
일자리 창출을 위한 고용지원 법제연구

현대호



일자리창출을 위한 고용지원 법제연구

A Legislative Study on Employment Support for Job Creation

연구자 : 현대호(선임연구위원)
Hyeon, Dae-ho

2018. 10. 31.

연 구 진

연구책임 현대호 선임연구위원

심의위원 이경희 부연구위원

류지성 부연구위원

홍성민 부연구위원

김선우 연구위원 (과학기술정책연구원)

요 약 문

I. 배경 및 목적

- 우리나라의 지속가능한 경제성장은 경제인구의 확보로 가능하며 국민의 일자리 부족은 심각한 사회문제로 대두되고 있고 국민의 일자리는 개인의 생존권과 사회의 통합에 직결됨
- 따라서 이 연구에서는 국민의 일자리 창출을 담고 있는 관련 국·내외의 법제를 분석하여 우리나라의 경제수준과 사회수준에 적합한 일자리 창출정책과 고용지원이 가능하도록 법제개선 방안을 모색하고자 함
- 특히, 우리나라가 선진국가로 진입하고 있는 시점에 종래 낙후된 일자리창출 정책을 개선하여 보다 많은 일자리 창출과 양질의 일자리 제공을 위한 법제기반을 조성하고자 함
 - 이 연구에서는 미국과 유럽연합을 살펴보되, 무엇보다도 일본의 일자리 창출을 위한 고용지원 법제를 중심으로 살펴봄

II. 주요 내용

- 이 연구에서 살펴본 입법개선 방안만을 요약하면, 다음과 같음
 - 고용정책 기본법은 고령화, 지역고용 등 정책적인 사항을 보다 세분화하고 구체화하여 인구변화와 경제변화 등에 적극 대응할 수 있도록 입법사항을 개선하는 것이 필요할 수 있음

- 청년고용촉진 특별법은 특별법이 아닌 일반법의 형태로 개선하는 것이 필요하고, 지역사회에 맞는 일자리창출의 세부적인 정책을 담은 입법사항과 서비스업을 중심으로 한 세부적인 지원시책을 규정하는 것이 필요할 수 있음
- 남녀고용평등법 등은 여성의 고용차별 해소 및 양성평등 제고와 여성고용촉진 등을 내용으로 하는 법제, 남녀노동자 모두를 대상으로 보육·돌봄·가족간호 등을 내용으로 하는 법제, 그리고 일·생활 균형 관련 법제를 분리하여 체계화하는 방안도 고려할 수 있음
- 고령자고용법은 고령자의 계속고용, 정년 연장 등과 같이 고령자의 경제활동을 연장하는 입법사항과 지방자치단체 및 공공단체의 역할 등을 보다 현실에 맞게 개선하는 방안도 고려할 수 있음
- 장애인고용촉진법은 장애인의 지원을 위한 지방자치단체 또는 관련 지원기관의 역할을 강화하고 장애인 고용지원을 위한 제도로 세부적으로 규정하는 방안을 고려할 수 있음
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률은 외국인 근로자의 보호를 강화하고 고도의 전문지식이나 기술을 가진 외국인의 고용촉진 등을 위한 입법사항을 추가하는 개선을 고려할 수 있음

Ⅲ. 기대효과

- 일자리창출 및 고용지원에 관한 정부정책 및 관련 법령의 개선방안 제시
- 일자리창출 및 고용지원정책에 관한 정책 자료 및 연구자료 제시 등

▶ 주제어 : 일자리 창출, 고용지원, 사회적 약자, 취업취약계층

Abstract

I. Backgrounds and Purposes

- Job shortage in Korea has been emerging as a serious social issue and people's employment is directly linked to an individual's right to live and social integration while Korea's sustainable economic development can be achieved by obtaining economically active population.
- Therefore, this study aims to analyze domestic and foreign legislation related to job creation and to support job creation policy suitable to Korea's economy and society.
- Especially, this study aims to improve Korea's job creation-policy falling behind and to provide legal implications at this time when Korea is about to be an advanced country.
- This report will study the United States and European Union, especially focusing on Japanese legislation for employment support.

II. Major Content

- Legislative suggestions contemplated in this study are as followings.
 - The Employment Policy Act needs to be improved to actively respond to change in population and economic fluctuation by refining and materializing policy issues such as aging and regional employment.
 - As for the Special Act on Youth Employment Promotion, it needs to be reformed not as a special act but as a general act while enacting detailed policies on job creation suitable to local communities and supporting measures for service industry.
 - The Employment Promotion Act for the Disabled needs to strengthen the roles of local governments or related supporting organizations for supporting the disabled and to enact detailed regulations.
 - The Act on Employment of Foreign Workers needs to consider to strengthen protection of foreign workers and to improve legislation for employment promotion of skilled foreign workers.

Ⅲ. Expected Effects

- To provide government policies and related legislation concerning job creation and employment support policies.
- To suggest policy implications concerning job creation and employment policies.

▶ **Key Words : job creation, employment support, the disadvantaged**

요약문	5
Abstract	9

제1장 서론 / 17

제1절 연구의 목적	19
제2절 연구의 범위	20

제2장 외국 법제의 현황과 시사점 / 21

제1절 개 관	23
제2절 미 국	24
1. 개 요	24
2. 오바마 정부	25
3. 트럼프 정부	35
4. 시사점	38
제3절 유럽연합	39
1. 개 요	39
2. 유럽2020전략	41
3. 2010년 통합 고용 가이드라인	41
4. 2015년 통합 가이드라인	43
5. 2018년 개정 고용정책 가이드라인	44
6. 시사점	45
제4절 일 본	46
1. 개 요	46
2. 일반국민	46
3. 청소년	54

4. 여성	56
5. 취업취약계층	60

제3장

일자리 창출을 위한 고용지원 법제의 현황과 개선방안 / 67

제1절 개 관	69
제2절 일반국민	69
1. 개 요	69
2. 현행법의 현황과 주요 내용	71
3. 관련법제의 체계화 및 개선방안	77
제3절 청 년	78
1. 개 요	78
2. 현행법의 현황과 주요 내용	79
3. 새로운 법안의 현황과 주요 내용	84
4. 관련법제의 체계화 및 개선방안	90
제4절 여 성	91
1. 개 요	91
2. 현행법의 현황과 주요 내용	92
3. 새로운 법안의 현황과 주요 내용	101
4. 관련법제의 체계화 및 개선방안	102
제5절 취업취약계층	104
1. 고령자	104
2. 장애인	110
3. 외국인	115

제4장 결 론 / 119

참고문헌 123

부 록 133

korea
legislation
research
institute

제1장 서론

제1절 연구의 목적

제2절 연구의 범위

제1장 서론

제1절 연구의 목적

최근 우리나라는 경제 침체가 장기화되고 있고 인구의 고령화도 심화되는 등 국민경제 전반에 걸쳐 성장이 정체되는 현상이 두드러지고 있다. 아울러 우리 사회에서 필요한 국민 일자리도 줄어들거나 정체되고 있고 청년·여성 및 취업취약계층(고령자·장애인·외국인) 일자리도 비슷한 상황에 처해 있다. 사람의 일자리는 개인의 생계와 가정의 유지에 중대한 영향을 미치고 사회의 안정과 복지에도 직접 연계된다.

따라서 국가는 국민의 일자리를 창출하여 개인이 스스로 생활을 유지할 수 있도록 하고 사회통합을 유지할 책무가 있다. 이 연구에서는 국민의 일자리 창출을 담고 있는 관련 국·내외의 법제를 분석하여 우리나라의 경제수준과 사회수준에 적합한 일자리 창출정책과 고용지원이 가능하도록 법제개선 방안을 모색할 필요가 있다. 특히, 우리 사회가 선진 국가 내지는 복지국가로 나아가고 있는 시점에 종래 낙후된 일자리창출 정책(육체노동 중심의 국가 고용지원 시책 등)을 개선하여 보다 많은 일자리 창출과 양질의 일자리 제공을 위한 법제기반조성이 절실하다.

이 연구에서는 일자리창출 및 고용지원을 위한 법제도 기반을 조성하기 위하여 외국의 입법례를 분석하고자 한다. 이를 통하여 우리나라에 도입할 수 있는 법체계와 입법사항을 비교 분석하고 도입할 수 있는 법제도를 살펴보고자 한다. 즉 이 연구에서는 일반국민에 관한 일자리 창출지원 법제도와 청년, 여성 및 취업취약계층(고령자, 장애인, 외국인)에 대한 고용지원 법제도의 개선방안을 제안하고자 한다.

제2절 연구의 범위

이 연구에서 범위는 다음과 같다. 첫째, 이 연구에서는 선진외국의 입법례와 관련 정책을 우선적으로 살펴보고 그 시사점을 도출하고자 한다. 여기서 외국의 입법례는 미국과 유럽연합을 살펴보고, 무엇보다도 일본의 일자리 창출을 위한 고용지원 법제를 중심으로 살펴보고자 한다. 그 이유는 일본이 가진 인구구조(고령화 등)와 경제구조(대기업과 수출 중심 등) 등을 고려할 때, 우리나라가 경험하고 있는 인구의 고령화, 국민경제의 침체 등으로 인한 일자리 창출과 고용지원에 참고할 여지가 높기 때문이다.

둘째, 이 연구에서는 일반국민, 청년, 여성 그리고 취업취약계층(고령자, 장애인, 외국인)에 대한 고용지원 법제만을 분석 대상으로 삼고자 한다. 물론 국가유공자, 건설노동자, 선원 등에 관한 일자리창출을 위한 고용지원 법제를 분석하는 것도 중요하나 여기에서는 다루지 아니한다.

셋째, 이 연구에서는 일자리 창출을 위한 고용지원 법제 중에서 분야별로 대표적인 ‘법률’과 ‘주요 지원 사항을 담고 있는 조항’을 중심으로 한 법체계와 입법사항을 살펴보고 그 개선방안을 제시하고자 한다. 즉 우리나라에서 국민의 일자리 창출에 관련된 고용정책 기본법, 고용보험법, 직업안정법을 살펴보고, 청년의 고용지원에 관련된 청년고용촉진 특별법과 관련 새로운 법안들을 살펴본다. 여성의 고용지원에 관련된 양성평등기본법, 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률, 경력단절여성 등의 경제활동 촉진법을 살펴보고, 취업취약계층 중에서 고령자의 경우는 저출산·고령사회 기본법과 고용상 연령차별 금지 및 고령자고용 촉진에 관한 법률을, 장애인의 경우는 장애인고용촉진 및 직업재활법과 장애인복지법을, 외국인의 경우는 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률을 중심으로 살펴보고자 한다.

korea
legislation
research
institute

제2장 외국 법제의 현황과 시사점

제1절 개 관

제2절 미 국

제3절 유럽연합

제3절 일 본

제2장

외국 법제의 현황과 시사점

제1절 개 관

이 연구에서는 미국과 유럽연합의 일자리 창출에 관한 법제를 살펴보고, 미국의 경우는 연방법과 연방법안을 중심으로 살펴보고 유럽연합의 경우는 유럽연합 차원의 지침 등을 중심으로 살펴보고자 한다.

먼저, 미국의 경우는 오바마 정부와 트럼프 정부에서 나온 법률과 법안을 중심으로 다루고자 한다. 그 중에서도 대표적인 입법례로 오바마 정부의 미국 경제회복 및 투자촉진법(American Recovery and Reinvestment Act; ARRA), 2008년 경제자극법(Economic Stimulus Act of 2008), 2011년 미국일자리법안(American Jobs Act of 2011), 중소기업일자리창출법(Small Business Jobs Act), 서민소득세감면법(Middle Class Tax Relief and Job Creation Act of 2012)을 살펴보고, 트럼프 정부의 미국일자리보호법안(Protecting American Jobs Act), 세금감면 및 일자리창출법안(Tax Cut and Jobs Act), 미국일자리창출촉진법안(Bring Jobs Home Act), 퍼킨스 직업기술교육법(Carl Perkins Career and Technical Education Act), 노동인구의 개발에 관한 행정명령(Executive Order On Workforce Development)을 살펴보고자 한다.

다음으로, 유럽연합의 경우는 유럽연합 차원에서 제시하고 있는 일자리 창출의 방향을 담고 있는 ‘유럽연합 2020전략(The Europe 2020 Strategy (2010-2020))¹⁾’, ‘2010년 10월

1) Europe 2020

21일 회원국의 고용정책 가이드라인에 관한 이사회 결정(2010/707/EU)²⁾, ‘회원국 및 EU 경제정책의 개괄적 가이드라인에 관한 이사회 권고(2015/1148)’³⁾, ‘2015년 10월 5일 회원국의 고용정책 가이드라인에 관한 이사회 결정(2015/1848)’⁴⁾, ‘2018년 7월 16일 회원국의 고용정책 가이드라인에 관한 이사회 결정(2018/1215)’⁵⁾을 살펴보고자 한다.

제2절 미 국

1. 개 요

고용창출과 관련된 오바마 정부와 트럼프 정부의 차이점은 오바마 대통령이 투자확대와 새로운 일자리 개발을 통하여 고용창출에 관심을 두었다고 한다면, 트럼프 대통령은 무역장벽의 강화를 통하여 해외투자 미국기업들의 국내 귀환을 촉진하거나 해외 기업들의 미국 내 투자를 유도하는 방법을 사용하고 있다는 점이다. 이러한 정책의 차이점은 이를 뒷받침하기 위한 법률에 반영되어 오바마 대통령이 고용창출을 위한 여러 법안을 발의한 것과 비교할 때 트럼프 대통령은 조세법안 이외에는 특별한 법안을 발의하지 않고 있다.

strategy(https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en)(2018.10.30. 방문)

- 2) Council Decision of 21 October 2010 on guidelines for the employment policies of the Member States(2010/707/EU)(<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010D0707&from=EN>)(2018.10.30. 방문)
- 3) Council Recommendation(EU) 2015/1184 of 14 July 2015 on broad guidelines for the economic policies of the Member States and of the European Union(<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32015H1184&from=EN>)(2018.10.30. 방문)
- 4) Council Decision (EU) 2015/1848 of 5 October 2015 on guidelines for the employment policies of the Member States for 2015(<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32015D1848&from=EN>)(2018.10.30. 방문)
- 5) Council Decision(EU) 2018/1215 of 16 July 2018 on guidelines for the employment policies of the Member States(<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018D1215&from=EN>)(2018.10.30. 방문)

2. 오바마 정부

(1) 2009년 미국 경제회복 및 투자촉진법

2009년 미국 경제회복 및 투자촉진법(American Recovery and Reinvestment Act of 2009)은 7870억 달러에 달하는 기금을 미국 가정과 소규모 사업자들에게 돌려주려는 정책을 담고 있고 2008년 미국경제위기를 구하는데 큰 역할을 하였다.⁶⁾ 미국 경제회복 및 투자촉진법은 크게 세 부분으로 구성되어 있다.⁷⁾

첫째, 미국 가정을 위한 즉각적 조세 삭감 조치를 들 수 있다. 이를 통하여 미국 경제회복 및 투자촉진법은 2600억 달러를 미국 가정에서 가용 소득으로 활용할 수 있도록 함으로써 수요를 자극하였다. 미국 가정들은 세금감면, 세금환급, 실업수당을 통하여 기금을 지원받았다. 세금감면은 1인당 400달러, 가족 당 800달러를 원천징수세액의 감면을 통하여 받았다. 1인당 250달러는 사회복지기금의 수령자나 연금수령자와 보충적 소득보장수령자들에게 추가적으로 주어졌다. 대체적 최소 감세 수단을 연장하기 위하여 700억 달러가 배정되었다. 빈곤 노동자를 위한 자녀세액공제를 확대하고 세 자녀 이상 가정에 대한 소득세 감면을 확대하였다. 2009년과 2010년에는 대학학자금에 대한 2,500달러의 특별세액공제를 인정하였다. 2009년과 2010년에 한하여 생애 최초 내 집 구매자에 대한 8,000달러의 세액감면을 인정하였다. 또한 2009년에 한하여 신차구입에 대한 취득세 공제를 인정하였고 실업수당의 수령기간을 33주에서 66주까지 연장하였다. 2009년에는 최초 실업수당의 2,400달러에 대해서는 세금 부과를 하지 않았다.⁸⁾

둘째, 연방 공공사회기반시설의 현대화에 투자하였다.⁹⁾ 이 법은 바로 착수 가능한 공공사업 프로젝트에 대한 자금지원을 통하여 일자리를 창출하고자 하였으며, 공공사업에 지

6) A CBO Report Congressional Budget Office, *Estimated Impact of the American Recovery and Reinvestment Act on Employment and Economic Output from October 2011 through December 2011*, February 2012.

7) The American Recovery and Reinvestment Act of 2009, Pub. L. 111-5.

8) The American Recovery and Reinvestment Act of 2009, Pub. L. 111-5, Div. B Title I.

9) WWW.thebalance.com/arra-details-3306299(2018.10.30 방문)

출된 10억 달러 당 19,975개의 일자리가 창출된 것으로 조사되었다.¹⁰⁾ 이 법에서는 교통 시설이나 대량 수송 수단 프로젝트에 460억 달러를 투자하였으며 연방정부 빌딩을 현대화하기 위하여 310억 달러, 수자원 사업을 위하여 60억 달러를 투자하였다.¹¹⁾

셋째, 대체에너지 생산의 증가를 지원하기 위한 투자를 하였다. 이 기금을 통하여 미국 내 대체에너지 산업을 활성화하였다. 이를 위하여 재생에너지에 대한 세금감면을 위하여 170억 달러를 지출하였으며 주택단열사업을 위하여 50억 달러를 지출하였다.¹²⁾

넷째, 의료보험을 확대하였다. 이를 위하여 우선 경제불황으로 발생한 의료비용을 지원하였다. 즉 경제불황으로 인하여 의료비를 지불하지 못하였던 사람들에 대한 의료비용을 지원하였다. 의료기록을 전자화하기 시작하였으며 이를 통하여 환자들의 의료정보(검사 기록 등)에 대한 의사들 간의 공유를 활성화하였다. 또한 실업노동자들에 대하여 9개월간 실직자 건강보험 프로그램(COBRA 프로그램)에 가입하는 비용의 65%를 보조해 주기 위하여 240억 달러를 배정하였다. 경제공황으로 인하여 발생한 추가적 의료를 지원하기 위하여 주정부에 2년간 매칭 펀드에서 870억 달러를, 미국국립보건원(NIH)에 100억 달러를, 건강정보기술시스템의 현대화를 위하여 170억 달러를 지출하였다.¹³⁾

다섯째, 교육에 대한 지출을 확대하였다. 교육지출의 확대는 일자리 창출을 위한 차선의 방법으로 알려져 있으며, 10억 달러의 연방교육지출이 17,687개의 일자리를 창출하였다.¹⁴⁾ 이 법에서는 540억 달러를 학군(school district)과 주정부에 교원들의 급여와 교육 프로그램을 위하여 지급하였다. 또 210억 달러를 시설 현대화와 건설에, 170억 달러는 대학을 포함한 고등학교 졸업 후의 교육을 위한 무상장학금(Pell Grant)을 2009년에는 최

10) Robert Pollin & Heidi Garrett-Peltier, *The U.S. Employment Effects of Military and Domestic Spending Priorities 2011 Updates*, Political Economy Research Institution (www.peri.umass.edu)(2018.10.30. 방문).

11) <https://www.cbo.gov/sites/default/files/111th-congress-2009-2010/costestimate/hr1conference0.pdf>(2018.10.30. 방문)

12) Pub. L. 111-5, Div. A. Title IV.

13) Pub. L. 111-5, Div. A. Title VII.

14) Natalia Kreciglowa, *Impacts of Infrastructures Spending on Interstate Migration: Empirical Evidence Over Eleven Years*, 27(2) *Issues in Political Economy* 5, 8 (2018).

대 5,350달러에서 2010년에는 최대 5,550달러로 증가시키는데 지출되었으며, 취학 전 아동을 위한 정부 교육사업에 130억 달러를 지출하였다. 이외에도 120억 달러는 장애인을 위한 일자리교육을 포함한 특별교육프로그램에 지출하였다.¹⁵⁾

여섯째, 과학 연구와 기술에 투자하였다. 지방의 광대역 기간사업에 대한 지원은 부담 적정보험법(Affordable Care Act; ACA)의 이행을 위해 필요한 컴퓨터로 처리된 건강기록을 위한 길을 여는 것을 도왔고, 질병치료를 조사하기 위한 연구직의 기금을 지원하고 과학시설을 현대화하기 위하여 100억 달러를 지출하였다. 지방과 도심지역의 광대역 기간사업을 증가시키기 위하여 40억 달러를 지출하였으며 물리학과 과학연구를 위하여 40억 달러를 지출하였다.¹⁶⁾

일곱째, 소상공인을 지원하였다. 소상공인이 신규 일자리의 70%를 창출하는 것으로 알려져 있다.¹⁷⁾ 따라서 이 법은 세금 감면, 세금 공제와 융자보증과 함께 540억 달러를 소상공인을 돕기 위하여 배정하였다. 540억 달러 지출에는 기계류와 설비공제를 240,000달러 까지 증액하고, 2008년에 대한 특별감가상각공제를 허용하고, 5년 이상 주식을 보유한 소상공인 투자자를 위한 자본이익세액을 감면하는 것을 포함한다. 또한 장기실업 참전용사나 학생들을 고용한 소상공인에 대한 세금 공제와 7개 융자 프로그램에서 90%까지 중소기업청 융자보증을 인상하고, 경제발전금융에 대한 수수료를 면제하였다.¹⁸⁾ 2011년 회계연도 예산에서는 이 법에 따른 프로그램을 연장하기 위하여 경기부양예산 중 추가적으로 640억 달러가 배정되었다. 이를 통하여 새로운 고용에 대한 세금 공제, 소상공인경영자금 융자의 한계를 3백만 달러에서 5백만 달러로 증액하였다.¹⁹⁾

15) Pub. L. 111-5, Div. A. Title VIII.

16) Pub. L. 111-5, Div. B. Title IV & VI.

17) Rep. Sam Graves(R-MO.), *Small Businesses Drive Job Creation, Growth* (<http://thehill.com>, 2018. 10. 30. 방문).

18) Pub. L. 111-5 Section 501 & Public L. 111-5, Div. A. Title V.

19) “Stimulus Package on Track for Final Votes”, Associated Press, February 12, 2009; “Lawmakers Drop Broadband Tax Credit”, Bloomberg, February 13, 2009; “How It Adds Up”, The Wall Street Journal, February 15, 2009.

(2) 2008년 경제자극법

2008년 경제자극법(Economic Stimulus Act of 2008)에서는 3가지의 경제부흥정책을 사용하고 있는데 중저소득층에 대한 세금 환급, 감세 조치를 통한 투자자극 및 정부후원기업에 의한 구매를 위한 용자에 부과되는 제한액의 증액 등이다. 이 법의 집행을 위한 총 비용은 2008년에 1520억 달러이다.²⁰⁾

이 법률에 의한 세금 환급액은 2008년 동안 미국 시민들에게 직접 지급되었다. 법정제한금액 이하의 납세자는 1인당 적어도 300달러의 세금 환급을 받았으며 결혼한 부부가 공동으로 세금환급을 신청한 경우 600달러가 지급되었다. 세금환급을 받을 수 있는 납세자는 개인적인 세금 환급 외에 17세 이하 부양자녀 1인당 300달러의 환급을 받았다. 지급액은 납세자의 순소득세액을 한계로 하며 1인당 600달러 또는 결혼한 부부가 공동으로 환급을 신청한 경우에 1,200달러를 초과할 수 없다. 그러나 순소득세액이 없는 자의 경우에도 연소득액이 3,000달러 이하인 경우에는 여전히 환급을 신청할 수 있었다. 세금환급은 2007년 기준 75,000달러를 기준으로 하며 75,000달러 이상의 연소득을 가진 자의 세금 환급은 단계적으로 삭감된다. 즉 75,000달러 이상의 연소득을 가진 납세자의 경우에는 세금환급액이 75,000달러를 넘는 소득금액의 5%의 비율로 낮추어졌다.²¹⁾

2008년은 미국 경제에서 경제대공황 이래 가장 큰 경제적 위기로 알려졌다. 따라서 미국 정부는 신속한 조치를 통하여 경제를 자극시킬 필요가 있었으며 이를 위한 정부지출이나 조세혜택을 실시하였다. 이와 관련하여 경제자극프로그램에 의한 환급금을 수령한 자와 아닌 자들의 소비패턴을 비교해 본 결과 환급금을 수령한 가정에서 3.5%의 지출증가가 일어났으며 이를 통하여 2008년 이사분기에 2.4%의 소비증가가 일어났다.²²⁾ 그러므로 미국가정을 위한 세금환급금의 지급은 가용소득을 증가시켜 효과적인 경제자극수단으로 작용한 것으로 알려졌다.

20) Budget Report, H.R. 5140, Economic Stimulus Act of 2008(<https://www.cbo.gov/publication/19471>)(2018.10.30. 방문).

21) Public L. 110-185 Section 101.2008

22) Broda, Christian, "The impact of the 2008 rebate", Economic Stimulus Act of 2008, Retrieved 20 March 2012.

(3) 2010년 중소기업일자리창출법

중소기업일자리창출법(Small Business Jobs Act of 2010)은 소상공인을 위한 융자기금 프로그램을 승인하기 위하여 제정되었다. 이 프로그램에 따라 재무부는 소상공인을 위한 금융지원을 증가시키기 위하여 요건을 충족하는 기관에 대한 자본투자를 지원하는 역할을 하였다.

이 법은 다음과 같은 내용을 포함하고 있다. 첫째 100억 달러 이하의 자산을 가진 지역 은행을 위한 200억 달러 융자 프로그램의 설치, 둘째 소상공인 융자 프로그램에 따라 회사가 융자할 수 있는 최대 금액의 증액, 셋째 소상공인에 대한 투자에 대한 자본소득세 100% 면제를 포함한 120억 달러의 세금감면, 넷째 소상공인의 과거 5년간의 세금을 면제 해주기 위하여 총 영업세 공제의 소급환급의 허용, 다섯째 신규사업자로서 6만 달러 이하를 지출한 소사업자에 대하여 1만 달러의 신규사업비용에 대한 세금 공제 장려, 여섯째 2010년 자기고용세의 산출에 있어 자신과 가족을 위한 2010년도 건강보험비용의 공제 허용, 일곱째 주(州)소상인융자계획의 추진, 여덟째 서비스 제공자에게 지불한 금액을 보고함에 의한 정보신고서 제출을 통한 임대재산 소유자를 위한 신규요건 도입, 아홉째 연금가입자에 대한 기여금 납입의 선택적 연기의 인정 등이다.²³⁾

(4) 2011년 미국일자리법안

2011년 9월 8일 미국 오바마 대통령은 계속되는 불황과 높은 실업률을 극복하기 위한 대책으로 2011년 미국일자리법안(American Jobs Act of 2011)을 제안하였다. 이는 오바마 정부가 발표한 2009년 경기부양책의 후속 조치로 법안의 통과를 위한 정부의 노력이 계속되었으나 2012년 대통령 선거와 민주당과 공화당의 대립 등의 정치적 상황 하에서 법률안은 의회를 통과하지 못하였다.²⁴⁾

23) Public L. 111-240.

24) <http://www.govtrack.us/congress/bills/112/s1660> (2018. 10. 30. 방문). 2011년 10월 상원의 Harry Reid 의원의 발의로 상원에 제출된 이 법안은 상원을 통과하기 위해 필요한 60표를 얻지 못하여 폐기되었다. 이후 오바마 대통

이 법안의 주요 내용은 다음과 같다.²⁵⁾ 첫째, 영세사업체의 고용과 성장을 돕는 감세를 도입하였다. 대통령은 고용과 투자에 대한 즉각적 인센티브를 제공하는 3가지 감세를 제안한다. 즉 ① 500만 달러를 한도로 사업체의 소득세 절반 삭감을 다루고 있다. 즉 이 규정에 따라 500만 달러 한도 내에서 사업주가 지불하는 소득세를 현재의 절반인 3.1%까지 삭감하는데, 이 규정은 모든 사업자에 대한 광범위한 감세를 규정하고 있지만 특히 상위 98% 이하의 사업체를 중점 대상으로 한다. ② 신규 고용 또는 임금 인상에 대한 임시적인 소득세 감면을 다루고 있다. 즉 대통령은 500만 달러를 한도로 전년 대비 증가한 임금에 대해서는 신규 채용과 임금 인상을 불문하고 6.2% 소득세를 전액 감면하도록 제안한다. 이것은 연방의회예산국(Congressional Budget Office)이 고용 지원에 관한 감세 중 가장 효과적이라 말한 일자리 창출 방안이다. ③ 2012년 100% 비용 처리 확대를 다루고 있다. 즉 대통령은 100% 세금보고용 비용 처리 확대를 제안하는데 이는 기업의 규모에 상관없이 새로운 공장이나 설비 투자에 즉각적인 공제를 허용하는 역사상 가장 대규모의 투자 인센티브이다. ④ 기업가와 영세사업체의 자금 접근과 성장을 용이하게 하는 지원을 다루고 있다. 즉 대통령의 계획(대통령 소속 일자리위원회가 개발하고 추천한 내용을 포함하여)에는 소규모 사업체의 창업과 성장을 돕는 행정적, 규제적, 입법적 조치를 모두 포함한다. 여기에 정부가 소규모 기업체와 일하는 방식의 변화도 포함되어 있다. 행정부는 소규모 계약자들이 신속하게 돈을 지급받도록 정부의 대금 지불을 가속화하는 계획도 포함하고 있다. 또한 대통령은 연방정부 최고정보책임자(CIO) 및 최고기술책임자(CTO)에게 90일 이내에 소규모 사업자가 쉽게 정부서비스에 접근할 수 있는 온라인 원스텝 포털시스템을 구비하도록 지시하는 내용을 담고 있다. 대통령의 ‘미국 스타트업 계획’의 한 부분으로 행정부는 안전규제의 포괄적 검토를 위하여 증권거래위원회와 일하게 될 것인데, 이는 ‘클라우드 펀딩’ 기회를 확대하고 최소상장(mini-offerings)을 확대하는

령은 이 법안을 여러 개의 다른 작은 법안으로 나누어 입법을 시도하였으나 모두 실패하였다(www.wikipedia.org 2018. 10. 30. 방문).

25) 이하의 내용은 오바마 행정부 백악관 홈페이지의 일자리법안 설명 개요를 정리한 것이다 (<https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2011/09/08/fact-sheet-american-jobs-act>). (2018. 10. 30. 방문).

방안을 포함하여 소규모 기업이 투자자를 보호하고 자본을 형성하는 데에 부담되는 규제를 완화하는 관점에서 이루어질 것이다.

둘째, 미국의 재건과 현대화 과정에서 노동자를 일터로 돌려보내고자 한다. ① 퇴역군인의 고용지원을 위한 세금공제와 취업 대비 노력: 대통령은 군인들의 취업 준비를 극대화할 수 있는 새로운 전담 부서를 창설하는 동안 6개월 이상 일자리를 찾고 있는 실업상태의 퇴역군인 고용을 위하여 \$5,600까지 세금을 공제하는 “영웅에 대한 감세(Returning Heroes Tax Credit)”와 6개월 이상 일자리를 찾고 있는 실업상태의 후유장애 군인 고용을 위하여 \$9,600까지 세금을 공제하는 “부상당한 전사를 위한 감세(Wounded Warriors Tax Credit)”를 제안한다. ② 교사, 경찰, 소방관의 강제해고 방지: 대통령은 경찰관과 소방관을 고용하고 고용상태를 유지하도록 노력함과 동시에 280,000명에 이르는 교사들의 강제해고를 방지하기 위하여 350억 달러를 투자할 것을 제안한다. 이 지원금은 주 및 지방정부가 강제해고를 피하고 반복하는 데에 도움을 준다. 대통령의 제안에 따르면, 300억은 교사에게 직접적으로 지원될 것이며 50억은 공공안전과 응급구조원들을 고용하고 유지하는 데에 지원된다. ③ 35,000여개 학교들의 현대화(과학실험실과 인터넷 환경 교실에서부터 시설 보수까지): 대통령은 최소 35,000개의 공립학교를 현대화시키도록 250억 달러를 학교 인프라에 투자할 것을 제안한다(이 투자는 교실을 증축하고 학교가 21세기의 수요를 충족시키도록 업그레이드 하는 동안 고용을 창출하게 된다). 여기에는 지방 학교와 인디안 교육부가 지원하는 학교에 대한 우선지원이 포함된다. 지원금은 긴급 보수 및 개조, 조경 및 에너지 효율 업그레이드, 석면 제거와 새로운 과학실험실과 컴퓨터실의 신축의 범위에서 학교들을 업그레이드 시키는데 사용된다. 대통령은 미래 세대의 학생과 공동체에 봉사할 수 있는 역량을 키우려는 시대적 요구에 따른 인프라 개선을 위하여 지역 대학(인디안 부족 대학 포함)의 현대화에도 50억 달러를 투자할 것을 제안한다. ④ 도로, 철도 및 공항에 대한 즉각적 투자: 대통령의 계획에는 당시 미국민간엔지니어협회에서 D 등급을 받은 인프라의 현대화를 돕고 수천만의 건설노동자들을 일터로 보낼 수 있도록 고속도로, 철도와 항공에 500억 달러를 즉각 투자하는 것도 포함되어 있다. 이 법안을 통하여 오바마 대통령은 공항시설 개선, 미래세대 항공운송 현대화, 경제회복을 위한 운

송투자 및 운송 인프라 혁신 프로그램(Transportation Investment generating Economic Recovery & Transportation Infrastructure Finance and Innovation Act) 지원을 계획하였다. 이러한 지원조치에는 사회적 배려 계층에게 운송 인프라와 관련된 직업 교육의 기회를 제공하고 영세사업자들이 운송 인프라와 관련한 계약에서 경쟁력을 갖출 수 있도록 하는 절차적 보장조치가 포함된다. 대통령은 일자리 위원회 및 관계 기관과의 논의를 통하여 이 법안의 발의 즈음에 공포된 ‘대통령 각서’를 근거로 운송 인프라 구축에 대한 투자를 가속화하고자 하였다. ⑤ 국립기간산업은행 설립: 대통령은 의회에게 사적 공적 자금을 부양하고 전국에 걸친 기간산업에 관한 광범위한 프로젝트에 투자할 수 있도록 정치적 이해에 관계없이 자본금 100억 달러의 국립기간산업은행을 통과시켜 줄 것을 요청하였다. ⑥ 재건 프로젝트: 가정, 사업체, 공동체 재건을 통하여 노동자를 일터로 돌려보내기: 대통령은 현재 비어있거나 압류된 수천만의 주택과 사업체를 재건축하고 재단장하는 업무에 건설노동자들을 종사하게 하는 전국 단위의 노력에 150억 달러 투자를 제안한다. 재건 프로젝트는 높은 압류 비율을 보이는 지역을 안정화 하는 과정에서 사적 영역으로부터 기술과 자본을 가져오고 주거 및 상업 시설 개선에 중점을 둘 것이며 토지은행과 같은 혁신적 재산 문제 해결을 확대할 것이다. 이 방법은 건설일자리 창출할 뿐 아니라 범죄를 감소시키며 주택 대란이 휩쓸고 간 지역의 집값을 안정화시키는 데에도 도움이 된다.

셋째, 미국 구직자를 위한 일자리 창출을 다루고 있다. ① 600만이 혜택을 잃지 않도록 유연성을 증진시키는 실업보험체계의 개혁: 양 정당 모두 최선의 아이디어와 가장 개혁적인 주들의 사례를 근거로 대통령은 40년간 계속된 실업보험체계를 혁신적으로 개혁할 것을 제안한다. 이러한 개혁과 동시에 대통령은 600만 실업자가 혜택을 잃지 않고 독립적인 연방의회 예산국이 경제활동 증진을 위한 “가성비 최고” 옵션이라고 결정한 내용을 확장시키는 실업보험의 확대를 다시 역점에 둔다. ② 재고용 지원: 각 주들은 장기실업자들에 대한 재고용 지원의 엄격한 적용과 함께 실업보험 수급자인 장기실업자들이 적격성을 판단 받아 구직 계획을 세울 수 있는 평가의 실시를 요구받게 될 것이다. 이러한 개혁은 실업보험 수급자들의 일자리 복귀를 가속화할 것이다. ③ 일자리 나누기: 대통령은

피고용인들을 해고하기 보다는 노동 시간을 감축하는 실업보험 사용 방안을 장려하는 “일자리 나누기”를 확대시킬 것이다. ④ 장기실업자 일자리 창출을 위한 과감한 개혁에 필요한 주 정책의 유연성 확보: 대통령은 각 주들이 다음 프로그램을 포함한 장기실업자 대상의 새로운 프로그램을 제시하기 위한 추가적인 재원을 지급하도록 제안한다. ⑤ “일자리 연계” 프로그램: 각 주들은 최저임금과 계속고용이 보장되도록 수정 및 개선 방안을 제시하면서 “조지아 주 일자리” 또는 “노스캐롤라이나 취업 기회”와 같은 프로그램의 기능을 증진하기 위한 개선 노력을 할 수 있을 것이다. ⑥ 임금 보험: 각 주들은 노령의 장기실업 미국인들이 새로운 산업이나 직장에서 일하기 위해 돌아오도록 하는데 실업보험을 사용할 수 있을 것이다. ⑦ 창업 지원: 각 주들은 장기실업자들이 본인의 영세사업을 시작하여 스스로의 일자리를 창출하는 것을 도울 수 있는 유연성을 갖출 것이다. ⑧ 기타 재고용 개혁: 각 주들은 장기실업자들에게 노동 기회를 제공하는 것과 관련된 다른 개선 방안들을 도입하기 위하여 노동부 장관의 면제를 요청할 수 있을 것이다. ⑨ 장기실업자 고용에 대한 감세: 대통령은 6개월 이상 구직 중인 실업자를 고용한 경우 4,000달러의 세금 감면을 제안한다. ⑩ 저소득 청소년과 성인에 대한 투자: 대통령은 수천만의 저소득 청소년과 성인이 성장산업 분야에서 일하고 필요한 기술을 교육받을 수 있도록 하는 새로운 “일자리 창출 기금”을 제안한다. 이러한 개혁은 3가지로 진행된다: i) 2009년과 2010년 사이에 37만 이상의 일자리를 지원한 성공적인 프로그램의 도입을 통하여 청소년들에게 여름 학기 및 상시 일자리를 지원한다. ii) 2009년과 2010년 사이에 26만개의 일자리를 지원한 빈곤가정의 한시적 지원 프로그램(Temporary Assistance for Needy Families)을 통하여 실업 상태의 저소득자들에게 구직을 위한 보조금을 지급한다. iii) 전망 있고 혁신적인 지역기반일자리와 저소득 성년과 청소년의 신속한 구직을 위한 직업 훈련을 지원한다. ⑪ 고용자의 실업노동자에 대한 차별 금지: 대통령의 계획은 입법자들이 현재 실업자라는 이유만으로 지원자의 채용을 거부하거나 채용대상자 중 실업자를 제외하는 행위를 불법화할 것을 요구한다.

넷째, 모든 미국 노동자와 가정에 더 많은 수입을 제공하고자 한다. 즉 ① 1억 6천만 노동자들에 대한 내년 소득세 절반 감면: 대통령의 계획은 내년에 근로자의 소득세를 절

반으로 삭감하는 작년 12월에 통과된 소득세 감면규정을 확대한다. 이 규정은 연간 5만 달러 수입의 전형적 가정에 대해 1,500달러의 감면 혜택을 제공할 수 있다. 2010년 12월 통과된 근로세 삭감과 함께 미국 일자리법은 일반 기금에서 사회보장기금으로 전환하여 사회보장국이 종전과 동일한 금전을 지불받도록 구체화하였다. ② 더 많은 미국인들이 최저 금리로 다시 대출을 받을 수 있도록 지원: 대통령은 자신의 경제팀에게 더 많은 대출자들이 저금리 혜택을 받을 수 있도록 현재의 금융프로그램(HARP)에 존재하는 장애를 제거하기 위하여 미국정부로부터 인가를 받은 주택금융용자기업(Fannie Mae社와 Freddie Mac社)과 함께 일할 것을 지시하였다. 이러한 조치는 대출자들이 그대로 주택을 소유하면서 두 회사의 위험도 경감시키도록 함으로써 대출자를 도울 뿐 아니라 그 지역공동체와 미국 납세자들을 돕는다.

다섯째, 대통령의 장기적자경감계획의 일부로서 충분히 지원하고자 한다. 즉 미국 일자리법은 충분한 재정지원이 가능하도록 보장하기 위하여 대통령이 법률 시행에 필요한 추가적인 적자를 감소시키면서 적자 목표치를 그대로 맞추는 방안 모색을 위하여 연합위원회를 소집할 수 있도록 한다.

(5) 2012년 서민소득세감면법

2012년 서민소득세감면법(Middle Class Tax Relief and Job Creation Act of 2012)은 일명 소득세감면법으로 알려져 있으며 2012년 제정되었다. 이 법안의 주요내용은 첫째 고령자들이 자신의 기존 의사들로부터 계속하여 치료를 받을 수 있도록 의사들에 대한 의료보험금의 지불 확대, 둘째 2011년에 한하여 사회보장 관련 소득세의 2% 감면 확대, 셋째 실업수당의 확대, 넷째 환자보호와 부담적정보험법의 일부 폐지, 다섯째 국가공공안전 광대역네트워크의 설립 요구, 여섯째 주파수 재조정 경매에 관한 법률의 개정과 주파수 사용에 관한 연구, 일곱째 채권담보부증권에 따른 1011억 달러에 달하는 재정적자 인상, 여덟째 연방비상관리국의 부조 확대, 아홉째 차세대 9-1-1 서비스의 연구와 보호 신설, 열 번째 약물관련 근로자에 대한 연방약물검사의 요구, 열한 번째 빈곤가정을 위한

임시부조 확대, 열두 번째 11년간의 연방 재정적자 축소, 열세 번째 소상인에 대한 일자리 창출 장려금 확대, 열네 번째 장기실업자를 위한 일자리 검색 증진, 열다섯 번째 연방공무원연금 개정, 열여섯 번째 긴급 시 아마추어 라디오의 이용과 아마추어 안테나에 대한 사적 토지 사용 제한에 대한 연방규제의 개정에 대한 검토, 열일곱 번째 단기보상프로그램(Short-time Compensation Program, 일명 해고방지법(Layoff Prevention Act of 2012))의 설립을 담고 있다. 이 프로그램은 고용주로 하여금 종업원을 해고하는 대신에 근무일을 줄일 수 있도록 허용하는 내용을 담고 있다.²⁶⁾

3. 트럼프 정부

(1) 미국일자리보호법안

2017년 3월 발의된 ‘미국일자리보호법안(Protecting American Jobs Act)’은 하원의 교육 및 노동 전문위원회에 상정되어 있으나 더 이상의 진척이 없다. 이 법안은 연방노동관계법을 개정하여 노동관계위원회의 권한을 변경하고자 하는 것을 주된 내용으로 한다. 그 내용으로 첫째 위원회의 법무자문관이 불공정 노동 관행에 대한 제소를 조사하는 역할을 폐지하고, 둘째 위원회의 내부기능에 관한 규칙제정권한을 제한하며, 셋째 개인, 고용주, 근로자 또는 노동기구의 실질적 권리에 영향을 미치는 규칙 공포의 금지, 넷째 위원회의 권한을 불공정 노동행위의 조사에 관한 권한으로 제한함으로써 불공정 노동행위의 참여를 금지하는 권한의 폐지, 다섯째 위원회의 명령을 이행하기 위한 법원에의 소제기, 금지 청구, 관할권 쟁의 파업에 대한 심리개최 권한의 폐기를 담고 있다.²⁷⁾

26) Public L. 112-96.

27) S. 1549 (115th Congress); H.R. 1722 (115th Congress).

(2) 세금감면 및 일자리창출법안

2018년 회계연도의 예산에 관한 법률로서 ‘세금감면 및 일자리창출법안(Tax Cut and Jobs Act)’은 2017년 발의되었다. 그 주요 내용은 기업과 개인을 위한 세율을 낮추고 표준 공제와 가족 세액 감면을 증가시킴에 의하여 개인과세를 단순화하는 것이다. 그러나 반면 사적공제를 폐지하고 공제를 항목별로 분류하는 것에 대한 이익을 줄이고, 주와 지역별 소득세 및 재산세에 대한 공제와 대출이자공제를 제한하고, 개인을 위한 대체최소세액을 줄이고, 회사에 대한 대체최소세액을 폐지하고, 상속세에 의해 영향을 받는 상속재산의 수를 줄이며, 부담적정의료보험법의 사적강제조항을 폐기하는 내용을 담고 있다.²⁸⁾

(3) 미국일자리창출촉진법안

2017년 ‘미국일자리창출촉진법안(Bring Jobs Home Act)’은 일자리 창출과 경기부양과 관련하여 두드러진 법안에 해당되는데, 이 법안은 트럼프 대통령이 처음 발의한 법안이 아니며 경기부양을 위하여 오바마 대통령에 의해 이미 2014년에 발의된 바가 있다. 이 법안의 주요내용은 내국세법을 개정하여 미국 외 지역에 위치한 사업을 폐기하고 미국 내로 사업을 이전하는 경우에 그 발생 비용의 20%까지 조세 감면을 인정하며, 미국 내 사업을 해외로 이전하는 비용에 대한 세금 감면을 인정하지 않는 것이다. 이 법안은 미국 내 고용을 늘리는 것을 그 목적으로 한다(법안의 번역문은 [부록 1] 참조). 그러나 2014년에는 의회를 통과하지 못하여 법률로 확정되지 못하였으며, 이 법안은 2017년 1월 다시 상원과 하원에서 모두 발의되었고 그 내용도 2014년 발의된 법안과 동일하지만 2018년 10월 현재도 상원과 하원 모두 전문위원회에 계류 중이다.²⁹⁾

28) Public L. 115-97.

29) Howard Gleckman, *The Bring Jobs Home Act Won't*, 'Forbes(internet version)', 2014. Jul.

24(www.forbes.com).(2018.10.30. 방문)

이 법안은 미국 내국세법(Internal Revenue Code)에 1장 A절 IV부의 D를 수정하여 국내 이전 비용(insourcing expenses)의 세금 공제에 관한 제45S조와 국외 이전 비용의 공제 거부(Denial of Deduction for Outsourcing Expenses)에 대한 제280 I 조를 추가하는 것을 그 내용으로 한다.³⁰⁾ 국내 이전을 위한 비용에는 미국 이외 지역에 위치한 납세자의 사업 단위를 폐쇄하기 위한 비용과 미국 내에 사업 단위(또는 납세자가 소속된 그룹 계열의 구성원)를 유치하기 위한 비용을 의미하며 폐쇄가 곧 유치로 이어져 재배치로 인정될 것을 요구한다. 특히, 이 법안에 따른 공제를 받기 위해서는 해당 과세연도의 전일제 직원 수가 직전 과세연도 전일제 직원 수를 초과할 것을 요구하여 국내 고용 증진의 직접적 결과를 요건으로 규정하고 있다(제45S조). 국내 이전 비용이 이러한 요건을 만족하면 그 비용의 20%에 상응하는 액수를 세액공제로 인정받을 수 있다. 반대로 미국 내에 위치한 납세자의 사업 단위를 폐쇄하기 위한 비용과 미국 외에 납세자의 사업 단위를 설립하기 위한 비용은 세금 공제가 불가능하도록 규정하고 있으며 자본 계정에 상환하거나 상각할 수 없도록 규정하고 있다(제280 I조).

(4) 퍼킨스 직업기술교육법

트럼프 대통령은 퍼킨스 직업기술교육법(Carl Perkins Career and Technical Education Act; Perkins CTE)의 재승인을 위해 노력해왔다. 이 법이 마지막으로 재승인된 것은 2006년도이며 그 이후에도 이 법을 재승인하고자 하는 노력은 수년간 있어 왔으나 정책적 합의가 이루어지지 않아 교착상태에 있었다. 퍼킨스법의 재승인을 통한 노동력개발정책은 트럼프 대통령의 국가기간시설계획의 중요한 일환이며, 해당 법안은 2018년 2월 국회에 발의되었다. 그 결과 의회를 통과하여 재승인된 퍼킨스법은 대통령의 서명을 거쳐 다시 효력을 가지게 되었다.³¹⁾

30) S. 247 (115th Congress)(<https://www.congress.gov/bill/115th-congress/senate-bill/247>); H.R. 685 (115th Congress)(<https://www.congress.gov/bill/115th-congress/house-bill/685>)(2018.10.30. 방문).

31) 2018 WL 3629345 (White House); Office of Communications, *President Donald J. Trump Is Committed To Preparing America's Workers For The Jobs Of Today And Tomorrow*, The White House, July 31, 2018.

이 법에 따른 직업기술교육(CTE) 프로그램은 학생들에게 현재와 미래 경제 환경 속에서 성공할 수 있는 기술을 제공하는 것을 목표로 한다. 이 프로그램은 직업교육프로그램을 지원하기 위한 목적으로 사용할 수 있도록 매해 주정부에 10억 달러를 지원하는 것을 승인한다. 이 프로그램을 통하여 중등학교나 전문대학 또는 대학교 학생들은 구직을 위해 필요한 기술과 지식교육에 대한 지원을 받을 수 있다. 천백만 명의 학생들이 이 프로그램의 혜택을 받을 수 있을 것으로 기대된다.³²⁾

(5) 노동인구 개발에 관한 행정명령

2018년 7월 트럼프 대통령은 미국 노동자들을 위한 대통령의 국가위원회(Establishing President's National Council for the American Worker)를 설립하는 행정명령에 서명하였다. 이 위원회는 기술격차에 대한 인식을 증가시키고 인턴직의 확대에 조력하며 노동자들의 교육에 대한 투자를 독려하는 것을 그 목표로 한다. 15개 이상의 주요 회사들이 서명식에 참석하여 미국 노동자들의 새로운 교육과 직업교육 제공에 투자할 것을 약속하였다.³³⁾

4. 시사점

오바마 정부의 정책은 미국이 대공황 이래 최대 경제불황으로 고통받던 2008년 경제공황을 극복하는데 크게 기여한 바 있다는 점에서 평가된다. 오바마 재직 시의 실업률도 임기 말에는 낮은 실업률을 보였다. 트럼프 정부의 정책은 무역장벽을 강화함으로써 수출위주의 국가의 기업들이 미국 내 공장 등을 설립할 수밖에 없게 하는 정책을 펴고 있는 것으로 보인다. 이와 같이 미국은 일자리 창출을 통하여 간접적으로 고용을 늘리는 정책에 역점을 두고 있는 것으로 판단된다. 다만, 예외적으로 취업취약계층(특히, 군인 등)에 대

32) 2018 WL 3629345 (White House); Office of Communications, *President Donald J. Trump Is Committed To Preparing America's Workers For The Jobs Of Today And Tomorrow*, The White House, July 31, 2018.

33) 2018 WL 3471190 (White House); Office of Communications, *President Donald J. Trump's Executive Order On Workforce Development*, The White House, July 19, 2018.

하여 직접적으로 조세혜택을 주거나 적극적으로 영세사업자 등에 대한 조세감면 정책 등을 시행하여 왔다.

미국은 아래에서 살펴보는 일본이나 우리나라의 정부정책이나 법제도에 반영된 직접적인 고용지원보다는 일반국민의 일자리를 창출하고 이를 통하여 사회 전반에 일자리를 늘려가려는 것으로 보인다. 구체적으로 오바마 정부에서 2009년 미국 경제회복 및 투자 촉진법(American Recovery and Reinvestment Act of 2009)은 미국경제위기를 구하는데 큰 역할을 한 것으로 알려지고 있는데, 최근 우리 경제의 침체에 대한 대응방안으로 정부 정책의 수립 등에 중요한 의미가 있다. 즉 이 법에서 도입하고 있는 가정과 영세사업자에 대한 조세정책과 분야별 투자(공공시설의 투자, 대체에너지 투자, 의료보험 확대, 교육지출 등)는 향후 우리나라의 경제침체 극복과 일자리 창출에 시사하는 바가 크다. 이외에도 2008년 경제자극법, 2010년 중소기업일자리창출법, 2011년 미국일자리법안 등에서 알 수 있듯이 정부역할 중에서 조세정책을 통한 간접적인 투자(조세감면)의 중요성은 일반서민과 자영업자, 영세사업자 등에 관한 정부 정책에도 적극 고려할 필요가 있다.

제3절 유럽연합

1. 개요

고용정책에 관한 유럽의 공동 대응을 강조한 「유럽고용전략(European Employment Strategy, EES)」은 1997년부터 시작되었다. 1994년 에센 정상회의(Essen Summit)를 시작으로 1997년 암스테르담 조약(Treaty of Amsterdam)과 룩셈부르크 정상회의(Luxembourg Jobs Summit)를 거쳐 수립되었다.³⁴⁾ 이 유럽고용전략은 ①고용가능성(Employability) 증진 ②일자리 창출과 기업을 정신(Entrepreneurship) 장려 ③근로자 적응능력(Adaptability) 향상 ④남녀평등이라는 4가지 대원칙과 함께 각 원칙별 고용 가이드라인을 채택하였다.³⁵⁾

34) 정형우, 유럽연합의 고용정책, 국제노동브리프 Vol.2 No.2 한국노동연구원, 2004, 71~72면.

35) 한국노동연구원 국제협력실, 유럽의 노동시장과 일자리창출정책 I, 국제노동브리프 Vol.2. No.1, 한국노동연구

2000년 3월 리스본 정상회의(Lisbon Summit)에서는 2010년까지 전체 취업률 70%, 여성취업률 60%를 목표로 설정하고 지속가능한 경제성장과 경쟁력 있는 지식기반 경제구축을 위한 리스본 전략을 수립하였다. 리스본 전략은 ①과학기술 지식창출 및 확산 ②EU 단일시장 활성화 ③기업환경 개선 ④노동시장의 유연성 향상 ⑤환경친화형 지속가능한 성장을 5대 목표로 제시하였다.

2003년 브뤼셀 평의회에서는 경기침체로 인하여 고용환경이 악화되자 2003년부터 2006년까지 시행할 ‘신유럽고용전략’을 채택하였다. 여기에는 ①완전고용 ②노동의 질과 생산성 향상 ③사회통합 강화라는 3가지 포괄적 목표와 함께 10가지의 구체적 가이드라인이 제시되었다.

현행 유럽고용전략은 2010년에 발표된 「유럽2020전략(The Europe 2020 Strategy 2010-2020)」의 일환으로 시행되고 있다. 유럽고용전략의 통합적, 효율적 시행을 위하여 「유럽회기(European Semester)」시스템은 ① 고용 가이드라인(고용위원회가 제안하고 각 정부가 동의하며 이사회가 채택한 것으로 공통적인 정책의 우선순위와 목표를 제시) ② 공통고용 보고서(JER) (고용위원회가 발간하고 이사회가 채택한 것으로 유럽의 고용상황 평가, 고용 가이드라인 이행, 핵심 고용 및 사회적 지표 평가를 수록) ③ 국가개혁프로그램(NRPs) (각국 정부가 제출하고 유럽 2020전략 집행위원회가 분석) ④ 국가보고서(위원회가 국가개혁프로그램 평가에 기초하여 회원국의 경제 정책 및 국가별 권고사항을 분석)를 통하여 회원국들이 거시경제정책, 재정정책, 구조개혁정책을 공통된 일정 주기 속에서 조정하도록 한다.³⁶⁾

원, 2004, 88면.

36) European Commission, European employment

strategy(<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>)(2018.10.30. 방문)

2. 유럽2020전략

2010년 10월 유럽연합은 2008년 경제위기로 인한 유럽경제의 구조적 약점이 드러나자 고용증진과 지속적인 성장을 위한 10개년 전략프로그램으로 「유럽2020전략」을 발표하였다. 이 전략은 EU의 경제위기를 극복하고 미래경쟁력을 강화하며, 주요 사회문제에 대한 대책을 마련하는 '합리적(Smart)이고 지속가능(Sustainable)하며 포용적(Inclusive)' 성장의 3대 비전을 제시하였다.³⁷⁾

유럽연합은 유럽2020을 달성하기 위한 5개의 중점목표를 제시하였는데 그 내용은 다음과 같다.³⁸⁾ 첫째, 20세부터 64세 인구의 노동시장 참여율을 2020년까지 75%까지 증대시킨다. 둘째, 연구개발(R&D)에 유럽 총생산량(GDP)의 3%까지 투자한다. 셋째, 1990년 수준과 비교하여 온실가스를 20% 감축하고, 신재생에너지를 20% 확대하며, 에너지효율을 20% 증가시킨다. 넷째, 조기학업중단자의 비율을 10%로 감소시키고, 전문학교나 그와 동등한 교육을 받은 30세에서 34세 인구의 비율을 적어도 40%까지 증가시킨다. 다섯째, 가난과 소외의 위험에 처한 인구를 2천만 명 이하로 감소시킨다.

3. 2010년 통합 고용 가이드라인

유럽2020전략은 기존의 24개 가이드라인을 대체하는 10개 통합 가이드라인을 통하여 추진되는데 이는 유럽연합 및 회원국의 개괄적 경제정책 가이드라인(I부)과 회원국의 고용정책 가이드라인(II부)으로 구성된다. 통합 가이드라인의 I, II부는 유기적으로 연계되며 회원국들에게 자국의 경제 개혁 프로그램을 추진하기 위해 기본 방향을 제시하는

37) European Commission, Europe 2020, 2010, p8 (<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>)(2018.10.30. 방문)

38) The Europe 2020 Strategy(2010-2020) (https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en)(2018.10.30. 방문)

역할을 한다. 2010년 이사회는 2014년까지 이 통합 가이드라인이 기본적인 틀을 유지하는 것으로 결정하였다.³⁹⁾

유럽2020전략의 2010년 통합 가이드라인(‘2010년 10월 21일 회원국의 고용정책 가이드라인에 관한 이사회 결정(2010/707/EU)’)⁴⁰⁾

▪ I 부 - 개괄적 경제정책 가이드라인

1. 지침1: 공공 재정의 질과 지속가능성 보장
2. 지침2: 거시경제의 불균형 완화
3. 지침3: 유럽의 지역 불균형 감소
4. 지침4: R&D와 혁신에 대한 지원 개선 및 디지털 경제의 잠재성 촉진
5. 지침5: 자원활용의 효율성 개선과 온실가스 배출 감축
6. 지침6: 사업 및 소비자 환경 개선, 산업 기반 현대화

▪ II 부 - 고용정책 가이드라인

7. 지침7: 남녀 모두의 노동시장 참여 증진, 구조적 실업의 감소 및 일자리 질 향상
8. 지침8: 노동시장 수요에 부합하는 숙련된 노동력 개발과 평생교육 증진
9. 지침9: 모든 단계에서의 교육 및 직업훈련 시스템의 품질 및 성과 향상과 고등교육 및 이에 상당한 교육에의 참여 확대
10. 지침10: 사회적 포용과 빈곤 퇴치

2010년 통합 가이드라인 중 회원국의 고용정책에 관한 가이드라인은 지침7부터 지침10까지로 (i)남녀 모두의 노동시장 참여 확대와 구조적 실업의 감소 및 일자리 질의 향상(적절한 사회보장정책, 세금 및 복지 지원) (ii)노동시장에서의 수요를 충족시키는 숙련된 노동력 개발과 평생교육의 증진(인적 자원 개발, 숙련도 향상, 평생교육제도, 사회적 협력을 통한 교육 강화) (iii)모든 단계에서의 교육 및 직업훈련 시스템의 품질 및 성과

39) European Commission, Europe 2020, 2010, p26 (<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>)(2018.10.30. 방문)

40) 자세한 사항은 [부록 2] 참조.

향상과 제3차 교육 및 이에 상당한 교육에의 참여 확대(생애 전 단계 교육 훈련 시행, 중퇴율 감소, 고등교육 강화) (iv)사회적 포용과 빈곤 퇴치에 대하여 규정하고 있다.⁴¹⁾

4. 2015년 통합 가이드라인

2015년 10월 이사회는 투자와 구조개혁, 재정 책임에 관한 새로운 경제정책에 맞추어 기존의 통합가이드라인을 업데이트하였다.

2015년 통합 가이드라인(‘회원국 및 EU 경제정책의 개괄적 가이드라인에 관한 이사회 권고(2015/1148)’과 ‘회원국의 고용정책 가이드라인에 관한 이사회 결정(2015/1848)’⁴²⁾

▪ **I 부 - 개괄적 경제정책 가이드라인**

1. 지침1: 투자 촉진
2. 지침2: 회원국의 구조개혁을 통한 성장 강화
3. 지침3: 유럽연합 수준의 지속가능한 성장과 일자리에 대한 주요 장벽 제거
4. 지침4: 공공재정의 지속가능성 및 성장 친화력 향상

▪ **II 부 - 고용정책 가이드라인**

5. 지침5: 노동 수요 부양
6. 지침6: 노동 공급과 기술, 경쟁력 향상
7. 지침7: 노동 시장의 기능과 사회적 소통의 효율성 강화
8. 지침8: 사회적 포용, 빈곤 퇴치 및 평등한 기회 제공

먼저, 수정된 개괄적 경제정책 가이드라인 중 지침3은 지속가능한 성장과 일자리에 대한 주요 장벽 제거를 제시하고 있는데 여기에는 디지털 단일시장의 조성, 단일 금융시장에 대한 강화된 규제와 감독 및 소비자 보호, 강력한 에너지 동맹에 관한 일반적 경제정책이 포함된다.⁴³⁾

41) 자세한 것은 [부록 2] 참조

42) 자세한 것은 [부록 4] 참조

43) 자세한 것은 [부록 3] 참조

다음으로, 새로운 고용정책 가이드라인에는 (i)노동 수요의 부양(고용창출에 따른 고용주의 부담 경감, 노동과세 부담 경감, 최저임금 등의 개편), (ii)노동 공급과 기술 및 경쟁력의 향상(관련 기술과 기능, 필요투자, 교육과 훈련제도에서의 구조적 약점의 해결, 사회적으로 혜택을 받지 못하는 집단을 위한 고용 장벽의 축소), (iii)고용시장의 기능 향상(노동시장분할을 막기 위한 유연성과 안전성 원칙, 사회적 동반자 관계, 적극적 노동시장 정책의 개선, 공공기관의 고용서비스의 향상, 노동시장의 유동성 확대), (iv)공정성의 보장, 빈곤 타파와 평등한 기회의 증진(사회보장제도의 현대화, 의료와 장기 관리제도, 적극적 관여 원칙, 조기 학업 중단과 사회적 배제를 막기 위한 사회정책)의 내용이 포함된다.⁴⁴⁾

5. 2018년 개정 고용정책 가이드라인

2017년 11월 이사회는 새로운 고용정책 가이드라인을 채택하였다.

2018년 통합 가이드라인(‘2018년 7월 16일 회원국의 고용정책 가이드라인에 관한 이사회 결정 (2018/1215)’)⁴⁵⁾

▪ **I 부 - 개괄적 경제정책 가이드라인(2015년)**

1. 지침1: 투자 촉진
2. 지침2: 회원국의 구조개혁을 통한 성장 강화
3. 지침3: 유럽연합 수준의 지속가능한 성장과 일자리에 대한 주요 장벽 제거
4. 지침4: 공공재정의 지속가능성 및 성장 친화력 향상

▪ **II 부 - 고용정책 가이드라인(2018년)**

5. 지침5: 노동에 대한 수요 증대
6. 지침6: 노동력 공급 강화
7. 지침7: 노동 시장의 기능과 사회적 소통의 효과 강화
8. 지침8: 사회적 통합 촉진, 빈곤 퇴치 및 동등한 기회 제공

44) 자세한 것은 [부록 4] 참조

45) 자세한 것은 [부록 5] 참조

개정된 고용정책 가이드라인은 (i) 노동 수요 부양(일자리 창출, 노동 관련 세금과 최저임금 설정), (ii) 노동과 기술공급 강화(양질의 직업교육 및 훈련, 청년 실업 대응), (iii) 노동시장 기능 개선(노동시장 세분화 경감, 안전한 근로환경 제공, 실업수당), (iv) 동등한 기회제공과 빈곤 퇴치(최저 소득 보장, 교육·주거·장기요양·은퇴연령 상향 등)를 주요 내용으로 한다.⁴⁶⁾

6. 시사점

유럽 2020전략과 통합 가이드라인으로 대표되는 유럽고용전략은 그 자체가 직접적인 법적 강제성은 없으며 유럽연합 차원에서 개방적 조정방식을 통하여 조정된 전략이라는 특징을 가진다.⁴⁷⁾ 따라서 회원국들의 개별 국내 입법과 정책에 의하여 구체적인 추진 내용은 결정되지만 이 전략을 통하여 유럽연합 차원의 통일된 방향을 확인할 수 있다.

또한 유럽연합의 고용정책은 사회보장 차원에서의 단순한 실업 대책이나 고용확대 정책을 넘어 다른 경제, 사회, 교육, 조세, 기업 정책 등과 강한 연계 속에서 제시되고 있다.⁴⁸⁾ 이러한 고용 정책은 고용을 통한 경제 부양과 지속 가능한 성장을 추구하는 중장기적 정책으로서의 성격을 가지고 있다.

특히 2018년 개정된 4개의 가이드라인은 기존과 같이 첫째, 고용창출, 조세제도 개선, 임금구조 개편 등 고용수요를 높일 것, 둘째 투자, 교육 및 훈련 등을 통하여 경쟁력을 높일 것, 셋째 고용시장의 유연성과 안전성, 고용서비스 향상 등을 통하여 노동시장의 기능 향상을 도모할 것, 넷째 공정성의 보장, 빈곤퇴치 및 평등한 기회의 증진을 통하여 사회통합을 추구할 것을 제시하고 있는데 특히 이번 새로운 고용정책에서는 사회복지 정책과의 강한 관련성이 강조되고 있다.

46) 자세한 것은 [부록 5] 참조

47) 한국노동연구원 국제협력실, 유럽의 노동시장과 일자리창출정책 I, 국제노동브리프 vol.2 no.1, 2004, 90면.

48) 김일곤. 유럽연합 고용정책의 발전 과정과 성격, EU 연구, 제38호, 2014, 55면.

제4절 일 본

1. 개 요

일본에서도 일자리 창출은 매우 중요한 정책과제로 추진되어 왔으며 다양한 정부지원 시책이 나타나고 있고 최근 일자리 창출 관련한 법제도도 많은 변화가 나타나고 있다. 즉 일본은 일자리 창출을 지원하는 차원에서 노동기준법, 노동자파견법, 고용보험법 등을 개정하였다.

이러한 일본에서 노동시장의 변화와 아울러 일자리 창출 및 고용지원에 관한 법제도의 변화도 나타나고 있다. 여기서 다루는 일본의 법제는 우리나라와 비교하여 시사점을 도출하기 위함이다. 먼저, 일본에서 일반국민의 일자리 창출 관련 ‘고용 대책법’·‘직업훈련의 실시 등에 의한 특정구직자의 취업의 지원에 관한 법률’·‘지역고용개발촉진법’ 및 ‘노동개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률’을, 청년의 고용지원과 관련 ‘청소년의 고용의 촉진 등에 관한 법률’을, 여성의 고용지원과 관련 ‘여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 법률’과 ‘고용분야에서 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률’을, 고령자 고용지원과 관련 ‘고령자 등의 고용의 안정 등에 관한 법률’을, 그리고 장애인의 고용지원과 관련 ‘장애인의 고용의 촉진 등에 관한 법률’을 중심으로 살펴보고자 한다.

2. 일반국민

(1) 고용 대책법

이 법은 국가가 저출산 고령화에 따른 인구구조의 변화 등의 경제 사회 정세의 변화에 대응하여 고용에 관하여 정책 전반에 걸쳐 필요한 시책을 종합적으로 강구하여 노동시장의 기능이 적절하게 발휘되고, 노동력의 수급이 양과 질 모두에 걸쳐 균형을 이루도록 촉진하고, 노동자가 보유하는 능력을 유효하게 발휘할 수 있도록 노동자의 직업의 안정과

경제적 사회적 지위의 향상을 도모하는 동시에 경제·사회의 발전과 완전고용을 달성하는 것을 목적으로 한다(같은 법 제1조제1항 참조). 이를 위하여 국가는 ① 모든 사람이 소유하는 능력에 적합한 직업에 취직할 수 있도록 알선하고 산업이 필요로 하는 노동력을 충족시킬 수 있도록 직업지도 및 직업소개에 관한 시책을 수행할 것, ② 모든 사람이 소유하는 능력에 적합하고, 기술의 진보 및 산업구조의 변동 등에 적응하는 기능과 관련 지식을 습득하며, 이들에 맞는 평가를 받을 것을 촉진하기 위한 직업훈련 및 직업능력검정에 관한 시책을 수행할 것, ③ 취직이 어려운 자의 취직을 용이하게 하고 노동력 수준의 불균형을 시정하기 위해 노동자의 직업의 전환, 지역 간의 이동, 직장에서 적응 등을 지원하기 위해 필요한 시책을 수행할 것, ④ 사업규모의 축소 등의 경우 실업을 예방하는 동시에 이직이 불가피하게 되는 노동자의 원활한 재취직을 촉진하기 위해 필요한 시책을 수행할 것, ⑤ 여성의 직업 안정을 도모하기 위해 임신, 출산 또는 육아를 이유로 한 휴직이나 퇴직한 여성의 계속 고용, 재취직의 촉진, 모자가정의 어머니 및 과부의 고용 촉진, 그 밖의 여성의 취업을 촉진하기 위해 필요한 시책을 수행할 것, ⑥ 청소년의 직업 안정을 도모하기 위해 직업에 대한 청소년의 관심과 이해를 높이는 동시에 고용관리의 개선 촉진, 직업능력의 개발 및 향상 촉진, 그 밖에 청소년의 고용을 촉진하기 위해 필요한 시책을 수행할 것, ⑦ 고령자의 직업 안정을 도모하기 위해 정년의 연장, 계속고용제도의 도입 등의 원활한 실행의 촉진, 재취직의 촉진, 다양한 취업기회의 확보, 그 밖에 고령자가 그 연령에 관계없이 그 의욕 및 능력에 따라 취업할 수 있도록 하기 위해 필요한 시책을 충실히 할 것, ⑧ 장애인의 직업 안정을 도모하기 위해 고용의 촉진, 직업재활의 추진, 그 밖의 장애인이 그 직업생활에 있어서 자립하는 것을 촉진하기 위해 필요한 시책을 충실히 할 것, ⑨ 불안정한 고용상태의 시정을 도모하기 위해 고용형태 및 취업형태의 개선 등을 촉진하기 위해 필요한 시책을 충실히 할 것, ⑩ 고도의 전문적인 지식 또는 기술을 가지는 외국인의 일본에서 취업을 촉진하는 동시에 노동에 종사하는 것을 목적으로 체류하는 외국인에 대해 적절한 고용기회의 확보가 도모되도록 하기 위해 고용관리의 개선의 촉진 및 이직한 경우 재취직의 촉진을 도모하기 위해 필요한 시책을 충실히 할 것, ⑪ 지역적인 고용구조의 개선을 도모하기 위해 고용기회가 부족한 지역에 있어서의

노동자의 고용을 촉진하기 위해 필요한 시책을 충실히 할 것에 필요한 시책을 종합적으로 강구하여야 한다(같은 법 제4조 참조). 지방공공단체는 국가의 시책과 더불어 해당 지역의 실정에 따라 고용에 필요한 시책을 강구하도록 노력하여야 한다(제5조).

이 법에서는 구직자 및 구인자에 대한 지도등, 직업 훈련등의 충실, 직업전환급부금, 사업주에 의한 재취직의 원조를 촉진하기 위한 조치등, 외국인의 고용 관리의 개선, 재취직의 촉진등의 조치, 국가와 지방공공단체와의 제휴등 등을 규정하고 있다(이 법에 관하여 자세한 것은 [부록 6-1] 참조).

(2) 고용보험법

이 법에 따라 일본 정부는 피보험자, 피보험자 및 피보험자가 되려고 하는 사람에 관해 실업의 예방, 고용 상태의 개선, 고용 기회의 증대 기타 고용의 안정을 도모하기 위해 고용안정 사업으로서 ① 경기의 변동, 산업구조의 변화, 기타의 경제상의 이유에 의해 사업활동의 축소를 피할 수 없게 된 경우 노동자를 휴업시키는 사업주 기타 노동자의 고용 안정을 도모하기 위해서 필요한 조치를 강구하는 사업주에 대해서 필요한 조성 및 원조를 실시하는 것 ② 이직을 피할 수 없게 되는 노동자에 대해서 고용대책법에 규정하는 휴가를 주는 사업주 기타 해당 노동자의 재취직을 촉진하기 위해서 필요한 조치를 강구하는 사업주에 대해서 필요한 조성 및 원조를 실시하는 것 ③ 정년의 인상, '고연령자등의 고용의 안정 등에 관한 법률'에 규정하는 계속고용제도의 도입 등에 의해 고연령자의 고용을 연장, 고연령자 등에 대해 재취직의 지원 실시 또는 고연령자 등을 고용하는 사업주 기타 고연령자 등의 고용의 안정을 도모하기 위해서 필요한 조치를 강구하는 사업주에 대해서 필요한 조성 및 지원을 실시하는 것 ④ '고연령자등의 고용의 안정 등에 관한 법률'에 규정하는 지역고연령자 취업기회 확보계획과 관련되는 사업 중 고용의 안정과 관련되는 것을 실시하는 것 ⑤ 고용기회를 증대시킬 필요가 있는 지역에서의 사업소의 이전에 의해 새롭게 노동자를 고용하는 사업주, 계절적으로 실업하는 사람이 다수 거주하는 지역에 있어 이러한 사람을 연간을 통해서 고용하는 사업주 기타 고용에 관한

상황을 개선할 필요가 있는 지역에 있어서의 노동자의 고용의 안정을 도모하기 위해서 필요한 조치를 강구하는 사업주에 대해서 필요한 조성 및 원조를 실시하는 것 ⑥ 이외에 장애인 기타 취직이 특히 곤란한 사람이 고용의 촉진, 고용에 관한 상황이 전국적으로 악화되었을 경우에 있어서의 노동자가 고용의 촉진 기타 피보험자등의 고용의 안정을 도모하기 위해서 필요한 사업이고 후생노동성령으로 정하는 것을 실시할 수 있다(같은 법 제62조).

(3) 직업안정법

이 법은 일본에서 공공직업안정소 기타의 직업안정기관이 관계행정청 또는 관계단체의 협력을 얻어 직업소개사업등을 실시하는 것, 직업안정기관 이외의 사람이 실시하는 직업소개사업등이 노동력의 수요공급의 적정과 원활한 조정에 완수해야 할 역할 및 적절한 운영을 확보하는 것 등에 의해 각자에 가지는 능력에 적합한 직업에 종사할 기회를 주어 산업에 필요한 노동력을 충족해 직업의 안정을 도모하는 것을 목적으로 한다(같은 법 제1조).

이 법은 직업안정기관이 실시하는 직업 소개 및 직업 지도, 지방공공단체가 실시하는 직업 소개, 직업안정기관 및 지방공공단체 이외의 사람이 실시하는 직업 소개, 노동자공급사업, 노동자파견사업 등을 규정하고 있다.

(4) 직업훈련의 실시 등에 의한 특정구직자의 취업의 지원에 관한 법률

이 법은 일본에서 특정구직자에 대해 직업훈련의 실시, 해당 직업훈련을 받는 것을 용이하게 하기 위한 급부금의 지급, 그 밖의 취업에 관한 지원조치를 강구함으로써 특정구직자의 취직을 촉진하고 특정구직자의 직업 및 생활의 안정에 이바지하는 것을 목적으로 한다(같은 법 제1조).⁴⁹⁾ 여기서 ‘특정구직자’란 공공직업안정소에 구직의 신청을 하고 있

49) 이 법에 관하여 자세한 내용은 [부록 6-2] 참조.

는 자 중 노동의 의사 및 능력을 가지고 있는 자로서 직업훈련, 그 밖의 지원조치를 행할 필요가 있는 자로 공공직업안정소장이 인정한 자를 말한다(같은 법 제2조).

이 법에 따라 국가는 직업훈련을 하는 자가 행하는 직업훈련에 대해 ① 직업훈련 실시 계획에 비추어 적절한 것이라는 것 ② 취직에 필요한 기능 및 이에 관한 지식을 충분히 가지고 있지 않은 자의 직업능력의 개발 및 향상을 도모하기 위해 효과적인 것이라는 것 ③ 그 밖에 기준에 적합하다는 것을 인증을 할 수 있으며(같은 법 제4조제1항 참조), 인증직업훈련이 원활하고 효과적으로 이루어질 수 있도록 인증직업훈련을 하는 자에 대해 예산의 범위 내에서 필요한 지원을 할 수 있고(같은 법 제5조 참조), 해당 인증직업훈련의 실시에도 필요한 지도 및 조언을 할 수 있다(같은 법 제6조 참조). 또한 해당 특정구직자에 대해 직업훈련 수강급부금도 지급할 수 있다(같은 법 제7조제1항 참조).

(5) 지역고용개발촉진법

이 법은 일본에서 고용기회가 부족한 지역 내에 거주하는 노동자에 관해 해당 지역의 관계자의 자주성 및 자립성을 존중하면서 취직의 촉진 그 밖의 지역고용개발을 위한 조치를 강구하고 해당 노동자의 직업의 안정에 이바지하는 것을 목적으로 한다(같은 법 제1조). 여기서 ‘지역고용개발’이란 구직자의 총수에 비해 고용기회가 부족한 지역에 대해 관련 조치를 강구하여 지역고용구조의 개선을 도모하는 것을 말한다(같은 법 제2조 제1항 참조). 이 법에서는 ‘고용개발 촉진지역’⁵⁰⁾과 ‘자발고용 창조지역’으로 구분하여 국가에게 고용개발 촉진지역 및 자발고용 창조지역에서 구직자의 발생 상황, 그 밖에 이러한 지역에서 고용의 동향에 적확하게 대처하기 위해 이 지역 내에 거주하는 구직자, 이 지역 내에 소재하는 사업소에 고용되어 있는 노동자 등에 대해 지역고용개발의 촉진에 필요한

50) 이 법에서 ‘고용개발 촉진지역’이란 ① 자연적, 경제적, 사회적 조건에서 보아 일체인 지역일 것 ② 지역 내에 거주하는 노동자(15세 이상의 자에 한정한다.), 그 밖의 취업의 의사 및 능력을 가지는 자가 해당 지역 내에 거주하는 구직자의 수의 비율이 상당히 높고 해당 구직자의 총수에 비해 현저히 고용기회가 부족하여 해당 구직자가 그 지역 내에 있어서 취직하는 것이 현저히 어려운 상황에 있을 것 ③ 이러한 상태가 상당기간에 걸쳐 계속되는 것이 예상될 것 ④ 그 지역 내에 거주하는 구직자에 관해 지역고용개발을 위한 조치를 강구할 필요가 있는 것으로 인정될 것이라는 요건에 충족하는 지역을 말한다(제2조제2항 참조).

시책을 종합적이고 효과적으로 추진하도록 하고 있다(같은 법 제3조 참조).

이 법에서는 지역고용개발지침 및 지역고용개발계획 등, 고용개발 촉진지역과 관련된 지역고용개발을 위한 조치, 자발고용 창조지역과 관련된 지역고용개발을 위한 조치, 잡직에서 산업집적의 형성 및 활성화와 관련된 조치 등과의 종합적인 실시, 관련 기관 간 협력, 지방공공단체에의 원조 등을 두고 있다(이 법에 관하여 자세한 것은 [부록 6-3] 참조).

(6) 노동 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률

이 법은 고용시장의 유연성을 강화하는 중요한 입법이고 최근 일본의 노동시장에서 나타난 여러 문제를 개선하고자 하는 일괄정비법에 해당된다. 이 법은 노동자가 각각의 사정에 따른 다양한 일하는 방법을 선택할 수 있는 사회를 실현하는 것을 의도한다. 이 법은 일하는 방법 개혁을 추진하기 위해 시간외 노동의 한도 시간 설정, 고도의 전문적 지식 등을 요구하는 업무에 종사하고 일정 금액 이상의 연수입을 가지는 노동자에게 적용되는 노동시간제도의 창설, 단시간·유기고용노동자 및 파견노동자와 통상의 노동자와의 사이에 불합리한 대우의 차이 금지, 국가에 의한 노동 시책의 종합적인 추진에 관한 기본방침의 책정 등의 조치를 강구하기 위한 것으로 제정 이유를 밝히고 있다. 이 법은 노동자가 각각의 사정에 따른 다양한 일하는 방법을 선택할 수 있는 사회를 실현하는 일하는 방법 개혁을 추진하기 위해 필요한 조치를 강구하려는 것으로서 그 주요 내용은 다음과 같다(이 법에 관하여 자세한 것은 [부록 6-4] 참조).⁵¹⁾

첫째, 국가는 노동에 관한 시책의 종합적인 추진에 관한 기본적 방침을 정하여야 한다.

