

# 장애인 고용의무제도에 대한 사후적 입법평가

- 의무고용이행수단의 효과성 분석을 중심으로 -

원소연 · 조임영 · 정영훈 · 신현중



입법평가 연구 11-17-⑫

**장애인 고용의무제도에 대한  
사후적 입법평가**  
- 의무고용이행수단의 효과성 분석을 중심으로 -

원소연 · 조임영 · 정영훈 · 신현중

# 장애인 고용의무제도에 대한 사후적 입법평가

- 의무고용이행수단의 효과성 분석을 중심으로 -  
Ex Post Legislative Evaluation on the Quota  
system for the Employment of the Disabled  
- With Effectiveness Analysis on the Fulfillment  
Method of the Quota System as the Center -

연구자 : 원소연(한국법제연구원 초청연구원)  
Won, Soh-Yeon  
조임영(영남대학교 법학전문대학원 교수)  
Jo, Im-Young  
정영훈(헌법재판연구원 책임연구원)  
Jung, Young-Hoon  
신현중(한남대학교 행정학과 교수)  
Shin, Hyeon-Joong

2011. 11. 30.

## 요 약 문

### I. 배경 및 목적

- 우리나라 장애인 고용정책은 지속적으로 발전하여 왔으며, 국가 및 지방자치단체와 민간부문의 사업주의 고용의무는 장애인의 고용촉진을 위한 핵심적인 제도로서 장애인의 고용확대에 큰 기여를 하였음
- 그러나 장애인의 경제활동참가율은 비장애인과 비교하면 여전히 열악한 상황이며, OECD 국가들의 장애인 실업률보다도 높게 나타남.
- 또한 최근 장애 유형 및 장애인정 범위의 확대 등 여러 가지 환경변화와 장애인 고용정책과 관련한 새로운 요구들의 등장함에 따라 장애인 고용의무제도와 장애인 고용정책의 전반적인 변화가 요구되고 있음
- 장애인의 고용촉진을 위한 핵심적인 제도인 의무고용제도의 법적 문제점의 분석과 장애인의 고용평등을 실현하기 위한 개선방안을 제시하기 위하여 현행 의무고용제도에 대한 사후적 입법평가 필요함.
- 우리나라 고용의무제도의 개선을 위한 규범적 분석을 위하여 프랑스, 일본, 독일의 고용의무법제와의 비교법적인 연구와 장

애인 고용의무의 주체인 적용대상 기업들을 대상으로 설문조사를 통해 우리나라의 고용의무제도와 이행수단에 대한 효과성을 분석함. 이러한 설문조사분석과 비교법적인 검토를 통해 향후 우리나라 고용의무제도의 개선방안을 제시하는 것을 목적으로 함

## II. 주요 내용

### □ 한국 및 외국의 고용의무법제

- 우리나라의 장애인 고용의무 대상기업은 상시50명이상의 근로자를 고용하는 사업주로서 의무고용율은 정부의 경우 3%, 민간기업은 2.3%이며, 이러한 고용의무를 이행하지 못한 경우 고용부담금이 부과되는데 이를 위한 부담기초액은 고용율에 따라 차등 적용 함.
- 프랑스의 경우 고용의무의 대상은 장애인 권리·자립위원회(*commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées*)에서 인정한 장애근로자 외에도 다수의 기준이 있으며, 고용의무의 주체는 근로자 20명 이상 고용하는 사업주로서 의무고용율은 6%임. 이러한 고용의무를 이행하지 못하는 경우 고용부담금을 납부하며 고용부담금 부과기준은 사업장의 규모에 따라 차등적용함
- 일본의 경우 고용의무의 대상은 신체장애인, 지적장애인, 정신장애인이며 그 밖의 장애의 경우엔 의사의 검진을 통해 확인하여 인정함. 일본의 의무고용율은 1.8%로서 의무고용 미충족 장애인 1인당 5만엔의 고용부담금이 부과됨. 이 밖에 일본은 장애인고용의 촉진 및 안정의 도모를 위해서 특례자회사제도를 운영하고 있음.

- 독일의 경우 장애인 고용의무는 중증장애인만을 대상으로 하며 고용의무 주체는 상시고용인원 20인 이상의 사업주로서 고용의무율은 5%에 이릅니다. 이러한 고용의무를 이행하지 못하는 경우 고용부담금은 고용율에 따라 차등적용하고 고의적인 미이행의 경우 벌금을 부과함. 이 밖에 독일은 중증장애인의 고용촉진 및 고용안정을 위해 해고보호제도(Kündigungsschutz)를 운영하고 있음.

#### □ 고용의무 이행수단의 효과성 분석

- 고용의무 주체를 대상으로 한 설문조사를 통해 장애인 의무고용 이행수단의 효과성 분석과 사업주간에 의무고용 이행수준의 차이에 대한 근원적인 문제를 관찰함으로써 장래 효과성을 높이는 방안이 무엇인가에 대해 고찰함.

### Ⅲ. 기대효과

- 장애인 고용촉진 및 직업재활법상 장애인 의무고용제도의 개선방안과 보다 효과적이고 적실성있는 장애인 정책의 수립에 기여할 수 있음.
- 사회복지법제에 대한 사후적 입법평가의 선행연구로서 분야별 입법평가 모델과 방법론 개발을 위한 기초자료를 제공함

▶ 주제어 : 장애인 고용의무제도, 의무고용율, 고용부담금, 고용장려금, 사후적 입법평가

# Abstract

## I . Background and purpose

- The employment policy of the disabled in our nation has been developed continuously and the employment obligation of nation, local government, owner of private sector contributes to the employment extension of the disabled as the core system for the employment promotion of the disabled.
- However, the economic activity participation rate of the disabled is still low compared with the non-disabled and the unemployment rate of the disabled appeared higher than ones of OECD countries.
- Plus, as diverse environmental changes such as extension on the types of disability and the disability range, and so on and new demands relating to the employment policy of the disabled are recently emerging, the quota system for Employment of the disabled and the employment policy of the disabled are demanded to change in overall.
- Ex post legislative Evaluation on the current quota system is needed to realize the equal employment opportunity of the disabled and to analyze the legal issues of the quota system

which is the core system for the employment promotion of the disabled.

- The effectiveness on the quota system in our nation and the fulfillment method was analyzed through the comparative research with French, Japanese, and German systems for the normative analysis to improve the quota system of our nation and the survey aiming at application target companies which are the main agents in the employment obligation of the disabled.
- The purpose is to suggest the improvement plan of the quota system for the employment of the disabled in our nation through the comparative review and this survey analysis.

## **II. Main contents**

- Korea and international employment obligation laws
  - Our target companies of the quota system for the employment of the disabled are the owner hiring over 50 workers in regular, and the obligation employment rate is 3% in government and 2.3% in private sector. When the employment obligation is not fulfilled, the employment costs are charged and for this basic costs are differentiated and applied in accordance with the employment rate.
  - In France, the target of the employment obligation has diverse standards beside the disabled workers recognized in the disabled right



and self-reliance committee (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées). The main agents of the employment obligation are owners hiring over 20 workers and the rate of the obligation employment is 6%. When it fulfills the employment obligation such as this, the employment cost should be paid and the imposition standard of the employment costs are differentiated and applied in accordance with the size of the business.

- In Japan, the targets of the employment obligation are the physical handicapped person, the mentally deficient person, and the mentally challenged person and other disabilities are accepted by the confirmation through doctor's diagnosis. The Japanese obligation employment rate is 1.8% and 50,000 Yen per a disabled person under the cut-line of the obligation employment is charged as the employment costs. Besides this, Japan operates the special subsidiary system to promote the disabled employment and stability.
- In German, the disabled employment obligation is only aiming at the severely disabled person and main agents of the employment obligation are the owners hiring over 20 workers in regular, and the employment obligation rate is 5%. When it doesn't fulfill the employment obligation, the employment costs will be differentiated and applied in accordance with the employment rate. Besides this, German operates the discharge protective system for the employment promotion and the employment stability of the severely disabled person.
- Effectiveness analysis of the employment obligation fulfillment method

- By observing the fundamental problems on the differences on the fulfillment levels of the obligation employment among business owners and analyzing the effectiveness on the fulfillment method of the disabled obligation employment through survey aiming at the main agents of the employment obligation, it investigated the methods to increase the future effectiveness.

### **III. Expected Effectiveness**

- With the employment promotion of the disabled and laws of the vocational rehabilitation, it can contribute to the improvement plans of the disabled obligation employment system and more effective and adaptable policy establishment of the disabled.
- It provides the fundamental materials to develop the legislation appraisal model and the method by segment as the advanced research of the post-appraisal legislation on the social welfare system.

➤ **Key Words :** The Quota System for the Employment of the Disabled, obligatory employment rate, the levy system, the employment subsidy, ex post legislative Evaluation

# 목 차

요 약 문 .....	3
Abstract .....	7
제 1 장 서 론 .....	15
제 1 절 연구의 필요성과 목적 .....	15
제 2 절 연구의 범위와 방법 .....	16
제 2 장 이론적 배경 및 선행연구 검토 .....	21
제 1 절 장애인 고용현황 .....	21
제 2 절 우리나라 고용의무제도 .....	26
1. 고용의무법제 .....	26
2. 고용부담금 .....	29
3. 고용장려금 .....	30
제 3 절 선행연구 검토 .....	32
제 3 장 프랑스의 고용의무제도 .....	35
제 1 절 장애인 고용현황 .....	35
제 2 절 장애인 고용의무 .....	41
1. 장애인 고용의무법제의 연혁 .....	41
2. 고용의무의 대상 .....	42
3. 고용의무의 주체 .....	44

4. 의무고용비율의 산정 .....	46
5. 고용부담금 .....	56
6. 공공부문의 장애인 고용의무제도 .....	60
제 3 절 장애인 고용에 대한 지원 .....	65
1. Agefiph의 장애인 고용지원 .....	65
2. 국가의 지원 .....	73
제 4 절 소 결 .....	74
제 4 장 일본의 고용의무제도 .....	79
제 1 절 장애인 고용현황 .....	79
제 2 절 장애인 고용의무 .....	82
1. 고용의무의 대상 .....	82
2. 고용의무의 주체 .....	88
3. 의무고용비율의 산정 .....	90
4. 의무고용비율 적용에 있어서의 각종 특례제도 .....	95
5. 고용부담금 .....	105
제 3 절 장애인 고용에 대한 지원 .....	107
1. 고용장려금 .....	107
2. 보장금 .....	108
3. 각종 조성금 .....	109
제 4 절 소 결 .....	112
제 5 장 독일의 고용의무제도 .....	115
제 1 절 장애인 고용현황 .....	115

제 2 절 독일 고용의무 .....	122
1. 고용의무법제의 연혁 .....	122
2. 고용의무 대상 .....	124
3. 고용의무의 주체 .....	127
4. 의무고용비율의 산정 .....	129
5. 고용부담금 .....	134
6. 장애인에 대한 해고보호 .....	136
제 3 절 장애인 고용촉진을 위한 지원 .....	137
1. 고용주에 대한 지원 .....	138
2. 중증장애인에 대한 지원 .....	139
3. 노동시장프로그램 .....	139
4. 사회통합전문가 .....	140
5. 사회통합프로젝트 .....	140
제 4 절 소 결 .....	141
제 6 장 우리나라 고용의무 이행수단의 효과성 분석 .....	143
제 1 절 연구방법론 .....	143
1. 표본조사 및 분석방법 .....	143
2. 분석방법 .....	147
제 2 절 장애인 고용인식 및 고용현황 .....	147
1. 장애인 고용에 대한 인식조사 결과 .....	147
2. 장애인 고용 현황 .....	157
3. 고용 장애인 처우 및 환경 .....	164
제 3 절 장애인 고용의무제도의 이행현황과 효과성 .....	167

1. 이행현황 .....	167
2. 효과성 분석 .....	188
제 4 절 장애인 연계고용 활성화 정도 .....	209
제 5 절 소 결 .....	212
제 7 장 우리나라 고용의무제도 개선을 위한 시사점 .....	215
1. 장애인 경제활동인구와 의무고용율의 적정성 검토 .....	215
2. 고용부담금제도의 다각화 및 세분화 .....	217
3. 사회문화적 환경의 개선 .....	221
참 고 문 헌 .....	225
<b>【부 록】</b>	
장애인 의무고용제 실태조사 .....	233

## 제 1 장 서 론

### 제 1 절 연구의 필요성과 목적

우리나라 장애인 고용정책은 1990년 장애인고용촉진 등에 관한 법률의 제정과 더불어 시작된 이래 지속적으로 발전하여 왔는데, 그 중에서도 국가 및 지방자치단체와 민간부문의 사업주의 고용의무는 장애인의 고용촉진을 위한 핵심적인 제도로서 장애인의 고용확대에 큰 기여를 하였다고 평가된다. 이는 통계자료를 통해 보다 명확해지는데, 991년 0.43%이던 장애인고용률이 2010년에 2.24%로 5배 이상 증가하였으며, 같은 기간 10,462명이던 장애인근로자는 126,416명으로 12배 이상 많아지는 등 가시적인 고용성과가 이를 증명하고 있다. 그러나 이러한 개선에도 불구하고 2010년 5월 기준 15세 이상 전체 인구의 경제활동 참가율은 61.9%, 실업률은 3.2%인데 비해 장애인의 경제활동참가율은 38.5%, 실업률은 6.6%로 비장애인과 비교하면 여전히 열악한 상황이며,<sup>1)</sup> OECD 국가들의 장애인 실업률보다도 높게 나타나고 있다. 또한 최근 장애 유형 및 장애인정 범위의 확대를 비롯한 여러 가지 환경변화에 직면하여 장애인 고용정책과 관련한 새로운 요구들이 등장하고 있을 뿐만 아니라 의무고용비율에서 중증장애인의 비중이 감소하는 등 장애인 고용의무제도와 장애인 고용정책의 전반적인 변화가 요구되고 있는 상황이다. 이에 따라 장애인의 고용촉진을 위한 핵심적인 제도인 의무고용제도의 법적 문제점을 분석하고, 장애인의 고용평등을 실현하기 위한 개선방안을 제시하기 위하여 현행 의무고용제도에 대한 사후적 입법평가의 필요성이 제기된다.

이를 위해 우선적으로 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(이하 장애인고용촉진법)상 고용의무제도의 핵심요소들인 고용의무의 대상 및 주체,

1) 고용노동부·장애인고용공단 고용개발원, 2010 장애인 통계, 2010.11.30, 79쪽.

의무고용율, 고용부담금의 산정과 적용방식, 고용장려금을 포함한 고용촉진을 위한 지원내용들을 중심으로 비교법적 검토가 이루어져야 한다. 물론 장애인 고용정책은 각국의 경제적, 사회적, 문화적 상황에 따라 고유한 방식으로 형성되고 발전되어 오기 때문에, 법률의 내용과 범위를 평면적으로 비교하고 도입하는 것은 큰 의미가 없을 것이다. 다만 우리나라의 장애인 고용현황에 있어서 항상 큰 문제점으로 지적되어 왔던 기업의 규모가 클수록 장애인 고용율이 낮아지는 현상과 관련하여, 우리의 상황과는 반대로 규모가 클수록 높은 장애인 고용율을 나타내고 있는 외국의 법제를 분석함으로써 우리나라의 법적 문제점을 진단하고 이에 대한 대안을 제시하고자 한다.

비교법적인 검토에 이어 장애인 고용의무의 주체인 기업을 대상으로 설문조사를 진행하여 「장애인고용촉진법」상 고용의무 이행수단의 효과성과 장애인 고용인식 및 고용현황, 장애인 연계고용 활성화정도 등에 대한 분석을 실시하였다. 이러한 설문조사분석과 비교법적인 검토를 통해 향후 우리나라 고용의무제도의 개선방안을 제시하는 것을 본 연구의 목적으로 한다.

## 제 2 절 연구의 범위와 방법

장애인 고용의무제도의 효과성을 좌우하는 중요한 요인 중의 하나는 고용의무제도 자체를 규정하는 규범적 내용이다. 법률은 장애인 고용정책의 방향과 구체적인 내용을 결정하는 기본적인 근거로서, 해당 국가의 장애인 고용정책의 수준을 가늠하는 첫 번째 기준이 된다. 그러나 법률은 실제 생활속에서 기타 제도들을 비롯하여 사회문화적, 경제적 환경과 조화를 이룰 때 비로소 살아 숨 쉬게 되는 것이며, 실제 적용을 통해 그 목적을 달성하지 못한다면 사문화된 법률로 남게 될 것이다. 따라서 법률은 해당 국가의 기타 제도들과 조화를 이룰 때만이



그 목적을 달성할 수 있다.

이를 위해 우리나라 고용의무제도의 개선을 위한 규범적 분석을 위하여 프랑스, 일본, 독일의 고용의무법제와의 비교법적인 연구를 진행하였다. 반면 실행상의 한계는 법적 보장내용이 실질적으로 효과를 나타내고 있는가를 판단하기 위해 법적 보장외의 기타 조건들과의 관계를 살펴보아야 한다. 이를 위해 본 연구에서는 장애인 고용의무의 주체인 적용대상 기업들을 대상으로 설문조사를 통해 우리나라의 고용의무제도와 이행수단에 대한 효과성을 분석하였다.

본 연구는 독일에서 활발하게 시행되고 있는 사후적 입법평가사례를 참조하여 그 방법론에 근거하여 진행하였다. 입법평가란 하나의 독립적인 평가방법이라기 보다는 입법과정속에서 예견되는 법률의 효과를 규명하기 위한 일련의 활동이라고 정의할 수 있으며, 입법계획을 평가대상으로 하는 사전적 입법평가, 법률안을 평가대상으로 하는 병행적 입법평가 그리고 현행 법규정에 대해 평가하는 사후적 입법평가로 구분된다.<sup>2)</sup> 입법평가는 다양한 방법론을 포함하는 포괄적인 개념으로서, 뵘렛과 콘첸도르프의 『입법평가 입문』에서는 입법평가를 위한 분석방법으로서 효용가치분석, 상호의존적 분석, 비용결과분석, 비용편익분석 등 다양한 평가방법 및 수단을 제시하고 있으며,<sup>3)</sup> 다양한 평가기법 중에서 어떤 방법을 이용할 것인가는 평가의 목적에 따라 구분되어야 한다. 일반적으로 사후적 입법평가를 위한 핵심적인 심사기준은 목표달성도이며, 그 외에 비용발생, 수용성, 실용성, 부수적 효과 등이 있다. 본 연구에서는 「장애인고용촉진법」상 장애인 고용의무제도의 효과성을 분석하기 위하여 비교법적 연구방법과 이행수단의 효과성 분석을 위해

2) 사전적, 병행적, 사후적 입법평가로 구분하는 방식은 뵘렛과 콘첸도르프에 의한 『입법평가 입문』에서 규정한 것이지만, 최근 들어 평가가 이루어지는 단계를 법률 제정 이전단계와 법률제정 이후단계로 구분하여 사전적 평가절차와 사후적 평가절차로 구분하기도 한다.

3) 입법평가의 방법에 대한 자세한 내용은 Böhrer und Konzendorf, Handbuch Gesetzesolgenabschätzung(GFA), Nomos Baden-Baden 2001 참조.

고용의무의 주체들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이러한 연구방법론 및 절차는 독일에서 수행된 『성매매행위자의 고용관계 규율을 위한 법(Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Prostituierten)』(이하 성매매법)에 대한 사후적 입법평가를 위한 보고서 및 평가서를 참고하여 이루어졌다. 사후적 입법평가의 실시 배경은 법령적용을 통해 드러나는 법령개정의 필요성과 개별 법령들에서 주기적인 평가를 규정하는 경우 등에 기인한다. 일반적으로 독일의 입법평가의 제도화로 평가되는 『연방각부공동직무규칙』 제44조의 법률의 효과분석과 관련한 규정은 입법과정에서의 분석을 주로 규정하고 있기 때문에 사후적 평가에 대한 강제성은 사전적 평가에 비해 약하다고 볼 수 있다. 독일에서는 사후적 입법평가가 전체 법률안 대비 어느 정도 이루어지고 있는가에 대한 통계자료는 제공하고 있지 않으며, 다만 연방내무부 관계자에 따르면 사후적 입법평가의 비율은 전체 법률안의 대략 10%정도에 이른다고 한다.

본 연구에서는 최근 독일에서 수행되었던 사후적 입법평가의 사례인 『성매매법(Prostitutionsgesetz)』을 벤치마킹하여 구성하였다. 독일의 『성매매법』에 대한 사후적 입법평가를 위하여 두 개의 평가서가 작성되었는데, 하나는 현행 법률에 대하여 법윤리학적 및 법이론적 문제제기 등 비판적 고찰을 통하여 문제를 분석하고 개선을 위한 시사점을 제시하고 있으며<sup>4)</sup>, 다른 평가서에서는 성매매관계자 및 관련 전문가들에 대한 설문조사를 통하여 성매매행위로부터의 탈출가능성과 성매매법의 영향 등을 분석하였다.<sup>5)</sup> 이러한 두 개의 평가서를 바탕으로 연방정부

---

4) Renzikowski, Joachim, Reglementierung von Prostitution : Ziel und Probleme - eine kritische Betrachtung des Prostitutionsgesetzes, Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2007 참조.

5) Helfferich, Cornelia, Vertiefung spezifischer Fragestellungen zu den Auswirkungen des Prostitutionsgesetzes, Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2007 참조.

는 『성매매법』 개선을 위한 최종 보고서를 작성하였다.<sup>6)</sup> 『성매매법』에 대한 사후적 입법평가를 위한 두 개의 평가서는 담당부처인 연방가족청소년부의 위탁을 받아 각각의 전문가들에 의해 진행되었으며, 이러한 평가서를 바탕으로 최종적으로 연방정부에 의한 사후적 입법평가 보고서로 귀결되었다.

반면 『장애인고용촉진법』상 의무고용제도에 대한 사후적 입법평가는 독일의 입법평가와는 달리 시범적 평가로서의 의미를 지니고 있기 때문에 각각의 전문분야에 대한 독립적인 평가를 진행하기에는 시간적 및 인력상의 한계가 있었다. 이에 본 보고서에는 법률에 대한 비판적 고찰과 더불어 관계자들에 대한 설문조사를 중심으로 구성하였으며, 이를 위해 각 분야의 전문가들이 본 연구에 참여하였다.

물론 실질적인 사후적 입법평가를 위해서는 우리나라 법률에 대한 보다 구체적인 고찰과 고용의무제도의 실제적용상의 문제를 종합적으로 분석하기 위하여 설문조사에 의한 양적분석 뿐만 아니라 전문가에 의한 질적 조사 및 공청회 등 다양한 의견수렴절차가 전제되어야만 한다. 그러나 시간적 및 연구 인력의 한계로 인해 비교법적 고찰과 설문조사를 통한 제한적 영향분석에 머무르게 된 것은 본 연구의 한계점으로 지적할 수 있다. 본 연구를 시작으로 정부차원에서 보다 종합적이고 장기적인 관점의 후속연구를 기대해 본다.

---

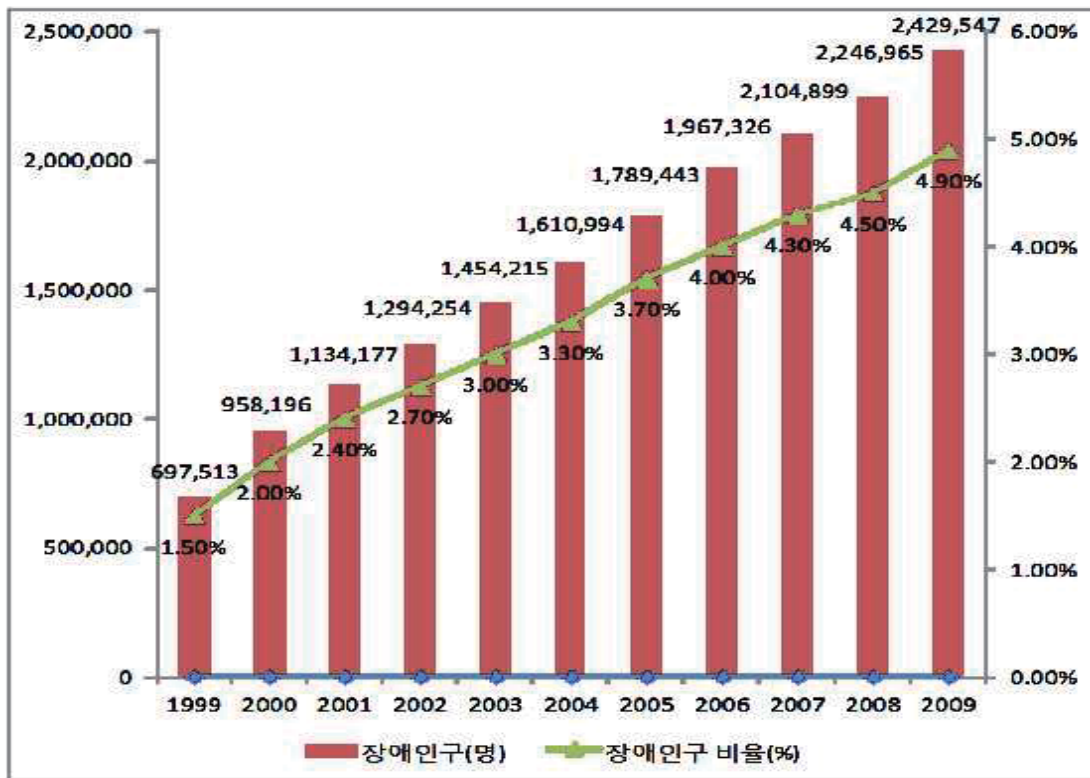
6) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bericht der Bundesregierung zu den Auswirkungen des Gesetzes zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Prostituierten(Prostitutionsgesetz-ProstG), 2007 참조.

## 제 2 장 이론적 배경 및 선행연구 검토

### 제 1 절 장애인 고용현황

우리나라 등록장애인 수는 2009년 12월 말 현재 2,429천명으로 2000년 12월말 958천명에서 약 153.6% 증가한 것으로, 총인구대비 4.88%를 차지하고 있다. 2000년 등록장애인 수는 2.0%에 불과하였으나 장애범주의 확대를 통해 등록장애인의 수가 지속적으로 확대되어 2009년도 말 기준으로 장애인구는 약 2.5배 이상 증가하였다.<sup>7)</sup>

<그림 II-1> 총인구대비 장애인구비율

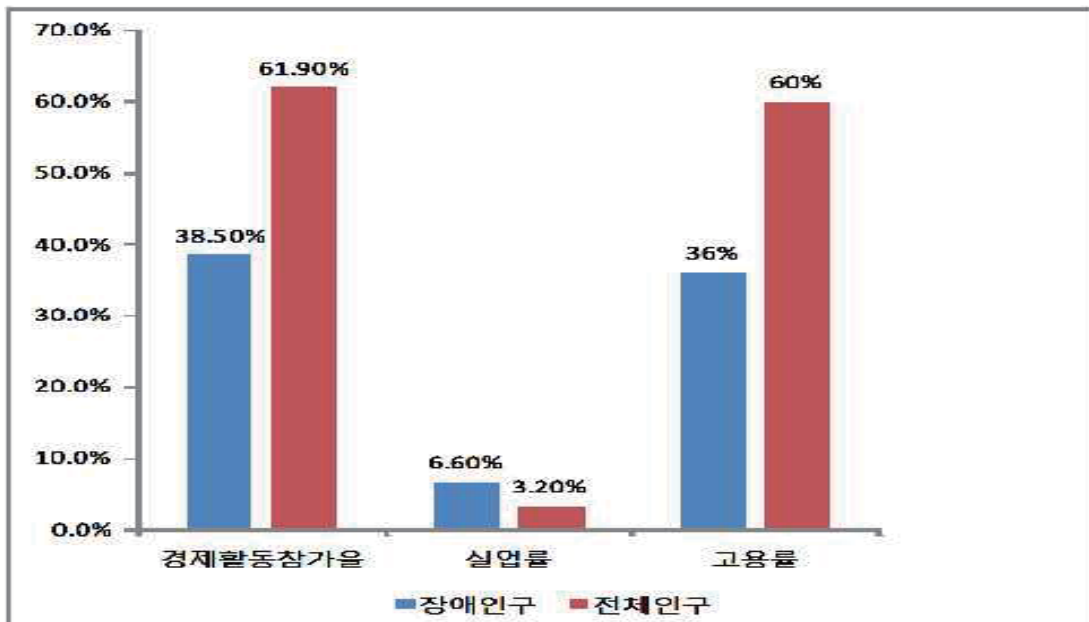


출처: 한국장애인고용공단 고용개발원, 2010 장애인 통계, 29쪽.

7) 한국장애인고용공단, 2010 장애인 통계, 29쪽.

장애인의 고용현황을 살펴보면 2010년 5월 기준 장애인구의 경제활동참가율은 38.5%, 고용률은 36.0%, 실업률은 6.6%로 나타나고 있는데, 이는 전체인구의 평균과 비교하였을 때 경제활동참가율과 고용율은 절반 수준에 그치고 있으며, 실업률은 2배 이상 높게 나타나고 있다.<sup>8)</sup> 또한 여성장애인의 경제활동 참가율과 고용율은 남성장애인의 절반수준이며 실업률은 1.7%p 높게 나타나고 있다. 종사상 지위별 장애인의 취업자 구성비를 살펴보면, ‘유급종사자’를 두고 있지 않은 자영업자 21.8%, ‘상용근로자’ 26.8%, ‘임시근로자’ 16.9%, ‘일용근로자’ 10.9%, ‘무급가족 종사자’ 10.0%의 순으로 나타나고 있으며, 장애인 취업자의 직업별 분포는 ‘단순노무종사자’ 27.0%, ‘농림어업숙련종사자’ 17.5%, ‘판매종사자’ 11.8%, ‘장치기계 조작 및 조립 종사자’ 11.1% 등의 순으로 나타난다.

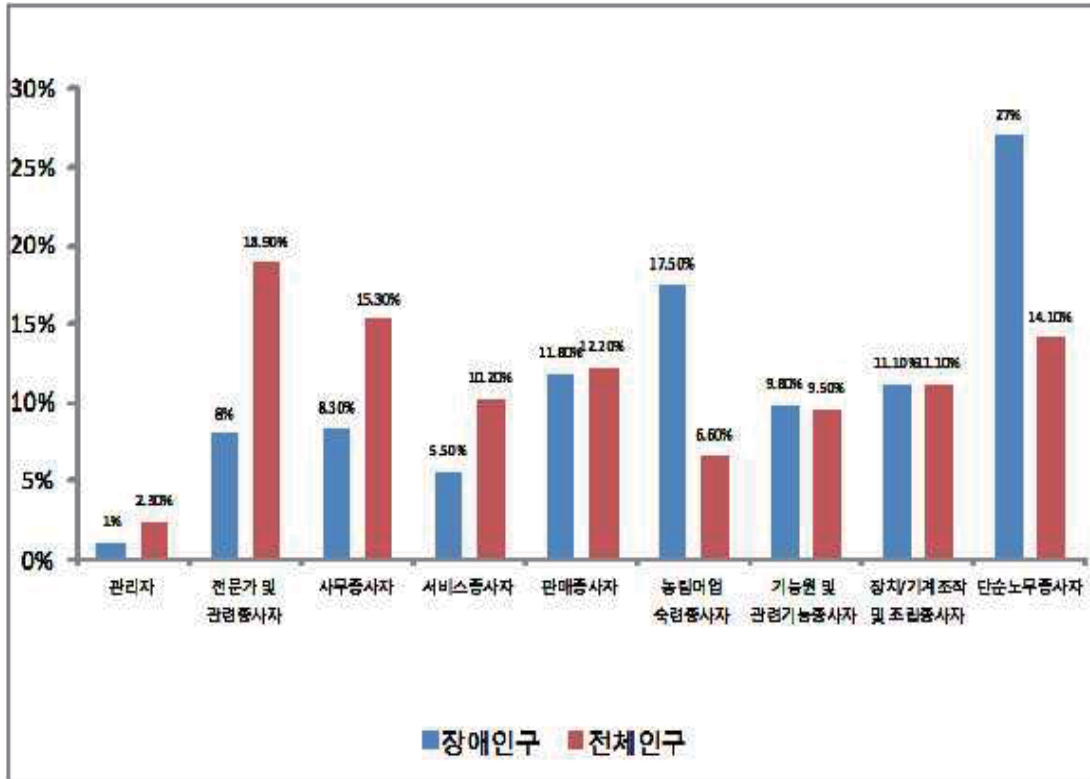
<그림 II-2> 경제활동 상태(2010년 5월 기준)



출처: 한국장애인고용공단 고용개발원, 2010 장애인 통계, 79쪽.

8) 전체인구의 경제활동참가율 및 고용률, 실업률은 각각 61.9%, 60.0%, 3.2%이다.

<그림 II-3> 직업별 취업자 구성비

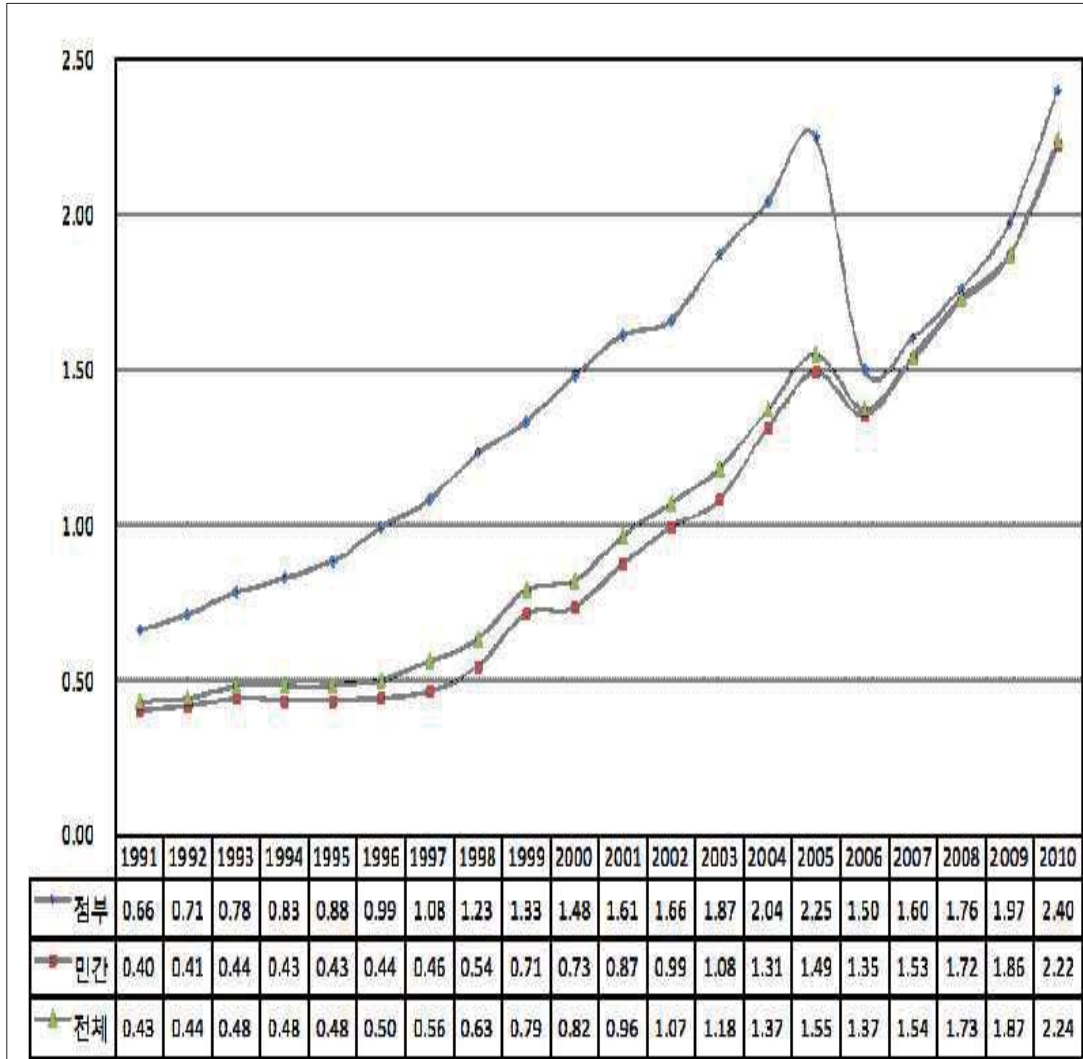


출처: 한국장애인고용공단 고용개발원, 2010 장애인 통계, 80쪽.

한국장애인고용공단에서는 각 연도별로 장애인 고용현황 자료를 발표하는데, 이에 따르면 장애인고용의무제도 도입 이후 정부와 민간부문의 장애인 고용률은 지속적으로 증가하여 왔다. 정부부문, 민간부문을 모두 포함한 장애인 고용률은 2006년 국가 및 지방자치단체의 장애인 의무고용 적용직종 확대와 민간부문의 업종별 적용제외율 폐지에 따라 다소 하락하였으나 이후 지속적으로 증가하여 2010년 2.24%로 1991년 0.43% 대비 5배 이상 증가하였다. 특히 공공부문의 경우 2004년에 당시 2%였던 의무고용율을 초과 달성하였다. 2010년말 현재 공공부문의 장애인 고용률은 2.40%이고, 민간부문의 장애인 고용률은 2.22%이

며, 정부와 민간부문을 합한 전체 고용률은 2.24%를 나타내고 있으며), 총 124,416명의 장애인이 고용되어 있다.

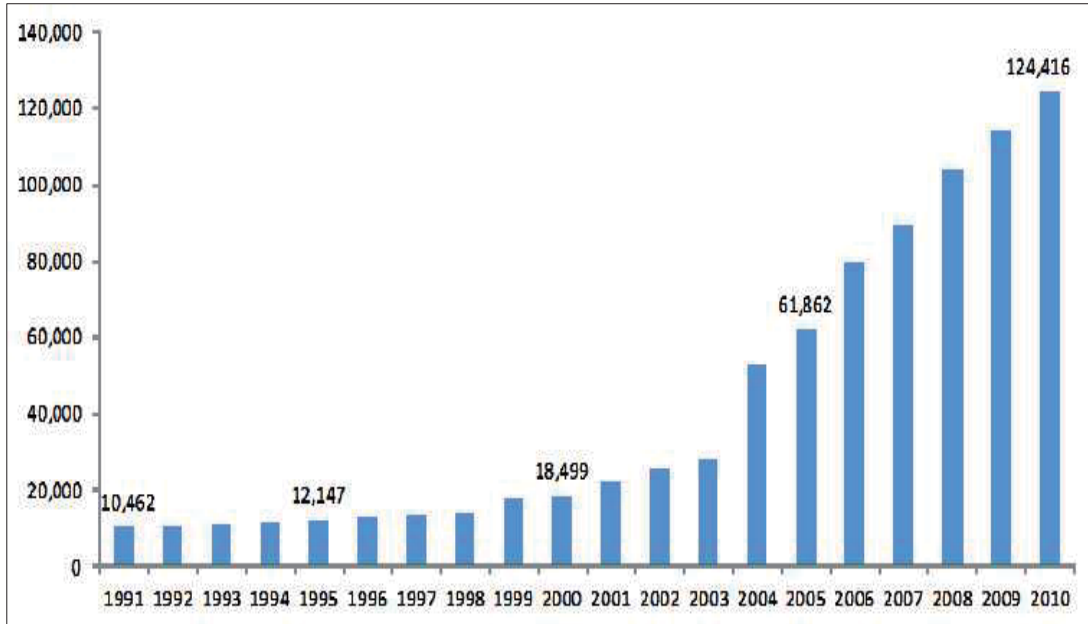
<그림 II-4> 장애인 의무고용 현황



출처: 한국장애인고용공단, 2010 장애인통계, 81쪽.

9) 2009년도에 비해 2010년도의 증가폭이 큰 것은 중증장애인 2배수 산정제도가 적용되었기 때문이며, 중증장애인 2배수 산정제도를 배제하면 2010년의 정부부문 장애인 고용률은 2.09%, 민간부문은 1.92%, 전체는 1.94%이다.

<그림 II-5> 정부부문 및 민간부문 장애인근로자 수



자료: 한국장애인고용공단, 2010 장애인 통계, 재구성

<그림 II-6> 장애인공무원 및 대기업 장애인근로자 수



자료: 고용계획 및 실시상황보고 자료(각 연도)



## 제 2 절 우리나라 고용의무제도

### 1. 고용의무법제

우리나라 고용의무법제의 시초는 1990년 1월 13일 제정·공포된 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」이다. 동 법률은 2000년 생산적 복지(workfare)의 구현이라는 신자유주의적 이념 하에 근로능력과 의욕이 있는 모든 장애인에게 일자리를 제공할 수 있는 기반구축을 위해 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(이하에서는 「장애인고용촉진법」으로 줄여 표기함)으로 전부 개정되어 현재까지 시행되고 있다. 「장애인고용촉진법」은 장애인의 고용을 촉진하기 위하여 고용의무제도와 고용부담금제도, 그리고 고용장려금제도 등 세 가지 수단을 주요 축으로 하여 운영하고 있다. 이에 따라 장애인의 고용을 활성화하기 위해 공공부문과 민간부문에 대해 일정비율의 장애인을 고용하도록 의무를 부여하고, 이러한 의무를 이행하지 않을 경우 고용부담금을 부과하며, 의무고용율을 초과하여 장애인을 고용하는 경우 고용장려금을 지급하고 있다.

#### (1) 고용의무의 대상

「장애인고용촉진법」상 고용의무는 ‘장애인’을 대상으로 하고 있는데, 장애인의 기준은 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제3조에서 규정하는 장애인을 의미한다. 이에 따라 고용의무의 대상으로서 장애인은 「장애인복지법 시행령」 제2조에 따른 장애인 기준에 해당하는 자와 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항에 따른 상이등급 기준에 해당하는 자를 의미한다.<sup>10)</sup> 제14조제3항에 따른 상이등급 기준에 해당하는 자를 의미한다. 1990년 제정 당시에는

---

10) 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 제3조.

「장애인복지법 시행령」 제2조의 규정에 의한 기준에 해당하는 자로 규정하였는데, 당시 장애인 기준은 지체장애인, 시각장애인, 청각장애인, 언어장애인, 정신지체인 등 5개 범주로 구성되었었다.<sup>11)</sup> 이후 1999부터 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」(이하는 『국가유공자법』) 및 「산업재해보상보험법」에서 인정하고 있는 국가유공상이자와 산재장해자도 「장애인고용촉진법」상의 장애인 기준에 포함하게 되었다. 이는 개별 법률마다 장애의 종류와 기준이 있고, 개별 법률에 따라 장애판정을 받았음에도 불구하고 「장애인고용촉진법」상의 장애인으로 인정받기 위해서는 또다시 「장애인복지법」에 따른 판정절차와 등록절차를 거쳐야 하는 불편함이 있어 규제완화차원에서 포함하게 된 것이었다.<sup>12)</sup> 이에 따라 장애등록을 하지 않아도 이러한 기준에 해당되면 장애인으로 인정될 수 있으며, 이러한 기준에 해당하는지의 여부는 「장애인복지법」 제32조에 따른 장애인등록증, 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제101조에 따른 국가유공자증, 또는 이에 해당함을 입증할 수 있는 장애유형별 해당 전문의가 발행한 「장애인복지법」 제32조에 따른 장애진단서로 확인할 수 있다.<sup>13)</sup>

## (2) 고용의무의 주체

장애인을 고용할 의무가 부과되는 주체는 일반 사업체일 경우에는 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주이지만, 100인 미만의 근로자를 고용하는 사업주의 경우 고용의무를 이행하지 못하더라도 고용부담금의 부과대상에서는 제외된다. 또한 건설업에서 근로자 수를 확인

11) 다만, 장애인의 직업재활 등 고용촉진업무 수행에 필요하다고 인정할 때에는 직업생활에 제약을 받는 정도에 따라 당해 업무에 대하여 적용하는 장애인의 유형 및 등급을 노동부령으로 따로 정할 수 있도록 하였다.

12) 최종철, 우리나라 장애인 고용의무제도의 현황과 과제, ‘장애인 고용의무제도에 대한 사후적 입법평가’ 제1차 워크숍, 한국법제연구원, 2011.10.28, 13-15쪽.

13) 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 제3조 제2항.

하기 곤란한 경우에는 공사 실적액이 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 이상인 사업주만 고용의무의 주체가 된다.<sup>14)</sup> 한편 정부부문의 경우 일반 사업체와 달리 모든 기관이 고용의무 주체가 되지만 의무고용율이 3%이기 때문에 실질적으로는 1명의 고용의무가 발생하는 기관의 규모는 공무원 수 34명 이상 기관만 해당된다.

### (3) 의무고용율

「장애인고용촉진법」은 제27조에서 국가와 지방자치단체의 의무로서 소속 공무원 정원의 100분의 3이상을 장애인으로 고용할 것을 명하고 있다(제1항). 이를 위해 각 시험 실시기관의 장은 장애인이 신규채용 인원의 100분의 3이상 채용되도록 시험을 실시하여야 하며, 임용권을 위임받은 기관의 장이 공개채용을 하지 않고 공무원을 모집하는 경우에도 동일하게 적용된다. 또한, 신규채용에 대한 고용의무의 경우에도 장애인인 공무원의 수가 해당 정원의 3% 미만인 경우에는 장애인이 신규채용인원의 6% 이상이 채용되도록 시험을 실시하여야 한다. 다만, 교사를 신규채용을 할 때에 장애인 응시 인원 또는 장애인 합격자의 수가 장애인 채용 예정 인원내 미치지 못하면 그 부족한 인원을 장애인이 아닌 자로 채용할 수 있으나 이 규정은 최근 개정(법률 제10460호, 2011.3.9)되어 2014년 1월 1일 까지만 효력이 있다. 이러한 장애인 고용의무의 예외로써 공안직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호 공무원 및 군인 등에 대해서는 적용되지 않는다.<sup>15)</sup>

한편 민간부문의 경우에는 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주에게 근로자의 총수의 100분의 5범위내에서 대통령령으로 정하는 비율이상에 해당하는 장애인을 고용하여야 한다고 규정하고 있다. 의

14) 장애인고용촉진 및 직업재활법 제28조.

15) 그러나 이와 관련하여 제27조 제4항에서 국가와 지방자치단체의 장은 본문에 규정된 공안직군 공무원 등에 대하여도 장애인이 고용될 수 있도록 노력하여야 한다고 규정하고 있다.

무고용율은 전체 인구 중 장애인의 비율, 전체 근로자 총수에 대한 장애인 근로자의 비율, 장애인 실업자 수등을 고려하여 5년마다 정하도록 되어있는데, 2011년 기준으로 민간부문의 사업주는 전체 근로자의 2.4%를 장애인으로 고용하여야 한다.

## 2. 고용부담금

고용부담금은 장애인을 고용함으로써 발생하는 경제적 부담에 대해 장애인을 고용하는 사업주와 아닌 사업주 간에 형평성을 유지하기 위한 제도로써, 실업 중인 장애인의 고용촉진을 위한 경비와 고용된 장애인의 업무능력을 최대한 발휘하기 위하여 필요한 작업시설·설비·장비 등의 설치·개선 또는 구입 등에 따르는 경제적 부담과 장애인에 대한 특별한 고용관리에 따르는 경제적 부담 등을 경감하는데 사용된다.<sup>16)</sup>

이에 따라 『장애인고용촉진법』에서는 상시 50인 이상을 고용하는 사업주의 경우 근로자 수의 2.3%를 그리고 공공기관의 경우에는 전체 근로자 수의 3% 이상을 의무적으로 장애인으로 고용할 의무를 부과하고 있다. 또한 100인 이상 고용하는 사업주는 장애인 의무고용율에 미달하는 인원에 대하여 고용노동부장관이 고시하는 부담기초액('11년 1인당 56만원)을 미고용인원수만큼 곱한 금액을 고용부담금으로 납부하여야 한다. 한편, 장애인을 1명도 고용하지 않은 사업주에 대하여는 예외적으로 최저임금액을 부담기초액으로 산정하게 되어있어, 미고용 장애인 1인당 월 56만원이 아닌 월 90만원을 부담해야 한다. 이 규정은 최근 법 개정(2011. 3. 9, 법률 제10460호)을 통해 신설된 것으로 이는 장애인을 1명도 고용하지 않은 기업에 대해 고용부담금을 가중해서 부과하기 위한 것이다. 그러나 이렇게 개정된 규정의 시행 시기는 사업체 규모에 따라 달리 정하였는데, 「공공기관의 운영에 관한 법률」

16) 최종철, 우리나라 장애인 고용의무제도의 현황과 과제, '장애인 고용의무제도에 대한 사후적 입법평가' 제1차 워크숍, 한국법제연구원, 2011.10.28, 19-22쪽.

제4조에 따른 공공기관 및 상시 300명 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 2011년 7월 1일부터, 상시 200명 이상 300명 미만의 근로자를 고용하는 사업주는 2012년 1월 1일부터, 상시 100명 이상 200명 미만의 근로자를 고용하는 사업주는 2013년 1월 1일부터 적용되며, 2011년도 최저임금액은 902,880원이다.

<표 II-1> 고용부담금 변화(월 단위)

구 분	고용부담금	시행시기
의무고용율 1/2 이상	미고용인원 × 56만원	현 행
의무고용율 1/2 미만	(1/2 이상 인원 × 56만원) + (1/2미만 인원 84만원)	
장애인 미고용(0%)	미고용인원 × 최저임금*  * 902,880원(시급 4,320원×주40시간)	300인 이상: 2011.7.1.  200인 ~ 299인: 2012.1.1.  100인 ~ 199인: 2013.1.1

### 3. 고용장려금

장애인 고용의무제도는 의무고용율에 미달하는 사업체로부터 미달인원에 해당하는 고용부담금을 납부 받아 의무고용율을 초과한 사업주에게 초과인원에 해당하는 고용장려금을 지급함으로써 사업주 간의 장애인고용에 수반되는 경제적 부담을 평등화하려는 것이다. 이러한 취지에서 1991년부터 300명 이상 사업장은 ‘지원금’, 300명 미만 사업장은

‘장려금’을 지급하였다. 지원금의 단가는 부담기초액의 50%, 장려금은 부담기초액의 25%를 지급하였으며, 이때 명칭과 단가를 달라 정한 것은 당시 고용의무 부과대상 규모와 고용부담금 납부의무 대상 기준이 300명 이상 사업체이기 때문이고, 지급단가를 부담기초액(특별비용)보다 낮게 책정한 것은 고용규모에 따라 비용에 차이가 발생하기 때문이었다. 즉, 고용의무인원이 10명인 사업체가 장애인을 10명 채용할 때까지 발생하는 특별비용보다 10명을 초과하여 추가적으로 고용할 때 발생하는 특별비용이 더 저렴하기 때문이다.

1994년부터는 지원금과 장려금의 단가를 부담기초액의 80%로 일원화하였고, 1995년부터는 부담기초액의 100%까지 상향조정하였다. 2000년 7월부터는 기존의 지원금과 장려금을 장려금으로 통합하였고, 장애정도·성별에 따라 최저임금의 100~175%로 상향 조정하여 경증남성, 경증여성, 중증남성, 중증여성 등 4단계로 구분하여 지급하였다. 그러나 최저임금이 매년 상승함에 따라 장려금지급단가도 매년 상승하기 때문에 이로 인해 기금수지가 악화되었고, 임금보다 높은 장려금을 지급받는 등 제도 운영 전반에 걸쳐 문제점이 발생하게 되자, 2002년 8월부터 장려금지급단가를 최저임금과 관계없이 정액화하여 동결 조치하고, 지급단가보다 낮은 임금을 지급하는 경우는 지급임금만큼만 지급토록 하였다. 이와 더불어 2004년부터는 기존에 경증남성, 경증여성, 중증남성, 중증여성 등 성과 장애정도에 따라 4단계로 구분하여 지급하던 것을 경증남성, 경증여성 및 중증남성, 중증여성 등 3단계로 축소하고, 지급임금의 75%를 초과할 수 없도록 하였으며, 지급시기는 기존에 1년 단위에서 반기 단위로 전환하였다. 현재 고용장려금은 의무고용율(2.7%)을 초과하여 장애인을 고용하는 사업주에게 지급되는데, 고용의무 대상 사업체뿐만 아니라 고용의무 대상이 아닌 사업체도 의무고용율을 초과하여 장애인을 고용한 경우 고용장려금이 지급된다. 그러나 장려금은 최저임금 이상을 지급받은 자와 최저임금 적용제외를 인가받

은 자만을 대상으로 하며, 6급의 장애인은 입사일로부터 4년까지만 지원한다.

지급단가는 경증남성, 경증여성 및 중증남성, 그리고 중증여성 세 단계로 구분되며, 금액은 각각 300,000원, 400,000원, 500,000원으로, 경증남성과 경증여성의 경우 처음에는 장려금 전액을 지급하지만 근속기간에 따라 장려금을 감액 지급한다. 즉 근속기간이 3년 초과 5년 까지, 5년 초과인 경우 고용장려금이 각각 70%, 50%로 감소한다. 이는 초기에 장애인을 고용하는데 따르는 특별비용이 추가적으로 소요되지만 근속기간이 장기화되면서 특별비용이 감소하거나 더 이상 발생하지 않는다는 가정 하에 도입되었다. 그리고 「장애인고용촉진법」 이외에 「고용보험법」·「산업재해보상보험법」·「사회적기업 육성법」에 따른 장려금이나 지원금 지급 대상에 해당하여 이를 지급받으면 그 지급기간에는 이 법에 따른 장애인 고용장려금을 지급하지 않는다.

<표 II-2> 현행 장려금 지급단가

구 분	경증남성	경증여성	중증남성	중증여성
입사일로부터 만 3년까지(100%)	300,000원	400,000원	400,000원	500,000원
입사 3년 초과 만 5년까지(70%)	210,000원	280,000원	400,000원	500,000원
만 5년 초과 (50%)	150,000원	200,000원	400,000원	500,000원

### 제 3 절 선행연구 검토

장애인의 고용정책 및 고용의무제도에 대해서 상당히 많은 연구가 진행되었으며, 그 결과물도 풍부하다. 특히 장애인 고용과 관련하여 한국장애인고용공단 고용개발원에서 주도적인 역할을 수행하고 있는데, 주

요 연구결과물을 살펴보면 2008년 『의무고용제도 재설계방안』에서는 주로 문헌분석을 중심으로 하여 우리나라 의무고용제도를 분석하고 장애인 고용정책의 국제적 동향을 분석함으로써 고용정책의 개선방안을 제시하였다. 또한 중증장애인 가산제도가 도입이후에 이 제도가 장애인 고용에 미치는 영향분석을 위해 독일과 일본의 중증장애인 가산제도의 분석과 우리나라 제도에 대한 분석을 토대로 고용영향을 분석하였다.<sup>17)</sup> 2009년 『의무고용율 조정방안』은 장애인과 비장애인의 고용평등달성을 위한 적정 의무고용율 산정을 위한 실증분석을 목적으로 우리나라와 외국의 고용의무제도에 대한 고찰을 통해 적정 의무고용율을 추정하였고<sup>18)</sup>, 2010년 『장애인 고용 정책의 변천과 의무 고용제도의 발전 방향』에서는 장애인 고용정책의 국제적인 흐름과 우리나라 장애인 고용정책이 안고 있는 과제의 해결방안을 제시하고자 우리나라 장애인 고용정책의 발전과정과 국제적 동향을 분석함으로써 고용정책의 발전방안을 제시하였다.<sup>19)</sup> 이 밖에 2010년에는 『기업체의 장애인고용 결정 요인에 관한 연구』를 통해 기업의 입장에서 장애인 고용에 대한 이해를 높이고 이를 바탕으로 장애인 고용정책을 마련하는데 기여하고자 기업의 입장에서 장애인 고용을 결정할 때 고려할 수 있는 여러 가지 요인 가운데 경제적인 요인을 분석하고 장애인 고용에 영향을 미치는 기업의 회부환경과 기업체의 경영상황을 분석하였다.<sup>20)</sup>

이상에서처럼 기존의 연구가 주로 장애인 고용정책의 문제점 진단 및 개선 방안에 대한 문헌 연구와 실태조사를 중심으로 진행되었다는 점을 고려하여, 본 연구는 프랑스, 일본, 독일과의 비교법적 분석을 통

17) 김종진 외, 의무고용제도 재설계방안, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2008.

18) 유완식 외, 의무고용율 조정방안, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2009.

19) 유완식 외, 장애인 고용정책의 변천과 의무고용제도의 발전방향, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2010.

20) 변민수, 기업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2010.



## 제2장 이론적 배경 및 선행연구 검토

해 우리나라 의무고용제도의 규범적 문제점을 분석하고, 설문조사와 통계기법을 이용하여 법적 고용의무 이행수단의 효과성 분석을 통해 고용의무제도의 개선방안을 제시하고자 한다.

## 제 3 장 프랑스의 고용의무제도

## 제 1 절 장애인 고용현황

2008년 현재 129,000개의 사업장이 장애인 고용의무를 부담하며, 이 사업장에 해당하는 근로자 총수는 9,456,000명이고, 고용의무를 부담하는 장애근로자 수는 502,800명이며, 이 중 고용된 장애인 근로자 수는 284,000명이다.

&lt;표Ⅲ-1&gt; 적용대상 사업장 및 고용의무 장애근로자 수

	2006	2007	2008
사업장 수	122,800	126,200	129,100
근로자 총수	9,021,000	9,368,000	9,456,000
고용의무 장애근로자 수	482,000	498,000	502,800
고용의무 장애근로자 비율(%)	5.3	5.3	5.3
고용된 장애인근로자 수	233,200	262,700	284,000

- 조사대상 : 민간부분 및 상공업적 공공부분의 근로자 20명 이상의 사업장

- 자료 : 장애인고용의무 신고

(출처 : Dares, L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé, Dares Analyses No 068, 2010. 10)

장애인 고용의무의 이행방식 중 하나인 장애인 고용협약을 체결하지 않고 장애인을 직접 고용한 사업장의 전체근로자 대비 장애인 고용 비율은 2007년 2.4%에서 2008년 2.6%로 증가하였고, 장애인 고용 비율은 제조업이 3.2%로 높고, 운송업이 2.2%로 낮다.

<표Ⅲ-2> 산업별 장애인 직접고용(단위 : %)

고용에 있어 장애인근로자의 비율	2006	2007	2008
농업	1,8	2,8	2,6
제조업	3,0	3,0	3,2
건축업	2,1	2,2	2,3
제3차산업	2,0	2,2	2,3
운송업	1,8	2,0	2,2
장애인 고용의무 협약 미체결 사업장 전체	2,3	2,4	2,6

- 조사대상 : 장애인 고용협약을 체결하지 않은 민간부분 및 상공업적 공공부분의 근로자 20명 이상의 사업장

- 조사자료 : 장애인고용의무 신고

(출처 : Dares, L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé, Dares Analyses No 068, 2010. 10)

고용의무를 부담하는 사업장은 고용의무의 이행으로서 첫째 장애인의 직접고용, 둘째 보호기업과의 하도급계약, 셋째 직업교육 연수생의 수용, 넷째 장애인 고용협약의 체결 및 적용, 다섯째 부담금납부 등의 방식을 선택할 수 있는데, 고용의무 적용대상 사업장 중에서 1명 이상의 장애인근로자를 직접고용하는 사업장이 증가하고 있다. 2008년에 고용의무 적용대상 사업장 중에 장애인근로자를 1명 이상 고용한 사업장은 약 74,900개 사업장으로 58%에 이르고 있는데, 2007년 56%과 2006년 53%에 비해 증가한 수치이다. 장애인 고용협약을 체결한 사업장은 2007년 8,700개 사업장으로 전체 7%에서 2008년에 10,300개 사업장으로 전체 8%로 증가하였다.

고용의무 적용대상 사업장이 부담금납부만으로 의무를 이행하는 경우는 2006년 35%, 2007년 29%, 2008년 25%로 지속적으로 줄어들고

있으며, 이에 따라 고용의무의 이행으로서 부담금을 납부하는 사업장 수와 부담금징수 금액도 2007년 이후로 지속적으로 감소하고 있다. 고용부담금의 징수 금액을 살펴보면 2007년에 58,370개의 사업장에서 606백만 유로의 부담금을 납부하였고, 2009년에 55,171개의 사업장에서 579백만 유로, 2011년에 46,565개 사업장에서 476백만 유로의 부담금을 납부하였다.

