 등을 포함한 사회보장정책도 함께 논의하여야 한다는 것이다. 예컨대 고용을 촉진하기 위한 다양한 고용형태를 보다 넓게 허용하는 문제, 비정규직 근로자의 근로조건을 향상시키는 문제, 해고규제에 관한 논의 등은 고용사회 전체에 영향을 미치기 때문이다.

또한 고용·실업의 문제는 거시경제의 안정적인 성장, 고용창출을 위한 구조개혁, 근로의욕을 저해하지 않는 세제정책, 직업생활의 원활한 이동을 제고하는 교육훈련정책, 창업과 창업을 촉진하는 산업정책 등 타 분야의 정책과 밀접하게 관련되어 있고, 이러한 분야의 개혁이 진행되고 있는 것이다. 그러나 제도·구조개혁이 반드시 용이하게 진행되지 않는 경우도 있고, 이를 둘러싸고 유럽에서는 정권교체가 있기도 한다.<sup>33)</sup>

끝으로 고용·실업에 대한 국제적 노력을 지적할 수 있다. 즉 ILO 및 OECD 등 국제기구에서 연구, 제언 내지 토의가 이루어지고,<sup>34)</sup> EU나 선진국정상회의(Summit)에서도 이 문제에 대한 공동노력이 선언되고 있다. 이러한 경향은 경제의 세계화가 진행되는 가운데 한 나라의 고용시장의 상황 및 그 기초가 되는 거시경제지표는 다른 나라에 영향을 끼치고 있는 관계로 고용·실업에 관한 국제적인 정책협조가 필요하게 되었다는 것을 의미한다.

## 제 2 절 ILO 제181호 협약의 채택과 과제

국제노동기구(ILO)는 1997년 6월 19일 제85회 총회에서 ‘제181호 민영직업소개사업소에 관한 협약’을 채택하였다. 동 협약은 직업소개에 대

33) 예컨대 영국에서는 1997년 경제개혁에 성공한 보수당이 완패하였다(후술함).

34) OECD, Implementing the OECD Jobs Strategy, 1997 등.

한 원칙적 국가 독점주의를 채택한 1949년 유료직업소개에 관한 협약(제96호)을 개정한 것으로 평가되고 있다(제181호 협약 및 제188호 권고의 전문은 부록 참조).

## 1. 협약 및 권고의 채택배경

### (1) 유료직업소개소에 대한 태도

산업혁명 이래 근대산업사회에서는 임금근로자의 구인·구직이 대량으로 발생하고, 이를 중개·소개하는 유료직업소개소와 구인활동을 대행하는 근로자모집, 근로자를 제3자의 이용에 제공하는 근로자공급사업이 등장하게 되었다. 이러한 사업은 인권침해, 강제노역, 중간착취 및 기망적인 수법으로 폐해가 다수 동반하였다 것은 역사적 경험에서 명백하다. 따라서 각국의 국내법은 이러한 구직활동을 둘러싼 일정한 행위를 규제하기에 이르렀다.

ILO는 1919년 실업에 관한 권고(제1호)<sup>35)</sup>에서 유료(또는 영리)직업소개소의 설립금지, 기존의 소개소에 대한 허가제와 신속한 폐지조치를 취할 것으로 권고하였다. 1933년 유료직업소개소에 관한 협약(제34호)<sup>36)</sup>은 비영리를 포함한 유료직업소개소의 협약발효 후 3년 이내의 폐지, 그 예외의 제한, 폐지까지의 기간 중에 영리목적으로 하는 소개소의 신설금지, 행정감독, 요금규제, 국외소개·모집제한 등을 규정하였다. 또한 1933년 직업소개소에 관한 권고(제42호)<sup>37)</sup>는 모든 유료직업소개소를 폐지할 것을 권고하면서, 이에 갈음하여 무료공공직업소개소의 육성 및 특정업종과의 겸업을 금지하였다. 이러한 ILO의 직업소개소에 대한 태도는 1949년 유료직업소개소에 관한 (개정)조약(제96조)<sup>38)</sup>에서 변화를 보여 유료직업소개소의 폐지방침을 다소 완화하였다. 즉 동 협약은 제2부 또는 제3부

35) R.1 Unemployment Recommendation, 1919.

36) C.34 Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933.

37) R.42 Employment Agencies Recommendation, 1933.

38) R.96 Fee-Charging Employment Agencies Convention(Revised), 1949.

의 선택비준방식을 취하여, 제2부는 공공직업안정기관을 확립한 후 권한 있는 기관(즉 정부)이 정하는 기한까지 영리목적의 유료직업소개소를 폐지한다는 것이다. 다만 국내법령 소정의 구직자의 종류에 대하여 공공직업안정기관에서는 적당한 직업소개가 가능하지 않는 경우에 한하여 그 예외를 인정하도록 하였다. 여기서는 유료직업소개소의 폐지가 주장되고 있으나, 그 시기는 각국의 상황에 맡겨졌다. 폐지까지의 규제로는 유효기간 1년의 허가제, 행정감독, 요금규제(무료의 경우에는 무료의 확인조치), 국외소개·모집의 허가제 등을 정하였다. 제3부에서는 폐지방침을 포함하지 않고 규제만을 정하고 있고, 그 내용은 제2부에서 정한 내용과 동일하다. 유료직업소개소에 폐해는 있다하더라도 직업소개 그 자체는 범죄라 할 수 없으며 사회적·경제적으로 필요하고 정당한 업무이므로 폐지하면 해결된다고는 할 수 없다. 또한 공공직업안정기관이 전부를 대신한다는 것은 실제로 곤란한 면을 인정하고 이를 협약에 반영한 결과라 할 수 있다.<sup>39)</sup>

## (2) 근로자파견사업에 대한 태도

근로자파견사업이 미국을 중심으로 발전하였으며, 후기 산업사회로 진입하면서 대부분의 국가에 활용하기에 이르렀다. 고용하는 근로자를 제3자에게 사용시키는 것으로 ‘고용과 사용의 분리’ 및 ‘다면적 근로관계’의 설정을 의미한다. 제96호 협약의 ‘유료직업소개소’는 고용을 알선하는 ‘중개자’라고 정의하고 있기 때문에 단순한 중개자가 아닌 근로자파견사업이 이에 포함된다고 보기는 어렵다. 따라서 ‘근로자파견사업은 유료직업소개소에 포함된다’고 한 1966년 ILO 당국의 해석은 회원국에서 수용되지 못하였고, 이후 20여 년간 근로자파견사업의 위치는 불명확하였다.

이러한 해석은 고용근로에 대하여 ‘2자간 계약에 의한 2자간의 근로제공’이라는 고전적인 계약도식을 견지하고 것으로 ‘3자간 계약에 의한 3자간의 근로제공’이라는 현실을 고려하지 않은 것으로 파견사업주·노무공급사업주를 ‘유료직업소개소’로 보며, 사용자사업주를 ‘사용자’로 보는 것이

39) 馬渡淳一郎, 労働市場法の改革, 日本評論社, 2003, 100頁.

다. 또한 근로자공급사업도 ‘중개자’가 아니므로 ‘직업소개소’와 구별을 하여야 하지만, 앞의 ILO의 해석에서는 구별되지 않는다. 그리고 산업이 변화함에 따라 고용시장에서는 파견사업 이외에 인재스카우트사업, 재취업지원사업(out-placement), 노무도급사업, 인사관리컨설팅사업 등 다양한 고용서비스사업이 발전하였고, 또한 산업과 직업의 실태, 근로자의 처한 상태 등은 반세기 이전과는 크게 변모하여 제96호 협약은 시대상황을 반영하지 못하게 되었다.

### (3) 고용서비스사업의 인정과 협약채택

적극적 직업소개 필요성 및 3자간의 근로제공계약이라는 현실적 변화에서 많은 국가들은 유료직업소개소의 폐지·직업소개의 국가독점이라는 기본원칙을 전환하기에 이르렀다. ILO도 유료직업소개소 및 근로자 파견사업 등을 인정하면서 규제 대상, 내용, 방법 등을 현대적으로 개정할 필요성이 대두되었다(근로자의 보호). 1994년 ILO 제81회 총회는 ‘고용시장의 기능에서의 민영직업소개소의 역할’<sup>40)</sup>을 일반토의의 주제로 하고, 제96호 협약의 개정방향을 결정하였다. 이사회는 협약개정을 통상의 2회 토의절차가 아닌 1회 토의절차(의사규칙 제34조 제5항)를 걸치는 것으로 하여 1997년 1회의 토의로 제181호 협약이 채택되었다.

## 2. 협약 및 권고의 주요내용

### (1) 협약의 내용

#### 1) 대 상

‘민영직업소개소’의 정의에는 ①협회의 직업소개소, ②근로자를 고용하여 제3자의 사용에 제공하는 것(근로자파견사업, 근로자임대사업), ③그 외 구직관련서비스(특정 구직·구인의 결합을 목적으로 하지 않는 정보제공

40) International Labour Conference 81st Session 1994, Report VI, “The role of private employment agencies in the functioning of labour market”.

등)로 권한있는 기관이 노사단체와 협의를 거쳐 결정한다(제1조). 제96호 협약에서는 오직 ㉠만을 대상으로 한 것에 비하면 대폭적인 확대이다.<sup>41)</sup>

## 2) 영업의 승인

민영직업소개소의 영업은 원칙으로 승인되어(제2조), ‘유료직업소개소폐지·직업소개 국가독점’이라는 ILO 창설 이래의 방침이 포기되었다. 그러나 부분적으로 예외적인 금지조치나 적용예외의 여지는 남겨두고 있다.

## 3) 법적 지위

민영직업소개소의 법적 지위는 국내법 및 관행에 의하여 결정한다(제3조). 제96호 협약은 유효기간 1년의 허가제로 규정하였지만, 새로운 협약은 신고제를 채택하였다. 또한 허가제를 취할 경우 민영직업소개소의 투자를 방해한다고 비판되어진 기간제한은 폐지하였다. 법적 지위는 각국의 결정에 위임한 것은 고용시장과 민영직업소개소의 상황이 국가마다 차이가 있고, 선진국으로서는 가능한 한 고용시장의 유연한 발전의사를 협약의 반영한 결과라 할 수 있다.

## 4) 단결권 등

민영직업소개소에 의하여 모집된 근로자의 결사의 자유·단체교섭권이 부정되지 않도록 확보조치를 취하여야 한다(제4조).

## 5) 기회·대우의 균등

회원국은 민영직업소개소가 근로자를 차별적 대우를 하지 않도록 조치를 취하여야 한다(제5조). 차별의 이유로서 인종, 피부색, 성, 종교, 정치적 의사, 국민적·사회적 출신지에 의한 차별 또는 연령·장애와 같은 국내법·관행의 적용을 받는 이외의 형태의 차별을 들고 있다. 연령 등에 대해서는 연령에 의한 취급의 차이를 반드시 차별로 하지 않는 국가도 있는 관계로 국내법·관행에 맡겨두고 있다.

---

41) 1994년 총회 보고서는 직종을 16종류로 분류하면서 이러한 경계가 불분명하고 유동적이며 법규제에 의하여 모습을 바꿀 수 있기 때문에 세밀한 분류의 정의에 의거하는 허가제보다는 활동내용의 규제로 전환하는 것이 바람직하다는 견해로 기본적인 분류에 머물렀다.

## 6) 정보관리

민영직업소개소에 의한 근로자 개인정보관리에 관하여 정보보호, 프라이버시 존중과 내용의 제한을 정하고 있다(제6조). 이러한 조항은 제96호 협약에는 없었던 정보화사회에서 현대적인 새로운 규제라 할 수 있다.

## 7) 무료서비스 원칙

민영직업소개소는 근로자에게 요금·경비의 부과를 원칙적으로 금지하며, 다만 일정한 범주의 근로자 및 특별한 종류의 서비스에 대하여는 예외가 인정되고 있다(제7조). 제34호 협약 제2조 및 제3조에서는 수수료·비용을 권한있는 기관의 승인제로 하였으며, 제96호 협약 제4조·제6조·제10조·제11조는 권한있는 기관의 승인 또는 자체적으로 정한 요금표에 의한 요금·경비로 제한하여 무료서비스 원칙을 취하지는 않았다. 다만 1948년 직업안정기관에 관한 협약(제88호)<sup>42)</sup> 제1조는 무료 공공직업안정기관을 유지하는 의무를 정하고 있다.

1994년 총회 보고서는 ‘특정전문직의 고용시장, 근로자파견사업, 재취업지원사업과 같이 민영사업자만으로 구성된 시장에 공공직업안정기관이 진출하기 위해서는 자주적인 채용이 필요하며, 특히 고도전문직의 경우 고액의 경비를 조달하기 위해서는 공공직업안정기관의 무료서비스 원칙에서 일부 예외를 설정할 필요하다’는 의견이 제시되었다. 이에 대하여 위원회심의회는 ①구인을 위한 액세스(access)에서 공공직업안정기관의 유료화에 반대하며, ②민영직업소개소의 요금에 관한 제96호 협약의 규정을 유지하는 것이 바람직하며, ③고도전문직이나 임원의 서비스 등 극히 일부를 제외하고는 구직자에게는 요금을 부과해서는 아니된다는 견해를 지지하였다.<sup>43)</sup> 이러한 견해가 조문화되어 결국 공공직업안정기관의 일부 유료화에 대한 문제제기가 민영직업소개소의 구직자에 대한 무료서비스 원칙으로 발전한 것이라 할 수 있다.<sup>44)</sup>

42) C.88 Employment Service Convention, 1948.

43) International Labour Conference 81st Session 1994, Committee on Private Employment Agencies, “Draft conclusion”, para. 43, 53.

44) 이러한 무료서비스 원칙에 대하여 조금은 지나친 점이 있다는 주장이 제기되고 있다. 馬渡淳一郎, 앞의 책, 166頁.

8) 국제모집

국제적인 모집·소개·고용에 대하여 근로자의 보호·폐해방지를 위한 조치가 강구될 것을 정하고 있다(제8조)

9) 아동근로

아동근로의 이용 및 제공을 방지하여야 한다(제9조).

10) 조사기관

파견근로자의 고충이나 민영직업소개소에 의한 부당한 취급 그리고 기망적인 행위에 대한 조사기관과 그 절차를 정할 것을 규정하고 있다(제11조).

11) 파견근로

파견근로자의 결사의 자유, 단체교섭권, 최저임금, 근로조건, 사회보장, 직업훈련, 안전보건, 재해보상, 임금채권의 보장, 모(부)성보호와 이에 대한 급여실시에 있어 보호조치를 강구하도록 규정하고 있다(제11조). 또한 결사의 자유 이외의 보호항목에 대해서는 국내법과 관행에 의하여 파견사업주와 사용자사업주에게 사용자책임을 배분하도록 정하고 있다(제12조).

12) 민관협력 등

고용시장정책의 수립과 공공자금의 관리에 대한 공공기관의 권한을 인정하면서, 공공직업안정조직과 민영직업소개소의 협력증진, 민영직업소개소의 권한있는 기관에 대한 일정한 정보제공(제13조), 협약실시를 위한 국내법령의 적용 및 공공기관에 의한 감독 등을 정하고 있다(제14조).



## (2) 권고의 내용

### 1) 근로자보호

민영직업소개소의 비윤리적 관행 방지조치(제4항), 파견근로자에 대한 근로조건명시(제5항), 파업중인 사업장에 대한 파견금지(제6항), 불공정한 광고규제(제7항), 위험한 작업 또는 부당한 취급·차별의 우려가 있는 경우 모집·소개·고용금지, 이민근로자에 대한 모국어 사용(제8항), 차별금지(제9항), 적극적 활동계획에 의한 평등촉진(제10항), 불필요한 개인정보의 기록금지(제11항) 및 보관제한, 열람·수정권, 의료정보의 요구 등의 제한(제12항), 적당한 선발방법의 이용촉진(제13항), 직원의 자격과 훈련(제14항), 사용사업주와 파견근로자와의 직접계약에 대한 파견사업주의 방해 및 직업이동제한의 금지(제15항) 등을 정하고 있다.

### 2) 공공직업안정조직과 민영직업소개소의 관계

양자의 협력을 촉진하기 위한 기관설치(제16항), 각종 협력촉진조치(제17항)를 규정하고 있다.

## 3. 협약 및 권고와 국내법제

고용시장에 관한 국내법체계는 1953년 제정된 근로기준법과 1961년에 제정된 직업안정법에 의하여 형성되었는데, 당시 ILO 제96호 협약의 원칙이 반영되었다. 따라서 근기법 제8조에서는 ‘누구든지 법률에 의하지 아니하고는 영리로 타인의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다’고 규정하였으며, 직업안정법은 제정당시 제8조와 제9조에서 ‘민법 제32조에 의한 법인은 주무부장관의 허가를 얻어 그 부대사업으로서 사설직업소개사업을 행할 수 있고’, ‘누구든지 유료의 직업소개사업을 행하지 못하며, 다만 미술, 음악, 연예 기타 특별한 기술을 요하는

직업을 소개하는 경우에 한하여 주무부장관의 허가를 얻었을 때에는 예외로 한다'고 규정하여 직업소개업의 국가우선원칙을 채택하였다. 또한 제 16조에서 근로자공급사업을 금지하여 개정 전의 ILO 협약을 충실히 반영하고 있었다.

현재 정보화·산업구조의 변화 및 서비스 경제화 등에 의하여 고용시장에서 민영직업소개소가 수행하여야할 역할은 매우 중요하며, 그 비중은 점차 확대될 것이다. 민영직업소개소와 공공직업안정기관과의 관계설정과 역할분담에 대하여 ILO 협약은 새로운 기준을 제시하였다.<sup>45)</sup> 즉 ILO 협약은 기본적으로 민영직업소개사업 및 근로자파견사업을 자유화하면서 노동기본권의 보장, 차별금지 및 보호조치를 강구할 것을 요구하고 있다. 이러한 국제적 동향에 보조를 맞추어 현행 법제의 정비하여 기준을 준비하여야 한다. 구체적으로 공공직업안정기관과 광의의 민영직업소개소가 상호협력·경쟁하여 효율적으로 고용시장을 발전시키는 것이 노사와 국민 전체의 이익을 증진시키는 방향이라는 기본시각의 정립이 필요하다. 그리고 직업소개 및 근로자파견에서의 국가역할에 관한 규정정비, 법규제의 대상이 되는 민영직업소개소 및 근로자파견사업의 업태의 범위, 법적 지위, 행위규제의 내용, 개인정보의 보호, 요금규제의 방법, 고충처리 및 피해자구제 시스템의 정비, 민관협력체계의 강화 등을 검토하여야 할 것이다.

45) 우리나라는 다른 선진국보다 늦은 지난 1991년 12월 9일 152번째로 ILO에 가입한 후 현재까지 ILO 협약 가운데 현재 20개의 협약을 비준하여 회원국의 협약비준 수 평균 39개에 비하여 실적이 저조하다는 지적을 받아왔다. 더욱이 ILO는 지난 2003년 말 현재 185개에 달하는 ILO 협약 가운데 근로자의 기본적 권리로 분류하고 있는 4개 분야 8개 협약 가운데 아직 4개를 비준하지 않은 상태이다. 즉, ILO는 결사의 자유(제87호, 98호), 강제근로(제29호, 105호) 차별금지(제100호, 111호), 아동근로(제138호, 182호)에 관련된 핵심협약(core conventions)을 비준하고 이행할 것을 권고하고 있다. 그러나 우리나라의 경우 결사의 자유와 관련한 '제87호 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약', '제98호 단결권 및 단체교섭권 원칙적용에 관한 협약' 그리고 강제근로와 관련한 '제29호 강제근로에 관한 협약', '제105호 강제근로의 폐지에 관한 협약' 등 4개의 핵심협약은 현행 국내법과 충돌되는 내용들이 포함되어 있어 비준을 하지 않은 상태이다.

### 제 3 절 영국의 고용시장법제의 개혁과 시사점

#### 1. 서 설

##### (1) 영국 고용·고용시장의 상황

현재의 영국의 고용정책의 특징과 변화의 추이를 살펴보려면 우선 1979년에 집권한 보수당 대처(M. Thatcher)정권의 신자유주의 정책을 개관할 필요가 있다. 이른바 ‘영국병’이라고 불리는 장기경제침체를 변화시킨 것은 대처정권의 신자유주의 개혁이다.<sup>46)</sup>

1970년대에 들어서 영국의 제조업 특히 중공업에서 현저하게 침체하였다. 1960년 이후 세계는 자유무역과 기술진보가 진행되는 가운데 영국경제는 후기 산업화의 방향으로 산업구조의 전환을 도모하였으나, 경기변동으로 인한 기업의 도산과 실업을 회피하는 정책을 펼쳐온 역대 영국정부는 경제 및 산업구조개혁에 적극적이지 못하였고, 1973년 석유위기(Oil shock)를 거치면서 대량의 실업이 발생하는 결과를 초래하였고 이해되고 있다. 이러한 경제상황에서 등장한 대처정권은 이제까지의 정책기조였던 완전고용과 사회보장을 중시하는 정책을 포기하고, 근로조건에 관한 규제를 완화(주로 노동조합의 교섭력을 제약하는 방법)하여 고용시장의 기능향상을 도모하였다.<sup>47)</sup> 동시에 행정서비스의 민간위탁과 부가가치세의 도입 등으로 민간경제의 활성화를 유도하여 경쟁력 있는 개인을 전제로 하는 경쟁사회를 목표하였다.<sup>48)</sup> 이러한 노력으로 영국경

46) 대처정권의 개혁에 관한 문헌은 매우 많지만, 여기서는 주로 John Hills, “Thatcherism, New Labour and the Welfare State”, 1998(<http://sticerd.lse.ac.uk/case.htm>); 宇都宮深志 編, 『サッチャー改革の理念と實踐』, 三嶺書房, 1990 등을 참조하였다.

47) 대처를 수반으로 하는 보수당은 ‘건전한 경제와 사회생활의 회복’을 목표로 ①인플레이 억제, ②국가의 경제개입 억제, ③시장기능의 활성화(자유시장의 형성)를 기본적인 정책기조로 삼았다. MacINNES. J, *Thatcherism at Work: Industrial Relations and Economic Change*, Taylor & Francis, 1987, pp.50-59.

48) 고용서비스국과 훈련서비스국을 폐지하고(1981년 고용훈련법 제9조), 이러한 기능을 맨파워서비스 위원회로 옮기는(동법 제1조) 이외에 맨파워서비스 위원회의 예산을 삭감하였다. 23개소의 산업훈련위원회 가운데 16개소를 폐지하는 등 고용안정행정의

제는 1980년 후반에 경쟁력을 회복하여 경기는 호전되었으나, 실업의 증가 그리고 1980년대 말의 버블경제가 붕괴하면서 1990년대 초에는 경기침체에 빠지는 결과로 되었다. 그 결과 영국은 빈부격차의 확대와 고착화, 청년실업 및 장기실업자의 증가 그리고 복지급여 의존자의 증가(1996년 시점에서 노동력인구의 약 7%)라는 부(負)의 결과를 초래하였다.<sup>49)</sup> 또한 다른 선진외국과 마찬가지로 인구의 고령화와 저출산에 의하여 청년층의 취업인구가 감소하는 경향을 보이는 등 고용문제가 매우 악화된 상태에서 집권한<sup>50)</sup> 노동당 블레어(T. Blair)정권은 복지국가의 모토에서 적극적인 시장개입을 중시하는 노동당의 ‘제1의 길’ 및 작은 정부를 지향하여 시장개입을 억제하는 ‘제2의 길(Thatcherism)’과는 선을 긋고 시장의 활력을 적극 활용하는 한편, 정부는 조건정비를 실행하여 기회균등을 보장하는 ‘제3의 길(조건정비형 정부)’를 선택하여 새로운 활로를 모색하였다.

## (2) 영국 고용시장법제의 개요

영국의 고용시장에 대한 정책은 W. H 비버리지가 독일의 영향을 받아 공공직업안정기관의 설치를 제창하고,<sup>51)</sup> 1905년 실업자법(Unemploy-

---

규모를 축소하는 한편 모든 근로자에 대하여 훈련을 실시하는 사용자에게는 훈련세를 면제하는(동법 제3조) 등 민간에 의한 자주적인 직업훈련을 촉진하였다.

49) 五賀一道 外 譯 『労働市場の規制緩和を検証する(Why Deregulate Labour Markets?)』, 青木書店, 2004年, 134頁(제5장 Simon Deakin·Hannah Reed 집필 부분).

50) 1997년 5월 1일 영국 유권자들은 18년 동안 집권한 보수당(Conservative Party)을 야당으로 전락시키고 노동당(Labour Party)의 토니 블레어를 새 총리로 선택했다. 고용문제가 중요한 이슈가 된 1997년 선거는 여러 가지 기록을 남겼다. 첫째 노동당이 418석을 얻어 다수당이 되었는데, 여타 정당을 망라한 의석수보다 179석을 더 차지해 역대 총선 사상 기록을 갱신했다. 둘째 하원에 진출한 여성 의원이 120명으로, 이전 기록 60명을 압도했다. 셋째 보수당은 1832년 이래 가장 낮은 지지율인 30.7%를 얻었으며, 1906년 이래 최소의석인 165석을 차지했다. 넷째 사상 처음으로 보수당이 스코틀랜드와 웨일스에서 하원의원을 단 1명도 당선시키지 못했다. 다섯째 현직 각료 출신 7명이 자신의 선거구에서 낙선해 20세기 들어 현직각료 낙선 최다를 기록하여 보수당은 완전히 참패하였다.

51) W.H Beveridge, “Public Labour Exchanges in Germany”, *The Economic Journal*, March 1908.

ed Workmen Act 1905) 및 구빈법(Poor Law)에 관한 왕립위원회 보고로부터 시작되었다고 할 수 있다. 1909년 직업소개소법(Labour exchanges)이 제정되고 동법에 의거하여 이듬해 61개의 공공직업소개기관이 설치되었다. 상무부 관할하에 전국을 11개 구역으로 나누어 직업소개 업무를 행하였다. 구빈법의 자선, 생활곤궁자의 구제와는 구별하여, 직업소개기관을 ‘우체국이나 공용도로의 사용과 같이 자존심을 잃지 않고 누구라도 이용할 수 있는 산업조직’으로 하였다. 근로자(구직자)에 대한 질문은 직업상의 자격에 한하며 빈곤이나 가정환경, 생활 등에 대해서는 질문하지 않았으며, 무료로 자유롭게 이용하도록 하였다. 직업소개소는 노동쟁의에 대하여 중립을 지키며, 구직자는 노동조합의 임금률을 요구할 수 있도록 하였다(영국의 고용시장법제의 변천 및 개요는 <표-7>를 참고).

<표-7> 영국의 고용시장법제의 개요

법령명	주요내용
1902년 노동사무국법(Labour Bureau Act)	공공직업안정기관의 전신인 노동사무국을 설립.
1909년 직업소개법	공공직업안정기관(Labour Exchange)의 설립.
1948년 고용훈련법	직업소개 대상직종의 확대(블루칼라에서 전문·기술직, 장애자까지), 카운슬링 및 직업훈련제도도입, 공공직업안정기관 네트워크형성, 직업소개시스템의 기반정비.
1964년 산업훈련법	산업훈련위원회를 설립하여 기업에 의한 자주성 전통을 약화시켜 원활한 노동력의 수급조정을 도모.
1973년 고용훈련법	맨파워서비스(Man Power Service)위원회, 고용서비스국, 훈련서비스국의 설립. 직업소개와 실업보험을 분리하여 직업안정기관(Job Centre)에서 직업소개와 훈련을 동시에 실시하는 고용서비스행정을 운영.
1973년 고용사업자법	민영고용사업(직업소개·파견)을 허가제로 하여 일정한 법규제 실시.
1981년 고용훈련법	고용서비스국 및 훈련서비스국을 폐지하여 고용서비스행정의 규모를 축소하고, 민영에 의한 자주적인 훈련을 촉진.

법령명	주요내용
1988년 고용법 (Employment Act)	맨파워서비스 위원회를 훈련위원회(Training Commission)로 전환
1989년 고용법 (Employment Act)	훈련에 관한 고용부장관의 재량을 확대하여 새로운 훈련제도로 전환.
1994년규제완화·도급법(Deregulation and Contract Out Act)	민영고용사업(직업소개·파견)에 대한 허가제를 폐지
1995.7 고용부 폐지	교육고용부 설립(Department for Education and Employment)
1995년 구직자법 (Jobseekers Act 1995)	사회보장급여 전에 취업을 강조.
1998년 최저임금법 및 근로시간규칙	전국일률적인 최저임금 및 근로시간의 규제
1999년 세금공제법 (Tax Credit Act 1999)	가족공제를 일하는 가족의 공제로 변경하여 적극적인 취업활동을 지원함.

## 2. 신자유주의적 고용시장정책(대처정권의 정책과 법제)

대처정권이 들어서기까지 영국정부는 경제운영에서 고용의 안정을 최우선시하였다. 그러나 이러한 고용안정정책은 결과로서 산업의 구조재편을 늦췄고, 기업의 국제경쟁력은 저하되어 실업률은 정부의 의지와 관계없이 증가일로에 있었다. 이에 대처정권은 ①경제생활에서의 국가개입의 억제, ②공공부문 및 민간부문에서의 독점을 방지하여 자유경쟁촉진, ③생산자의 지배에서 소비자의 선택중시, ④국가에 의한 직접공급에서 규제, 규제에서 비규제로, 비규제에서 민영화(privatization)로 이행, ⑤노동조합, 지방정부단체 및 이익단체의 영향력을 감소시켜 중앙정부의 역량강화, ⑥개인의 독립적 행위를 장려하여 국가의존도를 보다 감소, ⑦전통적인 도덕의 강조, ⑧법과 질서 및 국방강화, ⑨외국에 대하여 자국(영국)의 이익강화 등의 정책을 강화하였다. 이러한 정책은 이른바 대처

리즘(Thatcherism)으로 명명되고 있는 경제의 자유화(liberalism), 강한 정부의 보수주의와 Nationalism의 결합이라 할 수 있다.<sup>52)</sup>

대처정권 제1기(1979~1983)에는 신자유주의 경제정책으로 경제를 활성화시켰으나 실업증가의 문제가 대두되었다.<sup>53)</sup> 실업문제에 대한 대책을 거시적(macro) 접근과 미시적(micro) 접근으로 나누어 볼 수 있다. 거시적 고용정책은 고용시장정책과 산업정책이 있다. 고용시장정책은 고용시장이라는 시스템의 결정이고, 산업정책은 한 국가의 산업의 보호·육성, 발전 등에 관한 정책으로 산업발전의 결과로서 고용이 창출되는 관점에서 고용정책의 일환이 된다. 미시적 고용정책에는 고용창출과 직업훈련으로 나눌 수 있다. 고용창출정책은 재정지원에 의한 직접적으로 고용을 창출하는 것이다. 교육훈련정책은 고용시장이라는 시스템의 구성원을 강화하는 것이다. 대처정권 제1기에는 실업문제의 해결을 고용시장의 정상적인 기능 즉 고용창출정책에 중점을 두었고, 제2기에는 점차 교육훈련정책에 중점을 두었다고 할 수 있다. 그리고 대처정권 제2기(1983년 이후)에는 점차 실업정책은 장기실업의 해소와 청년실업 특히 학교졸업자에 대한 대책을 강화하였다.

### (1) 거시적 고용정책과 법제

#### 1) 고용시장정책

대처정권은 영국의 근로자의 임금이 타국에 비하여 생산성보다 높은 수준이라고 보았다. 즉 고용시장이 정상적으로 기능하면 노동력의 초과공급이 임금을 낮추어 수요를 증대시켜 실업이 감소할 것이지만, 고용시장의 기능을 저해하는 요인이 있어 고용시장이 정상적으로 기능하지 못한다는 것이다. 그 요인으로는 ①인플레이, ②노동조합, ③근로조건에 관한 규제라고 생각하였다. 따라서 임금을 비롯한 근로조건을 결정할 시장원

52) 이하에서는 井田敦彦, “サッチャーからブレアに至る英國の雇用政策”, 『レファレンス』, 2002.10, 58頁 이하를 참조하였다.

53) 대처정권의 신자유주의 정책을 실행하는 과정(1979~1982)에서 제조업의 고용이 25%가 감소하여 실업이 급증하였고, 특히 청년 실업률은 10%에서 20%로 대폭 악화되었다.

리에 맡기지 않으며, 기업의 노동력비용은 내려가지 않고 실업은 줄지 않고 또한 임금의 고비용은 국제경쟁력을 떨어뜨린다고 판단하였다. 따라서 이러한 시장의 저해요인을 제거하는 데 중점을 두었다.

①인플레이션은 임금을 상승시키는 원인이 된다(역으로 임금상승은 인플레이션을 초래한다). 따라서 인플레이션을 억제하기 위해 공공지출의 삭감, 통화 공급량의 억제, 기준금리의 인상을 적극적으로 행하였다.<sup>54)</sup>

②노동조합은 동맹파업을 무기로 강력한 교섭력을 가지고 있다고 생각한 대처정권은 그 영향력을 억제하기 위하여 새로운 규제를 양산하였다. 6개의 입법, 즉 1980년 고용법(Employment Act 1980), 1982년 고용법, 1984년 노동조합법(Trade Union Act 1984), 1988년 고용법, 1989년 고용법 및 1990년 고용법 등 일련의 입법은 주로 다음 4가지의 내용을 담고 있었다. 첫째 합법적인 파업이 가능한 권리를 대폭 제한하고, 둘째 파업 불참가자를 보호하며, 셋째 노동조합의 내부자치에 대하여 관여를 확대하고, 넷째 영국 노동조합의 단결에서 전통적으로 중요한 요소였던 클로즈드 숍(closed shop)을 금지하였다.

③근로조건에 관한 법규제는 근로자를 보호하는 한편 임금을 비롯한 근로조건에 경직화를 초래하였고, 이것이 시대의 변화에 대응하지 못하는 원인으로 보았다. 이에 근로조건에 관한 규제를 완화하기 위하여 임금감시기능을 가진 임금심의회(Wages Councils)의 권한을 축소하고, 근로자에 대한 최저임금의 보증을 축소하였다(1986년 임금법(Wages Act 1986), 동심의회는 1993년 노동조합개혁·고용권법(Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993)에 의하여 폐지되어 최저임금제도도 폐지하였다<sup>55)</sup>). 기업의 사회보험료 부담을 경감하는 조치를 취하였다. 여성 및 연소자에 대한 근로시간규제를 폐지(1986년 성차별금지법(Sex Discrimination Act 1986) 및 1989년 고용법. 영국에서는 종래부터 근로시간에 대한 일반적인 규제는 존재하지 않음) 및 부당해고로부터의 보호를 축소하였다(1980년 고용법 및 1985년 부당해고규

54) 참고로 영국의 중앙은행이 정부로부터 독립한 것은 1997년이다.

55) 1998년 최저임금법(National Minimum Wage Act 1998)의 성립으로 최저임금제도가 부활하였다.



칙. 예컨대 부당해고 되지 않는 권리는 종래 6개월 이상 근속한 근로자에게 부여하였는데 이를 2년 이상으로 연장함).

④그밖에 임금을 억제하기 위하여 공공부문의 임금에 대하여 1981년 도부터 임금총액에 현금제한(cash limit)을 설정하였다. 이는 당해연도의 임금지급상한을 설정하여 상한을 넘는 임금상승이 있는 경우에는 인원삭감으로 조정하는 것이다. 종래의 민간기업임금준거방식에서 지급능력주의로 전환하였다고 할 수 있다. 또한 민간기업임금에 대해서는 기본적으로 노사의 자주교섭에 의하지만, 임금의 대폭적인 인상이 기업의 국제경쟁력을 저하시켜 실업을 증대시킨다는 점을 강조하여 임금교섭에 앞서 적정한 인상률(guide line)을 공표하여 임금인상을 억제하였다.

⑤1994년에는 직업소개사업과 근로자파견사업의 규제를 폐지하여 자유화하였다(규제완화·도급법; Deregulation and Contract Out Act 1995). 1973년 직업소개소법은 직업소개소, 근로자파견사업 연극사무소의 3자를 규제하고 허가제(license)를 채택하였다. 그러나 동법은 1994년 11월 규제완화 및 도급법에 의하여 개정되어 허가제가 폐지되었다.

## 2) 산업정책

민간경제의 활성화는 결과적으로 고용을 창출한다는 점에서 출발한다.

①앞서 검토한 고용시장정책에 의하여 임금비용의 삭감을 도모하고, 인플레이션을 억제하여 생산자물가를 안정시켰다.

②세제를 개혁하였다. 즉 소득세에서 부가가치세로 전환하였고, 고소득자를 우대하는 조치로 경쟁을 촉진하였다. 1987년에는 임금 가운데 수익연동임금제도(profit-related-pay)를 도입하였다. 이것은 국세청에 제도의 도입을 등록하여, 대상근로자, 지급임금총액, 수익연동부분의 지급임금액 등을 신청하면 세법상 우대조치를 받을 수 있는 제도이다. 세제전체로는 소득세율과 법인세율의 인하를 부가가치세율의 인상분보다 크게 하여 감세정책을 실시하였다.

③경쟁의 장벽이 되는 규제를 완화하여 증권업무, 부동산중개업무 및 장거리 버스업무 등의 독점 및 규제를 폐지하였다.

④국영기업의 민영화를 진행하였다. 민영화는 주식매각수입과 공공지출을 삭감시켜 인플레이를 억제하는 수단이 되었다.

⑤행정서비스의 민간위탁 및 외주화를 확대하였고(청소 및 폐기물처리, 건설 및 수선·관리분야 등), 행정서비스의 효율을 강화하였다. 1988년부터 효율성을 강화하기 위해 행정기관의 에이전시(Agency)화를 진행하였다(고속도로청, 특허청, 고용서비스청,<sup>56)</sup> 훈련청 등). 이것은 행정서비스의 95%를 차지하는 정책형성 이외의 기능을 부처에서 독립한 비교적 작은 행정기관(Agency)으로 이관하여 책임과 성과를 명확히 하는 것이다. 직원은 국가공무원의 신분은 유지하지만, 장은 공모한다. 장은 부처 장관과 정책목표협정인 연간사업계획협정을 체결한다. 에이전시는 5년마다 폐지할 것인가 민영화할 것인가, 업무의 민간위탁인가, 존속인가를 검토한다.

⑥외국기업의 적극적 유치이다. 외국기업의 유치로 고용확대와 선진기술·제도의 도입을 꾀하였던 것이다.

## (2) 미시적 고용정책과 법제

### 1) 고용창출정책

대체정권의 고용창출정책은 이전 노동당(Labour Party)의 정책을 승계하면서 새로운 정책을 시행하였다.

①사회활동사업(Community Industry, 1973)의 계속 실시. 이 사업은 빈곤한 청소년실업자에게 일자리를 제공하고 있는 전국청소년클럽협회(후에 Community Industry Ltd.)에 대하여 보조금을 지원한다.

②고령자조기퇴직 장려제도(Job Release Scheme, 1977)도 계속 시행하였다. 이 제도는 사업주가 청소년실업자를 새로 고용하는 조건으로

---

56) 영국은 심각한 실업문제에 대응하고 관료기구의 경직화를 개선하여, 공적 사업에서의 시장원리도입의 필요성 및 직업소개사업과 근로자파견사업을 운영하는 민영 고용사업자와 경쟁하기 위해서 1987년 10월 고용서비스청을 다시 설립하였다. 고용서비스청은 맨파워 서비스 위원회로부터 직업센터의 관할을 인계받았으며, 1990년 4월에는 고용서비스청이 독립행정집행기관의 지위를 확보하여 경제상황의 변화와 각 지역의 필요에 대응하는 재량권을 갖게 되었다.

통상의 퇴직연령보다 빨리 퇴직하는 근로자에 대하여 연금지급연령(남성 65세, 여성 60세)에 달할 때까지 수당을 지급하는 것이다. 적용연령은 남성 62세 여성은 59세부터이다.

③청소년고용기회사업(Youth Opportunities Programme, 1978~1983)을 실시. 이 사업은 16세부터 17세까지의 청소년실업자에 대하여 사업주의 협력을 얻어 취업 및 직업훈련을 경험시켜 수당을 지급한다. 당초에는 일시적인 실업대책의 일환으로 실시하였는데 다시 청소년훈련제도(Youth Training Scheme)로 발전 이행하였다(후술함).

④특별임시고용사업(Special Temporary Employment Programme, 1978~1981)의 실시, 이 사업은 실업이 다수 발생하는 지역의 장기실업자(최근 9개월에 6개월 이상 실업중인 18~24세의 자 및 최근15개월에 12개월 이상 실업중인 25세 이상인 자)에 대하여 52주간, 지역에 도움이 되는 임시 일자리를 주고, 수당을 지급한다. 이 사업은 지역고용촉진사업(Community Enterprise Programme, 1981~1982), 지역고용사업(Community Programme, 1982~1988)으로 명칭을 변경하여 확대 실시되었고, 나중에는 고용훈련사업으로 발전 이행하였다(후술함).

⑤임시단시간취업보상제도(Temporary Short Time Working Compensation Scheme, 1978~1984)의 실시. 과잉노동력을 해고하지 않고 근무시간 단축으로 대처하는 사업주에 대하여 임금 및 사회보험료의 일부를 9개월까지 지급하는 제도이다.

⑥기업지역사업(Enterprise Zone, 1981)의 실시. 이는 특정불황지역에 대하여 산업의 부흥을 꾀하고 고용을 창출하기 위하여 지정지역에 한하여 조세부담을 경감하고 행정규제를 완화한다. 1987년 말까지 97,600명의 고용이 창출되었다.

⑦청소년근로자고용제도(Youth Workers Scheme, 1982~1986)의 실시. 이 제도는 18세 미만의 취업미경험자를 고용하는 사업주에 대하여 임금의 일부를 1년간 지급하는 제도이다. 나중에 신청소년고용제도(New Workers Scheme, 1986)로 변경하고 그 대상을 19~20세로 하였다.

⑧창업지원수당(Enterprise Allowance Scheme 1982)의 실시. 사업을 시작하고자 하는 실업자로서 실업수당의 지급이 정지되는 자에 대하여 실업기간이 13주 이상으로 과거에 실업수당을 수급한 적이 있고, 동시에 1,000파운드 이상의 준비자금이 있는 것을 조건으로 사업을 개시한 2주 후부터 52주간 보조금을 지급한다. 이러한 정책의 영향으로 총 고용자에서 차지하는 자영업의 비율이 1979년에 6.6%에서 1989년에는 11.5%로 증가하였다.

⑨작업분할제도(Job Splitting Scheme, 1983~1987)의 실시, 하나의 일자리를 2로 나누어 실업자를 고용하는 사업주에 대하여 일시장려금을 지급한다. 후에 고용분담제도(Jobshare Scheme 1987)로 명칭을 변경하여 사업을 확대하였다.

⑩고령자파트타임장려제도(Part-time Job Release Scheme, 1983)의 실시, 앞서 설명한 ②고령자조기퇴직 장려제도의 파트타임에의 적용이다. 62~64세의 남성 및 59세의 여성으로 파트타임으로 변경을 희망하는 자에 대하여 당해 파트타임 근로소득밖에 없고 동시에 그 사용자가 다른 실업자를 고용하는 조건으로 수당을 지급하는 것이다.

⑪취업지원수당(Job Start Allowance 1986)의 실시. 12개월 이상 실업중인 장기실업자가 일정액 이하의 임금으로 풀타임 일자리에 취업하는 경우, 6개월간 수당을 지급한다.

⑫중고령자 파트타임취업 지원수당(50-plus Jobstart, 1989)의 실시. 이 수당제도는 ⑪취업지원수당의 파트타임에의 적용이다. 1년 이상 실업중인 50세 이상의 중고령근로자가 일정액 이하의 임금으로 주 10시간 이상 파트타임의 일자리에 취업하는 경우, 당해 중고령자에 대하여 6개월간 수당을 지급한다.

⑬실업보험의 정비이다. 실업수당은 1년간의 정액급여와 6개월간의 소득비례급여(실업전 임금의 약 15%)로 되어 있다. 급여기간 종료 후에도 풀타임의 일자리에 취업하지 못하여 수입이 최저생계비에 미달하는 경우에는 보충수당(1986년 사회보장법에서 소득보조로 변경)이 연금수급연령에 달할 때까지 지급되어졌다. 1980년에는 소득비례급여를 폐지하였

고, 1986년에는 보험료각출요건을 완전히 충족하지 못하는 자에 대하여는 각출액에 대응하는 급여를 폐지하였다. 1988년에는 의무교육을 종료한 16~17세의 청소년을 지급대상에서 제외하여 정부의 직업훈련제도에 참가를 사실상 의무화하였다. 1989년에는 적극적인 구직활동의 증명 및 지급기간 종료 후 재지급 요건을 강화하여 소개된 일자리를 임금이 저액이라는 등의 부당한 이유로 취업을 거부한 경우에는 급여정지 등을 결정하였다. 요컨대 취업의 인센티브를 제고하기 위하여 지급요건을 엄격하게 하였다. 더욱이 실업수당에 과세하고, 수급의 남용과 부정을 철저하게 조사하였다.

④직업안정기관(Jobcentre)과 실업보험사무소를 재통합하였다. 자원 배분의 효율과 고용서비스의 촉진을 목적으로 행정조직의 구조구정이 이루어졌다. 1973년에 분리되었던 직업안정기관과 실업보험사무소를 재통합하는 고용서비스 직업센터의 설치가 1987년부터 이루어졌다. 두 업무의 통합에는 다음과 같은 2가지 이유가 있었다. 첫째는 실업보험업무에 종사하는 직원이 전체의 60%를 차지하고 있고, 직원을 분할 배치하는 것은 고용서비스의 질과 효율에서 바람직하지 않다는 결론에서이다(다만 각 업무에 대한 직원배치는 명확하고, 실업보험업무에 직원배치가 편중되지 않도록 배려하였다). 둘째는 실업자가 적극적인 취업활동을 행하지 않고 수당만 수급하는 것을 방지하기 위해서이다. 재통합계획은 수년에 걸친 계획으로 진행되어 직업안정기관의 관할은 맨파워서비스 위원회에서 고용부(Department for Employment)로 환원되었다. 새로운 직업안정기관의 목적은 ①실업자의 취업원조, ②실업보험의 신속하고 적절한 급여, ③구직자에 대한 직업소개, ④훈련 등의 기회제공에 있다. 1995년 현재 잉글랜드에는 9개의 지구본부(Regional Office)와 약 1,250개의 지방사무소(Local Office)가 설치되었다.<sup>57)</sup>

---

57) 현재는 노동·연금성(Department for Work and Pensions)으로 재편되었다(고용서비스 직업센터 홈페이지 <http://www.jobcentreplus.gov.uk/cms.asp?Page=/Home>을 참조).