둘째, 사용자는 과반수노동조합 등과의 협정으로 정하는 바에 따라 1개월 45시간 및 1년 360시간의 한도시간을 넘지 않는 시간에 한하여 노동시간을 연장하여 노동시킬 수 있다. 해당 협정에 의해 임시적으로 한도시간을 넘어 시간외 노동 등을 시키는 경우라

51) 일본 참의원 자료 참조(<http://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/gian/196/pdf/580196630.pdf>)(2018.10.30. 방문).

하더라도 1개월 100시간 미만일 것 등 일정한 요건을 충족시켜야 한다. 이에 위반한 사용자에게는 벌칙을 부과한다.

셋째, 중소기업주에 대하여는 1개월에 60시간을 넘는 시간의 노동에 통상 노동시간의 임금계산액의 5할 이상의 비율로 계산한 할증임금지불의무 적용유예에 관한 규정을 폐지한다.

넷째, 사용자는 일정한 노동자에 대해 연 5일의 연차유급휴가 시기를 지정하고 부여하여야 한다.

다섯째, 직무의 내용이 명확하고 연수입이 기준연간평균급여액의 3배 금액을 상당 정도 상회하는 자를 사용자가 본인의 동의하에 건강확보조치 등을 강구하고, 노동위원회의 결의 등 법령에서 정하는 절차를 거쳐 고도의 전문적 지식을 필요로 하는 등의 직무에 종사시킬 때에는 노동기준법 제4장에서 정하는 노동시간, 휴식, 휴일 및 심야의 할증임금에 관한 규정은 적용하지 않는다.

여섯째, 근무 간의 차이를 해소할 노력의무의 창설이나 산업의·산업보건기능의 강화 등을 행한다.

일곱째, 단시간노동자, 유기고용노동자 및 파견노동자에 대해 불합리한 대우나 차별적 취급의 금지 등에 관한 규정을 정비하는 동시에 통상의 노동자와의 사이에 대우의 차이 내용, 이유 등을 설명하는 것을 사업주에게 의무화시키는 것 이외에 행정예 의한 재판외 분쟁해결 절차의 정비 등을 행한다.

(7) 시사점

이상과 같이 일본의 경우 국민의 일자리 창출을 지원하는 차원에서 ‘고용 대책법’, ‘고용보험법’, ‘직업안정법’, ‘직업훈련의 실시 등에 의한 특정구직자의 취업의 지원에 관한 법률’, ‘지역고용개발촉진법’, ‘노동 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률’

등을 제정하여 시행하고 있다.

첫째, 일본의 ‘고용 대책법’은 우리나라의 고용정책기본법과 유사하지만 이 법률에서는 분야별로 국가정책을 세분화하여 다루고 있어서 기본법보다는 정책법의 성격이 강하게 나타나 있고 국가차원에서 일자리창출에 관한 종합적이고 분야별로 세부적인 정책 방향을 제시하고 있어서 우리나라의 고용정책기본법과 차이가 발견된다.

둘째, 일본의 ‘고용보험법’과 ‘직업안정법’은 전반적으로 법체계나 입법사항이 우리나라의 고용보험법과 직업안정법과 유사한 측면이 있다. 일본의 고용보험법은 사회적 약자인 고령자, 장애인 등에 관한 보험제도가 세부적인 조항으로 입법화되어 있어서 두드러지고 우리나라의 고용보험법보다는 입법내용이 다소 적다.

셋째, 일본은 ‘직업훈련의 실시 등에 의한 특정구직자의 취업의 지원에 관한 법률’과 ‘지역고용개발촉진법’을 제정하여 시행중인데, 입법체계나 입법사항을 고려하면 우리나라보다 경제변화나 노동시장의 변화에 잘 대응하고 있다고 보여진다. 즉 이들 일본의 법률은 우리나라와 달리 독립된 법률로 되어 있고 ‘직업훈련의 실시 등에 의한 특정구직자의 취업의 지원에 관한 법률’은 특정구직자에 대한 체계적인 고용지원을 하고 있어서 우리나라의 입법체계 마련에도 참고할 있다. 아울러 일본의 ‘지역고용개발촉진법’은 일자리 창출이 나올 수 있는 분야와 상대적으로 낙후된 지역의 일자리 창출의 중요성이 두드러지는 입법내용을 두고 있어서 향후 우리나라의 일자리 창출과 법체계의 개편에 참고할 여지가 높다.

넷째, 일본은 올해 ‘노동개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률’을 제정하였는데, 이 법은 일자리 창출 관련 법률을 일괄적으로 정비하는 법률이어서 우리나라가 처한 노동시장의 여건 변화(노동시간의 단축, 비정규직의 정규직화 등)가 가져오는 충격을 완화하고 노동시장의 유연성을 강화하는 데에 많은 참고가 될 것으로 사료된다. 즉 이 법은 일하는 방법 개혁을 추진하기 위해 시간외 노동의 한도 시간의 설정, 고도의 전문적 지식 등을 요구하는 업무에 종사하고 일정 금액 이상의 연수입을 가지는 노동자에

게 적용되는 노동시간제도의 창설, 단시간·유기고용노동자 및 파견노동자와 통상의 노동자와의 사이에 불합리한 대우의 차이 금지, 국가에 의한 노동 시책의 종합적인 추진에 관한 기본방침의 책정 등의 조치를 강구하도록 하고 있어서 참고할 여지가 매우 높다.

3. 청소년

(1) 청소년의 고용 촉진 등에 관한 법률의 주요 내용

일본의 ‘청소년의 고용 촉진 등에 관한 법률’은 청소년에 관하여 적성 및 기능과 지식의 정도에 어울리는 직업의 선택 및 직업 능력의 개발과 향상에 관한 조치 등을 종합적으로 강구하는 것으로 고용의 촉진 등을 도모하는 것을 통해서 청소년이 가지는 능력을 유효하게 발휘할 수 있도록 해서 복지의 증진을 도모하고 아울러 경제 및 사회의 발전에 기여하는 것을 목적으로 한다(같은 법 제1조). 이 법의 주요 내용을 살펴보면, 다음과 같다(이 법에 관하여 자세한 것은 [부록 6-5] 참조).

첫째, 이 법은 청소년에 대해 적성, 기능 및 지식의 정도에 맞는 직업의 선택과 직업능력의 개발 및 향상에 관한 조치 등을 종합적으로 강구함으로써 고용의 촉진 등을 도모하는 것을 통해 청소년이 그 보유하는 능력을 유효하게 발휘할 수 있도록 하는 것을 목적으로 한다(같은 법 제1조 참조).

둘째, 이 법은 사업주 및 특정지방공공단체에게 청소년에 대해 그 보유하는 능력을 정당하게 평가하기 위한 모집 및 채용의 방법의 개선, 직업의 선택에 이바지하는 정보의 제공 및 직업능력의 개발과 향상에 관한 조치 등을 강구함으로써 고용기회의 확보 및 직장에서의 정착을 도모하도록 규정하고 있다(같은 법 제4조제1항 및 제2항 참조).

셋째, 국가는 청소년에게 맞는 직업의 선택을 가능케 하는 환경의 정비, 직업능력의 개발 및 향상, 그 밖에 복지의 증진을 도모하기 위해 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하도록 규정하고 있다. 지방공공단체의 경우도 국가의 시책과 더불어 지역의 실정

에 따라 맞는 직업의 선택을 가능케 하는 환경의 정비, 직업능력의 개발 및 향상, 그 밖에 청소년의 복지의 증진을 도모하기 위해 필요한 시책을 증진하도록 규정하고 있다(같은 법 제5조제1항 및 제2항 참조)

넷째, 후생노동대신이 사업주, 특정지방공공단체, 직업소개사업자 등, 그 밖의 관계자가 적절하게 대처하기 위해 필요한 지침을 정하고 이를 공표하도록 규정하고 있다(같은 법 제7조 참조)

다섯째, 이 법은 제2장에서 청소년 고용대책 기본방침을 규정하고 있다.

여섯째, 이 법은 제3장에서 청소년에게 맞는 직업의 선택에 관한 조치를 규정하고 있으며, 제1절 공공직업안정소에 의한 직업지도 등, 제2절 노동자의 모집을 행하는 자 등이 강구해야 할 조치, 제3절 기준에 적합한 사업주의 인증 등을 규정하고 있다.

일곱째, 이 법은 제4장에서 청소년의 직업능력의 개발 및 향상에 관한 조치 규정으로 직업능력의 개발 및 향상에 관한 개발활동 등(같은 법 제20조), 직업훈련 등의 조치(같은 법 제21조), 직업훈련 또는 교육을 받는 청소년에 대한 배려(같은 법 제22조)를 규정하고 있다.

여덟째, 이 법은 제5장에서 직업생활에 있어서의 자립 촉진을 위한 조치로 직업생활에 있어서의 자립의 촉진(같은 법 제23조), 구인자 등에 대한 지도 및 원조(같은 법 제25조)를 규정하고 있다.

아홉째, 이 법은 제6장 잡칙에서 노동에 관한 법령에 관한 지식의 부여(같은 법 제26조), 사업주 등에 대한 원조(같은 법 제27조), 보고의 징수 및 조언, 지도 및 권고(같은 법 제28조), 상담 및 원조(같은 법 제29조) 등을 규정하고 있다.

열 번째, 이 법은 제7장 벌칙을 규정하고 있다.

(2) 시사점

일본의 ‘청소년의 고용 촉진 등에 관한 법률’은 국가차원의 청소년의 고용을 촉진하는 시책 마련과 지방공공단체 등의 역할과 임무를 규정하고 있는데, 우리나라의 청년고용촉진 특별법과 달리 청소년 전반을 그 대상으로 규율하고 있고 지원수단도 직접적인 고용 촉진 보다는 간접적인 기반조성 차원에서 전반적인 법조항이 마련되어 있는 점에서 큰 차이가 발견된다. 즉 일본의 ‘청소년의 고용의 촉진 등에 관한 법률’은 우리나라의 청년 고용촉진 특별법과 그 출발점은 유사하나, 활용하는 정책수단(청년고용할당제 등)에 큰 차이가 나타나고 있으며 정책수단의 실효성이나 부작용 방지 등에 대하여 보다 면밀한 검토를 하고 있는 것으로 보인다.

또한 일본의 ‘청소년의 고용 촉진 등에 관한 법률’은 처음으로 사회에 진출하거나 직업을 가지는 계층에 대한 직업능력의 개발 및 향상, 그리고 고용촉진의 중요성을 인식하여 청소년 일자리의 창출과 고용대책을 범정부 차원과 지역 차원을 도입하고 있는 점에서 두드러진다.

4. 여성

(1) 여성의 직업 생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 법률

일본의 ‘여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 법률’(이하 ‘여성고용촉진법’이라 한다)은 여성이 스스로의 의사에 따라 직업생활을 영위하거나 영위하려는 경우 그 개성과 능력을 충분하게 발휘하여 직업생활을 할 수 있도록 촉진하는 것이 중요함을 고려하여 여성의 직업생활에 있어서 촉진의 추진에 대해 기본원칙을 정하고 국가, 지방공공단체 및 사업주의 책임을 명확히 하는 동시에 기본방침 및 사업주의 행동계획의 책정, 여성의 직업생활 촉진을 위한 지원조치 등에 대해 규정하고자 한다(같은 법 제1조 참조). 구체적으로 살펴보면, 다음과 같다(이 법에 관하여 자세한 것은 [부록 6-6] 참조).

첫째, 이 법은 기본원칙으로 여성의 직업생활 촉진과 관련된 남녀 간의 차별의 현실을 바탕으로 여성에 대한 채용, 교육훈련, 승진, 직종 및 고용형태의 변경, 그 밖의 직업생활에 관한 기회를 적극적으로 제공하고 그 활용을 여성의 개성과 능력이 충분히 발휘될 수 있도록 하는 것을 의도한다(같은 법 제2조제1항 참조). 또한 여성의 직업생활 촉진은 직업생활을 영위하는 여성이 결혼, 임신, 출산, 육아, 돌봄, 그 밖의 가정생활에 관한 사유에 의해 어쩔 수 없이 퇴직하는 일이 많다는 것, 그 밖의 가정생활에 관한 사유가 직업생활에 주는 영향을 바탕으로 가족을 구성하는 남녀가 상호의 협력과 사회의 지원 하에 육아, 돌봄, 그 밖의 가정생활과 원활하고 지속적인 양립이 가능하도록 하는 것을 의도한다(같은 법 제2조제2항 참조)

둘째, 이 법에 따라 국가 및 지방공공단체는 여성의 직업생활 촉진 기본원칙에 따라 여성의 직업생활 촉진의 추진에 관해 필요한 시책을 마련하고 시행해야 하며(같은 법 제3조 참조), 사업주는 고용하고 있거나 고용하려는 여성노동자에 대한 직업생활에 관한 기회의 적극적인 제공, 고용하는 노동자의 직업생활과 가정생활과의 양립에 이바지하는 고용환경의 정비, 그 밖의 여성의 직업생활 촉진 추진에 관한 대응을 스스로 실시하여야 한다(같은 법 제4조 참조)

셋째, 이 법에 따라 정부는 기본방침을 마련하고 지방자치단체는 기본방침을 고려하여 해당 지방자치단체 내에 여성의 직업생활 촉진 추진계획을 마련하여야 한다(같은 법 제5조 및 제6조 참조)

넷째, 이 법은 사업주행동계획책정지침과 일반사업주행동계획을 마련하고 기준에 적합한 일반사업주를 인증할 수 있으며 관련 표시 등도 붙일 수 있도록 규정하고 있다.

다섯째, 이 법은 일반사업주에 대한 국가의 지원으로 일반사업주행동계획을 마련, 노동자간의 주지나 공표 또는 일반사업주행동계획에 따른 조치가 원활하게 실시되도록 상담, 그 밖의 지원할 수 있도록 규정하고 있다(같은 법 제14조 참조).

여섯째, 이 법은 여성의 직업선택에 도움이 되는 정보를 공표(같은 법 제16조, 제17조)

하도록 규정하고 있다.

일곱째, 여성의 직업생활 촉진을 추진하기 위한 지원 조치로 직업지도 등의 조치 등(같은 법 제18조), 재정상의 조치 등(같은 법 제19조), 국가 등으로부터의 수주기회의 증대(같은 법 제20조), 정보의 수집, 정리 및 제공(같은 법 제22조) 등을 규정하고 있다.

(2) 고용분야에서 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률

일본의 ‘고용분야에서 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률’은 법아래 평등을 보장하는 일본헌법의 이념에 따라 고용의 분야에 있어서의 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보를 도모하는 것과 동시에 여성노동자의 취업에 관해서 임신 중 및 출산 후의 건강의 확보를 도모하는 등의 조치를 추진하는 것을 목적으로 한다(같은 법 제1조). 구체적으로 이 법의 주요 내용을 살펴보면, 다음과 같다(이 법에 관하여 자세한 것은 [부록 6-7] 참조).

첫째, 이 법은 노동자가 성별에 의해 차별되지 아니하고 여성노동자에 있어서는 모성이 존중되면서 충실한 직업생활을 영위할 수 있도록 하는 것을 그 기본이념으로 한다(같은 법 제2조제1항).

둘째, 이 법에 따라 국가·지방공공단체는 고용분야에서 남녀 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관하여 국민의 관심과 이해를 높이는 동시에 고용분야에서 남녀 균등한 기회 및 대우의 확보를 방해하는 여러 요인의 해소를 도모하기 위해 필요한 계발활동을 실시하여야 한다(같은 법 제3조 참조).

셋째, 이 법에 따라 후생노동대신은 고용분야에서 남녀 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 시책의 기본이 되어야 할 방침을 정하여야 한다.

넷째, 이 법에 따라 사업주는 노동자의 모집 및 채용에 관하여 그 성별에 관계없이 균등한 기회를 주어야 한다(같은 법 제5조).

다섯째, 사업주는 ① 노동자의 배치, 승진, 강등 및 교육 훈련 ② 주택 자금의 대부분 기타 이에 준하는 복리후생의 조치에 있어 후생노동성령으로 정하는 것 ③ 노동자의 직종 및 고용형태의 변경 ④ 퇴직의 권장, 정년 및 해고나 노동 계약의 갱신에 관하여 노동자의 성별을 이유로 차별적 취급을 해서는 안 된다(같은 법 제6조 참조).

여섯째, 사업주는 여성노동자가 혼인하거나, 임신하거나 또는 출산한 것을 퇴직 이유로 예정하여 규정하여서는 안 되고, 여성노동자가 혼인한 것을 이유로 해고를 하여서는 아니 되며, 임신, 출산, 휴직, 기타의 임신이나 출산에 관한 이유로 해당 여성노동자에 대해서 해고 기타 불이익한 취급을 하여서는 안 된다(같은 법 제9조제1항에서 제3항까지 참조).

일곱째, 사업주는 직장에서 행해지는 성적 언동에 대해서 그가 고용하는 노동자의 대응에 의해 해당 노동자가 그 노동 조건에 대해 불이익을 받거나 또는 해당 성적인 언동에 의해 해당 노동자의 취업환경이 해가 되지 않도록 해당 노동자로부터의 상담에 따라 적절히 대응하기 위해서 필요한 체제 정비 기타 고용 관리상 필요한 조치를 강구하여야 한다(같은 법 제11조 제1항).

여덟째, 사업주는 그가 고용하는 여성노동자가 보건 지도 또는 건강 진단에 근거하는 지도 사항을 지킬 수 있도록 하기 위해서 근무시간의 변경, 근무의 경감 등 필요한 조치를 강구하여야 한다(같은 법 제13조 제1항).

아홉째, 국가는 고용분야에서 남녀 균등한 기회 및 대우가 확보되는 것을 촉진하기 위하여 사업주가 고용분야에서 남녀 균등 기회 및 대우의 확보에 지장이 되는 사정을 개선하는 것을 목적으로 하는 관련 조치를 강구하거나 또는 강구하려고 하는 경우에는 해당 사업주에 대해서 상담 기타의 원조를 행할 수 있다(같은 법 제14조제1항 참조).

열 번째, 이 외에도 이 법에서는 분쟁해결의 원조, 조정 등을 규정하고 있다.

(3) 시사점

일본의 ‘여성고용촉진법’과 ‘고용분야에서 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률’은 우리나라의 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’과 ‘경력단절 여성등의 경제활동 촉진법’에서 여성의 직업활동을 촉진하는 것을 의도하고 관련 입법사항도 유사한 것이 많이 발견된다. 다만, 일본의 경우는 남녀차별이나 경력단절을 방지하는 차원의 여성의 고용을 촉진하는 방안보다는 여성의 고용을 촉진하는 기반조성 차원에서 접근하고 있다고 볼 수 있으며 자율적 분쟁해결도 선호하고 있다.

5. 취업취약계층

(1) 고령자

일본의 경우 고령자에 관하여 ‘고령자 등의 고용의 안정 등에 관한 법률(이하 ‘고령자법’이라 한다)’, ‘고령자 학대의 방지, 고령자의 양호자에 대한 지원 등에 관한 법률’, ‘고령자의 의료 확보에 관한 법률’, ‘고령자 거주자의 안정 확보에 관한 법률’ 등이 제정되어 시행되고 있으며, 이들 법률 중에서 여기서 다루고자 하는 고령자의 일자리 창출은 ‘고령자법’이 주로 관련된 법률이어서 이 법을 중심으로 살펴보고자 한다.

(가) 현행 법률(고령자 등의 고용의 안정 등에 관한 법률)의 주요내용

일본의 ‘고령자법’은 정년의 연장, 계속고용제도의 도입 등에 따른 고령자의 안정된 고용의 확보의 촉진, 고령자 등의 재취직의 촉진, 정년퇴직자 그 밖의 고령퇴직자에 대한 취업 기회의 확보 등의 조치를 종합적으로 강구하고 고령자 등의 취업의 안정 그 밖에 복지의 증진을 도모하는 것을 목적으로 한다(같은 법 제1조 참조). 이 법의 주요내용을 살펴보면, 다음과 같다(이 법에 관하여 자세한 것은 [부록 6-8] 참조).

첫째, 이 법에서 사업주는 고용하는 고령자에 대해 직업능력의 개발과 향상 및 작업시설의 개선, 그 밖의 제 조건을 정비하고 고용하는 고령자 등에 대해 재취직의 원조 등을

함으로써 그 의욕 및 능력에 따라 그 자를 위한 고용의 기회의 확보 등이 도모되도록 노력하여야 한다(같은 법 제4조제1항 참조). 또한 사업주는 고용하는 노동자가 고령기에 있어서 그 의욕 및 능력에 따라 취업함으로써 직업생활의 충실을 도모할 수 있도록 하기 위해 고령기에 있어서 직업생활의 설계에 대해 필요한 원조를 하도록 노력하여야 한다(같은 법 제4조제2항 참조).

둘째, 이 법에서 국가 및 지방공공단체는 사업주, 노동자, 그 밖의 관계자의 자주적인 노력을 존중하면서 그 실정에 따라 이러한 자에 대해 필요한 원조 등을 행하는 동시에 고령자 등의 재취직의 촉진을 위해 필요한 직업소개, 직업훈련 등의 체제의 정비를 하는 등 고령자 등의 의욕 및 능력에 따른 고용의 기회, 그 밖의 다양한 취업의 기회 확보 등을 도모하기 위해 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하도록 노력하여야 한다(같은 법 제5조 참조).

셋째, 이 법에서는 고령자 등 직업안정대책 기본방침을 마련하도록 하고 있고 이 기본방침에는 고령자 등의 취업의 동향에 관한 사항과 고령자의 고용의 기회의 증대의 목표에 관한 사항 등을 포함한다(같은 법 제6조 제1항 및 제2항 참조).

넷째, 이 법은 정년의 연장, 계속고용제도의 도입 등에 의한 고령자의 안정된 고용의 확보 촉진에 관한 사항으로 정년을 정하는 경우 정년을 60세 이상으로 할 수 있도록 한다(같은 법 제8조 제1항 참조). 이 경우 65세 미만으로 정년을 정한 사업주는 고용하는 고령자의 65세까지의 안정된 고용을 확보하기 위해 ①해당 정년의 연장 ②계속고용제도의 도입 ③해당 정년의 정함의 폐지 중 어느 하나의 조치를 강구하도록 하고(같은 법 제9조 제1항 참조), 이를 위반하고 있는 사업주에 대해 필요한 지도 및 조언을 할 수 있다(같은 법 제10조 제1항 참조).

다섯째, 고령자 등의 재취직의 촉진 등과 관련하여 국가에 의한 고령자 등의 재취직의 촉진 등의 방안으로 재취직의 촉진 등의 조치의 효과적인 추진(같은 법 제12조), 구인의 개척 등(같은 법 제13조), 구인자 등에 대한 지도 및 원조(같은 법 제14조)를 규정하고 있으며, 사업주에 의한 고령자 등의 재취직의 원조 등의 방안으로 재취직 원조 조치(같은

법 제15조), 다수 이직의 신고(같은 법 제16조), 구직활동지원서의 작성 등(같은 법 제17조), 지도, 조언 및 권고(같은 법 제18조), 구직활동지원서와 관련된 노동자에 대한 조언 그 밖의 원조(같은 법 제19조), 모집 및 채용에 대한 이유의 제시 등(같은 법 제20조), 정년퇴직 등의 경우의 퇴직준비원조의 조치(같은 법 제21조)를 규정하고 있다. 또한 중고령실업자 등에 대한 특별 조치에 관한 사항도 규정하고 있다.

여섯째, 이 법에서는 지역의 실정에 따른 고령자의 다양한 취업 기회의 확보 방안으로 지역의 실정에 따른 고령자의 다양한 취업 기회의 확보에 관한 계획(같은 법 제34조)을 수립하고 지방공공단체, 관계기관, 실버인재센터, 사업주단체 등이 참여하는 협의회(같은 법 제35조)를 규정하고 있다.

일곱째, 이 법에서는 정년퇴직자 등에 대한 취업 기회의 확보와 실버인재센터 등에 관한 사항과 국가의 지원 등에 관련하여 사업주 등에 대한 지원 등(같은 법 제49조)을 규정하고 있다.

(나) 시사점

일본의 고령자법은 우리나라의 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’과 유사하면서도 차이가 발견된다. 일본의 고령자법은 우리나라와 비교하여 고령자 등의 고용촉진에 중점을 두고 있으면서 정부와 지방자치단체 차원에서 비교적 세부적으로 고용촉진 방안을 담고 있다. 일본의 고령자 고용촉진 방안으로는 정년의 연장, 계속고용 등 다양한 정책수단을 시행하고 있고 고령사회에서 고령자의 일자리 보장을 위한 각종의 고용지원책도 두고 있어서 향후 우리나라의 법률에도 참고할 수 있다.

(2) 장애인

일본의 장애자의 고용 촉진에 관련해서는 장애자의 고용 촉진을 주된 내용으로 ‘장애자 고용의 촉진 등에 관한 법률’을 두고 있으며, 아래에서 살펴보는 우리나라의 ‘장애인고용촉진 및 직업재활법’과 ‘장애인복지법’과 유사한 내용을 담고 있다.

(가) 현행 법률(장애인의 고용 촉진 등에 관한 법률)의 주요내용

일본의 ‘장애인의 고용 촉진 등에 관한 법률’은 장애인의 고용의무 등에 따른 고용의 촉진 등을 위한 조치, 고용의 분야에 있어서의 장애인과 장애인이 아닌 자와의 균등한 기회 및 대우의 확보와 장애인이 그 보유하는 능력을 유효하게 발휘할 수 있도록 하기 위한 조치, 직업재활⁵²⁾의 조치, 그 밖에 장애인이 그 능력에 적합한 직업에 취직하는 것 등을 통해 그 직업생활에 있어서 자립하는 것을 촉진하기 위한 조치를 종합적으로 강구하고 장애인의 직업의 안정을 도모하는 것을 목적으로 한다(같은 법 제1조). 이 법에서 장애인인 노동자는 경제사회를 구성하는 노동자의 일원으로서 직업생활에 있어서 그 능력을 발휘할 기회가 주어지는 자로 다룬다(같은 법 제3조). 구체적으로 이 법에서 다루고 있는 주요 내용은 다음과 같다(이 법에 관하여 자세한 것은 [부록 6-9] 참조).

첫째, 국가 및 지방공공단체는 장애인의 고용에 대해 사업주, 그 밖에 국민 일반의 이해를 높이는 동시에 사업주, 장애인, 그 밖의 관계자에 대한 원조의 조치 및 장애인의 특성을 배려한 직업재활의 조치를 강구하는 등 장애인의 고용의 촉진 및 그 직업의 안정을 도모하기 위해 필요한 시책을 장애인의 복지에 관한 시책과의 유기적인 제휴를 도모하면서 종합적이고 효과적으로 추진하도록 노력하여야 한다(같은 법 제6조).

둘째, 이 법에서 직업재활의 조치는 장애인 각인의 장애의 종류와 정도 및 희망, 적성, 직업경력 등의 조건에 따라 종합적이고 효과적으로 실시되어야 하고, 직업재활의 조치는 필요에 따라 의학적 재활 및 사회적 재활의 조치와의 적절한 제휴 하에 실시되는 것으로 한다(같은 법 제8조제1항 및 제2항).

셋째, 공공직업안정소는 장애인의 고용을 촉진하기 위해 장애인의 구직에 관한 정보를 수집하고 사업주에 대해 해당 정보의 제공, 장애인의 고용의 권장 등을 하는 동시에 그 내용이 장애인의 능력에 적합한 구인의 개척에 노력하여야 한다(같은 법 제9조).

52) 여기서 재활이란 용어의 원어는 리허빌리테이션이고 영문으로 rehabilitation에 해당된다.

넷째, 공공직업안정소는 구인의 조건 등에 대한 지도와 장애인의 직업능력에 관한 자료를 구인자에게 제공할 수 있고(같은 법 제10조제1항 및 제2항), 장애인이 그 능력에 적합한 직업에 취직할 수 있도록 직업지도 등 필요한 조치를 강구할 수 있으며(같은 법 제11조), 적응훈련의 알선(같은 법 제14조), 취직 후의 조언 및 지도(같은 법 제17조), 사업주에 대한 조언 및 지도(같은 법 제18조) 등을 할 수 있다.

다섯째, 장애인의 직업생활에 있어서의 자립을 촉진하기 위해 장애인직업센터 설치 및 운영하고(같은 법 제19조), 장애인직업카운셀러를 두어야 하며(같은 법 제24조), 직업재활의 조치는 무료로 한다(같은 법 제26조).

여섯째, 직업생활에 있어서의 자립을 도모하기 위해 취업 및 이에 수반되는 일상생활 또는 사회생활 상의 지원을 필요로 하는 장애인의 직업의 안정을 도모하는 것을 목적으로 지방자치단체가 장애인취업·생활지원센터를 지정하여 운영한다(같은 법 제27조).

일곱째, 이 법에 따라 사업주는 노동자의 모집 및 채용에 관해 장애인에 대해 장애인이 아닌 자와 균등한 기회를 부여하여야 하고(같은 법 제34조) 임금 결정, 교육훈련의 실시, 복리후생시설의 이용, 그 밖의 대우에 대해 노동자가 장애인인 것을 이유로 하여 장애인이 아닌 자와 부당한 차별적 취급을 할 수 없으며(같은 법 제35조), 사업주가 장애인에 대한 차별의 금지에 관한 지침 준수(같은 법 제36조 참조)와 고용의 분야에 있어서의 장애인과 장애인이 아닌 자와의 균등한 기회의 확보 등을 도모하기 위한 조치 등을 규정하고 있다.

여덟째, 이 법에 따라 사업주는 장애인의 고용의무 등에 따른 고용의 촉진 등에 노력하여야 하고 국가와 지방공공단체도 의무채용을 하도록 규정하고 있으며, 일반사업주의 장애인 고용 의무를 하도록 규정하고 있다.

아홉째, 이 법에서는 장애인고용조정금의 지급 등 및 장애인고용납부금의 징수를 규정하고 있다.

열 번째, 이 법에서는 적용 대상이 아닌 장애인에 관한 특례와 장애인의 재택 취업에 관한 특례도 규정하고 있다.

열한 번째, 이 법은 분쟁의 해결을 지원하기 위하여 자율분쟁해결을 촉진하고 있으며 관련 분쟁해결 지원도 마련하고 있다.

(나) 시사점

일본의 ‘장애자의 고용의 촉진 등에 관한 법률’은 장애인의 고용 촉진을 위한 직접적인 정책수단(의무채용제도, 장애인고용조정제도 등)을 두고 있으면서도 각종의 간접적인 고용지원제도(정보제공, 직업소개 등)를 두고 있다. 아울러 일본의 ‘장애자 고용 촉진 등에 관한 법률’은 하나의 법률에서 종합적이고 체계적으로 규율하고 있으며 법체계상으로 참고할 여지가 있다. 또한 일본의 ‘장애자 고용 촉진 등에 관한 법률’에서는 자율분쟁조정 제도 등과 같이 민간분야에서 자율적인 노력을 통하여 장애인의 고용을 촉진하는 방안도 마련하고 있어 입법 내용상으로 참고할 여지가 높다.

(3) 외국인

일본의 경우 외국인의 고용과 관련하여 우리나라의 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률과 같은 법률은 존재하지 않지만, 일본의 고용대책법 제28조에서는 외국인고용상황을 신고하도록 규정하고 있다. 물론 근로조건 등에 대해서 일본의 노동기준법, 최저임금법, 노동안전위생법, 노동자재해보상보험법, 노동계약법, 고용보험법, 후생연금보험법 및 체류자격과 관련하여 일본의 출입국관리 및 난민인정법 등이 적용된다.

여기서 다루고자 하는 일본의 외국인에 대한 고용지원에 관한 고용 대책법은 고도의 전문적인 지식 또는 기술을 가지는 외국인의 취업을 촉진하는 동시에 노동에 종사하는 것을 목적으로 채용하는 외국인에 대해 적절한 고용기회의 확보가 도모되도록 하기 위해 고용관리의 개선의 촉진 및 이직한 경우 재취직의 촉진을 도모하기 위해 필요한 시책을

충실히 할 것에 필요한 시책을 강구하도록 하고 있다(같은 법 제5조 참조). 이와 같이 일본의 고용대책법 상 외국인의 고용지원은 전문지식이나 기술을 가진 외국인을 일본에서 채용하는 것을 촉진하는 것으로 아래에서 살펴볼 우리나라의 ‘외국인근로자의 고용 등에 관한 법률’과 차이가 있다.

제3장 일자리 창출을 위한 고용지원 법제의 현황과 개선방안

제1절 개 관

제2절 일반국민

제3절 청 년

제4절 여 성

제5절 취업취약계층

제3장

일자리 창출을 위한 고용지원 법제의 현황과 개선방안

제1절 개 관

우리나라는 최근 인구의 고령화가 가속화되고 있고 신생아의 출생이 계속 감소되어 향후 경제활동인구가 줄어 것으로 예상되고 경제사정이 나빠져 미취업·실업문제도 늘어날 가능성이 높다. 따라서 우리 경제의 지속가능한 발전을 위해서는 경제활동인구를 늘리는 것과 새로운 일자리를 창출하는 것이 중요한 사회문제로 드러나고 있고 이를 지원하는 관련 법제도의 정비가 시급한 상황이다.

우리 정부는 국민의 일자리 창출을 위하여 다양한 분야에서 여러 법률을 제·개정하여 왔으며 최근 몇 년 사이에는 분야별로 입법수요가 급격히 늘어나는 현상이 나타나고 있다. 여기서는 먼저, 일반국민에 대한 일자리 창출을 위한 지원을 담고 있는 법률을 살펴보고 다음으로, 사회문제로 부각되는 청년, 여성 및 취업취약계층의 고용지원에 관한 법률과 새로운 법률안 등을 살펴보고자 한다.

제2절 일반국민

1. 개 요

우리나라에서 국민을 위한 일자리 창출은 여러 정책수단과 다양한 법률에 반영되어 있어서 그 경계를 설정하기가 쉽지 않다. 예컨대, 우리나라의 경우도 해외진출기업의 국

내 복귀를 통하여 국내 일자리를 확보하고자 하고 있고 이와 관련하여 해외진출기업의 국내복귀 지원에 관한 법률⁵³⁾이 있으며, 현재 국회에는 이 법의 일부개정안으로 민경욱 의원 대표발의안⁵⁴⁾과 정용기의원 대표발의안⁵⁵⁾이 제출되어 있다.

53) 해외진출기업의 국내복귀 지원에 관한 법률은 2013년 8월 6일 제정되었고, 그 제정이유로 “자유무역협정 체결의 확대 및 해외 현지 경영환경의 악화 등으로 인하여 해외진출기업의 국내복귀 수요가 증가하고 있으나 국내복귀를 위한 해외 현지 사업장의 청산·양도 또는 축소 절차가 복잡하고, 국내복귀 시 국내법에 따른 관세의 부과 및 국내사업장 입지 확보의 어려움 등을 겪고 있는 상황인바, 해외진출기업이 해외사업장을 청산·양도 또는 축소하고 국내에 사업장을 신설·증설하는 등 국내복귀를 하는 경우 이를 지원대상 국내복귀기업으로 선정하여 조세감면 및 자금지원 등 각종 지원을 함으로써 해외진출기업의 원활한 국내복귀 및 정착을 촉진하려는 것임”이라고 밝히고 있다. 이 법의 주요내용은 다음과 같다. 첫째, 대한민국 국민 또는 대한민국 법률에 따라 설립된 법인이 실질적으로 지배하고, 자신이 소유하거나 실질적으로 지배하는 기업이 소유한 해외 사업장을 통해 2년 이상 계속하여 제조업을 운영하는 기업을 해외진출기업으로 정의하고, 이러한 해외진출기업이 해외사업장을 청산·양도 또는 축소하고 사업장을 국내에 신설·증설하는 경우를 국내복귀기업으로 정의하였다(안 제2조). 둘째, 지원대상 국내복귀기업으로 선정받으려는 기업은 해외사업장의 청산·양도 또는 축소, 국내 사업장의 신설·증설 관련 국내복귀계획서를 제출하고 산업통상자원부장관으로부터 지원대상 국내복귀기업 선정확인서를 발급받도록 하고, 지원대상 국내복귀기업으로 선정된 기업 중 국내복귀계획서에 따라 이행하지 아니하거나 선정요건에 해당되지 아니한 경우 등에는 지원대상 국내복귀기업의 선정을 취소할 수 있도록 하여 엄격한 사후 관리가 이루어지도록 하였다(안 제7조 및 안 제8조). 셋째, 국내복귀기업에 대한 지원계획의 수립 및 시행을 위해 해외진출기업 및 국내복귀기업의 실태조사를 하고, 지원대상 국내복귀기업으로 선정된 기업의 해외 사업장 및 국내 사업장 현황 등에 대한 조사를 할 수 있도록 하였다(안 제9조). 넷째, 지원대상 국내복귀기업에 대해서는 각종 세법에 따른 조세감면, 토지매입비용 및 설비투자금액 지원 등 자금지원, 산업단지의 우선적 공급 등 국내 사업장 입지지원, 인력수급을 위한 제도적·행정적 지원 및 고용보조금 지급, 해외사업장의 청산·양도 또는 축소 등 국내복귀에 필요한 사항 지원 등 각종 지원을 할 수 있는 근거를 마련하였다(안 제11조부터 제15조까지). 다섯째, 지원대상 국내복귀기업으로 선정된 자가 신청 당시 관련된 서류를 거짓으로 제출하여 부당하게 조세감면이나 자금지원을 받은 경우 또는 직무상 습득한 기업의 영업비밀과 관련된 정보를 누설하거나 사용 목적 외의 용도로 사용한 경우 3년 이하의 징역이나 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고, 지원대상 국내복귀기업의 해외 사업장 및 국내사업장 현황 등에 대한 실태조사에 응하지 아니하거나 이를 거부·방해 또는 기피한 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과하도록 하였다(안 제19조부터 제21조까지).

54) 해외진출기업의 국내복귀 지원에 관한 법률 일부개정법률안(민경욱의원 대표발의, 2017.5.22.) 제안이유로 “제조업의 경우 5,700여개 우리나라 기업이 해외에 진출해 있고 현지 고용인력은 총 286만명으로 추정되고 있어, 해외진출한 제조업 기업들이 국내로 복귀하는 경우 상당한 규모의 일자리 창출 효과를 가져올 것으로 기대됨. 정부는 국내복귀기업에 대하여 조세감면, 자금지원, 인력지원 등 각종 지원제도를 마련하고 있으나 지원제도에 대한 현장의 인지도가 높지 않고, 지원을 받으려고 할 때 여러 단계와 창구를 거쳐야 한다는 불편이 제기되는 등 정책 만족도가 높지 않다는 지적이 제기되고 있음. 이에 해외진출 기업의 국내복귀 지원정책을 전담하는 위원회 규정을 시행령에서 법률로 상향하여 정부의 정책의지를 제고하고, 대한무역투자진흥공사에 설치된 국내복귀 기업지원센터의 관련 규정을 정비하여 원스톱서비스를 제공할 수 있도록 하려는 것임”고 밝히고 있다.

55) 해외진출기업의 국내복귀 지원에 관한 법률 일부개정법률안(정용기의원 대표발의, 2017.3.3.) 제정이유로 “현행법은 산업통상자원부장관이 해외진출기업의 국내복귀 지원에 대한 사항을 추진하려는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 관계기관과 협의하도록 하고, 동법 시행령에서 국내복귀기업지원위원회의 설치·운영에 관한 사항을 규정하고 있음. 그러나 국내복귀기업지원위원회는 산업통상자원부 제1차관과 기획재정부, 외교부 등의 고위공무원 등으로 구성되어 있어, 장·차관급 공무원으로 구성된 외국인투자촉진위원회 등과 비교 시 정책에 대한 관심도나 우선순위 측면에서 추진력이 부족할 수 있다는 우려가 있음. 이에 국내복귀기업지원위원회의 설치 및 운영을 법률에 규정하고, 산업통상자원부장관을 위원장으로 하고 관련 중앙행정기관의 차관급 공무원 등이 위원으로 참여하도록 함으로써 해외진출기업의 국내복귀 지원 정책의 추진력을 강화하고자 함(안 제5조제4항 및 제6

일반국민, 즉 특정한 계층을 대상으로 하지 아니하는 일자리 창출(또는 고용지원)에 관한 법제는 다양하지만 여기서 다루고자 하는 법률은 고용정책기본법, 고용보험법, 직업안정법이다. 이들 법률의 제·개정과 주요내용을 간략히 살펴보고, 이를 통하여 일본의 관련 법률과의 비교를 통하여 시사점을 도출하고자 한다.

2. 현행법의 현황과 주요 내용

(1) 고용정책기본법

(가) 제정 이유와 주요 내용

고용정책기본법은 1993.12.27. 제정되었는데, 그 제정이유로 “산업구조의 고도화, 생산시설의 자동화, 국내외 경기의 변동등으로 인하여 실업과 인력부족의 현상이 공존하는 최근의 고용여건의 변화에 효율적으로 대처하여 경쟁력을 잃어가는 생산성이 낮은 산업의 실업자가 성장산업으로 이동할 수 있도록 지원하고, 근로자의 직업능력을 지속적으로 개발·향상시키며, 인력부족업체에 대한 가용인력의 공급을 확대하는 등 보다 적극적인 고용정책의 실시근거를 마련하려는 것임”이라고 밝히고 있다.

이 법의 주요내용은 다음과 같다. ①국가는 근로자가 직업능력을 최대한 개발·발휘하도록 지원하고, 노동력의 수급균형에 필요한 시책을 종합적으로 추진하도록 함. ②노동부장관은 관계중앙행정기관의 장과 협의하여 고용정책에 관한 중·장기기본계획을 수립·시행하도록 하고, 고용에 관련된 주요시책을 종합적으로 심의·조정하기 위하여 노동부에 고용정책심의회를 설치함. ③지역별로 직업안정기구를 설치하여 고용정보의 수집·분석 또는 배포기능을 강화하고, 국민에게 고용정보의 제공, 직업지도, 취업알선, 직업능력개발의 지원등 종합적인 고용서비스를 제공하도록 함. ④노동부장관은 고용정보의 수집·관리와 직업에 관한 조사·연구를 하여 구직자·기업·교육기관 또는 훈련기관등에게 제공하

조)이라고 밝히고 있다.

고, 노동력의 수급동향 및 전망등을 매년 작성·공표하도록 함. ⑤국가는 직업능력개발체제를 확립하여 학생들에게 직업지도를 받을 수 있는 기회를 제공하고, 근로자가 직업생활의 전기간에 걸쳐 그 능력을 개발할 수 있도록 지원하며, 직업능력평가제도를 확충·보급하도록 함. ⑥구직자에게 고용정보를 제공하고 직업지도를 하여 적성과 능력에 알맞는 직업을 선택할 수 있도록 하며, 특히 고령자·장애인·여성 또는 청소년등의 고용촉진을 위하여 직업능력의 개발·향상에 필요한 지원을 하도록 함. ⑦국가 및 지방자치단체는 실업자등에게 고용촉진을 위한 직업훈련을 실시하고, 노동부장관은 이동근로자의 숙박·급식 시설등의 고용촉진시설을 설치·운영할 수 있도록 함. ⑧사업주가 직무에 적합한 근로자를 확보할 수 있도록 고용정보를 제공하고, 사업주의 고용관리에 대하여 지원하며, 중소기업의 작업환경의 개선, 복지시설의 설치, 고용관리의 개선을 지원함. ⑨정부는 국내외 경제사정의 변화등으로 고용사정이 악화된 업종 또는 지역의 사업주에 대한 고용조정을 지원하고, 근로자의 고용안정등을 도모하기 위하여 필요한 조치를 할 수 있도록 함. ⑩노동부장관은 대량실업이 발생하였거나 발생할 우려가 있는 때에는 고용촉진훈련, 실업자의 취업촉진등의 실업대책을 수립·시행하도록 함. ⑪노동부장관은 실업자의 고용안정, 노동력의 수급조절을 위하여 필요한 때에는 관계중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장에 대하여 근로자의 고용등에 관하여 협력을 요청할 수 있도록 하였다.

(나) 2009년 10월 고용정책 기본법 전부개정과 주요 내용

고용정책 기본법은 2009.10.9., 전부개정이 있었으며, 그 개정이유로 “노동시장의 구조적 변화에 맞추어 고용정책의 목표 및 기본방향을 새롭게 정립하고, 국가 고용정책의 범위에서 지역 주민의 수요에 부합하는 고용정책을 시행하기 위하여 시·도에서 지역고용정책기본계획을 수립하도록 하며, 일자리의 변동에 영향을 미칠 수 있는 국가 및 지방자치단체의 정책을 분석·평가할 수 있는 근거를 마련하는 등 고용정책에 관한 기본법으로서 위상에 맞도록 고용정책 관련 제도 및 법체계를 정비하려는 것임”이라고 밝히고 있다.

그 주요내용은 다음과 같다. 즉 ①고용정책의 궁극적인 목표를 국민의 삶의 질 향상과

지속가능한 경제성장 및 고용을 통한 사회통합으로 설정(법 제1조). ②실업급여 수급자, 근로능력이 있는 국민기초생활 수급자, 정부지원 취업지원 사업의 참여자 등에 대한 책무 신설(법 제5조제5항). ③노동부장관은 5년마다 고용정책기본계획을 수립하고, 시·도지사는 지역고용정책기본계획을 수립·시행하되, 기본계획의 내용과 조화되도록 함(법 제8조 및 제9조). ④사회적기업육성위원회, 적극적고용개선위원회, 장애인고용촉진위원회 및 근로자복지정책위원회의 심의기능을 고용정책심의회가 수행하도록 하고, 개별 법률에 따른 각 위원회는 폐지함(법 제10조 및 부칙 제2조). ⑤공공부문과 민간부문의 고용 관련 정보망의 연계 또는 우수한 민간 고용서비스 제공기관에 대한 인증제도 운영 등 민간 고용서비스 산업의 발전시책을 수립·시행하도록 함(법안 제12조). ⑥국가 및 지방자치단체는 소관 정책이 고용 및 일자리 증감 등에 미치는 영향을 분석·평가하고, 그 결과를 관련 정책 수립·시행에 반영하기 위하여 노력하도록 함(법 제13조). ⑦노동부장관은 산업·직업·지역별 고용구조 및 인력수요 등에 관한 통계를 작성·공표하고, 데이터베이스를 구축하는 등 국민들이 편리하게 노동통계를 이용할 수 있도록 하였다(법 제17조).

(2) 고용보험법

고용보험법은 1993.12.27.에 제정되었으며, 그 제정 이유로 “적극적 고용정책의 일환으로 근로자의 직업능력개발·실업예방 및 고용기회의 확대등을 도모하고, 근로자의 실업으로 인한 경제·사회적인 어려움을 해소하는 것을 주된 내용으로 하는 고용보험제도를 시행함으로써 근로자의 생활의 안정 및 경제·사회발전에 이바지하려는 것임”이라고 밝히고 있다.

이 법에서 규정하고 있는 주요내용은 다음과 같다. 즉 첫째, 고용안정·직업능력개발 사업 실시를 규정하고 있다. 즉 고용노동부장관은 피보험자 및 피보험자였던 자, 그 밖에 취업할 의사를 가진 자에 대한 실업의 예방, 취업의 촉진, 고용기회의 확대, 직업능력개발·향상의 기회 제공 및 지원, 그 밖에 고용안정과 사업주에 대한 인력 확보를 지원하기 위하여 고용안정·직업능력개발 사업을 실시하고, 고용노동부장관은 고용안정·직업능력개발 사업을 실시할 때에는 근로자의 수, 고용안정·직업능력개발을 위하여 취한 조치 및

실적 등 기준에 해당하는 기업을 우선적으로 고려하여야 한다(같은 법 제19조제1항 및 제2항). 또한 이 법에서는 고용창출의 지원으로 고용노동부장관은 고용환경 개선, 근무형태 변경 등으로 고용의 기회를 확대한 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있도록 규정하고 있다(같은 법 제20조).

둘째, 고용조정 지원에 관한 규정을 규정하고 있다. 즉 고용노동부장관은 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업 규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자에 대한 휴업, 휴직, 직업전환에 필요한 직업능력개발 훈련, 인력의 재배치 등을 실시하거나 그 밖에 근로자의 고용안정을 위한 조치를 하면 그 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있다. 이 경우 휴업이나 휴직 등 고용안정을 위한 조치로 근로자의 임금이 감소할 때에는 그 근로자에게도 필요한 지원을 할 수 있으며, 고용노동부장관은 고용조정으로 이직된 근로자를 고용하는 등 고용이 불안정하게 된 근로자의 고용안정을 위한 조치를 하는 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있고, 고용노동부장관은 지원을 할 때에는 업종에 해당하거나 지역에 있는 사업주 또는 근로자에게 우선적으로 지원할 수 있다(같은 법 제21조제1항, 제2항 및 제3항).

셋째, 지역 고용의 촉진을 규정하고 있다. 즉 고용노동부장관은 고용기회가 뚜렷이 부족하거나 산업구조의 변화 등으로 고용사정이 급속하게 악화되고 있는 지역으로 사업을 이전하거나 그러한 지역에서 사업을 신설 또는 증설하여 그 지역의 실업 예방과 재취업 촉진에 기여한 사업주, 그 밖에 그 지역의 고용기회 확대에 필요한 조치를 한 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있다(같은 법 제22조).

넷째, 고령자등 고용촉진의 지원을 규정하고 있다. 즉 고용노동부장관은 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 자의 고용을 촉진하기 위하여 고령자들을 새로 고용하거나 이들의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자에게 필요한 지원을 할 수 있다(같은 법 제23조).

다섯째, 건설근로자 등의 고용안정 지원을 규정하고 있다. 즉 고용노동부장관은 건설근

로자 등 고용상태가 불안정한 근로자를 위하여 ① 고용상태의 개선을 위한 사업, ② 지속적인 고용기회의 부여 등 고용안정을 위한 사업, ③ 그 밖에 고용안정 사업을 실시하는 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있다(같은 법 제24조 제1항). 고용노동부장관은 이들 사업과 관련하여 사업주가 단독으로 고용안정 사업을 실시하기 어려운 경우로서 사업주 단체에 대하여도 지원을 할 수 있다(같은 법 제24조 제2항).

여섯째, 고용안정 및 취업 촉진을 규정하고 있다. 즉 고용노동부장관은 피보험자등의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위하여 ① 고용관리 진단 등 고용개선 지원 사업, ② 피보험자등의 창업을 촉진하기 위한 지원 사업, ③ 그 밖에 피보험자등의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위한 사업을 직접 실시하거나 이를 실시하는 자에게 필요한 비용을 지원 또는 대부할 수 있다(같은 법 제25조제1항).

일곱째, 고용촉진 시설에 대한 지원을 규정하고 있다. 즉 고용노동부장관은 피보험자등의 고용안정·고용촉진 및 사업주의 인력 확보를 지원하기 위하여 상담 시설, 어린이집, 그 밖에 고용촉진 시설을 설치·운영하는 자에게 필요한 지원을 할 수 있다(같은 법 제26조).

여덟째, 사업주에 대한 직업능력개발 훈련의 지원을 규정하고 있다. 즉 고용노동부장관은 피보험자등의 직업능력을 개발·향상시키기 위하여 직업능력개발 훈련을 실시하는 사업주에게 그 훈련에 필요한 비용을 지원할 수 있고, 고용노동부장관은 사업주가 ① 기간제근로자, ② 단시간근로자, ③ 파견근로자, ④ 일용근로자, ⑤ 고령자 또는 준고령자 등에 해당하는 사람에게 직업능력개발 훈련을 실시하는 경우에는 우대 지원할 수 있다(같은 법 제27조).

아홉째, 피보험자등에 대한 직업능력개발 지원을 규정하고 있다. 즉 고용노동부장관은 피보험자등이 직업능력개발 훈련을 받거나 그 밖에 직업능력 개발·향상을 위하여 노력하는 경우에는 필요한 비용을 지원할 수 있고, 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 피보험자등의 취업을 촉진하기 위한 직업능력개발 훈련을 실시할 수 있으며, 고용노동부장관은 저소득 피보험자등이 직업능력개발 훈련을 받는 경우 생계비를 대부할 수 있다(같은

법 제29조제1항, 제2항 및 제3항).

열 번째, 직업능력개발 훈련 시설에 대한 지원 등을 규정하고 있다. 즉 고용노동부장관은 피보험자등의 직업능력 개발·향상을 위하여 필요하다고 인정하면 직업능력개발 훈련 시설의 설치 및 장비 구입에 필요한 비용의 대부분, 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 직업능력개발 훈련 시설의 설치 및 장비 구입·운영에 필요한 비용을 지원할 수 있다(같은 법 제30조).

열한 번째, 직업능력개발의 촉진을 규정하고 있다. 즉 고용노동부장관은 피보험자등의 직업능력 개발·향상을 촉진하기 위하여 ① 직업능력개발 사업에 대한 기술지원 및 평가 사업, ② 자격검정 사업 및 숙련기술 장려 사업 등을 실시하거나 이를 실시하는 자에게 그 사업의 실시를 지원할 수 있으며, 고용노동부장관은 직업능력 개발·향상과 인력의 원활한 수급(需給)을 위하여 필요하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 정하는 직종에 대한 직업능력개발 훈련 사업을 위탁하여 실시할 수 있다(같은 법 제31조제1항 및 제2항).

열두 번째, 건설근로자 등의 직업능력개발 지원을 규정하고 있다. 즉 고용노동부장관은 건설근로자 등 고용상태가 불안정한 근로자를 위하여 직업능력 개발·향상을 위한 사업으로 실시하는 사업주에게 그 사업의 실시를 지원할 수 있으며, 고용노동부장관은 사업과 관련하여 사업주가 단독으로 직업능력개발 사업을 실시하기 어려운 경우로서 사업주 단체에 대하여도 지원할 수 있다(같은 법 제32조제1항 및 제2항).

열세 번째, 부정행위에 따른 지원의 제한 등을 규정하고 있다. 즉 고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용안정·직업능력개발 사업의 지원을 받은 자 또는 받으려는 자에게는 해당 지원금 중 지급되지 아니한 금액 또는 지급받으려는 지원금을 지급하지 아니하고, 1년의 범위에서 지원금의 지급을 제한하며, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원받은 금액을 반환하도록 명하여야 하고, 고용노동부장관은 반환을 명하는 경우에는 이에 추가하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 그 거짓이나 그 밖의 부

정한 방법으로 지급받은 금액의 5배 이하의 금액을 징수할 수 있다(같은 법 제35조제1항 및 제2항).

(3) 직업안정법

직업안정법은 1961년 12월 6일에 제정되었다. 이 법은 모든 근로자가 각자의 능력을 계발·발휘할 수 있는 직업에 취업할 기회를 제공하고, 정부와 민간부문이 협력하여 각 산업에서 필요한 노동력이 원활하게 수급되도록 지원함으로써 근로자의 직업안정을 도모하고 국민경제의 균형있는 발전에 이바지함을 목적으로 한다(같은 법 제1조).

이 법은 누구든지 성별, 연령, 종교, 신체적 조건, 사회적 신분 또는 혼인 여부 등을 이유로 직업소개 또는 직업지도를 받거나 고용관계를 결정할 때 차별대우를 받지 아니한다고 선언하고 있다(같은 법 제2조). 이 법은 직업소개 및 직업정보에 관한 사항을 중심으로 규율하고 있다.

3. 관련법제의 체계화 및 개선방안

우리나라의 경우에도 근래에 경기침체와 고령화 등으로 인한 국민경제의 발달이 한계를 드러냄에 따라 사회전반에 걸쳐 일자리가 감소하고 소득격차가 심화되는 사회현상이 나타나고 있다. 이에 따라 새로운 법안으로 일자리창출을 통한 고용지원에 관한 것이 많이 나타나고 있다.

첫째, 위에서 살펴본 바와 같이 우리나라의 법률과 일본법은 유사한 법체계를 가지고 있고 정부정책도 미국과 달리 적극적으로 일자리창출이나 고용지원에 역점을 두고 있다. 이러한 차원에서 우리나라의 고용정책 기본법은 기본법으로 성격을 가지지만 그 내용상으로 상당부분 입법정책적 내용을 포함하고 있다. 따라서 이 법에서는 고령화, 지역고용 등 정책적인 사항을 보다 세분화하고 구체화하여 인구변화와 경제변화 등에 적극 대응할 수 있도록 개선할 필요가 있다.

둘째, 우리나라의 고용보험법은 일본의 고용보험법과 비교할 때 우리 법이 입법체계나 내용상으로 체계적이고 구체성을 가지고 있다고 보여진다. 즉 우리나라의 고용보험법은 그 동안 우리 사회의 고용불안에 따른 사회문제에 대응하기 위하여 나름대로 세부적이고 구체적인 입법사항을 두고 있는 것으로 보인다. 다만, 일본의 고용보험법과 우리나라의 고용보험법의 실효성 차원에서 향후 정책적 검토가 필요할 것으로 사료된다.

셋째, 우리나라의 직업안정법은 제정 당시 분야별로 관련 법률이 없어서 그 역할이 부각되었지만 현재는 분야별로 관련 법률이 존재하여 그 역할과 실효성이 감소되고 있으며 일본의 직업안정법도 유사하다. 다만, 일본의 직업안정법은 지방자치단체와 공공단체의 업무와 역할이 두드러져 현실에 맞게 적응하고 있는데, 우리나라의 직업안정법도 지방자치단체와 공공단체의 역할을 강화하는 것이 필요할 수 있다.

제3절 청년

1. 개요

청년실업은 어느 사회에서나 큰 손실이 아닐 수 없다. 즉 개인이나 사회에 있어서 적극적인 직업활동을 통하여 스스로의 생계유지와 사회복지에 적극적으로 기여할 시기이기 때문이다. 특히, 최근 몇 년 사이에 우리나라는 청년층의 실업률이 높아 중대한 사회문제로 부각되어 여러 가지의 정부정책(청년고용할당제, 청년수당 등)이 나타나고 있다.⁵⁶⁾ 이와 관련하여 대표적인 법률이 청년고용촉진 특별법이고 관련된 개정안 여러 건이 국회에 제출되어 있다. 즉 2016년 12월 8일 ‘청년고용촉진 특별법 일부개정법률안’ 위원장대안이 통과된 이후에 많은 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(이언주의원 등 10인, 위성근의원 등 11인, 김정우의원 등 11인, 양승조의원 등 10인, 김수민의원 등 10인, 김현권의원 등 34인, 홍의락의원 등 11인, 엄용수의원 등 12인 등)이 제출되고 있다.

56) 2015년까지 국회에서 논의 중이었던 청년고용 관련 법률안에 관하여 자세한 것은 국회사무처, 국회에서 논의 중인 청년고용 관련 법률안, 국회보(통권 584호), 2015.07. 20~21면 참조.

2. 현행법의 현황과 주요 내용

(1) 청년고용촉진 특별법

(가) 제정이유와 주요내용

청년고용촉진 특별법은 2004.3.5., 제정 당시에는 ‘청년실업해소특별법’이라는 명칭으로 제정되었으며, 그 제정 이유로 “최근 경기침체와 국내 제조업체의 해외이전에 따른 산업공동화현상 등으로 청년실업이 급증함에 따라, 국부창출의 원천인 청년들의 실업이 경제성장의 장애요소가 되거나 사회불안의 요인이 될 우려가 있는바, 청년미취업자에 대한 취업기회 제공 및 취업능력 제고를 통하여 지속적인 경제발전과 사회안정에 기여하려는 것임”이라고 밝히고 있다.

그 주요내용은 다음과 같다. 즉 ① 국가 및 지방자치단체는 청년실업해소를 위한 종합 대책을 수립·시행하고, 정부투자기관과 민간사업자 등은 청년실업해소를 위한 정부의 계획에 적극 협조하도록 함(법 제3조 및 제4조). ② 정부투자기관 및 정부출연기관의 장은 청년미취업자가 신규 채용을 확대하기 위하여 향후 5년간 매년 정원의 100분의 3 이상씩 청년미취업자를 채용하도록 노력함(법 제5조). ③ 정부는 안보·국방·치안·소방·사회복지 서비스 및 환경보전분야 등 인력의 수요가 큰 공공분야에 채용을 확대하도록 노력하고, 환경감시단·산불감시단 등 공공근로사업에 대한 예산지원을 확대하도록 노력함(법 제6조). ④ 정부는 인건비 등 경기과중으로 인한 중소기업체의 경영애로의 타개와 청년미취업자의 실업해소를 위하여 중소기업체가 청년미취업자를 고용하거나 작업능력개발훈련을 실시하는 경우와 청년미취업자의 고용을 촉진하기 위하여 시설 및 환경을 개선하는 경우 그 소요되는 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있도록 함(법 제7조). ⑤ 정부는 기업체 또는 민간직업훈련기관이 청년미취업자 또는 청년재직자의 직업능력개발훈련을 실시하는 경우 소요된 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있도록 하고, 무역전문가 및 해외경영인력을 양성하고 신기술훈련을 위하여 해외에 청년미취업자를 인턴으로 취업하게 하거나 직업능력개발훈련계획을 수립·시행하는 등 청년미취업자의 고용기회를 확대하도록 함(법 제10조 및 제12조). ⑥ 정부는 대통령소속하에 청년실업대책특별위원회를

두고, 청년미취업자 실업문제에 대한 중앙행정기관간·지역간·사업간 업무조정을 원활히 하기 위하여 전담행정조직을 설치하도록 하였다(법 제15조).

(나) 특별법의 타당성과 청년할당제 위헌 여부

(a) 청년의 정의

이 법에서 청년의 나이는 15세 이상 29세 이하인 사람을 말한다(청년고용촉진 특별법 시행령 제2조 전단). 다만, 공공기관과 지방공기업이 청년 미취업자를 고용하는 경우에는 15세 이상 34세 이하인 사람을 말한다(청년고용촉진 특별법 시행령 제2조 후단). 여기서 연령기준의 청년할당제는 장애인고용할당제도(구 장애인고용촉진등에 관한 법률, 현재 2003. 7. 24. 2001헌바96 합헌 결정)나 여성할당제도(남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률)와 같이 역사적으로 차별을 받아 왔기 때문에 특별한 보호가 필요한 장애인이나 여성과 같은 사회적 약자들에게 과거의 차별로 인한 불이익을 시정하고 이를 보상해 주기 위한 적극적 평등실현조치로 보기는 어렵다.⁵⁷⁾

(b) 특별법의 제안이유와 찬반

특별법의 제정 여부와 대하여 국회 환경노동위원회 검토보고서에서는 “IMF 경제위기 이후 안정되어 가던 청년층 실업률이 최근 경기침체로 악화되어 '03.8월 현재 청년(15~29세) 실업률은 6.9%로서 전체 실업률(3.3%)의 2.1배로 심각한 수준이라는 점을 감안하면 국가가 청년근로자의 취업기회와 능력을 제고하여 지속적인 경제발전과 사회안정에 기여하려는 등 특별법안의 취지는 일응 타당하다고 할 것이나, 청년실업문제를 해소하는 방법으로 특별법을 제정하는 것이 바람직한지 여부는, (i) 현재 청년실업대책 사업의 법적 근거는 현행법령(고용정책기본법, 고용보험법, 근로자직업훈련촉진법, 중소기업인력지원특별법)에 이미 규정되어 있다는 점, (ii) 그리고 동 특별법안 내용 중 정부투자·출연기관 5% 신규채용 의무제 및 외국인고용 중소기업의 청년대체 고용시 채용보조금

57) 자세한 것은 헌법재판소 소수의견(현재 2014. 8. 28. [2013헌마553]) 참조.

지원, 군 전역 3월전 특별휴가 부여외에는 고용보험법 등에 의거 대부분이 현재 추진 중이거나 추진검토 사업인 점, (iii) 최근의 청년취업난이 경기변동만이 아니라 경력근로자의 우선채용관행 확산 등 노동력 수요가 구조적으로 변하고 있는 측면과 함께 노동력의 양적증가와 질적 감소 등 노동력 공급측면의 원인 등이 복합적으로 작용한다는 점 등을 감안할 때, 청년실업 문제는 경기·실업상황에 따라 정부가 정책적 차원에서 탄력적으로 대응하는 것이 효율적으로 보임”이라고 보는 견해도 있었다.⁵⁸⁾⁵⁹⁾

(c) 청년할당제의 위헌 여부

청년고용촉진 특별법 상의 청년할당제가 헌법에 위반되는지 여부에 관련하여⁶⁰⁾ 헌법재판소는 다수의견으로 합헌으로 보았다. 즉 다수의견은 “청년할당제는 일정 규모 이상의 기관에만 적용되고, 전문적인 자격이나 능력을 요하는 경우에는 적용을 배제하는 등 상당한 예외를 두고 있다. 더욱이 3년 간 한시적으로만 시행하며, 청년할당제가 추구하는 청년실업해소를 통한 지속적인 경제성장과 사회 안정은 매우 중요한 공익인 반면, 청년할당제가 시행되더라도 현실적으로 35세 이상 미취업자들이 공공기관 취업기회에서 불이익을 받을 가능성은 크다고 볼 수 없다. 따라서 이 사건 청년할당제가 청구인들의 평등권, 공공기관 취업의 자유를 침해한다고 볼 수 없다”고 보았다.⁶¹⁾ 또한 다수의견에 따르면, 입법자와 정부는 청년실업 해소를 위하여 다양한 정책을 도입하고 시행하는 등 상당기간 노력해 왔다. 2004년 청년실업해소특별법을 제정하여 ① 청년할당제에 대한 권고규정을 두고, ② 공공근로사업에 청년 미취업자 사용 확대 및 예산지원, ③ 청년 미취업자를 고용하거나 직업능력개발훈련을 실시하는 공공기관 및 중소기업체에 대한 조세감면 내지

58) 국회 환경노동위원회(전문위원 이정수, 검토보고의 요지, 청년실업해소특별법안 심사보고서(2004.2)

59) 청년고용촉진 특별법 제5조에 규정된 공공기관·지방공기업 청년고용의무를 민간기업으로 청년고용할당제를 도입하고 실효성 강화를 위하여 고용부담금을 부과하는 것은 사전에 면밀한 준비가 필요하다는 견해도 있다(법제처, 청년 고용확대를 위한 「청년고용촉진 특별법」 개정 의원발의법안, 법제소식(통권 62호), 2017.07. 24면 참조).

60) 청년고용촉진 특별법 제5조(공공기관의 청년 미취업자 고용 의무) ① 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관과 「지방공기업법」에 따른 지방공기업 중 대통령령으로 정하는 공공기관과 지방공기업의 장은 매년 각 공공기관과 지방공기업의 정원의 100분의 3 이상씩 청년 미취업자를 고용하여야 한다. 다만, 구조조정 등 불가피한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우는 제외한다.

61) 2014. 8. 28. [2013헌마553]

보조금 지급 등 청년고용촉진을 위한 재정적 지원수단을 강구하는 한편, ④ 취업실태의 조사·공표, 민간부문과 공공부문의 인력수급 및 취업정보를 연결하는 통합인력전산망 구축 및 인적자원의 효율적 배분 등의 다각적인 대책을 실시하였다. 이러한 노력에도 불구하고 청년실업률이 오히려 증가하는 추세를 보이자, 공공부문에서나마 청년고용을 늘리기 위해 한시적으로 청년할당제를 권고사항에서 의무사항으로 바꿨다. 하지만 청년할당제는 모든 공공기관에 일률적으로 강제되는 것이 아니고 일정 규모 이상의 공공기관에만 제한적으로 적용된다. 또한 전문적인 자격이나 능력 또는 경력 기준에 맞는 사람을 채용해야 되는 경우 등 필요에 따라 상당한 예외를 두고 있다. 이와 같이 제한적인 적용과 폭넓은 예외를 허용함으로써 청년할당제의 시행으로 불이익을 받을 수 있는 35세 이상 구직자들에 대한 불이익을 완화하고 있다. 더구나 청년할당제는 2014년부터 3년간 한시적으로만 시행하도록 하여 혜택을 받지 못하는 연령층에 대한 불이익 내지 공공기관 취업의 자유 제한을 최소화하고 있다고 보았다.⁶²⁾

이에 반하여 소수의견은 “청년할당제는 합리적 이유없이 능력주의 내지 성적주의를 배제한 채 단순히 생물학적인 나이를 기준으로 특정 연령층에게 특혜를 부여함으로써 다른 연령층의 공공기관 취업기회를 제한한다. 불가피하게 청년할당제를 선택할 수밖에 없는 사정이 있더라도, 채용정원의 일정 비율을 할당하는 이른바 경성(硬性)고용할당제를 강제할 것이 아니라, 채용정원은 경쟁을 통하여 공정하게 선발하되 정원 외 고용을 할당하거나 자발적인 추가 고용의 경우 재정지원 내지 조세감면 혜택을 주는 이른바 연성(軟性)고용할당제를 도입하는 것이 다른 연령층의 피해를 줄일 수 있다. 또한 청년할당제의 시행으로 얻게 되는 특정 연령층의 실업해소라는 공익보다 다른 연령층 미취업자들의 직업선택의 자유에 대한 제한이 훨씬 커서 청구인들의 직업선택의 자유를 과도하게 침해한다”고 보았으며⁶³⁾ 또한 소수의견은 “헌법 제11조는 모든 영역에서 불합리한 차별을 금지하고 있고, 이러한 헌법이념을 구현하기 위하여 입법자는 근로의 영역에 있어서 기회의

62) 2014. 8. 28. [2013헌마553]

63) 2014. 8. 28. [2013헌마553]

균등한 보장을 위한 법체계를 확립해 놓고 있다. 즉, 고용정책기본법⁶⁴⁾, 고용상연령차별 금지법⁶⁵⁾, 국가인권위원회법⁶⁶⁾은 고용 영역에서의 차별을 금지하고 있는바, 청년할당제는 헌법의 이념과 이를 구체화하고 있는 전체 법체계 내지 기본질서와 부합하지 아니하고 정책수단으로서의 합리성을 결여하여 헌법상 평등원칙에 위반된다”고 보았다.⁶⁷⁾⁶⁸⁾

64) 고용정책기본법 제7조(취업기회의 균등한 보장) ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

② 고용서비스를 제공하는 자는 그 업무를 수행할 때에 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 구직자를 차별하여서는 아니 된다.

③ 직업능력개발훈련을 실시하는 자는 훈련대상자의 모집, 훈련의 실시 및 취업지원 등을 하는 경우에 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 훈련생을 차별하여서는 아니 된다.

65) 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지) ① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다.

1. 모집·채용
2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생
3. 교육·훈련
4. 배치·전보·승진
5. 퇴직·해고

② 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다.

66) 국가인권위원회법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자급의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

나. ~라. <생략>

67) 2014. 8. 28. [2013헌마553]

68) 더 나아가 소수의견에 따르면, “청년할당제는 청년실업을 완화하는 근본적인 대책이 되지 못한다. 최근 10여년간 지속된 높은 청년실업률은 경기위축으로 인한 채용축소, 국내제조업체의 해외이전 등으로 인한 산업공동화 현상 및 대기업과 중소기업의 임금격차상승으로 인한 인력의 수요와 공급 불일치 등 노동시장의 구조적인 문제에 그 근본 원인이 있다. 이런 구조적이고 고착화된 청년실업난을 해소하기 위해서는 공공부문과 민간부문의 투자확대를 유도하고, 노동수요를 예측하여 청년층에 대한 적절한 직업교육과 훈련을 하는 등 청년실업의 근본 대책을 수립·시행하여 적절한 일자리를 창출하여야 한다. 그런데 청년할당제는 일자리 창출 없이 한정된 일자리 일부를 특정 연령층으로 채우도록 강제하는 대중적(對症的)인 처방에 불과할 뿐이다”고 보았다(2014. 8. 28. [2013헌마553]).

3. 새로운 법안의 현황과 주요 내용

청년일자리 창출과 관련해서는 청년고용촉진 특별법 외에도 각종의 새로운 법안이 국회에 제출되어 있다. 아래에서 살펴볼 법안은 그 실효성이나 입법의 적절성 등을 고려하면 부정적일 수밖에 없지만 최근 청년실업의 심각성을 보여 주는 측면이 있다.

(1) 청년 첫일자리 지원 특별법안(박홍근의원 대표발의, 2016.10.24.)

이 법안은 제안이유로 “원하는 일자리에 대한 눈높이와 현실적으로 얻을 수 있는 일자리 사이의 미스매치(mismatch)로 인하여 청년들이 학교에서 직장으로의 이행에 상당한 시간적 지체가 발생하고 있음. 일례로 기업들의 인력 부족률이 전반적으로 감소하고 있지만, 대기업 인력부족률이 1.0%에 그치고 있는 반면에 중소기업의 인력 부족률은 2.7%로 훨씬 높은 것으로 나타나 대·중소기업간 일자리 선호 격차 심화가 이런 현상을 심화시키고 있다는 지적이 있음. 따라서 청년층의 노동시장 조기진입을 도모하여 청년층의 고용률을 제고하고 중소·중견기업의 인력난을 완화할 수 있는 제도를 마련할 필요가 있음. 이에 최종학교 졸업 직후부터 졸업 후 3년 이내에 취득한 첫 일자리를 대상으로 세제 혜택을 제공하고, 청년을 고용한 기업에 대해서도 세제 혜택을 주되 중소기업 취업 장려 차원에서 기업규모가 작을수록 취업청년 및 채용기업에 대한 세제혜택 규모를 확대하고자 함”이라고 밝히고 있다.⁶⁹⁾

(2) 청년발전지원 기본법안(강창일의원 대표발의, 2017.6.3)

이 법안은 제안이유로 “통계청에 따르면 2016년 청년실업률은 역대 최고치인 9.8%를 기록하는 등 청년은 최근 실업, 소득하락과 부채증가, 주거불안정 등 다양한 사회 문제를 겪고 있으나, 정부에는 청년 정책 관련 컨트롤타워가 부재하여 체계적이고 실효성 있는

69) 청년 첫일자리 지원 특별법안(박홍근의원 대표발의, 2016.10.24.)

청년정책을 수립·시행하지 못하고 있는 실정임. 이에 청년정책의 법률적·제도적 근거를 마련하고, 청년정책에 관한 기본계획·시행계획을 수립하며, 청년발전지원기금 설치 등 청년 관련 예산을 안정적으로 확보함으로써 청년발전을 도모하고 국민의 세대 간 균형발전을 실현하려는 것임”이라고 밝히고 있다.⁷⁰⁾

(3) 청년기본법안(박주민의원 대표발의, 2017.4.1.)

이 법안은 제안이유로 “2016년 청년층 체감실업률(통계청 고용보조지표3)이 22%로 사상 최고치를 기록하는 등 청년은 실업과 소득 정체, 부채 증가, 주거불안정 등 다양한 사회 문제를 겪고 있으나, 정부에는 청년 정책 관련 컨트롤타워가 부재하여 체계적이고 실효성 있는 청년정책을 수립·시행하지 못하고 있는 실정임. 이에 청년정책의 법률적·제도적 근거를 마련하고 청년정책에 관한 기본계획·시행계획을 수립하고 청년정책 예산을 안정적으로 확보함으로써, 청년정책을 제도화하고 국민의 세대 간 균형발전을 실현하려는 것임”이라고 밝히고 있다.⁷¹⁾

(4) 청년고용기회 공정화를 위한 노조 채용비리 근절 촉구 결의안(2017.3.2.)

이 결의안은 제안이유로 “최근 경제협력개발기구(OECD) 자료에 따르면 지난해 우리나라의 청년(15세~24세) 실업률이 10.7%로 치솟아 2000년 이후 16년 만에 최고치를 기록한 것으로 나타났다. 이는 2010년 18.4%까지 급증한 뒤 계속 낮아져 지난해 10.4%를 기록한 미국을 앞지른 수치다. 고용노동부 발표에 의하면 청년 실업자 43만 5천명을 포함해 청년 취업애로계층이 무려 110만명 수준에 이른다고 한다. 이제 청년 실업문제는 우리 사회가 해결해야 할 최고의 당면과제로 떠올랐다. 이처럼 청년 실업문제의 심각성이 갈수록 심화되는 가운데 최근 발생한 귀족노조의 채용비리 사건은 우리 청년들에게 깊은 상처와 절망

70) 청년발전지원 기본법안(강창일의원 대표발의, 2017.6.3)

71) 청년기본법안(박주민의원 대표발의, 2017.4.1.)

감을 심어 주었다. 특히, 정년퇴직자나 장기근속자 자녀의 우선채용이 가능한 고용세습 조항의 존치는 우리 청년들에게 공정한 기회를 빼앗아가는 비열한 행태라고 볼 수 있다. 노조 채용비리 사건이 비단 어제 오늘 일이 아니나, 채용비리 악습의 근간이 되어온 고용세습 단체협약 조항의 시정요구에도 노조는 묵묵부답으로 일관해왔다. 이에 대한 자율시정 조처율이 수년째 불과 절반 정도에 미치는 답답한 현실이다. 이에 대한민국 국회는 정부가 고용세습 단체협약을 유지하고 있는 사업장들의 명단을 즉각 공개하고, 이러한 사업장들에 대해 처벌이 강화된 근거 수립을 비롯해 청년고용기회 공정화를 위한 노조 채용비리 근절 종합 대책을 수립할 것을 촉구하기 위해 결의안을 제출한다”고 밝히고 있다.⁷²⁾

(5) 청년기본소득법안(김부겸의원 대표발의, 2017.1.31.)

이 법안은 제안이유로 “2016년 상반기 통계청 발표에 따르면 우리나라의 청년실업자 수가 40만명에 이르고 청년실업률은 10%에 근접하는 것으로 나타나고 있는데, 취업준비생과 취업포기자, 단시간근로자 등을 고려하면 실질적인 청년실업률은 30%를 넘어서는 것으로 추정되고 있음. 더구나 4차 산업혁명의 진행, 고용 없는 성장, 저성장의 구조화 등으로 청년들이 안정적인 직장 생활을 통해 미래를 설계할 수 있는 좋은 일자리는 더욱 부족해지고 있는 상황이고, 정부는 연간 2조원이 넘는 예산을 투입해 각종 청년일자리 사업을 시행하고 있지만 기대만큼의 성과는 나타나지 않고 있음. 청년은 대한민국을 이끌 미래의 주인공인 동시에 오늘을 살고 있는 현재의 사회구성원이기도 함. 현재의 고용중심적인 청년정책만으로는 더 이상 청년 문제를 해결할 수 없으며 최근 사회 전반적으로 확산되고 있는 보편적 복지의 개념에서 청년 문제를 접근하는 인식의 전환이 필요한 시점임. 이에 19세에서 29세 사이의 청년 중 비정규직 취업자와 실업자를 대상으로 월 일정액의 청년기본소득을 지급하는 제도를 도입함으로써 청년이 인간다운 생활을 누릴 수 있는 기반을 제공하려는 것임”이라고 밝히고 있다.⁷³⁾

72) 청년고용기회 공정화를 위한 노조 채용비리 근절 촉구 결의안(2017.3.2.)

73) 청년기본소득법안(김부겸의원 대표발의, 2017.1.31.)

(6) 청년발전기본법안(김해영의원 대표발의, 2016.12.2.)

이 법안은 제안이유로 “대한민국을 이끌어갈 청년들은 최근 사회적·경제적 상황으로 인한 심각한 취업난·주거문제 등으로 상당한 어려움을 겪고 있어, 무한한 가능성을 지닌 청년들을 위한 체계적이고 종합적인 지원이 필요한 실정임. 이에 국가와 지방자치단체가 청년의 발전을 위한 종합적인 계획을 수립하여 그에 따른 정책을 체계적으로 추진할 수 있도록 하고, 청년이 지닌 무한한 능력을 개발하기 위하여 국가와 지방자치단체의 책무 등에 관한 사항을 규정하여 정치·경제·사회·문화 등 모든 분야에 대하여 청년의 참여를 촉진함으로써 청년이 국가와 사회의 발전에 기여할 수 있도록 하려는 것임”고 밝히고 있다.⁷⁴⁾

(7) 청년기본법안(이원욱의원 대표발의, 2016.8.24.)