<표Ⅲ-3> 고용의무 이행방식(단위 : %)

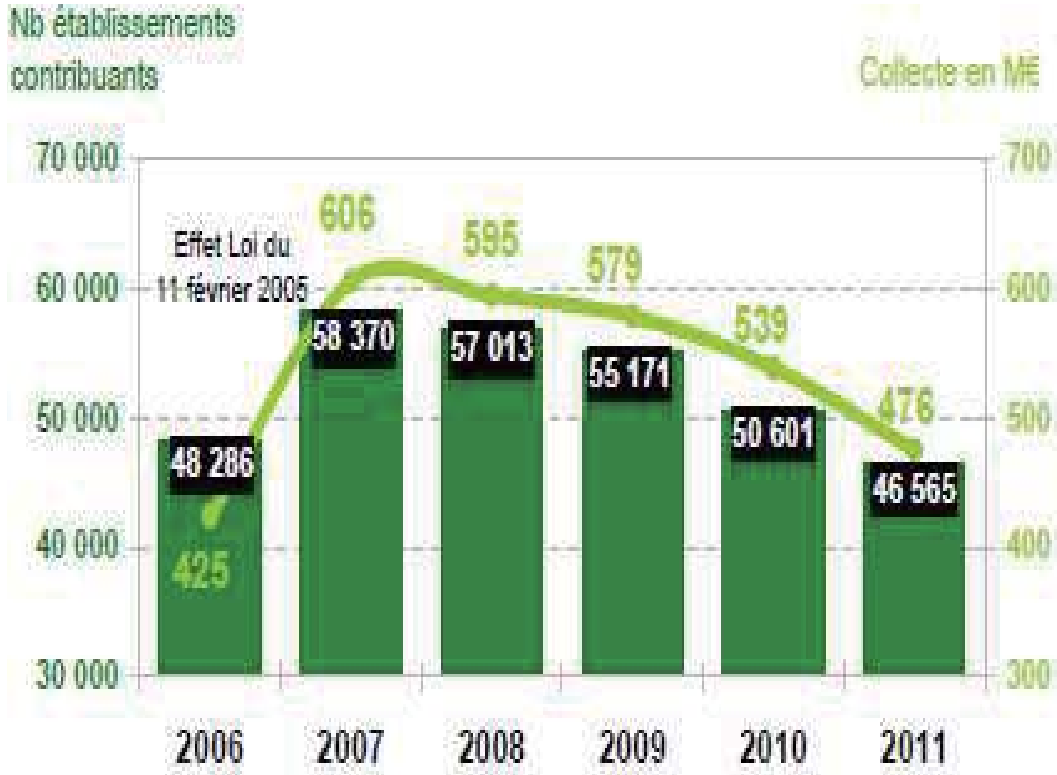
	2006	2007	2008
<b>장애인을 직접고용한 경우</b>	<b>53.2</b>	<b>56.1</b>	<b>58.2</b>
- 장애인 직접고용만을 한 경우	26.2	25.6	26.8
- 장애인 직접고용 + 보호기업과의 하도급계약	7.9	7.2	7.5
- 장애인 직접고용 + 보호기업과의 하도급계약 + 부담금 납부	6.9	8.8	9.1
- 장애인 직접고용 + 부담금 납부	12.2	14.5	14.7
<b>장애인을 직접고용하지 않은 경우</b>	<b>40.4</b>	<b>36.8</b>	<b>33.8</b>
- 부담금만을 납부한 경우	35.2	28.5	25.0
- 부담금 납부 + 보호기업과의 하도급계약	5.2	8.3	8.8
<b>장애인 고용협약 체결 사업장</b>	<b>6.3</b>	<b>6.9</b>	<b>8.0</b>
합 계	100.0	100.0	100.0

- 조사대상 : 장애인 고용협약을 체결하지 않은 민간부분 및 상공업적 공공부분의 근로자 20명 이상의 사업장

- 조사자료 : 장애인고용의무 신고

(출처 : Dares, L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé, Dares Analyses No 068, 2010. 10)

<그림Ⅲ-1> 부담금 납부 사업장 수 및 징수금액



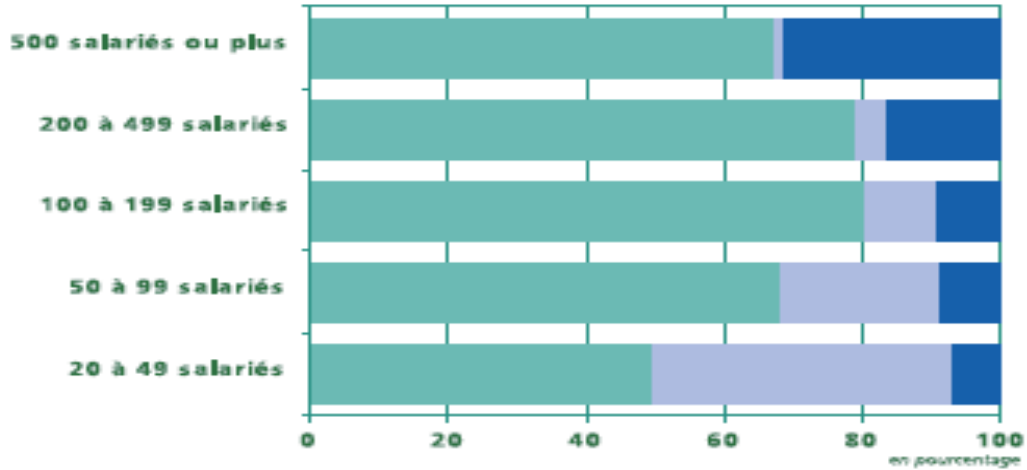
■ 부담금납부 사업장

—●— 징수금액

(출처 : Agefiph, Les chiffres de l'emploi et du chômage des personnes handicapées, No 36-Bilan du 1er semestre 2011)

고용의무의 이행방식은 적용대상 사업장의 근로자 수에 따른 규모에 따라 다르다. 즉 2008년 통계를 보면, 근로자 50명 미만의 사업장의 경우에는 사업장의 절반 정도가 장애인을 직접고용하는 방식을 선택하였고, 근로자 100명 이상 500명 미만을 고용하는 사업장의 경우에는 직접고용을 선택한 사업장이 약 80%에 이른다. 근로자 500명 이상인 기업의 경우를 보면 직접고용 사업장의 비율은 67% 정도인데, 이는 31%의 사업장이 장애인 고용협약을 체결하였기 때문인 것으로 보인다.

<그림Ⅲ-2> 기업의 근로자 수에 따른 고용의무 이행방식(2008년)



- 장애근로자를 직접고용한 경우
- 장애근로자의 직접고용이 전혀 없는 경우
- 장애인 고용협약을 체결한 사업장

(출처 : Dares, L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé, Dares Analyses No 068, 2010. 10)

고용의무 적용대상 장애근로자의 유형은 다양한데, 2008년 현재 고용의무에 따라 고용된 장애근로자의 유형을 보면, 장애인 권리·자립위원회에서 인정한 장애근로자가 68%, 산업재해 피재근로자가 19%, 장애연금수급자가 8%로 이 세 유형의 장애근로자가 고용된 전체 장애근로자 가운데 95%를 차지하고 있다.

<표Ⅲ-4> 고용의무 적용대상 장애근로자의 유형별 고용현황(2008년)

(단위 : %)

장애근로자 유형	장애인 권리·자립위원회 인정 장애근로자	산업재해 피재근로자	장애연금 수급자	장애증명서 소지자 (노동능력상실률 80% 이상)	성인장애인수당 수급권자	상이군경 및 이와 유사한 자	합계
비율	68	19	8	3	1	1	100

(출처 : Dares, L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé, Dares Analyses No 068, 2010. 10)

제 3 장 프랑스의 고용의무제도

2008년 현재 고용의무에 따라 고용된 장애근로자의 속성을 보면 남성이 64%로서 다수를 차지하는데, 이는 일반사업장의 남성 비율(59%)보다도 높다. 50세 이상 연령층의 비율도 41%로 일반사업장의 경우인 23%보다 높게 나타난다. 근속연수를 보면, 1년 미만인 경우는 장애근로자(9%)가 일반근로자(15%)보다 적고, 1년 이상의 경우는 장애근로자가 일반근로자 보다도 높거나 유사한 것으로 나타났다.

<표Ⅲ-5> 일반근로자 대비 고용의무에 따라 고용된 장애근로자의 속성 (2008년)

(단위 : %)

속 성		장애근로자	근로자 20명 이상 민간부문 사업장의 일반근로자
성	남성	64	59
	여성	36	41
연령	15세 - 24세	9	15
	25세 - 39세	22	41
	40세 - 49세	35	28
	50세 이상	41	23
근속연수	1년 미만	9	15
	1년 이상 - 2년 미만	9	8
	2년 이상 - 5년 미만	16	15
	5년 이상 - 10년 미만	19	20
	10년 이상	47	42
계약형식	기간이 정함이 없는 근로계약	93	89
	기간의 정함이 있는 근로계약	3	5
	파견근로 등	4	5
근로시간	전일제근로	74	88
	단시간근로	26	12
근로자 총수(명)		284,000	10,241,600

(출처 : Dares, L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé, Dares Analyses No 068, 2010. 10)

## 제 2 절 장애인 고용의무

### 1. 장애인 고용의무법제의 연혁

프랑스에서는 1924년부터 기업에 대해 상이군인 고용의무를 부과하였다. 이후 법률들에서 고용의무의 적용대상 수혜자의 범위를 점차 확대하였는데, 『장애인의 고용촉진을 위한 1987년 7월 10일의 법률』(loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés)에 의해 장애인 고용의무가 일반화되었다. 그 후 고용의무의 실효성 확보와 강화를 위해 1987년 7월 10일의 법률을 개정하는 『장애인의 권리·기회의 평등, 참여 및 시민권을 위한 2005년 2월 11일 법률』(loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées)이 채택되었다. 현재 고용의무에 관한 위 법률들의 내용은 노동법전 L. 5212-1조 이하에 도입되어 있다.<sup>21)</sup>

현행법제에 따르면, 근로자 20명 이상을 사용하는 민간 및 공공부문 사업주는 근로자 총수의 6%에 해당하는 장애인을 고용할 의무를 부담한다. 그렇지만 고용의무를 부담하는 사업주는 장애인의 직접고용을 통한 고용의무의 이행과 더불어 직접고용 이외의 다양한 방식의 대체 이행이 인정되므로 고용의무의 이행방식을 선택할 수 있다.<sup>22)</sup>

한편, 프랑스에서는 사업주의 고용의무와 관련하여 부담금을 징수하고 이를 재원으로 하여 다양한 장애인고용을 지원하기 위하여 민간부문에는 ‘장애인의 직업편입을 위한 기금관리공단’(Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés: Agefiph)),

21) 프랑스의 장애인 관련 법제 연혁의 상세한 내용에 관해서는, Jean-Michel Lattes, *Travailleurs handicapés*, Rép. trav., Dalloz, 2002, p.4 이하 참조.

22) 장애인 의무고용에 관한 비교적인 연구로는, 조용만, 「장애인 의무고용과 고용차별금지 - 법적 관계 및 제도개선관계 -」 『노동법연구』 제23호, 서울대노동법연구회, 2007. 참조.



공공부문에는 ‘공무원에의 장애인 편입을 위한 기금’(fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique: Fiphfp)을 설치·운영하고 있다.

## 2. 고용의무의 대상

### (1) 적용대상 장애인 등

고용의무의 적용대상이 되는 장애인은 다음과 같다.<sup>23)</sup>

- ① 장애인 권리·자립위원회(commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées)에서 장애근로자로 인정한 장애근로자
- ② 10% 이상의 영구적인 노동능력상실을 초래한 산업재해의 피해자이고 일반사회보장제도 등에 의한 연금의 수급권자
- ③ 일반사회보장제도 등에 의한 장애연금 수급권자로서 장애로 인해 노동 또는 소득능력이 2/3 이상 감소된 자
- ④ 군인장애연금 및 전쟁피해자법전(code des pension militaire d'invalidité et des victimes de la guerre) L. 394조에 따른 우선고용(emplois réservés)의 적용대상자. 이에 해당하는 자는 재직시 전쟁 등 수행 중의 상병으로 인한 군인장애연금의 수급권자인 상이군인, 민간의 전쟁피해자, 재직시의 사고의 피해자나 질병에 걸린 의용소방대원, 테러행위의 피해자 등이다.
- ⑤ 군인장애연금 및 전쟁피해자법전 L. 395 및 396조에 따른 우선고용의 적용대상자. 이에 해당하는 자는 동 법전 L. 394조의 상황에서 사망하거나 실종된 자의 배우자, 전쟁고아, 동 법전 L. 394조의 적용대상자가 동 조항의 상황으로 인해 사망, 실종 또는 가족부양능력의 상실 등에 해당하는 경우 그 자의 자녀 등이다.

---

23) 노동법전 L. 5212-13조.

- ⑥ 의용 소방구조대원으로 업무수행 중 발생한 사고나 질병으로 장애수당 또는 연금의 수급권자
- ⑦ 사회사업 및 가족법전(code de l'action social et des familles) L. 241-3조에 따른 장애증명서 소지자
- ⑧ 성인장애인 수당의 수급권자

한편 군인장애연금 및 전쟁피해자법전에서 정하고 있는 우선고용의 자격을 가지는 자는 장애인고용인원 수의 산정시에 포함되므로<sup>24)</sup> 고용의무 수혜자의 범위에 포함시킬 수 있다.

## (2) 장애근로자 자격의 인정

장애근로자란 하나 또는 둘 이상의 신체적·감각적·정신적·심리적 기능의 훼손에 따라 고용을 획득하거나 유지할 가능성이 실제로 감소된 모든 자를 말한다.<sup>25)</sup>

장애근로자의 자격에 대해서는 장애인 권리·자립위원회에서 인정하고 있다.<sup>26)</sup> 장애인 권리·자립위원회는 장애근로자 자격을 인정하면 이와 더불어 신청인에게 신청인의 현실적인 직업편입의 가능성을 고려하여 가장 적절한 취업에 대해 지도한다. 즉 장애인 권리·자립위원회는 노동지원사업장 및 서비스(établissements et services d'aide par le travail)<sup>27)</sup>, 노동시장 또는 직업재교육센터 등에 대해 지도한다. 따라서 노동지원사업장 및 서비스, 노동시장 또는 직업재교육센터 등에 대한 지도를 결정하는 것은 장애근로자 자격을 인정한 것으로 본다.<sup>28)</sup>

---

24) 노동법전 L. 5212-15조.

25) 노동법전 L. 5213-1조.

26) 노동법전 L. 5213-2조.

27) 이 사업장은 사회사업 및 가족법전의 적용을 받는 의료-사회적인(médicaux-sociaux) 사업장으로서 중증장애인을 대상으로 의료와 사회적 활동을 지원하는 사업장이다. 따라서 이 사업장은 기업이 아니며 장애인은 근로자의 지위를 갖지 않는다.

28) 노동법전 L. 5213-2조.

장애인 권리·자립위원회는 신청인의 노동적격성에 대해 판단하며, 종전과 같이 장애의 정도에 따라 신청인을 A, B, C의 장애등급으로는 분류하지 않는다. 후술하는 바와 같이 종전의 장애등급의 분류제도는 현행법상 ‘장애과중성’(lourdeur du handicap)의 개념으로 대체되었으며, 이에 대해서는 Agefiph에서 관리하고 있다.

장애인 권리·자립위원회는 다양한 분야의 전문가로 구성된 평가팀에서 장애인의 장애 및 노동능력상실 평가표에 따라 실시하는 평가에 기초하여 장애근로자 자격 인정 여부를 결정한다.

장애인 권리·자립위원회에 의해 장애근로자로 인정되는 경우에 장애인과 그를 고용하는 기업은 고용의무 적용대상 장애인에 해당하는 등 특별한 이익에 대한 권리를 가진다.

### 3. 고용의무의 주체

#### (1) 적용대상 기업

장애인 고용의무는 상공업적 공시설법인(établissements public industriels et commerciaux)를 포함하여 근로자 20명 이상을 사용하는 모든 사업주에 대해 적용된다.<sup>29)</sup> 신설할 때 또는 근로자 수의 증가로 인해 고용의무의 적용기준인원인 근로자 20명 이상을 사용하는 모든 기업은 고용의무의 준수를 준비하기 위하여 근로자 20명의 기준인원에 도달한 날로부터 3년의 고용의무 적용의 유예기간을 가진다.<sup>30)</sup> 근로자과견기업은 자신의 정규근로자들에 대해서만 고용의무의 적용을 받는다.<sup>31)</sup> 근로자 수는 전일제근로로 환산하는 방식으로 매년 12월 31일에 산정한다.

---

29) 노동법전 L. 5212-1조.

30) 노동법전 L. 5212-4조 및 노동법전 D. 5212-3조.

31) 노동법전 L. 5212-3조 제2항.

## (2) 고용의무의 적용단위

기업이 복수의 사업장으로 구성되어 있을 경우에 고용의무는 사업장별로 적용된다.<sup>32)</sup> 즉 이 경우에 고용의무는 기업 전체에 대해 총체적으로 적용되는 것이 아니라 사업장 각각에 대해 적용된다.

그런데 이와 관련하여 법률에서는 사업장의 개념에 대해 별도로 정의하지 않고 있다. 이에 대해 행정해석<sup>33)</sup>에서는 사업장의 개념을 한 명 또는 두 명 이상의 자들이 동일한 기업을 위해서 취로하고 있는 지리적으로 상이한 장소에 위치한 생산단위로 파악하였다. 그러나 국사원(Conseil d'Etat)은 1999년 11월 10일의 n° 196837 판결을 통해 사업장의 개념에 대해 행정해석과는 다른 판단을 하여 행정해석을 변경하였다. 국사원은 이 판결에서 행정해석에 비해 보다 좁은 사업장개념을 채택하였다. 즉 이 판결에서는 사업장은 본사와 고객 사이를 매개하는 조직으로 안정적이고 지속적이며 종업원관리 등을 비롯하여 독립적이어야 한다고 하였다.

이에 따라 기업이 독립적인 사업장들을 가지고 있을 경우에 근로자 20명 이상을 사용하고 있는지 여부에 대한 결정은 각각의 사업장별로 산정되어야 하고, 고용의무는 개별 사업장별로 적용된다. 즉 근로자가 각각 12명과 18명인 두 개의 독립적인 사업장을 보유하고 있는 기업은 고용의무 적용대상 기업에 해당하지 않는다. 이와 달리, 사업장으로 인정되지 않는 여러 개의 단위를 가지고 있는 기업이 고용의무의 적용대상에 해당하는지 여부를 결정하기 위해서는 각 단위들의 근로자 수를 합산하여야 한다.

32) 노동법전 L. 5212-3조 제1항.

33) circulaire DE 19-88 du 23 mars 1988.

### (3) 고용의무의 신고

고용의무 적용대상 사업주는 매년 2월 15일까지 의무적으로 재직 중인 전체 근로자 대비 고용의무 적용대상 장애인 등의 고용에 관한 신고서를 행정관청에 제출하여야 한다.<sup>34)</sup> 그리고 사업주가 장애인의 직접고용을 통해 고용의무를 이행하지 않고 법률에서 정하고 있는 다른 방식으로 고용의무를 이행한 경우에는 이를 증명하여야 한다.<sup>35)</sup> 사업주가 연간신고서를 제출하지 않은 경우에는 고용의무를 이행하지 않은 것으로 본다.<sup>36)</sup> 사업주는 기업위원회(*comité d'entreprise*) 또는 기업위원회가 없을 경우에는 종업원대표(*délégués du personnel*)에게 연간신고서를 통지하여야 하며, 이때 사업주가 제출하는 문서에는 고용의무이행에 따라 고용된 장애근로자의 목록은 포함되지 않는다.<sup>37)</sup>

## 4. 의무고용비율의 산정

기업은 고용의무 적용대상 장애인을 직접고용함으로써 고용의무를 직접이행할 수 있으며, 이를 통하여 고용의무 대상 장애근로자의 수를 충족시키지 못한 경우에, 법률에서 규정하고 있는 다른 방식들을 통하여 고용의무를 대체이행할 수 있다. 여기에는 다음과 같은 제도들이 있다.

첫째, 장애인고용촉진기업(*entreprises adaptées*)<sup>38)</sup>, 가내노동알선센터(*centres de distribution de travail à domicile*) 또는 노동지원사업장 및 서비스

---

34) 노동법전 L. 5212-5조 제1항.

35) 노동법전 L. 5212-5조 제2항, 노동법전 R. 5212-1조 및 R. 5212-2조 참조.

36) 노동법전 L. 5212-5조 제3항.

37) 노동법전 L. R. 5212-4조.

38) 장애인고용촉진기업은 능력이 낮아 고용에의 접근이 곤란한 장애인을 그 능력에 맞추어 조정된 조건으로 고용하는 것을 목적으로 한다. 장애인고용촉진기업은 장애근로자의 가치부여, 기업 내외에서의 승진 및 전직 등 장애근로자의 직업계획을 지원한다. 장애인고용촉진기업은 지방자치단체, 공공 또는 민간단체 및 상사회사에 의해 설립될 수 있다. 상사회사가 장애인고용촉진기업을 설립할 경우에 당해 회사와

스 등과 하도급계약, 공급계약 또는 노무도급계약을 체결함으로써 고용의무의 일부를 이행할 수 있다.

둘째, 시행령에서 정하는 목록에 있는 실습직의 어느 하나에 고용의무 적용대상 장애인을 받아들임으로써 고용의무를 부분적으로 이행할 수 있다.

셋째, 사용자는 장애근로자의 직업편입을 촉진하기 위한 연간 또는 다년간 프로그램의 실시에 관한 산업별, 그룹별, 기업별 또는 사업장별 단체협약의 체결을 통해 고용의무를 이행할 수 있다.

넷째, Agefiph에 연간부담금을 납부함으로써 고용의무를 이행할 수 있다.

한편 기업이 고용의무를 이행했는지의 여부는 연단위로 판단한다.

### (1) 직접이행

#### 1) 장애근로자 고용인원 수의 산정방식

장애인 고용의무의 이행으로서 장애인을 직접고용한 경우에 고용한 장애근로자 수의 산정에 있어, 각각의 장애근로자는 근로계약의 종류 또는 기간에 관계없이 1단위의 범위 내에서 그리고 아래와 같은 조건의 범위 내에서 역년의 기간 동안 기업에서의 재직기간의 비율에 따라 산정된다.<sup>39)</sup>

장애근로자의 근로시간이 법률 또는 단체협약의 근로시간의 1/2 이상일 경우에는 1단위에 사업장에서 근로자의 실제적인 재직일수를 365일로 나눈 값을 곱한 단위로 산정한다.

---

는 별개의 법인으로 설립되어야 한다. 장애인고용촉진기업은 장애인 권리·자립위원회 결정에 따라 직업지도를 받은 능력이 낮은 장애근로자 등 장애인고용촉진기업에 채용될 수 있는 장애근로자를 생산인원의 80% 이상으로 고용하여야 한다(노동법전 L. 5212-13조).

39) 노동법전 L. 5212-14조.

장애근로자의 근로시간이 법률 또는 단체협약의 근로시간의 1/2 미만일 경우에는 0.5단위에 사업장에서의 근로자의 실제적인 재직일수를 365일로 나눈 값을 곱한 단위로 산정한다.<sup>40)</sup> 예를 들면 다음과 같다.<sup>41)</sup>

- 장애근로자가 전일제근로로 해당연도의 전체를 재직 한 경우에는 1로 산정한다.
- 장애근로자가 20% 비율의 단시간근로로 해당연도의 전체를 재직 한 경우에는 0,5로 산정한다.
- 장애근로자가 전일제근로로 1월 1일부터 10월 31일까지 재직 한 경우에는 0,83으로 산정한다(1단위 × 10개월의 실제적인 재직/12개월)
- 장애근로자가 해당연도의 전체를 재직하였는데, 1월 1일부터 6월 30일까지는 40% 비율의 단시간근로로 재직하고, 나머지 기간에 대해서는 전일제근로로 재직 한 경우에는 0,75로 산정한다( $0,5 \times 6/12 + 1 \times 6/12$ ).

## 2) 우선고용 적용대상자의 포함

군인장애연금 및 전쟁피해자법전에서 정하고 있는 우선고용의 자격을 가지는 자는 장애인고용인원 수의 산정시에 포함된다.<sup>42)</sup>

### (2) 대체이행

#### 1) 간접고용

##### 가) 장애인고용촉진기업 등과의 계약체결

사용자는 장애인고용촉진기업, 가내노동알선센터 또는 노동지원사업장 및 서비스 등과 하도급계약, 공급계약 또는 노무도급계약을 체결함

---

40) 노동법전 R. 5212-1-1조.

41) Ministère du Travail, *L'emploi des personnes handicapées*, La documentation Française, 2010, p. 33.

42) 노동법전 L. 5212-15조.

으로써 고용의무의 일부를 이행할 수 있다.<sup>43)</sup> 사용자는 이러한 계약을 통해 고용의무의 최대 1/2, 즉 3%까지 이행할 수 있다.<sup>44)</sup>

이러한 계약의 체결이 몇 명의 장애인고용에 해당하는지는 세금을 제외한 계약에서 정한 공급가액, 노무제공의 가액에서 원료, 제품, 자재, 연료 등의 비용 및 판매비용을 공제한 금액을 시간급 최저임금의 200배로 나누어 얻은 몫으로 산정한다.<sup>45)</sup> 계약이 장애인고용촉진기업 또는 노동지원사업장 및 서비스에 의한 장애근로자의 노무제공을 내용으로 하고 있을 경우에 장애인 고용인원은 노무제공가액을 시간급 최저임금의 1600배로 나누어 얻은 몫으로 산정한다.<sup>46)</sup>

#### 나) 직업교육훈련 실습생의 수용

사용자는 장애인을 일정한 조건하에 직업교육훈련 실습생으로 수용함으로써 기업의 근로자 총수의 2% 범위 내에서 부분적으로 고용의무를 이행할 수 있다.<sup>47)</sup> 고용의무 적용대상 장애인이 다음과 같은 직업교육훈련 실습 중 하나에 참여하고 있는 경우에 이 규정이 적용된다.<sup>48)</sup>

- ① 노동법전 L. 6341-3조에서 규정하고 있는 직업교육훈련 실습(국가 또는 자치단체에서 승인한 직업교육훈련 실습)
- ② 노동법전 L. 5312-1조에서 열거하고 있는 기관에서 정한 직업연수(pôle emploi에서 실시하는 직업적 편입을 위한 직업교육훈련 실습)
- ③ 교육법전 L. 331-4조에 따른 직업연수(전문화를 목적으로 하는 대체적인 최초 직업교육 실습)
- ④ 기회평등을 위한 2006년 3월 31일 법률 제9조에 따른 직업교육훈련 실습(학생들이 참여하는 기업직업연수)

43) 노동법전 L. 5212-6조.

44) 노동법전 R. 5212-9조.

45) 노동법전 R. 5212-6조.

46) 노동법전 R. 5212-7조.

47) 노동법전 L. 5212-7조.

48) 노동법전 R. 5212-10조.



그리고 이 때 직업교육훈련 실습시간은 40시간 이상이어야 한다.

다) 단체협약의 체결

2005년 2월 11일의 법률에 따라 사용자는 대표적인 노동조합과 장애인의 고용, 직업교육 및 개발에의 접근 조건, 근로조건 및 고용유지의 조건 등 장애인의 고용에 관해 매년 교섭할 의무를 부담한다. 사용자는 고용부장관의 승인을 받은 장애인근로자의 직업편입을 촉진하기 위한 연간 또는 다년간 프로그램의 실시에 관한 산업별, 그룹별, 기업별 또는 사업장별 단체협약의 적용을 통해 고용의무를 이행할 수 있다.<sup>49)</sup>

이러한 단체협약은 기업의 고용의무의 이행만을 목적으로 하는 것이 아니라, 이러한 단체협약의 결여시에 적어도 Agefiph에 납부해야 할 부담금 정도에서 기업으로 하여금 산업, 그룹, 기업 또는 사업장의 내부 상황, 수요, 경영전략, 기업의 능력 및 문화 등과 긴밀하게 결합되어 고안된 정책의 실시를 가능할 수 있게 하는 것이다. 따라서 이러한 단체협약은 기업정책의 일관성과 예측가능성을 부여하며, 노사 및 기업의 내외부의 주체들의 결합을 촉진시키고, 장애인근로자의 고용에의 지속적인 편입의 조건을 창출하는데 기여한다.<sup>50)</sup>

단체협약의 체결에 이르는 그룹, 기업 또는 사업장 내부의 교섭은 노사당사자의 책임에 속한다. 교섭단계에서 고용부의 역할은 노사에 대해 아래와 같은 정보제공, 자문, 단체협약의 승인신청에 대한 심사 관련 공지 등을 행한다.

고용부는 교섭의 목적과 대상을 명확히 하는 관련 정보를 제공한다. 즉 포스트에 비추어 장애인근로자의 고용상황을 분석할 수 있는 현황서의 작성, 기업의 수요에 비추어 장애인근로자의 교육·채용·고용유지 등에 관한 실제 전략의 결정 및 이행, 해당 기업의 고용의무의 이행을 가

49) 노동법전 L. 5212-8조 및 L. 5212-17조, 노동법전 R. 5212-12조 내지 R. 5212-18조.

50) Ministère du Travail, op. cit., p.36.

능하게 하는 이러한 전략의 실현을 위한 재정계획 등에 대한 정보를 제공한다. 필요할 경우에 고용부는 단체협약의 승인신청이 진단에서 서술된 출발상황과의 관계에서 단체협약에서 정한 목적에 비추어 심사할 수 있음을 공지한다. 즉 현황서의 내용이 행정관청을 납득시키는데 있어 기본적인 자료가 된다. 고용부는 단체협약이 승인을 받기 위해 요구되는 최소조건 등을 명확히 하면서 교섭당사자에 대해 자문한다.

단체협약은 장애근로자 채용계획을 반드시 포함해야 하며, 편입 및 교육계획, 기술변화에 대한 적응계획, 해고의 경우 기업내 고용유지계획 중에 적어도 두 가지를 포함해야 한다.<sup>51)</sup> 채용계획은 그룹, 기업 또는 사업장의 장애근로자 채용에 대한 실질적인 의사를 나타내어야 한다. 채용계획은 장애근로자 고용의무에 따라 산정된 고용의무 적용대상 장애인의 수로 나타내거나 전체적인 채용의 규모에 대한 비율로 나타내어야 한다. 이 경우에 채용계획은 고용의무 적용대상 장애인의 최소 채용계획을 정하여야 한다.

### (3) 고용의무 불이행에 대한 행정제재

법률에서 규정하고 있는 방식들 중 어느 하나에 따라 장애근로자의 고용의무를 이행하지 않는 사용자는 국고(Trésor public)에 납부해야 할 벌금이 부과된다.<sup>52)</sup> 이 벌금은 미충족 장애근로자의 수에 시간급 최저임금의 1,500배를 곱한 금액에 기업의 전체근로자 수와 관계없이 25%를 가산한 금액이 된다. 연간신고서를 제출하지 않은 사용자는 고용의무를 이행하지 않은 것으로 간주되며, 이에 따라 벌칙이 부과된다.

이전연도에 장애근로자 고용에 대한 연간신고를 하지 않은 고용의무 적용 대상 기업 또는 Agefiph에 연간부담금을 납부하지 않은 기업은 공계약(marchés publics)의 입찰에 참여하는 것이 허용되지 않는다.<sup>53)</sup>

51) 노동법전 R. 5212-14조.

52) 노동법전 L. 5212-12조.

53) 공계약법전 제43조.

#### (4) 장애의 과중성(lourdeur du handicap)에 대한 고려

##### 1) 취지 및 의미

장애인의 고용촉진을 위한 1987년 7월 10일의 법률에서는 기업의 장애인근로자 고용의무의 이행 여부와 관련하여 기업이 고용한 장애인근로자의 수를 산정할 때에 고용된 장애인근로자의 장애가 중할 경우에는 시행령에서 정하는 바에 따라 1.5배, 2배 등을 가산하여 장애인 고용인원을 산정하도록 하여 기업의 고용의무 장애인근로자 수 산정에 있어 특별공제를 인정하고 고용의무 장애인근로자 수를 충족하지 못한 경우에 그에 따라 부담금 액수를 인하하였다.<sup>54)</sup> 이와 관련하여 당시 시행령에서는 직업지도·재활전문위원회(commission technique d'orientation et reclassement professionnel)<sup>55)</sup>에서 B등급으로 분류한 장애인근로자를 고용한 경우에는 1.5명으로 산정하고 C등급으로 분류한 장애인근로자를 고용한 경우에는 2.5명으로 산정하였다.<sup>56)</sup> 이에 따라 직업지도·재활전문위원회에서는 신청자의 장애인근로자 자격인정 여부를 결정하고 인정될 경우에는 신청자를 그 장애의 정도에 따라 A, B, C의 3가지 등급 중 하나로 분류하는 결정을 하여 왔다.

2005년 2월 11일의 법률에서는 이와 같은 등급 분류는 고용의 측면에서 객관적이지도 타당하지도 않음을 이유로 이를 폐지하였다. 왜냐하면 이러한 분류는 특정인의 특정기업의 특정직무에서의 노동능력을 실제로 고려하지 않고 행해졌으며, 경우에 따라서는 낙인적이고 자의적인 성격을 드러내었기 때문이다. 실제 특정 직무의 견지에서 어떤 자의 장애의 성격, 비중과 노동능력간의 관계가 객관적으로 확립되지 않았다.

---

54) 구 노동법전 L. 323-4조 II.

55) 이는 현재 장애인 권리·자립위원회로 대체되었다.

56) 구 노동법전 D. 323-2조.

이러한 이유로 2005년 2월 11일의 법률에서는 장애의 등급에 따른 기업의 고용의무 장애근로자 수의 특별공제를 폐지하고, 이를 대체하여 ‘장애의 과중성’이라는 개념을 도입하였다. 즉 2005년 2월 11일의 법률에서는 기업이 고용의무 대상 장애근로자의 고용유지 또는 채용에 관해 행한 노력에 따라서 고용의무 장애근로자 수를 공제하여 Agefiph에 납부해야 할 부담금을 인하하거나 장애인 고용에 대한 Agefiph의 고용지원금을 받을 수 있도록 하였다. 그 입법취지는 고용과의 관계에서 장애의 과중성의 영향을 평가하는 것을 바탕으로 하여, 장애인의 장애가 장애인의 활동에 미치는 영향에 대한 보상을 원리로 한다. 다시 말하면, 사용자가 고용한 장애근로자가 장애로 인해 자신의 직무에 적응을 하지 못함에 따라 사용자가 그 장애인을 그 직무에 적응할 수 있도록 하기 위해 직무를 장애인에게 적합하도록 최적화하고 이로 인해 법정 의무를 초과하여 추가적으로 비용을 부담한 때에 그에 대한 보상으로 부담금의 인하나 고용지원금을 지급한다는 것이다.<sup>57)</sup>

이와 같은 현행법에 따라 Agefiph에 납부해야 할 부담금을 인하하거나 장애인 고용에 대한 Agefiph의 고용지원금을 산정하기 위해서는 특정직무를 최적화한 이후에 특정 직무와의 관계에서 장애가 장애근로자의 노동능력에 미치는 영향을 평가하고 사용자가 추가적으로 부담한 비용을 분석해야 한다. 아래에서는 장애의 과중성에 대한 인정절차, 방식 등에 대해 살펴본다.

## 2) 장애의 과중성에 대한 인정

Agefiph는 장애의 과중성에 대한 인정을 관리한다. 사용자가 장애의 과중성을 인정받으려면 Agefiph에 신청을 하여야 한다. 기업 규모에 관

57) 장애과중성에 대해서는 ‘Circulaire DGEFP n° 2006/07 du 22 février 2006 relative à la reconnaissance de la lourdeur du handicap en vue de la modulation de la contribution au fonds de développement pour l’insertion professionnelle des handicapés ou du versement de l’aide à l’emploi et aux modalités d’attribution de cette aide’ 참조.

계없이 민간부문의 모든 기업은 고용의무 대상 장애근로자에 대해 장애의 과중성의 인정에 대한 신청을 할 수 있다. 또한 고용의무 대상 장애인으로서 근로자로서 취업하지 않고 독립적인 사업 활동을 하는 모든 자도 장애의 과중성의 인정 신청을 할 수 있다.

장애의 과중성 인정을 신청하는 사용자는 고용에 있어 중한 장애를 갖고 있는 고용의무 대상 장애근로자를 고용하기 위하여 자신이 실시한 노력을 경제적으로 증명할 수 있어야 한다. 산업의는 근로자의 채용 단계에서의 의료검사, 노동중단 이후 복귀시의 검진 및 정기검진 등을 실시하는데, 장애의 과중성 인정과 관련하여 일정한 역할을 수행한다. 즉 이와 관련하여 산업의는 해당 직무에 대한 자신의 지식을 바탕으로 특히 근로자의 능력과 해당 직무를 조정 내지 개조(설비개조, 근로시간이나 노동조직의 조정 등)해야 할 필요성 등에 관해 견해를 제시하는 것을 임무로 한다.

사용자는 장애의 과중성에 대한 인정을 신청할 경우에 자신의 신청을 뒷받침할 수 있는 다음과 같은 자료들을 첨부해야 한다.<sup>58)</sup>

- ① 고용의무 적용대상 장애근로자 자격 증명서
- ② 산업의가 작성한 능력 진료카드 및 자세한 의견서
- ③ 사용자가 장애근로자의 직무와 환경을 최적화하기 위해 실시한 개선 사항 및 그 비용에 대한 목록
- ④ ③에 대한 예외로서, 장애근로자의 영구적인 장애 또는 노동능력 상실의 비율이 80% 이상일 경우에는, 사용자가 신청서를 접수한 연도에 실시하고자 하는 장애근로자의 직무와 환경의 개선에 대한 목록 및 그 비용평가
- ⑤ Agefiph로부터 지원이 있는 경우에 그 목록과 금액
- ⑥ ③과 ④에 해당하는 비용을 제외하고 장애로 인해 발생하는 비용의 평가

---

58) 노동법전 R. 5213-42조.

장애근로자의 영구적인 장애 또는 노동능력상실의 비율이 80% 이상일 경우에는, 사용자가 실시하고자 하는 개선에 대한 목록 및 그 비용 평가만을 제출하도록 하고 있는데, 이는 이와 같은 장애근로자에 해당하는 경우에 장애의 과중성이 있는 것으로 추정하고 있는 것이다.

Agefiph는 장애의 과중성에 대한 신청이 접수되면 이를 심사한다. 이 심사에서는 고용의무 미충족에 따른 부담금의 인하나 고용지원금의 지급 등에 의한 보상을 정당화하는 법정 의무를 초과하는 고용비용을 평가한다. 이를 위해 Agefiph는 ⑥에서 규정하고 있는 장애로 인해 발생하는 비용(가령, 노동의 특별한 조직에 따른 비용, 사회적 또는 직업적인 지원에 따른 비용, 후원비용, 장애근로자의 낮은 생산성으로 인한 목표 미달성에 따른 비용 등)의 금액을 계산한 후에 장애의 과중성에 대한 인정을 결정한다. 장애의 과중성은 장애의 과중으로 인해 발생하는 추가비용의 금액이 사업장에 적용되는 집단적 노동시간의 수에 시간급 최저임금을 곱한 금액의 20% 이상일 경우에 인정된다.<sup>59)</sup>

장애의 과중성에 대한 인정은 3년 마다 재심사를 받는다. 그렇지만 영구적인 장애 또는 노동능력상실의 비율이 80% 이상인 자의 경우에는 장애의 과중성의 인정 결정의 효과는 1년으로 제한된다.<sup>60)</sup> 그리고 장애의 과중성 인정의 유효기간인 3년 또는 1년의 기간이 종료되기 이전에 장애근로자가 기업 내에서 직무를 변경하거나 장애가 진행될 경우에는 사용자는 장애과중성 인정 결정의 수정을 신청하여야 한다.<sup>61)</sup>

장애근로자 고용의무를 부담하는 사용자는 Agefiph에서 장애과중성을 인정한 경우에 부담금의 인하나 고용지원금의 지급 중 하나를 선택해야 한다.<sup>62)</sup>

59) 노동법전 L. 5213-45조.

60) 노동법전 L. 5213-47조.

61) 노동법전 R. 5213-48조.

62) 노동법전 R. 5213-51조.

## 5. 고용부담금

사용자는 연간부담금의 납부를 통해 고용의무의 전부를 이행하거나 법률에서 규정하고 있는 다른 방식과 병행하여 부담금을 납부할 수 있다.<sup>63)</sup> 부담금은 해당 기업의 연간 고용의무 미충족 장애근로자 수에 따라 부과되며 그 총액은 전체근로자의 수에 따라 다르다.

그런데, 미충족 장애근로자의 수는 법령에서 규정하고 있는 다양한 인하율이 적용될 경우에 인하될 수 있다. 이에 관해 적용되는 인하율로는 두 종류가 있다. 하나는 사용자가 고용의무 대상 장애근로자의 고용 유지 또는 채용을 위해 행한 노력에 따른 인하율이 있고<sup>64)</sup>, 다른 하나는 특별한 자격조건을 필요로 하는 일자리(emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière)를 보유하고 있는 기업이 범 위반이 되는 것을 피하기 위해 적용되는 인하율이다.<sup>65)</sup> 그리고 위와 같이 산정된 총액에 대해서는, 일정한 조건하에서 기업이 장애근로자의 수용, 고용에의 편입 또는 유지를 위해 지출한 일정한 추가적인 비용들이 공제될 수 있다.

연간부담금의 구체적인 산정방식은 노동법전 D. 5212-19조 이하에서 상세히 규정하고 있다. 이에 따르면 연간부담금은 아래와 같이 6단계로 나누어 산정될 수 있다.<sup>66)</sup>

### (1) 제1단계 : 미충족 장애근로자 수의 산정

먼저 사업장의 전체근로자 수에 6%의 비율을 적용하여 고용의무 대상 장애근로자의 수를 결정한다. 그리고 이와 같이 산정된 고용의무 대

---

63) 노동법전 L. 5214-1조.

64) 노동법전 L. 5212-13조.

65) 노동법전 D. 5212-19조.

66) Ministère du Travail, op. cit., p.42.

상 장애근로자의 수에서 첫째 기업이 직접고용하고 있는 고용의무 대상 장애근로자의 수, 둘째 장애인고용촉진기업, 가내노동알선센터 또는 노동지원사업장 및 서비스 등과의 계약체결에 따라 고용의무를 이행한 것으로 인정되는 장애근로자의 수, 셋째 사업장에서 장애근로자를 직업교육 지위의 연수생을 받아들임에 따라 고용의무를 이행한 것으로 인정되는 장애근로자의 수 등을 제한한다.

이와 같이 산정된 미충족 장애근로자의 수는 아래의 제2단계와 제3단계에서와 같은 두 종류의 인하율이 적용되어 그 수는 낮아질 수 있다.

(2) 제2단계 : 고용의무 대상 장애근로자의 고용유지 또는 채용에 관해 행한 노력에 따른 인하계수의 적용

미충족 장애근로자의 수는 그 수에서 아래와 같은 기준에 해당하는 고용의무 대상 장애근로자의 자격으로 부여된 인하계수를 공제함으로써 줄어들 수 있다. 그 계수는 다음과 같다.

- ①고용의무 대상 장애근로자에 해당하는 장애근로자가 처음으로 채용되는 경우에는 최초연도에 1회에 한하여 0,5가 적용된다.
- ②25세 이하인 자 또는 50세 이상인 자를 고용한 경우에는 0,5가 적용된다.
- ③장애의 과중성이 인정되는 장애근로자를 채용하거나 고용을 유지하고 사용자가 부담금의 인하를 선택하고 고용지원금을 선택하지 않은 경우에는 1이 적용된다.
- ④12개월 이상의 장기실업 상태에 있는 장애근로자를 고용한 경우에 최초연도에 한하여 1이 적용된다.
- ⑤장애인고용촉진기업, 가내노동알선센터 또는 노동지원사업장 및 서비스에서 나오는 장애근로자를 고용하는 경우에 최초연도에 한하지 않고 계속하여 1이 적용된다.



(3) 제3단계 : 특별한 자격조건을 필요로 하는 일자리의 고려에 따른 인하계수의 적용

제2단계에서 산정된 미충족 근로자 수에 특별한 자격조건을 필요로 하는 일자리<sup>67)</sup>를 보유하고 있는 기업에 적용되는 인하계수를 곱한다.

이 인하계수는  $1 - (1,3 \times \text{기업의 전체 근로자 수 대비 특별한 자격조건을 필요로 하는 일자리에 취업하고 있는 근로자의 비율})$ 의 방식으로 산정된다. 즉 특별한 자격조건을 필요로 하는 일자리의 비율은 1/100에 한정되며(소수 둘째자리) 사업장의 전체근로자의 수에 대비하여 산정된다. 이러한 산정방식은 특별한 자격조건을 필요로 하는 일자리의 비율이 80%를 넘지 않는 경우에만 유효하며, 80%를 넘을 경우에는 아무런 인하계수가 적용되지 않으며 부담금의 금액은 다르게 계산된다.

(4) 제4단계 : 부담금 총액의 계산

연간부담금 총액은 미충족 장애근로자의 수에 (사업장별 근로자 수가 아니라) 기업의 전체 근로자 수에 따른 부담금액을 곱하여 결정된다. 즉 연간부담금 총액은 미충족 장애근로자의 수에 근로자 20명에서 199명을 고용하고 있는 기업의 경우에는 시간급 최저임금의 400배, 근로자 200명에서 749명을 고용하고 있는 기업의 경우에는 시간급 최저임금의 500배, 근로자 750명 이상을 고용하고 있는 기업의 경우에는 시간급 최저임금의 600배를 곱하여 산정된다.

장애인의 고용을 위해 아무런 노력도 행하지 않은 기업의 경우에는, 기업의 근로자 수에 관계없이 시간급 최저임금의 1,500배를 부담금으

---

67) 노동법전 D. 5212-25조. 이에 해당하는 고용으로는 민간항공의 전문적인 승무원, 상선의 전문적인 승무원, 상선 및 어선의 승무원 관리자, 구급차운전사, 소방수, 삼림기술직원, 자연공간관리자(사냥 및 어로관리자에 한함), 공장경비원 및 야간경비원을 제외한 민간 안전 및 감시직원 등이 있다(상세한 내용은 노동법전 D. 5212-25조 참조).

로 납부하여야 한다.<sup>68)</sup> 이와 같이 인상된 부담금액은 3년을 초과하는 기간 동안 고용의무 대상 장애근로자를 전혀 취업시키지 않은 경우, 장애인고용촉진기업 또는 장애인 보호기관과 계약을 전혀 체결하지 않은 경우 또는 승인된 단체협약을 전혀 적용하지 않은 경우 등에 해당하는 사업장에 대해 적용된다.

특별한 자격조건을 필요로 하는 일자리의 비율이 80%를 넘는 사업장의 경우에는 연간부담금이 달리 산정된다. 이 경우에 부담금은 미충족 장애근로자의 수에 시간급 최저임금의 40배를 곱한 금액으로 산정된다. 그리고 이때 미충족 장애근로자 수의 산정에 있어 특별한 자격조건을 필요로 하는 일자리와 관련된 인하계수는 적용되지 않는다.

#### (5) 제5단계 : 부담금의 하한과의 비교

연간부담금은 사용자가 장애근로자의 고용을 위해 행한 노력을 반영하여 산정된 미충족 장애근로자의 수에 시간급 최저임금의 50배를 곱한 것 보다 낮아서는 안 된다.

이 최저부담금은 특별한 자격조건을 필요로 하는 일자리의 비율이 80%인 이상인 사업장에 대해서는 적용되지 않는다.

#### (6) 제6단계 : 비용의 공제

기업이 장애근로자의 수용, 고용에의 편입 또는 유지를 위해 지출한 일정한 추가적인 비용들은 법령에 따라 공제될 수 있다. 이러한 조치의 목적은 장애근로자의 고용을 위한 재원의 배분에 있어서 일정한 유연성을 제공하는데 있다. 다음과 관련된 비용은 공제될 수 있다.

- 장애근로자의 접근을 용이하게 하기 위하여 기업의 공간 내에서 시행한 모든 형태의 공사

---

68) 노동법전 L. 5212-10조.

- 장애근로자들의 기업 내 직업적 편입을 개선하기 위하여 산업의 및 보건·안전·근로조건위원회와 결합하여 직무에 대한 연구 및 조정의 시행
  - 개별 장애근로자의 이동과 특수한 문제에 따라 개선된 교통수단의 실시
  - 장애근로자의 고용유지 및 재배치를 위한 수단의 실시
  - 장애근로자가 노동 장소에 접근할 수 있도록 하기 위한 숙소 지원 조치의 실시
  - 노무의 공급과 관련하여 직업자격의 변경의 경우에 장애인고용촉진기업 및 노동지원사업장 및 서비스의 장애근로자에 대한 직업교육 지원 조치의 실시
  - 장애인의 사회적·직업적 편입을 위해 활동하는 협회나 단체와의 제휴
  - 장애인의 기업설립 지원 조치의 실시
  - 장애근로자의 채용 또는 고용유지의 틀 내에서 기업의 모든 근로자에 대한 교육 및 인식제고
  - 장애근로자를 위한 설비 또는 기술적 지원의 구상과 실시
  - 장애인의 수용을 높이기 위하여 교육기관에 장비의 지원 및 기술·설비의 기여
  - 직업교육에 관한 법적 의무 이외에 장애인을 위한 최초의 직업교육
- 한편 공제될 수 있는 비용금액의 상한은 사용자가 납부하여야 할 연간부담금 총액의 10%이다.

## 6. 공공부문의 장애인 고용의무제도

1987년 7월 10일의 법률에서는 장애근로자 고용의무를 도입하였는데, 공공부문의 사업주는 민간부문의 사업주와 동일하게 고용의무의 적용

을 받는다. 2005년 2월 11의 법률은 고용의무를 강화하기 위한 목적으로 2006년 1월 1일에 Fiphfp를 설치하였다. Fiphfp의 운영원리는 민간 부문의 Agefiph와 유사하다.

### (1) 고용의무 적용대상 공공부문 사업주

국가, 전일제 직원 또는 그에 상당하는 자를 20명 이상 사용하는 상공업을 제외한 국가의 공시설법인, 지방자치단체 및 상공업을 제외한 지방자치단체의 공시설법인, 우체국(La Poste), 공공병원사업장 등이 고용의무의 적용대상 사업주이다.<sup>69)</sup>

고용의무의 적용대상 사업주는 매년 고용의무의 적용에 대한 보고서를 작성하여 노사동수전문위원회(comités techniques paritaires), 국가, 지방자치단체, 공공병원 각각의 공무원고등평의회(conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière)에 제출하여야 한다.<sup>70)</sup>

그리고 정부는 매년 국가, 지방자치단체, 공공병원 각각에 있어 장애인의 고용상황에 관해 각각의 공무원고등평의회의 의견청취 후에 작성된 보고서를 의회사무국에 제출하여야 한다.

### (2) 고용의무 적용대상 장애인 등

아래의 해당하는 자들은 사업주가 고용의무의 이행으로서 고용한 장애근로자 등의 산정시에 포함된다.

- 임시장애수당을 지급받는 직원
- 재배치된 직원
- 전쟁고아

69) 구 노동법전 L. 323-2조 제1항(구 노동법전 중의 공공부문의 장애인 고용의무와 관련한 조항은 현재 효력이 있고 시행 중에 있다).

70) 구 노동법전 L. 323-2조 제3항.

- 수당 수급자인 의용소방대원
- 장애증명서 소지자
- 성인장애수당 수급권자
- 우선고용 적용대상자
- 장애연금수급자가 장애로 인해 소득 또는 노동능력의 2/3 이상이 감소된 경우
- 군인장애연금 수급권자
- 산업재해연금 수급자의 영구적인 노동능력상실이 10% 이상인 경우
- 장애인 권리·자립위원회에 의해 장애인으로 인정된 근로자
- 전쟁미망인

### (3) 고용의무의 내용

고용의무 적용대상 공공부문 사업주는 직원 총수의 6%에 해당하는 고용의무 적용대상 장애인 등을 전일제 또는 단시간근로로 고용하여야 한다.

### (4) 고용의무의 산정

6%의 의무고용율의 산정에 있어 기초가 되는 직원 수를 산정하기 위하여 해당되는 직원 총수는 차기연도의 1월 1일에 각각의 공공부문 사업주로부터 보수를 지급받는 직원 전체로 산정되며,<sup>71)</sup> 각각의 직원은 1단위로 산정된다.<sup>72)</sup>

고용의무에 따라 고용된 직원 수는 우선고용 자격자, 직무부적격으로 재배치된 직원, 임시장애수당 수급자 등을 포함하여 고용의무의 적용대상 장애인 등의 전체로 산정한다. 이 자들은 차기연도의 1월 1일에 공공부문 사업주들로부터 보수를 지급받아야 한다.<sup>73)</sup> 이와 같은 산정

71) 구 노동법전 L. 323-4-1조 제1항.

72) 구 노동법전 L. 323-4-1조 제3항.

73) 구 노동법전 L. 323-4-1조 제2항.

에 있어, 각각의 직원은 또한 1단위로 산정된다.<sup>74)</sup>

고용율은 공공부문 사업주의 직원 총수 대비 고용된 고용의무 적용 대상 장애인 등의 수로 산정된다.<sup>75)</sup>

(5) 고용의무의 이행

공공부문 사업주는 다음과 같은 방식으로 고용의무를 이행할 수 있다.

첫째 고용의무 적용대상 장애인 등의 직접고용

둘째 장애인고용촉진기업, 가내노동알선센터 또는 노동지원사업장 및 서비스와의 하도급 공급계약 또는 노무공급계약의 체결<sup>76)</sup>

셋째 고용했어야 할 고용의무 적용대상 장애인 등 각각에 대한 연간부담금의 납부<sup>77)</sup>

장애인고용촉진기업 등과의 계약체결을 통한 고용의무의 이행은 부분적으로만 인정된다. 이러한 계약을 체결할 경우에 일정한 수의 고용의무 적용대상 장애인 등을 고용한 것으로 산정되는데, 그 수는 계약에서 정한 공급가액을 해당연도의 12월 31일에 평가된 전일제근로 공공고용에 취업하는 직원에 대한 연간최저보수로 나누어 얻은 값으로 산정된다.

(6) 부담금의 산정

1) 산정방식

사업주의 부담금은 차기연도 1월 1일에 확인된 미충족 고용의무 적용대상 장애인 등의 단위 수에 따라 산정된다.<sup>78)</sup> 미충족 단위 수는

74) 구 노동법전 L. 323-4-1조 제3항.  
75) 구 노동법전 L. 323-4-1조 제4항.  
76) 구 노동법전 L.323-8조.  
77) 구 노동법전 L.323-8-6-1조 II.  
78) 구 노동법전 L.323-8-6-1조 IV.

6%의 의무고용율이 적용되는 사업주로부터 보수를 지급받는 직원 총수와 사업주로부터 실제로 보수를 지급받는 고용의무 적용대상 장애인 등의 수의 차이를 말한다. 이 때, 고용의무 적용대상 장애인 등이 복수의 적용대상자 범주에 해당하더라도 1회에 한하여만 산정된다.

## 2) 비용의 공제

미충족 단위 수는 편입을 위해 사용자가 지출한 일정한 비용을 반영하여 감소된다.<sup>79)</sup> 즉 미충족 단위 수는 그 비용 총액을 해당연도 12월 31일에 평가된 전일제근로의 공공고용에 취로하는 직원의 연간최저보수로 나누어 얻어진 값에 해당하는 단위 수로 축소된다. 공제할 수 있는 단위 수는 해당 사업주가 고용의무를 준수하기 위해 보수를 지급해야 하는 직원 수의 1/2(3%)를 초과할 수 없다. 미충족 단위 수를 공제할 수 있는 비용의 범주는 다음과 같다. 장애인고용촉진기업 등과의 계약을 위해 지출된 비용, 공무원에의 장애인의 직업편입을 촉진하기 위해 지출된 비용, 장애가 중한 자의 고용에의 수용이나 유지를 위해 사용자가 행한 노력 등이 이에 해당한다.

## 3) 부담금 총액

부담금 총액은 미충족 단위 수에 단일한 금액을 곱한 금액으로 산정한다.<sup>80)</sup> 이 부담금 총액에 대한 완화와 그 방식은 민간부문의 부담금 완화와 동일하다. 즉 연간부담금은 사용자가 지출한 비용에 따라 얻어진 값에 해당하는 수를 공제한 후의 미충족 고용의무 적용대상 장애인 등의 수에 기관의 직원 수에 따라 정해지는 금액을 곱하여 산정된다. 2007년에 적용된 미충족 단위 수별 부담금을 보면, 직원 총수가 20-199명인 공공부문 사업주에 경우 시간급 최저임금의 400배, 직원 총수가 200-749명인 공공부문 사업주에 경우 시간급 최저임금의 500배,

79) 구 노동법전 L. 323-8-6-1조 IV.

80) 구 노동법전 L.323-8-6-1조 IV.

직원 총수가 750명 이상인 공공부문 사업주에 경우 시간급 최저임금의 600배로 산정된다.

#### (7) 통제 및 불이행에 대한 제재

공공부문 사업주는 매년 4월 30일 이전에 Fiphfp에 부담금의 납부와 더불어 연간신고서를 제출하여야 한다. 이 신고서에는 사용자가 보수를 지급하는 직원 총수 및 고용의무 적용대상 장애인 등의 수, 미충족 단위 수에서 공제되는 단위 수 및 그 산정에 대한 모든 증명서류, 고용의무 적용대상 장애인 등의 적용 유형의 구분, 부담금 총액 및 산정방식 등이 포함되어야 한다.

사용자의 연간신고 불이행 등의 경우에는 고용의무를 이행하지 않은 것으로 간주된다. 이 경우에 부담금 총액은 보수를 지급받는 직원 총수의 6%를 기준으로 산정된다.

### 제 3 절 장애인 고용에 대한 지원

Agefiph는 사용자가 납부한 부담금을 재원으로 하여 장애인의 고용에의 접근과 유지를 지원하기 위한 다양한 정책을 실시하고 있다. 이러한 다양한 재정적·인적 지원은 장애인과 장애인을 고용하는 기업에 대해 행해지며, 각각의 지원은 특수한 수요에 대응하는 것을 목적으로 하고 있다. 국가는 장애인의 통상적인 노동에의 편입을 위해 기업에 대한 지원을 하고 있다.

#### 1. Agefiph의 장애인 고용지원

##### (1) Agefiph의 지원 대상

장애인 고용의무의 적용을 받지 않는 근로자 20명 미만의 기업을 포함하여 민간부분의 모든 기업들은 Agefiph에 지원을 신청할 수 있다.



지원 대상이 되는 프로그램은 장애인의 채용 또는 고용유지를 목적으로 하여야 한다. 지원은 채용시에 이미 장애가 있는 근로자에 대해서 뿐만 아니라 산업의에 의한 부적격 또는 적격유보 판단에 따라 장애인이 된 근로자에 대해서도 행해진다.

장애인의 고용을 목적으로 하는 단체협약을 체결한 기업은 Agefiph의 지원을 받을 수 있으나 협약에 명시적으로 규정되지 않은 조치들에 대해서만 지원을 받을 수 있다.

또한 고용의무 대상 장애인이 고용접근에 대한 지원, 고용유지의 지원, 독립적인 사업활동지원 등을 원할 경우에 직접 Agefiph에 지원을 신청할 수 있다.

## (2) 지원의 종류<sup>81)</sup>

### 1) 적극적 고용장려금(prime initiative emploi)

적극적 고용장려금은 기업이 사회적·직업적 편입이 특히 곤란한 상황에 있는 장애인을 채용하는 것을 장려하는 것을 목적으로 하며, 이 지원의 대상은 기업과 단체이다.

적극적 고용장려금은 기업이나 단체가 ‘12개월 이전부터 실업상태에 있는 장애인’, ‘45세 이상의 장애인’, ‘공공부조(minima social)의 적용대상자’, ‘중증장애로 인해 편입이 특히 어려운 장애인’ 등과 같은 기준들 중 하나에 해당하는 장애인들과 기한을 정하지 않는 근로계약 또는 12개월 이상의 기간을 정한 근로계약을 체결한 경우에 정액의 보조금이 지급되는데, 전일제 근로계약에 대해서는 3000유로, 1주 16시간 이상(또는 1년 720시간 이상)의 단시간 근로계약에 대해서는 2000유로가 지급된다.

---

81) <http://www.Agefiph.fr/Entreprises/Aides-financieres-et-services-de-l-Agefiph> 참조.