## 2) 교육훈련정책

교육훈련정책은 근로자의 노동능력을 제고하여 노동력의 유동화를 가능하게 하는 등 고용시장정책과 밀접하게 연계하고 있다.

①기능훈련사업(Training for Skills Programme/Training in Industry, 1982~1983)의 실시. 산업계가 장기적으로 필요로 하는 기능에 대하여 통상의 고용과는 달리 도제(Apprentice) 그 밖의 장기훈련생을 채용하는 사용자에 대하여 보조금을 지원하였고, 이 제도는 다음의 청소년훈련제도에 흡수되었다.

②청소년훈련제도(Youth Training scheme, 1983~1990)의 실시. 16세의 의무교육 졸업자에 대하여 2년간, 17세에 대해서는 1년간 고용관계와 관계없이 자격취득을 위한 훈련(직업훈련, 직장경험 및 추가교육)의 기회를 부여하는 것이다. 협력하는 사용자, 지방자치단체, 자원단체 등에는 지원금을 지급한다. 사용자에 의해 교육훈련시설이 제공되는 경우에는 13주간의 직장외훈련(대학 또는 훈련센터)을 의무화하였다. 나중에 청소년훈련(Youth Training, 1990)으로 명칭을 변경하고 확대하였다. 훈련생 이외의 16~17세의 청소년으로 취업자가 실직을 한 경우에는 청소년훈련제도의 훈련생이 될 때까지 8주간을 상한으로 수당을 지급한다.

③재출발을 위한 면접(Restart Interview, 1986)의 실시. 전국 직업안정기관에서 6개월 이상 장기실업자에 대한 면접을 강화하여 정부가 실시하는 고용대책사업의 참가를 촉진하였다. 면접을 위한 출두를 거부하면 실업수당의 지급이 정지되고, 구직활동을 행하였는지 체크되어지며 구직활동을 행하지 않은 경우에는 재출발훈련과정의 참가를 의무화하였다. 재출발과정은 6개월 이상 실업 중인 18세 이상의 실업자에 대하여 1주간의 풀타임 기초훈련을 실시하는 것이다. 이 면접 후 실업자는 고용훈련사업, 창업지원수당, Job Club<sup>58)</sup>으로 배치된다.

58) Job Club은 취업알선은 실시하지 않지만 구직자에게 적절한 조언을 하는 직원을 배치하는 한편, 사업주와 연락을 취하기 위한 전화, 우편, 복사 등의 서비스를 무료로 제공하여 구직활동을 지원하는 시설이다. 전국에 약 1,100개소 정도가 있으며, 6개월 이상의 장기실업자에 대하여 취업을 위하여 2주간의 강좌를 개설하고 있다.

④국가직업자격협회(National Council for Vocational Qualification, 1986)를 설치하여 국가직업자격(NVQ)의 인정제도를 확립하였다. 이후 영국은 모든 작업을 객관화, 체계화하여 이것에 국가자격을 부여하는 것으로 근로자의 능력을 표시할 수 있도록 하고, 직업훈련은 이러한 자격 취득을 위하여 실시하는 것으로 하였다.

⑤고용훈련사업(Employment Training, 1988)의 실시, 18세 이상 60세 미만의 장기실업자가 기능을 습득하여 취업이 용이하도록 사용자의 협력을 얻어 실무훈련(on the job train), 파견훈련(off the job train, 대학이나 훈련기관에서의 교육)의 기호를 제공하고, 훈련생에게 실업급여 이외에 훈련수당, 교통비, 이사수당 및 보육수당을 지급하고, 사용자에게는 보조금을 지급한다. 훈련기간은 3개월에서 12개월까지이며, 적어도 40%의 파견훈련을 포함하여야 한다. 훈련기관과 내용은 대상자의 면접을 통하여 개별적으로 결정한다. 참가희망자는 직업안정기관의 면접(앞의 ③)을 통하여 신청한다.

⑥1988년 고용법에서는 16~17세의 의무교육졸업자 전원은 진학인가, 취업인가 또는 청소년훈련제도의 참가인가를 결정하여야 하고, 어디에도 속하지 않는 자(즉 청소년실업자)에 대해서는 실업수당을 지급하지 않는 것으로 규정하였다.

⑦경력(직력)개발융자(Career Development Loan, 1988)의 실시하여 사용자, 자영업자, 실업자를 불문하고 교육훈련을 위한 비용을 융자하여 준다. 훈련기간은 2년, 실습을 1년 추가할 수도 있다. 훈련 중 비용에 대한 이자는 정부가 부담한다.

⑧훈련 및 기업훈련협의회(Train & Enterprise Council, 1990)를 설치하여, 지역별 직업훈련을 기획하였다. 즉 정부가 위탁한 사업으로 기업의 필요와 지역실정에 맞는 직업훈련을 기획하는 것이다. 예컨대 이 협의회가 청소년훈련계획이나 고용훈련사업의 프로그램을 계획하고, 여기서 작성된 계획의 실시는 대학이나 훈련기관에 위탁한다. 기업의 필요에 대응하기 위하여 사업확대 및 신규진입하는 기업에 대한 상담업무도 행한다. 위원은 지역의 민간사용자, 노동조합관계자, 교육계, 경제계의 전

문가가 참여하는 독립적인 민간기관이지만, 실적(목표달성과 취업률)에 따라 정부로부터 보조금을 지원 받는다.

⑨청소년 크레딧(Youth Credit, 1990)를 실시하여 18세 미만의 실업자에 대하여는 앞의 훈련 및 기업훈련협의회가 교육훈련을 위한 비용을 용자한다.

### (3) 평 가

대처정권의 개혁정책에는 찬반양론이 존재하지만, 대처는 개혁가라는 평가는 일치한다. 복지국가의 이념 하에 통합되고 상호보완하는 영국의 여러 제도를 대처는 개혁하였다. 복지국가자체는 현재에도 타당한 보편적인 이념을 포함하고 있다. 그것은 시장경제에 의하여 발생하고 있는 빈곤을 해결하기 위하여 등장한 제도이다. 그러나 이를 구체화하는 여러 제도가 시대의 변화에 대응하지 못하고, 산업구조의 재편을 저해하고 있다 것도 부정할 수는 없을 것이다. 시스템(상호보완하는 정치, 경제, 사회의 여러 제도)은 시대의 변화와 더불어 적응력을 잃을 때에는 개혁을 필요로 한다. 이러한 시기에 대처가 등장하였다. 대처의 기본정책은 강한 개인에 의한 경쟁사회를 지향하여 종래의 시스템을 개혁하였다는 점은 평가할 수 있다.

대처정권시대에는 노동생산성이 향상되고, 고용의 수요자인 기업의 경쟁력이 강화되었다. 다만, 1980년대의 노동생산성 평균 신장률 6.2% 가운데 3.0%는 인원삭감에 의한 것으로 특히 제조업의 인원감축은 두드러졌다. 국제경쟁력의 강화를 위하여 생산성이 낮은 부문에서 높은 부문으로 산업재편(구조개혁)이 급속히 이루어졌다. 이러한 과정에서 발생하는 실업에 대하여 대처정권의 대응은 미흡하였다는 평가이다. 대처의 집권초기인 1979에서 1981년까지의 2년 사이에 실업자는 2배로 증가하였다. 대처정권은 장기적으로 경제가 회복되면 실업도 해결되며, 거시적 고용정책은 그 효과가 서서히 나타나는 것을 전제로, 실업의 증가를 용인하고 실업을 임금억제의 수단으로 이용하였다. 확실히 구조개혁으로 경제는 회복하고 이에 따라 실업도 감소하기 시작하였다. 또한 근로조건에



대한 규제완화와 비정규직의 고용에 의한 고용시장의 유연화로 고용이 경기변동에 민감하게 반응하게 되었다.

이러한 구조개혁과정에서 빈부의 격차는 확대되었다. 경쟁력있는 일을 갖고 비교적 고수입을 올리는 국민(고용시장의 insider)과 정규의 일자리에 배제되어 임시직에 취업하는 비정규직 및 반복되는 실업국민(고용시장의 outsider)으로 양단되었으며(고용시장의 양극화), 후자의 노동력은 산업예비군으로서의 역할을 수행하지 못한다는 분석이 있다.<sup>59)</sup> 이론적으로 임금수준이 높으면 실업이 증가하고 실업이 증가하면 임금수준이 저하한다. 그러나 철저한 경쟁원리에 의한 고용정책은 전문기능과 교섭력을 갖지 못하는 고용시장의 outsider는 고용시장에서 소외되고, 고용시장의 기능은 작동하지 못하여 경제력의 집중은 확대된다. 이러한 상황에 대응하기 위한 미시적 고용정책, 특히 교육훈련정책은 예산과 규모가 작고 불충분하여 효과가 미미하였다. 자조원칙(自助原則)을 강조하는 대처리즘의 관점에서 보면 충분히 예상할 수 있는 결과였다. 이러한 개혁의 결과 고용시장에서 배제된 근로자의 증가로 사회보장비의 비율이 급증하였고(1년 이상의 실업자는 실업보험에서 생활보호로 이전함), 고용시장의 2중 구조가 고착화되었다. 그러나 대처정권의 구조개혁은 하나의 사례로 각국에서 이를 뒤따랐다.<sup>60)</sup>

### 3. 고용시장정책의 재구축(블레어정권의 정책과 법제)

대처에 이어 집권한 같은 보수당의 메이저(John Major, 1990. 11~1997.5)는 기본적으로 대처정권의 정책을 승계하였다. 영국 경제는 1990년에 경기침체가 있었으나 1992년 후반에는 다른 유럽의 여러 나라보다 빠르게 경기가 회복되고, 1993년 이후에는 인플레이가 안정되어 경제성장이 이어졌다. 경기가 회복됨에 따라 실업률도 감소하는 경향을 보였다. 그럼에도 불구하고 보수당은 1997년 5월 총선에서 블레어가 이끄는 노동

59) 小笠原欣幸, 『衰退國家の政治經濟學』, 勁草書房, 1993, 120頁 이하.

60) 예컨대, 1984년 뉴질랜드 및 1989년 아르헨티나의 구조개혁 및 1997년 IMF 관리하에서 우리나라의 경제·구조개혁 참조.

당에게 정권을 내주게 되었다. 앞서 설명한 바대로 보수당은 전국에서 완패하였다. 그 원인은 매우 다양하지만 가장 큰 원인은 대처 개혁이 낳은 빈부격차의 확대와 고착화이다.<sup>61)</sup>

이에 블레어정권(1997.5~)은 ‘제3의 길’이라는 표현을 사용한다. ‘제3의 길’은 복지국가지향이라는 종래의 노동당(제1의 길)과 대처리즘(제2의 길)을 염두에 두고, 사회에서 배제되는 자가 없도록 하는 것이 공정한 것이며 이를 구체화하는 제3의 길은 ‘조건정비’라는 것이다. 조건정비는 복지국가지향의 ‘큰 정부’(제1의 길)도 대처리즘의 ‘작은 정부’(제2의 길)를 지양하는 것으로 시장의 활력을 적극적으로 활용하는 한편 정부는 조건정비를 이행하여 기회균등을 보장하고, 시장이 공공의 이익에 적합하도록 조정한다는 것이다. 블레어정권의 고용정책은 대처의 고용유동화정책을 승계하면서 최저한의 근로기준을 정비하였고, 교육훈련의 강화로 자립을 지원하는 정책으로 유동화정책을 보완하였다고 정리할 수 있다.

#### (1) 거시적 고용정책과 법제

##### 1) 고용시장정책

블레어정권은 대처의 고용시장유동화정책을 승계하면서 ‘최저근로조건’의 보장’을 위한 조건정비에 주력하였다.

①1980년대 대처정권에 의하여 제정된 노동조합의 영향력을 줄이는 일련의 노사관계법의 주요부분은 그대로 유지되었다.

②대처의 의하여 축소되고 메이저에 의하여 폐지된 최저임금제도를 부활시켰다(1998년 전국최저임금법; National Minimum Wage Act 1998). 동법의 제정으로 영국에서는 처음으로 전국 일률적인 최저임금제도가 실시되었다. 21세 미만과 신규채용자에 대하여는 별도로 한다. 최저임금액은 노·사·공익대표로 구성되는 저임금위원회(Low Pay Commission)의 보고와 제안을 검토하여 통상산업부(DTI) 장관이 규칙(Regulation)으로 정한다.

61) 1996년 청년실업률은 전체실업률의 2배, 장기실업자는 전체의 40%를 차지하였다.

③파트타임근로자(파견 및 가내근로자를 포함)에 대하여 사용자로부터 불이익취급을 받지 않을 권리를 보장하였다(2000년 파트타임근로자에 대한 불이익취급의 방지에 관한 규칙). 이밖에 1998년 근로시간규칙(총 근로시간의 제한과 유급휴가의 부여 등을 정함), 1999년 출산·육아휴가에 관한 규칙을 제정하였다.

④부당해고로부터 보호받을 권리를 확대하였다(1999년 고용관계법 및 1999년 부당해고·해고이유공표규칙에서 이의제기의 요건으로서 근속기간을 2년에서 1년으로 단축함). 또한 내부고발(whistleblowing)을 이유로 하는 해고를 부당해고의 사유로 추가하였다(1998년 공익고발법).

⑤고용관계에 있어서의 연령차별금지를 명확히 하였다. 1996년 6월에 '고용관계에서의 다양한 연령층에 관한 행위준칙'을 제정하였다. 아직 법률로 되지 않아 강제력이 수반하지 않고 위반에 대한 벌칙규정도 없으나, 2006년까지는 '연령차별금지법(정년을 포함)'을 제정할 예정이다.

## 2) 산업정책

①블레이징권도 대처정권 이래 유지되고 있는 인플레이억제, 재정균형, 민영화정책은 지지하였다. 예컨대 중앙은행을 정부로부터 독립시켜, 중앙은행이 인플레이억제 목표치를 설정하는 'inflation target'를 도입하였다. 또한 재정정책에 관해서는 황금률(golden rule)을 이루었다. 이것은 경상지출과 투자지출을 엄격히 구분하고, 공적차입은 투자지출에만 한정하는 재정방식으로 경상수입과 경상지출을 경기순환을 통하여 균형을 이루는 것을 목적으로 한다.

②세제 및 사회보험료는 대처정권과 마찬가지로 취업인센티브를 강화하는 정책을 확대하였다. 특히 저소득자, 자녀가 있는 가정, 중소기업, 지역기업, 연구개발, 근로자의 주식보유 등에 대하여 우대조치를 취한 점이 특징이다. 예컨대 취업세대 세액공제(Working Families Tax Credit, 1999)로 저소득세대의 세부담을 가볍게 하여 복지에서 취업으로의 이행을 촉진하는 것이다. 또한 이익환원세(Windfall Tax, 1997)로 새로운 재원을 확보하였다. 이 조세는 민영화된 많은 국영기업이 사실상 독점적 상태에 있고, 독점적 지위에서 올리는 이익(windfall)에 대하여 세금을

부과하는 것이다, 즉 전력, 수도, 항공, 전신전화 등 30사에 대하여 1회의 이익환원세를 부과한다. 이 재원은 New Deal정책(후술하는 교육훈련정책)의 재원으로 활용한다.

③이상의 세제지원뿐만 아니라 기금의 설립 등으로 창업지원을 위한 정책을 실시하였다.

## (2) 미시적 고용정책과 법제

### 1) 고용창출정책

블레이저정권은 현재 공공부문에서의 직접고용, 공공사업, 민간기업에 대한 고용보조금 등의 직접·순수한 고용창출정책은 사용하고 있지는 않다.

### 2) 교육훈련정책(New Deal)

New Deal은 교육훈련을 중시하는 자립지원사업으로 ‘국민과 정부의 새로운 계약’을 의미한다.<sup>62)</sup> 특징은 3가지로 정리할 수 있다. 첫째, 중앙정부의 주도가 아닌 민간과 지역사회 즉 민간기업, 노동조합, 지역별직업훈련협의회, 대학, 지방자치단체, 자원단체(volunteer) 등에 의한 취업지원협력체제(New Deal Partnership)를 중앙정부가 조직·지원하며 폭넓은 협력을 얻어 실시하는 것이다. 둘째, 교육훈련을 국가자격과 연계시켜, 자격취득을 목적으로 훈련을 실시한다. 셋째, 개별상담원(Personal Adviser) 제도로 각 개인의 사정에 맞는 훈련을 실시하는 것이다. 재원은 앞서 설명한 이익환원세를 활용하였다가, 2002년부터 일반재원으로 이행하였다.

①청소년을 위한 뉴딜(New Deal for Young People Aged 18~24, 1998)은 6개월 이상 구직급여를 받고 있는 16~24세의 청소년에 대하여 장기실업자가 되기 전에 필요한 지원과 고용, 훈련의 기회를 제공하는 것이다. 대상자에게는 안내서가 보내지고, 직업안정기관(Jobcentre)

62) ‘개인의 책임은 자기발전을 위해 기회를 제공하는 정부의 책임과 항상 균형을 이루어야 한다’는 점이다. Department of Social Security, Green Paper on New Ambitions for Our Country: A New Contract for Welfare, Cm.3805, 1998, ch. 3 para 38.

에서 접수한다. 참가자는 직업안정기관 직원과 면접을 통하여 취업계획서를 작성하고, 개별상담원과의 상담과 조언을 들으며 구직활동을 한다. 이 기간을 'Gateway'라 하며 구직급여는 계속 지급된다. 4개월이 지나도록 취업이 결정되지 못하는 경우에는 다음을 선택하여 경험과 훈련을 쌓는다. 즉 협력기업에서의 취업(참가자는 임금과 훈련, 기업에는 6개월간의 임금과 훈련비용의 지원), 풀타임의 교육·훈련(기간은 12개월이며 참가자는 구직급여를 수령), 지역봉사단체 또는 공공환경보전사업에의 참가(기간은 6개월, 참가자는 수당과 훈련, 훈련주체에 대하여는 비용지급), 자영업의 개업(참가자에게는 6개월간의 수당과 일시금) 중에서 하나를 선택하여야 한다. 이후에도 4개월간은 계속 지원한다. 그러나 포기하는 경우에는 구직급여의 수급자격을 잃게 된다. 2000년 6월부터는 Gateway를 강화하였다(Intensive Gateway).

②산업대학(University for Industry, 1998)을 설립하여 중소기업의 근로자에 대하여 인터넷 등으로 가정·직장과 대학을 연결시켜 최신의 정보기술이나 생애학습 프로그램을 제공한다. 정부, 재계, 교육기관이 연계하여 설립하였다.

③장기실업자를 위한 뉴딜(New Deal for People Aged 25 and Over, 1998)의 실시. 1년 6개월 이상 구직급여를 받고 있는 25세 이상의 장기실업자에 대하여 개별상담원에게 취업지원을 받도록 하면서 협력기업에서의 취업이나 풀타임의 교육·훈련의 기회를 제공하며, 취업활동 경비도 지원한다.

④한 부모가정을 위한 뉴딜(New Deal for Lone Parents, 1998)의 실시. 소득보조를 받고 있는 한 부모가정의 부모로서 희망하는 자에 대하여 개별상담원에게 취업활동에 대하여 지원을 받도록 하면서 훈련기회를 제공한다. 여기에는 자녀양육과 결합하는 정책을 실시한다(양육비지원, 방과후 보육충실, 청소년을 위한 뉴딜에서 보육사의 양성 등). 2000년 4월부터는 자녀가 5세 이상인 경우에는 취업촉진을 위한 면접을 의무화하였다.

⑤장애자를 위한 뉴딜(New Deal for Disabled People, 1998)의 실시하여 희망하는 장애자에 대하여 개별상담원에게 취업지원을 받을 수 있도록 하였다. 여기에는 장애자정책과 연계하여 실시한다(취업지원정책의 주지 및 계발사업 등).

⑥실업자의 배우자를 위한 뉴딜(New Deal for Partner of Unemployed People, 1999)의 실시하여 6개월 이상 구직급여를 수급하고 있는 실업자의 배우자에 대하여 개별상담원으로부터 취업지원을 받을 수 있도록 하였다.

⑦혁신기금(Innovation Fund, 1999)을 설립하였다. 이는 뉴딜 시행기간 중 또는 시행 후 정기적인 평가에서 나오는 개선조치를 신속하게 실현하기 위한 특별예산이다.

⑧중고령자를 위한 뉴딜(New Deal for 50 plus, 1999)을 실시하여, 6개월 이상 구직급여를 수령하고 있거나, 또는 비노동력화(고용시장에서의 퇴출)되어 있는 50세 이상의 자 및 그의 배우자로서 희망하는 자에 대하여는 개별상담원으로부터 지원을 얻어 취업지원을 받을 수 있는 동시에 훈련기회를 제공한다.

⑨특히 실업률이 높은 15지역에 대하여는 고용지역(Employment Zone, 2000)으로 지정하여 장기실업자를 위한 뉴딜(③)에 갈음하여 장기실업자대책을 민간에게 위탁한다. 실제로는 Working Link로 불리는 민관합동사업이 많다.

⑩개인학습장좌(Individual Learning Accounts, 2000)를 실시하여 국민에게 교육·훈련비용을 적립하는 전용 은행구좌를 만드는 것을 장려하는 것이다. 직원의 교육훈련에 출자하는 기업에 대하여는 직원이 적립하고 있는 것과 같은 액의 출자는 비과세로 한다.

⑪고용 그 밖의 상황이 악화되어 있는 63개 지역(⑨의 15개 지역포함)에 대하여는 직업안정기관과 별도의 팀 즉 '일자리 행동 팀(Action Team for Jobs, 2000)'을 설치하여 출장상담 등의 집중적인 서비스를 제공한다. 지역에 따른 문제의 특성이 있기 때문에 지역의 재량권이 있는 기금을 설립하고 지역기업이나 봉사단체와의 연계를 중시하고 있다.

⑫IT산업과 소규모벤처기업 등 개별산업에서 필요한 인재육성을 당해 산업이 뉴딜계획과 연계하여 적극적으로 행하는 것으로 인재를 확보하는 인재프로그램(Ambition Programme, 2001)을 진행하고 있다. 이를 위하여 각 산업의 독자적인 훈련프로그램을 실시한다.

⑬학습기능협의회(Learning Skills Council, 2001)의 설립. 즉 지역별 직업훈련협의회(대처의 교육훈련정책 ⑧을 참조)를 대체하여 47개의 지방협의회와 중앙협의회로 구성되는 16세 이후의 교육과 훈련에 대하여 모든 계획과 재정을 부담한다. 기존의 제도를 보다 효율적으로 운영하기 위하여 제도개선을 도모한 것이다.

⑭교육시스템(Mentoring System, 2001)의 운영. 직업안정기관과는 별도의 필요에 의한 관계기관의 직원, 지역의 전문가 등으로 뉴딜 교육인(New Deal Mentor)을 배치하고 있다. 이들의 교육내용은 영어의 읽기·쓰기에서 마약, 알코올 등의 중독을 극복하는 방법까지 폭넓은 지도와 조언을 수행한다. 청소년을 위한 뉴딜에서는 1998년부터 실시(①참조)하여 왔는데 이를 성인까지 확대한 것이다.

⑮직업안정기관의 확대(Jobcentre Plus, 2001). 즉 직업안정기관과 복지수당의 급여사무소를 통합하여 모든 복지수당 신청자에 대하여 개별 상담원과의 면담기회를 설정하고 취업지원을 제공한다(대처의 고용창출 정책 ⑭의 확대).

### (3) 평 가

이상과 같은 블레어정권의 고용정책은 국민적 지지를 얻어 진행되고 있으며(국민적 지지는 2001년 총선에서 노동당이 압승한 것으로 표현되었다고 할 수 있음), 고용정책에서는 교육훈련을 중시하여 예산이나 정책 이념에서 대처정권과는 비교할 없을 정도의 규모로 실시하고 있다는 점이다. 지금까지의 개별적·단편적인 한정된 역할에서 종합적이고 체계적인 미시적 고용정책의 실시이다. 그 결과 통계수치상 실업이 감소하고 있다는 점이다. 영국정부에 의하면 뉴딜정책의 실시로 2001년까지 34만 여명의 청소년이 취업을 하였다는 것이다. 그러나 영국 회계감사원에 보

고서에 의하면 2000년 3월까지 뉴딜정책의 직접적 기여로 증가한 취업자의 수는 8천 내지는 2만에 지나지 않는다는 한다. 지금의 호경기에서 노동력의 수요가 증대하고 있는 상황에서는 뉴딜과 같은 고용촉진 프로그램의 효과를 측정하기 어렵고, 경기침체시에 과연 뉴딜은 효과를 발휘할 수 있는가에 대하여 의문을 제기한 견해도 있다.<sup>63)</sup> 이러한 지적에 대하여는 대처의 부(負)의 유산인 고용시장의 양극화(고용의 insider와 outsider<sup>64)</sup>)에 대한 대책으로 뉴딜이 도입된 것이므로 그 효과는 양이 아니라 질에 의하여 평가되어야 한다는 점이 강조한다. 즉 뉴딜의 성공여부는 참가자가 실제로 기능이 향상되어 고용시장에서 경쟁력을 확보하여 보조금이 없어진 다음에도 계속해서 고용될 수 있는가의 문제이다. 이러한 본질적인 문제에서 다음과 같은 문제점이 제기된다.

첫째, 뉴딜은 결국 장기실업자가 일시(훈련)취업과 구직급여 사이를 왕복하는 결과로 끝나는 것이 아닌가라는 예측이 있다.<sup>65)</sup> 즉 현재 실시 중인 고용정책 대상자의 2/3가 9개월 이내에 또다시 구직급여의 수급자로 되돌아온다는 점에서 장기실업자가 다소의 훈련을 받아 직장에 남을 수 있는가에 대하여는 회의적인 시각이 적지 않다는 점이다.

둘째, 사용자가 뉴딜을 이용하고자 하는 경우 지역적 불평등이 생기고 있다. 구직급여의 수급자가 특정지역에 집중하고 있기 때문에 실업자가 적은 지역에서는 참가자가 부족하여 사용자는 뉴딜을 활용하는 것이 쉽지 않다는 점이다. 그리고 지역 직업안정기관을 넘는 구인은 지역 커뮤니티를 강조하는 정책과 조화를 이루지 못하는 어려움이 있다는 것이다.

63) 渡辺覺, “英國プリア改革はこうやって實現された—指導力を支えるシステム, 人材, 企畫力”, 『中央公論』 2002.5, 90면 이하.

64) 해고제한, 임금 및 근로시간, 유급휴가 등의 노동법적 보호를 받는 취업근로자(insider)와 실업상태 또는 불완전고용상태에서 완전한 노동법적 보호를 받지 못하는 취업희망자(outsider) 사이에는 장벽이 형성되고, 여러 조건에 의하여 점차 취업희망자의 완전한 고용을 어렵게 하는 것을 의미한다. 김형배, 『노동법(신판)』, 박영사, 2004, 40면.

65) Industrial Relations Service, “The New Deal: an update”, *Employment Development Bulletin*, No.97, 1998.1, p.13.



#### 4. 전망 및 시사점

##### (1) 전 망

대처정권은 거시적 고용정책을 중시하고 블레어는 미시적 정책을 중시한 점, 대처는 경제시스템을 개혁하고, 블레어는 대처의 시스템을 승계하면서 미비점을 보완하고 있으며, 대처는 심각한 경제침체기·시스템전환기에 정권을 담당하였고, 블레어는 경제가 안정된 시기 그러나 빈부격차와 고용시장의 양극화가 고착되는 시기에 정권을 담당하고 있다는 점은 앞서 설명하였다. 이러한 대처 및 블레어정권의 차이에도 불구하고 일관되게 유지되고 있는 정책은 실업률은 낮추기 위한 고용시장의 유연화 정책이다.

2002년 5월 현재 영국의 고용근로자의 비율은 파트타임근로자가 25.0%, 임시직근로자가 6.1%(그 가운데 파견고용이 1.1%, 기간제고용이 2.9%)를 차지하여 비정규직의 증가가 보인다. 비정규직에 대한 범규제는 종래부터 거의 존재하지 않았던 영국은 대처의 개혁으로 보다 고용시장의 유연화가 진행되어 비정규직의 증가로 이어졌다고 할 수 있다. 특히 고용의 유동화에서 대처정권은 제조업에서 비정규직 비율이 높은 서비스업으로 고용의 이동을 촉진하였고, 이러한 경향은 현재에도 진행 중이다. 그 결과 영국은 2002년 1년간 제조업에서는 164,000여명이 감소하고 서비스업에서는 164,000여명이 증가하였다. 즉 고용의 유동화와 비정규직의 증가는 유연한 고용과 유연한 고용시장을 광범위하게 인정하여온 종래의 개인주의적 계약에 기초하는 고용시장정책의 결과이고, 이러한 정책은 블레어정권에서도 변화를 보이지 않는다는 점이다. 그러나 블레어정권이 ‘고용에서의 공정(Fairness at Work)’에서 제시하는 사회정의와 공정함 그리고 기회균등을 강조하는 점은 일관하고 있다.<sup>66)</sup> 그리고 블레어정권의 정책목표인 ‘강력한 시장’을 달성하기 위한 교육훈련에 중점을 두는 고용시장정책은 지속될 것이 예상된다. 요컨대 고용가능성(employability)과 유연성(flexibility)으로 요약할 수 있다.

66) 古川陽二, “イギリスにおける労働法の規制緩和と彈力化”, 『日本労働法學會誌』 93号(1999), 53頁.

## (2) 시사점

대처의 부(負)의 유산인 빈부격차의 확대 및 고용시장의 양극화에서 블레어는 ‘복지에서 일자리’(welfare to work programme) 프로그램을 국민에게 제시하고 이를 실현하고자 교육훈련을 강화하였다는 점은 매우 시사적이다. 고용시장의 유연화가 진행될수록 기업은 기업내부가 아닌 외부고용시장에 다양한 노동력을 확보할 수 있는 구조를 필요로 한다. 고용시장의 요구와 필요에 따라 교육훈련정책은 불황에 대한 응급조치가 아닌 새로운 시대에 적응하는 시스템을 장기적 관점에서 체계적으로 구축하여야 한다. 이러한 관점에서 보면 영국의 교육훈련정책은 우리에게 시사하는 바가 적지 않다.

영국의 고용시장정책과 비교하면, 우리의 고용정책에는 확립된 ‘이념’이 명시되어 있지 못하고, 명확한 기본방향이 제시되었다고 할 수 없으며, 고용창출정책(공적자금에 의한 고용창출 및 유지)을 적극 시행하는 한편, 정책별·개별적·단기적인 일과성에 지나지 않는다는 느낌을 부정할 수 없다. 고용시장의 유연화정책을 실행한다면 영국의 예에서 보더라도 이에 적용할 수 있도록 국가가 체계적으로 근로자의 교육훈련을 강화하여야 한다.

영국의 고용시장정책이 우리에게 시사하는 점을 요약하면, 고용시장정책의 기본방향을 제시하여 교육훈련과 취업의 연계를 강화하고, 경제·교육·사회보장분야까지 포함하는 고용정책의 통합과 이를 체계화하는 일관성있는 정책과 실행력(법제정비 및 재원확보)의 확립이라는 점이다.

## 제 4 절 일본의 고용시장법제의 개혁과 시사점

### 1. 서 설

#### (1) 일본의 고용시장의 변화

세계경제의 변화와 더불어 새로운 산업과 국제환경에서 선진공업국의 지위를 확립한 일본은 고용시장의 전환기를 맞이하면서 고용시장서비스

산업도 발전·변화하여 왔다. 제2차 세계대전에서 승리한 연합국은 노동 분야에서의 사회정책을 실시하는 것으로 민주화를 촉진하였고, 40년대에는 당시 국제기준에 따르는 노동조합법·노동기준법·직업안정법·실업보험법 등이 제정되어 공공직업안정기관 등의 서비스기관이 정비되었다. 국가의 직업소개사업을 중심으로 하고, 예외적으로 11직종이 민영직업소개에 위탁되었다. 대량의 실업자의 취업촉진을 위하여 긴급실업대책사업이 실시되었으며 공공직업안정기관의 주요업무로 되었다.

1960년대에는 고도경제성장시대로 진입하여 제조업을 중심으로 노동력부족이 심각하여 학교졸업자의 신규채용의 관행과 농어촌 등에서의 노동력이 도시로 진출하는 현상이 현저하게 증가하였고, 이 시기 기업에서는 종신고용·연공서열에 의한 처우 등이 확립되어 ‘일본식 고용관행’이 정착되어갔다. 한편 기업의 노동력수요도 다양화하여 가정의 주부를 대상으로 하는 파트타임직도 점차 증가하였으며, 외국계기업의 진출도 크게 증가하여 외국계기업을 대상으로 하는 인재과전업도 등장하기에 이르렀다. 완전고용을 목표로 하는 고용대책법이 제정되는 등 새로운 고용관계법이 생겨났다.

1970년대에는 석유위기를 계기로 국제경쟁이 본격화되어 노동력의 효율적 관리가 요구되고, 산업에서 자동화설비(컴퓨터의 활용)가 보급되어 파견근로와 업무의 도급형태가 증가하게 되었다. 그리고 1980~90년대에는 냉전체제가 붕괴하여 경제의 자유화·글로벌화가 진행되고 선진공업국은 정도의 차이는 있지만 심각한 실업문제에 직면하여 고용시장의 규제완화와 고용의 유연화가 적극적으로 모색하였다. 이러한 국제환경에서 일본기업은 유럽의 여러 나라나 개발도상국에 진출하여 제조업의 국내산업 공동화현상과 경제서비스화가 두드러졌다. 1990년대를 지나 2000년대에 들어서 일본의 버블경제가 붕괴하면서 남긴 산업과 고용에의 영향은 매우 컸다. 현재 일본에서 논의되고 있는 장기불황의 원인과 대책을 정리하면 다음과 같다.

<표-8> 일본의 장기불황의 원인과 대처방안

	<원인>	<대책>	<정책>
· 수요측면	→ 수요부족	→ 경기대책	→ 재정정책 - 공공투자(공적자금에 의한 고용유지 포함) ↳ 감세 ↳ 금융정책 - 금융완화(금리인하, 양적 완화)
· 공급측면	→ 비효율	→ 구조개혁	- 재정·금융의 건전화(부실채권의 처리) - 민영화(특수법인의 개혁) - 규제개혁(고용시장의 규제개혁 진행) - 세제개혁 - 적극적인 고용시장정책(직업훈련강화)

이에 대응하기 위한 산업구조의 개혁과 일본식 고용관행의 수정, 정규직 근로자의 구조조정(restructuring)에서 발생하는 다양한 비정규직 근로자의 확대, 또한 보다 진전된 남녀고용평등의 실현 및 근로계약 기간 및 근로시간의 탄력화 등이 확연히 드러났다. 그리고 ILO 협약 제 181호가 채택된 것을 배경으로 직업소개사업 및 근로자파견사업 등이 원칙적으로 자유화되었다고 할 수 있다.

(2) 일본 고용시장법제의 개요

일본의 고용시장법제는 일본국헌법 제25조 제1항(생존권)·제27조(근로권)·제22조 제1항(직업선택의 자유)·제18조(노예적 구속 및 노역에서의 자유)·제13조(행복추구권) 등이 정하고 있는 기본이념에 의거하여 제정된 고용대책법, 직업안정법, 근로자파견법, 고용보험법, 고령자고용안정법, 장애인고용촉진법, 지역고용개발촉진법, 직업능력개발촉진법 등 다수의 법률을 포함하고 있으며, ‘개별적 근로관계’ 및 ‘집단적 노사관계’와 더불어 ‘고용시장’이 노동법체계의 주요한 구성영역을 이루고 있다. 일본에서 고용시장에 관한 법제연구의 중요성은 1985년 근로자파견법의 제정을 둘러싼 논쟁에서 시작하였다고 할 수 있다. 당시 고용시장의 변화와 법정책의 중요성이 크게 부각이 되었고, 실업해소와 고용창출이라는 정책과제를 수행하기 위한 중요한 법분야로 인식되었다. 그리고 1997년

ILO 제181호 협약의 채택과 비준, 1999년 직업소개사업에 대한 민간 기업의 원칙자유화(직업안정법 개정) 및 근로자파견대상업무의 원칙자유화(근로자파견법 개정)가 이루어지면서 노동법이 지향하여야 하는 목표가 무엇인가의 논쟁이 격화되었다. 규제완화와 근로자보호라는 정책방향과 범이념에서 근로자파견법은 그 중심에 있었다. 2003년의 노동법개정에서도 근로자파견법이 관심의 대상이었다. 일련의 노동법개정에서는 직업소개와 파견근로를 자유화하는 방향으로 진행하여 왔는데, 이를 고용시장법제의 개혁이라 한다. 이하에서는 고용시장을 활성화하기 위한 일본의 법제개혁을 직업안정법과 근로자파견법을 중심으로 검토하고자 한다. 일본의 사회경제변동과 이에 따른 고용시장의 변화 그리고 이에 대응하기 위한 법제개혁과 주요내용 및 논의배경 등을 검토하고자 한다.

## 2. 고용시장법제의 재구축(1985년 법제정비)

### (1) 개정배경

일본에서는 1985년 6월 11일 근로자파견법<sup>67)</sup>이 국회를 통과하였다. 근로자파견법의 성립은 지금까지 금지해온 근로자공급사업을 일정한 규제 하에서 일부 인정한 것으로 고용시장법제의 재구축이라는 커다란 의미를 가진다. 근로자파견법의 제정을 둘러싸고 주지하는 바와 같이 찬반양론이 격하게 대립하였다.<sup>68)</sup> 당시의 근로자파견법의 제정을 주장하는 견해는 사회경제적 변화를 들어 법제개선을 요구하였다.<sup>69)</sup>

첫째, 이른바 ‘서비스경제화’<sup>70)</sup>에 따른 직업의 전문분화라는 것이다. 일본은 고도경제성장을 거치면서 거대기업이 다수 탄생하였고, 이들 거대

67) 정식명칭은 ‘*労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業條件の整備等に關する法律(昭和 60(1985)년 법률 제88호)*’이다.

68) 『*ジュリスと*』 831号(有斐閣, 1985.3)에 게재된 논문 “特集・*労働者派遣事業法制化の檢討*”를 참조.

69) 高梨昌, 『*第2版)詳解労働者派遣法*』, 日本労働研究機構, 2001, 2頁 이하.

70) 서비스경제화란, 경제가 성장·발전하면서 생기는 경향으로 전산업에서 접하는 서비스산업(즉 제3차산업)의 비중이 커지는 것을 의미한다. 2003년 현재 일본은 제3차산업의 비중이 취업자수의 약 65%정도, GDP의 약 70%정도의 규모이고 소득수준의 향상으로 서비스경제화는 더욱 확대될 것으로 예상하고 있다.

기업에는 대량생산·대량소비의 대규모 경영을 관리·운영하기 위해서는 고도의 전문적인 기술, 지식 및 경험을 가진 인재를 다수 필요하게 되었다. 예컨대 기업의 생산계획, 설비투자계획 또는 대량생산된 상품의 판매계획을 조직적·계획적으로 실행할 것이 요구되며, 이러한 대규모 경영에서는 종래의 기술직 이외의 업무에도 전문적이 대량으로 필요하게 되었다는 것이다.

둘째, 기업이 경영의 효율화를 추구하는 과정에서 외주(外注)·도급화가 확대된 영향이다. 기업이 사업을 수행하면서 본래적 사업으로서 자신이 수행하여야 하는 사업 분야와 반드시 그렇지 않는 간접업무분야가 있을 수 있는데, 이러한 간접업무분야에 대하여는 각각의 전문사업자에게 외주·위탁하거나 도급을 주는 편이 훨씬 효과적이라는 것이다. 이러한 외주·위탁화가 진행되고 있으며, 외주·위탁의 한 형태로 인재파견(근로자파견)업이 존재하고 있고, 그 수요는 계속 증가할 것이 예상된다는 것이다.

셋째, 근로를 제공하는 근로자의 의식변화이다. 인재파견업에서 근로를 제공하는 근로자는 특정회사의 정사원으로 장기간 근무하는 것보다 오히려 자신이 희망하는 일시, 업무를 선택하고, 자신이 선택한 업무에 종사하고자 하는 근로자가 증대하였다는 것이다.<sup>71)</sup>

이러한 사회경제적 변화를 이유로 인재파견업에 대한 긍정적인 측면이 강조되고, 이에 대한 논의가 활발하게 제기되었다. 논의과정에서 법적 쟁점이 되는 사항은 우선 직업안정법(昭和 22(1947)년 법률 제141호)이 금지하고 있는 근로자공급사업과 인재파견 즉 근로자파견을 관계설정의 문제로 근로자파견을 법적으로 인정할 것인가의 문제이다. 다음은 근로자파견을 인정한다면 파견사용자-파견근로자-사용사업주의 3면의 법적 관계를 어떻게 설정하고, 어떠한 방향으로 사용자의 책임을 명확하게 할 것인가의 문제로 집중되었다.<sup>72)</sup>

71) 이러한 근로자의 의식변화에 대하여는 의문을 제시하는 견해가 다수 존재하고 있다. 대표적으로 脇田滋, 『労働法の規制緩和と公正雇用保障』, 法律文化社, 1995를 참조.

72) 高梨昌, 앞의 책 6頁 이하.

## (2) 직업안정법과 근로자공급

### 1) 직업안정법의 입법취지

1947년에 제정된 직업안정법은 제1장 총칙, 제2장 직업안정기관이 행하는 직업소개 및 직업지도, 제3장 직업안정기관 이외의 자가 행하는 직업소개, 제4장 잡칙, 제5장 벌칙으로 구성되어 있다. 당시의 고용시장활동에 관한 입법정책은 다음과 같이 요약할 수 있다. ① 직업소개는 정부관장을 원칙으로 하고(동법 제8조), ② 유료직업소개사업은 금지하며 정부의 허가제로 하고(제32조), ③ 무료직업소개사업은 허가제이고(학교에서의 소개는 신고제)(제33조), ④ 제3자를 통한 위탁모집은 정부의 허가를 필요로 하였고(제37), ⑤ 근로자공급사업은 노동조합이 행하는 경우를 제외하고(제45조), 원칙적으로 금지하였다(제44조). 이러한 입법정책은 근대산업화 과정에서 경험한 봉건적·비민주적 노사관계를 극복하고 신분적 예속관계를 허용하지 않겠다는 입법자의 의지를 나타낸 것이라 할 수 있다. 즉 제2차 세계대전 이전 일본은 유료직업소개의 폐해가 잔존하고 있었지만, 국가의 정책개입은 적극적이지 못하였다(직업소개법(1921년) 참조). 그러나 1940년대의 전시체제에서는 지방자치단체가 운영하던 직업소개소를 국영화하고, 고용시장에 크게 개입하는 노동통제를 실시하였다.<sup>73)</sup> 이러한 통제정책으로 민간에서 무료·유료의 직업소개사업을 금지하였다. 패전 후 일본 고용시장법제는 일본국헌법 제22조의 직업선택의 자유와 제27조의 근로권에 의거하여 구직근로자의 보호를 이념으로 하는 전시체제와 전혀 다른 관점에서 법제를 정비하였다. 고용시장법은 근로관계 성립시점에서 봉건적·비민주적인 관계의 배제를 목적으로 하였고,<sup>74)</sup> 이러한 목적을 달성하고자 직업안정법은 공공직업안정소를 통한 공적 직업소개를 원칙으로 하여 근로자보호의 관점에서 구직·구인활동에 대하여 공적인 규제를 가한 것으로 평가되었다.<sup>75)</sup>

73) 諏訪康雄, 앞의 논문, 7頁.

74) 西谷敏·脇田滋, 『派遣労働の法律と實務』, 労働旬報社, 1987, 28頁.

75) ‘직업안정법은 공공복지를 위하여 이러한 폐해를 제거하여 각인의 능력에 따라 적

## 2) 근로자공급사업의 금지

특히 직업안정법은 근로자공급에 관하여 ‘공급계약에 의거하여 근로자를 타인에게 사용시키는 것’으로 정의하고(구 제5조 제6항), 제44조에서 근로자공급사업을 금지하고 이를 사용하는 것도 금지하였다. 요컨대 실체가 없는 도급형식으로 중간매개자를 통한 근로자의 공급을 금지하고, 사용자사업주에게 실제로 사용하는 근로자를 직접 고용할 것을 법이 요구한 것이다. 이러한 근로자공급사업의 금지는 당시 국제적 기준으로 형성되어 있던 공정한 근로조건 하에서 고용확보라는 ILO 협약<sup>76)</sup>의 취지와 부합하는 것이었다.

근로자공급의 전형적인 예는 일반적으로 ①파견(공급)사업주-②사용사업주-③파견(공급)근로자로 구성되는 ‘근로자파견’을 들 수 있다. 근로자공급은 자기의 지배하에 있는 근로자를 타인에게 공급하여 사용하게 하여 ‘지배관계’와 ‘사용관계’의 분리에서 있을 수 있는 ‘중간착취’, ‘열악한 근로조건’ 및 ‘강제근로’의 온상이 되어온 역사적 경험으로부터 금지하여 왔다. 직업안정법의 입법취지는 전시체제 하에서의 직업소개사업 및 고용시장의 통제와 그 취지를 달리하지만, 국가의 ‘직업소개독점체제’를 유지하는 것은 변함이 없었다. 그 후 고도경제성장기(1955~1973년)에는 지속적으로 노동력수요가 증가하여 변경됨이 없이 유지되었다.

## 3) 직업안정법의 재검토

1973년 제1차 석유위기는 세계경제에 큰 변화를 초래하였고, 일본은 고도경제성장의 시대를 종언하기에 이르렀다. 변화한 경제환경에서 고용

---

당한 직업을 주는 것으로 직업의 안정을 도모하는 것으로, 그 목적을 위하여 종래 폐해가 많았던 유료직업소개를 금하여 공공기관에 의하여 무료 그리고 공정하게 직업을 소개하는 것으로 하였다’고 최고재판소가 판시하고 있다(직업안정법위반사건, 最大判昭和 25(1950). 6. 21, 刑集4卷6号1052頁).