이 법안은 제안이유로 “최근 세계적인 경기 침체와 경제·사회 등의 불안, 그리고 기술 발전과 글로벌 기업화로 인한 고용 축소 등으로 청년실업률은 사상 최대치에 육박하고 있으며, 한편으로는 높은 주택 가격과 학자금으로 주거난과 채무 부담이 가중되고 있고, 출산·양육 비용 등을 이유로 결혼과 출산 등을 포기하는 등 현재 대한민국의 청년은 총체적인 어려움에 빠져 있는 상황임. 이러한 청년들의 어려움은 비단 청년에 그치는 것이 아니라 향후 미래의 노년 세대를 부양하는 경제 기반의 붕괴로 미래 세대와 국가에 막대한 노후 부양 부담 증가로 이어지고, 더불어 저출산·고령화 등에 따라 생산 가능 인구 자체가 급속히 줄어들어 경제 성장이 크게 둔화되고 각종 사회 문제로도 이어질 것이 예상되고 있음. 따라서 청년 세대의 어려움을 청년에만 맡길 것이 아니라, 국가가 체계적이고 종합적인 청년 대책을 수립하여 추진하고 청년의 발전과 성장을 위한 전국가적인 지원을 하여, 경제를 활성화하고 미래의 성장동력을 확보하는 것이 시급하고 절실하게 요구되는 상황임. 이에 국가가 지방자치단체가 청년정책에 관한 종합계획을 수립하고 청년 고용과 주거·부채 안정, 결혼·임신·출산·양육 등에 대해 전방위적으로 추진하도

74) 청년발전기본법안(김해영의원 대표발의, 2016.12.2.)

록 하며, 한편으로는 정치·경제·사회·문화의 모든 분야에서 청년의 참여를 높이고 청년의 능력개발과 청년문화 창조·육성을 지원하여, 대한민국의 미래를 이끌어갈 청년 세대의 발전과 안정을 도모하고 이를 통해 지속 가능한 국가 성장 동력을 마련하고자 함”이라고 밝히고 있다.⁷⁵⁾

(8) 청년기본법안(신보라의원 대표발의, 2016. 5. 30.)

이 법안은 제안이유로 “대한민국 발전의 근간인 청년은 최근의 정치·경제·사회·문화적 상황의 변화로 인해 취업난을 비롯한 제반 어려움을 겪고 있어, 청년에 대한 체계적이고 종합적인 지원이 필요한 실정임. 이에 청년이 지닌 무한한 능력을 계발하기 위한 청년정책에 관한 기본계획의 수립 등 국가와 지방자치단체의 책무에 관한 기본적인 사항을 규정하여 정치·경제·사회·문화의 모든 분야에서 청년의 참여를 촉진하고, 청년의 발전을 도모하기 위한 종합적인 계획을 수립하며, 그에 따른 정책을 체계적으로 추진하도록 함으로써 대한민국의 경제 활성화와 미래성장동력 확충에 이바지하고자 함”이라고 밝히고 있다.⁷⁶⁾

(9) 청년 창업 활성화 및 청년창업기업 지원에 관한 특별법안(김경수의원 대표발의, 2016.10.24.)

이 법안은 제안이유로 “경제성장률의 둔화, 자동화 등 구조적 일자리 감소에 따라 국가 성장의 패러다임이 기존 기업의 성장지원에서 창업기업의 육성으로 전환 중임. 세계 주요 대학은 기업가적 대학으로의 패러다임 변화를 통하여 대학과 기업이 협력하여 청년층이 적극적으로 창업을 시도할 수 있는 생태계를 조성하는 중에 있음. 그러나 우리나라는 청년창업에 대한 교육 여건이나 사회적인 인식이 미숙하고, 관련 지원체계가 미흡한 실정임. 이에 청년의 창업 활성화를 위한 생태계를 조성하고 청년이 창업한 기업에 대한 지원을 주요내용으로 하는 「청년 창업 활성화 및 청년창업기업 지원에 관한 특별법」을 제정

75) 청년기본법안(이원욱의원 대표발의, 2016.8.24.)

76) 청년기본법안(신보라의원 대표발의, 2016. 5. 30.)

하려는 것임”이라고 밝히고 있다.⁷⁷⁾

(10) 청년 창업 활성화 및 청년창업기업 지원에 관한 특별법안(김경수의원 대표발의, 2016.10.24.)

이 법안은 제안이유로 “경제성장률의 둔화, 자동화 등 구조적 일자리 감소에 따라 국가 성장의 패러다임이 기존 기업의 성장지원에서 창업기업의 육성으로 전환 중임. 세계 주요 대학은 기업가적 대학으로의 패러다임 변화를 통하여 대학과 기업이 협력하여 청년층이 적극적으로 창업을 시도할 수 있는 생태계를 조성하는 중에 있음. 그러나 우리나라는 청년창업에 대한 교육 여건이나 사회적인 인식이 미숙하고, 관련 지원체계가 미흡한 실정임. 이에 청년의 창업 활성화를 위한 생태계를 조성하고 청년이 창업한 기업에 대한 지원을 주요내용으로 하는 「청년 창업 활성화 및 청년창업기업 지원에 관한 특별법」을 제정하려는 것임”⁷⁸⁾ 밝히고 있다.

(11) 청년창업기업 육성 및 지원에 관한 특별법안(조경태의원 대표발의, 2016.6.13.)

이 법안은 제안이유로 “청년실업률이 해마다 높아지고 있는 가운데, 대기업 중심의 경제구조 아래에서 청년들의 창업이나 기업활동에 많은 어려움이 따르고 있음. 우리 경제의 지속가능한 성장동력 확충과 일자리 문제 해결을 위해서는 청년 창업을 적극적으로 지원하고 청년창업기업을 체계적으로 육성하여야 하나, 현행 「중소기업창업 지원법」은 청년창업자를 위한 맞춤형 지원에는 다소 한계가 있는 실정임. 이에 청년의 창업과 청년창업기업 지원을 내용으로 하는 「청년창업기업 육성 및 지원에 관한 특별법」을 제정함으로써 청년 창업의 활성화를 통한 청년 실업의 해소와 경제활성화를 도모하려는 것임”⁷⁹⁾ 밝히고 있다.

77) 청년 창업 활성화 및 청년창업기업 지원에 관한 특별법안(김경수의원 대표발의, 2016.10.24.)

78) 청년창업기업 육성 및 지원에 관한 특별법안(조경태의원 대표발의, 2016.6.13.)

79) 청년창업기업 육성 및 지원에 관한 특별법안(조경태의원 대표발의, 2016.6.13.)

4. 관련법제의 체계화 및 개선방안

이상에서 살펴본 것처럼 우리나라에서 청년일자리 창출은 최근 중요한 현안에 해당된다. 그렇지만 우리 청년고용촉진 특별법 상 청년할당제는 헌법재판소의 소수의견에서 나와 있듯이 장애인이나 여성과 같은 사회적 약자의 차별로 인한 불이익을 시정하고 보상하는 적극적 평등실현 조치로 보기 어렵고, 또한 청년할당제는 일자리 창출 없이 한정된 일자리 일부를 특정연령층에게 강제로 할당하는 조치로 그 효과도 높다고 보기가 어렵다. 더 나아가 이 법은 입법내용상 특별법 형태로 규정하는 것은 바람직하다고 볼 수 없고, 청년고용의무제도가 기본법도 아닌 특별법 형식의 법률에 의해 정당화되는 방식 또한 법령 간의 관계를 파악하기 어렵게 한다.⁸⁰⁾⁸¹⁾

한편, 최근 우리나라에서 청년일자리 지원을 위한 다양한 법안(심지어 청년일자리 창출을 위한 청년기업이나 청년창업을 지원하는 법안까지 제출된 상태임)이 제출되고 있지만 보다 근본적으로 사회일자리 늘려 청년일자리 창출하는 방안에는 상대적으로 소홀하다고 보여진다. 또한 국회에 제출되어 있는 청년일자리 법안들은 지나치게 국가차원에서만 관심을 두고 있으나, 향후 일자리 창출은 지역별, 산업별(특히, 서비스업)로 차별화 되어 늘어날 수밖에 없다. 따라서 현행 청년고용촉진 특별법의 전면개정 또는 새로운 청년일자리 관련 법률을 제정하는 경우에 반드시 지역에 맞는 일자리창출의 세부적인 정책을 담은 입법사항(지방자치단체 등의 역할도 중요)과 서비스업을 중심으로 한 세부적인 지원시책을 담도록 하는 것이 필요하다. 아울러 일본의 ‘청소년의 고용 촉진 등에 관한 법률’에서도 알 수 있듯이 청년 또는 청소년 계층을 대상으로 하는 일자리 지원과 직업훈련 등 전반적인 일자리를 늘리기 위한 정책에 역점을 두는 것도 필요하다.

80) 한영수, 「청년고용촉진 특별법」에 따른 공공기관 등의 청년고용의무제 입법평가, 입법평가 이슈페이퍼(한국법제연구원), 2013. 60면.

81) 청년고용촉진 특별법이 다른 법률과의 충돌가능성도 제기되어 왔다(자세한 것은 김준, 「청년고용촉진 특별법」 제5조(공공기관의 청년 미취업자 고용의무)의 입법영향분석(NARS 입법영향분석보고서 제1호), 국회입법조사처, 2015.11.30. 19면~24면 참조).

제4절 여성

1. 개요

전통적으로 여성은 사회적 약자라고 여겨져 왔고 우리나라의 법률도 여성의 사회적 불이익을 개선하고 차별을 시정하기 위하여 노력하여 왔다.⁸²⁾ 여기서 다루고자 하는 여성의 일자리 창출을 위한 고용지원법제는 주로 양성평등기본법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법이다. 물론 우리나라의 경우 여성기업인 지원을 통한 일자리 창출도 나타나고 있고 이와 관련된 법률이 ‘여성기업 지원에 관한 법률’⁸³⁾인데, 여기서는 이 법을 다루지는 아니한다.

82) 여성 일자리 창출을 위한 법제도적 정책과제에 관하여 자세한 것은 권혜자, 여성 일자리 창출의 장애요인과 법제도적 정책과제, 법제연구(제38호), 한국법제연구원, 2010.06. 29면~31면 참조.

83) 여성기업 지원에 관한 법률은 1999년 2월 5일 제정되었고, 그 제정이유로 “여성기업의 활동과 여성의 창업을 적극적으로 지원함으로써 경제영역에 있어 남녀의 실질적인 평등을 도모하고 여성의 경제활동을 제고하여 국민 경제발전에 이바지하게 하기 위한 것임”이라고 밝히고 있다. 그 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 국가와 지방자치단체는 여성의 창업과 여성기업의 활동을 촉진하기 위한 종합적인 지원대책을 추진하도록 하였다(법 제3조). 둘째, 중소기업청장은 공공기관이 여성기업에 불합리한 차별적 관행이나 제도를 시행할 경우 이의 시정을 요청할 수 있도록 하였다(법 제4조). 셋째, 중소기업청장은 대통령령이 정하는 바에 따라 여성기업의 활동 촉진을 위한 기본계획을 매년 수립·추진하도록 하였다(법 제5조). 넷째, 여성기업활동 촉진을 위한 기본계획 및 여성의 기업활동촉진에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 중소기업청에 여성기업활동촉진위원회를 두었다(법 제6조). 다섯째, 중소기업청장은 여성기업의 활동현황 파악을 위한 실태조사를 2년마다 실시하고 그 결과를 공표하도록 하였다(법 제7조). 여섯째, 중소기업청장은 여성의 창업촉진을 위해 여성창업자 및 여성창업지원관련 사업자를 우대 지원할 수 있도록 하였다(법 제8조). 일곱째, 중소기업청장은 여성기업물품의 구매촉진을 위해 공공기관의 장에게 여성기업 생산물품의 구매증대를 요청할 수 있으며 요청받은 공공기관의 장은 특별한 사정이 없는 한 구매계획에 이를 반영토록 하였다(법 제9조). 여덟째, 국가 및 지방자치단체는 기업에 대한 자금을 지원함에 있어 여성기업을 우대하도록 하였다(법 제10조). 아홉째, 여성경제인의 공동이익의 증진과 건전한 발전을 도모하고 여성의 기업활동촉진사무를 효율적으로 수행하게 하기 위하여 한국여성경제인협회를 설립하고 동 협회사업 지원을 위해 국·공유재산의 무상대부 및 세계상의 지원을 할 수 있도록 하였다(법 제13조 내지 제17조). 열 번째, 한국여성경제인협회는 여성의 창업지원등 여성기업 활동을 적극적으로 촉진하기 위하여 각종 정보·교육등의 서비스를 제공하는 여성기업종합지원센터를 설치·운영할 수 있도록 하였다(법 제15조).

2. 현행법의 현황과 주요 내용

(1) 양성평등기본법

(가) 제정목적과 주요내용

이 법은 1995년 12월 30일에 제정된 「여성발전기본법」에서 출발하였는데, 그 제정이유로 “여성의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여는 관계법령이 정하는 바에 의하여 여성에게 잠정적인 우대조치를 취할 수 있도록 하고, 여성정책의 심의를 위한 여성정책심의위원회, 여성차별을 시정하기 위한 성차별개선위원회 및 여성문제의 조사·연구를 위한 한국여성개발원을 각각 설치하도록 하며, 여성관련 각종사업의 지원에 필요한 재원을 확보하기 위하여 여성개발기금을 설치하도록 하는 등 사회 모든 영역에서 남녀평등을 촉진하고 여성의 발전을 도모하기 위한 제도적 장치를 마련하려는 것임”이라고 밝히고 있다. 이 법은 2014년 5월 28일에 전부개정을 통하여 법명을 ‘양성평등기본법’으로 변경하였는데, 그 개정이유로 “「여성발전기본법」은 헌법의 양성평등 이념을 구현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 1995년 제정 이후 중앙과 지방정부의 여성정책 및 예산 수립의 근거로 작용하면서 양성평등과 여성의 사회 참여 확대 및 권익 증진에 많은 영향을 미쳐 왔음. 그러나 제정된 지 20년이 되어가는 현재, 여성정책을 둘러싼 사회 환경과 관련 법제도가 크게 변화하고, 여성정책의 패러다임이 ‘여성발전’에서 ‘실질적 양성평등 실현’으로 전환되고 있음에도 현행법은 큰 폭의 개정 없이 1995년 제정 당시의 기본적인 내용과 구성이 유지되고 있어 기본법으로서 그 기능을 다하지 못하고 있음. 특히, 세계적으로 여성정책의 패러다임이 ‘성 주류화’로 바뀌어 가고 있는 상황에서 우리나라도 그러한 관점을 반영하여 성별영향분석평가, 성인지 예산, 성인지 통계 등 양성평등 촉진을 위한 제도들을 실시하고 있음에도 불구하고 현행 「여성발전기본법」은 이러한 변화를 포함하지 못하고 있어 양성평등 정책의 기본법 성격에 맞게 법체계를 재정비할 필요성 있으며, 이미 여성정책 패러다임 전환의 필요성을 인정한 국회, 정부, 학계 등에서도 헌법상 남녀평등 이념을 보다 강력하게 실현하기 위해 현행법의 전면 개정이 불가피하다는 점을 지속적으로 제기하여 왔음. 따라서 현행 「여성발전기본

법」을 전부개정하고 법제명을 입법취지에 맞게 「양성평등기본법」으로 변경하여 양성평등과 관련된 권리 보장과 정부의 책임성을 강화하고, 양성평등 정책 추진체계의 내실화, 양성평등 촉진을 위한 시책 강화, 정책의 양성평등 효과를 강화하기 위한 성 주류화 조치의 체계화 등을 통하여 여성과 남성이 동등한 참여와 대우를 받고 모든 영역에서 평등한 책임과 권리를 공유하는 실질적 양성평등 사회를 실현하려는 것임”이라고 밝히고 있다.

주요내용은 ① 이 법은 「대한민국헌법」의 양성평등 이념을 실현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써, 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 양성평등을 실현하는 것을 목적으로 함(제1조). ② "양성평등"의 정의 규정을 신설하고, 현행의 "성희롱" 개념에서 "고용상 불이익"을 "불이익"으로 변경, "이익공여의 의사표시", "성적 요구"를 추가하여 그 범위를 확대함(제3조). ③ 여성가족부장관은 5년마다 '양성평등정책기본계획'을 수립하도록 하고, 기본계획 수립 등을 위한 양성평등 실태조사의 근거를 마련함(제7조 및 제10조). ④ 양성평등정책에 관한 중요사항을 심의·조정하기 위하여 국무총리 소속으로 양성평등위원회를 두고, 양성평등위원회에 양성평등실무위원회와 분과위원회를 둘 수 있도록 하며, 중앙행정기관 및 시·도에 양성평등정책책임관과 필요한 전담전문인력을 지정하도록 하는 등 양성평등정책의 정부 책임성을 강화하고 양성평등정책의 조정, 협력, 실행을 촉진하도록 함(제11조부터 제13조까지). ⑤ 양성평등정책 촉진을 위하여 국가와 지방자치단체가 직무 수행 과정에서 성 주류화 조치를 취하여야 함을 규정하고, 성별영향분석평가, 성인지 예산, 성인지 통계, 성인지 교육, 국가성평등지수 작성·공표 등에 관한 근거를 마련함(제14조부터 제19조까지). ⑥ 국가와 지방자치단체는 차별로 인하여 특정 성별의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 적극적 조치를 취하도록 노력하여야 하고, 여성가족부장관은 국가기관 등에게 적극적 조치를 권고할 수 있도록 함(제20조). ⑦ 국가와 지방자치단체는 관리직 목표제를 비롯하여 정책결정과정·공직·정치·경제활동 등 사회 전 분야에서 여성과 남성의 평등한 참여를 도모하기 위한 다양한 시책을 마련하도록 함(제21조부터 제24조까지 및 제26조부터 제28조까지). ⑧ 모성보호의 개념을 권리보장의 개념으로 전환하고 모성뿐만 아니라 부성으로까지 확대하여 모·부성권을 보장함으로써 실질적인 양성평등을 도모하고자 함(제25

조). ⑨ 국가와 지방자치단체의 성차별 금지를 위한 시책 마련 노력 조항을 신설하여 ‘성차별 금지’를 기본법 차원에서 강조하고, 성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방 및 성희롱 방지를 위하여 필요한 시책을 마련하도록 함(제29조부터 제32조까지). ⑩ 현행의 여성주간을 양성평등주간으로 전환하여 기념함으로써 양성평등 정책을 전파하고 양성평등 문화가 확산되도록 함(제38조). ⑪ 여성친화도시 조성의 법적 근거 마련을 통해 여성친화도시 조성 사업의 체계적·공식적 추진을 도모하고 여성친화적 지역정책이 활성화되도록 하며 궁극적으로 실질적 양성평등 실현을 도모하고자 함(제39조). ⑫ 국제개발협력(ODA)시 양성평등 실현을 위한 시책 마련 및 국내외 평화 문화 확산과 통일추진과정에서 여성과 남성의 평등한 참여를 위한 노력 조항을 신설하였다(제40조 및 제41조).

(나) 2018년 3월 2일의 일부개정

2018년 3월 2일의 양성평등기본법 일부개정에서 그 제안이유로 “영국의 이코노미스트에서 2016년 발표한 ‘유리천장 지수’에 따르면 우리나라의 임원 중 여성이 차지하는 비율은 2.4%로 조사대상 OECD 29개 회원국 중에서 29위를 기록하고 있음. 이러한 유리천장 문제는 여성의 경제활동 참가율을 낮추고 나아가 국가경쟁력을 약화시킬 우려가 있는바, 여성의 공정한 사회·경제적 참여기회 보장을 위한 제도개선이 필요한 시점임. 이에 공공 및 민간 부문의 양성평등 수준을 향상시키기 위하여 여성가족부장관이 관계 중앙행정기관의 장 등에게 공공기관 및 주권상장법인 등의 성별 임원 수 및 임금 현황 등을 조사·공표할 수 있도록 하고, 국가와 지방자치단체가 관리직 임용목표비율을 정할 때 직종·직급·고용형태별 남녀 직원 현황 등을 고려하도록 하며, 국가기관등과 사용자는 여성이 인사상 처우에서 성별에 따른 차별 없이 그 자질과 능력을 정당하게 평가받을 수 있게 노력하도록 하려는 것임. 아울러 UN이 지정한 세계 여성의 날인 3월 8일을 여성의 날 기념일로 지정하여 여성에 대한 차별철폐를 요구한 역사적 의미를 되새기고, 범국민적 양성평등 인식을 확산하고자 함”이라고 밝히고 있다.

주요내용은 다음과 같다. 즉 첫째, 여성가족부장관은 공공기관 및 주권상장법인 등의 성별 임원 수 및 임금 현황 등에 관하여 조사·공표할 수 있으며, 이를 위하여 필요한 자료의 제공을 관계 중앙행정기관의 장 등에게 요청할 수 있도록 하였고(안 제20조제3항부터 제5항까지), 둘째, 국가와 지방자치단체는 관리직위에 여성과 남성이 균형있게 임용될 수 있도록 직종·직급·고용형태별 남녀 직원 현황 등을 고려하여 관리직 목표제를 수립하도록 하였다(안 제21조제4항). 셋째, 국가기관등과 사용자는 여성이 승진·전보 등 인사상 처우에서 성별에 따른 차별 없이 그 자질과 능력을 정당하게 평가받을 수 있도록 노력하도록 하였다(안 제24조제3항 신설).

(다) 현행 양성평등기본법의 주요내용

이 법은 대한민국헌법의 양성평등 이념을 실현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 양성평등을 실현하는 것을 목적으로 한다(같은 법 제1조). 이 법에서 고용지원에 관련하여 경제활동 참여에 관한 것만을 살펴보면, 다음과 같다.

첫째, 이 법에 따라 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 근로자의 모집·채용·임금·교육훈련·승진·퇴직 등 고용 전반에 걸쳐 양성평등이 이루어지도록 하여야 하고(같은 법 제24조제1항), 국가기관등과 사용자는 직장 내의 양성평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다(같은 법 제24조제2항).

둘째, 국가기관등과 사용자는 여성이 승진·전보 등 인사상 처우에서 성별에 따른 차별 없이 그 자질과 능력을 정당하게 평가받을 수 있도록 노력하여야 하며(같은 법 제24조제3항), 국가기관등과 사용자는 여성이 임신·출산·육아 등을 이유로 경력이 단절되지 아니하도록 노력하여야 하고(같은 법 제24조제4항), 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 경력단절여성 등의 경제활동 참여를 위하여 행정적·재정적 지원 등 필요한 시책을 마련하여야 한다(같은 법 제24조제5항).

셋째, 여성가족부장관은 정기적으로 국가기관등과 사용자를 대상으로 근로자의 모집·

채용·임금 등에 있어서의 성별을 이유로 한 차별적 내용을 조사·연구하여 법령, 제도 또는 정책 등의 개선이 필요하다고 인정되는 경우 고용노동부 등 관계기관에 개선을 요청할 수 있다(같은 법 제24조제6항).

(2) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

(가) 제정 목적과 주요내용

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’이라 한다)은 1987.12.4., 제정되었으며, 그 제정 이유로 “고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하고, 모성을 보호하며, 직업능력을 개발함으로써 근로여성의 복지증진에 기여하려는 것임”이라고 밝히고 있다.

그 주요 내용은 다음과 같다. ①노동부장관은 여성취업의 촉진, 남·녀의 평등한 기회보장, 근로여성의 모성보호에 관한 사항등이 포함된 근로여성복지기본계획을 수립하도록 함. ②사업주는 근로자의 모집·채용·교육·배치·승진·정년·퇴직 및 해고에 있어서 여성에게 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우할 수 없도록 하고, 특히 근로여성의 혼인·임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결할 수 없도록 하며, 이에 위반한 경우에는 250만원이하의 벌금에 처하도록 함. ③사업주는 생후 1년미만의 영아를 가진 근로여성에게 1년이내의 무급의 육아휴직을 허용하도록 하고, 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하지 못하도록 함. ④남·녀차별에 관한 분쟁을 조정하기 위하여 지방노동행정기관에 고용문제조정위원회를 설치하도록 하였다.

(나) 현행 남녀고용평등법의 주요내용

이 법은 대한민국헌법의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 한다(같은 법 제1조). 구체적으로 이 법의 주요내용은 다음과 같다.

첫째, 이 법에 따라 국가와 지방자치단체는 이 법의 목적을 실현하기 위하여 국민의 관심과 이해를 증진시키고 여성의 직업능력 개발 및 고용 촉진을 지원하여야 하며, 남녀 고용평등의 실현에 방해가 되는 모든 요인을 없애기 위하여 필요한 노력을 하여야 한다(같은 법 제4조 제1항). 또한 국가와 지방자치단체는 일·가정의 양립을 위한 근로자와 사업주의 노력을 지원하여야 하며 일·가정의 양립 지원에 필요한 재원을 조성하고 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 한다(같은 법 제4조 제2항).

둘째, 사업주는 해당 사업장의 남녀고용평등의 실현에 방해가 되는 관행과 제도를 개선하여 남녀근로자가 동등한 여건에서 자신의 능력을 발휘할 수 있는 근로환경을 조성하기 위하여 노력하여야 하며, 일·가정의 양립을 방해하는 사업장 내의 관행과 제도를 개선하고 일·가정의 양립을 지원할 수 있는 근무환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다(같은 법 제5조 제1항 및 제2항).

셋째, 이 법에 따라 고용노동부장관은 남녀고용평등과 일·가정의 양립을 실현하기 위하여 정책을 수립·시행하여야 하고, 남녀고용평등 실현과 일·가정의 양립에 관한 기본계획도 5년마다 수립하여야 한다(같은 법 제6조 및 제6조의2 참조).

넷째, 이 법에서는 남녀의 평등한 기회보장 및 대우를 위하여 다음과 같은 조치를 규정하고 있다. 즉 (i) 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다(같은 법 제7조 제1항). (ii) 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다(같은 법 제8조 제1항). (iii) 사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다(같은 법 제9조). (iv) 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다(같은 법 제10조). (v) 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다(같은 법 제11조). (vi) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다(같은 법 제12조).

다섯째, 이 법에서는 여성의 직업능력 개발 및 고용 촉진을 위하여 다음과 같은 조치를

규정하고 있다. 즉 (i) 직업안정기관은 여성이 적성, 능력, 경력 및 기능의 정도에 따라 직업을 선택하고, 직업에 적응하는 것을 쉽게 하기 위하여 고용정보와 직업에 관한 조사·연구 자료를 제공하는 등 직업 지도에 필요한 조치를 하여야 한다(같은 법 제15조). (ii) 국가, 지방자치단체 및 사업주는 여성의 직업능력 개발 및 향상을 위하여 모든 직업능력 개발 훈련에서 남녀에게 평등한 기회를 보장하여야 한다(같은 법 제16조). (iii) 고용노동부장관은 여성의 고용 촉진을 위한 시설을 설치·운영하는 비영리법인과 단체에 대하여 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다(같은 법 제17조 제1항). (iv) 고용노동부장관은 임신·출산·육아 등의 이유로 직장을 그만두었으나 재취업할 의사가 있는 경력 단절여성을 위하여 취업유망 직종을 선정하고, 특화된 훈련과 고용촉진프로그램을 개발하여야 한다(같은 법 제17조의2 제1항).

여섯째, 이 법에서는 적극적 고용개선조치(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등(같은 법 제17조의3 제1항), 적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표(같은 법 제17조의5) 등)를 규정하고 있다.

일곱째, 이 법에서는 모성 보호 조치(출산전후휴가에 대한 지원(같은 법 제18조), 배우자 출산휴가(같은 법 제18조의2), 난임치료휴가(같은 법 제18조의3))를 규정하고 있다.

여덟째, 이 법에 따라 국가는 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용의 일부를 지원할 수 있고, 국가는 소속 근로자의 일·가정의 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있다(같은 법 제20조제1항 및 제2항). 이외에도 다양한 일·가정의 양립 지원을 위한 조치(육아휴직(같은 법 제19조), 육아기 근로시간 단축(같은 법 제19조의2), 육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등(같은 법 제19조의3), 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태(같은 법 제19조의4), 육아지원을 위한 그 밖의 조치(같은 법 제19조의5), 직장복귀를 위한 사업주의 지원(같은 법 제19조의6), 직장어린이집 설치 및 지원 등(같은 법 제21조), 그 밖의 보육 관련 지원(같은 법 제21조의2), 근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원(같은 법 제22조의2) 등을 규정하고 있다.

아홉째, 이 법에서는 관련 분쟁의 예방과 해결을 위하여 상담지원(같은 법 제23조), 명예고용평등감독관(같은 법 제24조), 분쟁의 자율적 해결(같은 법 제25조) 등을 규정하고 있다.

(3) 경력단절여성등의 경제활동 촉진법

(가) 제정 목적과 주요내용

이 법은 2008년 6월 5일 제정되었고, 그 제정이유로 “우리나라 여성의 경제활동 참가율은 그동안의 지속적인 증가에도 불구하고 현재 50% 정도 수준에 불과하여 다른 선진국에 비하여 낮은 수준에 머물러 있는바, 이는 여성의 임신·출산·육아 부담에 따른 경력단절과 노동시장 이탈, 하향취업 그리고 재취업의 어려움 등에 그 원인이 있다 할 것이므로, 국가적 차원에서 인턴취업의 지원, 경력단절여성지원센터의 지정·운영 등 경력단절여성의 경제활동을 촉진할 수 있는 체계적이고 종합적인 제도를 마련하여 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 이바지하려는 것임”이라고 밝히고 있다.

제정 당시 이 법의 주요내용은 다음과 같다. 첫째, 이 법의 적용대상인 경력단절여성등을 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성으로 정의하였다(법 제2조). 둘째, 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위한 시책의 수립 등을 규정하였다(법 제3조). 즉 국가와 지방자치단체는 여성의 생애주기와 모성 등을 고려하여 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위한 종합적인 시책을 세우고, 그 추진에 필요한 행정적·재정적 지원방안 등을 마련하도록 하였다. 셋째, 기본계획 및 연도별 시행계획의 수립·시행을 규정하였다(법 제4조 및 제5조). 즉 여성부장관과 노동부장관은 공동으로 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 기본계획을 세우고, 관계 중앙행정기관의 장은 기본계획에 따라 연도별 시행계획을 세우고 추진하여야 하며, 시·도지사는 연도별 시·도 시행계획을 세우고 추진하도록 하였다. 넷째, 여성부장관은 경력단절여성등의 직업적응을 위하여 공공기관과 여성진출이 저조한 분야를 대상으로 인턴취

업지원사업을 실시하고, 지방자치단체가 실시하는 인턴취업지원사업에 대하여 필요한 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있도록 하였다(법 제11조). 다섯째, 여성부장관과 노동부장관은 경력단절여성등의 특성을 고려한 상담·정보·취업 및 복지지원 서비스를 종합적으로 제공할 수 있는 경력단절여성지원센터를 지정·운영할 수 있도록 하였다(법 제13조).

(나) 2017년 3월 21일의 일부개정

이 법은 2017. 3. 21., 일부개정이 있었고 그 이유로 “우리나라 여성의 경제활동참가율과 결혼·임신·출산 및 육아 등으로 인한 여성의 경력단절 현상은 지난 10년간 뚜렷한 변화를 보여주지 못하고 있으며, 경력단절 이후 재취업 하더라도 기존의 경력에 비해 임금 및 직종 등에 있어 하향 취업하는 등 경력단절에 따른 개인적·국가적 손실이 상당한 상황임. 이를 해결하기 위해서는 경력단절여성등에 대한 재취업 지원과 함께 여성이 경력단절 없이 지속적으로 경제활동을 할 수 있도록 하는 경력단절의 예방이 매우 중요하다 할 수 있으나, 현행법은 경력단절 예방 지원을 위한 법적 규정이 미흡한 실정임. 이에 현행 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」을 개정하여 경력단절여성등의 경력단절 예방과 경제활동 촉진을 위한 지원을 강화하고, 서비스 전달체계의 체계적 구축 등을 통해 여성이 경력 단절 없이 안정적으로 경제활동을 유지할 수 있도록 함”이라고 밝히고 있다.

주요내용은 첫째, "경력단절여성등"의 정의에 경력단절 사유로 여성의 생애주기별 주요 사유인 혼인을 추가하였다(제2조제1호). 둘째, 경력단절여성등의 경력단절 예방과 경제활동 촉진을 수행하기 위해 시·도 또는 시·군·구에 경력단절여성지원센터를 지정할 수 있도록 하였다(제13조). 셋째, 경력단절여성등의 경력단절 예방과 경제활동 촉진에 관한 정책을 효율적·체계적으로 지원하기 위해 중앙경력단절여성지원센터를 지정할 수 있도록 하였다(제13조의2). 넷째, 경력단절여성지원센터 및 중앙경력단절여성지원센터의 지정취소 사유 및 절차에 관한 근거를 마련하였다(제13조의3).

3. 새로운 법안의 현황과 주요 내용

(1) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 개정안

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(심상정의원 대표발의, 2018.5.24.)에 따르면, 그 제안이유로 “현행법에서는 근로자를 모집하거나 채용할 때의 남녀 차별을 금지하고 있으나 최근 은행권 채용비리 사건에서와 같이 사전에 계획적인 성차별적 채용계획을 수립하고 그에 근거한 채용절차가 이루어지는 등 채용과정에서의 남녀 차별이 빈번하게 발생하고 있는 실정임. 이에 근로자의 모집 및 채용에서 남녀를 차별한 경우 현행 500만원 이하의 벌금 부과에서 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 부과로 상향 규정하여 근로자를 모집하거나 채용할 때 불공정하고 불합리한 남녀 차별을 하지 않도록 차별에 대한 제재를 강화하려는 것임이라고 밝히고 있다(안 제37조 제1항).⁸⁴⁾

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(원유철의원 대표발의 2017.12.18.)에서는 “최근 맞벌이부부의 증가 추세로 학부모 총회, 공개수업, 상담 등 자녀의 학교 행사, 교사 상담 등에 어려움을 겪고 있는 근로자가 늘고 있어 대책 마련이 필요한 상황임. 이에 근로자가 학교 행사 참여, 교사와의 상담 등 자녀의 교육을 이유로 휴가를 청구하는 경우 연간 2일의 범위에서 휴가를 부여할 수 있도록 근거규정을 두려는 것임(안 제22조의3 신설)”이라고 밝히고 있다.⁸⁵⁾

(2) 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 개정안

(가) 이양수의원 대표발의안

경력단절여성등의 경제활동 촉진법 일부개정법률안(이양수의원 대표발의, 2018. 7. 26.)은 제안이유 및 주요내용으로 “현행법에 따르면 여성가족부장관과 고용노동부장관은

84) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(심상정의원 대표발의, 2018.5.24.)

85) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(원유철의원 대표발의 2017.12.18.)

공동으로 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 기본계획을 세워야 함. 그러나 기본계획 수립 시 이를 국회 보고 및 공표하여야 한다는 규정이 없는 등 현행 법률상 미비한 점이 있어, 여성가족부장관과 고용노동부장관이 기본계획 수립 시 지체 없이 이를 국회 소관 상임위원회에 보고하고 공표하도록 함으로써 국회의 기능을 제고하고 국민의 알 권리를 보장하고자 함(안 제4조제4항 신설)”이라고 밝히고 있다.⁸⁶⁾

(나) 김수민의원 대표발의안

경력단절여성등의 경제활동 촉진법 일부개정법률안(김수민의원 대표발의, 2018. 2. 13.)은 제안이유 및 주요내용으로 “ 현행법은 여성가족부장관과 고용노동부장관이 공동으로 경력단절여성의 경제활동 촉진에 대한 기본계획을 5년마다 세우도록 하고, 관계 중앙행정기관의 장이 그 계획에 따라 연도별 시행계획을 세우고 추진하도록 하고 있음. 하지만 기본계획이 경력단절여성의 경제활동 촉진에 관한 사항만을 포함하고 있어 경력단절이 발생하는 구조적인 원인을 해결하지 못하고 있으며 동시에 이미 경력단절이 발생한 여성들을 대상으로 경제활동을 촉진하는 데에는 한계가 있음. 이에 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 기본계획의 수립 시 여성의 경력단절 예방에 관한 사항을 포함하도록 명시함으로써 여성의 경제적 자립에 기여하고자 함(안 제4조제2항제3호)”이라고 밝히고 있다.⁸⁷⁾

4. 관련법제의 체계화 및 개선방안

우리나라에서 여성의 고용지원은 여러 분야에서 다양한 방법을 통하여 이루어지고 있다. 그 중에서 여기서는 양성평등기본법, 남녀고용평등법 및 경력단절여성 등의 경제활동 촉진법을 살펴보았다.

86) 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 일부개정법률안(이양수의원 대표발의, 2018. 7. 26.)

87) 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 일부개정법률안(김수민의원 대표발의, 2018. 2. 13.)

먼저, 우리나라의 양성평등기본법은 남녀평등 등에 관한 기본적인 방향을 정하고 있으며, 연혁적으로 ‘여성발전기본법’에서 출발하였는데, 양성평등기본법은 제정당시의 입법 목적에서 크게 벗어나지 않았지만 규율하는 입법사항은 많은 변화를 경험하여 왔다. 이러한 양성평등기본법의 변화는 우리 사회의 변화를 적절히 반영하고 있는 것으로 사료되고 여성의 사회적 지위 등을 강화하는 데에 기여하고 있다.

다음으로, 우리나라에서 최근 여성관련 법령의 개선도 매우 활발하게 나타나고 있음은 위에서 살펴본 바와 같다. 특히, 남녀고용평등법의 일부 개정안으로 공정하고 합리적인 남녀차별과 채용비리에서 두드러져 있으며 일·가정의 양립 중요성 등도 부각되어 우리 사회의 선진화에 따른 당연한 입법 수요에 해당하는 것으로 보인다. 한편, 남녀고용평등법의 경우는 여성의 고용차별 해소 및 평등제고와 여성고용촉진 등을 내용으로 하는 법제도와 남녀노동자 모두를 대상으로 보육, 돌봄, 가족간호 등을 내용으로 일·생활 균형 관련 법제도를 분리하자는 의견이 있는데,⁸⁸⁾ 일면의 타당성이 있는 것으로 사료되며 여성고용 관련법제 전반에 걸쳐 법체계 개선이 동시에 이루어지는 방향으로 개선하는 것이 적절할 수 있다.

마지막으로, 일본의 법체계와 비교하면, 일본의 ‘여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 법률’과 ‘고용분야에서 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률’이 고용분야에 더 역점을 두고 있다. 이에 반하여 우리나라의 경우 ‘경력단절여성등의 경제활동 촉진법’이 제정되어 있으며 이 점은 두드러진 입법으로 보여지나, 남녀평등과 고용지원이 혼합되어 있어서 향후 남녀평등, 여성고용촉진 또는 일·가정 양립을 분리하여 법체계를 정비하는 방안도 고려할 수 있다.

88) 자세한 것은 김순희, 여성의 좋은 일자리 제고를 위한 남녀고용평등법 개정 방향, 사회법연구(제21호), 한국사회법학회, 2013.12. 36면; 한지영, “노동, 돌봄과 법의 관계, 문제의 재구성: 근로기준법 제5장 개정을 중심으로”, 이화젠더법학 제4권제2호, 이화여대 젠더법학연구소, 2012.122면 참조.

제5절 취업취약계층

1. 고령자

(1) 개요

우리나라에서도 고령자가 늘어남에 따라 각종의 사회 문제를 해소하기 위하여 다양한 법률이 제정되어 왔다. 예컨대, ‘노인복지법’, ‘노인장기요양보험법’, ‘장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률’, ‘장애인·노인 등을 위한 보조기기 지원 및 활용촉진에 관한 법률’ 등이 제정되어 시행되고 있다. 노인복지법에 따르면, 국가 또는 지방자치단체는 노인의 사회참여 확대를 위하여 노인의 지역봉사 활동기회를 넓히고 노인에게 적합한 직종의 개발과 그 보급을 위한 시책을 강구하며 근로능력 있는 노인에게 일할 기회를 우선적으로 제공하도록 노력하여야 하며(같은 법 제23조제1항), 국가 또는 지방자치단체는 노인의 지역봉사 활동 및 취업의 활성화를 기하기 위하여 노인지역봉사기관, 노인취업알선기관 등 노인복지관계기관에 대하여 필요한 지원을 할 수 있다(같은 법 제23조제2항).

여기서 다루고자 하는 고령자 일자리 창출을 지원하는 법률은 ‘저출산·고령사회 기본법’, ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’과 관련 새로운 법안을 중심으로 살펴보고자 한다.⁸⁹⁾

(2) 현행법의 현황과 주요 내용

(가) 저출산·고령사회 기본법

이 법은 저출산 및 인구의 고령화에 따른 변화에 대응하는 저출산·고령사회정책의 기

89) 미국과 영국의 고령자 고용 관련 법제에 관하여 자세한 것은 황의택, 외국의 연령차별·고령자 고용관련 법·제도, 노동법률(제16호), 중앙경제, 2007.4. 2~3면 참조.

본방향과 그 수립 및 추진체계에 관한 사항을 규정함으로써 국가의 경쟁력을 높이고 국민의 삶의 질 향상과 국가의 지속적인 발전에 이바지함을 목적으로 한다(같은 법 제1조). 이 법에 따라 국가 및 지방자치단체는 일할 의욕과 능력이 있는 고령자가 최대한 일할 수 있는 환경을 조성하여야 하고, 국가 및 지방자치단체는 연금제도 등 노후소득보장체계를 구축하고 노인에게 적합한 일자리를 창출하는 등 국민이 경제적으로 안정된 노후생활을 할 수 있도록 필요한 조치를 강구하여야 한다(같은 법 제11조제1항 및 제2항). 또한 국가 및 지방자치단체는 노후의 여가와 문화활동을 장려하고 이를 위한 기반을 조성하여야 하고, 자원봉사 등 노인의 사회활동 참여를 촉진하는 사회적 기반을 조성하여야 한다(같은 법 제14조제1항 및 제2항).

(나) 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률

(a) 제정목적과 주요내용

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 ‘고령자고용법’이라 한다)은 1991.12.31., 제정되었으며, 그 제정 이유로 “최근 평균수명의 연장등으로 인구구성에 있어 고령자가 차지하는 비율이 증가하고 있음에도 이들의 취업이 저조하며, 산업인력의 부족현상이 심각해지고 있는 점 등을 감안하여 고령자가 그 능력에 적합한 직업에 취업하는 것을 지원·촉진함으로써 고령자의 고용안정과 국민경제의 발전에 이바지하려는 것임”이라고 밝히고 있다.

그 주요내용은 다음과 같다. ①정부는 고령자의 고용에 관하여 사업주 및 국민 일반의 이해를 높이고 고령자의 고용촉진 및 직업안정을 도모하기 위하여 필요한 종합시책을 추진하도록 함. ②사업주는 고령자의 능력개발 및 향상과 작업시설 및 업무의 개선을 통하여 고령자에게 그 능력에 상응한 고용의 기회를 제공함과 아울러 정년연장등의 방법으로 고령자의 고용확대에 노력하도록 함. ③노동부장관은 고령자의 고용촉진을 위하여 구인 및 구직정보의 수집·제공, 고령자에 대한 직업훈련을 실시하고, 사업주에 대하여 고령자의 고용관리에 관한 상담·자문 등 지원과 직업훈련 및 시설개선을 위한 비용의 보조

등을 실시할 수 있도록 함. ④노동부장관은 고령자에 대한 직업지도와 취업알선을 실시하고 이를 위하여 직업지도관을 지명하며 고령자고용정보센터를 운영하는 등 관련행정조직과 시설을 정비하며, 무료직업소개사업의 허가를 받은 비영리법인 또는 공익단체중에서 고령자인재은행을 지정하여 필요한 지원을 할 수 있도록 함. ⑤일정규모이상인 사업의 사업주에게는 대통령령으로 정하는 기준고용률이상의 고령자를 고용하도록 노력할 의무를 지우고 이를 위하여 노동부장관은 이행계획의 제출을 요청하거나 계획의 변경 또는 적정한 실시를 권고할 수 있도록 하며, 기준고용률을 초과하여 고령자를 고용한 사업주에 대하여 세제지원을 할 수 있도록 함. ⑥노동부장관은 직업안정위원회의 심의를 거쳐 고령자 및 준고령자의 취업에 적합한 직종을 선정하고 이를 홍보·보급하며 관련자료를 조사·연구하여 배포하도록 함. ⑦국가, 지방자치단체, 정부투자기관 및 정부출연기관은 고령자의 취업에 적합한 직종에 고령자 및 준고령자를 우선적으로 채용하도록 하고 사업주에 대하여서도 우선채용에 노력할 의무를 지우도록 함. ⑧국가등과 사업주의 고령자 또는 준고령자 채용실적이 부진한 경우 노동부장관은 그 고용확대를 요청할 수 있도록 하고 이에 따르지 아니한 자에 대하여 그 내용을 공표하거나 정부의 고용관련서비스의 제공을 중단할 수 있도록 함. ⑨사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 60세이상이 되도록 노력하고 노동부장관은 정년이 현저히 낮은 일정규모이상의 사업주에 대하여 정년연장에 관한 계획의 제출을 요청하거나 그 변경을 권고하며 필요한 지원을 할 수 있도록 함. ⑩사업주는 정년퇴직자의 재고용에 노력하도록 하며 정년퇴직자의 재고용에 있어서는 퇴직금과 연차유급휴가일수 계산에 필요한 계속근로기간 산정에 관하여 근로기준법에 대한 특례를 인정하고 임금의 결정을 종전과 달리 할 수 있도록 함. ⑪노동부장관은 고령자의 고용촉진을 위하여 필요한 경우 사업주에게 보고를 하게 하거나 관련공무원으로 하여금 출입, 검사를 할 수 있도록 하였다.

(b) 현행법의 주요내용

이 법은 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고, 고령자가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진함으로써 고령자의 고용안정과 국민경

제의 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다(같은 법 제1조). 이 법에서 다루고 있는 주요 내용을 살펴보면, 다음과 같다.

첫째, 정부는 고용에서 연령을 이유로 차별하는 관행을 해소하기 위하여 연령차별금지 정책을 수립·시행하며, 고령자의 고용에 관하여 사업주와 국민 일반의 이해를 높이고, 고령자의 고용촉진과 직업안정을 꾀하기 위하여 고령자 고용촉진 대책의 수립·시행, 직업능력개발훈련 등 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다(같은 법 제3조).

둘째, 사업주는 연령을 이유로 하는 고용차별을 해소하고, 고령자의 직업능력개발·향상과 작업시설·업무 등의 개선을 통하여 고령자에게 그 능력에 맞는 고용 기회를 제공함과 아울러 정년연장 등의 방법으로 고령자의 고용이 확대되도록 노력하여야 한다(같은 법 제4조).

셋째, 고용노동부장관은 고령자의 고용촉진에 관한 기본계획을 관계 중앙기관의 장과 협의하여 5년마다 수립하여야 한다(같은 법 제4조의3 제1항).

넷째, 사업주는 ① 모집·채용 ② 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생 ③ 교육·훈련 ④ 배치·전보·승진 ⑤ 퇴직·해고에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다(같은 법 제4조의4 제1항).

다섯째, 이 법은 정부의 고령자 취업지원을 위하여 구인·구직 정보수집(같은 법 제5조), 고령자에 대한 직업능력 개발훈련(같은 법 제6조), 사업주에 대한 고용지도(같은 법 제7조), 사업주의 고령자 교육·훈련 및 작업환경 개선에 대한 지원(같은 법 제8조), 고령자의 취업알선 기능 강화(같은 법 제9조), 고령자 고용촉진을 위한 사업(같은 법 제11조의4) 등을 규정하고 있다.

여섯째, 이 법에서는 고령자의 고용촉진 및 고용안정을 위하여 사업주의 고령자 고용 노력의무(같은 법 제12조), 사업주의 고령자 고용현황의 제출 등(같은 법 제13조), 고령자 고용촉진을 위한 세제지원 등(같은 법 제14조), 우선고용직종의 선정 등(같은 법 제15조),

우선고용직종의 고용(같은 법 제16조), 고용 확대의 요청 등(같은 법 제17조), 내용 공표 및 취업알선 중단(같은 법 제18조) 등을 두고 있다.

일곱째, 이 법에 따라 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 하고(같은 법 제19조 제1항), 사업주가 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다(같은 조 제2항).

여덟째, 사업주는 정년에 도달한 자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무 수행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 노력하여야 하고(같은 법 제21조), 고용노동부장관은 정년퇴직자를 재고용하거나 그 밖에 정년퇴직자의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주에게 장려금 지급 등 필요한 지원을 할 수 있다(같은 법 제21조의2).

아홉째, 사업주는 정년퇴직 등의 사유로 이직예정인 고령자의 구직활동을 지원하도록 노력하여야 한다(같은 법 제21조의3 제1항).

열 번째, 고용노동부장관은 정년 연장에 따른 사업체의 인사와 임금 등에 대하여 상담, 자문, 그 밖에 필요한 협조와 지원을 하여야 한다(같은 법 제22조).

(3) 새로운 법안의 현황과 주요 내용

(가) 천정배의원 대표발의안

노인일자리 창출 및 지원에 관한 법률안(천정배의원 대표발의, 2016. 11. 11.)의 제안이유로 “우리사회에 급속히 전개되고 있는 고령화와 베이비붐 세대의 퇴직이 심각한 사회 문제로 부상하고 있는 상황에서 최고의 복지는 양질의 노인일 자리를 개발하여 제공하는 것임. 그러나 정부차원의 노인일자리 사업은 단순 노무직 일자리 창출에 그치고 있고, 보건복지부, 한국노인인력개발원, 지방자치단체, 시니어클럽 등 관련 조직 간 역할 및 기능에 대한 명확한 규정이 없어 체계적인 사업지원이 안 되고 있는 등 실효성이 떨어진다는 지적이 많음. 이에 급증하는 노인인구에 대하여 지속가능한 일자리를 제공하고 이들의 사회참여 욕구에 대응하여 자립적이고 안정된 노후를 영위할 수 있도록 지원함으로써

노인의 경험과 전문성이 사장되지 않고, 사회·경제 전반에 적극 활용될 수 있도록 지원하는 제도적 기반을 마련할 필요성이 요구되고 있음. 본 법률안은 노인의 다양한 일자리 참여 욕구에 부응할 수 있는 적합한 일자리를 개발·보급하고, 노인의 전문지식과 경험을 활용할 수 있는 사회적 환경을 조성함으로써 노인의 삶의 질 향상과 국가 발전에 이바지하고자 하는 것임”이라고 밝히고 있다.⁹⁰⁾

(나) 인재근의원 대표발의안

노인 일자리 및 사회활동 지원에 관한 법률안(인재근의원 대표발의, 2017. 5. 31.)은 그 제안이유로 “우리나라의 2016년 말 현재 65세 이상 노인인구는 약 700만명으로 전체 인구의 13.5%을 차지하고 있으며, 2026년에는 20%를 넘을 것으로 예상되는 등 생활수준의 향상과 의료기술의 발달로 인해 기대수명은 점점 증가하고 있으나, 우리의 노후 현실은 빈곤과 질병, 무위, 고독이라는 인생 4고(苦)에 직면하고 있는 상황임. 또한 법적으로 근로자의 정년이 60세로 정해져 있으나 이를 제대로 보장받는 경우는 극소수에 그치고 있고 퇴직 후 재취업 역시 매우 어려운 현실에서 60세 이상의 노인에게 대한 일자리와 사회활동 지원이 중요한 과제로 대두되고 있음. 이러한 문제를 해결하고 고령사회에 선제적으로 대응하기 위해서는 생산적이고 활동적인 노후를 영위할 수 있도록 노인의 일자리 및 사회활동 참여를 활성화하고, 노인의 경험과 전문성이 사장되지 않고 사회·경제 전반에 적극 활용되어 국가의 품격향상 및 경제성장의 원천으로 이어질 수 있도록 제도적 기반이 마련되어야 함. 이에 노인의 다양한 일자리 참여 욕구에 부응할 수 있는 양질의 일자리를 개발·보급하고 노인의 전문지식과 경험을 활용할 수 있는 사회적 환경을 조성하도록 하는 법안을 제정함으로써 보다 활동적이고 적극적인 노후생활 영위를 통해 노인의 건강과 복지를 증진시켜 궁극적으로 노인의 삶의 질 향상과 국가 발전에 이바지하고자 함”이라고 밝히고 있다.⁹¹⁾

90) 노인일자리 창출 및 지원에 관한 법률안(천정배의원 대표발의, 2016. 11. 11.)

91) 노인 일자리 및 사회활동 지원에 관한 법률안(인재근의원 대표발의, 2017. 5. 31.)

(4) 관련법제의 체계화 및 개선방안

우리나라의 고령자고용법은 일본의 ‘고령자법’과 유사한 법체계를 가지고 있지만 입법 내용상 차이도 발견된다. 일본의 경우는 이미 오래전부터 고령자의 고용이 사회문제로 부각되어 고령자의 정년에 관한 내용이나 관련 조치가 우리나라보다 고령자의 중심으로 되어 있다(예컨대, 정년 65세 이상 등). 또한 지방자치단체의 역할도 더 구체적으로 부각되어 있어서 향후 우리나라의 고령자고용법을 개선함에 있어서 참고할 여지가 있다.

최근 우리나라에서도 고령자의 생존기간과 경제활동기간이 늘어남에 따라 이를 반영하는 여러 법안이 나타나고 있으며 적절한 입법방향으로 사료된다. 특히, 우리나라도 고령사회로 이미 진입하였고 고령자의 계속고용제도나 정년제도의 폐지 등과 같이 고령자 일자리를 늘리는 방안을 적극 검토할 필요가 있다.

2. 장애인

(1) 개요

전통적으로 장애인은 사회차별의 전형적인 사례로 다양한 사회분야에서 차별적으로 취급되어 불이익을 받아 왔다. 따라서 국가는 장애인에 대한 부당한 차별과 사회적 불이익을 적극 개선할 임무가 있으며 장애인 등 사회적 약자에 대한 배려를 근본적으로 해결할 방안으로 장애인의 일자리 창출이 추진되고 있다. 우리나라도 다양한 형태의 정부지원 시책과 관련 법률을 제정하여 왔으며, 그 대표적인 법률이 장애인고용촉진 및 직업재활법(이하 ‘장애인고용법’이라 한다)과 장애인복지법이라고 할 수 있고(여기서는 장애인고용법과 장애인복지법만을 살펴본다)⁹²⁾ 이 외에도 장애인기업활동 촉진법⁹³⁾과 중증장애인

92) 장애인고용법은 1990.1.13., 제정되었으며, 그 제정 이유로 “장애인들의 직업재활 및 고용기회확대를 통하여 자활여건을 조성하고 복지를 향상시키려는 것임”고 밝히고 있다. 그 주요 내용은 다음과 같다. ①일정규모이상의 사업주는 일정비율이상의 장애인을 고용하도록 하되, 미달하는 부분은 고용부담금을 납부하도록 하고, 기준이상을 고용하는 사업주에게는 고용지원금을 지급하고, ②국가·지방자치단체도 정원의 2퍼센트 이내에서 장애인을 고용하도록 노력함. ③장애인의 직업재활을 지원하기 위하여 장애인고용촉진공단을 설립함. ④공단운영·부담금 및 지원금의 관리등을 위하여 기금을 설치·운영하는 것을 담고 있다.

93) 이 법은 2005년 7월 29일에 제정되었는데, 그 제정이유로 “장애인의 창업과 기업활동을 촉진함으로써 장애인

생산품 우선구매 특별법⁹⁴⁾ 등이 있다.

장애인고용법은 1990년 제정 당시 그 이유로 “장애인들의 직업재활 및 고용기회확대를 통하여 자활여건을 조성하고 복지를 향상시키려는 것임”이라고 밝히고 있으며, 그 주요 내용은 다음과 같다. 즉 ① 일정규모이상의 사업주는 일정비율이상의 장애인을 고용하도록 하되, 미달하는 부분은 고용부담금을 납부하도록 하고, 기준이상을 고용하는 사업주에게는 고용지원금을 지급한다. ②국가·지방자치단체도 정원의 2퍼센트 이내에서 장애인을 고용하도록 노력한다. ③장애인의 직업재활을 지원하기 위하여 장애인고용촉진공단을 설립한다. ④공단운영·부담금 및 지원금의 관리등을 위하여 기금을 설치·운영한다. 이와

의 경제적·사회적 지위를 제고하고, 경제력 향상을 도모하여 국민경제 발전에 이바지하려는 것임”이라고 밝히고 있다. 그 주요내용은 다음과 같다. 장애인이 소유하거나 경영하는 기업으로서 일정 기준에 해당하는 기업과 당해 기업에 고용된 상시근로자 총수중 장애인의 비율이 30퍼센트 이상으로서 일정 기준에 해당하는 기업을 장애인기업으로 정의하였고, 장애인기업의 대표자와 임원으로서 당해 기업의 최고의사결정에 참여하는 장애인을 장애인경제인으로 정의하였다(법 제2조). 둘째, 중소기업청장은 공공기관이 장애인기업에 대하여 불합리한 차별적 관행이나 제도를 시행할 경우 시정을 요청할 수 있도록 하고, 시정을 요청받은 공공기관은 특별한 사유가 없는 한 이에 응하도록 하였다(법 제4조). 셋째, 중소기업청장은 매년초 장애인기업활동촉진위원회의 심의를 거쳐 장애인기업의 활동을 촉진하기 위한 기본계획을 수립하고 이를 추진하도록 하였고, 장애인기업활동촉진에 관한 기본계획 및 장애인기업활동촉진에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 중소기업청에 장애인기업활동촉진위원회를 두도록 하였다(법 제5조 및 제6조).

- 94) 중증장애인생산품 우선구매 특별법은 2008년 3월 21일에 제정되었는데, 그 제정이유로 “경쟁고용이 어려운 중증장애인들의 경제적·사회적 지위 제고 및 직업재활을 돕고, 소극적 시혜의 대상이 아닌 국민경제의 주체로 자립하도록 함으로써, 중증장애인의 경제력 향상을 도모하고, 삶의 질 증진에 이바지하려는 것임”이라고 밝히고 있다. 그 주요내용은 다음과 같다. 첫째, 국가 및 지방자치단체는 중증장애인생산품의 우선구매촉진을 위하여 필요한 지원 및 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하도록 하였다(법 제3조). 둘째, 보건복지부장관은 매년 초에 중증장애인생산품우선구매촉진위원회의 심의를 거쳐 우선구매촉진을 위한 계획을 수립하고 이를 추진하도록 하였다(법 제4조). 셋째, 중증장애인생산품우선구매촉진계획 및 주요 정책사항에 대한 심의·의결을 위하여 보건복지부 소속 하에 중증장애인생산품우선구매촉진위원회를 두었다(법 제5조). 넷째, 보건복지부장관은 공공기관이 중증장애인생산품을 구매함에 있어서 불합리한 차별적 관행이나 제도를 행할 경우 이의 시정을 요구하도록 하였다(법 제6조). 다섯째, 공공기관의 장은 중증장애인생산품시설의 생산품에 대한 구매를 촉진하도록 하였다(법 제7조). 여섯째, 보건복지부장관은 중증장애인생산품의 판매를 촉진하고 품질을 향상시키기 위하여 중증장애인생산품시설의 생산품에 대해 품질인증을 할 수 있도록 하였다(법 제8조). 일곱째, 중증장애인생산품시설로 지정받고자 하는 자는 대통령령으로 정하는 시설기준과 품질요건 등을 갖추어 보건복지부장관의 지정을 받도록 하였다(법 제9조). 여덟째, 국가 또는 지방자치단체는 일반고용이 어려운 중증장애인들에게 고용기회를 제공하고 중증장애인생산품을 육성하기 위한 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 한국중증장애인생산품업무수행기관을 지정하도록 하였다(법 제11조). 아홉째, 정부는 중증장애인생산품시설의 경제력 향상과 사회적인 경쟁력 확보를 적극 지원하기 위하여 「조세특례제한법」 또는 「지방세법」 등 조세 관련 법률로 정하는 바에 따라 세제상의 지원을 할 수 있도록 하였다(법 제13조). 열 번째, 국가 또는 지방자치단체는 협회의 설립 및 운영을 위하여 필요한 때에 「국유재산법」 및 「공유재산 및 물품관리법」에 따라 국유재산과 공유재산 및 물품을 무상으로 중증장애인생산품업무수행기관에 대부할 수 있도록 하였다(법 제14조).

같은 장애인고용법의 입법 취지는 현행법에서도 유지되고 있으며 장애인복지법과 함께 국회에 다수의 법안들이 제출되어 있는 상태이다.⁹⁵⁾ 장애인고용법은 가장 최근의 개정(2016년 12월 27일)에서 “장애인에게 일자리를 제공할 수 있는 기회를 확대함으로써 장애인이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 국가, 지방자치단체 및 공공기관의 장애인 의무고용률을 상향하고, 장애인 고용에 대한 국가와 지방자치단체의 사회적 책임을 강화하기 위하여 의무고용률에 못 미치는 장애인 공무원을 고용한 국가기관과 지방자치단체에 장애인 고용부담금 납부 의무를 부과하는 한편, 공공기관의 장애인 표준사업장 생산품 구매실적을 공표하도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임”이라고 그 개정이유 및 주요내용을 밝히고 있듯이 이번 국회에서 유난히 관련 법안이 많이 제출되고 있다(장애인복지법도 국회에 다수의 법안⁹⁶⁾이 상정되어 있다).

95) 이번 회기의 국회에 2018년 10월 30일까지 국회의안정보시스템에 올라와 있는 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안은 총7개(문진국의원 대표발의안, 김철민의원 대표발의안, 권미혁의원 대표발의안, 박인숙의원 대표발의안, 김병욱의원 대표발의안, 이학재의원 대표발의안, 이용득의원 대표발의안, 정인화의원대표발의안)가 심의 중에 있다.

96) 2018년 10월 30일까지 장애인복지법 일부개정법률안은 총39건(장애인복지법 일부개정법률안(박병석의원 대표 발의, 2018. 9. 12.), 장애인복지법 일부개정법률안(정춘숙의원 대표발의, 2018. 8. 23.), 장애인복지법 일부개정법률안(이종배의원 대표발의, 2018. 8. 20.), 장애인복지법 일부개정법률안(신상진의원 대표발의, 2018. 7. 27.), 장애인복지법 일부개정법률안(김승희의원 대표발의, 2018. 7. 13.), 장애인복지법 일부개정법률안(권미혁의원 대표 발의, 2018. 5. 4.), 장애인복지법 일부개정법률안(이춘석의원 대표발의, 2018. 4. 30.), 장애인복지법 일부개정법률안(윤소하의원 대표발의, 2018. 4. 20.), 장애인복지법 일부개정법률안(김영진의원 대표발의, 2018. 4. 19.), 장애인복지법 일부개정법률안(심기준의원 대표발의, 2018. 4. 11.), 장애인복지법 일부개정법률안(김승희의원 대표 발의, 2018. 4. 5.), 장애인복지법 일부개정법률안(백혜련의원 대표발의, 2018. 3. 30.), 장애인복지법 일부개정법률안(민경욱의원 대표발의, 2017. 12. 12.), 장애인복지법 일부개정법률안(나경원의원 대표발의, 2017. 11. 27.), 장애인복지법 일부개정법률안(백혜련의원 대표발의, 2017. 10. 20.), 장애인복지법 일부개정법률안(박찬대의원 대표발의, 2017. 9. 25.), 장애인복지법 일부개정법률안(김영호의원 대표발의, 2017. 9. 11.), 장애인복지법 일부개정법률안(인재근의원 대표발의, 2017. 9. 8.), 장애인복지법 일부개정법률안(이양수의원 대표발의, 2017. 9. 7.), 장애인복지법 일부개정법률안(김상희의원 대표발의, 2017. 7. 31.), 장애인복지법 일부개정법률안(윤소하의원 대표 발의, 2017. 7. 28.), 장애인복지법 일부개정법률안(김승희의원 대표발의, 2017. 7. 24.), 장애인복지법 일부개정법률안(최도자의원 대표발의, 2017. 7. 24.), 장애인복지법 일부개정법률안(윤소하의원 대표발의, 2017. 7. 7.), 장애인복지법 일부개정법률안(남인순의원 대표발의, 2017. 6. 15.), 장애인복지법 일부개정법률안(최도자의원 대표 발의, 2017. 5. 10.), 장애인복지법 일부개정법률안(민경욱의원 대표발의, 2017. 4. 4.), 장애인복지법 일부개정법률안(권미혁의원 대표발의, 2017. 4. 4.), 장애인복지법 일부개정법률안(박인숙의원 대표발의, 2017. 3. 27.), 장애인복지법 일부개정법률안(경대수의원 대표발의, 2017. 2. 14.), 장애인복지법 일부개정법률안(전현희의원 대표발 의, 2016. 12. 22.), 장애인복지법 일부개정법률안(성일중의원 대표발의, 2016. 12. 21.), 장애인복지법 일부개정법률안(남인순의원 대표발의, 2016. 11. 22.), 장애인복지법 일부개정법률안(이현승의원 대표발의, 2016. 11. 17.), 장애인복지법 일부개정법률안(전현희의원 대표발의, 2016. 11. 14), 장애인복지법 일부개정법률안(서영교의원 대표 발의, 2016. 8. 31.), 장애인복지법 일부개정법률안(김상희의원 대표발의, 2016. 7. 15.), 장애인복지법 일부개정법률안(정부안, 2018. 7. 31.))이 국회에 계류 중에 있다.

(2) 현행법의 현황과 주요 내용

(가) 장애인고용촉진 및 직업재활법

이 법은 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 꾀하는 것을 목적으로 한다(같은 법 제1조). 이 법의 주요내용을 살펴보면, 다음과 같다.

첫째, 국가와 지방자치단체는 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관하여 사업주 및 국민 일반의 이해를 높이기 위하여 교육·홍보 및 장애인 고용촉진 운동을 지속적으로 추진하여야 하고, 사업주·장애인, 그 밖의 관계자에 대한 지원과 장애인의 특성을 고려한 직업재활 조치를 강구하여야 하고, 장애인의 고용촉진을 꾀하기 위하여 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다. 이 경우 중증장애인과 여성장애인에 대한 고용촉진 및 직업재활을 중요시하여야 한다(같은 법 제3조 제1항 및 제2항).

둘째, 사업주는 장애인의 고용에 관한 정부의 시책에 협조하여야 하고, 장애인이 가진 능력을 정당하게 평가하여 고용의 기회를 제공함과 동시에 적절한 고용관리를 할 의무를 가지고, 근로자가 장애인이라는 이유로 채용·승진·전보 및 교육훈련 등 인사관리상의 차별대우를 하여서는 아니 된다(같은 법 제5조제1항 및 제2항).

셋째, 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위한 기본계획을 5년마다 수립하여야 하고(같은 법 제7조제1항 참조), 장애인 직업재활 실시 기관은 장애인에 대한 직업재활 사업을 다양하게 개발하여 장애인에게 직접 제공하여야 하며 특히, 중증장애인의 자립능력을 높이기 위한 직업재활 실시에 적극 노력하여야 한다(같은 법 제9조제1항 참조).

넷째, 이 법에서 장애인 고용지원을 제도로 직업지도(같은 법 제10조제1항), 직업적응 훈련(같은 법 제11조제1항), 직업능력개발훈련(같은 법 제12조제1항), 보호고용(같은 법 제14조), 취업알선 등(같은 법 제15조제1항), 자영업 장애인 지원(같은 법 제17조제1항),

장애인 근로자 지원(같은 법 제18조제1항), 취업 후 적응지도(같은 법 제19조제1항), 근로 지원인 서비스의 제공(같은 법 제19조의2 제1항), 사업주에 대한 고용 지도(같은 법 제20조), 장애인 고용 사업주에 대한 지원(같은 법 제21조제1항), 장애인 표준사업장에 대한 지원(같은 법 제22조제1항), 사업주에 대한 자료 제공(같은 법 제25조) 등을 두고 있다.

다섯째, 이 법에서는 이 밖에도 장애인 기능경기 대회 개최 등(같은 법 제2장의2), 장애인 고용 의무 및 부담금(같은 법 제3장), 한국장애인고용공단(같은 법 제4장), 장애인 고용촉진 및 직업재활 기금(같은 법 제5장) 등을 규정하고 있다.

(나) 장애인복지법

이 법은 장애인의 인간다운 삶과 권리보장을 위한 국가와 지방자치단체 등의 책임을 명백히 하고, 장애발생 예방과 장애인의 의료·교육·직업재활·생활환경개선 등에 관한 사업을 정하여 장애인복지대책을 종합적으로 추진하며, 장애인의 자립생활·보호 및 수당지급 등에 관하여 필요한 사항을 정하여 장애인의 생활안정에 기여하는 등 장애인의 복지와 사회활동 참여증진을 통하여 사회통합에 이바지함을 목적으로 한다(같은 법 제1조). 이 법에 따라 국가와 지방자치단체는 장애인이 적성과 능력에 맞는 직업에 종사할 수 있도록 직업 지도, 직업능력 평가, 직업 적응훈련, 직업훈련, 취업 알선, 고용 및 취업 후 지도 등 필요한 정책을 강구하여야 하며, 장애인 직업재활훈련이 원활히 이루어질 수 있도록 장애인에게 적합한 직종과 재활사업에 관한 조사·연구를 촉진하여야 한다(같은 법 제21조제1항 및 제2항).

(3) 관련법제의 체계화 및 개선방안

위에서 살펴본 장애인 고용지원과 관련된 우리나라의 장애인고용촉진법과 장애인복지법은 최근 몇 년 사이에 국회에 상정되어 있는 법안에서 알 수 있듯이 국내 경제환경의 급변과 사회복지의 중요성 등으로 장애인 스스로의 일자리를 통한 복지를 강조하고 있다.

국회에 상정된 장애인 관련 일자리 법안에서 알 수 있듯이 우리 사회에서 장애인에 대한 지원 및 보호가 절실하고 이를 위하여 정부와 지방자치단체 등의 역할도 크게 변화하고 있음을 의미한다.

현행 장애인고용촉진법은 법체계상으로 일본의 장애자고용법과 비교할 때 일본법이 장애인의 지원을 위한 지방자치단체의 역할이나 관련 지원기관의 역할이 두드러지게 나타나 있고 장애인 고용지원을 위한 기반조성과 관련된 입법사항도 보다 체계적으로 규정되어 있다고 보여진다. 다만, 우리나라의 경우처럼 장애인기업에 대한 직접적인 지원 내지는 강제적인 구매 등에 있어서는 장애인 복지차원에서 일면의 타당성이 있지만 장애인 전반에 대한 일자리 혜택 차원에서는 다소 비판의 여지가 있다.

향후 우리나라의 장애인고용촉진법과 장애인복지법 개정에서는 일본의 관련 법률에서 공공단체 등의 역할이 강조되고 있듯이 공공기관과 비영리단체 등의 역할을 강화하는 세부적인 입법이 필요하고 또한 달라지는 근로환경(예컨대, 재택근무 등)도 적극 반영하는 입법이 필요할 수 있다.

3. 외국인

(1) 개요

우리나라에서 외국인고용 관련 지원법제는 주로 육체노동을 하는 근로자의 관리 및 보호에 중심으로 두고 있으며, 이와 관련된 것이 ‘외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률’이다. 이 법은 제정 이후 타법개정을 제외하고 9번의 일부개정이 이루어져 왔으며 이 번 국회에도 다수의 개정안이 제출되어 있는 상태이다.⁹⁷⁾

97) 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안은 총10건(엄용수의원 대표발의, 2018. 8. 9., 김삼화의원 대표발의, 2018. 5. 14., 김삼화의원 대표발의, 2018. 3. 27., 이용득의원 대표발의, 2017. 9. 27., 박광운의원 대표발의, 2017. 8. 28., 유승희의원 대표발의, 2017. 4. 10., 서형수의원 대표발의, 2017. 2. 24., 문진국의원 대표발의, 2017.1.13., 김상희의원 대표발의, 2016. 11. 25., 이종배의원 대표발의, 2016. 10. 19., 정부안, 2017. 8. 28)이 국회에 계류 중에 있다.

이 법은 2003.8.16., 제정되었으며, 그 제정이유로 “내국인근로자에 대한 고용기회 보호의 원칙하에 외국인근로자를 체계적으로 도입함으로써 인력수급을 원활히 하여 중소기업 등의 인력부족을 해소하고 지속적인 경제성장을 도모하는 한편, 외국인근로자에 대한 효율적인 고용관리와 근로자로서의 권익을 보호하기 위한 장치를 마련하려는 것임”이라고 밝히고 있다. 그 주요 내용은 다음과 같다. ① 외국인근로자의 고용관리 및 보호에 관한 주요사항을 심의·의결하기 위하여 국무총리소속하에 외국인력정책위원회를 두고, 외국인근로자 고용제도의 운영 및 외국인근로자의 권익보호 등에 관한 사항을 심의하기 위하여 외국인력고용위원회를 노동부에 두도록 함(법 제4조). ② 외국인근로자를 고용하고자 하는 자는 외국인근로자 고용허가신청을 하기에 앞서 직업안정기관에 내국인 구인신청을 하도록 하고, 직업안정기관의 장은 내국인의 우선채용을 위하여 노력하도록 함(법 제6조). ③ 노동부장관은 외국인근로자 송출국가와 협의하여 외국인구직자명부를 작성하도록 하고, 직업안정기관의 장은 인력부족의 확인을 받은 사용자로부터 외국인근로자 고용허가 신청이 있는 경우에 외국인구직자명부에 등록된 자중에서 적격자를 추천하고, 추천된 자중에서 적격자를 선정한 사용자에게 대하여 외국인근로자 고용허가서를 발급하도록 함(법 제7조 및 제8조). ④ 사용자가 외국인근로자를 고용하고자 하는 경우에는 근로계약기간이 1년을 초과하지 아니하는 범위내에서 근로계약을 체결하되, 최대 3년의 범위내에서 근로계약기간을 갱신할 수 있도록 함(법 제9조 및 제18조). ⑤ 외국인근로자를 고용하는 사용자는 외국인근로자의 퇴직금보장을 위하여 외국인근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 출국만기보험 또는 출국만기일시금신탁에 가입하도록 하고, 고용된 외국인근로자에 대하여는 국민건강보험법에 의한 직장가입자로 보도록 함(법 제13조 및 제14조). ⑥ 법무부장관은 불법체류 외국인근로자가 2003년 3월 31일을 기준으로 국내 체류기간이 3년 미만인 자인 경우 최장 2년간, 3년 이상 4년 미만인 자로서 자진출국후 재입국한 자인 경우 출국전 체류기간과 합하여 5년을 넘지 않는 범위내에서 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 부여하도록 하는 내용을 포함하고 있다(법 부칙 제2조).

(2) 현행법(외국인근로자의 고용 등에 관한 법률)의 현황과 주요내용

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률은 외국인근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형 있는 발전을 도모함을 목적으로 한다(같은 법 제1조). 따라서 이 법은 목적에서 알 수 있듯이 외국인의 고용지원을 목적으로 제정된 법률이 아니고 외국인 근로자의 국내에서 활용하고 관리하는 것을 목적으로 한다. 또한 이 법은 외국인 근로자 중에서 주로 육체노동자를 전제로 하는 법률이라고 할 수 있는데, 최근에는 외국인 근로자의 보호나 고도기술을 보유한 외국인 근로자의 고용지원 등에 관련한 입법화 논의가 나타나고 있다. 이 법의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 외국인근로자의 고용관리 및 보호에 관한 주요 사항을 심의·의결하기 위하여 국무총리 소속으로 외국인력정책위원회를 둔다(같은 법 제4조제1항).

둘째, 고용노동부장관은 외국인근로자 도입계획을 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 수립하여 매년 공표하여야 한다(같은 법 제5조제1항 참조).

셋째, 이 법에서 외국인근로자 고용절차(같은 법 제2장)를 규정하고 있다. 즉 내국인 구인 노력(같은 법 제6조 제1항), 외국인근로자 고용허가(같은 법 제8조 제1항), 외국인 취업교육(같은 법 제11조 제1항), 외국인근로자 고용의 특례(같은 법 제12조 제1항) 등을 규정하고 있다.

넷째, 외국인근로자의 고용관리(같은 법 제3장)를 규정하고 있다. 즉 외국인근로자의 고용관리(같은 법 제17조), 취업활동 기간의 제한(같은 법 제18조), 취업활동 기간 제한에 관한 특례(같은 법 제18조의2), 재입국 취업의 제한(같은 법 제18조의3), 재입국 취업 제한의 특례(같은 법 제18조의4), 외국인근로자 고용허가 또는 특례고용가능확인의 취소(제19조), 외국인근로자 고용의 제한(같은 법 제20조), 외국인근로자 관련 사업(같은 법 제21조) 등을 규정하고 있다.

다섯째, 외국인근로자의 보호(같은 법 제4장)를 규정하고 있다. 즉 차별 금지(같은 법 제22조), 외국인근로자 관련 단체 등에 대한 지원(같은 법 제24조), 사업 또는 사업장 변경의 허용(같은 법 제25조) 등을 규정하고 있다.

(3) 관련법제의 체계화 및 개선방안

위에서 지적했듯이 우리나라 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률은 외국인근로자의 고용을 체계적으로 관리하고자 하는 내용이 주를 차지하고 있다. 따라서 일본의 고용 대책법에서 고도의 전문지식이나 기술을 가진 외국인의 고용촉진을 통하여 국내의 산업 발전과 기술향상을 도모하는 정책적인 입법사항을 간과하고 있다.

현재 국회에 상정되어 있는 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률의 일부개정안에서는 외국인근로자의 고용관리 및 보호가 우리 사회에서 큰 이슈임을 알 수 있으며 입법화의 필요성이 인정된다.⁹⁸⁾ 아울러 고도의 기술 등을 가진 외국인 근로자의 고용지원에 관한 입법 수요도 있으며 이를 통하여 글로벌 수준의 기술개발과 국제경쟁력을 높이는 것이 적절할 수 있다.

98) 외국인고용법의 문제점에 관하여 자세한 것은 표명환·송서순, 외국인근로자의 법적 보호에 관한 고찰, 법과 정책 제15집제1호, 제주대학교 법과정책연구소, 2009.02.28. 239~242면 참조.

korea
legislation
research
institute

제4장 결론

제4장

결론

우리 경제는 선진국으로 산업구조가 급격히 변화하고 있으며 FTA 등 각종의 국제협약에 따라 글로벌 시장으로 개방되어 자유경쟁 환경을 맞이하고 있다. 그렇지만 국민의 일자리 창출지원 관련 국내법제는 아직까지 국내와 제조업을 전제하고 있어서 선진국 경제구조와 미래사회에 적합한 수준에 이르지 못하고 있으며 종래처럼 주로 사람의 노동력을 사용하는 제조업 등에 관심을 두고 있다. 물론 우리나라에서 국민의 일자리는 산업의 자동화, 무인화 등으로 통하여 농·어업과 제조업에서 일자리가 감소하거나 정체될 수밖에 없는 상황이어서 지식산업에 기반한 제조업과 서비스업의 경제력 강화를 통한 일자리창출에 역점을 둘 수밖에 없다. 즉 국내·외 경제 상황에 따라 우리 경제수준에 맞는 일자리 창출을 위한 법제도의 정비와 정부의 역할이 어느 때보다 중요하다. 이러한 차원에서 보면, 외국의 법제 분석에서 미국의 경우 직접적인 고용지원보다는 간접적인 지원정책(조세정책 등)을 통하여 일자리 수를 늘리는 것과 중점대상(영세사업자, 서민 등)에 대한 한시적이고 집중적인 투자에 중점을 두고 있고 유럽연합의 경우 사회통합과 실업해소 및 새로운 일자리 창출을 위한 회원국 간의 통일된 법규 마련과 노동시장의 유연성 등을 높이는 것에 역점을 두고 있다.

이 연구에서는 일본의 법제를 중점적으로 분석하여 그 시사점을 도출하고 우리나라의 법제와 비교하여 향후 입법과제를 간접적으로 제시하였다. 우리나라에서 일자리 창출과 고용지원은 우리 경제구조와 수준에 맞는 정책에 기초를 둔 법제도 조성이 필요하며, 이를 위하여 다음과 같이 관련법제의 체계화와 입법의 개선이 필요할 수 있다.

첫째, 고용정책 기본법은 고령화, 지역고용 등 정책적인 사항을 보다 세분화하고 구체

화하여 인구변화와 경제변화 등에 적극 대응할 수 있도록 입법사항의 개선이 필요할 수 있다. 아울러 일본의 ‘지역고용개발촉진법’과 ‘노동개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률’처럼 보다 근본적으로 사회·경제의 변화에 따른 일자리 창출과 노동시장의 유연성 등을 대폭적으로 강화하는 새로운 법률을 제정할 필요성이 있다.

둘째, 청년고용촉진 특별법은 특별법이 아닌 일반법의 형태로 개선하는 것이 필요하고, 입법 내용상으로 지역에 맞는 일자리창출의 세부적인 정책을 담는 입법사항(지방자치단체 등의 역할도 중요)과 서비스업을 중심으로 한 세부적인 지원시책을 담도록 하는 것이 필요할 수 있다.