2) 직업교육지원금(forfait formation)

직업교육지원비는 기업 내 장애인로자의 직업적 통합의 촉진을 목적으로 한다. 이 지원은 최근에 고용된 장애인로자의 통합을 촉진시키기 위한 사용자를 대상으로 한다.

이 지원은 채용 이후 12개월 이내에 최소 70시간의 직업교육을 등록한 경우에 1회에 한하여 2000유로의 정액이 지급된다. 장애인로자가 적극적 고용장려금의 지원으로 채용되고 직업교육이 최소 140시간일 경우에는 지원금은 4000유로가 지급된다. 그리고 직업교육은 기업 내에서 실시될 수 있으나 외부단체가 실시하여야 한다.

3) 편입장려금(prime à l'insertion)

편입장려금은 기업이 지속적인 고용에 장애인을 채용하도록 장려하는 것을 목적으로 한다. 이 지원은 장애인과 사용자를 대상으로 한다.

편입장려금은 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하거나 최소 12개월 이상의 기간을 정한 근로계약을 체결하고 1주 근로시간이 16시간 이상이거나 1년 근로시간이 720시간 이상인 경우에 해당하는 사용자와 장애인로자에 대해 지급되는데, 사용자에 대해서는 신규채용 장애인로자 각각에 대해 1600유로의 정액의 보조금이 지급되며, 장애인로자에 대해서는 900유로의 정액의 보조금이 지급된다. 편입장려금은 적극적 고용장려금을 지급받는 사용자에 대해서는 지급되지 않는다.

4) 후원지원(aide au tutorat)

후원지원은 장애인로자의 자신의 직무에의 통합 또는 직업교육 기간 동안의 연수 참여 등을 준비하고 실현하기 위하여 기업의 내부 또는 외부의 후원자를 이용할 수 있도록 하는 것을 목적으로 한다. 이 지원은 장애인로자의 채용, 장애인로자의 고용유지 또는 장애인 연수 이

후의 직업교육의 효과 개선 등을 원하는 사용자에게 대해 보조금을 지급한다.

후원자의 이용은 후원자가 장애인의 동반자가 되며 후원자는 자신의 후원시간에 대해 보수를 받을 수 있음을 전제로 하고 있다. 기업 내부의 후원자의 경우에, Agefiph는 사용자에게 추가적인 관리비용이 발생하지 않도록 하기 위해 직업교육과 그 보수비용을 지급한다. 기업이 외부의 후원자를 이용할 경우에 Agefiph는 시간당 23유로의 범위 내에서 후원자의 노무제공에 대한 재정을 부담한다. Agefiph가 지원하는 후원시간은 장애근로자의 장애의 성질, 근로계약의 종류, 직업교육의 종류 및 기간 등 장애근로자의 상황을 고려하여 정해진다.

#### 5) 전문화계약지원(aides au contrat de professionnalisation)

전문화계약지원은 전문화계약을 통해 장애인의 기업에의 접근을 촉진시키는 것을 목적으로 한다. 이 지원은 전문화 과정에서의 장애인을 지원하기 위하여 장애인을 대상으로 하는 한편 사용자가 그 장애인을 고용하는 것을 장려하기 위하여 사용자를 대상으로 한다.

Agefiph가 제안하는 지원의 종류와 금액은 장애인과 사용자에게 다르다. 사용자가 45세 미만의 장애인과 전문화계약을 체결한 경우에 6개월의 기간별로 1700유로의 보조금, 45세 이상의 장애인과 전문화계약을 체결한 경우에는 6개월의 기간별로 3400유로의 정액의 보조금이 사용자에게 지급된다. 사용자가 전문화계약의 종료와 더불어 해당 장애인을 채용할 경우에 편입장려금이 지급될 수 있다. 사용자는 또한 노동상황개선지원(aide à l'adaptation des situations de travail) 및 후원지원을 받을 수 있다.

장애인은 전문화계약이 최소 6개월이고 편입장려금을 지급받지 않은 경우에 1700유로의 정액의 보조금을 지급받는다. 장애인이 45세 이상이고 수습계약이 12개월 이상일 경우에는 3400유로의 보조금이 지급되

며, 이 보조금은 1회에 한한다. 장애인이 전문화계약의 종료와 더불어 채용되고 이와 같은 보조금을 지급받지 않은 경우에는 편입장려금이 지급될 수 있다.

#### 6) 노동상황개선지원(aide à l'adaptation des situations de travail)

노동상황개선지원은 근로자의 장애 상황에 따라 장애근로자의 직무나 노동도구를 조정하거나 노동조직을 변경하는 것에 대한 보상을 목적으로 한다. 이 지원은 장애근로자를 채용하여 그 고용을 변화시키거나 유지하고자 하는 기업을 대상으로 한다.

Agefiph는 근로자의 고용상황이 요구하는 것과 그 장애 상황이 적합하게 할 수 있도록, 필요한 것을 정하기 위한 사전 검토, 실시해야 할 기술적 또는 조직적 수단(업무의 조정, 특수컴퓨터, 시각장애인용 점자 등), 이동수단의 지원(기업교통수단, 수송차량, 숙소 등) 등에 대한 재정을 지원한다.

#### 7) 수습지원(aides à l'apprentissage)

수습지원은 수습을 통해 장애인의 기업에의 접근을 촉진시키는 것을 목적으로 한다. 이 지원은 수습과정에서의 장애인의 참여와 사용자로 하여금 수습장애인의 채용을 장려하기 위하여 장애인과 기업을 대상으로 한다.

사용자가 45세 미만의 장애인과 수습계약을 체결한 경우에 각각의 수습장애인에 대해 12개월의 기간(수습교육연도)별로 3400유로의 정액의 보조금이 지급되며, 45세 이상의 수습장애인과 수습계약을 체결한 경우에는 각각의 수습장애인에 대해 12개월의 기간(수습교육연도)별로 6800유로의 정액의 보조금이 지급된다. 사용자가 수습계약의 종료와 더불어 수습근로자를 채용할 경우에 편입장려금이 지급될 수 있다. 기업은 수습계약의 틀 내에서 또한 노동상황개선지원과 후원지원을 받을 수 있다.

수습장애인은 수습계약의 기간이 최소 6개월이고 편입장려금을 지급받지 않은 경우에 1700유로의 보조금을 지급받을 수 있다. 이 보조금은 수습근로자가 45세 이상이고 수습계약이 12월을 초과한 경우에는 3400유로가 1회에 한하여 지급된다. 장애인이 수습계약의 종료와 더불어 채용되고 이 보조금을 지급받지 않은 경우에는 편입장려금이 지급될 수 있다.

#### 8) 고용유지지원(aide au maintien dans l'emploi)

고용유지 지원은 장애가 발생하거나 악화된 근로자 및 독립노동자의 고용유지를 목적으로 한다. 이 지원은 기업에 고용된 근로자에게 장애가 발생하거나 기존 장애가 악화된 경우에 해당 기업을 대상으로 한다. 이 지원은 또한 독립노동자의 지위에 있는 장애인을 대상으로 한다. 보조금은 사용자 또는 독립노동자에게 지급된다.

지원의 내용은 다음과 같다. Agefiph는 장애인의 고용을 유지하기 위한 해결 방안을 찾고 이를 시행하는데 있어 발생된 비용을 보상하기 위해 6000유로의 보조금을 지급한다. 또한 Agefiph는 기업 또는 독립노동자가 적절한 해결방안을 찾고 이를 시행하는 것을 지원하기 위해 관계당사자에게 자문을 제공할 수 있다.

이와 같은 경우에 기업은 Agefiph의 노동상황개선지원, 직업교육지원, 후원지원 등과 같은 다른 지원을 이용할 수 있다.

#### 9) 근로자직업교육(formation des salariés)

근로자직업교육은 최근에 채용된 근로자의 기업 내 통합을 촉진하기 위해 장애인이 고용의 전개 또는 유지를 위해 필요한 지식과 능력을 획득할 수 있도록 하는 것을 목적으로 한다. 이 지원은 장애인의 사용자를 대상으로 한다. Agefiph의 지원 내용은 해당 상황에 따라 다르다. Agefiph는 장애근로자의 채용의 단계에서는 채용 이후 12개월의

범위 내에서 직업교육에 대한 재정을 지원하며, 고용유지의 경우에는 사용자의 재정을 보충하기 위해 50%의 범위 내에서 직업교육 비용에 대한 재정을 지원하고, 장애근로자가 부분실업의 위험에 처해 있거나 부분실업의 상황에 있는 경우에 사용자의 재정에 대한 보충으로 직업교육 비용을 지원하는데, 직업교육 기관에 의해 실시되는 교육에 대해 시간당 20유로의 범위 내에서 지원을 한다.

10) 고용정책실시지원(aide à la mise en place d'une politique d'emploi)

고용정책실시지원은 기업이 장애인의 고용을 기업의 인적 자원관리에 통합시키고 실행계획을 작성하는 것에 대한 지원을 목적으로 한다. 이 지원은 주로 근로자 250명 이상을 사용하는 기업 및 산업을 대상으로 한다.

Agefiph는 고용정책실시지원으로서 장애인을 위한 기업의 고용정책 준비에 대한 지원, 기업의 고용정책에 대한 추진과 정착에 대한 지원을 실시한다.

11) 장애근로자 고용유지 지원서비스(service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (Sameth))

장애근로자 고용유지 지원서비스는 장애인의 고용유지를 촉진시키는 것을 목적으로 한다. 이 서비스는 장애인으로 인정되었거나 장애의 발생 또는 악화로 인해 자신의 직무적격성이 위협받는 자로서 장애인이 되는 과정에 있는 민간부문의 근로자, 공공부문의 직원(국가행정, 지방자치단체, 공공병원)을 대상으로 하며, 장애가 있는 독립노동자도 또한 이 서비스의 대상이 된다.

장애근로자 고용유지 지원서비스의 상당원은 산업의와 협력하여 모든 진행 단계에서 필요에 따라 정보제공서비스(고용유지의 과정 및 지원내용에 관한 일반적인 정보제공), 실시서비스(이미 확인된 해결방안의 실행 및 존재하는 지원의 가동에 대한 지원(직무조정, 직업교육,

기업내 재교육계약 등)), 기술서비스(해당 근로자가 자신의 직무나 기업 내 다른 직무를 유지할 수 있도록 하는 모든 해결방안을 찾고 실행하는 것을 지원하는 서비스) 등을 지원하고 자문한다.

12) 노동지원 사업장 및 서비스 또는 장애인고용촉진기업에서 나오는 장애인근로자의 채용에 대한 지원

이 지원은 사용자에게 근로자의 장애의 과중성(lourdeur du handicap)에 대한 인정 절차를 마칠 수 있는 시간을 부여하면서 장애인노동지원 사업장 및 서비스 또는 장애표준기업에서 나오는 장애인의 일반사업장으로의 이동을 촉진시키는 것을 목적으로 한다. 이 지원은 장애인근로자 고용에 관한 협약의 당사자인 사용자를 포함하여 노동지원 사업장 및 서비스 또는 장애인고용촉진기업에서 나오는 장애인근로자를 채용하는 민간부문의 모든 사용자들을 대상으로 한다.

지원의 대상이 되는 근로계약은 기한을 정하지 않는 근로계약 또는 최소 12개월의 기간을 정한 근로계약이다. 단시간근로의 경우에 최소 근로시간이 주당 16시간 또는 연간 720시간이어야 한다. 그리고 노동지원 사업장 및 서비스 또는 장애인고용촉진기업에서 나오는 것과 일반사업장에의 채용 사이에 잠재기간이 없어야 한다(법정 휴가는 제외).

지원의 내용은 다음과 같다. 노동지원 사업장 및 서비스에서 나오는 자의 채용에 대해서는 근로시간에 따라 상이한 금액의 보조금이 지급된다. 즉 근로시간이 전일제근로의 80%를 초과하는 경우에 9000유로, 전일제근로의 50%에서 80% 사이에 해당하는 경우에 6750유로, 전일제근로의 50% 미만이고 최저 주당 16시간인 경우에 4500유로의 정액의 보조금이 각각 지급된다. 장애인고용촉진기업에서 나오는 자를 채용하는 경우에는 근로시간에 따라 상이한 금액의 보조금이 지급되는데, 근로시간이 전일제근로의 80%를 초과하는 경우에 4500유로, 전일제근로의 50%에서 80% 사이에 해당하는 경우에 3375유로, 전일제근로의 50% 미만이고 최저 주당 16시간인 경우에 2250유로의 정액의 보조금이 각

각 지급된다.

이 보조금은 편입장려금과 중복될 수 있다. 그렇지만 이 보조금은 공적인 고용지원(aides publiques à l'emploi)과 중복될 수 없으며, Agefiph의 근로계약(대체계약지원(aides aux contrats en alternance), PIE 등)에 대한 다른 지원들과 중복될 수 없다.

### 13) 장애의 과중성에 대한 고용지원금

Agefiph에서 장애의 과중성을 인정한 경우에 사용자에게 대해 고용지원금이 지급되는데, 연간 고용지원금은 전일제로 취로하고 있는 노동포스트별로 시간급 최저임금액의 450배이며, 이 금액에는 사용자의 재정적·사회적 부담금으로 21.5%가 부과된다.

장애로 발생하는 추가비용이 시간급 최저임금에 사업장에 적용되는 집단적 근로시간에 해당하는 시간 수를 곱한 금액의 50% 이상일 경우에는 고용지원금이 인상되어 전일제로 취로하고 있는 노동포스트별로 시간급 최저임금액의 900배가 지급된다.(노동법전 R. 5213-49조)

이 고용지원금은 사용자가 장애인 고용의무 미충족시에 납부해야 할 부담금의 인하와 중복될 수 없다.

## 2. 국가의 지원

국가는 장애근로자의 일반사업장에서의 취업을 촉진시키기 위하여 Agefiph의 지원을 보완하거나 그와는 관계없이 독자적으로 고용의무를 부담하는 사업장, 단체 및 사용자에게 대해 재정적 지원을 할 수 있다.<sup>82)</sup>

이러한 재정지원은 특히 기계 또는 장비의 개조, 장애근로자에게 필요한 개인적 설비를 포함하는 노동포스트의 조정, 노동장소에서의 접근 등과 관련될 수 있다.<sup>83)</sup> 이는 또한 추가적인 관리비용의 보상을 목적으로

82) 노동법전 L. 5213-10조.

83) 노동법전 R. 5213-32조.



로 할 수 있다.<sup>84)</sup>

사용자가 부담하는 추가적인 관리비용을 보상하기 위한 지원금은 추가적인 관리비용에 해당하는 비용증명서 및 보건·안전·근로조건위원회의 의견을 첨부하여 사업장 소재지의 도지사에게 신청한다.<sup>85)</sup> 이 지원금은 장애근로자의 고용에의 적응을 확보하기 위하여 추가적인 관리가 필요한 기간에 한하여 부여되며 이 기간에 해당하는 추가적인 관리비용의 50%를 초과할 수 없다.

그 밖의 경우에 재정지원은 계획의 기술적 설명서 및 견적서와 보건·안전·근로조건위원회의 의견을 첨부하여 사업장 소재지의 도지사에게 신청하며<sup>86)</sup>, 지원금은 예상되는 조정 또는 개선비용의 80%를 초과할 수 없다.

## 제 4 절 소 결

한국과의 비교법적 측면에서 프랑스의 장애인 고용의무법제의 주요 특징을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 프랑스의 경우에 고용의무의 적용대상 장애인에 해당하는 유형이 다양하고 범위가 넓다. 한국의 「장애인고용촉진법」 제2조 제1호에서는 동법의 적용대상인 장애인을 “신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 자로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자를 말한다”고 규정하고, 이와 관련하여 동법 시행령 제3조 제1항에서는 장애인을 “「장애인복지법 시행령」 제2조에 따른 장애인 기준에 해당하는 자”, 또는 “「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항에 따른 상이등급 기준에 해당하는 자”로 한다고 규정하고 있다.

---

84) 노동법전 L. 5213-10조.

85) 노동법전 R. 5213-36조.

86) 노동법전 R. 5213-33조.

이에 비해 프랑스에서는 ‘장애인 권리·자립위원회에서 장애근로자로 인정한 장애근로자’와 더불어 ‘산업재해의 피해자로서 장애연금수급자’, ‘일반연금법상 장애연금수급자’ 등에 해당하는 자로서 일정한 요건을 갖춘 자 등을 장애근로자로 포함시키고 있어, 고용의무 적용대상 장애근로자의 범위가 보다 넓은 것으로 보인다.<sup>87)</sup> 그리고 프랑스에서는 장애근로자를 “하나 또는 둘 이상의 신체적·감각적·정신적·심리적 기능의 훼손에 따라 고용을 획득하거나 유지할 가능성이 실제로 감소된 모든 자를 말한다”고 규정하고 있고<sup>88)</sup>, 장애인 권리·자립위원회에서는 고용의무 적용대상 장애근로자를 인정함에 있어 장애와 그에 따른 실제적인 노동능력상실에 따라 장애근로자 해당 여부를 판단하고, 장애가 있으나 노동능력이 없는 경우 또는 장애가 있으나 노동능력에 별 다른 문제가 없는 경우에는 장애근로자로 인정하지 않는 점에서 한국과는 차이가 있는 것으로 생각된다.

둘째, 프랑스에서는 고용의무의 적용대상 기업을 근로자 총수 20명 이상으로 하고 있는데, 이는 한국의 민간부문에서 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주를 그 적용대상으로 하고 있는 것<sup>89)</sup>과 비교하여 적용대상 기업의 범위가 넓다. 그리고 프랑스에서는 고용의무의 적용대상을 기업이 아닌 사업장 단위로 적용하고 있는 것도 주목된다.

셋째, 프랑스의 경우에 의무고용율이 민간 및 공공부문 모두 근로자 총수의 6%로 설정되어 있는데, 이는 한국의 현재 의무고용율이 공공부문의 경우 3%이며<sup>90)</sup>, 민간부문의 경우 5%의 범위 내에서<sup>91)</sup> 2010년 1월 1일부터 2011년 12월 31일까지 2.3%, 2012년 1월 1일부터 2013년 12월 31일까지 2.5%, 2014년 이후 2.7%로인 것<sup>92)</sup>과 비교하여 상당히 높

87) 노동법전 L. 5212-13조.

88) 노동법전 L. 5213-1조.

89) 장애인고용촉진법 제28조 제1항.

90) 장애인고용촉진법 제27조 제1항.

91) 장애인고용촉진법 제28조 제1항.

92) 장애인고용촉진법 시행령 제25조.

다. 프랑스에서 고용의무의 적용대상자로서 장애인 이외에 일정한 요건에 해당하는 상이군인 등의 배우자 등 우선고용 해당자를 포함시키고 있더라도, 실제 고용된 고용의무 적용대상자의 유형을 보면 대부분이 장애근로자이며 후자에 해당하는 자는 소수에 불과한 점을 볼 때, 프랑스의 의무고용율은 한국과 비교하여 매우 높은 것으로 볼 수 있다.

넷째, 프랑스에서는 고용의무의 이행방식으로서 장애인고용협약의 체결 및 적용이 인정되고 있는 점도 주목된다.

다섯째, 기업의 고용의무 미충족 장애근로자 수(장애인 고용인원) 산정에 있어, 프랑스의 경우에는 장애근로자가 처음으로 고용되는 경우, 장애가 중한 근로자를 고용하는 경우, 장기실업 장애근로자를 고용하는 경우, 취업이 곤란한 일정연령의 장애인을 고용하는 경우 등과 같이 취업이 곤란한 자를 고용한 경우에 미충족 장애근로자 수를 인하하고 있는데, 이는 한국의 경우에 중증장애인을 고용하는 경우에 그 인원의 2배에 해당하는 장애인의 고용으로 본다는 것<sup>93)</sup>과 비교할 때 장애인고용촉진을 위해 다양한 인하방식을 적용하고 있는 것이 특징이다. 그리고 프랑스에서는 한국과 같이 중증장애인에 해당하는 자를 고용하는 경우에 일률적으로 고용률을 가산하여 주는 것과는 달리, 장애근로자에 해당하는지 여부를 판단할 때 별도의 등급 평가를 하지 않고 ‘장애의 과중성’ 개념을 도입하여 장애로 인해 장애근로자가 실제의 특정직무에 종사하는 것이 사용자로 하여금 추가적인 비용을 발생시키는 경우에 한하여 장애인 고용인원 산정시에 반영하는 것이 특징이다.

여섯째, 프랑스에서는 기업이 특별한 자격조건을 필요로 하는 일자리를 보유하고 있을 경우에 부담금 산정시에 고용의무에 따른 미충족 장애근로자 수 산정에 있어 일정한 인하율을 적용하고 있는데, 한국에서 현행 장애인고용촉진법상 이와 관련된 제도가 없음과 비교할 때

---

93) 장애인고용촉진법 제28조의3.

프랑스의 특징이라 할 수 있다.

일급제, 프랑스에서는 고용의무와 관련하여 부담금을 산정할 때, 연단위로 미충족 장애근로자 수를 산정하고 기업규모별로 부담금액을 달리하여, 연단위 부담금 총액을 결정하고 있는 점이 특징이다.

마지막으로 프랑스에서 장애인고용과 관련하여 특수한 수요에 대응하기 위해 기업 및 장애근로자에 대해 다양한 지원제도를 갖추고 있는 점도 주목된다.

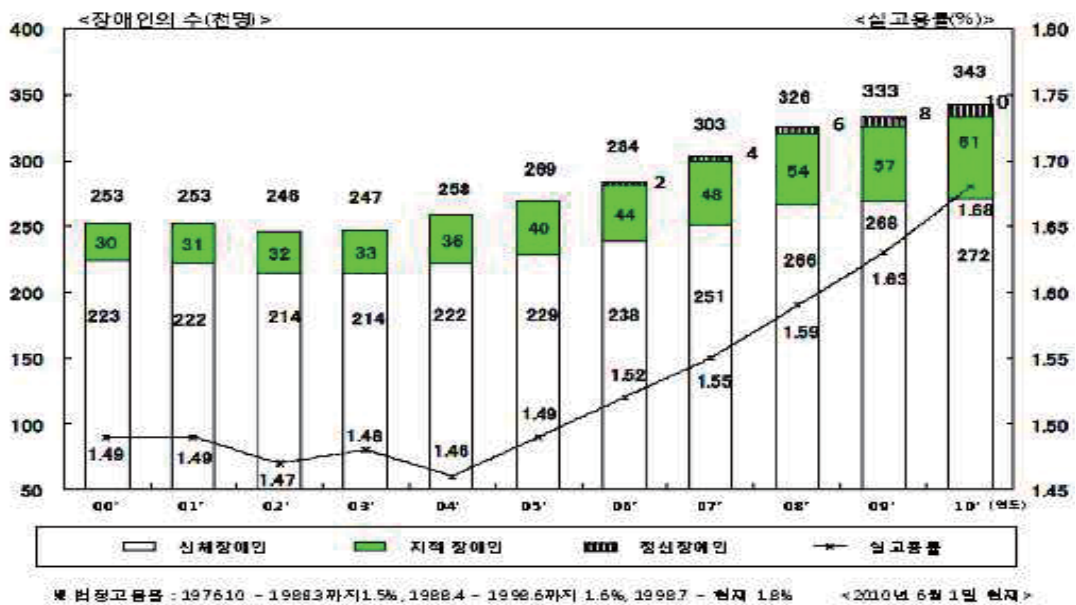
## 제 4 장 일본의 고용의무제도

### 제 1 절 장애인 고용현황

후생노동성이 매년 실시하는 장애인고용상황조사에 따르면 최근 10년간 민간기업에 고용되어 있는 장애인의 수는 지속적으로 증가하고 있다.

<그림IV-1>에서 알 수 있는 것처럼 민간 기업(56인 이상 규모의 기업)에 고용되어 있는 장애인의 수는 342,973명으로 전년도 보다 3.1% (10,162명) 증가하여 역대 최고의 수치를 기록하고 있다. 또한 사업주에게 상시 고용되어 있는 근로자 대비 고용되어 있는 장애인의 비율(이하 실고용율)도 지속적으로 증가하여 과거 최고의 1.68%(전년도 1.63%)를 기록하고 있다.

<그림IV-1> 민간기업에 고용되어 있는 장애인의 수 및 실고용율



출처 : 후생노동성 2010년도 장애인고용상황 집계표

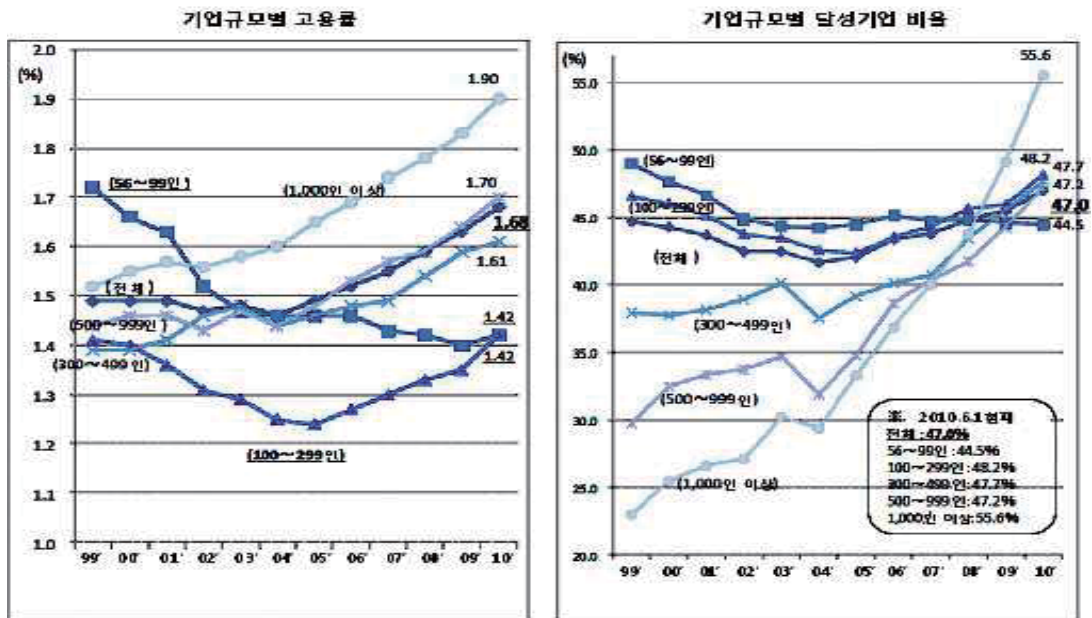
제 4 장 일본의 고용의무제도

민간기업에 고용되어 있는 장애인의 장애 유형별 고용상황을 보면 2010년도 6월 현재 신체장애인은 271,795명, 지적장애인은 61,237명, 정신장애인은 9,941.5명으로 장애인 중에는 신체장애인의 취업률이 상대적으로 높지만 최근 10년간 지적장애인의 취업 인구도 2배로 늘어난 것을 알 수 있다.

전체적으로 장애인 고용 상황은 최근 10년간 상당히 진전되어 왔지만 이를 기업규모별로 볼 때에는 장애인고용에 있어서 중요한 구조적인 문제점이 드러난다.

<그림IV-2>에서 알 수 있는 것처럼 종업원 규모 500인 이상의 기업에서의 장애인 실고용율은 지속적으로 증가하고 있는 반면 종업원 규모 100인 이하의 기업에서의 장애인 실고용율은 지속적으로 하락하고 있다. 특히 종업원 1000명 이상의 대기업에서는 법정의무고용율인 1.8%를 상회하고 있다.

<그림IV-2> 기업규모별 고용 상황



출처 : 후생노동성 평성22년 장애인고용상황(후생노동성 홈페이지)

기업규모에 따라서 법정의무고용율을 달성한 기업의 비율을 보면 종업원 500인 이상의 기업에서는 최근 10년간 달성 기업의 비율이 비약적으로 증가하였지만 종업원 100인 이하의 기업들에서는 거의 증가하지 않고 있거나 소폭으로 감소하고 있는 추세를 보이고 있다.

<표IV-1>은 법정의무고용 장애인 수에서 어느 정도 미달하고 있는가를 기업 규모별로 보여주고 있는데 법정의무고용율 미달성 기업의 수는 38,088개사이며 그 중 장애인 고용 부족수가 0.5인 또는 1인인 기업이 64.6%로 과반수를 차지하고 있고, 장애인을 한명도 고용하고 있지 않는 기업이 미달성 기업에서 차지하고 있는 비율은 63.9%이다.

<표IV-1> 장애인부족수 계급별 고용율미달 기업수

구 분	고용율 미달 기업수	부 족 수								장애인 수가 0인 기업수
		0.5인 또는 1인	1.5인 또는 2인	2.5인 또는 3인	3.5인 또는 4인	4.5인 이상 9인 이하	9.5인 이상 20인 이하	20.5인 이상 50인 이하	50.5인 이상	
규모계	38,088 (100%)	24,595 (64.6%)	8,173 (21.5%)	2,698 (7.1%)	1,388 (3.6%)	1,027 (2.7%)	164 (0.4%)	38 (0.1%)	5 (0.0%)	24,326 (63.9%)
56 - 99인	15,159 (100%)	15,159 (100%)	-	-	-	-	-	-	-	15,093 (99.6%)
100 - 299인	16,415 (100%)	7,932 (48.3%)	6,665 (40.6%)	1,402 (8.5%)	372 (2.3%)	44 (0.3%)	-	-	-	0,063 (55.2%)
300 - 499인	3,114 (100%)	828 (26.6%)	808 (25.9%)	694 (22.3%)	514 (16.5%)	270 (8.7%)	-	-	-	143 (4.6%)
500 - 999인	2,140 (100%)	474 (22.1%)	515 (24.1%)	411 (19.2%)	344 (16.1%)	370 (17.3%)	26 (1.2%)	-	-	21 (1.0%)
1000인 이상	1,260 (100%)	202 (16.0%)	185 (14.7%)	191 (15.2%)	158 (12.5%)	343 (27.2%)	138 (11.0%)	38 (3.0%)	5 (0.4%)	6 (0.5%)

특히 종업원 100인 이하의 소규모 기업에서는 장애인을 한명도 채용하고 있지 않은 비율이 99%이상으로 나타나고 있다. 300인 이하의

기업에서도 장애인을 1명도 고용하고 있지 않은 기업의 수가 50%를 넘는다.

이와 같이 기업규모별로 장애인 고용의 현황이 대기업과 소기업 사이에 극단적인 격차를 보이는 점은 향후의 장애인 고용촉진정책에 대해 중요한 시사점을 준다. 즉 일본 정부의 장애인고용촉진정책의 중점이 중소기업에서 장애인의 고용을 촉진하는 방향에 맞춰지지 않을 수 없다는 점을 시사한다.<sup>94)</sup> 아래에서 보는 것처럼 실제로 2008년 「장애인고용의 촉진 등에 관한 법률」(이하 장애인고용촉진법) 개정의 주요한 목적은 장애인고용촉진시책을 중소기업으로 확대하는 것이었다.

## 제 2 절 장애인 고용의무

### 1. 고용의무의 대상

#### (1) 신체장애인

##### 1) 개념

장애인고용촉진법은 1960년 7월에 제정되는데 제정 당시의 법률명은 “신체장애인고용촉진법”이었다는 말해주듯이 신체장애인은 장애인촉진법에서 가장 중요한 정책 대상이었다.

장애인고용촉진법의 적용대상인 신체장애인이란 “장애자 가운데 신체장애가 있는 자로서 별표에서 정하는 장애가 있는 자”를 말하는데 (동법 제2조 제2호), 별표에서는 장애의 종류를 시각 장애, 청각 또는 평형감각 장애, 음성·언어·저작기능의 장애, 肢體부자유, 심장·신장·호흡기 기능의 장애 또는 시행령에서 정하는 장애로 나누고 각각에 대한 상세히 규정하고 있다.

94) 輪島忍, “最新労働法解説 改正障害者雇用促進法への企業實務對應策”, 労働法研究会報 No.2460(2009), 9면



그리고 장애의 정도에 따라서 장애인고용촉진법은 중증 신체장애인에 대해서 개념 정의를 하고 있는데 중증 신체장애인이란 신체장애인 중에서 신체장애의 정도가 무거운 자로서 후생노동성령에서 정한 자를 말하는데(동법 제2조 제3호) 동법 시행규칙 제1조는 시행규칙 별표 1에서 정하는 신체장애가 있는 자라고 하고 있다.

장애인고용촉진법상의 별표 및 시행규칙상의 별표에서 정하는 인정 기준은 신체장애인복지법상의 신체장애인 인정기준과 내용상 동일한 것인데 후자의 인정기준, 즉 신체장애인장애정도등급표에 따라서 보면 장애인고용촉진법상의 신체장애인은 1~6급에 해당하는 신체장애를 갖는 자 및 7급에 해당하는 장애가 2개 이상 중복되어 있는 자에 상당하고 중증의 신체장애인은 이 중에서 1급 또는 2급에 해당하는 장애를 갖는 자 및 3급의 장애를 2개 이상 중복하여 갖고 있기 때문에 2급에 상당하는 자이다.

## 2) 신체장애인 여부의 확인

실무상에서는 신체장애인인 또는 중증의 신체장애인의 확인은 신체장애인복지법에 따라 발급되는 신체장애인수첩에 의해서 이루어지는데 신체장애인수첩을 교부받지 않은 자에 대해서는 신체장애인복지법 제15조에 따라 都道府縣<sup>95)</sup>의 知事가 지정하는 의사 또는 산업안전보건법 제13조에서 규정하는 산업의의 진단서에 의해서 확인이 이루어지는 경우도 있다.<sup>96)</sup>

## 3) 신체장애인의 규모

후생노동성의 “2008년도 신체장애인, 지적장애인 및 정신장애인 취업실태 조사”에 따르면 전국 15세 이상 64세 이하의 신체장애인은 134

95) 都·道·府·縣은 우리나라의 광역자치단체에 해당하는 지방자치단체이다. 都是 수도인 東京都가 하나이며, 道역시 北海道만이 존재한다. 府는 현재 大阪(오사카)府와 京都(교토)府가 존재하고 縣은 43개가 존재한다.

96) 田口晶子, “障害者雇用の現状と法制度”, 季刊労働法 225號(2009), 8면.

만 4천명(인구 1천명당 29인)으로 추계되고 있으며 그 중 중증장애인은 65만 4천명으로 추계되고 있다.

## (2) 지적장애인

### 1) 지적장애인에 대한 고용촉진정책의 연혁

1960년 법 제정 당시부터 지적장애인(당시에는 “정신박약자”라고 불리었음)은 판정방법이나 적정한 직업 선정의 곤란함 등을 이유로 고용촉진정책의 대상에서 제외되어 있었다. 그러나 1981년 “국제장애인의 해”를 계기로 지적장애인을 법 적용의 대상으로 하는 문제에 대해 정부 차원에서의 검토가 이루어진 결과 1987년 법률 개정을 통하여 법 적용 대상이 지적장애인과 정신장애인을 포함하는 모든 장애인으로 확대되었다. 이 때 법률명도 신체장애인고용촉진법에서 장애인고용촉진법으로 변경되었다.<sup>97)</sup>

그럼에도 불구하고 지적장애인과 정신장애인은 의무고용의 대상에서 계속 제외되었고 단지 지적장애인에 대해서만 의무고용제의 적용에 있어서 신체장애인을 고용한 것으로 간주되도록 되었다. 그 후 지적장애인에 대해서도 의무고용제도가 적용된 것은 1997년 법 개정에 의해서이다.

### 2) 개념

장애인고용촉진법의 적용대상인 지적 장애인이란 “장애인 가운데 지적 장애가 있는 자로서 후생노동성령에서 정하는 자”를 말한다(동법 제2조 제4호). 동법 시행규칙 제1조의2는 아동복지법에 따라서 설치된 아동상담소, 지적장애인복지법 제9조 제5항에 따라서 설치된 지적장애인갱생상담소, 정신보건 및 정신장애인복지법에 관한 법률 제6조 제1

97) 濱口桂一郎, 労働法政策, ミネルヴァ書房, 2004, 165면.

항에 따라서 설치된 정신보건복지센터, 정신보건지정의 또는 법 제19조의 장애인직업센터(이들 기관을 통틀어 ‘지적장애자판정센터’라고 한다)에 의해서 지적장애자로 판단된 자라고 하고 있다.

중증 신체장애인과 마찬가지로 지적장애인에 대해서도 그 장애의 정도에 따라서 고용촉진법은 중증 지적장애인에 대해서 개념 정의를 하고 있다. 동법 제2조 제5호는 중증 지적장애인이란 지적장애인 중에서 후생노동성령으로 정하는 자를 말한다고 하고 있는데 동법 시행규칙 제1조의3은 지적장애자판정기관에 의해서 지적 장애의 정도가 무겁다고 판정된 자를 말한다(동법 시행규칙 제1조의3).

### 3) 지적장애인 여부의 확인

실무적으로는 지적장애인에 해당하는지는 都道府縣의 知事 또는 政令指定都市<sup>98)</sup>의 시장이 발급하는 요양수첩에 의해서 확인되는데<sup>99)</sup> 만약 요양수첩을 발급 받지 않은 경우에는 위의 지적장애자판정기관이 교부하는 판정서에 의해서 확인된다.

지적 장애의 정도는 18세미만의 아동은 아동상담소에서, 18세 이상은 지적장애자갱생상담소에서 판정되고 이를 근거로 都道府縣의 知事

98) 政令指定都市란 지방자치법 제252조의 19 제1항의 규정에 의해서 정령으로 지정된 도시를 말하는데 법령상의 요건은 인구 50만이상이다. 2010년 3월 현재 19개의 정령지정도시가 있다. 지방자치법 제252조의 19조 제1항은 정령지정도시는 都道府縣의 사무 중의 일부를 정령이 정하는 바에 따라 기관사무로 처리할 수 있다고 규정하고 있다. 정령지정도시는 都道府縣이 행하는 사무의 거의 대부분을 독자적으로 처리할 수 있기 때문에 사실상 都道府縣과 거의 동격으로 취급된다.

99) 신체장애인수첩은 신체장애자복지법에 근거규정이 있으나 지적장애인에게 발급되는 요양수첩에 대해서는 지적장애인복지법상 근거 규정이 없다. 1973년부터 시작된 지적장애인에 대한 요양수첩의 발급은 후생노동성의 지침에 따라 都道府縣의 知事 또는 政令指定都市의 시장이 지적장애를 판단하여 발급하는 것으로 되어 있었으나 1999년 지방분권화에 따라 요양수첩발급업무는 기관위임사무가 아닌 지방자치단체의 고유업무로 변경되었다. 지적 장애 정도는 18세미만의 아동은 아동상담소에서 18세 이상은 지적장애자갱생상담소에서 판정되고 이를 근거로 都道府縣의 知事 또는 政令指定都市의 시장은 지적 장애의 등급을 기재한 요양수첩을 발급한다(지방자치단체의 고유업무로 전환됨에 따라 지방자치단체에 따라서는 요양수첩이라는 용어신에 愛護수첩등의 명칭이 사용되기도 한다).

또는 政令指定都市의 시장은 지적 장애의 등급을 기재한 요양수첩을 발급한다.

지적장애의 정도는 都道府縣 또는 政令指定都市에 따라 그 구분이 조금씩 다른데 중증 장애인은 요양수첩상의 장애 정도 표시가 A1(또는 1度), A2(또는 2度)등에 해당하는 자이며, 비중증 지적장애인은 B1(3度), B2(度), C(度)에 해당하는 자이다.

#### 4) 지적장애인의 규모

후생노동성 “2008년도 신체장애인, 지적장애인 및 정신장애인 취업 실태 조사”에 따르면 전국 15세 이상 64세 이하의 지적장애인은 35만 5천명(인구 1천명당 4인)으로 추계되고 있으며 그 중 중증 지적장애인은 13만 9천명으로 추계되고 있다.

### (3) 정신장애인

#### 1) 정신장애인에 대한 고용촉진 정책의 연혁

정신장애인은 그 특성상 장시간의 근로자가 어려운 경우가 많이 있을 수 있기 때문에 장애인고용촉진정책에 있어서 가장 늦게 정책 대상으로 되었다.

정신장애인에 대한 정부차원에서 논의는 이미 지적장애인 문제와 함께 이루어져 왔지만 법적용의 확대를 염두에 둔 본격적인 논의는 1999년부터 검토되기 시작하여 일련의 정책형성 과정을 거쳐서 2002년 법 개정에 의해서 정신장애인도 고용촉진정책의 대상으로 된다는 점이 명확히 되었다. 그러나 그 내용은 단지 법률에 정의규정이 마련되는 등 정신장애인이 시책의 대상이 된다는 점을 명확히 하는 수준의 것이었다.

2002년 법 개정 이후 정신장애인에 대한 고용대책의 강화를 위한 방안이 검토되기 시작하여 2008년 법 개정에 의해서 정신장애인을 고용한 경우 신체장애인 또는 지적장애인을 고용한 것으로 간주함으로써 실고

용율의 산정에 포함하는 것으로 되었지만 여전히 의무고용의 대상은 아니다.

## 2) 개념

장애인고용촉진법상의 정신장애인이란 “장애인 가운데 정신장애가 있는 자로서 후생노동성령에서 정하는 자”를 말한다고 하고 있다(동법 제2조 제6호). 신체장애인과 지적장애인의 경우와는 달리 장애인고용촉진법은 중증 정신장애인의 경우에 대해서는 아무런 취업촉진규정을 두고 있지 않기 때문에 중증 정신장애인에 대한 정의규정은 없다.

동법 시행규칙 제1조의4는 정신장애인에 대해서 그 병증이 안정되고 취로가 가능한 상태에 있는 자 중에서 정신건강 및 정신장애인복지에 관한 법률 제45조 제2항의 규정에 의하여 정신장애인보건복지수첩의 교부를 받고 있는 자 또는 정신장애인보건복지수첩의 교부를 받고 있는 자를 제외하고 종합실조증, 조증 및 울증 또는 간질의 질환이 있는 자를 말한다고 하고 있다.

## 3) 정신장애인 여부의 확인

실무상 정신장애인에 해당하는지 여부는 장애인보건복지수첩의 교부를 받은 자는 그 수첩에 의해서 이루어지지만 정신건강 및 정신장애인복지에 관한 법률 제45조 제2항의 규정에 의한 정신장애인보건복지수첩의 발급을 받지 않은 자는 의사의 진단서, 의견서 등에 의한다.<sup>100)</sup>

정신장애인보건복지수첩의 발급은 후생노동성이 정한 기준에 근거하여 각 지역의 정신보건복지센터가 정신장애의 유무 및 정도를 판정하고 이 판정을 근거로 都道府縣의 知事 또는 政令指定都市의 시장이 결정한다.

단, 정신장애인보건복지수첩의 발급을 받은 자라 하여도 경우에 따라서는 로가 가능한 상태인지에 대해서 의사의 진단서나 의견서 등이

100) 田口晶子, 전계논문, 8면.

필요할 수도 있다.

#### 4) 정신장애인의 규모

후생노동성 “2008년도 신체장애인, 지적장애인 및 정신장애인 취업 실태 조사”에 따르면 전국 15세 이상 64세 이하의 정신장애인은 6만1천명으로 추계되고 있다.

#### (4) 신체장애인, 지적장애인, 정신장애인 이외의 장애인

상기의 장애인 이외의 자, 즉 발달장애인, 난치병이 있는 자, 低身長者, 高次腦機能장애인, 약물중독자 등이 장애인고용촉진법상의 장애인의 범위에 포함되는가에 대해서는 개별적으로 법에서 정한 각각의 장애인의 요건에 해당하는지의 여부를 의사의 검진을 통해서 확인하여 판단할 수밖에 없다.<sup>101)</sup>

## 2. 고용의무의 주체

### (1) 장애인고용의무의 주체

장애인고용촉진법 제43조 제1항에 따르면 법정고용율에 따라 산출한 수에 있어서 1인 미만의 단수는 버린다고 되어 있기 때문에 민간기업의 법정고용율이 1.8%인 것을 적용하여 1인 이상의 장애인을 고용할 의무를 지는 사업주로 되려면 고용하고 있는 상용근로자의 수가 56인 이상이 되어야 한다.

그렇지만 장애인고용촉진법 제43조 제1항을 위반하여 법정고용장애인수 이상의 장애인을 채용하지 않는다고 하여 벌칙이 부과되지 않으면 또한 이 조항을 원용하여 장애인인 근로자가 해당 기업에 대해서 고용의무를 사법적으로 청구할 수 없다.

---

101) 田口晶子, 전계논문, 8면.

## (2) 고용상황의 보고 의무의 주체

고용하고 있는 상용 근로자로부터 제외율에 따라서 제외해야 할 근로자를 공제한 상용 근로자의 수가 장애인고용촉진법 시행규칙에서 정하는 수 이상(동법 시행규칙 제7조는 그 수를 56인으로 하고 있다)인 사업주는 매년 6월 1일 현재의 신체장애인 및 지적장애인의 고용상황을 공공직업안정기관에 보고할 의무가 있다(동법 제43조 제7항).

이러한 보고를 하지 않거나 허위의 보고를 한 사업주에 대해서는 30만엔 이하의 벌금 부과된다.

## (3) 사업주의 장애인 고용 계획 작성

### 1) 작성 의무자

후생노동성대신은 실고용율이 의무고용비율에 미달하는 사업주에 대해서 신체장애인 또는 지적장애인 고용계획의 작성을 명할 수 있다(동법 제46조 제1항). 의무고용비율에 따른 고용의무를 지는 사업주는 상시 56인 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업주이기 때문에 고용계획 작성 의무는 당연히 56인 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업주 중에서 의무고용비율에 미달하는 사업주가 의무의 주체로 된다.

고용계획의 작성 시기는 고용계획서 작성 명령에서 특별한 시기가 지정되어 있지 않는 한 작성의 명령을 받은 후의 직근 1월 1일, 기간은 3개년, 고용율에 미달하는 장애인의 수, 고용예정 근로자 수 등을 고려하여 실효성이 있는 계획을 작성하여 지체 없이 관할 공공직업안정기관에 제출하여야 한다. 고용계획 작성 명령에 위반하여 고용계획을 작성하지 않는 경우에는 30만엔 이하의 벌금이 부과된다.

### 2) 내용 변경 권고 및 적정한 실시에 관한 권고

공공직업안정기관의 장은 고용계획이 법령이 의도하는 바에 비추어 보아 매우 부적당하다고 인정하는 때에는 당해 계획을 작성한 사업주

에 대해서 그 변경을 권고할 수 있다(동법 제46조 제5항).

후생노동성 대신은 특히 필요하다고 인정하는 때에는 고용계획을 작성한 사업주에 대해서 그 적정한 실시에 관한 권고를 할 수 있다(동법 제46조 제6항).

후생노동성 대신은 고용계획서를 작성한 사업주가 정당한 이유 없이 동법 제46조 제5항 및 제6항의 권고를 따르지 않을 경우에는 기업명을 공표할 수 있다(동법 제47조). 실무상으로는 후생노동성 대신으로부터 적정실시에 관한 권고를 받았음에도 고용개선 상황에 별다른 진전이 없는 기업에 대해서는 기업명의 공표를 전제로 한 특별지도를 실시하도록 되어 있는데 이러한 특별지도에도 불구하고 별다른 진전이 없으면 기업명을 공표하는 것으로 하고 있다.<sup>102)</sup> 종래의 기업명 공표의 실시 상황을 보면 기업명이 공표된 기업의 수는 그다지 많지 않는데 2006년에 2개사, 2007년에 3개사, 2008년에 4개사, 2009년에 7개사였다.

### 3. 의무고용비율의 산정

#### (1) 장애인의무고용제도의 의의와 의무고용비율

##### 1) 의무고용제도의 의의

의무고용제도는 장애인이 사회의 일원으로서 경제사회활동에 참가하여 일하는 기쁨과 보람을 찾아야 한다는 노멀라이제이션(normalization)의 이념에 입각하고 있다. 의무고용제의 핵심 내용은 법률에서 정한 일정 비율 이상의 장애인을 의무적으로 고용하는 것이다. 이러한 의무고용제는 1960년 법 제정 당시에는 단순한 사업주의 노력의무에 지나지 않았으나 1976년 개정에 의해서 법적인 의무로 전화되었다. 법적인 의무로 전환되는 것과 함께 이를 강제하기 위한 조치로서 고용부담금제

---

102) 草野哲也, 전계논문, 48면.



도 신설되었고 중증 장애인에 대한 더블카운트(1인의 중증 장애인을 고용하는 경우 2인을 장애인을 고용하는 것으로 간주하여 실고요율을 산정하는 것), 채용계획에 대한 변경 권고 및 적정실시 권고, 사업주명 공표제도 등이 도입되었다.

현행 장애인고용촉진법 제43조 제1항은 사업주는 후생노동성령에서 정하는 고용관계의 변동이 있는 경우에는 그가 고용하는 신체장애인 또는 지적장애인인 근로자의 수가 그가 고용하는 근로자의 수에 의무 고용비율(동법에서는 장애인고용율이라고 하고 있다)을 곱하여 얻은 수(그 수에 1인 미만의 단수가 있을 때에는 그 단수는 버린다) 이상이 되어야 한다고 하고 있다. 여기서 고용관계의 변동이 있는 경우란 상시 고용하는 근로자의 채용 및 해고를 말한다(동법 시행규칙 제5조).

## 2) 의무고용비율의 설정기준

의무고용비율은 사업주의 사회연대의 이념에 적합하며 신체장애인 또는 지적장애인에게 정상인과 동일한 수준의 고용을 각 사업주의 평등한 부담 하에 보장한다고 하는 관점에서 설정된다.<sup>103)</sup>

이러한 관점 하에서 의무고용비율은 근로자의 총수에 대한 신체장애인 또는 지적장애인인 근로자의 총수의 비율을 기준으로 하여 설정되며 적어도 5년 마다 당해 비율의 추이를 감안하여 동법 시행령으로 정하도록 되어 있다(장애인고용촉진법 제43조 제2항).

$$\frac{\text{신체장애인(상용근로자수 + 실업자수)}}{\text{+ 지적장애인(상용근로자수 + 실업자수)}} \\ \text{법정의무고용율} = (\text{상용근로자수} - \text{제외율상당근로자수}) + \text{실업자수}$$

103) 草野哲也, “改正障害者雇用促進法のポイント”, 労働法學研究會報 No.2378(2006), 29면.

의무고용비율의 실제 산정은 위와 같이 분모에는 상용근로자수 + 실업자수, 즉 현재 취업 중인 사람의 수와 취업 의욕이 있는 사람 수의 합이, 분자에는 “신체장애인 및 지적장애인수” + “신체장애인 및 지적장애인으로서는 근로의욕이 있지만 실업 중인 자의 수”의 합을 넣어서 산정한다.<sup>104)</sup> 이러한 산정방식은 신체장애인 또는 지적 장애인에 대하여 정상 근로자와 동일한 수준에서 상용근로자로 될 수 있는 기회를 부여하는 것을 의미한다.

### 3) 법정 의무고용비율

#### 가) 민간기업의 사업주

장애인고용촉진법 시행령 제9조는 장애인고용촉진법 제43조 제2항에 따라서 민간기업 사업주의 의무고용비율을 1.8%로 정하고 있다.

#### 나) 공공부문

한편 동법은 공공부문의 장애인고용의 책임성을 강화하는 취지에서 민간기업의 사업주 보다 높은 의무고용비율을 규정하고 있다. 그러나 뒤에서 보는 것처럼 국가기관 및 지방자치단체는 의무고용율에 미달한다고 하여 고용부담금을 납부할 의무를 지지 않는다.

먼저 동법 제43조 제6항은 시행령에서 정하는 특수법인에 대해서는 동조 제2항의 규정에도 불구하고 제2항에 의한 의무고용율을 하회하는 않는 수준에서 시행령에서 별도로 정한다고 하고 있다. 여기서 특수법인이란 법률에 의해서 직접 설립된 법인, 특별한 법률에 의해서 특별한 설립행위를 통하여 설립된 법인, 특별한 법률에 의해서 지방자치단체가 설립자로 되어 설립된 법인, 국가 또는 지방자치단체로부터 출자에 의한 법인, 그 사업의 운영을 위하여 필요한 경비의 주된 자원

104) 征矢紀臣, 障害者雇傭對策の理論と解説 勞務行政研究所, 1998, 128면.

을 국고 또는 지방자치단체로부터 교부금 또는 보조금에 의해서 얻고 있는 법인을 말하는데 상세한 것은 시행령 별표2에서 정하고 있다. 이러한 특수법인에 대해서는 2.1%의 의무고용비율이 적용된다(시행령 제10조의2 제2항).

그리고 국가 및 지방자치단체 대해서는 동법 제43조 제2항에서 정하는 고용율을 하회하지 않는 고용율을 시행령에서 정하도록 하고 있는데(동법 제38조 제1항), 시행령 제2조는 2.1%로 정하고 있다. 단 각 都道府縣에 설치된 교육위원회와 市町村<sup>105)</sup>의 교육위원회는 2.0%로 하고 있다.

후생노동성 2010년도 장애인고용상황에 따르면 국가기관의 실고용율은 2.29%(전년도 대비 0.12%증가), 都道府縣은, 2.50%(전년도 대비 0.02% 증가), 市町村은, 2.40%(전년도 대비 0.03% 증가), 都道府縣과 市町村의 교육위원회는, 1.78%(전년대 대비 0.06% 증가), 특수법인, 실고용율 2.24%(전년대도 대비 0.13% 달성)로 지방자치단체의 교육위원회를 제외하고는 법정의무고용비율을 상회하는 고용율을 나타나고 있다.

## (2) 의무고용비율의 적용과 산정

사업주가 의무고용비율에 따른 장애인을 채용하고 있는가를 보기위해서는 그가 고용하는 신체장애인 또는 지적장애인인 근로자의 수가 그가 고용하는 근로자의 수에 의무고용비율을 곱하여 얻은 수이상이어야 하는 것이 원칙이지만 장애인고용촉진법은 장애인고용을 촉진하기 위해서 <표IV-2>와 같은 특별한 규정을 두고 있다.

105) 市·區·町·村은 우리나라의 기초자치단체에 해당하는 자치단체이다. 지방자치법상 市는 인구 15만 이상인 경우에만 설치될 수 있으나 町·村의 경우에는 都·道·府·縣이 그 요건을 조례로 정하고 있다. 다만 區의 경우에는 지방자치법상 도쿄도(東京都)내의 23개區만이 자치구이며 다른 市의 區는 행정구에 지나지 않는다. 현재 전국적으로 市는 786개, 町은 757개, 村은 184개가 존재하고 있다(총 1727개).

<표 IV-2> 의무고용비율산정표

장애의 종류	장애의 정도	소정 근로시간 30시간 이상	동 근로시간 20시간이상 30시간미만
신체장애자	중증	1인을 2인으로 산정	1인을 1인으로 산정
	중증 이외	1인을 1인으로 산정	1인을 0.5인으로 산정
지적장애자	중증	1인을 2인으로 산정	1인을 1인으로 산정
	중증 이외	1인을 1인으로 산정	1인을 0.5인으로 산정
정신장애자	-	1인을 1인으로 산정	1인을 0.5인으로 산정

먼저 단시간근로자가 증가하고 있는 노동시장의 추세에 맞추어서 신체장애인 또는 지적장애인이 단시간근로를 하는 경우에도 단시간근로자인 신체장애인 또는 지적장애인 1인을 0.5인으로 카운트한다(동법 제 43조 제3항, 동법 시행규칙 제6조). 2008년 법 개정 이전에는 주 당 근로시간이 20시간 이상 30미만의 단시간근로자인 신체장애인 또는 지적장애인은 아예 카운트되지 않았으나 동 개정에 의해서 0.5인으로 카운트되게 됨으로써 장애인의 단시간근로 증가 추세를 법에 반영하게 되었다.

다음으로 중증 신체장애인 또는 중증 지적장애인의 경우 1인의 고용을 2인의 고용으로 카운트하며(동법 제43조 제4항, 동법 시행령 제5조), 그 중증 신체장애인 또는 중증 지적장애인인 단시간근로자의 경우에는 0.5인이 아니라 1인으로 카운트된다(동법 43조 제5항, 동법 시행규칙 제6조의2).

마지막으로 정신장애인을 고용하고 있는 경우에는 정신장애인은 의무고용제의 대상은 아니지만 특례조항을 두어서 정신장애인 1인을 고용하고 있는 경우에는 신체장애인 또는 지적장애인 1인을 고용하고 있는 것으로 간주되고 단시간근로자인 정신장애인의 경우에는 0.5인의 신체장애인 또는 지적장애인을 고용한 것으로 간주된다(동법 제70조).

#### 4. 의무고용비율 적용에 있어서의 각종 특례제도

##### (1) 의무고용비율 적용에 있어서의 각종 특례제도

###### 1) 특례자회사제도

###### 가) 특례지회사제도의 의의

장애인고용촉진법은 원칙적으로 의무고용비율은 사업소단위가 아니고 기업 단위, 즉 사업주에게 적용되기 때문에 의무고용비율 달성여부는 개개의 사업주마다 산정되어야 하며 당연히 법인격이 다른 경우에는 각각의 법인마다 의무고용비율의 달성 여부가 산정되어야 한다.

그런데 장애인고용촉진법은 장애인고용의 촉진 및 안정의 도모를 위해서 사업주가 장애인의 고용에 특별히 배려한 자회사를 설립하고 일정한 요건을 만족시키는 경우 후생노동성 대신의 인정을 받아서 그 자회사에 고용되어 있는 근로자를 모회사에 고용되어 있는 자로 간주하여 실고용율을 산정할 수 있는 제도를 두고 있다(고용관계촉진법 제44조).

###### 나) 특례자회사에서의 고용현황

특례자회사제도는 1987년 법 개정에 의해서 고용의무제의 대상이 지적장애인으로까지 확대됨에 따라 사업주의 부담을 경감하고 장애인의 고용을 촉진할 목적으로 도입되었는데 2011년 5월 현재 318개사가 인가되어 있다.

특례자회사제도는 제도 시행의 역사가 오래된 만큼 <표IV-3>에서 알 수 있는 것처럼 인정되는 특례자회사수 및 고용고용인원수가 지속적으로 증가하고 등 나쁨의 성과를 보이고 있는데 2010년 6월 현재 특례자회사에서 고용되어 있는 장애인의 수는 전체 고용장애인 (342,973명) 중 약 4.2%를 차지하고 있다.

<표 IV-3> 특례자회사에서의 고용 추이

연도	회사수	장애종류별 장애자수(중증장애인 더블카운트)				실고용인원
		신체장애자	지적장애인	정신장애인	합계	
2001	115	4,281	910	-	5,191	3,069
2002	119	4,268	1,108	-	5,376	3,205
2003	129	4,425	1,335	-	5,760	3,491
2004	153	5,078	1,783	-	6,861	4,186
2005	174	5,629 (2,329)	2,209 (656)	-	7,838	4,853
2006	195	6,127 (2,540)	2,932 (878)	50.0	9,109	5,695
2007	219	6,639 (2,754)	3,721 (1,111)	149.5	10,509.5	6,650
2008	242	7,107 (2,911)	4,612 (1,391)	241.5	11,960.5	7,679
2009	265	7,470 (3,049)	5,478 (1,647)	358.0	13,306.0	8,635
2010	283	7,752 (3,164)	6,356 (1,908)	454.5	14,562.5	9,516

※ 출처 : 후생노동성 평성22년 장애인고용상황 (후생노동성 홈페이지)

※ ( )의 숫자는 더블카운트되는 중증장애인의 숫자

그런데 이러한 수치는 중증 신체장애인 및 중증 지적장애인을 더블 카운트된 결과라는 점에 유의하여 하는데 이러한 더블카운트를 제외할 때에는 2010년 6월 현재 실고용 장애인 수는 9,516명으로 줄어든다.

이와 같이 특례자회사제도가 장애인고용 촉진에 있어서 일정한 성과를 올리는 있는 것도 사실이지만 일부 장애인단체에서는 이와 같은 제도가 오히려 장애인의 고용을 일부 특정직종이나 사업장에만 편중되도록 하고 있기 때문에 장애인고용촉진법의 이념인 노멀라이제이션의 이념과

는 근본적으로 맞는 않는다는 점을 들어 폐지할 것을 요구하고 있다.<sup>106)</sup>

다) 특례자회사의 인정 요건

(a) 모회사가 갖추어야 할 요건

장애인고용촉진법 제44조 제1항은 특례자회사와 모회사는 후생노동성령에서 정하는 “특수한 관계”에 있어야 하는데 동법 시행규칙 제8조의2는 이러한 특수한 관계의 의미를 특례자회사의 재무 및 영업 또는 사업의 방침을 결정하는 기관, 즉 의사결정기관(주주총회 및 이에 준하는 기관)을 모회사가 지배하고 있을 것이라고 하고 있다.