76) ‘노동은 상품이 아니다’고 선언한 ILO선언과 이 원칙을 전제로 하는 직업소개의 국가독점을 채택한 ILO협약 Convention concerning Fee-Charge Employment Agencies(No.34, 1933)와 이를 개정하여 국가독점정책을 조금 완화한 Convention concerning Fee-Charge Employment Agencies(No.96, 1949)를 의미한다.



시장에 대한 새로운 접근방안이 모색되었다. 예컨대 1980년 4월 후생노동성(당시 노동성)의 자문기관인 ‘노동력수급시스템연구회’에서는 고도경제성장기의 산업구조고도화의 과정에서 보이는 취업구조의 변화, 노동력인구의 고령화, 고학력화 및 여성근로자의 증가 등에 의하여 노동력수급의 다양화가 진행하고 있다는 인식에서 노동력수급시스템의 근본적인 재검토를 통하여, 경제활동과 고용시장의 동향에 즉시대응하고, 정확한 노동력수급의 조정이 이루어질 수 있도록 효과적인 시스템의 확립이 필요하다고 제언하고 있다.<sup>77)</sup> 특히 직업안정법과의 관계에서 문제로 되어 온 근로자공급사업에 관해서는 실태조사를 실시하는 등 면밀한 연구검토를 거쳐 근로자파견사업을 제도화할 것을 제언하였다는 점이 관심의 대상이 되었다.

### (3) 근로자파견법 제정과 쟁점

#### 1) 제정경과

1980년 5월, 앞서 언급한 노동력수급시스템연구회의 제언을 받은 후생노동성은 공·노·사 등으로 구성되는 ‘근로자파견사업문제조사회’를 설치하고, 근로자파견사업에 관하여 노동력수급시스템에서의 역할, 제도방향, 제도화에서의 문제점 등에 관하여 조사·검토를 실시하였다. 조사회는 노사대표를 포함하여 의견 및 견해차이가 매우 심하여 일시적으로 2년 반 동안은 개점휴업상태에도 있었지만, 이윽고 1984년 2월에는 ‘근로자보호의 관점에서 필요한 조치를 강구하여 근로자파견사업을 인정’하는 보고서를 제출하였다. 동보고서에는 구체적으로 어떻게 근로자파견사업을 제도화할 것인가, 대상근로자 내지는 업무 등에 관해서는 구체적인 합의가 도출되어진 것은 아니었다.<sup>78)</sup>

구체적인 법제화를 위하여 1984년 2월 후생노동성은 중앙직업안정심의회에 근로자파견사업에 관한 입법작업에 관한 검토를 의뢰하였다. 동심의회는 이 문제의 중요성 및 긴급성을 고려하여 전문적이고 집중적인

77) 労働力需給システム研究會, “今後の労働力需給システムのあり方についての提言(1980. 4)”.

78) 高梨昌, 앞의 책, 8頁.

검토를 위하여 특별히 공익·근로자·사용자를 대표하는 위원 각 3명으로 구성되는 ‘労働者派遣事業等小委員會’를 설치하였다. 동소위원회에서는 우선, 각종 노동력수급조정시스템의 상황에 대한 실태파악을 위하여 현재 근로자파견형태에 종사하는 기업 및 관계근로자에 대한 조사를 실시하였다. 그 다음 현행법령 및 행정지도 등을 면밀히 검토하여 현행 직업안정법의 문제점을 정리하였다. 그 결과 실태로 존재하는 파견계약의 형태는 현행법령과의 대응관계에서 부정합적인 것을 명확히 하였다. 이러한 작업을 거친 동소위원회는 도급사업과 구별되는 근로자파견의 법적개념 및 파견근로자 등의 계약관계를 구성하여 법안의 골격을 만들었고, 동소위원회는 1984년 11월 ‘労働者派遣事業等小委員會報告書’를 작성하여 중앙직업안정심의회에 보고하였다. 동심의회는 동보고서의 취지에 따라 신속하게 입법화를 추진할 필요가 있다는 의견서를 후생노동장관(당시 노동장관)에게 제출하였다. 후생노동성은 동보고서에 의거하여 입법화작업을 진행하여 근로자파견법제정안 및 관계법률의 개정안을 국회에 제출하였다.

이러한 입법화작업이 진행되는 가운데 노동계는 차별적 고용형태를 공인하고 불안정고용형태를 방임하게 되는 결과를 초래하여 강하게 반대하였으나, 앞서 언급한 제언 및 보고서 등을 비롯한 각종 조사·연구에서는 ‘근로자파견사업의 인정은 대세’라고 정리되었고, 근로자파견사업의 제도화방향은 일관되게 유지되어 법안이 성립되었다고 할 수 있다.<sup>79)</sup>

따라서 일본에서는 ①노동력수급조정, ②파견사업의 적정한 운영, ③파견근로자의 취업조건의 정비, ④파견근로자의 고용안정·복지증진 등의 취지로 1985년 6월 근로자파견법이 제정되었다.<sup>80)</sup> 동법은 1986년 7월 1일 시행됨으로써 종래 직업안정법 제44조에 의하여 원칙적으로 금지되어 온 근로자공급의 한 형태인 ‘근로자파견’을 일부에 대하여 일정한 요건하에서 합법화하였다.

79) 근로자파견법의 제정과정에 관해서는 高梨昌, 앞의 책 참조.

80) 이러한 입법취지는 1998년 제정된 우리나라의 ‘파견근로자보호등에관한법률’과 동일하다(동법 제1조 참조).

## 2) 근로자파견법의 쟁점사항

### (가) 근로자공급과 근로자파견

근로자공급은 자기의 지배 하에 있는 근로자를 타인에게 공급하여 사용하게 하여 지배관계와 사용관계의 분리를 의미한다(직업안정법 구 제5조 6항, 파견법제정으로 개정). 파견근로자와 파견사업주와의 지배관계를 파견법은 고용관계(계약)로 하여 사용자책임을 명확히 하였다. 즉 파견법이 구상하는 근로자파견사업은 고용관계(계약관계)와 사용관계(사용명령관계)를 분리하여, 파견근로자와 파견사업주와는 고용관계를 성립시키고, 사용사업주와는 사용관계를 성립시키는 것으로 직업소개 이외의 형태로 성립시키는 것이다.<sup>81)</sup> 따라서 근로자파견사업에서는 사용사업주와 파견근로자와의 사이에 고용관계를 성립시키면 유료직업소개사업금지의 원칙에 저촉하는 것으로 하고(직업소개와 구별), 파견사업주와 파견근로자 사이에 사실상의 지배관계 밖에 인정되지 않는다면 파견근로자의 보호를 결여하므로 파견사업주와 파견근로자 사이에 고용관계를 성립시켜 파견사업주에게 사용자로서의 책임을 부과하는 법적구성을 하였다. 파견법에 의하지 않는 근로자공급사업은 여전히 금지되며, 허용되는 실시주체는 ‘노동조합 등’이다(직업안정법 제45조).

### (나) 파견대상업무의 한정

파견법제정 당시 근로자공급은 ‘중간착취’, ‘열악한 근로조건’ 및 ‘강제근로’의 염려가 있다는 역사적 경험으로부터 합법화는 되었지만, 그 폐해를 방지하기 위하여 항만, 운송, 건설, 경비 등의 업무에 대하여서는 근로자파견사업을 금지하고, 일본의 종신고용관행과의 조화를 도모하기 위하여 근로자파견사업은 주로 전문적인 특정업무에 한하여 행할 수 있는 제도로 도입하였다(이른바 파견대상업무의 Positive List 방식). 요컨대 파견대상업무를 엄격히 제한하고, 파견기간도 일시적인 것에 한하는

81) 國武輝久, “労働者派遣法と労働法上の使用者概念”, 季刊労働法 137号, 1985, 45頁 이하.

방향으로 법이 제정되었다. 그러나 법제정 후에도 파견대상업무와 파견기간을 둘러싼 문제는 끊임없이 제기되었다. 다시 말하면 파견법의 최대의 쟁점은 파견대상업무의 범위와 파견기간에 있고, 그 범위가 파견법의 요체라고 할 수 있다.<sup>82)</sup>

쟁점인 파견대상업무에 대하여는 파견법 제4조에서 근로자파견사업을 할 수 있는 업무와 적용제외업무에 관해서는 政令<sup>83)</sup>으로 정하도록 규정하고 있다. 제정당시 국회(중의원 및 참의원의 兩院)에서는 그 대상업무의 지정에 대하여 ①일본의 고용관행과 조화를 충분히 고려하여, ②상용근로자의 대체를 촉진하는 것이 되지 않도록 배려하여야 하며, ③중앙직업안정심의회의 의견을 존중하여 신중하게 대처하고, ④특히 제조업에서 직접 생산공정에 종사하는 업무에 대해서는 근로자파견사업의 대상이 되지 않도록 한다고 부대결의(附帶決議)<sup>84)</sup>가 있었다. 후생노동성도 근로자보호와 고용관행과의 조화에 관점을 두고, ①노동력수급조정의 시스템으로서 수급조정의 신속과 동시에 적합한 결합을 도모하기 위하여 근로자파견사업이라는 방법에 의하여 행할 필요가 있고, ②고용관행에 악영향을 미치는 것이 적은 업무분야에 한하는 것이라는 견해를 제시하였다.<sup>85)</sup> 이러한 관점에서 동법 시행령 제1조는 파견대상업무로 당초 13종류의 업무를 규정하였고(영 제조 1~13호),<sup>86)</sup> 직후 3업무가 추가되었다.

82) 井上英夫, “『労働者派遣法』の施行をめぐる動向と問題点”, 日本労働法學會誌 68号(1986年), 120頁 이하.

83) 헌법 및 법률의 규정을 실시하기 위하여 내각이 제정하는 명령. 각의(閣議)에서 결정하며, 주무 국무대신이 서명하고, 내각총리대신(수상)이 連署하여 天皇이 공포한다.

84) 합의체(의회·위원회·심의회 등)가 안전의 본안의결과는 별개로 그것에 부대(附帶)하여 법률시행에 관한 희망이나 해석기준 등의 의견을 표명하는 결의. 법률상 효과는 없다.

85) 労働省職業安定局, 『改訂新版人材派遣法の實務解説』, 勞務行政研究所, 1986, 52頁 이하.

86) 간략히 소개하면, ①정보시스템개발관계, ②기기조작관계, ③통역, 번역, 속기관계, ④비서관계, ⑤문서 파일링(filing)관계, ⑥조사관계, ⑦재무관계, ⑧무역관계, ⑨자동차·컴퓨터 등의 성능·조작설명 관계, ⑩여행서비스관계, ⑪건축물청소관계, ⑫건축설비운전 등 관계, ⑬건축물서비스관계 이다. 직후 ①기계, 기구, 장치 설비의 설계 또는 제도, ②방송의 영상·음향기의 조작, ③방송프로그램의 연출의 3업무가 추가 지정되었으며, 그 후에도 법과 정령의 개정으로 1996년에는 26종류의 업무까지 확대되었고, 이러한 26종류의 업무를 전문 26업무라고 한다.

(다) 파견기간

또 하나 쟁점사항은 상용고용의 대체를 방지하기 위하여 파견기간을 제한할 것인가의 문제이다. 정부는 ‘전문적인 업무에 한하여 파견대상’으로 하므로 파견기간에 대한 규제는 바람직하지 않다는 견해를 피력하였지만, 參議院의 수정에서 후생노동장관이 파견기간을 정한다는 제26조 제2항의 규정이 추가되었다.<sup>87)</sup> 이 규정에 따라 시행령 제2조의 업무 중 제1호의 업무는 1년, 제2호 내지 제10호의 업무는 9개월, 제11호 내지 제13호의 업무는 기간의 정함이 없이, 그리고 새로 추가된 3업무는 1년으로 하였다. 그러나 파견기간의 제한은 갱신까지 금지하는 것이 아니므로<sup>88)</sup> 현실적으로 실효성의 문제가 제기될 뿐만 아니라 기간한정의 규정이 오히려 파견근로자의 지위를 약화시킬 수도 있다는 문제점이 제기되었다.<sup>89)</sup>

(라) 파견사업의 신고·허가제

파견사업에 대한 감독행정의 일환으로 파견법은 근로자파견사업을 ① 일반근로자파견사업(사무처리서비스업에서 전형적으로 보이는 일시고용의 등록형)과 ② 특정근로자파견사업(빌딩관리서비스업 등에서 많은 상용형)으로 나누어 전자는 허가제로, 후자는 신고제로 정하였다. 파견기간에 대해서만 근로계약을 체결하는 등록형에서 보다 큰 폐해가 생길 수 있는 우려에서 이러한 구별을 설정하였지만, 법에서 정한 허가요건은 매우 추상적이고, 규제완화라는 노동행정의 흐름을 고려하면 사실상 신고제와 다름없이 운영될 여지가 있다는 견해가 있다.<sup>90)</sup>

(4) 1985년 법개정 및 제정의 의미

1) 규제완화의 시금석

종래 근로자공급사업에 속하는 근로자파견사업을 제도화하여 노동력수급의 원활한 조정과 변화하는 산업·취업구조에 대응하고자 직업안정법을

87) 당시 파견사업은 가능한 한 필요최소한도로 억제하여 3개월로 한정하여야 한다는 주장이 있다. 西谷敏·脇田滋, 『派遣労働の法律と實務』, 労働旬報社, 1987, 242頁.

88) 労働省職業安定局, 앞의 책, 198頁.

89) 香川孝三, “労働者派遣法の評価と見直しの視点”, 季刊労働法 150号(1989年), 110頁.

90) 西谷敏·脇田滋, 앞의 책, 43頁.

개정하고 근로자파견법을 제정하였다. 이는 파견법이 고용시장에 대한 법정책에 대한 시금석이라는 평가가 가능하다. 즉 파견법의 제정에는 우여곡절이 있었으나, 그 시행 후 사회경제변동에 대응하고자 파견법 제정당시 중앙직업안정심의회의 제언에 따라 파견법 시행 3년 후에 수정할 것이 법률에 명문화되었다(동법 부칙 제4호).<sup>91)</sup> 이 부칙으로 파견법은 제정과 함께 개정을 위한 논의가 시작하였다고 할 수 있다. 파견법의 개정방향은 고용시장정책에 관한 판단할 수 있는 자료를 제공한다고 할 수 있다.

## 2) 불안정고용의 확대와 법적 보호

파견법은 형식적으로는 고용시장정책에 관한 일반법인 직업안정법의 특별법으로서의 지위를 가진다고 할 수 있다. 파견법은 제1조에서 ‘직업안정법과 더불어 노동력수급의 적정한 조정을 도모하는’ 것을 주된 목적의 하나로 들고 있다. 이 목적과 관련하여 파견법은 종래 직업안정법에서 공공직업안정기관을 중심으로 하는 고용시장에 대한 국가독점적인 정책을 완화하여 근로자파견사업을 공인하는 것으로 고용시장에 대한 통제를 완화하는 정책을 명확히 했다. 이러한 입법정책에 대하여 노동계의 불안정고용의 확대라는 비판을 의식하여,<sup>92)</sup> 파견근로의 대상을 최소한도에 머물렀으나, 장차 그 대상이 확대 및 완화가 예정되었다는 평가가 가능하다.<sup>93)</sup>

파견법의 제정으로 근로자파견이 합법화되어 직업소개와 근로자공급이 명확히 구분되고, 파견사업주와 사용자사업주의 관계는 근로자파견계약으로 개념화되었다. 따라서 근로자공급관계가 계약관계로서의 법적 구성은 동법의 제정과 함께 되었다는 평가가 가능하며,<sup>94)</sup> 이는 파견근로에 대하여

91) 부칙 제4호에서는 ‘정부는 이 법률의 시행 후 3년을 경과한 경우, 이 법률의 시행 상황을 감안하여 필요하다고 인정되는 때에는 이 법률의 규정에 관하여 검토를 행하고, 그 결과에 의거하여 필요한 조치를 강구한다’고 규정하였다.

92) 이에 대하여 경영계에서는 ‘중간고용시장의 형성’이라 하고 있다. 經濟同友會, “ME化の積極的推進と勞使關係—中間勞働市場の提案(1984.10)”

93) 西谷敏・脇田滋, 앞의 책, 44頁.

94) 菅野和夫, “勞働市場の契約ルール”, 『講座21世紀の勞働法 第2卷 勞働市場の機構とルール』, 有斐閣, 2000, 25頁.

계약상의 효력을 다투며 권리의무관계를 확정할 수 있는 법적 근거가 마련되었다는 것을 의미한다.

### 3. 고용시장에 대한 적극적 법정책(1999년 법개정)

#### (1) 개정배경

앞서 검토한 바와 같이 ILO는 1997년 제85회 총회에서 민영고용관련 서비스사업의 역할을 승인하는 제181호 협약 및 제188호 권고가 채택되었다. 동협약 및 권고는 앞서 언급한 1933년 제34호 협약 이래 각국의 고용시장법제의 기초로 되어온 직업소개 국가독점 및 민영직업소개소의 활동의 금지 내지는 제한이라는 원칙을 철폐하는 획기적인 협약이다. 동시에 동협약은 민영직업소개소가 자유롭게 활동하는 환경에서 근로자보호와 공공직업안정소와 민영직업소개소와의 새로운 관계를 제시하며, 파견근로에 대한 국제적 기준을 설정하였다.<sup>95)</sup>

이러한 국제적인 흐름과 더불어 종래부터 장기불황극복과 경제활성화 및 산업경쟁력강화를 도모하고, 증대하는 실업문제를 해결하고자 하는 고용시장법제의 규제완화론이 강하게 주장되어 왔다.<sup>96)</sup> 이에 일본 정부는

95) 鎌田耕一, “民間職業紹介に關する條約(第181号)の意義”, 日本労働法學會誌 91号, 1998, 108頁 이하.

96) 経団連(經濟団体連合會)이 발표한 ‘산업경쟁력강화를 향한 제언 - 제1회 국제경쟁상의 equal footing(대등조건)을 요구하며(1998.12.15)’에서는 일본의 에너지, 물류, 조세, 사회자본, 노동 등의 고비용구조가 제조업의 국제경쟁력을 저하시켜, 본래라면 국내에서 비교우위를 가지는 산업마저도 해외로 이전할 수밖에 없는 등 제조업의 기반을 약화시키고 있다는 인식에서 그 시정책을 제시하고 있다. 또한 효과적인 국제경쟁력 강화를 위하여 총리대신 직속의 가칭 ‘산업경쟁력전략회의’를 설치하여 민관이 상호협력하고, 기존산업의 경쟁력강화와 전략적 산업의 창출을 위하여 보다 종합적인 정책을 확립하는 것이 중요하다고 제언하고 있다. 그 중 노동분야에 관해서는 산업경쟁력을 규정하는 중요한 요소의 하나인 노동력생산력을 향상시키기 위해서 고용·노동환경과 풍토의 개혁과 함께 인재의 유효한 활용과 노동이동의 원활화를 제고하는 것이 필수불가결하다는 관점에서, (1) 인재의 유효한 활용을 위해서는 ①고령자·여성 등의 활용을 확대·정비하며(구체적으로, (a) 청년층의 기술승계를 위한 숙련고령자활용시스템의 구축, (b) 근로자파견사업의 자유화, (c) 외국인활용방안의 검토), ②재량근로제·변형근로시간제 등의 적극적 활용을 제시하고 있으며, (2) 노동이동의 원활화를 위해서는 ①근로자파견사업의 자유화, ②유료·무료직업소개사업의 자유화, ③위탁모집의 규제완화, ④직접모집에 관한 신고제폐지, ⑤종신고용을 전제로 하는 퇴직금을

동협약을 비준할 것을 결정하고(1999. 7. 28 비준), 국내법의 정비의 하나로서 직업안정법 및 근로자파견법의 개정에 본격적으로 착수하였다.

## (2) 직업안정법개정과 민영직업소개의 자유화

### 1) 개정경과

직업안정법 개정의 쟁점은 직업소개사업에 대하여 민간기업의 진입을 자유화할 것인가에 있었다. 후생노동성 직업안정국은 ‘雇用法制研究會’를 설치하고 직업안정법의 쟁점사항에 대하여 논의를 거쳐, ‘금후 고용시장법제의 바림직한 방향에 관하여(1998. 10)’라는 보고서를 작성하였다. 이 보고서는 직업소개사업의 기본방향을 ①직업소개사업에 대한 민간기업의 진입을 원칙적으로 자유화하여 노동력수급의 미스매치(mismatch)를 해소하고, ②이와 함께 직업소개사업의 ‘사전규제’에서 ‘사후규제’로 전환하고, ③공공안전기관은 안정망(safety net)으로서의 역할을 수행하면서 민영직업소개사업과는 경쟁적인 협력관계를 구축할 필요가 있다고 제안하였다.<sup>97)</sup> 이러한 고용법제연구회의 보고서는 일본의 경제상황을 반영하여 사용자측의 규제완화 주장을 대폭 수용하였다고 할 수 있다.

이러한 사용자측의 규제완화론과 전문가회의인 ‘고용법제연구회’의 보고서에 대하여 근로자측은 강하게 반대하였다.<sup>98)</sup> 즉 ①직업소개사업을 민간에 대하여 원칙적으로 자유화하는 법정책은 직업소개사업의 공공성 및 민영직업소개기업의 사회적 책임을 담보할 수 있는가 등에 비추어 보면 단계적 접근이 필요하며(시기상조론),<sup>99)</sup> ②직업소개사업의 민영기업 진입자유화는 ILO 제181호 협약의 국제기준을 그대로 도입하면서 보다

---

포함한 임금체계 및 세제의 정비, ⑥기업연금의 portability의 확보 등을 제시하고 있다(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/pol215/honbun.html>).

97) 労働省・雇用法制研究會, “今後の労働市場法制の在り方について”, 労働法律旬報 1446号, 1998, 48頁 이하.

98) 全労働省労働組合・職安法プロジェクト(1998.12), “職業紹介事業のあるべき方向と労働權保障—雇用法制研究會報告の批判的検討”, 労働法律旬報 1449号, 1999, 42頁 이하.

99) 土田道夫, “変容する労働市場と法”, 『現代の法12卷 職業生活と法』, 岩波書店, 1998, 43頁.



중요한 근로자보호조치에 대한 규정은 극히 형식적이고 실효성이 없어 그 균형이 결하고 있으며(보호규정의 미비), ③고용과 노동을 둘러싼 구조적 변화에서 국가가 책임을 갖고 안정된 고용보장을 위한 실효성이 있는 법제도와 대책을 확립(공공직업안정소의 충실 및 기능강화)하여야 한다는 것이다. 무엇보다도 민영유료직업소개소의 폐해가 완전히 불식된 것은 아니라는 의구심으로 규제완화론에 동의를 할 수 없었던 것이다.<sup>100)</sup>

이상과 같은 쟁점사항에 대하여 직업안정법은 노동력의 수급조정에 관하여 민영사업의 역할을 전면승인하고, 공공기관과 민간사업이 상호협력하는 체제를 구축하는 것으로 기본방향을 정하였다.<sup>101)</sup> 동 개정안은 1999년 6월 30일 참의원 본회의에서 가결되었다.

## 2) 직업안정법의 개정내용

### (가) 직업소개의 국가독점폐지

구법은 ‘누구도 유료의 직업소개를 행하여서는 아니된다’(제32조)고 하여 유료직업소개소의 원칙금지·예외허가(직업소개의 국가독점원칙)를 규정하고 있었다. 개정법은 이 원칙을 폐지하고 유료직업소개소의 원칙승인·예외금지로 전환하였다(제30조). 직업소개의 국가독점원칙은 앞서 언급한 바와 같이 직업소개소법의 개정(1938년)에서 전시노무통제를 목적으로 도입된 이래 종전 후에도 목적은 달리하지만 ILO 협약 제34호 및 제88호의 부합하는 것으로 60년 넘게 유지되어 왔다. 그러나 그 동안의 경험은 직업소개의 국가독점은 구인자 및 구직자에게 모두 지지되지 못하였고, 오히려 고용시장에서 고용문제를 왜곡시키는 경향까지 나타냈다.

100) 유료직업소개소의 폐해로는, ①구인자의 사업내용, 직무내용, 임금·근로·작업조건이나, 구직자의 자격·능력·학력·인물 등에 관한 허위, 부정확, 부적절, 불충분 또는 편향적인 정보제공, ②소개수수료 기타 각종 명목으로 상대방의 궁박을 이용한 부당한 요급징수, ③소개료징수를 위한 전직강요, 기업이 지불하는 소개료를 구인기업의 인사권이 있는 관리직과 소개업자가 분배하기 위한 해고·고용의 증가에 의한 고용의 불안정, ④파업을 방해하는 직업소개, ⑤노동조합활동 등에 관한 차별적 직업소개, ⑥풍기가 의심스러운 직장에 근로자소개 등을 들 수 있다. 馬渡淳一郎, 『労働市場法の改革』, 日本評論社, 2002, 34頁.

101) 有田謙司, “民間雇用關連サービス事業の役割と法規制”, 『講座21世紀の労働法 第2卷 労働市場の機構とルール』有斐閣, 2000, 81頁.

한편 근로자파견, 인재스카우트, 재취업알선 등 다양한 인재·인력 관련 사업이 발전하여 유료직업소개소의 규제만으로는 변화하는 고용시장에 대응하는 것이 부족하여 ILO 협약 제181호의 비준과 함께 직업안정법을 개정한 것이다.<sup>102)</sup>

#### ① 목적규정

직업소개에 국가독점원칙이 폐지됨으로써 1999년 개정법은 제1조의 목적규정에서 ‘직업안정기관 이외의 자가 행하는 직업소개사업 등이 노동력의 수요공급의 적정하고 원활한 조정에서 수행하여야 할 역할을 고려하여 그 적정한 운영을 확보하는 것 등에 의하여’라는 문언이 추가되는 획기적인 변화가 있었다.

#### ② 유료직업소개사업

##### ㉠ 허가제

유료직업소개소의 금지규정은 삭제되었지만, 제30조 제1항은 ‘유료의 직업소개사업을 행하고자 하는 자는 사업소마다 후생노동장관의 허가를 받아야 한다’고 규정하여 허가제는 남았다. 다만 허가기준과 이에 적합하는 경우의 허가사무 및 결격사유가 법정되어 절차가 간소화되었다. 허가의 유효기간도 종래의 1년에서 3년으로 연장되었다(개정 후에는 5년). 그러나 사업소마다 허가를 얻게 하는 것은 번잡하다는 지적이 있었다.<sup>103)</sup>

##### ㉡ 네가티브 방식

유료직업소개사업을 원칙적으로 자유화하여, 향만운송업무, 건설업무 기타 정령으로 정하는 업무 이외는 자유롭게 유료직업소개를 행할 수 있다(제32조의 11).<sup>104)</sup> 이로 인하여 직업안정법은 제1조의 목적규정에서

102) 馬渡淳一郎, 앞의 책, 63頁.

103) 馬渡淳一郎, 앞의 책, 64頁. 따라서 후술하는 바와 같이 2003년 법개정에서 사업주단위로 허가를 얻도록 개정하였다.

104) 제32조의 11의 취급직업의 범위에서는 ‘유료직업소개사업자는 향만운송업무(향만노동법 제2조 제2호에서 규정하는 향만운송업무 또는 동조 제1호에서 규정하는 향만 이외의 향만에 있어 행하여지는 당해 업무에 상당하는 업무로서 후생노동성령으로 정

본 바와 같이 민영고용관련 서비스사업을 직업선택권의 실현을 담당하는 자로 인정하였다.

### ㉞수수료

유료직업소개업자가 징수하는 수수료(등록수수료, 소개수수료)는 개정 전에는 시행규칙 별표에 의하여 엄격하게 규제되었다(제32조 제6항). 개정법에서는 신고제에 의한 수수료표로 징수가 인정되어 대폭 자유화되었다(제32조의 3, 시행령 제24조 제14~21항).

반면 구직자로부터는 종래는 등록수수료만 인정되어 왔다. 그런데 ‘구직자의 이익을 위하여 필요하다고 명령으로 정하는 때’(예능가·모텔에 한정)를 제외하고는 원칙적으로 금지하는 것으로 개정되었다. 이것은 ILO 협약 제181호에 따른 것이다.

### ③무료직업소개사업

노동조합 등이 행하는 경우를 제외하고 무료직업사업의 허가제는 유지하였다(제33조). 허가의 유효기간은 5년으로 되었다. 허가요건 등은 유료직업소개사업에 관한 규정을 준용한다.

#### (나) 근로자 모집

##### ①직접모집

통상적으로 통근하는 것이 가능한 지역 이외에서 문서 이외의 방법으로 근로자를 직접 모집하는 경우 이를 신고하도록 하였으나(구 제36조, 1985년까지는 허가제), 개정법에서 폐지하였다. 신규 학교졸업 예정자의 모집과 같이 이 규정은 이미 사문화 되었다는 평가이다. 구인기업 자체의 활동으로 직접모집의 직업·인원수를 묻지 않고 포괄적 규제는 전형

---

한 업무를 말한다.)에 종사하는 직업, 건설업무(토목, 건축 기타 공작물의 건설, 개조, 보존, 수리, 변경, 파괴, 해체작업 또는 이러한 작업의 준비작업에 관계되는 업무를 말한다.)에 종사하는 직업, 기타 유료직업소개사업에서 그 직업의 알선을 행하는 것이 당해 직업에 종사하는 근로자의 보호에 지장이 있는 것으로 후생노동성령으로 정하는 직업을 구직자에 소개하여서는 아니된다’ 규정하여 네가티브 방식을 채택하였다.

적인 전시노무통제의 잔재이고 기업의 영업활동의 자유를 침해하는 것으로 폐지는 당연하다는 것이다. 다만 모집에 종사하는 피용자에게 보수공여의 금지는 남았다(제40조).

## ②위탁모집

위탁모집의 허가제는 유지되었고, 모집수탁자의 보수액 허가제는 인가제로 변경되었다(제36조). 이러한 규제에 대하여 의문을 표시하는 견해가 있지만,<sup>105)</sup> 위탁모집에 대한 폐해의 우려가 불식되지 않았다는 증거이다. 이러한 위탁모집은 직업소개와 관련하여 문제가 제기되고 있다. 즉 근로자모집은 ‘근로자를 고용하고자 하는 자가 타인에게 위탁하여, 근로자가 되고자 하는 자에 대하여 그 피용자로 되는 것을 권유하는 것을 말한다’(제4조 제5항). 따라서 구인자의 위탁을 받아 인재를 찾아 취업을 권유하는 스카웃 행위는 위탁모집의 수탁행위에 해당한다고 할 수 있으나, 최고재판소는 이것을 ‘직업소개’ 즉 구인자와 구직자의 고용관계를 성립시키기 위한 알선이라 해석하고 있다.<sup>106)</sup> 일본 직업안정법은 ‘직업소개’와 ‘근로자모집’을 구별하고 후자는 문서모집·직접모집·위탁모집으로 구분하여 각각의 규정을 두고 있다. 결국 위탁모집과 직업소개의 개념은 교착하고 있어 그 구별이 매우 곤란하므로 이러한 혼란을 피하기 위하여서는 위탁모집의 개념과 규제를 폐지하는 것이 타당하다는 것이다.<sup>107)</sup>

## (다) 근로자보호규정

### ①근로조건 등의 명시

구인자, 공공직업안정기관, 직업소개사업자, 근로자모집자, 모집수탁자 등의 근로조건명시의무는 개정 전에도 정하여져 있었으나, 임금·근로시간 등에 관해서는 명령으로 정하는 방법(문서)으로 명시하도록 의무화하였다(제5조의 3). 또한 간행물에 게재되는 구인광고에 의한 근로자모집에 대해서는 정확한 표시노력의무를 부과하였다(제42조).

105) 馬渡淳一郎, 앞의 책, 66頁.

106) 東京エグゼクティブ・サーチ事件, 最高裁 2小判 平成 6(1994). 4. 22, 労働判例 654号, 6頁.

107) 馬渡淳一郎, 앞의 책, 67頁.

## ②개인정보의 보호

개정 전에는 공공직업안정기관 및 직업소개사업자 등이 지득한 근로자·고용주의 개인정보의 비밀유지의무를 규정하고 있었다(제51조). 개정법은 ILO협약 제181호의 규정을 받아 공공직업안정기관 및 직업소개사업 등이 행하는 구직자 등의 개인정보의 수집·보관·사용을 업무목적달성에 필요한 범위로 제한하고, 적정한 정보관리를 의무화하였다(제5조의 4). 또한 유료직업소개사업자, 그 대리인 및 종업원 등에게도 비밀유지의무를 부과하였다(제51조, 제52조의 2).

## ③신고권

구직자, 모집응모자 등은 직업소개사업자, 근로자모집자 등이 직업안정법령을 위반하는 경우 후생노동장관에게 신고하고, 적정한 조치를 청구할 권리를 규정하였다(제48조의 4).

### (3) 파견법개정과 근로자파견사업의 적극적 승인

#### 1) 개정경과

1985년 파견법제정 이후 근로자파견사업은 착실하게 성장하여 1997년 당시, 파견근로자수는 86만 명(전년대비 18.1% 증가), 파견건수는 약 28만 건(전년대비 25.9% 증가)에 이르렀고, 이러한 성장세는 계속될 것이 예측되었다.<sup>108)</sup> 이에 따라 파견법에서 파견대상업무의 대상과 파견기간을 둘러싼 논의는 법제정당시 뿐만 아니라 제정 후에도 논의의 초점이 되어 왔다. 다시 말하면 파견근로에 대한 성격과 역할에 대한 논의이기도 하였다.

일본은 파견대상업무를 확대하는 방향으로 추진하였다. 1990년 및 1996년 파견법이 개정되었고, 1996년 법개정에서는 파견대상업무가 종래의 16업무에서 26업무로 확대되었다(시행령 제4조). 또한 육아휴업·

108) 労働省, '労働者派遣事業の平成9年度事業報告について(1999. 1. 14)'를 참조.

개호휴가 취득자의 대체파견 및 60세 이상의 고령자의 파견에 대하여는 파견금지업무 이외의 업무이라면 파견대상 이외의 업무에도 파견이 인정되어, 대상업무의 네가티브 방식이 부분적으로 인정되었다. 근로자파견에 대한 규제완화는 이에 그치지 않고 국제적인 움직임, 앞서 언급한 ILO 협약에 탄력을 받아 더욱더 확대가 요구되었다.

따라서 1996년 3월 정부의 ‘규제완화추진계획’에서는 파견대상업무의 대폭확대·원칙자유화에 대한 검토가 포함되었고, 이에 ‘중앙직업안정심의회’가 제도전반에 걸친 검토를 시작하여 1998년 5월 14일 建議를 발표하였다.<sup>109)</sup> 건의에서는 근로자의 다양한 선택의 확보와 임시적·일시적인 노동력수급조정에 관한 대책으로서 근로자파견의 역할이라는 기본관점을 설정하였다. 이러한 관점에 입각하여 ①파견대상업무의 원칙적 자유화,<sup>110)</sup> ②파견기간 원칙적 1년으로 제한한다는 안<sup>111)</sup>을 제시하였다. 이러한 건의를 받은 후생노동성은 즉시 입법화 작업에 착수하여 개정안을 1998년 7월 15에 중앙직업안정심의회에 자문을 구하였고, 동심의회에서는 노사의 의견이 일치하지 아니한 채 공·노·사의 의견을 각각 명기하여 후생노동성에 答申하였다. 후생노동성은 1998년 10월 閣議에서 결정된 개정안을 국회에 제출하였다. 동개정안 수정을 거쳐 1999년 6월 30일 참의원 본회의에서 가결되었다.<sup>112)</sup>

109) “労働者派遣事業制度の改正に關する中央職業安定審議會の建議について(1998. 5. 14)”은 중앙직업안정심의회의 민간노동력수급제도소위원회(座長 諏訪康雄 法政大學 教授)에서 작성하였다(建議는 자문기관이 행정기관에 대하여 의견을 제시하는 것을 의미).

110) 건의에서는 ‘다양화 형태에서 취로하는 근로자의 니즈(needs)의 대응 등 노동력수급양면에서 니즈, 근로자파견사업에 관하여 새로운 국제기준을 제시한 ILO 제181호 협약 제2조의 취지 등을 고려하면, 근로자파견에 보다 파견근로자에게 종사시키는 것이 적당하지 않는 업무 이외는 적용대상업무로 하는 것(이른바 네가티브 리스트(negative list) 방식을 채용하는 것)이 적당’하다고 제안하였다.

111) 건의는 ‘사회경제정세에의 대응, 근로자의 다양한 선택지의 확보 등의 관점에서 상용고용의 대체의 염려가 적다고 생각되는 임시적·일시적인 노동력의 수급조정에 관한 대책으로서 근로자파견사업의 역할이라는 기본적인 관점에 의거하여 원칙적으로 파견기간을 일정한 기간에 한정하는 것이 적당하며’, ‘상용고용의 대체방지의 관점에서 원칙적으로 사용사업주는 동일업무에 관하여 1년을 초과하는 기간 계속하여 근로자파견의 역무제공을 받아서는 아니 된다고 하는 것이 적당’하다고 제시하였다.

112) 大橋範雄, “労働者派遣事業の多様化と法的課題”, 『講座21世紀の労働法 第2巻 労働市場の機構とルール』有斐閣, 2000, 97頁

## 2) 근로자파견법의 개정내용

### (가) 기본방향 및 논점

개정안은 ‘사회경제정세의 변화에 대한 대응, 근로자의 다양한 선택의 확보라는 관점에서 임시·일시적인 노동력의 적절한 수급조정을 위하여 근로자파견사업을 행할 수 있도록 하며, 또한 근로자보호를 위한 조치를 충실히 한다’는 개정취지를 명확하게 밝히고 있다. 이것은 근로자측이 가장 반대하는 파견근로의 상용화의 인정이라는 것에 대하여 파견근로의 임시적·일시적 성격을 명확히 하여 상용근로를 대체하는 것을 인정하지 않는다는 선언이라 할 수 있다.

1985년 제정당시 파견대상업무는 전문적인 업무로서 상용근로자로는 업무수행이 곤란한 업무를 대상으로 하였다. 그러나 파견대상업무의 원칙적 자유화로 전환되면서 파견업무의 전문성원칙이 포기되면서 등장한 것이 업무의 임시적·일시적이라는 것이다. 다시 말하면 상용근로대체를 방지하기 위한 수단으로 1985년 법제정시에는 ‘업무의 전문성’에 한정하여 상용근로대체 방지하였고, 1999년 법개정에서는 ‘업무의 임시적·일시적’인 것에 한정하여 상용근로대체를 방지하고자 하였던 것이다. 업무의 전문성이 포기된 이상 파견기간제한에 논의가 집중하는 것은 당연한 결과이다.<sup>113)</sup>

### (나) 파견대상업무의 자유화

1999년 법개정에서는 파견대상업무가 원칙자유화로 전환되었다. 즉 특정업무에 한하여 근로자파견이 가능한 현행법의 기본구조를 변경하여 부적당한 것으로 인정되는 업무 이외에는 원칙적으로 자유롭게 근로자파견을 행할 수 있는 제도를 도입하였다(제4조). 파견근로가 금지되는 업무 중, 항만운송업무, 건설업무, 경비업무는 종전부터 금지되어 온 업무이고, 이것과 별도로 각종 전문직(변호사, 외국법사무변호사, 사법서사,

113) 1999년 법개정안에 관한 논점에 대해서는 특집호 ‘派遣労働の自由化をめぐる最近の問題’, 法律のひろば 52卷 3号(1999년)에 게재된 논문을 참조.

공인회계사, 세리사, 변리사, 사회보험노무사 등)의 업무에 대해서는 각 자격을 정하고 있는 각 법이 업무위탁을 받은 자격자 개인에 의한 업무처리를 의무화하고 있기 때문에 파견대상으로 할 수 없다는 제한이 있다.

(다) 허가제의 개혁

개정 전에는 언급한 바와 같이 일반근로자파견사업(등록형)에 대하여는 허가제를, 특정근로자파견사업(상용형)에 대하여는 신고제를 정하고 있었다. 이러한 구조는 개정법에서도 유지되었지만, 허가의 요건 및 절차 등을 간소화하였다. 다만 허가의 결격사유를 확대하였다(제6조). 이것은 근로자파견사업이 원칙자유화하면서, 폭력단이나 사용자로서의 의무를 이행하지 않는 자의 진입을 배제하고자 하는 목적이다. 또한 당해사업이 오로지 근로자파견의 역무를 특정인에게 제공하는 것을 목적으로 하는 것을 금지하고 있다(제7조 제1호). 이것은 근로자파견사업이 노동력의 수급조정기능을 수행할 것으로 기대하여 子會社가 母會社의 전속도급파견회사로서의 기능을 수행하는 것을 거부하는 규정이다. 그러나 고령자고용촉진을 위하여 파견근로자의 30% 이상이 타기업의 60세 이상의 정년 퇴직자로 구성되는 경우에는 ‘전속파견’이 예외적으로 인정된다(시행규칙 제1조의 2).

(라) 개인정보의 보호

개정법은 근로자의 개인정보의 수집·보관·사용에 관하여 일정한 제한을 가하고, 파견사업주, 그 대리인 및 사용인 기타 종업원에게 업무상 지득한 비밀에 대하여 비밀유지의무를 부과하였다(제24조의 3, 제24조의 4). 파견사업주의 지침에는 보다 상세하게 규정하고 있다. 개인정보의 보호는 현대사회에서 요구되어지는 것에 대한 부응이고, ILO협약 제 181호 제6조의 취지에 따른 것이다.

(마) 파견기간의 제한

앞서 언급한 바와 같이 1999년 법개정 전에는 근로자파견계약의 기간은 1년으로 제한되어 있었지만(건축물관리업무 및 전화영업업무는 기간



제한이 없음), 당해계약의 반복갱신을 명시적으로 금지하지 않았다. 이에 후생노동성은 행정지도로 동일한 등록형 파견근로자를 원칙으로 3년을 초과하여 동일장소에서 동일업무에 종사시키지 않도록 하고, 이를 반하는 경우에는 상용근로자로 고용형태를 변경할 것으로 지도하였다. 또한 3년이 경과한 후 1년 이내에 업무가 종료할 것이 확실한 경우 또는 파견근로자의 근무시간대가 사용사업장의 통상의 근로자와 현저하게 다른 경우에는 그 예외가 인정되었다. 요컨대 1년 계약이면 3년까지 갱신이 가능하였다.

그러나 개정법에서는 파견취업장소에서 동일업무에 대하여 파견사업주로부터 1년을 초과하는 기간 계속하여 근로자파견의 역무제공을 받아서는 아니된다고 규정하여, 계약갱신을 원칙적으로 금지하였다(제40조의 2). 다음의 3 경우에는 예외를 인정하였다.

㉠당해업무에 관련된 근로자파견이 근로자의 직업생활의 전 기간에 걸쳐 그 능력의 유효한 발휘 및 그 고용안정에 기여한다고 인정되고 고용관행을 손상시키지 아니한다고 정령으로 정하는 업무이다(제40조의 2). 실제로 정령으로 지정된 것은 종래의 26업무이고(시행령 제4조), 종래와 같이 계약갱신이 인정되어 3년이 초과하면 갱신이 위법으로는 취급되지 않지만 행정지도의 대상이 된다.

㉡사업의 개시, 전환, 확대, 축소 또는 폐지의 업무로 일정기간 내에 완료하는 것이 예정되어 있는 것의 파견기간은 3년까지 가능하다.

㉢산전·산후휴업, 육아휴업 및 이에 준하는 경우의 당해 근로자의 업무(시행규칙 제33조)의 파견기간은 2년까지 가능하다.

이러한 규정에 의해 종래의 26업무 이외의 신규허가업무는 일부 예외를 제외하고 파견기간이 1년에 한정되어 상용고용의 대체방지를 위한 조치를 취하였다. 사용사업주는 파견사업주를 변경하여 이러한 규제를 회피할 수 없도록 사용사업주는 파견사업주에 대하여 기간제한에 저촉되는 최초일을 통지하는 것을 의무화하였다(제26조 제6·7항). 또한 그 최초일 이후 당해 사용사업장에 파견이 금지된다(제35조의 2). 1년이 경과한 후 사용사업주가 동일업무에 대하여 근로자를 고용하는 때에는 그때까지 근무해온 파견근로자를 고용하도록 노력할 의무를 신설하였다

(제40조의 3). 기간제한에 위반하여 파견을 받는 경우에는 당해 파견근로자를 고용하도록 후생노동장관은 지도·조언·권고하고, 권고에 따르지 않는 경우에는 기업명을 공표할 수 있게 하였다(제49조 제2·3항). 파견 중단기간이 3개월을 넘지 않는 경우에는 계속하여 파견을 받은 것으로 본다.<sup>114)</sup>

(바) 파견근로자의 특정을 목적으로 하는 행위금지

개정법은 ‘근로자파견의 역무제공을 받고자 하는 자는 근로자파견계약의 체결하는 때 당해 근로자파견계약에 의거하여 근로자파견에 관계되는 파견근로자의 특정을 목적으로 하는 행위를 하지 아니하도록 노력하여야 한다’고 규정하였다(제26조 7항). 이 규정은 중의원 법안수정에서 추가된 것으로 그 이유는 다음 3가지를 들고 있다. 즉 ①파견사업자가 등록근로자에게 사용사업자의 의한 사전심사(이력서제출, 면접 등)를 받게 하는 행위는 근로자공급사업에 해당하고, ②심사는 고용계약상의 사용자로 되는 파견사업주가 하는 것으로, 사용자가 아닌 사용사업주에 의한 사전심사는 허용될 수 없고, ③사전심사는 파견근로자의 차별적인 파견을 가능하게 하여 파견계약의 차별적 해지금지(제27조)의 탈법행위로 될 우려가 있다는 점이다.

‘특정을 목적으로 하는 행위’에 대해서는 시행령 또는 시행규칙에서는 정하고 있지 않고, 다만 후생노동성 지침(勞告 138호)은 사전면접, 이력서송부요구, 연령제한 등을 예시하고 있다. 또한 성별에 의한 차별에 대하여서도 근로자파견계약에서 성별을 기재하는 것을 금하고 있다.