셋째, 남녀고용평등법은 여성의 고용차별 해소 및 평등제고와 여성고용촉진 등을 내용으로 하는 법제도와 남녀노동자 모두를 대상으로 보육, 돌봄, 가족간호 등을 내용으로 일·생활 균형 관련 법제도를 분리하는 방안도 고려할 수 있다

넷째, 고령자고용법은 고령자의 고용이 사회문제로 부각되어 고령자의 정년에 관한 내용(예컨대, 정년 65세 이상으로 개선 등)과 지방자치단체의 역할 등을 보다 현실에 맞게 조정하는 개선도 고려할 수 있다.

다섯째, 장애인고용촉진법과 장애인복지법은 국내 경제환경의 급변과 사회복지의 중요성 등으로 장애인 고용촉진에 필요한 기반조성을 강화하는 것이 요구된다. 특히, 장애인고용촉진법은 장애인의 지원을 위한 지방자치단체의 역할이나 관련 지원기관의 역할을 강화하고 장애인 고용지원을 위한 기반조성도 보다 구체적으로 규정하는 방안을 고려할 수 있다

여섯째, 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률은 외국인근로자의 고용을 관리하고 규제하고자 하는 내용이 주를 차지하고 있다. 따라서 향후 외국인근로자를 보호하는 내용이 강화되는 것은 물론 고도의 전문지식이나 기술을 가진 외국인의 고용촉진을 통하여 국내의 산업 발전과 기술향상을 도모하는 정책적인 입법사항을 도입하는 것이 요구된다.

korea
legislation
research
institute

참고문헌

참고문헌

1. 국내 문헌

한국노동연구원 국제협력실, 유럽의 노동시장과 일자리창출정책 I, 국제노동브리프, 한국노동연구원, 2004.

김일곤, 유럽연합 고용정책의 발전 과정과 성격, EU 연구, 제38호, 2014.

표명환·송서순, 외국인근로자의 법적 보호에 관한 고찰, 법과 정책 제15집제1호, 제주대학교 법과정책연구소, 2009.02.28..

국회사무처, 국회에서 논의중인 청년고용 관련 법률안, 국회보(통권 584호), 2015.07.

국회 환경노동위원회(전문위원 이정수), 청년실업해소특별법안 심사보고서(2004.2)

한영수, 「청년고용촉진 특별법」에 따른 공공기관 등의 청년고용의무제 입법평가, 입법평가 이슈페이퍼(한국법제연구원), 2013.

김준, 「청년고용촉진 특별법」 제5조(공공기관의 청년 미취업자 고용의무)의 입법영향 분석(NARS 입법영향분석보고서 제1호), 국회입법조사처, 2015.11.30.

권혜자, 여성 일자리 창출의 장애요인과 법제도적 정책과제, 법제연구(제38호), 한국법제연구원, 2010.06.

김순희, 여성의 좋은 일자리 제고를 위한 남녀고용평등법 개정 방향, 사회법연구(제21호), 한국사회법학회, 2013.12.

정형우, 유럽연합의 고용정책, 국제노동브리프 Vol.2 No.4, 한국노동연구원, 2004.

한지영, “노동, 돌봄과 법의 관계, 문제의 재구성: 근로기준법 제5장 개정을 중심으로”,

이화젠더법학 제4권제2호, 이화여대 젠더법학연구소, 2012.

황의택, 외국의 연령차별·고령자 고용관련 법·제도, 노동법률(제16호), 중앙경제, 2007.4.

2. 외국 문헌

Budget Report, H.R. 5140, Economic Stimulus Act of 2008(<https://www.cbo.gov/publication/19471>)

Europe 2020 strategy(https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en)

European Commission, European employment strategy(<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>)

European Commission, Europe 2020, 2010(<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>)

Council Decision (EU) 2015/1848 of 5 October 2015 on guidelines for the employment policies of the Member States for 2015.

A CBO Report Congressional Budget Office, *Estimated Impact of the American Recovery and Reinvestment Act on Employment and Economic Output from October 2011 through December 2011*, February 2012.

Howard Gleckman, *The Bring Jobs Home Act Won't*, 『Forbes(internet version)』, 2014. Jul. 24(www.forbes.com.)

Robert Pollin & Heidi Garrett-Peltier, The U.S. Employment Effects of Military and Domestic Spending Priorities 2011 Updates, Political Economy Research Institution (www.peri.umass.edu).

Natalia Kreciglowa, *Impacts of Infrastructures Spending on Interstate Migration: Empirical Evidence Over Eleven Years*, 27(2) Issues in Political Economy 5, 8 (2018).

Rep. Sam Graves(R-MO.), *Small Businesses Drive Job Creation, Growth* (<http://thehill.com>)

“Stimulus Package on Track for Final Votes”, Associated Press, February 12, 2009; “Lawmakers Drop Broadband Tax Credit”, Bloomberg, February 13, 2009; “How It Adds Up”, The Wall Street Journal, February 15, 2009.

Broda, Christian, “The impact of the 2008 rebate”, Economic Stimulus Act of 2008, Retrieved 20 March 2012.

2018 WL 3629345 (White House); Office of Communications, *President Donald J. Trump Is Committed To Preparing America’s Workers For The Jobs Of Today And Tomorrow*, The White House, July 31, 2018.

2018 WL 3471190 (White House); Office of Communications, *President Donald J. Trump’s Executive Order On Workforce Development*, The White House, July 19, 2018.

3. 웹사이트

<https://www.cbo.gov>

www.thebalance.com/arra-details-3306299

www.wikipedia.org

<http://www.govtrack.us>

<https://obamawhitehouse.archives.gov>

<https://www.congress.gov>

<https://ec.europa.eu>

<http://www.sangiin.go.jp>

4. 국내 법안

해외진출기업의 국내복귀 지원에 관한 법률 일부개정법률안(민경욱의원 대표발의, 2017.5.22.)

해외진출기업의 국내복귀 지원에 관한 법률 일부개정법률안(정용기의원 대표발의, 2017.3.3.)

청년 첫일자리 지원 특별법안(박홍근의원 대표발의, 2016.10.24.)

청년발전지원 기본법안(강창일의원 대표발의, 2017.6.3.)

청년기본법안(박주민의원 대표발의, 2017.4.1.)

청년고용기회 공정화를 위한 노조 채용비리 근절 촉구 결의안(2017.3.2.)

청년기본소득법안(김부겸의원 대표발의, 2017.1.31.)

청년발전기본법안(김해영의원 대표발의, 2016.12.2.)

- 청년기본법안(이원욱의원 대표발의, 2016.8.24.)
- 청년기본법안(신보라의의원 대표발의, 2016. 5. 30.)
- 청년 창업 활성화 및 청년창업기업 지원에 관한 특별법안(김경수의의원 대표발의, 2016.10.24.)
- 청년창업기업 육성 및 지원에 관한 특별법안(조경태의원 대표발의, 2016.6.13.)
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(심상정의의원 대표발의, 2018.5.24.)
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(원유철의원 대표발의 2017.12.18.)
- 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 일부개정법률안(이양수의의원 대표발의, 2018. 7. 26.)
- 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 일부개정법률안(김수민의의원 대표발의, 2018. 2. 13.)
- 노인일자리 창출 및 지원에 관한 법률안(천정배의원 대표발의, 2016. 11. 11.)
- 노인 일자리 및 사회활동 지원에 관한 법률안(인재근의원 대표발의, 2017. 5. 31.)
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(문진국의의원 대표발의, 2018. 8. 21.)
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(김철민의의원 대표발의, 2018. 8. 16.)
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(권미혁의원 대표발의, 2018. 4. 9.)
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(박인숙의원 대표발의, 2018. 2. 19.)
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(김병욱의원 대표발의, 2016. 8. 8.)
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(이학재의원 대표발의, 2016. 7. 8.)

- 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(이용득의원 대표발의, 2017. 9. 21.)
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(정인화의원 대표발의, 2017. 1. 13.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(박병석의원 대표발의, 2018. 9. 12.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(정춘숙의원 대표발의, 2018. 8. 23.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(이종배의원 대표발의, 2018. 8. 20.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(신상진의원 대표발의, 2018. 7. 27.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(김승희의원 대표발의, 2018. 7. 13.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(권미혁의원 대표발의, 2018. 5. 4.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(이춘석의원 대표발의, 2018. 4. 30.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(윤소하의원 대표발의, 2018. 4. 20.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(김영진의원 대표발의, 2018. 4. 19.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(심기준의원 대표발의, 2018. 4. 11.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(김승희의원 대표발의, 2018. 4. 5.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(백혜련의원 대표발의, 2018. 3. 30.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(민경욱의원 대표발의, 2017. 12. 12.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(나경원의원 대표발의, 2017. 11. 27.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(백혜련의원 대표발의, 2017. 10. 20.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(박찬대의원 대표발의, 2017. 9. 25.)

- 장애인복지법 일부개정법률안(김영호의원 대표발의, 2017. 9. 11.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(인재근의원 대표발의, 2017. 9. 8.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(이양수의원 대표발의, 2017. 9. 7.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(김상희의원 대표발의, 2017. 7. 31.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(윤소하의원 대표발의, 2017. 7. 28.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(김승희의원 대표발의, 2017. 7. 24.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(최도자의원 대표발의, 2017. 7. 24.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(윤소하의원 대표발의, 2017. 7. 7.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(남인순의원 대표발의, 2017. 6. 15.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(최도자의원 대표발의, 2017. 5. 10.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(민경욱의원 대표발의, 2017. 4. 4.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(권미혁의원 대표발의, 2017. 4. 4.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(박인숙의원 대표발의, 2017. 3. 27.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(경대수의원 대표발의, 2017. 2. 14.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(전현희의원 대표발의, 2016. 12. 22.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(성일종의원 대표발의, 2016. 12. 21.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(남인순의원 대표발의, 2016. 11. 22.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(이헌승의원 대표발의, 2016. 11. 17.)

- 장애인복지법 일부개정법률안(전현희의원 대표발의, 2016. 11. 14)
- 장애인복지법 일부개정법률안(서영교의원 대표발의, 2016. 8. 31.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(김상희의원 대표발의, 2016. 7. 15.)
- 장애인복지법 일부개정법률안(정부안, 2018. 7. 31.)
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(엄용수의원 대표발의, 2018. 8. 9.)
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(김삼화의원 대표발의, 2018. 5. 14.)
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(김삼화의원 대표발의, 2018. 3. 27.)
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(이용득의원 대표발의, 2017. 9. 27.)
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(박광온의원 대표발의, 2017. 8. 28.)
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(유승희의원 대표발의, 2017. 4. 10.)
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(서형수의원 대표발의, 2017. 2. 24.)
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(문진국의원 대표발의, 2017. 1. 13.)
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(김상희의원 대표발의, 2016. 11. 25.)
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(이종배의원 대표발의, 2016. 10. 19.)
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(정부안, 2017. 8. 28)

korea
legislation
research
institute

국
회

[부록 1] 2017년 미국일자리창출법안⁹⁹⁾

제1절 법률 약칭

이 법은 “미국내 일자리 창출 법안”으로 칭한다.

제2조 국내 이전 비용(insourcing expenses)에 대한 공제

(a) 개관 - 1986년 내국세법 제1장 A의 IV. D는 다음과 같은 내용의 새로운 조를 추가하여 개정한다.

제45S조 국내 이전 비용에 대한 공제

(a) 개관 - 제38조와 관련하여 과세연도의 국내 이전에 대한 비용 공제는 아래 (d)에 따라 해당 과세연도에 고려된 납세자의 국내 이전을 위한 과세 대상 지출 비용의 20%에 해당하는 금액이다.

(b) 국내 이전을 위한 과세 대상 지출 비용 - 이 조에서

(1) 일반적으로 - ‘국내 이전을 위한 과세 대상 지출 비용’이란 용어는

(A) 미국 이외 지역에 위치한 납세자의 사업 단위(또는 납세자가 소속된 그룹 계열의 구성원)를 폐쇄하기 위하여 납세자가 지불하거나 발생한 과세 대상 비용과

(B) 미국 내에 납세자의 사업 단위(또는 납세자가 소속된 그룹 계열의 구성원)를 유지하기 위하여 납세자가 지불하거나 발생한 과세 대상 비용으로

그러한 유치가 곧 폐쇄된 사업단위의 재배치에 의하여 이루어진 경우를 의미한다. 이러한 맥락에서 설립과 폐쇄가 다른 과세연도에 이루어졌다는 이유로 재배치가 이루어지지 않은 것으로 취급해서는 안 된다.

(2) 과세 대상 지출 - ‘과세 대상 지출’이란 용어는

(A) 제162조에 따라 납세자에게 공제가 허용되는 금액과

(B) 허가 및 면허 비용, 임대 중개 수수료, 장비 설치 비용, 그리고 장관이 허용한 범위 내의 기타 유사 비용을 의미하며

99) S,247, 115th Congress(<https://www.congress.gov/bill/115th-congress/senate-bill/247/text>)(2018.10.30. 방문일). 이 법안의 번역은 대전대학교 김슬기 교수님의 도움을 받아 수록하였음을 밝혀둔다.

이 용어에는 해고와 관련하여 지급되거나 발생한 어떠한 보상비용 및 장관이 허용한 범위 내의 유사 비용은 제외된다.

(3) 사업 단위 - '사업 단위'란 용어는

(A) 모든 거래 또는 사업과

(B) 모든 거래 또는 사업의 일부를 구성하는 사업 라인 또는 기능 단위를 의미한다.

(4) 그룹 계열- '그룹 계열'이란 용어는 1504(a)에 규정된 확장된 그룹을 의미하는데 1504(b)(3)과 관계없이 1504(a)에 규정된 '최소 80%'를 '50% 이상'으로 대체하여 적용한다. 동업자 또는 (회사 이외의) 사업체는 (제954조(d)(3)에 따라) 법률상 해당 그룹의 구성원으로 규제되는 경우(본 규정과 같은 이유에서 동일 그룹 구성원으로 취급되는 경우를 포함) 그룹 계열 구성원으로 취급한다.

(5) 국내 이전 계획에 따른 비용 지출 - 해당 비용은 (1)에 규정된 재배치를 수행하기 위한 계획 추진을 위하여 지출되거나 발생한 범위에서만 인정된다.

(6) 제외되는 지출 비용 - 사업 단위의 지속적인 운영과 관련하여 지급되거나 발생하는 모든 비용은 사업 단위의 유지 및 폐쇄와 관련한 비용으로 취급하여서는 안 된다.

(c) 국내 고용 증진 요건 - 만약 해당 과세연도 납세자의 전일제 직원 수가 국내 이전 비용이 지출된 직전 과세연도 전일제 직원 수를 초과하지 않으면 이 규정에 따른 세금 공제는 허용되지 않는다. 이 규정에서 전일제 직원은 45R(d)조(45R(e) 적용 가능)에 규정된 것을 의미한다. 414조의 (b),(c),(m) 또는 (o)에 따라 단일 고용주로 취급하는 모든 고용주는 이 규정에서 단일 고용주로 취급된다.

(d) 국내 이전 계획 완료에 따른 세금 공제

(1) 개관 - 아래 (2)를 제외하고, 과세대상 지출 비용에는 (b)(5)에 규정된 계획이 완료되는 과세연도에 지출된 비용과 그러한 계획 추진을 위하여 지출되거나 발생한 모든 과세대상 비용을 포함하여야 한다.

(2) 계획 완료 이후 첫 과세연도의 공제 신청 - 만약 납세자가 이 규정 적용을 위한 신청을 하였다면 (1)에 규정된 과세연도 직후 첫 과세연도에는 (a)에 따른 과세대상 국내 이전 비용이 고려되어야 한다.

(e) 미국 일부로 취급되는 소유물 - 이 조와 관련하여 '미국'은 (푸에르토리코 연방 및 북부 마리아나 제도를 포함한) 미국의 소유물을 포함한다.

(f) 규칙 - 장관은 이 조의 목적을 수행하기 위해 필요한 경우 관련 규정 또는 기타 지침을 제정하여야 한다.

(b) 일반 사업비용 공제에 따른 공제 - (35)의 끝부분 ‘추가’를 삭제하고 (36)의 끝부분 기간을 삭제하고 ‘추가’를 삽입하며 다음의 새로운 단락을 ‘추가’하여 이 법의 38조(b)를 개정한다.

(37) 45S(a)조에 따라 결정된 국내 이전 지출 비용 공제

(c) 목차 개정 - 이 법 제1장 A. IV. D의 표는 끝에 다음의 새로운 항목을 추가하여 개정한다.

제45S조 국내 이전 비용에 대한 공제

(d) 시행일 - 이 조 개정 내용은 이 법률 제정일 이후 지불하거나 발생한 비용에 대하여 적용된다.

(e) 미국 소유물에 대한 적용 (생략: 미국)

제3조 국외 이전 비용(Outsourcing Expenses)에 대한 공제 거부

(a) 개관 - 1986년 내국세법 제1장 A의 IX는 다음과 같은 내용은 새로운 조를 추가하여 개정한다.

제280 I 조 국외 이전 비용에 대한 공제

(a) 개관 - 이 장에 따라 허용되는 경우를 제외하고 특정한 국외 이전 비용은 공제할 수 없다.

(b) 명시된 국외 이전 비용 - 이 조와 관련하여

(1) 일반적으로 - ‘특정한 국외 이전 비용’이란 용어는

(A) 미국 내에 위치한 납세자의 사업 단위(또는 납세자가 소속된 그룹 계열의 구성원)를 폐쇄하기 위하여 납세자가 지불하거나 발생한 과세대상 비용과

(B) 미국 외에 납세자의 사업 단위(또는 납세자가 소속된 그룹 계열의 구성원)를 설립하기 위하여 납세자가 지불하거나 발생한 과세대상 비용으로

그러한 설립이 곧 폐쇄된 사업단위의 재배치에 의하여 이루어진 경우를 의미한다. 이러한 맥락에서 설립과 폐쇄가 다른 과세연도에 이루어졌다는 이유로 재배치가 이루어지지 않은 것으로 취급해서는 안 된다.

(2) 정의와 규칙 적용

(A) 정의 - 이 조의 ‘과세 대상 비용’, ‘사업 단위’와 ‘그룹 계열’은 45S(b)에 규정된 각각의 의미를 갖는다.

(B) 고려되지 않는 경비 - 45S(s)(6)과 유사한 규칙이 본 조에 대해서도 적용된다.

(c) 특별 규정

(1) 감가상각을 위한 공제 - 비용이 지불되거나 발생한 과세 연도에 공제되지 않는 특정한 국외 이전 비용에 대해서는 자본 계정에 상환하거나 상각할 수 없다.

(2) 미국의 일부로 취급되는 소유물 - 이 조와 관련하여 ‘미국’은 (푸에르토리코 연방 및 북부 마리아나 제도를 포함한) 미국의 소유물을 포함한다.

(d) 규칙 - 장관은 이 조의 목적을 수행하기 위해 필요한 경우 관련 규정 또는 기타 지침을 제정하여야 하며 여기에는 미국 외에서의 사업 단위 설립이 미국에서 폐쇄된 사업 단위의 재배치로 취급되는 경우에 대한 규정(또는 추정 규정)이 포함된다.

(b) 특정한 국외 이전 비용과 관계없이 결정하는 규제 대상 외국 기업의 수입에 관한 F의 제한 - 이 법률 제952조(c)는 다음의 새로운 단락을 추가하여 개정한다.

(4) 특정한 국외 이전 비용과 관계없이 결정하는 수입 및 이익 - 이 항목에서 모든 규제 대상 외국 기업의 수입과 이익은 특정한 국외 이전 비용과 관계없이 (280 I (b)에 규정된 대로) 결정되어야 한다.

(c) 목차 개정 - 이 법 제1장 B. IX. 의 조 목차는 끝에 다음의 새로운 항목을 추가하여 개정한다.

제280 I 조 국외 이전 비용

(d) 시행일 - 이 조 개정 내용은 이 법률 제정일 이후 지불하거나 발생한 비용에 대하여 적용된다.

[부록 2] 2010년 10월 21일 회원국의 고용정책 가이드라인에 관한 이사회 결정(2010/707/EU)¹⁰⁰⁾

EU이사회는,

유럽연합기능조약, 특히 제148조제2항과 관련하여,

집행위원회와 유럽의회의 의견을 고려하고¹⁰¹⁾,

유럽경제사회위원회의 의견을 고려하고¹⁰²⁾,

지역위원회의 의견을 고려하고¹⁰³⁾,

고용위원회의 의견을 고려하여¹⁰⁴⁾,

이러한 전제에서:

(1) 유럽연합기능조약 제145조는 회원국들과 유럽연합에서 고용을 위한 조정된 전략을 개발하는 것을 지향해야 한다고 규정하고 있는데, 특히 숙련되고 훈련된 그리고 적응력 있는 노동력의 향상과 함께 경제변화에 대한 대응성이 높은 노동시장의 성장, 그리고 유럽연합조약 제3조에서 규정하고 있는 목적을 달성하기 위한 것이다. 회원국들은 경영 및 노동의 책임과 관련된 국가 관행을 고려하여 고용촉진을 공동 관심사로 간주해야 하며, 이를 위한 행동을 유럽연합기능조약 제148조 규정에 따라 이사회에서 조정해야 한다.

(2) 유럽연합조약 제3조제3항은 유럽연합이 완전고용을 목표로 하고, 사회적 소외와 차

100) 이 번역문은 대전대학교 김슬기 교수님의 도움을 받아 수록하였음을 밝혀둔다.

101) Opinion of 8 September 2010

102) Opinion of 27 May 2010

103) Opinion of 10 June 2010

104) Opinion of 20 May 2010

별을 방지하며, 사회정의와 보호를 촉진하고, 회원국들의 사회정책 조정을 보장하는 유럽연합 차원에서의 계획을 제공해야 한다고 규정하고 있다. 유럽연합기능조약 제8조는 유럽연합은 모든 활동에 있어서 불평등을 없애고 남녀평등을 도모하는 것을 목표로 해야 한다고 규정하고 있다. 그리고 제9조는 유럽연합에서 연합의 정책과 활동을 규정 및 시행시 높은 수준의 고용 촉진과 적절한 사회보호 보장, 사회적 소외에 대한 투쟁, 그리고 높은 수준의 교육 및 훈련과 관련된 요건들을 고려하여야 한다고 규정하고 있다.

(3) 유럽연합기능조약은 회원국들의 정책을 지도하기 위하여 이사회는 고용지침과 광범위한 경제정책지침을 채택해야 한다고 규정하고 있다.

(4) 2000년에 출범한 리스본전략은 EU가 세계적인 경쟁과 기술적 변화, 환경문제 및 고령화에 직면하여 사회적 통합을 증진하는 과정에서 고용, 생산성, 그리고 경쟁력을 향상시켜야 한다는 필요성에 대한 인지에서 비롯되었다. 리스본전략은 성장과 더 좋은 일자리에 대하여 보다 중점을 두도록 한 중간검토 이후인 2005년에 재출범하였다.

(5) 성장과 일자리를 위한 리스본전략은 EU의 경제와 고용정책의 개괄적인 방향에 대한 합의를 도출하는데 일조하였다. 이 전략에 따라 개괄적인 경제정책지침과 고용지침은 이사회 결정 2005/600/EC¹⁰⁵⁾에 따라 채택되었고, 이후 의회 결정 2008/618/EC¹⁰⁶⁾에 따라 개정되었다. 24개 지침은 주요 국가개혁프로그램의 토대가 되는 것으로, 유럽연합의 전반적인 거시경제, 미시경제 및 노동시장 개혁의 우선순위를 개략적으로 나타내고 있다. 그러나 지금까지 지침은 명확히 충분한 우선순위를 설정하지 못해왔으며, 이러한 지침들간의 연계는 더 강력해졌을 수 있다. 이러한 점으로 이 지침은 국내 정책결정에 미치는 영향이 제한적이었다.

(6) 2008년에 시작된 금융경제위기는 실직과 잠재적 생산량의 심각한 감소를 초래하였고, 국가재정의 급격한 악화로 이어졌다. 그럼에도 불구하고 유럽경제부흥계획은 거시

105) OJ L 205, 6.8.2005, p. 21.

106) OJ L 198, 26.7.2008, p. 47.

경제의 안정을 위한 앵커유로와 함께 부분적으로 조정된 경기부양책을 통해 회원국들이 이러한 위기를 헤쳐 나갈 수 있도록 도왔다. 따라서 이번 위기를 통해 조정된 유럽연합의 정책이 강화되고 효과적으로 이뤄지면 상당한 성과를 거둘 수 있다는 것을 보여주었다. 또한 그 위기를 회원국들의 경제와 고용능력의 밀접한 상호의존성이 강조되었다.

(7) 집행위원회는 향후 10년을 위한 새로운 전략으로 이른바 ‘유럽2020전략’을 수립할 것을 제안하였으며, 이는 유럽연합이 위기에 보다 강력하게 대응하고, 경제를 높은 수준의 고용, 생산성, 그리고 사회적 통합을 수반하는 스마트하고 지속 가능하며 통합적인 성장으로 전환할 수 있도록 하는 것을 목표로 한다. 이하 관련 지침에 나열된 다섯 개의 주요 목표는 회원국들의 상대적인 출발위치와 국내 상황을 고려한 행동을 안내하고 또한 유럽연합의 행동을 인도하는 공동의 목표를 구성한다. 게다가 회원국들은 국내적 목표를 달성하고 성장을 제약하는 장애물을 제거하기 위한 모든 노력을 다해야 한다.

(8) 경제위기에 대한 포괄적인 ‘출구전략’의 일환으로 회원국들은 거시경제의 안정성 보장과 더 좋은 일자리의 증가, 지속 가능한 국가재정, 경쟁력과 생산성 제고, 거시경제 불균형의 감축과 노동시장의 기능향상을 위한 개선을 수행하여야 한다. 경기부양책의 철회는 안정성 및 성장협약에 따라 시행되고 편성되어야 한다.

(9) 유럽2020전략에서 회원국들과 유럽연합은 지식과 혁신에 의해 추진되는 성장과 같은 ‘스마트 성장’을 목표로 하는 개선안을 도입하여야 한다. 개혁은 교육의 질을 향상시키고 모두의 접근을 보장하며, 연구 및 사업의 성과를 강화하고 유럽연합 전역에 혁신과 지식의 전파를 촉진하는 것을 목표로 해야 한다. 개혁은 기업이 정신과 중소기업의 개발을 장려하고, 창의적인 아이디어를 성장, 양질 및 지속가능한 일자리, 영역적·경제적·사회적 결속을 창조할 수 있는 혁신적인 상품, 서비스 및 절차가 될 수 있도록 돕고, 보다 효율적으로 유럽적이고 전지구적 사회의 도전을 다루어야 한다. 이러한 맥락에서 정보통신기술을 최대한으로 활용하는 것은 필수적이다.

(10) 개혁프로그램을 포함한 유럽연합과 회원국들의 정책은 ‘지속 가능한 성장’을 목표로 해야 한다. 지속 가능한 성장은 에너지와 자원 효율적이고 지속가능하고 경쟁적인 경제, 비용과 편익의 공정한 배분을 구축하고 새로운 절차와 녹색기술을 포함한 기술의 개발을 위한 유럽의 리더십을 개발하는 것을 의미한다. 회원국들과 유럽연합은 온실가스배출을 줄이고 자원을 효율적으로 이용하기 위하여 필요한 개혁을 시행해야 하며, 이는 또한 환경악화와 생물다양성의 손실을 예방하는데 도움이 될 것이다. 이들은 또한 기업환경을 개선하고 녹색일자리의 창출을 촉진하며, 기업들이 그들의 산업적 기반을 현대화하는데 도움을 주어야 한다.

(11) 유럽연합의 정책과 회원국의 개혁프로그램은 또한 ‘포용적 성장’을 목표로 해야 한다. 포용적 성장은 화합하는 사회를 구축하는 것을 의미하는 것으로, 그 사회의 구성원들은 변화를 예측하고 이를 관리하여 결과적으로 사회와 경제에 적극적으로 참여하는 것이다. 따라서 회원국들의 개혁은 그들의 생애주기 전반에 걸쳐 접근성과 기회를 보장해야 하며, 특히 여성과 장년층 노동자들, 청년층, 장애인 그리고 합법적 이주민들의 노동시장 참여에 대한 장벽을 제거함으로써 빈곤과 사회적 소외를 줄여야 한다. 또한 회원국들은 경제성장의 혜택이 모든 시민과 모든 지역에 미치도록 해야 하며, 양질의 일자리를 바탕으로 고용 촉진적 성장을 강화해야 한다. 그리고 성공적인 전환, 교육 및 훈련체계와 적절한 기술개발에 투자하고, 직업의 질을 향상하고 분할화와 구조적 실업, 청년실업, 그리고 비활동과 맞서 싸우면서, 한편으로는 근로빈곤 퇴치와 아이들과 청년층을 포함한 가장 사회적 소외로 인한 위험에 처한 집단의 빈곤 감소에 특히 주의를 기울여 적절하고 지속 가능한 사회적 보호와 적극적인 포용을 보장하고, 이와 동시에 합의된 재정정책을 준수함으로써 성공적인 노동시장의 효과적인 기능을 보장하는 것은 회원국들의 개혁프로그램의 중심이 되어야 한다.

(12) 여성의 노동시장 참여 증가는 성장을 촉진하고 인구 통계학적 문제에 대처하기 위한 전제조건이다. 따라서 모든 관련 정책 분야에서 성평등에 대한 통합된 가시적인 관점은 회원국들이 지침의 모든 측면을 시행하는데 중요하다. 미취학 아동을 위한 적절

하고 적당한 가격의 고품질 보육서비스의 제공을 지원하기 위한 조건이 마련되어야 한다. 또한 동일한 노동이나 동일한 노동가치에 대하여 남성과 여성이 동일한 임금을 받는다는 원칙이 적용되어야 한다.

(13) 유럽연합과 회원국들의 구조적 개혁은 세계 경제에서 유럽연합의 경쟁력을 향상시키고, 유럽에 새로운 수출 기회를 가져오고 주요 수입품에 경쟁적으로 접근할 수 있도록 하는 경우 성장과 일자리에 효과적으로 기여할 수 있다. 따라서 개혁은 유럽의 성장과 전세계의 개방되고 공정한 시장에서의 참여를 강화하는 그들의 대외적 경쟁력의 영향을 고려하여야 한다.

(14) 유럽2020전략은 일련의 통합된 유럽 및 국내 정책에 의해 뒷받침되어야 하는데, 회원국들과 유럽연합은 조율된 구조적 개혁의 긍정적인 파급효과를 가져오고 유럽의 정책들이 동 전략의 목표에 보다 일관된 기여를 달성할 수 있도록 이러한 정책들을 완전하고 시기적절하게 시행하여야 한다. 이 지침은 회원국들이 전반적인 EU전략의 맥락에서 국내 정책들을 고안하고 시행하며 모니터링하기 위한 기본 틀이다. 이하 관련 지침에서 나열하고 있는 유럽2020의 주요 목표는 회원국들이 상대적 출발위치와 국내 환경을 고려하여 국내 의사결정절차에 따라 자국의 국가 목표 및 그 하위 목표를 결정할 수 있도록 지도하는 것이다. 그렇게 함으로써 회원국들은 고용위원회나 사회보호위원회가 개발한 지표를 적절히 이용하고자 할 것이다. 주요 고용목표는 청년층을 비롯한 사회취약계층의 실업률 감소이다.

(15) 결속정책과 그 구조기금은 회원국과 지역에서 스마트하고 지속 가능하며 통합적인 성장의 우선순위를 달성하기 위한 주요 공급 메커니즘 중 하나이다. 2010년 6월 17일에 유럽이사회는 그 결론에서 새로운 유럽2020전략의 성공에 기여하기 위해서는 경제적, 사회적, 영토적 화합이 중요하다는 것을 강조하였다.

(16) 회원국들은 이러한 지침을 고려한 국가개혁프로그램을 고안하고 시행함에 있어 고용정책의 효과적인 관리를 보장하여야 한다. 이러한 지침이 회원국들에게 제공되는 동

안 유럽2020전략은 모든 국가, 지역 및 지방 당국과 협력하여 적절하게 시행, 모니터링 및 평가되어야 하며, 또한 국가개혁프로그램의 고안과 시행, 그리고 관련된 전반적인 의사소통에 기여하는 의회와 사회적 파트너 및 시민사회대표들과도 긴밀하게 연계하여야 한다.

(17) 유럽2020전략은 이전의 24개 지침들을 대체하고 고용과 광범위한 경제정책 문제를 일관성 있게 다루는 소규모의 일련의 지침들로 뒷받침된다. 이 결정의 부속서에서 회원국들의 고용정책에 관한 지침은 2010년 7월 13일 이사회 권고의 부속서의 회원국들과 유럽연합의 경제정책에 관한 포괄적인 지침¹⁰⁷⁾과 본질적으로 연계되어 있으며, 이 지침들은 ‘유럽 2020 통합지침’을 구성한다.

(18) 이러한 새로운 통합지침은 유럽이사회의 결론에 합치한다. 이는 회원국들이 국가개혁프로그램을 결정하고 개혁을 시행하는데 대한 정확한 지침을 제공하고, 상호의존성을 반영하며, 안정성 및 성장협약에 합치한다. 일련의 권고가 일관될 수 있도록 TFEU 제148조제4항에 따르는 이사회 의 모든 회원국에 대한 정책권고와 TFEU 제121조제4항에 따르는 개별 회원국에 대한 회원국별 정책권고는 고용지침에 기초하여 이루어져야 한다. 또한 고용지침은 EU이사회와 집행위원회가 매년 유럽이사회에 제출하는 공동고용보고서의 기본이 되어야 한다.

(19) 고용위원회와 사회보호위원회는 조약에서 위임한 각각의 권한에 따라 고용과 고용지침의 사회적 측면과 관련된 진행상황을 파악해야 한다. 이는 특히 고용과 사회적 보호 및 사회적 통합 분야에서의 개방형 정책조정을 기반으로 하여야 한다. 또한 고용위원회는 교육 분야를 포함한 다른 관련 이사회 의 준비 사안들에 대하여 각별한 주의를 기울여야 한다.

(20) 이 지침은 매년 작성해야 하지만 이행을 보장하기 위하여 2014년까지 안정적으로 유지되어야 한다.

107) OJ L 191, 23.7.2010, p. 28.

이 결정을 채택한다.

제1조

이에 따라 부속서에 명시된 회원국들의 고용정책을 위한 지침을 채택한다.

제2조

이 지침은 회원국들의 고용정책에 고려되어야 하며, 국가개혁프로그램에 따라 보고되어야 한다.

제3조

이 결정은 회원국들에 제출되었다.

2010년 10월 21일 룩셈부르크에서 체결

For the Council

The President

J. Milquet

부속서

회원국의 고용정책을 위한 가이드라인

지침 7: 여성과 남성의 노동시장 참여 증진, 구조적 실업의 감소 및 업무의 질 향상

노동시장 활성화는 노동시장 참여를 증대시키는 핵심요소이다. 회원국들은 구조적 실업의 감소와 함께 노동시장 참여율 증대와 분절화 억제, 비경제활동 감소 및 성적 불평등을 방지를 위하여 유럽사회기금 및 기타 EU 기금을 적절히 활용하여 유럽이사회가 승인한 유연하고 안전한 원칙을 노동시장 정책에 통합시켜 이를 적용해야 한다. 유연성과 안전성을 강화하는 방안은 균형 잡힌 동시에 상호 보완적이어야 한다. 따라서 회원국들은 유연하고 신뢰할 수 있는 약정 내용, 적극적 노동 시장 정책, 효과적인 평생학습, 노동이동성 촉진을 위한 정책, 그리고 실업자의 구직을 위하여 명백한 권리와 의무를 부과하여 노동시장 이동을 유도하는 적절한 사회보장 정책을 도입하여야 한다. 그리고 이와 함께 사회적 파트너와 함께 직장에서의 업무 연장에서의 안전성에 대해서도 충분한 관심을 기울여야 한다.

회원국들은 불안정고용, 실업 그리고 비공식고용에 대한 조치를 통하여 사회적 대화를 강화하고 노동시장의 분절화에 대처해야 한다. 그리고 전문직의 유동성은 보상받아야 하며 그 업무의 질과 고용조건은 제시되어야 한다. 회원국들은 근로빈곤 문제와 싸워야 하며 업무상 건강과 안전을 증진시켜야 한다. 기간제 근로계약자들과 자영업자들에게도 적절한 사회보장이 보장되어야 한다. 고용서비스는 활성화와 매칭에 중요한 역할을 하므로 개인별 맞춤 서비스와 초기단계에서의 능동적이고 예방적인 노동시장 조치들을 통해 강화되어야 한다. 그러한 서비스와 조치는 청년들을 포함한 실업의 위기에 있고 노동시장으로부터 멀리 떨어져 있는 사람들을 포함하여 모두에게 열려 있어야 한다.

일자리 창출 정책은 여전히 중요하다. 특히 미숙련 노동자들의 경쟁력을 강화하고 참여 수준을 높이기 위해서, 그리고 경제정책 지침 2에 따라서 회원국들은 가격안정성과 생산성 동향에 합치하는 임금협상 및 노동비용 개발을 위한 올바른 제도적 여건을 장려

해야 한다. 회원국들은 노동력의 참여를 증가시키고 노동수요를 자극하기 위하여 세금 및 복지체제와 필요한 지원을 제공하기 위한 공공서비스 역량을 검토해야 한다. 그리고 회원국들은 활기찬 노후, 동등한 급여를 포함한 양성평등, 그리고 청년층과 장애인, 법적 이주자 및 기타 취약계층의 노동시장으로의 통합을 촉진해야 한다. 일과 삶의 균형을 위한 정책은 업무 조직에 있어 적절한 관리와 혁신을 제공하는 것으로, 특히 청년층과 나이 든 노동자들, 그리고 여성들의 취업률을 높일 수 있는 방식으로 조정되어야 한다. 또한 회원국들은 노동시장에의 새로운 진입자들에 대한 진입장벽을 없애고, 녹색 일자리를 포함한 전 분야에서 자영업과 기업가 정신 및 일자리 창출을 장려하고, 사회 변혁을 위해 노력하고 이를 촉진해야 한다.

회원국들이 상대적인 출발위치와 국내 상황을 고려하여 설정할 각국의 국내 목표의 기초가 되는 EU의 주요 목표는 2020년까지 20-64세 여성과 남성의 취업률을 75%까지 높이는 것이며, 이는 특히 청년층과 나이 든 노동자들, 그리고 미숙련 노동자들의 더 많은 참여와 합법적 이주자들의 원활한 통합을 통해 이루어질 것이다.

지침 8: 노동시장의 요구에 응하는 숙련된 노동력의 개발과 평생교육의 촉진

회원국들은 노동시장의 현재와 미래의 수요에 부응하기 위한 적절한 지식과 기술을 제공함으로써 생산성과 고용가능성을 높여야 한다. 양질의 초기교육과 매력적인 직업훈련은 고용 여부에 관계없이 누구에게나 평생교육의 효과적인 혜택으로 보완되어야 하며, 이를 통해 모든 성인이 두 번째 학습기회와 목표한 이주 및 통합정책에 의해서 뿐만 아니라 재교육을 받을 기회나 본인의 자질을 한 단계 성장시킬 수 있는 기회, 그리고 성 고정관념을 극복할 기회를 가질 수 있도록 보장하여야 한다. 회원국들은 습득한 역량을 인정하기 위한 시스템을 개발하고, 근로자의 직업과 관련된 지리적 이동에 대한 장벽을 제거하고, 창의력, 혁신 및 기업가정신을 키우기 위한 범교과적 역량을 키울 수 있도록 해야 한다. 특히 저숙련 및 구식 기술을 가진 자들을 지원하고, 나이 든 노동자들의 구직가능성을 높이고, 과학, 수학 및 기술 분야에서의 연구원과 여성을 포함한 고도로 숙련된 노동자

들의 훈련과 기술 및 경험을 향상시키기 위해 노력하여야 한다. 사회적 파트너 및 기업과 협력하여 회원국들은 훈련에 대한 접근성을 개선하고 교육과 진로지도를 강화해야 한다. 이는 새로운 일자리와 기회에 대한 체계적인 정보의 제공, 기업이 정신의 향상과 필요한 기술에 대한 높아진 기대와 결합되어야 한다. 인적 자원 개발, 숙련도 향상 그리고 평생교육제도의 참여에 대한 투자는 정부와 개인들 그리고 고용주의 공동의 재정적 지원을 통해 촉진되어야 한다. 청년층, 그중에서도 특히 고용이나 교육 또는 훈련에 종사하지 않는 사람들을 지원하기 위하여 회원국들은 사회적 파트너들과 협력하여 이들이 첫 일자리나 고용경험 또는 성인교육 및 견습제도와 같은 훈련기회를 가질 수 있도록 하는 계획을 시행하여야 하며, 이들이 실직했을 경우 이에 신속히 개입해야 한다.

기술력 향상 훈련과 예상 정책들에 대한 정기적 모니터링은 개선이 필요한 영역을 식별하는데 도움이 되고, 저탄소 및 자원효율적경제와 같은 최근의 노동시장의 요구에 대한 교육 및 훈련 체계의 대응성을 높이는데 도움이 될 것이다. 회원국들은 이러한 목적을 달성하기 위하여 ESF 및 기타 EU 기금을 적절히 동원하여야 한다. 노동 수요를 자극하는 정책은 인적 자본에 대한 투자를 보완할 수 있다.

지침 9: 모든 수준에서의 교육 및 직업훈련 시스템의 품질 및 성과 개선과 제3차 교육이나 이에 상응하는 교육에의 참여 확대

모두를 위한 양질의 교육과 훈련을 보장하고 교육적 결과를 개선하기 위하여 회원국들은 유럽연합의 노동력이 빠르게 변화하는 현대의 노동시장과 사회 전반의 요구를 충족할 수 있도록 그들의 기술을 괄목할만한 수준으로 높이기 위한 교육과 훈련 체계를 효율적으로 개발하여야 한다. 평생교육 원칙에 따라 비공식 및 비형식적 맥락에서의 교육 또한 고려하여 모든 분야(취학전 교육부터 고등교육, 직업교육과 훈련 및 성인학습까지에 이르기까지)를 포함해야 한다. 개혁은 특히 지침 4에서 언급한 우선순위에 따라 고용가능성 측면에서 모든 개개인이 지식기반경제에서 성공하는데 필요한 핵심역량의 확보를 보장하는 것을 목표로 하여야 한다. 또한 학습자와 교육자의 국제적인 이동성은 장려되어야

한다. 또한 학생들과 교사들의 교육을 위한 이동이 일반적인 것이 되도록 보장하는 조치를 취해야 한다. 회원국들은 특히 유연한 학습경로를 가능하게 하는 국가자격시스템을 구축하고, 교육/훈련과 직업 세계간의 협력을 높임으로써 교육 및 훈련 시스템의 개방성과 관련성을 개선해야 한다. 교직은 좀 더 매력적으로 만들어야 하고, 교사들의 초기 교육과 지속적인 전문성 개발에 더욱 관심을 기울여야 한다. 고등교육은 비전통적 학습자들에게 좀 더 개방되어야 하고, 3차교육이나 이에 상응하는 교육에 대한 참여가 증가하여야 한다. 고용이나 교육 또는 훈련에 종사하지 않는 청년층의 수를 줄이기 위하여 회원국들은 학교조기자퇴를 방지하기 위한 필요한 모든 조치를 취해야 한다.

회원국들이 상대적인 출발위치와 국내 상황을 고려하여 설정할 각국의 국내 목표의 기초가 되는 EU의 주요 목표는 중퇴율을 10% 미만으로 낮추고, 3차교육이나 이에 상응하는 교육을 완료한 30-34세의 수를 적어도 40%까지 높이는 것이다¹⁰⁸⁾.

지침 10: 사회적 통합 증진과 빈곤퇴치

고용기회의 확대는 빈곤을 예방 및 감소시키고 사회와 경제에의 완전한 참여를 촉진하기 위한 회원국들의 통합적 전략의 필수적인 측면이며, 유럽사회기금과 기타 EU기금의 적절한 이용은 그러한 목적을 달성하기 위한 것이어야 한다. 특히, 사회 분야에서 누구나 높은 수준의 적절하고 지속 가능한 서비스에 접근할 수 있도록 하는 등 동등한 기회를 보장하는데 노력이 집중되어야 하며, 공공서비스(지침 4에 따라 온라인 서비스를 포함)는 이러한 측면에서 중요한 역할을 한다. 회원국들은 효과적인 차별방지조치를 시행하여야 한다. 노동시장으로부터 소외되어 있는 이들을 위하여 이들에게 힘을 주고 노동시장 참여를 촉진하는 동시에 근로빈곤을 방지하는 것은 사회적 소외문제를 해결하는데 도움이 될 것이다. 이는 삶의 각 단계에서 기회를 창출하고 사람들을 소외 위기로부터 보호하기 위한 사회보장제도와 평생교육 및 포괄적이고 능동적인 통합정책의 강화를 필요로 하며

108) 유럽이사회는 교육 분야에서 양적 목표를 정의하고 도입할 회원국들의 역량을 강조한다.

여성에 대하여 특히 주의를 기울여야 한다. 연금과 건강보험을 비롯한 사회보장제도는 적절한 소득을 지원하고 서비스를 보장하기 위하여 현대화되어야 하고 재정적으로 지속 가능하며 사회 및 노동시장 참여를 장려함으로써 사회적 통합을 제공하여야 한다.

보장제도는 전환과 빈곤해소의 과정에서 소득보장에 초점을 맞춰야 하는데, 이는 특히 사회적으로 소외되는 한 부모 가정, 집시를 포함한 소수민족, 장애인, 아동 및 청년층, 노년층 및 합법적인 이주민들과 노숙자들 등을 위하여야 한다. 또한 회원국들은 사회취약 계층을 지원하기 위한 사회경제와 사회변혁을 적극적으로 추진해야 한다. 모든 조치들은 양성평등의 촉진을 목표로 해야 한다.

회원국들이 상대적인 출발위지와 국내 상황을 고려하여 설정할 각국의 국내 목표의 기초가 되는 EU의 주요 목표는 사회적 통합의 촉진이며, 특히 빈곤감소를 통하여 2천만 명을 빈곤과 소외로부터 구제하는 것을 목표로 한다.¹⁰⁹⁾

109) 인구는 빈곤과 소외의 위기에 처한 사람들의 수를 세 가지 기준(빈곤의 위험, 물질적 손실, 실업가구)에 따라 정의하였으며, 회원국들이 각국의 상황과 우선사항을 고려하여 가장 적절한 기준에 따라 국내 목표치를 정하도록 하였다.

[부록 3] 회원국 및 EU 경제정책의 개괄적 가이드라인에 관한 이사회 권고(2015/1184)¹¹⁰⁾

EU이사회는,

유럽연합기능조약, 특히 제121조 2항과 관련하여,

집행위원회의 권고를 고려하여,

유럽이사회의 판단을 고려하여,

이러한 전제에서:

(1) 동 조약은 회원국들이 그들의 경제정책을 공통의 관심사로 간주하고 이를 이사회에서 조정하도록 규정하고 있다. 동 조약은 또한 회원국과 연합의 정책을 지도하기 위하여 이사회가 경제정책에 관한 개괄적 가이드라인과 고용정책 가이드라인을 채택할 것을 규정하고 있다.

(2) 동 조약에 따라 연합은 금융정책과 거시구조정책을 위한 정책조정수단을 개발 및 시행해 왔다. 그 일환으로서의 유럽연합 회기제도는 통합적으로 다자간 경제 및 예산의 감시를 위하여 서로 상이한 정책들을 포괄적인 틀 안으로 결합하는 것이다. 집행위원회의 2015년 연례성장보고서에 명시된 바와 같이 이러한 유럽연합 회기제도는 효율화와 보강을 통해 그 기능을 더욱 개선해야 한다.

(3) 금융·경제위기로 인하여 연합과 회원국 경제의 주요 취약점이 드러나고 부각되었으며, 또한 회원국 간 경제 및 노동시장의 밀접한 상호의존성이 강조되었다. 게다가 공채

110) Council Recommendation(EU) 2015/1184 of 14 July 2015 on broad guidelines for the economic policies of the Member States and of the European Union

(<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32015H1184&from=EN>). 이 권고의 번역은 대전대학교 김슬기 교수님의 도움을 받아 수록하였음을 밝혀둔다.

의 급격한 증가는 재정건전성에 대한 위협을 야기하였다. 연합이 현명하고 지속가능하며 포괄적인 성장과 함께 일자리를 창출하는 방향으로 나아가게 하는 것이 오늘날 직면한 주요 과제이다. 이를 위하여 유럽연합은 물론 회원국 수준에서 조정을 위한 과감한 정책조치가 필요하며, 이는 동 조약과 유럽연합의 경제 거버넌스 방침에 의거하여야 한다. 공급과 수요 측면의 조치와 함께 이 정책조치에는 투자 촉진과 구조개혁에 대한 새로운 약속, 그리고 재정적 책임 행사가 포함되어야 한다.

(4) 회원국과 유럽연합은 경제위기의 사회적 영향에 대처하여야 하며, 사람들이 변화를 예측하여 관리할 수 있고 사회와 경제에 적극적으로 참여할 수 있는 사회를 건설하는 것을 목표로 한다. 모든 사람들에 대한 접근가능성과 기회 부여가 보장되어야 하며 빈곤과 사회적 소외는 특히 노동 시장의 효율성과 사회적 보호시스템을 보장하고 노동시장 참여를 가로막는 장애를 제거하는 방법으로 감소되어야 한다. 회원국들은 경제적 성장의 혜택은 모든 시민과 모든 지역에 전달되도록 해야 한다.

(5) 회원국들의 경제 및 고용정책을 위한 통합된 가이드라인에 따른 조치는 현명하고 지속가능하며 포용적인 성장을 위한 유럽 2020 전략(이하 유럽2020전략)의 목표를 달성하는데 중요한 기여를 한다. 유럽2020전략은 통합된 일련의 유럽 및 회원국 정책에 의해 뒷받침되는데, 회원국들과 연합은 조정된 구조개혁의 긍정적 파급효과를 누리고 적절한 전반적 경제정책의 혼합 및 유럽2020전략의 목표에 대한 유럽정책들과 일관성 유지를 위하여, 그리고 경제통화동맹의 원활한 기능 보장을 위하여 이를 시행하여야 한다. 동 권고안에 부속된 회원국과 유럽연합의 경제정책을 위한 개괄적 가이드라인과 고용정책에 관한 가이드라인은 함께 유럽2020전략 시행을 위한 통합지침을 구성한다(이하 유럽2020통합지침).

(6) 유럽2020통합지침은 회원국들과 연합에서 다루는 사안이나, 그 시행은 사회적 파트너와 시민사회의 대표는 물론 의회와 밀접히 연계하여 모든 국가, 지역 및 지방 당국의 협력 하에 이루어져야 한다.

(7) 경제정책에 관한 개괄적 가이드라인은 회원국 간 상호의존성을 고려하여 회원국들에게 개혁의 이행에 관한 지침을 제공하며, 이는 안정 및 성장 협약에 합치하는 것이다. 그러한 지침은 EU이사회가 회원국들에게 제시하는 국가별 정책권고의 기초가 되어야 한다.

이에 따라 회원국, 그리고 관련이 있는 경우에 연합은 유럽2020통합지침의 일부를 구성하는 동 부속서에 명시되어 있는 지침을 경제정책에 반영할 것을 권고한다.

2015년 7월 14일 브뤼셀에서 체결

For the Council

The President

P. GRAMEGNA

부속서

유럽2020 통합지침 Part I에 대한 회원국 및 EU의 경제정책에 관한 일반가이드라인

지침 1: 투자촉진

유럽에서의 생산적인 투자 수준 증가는 유럽 내 수요를 활성화하고 경쟁력과 장기 성장잠재력을 향상시키는데 중요한 역할을 한다. 이를 위하여 실행 가능한 투자 프로젝트를 위한 자금을 동원하고, 실물경제에 재원이 도달하도록 하며, 투자환경을 개선하기 위한 노력이 집중되어야 한다. 금융부문에서의 규제 예측가능성과 공개성 및 투명성뿐만 아니라 거시경제 및 재정적 안정성은 유럽연합이 해외투자를 비롯한 민간부문 투자의 대상으로서 매력적인지 판단하는 중요한 기준이다.

유럽전략투자기금과 구조적 기금을 포함한 유럽연합기금의 잠재력과 핵심 분야에 대한 투자의 증대를 위해서는 국가 기금을 충분히 활용하여야 한다. 그러한 측면에서 기금의 결과지향적 관리와 혁신적인 금융상품의 적절한 이용 증가는 중요한 요소이다.

자금이 실물경제에 이르도록 하려면 투명성 및 정보제공의 제고가 필요한데, 이를 위하여 특히 유럽투자은행의 감독 하에 유럽투자자문허브를 도입하고 프로젝트 파이프라인을 투명하게 구축할 필요가 있다. 그리고 원활한 운영과 적정 수준의 위험부담 및 최대의 부가가치를 보장하기 위하여 모든 관련 이해당사자들 간 긴밀한 협력이 중요하다.

지침 2: 회원국의 구조개혁을 통한 성장 강화

생산 및 노동시장과 사회복지 및 연금제도, 양자에 대한 회원국들의 의욕적인 구조개혁의 이행은 경기회복의 강화, 유지와 지속이 가능한 공공재정의 보장 및 경쟁력 향상, 거시경제불균형 시정절차에 따른 유해한 거시경제적 불균형의 예방 및 시정, 그리고 연합경제의 성장 잠재력 향상에 중요하다. 또한 이는 보다 높은 수준의 경제적·사회적 화합을 이루는데 도움이 될 것이다. 특히 비무역부문에서의 경쟁력 향상의 개혁과 노동시장의

기능 개선, 그리고 사업환경 개선은 성장과 투자에 대한 장애물을 제거하고 경제의 적응 능력을 높이는데 기여한다. 회원국들은 자국의 경제정책을 공통의 관심사로 간주하고 이를 조정함으로써 긍정적 시너지효과는 높이고 부정적인 파급효과는 방지해야 한다.

누구나 양질의 적절하고 지속가능한 사회 서비스 및 혜택에 접근할 수 있도록 보장하고, 성장과 고용 증진을 위한 노동시장과 사회제도의 개혁을 수행하여야 한다. 임금책정 방식과 참여율 향상 등과 같은 노동시장 개혁부문에서의 조치는 고용지침에 명시된 보다 상세한 지침에 따라 진행되어야 한다.

유럽연합이 재능과 기술이 모이는 매력적인 종착지가 되기 위해서는 더 많은 노력이 필요하다. 유럽연합의 소비자와 기업에게 더 낮은 가격과 상품 및 서비스에 대한 더 폭넓은 선택권의 혜택을 보장하기 위하여 생산시장의 개혁과 그 이상의 통합 절차는 계속되어야 한다. 보다 통합된 시장은 기업이 그들 고유의 국내시장보다 훨씬 더 큰 시장에 접근할 수 있도록 해줌으로써 사업을 확장시킬 수 있는 많은 기회를 제공한다. 또한 보다 경쟁적이고 통합된 생산시장은 혁신을 촉진하는 것은 물론, 경제쇼크에 대하여 개별 회원국의 국내 차원과 연합 차원에서 모두 적응 및 회복 속도를 높이는데 도움이 될 수 있다.

기업, 특히 중소기업을 지원하기 위하여 이들의 운영에 관련된 규제 환경을 개선하기 위한 노력이 계속되어야 하며, 이러한 노력에는 공공행정의 현대화와 행정부담의 감소, 투명성 제고, 부정부패와 탈세 및 미신고 근로의 척결, 그리고 계약의 이행 및 제대로 기능하는 도산절차와 함께 사법제도의 독립성과 질 및 효율성의 개선이 포함되어야 한다.

정보통신기술과 디지털경제는 경제의 모든 분야에서 생산성과 혁신 및 성장의 주요 동력이다. R&D에 대한 민간투자의 촉진에는 면밀한 개혁이 수반되어야 하는데, 이는 연구 및 혁신체제를 현대화하고 공공기관과 민간부문 간 협력을 증진하며, 기업이 보다 지식 집약적으로 되기 위한 전반적인 구조적 조건을 개선하기 위한 것이다. 이처럼 연구와 혁신에 대한 공공투자의 질과 효율성을 높임으로써 공공재정의 질은 계속 개선될 것이며, 공공재정의 장기적인 지속가능성도 향상될 수 있을 것이다.

지침 3: 연합 수준의 지속가능한 성장과 일자리에 대한 주요 장벽 제거

장애물의 제거 경쟁 강화 그리고 기업환경의 개선을 포함한 단일시장으로의 통합은 유럽이 국내외적으로 기업을 운영하기에 매력적인지를 판단하는데 중요하다. 유럽이 생산성 영역을 이동하기 위해서는 혁신 및 인적 자본형성의 촉진과 통합되어 제대로 기능하는 디지털 단일시장에 대한 보장이 필요하다. 소비자와 기업 양자에게 정보통신기술을 보급하는 것은 국경 없는 디지털 유럽을 만들고 생산성을 높이는데 기여할 수 있다.

원활하게 기능하는 금융부문은 경제가 매끄럽게 돌아가는데 중요한 역할을 한다. 따라서 금융시장과 금융기관 분야에서의 강화된 규제와 감독 규정 및 소비자 보호규칙은 반드시 시행되어야 한다. 또한 자산유동화를 위한 지속가능한 시장을 구축하기 위하여 조치가 취해질 필요가 있으며, 이는 연합 은행의 효과적인 자금조달능력을 높이는데 도움이 될 것이다. 금융서비스와 자본을 위한 단일시장 형성의 성과를 바탕으로 진정한 자본시장 동맹을 구축할 필요가 있다.

녹색 일자리, 녹색 기술, 혁신적 해결책을 추진하면서 수요와 공급 측면의 개혁을 통하여 2030 기후에너지 프레임워크를 비용 측면에서 효율적으로 실시하고 경쟁력 있는 효율적 저비용 저탄소 경제로의 이동을 추구하여야 한다. 이러한 측면에서 에너지와 운송 부문은 상호연관성과 사회기반시설 등과 관련하여 지속적으로 특별한 관심을 필요로 한다.

에너지동맹 관련 법안은 유럽 수준에서 다뤄져야 하는 쟁점들에 초점을 맞춰야 하며, 이러한 법안은 그로 인하여 파생될 경제적, 환경적, 그리고 사회적 영향을 고려하여 제안되어야 한다. 또한 규제적 예측가능성이 높고 경쟁규칙을 완전히 준수하는 국경을 넘나드는 공정한 경쟁의 장을 마련함으로써 더 많은 투자를 유치할 수 있을 것이다. 보다 우수하고 예측 가능한 기업환경은 장기적인 투자와 대규모 초기투자로 특징지어지는 네트워크 산업에서 특히 중요하다. 따라서 국내시장의 외연은 더욱 발전하여야 한다.

지침 4: 공공재정의 지속가능성 및 성장 친화력 향상

건전한 공공재정은 성장과 일자리 창출에 중요한 역할을 한다. 재정의 지속가능성은 예기치 못한 개발에 대응하고 경제에 대한 공공재정의 긍정적 기여를 최대화하는데 필요한 투자자의 신뢰와 재정 여력을 확보하는데 필수적이며, 이는 또한 성장과 투자를 지원하기 위해 적절한 환경을 조성한다. 회원국은 적자와 부채 수준에 대한 장기적인 통제권을 확보해야 한다. 재정정책은 유럽연합에서 규정하고 있는 규칙에 기반을 둔 틀, 그중에서도 특히 안정 및 성장협약에 따라 시행되어야 하며, 이는 건전한 국가 예산편성으로 보완되어야 한다. 재정정책은 회원국 수준에서의 경제여건과 지속가능성 리스크를 반영하고 경제정책의 적절한 조정을 보장하여야 한다. 유로존의 회원국들은 재정정책을 포함한 유로존의 종합적인 재정상황에 대하여 계속 면밀히 감시하고 논의할 수 있다.

예산통합을 고안하고 이행함에 있어 전략은 교육, 기술 및 고용가능성, 연구와 개발, 그리고 생산성에 긍정적인 영향을 미치는 네트워크에 대한 혁신과 투자와 같은 영역에서 성장을 추구할 수 있는 지출 항목을 우선시하여야 한다. 지출 개혁은 공공행정상 효율성 향상을 목표로 하여야 하며, 그러한 개혁은 특히 장기적인 지속가능성을 확보하기 위한 지출 검토를 통하여 준비될 수 있다.

자기자본은 보존하면서 성장 및 고용을 지원하기 위한 효율적인 자원배분을 촉진하는 지출 개혁은 필요한 경우, 수익시스템의 현대화를 통해 보완되어야 하며, 지속적으로 공통의 법인세기준을 마련하기 위해 노력해야 한다. 안정 및 성장협약의 준수를 보장하면서 보다 성장 친화적인 자세로 전환하는 것은 시장의 비효율성을 바로잡고 지속적인 성장과 일자리 창출을 위한 기반을 마련하는데 도움이 될 수 있다. 동시에 자세 변화에 따른 분배효과를 고려하는 것이 중요하다. 조세체계의 효율성은 면세 및 우대제도의 이용과 관용의 제거 또는 축소, 조세지출범위와 효율성의 검증 및 세수 관리 강화, 조세제도의 단순화, 그리고 조세사기와 공격적 절세전략의 척결 등을 통하여 강화될 수 있다.

[부록 4] 2015년 10월 5일 회원국의 고용정책 가이드라인에 관한 이사회 결정(2015/1848)¹¹¹⁾

EU이사회는

유럽연합의 기능에 관한 조약, 특히 제148조 제2항을 고려하고

유럽위원회의 제안을 고려하고

유럽의회의 의견을 고려하고¹¹²⁾

유럽경제사회위원회의 의견을 고려하고¹¹³⁾

지역위원회의 의견을 고려하고¹¹⁴⁾

고용위원회의 의견을 고려하여

이러한 전제에서:

(1) 회원국과 유럽연합은 유럽연합조약 제3조에 규정된 완전 고용 및 사회발전의 목표 달성을 위하여 조정된 고용 전략, 특히 경제변화에 대응하여 숙련되고 현장적응가능한 노동력과 노동시장을 증진하기 위해 협력해야 한다. 회원국들은 경영과 노동의 책임과 관련된 국가적 관행을 고려하여 고용 촉진을 공통의 관심사로 간주하고, 이사회 결정에 따라 정책행동을 조정하여야 한다.

(2) 유럽연합은 사회적 소외와 차별에 맞서 싸우고, 남녀평등과 함께 사회 정의와 사회

111) Council Decision (EU) 2015/1848 of 5 October 2015 on guidelines for the employment policies of the Member States for 2015(<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32015D1848&from=EN>). 이 결정문의 번역은 대전대학교 김슬기 교수님의 도움을 받아 수록하였음을 밝혀둔다.

112) 2015년 7월 8일 의견(공보게재 전)

113) 2015년 5월 27일 의견(공보게재 전)

114) 2015년 6월 4일 의견(공보게재 전)

보호를 증진하여야 한다. 이에 관한 정책과 활동을 정립하여 실행할 때, 유럽연합은 높은 수준의 고용 증진, 적절한 사회 보장, 사회적 소외에 대한 투쟁, 그리고 높은 수준의 교육과 훈련에 관련된 요건을 고려하여야 한다.

(3) 회원국의 고용정책에 대한 가이드라인은 회원국들의 경제정책과 2015/1184 위원회 권고안에 명시된 유럽연합의 개괄적 가이드라인과 일치한다.

(4) 유럽연합의 기능에 관한 조약(TFEU)에 따라, 유럽연합은 재정, 거시 경제, 구조 정책을 위한 정책 조정 기구를 개발하고 시행해 왔다. 유럽 회기제도(European Semester)에서는 경제, 예산, 고용 및 사회 정책에 대한 통합된 다자 간 감시를 위한 중요한 체제를 위하여 여러 가지 제도적 수단을 결합하여, 특히 고용, 교육 및 빈곤 감소에 관한 유럽 2020 전략의 목표(특히 2010년)를 달성하고자 한다. 위원회의 2015년 연간 성장조사에 규정된 유럽 회기제도의 능률화 및 강화는 그 기능을 더욱 향상시킬 것으로 기대된다.

(5) 금융 및 경제 위기는 유럽연합 및 회원국 경제의 중요한 약점을 드러내고 강조하였다. 또한 이는 회원국 경제와 노동 시장의 밀접한 상호의존성을 강조했다. 현명하고 지속가능하며 포용적인 성장을 통한 유럽연합의 발전을 보장하고 일자리를 창출하는 것은 유럽연합이 오늘날 직면한 핵심 과제이다. 이를 위해서는 TFEU와 경제 지배구조에 관한 유럽연합의 규정들에 따라 유럽연합과 국가 차원 모두에서의 조정을 위한 적극적이고 효과적인 정책 조치가 필요하다. 공급과 수요 측면의 조치들을 결합하여 정책 조치는 고용과 사회적 영향을 고려하여 투자 부양, 구조 개혁에 대한 새로운 약속, 재정 책임의 행사를 포함해야 한다. 이러한 측면에서 위원회와 위원회의 2015년 합동 고용보고서의 핵심적인 고용 및 사회 지표는 특히 고용 및 사회 문제를 발견하고 정책 대안이 가장 필요한 분야를 적시에 식별하고 변화시키는 데 유용한 도구이다.

(6) 국가임금결정기구를 포함한 노동시장에 대한 개혁은 사회적 소통의 국가적 관행을 따르고 사회경제적 쟁점을 폭넓게 고려하기 위하여 필요한 정책적 여지를 허용해야 한다.

(7) 회원국과 유럽연합은 경제위기의 사회적 영향에 대처하여야 하며, 사람들이 변화를 예측하여 관리할 수 있고 사회와 경제에 적극적으로 참여할 수 있는 사회를 건설하는 것을 목표로 한다. 모든 사람들에 대한 접근가능성과 기회 부여가 보장되어야 하며 빈곤과 사회적 소외는 특히 노동 시장의 효율성과 사회적 보호시스템을 보장하고 노동시장 참여를 가로막는 장애를 제거하는 방법으로 감소되어야 한다. 회원국들은 경제적 성장의 혜택은 모든 시민과 모든 지역에 전달되도록 해야 한다.

(8) 유럽 2020 통합 가이드라인에 따른 조치는 현명하고 지속가능하며 포용적인 성장이라는 유럽 2020전략의 목표를 달성하는 데 중요한 기여를 한다(유럽 2020 전략). 유럽 2020전략은 유럽연합과 회원국 정책에 의하여 뒷받침 되는데, 회원국과 유럽연합은 조정된 구조개혁의 긍정적 파급효과를 누리고 적절한 경제정책의 혼합 및 유럽 정책들과 일관성을 유지하기 위하여 이를 시행하여야 한다.

(9) 유럽 2020 통합 지침은 회원국 및 연방에 제출되지만, 그 시행은 사회적 파트너와 시민사회의 대표는 물론 의회와 밀접히 연계하여 모든 국가, 지역 및 지방 당국의 협력 하에 이루어져야 한다.

(10) 유럽 2020 통합 가이드라인은 회원국 간의 상호의존성을 반영하여 개혁을 구현하기 위한 가이드라인을 회원국에 제공한다. 이러한 통합 가이드라인은 안정과 성장에 관한 협약(Stability and Growth Pact) 및 기존의 유럽 입법에 합치된다. 이러한 통합 가이드라인은 위원회가 회원국에게 제시하는 국가별 권장사항의 기초를 형성한다.

(11) 고용위원회와 사회보호위원회는 조약에 근거한 규정에 따라 각각 고용정책 가이드라인과 관련된 정책이 어떻게 시행되는지 모니터링 하여야 한다. 이 위원회와 다른 이사회는 경제 및 사회 정책의 조정에 관하여 긴밀히 협력하여

이 결정을 채택한다.

제1조

회원국의 고용정책 가이드라인은 부속서에 제시되는 바와 같이 채택된다. 이 가이드라인은 유럽 2020의 통합가이드라인의 일부를 구성한다.

제2조

회원국은 자국의 고용 정책과 개혁 프로그램 작성시 부속서에 제시된 가이드라인을 고려하여야 하며 이는 TFEU 148(3)와 연계하여 보고된다.

제3조

이 결정은 회원국에게 공표된다.

2015년 10월 5일 룩셈부르크에서

For the Council

The President

N. SCHMIT

부속서

Europe 2020 통합지침 II부의 회원국의 고용정책에 대한 가이드라인

지침 5: 노동에 대한 수요 증대

회원국은 양질의 일자리 창출을 촉진하고 직원 채용시 기업이 직면하는 장벽을 낮추고 창업을 독려하며, 특히 소기업의 창업과 성장을 지원해야 한다. 회원국은 적극적으로 사회경제를 촉진하고 사회혁신을 추구하여야 한다.

세금 부담은 고용과 성장에 덜 유해한 노동이 아닌 다른 세원으로 옮겨져야 하지만, 적절한 사회보호와 성장 촉진적 지출을 위한 세입은 보호해야 한다. 노동세의 감축은 특히 노동시장에서 소외된 사람들이 노동시장에 참여할 때 존재하는 장벽과 방해요인을 제거하는 것을 목표로 하여야 한다.

회원국은 사회적 파트너와 협력하여, 그리고 국가의 관행에 따라 생산성 향상에 대한 임금의 민감성을 허용하는 임금책정방식을 장려해야 한다. 기술의 차이와 지역, 분야 및 기업 간 경제성과의 차이를 고려해야 한다. 최저임금을 정할 때 회원국과 사회적 파트너는 근로빈곤, 일자리 창출 및 경쟁력에 미치는 영향을 고려해야 한다.

지침 6: 인력 공급, 기술 및 역량 향상

회원국은 사회적 파트너와 협력하여 관련 지식과 기술 및 역량을 적절히 제공하여 생산성과 고용가능성을 향상시켜야 한다. 회원국은 모든 교육과 훈련체제에 필요한 투자를 함으로써 노동력의 기술과 역량을 높여 효율과 능률을 높이고, 이를 통해 노동자는 점점 더 디지털화되어 가는 경제와 기술적·환경적·인구통계학적 변화의 맥락에서 빠르게 변화하는 역동적인 노동시장의 요구를 더 잘 예측하고 충족할 수 있을 것이다. 회원국은 누구나 양질의 평생학습을 받을 수 있도록 하는 노력을 강화하고, 보다 장기간 근로가 가능하도록 하는 활기찬 노후전략을 도입해야 한다.

양질의 학습 성과를 보장하고 조기에 자퇴하는 젊은이들의 수를 줄이기 위해 교육과 훈련 체제의 구조적 약점을 바로잡아야 한다. 회원국은 교육의 성과를 높이고 이중학습과 같은 일 기반 학습을 장려하고 전문적인 훈련을 개선하며, 정규 교육이 아닌 곳에서 습득한 기술과 능력을 공인하고 검증할 기회를 늘려야 한다.

높은 실업률 문제에 대처해야 한다. 장기 및 구조적 실업은 노동시장으로의 복귀를 위한 개별화된 적극적인 지원을 포함한 포괄적이고 상호 보완적인 전략을 통해 크게 감소시키고 예방해야 한다. 청년실업과 소위 니트족이라고 불리는 교육을 받거나 고용 또는 훈련을 받는 상태가 아닌 젊은이들의 비율이 높은 문제는 청년보장(Youth Guarantee)의 완전한 시행 등을 포함한 ‘학교에서 직업으로의 이행(school-to-work)’의 구조적 개선을 통해 포괄적으로 다루어져야 한다.

고용에 대한 장벽을 줄여야 하며, 특히 소외된 집단에 대해 그러하다.

노동시장의 여성 참여율은 증진시켜야 하며, 남녀평등은 동등한 임금 등을 통해 보장되어야 한다. 일과 가정의 조화를 추구해야 하며, 이는 특히 저렴한 양질의 유아교육과 돌봄 서비스 및 장기요양을 통해 이루어져야 한다.

회원국은 고용, 사회통합, 평생학습 및 교육을 촉진하고 공공행정을 개선하기 위하여 유럽사회기금(European Social Fund) 및 기타 연합의 기금을 최대한 활용해야 한다.

지침 7: 노동시장의 기능 향상

회원국은 유연성과 안전성의 원칙을 고려해야 한다. 회원국은 노동시장 내의 분절화를 줄이고 미신고 근로를 척결해야 한다. 고용보호규칙, 노동법 및 관련 제도는 모두 채용을 위한 적합한 환경을 제공하는 한편, 고용 상태에 있는 자와 구직자에게 모두 적절한 수준의 보호를 제공해야 한다. 양질의 고용은 사회경제적 안전성, 업무조직, 교육 및 훈련의 기회, 근로조건(보건 및 안전 포함), 그리고 일과 삶의 균형 측면에서 보장되어야 한다.

국가 관행에 따라, 그리고 국가 수준에서의 사회적 소통의 기능과 효과를 개선하기 위해 회원국은 관련 개혁과 정책의 설계 및 시행에 의회 및 사회적 파트너를 긴밀하게 참여시켜야 한다.

회원국은 노동시장정책의 효율성, 목표, 홍보 및 적용 범위와 실업자가 적극적으로 일자리를 찾기 위한 권리와 책임을 수반하는 조치의 상호작용을 증대시킴으로써 적극적인 노동시장정책을 강화해야 한다. 이러한 정책은 노동시장의 매칭을 개선하고 지속가능한 일자리 이전 지원을 목표로 해야 한다.

회원국은 구직자를 지원하기 위한 맞춤형 서비스를 제공하고, 노동시장의 수요를 지원하며, 성과측정 체제를 도입함으로써 실업률을 낮추고 그 기간을 단축하기 위한 보다 나은 공공 고용서비스의 제공을 추구하여야 한다. 회원국은 노동시장에 참여할 수 있는 자들이 참여할 수 있도록 효과적으로 동원하고, 이를 가능하게 하여야 하는 한편, 노동시장에 참여할 수 없는 자를 보호해야 한다. 회원국은 효과적인 차별방지 조치들을 시행하여 여성과 남성 모두에게 개방된 포괄적인 노동시장의 형성을 추구하고 인적 자본에 투자함으로써 고용가능성을 높여야 한다.

노동자의 이동성은 유럽 노동시장의 잠재력을 최대한 이끌어내는 것을 목표로 개선되어야 한다. 직장 연금과 자격의 인증과 관련된 이동성에 대한 장벽은 제거되어야 한다. 동시에 회원국은 기존 규칙의 남용을 방지하고 특정 지역의 잠재적 ‘두뇌 유출’이 있음을 인식해야 한다.

지침 8: 사회적 통합과 빈곤퇴치 강화 및 기회균등의 증진

회원국은 개인의 삶의 모든 단계에서 효과적이고 효율적이며 적절한 보호를 제공하기 위해 사회적 보호체제를 현대화해야 하며, 이를 통해 사회적 통합을 강화하고, 여성과 남성을 포함한 동등한 기회를 촉진하며, 불평등을 바로잡아야 한다. 보편적 접근법을 선별적 접근법으로 보완하여 효율성을 높이는 한편, 단순화는 접근성과 질의 향상으로 이어져야 한다. 예방 및 통합 전략에 더 많은 주의를 기울여야 한다. 사회적 보호체제는 사람

들이 적극적으로 노동시장과 사회에 참여하도록 장려함으로써 사회적 통합을 촉진하여야 한다. 보육, 방과후 교실, 교육, 훈련, 주거, 보건 서비스 및 장기요양 등과 같은 저렴하고 접근가능한 양질의 서비스는 필수적이다. 또한 조기 자퇴를 방지하고 근로빈곤을 줄이며 빈곤과 사회적 배제를 퇴치하기 위한 기본적인 서비스와 조치에 특별한 관심을 기울여야 한다.

이를 위하여 노동 활성화를 가능하게 하는 서비스, 접근가능한 양질의 서비스, 그리고 적절한 소득 보조금 등을 포함한 적극적 개입의 원칙에 따른 다양한 수단들이 보완적으로 활용되어야 한다. 사회적 보호체제는 그 수혜 자격이 있는 사람의 비율을 높이고, 인적 자본에 투자하며, 일생 동안 빈곤과 사회적 배제를 예방, 감축 및 보호하는데 도움이 되는 방식으로 고안되어야 한다.

장수와 인구통계학적 변화의 맥락에서 회원국은 여성과 남성을 위한 지속가능하고 적절한 연금제도를 보장해야 한다. 회원국은 보건 및 장기요양 시스템의 질과 접근성, 능률성 및 효율성을 개선하는 한편 그 지속가능성을 보장해야 한다.

[부록 5] 2018년 7월 16일 회원국의 고용정책 가이드라인에 관한 이사회 결정(2018/1215)¹¹⁵⁾

유럽연합 이사회는

유럽연합의 기능 및 특히 제148조 제2항을 고려하고,

유럽위원회의 제안을 고려하고,

유럽의회의 의견을 고려하고¹¹⁶⁾

유럽경제사회위원회의 의견을 고려하고¹¹⁷⁾

지역위원회의 의견을 고려하고,

고용위원회의 의견을 고려하여¹¹⁸⁾

다음과 같은 전제에서:

(1) 회원국과 유럽연합은 유럽연합 제3조에 규정된 완전 고용 및 사회발전의 목표 달성을 위하여 조정된 고용 전략, 특히 경제 변화에 대응하여 숙련되고 현장적응가능한 노동력과 노동시장 증진시키기 위하여 협력하여야 한다. 회원국들은 경영과 노동에 관한 국가적 관행을 고려하여 공통의 문제인 고용을 촉진시키고 이사회 결정에 따라 행동을

115) Council Decision(EU) 2018/1215 of 16 July 2018 on guidelines for the employment policies of the Member States(<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018D1215&from=EN>). 이 결정문의 번역은 대전대학교 김슬기 교수님의 도움을 받아 수록하였음을 밝혀둔다.

116) 2018년 4월 19일 의견(공보게재 전)

117) 2018년 3월 14일 의견(공보게재 전)

118) 2018년 5월 의견(공보게재 전)

조정하여야 한다.

(2) 유럽연합은 사회적 소외와 차별에 맞서 싸우며, 남녀평등과 함께 사회 정의와 사회 보호를 증진시킨다. 이에 관한 정책과 활동을 정립하여 실행할 때, 유럽연합은 높은 고용률 증진, 적절한 사회적 보장, 빈곤과 사회적 소외에 대한 투쟁 그리고 높은 수준의 교육과 훈련에 필요한 조건들을 고려하여야 한다.

(3) 유럽연합기능조약(TFEU)에 따라 유럽연합은 재정, 거시경제, 구조정책에 관한 정책 수단을 개발하고 시행해 왔다. 이러한 수단의 일부로써 이사회제안(EU) 2015/118 4119)에 규정된 회원국과 유럽연합의 경제정책에 관한 개괄적 가이드라인과 함께 현재 회원국의 고용 정책에 관한 가이드라인은 유럽 20202 전략의 통합 가이드라인을 형성한다. 이들은 회원국간의 상호의존성을 반영하여 회원국과 유럽연합에서의 정책 수행을 지도한다. 조정된 유럽 및 각 국가별 정책과 개혁의 결과는 긍정적인 파급 효과를 얻을 수 있는 적절한 종합적 경제 및 사회적 정책을 구성하게 된다.

(4) 고용정책 가이드라인은 안정과 성장에 관한 협약(Stability and Growth Pact), 현재의 유럽연합 입법과 2013년 4월 22일 청년고용보장에 관한 위원회 권고¹²⁰⁾, 2016년 2월 15일 장기실업자 회복에 관한 위원회 권고¹²¹⁾, 2016년 12월 19일 기술강화 방안(Upskilling Pathways)에 관한 위원회 권고¹²²⁾, 2018년 3월 15일 유럽의 견습제도의 품질 및 효율(European Framework for Quality and Effective Apprenticeships)에 관한 위원회 권고¹²³⁾를 포함한 각종 유럽 전략과 일치한다.

(5) 유럽 회기제도(European Semester)는 경제, 예산, 고용 및 사회정책에 관한 다자 간 관리를 위한 통합체제의 다른 수단들과 결합되며 2010/707/EU 이사회 결정¹²⁴⁾에 규정

119) OJ L 192, 18.7.2015, p.27.

120) OJ C 120, 26.4.2013, p.1 - 6.

121) OJ C 67, 20.2.2016, p.1.

122) OJ C 484, 24.12.2016, p.1.

123) OJ C 153, 2.5.2018, p.1.

124) OJ L 308, 24.11.2010, p.46.

된 고용, 교육과 빈곤 퇴치 및 노동 시장에 관한 유럽 2020의 목표 달성을 추구한다. 투자 강화, 구조 개혁 추구하고 재정 정책 강화라는 정책적 목표 달성을 추구하면서, 유럽 회기제도는 2015년 이래 지속적으로 강화되고 정비되었다. 고용과 사회적 관심은 강화되었고 회원국과 사회적 파트너와 시민 사회 대표자와의 상호소통은 심화되었다.