이러한 요건은 매우 폭넓은 의미를 갖는데 이는 2002년 법 개정에 의해서 종래의 특수관계 요건이 대폭 완화된 결과이다. 2002년 법 개정 이전에는 자회사가 주식회사의 경우에는 자회사 발행주식 총수의 2분의 1을 넘는 주식을 모회사가 소유하고 있든가 자회사가 유한회사의 경우에는 자회사의 자본총액의 2분의 1을 넘는 액을 모회사가 출자하고 있을 것, 그리고 모회사와 자회사는 상시 상당량의 수주관계(자회사의 연간 생산량 또는 매출액의 50%정도)에 있을 것을 특수 관계의 요건으로 하고 있었다.

(b) 자회사가 갖추어야 할 요건

동법 제44조 제1항은 자회사가 갖추어야 할 요건으로서 모회사와의 인적 관계가 긴밀할 것, 자회사에 고용되어 있는 장애인이 5인 이상으로 전 종업원에서 차지하는 비율이 20%이상일 것, 장애인의 고용관리를 적정하게 행할 능력을 가지고 있을 것, 기타 장애인의 고용의 촉진 및 안정이 확실히 달성될 것이라고 인정될 것을 정하고 있다. 여기서 모회사와의 인적 관계가 긴밀하다는 것은 자회사의 등기이사나 집행임

106) 일본장애인연맹(DPI Japan)의 “장애자고용 및 장애자고용촉진법개정에 관한 요망사항에 대하여”(http://www.dpi-japan.org)를 참조

원을 모회사의 종업원 또는 이사가 겸하는 것과 같은 관계를 의미한다.

이러한 요건도 1997년 법 개정에 의해서 상당히 완화된 것으로서 1997년 법 개정 전에는 자회사가 고용해야 할 장애인의 수는 10인 이상으로 그 비율도 30%이상으로 되어 있었다.

## 2) 특례자회사제도에서의 그룹적용

### 가) 의 의

특례자회사제도에서의 그룹적용이란 특례자회사를 보유한 기업이 특례자회사 이외의 자회사(동법에서는 이를 관계회사라고 한다)를 포함하여 장애인고용을 확대하려고 하는 경우 일정한 요건 하에서 후생노동성 대신의 인정을 받아서 관계회사에 고용되어 있는 근로자도 특례자회사에 고용되어 있는 근로자와 마찬가지로 모회사에 고용되어 있는 자로 간주하여 실고용율을 산정할 수 있도록 하는 제도를 말한다(동법 제45조 제1항 본문).

2002년 법 개정에 의해서 도입되었으며 2011년 5월 현재 142개 그룹이 인정되어 있다.

### 나) 인정요건

#### (a) 모회사가 갖추어야 할 요건

모회사는 관계회사의 의사결정기관을 지배하고 있어야 한다는 것은 특례자회사와 동일하다. 그런데 특례자회사제도에서의 그룹적용에 대해서는 여기에 더하여 모회사가 장애인고용추진자<sup>107)</sup>를 선임하고 있고 그 자가 특례자회사 및 관계회사에 대해서도 장애인고용추진자의 업무

---

107) 사업주는 그가 고용하는 근로자의 수가 상시 56인 이상인 때에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 장애인 고용 촉진 및 그 고용의 계속을 도모하기 위하여 필요한 시설 또는 설비의 설치나 정비 기타 제 조건의 정비를 도모하는 업무, 고용의 무제에 따른 장애인고용상황의 보고, 장애인채용계획의 작성 등의 업무를 담당할 자를 선임하도록 노력하여야 한다(장애인고용촉진법 제78조).



를 행하고 있어야 하며 모회사가 모회사, 특례자회사 및 관계회사에 고용되어 있는 장애인의 고용의 촉진 및 고용의 안정을 확실히 달성할 수 있을 것이라고 인정되어야 한다(동법 제45조 제1항 본문 및 2, 3호).

(b) 관계회사가 갖추어야 할 요건

관계회사는 자신이 행하는 사업과 특례자회사가 행하는 사업과의 사이에 인적 관계 또는 영업상의 관계가 긴밀해야 하며 관계자회사가 특례자회사에 출자하고 있어야 한다(동법 제45조 제1항 제1호).

3) 기업그룹산정특례

가) 의 의

기업그룹을 형성하고 있는 경우에는 그룹 내에 장애인이 취업하기 쉬운 업무를 행하는 자회사(이하 관계자회사)가 있을 수 있고 이 경우 모회사의 책임 하에 당해 관계자회사에서 장애인고용을 확대하는 것을 통해서 그룹 전체에서의 업무의 효율과 장애인고용의 양립을 도모할 수 있을 경우가 있기 때문에 2008년 법개정에 의해서 특례자회사가 없는 경우에도 일정을 요건을 충족하는 기업그룹으로서 후생노동성대신의 인정을 얻으면 기업그룹 전체에서 실고용율의 통산을 가능하도록 하는 기업그룹산정특례제도가 도입되었다. 2011년 5월 현재 20개 그룹이 인정되어 있다(동법 제45조의2).

나) 인정요건

(a) 모회사가 갖추어야 할 요건

기업그룹산정특례에서 모회사가 갖추어야 할 요건은 특례자회사제도에서의 그룹적용에서 모회사가 갖추어야 할 요건과 동일하다(동법 제45조의2 제1항 본문 및 제1, 2호).

(b) 관계자회사의 요건

먼저 각 관계자회사는 그 규모에 따라서 각각 상용근로자 수에 1.2%를 곱하여 얻은 수 이상의 장애인을 고용하고 있어야 한다(동법 제45조의2 제1항 제3호). 단, 중소기업에 대해서는 고용하고 있는 상용근로자 수에 따라서 필요적으로 고용하고 있어야 하는 장애인의 수가 다르다. 상용근로자의 수가 167인 미만의 경우에는 장애인을 한명도 고용하고 있지 않아도 되고, 167인 이상 250인 미만의 경우에는 장애인 1인, 250인 이상 300인 이하의 경우에는 장애인 2인으로 된다.

그리고 각 관계자회사는 그가 고용하는 신체장애인 또는 지적장애인에 대하여 적절한 고용관리를 할 수 있는 능력을 갖추고 있거나 다른 관계자회사가 고용하는 신체장애인 또는 지적장애인인 근로자가 행하는 업무에 관하여 스스로 행하는 사업과 당해 다른 관계자회사가 행하는 사업과의 인적 관계 또는 영업상의 관계가 긴밀해야 한다(동법 제45조의2 제1항 제4호).

4) 사업협동조합등산정특례

가) 의 의

중소기업의 경우 장애인 고용을 추진함에 있어서 장애인을 고용하여 수행할 수 있는 충분한 업무량의 확보가 곤란한 경우가 많을 뿐만 아니라 장애인고용관리의 노하우가 부족하기 중소기업에서의 장애인고용 상황은 앞서 본 바와 같이 매우 부진한 경향을 보인다. 따라서 중소기업들이 그가 가입해 있는 각종 사업협동조합등(동법에는 특정조합등이라고 한다)을 활용하여 장애인고용촉진을 위한 사업을 공동으로 행하면서 이 사업을 위해서 장애인을 고용하는 경우에 일정한 요건을 충족하고 후생노동성대신의 인정을 받는 경우에는 사업협동조합등과 그 조합원인 중소기업(동법에서는 특정사업주라고 한다)을 실고용을 산정시

하나의 단위로 보아 통산할 수 있도록 하는 제도가 사업협동조합등산정특레이다(동법 제45조의3).

이 제도는 최근 10년간 중소기업에서의 의무고용비율이 계속적으로 낮아지고 있는 상황에 대처하기 위해서 2010년 7월 1일부터 상시고용근로자 300인 이하의 중소기업에 대해서도 고용납부금제도 적용되게 됨에 따라 중소기업의 부담을 덜어주는 한편 중소기업에서의 장애인고용을 촉진하도록 하기 위해서 2008년 법개정에 의해서 도입되었다. 2011년 5월 현재 인정된 특례는 1건이다.

#### 나) 인정요건

##### (a) 사업협동조합등이 갖추어야 할 요건

첫째, 사업협동조합등산정특례의 적용을 받기 위해서는 사업협동조합은 사업협동조합 기타 특별법에 의해서 설립된 조합으로서 사업협동조합, 수산가공협동조합, 상공조합, 상점가진흥조합 중에 하나이어야 한다(동법 제45조의3 제2항, 동법 시행규칙 제8조의8).

둘째, 사업협동조합등의 정관, 규약 기타 이에 준하는 것에 있어서 사업협동조합등이 장애인고용납부금의 징수를 받게 되는 경우에 조합원인 중소기업에서의 장애인의 고용상황에 따라서 장애인고용납부금의 경비를 조합원인 중소기업에게 부과할 수 있도록 정하고 있어야 한다(동법 제45조의3 제1항 제2호).

셋째, 사업협동조합등이 그 조합 및 조합원인 중소기업에서의 장애인의 고용의 촉진 및 안정에 관한 사업(고용촉진사업)을 적절하게 실시하기 위한 계획(실시계획)을 작성하고 이 실계획에 따라서 장애자의 고용의 촉진 및 안정을 확실히 달성할 수 있다는 것이 인정되어야 한다(동법 제45조의3 제1항 제3호).

넷째, 사업협동조합등이 1인 이상의 장애인을 고용하고 있으며 그 비율이 20%를 넘어야 한다(동법 제45조의3 제1항 제4호).

다섯째, 사업협동조합등이 고용하는 장애인에 대해서 적절한 고용관리를 행할 수 있다는 것이 인정되어야 한다(동법 제45조의3 제1항 제5호).

(b) 특정사업주의 요건

첫째, 특정사업주는 사업협동조합등의 조합원이어야 하며 고용하는 사용근로자의 수가 56인 이상이어서 장애인을 1인 이상 의무적으로 고용해야 하는 사업주이어야 한다(동법 제45조의3 제1항 본문).

둘째, 앞에서 살펴본 각종 특례의 적용을 받고 있지 않아야 한다(동법 제45조의3 제4항).

셋째, 사업협동조합등이 행하는 사업과 특정사업주가 행하는 사업과의 사이에 인적 관계 또는 영업 상의 관계가 긴밀해야 한다(동법 제45조의3 제1항 제1호)

넷째, 종업원의 규모에 따라 각각 일정 수 이상의 장애인을 고용하고 있어야 하는데 상용근로자의 수가 167인 미만의 경우에는 장애인을 한명도 고용하고 있지 않아도 되지만 167인 이상 250인 미만의 경우에는 장애인 1인, 250인 이상 300인 이하의 경우에는 장애인 2인을 고용하고 있어야 한다(동법 제45조의3 제1항 제6호).

(2) 제외율제도

1) 의 의

제외율제도는 법정고용율에 의한 고용의무를 기계적으로 모든 업종에 일률적으로 적용하는 경우에 장애인의 고용에는 적합하지 않은 직무도 있기 때문에 장애인의 취업이 곤란하다고 인정되는 업종에 대해서는 상기 고용하는 근로자의 총수를 계산할 때에 제외율에 상당하는 근로자 수를 공제함으로써 장애인 고용의무를 경감하는 것을 말한다.

제외율제도는 1976년 법개정에 의해서 장애인고용의무제가 도입되었을 때에 함께 도입되었다.

## 2) 제외율제도의 단계적 폐지

제외율제도를 도입할 당시부터 장애인의 고용 기회를 축소한다는 비판이 많았지만 제외율제도는 상당기간 유지되어 오다가 2001년 노동정책심의회 장애인고용분회에서 제외율제도를 폐지하는 방향으로 정부 정책이 확정되었고 2002년 장애인고용촉진법 개정 시에 법 본문에서 삭제되었다(개정법은 2004년 4월부터 시행).<sup>108)</sup>

그러나 갑작스런 폐지로 인한 사업주의 부담을 완화하기 위해서 개정법 부칙 제3조에 경과조치를 두고 있는데 동조 제2항에서는 제외율제도가 부칙 제3조 제3항에 따라 완전히 폐지될 때까지는 제외율제도가 유지된다는 취지를 정하고 있다.<sup>109)</sup>

제외율은 부칙 제3조 제3항에 따라 제외율설정 업종에서 있어서의 장애인고용의 상황, 장애인이 취업하는 것을 용이하게 하는 기술혁신의 진전 상황 등 기타 사항을 고려하여 후생노동성령을 제·개정하는 방법을 통하여 단계적으로 축소된다.

2004년 4월에는 종전의 제외율을 일률적으로 10%씩 인하하였고 2010년 7월에 다시 10%씩 인하하였다. 향후의 제외율 인하에 관한 스케줄은

108) 渡辺正道, “雇用の場の拡大 - 除外率制度の縮小・廃止への動き”, 月刊ノーマライゼーション 2002年5月號, 41면.

109) 부칙 제3조 제2항은 다음과 같이 정하고 있다

“법 제43조의 규정의 적용에 대해서는 당분간 동조 제1항 중에 “그 고용하는 근로자의 수”라고 되어 있는 것은 “그 고용하는 근로자의 수(제외율설정업종(신체장애인 및 지적장애인이 취업하는 것이 곤란하다고 인정되는 직종의 근로자가 상당한 비율을 점하는 업종으로서 후생노동성령으로서 정하는 업종을 말한다)에 속하는 사업을 행하는 사업소의 사업주는 그 고용하는 근로자의 수로부터, 당해 사업소의 제외율설정업종마다의 근로자의 수에 당해 제외율설정업종에 관한 제외율(제외율설정업종에 관한 근로자 가운데 당해 직종의 근로자가 통상 점하는 비율을 고려하여 제외율설정업종마다 96% 이내에서 후생노동성령으로 정하는 비율을 말한다)를 곱하여 얻은 수를 합계한 수를 공제한 수)로 한다.”

현재까지 확정된 것은 없다.

<표 IV-4> 현행 업종별 제외율

제외율 설정업종	제외율
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유기화학공업제품제조업 • 화학제품·석탄제품제조업</li> <li>• 수송용기계기구제조업(선박제조·수리업, 선박용기관제조업 제외)</li> </ul>	5% → 0%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기타 운송에 부대하는 서비스업(통관업, 해운중개업 제외)</li> <li>• 전기업 • 우편업</li> </ul>	10% → 0%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 비철금속제조업(비철금속 제일차 제련·정제업 제외) • 창고업</li> <li>• 항공운수업 • 선박제조·수리업, 선박용기관제조업</li> <li>• 국내전기통신업(전기통신회선설비를 설치하여 행하는 것에 한한다)</li> </ul>	15% → 5%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 요업원료용 광물광업(내화물·도자기·유리·시멘트 원료용에 한함)</li> <li>• 기타 광업 • 채석업, 모래·보석채취업 • 수운업</li> </ul>	20% → 10%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 비철금속 일차 제련·정제업</li> <li>• 화물운송취급업(집배이용운송업 제외)</li> </ul>	25% → 15%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 건설업 • 철강업 • 도로화물업 • 우편업(서신편사업을 포함)</li> </ul>	30% → 20%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 항만운송업</li> </ul>	35% → 25%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 철도업 • 의료업 • 고등교육업</li> </ul>	40% → 30%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임업(수렵업을 제외)</li> </ul>	45% → 35%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 금속광업 • 아동복지사업</li> </ul>	50% → 40%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 특별지원학교(전적으로 시각장애자에 대한 교육을 행하는 학교 제외)</li> </ul>	55% → 45%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 석탄·아탄광업</li> </ul>	60% → 50%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 도로여객운송업 • 초등학교</li> </ul>	65% → 60%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유치원</li> </ul>	70% → 60%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선원등에 의한 선박운항등의 사업</li> </ul>	90% → 80%

## 5. 고용부담금

### (1) 취 지

장애인고용부담금제도(장애인고용촉진법에서는 “障害者雇用納付金”이라고 하고 있음)는 의무고용비율을 달성하지 못한 사업주로부터 부담금을 징수하여 이를 재원으로 하여 의무고용비율을 넘어서 신체장애인 또는 지적장애인을 채용하고 있는 사업주에 대해서 장애인고용장려금(장애인고용촉진법에서는 “障害者雇用調整金”이라고 하고 있음)을 지급하는 것에 의해서 사업주 간의 신체장애인 또는 지적장애인의 고용에 따른 경제적 부담을 조정하는 도모하고 이로써 이들 장애인의 고용에 관한 사업주의 연대책임의 원활한 실현을 목적으로 한다.<sup>110)</sup> 이러한 부담금은 고용장려금 뿐만 아니라 각종 조성금 등의 재원으로도 활용된다(도업 제53조).

### (2) 고용부담금

#### 1) 고용부담금의 납부 의무를 지는 사업주의 단계적 확대

장애인고용촉진법 제53조 제1항은 고령·장애·구직자고용지원기구는 고용장려금 등의 지급에 필요한 비용에 충당하기 위해서 그 정관에서 정하는 바에 따라 사업주로부터 매년 부담금을 징수한다고 정하고 있고 제2항에서는 사업주는 부담금을 납부할 의무가 있다고 하고 있다.

1976년 의무고용제도가 도입된 이래 상시 301인 이상 고용하는 사업주에 대해서만 납부금을 부과하여 왔는데 2008년 법 개정에서부터 다음과 같이 단계적으로 부과대상이 확대되는 것으로 되었다(동법 부칙 제4조 제1항).

110) 谷崎毅, “わが國における障害者雇用(1) - 雇用納付金制度の推移”, 岐阜大學教育學部研究報告 52卷1號(2003), 183면.

- 2010년 7월부터 상시 201인 이상 300인 이하의 근로자를 고용하는 사업주에 대해서 적용
- 2015년 4월부터 상시 101인 이상 200인 이하의 근로자를 고용하는 사업주에 대해서 적용

## 2) 부담금액

사업주가 납부해야 할 금액은 각 연도에 부담기초금액(동법에서는 調整基礎額이라고 한다)에, 당해 연도에 속하는 각 월마다 그 초일에 고용하고 있는 근로자의 수에 기준고용율(1.8%)을 곱하여 얻은 수의 합계수를 곱하여 얻은 액으로 한다(동법 제54조 제1항)

부담기초액은 사업주가 고용하는 근로자의 수에 기준고용율을 곱하여 얻은 수에 달할 때까지의 수의 신체장애인 또는 지적장애인인 자를 고용하는 것으로 한 경우에 당해 신체장애인 또는 지적장애인 1인당 통상 필요로 되는 1개월당의 특별비용(신체장애인 또는 지적장애인을 고용하는 경우에 필요한 시설 또는 설비의 설치 또는 정비 기타 신체장애인 또는 지적장애인인 자의 적절한 고용관리에 필요한 조치에 통상 소요되는 비용 기타 신체장애인 또는 지적장애인인 자를 고용하기 위해서 특별히 소요되는 비용을 말함)의 액의 평균액을 기준으로 하여 시행령에서 정하는 금액으로 한다(동법 제54조 제2항).

시행령 제17조는 부담기초액을 5만엔으로 정하고 있기 때문에<sup>111)</sup>의 무고용율을 달성하지 못한 사업주에 대해서는 부족한 1인당 월액 5만엔(부담기초액)을 곱한 액수가 징수된다.

## 3) 단계적 확대에 따른 부담금의 경감조치.

부담금납부 주체가 확대됨에 따라서 중소기업 사업주의 부담이 증가하게 되는 것을 고려하여 다음의 기간 동안은 1인 부족할 때마다 1개

---

111) 부담기초액은 장애인고용부담금제도가 도입된 1977년부터는 3만엔, 1980년부터는 4만엔, 1991년부터는 5만엔으로 인상되어 왔다.



월 당 5만엔씩 징수되는 장애인고용부담금이 4만엔으로 경감되는 경과 조치가 취해져 있다.

- 상시 201인 이상 300인 이하의 근로자를 고용하는 사업주는 2010년 7월부터 2015년 6월까지 경감.
- 상시 101인 이상 200인 이하의 근로자를 고용하는 사업주는 2015년 7월부터 2020년 3월까지 경감.

### 제 3 절 장애인 고용에 대한 지원

#### 1. 고용장려금

##### (1) 지급 대상 사업주

각 연도마다 납부금 산정에 있어서의 부담기초액에 해당 연도에 속하는 각월 마다의 초일에 고용되어 있는 신체장애인 또는 지적 장애인인 근로자의 수의 합계 수를 곱하여 얻은 액이 동법 제54조 제1항의 규정에 의해서 산정한 액을 넘는 사업주에 대해서 법 소정의 절차에 따른 산출된 고용장려금을 지급한다(장애인고용촉진법 제50조 제1항).

##### (2) 고용장려금 액수의 산정

고용장려금의 액수는 위의 차액에 상당하는 액을 당해 부담기초액으로 나누어서 얻은 수를 단위조정액(우리 법의 지급단가에 상당하는 개념)에 곱하여 산출한다(장애인고용촉진법 제50조 제1항).

여기서 단위조정액은 사업주가 고용하고 있는 근로자의 수에 기준고용율(1.8%)을 곱하여 얻은 수를 넘어서 새롭게 신체장애인 또는 지적 장애인을 고용하는 것으로 하는 경우에 당해 신체장애인 또는 지적 장애인 1인 당 통상 추가적으로 필요로 되는 1개월 당의 특별비용의 액의 평균액을 기준으로 하여 시행령에서 정하는 액으로 한다(동법 제50조

제2항). 시행령 제15조는 단위조정액을 2만 7천엔으로 정하고 있기 때문에<sup>112)</sup> 상시 고용하고 있는 근로자의 수가 200인을 넘는 사업주로서 법정고용율을 초과하여 신체장애인 등을 고용하고 있는 경우에는 그 초과하여 고용하고 있는 장애인 수에 따라 1인 당 월액 27,000엔을 고용장려금으로 지급한다(2015년 4월부터는 상시 101인 이상 고용하는 사업주도 고용장려금지급 대상으로 됨).

## 2. 보장금

위에서 고용장려금과 고용부담금의 취지에서 본 것처럼 고용부담금과 고용장려금은 표리일체를 이루고 있는 제도라고 할 수 있다. 즉 의무고용율을 초과하여 달성한 사업주에게는 그렇지 못한 사업주에게 징수한 부담금을 재원으로 하는 장려금을 지급함으로써 사업주 상호간의 경제적 부담을 조정하는 것이다. 따라서 고용장려금은 고용부담금을 부담하는 상시 고용 종업원수 200인 이상의 사업주만이 지급 대상으로 된다.

그런데 상시 고용 종업원 수 200인 이하의 사업주 중에도 장애인을 고용하는 경우가 있을 수 있기 때문에 이들의 경제적 부담을 경감시킬 필요가 있다.

장애인고용촉진법은 이러한 취지에 따라서 상시 고용하고 있는 근로자 수가 200인 이하의 사업주로서 각월의 고용 장애인 수의 연간 합계가 일정 수(각월의 상시 고용하고 있는 근로자수의 4%를 넘든가 합계가 72인에 달하는 경우 중에서 더 많은 수)를 초과하여 장애인을 고용하고 있는 경우에는 그 일정수를 넘어서 고용하고 있는 장애인의 수에 21,000엔을 곱하여 얻은 액을 보장금으로서 지급하도록 하고 있다(동법 부칙 제4조).

---

112) 고용장려금은 장애인부담금제도가 도입된 1977년부터는 8천엔, 1980년부터는 2만 5천엔, 2003년부터는 2만 7천엔으로 인상되어 왔다.

### 3. 각종 조성금

장애인고용촉진법 제49조 제1항은 후생노동성 대신은 신체장애인 또는 지적장애인의 고용에 수반되는 경제적 부담의 조정 및 그 고용의 촉진 및 계속을 도모하기 위해서 각종 조성금을 지급한다고 규정하고 있다. 동조 제1항은 제2호부터 제8호까지 다양한 성격의 조성금에 대해서 규정하고 있는데 동법 제51조 제1항은 고령·장애·구직자고용 지원기구는 시행규칙에서 정하는 지급요건, 지급액 기타의 지급 기준에 따라서 이러한 조성금을 지급한다고 규정하고 있다. 정신장애인의 고용에 따른 조성금의 지급에 대해서는 제73조에서 별도로 규정하고 있는데 정신장애인의 고용에 대해서도 동일한 조성금을 지급하도록 규정하고 있다(동조 제1항).

현재 동법 시행규칙에서 정하고 있는 조성금은 다음과 같다.

- ① 장애인작업시설설치등에 관한 조성금(동법 제49조 제1항 제2호, 시행규칙 제17조 및 제18조)

장애인을 상용 근로자로서 채용하든가 계속하여 고용하는 사업주가 그 장애인이 장애를 극복하고 작업을 용이하게 할 수 있도록 배려된 시설 또는 개조 등이 이루어진 설비의 설치 또는 정비를 하는 경우에 그 비용의 일부를 조성한다.

- ② 장애인복지시설설치등에 관한 조성금(동법 제49조 제1항 제3호, 시행규칙 제18조의2 및 제18조의3)

장애인을 상용 근로자로서 채용하든가 계속하여 고용하는 사업주 또는 당해 사업주가 가입하고 있는 사업주단체가 장애인 근로자의 복지의 증진을 도모하기 위해서 보건시설, 급식시설, 교양문화시설 등의 복리후생시설의 설치 또는 정비하는 경우에 그 비용의 일부를 조성한다.

③ 장애인介護등에 관한 조성금(동법 제49조 제1항 제4호, 시행규칙 제20조 및 제20조의2)

취업이 특히 곤란하다고 인정되는 장애인을 상용 근로자로서 채용 하든가 계속하여 고용하는 사업주가 장애의 종류나 정도에 따른 적절한 고용관리를 위해서 필요한 개호 등의 조치를 실시하는 경우에 그 비용의 일부를 조성한다.

④ 직장적응원조자조성금(동법 제49조 제1항 제4호의2, 시행규칙 제20조의2의2 및 제20조의2의3)

직장적응원조자조성금은 직장적응원조자에 의한 원조 사업을 행하는 사회복지법인등이나 장애인 근로자의 고용에 수단되어 필요로 되는 원조를 행하는 직장적응원조자의 배치를 행하는 사업주에 대해서 비용의 일부를 조성한다.

직장적응원자라 함은 장애인직업종합센터, 지역장애인직업센터가 행하는 직장적응원조자양성연수, 직장적응원조자지원스킬향상연수, 후생노동성령에서 정하는 직장적응원조자양성연수 중 하나를 수료하고 원조의 실시에 관해서 필요한 상당 정도의 경험 및 능력을 가지고 있다고 인정되는 사람을 말한다.

⑤ 중증장애인등통근대책조성금(동법 제49조 제1항 제5호, 시행규칙 제20조의3 및 제20조의4)

중증신체장애인, 지적장애인, 정신장애인 또는 통근이 특히 곤란하다고 인정되는 신체장애인을 상용 근로자로서 채용하든가 계속하여 고용하는 사업주 또는 이들 중증장애인등을 고용하고 있는 사업주가 가입해 있는 사업주단체가 이들 장애인의 통근을 용이하게 하기 위한 조치를 행하는 경우에 그 비용을 조성한다.

- ⑥ 중증장애인다수고용사업소시설설치등에 관한 조성금(동법 제49조 제1항 제6호, 시행규칙 제21조 및 제22조)

중증신체장애인, 지적장애인, 정신장애인을 10인 이상 또는 20%이상 고용하고 있든가 계속하여 고용하면서 안정된 고용을 계속할 수 있다고 인정되는 사업주로서 이들 장애인을 위하여 사업소시설 등의 설치 또는 정비를 행하는 경우에 그 비용의 일부를 조성한다.

- ⑦ 장애인능력개발조성금(동법 제49조 제1항 제7호, 시행규칙 제22조의2 및 제22조의3)

장애인의 취업에 필요한 능력을 개발하고 향상시키기 위한 능력개발 훈련을 행하는 사업주 또는 그 단체, 사회복지법인등이 능력개발훈련을 위한 시설등의 설치 또는 정비를 행하는 경우, 그 능력개발훈련사업을 운영하는 경우, 장애인 근로자를 고용하는 사업주가 장애인 근로자에게 장애인능력개발훈련을 수강하게 하는 경우에 사업주 등에 대해서 그 비용의 일부를 조성한다.

- ⑧ 장애인고용지원센터조성금(동법 제49조 제1항 제8호, 시행규칙 제22조의4 및 제22조의5)

직업생활에서의 자립을 도모하기 위해서 계속적인 지원을 필요로 하는 장애인의 직업의 안정을 도모하는 것을 목적으로 설립된 민법 제 34조의 법인이 都道府縣 지사의 지정을 받아서 복지부문과 고용부문이 연계를 도모하면서 市町村 단위에서 취업으로부터 직장안정에 이르기까지의 상담, 원조 등과 같은 자립지원사업을 행하는 경우의 시설, 설비의 정비 등에 필요로 되는 비용이나 그 자립지원업무의 운영에 필요로 되는 비용의 일부를 조성한다.

## 제 4 절 소 결

일본의 장애인의무고용제도는 이상에서 살펴본 바와 같이 전체적으로는 우리나라와 유사한 구조를 가지고 있지만 다음과 같은 차이점들이 발견된다.

첫째 장애인고용률의 달성 여부, 즉 실고용율을 산정함에 있어서 세가지의 특례를 인정하고 있다.

둘째, 고용부담금 납부의무를 부담하는 사업주의 규모가 우리나라의 사업주의 규모보다 크게 설정되어 있다. 즉 사업주의 규모만으로 보았을 때는 고용부담금을 납부할 경제적 여력이 일본의 사업주가 더 크다고 할 것이다.

셋째, 민간기업에서의 의무고용율이 1.8%로 우리나라 보다 낮게 설정되어 있다.

넷째, 2002년 법 개정에 의해서 제외율제도는 본문에서 삭제되었지만 부칙에서 단계적으로 폐지되는 것으로 되어 있는 바, 법 개정 이후 2번에 걸쳐서 제외율이 인하되었지만 여전히 상당수 업종에서 제외율이 적용되고 있다.

이와 같이 보면 일본의 사용자들은 우리나라 사용자들보다 장애인 고용이라는 보다 낮은 비용부담을 지고 있다고 볼 수 있을 것이다. 그러나 단순히 이러한 측면에서만 일본의 장애인고용의무제도를 바라보는 것은 일본의 장애인고용촉진정책을 제대로 이해하는데 큰 장애요소가 될 것이다. 위에서 본 바와 같이 장애인의무고용제를 중심으로 하는 일본의 장애인고용촉진정책은 종래 장애인의무고용제를 확대하는 방향으로 진행되어 왔다는 점은 명백하다. 더욱이 최근의 정책 방향은 중소기업 사업주에 대해서도 의무고용제를 확대하는 방향으로 나아가고 있다. 따라서 일본의 고용의무제를 검토함에 있어서 일본의 고용의무

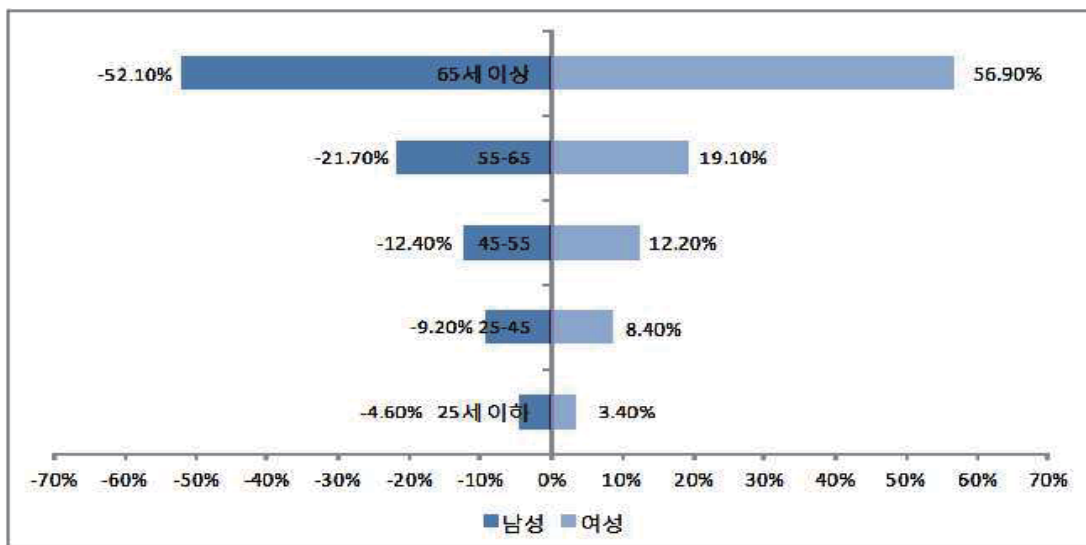
제도가 한국의 그것보다 사업주들에게 보다 낮은 부담을 지우고 있다는 점만을 단선적으로 비교하여 볼 것이 아니라 일본의 의무고용제도에서는 그 확대 적용이 주요한 정책방향으로 취해져 오면서 동시에 사업주의 부담을 경감하기 위한 다양한 정책적 노력들도 행해져 왔다고 이해하는 것이 중요할 할 것이다. 바로 이 점이 우리가 일본의 고용의무제를 검토하면서 얻을 수 있는 중요한 시사로 될 것이다.

## 제 5 장 독일의 고용의무제도

## 제 1 절 장애인 고용현황

2009년 말 독일의 전체 장애인의 수는 710만여명에 이르고 있는데, 이는 전체 독일인구의 8.7%에 이르는 수치다. 중증장애인이란 장애의 정도가(GdB) 최소 50이상인 자를 의미하는데, 전체 장애인의 1/4정도는 장애의 정도 100으로 인정받으며 장애의 정도가 50이상인 자는 31%에 이른다.<sup>113)</sup>

<그림 V-1> 중증장애인 현황(2009년 말 기준)



출처: BIH, Jahresbericht 2009/2010, S.10.

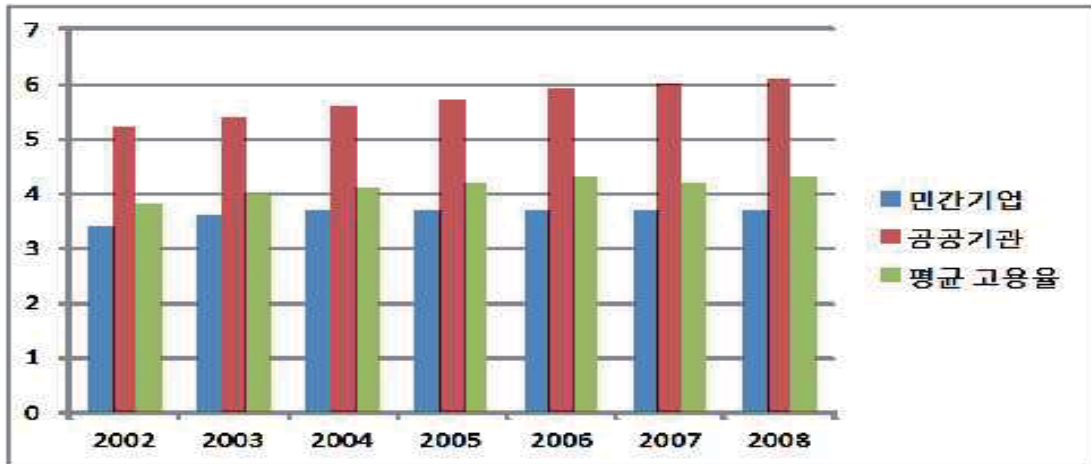
독일에서 경제활동이 가능한 중증장애인의 수(15세 이상 65세 미만)는 대략 300만 명 정도로 추산되며, 이 중에서 대략 1/3정도만이 일반적인 노동시장에서의 고용활동이 가능하고, 그 밖에 대략 100만여 명

113) BIH, Jahresbericht 2009/2010, Hilfe für schwerbehinderte Menschen im Beruf, 2010, S.10.



의 중증장애인은 사회법전 제9권에 따라 통합사무소(Integrationsamt)에서 시행하는 장애인 고용정책의 대상그룹에 포함된다. 이 중에서 2008년 10월 기준으로 대략 709,000명만이 고용상태에 있다.<sup>114)</sup> 독일의 장애인 고용율에 대한 통계자료는 사회법전 제9권 제80조 제2항에 근거하여 연방노동청(Bundesagentur für Arbeit)에서 제공하고 있다. 이러한 독일의 통계자료가 나타내는 고용율은 모든 장애인을 대상으로 하는 것이 아니라, 의무고용대상인 중증장애인의 고용율을 나타내고 있다. 독일의 중증장애인 고용율<sup>115)</sup>은 지난 2005년부터 비교적 안정적으로 유지되어오고 있는데, 2008년 독일의 중증장애인 고용율은 4.3%이며, 이는 이전 해인 2007년에 비해 0.1% 상승한 결과이다.

<그림 V-2> 독일의 중증장애인 고용현황



출처: BIH, Jahresbericht 2009/2010

2004년부터 민간기업의 중증장애인 고용율은 연간 평균 3.7%에 이르고 있지만, 이는 법적 의무고용율인 5%에는 여전히 미치지 못하고 있다. 반면 공공기관의 장애인 고용율은 2007년에 비해 0.1% 상승하여

114) BIH, ABC Behinderung & Beruf, Handbuch für die betriebliche Praxis, 2011, S.10.  
 115) 독일의 장애인 고용율은 전체 장애인들중에서 경제활동에 종사하는 장애인의 수를 나타낸 것이다.

6.1%를 나타낸다. 현재 공공기관의 중증장애인 고용의무는 민간기업과 동일한 5%이지만 6.1%의 고용율을 나타냄으로써 장애인 고용의무를 초과달성하고 있다. 공공기관의 장애인 고용현황을 분야별로 살펴보면 상급 연방관청(Oberste Bundesbehörde)의 경우 8.9%의 장애인 고용율을 보이고 있어 가장 높게 나타나고 있다.

2009년 기준으로 장애인을 위한 일자리의 수를 살펴보면 민간기업 및 공공기관의 사업주 중에서 일정부분 장애인을 고용해야할 의무를 갖고 있는 사업주는 총 137,244명으로 중증장애인을 위한 일자리는 982,276개이다. 이는 2008년에 비해 4,801개가 감소한 것이다.

<표 V-1> 민간 및 공공부문 고용의무 적용대상 사업주

사업주 유형	합 계	고용의무 이행	고용의무 불이행
민간 사업주	126,248	89,820	36,428
공공 사업주(합계)	10,996	9,874	1,122
연방관청	74	59	15
SGB IX 제159조 제1항에 근거한 연방관청	36	32	4
주관청	190	186	4
기타 공공사업주	10,531	9,459	1,072
SGB IX 제159조 제1항에 근거한 기타 공공사업주	165	138	27
합 계	137,244	99,694	37,550

출처: Bundesagentur für Arbeit

연방노동청의 통계자료에 따르면 2009년 고용된 중증장애인의 총 수는 907,654명이다. 장애인 고용의무 적용대상 사업장을 구체적으로 살펴보면, 민간기업은 126,248명의 사업주가 고용의무를 부담하고 있으며,

이는 전년도 대비 1,459명증가한 것이다.<sup>116)</sup>

<표 V-2> 고용의무 적용대상 사업장 (규모별)

기업규모 (상시 근로자 수)	사업주	총 일자리	고용의무 일자리			현행 고용율
			목표	고용	미고용	
	1	2	6	7	8	9
1 ~ 40	44,642	1,335,878	44,642	32,960	22,538	2.8
40 ~ 60	29,850	1,426,606	44,837	35,680	20,063	3.0
60 ~ 70	8,896	566,518	19,404	14,854	8,291	3.1
70 ~ 80	6,588	486,061	18,613	13,719	7,858	3.4
80 ~ 90	5,250	439,701	17,603	12,843	7,304	3.5
90 ~ 100	4,327	405,826	16,591	11,858	6,890	3.5
100 ~ 150	12,981	1,562,732	64,876	47,375	25,738	3.6
150 ~ 200	6,681	1,146,776	48,162	36,553	17,677	3.8
200 ~ 250	3,887	862,890	36,250	28,707	12,354	3.9
250 ~ 500	7,679	2,655,688	111,878	93,214	33,549	4.2
500 ~ 1000	3,690	2,555,874	108,100	99,010	25,588	4.6
1.000 ~ 1.250	642	716,732	29,980	28,892	6,275	4.8
1.250 ~ 1.500	477	651,924	27,366	24,758	6,708	4.5
1.500 ~ 2.000	566	975,496	40,204	38,438	8,562	4.8
2.000 ~ 3.000	413	998,921	41,593	43,219	7,544	5.2
3.000 ~ 5.000	326	1,251,019	52,781	55,303	8,852	5.3
5.000 ~ 10.000	198	1,359,036	56,963	58,485	8,700	5.1
10.000 ~ 50.000	131	2,587,963	112,956	130,660	13,138	5.8
50.000 ~ 100.000	12	881,958	37,943	40,332	2,811	5.3
100.000 이상	8	1,115,800	51,534	60,791	1,714	6.2
합 계	137,244	23,983,398	982,276	907,654	252,153	4.5

출처: Bundesagentur für Arbeit, 2009.

민간부문에 고용되어 있는 장애인은 2009년 기준 606,937명에 이르는 데, 이는 전체 일자리의 67%에 해당하는 수치다. 민간부문의 고용의무 일자리는 전년도 대비 19,976개가 증가하였다. 한편, 공공부문은 전체

116) Bundesagentur für Arbeit, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung Deutschland, 2009 참조.

고용의무의 1/3을 책임지고 있으며, 공공부문에서 중증장애인을 위한 총 일자리는 300,717개로 전년도 대비 11,867개 증가하였다.

독일에서 중증장애인에 대한 고용의무를 이행하기 위한 방법은 법적 비율에 따라 중증장애인을 고용하는 직접고용방식과 표준사업장(Werkstätte)과의 하도급 계약을 통해 대체하는 방식, 그리고 고용부담금의 납부 등 크게 세 가지로 구분할 수 있다. 사회법전 제9권 제140조에서는 장애인을 직접 고용해야 할 의무를 지고 있는 사업주가 장애인 표준사업장과의 계약을 하는 경우 계약액수 중에서 표준사업장의 몫으로 배당되는 액수의 50%까지를 고용부담금에서 감면할 수 있다고 규정하고 있다. 그 밖에 직접고용 및 표준사업장과의 하도급계약을 통해 의무고용을 이행하지 못한 사업주는 미고용된 장애인의 수에 따라 고용부담금을 납부해야 한다(사회법전 제9권 제77조).

고용부담금(Ausgleichsabgabe)은 직업활동에 있어 중증장애인의 정당한 참여의 권리를 보장하기 위한 중요한 수단으로서 기능하고 있다. 고용부담금은 장애인 고용의무를 지닌 사업주들이 의무고용율에 미치지 못하는 장애인을 고용하는 경우 부족한 고용장애인의수에 따라 납부하는 금액으로 통합사무소가 징수를 담당한다. 2009년 기준 고용부담금의 징수총액은 518백만 유로에 달하는데, 이는 2008년에 비해 135만유로가 줄어든 것으로 세계적인 경제위기에 기인한 것으로 추정된다.

<표 V-3> 고용부담금 징수현황(2009년말 기준)

(단위: 백만유로)

통합사무소(Integrationsämter)	2006	2007	2008	2009
바덴뷔르템베르크	68.93	66.69	70.02	71.05
바이에른	82.30	87.12	92.90	92.39
베를린	15.75	16.59	19.40	19.98
브란덴부르크	10.20	10.23	11.13	11.52
브레멘	4.62	4.75	5.35	5.75

제 5 장 독일의 고용의무제도

통합사무소(Integrationsämter)	2006	2007	2008	2009
함부르크	19.25	20.29	21.75	22.16
헤센	45.05	46.51	51.80	51.86
메클렌베르크 포어포만	5.21	5.89	6.52	6.50
노르트라인 베스트팔렌	10.351	107.64	114.95	112.15
라인란트 팔츠	17.12	16.84	18.32	18.70
잘란트	5.29	4.77	5.60	5.17
작센	20.44	21.12	23.47	21.81
작센 안할트	11.34	12.03	14.18	13.90
슐레비히 홀슈타인	11.65	12.05	13.24	13.56
튀링엔	9.11	8.83	10.13	9.34
합 계	466.33	478.89	519.50	518.15

출처: BIH, Jahresbericht 2009/2010

<표 V -4> 사업주 유형별 고용부담금 부과내용

사업주 유형	합계	고용부담금			
		미부과	105 €	180 €	260 €
민간사업주	126,248	45,806	51,438	15,456	13,548
공공사업주(합계)	10,996	7,039	2,991	635	331
연방관청	74	34	26	6	8
SGB IX 제159조 제1항에 근거한 연방관청	36	28	6	*	*
주관청	190	144	40	*	*
기타 공공사업주	10,531	6,720	2,875	619	317
SGB IX 제159조 제1항에 근거한 기타 공공사업주	165	*	44	*	*
합 계	137,244	52,845	54,429	16,091	13,879

출처: BIH, Jahresbericht 2009/2010

이렇게 징수된 고용부담금은 장애인 고용을 위한 다양한 정책을 위한 재원으로서 이용되며, 통합사무소에서 담당한다. 장애인 고용부담금 재원중에서 20%는 2009년 제정된 「지원고용의 도입을 위한 법(Gesetz

zur Einführung der Unterstützten Beschäftigung)」을 통해 연방노동사회부에게 지급하고, 기타 4조 1450만유로는 통합사무소에서 담당하는 다양한 지원 정책을 위해 사용된다. 부담금을 재원으로 하는 기금은(Ausgleichsfond) 우선적으로 직업생활에 필요한 지원을 위해 사용되어야 한다. 이와 관련하여 2009년에 지출된 내용을 살펴보면, 전체 기금의 78.4%에 해당하는 2억 6200만유로가 중증장애인 지원서비스, 고용의무 사업주, 통합프로젝트와 사회통합전문가를 위한 지원에 사용되었다. 그 밖에 장애인을 위한 보조인력 지원 등 개별적 지원을 위해 2730만 유로 그리고 사회통합전문가에게 6400만유로가 사용되었다(<표V-5>참조).

<표 V-5> 고용부담금 사용현황(2009년말 기준)

(단위 : 백만유로)

	2007	2008	2009
노동시장프로그램	11.16	6.86	11.44
중증장애인에 대한 지원	24.22	25.02	27.30
사업주에 대한 지원	145.01	126.65	123.13
통합프로젝트에 대한 지원	46.73	45.94	47.65
사회통합전문가에 대한 지원	63.93	61.71	63.86
제도적 지원	50.74	62.52	51.82
교육과 공공근로	4.97	4.52	4.99
연구 및 모델계획	2.46	1.87	2.20
기타 지원	1.99	1.75	1.66
장애인을 위한 개인예산	0.02	0.14	0.08
합 계	351.23	336.99	334.13

출처: BIH, Jahresbericht 2009/2010

## 제 2 절 독일 고용의무

### 1. 고용의무법제의 연혁

독일의 장애인 정책의 역사는 1800년대 초반으로 거슬러 올라간다. 1800년대 후반 장애아동에 대한 의료서비스와 교육서비스 제공이 최초로 시작되었는데, 이것이 후일 독일의 장애인 정책의 시초가 되었다.<sup>117)</sup> 1900년대 전반기에 두 번의 세계대전을 거치면서 수 많은 전쟁부상자들이 발생하게 되자 이들의 사회통합이 당시 독일사회가 당면한 최대의 과제가 되었다. 이에 전쟁부상자들의 사회통합을 위해서는 무엇보다 고용의 안정이 필요하다는 전제하에 독일의 장애인 고용정책이 본격화 되었다. 이에 따라 초기 독일의 장애인 정책의 전쟁부상자들 중심으로 추진되었다. 1919년 「중도장애인 고용에 관한 법령(Die Verordnung über die Beschäftigung Schwerbeschädigter)」을 통해 민간 및 공공기관의 모든 사업주는 사업장 내 일자리의 1%를 장애인으로 고용할 의무를 최초로 규정하였다.<sup>118)</sup> 이 당시에는 전쟁부상자들의 고용안정을 통한 사회통합을 주요 목표로 설정하였기 때문에 전쟁부상자의 경우 장애의 경중에 따른 구별은 없었으며, 오히려 전쟁부상자 외에 기타 사고로 인한 장애인의 경우 생업능력의 제한(Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit) 정도가 50을 넘어서는 경우에만 고용의무의 대상으로 인정되었다.<sup>119)</sup>

---

117) Klaus-Dieter Thomann, Das behinderte Kind. „Krüppelfürsorge“ und Orthopädie in Deutschland 1886-1920, Stuttgart, Jena, New York, 1995, S.25-37, 43-54; Jochheim, Kurt-Alphons und Schliehe, Ferdinand und Teichmann, Helfried, Rehabilitation und für Behinderte, in: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und Bundesarchiv(Hrsg.) Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, Baden-Baden 2001, S.562; Volker Neumann, §1 Rehabilitation und Rehabilitationsrecht - eine historische Skizze, In: Volker Neumann (Hrsg.) Rehabilitation und Teilhabe behinderte Menschen, 1. Aufl. 2004, Rn.2.

118) RGBL. S. 28

119) Volker Neumann, §1 Rehabilitation, Rn.7; Dieter Puschke, Sozialverwaltung im akti-

이후 또 한번의 세계대전을 통해 전쟁부상자는 급속도로 증가하게 되고 다시금 장애인의 고용안정을 통한 사회통합은 독일사회가 해결해야 할 가장 시급한 문제로 부상하였다. 그러나 두 번의 세계대전을 통해 독일정부는 정치적으로나 경제적으로 이를 해결할 능력이 없었고, 당시의 장애인의 사회통합을 위한 고용정책은 독일지역을 점령하고 있던 연합군에 의해서 개별적으로 추진되었다. 당시 독일지역은 미국, 영국, 러시아, 프랑스가 분할하여 점령하고 있었고, 각 지역에서 이루어지는 전쟁부상자 및 장애인 정책은 독자적으로 추진되고 있었지만, 한 가지 공통적인 내용은 전쟁부상자와 사고로 인한 장애인에 대한 차별적 처우를 지양하고 동일한 서비스를 제공하는 것이었다.<sup>120)</sup> 1953년에는 「중도장애인법(das Schwerbeschädigtengesetz)」의 개정을 통해 공공 및 민간기관의 장애인 의무고용율을 조정하였다. 이에 따라 공공기관 사업주, 민간 은행, 보험사(Versicherungen), 건설조합(Bausparkasse)의 경우 10%, 민간기업의 경우엔 동 기업의 전체 일자리중에서 8%를 장애인으로 고용할 의무를 지게 되었다.<sup>121)</sup>

독일에서 장애인 정책을 담당하는 기구는 정책의 종류와 내용에 따라 다양하게 구성되어 있는데, 1957년 연금개혁(Rentenreform)<sup>122)</sup>과 AVAVG의 개혁<sup>123)</sup>을 통해 연금보험기관과 연방노동청을 장애인의 직업재활기구로서 새롭게 규정하였다.

---

vierenden Staat, Diss. 2006, S. 202- 203.

120) Kurt-Alphons Jochheim, u.a., Rehabilitation, Bd.2/1, S. 567-585.

121) Dirk Neumann, Einleitung, In: SGB IX - Kommentar von Dirk Neumann/Ronald Pahlen/Monika Majerski-Pahlen, Götz Hueck/Dirk Neumann(Hrsg.), 11. Aufl.,2005, Rn.3; Rudloff, Wilfreid, Rehabilitation und Hilfe für Behinderte, In: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und Bundesarchiv(Hrsg.) Bd.III, Baden-Baden 2001, S.535-541.

122) Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Rentenversicherung der Arbeiter/Angestellten (Arbeiterrentenversicherungs- Neuordnungsgesetz) vom 23. Februar 1957, BGBl. I S.45, 88.

123) Vom 03. April 1957, BGBl. S.322.



독일의 장애인 정책에 있어서 첫 번째 전환점은 1974년 중증장애인법의 개정이라고 할 수 있는데, 이 개정을 통해서 장애인 고용정책의 대상을 장애의 원인에 관계없이 수행하기로 결정하였다. 이에 따라 전쟁부상자와 기타 원인에 의한 장애인에게 동일한 고용정책을 적용하기 시작하였으며, 더불어 이때까지 장애의 경중에 대한 기준으로 적용하고 있던 생업능력제한(die Minderung der Erwerbsfähigkeit, MdE)을 장애의 정도(Grad der Behinderung, GdB)로 전환하여 적용하기 시작하였다.<sup>124)</sup>

중증장애인법의 개정과 더불어 지속적으로 확대와 발전을 거듭하였던 독일의 장애인 정책분야의 새로운 패러다임을 시작하게 된 계기는 2001년 사회법전 제9권(Sozialgesetzbuch IX, SGB IX)의 제정이었다. 사회법전 제9권은 현재 독일 장애인 정책의 근간을 이루는 종합적인 법률로써 기존의 『중증장애인법(Schwerbehindertengesetz)』과 「재활서비스의 통일성을 위한 법(Gesetz über die Angleichung der Leistungen zur Rehabilitation, RehaAnglG)」의 내용을 통합하여 하나의 법률로 재탄생한 것으로, 동일한 장애에 대한 동일한 처우를 위해 장애인서비스를 담당하는 모든 기관들의 책임감 있는 협업을 실현하기 위한 법적 근거로서 중요한 의미를 지닌다.<sup>125)</sup>

## 2. 고용의무 대상

### (1) 적용대상 장애인

독일의 장애인 고용의무는 모든 장애인을 대상으로 하는 것이 아니라 중증장애인과 중증장애인에 준하여 인정받은 장애인만을 그 대상으로 하고 있다. 독일에서 장애인의 권리에 대하여 포괄적이고 종합적인

124) Erstes Gesetz zur Änderung des Schwerbehindertengesetzes vom 24. Juli 1986, BGBl. I S.1110

125) Klaus Lachwitz u.a., Einführung S.9-19; DirkNeumann, Einleitung, SGBIXKommentarvonDirk.

내용을 포함하고 있는 법은 사회법전 제9권(Sozialgesetzbuch IX, SGB IX)으로 크게 제1부와 제2부로 나뉘는데, 제1부에서는 장애인의 일반적인 권리를 규정하고 있으며 제2부는 중증장애인을 위한 특별규정으로서 주로 중증장애인의 고용촉진과 보장을 위한 내용을 규율하고 있다. 이에 따라 제68조에서는 중증장애인에 대한 특별한 권리를 위한 수범자의 범위를 중증장애인과 중증장애인에 준하여 인정받을 수 있는 장애인에게 적용된다고 규정하고 있다(제68조 제1항).

사회법전 제9권 제2조 제1항에서 규정하고 있는 장애에 대한 정의에 따르면 “신체적 기능(körperliche Funktion), 정신적 능력(geistige Fähigkeit) 또는 심리적 건강(seelische Gesundheit)이 최소 6개월 이상 그 연령에서 나타날 수 있는 전형적인 상태와 현저한 차이가 있어 일반적인 사회생활의 참여에 제약이 있는 자”를 장애인으로 정의하고 있다.<sup>126)</sup> 이 중에서 중증장애라 함은 장애의 정도(Grad der Behinderung, GdB)<sup>127)</sup>가 신체적, 정신적, 심리적 기능의 50이상 경우, 그리고 주소지(Wohnsitz), 주거지역(gewöhnliche Aufenthalt) 또는 제73조에서 규정하는 일자리에 대한 고용이 본 법의 적용범위 내에서 합법적인 경우를 의미한다(동조 제2항). 한편 장애의 정도가 30-50에 해당하는 장애인일지라도 제2항에서 규정하는 주소지, 주거지 또는 직장 주소와 관련된 조건을 만족시키는 자 중에서 장애로 인해 특별한 조치없이 제73조에서 규정하고 있는 적절한 일자리를 구할 수 없거나 직업활동을 유지할 수 없는 경우 중증장애인에 준하여 인정받을 수 있도록 하고 있다(동조

126) §2 Behinderung, (1) Menschen sind behindert, wenn ihre körperlich Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

127) 장애정도(GdB)란 장애로 인한 제약의 정도를 나타내는 척도로서 사회법전 제9권에서 사용하는 개념이다. 이 개념이 등장하기 이전에 중증장애인을 분류하는 기준으로서 “생업능력의 제한(Minderung der Erwerbstätigkeit, MdE)”이 사용되었다.

제3항). 이에 따라 중증장애인과 중증장애인에 준하여 인정받은 장애인  
인은 사회법전 제9권의 제2부에서 규정하고 있는 특별한 권리의 수범  
자로서 인정된다.<sup>128)</sup> 중증장애인과 이에 준하는 장애인에 대한 동등한  
처우를 위한 근거는 연방노동청을 통한 장애의 확인(Feststellung)이다  
(제2항). 또한 장애청소년과 장애청년들도 장애의 정도가 30% 미만이  
거나 장애의 정도를 확인받지 않았을지라도 사업장에서 직업교육을 받  
는 기간 동안은 중증장애인과 동등한 권리를 갖는다(제4항).

## (2) 장애인 자격의 인정

관련 법률에 따라 독일의 의무고용대상자는 다음의 세 부류로 나눌  
수 있는데, 첫째 장애의 정도가 50%이상인 중증장애인, 둘째 장애의 정  
도는 30-50%이지만, 특별한 조치없이 고용의 확보와 유지가 어려운  
경우, 셋째 장애의 정도가 30% 미만일지라도 직업교육을 실시하는 기간  
동안은 중증장애인에 준하여 인정받을 수 있다.

이를 위해 장애인임을 확인하고 장애의 정도를 확정(Feststellung)하  
는 것은 장애인의 신청에 따라 담당관청에서 실행한다. 장애를 확정  
하는 절차는 「전쟁희생자원호를 위한 행정절차에 관한 법(Das Gesetz  
über das Verwaltungsverfahren der Kriegsoferversorgung)」을 준용하며, 사  
회생활의 참여에 미치는 영향은 ‘장애의 정도(Grad der Behinderung)’로써  
10단계로 나뉘어 확정된다. 장애와 장애의 정도에 대한 확정을 위해서는  
『연방원호법(Bundesversorgungsgesetz)』의 제30조 제1항과 제30조 제16항  
을 근거로 제정된 법규명령(Rechtsverordnung)에서 규율하는 기준(Maß-  
stäbe)이 적용된다. 이러한 장애의 확정은 일반적으로 장애의 정도가 최  
소한 20을 넘을 경우에만 이루어지며(제1항), 장애의 정도를 확정할 때  
에도 이 절차를 준용한다. 그러나 장애나 장애의 정도에 대한 확정이

---

128) SGB IX §68.

이미 연금결정(Rentenbescheid)내에서 이루어진 경우, 상응하는 행정결정 또는 법원결정, 또는 이러한 결정을 담당하는 기관에 의한 잠정적 증명서의 형태로 이루어진 경우에는 고용의무의 대상자로 인정되지 않는다(제 60조 제2항).

### 3. 고용의무의 주체

#### (1) 적용대상 기업

상시 고용인원의 일부를 반드시 장애인으로 고용해야할 의무를 지고 있는 고용의무의 주체는 크게 민간기관과 공공기관으로 구분되며, 기본적으로 연간 상시고용인원이 20인 이하인 기관은 장애인 고용의무에서 제외된다. 기업의 규모 외에 적용제외업종 등의 조건은 규정하고 있지 않다. 장애인 고용의무주체가 되는 공공기관의 범위는 제71조 제3항에서 구체적으로 규정하고 있는데, 첫째 모든 연방상급관청(Oberste Bundesbehörde) 및 연방하급관청, 연방대통령실, 연방의회 및 연방참의원, 연방헌법재판소, 연방법원 등 연방기관, 연방철도관련기관(Bundeseisenbahnvermögen) 등, 둘째 모든 상급주관청, 주총리실, 주의회의 행정기관, 감사원(Rechnungshof), 주헌법재판소의 소속기관, 모든 기타 주관청, 공동의 인사행정을 소유하는 모든 관청 등, 셋째 기타 지방자치단체와 지방자치단체연합, 넷째 기타 모든 공법상 단체(Körperschaft), 기관(Anstalt) 또는 재단(Stiftung) 등이 속한다.<sup>129)</sup>

#### (2) 고용의무로 인정되는 일자리

사회법전 제9권 제73조에서는 중증장애인에 대한 고용의무로 인정되는 일자리에 대한 일반적인 정의와 의무고용율에 포함되지 않는 일자리에 대한 정의를 내리고 있다. 먼저 일정 비율을 중증장애인으로 고용

<sup>129)</sup> SGB IX §71 abs.3.