(사) 소개예정파견의 인정

소개예정파견이란 파견취업종료 후에 사용사업주에게 직업을 소개하는 것을 예정하여 근로자를 파견하는 것을 의미한다. 즉 파견근로자가 사용사업주의 업무를 일정기간 경험하고, 사용사업주는 실제로 파견근로자를 사용하여 서로 고용계약을 체결할 의사가 있는 경우는 파견사업주의 유료직업소개에 의하여 고용계약이 성립하는 것으로 취급한다. 종래에는

114) 平成 11(1999). 11. 17, 勞告 138号 派遣先が講ずべき措置に關する指針.

각각의 허가기준에 의하여 금지되어 왔으나, 허가기준의 개정으로 2000년 12월 1일부터 허가된다.<sup>115)</sup>

(아) 복리후생 및 사회보험·고용보험

사용사업주는 적절한 취업환경의 유지, 사용사업장의 근로자가 통상 이용하는 진료소 및 급식시설 등 편의시설을 파견근로자가 이용하도록 노력할 의무를 부담한다(제40조 제2항). 또한 개정법에서는 파견사업주에게 파견의 근로자의 건강보험·후생연금보험·고용보험의 피보험자자격취득신고 유무에 관하여 사용사업주에 대하여 통지할 의무를 부과하였다. 파견근로자가 피보험자자격을 취득하지 않는 경우에는 그 이유를 제시하여야 한다(제35조 제2호). 이는 사회보험 등에 가입을 촉진하여 파견근로자의 권리를 보호하기 위한 것이다.

(4) 1999년 법개정의 의미

1999년의 법개정은 상징적인 의미를 지닌다. 1985년 파견법의 제정은 일본 노동법개혁의 막이 올랐고, 1999년에는 민영유료직업소개사업과 근로자파견사업이 원칙적으로 자유화됨으로써 획기적인 변화가 예상되기 때문이다.<sup>116)</sup>

특히 파견대상업무를 향만운송·건설·경비업무 기타 법령으로 정하는 의료관계·물건의 제조·의사나 변호사 등의 전문적인 업무를 제외한 모든 업무에 대하여 근로자파견이 가능한 네가티브 방식으로 전환하였다는 의미는 예외적인 ‘고용과 사용의 분리’가 확대되어 ‘고용과 사용의 일치’라는 근대노동원리와 일본의 고용관행의 커다란 변화를 초래할 수 있기 때문이다. 따라서 파견법제정 당시 반대하는 정도로 노동계는 법개정을 맹렬히 반대하였으나,<sup>117)</sup> 노동력의 수급조정과 취업을 촉진한다는 목적으

115) 그러나 후술하는 바와 같이 허가기준의 미정비로 2003년 법개정으로 실시되었다.

116) 島田陽一, “改正労働者派遣法における適用対象業務のネガティブリスト化の意義と問題点”, 『早稲田法學』第75卷3号, 2000, 199頁 이하.

117) 日本労働弁護団, ‘雇用破壊法案(労働者派遣法等改正案)に反対し, 抜本的修正を求める聲明’(1999. 2. 27) 참조(<http://homepage1.nifty.com/rouben/teigen99/gen990227.htm>). “労働者派遣法改正案・職業安定法改正案の参議院通過についての各団体の見解”, 『労働法律旬報』1459号, 1999, 47頁 이하

로 정부는 파견대상업무를 원칙적으로 자유화하면서 근로자보호규정을 동시에 강화하는 법개정을 단행하였던 것이다.<sup>118)</sup> 요컨대 유료직업소개와 근로자파견의 적극적 승인은 민간기업의 힘을 활용하여 고용을 창출하고 파견근로자의 활용을 촉진하여 고용시장의 활성화를 도모하고자 규제완화론을 정부가 대폭 수용하였다고 할 수 있다.<sup>119)</sup> 그러나 파견기간의 1년 제한과 제조업에 대한 파견금지(파견법 부칙 제4호)에 대하여 규제완화론자는 문제를 제기하고 있어 다음의 개정에서 이에 대한 논의가 집중할 것은 명약관화하였다.

#### 4. 근로자파견의 확대(2003년 법개정)

##### (1) 개정배경

2003년 6월 노동기준법, 직업안정법, 근로자파견법 등 주요한 노동법의 개정이 있었다. 노동기준법은 유기(有期)근로계약의 상한규제의 완화, 해고규제의 법정화(판례법리의 입법화), 재량근로제 등의 개정이 있었고, 고용시장의 활성화를 목적으로 개정된 직업안정법 및 근로자파견법은 2004년 3월 1일부터 본격적으로 시행에 들어갔다.<sup>120)</sup>

일련의 노동법개정 배경에는 ‘고용형태의 다양화’에 대응하기 위한 ‘선택의 다양성 확보’라는 점에 있다고 설명하고 있다. 인구의 고령화와 신자유주의(경제의 경쟁격화)의 영향으로 취업형태가 다양해지면서 또한 고용사정이 악화되고 있고, 고용사정의 악화는 경제의 건전한 발전과 구조개혁을 추진하는데 걸림돌이 된다는 인식에서 출발하고 있다. 이러한 인식은 노사정고용대책회의(政勞使雇用對策會議)<sup>121)</sup>의 고용문제에 관한 노사정합의에서 잘 나타나고 있다. 2002년 12월의 노사정합의는 나라의 기본이

118) 西谷敏・中島正雄・奥田香子, 『轉換期労働法の課題 — 変容する企業社會と労働法』, 旬報社, 2003, 375頁.

119) 樋口美雄, “労働市場の流動化はなぜ進まないのか”, 『ジュリス』 1149号, 1999, 10頁 이하.

120) 『日本労働研究雑誌』 523號(2004.1)에 게재된 논문을 참조.

121) 우리는 노·사·정이라는 표현이 익숙하지만, 일본에서는 일반적으로 ‘政·勞·使’이라는 표현을 사용한다.

되는 근로자의 근로의욕을 제고하며, 기업의 활력이 넘치는 사회를 구축하기 위하여 노사정이 일치 협력한다는 것이다.

그리고 고용문제를 해결하기 위해서는 ‘고용유지·확보’, ‘취업촉진’, ‘고용시장개혁’을 3대과제로 선정하고, 이를 근로자·사용자 및 정부가 적극적으로 추진하기로 합의한 것이다. 그 중 고용시장의 개혁에 대하여는 현재의 고용·실업사정에 대응함과 동시에 장래의 고용기회의 확대, 경제발전 등을 고려하여 취업형태의 다양화를 추진하고, 이를 위하여 필요한 규제개혁의 단행과 노동법제를 정비한다고 선언하였다.<sup>122)</sup> 이에 대한 구체적인 작업으로 고용시장의 활성화를 위하여 직업안정법 및 근로자파견법을 개정하였고, 이를 보완·정비하기 위한 노동기준법의 개정이 있었던 것이다.<sup>123)</sup>

## (2) 2003년 직업안정법개정의 주요내용

이번 법개정에서도 규제완화가 진행되었다. 즉 고용·실업의 상황에 대응하기 위하여 직업소개사업이 노동력수급의 신속, 원활 그리고 적확하게 연계될 수 있도록 직업안정법을 보다 허가 등의 절차를 간소화하고 검열 금지규제가 철폐되었다.

### 1) 허가·신고 등의 간소화 및 제한규정철폐

직업소개사업의 허가 등의 절차에 관하여 사업소단위(지점단위)에서 사업주단위(회사단위)로 간소화하였으며, 특별법에 의하여 설립되는 일정한 법인<sup>124)</sup>이 그 구성원을 대상으로 행하는 무료직업소개사업을 후생

122) 일본내각 홈페이지([www.kantei.go.jp/jo/houkoku/2002/1204goui.html](http://www.kantei.go.jp/jo/houkoku/2002/1204goui.html))참조.

123) 도쿄 노동국의 조사에 의하면, 1999년 개정된 근로자파견법·직업소개법의 시행 후 도쿄에서의 근로자파견사업, 직업소개사업이 크게 증가하여, 2004년 4월 1일 현재 허가·신고 사업소수는 근로자파견사업은 7,052개소(전년대비 13.3% 증가), 직업소개소사업은 2,774개소(전년대비 11.5% 증가)이다.

124) 특별법인은, 농업협동조합·농업협동조합연합회(농업협동조합법), 어업협동조합·수산가공업협동조합·어업협동조합연합회·수산가공업협동조합연합회(수산업협동조합법), 사업협동조합·중소기업단체중앙회·협동조합연합회(중소기업등협동조합법), 상공회의소·일본상공회의소(상공회의소법), 상공조합·상공조합연합회(중소기업단체의조직에관한법률), 상공회·상공회연합회(상공회법), 삼립조합·삼립조합연합회(삼립조합법) 등이 있다.

노동장관에 대한 신고로 실시할 수 있도록 하였다. 또한 지방공공단체가 주민의 복지증진, 산업경제의 발전에 기여하는 시책에 부수하는 업무로서 행하는 무료직업소개사업을 후생노동장관에 대한 신고제로 하였다. 모집종사자에게 보수를 주지 아니하고 행하는 위탁모집 즉 무보수 위탁모집에 관하여는 신고제로 하였다.

## 2) 직업소개사업자에 대한 규정정비

유료직업소개사업자에 대한 보증금제도를 폐지하고,<sup>125)</sup> 음식점업 등에 관하여 직업소개사업과 겸업을 금지하는 규정을 삭제하여 보다 직업소개업의 활성화를 유도하였다.<sup>126)</sup> 또한 직업소개사업의 허가의 결격사유로 출입국관리및난민인정법 제73조의 2 제1항의 죄(불법취로조장죄)가 추가되었으며, 직업소개책임자의 선임요건을 정비하였다.

## (3) 2003년 근로자파견법개정의 주요내용

이번 2003년 법개정에서도 다름없이 파견대상업무와 파견기간이 뜨거운 쟁점이 되었다. 경제활성화를 위해서 원칙적으로 모든 규제로부터 자유화를 요구하는 경영계와 일본의 전통적인 고용관행을 지키면서 고용을 확보하고자 노동계의 공방은 예외없이 전개되었다. 결론적으로는 ①파견근로의 완화(파견대상업무의 확대와 파견기간의 연장) ②파견근로자의 고용안정과 적정한 근로자파견을 위한 제도정비라는 종래의 방식이 답습되었다고 할 수 있다.<sup>127)</sup>

125) 공탁되어 있는 보증금에 대해서는 2004년 3월 1일 이후 관보의 공고를 통하여 소정의 절차를 거쳐 반환한다. 다만 10년 이내에 소정의 절차를 거칠 것이 필요하다.

126) 직업소개사업과 요리점업·음식점업·숙박업·고물상업·전당포업·대금업·환금업 등의 겸업금지규제가 철폐되었다. 다만, 직업소개사업의 허가지, 대금업에 관해서는 대금업법에 의한 등록, 전당포업에 관해서는 전당포영업법에 의한 허가를 받고 적정하게 업무를 운영하고 있는 것이 필요하다. 또한 대금업 또는 전당포영업에서 자기의 채무자를 구직자로 하는 직업소개는 금지된다(厚生労働省·都道府縣労働局, 『改正職業安定法の概要』).

127) 浜村彰, “改正労働者派遣法の検討”, 労働法律旬報 1554号, 2003, 20頁 이하.

1) 파견대상업무의 확대

검토한 바와 같이 일본은 제조업에 대한 근로자파견은 강하게 금지되어 왔다. 때문에 인건비를 삭감하고자 하는 기업은 ‘도급’이라는 형식으로 비용을 절감하는 경우가 많았다. 그러나 도급형태를 취하면서도 도급회사의 종업원을 직접 관리·감독하는 등 ‘위장도급’이라 불리는 위법행위가 존재하고 있었다. 이러한 위법적 요소를 제거하고 고용시장의 활성화를 위하여 금번 법개정에서는 제조업의 파견근로를 전면적으로 인정하였다. 근로자측이 마지막까지 반대해오던 제조업에 대한 파견근로가 인정된 것이다. 다만, 제조업에 대한 파견의 영향을 감안하여 개정법 시행 후 3년간 즉 2007년 2월 28일까지는 파견기간이 1년이라는 제한을 두고 있으며(부칙 제5항), 또한 파견사업허가신청서 및 신고서에는 제조업에 파견하는 것을 기재하도록 하였다(부칙 4항). 또한 병원의 의료업 등의 의료관련업무에 관하여 소개예정파견의 경우에는 파견이 가능하도록 하였다. 따라서 ①항만운송업무, ②건설업무, ③경비업무, ④병원 등의 의료관련업무(소개예정파견 이외의 파견의 경우)에 대하여는 종래와 같이 근로자파견이 금지되어 있다.

<표-9> 근로자파견 금지업무

법 령	개 정 전	개 정 후
파 견 법 제4조	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 건설</li> <li>· 항만운송</li> <li>· 경비</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 건설</li> <li>· 항만운송</li> <li>· 경비</li> </ul>
파 견 법 부 칙	제조업	파견가능
정 령 으 로 정 한 업 무 (시행령 제2조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 의사, 치과 의사, 약제사 업무</li> <li>· 보건사, 조산사, 간호사, 준간호사 업무</li> <li>· 관리영양사 업무</li> <li>· 치과위생사 업무</li> <li>· 방사선기사 업무</li> <li>· 치과기공사 업무</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 사회복지시설 등에서 행하는 의료업은 파견가능</li> <li>* 다음 범위는 파견금지</li> <li>· 의료법상의 병원</li> <li>· 진료소(장애인시설제외)</li> <li>· 조산소</li> <li>· 개호보험법상 개호시설</li> <li>· 의료가 행하여지는 거택파견</li> </ul>

법 령	개 정 전	개 정 후
파견업허가기준	인사노무관리관계업무 중 사용사업장의 단체교섭, 노동기준법상의 노사협정 체결 등을 위하여 사용자측의 직접당사자로서 행하는 업무	파견금지
자 격 법	변호사, 사법서사, 공인회계사, 세리사, 사회보험노무사, 등의 업무	파견금지

## 2) 파견기간의 확대

(가) 1999년 법개정에서는 파견대상업무가 원칙자유화 되면서 파견기간 1년이라는 임시적·일시적인 것을 강조하였다. 그러나 장기불황에 대한 대책과 노동력수급조정이라는 논거로 근로자파견제도는 임시적, 일시적인 노동력의 수급조정에 관한 대책으로서의 지위는 유지하면서, 종래의 1년의 기간제한은 수정하여 개별사업장에서 3년까지 사용이 가능하게 하였다(제40조의 2). 또한 종래 26종류의 전문적 업무, 산전산후휴업·육아휴업 등의 대체요원업무에 대하여는 기간제한을 폐지하였다(정확하게는 26업무의 취업요령에 의거한 3년을 한도로 하는 행정지도를 폐지함). 파견기간의 제한이 없는 업무로서 새로이 취업일수가 한정된 업무(월말월초·주말근무 등 1개월의 근로일수가 사용사업자의 통상의 근로자의 소정근로일수의 절반 이하이면서 10일 이하의 업무)와 개호휴업취득자의 대체요원업무가 추가되었다(동조 제1항). 파견기간의 확대에 따르는 보완조치로, 동일업무에 관하여 파견사업주로부터 1년 이상 3년 이내의 기간 계속하여 파견근로자를 사용하고자 하는 때에는 미리 그 기간을 정하여야 하며(동조 제3항), 사용사업주는 사용사업장의 근로자 과반수대표(과반수 노동조합 또는 근로자의 과반수대표)의 의견을 들어야 한다는 규정을 신설하였다(동조 제4항). 파견기간을 변경하는 경우에도 근로자대표로부터 의견을 들어야 한다(<표-10> 참조). 그러나 이 의무를 위반하여 1년을 초과하는 파견계약을 체결하여도 제재는 없고, 1년을 초



과한 부분도 무효로 되는 것은 아니다.<sup>128)</sup> 다만 위반에 대하여 행정상의 지도를 받는 것에 지나지 않아 실효성에 의문을 제기되고 있다.<sup>129)</sup>

<표-10> 파견기간의 제한

파견대상업무	파견가능기간	
	개정전	개정후
일반업무 원칙	1년(동일업무에 관하여)	최대 3년
전문 26업무	3년 한도	제한폐지
사업의 개시, 전환, 확대, 축소, 폐지 등에 관계되는 업무로서 일정기간 내에 완료하는 것이 예정되어 있는 업무	3년 한도	3년 한도
근무일수한정 업무	1년	제한없음
산전산후의 휴업, 육아휴업 등 휴업 중인 근로자의 대체업무	통산하여 2년 한도	제한없음
개호휴업 등 휴업 중인 근로자의 대체업무	1년	제한없음
제조업	금지	1년(2007.2.28까지)
중고령자(45세 이상) 파견근로자만을 종사시키는 업무	3년	폐지

(나) 파견기간의 확대 배경 및 논의과정을 살펴보면 다음과 정리 할 수 있다. 전문적인 지식 등을 요하는 업무에 관하여 파견기간제한은 파견근로자의 고용안정을 고려하여 사용자사업주의 직접고용 촉진조치와 함께 도입하는 것으로 폐지되는 것으로 정리되었다. 이러한 업무의 기간제한 철폐는 앞서 언급한 종합규제개혁회의 제2차 답신에서 처음으로 명확하게 제시되었지만, 일반업무의 파견기간 연장문제는 국회(중의원·참의원)심의회에 거의 논의 대상이 되지 않았다. 그렇지만 일반업무의 파견기간 연장은 2003년 법개정에서 주요한 쟁점으로 종래부터 經團連을 비롯한 사용자측이 강하게 요청해 왔고, 규제완화의 주요한 목표의 하나였다. 파견기간 연장의 필요성에 대하여 건의 등에서 제시하고 있는 논거는 ①파견기간이 1년으로 제한되어 있는 것은 오히려 파견근로자의 고용을 불안

128) 노동기준법상의 근로계약기간의 상한이 3년으로 연장된 것을 참조.

129) 中野麻美·浜村彰 外, “労働者派遣法 Q & A”, 労働法律旬報 1574号, 2004, 20頁.

정하게 만들고, ②사용사업장에서도 1년만으로는 적절한 업무대응에는 미흡하고, ③국제경쟁이 격화되고 있는 신자유주의에서 기업이 필요로 하는 노동력을 신속하고 적절하게 확보하는 방법으로서 근로자파견을 활용하기 위하여서는 실태에 부응하는 제도로 하여야 한다는 것이다.<sup>130)</sup> 그러나 안이한 파견기간연장은 상용고용의 대체라는 고용시장의 악영향을 초래할 뿐이라는 근로자측의 주장 또한 종래부터 강경하였다.

고용시장의 활성화를 주된 목표로 하는 이번 법개정은 사용자측의 주장을 대폭 수용하면서 근로자측의 주장을 반영하는 형태를 취하였다. 기간연장에 대한 근로자측의 의구심을 반영, 즉 파견근로는 어디까지나 ‘임시적·일시적 업무’에 대응하기 위한 제도라는 점을 다시 한번 강조하였다. ①3년이라는 것은 파견가능기간의 상한이고, ②1년을 초과하여 3년까지의 기간으로 임시적·일시적으로 판단할 수 있고, 실제의 파견기간의 설정은 사용사업주가 당해 사용사업장의 근로자 과반수대표에게 당해 기간을 통지하고 그 의견을 들어야 한다고 규정하였다. 파견가능기간의 설정에 사용사업장의 근로자 과반수대표의 의견을 듣는 것은 임시적·일시적이라고 판단할 수 있는 기간은 사용사업장의 사업에 따라 달리하고, 현장실정을 정확히 반영하기 위하여 근로자의 의견을 듣도록 하였다(앞서 언급한 바와 같이 법적 효과에 대해서는 의문이 제기된다).

(다) 파견가능기간의 상한을 3년으로 연장하는 개정에 대하여는 다음과 같은 비판이 있다. 즉 기간연장은 ‘임시적·일시적인 노동력의 수급조정에 관한 대책’으로 하는 근로자파견제도의 목적을 희박화시키는 조치라는 것이다. 그리고 3년이라는 기간은 상식적으로 ‘임시적·일시적’으로 볼 수 있는가 라는 점이다. 종래부터 지적되어온 바와 같이 업무자체에 관해서는 임시성·일시성이 요건으로 되어 있지 않았으므로 오히려 상용적 업무에 대하여 3년 동안 동일 파견근로자를 계속 사용할 수 있게 되어 근로자를 비정규직으로 방치하는 결과를 초래한다는 것이다.

또한 3년의 기간제한철폐라고 하더라도 원래 법규정상의 제한이 아닌 법적 구속력이 없는 행정지도의 폐지이고, 더욱이 전문업무에 한정되어

130) 衆議院厚生労働委員會會議錄第14号([http://www.shugiin.go.jp/index.nsf/html/index\\_kaigiroku.htm](http://www.shugiin.go.jp/index.nsf/html/index_kaigiroku.htm)).

그 자체가 상용고용의 대체방지라는 의미를 가지고 있으므로 새삼스럽게 문제로 삼을 필요는 없지 않는가의 견해에 대하여 다음과 같이 비판하고 있다. 즉 업무의 전문성은 천차만별이고 당해 업무의 해석에 따라 기업의 간접부문(업무보조부문, 즉 조사·재무관계 및 문서파일링)의 업무를 넓게 포함하여 당해 업무의 파견기간이 폐지되어 실무상 그 영향이 적지 않다는 지적이 있다. 따라서 이러한 업무에 대하여는 상용적 파견이 가능하고, 업무량의 증감변동에 따라 인력을 유연하게 대처할 있게 되어 고용시장의 분단구조가 가속화할 수 있다는 것이다.

### 3) 사용사업주의 직접고용의무의 강화

파견대상업무 및 파견기간의 확대와 더불어 사용사업주의 직접고용의무도 강화하였다. 이제까지 1년간 계속 사용한 파견근로자에 대하여 직접고용의 노력의무를 부과하였으나, 개정법은 2가지의 경우 사용사업주는 파견근로자에게 근로계약의 청약을 하여야 한다고 규정하였다. 즉 ①사용사업주가 파견기간의 제한을 초과하여 파견근로자를 사용하고자 하는 경우(제40조의 4) 및 ②파견기간의 제한이 없는 업무에 관하여 동일업무에서 3년을 초과하여 계속적으로 동일한 파견근로자를 사용하는 경우(제40조 5)에는 사용사업주는 당해 파견근로자를 채용하고자 하는 청약을 하여야 한다. 그리고 사용사업주가 근로자파견법의 규정을 위반하는 경우에는 후생노동장관은 지도 및 조언을 할 수 있으며(제48조 제1항), 사용사업주가 이를 시정하지 않을 때에는 사용사업주에 대하여 근로계약의 청약을 하도록 권고하고, 기업명을 공표할 수 있다(제49조의 2). 사용사업주가 이러한 고용청약을 이행하지 않는 경우에는 법적으로는 당해 의무이행을 구하는 소를 법원에 제기할 수 있으나, 근로자의 지위확인청구는 인정되지 않는다고 해석한다. 따라서 사용사업주가 당해 의무를 이행하지 않는 경우에는 공법상의 의무불이행으로 인한 손해배상책임만 인정된다고 한다.<sup>131)</sup>

---

131) 浜村彰, 앞의 논문, 27頁.

## 4) 소개예정파견에 관한 규정정비

소개예정파견이라 함은 근로자파견사업과 직업소개사업의 쌍방의 허가 또는 신고를 한 자가 근로자파견 중에 파견근로자와 사용사업주를 근로관계가 성립되도록 알선(직업소개)을 행하는 것 또는 그것이 예정되어 있는 것을 말한다(제2조 제6호). 즉 소개예정파견은 근로자파견의 한 유형으로 2000년 12월부터 행할 수 있게 허용하였는데, ‘근로자파견사업 및 민영직업소개사업을 겸업하는 경우의 허가요건’에서 소개예정파견을 예정하고 있어 소개예정파견에 관한 법규정의 미비로 실제로는 거의 활용되지 못하였다. 금번 개정에서 제2조 제6호를 신설하여 소개예정파견의 정의가 규정되었다. 이 규정으로 종래에는 금지되었던 파견근로자의 파견취업기간 종료 전에 구인·구직의 의사를 확인하고 사용사업주가 파견근로자에 대하여 채용내정을 하는 것이 가능하게 되었다.

소개예정파견의 경우에는 파견취업개시 전의 면접, 이력서 송부 등 사용사업주가 파견근로자를 특정하는 목적으로 하는 행위(이른바 사전면접)가 가능하게 되었다. 파견근로자의 연령이나 성을 이유로 하는 차별은 금지되며, 소개예정파견은 당해 파견근로자의 대하여 6개월을 초과하여서 아니된다. 또한 사용사업주가 파견근로자를 고용하지 않는 경우에는 그 이유 등을 명시하여야 한다. 그러나 사용사업주가 고용을 거부하는 경우에는 쟁점이 된다.

## 5) 제도정비 및 파견사업주의 책임강화

근로자파견사업을 행할 때 필요한 허가·신고가 종래에는 사업소단위로 되었는데, 개정법은 사업주단위로 변경하여 허가·신고절차의 간소화하였다. 반면 규제완화와 더불어 파견사업주의 책임을 강화하였다. 즉 법개정에는 포함되지 않았지만 후생노동성령에는 파견사업주의 의무로서 파견근로자가 노동보험·사회보험의 피보험자자격을 취득하지 못한 것을 사용사업주에게 통지하는 때에는 그 구체적인 이유를 통지하도록 하였고, 당해 통지에서 제시한 이유가 적정하지 않는 때에는 사용사업주는 파

견근로자를 노동보험·사회보험에 가입시킨 후에 파견하도록 요구하여야 한다고 규정하였다. 또한 파견사업주는 업무의 원활한 수행을 위하여 유용한 물품의 대여나 교육훈련 실시 등을 비롯하여 파견근로자의 복리후생 등의 조치에 대하여 사용사업장에 고용되어 있는 근로자와의 균형을 고려하여 필요한 조치를 강구하여야 한다. 이에 사용사업주는 파견근로자의 교육훈련·능력개발에 관하여 협력하여야 한다.

## 5. 전망 및 시사점

### (1) 전 망

2003년 법개정에서 제조업에 대한 근로자파견을 허용하고, 파견기간의 상한을 연장하여 1999년 법개정에서 제기하였던 쟁점들이 경제활성화 및 고용시장의 적정한 수급조정이라는 이유로 규제완화의 요청에 부응하는 입법으로 전개되었다. 그리고 2003년 법개정으로 파견근로는 제조현장에까지 확대되었다. 일본에서는 규제개혁이라는 흐름에서 파견근로가 ‘원칙금지’에서 ‘원칙자유’로 법정책의 전환을 인정하고 노동법적 관심은 ‘파견근로자의 공정한 근로조건’을 어떻게 확보하여야 할 것인가의 관점으로 이동하였다고 할 수 있다.<sup>132)</sup> 현재 일본에서 논의되고 있는 고용시장법제의 과제 및 전망을 정리하면 다음과 같다.

#### 1) 파견대상업무의 확대와 위장도급의 규제

2003년 법개정 이전에는 제조업에서는 근로자파견이 금지되어 도급이나 업무위탁의 형식으로 위장파견이나 위법한 근로자공급이 적지 않았다. 제조업에 대한 근로자파견이 허용됨에 따라 위장파견이나 근로자공급을 갈음하여 파견법에서 규율하는 근로자파견으로 이루어질 것인가의 문제이다. 그러나 지금과 같이 위장도급에 대하여 엄격하게 규제되지 않는다면, 기업은 기간제한이 있고 도급 등보다도 법적 규제가 강한 근로

132) 厚生労働省 社会保障担当参事官室, “規制改革と厚生労働行政”, JURIST 1250号, 2003, 45頁 이하.

자파견을 굳이 선택할 경제적 이유는 없다는 것이다.<sup>133)</sup> 제조업에서 도급이나 업무위탁의 형식으로 위장도급 내지는 근로자공급에 대해서 ‘근로자파견법’을 적용할 것인가, 아니면 ‘직업안정법’을 적용할 것인가의 법적 문제가 존재한다.

위장파견 등에 대하여 지금까지 행정지침<sup>134)</sup> 등으로 도급으로서의 실질이 존재하고 있지 않다고 판단되는 경우에는 도급업자는 근로자파견사업주로 인정하여 파견법 위반으로서 처리하는 것으로 하였다. 파견법 위반으로 처리되는 경우에는 파견사업주만 파견법 위반의 책임이 부과되고, 사용자(user)로서의 사용사업주는 특별히 책임을 묻는 것이 없고, 위법이라는 할 수 없는 파견근로관계(파견법 제2조 제1호)에 있는 것으로 취급되었다. 이러한 해석으로 파견근로관계에 있는 이상 사용사업주와 파견근로자 사이에 근로계약관계가 발생하는 계약책임을 인정할 여지는 매우 적었다. 즉 파견법은 사용사업주와 파견근로자의 고용관계를 전제로 하지 않는 사용관계만을 전제로 하기 때문이다.

이에 대하여 위장파견 등에 대하여 직업안정법의 적용을 주장하는 견해는 다음과 같다. 직업안정법에서 규정하는 근로자공급사업의 금지취지는 ‘사실적 지배관계’에 있는 근로자의 공급에 의한 피해방지이다. 직업안정법에서 원칙적으로 금지하는 근로자공급사업 가운데 파견법의 법적 규제하에서 예외적으로 인정되는 것이 근로자파견이다. 따라서 파견법에서 예정하는 3면의 파견관계가 존재하지 않는 위장파견 등은 파견법위반이 아니라 ‘직업안정법위반’으로 단속하고 처리하는 것이 법리상 당연하고(이 경우 1년 이하의 징역 또는 100만엔 이하의 벌금에 처한다. 제64조), 위법한 근로관계에 관한 판례법리에 따라 사용사업주와 근로자 사이에 근로계약관계의 성립을 인정하여야 한다는 것이다.<sup>135)</sup>

133) 浜村彰, 앞의 논문, 23頁.

134) 労働省 職業安定局 民間需給調整事業室 編, 『労働者派遣法の實務解説』, 勞務行政研究所, 2000, 28頁 이하.

135) 浜村彰, “違法な労働者供給・労働者派遣と労働契約關係”, 法學志林 98卷 1号, 2000, 143頁 이하.

사건으로는 제조업에 대한 근로자파견이 명문으로 금지되는 상황에서는 근로자파견자체가 금지의 대상이므로 근로자공급에 대한 특별법인 파견법이 아니라 일반법인 직업안정법을 적용하여야 한다는 주장은 법리상 설득력을 갖는다고 생각된다. 그런데 2003년 법개정에서 제조업에 대한 근로자파견을 허용하였으므로 제조업도 파견법의 대상으로 포섭이 되었으므로 파견법의 적용이 보다 설득력을 갖는다고 하지 않을 수 없다. 따라서 근로자파견법의 영역이 그만큼 확대되었다고 전망할 수 있다.

## 2) 사용사업주의 직접고용의무

개정법에서는 사용사업주가 파견기간의 제한을 초과하여 파견근로자를 사용하고자 하는 경우(제40조의 4) 및 파견기간의 제한이 없는 업무에 관하여 동일업무에서 3년을 초과하여 계속적으로 동일한 파견근로자를 사용하는 경우(제40조의 5)에는 사용사업주는 당해 파견근로자를 채용하고자 하는 청약을 하여야 하는 의무를 부과하였다. 또한 사용사업주가 근로자파견법의 규정을 위반하는 경우에는 후생노동장관은 지도 및 조언을 할 수 있으며, 사용사업주가 이를 시정하지 않을 때에는 사용사업주에 대하여 근로계약의 청약을 하도록 권고하고, 위반한 기업명을 공표할 수 있다.

법적 의무로서 ‘고용청약의무’에 그친 것은 파견근로자와 사용사업주의 의사에 반하여, 또는 양당사자의 의사의 합치를 확인하지 않고 양당사자의 근로계약의 성립을 인정할 수 없다는 계약체결의 자유를 중시하는 것이다. 따라서 사용사업주에 대하여 ‘직접고용의무’가 아닌 ‘직접고용의 청약의무’를 부과한 것이다. 사용자의 ‘고용청약의무’의 법적 성격에 대해서는 당해 파견근로자의 승낙으로 근로계약이 성립하는 ‘청약설’과 사용사업주의 고용청약은 단지 ‘청약의 유인’에 머무르는 ‘구인·구직의 청약’에 불과하다는 등의 견해가 대립하고 있다. 법취지를 고려하면 청약설이 타당하다고 생각된다. 다만 파견가능기간을 초과하여 동일한 파견근로자를 계속하여 사용하고 있는 경우에는 사용사업주의 묵시의 고용계약체결의 청약이 있고, 파견근로자가 취로행위를 계속하는 경우에는 당해 청약에 대하여 묵

시적으로 승낙한 것으로 해석이 가능하다는 것이다.<sup>136)</sup> 이러한 의미에서 사용사업주의 고용계약청약의무의 신설은 실무상 커다란 의미가 있다.

### 3) 파견기간의 제한과 상용근로자 대체방지

금번 개정에서는 전문 26업무 및 고령자에 대하여는 파견기간의 제한을 폐지되었고, 그 이외의 임시적·일시적 업무파견근로는 제조업을 제외하고 원칙적으로 3년으로 제한하였다. 이것은 전통적인 노동기준법의 근로계약기간 상한이 원칙 1년에서 3년으로 확대한 것<sup>137)</sup>과 궤를 함께 하는 것으로 규제완화론의 주장이 그대로 수용되었다고 할 수 있다. 다만 1년을 초과하여 3년 이내의 파견기간을 정하는 때에는 사용사업장의 근로자대표의 의견청취의무를 부과하였지만, 이에 대한 법적 효과는 앞서 언급한 바와 같이 불충분하다.

따라서 근로자파견은 임시적·일시적 근로를 담당하기 위한 것으로 파견기간의 제한으로 상용근로자 대체방지라는 의미가 퇴색되었다고 할 수 있다. 기업이 상용고용을 삭감하고, 정규근로자의 채용을 억제하고 있는 지금의 고용사정에서 파견근로기간의 제한폐지 및 상한연장은 상용고용을 대체를 촉진하여 그 결과 불안정고용과 근로조건의 격차를 확대시켜 고용시장의 분단과 차별의 확대를 우려하고 있다.<sup>138)</sup>

이에 대하여 파견근로자가 당해 고용형태 그대로 사용사업에서 취로를 계속하는 것을 희망하는 경우에는, 파견기간제한의 규제는 오히려 파견근로자의 지위를 불안하게 하는 요인으로 작용할 뿐만 아니라 기업은 제반사정을 고려하여 가장 적절한 고용형태를 선택하므로 파견기간제한으

136) 즉 근로자파견의 적법한 기초에 의하지 않는 근로자파견관계에서는 사용사업주와 근로자와의 근로관계가 추정되며, 고용계약의무를 정한 조항이 있는 이상 사용사업주는 이러한 추정을 뒤집을 수 없고, 파견근로자는 근로관계확인청구가 가능하다고 한다. 中野麻美, “解説/改正労働者派遣法 改正のポイントと課題”, 労働法律旬報 1562号 (2003), 15頁.

137) 2003년 개정 노동기준법 제14조는 ‘노동계약은 기간의 정함이 없는 것을 제외하고, 일정한 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 것 이외는 3년(다음 각호의 정하는 노동계약은 5년)을 초과하는 기간을 체결하여서는 아니된다’고 정하여, 원칙 1년 예외 3년이라는 근로계약기간의 상한이 원칙 3년 예외 5년으로 되었다.

138) 浜村彰, 앞의 논문, 21頁.



로 상용근로자 대체방지라는 효과가 적다는 주장도 강하다.<sup>139)</sup> 따라서 파견근로자의 자유의사에 의거하여 파견기간을 정하는 것이 바람직한 방향이라 한다. 그리고 파견기간에 대한 뜨거운 쟁점은 입법으로 해소되었다는 평가가 가능하다.

#### 4) 소개예정파견의 문제

근로자파견과 유료직업소개를 겸하는 경우, 파견근로자에게는 실제로 종사하여야 하는 일의 내용과 사용사업장의 근로조건을 확인할 수 있고, 사용사업주에게는 당해 근로자의 능력과 적성을 파악할 수 있는 장점이 있다. 그러나 당해 근로자가 계속고용을 희망하였음에도 불구하고 사용사업주는 직업소개를 거부할 수 있지만, 그 이유와 타당성의 문제가 있을 수 있다. 사용사업주가 제시하는 거부이유에 이의를 제기하고 구제를 청구할 수 있는가의 문제이지만, 채용의 자유를 전제로 하는 한 근로계약을 체결하고 있는 시용(試用)법리를 적용할 수 없고, 따라서 당해 소개예정파견의 대상이 되는 근로자에 대하여는 구제의 가능성이 매우 적다고 하지 않을 수 없다는 평가이다.<sup>140)</sup>

#### 5) 파견대상업무의 확대전망

현재 파견법에서는 ①항만운송업무, ②건설업무, ③경비업무를 제외하고 모든 업무에 대하여 근로자파견사업이 가능하다(제4조).<sup>141)</sup> 이러한 3업무는 파견법제정 이래 계속하여 근로자파견이 금지되어 왔는데 장래에도 근로자파견을 제한 할 것인가의 문제를 검토할 필요가 있다. 우선 3업무에 대하여 근로자파견을 금지하는 이유를 살펴보면 다음과 같다.

우선 항만운송업무는 일일의 업무량의 변동이 심하여 도시 일용직근로자를 필요한 만큼 노동력을 고용하였다. 실제로 중간모집인에 의하여 모집되어 공급업자에게 공급되었기 때문에 그 고용이 불규칙적이고, 근로자공급사업의 폐해도 심각하였다. 이를 해결하고자 1965년 항만노동법을

139) 馬渡淳一郎, 앞의 책, 87頁.

140) 水島郁子, 앞의 논문, 22頁.

141) 각종 자격법에서 파견근로를 금지하는 것은 업무를 위탁받은 자가 수행하도록 의무를 지우는 것으로 파견법에서 금지하는 업무와 그 성격이 다르다.

제정하여 항만근로자 등록제도(비등록자 사용금지), 명부순번고용, 불취로수당제도 등을 도입하였다. 따라서 근로자파견법은 이 분야에 또다시 일용근로자의 공급(파견)을 부활시키는 것으로 법제정에서 강한 반대가 있었다. 항만운송업무가 파견금지업무가 된 것은 이 때문이다. 다음 건설업무도 항만운송과 같이 미숙련 일용근로자의 불안정고용과 근로자공급의 폐해가 보여 이 분야에서는 건설고용개선법(1976년)을 제정하여 후생노동장관이 개선책을 진행하였다. 이것이 근로자파견의 금지업무로 된 이유이다. 당초 근로자파견법의 입법준비단계에서는 경비업무는 사무처리·정보처리, 건물관리와 함께 근로자파견의 대표적인 대상업무로서 예정되었다. 그것이 갑자기 금지업무로 된 것은 경비업법(1972년)을 주관하는 경찰청이 이의를 제기하였기 때문이다. 이는 경비업법에 의하여 허가를 받은 경비업자의 기득권을 보호하기 위한 것이라고 한다.<sup>142)</sup>

그러나 항만운송업무, 건설업무, 경비업무도 질적으로 크게 변화하였고,<sup>143)</sup> 근로조건도 크게 개선되어 이러한 업무를 특별 취급할 필요나 이유가 미약하다는 것이다. 오히려 근로자파견을 금지하는 것이 불합리하므로 근본적으로 재검토하여 규제를 완화하는 것이 바람직하다는 견해가 강하여,<sup>144)</sup> 다음의 파견법개정에서는 파견금지업무가 더욱 축소될 것이 예상된다고 할 수 있다.

## (2) 시사점

일본에서는 원칙적으로 금지해오던 근로자공급사업을 인정하는 근로자파견법제정에 대하여 노동계는 강력한 반대운동을 전개하였고, 파견대상업무의 확대를 둘러싼 1999년 및 2003년 법개정에 있어서도 같은 양상을 보였지만, 경제활성화 및 고용시장의 적정한 수급조정이라는 명목으로 경영계의 요청에 부응하는 입법으로 전개되어 왔다.<sup>145)</sup> 그리고 2003

142) 馬渡淳一郎, 앞의 책, 95頁.

143) 항만운송업무가 크게 변화하여 기계·자동화 되어 미숙련 대량사용의 근로형태가 사라지게 되어 1988년 개정 항만노동법은 일용근로자의 등록제도를 폐지하고 고용안정센터가 사용근로자를 고용하여 사업주에게 파견하는 제도를 만들었다.

144) 島田陽一, 앞의 논문; 馬渡淳一郎, 앞의 책, 92頁 이하.

145) 西谷敏·中島正雄·奥田香子, 『轉換期労働法の課題 — 変容する企業社會と労働法』, 旬報社, 2003, 375頁.

년 법개정으로 ‘고용과 사용의 분리’는 제조현장에까지 확대되었다. 2004년 3월말 일본경제신문(日本經濟新聞)의 조사에 의하면, 주요한 제조업 가운데 제조현장에 근로자파견을 도입하고 있는 기업은 22%, 도입을 적극검토 중인 기업은 65%에 달하고 있어 제조업에 대한 파견근로허용은 고용시장에 큰 영향이 있을 것으로 예상되고 있다. 제조업의 파견근로의 인정은 사용사업장의 정규근로자와의 균형있는 근로조건의 확보가 전제되어야 함에도 불구하고,<sup>146)</sup> 이러한 전제조건의 불비는 파견근로의 기회확대가 고용의 불안정화로 연결될 수 있다는 우려도 강하다.<sup>147)</sup> 그리고 일본은 안정된 고용시장 위에서 점차 규제완화를 진행하여 왔다는 점을 주의할 필요가 있다. 공정한 근로조건의 전제가 미약한 우리에게서는 신중하게 단계적으로 접근할 필요가 있다. 현재 일본은 파견근로가 원칙적으로 자유로 되어 이에 대한 공정한 근로조건의 확보가 남겨진 과제라 할 수 있다. 한편 노동법의 규제완화와는 별도로 일본식 고용관행(즉 장기고용시스템)을 강조하는 경영방법이 경제발전에 도움이 된다는 주장도 강하며, 실제로 그 성과를 보이고 있는 점도 주지할 필요가 있다.

## 제5절 소 결

이상에서 영국과 일본의 고용정책과 법제개혁 등을 살펴보았다. 서로 상이한 법제와 고용시장의 상황이 다른 양국이지만, 고용시장의 규제완화와 고용시장의 유연화라는 점은 공통하고 있다. 양국의 고용정책의 상이점과 우리에게 시사하는 점을 정리하면 다음과 같다.

거시적 고용시장정책에서 보면, 영국과 일본은 고용형태의 다양화와 고용의 유동화를 진행하고 있으며, 이에 따라 고용이 불안정한 비정규직 근로자가 증가하고 있다. 즉 ①직업소개에서 직종제한이 철폐되어 원칙적으로 자유화되었으며, ②파견근로의 규제완화와 파견근로자의 증가, ③유기근로계약(기간제고용)의 확대, ④파트타임근로자 등에 대한 균등대우의

146) 浜田富士郎・香川孝三・大内伸哉, 『グローバル化と労働法の行方』, 勁草書房, 2003, 249頁 이하.

147) 水島郁子, “職業安定法労働者派遣法改正の意義と法的課題”, 日本労働研究雑誌 523号(2004), 23頁 이하.

강화 등이 공통하고 있다. 일본은 고용의 유동화를 지원하기 위하여 기업연금제도를 정비하여 전직 후에도 퇴직연금을 유지할 수 있는 확정각출연금제도(일본식 401K)가 도입되었다(確定據出年金法).<sup>148)</sup> 산업정책에서 영국과 일본은 일자리 창출로서 규제완화에 의한 생활관련 서비스업을 강조한다. 즉 육아(보육소)시설의 확대·지원, 노인요양시설의 확대·지원, 의료, 생애학습, NPO활동의 지원<sup>149)</sup> 등에서 공통하고 있다.

미시적 고용정책에서는 영국은 검토한 바와 같이 교육훈련의 강화에 중점을 두고 일본은 고용창출정책 즉 공적자금에 의한 고용확대 및 유지에 중점을 두고 있다고 할 수 있다. 일본은 공공사업 및 공공부문에 대한 직접투자를 유지하여 사회 인프라를 구축하면서 고용을 창출하고자 한다. 증가하고 있는 청소년의 실업과 프리터(free+Arbeiter, 비정규직에 해당하는 신조어)에 대응하기 위하여 일본은 고용보험에서 교육훈련에 필요한 비용을 80%까지 부담하며, 인턴제도에 대한 정부지원을 확대하였지만, 아직 효과는 미미하다.

일본에서의 과제를 보면 일본도 고용시장의 유연화가 진행되는 이상, 다양한 고용형태에 대응하기 위한 새로운 규범이 필요하다는 견해가 제시된다. 구체적으로는 ①비정규직에 대한 최저근로조건의 정비, ②근로조건·사회보장·세제 등에서 취업형태에 따른 불공평의 해소 및 균등대우, ③해고 및 임금문제, 연령차별금지, 전직을 지원하기 위한 교육훈련의 강화가 과제로 등장한다.<sup>150)</sup> 이러한 과제는 일본과 유사한 고용시장을 가지고 있는 우리에게도 적용된다고 할 수 있다. 그리고 영국과 일본은 고용시장의 규제완화와 고용시장의 유연화라는 정책을 진행하면서 고용시장에서 탈락되는 자에 대한 교육훈련 등의 배려와 함께 사회안전망이 작동하고 있다는 점을 염두에 두어야 한다.

148) 일본의 기업연금법에 관해서는 방하남 외, 『기업연금제도 도입방안 연구 (I)』, 한국노동연구원, 2001 참조.

149) 2000년 현재 영국에서 NPO의 유급직원은 485,000여명으로 전체고용근로자의 2.2%를 차지하고 있으며, 일본은 17만 여명이다(井田敦彦, 앞의 논문, 79頁).

150) 菅野和夫·諏訪康雄, “労働市場の変化と労働法の課題”, 『日本労働研究雑誌』, 418号, 1994, 2頁 이하.

## 제 4 장 개선방안

본장에서는 제2장에서 검토한 현행 직업안정법과 근로자파견법의 문제점에 대하여 제3장에서 살펴본 국제적 동향과 영국과 일본에서의 시사점을 참고로 개선방안을 제시하고자 한다.

### 제 1 절 직업안정법의 과제와 개선방안

직업안정법은 모든 근로자가 각자의 능력을 계발·발휘할 수 있는 직업에 취업할 기회를 제공하고 산업에 필요한 노동력의 충족을 지원함으로써 노동자의 직업안정을 도모하여야 한다(제1조). 이러한 목적에 따라 현행 직업안정법에 대한 개선방안 검토하고자 한다.