(6) 유럽연합의 경제위기 극복으로 긍정적인 노동시장 상황이 뒷받침 되고 있지만, 경제 및 사회적 성과에 대한 중요한 도전과 불균형이 회원국 간에 그리고 회원국 내부에 존재한다. 그 위기는 회원국들의 경제와 노동 시장의 밀접한 상호의존성을 강조하였다. 현명하고 지속가능하며 포용적인 성장을 통한 유럽연합의 발전을 보장하고 일자리를 창출하는 것은 유럽연합이 오늘날 직면한 핵심 과제이다. 이를 위해서는 TFEU와 경제 지배구조에 관한 유럽연합의 규정들에 따라 유럽연합과 국가 차원 모두에서 조정을 위한 적극적이고 효과적인 정책 조치가 필요하다. 그러한 정책 조치는 고용과 사회에 미칠 영향을 고려하여 투자에 대한 부양, 생산성, 성장, 사회적 통합 및 위기에 대한 경제 회복력 등을 개선하는 구조 개혁과 재정 책임의 행사를 포함해야 한다.

(7) 국가의 임금결정 체제를 포함한 노동시장 개혁은 사회적 소통에 관한 국가적 관행을 따르고 실제 수입을 물론 경쟁력, 일자리 창출, 평생 교육 정책의 개선을 포함한 사회경제적 쟁점에 대하여 폭넓게 고려할 수 있는 기회를 허용해야 한다.

(8) 회원국과 연합은 경제 및 금융위기에 따른 사회적 결과에 대처하여야 하며, 2008/867/EC의 유럽위원회 제안¹²⁵⁾과 같이 사람들이 변화를 예측하여 관리할 수 있고 사회와 경제에 적극적 참여가 허용되는 사회를 건설하는 것을 목표로 한다. 불평등과 차별은 퇴치되어야 한다. 모두에 대한 접근가능성과 기회 제공이 보장되어야 하고 빈곤과 사회적 배제(아동에 대한 것을 포함) 감소되어야 하며 이는 특히 노동시장 및 사회보호시스템의 효율적 역할을 통하여 이루어지고 조기의 아동 교육과 보호에 대한 투자를 포함한 교육과 훈련 및 노동시장 참여에 관한 장애물 제거라는 방법으로 이루

125) OJ L 307, 18.11.2008, p.11.

어져야 한다. 경제성장과 사회발전에 이바지할 수 있는 장애인들의 잠재력은 현실화 되어야 한다. 새로운 경제와 기업 모델이 유럽연합의 작업장에 정착하기 위하여, 고용 관계는 변화되어야 한다. 회원국들은 새로운 형태의 노동에 관한 고용 관계가 유럽의 사회적 모델을 유지하고 강화하도록 보장해야 한다.

(9) 2017년 11월 17일, 유럽의회, 이사회와 위원회는 집중적이고 광범위한 공적 자문을 거쳐 유럽 사회적 권리(European Pillar of Social Rights)¹²⁶⁾에 관한 기관 간 선언문에 서명하였다. 여기에는 20개의 원칙과 노동시장과 복지 체제가 공정하고 합리적으로 운영될 수 있도록 지원하는 권리들이 규정되어 있다. 이는 크게 동등한 기회와 노동시장의 접근가능성, 공정한 근무환경 그리고 사회적 보호의 3가지 범주로 구성된다. 그리고 이는 회원국들의 고용과 사회적 성과를 감시하고 국가적 차원에서 개혁을 추진하며 유럽 전체의 새로운 통합 과정을 나타내는 나침반 역할을 하는 기준이 되는 체제가 된다. 구조정책의 조정을 위한 이러한 원칙들의 관련성을 고려하면 고용정책 가이드라인을 유럽 사회적 권리에 부합한다.

(10) 유럽 사회적 권리와 관련하여 회원국 간의 고용 추세와 성과를 추적하고 사회경제적 융합으로 나아가는 진행상황을 평가함으로써 사회적 권리 보호의 시행과 개선을 모니터링할 수 있는 현황이 제공된다. 이러한 분석은 경제정책 조정에 관한 유럽 회기에 반영될 것이다.

(11) 통합 가이드라인은 이사회가 회원국에게 제시할 수 있는 국가별 권고사항의 기초를 형성한다. 회원국들은 고용, 사회 통합, 기술력 증진, 평생학습 및 교육을 촉진하고 공공행정을 개선하기 위해 유럽사회기금(European Social Fund)과 기타 유럽연합기금을 최대한 활용해야 한다. 통합 가이드라인은 회원국 및 유럽연합에 제시되면 이들은 모든 국가, 지역 및 지방 당국과 함께 사회적 파트너 및 시민 사회의 대표자와의 협력 하에 이를 시행하여야 한다.

126) OJ C 428, 13.12.2017, p. 10.

(12) 고용위원회와 사회보호위원회는 조약에 근거한 규정에 따라 각각 고용정책 가이드라인과 관련된 정책이 어떻게 시행되는지 모니터링하여야 한다. 이들 위원회와 경제 및 사회 정책 조정에 관련된 다른 기관들은 긴밀히 협력해야 한다. 유럽의회, 이사회 및 위원회 간의 상호소통은 특히 회원국의 고용정책에 관한 가이드라인을 고려하여 지속적으로 이루어져야 한다.

(13) 사회보호위원회가 자문하였다.

다음과 같이 이 결정을 채택한다.

제1조

부속서에 제시된 회원국들의 고용정책에 대한 가이드라인은 이에 따라 채택된다. 이 가이드라인은 유럽 2020 통합 가이드라인의 일부를 구성한다.

제2조

부속서에 명시된 가이드라인은 회원국의 고용 정책 및 개혁 프로그램에서 고려되어야 하며, TFEU 제148조 제(3)항에 따라 보고된다.

제3조

이 결정은 회원국에게 공포된다.

2018년 7월 16일 브뤼셀에서

For the Council

The President

J. BOGNER-STRAUSS

부속서

지침 5: 노동에 대한 수요 증대

회원국은 고용시 기업이 직면하는 장벽을 제거하고, 창업과 자영업을 독려하며, 특히 중소기업의 창업과 성장을 지원하는 등의 방법을 통하여 양질의 일자리를 창출할 수 있도록 해야 한다. 회원국은 적극적으로 사회경제를 촉진하고 사회혁신을 주도하여야 한다. 회원국은 모두에게 책임 있는 방식으로 취업의 기회를 부여할 수 있는 획기적인 형태의 업무를 장려하여야 한다.

세금 부담은 조세제도의 재분배 효과를 고려하여 고용과 성장에 덜 유해한, 노동이 아닌 다른 세원으로 옮겨져야 하고 적절한 사회보호와 성장 촉진적 지출을 위한 세입은 보호되어야 한다.

회원국은 사회적 파트너의 자율성을 존중하면서 생산성 향상에 대한 임금의 민감성을 참작하고 적절한 생활수준을 위한 공정한 임금을 보장하는 투명하고 예측 가능한 임금책정방식을 장려하여야 한다. 이러한 임금책정방식은 기술 수준의 차이와 지역, 분야 및 기업간 경제성과의 차이를 고려하여야 한다. 회원국과 사회적 파트너는 국가관행을 존중하여 적절한 최저임금 수준을 보장하여야 하며, 이때 최저임금 수준이 경쟁력, 일자리 창출 및 근로빈곤에 미치는 영향을 고려하여야 한다.

지침 6: 노동력 공급 강화: 고용, 기술 및 역량에 대한 접근성

회원국은 기술, 환경 및 인구통계학적 변화의 맥락에서 사회적 파트너들과 협력하여 현재와 미래의 노동시장의 요구에 상응하는 관련 지식과 기술 및 역량을 적절히 공급함으로써 생산성과 고용가능성을 향상시켜야 한다. 회원국은 초기 및 지속적인 교육과 훈련에 필요한 투자를 해야 하며, 교육과 훈련 체제에 내재된 구조적 약점을 바로 잡아 양질의 통합적 교육, 훈련 및 평생학습을 제공하기 위하여 사회적 파트너, 교육 및 훈련 제공

자들, 그리고 기타 이해당사자들과 협력해야 한다. 또한 회원국은 직업 이전시 훈련 자격의 이전을 보장해야 한다. 이를 통해 누구나 노동시장의 요구를 보다 잘 예측하고 적응하며, 성공적으로 이전할 수 있도록 함으로써 충격에 대한 경제의 전반적인 회복력을 강화할 수 있다.

회원국은 유아교육을 포함한 모든 교육 분야에서 동등한 기회를 제공하여야 한다. 전반적인 교육 수준을 높여야 하며, 이는 특히 소외계층에서의 교육의 기회가 적은 이들을 대상으로 해야 한다. 회원국은 양질의 학습결과를 보장하고, 기초기술을 보장하며, 조기자퇴를 하는 젊은이들의 수를 줄이고, 고등교육과 노동시장의 연계성을 높이고, 기술 감독과 예측을 향상시키며, 계속교육과 훈련에의 성인 참여율을 높여야 한다. 회원국들은 (양질의 효과적인 견습 교육을 통해) 직업 교육 및 교육 시스템에 대한 직무 기반 학습을 강화해야 하며, 제3차 교육의 노동 시장 관련성을 높이고, 기술 모니터링 및 예측을 개선하고, 기술을 보다 가시적이고 비교 가능하게 만들어야 하며 정규 교육 및 훈련이 아닌 곳에서 습득한 기술과 능력을 공인하고 검증할 기회를 높여야 한다. 회원국은 유연하고 지속적인 직업 훈련의 공급과 그 이용자의 비율을 개선하고 늘려야 한다. 회원국은 또한 기술 평가와 적합한 교육 및 훈련의 제안, 그리고 습득한 기술의 확인 및 인정 등을 포함한 숙련도 향상 방안(Upskilling Pathways)의 도입을 통해 양질의 학습기회에 대한 접근성과 이용률을 높임으로써 저숙련 성인들의 장기 고용가능성을 유지하거나 높일 수 있도록 지원해야 한다.

실업은 구직과 훈련, 그리고 자격의 재인증을 위한 지원을 기본으로 하는 시기적절하고 맞춤형 지원을 통해 해결되어야 한다. 구조적 실업을 상당한 수준으로 줄이고 예방하기 위해 실직하고 늦어도 18개월 후에 행하는 상세한 개별 평가를 포함한 포괄적인 수단들을 모색해야 한다. 청년실업과 소위 니트족이라고 불리는 교육을 받거나 고용 또는 훈련을 받는 상태도 아닌 젊은이들의 비율이 높은 문제는 청년보장(Youth Guarantee)¹²⁷⁾의 완전한 시행 등을 포함한 학교에서 직업으로의 이행(school-to-work)이라는 구조적 개

127) OJC 120, 26.4.2013, p. 1 - 6

선을 통해 지속적으로 개선해 나가야 한다.

회원국들은 노동 시장의 참여에 대한 장벽을 제거하는 것을 목표로 삼고 이를 위한 동기를 부여하여야 하는데 특히 노동 시장에서 가장 많이 배제된 사람들에 대하여 그러하다. 회원국들은 장애인들이 노동 시장과 사회에 참여할 수 있도록 하는 금융 지원 및 서비스를 포함하여 장애인들을 위하여 조정된 작업 환경을 지원해야 한다.

회원국들은 동등한 기회와 직무 경력을 보장하고 참여 장벽을 제거하는 등 남녀 평등과 여성의 노동시장 참여를 보장하여야 한다. 동일 노동이나 동등한 가치의 일에 대한 동등 임금을 보장하는 방법 등을 통하여 남녀간의 임금 격차는 해결되어야 한다. 여성과 남성 모두를 위하여 일과 가족, 사생활의 조화가 추구되어야 한다. 회원국은 부모와 부양의무가 있는 사람들이 일과 삶의 균형을 맞추기 위하여 적절한 휴가를 이용하고 유연한 업무배정을 받을 수 있도록 보장하여야 하며 여성과 남성 사이에 이러한 혜택을 균형 있게 활용할 수 있도록 해야 한다.

지침 7: 노동 시장의 기능과 사회적 소통의 효과 강화

역동적이고 생산적인 노동력, 새로운 작업 패턴, 비즈니스 모델의 이점을 극대화 하기 위해 회원국들은 사회적 파트너와 협력하여 유연성과 안정성 원칙을 도입하여야 한다. 회원국은 노동시장 내의 세분화를 축소 및 예방하고, 미신고 근로를 적절해야 하며, 무기 고용으로의 전환을 촉구해야 한다. 고용보호규칙, 노동법 및 관련 제도는 경제적 맥락에서의 변화에 신속하게 적응하도록 고용주에게 필요한 유연성을 보장하여야 하며, 또한 적절한 보안과 노동자를 위한 건강하고 안전하며 적합한 작업환경을 보장하여야 한다. 불안정한 근로환경을 초래하는 고용관계는 비전형계약의 남용을 금지하는 등의 방식을 통해 해소해야 한다. 부당 해고가 발생한 경우에는 효과적이고 공정한 분쟁해결수단을 이용하고, 적절한 배상을 포함한 구제를 받을 수 있는 권리가 보장되어야 한다.

관련 정책들은 노동시장의 참여 및 이행을 개선하고 지원하는 것을 목표로 해야 한다.

회원국은 노동시장에 참여할 수 있는 사람들을 효과적으로 동원하고, 이를 가능하게 하여야 한다. 회원국은 실업자가 적극적으로 일자리를 찾을 수 있는 권리와 의무에 기반한 적극적인 노동시장 정책의 효율성을 강화해야 하며, 이는 이러한 정책의 목표, 홍보, 적용 범위를 늘리고, 정책과 소득 보조금이 보다 잘 연계되도록 함으로써 가능하다. 회원국은 구직자를 지원하기 위한 시기적절하고 맞춤형 지원을 보장하고, 노동시장의 수요를 지원하며, 성과 기반 관리를 구현함으로써 보다 효과적인 공공고용서비스의 제공을 목표로 해야 한다.

회원국은 실업자에게 그들의 기여도와 국정 자격규정에 따라 적절한 실업수당을 합당한 기간 동안 제공해야 한다. 그러한 혜택은 고용으로의 빠른 복귀를 저해해선 안 되며 적극적인 노동시장 정책을 수반해야 한다.

학생과 노동자의 이동성은 고용 가능성이 높은 기술을 향상시키고 유럽 노동시장의 잠재력을 최대한 이끌어내는 것을 목표로 개선되어야 한다. 교육 및 훈련, 그리고 직업과 개인연금 및 자격의 인정과 관련된 이동성에 대한 장벽은 제거되어야 한다. 회원국은 당국의 행정적 절차가 적극적으로 취업하는 다른 회원국에서 온 노동자들을 저지하거나 혼란스럽게 하기 위한 요소가 아님을 보장하기 위한 조치를 취해야 한다. 회원국은 또한 기존 규칙의 남용을 방지하고 특정 지역의 잠재적 ‘두뇌 유출’이 있음을 인식해야 한다.

국가 관행에 따라, 그리고 더 효과적인 사회적 대화와 더 나은 사회경제적 결과를 성취하기 위해 회원국은 경제, 고용 및 사회적 개혁과 정책의 고안과 시행에 있어 사회적 파트너의 늘어난 역할을 지지하는 등 시기적절하고 의미 있는 사회적 파트너의 개입을 보장해야 한다. 사회적 파트너는 그들과 관련된 사안에서 자율성과 집단행동에 대한 권리를 충분히 존중받으면서 단체협약을 협상하고 체결할 수 있어야 한다.

지침 8: 사회적 통합 촉진, 빈곤 퇴치 및 동등한 기회 제공

회원국은 모든 형태의 차별에 맞서 싸우고 노동 취약계층에게 노동시장에서의 동등한

기회를 제공하기 위하여 필요한 효과적인 조치를 취함으로써 모두에게 개방된 포괄적인 노동시장을 만들기 위해 노력해야 한다. 회원국은 성별, 인종 또는 민족적 기원, 종교 또는 신념, 장애, 연령 또는 성적 성향에 관계없이 고용, 사회적 보호, 교육, 그리고 상품 및 서비스에 대한 접근성에 대한 동등한 대우를 보장해야 한다.

회원국은 개인의 삶의 모든 단계에서 효과적이고 효율적이며 적절한 사회적 보호를 제공하기 위해 사회적 보호 체제를 현대화해야 하며, 이를 통해 세금과 복지 시스템 등을 통한 사회통합과 상향적 사회이동을 강화하고, 노동시장 참여를 독려하며, 불평등을 바로 잡아야 한다. 사회적 보호 체제의 현대화는 접근성, 지속가능성, 적절성 및 질을 더 나은 방향으로 나아가게 해야 한다.

회원국은 적절한 소득보조금과 통합된 노동시장, 그리고 양질의 서비스에 대한 접근성이라는 세 가지의 적극적 통합기준의 결합을 통해 예방적이고 통합된 전략을 개발하고 도입해야 한다. 사회적 보호체제는 충분한 자원이 부족한 사람이라면 누구나 적절한 최저 소득을 보장받을 권리를 보장하고, 사람들이 적극적으로 노동시장과 사회에 참여하도록 장려함으로써 사회적 통합을 촉진하여야 한다.

보육, 방과후 교실, 교육, 훈련, 주거, 보건 서비스 및 장기요양 등과 같은 저렴하고 접근가능한 양질의 서비스는 어린이와 젊은이들을 포함한 누구에게나 동등한 기회를 보장 하는데 필수적이다. 근로빈곤을 줄이는 것을 포함하여 빈곤과 사회적 배제의 퇴치에 특별한 관심을 기울여야 한다. 회원국은 누구나 물, 위생, 에너지, 교통, 금융서비스, 디지털 통신 등 필수적인 서비스에 접근할 수 있도록 해야 한다. 도움이 필요하고 취약한 사람들을 위해 회원국은 강제퇴거에 대한 적절한 지원과 보호책뿐만 아니라 적절한 사회적 주택지원을 보장해야 한다. 그리고 노숙자 문제는 구체적으로 다뤄야 하며, 장애인의 구체적인 요구 또한 고려되어야 한다. 회원국은 적절한 의료 서비스 및 양질의 장기요양을 시기적절하게 이용할 수 있는 권리를 보장하고, 장기적인 안목에서도 이들이 지속가능할 수 있도록 하여야 한다.

장수와 인구통계학적 변화의 맥락에서 회원국은 품위 있는 삶을 보장하기 위한 보충적 제도 등을 통해 노동자와 자영업자에게 연금을 받을 권리를 획득할 수 있는 동등한 기회를 제공하는, 여성과 남성 모두를 위한 연금제도의 지속 가능성과 적절성을 확보해야 한다. 연금제도의 개혁은 노동시장에서의 조기 퇴직을 제한하고 기대수명 증가를 반영한 법정은퇴연령을 높이는 등의 방법을 통해 근로 기간을 연장하고 실질은퇴연령을 높이는 조치들이 뒷받침되어야 한다. 회원국은 관련 이해 당사자들과 건설적인 대화를 하고, 개혁을 적절히 단계적으로 진행해야 한다.

[부록 6] 일본의 법률

[부록 6-1] 고용대책법

제1장 총칙

제1조(목적) ① 이 법률은 국가가 저출산 고령화에 따른 인구구조의 변화 등의 경제 사회 정세의 변화에 대응하여 고용에 관해 그 정책 전반에 걸쳐 필요한 시책을 종합적으로 강구함으로써 노동시장의 기능이 적절하게 발휘되고 노동력의 수급이 질량 양면에 걸쳐 균형될 것을 촉진하고 노동자가 보유하는 능력을 유효하게 발휘할 수 있도록 하여 이를 통해 노동자의 직업의 안정과 경제적 사회적 지위의 향상을 도모하는 동시에 경제 및 사회의 발전 및 완전고용의 달성에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

② 이 법률의 운용에 있어서는 노동자의 직업선택의 자유 및 사업주의 고용의 관리에 대한 자주성을 존중되어야 하며, 또한 직업능력의 개발 및 향상을 도모하고 직업을 통해 자립하려는 노동자의 의욕을 높이고 노동자의 직업을 안정시키기 위한 사업주의 노력을 조성하도록 노력하여야 한다.

제2조(정의) 이 법률에 있어서 ‘직업소개기관’란 공공직업안정소(직업안정법(1947년 법률 제141호)의 규정에 따라 공공직업안정소의 업무의 일부를 분담하는 학교의 장을 포함한다.), 동법의 규정에 따라 무료의 직업소개사업을 하는 지방공공단체 및 동법의 규정에 따라 허가를 받거나 또는 신고를 하여 직업소개사업을 하는 자를 말한다.

제3조(기본이념) 노동자는 그 직업생활의 설계가 적절하게 이루어지고 그 설계에 입각한 능력의 개발 및 향상 및 전직에 있어서의 원활한 재취직의 촉진 그 밖의 조치가 효과적으로 실시됨으로써 직업생활의 전기간을 통해 그 직업의 안정이 도모되도록 배려되는 것으로 한다.

제4조(국가의 시책) 국가는 제1조 제1항의 목적을 달성하기 위해 전조에 규정하는 기본

이념에 따라 다음에 열거하는 사항에 대해 필요한 시책을 종합적으로 강구하여야 한다.

1. 각인이 그 소유하는 능력에 적합한 직업에 취직하는 것을 알선하기 위해 및 산업이 필요로 하는 노동력을 충족시키기 위해 직업지도 및 직업소개에 관한 시책을 충실히 할 것
2. 각인이 그 소유하는 능력에 적합하고 또 기술의 진보, 산업구조의 변동 등에 적응한 기능 및 이에 관한 지식을 습득하고 이러한 것들에 맞는 평가를 받을 것을 촉진하기 위해 직업훈련 및 직업능력검정에 관한 시책을 충실히 할 것
3. 취직이 어려운 자의 취직을 용이하게 하고 또 노동력의 수급의 불균형을 시정하기 위해 노동자의 직업의 전환, 지역 간의 이동, 직장에서의 적응 등을 원조하기 위해 필요한 시책을 충실히 할 것
4. 사업규모의 축소 등(사업규모 혹은 사업활동의 축소 또는 사업의 전환 혹은 폐지를 말한다. 이하 동일.)의 때에 실업을 예방하는 동시에 이직을 어쩔 수 없이 하게 되는 노동자의 원활한 재취직을 촉진하기 위해 필요한 시책을 충실히 할 것
5. 여성의 직업의 안정을 도모하기 위해 임신, 출산 또는 육아를 이유로 하여 휴업 또는 퇴직한 여성의 고용의 계속 또는 원활한 재취직의 촉진, 모자가정의 어머니 및 과부의 고용의 촉진, 그 밖의 여성의 취업을 촉진하기 위해 필요한 시책을 충실히 할 것
6. 청소년의 직업의 안정을 도모하기 위해 직업에 대한 청소년의 관심과 이해를 깊게 하는 동시에 고용관리의 개선의 촉진, 실천적인 직업능력의 개발 및 향상의 촉진, 그 밖의 청소년의 고용을 촉진하기 위해 필요한 시책을 충실히 할 것
7. 고령자의 직업의 안정을 도모하기 위해 정년의 연장, 계속고용제도의 도입 등의 원활한 실시의 촉진, 재취직의 촉진, 다양한 취업기회의 확보, 그 밖의 고령자가 그 연령에 관계없이 그 의욕 및 능력에 따라 취업할 수 있도록 하기 위해 필요한 시책을 충실히 할 것

8. 장애인의 직업의 안정을 도모하기 위해 고용의 촉진, 직업재활의 추진, 그 밖의 장애인이 그 직업생활에 있어서 자립하는 것을 촉진하기 위해 필요한 시책을 충실히 할 것
 9. 불안정한 고용상태의 시정을 도모하기 위해 고용형태 및 취업형태의 개선 등을 촉진하기 위해 필요한 시책을 충실히 할 것
 10. 고도의 전문적인 지식 또는 기술을 가지는 외국인(일본의 국적을 가지지 않는 자를 말한다. 이하 이 조에 있어서 동일.)의 우리나라에서의 취업을 촉진하는 동시에 노동에 종사하는 것을 목적으로 재류하는 외국인에 대해 적절한 고용기회의 확보가 도모되도록 하기 위해 고용관리의 개선의 촉진 및 이직한 경우의 재취직의 촉진을 도모하기 위해 필요한 시책을 충실히 할 것
 11. 지역적인 고용구조의 개선을 도모하기 위해 고용기회가 부족한 지역에 있어서의 노동자의 고용을 촉진하기 위해 필요한 시책을 충실히 할 것
 12. 전 각호에 열거하는 것 이외에 직업의 안정, 산업이 필요로 하는 노동력의 확보 등에 이바지하는 고용관리의 개선의 촉진, 그 밖에 노동자가 그 보유하는 능력을 유효하게 발휘할 수 있도록 하기 위해 필요한 시책을 충실히 할 것
- ② 국가는 전항에 규정하는 시책 및 이와 관련된 시책을 강구할 때에는 국민경제의 건전한 발전, 이에 적응한 기업경영의 기반의 개선, 지역진흥 등의 제 시책과 함께 고용기회의 착실한 증대 및 지역 간에 있어서의 취업기회 등의 불균형의 시정을 도모하는 동시에 노동자가 그 보유하는 능력을 유효하게 발휘하는 것의 방해가 되고 있는 고용관행의 시정을 기하도록 배려하여야 한다.
- ③ 국가는 제1항 제10호에 규정하는 시책을 강구할 때에는 외국인의 입국 및 재류의 관리에 관한 시책과 함께 외국인의 불법취업활동(출입국 관리 및 난민 인정법(1951년 정령 제319호) 제24조 제3호의 4 가에 규정하는 불법취로활동을 말한다.)을 방지하고 노동력의 부적정한 공급이 이루어지지 않도록 함으로써 노동시장을 통한 수급조정의

기능이 적절하게 발휘되도록 노력하여야 한다.

제 5 조(지방공공단체의 시책) 지방공공단체는 국가의 시책과 더불어 해당 지역의 실정에 따라 고용에 관한 필요한 시책을 강구하도록 노력하여야 한다.

제 6 조(사업주의 책무) 사업주는 사업규모의 축소 등에 따라 이직을 어쩔 수 없이 하게 되는 노동자에 대해 해당 노동자가 행하는 구직활동에 대한 원조, 그 밖의 재취직의 원조를 함으로써 그 직업의 안정을 도모하도록 노력하여야 한다.

제 7 조 삭제

제 8 조 사업주는 외국인(일본의 국적을 가지지 않는 자를 말하며, 후생노동성령에서 정하는 자를 제외한다. 이하 동일.)이 일본의 고용관행에 관한 지식 및 구직활동에 필요한 고용에 관한 정보를 충분히 가지고 있지 않다는 것 등을 감안하여 그 고용하는 외국인이 그 보유하는 능력을 유효하게 발휘할 수 있도록 직업에 적응하는 것을 용이하게 하기 위한 조치의 실시, 그 밖의 고용관리의 개선에 노력하는 동시에 그 고용하는 외국인이 해고(자신의 귀책사유에 의한 것을 제외한다.), 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 이유에 의해 이직하는 경우에 있어서 해당 외국인이 재취직을 희망할 때에는 구인의 개척, 그 밖에 해당 외국인의 재취직의 원조에 관해 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.

제 9 조(지침) 후생노동대신은 전조에 정하는 사항에 관해 사업주가 적절하게 대처하기 위해 필요한 지침을 정하고, 이를 공표하는 것으로 한다.

제10조(모집 및 채용에 있어서의 연령에 관계없는 균등한 기회의 확보) 사업주는 노동자가 그 보유하는 능력을 유효하게 발휘하기 위해 필요한 것으로 인정되는 때로서 후생노동성령에서 정하는 때에는, 노동자의 모집 및 채용에 대해 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 그 연령에 관계없이 균등한 기회를 부여하여야 한다.

제2장 구직자 및 구인자에 대한 지도 등

제11조(고용정보) ① 후생노동대신은 구인과 구직과의 신속하고 적절한 결합에 이바지하기 위해 노동력의 수급의 상황, 구인 및 구직의 조건, 그 밖에 필요한 고용에 관한 정보(이하, ‘고용정보’라고 한다.)를 수집 및 정리하여야 한다.

② 후생노동대신은 고용정보를 구직자, 구인자, 그 밖의 관계자 및 직업소개기관, 직업훈련기관, 교육기관, 그 밖의 관계기관이 직업의 선택, 노동자의 고용, 직업지도, 직업소개, 직업훈련, 그 밖의 조치를 행할 때에 활용할 수 있도록 제공하는 것으로 한다.

③ 후생노동대신은 고용정보의 수집, 정리 및 활용 및 이용을 위한 제공이 신속하고 효과적으로 이루어지기 위해 필요한 조직을 유지 및 정비하여야 한다.

제12조(직업에 관한 조사연구) ① 후생노동대신은 직업의 현황 및 동향의 분석, 직업에 관한 적성의 검사 및 적응성의 증대 및 직무분석을 위한 방법, 그 밖에 직업에 관한 기초적 사항에 대해 조사연구를 하여야 한다.

② 전조 제2항의 규정은 전항의 조사연구의 성과(이하, ‘직업에 관한 조사연구의 성과’라고 한다.)에 대해 준용한다.

제13조(구직자에 대한 지도) 직업소개기관은 구직자에 대해 고용정보, 직업에 관한 조사연구의 성과 등을 제공하고 또 이에 근거하여 직종, 취직지, 그 밖의 구직의 내용, 필요한 기능 등에 대해 지도함으로써 구직자가 그 적성, 능력, 경험, 기능의 정도 등에 맞는 직업을 선택하는 것을 촉진하고, 그렇게 함으로써 직업선택의 자유를 적극적으로 살릴 수 있도록 노력하여야 한다.

제14조(구직자에 대한 지도) ① 직업소개기관은 구인자에 대해 고용정보, 직업에 관한 조사연구의 성과 등을 제공하고 또 이에 근거하여 구인의 내용에 대해 지도함으로써 구인자가 해당 작업 또는 직무에 적합한 노동자를 고용하는 것을 촉진하도록 노력하여야 한다.

② 직업소개기관은 노동력의 수급의 적절한 균형을 도모하기 위해 필요가 있는 것으로 인정되는 때에는, 구인자에 대해 고용정보 등을 제공하고 또 이에 근거하여 구인의 시기, 인원 또는 지역, 그 밖의 구인의 방법에 대해 지도할 수 있다.

제15조(고용에 관한 원조) 직업안정기관 및 공공직업능력개발시설은 노동자의 고용 또는 배치, 적성검사, 직업훈련, 그 밖의 고용에 관한 사항에 대해 사업주, 노동조합, 그 밖의 관계자로부터 원조를 요구받았을 때에는 고용정보, 직업에 관한 조사연구의 성과 등을 활용하여 그 자에 대해 필요한 조언, 그 밖의 조치를 행하여야 한다.

제3 장 직업훈련 등의 충실

제16조(직업훈련의 충실) ① 국가는 직업훈련시설의 정비, 직업훈련의 내용의 충실 및 방법의 연구개발, 직업훈련지도원의 양성 확보 및 자질의 향상 등 직업훈련을 충실히 하기 위해 필요한 시책을 적극적으로 강구하는 것으로 한다.

② 국가는 노동자의 직업능력의 개발 및 향상이 효과적으로 도모되도록 하기 위해 공공직업능력개발시설이 행하는 직업훈련과 사업주 또는 그 단체가 행하는 직업훈련이 상호 밀접한 관련하에 이루어지도록 노력하여야 한다.

제17조(직업능력검정제도의 충실) 국가는 기술의 진보 상황, 원활한 재취직을 위해 필요한 직업능력의 수준, 그 밖의 사정을 고려하여 사업주 단체, 그 밖의 관계자의 협력하에 직업능력의 평가를 위한 적절한 기준을 설정하고 이에 준거하여 노동자가 가지는 직업능력의 정도를 검정하는 제도를 확립 및 그 충실을 도모함으로써 노동자의 직업능력의 개발 및 향상, 직업의 안정 및 경제적 사회적 지위의 향상을 도모하도록 노력하여야 한다.

제4 장 직업전환급부금

제18조(직업전환급부금의 지급) 국가 및 도도부현은 다른 법령의 규정에 따라 지급하는 것을 제외하는 이외에 노동자가 그 보유하는 능력에 적합한 직업에 취직하는 것을 용이하하게 하고, 및 촉진하기 위해 구직자, 그 밖의 노동자 또는 사업주에 대해 정령에서

정하는 구분에 따라 다음에 열거하는 급부금(이하, ‘직업전환급부금’이라고 한다.)을 지급할 수 있다.

1. 구직자의 구직활동의 촉진과 그 생활의 안정을 도모하기 위한 급부금
2. 구직자의 지식 및 기능의 습득을 용이하게 하기 위한 급부금
3. 광범위한 지역에 걸친 구직활동 또는 구직활동을 용이하게 하기 위한 역무의 이용에 요하는 비용에 충당하기 위한 급부금
4. 취직 또는 지식 혹은 기능의 습득을 하기 위한 이전에 요하는 비용에 충당하기 위한 급부금
5. 구직자를 직업환경에 적응시키는 훈련을 하는 것을 촉진하기 위한 급부금
6. 전 각호에 열거하는 것 이외에 정령에서 정하는 급부금

제19조(지급기준 등) ① 직업전환급부금의 지급에 관해 필요한 기준은 후생노동성령에서 정한다.

② 전항의 기준의 작성 및 그 운용에 있어서는 다른 법령의 규정에 따라 지급하는 급부금으로 이와 유사한 것과의 관련을 충분히 참작하여 구직자의 고용이 촉진되도록 배려하여야 한다.

제20조(국가의 부담) 국가는 정령에서 정하는 바에 따라 도도부현이 지급하는 직업전환급부금에 요하는 비용의 일부를 부담한다.

제21조(양도 등의 금지) 직업전환급부금의 지급을 받게 된 자의 해당 지급을 받을 권리는 양도하거나 담보로 제공하거나 또는 압류할 수 없다. 단, 사업주와 관련된 해당 권리에 대해서는 국세채납처분(그 예에 따른 처분을 포함한다.)에 의해 압류하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제22조(공과의 금지) 조세, 그 밖의 공과는 직업전환급부금(사업주에 대해 지급하는 것을 제외한다.)을 표준으로 하여 부과할 수 없다.

제23조(연락 및 협력) 도도부현 노동국, 공공직업안정소, 도도부현 및 독립행정법인 고령·장애·구직자 고용지원기구는 직업전환급부금의 지급이 원활하고 효과적으로 이루어지도록 상호 긴밀하게 연락 및 협력하여야 한다.

제 5 장 사업주에 의한 재취직의 원조를 촉진하기 위한 조치 등

제24조(재취직원조계획의 작성 등) ① 사업주는 그 실시예 따라 하나의 사업소에 있어서 상당수의 노동자가 이직을 어쩔 수 없이 할 것이 예상되는 사업규모의 축소 등으로서 후생노동성령에서 정하는 것을 행하려고 할 때에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라, 해당 이직을 어쩔 수 없이 하는 노동자의 재취직의 원조를 위한 조치에 관한 계획(이하, ‘재취직원조계획’이라고 한다.)을 작성하여야 한다.

② 사업주는 전항의 규정에 따라 재취직원조계획을 작성하는데 있어서는 해당 재취직원조계획과 관련된 사업소에서 노동자의 과반수로 조직하는 노동조합이 있는 경우에 있어서는 그 노동조합의, 노동자의 과반수로 조직하는 노동조합이 없는 경우에 있어서는 노동자의 과반수를 대표하는 자의 의견을 청취하여야 한다. 해당 재취직원조계획을 변경하려는 때에도 같은 것으로 한다.

③ 사업주는 전 2항의 규정에 따라 재취직원조계획을 작성한 때에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라, 공공직업안정소장에게 제출하고 그 인정을 받아야 한다. 해당 재취직원조계획을 변경한 때에도 같은 것으로 한다.

④ 공공직업안정소장은 전항의 인정의 신청이 있을 때에 있어서 그 재취직원조계획에서 정하는 조치의 내용이 재취직의 촉진을 도모하는데 있어서 적당하지 않은 것으로 인정하는 때에는 해당 사업주에 대해 그 변경을 요구할 수 있다. 그 변경을 요구한 경우에 있어서 해당 사업주가 그 요구에 응하지 않았을 때에는 공공직업안정소장은 동항

의 인정을 하여야 한다.

⑤ 제3항의 인정의 신청을 한 사업주는 해당 신청을 한 날에 제27조 제1항의 규정에 따른 신고를 한 것으로 간주한다.

제25조 ① 사업주는 하나의 사업소에 대해 하려는 사업규모의 축소 등이 전조 제1항의 규정에 해당하지 않을 경우에 있어서도 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 해당 사업규모의 축소 등에 따라 이직을 어쩔 수 없이 하게 된 노동자에 관해 재취직원조계획을 작성하고 공공직업안정소장에게 제출하여 그 인정을 받을 수 있다. 해당 재취직원조계획을 변경한 때에도 같은 것으로 한다.

② 전조 제2항의 규정은 전항의 규정에 따라 재취직원조계획을 작성하거나 또는 변경하는 경우에 대해 동조 제4항 및 제5항의 규정은 전항의 인정의 신청이 있을 경우에 대해 준용한다.

제26조(원활한 재취직의 촉진을 위한 조성 및 원조) 정부는 사업규모의 축소 등에 따라 이직을 어쩔 수 없이 하게 된 노동자(이하, 이 조에 있어서 ‘원조대상노동자’라고 한다.)의 원활한 재취직을 촉진하기 위해 고용보험법(1974년 법률 제116호) 제62조의 고용안정사업으로서, 제24조 제3항 또는 전조 제1항의 규정에 따른 인정을 받은 재취직원조계획에 따라 그 고용하는 원조대상노동자에 관해 구직활동을 하기 위한 휴가(노동기준법(1947년 법률 제49호) 제39조의 규정에 의한 연차유급휴가로서 부여되는 것을 제외한다.)의 부여, 그 밖의 재취직의 촉진에 특히 이바지하는 것으로 인정되는 조치를 강구하는 사업주에 대해 필요한 조성 및 원조를 하는 것으로 한다.

제27조(대량의 고용변동의 신고 등) ① 사업주는 그 사업소에 있어서의 고용량의 변동(사업규모의 축소, 그 밖의 이유에 의해 일정 기간 내에 상당수의 이직자가 발생하는 것을 말한다.)으로서 후생노동성령에서 정하는 경우에 해당하는 것(이하, 이 조에 있어서 ‘대량 고용변동’이라고 한다.)에 대해서는 해당 대량 고용변동 전에 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 해당 이직자의 수, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 사항을 후생노동

대신에게 신고하여야 한다.

② 국가 또는 지방공공단체와 관련된 대량 고용변동에 대해서는, 전항의 규정은 적용하지 않는다. 이 경우에 있어서 국가 또는 지방공공단체의 임명권자(위임을 받아 임명권을 행하는 자를 포함한다. 다음 조 제3항에 있어서 동일.)는 해당 대량 고용변동 전에 정령에서 정하는 바에 따라 후생노동대신에게 통지하는 것으로 한다.

③ 제1항의 규정에 의한 신고 또는 전항의 규정에 의한 통지가 있을 때에는 국가는 다음에 열거하는 조치를 강구함으로써 해당 신고 또는 통지와 관련된 노동자의 재취직의 촉진에 노력하여야 한다.

1. 직업안정기관에 있어서 상호 연락을 긴밀히 하면서 해당 노동자의 요구에 응하고, 그 이전 전부터 해당 노동자, 그 밖의 관계자에 대한 고용정보의 제공 및 광범위한 구인의 개척 및 직업소개를 할 것
2. 공공직업능력개발시설에서 필요한 직업훈련을 할 것

제 6 장 외국인 고용관리의 개선, 재취직의 촉진 등의 조치

제28조(외국인 고용상황의 신고 등) ① 사업주는 새로이 외국인을 고용한 경우, 또는 그 고용하는 외국인이 이직한 경우에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 그 자의 성명, 재류자격(출입국 관리 및 난민 인정법 제2조의 2 제1항에 규정하는 재류자격을 말한다. 다음 항에서 동일.), 재류기간(동조 제3항에 규정하는 재류기간을 말한다.), 그 밖에 후생노동성령에서 정하는 사항에 대해 확인하고, 해당 사항을 후생노동대신에게 신고하여야 한다.

② 전항의 규정에 의한 신고가 있을 때에는 국가는 다음에 열거하는 조치를 강구함으로써 해당 신고와 관련된 외국인의 고용관리의 개선의 촉진 또는 재취직의 촉진에 노력하여야 한다.

1. 직업안정기관에 있어서 사업주에 대해 해당 외국인이 보유하는 재류자격, 지식경험 등에 따른 적절한 고용관리를 하는 것에 대해 필요한 지도 및 조언을 할 것
2. 직업안정기관에 있어서 사업주에 대해 그 요구에 응하여 해당 외국인에 대한 재취직의 원조를 하는 것에 대해 필요한 지도 및 조언을 할 것
3. 직업안정기관에 있어서 해당 외국인이 보유하는 능력, 재류자격 등에 따라 해당 외국인에 대한 고용정보의 제공 및 구인의 개척 및 직업소개를 할 것
4. 공공직업능력개발시설에 있어서 필요한 직업훈련을 할 것

③ 국가 또는 지방공공단체와 관련된 외국인의 고용 또는 이직에 대해서는 제1항의 규정은 적용하지 않는다. 이 경우에 있어서 국가 또는 지방공공단체의 임명권자는 새로이 외국인을 고용한 경우 또는 그 고용하는 외국인이 이직한 경우에는 정령에서 정하는 바에 따라 후생노동대신에게 통지하는 것으로 한다.

④ 제2항(제1호 및 제2호를 제외한다.)의 규정은 전항의 규정에 따른 통지가 있을 경우에 대해 준용한다.

제29조(신고와 관련된 정보의 제공) 후생노동대신은 법무대신으로부터 출입국 관리 및 난민 인정법에서 정하는 사무의 처리에 관해 외국인의 재류에 관한 사항의 확인을 위한 요구가 있을 때에는, 전조 제1항의 규정에 따른 신고 및 동조 제3항의 규정에 따른 통지에 관한 정보를 제공하는 것으로 한다.

제30조(법무대신의 연락 또는 협력) ① 후생노동대신은 노동력의 수요공급의 적정하고 원활한 조정 등을 도모하기 위해 법무대신에 대해 노동에 종사하는 것을 목적으로 하여 재류하는 외국인의 출입국에 관한 필요한 연락 또는 협력을 요구할 수 있다.

② 법무대신은 전항의 규정에 따른 연락 또는 협력을 요구받았을 때에는, 본래의 임무의 수행을 방해하지 않는 범위에서 가능한 한 그 요구에 응하여야 한다.

제 7 장 국가와 지방공공단체와의 제휴 등

제31조(국가와 지방공공단체와의 제휴) 국가 및 지방공공단체는 국가가 행하는 직업지도 및 직업소개의 사업 등과 지방공공단체가 강구하는 고용에 관한 시책에 대해 상호의 제휴 협력의 확보에 관한 협정의 체결, 동일한 시설에 있어서의 일체적인 실시, 그 밖의 조치를 강구함으로써 밀접한 관련하에 원활하고 효과적으로 실시되도록 상호 연락 및 협력하는 것으로 한다.

제32조(요청) ① 지방공공단체의 장은 해당 지방공공단체의 구역 내에 있어서 다수의 이직자가 발생하거나 또는 그러한 우려가 있는 것으로 인정하는 때, 그 밖에 노동자의 직업의 안정을 위해 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는, 후생노동대신에 대해 노동자의 직업의 안정에 관해 필요한 조치의 실시를 요청할 수 있다.

② 후생노동대신은 전항의 규정에 따른 요청(이하, 이 조에 있어서 ‘조치 요청’이라고 한다.)에 따라 노동자의 직업의 안정에 관해 필요한 조치를 실시할 때에는 그 취지를, 해당 조치 요청에 관한 조치를 실시할 필요가 없을 것으로 인정하는 때에는 그 취지 및 그 이유를 지체 없이 해당 조치 요청을 한 지방공공단체의 장에게 통지하여야 한다.

③ 후생노동대신은 조치 요청에 관한 조치를 할 필요의 유무를 판단하는데 있어서는 사전에 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 학식경험자, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 자의 의견을 청취하여야 한다.

④ 전항의 규정에 따라 의견을 요구받은 자는 그 의견을 요구받은 사안에 관해 알게 된 비밀을 누설해서는 안 된다.

제 8 장 잡칙

제33조(조언, 지도 및 권고) 후생노동대신은 그 법률의 시행에 관해 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 사업주에 대해 조언, 지도 또는 권고를 할 수 있다.

제34조(보고 등) ① 후생노동대신은 제27조 제1항 및 제28조 제1항의 규정을 시행하기 위해 필요한 한도에 있어서 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 사업주에 대해 노동자의 고용에 관한 사항, 그 밖의 사항에 대한 보고를 명하거나 또는 그 직원에게 사업주의 사업소에 들어가 관계자에 대해 질문을 시키거나 혹은 장부서류 그 밖의 물건의 검사를 시킬 수 있다.

② 전항의 규정에 의해 입회검사를 하는 직원은 그 신분을 나타내는 증명서를 휴대하고 관계자에게 제시하여야 한다.

③ 제1항의 규정에 의한 입회검사의 권한은 범죄수사를 위해 인정된 것으로 해석해서는 안 된다.

제35조(자료의 제출의 요구 등) 후생노동대신은 이 법률(제27조 제1항 및 제28조 제1항을 제외한다.)을 시행하기 위해 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 사업주에 대해 필요한 자료의 제출 및 설명을 요구할 수 있다.

제36조(보고의 청구) 도도부현 지사 또는 공공직업안정소장은 직업전환급부금의 지급을 받거나 또는 받은 자로부터 해당 급부금의 지급에 관해 필요한 사항에 대해 보고를 요구할 수 있다.

제37조(권한의 위임) ① 이 법률에서 정하는 후생노동대신의 권한은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 그 일부를 도도부현 노동국장에게 위임할 수 있다.

② 전항의 규정에 의해 도도부현 노동국장에게 위임된 권한은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 공공직업안정소장에게 위임할 수 있다.

제38조(적용 제외) ① 이 법률은 선원직업안정법(1948년 법률 제130호) 제6조 제1항에 규정하는 선원에 대해서는 적용하지 않는다.

② 제6조부터 제10조까지 및 제5장(제27조 를 제외한다.)의 규정은 국가공무원 및 지방

공무원에 대해서는 적용하지 않는다.

제39조(벌칙) 제32조 제4항의 규정에 위반한 자는 6개월 이하의 징역 또는 55만원 이하의 벌금에 처한다.

제40조 ① 다음의 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 30만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제27조 제1항의 규정에 위반하여 신고를 하지 않았거나 또는 허위의 신고를 한 자
2. 제28조 제1항의 규정에 따른 신고를 하지 않았거나 또는 허위의 신고를 한 자
3. 제34조 제1항의 규정에 따른 보고를 하지 않았거나 혹은 허위의 보고를 하였거나, 또는 동항의 규정에 따른 해당 직원의 질문에 대해 답변을 하지 않았거나 혹은 허위의 진술을 하였거나 혹은 동항의 규정에 따른 검사를 거부, 방해, 혹은 기피한 자
4. 제36조의 규정에 따른 보고를 하지 않았거나 또는 허위의 보고를 한 자

② 법인의 대표자 또는 법인 혹은 사람의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업자가 그 법인 또는 사람의 업무에 관해 전항의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 이외에 그 법인 또는 사람에 대해서도 동항의 형을 부과한다.

[부록 6-2] 직업훈련의 실시 등에 의한 특정구직자의 취업의 지원에 관한 법률

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법률은 특정구직자에 대해 직업훈련의 실시, 해당 직업훈련을 받는 것을 용이하게 하기 위한 급부금의 지급, 그 밖의 취업에 관한 지원조치를 강구함으로써 특정구직자의 취직을 촉진하고 특정구직자의 직업 및 생활의 안정에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법률에 있어서 ‘특정구직자’란 공공직업안정소에 구직의 신청을 하고 있는 자(고용보험법(1974년 법률 제116호) 제4조 제1항에 규정하는 피보험자인 자 및 동법 제15조 제1항에 규정하는 수급자격자인 자를 제외한다.) 중 노동의 의사 및 능력을 가지고 있는 자로서 직업훈련, 그 밖의 지원조치를 행할 필요가 있는 자로 공공직업안정소장이 인정한 자를 말한다.

제2장 특정구직자에 대한 직업훈련의 실시

제3조(직업훈련 실시계획) ① 후생노동대신은 특정구직자에 대해 그 지식, 직업경험, 그 밖의 사정에 따른 직업훈련을 받을 기회를 충분하게 확보하기 위해 다음 조 제2항에 규정하는 인정직업훈련, 그 밖의 특정구직자에 대한 직업훈련의 실시에 관해 중요한 사항을 정하는 계획(이하 ‘직업훈련 실시계획’이라고 한다.)을 책정하는 것으로 한다.

② 직업훈련 실시계획에 정하는 사항은 다음과 같은 것으로 한다.

1. 특정구직자의 수의 동향에 관한 사항
2. 특정구직자에 대한 직업훈련의 실시 목표에 관한 사항
3. 특정구직자에 대한 직업훈련의 효과적인 실시를 도모하기 위해 강구하려고 하는 시책의 기본이 되어야 할 사항

- ③ 후생노동대신은 직업훈련 실시계획을 정하는데 있어서는 사전에 관계 행정기관의 장, 그 밖의 관계자의 의견을 청취하는 것으로 한다.
- ④ 후생노동대신은 직업훈련 실시계획을 정한 때에는 지체 없이 이를 공표하여야 한다.
- ⑤ 전2항의 규정은 직업훈련 실시계획의 변경에 대해 준용한다.

제 4 조(후생노동대신에 의한 직업훈련의 인정) ① 후생노동대신은 직업훈련을 하는 자의 신청에 따라 해당자가 행하는 직업훈련에 대해 다음의 각호의 모두에 적합한 것이라는 인정을 할 수 있다.

1. 직업훈련 실시계획에 비추어 적절한 것이라는 것
2. 취직에 필요한 기능 및 이에 관한 지식을 충분히 가지고 있지 않은 자의 직업능력의 개발 및 향상을 도모하기 위해 효과적인 것이라는 것
3. 그 밖에 후생노동성령에서 정하는 기준에 적합한 것이라는 것

② 후생노동대신은 전항의 인정과 관련된 직업훈련(이하 '인정직업훈련'이라고 한다.) 이 동항 각호의 어느 하나에 적합하지 않은 것이 된 것으로 인정하는 때에는 해당 인정을 취소할 수 있다.

③ 후생노동대신은 제1항의 규정에 의한 인정에 관한 사무를 독립행정법인 고령·장애·구직자 고용지원기구(이하 '기구'라고 한다.)에게 행하게 하는 것으로 한다.

제 5 조(인정직업훈련을 하는 자에 대한 조성) 국가는 인정직업훈련이 원활하고 효과적으로 이루어지는 것을 장려하기 위해 인정직업훈련을 하는 자에 대해 예산의 범위 내에서 필요한 조성 및 원조를 할 수 있다.

제 6 조(지도 및 조언) 기구는 인정직업훈련을 하는 자에 대해 해당 인정직업훈련의 실시

에 필요한 지도 및 조언을 할 수 있다.

제3장 직업훈련 수강급부금

제7조 (직업훈련 수강급부금의 지급) ① 국가는 제12조 제1항의 규정에 의해 공공직업안정소장이 지시한 인정직업훈련 또는 공공직업훈련 등(고용보험법 제15조 제3항에 규정하는 공공직업훈련 등을 말한다. 제11조 제2호에 있어서 동일.)을 특정구직자가 받는 것을 용이하게 하기 위해 해당 특정구직자에 대해 직업훈련 수강급부금을 지급할 수 있다.

② 직업훈련 수강급부금의 지급에 관해 필요한 기준은 후생노동성령에서 정한다.

제8조(반환명령 등) ① 거짓, 그 밖에 부정한 행위에 의해 직업훈련 수강급부금의 지급을 받은 자가 있는 경우 정부는 그 자에 대해 지급한 직업훈련 수강급부금의 전부 또는 일부를 반환할 것을 명할 수 있고 후생노동대신이 정하는 기준에 따라 해당 거짓, 그 밖에 부정한 행위에 의해 지급을 받은 직업훈련 수강급부금의 금액의 2배에 상당하는 금액 이하의 금액을 납부할 것을 명할 수 있다.

② 전항의 경우에 있어서 인정직업훈련을 하는 자가 거짓의 신고, 보고 또는 증명을 함으로써 그 직업훈련 수강급부금이 지급된 것일 때에는 정부는 해당 인정직업훈련을 하는 자에 대해 그 직업훈련 수강급부금의 지급을 받은 자와 연대하여 동항의 규정에 의한 직업훈련 수강급부금의 반환 또는 납부의 명을 받은 금액의 납부를 할 것을 명할 수 있다.

③ 노동보험의 보험료의 징수 등에 관한 법률(1969년 법률 제84호) 제27조 및 제41조 제2항의 규정은 전2항의 규정에 의해 반환 또는 납부의 명을 받은 금액의 납부를 게을리 한 경우에 준용한다.

제9조(양도 등의 금지) 직업훈련 수강납부금의 지급을 받게 된 자의 해당 지급을 받을 권리는 양도하거나, 담보로 제공하거나 또는 압류할 수 없다.

제10조(공과의 금지) 조세 그 밖의 공과는 직업훈련 수강급부금으로서 지급을 받은 금전을 표준으로 하여 부과할 수 없다.

제 4 장 취직지원계획의 작성 등

제11조(취직지원계획의 작성) 공공직업안정소장은 특정구직자의 취직을 용이하게 하기 위해 해당 특정구직자에 관해 다음의 각호에 열거하는 조치가 효과적으로 관련되어 실시되기 위한 계획(이하 ‘취직지원계획’이라고 한다.)을 작성하는 것으로 한다.

1. 직업지도 및 직업소개
2. 인정직업훈련 또는 공공직업훈련 등
3. 전2호에 열거하는 것 이외에 후생노동성령에서 정하는 것

제12조(공공직업안정소장의 지시) ① 공공직업안정소장은 특정구직자에 대해 취직지원 계획에 따라 전조 각호에 열거하는 조치(다음 항 및 다음 조에 있어서 ‘취직지원조치’라고 한다.)를 받을 것을 지시하는 것으로 한다.

② 공공직업안정소장은 전항의 규정에 의한 지시를 받은 특정구직자의 취직지원조치의 효과를 높이기 위해 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 그 자에 대한 지시를 변경할 수 있다.

③ 공공직업안정소장은 제1항의 규정에 의한 지시를 받은 특정구직자의 취직의 지원을 할 필요가 없게 된 것으로 인정하는 때에는 지체 없이 해당 특정구직자와 관련된 지시를 취소하는 것으로 한다.

제13조(관계기관 등의 책무) ① 직업안정기관, 인정직업훈련을 하는 자, 공공직업능력개발시설의 장, 그 밖의 관계자는 전조 제1항의 규정에 의한 지시를 받은 특정구직자의 취직지원조치의 원활한 실시를 도모하기 위해 상호 밀접하게 연락 및 협력하도록 노력

하여야 한다.

② 전조 제1항의 규정에 의한 지시를 받은 특정구직자는 그 취직지원조치의 실시를 하는 직원의 지도 또는 지시에 따르는 동시에 스스로 자진하여 조속히 직업에 취직하도록 노력하여야 한다.

제5장 잡칙

제14조(시효) 직업훈련 수강급부금의 지급을 받거나 또는 그 반환을 받을 권리 및 제8조 제1항 또는 제2항의 규정에 의해 납부를 해야 할 것을 명령받은 금액을 징수할 권리는 2년을 경과한 때에는 시효에 의해 소멸된다.

제15조(보고) ① 후생노동대신은 이 법률의 시행을 위해 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 인정직업훈련을 하는 자 또는 인정직업훈련을 했던 자(이하 ‘인정직업훈련을 하는 자 등’이라고 한다.)에 대해 보고를 요구할 수 있다.

② 후생노동대신은 이 법률의 시행을 위해 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 특정구직자 또는 특정구직자였던 자(이하 ‘특정구직자 등’이라고 한다.)에 대해 보고를 요구할 수 있다.

③ 기구는 제4조 제1항의 규정에 의한 인정에 관한 사무에 관해 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 인정직업훈련을 하는 자 등에 대해 보고를 요구할 수 있다.

제16조(입회검사) ① 후생노동대신은 이 법률의 시행을 위해 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 해당 직원에게 인정직업훈련을 하는 자 등의 사무소에 입회하여 관계자에 대해 질문을 시키거나 또는 장부 서류(그 작성 또는 보존을 대신해 전자적 기록(전자적 방식, 자기적 방식, 그 밖에 사람의 지각에 의해서는 인식할 수 없는 방식으로 만들어지는 기록으로서 전자계산기에 의한 정보처리용으로 제공되는 것을 말한다.)의 작성 또는 보존이 되어 있는 경우에 있어서의 해당 전자적 기록을 포함한다.)의 검사를 시킬 수 있다.

- ② 전항의 규정에 의해 입회검사를 하는 직원은 그 신분을 나타내는 증명서를 휴대하고 관계자에게 제시하여야 한다.
- ③ 후생노동대신은 기구에게 제1항의 규정에 의한 질문 또는 입회검사(인정직업훈련이 제4조 제1항 각호에 열거하는 요건에 적합하게 이루어지고 있다는 것을 조사하기 위해 행하는 것에 한정한다.)를 시킬 수 있다.
- ④ 기구는 전항의 규정에 의해 동항에 규정하는 질문 또는 입회검사를 한 때에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 해당 질문 또는 입회검사의 결과를 후생노동대신에게 통지하여야 한다.
- ⑤ 제2항의 규정은 제3항의 규정에 의한 입회검사에 대해 준용한다.
- ⑥ 제1항의 규정에 의한 입회검사의 권한은 범죄수사를 위해 인정된 것으로 해석해서는 안 된다.

제17조(선원이 되려고 하는 자에 관한 특례) 선원직업안정법(1948년 법률 제130호) 제6조 제1항에 규정하는 선원이 되려고 하는 자에 관해서는 제2조 중 ‘공공직업안정소’라고 되어 있는 것은 ‘지방운수국(운수감리부 및 후생노동대신이 국토교통대신에게 협의하여 지정하는 운수지국 및 지방운수국, 운수감리부 또는 운수지국의 사무소를 포함한다. 이하 동일.)’로, 동조, 제7조 제1항, 제11조 및 제12조 중 ‘공공직업안정소장’이라고 되어 있는 것은 ‘지방운수국의 장’으로 한다.

제18조(권한의 위임) ① 이 법률에서 정하는 후생노동대신의 권한은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 그 일부를 도도부현 노동국장에게 위임할 수 있다.

- ② 전항의 규정에 의해 도도부현 노동국장에게 위임된 권한은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 공공직업안정소장에게 위임할 수 있다.

제19조(후생노동성령에의 위임) 이 법률에 규정하는 것 이외에 이 법률의 실시를 위해

필요한 절차 그 밖의 사항은 후생노동성령에서 정한다.

제6장 벌칙

제20조 인정직업훈련을 하는 자 등이 다음의 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 6개월 이하의 징역 또는 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제15조 제1항 또는 제3항의 규정에 의한 보고를 하지 않았거나 또는 허위의 보고를 한 경우
2. 제16조 제1항의 규정에 의한 질문(동조 제3항의 규정에 의해 기구가 행하는 것을 포함한다.)에 대해 답변을 하지 않거나 혹은 허위의 답변을 하거나 또는 동조 제1항의 규정에 의한 검사(동조 제3항의 규정에 의해 기구가 행하는 것을 포함한다.)를 거부, 방해, 혹은 기피한 경우

제21조 특정구직자 등이 다음의 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 6개월 이하의 징역 또는 20만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제15조 제2항의 규정에 의한 보고를 하지 않았거나 허위의 보고를 한 경우
2. 제16조 제1항의 규정에 의한 질문(동조 제3항의 규정에 의해 기구가 행하는 것을 포함한다.)에 대해 답변을 하지 않거나 혹은 허위의 답변을 하거나 또는 동조 제1항의 규정에 의한 검사(동조 제3항의 규정에 의해 기구가 행하는 것을 포함한다.)를 거부, 방해 혹은 기피한 경우

제22조 ① 법인(법인이 아닌 단체로 대표자 또는 관리인의 정함이 있는 것을 포함한다. 이하, 이 조에 있어서 동일.)의 대표자 또는 법인 혹은 사람의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 사람의 업무에 관해 제20조의 위반행위를 한 때에는 그 행위를 벌하는 이외에 그 법인 또는 사람에 대해서도 동조의 벌금형을 과한다.

② 전항의 규정에 의해 법인이 아닌 단체를 처벌하는 경우에 있어서는 그 대표자 또는 관리인이 그 소송행위에 대해 그 단체를 대표하는 이외에 법인을 피고인 또는 피의자로 하는 경우의 형사소송에 관한 법률의 규정을 준용한다.

[부록 6-3] 지역고용개발촉진법

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법률은 고용기회가 부족한 지역 내에 거주하는 노동자에 관해 해당 지역의 관계자의 자주성 및 자립성을 존중하면서 취직의 촉진 그 밖의 지역고용개발을 위한 조치를 강구하고 해당 노동자의 직업의 안정에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) ① 이 법률에 있어서 ‘지역고용개발’이란 구직자의 총수에 비해 고용기회가 부족한 지역에 대해 제3장 및 제4장에 정하는 조치를 강구함으로써 지역적인 고용구조의 개선을 도모하는 것을 말한다.

② 이 법률에서 ‘고용개발 촉진지역’이란 다음에 열거하는 요건에 해당하는 지역을 말한다.

1. 자연적 경제적 사회적 조건에서 보아 일체인 지역일 것
2. 이 지역 내에 거주하는 노동자(15세 이상의 자에 한정한다.), 그 밖의 취업의 의사 및 능력을 가지는 자로서 후생노동성령에서 정하는 자의 총수에 대한 해당 지역 내에 거주하는 구직자의 수의 비율이 상당 정도로 높고, 또한 해당 구직자의 총수에 비해 현저히 고용기회가 부족하여 해당 구직자가 그 지역 내에 있어서 취직하는 것이 현저히 어려운 상황에 있을 것
3. 전호에 해당하는 상태가 상당 기간에 걸쳐 계속되는 것이 예상되는 것으로서 후생노동성령에서 정하는 상태에 있을 것
4. 그 지역 내에 거주하는 구직자에 관해 제3장에서 정하는 지역고용개발을 위한 조치를 강구할 필요가 있는 것으로 인정될 것

③ 이 법률에 있어서 ‘자발고용 창조지역’이란 다음에 열거하는 요건에 해당하는 지역을 말한다.

1. 1개 또는 2개 이상의 시정촌(특별구를 포함한다. 이하 동일.)의 구역일 것
2. 그 지역 내에 거주하는 구직자의 총수에 비해 상당 정도로 고용기회가 부족하여 해당 구직자가 그 지역 내에서 취직하는 것이 어려운 상황에 있을 것
3. 전호에 해당하는 상태가 상당 기간에 걸쳐 계속되는 것이 예상되는 것으로서 후생노동성령에서 정하는 상태에 있을 것
4. 그 지역 내의 시정촌, 해당 지역을 그 구역을 포함한 도도부현, 해당 지역의 사업주 단체, 그 밖의 지역의 관계자가 그 지역의 특성을 살려 중점적으로 고용기회의 창출을 도모하는 사업의 분야 및 해당 분야에 있어서의 창의고안을 살린 고용기회의 창출(이하, '고용의 창출'이라 한다.)의 방책에 대해 검토하기 위한 협의회를 설치하고 있으며, 또한 해당 시정촌이 고용의 창조에 이바지하는 조치를 스스로 강구하거나 또는 강구하기로 하고 있을 것
5. 그 지역 내에 거주하는 구직자에 관해 제4장에서 정하는 지역고용개발을 위한 조치를 강구할 필요가 있는 것으로 인정될 것

제 3 조(책무) 국가는 고용개발 촉진지역 및 자발고용 창조지역에서 구직자의 발생 상황, 그 밖에 이러한 지역에서 고용의 동향에 적확하게 대처하기 위해 이 지역 내에 거주하는 구직자, 이 지역 내에 소재하는 사업소에 고용되어 있는 노동자 등에 대해 지역고용개발의 촉진에 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하도록 노력하여야 한다.

제 2 장 지역고용개발지침 및 지역고용개발계획 등

제 4 조(지역고용개발지침) ① 후생노동대신은 고용개발 촉진지역 및 자발고용 창조지역에서 지역고용개발의 촉진에 관한 지침(이하 '지역고용개발지침'이라고 한다.)을 책정하는 것으로 한다.

② 지역고용개발지침에서는 국가의 고용개발 촉진지역 및 자발고용 창조지역에서 지역

고용개발의 촉진에 관한 기본방침, 그 밖에 다음 조 제1항의 지역고용개발계획 및 제6조 제1항의 지역고용창조계획의 지침이 되어야 할 사항에 대해 정하는 것으로 한다.

③ 후생노동대신은 지역고용개발지침을 책정하려고 하는 때에는 관계 행정기관의 장과 협의하는 것으로 한다.

④ 후생노동대신은 지역고용개발지침을 책정한 때에는 지체 없이 이를 공표하는 것으로 한다.

⑤ 전2항의 규정은 지역고용개발 지침의 변경에 대해 준용한다.

제 5 조(지역고용개발계획) ① 도도부현은 지역고용개발지침에 따라 해당 도도부현 내의 지역으로서 고용개발 촉진지역에 해당하는 것으로 인정되는 것에 대해 해당 지역과 관련된 지역고용개발의 촉진에 관한 계획(이하, ‘지역고용개발계획’이라고 한다.)을 책정하고 후생노동대신에게 협의하고 그 동의를 구할 수 있다.

② 지역고용개발계획에서는 다음에 열거하는 사항을 정하는 것으로 한다.

1. 고용개발 촉진지역의 구역
2. 고용개발 촉진지역의 지역고용개발을 촉진하기 위한 방책에 관한 사항(해당 고용개발 촉진지역 내에 있어서 행해야 할 제7조의 규정에 따른 조성 및 원조에 관한 사항을 포함한다.)

3. 계획 기간

③ 지역고용개발계획에 있어서는 전항 각호에 열거하는 사항 이외에 다음에 열거하는 사항을 정하도록 노력하여야 한다.

1. 고용개발 촉진지역에 있어서의 노동력의 수급상황 그 밖에 고용의 동향에 관한 사항
2. 고용개발 촉진지역의 지역고용개발의 목표에 관한 사항

④ 도도부현 지사는 지역고용개발계획의 안을 작성하는데 있어서는 먼저, 관계 시정촌장의 의견을 듣는 것으로 한다.

⑤ 후생노동대신은 지역고용개발계획이 다음의 각호의 모두에 해당하는 것으로 인정하는 때에는 그 동의를 하는 것으로 한다.

1. 그 밖에 지역고용개발계획과 관련된 지역이 고용개발 촉진지역에 해당하고 지역고용개발지침에 적합한 것일 것
2. 제2항 제2호 및 제3호에 열거하는 사항이 지역고용개발지침에 적합한 것일 것
3. 그 밖에 지역고용개발지침에 비추어 적절한 것일 것

⑥ 후생노동대신은 전항의 규정에 의한 동의를 하려고 하는 때에는 먼저 관계 행정기관의 장에게 협의하는 동시에 제2항 제1호에 열거하는 구역을 관할하는 도도부현 노동국에 설치된 정령에서 정하는 심의회의 의견을 청취하여야 한다.

⑦ 도도부현은 지역고용개발계획이 제5항의 규정에 의한 동의를 얻은 때에는 지체없이 이를 공표하여야 한다.

⑧ 도도부현은 제5항의 규정에 의한 동의를 얻은 지역고용개발계획을 변경하려고 하는 때에는 후생노동대신에게 협의하고 그 동의를 얻어야 한다.

⑨ 제4항부터 제7항까지의 규정은 전항의 경우에 대해 준용한다.

제 6 조(지역고용창조계획) ① 시정촌은 단독으로 또는 공동으로, 도도부현은 해당 도도부현의 구역 내의 시정촌과 공동으로, 지역고용개발지침에 따라 해당 시정촌의 구역 또는 해당 도도부현의 구역 내의 시정촌의 구역으로서 자발고용 창조지역에 해당하는 것으로 인정되는 것에 대해 해당 구역과 관련된 지역고용개발의 촉진에 관한 계획(이하, ‘지역고용창조계획’이라고 한다.)을 책정하고 후생노동대신에게 협의하고 그 동의를 구할 수 있다.

② 지역고용창조계획에 있어서는 다음에 열거하는 사항을 정하는 것으로 한다.

1. 자발고용 창조지역의 구역
2. 자발고용 창조지역의 특성을 살려 중점적으로 고용기회의 창출을 도모하는 사업의 분야(제12조 제1항에 있어서 ‘지역중점분야’라고 한다.)에 관한 사항
3. 자발고용 창조지역에서 고용의 창조에 이바지하는 정책 그 밖에 해당 자발고용 창조 지역의 지역고용개발을 촉진하기 위한 정책에 관한 사항
4. 계획 기간
5. 제2조 제3항 제4호에 규정하는 협의회(이하 ‘지역고용창조협의회’라고 한다.)를 구성하는 사업협동조합, 협동조합연합회, 그 밖의 특별한 법률에 의해 설립된 조합 혹은 그 연합회로서 후생노동성령에서 정하는 것 또는 일반사단법인으로 제12조 제2항 제1호에 규정하는 중소기업자를 직접 혹은 간접의 구성원으로 하는 것(후생노동성령에서 정하는 요건에 해당하는 것에 한정한다.)(이하, 이 호 및 동항 제2호에 있어서 ‘사업협동조합 등’이라고 한다.)이 동조 제3항의 규정에 의해 노동자의 모집에 종사하려고 하는 경우에는 해당 사업협동조합 등에 관한 사항

③ 지역고용창조계획에는 전항 각호에 열거하는 사항 이외에 다음에 열거하는 사항을 정하도록 노력하여야 한다.

1. 자발고용 창조지역에서 노동력의 수급상황 그 밖에 고용의 동향에 관한 사항
2. 자발고용 창조지역의 지역고용개발의 목표에 관한 사항

④ 시정촌장(특별구의 구장을 포함한다.) 또는 도도부현 지사는 지역고용창조계획의 안을 작성하는데 있어서는 사전에 지역고용창조협의회의 의견을 청취하도록 노력하는 것으로 한다.

⑤ 후생노동대신은 지역고용창조계획이 다음의 각호의 모두에 해당하는 것으로 인정하는 때에는 그 동의를 하는 것으로 한다.

1. 그 밖에 고용창조계획과 관련된 지역이 자발고용 창조지역에 해당하고 지역고용개발지침에 적합한 것일 것
2. 제2항 제2호부터 제5호까지 열거하는 사항이 지역고용개발지침에 적합한 것일 것
3. 그 밖에 지역고용개발지침에 비추어 적절한 것일 것

⑥ 후생노동대신은 전항의 규정에 의한 동의를 하려고 하는 때에는 사전에 관계 행정기관의 장에게 협의하는 동시에 제2항 제1호에 열거하는 구역을 관할하는 도도부현 노동국에 설치된 정령에서 정하는 심의회의 의견을 청취하여야 한다.

⑦ 시정촌 또는 도도부현은 지역고용창조계획이 제5항의 규정에 의한 동의를 얻은 때에는 지체 없이 이를 공표하여야 한다.

⑧ 시정촌 또는 도도부현은 제5항의 규정에 의한 동의를 얻은 지역고용창조계획을 변경하려는 때에는 후생노동대신에게 협의하고 그 동의를 받아야 한다.

⑨ 제4항부터 제7항까지의 규정은 전항의 경우에 대해 준용한다.

제 3 장 고용개발 촉진지역과 관련된 지역고용개발을 위한 조치

제 7 조(지역고용개발을 위한 조성 및 원조) 정부는 제5조 제5항의 규정에 의한 동의를 얻은 지역고용개발계획(동조 제8항의 규정에 의한 변경의 동의를 있을 때에는 그 변경 후의 것. 이하, 이 조에 있어서 동일.)과 관련된 고용개발 촉진지역(이하 ‘동의고용개발 촉진지역’이라고 한다.)에서 지역고용개발을 촉진하기 위해 해당 지역고용개발계획에서 정해진 동의고용개발촉진지역 내에서 행해야 할 조성 및 원조에 관한 사항의 내용에 따라 해당 동의고용개발촉진지역 내에서 사업소를 설치하거나 또는 정비하여 해당

동의고용개발촉진지역 내에 거주하는 구직자를 고용하는 사업주, 해당 고용한 자에 대해 직업에 필요한 기능 및 이에 관한 지식을 습득시키기 위한 교육훈련을 실시하는 사업주, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 사업주에 대해 고용보험법(1974년 법률 제 116호) 제62조의 고용 안정 사업 또는 동법 63조의 능력 개발 사업으로서 필요한 조성 및 원조를 하는 것으로 한다.

제 8 조(직업훈련의 실시) ① 국가 및 독립행정법인 고령·장애·구직자 고용지원기구는 동의고용개발촉진지역 내에 거주하는 구직자에 대해 신속하고 효과적인 직업훈련을 실시하기 위해 훈련시기, 훈련기간, 직업훈련과 관련된 직종, 위탁훈련 등에 대해 특별한 조치를 강구하는 것으로 한다.

② 국가는 도도부현이 전항의 조치에 상당하는 조치를 강구하는 것을 장려하기 위해 해당 조치를 강구하는 도도부현에 대해 필요한 조성 및 원조를 하도록 노력하여야 한다.

제 9 조(직업소개 등의 실시) 공공직업안정소는 동의고용개발촉진지역 내에 거주하는 구직자의 신속한 취직을 용이하게 하기 위해 고용정보의 제공, 구인의 개척, 직업지도 및 취직의 알선을 하는 등 필요한 조치를 강구하는 것으로 한다.

제 4 장 자발고용 창조지역과 관련된 지역고용개발을 위한 조치

제10조(지역고용개발을 위한 사업) ① 정부는 제6조 제5항의 규정에 의한 동의를 얻은 지역고용창조계획(동조 제8항의 규정에 의한 변경의 동의가 있을 때에는 그 변경 후의 것. 이하 ‘동의지역고용창조계획’이라 한다.)과 관련된 자발고용 창조지역(이하, ‘동의 자발고용창조지역’이라고 한다.)에서 지역고용개발을 촉진하기 위해 해당 동의지역고용창조계획과 관련된 지역고용창조협의회로부터의 제안과 관련된 사업이 해당 동의자발고용창조지역 내에 거주하는 구직자에 대한 해당 동의자발고용창조지역 내에 소재하는 사업소와 관련된 구인에 관한 정보의 제공 또는 취직에 필요한 지식 및 기능을 습득시키기 위한 강습의 실시, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 사업에 해당하는 경우

로서 후생노동대신이 해당 동의자발고용창조지역에서 고용의 창조에 이바지하기 위해 적당한 것으로 인정하는 것일 때에는 해당 사업을 고용보험법 제62조의 고용 안정 사업 또는 동법 제63조의 능력 개발 사업으로서 행하는 것으로 한다.

② 정부는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 전항에 규정하는 사업의 전부 또는 일부를 해당 지역고용창조협의회 또는 해당 동의자발고용창조지역에 있어서 고용의 창조에 이바지하는 사업을 하는 단체(해당 지역고용창조협의회의 제안과 관련된 단체로서 후생노동성령에서 정하는 요건에 해당하는 것에 한정한다.)에 위탁할 수 있다.

제11조(준용) 제8조 및 제9조의 규정은 동의자발고용창조지역 내에 거주하는 구직자에 대해 준용한다.

제12조(위탁모집의 특례) ① 지역중소기업단체의 구성원인 중소기업자가 해당 지역중소기업단체로 하여금 해당 동의자발고용창조지역에서 지역중점분야에 속하는 사업과 관련된 직업에 필요한 고도의 기능 및 이에 관한 지식을 가지는 노동자의 모집을 행하게 할 경우에 해당 지역중소기업단체가 동의지역고용창조계획에 따라 해당 모집에 종사하려고 하는 때에 직업안정법(1947년 법률 제141호) 제36조 제1항 및 제3항의 규정은 해당 구성원인 중소기업자에 대해서는 적용하지 않는다.

② 이 조 및 다음 조에 있어서 다음의 각호에 열거하는 용어의 뜻은 해당 각호에 정하는 바에 따른다.

1. 중소기업자; 중소기업에서 노동력의 확보 및 양호한 고용의 기회의 창출을 위한 고용관리의 개선의 촉진에 관한 법률(1991년 법률 57호) 제2조 제1항에 규정하는 중소기업자를 말한다.
 2. 지역중소기업단체; 지역고용창조협의회를 구성하는 사업협동조합 등으로서 제6조 제2항 제5호의 규정에 의해 동의지역고용창조계획에서 정해진 것을 말한다.
- ③ 제1항의 지역중소기업단체는 해당 모집에 종사하려고 하는 때에 후생노동성령에서

정하는 바에 따라 모집시기, 모집인원, 모집지역, 그 밖의 노동자의 모집에 관한 사항으로 후생노동성령에서 정하는 것을 후생노동대신에게 제출하여야 한다.

④ 직업안정법 제37조 제2항의 규정은 전항의 규정에 의한 신고가 있을 경우에 대해 동법 제5조의3 제1항 및 제4항, 제5조의4, 제39조, 제41조 제2항, 제42조 제1항, 제42조의2, 제48조의3 제1항, 제48조의4, 제50조 제1항 및 제2항 및 제51조의 규정은 전항의 규정에 의한 신고를 하고 노동자의 모집에 종사하는 자에 대해 동법 제40조의 규정은 동항의 규정에 의한 신고를 하고 노동자의 모집에 종사하는 자에 대한 보수의 공여에 대해 동법 제50조 제3항 및 제4항의 규정은 이 항에 있어서 준용하는 동조 제2항에 규정하는 직권을 행하는 경우에 대해 준용한다. 이 경우에 있어서 동법 제37조 제2항 중 ‘노동자의 모집을 하려고 하는 자’라고 되어 있는 것은 ‘지역고용개발촉진법 제12조 제3항의 규정에 의한 신고를 하고 노동자의 모집에 종사하려고 하는 자’로, 동법 제41조 제2항 중 ‘해당 노동자의 모집의 업무의 폐지를 명하거나 또는 기간’이라고 되어 있는 것은 ‘기간’으로 대체하는 것으로 한다.

⑤ 직업안정법 제36조 제2항 및 제42조의 3의 규정의 적용에 대해서는 동항 중 ‘전항의’라고 되어 있는 것은 ‘피용자 이외의 자로 하여금 노동자의 모집에 종사시키려고 하는 자가 그 피용자 이외의 자에게 부여하려고 하는’으로, 동조 중 ‘제39조에 규정하는 모집 수탁자’라고 되어 있는 것은 ‘지역고용개발촉진법 제12조 제3항의 규정에 의한 신고를 하고 노동자의 모집에 종사하는 자’로, ‘동항에’로 되어 있는 것은, ‘다음 항에’로 한다.

제13조 공공직업안정소는 전조 제3항의 규정에 의해 노동자의 모집에 종사하는 지역중소 기업단체에 대해 고용정보, 직업에 관한 조사연구의 성과 등을 제공하고 또한 이에 따라 해당 모집의 내용 또는 방법에 대해 지도함으로써 해당 모집의 효과적이고 적절한 실시의 촉진에 노력하여야 한다.

제14조(지역 재생과 관련된 조치와의 종합적인 실시) 국가는 이 장에서 정하는 조치와

별도로 강구되는 지역의 활력의 재생을 추진하기 위한 조치를 종합적이고 효과적으로 강구하도록 노력하여야 한다.

제 5 장 잡칙

제15조(산업집적의 형성 및 활성화와 관련된 조치 등과의 종합적인 실시) 국가는 이 법률에서 정하는 조치와 별도로 강구되는 지역에서 산업집적의 형성 및 활성화를 촉진하기 위한 조치, 그 밖의 지역의 활성화에 이바지하는 조치를 종합적이고 효과적으로 강구하도록 노력하여야 한다.

제16조(협력) ① 공공직업안정소, 도도부현, 시정촌 및 독립행정법인 고령·장애·구직자 고용지원기구는 동의고용개발촉진지역 및 동의자발고용창조지역에 있어서의 지역 고용개발의 촉진에 필요한 시책이 원활하고 효과적으로 실시되도록 상호 제휴를 도모하면서 협력하여야 한다.