해야 하는 직종으로는 근로자, 공무원, 판사 및 판사시보(Auszubildende)가 종사하는 사업장과 기타 직업교육을 시행하는 모든 사업장을 의미한다(제73조 제1항). 그러나 다음에서 규정하는 장애인을 고용하는 경우에는 사업주의 고용의무에 포함되지 않는다. 첫째 제33조 제2항 3번에 따라 사업장에서 이루어지는 직업재활에 참여하는 장애인<sup>130)</sup>, 둘째 특정 장애인의 직업활동이 생업을 위한 것이라기 보다는 오히려 종교적인 활동으로 규정되는 경우, 셋째 장애인의 직업활동이 생업을 위한 것이 아니라 치료, 재적응 또는 교육을 우선적인 목적으로 하는 경우, 넷째 사회법전 제3권에 따른 일자리개설조치(Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen)에 참여하고 있는 장애인의 경우, 다섯째 지속적인 훈련(ständiger Übung)을 위해 특정 직업이 결정된 경우 마지막으로 의무군복무, 육아휴직, 무급휴가로 인해 그리고 연금과의 관계로 인해 고용관계가 정지한 경우엔 의무고용에서 제외된다(동조 제2항). 또한 고용기간이 8주이하이거나 주당 근무시간이 18시간 이하일 경우엔 고용의무로 인정되는 일자리에서 제외된다(동조 제3항).<sup>131)</sup>

### (3) 사업주의 고용의무 신고의무

사업주는 자신의 사업장에 고용되어 있는 중증장애인과 중증장애인에 준하여 인정받는 장애인 등의 명부를 지속적으로 기록하고 연방노동청과 통합사무소의 요구가 있는 경우에 이들이 실제로 고용되어 있

---

130) 사회법전 제9권에서 규정하고 있는 장애인을 위한 서비스는 크게 네 가지로 구분할 수 있는데, 의료재활서비스(Leistungen zur medizinischen Rehabilitation), 직업재활서비스(Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben), 생활보조 및 기타 지원서비스(Unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen), 사회통합을 위한 서비스(Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft) 등이다. 이와 관련하여 제33조에서는 직업재활을 위해 제공되는 서비스를 규정하고 있는데, 이러한 직업재활서비스에 참가하는 장애인은 사업주의 고용의무제의 적용대상에서 제외된다.

131) 우리나라에서는 최소 월간 60시간 또는 16일 이상인 경우 의무고용으로 인정하고 있다.

다는 것을 제시하여야 한다(SGB IX 제80조 제1항).<sup>132)</sup> 또한 사업주는 사업장이 위치해 있는 곳의 관할 노동청에 1년에 한번 매년 3월31일까지 고용의무범위의 산정과 고용의무의 이행 및 고용부담금의 감독을 위해 불가피한 자료를 제출해야 한다(제2항). 사업주는 연방노동청과 통합사무소의 요청이 있는 경우 중증장애인 등의 사회참여를 위한 제2부의 규정들을 실행하기 위하여 필요한 정보들을 제공해야 한다(제5항). 이 밖에 사업주는 중증장애인들의 이익을 위해 필요하고 사업장의 기밀사항을 훼손하지 않는 범위내에서 연방노동청 및 통합사무소의 요구에 따라 사업장의 정보를 제공해야 한다(제7항). 또한 사업주는 관할 노동청가 통합사무소의 요구에 따라 중증장애인의 후견인(Vertrauenspersonen)을 지체없이 지명하여야 한다(제8항).<sup>133)</sup>

#### (4) 공공부문 사업주의 특별한 의무

공공부문의 사업주는 채용인원의 증가로 인해 일자리가 생기거나 결원으로 인하여 일자리를 보충해야 할 경우 연방노동청에게 가능한 빨리 신고하여야 한다. 중증장애인이 이러한 일자리에 직접 지원하거나 또는 연방노동청 및 그에 준하는 자격을 지닌 사회통합전문가(Integrationsfachdienst)가 중증장애인을 추천하는 경우에 사업주는 이들을 설명회(Vorstellungsgespräch)에 참여시켜야 한다. 그러나 장애인의 전문적인 능력이 일자리에 적합하지 않음이 명확한 경우에는 참여시키지 않아도 된다.<sup>134)</sup>

### 4. 의무고용비율의 산정

독일 사회법전 제9권은 민간기관과 공공기관에게 동일하게 장애인 고용의무를 부과하고 있는데, 연간 상시고용한 종업원 수 20인 이상

132) SGB IX §80 abs.1

133) SGB IX §80.

134) SGB IX §82.

의 민간 및 공공기관의 사업주는 5% 이상의 근로자를 중증장애인으로 고용해야 한다.<sup>135)</sup> 중증장애인 고용의무를 이행하기 위한 방법은 법적 비율에 따라 중증장애인을 고용하는 직접고용방식과 표준사업장(Werkstätte)과의 하도급 계약을 통해 대체하는 방식, 그리고 고용부담금의 납부 등 크게 세 가지로 구분할 수 있다.

### (1) 직접이행

중증장애인의 고용의무는 연간 평균 20인 이상의 근로자를 고용하는 민간 및 공공기관의 사업주에게 전체 일자리 최소 5%의 장애인을 고용해야 하지만, 예외적으로 연간 상시고용인원이 매달 40인 이하인 경우엔 위의 고용의무에 근거하면 최소 2인 이상의 중증장애인을 고용하여야 함에도 불구하고 최소 한명의 장애인을 고용하는 것을 허용하고 있으며, 60인 이하인 경우엔 최소 2인만 고용할 수 있도록 규정하고 있다.<sup>136)</sup>

#### 1) 전체 일자리 및 의무고용율의 산정방식

연간 평균고용 근로자수와 최소 고용해야할 중증장애인의 수를 산정할 때에는 직업훈련 또는 직업교육을 수행하고 있는 장애인은 제외한다. 또한 사법 연수중인 연수생 및 학생을 고용하고 있는 경우에도 고용의무를 위한 산정에서는 제외된다(제74조 제1항). 일자리의 수를 산정함에 있어 0.5와 그 이상의 수가 나오는 경우엔 원칙적으로 반올림하고, 연간 평균고용인이 60인 이하인 사업장의 경우엔 버린다(제74조 제2항).

---

135) SGB IX §74 abs.1

136) SGB IX §71 abs.1

2) 의무고용 장애인의 수 산정<sup>137)</sup>

제73조에서 규정하고 있는 일자리에 고용되어 있는 중증장애인은 의무고용으로 계산한다(제75조 제1항). 중증장애인의 노동시간이 일반적인 경우보다 낮은 경우라도 주당 18시간 이상인 경우에는 고용의무로 인정한다. 또한 중증장애인의 노동시간이 주당 18시간 이하인 경우라도, 장애의 종류와 경중에 근거하여 18시간 이하의 노동시간이 불가피한 경우라면 연방노동청(Bundesagentur für Arbeit)은 고용의무로 인정한다(동조 제2항). 또한 장애인 표준사업장(Werkstatt für behinderte Menschen)에서 근무하던 중증장애인이 일반적인 노동시장으로의 전환을 지원하기 위한 조치로서 고용되어 있는 경우에도 고용의무로 인정한다(동조 제2a항). 중증장애를 지닌 사업주의 경우에도 고용의무 장애인의 수에 포함된다(동조 제3항). 광부원호증서(Bergmannversorgungsschein)를 소유한 자는 중증 장애인 또는 그에 준하는 장애인이 아닐지라도 고용의무로 계산한다(동조 제4항).

## 3) 고용의무인원의 중복인정

독일의 사회법전 제9권 제76조에서는 특별한 경우 한명의 장애인을 고용하더라도 이를 중복해서 인정하는 경우를 규정하고 있다. 연방노동청은 제72조에서 규정하고 있는 중증장애인을 고용하는 경우, 표준사업장에 고용되어 있는 중증장애인, 그리고 제75조 제2항에서 규정하는 장애의 유형과 정도에 따라 단축노동이 불가피한 중증장애인을 고용하는 경우엔 최고 3인의 장애인 고용의무를 이행한 것으로 산정한다(제76조 제1항). 또한 장애의 유형과 중증으로 인해 직업교육을 위한 자리를 중재하는데(Vermittlung) 있어 특별히 어려움을 지닌 중증장애인을 고용하는 경우에도 3배로 산정한다. 한편 직업교육을 받고 있는

---

137) SGB IX §75, BGBl. I S.1046.



중증장애인을 고용하는 경우와 제35조에서 규정하고 있는 직업교육을 받고 있는 장애인을 고용하는 경우엔 2인의 장애인을 고용한 것으로 산정한다(동조 제2항). 직업교육중인 장애인이나 기타 사업주를 통해 고용관계를 넘겨받은 경우에는 고용처해에는 2명의 고용의무를 이행한 것으로 산정한다.

#### 4) 특별한 중증장애인 그룹의 고용<sup>138)</sup>

장애인의 고용의무에는 장애의 유형과 심각성으로 인해 고용활동에서 특별한 어려움에 직면해 있는 장애인도 적절히 포함되어야 하는데, 이에는 장애로 인해 별도의 보조인력이 없이는 고용상태를 유지할 수 없는 장애인, 고용을 위해서 사업주에게 특별한 비용을 발생시키는 장애인, 장애로 인해 노동능력이 상당히 떨어지는 장애인, 정신적 또는 정서적 장애 또는 발작증세만으로 장애의 정도가 최소 50%이상 되는 장애인, 장애의 유형과 심각성으로 인해 직업교육법(Berufsbildungsgesetz)상의 직업교육을 이수할 수 없는 장애인 그리고 만50세 이상의 중증장애인 등이 속한다(제72조 제1항).<sup>139)</sup> 직업교육을 위한 일자리를 포함하는 사업주의 경우 고용의무의 이행과 관련하여 중증장애를 지닌 직업교육생을 포함하여야 한다(동조 제2항).

이 밖에 장애인 고용의무제도에 성별에 따른 비율을 따로 규정하고 있는 것은 아니지만 통상적으로 여성 장애인의 경우 노동시장진입이 남성에 비해 어렵다는 점을 감안하여, 여성 장애인의 고용촉진을 위해 특별히 고려해야 한다고 규정하고 있다.

### (2) 간접적 이행

독일에서 장애인 고용의무의 이행은 법적 고용의무비율에 해당하는 장애인을 직접고용하지 않더라도 장애인 표준사업장(Werkstätten für

138) SGB IX §72, BGBl. I S.1046.

139) SGB IX §72 abs.1 BGBl. I S.1046.

behinderte Menschen)과의 계약을 통해 고용의무를 이행한 것으로 인정 받을 수 있다. 일반적으로 법적 고용의무인원을 충족하지 못하는 경우 그에 대한 제재조치로서 고용부담금이 부과되지만, 장애인 표준사업장과의 계약으로 고용의무를 이행한 경우 고용부담금은 부과되지 않는다. 이는 고용의무주체인 사업주가 장애인 표준사업장에게 위탁을 주거나 표준사업장에게 주문을 함으로써 부분적으로 장애인의 고용촉진에 기여한 바를 인정하기 위한 제도로써, 이러한 장애인 표준사업장에게 위탁을 주는 경우 위탁계산서의 총액 중에서(자체비를 공제한 계산서의 총액) 표준사업장의 생산량에 대하여 지불하는 액수의 50%에 해당하는 만큼을 고용부담금을 납부한 것으로 계산한다. 이때 장애인 근로자의 업무지원을 위한 전문보조인력(Fachpersonal)의 생산량은 표준사업장의 생산량으로 포함시켜야 하지만 그 밖의 비장애 근로인력에 의한 생산량은 포함하지 않는다(제140조 제1항). 이러한 고용부담금의 감면을 위한 조건은 고용부담금의 납부의무가 발생하는 당해년도에 장애인 표준사업장과의 위탁이 이루어지고 이러한 위탁에 대한 비용을 사업주가 늦어도 다음연도 3월31일까지 지급하는 경우에 인정된다.<sup>140)</sup>

이러한 위탁이 공공부문에 의해 발주되는 경우에는 우선적으로 장애인 표준사업장에게 위탁제안을 한다. 연방정부(Bundesregierung)는 이를 위해 연방참의원(Bundesrat)의 동의를 얻어 일반적 행정규칙(allgemeine Verwaltungsvorschriften)을 제정한다(제141조). 위에서 설명한 혜택을 받을 수 있는 장애인 표준사업장은 승인(Anerkennung)을 요하는 사항으로, 승인을 위한 결정은 연방노동청(Bundesagentur für Arbeit)의 신청에 대하여 공공부조기관(Träger der Sozialhilfe)과 의견일치(Einvernehmen)를 통해서 이루어진다(제142조).

---

140) SGB IX §140

## 5. 고용부담금

### (1) 고용부담금의 부과

장애인의 고용의무가 부과된 사업주 중에서 직접고용 및 표준사업장과의 하도급계약을 통해 의무고용을 이행하지 못한 사업주는 미고용된 장애인의 수에 따라 고용부담금을 납부해야 하는데(사회법전 제 9권 제77조), 이러한 고용부담금은 장애인 고용의무를 이행하고 있는 고용주와 이를 이행하지 않은 고용주사이에 발생가능한 재정적 차이를 조정하기 위한 것이다.<sup>141)</sup> 그러나 이러한 고용부담금을 지급한다고 해서 장애인 고용의무가 면제되는 것은 아니다.<sup>142)</sup>

의무고용비율인 5%를 채우지 못한 고용의무 주체에게 부과되는 고용부담금은 미고용된 장애인의 수에 따라 차등적으로 적용되는데 연간 중증장애인 고용수준이 3% 이상인 경우 미고용된 장애인 한 명당 105유로의 부담금을 부과하며, 고용수준이 2%에서 3%인 경우엔 미고용한 장애인 1인당 180유로, 마지막으로 2% 미만의 중증장애인을 고용하고 있는 고용주의 경우 장애인 1인당 260유로의 부담금을 부과하고 있다. 그러나 장애인 고용의무과 부과된 사업주이더라도 연간 상시 고용인원이 40명 미만인 경우엔 의무고용비율이 조정되어 예외적으로 최소 1인의 장애인을 고용하게 되어있으므로, 이를 이행하지 않을 경우 105유로의 부담금을 부과한다. 또한 연간 상시고용인원이 60인 미만인 기업의 경우 장애인 고용의무의 비율은 최소 2명으로 조정되므로, 1명만 고용하는 경우엔 미고용 1인에 대하여 105유로의 고용부담금을 부과하고, 미고용 인원이 2인에 이르는 경우엔 각 180유로

---

141) Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen(BIH), Jahresbericht 2009/2010 : Hilfe für schwerbeinderte Menschen im Beruf, S.11.

142) SGB IX §77 Abs.1 Satz 2.

씩 부담금을 부과하도록 규정하고 있다(제77조 제2항).

## (2) 벌금규정(Bussgeldvorschriften)

장애인 고용의무를 이행하지 못한 경우 부과되는 고용부담금 외에 제156조에서는 본 법률에서 규율한 내용을 고의적으로 불이행하는 경우 또는 해태(懈怠)하는 경우 벌금을 부과할 수 있다고 규정하고 있는데, 벌금을 부과할 수 있는 법 규정은 다음과 같다.

첫째 제71조 제1항 제1문의 규정에 반하여 중증장애인을 고용하지 않은 경우

둘째 제80조 제1항의 규정에 반하여 있는 중증장애인 명부를 작성하지 않았거나 제출하지 않은 경우

셋째 제80조 제2항의 규정에 반하여 장애인 고용의무의 신고를 하지 않았거나 보고하지 않은 경우

넷째 제80조 제5항의 구정에 반하여 정보를 제공하지 않거나 부정확한 정보 또는 완전하지 않는 정보를 제공하는 경우

다섯째 제80조 제7항의 규정에 반하여 사업장을 공개하지 않는 경우

여섯째 제80조 제8항의 규정에 반하여 규정에서 가리키는 사람을 명명하지 않는 경우

일곱째 제81조 제1항 제4문 또는 제9문에 반하여 규정에서 가리키는 대표자 또는 참여자에게 보고하지 않는 경우

여덟째 제81조 제1항 제7문에 반하여 결정에 대해 논의하지 않은 경우

아홉째 제95조 제2항 제1문에 반하여 장애인단체(Schwerbehindertenvertretung)에게 보고하지 않은 경우

이상과 같은 경우엔 고용부담금 외에 벌금을 최대 10,000유로까지 부과할 수 있으며, 이 벌금은 통합사무소에 지불한다.<sup>143)</sup>

---

143) SGB IX §156.

## 6. 장애인에 대한 해고보호

독일에서는 중증장애인의 고용을 촉진하기 위한 고용의무 이행방안 외에 중증장애인에 대한 해고보호(Kündigungsschutz)를 규정함으로써 중증장애인의 고용안정을 실현하기 위해 노력하고 있다. 이에 따라 중증장애인과 고용관계를 청산하고자 할 때에 사업주는 통합사무소의 동의(Zustimmung)를 미리 구하여야만 하며(제85조), 해고통지는 최소 4주 전에 통보하여야 한다(제86조). 고용된 중증장애인을 해고하기 위한 절차를 살펴보면, 우선 통합사무소의 동의를 구하기 위하여 사업주는 기업 소재지 내의 관할 통합사무소에 서면으로 신청하는데, 여기에서 의미하는 기업과 사업장의 개념은 (민간부문)종업원평의회법(Betriebsverfassungsgesetz)<sup>144</sup>과 공공부문종업원평의회법(Personalvertretungsrecht)<sup>145</sup>에 따라 규정된다(제87조 제1항). 통합사무소는 민간부문종업원평의회나 공공부문종업원평의회(Betriebsrat oder Personalrat)와 중증장애인종업원평의회(Schwerbehindertenvertretung)의 의견표명을 구하고 중증장애인의 의견을 반영한다(동조 제2항).

통합사무소는 사업주에 의한 중증장애인의 해고신청에 대하여 이러한 절차를 거쳐서 신청이 접수된 날로부터 한 달 이내에 결정하여야

---

144) 종업원평의회법은 근로자의 경영참여를 규정한 법률 가운데 하나로써, 1952년 제정되어 1972년, 1988년 및 2001년 개정을 거쳐 현재에 이르고 있다. 독일의 종업원평의회는 노동조합과 함께 근로자의 이익을 대변하는 기구이지만, 각각 서로다른 기능을 수행하고 있다. 독일의 경우 대부분의 노동조합이 산업별로 구성되어 해당 산업에 종사하는 근로자의 이익을 대변하고 있다면, 종업원평의회는 사업장 단위로 구성되어 사업장과 관련된 결정에 있어서 근로자들의 이익을 대변하는 역할을 담당하고 있다. 독일의 종업원평의회는 투쟁적 노사관계에 관한 사항(예:임금, 근로시간)이 아니라 협력적 노사관계에 관한 사항(예:작업시작시간과 작업종료시간)을 담당한다는 점에서 우리나라의 노사협의회와 유사하지만, 우리나라의 노사협의회가 노사 동수로 구성되는데 반하여 독일의 종업원 평의회는 근로자들만으로 구성된다는 점에서 차이가 있다; 독일법령용어집, 한국법제연구원, 2008년 참조.

145) 공공부문종업원평의회법(PersVG)는 공법상의 사업체의관리부서나 사업장에서의 경영참여에 관한 사항을 규율하는 법이다; 독일법령용어집, 한국법제연구원, 2008년 참조.

한다(제88조 제1항). 이렇게 내린 결정은 사업주와 중증장애인에게 전달되며, 연방노동청에게는 결정의 복사본(Abschrift)을 송부한다(동조 제2항). 통합사무소가 해고에 대해 동의하는 경우, 사업주는 동의한 후 한 달 이내에 해고를 통지할 수 있다. 통합사무소의 동의에 대해 이의를 제기할 경우에는 즉시 하여야 한다(제88조 제4항).

한편 이러한 해고보호의 예외규정으로써 다음의 규정에 벗어나지 않는 한 특별 해고가 인정된다. 우선 해고 동의는 통합사무소에 신청서의 도착분에 한하여 2주내에 신청할 수 있으며, 해고를 위한 통지기간은 사업주가 해고를 위한 결정적인 사실을 알게 된 시점으로부터 시작한다. 통합사무소는 신청서 제출일로부터 2주내에 결정하여야 하며, 이 기간 내에 결정하지 못하면 동의한 것으로 본다. 또한 중증장애인에 대한 해고가 장애와 관련 없는 다른 이유로 이루어진 것이라면 통합사무소는 이에 동의해야만 한다. 만약 중증장애인이 동맹파업(Streik) 또는 직장폐쇄(Aussperrung)에 의하여 통지없이 해고된 경우에는 동맹파업 또는 직장폐쇄가 끝나는 대로 다시 고용된다.

### 제 3 절 장애인 고용촉진을 위한 지원

중증장애인의 고용과 직업훈련교육을 담당하는 사업주에 대한 지원은 통합사무소(Integrationsamt)의 중요한 업무 중의 하나이다. 독일에서 장애인의 고용을 촉진하기 위한 지원내용은 사업주에 대한 지원, 중증장애인에 대한 지원, 장애인 고용을 촉진하기 위한 사회통합프로젝트(Integrationsprojekt), 노동시장프로그램(Arbeitsmarktprogramm), 사회통합전문가서비스(Integrationsfachdienste), 제도적 지원(institutionelle Förderung) 등이 있다. 사업주에 대한 지원과 중증장애인에 대한 지원은 고용부담금을 재원으로 통합사무소에서 수행하는 정책 외에도 국가재원으로 운영되는 정책들도 포함되어 있는데, 이를 담당하는 기관은 통합사무소를 비롯하여 연방노동청(Bundesagentur für Arbeit), 재활담당기구(Reha-

biliationsträger), 지역복지사무소(Hauptfürsorgestelle) 등이다. 이 중에서 고용부담금을 재원으로 운영되는 지원정책은 통합사무소에서 담당하고 있는데, 구체적인 내용은 다음과 같다.

### 1. 고용주에 대한 지원

고용주에 대한 지원은 크게 재정적 지원과 자문 및 정보제공 그리고 기타 지원으로 구분할 수 있다.<sup>146)</sup> 장애인 고용을 촉진하기 위해서 사업주에 대한 다양한 지원사업중에서 가장 효과적이면서 동시에 중요한 사업은 고용주에 대한 재정적 지원사업이다.<sup>147)</sup> 통합사무소에서 지급한 재정지원사업중에서 가장 큰 부분을 차지하고 있는 것은 장애인을 고용함으로써 발생하는 부담에 대한 보전금으로, 2009년 기준으로 통합사무소는 장애인을 고용한 사업주에게 총 8천만유로를 지급하였다. 이러한 보전금은 장애인의 고용관계(Arbeitsverhältnisse)를 보장할 뿐만 아니라 사업주에게 중증장애인을 고용하게 만드는 중요한 동기부여를 제공한다. 또한 장애인을 위한 근로일자리와 직업교육을 위한 자리를 마련하고, 이러한 기관에 장애인시설의 설치를 지원하기 위해 총 4천3백만 유로를 지급하였다. 이러한 통합사무소의 지원으로 2009년에 2,545개의 일자리 및 직업교육자리가 새로이 만들어졌으며, 이미 존재하는 일자리에 장애인 시설을 설치함으로써 추가로 8,013건의 작

---

146) 이러한 지원을 담당하는 기관은 지원내용에 따라 통합사무소, 연방노동청, 재활 기관, 지역복지사무소(Fürsorgestelle)등이 담당하고 있다.

147) 독일에서 고용주에 대한 재정적 지원서비스의 내용은 10여 종류 이상으로 구성되어 있다. 담당기관에 따른 구분을 보면 연방노동청에서 담당하는 재정적 지원은 직업교육보수를 위한 보조금(Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung), 중증장애인의 직업교육보수를 위한 보조금(Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für schwerbehinderte Menschen), 직업 및 재교육의 연결선상에서의 통합보조금(Eingliederungszuschuss im Anschluss an eine Aus- oder Weiterbildung), 기한이 정해져 있는 시보호용을 위한 보조금(Zuschuss für befristete Probebeschäftigung), 통합보조금(Eingliederungszuschuss), 특별한 조치를 필요로 하는 중증장애인을 위한 통합보조금(Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen) 등이다.

업환경이 개선되었다. 장애청소년에게 직업교육의 기회를 제공하기 위해 지난 2004년부터 직업교육을 위한 보조금이 지급되어 왔는데, 2009년에는 33만유로가 지급되었다.<sup>148)</sup>

## 2. 중증장애인에 대한 지원

통합사무소는 중증장애인에 대한 지원사업을 수행하는데, 독일의 중증장애인은 직업생활을 위한 지원사업의 일환으로 통합사무소에 직접적인 지원을 요청할 수 있으며, 이러한 지원의 규모는 2009년에는 총 8,171명의 중증장애인에게 총 2천7백만 유로를 지급하였다.<sup>149)</sup> 중증장애인에 대한 통합사무소의 지원은 중증장애인의 경쟁력을 강화하고 고용기회를 향상시키는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 불가피한 업무보조인력을 위한 비용의 지급이 포함되는데, 업무보조인력 비용은 그사이 천4백만 유로까지 증가하여 중증장애인에 대한 지원서비스 중에서 가장 큰 부분을 차지하게 되었다.

## 3. 노동시장프로그램

노동시장프로그램(Arbeitsmarktprogramm)은 중증장애를 가진 특별한 목표그룹을 지원하기 위한 하나의 수단으로서 중증장애청년을 위한 직업교육기회의 향상을 위한 지원, 중증장애여성의 노동시장 참여의 향상을 위한 지원, 장애인 표준사업장에서 근무하던 중증장애인이 일반적인 노동시장으로 전환하는 과정에서의 지원 등을 포함한다. 이를 위해 2009년에는 총 1,150만 유로를 사용하였는데, 이는 전년도 대비 460만유로가 증가한 수치다.<sup>150)</sup>

---

148) BIH, Jahresbericht 2009/2010, S.18-20.

149) BIH, Jahresbericht 2009/2010, S.24.

150) SGB IX §136-143



#### 4. 사회통합전문가

사회통합전문가(Integrationsfachdienste)는 중증장애인의 직업생활에서의 사회통합을 실현하기 위한 조치들을 수행하는 과정에서 참여하는 전문가를 의미한다. 사회통합전문가는 주로 지적 또는 정서적 장애나 기타 중증장애 또는 중복장애 등으로 인해 직업생활의 영위를 위해 제3자의 지원이 절실히 필요한 자들을 지원함으로써 장애인의 사회통합의 실현에 기여한다.<sup>151)</sup> 이러한 사회통합전문가의 지원을 받은 중증장애인의 수는 2005년부터 꾸준히 증가하여 2009년에는 전년도 대비 3.9% 그리고 2005년 대비 29% 증가하여 총 10만 여명에 이르고 있다.<sup>152)</sup>

#### 5. 사회통합프로젝트

사회통합프로젝트(Integrationsprojekt)의 업무는 특별한 요구를 지닌 중증장애인의 지속적인 직업재활을 수행하는 것이다. 이러한 사회통합프로젝트의 대상그룹은 사회통합전문가에 의한 모든 지원에도 불구하고 일반적인 노동시장에서 일자리를 구하기 매우 어려운 중증장애인 등으로, 사회통합프로젝트를 통해 직업교육을 제공하고 일자리를 알선하며 이를 유지할 수 있도록 지원한다. 사회통합프로젝트는 장애인 표준사업장에서 일반적인 노동시장으로 전환하는 일종의 다리역할을 수행한다.<sup>153)</sup>

---

151) SGB IX §132.

152) BIH, Jahresbericht 2009/2010, S.26-30.

153) SGB IX §132-135

## 제 4 절 소 결

이상에서 독일의 장애인 고용의무제도에 대한 분석을 토대로 우리와는 구별되는 독일 제도의 특징을 살펴보면 다음과 같다.

첫째 독일의 장애인 고용의무제도의 가장 중요한 특징은 중증장애인만을 그 대상으로 하고 있다는 점이다. 독일의 사회법전 제9권은 장애인의 사회통합을 위한 포괄적인 내용을 담고 있는 종합적인 법률로서 크게 두부분으로 구분되는데, 제1부는 일반적인 장애인의 권리와 사회통합을 위한 서비스 등을 규율하며 제2부는 중증장애인을 위한 특별규정으로 구성되어 있다. 제2부의 주요 내용을 이루는 것이 장애인 고용의무와 해고보호 등인데 이러한 제도의 대상으로 장애의 정도가 50 이상인 중증장애인임을 명확히 한다. 장애인 고용의무제도의 대상을 중증장애인으로 한정하고 있음에도 불구하고 고용의무의 비율은 민간 및 공공부문 모두 5%로 규정하고 있다. 따라서 우리나라와 비교했을 때 장애인 고용의무의 대상범위는 현저히 넓다고 하겠다. 우리의 경우 고용의무는 모든 장애인을 대상으로 하고 있을 뿐만 아니라, 의무고용율도 민간 2.3%, 정부부문 3%로 규정되어 있다. 현재 우리나라 장애인 고용현황에서 문제점으로 지적되고 있는 비장애인보다 현저히 높은 실업률과 특히 경증장애인에 비해 고용기회가 적은 중증장애인의 고용현황과 비교했을 때 독일의 법적 대상범위는 향후 우리나라의 고용의무제도 개선을 위해 중요한 의미를 지니고 있다.

독일의 장애인 고용과 관련된 두 번째 특징은 장애인의 특별한 해고보호제도이다. 고용관계에 있는 중증장애인과 이에 준하는 장애인의 경우 사업주의 재량에 의한 해고를 금지하고 있으며, 중증장애인을 해고하는 경우엔 반드시 통합사무소(Integrationsämter)의 동의를 받아야만 가능하다. 중증장애인에 대한 이러한 해고보호조치는 중증장애인의 장

기적인 고용안정을 실현하는데 핵심적인 요소로서 의미를 지닌다. 고용의무제도는 장애인의 고용을 촉진하는 요인은 될 수 있으나, 고용관계의 유지와 고용안정을 보장하기위한 다른 제도들이 뒷받침 되어야만 장애인의 사회통합을 실현할 수 있다는 점에서 독일의 해고보호는 우리에게 주는 시사점이 크다고 할 것이다.

마지막으로 독일의 기업의 규모별 장애인 고용현황을 살펴보면 우리와는 반대로 기업의 규모가 커질수록 고용율이 상승하고 있다는 것을 알 수 있다. 이와 관련하여 기업의 규모에 따른 특별한 지원정책이나 제재조치에 대한 법적 규정은 없다. 우리나라의 경우 기업의 규모가 커질수록 고용율이 저조한 현상으로 인해 프랑스의 제도를 근거로 부담금을 기업의 규모에 따른 차등부과방식의 도입을 논의하고 있지만, 독일의 경우 부담금을 기업의 규모에 따라 차등적으로 부과하는 제도는 사용하지 않는다. 그럼에도 불구하고 독일의 경우 규모가 큰 기업일수록 고용율이 높은 이유는 직접적인 제재조치나 지원과 연계된다기 보다는 기타 사회문화적 환경에서 찾는 것이 타당할 것이다. 이는 대기업일수록 높은 장애인 고용율을 나타내고 있는 일본이나 프랑스의 사례에서도 확인할 수 있다. 프랑스의 경우 기업의 규모에 따라 부담금이 차등적으로 부과되지만 실제 부담금의 차이는 미미하여 고용유인책으로서 효과가 나타날 정도는 아니다. 또한 일본의 경우도 기업의 규모와 연계된 직접적 제재조치나 지원정책을 사용하지 않고 있다. 앞서 살펴본 프랑스, 일본, 독일의 경우와 달리 기업의 규모가 클수록 고용율이 저조한 우리나라의 현상은 우리가 갖는 독특한 환경이라는 점을 인식할 필요가 있다. 따라서 대기업의 고용율을 높이기 위한 제도로써 외국의 사례에만 의존할 것이 아니라, 일반적인 장애인 고용경향과는 달리 유독 우리나라에서만 기업의 규모가 커질수록 고용율이 저조한 이유를 우선적으로 분석하고, 우리의 실정에 맞는 지원제도 및 제재방안을 고려해봐야 할 것이다.

## 제 6 장 우리나라 고용의무 이행수단의 효과성 분석

### 제 1 절 연구방법론

#### 1. 표본조사 및 분석방법

##### (1) 표본조사

장애인 의무고용 실태와 의무고용율의 효과성을 측정하기 위해 본 연구에서는 기존 연구들과는 달리 사업체를 대상으로 직접 설문조사를 실시하였다. 설문조사 대상 집단은 수도권으로 한정하였다. 그 주요 이유는 전국을 대상으로 할 경우 비용과 시간이 너무 많이 소요되어서 연구목적을 달성하기 위한 것 대비 비효율성을 띠기 때문이다. 두 번째 이유는 많은 사업체가 다른 지역에 비해 수도권에 밀집해 있기 때문에 다양한 업종 및 사업규모에 따른 의무고용율의 실태와 효과성을 측정하는데 큰 무리가 따르지 않기 때문이다.

모집단은 장애인 고용계획이 있는 상시고용인원 50인 이상의 수도권에 있는 12,487개 사업체이며, 이 중에서 400개의 표본을 추출하였다. 표본추출은 업종 및 상시고용인원(사업규모)별 비례할당추출방법을 사용하였다. 조사기간은 2011년 10월 5일부터 동년 10월 27일까지 4주간 진행되었으며, 설문조사기관인 (주)월드리서치에 의뢰하여 설문조사를 실시하였다. 설문조사 대상은 1) 기업 내 총무 및 인사담당 총괄 책임자; 2) 총무 및 인사담당 팀장/임원급; 3) 실무급(대리 이상) 이었다. 통계결과의 최대 허용 오차 수준은 95% 신뢰수준에서  $\pm 4.74\%$ 이다.

##### (2) 표본 구성

<표VI-1>과 <표VI-2>는 각각 모집단과 본 연구에서 사용하는 표본의 특성을 나타낸 것이다. 특히 <표VI-2>는 업종과 규모별 비례표본추

출방법에 의해 표본 추출한 결과이다.

<표 VI-1> 산업대분류별×상시고용인원별 기업 분포 (모집단)

산업대분류	50-100인 미만	100-300인 미만	300인 이상	총합계
(A)농업, 임업 및 어업	16	9	5	30
(B)광업	8	2	-	10
(C)제조업	1747	1319	439	3505
(D)전기, 가스, 증기 및 수도사업	10	7	16	33
(E)하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	39	22	5	66
(F)건설업	237	293	176	706
(G)도매 및 소매업	552	318	137	1007
(H)운수업	353	580	120	1053
(I)숙박 및 음식점업	77	74	56	207
(J)출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	539	414	166	1119
(K)금융 및 보험업	183	184	136	503
(L)부동산업 및 임대업	136	98	34	268
(M)전문, 과학 및 기술 서비스업	396	284	136	816
(N)사업시설관리 및 사업지원 서비스업	468	598	420	1486
(O)공공행정, 국방 및 사회보장 행정	63	86	79	228
(P)교육 서비스업	122	201	71	394
(Q)보건업 및 사회복지 서비스업	344	201	74	619
(R)예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	75	43	9	127
(S)협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	182	92	33	307
(T)가구내 고용활동 및 자가소비 생산 활동	2	-	-	2
(U)국제 및 외국기관	-	1	-	1
총 합 계	5549	4826	2112	12487

&lt;표 VI-2&gt; 표본구성

산업대분류	50-100인 미만	100-300인 미만	300인 이상	총합계
(C)제조업	56	42	14	112
(F)건설업	9	9	6	24
(G)도매 및 소매업	18	10	4	32
(H)운수업	11	19	4	34
(J)출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	17	13	5	35
(M)전문, 과학 및 기술 서비스업	13	9	4	26
(N)사업시설관리 및 사업지원 서비스업	15	19	13	47
기타(A,B,D,E,I,K,L,O,P,Q,R,S,T,U)	40	33	17	90
총 합 계	179	154	67	400

### (3) 표본의 특성

<표 VI-2>에서도 표본특성에 대해서 대략적으로 알 수 있으나, <표 VI-3>은 표본에 대한 정보를 보다 구체적으로 보여준다. 응답자가 속한 업종은 8개로 분류해서 살펴보았으며, 이 중 제조업 분야가 총 112개로 28%에 달하고 있다. 종업원 수로 구분한 사업체 규모는 50-100인, 100-300인 그리고 300인 이상으로 분류하였는데, 50-100인 규모의 사업체에 속한 응답자가 전체에서 44.8%로 가장 많으며 300인 이상 사업체 규모에 속한 응답자는 16.8%로 가장 적었다.

<표 VI-3> 표본 특성

구 분		사례수	%
업종별	제조업	(112)	28.0
	건설업	(24)	6.0
	도/소매업	(32)	8.0
	운수업	(34)	8.5
	정보서비스업	(35)	8.8
	기술서비스업	(26)	6.5
	사업지원서비스업	(47)	11.8
	기 타	(90)	22.5
종업원수 별	50-100인 미만	(179)	44.8
	100-300인 미만	(154)	38.5
	300인 이상	(67)	16.8
매출액별	100억원 미만	(132)	33.0
	100-300억원 미만	(89)	22.3
	300-600억원 미만	(48)	12.0
	600-1000억원 미만	(30)	7.5
	1000억원 이 상	(32)	8.0
	없음/ 무응답/거절	(69)	17.3
소재지별	서 울	(214)	53.5
	경 기	(145)	36.3
	인 천	(41)	10.3
장애인 고용 여부별	고 용	(261)	65.3
	미고용	(139)	34.8
전 체		400	100

한편, 연간매출액 규모로 보면 100억 원 미만의 사업체가 33.3%로 가장 많았고, 600-1000억 원 미만은 7.5%로 가장 적다. 소재지별로는

서울(53.5%) > 경기(36.3%) > 인천(10.3%) 순으로 표본이 추출되었다.

## 2. 분석방법

본 연구의 목적은 장애인 고용의무 이행수단이 어느 정도 효과성을 나타내고 있는가에 대한 것이다. 그러나 보다 근본적인 목적은 고용의무를 제대로 이행하고 있는 사업체와 그렇지 않은 사업체들의 이유를 관찰하고 분석함으로써 고용의무제도의 효과성을 높이는 방안을 도출하고자 하는 것이다. 이에 따라 효과성 측정 뿐 아니라 사업체의 인사담당 책임자의 장애인고용에 대한 인식 및 태도도 본 연구에서 고찰하였다.

이러한 목적을 위해 본 연구에서는 다양한 교차분석표와 기술통계에 기초한 다양한 표 및 그림을 이용하였다.

## 제 2 절 장애인 고용인식 및 고용현황

### 1. 장애인 고용에 대한 인식조사 결과

조사 대상 사업체들의 인사담당자들이 장애인 고용에 대해 어떤 인식을 지니고 있는가에 대한 설문조사는 비장애 종업원과 비교해서 충성도, 업무능력, 이직률, 업무 수행 시 재해를 입을 위험 및 직장동료와의 친밀 정도 등을 내용으로 하고 있다. 따라서 이 조사 결과를 전체 사업체의 종업원들의 인식도로 확대 해석해서는 안 된다. 다만, 각 사업체에서 장애인을 고용하는데 영향력을 많이 끼치는 핵심 인사담당자들의 고용 장애인에 대한 인식도를 측정하는 것이기 때문에 이 결과는 장애인 고용 확대와 매우 밀접하게 연관지을 수 있다.

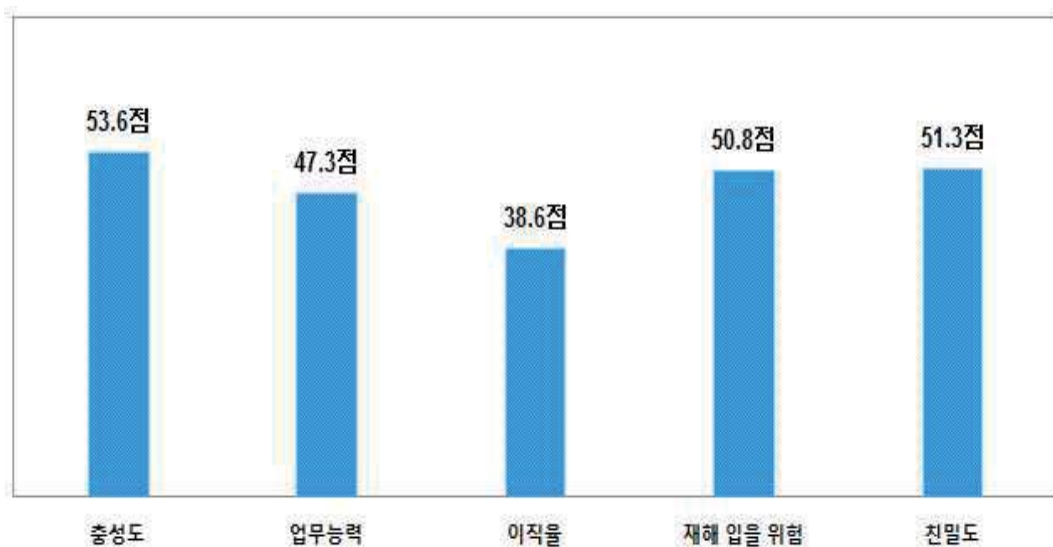


(1) 전반적인 인식도

5개의 측정지표는 5점 척도로 구성되어 있으며, 각 척도의 내용은 다음과 같다: “1=비장애인에 비해 매우 낮다; 2=비장애인에 비해 낮다; 3=비장애인과 동일하다; 4=비장애인보다 높다; 5=비장애인보다 훨씬 높다.” 본 연구에서는 이 지표를 100점 만점으로 환산하였다. 따라서 50점은 비장애인과 동일하다는 인식결과를 의미한다.

<그림 VI-1>는 400개 업체의 인사담당자의 고용 장애인에 대한 5개 항목의 인식조사 결과이다. <그림 VI-1>에 의하면 5개 항목 중 충성도가 가장 높으며 이는 비장애인의 충성도보다 약간 높다는 것을 알 수 있다. 이직률을 제외한 나머지 항목에서는 비장애인과 별 차이가 없다고 인사담당자들은 인식하고 있다. 이들은 일반 종업원에 비해 장애 고용인의 이직률이 훨씬 낮다고 느끼고 있음을 알 수 있다(38.6점).

<그림 VI-1> 장애인 고용에 대한 전반적인 인식도(비장애인과 비교)

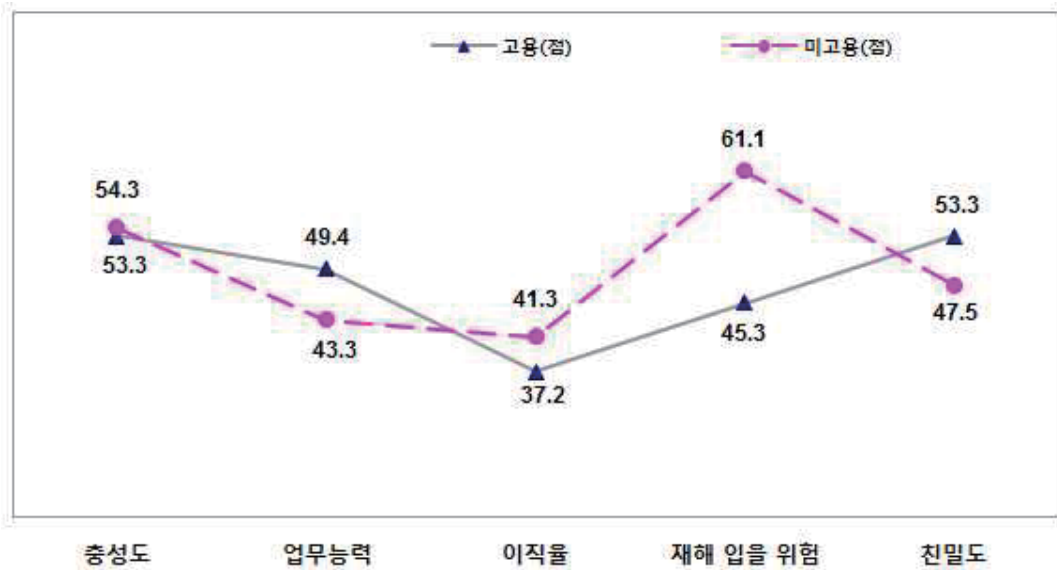


장애인을 고용한 사업체와 고용하지 않은 사업체에서 인사담당자들의 장애인에 대한 의식은 어떤 차이가 있는가? 충성도에서는 양자간

차이가 거의 없으며, 업무능력과 친밀도에서 장애인을 고용한 사업체의 인사담당자들이 그렇지 않은 인사담당자들에 비해 장애인에 대하여 호감을 드러내고 있다. 전자의 경우 업무능력과 친밀도에서 고용 장애인들이 비장애인에 비해 거의 차이가 없다고 인식하고 있다.

그러나 장애인을 고용하고 있지 않은 업체에서는 장애인들이 비장애인에 비해 업무수행 시 재해를 입을 가능성이 훨씬 높다고 인식함으로써 이에 대한 장애인 고용에 대한 편견이 다른 요소들에 비해 월등히 높다는 것을 알 수 있다(61.1점).

<그림 VI-2> 장애인 고용여부에 따른 인식도



(2) 각 항목별 인식 조사결과

1) 충성도에 대한 인식도

장애인을 고용한 업체와 그렇지 않은 업체의 인사담당자들이 인식하고 있는 장애인의 충성도는 후자의 경우가 전자에 비해 더 높은 평가를 하는 것으로 나타났다.

<표 VI-4> 장애 고용인의 충성도에 대한 인식도

	사례수	충성도
		100점 평균
고용	261	53.3
미고용	139	54.3

한편, 업종별 고용 장애인에 대한 충성도 차이를 살펴보면 기술서비스업종 인사담당자들이 가장 높은 점수를 부여했으며(58.0점), 도/소매업종의 인사담당자들이 가장 낮은 점수인 48.4점을 주었다.

<표 VI-5> 업종별 장애 고용인의 충성도(비장애인과 비교)

	사례수	충성도
		100점 평균
전 체	400	53.6
제조업	112	54.2
건설업	24	54.2
도/소매업	32	48.4
운수업	34	50.0
정보서비스업	35	55.0
기술서비스업	26	58.0
사업지원서비스업	47	48.9
기 타	90	56.7

규모별 차이를 살펴보면, 50-100인 미만 사업체에서 고용 장애인의 충성도를 가장 높이 평가하고 있는 반면 300인 이상 사업체에서는 가장 낮게 평가하고 있으나, 그 차이는 크지 않다.

&lt;표 VI-6&gt; 업종별 장애 고용인의 충성도(비장애인과 비교)

	사례수	충성도
		100점 평균
50-100인미만	179	54.6
100-300인미만	154	53.2
300인이상	67	51.9

## 2) 업무능력에 대한 인식도

고용 장애인의 업무능력에 대해서는 전체적으로 47.3점을 부여함으로써 이직을 다음으로 낮은 평가 점수를 받았다. 5점 척도를 3점 척도로 환산해서 살펴본 결과에서도 ‘낮음=19.5%, 동일=72.0%, 높음=8.3%’의 분포도를 보이고 있다. 따라서 고용 장애인이 비장애인에 비해 평균적으로 약간 낮은 것으로 판명되었다. 장애인 고용 여부에 따른 업무능력에 대한 인식은 장애인을 고용하고 있는 사업체에서 고용하고 있지 않은 사업체에 비해 조금 높은 것으로 나타났다.

&lt;표 VI-7&gt; 장애 고용인에 대한 업무능력 인식(비장애인과 비교)

	사례수	업무능력				
		높음	동일	낮음	무응답	100점 평균
전 체	400	8.3	72.0	19.5	0.3	47.3
고 용	261	10.0	76.6	13.4	0.0	49.4
미고용	139	5.0	63.3	30.9	0.7	43.3

이를 업종별로 구분하여 차이를 살펴보면 도/소매업이 가장 낮은 43.8점을 기록하여 다른 업종에 비해 도/소매업에 종사하는 인사담당자들이 고용 장애인의 업무능력을 가장 낮게 평가하였다.

<표 VI-8> 업종별 장애 고용인에 대한 업무능력 인식(비장애인과 비교)

	사례수	업무능력				
		높음	동일	낮음	무응답	100점 평균
전 체	400	8.3	72.0	19.5	0.3	47.3
제조업	112	4.5	80.4	15.2	0.0	47.8
건설업	24	8.3	79.2	12.5	0.0	49.0
도/소매업	32	0.0	75.0	25.0	0.0	43.8
운수업	34	2.9	67.6	29.4	0.0	43.4
정보서비스업	35	14.3	68.6	17.1	0.0	49.3
기술서비스업	26	7.7	69.2	19.2	3.8	47.0
사업지원서비스업	47	8.5	63.8	27.7	0.0	44.7
기 타	90	15.6	66.7	17.8	0.0	49.7

규모별 차이 여부를 살펴본 결과, 300인 이상 사업체에서는 고용 장애인의 업무 능력을 비장애인과 거의 동등하다고 인식하고 있다(49.7점). 규모별 업무능력 인식에 대한 차이를 살펴보면 사업체 규모가 클수록 업무능력에 대한 만족도가 높다는 것을 알 수 있다.

<표 VI-9> 규모별 장애 고용인에 대한 업무능력 인식(비장애인과 비교)

	사례수	업무능력				
		높음	동일	낮음	무응답	100점 평균
50-100인미만	179	9.5	66.5	23.5	0.6	46.5
100-300인미만	154	5.2	76.0	18.8	0.0	46.9
300인이상	67	11.9	77.6	10.4	0.0	50.4

### 3) 이직률에 대한 인식도

앞에서 설명했듯이 인사담당자들은 고용 장애인의 이직률이 가장 높다고 인식하고 있다. 이는 고용 장애인들이 한 번 취업하면 다른 직장

으로 옮길 가능성이 매우 낮다는 것을 의미한다. 즉, 이직이 비장애인에 비해 상당히 자유롭지 못하다는 것이다.

장애인을 고용한 업체와 그렇지 않은 업체와의 비교를 보면 후자가 전자보다 장애인의 이직 가능성이 더 높다고 판단하고 있음을 알 수 있다.

<표 VI-10> 장애 고용인의 이직율에 대한 인식(비장애인과 비교)

	사례수	이직율				100점 평균
		높음	동일	낮음	무응답	
전 체	400	9.3	47.5	43.0	0.3	38.6
고 용	261	6.9	50.6	42.5	0.0	37.2
미고용	139	13.7	41.7	43.9	0.7	41.3

업종별 이직률 차이를 보면, 제조업 분야에서 고용 장애인의 이직률이 가장 낮다는 것을 알 수 있으며(35.0점), 운수업 분야가 다른 업종에 비해 이직률이 비교적 높음을 알 수 있다(42.6점).

<표 VI-11> 업종별 장애 고용인의 이직율에 대한 인식(비장애인과 비교)

	사례수	이직율				100점 평균
		높음	동일	낮음	무응답	
전 체	400	9.3	47.5	43.0	0.3	38.6
제조업	112	3.6	50.0	46.4	0.0	35.0
건설업	24	20.8	25.0	54.2	0.0	41.7
도/소매업	32	15.6	40.6	43.8	0.0	41.4
운수업	34	11.8	50.0	38.2	0.0	42.6
정보서비스업	35	14.3	37.1	48.6	0.0	39.3
기술서비스업	26	0.0	61.5	34.6	3.8	34.0
사업지원서비스업	47	8.5	53.2	38.3	0.0	42.0
기 타	90	11.1	48.9	40.0	0.0	38.9

규모별로 이직률 차이 여부에 대한 인식을 조사한 결과, 300인 이상 사업체에서 이직률이 매우 낮음을 알 수 있다(31.3점). 이는 다른 규모의 업체에 비해 더 큰 규모의 사업체의 임금 및 근무환경이 더 좋기 때문일 것으로 판단된다.

<표VI-12> 규모별 장애 고용인의 이직률에 대한 인식(비장애인과 비교)

	사례수	이직률				
		높음	동일	낮음	무응답	100점 평균
전 체	400	9.3	47.5	43.0	0.3	38.6
50-100인미만	179	7.8	49.7	41.9	0.6	39.5
100-300인미만	154	11.0	49.4	39.6	0.0	40.7
300인이상	67	9.0	37.3	53.7	0.0	31.3

#### 4) 업무수행 시 재해위험에 대한 인식도

업무 수행 시 비장애인에 비해 재해 위험에 노출될 가능성에 대한 인식 조사에서 평균 50.8점의 평가점수를 받아서 비장애인과 비슷하게 재해 위험에 노출될 가능성이 있다고 생각할 수 있다. 그러나 이는 점수만을 고려할 때이고, 5점 척도를 기준으로 살펴보면 주의 깊은 해석을 요구한다. <표VI-13>은 5점 척도를 기준으로 한 분석표이다. 표의 내용을 살펴보면 비장애인과 고용 장애인이 동일한 재해 위험이 있다고 인식하고 있는 인사담당자는 49.3%로 절반에 조금 못 미치는 반면, 비장애인에 비해 고용 장애인이 재해 위험에 더 노출되어 있다고 인식하고 있는 응답자들이 그렇지 않다고 인식하고 있는 응답자에 비해 더 높다는 것을 알 수 있다. 이는 전반적으로 볼 때 비장애인에 비해 장애인들이 재해 위험을 당할 가능성이 높다고 생각하고 있다는 것을 의미한다.

장애인을 고용한 업체와 그렇지 않은 업체의 인사담당자들이 장애인의 재해 위험 정도가 비장애인에 비해 어떠한가에 대한 인식조사 결

과는 장애인을 고용하지 않은 사업체에서는 고용한 업체에 비해 장애인이 훨씬 더 위험에 노출되어 있다는 판단을 하고 있음을 알 수 있다.

<표 VI-13> 장애 고용인에 대한 재해 위험 인식(비장애인과 비교)

	사례수	매우 높음	높음	동일	낮음	매우 낮음	무응답	100점 평균
전 체	400명	2.0%	28.0%	49.3%	12.0%	8.5%	0.3%	50.8점
고 용	261	0.8	18.0	55.2	13.8	12.3	0.0	45.3
미고용	139	4.3	46.8	38.1	8.6	1.4	0.7	61.1

업종별 차이를 보면 기술서비스업에 종사하는 고용 장애인들에 대한 재해 위험에 노출될 것이라는 인식이 가장 낮으며, 도/소매업에서는 가장 높다고 인식하고 있다. 규모별 차이를 기준으로 할 때에는 규모가 큰 사업체일수록 고용 장애인이 재해에 노출될 위험성이 비장애인에 비해 더 낮다고 인식하고 있다.

<표 VI-14> 업종별 장애 고용인에 대한 재해 위험 인식(비장애인과 비교)

	사례수	매우 높음	높음	동일	낮음	매우 낮음	무응답	100점 평균
전 체	400명	2.0%	28.0%	49.3%	12.0%	8.5%	0.3%	50.8점
제조업	112	3.6	22.3	51.8	11.6	10.7	0.0	49.1
건설업	24	0.0	45.8	25.0	29.2	0.0	0.0	54.2
도/소매업	32	3.1	46.9	40.6	6.3	3.1	0.0	60.2
운수업	34	0.0	20.6	61.8	14.7	2.9	0.0	50.0
정보서비스업	35	2.9	22.9	54.3	11.4	8.6	0.0	50.0
기술서비스업	26	0.0	19.2	26.9	19.2	30.8	3.8	34.0
사업지원서비스업	47	0.0	34.0	53.2	6.4	6.4	0.0	53.7
기 타	90	2.2	27.8	53.3	10.0	6.7	0.0	52.2



<표VI-15> 규모별 장애 고용인에 대한 재해 위험 인식(비장애인과 비교)

	사례수	매우 높음	높음	동일	낮음	매우 낮음	무응답	100점 평균
	400명	2.0%	28.0%	49.3%	12.0%	8.5%	0.3%	50.8점
50-100인미만	179	3.9	39.1	43.0	7.8	5.6	0.6	57.0
100-300인미만	154	0.6	20.8	53.9	14.9	9.7	0.0	46.9
300인이상	67	0.0	14.9	55.2	16.4	13.4	0.0	42.9

5) 직장동료와의 친밀도에 대한 인식

대부분의 인사담당자들은 고용 장애인들이 비장애인과 마찬가지로 직장동료들과 스스럼없이 잘 어울리고 있다고 평가하고 있다. 특히, 장애인을 고용하고 있지 않은 업체의 인사담당자들도 장애인들이 직장동료들과 문제를 야기하지 않고 잘 어울릴 것이라고 예측하고 있다.

<표VI-16> 장애 고용인의 직장동료와의 친밀도(비장애인과 비교)

	사례수	높음	동일	낮음	무응답	100점 평균
전 체	400명	10.3%	81.8%	7.8%	0.3%	51.3점
고 용	261	13.8	81.6	4.6	0.0	53.3
미고용	139	3.6	82.0	13.7	0.7	47.5

업종 간 차이 여부를 살펴보면 그 차이가 많이 나는데, 기술서비스업에 종사하는 인사담당자들은 고용 장애인들이 비장애인에 비해 직장동료들과 친밀도가 더 높다고 응답한 반면(56.0점), 도/소매업에 종사하는 인사담당자들은 그 반대라고 응답하고 있다(46.9점). 규모별로 보면 300인 이상의 사업체의 인사담당자들이 고용 장애인이 비장애인보다 직장동료들과 잘 어울린다고 평가하는 반면(54.5점), 300인 미만의 사업체

의 인사담당자들은 비장애인들과 거의 비슷한 수준으로 동료들과 친밀도를 유지하고 있다고 인식하고 있다(50.6점).

<표VI-17> 업종별 장애 고용인의 직장동료와의 친밀도(비장애인과 비교)

	사례수	높음	보통	낮음	무응답	100점 평균
전 체	400명	10.3%	81.8%	7.8%	0.3%	51.3점
제조업	112	12.5	82.1	5.4	0.0	53.1
건설업	24	16.7	79.2	4.2	0.0	53.1
도/소매업	32	6.3	75.0	18.8	0.0	46.9
운수업	34	0.0	88.2	11.8	0.0	47.1
정보서비스업	35	8.6	80.0	11.4	0.0	50.0
기술서비스업	26	23.1	69.2	3.8	3.8	56.0
사업지원서비스업	47	4.3	89.4	6.4	0.0	50.5
기 타	90	11.1	82.2	6.7	0.0	51.1

<표VI-18> 규모별 장애 고용인의 직장동료와의 친밀도(비장애인과 비교)

	사례수	높음	보통	낮음	무응답	100점 평균
전 체	400명	10.3%	81.8%	7.8%	0.3%	51.3점
50-100인미만	179	8.4	81.0	10.1	0.6	50.6
100-300인미만	154	7.8	85.7	6.5	0.0	50.6
300인이상	67	20.9	74.6	4.5	0.0	54.5

## 2. 장애인 고용 현황

### (1) 장애인 고용 여부

<표VI-19>에서 보듯이 전체 400개 사업체 중 65.3%인 261개 업체에서 장애인을 고용하고 있는 반면, 나머지 139개 업체에서는 장애인을 고

용하고 있지 않다.

<표 VI-19> 400개 사업체의 장애인 고용 여부

		사례수	예	아니오
전 체		400명	65.3%	34.8%
장애인 고용 여부	고용	261	100.0	0.0
	미고용	139	0.0	100.0

이러한 현황을 구체적으로 업종별로 살펴보면, 운수업(85.3%), 제조업(67.0%) 순으로 장애인 고용 비율이 높으며, 정보서비스업(40%), 기술서비스업(50.0%) 순으로 장애인 고용 비율이 가장 낮다.

<표 VI-20> 업종별 장애인 고용 여부

		사례수	예	아니오
전 체		400명	65.3%	34.8%
업종	제조업	112	67.0	33.0
	건설업	24	66.7	33.3
	도/소매업	32	53.1	46.9
	운수업	34	85.3	14.7
	정보서비스업	35	40.0	60.0
	기술서비스업	26	50.0	50.0
	사업지원서비스업	47	66.0	34.0
	기 타	90	73.3	26.7

고용규모별 장애인 고용여부를 살펴보면, 고용규모가 높을수록 장애인 고용 비율이 높다는 것을 알 수 있다. 특히, 50-100인 규모의 사업체에서는 더 큰 규모의 사업체들에 비해 고용률이 상당히 낮은 46.9%에 달한다. 이는 이들 규모의 사업체들에 대한 고용부담금 등의 제재

조치가 없기 때문인 것으로 추정된다.<sup>154)</sup>

<표 VI-21> 규모별 장애인 고용 여부

		사례수	예	아니오
전 체		400명	65.3%	34.8%
종업원수	50-100인미만	179	46.9	53.1
	100-300인미만	154	76.6	23.4
	300인이상	67	88.1	11.9

## (2) 장애인 고용 성별 비교

장애인을 고용하고 있는 사업체의 장애 종업원의 성비는 평균적으로 남성이 여성보다 훨씬 더 많다(남성 77.4% vs. 여성 13.0%). 업종별로 보면 건설업이 다른 업종에 비해 상대적으로 남성 비율이 높는데, 이는 건설업의 특성 상 여성보다는 남성이 고용 가능성이 더 높기 때문일 것으로 추정된다. 한편, 고용규모별 차이를 보면 그 차이가 크지 않지만 100-300인 미만의 사업체 규모에서 다른 사업체 규모에 비해 남성의 비율이 여성의 비율보다 높다.