#### 1. 근로자공급사업의 금지조항

현재 근로자파견법에서 인정되는 대상업무를 원칙적으로 자유화하면, 직업안정법의 근로자파견사업금지조항(제33조 제1항)을 삭제하여 근로자공급 및 파견에 관해서는 근로자파견법에서 통합하고, 직업소개의 완전자유화라는 기본방향의 설정문제이다. 현대 경제사회에서는 전근대적인 사실적 지배, 강제근로, 중간착취 등의 실체를 가진 근로자공급은 금지입법의 효과에 의한 것뿐만 아니라 그것을 발생시키는 사회적 기반의 변화에 의하여 오늘날에는 거의 사라졌다는 인식에서 출발한다. 즉 강제근로, 중간착취에 대해서는 근로기준법(제6조 및 제8조)에 의거하여 대처하면 족하고, 근로자공급사업금지규정은 과거의 유물로 보는 것이 타당하다는 견해이다. 따라서 근로자공급사업의 규제를 폐지하여 원칙자유화를 인정하고, 근로자파견법의 보호규정으로 근로자공급사업의 대상이 되는 근로자를 보호하자는 것이 국제적 동향에 합치하는 방향이라는 것이다.<sup>151)</sup>

---

151) 馬渡淳一郎, 앞의 책, 9頁 이하. 우리나라 사용자측의 견해와 동일.

근로자공급사업에 대하여 판례는 다음과 같이 개념정의하고 있다. 근로자공급사업에 해당하기 위해서는 공급사업자와 근로자간에 고용 등 계약에 의하거나 사실상 근로자를 지배하는 관계가 있어야 하고, 공급사업자와 공급을 받는 사용사업주간에 제3자의 노무제공을 내용으로 하는 공급계약이 있어야 하며 근로자와 공급을 받는 자간에는 사실상 사용관계가 있어야 한다는 것이다.<sup>152)</sup> 이러한 ‘사실적 지배관계’에서 성립하는 근로자공급사업은 성질상 사인이 영리를 목적으로 운영할 경우 근로자의 안전 및 보건상의 위험, 근로조건의 저하, 공중도덕상 유해한 직종에의 유입, 미성년자에 대한 착취, 근로자에 대한 중간착취, 강제근로, 인권침해, 약취·유인, 인신매매 등의 부작용이 초래될 가능성이 있어 이를 원칙적으로 금지하고 있는 것이다.<sup>153)</sup> 그리고 근로자공급의 폐해가 완전히 불식되었다고 단언할 수 없으며, 원칙적으로 금지하는 근로자공급사업이 예외적으로 인정하는 근로자파견사업이 규제완화로 대상업종이 확대되었다고 하여 원칙은 포기할 수는 없는 것이다. 즉 원칙과 예외를 바꿀 수 없는 것이다. 대폭적인 고용시장의 규제완화를 진행시킨 일본은 ILO 협약 제181호를 비준하는 금번 개정에서 직업안정법 제44조의 근로자공급사업금지 규정을 존치시켰다는 것도 참고할만하다.

152) 대판 1999.11.12, 99도3157. 구체적으로는 파출용역알선업을 사업목적으로 한 회사의 경우, 부녀자들이 그 회사의 파출부로 가입하는 것은 자유의사에 의한 것이라 할지라도 임금, 근로시간, 근로장소 등에 관하여는 부녀근로자의 자유의사에 의하여 결정되는 것이 아니고 위 회사에 의하여 결정되는 것이므로 위 회사는 위 가입계약에 의하여 파출부녀자들을 지배하는 관계에 있다 할 것이고 또 각 가정과의 호출(공급) 계약에 의하여 가입파출부녀자들을 각 가정에 보내어 사용케 하는 것이므로 파출용역알선업은 직업안정법 소정의 근로자공급사업에 해당한다(대판1985.6.11, 84도 2858).

153) 근로자공급사업이 공공적·윤리적 성격이 강하고 악용될 소지가 많은 분야로서 국가의 감독을 필요로 하는 직종이므로, 이를 허가사항으로 규정하였다 하더라도 그 합리적인 필요성과 정당성이 충분히 인정되므로 다른 직종에 비하여 근로자공급사업을 불합리하고 자의적으로 차별하는 것으로서 평등권을 침해하는 것이라고 볼 수 없다. 즉 노동부장관의 허가를 받은 자만이 근로자공급사업을 할 수 있도록 제한하는 것은 그 목적의 정당성, 방법의 적절성, 피해의 최소성, 법익의 균형성 등에 비추어 볼 때 합리적인 제한이라고 할 것이고, 과잉금지의 원칙에 위배되어 직업선택의 본질적인 내용을 침해하는 것으로 볼 수는 없다(헌재 1998.11.26, 97헌바31).

## 2. 인재스카우트 및 헤드헌팅과 금품수령금지

인재스카우트(scout) 및 헤드헌팅(headhunting)은 ‘특정근로자모집의 수탁업무’에 해당하며, 위탁모집에 일종이라 할 수 있다. ‘모집’이라 함은 근로자를 고용하고자 하는 자가 취직하고자 하는 자에게 피용자가 되도록 권유하거나 다른 사람으로 하여금 권유하게 하는 것을 말한다(제4조 제6호). 현행 직업안정법에서 ‘위탁모집’을 규제하였던 제29조를 삭제<sup>154)</sup>하여 위탁모집을 자유로이 행할 수 있다. 그런데 동법 제32조에서는 ‘근로자를 모집하고자 하는 자와 그 모집에 종사하는 자는 명목의 역할을 불문하고 응모자로부터 그 모집과 관련하여 금품 기타 이익을 취하여서는 아니된다’고 규정하여 위탁모집자는 응모자(구직자)에게 일체의 금품 기타 이익을 받는 것을 금한다(제47조의 별칙규정 적용). 제32조의 금품 등의 수령금지의 이유는 ‘타인의 취업에 개입하여 이익을 얻는 중간착취의 금지’에서 연원한다.

문제는 인재스카우트사업 및 헤드헌팅사업이 특정근로자의 모집을 대상으로 하는 위탁모집자로 제32조에서 규정하는 ‘그 모집에 종사하는 자’에 해당하는가에 달려있다. 즉 인재스카우트 및 헤드헌팅이 동법 제19조 제6호에서 규정하는 고급관리자·전문가직종에 해당하는 유료직업소개사업인 경우, 동법 시행령 제26종에 의거하여 별도의 요금을 구직자에게 청구할 수 있다.<sup>155)</sup> 고급관리자·전문가직에 해당하는 업무는 시행규칙 제24조 제1항과 <별표 1>에서 정하고 있다.<sup>156)</sup> 직업소개요금은 원칙

154) 즉 폐지된 동조 제1항에서는 ‘근로자를 고용하고자 하는 자가 그의 피용자 외의 자에게 근로자의 모집을 위탁하고자 하는 경우에는 노동부장관의 허가’를 받아야 하며, 제2항에서는 ‘근로자를 고용하고자 하는 자가 그의 피용자 외의 자에게 제1항 규정에 의한 모집에 따르는 보상을 주고자 하는 경우에는 노동부장관의 허가를 받아야 한다’고 규정하여 위탁모집을 원칙적으로 규제하였다.

155) 시행령 제25조 제6호, 법 제19조제6항의 규정에 의한 요금은 구직자의 근로계약이 체결된 후에 받을 것. 다만, 회비형식으로 요금을 받고 일용근로자를 소개하는 경우 또는 노동부령이 정하는 고급관리자·전문가직종에 해당하는 자를 소개하는 경우에는 그러하지 아니하다.

156) 시행규칙 <별표 1> 정하고 대상업종: 기업 고위임원, 생산 및 운영부서 관리자중 고위관리자, 기타 부서 관리자중 고위관리자, 일반관리자중 고위관리자, 자연과학 전문가, 생명과학 전문가, 사회과학 전문가, 컴퓨터 관련 전문가, 의료진료 전문가(간호 제

적으로 구인자(구인사업자)가 부담하지만, <별표 1>의 대상업무에 해당하는 직업, 모델, 출입국관리법에 의한 체류자격 중 회화지도(E-2)의 강사 등은 직업소개사업자, 구인사업자, 구직자가 자율적으로 부담을 정할 수 있다.

이러한 법령구조는 인재스카우트 및 헤드헌팅에 대한 이해부족으로 인한 것이라 생각된다. 고급관리자 채용을 추천하는 고급관리자 탐색(Executive Search)과 중간매니저 및 전문직 직원의 추천·탐색, 모델 등을 전문으로 하는 헤드헌팅사업과 일반직업소개소와 같은 유료직업소개로 규정하면서 예외로 비용부담을 달리할 수 있다는 규정은 직업안정법 체계상 혼란을 초래할 수 있다.<sup>157)</sup> 또한 헤드헌팅사업자가 구인자의 의뢰를 받아 근로자를 탐색하고 ‘모집’하는 경우에는 법해석상 제32조의 ‘그 모집에 종사하는 자’에 해당한다고 하지 않을 수 없다.<sup>158)</sup> 이 경우 응모자(구직자)에게는 일체의 금품수령이 금지되어 제19조 제6항, 시행령 제26조 제6호, 시행규칙 제24조 제1항과 충돌하게 된다.

이러한 문제를 해결하기 위한 개선방안으로는 인재스카우트 및 헤드헌팅사업을 ‘특정근로자모집의 수탁업무’로 규정하여 일반유료직업소개사업과 달리 규정하고, 제32조의 규정도 이와 조화를 이루는 개선방안을 검토하는 것이 바람직하다.<sup>159)</sup>

### 3. 신고·등록·허가의 일원화

직업안정법상의 신고·등록·허가는 노동부나 지방자치단체(즉 구청 사회복지과) 중 하나의 기관에서 관리·감독을 하는 노동행정의 일원화문

---

외), 회계 관련 전문가, 인사 및 노사관계 전문가, 금융·보험 전문가, 사업서비스 관련 전문가, 법률 전문가, 작가 및 관련 전문가(한국표준직업분류에 의함).

157) 따라서 건설일용인력, 파출부 등과 같은 규정에서 취급하는 시행령 제25조 제6호도 개선의 여지가 있다.

158) 일본 최고재판소는 인재스카우트를 ‘직업소개(구인자·구직자간의 고용관계성립의 알선)’이라고 해석하고 있으나(東京エグゼティブ・サーチ事件, 最2小判 平成6(1994)年 4月 22日), 이러한 최고재판소의 해석에 대하여는 이의가 제기되고 있다(田中豊, 『ジュリスト』 1051号, 1994.9, 78頁 이하).

159) 일본 ‘민간노동력수급제도연구회’의 보고서(1990.6)에서는 인재스카우트 및 헤드헌팅사업을 ‘특정노동자모집수탁사업’으로 제도화할 것으로 제안하고 있다.



제이다. 장래 국외직업소개가 증가할 것이 예상되는 가운데 하나의 사업자가 국내·국외 사업을 병행하는 경우 분리된 노동행정체계는 효율적인 관리·감독을 저해하므로 이를 하나의 행정관서로 통합·관리하는 것이 바람직하다.

입법적으로는 직업안정법에서 규정하는 신고·등록·허가 등은 노동부장관이 일원적으로 관리하는 것이 바람직하다(제18조, 제19조의 정비). 그 이유는 노동행정의 전문인력이 확보되어 있지 못한 지방자치구에게 노동행정업무를 위임하는 것이 바람직하지 못하기 때문이다.

제18조 (무료직업소개사업) ①무료직업소개사업은 소개대상이 되는 근로자가 취직하고자 하는 장소를 기준으로 하여 국내무료직업소개사업과 국외무료직업소개사업으로 구분하되, 국내무료직업소개사업을 하고자 하는 자는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장에 한한다. 이하 같다)에게 신고하여야 하고, 국외무료직업소개사업을 하고자 하는 자는 노동부장관에게 신고하여야 한다. 신고한 사항을 변경하고자 하는 경우에도 또한 같다.

제19조 (유료직업소개사업) ①유료직업소개사업은 소개대상이 되는 근로자가 취직하고자 하는 장소를 기준으로 하여 국내유료직업소개사업과 국외유료직업소개사업으로 구분하되, 국내유료직업소개사업을 하고자 하는 자는 시장·군수·구청장에게 등록하여야 하고, 국외유료직업소개사업을 하고자 하는 자는 노동부장관에게 등록하여야 한다. 등록된 사항을 변경하고자 하는 경우에도 또한 같다.

#### 4. 정보관리 및 비밀보장

직업안정법 제42조에서는 직업소개사업자의 비밀보장의무를 규정하고 있으나, 이 규정을 보다 구체적으로 공공직업안정기관과 직업소개사업자 및 이에 종사하는 자에 대하여 구직자 개인정보의 수집, 보관, 사용을 업무목적달성에 필요한 범위로 제한하고, 적절한 정보관리의무를 부과할 필요가 있다. 현행 제42조는 ‘비밀누설’만을 규율하고 있으나, 변화하는 정보화생활에 맞추어 ‘정보의 수집 및 적절한 관리’에 대한 의무를 부과하고 강화하여야 할 필요가 있다. 이러한 개인정보의 보호방향은 민영직업소개소에 의한 근로자 개인정보관리에 관하여 정보보호, 프라이버시 존중과 내용의 제한하는 ILO 협약 제181호 제6조와 일치한다.

## 제 2 절 근로자파견법의 과제와 개선방안

‘파견근로자보호등에관한법률’은 직업안정법에서 금지하는 근로자공급사업 가운데 예외적으로 일부대상업무에 대하여 일시적으로 파견근로를 인정한다. 이러한 ‘파견법’에 대하여는 앞서 검토한 바와 같이 폐지를 주장하는 견해와 규제를 완화하여 전면적으로 파견근로를 인정하자는 견해, 절충적으로 현행 파견법을 인정한 다음 이에 대한 개선을 주장하는 견해 등으로 나누어진다. 여기서는 파견법의 존치를 전제로 ‘파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함을 목적으로 하는 법률’이라는 파견법의 목적에 의거하여 개선방안을 검토하고자 한다.

### 1. 파견대상의 문제

제 5 조 (근로자파견대상업무) ①근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다.

②제1항의 규정에 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있다. 다만, 다음 각호의 업무에 대하여는 그러하지 아니하다.

1. 건설공사현장에서 이루어지는 업무
2. 항만운송사업법 제3조 제1호, 철도소운송법 제2조, 농수산물유통및가격안정에관한법률 제33조의 2, 화물유통촉진법 제2조 제1호·제10호의 규정에 의한 하역업무로서 직업안정법 제33조의 규정에 의하여 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무
3. 선원법 제3조의 규정에 의한 선원의 업무
4. 산업안전보건법 제28조의 규정에 의한 유해하거나 위험한 업무
5. 기타 근로자보호 등의 이유로 근로자파견사업의 대상으로는 적절하지 못하다고 인정하여 대통령령으로 정하는 업무

③제2항의 규정에 의하여 파견근로자를 사용하고자 할 경우 사용사업주는 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 사전에 성실하게 협의하여야 한다.

④누구든지 제1항 내지 제3항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하거나 그 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서는 아니된다.

현행 파견법 제5조 제1항에서 파견대상업무를 일부에 한정하여 인정하고 있다(이른바 Positive List 방식). ‘직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술 또는 경험 등을 필요’한 업무로서 시행령이 제시하고 있는 파견대상업무를 상당직종은 전문지식, 기술이나 경험을 필요로 하지 않고, 그 기준이 모호하다는 비판이 제기되고 있다.

또한 제2항에서는 ‘출산, 질병, 부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적, 간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우’에는 근로자파견사업을 행할 수 있는 것으로 되어 있다. 따라서 제 2항의 규정으로 결국, 직접생산공정업무는 물론 모든 업종과 직종에 파견사업이 가능하게 되어 있다(기준적용의 비일관성). ‘일시적·간헐적’의 의미 자체가 모호하다. ‘일시적’이라는 용어는 항상 자의적으로 해석되어 왔다는 사실도 직시하여야 한다. 현행 법제하에서 사용자는 모든 업무에서 최장 6개월의 파견근로를 사용할 수 있다는 해석이다. 이러한 사용자의 자의적 운영을 방지하기 위하여 근로자대표와 사전에 성실하게 협의할 것으로 부과하고 있으나, 이 또한 효력이 의문시된다.

이러한 비판과 고용시장의 규제완화라는 국제적 동향에 맞추어 파견근로에 적합하지 않은 일부업무에 대해서만 파견근로를 금지하고 원칙적으로 모든 업무에 대하여 파견근로를 인정하는 이른바 네가티브 방식을 채택하자는 의견이 주장이 제기되고 있다(앞서 검토한 영국과 일본의 입법례를 참조).

여기서는 원칙적으로 파견대상업무를 네가티브 방식으로 채택하는 방안을 제시하고자 한다. 그 이유는 앞서 설명한 바와 같이 파견대상업무를 현행 제5조 및 동 시행령의 규정에서 복잡하게 규정하고 있으나 이에 대한 법적 실행력이 의문시되고, 위법한 파견에 대한 구제에 있어서도 사용자에 대한 행정규제는 별론으로 하더라도 당해 파견근로자를 법적으로 구제할 수 있는 방법이 없기 때문이다.<sup>160)</sup> 그러나 노동계에서는 파견근로에 대한 전면적 인정은 고용시장의 불안정화로 이어진다는 우려를 나타내고 있다. 이에 대해서는 다음의 파견기간의 문제에서 검토하고자 한다.

160) 앞서 검토한 바와 같이 법원은 위법한 파견근로에 대하여 직접고용의무를 부과하지 않는다.

## 2. 파견기간 및 고용의제

제 6 조 (파견기간) ①제5조 제1항의 규정에 의한 근로자파견의 기간은 1년을 초과하지 못한다. 다만, 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 1년의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다.

②제5조 제2항의 규정에 의한 근로자파견의 기간은 다음과 같다.

1. 출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간
2. 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 3월 이내의 기간. 다만, 그 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 3월의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다.

③사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다. 다만, 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우를 제외한다.

### (1) 파견기간

현재 파견기간을 최장 2년에서 3년으로 연장하고, 동일업무에 파견근로자를 반복고체 사용하여 상시적으로 파견근로를 사용하는 것을 제한하기 위하여 파견근로 3년 사용 후에는 3개월이 경과하기 전에 파견근로의 사용을 금지한다는 ‘휴지기’ 규정을 신설하고, 현행 고용의제 규정을 고용의무 방식으로 전환하되 불법파견에 대해서도 고용의무를 적용하는 개정안이 제시되고 있다.<sup>161)</sup> 즉 3년 초과사용시 사용사업주에 대해 당해 파견근로자를 직접 고용해야 할 의무를 부과하고, 더불어 금지업무에 파견근로자를 사용한 때에도 직접고용의무를 부과하고 있다.

이러한 개정안에 대하여 사용자측은 ‘파견기간을 3년으로 늘렸다고 하지만 이는 기업들에게 충분한 기간은 아니며, 휴지기를 둔 것도 고용시장 유연화라는 당초 파견근로제의 도입취지에 맞지 않으며, 일정기간근로 후 강제고용토록 하는 규정은 기업의 자율적 인사권을 침해할 소지가

161) 앞서 검토한 ‘근로자파견법개정안’ 참조.

많은 만큼 철회돼야 한다'고 주장한다. 이에 대하여 노동계는 '비정규직 문제를 해결하기 위해서는 확산일로에 있는 비정규직 사용을 규제하는 방향의 법안 마련이 필요한데도 정부는 오히려 사용자측이 요구해온 파견업종 전면 확대안(Negative List 방식)를 채택, 그리고 3년까지 파견근로의 연장은 비정규직 사용을 조장하고 있다'고 주장한다.

우리나라 파견법은 일부업무에 대하여 일시적 파견을 원칙으로 제정되었다. 이러한 원칙을 일시에 포기하거나 완화하는 개정은 현재의 고용시장상황에서는 수용하기 어렵다고 생각된다. 기간제고용과 더불어 파견법의 규제완화는 비정규직 비율이 매우 높은 우리 고용시장을 더욱더 악화시키는 결과를 초래한다는 주장이 설득력 있다. 일본의 입법례에서도 보듯이 1985년 제정당시 파견대상업무를 전문적인 업무로서 상용근로자로는 업무수행이 곤란한 업무를 대상으로 하였고, 1999년 법개정에서는 파견대상업무의 원칙적 자유화로 전환되어 파견업무의 전문성원칙이 포기되면서 업무의 임시성·일시성을 강조하여 파견근로의 상용화를 억제하였다는 점을 상기할 필요가 있다.

근로자의 비정규직화를 방지하고 파견근로 어디까지나 일시적 업무에 한다는 원칙을 고수할 것으로 제안한다. 따라서 파견대상업무를 네가티브 방식으로 전환하고 현행 제6조 제1항을 원칙으로, 제2항을 일정한 사유가 있는 경우에는 파견을 연장할 수 있는 방안으로 검토할 필요가 있다.

## (2) 고용의제

파견법 제6조 제3항은 파견근로자를 2년 이상 사용한 경우 사용사업장에서 당해 파견근로자를 직접 고용하도록 규정하고 있다. 이 조항은 장기고용되는 파견근로자에게 정규직 전환의 기회를 제공함으로써 파견근로자를 보호하고자 하는 동시에 상용적 업무에는 파견근로자가 아닌 정규의 근로자를 직접채용할 것으로 목적으로 하는 규정이다. 그러나 동 조항은 실질적으로 파견근로자를 사용하는 사용자측에 의해 자의적으로 운영되면서 오히려 파견 근로자에 대한 잦은 계약해지와 그에 따른 고용불안을 심화하고 있다는 비판이 제기되고 있다. 즉 2년 이상 근무한 파

견근로자에 대한 직접고용의무를 사용사업주가 회피하기 위하여 당해 파견근로자를 대상으로 하는 파견계약의 갱신을 거부하고(즉 파견계약의 해지), 새로운 파견근로자를 대상으로 하는 파견계약이 체결되는 경우, 계약을 해지 당한 이전 파견근로자를 구제할 수 있는 적절한 법적 수단이 없다는 점이다. 이에 대하여 다음과 같은 안을 검토하고자 한다.

파견근로는 다면적 고용관계에 의한 ‘고용과 사용’ 분리라는 예외적 고용형태를 인정하는 것으로 ‘업무의 전문성’ 또는 ‘업무의 일시성’의 요소가 ‘예외’를 인정하는 증표(Merkmal)이다. 파견근로에서 더 이상 업무의 전문성을 요소로 하지 않는 이상 ‘업무의 일시성’만이 ‘예외’를 인정하는 증표가 된다. ‘업무의 일시성’이 없다면 파견법에서 인정하고 있는 ‘예외’의 전제조건을 잃게 된다. 그럼에도 불구하고 파견법에서 법인하는 간접고용을 강요하는 것은 법이 목적으로 하는 파견근로자의 보호에 반한다. 또한 업무의 일시성이 소멸한 시점에서 직접고용으로 전환한다고 보아야 하는 것이 파견근로자의 이익에 합치하고, 더 이상 간접고용을 강요하는 것은 파견근로자의 불이익을 확대하는 것이다. ‘업무의 일시성’의 판단에 대하여 현행법은 제6조 제2항에서 최대 6개월로 보고 있다. 6개월이 초과하는 업무는 일시적인 업무가 아니라 상용업무로 본다는 해석이 가능하다. 동조 제1항과의 조화를 위하여 1년을 초과하는 파견근로에 대하여는 당해 파견근로자는 사용사업주에 대하여 직접고용을 청구할 권리를 인정하고, 이에 사용사업주는 정당한 이유가 없는 한 당해 파견근로자를 직접고용할 의무를 부과하는 방안을 검토할 필요가 있다고 생각한다.

현행 고용의제방식은 사용사업주에게 직접고용을 법으로 의제함으로 사용사업주에게 선택의 기회가 없다는 점에서 앞서 본 바와 같이 법적 실효성이 문제가 될 뿐만 아니라, 파견근로자 입장에서는 자신이 계속 근무할 수 있는지의 여부가 중요한 사항이란 점이 간과되었다는 문제점이 있다. 요컨대 1년이 초과한 파견근로자에게 직접고용의 청구권을 인정하고, 정당한 이유가 없는 한 사용자에게 이를 승낙할 의무를 부과함과 동시에 사용자는 정당한 이유를 제시하여 당해 파견근로자를 계속 사용할 수 있도록 하는 방안이다.

### 3. 직업소개와 근로자파견사업의 겸업인정

파견법은 원래 민간의 활력을 이용한 적극적 직업탐색을 실시하여 마찰적 실업을 줄이는 한편 사용자에게 전문적·일시적 업무에 대한 직접 고용의 부담을 경감시켜 고용을 창출하고자 하는 의도로 제정되었다. 이러한 목적에 의거한다면 직업소개사업과 근로자파견사업의 업무 진행 과정은 매우 유사하다. 따라서 유료직업소개사업과 근로자파견사업의 겸업을 인정하는 방안을 검토할 필요가 있다.

직업소개사업과 근로자파견사업의 쌍방의 신고 또는 허가를 할 수 있도록 하고, 근로자파견기간 중에 파견근로자와 사용자업주를 근로관계가 성립되도록 알선(직업소개)을 행하는 것 또는 그것이 예정되어 있는 규정을 신설하는 것이다. 즉 파견근로자가 사용자업주의 업무를 일정기간 경험하고, 사용자업주는 실제로 파견근로자를 사용하여 서로 고용계약을 체결할 의사가 있는 경우는 파견사업주의 유료직업소개에 의하여 고용계약이 성립하는 것으로 인정하는 것이다.<sup>162)</sup> 그러기 위해서는 근로자파견은 노동부가 국내직업소개는 지방자치단체가 관리·감독을 하는 행정의 2원체계를 일원화하여야 할 필요가 있다(앞의 직업소개사업에 관한 행정감독 일원화 참조).

### 4. 파견근로자의 개인정보 보호

직업안정법에서 검토한 바와 같이 파견근로자의 개인정보에 대해서도 변화하는 정보화시대에 맞추어 ‘개인정보의 수집 및 관리’에 관하여 이를 생산·취급하는 자에게 적정한 의무를 부과하고 강화하여야 할 필요가 있다.

---

162) 앞서 검토한 일본의 ‘소개예정파견제도’를 우리 실정에 맞게 도입하고, 관련규정을 정비하는 것이다.

## 제 5 장 요약 및 결론

FTA 체결 등 시장개방을 가속화하면서 신자유주의 시장경제에 한없이 편입되어 가는 과정에 있고, 사회경제의 구조개혁을 진행하는 현재의 상황에서 정도와 규모에서는 별론 하더라도 고용시장·고용관계도 적지 않은 변화가 예상된다.

고용시장정책에 관하여 소극주의를 취하는 국가인가, 적극주의를 취하는 국가인가에 따라 고용시장법제의 기본방향을 달리하지만, 변화하는 고용시장과 증가하는 실업에 대응하고자 전통적으로 소극주의를 취하는 국가에서도 시장의 폐해를 해소하고 고용·실업문제에 대응하고자 적극적으로 고용시장정책을 펼치고 있으며, 적극주의를 기본정책으로 하는 국가는 시장기능의 강화와 활성화로 시장의 효율성을 강조하고 있다. 이에 따라 각국의 고용시장정책은 매우 다양하지만, 영국과 일본의 고용정책과 입법례를 다음과 같이 정리할 수 있다.

영국의 고용정책을 살펴보면, 대처정권은 거시적 고용정책을 중시하고 블레어정권은 미시적 정책을 중시한 점, 대처는 경제시스템을 개혁하고 블레어는 대처의 시스템을 승계하면서 미비점을 보완하고 있으며, 대처는 심각한 경제침체기·시스템전환기에 정권을 담당하였고, 블레어정권은 경제가 안정된 시기 그러나 빈부격차와 고용시장의 양극화가 고착되는 시기에 정권을 담당하고 있다는 점, 이러한 대처 및 블레어정권의 차이에도 불구하고 일관되게 유지되고 있는 정책은 실업률은 낮추기 위한 고용시장의 유연화정책이다. 고용의 유동화와 비정규직의 증가는 유연한 고용과 유연한 고용시장을 광범위하게 인정하여온 종래의 개인주의적 계약에 기초하는 고용시장정책의 결과이고, 이러한 정책은 블레어정권에서도 변화를 보이지 않는다는 점이다. 그러나 블레어정권이 ‘고용에서의 공정’에서 제시하는 사회정의와 공정함 그리고 기회균등을 강조하는 점은 일관하고 있다. 대처의 부(負)의 유산인 빈부격차의 확대 및 고용시장의 양극화에서 블레어는 정책목표인 ‘강력한 시장’을 달성하기 위하여 ‘복지



에서 일자리' 프로그램을 국민에게 제시하고 이를 실현하고자 교육훈련을 강화하였다는 점이다. 고용시장의 유연화가 진행될수록 기업은 기업내부가 아닌 외부고용시장에 다양한 노동력을 확보할 수 있는 구조를 필요로 하며, 고용시장의 요구와 필요에 따라 교육훈련정책은 불황에 대한 응급조치가 아닌 새로운 시대에 적응하는 시스템을 장기적 관점에서 체계적으로 구축하여야 한다. 이러한 의미에서 블레어정권의 교육훈련에 중점을 두는 고용시장정책은 지속될 것이 예상된다.

일본은 전통적으로 낮은 실업률과 안정된 고용시장을 유지하여 왔고, 일시적 실업에 대응하고자 공공부문(사회 인프라구축)에 대한 대규모투자로 직접적인 고용창출정책에 친숙하다. 그러나 버블경제의 붕괴로 인한 경제불황과 실업에 대처하고자 고용시장에 대한 규제를 완화하고 고용유연화정책을 강화하고 있다. 대표적인 입법례가 '직업안정법'의 개정과 '근로자파견법'의 제정과 거듭되는 개정이다. 마침내 2003년 법개정에서 제조업에 대한 근로자파견을 허용하고, 파견기간의 상한을 연장하여 1999년 법개정에서 제기되었던 쟁점들이 경제활성화 및 고용시장의 적정한 수급조정이란 이유로 규제완화의 요청에 부응하는 입법으로 전개되었다. 이에 따라 일본에서는 규제개혁이라는 흐름에서 파견근로가 '원칙금지'에서 '원칙자유'로 법정정책의 전환을 인정하고, 노동법적 관심은 '파견근로자의 공정한 근로조건'을 어떻게 확보하여야 할 것인가의 방향으로 이동하였다고 할 수 있다. 한편 노동법제의 규제완화 및 고용유동화정책과는 별도로 일본식 고용관행(즉 장기고용시스템)을 강조하는 경영방법이 경제발전에 도움이 된다는 주장도 강하며, 실제로 그 성과를 보이고 있는 점도 주지할 필요가 있다.

상이한 법제와 고용시장의 상황이 다른 양국이지만, 고용시장의 규제완화와 고용시장의 유연화라는 점은 공통하고 있다. 영국의 고용시장정책이 우리에게 시사하는 점을 요약하면, 교육훈련과 취업의 연계를 강화하며 경제·교육·사회보장분야까지 포함하는 고용정책의 통합과 이를 체계화하는 고용정책과 실행력(법제정비 및 재원확보)의 확립하였다는 점이다. 일본은 규제완화 및 유연화정책을 단계적으로 그리고 체계적인 프로그램

을 제시하여 고용시장의 안정을 유지하면서 진행하고 있다는 점이다. 또한 영국과 일본은 고용시장의 규제완화와 고용시장의 유연화라는 정책을 진행하면서 고용시장에서 탈락되는 자에 대한 교육훈련 및 직업소개 등의 강화와 함께 사회안전망이 작동하고 있다는 점을 염두에 두어야 한다. 이러한 국제적 동향을 검토하여 얻은 시사점은 고용시장의 유연화를 실행한다면 영국과 일본의 예에서 보더라도 이에 적용할 수 있도록 체계적인 교육훈련 및 체계적인 직업소개기능을 강화하고 적극적인 고용창출이 전제되어야 한다는 것이다.

이상의 검토에서 현재 논의되고 있는 우리나라 고용시장법제의 개선방안을 요약하면 다음과 같다.

직업안정법의 개선방안에 대하여는, ①근로자공급사업의 금지조항의 존치, ②인재스카우트 및 헤드헌팅과 금품수령금지에 관한 현행규정과 충돌을 예상하여, 인재스카우트 및 헤드헌팅사업을 ‘특정근로자모집의 수탁업무’로 규정하여 일반 유료직업소개사업과 달리 규정할 필요가 있으며, ③ 직업소개사업의 신고·등록·허가의 일원화할 것을 제안하였다. 또한 ④ 미비한 개인정보의 보호에 대하여는 구직자 개인정보의 수집, 보관, 사용을 업무목적달성에 필요한 범위로 제한하고, 적정한 정보관리의무를 부과할 필요가 있음을 제시하였다.

근로자파견법은 직업안정법에서 금지하는 근로자공급사업 가운데 예외적으로 일부대상업무에 대하여 일시적으로 파견근로를 인정한다. 이러한 ‘파견법’에 대하여는 폐지를 주장하는 견해와 규제를 완화하여 전면적으로 파견근로를 인정하자는 견해, 절충적으로 현행 파견법을 인정한 다음 이에 대한 개선을 주장하는 견해 등으로 나누어지는데, 이 보고서에서는 파견법의 존치를 전제로 ‘파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함을 목적으로 하는 법률’이라는 파견법의 목적에 의거하여 개선방안을 검토하였다. ①파견대상업무에 대하여 현행 포지티브 방식을 원칙적으로 네가티브 방식으로 채택하는 방안을 검토하고, 네가티브 방식을 채택하는 경우 ②파견기간은 현행 제6조 제1항을 원칙으로 제2항을 보완하는 방안을 고려하며, ③현행 고용의제제도에 대하여는 1

년이 초과한 파견근로자에게 직접고용의 청구권을 인정하고, 정당한 이유가 없는 한 사용자에게 이를 승낙할 의무를 부과하며, 사용자는 정당한 이유를 제시하여 계속 사용할 수 있는 방안을 제시하였다. 그리고 ④ 직업소개사업과 근로자파견사업의 업무 진행 과정은 유사하므로 고용촉진을 위하여 유료직업소개사업과 근로자파견사업의 겸업을 인정하며, 노동행정의 일원화와 근로자의 개인정보를 보호할 것을 제안하였다.

## 【부록 1- ILO협약 및 권고】

C181 Private Employment Agencies Convention, 1997  
(민영직업소개사업소에 관한 협약)

국제노동기구(ILO) 제85회 총회는 국제노동사무국 이사회에 의해 1997년 6월 3일 제네바에서 소집되어, 1949년 제96호 유료직업소개에 관한 협약(개정협약)의 규정을 유의하면서, 고용시장의 기능에서 유연성의 중요성을 인식하고, 1994년 제81회 총회에서 ILO는 1949년 제96호 유료직업소개에 관한 협약(개정협약)의 개정을 위한 절차를 취하도록 한 것을 상기하여, 앞의 협약이 채택된 시점에서의 지배적인 조건과 비교하여 민영직업소개사업소가 사업을 운영하는 환경이 매우 다르다는 것을 고려하여, 적절하게 기능하는 고용시장에서 민영직업소개사업소가 수행할 수 있는 역할을 인식하고, 남용의 가능성에서 근로자의 보호필요성을 상기하고, 결사의 자유를 보호하고 단체교섭을 증진하고 순기능하는 노사관계시스템의 필요한 요소를 인식하여, 1949년 제96호 유료직업소개에 관한 협약(개정협약)의 규정에 유의하여, 1930년 강제노동에 관한 협약, 1948년 결사의 자유 및 단결권보호에 관한 협약, 1949년 단결권 및 단체교섭에 관한 협약, 1958년 고용 및 직업에서의 차별대우에 관한 협약, 1964년 고용정책에 관한 협약, 1973년 취업에서의 최저연령에 관한 협약, 1988년 고용증진 및 실업에 대한 보호에 관한 협약 및 1949년 이민근로자에 관한 협약(개정협약), 1975년 열악한 조건하에 있는 이주 및 이민근로자의 기회 및 대우균등촉진에 관한 협약의 채용 및 직업소개에 관한 규정을 상기하여, 총회의 제4 의제인 1949년 제96호 유료직업소개에 관한 협약(개정협약)의 개정에 관한 제안의 채택을 결정하고, 이러한 제안을 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하고, 1997년 6월 19일 이하의 협약을 채택한다. 이 협약을 인용할 때에는 '1997년 민영직업소개사업소에 관한 협약'으로 한다.

[제1조] ①이 협약에서 '민영직업소개사업소'라 함은 다음의 사항을 고용시장에서 서비스 또는 그 이상을 제공하는 공적 기관으로부터 독립한 자연인 또는 법인을 말한다.

- (a) 구인과 구직을 결합하는 서비스로 민영직업소개사업소가 고용관계의 직접 당사자로 되지 아니하는 것
- (b) 업무의 할당 및 업무수행을 감독하는 자연인 또는 법인(이하 '사용사업주'라 한다.)인 제3자에게 사용시키는 목적으로 근로자를 고용하는 서비스
- (c) 특정의 구인과 구직을 결합을 목적으로 하지 아니하는 정보제공 등 가장 대표적인 사용자단체 및 근로자단체와의 협의를 거쳐 권한있는 기관에 의하여 정하여진 구직에 관한 기타의 서비스

【부록 1- ILO협약 및 권고】

- ②이 협약에서 ‘근로자’라 함은 구직자를 포함한다.
- ③이 협약에서 ‘근로자의 개인정보의 처리’라 함은 특정 또는 특정이 가능한 근로자에 관한 정보의 수집, 보관, 조합, 전달 기타 정보를 말한다.

[제 2 조] ①이 협약은 모든 민영직업소개사업소에 적용한다.

- ②이 협약은 모든 종류의 근로자 및 모든 부문의 경제활동에 적용한다. 다만 선원의 모집과 직업소개에는 적용하지 아니한다.
- ③이 협약의 목적의 하나는 규정의 범위 내에서 민영직업소개사업소의 서비스를 이용하는 근로자의 보호 및 민영직업소개사업소의 활동을 인정하는 것이다.
- ④회원국은 관계있는 가장 대표적인 사용자 및 근로자단체와의 협의를 거쳐
  - (a) 특수한 상황하에서 협약 제1조에서 규정하는 민영직업소개사업소의 서비스 또는 그 이상을 제공에서 특정의 근로자 또는 일정한 경제활동 분야에 대하여 활동하는 것을 금지할 수 있다.
  - (b) 근로자의 적절한 보호를 전제로 특수한 상황하에서 협약의 적용범위 또는 규정의 일부를 일정한 경제활동분야 또는 일부 근로자에 대하여 제외할 수 있다.
- ⑤이 협약을 비준하는 회원국은 ILO 헌장 제22조에 의거하는 제1회 보고에서 전항에 의한 금지 또는 적용 제외되는 것으로 모두 명기하고 그 이유를 제시하여야 한다.

[제 3 조] ①민영직업소개사업소의 법적 지위는 국내법령 및 관행에 따르거나 가장 대표적인 사용자단체와 근로자단체와의 협의를 거쳐 결정한다.

- ②회원국은 적절한 국내법령 및 관행에 의하여 결정되거나 규정하는 경우를 제외하고 허가 또는 인가제도에 따라 민영직업소개사업소의 활동을 관리하는 조건을 정한다.

[제 4 조] 제1조에서 규정하는 서비스를 제공하는 민영직업소개사업소에 의하여 모집되는 근로자의 결사의 자유 및 단체교섭권이 부정되지 아니하도록 조치를 강구하여야 한다.

[제 5 조] ①고용 및 특정의 직업에 대하여 기회 및 균등대우를 촉진하기 위하여 회원국은 민영직업소개사업소가 인종, 피부색, 성, 종교, 정치적 견해, 출신국, 사회적 출신을 이유로 하는 차별, 국내법령 및 관행에 의한 연령 또는 장애로 인한 다른 형태의 차별을 금지하여야 한다.

- ②전항의 규정은 구직활동에서 가장 불리한 입장에 있는 근로자를 지원하기 위한 목적으로 민영직업소개사업소가 특별한 서비스를 제공하는 경우에는 그러하지 아니하다.

[제 6 조] 민영직업소개사업소에 의한 근로자의 개인정보의 처리는 다음 사항에 의한다.

- (a) 국내법령 및 관행에 좇아 당해 정보를 보호하고, 근로자의 프라이버시를 존중하여야 한다.
- (b) 당해 근로자의 자격 및 직업경험에 관한 사항 및 기타 직접 관계있는 사항에 한정한다.

[제 7 조] ①민영직업소개사업소는 직접 또는 간접적으로 근로자에게 요금 또는 경비를 전부 또는 일부를 부과하여서는 아니된다.

②근로자의 이익을 위하여 가장 대표적인 사용자단체와 근로자단체와의 협의를 거쳐 권한있는 기관은 민영직업소개사업소가 제공하는 특정한 서비스 및 일정범위의 근로자에 대하여는 전항의 규정을 적용하지 아니할 수 있다.

③전 제2항의 규정에 의한 예외를 인정한 회원국은 ILO 헌장 제22조에 의거한 보고에서 그러한 예외와 예외이유를 제시하여야 한다.

[제 8 조] ①회원국은 가장 대표적인 사용자단체와 근로자단체와의 협의를 거쳐 민영직업소개사업소가 자국의 영역내에서 모집 또는 소개하는 이민근로자에 대하여 충분한 보호조치를 하고, 이민근로자의 부당한 취급을 방지하기 위하여 자국의 관할내에서 적당한 경우에는 다른 회원국과 협력하여 모든 필요하고 적절한 조치를 강구한다. 이러한 조치에는 사기행위 또는 부당한 취급을 하는 민영직업소개사업소의 활동금지를 비롯한 별칙을 규정한 법령을 포함한다.

②근로자가 타국에서 근로하기 위하여 모집되는 경우 관계하는 회원국은 모집, 직업소개 및 고용에서의 부당한 취급 및 사기행위를 방지하기 위하여 상호협정을 체결할 것을 고려한다.

[제 9 조] 회원국은 민영직업소개사업소에 의한 아동근로의 이용 및 제공이 없도록 필요한 조치를 강구하여야 한다.

[제10조] 권한있는 기관은 민영직업소개사업소의 활동에 대한 고충 및 민영직업소개사업소에 의한 부당한 취급, 사기행위에 대한 이의신청을 조사하는 적당한 제도 및 절차를 유지하며, 적당한 경우에는 가장 대표적인 사용자단체 및 근로자단체의 참여를 확보한다.

[제11조] 회원국은 국내법령 및 관행에 따라 제1조 제1항 (b)항에서 규정하는 민영직업소개사업소에 고용되는 근로자에 대하여 다음 사항이 적정하게 보호될 수 있도록 필요한 조치를 강구한다.

- (a) 결사의 자유
- (b) 단체교섭
- (c) 최저임금
- (d) 근로시간 및 기타 근로조건
- (e) 법령상의 사회보험급여
- (f) 교육훈련의 기회
- (g) 직업상의 안전 및 건강
- (h) 직업재해 및 상병에 대한 보상
- (i) 도산의 경우 보상 및 근로자채권의 보호
- (j) 모성보호 및 급여와 부모로서의 보호 및 급여

[제12조] 회원국은 국내법령 및 관행에 따라 다음 사항에 대하여 제1조 제1항 (b)항에서 규정하는 서비스를 제공하는 민영직업소개사업소 및 사용자사업주에 대하여 각각의 책임을 정하고 분담시킨다.

- (a) 단체교섭
- (b) 최저임금

【부록 1- ILO협약 및 권고】

- (c) 근로시간 및 기타 근로조건
- (d) 법령상의 사회보험급여
- (e) 교육훈련의 기회
- (f) 직업상의 안전 및 건강
- (g) 직업재해 및 상병에 대한 보상
- (h) 도산의 경우 보상 및 근로자채권의 보호
- (i) 모성보호 및 급여와 부모로서의 보호 및 급여

[제13조] ① 회원국은 국내법령 및 관행 및 가장 대표적인 사용자단체와 근로자단체와의 협의를 거쳐 공공직업안정조직과 민영직업소개사업소간의 협력을 촉진하기 위한 조건을 형성하고 확립시키며 정기적으로 검토한다.

② 전항의 규정은 공적 기관이 다음 사항에 대하여 최종적인 권한이 있는 것을 원칙으로 한다.

(a) 고용시장에 관한 정책형성

(b) 전항의 정책을 실시하기 위하여 확보된 공적 자금의 이용 및 관리

③ 민영직업소개사업소는 권한있는 기관이 결정하는 기간마다 다음 목적을 위하여 권한있는 기관이 요구하는 정보에 대하여 비밀을 유지하여 제공한다.

(a) 국내사정 및 관행에 따라 민영직업소개사업소의 조직 및 활동에 대한 파악

(b) 통계상의 목적

④ 권한있는 기관은 정보를 정리하여 정기적으로 공표한다.

[제14조] ① 이 협약의 규정은 법령 또는 판결, 중재재정, 단체협약 등 국내관행에 적합한 수단으로 적용한다.

② 이 협약의 실시에 관한 감독은 근로감독기관 또는 기타 권한있는 공적 기관에 의하여 확보한다.

③ 이 협약에 대하여 위반이 있는 경우에는 적당한 벌칙을 포함하는 적절한 구제조치가 규정되고 효과적으로 적용되도록 한다.

[제15조] 이 협약은 민영직업소개사업소에 의하여 모집, 소개 또는 고용되는 근로자에 관하여 다른 국제노동협약에 의거하여 보다 유리한 규정으로 적용하는 것에 대하여 영향을 미치지 아니한다.

[제16조] 이 협약은 1949년 유료직업소개에 관한 협약(개정) 및 1933년 유료직업소개에 관한 협약을 개정한다.

[제17조] 내지 [제24조] 생략(비준 등에 관한 규정)

## R188 Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (민영직업소개사업소에 관한 권고)

국제노동기구(ILO) 제85회 총회는 국제노동사무국 이사회에 의해 1997년 6월 3일 제네바에서 소집되어, 1949년 제96호 유료직업소개에 관한 협약(개정)의 규정을 유의하면서, 총회의 제4 의제인 1949년 제96호 유료직업소개에 관한 협약(개정)의 개정에 관한 제안의 채택을 결정하고, 이러한 제안을 1997년 민영직업소개사업소에 관한 협약을 보충하는 권고의 형식을 취할 것을 결정하여, 1997년 6월 19일 이하의 권고를 채택한다. 이 권고를 인용할 때에는 '1997년 민영직업소개사업소에 관한 권고'로 한다.