제17조(지방공공단체에의 원조) ① 국가는 지역고용개발계획 또는 지역고용창조계획을 책정하려고 하거나 책정한 도도부현 또는 시정촌에 대해 고용개발 촉진지역나 자발고용 창조지역에서 지역고용개발을 촉진하기 위한 조치에 관해 필요한 정보제공, 조언, 그 밖의 원조를 하도록 노력하여야 한다.

② 도도부현은 지역고용창조계획을 책정하려고 하거나 책정한 시정촌에 대해 자발고용 창조지역에서 지역고용개발을 촉진하기 위한 조치에 관해 필요한 정보제공, 조언, 그 밖의 원조를 할 수 있다.

제18조(선원이 되려고 하는 자에 관한 특례) ① 선원직업안정법(1948년 법률 제130호) 제6조 제1항에 규정하는 선원(이하 '선원'이라 한다.)이 되려고 하는 자에 관해서는 제4조 제1항 및 동조 제3항 및 제4항(이러한 규정을 동조 제5항에 있어서 준용하는 경우를 포함한다.) 중 '후생노동대신'이라고 되어 있는 것은 '국토교통대신'으로, 제9조(제11조에 있어서 준용하는 경우를 포함한다.) 중 '공공직업안정소'라고 되어 있는 것은 '지방

운수국(운수감리부를 포함한다)’로, 제16조 중 ‘공공직업안정소, 도도부현, 시정촌 및 독립행정법인 고령·장애·구직자 고용지원기구’라고 되어 있는 것은 ‘지방운수국(운수감리부를 포함한다.), 도도부현 및 시정촌’으로 한다.

② 그 지역 내에 거주하는 구직자 중 선원이 되려고 하는 자가 차지하는 비율이 상당 정도인 지역과 관련된 지역고용개발계획 및 지역고용창조계획에 대해서는 제5조 제1항 및 동조 제5항 및 제6항(이러한 규정을 동조 제9항에 있어서 준용하는 경우를 포함한다.) 및 제8항 및 제6조 제1항 및 동조 제5항 및 제6항(이러한 규정을 동조 제9항에 있어서 준용하는 경우를 포함한다.) 및 제8항 중 ‘후생노동대신’이라고 되어 있는 것은, ‘후생노동대신 및 국토교통대신’이라 한다.

제19조(권한의 위임) ① 이 법률에서 정하는 후생노동대신의 권한은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 그 일부를 도도부현 노동국장에게 위임할 수 있다.

② 전항의 규정에 의해 도도부현 노동국장에게 위임된 권한은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 공공직업안정소장에게 위임할 수 있다.

③ 이 법률에서 정하는 국토교통대신의 권한은 국토교통성령에서 정하는 바에 따라 그 일부를 지방운수국장(운수감리부장을 포함한다.)에게 위임할 수 있다.

제6장 벌칙

제20조 제12조 제4항에 있어서 준용하는 직업안정법 제41조 제2항의 규정에 의한 업무의 정지의 명령에 위반하여 노동자의 모집에 종사한 자는 1년 이하의 징역 또는 100만엔 이하의 벌금에 처한다.

제21조 다음의 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 6개월 이하의 징역 또는 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제12조 제3항의 규정에 의한 신고를 하지 않고 노동자의 모집에 종사한 자

2. 제12조 제4항에서 준용하는 직업안정법 제37조 제2항의 규정에 의한 지시를 따르지 않은 자

3. 제12조 제4항에 있어서 준용하는 직업안정법 제39조 또는 제40조의 규정에 위반한 자

제22조 다음의 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제12조 제4항에 있어서 준용하는 직업안정법 제50조 제1항의 규정에 의한 보고를 하지 않았거나 또는 허위의 보고를 한 자

2. 제12조 제4항에 있어서 준용하는 직업안정법 제50조 제2항의 규정에 의한 입회 혹은 검사를 거부, 방해, 혹은 기피하거나 또는 질문에 대해 답변을 하지 않거나 또는 허위의 진술을 한 자

3. 제12조 제4항에 있어서 준용하는 직업안정법 제51조 제1항의 규정에 위반하여 비밀을 누설한 자

제23조 법인의 대표자 또는 법인 혹은 사람의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 사람의 업무에 관해 전3조의 위반행위를 한 때에는, 행위자를 벌하는 이외에 그 법인 또는 사람에 대해서도 각 본조의 벌금형을 과한다.

[부록 6-4] 노동 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률

제 1 조(노동기준법 일부개정) 노동기준법(1947년 법률 제49호)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제12조 제3항 제4호 중 ‘제39조 제8항’을 ‘제39조 제10항’으로 고친다.

제14조 제1항 제1호 중 ‘이 호’의 아래에 ‘및 제41조의2 제1항 제1호’를 추가한다.

제32조의3 중 ‘말기다’을 ‘위임한다’로 고치고, 동조 제1호 중 ‘이 조’를 ‘이 항’으로 바꾸며, 동조 제2호 중 ‘1개월’을 ‘3개월’로, ‘다음 호’를 ‘이하의 이 조 및 다음의 조’로 변경하고, 동조에 다음의 3항을 추가한다.

1. 청산기간이 1개월을 넘는 경우 전항 규정의 적용에 대해서는, 동항의 각호에 열거되지 않은 부분 중 ‘노동시간을 초과하지 않는다’라는 것은 ‘노동시간을 초과하지 않고 또 해당 청산기간을 그 개시일 이후 1개월마다 구분한 각 기간(마지막으로 1개월 미만의 기간이 발생한 때에는 해당 기간. 이하 이항에 있어서 동일하다.)마다 해당 각 기간을 평균하여 1주간 당 노동시간이 50시간을 넘지 않는다’라고 하며, ‘동항’은 ‘동조 제1항’으로 한다.
2. 1주간의 소정 노동일수가 5일인 노동자에 대하여 제1항 규정에 의해 노동을 시킬 경우의 동항의 규정의 적용에 대해서는, 동항 각호에 열거된 이외의 부분(전항의 규정에 의해 대체하여 적용하는 경우를 포함한다.) 중 ‘제32조 제1항의 노동시간’은 ‘제32조 제1항의 노동시간(해당 사업장의 노동자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합과의, 만약 노동자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 노동자의 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정으로, 노동시간의 한도에 대하여 해당 청산기간의 소정 노동일수를 동조 제2항의 노동시간에 곱해서 얻은 시간으로 한다고 정한 때에는, 해당 청산기간 일수를 7로 나누어서 얻은 수를 기초로 그 시간을 나누어서 얻은 시간)’으로 하며, ‘동항’은 ‘동조 제1항’으로 한다.

3. 전조 제2항의 규정은, 제1항 각호에 열거하는 사항을 정한 협정에 대해 준용한다.
단, 청산기간이 1개월 이내인 때에는 그러하지 아니하다.

제32조의3의 다음에 다음의 1조를 추가한다.

제32조의3의2 사용자가 청산기간이 1개월을 넘는 때의 해당 청산기간 중 전조 제1항의 규정에 의해 노동시킨 기간이 해당 청산기간보다 짧은 노동자에 대하여 노동을 시킨 기간을 평균하여 1주간 40시간을 넘어 노동을 시킨 경우에는 그 넘은 시간(제33조 또는 36조 제1항의 규정에 의해 연장하거나 또는 휴일에 노동시킨 시간을 제외한다.)의 노동에 대해서는, 제37조의 규정의 예에 따라 할증임금을 지급하여야 한다.

제36조 제1항 중 ‘협정을 하고,’ 의 다음에 ‘후생노동성령에서 정하는 바에 따라’를 추가하고, ‘이 항’을 ‘이 조’로 고치며, 동항 단서를 삭제하고, 동조 제2항 중 ‘노동시간의 연장’의 다음에 ‘및 휴일의 노동’을 추가하고, ‘전항의 협정에서 정하는 노동시간의 연장의 한도’를 ‘제1항의 협정에서 정하는 노동시간의 연장 및 휴일의 노동에 대하여 유의해야 할 사항’으로, ‘복지’를 ‘건강, 복지’로, ‘기준’을 ‘지침’으로 고치고, 동조 제3항 중 ‘노동시간의 연장’의 다음에 ‘및 휴일의 노동’을 추가하며, ‘기준’을 ‘지침’으로 바꾸고, 동조 제4항 중 ‘제2항의 기준’을 ‘제7항의 지침’으로 고친다.

제36조 제1항의 다음에 다음의 5항을 추가한다.

전항의 협정에서는 다음에 열거하는 사항을 정하는 것으로 한다.

1. 이 조의 규정에 의해 노동시간을 연장하거나 또는 휴일에 노동시킬 수 있는 노동자의 범위
2. 대상기간(이 조의 규정에 의해 노동시간을 연장하거나 또는 휴일에 노동시킬 수 있는 기간을 말하며, 1년으로 한정한다. 제4호 및 제6항 제3호에 있어서도 동일하다.)
3. 노동시간을 연장하거나 또는 휴일에 노동시킬 수 있는 경우

4. 대상기간의 1일, 1개월 및 1년의 각각의 기간에 노동시간을 연장하여 노동시킬 수 있는 시간 또는 노동시킬 수 있는 휴일의 일수
5. 노동시간의 연장 및 휴일의 노동을 적정한 것으로 하기 위해 필요한 사항으로 후생노동성령에서 정하는 사항

전항 제4호의 노동시간을 연장하여 노동시킬 수 있는 시간은, 해당 사업장의 업무량, 시간외 노동 그 밖의 사정을 고려하여 통상적으로 예견되는 시간외 노동의 범위 내로 한도시간을 넘지 않는 시간에 한한다.

전항의 한도시간은, 1개월에 대하여는 45시간, 1년에 대하여는 360시간(제32조의4 제1항 제2호의 대상기간으로서 3개월을 넘는 기간을 정하여 동조의 규정에 의해 노동시킬 경우에는, 1개월에 대하여는 42시간, 1년에 대하여는 320시간)으로 한다.

제1항의 협정에서는, 제2항 각호 이외에도 해당 사업장에서의 통상적으로 예견할 수 없는 큰 폭의 업무량 증가 등에 의하여 임시적으로 제3항의 한도시간을 넘어 노동을 시킬 필요가 있는 경우에 1개월에 대한 노동시간의 연장 및 휴일에서의 노동시간(제2항 제4호에서 정한 시간을 포함하여 100시간 미만의 범위 내로 한정한다.), 나아가 1년에 대한 연장노동시간(동호에서 정한 시간을 포함하여 720시간을 넘지 않는 범위 내로 한정한다.)을 정할 수 있다. 이 경우 제1항의 협정을 포함하여 제2항 제2호의 대상기간 중의 연장노동시간이 1개월에 45시간(제32조의4 제1항 제2호의 대상기간으로 3개월을 넘어 동조의 규정에 의해 노동시킬 경우에는, 1개월에 42시간)을 넘을 수 있는 월수(1년에 6개월 이내로 한정한다.)를 정하여야 한다.

사용자는 제1항의 협정에서 정하는 바에 따라, 노동시간을 연장하거나 또는 휴일에 노동을 시키는 경우라 하더라도 다음의 각호에 열거하는 시간에 대하여, 해당 각호에서 정하는 요건을 충족하여야 한다.

1. 갱내 노동이나 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 건강상 특히 유해한 업무에 대하여

는 1일에 연장노동시간이 2시간을 넘지 않을 것

2. 1개월의 연장노동시간 및 휴일의 노동시간이 100시간 미만일 것
3. 대상 기간의 첫날부터 1개월 별로 구분하고, 구분한 각 기간에 해당 기간 직전의 1개월, 2개월, 3개월, 4개월 및 5개월의 기간을 추가한 각각의 기간으로 노동시간을 연장하고, 휴일노동시간의 1개월 당 평균시간이 80시간을 넘지 않을 것

제36조에 다음의 2항을 추가한다.

전항의 조언 및 지도를 행하는데 있어 노동자의 건강에 특별히 배려하여야 한다.

제3항 내지 제5항 및 제6항(제2호 및 제3호에 관련된 부분에 한정한다.)의 규정은 새로운 기술, 상품 또는 노동의 연구개발에 관련된 업무에 대해서는 적용하지 않는다.

제38조의4 제1항 제1호 중 ‘말기다’를 ‘위임하다’로 고치고, 동조 제5항 중 ‘제32조의 3’을 ‘제32조의 3 제1항’으로 바꾸며, ‘제34조 제2항 단서, 제36조 제1항’의 다음에 ‘, 제2항 및 제5항’을 추가하고, ‘제7항 단서’를 ‘제9항 단서’로 고치며, ‘제36조 제2항’의 다음에 ‘및 제5항 내지 제7항까지’를 추가하고, ‘동조 제3항’을 ‘동조 제8항’으로, ‘동조 제4항’을 ‘동조 제9항’으로 고친다.

제39조 제6항의 다음에 다음의 2항을 추가한다.

사용자는 제1항 내지 제3항에서 규정하는 유급휴가(이들 규정에 의해 사용자가 부여해야 하는 유급휴가의 일수가 10일 이상인 노동자에 한한다. 이하 이 항 및 다음 항에 있어서 동일.)의 일수 중 5일에 대해서는, 기준일(계속 근무한 기간이 6개월을 경과한 날로부터 1년마다 구분한 각 기간(마지막에 1년 미만의 기간이 발생한 때에는, 해당 기간)의 첫날을 말한다. 이하 이 항에 있어서 동일.)부터 1년 이내에 노동자마다 그 시기를 정하여야 한다. 단, 제1항 내지 제3항까지의 규정에 의하여 유급휴가를 해당 기준일보다 이전의 날부터 부여하기로 한 때에는, 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 노동자마다 그 시기를

정하여야 한다.

전항의 규정에도 불구하고, 제5항 또는 제6항의 규정에 의하여 제1항 내지 제3항까지의 규정에 따라 유급휴가를 부여한 경우에는 그 부여한 유급휴가의 일수(해당 일수가 5일을 넘는 경우에는, 5일로 한다) 분에 대하여 시기를 정할 필요가 없다.

제41조의 표제를 ‘(노동시간 등에 관한 규정의 적용제외)’로 고치고, 제4장 중 동조의 다음에 다음의 1조를 추가한다.

제41조의2 임금, 노동시간, 그 밖의 노동조건에 관한 사항을 조사·심의한다. 사업주에 대해 위 사항에 대한 의견 진술을 목적으로 하는 위원회(사용자 및 해당 사업장의 노동자를 대표하는 자로 한정한다.)가 설치된 사업장에서 당 위원회가 위원의 5분의 4 이상의 의결로 다음에 열거하는 사항에 관한 결의를 하고 또한 사용자가 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 해당 결의를 행정관청에 신고한 경우 제2호에서 열거하는 노동자(이하 이 항에서는 ‘대상노동자’라고 한다.)로 서면(문서) 또는 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 방법에 의하여 동의를 얻고 제1호에 열거하는 업무에 종사하게 한 때에는, 이 장에서 정하는 노동시간, 휴식, 휴일 및 심야의 할증임금에 관한 규정을 대상노동자에게는 적용하지 아니한다. 단 제3호 내지 제5호에서 규정하는 조치 중 어느 하나를 사용자가 강구하고 있지 않을 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 고도의 전문적 지식 등을 필요로 하고, 그 성질상 종사한 시간과 종사로 인한 성과와의 관련성이 통상 높지 않은 것으로 인정되는 것으로서 후생노동성령에서 정하는 업무 중 노동자에게 종사하게 하는 업무(이하, 이 항에서는 ‘대상 업무’라고 한다.)
2. 이 항의 규정에 모두 해당하는 노동자로서 그 대상 업무의 범위
 - 가. 사용자와의 서면(문서), 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 방법에 의한 합의에 근거하여 직무가 명확하게 정해져 있을 것
 - 나. 노동계약에 의해 사용자로부터 지급될 것으로 예상되는 임금을 1년간 임금으로 환

산한 금액이 기준연간평균급여액(매월 후생노동성에서 작성하는 근로통계에 월 단위로 정하여 지급하는 급여의 금액을 기초로 하여 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 산정한 노동자 1인당 급여의 평균금액을 말한다.)의 3배를 상당 정도 상회하는 수준으로 후생노동성령에서 정하는 금액 이상일 것

3. 대상 업무에 종사하는 대상노동자의 건강관리를 위해 대상노동자가 사업장 내에 있었던 시간(이 항의 위원회가 후생노동성령에서 정하는 노동시간 이외의 시간은 제외할 것을 결의한 때에는 그 결의와 관계한 시간을 제외한 시간)과 사업장 외에서 노동한 시간의 합계(제5호 나 및 라 그리고 제6호에 있어서 ‘건강관리시간’이라고 한다.)을 파악하는 조치(후생노동성령에서 정하는 방법에 한정한다.)를 결의로 정하는 바에 따라 사용자가 강구할 것
4. 대상 업무에 종사하는 대상노동자에 대해, 1년간 104일 이상, 4주간 4일 이상의 휴일을 결의 및 취업규칙, 그 밖의 이에 준하는 것에서 정하는 바에 따라 사용자가 부여할 것
5. 대상 업무에 종사하는 대상노동자에 대해, 다음의 어느 하나에 해당하는 조치를 결의 및 취업규칙, 그 밖에 이에 준하는 것에서 정하는 바에 따라 사용자가 강구할 것
 - 가. 노동자마다 작업의 개시부터 24시간을 경과할 때까지 후생노동성령에서 정하는 시간 이상의 계속된 휴식시간을 확보하고, 동시에 제37조 제4항에서 규정하는 시각 사이의 노동횟수를 1개월에 대해 후생노동성령에서 정하는 횟수 이내로 할 것
 - 나. 건강관리시간을 1개월 또는 3개월에 대하여 각각 후생노동성령에서 정하는 시간을 넘지 않는 범위 내로 할 것
 - 다. 1년에 1회 이상의 계속된 2주간(노동자가 청구한 경우에는 1년에 2회 이상의 계속된 1주간)(사용자가 해당 기간에 제39조의 규정에 의한 유급휴가를 부여한 때에는 해당 유급휴가를 부여한 날을 제외한다.)에 대하여 휴일을 부여할 것

- 라. 노동자의 건강유지를 위하여 후생노동성령에서 정하는 요건에 해당하는 노동자에게 건강진단(후생노동성령으로 정하는 항목을 포함한 것에 한한다.)을 실시할 것
6. 대상업무에 종사하는 대상노동자의 건강 및 복지를 확보하기 위한 조치로서, 해당 대상노동자에 대한 유급휴가(제39조의 규정에 의한 유급휴가를 제외한다.)의 부여, 건강진단의 실시, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 조치 중 결의로 정하도록 사용자가 강구할 것
7. 대상 업무에 종사하는 대상노동자의 불만처리에 관한 조치를 결의로 정하는 바에 따라 사용자가 강구할 것
8. 사용자는 이 항의 규정에 의하여 동의를 하지 않은 대상노동자를 해고나 그 밖의 불리한 취급을 해서는 안 될 것
9. 전 각호에 열거한 것 이외에 후생노동성령으로 정하는 사항

전항의 규정에 의하여 신고를 한 사용자는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 동항 제4호 내지 제6호에서 규정하는 조치의 실시상황을 행정관청에 보고하여야 한다.

제38조의4 제2항, 제3항 및 제5항의 규정은 제1항의 위원회에 준용한다.

제1항의 결의를 하는 위원은 해당 결의 내용이 전항에서 준용하는 제38조의4 제3항의 지침에 적합하도록 하여야 한다.

행정관청은 제3항에서 준용하는 제38조의4 제3항의 지침에 관하여 제1항의 결의를 하는 위원에 대해 필요한 조언 및 지도를 할 수 있다.

제60조 제1항 중 ‘및 제40조’를, ‘, 제40조 및 제41조의 2’로 고친다.

제106조 제1항 중 ‘제32조의3’을 ‘제32조의3 제1항’으로, ‘제7항 단서’를 ‘제9항 단서’로, ‘제38조의4 제1항 및 제5항’을 ‘제38조의4 제1항 및 동조 제5항(제41조의2 제3항에서

준용하는 경우를 포함한다.) 및 제41조의2 제1항'으로 고친다.

제114조 중 '제39조 제7항'을 '제39조 제9항'으로 고친다.

제119조 각호 이외의 부분 중 '하나에'를 '어느 하나에'로 고치고, '이를'을 삭제하며, 동조 제1호 중 '제36조 제1항 단서'를 '제36조 제6항'으로 고치고, '제39조'의 다음에 '(제7항을 제외한다.)'를 추가한다.

제120조 각호 이외의 부분 중 '하나에'를 '어느 하나에'로 고치고, 동조 제1호 중 '제32조의2 제2항'(의 다음에 '제32조의3 제4항,'을 '제38조의3 제2항에 준용하는 경우를 포함한다.)'의 다음에 ' 제39조 제7항'을 추가한다.

제138조를 다음과 같이 고친다.

제138조 삭제

부칙에 다음의 4조를 추가한다.

제139조 공작물의 건설 사업(재해 시의 복구 및 부흥 사업에 한한다.), 그 밖에 이와 관련된 사업으로서 후생노동성령에서 정하는 사업에 관한 제36조의 적용에 대해서는, 당분간 동조 제5항 중 '시간(제2항 제4호에 관하여는 협의하여 정한 시간을 포함하여 100시간미만의 범위 내로 한정한다.)'은 '시간'으로, '동호'는 '제2항 제4호'로 하고, 동조 제6항(제2호 및 제3호에 관련된 부분에 한한다.)은 적용하지 않는다.

전항의 규정에도 불구하고, 공작물의 건설 사업, 그 밖에 이와 관련된 사업으로서 후생노동성령에서 정하는 사업에 관해서는, 2024년 3월 31일(동일 및 그 익일을 포함한 기간을 정하고 있는 제36조 제1항의 협정에 관해서는, 해당 협정에서 정하는 기간의 첫날부터 기산하여 1년을 경과하는 날)까지의 기간 동안 동조 제2항 제4호 중 '1개월 및'은 '1일이 상 3개월 이내의 범위에서 전항의 협정을 맺은 사용자 및 노동조합 혹은 노동자의 과반수를 대표하는 자가 정하는 기간 및'으로 하고, 동조 제3항 내지 제5항까지 및 제6항(제2호

및 제3호에 관련된 부분에 한정한다.)의 규정은 적용하지 않는다.

제140조 일반승용여객자동차운송사업(도로운송법(1951년 법률 제183호) 제3조 제1호 다에서 규정하는 일반승용여객자동차운송사업을 말한다.)의 업무, 화물자동차운송사업(화물자동차운송사업법(1989년 법률 제83호) 제2조 제1항에 규정하는 화물자동차운송사업을 말한다.)의 업무, 그 밖의 자동차 운전 업무로서 후생노동성령에서 정하는 업무에 관한 제36조의 적용에 관해서는, 당분간 동조 제5항 중 ‘시간(제2항 제4호에 관해 협정한 시간을 포함하여 100시간미만의 범위 내로 한정한다.) 및 1년 당 노동시간을 연장할 수 있는 시간(동호에 관해 협정한 시간을 포함하여 720 시간을 넘지 않는 범위 내로 한정한다.)을 정할 수 있다. 이 경우에 제1항의 협정과 함께 제2항 제2호의 대상 기간 중 노동시간을 연장할 수 있는 시간이 1개월 당 45시간(제32조의4 제1항 제2호에서 규정하는 대상 기간으로서 3개월 이상의 기간을 동조의 규정에 따라 노동시킬 경우에는 1개월 당 42시간)을 넘을 수 있는 월수(1년 당 6개월 이내로 한정한다.)를 정하여야 한다’라고 되어 있는 것은, ‘시간 및 1년 당 노동시간을 연장할 수 있는 시간(제2항 제4호에 관하여 협정한 시간을 포함하여 960 시간을 넘지 않는 범위 내로 한정한다.)을 정할 수 있다’로 하고, 동조 제6항(제2호 및 제3호에 관련된 부분에 한한다.)의 규정은 적용하지 않는다.

전항의 규정에도 불구하고, 동항에서 규정하는 업무에 대해서는 2024년 3월 31일(동일 및 그 익일을 포함한 기간을 정하고 있는 제36조 제1항의 협정에 관해서는, 해당 협정에서 정하는 기간의 첫날부터 기산하여 1년을 경과하는 날)까지의 기간 동안, 동조 제2항 제4호 중 ‘1개월 및’이라고 되어 있는 것은, ‘1일 이상 3개월 이내의 범위에서 전항의 협정을 하는 사용자 및 노동조합 혹은 노동자의 과반수를 대표하는 자가 정하는 기간 및’으로 하고, 동조 제3항부터 제5항까지 및 제6항(제2호 및 제3호에 관련된 부분에 한정한다.)의 규정은 적용하지 않는다.

제141조 의료업에 종사하는 의사(의료제공체제의 확보에 필요한 자로서 후생노동성령에서 정하는 자에 한한다.)에 대한 제36조의 규정의 적용에 관해서는, 당분간 동조 제2항 제4호 중 ‘에 있어서의 1일, 1개월 및 1년의 각각의 기간에 대해서’라고 되어 있는 것은

‘에서의’로 하고, 동조 제3항 중 ‘한도 시간’이라고 되어 있는 것은 ‘한도 시간 및 노동자의 건강 및 복지를 감안하여 후생노동성령에서 정하는 시간’으로 하며, 동조 제5항 및 제6항(제2호 및 제3호에 관련된 부분에 한한다.)의 규정은 적용하지 않는다.

전항의 경우 제36조 제1항의 협정에, 동조 제2항 각호에 열거하는 것 이외에도 해당 사업장에서의 통상적으로 예견할 수 없는 큰 폭의 업무량 증가 등에 수반하여 임시적으로 전항의 규정에 의해 대체하여 적용하는 동조 제3항의 후생노동성령에서 정하는 시간을 넘어 노동시킬 필요가 있는 경우에는 동조 제2항 제4호에 관하여 협정한 시간을 넘어 노동시킬 수 있는 시간(동호에 관하여 협정한 시간을 포함하여 동조 제5항에서 정하는 시간 및 월수 및 노동자의 건강 및 복지를 감안하여 후생노동성령에서 정하는 시간을 넘지 않는 범위 내로 한정한다.), 그 밖에 후생노동성령에서 정하는 사항을 정할 수 있다.

사용자는 제1항의 경우 제36조 제1항의 협정에서 정하는 바에 따라 노동시간을 연장하거나 또는 휴일에 노동을 시키는 경우라 하더라도, 동조 제6항에서 정하는 요건 및 노동자의 건강 및 복지를 감안하여 후생노동성령에서 정하는 시간을 넘어 노동시켜서는 안 된다.

제3항의 규정에도 불구하고 의료에 종사하는 의사에 대해서는, 2024년 3월 31일(동일 및 그 익일을 포함하는 기간을 정하고 있는 제36조 제1항의 협정에 관해서는, 해당 협정에서 정하는 기간의 첫날부터 기산하여 1년을 경과하는 날)까지는, 동조 제2항 제4호 중 ‘1개월 및’이라고 되어 있는 것은, ‘1일 이상 3개월 이내의 범위에서 전항의 협정을 하는 사용자 및 노동조합 혹은 노동자의 과반수를 대표하는 자가 정하는 기간 및’으로 하고, 동조 제3항 내지 제5항까지 및 제6항(제2호 및 제3호에 관련된 부분에 한정한다.)의 규정은 적용하지 않는다.

제3항의 규정에 위반한 자는 6개월 이하의 징역 또는 30만 엔 이하의 벌금에 처한다.

제142조 카고시마현 및 오키나와현에서 설탕을 제조하는 사업에 제36조의 규정을 적용함에 있어서는 2024년 3월 31일(동일 및 그 익일을 포함한 기간을 정하고 있는 동조 제1항의 협정에 관해서는, 해당 협정에서 정하는 기간의 첫날부터 기산하여 1년을 경과

하는 날)까지 동조 제5항 중 ‘시간(제2항 제4호에 관해 협정한 시간을 포함하여 100시간 미만의 범위 내로 한정한다.)’은 ‘시간’으로, ‘동호’로 되어 있는 것은 ‘제2항 제4호’로 하고, 동조 제6항(제2호 및 제3호에 관련된 부분에 한한다.)의 규정은 적용하지 않는다.

제2조(진폐법의 일부 개정) 진폐법(1960년 법률 제30호)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제35조의3을 제35조의4로 하고, 제35조의2의 다음에 다음의 1 조를 추가한다.

제35조의3(심신의 상태에 관한 정보의 취급) 사업자는 이 법률 또는 이 법률에 근거한 명령 규정에 의하여 노동자의 심신상태에 관한 정보를 수집, 보관 또는 사용하는데 있어서 노동자의 건강 확보에 필요한 범위 내에서 노동자의 심신상태에 관한 정보를 수집하고, 해당 수집의 목적의 범위 내에서 이를 보관 및 사용하여야 한다. 단 본인의 동의가 있는 경우나 그 밖에 정당한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

2. 사업자는 노동자의 심신상태에 관한 정보를 적정하게 관리하기 위해 필요한 조치를 강구하여야 한다.
3. 후생노동대신은 전2항의 규정에 따라 사업자가 강구해야 할 조치의 적절하고 유효한 실시를 도모하기 위해 필요한 지침을 공표한다.
4. 후생노동대신은 전항의 지침을 공표한 경우에 필요하다고 인정하는 때에는 사업자 또는 그 단체에 대해 해당 지침에 관한 필요한 지도 등을 할 수 있다.

제45조 각호 이외의 부분 중 ‘하나에’를 ‘어느 하나에’로 고치고, 동조 제1호 중 ‘제35조의3’을 ‘제35조의4’로 바꾸며, 동조 제5호 중 ‘혹은’을 ‘또는’으로 고친다.

제3조(고용대책법의 일부 개정) 고용대책법(1966년 법률 제132호)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

법명을 다음과 같이 고친다.

노동시책의 종합적인 추진 및 노동자의 고용 안정 및 직업생활의 충실 등에 관한 법률
 목차 중 ‘제10조’를 ‘제9조’로, ‘제2장 구직자 및 구인자에 대한 지도 등(제11조 - 제15조)’을 ‘제2장 기본방침(제10조·제10조의2)’으로, ‘제3장’을 ‘제4장’으로, ‘제4장’을 ‘제5장’으로, ‘제5장’을 ‘제6장’으로, ‘제6장’을 ‘제7장’으로, ‘제7장’을 ‘제8장’으로, ‘제8장’을 ‘제9장’으로 고친다.

제1조 제1항 중 ‘고용에’를 ‘노동에’로, ‘노동력의 수급이 질적, 양적 양면에 걸쳐 균형을 이룰 것’을 ‘노동자의 다양한 사정에 따른 고용의 안정 및 직업생활의 충실 그리고 노동 생산성의 향상’으로 고친다.

제3조에 다음의 1항을 추가한다.

2. 노동자는 직무의 내용 및 직무에 필요한 능력, 경험, 그 밖의 직무수행 상 필요한 사항(이하 이항에 있어서 ‘능력 등’이라고 한다.)의 내용을 명확히 하고 이에 입각한 평가방법에 따라 능력 등을 공정하게 평가를 받으며 나아가 해당 평가에 따른 처우를 받음은 물론 그 밖의 적절한 처우를 확보하기 위한 조치가 효과적으로 실시됨에 의하여 직업의 안정이 도모되도록 배려된다.

제4조 제1항 중 제12호를 제14호로 하고, 제8호부터 제11호까지를 2호씩 뒤로 물리며, 제7호를 제8호로 하고, 동호의 다음에 다음의 1호를 추가한다.

9. 질병, 부상, 그 밖의 이유로 치료를 받는 자의 직업안정을 도모하기 위하여 고용의 보장, 이직 시 원활한 재취업의 촉진, 그 밖의 치료상황에 따른 취업촉진을 위한 필요 시책을 충실히 할 것

제4조 제1항 제6호를 동항 제7호로 하고, 동항 제5호 중 ‘여성의 직업’의 다음에 ‘및 자녀의 양육 또는 가족을 부양하는 자의 직업’을 추가하고, ‘임신, 출산 또는 육아를 이유로 휴업 또는 퇴직한 여성의’를 삭제하고, ‘계속 또는’을 ‘계속,’으로 고치며, ‘및’의 다음에 ‘편부가정의 부 및’을 추가하고, ‘여성의 취업’을 ‘이러한 자의 취업’으로 고치며, 동호

를 동항 제6호로 하고, 동항 중 제4호를 제5호로 하고, 제1호부터 제3호까지를 1호씩 뒤로 물리고, 동항에 제1호로서 다음의 1호를 추가한다.

1. 개개인이 생활과의 조화를 유지하면서 그 의욕 및 능력에 따라 취업하는 것을 촉진하기 위하여 노동시간의 단축, 그 밖의 노동조건 개선, 다양한 취업형태의 보급 및 고용형태 또는 취업형태가 다른 노동자 사이의 균형 잡힌 대우의 확보에 관한 시책을 충실히 할 것

제4조 제3항 중 ‘제1항 제10호’를 ‘제1항 제12호’로 고친다.

제5조 중 ‘고용’을 ‘노동’으로 고친다.

제6조를 동조 제2항으로 하고, 동조에 제1항으로서 다음의 1항을 추가한다.

사업주는 고용하는 노동자의 노동시간의 단축, 그 밖의 노동조건 개선 및 노동자가 생활과의 조화를 유지하면서 그 의욕 및 능력에 따라 취업할 수 있는 환경의 정비에 노력하지 않으면 안 된다.

제7조를 삭제하고, 제8조를 제7조로 하고, 제9조를 제8조로 하고, 제10조를 제9조로 한다.

제38조 제2항 중 ‘제10조’를 ‘제9조’로, ‘제5장’을 ‘제6장’으로 고친다.

제8장을 제9장으로 하고, 제2장부터 제7장까지를 1장씩 뒤로 물리고, 제1장의 다음에 다음의 1장을 추가한다.

제2장 기본 방침

제10조(기본 방침) ① 국가는 노동자가 그 보유하는 능력을 유효하게 발휘할 수 있도록 필요한 노동시책의 종합적인 추진에 관한 기본적인 방침(이하 이 조 및 다음 조에서 ‘기본 방침’이라고 한다.)을 정하여야 한다.

② 기본방침으로 정하는 사항은 다음과 같다.

1. 노동자가 보유하는 능력을 유효하게 발휘할 수 있도록 하는 것의 의의에 관한 사항
2. 제4조 제1항 각호에 열거하는 사항에 대해 강구하는 시책에 관한 기본적 사항
3. 전2호에 열거한 것 이외에 노동자가 보유하는 능력을 유효하게 발휘할 수 있도록 하는 중요사항

③ 후생노동대신은 기본 방침의 안을 작성하고, 각의에 그 결정을 요구하여야 한다.

④ 후생노동대신이 기본 방침의 안을 작성하려는 때에는 우선 도도부현 지사의 의견을 묻는 동시에 노동정책심의회 의견도 들어야 한다.

⑤ 후생노동대신은 제3항의 규정에 의하여 각의의 결정이 있을 때에는 지체 없이 기본 방침을 공표하여야 한다.

⑥ 후생노동대신은 기본 방침의 안을 작성하기 위하여 필요한 때에는 관계 행정기관의 장에게 자료의 제출, 그 밖의 필요한 협력을 요구할 수 있다.

⑦ 국가는 노동에 관한 시책을 둘러싼 경제 사회 정세의 변화를 감안하여, 기본 방침을 검토하고, 필요한 때에는, 이를 변경하여야 한다.

⑧ 제3항부터 제6항까지의 규정은 기본 방침의 변경에 대해 준용한다.

제10조의2(관계기관에 대한 요청) 후생노동대신은 기본방침에 따른 시책에 관한 사항이 관계 행정기관의 소관에 속하는 것일 때에는 필요시 관계 행정기관의 장에게 필요한 요청을 할 수 있다.

제4조(노동안전위생법의 일부 개정) 노동안전위생법(1972년 법률 제57호)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

목차 중 ‘- 제115조’를 ‘- 제105조의2’로, ‘제115조의2’를 ‘제115조의3’으로 고친다.

제13조 제4항 중 ‘이를 존중하지 않으면’을 ‘후생노동성령에서 정하는 바에 따라, 해당 권고의 내용, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 사항을 위생위원회 또는 안전위생위원회에 보고하지 않으면’으로 고치고, 동항을 동조 제6항으로 하고, 동조 제3항에 후단으로서 다음과 같이 추가한다.

이 경우에 있어서 사업자는 해당 권고를 존중하여야 한다.

제13조 제3항을 동조 제5항으로 하고, 동조 제2항의 다음에 다음의 2항을 추가한다.

3. 산업의는 노동자의 건강관리 등을 행하는데 필요한 의학에 관한 지식에 근거하여 성실하게 그 직무를 수행하여야 한다.
4. 산업의를 선임한 사업주는 산업의에 대해 후생노동성령에서 정하는 바에 따라, 노동자의 노동시간에 관한 정보, 그 밖의 산업의가 노동자의 건강관리 등을 적절하게 행하기 위한 필요정보로서 후생노동성령에서 정하는 것을 제공하여야 한다.

제13조의2에 다음의 1항을 추가한다.

2. 전조 제4항의 규정은 전항에 규정하는 자에게 노동자의 건강관리 등의 전부 또는 일부를 행하게 하는 사업자에 대해 준용한다. 이 경우에 동조 제4항 중 ‘제공하지 않으면’을, ‘제공하도록 노력하지 않으면’으로 대체한다.

제13조의2의 다음에 다음의 1조를 추가한다.

제13조의3 사업자는 산업의 또는 전조 제1항에 규정하는 자로 하여금 노동자의 건강관리 등의 적절한 실시를 도모하기 위해, 산업의 또는 동항에 규정하는 자가 노동자로부터의 건강 상담에 응하도록 함은 물론 적절하게 대응하기 위하여 필요한 체제를 정비하고, 그 밖의 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.

제19조의3 중 ‘제13조의2’를 ‘제13조의2 제1항’으로 고친다.

제66조의5 제1항 중 ‘제7조 제1항’을 ‘제7조’로 고친다.

제66조의8 제1항 중 ‘해당하는 노동자’의 다음에 ‘(다음 조 제1항에서 규정하는 자 및 제66조의8의4 제1항에서 규정하는 자를 제외한다. 이하 이 조에 있어서 동일.)’을 추가하고 동조의 다음에 다음의 3조를 추가한다.

제66조의8의2 사업자는 노동자의 건강 유지를 고려하여 후생노동성령에서 정하는 시간을 넘는 노동자(노동기준법 제36조 제11항에 규정하는 업무에 종사하는 자(동법 제41조 각호에 열거하는 자 및 제66조의8의4 제1항에 규정하는 자를 제외한다.)에 한정한다.)에 대해 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 의사에 의한 면접 지도를 하여야 한다.

2. 전조 제2항부터 제5항까지의 규정은 전항의 사업자 및 노동자에 대해 준용한다. 이 경우에 동조 제5항 중 ‘작업의 전환’을 ‘직무내용의 변경, 유급휴가(노동기준법 제39조의 규정에 의한 유급휴가를 제외한다.)의 부여’로 대체하는 것으로 한다.

제66조의8의3 사업자는 제66조의8 제1항 또는 전조 제1항의 규정에 의한 면접 지도를 실시하기 위해 후생노동성령에서 정하는 방법에 따라 노동자(다음 조 제1항에 규정하는 자를 제외한다.)의 노동시간의 상황을 파악하여야 한다.

제66조의8의4 사업자는 노동기준법 제41조의2 제1항의 규정에 따라 해당 노동자의 건강 유지를 고려하여 그 건강관리시간(동법 제3호에 규정하는 건강관리시간을 말한다.)이 후생노동성령에서 정하는 시간을 넘는 경우 후생노동성령에서 정하는 바에 의하여 의사에 의한 면접 지도를 하여야 한다.

2. 제66조의8 제2항부터 제5항까지의 규정은 전항의 사업자 및 노동자에 대해 준용한다. 이 경우에 동조 제5항 중 ‘취업 장소의 변경, 작업의 전환, 노동시간의 단축, 심야 업무의 횟수의 감소 등’을 ‘직무 내용의 변경, 유급휴가(노동기준법 제39조의 규정에 의한 유급휴가를 제외한다.)의 부여, 건강관리시간(제66조의 8의 4 제1항에 규정하

는 건강관리시간을 말한다.)을 단축하기 위한 배려 등'으로 대체하는 것으로 한다.

제66조의9 중 '사업자는,'의 다음에 '제66조의8 제1항, 제66조의8의2 제1항 또는'을 추가한다.

제101조 제2항을 동조 제4항으로 하고, 동조 제1항의 다음에 다음의 2항을 추가한다.

2. 산업의를 선임한 사업자는 사업장에 산업의의 업무의 내용, 그 밖의 산업의의 업무에 관한 사항으로 후생노동성령에서 정하는 것을, 상시 각 작업장의 보기 쉬운 장소에 게시하거나 또는 구비하고, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 방법에 따라 노동자에게 주지시켜야 한다.
3. 전항의 규정은 제13조의2 제1항에 규정하는 자에게 노동자의 건강관리 등의 전부 또는 일부를 담당하게 하는 사업자에 대해 준용한다. 이 경우에 있어서 전항 중 '주지시키지 않으면'이라고 되어 있는 것은, '주지시키도록 노력하지 않으면'으로 대체하는 것으로 한다.

제105조를 삭제하고, 제104조 중 '제66조의8 제1항'의 다음에 ' 제66조의8의2 제1항 및 제66조의8의4 제1항'을 추가하고, 동조를 제105조로 하며, 제103조의 다음에 다음의 1조를 추가한다.

제104조(심신상태에 관한 정보의 취급) ① 사업자는 이 법률 또는 이 법률에 따른 명령 규정에 의한 조치의 실시와 관련하여 노동자의 심신상태에 관한 정보를 수집, 보관, 또는 사용하는데 있어 노동자의 건강확보에 필요한 범위 내에서 노동자의 심신상태에 관한 정보를 수집하고, 해당 정보의 수집목적의 범위 내에서 이를 보관, 사용하지 않으면 안 된다. 단 본인의 동의가 있는 경우 내지 그 밖에 정당한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 사업자는 노동자의 심신상태에 관한 정보를 적정하게 관리하기 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

③ 후생노동대신은 전 2항의 규정에 의하여 사업자가 강구해야 할 조치의 적절하고 유효한 실시를 도모하기 위해 필요한 지침을 공표하는 것으로 한다.

④ 후생노동대신은 전항의 지침을 공표한 경우 필요시 사업자 또는 그 단체에 대하여 해당 지침에 관한 필요한 지도 등을 행할 수 있다.

제115조의4 중 ‘제115조의2 제1항’을 ‘제115조의3 제1항’으로 고치고, 동조를 제115조의5로 하며, 제115조의3을 제115조의4로 하고, 제115조의2를 제115조의3으로 하며, 제11장 중 제115조의 다음에 다음의 1조를 추가한다.

제115조의2(후생노동성령에의 위임) 이 법률에 정하는 것 이외에 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.

제119조 제1호 중 ‘제104조’를 ‘제105조’로 고친다.

제120조 제1호 중 ‘제66조의6’의 다음에 ‘, 제66조의8의2 제1항, 제66조의8의4 제1항’을 추가한다.

제5조(노동자 파견 사업의 적절한 운영의 확보 및 파견노동자의 보호 등에 관한 법률의 일부 개정) 노동자 파견 사업의 적절한 운영의 확보 및 파견노동자의 보호 등에 관한 법률(1985년 법률 제88호, 이하 ‘노동자파견법’이라고 한다.)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

목차 중 ‘제4장 잡칙(제47조의4 - 제57조)’을 ‘제4장 분쟁의 해결 제1절 분쟁의 해결의 원조 등(제47조의4 - 제47조의6) 제2절 조정(제47조의7 - 제47조의9) 제5장 잡칙(제47조의10 - 제57조)’으로, ‘제5장’을 ‘제6장’으로 고친다.

제26조 제4항 중 ‘데 있어’를 ‘데 있어서는’으로 고치고, 동조에 다음의 5항을 추가한다.

7. 노동자 파견의 제공을 받으려는 자는, 제1항의 규정에 의해 노동자파견계약을 체결하는데 있어 사전에 파견원사업주에게 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 파견노동자가 종사하는 업무에 대한 비교 대상노동자의 임금, 그 밖의 대우에 관한 정보,

그 밖의 후생노동성령에서 정하는 정보를 제공하여야 한다.

8. 전항의 ‘비교 대상노동자’란 해당 업무에 고용되는 통상의 노동자로서, 그 업무의 내용, 해당 업무에 따른 책임의 정도(이하 ‘직무의 내용’이라고 한다.), 해당 직무의 내용 및 배치의 변경 범위가 파견노동자와 동일한 것으로 예상되거나 그 밖의 해당 파견노동자와 대우를 비교해야 할 노동자로서 후생노동성령에서 정하는 자를 말한다.
9. 파견원사업주는 노동자 파견을 받으려는 자로부터 제7항의 규정에 따른 정보의 제공이 없을 때에는 당해 업무에 관한 노동자파견계약을 체결해서는 안 된다.
10. 파견처는 제7항의 정보에 변경이 있을 때에는, 지체 없이 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 파견원사업주에게 해당 변경내용에 관한 정보를 제공하여야 한다.
11. 노동자 파견을 받으려는 자 및 파견처는 해당 노동자 파견에 따른 요금에 대하여 파견원사업주가 제30조의4 제1항의 협정으로 규정하는 파견노동자 이외의 노동자 파견에 있어서는 제30조의3의 규정을, 동항의 협정에 관한 노동자 파견에 있어서는 동항 제2호부터 제5호까지 열거하는 사항에 관한 협정을 준수할 수 있도록 배려하여야 한다.

제30조의3을 다음과 같이 고친다.

제30조의3 파견원사업주는 고용하는 파견노동자의 기본급, 상여, 그 밖의 각각의 대우에 대하여는 해당 업무에 고용되는 통상의 노동자의 대우와 비교하여 해당 파견노동자 및 통상적인 노동자의 직무의 내용, 해당 직무의 내용 및 배치의 변경의 범위, 그 밖의 사정 중 해당 대우의 성질 및 해당 대우를 행하는 목적에 비추어 적절한 것으로 판단하는 것을 고려하는 상에서 불합리한 것으로 인정되는 것을 만들어서는 안 된다.

2. 파견원사업주는 직무의 내용이 파견처에 고용되는 통상의 노동자와 동일한 파견노동자로서, 해당 노동자파견계약 및 해당 파견처에 있어서의 관행, 그 밖의 사정으로 인하여 그 직무의 내용 및 배치가 해당 통상의 노동자의 직무 내용 및 배치의 변경

범위와 동일한 범위에서 변경되는 것이 예상되는 경우에는 정당한 이유 없이 기본급, 상여, 그 밖의 각각의 대우에 대하여 해당 업무의 통상 노동자의 대우와 비교하여 불리한 것으로 해서는 안 된다.

제30조의3의 앞에 표제로서 ‘(불합리한 대우의 금지 등)’을 붙인다.

제30조의4 중 ‘전 3조’를 ‘제30조부터 전조까지’로 고치고, 동조를 제30조의7로 하고, 제30조의3의 다음에 다음의 3조를 추가한다.

제30조의4 ① 파견원사업주는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라, 노동자의 과반수로 조직하는 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 그와 같은 노동조합이 없는 경우에는 노동자의 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정에 의하여 고용하는 파견노동자의 대우(제40조 제2항의 교육훈련, 동조 제3항의 복리후생시설, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 것을 제외한다. 이하 이 항에 있어서 동일.)에 대한 다음의 열거하는 사항을 정할 수 있다. 이 때 전조의 규정은 제1호에 열거하는 범위에 속하는 파견노동자의 대우에 대해서는 적용하지 않는다. 단 제2호, 제4호 혹은 제5호에 열거하는 사항으로서 해당 협정에서 정한 것을 준수하고 있지 않을 경우 또는 제3호에 의하여 해당 협정에서 정하고 있는 공정한 평가를 하지 않을 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 그 대우가 해당 협정에서 정하는 바에 의한 것으로 판단되는 파견노동자의 범위
2. 전호에 열거하는 범위에 속하는 파견노동자의 임금의 결정 방법(다음의 가 및 나(통근수당, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 것에 대해서는 가)에 해당하는 것에 한한다.)
 - 가. 파견노동자가 종사하는 업무와 동종의 업무에 종사하는 일반의 노동자의 평균적인 임금의 금액으로서 후생노동성령에서 정하는 것과 동등 이상의 금액일 것
 - 나. 파견노동자의 직무의 내용, 직무의 성과, 의욕, 능력 또는 경험, 그 밖의 취업의 실태에 관한 사항의 향상이 있었던 경우에는 임금이 개선되는 것으로 할 것

3. 파견원사업주는 전호에 열거하는 임금의 결정 방법에 의해 임금을 정함에 있어 파견 노동자의 직무의 내용, 직무의 성과, 의욕, 능력 또는 경험, 그 밖의 취업의 실태에 관한 사항을 공정하게 평가하고 그 임금을 결정할 것
4. 제1호에 열거하는 범위에 속하는 파견노동자의 대우(임금을 제외한다. 이하 이 호에 있어서 동일.)의 결정 방법(파견노동자의 각 대우에 대하여는 해당 대우에 대응하는 파견원사업주에 고용되는 통상의 노동자(파견노동자를 제외한다.)의 대우와의 사이에 있어서, 해당 파견노동자 및 통상의 노동자의 직무 내용, 해당 직무의 내용 및 배치의 변경 범위, 그 밖의 사정 중 해당 대우의 성질 및 해당 대우를 행하는 목적에 비추어 적절한 것으로 인정되는 것을 고려하여 불합리한 차이가 발생하지 않도록 한다.)
5. 파견원사업주는 제1호에 열거하는 범위에 속하는 파견노동자에 대해 제30조의2 제1항의 규정에 따른 교육훈련을 실시할 것
6. 전 각호에 열거하는 것 이외에 후생노동성령에서 정하는 사항

② 전항의 협정을 체결한 파견원사업주는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라, 해당 협정을 그 고용하는 노동자에게 고지하여야 한다.

제30조의5(직무의 내용 등을 감안한 임금의 결정) 파견원사업주는 파견처에 고용되는 통상의 노동자와의 균형을 고려하는 상에서 고용하는 파견노동자(제30조의3 제2항의 파견노동자 및 전조 제1항의 협정으로 정하는 파견노동자(이하 ‘협정 대상 파견노동자’라고 한다.)를 제외한다.)의 직무의 내용, 직무의 성과, 의욕, 능력 또는 경험, 그 밖의 취업의 실태에 관한 사항을 감안하여 임금(통근수당, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 것을 제외한다.)을 결정하도록 노력하여야 한다.

제30조의6(취업규칙의 작성 절차) 파견원사업주는 파견노동자에 관한 사항에 대해 취업규칙을 작성하거나 또는 변경하려는 때에는, 사전에 해당 사업소에 고용된 파견노동자

의 과반수를 대표하는 자의 의견을 듣는 노력을 하여야 한다.

제31조의2 제2항 중 ‘제30조의3의 규정에 의해 배려해야 할 것을 결정하는데 고려한 사항에 대하여 해당 파견노동자에게’를 ‘해당 파견노동자에 대하여 해당 파견노동자와 제26조 제8항에서 규정하는 비교 대상노동자와의 대우상 차이의 내용, 이유 및 제30조의3부터 제30조의6까지의 규정에 의하여 관련 조치를 강구하는 결정을 하는데 있어서 고려한 사항’으로 고치고, 동항을 동조 제4항으로 하고, 동조 제1항의 다음에 다음의 2항을 추가한다.

② 파견원사업주가 파견노동자를 고용하려는 때는 사전에 해당 노동자에 대해 문서의 교부 그 밖에 후생노동성령에서 정하는 방법(다음 항에 있어서 ‘문서의 교부 등’이라고 한다.)에 의하여 제1호에 열거하는 사항을 명시함은 물론 후생노동성령에서 정하는 바에 따라, 제2호에 열거하는 조치의 내용을 설명하여야 한다.

1. 노동조건에 관한 사항 중 노동기준법 제15조 제1항에 규정하는 후생노동성령에서 정하는 사항 이외의 것으로서 후생노동성령에서 정하는 것
2. 제30조의3, 제30조의4 제1항 및 제30조의5의 규정에 의하여 조치하여야 할 사항(노동기준법 제15조 제1항에 규정하는 후생노동성령에서 정하는 사항 및 전항에 열거하는 사항을 제외한다.) 고려되고 있는 조치의 내용

③ 파견원사업주가 노동자 파견(제30조의4 제1항의 협정에 관한 것을 제외한다.)을 하고자 할 때에는 사전에 해당 파견노동자에 대한 문서의 교부 등에 의하여 제1호에 열거하는 사항을 명시하는 동시에, 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 제2호에 열거하는 조치의 내용을 설명하여야 한다.

1. 노동기준법 제15조 제1항에 규정하는 후생노동성령에서 정하는 사항 및 전항 제1호에 열거하는 사항(후생노동성령에서 정하는 것을 제외한다.)
2. 전항 제2호에 열거하는 조치의 내용

제31조의2에 다음의 1항을 추가한다.

⑤ 파견원사업주는 파견노동자가 전항의 요구를 한 것을 이유로, 해당 파견노동자에 대한 해고나 그 밖의 불리한 취급을 해서는 안 된다.

제35조 제1항 중 제5호를 제6호로 하고, 제2호부터 제4호까지를 1호씩 뒤로 물리고, 동항 제1호의 다음에 다음의 1호를 추가한다.

1. 해당 노동자 파견에 관한 파견노동자가 협정 대상 파견노동자인지의 여부

제35조 제2항 중 ‘제4호’를 ‘제5호’로 고친다.

제37조 제1항 중 제12호를 제13호로 하고, 제1호부터 제11호까지를 1호씩 뒤로 물리고, 동항에 제1호로서 다음의 1호를 추가한다.

1. 협정 대상 파견노동자인지의 여부

제40조 제2항 중 ‘대해서는’의 다음에 ‘, 해당 파견노동자가 해당 업무에 필요한 능력을 습득할 수 있도록’을, ‘제외하고,’ 의 다음에 ‘해당’을 추가하고, ‘실시하도록 배려하지 않으면’을 ‘실시하는 등 필요한 조치를 강구하지 않으면’으로 고치고, 동조 제3항 중 ‘부여하도록 배려하지 않으면’을 ‘부여하지 않으면’으로 고치고, 동조 제4항 중 ‘노력하지 않으면’을 ‘배려하지 않으면’으로 고치고, 동조 제5항을 삭제하고, 동조 제6항 중 ‘전항에 정하는 것 이외,’를 삭제하고, ‘및 제30조의3’을 ‘, 제30조의3, 제30조의4 제1항 및 제31조의2 제4항’으로 고치고, ‘그 지휘명령 하의 파견노동자가 종사하는 업무와 동종의 업무에 종사하는’을 삭제하고, ‘노력하지 않으면’을 ‘배려하지 않으면’으로 고치고, 동항을 동조 제5항으로 한다.

제42조 제1항 중 제10호를 제11호로 하고, 제1호부터 제9호까지를 1호씩 뒤로 물리고, 동항에 제1호로서 다음의 1호를 추가한다.

1. 협정 대상 파견노동자인지의 여부

제42조 제3항 중 ‘제3호’를 ‘제4호’로 고친다.

제44조 제2항 중 ‘제32조의3’을 ‘제32조의3 제1항’으로 고치고, ‘, 제36조 제1항’의 다음에 ‘및 제6항’을 추가하고, ‘및 제66조부터 제68조까지’를, ‘, 제66조부터 제68조까지 및 제141조 제3항’으로, ‘이를 행정관청에’로 되어 있는 것은 ‘및 이를 행정관청에’로, ‘협정을 하고’로 되어 있는 것을, ‘협정을 하고 또한’으로 고치고, 동조 제3항 중 ‘제36조 제1항 단서’를 ‘제36조 제6항’으로, ‘혹은 제64조의3’을 ‘, 제64조의3 혹은 제141조 제3항’으로 고치고, 동조 제5항 중 ‘제38조의4 제1항 및 제5항’을 ‘제38조의4 제1항 및 동조 제5항(제41조의2 제3항에 있어서 준용하는 경우를 포함한다.) 및 제41조의2 제1항’으로 고친다.

제45조 제1항 중 ‘제2항’의 다음에 ‘및 제3항’을 추가하고, ‘제13조의2’의 다음에 ‘, 제13조의3’을 추가한다. ‘제3항 및 다음 조’를 ‘제4항 및 제5항, 다음 조 및 제13조의3’으로 고치고, ‘에 있어서’의 다음으로 ‘, 동조 제4항 중 ‘정하는 것’으로 되어 있는 것은 ‘정하는 것(파견 중의 노동자에 관해서는 해당 정보 중 제1항의 후생노동성령에서 정하는 것에 관한 것을 제외한다.)’를 추가한다. 동조 제2항 중 ‘제13조 제1항 및’을 ‘제13조 제1항 및 제4항 및’으로, ‘제3항 및 다음 조’를 ‘제4항 및 제5항, 그리고 다음 조 및 제13조의3’으로 고친다. ‘에 있어서’의 다음에, ‘, 동조 제4항 중 ‘정하는 것’이라고 되어 있는 것은 ‘정하는 것(파견중의 노동자에 관해서는 해당 정보 중 제1항의 후생노동성령에서 정하는 것에 관한 것에 한정한다.)’를 추가한다. 동조 제3항 중 ‘, 제66조의4’의 다음에 ‘, 제66조의8의3’을, ‘한한다.’라고 하는 다음으로, ‘동법 제66조의8의3 중 ‘제66조의8 제1항’이라고 되어 있는 것은 ‘파견원의 사업(노동자파견법 제44조 제3항에 규정하는 파견원의 사업을 말한다.)의 사업주가 제66조의8 제1항’으로’라고 하는 것을 추가한다. 동조 제15항 중, ‘제103조 제1항’의 다음에 ‘, 제104조 제1항, 제2항 및 제4항’을 추가한다. ‘동법 제115조 제1항’을 ‘동법 제104조 제1항 중 ‘이 법률 또는 이에 근거하는 명령 규정’이라고 되어 있는 것은 ‘이 법률 혹은 이에 근거하는 명령 규정(노동자파견법 제45조의 규정에 의해 적용되는 경우를 포함한다.) 또는 동조 제10항 혹은 제11항의 규정 혹은 이러한 규정에 따른

명령 규정'으로, 동법 제115조 제1항'으로 고친다.

제46조 제12항 중 '제43조의2 제2항 및'을 '제35조의3 제1항, 제2항, 제4항, 제43조의2 제2항 및'으로 고치고, '이라고 한다.'의 다음에 ', 동법 제35조의3 제1항, 제2항 및 제4항 중 '사업자'라고 되어 있는 것은 '사업자 등'으로, 동조 제1항 중 '이 법률 또는 이에 근거하는 명령 규정'이라고 되어 있는 것은 '이 법률 혹은 이에 근거하는 명령의 규정(노동자 파견법 제46조의 규정에 따라 적용되는 경우를 포함한다.) 또는 동조 제7항부터 제9항까지의 규정 혹은 이러한 규정에 근거하는 명령 규정'이라는 것을 추가한다.

제5장을 제6장으로 한다.

제47조의5 중 '전장 제1절'을 '제3장 제1절'로 고치고, 동조를 제47조의11로 한다.

제47조의4를 제47조의10으로 한다.

제48조 제1항 중 '전장 제4절'을 '제3장 제4절'로 고친다.

제49조의2 제1항 중 '제24조의2'의 다음에 ', 제26조 제7항 혹은 제10항, 제40조 제2항 혹은 제3항'을 추가한다.

제4장을 제5장으로 하고, 제3장의 다음에 다음의 1장을 추가한다.

제 4 장 분쟁의 해결

제 1 절 분쟁의 해결의 원조 등

제47조의4(불만의 자주적 해결) ① 파견원사업주는 제30조의3, 제30조의4 및 제31조의2 제2항 내지 제5항에서 정하는 사항에 관하여, 파견노동자로부터 불만의 신청을 있을 때 또는 파견노동자가 파견처에 대해 신청한 불만의 내용이 해당 파견처로부터 통지된 때에는 자주적인 해결을 위해 노력하여야 한다.

② 파견처는 제40조 제2항 및 제3항에서 정하는 사항에 관하여, 파견노동자로부터 불

만의 신청을 받은 때에는 자주적인 해결을 위해 노력하여야 한다.

제47조의5(분쟁의 해결의 촉진에 관한 특례) 전조 제1항의 사항에 대한 파견노동자와 파견원사업주 사이의 분쟁 및 동조 제2항의 사항에 대한 파견노동자와 파견처 사이의 분쟁에 관해서는, 개별 노동 관계 분쟁의 해결의 촉진에 관한 법률(2001년 법률 제112호) 제4조, 제5조 및 제12조 내지 제19조의 규정은 적용하지 않으며, 다음 조 내지 제47조의9에서 정하는 바에 따른다.

제47조의6(분쟁의 해결의 원조) ① 도도부현 노동국장은 전조에서 규정하는 분쟁에 관하여, 해당 분쟁의 당사자 쌍방 또는 일방으로부터 그 해결에 대해 원조를 요구받은 경우에는, 해당 분쟁의 당사자에 대해 필요한 조언, 지도 또는 권고를 할 수 있다.

② 파견원사업주 및 파견처는, 파견노동자가 전항의 원조를 요구한 것을 이유로 해당 파견노동자에 대해 불리한 취급을 해서는 안 된다.

제 2 절 조정

제47조의7(조정위임) ① 도도부현 노동국장은 제47조의5에서 규정하는 분쟁에 대하여, 해당 분쟁의 당사자 쌍방 또는 일방으로부터 조정의 신청이 있을 경우에 해당 분쟁의 해결을 위해 필요하다고 판단한 때에는 개별 노동관계 분쟁의 해결의 촉진에 관한 법률 제6조 제1항의 분쟁조정위원회에 조정을 행하도록 한다.

② 전조 제2항의 규정은 파견노동자가 전항의 신청을 한 경우에 대하여 준용한다.

제47조의8(조정) 고용분야에 있어서의 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률 제19조, 제20조 제1항 및 제21조 내지 제26조까지의 규정은 전조 제1항의 조정 절차에 대하여 준용한다. 이 경우에 동법 제19조 제1항 중 ‘전조 제1항’이라고 되어 있는 것은 ‘노동자 파견 사업의 적정한 운영의 확보 및 파견노동자의 보호 등에 관한 법률 제47조의7 제1항’으로, 동법 제20조 제1항 중 ‘관계 당사자’라고 되어 있는 것은 ‘관계 당사자 또는 관계 당사자와 동일한 사업소에 고용되는 노동자, 그 밖의 참고인’으로,

동법 제25조 제1항 중, ‘제18조 제1항’이라고 되어 있는 것은 ‘노동자파견사업의 적절한 운영의 확보 및 파견노동자의 보호 등에 관한 법률 제47조의7 제1항’으로 대체하는 것으로 한다.

제47조의9(후생노동성령에의 위임) 이 절에서 정하는 것 이외의 조정 절차에 관해 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.

제6조(노동시간 등의 설정개선에 관한 특별조치법의 일부 개정) 노동시간 등의 설정 개선에 관한 특별조치법(1992년 법률 제90호)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

목차 중 ‘제7조’를 ‘-제7조의2’로 고친다.

제1조의2 제2항 중 ‘시기’의 다음에, ‘, 심야업무의 횟수, 종업부터 시업까지의 시간’을 추가한다.

제2조 제1항 중 ‘시각의 설정’의 다음에 ‘, 건강 및 복지를 확보하기 위해 필요한 종업에서 시업까지의 시간의 설정’을 추가한다.

제7조의 표제 중 ‘특례 등’을 “특례”로 고치고, 동조 제1항 중 ‘노동기준법 제32조의2 제1항, 제32조의3’을 ‘노동기준법 제32조의2 제1항, 제32조의3 제1항(동조 제2항 및 제3항의 규정에 의해 대체하는 경우를 포함한다. 이하 이 조에 있어서 동일.)’으로, ‘, 제36조 제1항’을, ‘, 제36조 제1항, 제2항 및 제5항’으로, ‘동법 제32조의 2 제1항, 제32조의3’을 ‘동법 제32조의2 제1항, 제32조의3 제1항’으로, ‘이 항’을 ‘이 조’로 고친다. ‘사용자를 말한다’의 다음에 ‘. 다음 조에 있어서 동일’이라는 문구를 추가하고, ‘제7조 제1항’을 ‘제7조’로, ‘및 제36조 제3항’을 ‘및 제36조 제8항’으로, ‘다음 항,’을 ‘다음 항, 다음 조 제4항,’으로 고친다. ‘제36조 제3항 및 제4항’을 ‘제36조 제8항 및 제9항’으로, ‘동법 제36조 제3항’을 ‘동법 제36조 제8항’으로, ‘및 제36조 제2항 내지 제4항까지’를 ‘및 제36조 제3항, 제4항 및 제6항 내지 제11항까지’로 고치고, 동조 제2항을 삭제하고, 제3장 중 동조의 다음에 다음의 1조를 추가한다.

제7조의2(노동시간 등 설정 개선 기업 위원회의 결의에 관한 노동기준법의 적용 특례)

사업주는 사업장마다 해당 사업장에서의 노동 시간 등의 설정 개선에 관한 사항에 관하여 노동자의 과반수로 조직하는 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 노동자의 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정에 의해, 제6조에 규정하는 위원회 중 사업장 전부를 통하여 하나의 위원회에게 다음에 열거하는 요건에 적합한 것(이하 이 조에 있어서 ‘노동시간 등 설정 개선 기업 위원회’라고 한다.)에 대한 조정심의를 하게 할 수 있다. 만약 사업주에게 의견을 진술케 하는 것을 정한 경우로, 노동시간 등 설정 개선 기업 위원회에서 그 위원의 5분의 4 이상의 다수결에 의해 노동기준법 제37조 제3항, 제39조 제4항 및 제6항에 규정하는 사항에 대한 결의가 이루어진 때에는, 해당 협정에 대한 사업장의 사용자에게는 동법 제37조 제3항 중 ‘협정’이라고 되어 있는 것은, ‘협정(노동시간 등의 설정의 개선에 관한 특별조치법 제7조의2에서 규정하는 노동시간 등 설정 개선 기업 위원회의 결의를 포함한다. 제39조 제4항, 제6항 및 제106조 제1항에 있어서 동일.)’으로 하고, 동항, 동법 제39조 제4항, 제6항 및 제106조 제1항의 규정을 적용한다.

1. 사업장 전부를 통한 하나의 위원회 위원의 반수에 대하여는 해당 사업주가 고용하는 노동자의 과반수로 조직하는 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 해당 노동자의 과반수로 조직하는 노동조합이 없는 경우에는 해당 노동자의 과반수를 대표하는 자의 추천에 의하여 지명될 것.
2. 사업장 전부를 통한 하나의 위원회의 의사에 대해서는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 그 의사록이 작성되고 또한 보존되어 있을 것.
3. 전2호에 열거하는 것 이외의 후생노동성령에서 정하는 요건

제7조(단시간 노동자의 고용관리의 개선 등에 관한 법률의 일부 개정) 단시간 노동자의 고용관리의 개선 등에 관한 법률(1993년 법률 제76호)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제명을 다음과 같이 고친다.

단시간 노동자 및 유기고용노동자의 고용관리의 개선 등에 관한 법률

목차 중 ‘단시간 노동자 대책 기본 방침’을 ‘단시간·유기고용노동자 대책 기본 방침’으로, ‘단시간 노동자의’를 ‘단시간·유기고용노동자의’로 ‘해결의 원조’를 ‘해결의 원조 등’으로 고친다.

제1조 중 ‘단시간 노동자’를 ‘단시간·유기고용노동자’로, ‘감안하여’를 ‘감안하여를 뜻하는 한자 표기’로 고친다.

제2조 중 ‘사업소’를 ‘사업주’로 고치고, 동조에 다음의 2항을 추가한다.

② 이 법률에 있어서 ‘유기고용노동자’라 함은 사업주와 기간을 정하여 노동계약을 체결하고 있는 노동자를 말한다.

③ 이 법률에 있어서 ‘단시간·유기고용노동자’라고 함은 단시간 노동자 및 유기고용노동자를 말한다.

제2조의 다음에 다음의 1조를 추가한다.

제2조의2(기본적 이념) 단시간·유기고용노동자 및 단시간·유기고용노동자가 되려는 자는, 생활과의 조화를 유지하면서 그 의욕 및 능력에 따라 취업할 수 있는 기회가 보장되고, 충실한 직업생활이 될 수 있도록 배려되어야 한다.

제3조 및 제4조 중 ‘단시간 노동자’를 ‘단시간·유기고용노동자’로 고친다.

제2장의 장명을 다음과 같이 고친다.

제2장 단시간·유기고용노동자 대책 기본 방침

제5조 제1항 중 ‘단시간 노동자의’를 ‘단시간·유기고용노동자의’로, ‘단시간 노동자 대책 기본 방침’을 ‘단시간·유기고용노동자 대책 기본 방침’으로 고치고, 동조 제2항 중 ‘단시간 노동자 대책 기본 방침’을 ‘단시간·유기고용노동자 대책 기본 방침’으로, ‘단시간 노

동자의’를 ‘단시간·유기고용노동자의’로 고치고, 동조 제3항 중 ‘단시간 노동자 대책 기본 방침은 단시간 노동자’로 표기한 부분은 ‘단시간·유기고용노동자 대책 기본 방침은 단시간·유기고용노동자’로 고치고, 동조 제4항부터 제6항까지의 규정 중 ‘단시간 노동자 대책 기본 방침’을 ‘단시간·유기고용노동자 대책 기본 방침’으로 고친다.

제3장의 장명 및 제6조 제1항 중 ‘단시간 노동자’를 ‘단시간·유기고용노동자’로 고친다.

제7조에 다음의 1항을 추가한다.

② 전항의 규정은 사업주가 유기고용노동자에 관한 사항에 관하여 취업규칙을 작성하거나 또는 변경하려는 경우에 대해 준용한다. 이 경우에 ‘단시간 노동자’라고 되어 있는 것은, ‘유기고용노동자’로 대체하는 것으로 한다.

제8조의 표제를 ‘(불합리한 대우의 금지)’로 고치고, 동조 중 ‘사업주가’를 ‘사업주는’으로, ‘단시간 노동자의 대우를 해당 사업소에 고용되는 통상의 노동자의 대우와 비교하여 차이가 있는 경우에는, 해당 대우의 차이는, 해당 단시간 노동자’로 표기되어 있는 부분을 ‘단시간·유기고용노동자의 기본급, 상여, 그 밖의 각각의 대우에 대하여는 해당 대우에 대응하는 통상의 노동자의 대우와의 사이에 해당 단시간·유기고용노동자’로 고치고, ‘사정’의 다음에 ‘의 중, 해당 대우의 성질 및 해당 대우를 행하는 목적에 비추어 적절한 것으로 인정되는 것’을 추가하고, ‘것이어서는’ 을 ‘차이를 만들어서는’으로 고친다.

제9조의 표제 중 ‘통상의 노동자로 볼 수 있는 단시간 노동자’를 ‘통상의 노동자로 보아야 하는 단시간·유기고용노동자’로 고치고, 동조 중 ‘해당 사업소에 고용되는’을 삭제한다. ‘단시간 노동자’를 ‘단시간·유기고용노동자’로, ‘직무내용이 동일한 단시간 노동자’를 ‘직무내용이 동일한 단시간·유기고용노동자’로, ‘변경될 것으로’를 ‘변경될 것이’로 ‘통상의 노동자로 보아야 하는 단시간 노동자’를 ‘통상의 노동자로 보아야 하는 단시간·유기고용노동자’로, ‘ 단시간 노동자’를 ‘ 단시간·유기고용노동자’로, ‘임금의 결정, 교육훈련의 실시, 복리후생시설의 이용, 그 밖의 대우’를 ‘기본급, 상여, 그 밖의 각 대우의 ’로 고친다.

제10조 중 ‘단시간 노동자(통상의 노동자로 보아야 하는 단시간 노동자)’를 ‘단시간·유기고용노동자(통상의 노동자로 보아야 하는 단시간·유기고용노동자)’로, ‘경험 등’을 ‘경험 그 밖의 취업 실태에 관한 사항’으로 고치고, ‘; 퇴직수당’을 삭제한다.

제11조 제1항 중 ‘직무내용이 동일한 단시간 노동자’를 ‘직무내용이 동일한 단시간·유기고용노동자’로, ‘통상의 노동자로 보아야 하는 단시간 노동자’를 ‘통상의 노동자로 보아야 하는 단시간·유기고용노동자’로 고치고, 동조 제2항 중 ‘단시간 노동자’를 ‘단시간·유기고용노동자’로, ‘경험 등’을 ‘경험, 그 밖의 취업의 실태에 관한 사항’으로 고친다.

제12조 중 ‘단시간 노동자’를 ‘단시간·유기고용노동자’로, ‘부여하도록 배려하지 않으면’을 ‘부여하지 않으면’으로 고친다.

제13조 중 ‘단시간 노동자’를 ‘단시간·유기고용노동자’로 고친다.

제14조 제1항 중 ‘단시간 노동자’를 ‘단시간·유기고용노동자’로, ‘제9조’를 ‘제8조’로 고치고, 동조 제2항 중 ‘단시간 노동자’를 ‘단시간·유기고용노동자’로, ‘제6조, 제7조 및 제9조’를 ‘해당 단시간·유기고용노동자와 통상의 노동자 사이의 대우 상 차이의 내용, 이유 및 제6조’로 고치고, 동조에 다음의 1항을 추가한다.

③ 사업주는 단시간·유기고용노동자가 전항의 요구를 한 것을 이유로 해당 단시간·유기고용노동자에 대하여 해고, 그 밖에 불리한 취급을 해서는 안 된다.

제15조 제1항 중 ‘것 이외에,’를 ‘조치, 그 밖의’로 고치고, 동조 제2항 중 ‘변경에 대해’의 다음에 ‘; 각각’을 추가한다.

제16조 중 ‘단시간 노동자’를 ‘단시간·유기고용노동자’로 고친다.

제17조의 표제를 ‘(단시간·유기고용관리자)’로 고치고, 동조 중 ‘단시간 노동자’를 ‘단시간·유기고용노동자’로, ‘단시간고용관리자’를 ‘단시간·유기고용관리자’로 고친다.

제18조 제1항 및 제19조 내지 제21조까지의 규정 중 ‘단시간 노동자’를 ‘단시간·유기 고용노동자’로 고친다.

제4장 제1절의 절명 중 ‘원조’를 ‘원조 등’으로 고친다.

제22조 중 ‘제6조 제1항’의 다음에 ‘, 제8조’를 추가하고, ‘단시간 노동자’를 ‘단시간·유기 고용노동자’로 고친다.

제23조, 제24조 제2항 및 제25조 제2항 중 ‘단시간 노동자’를 ‘단시간·유기 고용노동자’로 고친다.

제26조 중 ‘단시간 노동자의 고용관리의 개선 등에 관한 법률’을 ‘단시간 노동자 및 유기 고용노동자의 고용관리의 개선 등에 관한 법률’로 고친다.

제28조 중 ‘단시간 노동자’를 ‘단시간·유기 고용노동자’로 고친다.

제8조(노동계약법의 일부 개정) 노동계약법(2007년 법률 제128호)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

목차 중 ‘제20조’를 ‘제19조’로, ‘제21조·제22조’를 ‘제20조·제21조’로 고친다.

제20조를 삭제하고, 제5장 중 제21조를 제20조로 하고, 제22조를 제21조로 한다.

부 칙

제 1 조(시행기일) 이 법률은 2019년 4월 1일부터 시행한다. 단 다음의 각호에 열거하는 규정은 해당 각호에 정하는 날부터 시행한다.

1. 제3조의 규정 및 부칙 제7조 제2항, 제8조 제2항, 제14조 및 제15조의 규정, 부칙 제18조 중 사회보험노무사법(1968년 법률 제89호) 별표 제1 제18호의 개정 규정,

부칙 제19조 중고연령자 등의 고용의 안정 등에 관한 법률(1971년 법률 제68호) 제28조 및 제38조 제3항의 개정 규정, 부칙 제20조 중 건설노동자의 고용의 개선 등에 관한 법률 (1976년 법률 제33호) 제30조 제2항의 개정 규정, 부칙 제27조의 규정, 부칙 제28조 중 후생노동성설치법(1999년 법률 제97호) 제4조 제1항 제52호의 개정 규정 및 동법 제9조 제1항 제4호의 개정 규정(‘(1998년 법률 제46호)’의 다음으로 ‘, 노동시책의 종합적인 추진 및 노동자의 고용의 안정 및 직업생활의 충실 등에 관한 법률’을 추가하는 부분에 한정한다.) 및 부칙 제30조의 규정 : 공포일

2. 제5조의 규정(노동자파견법 제44조부터 제46조까지의 개정 규정을 제외한다.) 및 제7조 및 제8조의 규정 및 부칙 제6조, 제7조 제1항, 제8조 제1항, 제9조, 제11조, 제13조 및 제17조의 규정, 부칙 제18조(전호에 열거하는 규정을 제외한다.)의 규정, 부칙 제19조(전호에 열거하는 규정을 제외한다.)의 규정, 부칙 제20조(전호에 열거하는 규정을 제외한다.)의 규정, 부칙 제21조, 제23조 및 제26조의 규정 및 부칙 제28조(전호에 열거하는 규정을 제외한다.)의 규정 : 2020년 4월 1일
3. 제1조 중 노동기준법 제138조의 개정 규정 : 2023년 4월 1일

제2조(시간외 및 휴일의 노동에 관한 협정에 관한 경과조치) 제1조의 규정에 의한 개정 후의 노동기준법(이하, ‘신노기법’이라고 한다.) 제36조의 규정(신노기법 제139조 제2항, 제140조 제2항, 제141조 제4항 및 제142조의 규정에 의해 대체하는 경우를 포함한다.)은 2019년 4월 1일 이후의 기간을 정하고 있는 협정에만 적용하고, 동년 3월 31일을 포함하는 기간을 정하고 있는 협정에 대하여는, 해당 협정에서 정하는 기간의 첫날로부터 기산하여 1년을 경과하는 날까지의 기간 동안에는, 여전히 종전의 예에 따른다.

제3조(중소사업주에 관한 경과조치) ① 중소기업주(그 자본금의 금액 또는 출자의 총액이 3억 엔(소매업 또는 서비스업을 주된 사업으로 하는 사업주에 대해서는 5000만 엔, 도매업을 주된 사업으로 하는 사업주에 대해서는 1억 엔) 이하인 사업주 및 그 상시 사용하는 노동자의 수가 300명(소매업을 주된 사업으로 하는 사업주에 대해서는 50명,

도매업 또는 서비스업을 주된 사업으로 하는 사업주에 대해서는 100명) 이하인 사업주를 말한다. 제4항 및 부칙 제11조에 있어서 동일.)의 사업에 관한 협정(신노기법 제139조 제2항에 규정하는 사업, 제140조 제2항에 규정하는 업무, 제141조 제4항에 규정하는 자 및 제142조에 규정하는 사업에 관한 것은 제외한다.)에 대한 전조 규정의 적용에 대해서는 ‘2020년 4월 1일’이라고 되어 있는 것은, ‘2021년 4월 1일’로 한다.

② 전항의 규정에 의하여 바뀐 전조의 규정을 근거로 여전히 종전의 예에 따르는 것으로 협정을 한 사용자 및 노동조합 또는 노동자의 과반수를 대표하는 자는 해당 협정 시 신노기법 제36조 제1항 내지 제5항까지의 규정에 의해 해당 협정에서 정하는 노동시간을 연장하거나 또는 휴일노동이 가능한 시간수를 감안하여 협정을 하도록 노력하여야 한다.

③ 정부는 전항에 규정하는 자에 대하여 동항의 협정에 관한 필요한 정보의 제공, 조언, 그 밖의 지원을 하는 것으로 한다.

④ 행정관청은 당분간 중소기업주에 대해 신노기법 제36조 제9항의 조언 및 지도를 하는데 있어서, 중소기업에서의 노동시간의 동향, 인재확보의 상황, 거래의 실태, 그 밖의 사정을 바탕으로 행하여야 한다.

제 4 조(연차유급휴가에 관한 경과조치) 이 법률의 시행 시 4월 1일 이외의 날이 기준일(노동기준법 제39조 제2항에 의거하여 계속 근무한 기간을 6개월 경과일로부터 1년마다 구분한 각 기간(마지막 년이 1년 미만일 경우에는 해당 기간을 말한다. 이하 이 조에 있어서 동일.)의 첫날을 말한다. 다만 동법 제39조 제1항 내지 제3항까지의 규정에 근거한 유급휴가를 해당하는 각 기간의 첫날보다 전의 날부터 부여하기로 한 경우에는 그 날을 말한다. 이하 이 조에 있어서 동일.)인 노동자에 관한 유급휴가에 관해서는, 이 법률 시행일 후의 최초 기준일의 전날까지의 기간 동안은 신노기법 제39조 제7항의 규정이 아닌 종전의 예에 따른다.