<표 VI-22> 업종별 및 규모별 고용 장애인의 성별

		사례수	남성 많음	비슷	여성 많음
전 체		261명	77.4%	9.6%	13.0%
업종	제조업	75	82.7	10.7	6.7
	건설업	16	93.8	0.0	6.3
	도/소매업	17	70.6	5.9	23.5
	운수업	29	93.1	3.4	3.4

154) 뒤에서 분석을 통해 구체적으로 살펴보겠지만, 장애인 고용확대를 위해서는 고용부담금제도가 다른 제도적 장치들에 비해 효과성이 높은 것으로 나타났다.

		사례수	남성 많음	비슷	여성 많음
	정보서비스업	14	64.3	21.4	14.3
	기술서비스업	13	84.6	7.7	7.7
	사업지원서비스업	31	71.0	16.1	12.9
	기 타	66	66.7	9.1	24.2
규모	50-100인미만	84	75.0	6.0	19.0
	100-300인미만	118	79.7	11.9	8.5
	300인이상	59	76.3	10.2	13.6

(3) 장애 중증 정도에 따른 고용비율

사업체에서 장애의 경중에 따른 장애 고용에 대한 설문은 5점 척도로 이루어져 있으나, 3점 척도로 요약한 것이 <표VI-23>이다. 장애인을 고용하고 있는 261개 사업체에서는 평균적으로 경중 장애인의 고용비율이 중중 장애인의 고용비율보다 훨씬 높으며, 10배 이상의 차이가 난다[경중(86.2%) vs. 중중(8.4%)].

<표VI-23> 장애 중중 정도에 따른 고용비율

사례수	경중 많음	비슷	중중 많음
261명	86.2%	5.4%	8.4%

이러한 현상을 업종별 및 규모별로 살펴보면 다음과 같은 특성을 알 수 있다. 첫째, 업종별 기준으로 보면 건설업, 제조업 및 기술서비스업에서 경중 장애인의 비율이 90% 이상을 차지하고 있는 반면, 운수업과 기술서비스업에는 중중장애인을 전혀 고용하지 않고 있다. 둘째, 규모별 기준으로 보면, 사업체 규모별로 거의 차이가 없으나 50-100인 미만 사업체에서 중중 장애인의 고용 비율이 조금 높다.

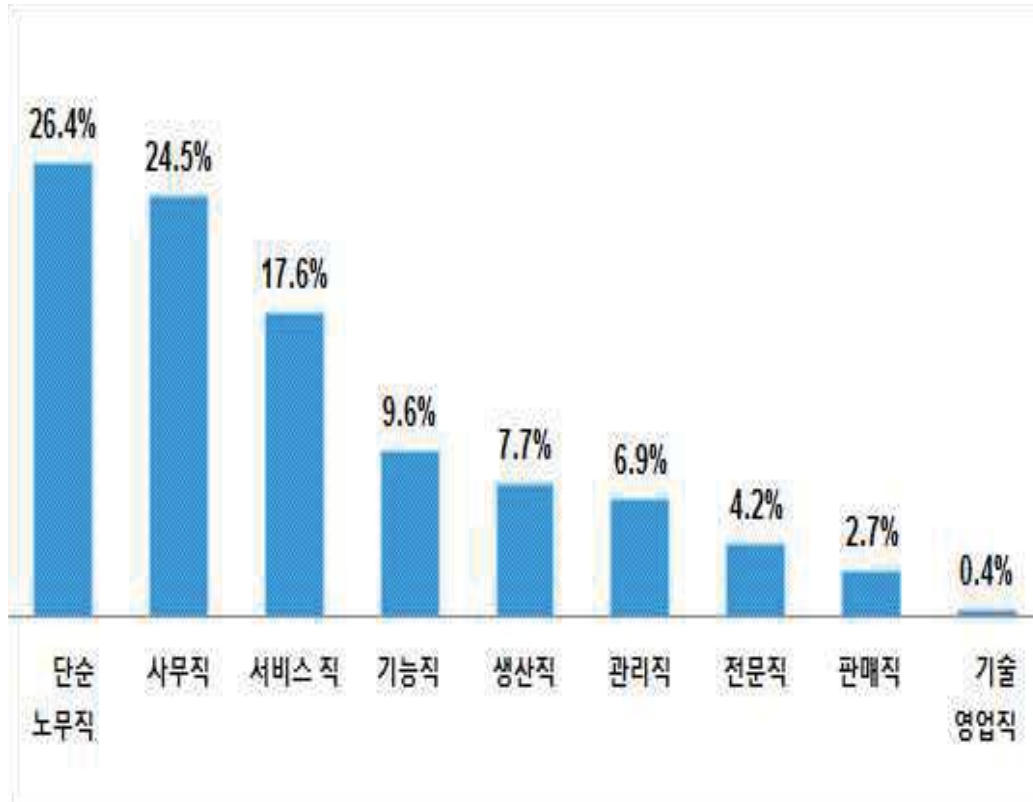
&lt;표 VI-24&gt; 업종별 및 규모별 장애 중증 정도에 따른 고용비율

		사례수	경증 많음	비슷	중증 많음
업종	제조업	75	93.3	4.0	2.7
	건설업	16	93.8	0.0	6.3
	도/소매업	17	70.6	5.9	23.5
	운수업	29	89.7	10.3	0.0
	정보서비스업	14	57.1	7.1	35.7
	기술서비스업	13	92.3	7.7	0.0
	사업지원서비스업	31	80.6	9.7	9.7
	기 타	66	86.4	3.0	10.6
종업원 규모	50-100인미만	84	85.7	4.8	9.5
	100-300인미만	118	85.6	6.8	7.6
	300인이상	59	88.1	3.4	8.5

## (4) 고용 장애인 종사 직종

고용 장애인이 어떤 직업군에 종사하는가에 대한 설문은 9개 직군별로 나누었다. <그림 VI-3>에서 보듯이 400개 사업체에서 장애인은 주로 단순노무직(26.4%) > 사무직(24.5%) > 서비스직(17.6%) 순으로 종사하고 있음을 알 수 있다. 판매직과 기술영업직은 마케팅 차원에서 이동성이 요구되기 때문에 종사 비율이 매우 낮다고 추정된다. 그러나 숙련노동직 및 전문지식을 요구하는 직종인 기능직, 생산직, 관리직 및 전문직에서는 종사 비율이 매우 낮아 장애인의 취업을 향상시키기 위해서는 이 분야들을 타깃으로 한 전문교육이 필요하다고 판단된다.

<그림 VI-3> 고용 장애인의 종사 직종



업종별로 장애인의 종사 직종들이 어떤 차이가 있는지를 살펴본 결과가 <표 VI-25>에 나와 있다. <표 VI-25>에 의하면 비록 전문 기술 또는 지식을 요구하는 직종에 종사하는 장애인들의 비율은 매우 낮지만, 그 외 단순 노무직, 사무직 및 서비스직에 종사하는 장애인들의 비율은 업종별로 많은 차이가 있다. 제조업의 경우는 단순 노무직이 가장 비중이 큰 반면(37.3%), 건설업의 경우에는 사무직이 단순 노무직보다 더 크다(43.8% vs. 37.5%). 한편, 도/소매업 및 기술서비스업은 사무직의 비중이 가장 높으며, 운수업의 경우에는 서비스직이 매우 높은 비중을 차지하고 있다(75.9%). 사업지원 서비스업의 경우에는 단순 노무직이 61.3%나 차지하고 있다.

&lt;표 VI-25&gt; 업종별 및 직업군에 따른 장애인 고용비율

		사례수	단순 노무직	사무직	서비스 스직	기능직	생산직	관리직	전문직	판매직	기술 영업직
전 체		261명	26.4%	24.5%	17.6%	9.6%	7.7%	6.9%	4.2%	2.7%	0.4%
업 종	제조업	75	37.3	10.7	1.3	16.0	16.0	10.7	2.7	5.3	0.0
	건설업	16	37.5	43.8	0.0	18.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	도/소매업	17	11.8	41.2	5.9	11.8	5.9	11.8	0.0	5.9	5.9
	운수업	29	6.9	10.3	75.9	3.4	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0
	정보서비스업	14	0.0	21.4	14.3	7.1	21.4	7.1	21.4	7.1	0.0
	기술서비스업	13	7.7	53.8	7.7	0.0	0.0	7.7	23.1	0.0	0.0
	사업지원서비스업	31	61.3	12.9	22.6	0.0	0.0	3.2	0.0	0.0	0.0
	기 타	66	16.7	37.9	18.2	9.1	4.5	7.6	4.5	1.5	0.0

사업체 규모별로 보면 50-100인 및 300인 이상 규모의 사업체에서는 단순노무직이 가장 높은 비중을 차지하고 있는 반면, 100-300 미만의 사업체에서는 다른 직종에 비해 사무직에서 장애인을 더 많이 고용하고 있다.

&lt;표 VI-26&gt; 규모별 및 직업군에 따른 장애인 고용 비율

		사례수	단순 노무직	사무직	서비스 스직	기능직	생산직	관리직	전문직	판매직	기술 영업직
전 체		261명	26.4%	24.5%	17.6%	9.6%	7.7%	6.9%	4.2%	2.7%	0.4%
중 업 원 규 모	50-100인미만	84	23.8	21.4	15.5	8.3	17.9	6.0	3.6	3.6	0.0
	100-300인미만	118	24.6	29.7	22.0	11.9	1.7	4.2	3.4	2.5	0.0
	300인이상	59	33.9	18.6	11.9	6.8	5.1	13.6	6.8	1.7	1.7



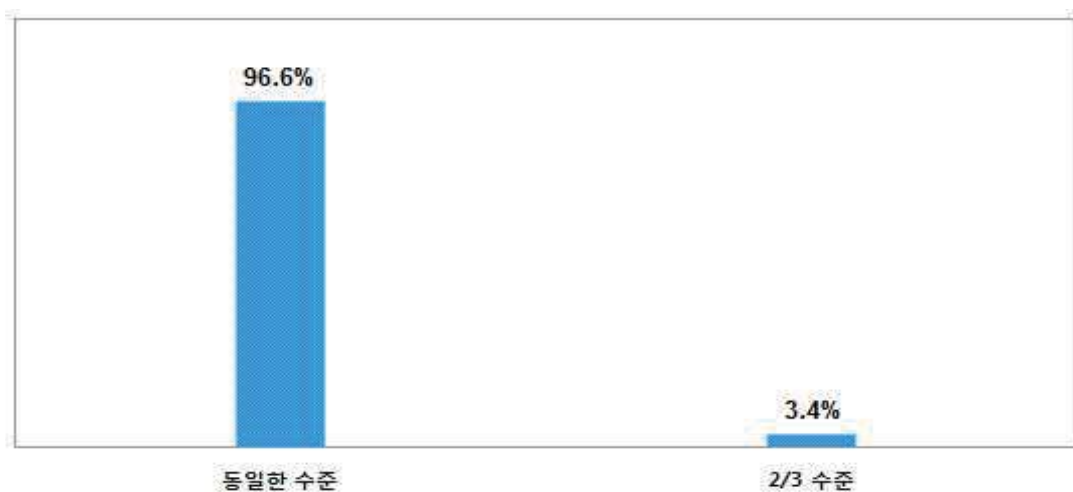
### 3. 고용 장애인 처우 및 환경

고용 장애인에 대한 처우 및 환경에 대한 설문은 크게 두 가지 형태로 구성되어 있다. 첫째는 동일 업무를 수행하는 비장애인과 비교해서 고용 장애인의 임금 수준에 대한 것이며, 둘째는 고용 장애인을 위한 별도의 시설 마련 여부 및 마련하지 않았다면 그 이유는 무엇인가에 대한 것들이다.

#### (1) 고용 장애인의 임금수준

고용 장애인의 임금수준에 대한 질문은 4점 척도로 구성되어 있다: ① 비장애인과 동일 수준, ② 비장애인에 비해 2/3 수준, ③ 비장애인의 절반 수준, ④ 비장애인의 절반 이하. 본 연구에서 조사한 400개 사업체 중 3, 4번 문항에 답한 것은 전무하다. 따라서 고용 장애인의 임금수준은 최소한 비장애인에 비해 2/3 수준임을 알 수 있다. 또한, 전체 평균을 보면 96.6%에 달하는 사업체에서 동일 업무에 근무하는 비장애인과 차별 대우 없이 동일한 임금을 지불하고 있음을 알 수 있다.

<그림 VI-4> 고용 장애인의 임금수준



업종별로 보면, 건설업에서 2/3 수준이 6.3%에 달해 다른 업종에 비해 그 차이는 크지는 않지만 상대적으로 고용 장애인에 대한 처우가 다소 낮음을 알 수 있다. 규모별로 살펴보면, 300인 이상의 대기업의 경우에는 임금차별이 전혀 없으며, 100-300인 미만의 사업체가 50-100인 미만의 사업체에 비해 임금 수준이 2/3 정도 되는 곳이 더 많음을 발견하였다.

<표 VI-27> 업종별 및 규모별 고용장애인의 임금수준

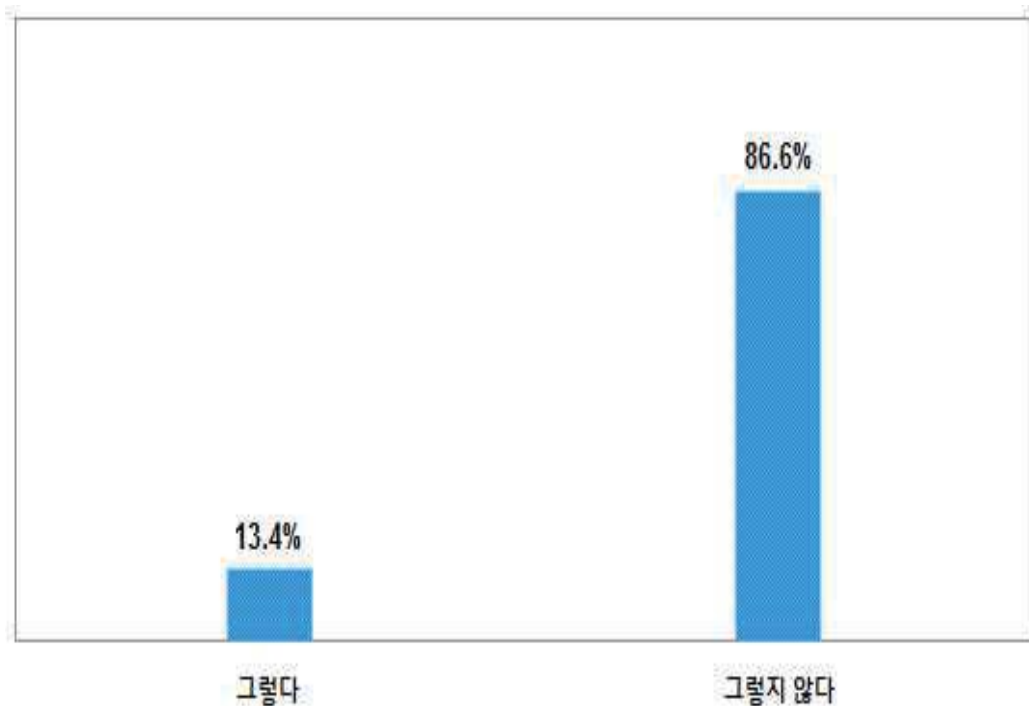
		사례수	동일한 수준	2/3 수준
전 체		261명	96.6%	3.4%
업종	제조업	75	100.0	0.0
	건설업	16	93.8	6.3
	도/소매업	17	100.0	0.0
	운수업	29	96.6	3.4
	정보서비스업	14	100.0	0.0
	기술서비스업	13	100.0	0.0
	사업지원서비스업	31	90.3	9.7
	기 타	66	93.9	6.1
종업원 규모	50-100인미만	84	96.4	3.6
	100-300인미만	118	94.9	5.1
	300인이상	59	100.0	0.0

## (2) 장애 고용인의 작업환경 개선 정도

장애 종업원의 작업환경을 개선하기 위해 편의 및 안전시설을 갖추고 있는가에 대한 질문에 대해서는 ‘그렇지 않다’라고 응답한 비율이 매우 높다(86.6%). 이는 업종별 및 규모별 기준에 의해서도 거의 차이가 없

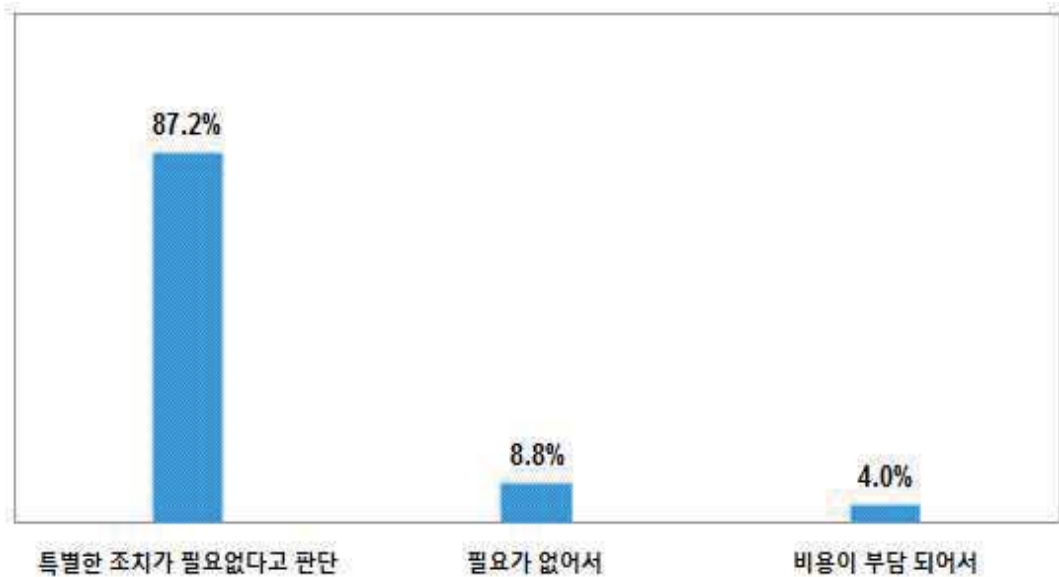
다. 특히, 건설업 및 기술서비스업종에 속한 사업체에서는 모두 이러한 시설을 갖추고 있지 않다고 응답하였다.

<그림 VI-5> 장애 종업원의 작업환경 개선을 위한 시설 마련 여부



이러한 시설을 마련하지 않은 이유는 무엇인가에 대한 질문에 ‘특별한 조치가 필요 없다고 판단’하기 때문인 것으로 대부분 응답하였다. 비용이 부담되기 때문에 이러한 부대시설을 마련하지 않았다는 비율이 4.0%에 불과해서 장애인에 대한 배려가 거의 없음을 알 수 있다. 이것은 업종별 및 규모별에서도 큰 차이가 없다. 이와 같이 장애인을 위한 작업환경 개선을 위한 별도의 시설이 필요 없다고 판단하거나 필요하다고 생각해 본 적이 없다(전체 평균 8.8%)고 응답한 이유는 앞서 설명한 대로 장애인에 대한 배려가 거의 없다는 것도 주요 원인이기도 하지만, 대부분의 사업체에서 중증 장애인보다는 경증 장애인을 고용하고 있다는 점이 또 다른 원인일 수도 있다.

<그림 VI-6> 작업환경 개선 시설을 마련하지 않은 이유



## 제 3 절 장애인 고용의무제도의 이행현황과 효과성

### 1. 이행현황

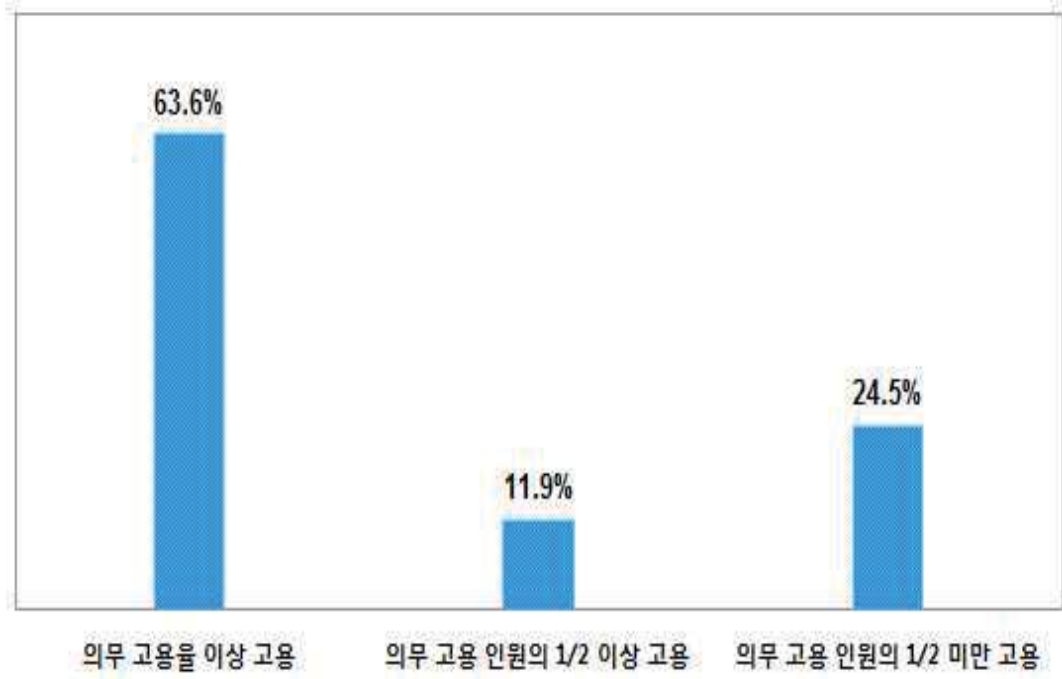
여기에서는 각 사업체의 장애인 의무고용제도의 이행 수준과 의무고용을 위해 실시하고 있는 다양한 제도들의 효과에 대해 관찰한다.

#### (1) 장애인 의무고용 수준

앞에서 이미 살펴보았듯이 전체 400개 사업체 중 장애인을 고용하고 있는 곳은 261개로 65.3%에 달한다. 이들 사업체를 대상으로 의무고용율을 어느 정도 준수하고 있는지에 대한 설문조사 결과는 다음 <그림 VI-7>과 같다.

현재 의무고용율인 2.3% 이상을 달성한 사업체는 전체에서 63.6%이며, 1/2 이상을 고용한 사업체는 11.9%, 1/2 미만은 24.5%에 달한다.

<그림 VI-7> 장애 종업원 의무고용인원 대비 현재 고용 비율



업종별로 보면 운수업종에서 가장 높은 96.6%가 의무고용을 이상을 고용하고 있으며, 도/소매업에 종사하는 사업체에서 가장 낮은 11.8%가 의무고용을 이상의 장애인을 고용하고 있다. 특히, 정보서비스업, 건설업 및 도/소매업은 의무고용 인원의 1/2 미만의 고용률이 각각 57.1%, 50.0% 및 47.1%로 가장 높다. 규모별로 살펴보면 300인 이상의 사업체에서 의무고용을 이상을 고용한 비율이 가장 낮을 뿐 아니라(49.2%) 의무고용율의 1/2 미만을 고용한 사업체도 45.8%로 가장 높다. 즉, 사업체 규모가 클수록 장애인 의무고용율이 낮다는 것을 알 수 있다.

한편, 업종과 사업체 규모의 상호작용에 의해 의무고용율이 달라질 것인가에 대한 논의가 있을 수 있다. 예를 들어 정보서비스업종에 속한 사업체가 주로 대기업이 많기 때문에 의무고용율이 낮은 것 아닌가에 대한 의문이 들 수 있다. 그러나 정보서비스업, 건설업 및 도/소매업의 경우 대기업의 비율이 건설업을 제외하고는 다른 업종에 비해 큰

차이가 없기 때문에 업종과 사업체 규모의 상호작용에 의해 의무고용율이 낮은 것은 아니다. 즉, 업종과 사업체 규모별 의무고용율 차이는 각각 별개의 형태로 나타난다.

<표 VI-28> 장애 종업원 의무고용인원 대비 현재 고용 비율

		사례수	의무고용율 이상 고용	의무 고용 인원의 1/2 이상 고용	의무 고용 인원의 1/2 미만 고용
전 체		226명	63.6%	11.9%	24.5%
업종	제조업	67	68.0	8.0	24.0
	건설업	16	31.3	18.8	50.0
	도/소매업	14	11.8	41.2	47.1
	운수업	26	96.6	3.4	0.0
	정보서비스업	13	42.9	0.0	57.1
	기술서비스업	13	38.5	23.1	38.5
	사업지원서비스업	25	74.2	12.9	12.9
	기 타	52	69.7	10.6	19.7
종업원 규모	50-100인미만	74	69.0	15.5	15.5
	100-300인미만	104	66.9	12.7	20.3
	300인이상	48	49.2	5.1	45.8

(2) 장애인 추가 고용 여부

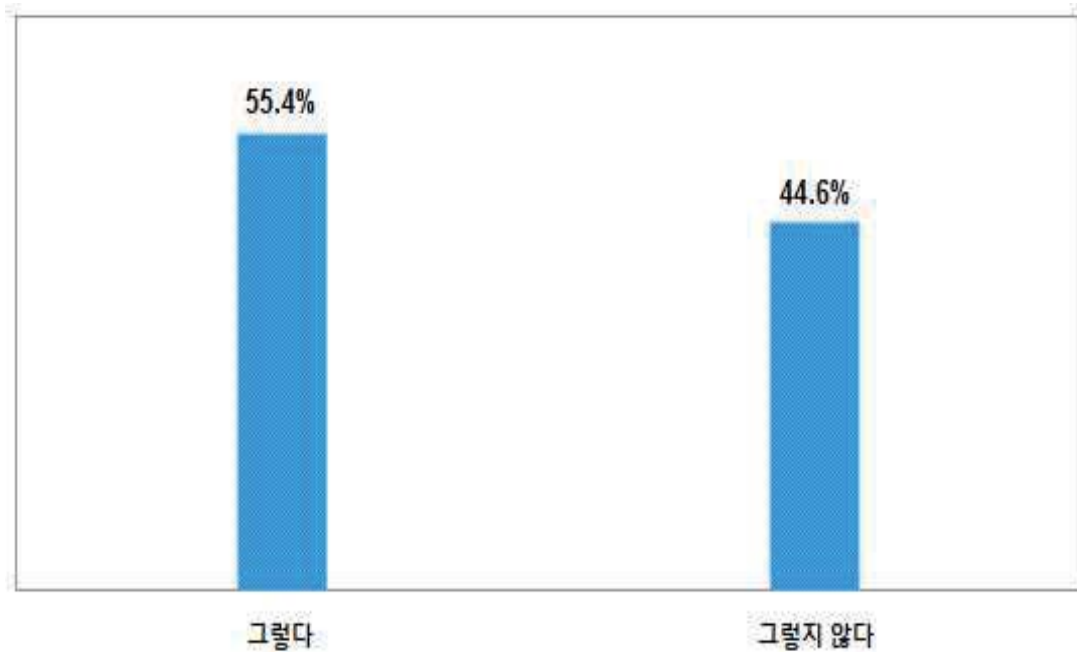
설문 대상자인 핵심 인사담당자에게 장애인을 추가로 고용할 것인지와 그 이유가 무엇인지에 대한 질문을 하였는데, 이 질문들은 의무고용율 이상인 사업체와 이하인 사업체의 두 집단으로 나누어 비슷한 유형의 질문을 시도하였다.

1) 의무고용을 이상 고용 사업체의 장애인 추가 고용 여부

가) 전반적인 성향

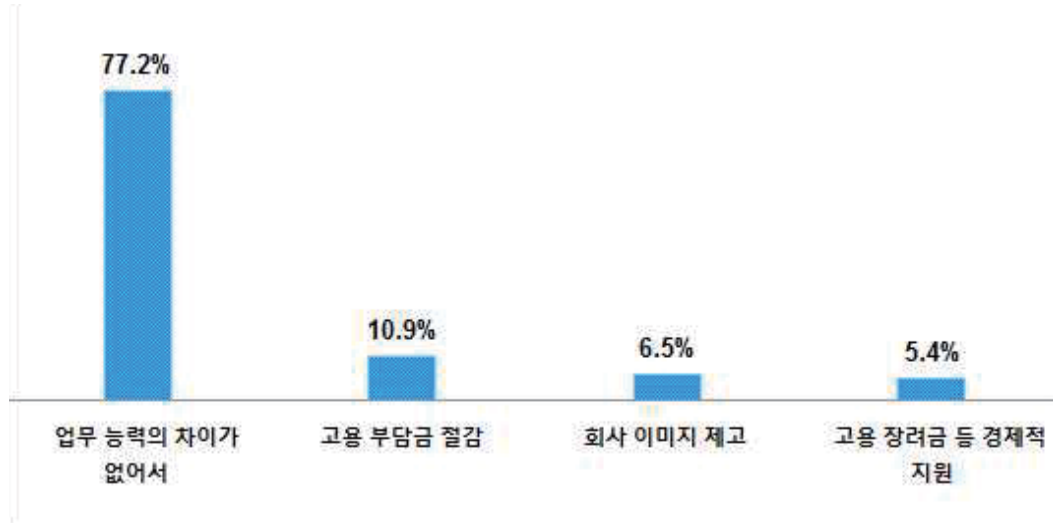
의무고용을 이상의 장애인을 고용하고 있는 166개 사업체의 핵심 인 사담당자를 대상으로 장애인을 더 고용할 의사가 있는가라는 질문에 ‘그렇다’라고 응답한 비율이 ‘그렇지 않다’의 비율보다 더 높다(55.4% vs. 44.6%).

<그림 VI-8> 의무고용을 이상 사업체의 장애 종업원 추가 고용 의사

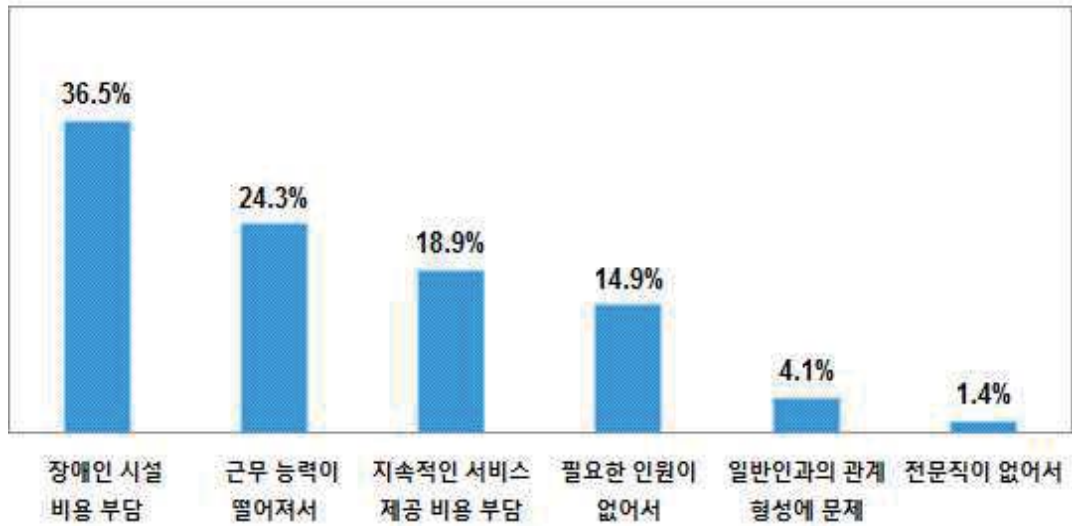


장애인을 더 고용할 의사가 있음을 밝힌 응답자들에게 그 이유가 무엇인가에 대한 질문에 대부분 장애인과 비장애인의 업무 능력에 차이가 없기 때문이라고 밝히고 있다. 한편, 더 이상 고용할 의사가 없다는 응답자들이 왜 그러한지에 대한 질문에는 매우 다양한 이유를 제시하고 있는데 그 중에서 ‘장애인 시설비용의 부담(36.5%)과 ’근무능력이 떨어져서(24.3%)가 가장 높은 이유로 꼽히고 있다.

<그림 VI-9> 의무고용을 이상 사업체의 장애 종업원 추가 고용 이유



<그림 VI-10> 의무고용을 이상 사업체의 장애 종업원 미고용 이유



나) 업종 및 규모별 성향

업종별로 추가 고용의사를 묻는 질문에 사업지원 서비스업종에 종사하는 인사담당자의 82.6%가 추가로 고용할 의사가 있음을 밝히고 있으



며 제조업에 종사하는 인사담당자의 경우에는 그와 반대로 추가로 고용할 의사가 없다고 밝힌 비율이 68.6%에 달한다.

<표 VI-29> 업종별 장애 종업원 추가 고용 의사 차이

		사례수	그렇다	그렇지 않다
전 체		166명	55.4%	44.6%
업종	제조업	51	31.4	68.6
	건설업	5	60.0	40.0
	도/소매업	2	50.0	50.0
	운수업	28	75.0	25.0
	정보서비스업	6	66.7	33.3
	기술서비스업	5	40.0	60.0
	사업지원서비스업	23	82.6	17.4
	기 타	46	56.5	43.5

한편, 추가로 고용할 의사가 있다고 밝힌 92개 사업체를 대상으로 추가 고용의 의지가 무엇인가에 대한 질문에 사업지원 서비스 업종에 종사하는 응답자 19명 중 비장애인과 장애인의 업무 능력의 차이가 없기 때문에 추가로 장애인을 고용하겠다는 답변이 전체에서 63.2%로 다수를 차지하고 있다. 한편, 제조업 부문에서는 앞에서 살펴본 바와 같이 추가 고용의지가 가장 낮았음에도 불구하고 추가 고용의지가 있는 업체에서는 비장애인과 장애인의 업무능력의 차이가 없기 때문에 더 고용하려고 하는 비중이 가장 크다(81.3%). 특히, 정보서비스업종에 종사하는 인사담당자 4명 모두 비장애인과 장애인의 업무능력의 차이가 없기 때문에 추가로 고용할 의사가 있다고 밝히고 있다.

<표 VI-30> 업종별 장애 종업원 추가 고용 이유

	사례수	업무 능력의 차이가 없어서	고용 부담금 절감	회사 이미지 제고	고용 장려금 등 경제적 지원
전 체	92명	77.2%	10.9%	6.5%	5.4%
제조업	16	81.3	6.3	6.3	6.3
건설업	3	66.7	33.3	0.0	0.0
도/소매업	1	0.0	100.0	0.0	0.0
운수업	21	95.2	0.0	0.0	4.8
정보서비스업	4	100.0	0.0	0.0	0.0
기술서비스업	2	50.0	50.0	0.0	0.0
사업지원서비스업	19	63.2	15.8	5.3	15.8
기 타	26	73.1	11.5	15.4	0.0

종업원 규모별로 장애인의 추가 고용 여부에 대해 차이가 있는지를 살펴본 결과가 다음 표에 나와 있다. 분석 결과에 의하면 사업체 규모가 크면 클수록 장애인을 추가로 고용할 의사가 있음을 알 수 있다.

<표 VI-31> 규모별 장애 종업원 추가 고용 의사 차이

		사례수	그렇다	그렇지 않다
전 체		166명	55.4%	44.6%
종업원 규모	50-100인미만	58	48.3	51.7
	100-300인미만	79	57.0	43.0
	300인 이상	29	65.5	34.5

사업체 규모별로 장애 종업원을 추가로 고용하려는 이유에 어떤 차이가 있는가? 다음 표의 분석 결과에 의하면, 사업체 규모에 상관없이 비장애인과 장애인의 업무능력의 차이가 없기 때문에 장애인을 추가로 고용하려는 생각이 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 한편, 300인 이상

종사자가 있는 사업체의 경우 고용부담금 절감 때문에 장애인을 더 고용할 의사가 있는 반면, 정부의 고용장려금을 비롯한 경제적 지원은 이들 사업체에게 장애인 고용을 위한 인센티브 역할을 전혀 하지 못함을 알 수 있다. 100-300인 미만 사업체의 경우 고용부담금 절감이 고용장려금과 같은 경제적 지원에 비해 약간 높은 비율로 장애인 추가 고용의 원인이 된다는 것을 알 수 있다(6.7% vs. 4.4%). 또한, 50-100인 미만 규모의 사업체에서는 회사 이미지 제고가 고용부담금 내지 고용장려금 등 보다 장애인을 추가로 고용하려는 인센티브의 역할을 하는 것으로 밝혀졌다.

<표 VI-32> 규모별 장애 종업원 추가 고용 이유

	사례수	업무 능력의 차이가 없어서	고용 부담금 절감	회사 이미지 제고	고용 장려금 등 경제적 지원
전 체	92명	77.2%	10.9%	6.5%	5.4%
50-100인미만	28	64.3	10.7	14.3	10.7
100-300인미만	45	86.7	6.7	2.2	4.4
300인이상	19	73.7	21.1	5.3	0.0

의무고용을 이상을 고용한 사업체에서 추가로 장애인을 고용하지 않겠다는 의지를 보인 사업체의 경우 업종별 및 규모별 차이가 있는가? 또한 그 이유는 무엇이며 어떤 차이가 있는가?

<표 VI-33>에 의하면 도/소매업 및 정보서비스업에서는 장애인의 업무능력이 떨어져서 장애인을 더 이상 고용하지 않겠다고 주장한 반면, 운수업, 제조업 및 사업지원 서비스업 등의 업종에서는 장애인 시설 비용이 부담이 되기 때문에 더 이상 장애인을 고용하지 않겠다고 함으로써 업종별로 장애인을 추가로 고용하지 않겠다는 이유가 다르게 나타나고 있음을 알 수 있다. 특히, 기술서비스업과 기타로 분류된 업종들

에서는 필요한 인원이 없어서 장애인을 추가로 고용하지 않겠다는 의지를 밝혔다.

<표 VI-33> 장애 종업원 미고용 이유

	사례수	장애인 시설 비용 부담	근무 능력이 떨어져서	지속적인 서비스제공 비용 부담	필요한 인원이 없어서	비장애인과의 관계형성에 문제	전문직이 없어서
전 체	74명	36.5%	24.3%	18.9%	14.9%	4.1%	1.4%
제조업	35	45.7	20.0	25.7	0.0	8.6	0.0
건설업	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
도/소매업	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
운수업	7	57.1	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0
정보서비스업	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기술서비스업	3	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3
사업지원서비스업	4	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기 타	20	20.0	20.0	15.0	45.0	0.0	0.0

종업원 규모별로 장애인 미고용 이유에 대한 차이 여부를 살펴본 결과, 모든 사업체에서 장애인 시설을 위한 비용 부담이 제일 크기 때문에 장애인을 더 이상 고용하지 않겠다고 주장하고 있으나, 300인 이상의 사업체에서 이러한 경향이 더 크다는 것을 알 수 있다(60.0%). 특히, 장애인 시설 및 장애인에 대한 서비스 제공에 대한 비용이 부담이 되어 추가로 장애인을 고용하지 않겠다는 비중이 매우 높다는 것을 발견하였는데, 장애인의 고용 활성화를 위해서는 이에 대한 추가 비용 문제를 해결할 수 있는 방안이 마련되어야 할 것으로 판단된다.

<표 VI-34> 장애 종업원 미고용 이유

	사례수	장애인 시설비용 부담	근무능력이 떨어져서	지속적인 서비스제공 비용 부담	필요한 인원이 없어서	비장애인과의 관계형성에 문제	전문직이 없어서
전 체	74명	36.5%	24.3%	18.9%	14.9%	4.1%	1.4%
50-100인미만	30	40.0	30.0	16.7	10.0	3.3	0.0
100-300인미만	34	26.5	20.6	23.5	20.6	5.9	2.9
300인이상	10	60.0	20.0	10.0	10.0	0.0	0.0

요컨대, 장애인 의무고용을 이상을 고용한 사업체에서 추가로 장애인을 고용하려는 의지는 고용부담금 절감이나 고용장려금 등의 경제적 지원보다는 장애인 개인의 능력과 매우 밀접한 관계가 있음을 알 수 있다. 또한, 추가로 장애인을 고용하지 않으려는 사업체에서는 장애인 고용에 따른 각종 추가 비용이 장애인 고용에 가장 큰 부담으로 작용하고 있음이 밝혀졌다.

## 2) 의무고용을 이하 고용 사업체의 장애인 추가 고용 여부

장애인을 의무고용을 이하 또는 전혀 고용하지 않는 고용한 사업체는 전체 400개 업체 중 234개에 달한다. 이들 사업체의 인사담당자들에게 장애인을 의무고용을보다 낮은 수준에서 고용한 이유가 무엇이며, 앞으로 고용 확대를 한다면 어떤 요인이 가장 중요한 것으로 작용하는가에 대한 설문조사를 실시하였다.

### 가) 향후 장애인 고용 계획

의무고용을 이하를 고용하고 있는 사업체에 대해 추후 장애인을 고용할 계획이 있는지에 대해서는 장애인을 전혀 고용하고 있지 않는 사업체와 고용하고 있지만 의무고용을 이하로 고용하고 있는 사업체로 둘로 나누어 살펴보기로 한다.

(a) 장애인을 고용하고 있지 않은 사업체

장애인을 전혀 고용하고 있지 않은 사업체(139개 업체)의 인사담당자를 대상으로 향후 장애인을 어느 규모에서 채용할 것인가에 대한 질문에 43.9%에 달하는 응답자들이 ‘고용할 계획이 없다’라고 답변한 반면, ‘의무고용율을 준수하겠다’는 응답률은 24.5%에 그치고 있다.

<표 VI-35> 장애인 무고용 사업체의 장애인 고용 계획

	사례수	고용계획 없음	의무고용율 1/2 미만	의무고용율 1/2 이상	의무고용율 준수	모름
전 체	139	43.9%	8.6%	3.6%	24.5%	19.4%

이 결과를 업종별 기준으로 살펴볼 경우, 운수업에서 장애인을 고용할 의사가 없다고 응답한 비율이 가장 높게 나타났다(60.0%). 그와 반면에 기술서비스업에서는 42.9%가 의무고용율을 준수하겠다고 응답하였다.

<표 VI-36> 업종별 장애인 무고용 사업체의 장애인 고용 계획

	사례수	고용계획 없음	의무고용율 1/2 미만	의무고용율 1/2 이상	의무고용율 준수	모름
전 체	139	43.9%	8.6%	3.6%	24.5%	19.4%
제조업	37	51.4	13.5	8.1	13.5	13.5
건설업	8	50.0	12.5	0.0	12.5	25.0
도/소매업	15	46.7	6.7	0.0	26.7	20.0
운수업	5	60.0	0.0	0.0	40.0	0.0
정보서비스업	21	38.1	0.0	0.0	42.9	19.0
기술서비스업	13	38.5	0.0	0.0	15.4	46.2
사업지원서비스업	16	50.0	6.3	12.5	18.8	12.5
기 타	24	29.2	16.7	0.0	33.3	20.8

규모별 차이를 보면, 50-100인 미만의 사업체에서 고용할 계획이 전혀 없다는 응답률이 거의 절반 수준에 달하고 있다(48.4%). 그와 반면에 300인 이상의 사업체에서는 41.7%가 의무고용율을 준수하겠다고 답변하였다. 이는 50-100인 미만의 사업체에서는 고용부담금이 적용되지 않는 반면, 300인 이상의 사업체는 2011년 7월 1일부로 강화된 고용부담금제도가 적용되기 때문인 것으로 추정된다.

<표 VI-37> 규모별 장애인 무고용 사업체의 장애인 고용 계획

	사례수	고용계획 없음	의무고용율 1/2 미만	의무고용율 1/2 이상	의무고용율 준수	모름
전 체	139	43.9%	8.6%	3.6%	24.5%	19.4%
50-100인 미만	95	48.4	9.5	4.2	16.8	21.1
100-300인 미만	36	36.1	5.6	0.0	41.7	16.7
300 인 이상	8	25.0	12.5	12.5	37.5	12.5

(b) 의무고용율 기준 이하로 장애인을 고용하고 있는 사업체

현재 장애인을 고용하고 있지만 의무고용율 기준 이하로 장애인을 고용하고 있는 사업체의 인사담당자들에게 향후 장애인을 어느 정도 고용할 계획인가에 대한 질문에 대한 응답은 95명이 해 주었다. 이들의 답변 행태는 ‘고용할 계획이 없다’(38.9%) 또는 ‘의무고용율을 준수’(31.6%)의 두 양극단적인 양태로 나타나고 있으며, 의무고용율 1/2 미만 또는 이상에 대한 답변은 각각 4.2% 및 11.6%를 차지하고 있다.

<표 VI-38> 의무고용율 이하의 장애인 고용 사업체의 장애인 고용 계획

	사례수	고용계획 없음	의무고용율 1/2 미만	의무고용율 1/2 이상	의무고용율 준수	모름
전 체	95	38.9%	4.2%	11.6%	31.6%	13.7%

이를 업종별로 보면, 건설업체에서는 장애인을 고용하지 않겠다는 입장이 가장 높은 반면(63.6%), 기타 업종에 속한 사업체들과 정보서비스 업체들이 의무고용율을 준수하겠다는 입장이 각각 45.0% 및 37.5%로 가장 높았다.

<표 VI-39> 업종별 의무고용율 이하의 장애인 고용 사업체의 장애인 고용 계획

	사례수	고용계획 없음	의무고용율 1/2 미만	의무고용율 1/2 이상	의무고용율 준수	모름
전 체	95	38.9%	4.2%	11.6%	31.6%	13.7%
제조업	24	37.5	4.2	12.5	29.2	16.7
건설업	11	63.6	9.1	9.1	18.2	0.0
도/소매업	15	26.7	0.0	6.7	33.3	33.3
운수업	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
정보서비스업	8	50.0	12.5	0.0	37.5	0.0
기술서비스업	8	50.0	12.5	12.5	12.5	12.5
사업지원서비스업	8	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0
기 타	20	25.0	0.0	15.0	45.0	15.0

규모별 차이를 기준으로 할 경우, 뚜렷한 일정 패턴이 있음을 알 수 있는데, 사업체 규모가 작을수록 장애인을 고용할 계획이 없다는 견해가 높았다(50.0% vs. 38.5% vs. 30.0%). 그러나 아이러니컬하게도 의무고용율을 준수하겠다는 응답률은 사업체 규모가 작을수록 더 높은 경향성을 띠고 있다.



<표 VI-40> 규모별 의무고용을 이하의 장애인 고용 사업체의 장애인 고용 계획

		고용할 계획 없음	의무고용율 1/2 미만	의무고용율 1/2 이상	의무고용율 준수	모름
전 체	95	38.9%	4.2%	11.6%	31.6%	13.7%
50-100인 미만	26	50.0	0.0	0.0	34.6	15.4
100-300인 미만	39	38.5	2.6	23.1	30.8	5.1
300인 이상	30	30.0	10.0	6.7	30.0	23.3

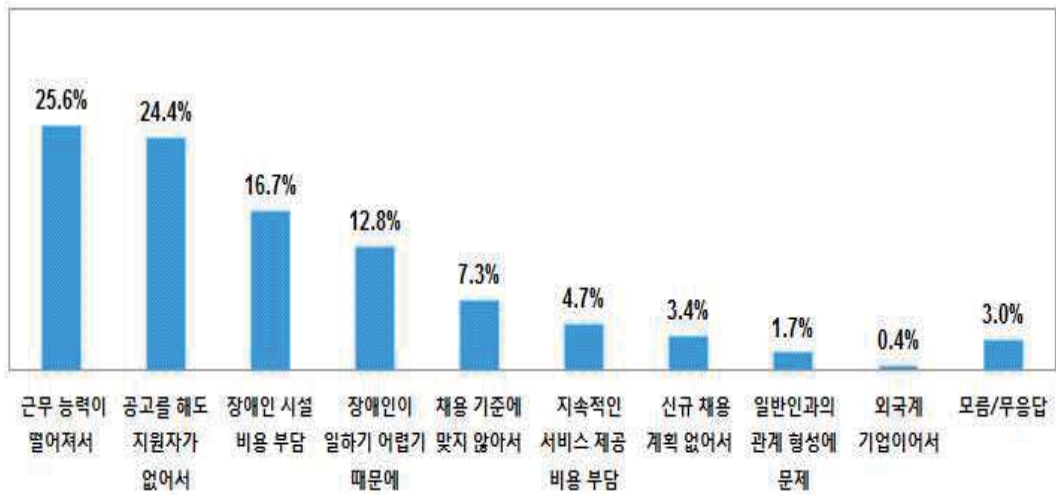
향후 장애인 고용을 고용할 계획이 없다고 응답한 이유는 무엇인가에 대한 구체적인 이유에 대해서는 다음 부분에서 구체적으로 고찰하기로 한다.

(c) 의무고용을 이하 또는 미고용하는 이유

㉠ 전반적인 경향

장애인을 의무고용을 이하로 고용한 이유가 무엇인가에 대한 질문에 인사담당자들은 <그림 VI-11>에서 보듯이 ‘장애인이 비장애인에 비해 근무능력이 떨어져서 의무고용을 이하로 장애인을 고용하고 있다’는 응답비율이 가장 높다(25.6%). 그 다음 순위는 ‘공고를 해도 지원자가 없어서’(24.4%), ‘장애 고용인을 위한 추가적인 환경 마련에 대한 부담(장애인 시설비용 부담)’(16.7%), ‘장애인이 일하기 어렵기 때문에’(12.8%) 등으로 장애인을 의무고용을 이하로 고용하고 있는 이유를 들고 있다.

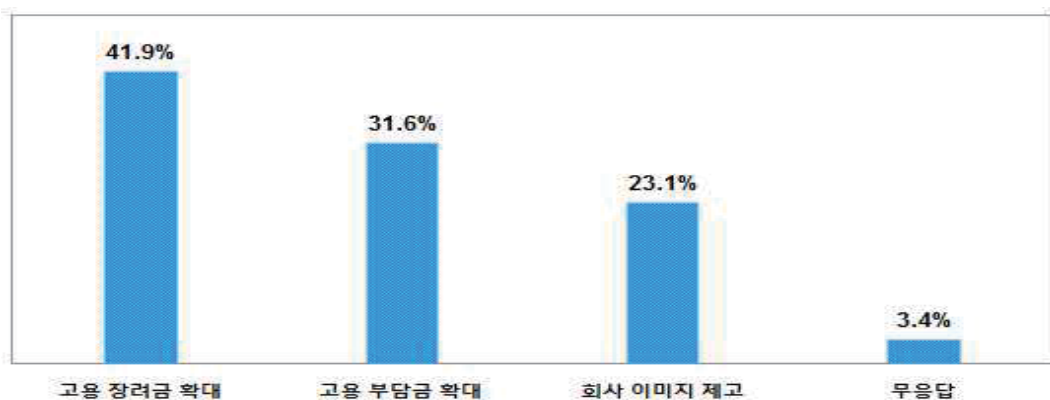
<그림 VI-11>



만약 이들 사업체에서 장애인을 추가로 고용할 경우 어떤 것이 중요한 요인인가에 대한 질문은 세 가지 폐쇄형 응답 형식으로 이루어져 있다: 고용부담금의 확대 등의 경제적 부담, 고용장려금의 확대 등 경제적 혜택 및 장애인 고용으로 인한 회사의 이미지 제고.

전반적인 성향을 보면 ‘고용장려금 확대’(41.9%)가 추가 고용의 가장 큰 요인이 되며, 그 다음으로 ‘고용부담금 확대’(31.6%) 및 ‘회사 이미지 제고’(23.1%) 순으로 중요도가 떨어진다.

<그림 VI-12>



㉔ 업종 및 규모별 성향

㉔a 업종별 성향

업종별로 장애인을 의무고용을 이하로 고용한 이유에 대한 차이가 있는가에 대한 설문조사 결과의 특성은 다음과 같다. 업종별 차이가 나기는 하지만 도/소매업종에서 ‘장애 고용인을 위한 추가적 환경 마련을 위한 비용(시설 비용)’이 부담이 되어 장애인을 고용하지 않는다는 것이 가장 높은 비중을 차지한 것을(30.0%) 제외하고는, 대부분의 업종에서 ‘근무능력이 떨어져서’, ‘공고를 해도 지원자가 없어서’, ‘장애인이 일하기 어렵기 때문에’ 등 장애인 개개인의 능력의 한계로 인해 장애인을 더 고용하기 어렵다는 응답이 주를 이루고 있다.

<표 VI-41> 업종별 장애 종업원 의무고용을 미만 고용 이유

	사례수	근무 능력이 떨어져서	공고를 해도 지원자가 없어서	장애인 시설 비용부담	장애인이 일하기 어렵기 때문에	채용 기준에 맞지 않아서	지속적인 서비스 제공비용 부담	신규채용 계획이 없어서	비장애인과의 관계 형성에 문제
전 체	234명	25.6%	24.4%	16.7%	12.8%	7.3%	4.7%	3.4%	1.7%
제조업	61	31.1	21.3	21.3	4.9	0.0	13.1	3.3	1.6
건설업	19	10.5	26.3	21.1	31.6	0.0	5.3	0.0	0.0
도/소매업	30	30.0	40.0	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
운수업	6	50.0	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0
정보서비스업	29	3.4	31.0	13.8	24.1	17.2	0.0	6.9	3.4
기술서비스업	21	23.8	19.0	4.8	9.5	19.0	4.8	0.0	4.8
사업지원서비스업	24	54.2	8.3	12.5	8.3	0.0	0.0	12.5	0.0
기 타	44	18.2	25.0	11.4	22.7	15.9	2.3	0.0	2.3

장애인 의무고용을 이하를 고용하고 있는 사업체를 대상으로 만약 장애인을 추가로 고용한다면 주된 이유는 무엇인가라는 질문에 업종별 차이가 있는가를 살펴본 결과가 <표 VI-42>에 나타나 있다. <표 VI-42>의

결과에 의하면, 정보서비스업종과 사업지원 서비스업종에서는 고용부담금 확대와 같은 경제적 부담이 추가 고용을 위한 가장 중요한 요인이 된다. 그와 반면에, 나머지 모든 업종에서는 고용장려금 확대와 같은 경제적 혜택이 추가 고용을 위해 가장 중요한 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

<표 VI-42> 업종별 장애인 고용 시 중요 결정요인

	사례수	고용 장려금 확대	고용 부담금 확대	회사 이미지 제고	무응답
전 체	234명	41.9%	31.6%	23.1%	3.4%
제조업	61	42.6	34.4	23.0	0.0
건설업	19	42.1	36.8	21.1	0.0
도/소매업	30	66.7	6.7	26.7	0.0
운수업	6	50.0	33.3	16.7	0.0
정보서비스업	29	31.0	44.8	10.3	13.8
기술서비스업	21	42.9	28.6	28.6	0.0
사업지원서비스업	24	25.0	58.3	16.7	0.0
기 타	44	38.6	20.5	31.8	9.1

② 규모별 성향

장애인의 의무고용을 미만을 고용하는 이유가 규모별로 어떤 차이가 있는지를 분석한 결과, 100-300인 미만 및 300인 이상 사업체의 경우 ‘공고를 해도 지원자가 없기 때문에’가 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 특히, 300인 이상 사업체의 경우에는 이 비중이 42.1%나 차지하고 있다. 한편, 50-100인 미만의 사업체에서는 장애인이 비장애인에 비해 근무능력이 떨어지기 때문에 장애인을 채용하지 않는다는 이유가 가장 높은 비중을 차지하고 있다.<sup>155)</sup>

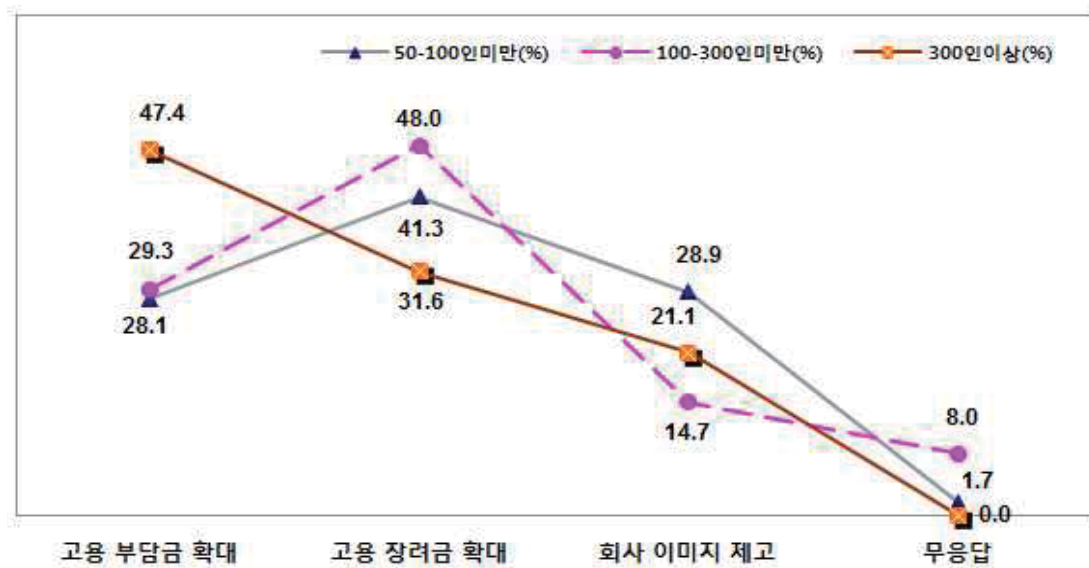
155) 다른 규모의 사업체들(100인 이상의 사업체들)에서도 ‘근무 능력이 떨어져서’ 장애인을 고용하지 않으려고 하는 이유가 상대적으로 높은 비율을 차지하고 있다.

<표 VI-43> 규모별 장애 종업원 의무고용을 미만 고용 이유

	사례수	근무 능력이 떨어져서	공고를 해도 지원자가 없어서	장애인 시설 비용부담	장애인이 일하기 어렵기 때문에	채용기준에 맞지 않아서	지속적인 서비스 제공 비용 부담	신규채용 계획이 없어서	비장애인과의 관계 형성에 문제
전 체	234명	25.6%	24.4%	16.7%	12.8%	7.3%	4.7%	3.4%	1.7%
50-100인미만	121	28.9	18.2	21.5	10.7	5.0	6.6	3.3	2.5
100-300인미만	75	20.0	25.3	13.3	17.3	13.3	2.7	2.7	0.0
300인이상	38	26.3	42.1	7.9	10.5	2.6	2.6	5.3	2.6

장애인을 추가로 고용할 경우 어떤 것이 중요한 잣대가 되는지가 종사자 규모별로 차이가 있는지를 관찰한 결과가 <그림 VI-13>에 나와 있다. <그림 VI-13>의 분석 결과를 보면, 50-100인 미만 및 100-300인 미만의 사업체에서는 고용 장려금 확대가 장애인 추가 고용에 가장 중요한 요인으로 작용하는 반면, 300인 이상의 사업체에서는 고용부담금 확대가 가장 중요한 요인이 되고 있음을 알 수 있다.