### I. 일반규정

1. 이 권고의 규정은 1997년 민영직업소개사업소에 관한 협약(이하 '협약'이라 한다.)의 규정을 보충하며, 협약의 규정에 관련하여 적용한다.
2. (1) 협약의 효력결정 및 실시에 있어서는 가능한 한 3자 구성기관 또는 사용자 및 근로자의 단체가 포함되어야 한다.  
(2) 적당한 경우에는 민영직업소개사업소에 적용되는 국내법령은 기술적 기준, 지침, 윤리규정, 자주규제기능 또는 기타 국내관행에 적합한 수단에 의하여 보충되어야 한다.
3. 회원국은 적절하고 실행가능한 경우에는 고용시장의 기능에 대한 민영직업소개사업소의 기여에 관한 정보 및 경험을 교환하며, 이를 국제노동사무국에 통지하여야 한다.

### II. 근로자의 보호

4. 회원국은 민영직업소개사업소에 의한 비윤리적 관행을 제거하기 위하여 필요하고 적당한 모든 조치를 강구한다. 이러한 조치에는 비윤리적 관행에 관여하는 민영직업소개사업소의 활동금지를 비롯한 벌칙을 규정하는 법령을 포함한다.



【부록 1- ILO협약 및 권고】

5. 협약 제1조 제1항 (b)호 규정에 의하여 민영직업소개사업소에 고용된 근로자는 적당한 경우 고용조건을 명시한 고용계약서를 교부받는다. 최소한의 요청으로서 이러한 근로자는 할당된 업무개시 전에 고용조건을 통지받아야 한다.
6. 민영직업소개사업소는 파업중인 사업장의 근로자를 대체하는 근로자를 소개하여서는 아니된다.
7. 권한있는 기관은 실제하지 아니하는 직업의 광고를 비롯한 부정한 광고관행 및 과장광고를 규제하여야 한다.
8. 민영직업소개사업소는 다음 사항을 준수하여야 한다.
  - (a) 허용할 수 없는 유해 또는 위험한 업무, 근로자가 권리침해 또는 차별적 취급을 받을 우려가 있는 업무에 대하여 근로자를 모집, 소개하여서는 아니된다.
  - (b) 이민근로자에 대하여는 가능한 자국의 언어 또는 알고 있는 언어로 제공되는 지위의 성격과 고용조건을 통지하여야 한다.
9. 민영직업소개사업소는 인종, 피부색, 성, 연령, 종교, 정치적 견해, 출신국, 사회적 출신, 민족적 출신, 장애, 혼인 또는 가족적 지위, 성적 지향, 근로자 단체의 구성원인 것을 이유로 하는 직접적 또는 간접적 차별로서 결원통지, 고용청약의 작성 및 공표의 방해 기타 수단을 금지한다.
10. 민영직업소개사업소는 적극적 평등대우 추진계획에 의하여 고용에서의 평등대우를 촉진하도록 장려한다.
11. 민영직업소개사업소는 심사대상이 되거나 또는 심사대상이 되고자 하는 구직자의 적성을 판단하는데 불필요한 개인정보를 서류 또는 등록부에 기재하여서는 아니된다.
12. (1)민영직업소개사업소는 특정한 목적에 의하여 정당한 이유가 있는 경우 또는 근로자가 장래 구직자의 명부에 등재를 희망하는 경우에 한하여 개인정보를 수집할 수 있다.
  - (2) 근로자는 자동정보처리, 전자시스템 및 수작업에 의하여 처리된 자신의 모든 개인정보에 대하여 열람(access)할 수 있어야 한다. 당해 근로자에게 개인정보의 입수 및 조사할 권리와 부정확한 정보 및 불완전한 정보의 삭제 또는 정정을 요구할 수 있는 권리가 인정되어야 한다.
  - (3) 특정직업의 요건에 직접 관련하거나 근로자의 명시적인 허락이 없는 경우, 민영직업소개사업소는 근로자의 의료상황에 관한 정보를 요구, 보유 또는 이용할 수 없으며, 또한 이러한 정보를 고용에 있어서 근로자의 적성판단에 이용하여서는 아니된다.
13. 민영직업소개사업소 및 권한있는 기관은 적정하고 공정하며 동시에 효율적인 선정방법을 증진하여야 한다.
14. 민영직업소개사업소는 적절한 자격을 갖추고 훈련을 받은 직원을 두어야 한다.

15. 협약 제1조 제1항 (b)호에서 규정하는 서비스를 제공하는 민영직업소개사업소는 고용계약의 종료에 관한 국내법에서 규정하고 있는 권리와 의무를 준수하며 다음 사항을 금지한다.
- (a) 사용사업주가 파견근로자를 고용하는 것을 방해하는 행위
  - (b) 근로자의 직업이동을 제한하는 행위
  - (c) 다른 기업의 고용을 받아들인 근로자에 대하여 벌칙을 부과하는 행위

### III. 공공직업안정기관과 민영직업소개사업소와의 관계

16. 고용시장 구성에 관한 국내정책의 실시를 위하여 공공직업안정기관과 민영직업소개사업소는 협력을 증진하여야 한다. 이를 위하여 가장 대표적인 사용자단체, 근로자단체, 공공직업안정기관 및 민영직업소개사업소의 각 대표를 포함하는 기관을 설립할 수 있다.
17. 공공직업안정기관과 민영직업소개사업소의 협력을 촉진하는 조치로 다음 사항을 포함한다.
- (a) 고용시장기능의 투명성을 제고하기 위한 정보축적 및 공통의 전문용어의 사용
  - (b) 결원통지의 교환
  - (c) 교육훈련과 같은 합동계획의 실시
  - (d) 장기실업의 통합계획과 같이 특정한 활동을 실시하기 위한 공공직업안정기관과 민영직업소개사업소의 협정의 체결
  - (e) 직원의 훈련
  - (f) 직업관행의 개선을 위한 정기적 협의

【부록 2- 일본 직업안정법 및 근로자과건법】

직업안정법

제 정 : 昭和 22(1947)년 11월 30일 법률 제141호

최종개정 : 平成 15(2003)년 6월 13일 법률 제82호

제 1 장 총 칙

제 1 조 (법률의 목적) 이 법률은, 고용대책법(昭和 41(1966)년 법률 제132호)과 더불어 공공에 봉사하는 공공직업안정소 기타 직업안정기관이 관계행정청 또는 관계단체의 협력을 얻어 직업소개사업 등을 행하는 것, 직업안정기관 이외의 자가 행하는 직업소개사업 등이 노동력의 수요공급의 적정하고 원활한 조정에 수행하는 역할을 고려하여, 그 적정한 운영을 확보하는 것 등에 의하여 각인이 가지는 능력에 적합한 직업에 종사할 기회 및 산업에 필요한 노동력을 충족하여, 이로써 직업안정을 도모함과 동시에 경제 및 사회발전에 기여함을 목적으로 한다.

제 2 조 (직업선택의 자유) 누구든지 공공복리에 반하지 아니하는 한 직업을 자유롭게 선택할 수 있다.

제 3 조 (균등대우) 누구든지 인종, 국적, 신조, 성별, 사회적 신분, 문벌, 종전의 직업, 노동조합의 조합원인 것 등을 이유로 직업소개, 직업지도 등에 관하여 차별적 취급을 받지 아니한다. 다만 노동조합법의 규정에 의하고, 고용주와 노동조합 사이에 체결된 단체협약에 별도의 정함이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제 4 조 (정의) ①이 법률에서“직업소개”라 함은 구인 및 구직의 청약을 받고, 구인자와 구직자 사이에 고용관계의 성립을 알선하는 것을 말한다.

②이 법률에서 “무료직업소개”라 함은 직업소개에 관하여 어떠한 명목으로도 수수료 또는 보수를 받지 아니하고 행하는 직업소개를 말한다.

③이 법률에서 “유료직업소개”라 함은 무료직업소개 이외의 직업소개를 말한다.

④이 법률에서 “직업지도”라 함은 직업에 종사하고자 자에 대하여, 실습, 강습, 지시, 조언, 정보제공 기타 방법에 의하여 그 자의 능력에 적합한 직업선택을 용이하게 하고 또한 그 직업에 대한 적응성을 증대시키기 위하여 행하는 지도를 말한다.

【부록 2- 일본 직업안정법 및 근로자파견법】

- ⑤이 법률에서 “근로자모집”이라 함은 근로자를 고용하고자 하는 자가 스스로 또는 타인에게 위탁하여 근로자가 되고자 하는 자에 대하여 그 피고용자이 될 것을 권유하는 것을 말한다.
- ⑥이 법률에서 “근로자공급”이라 함은 공급계약에 의거하여 근로자를 타인의 지휘명령을 받고 근로에 종사시키는 것을 말하고, 근로자파견사업의적정한운영의확보및파견근로자의취업조건정비등에관한법률(昭和 60(1985)년 법률 제88호. 이하 “근로자파견법”이라 한다.) 제2조 제1호에서 규정하는 근로자파견에 해당하는 것은 포함하지 아니한다.
- ⑦이 법률에서 “직업소개사업자”라 함은 제30조 제1항 또는 제33조 제1항의 허가를 받거나 제33조의 2 제1항, 제33조의 3 제1항 또는 제33조의 4 제1항의 규정에 의하여 신고를 하고 직업소개사업을 행하는 자를 말한다.
- ⑧이 법률에서 “근로자공급사업자”라 함은 제45조의 규정에 의하여 근로자공급사업을 행한 노동조합 등(노동조합법에 의한 노동조합 기타 이에 준하는 것으로 후생노동성령으로 정한 것을 말한다. 이하 같다.)을 말한다.
- ⑨이 법률에서 “개인정보”라 함은 개인에 관한 정보로서 특정한 개인을 식별할 수 있는 사항(다른 정보와 조합하여 특정한 개인을 식별하는 것이 가능한 사항을 포함한다.)을 말한다.

제 5 조 (정부가 행하는 업무) 정부는 제1조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 업무를 행한다.

- 1. 노동력의 수요공급의 적정하며 원활한 조정을 도모하는 사항.
- 2. 실업자에 대하여 직업에 종사하는 기회를 주기 위하여 필요한 정책을 수립하고 그 실시를 노력하는 사항.
- 3. 구직자에 대하여 신속하게 그 능력에 적합한 직업에 종사하는 것을 알선하기 위하여, 또한 구인자에 대하여 그 필요로 하는 노동력을 충족하기 위하여 무료직업소개사업을 행하는 사항.
- 4. 정부 이외의 자가 행하는 직업소개, 근로자모집, 근로자공급사업 또는 근로자파견법 제2조 제3호에서 규정하는 근로자파견사업(이하“근로자파견사업”이라 한다.)을 근로자 및 공공의 이익에 증진하도록 지도감독하는 사항.
- 5. 구직자에 대하여 필요한 직업지도를 행하는 사항.
- 6. 개인, 단체, 학교 또는 관계행정청의 협력을 얻어 공공직업안정소의 업무운영의 개선 향상을 도모하는 사항.
- 7. 고용보험법(昭和 49(1974)년 법률 제116호)의 규정에 의하여 급여를 받는 자에 대하여 직업소개 또는 직업지도를 행하고, 고용보험제도의 건전한 운용을 도모하는 사항.

제 5 조의 2 (직업안정기관과 직업소개사업자 등의 협력) 직업안정기관 및 직업소개사업자 또는 근로자공급사업자는 노동력의 수요공급의 적정하며 원활한 조정을 도모하기 위하여 고용정보의 충실, 노동력의 수요와 공급의 조정에 관계되는 기술향상 등에 관하여 상호 협력하도록 노력하여야 한다.

제 5 조의 3 (근로조건 등의 명시) ①공공직업안정소 및 직업소개사업자, 근로자모집을 행하는 자 및 모집수탁자(제39조에서 규정하는 모집수탁자를 말한다.) 및 근로자공급사업자(다음 조에서 “공공직업안정소 등”이라고 한다.)는 각각 직업소개, 근로자모집 또는 근로자공급에서 구직자, 모집에 응하여 근로자가

되고자 하는 자 또는 공급되는 근로자에 대하여 그 자가 종사하여야 할 업무의 내용 및 임금, 근로시간 그 밖의 근로조건을 명시하여야 한다.

② 구인자는 구인청약에서 공공직업안정소 또는 직업소개사업자에 대하여 근로자공급을 받고자 하는 자는 미리 근로자공급사업자에 대하여 각각 구직자 또는 공급되는 근로자가 종사하여야 할 업무내용 및 임금, 근로시간 그 밖의 근로조건을 명시하여야 한다.

③ 전2항의 규정에 의한 명시는 임금 및 근로시간에 관한 사항 기타 후생노동성령으로 정하는 사항에 관하여서는 후생노동성령으로 정하는 방법에 의하고 행하여야 한다.

제 5 조의 4 (구직자 등의 개인정보취급) ① 공공직업안정소 등은 각각 그 업무에 관하여 구직자, 모집에 응하고 근로자가 되고자 하는 자 또는 공급되는 근로자의 개인정보(이하 본조에서 “구직자 등의 개인정보”라 한다.)를 수집, 보관 또는 사용함에 있어 그 업무의 목적달성에 필요한 범위 내에서 구직자 등의 개인정보를 수집하고, 당해 수집목적의 범위 내에서 이를 보관하고 사용하여야 한다. 다만 본인의 동의가 있는 경우 기타 정당한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 공공직업안정소 등은 구직자 등의 개인정보를 적정하게 관리하기 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

제 5 조의 5 (구인신청) 공공직업안정소 및 직업소개사업자는 구인청약을 전부 수리하여야 한다. 다만 그 청약내용이 법령에 위반한 때, 그 청약내용인 임금, 근로시간 그 밖의 근로조건이 통상의 근로조건과 비교하여 현저하게 부적당하다고 인정하는 때, 또는 구인자가 제5조의 3 제2항의 규정에 의한 명시를 하지 아니하는 때에는 그 청약을 수리하지 아니할 수 있다.

제 5 조의 6 (구직신청) ① 공공직업안정소 및 직업소개사업자는 구직청약은 전부 수리하여야 한다. 다만 그 청약내용이 법령에 위반한 때에는 이를 수리하지 아니할 수 있다.

② 공공직업안정소 및 직업소개사업자는 특수한 업무에 대한 구직자의 가부를 결정하기 위하여 필요가 있다고 인정하는 때에는 시험 및 기능의 검사를 할 수가 있다.

제 5 조의 7 (구직자능력에 적합한 직업소개 등) 공공직업안정소 및 직업소개사업자는 구직자에 대하여는 그 능력에 적합한 직업을 소개하고, 구인자에 대하여는 그 고용조건에 적합한 구직자를 소개하도록 노력하여야 한다.

## 제 2 장 직업안정기관이 행하는 직업소개 및 직업지도

### 제 1 절 통 칙

제 6 조 (직업안정주관국장의 권한) 직업안정주관국(후생노동성의 내부 부국으로 두는 국에서 직업소개 및 직업지도 그 밖의 직업안정에 관한 사무를 소장하는

【부록 2- 일본 직업안정법 및 근로자파견법】

것을 말한다. 제9조에서 같다.)의 국장(이하“직업안정주관국장”이라 한다.)은 후생노동장관의 지휘감독을 받아 이 법률의 시행에 관한 사항에 관하여 都道府県 노동국장을 지휘감독 함과 동시에 공공직업안정소의 지휘감독에 관한 기준제정, 산업에 필요한 노동력을 충족하기 위한 대책의 기획 및 실시, 실업대책의 기획 및 실시, 노동력의 수요와 공급을 조정하기 위한 주요 노동력 수요 공급권의 결정, 직업지도의 기획 및 실시 그 밖의 이 법률의 시행에 관하여 필요한 사무를 담당하고 소속직원을 지휘감독 한다.

제 7 조 (都道府県 노동국장의 권한) 都道府県 노동국장은 직업안정주관국장의 지휘감독을 받아 이 법률의 시행에 관한 사항에 대하여 공공직업안정소의 업무의 연락통일에 관한 업무를 담당하고 소속직원 및 공공직업안정소장을 지휘감독 한다.

제 8 조 (공공직업안정소) ①공공직업안정소는 직업소개, 직업지도, 고용보험 그 밖의 이 법률의 목적을 달성하기 위하여 필요한 업무를 행하고 무료로 공공에 봉사하는 기관으로 한다.

②공공직업안정소장은 都道府県 노동국장의 지휘감독을 받아 사무를 담당 소속직원을 지휘감독 한다.

제 9 조 (직원자격 등) 공공직업안정소 기타 직업안정기관의 업무가 효과적으로 행하여지기 위하여 직업안정주관국, 도도부현 노동국 또는 공공직업안정소에서 전적으로 이 법률을 시행하는 업무에 종사하는 직원은 인사원이 정하는 자격 또는 경험이 있는 자가 아니면 아니된다.

제 9 조의 2 ①공공직업안정소에 취직촉진지도관을 둔다.

②취직촉진지도관은 전문적 지식에 의거하여 주로 고연령자들의고용안정등에 관한법률(昭和 46(1971)년 법률 제68호)제24조 제1항 또는 제2항의 지시를 받았던 자에 대하여 직업지도를 행하는 것으로 한다.

③전2항에서 정하는 이외 취직촉진지도관에 관하여 필요한 사항은 후생노동장관이 정한다.

제10조 (지방운수국에 대한 협력) 공공직업안정소는 지방운수국장(운수감리부장을 포함한다.)이 행하는 선원의 직업안정에 관한 업무에 대하여 이에 협력하여야 한다.

제11조 (시정촌이 처리하는 사무) ①공공직업안정소와의 교통이 불편하여 당해 공공직업안정소에 직접 구인 또는 구직을 신청하는 것이 곤란하다고 인정되는 지역으로 후생노동장관이 지정하는 지역(이하 본항에서 “지정지역”이라 한다.)을 관할하는 시정촌장은 다음 각호의 사무를 행한다.

1. 지정지역 내에 소재하는 사업소로부터 구인 또는 지정지역 내에 거주하는 구직자로부터의 구직청약을 당해 공공직업안정소에 중개하는 것.
2. 당해 공공직업안정소부터의 조회에 응하여 지정지역 내에 소재하는 사업소에 관계되는 구인자 또는 지정지역 내에 거주하는 구직자의 직업소개에 관하여 필요한 사항을 조사하는 것.
3. 당해 공공직업안정소의 구인 또는 구직에 관한 정보를 지정지역 내에 소재 하는 사업소에 관계되는 구인자 또는 지정지역 내에 거주하는 구직자에 주지시키는 것.

- ②당해 공공직업안정소의 장은 전항의 사무에 관하여 특히 필요하다고 인정하는 때에는 시정촌장에 대하여 필요한 지시를 할 수 있다.
- ③시정촌장은 제1항의 사무에 관하여 구인자 또는 구직자로부터 어떠한 명목으로도 실비 그 밖의 수수료를 징수하여서는 아니된다.
- ④제1항의 규정에 의하고 시정촌이 처리하는 것으로 되어 있는 사무는 지방자치법(昭和 22(1947)년 법률 제67호) 제2조 제9항 제1호에서 규정하는 제1호 법정수탁사무라고 한다.

제12조 삭제

제13조 (업무보고양식) 직업안정주관국장은 도도부현 노동국 및 공공직업안정소가 이 법률의 규정에 의하여 행하는 업무보고의 양식을 정하여야 한다.

- ②도도부현 노동국 및 공공직업안정소의 업무보고는 전항의 양식에 따라 이를 하여야 한다.

제14조 (노동력수급에 관한 조사 등) 직업안정주관국장은 노동력의 수요공급의 적정하고 원활한 조정을 위하여 도도부현 노동국 및 공공직업안정소에서의 노동력의 수요공급에 관한 조사보고 등에 의하여 고용 및 실업상황에 관한 정보를 수집함과 동시에 해당 정보정리, 분석, 공표 등 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.

제15조 (표준직업명 등) 직업안정주관국장은 직업에 관한 조사연구 성과 등에 의거하여 직업소개사업, 근로자모집 및 근로자공급사업에 공통되어 사용하는 표준직업명을 정하고, 직업해설 및 직업분류표를 작성하고 보급에 노력하여야 한다.

제16조 (직업소개 등의 기준) 후생노동장관은 신체 또는 정신에 장애가 있는 자, 새로이 직업에 종사하고자 하는 자, 중년과 고연령의 실업자 기타 직업에 종사하는 것에 대하여 특별한 배려를 필요로 하는 자에 대하여 행하여지는 직업소개 및 직업지도 실시에 관하고 필요한 기준을 정할 수 있다.

제 2 절 직업소개

제17조 (직업소개지역) ①공공직업안정소는 구직자에 대하여 가능한 한 취직으로 그 주소 또는 거소의 변경을 필요로 하지 아니하는 직업을 소개하도록 노력하여야 한다.

- ②공공직업안정소는 그 관할구역 내에서 구직자의 희망 및 능력에 적합한 직업을 소개할 수 없는 때, 또는 구인자가 희망하는 구직자 또는 구인수를 충족할 수 없는 때에는 광범위한 지역에 걸치는 직업소개 활동을 한다.

- ③전항의 광범위한 지역에 걸치는 직업소개활동은 가능한 한 인접하는 공공직업안정소가 서로 협력하여 행하도록 노력하여야 한다.

- ④제2항의 광범위한 지역에 걸치는 직업소개활동에 관하여 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.

【부록 2- 일본 직업안정법 및 근로자파견법】

제18조 (구인 또는 구직의 개척 등) ①공공직업안정소는 다른 법률의 규정에 의거하여 행하는 것 이외 후생노동성령으로 정한 바에 의하여 구직자에 대하여 그 능력에 적합한 직업에 종사하는 기회를 주기 위하여, 또한 구인자에 대하여 그 필요로 한 노동력을 확보할 수 있도록 하기 위하여 필요한 구인 또는 구직의 개척을 행한다.

②공공직업안정소는 전항의 규정에 의한 구인 또는 구직의 개척에 관하여 지방공공단체, 사업주단체, 노동조합 기타 관계자에 대하여 정보제공 기타 필요한 연락 또는 협력을 요구할 수 있다.

제19조 (공공직업훈련 알선) 공공직업안정소는 구직자에 대하여 공공직업능력개발시설이 행하는 직업훈련(직업능력개발 종합대학교가 행하는 것을 포함한다.)을 받는 것에 대하여 알선을 행한다.

제20조 (노동쟁의에 대한 불개입) ①공공직업안정소는 노동쟁의에 대한 중립의 입장을 유지하기 위하여 동맹파업 또는 작업소(직장)폐쇄가 행하여지고 있는 사업소에 구직자를 소개하여서는 아니된다.

②전항에 규정하는 경우 이외 노동위원회가 공공직업안정소에 대하여 사업소에서 동맹파업 또는 작업소(직장)폐쇄에 도달한 우려가 많은 쟁의가 발생하고 있는 경우 및 구직자를 무제한에 소개하는 것으로 당해 쟁의의 해결이 방해된다는 것을 통보한 경우에는 공공직업안정소는 당해 사업소에 대하여 구직자를 소개하여 아니된다. 다만 당해 쟁의발생 전 통상 사용되고 있던 근로자의 수를 유지하기 위하여 필요한 한도까지 근로자를 소개하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제21조 (시행규정) 직업소개절차 기타 직업소개에 관하여 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.

### 제 3 절 직업지도

제22조 (직업지도실시) 공공직업안정소는 신체 또는 정신에 장애가 있는 자, 새로이 직업에 종사하고자 하는 자 기타 직업에 종사함에 관하여 특별한 지도를 필요로 하는 자에 대하여 직업지도를 행하여야 한다.

제23조 (적성검사) 공공직업안정소는 필요하고 인정하는 때에는 직업지도를 받는 자에 관하여 적성검사를 할 수 있다.

제24조 (공공직업능력개발시설등과의 연계) 공공직업안정소는 직업지도를 받는 자에 대하여 공공직업능력개발시설이 행하는 직업훈련(직업능력개발 종합대학교가 행하는 것을 포함한다.)에 관한 정보제공, 상담 기타 원조를 주는 것이 필요하다고 인정하는 때에는 공공직업능력개발시설 기타 관계자에 대하여 필요한 협력을 요구할 수 있다.

제25조 (시행규정) 직업지도 방법 기타 직업지도에 관하여 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.



제 4 절 학생 또는 학생 또는 학교 졸업자의 직업소개 등

제26조 (학생 등의 직업소개 등) ①공공직업안정소는, 학교교육법(昭和 22 (1947)년 법률 제26호) 제1조에서 규정하는 학교(이하“학교”라 한다.)의 학생 또는 학교를 졸업한 자(정령으로 정하는 자를 제외한다. 이하“학생 등”이라 한다.)의 직업소개에 관하여는 학교와 협력하여 학생 등에 대하여 고용정보, 직업에 관한 조사연구의 성과 등을 제공하고, 직업지도를 행하는 동시에 공공 직업안정소간의 연락에 의하여 학생 등에 대하여 소개하는 것이 적당하다고 인정되는 많은 구인을 개척하여 각 학생 등의 능력에 적합한 직업을 알선하도록 노력하여야 한다.

- ②공공직업안정소는 학교가 학생에 대하여 행하는 직업지도에 협력하여야 한다.
- ③공공직업안정소는 학생 등에 대한 직업지도를 효과적, 효율적으로 행할 수 있도록 학교 기타 관계자와 협력하여 직업을 경험하는 기회의 부여 그 밖의 직업선택에 관한 학생의 관심과 이해를 깊게 하기 위하여 필요한 조치를 강구한다.

제27조 (학교에 의한 공공직업안정소 업무분담) ①공공직업안정소장은 학생 등의 직업소개를 원활히 수행하기 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 학교의 장의 동의를 얻거나 또는 학교의 장의 요청에 의하여 그 학교의 장에게 공공 직업안정소 업무의 일부를 분담시킬 수 있다.

- ②전항의 규정에 의하여 공공직업안정소장이 학교의 장에게 분담시킬 수 있는 업무는 다음의 사항에 한정한다.
  1. 구인청약을 수리하고 그 수리한 구인청약을 공공직업안정소에 연락하는 사항.
  2. 구직청약을 수리하는 사항.
  3. 구직자를 구인자에게 소개하는 사항.
  4. 직업지도를 행하는 사항.
  5. 취직 후의 지도를 행하는 사항.
  6. 공공직업능력개발시설(직업능력개발 종합대학교를 포함한다.)에 입소를 알선하는 사항.

③제1항의 규정에 의하여 공공직업안정소 업무의 일부를 분담한 학교의 장(이하“업무분담 학교장”이라 한다.)은 제5조의 5 본문 및 제5조의 6 제1항 본문의 규정에 불구하고 학교 교육과정에 적절하지 아니하는 직업에 관하여 구인 또는 구직청약을 수리하지 아니할 수 있다.

④업무분담 학교장은 공공직업안정소장과 협의하여 그 학교의 직원 중에서 직업안정담당자를 선임하여 그 자에게 제2항 각호의 업무를 담당시키고, 공공직업안정소와의 연락을 행하게 할 수 있다.

⑤공공직업안정소장은 업무분담 학교장에 대하여 고용정보, 직업에 관한 조사연구의 성과 등의 제공 기타 업무분담 학교장이 행하는 제2항 각호의 업무집행에 관하여 원조를 주고, 특히 필요하다고 인정하는 때에는 업무분담 학교장에 대하여 경제상의 원조를 줄 수 있다.

【부록 2- 일본 직업안정법 및 근로자파견법】

⑥업무분담 학교장은 그 업무집행에 관하여 후생노동장관이 문부과학장관과 협의하여 정하는 기준에 따라야 한다.

⑦공공직업안정소장은 업무분담 학교장이 법령 또는 전항의 기준에 위반한 때에는 당해 업무분담 학교장이 행하는 제2항 각호의 업무를 정지시킬 수 있다.

⑧전각항의 규정은 학교의 장이 제33조의 2의 규정에 의거하여 무료직업소개 사업을 행하는 경우에는 적용하지 아니한다.

제28조 (시행규정) 공공직업안정소와 학교간의 연락, 원조 또는 협력에 관한 방법 기타 학생 등의 직업소개에 관하고 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.

제29조 삭제

### 제 3 장 직업안정기관 이외의 자가 행하는 직업소개

#### 제 1 절 유료직업소개사업

제30조 (유료직업소개사업의 허가) ①유료직업소개사업을 행하고자 하는 자는 후생노동장관의 허가를 받아야 한다.

②전항의 허가를 받고자 하는 자는 다음의 사항을 기재한 신청서를 후생노동장관에게 제출하여야 한다.

1. 성명 또는 명칭 및 주소, 법인은 그 대표자의 성명
2. 법인은 그 임원의 성명 및 주소
3. 유료직업소개사업을 행하는 사업소 명칭 및 소재지
4. 제32조의 14의 규정에 의하여 선임하는 직업소개책임자의 성명 및 주소
5. 기타 후생노동성령으로 정하는 사항

③전항의 신청서에는 유료직업소개사업을 행하는 사업소마다 당해 사업에 관계되는 사업계획서 기타 후생노동성령으로 정하는 서류를 첨부하여야 한다.

④전항의 사업계획서에는 후생노동성령으로 정한 바에 의하여 유료직업소개사업을 행하는 사업소마다 당해 사업에 관계되는 구직자의 예상하는 수, 기타 직업소개에 관한 사항을 기재하여야 한다.

⑤후생노동장관은 제1항의 허가를 하는 때에는 미리 노동정책심의회 의 의견을 들어야 한다.

⑥제1항의 허가를 받고자 하는 자는 실비를 감안하여 후생노동성령으로 정하는 액의 수수료를 납부하여야 한다.

제31조 (허가기준 등) ①후생노동장관은 전조 제1항의 허가신청이 다음의 기준에 적합하다고 인정하는 때에는 동항의 허가를 하여야 한다.

1. 신청자가 당해 사업을 건전하게 수행하기에 충분한 재산적 기초가 있을 것.
2. 개인정보를 적정하게 관리하며 구인자, 구직자 등의 비밀을 유지하기 위하여 필요한 조치가 강구되어 있을 것.

3. 전2호에 정하는 것 이외 신청자가 당해 사업을 적정하게 수행할 수 있는 능력이 있을 것.

②후생노동장관은 전조 제1항의 허가를 하지 아니하는 때에는 지체없이 이유를 명시하여 그 취지를 당해 신청자에게 통지하여야 한다.

제32조 (허가의 결격사유) 후생노동장관은 전조 제1항의 규정에 불구하고 다음 각호 1에 해당하는 자에 대하여는 제30조 제1항의 허가를 하여서는 아니된다.

1. 금고 이상의 형에 처하여지거나, 또는 이 법률의 규정 기타 근로에 관한 법률의 규정으로서 명령으로 정한 것, 폭력단원에의한부당한행위의방지등에 관한법률(平成 3(1991)년 법률 제77호)의 규정(동법 제48조의 규정을 제외한다.), 형법(明治 40(1907)년 법률 제45호)제204조, 제206조, 제208조, 제208조의 3, 제222조 또는 제247조의 죄, 폭력행위등처벌에 관한법률(大正 15(1925)년 법률 제60호)의 죄, 출입국관리및난민인정법(昭和 26(1951)년 정령 제319호) 제73조의 2 제1항의 죄를 범한 것에 의하여 벌금형에 처하여지고 그 집행이 종료하거나 또는 집행을 면제받은 날로부터 기산하여 5년이 경과하지 아니한 자
2. 성년피후견인, 피보좌인 또는 파산자로서 복권되지 아니한 자
3. 제32조의 9 제1항(제33조 제4항에서 준용하는 경우를 포함한다.)의 규정에 의하여 직업소개사업의 허가가 취소되고 당해 취소일로부터 기산하여 5년이 경과하지 아니한 자
4. 영업에 관하여 성년자와 동일한 능력이 있지 아니하는 미성년자로서 그 법정대리인이 전3호의 1에 해당하는 자
5. 법인으로서는 그 임원 가운데 전각호의 1에 해당하는 자가 있는 자

제32조의 2 삭제

제32조의 3 (수수료) ①제30조 제1항의 허가를 받은 자(이하 “유료직업소개사업자”라 한다.)는 다음의 경우를 제외하고 직업소개에 관하여 어떠한 명의로 실비, 기타 수수료 또는 보수를 받아서는 아니된다.

1. 직업소개에 통상 필요한 경비 등을 감안하여 후생노동성령으로 정한 종류 및 액의 수수료를 징수하는 경우
2. 미리 후생노동장관에게 신고한 수수료표(수수료의 종류, 액 기타 수수료에 관한 사항을 정한 표를 말한다.)에 근거하여 수수료를 징수하는 경우

②유료직업소개사업자는 전항의 규정에 불구하고 구직자로부터 수수료를 징수하여서는 아니된다. 다만 수수료를 구직자로부터 징수하는 것이 당해 구직자의 이익을 위하여 필요하다고 인정하여 후생노동성령으로 정한 때에는 동항 각호에서 규정한 경우에 한하여 수수료를 징수할 수 있다.

③제1항 제2호에서 규정한 수수료표는 후생노동성령으로 정하는 방법에 의하여 작성하여야 한다.

④후생노동장관은 제1항 제2호에서 규정한 수수료표에 의거하는 수수료가 다음 각호의 1에 해당한다고 인정하는 때에는 당해 유료직업소개사업자에 대하여 기한을 정하여 그 수수료표를 변경할 것을 명할 수 있다.

1. 특정한 자에 대하여 부당한 차별적 취급을 하고 있을 때.
2. 수수료의 종류, 액 기타 수수료에 관한 사항이 불명확하여 당해 수수료가 현저하게 부당하다고 인정되는 때.

【부록 2- 일본 직업안정법 및 근로자파견법】

제32조의 4 (허가증) ①후생노동장관은 제30조 제1항의 허가를 하는 때에는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 유료직업소개사업을 행하는 사업소의 수에 따라 허가증을 교부하여야 한다.

②허가증을 교부받은 자는 당해 허가증을 유료직업소개사업을 행하는 사업소마다 비치하고 관계자로부터 청구가 있는 때에는 제시하여야 한다.

③허가증을 교부받은 자는 당해 허가증을 망실하거나 당해 허가증이 멸실한 때에는 신속하게 그 취지를 후생노동장관에게 신고하고 허가증을 재교부받아야 한다.

제32조의 5 (허가조건) ①제30조 제1항의 허가에는 조건을 붙이고 이를 변경할 수 있다.

②전항의 조건은 제30조 제1항의 허가의 취지 또는 당해 허가에 관계되는 사항의 확실한 실시를 도모하기 위하여 필요한 최소한도의 것에 한하며 당해 허가를 받는 자에게 부당한 의무를 부과하여서는 아니된다.

제32조의 6 (허가유효기간 등) ①제30조 제1항의 허가유효기간은 당해 허가일로부터 기산하여 3년으로 한다.

②전항에서 규정하는 허가유효기간(해당 허가유효기간에 관하여 본항의 규정에 의하여 갱신을 받는 때에는 당해 갱신을 받은 허가유효기간)의 만료 후 계속하여 당해 허가에 관계되는 유료직업소개사업을 행하고자 하는 자는 허가유효기간의 갱신을 받아야 한다.

③후생노동장관은 전항의 규정에 의한 허가유효기간의 갱신신청이 있는 경우에는 당해 신청이 제31조 제1항 각호에서 규정한 기준에 적합하다고 인정하는 때에는 당해 허가유효기간의 갱신을 하여야 한다.

④제2항의 규정에 의한 허가유효기간의 갱신을 받고자 하는 자는 실비를 감안하여 후생노동성령으로 정한 액의 수수료를 납부하여야 한다.

⑤제2항의 규정에 의하여 그 갱신을 받은 경우 제30조 제1항의 허가유효기간은 당해 갱신전의 허가유효기간이 만료일 익일부터 기산하여 5년으로 한다.

⑥제30조 제2항 내지 제4항, 제31조 제2항 및 제32조(제3호를 제외한다.)의 규정은 제2항에서 규정하는 허가유효기간의 갱신에 관하여 준용한다.

제32조의 7 (변경신고) ①유료직업소개사업자는 제30조 제2항 각호에서 규정한 사항(후생노동성령으로 정한 것을 제외한다.)에 변경이 있는 때에는 지체없이 그 취지를 후생노동장관에게 신고하여야 한다. 이 경우 당해 변경사항이 유료직업소개사업을 행하는 사업소의 신설에 관계되는 때에는 당해 사업소에 관계되는 사업계획서 기타 후생노동성령으로 정하는 서류를 첨부하여야 한다.

②제30조 제4항의 규정은 전항의 사업계획서에 관하여 준용한다.

③후생노동장관은 제1항의 규정에 의하여 유료직업소개사업을 행하는 사업소 신설에 관계되는 변경신고가 있는 때에는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 당해 신설사업소의 수에 따라 허가증을 교부하여야 한다.

④유료직업소개사업자는 제1항의 규정에 의한 신고를 하는 경우 당해 신고사항이 허가증의 기재사항에 해당하는 때에는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하고 그 개서를 받아야 한다.

제32조의 8 (사업폐지) ①유료직업소개사업자는 당해 유료직업소개사업을 폐지하는 때에는 지체없이 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 그 취지를 후생노동장관에게 신고하여야 한다.

②전항의 규정에 의한 신고가 있는 때에는 제30조 제1항의 허가는 그 효력이 없다.

제32조의 9 (허가취소 등) ①후생노동장관은 유료직업소개사업자가 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 제30조 제1항의 허가를 취소할 수 있다.

1. 제32조 각호의 1에(제3호를 제외한다.) 해당하는 때.
2. 이 법률, 근로자파견법(제3장 제4절의 규정을 제외한다.)의 규정 또는 이러한 규정에 의거한 명령 또는 처분에 위반하는 때.
3. 제32조의 5 제1항의 규정에 의하여 붙여진 허가조건에 위반하는 때.

②후생노동장관은 유료직업소개사업자가 전항 제2호 또는 제3호에 해당하는 때에는 기간을 정하여 당해 유료직업소개사업의 전부 또는 일부의 정지를 명할 수 있다.

제32조의 10 (명의대여금지) 유료직업소개사업자는 자기의 명의로서 타인에게 유료직업소개사업을 행하게 하여서는 아니된다.

제32조의 11 (취급업무의 범위) ①유료직업소개사업자는 항만운송업무(항만노동법 제2조 제2호에서 규정하는 항만운송업무 또는 동조 제1호에서 규정하는 항만 이외의 항만에서 행하여지는 당해 업무에 상당한 업무로서 후생노동성령으로 정하는 업무를 말한다.)에 종사하는 직업, 건설업무(토목, 건축 기타 공작물의 건설, 개조, 보존, 수리, 변경, 파괴 또는 해체작업 또는 이러한 작업의 준비작업에 관계되는 업무를 말한다.)에 종사한 직업 기타 유료직업소개사업에서 그 직업의 알선을 행하는 것이 당해 직업에 종사하는 근로자의 보호에 지장을 초래하는 우려가 있는 것으로 후생노동성령으로 정하는 직업을 구직자에 소개하여서는 아니된다.

②제5조의 5 및 제5조의 6 제1항의 규정은 유료직업소개사업자에 관한 전항에서 규정하는 직업의 구인청약 및 구직청약에 대하여는 적용하지 아니한다.

제32조의 12 (취급직종범위 등의 신고 등) ①유료직업소개사업을 행하고자 하는 자 또는 유료직업소개사업자는 그 유료직업소개사업에서 취급하는 직종범위 기타 업무범위(이하 본조 및 다음 조에서 “취급직종범위 등”이라 한다.)를 정할 때에는 이를 후생노동장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 때에도 같다.

②유료직업소개사업을 행하고자 하는 자 또는 유료직업소개사업자가 전항의 규정에 의하여 취급직종범위 등을 신고하는 경우 제5조의 5 및 제5조의 6 제1항의 규정은 그 범위내에 한하여 적용한다.

③후생노동장관은 제1항의 규정에 의하여 신고한 취급직종범위 등이 특정한 자에 대하여 부당한 차별적 취급을 하는 것으로 인정되는 때에는 당해 유료직업소개사업을 행하고자 하는 자 또는 유료직업소개사업자에 대하여 기한을 정하여 당해 취급직종범위 등을 변경할 것을 명할 수 있다.

제32조의 13 (취급직종범위 등의 명시 등) 유료직업소개사업자는 취급직종범위 등, 수수료에 관한 사항, 고충처리에 관한 사항, 기타 당해 직업소개사업의 업

【부록 2- 일본 직업안정법 및 근로자파견법】

무내용에 관하여 미리 구인자 및 구직자에 대하여 알리는 것이 적당한 것으로 후생노동성령으로 정하는 사항에 관하여는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 구인자 및 구직자에 대하여 명시하여야 한다.

제32조의 14 (직업소개책임자) 유료직업소개사업자는 직업소개에 관하여 다음의 사항을 통괄 관리시키기 위하여 후생노동성령으로 정하는 바에 의하고 제32조 제1호 내지 제3호에 해당하지 아니하는 자(미성년자를 제외한다.) 가운데 직업소개책임자를 선임하여야 한다.

1. 구인자 또는 구직자로부터 신청받은 고충처리에 관한 사항.
2. 구인자의 정보(직업소개에 관한 것에 한한다.) 및 구직자의 개인정보관리에 관한 사항.
3. 구인 및 구직청약의 수리, 구인자 및 구직자에 대한 조언, 지도 기타 유료직업소개사업의 업무운영 및 개선에 관한 사항.
4. 직업안정기관과 연락조정에 관한 사항.

제32조의 15 (장부비치) 유료직업소개사업자는 그 업무에 관하여 후생노동성령으로 정하는 장부서류를 작성하고 그 사업소에 비치하여야 한다.

제32조의 16 (사업보고) ①유료직업소개사업자는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 유료직업소개사업을 행하는 사업소마다 당해 사업에 관한 사업보고서를 작성하여 후생노동장관에게 제출하여야 한다.

②전항의 사업보고서에는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 유료직업소개사업을 행하는 사업소마다 당해 사업에 관한 구직자의 수, 직업소개에 관한 수수료의 액, 기타 직업소개에 관한 사항을 기재하여야 한다.

## 제 2 절 무료직업소개사업

제33조 (무료직업소개사업) ①무료직업소개사업(직업안정기관이 행하는 것을 제외한다. 이하 같다.)을 행하고자 하는 자는 다음 조 내지 제33조의 4의 규정에 의하여 행하는 경우를 제외하고 후생노동장관의 허가를 받아야 한다.

②후생노동장관은 전항의 허가를 하는 때에는 미리 노동정책심의회의 의견을 들어야 한다. 다만 노동조합 등에 대하여 허가하는 때에는 그러하지 아니하다.

③제1항의 허가유효기간은 당해 허가일부터 기산하여5년으로 한다.

④제30조 제2항 내지 제4항, 제31조, 제32조, 제32조의 4, 제32조의 5, 제32조의 6 제2항, 제3항 및 제5항, 제32조의 7 내지 제32조의 10 및 제32조의 12 내지 제32조의 16의 규정은 제1항의 허가를 받고 행하는 무료직업소개사업 및 동항의 허가를 받은 자에 관하여 준용한다. 이 경우 제30조 제2항 중 “전항의 허가”는 제31조 중 “전조 제1항의 허가”로, 제32조, 제32조의 4 제1항, 제32조의 5, 제32조의 6 제5항, 제32조의 8 제2항 및 제32조의 9 제1항 중 “제30조 제1항의 허가”는 “제33조 제1항의 허가”로, 제32조의 6 제2항 중 “전항”은 “제33조 제3항”으로, 제32조의 13 중 “수수료에 관한 사항, 고충”은 “고충”으로, 제32조의 16 제2항 중 “, 직업소개에 관한 수수료의 액 기타”는 “기타”로 한다.

⑤제30조 제2항 내지 제4항, 제31조 제2항 및 제32조(제3호를 제외한다.)의 규정은 전항에서 준용하는 제32조의 6 제2항에서 규정하는 허가유효기간의 갱신에 관하여 준용한다.

제33조의 2 (학교 등이 행하는 무료직업소개사업) ①다음 각호에서 정하는 시설의 장은 후생노동장관에게 신고하고, 당해 각호에서 정하는 자(이러한 자료 준한 자로서 후생노동성령으로 정하는 자를 포함한다.)에 대하여 무료직업소개사업을 할 수가 있다.

1. 학교(초등학교 및 유치원을 제외한다.), 당해 학교의 학생 등
2. 전수학교, 당해 전수학교의 학생 또는 당해 전수학교를 졸업한 자
3. 직업능력개발촉진법(昭和 44(1969)년 법률 제64호) 제15조의 6 제1항 각호에서 정하는 시설, 당해 시설이 행하는 직업훈련을 받는 자 또는 당해 직업훈련을 수료한 자
4. 직업능력개발종합대학교, 해당 직업능력개발종합대학교가 행하는 직업훈련 또는 직업능력개발촉진법 제27조 제1항에서 규정하는 지도원훈련을 받는 자 또는 당해 직업훈련 또는 당해 지도원훈련을 수료한 자

②전항의 규정에 의하여 무료직업소개사업을 행하는 동항 각호에서 정하는 시설의 장은 당해 시설의 직원중에서 직업소개사업에 관한 업무를 담당하는 자를 정하여 자기에 대신하여 그 업무를 행하게 할 수 있다.

③후생노동장관은 제1항 각호에서 정하는 시설의 장이 동항의 규정에 의하여 행하는 무료직업소개사업의 업무집행에 관한 기준을 정할 수 있다.

④후생노동장관은 제1항 제1호 및 제2호에서 정하는 시설의 장에 관한 전항의 기준을 정하는 때에는 미리 문부과학장관과 협의하여야 한다.

⑤제1항의 규정에 의하여 무료직업소개사업을 행하고자 하는 동항 각호에서 정하는 시설의 장은 그 취급하는 직업소개의 범위를 정하여 동항의 신고를 할 수 있다.

⑥전항의 규정에 의하여 제1항 각호에서 정하는 시설의 장이 직업소개의 범위를 정하여 신고를 하는 경우 제5조의 5 및 제5조의 6 제1항의 규정은 그 범위내에 한하여 적용한다.