제 5 조(면접 지도에 관한 경과조치) 사업자는 부칙 제2조(부칙 제3조 제1항의 규정에 의하여 대체하는 경우를 포함한다.) 규정에 의하여 여전히 종전의 예에 따르는 것으로 하는 협정을 적용하고 있는 노동자에 대해서는, 제4조의 규정에 의한 개정 후의 노동안 전위생법(이하 이 조에 있어서 ‘신안형법’이라고 한다.) 제66조의8의2 제1항의 규정에도 불구하고, 동항의 규정에 의한 면접 지도를 할 것을 요하지 않는다. 이 경우 해당 노동자에 대한 신안형법 제66조의8 제1항 규정의 적용에 대해서는 노동자(다음 조 제1항에 규정하는 자 및 이라고 되어 있는 것은, ‘노동자’)로 한다.

제 6 조(노동자파견사업의 허가의 취소 등에 관한 경과조치) 부칙 제1조 제2호의 시행 시, 실제로는 제5조의 규정에 근거한 개정 전의 노동자파견법 규정에 의하여 허가를 받은 자에 대한 허가의 취소 또는 사업정지 명령에 관해서는, 즉 동호에 열거하는 규정의 시행 전에 발생한 사유에 대해서는, 여전히 종전의 예에 따른다.

제 7 조(파견원사업주에 대한 정보제공에 관한 경과조치) 부칙 제1조 제2호의 시행 전에 노동자파견계약(노동자파견법 제26조 제1항에 규정하는 노동자파견계약을 말한다. 이하 이 항에 있어서 동일.)을 체결한 파견처(노동자파견법 제2조 제4호에 규정하는 파견처를 말한다. 다음 항 및 다음 조 제1항에 있어서 동일.)로서 부칙 제1조 제2호의 시행 후에 해당 노동자파견계약에 근거하여 노동자 파견(노동자파견법 제2조 제1호에 규정하는 노동자 파견을 말한다. 이하 이 항 및 다음 조에 있어서 동일.)을 받는 자는, 부칙 제1조 제2호 규정의 시행일(다음 항 및 다음 조에 있어서 ‘제2호 시행일’이라고 한다.)에 해당 노동자 파견을 하는 파견원사업주(노동자파견법 제2조 제4호에 규정하는 파견원사업주를 말한다. 다음 조에 있어서 동일.)에 대하여 후생노동성령에서 정하는 바에 따라, 해당 노동자 파견에 관한 파견노동자(노동자파견법 제2조 제2호에 규정하는 파견노동자를 말한다. 다음 조 제1항에 있어서 동일.)가 종사하는 사업마다 비교 대상노동자(제5조의 규정에 의한 개정 후의 노동자 파견법(이하 이 항, 다음 조 제1항 및 부칙 제9조에 있어서 ‘신노동자파견법’이라고 한다.) 제26조 제8항에 규정하는 비교 대상노동자를 말한다.)의 임금, 그 밖의 대우에 관한 정보, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는

정보를 제공하여야 한다. 이 경우 신노동자파견법 제26조 제10항 중 ‘제7항’이라고 되어 있는 것은 ‘제7항 또는 노동 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률(2018년 법률 제222호) 부칙 제7조 제1항’으로, 노동자파견법 제28조 및 제31조 중 ‘또는 제4절의 규정에 의해 적용되는 법률’이라고 되어 있는 것은 ‘제4절의 규정에 의해 적용되는 법률 또는 노동 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률(부칙 제7조 제1항의 규정에 한한다.)’로, 신노동자파견법 제48조 제1항 중 ‘동일’로 되어 있는 것은 ‘동일 또는 노동 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률(부칙 제7조 제1항의 규정에 한정한다.)’로, 신노동자파견법 제49조의2 제1항 중 ‘제40조의9 제1항’으로 되어 있는 것은 ‘제40조의9 제1항 혹은 노동 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률 부칙 제7조 제1항’으로, 노동자파견법 제49조의3 제1항 중 ‘이 법률 또는 이것’이라고 되어 있는 것은 ‘이 법률 혹은 노동 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률(부칙 제7조 제1항의 규정에 한정한다.) 또는 이들’로, 노동자파견법 제50조 및 제51조 제1항 중 ‘이 법률’이라고 되어 있는 것은 ‘이 법률 또는 노동 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률(부칙 제7조 제1항의 규정에 한정한다.)’로 한다.

2. 전항의 파견처는 부칙 제1조 제2호 규정의 시행 전이라도 동항 규정의 예에 의하여 동항의 정보의 제공을 할 수 있다. 이 경우 동항의 규정의 예에 따라 이루어진 정보의 제공은 제2호 시행일에 동항 규정에 의하여 이루어진 것으로 간주한다.

제 8 조(파견처로의 통지에 관한 경과조치) ① 파견원사업주는 부칙 제1조 제2호의 시행 시 실제로 이루어진 노동자 파견에 대하여 제2호 시행일에 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 파견노동자가 협정 대상 파견노동자(신노동자파견법 제30조의5에 규정하는 협정 대상 파견노동자를 말한다.)인지의 여부를 해당 파견노동자의 파견처에 통지하여야 한다. 이 경우 노동자파견법 제6조 제1호 중 ‘이 법률’이라고 되어 있는 것은 ‘이 법률(노동 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률(2018년 법률 제222호) 부칙 제8조 제1항의 규정에 의해 대체하는 경우를 포함한다.)’로 고친다. 노동자파

견법 제14조 제1항 제2호 중 ‘제외한다.’로 되어 있는 것은 ‘제외한다, 노동 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률(부칙 제8조 제1항의 규정에 한한다.)’로 고친다. 신노동자파견법 제35조 제2항 중 ‘전항’이라고 되어 있는 것은 ‘전항 또는 노동 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률 부칙 제8조 제1항’으로, ‘동항 제2호’라고 되어 있는 것은 ‘전항 제2호’로, 노동자파견법 제36조 제1호 중 ‘다음 조’라고 되어 있는 것은 ‘다음 조 및 노동 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률 부칙 제8조 제1항’으로, 노동자파견법 제41조 제1호 다 중 ‘제35조’라고 되어 있는 것은 ‘제35조 또는 노동 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률 부칙 제8조 제1항’으로, 신노동자파견법 제48조 제1항 중 ‘동일’이라고 되어 있는 것은 ‘동일 또는 노동 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률(부칙 제8조 제1항의 규정에 한정한다.)’로, 노동자파견법 제49조 제1항 중 ‘제외한다.’라고 되어 있는 것은 ‘제외한다, 또는 노동 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률(부칙 제8조 제1항의 규정에 한정한다.)’로, 노동자파견법 제49조의3 제1항 중 ‘이 법률 또는 이것’이라고 되어 있는 것은 ‘이 법률 혹은 노동 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률(부칙 제8조 제1항의 규정에 한정한다.) 또는 이들’로, 노동자파견법 제50조 및 제51조 제1항 중 ‘이 법률’이라고 되어 있는 것은 ‘이 법률 또는 노동 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률(부칙 제8조 제1항의 규정에 한정한다.)’로, 노동자파견법 제61조 제4호 중 ‘제35조’로 되어 있는 것은 ‘제35조 또는 노동 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률 부칙 제8조 제1항’으로 한다.

② 파견원사업주는 전항의 노동자 파견에 대하여 부칙 제1조 제2호의 시행 전이라도 동항에서 규정하는 예에 따라 동항의 통지를 할 수 있다. 이 경우 동항에서 규정하는 예에 따라 이루어진 통지는 제2호 시행일에 이루어진 것으로 간주한다.

제 9 조(파견노동자에 관한 분쟁 해결의 촉진에 관한 특례의 경과조치) 부칙 제1조 제2호 시행 시 실제로 분쟁조정위원회(개별 노동관계분쟁해결의 촉진에 관한 법률(2001년 법률 제112호) 제6조 제1항의 분쟁조정위원회를 말한다. 부칙 제11조에 있어서 동일.)에

계속된 동법 제5조 제1항의 알선에 관련된 분쟁으로서, 신노동자파견법 제47조의 5에 규정하는 분쟁에 해당하는 것은 동조의 규정에도 불구하고, 종전의 예에 따른다.

제10조(위생위원회 등의 결의에 관한 경과조치) 제6조에 의한 개정 전의 노동시간 등의 설정의 개선에 관한 특별조치법(이하, 이 조에 있어서 ‘구 설정개선법’이라고 한다.) 제7조 제2항에 의해 노동 시간 등 설정 개선 위원회로 간주된 노동안전위생법 제18조 제1항에 의해 설치된 위생위원회(동법 제19조 제1항의 규정에 의해 설치된 안전위생위원회를 포함한다.)의 구 설정개선법 제7조 제1항에서 규정하는 결의에 대해서는, 2022년 3월 31일(2019년 3월 31일을 포함한 기간을 정하고 있는 것으로서, 그 기간이 2022년 3월 31일을 넘지 않는 것에 대해서는, 그 기간의 말일)까지의 기간 동안, 여전히 그 효력을 가진다.

제11조(단시간·유기 고용 노동법의 적용에 관한 경과조치) ① 중소기업주에 대해서는 2021년 3월 31일까지 제7조에 의해 개정된 단시간 노동자 및 유기고용노동자의 고용 관리의 개선 등에 관한 법률(이하 이 조에 있어서 ‘단시간·유기 고용 노동법’이라고 한다.) 제2조 제1항, 제3조, 제3장 제1절(제15조 및 제18조 제3항을 제외한다.) 및 제4장(제26조 및 제27조를 제외한다.)은 적용하지 않는다. 이 경우 제7조를 근거로 한 개정 전 단시간 노동자의 고용 관리의 개선 등에 관한 법률 제2조, 제3조, 제3장 제1절(제15조 및 제18조 제3항을 제외한다.) 및 제4장(제26조 및 제27조를 제외한다.)의 규정 및 제8조로 근거로 한 개정 전 노동계약법 제20조는 여전히 그 효력을 가진다.

② 부칙 제1조 제2호 시행 시, 실제로는 분쟁조정위원회에 계류 중인 개별 노동관계분쟁해결의 촉진에 관한 법률 제5조 제1항의 알선에 관련된 분쟁으로써, 단시간·유기 고용 노동법 제23조에서 규정하는 분쟁에 해당하는 것(중소사업주 이외의 사업주가 당사자인 것에 한정한다.)은 동조의 규정에도 불구하고 종전의 예에 따른다.

③ 2021년 4월 1일 전에 이루어진 신청에 관한 분쟁으로 동일하게 실제로 분쟁조정위원회에 계류 중인 개별 노동관계분쟁해결의 촉진에 관한 법률 제5조 제1항의 알선에 관한

것(단시간·유기 고용 노동법 제23조에 규정하는 분쟁에 해당하는 것으로서, 중소기업주가 당사자인 것에 한정한다.)에 대해서는 단시간·유기 고용 노동법 제23조의 규정에도 불구하고, 종전의 예에 따른다.

제12조(검토) ① 정부는 이 법률의 시행 후 5년을 경과한 때 신노기법 제36조의 규정에 대하여 그 시행의 상황, 노동시간의 동향, 그 밖의 사정을 감안하여 추가 검토하고, 필요시에는 그 결과에 따라 필요조치를 강구하는 것으로 한다.

② 정부는 신노기법 제139조에서 규정하는 사업 및 신노기법 제140조에서 규정하는 업무에 관한 신노기법 제36조의 특례의 폐지에 대하여 이 법률 시행 후의 노동시간의 동향, 그 밖의 사정을 감안하면서 계속하여 검토하는 것으로 한다.

③ 정부는 전2항에서 정하는 사항 이외에, 이 법률의 시행 후 5년을 목표로 이 법률에 근거하여 개정된 각각의 법률(이하 이 항에 있어서 '개정 후의 각 법률'이라고 한다.)에 대해 개정 후의 각 법률의 시행 상황 등을 감안하여 추가 검토하고, 필요시에는 그 결과에 따라 필요한 조치를 강구하는 것으로 한다.

제13조(건강보험법의 일부 개정) 건강보험법(1922년 법률 제70호)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조 제1항 제9호 중 단시간 노동자의 고용 관리의 개선 등에 관한 법률(1993년 법률 제76호) 제2조에 규정하는 '통상의 노동자(이하 이 호에서)'를 '통상의 노동자(해당 사업소에서 사용되는 통상의 노동자와 동종의 업무에 종사하는 해당 사업소에서 사용되는 자로서 후생노동성령에서 정하는 경우를 제외하고, 해당자와 동종의 업무에 종사하는 통상의 노동자. 이하 이 호에 있어서 단지)'로 고친다. '동조에서 규정하는 단시간 노동자(이하 이 호에서 '단시간 노동자'라고 한다)'를 '단시간 노동자(1주간의 소정 노동시간이 동일한 사업소에서 일하는 통상의 노동자의 1주간 소정 노동 시간에 비해 짧은 자를 말한다. 이하 이 호에 있어서 동일하다)'로 고친다.

제14조(직업안정법의 일부 개정) 직업안정법(1947년 법률 제141호)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제1조 중 ‘고용대책법’을 ‘노동시책의 종합적인 추진 및 노동자의 고용안정 및 직업생활의 충실 등에 관한 법률’로, ‘감안하여’를 ‘감안하여’의 의미를 나타내는 ‘한자표기’로 고친다.

제15조(생활보호법 등의 일부 개정) 다음에 열거하는 법률의 규정 중 ‘고용대책법’을 ‘노동시책의 종합적인 추진 및 노동자의 고용안정 및 직업생활의 충실 등에 관한 법률’로 개정한다.

1. 생활보호법(1950년 법률 제144호) 별표 제1의11의 항
2. 출입국관리 및 난민인정법(1951년 정령 제319호) 제19조의17
3. 군 관계 이직자 등 임시조치법(1958년 법률 제158호) 제10조의2 제5항 제4호 및 제10조의3
4. 장애인의 고용촉진 등에 관한 법률(1960년 법률 제123호) 제15조 제2항
5. 주민기본대장법(1967년 법률 제81호) 별표 제1의68의 항, 별표 제3의6의3의 항 및 별표 제5 제7호의3
6. 직업능력개발촉진법(1969년 법률 제64호) 제1조 및 제23조 제2항
7. 농촌지역의 산업도입 촉진 등에 관한 법률(1971년 법률 제112호) 제11조 제2항
8. 고용보험법(1974년 법률 제116호) 제10조의4 제2항 및 제62조 제1항 제2호
9. 어업경영의 개선 및 재건 정비에 관한 특별조치법(1976년 법률 제43호) 제14조(표제를 포함한다.)

10. 국제협정의 체결 등에 따른 어업 이직자에 관한 임시조치법(1977년 법률 제94호) 제4조 제4항 제4호, 제6조의2 제1항 및 제6조의3
11. 혼슈 시코쿠 연결교의 건설에 따른 일반 여객 정기 항로 사업 등에 관한 특별조치법(1981년 법률 제72호) 제19조
12. 오키나와 진흥 특별조치법(2002년 법률 제14호) 제80조
13. 행정절차에 있어서의 특정 개인을 식별하기 위한 번호의 이용 등에 관한 법률(2013년 법률 제27호) 별표 제1의51의 항 및 52의 항 및 별표 제2의26의 항, 71의 항 및 87의 항

제16조(지방공무원법의 일부 개정) 지방공무원법(1950년 법률 제261호)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제58조 제3항 중 ‘제39조 제6항’의 다음에 ‘부터 제8항까지, 제41조의2’를 추가한다.
‘및 제102조의 규정, 노동안전위생법’의 다음에 ‘제66조의8의4 및’ 을 추가한다.

제17조(후생연금보험법의 일부 개정) 후생연금보험법(1954년 법률 제115호)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제12조 제5호 중 단시간 노동자의 고용 관리의 개선 등에 관한 법률(1993년 법률 제76호) 제2조에 규정하는 ‘통상의 노동자(이하 이 호에서)’를 ‘통상의 노동자(해당 사업소의 통상 노동자와 동종의 업무에 종사하는 해당 사업소의 자에게 있어서는, 후생노동성령에서 정하는 경우를 제외하고, 해당자와 동종의 업무에 종사하는 통상의 노동자. 이하 이 호에서 단지)’로 고친다. ‘동조에 규정하는 단시간 노동자(이하 이 호에 있어서 ‘단시간 노동자’라고 한다)’를 ‘단시간 노동자(1주간의 소정 노동 시간이 동일 사업소에서의 통상 노동자 1주간의 소정 노동 시간에 비해 짧은 자를 말한다. 이하 이 호에 있어서 동일하다)’로 고친다.

제18조(사회보험노무사법의 일부 개정) 사회보험노무사법의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조 제1항 제1호의4 중 ‘제18조 제1항’의 다음에 ‘, 노동자 파견 사업의 적정한 운영 확보 및 파견노동자의 보호 등에 관한 법률(1985년 법률 제88호) 제47조의7 제1항’을 추가하고, ‘단시간 노동자의 고용 관리의 개선 등에 관한 법률’을 ‘단시간 노동자 및 유기고용노동자의 고용관리의 개선 등에 관한 법률’로 고친다.

별표 제1 제18호 중 ‘고용대책법’을 ‘노동시책의 종합적인 추진 및 노동자의 고용안정 및 직업생활의 충실 등에 관한 법률’로 고치고, 동표 제20호의11 중 ‘(1985년 법률 제88호)’를 삭제하고, 동표 제20호의16을 다음과 같이 고친다.

20의16 단시간 노동자 및 유기고용노동자의 고용관리의 개선 등에 관한 법률

제19조(고연령자 등의 고용안정 등에 관한 법률의 일부 개정) 고연령자 등의 고용 안정 등에 관한 법률의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제28조 중 ‘고용대책법’을 ‘노동시책의 종합적인 추진 및 노동자의 고용안정 및 직업생활의 충실 등에 관한 법률’로 고친다.

제38조 제3항 중 ‘고용대책법’을 ‘노동시책의 종합적인 추진 및 노동자의 고용안정 및 직업생활의 충실 등에 관한 법률’로, ‘제2장’을 ‘제3장’으로 고치고, 동조 제6항 중 ‘제37조 제1항 제8호’를 ‘제37조 제1항 제9호’로 고치고, 동항의 표 제30조의4의 항 중 ‘제30조의4’를 ‘제30조의7’로, ‘전 3조’를 ‘제30조 내지 전조까지’로, ‘전 2조’를 ‘제30조의2 내지 전조까지’로 고친다.

제20조(건설노동자의 고용개선 등에 관한 법률의 일부 개정) 건설노동자의 고용개선 등에 관한 법률의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제30조 제2항 중 ‘고용대책법’을 ‘노동시책의 종합적인 추진 및 노동자의 고용안정 및

직업생활의 충실 등에 관한 법률'로, '제2장'을 '제3장'으로 고친다.

제44조 중 '제47조의4'를 '제47조의10'으로 고치고, 동조의 표 제26조 제3항 내지 제6항까지, 제27조 내지 제29조의2까지, 제39조, 제41조 제1호 나, 제44조 제2항 및 제3항, 제45조 제6항 및 제49조 제2항의 항 중 '제6항까지'를 '제7항까지 및 제9항'으로 고치고, '제29조의2까지'의 다음에 ', 제30조의3 제2항'을 추가하고, 동표 제26조 제4항의 항의 다음에 다음과 같이 추가한다.

제26조 제7항	제1항	건설노동법 제43조
----------	-----	------------

제44조의 표 제30조 제1항 제4호의 항의 다음에 다음과 같이 추가한다.

제30조의5, 제35조 제1항 제2호, 제37조제1항 제1호 및 제42조 제1항 제1호	협정 대상 파견노동자	협정 대상 송출 노동자
--	-------------	--------------

제44조의 표 제30조의4의 항 중 '제30조의4'를 '제30조의7'로, '전 3조'를 '제30조 내지 전조까지'로, '전2조'를 '제30조의2부터 전조까지'로 고치고, 동표 제37조 제1항 제4호의 항 중 '제37조 제1항 제4호'를 '제37조 제1항 제5호'로 고치고, 동표 제37조 제1항 제8호의 항 중 '제37조 제1항 제8호'를 '제37조 제1항 제9호'로 고치고, 동표 제49조의3 제1항의 항, 제50조 및 제51조 제1항의 항 중 '전장 제4절'을 '제3장 제4절'로 고친다.

제21조(항만노동법의 일부 개정) 항만노동법(1988년 법률 제40호)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제23조의 표 제30조의4의 항 중 '제30조의4'를 '제30조의7'로, '전 3조'를 '제30조 내지 전조까지'로, '전 2조'를 '제30조의2 내지 전조까지'로 고치고, 동표 제37조 제1항 제4호의 항 중 '제37조 제1항 제4호'를 '제37조 제1항 제5호'로 고치고, 동표 제37조 제1항 제8호의 항 중 '제37조 제1항 제8호'를 '제37조 제1항 제9호'로 고치고, 동표 제48조 제1항의

항, 제49조의3 제1항의 항 및 제50조 및 제51조 제1항의 항 중 ‘전장 제4절’을 ‘전 3장 제4절’로 고친다.

제22조(육아휴업, 개호휴업 등 육아 또는 가족 개호를 하는 노동자의 복지에 관한 법률의 일부 개정) 육아휴업, 개호휴업 등 육아 또는 가족 개호를 하는 노동자의 복지에 관한 법률(1991년 법률 제76호)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제17조 제1항 중 ‘제36조 제1항 본문’을 ‘제36조 제1항’으로 고친다.

제23조 제2항 및 제60조 제2항 중 ‘제32조의3’을 ‘제32조의3 제1항’으로 고친다.

제61조 제21항 및 제23항 중 ‘제36조 제1항 본문’을 ‘제36조 제1항’으로 고친다.

제23조(폭력단원에 의한 부당한 행위의 방지 등에 관한 법률의 일부 개정)폭력단원에 의한 부당한 행위의 방지 등에 관한 법률 (1991년 법률 제77호)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

별지 제39호 중 ‘제5장’을 ‘제6장’으로 고친다.

제24조(지방공무원의 육아휴업 등에 관한 법률의 일부 개정) 지방공무원의 육아휴업 등에 관한 법률(1991년 법률 제110호)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제20조 제1항 중 ‘및 제39조 제8항’을 ‘및 제39조 제10항’으로, ‘제2조 제1항’으로, ‘동법 제39조 제8항’을 ‘(1991년 법률 제110호) 제2조 제1항’으로, ‘동조 제2호’라고 되어 있는 것은 ‘육아휴업, 개호휴업 등 육아 또는 가족 개호를 하는 노동자의 복지에 관한 법률(1991년 법률 76호) 제2조 제2호’로, 동법 제39조 제10항’으로, ‘라고 하는’을 ‘로, ‘동조 제2호’라고 되어 있는 것은 ‘육아휴업, 개호휴업 등 육아 또는 가족개호를 하는 노동자의 복지에 관한 법률 제2조 제2호’라고 한다’로 고친다.

제25조(독립행정법인 통칙법의 일부 개정) 독립행정법인 통칙법(1999년 법률 제103호)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제59조 제5항 중 ‘제39조 제8항’을 ‘제39조 제10항’으로 고친다.

제26조(공적연금제도의 재정기반 및 최저보장기능의 강화 등을 위한 국민연금법 등의 일부를 개정하는 법률의 일부 개정) 공적연금제도의 재정기반 및 최저보장기능의 강화 등을 위한 국민연금법 등의 일부를 개정하는 법률(2012년 법률 제62호)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

부칙 제16조 중 ‘제3조의 규정에 의한 개정 후의’를 삭제한다.

부칙 제17조 제1항 중 ‘제3조의 규정에 의한 개정 후의’를 삭제하고, 동항 제1호 중 ‘단시간 노동자의 고용관리의 개선 등에 관한 법률(1993년 법률 제76호) 제2조’를 ‘후생연금보험법 제12조 제5호’로 고치고 ‘및 부칙 제46조 제1항’을 삭제하고, ‘동법 제2조’를 ‘동조 제5호’로, ‘동호 및 동항’을 ‘다음 호’로 고치고, 동조 제12항 중 ‘제3조의 규정에 의한 개정 후의’를 삭제한다.

부칙 제17조의2 중 ‘동법 제3조의 규정에 의한 개정 후의’를 삭제한다.

부칙 제45조 중 ‘제25조의 규정에 의한 개정 후의’를 삭제한다.

부칙 제46조 제1항 중 ‘제25조의 규정에 의한 개정 후의’를 삭제하고, ‘동법 제3조 제1항’을 ‘동항’으로 고치고, 동항 제1호 중 ‘통상의 노동자’의 다음에 ‘(건강보험법 제3조 제1항 제9호에서 규정하는 통상의 노동자를 말한다. 다음 호에 있어서 동일하다.)’을, ‘단시간 노동자’의 다음에 ‘(동항 제9호에 규정하는 단시간 노동자를 말한다. 다음 호에 있어서 동일하다.)’을 추가한다.

제27조(외국인 기능실습의 적정한 실시 및 기능실습생의 보호에 관한 법률의 일부 개정) 외국인의 기능실습의 적정한 실시 및 기능실습생의 보호에 관한 법률(2016년 법률

제89호)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제27조 제2항 중 ‘고용대책법’을 ‘노동시책의 종합적인 추진 및 노동자의 고용의 안정 및 직업생활의 충실 등에 관한 법률’로, ‘제2장’을 ‘제3장’으로 고친다.

제28조(후생노동성설치법의 일부 개정) 후생노동성설치법의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조 제1항 제52호를 다음과 같이 고친다.

52 노동시책의 종합적인 추진 및 노동자의 고용의 안정 및 직업생활의 충실 등에 관한 법률(1966년 법률 132호) 제10조 제1항에 규정하는 기본 방침의 책정 및 추진에 관한 것.

제4조 제1항 제69호 중 ‘단시간 노동자’의 다음에 ‘및 유기고용노동자’를 추가한다.

제9조 제1항 제4호 중 ‘(1998년 법률 제46호)’의 다음에 ‘, 노동시책의 종합적인 추진 및 노동자의 고용안정 및 직업생활의 충실 등에 관한 법률’을 추가하고, ‘단시간 노동자의 고용관리의 개선 등에 관한 법률’을 ‘단시간 노동자 및 유기고용노동자의 고용관리의 개선 등에 관한 법률’로 고친다.

제29조(벌칙에 관한 경과조치) 이 법률(부칙 제1조 제3호에 있어서는, 해당 규정)의 시행 전에 한 행위 및 이 부칙의 규정에 의해 여전히 종전의 예에 의한 것으로 여겨지는 경우 그리고 이 부칙의 규정에 의해 여전히 그 효력을 가지는 것으로 여겨지는 경우 이 법률의 시행 후에 한 행위에 대한 벌칙의 적용은 종전의 예에 따른다.

제30조(정령에의 위임) 이 부칙에 규정하는 것 이외에 이 법률의 시행에 수반하여 필요한 경과조치(벌칙에 관한 경과조치를 포함한다.)는 정령으로 정한다.

이 유

노동자가 각각의 사정에 따라서 다양한 노동방법을 선택할 수 있는 사회를 실현하는

노동개혁을 추진하기 위해, 시간외의 노동한도 시간의 설정, 고도의 전문적 지식 등을 요하는 업무에 종사하고 또한 일정 금액 이상의 연 수입을 가지는 노동자에게 적용되는 노동시간제도의 창설, 단시간·유기고용노동자 및 파견노동자와 통상의 노동자 사이의 불합리한 처우 금지, 국가에 의한 노동정책의 종합적인 추진에 관한 기본적인 방침의 책정 등 조치를 강구할 필요가 있다. 이것이 이 법률안을 제출하는 이유이다.

[부록 6-5] 청소년의 고용 촉진 등에 관한 법률

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법률은 청소년에 대해 적성 및 기능 및 지식의 정도에 맞는 직업(이하, ‘적직’이라고 한다.)의 선택 및 직업능력의 개발 및 향상에 관한 조치 등을 종합적으로 강구함으로써 고용의 촉진 등을 도모하는 것을 통해 청소년이 그 보유하는 능력을 유효하게 발휘할 수 있도록 하고 그렇게 함으로써 복지의 증진을 도모하고 경제 및 사회의 발전에 기여하는 것을 목적으로 한다.

제2조(기본적 이념) 모든 청소년은 장래의 경제 및 사회를 담당하는 자라는 것을 감안하여 청소년이 그 의욕 및 능력에 따라 충실한 직업생활을 영위하는 동시에 유위한 직업인으로서 건전하게 성육하도록 배려되는 것으로 한다.

제3조 청소년인 노동자는 장래의 경제 및 사회를 담당하는 자로서의 자각을 가지고 스스로 자진하여 유위한 직업인으로서 성육하도록 노력하여야 한다.

제4조(사업주 등의 책무) ① 사업주는 청소년에 대해 그 보유하는 능력을 정당하게 평가하기 위한 모집 및 채용의 방법의 개선, 직업의 선택에 이바지하는 정보의 제공 및 직업능력의 개발 및 향상에 관한 조치 등을 강구함으로써 고용기회의 확보 및 직장에서의 정착을 도모하고 청소년이 그 보유하는 능력을 유효하게 발휘할 수 있도록 노력하여야 한다.

② 특정 지방공공단체(직업안정법(1947년 법률 제141호) 제4조 제8항에 규정하는 특정 지방공공단체를 말한다. 이하 동일.) 및 직업소개사업자(동조 제9항에 규정하는 직업소개사업자를 말한다. 제14조에 있어서 동일.), 모집 수탁자(동법 제39조에 규정하는 모집 수탁자를 말한다. 제13조에 있어서 동일.), 노동자의 모집에 관한 정보를 제공하는 것으로 하는 자 및 청소년의 직업능력의 개발 및 향상의 지원을 업으로 하는 자(이하 ‘직업소개사업자 등’이라고 한다.)는 청소년의 고용기회의 확보 및 직장에서의 정착이 도

모되도록 상담에 응하고 필요한 조언 그 밖의 조치를 적절하게 행하도록 노력하여야 한다.

제 5 조(국가 및 지방공공단체의 책무) ① 국가는 청소년에 대해 적직의 선택을 가능케 하는 환경의 정비, 직업능력의 개발 및 향상, 그 밖에 복지의 증진을 도모하기 위해 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하도록 노력하여야 한다.

② 지방공공단체는 전항의 국가의 시책과 더불어 지역의 실정에 따라 적직의 선택을 가능케 하는 환경의 정비, 직업능력의 개발 및 향상, 그 밖에 청소년의 복지의 증진을 도모하기 위해 필요한 시책을 증진하도록 노력하여야 한다.

제 6 조(관계자 상호의 제휴 및 협력) 국가, 지방공공단체(특정 지방공공단체를 포함한다.), 사업주, 직업소개사업자 등, 교육기관, 그 밖의 관계자는 제2조 및 제3조의 기본적인념에 입각하여 청소년의 복지의 증진을 도모하기 위해 필요한 시책이 효과적으로 실시되도록 상호 제휴를 도모하면서 협력하도록 노력하여야 한다.

제 7 조(지침) 후생노동대신은 제4조 및 전조에 정하는 사항에 대한 필요한 조치에 관해 사업주, 특정 지방공공단체, 직업소개사업자 등, 그 밖의 관계자가 적절하게 대처하기 위해 필요한 지침을 정하고 이를 공표하는 것으로 한다.

제 2 장 청소년 고용대책 기본방침

제 8 조 ① 후생노동대신은 청소년의 복지의 증진을 도모하기 위해 적직의 선택 및 직업능력의 개발 및 향상에 관한 조치 등에 관한 시책의 기본이 되어야 할 방침(이하 이 조 및 제30조에 있어서 ‘청소년 고용대책 기본방침’이라고 한다.)을 정하는 것으로 한다.

② 청소년 고용대책 기본방침에서 정하는 사항은 다음과 같다.

1. 청소년의 직업생활의 동향에 관한 사항

2. 청소년에 대해 적직의 선택을 가능케 하는 환경의 정비 및 직업능력의 개발 및 향상을 도모하기 위해 강구하려고 하는 시책의 기본이 되어야 할 사항
 3. 전2호에 열거하는 것 이외에 청소년의 복지의 증진을 도모하기 위해 강구하려고 하는 시책의 기본이 되어야 할 사항
- ③ 청소년 고용대책 기본방침은 청소년의 노동조건, 의식 및 지역별, 산업별 및 기업 규모별의 취업상황 등을 고려해서 정하여야 한다.
 - ④ 후생노동대신은 청소년 고용대책 기본방침을 정하는데 있어서는, 사전에 노동정책 심의회의 의견을 청취하는 것 이외에 도도부현 지사의 의견을 구하는 것으로 한다.
 - ⑤ 후생노동대신은 청소년 고용대책 기본방침을 정한 때에는 지체없이 그 개요를 공표하는 것으로 한다.
 - ⑥ 전2항의 규정은 청소년 고용대책 기본방침의 변경에 대해 준용한다.

제3장 청소년의 적직의 선택에 관한 조치

제1절 공공직업안정소에 의한 직업지도 등

제9조(직업지도 등) 공공직업안정소는 청소년이 적직을 선택하는 것을 가능케 하기 위해 청소년, 그 밖에 관계자에 대해 고용정보, 직업에 관한 조사연구의 성과 등을 제공하고, 직업경험이 없는 것, 학교교육법(1947년 법률 제26호) 제1조에 규정하는 학교(이하, '학교'라고 한다.)를 퇴학한 것, 불안정한 취업을 계속하고 있는 것, 그 밖에 청소년의 상황에 따른 직업지도 및 직업소개를 하는 등 필요한 조치를 강구하는 것으로 한다.

제10조 공공직업안정소는 청소년이 직업에 적응하는 것을 용이하게 하기 위해 그 취직 후에 있어서도 청소년, 그 밖에 관계자에 대해 상담에 응하고 필요한 지도를 하는 것으로 한다.

제11조(구인의 불수리) 공공직업안정소는 구인자가 학교(소학교 및 유치원을 제외한다.), 그 밖에 후생노동성령에서 정하는 시설의 학생 또는 생도로서 졸업하는 것이 예상되는 자, 그 밖에 후생노동성령에서 정하는 자(제13조 및 제14조에서 ‘학교 졸업 예정자 등’이라고 한다.)인 것을 조건으로 한 구인(동조에 있어서 ‘학교 졸업 예정자 등 구인’이라고 한다.)의 신청을 한 경우에 있어서 그 구인자가 한 노동에 관한 법률의 규정으로서 정령에서 정하는 것의 위반에 관해 법률에 따른 처분, 공표, 그 밖의 조치가 강구된 때(후생노동성령에서 정하는 경우에 한정한다.)에는 직업안정법 제5조의5의 규정에도 불구하고 그 신청을 수리하여야 한다.

제12조(국가와 지방공공단체의 제휴) 국가 및 지방공공단체는 청소년이 희망하는 지역에 있어서 적직을 선택하는 것을 가능케 하기 위해 상호 제휴를 도모하면서 지역에 있어서의 청소년의 희망에 입각한 구인에 관한 정보의 수집 및 제공, 그 밖에 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.

제 2 절 노동자의 모집을 행하는 자 등이 강구해야 할 조치

제13조(청소년 고용정보의 제공) ① 노동자의 모집을 행하는 자 및 모집 수탁자는 학교 졸업 예정자 등인 것을 조건으로 한 노동자의 모집(다음 항에서 ‘학교 졸업 예정자 등 모집’이라고 한다.)을 할 때에는 학교 졸업 예정자 등에 대해 청소년의 모집 및 채용의 상황, 직업능력의 개발 및 향상 및 직장에의 정착의 촉진에 관한 대처의 실시상황, 그 밖의 청소년의 적직의 선택에 이바지하는 것으로서 후생노동성령에서 정하는 사항(동항 및 다음 조에 있어서 ‘청소년 고용정보’라고 한다.)을 제공하도록 노력하여야 한다.

② 노동자의 모집을 하는 자 및 모집 수탁자는 학교 졸업 예정자 등 모집에 있어서 해당 학교 졸업 예정자 등 모집에 응하거나 또는 응하려고 하는 학교 졸업 예정자 등의 요구에 따라 청소년 고용정보를 제공하여야 한다.

제14조 ① 구인자는 학교 졸업 예정자 등 구인의 신청에 있어서 그 신청에 관한 공공직업안정소, 특정 지방공공단체 또는 직업소개사업자에 대해 청소년 고용정보를 제공하도

록 노력하여야 한다.

② 공공직업안정소, 특정 지방공공단체 또는 직업소개사업자에게 학교 졸업 예정자 등 구인의 신청을 한 구인자는 그 신청을 한 공공직업안정소, 특정 지방공공단체 혹은 직업소개사업자 또는 이들의 소개를 받았거나 혹은 받으려고 하는 학교 졸업 예정자 등의 요구에 따라 청소년 고용정보를 제공하여야 한다.

제 3 절 기준에 적합한 사업주의 인정 등

제15조(기준에 적합한 사업주의 인정) 후생노동대신은 사업주(상시 고용하는 노동자의 수가 300명 이하인 것에 한정한다.)로부터의 신청에 따라 해당 사업주에 대해 청소년의 모집 및 채용의 방법의 개선, 직업능력의 개발과 향상 및 직장에의 정착의 촉진에 관한 대처에 관해, 그 실시상황이 우량한 것이라는 것, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 기준에 적합한 것이라는 취지의 인정을 할 수 있다.

제16조(표시 등) ① 전조의 인정을 받은 사업주(다음 조 및 제18조에 있어서 ‘인정 사업주’라고 한다.)는 상품, 역무의 제공용으로 제공하는 물건, 상품 또는 역무의 광고 또는 거래에 사용하는 서류, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 것(다음 항에 있어서 ‘상품 등’이라고 한다.)에 후생노동대신이 정하는 표시를 붙일 수 있다.

② 누구도 전항의 규정에 따른 경우를 제외하는 이외에 상품 등에 동항의 표시 또는 이와 혼동하기 쉬운 표시를 붙여서는 안 된다.

제17조(인정의 취소) 후생노동대신은 인정 사업주가 다음의 각호의 어느 하나에 해당할 때에는, 제15조의 인정을 취소할 수 있다.

1. 제15조에 규정하는 기준에 적합하지 않게 된 것으로 인정하는 때
2. 이 법률 또는 이 법률에 따른 명령에 위반한 때
3. 부정한 수단에 의해 제15조의 인정을 받은 때

제18조(위탁 모집의 특례 등) ① 승인중소사업주단체의 구성원인 인정 사업주가 해당 승인중소사업주 단체로 하여금 청소년의 모집 및 채용을 담당하는 자의 모집을 시키려고 하는 경우에 있어서 해당 승인중소사업주단체가 해당 모집에 종사하려고 하는 때에는 직업안정법 제36조 제1항 및 제3항의 규정은 해당 구성원인 인정 사업주에 대해서는 적용하지 않는다.

② 이 조 및 다음 조에 있어서 ‘승인중소사업주단체’라 함은 사업협동조합, 협동조합연합회, 그 밖의 특별한 법률에 따라 설립된 조합 혹은 그 연합회로서 후생노동성령에서 정하는 것 또는 일반사단법인으로 인정 사업주를 직접 또는 간접의 구성원으로 하는 것(후생노동성령에서 정하는 요건에 해당하는 것에 한정한다.) 중 그 구성원인 인정 사업주에 대해 청소년의 모집 및 채용을 담당하는 자의 모집에 대한 상담 및 원조를 하는 것으로서 그 신청에 따라 후생노동대신이 해당 상담 및 원조를 적절하게 하기 위한 후생노동성령에서 정하는 기준에 적합하다는 취지의 승인을 한 것을 말한다.

③ 후생노동대신은 승인중소사업주단체가 전항에 규정하는 기준에 적합하지 않게 된 것으로 인정하는 때에는 동항의 승인을 취소할 수 있다.

④ 승인중소사업주단체는 제1항에 규정하는 모집에 종사하려고 하는 때에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 모집시기, 모집인원, 모집지역, 그 밖의 노동자의 모집에 관한 사항으로 후생노동성령에서 정하는 것을 후생노동대신에게 신고하여야 한다.

⑤ 직업안정법 제37조 제2항의 규정은 전항의 규정에 따른 신고가 있을 경우에 대해, 동법 제5조의3 제1항 및 제4항, 제5조의4, 제39조, 제41조 제2항, 제42조 제1항, 제42조의2, 제48조의3 제1항, 제48조의4, 제50조 제1항 및 제2항 및 제51조의 규정은 전항의 규정에 따른 신고를 하고 노동자의 모집에 종사하는 자에 대해 동법 제40조의 규정은 동항의 규정에 의한 신고를 하고 노동자의 모집에 종사하는 자에 대한 보수의 공여에 대해 동법 제50조 제3항 및 제4항의 규정은 이 항에 있어서 준용하는 동조 제2항에 규정하는 직권을 행하는 경우에 대해 각각 준용한다. 이 경우에 있어서 동법 제37조

제2항 중 ‘노동자의 모집을 하려는 자’라고 되어 있는 것은 ‘청소년의 고용의 촉진 등에 관한 법률(1970년 법률 제98호) 제18조 제4항의 규정에 따른 신고를 하고 노동자의 모집에 종사하려는 자’로, 동법 제41조 제2항 중 ‘해당 노동자의 모집의 업무의 폐지를 명하거나 또는 기간’이라고 되어 있는 것은 ‘기간’으로 대체하는 것으로 한다.

⑥ 직업안정법 제36조 제2항 및 제42조의3의 규정의 적용에 대해서는 동법 제36조 제2항 중 ‘전항의’라고 되어 있는 것은 ‘피용자 이외의 자로 하여금 노동자의 모집에 종사시키려고 하는 자가 그 피용자 이외의 자에게 부여하려고 하는’으로, 동법 제42조의3 중 ‘제39조에 규정하는 모집 수탁자를 말한다. 동항’이라고 되어 있는 것은 ‘청소년의 고용의 촉진 등에 관한 법률(1970년 법률 제98호) 제18조 제4항의 규정에 의한 신고를 하고 노동자의 모집에 종사하는 자를 말한다. 다음 항’이라고 한다.

⑦ 후생노동대신은 승인중소사업주단체에 대해 제2항의 상담 및 원조의 실시상황에 대해 보고를 요구할 수 있다.

제19조 공공직업안정소는 전조 제4항의 규정에 따른 신고를 하고 노동자의 모집에 종사하는 승인중소사업주단체에 대해 고용정보 및 직업에 관한 조사연구의 성과를 제공하고 또 이러한 것들에 근거하여 해당 모집의 내용 또는 방법에 대해 지도함으로써 해당 모집의 효과적이고 적절한 실시를 도모하는 것으로 한다.

제 4 장 청소년의 직업능력의 개발 및 향상에 관한 조치

제20조(직업능력의 개발 및 향상에 관한 개발활동 등) 국가, 도도부현 및 독립행정법인 고령·장애·구직자 고용지원기구는 청소년이 그 직업능력의 개발 및 향상을 도모하는 것을 촉진하기 위해 청소년, 그 밖에 관계자에 대해 직업능력의 개발 및 향상에 관한 개발활동을 하는 등 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.

제21조(직업훈련 등의 조치) 국가는 청소년의 직업능력의 개발 및 향상을 도모하기 위해 지방공공단체, 그 밖의 관계자와 제휴하여 청소년에 대해 직업훈련의 추진, 직업능력검

정의 활용의 촉진, 직업능력개발촉진법(1969년 법률 제64호) 제30조의3에 규정하는 캐리어 컨설턴트에 의한 상담 기회의 부여, 동법 제15조의4 제1항에 규정하는 직무 경력 등 기록서의 보급의 촉진, 그 밖에 필요한 조치를 종합적이고 효과적으로 강구하도록 노력하여야 한다.

제22조(직업훈련 또는 교육을 받는 청소년에 대한 배려) 사업주는 그 고용하는 청소년이 직업능력개발촉진법 제27조 제1항에 규정하는 준직훈련 또는 학교교육법 제4조 제1항에 규정하는 고등학교(중등교육학교의 후기과정을 포함한다.)의 정시제의 과정 혹은 통신편제의 과정 등에서 행하는 교육을 받을 경우에는 해당 청소년이 직업훈련 또는 교육을 받기 위해 필요한 시간을 확보할 수 있는 배려를 하도록 노력하여야 한다.

제 5 장 직업생활에 있어서의 자립 촉진을 위한 조치

제23조(직업생활에 있어서의 자립의 촉진) 국가는 취업, 수학 및 직업훈련의 수강 중 어느 하나도 하지 않은 청소년으로서 직업생활을 원활하게 영위하는데 있어서의 어려움을 가지는 자(다음 조 및 제25조에서 ‘무업 청소년’이라고 한다.)에 대해 그 특성에 따른 적직의 선택, 그 밖의 직업생활에 관한 상담의 기회의 제공, 직업생활에 있어서의 자립을 지원하기 위한 시설의 정비, 그 밖의 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.

제24조 지방공공단체는 전조의 국가의 조치와 더불어 지역의 실정에 따라 무업 청소년의 직업생활에 있어서의 자립을 촉진하기 위해 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.

제25조(구인자 등에 대한 지도 및 원조) ① 공공직업안정소는 무업 청소년에게 적직을 소개하기 위해 필요가 있을 때에는 구인자에 대해 직업경험, 그 밖의 구인의 조건에 대해 지도하는 것으로 한다.

② 공공직업안정소는 무업 청소년을 고용하거나 고용하려고 하는 자에 대해 배치, 그 밖의 무업 청소년의 고용에 관한 사항에 대해 필요한 조언, 그 밖의 원조를 행할 수 있다.

제 6 장 잡칙

제26조(노동에 관한 법령에 관한 지식의 부여) 국가는 학교와 협력하여 그 학생 또는 생도에 대해 직업생활에 있어서 필요한 노동에 관한 법령에 관한 지식을 부여하도록 노력하여야 한다.

제27조(사업주 등에 대한 원조) 국가는 청소년의 복지의 증진을 도모하기 위해 사업주, 특정 지방공공단체, 직업소개사업자 등, 그 밖의 관계자에 대해 필요한 조언, 지도, 그 밖의 원조를 하도록 노력하여야 한다.

제28조(보고의 징수 및 조언, 지도 및 권고) 후생노동대신은 이 법률의 시행에 관해 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 사업주, 직업소개사업자 등, 구인자 및 노동자의 모집을 행하는 자에 대해 보고를 요구하거나 또는 조언, 지도 혹은 권고를 할 수 있다.

제29조(상담 및 원조) 공공직업안정소는 이 법률에서 정하는 사항에 대해 청소년의 상담에 응하고 필요한 조언, 그 밖의 원조를 할 수 있다.

제30조(조사 등) ① 후생노동대신은 청소년 고용대책 기본방침을 정하는 것에 대해 필요한 조사를 실시하는 것으로 한다.

② 후생노동대신은 이 법률의 시행에 관해 관계 행정기관의 장에 대해 자료의 제공, 그 밖에 필요한 협력을 요구할 수 있다.

③ 후생노동대신은 이 법률의 시행에 관해 도도부현 지사로부터 필요한 조사보고를 요구할 수 있다.

제31조(권한의 위임) ① 이 법률에서 정하는 후생노동대신의 권한은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 그 일부를 도도부현 노동국장에게 위임할 수 있다.

② 전항의 규정에 따라 도도부현 노동국장에게 위임된 권한은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 공공직업안정소장에게 위임할 수 있다.

제32조(후생노동성령에의 위임) 이 법률에서 정하는 것 이외에 이 법률의 실시를 위해 필요한 절차 그 밖의 사항은 후생노동성령에서 정한다.

제33조(선원에 관한 특례) 선원직업안정법(1948년 법률 제130호) 제6조 제1항에 규정하는 선원 및 동항에 규정하는 선원이 되려는 자에 관해서는 제4조 제2항 중 ‘특정 지방 공공단체(직업안정법(1947년 법률 제141호) 제4조 제8항에 규정하는 특정 지방공공단체를 말한다. 이하 동일.) 및 직업소개사업자(동조 제9항에 규정하는 직업소개사업자’라고 되어 있는 것은 ‘무료 선원 직업소개사업자(선원직업안정법(1948년 법률 130호) 제6조 제4항에 규정하는 무료 선원 직업소개사업자’로, ‘제39조’라고 되어 있는 것은 ‘제44조 제2항’으로, ‘직업소개사업자 등’이라고 되어 있는 것은 ‘무료 선원 직업소개사업자 등’으로, 제6조 중 ‘(특정 지방공공단체를 포함한다.), 사업주, 직업소개사업자 등’이라고 되어 있는 것은 ‘,사업주, 무료 선원 직업소개사업자 등’으로, 제7조 중 ‘후생노동대신’이라고 되어 있는 것은 ‘국토교통대신’으로, ‘특정 지방공공단체, 직업소개사업자 등’이라고 되어 있는 것은 ‘무료 선원 직업소개사업자 등’으로, 제8조 제1항 중 ‘후생노동대신’이라고 되어 있는 것은 ‘국토교통대신’으로, 동조 제4항(동조 제6항에 있어서 준용하는 경우를 포함한다.) 중 ‘후생노동대신’이라고 되어 있는 것은 ‘국토교통대신’으로, ‘노동정책심의회’라고 되어 있는 것은 ‘교통정책심의회’로, 동조 제5항(동조 제6항에 있어서 준용하는 경우를 포함한다.) 중 ‘후생노동대신’이라고 되어 있는 것은 ‘국토교통대신’으로, 제9조 중 ‘공공직업안정소’라고 되어 있는 것은 ‘지방운수국(운수감리부를 포함한다. 이하 동일.)’으로, 제10조 중 ‘공공직업안정소’라고 되어 있는 것은 ‘지방운수국’으로, 제11조 중 ‘공공직업안정소’라고 되어 있는 것은 ‘지방운수국’으로, ‘후생노동성령’이라고 되어 있는 것은 ‘국토교통성령’으로, ‘직업안정법 제5조의 5 제1항’이라고 되어 있는 것은 ‘선원직업안정법 제15조 제1항’으로, 제13조 제1항 중 ‘후생노동성령’이라고 되어 있는 것은 ‘국토교통성령’으로, 제14조 중 ‘공공직업안정소, 특정 지방공공단체’라고 되어 있는 것은 ‘지방운수국’으로, ‘직업소개사업자’라고 되어 있는 것은 ‘무료 선원 직업소개사업자’로, 제25조 중 ‘공공직업안정소’라고 되어 있는 것은 ‘지방운수국’으로, 제27조 중 ‘특정 지방공공단체, 직업소개사업자 등’이라고 되어 있는

것은 ‘무료 선원 직업소개사업자 등’으로, 제28조 중 ‘후생노동대신’이라고 되어 있는 것은 ‘국토교통대신’으로, ‘직업소개사업자 등’이라고 되어 있는 것은 ‘무료 선원 직업 소개사업자 등’으로, 제29조 중 ‘공공직업안정소’라고 되어 있는 것은 ‘지방 운수국’으로, 제30조 중 ‘후생노동대신’이라고 되어 있는 것은 ‘국토교통대신’으로, 제31조 제1항 중 ‘후생노동대신’이라고 되어 있는 것은 ‘국토교통대신’으로, ‘후생노동성령’이라고 되어 있는 것은 ‘국토교통성령’으로, ‘도도부현 노동국장’이라고 되어 있는 것은 ‘지방 운수국장(운수감리부장을 포함한다.)’으로, 전조 중 ‘후생노동성령’이라고 되어 있는 것은 ‘국토교통성령’으로 한다.

제34조(적용 제외) 제4조 제1항, 제6조, 제7조, 제15조부터 제19조까지, 제22조, 제27조 및 제28조의 규정은 국가공무원 및 지방공무원에 관해서는 적용하지 않는다.

제 7 장 벌칙

제35조 제18조 제5항에 있어서 준용하는 직업안정법 제41조 제2항의 규정에 의한 업무의 정지의 명령에 위반하여 노동자의 모집에 종사한 자는 1년 이하의 징역 또는 100만엔 이하의 벌금에 처한다.

제36조 다음의 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 6개월 이하의 징역 또는 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제18조 제4항의 규정에 따른 신고를 하지 않고 노동자의 모집에 종사한 자
2. 제18조 제5항에 있어서 준용하는 직업안정법 제37조 제2항의 규정에 의한 지시에 따르지 않은 자
3. 제18조 제5항에 있어서 준용하는 직업안정법 제39조 또는 제40조의 규정에 위반한 자

제37조 다음의 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제16조 제2항의 규정에 위반한 자

2. 제18조 제5항에 있어서 준용하는 직업안정법 제50조 제1항의 규정에 따른 보고를 하지 않았거나 또는 허위의 보고를 한 자
3. 제18조 제5항에 있어서 준용하는 직업안정법 제50조 제2항의 규정에 따른 입회 혹은 검사를 거부, 방해, 혹은 기피, 또는 질문에 대해 답변을 하지 않거나 혹은 허위의 진술을 한 자
4. 제18조 제5항에 있어서 준용하는 직업안정법 제51조 제1항의 규정에 위반하여 비밀을 누설한 자

제38조 법인의 대표자 또는 법인 혹은 사람의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업인이 그 법인 또는 사람의 업무에 관해 전3조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 것 이외에 그 법인 또는 사람에 대해서도 각 본조의 벌금형을 과한다.

제39조 제28조의 규정에 의한 보고를 하지 않거나 또는 허위의 보고를 한 자는 20만원 이하의 과료에 처한다.

[부록 6-6] 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 법률

제1 장 총칙

제1 조(목적) 이 법률은 최근 스스로의 의사에 따라 직업생활을 영위하거나 영위하려는 여성이 그 개성과 능력을 충분하게 발휘하여 직업생활에 있어서 활약하는 것(이하 ‘여성의 직업생활에 있어서의 활약’이라고 한다.)이 한층 중요하게 되고 있다는 것을 감안하고 남녀공동참여사회기본법(1999년 법률 제78호)의 기본이념에 입각하여 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 대해 그 기본원칙을 정하고 국가, 지방공공단체 및 사업주의 책무를 명확히 하는 동시에 기본방침 및 사업주의 행동계획의 책정, 여성의 직업생활에 있어서의 활약을 추진하기 위한 지원조치 등에 대해 정함으로써 여성의 직업생활에 있어서의 활약을 신속하고 중점적으로 추진하고 남녀의 인권이 존중되고 또 급속한 저출산 고령화의 진전, 국민의 수요의 다양화, 그 밖의 사회경제 정세의 변화에 대응할 수 있는 풍요롭고 활력있는 사회를 실현하는 것을 목적으로 한다.

제2 조(기본원칙) ① 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진은 직업생활에 있어서의 활약과 관련된 남녀 간의 격차의 실정을 바탕으로 스스로의 의지에 따라 직업생활을 영위하거나 또는 영위하려는 여성에 대한 채용, 교육훈련, 승진, 직종 및 고용형태의 변경, 그 밖의 직업생활에 관한 기회의 적극적인 제공 및 그 활용을 통해 또 성별에 따른 고정적인 역할분담 등을 반영한 직장에 있어서의 관행이 여성의 직업생활에 있어서의 활약에 대해 미치는 영향에 배려하여 그 개성과 능력이 충분히 발휘될 수 있도록 하는 것을 취지로 하여 이루어져야 한다.

② 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진은 직업생활을 영위하는 여성이 결혼, 임신, 출산, 육아, 돌봄, 그 밖의 가정생활에 관한 사유에 의해 어쩔 수 없이 퇴직하는 일이 많다는 것, 그 밖의 가정생활에 관한 사유가 직업생활에 주는 영향을 바탕으로 가족을 구성하는 남녀가 남녀를 불문하고 상호의 협력과 사회의 지원 하에 육아, 돌봄, 그 밖의 가정생활에 있어서의 활동에 대해 가족의 일원으로서의 역할을 원활하게 다하

면서 직업생활에 있어서의 활동을 하기 위해 필요한 환경의 정비 등에 의해 남녀의 직업생활과 가정생활과의 원활하고 지속적인 양립이 가능하게 되는 것을 취지로 하여 이루어져야 한다.

③ 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 있어서는 여성의 직업생활과 가정생활과의 양립에 관해 본인의 의사가 존중되어야 할 것이라는 것에 유의하여야 한다.

제 3 조(국가 및 지방공공단체의 책무) 국가 및 지방공공단체는 전조에서 정하는 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 대한 기본원칙(다음 조 및 제5조 제1항에 있어서 ‘기본원칙’이라고 한다)에 입각하여 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관해 필요한 시책을 책정하고 이를 실시하여야 한다.

제 4 조(사업주의 책무) 사업주는 기본원칙에 입각하여 그 고용하거나 또는 고용하려는 여성노동자에 대한 직업생활에 관한 기회의 적극적인 제공, 고용하는 노동자의 직업생활과 가정생활과의 양립에 이바지하는 고용환경의 정비, 그 밖의 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 대처를 스스로 실시하도록 힘쓰는 동시에 국가 또는 지방공공단체가 실시하는 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 시책에 협력하여야 한다.

제 2 장 기본방침 등

제 5 조(기본방침) ① 정부는 기본원칙에 입각하여 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 시책을 종합적이고 일체적으로 실시하기 위해 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 기본방침(이하 ‘기본방침’이라고 한다.)을 정하여야 한다.

② 기본방침에 있어서는 다음에 열거하는 사항을 정하는 것으로 한다.

1. 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 기본적인 방향
2. 사업주가 실시해야 할 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 대처에 관한

기본적인 사항

3. 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 시책에 관한 다음에 열거하는 사항

가. 여성의 직업생활에 있어서의 활약을 추진하기 위한 지원 조치에 관한 사항

나. 직업생활과 가정생활과의 양립을 도모하기 위해 필요한 환경의 정비에 관한 사항

다. 그 밖에 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 시책에 관한 중요사항

4. 전 3호에 열거하는 것 이외에 여성의 직업생활에 있어서의 활약을 추진하기 위해 필요한 사항

③ 내각총리대신은 기본방침의 안을 작성하고 각의의 결정을 구하여야 한다.

④ 내각총리대신은 전항의 규정에 의한 각의의 결정이 있을 때에는 지체없이 기본방침을 공표하여야 한다.

⑤ 전2항의 규정은 기본방침의 변경에 대해 준용한다.

제 6 조(도도부현 추진계획 등) ① 도도부현은 기본방침을 감안하여 해당 도도부현의 구역 내에 있어서의 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 시책에 대한 계획(이하 이 조에 있어서 ‘도도부현 추진계획’이라고 한다.)을 정하도록 노력하여야 한다.

② 시정촌은 기본방침(도도부현 추진계획이 정해져 있을 때에는 기본방침 및 도도부현 추진계획)을 감안하여 해당 시정촌의 구역 내에 있어서의 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 시책에 관한 계획(다음 항에 있어서 ‘시정촌 추진계획’이라고 한다.)을 정하도록 노력하여야 한다.

③ 도도부현 또는 시정촌은 도도부현 추진계획 또는 시정촌 추진계획을 정하거나 또는 변경한 때에는 지체없이 이를 공표하여야 한다.

제3장 사업주행동계획 등

제1절 사업주행동계획책정지침

제7조 ① 내각총리대신, 후생노동대신 및 총무대신은 사업주가 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 대처를 종합적이고 효과적으로 실시할 수 있도록 기본방침에 입각하여 다음 조 제1항에 규정하는 일반사업주행동계획 및 제15조 제1항에 규정하는 특정사업주행동계획(다음 항에 있어서 ‘사업주행동계획’이라고 총칭한다.)의 책정에 관한 지침(이하 ‘사업주행동계획책정지침’이라고 한다.)을 정하여야 한다.

② 사업주행동계획책정지침에 있어서는 다음에 열거하는 사항에 대해 사업주행동계획의 지침이 되어야 할 것을 정하는 것으로 한다.

1. 사업주행동계획의 책정에 관한 기본적인 사항
2. 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 대처의 내용에 관한 사항
3. 그 밖에 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 대처에 관한 중요사항

③ 내각총리대신, 후생노동대신 및 총무대신은 사업주행동계획책정지침을 정하거나 또는 변경한 때에는 지체 없이 이를 공표하여야 한다.

제2절 일반사업주행동계획

제8조(일반사업주행동계획의 책정 등) ① 국가 및 지방공공단체 이외의 사업주(이하 ‘일반사업주’라고 한다.)로서 상시 고용하는 노동자의 수가 300명을 넘는 것은 사업주행동계획책정지침에 입각하여 일반사업주행동계획(일반사업주가 실시하는 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 대처에 관한 계획을 말한다. 이하 동일.)을 정하고 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 후생노동대신에게 신고하여야 한다. 이를 변경한 때에도 같은 것으로 한다.

② 일반사업주행동계획에 있어서는 다음에 열거하는 사항을 정하는 것으로 한다.

1. 계획기간
2. 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 대책의 실시에 의해 달성하려고 하는 목표
3. 실시하려고 하는 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 대책의 내용 및 그 실시시기

③ 제1항에서 규정하는 일반사업주는 일반사업주행동계획을 정하거나 또는 변경하려는 때에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 채용한 노동자에서 차지하는 여성노동자의 비율, 남녀의 계속근무연수의 차이, 노동시간의 상황, 관리적 지위에 있는 노동자에서 차지하는 여성노동자의 비율, 그 밖의 그 사업에 있어서의 여성의 직업생활에 있어서의 활약에 관한 상황을 파악하고, 여성의 직업생활에 있어서의 활약을 추진하기 위해 개선해야 할 사정에 대해 분석한 후 그 결과를 감안하여 이를 정하여야 한다. 이 경우에 있어서 전항 제2호의 목표에 대해서는 채용하는 노동자에서 차지하는 여성노동자의 비율, 남녀의 계속근무연수 차이의 축소 비율, 노동시간, 관리적 지위에 있는 노동자에서 차지하는 여성노동자의 비율, 그 밖의 수치를 사용하여 정량적으로 정하여야 한다.

④ 제1항에서 규정하는 일반사업주는 일반사업주행동계획을 정하거나 또는 변경한 때에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 이를 노동자에게 주지시키기 위한 조치를 강구하여야 한다.

⑤ 제1항에서 규정하는 일반사업주는 일반사업주행동계획을 정하거나 또는 변경한 때에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 이를 공표하여야 한다.

⑥ 제1항에서 규정하는 일반사업주는 일반사업주행동계획에 따른 대책을 실시하는 동시에 일반사업주행동계획에 정해진 목표를 달성하도록 노력하여야 한다.

⑦ 일반사업주로서 상시 고용하는 노동자의 수가 300명 이하인 것은 사업주행동계획 책정지침에 입각하여 일반사업주행동계획을 정하고 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 후생노동대신에게 신고하도록 노력하여야 한다. 이를 변경한 때에도 같은 것으로 한다.

⑧ 제3항의 규정은 전항에 규정하는 일반사업주가 일반사업주행동계획을 정하거나 또는 변경하려고 하는 경우에 대해 제4항부터 제6항까지의 규정은 전항에 규정하는 일반사업주가 일반사업주행동계획을 정하거나 또는 변경한 경우에 대해 각각 준용한다.

제 9 조(기준에 적합한 일반사업주의 인정) 후생노동대신은 전조 제1항 또는 제7항의 규정에 의한 신고를 한 일반사업주로부터의 신청에 근거하여 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 해당 사업주에 대해 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 대처에 관해 해당 대처의 실시 상황이 우량한 것이라는 것, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 기준에 적합한 것이라는 취지의 인정을 할 수 있다.

제10조(인정일반사업주의 표시 등) ① 전조의 인정을 받은 일반사업주(다음 조 및 제20조 제1항에 있어서 ‘인정일반사업주’라고 한다.)는 상품, 역무의 제공용으로 제공하는 물건, 상품 또는 역무의 광고 또는 거래에 사용하는 서류 혹은 통신, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 것(다음 항에 있어서 ‘상품 등’이라고 한다.)에 후생노동대신이 정하는 표시를 붙일 수 있다.

② 누구도 전항의 규정에 의한 경우를 제외하는 이외에 상품 등에 동항의 표시 또는 이와 혼동하기 쉬운 표시를 붙여서는 안 된다.

제11조(인정의 취소) 후생노동대신은 인정일반사업주가 다음의 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 제9조의 인정을 취소할 수 있다.

1. 제9조에서 규정하는 기준에 적합하지 않게 된 것으로 인정하는 때
2. 이 법률 또는 이 법률에 따른 명령에 위반한 때

3. 부정한 수단에 의해 제9조의 인정을 받은 때

제12조(위탁모집의 특례 등) ① 승인중소사업주단체의 구성원인 중소기업주(일반사업주로서 상시 고용하는 노동자의 수가 300명 이하인 것을 말한다. 이하 이 항 및 다음 항에 있어서 동일.)가 해당 승인중소사업주단체로 하여금 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 대처의 실시에 관해 필요한 노동자의 모집을 시키려고 하는 경우에 있어서 해당 승인중소사업주단체가 해당 모집에 종사하려고 하는 때에는 직업안정법(1947년 법률 제141호) 제36조 제1항 및 제3항의 규정은 해당 구성원인 중소기업주에 대해서 적용하지 않는다.

② 이 조 및 다음 조에 있어서 ‘승인중소사업주단체’란 사업협동조합, 협동조합연합회, 그 밖의 특별한 법률에 따라 설립된 조합 혹은 그 연합회로서 후생노동성령에서 정하는 것 또는 일반사단법인으로 중소기업주를 직접 또는 간접의 구성원으로 하는 것(후생노동성령에서 정하는 요건에 해당하는 것에 한정한다.) 중 그 구성원인 중소기업주에 대해 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 대처를 실시하기 위한 인재 확보에 관한 상담 및 원조를 하는 것으로서 그 신청에 근거하여 후생노동대신이 해당 상담 및 원조를 적절하게 하기 위한 후생노동성령에서 정하는 기준에 적합하다는 취지의 승인을 한 것을 말한다.

③ 후생노동대신은 승인중소사업주단체가 전항에 규정하는 기준에 적합하지 않게 된 것으로 인정한 때에는 동항의 승인을 취소할 수 있다.

④ 승인중소사업주단체는 제1항에서 규정하는 모집에 종사하려고 하는 때에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 모집시기, 모집인원, 모집지역, 그 밖의 노동자의 모집에 관한 사항으로 후생노동성령에서 정하는 것을 후생노동대신에게 신고하여야 한다.

⑤ 직업안정법 제37조 제2항의 규정은 전항의 규정에 따른 신고가 있었던 경우에 해당 동법 제5조의3 제1항 및 제4항, 제5조의4, 제39조, 제41조 제2항, 제42조 제1항, 제42조의2, 제48조의3 제1항, 제48조의4, 제50조 제1항 및 제2항 및 제51조의 규정은 전항의

규정에 따른 신고를 하고 노동자의 모집에 종사하는 자에 대해 동법 제40조의 규정은 동항의 규정에 따른 신고를 하고 노동자의 모집에 종사하는 자에 대한 보수의 공여에 대해 동법 제50조 제3항 및 제4항의 규정은 이 항에 있어서 준용하는 동조 제2항에 규정하는 직권을 하는 경우에 대해, 각각 준용한다. 이 경우에 있어서 동법 제37조 제2항 중 ‘노동자의 모집을 하려는 자’라고 되어 있는 것은 ‘여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 법률 제12조 제4항의 규정에 따른 신고를 하고 노동자의 모집에 종사하려는 자’로 동법 제41조 제2항 중 ‘해당 노동자의 모집의 업무의 폐지를 명하거나 또는 기간’이라고 되어 있는 것은 ‘기간’으로 대체하는 것으로 한다.

⑥ 직업안정법 제36조 제2항 및 제42조의3의 규정의 적용에 관해서는 동법 제36조 제2항 중 ‘전항의’라고 되어 있는 것은 ‘피용자 이외의 자로 하여금 노동자의 모집에 종사시키려고 하는 자가 그 피용자 이외의 자에게 부여하려고 하는’으로 동법 제42조의3 중 ‘제39조에 규정하는 모집 수탁자’라고 되어 있는 것은 ‘여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 법률(2015년 법률 제64호) 제12조 제4항의 규정에 따른 신고를 하고 노동자의 모집에 종사하는 자’라고 한다.

⑦ 후생노동대신은 승인중소사업주단체에 대해 제2항의 상담 및 원조의 실시상황에 대해 보고를 요구할 수 있다.

제13조 공공직업안정소는 전조 제4항의 규정에 따른 신고를 하고 노동자의 모집에 종사하는 승인중소사업주단체에 대해 고용정보 및 직업에 관한 조사연구의 성과를 제공하고 이러한 것에 근거하여 해당 모집의 내용 또는 방법에 대해 지도함으로써 해당 모집의 효과적이고 적절한 실시를 도모하는 것으로 한다.

제14조(일반사업주에 대한 국가의 원조) 국가는 제8조 제1항 혹은 제7항의 규정에 따라 일반사업주행동계획을 책정하려고 하는 일반사업주 또는 이러한 규정에 따른 신고를 한 일반사업주에 대해 일반사업주행동계획의 책정, 노동자에의 주지 혹은 공표 또는 일반사업주행동계획에 따른 조치가 원활하게 실시되도록 상담, 그 밖의 원조의 실시

노력하여야 한다.

제 3 절 특정사업주행동계획

제15조 ① 국가 및 지방공공단체의 기관, 그들의 장 또는 그들의 직원으로 정령에서 정하는 것(이하 ‘특정사업주’라고 한다.)은 정령에서 정하는 바에 따라 사업주행동계획책정지침에 입각하여 특정사업주행동계획(특정사업주가 실시하는 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 대처에 관한 계획을 말한다. 이하 이 조에 있어서 동일.)은 정령에서 정하는 바에 따라 사업주행동계획책정지침에 입각하여 특정사업주행동계획(특정사업주가 실시하는 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 대처에 관한 계획을 말한다. 이하 이 조에 있어서 동일.)을 정하여야 한다.

② 특정사업주행동계획에 있어서는 다음에서 열거하는 사항을 정하는 것으로 한다.

1. 계획기간
2. 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 대처의 실시에 의해 달성하려고 하는 목표
3. 실시하려고 하는 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 대처의 내용 및 그 실시시기

③ 특정사업주는 특정사업주행동계획을 정하거나 또는 변경하려고 하는 때에는 내각부령에서 정하는 바에 따라 채용한 직원에서 차지하는 여성직원의 비율, 남녀의 계속근무연수의 차이, 근무시간의 상황, 관리적 지위에 있는 직원에서 차지하는 여성 직원의 비율, 그 밖의 그 사무 및 사업에 있어서의 여성의 직업생활에 있어서의 활약에 관한 상황을 파악하고 여성의 직업생활에 있어서의 활약을 추진하기 위해 개선해야 할 사정에 대해 분석한 후에 그 결과를 감안하여 이를 정하여야 한다. 이 경우에 있어서 전항 제2호의 목표에 대해서는 채용하는 직원에서 차지하는 여성 직원의 비율, 남녀의 계속근무연수 차이의 축소 비율, 근무시간, 관리적 지위에 있는 직원에서 차지하는 여

성 직원의 비율, 그 밖의 수치를 사용하여 정량적으로 정하여야 한다.

- ④ 특정사업주는 특정사업주행동계획을 정하거나 또는 변경한 때에는 지체 없이 이를 직원에게 주지시키기 위한 조치를 강구하여야 한다.
- ⑤ 특정사업주는 특정사업주행동계획을 정하거나 또는 변경한 때에는 지체 없이 이를 공표하여야 한다.
- ⑥ 특정사업주는 매년 적어도 1회 특정사업주행동계획에 따른 대처의 실시 상황을 공표하여야 한다.
- ⑦ 특정사업주는 특정사업주행동계획에 따른 대처를 실시하는 동시에 특정사업주행동계획에서 정해진 목표를 달성하도록 노력하여야 한다.

제 4 절 여성의 직업선택에 이바지하는 정보의 공표

제16조(일반사업주에 의한 여성의 직업선택에 이바지하는 정보의 공표) ① 제8조 제1항에서 규정하는 일반사업주는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 직업생활을 영위하거나 또는 영위하려고 하는 여성의 직업선택에 이바지하도록 그 사업에 있어서의 여성의 직업생활에 있어서의 활약에 관한 정보를 정기적으로 공표하여야 한다.

② 제8조 제7항에서 규정하는 일반사업주는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 직업생활을 영위하거나 또는 영위하려고 하는 여성의 직업선택에 이바지하도록 그 사업에 있어서의 여성의 직업생활에 있어서의 활약에 관한 정보를 정기적으로 공표하도록 노력하여야 한다.

제17조(특정사업주에 의한 여성의 직업선택에 이바지하는 정보의 공표) 특정사업주는 내각부령에서 정하는 바에 따라 직업생활을 영위하거나 또는 영위하려고 하는 여성의 직업선택에 이바지하도록 그 사무 및 사업에 있어서의 여성의 직업생활에 있어서의 활약에 관한 정보를 정기적으로 공표하여야 한다.

제 4 장 여성의 직업생활에 있어서의 활약을 추진하기 위한 지원 조치

제18조(직업지도 등의 조치 등) ① 국가는 여성의 직업생활에 있어서의 활약을 추진하기 위해 직업지도, 직업소개, 직업훈련, 창업의 지원, 그 밖의 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.

② 지방공공단체는 여성의 직업생활에 있어서의 활약을 추진하기 위해 전항의 조치와 더불어 직업생활을 영위하거나 또는 영위하려고 하는 여성 및 그 가족, 그 밖의 관계자로부터의 상담에 응하고 관계기관의 소개, 그 밖의 정보의 제공, 조언, 그 밖의 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.

③ 지방공공단체는 전항에 규정하는 업무에 관한 사무의 일부를 적절하게 실시할 수 있는 자로서 내각부령에서 정하는 기준에 적합한 자에게 위탁할 수 있다.

④ 전항의 규정에 의한 위탁에 관한 사무에 종사하는 자 또는 해당 사무에 종사했던 자는 정당한 이유 없이 해당 사무에 관해 알 수 있었던 비밀을 누설해서는 안 된다.

제19조(재정상의 조치 등) 국가는 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 지방공공단체의 시책을 지원하기 위해 필요한 재정상의 조치, 그 밖의 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.

제20조(국가 등으로부터의 수주기회의 증대) ① 국가는 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 이바지하기 위해 국가 및 공고 등(오키나와 진흥 개발 금융공고, 그 밖의 특별한 법률에 의해 설립된 법인으로서 정령에서 정하는 것을 말한다.)의 역무 또는 물건의 조달에 관해 예산의 적정한 사용에 유의하면서 인정일반사업주, 그 밖의 여성의 직업생활에 있어서의 활약에 관한 상황 또는 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 대처의 실시의 상황이 우량한 일반사업주(다음 항에 있어서 ‘인정일반사업주 등’이라고 한다.)의 수주의 기회의 증대 그 밖의 필요한 시책을 실시하는 것으로 한다.

② 지방공공단체는 국가의 시책에 준하여 인정일반사업주 등의 수주의 기회의 증대,

그 밖의 필요한 시책을 실시하도록 노력하여야 한다.

제21조(계발활동) 국가 및 지방공공단체는 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 대해 국민의 관심과 이해를 깊게 하고 또 그 협력을 얻는 동시에 필요한 계발활동을 하는 것으로 한다.

제22조(정보의 수집, 정리 및 제공) 국가는 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 대처에 이바지하도록 국내외에 있어서의 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 상황 및 해당 대처에 관한 정보의 수집, 정리 및 제공을 하는 것으로 한다.

제23조(협의회) ① 해당 지방공공단체의 구역에 있어서 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 사무 및 사업을 하는 국가 및 지방공공단체의 기관(이하 이 조에 있어서 ‘관계기관’이라고 한다.)은 제18조 제1항의 규정에 의해 국가가 강구하는 조치 및 동조 제2항의 규정에 의해 지방공공단체가 강구하는 조치에 관한 사례, 그 밖의 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 유용한 정보를 활용함으로써 해당 구역에 있어서 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 대처가 효과적이고 원활하게 실시되도록 하기 위해 관계기관에 의해 구성되는 협의회(이하 ‘협의회’라고 한다.)를 조직할 수 있다.

② 협의회를 조직하는 관계기관은 해당 지방공공단체의 구역 내에서 제18조 제3항의 규정에 의한 사무의 위탁이 이루어진 경우에는 해당 위탁을 받은 자를 협의회의 구성원으로서 추가하는 것으로 한다.

③ 협의회를 조직하는 관계기관은 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 협의회에 다음에 열거하는 자를 구성원으로서 추가할 수 있다.

1. 일반사업주의 단체 또는 그 연합단체
2. 학식경험자

3. 그 밖에 해당 관계기관이 필요한 것으로 인정한 자

④ 협의회는 관계기관 및 전 2항의 구성원(이하 이 항에 있어서 ‘관계기관 등’이라고 한다.)이 상호의 연락을 도모함으로써 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 유용한 정보를 공유하고 관계기관 등의 제휴의 긴밀화를 도모하는 동시에 지역의 실정에 따른 여성의 직업생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 대처에 대해 협의를 하는 것으로 한다.

⑤ 협의회가 조직된 때에는 해당 지방공공단체는 내각부령에서 정하는 바에 따라 그 취지를 공표하여야 한다.

제24조(비밀유지의무) 협의회사무에 종사하는 자 또는 협의회사무에 종사했던 자는 정당한 이유 없이 협의회사무에 관해 알 수 있었던 비밀을 누설해서는 안 된다.

제25조(협의회가 정하는 사항) 전2조에 정하는 것 이외에 협의회사무의 조직 및 운영에 관해 필요한 사항은 협의회가 정한다.

제 5 장 잡칙

제26조(보고의 징수 및 조언, 지도 및 권고) 후생노동대신은 이 법률의 시행에 관해 필요가 있는 것으로 인정한 때에는 제8조 제1항에 규정하는 일반사업주에 대해 보고를 요구하거나 또는 조언, 지도 혹은 권고를 할 수 있다.

제27조(권한의 위임) 제8조부터 제12조까지 및 전조에 규정하는 후생노동대신의 권한은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 그 일부를 도도부현 노동국장에게 위임할 수 있다.

제28조(정령에의 위임) 이 법률에서 정하는 것 이외에 이 법률의 실시를 위해 필요한 사항은 정령에서 정한다.

제 6 장 벌칙

제29조 제12조 제5항에 있어서 준용하는 직업안정법 제41조 제2항의 규정에 의한 업무의 정지 명령에 위반하여 노동자의 모집에 종사한 자는 1년 이하의 징역 또는 100만원 이하의 벌금에 처한다.

제30조 다음의 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 50만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제18조 제4항의 규정에 위반한 자
2. 제24조의 규정에 위반한 자

제31조 다음의 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 6개월 이하의 징역 또는 30만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제12조 제4항의 규정에 의한 신고를 하지 않고 노동자의 모집에 종사한 자
2. 제12조 제5항에 있어서 준용하는 직업안정법 제37조 제2항의 규정에 의한 지시에 따르지 않았던 자
3. 제12조 제5항에 있어서 준용하는 직업안정법 제39조 또는 제40조의 규정에 위반한 자

제32조 다음의 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 30만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제10조 제2항의 규정에 위반한 자
2. 제12조 제5항에 있어서 준용하는 직업안정법 제50조 제1항의 규정에 따른 보고를 하지 않았거나 또는 허위의 보고를 한 자
3. 제12조 제5항에 있어서 준용하는 직업안정법 제50조 제2항의 규정에 따른 입회 혹은 검사를 거부, 방해, 혹은 기피하거나 또는 질문에 대해 답변을 하지 않았거나 허

위의 진술을 한 자

4. 제12조 제5항에 있어서 준용하는 직업안정법 제51조 제1항의 규정에 위반하여 비밀을 누설한 자

제33조 법인의 대표자 또는 법인 혹은 사람의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 사람의 업무에 관해 제29조, 제31조 또는 전조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 이외에 그 법인 또는 사람에 대해서도 각 본조의 벌금형을 과한다.

제34조 제26조의 규정에 의한 보고를 하지 않았거나 또는 허위의 보고를 한 자는 20만원 이하의 과료에 처한다.

[부록 6-7] 고용분야에서 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법률은 법 앞의 평등을 보장하는 일본국 헌법의 이념에 따라 고용분야에서 남녀 균등한 기회 및 대우의 확보를 도모하는 것과 동시에 여성노동자의 취업에 관해서 임신 중 및 출산 후의 건강 확보를 도모하는 등의 조치를 추진하는 것을 목적으로 한다.

제2조(기본이념) ① 이 법률에서는 노동자가 성별에 의해 차별되지 않고 여성노동자에 있어서는 모성이 존중되면서 충실한 직업생활을 영위할 수 있도록 하는 것을 그 기본이념으로 한다.

② 사업주·국가·지방공공단체는 전항에서 규정하는 기본이념에 따라 노동자의 직업생활의 충실을 도모할 수 있도록 노력하여야 한다.