<그림 VI-13>

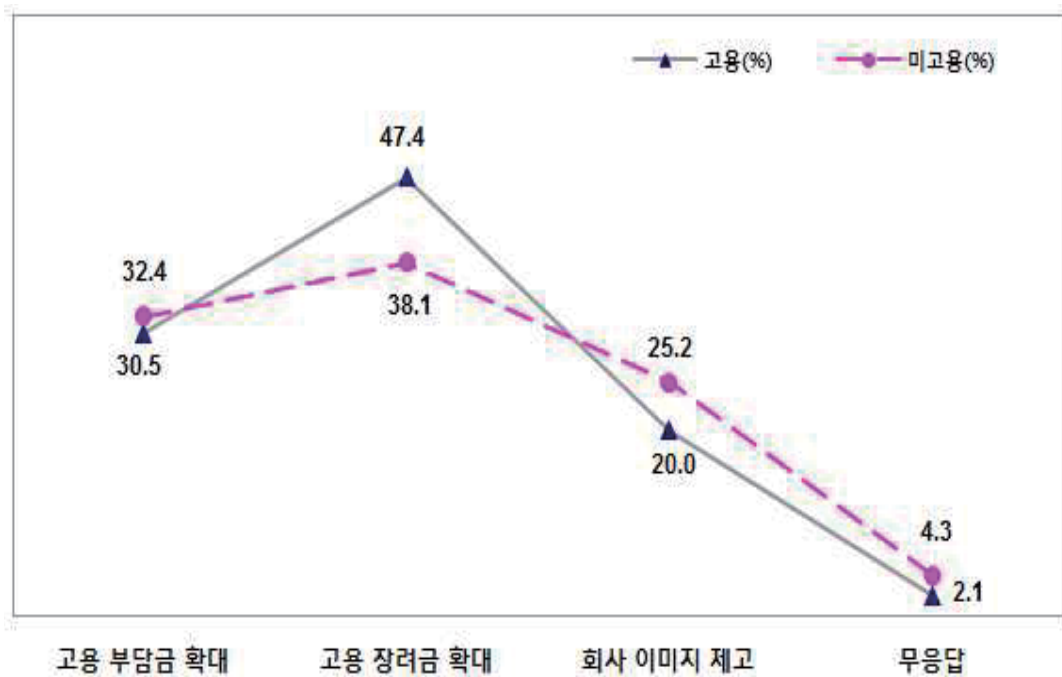


요약하면, 장애인 의무고용을 이하를 고용하고 있는 사업체에서 장애인을 의무고용을 이하로 채용하는 주된 이유는 장애인 개인의 능력이라고 인사담당자들은 주장하고 있다. 또한, 장애인을 추가로 고용한다면 그 주요 요인은 무엇인가에 대해 300인 이상의 사업체에서는 고용부담금 때문이라고 응답한 반면, 그 이하의 사업체에서는 고용장려금 때문에 추가 고용할 의사가 있음을 밝히고 있다.

㉔ 고용 유무에 따른 장애인 추가 고용 이유

고용을 전혀 하지 않는 사업체와 의무고용을 수준에는 못 미치지만 장애인을 고용하는 사업체 간 장애인 추가 고용을 할 때 차이가 존재하는가? <그림 VI-14>는 미고용 사업체보다는 고용하고 있는 사업체에서 고용 장려금 확대 때문에 장애인을 추가로 고용하려는 의지가 높다는 것을 보여준다.

<그림 VI-14>

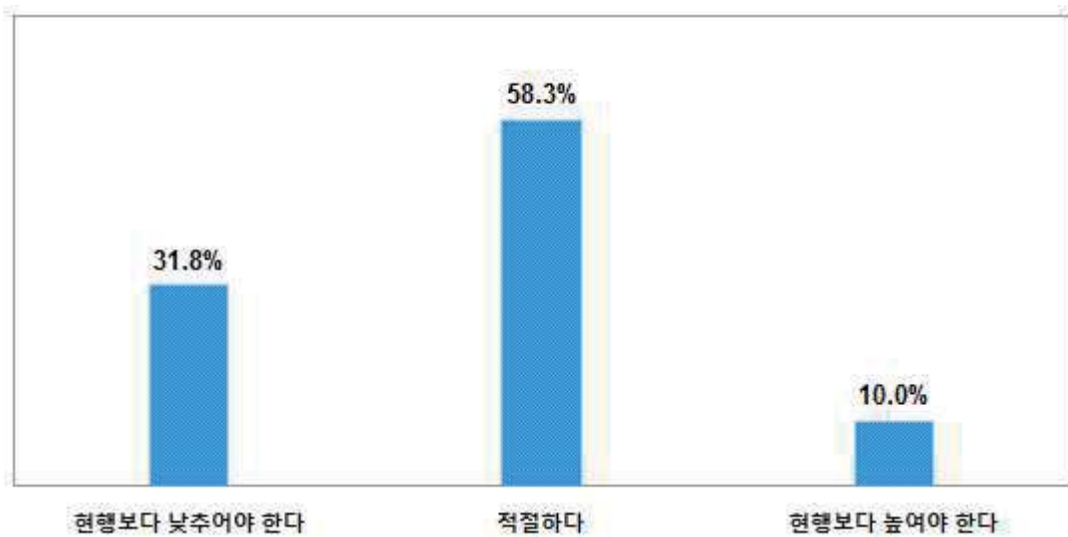


### (3) 장애인 의무고용율 수준의 평가

현재 법률로 정한 민간기업의 장애인 의무고용율은 2010년 현재 2.3%이며, 2012년 이후 2.5%, 2014년 이후에는 2.7%로 비율이 점차 증가하도록 되어 있다. 이에 대해 400개 사업체의 인사담당자들은 어떤 생각을 지니고 있는지에 대해 설문조사한 전체 분석 결과는 <그림 VI-15>와 같다.

그림에 의하면 현재 및 미래의 의무고용율 수준이 적절하다고 생각하는 응답율이 58.3%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으나, ‘현행보다 낮추어야 한다’는 의견도 ‘현행보다 높여야 한다’ 보다 약 3배 이상의 비율을 차지할 정도로 장애인을 더 고용하는 것에 부정적인 견해를 보이고 있다(31.8% vs. 10.0%).

<그림 VI-15> 장애인 의무고용율 수준 평가



업종별 차이 여부를 살펴본 결과, 건설업 및 정보서비스업에서 현행보다 의무고용율 수준을 더 낮추어야 한다는 견해가 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 한편, ‘현행보다 의무고용율 수준을 더 높여야 한다’는

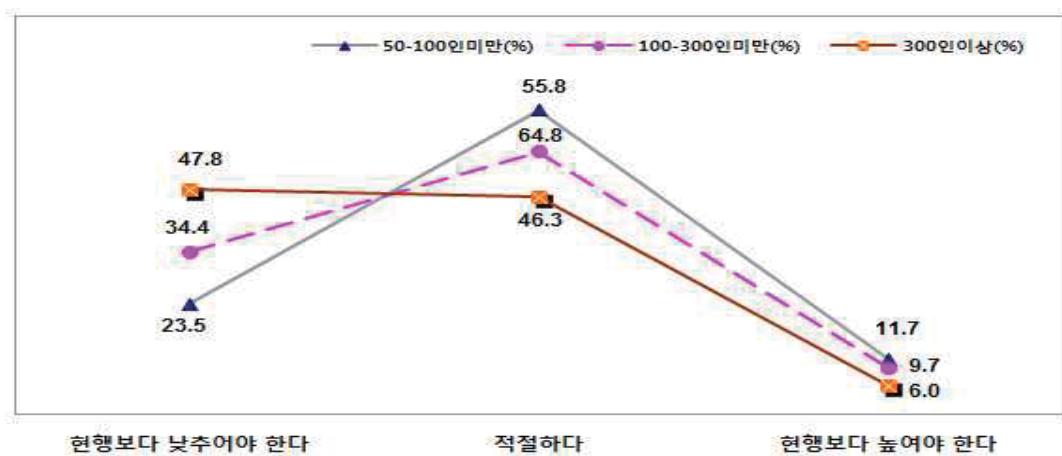
입장은 운수업 및 기타 업종에서 그나마 가장 높은 비율을 보여주고 있다(14.7% 및 12.2%).

<표 VI-44> 업종별 장애인 의무고용을 수준 평가

	사례수	현행보다 낮추어야 한다	적절하다	현행보다 높여야 한다
전 체	400명	31.8%	58.3%	10.0%
제조업	112	25.0	67.0	8.0
건설업	24	50.0	41.7	8.3
도/소매업	32	34.4	56.3	9.4
운수업	34	11.8	73.5	14.7
정보서비스업	35	48.6	42.9	8.6
기술서비스업	26	23.1	69.2	7.7
사업지원서비스업	47	31.9	57.4	10.6
기 타	90	37.8	50.0	12.2

규모별로 보면, 300인 미만의 사업체에는 현 수준이 적절하다는 의견이 과반수 이상을 차지하고 있는 반면, 300인 이상의 사업체에서는 ‘현 수준보다 더 낮추어야 한다’는 입장이 ‘적절하다’는 입장보다 근소한 차이로 비율이 높다는 것을 알 수 있다(47.8% vs. 46.3%).

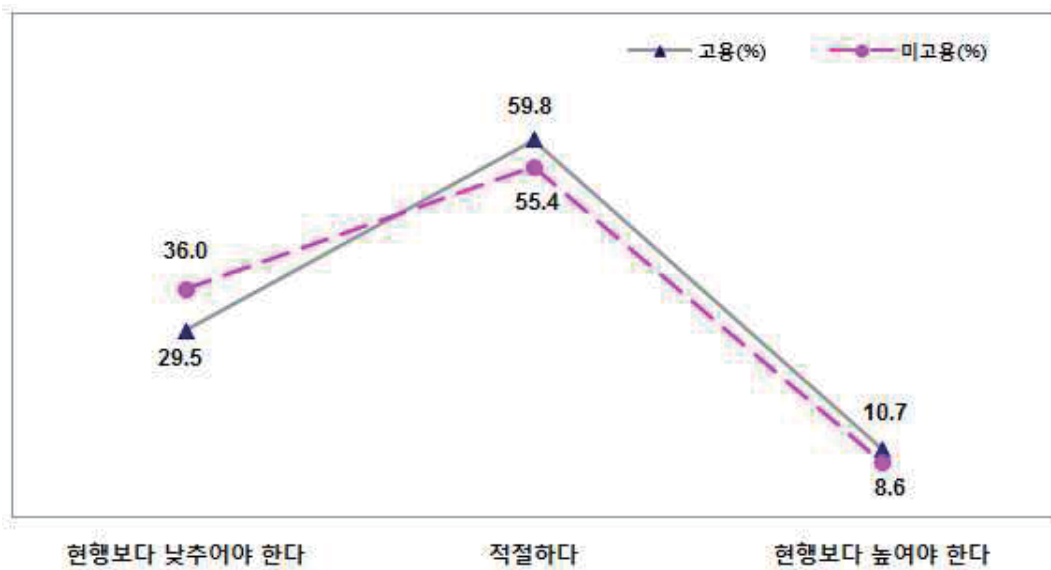
<그림 VI-16> 장애인 의무고용을 수준 평가





한편, 장애인 미고용 사업체와 고용 사업체 간 차이를 보면 미고용 사업체에서 현행보다 더 낮추어야 한다는 의견이 더 높다(36.0% vs. 29.5%).

<그림VI-17> 미고용 업체와 고용업체의 장애인 의무고용을 수준 평가 차이



## 2. 효과성 분석

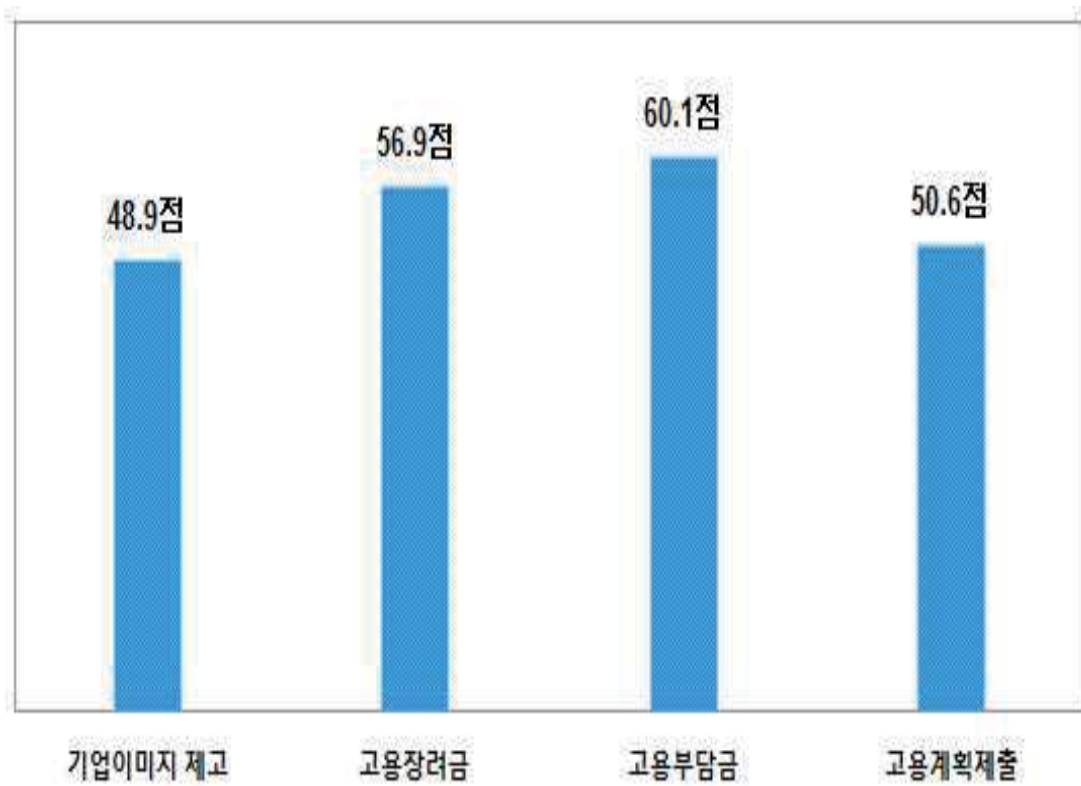
### (1) 장애인 고용의 주요 요인에 대한 효과성 분석

#### 1) 주요 요인의 중요도 순위 비교

지금까지 부분적으로 장애인 고용에 영향을 미치는 요인이 무엇인가에 대해 살펴보았다. 여기에서는 장애인 고용률을 높이기 위해 정부에서 마련한 다양한 제도적 장치들의 효과성과 기업 이미지 제고를 위해 기업들이 장애인을 고용하고 있는지 여부를 구체적으로 살펴보기로 한다. 제도적 장치로는 고용장려금, 고용부담금 및 고용계획서 제출 등 세 가지를 중심으로 고찰한다.

기업이미지 제고, 고용장려금, 고용부담금 및 고용계획서 제출 등에 대해 장애인 고용시 어느 정도 중요하게 생각하는가를 5점 척도로 묻고 이를 100점 만점으로 환산해서 비교한 것이 <그림 VI-18>이다. 중요도는 고용부담금(60.1점) > 고용장려금(56.9점) > 고용계획서 제출(50.6점) > 기업이미지 제고(48.9점) 순이다.<sup>156)</sup>

<그림 VI-18> 장애인 고용 시 주요 요인의 중요도 순위



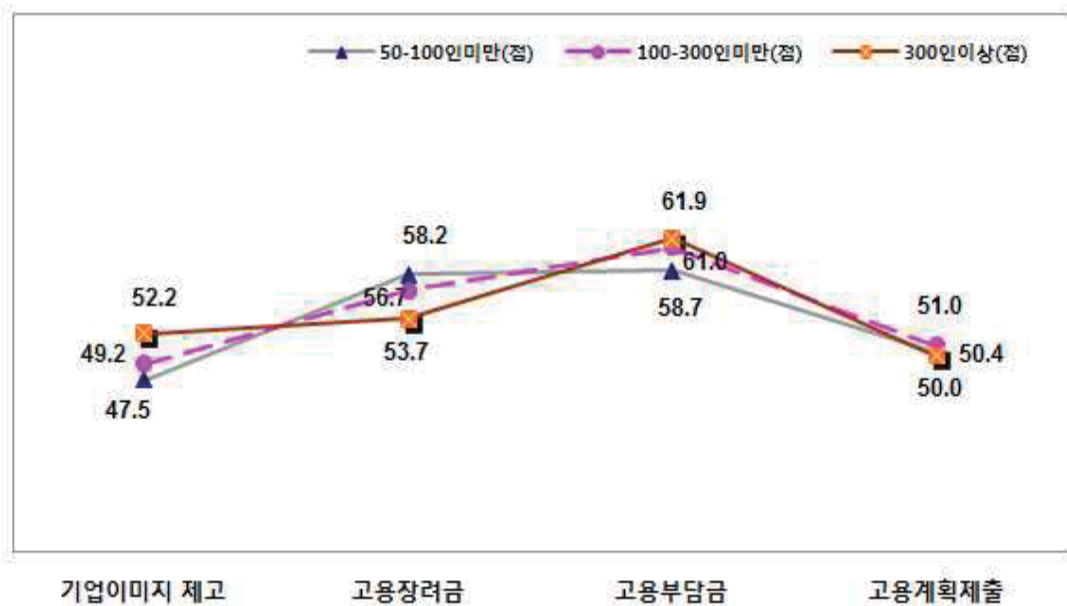
업종 및 규모별 차이가 있는가를 고찰한 결과 전체적인 순위와 큰 차이가 없음을 발견하였다.

156) 이 순위는 의무고용을 이하 고용/미고용 사업체를 대상으로 한 결과와 차이가 있다. 이들 사업체에서는 고용장려금이 고용부담금에 비해 장애인 추가 고용의 주요 요인으로 작용하고 있었으나, 여기에서는 400개 전체 기업을 대상으로 한 것이기 때문에 상이한 결과가 나왔다.

<표 VI-45> 업종별 장애인 고용 시 주요 요인의 중요도 순위

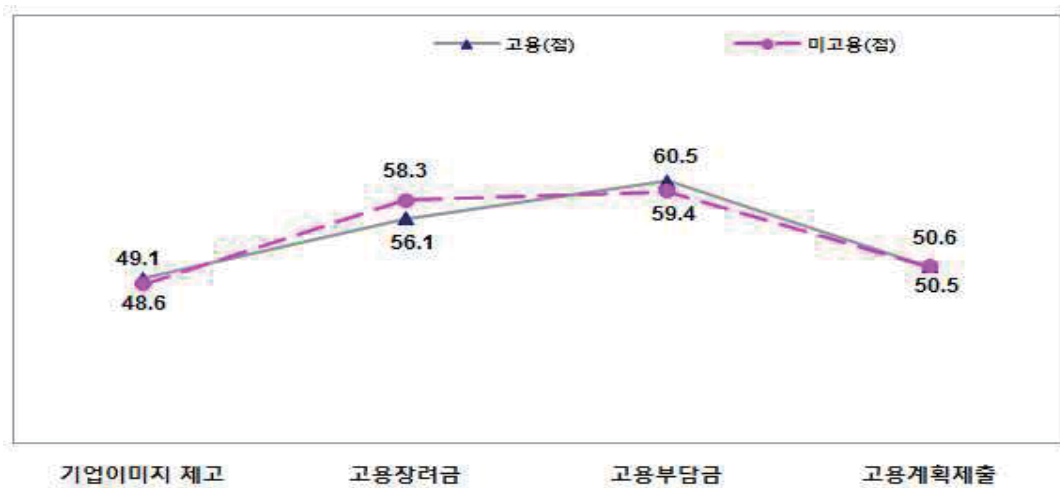
	사례수	기업이미지제고	고용장려금	고용부담금	고용계획서 제출
		100점 평균	100점 평균	100점 평균	100점 평균
전 체	400명	48.9점	56.9점	60.1점	50.6점
제조업	112	47.1	52.0	56.9	52.0
건설업	24	38.5	57.3	64.6	47.9
도/소매업	32	42.2	48.4	54.7	43.0
운수업	34	49.3	64.0	69.9	53.7
정보서비스업	35	50.7	60.0	60.7	53.6
기술서비스업	26	52.9	55.8	59.6	51.9
사업지원서비스업	47	51.6	56.9	59.6	49.5
기 타	90	53.1	62.2	61.4	50.0

<그림 VI-19> 규모별 장애인 고용 시 주요 요인의 중요도 순위



한편, 장애인 미고용 업체와 고용 업체 간 차이를 관찰한 결과, 이들 간에도 중요도 차이가 거의 없었다.

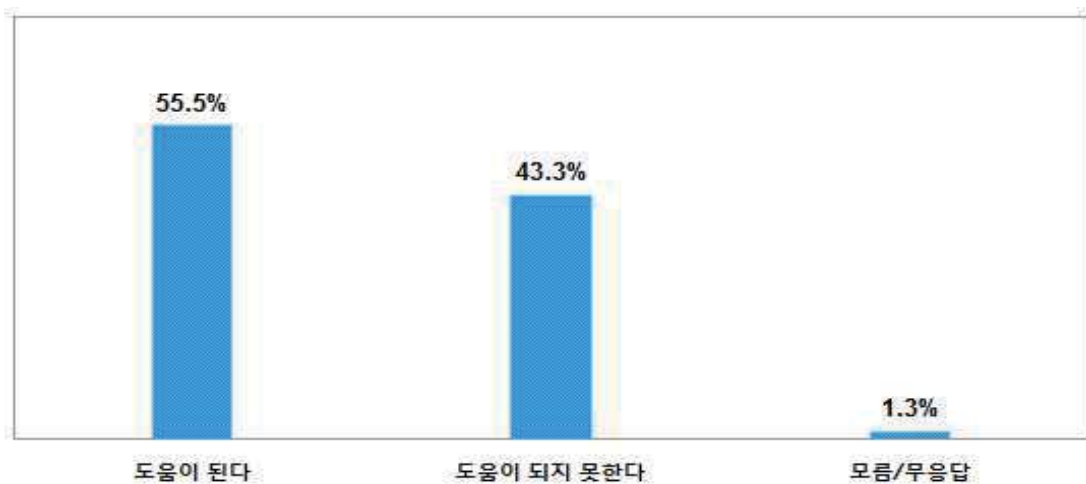
<그림 VI-20> 장애인 고용/미고용 업체 간 장애인 고용 시 주요 요인의 중요도 순위 차이



## 2) 고용장려금 제도의 효과성

고용장려금 제도가 고용확대에 도움이 되는가에 대한 질문에 ‘그렇다’가 ‘그렇지 않다’보다 더 높은 응답률을 보였다(55.5% vs. 43.3%).

<그림 VI-21> 고용장려금 제도의 고용 확대 효과성



제 6 장 우리나라 고용의무 이행수단의 효과성 분석

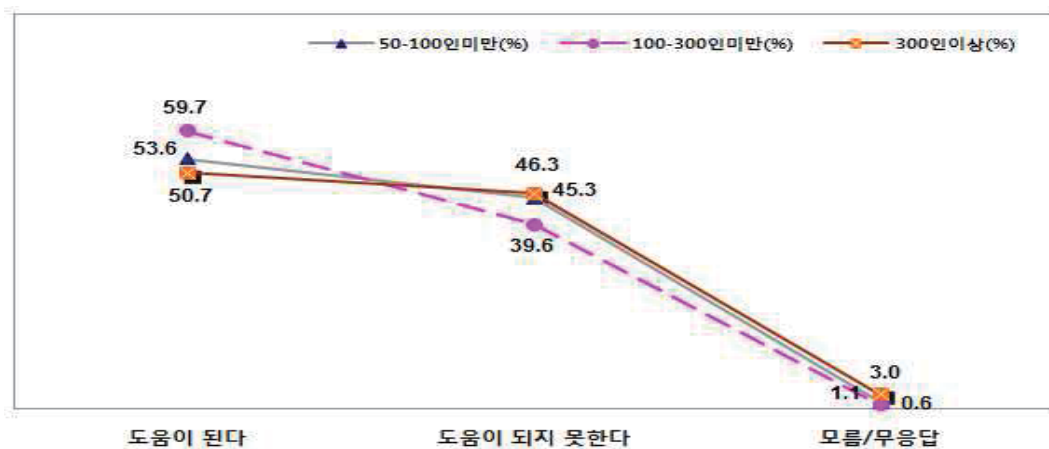
업종별로 보면 운수업과 정보서비스업 종사자들이 가장 높은 비율로 고용장려금제도가 고용확대에 도움이 된다고 응답하고 있다(82.4% 및 71.4%). 반면에, 제조업, 도/소매업 및 기술 서비스업에서는 고용장려금제도의 효과성에 대해 의문을 제기한 비율이 더 높다.

<표 VI-46> 업종별 고용장려금 제도의 고용확대 효과성

		사례수	도움이 된다	도움이 되지 못한다	무응답
전 체		400명	55.5%	43.3%	1.3%
업종	제조업	112	46.4	53.6	0.0
	건설업	24	45.8	41.7	12.5
	도/소매업	32	40.6	59.4	0.0
	운수업	34	82.4	17.6	0.0
	정보서비스업	35	71.4	25.7	2.9
	기술서비스업	26	46.2	53.8	0.0
	사업지원서비스업	47	61.7	36.2	2.1
	기 타	90	57.8	42.2	0.0

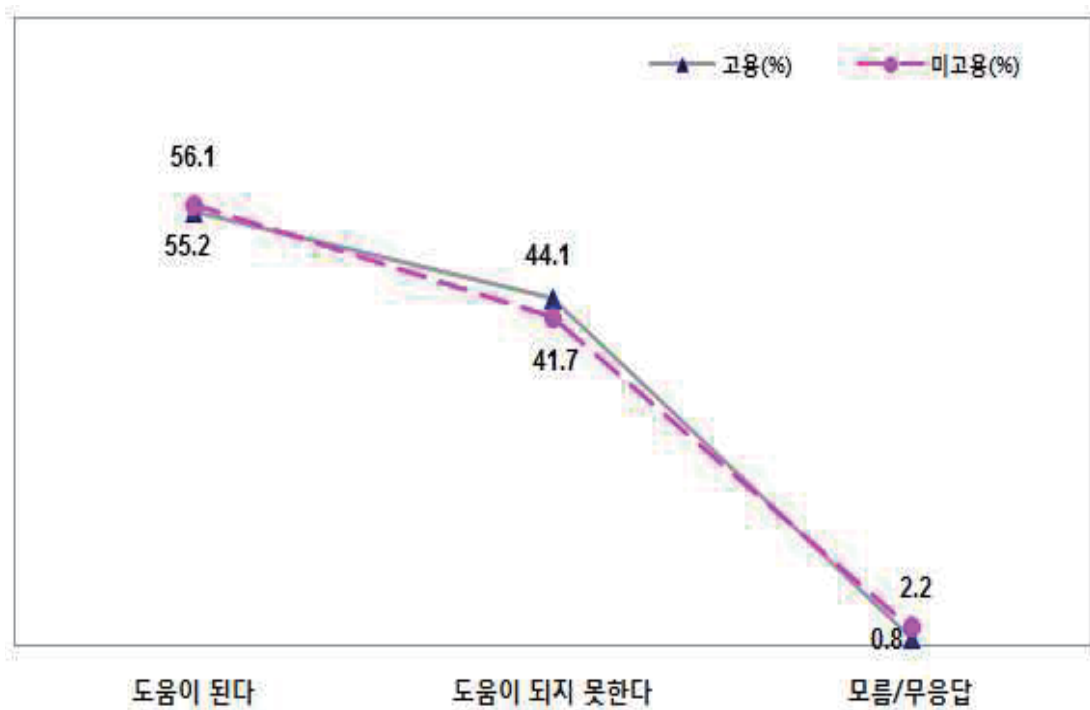
규모별 차이를 관찰한 결과, 어떤 규모의 사업체에서도 고용 장려금 제도가 도움이 된다는 비율이 그렇지 않다는 비율보다 더 높다.

<그림 VI-22> 규모별 고용장려금 제도의 고용확대 효과성



장애인 고용/미고용 업체 간 고용장려금 제도가 고용확대에 어떤 영향을 미치는가에 대해서는 둘 간 차이가 거의 없이 50% 중반 정도가 이 제도가 효과성이 있다고 답변하고 있다.

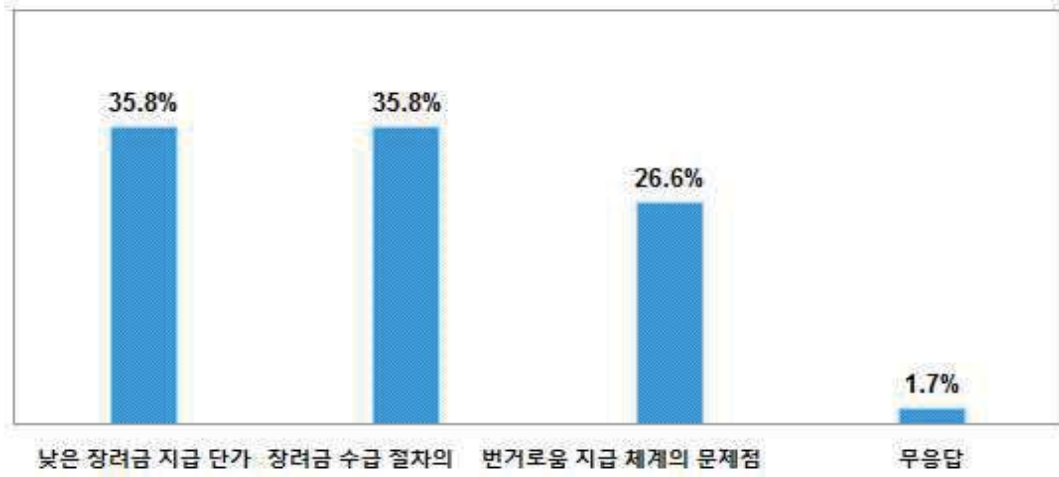
<그림 VI-23> 고용/미고용 업체 간 고용장려금 제도의 고용확대 효과성 비교



그러나 전체적으로 고용 장려금이 도움이 되지 않는다는 비율 또한 상당히 높기 때문에 이것의 효과성이 그렇게 뛰어나지 않음을 알 수 있다. 따라서 고용장려금 제도가 왜 장애인 고용에 도움이 안 되는지에 대해 고찰할 필요성이 있다.

고용 장려금 제도의 효과성에 대해 부정적인 답변을 한 응답자들을 대상으로 왜 효과성이 없는가에 대해 질문을 한 결과 ‘낮은 장려금 지급 단가’ 및 ‘장려금 수급절차의 번거로움’을 동일한 비중으로 고용 장려금 제도의 문제점으로 지적하고 있다.

<그림 VI-24> 고용 장려금 제도가 효과성이 없다고 답변한 이유



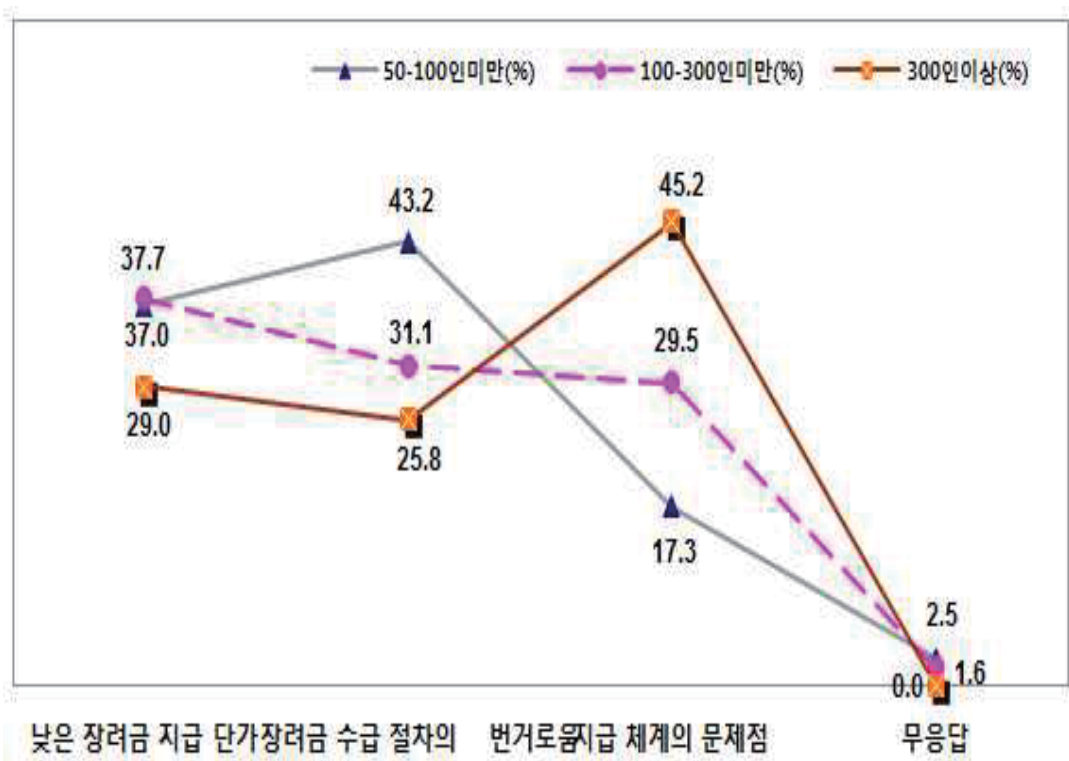
업종별로 살펴보면, 정보서비스 및 기술서비스 업종에서는 다른 업종들에 비해 ‘지급체계의 문제점’으로 인해 고용 장려금 제도의 효과성에 부정적인 입장을 취하고 있다(44.4% 및 42.9%).

<표 VI-47> 업종별 고용 장려금 제도가 효과성이 없다고 답변한 이유

	사례수	낮은 장려금 지급 단가	장려금 수급 절차의 번거로움	지급 체계의 문제점	무응답
전 체	173명	35.8%	35.8%	26.6%	1.7%
제조업	60	40.0	40.0	20.0	0.0
건설업	10	40.0	30.0	30.0	0.0
도/소매업	19	26.3	21.1	36.8	15.8
운수업	6	66.7	0.0	33.3	0.0
정보서비스업	9	11.1	44.4	44.4	0.0
기술서비스업	14	28.6	28.6	42.9	0.0
사업지원서비스업	17	35.3	41.2	23.5	0.0
기 타	38	36.8	42.1	21.1	0.0

규모별 차이를 보면 매우 다양한 양태를 보이고 있다. 50-100인 미만의 사업체에서는 ‘장려금 수급 절차의 번거로움’이 높은 비율을 차지하고 있는 반면, 100-300인 미만의 사업체에서는 ‘낮은 장려금 지급 단가’가, 300인 이상의 사업체에서는 ‘지급체계의 문제점’을 고용 장려금 제도의 가장 큰 문제점으로 지적하고 있다.

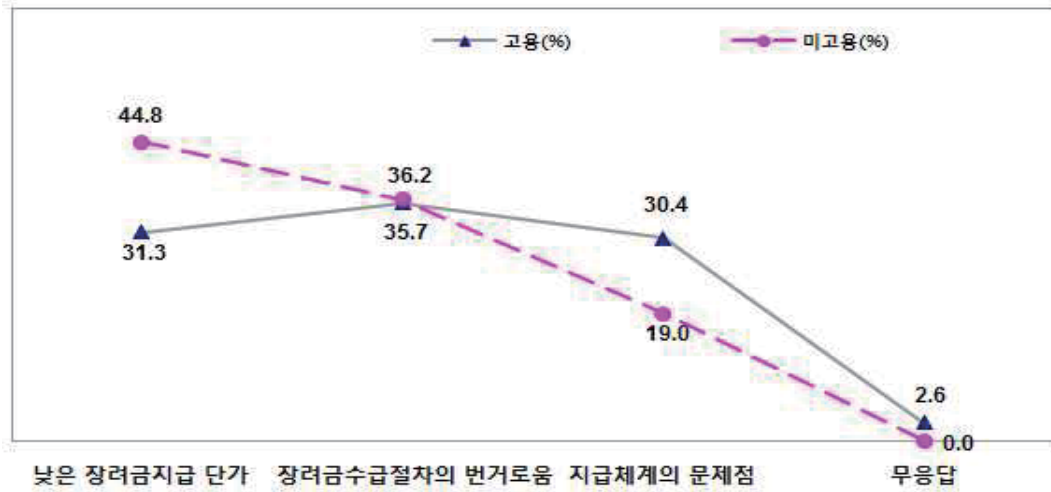
<그림 VI-25> 업종별 고용 장려금 제도가 효과성이 없다고 답변한 이유



장애인을 고용한 업체와 고용하지 않은 업체 간 고용장려금 제도의 효과성이 없는 이유에 대해 질문한 결과 미고용 업체에서는 고용장려금의 낮은 수준 때문에 그 효과성이 낮다고 응답했으며(44.8%), 그 다음 순위가 장려금 수급절차가 번거롭기 때문이라고 답변하였다(36.2%). 그와 반면, 장애인을 고용한 업체에서는 그와 정반대의 순서였다.



<그림 VI-26> 고용/미고용 업체 간 고용장려금 제도가 효과성이 없다고 답변한 이유 비교



### 3) 고용부담금의 효과성

앞에서 밝혔듯이 고용부담금 제도는 고용장려금, 고용계획서 및 기업이미지 제고보다 장애인 고용시 가장 중요한 고려 사항이다. 고용부담금 제도만을 대상으로 해서 미고용인원에 대한 의무고용을 이행에 미친 영향을 살펴보면 긍정적인 역할을 한다는 의견이 무려 73.8%에 달한다.

<그림 VI-27> 장애인 의무고용에 고용부담금 제도가 미치는 영향

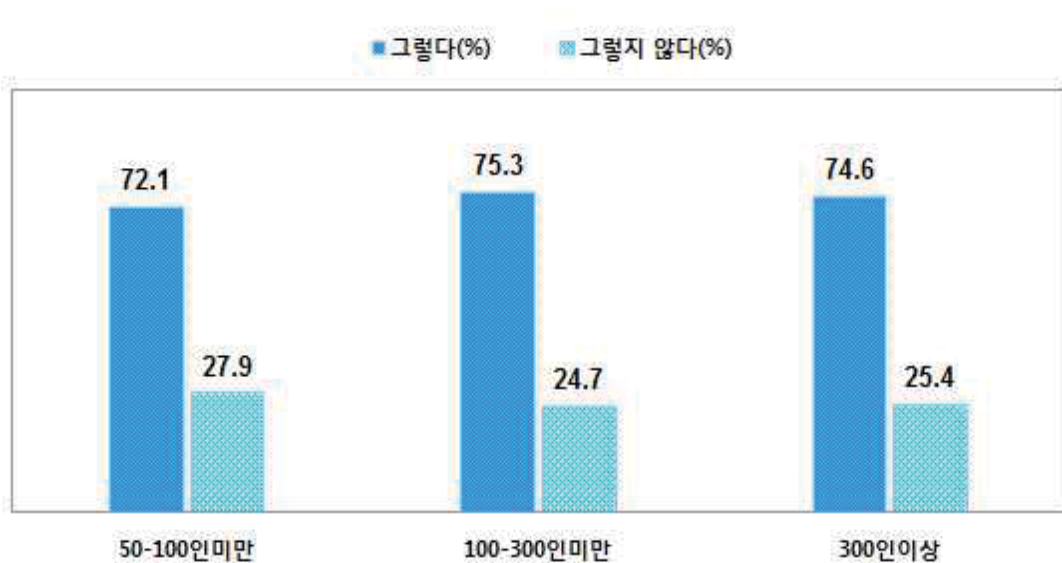


업종별 및 규모별로 관찰할 경우 그 차이는 거의 비슷하다는 것을 알 수 있다. 다만, 운수업종에 속한 사업체들이 다른 업종들에 비해 긍정적인 효과가 조금 더 크다(82.4%).

<표 VI-48> 업종별 장애인 의무고용에 고용부담금 제도가 미치는 영향

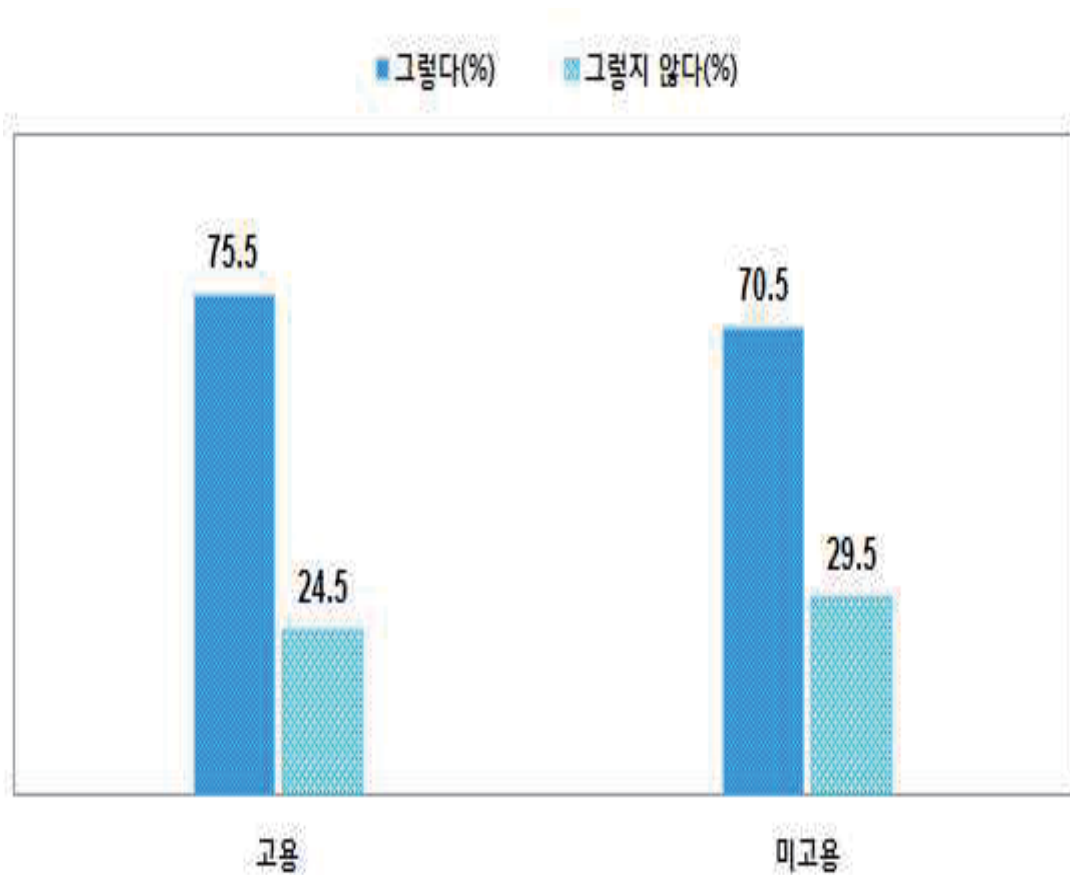
	사례수	그렇다	그렇지 않다
전 체	400명	73.8%	26.3%
제조업	112	72.3	27.7
건설업	24	70.8	29.2
도/소매업	32	71.9	28.1
운수업	34	82.4	17.6
정보서비스업	35	74.3	25.7
기술서비스업	26	69.2	30.8
사업지원서비스업	47	70.2	29.8
기 타	90	76.7	23.3

<그림 VI-28> 규모별 장애인 의무고용에 고용부담금 제도가 미치는 영향



장애인 미고용 업체와 고용업체와의 차이를 살펴보면 장애인 고용 사업체에서 5% 정도 고용부담금제도가 장애인 의무고용에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

<그림 VI-29> 고용/미고용 업체 간 장애인 의무고용에 고용부담금 제도가 미치는 영향 차이



고용부담금 제도는 100인 이상 종업원을 고용하고 있는 사업체가 적용 대상이다. 이에 본 연구에서는 이들 사업체들만을 대상으로 이들이 인식하고 있는 고용부담금 수준의 적절성을 고찰하고자 한다. 이들에게는 다음과 같은 표를 제시한 후 다양한 형태의 고용부담금 수준의 적절성을 살펴보았다.

<표 VI-49> 고용부담금 수준의 적절성 관련 설문 문항 내용

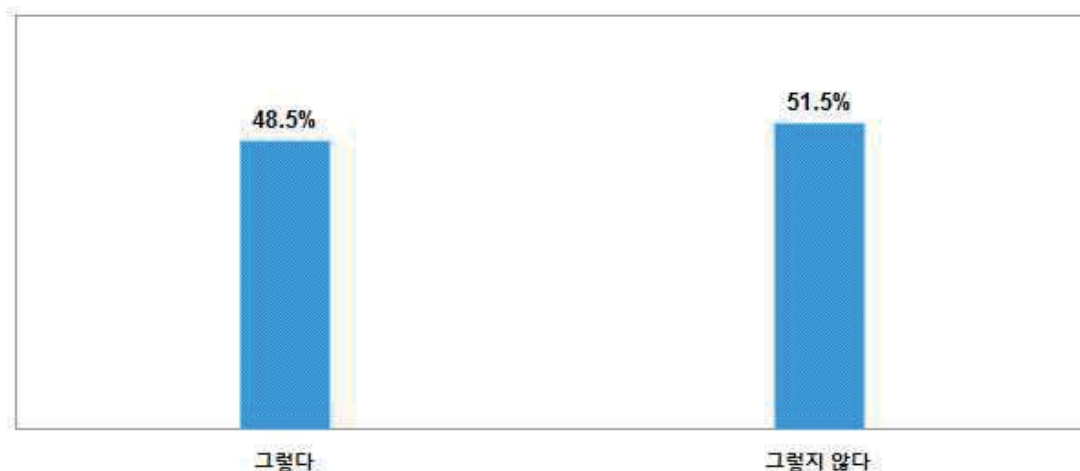
다음은 100인 이상 종업원을 고용하고 있는 사업체를 대상으로 한 고용부담금 표입니다. 2011년 7월 1일부터 장애인을 한 명도 고용하지 않은 사업체에 대해서는 300인 이상 기업체부터 점차적으로 확대하여 아래와 같은 고용부담금을 강제 조치하는데 그 내용은 다음 표와 같습니다. 표를 보시고 질문에 답변해 주십시오.

< 고용부담금 (매월 기준) >

구 분	고용부담금	시행시기	
의무고용율 1/2 이상	미고용인원 × 56만원	현 행 실시 중	
의무고용율 1/2 미만	(1/2 이상 인원 × 56만원) + (1/2미만 인원 84만원)		
장애인 미고용(0%)	미고용인원 × 최저임금* * 902,880원(시급 4,320원×주40시간)	300인 이상	2011.7.1.
		200~299인	2012.1.1.
		100인~199인	2013.1.1.

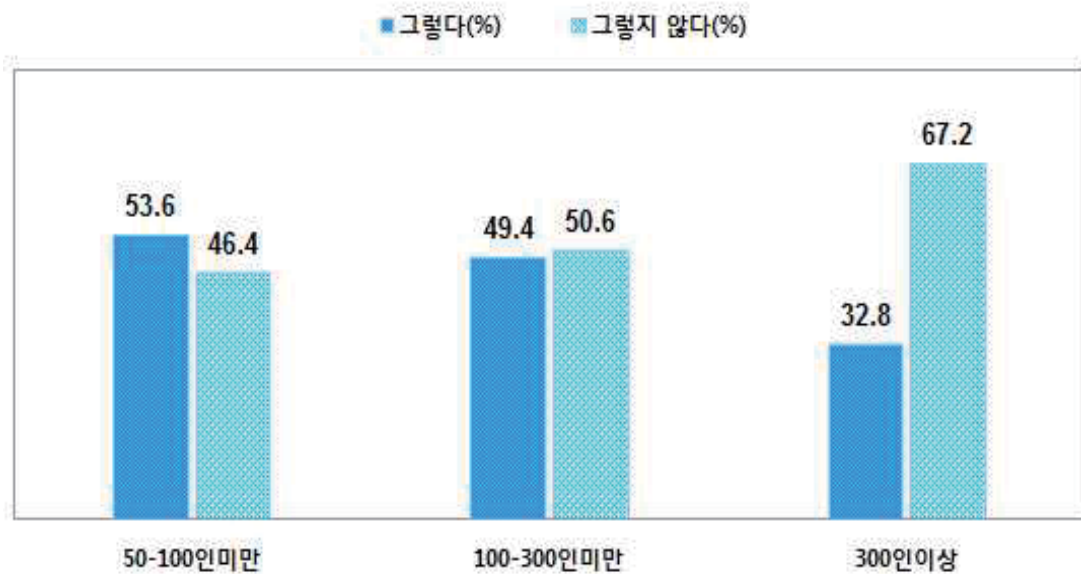
위의 제시문이 주어진 상황에서 현재 고용부담금 수준이 적절한가에 대한 질문에 응답자들은 ‘그렇지 않다’에 다수가 선택함으로써(51.5%) 현 고용부담금이 부담스럽다는 평가를 내리고 있다.

<그림 VI-30> 현재 고용부담금 수준 적절성 여부



규모별 차이를 살펴보면 300인 이상의 사업체에서 100-300인 미만의 사업체에 비해 현 고용부담금 수준에 대해 부정적인 입장을 더 취하고 있음을 알 수 있다. 이는 2011년 현재 300인 이상의 사업체를 대상으로 고용부담금의 강제 조치가 더 강화되었기 때문일 것으로 생각된다. 한편, 흥미로운 사실은 강제조치 대상이 아닌 50-100인 미만의 사업체들을 대상으로 고용부담금에 대한 평가를 한 결과 긍정적인 입장이 부정적인 입장에 비해 더 높다는 것이다(53.6% vs. 46.4%).

<그림 VI-31> 규모별 현재 고용부담금 수준 적절성 여부 차이

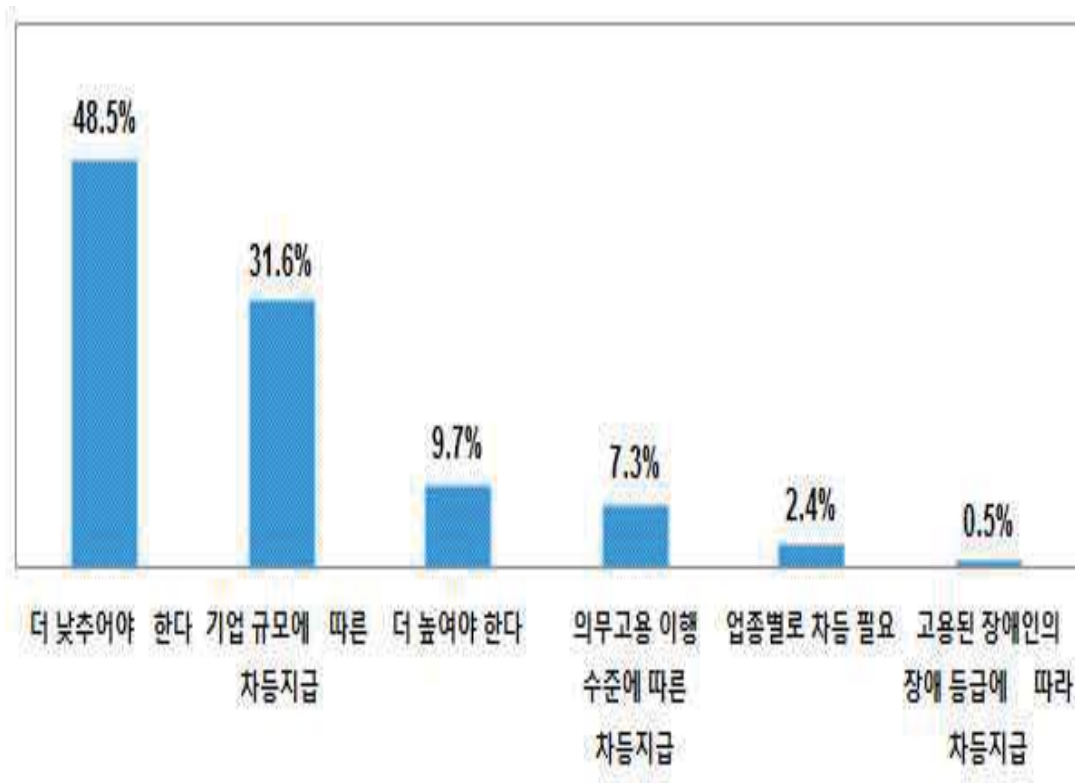


현재의 고용부담금의 수준에 대해 부정적인 입장을 취한 응답자들을 대상으로 현 고용부담금이 어떻게 바뀌어야 하는가에 대한 의견을 묻는 질문에 이들은 다수가 ‘더 낮추어야 한다’와 ‘기업 규모에 따른 차등지급’을 요구하고 있음을 발견하였다. 사업체 규모와 상관없이 동일한 패턴을 지니고 있지만, 300인 이상의 사업체에서 ‘고용부담금 수준을 더 낮추어야 한다’는 의견이 100-300인 미만의 사업체보다 더 높다(62.2% vs. 44.9%).

특히 50-100인 미만의 사업체들의 입장을 함께 포함해서 규모별 경향성을 살펴보면 흥미로운 사실을 발견할 수 있다. 규모가 클수록 ‘고용부담금을 더 낮추어야 한다’고 주장함으로써 고용부담금 제도가 대기업의 장애인 의무고용에 긍정적인 역할을 하고 있음을 발견하였다. 또한 300인 이하의 사업체들은 ‘기업규모에 따른 차등지급’에 긍정적인 입장을 취하고 있다. 따라서 차등지급에 대한 프로그램의 개발 및 실시도 고려해 볼 필요성이 제기된다.

한편, <표 VI-50>에서도 제시되었듯이 50-100인 미만의 사업체의 경우 ‘고용부담금을 더 높여야 한다’라는 의견도 16.9%나 되지만, 이는 이들 사업체들을 대상으로 한 고용부담금 제도가 실시되지 않고 있기 때문에 이러한 결과가 나왔을 것으로 추정된다.

<그림 VI-32> 고용부담금 수준 변화 방향



<표 VI-50> 규모별 고용부담금 수준 변화 방향 비교

	사례수	더 낮추어야 한다	기업규모에 따른 차등지급	더 높여야 한다	의무고용 이행수준에 따른 차등지급	업종별로 차등 필요	고용된 장애인의 장애 등급에 따라 차등지급
전 체	206명	48.5%	31.6%	9.7%	7.3%	2.4%	0.5%
50-100인미만	83	44.6	32.5	16.9	4.8	1.2	0.0
100-300인미만	78	44.9	33.3	5.1	11.5	3.8	1.3
300인이상	45	62.2	26.7	4.4	4.4	2.2	0.0

<표 VI-51>은 전체 400개 사업체를 대상으로 업종별 차이에 따른 고용부담금에 대한 의견의 분석 결과이다. 분석결과에서 특이한 것은 정보서비스 업종이 다른 업종에 비해 ‘기업규모에 따른 차등지급’에 63.6%라는 높은 지지를 보이고 있다는 것이다. 그 이유는 이 업종에 속한 사업체들이 다른 업종의 사업체들에 비해 상대적으로 300인 미만의 규모의 사업체가 많기 때문인 것으로 판단된다.

<표 VI-51> 업종별 고용부담금 수준 변화 방향 비교

	사례수	더 낮추어야 한다	기업규모에 따른 차등지급	더 높여야 한다	의무고용 이행수준에 따른 차등지급	업종별로 차등 필요	고용된 장애인의 장애 등급에 따라 차등지급
전 체	206명	48.5%	31.6%	9.7%	7.3%	2.4%	0.5%
제조업	58	53.4	32.8	6.9	5.2	1.7	0.0
건설업	11	81.8	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0
도/소매업	17	52.9	23.5	5.9	11.8	5.9	0.0
운수업	10	60.0	30.0	10.0	0.0	0.0	0.0
정보서비스업	22	22.7	63.6	4.5	9.1	0.0	0.0
기술서비스업	11	45.5	9.1	18.2	27.3	0.0	0.0

	사례수	더 낮추어야 한다	기업규모에 따른 차등지급	더 높여야 한다	의무고용 이행수준에 따른 차등지급	업종별로 차등 필요	고용된 장애인의 장애 등급에 따라 차등지급
사업지원서비스업	23	56.5	4.3	26.1	13.0	0.0	0.0
기 타	54	40.7	40.7	7.4	3.7	5.6	1.9

한편, 장애인을 고용한 업체와 미고용 업체 간 현재 고용부담금이 적절치 않다면 개선방향은 어떠해야 하는가에 대한 답변 차이를 살펴보면 미고용 업체에서 기업규모에 따른 차등지급을 해야 한다는 의견이 장애인 고용업체에 비해 더 많은 비중을 차지하고 있다.

<표VI-52> 장애인 고용/미고용 업체 간 고용부담금 수준 변화 방향 비교

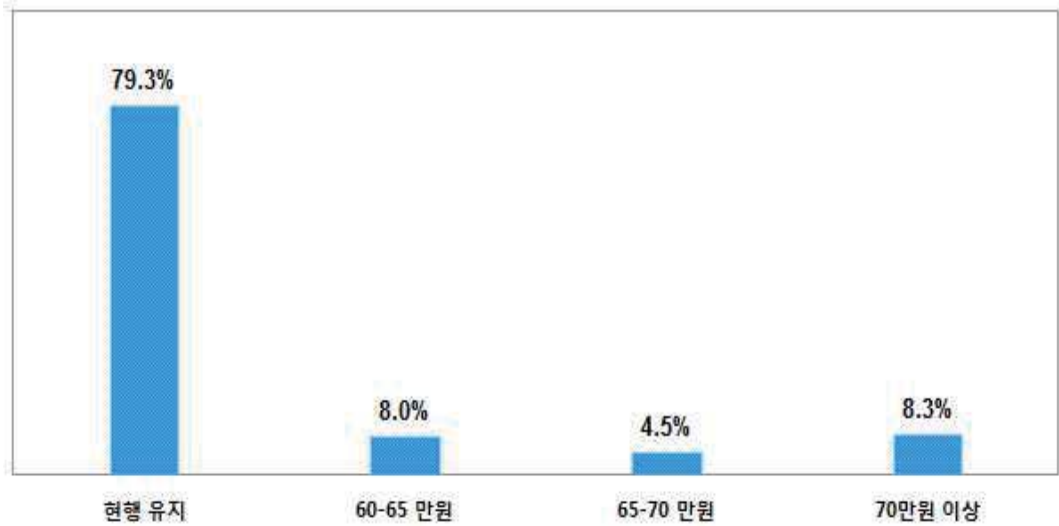
	사례수	더 낮추어야 한다	기업 규모에 따른 차등지급	더 높여야 한다	의무고용 이행 수준에 따른 차등지급	업종별로 차등 필요	고용된 장애인의 장애 등급에 따라 차등지급
전 체	206명	48.5%	31.6%	9.7%	7.3%	2.4%	0.5%
고 용	134	52.2	28.4	7.5	9.0	3.0	0.0
미고용	72	41.7	37.5	13.9	4.2	1.4	1.4

한편, 앞에서 설명했듯이 의무고용율의 1/2 이상 고용했을 때 고용부담금은 [미고용 인원×56만원]이다. 장애인을 추가로 고용하기 위한 강제조치를 더 강화하기 위해 의무고용율 1/2을 기준으로 미고용 인원에게 고용부담금 수준을 56만원보다 더 늘리는 것에 대해 어떻게 생각하며, 그 수준은 어느 정도인가를 묻는 질문에 대한 결과가 <그림VI-33>과 <그림VI-34>에 나와 있다.

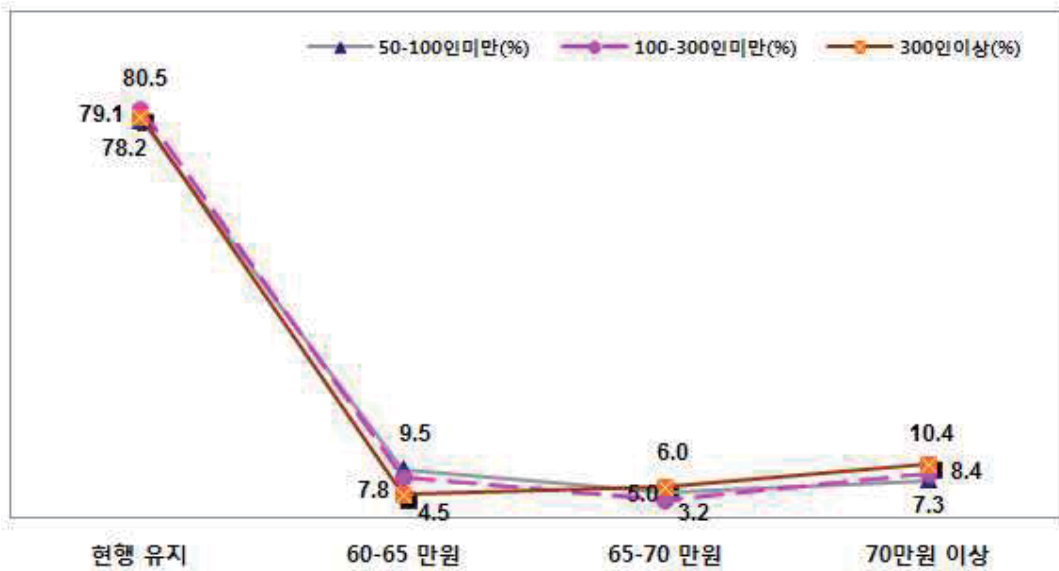
분석 결과에 의하면, 응답자의 3/4 이상이 현 수준이 적절하다는 의견을 제시하고 있어서 부담금을 늘리는 것에 대해 부정적인 견해를 피력하고 있다. 이것은 강제부담금에서 자유로운 50-100인 미만의 사업체를 대상으로 한 질문에서도 동일한 결과를 보이고 있다.