⑦제32조의 8 제1항, 제32조의 9 제2항, 제32조의 10, 제32조의 13, 제32조의 15 및 제32조의 16의 규정은 제1항의 규정에 의하여 동항 각호에서 정하는 시설의 장이 행하는 무료직업소개사업에 관하여 준용한다. 이 경우 제32조의 9 제2항 중 “전항 제2호 또는 제3호”는 “전항 제2호”로, 제32조의 13 중 “수수료에 관한 사항, 고충”은 “고충”으로, 제32조의 16 제1항 중 “유료직업소개사업을 행하는 사업소마다 당해 사업에 관한 사업보고서”는 “사업보고서”로, 동조 제2항 중 “유료직업소개사업을 행하는 사업소마다 당해 사업”은 “당해 사업”으로, “, 직업소개에 관한 수수료의 액 기타”는 “기타”라고 한다.

⑧후생노동장관은 제1항의 규정에 의하여 무료직업소개사업을 행하는 동항 제1호 또는 제2호에서 정하는 시설의 장에 대하여 전항에서 준용하는 제32조의 9 제2항의 규정에 의하여 사업정지를 명하고자 하는 경우에는 미리 교육행정청에 통지하여야 한다.

제33조의 3 (특별법인이 행하는 무료직업소개사업) ①특별법에 의하여 설립된 법인으로 후생노동성령으로 정하는 것은 후생노동장관에게 신고하여 당해 법

【부록 2- 일본 직업안정법 및 근로자파견법】

인의 직접 또는 간접구성원(이하 본항에서 “구성원”이라 한다.)을 구인자로 하거나 또는 해당 법인의 구성원 또는 구성원에게 고용되고 있는 자를 구직자로 하는 무료직업소개사업을 할 수가 있다.

②<준용규정 생략>

제33조의 4 (지방공공단체가 행하는 무료직업소개사업) ①지방공공단체는 당해 지방공공단체의 구역내에서 복지서비스의 이용자의 지원에 관한 시책, 기업의 입지축진을 도모하기 위한 시책 기타 당해 구역내의 주민의 복지증진, 산업경제의 발전 등에 이바지하는 시책에 관한 업무에 부대하는 업무로서 무료직업소개사업을 행한 필요가 있다고 인정하는 때에는 후생노동장관에게 신고하고 당해 무료직업소개사업을 할 수 있다.

②제30조 제2항 내지 제4항, 제32조의 7 제1항 및 제2항, 제32조의 8 제1항, 제32조의 9 제2항, 제32조의 10 및 제32조의 12 내지 제32조의 16의 규정은 전항의 신고를 하고 행하는 무료직업소개사업 및 동항의 신고를 하는 지방공공단체에 관하여 준용한다. 이 경우 제30조 제2항 중 “전항의 허가를 받고자 하는 자”는 “제33조의 4 제1항의 신고를 하고자 하는 지방공공단체”로, 동항 및 동조 제3항 중 “신청서”는 “신고서”로, 제32조의 9 제2항 중 “전항 제2호 또는 제3호”는 “전항 제2호”로, 제32조의 13 중 “수수료에 관한 사항, 고충”은 “고충”으로, 제32조의 16 제2항 중 “, 직업소개에 관한 수수료의 액 기타”는 “기타”로 한다.

제33조의 5 (공공직업안정소의 원조) 공공직업안정소는 제33조 제1항의 허가 또는 제33조의 2 제1항, 제33조의 3 제1항 또는 전조 제1항의 규정에 의한 신고를 하고 무료직업소개사업을 행하는 자에 대하여 고용정보, 직업에 관한 조사연구의 성과 등의 제공 기타 당해 무료직업소개사업의 운영에 관하여 원조할 수 있다.

### 제 3 절 보 칙

제33조의 6 (직업소개 사업자의 책무) 직업소개사업자는 당해 사업의 운영에 있어 직업안정 기관과 연계하여 그 개선향상을 도모하기 위한 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.

제33조의 7 (후생노동장관의 지도 등) 후생노동장관은 노동력의 수요공급을 조정하기 위하여 특히 필요한 때에는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 직업소개사업자에 대하여 직업소개의 범위, 시기, 수단, 건수 기타 직업소개를 행하는 방법에 관하여 필요한 지도, 조언 및 권고를 할 수 있다.

제34조 (준용) 제20조의 규정은 직업소개사업자가 직업소개사업을 행하는 경우에 관하여 준용한다. 이 경우 동조 제1항 중 “공공직업안정소”는 “직업소개사업자”로, 동조 제2항 중 “공공직업안정소는”는 “공공직업안정소는, 그 취지를 직업소개사업자에게 통보하고, 당해 통보를 받은 직업소개사업자는,” 으로 한다.



제35조 (시행규정) 이 장에서 정하는 것 이외 직업소개사업에 관한 허가신청절차 기타 직업소개사업에 관하여 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.

### 제 3 장의 2 근로자의 모집

제36조 (위탁모집) ①근로자를 고용하고자 하는 자가 그 피고용자 이외의 자에게 보수를 주고 근로자모집에 종사시키고자 하는 때에는 후생노동장관의 허가를 받아야 한다.

②전항의 보수액은 미리 후생노동장관의 인가를 받아야 한다.

③근로자를 고용하고자 하는 가 그 피고용자 이외의 자에게 보수를 주지 않고 근로자모집에 종사시키고자 하는 때에는 그 취지를 후생노동장관에게 신고하여야 한다.

제37조 (모집제한) ①후생노동장관 또는 공공직업안정소장은 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 노동력의 수요공급을 조정하기 위하여 특히 필요가 있는 때에는 근로자모집(전조 제1항의 규정에 의하는 것을 제외한다.)에 관하여 모집시기, 모집인원, 모집지역 기타 모집방법에 관하여 이유를 붙여 제한할 수 있다.

②후생노동장관은 전조 제1항의 규정에 의하여 근로자모집을 허가하는 경우에 있어 근로자모집을 행하고자 하는 자에 대하여 모집시기, 모집인원, 모집지역 기타 모집방법에 관하여 필요한 지시를 할 수 있다.

### 제38조 삭제

제39조 (보수수령금지) 근로자모집을 행하는 자 및 제36조 제1항 또는 제3항의 규정에 의하여 근로자모집에 종사하는 자(이하“모집수탁자”라 한다.)는 모집에 응한 근로자로부터 그 모집에 관하여 어떠한 명의로도 보수를 받아서는 아니 된다.

제40조 (보수공여금지) 근로자모집을 행하는 자는 그 피고용자로 당해 근로자모집에 종사한 것 또는 모집수탁자에 대하여 임금, 급료 기타 이에 준한 것을 지급하는 경우 또는 제36조 제2항의 인가에 관계되는 보수를 주는 경우를 제외하고, 보수를 주어서는 아니된다.

제41조 (허가취소 등) ①후생노동장관은 제36조 제1항의 허가를 받고 근로자모집을 행하는 자 또는 동항의 규정에 의하고 근로자모집에 종사하는 자가 이 법률 또는 근로자파견법(제3장 제4절의 규정을 제외한다. 다음 항에서 같다.)의 규정 또는 이러한 규정에 의거한 명령 또는 처분에 위반하는 때에는 동항의 허가취소 또는 기간을 정하고 당해 근로자모집의 업무정지를 명할 수 있다.

②후생노동장관은 제36조 제3항의 신고를 하고 근로자모집을 행하는 자 또는 동항의 규정에 의하여 근로자모집에 종사하는 자가 이 법률 또는 근로자파견법의 규정 또는 이러한 규정에 의거한 명령 또는 처분에 위반하는 때에는 당해 근로자모집의 업무폐지를 명하거나 또는 기간을 정하여 당해 근로자모집의 업무정지를 명할 수 있다.

【부록 2- 일본 직업안정법 및 근로자파견법】

제42조 (모집내용의 정확한 표시) 신문, 잡지 기타 간행물에 게재하는 광고, 문서게시 또는 반포 기타 후생노동성령으로 정하는 방법에 의하여 근로자모집을 행하는 자는 근로자의 적절한 직업선택을 위하여 제5조의 3 제1항의 규정에 의하여 당해 모집에 관하여 종사하여야 할 업무내용 등을 명시하는 때에는 당해 모집에 응하고자 하는 근로자에게 오해가 없도록 평이한 표현을 이용하는 등 그 정확한 표시에 노력하여야 한다.

제42조의 2 (준용) 제20조의 규정은 근로자모집에 관하여 준용한다. 이 경우 동조 제1항 중 “공공직업안정소”는 “근로자모집을 행하는 자(후생노동성령으로 정하는 자를 제외한다. 다음 항에서 같다.) 및 모집수탁자(제39조에서 규정하는 모집수탁자를 말한다. 본항에서 같다.)”로, “사업소에 구직자를 소개하여서는 아니된다”는 “사업소에서 취업을 내용으로 하는 근로자모집을 하여서는 아니된다”로, 동조 제2항 중 “구직자를 무제한으로 소개한다”는 “근로자를 무제한으로 모집한다”로, “공공직업안정소는 당해 사업소에 대하여 구직자를 소개하여서는 아니된다.”는 “공공직업안정소는 그 취지를 근로자모집을 행하는 자 및 모집수탁자에게 통보하고, 당해 통보를 받은 근로자모집을 행하는 자 또는 모집수탁자는 당해 사업소에서 취업을 내용으로 하는 근로자모집을 하여서는 아니된다”로, 동항 단서 중 “소개한다”는 “모집한다”로 한다.

제43조 (시행규정) 근로자모집에 관한 허가의 신청절차 기타 근로자모집에 관하여 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.

### 제 3 장의 3 근로자공급사업

제44조 (근로자공급사업의 금지) 누구라도 다음 조에서 규정하는 경우를 제외하고 근로자공급사업을 행하거나 또는 그 근로자공급사업을 행하는 자로부터 공급된 근로자를 자기의 지휘명령하에서 근로시켜서는 아니된다.

제45조 (근로자공급사업의 허가) 노동조합 등이 후생노동장관의 허가를 받은 경우에는 무료의 근로자공급사업을 할 수 있다.

제46조 (준용) 제20조, 제33조의 5 및 제41조 제1항의 규정은 노동조합 등이 전조의 규정에 의하여 근로자공급사업을 행하는 경우에 준용한다. 이 경우 제20조 제1항 중 “공공직업안정소”는 “근로자공급사업자”로, “구직자를 소개하여서는 아니된다”는 “근로자를 공급하여서는 아니된다”로, 동조 제2항 중 “구직자를 무제한으로 소개한다”는 “근로자를 무제한으로 공급한다”로, “공공직업안정소는 당해 사업소에 대하여 구직자를 소개하여서는 아니된다”는 “공공직업안정소는 그 취지를 근로자공급사업자에 통보하고, 당해 통보를 받은 근로자공급사업자는 당해 사업소에 대하여 근로자를 공급하여서는 아니된다”로, 동항 단서 중 “소개한다”는 “공급한다”로, 제41조 제1항 중 “본항의 허가”는 “본조의 허가”로, “당해 근로자모집의 업무”는 “당해 근로자공급사업의 전부 또는 일부”로 한다.

제47조 (시행규정) 근로자공급사업에 관한 허가의 신청절차 기타 근로자공급사업에 관하여 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.

### 제 3 장의 4 근로자파견사업

제47조의 2 (근로자파견사업) 근로자파견사업에 관하여는 근로자파견법 및 향만노동법이 정하는 바에 의한다.

### 제 4 장 잡 칙

제48조 (지침) 후생노동장관은 제3조, 제5조의 3, 제5조의 4, 제33조의 6 및 제42조에서 정하는 사항에 관하여 직업소개사업자, 근로자모집을 행하는 자, 모집수탁자 및 근로자공급사업자가 적절하게 대처하기 위하여 필요한 지침을 공표한다.

제48조의 2 (지도 및 조언) 후생노동장관은 이 법률의 시행에 관하여 필요하다고 인정할 때에는 직업소개사업자, 근로자의 모집을 행하는 자, 모집수탁자 및 근로자공급사업자에 대하여 그 업무의 적절한 운영을 확보하기 위하여 필요한 지도 및 조언을 할 수 있다.

제48조의 3 (개선명령) 후생노동장관은 직업소개사업자, 근로자모집을 행하는 자, 모집수탁자 또는 근로자공급사업자가 그 업무에 관하여 이 법률의 규정 또는 이에 의거한 명령규정에 위반하는 경우 당해 업무의 적절한 운영을 확보하기 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 이러한 자에 대하여 당해 업무운영을 개선하기 위하여 필요한 조치를 강구할 것을 명할 수 있다.

제48조의 4 (후생노동장관에 대한 신고) ①직업소개사업자, 근로자모집을 행하는 자, 모집수탁자 또는 근로자공급사업자가 이 법률의 규정 또는 이에 의거한 명령규정에 위반한 사실이 있는 경우에는 당해 직업소개사업자에게 구직청약을 한 구직자, 당해 모집에 응한 근로자 또는 당해 근로자공급사업자로부터 공급된 근로자는 후생노동장관에 대하여 그 사실을 신고하고 적당한 조치를 취할 것을 청구할 수 있다.

②후생노동장관은 전항의 규정에 의하여 신고가 있는 때에는 필요한 조사를 행하고 그 신고내용이 사실이라고 인정할 때에는 이 법률에 의거한 조치 기타 적당한 조치를 취하여야 한다.

제49조 (보고의 청구) 행정청은 필요하다고 인정할 때에는 근로자를 고용하는 자로부터 근로자의 고용 또는 이직상황, 임금 기타 근로조건 등 직업안정에 관하여 필요한 보고를 받을 수 있다.

【부록 2- 일본 직업안정법 및 근로자파견법】

제50조 (보고 및 검사) ①행정청은 이 법률을 시행하기 위하여 필요한 한도에서 후생노동성령으로 정한 바에 의하여 직업소개사업, 근로자모집 또는 근로자공급사업을 행하는 자에 대하여 필요한 사항을 보고시킬 수 있다.

②행정청은 이 법률을 시행하기 위하여 필요한 한도에서 소속직원에게 직업소개사업, 근로자모집 또는 근로자공급사업을 행하는 자의 사업소 기타 시설에 출입하여 관계자에게 질문 또는 장부, 서류 기타 물건을 검사시킬 수 있다.

③전항의 규정에 의하여 출입검사를 하는 직원은 그 신분을 나타내는 증명서를 휴대하고 관계자에게 제시하여야 한다.

④제2항의 규정에 의한 출입검사의 권한은 범죄수사를 위하여 인정된 것이라고 해석하여서는 아니된다.

제51조 (비밀유지의무 등) ①유료직업소개사업자 및 그 대리인, 사용인 기타 종업원은 정당한 이유없이 그 업무상 취급하여 지득한 타인의 비밀을 누설하여서는 아니된다. 유료직업소개사업자 및 그 대리인, 사용인 기타 종업원이 아닌 후에도 같다.

②유료직업소개사업자 및 그 대리인, 사용인 기타 종업원은 전항의 비밀 이외 그 업무에 관하여 지득한 개인정보 기타 후생노동성령으로 정하는 자에 관하여 정보를 부주의하게 타인에게 알려서는 아니된다. 유료직업소개사업자 및 그 대리인, 사용인 기타 종업원이 아닌 후에도 같다.

제51조의 2 제33조 제1항의 허가를 받거나 제33조의 2 제1항 제33조의 3 제1항 또는 제33조의 4 제1항의 규정에 의한 신고를 하고 무료직업소개사업을 행하는 자, 근로자모집을 행하는 자, 모집수탁자 및 근로자공급사업자(이하 본조에서 “무료직업소개사업자 등”이라 한다.) 및 공공직업안정소의 업무종사자 및 무료직업소개사업자 등의 업무종사자는 그 업무에 관하여 지득한 개인정보 기타 후생노동성령으로 정한 자에 관한 정보를 부주의하게 타인에게 알려서는 아니된다. 무료직업소개사업자 등 및 공공직업안정소의 업무종사자 및 무료직업소개사업자 등의 업무종사자가 아닌 후에도 같다.

제51조의 3 (상담 및 원조) 공공직업안정소는 직업소개, 근로자모집 또는 근로자공급에 관한 사항에 관하여 구직자 등의 상담에 응하고 필요한 조언 기타 원조를 할 수 있다.

제52조 (직원의 교양훈련) 정부는 당해 직업소개, 직업지도 기타 이 법률의 시행에 관한 사무에 종사하는 직원의 교양 및 그 훈련을 행하기 위한 계획을 수립하고 필요한 시설을 설치하여야 한다.

제52조의 2 (업무의 홍보) 정부는 당해 직업소개, 직업지도, 고용보험 기타 이 법률의 목적을 홍보하기 위하여 계획을 수립하고 이를 실시하도록 노력하여야 한다.

제53조 (관청간의 연락) 정부는 이 법률에서 규정하는 직업소개, 직업지도, 노동력의 수요공급에 관한 조사 또는 근로자모집에 관하여 관계 관청사무의 조정을 도모하며, 노동력을 가장 유효하게 발휘시키는 방법을 협의하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 연락협의회를 설치할 수 있다.

제53조의 2 (법무장관의 연락 또는 협력) ①후생노동장관은 노동력수요공급의 적정, 원활한 조정 등을 도모하기 위하여 법무장관에 대하여 근로에 종사하는

것을 목적으로 재류하는 외국인의 출입국에 관한 필요한 연락 또는 협력을 요구할 수 있다.

②법무장관은 전항의 규정에 의한 연락 또는 협력을 요구받은 때에는 본래의 임무수행을 방해하지 아니하는 범위에서 가능한 한 그 요구에 응하여야 한다.

제54조 (고용방법 등의 지도) 후생노동장관은 근로자의 고용방법을 개선하며 노동력을 사업에 정착시켜 생산능률을 향상시키는 것에 대하여 공장사업장 등을 지도할 수 있다.

제55조 내지 제59조 삭제

제60조 (권한위임) 이 법률에서 규정하는 후생노동장관의 권한은 후생노동성령이 정하는 바에 의하여 직업안정주관국장 또는 都道府県 노동국장에게 위임할 수 있다.

제61조 (후생노동성령에의 위임) 이 법률에 정하는 이외 이 법률의 실시를 위하여 필요한 절차 기타 사항은 후생노동성령으로 정한다.

제62조 (선원에 대한 적용제외) 이 법률은 선원직업안정법 제6조 제1항에서 규정하는 선원에 관하여는 이를 적용하지 아니한다.

## 제 5 장 별 칙

제63조 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1년 이상 10년 이하의 징역 또는 20만엔 이상 3백만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 폭행, 협박, 감금 기타 정신 또는 신체적 자유를 부당하게 구속한 수단에 의하여 직업소개, 근로자모집 또는 근로자공급을 행한 자 또는 이에 종사한 자
2. 공중위생 또는 공중도덕상 유해한 업무에 종사하게 할 목적으로 직업소개, 근로자모집 또는 근로자의 공급을 행한 자 또는 이에 종사한 자

제64조 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 100만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제30조 제1항의 규정에 위반한 자
- 1의 2. 위조 기타 부정한 행위에 의하여 제30조 제1항의 허가, 제32조의 6 제2항(제33조제4항에서 준용하는 경우를 포함한다.)의 규정에 의한 허가 유효기간의 갱신, 제33조 제1항의 허가, 제36조 제1항의 허가 또는 제45조의 허가를 받은 자
2. 제32조의 9 제2항(제33조 제4항, 제33조의 2 제7항 및 제33조의 3 제2항에서 준용하는 경우를 포함한다.)의 규정에 의한 사업정지명령에 위반한 자
3. 제32조의 10항(제33조 제4항, 제33조의 2 제7항 및 제33조의 3 제2항에서 준용하는 경우를 포함한다.)의 규정에 위반한 자
4. 제32조의 11 제1항의 규정에 위반한 자

【부록 2- 일본 직업안정법 및 근로자파견법】

5. 제33조 제1항의 규정에 위반한 자
6. 제33조의 3 제2항에서 준용하는 제32조의 9 제1항의 규정에 의한 사업 폐지명령에 위반한 자
7. 제36조 제1항의 규정에 위반한 자
8. 제41조 제1항(제46조에서 준용하는 경우를 포함한다.)의 규정에 의한 근로자모집업무, 근로자공급사업의 정지 또는 제41조 제2항의 규정에 의한 근로자모집업무의 폐지, 정지명령에 위반한 자
9. 제44조의 규정에 위반한 자

제65조 다음 각호의 1에 해당하는 자는 6월 이하의 징역 또는 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제11조 제3항의 규정에 위반한 자
2. 제32조의 3 제1항 또는 제2항의 규정에 위반한 자
3. 제33조의 2 제1항 또는 제33조의 3 제1항의 규정에 의한 신고를 하지 아니하고 무료직업소개사업을 행한 자
4. 제36조 제2항 또는 제3항의 규정에 위반한 자
5. 제37조의 규정에 의한 제한 또는 지시에 따르지 아니한 자
6. 제39조 또는 제40조의 규정에 위반한 자
7. 제48조의 3의 규정에 의한 명령에 위반한 자
8. 허위광고를 하거나 허위조건을 제시하여 직업소개, 근로자모집 또는 근로자공급을 행한 자 또는 이에 종사한 자
9. 근로조건이 법령에 위반한 공장사업장 등에 직업소개, 근로자모집 또는 근로자공급을 행한 자, 또는 이에 종사한 자

제66조 다음 각호의 1에 해당하는 자는 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제30조 제2항(제32조의 6 제6항, 제33조 제4항 및 제5항, 제33조의 3 제2항에서 준용하는 경우를 포함한다.)에서 규정한 신청서, 신고서 또는 제30조 제3항(제32조의 6 제6항, 제33조 제4항 및 제5항, 제33조의 3 제2항에서 준용하는 경우를 포함한다.)에서 규정한 서류에 허위기재를 하여 제출한 자
2. 제32조의 3 제4항에서 규정한 명령에 위반한 자
3. 제32조의 7 제1항(제33조 제4항 및 제33조의 3 제2항에서 준용하는 경우를 포함한다.)에서 규정한 신고를 하지 아니하거나 허위신고 또는 제32조의 7 제1항(제33조 제4항 및 제33조의 3 제2항에서 준용하는 경우를 포함한다.)에서 규정한 서류에 허위기재를 하여 제출한 자
4. 제32조의 8 제1항(제33조 제4항, 제33조의 2 제7항 및 제33조의 3 제2항에서 준용하는 경우를 포함한다.)의 규정에 의한 신고를 하지 아니하거나 허위신고를 한 자
5. 제32조의 14(제33조 제4항 및 제33조의 3 제2항에서 준용하는 경우를 포함한다.)의 규정에 위반한 자
6. 제32조의 15(제33조 제4항, 제33조의 2 제7항 및 제33조의 3 제2항에서 준용하는 경우를 포함한다.)의 규정에 위반하여 장부서류를 작성하지 아니하거나 사업소에 비치하지 아니한 자 또는 허위장부서류를 작성한 자
7. 제49조, 제50조 제1항의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위보고를 한 자

8. 제50조 제2항의 규정에 의한 출입, 검사의 거부, 방해, 기피 또는 질문에 대하여 답변을 하지 아니하거나 허위진술을 한 자
9. 제51조 제1항의 규정에 위반한 자

제67조 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인 기타 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제63조 내지 전조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인 대하여도 각 본조의 벌금형을 부과한다.

부 칙 (생략)

## 근로자파견사업의 적정한 운영의 확보 및 파견근로자의 취업조건의 정비 등에 관한 법률

제 정: 昭和 60(1985)년 7월 5일 법률 제88호  
최종개정: 平成 15(2003)년 7월 2일 법률 제102호

### 제 1 장 총 칙

제 1 조 (목적) 이 법률은 직업안정법(昭和 22(1947)년 법률 제141호)과 더불어 노동력의 수급의 적정한 조정을 도모하기 위하여 근로자파견사업의 적정한 운영의 확보에 관한 조치를 강구함과 동시에 파견근로자의 취업에 관한 조건의 정비 등을 도모하여, 이로써 파견근로자의 고용안정 기타 복지의 증진에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

제 2 조 (용어의 정의) 이 법률에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각호에서 정하는 바에 의한다.

1. “근로자파견”이라 함은 자기가 고용하는 근로자를 당해 고용관계 하에서 타인의 지휘명령을 받아 당해 타인을 위하여 근로에 종사시키는 것을 말한다. 당해 타인에 대하여 당해 근로자를 당해 타인에게 고용시키는 것을 약속하는 것을 포함하지 아니한다.
2. “파견근로자”라 함은 사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자를 말한다.
3. “근로자파견사업”이라 함은 근로자파견을 업으로서 행하는 것을 말한다.
4. “일반근로자파견사업”이라 함은 특정근로자파견사업 이외의 근로자파견사업을 말한다.
5. “특정근로자파견사업”이라 함은 그 사업의 파견근로자(업으로서 행하여지는 근로자파견의 대상이 되는 것에 한한다.)가 상시 고용되는 근로자만으로 행하는 근로자파견사업을 말한다.
6. “소개예정파견”이라 함은 근로자파견 중 제5조 제1항의 허가를 받았던 자(이하 “일반파견사업주”라 한다.) 또는 제16조 제1항의 규정에 의하여 신고서를 제출한 자(이하 “특정파견사업주”라 한다.)가 근로자파견의 의무 제공 개시 전 또는 개시 후에 당해 근로자파견에 관계되는 파견근로자 및 당해 파견근로자에게 관계되는 근로자파견의 의무제공을 받는 자(이하 본호에서 “사용사업주”라 한다.)에 관하여 직업안정법 기타 법률의 규정에



의한 허가 또는 신고하여 직업소개를 행하고, 또는 행하는 것이 예정되는 것을 말한다. 당해 직업소개에 의하여 당해 파견근로자가 당해 사용사업주에 고용되는 취지가 당해 근로자파견의 역무제공의 종료 전에 당해 파견근로자와 당해 사용사업주와의 사이에서 약속한 것을 포함한다.

제 3 조 (선원에 대한 적용제외) 이 법률은 선원직업안정법(昭和 23(1948)년 법률 제130호) 제6조 제1항에 규정하는 선원에 관하여는 적용하지 아니한다.

## 제 2 장 근로자파견사업의 적절한 운영의 확보에 관한 조치

### 제 1 절 업무의 범위

제 4 조 ①다음 각호의 1에 해당하는 업무에 관하여 근로자파견사업을 행하여서는 아니된다.

1. 항만운송업무(항만근로법(昭和 63(1988)년 법률 제40호) 제2조 제2호에서 규정하는 항만운송업무 및 동조 제1호에서 규정하는 항만 이외의 항만에서 행하여지는 당해 업무에 상당하는 업무로서 정령으로 정하는 업무를 말한다.)
2. 건설업무(토목, 건축 기타 공작물의 건설, 개조, 보존, 수리, 변경, 파괴 또는 해체의 작업 또는 이러한 작업의 준비작업에 관계되는 업무를 말한다.)
3. 경비업법(昭和 47(1972)년 법률 제117호) 제2조 제1항 각호에서 규정하는 업무 기타 그 업무의 실시적정을 확보하기 위하여 행위로서 행하는 근로자파견(다음 절, 제23조 제2항 및 제1항 및 제40조의 2 제1항 제1호에서 “근로자파견”이라 한다.)에 의하여 파견근로자에게 종사시키는 것이 적당하지 아니한다고 인정되는 업무로서 정령으로 정하는 업무

②후생노동장관은 전항 제3호의 정령제정 또는 개정의 입안을 하는 때에는 미리 노동정책심의회의 의견을 들어야 한다.

③근로자파견사업을 행하는 사업주로부터 근로자파견의 역무제공을 받는 자는 그 지휘명령의 아래에서 당해 근로자파견에 관계되는 파견근로자를 제1항 각호의 1에 해당하는 업무에 종사시켜서는 아니된다.

### 제 2 절 사업의 허가 등

#### 제 1 관 일반근로자파견사업

제 5 조 (일반근로자파견사업의 허가) ①일반근로자파견사업을 행하려고 자는 후생노동장관의 허가를 받아야 한다.

【부록 2- 일본 직업안정법 및 근로자파견법】

②전항의 허가를 받고자 하는 자는 다음에서 규정하는 사항을 기재한 신청서를 후생노동장관에게 제출하여야 한다.

1. 성명 또는 명칭 및 주소, 법인은 그 대표자의 성명
2. 법인에 있어서는 그 임원의 성명 및 주소
3. 일반근로자파견사업을 행하는 사업소의 명칭 및 소재지
4. 제36조의 규정에 의하여 선임하는 파견사업주 책임자의 성명 및 주소

③전항의 신청서에는 일반근로자파견사업을 행하는 사업소마다 당해 사업에 관계되는 사업계획서 기타 후생노동성령으로 정하는 서류를 첨부하여야 한다.

④전항의 사업계획서에는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 일반근로자파견사업을 행하는 사업소마다의 당해 사업에 관계되는 파견근로자의 수, 근로자파견에 관한 요금액 기타 근로자파견에 관한 사항을 기재하여야 한다.

⑤후생노동장관은 제1항의 허가를 하는 때에는 미리 노동정책심의회의 의견을 들어야 한다.

제 6 조 (허가의 결격사유) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 전조 제1항의 허가를 받을 수 없다.

1. 금고 이상의 형에 처하여지고, 또는 이 법률의 규정 기타 근로에 관한 법률의 규정(다음 호에 규정하는 규정을 제외한다.)으로 정령으로 정하는 것 또는 폭력단원에의한부당한행위의방지등에관한법률(平成 3(1991)년 법률 제77호)의 규정(동법 제48조의 규정을 제외한다.)에 의하고 또는 형법(明治 40(1907) 법률 제45호) 제204조, 제206조, 제208조, 제208조의 3, 제222, 제247조의 죄, 폭력행위등처벌에관한법률(大正 15(1926)년 법률 제60호)의 죄 또는 출입국관리및난민인정법(昭和 26(1951)년 정령 제319호) 제73조의 2 제1항의 죄를 범하여 벌금의 형에 처하여져 그 집행이 끝나고 또는 집행을 면제받은 날부터 기산하여 5년을 경과하지 아니한 자
2. 건강보험법(大正 11(1922)년 법률 제70호) 제208조 또는 제214조, 선원보험법(昭和 14(1939)년 법률 제73호) 제68조 또는 제70조, 노동자재해보상보험법(昭和 22(1947)년 법률 제50호)제51조 전단 또는제54조 제1항(동법 제51조 전단의 규정에 관계되는 부분에 한한다.), 후생연금보험법(昭和 29(1954)년 법률 제115호) 제102 제1항, 제104조(동법 제102조 제1항의 규정에 관계되는 부분에 한한다.), 제182조 제1항, 제2항 또는 제184조(동법 제182조 제1항, 제2항의 규정에 관계되는 부분에 한한다.), 노동보험의보험료의징수등에관한법률(昭和 44(1969)년 법률 제84호) 제46조 전단 또는 제48조 제1항(동법 제46조 전단의 규정에 관계되는 부분에 한한다.) 또는 고용보험법(昭和 49(1974)년 법률 제116호) 제83조 또는 제86조(동법 제83조의 규정에 관계되는 부분에 한한다.)의 규정에 의하여 벌금의 형에 처하여 그 집행을 끝나고 또는 집행을 면제받은 날부터 기산하여 5년을 경과하지 아니한 자
3. 성년피후견인 또는 피보좌인 또는 파산자로 복권되지 아니한 자
4. 제14조 제1항(제1호를 제외한다.)의 규정에 의하여 일반근로자파견사업이 허가가 취소되고, 당해 취소의 날부터 기산하여 5년을 경과하지 아니한 자

5. 영업에 관하여 성년자와 동일한 능력이 있지 아니한 미성년자로 그 법정 대리인이 전각호의 1에 해당하는 자
6. 법인으로 그 임원 중 전각호의 1에 해당하는 자가 있는 자

제 7 조 (허가의 기준 등) 후생노동장관은 제5조 제1항의 허가신청이 다음에서 규정하는 기준에 적합하다고 인정되지 아니하는 때에는 허가하여서는 아니된다.

1. 당해 사업이 오로지 근로자파견의 역무를 특정한 자에게 제공한 것을 목적으로 행하여지는 것이 아닌 것(고용기회의 확보가 특히 곤란하다고 인정되는 근로자의 고용계속 등을 도모하기 위하여 필요하다고 인정되는 경우로서 후생노동성령으로 정하는 경우에 있어 행하여지는 것을 제외한다.).
2. 신청자가 당해 사업의 파견근로자에게 관계되는 고용관리를 적정하게 행하기에 충분한 능력을 갖고 있을 것.
3. 개인정보(개인에 관한 정보로서 특정한 개인을 식별한 것을 할 수 있는 것(다른 정보와 조합하는 것에 의하여 특정한 개인을 식별할 수 있는 것을 포함한다.)을 말한다. 이하 같다.)를 적정하게 관리하며, 파견근로자 등의 비밀을 유지하기 위하여 필요한 조치가 강구되어져 있을 것.
4. 전2호에서 규정하는 것 이외 신청자가 당해 사업을 적확하게 수행하기에 충분한 능력을 갖는 있을 것.

②후생노동장관은 제5조 제1항의 허가를 하지 아니한 때에는 지체없이 이유를 적시하여 그 취지를 당해 신청자에게 통지하여야 한다.

제 8 조 (허가증) ①후생노동장관은 제5조 제1항의 허가를 하는 때에는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 일반근로자파견사업을 행하는 사업소의 수에 따라 허가증을 교부하여야 한다.

②허가증을 교부받는 자는 당해 허가증을 일반근로자파견사업을 행하는 사업소마다 비치함과 동시에 관계자로부터 청구가 있는 때에는 제시하여야 한다.

③허가증을 교부받는 자는 당해 허가증의 망실 또는 당해 허가증이 멸실한 때에는 신속하게 그 취지를 후생노동장관에게 신고하고 허가증을 재교부 받아야 한다.

제 9 조 (허가조건) ①제5조 제1항의 허가에는 조건을 붙이거나 이를 변경할 수 있다.

②전항의 조건은 당해 허가의 취지 또는 당해 허가에 관계되는 사항의 확실한 실시를 도모하기 위한 필요최소한도의 것에 한하며, 당해 허가를 받는 자에게 부당한 의무를 부과하여서는 아니된다.

제10조 (허가의 유효기간 등) ①제5조 제1항의 허가의 유효기간은 당해 허가일 부터 기산하여 3년으로 한다.

②전항에서 규정하는 허가의 유효기간(당해 허가의 유효기간에 관하여 분항의 규정에 의하여 갱신을 받는 때에는 당해 갱신을 받았던 허가의 유효기간)의 만료 후 계속하여 당해 허가에 관계되는 일반근로자파견사업을 행하고자 하는 자는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 허가의 유효기간의 갱신을 받아야 한다.

③후생노동장관은 전항에서 규정하는 허가의 유효기간의 갱신신청이 있는 경우, 당해 신청이 제7조 제1항 각호에서 규정하는 기준에 적합하지 아니하다고 인정되는 때에는 당해 허가의 유효기간의 갱신을 하여서는 아니된다.

【부록 2- 일본 직업안정법 및 근로자파견법】

④제2항의 규정에 의하여 그 갱신을 받는 경우, 제5조 제1항의 허가의 유효기간은 당해 갱신 전의 허가의 유효기간이 만료하는 날의 다음 날부터 기산하여 5년으로 한다.

⑤제5조 제2항 내지 제4항, 제6조(제4호를 제외한다.) 및 제7조 제2항의 규정은 제2항에서 규정하는 허가의 유효기간의 갱신에 관하여 준용한다.

제11조(변경신고) ①일반파견사업주는 제5조 제2항 각호에서 규정하는 사항에 변경이 있는 때에는 지체없이 그 취지를 후생노동장관에게 신고하여야 한다. 이 경우에 당해 변경에 관계되는 사항이 일반근로자파견사업을 행하는 사업소의 신설에 관계되는 때에는 당해 사업소에 관계되는 사업계획서 기타 후생노동성령으로 정하는 서류를 첨부하여야 한다.

②제5조 제4항의 규정은 전항의 사업계획서에 관하여 준용한다.

③후생노동장관은 제1항의 규정에 의하고 일반근로자파견사업을 행하는 사업소의 신설에 관계되는 변경신고가 있는 때에는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 당해 신설에 관계되는 사업소의 수에 따라 허가증을 교부하여야 한다.

④일반파견사업주는 제1항의 규정에 의하여 신고를 하는 경우, 당해 신고에 관계되는 사항이 허가증의 기재사항에 해당하는 때에는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 그 개서(改書)를 받아야 한다.

제12조 삭제

제13조 (사업폐지) ①일반파견사업주는 당해 일반근로자파견사업을 폐지하는 때에는 지체없이 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 그 취지를 후생노동장관에게 신고하여야 한다.

②전항의 규정에 의한 신고가 있는 때에는 제5조 제1항의 허가는 그 효력이 없다.

제14조 (허가취소 등) ①후생노동장관은 일반파견사업주가 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 제5조 제1항이 허가를 취소할 수 있다.

1. 제6조 각호의 1에 해당하는 때(제4호를 제외한다.).

2. 이 법률(다음 장 제4절의 규정을 제외한다.) 또는 직업안정법의 규정, 이러한 규정에 의거한 명령 또는 처분에 위반한 때.

3. 제9조 제1항의 규정에 의하여 부과된 허가조건에 위반한 때.

②후생노동장관은 일반파견사업주가 전항 제2호 또는 제3호에 해당하는 때에는 기간을 정하여 당해 일반근로자파견사업의 전부 또는 일부의 정지를 명할 수 있다.

제15조 (명의대여금지) 일반파견사업주는 자기의 명의로써 타인에게 일반근로자파견사업을 행하게 하여서는 아니된다.

제 2 관 특정근로자파견사업

제16조 (특정근로자파견사업의 신고) ①특정근로자파견사업을 행하고자 하는 자는 제5조 제2항 각호에서 규정하는 사항을 기재한 신고서를 후생노동장관에게

제출하여야 한다. 이 경우 동항 제3호 중 “일반근로자파견사업”은 “특정근로자파견사업”으로 한다.

②전항의 신고서에는 특정근로자파견사업을 행하는 사업소마다 당해 사업에 관계되는 사업계획서 기타 후생노동성령으로 정하는 서류를 첨부하여야 한다.

③전항의 사업계획서에는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 특정근로자파견사업을 행하는 사업소마다의 당해 사업에 관계되는 파견근로자의 수, 근로자파견에 관한 요금액 기타 근로자파견에 관한 사항을 기재하여야 한다.

제17조 (사업개시의 결격사유) 제6조 각호의 1에 해당하는 자는 새로이 특정근로자파견사업의 사업소를 설치하고 당해 특정근로자파견사업을 행하여서는 아니된다.

제18조 (서류비치 등) 특정파견사업주는 제16조 제1항의 신고서를 제출한 취지 기타 후생노동성령으로 정하는 사항을 기재한 서류를 특정근로자파견사업을 행하는 사업소마다 비치함과 동시에 관계자로부터 청구가 있는 때에는 제시하여야 한다.

제19조 (변경신고) ①특정파견사업주는 제16조 제1항의 신고서에 기재하여야 하는 사항에 변경이 있는 때에는 지체없이 그 취지를 후생노동장관에게 신고하여야 한다. 이 경우 당해 변경에 관계되는 사항이 특정근로자파견사업을 행하는 사업소의 신설에 관계되는 때에는 당해 사업소에 관계되는 사업계획서 기타 후생노동성령으로 정하는 서류를 첨부하여야 한다.

②제16조 제3항의 규정은 전항의 사업계획서에 관하여 준용한다.

제20조 (사업폐지) 특정파견사업주는 당해 특정근로자파견사업을 폐지하는 때에는 지체없이 그 취지를 후생노동장관에게 신고하여야 한다.

제21조 (사업폐지명령 등) ①후생노동장관은 특정파견사업주가 제6조 각호의 1에 해당하는 때에는(제4호를 제외한다.) 당해 특정근로자파견사업의 폐지를, 당해 특정근로자파견사업(2 이상의 사업소를 설치하고 특정근로자파견사업을 행하는 경우에는 각 사업소마다 특정근로자파견사업. 이하 본항에서 같다.)의 개시 당시 동조 제4호에 해당하는 때에는 당해 특정근로자파견사업의 폐지를 명할 수 있다.

②후생노동장관은 특정파견사업주가 이 법률(다음 장 제4절의 규정을 제외한다.) 또는 직업안정법의 규정, 이러한 규정에 의거한 명령 또는 처분에 위반한 때에는 기간을 정하여 당해 특정근로자파견사업의 전부 또는 일부의 정지를 명할 수 있다.

제22조 (명의대여금지) 특정파견사업주는, 자기의 명의로써 타인에게 특정근로자파견사업을 행하게 하여서는 아니된다.

### 제 3 절 보 칙

제23조 (사업보고 등) ①일반파견사업주 및 특정파견사업주(이하 “파견사업주”라 한다.)는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 근로자파견 사업을 행하는

【부록 2- 일본 직업안정법 및 근로자파견법】

사업소마다 당해 사업에 관계되는 사업보고서 및 수지결산서를 작성하여 후생노동장관에게 제출하여야 한다.

②전항의 사업보고서에는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 근로자파견사업을 행하는 사업소마다 당해 사업에 관계되는 파견근로자의 수, 근로자파견의 역무제공을 받는 자의 수, 근로자파견에 관한 요금액 기타 근로자파견에 관한 사항을 기재하여야 한다.

③파견사업주는 파견근로자를 이 법률의 시행지 이외의 지역에 소재하는 사업소 기타 시설에 취업시키기 위하여 근로자파견(이하 “해외파견”이라 한다.)을 하고자 하는 때에는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 미리 그 취지를 후생노동장관에게 신고하여야 한다.

제24조 (직업안정법 제20조의 준용) 직업안정법 제20조의 규정은 근로자파견사업에 관하여 준용한다. 이 경우동조 제1항 중 “공공직업안정소”는 “근로자파견사업의적정한운영의확보및파견근로자의취업조건등의정비등에관한법률(이하 “근로자파견법”이라 한다.) 제23조 제1항에서 규정하는 파견사업주(이하 “파견사업주”라 한다.)”로, “사업소에 구직자를 소개하여서는 아니된다”는 “사업소에 관하여 근로자파견법 제2조 제1호에서 규정하는 근로자파견(이하 “근로자파견”이라 한다.)을 하여서는 아니된다”로, 동조 제2항 중 “구직자를 무제한 소개한다”는 “무제한 근로자파견된다”로, “공공직업안정소는 당해 사업소에 대하여 구직자를 소개하여서는 아니된다”는 “공공직업안정소는 그 취지를 파견사업주에게 통보하며, 당해 통보를 받는 파견사업주는 당해 사업소에 관하여 근로자파견을 하여서는 아니된다(당해 통보시 실제로 당해 사업소에 관하여 근로자파견을 하고 있는 경우에 있어서는 당해 근로자파견 및 이에 상당하는 것을 제외한다.)”로, “사용되는 근로자”는 “사용되는 근로자(근로자파견에 관계되는 근로에 종사하고 있던 근로자를 포함한다.)”로, “근로자를 소개한다”는 “근로자파견을 한다”로 한다.

제24조의 2 (파견사업주 이외의 근로자파견사업을 행하는 사업주로부터 근로자파견의 인수금지) 근로자파견의 역무의 제공을 받는 자는 파견사업주 이외의 근로자파견사업을 행하는 사업주로부터 근로자파견의 역무의 제공을 받아서는 아니된다.

제24조의 3 (개인정보취급) ①파견사업주는 근로자파견에 관하여 근로자의 개인정보를 수집, 보관 또는 사용함에 있어 그 업무(소개예정파견을 하는 경우에서 직업소개를 포함한다. 다음 조에서 같다.)의 목적달성에 필요한 범위 내에서 근로자의 개인정보를 수집하고, 당해 수집목적의 범위 내에서 이를 보관하고, 사용하여야 한다. 다만 본인의 동의가 있는 경우 기타 정당한 사유가 있는 경우에 그러하지 아니한다.

②파견사업주는 근로자의 개인정보를 적정하게 관리하기 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

제24조의 4 (비밀유지의무) 파견사업주 및 그 대리인, 사용인 기타 종업원은 정당한 이유없이 그 업무상 지득한 비밀을 타인에게 누설하여서는 아니된다. 파견사업주 및 그 대리인, 사용인 기타 종업원이었던 자도 같다.

제25조 (운용상 배려) 후생노동장관은 근로자파견사업에 관계되는 이 법률의 규정의 운용에 있어 근로자의 직업생활의 전 기간에 걸쳐 그 능력의 유효한 발휘 및 그 고용안정에 기여한다고 인정되는 고용관행을 고려함과 동시에 근로자파견사업에 의한 노동력수급의 조정이 직업안정법에서 정하는 다른 노동력수급의 조정에 관한 제도에 의거하는 것과 조화하여 행하여지도록 배려하여야 한다.

### 제 3 장 파견근로자의 취업조건의 정비 등에 관한 조치

#### 제 1 절 근로자파견계약

제26조 (계약내용 등) ①근로자파견계약(당사자 일방이 상대방에 대하여 근로자파견을 하는 것을 약정하는 계약을 말한다. 이하 같다.)의 당사자는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 당해 근로자파견계약의 체결하는 때에는 다음의 사항을 정함과 동시에 그 내용의 차이에 따라 파견근로자의 인원수를 정하여야 한다.

1. 파견근로자가 종사하는 업무의 내용
2. 파견근로자가 근로자파견에 관계되는 근로에 종사하는 사업소의 명칭 및 소재지 기타 근로자파견에 관계되는 파견근로자의 취업장소(이하 “파견취업”이라 한다.)
3. 근로자파견의 역무제공을 받는 자를 위하여 취업 중의 파견근로자를 직접 지휘명령 하는 자에 관한 사항
4. 근로자파견의 기간 및 파견취업을 하는 날
5. 파견취업의 개시 및 종료의 시각 및 휴게시간
6. 안전 및 위생에 관한 사항
7. 파견근로자로부터 고충신청을 받는 경우 당해 신청을 받았던 고충처리에 관한 사항
8. 근로자파견계약의 해지에서 강구되는 파견근로자의 고용안정을 도모하기 위한 필요한 조치에 관한 사항
9. 근로자파견계약이 소개예정파견에 관계되는 경우에 있어서는 당해 소개예정파견에 관한 사항
10. 전각호에서 규정하는 이외 후생노동성령으로 정하는 사항

②파견사업주는 전항 제4호에서 규정하는 근로자파견의 기간(제40조의 2 제1항 제3호 및 제4호에서 규정하는 업무에 관계되는 근로자파견의 기간을 제외한다.)에 관하여는 후생노동장관이 당해 노동력수급의 적절한 조정을 도모하기 위하여 필요가 있다고 인정하는 경우, 업무의 종류에 따라 당해 노동력수급상황, 당해 업무처리실정 등을 고려하여 정하는 기간을 초과하여 정하여서는 아니된다.