<그림 VI-33> 고용부담금 확대시 걱정 수준



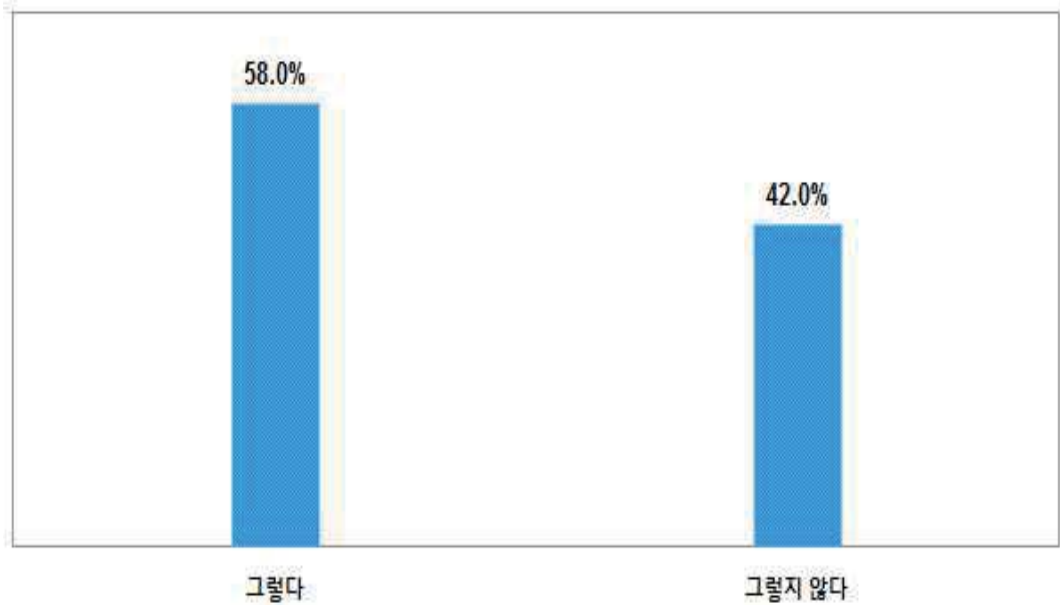
<그림 VI-34> 규모별 고용부담금 확대시 걱정 수준



4) 장애인 고용계획서 제출의 효과성

장애인 고용계획서의 제출이 장애인 의무고용에 영향을 미치는가에 대한 질문에 응답자들의 다수가 ‘그렇다’라고 답변하였다(58.0%).

<그림 VI-35> 장애인 고용 확대에 고용 장려금 제도가 미치는 영향



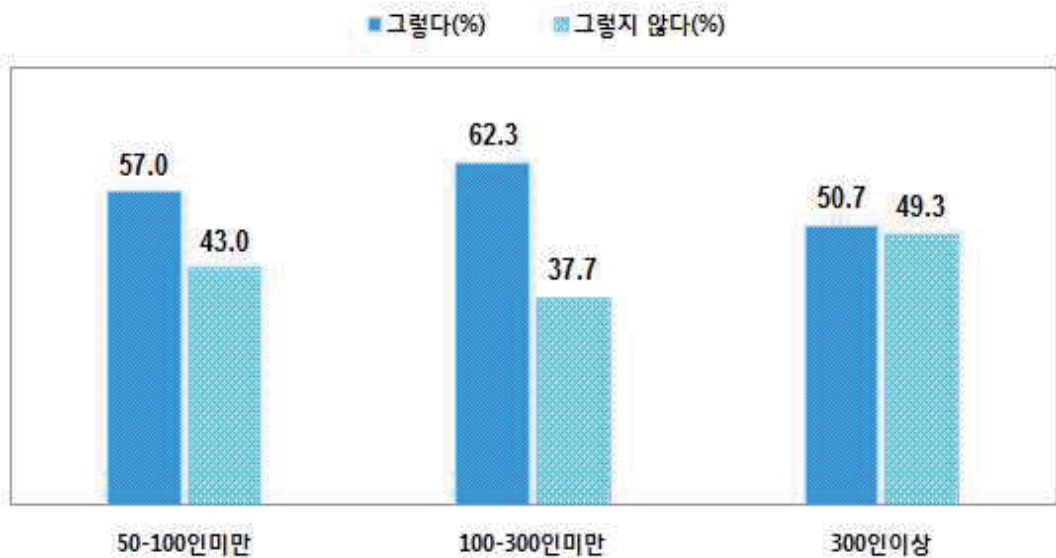
업종별 및 규모별로 효과성에 어떤 차이가 있는지를 살펴본 결과 다음과 같은 특성을 발견하였다. 첫째, 운수업종에 종사하는 인사담당자들은 다른 업종의 인사담당자들보다 고용계획서 제출의무가 장애인 의무고용에 더 큰 영향을 받고 있다고 인식하고 있다(70.6%). 둘째, 건설업 및 기술서비스업에 종사하는 인사담당자들은 다른 업종들에 비해 고용계획서 제출이 장애인 의무고용에 큰 영향을 받지 않는다고 생각하고 있다(‘그렇지 않다’의 비율이 62.5% 및 57.7% 임).

셋째, 규모별로 보면 두드러진 차이가 나타나는데, 100-300인 미만의 사업체에서는 다른 규모의 사업체에 비해 고용계획서 제출이 장애인 의무고용에 더 큰 영향을 미치는 것으로 인식되고 있다(62.3%). 그러나 50-100인 미만 및 300인 이상의 사업체에서는 그 차이가 크지 않은데, 특히 300인 이상의 경우 고용계획서 제출이 미치는 장애인 의무고용의 효과에 대한 긍정적 및 부정적 입장이 거의 동일 비율을 차지하고 있다.

<표 VI-53> 업종별 장애인 고용 확대에 고용 장려금 제도가 미치는 영향 비교

	사례수	그렇다	그렇지 않다
전 체	400명	58.0%	42.0%
제조업	112	61.6	38.4
건설업	24	37.5	62.5
도/소매업	32	59.4	40.6
운수업	34	70.6	29.4
정보서비스업	35	60.0	40.0
기술서비스업	26	42.3	57.7
사업지원서비스업	47	53.2	46.8
기 타	90	60.0	40.0

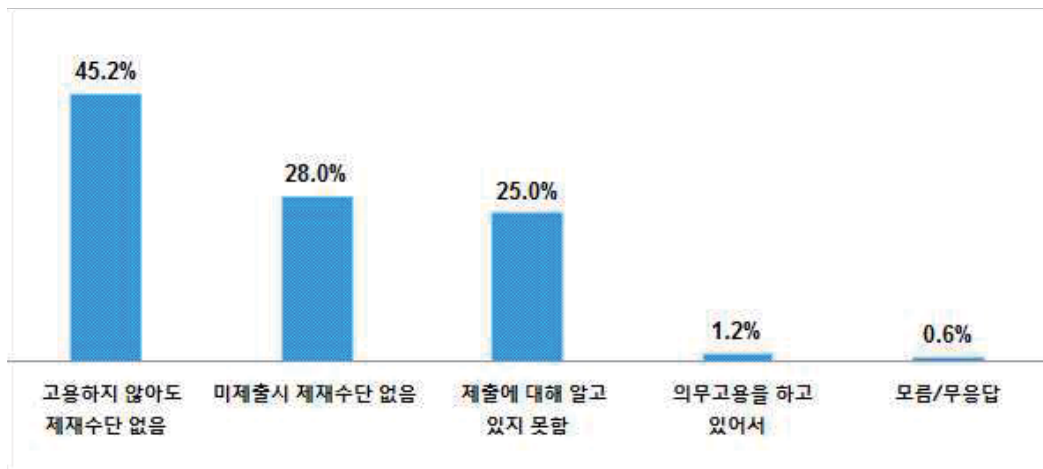
<그림 VI-36> 규모별 장애인 고용 확대에 고용 장려금 제도가 미치는 영향 비교



장애인 고용계획서 제출이 장애인 고용에 영향을 미치지 못한다는 부정적인 입장을 보인 응답자들을 대상으로 그 이유가 무엇인가에 대

해 질문한 결과, 거의 과반수에 해당하는 45.2%에 달하는 응답자들이 고용계획에 따라 고용하지 않아도 제재 수단이 없기 때문이라고 답변하고 있다. 또한, 고용계획서를 제출하지 않아도 제재 수단이 없기 때문이라고 응답한 비율도 28.0%에 달한다. 더구나 고용계획서 제출에 대해 알고 있지 못하다는 비율도 25.0%에 이른다.

<그림 VI-37> 고용계획서 제출 의무의 영향력 미미 이유



업종별 차이를 살펴보면, 도/소매업, 운수업 및 기타 업종에서는 ‘고용하지 않아도 제재 수단이 없기 때문에’ 고용계획서 제출의 효과성이 없다고 답변한 응답자의 비율이 각각 61.5%, 50.0% 및 52.8%로 과반수를 넘고 있다. 반면, 정보서비스업종의 인사담당자들 중 무려 50%가 고용계획서 제출 의무에 대해 알고 있지 못하고 있음을 알 수 있다.

<표 VI-54> 업종별 고용계획서 제출 의무의 영향력 미미 이유

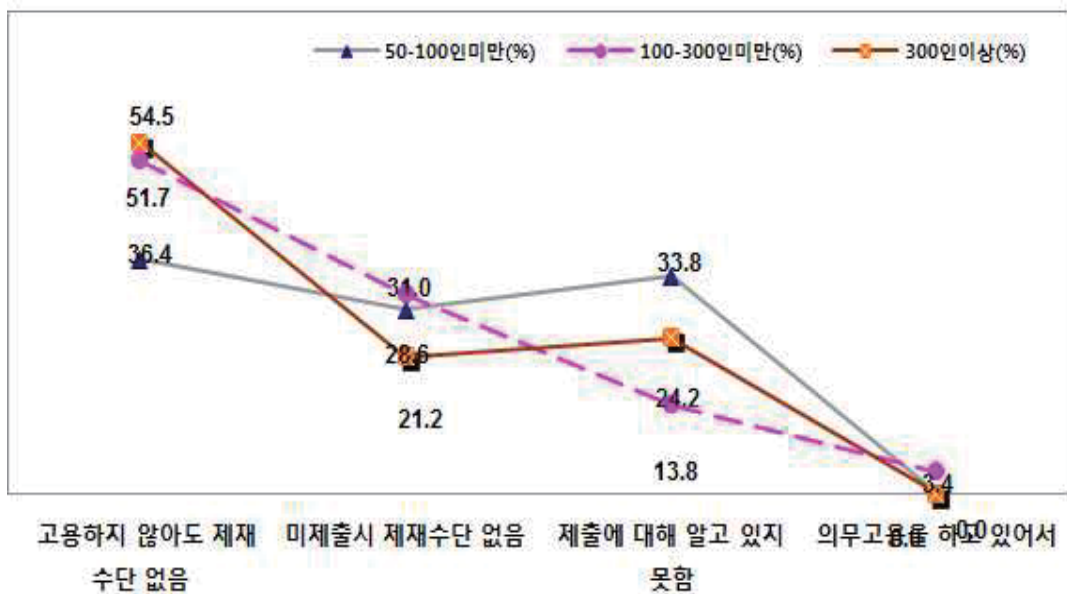
	사례수	고용하지 않아도 제재수단 없음	미제출시 제재수단 없음	제출에 대해 알고 있지 못함	의무고용을 하고 있어서	무응답
전 체	168명	45.2%	28.0%	25.0%	1.2%	0.6%
제조업	43	41.9	30.2	27.9	0.0	0.0

제 6 장 우리나라 고용의무 이행수단의 효과성 분석

	사례수	고용하지 않아도 제재수단 없음	미제출시 제재수단 없음	제출에 대해 알고 있지 못함	의무고용을 하고 있어서	무응답
건설업	15	46.7	20.0	33.3	0.0	0.0
도/소매업	13	61.5	7.7	30.8	0.0	0.0
운수업	10	50.0	30.0	20.0	0.0	0.0
정보서비스업	14	35.7	14.3	50.0	0.0	0.0
기술서비스업	15	40.0	46.7	6.7	0.0	6.7
사업지원서비스업	22	36.4	31.8	31.8	0.0	0.0
기 타	36	52.8	30.6	11.1	5.6	0.0

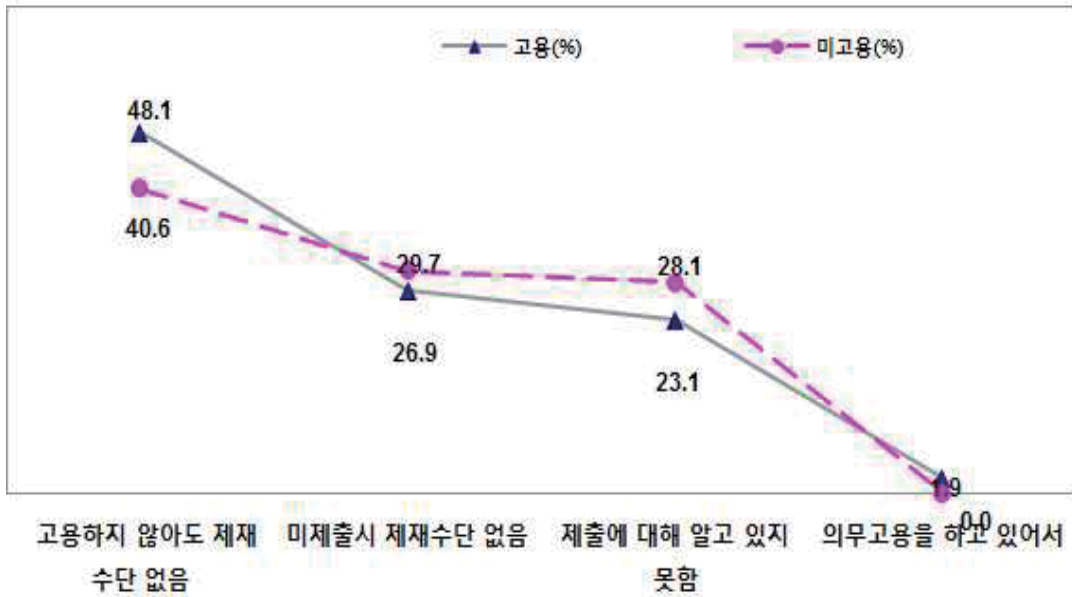
규모별로 보면 100인 이상의 사업체들에서는 고용하지 않아도 제재수단이 없기 때문에 고용계획서 의무 제출의 효과성이 없다고 답변한 비율이 과반수를 넘는 반면, 50-100인 미만 사업체에서는 고용계획서 의무 제출에 대해 알고 있지 못하다는 답변 비율이 33.8%에 달한다.

<그림 VI-38> 규모별 고용계획서 제출 의무의 영향력 미미 이유



한편, 장애인 고용 사업체와 미고용 사업체 사이에 고용계획서 제출 의무가 장애인 고용에 영향을 미치지 못할 경우 그 이유에 대한 견해 차이가 있는가를 살펴본 결과 두드러진 차이가 없음을 발견하였다.

<그림 VI-39> 고용/미고용 업체 간 고용계획서 제출 의무의 영향력 미미 이유



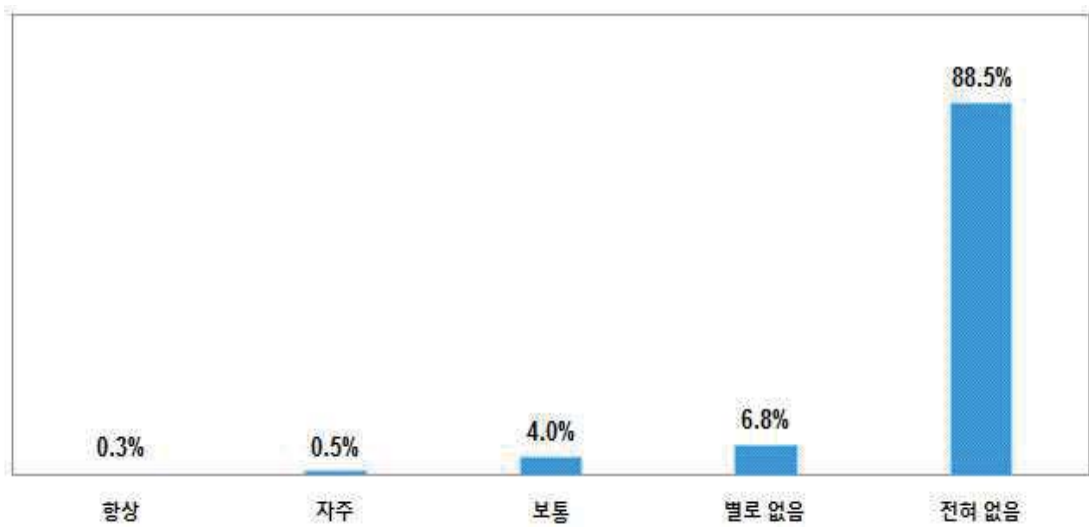
위의 분석결과들에 의하면 고용계획서 제출의 효과성을 제고하기 위해서는 고용계획서 제출 의무 및 계획에 따른 고용 실행에 대한 강제 조치 등이 필요하다.

### 제 4 절 장애인 연계고용 활성화 정도

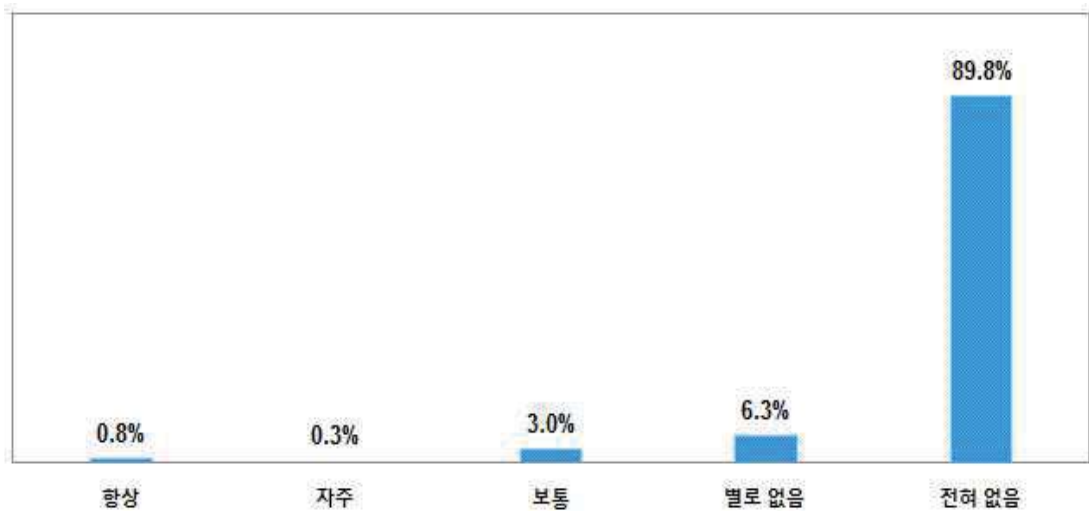
정부에서 실시하고 있는 장애인의 연계고용이 어느 정도 활성화 되고 있는가에 대한 효과성 평가는 기존 연구에서 가장 빈번하게 인용되는 연계고용의 중계 역할을 담당하는 장애인 채용박람회와 직업재활시설을 대상으로 하였다.

분석 결과 연구 대상인 수도권 사업체들은 이들 기관들을 통해 거의 장애인을 고용한 경험이 거의 없다고 응답하고 있다. 이들 사업체들은 장애인 채용박람회와 직업재활시설을 통해 장애인을 고용한 경험이 전혀 없는 경우가 전체에서 각각 88.5% 및 89.8%를 차지하고 있다. 이러한 결과는 업종 및 규모별 차이도 거의 없다.

<그림 VI-40> 채용박람회를 통한 장애인 고용 경로 여부



<그림 VI-41> 채용박람회를 통한 장애인 고용 경로 여부



이와 같이 이들 기관들을 통한 연계고용이 거의 이루어지고 있지 않는 이유는 무엇인가? 설문 응답결과에 의하면 ‘연계기관이 있는지 몰랐다’는 의견이 28.1%에 달하며, 그 다음으로 ‘시도는 했으나, 원하는 인재를 구할 수 없었기 때문’이 25.6%를 차지하고 있다. 그 외에 ‘신문·방송 등 매체를 이용하는 것이 쉬워서’와 ‘신뢰성이 떨어지기 때문에’가 각각 14.3%와 6.9%의 응답률을 보이고 있다.

<표 VI-55> 채용박람회/직업재활시설을 통해 고용하지 않은 이유

응답내용(Base=363)	명	%
연계기관이 있는지 몰랐음	102	28.1
원하는 인재를 구할 수 없어서	93	25.6
미디어 매체를 이용하는 것이 쉬워서	52	14.3
신뢰성이 떨어지기 때문에	25	6.9
채용할 계획이 없었기 때문에	24	6.6
장애인이 하기에 힘든 일어서	12	3.3
아는 사람 소개로 구해서	11	3.0
회사업무상 장애인을 고용할 수 없어서	9	2.5
장애인 고용공단을 통해서 구해서	6	1.7
지원자체가 없어서	5	1.4
개별적으로 고용하기 때문에	4	1.1
공개채용의 경험이 없어서	3	0.8
대학에서 기관을 통해 장애인을 채용할 수 없어서	2	0.6
워크투데이를 이용해서	1	0.3
개인적으로 회사로 찾아와서	1	0.3
자격증 취득관련 업무라서	1	0.3
채용박람회를 방문하면 채용을 해야하는 부담감 때문에	1	0.3
기관을 통해서는 장애인 중증이 많다고 해서	1	0.3
박람회 절차가 번거로워서	1	0.3

\* 무응답 2.5%



이러한 결과들은 장애인 채용박람회와 직업재활시설 등 연계고용의 중개 역할을 수행하는 기관들이 전혀 제 기능을 하지 못한다는 것을 의미한다. 따라서 이들 기관을 통한 장애인 고용 확대 정책을 수행하기 위해서는 기존의 방식과는 다른 효율성 있는 홍보 전략의 수립과 함께 기업에서 요구하는 수준에 맞는 인재 육성을 위한 교육프로그램의 개발과 훈련이 필요하다.

## 제 5 절 소 결

본 설문조사의 목적은 장애인 고용의무 이행수단이 어느 정도 효과성을 나타내고 있는가와 더불어 고용의무를 제대로 이행하고 있는 사업체와 그렇지 않은 사업체들의 이유를 관찰하고 분석함으로써 고용의무제도의 효과성을 높이는 방안을 도출하는 것이다. 이를 위해 효과성 측정 뿐 아니라 사업체의 인사담당 책임자의 장애인고용에 대한 인식 및 태도 등도 분석대상에 포함하였다.

따라서 조사 대상 사업체들의 인사담당자들이 장애인 고용에 대해 어떤 인식을 지니고 있는가를 분석하기 위하여 비장애 종업원과 비교해서 충성도, 업무능력, 이직률, 업무 수행 시 재해를 입을 위험 및 직장동료와의 친밀 정도 등을 중심으로 조사하였다. 장애인 고용에 대한 인식 및 태도에 대한 조사결과를 살펴보면 일반적으로 장애인 고용업체와 미고용업체간에 차이가 있는 것으로 나타났다. 업무능력에 대한 인식은 장애인 고용업체의 경우 비장애인과 장애인간의 업무능력의 차이가 없다고 보는 비율이 높은 반면, 미고용업체의 경우 장애인의 업무능력이 떨어진다고 생각하는 비율이 높게 나타났다. 또한 재해위험에 대한 인식에서도 장애인 고용업체의 경우에는 비장애인과 동일한 수준이거나 오히려 재해위험이 낮다고 보는 반면, 미고용업체의 경우 장애인이 비장애인에 비해 재해위험에 노출되어 있다고 보는 비율이 높게

나타났다. 동료와의 친밀도면에서도 장애인 고용업체와는 달리 미고용 업체는 장애인들은 직장동료와의 친밀도가 떨어진다고 판단하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 조사결과는 실제로 장애인들의 업무능력, 재해위험도 및 직장동료와의 친밀도 등 비장애인과 비교하였을 때 큰 차이를 보이지 않음에도 불구하고 미고용업체는 고용업체에 비해 장애인 고용에 대한 부정적인 인식이 높다는 것을 나타낸다.

의무고용 이행수단의 효과성 분석의 목적은 현재 우리나라 고용의무 제도의 법적 이행수단인 고용부담금, 고용장려금과 장애인고용계획제출이 실제 장애인 고용촉진을 위해 어느 정도의 효과성을 나타내고 있는지를 측정해보는 것이다. 분석결과 고용의무 이행수단의 효과성은 고용부담금 > 고용장려금 > 고용계획서 제출 > 기업이미지 제고 순으로 나타났다. 기업의 규모나 업종과 상관없이 장애인 고용에 가장 영향을 많이 미치는 수단으로 고용부담금을 선택하였으며, 일반적으로 300인 이상의 사업체에서 장애인 고용촉진을 위한 수단들 중 고용부담금의 효과가 가장 높은 것으로 나타났다. 이 밖에 고용부담금의 개혁과 관련하여 기업규모에 따른 차등지급이 필요하다는 의견이 높게 나타나고 있다. 한편 50-100인 미만의 사업체의 경우 ‘고용부담금을 더 높여야 한다’라는 의견이 16.9%에 달하는데, 이는 이들 50-100인 미만의 사업체의 경우 고용부담금이 부과되지 않는 현재 상황과 밀접한 관련이 있는 것으로 판단된다. 이 밖에 장애인을 고용하지 않는 이유로는 모든 사업체에서 장애인 시설을 위한 비용 부담을 지적하였으며, 특히 300인 이상의 사업체에서 이러한 시설비용을 큰 부담으로 느끼고 있었다.

장애인을 고용하는 원인을 장애인 의무고용을 이상 고용한 사업체와 그렇지 않은 사업체별로 구분하여 살펴보면, 장애인 의무고용을 이상을 고용한 사업체에서 추가적인 장애인 고용을 촉진하는 가장 큰 이유는 고용부담금 절감이나 고용장려금 등의 경제적 지원보다는 장애인 개인

의 능력에 기인하고 있으며, 추가로 장애인을 고용하지 않으려는 사업체에서는 장애인 고용에 따른 각종 추가 비용을 주요 원인으로 지적하였다. 한편, 장애인 의무고용율 이하를 고용하고 있는 사업체에서도 장애인을 의무고용율 이하로 채용하는 주된 이유는 장애인 개인의 능력이라고 인사담당자들은 주장하고 있다. 또한, 장애인을 추가로 고용한다면 그 주요 요인은 무엇인가에 대해 300인 이상의 사업체에서는 고용부담금 때문이라고 응답한 반면, 그 이하의 사업체에서는 고용장려금 때문에 추가 고용할 의사가 있음을 밝히고 있다.

## 제 7 장 우리나라 고용의무제도 개선을 위한 시사점

1991년 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」이 제정된 이래로 장애인 고용의무제도는 장애인의 고용촉진과 고용안정에 많은 기여를 하였다는 것은 부인할 수 없는 사실이다. 그러나 의무고용율의 산정이나 고용의무의 대상 및 주체, 고용의무 이행수단의 효과성 등에 대한 문제 제기 등 현행 고용의무제도가 장애인의 고용현실을 제대로 반영하고 있는가에 대해서는 여전히 논란의 여지가 있는 듯하다. 이에 따라 외국법제와의 비교를 통한 우리나라 고용의무제도와 관련한 규범적 분석과 설문조사를 통한 우리나라 고용의무 이행수단의 효과성 분석을 바탕으로 제도개선을 위한 시사점을 논의하고자 한다.

### 1. 장애인 경제활동인구와 의무고용율의 적정성 검토

그동안 우리나라의 장애인 출현율은 지속적으로 증가하여 왔으며, 이러한 증가추세는 앞으로도 이어질 전망이다. 그러나 이러한 지속적인 증가에도 불구하고 현재 우리나라의 장애인 출현률은 5.2%로써 OECD 국가 평균 장애인 출현율인 14%의 약 3분의 1수준에 머물고 있으며, 세계보건기구에서는 장애인구를 전체인구의 약 10%로 추정하고 있다. 따라서 우리나라의 장애인구의 규모도 현재 등록장애인 규모보다 클 것으로 추정되며, 다른 나라와 유사한 출현율을 보인다고 가정하면 최소한 현재 장애인구의 대략 두 배에 이를 것으로 예상된다. 실제 장애인구수에 대한 이러한 상황을 고려해보았을 때 현행 민간부문기준 2.3%인 우리나라의 장애인 의무고용비율과 「장애인고용촉진법」에서 규정하고 있는 의무고용율 상한 5%는 장애인의 고용촉진과 안정을 보장하기엔 대상범위가 너무 협소하다는 문제점이 첫 번째로 지적된다.

최근 들어 의무고용율이 지속적으로 상향 조정되고 있긴 하지만, 그럼에도 불구하고 2010년 기준으로 의무고용율 2.3%를 적용하였을 때 이를 통한 일자리는 14만 6천여 개이고, 2014년 2.7%로 상향되더라도 16만 1천여 개에 불과하다. 그러나 보건복지부의 장애인 등록현황 자료에 의하면 2010년 12월말 현재 전국의 장애인은 2,517,312명이기 때문에 고용의무제도를 통해 마련된 장애인일자리는 전체 등록장애인의 5.8%에 지나지 않는 수치여서 증가하는 장애인 수와 경제적 활동 요구를 충족시키는 데에는 한계가 있다. 더구나 2010년부터 적용되는 중증장애인 2배수 산정제도를 감안하면 고용의무제도에 의해 만들어지는 일자리는 예상보다 더 빠르게 소진될 것으로 예측된다.

이 외에도 우리나라의 경우 장애인 의무고용비율을 대부분 경증장애인의 고용을 통해 이행하고 있다. 실제로 경증장애인의 상당수는 업무능력이나 취업기회에 있어서 비장애인에 비해 많은 제약이 따르지 않는 경우가 많아서 장애인으로 등록하지 않은 채 생활하고 있는 경우도 다수에 이르는 것으로 추정된다. 그럼에도 불구하고 우리나라의 고용의무비율에는 경증장애인을 포함한 모든 장애인의 고용을 인정하고 있기 때문에 상대적으로 중증장애인의 취업기회를 제한하는 결과를 초래할 수 있다. 물론 이에 대한 대안으로 중증장애인 더블카운트제도가 도입되어 운영되고 있지만, 여전히 법정 의무고용비율을 이행하지 않는 기업이 다수에 이르고 있는 점을 고려하였을 때 더블카운트 제도만으로 중증장애인의 취업기회를 증가시키기에는 한계가 있다. 따라서 장애인 출현율과 일할 의사가 있는 장애인의 비율 등을 감안한 합리적인 의무고용율을 새로이 산정할 필요성이 제기된다.

이 밖에 의무고용율 상한 5%는 1990년 제정당시 장애인근로자 및 장애인 실업자들에 대한 완전고용을 실현할 수 있는 수준에서 결정된 것이었는데, 현재 장애인구의 범위는 이미 그 동안 장애에 대한 인식의 변화와 장애범주의 확대 등을 통해 지속적으로 확대되어 의무고용율

5%를 완전하게 달성한다고 해도 장애인의 완전고용을 실현할 수 없는 수준에 이르고 있기 때문에 개정이 시급한 상황이다.

이러한 의무고용을 상향조정과 중증장애인의 취업기회 확대를 위한 새로운 정책의 필요성은 다른 나라와의 비교법적 분석결과를 통해서도 확인할 수 있다. 앞서 살펴보았던 프랑스와 독일의 의무고용비율의 경우 프랑스는 민간 및 공공부문 모두 6%이며 독일은 민간 및 공공부문 동일하게 5%로 규정하고 있다. 더욱이 독일의 경우 이러한 의무고용을 5%의 대상범위에 경증장애인은 포함되지 않으며, ‘장애의 정도(GdB)’가 50이상인 중증장애인으로 한정하고 있기 때문에 실제 의무고용의 대상범위는 우리나라에 비해 상당히 넓다고 할 수 있다. 개별 국가의 의무고용을 산정이 반드시 세계적인 경향에 따라 정해지는 것은 아니지만, 앞서 살펴보았듯이 우리나라의 장애인 출현률은 OECD 및 세계보건기구 평균과 비교하였을 때 현저히 낮은 수준임에도 불구하고 현재의 의무고용율이 이러한 출현율을 반영하지 못하고 있다는 점에서 독일이나 프랑스에서 규정하는 의무고용율의 산정방식을 고려할 여지는 충분하다고 판단된다.

## 2. 고용부담금제도의 다각화 및 세분화

### (1) 고용의무주체와 고용부담금 부과대상의 일치

고용부담금은 장애인의 고용으로 인한 사업주의 경제적 부담에 대하여 미고용 사업주와의 형평성을 유지하기 위한 제도로써, 실업 중인 장애인의 고용촉진을 위한 경비와 고용된 장애인의 업무를 위하여 필요한 작업시설·설비·장비 등의 설치·개선 또는 구입 등에 따르는 경제적 부담과 장애인에 대한 특별한 고용관리에 따르는 경제적 부담 등을 경감하는데 사용된다. 이러한 고용부담금의 부과대상은 법적 고용의무의 주체와 반드시 일치하는 것은 아니다.

현행 「장애인고용촉진법」 상 장애인 고용의무의 주체는 민간부문의 경우 상시 50명 이상 사업주이며, 50명 미만 사업주는 고용의무주체에서 제외된다. 한편 정부부문의 경우 일반 사업체와 달리 모든 기관이 고용의무 주체가 되지만 의무고용율이 3%이기 때문에 실질적으로는 1명의 고용의무가 발생하는 기관의 규모는 공무원 수 34명 이상 기관만 해당된다. 이에 따라 고용의무의 주체는 정부부문과 민간부문의 경우 50인 이상의 사업주이지만 고용부담금의 부과대상은 고용의무주체보다 협소한 상시 100명 이상을 고용하는 민간부문의 사업주만이 해당된다. 민간부문에서 50인 미만의 근로자를 고용하는 사업주를 고용부담금의 부과대상에서 제외하는 것은 소규모 영세사업장의 경제적 부담을 완화해 주기 위함이다. 그러나 2010년 말 기준 고용의무주체들 중에서 상시 50명 이상의 민간기업 가운데 아직까지 장애인을 한 명도 고용하지 않은 미고용 기업은 전체의 29.0%를 차지하고 있으며, 이 중에서 부담금이 부과되지 않는 100명 미만 사업체 78.4%에 이르고 있다. 본 연구에서 고용의무주체를 대상으로 실시한 설문조사에서도 이와 유사한 결과를 나타내는데, 전체 400개 샘플중에서 장애인 고용의무비율에 미달한 업체가 139개에 이르는데 이 중 95개 업체가 50-100인 사업장으로 100-300인 36개와 300인 이상 8개 업체에 비해 현저히 높은 비율을 차지하고 있다. 이는 고용의무는 있지만 고용부담금이 부과되지 않는 50-100인 사업장의 특성을 반영한 것으로 해석할 수 있을 것이다. 더불어 이행수단의 효과성에 대한 조사에서도 규모 및 업종에 관계없이 고용부담금이 장애인을 고용하는데 가장 큰 영향을 미치고 있다는 결과를 나타내고 있다. 이러한 관점에서 볼 때 장애인 고용의무제도의 효과성을 보장하기 위해서는 적용대상 규모가 재조정되어야 할 것으로 보인다.

한편 민간부문과는 달리 정부부문의 경우 모든 국가와 지방자치단체가 고용의무주체가 되지만, 고용부담금의 부과대상에서는 제외된다. 즉,

국가와 지방자치단체는 장애인의 고용의무는 부과되지만 이를 이행하지 않는다 하더라도 고용부담금이 부과되지 않는다.

이는 국가는 장애인의 고용촉진을 위한 다양한 정책과 이에 필요한 재원을 조달하는 등의 공적 과제를 실현하고 있고, 정부부문의 재원은 국민의 조세를 통하여 조성된 것으로 국가가 고용부담금을 납부하는 것은 한쪽 주머니에서 다른 쪽 주머니로 옮기는 것과 다를 바가 없다는 논리 때문이었다.<sup>157)</sup> 그러나 2010년부터 정부부문의 경우 공무원이 아닌 근로자에 대해서는 민간부문과 같이 고용부담금을 납부하도록 되어, 공무원에 대해서만 고용부담금을 면제한다는 논리가 타당성을 잃게 되었다. 뿐만 아니라 국가는 민간부문에 비해 장애인의 고용의무를 보다 성실히 이행하여야 할 책임이 있으며, 민간부문에 대하여 장애인 고용의무의 이행을 독려해야 할 국가가 오히려 그 책임을 게을리 한다면 그에 대한 비난은 더욱 높아질 수 밖에 없다. 독일의 경우 고용부담금은 민간부문 뿐만 아니라 공공부문에 동시에 부과되고 있으며, 공공부문의 평균적인 장애인 고용율은 고용의무비율을 초과하여 달성하고 있다. 따라서 우리나라에서도 고용의무제도의 효과성을 향상시키기 위하여 정부부문의 공무원에 대해서도 고용의무를 이행하지 않는 경우 고용부담금을 부과하는 것이 필요하다고 판단된다.

## (2) 고용부담금의 차등부과

현재 우리나라의 고용부담금은 의무고용율의 달성정도에 따라 차등 부과하고 있다. 즉, 의무고용율 2분의 1이상 고용한 경우 부담기초액은 2011년 기준 56만원, 2분의 1미만으로 고용한 인원에 대해서는 84만원이 부과된다. 또한 단 한명의 장애인도 고용하지 않은 경우의 부담기초액은 최저임금수준으로 상향조정되어 미고용 1인당 902,880원을 납

157) 최종철/김선규, 장애인고용법 시행 20년의 평가와 개선방안, 중북 지체부자유아 교육 Vol.54 No.4, 2011, 21-45쪽.



부해야 한다. 그러나 우리나라는 장애인의 평균적인 고용율이 저조하다는 문제점 외에도 대규모 기업일수록 장애인 고용에 소극적이라는 문제점을 앓고 있어 이에 대한 대책이 시급한 형편이다.

2010년말 기준 상시 50명 이상 100명 미만 사업체의 장애인 고용률은 2.34%, 100명 이상 300명 미만 기업은 2.60%, 300명 이상 500명 미만 기업은 2.37%, 500명 이상 1,000명 미만 기업은 2.22%, 1,000명 이상 기업은 1.78%로 기업의 규모가 클수록 장애인의 고용율이 낮아지는 현상을 나타내고 있다. 그러나 프랑스와 독일뿐만 아니라 일본의 고용율 추이에서도 나타나듯이 일반적으로 기업의 규모와 장애인 고용율은 정비례 관계를 나타내고 있는데 반해, 유독 우리나라는 기업의 규모와 고용율이 반비례관계를 유지하고 있다. 이러한 문제점을 해결하기 위하여 기업 규모에 따른 고용부담금의 차등부과방안의 도입을 고려해 볼 필요가 있다. 기업 규모에 따른 부담금의 차등부과방식은 프랑스에서 이미 시행하고 있는 제도로서 20-199인 기업의 경우 시간급 최저임금의 400배, 200-749인 기업의 경우 500배 그리고 근로자 750명 이상을 고용하고 있는 기업의 경우에는 시간급 최저임금의 600배를 부담기초액으로 정하고 있다. 프랑스의 경우 기업의 규모가 클수록 장애인 고용율이 상승하고 있긴 하지만 기업규모별 차등부과방식의 고용부담금이 이러한 현상의 핵심 원인이라고 단정지을 수는 없다. 왜냐하면 기업규모별 차등부과방식을 사용하지 않는 독일이나 일본의 경우에도 규모가 큰 기업일수록 고용율이 높게 나타나는 현상을 보이고 있기 때문이다. 따라서 대기업으로 갈수록 장애인 고용율이 낮아지는 우리나라의 상황을 기업규모에 따른 부담금의 차등부과 만으로 해결할 수 있는 것은 아니다. 오히려 기업규모와 장애인 고용율 간의 반비례관계는 우리나라의 독특한 현상으로서 적절한 제재조치의 결함때문이라기 보다 우리의 사회문화적 환경조건과 밀접한 관련이 있다는 의견이 제기되고 있다. 따라서 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 우

리의 제도에 대한 보다 종합적인 연구가 반드시 동반되어야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 기업규모에 따른 부담금의 차등부과제의 도입은 대기업으로 하여금 장애인의 고용촉진과 안정을 위하여 보다 적극적인 역할을 수행할 수 있도록 유인하는 제도로서 중요한 의미가 있다고 판단된다. 특히 설문조사 결과에서도 나타나듯이 고용부담금이 장애인 고용의무제도에 있어서 가장 효과적인 제도이며, 중소기업보다 대기업일수록 고용부담금이 큰 부담으로 작용하고 있다는 분석결과를 고려하였을 때 대기업에 대한 부담금의 차등부과는 장애인의 고용을 상승을 위하여 유의미한 결과를 나타낼 것으로 보인다.

### 3. 사회문화적 환경의 개선

장애인 고용의무제도는 장애인의 고용을 촉진하기 위하여 법적으로 일정한 비율의 근로자를 장애인으로 고용할 의무를 부과하며, 이를 이행하지 못할 경우 부담금을 비롯한 제재조치를 취하며 반대로 초과해서 이행하는 경우에는 지원을 통해 장애인 고용을 위한 동기를 부여하는 제도이다. 이러한 규범적인 제재 및 지원제도는 제6장의 분석결과에서 보여지듯이 분명 장애인의 고용촉진에 있어서 효과성을 보이고 있으며, 지난 20여 년 간 장애인 고용환경을 개선하는 주요한 제도로서 기능해 온 사실을 부인할 수는 없다. 그러나 현재 우리나라에서 장애인이 처해있는 노동시장의 상황을 개선하기 위하여 이러한 규범적 제재 및 지원제도가 기여할 수 있는 점에는 한계가 있다는 점을 인식해야 한다. 장애인의 고용과 관련한 많은 전문가들이 지적하는 우리나라의 가장 큰 문제점이 법적 제도적 문제가 아니라 사업주의 인식이라는 점은 아무리 외국의 좋은 법제도를 도입한다 하더라도 우리나라 장애인 고용현황의 개선에는 한계가 있을 수밖에 없다는 점을 반증하는 것이다. 물론 인식의 개선을 위한 방안은 법제도처럼 명확하지도 않을

뿐만더러, 그 효과의 측정에 있어서도 많은 어려움을 내포하고 있다. 그러나 법과 제도의 발전과 조화를 이루도록 장애인에 대한 인식개선을 위한 적절한 방안이 뒷받침되지 못한다면, 아무리 좋은 규범과 제도를 도입한다 하더라도 절반의 성공에 그칠 수 밖에 없음을 인식해야 할 것이다.

이러한 인식의 개선과 더불어 장애인의 사회통합을 위한 제반여건의 개선을 위한 노력도 동반되어야 한다. 제6장의 결과에서 볼 수 있듯이 업종별 및 규모별 기준에 상관없이 장애 종업원의 작업환경을 개선하기 위해 편의 및 안전시설을 갖추지 않은 비율이 86.6%에 달한다. 이러한 고용환경은 결국 장애인의 고용을 어렵게 만드는 또 하나의 요인으로 작용하고 있다. 장애인의 고용이 사업주에게 상당한 부담을 주게 된다면 장애인 고용현황 개선을 위해서는 심각한 장애요소가 될 수 밖에 없다. 따라서 국가는 개별 사업주에게 장애인을 고용함으로써 장애인 편의시설 등 기타 제반여건을 형성하기위한 추가적인 부담을 부과시키지 않도록 해야 하며, 동시에 장애인과 비장애인의 동등하게 살아갈 수 있는 사회문화적 환경을 마련해야 할 책임이 있다.

이러한 사회문화적 환경은 그동안 장애인의 고용촉진을 위한 법과 제도에 비해 상대적으로 그 중요성이 경시되어 왔었다. 그러나 지난 20여 년 동안 선진적인 법과 제도를 도입하고 지속적으로 확대 및 발전시켜왔음에도 불구하고 장애인 고용현황과 관련한 문제점들을 해소하지 못하고 있다는 것은 이러한 사회문화적 조건이 실질적으로 장애인의 고용에 영향을 미치는 중요한 요인이라는 점을 보여주는 것이다. 이는 프랑스나 독일 등의 사례를 통해 더욱 명확해진다. 프랑스와 독일은 장애인 고용과 관련하여 우리와 유사한 장애인 고용의무제도를 시행하고 있지만 그 결과는 우리와는 사뭇 다르게 나타나고 있기 때문이다. 이러한 결과는 고용의무와 관련한 제도적 틀, 예컨대 고용의무의 주체나 대상의 범위 또는 고용부담금의 수준 등의 내용뿐만 아니라 이러한

법과 제도가 사회속에서 그 기능을 최대한 발휘하기 위한 사회문화적 환경의 차이에서 비롯되는 것이라는 점을 간과해서는 안 될 것이다. 이러한 의미에서 이제는 장애인의 고용촉진을 위한 법적 및 제도적 개선을 위한 노력뿐만 아니라 장애인에 대한 인식개선과 장애인의 사회통합을 위한 사회문화적 환경의 개선을 위한 구체적인 대안을 제시해야 할 때이다.

## 참 고 문 헌

### <국내문헌>

- 감정기, 장애인 고용촉진정책에 관한 평가적 연구 - 장애인 의무고용제를 중심으로, 한국사회복지학 vol.29, 1996, 1-23.
- 강동욱 외, 장애인 의무고용제 적용대상 조정방안 연구, 노동부 2007.
- 고용노동부·장애인고용공단 고용개발원, 2010 장애인 통계, 2010.11.30
- 김재홍, 업종별 제외율이 장애인 고용율에 미치는 영향 분석, 사회과학연구 26집 1호, 269-187.
- 김종진 외, 의무고용제도 재설계방안, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2008.
- 남연희, 채인석, 고용주의 장애인 고용경험에 관한 연구 - 현상학적 연구방법을 중심으로, 한국직업재활학회, Vol. 20, No. 2, 2010, 21-37.
- 남찬섭, 장애인 고용실태의 특성 및 그 배경과 개선방향, 사회복지정책, 제33집, 31-59.
- 류정진 외, 장애인 고용정책 20년 평가와 미래전략, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2010.
- 박석돈, 조주현, 천지은, 장애인 고용에 있어서 고용주 인식 및 태도의 예비척도에 관한 연구, 한국직업재활학회, 제12집 제1호, 95-114.
- 변민수, 기업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2010.
- 심진예, 이효성, 장애인고용저조기업의 장애인 미고용원인 연구, 사회복지정책, 제37권 제3호, 171-192.

## 참 고 문 헌

- 유완식, 이정주, 장애인 고용장려금 지급효과 분석, 한국직업재활학회 제16집 제2호, 209-229.
- 유완식 외, 장애인 의무고용을 조정방안, 한국장애인고용촉진공단 고용개발원, 2009.
- 유완식 외, 장애인 고용정책의 변천과 의무고용제도 발전 방향, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2010.
- 전영환, 박창수, 간접적 중증장애인 가산제도의 중증장애인 고용효과, 사회복지정책, Vol. 35, 2008, 355-377.
- 조주현, 최운영, 고용주의 장애인고용인식 및 만족도에 관한 연구, 한국직업재활학회, Vol. 20, No.1, 2010, 65-91.
- 최종철, 우리나라 장애인 고용의무제도의 현황과 과제, ‘장애인 고용의무제도에 대한 사후적 입법평가’ 제1차 워크숍, 한국법제연구원, 2011.10.28.
- 최종철/김선규, 장애인고용법 시행 20년의 평가와 개선방안, 중북 지체부자유아교육 Vol.54 No.4, 2011.

## <외국문헌>

- Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, Droit du travail, 25e édition, Dalloz- Sirey, 2010.
- Ministère du Travail, *L'emploi des personnes handicapées*, Doc Française, 2012.
- Alain Blanc, et al, *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés : En France de 1987 à nos jours*, PUG, 2009.

- Gérard Zribi, *L'avenir du travail protégé : Les ESAT dans le dispositif d'emploi des personnes handicapées*, Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique, 2008.
- Alban-Alexandre Coulibaly, *Droit au travail et handicap : L'obligation d'emploi entre mythe et réalité*, Editions L'Harmattan, 2004.
- Nathalie Moreau, “Travailleurs handicapés”, *Juris Classeur*, 2010.
- Ministere De L'Emploi Et De La Solidarite, *Politiques en faveur des personnes handicapées*, DOC FRANCAISE, 2005.
- Claude Hamonet, *Les personnes en situation de handicap*, PUF, 2010.
- Schmitt, *Droit du travail de l'union européenne*, Larquier, 2011.
- Patrick Morvan, *Droit de la protection sociale*, Lexis Nexis, 2011.
- Nathalie Leuvrey, Marie-Claire Le Gal, Bernadette Hilaire, *Droit du travail et sa jurisprudence commentée*, Tissot Editions, 2011.
- 谷崎毅, “わが国における障害者雇用(1) - 雇用納付金制度の推移”, 岐阜大學教育學部研究報告 52卷1號(2003)
- 田口晶子, “障害者雇用の現状と法制度”, 季刊労働法 225號(2009)
- 渡辺正道, “雇用の場の拡大 - 除外率制度の縮小・廃止への動き”, 月刊ノーマライゼ-ション 2002年5月號
- 輪島忍, “最新労働法解説 改正障害者雇用促進法への企業實務對應策”, 労働法研究會報 No.2460(2009)
- 濱口桂一郎, 労働法政策, ミネルヴァ書房, 2004
- 征矢紀臣, 障害者雇傭對策の理論と解説 勞務行政研究所, 1998
- 草野哲也, “改正障害者雇用促進法のポイント”, 労働法學研究會報 No.2378 (2006)

참 고 문 헌

獨立行政法人高齡・障害者雇用支援機構(編集), 2011年度版 就業支援ハンドブック 障害者の就業支援に取り組む方のために, 新日本法規出版, 2011.

國政情報センタ-出版局, 一目でわかる障害者雇用促進法改正〈平成14年改訂版〉, 2003.

大岡孝之/菅野敦, “我が国における障害者労働・福祉施策の變遷とこれからの課題--一般就勞に向けての取組”, 東京學芸大學紀要(2009.2).

梅澤嘉一郎障, “害者雇用の促進に関する研究”, 川村學園女子大學研究紀要(2009).

西村正樹, “障害者雇用促進法の改正内容について”, DPI(2008.4)

松矢勝宏/池末亨/田秀暁, “障害者雇用促進の課題--障害者雇用促進法の改正を踏まえて”, 動く廣場(2002.9).

“週間展望 除外率制度の見直し”, 週刊社會保障(2001.7.)

日本障害者雇用促進協會開發相談部, “除外率設定業種における障害者の雇用促進について”, 勞働時報(2001.9)

*BIH(Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestelle), Jahresbeircht 2009/2010.*

*Böhret und Konzendorf, Handbuch Gesetzesolgenabschätzung(GFA), Nomos Baden-Baden 2001*

*Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Stellungnahme der wissenschaftlichen Fachgruppe RehaFutur zur Zukunft der beruflichen Rehabilitation, 2009.*



- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*, Bericht der Bundesregierung zu den Auswirkungen des Gesetzes zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Prostituierten(Prostitutionsgesetz-ProstG), 2007
- Dieter Puschke*, Sozialverwaltung im aktivierenden Staat, Diss. 2006.
- Dirk Neumann*, Einleitung, In: SGB IX - Kommentar von Dirk Neumann/Ronald Pahlen/Monika Majerski-Pahlen, Götz Hueck/Dirk Neumann (Hrsg.), 11. Aufl., 2005.
- Helfferrich, Cornelia*, Vertiefung spezifischer Fragestellungen zu den Auswirkungen des Prostitutionsgesetzes, Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2007
- Jochheim, Kurt-Alphons und Schliehe, Ferdinand und Teichmann, Helfried*, Rehabilitation und für Behinderte, in: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und Bundesarchiv(Hrsg.) Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, Baden-Baden 2001.
- Klaus-Dieter Thomann*, Das behinderte Kind. „Krüppelfürsorge“ und Orthopädie in Deutschland 1886-1920, Stuttgart, Jena, New York, 1995.
- Renzikowski, Joachim*, Reglementierung von Prostitution : Ziel und Probleme - eine kritische Betrachtung des Prostitutionsgesetzes, Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2007
- Rudloff, Wilfried*, Rehabilitation und Hilfe für Behinderte, In: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und Bundesarchiv(Hrsg.) Bd.III, Baden-Baden 2001.

참 고 문 헌

*Volker Neumann*, §1 Rehabilitation und Rehabilitationsrecht - eine historische Skizze, In: Volker Neumann (Hrsg.) Rehabilitation und Teilhabe behinderte Menschen, 1. Aufl. 2004.

부  
부





문6. 귀사에서는 고용 장애인의 작업환경 개선을 위한 별도의 시설(편의 및 안전 시설) 등을 마련하고 있습니까?

- ① 그렇다 (☞ 문7로)
- ② 그렇지 않다 (☞ 문6-1으로)

문6-1. 고용 장애인의 작업환경을 개선하기 위해 별도의 시설을 마련하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 비용이 부담되어서
- ② 별도의 환경을 위한 특별한 조치가 필요 없다고 판단
- ③ 필요하다고 생각해 본 적 없음

**Ⅲ. 다음은 귀 업체의 장애인 의무고용 수준 및 장애인의무고용제도의 이행과 관련된 질문입니다.**

문7. 현재 귀사에서 고용하고 있는 장애인근로자는 의무고용인원 대비 어느 정도 인가요?

- ① 의무고용율 이상 고용 (☞ 문8로)
- ② 의무고용인원의 1/2 이상 고용 ☐ (☞ 문9로)
- ③ 의무고용인원의 1/2 미만 고용

※ 민간기업의 장애인 의무고용율은 현재 2.3%입니다.

의무고용율 이상 고용 사업체	의무고용율 이하 고용 및 미고용 사업체
<p><b>문8. (문 7의 ①응답자만)귀사에서는 장애인을 더 고용할 의사가 있습니까?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 그렇다(☞ 문8-1로)</li> <li>② 그렇지 않다(☞ 문8-2로)</li> </ul> <p><b>문8-1. (문 8의 ①응답자만)귀사에서 장애인을 더 고용하려는 이유는 무엇입니까?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 회사 이미지 제고</li> <li>② 장애인과 비장애인의 업무 능력의 차이가 없기 때문</li> </ul>	<p><b>문9. 현재 귀사에서 장애인 의무고용이 저조한 이유는 무엇입니까?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 장애인의 근무능력이 비장애인에 비해 떨어지기 때문</li> <li>② 장애인 고용을 위한 추가적인 환경 마련을 위한 비용 부담 때문</li> <li>③ 장애인 고용 후 지속적인 서비스 제공을 위한 비용 부담 때문</li> <li>④ 일반 종업원과의 친밀한 관계 형성에 문제가 되기 때문</li> </ul>

의무고용을 이상 고용 사업체	의무고용을 이하 고용 및 미고용 사업체
③ 고용부담금 절감 ④ 고용장려금 수급 등 경제적 지원 <b>문8-2. (문 8의 ②응답자만)귀사에서 장애인</b> <b>을 더 이상 고용하려고 하지 않는 이유는 무엇입니까?</b> ① 장애인의 근무능력이 비장애인에 비해 떨어지기 때문 ② 장애인 고용을 위한 추가적인 환경 마련을 위한 비용 부담 때문 ③ 장애인 고용 후 지속적인 서비스 제공을 위한 비용 부담 때문 ④ 일반 종업원과의 친밀한 관계 형성에 문제가 되기 때문 ☞ 문 11로 갈 것	⑤ 기타(_____) ) <b>문10. 장애인 고용을 확대할 계획이라면 가장 중요한 요인은 다음 중 무엇입니까?</b> ① 고용부담금의 확대 등 경제적 부담 ② 고용장려금의 확대 등 경제적 혜택 ③ 장애인 고용으로 인한 회사의 이미지 제고 ☞ 문 11로 갈 것

문11. 현재 법률로 정한 민간기업의 장애인 의무고용율은 2010년 2.3%, 2012년 이후 2.5%, 2014년 이후 2.7%입니다. 현재 장애인 의무고용율 수준은 어떻다고 생각하십니까?

- ① 의무고용율 수준을 현행(상시고용인원의 2.3%)보다 낮추어야 한다
- ② 적절하다
- ③ 의무고용율 수준을 현행(상시고용인원의 2.3%)보다 높여야 한다

문12. 장애인 고용 확대를 위해 현재 실시 중인 고용 장려금 제도는 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 도움이 된다(☞ 문13로)
- ② 도움이 되지 못한다(☞ 문12-1로)

※ 장애인고용장려금은 장애인 의무고용율(2%)을 초과하여 장애인을 고용하는 사업주에게 일정액의 지원금을 지급하는 제도입니다.

문12-1. 고용 장려금 제도가 고용 확대에 도움이 되지 않는다고 보시는 이유는 무엇입니까?

- ① 낮은 장려금 지급 단가
- ② 장려금 수급절차의 번거로움
- ③ 지급체계의 문제점
- ④ 기타(\_\_\_\_\_)

문13. 장애인 고용계획서 제출의무가 장애인 의무고용에 영향을 미치고 있습니까?

- ① 그렇다(☞ 문14로)                      ② 그렇지 않다(☞ 문13-1로)

문13-1. 장애인 고용계획서 제출이 장애인 고용에 영향을 미치지 못하는 이유는 무엇입니까?

- ① 장애인 고용계획서 제출에 대해 알고 있지 못함  
 ② 고용계획서 미제출시 제재수단 없음  
 ③ 고용계획에 따라 고용하지 않아도 제재 수단 없음  
 ④ 기타(\_\_\_\_\_)

다음은 100인 이상 종업원을 고용하고 있는 사업장을 대상으로 한 고용부담금 표입니다.  
 2011년 7월 1일부터 장애인을 한 명도 고용하지 않은 사업장에 대해서는 300인 이상 기업체부터 점차적으로 확대하여 아래와 같은 고용부담금을 강제 조치하는데 그 내용은 다음 표와 같습니다. 표를 보시고 질문에 답변해 주십시오.

< 고용부담금 (매월 기준) >

구 분	고용부담금	시행시기	
의무고용율 1/2 이상	미고용인원 × 56만원	현 행 실시 중	
의무고용율 1/2 미만	(1/2 이상 인원 × 56만원) + (1/2미만 인원 84만원)		
장애인 미고용(0%)	미고용인원 × 최저임금* * 902,880원(시급 4,320원×주40시간)	300인 이상	2011.7.1.
		200~299인	2012.1.1.
		100인~199인	2013.1.1.

문14. 현재 고용부담금 수준은 적절하다고 생각하십니까?

- ① 그렇다(☞ 문15로)                      ② 그렇지 않다(☞ 문14-1로)

문14-1. 현재의 고용부담금 수준이 적절치 않다면, 어떻게 바뀌어야 한다고 생각하십니까?

- ① 더 낮추어야 한다                      ② 더 높여야 한다  
 ③ 기업규모에 따른 차등지급 필요  
 ④ 의무고용이행수준에 따른 차등지급 필요  
 ⑤ 고용된 장애인의 장애등급에 따른 차등지급 필요  
 ⑥ 기타(\_\_\_\_\_)





번 호	설문 내용	매우 높다	높다	동일 (또는 보통)	낮다	매우 낮다
문19-3	일반 종업원에 비해 이직률이 어느 정도입니까?	⑤	④	③	②	①
문19-4	일반 종업원에 비해 업무수행 시 재해를 입을 위험은 어느 정도입니까?	⑤	④	③	②	①
문19-5	일반 종업원에 비해 직장동료와의 친밀도가 어느 정도입니까?	⑤	④	③	②	①

**V. 다음은 장애인의 연계고용과 관련된 질문입니다.**

문20. 다음 기관들을 통해 장애인을 고용한 경험이 있습니까?

구 분		항상	자주	보통	별로 없음	전혀 없음
1	장애인 채용박람회	⑤	④	③	②	① (☞ 문20-1로)
2	직업재활시설	⑤	④	③	②	① (☞ 문20-1로)

문20-1. 이들 기관을 통해 장애인을 고용한 경험이 없다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 신문·방송 등 공개 미디어 매체를 이용하는 것이 더 쉬웠기 때문
- ② 시도는 했으나, 원하는 인재를 구할 수 없었기 때문
- ③ 신뢰성이 떨어지기 때문
- ④ 이러한 연계기관이 있는지를 몰랐음
- ⑤ 기타(\_\_\_\_\_)

**※ 바쁘신 중에도 응답해주셔서 대단히 감사합니다. 귀하께서 응답해주신 내용은 장애인 의무 고용 관련 정책 수립 및 지원 과제 선정을 위한 소중한 자료로 활용하겠습니다.**

▶ 마지막으로 간단한 연락처를 기재해 주시기 바랍니다 ◀

응답자 성명		응답자 부서	
회사 직통번호		휴대전화번호	