【부록 2- 일본 직업안정법 및 근로자파견법】

③전2항에 정하는 것 이외의 파견사업주는 근로자파견계약이 해외파견에 관계되는 것을 체결하는 때에는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 당해 해외파견에 관계되는 역무제공을 받는 자가 다음에서 규정하는 조치를 강구하는 취지를 정하여야 한다.

1. 제41조의 사용사업주 책임자의 선임
2. 제42조 제1항의 사용사업주 관리대장 작성, 동항 각호에서 규정하는 사항의 당해 대장에의 기재 및 동조 제3항의 후생노동성령으로 정하는 조건에 따르는 통지
3. 기타 후생노동성령으로 정하는 당해 파견취업이 적정하게 행하여지기 위한 필요한 조치
4. 파견사업주는 제1항의 규정에 의하여 근로자파견계약을 체결하는 때에는 미리 당해 계약상대방에 대하여 제5조 제1항의 허가 또는 제16조 제1항의 규정에 의하여 신고서를 제출하고 필요한 취지를 명시하여야 한다.
5. 제40조의 2 제1항 각호에서 규정하는 업무 이외의 업무에 관하여 파견사업주로부터 새로운 근로자파견계약에 의거하여 근로자파견의 역무제공을 받고자 하는 자는 제1항의 규정에 의하여 당해 근로자파견계약을 체결함에 있어, 미리 당해 파견사업주에 대하여 당해 근로자파견의 역무제공이 개시되는 날 이후 당해 업무에 관하여 동조 제1항의 규정에 저촉하는 최초의 날을 통지하여야 한다.
6. 파견사업주는 제40조의 2 제1항 각호에서 규정하는 업무 이외의 업무에 관하여 새로이 근로자파견계약에 의거하여 근로자파견의 역무제공을 받으려는 자로부터 전항의 규정에 의한 통지가 없는 때에는 당사자 사이에서 당해 업무에 관계되는 근로자파견계약을 체결하여서 아니된다.
7. 근로자파견(소개예정파견을 제외한다.)의 역무제공을 받고자 하는 자는 근로자파견계약의 체결하는 때 당해 근로자파견계약에 의거하여 근로자파견에 관계되는 파견근로자의 특징을 목적으로 하는 행위를 하지 아니하도록 노력하여야 한다.

제27조 (계약해지 등) 근로자파견의 역무제공을 받는 자는 파견근로자의 국적, 신조, 성별, 사회적 신분, 파견근로자가 노동조합의 정당한 행위를 한 것 등을 이유로 하여 근로자파견 계약을 해지하여서는 아니된다.

제28조 근로자파견을 하는 사업주는 당해 근로자파견의 역무제공을 받는 자가 당해 파견취업에 관하여 이 법률 또는 제4절의 규정에 의하여 적용되는 법률의 규정(이러한 규정에 의거하는 명령의 규정을 포함한다. 제31조에서 같다.)에 위반한 경우 당해 근로자파견의 정지 또는 당해 근로자파견계약을 해지할 수 있다.

제29조 근로자파견계약의 해지는 장래를 향하여 그 효력이 생긴다.

제 2 절 파견사업주의 강구하여야 할 조치 등

제30조 (파견근로자 등의 복지증진) 파견사업주는 그 고용하는 파견근로자 또는 파견근로자로서 고용하고자 하는 근로자에 관하여 각인의 희망 및 능력에 따



라 취업기회 및 교육훈련기회의 확보, 근로조건의 향상 기타 고용안정을 도모하기 위하여 필요한 조치를 강구하며, 이러한 자의 복지증진을 도모하도록 노력하여야 한다.

제31조 (적절한 파견취업확보) 파견사업주는 그 고용하는 파견근로자에게 관계되는 근로자파견의 역무제공을 받는 자(제4절을 제외하고 이하 “사용사업주”라 한다.)가 그 지휘명령 하에서 당해 파견근로자에게 근로시키는 때에는 당해 파견취업에 관하여 이 법률 또는 제4절의 규정에 의하여 적용되는 법률의 규정에 위반하는 일이 없도록 기타 당해 파견취업이 적절하게 행하여지도록 필요한 조치를 강구하는 등 적절한 배려를 하여야 한다.

제32조 (파견근로자의 대상명시 등) ①파견사업주는 근로자를 파견근로자로서 고용하고자 하는 때에는 미리 당해 근로자에게 그 취지(소개예정파견에 관계되는 파견근로자로서 고용하고자 하는 경우에는 그 취지를 포함한다.)를 명시하여야 한다.

②파견사업주는 그 고용하는 근로자이고 파견근로자로서 고용하는 근로자 이외의 자를 새로이 근로자파견의 대상으로 하고자 하는 때에는 미리 당해 근로자에게 그 취지(새로이 소개예정파견의 대상으로 하고자 하는 경우에는 그 취지를 포함한다.)를 명시하여 그 동의를 얻어야 한다.

제33조 (파견근로자의 고용제한금지) ①파견사업주는 그 고용하는 파견근로자 또는 파견근로자로서 고용하고자 하는 근로자와의 사이에서 정당한 이유없이 그 자에게 관계되는 사용사업주인 자(사용사업주이었던 자를 포함한다. 다음항에서 같다.) 또는 사용사업주로 되는 자에게 당해 파견사업주와의 고용관계의 종료 후 고용하는 것을 금하는 취지의 계약을 체결하여서는 아니된다.

②파견사업주는 그 고용하는 파견근로자에게 관계되는 사용사업주인 자 또는 사용사업주가 되고자 하는 자와의 사이에 정당한 이유없이 그 자가 당해 파견근로자를 당해 파견사업주 사업주와의 고용관계 종료 후 고용하는 것을 금하는 취지의 계약을 체결하여서는 아니된다.

제34조 (취업조건 등의 명시) 파견사업주는 근로자파견을 하는 때에는 미리 당해 근로자파견에 관계되는 파견근로자에 대하여 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 다음에서 규정하는 사항을 명시하여야 한다.

1. 당해 근로자파견을 하는 취지
2. 제26조 제1항 각호에서 규정하는 사항 기타 후생노동성령으로 정하는 사항으로 당해 파견근로자에게 관계되는 것
3. 제40조의 2 제1항 각호에서 규정하는 업무 이외의 업무에 관하여 근로자파견을 하는 경우에는, 당해 파견근로자가 종사하는 업무에 관하여 사용사업주가 동항의 규정에 저촉이 되는 초일

②파견사업주는 사용사업주에서 제40조의 2 제5항의 규정에 의한 통지를 받는 때에는 지체없이 당해 통지에 관계되는 업무에 종사하는 파견근로자에 대하여 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 당해 업무에 관하여 사용사업주가 동조 제1항의 규정에 저촉이 되는 초일을 명시하여야 한다.

제35조 (사용사업주에의 통지) 파견사업주는 근로자파견을 하는 때에는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 다음에서 규정하는 사항을 사용사업주에 통지하여야 한다.

【부록 2- 일본 직업안정법 및 근로자파견법】

1. 당해 근로자파견에 관계되는 파견근로자의 성명
2. 당해 근로자파견에 관계되는 파견근로자에 관한 건강보험법 제39조 제1항의 규정에 의한 피보험자의 자격취득의 확인, 후생연금보험법 제18조 제1항의 규정에 의한 피보험자의 자격취득의 확인 및 고용보험법 제9조 제1항의 규정에 의한 피보험자가 되는 것의 확인유무에 관한 사항으로 후생노동성령으로 정한 것
3. 기타 후생노동성령으로 정하는 사항

제35조의 2 (근로자파견의 기간) ①파견사업주는 사용사업주가 당해 파견사업주로부터 근로자파견의 역무제공을 받을 때 제40조의 2 제1항의 규정에 저촉이 되는 경우에는 당해 저촉이 되는 초일 이후 계속하여 근로자파견을 행하여서는 아니된다.

②파견사업주는 전항의 당해 저촉이 되는 초일의 1월 전 날부터 당해 저촉되는 초일의 그 전날까지 후생노동성령으로 정하는 방법에 의하여 당해 저촉되는 초일 이후 계속하여 근로자파견을 행하지 아니하는 취지를 당해 사용사업주 및 당해 근로자파견에 관계되는 파견근로자에게 통지하지 하여야 한다.

제36조 (파견사업주 책임자) 파견사업주는 파견취업에 관하여 다음에 규정하는 사항을 행하게 하기 위하여 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 제6조 제1호 내지 제4호에 해당하지 아니하는 자(미성년자를 제외한다.) 중에서 파견사업주의 책임자를 선임하여야 한다.

1. 제32조, 제34조, 제35조, 전조 제2항 및 다음 조에 정하는 사항에 관한 것.
2. 당해 파견근로자에 대하여 필요한 조언 및 지도에 관한 것.
3. 당해 파견근로자로부터 신청받는 고충처리에 관한 것.
4. 당해 파견근로자 등의 개인정보의 관리에 관한 것.
5. 당해 파견근로자의 안전 및 위생에 관하여 당해 사업소의 근로자의 안전 및 위생에 관한 업무를 통할관리 하는 자 및 당해 사용사업주와의 연락조정제에 관한 것.
6. 전호에서 규정하는 이외 당해 사용사업주와의 연락조정제에 관한 것.

제37조 (파견사업주의 관리대장) 파견사업주는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 파견 취업에 관하여 파견사업주는 관리대장을 작성하고, 당해 대장에 파견근로자마다 다음에서 규정하는 사항을 기재하여야 한다.

1. 사용사업주의 성명 또는 명칭
2. 사업소의 소재지 기타 파견취업의 장소
3. 근로자파견의 기간 및 파견취업일
4. 시업 및 종업의 시각
5. 종사하는 업무의 종류
6. 파견근로자로부터 신청을 받았던 고충처리에 관한 사항
7. 소개예정파견에 관계되는 파견근로자에 관하여는 당해 소개예정파견에 관한 사항
8. 기타 후생노동성령으로 정하는 사항

②파견사업주는 전항의 파견사업주의 관리대장을 3년간 보존하여야 한다.

제38조 (준용) 제33조 및 제34조 제1항(제3호를 제외한다.)의 규정은 파견사업주 이외의 근로자파견을 하는 사업주에 관하여 준용한다. 이 경우 제33조 중 “사용사업주”는 “근로자 파견의 의무제공을 받는 자”로 한다.

## 제 2 절 사용사업주의 강구하여야 할 조치 등

제39조 (근로자파견계약에 관한 조치) 사용사업주는 제26조 제1항 각호에서 규정하는 사항 기타 후생노동성령으로 정하는 사항에 관한 근로자파견계약의 정함에 반하지 아니하도록 적절한 조치를 강구하여야 한다.

제40조 (적절한 파견취업확보 등) ①사용사업주는 그 지휘명령 하에서 근로시키는 파견근로자로부터 당해 파견취업에 관하여 고충신청을 받는 때에는 당해 고충내용을 당해 파견사업주에게 통지함과 동시에 당해 파견사업주와의 긴밀한 연계에서 성의를 가지고 지체없이 당해 고충을 적절하고 신속하게 처리하여야 한다.

②전항에 정하는 이외 사용사업주는 그 지휘명령 하에서 근로시키는 파견근로자에 관하여 당해 파견취업이 적정하면서 원활히 행하여지도록 적절한 취업환경의 유지, 진료소, 급식 시설 등의 시설로서 당해 사용사업주에 고용되어 근로자가 통상 이용하고 있는 것의 이용에 관한 편의제공 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.

제40조의 2 (근로자파견의 의무제공을 받는 기간) ①사용사업주는 당해 사용사업주의 사업소 기타 파견취업의 장소마다의 동일업무(다음에서 규정하는 업무를 제외한다. 제3항에서 같다.)에 관하여 파견사업주로부터 파견가능기간을 초과하는 기간 계속하여 근로자파견의 의무제공을 받아서는 아니된다.

1. 다음 가목 또는 나목에 해당하는 업무로서 당해 업무에 관계되는 근로자파견이 근로자의 직업생활의 전 기간에 걸쳐 그 능력의 유효한 발휘 및 그 고용안정에 기여한다고 인정되고 고용관행을 손상시키지 아니한다고 정령으로 정하는 업무

가. 그 업무를 신속하면서 정확하게 수행하기 위하여 전문적인 지식, 기술 또는 경험을 필요로 하는 업무

나. 그 업무에 종사하는 근로자에 관하여 취업형태, 고용형태 등의 특수성에 의하여 특별한 고용관리를 행할 필요가 있다고 인정되는 업무

2. 전항에서 규정하는 이외 다음 가목 또는 나목에 해당하는 업무

가. 사업의 개시, 전환, 확대, 축소 또는 폐지의 업무이고 일정기간 내에 완료하는 것이 예정되어 있는 것

나. 그 업무가 1개월간에 행하여지는 일수가 당해 파견취업에 관계되는 사용사업주에 고용된 통상의 근로자의 1개월간의 소정근로일수에 비하고 상당 정도 적고, 또한 후생노동장관이 정한 일수 이하인 업무

3. 당해 사용사업주에 고용된 근로자가 근로기준법(昭和 22(1947)년 법률 제49호) 제65조 제1항 및 제2항의 규정에 의한 휴업 및 육아휴직, 개호휴업 등 육아 또는 가족개호를 행하는 노동자의 복지에 관한 법률(平成 3(1991)년 법률 제76호) 제2조 제1호에서 규정하는 육아휴직을 취득한 경우, 당해

【부록 2- 일본 직업안정법 및 근로자파견법】

근로자의 업무 기타 이에 준하는 경우로서 후생노동성령으로 정하는 당해 근로자의 업무

4. 당해 사용사업주에 고용된 근로자가 육아휴직, 개호휴업 등 육아 또는 가족 간호를 행하는 노동자의 복지에 관한 법률 제2조 제2호에서 규정하는 개호휴업 및 이에 준하는 휴업으로서 후생노동성령으로 정하는 휴업을 한 경우에 당해 근로자의 업무

② 전항의 파견가능기간은 다음 각호의 규정에 따라 각각 당해 각호에서 정하는 기간으로 한다.

1. 다음 항의 규정에 의하여 근로자파견의 역무의 제공을 받고자 하는 기간이 정하여져 있는 경우 그 정하여져 있는 기간
2. 전항에 규정한 경우 이외의 경우 1년

③ 사용사업주는 당해 사용사업주의 사업소 기타 파견취업장소에서 동일업무에 관하여 파견사업주로부터 1년을 초과하여 3년 이내의 기간 계속하여 근로자파견의 역무제공을 받고자 하는 때에는 미리 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 당해 근로자파견의 역무제공을 받고자 하는 기간을 정하여야 한다.

④ 사용사업주는 전항의 기간을 정하고 또는 이를 변경하고자 하는 때에는 미리 당해 사용사업주의 사업소에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합에 대하여, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에 있어서는 근로자의 과반수를 대표하는 자에 대하여 당해 기간을 통지하고 그 의견을 들어야 한다.

⑤ 사용사업주는 근로자파견계약의 체결 후 당해 근로자파견계약에 의거한 근로자파견에 관계되는 업무에 관하여 제3항의 기간을 정하고 또는 이를 변경하는 때에는 신속하게 당해 근로자파견을 한 파견사업주에 대하여 당해 업무에 관하여 제1항의 규정에 저촉되는 초일을 통지하여야 한다.

⑥ 후생노동장관은 제1항 제1호의 정령의 제정 또는 개정의 입안 및 동항 제3호 또는 제4호의 후생노동성령의 제정 또는 개정하고자 하는 때에는 미리 노동정책심의회 등의 의견을 들어야 한다.

제40조의 3 (파견근로자의 고용) 사용사업주는 당해 사용사업주의 사업소 기타 파견취업의 장소에서 동일업무(전조 제1항 각호에서 규정하는 업무를 제외한 다.)에 관하여 파견사업주로부터 계속하여 1년 이상 전조 제1항의 파견가능기간 이내의 기간 근로자파견의 역무제공을 받는 경우로 계속하여 당해 동일업무에 근로자를 종사시키기 위하여 당해 근로자파견의 역무제공을 받았던 기간(이하 본조에서 “파견실시기간”이라 한다.)이 경과한 날 이후 근로자를 고용하고자 하는 때에는 당해 동일업무에 파견실시기간 계속하여 종사한 파견근로자로서 다음 각호의 적합한 자를 지체없이 고용하도록 노력하여야 한다.

1. 파견실시기간이 경과한 일까지 당해 사용사업주에 고용되어 당해 동일업무에 종사하는 것을 희망하는 취지를 당해 사용사업주에 신청한 자.
2. 파견실시기간이 경과한 날부터 기산하여 7일 이내에 당해 파견사업주와의 고용관계가 종료한 자.

제40조의 4 사용사업주는 제35조의 2 제2항의 규정에 의한 통지를 받는 경우에는 당해 근로자파견의 역무제공을 받는 때 제40조의 2 제1항의 규정에 저촉되는 초일 이후 계속하여 제35조의 2 제2항의 규정에 의한 통지를 받는 파견근로자를 사용하고자 하는 때에는 당해 저촉되는 초일의 전날까지 당해 파

견근로자로서 당해 사용사업주에 고용되는 것을 희망한 자에 대하여 고용계약의 청약을 하여야 한다.

제40조의 5 사용사업주는 당해 사용사업주의 사업소 기타 파견취업의 장소에서 동일업무(제40조의 2 제1항 각호에서 규정하는 업무에 한한다.)에 관하여 파견사업주로부터 3년을 초과하는 기간 계속하여 동일한 파견근로자에게 관계되는 근로자파견의 역무제공을 받고 있는 경우에는 당해 동일업무에 근로자를 종사시키기 위하여 당해 3년이 경과한 일 이후 근로자를 고용하고자 하는 때에는, 당해 동일한 파견근로자에 대하여 고용계약의 청약을 하여야 한다.

제41조 (사용사업주의 책임자) 사용사업주는 파견취업에 관하여 다음에서 규정하는 사항을 행하게 하기 위하여 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 사용사업주의 책임을 선임하여야 한다.

1. 다음사항의 내용을 당해 파견근로자의 업무수행을 지휘명령하는 직무상의 지위에 있는 자 기타 관계자에게 주지할 것.
  - 가. 이 법률 및 다음 절의 규정에 의하여 적용되는 법률규정(이러한 규정에 의거한 명령규정을 포함한다.)
  - 나. 당해 파견근로자에게 관계되는 제39조에서 규정하는 근로자파견계약의 정함
- 다. 당해 파견근로자에게 관계되는 제35조의 규정에 의한 통지
2. 제40조의 2 제5항 및 다음 조에서 정하는 사항에 관한 것.
3. 당해 파견근로자로부터 신청을 받았던 고충처리에 해당하는 것.
4. 당해 파견근로자가 안전 및 위생에 관하여 당해 사업소의 근로자가 안전 및 위생에 관한 업무를 통괄관리하는 자 및 당해 파견사업주와의 연락조정을 행하는 것.
5. 전호에서 규정하는 이외 당해 파견사업주와의 연락조정에 관한 것.

제42조 (사용사업주의 관리대장) ①사용사업주는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 파견취업에 관하여 사용사업주의 관리대장을 작성하고, 당해 대장에 파견근로자마다 다음의 사항을 기재하여야 한다.

1. 파견사업주의 성명 또는 명칭
2. 파견취업을 한 날
3. 파견취업을 한 날마다의 시업 및 종업시각 및 휴식시간
4. 종사한 업무의 종류
5. 파견근로자로부터 신청을 받았던 고충처리에 관한 사항
6. 소개예정파견에 관계되는 파견근로자에 관하여는, 당해 소개예정파견에 관한 사항
7. 기타 후생노동성령으로 정하는 사항

②사용사업주는 전항의 사용사업주의 관리대장을 3년간 보존하여야 한다.

③사용사업주는 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 제1항 각호(제1호를 제외한다.)에서 규정하는 사항을 파견사업주에게 통지하여야 한다.

제43조 (준용) 제39조의 규정은 근로자파견의 역무제공을 받는 자로서 사용사업주 이외의 자에 관하여 준용한다.

### 제 3 절 노동기준법 등의 적용에 관한 특례

제44조 (노동기준법 적용에 관한 특례) ①노동기준법 제9조에서 규정하는 사업(이하 본절에서 “사업”이라 한다.)의 사업주(이하 본조에서 “사업주”라 한다.)에 고용되고, 다른 사업주의 사업에 파견취업을 위하여 당해 사업에 파견되어 있는 동조에서 규정하는 근로자(동거친족만을 사용하는 사업에 사용되는 자 및 가사사용인을 제외한다.)로서 당해 다른 사업주(이하 본조에서 “사용사업주”라 한다.)에 고용되지 아니한 자(이하 본절에서 “파견중의 근로자”라 한다.)의 파견취업에 관하여는 당해 파견 중의 근로자가 파견되어 있는 사업(이하 본절에서 “사용사업주의 사업”이라 한다.)도 파견 중의 근로자를 사용하는 사업으로 보고, 동법 제3조, 제5조 및 제69조의 규정(이러한 규정에 관계된 벌칙의 규정을 포함한다.)을 적용한다.

②파견 중의 근로자의 파견취업에 관하여는 사용사업주의 사업만을 파견 중의 근로자를 사용하는 사업으로 보고 노동기준법 제7조, 제32조, 제32조의 2 제1항, 제32조의 3, 제32조의 4 제1항 내지 제3항, 제33조 내지 제35조, 제36조 제1항, 제40조, 제41조, 제60조 내지 제63조, 제64조의 2, 제64조의 3 및 제66조 내지 제68조의 규정 및 당해 규정에 의거하여 발하는 명령규정(이러한 규정에 관계된 벌칙규정을 포함한다.)을 적용한다. 이 경우 동법 제32조의 2 제1항 중 “당해 사업장에”는 “근로자파견사업의적정한운영의확보및 파견근로자의취업조건등의정비등에관한법률(이하 “근로자파견법”이라 한다.) 제44조 제3항에서 규정하는 파견사업주(이하 “파견사업주”라 한다.)가 당해 파견사업주의 사업(동항에서 규정하는 파견사업주의 사업을 말한다. 이하 같다.)의 사업장에”로, 동법 제32조의 3 중 “취업규칙 기타 이에 준하는 것에 의하여”는 “파견사업주가 취업규칙 기타 이에 준하는 것에 의하여”로, “으로 한 근로자”는 “으로 한 근로자로서 당해 근로자에 관계되는 근로자파견법 제26조 제1항에서 규정하는 근로자파견계약에 의거하여 본조의 규정에 의한 근로시간에 의하여 근로시킬 수 있는 자”로, “당해 사업장의”는 “파견사업주가 당해 파견사업주 사업장의”로, 동법 제32조의 4 제1항 및 제2항 중 “당해 사업장에”는 “파견사업주가 당해 파견사업주의 사업장에”로, 동법 제36조 제1항 중 “당해 사업장에”는 “파견사업주가 당해 파견사업주의 사업장에”로, “이를 행정관청에”는 “및 이를 행정관청에”로 한다.

③근로자파견을 하는 사업(이하 본절에서 “파견사업주의 사업”이라 한다.)의 노동기준법 제10조에서 규정하는 사용자(이하 본조에서 “파견사업주”라 한다.)는 근로자파견을 한 경우로서, 전항의 규정에 의하여 당해 근로자 파견의 역무제공을 받는 사업의 동조에서 규정하는 사용자로 보는 자가 당해 근로자파견에 관계되는 근로자파견계약에서 정한 파견취업의 조건에 따라 당해 근로자 파견에 관계되는 파견근로자를 근로시키는 경우, 동항의 규정에 의하여 적용되는 동법 제32조, 제34조, 제35조, 제36조 제1항 단서, 제40조, 제61조 내지 제63조, 제64조의 2 또는 제64조의 3의 규정 또는 이러한 규정에 의거하여 발하는 명령규정(다음 항에서 “노동기준법 명령규정”이라 한다.)에 저촉되는 때에는 당해 근로자파견을 하여서는 아니된다.

④파견사업주가 전항의 규정에 위반한 때(당해 근로자파견에 관계되는 파견중의 근로자에 관하여 제2항의 규정에 의하여 당해 사용하는 사업의 노동기준법 제10조에서 규정하는 사용자로 보는 자에 있어 당해 노동기준법 명령규정에 저촉되는 때에 한한다.)에는 당해 파견사업주는 당해 근로기준법 명령규정에 위반한 것으로 보고, 동법 제118조, 제119조 및 제121조의 규정을 적용한다.

⑤전각항의 규정에 의한 노동기준법의 특례에 관하여는 동법 제38조의 2 제2항 중 “당해 사업장”은 “당해 사업장(근로자파견법 제26조 제1항에서 규정하는 파견취업에는 근로자파견법 제44조 제3항에서 규정하는 파견사업의 사업장)”으로, 동법 제38조의 3 제1항 중 “취로하게 한 때”는 “취로하게 한 때(사용사업주(근로자파견법 제44조 제1항 또는 제2항의 규정에 의하여 동조 제1항에서 규정하는 사용하는 사업의 제10조에서 규정하는 사용자로 보는 자를 말한다. 이하 같다.)가 취로하게 한 때를 포함한다.)”로, 동법 제99조 제1항, 제3항 및 제4항, 제100조 제1항 및 제3항 및 제104조의 2 중 “이 법률”은 “이 법률 및 근로자파견법 제44조의 규정”으로, 동법 제 101조 제1항, 제104조 제2항, 제104조의 2, 제105조의 2, 제106조 제1항 및 제109조 중 “사용자”는 “사용자(사용사업의 사용자를 포함한다.)”로, 동법 제102조 중 “이 법률의 위반죄”는 “이 법률(근로자파견법 제44조의 규정에 의하여 적용되는 경우를 포함한다.)의 위반죄(동조 제4항의 규정에 의한 제118조, 제119조 및 제121조의 죄를 포함한다.)”로, 동법 제104조 제1항 중 “이 법률 또는 이 법률에 의거하여 발하는 명령”은 “이 법률 또는 이 법률에 의거하여 발하는 명령규정(근로자파견법 제44조의 규정에 의하여 적용되는 경우를 포함한다.) 또는 동조 제3항의 규정”으로, 동법 제106조 제1항 중 “이 법률”은 “이 법률(근로자파견법 제44조의 규정을 포함한다. 이하 분항에서 같다.)”로, “협정 및 제38조의 4 제1항 및 제5항에서 규정하는 결의”는 “협정 및 제38조의 4 제1항 및 제5항에서 규정하는 결의(사용사업주에 대하여는 이 법률 및 이에 의거한 명령의 요지)”로, 동법 제112조 중 “이 법률 및 이 법률에 의거하여 발하는 명령”은 “이 법률 및 이 법률에 의거하여 발하는 명령규정(근로자파견법 제44조의 규정에 의하여 적용되는 경우를 포함한다.) 및 동조 제3항의 규정”으로, 이러한 규정(이러한 규정에 관계된 벌칙규정을 포함한다.)을 적용한다.

⑥본조의 규정에 의하여 노동기준법 및 동법에 의거하여 발하는 명령규정을 적용하는 경우 기술적으로 바꾸어 보는 기타 필요한 사항은 명령으로 정한다.

제45조 (노동안전위생법(昭和 47(1972)년 법률 제57호) 적용에 관한 특례 등) 생략

제46조 (진폐법(昭和 35(1960)년 법률 제30호) 적용에 관한 특례 등) 생략

제47조 (작업환경측정법(昭和 50(1975)년 법률 제28호) 적용의 특례) 생략

제47조의 2 (고용분야에있어서남녀의균등한기회및대우의확보등에관한법률 적용에 관한 특례) 근로자 파견의 역무제공을 받는 자가 그 지휘명령 하에서 근로시키는 파견근로자의 당해 근로자 파견에 관계되는 취업에 관하여는 당해 근로자 파견의 역무제공을 받는 자도 당해 파견근로자를 고용한 사업주로 보고, 고용분야에있어서남녀의균등한기회및대우의확보등에관한법률(昭和 47(1972)년 법률 제113호 ) 제3장의 규정을 적용한다. 이 경우 동법 제21조 제1항 중 “고용관리상”은 “고용관리상 및 지휘명령상”으로 한다.

## 제 4 장 잡 칙

제47조의 3 (지침) 후생노동장관은 제24조의 3 및 전장 제1절 내지 제3절의 규정에 의하여 파견사업주 및 사용사업주가 강구하여야 할 조치에 관하여 그 적절하고 유효한 실시를 도모하기 위하여 필요한 지침을 공표한다.

제48조 (지도, 조언 및 권고) ①후생노동장관은 이 법률(전장 제4절의 규정을 제외한다. 제49조의 3 제1항, 제50조 및 제51조 제1항에서 같다.)의 시행에 관하여 필요하다고 인정하는 때에는 근로자파견을 한 사업주 및 근로자파견의 의무제공을 받는 자에 대하여 근로자파견사업의 적정한 운영 또는 적정한 파견취업을 확보하기 위하여 필요한 지도 및 조언을 할 수 있다.

②후생노동장관은 노동력수급의 적정한 조정을 도모하기 위하여 근로자파견사업이 오직 근로자파견의 의무를 특정한 자에게 제공하는 것을 목적으로 행하여지고 있는 경우(제7조 제1항 제1호의 후생노동성령으로 정하는 경우를 제외한다.)에 있어 필요하다고 인정하는 때에는 당해 파견사업주에 대하여 당해 근로자파견사업의 목적 및 내용을 변경하도록 권고할 수 있다.

제49조 (개선명령 등) ①후생노동장관은 파견사업주가 당해 근로자파견사업에 관하여 이 법률 기타 근로에 관한 법률규정(이러한 규정에 의거하는 명령규정을 포함한다.)에 위반한 경우, 적정한 파견취업을 확보하기 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 당해 파견사업주에 대하여 파견근로자에게 관계되는 고용관리의 방법개선 기타 당해 근로자파견사업의 운영을 개선하기 위하여 필요한 조치를 강구하도록 명할 수 있다.

②후생노동장관은 사용사업주가 제4조 제3항의 규정에 위반하는 경우, 동항의 규정에 위반하여 파견취업을 계속시키는 것이 현저하게 부적당하다고 인정하는 때에는 당해 사용사업주에게 근로자파견을 한 파견사업주에 대하여 당해 파견취업에 관계되는 근로자파견계약에 의한 근로자파견의 정지를 명할 수 있다.

제49조의 2 (공표 등) ①후생노동장관은 제4조 제3항, 제24조의 2, 제40조의 2 제1항, 제40조의 4 또는 제40조의 5의 규정에 위반하고 있는 자에 대하여 제48조 제1항의 규정에 의한 지도 또는 조언을 하는 경우, 그 자가 또한 제4조 제3항, 제24조의 2, 제40조의 2 제1항, 제40조의 4, 제40조의 5의 규정에 위반 또는 위반의 우려가 있다고 인정하는 때에는 당해자에 대하여 제4조 제3항, 제24조의 2, 제40조의 2 제1항의 규정에 위반하는 파견취업을 시정하기 위하여 필요한 조치 또는 당해 파견취업이 행하여지는 것을 방지하기 위하여 필요한 조치를 취하도록 또는 제40조의 4, 제40조의 5의 규정에 의한 고용계약의 청약을 하도록 권고한 것을 할 수 있다.

②후생노동장관은 사용사업주가 제40조의 2 제1항의 규정에 위반하여 근로자파견의 의무제공을 받고 있고 또한 당해 근로자파견의 의무제공에 관계되는 파견근로자가 당해 사용사업주에 고용되는 것을 희망하고 있는 경우에는 당해 사용사업주에 대하여 제48조 제1항의 규정에 의하여 당해 파견근로자를 고용하도록 지도 또는 조언에도 불구하고 당해 사용사업주가 이에 따르지 아니하



는 때에는 당해 사용사업주에 대하여 당해 파견근로자를 고용하도록 권고할 수 있다.

③후생노동장관은 전2항의 규정에 의한 권고를 하는 경우, 그 권고를 받았던 자가 이에 따르지 아니하는 때에는 그 취지를 공표할 수 있다.

제49조의 3 (후생노동장관에 대한 신고) ①근로자파견을 하는 사업주 또는 근로자파견의 역무제공을 받는 자가 이 법률 또는 이에 의거한 명령규정에 위반한 사실이 있는 경우에는 파견근로자는 그 사실을 후생노동장관에게 신고할 수 있다.

②근로자파견을 하는 사업주 및 근로자파견의 역무제공을 받는 자는 전항의 신고를 한 것을 이유로 파견근로자에 대하여 해고 기타 불이익취급을 하여서는 아니된다.

제50조 (보고) 후생노동장관은 이 법률을 시행하기 위하여 필요한 한도에서 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 근로자파견사업을 행하는 사업주 및 당해 사업주로부터 근로자파견의 역무제공을 받는 자에 대하여 필요한 사항을 보고시킬 수 있다.

제51조 (출입검사) ①후생노동장관은 이 법률을 시행하기 위하여 필요한 한도에서 소속의 직원에게 근로자파견사업을 행하는 사업주 및 당해 사업주로부터 근로자파견의 역무제공을 받는 자의 사업소 기타 시설에 출입시켜 관계자에게 질문 또는 장부, 서류 기타 물건을 검사시킬 수 있다.

②전항의 규정에 의하고 출입검사를 행하는 직원은 그 신분을 나타내는 증명서를 휴대하고, 관계자에게 제시하지 하여야 한다.

③제1항의 규정에 의한 출입검사의 권한은 범죄수사를 위하여 인정된 것이라고 해석하여서는 아니된다.

제52조 (상담 및 원조) 공공직업안정소는 파견취업에 관한 사항에 관하여 근로자 등의 상담에 응하고 필요한 조언 기타 원조를 할 수 있다.

제53조 (근로자파견사업적정운영 협력자) ①후생노동장관은 사회적 신망이 있고 또한 근로자파견사업의 운영 및 파견취업에 관하여 전문적인 지식경험이 있는 자 중에서 근로자파견사업적정운영 협력자로 위촉할 수 있다.

②근로자파견사업적정운영 협력자는 근로자파견사업의 적절한 운영 및 적절한 파견취업의 확보에 관한 시책에 협력하고, 근로자파견을 하는 사업주, 근로자파견의 역무제공을 받는 자, 근로자 등의 상담에 응하고 이러한 자에 대한 전문적인 조언을 행한다.

③근로자파견사업적정운영 협력자는 정당한 이유가 있는 경우가 아니면 그 직무에 관하여 알 수 있었던 비밀을 타인에게 누설하여서는 아니된다. 근로자파견사업적정운영 협력자가 아닌 후에도 같다.

④근로자파견사업적정운영 협력자는 그 직무에 관하여 정부로부터 보수를 받지 아니한다.

⑤근로자파견사업적정운영 협력자는 예산의 범위 내에서 그 직무를 수행하기 위하여 필요로 하는 비용의 지급을 받을 수 있다.

제54조 (수수료) 다음에서 규정하는 자는 실비를 감안하여 정령으로 정하는 액의 수수료를 납부하여야 한다.

【부록 2- 일본 직업안정법 및 근로자파견법】

1. 제5조 제1항의 허가를 받고자 하는 자
2. 제8조 제3항의 규정에 의한 허가증의 재교부를 받고자 하는 자
3. 제10조 제2항의 규정에 의한 허가유효기간의 갱신을 받고자 하는 자
4. 제11조 제4항의 규정에 의한 허가증의 개서(改書)를 받고자 하는 자

제55조 (경과조치의 명령에의 위임) 이 법률의 규정에 의거하여 정령 또는 후생노동성령을 제정, 개폐하는 경우에는 각각 정령 또는 후생노동성령으로 그 제정, 개폐에 수반하여 합리적으로 필요하다고 판단되는 범위 내에서 필요한 경과조치(벌칙에 관한 경과조치를 포함한다.)를 정할 수 있다.

제56조 (권한위임) ①이 법률에서 정하는 후생노동장관의 권한은 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 그 일부를 都道府県 노동국장에게 위임할 수 있다.  
②전항의 규정에 의하여 都道府県 노동국장에게 위임된 권한은 후생노동성령으로 정하는 바에 의하여 공공직업안정소장에게 위임할 수 있다.

제57조 (후생노동성령에의 위임) 이 법률에서 정하는 이외 이 법률의 실시를 위하여 필요한 절차 기타 사항은 후생노동성령으로 정한다.

## 제 5 장 벌 칙

제58조 공중위생 또는 공중 도덕상 유해한 업무에 종사하게 하는 목적으로 근로자파견을 한 자는 1년 이상 10년 이하의 징역 또는 20만엔 이상 300만엔 이하의 벌금에 처한다.

제59조 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 100만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제4조 제1항 또는 제15조의 규정에 위반한 자
2. 제5조 제1항의 허가를 받지 아니하고 일반근로자파견사업을 행한 자
3. 위조 기타 부정행위로 제5조 제1항의 허가 또는 제10조 제2항의 규정에 의한 허가유효기간의 갱신을 받은 자
4. 제14조 제2항 또는 제21조의 규정에 의한 처분에 위반한 자

제60조 다음 각호의 1에 해당하는 자는 6월 이하의 징역 또는 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제16조 제1항에서 규정하는 신고서를 제출하지 아니하고 특정근로자파견사업을 행한 자
2. 제22조 또는 제49조의 3 제2항의 규정에 위반한 자
3. 제49조의 규정에 의한 처분에 위반한 자

제61조 다음 각호의 1에 해당하는 자는 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제5조 제2항(제10조 제5항에서 준용하는 경우를 포함한다.)에서 규정하는 신청서, 제5조 제3항(제10조 제5항에서 준용하는 경우를 포함한다.)에서 규정하는 서류, 제16조 제1항에서 규정하는 신고서 또는 동조 제2항에서 규정하는 서류에 허위기재를 하여 제출한 자

2. 제11조 제1항, 제13조 제1항, 제19조 제1항, 제20조, 제23조 제3항의  
규정에 의한 신고를 하지 아니하거나 허위의 신고, 또는 제11조 제1항,  
제19조 제1항에서 규정하는 서류에 허위기재를 하여 제출한 자
  3. 제34조, 제35조, 제35조의 2 제1항, 제36조, 제37조, 제41조 또는 제  
42조의 규정에 위반한 자
  4. 제50조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 또는 허위의 보고를 한 자
  5. 제51조 제1항의 규정에 의한 출입 또는 검사를 거부, 방해, 기피하고 또  
는 질문에 대하여 답변을 하지 아니하거나 허위의 진술을 한 자
- 제62조 법인의 대표자 또는 법인 또는 개인의 대리인, 사용인 기타 종업원이  
그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제58조 내지 전조의 위반행위를 하는 때  
에는 행위자를 벌주는 이외 그 법인 또는 개인에 대하여도 각 본조의 벌금형  
을 부과한다.

#### 부 칙 (생략)

## 참고문헌

### · 국내문헌

#### <단행본>

- 김동섭/서호원/오성욱, 직업안정법해설, 중앙경제, 2002.  
김세곤/김연식/송중학, 알기쉬운 근로자파견법, 중앙경제, 2001.  
장지연, 고령화시대의 노동시장과 고용정책 ( I ), 한국노동연구원, 2003.  
최홍엽, 외국의 근로자파견제도의 최근동향, 한국법제연구원, 1998.  
피터 아우어(장홍근 외 역), 노동정책의 유럽적 대안, 한국노동연구원, 2000.

#### <논문>

- 강성태, “파견근로자보호등에관한법률의 제정과 과제”, 노동법학 제8호, 1998.  
강성태, “위법한 파견근로와 사용자책임”, 『노동법연구』 제13호, 2002.  
고준기, “고용보장법의 새로운 이념과 체계정립 및 사회안전망과의 상호연계 확충”, 노동법학 제8호, 1998.  
고호성, “새로운 세계경제질서하에서의 노동법의 변동”, 노동법학 제9호, 1999.  
김유성, “신고용정책시대의 몇 가지 과제, 노동법연구 제4호, 1994.  
김재훈, “고용서비스 법제에 관한 소고”, 노동법학 제12호, 2001.  
박석운, “올바른 고용·노동허가제 도입을 위한 정책방안, 노동법연구 제9호, 2000.  
박원석, “독일 노동법의 새로운 경향”, 노동법학 제5호, 1995.

## 참고문헌

- 박지순, “독일의 최근 노동입법동향”, 노동법학 제12호, 2001.
- 오문완, “노동유연성과 노동법제의 변화 방향”, 노동법연구 제7호, 1998.
- 오문완, “노동유연성을 살리는 노동법제도의 모색”, 노동법학 제11호, 2001.
- 유성재·노상현·조임영, “주요국 근로자과건법의 개정과 시사점”, 『중앙법학』 제6집 제2호, 2004.
- 윤성천, “한국에서의 근로자 과건의 법제화 문제”, 노동법학 제6호, 1996.
- 윤애림, “노동조합에 의한 근로자공급사업에 대한 노동법적 재검토”, 노동법연구 제13호, 2002.
- 이광택, “미국 노동법의 새로운 경향”, 노동법학 제5호, 1995.
- 이광택, “노동시장·노동보호법제의 평가와 과제”, 노동법학 제15호, 2002.
- 이원희, “영국 노동의 유연화와 노동법상의 문제”, 노동법연구 제7호, 1998.
- 이철수, “전환기의 노사관계와 노동법”, 노동법연구 제8호, 1999.
- 최홍엽, “독일 근로자과건법의 개정 배경과 내용”, 노동법연구 제15호, 2003.
- 하경효, “EU 노사관계의 최근동향과 노동법의 발전 전망”, 노동법학 제8호, 1998.

## · 일본문헌

### <단행본>

- 宇都宮深志 編, サッチャー改革の理念と實踐, 三嶺書房, 1990.
- 厚生労働省職業安定局, 労働市場政策と公共職業サービスの課題, 日本労働研究機構, 2002.
- 五賀一道 外 譯, 労働市場の規制緩和を検証する(Why Deregulate Labour Markets?), 青木書店, 2004.
- 佐藤博樹(電機總研), IT時代の雇用システム, 日本評論社, 2001.

- 菅野和夫, 新・雇用社會の法, 有斐閣, 2002.
- 高梨昌, [第2版]詳解労働者派遣法, 日本労働研究機構, 2001.
- 西谷敏・脇田滋, 派遣労働の法律と實務, 労働旬報社, 1987.
- 西谷敏・中島正雄・奥田香子, 轉換期労働法の課題 — 変容する企業社會と労働法, 旬報社, 2003, 375頁.
- 日本労働研究機構, 労働市場・雇用關係の変化と法, 日本労働研究機構, 1997.
- 日本労働法學會, 21世紀労働法の展望(講座21世紀の労働法 第1卷), 有斐閣, 2000.
- 日本労働法學會, 労働市場の機構とルール(講座21世紀の労働法 第2卷), 有斐閣, 2000.
- 馬渡淳一郎, 労働市場法の改革, 日本評論社, 2003.
- 八代尚宏, 雇用改革の時代, 中央公論社, 1999.
- 脇田滋, 労働法の規制緩和と公正雇用保障, 法律文化社, 1995.
- 労働省 職業安定局 民間需給調整事業室 編, 『労働者派遣法の實務解説』, 労務行政研究所, 2000.
- OECD(島田晴雄译), 先進諸國の雇用・失業, 日本労働研究機構, 1994.

### <논 문>

- 鎌田耕一, “民間職業紹介に關する條約(第181号)の意義”, 日本労働法學會誌 91号, 1998.
- 小嶋典明, “労働市場をめぐる法政策の現状と課題”, 日本労働法學會誌 87号, 1996.
- 島田陽一, “非正規雇用の法政策”, 日本労働研究雜誌 462号, 1998.
- 島田陽一, “改正労働者派遣法における適用對象業務のネガティブリスト化の意義と問題点”, 『早稻田法學』第75卷3号, 2000.
- 菅野和夫・諏訪康雄, “労働市場の変化と労働法の課題”, 日本労働研究雜誌 418号, 1994.
- 諏訪康雄, “労働市場と法”, 季刊労働法 190・191号, 1999.
- 諏訪康雄, “雇用政策法の構造と機能”, 日本労働研究雜誌 423号, 1995.

참고문헌

- 土田道夫, “変容する労働市場と法”, 現代の法 第12卷, 1997.
- 中野麻美・浜村彰 外, “労働者派遣法 Q & A”, 労働法律旬報 1574号, 2004.
- 労働省・雇用法制研究会, “今後の労働市場法制の在り方について”, 労働法律旬報 1446号, 1998.
- 浜村彰, “違法な労働者供給・労働者派遣と労働契約関係”, 法學志林 98卷 1号, 2000.
- 浜村彰, “改正労働者派遣法の検討”, 労働法律旬報 1554号, 2003.
- 樋口美雄, “労働市場の流動化はなぜ進まないのか”, ジュリスと 1149号, 1999.
- 柳屋孝安, “労働市場の変化とドイツ労働法”, 日本労働法學會誌 87号, 1996.

· 구미문헌

<단행본>

- Collins/Ewing/McColgan, *Labour Law*, Hart, 2001.
- Deakin/Morris, *Labour Law*, Butterworths, 2001.
- MacINNES. J, *Thatcherism at Work: Industrial Relations and Economic Change*, Taylor & Francis, 1987.

<논문 및 보고서>

- Bauer/Kretz, “Gesetze für moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt”, NJW, 2003.
- Department of Social Security, Green Paper on New Ambitions for Our Country: A New Contract for Welfare, Cm. 3805, 1998,
- Industrial Relations Service, “The New Deal: an update”, Employment Development Bulletin, No.97, 1998.1.

- Job Creation and Employment Opportunities : The United States Labor Market, 1993-1996, A Report by the Council of Economic Advisers with the U.S. Department of Labor, Office of the Chief Economist. April 23, 1996.
- John Hills, "Thatcherism, New Labour and the Welfare State", 1998.
- Mark Beatson, "Progress towards a flexible market", Employment Gazette(Feb. 1995) pp. 55-65.
- United Kingdom Employment Action Plan(1999) ([www.dfee.gov.uk](http://www.dfee.gov.uk)).