제3조(계발활동) 국가·지방공공단체는 고용분야에서 남녀 균등 기회 및 대우의 확보 등에 관하여 국민의 관심과 이해를 높이는 것과 동시에 특히, 고용분야에서 남녀 균등한 기회 및 대우의 확보를 방해하는 여러 요인의 해소를 도모하기 위해 필요한 계발활동을 실시하여야 한다.

제4조(남녀고용기회균등대책 기본방침) ① 후생노동대신은 고용분야에서 남녀 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 시책의 기본이 되어야 할 방침(이하 「남녀고용기회균등대책 기본방침」이라고 한다.)을 정하여야 한다.

② 남녀고용기회균등대책 기본방침에서 규정하는 사항은 다음과 같다.

1. 남성노동자 및 여성노동자의 각각의 직업생활 동향에 관한 사항
2. 고용분야에서 남녀 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관하여 강구하려는 시책의 기본이 되어야 할 사항

- ③ 남녀고용기회균등대책 기본방침은 남성노동자 및 여성노동자의 각각의 노동 조건, 의식 및 취업 실태 등을 고려하여 정하여야 한다.
- ④ 후생노동대신은 남녀고용기회균등대책 기본방침을 정하는데 있어서 미리 노동정책 심의회의 의견을 듣는 것 외에 도도부현(都道府県) 지사의 의견을 요구하여야 한다.
- ⑤ 후생노동대신은 남녀고용기회균등대책 기본방침을 정할 때에는 지체 없이 그 개요를 공표하여야 한다.
- ⑥ 전 2항의 규정은 남녀고용기회균등대책 기본방침의 변경에 관하여 준용한다.

제2장 고용분야에서 남녀 균등 기회 및 대우의 확보 등

제1 절 성별을 이유로 하는 차별 금지 등

제5 조(성별을 이유로 하는 차별 금지) 사업주는 노동자의 모집 및 채용에 관하여 그 성별에 관계 없이 균등한 기회를 주어야 한다.

제6 조 사업주는 다음에 언급한 사항에 관하여 노동자의 성별을 이유로 차별적 취급을 해서는 안 된다.

1. 노동자의 배치(업무의 배분 및 권한의 부여를 포함한다.), 승진, 강등 및 교육 훈련
2. 주택 자금의 대부 기타 이에 준하는 복리후생의 조치에 있어 후생노동성령으로 정하는 것
3. 노동자의 직종 및 고용형태의 변경
4. 퇴직의 권장, 정년 및 해고나 노동 계약의 갱신

제7 조(성별 이외의 사유를 요건으로 하는 조치) 사업주는 모집 및 채용 전조 각 호에 언급한 사항에 관한 조치에 있어 노동자의 성별 이외의 사유를 요건으로 하는 것 중에

서 조치 요건을 충족하는 남성 및 여성 비율 기타의 사정을 감안하여 실질적으로 성별을 이유로 하는 차별이 될 우려가 있는 조치로서 후생노동성령으로 정하는 것에 대해서는 해당 조치의 대상이 되는 업무의 성질에 비추어 해당 조치의 실시가 해당 업무의 수행 상 특히 필요한 경우 사업의 운영상황에 비추어 해당 조치의 실시가 고용관리상 특히 필요한 경우 기타의 합리적인 이유가 있는 경우가 아니면 이를 강구해서는 안 된다.

제 8 조(여성노동자와 관련되는 조치에 관한 특례) 전 3조의 규정은 사업주가 고용분야에서 남녀 균등한 기회 및 대우의 확보에 지장이 되는 사정을 개선하는 것을 목적으로 하여 여성노동자에 관해서 행하여지는 조치를 강구하는 것을 방해하는 것은 아니다.

제 9 조(혼인, 임신, 출산 등을 이유로 하는 불이익 취급의 금지 등) ① 사업주는 여성노동자가 혼인하거나, 임신하거나 또는 출산한 것을 퇴직 이유로 예정하여 규정하여서는 안 된다.

② 사업주는 여성노동자가 혼인한 것을 이유로 해고를 하여서는 안 된다.

③ 사업주는 그가 고용하는 여성노동자가 임신한 것, 출산한 것, 노동기준법(1947년 법률 제49호) 제65조 제1항의 규정에 의한 휴업을 청구하거나 또는 동항 내지 동조 제2항의 규정에 의한 휴업을 한 것 기타의 임신이나 출산에 관한 사유로서 후생노동성령으로 정하는 것을 이유로 해당 여성노동자에 대해서 해고 기타 불이익한 취급을 하여서는 안 된다.

④ 임신 중의 여성노동자 및 출산 후 1년을 경과하지 않는 여성노동자에 대해서 행하여진 해고는 무효로 한다. 다만, 사업주가 해당 해고가 전항에서 규정하는 사유를 이유로 해고한 것이 아닌 것을 증명하였을 때에는 그러하지 아니하다.

제10조(지침) ① 후생노동대신은 제5조부터 제7조까지 및 전조 제1항부터 제3항까지의 규정에서 정하는 사항에 관하여 사업주가 적절히 대처하도록 필요한 지침(다음 항에

있어서 「지침」이라고 한다.)을 정하여야 한다.

② 제4조 제4항 및 제5항의 규정은 지침의 책정 및 변경에 관하여 준용한다. 이 경우 동조 제4항 중에서 「듣는 것 외에 도도부현 지사의 의견을 요구한다」라고 하는 것은 「듣는다」라고 바꿔 읽어야 한다.

제 2 절 사업주의 강구조치

제11조(직장에서 성적 언동에 기인하는 문제에 관한 고용 관리상의 조치) ① 사업주는 직장에서 행해지는 성적 언동에 대해서 그가 고용하는 노동자의 대응에 의해 해당 노동자가 그 노동 조건에 대해 불이익을 받거나 또는 해당 성적인 언동에 의해 해당 노동자의 취업환경이 해가 되지 않도록 해당 노동자로부터의 상담에 따라 적절히 대응하기 위해서 필요한 체제 정비 기타 고용 관리상 필요한 조치를 강구하여야 한다.

② 후생노동대신은 전항의 규정에 근거하여 사업주가 강구하는 조치에 관해서 그 적절하고 유효한 실시를 도모하기 위해서 필요한 지침(다음 항에 있어서 「지침」이라고 한다.)을 정하여야 한다.

③ 제4조 제4항 및 제5항의 규정은 지침의 책정 및 변경에 관하여 준용한다. 이 경우 동조 제4항 중에서 「듣는 것 외에 도도부현 지사의 의견을 요구한다」라고 하는 것은 「듣는다」라고 바꿔 읽어야 한다.

제11조의2(직장에서 임신, 출산 등에 관한 언동에 기인하는 문제에 관한 고용 관리상의 조치) ① 사업주는 직장에서 행해지는 그가 고용하는 여성노동자에 대한 해당 여성노동자가 임신한 것, 출산한 것, 노동기준법 제65조 제1항의 규정에 의한 휴업을 청구하거나 또는 동항이나 동조 제2항의 규정에 의한 휴업을 한 것 기타 임신 또는 출산에 관한 사유로서 후생노동성령으로 정하는 것에 관한 언동에 의해 해당 여성노동자의 취업 환경이 해가 되지 않도록 해당 여성노동자로부터의 상담에 따라 적절히 대응하기 위해서 필요한 체제 정비 기타 고용 관리상 필요한 조치를 강구하여야 한다.

② 후생노동대신은 전항의 규정에 근거하여 사업주가 강구하는 조치에 관해서 그 적절하고 유효한 실시를 도모하기 위해서 필요한 지침(다음 항에 있어서 「지침」이라고 한다.)을 정하여야 한다.

③ 제4조 제4항 및 제5항의 규정은 지침의 책정 및 변경에 관하여 준용한다. 이 경우 동조 제4항 중에서 「듣는 것 외에 도도부현 지사의 의견을 요구한다」라고 하는 것은 「듣는다」라고 바꿔 읽어야 한다.

제12조(임신 중 및 출산 후의 건강관리에 관한 조치) 사업주는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 그가 고용하는 여성노동자가 모자보건법(1965년 법률 제141호)의 규정에 의한 보건 지도 또는 건강 진단을 받기 위해서 필요한 시간을 확보할 수 있도록 해야 한다.

제13조 ① 사업주는 그가 고용하는 여성노동자가 전조의 보건 지도 또는 건강 진단에 근거하는 지도 사항을 지킬 수 있도록 하기 위해서 근무시간의 변경, 근무의 경감 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.

② 후생노동대신은 전항의 규정에 근거하여 사업주가 강구하는 조치에 관해서 그 적절하고 유효한 실시를 도모하기 위해서 필요한 지침(다음 항에 있어서 「지침」이라고 한다.)을 정하여야 한다.

③ 제4조 제4항 및 제5항의 규정은 지침의 책정 및 변경에 관하여 준용한다. 이 경우 동조 제4항 중에서 「듣는 것 외에 도도부현 지사의 의견을 요구한다」라고 하는 것은 「듣는다」라고 바꿔 읽어야 한다.

제 3 절 사업주에 대한 국가의 원조

제14조 국가는 고용분야에서 남녀 균등 기회 및 대우가 확보되는 것을 촉진하기 위하여 사업주가 고용분야에서 남녀 균등 기회 및 대우의 확보에 지장이 되는 사정을 개선하는 것을 목적으로 하는 다음에 언급한 조치를 강구하거나 또는 강구하려고 하는 경우

에는 해당 사업주에 대해서 상담 기타의 원조를 행할 수 있다.

1. 그가 고용하는 노동자의 배치 기타 고용에 관한 상황의 분석
2. 전 호의 분석에 근거하여 고용분야에서 남녀 균등 기회 및 대우의 확보에 지장이 되는 사정을 개선하는데 해당하는 필요한 조치에 관한 계획의 작성
3. 전 호의 계획으로 정하는 조치의 실시
4. 전 3호의 조치를 실시하기 위해서 필요한 체제 정비
5. 전 각 호의 조치의 실시 상황의 개시

제3장 분쟁해결

제1절 분쟁해결의 원조

제15조(불평의 자주적 해결) 사업주는 제6조, 제7조, 제9조, 제12조 및 제13조 제1항에서 정하는 사항(노동자의 모집 및 채용과 관련되는 것을 제외한다.)에 관하여 노동자로부터 불평의 신청을 받았을 때에는 불평처리기관(사업주를 대표하는 사람 및 해당 사업장의 노동자를 대표하는 사람을 구성원으로 하는 해당 사업장의 노동자의 불평을 처리하기 위한 기관을 말한다.)에 대해 해당 불평의 처리를 맡기는 등 그 자주적인 해결을 도모할 수 있도록 노력하여야 한다.

제16조(분쟁해결의 촉진에 관한 특례) 제5조로부터 제7조까지, 제9조, 제11조 제1항, 제11조의2 제1항, 제12조 및 제13조 제1항에서 정하는 사항에 대해서 노동자와 사업주와의 사이의 분쟁에 관하여는, 개별노동관계분쟁의 해결 촉진에 관한 법률(2001년 법률 제112호) 제4조, 제5조 및 제12조부터 제19조까지의 규정은 적용하지 않고, 다음 조로부터 제27조까지에서 정하는 바에 의한다.

제17조(분쟁해결의 원조) ① 도도부현 노동국장은 전조에서 규정하는 분쟁에 관하여 해

당 분쟁의 당사자 쌍방 또는 일방으로부터 그 해결에 대해 원조를 요구받은 경우에는 해당 분쟁의 당사자에 대해서 필요한 조언, 지도 또는 권고를 할 수 있다.

② 사업주는 노동자가 전항의 원조를 요구한 것을 이유로 해당 노동자에 대해서 해고 기타 불이익한 취급을 해서는 안 된다.

제2 절 조정

제18조(조정위임) ① 도도부현 노동국장은 제16조에서 규정하는 분쟁(노동자의 모집 및 채용에 관한 분쟁을 제외한다.)에 관하여 해당 분쟁의 당사자(이하 「관계당사자」라고 한다.)의 쌍방 또는 일방으로부터 조정의 신청이 있는 경우에 해당 분쟁의 해결을 위해서 필요하다고 인정되는 때에는 개별노동관계 분쟁의 해결 촉진에 관한 법률 제6조 제1항의 분쟁조정위원회(이하 「위원회」라고 한다.)에 조정을 행하도록 하여야 한다.

② 전조 제2항의 규정은 노동자가 전항의 신청을 했을 경우에 관하여 준용한다.

제19조(조정) ① 전조 제1항의 규정에 근거하는 조정(이하 이 절에서 「조정」이라고 한다.)은 3인의 조정위원이 실시한다.

② 조정위원은 위원회의 위원 중에서 회장이 미리 지명한다.

제20조 ① 위원회는 조정을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 관계 당사자의 출석을 요구하여 그 의견을 들을 수 있다.

② 위원회는 제11조 제1항 및 제11조의2 제1항에 정하는 사항에 관하여 노동자와 사업주와의 사이의 분쟁에 관련되는 조정을 위해서 필요하다고 인정되고 한편, 관계 당사자 쌍방의 동의가 있을 때에는 관계 당사자 외 해당 사건에 관련되는 직장에서 성적 언동 또는 동향에 규정하는 언동을 행한 자의 출석을 요구하여 그 의견을 들을 수 있다.

제21조 위원회는 관계 당사자로부터의 신청에 근거하여 필요하다고 인정되는 때에는 해

당 위원회가 위치한 도도부현 노동국 관할구역내의 주요한 노동자단체 또는 사업주단체가 지명하는 관계 노동자를 대표하는 사람 또는 관계 사업주를 대표하는 사람으로부터 해당 사건에 대해서 의견을 들어야 한다.

제22조 위원회는 조정안을 작성하여 관계 당사자에 대하여 그 수락을 권고할 수 있다.

제23조 ① 위원회는 조정과 관련되는 분쟁에 관하여 조정에 의한 해결 전망이 없다고 인정될 때에는 조정을 중지할 수 있다.

② 위원회는 전항의 규정에 의해 조정을 중지하는 때에는 그 취지를 관계 당사자에게 통지하여야 한다.

제24조(시효의 중단) 전조 제1항의 규정에 의해 조정이 중지된 경우에 해당 조정을 신청한 자가 동조 제2항의 통지를 받은 날로부터 30일 이내에 조정의 목적인 청구에 관하여 소를 제기한 때는 시효의 중단에 관해서는 조정의 신청 때에 소의 제기가 있었던 것으로 본다.

제25조(소송절차의 중지) ① 제18조 제1항에 규정하는 분쟁 중 민사상 분쟁인 것에 관하여 관계 당사자 사이에 소송이 계속되는 경우에, 다음 각 호의 어느 하나에 언급한 사유가 있고 한편, 관계 당사자의 공동의 신청이 있을 때에는 수소법원은 4월 이내의 기간을 정하여 소송절차를 중지하는 취지의 결정을 할 수 있다.

1. 해당 분쟁에 관하여 관계 당사자 사이에서 조정이 실시되고 있는 것
2. 전항에서 규정하는 경우 외 관계 당사자 사이에 조정에 의해 해당 분쟁해결을 도모하는 취지의 합의가 있는 것

② 수소법원은 언제라도 전항의 결정을 취소할 수 있다.

③ 제1항의 신청을 각하하는 결정 및 전항의 규정에 의해 제1항의 결정을 취소하는 결정에 대해서는 불복을 제기할 수 없다.

제26조(자료제공 요구 등) 위원회는 해당 위원회에 계속 중인 사건의 해결을 위해서 필요하다고 인정되는 때에는 관계 행정청에 대하여 자료제공 기타 필요한 협력을 요구할 수 있다.

제27조(후생노동성령에의 위임) 이 절에서 정하는 것 외에 조정절차에 관하여 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.

제 4 장 잡칙

제28조(조사 등) ① 후생노동대신은 남성노동자 및 여성노동자 각각의 직업생활에 관하여 필요한 조사 연구를 실시하여야 한다.

② 후생노동대신은 이 법률의 시행에 관하여 관계 행정기관의 장에 대하여 자료제공 기타 필요한 협력을 요구할 수 있다.

③ 후생노동대신은 이 법률의 시행에 관하여 도도부현 지사에게 필요한 조사보고를 요구할 수 있다.

제29조(보고의 징수 및 조언, 지도 및 권고) ① 후생노동대신은 이 법률의 시행에 관하여 필요하다고 인정되는 때에는 사업주에 대해서 보고를 요구하거나 또는 조언, 지도 혹은 권고를 할 수 있다.

② 전항에 정하는 후생노동대신의 권한은 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 도도부현 노동국장에게 위임할 수 있다.

제30조(공표) 후생노동대신은 제5조부터 제7조까지, 제9조 제1항부터 제3항까지, 제11조 제1항, 제11조의2 제1항, 제12조 및 제13조 제1항의 규정을 위반한 사업주에 대해서 전조 제1항의 규정에 의한 권고를 한 경우에 그 권고를 받은 자가 이를 따르지 않은 때에는 그 취지를 공표할 수 있다.

제31조(선원에 관한 특례) ① 선원직업안정법(1948년 법률 제130호) 제6조 제1항에 규정

하는 선원 및 동항에 규정하는 선원이 되려고 하는 자에 관하여는 제4조 제1항 및 동조 제4항 및 제5항(동조 제6항, 제10조 제2항, 제11조 제3항, 제11조의2 제3항 및 제13조 제3항에서 준용하는 경우를 포함한다.), 제10조 제1항, 제11조 제2항, 제11조의2 제2항, 제13조 제2항 및 전 3조 중에서 「후생노동대신」이라고 하는 것은 「국토교통대신」이라고, 제4조 제4항(동조 제6항, 제10조 제2항, 제11조 제3항, 제11조의2 제3항 및 제13조 제3항에서 준용하는 경우를 포함한다.) 중에서 「노동정책심의회」라고 하는 것은 「교통정책심의회」라고, 제6조 제2호, 제7조, 제9조 제3항, 제11조의2 제1항, 제12조 및 제29조 제2항 중에서 「후생노동성령」이라고 하는 것은 「국토교통성령」이라고, 제9조 제3항 중에서 「노동기준법(1947년 법률 제49호) 제65조 제1항의 규정에 의한 휴업을 청구하고, 또는 동항 혹은 동조 제2항의 규정에 의한 휴업을 한 것」이라고 하는 것은 「선원법(1947년 법률 제100호) 제87조 제1항 또는 제2항의 규정에 의하여 작업에 종사하지 아니한 것」이라고, 제11조의2 제1항 중에서 「노동기준법 제65조 제1항의 규정에 의한 휴업을 청구하거나, 또는 동항 혹은 동조 제2항의 규정에 의하여 휴업을 한 것」이라고 하는 것은 「선원법 제87조 제1항 또는 제2항의 규정에 의하여 작업에 종사하지 아니한 것」이라고, 제17조 제1항, 제18조 제1항 및 제29조 제2항 중에서 「도도부현 노동국장」이라고 하는 것은 「지방운수국장(운수감리부장을 포함한다.)」이라고, 제18조 제1항 중에서 「제6조 제1항의 분쟁조정위원회(이하 「위원회」라고 한다.)」라고 하는 것은 「제21조 제3항의 개선위원 후보자 명부에 기재되어 있는 자 중에서 지명하는 조정원」이라고 한다.

- ② 전항의 규정에 의해서 바뀔 수 있는 제18조 제1항의 규정에 의해 지명을 받아 조정위원이 행한 조정에 관하여는 제19조부터 제27조까지의 규정은 적용하지 않는다.
- ③ 전항의 조정사무는 3인의 조정원으로 구성하는 합의체에서 취급한다.
- ④ 조정원은 파산절차개시 결정을 받거나 또는 금고 이상의 형에 처해졌을 때에는 그 지위를 잃는다.

⑤ 제20조부터 제27조까지의 규정은 제2항의 조정에 관하여 준용한다. 이 경우 제20조부터 제23조까지 및 제26조 중에서 「위원회는」이라고 하는 것은 「조정원은」이라고, 제21조 중에서 「해당 위원회가 위치하는 도도부현 노동국」이라고 하는 것은 「해당 조정원을 지명한 지방운수국장(운수감리부장을 포함한다.)이 위치하는 지방운수국(운수감리부를 포함한다.)」라고, 제26조 중에서 「해당 위원회에 계속하고 있다」라고 하는 것은 「해당 조정원이 취급한다」고, 제27조 중에서 「이 절」이라고 하는 것은 「제31조 제3항 으로부터 제5항까지」라고, 「조정」이라고 하는 것은 「합의체 및 조정」이라고, 「후생노동성령」이라고 하는 것은 「국토교통성령」이라고 바꿔 읽는 것으로 한다.

제32조(적용 제외) 제2장 제1절 및 제3절, 전 장, 제29조 및 제30조의 규정은 국가공무원 및 지방공무원에, 제2장 제2절의 규정은 일반직의 국가공무원(행정 집행법인의 노동관계에 관한 법률(1948년 법률 제257호) 제2조 제2호의 직원을 제외하다), 법원직원 임시조치법(1951년 법률 제299호)의 적용을 받는 법원직원, 국회직원법(1947년 법률 제85호)의 적용을 받는 국회직원 및 자위대법(1954년 법률 제165호) 제2조 제5항에 규정하는 대원에 관해서는 적용하지 않는다.

제5장 벌칙

제33조 제29조 제1항의 규정에 의한 보고를 하지 않거나 허위의 보고를 한 자는 20만엔 이하의 과태료에 처한다.

[부록 6-8] 고령자 등의 고용의 안정 등에 관한 법률

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법률은 정년의 연장, 계속고용제도의 도입 등에 따른 고령자의 안정된 고용의 확보의 촉진, 고령자 등의 재취직의 촉진, 정년퇴직자 그 밖의 고령퇴직자에 대한 취업 기회의 확보 등의 조치를 종합적으로 강구하고 고령자 등의 취업의 안정 그 밖에 복지의 증진을 도모하는 동시에 경제 및 사회의 발전에 기여하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) ① 이 법률에 있어서 ‘고령자’란 후생노동성령에서 정하는 연령 이상의 자를 말한다.

② 이 법률에 있어서 ‘고령자 등’이란 고령자 및 다음에 열거하는 자로 고령자에 해당하지 않는 자를 말한다.

1. 중고령자(후생노동성령에서 정하는 연령 이상의 자를 말한다. 다음 항에 있어서 동일.)인 구직자(다음 호에 열거하는 자를 제외한다.)
2. 중고령자실업자 등(후생노동성령에서 정하는 범위의 연령의 실업자, 그 밖에 취직이 특히 어려운 후생노동성령에서 정하는 실업자를 말한다. 제3장 제3절에 있어서 동일.)
3. 이 법률에 있어서 ‘특정지역’이란 중고령자인 실업자가 취직하는 것이 현저히 어려운 지역으로서 후생노동대신이 지정하는 지역을 말한다.

제3조(기본적 이념) ① 고령자 등은 그 직업생활의 전기간을 통해 그 의욕 및 능력에 따라 고용의 기회, 그 밖의 다양한 취업의 기회가 확보되고 직업생활의 충실이 도모되도록 배려되는 것으로 한다.

② 노동자는 고령기에 있어서의 직업생활의 충실을 위해 스스로 자진하여 고령기에 있어서의 직업생활의 설계를 하고 그 설계에 따라 그 능력의 개발 및 향상 및 그 건강

의 유지 및 증진에 노력하여야 한다.

제 4 조(사업주의 책무) ① 사업주는 고용하는 고령자에 대해 직업능력의 개발 및 향상 및 작업시설의 개선, 그 밖의 제 조건을 정비하고 고용하는 고령자 등에 대해 재취직의 원조 등을 함으로써 그 의욕 및 능력에 따라 그 자를 위한 고용의 기회의 확보 등이 도모되도록 노력하여야 한다.

② 사업주는 고용하는 노동자가 고령기에 있어서 의욕 및 능력에 따라 취업함으로써 직업생활의 충실을 도모할 수 있도록 하기 위해 고령기에 있어서의 직업생활의 설계에 대해 필요한 원조를 하도록 노력하여야 한다.

제 5 조(국가 및 지방공공단체의 책무) 국가 및 지방공공단체는 사업주, 노동자, 그 밖의 관계자의 자주적인 노력을 존중하면서 그 실정에 따라 이러한 자에 대해 필요한 원조 등을 행하는 동시에 고령자 등의 재취직의 촉진을 위해 필요한 직업소개, 직업훈련 등의 체제의 정비를 하는 등 고령자 등의 의욕 및 능력에 따른 고용의 기회, 그 밖의 다양한 취업의 기회의 확보 등을 도모하기 위해 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하도록 노력하여야 한다.

제 6 조(고령자 등 직업안정대책 기본방침) ① 후생노동대신은 고령자 등의 직업의 안정에 관한 시책의 기본이 되어야 할 방침(이하 ‘고령자 등 직업안정대책 기본방침’이라고 한다.)을 책정하는 것으로 한다.

② 고령자 등 직업안정대책 기본방침에서 정하는 사항은 다음과 같은 것으로 한다.

1. 고령자 등의 취업의 동향에 관한 사항
2. 고령자의 고용의 기회의 증대의 목표에 관한 사항
3. 제4조 제1항의 사업주가 행해야 할 직업능력의 개발 및 향상, 작업시설의 개선, 그 밖의 제 조건의 정비, 재취직의 원조 등 및 동조 제2항의 사업주가 행해야 할 고령기

에 있어서의 직업생활의 설계의 원조에 관해 그 적절하고 유효한 실시를 도모하기 위해 필요한 지침이 되어야 할 사항

4. 제9조에 규정하는 고령자고용 확보조치의 원활한 실시를 도모하기 위해 강구하려고 하는 시책의 기본이 되어야 할 사항

5. 고령자 등의 재취직의 촉진을 위해 강구하여야 할 시책의 기본이 되어야 할 사항

6. 전 각호에 열거하는 것 이외에 고령자 등의 직업의 안정을 도모하기 위해 강구하려고 하는 시책의 기본이 되어야 할 사항

③ 후생노동대신은 고령자 등 직업안정대책 기본방침을 정하는데 있어서는 사전에 관계 행정기관의 장과 협의하는 동시에 노동정책심의회 의견의 정취하여야 한다.

④ 후생노동대신은 고령자 등 직업안정대책 기본방침을 정한 때에는 지체 없이 그 개요를 공표하여야 한다.

⑤ 전2항의 규정은 고령자 등 직업안정대책 기본방침의 변경에 대해 준용한다.

제 7 조(적용 제외) ① 이 법률은 선원직업안정법(1948년 법률 제130호) 제6조 제1항에 규정하는 선원에 대해서는 적용하지 않는다.

② 전조, 다음 장, 제3장 제2절, 제49조 및 제52조의 규정은 국가공무원 및 지방공무원에 대해서는 적용하지 않는다.

제2 장 정년의 연장, 계속고용제도의 도입 등에 의한 고령자의 안정된 고용의 확보의 촉진

제 8 조(정년을 정하는 경우의 연령) 사업주가 고용하는 노동자의 정년(이하 단순히 ‘정년’이라고 한다.)의 정함을 하는 경우에는 해당 정년은 60세를 하회할 수 없다. 단, 해당 사업주가 고용하는 노동자 중 고령자가 종사하는 것이 어려운 것으로 인정되는 업무로서 후생노동성령에서 정하는 업무에 종사하고 있는 노동자에 대해서는 그러하지 아니하다.

제 9 조(고령자고용 확보조치) ① 정년(65세 미만의 것에 한정한다. 이하 이 조에 있어서 동일.)의 정함을 하고 있는 사업주는 고용하는 고령자의 65세까지의 안정된 고용을 확보하기 위해 다음의 각호에 열거하는 조치(이하, ‘고령자고용 확보조치’라고 한다.)의 어느 하나를 강구하여야 한다.

1. 해당 정년의 연장
2. 계속고용제도(실제로 고용하고 있는 고령자가 희망하는 때에는 해당 고령자를 그 정년 후에도 계속해서 고용하는 제도를 말한다. 이하 동일.)의 도입

3. 해당 정년의 정함의 폐지

② 계속고용제도에는 사업주가 특수관계사업주(해당 사업주의 경영을 실질적으로 지배하는 것이 가능한 관계에 있는 사업주, 그 밖의 해당 사업주와 특수한 관계에 있는 사업주로서 후생노동성령에서 정하는 사업주를 말한다. 이하 이 항에 있어서 동일.)와의 사이에 해당 사업주가 고용하는 고령자로서 그 정년 후에 고용되는 것을 희망하는 자를 그 정년 후에 해당 특수 관계 사업주가 계속해서 고용하는 것을 약속하는 계약을 체결하고 해당 계약에 따라 해당 고령자의 고용을 확보하는 제도가 포함되는 것으로 한다.

③ 후생노동대신은 제1항의 사업주가 강구하여야 할 고령자고용 확보조치의 실시 및 운용(심신의 고장으로 인해 업무의 수행을 감당할 수 없는 자 등의 계속고용제도에 있어서의 취급을 포함한다.)에 관한 지침(다음 항에 있어서 ‘지침’이라고 한다.)을 정하는 것으로 한다.

④ 제6조 제3항 및 제4항의 규정은 지침의 책정 및 변경에 대해 준용한다.

제10조(공표 등) ① 후생노동대신은 전조 제1항의 규정에 위반하고 있는 사업주에 대해 필요한 지도 및 조언을 할 수 있다.

② 후생노동대신은 전항의 규정에 의한 지도 또는 조언을 한 경우에 있어서 그 사업주가 전조 제1항의 규정에 위반하고 있는 것으로 인정하는 때에는 해당 사업주에 대해 고령자고용 확보조치를 강구하여야 할 것을 권고할 수 있다.

③ 후생노동대신은 전항의 규정에 의한 권고를 한 경우에 있어서 그 권고를 받은 자가 이에 따르지 않았을 때에는 그 취지를 공표할 수 있다.

제11조(고령자 고용 추진자) 사업주는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 고령자고용 확보조치를 추진하기 위해 작업시설의 개선, 그 밖의 제 조건의 정비를 도모하기 위한 업무를 담당하는 자를 선임하도록 노력하여야 한다.

제3 장 고령자 등의 재취직의 촉진 등

제 1 절 국가에 의한 고령자 등의 재취직의 촉진 등

제12조(재취직의 촉진 등의 조치의 효과적인 추진) 국가는 고령자 등의 재취직의 촉진 등을 도모하기 위해 고령자 등에 관한 직업지도, 직업소개, 직업훈련, 그 밖의 조치가 효과적으로 실시되도록 배려하는 것으로 한다.

제13조(구인의 개척 등) 공공직업안정소는 고령자 등의 재취직의 촉진 등을 도모하기 위해 고령자 등의 고용의 기회가 확보되도록 구인의 개척 등을 행하는 동시에 고령자 등에 관한 구인 및 구직에 관한 정보를 수집하고 고령자 등인 구직자 및 사업주에 대해 제공하도록 노력하여야 한다.

제14조(구인자 등에 대한 지도 및 원조) ① 공공직업안정소는 고령자 등에게 그 능력에 적합한 직업을 소개하기 위해 필요가 있을 때에는 구인자에 대해 연령, 그 밖의 구인의 조건에 대해 지도하는 것으로 한다.

② 공공직업안정소는 고령자 등을 고용하거나 또는 고용하려고 하는 자에 대해 고용, 배치, 작업의 설비 또는 환경 등 고령자 등의 고용에 관한 기술적 사항에 대해 필요한

조언, 그 밖의 원조를 할 수 있다.

제 2 절 사업주에 의한 고령자 등의 재취직의 원조 등

제15조(재취직 원조 조치) ① 사업주는 고용하는 고령자 등(후생노동성령에서 정하는 자에 한정한다. 이하 이 절에 있어서 동일.)이 해고(자신의 귀책사유에 의한 것을 제외한다.), 그 밖에 이와 유사한 것으로서 후생노동성령에서 정하는 이유(이하, ‘해고 등’이라고 한다.)에 의해 이직하는 경우에 있어서 해당 고령자 등이 재취직을 희망하는 때에는 구인의 개척, 그 밖에 해당 고령자 등의 재취직의 원조에 관해 필요한 조치(이하, ‘재취직 원조 조치’라고 한다.)를 강구하도록 노력하여야 한다.

② 공공직업안정소는 전항의 규정에 따라 사업주가 강구하여야 할 재취직 원조 조치에 대해 해당 사업주의 요구에 응하고 필요한 조언 그 밖의 원조를 하는 것으로 한다.

제16조(다수 이직의 신고) ① 사업주는 고용하는 고령자 등 중 후생노동성령에서 정하는 수 이상의 자가 해고 등에 의해 이직하는 경우에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 그 취지를 공공직업안정소장에게 신고하여야 한다.

② 전항의 경우에 있어서의 이직자의 수의 산정은 후생노동성령에서 정하는 산정방법에 따라 행하는 것으로 한다.

제17조(구직활동지원서의 작성 등) ① 사업주는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 해고 등에 의해 이직하게 된 고령자 등이 희망하는 때에는 그 원활한 재취직을 촉진하기 위해 해당 고령자 등의 직무의 경력, 직업능력, 그 밖의 해당 고령자 등의 재취직에 이바지하는 사항(해고 등의 이유를 제외한다.)으로서 후생노동성령에서 정하는 사항 및 사업주가 강구하는 재취직 원조 조치를 명확히 하는 서면(이하 ‘구직활동지원서’라고 한다.)을 작성하고 해당 고령자 등에 대해 교부하여야 한다.

② 전항의 규정에 의해 구직활동지원서를 작성한 사업주는 그 고용하는 자 중에서 재취직 원조 담당자를 선임하고 그 자에게 해당 구직활동지원서를 바탕으로 후생노동성

령에서 정하는 바에 따라 공공직업안정소와 협력하여 해당 구직활동지원서와 관련된 고령자 등의 재취직의 원조에 관한 업무를 행하게 하는 것으로 한다.

제18조(지도, 조언 및 권고) ① 후생노동대신은 전조 제1항의 규정에 위반하고 있는 사업주에 대해 필요한 지도 및 조언을 할 수 있다.

② 후생노동대신은 전항의 규정에 의한 지도 또는 조언을 한 경우에 있어서 그 사업주가 여전히 전조 제1항의 규정에 위반하고 있는 것으로 인정하는 때에는 해당 사업주에 대해 구직활동지원서를 작성하고 해당 구직활동지원서와 관련된 고령자 등에게 교부해야 할 것을 권고할 수 있다.

제19조(구직활동지원서와 관련된 노동자에 대한 조언 그 밖의 원조) ① 구직활동지원서의 교부를 받은 노동자는 공공직업안정소에 구직의 신청을 한 때에는 공공직업안정소에 해당 구직활동지원서를 제시할 수 있다.

② 공공직업안정소는 전항의 규정에 따라 구직활동지원서의 제시를 받았을 때에는 해당 구직활동지원서의 기재내용을 참작하여 해당 구직자에 대해 그 직무의 경력 등을 명확히 하는 서면의 작성에 관한 조언, 그 밖의 원조를 행하는 것으로 한다.

③ 공공직업안정소장은 전항의 조언 그 밖의 원조를 하는데 있어서 필요한 것으로 인정하는 때에는 해당 구직활동지원서를 작성한 사업주에 대해 정보의 제공 그 밖에 필요한 협력을 요구할 수 있다.

제20조(모집 및 채용에 대한 이유의 제시 등) ① 사업주는 노동자의 모집 및 채용을 하는 경우에 있어서 어쩔 수 없는 이유에 의해 일정한 연령(65세 이하의 자에 한정한다.)을 하회하는 것을 조건으로 할 때에는 구직자에 대해 후생노동성령에서 정하는 방법에 따라 해당 이유를 제시하여야 한다.

② 후생노동대신은 전항에서 규정하는 이유의 지시의 유무 또는 해당 이유의 내용에 관해 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 사업주에 대해 보고를 요구하거나 또는 조

언 지도 혹은 권고를 할 수 있다.

제21조(정년퇴직 등의 경우의 퇴직준비원조의 조치) 사업주는 고용하는 고령자가 정년, 그 밖에 이에 준하는 이유로 퇴직한 후에 있어서 그 희망에 따라 직업생활로부터 원활하게 은퇴할 수 있도록 하기 위해 필요한 준비를 하는 것을 원조하기 위해 해당 고령자에 은퇴 후의 생활에 관한 필요한 지식의 취득의 원조, 그 밖의 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.

제3절 중고령실업자 등에 대한 특별 조치

제22조(중고령실업자 등 구직수첩의 발급) ① 공공직업안정소장은 중고령실업자 등으로서 다음의 각호에 해당하는 자에 대해 그 자의 신청에 따라 중고령실업자 등 구직수첩(이하 ‘수첩’이라고 한다)을 발급한다.

1. 공공직업안정소에 구직의 신청을 하고 있을 것
2. 성실하고 열심히 취직활동을 할 의욕을 가지는 것으로 인정될 것
3. 제25조 제1항 각호에 열거하는 조치를 받을 필요가 있는 것으로 인정될 것
4. 전3호에 열거하는 것 이외에 생활의 상황 그 밖의 사항에 대해 후생노동대신이 노동정책심의회 의 의견을 청취하여 정하는 요건에 해당할 것

제23조(수첩의 유효기간) ① 수첩은 후생노동성령에서 정하는 기간 그 효력을 가진다.

② 공공직업안정소장은 수첩의 발급을 받은 자로서 전항의 수첩의 유효기간을 경과해도 여전히 취직이 어렵고 계속해서 제25조 제1항 각호에 열거하는 조치를 실시할 필요가 있는 것으로 인정되는 자에 대해 그 수첩의 유효기간을 후생노동성령에서 정하는 기간 연장할 수 있다.

③ 전2항의 후생노동성령에서 정하는 기간을 정하는데 있어서는 특정지역에 거주하는

자에 대해 특별한 배려를 할 수 있다.

제24조(수첩의 실효) ① 수첩은 공공직업안정소장이 해당 수첩의 발급을 받은 자가 다음의 각호의 어느 하나에 해당하는 것으로 인정하는 때에는 그 효력을 잃는다.

1. 새로이 안정된 직업에 취직한 때
2. 제22조 각호에 열거하는 요건의 어느 하나를 결여하게 된 때
3. 전 각호에 열거하는 것 이외에 후생노동대신이 노동정책심의회 의견 청취하여 정하는 요건에 해당하는 때

② 전항의 경우에 있어서는 공공직업안정소장은 그 취지를 해당 수첩의 발급을 받은 자에게 통지하는 것으로 한다.

제25조(계획의 작성) ① 후생노동대신은 수첩의 발급을 받은 자의 취직을 용이하게 하기 위해 다음의 각호에 열거하는 조치가 효과적으로 관련하여 실시되기 위한 계획을 작성하는 것으로 한다.

1. 직업지도 및 직업소개
2. 공공직업능력개발시설이 행하는 직업훈련(직업능력개발종합대학교가 행하는 것을 포함한다.)
3. 국가 또는 지방공공단체가 실시하는 훈련(전호에 열거하는 것을 제외한다.)으로서 실업자에게 작업환경에 적응하는 것을 용이하게 하거나 또는 취직에 필요한 지식 및 기능을 습득시키기 위해 행해지는 것(국가 또는 지방공공단체의 위탁을 받은 자가 행하는 것을 포함한다.)
4. 전3호에 열거하는 것 이외에, 후생노동성령에서 정하는 것

② 후생노동대신은 전항의 계획을 작성하려고 하는 경우에는 노동정책심의회 의견

을 청취하지 않으면 안 된다.

제26조(공공직업안정소장의 지시) ① 공공직업안정소장은 수첩을 발급할 때에는 수첩의 발급을 받는 자에 대해 그 자의 지식, 기능, 직업경험, 그 밖의 사정에 따라 해당 수첩의 유효기간 중 전조 제1항의 계획에 준거한 동향 각호에 열거하는 조치(이하 ‘취직 촉진의 조치’라고 한다.)의 전부 또는 일부를 받을 것을 지시하는 것으로 한다.

② 공공직업안정소장은 수첩의 발급을 받은 자에 대해 해당 수첩의 유효기간을 연장할 때에는 새로이 그 연장된 유효기간 중 취직 촉진의 조치의 전부 또는 일부를 받을 것을 지시하는 것으로 한다.

③ 공공직업안정소장은 전2항의 지시를 받은 자의 취직 촉진의 조치의 효과를 높이기 위해 필요한 것으로 인정하는 때에는 그 자에 대한 지시를 변경할 수 있다.

제27조(관계기관 등의 책무) ① 직업안정기관, 지방공공단체 및 독립행정법인 고령·장애·구직자 고용지원기구(제49조 제2항 및 제3항에서 ‘기구’라고 한다.)는 전조 제1항 또는 제2항의 지시를 받은 자의 취직 촉진의 조치의 원활한 실시를 도모하기 위해 상호 밀접하게 연락 및 협력하도록 노력하여야 한다.

② 전조 제1항 또는 제2항의 지시를 받은 자는 그 취직 촉진의 조치의 실시에 임하는 직원의 지도 또는 지시를 따르는 동시에 스스로 자진해서 조속히 직업에 취직하도록 노력하여야 한다.

제28조(수당의 지급) 국가 및 도도부현은 제26조 제1항 또는 제2항의 지시를 받아 취직 촉진의 조치를 받는 자에 대해 그 취업활동을 용이하게 하고 또 생활의 안정을 도모하기 위해 수첩의 유효기간 중 고용대책법(1966년 법률 제132호)의 규정에 따라 수당을 지급할 수 있다.

제29조(취업촉진지도관) 취업 촉진의 조치로서의 직업지도는 직업안정법(1947년 법률 제141호) 제9조의2 제1항의 취직촉진지도관에게 행하게 하는 것으로 한다.

제30조(보고의 청구) 공공직업안정소장은 제26조 제1항 또는 제2항의 지시를 받아 취직 촉진의 조치를 받는 자에 대해 그 취직활동의 상황에 대해 보고를 요구할 수 있다.

제31조(특정지역에 있어서의 조치) 후생노동대신은 특정지역에 거주하는 중고령실업자 등에 대해 직업소개, 직업훈련 등의 실시, 취업의 기회의 증대를 도모하기 위한 사업의 실시, 그 밖에 이러한 자들의 고용을 촉진하기 위해 필요한 사항에 관한 계획을 작성하고 그 계획에 따라 필요한 조치를 강구하는 것으로 한다.

제32조 ① 후생노동대신은 특정지역에 있어서의 중고령실업자 등의 취직의 상황 등으로 보아 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 해당 특정지역에 있어서 계획 실시되는 공공사업(국가 및 특별한 법률에 의해 특별한 설립행위로써 설립된 법인(그 자본금의 전부 혹은 대부분이 국가로부터의 출자에 의한 법인 또는 그 사업의 운영을 위해 필요한 경비의 주된 재원을 국가로부터의 교부금 혹은 보조금에 의해 얻고 있는 법인으로서, 정령에서 정하는 것에 한정한다.) (다음 항에 있어서, ‘국가 등’ 이라고 한다.) 스스로 또는 국가의 부담금의 교부를 받거나 혹은 국고의 보조에 의해 지방공공단체 등이 계획 실시하는 공공적인 건설 또는 복구의 사업을 말한다. 이하 동일.)에 대해 그 사업종별에 따라 직종별 또는 지역별로 해당 사업에 사용되는 노동자의 수와 그 중의 중고령실업자 등의 수와의 비율(이하, ‘실업자 흡수율’이라고 한다.)을 정할 수 있다.

② 실업자 흡수율이 정해져 있는 공공사업을 계획 실시하는 국가 등 또는 지방공공단체 등(이러한 것들과의 청부계약, 그 밖의 계약에 따라 그 사업을 시행하는 자를 포함한다. 이하 ‘공공사업의 사업주체 등’이라고 한다.)은 공공직업안정소의 소개에 의해 항상 실업자 흡수율에 해당하는 수의 중고령실업자 등을 고용하고 있지 않으면 안 된다.

③ 공공사업의 사업주체 등은 전항의 규정에 의해 고용을 필요로 하는 수의 중고령실업자 등을 공공직업안정소의 소개에 의해 고용하는 것이 어려운 경우에는 그 어려운 수의 노동자를 공공직업안정소의 서면에 의한 승낙을 받아 직접 고용할 수 있다.

제33조(후생노동성령에의 위임) 이 절에서 정하는 것 이외에 수첩의 발급, 수첩의 반납,

그 밖에 수첩에 관해 필요한 사항, 제26조 제1항 또는 제2항의 지시의 절차에 관해 필요한 사항 및 공공사업에의 중고령실업자 등의 흡수에 관해 필요한 사항은 후생노동성령에서 정한다.

제 4 장 지역의 실정에 따른 고령자의 다양한 취업의 기회의 확보

제34조(지역의 실정에 따른 고령자의 다양한 취업의 기회의 확보에 관한 계획) ① 지방공공단체는 단독으로 또는 공동으로 다음 조 제1항의 협의회에 있어서의 협의를 거쳐 지역의 실정에 따른 고령자의 다양한 취업의 기회의 확보에 관한 계획(이하 이 조 및 동항에 있어서 ‘지역고령자 취업기회 확보계획’이라고 한다.)을 책정하고 후생노동대신에게 협의하고 그 동의를 구할 수 있다.

② 지역고령자 취업기회 확보계획에 있어서는 다음에 열거하는 사항을 정하는 것으로 한다.

1. 지역고령자 취업기회 확보계획의 대상이 되는 구역(다음 항 제1호에 있어서 ‘계획 구역’이라고 한다.)
2. 지역의 특성을 살려 중점적으로 고령자의 취업의 기회의 확보를 도모하는 업종에 관한 사항
3. 국가가 실시하는 고령자의 고용에 이바지하는 사업에 관한 사항
4. 계획 기간

③ 지역고령자 취업기회 확보계획에 있어서는 전항 각호에 열거하는 사항 이외에 다음에 열거하는 사항을 정하도록 노력하여야 한다.

1. 계획 구역에 있어서의 고령자의 취업의 기회의 확보의 목표에 관한 사항
2. 지방공공단체 및 다음 조 제1항의 협의회의원 구성원, 그 밖의 관계자가 실시하는 고

령자의 취업의 기회의 확보에 이바지하는 사업에 관한 사항

④ 지방공공단체는 제1항의 동의를 얻은 지역고령자 취업기회 확보계획을 변경하려고 하는 때에는 후생노동대신에게 협의하고 그 동의를 얻어야 한다.

⑤ 정부는 제1항의 동의를 얻은 지역고령자 취업기회 확보계획(전항의 규정에 의한 변경의 동의를 있을 때에는 그 변경 후의 것)에 관한 제2항 제3호에 규정하는 사업에 대해 고용보험법(1974년 법률 제116호) 제62조의 고용안정사업 또는 동법 제63조의 능력개발사업으로서 행하는 것으로 한다.

제35조(협의회) ① 지방공공단체, 관계기관, 제37조 제2항에 규정하는 실버인재센터, 사업주 단체, 고령자의 취업과 관련된 업무에 종사하는 자, 그 밖의 관계자는 고령자의 다양한 취업의 기회의 확보에 관한 지역의 과제에 대해 정보를 공유하고 제휴의 긴밀화를 도모하는 동시에 지역고령자 취업기회 확보계획에 관해 필요한 사항, 그 밖에 지역의 실정에 따른 고령자의 다양한 취업의 기회의 확보의 방책에 대해 협의를 하기 위한 협의회를 조직할 수 있다.

② 전항의 협의회에 있어서 협의가 된 사항에 대해서는 해당 협의회의 구성원은 그 협의의 결과를 존중하여야 한다.

제 5 장 정년퇴직자 등에 대한 취업의 기회의 확보

제36조(국가 및 지방공공단체가 강구하는 조치) 국가 및 지방공공단체는 정년퇴직자, 그 밖의 고령퇴직자의 직업생활의 충실, 그 밖에 복지의 증진에 이바지하기 위해 임시적이고 단기적인 취업 또는 다음 조 제1항의 경이한 업무와 관련된 취업을 희망하는 이러한 자에 대해 취업에 관한 상담을 실시하고, 그 희망에 따른 취업의 기회를 제공하는 단체를 육성하고 그 밖에 그 취업의 기회의 확보를 위해 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.

제6장 실버인재센터 등

제1절 실버인재센터

제37조(지정 등) ① 도도부현 지사는 정년퇴직자, 그 밖의 고령퇴직자의 희망에 따른 취업에서 임시적이고 단기적인 것 또는 그 밖의 경이한 업무(해당 업무와 관련된 노동력의 수급의 상황, 해당 업무의 처리의 실정 등을 고려하여 후생노동대신이 정하는 것에 한정한다. 다음 조에 있어서 동일.)와 관련된 것의 기회를 확보하고 이러한 자에 대해 조직적으로 제공함으로써 그 취업을 원조하고 이러한 자의 능력의 적극적인 활용을 도모할 수 있도록 하고 고령자의 복지의 증진에 이바지하는 것을 목적으로 하는 일반 사단법인 또는 일반재단법인(다음 항 및 제44조 제1항에서 ‘고령자취업원조법인’이라고 한다)으로서 다음 조에서 규정하는 업무에 관해 다음에 열거하는 기준에 적합한 것으로 인정되는 것을 그 신청에 따라 시정촌(특별구를 포함한다. 제39조 및 제44조에 있어서 동일.)의 구역(해당 지역에 있어서의 임시적이고 단기적인 취업의 기회 상황, 그 밖의 사정을 고려하여 후생노동성령에서 정하는 기준에 따라 다음 조 제1항 제1호 및 제2호에 열거하는 업무의 원활한 운영을 확보하기 위해 필요한 것으로 인정되는 경우에는 도도부현 지사가 지정하는 2 이상의 시정촌의 구역)마다 1개로 한정하고 동 조에서 규정하는 업무를 하는 자로서 지정할 수 있다. 단, 제44조 제1항의 지정을 받은 자(이하, ‘실버인재연합’이라고 한다.)와 관련된 동항의 지정에 관한 구역(동조 제2항 또는 제4항의 변경이 있을 때에는 그 변경 후의 구역. 이하, ‘연합의 지정구역’이라고 한다.)에 대해서는 이 항의 지정과 관련된 구역으로 할 수 없다.

1. 직원, 업무의 방법, 그 밖의 사항에 대한 업무의 실시에 관한 계획이 적정한 것이고 그 계획을 확실하게 수행하는데 충분한 경리적 및 기술적인 기초를 가지는 것으로 인정될 것
2. 전항에 정하는 것 이외에 업무의 운영이 적정하고 확실하게 이루어지고 고령자의 복지의 증진에 이바지하는 것으로 인정될 것

- ② 전항의 지정은 회원에게 동항의 지정을 받은 자(이하 ‘실버인재센터’라고 한다.)를 2 이상 가지는 고령자취업원조법인에 대해서는 할 수 없다.
- ③ 도도부현 지사는 제1항의 지정을 한 때에는 실버인재센터의 명칭 및 주소, 사무소의 소재지 및 해당 지정과 관련된 지역을 공시하여야 한다.
- ④ 실버인재센터는 그 명칭 및 주소 및 사무소의 소재지를 변경하려고 하는 때에는 사전에 그 취지를 도도부현 지사에게 신고하여야 한다.
- ⑤ 도도부현 지사는 전항의 신고가 있을 때에는 해당 신고와 관련된 사항을 공시하여야 한다.

제38조(업무 등) ① 실버인재센터는 전조 제1항의 지정과 관련된 구역(이하 ‘센터의 지정 구역’이라고 한다.)에 있어서 다음에 열거하는 업무를 행하는 것으로 한다.

1. 임시적이고 단기적인 취업(고용에 의한 것을 제외한다.) 또는 그 밖의 경이한 업무와 관련된 취업(고용에 의한 것을 제외한다.)을 희망하는 고령퇴직자를 위해 이러한 취업의 기회를 확보하고 조직적으로 제공할 것
 2. 임시적이고 단기적인 고용에 의한 취업 또는 그 밖의 경이한 업무에 관한 취업(고용에 의한 것에 한정한다.)을 희망하는 고령퇴직자를 위해 직업소개사업을 행할 것
 3. 고령퇴직자에 대해 임시적이고 단기적인 취업 및 그 밖의 경이한 업무와 관련된 취업에 필요한 지식 및 기능의 부여를 목적으로 한 강습을 할 것
 4. 전3호에 열거하는 것 이외에 고령퇴직자를 위한 임시적이고 단기적인 취업 및 그 밖의 경이한 업무와 관련된 취업에 관해 필요한 업무를 할 것
- ② 실버인재센터는 직업안정법 제30조 제1항의 규정에도 불구하고 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 후생노동대신에게 신고하고 전항 제2호의 업무로서 유료의 직업소개 사업을 할 수 있다.

③ 전항의 규정에 의한 유료의 직업소개사업에 관해서는 실버인재센터를 직업안정법 제4조 제8항에 규정하는 직업소개사업자 혹은 동법 제32조의 3 제1항에 규정하는 유료 직업소개사업자 또는 고용대책법 제2조에서 규정하는 직업소개사업으로 전항의 규정에 의한 신고를 직업안정법 제30조 제1항의 규정에 의한 허가로 간주하고 동법 제5조의2부터 제5조의7까지, 제18조의2, 제32조의3, 제32조의4 제2항, 제32조의8 제1항, 제32조의9 제2항, 제32조의10부터 제32조의13까지, 제32조의15, 제32조의16, 제33조의5부터 제34조까지, 제48조부터 제48조의4까지, 제51조 및 제64조부터 제67조까지의 규정 및 고용대책법 제2장의 규정을 적용한다. 이 경우에 있어서, 직업안정법 제18조의2 중 ‘제32조의9 제2항’이라고 되어 있는 것은 ‘고령자 등의 고용의 안정 등에 관한 법률 제38조 제3항의 규정에 의해 적용되는 제32조의9 제2항’으로, 동법 제32조의3 제1항 중 ‘제30조 제1항의 허가를 받은 자’라고 되어 있는 것은 ‘고령자 등의 고용의 안정 등에 관한 법률 제38조 제2항의 규정에 따라 신고하고, 유료의 직업소개사업을 하는 자’로, 동법 제32조의4 제2항 중 ‘허가증의 교부를 받은 자는, 해당 허가증’이라고 되어 있는 것은 ‘고령자 등의 고용의 안정 등에 관한 법률 제38조 제2항의 규정에 의해 신고서를 제출한 자는, 해당 신고서를 제출한 취지, 그 밖에 후생노동성령에서 정하는 사항을 기재한 서류’로, 동법 제32조의9 제2항 중 ‘전항 제2호 또는 제3호’라고 되어 있는 것은 ‘전항 제2호’로 한다.

④ 전2항에서 정하는 것 이외에 제2항의 규정에 의한 유료의 직업소개사업에 관해 필요한 사항은 후생노동성령에서 정한다.

⑤ 실버인재센터는 노동자파견사업의 적정한 운영의 확보 및 파견 노동자의 보호 등에 관한 법률(1985년 법률 제88호. 이하, ‘노동자파견법’이라고 한다.) 제5조 제1항의 규정에도 불구하고 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 후생노동대신에게 신고하고, 제1항 제4호의 업무로서 그 구성원인 고령퇴직자만을 대상으로 하여 노동자파견법 제2조 제3호에 규정하는 노동자파견사업(이하 ‘노동자파견사업’이라고 한다.)을 할 수 있다.

⑥ 전항의 규정에 의한 노동자파견사업에 관해서는 노동자파견법 제5조 제5항, 제7조,

제8조 제1항 및 제3항, 제9조, 제10조, 제11조 제3항 및 제4항, 제13조 제2항, 제14조 제1항 제3호, 제30조, 제37조 제1항 제8호 및 제54조의 규정은 적용하지 않는 것으로 하고, 노동자파견법의 다른 규정의 적용에 관해서는 실버인재센터를 노동자파견법 제2조 제4호에 규정하는 파견원 사업주로 전항의 규정에 의한 신고를 노동자파견법 제5조 제1항의 규정에 의한 허가로 간주한다. 이 경우에 있어서 다음의 표의 상란에 열거하는 노동자파견법의 규정 중 동표의 중란에 열거하는 문구는 동표의 하란에 열거하는 문구로 한다.

제5조 제2항	전항의 허가를 받으려고 하는 자	고령자 등의 고용의 안정 등에 관한 법률 (1971년 법률 제68호) 제38조 제5항의 규정에 의해 신고하고 노동자파견사업을 하려고 하는 자
	신청서	신고서
제5조 제3항	신청서	신고서
제6조	전조 제1항의 허가를 받을 수 없다	새로이 노동자파견사업의 사업소를 설치하고 해당 노동자파견사업을 해서는 안 된다
제6조 제4호	노동자파견사업의 허가를 취소하고, 해당 취소의 날	노동자파견사업의 폐지를 명령받고, 해당 명령의 날
제6조 제5호	제14조 제1항의 규정에 의해 노동자파견사업의 허가가 취소된 자가 법인일 경우(동항 제1호의 규정에 의해 허가가 취소된 경우에 대해서는 해당 법인	실버인재센터가 제14조 제1항의 규정에 의해 노동자파견사업의 폐지를 명령받은 경우(동항 제1호의 규정에 의해 폐지를 명령받은 경우에 대해서는 해당 실버인재센터
	취소	명령
	해당 법인의	해당 실버인재센터의
제6조 제6호	노동자파견사업의 허가의 취소	노동자파견사업의 폐지의 명령
제6조 제7호	전호	실버인재센터가, 전호
	신고를 한 자가 법인인 경우	신고를 한
	해당 법인(해당 사업의 폐지에 대해 상당한 이유가 있는 법인을 제외한다.)	해당 실버인재센터(해당 사업의 폐지에 대해 상당한 이유가 있는 것을 제외한다.)

제8조 제2항	허가증의 교부를 받은 자는 해당 허가증	제5조 제2항의 규정에 의한 신고서를 제출한 자는 해당 신고서를 제출한 취지, 그 밖에 후생노동성령에서 정하는 사항을 기재한 서류
제14조 제1항	, 제5조 제1항의 허가를 취소할 수 있다	노동자파견사업의 폐지를, 해당 노동자파견사업(2 이상의 사업소를 설치하여 노동자파견사업을 행할 경우에 있어서는, 각 사업소마다 노동자파견사업. 이하 이 항에 있어서 동일.)의 개시 당시 제6조 제4호부터 제7호까지의 어느 하나에 해당할 때에는 해당 노동자파견사업의 폐지를 명할 수 있다
제14조 제1항 제4호	, 제23조의2 또는 제30조 제2항의 규정에 따라 대체하여 적용하는 동조 제1항	또는 제23조의 2
제26조 제3항	제5조 제1항의 허가를 받았다는	제5조 제2항의 규정에 의해 신고서를 제출하고 있다는
제30조의 4	전3조	전2조
제59조 제4호	제14조 제2항	제14조
제61조 제1호	제5조 제2항(제10조 제5항에 있어서 준용하는 경우를 포함한다.)에 규정하는 신청서 또는 제5조 제3항(제10조 제5항에 있어서 준용하는 경우를 포함한다.)에 규정하는 서류	제5조 제2항에 규정하는 신고서 또는 동조 제3항에 규정하는 서류

⑦ 전2항에 정하는 것 이외에 제5항의 규정에 따른 노동자파견사업에 관해 필요한 서류는 후생노동성령에서 정한다.

제39조(업무 확대와 관련된 업종 및 직종의 지정 등) ① 도도부현 지사는 실버인재센터가 행하는 전조 제1항 제2호 및 제4호에 열거하는 업무에 관해 노동력의 확보가 필요한 지역에 있어서 그 취급하는 범위를 확장함으로써 고령퇴직자의 취업의 기회의 확보에 상당 정도 기여하는 것이 예상되는 업종 및 직종으로서 노동력의 수급의 상황, 동항 제2호 및 제4호에 열거하는 업무(동호에 열거하는 업무에 있어서는, 노동자파견사업에 한정한다.)와 동종의 업무를 영위하는 사업자의 사업활동에 주는 영향 등을 고려하여 후생노동성령에서 정하는 기준에 적합한 것을, 센터의 지정 구역 내의 시정촌의 구역마다 지정할 수 있다.

② 도도부현 지사는 전항의 지정을 하려고 할 때에는 미리 다음에 열거하는 자의 의견을 청취하여야 한다.

1. 해당 지정과 관련된 시정촌의 장
2. 해당 지정과 관련된 실버인재센터
3. 지정하려고 하는 업종 및 직종과 관련된 유료의 직업소개사업 혹은 노동자파견사업 또는 이러한 것과 동종의 사업을 해당 지정과 관련된 시정촌의 구역에서 영위하는 사업자를 대표하는 자
4. 해당 지정과 관련된 시정촌의 구역의 노동자를 대표하는 자

③ 도도부현 지사는 제1항의 지정을 하려고 하는 때에는 사전에 후생노동대신에게 협의하여야 한다.

④ 도도부현 지사는 제1항의 지정을 한 때에는 해당 지정을 한 업종 및 직종 및 해당 지정과 관련된 시정촌의 구역을 공시하여야 한다.

⑤ 제1항의 지정과 관련된 시정촌의 구역에 있어서 실버인재센터가 동항의 규정에 따라 지정된 업종 및 직종에 대해 전조 제2항의 규정에 의해 유료의 직업소개사업(취업의

장소가 해당 시정촌의 구역 내에 있는 구인과 관련된 것에 한정한다.)을 하는 경우에 있어서의 동조 제1항 제2호의 규정의 적용에 대해서는, 동호 중 ‘경이한 업무’라고 되어 있는 것은 ‘경이한 업무 혹은 그 능력을 활용하여 행하는 업무’라고 한다.

⑥ 제1항의 지정과 관련된 시정촌의 구역에 있어서 실버인재센터가 동항의 규정에 의해 지정된 업종 및 직종에 대해 전조 제5항의 규정에 의해 노동자파견사업(파견 취업(노동자파견법 제23조의2에 규정하는 파견 취업을 말한다.)의 장소가 해당 시정촌의 구역 내에 있는 경우에 한정한다.)을 행하는 경우에 있어서의 전조 제1항 제4호의 규정의 적용에 대해서는 동호 중 ‘및 그 밖의 경이한 업무’라고 되어 있는 것은, ‘및 그 밖의 경이한 업무 및 그 능력을 활용하여 행하는 업무’라고 한다.

제40조 ① 도도부현 지사는 전조 제1항의 지정을 한 업종 및 직종이 동항에 규정하는 기준에 적합하지 않게 되었을 때에는 지체없이 그 지정을 취소하는 것으로 한다.

② 전조 제4항의 규정은 전항의 규정에 의한 취소에 대해 준용한다.

제41조(사업 계획 등) ① 실버인재센터는 매 사업년도 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 사업 계획서 및 수지 예산서를 작성하고 도도부현 지사에게 제출하지 않으면 안 된다. 이를 변경하려고 하는 때에도 같은 것으로 한다.

② 실버인재센터는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 매 사업년도 종료 후 사업보고서 및 수지결산서를 작성하고 도도부현 지사에게 제출하여야 한다.

제42조(감독 명령) 도도부현 지사는 이 절의 규정을 시행하기 위해 필요한 한도에 있어서 실버인재센터에 대해 제38조 제1항(제39조 제5항 및 제6항의 규정에 의해 대체하여 적용하는 경우를 포함한다. 다음 조에 있어서 동일.)에 규정하는 업무에 관해 감독상 필요한 명령을 할 수 있다.

제43조(지정의 취소 등) ① 도도부현 지사는 실버인재센터가 다음의 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 제39조 제1항의 지정(이하 이 조에 있어서 ‘지정’이라고 한다.)을 취소

할 수 있다.

1. 제38조 제1항에 규정하는 업무를 적정하고 확실하게 실시할 수 없는 것으로 인정되는 때
 2. 지정에 관해 부정한 행위가 있을 때
 3. 이 절의 규정 또는 해당 규정에 따른 명령에 위반한 때
 4. 전조의 규정에 따른 처분에 위반한 때
 5. 제53조 제1항의 조건에 위반한 때
- ② 도도부현 지사는 전항의 규정에 의해 지정을 취소한 때에는 그 취지를 공시하여야 한다.

제2절 실버인재센터연합

제44조(지정 등) ① 도도부현 지사는 그 회원으로 2 이상의 실버인재센터를 가지는 고령자취업원조법인으로서 다음 조에서 준용하는 제38조 제1항에 규정하는 업무에 관해 제37조 제1항 각호에 열거하는 기준에 적합한 것으로 인정되는 자를 그 신청에 따라, 해당 고령자취업원조법인의 회원인 실버인재센터와 관련된 센터의 지정구역과 해당 지역에 있어서의 임시적이고 단기적인 취업의 기회의 상황, 그 밖의 사정을 고려하여 후생노동성령에서 정하는 기준에 따라 필요한 것으로 인정되는 시정촌의 구역을 합한 구역마다 1개에 한하여 다음 조에 있어서 준용하는 제38조 제1항에 규정하는 업무를 행하는 자로서 인정할 수 있다. 단, 해당 지정을 하는데 있어서는 해당 시정촌의 구역으로부터 해당 지정과 관련된 신청을 한 고령자취업원조법인의 회원이 아닌 실버인재센터와 관련된 센터의 지정구역 및 연합의 지정구역을 제외하는 것으로 한다.

② 실버인재센터가 실버인재센터연합의 회원이 된 때에는 해당 실버인재센터연합은 그 취지를 도도부현 지사에게 신고하여야 한다. 해당 신고가 있을 때에는 해당 실버인

재센터연합과 관련된 연합의 지정구역과 해당 실버인재센터와 관련된 센터의 지정구역을 합한 구역을 해당 실버인재센터연합과 관련된 연합의 지정구역으로 하는 것으로 한다.

③ 제1항의 지정 또는 전항의 신고가 있을 때에는 해당 지정 또는 신고와 관련된 실버인재센터연합의 회원인 실버인재센터와 관련된 제37조 제1항의 지정은 그 효력을 잃는 것으로 한다.

④ 도도부현 지사는 제2항의 신고가 있는 경우에 있어서 실버인재센터연합으로부터 그 연합의 지정구역의 변경에 관한 신고가 있을 때에는 해당 연합의 지정구역을 변경하고, 해당 연합의 지정구역과 제1항의 후생노동성령에서 정하는 기준에 따라 필요한 것으로 인정되는 시정촌의 구역을 합한 구역을 해당 실버인재센터연합과 관련된 연합의 지정구역으로 할 수 있다. 단, 해당 변경을 하는데 있어서는, 해당 시정촌의 구역으로부터 센터의 지정구역 및 연합의 지정구역을 제외하는 것으로 한다.

제45조(준용) 제37조 제3항부터 제5항까지 및 제38조부터 제43조까지의 규정은 실버인재센터연합에 대해 준용한다. 이 경우에 있어서 제37조 제3항 중 ‘제1항의 지정을 한 때’라고 되어 있는 것은 ‘제44조 제1항의 지정을 한 때 및 동조 제2항의 연합의 지정구역의 변경이 있을 때 및 동조 제4항의 연합의 지정구역의 변경을 한 때’로, ‘소재지 및 해당 지정과 관련된 지역’이라고 되어 있는 것은 ‘소재지 및 해당 지정과 관련된 지역(해당 변경이 있을 때에는, 해당 변경 후의 지역)’으로, 제38조 제1항 중 ‘전조 제1항의 지정과 관련된 구역(이하 ‘센터의 지정구역’이라고 한다.)’이라고 되어 있는 것은 ‘연합의 지정구역’으로, 동조 제3항 중 ‘제38조 제2항’이라고 되어 있는 것은 ‘제45조에 있어서 준용하는 동법 제38조 제2항’으로, 동조 제5항 중 ‘그 구성원인 고령퇴직자만’이라고 되어 있는 것은 ‘그 직접 또는 간접의 구성원인 고령퇴직자만’으로, 동조 제6항의 표 제5조 제2항의 항 중 ‘제38조 제5항’으로 되어 있는 것은 ‘제45조에 있어서 준용하는 동법 제38조 제5항’으로, 동표 제6조 제5호의 항 및 제6조 제7호의 항 중 ‘실버인재센터’라고 되어 있는 것은 ‘실버인재센터연합’으로, 제39조 제1항 중 ‘센터의 지정구역’

이라고 되어 있는 것은 ‘연합의 지정구역’으로, 제42조 중 ‘이 절’이라고 되어 있는 것은 ‘제6장 제2절’로, 제43조 제1항 중 ‘제37조 제1항’이라고 되어 있는 것은 ‘제44조 제1항’으로, 동항 제3호 중 ‘이 절’이라고 되어 있는 것은 ‘제6장 제2절’로 대체하는 것으로 한다.

제 3 절 전국실버인재센터사업협회

제46조(지정) 후생노동대신은 실버인재센터 및 실버인재센터연합의 건전한 발전을 도모하는 동시에 정년퇴직자, 그 밖의 고령퇴직자의 능력의 적극적인 활용을 촉진함으로써 고령자의 복지의 증진에 이바지하는 것을 목적으로 하는 일반사단법인 또는 일반재단법인으로서 다음 조에서 규정하는 업무를 적정하고 확실하게 행할 수 있는 것으로 인정되는 자를, 그 신청에 따라 전국을 통해 1개로 한정하고, 동조에서 규정하는 업무를 행하는 자로서 지정할 수 있다.

제47조(업무) 전조의 지정을 받은 자(이하, ‘전국 실버인재센터 사업 협회’라고 한다.)는 다음에 열거하는 업무를 행하는 것으로 한다.

1. 실버인재센터 및 실버인재센터연합의 업무에 관해 개발 활동을 할 것
2. 실버인재센터 또는 실버인재센터연합의 업무에 종사하는 자에 대한 연수를 할 것
3. 실버인재센터 및 실버인재센터연합의 업무에 대해 연락 조정을 도모하고 및 지도, 그 밖의 원조를 할 것
4. 실버인재센터 및 실버인재센터연합의 업무에 관한 정보 및 자료를 수집하고, 및 실버인재센터, 실버인재센터연합, 그 밖의 관계자에 대해 제공할 것
5. 전 각호에 열거하는 것 이외에 실버인재센터 및 실버인재센터연합의 건전한 발전 및 정년퇴직자, 그 밖의 고령퇴직자의 능력의 적극적인 활용을 촉진하기 위해 필요한 업무를 할 것

제48조(준용) 제37조 제3항부터 제5항까지 및 제41조부터 제43조까지의 규정은 전국 실버인재센터 사업 협회에 대해 준용한다. 이 경우에 있어서, 제37조 제3항부터 제5항까지 및 제41조부터 제43조까지의 규정 중 ‘도도부현 지사’라고 되어 있는 것은 ‘후생노동대신’으로, 제37조 제3항 중 ‘제1항’이라고 되어 있는 것은 ‘제46조’로, ‘사무소의 소재지 및 해당 지정과 관련된 지역’이라고 되어 있는 것은 ‘및 사무소의 소재지’로, 제42조 중 ‘이 절’이라고 되어 있는 것은 ‘제6장 제3절’로, ‘제38조 제1항(제39조 제5항 및 제6항의 규정에 의해 대체하여 적용하는 경우를 포함한다. 다음 조에 있어서 동일.)’이라고 되어 있는 것은 ‘제47조’로, 제43조 제1항 중 ‘제37조 제1항’이라고 되어 있는 것은 ‘제46조’로, 동항 제1호 중 ‘제38조 제1항’이라고 되어 있는 것은 ‘제47조’로, 동항 제3호 중 ‘이 절’이라고 되어 있는 것은 ‘제6장 제3절’로 대체하는 것으로 한다.

제7장 국가에 의한 원조 등

제49조(사업주 등에 대한 원조 등) ① 국가는 고령자 등(후생노동성령에서 정하는 자를 제외한다. 이하 이 항에 있어서 동일.)의 직업의 안정, 그 밖에 복지의 증진을 도모하기 위해 고령자 등 직업안정대책 기본방침에 따라 사업주, 노동자, 그 밖의 관계자에 대해 다음에 열거하는 조치, 그 밖의 원조 등의 조치를 강구할 수 있다.

1. 정년의 연장, 계속고용제도의 도입, 재취직의 원조 등 고령자 등의 고용의 기회의 증대에 이바지하는 조치를 강구하는 사업주 또는 그 사업주의 단체에 대해 급부금을 지급할 것
 2. 고령자 등의 고용에 관한 기술적 사항에 관해 사업주, 그 밖의 관계자에 대해 상담, 그 밖의 원조를 할 것
 3. 노동자가 고령기에 있어서의 직업생활의 설계를 하는 것을 용이하게 하기 위해 노동자에 대해 필요한 조언 또는 지도를 할 것
- ② 후생노동대신은 전항 각호에 열거하는 조치의 실시에 관한 사무의 전부 또는 일부

를 기구에 행하게 하는 것으로 한다.

③ 기구는 제1항 제1호에 열거하는 조치의 실시에 관한 사무를 행하는 경우에 있어서 해당 사무에 관해 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 사업주에 대해 필요한 사항에 대한 보고를 요구할 수 있다.

제50조(고용관리의 개선의 연구 등) 국가는 고령자의 고용의 안정, 그 밖에 복지의 증진에 이바지하기 위해 고령자의 직역의 확대, 그 밖의 고용관리의 개선, 직업능력의 개발 및 향상 등의 사항에 관해 필요한 조사, 연구 및 자료의 정비에 노력하여야 한다.

제51조(직업소개 등을 하는 시설의 정비 등) ① 국가는 고령자에 대한 직업소개 등을 효과적으로 하기 위해 필요한 시설의 정비에 노력하여야 한다.

② 국가는 지방공공단체 등이 고령자에 대해 직업에 관한 상담에 응하는 업무를 하는 시설을 설치하는 등 고령자의 고용을 촉진하기 위한 조치를 강구하는 경우에는 필요한 원조를 할 수 있다.

제 8 장 잡칙

제52조(고용상황의 보고) ① 사업주는 매년 1회 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 정년 및 계속고용제도의 상황 그 밖에 고령자의 고용에 관한 상황을 후생노동대신에게 보고하여야 한다.

② 후생노동대신은 전항의 매년 1회의 보고 이외에 이 법률을 시행하기 위해 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 사업주에 대해 동항에서 규정하는 상황에 대해 필요한 사항의 보고를 요구할 수 있다.

제53조(지정의 조건) ① 이 법률의 규정에 의한 지정에는 조건을 붙이고 및 이를 변경할 수 있다.

② 전항의 조건은 해당 지정과 관련된 사항의 확실한 실시를 도모하기 위해 필요한

최소한도의 것에 한정하고 또한 해당 지정을 받는 자에게 부당한 의무를 부과하게 되는 것이어서는 안 된다.

제53조의2(경과 조치) 이 법률의 규정에 근거하여 정령 또는 후생노동성령을 제정하거나 또는 개폐하는 경우에 있어서는 각각 정령 또는 후생노동성령에서 그 제정 또는 개폐에 수반하여 합리적으로 필요한 것으로 판단되는 범위 내에 있어서 소요의 경과조치(별칙에 관한 경과조치를 포함한다.)를 정할 수 있다.

제54조(권한의 위임) ① 이 법률에서 정하는 후생노동대신의 권한은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 그 일부를 도도부현 노동국장에게 위임할 수 있다.

② 전항의 규정에 의해 도도부현 노동국장에게 위임된 권한은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 공공직업안정소장에게 위임할 수 있다.

제9장 벌칙

제55조 제49조 제3항의 규정에 의한 보고를 하지 않았거나 또는 허위의 보고를 한 자는 50만엔 이하의 벌금에 처한다.

제56조 법인의 대표자 또는 법인 혹은 사람의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업인이 그 법인 또는 사람의 업무에 관해 전조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 것 이외에, 그 법인 또는 사람에 대해서도 동조의 형을 과한다.

제57조 제16조 제1항의 규정에 의한 신고를 하지 않았거나 또는 허위의 신고를 한 자(법인일 때에는 그 대표자)는 10만엔 이하의 과료에 처한다.

[부록 6-9] 장애인의 고용의 촉진 등에 관한 법률

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법률은 장애인의 고용의무 등에 따른 고용의 촉진 등을 위한 조치, 고용의 분야에 있어서의 장애인과 장애인이 아닌 자와의 균등한 기회 및 대우의 확보 및 장애인이 그 보유하는 능력을 유효하게 발휘할 수 있도록 하기 위한 조치, 직업재활¹²⁸⁾의 조치, 그 밖에 장애인이 그 능력에 적합한 직업에 취직하는 것 등을 통해 그 직업생활에 있어서 자립하는 것을 촉진하기 위한 조치를 종합적으로 강구하고 그렇게 함으로써 장애인의 직업의 안정을 도모하는 것을 목적으로 한다.

제2조(용어의 의의) 이 법률에 있어서 다음의 각호에 열거하는 용어의 의의는 해당 각호에 정하는 바에 따른다.

1. 장애인이란 신체장애, 지적장애, 정신장애(발달장애를 포함한다. 제6호에 있어서 동일.), 그 밖의 심신의 기능의 장애(이하 ‘장애’라고 총칭한다.)가 있어 장기에 걸쳐 직업생활에 상당한 제한을 받거나 또는 직업생활을 영위하는 것이 현저히 어려운 자를 말한다.
2. 신체장애인이란 장애인 중 신체장애가 있는 자로서 별표에서 열거하는 장애가 있는 자를 말한다.
3. 중도신체장애인이란 신체장애인 중 신체장애의 정도가 중한 자로서 후생노동성령에서 정하는 자를 말한다.
4. 지적장애인이란 장애인 중 지적장애가 있는 자로서 후생노동성령에서 정하는 자를 말한다.
5. 중도지적장애인이란 지적장애인 중 지적장애의 정도가 중한 자로서 후생노동성령에

128) 재활이란 번역 용어의 원단어는 리허빌리테이션이고 영문으로 rehabilitation에 해당된다.

서 정하는 자를 말한다.

6. 정신장애인이란 장애인 중 정신장애가 있는 자로서 후생노동성령에서 정하는 자를 말한다.
7. 직업재활이란 장애인에 대해 직업지도, 직업훈련, 직업소개, 그 밖에 이 법률에서 정하는 조치를 강구하고 그 직업생활에 있어서의 자립을 도모하는 것을 말한다.

제 3 조(기본 이념) 장애인은 노동자는 경제사회를 구성하는 노동자의 일원으로서 직업생활에 있어서 그 능력을 발휘할 기회가 주어지는 자로 한다.

제 4 조 장애인은 노동자는 직업에 종사하는 자로서의 자각을 가지고 스스로 자진하여 그 능력의 개발 및 향상을 도모하고 유위한 직업인으로서 자립하도록 노력하여야 한다.

제 5 조(사업주의 책무) 모든 사업주는 장애인의 고용에 관해 사회 제휴의 이념에 근거하여 장애인인 노동자가 유위한 직업인으로서 자립하려고 하는 노력에 대해 협력하는 책무를 가지는 것으로서 그 보유하는 능력을 정당하게 평가하고 적당한 고용의 장소를 제공하는 동시에 적절한 고용관리를 행함으로써 그 고용의 안정을 도모하도록 노력하여야 한다.

제 6 조(국가 및 지방공공단체의 책무) 국가 및 지방공공단체는 장애인의 고용에 대해 사업주, 그 밖에 국민 일반의 이해를 높이는 동시에 사업주, 장애인, 그 밖의 관계자에 대한 원조의 조치 및 장애인의 특성을 배려한 직업재활의 조치를 강구하는 등 장애인의 고용의 촉진 및 그 직업의 안정을 도모하기 위해 필요한 시책을 장애인의 복지에 관한 시책과의 유기적인 제휴를 도모하면서 종합적이고 효과적으로 추진하도록 노력하여야 한다.

제 7 조(장애인고용대책기본방침) ① 후생노동대신은 장애인의 고용의 촉진 및 그 직업의 안정에 관한 시책의 기본이 되어야 할 방침(이하, ‘장애인고용대책기본방침’이라고 한다.)을 책정하는 것으로 한다.

② 장애인고용대책기본방침에서 정하는 사항은 다음과 같은 것으로 한다.

1. 장애인의 취업의 동향에 관한 사항
 2. 직업재활조치의 종합적이고 효과적인 실시를 도모하기 위해 강구하려고 하는 시책의 기본이 되어야 할 사항
 3. 전2호에서 열거하는 것 이외에 장애인의 고용의 촉진 및 그 직업의 안정을 도모하기 위해 강구하려고 하는 시책의 기본이 되어야 할 사항
- ③ 후생노동대신은 장애인고용대책기본방침을 정하는데 있어서는 사전에 노동정책심의회의 의견을 청취하는 것 이외에 도도부현 지사의 의견을 구하는 것으로 한다.
- ④ 후생노동대신은 장애인고용대책기본방침을 정한 때에는 지체 없이 그 개요를 공표하여야 한다.
- ⑤ 전2항의 규정은 장애인고용대책기본방침의 변경에 대해 준용한다.

제2장 직업재활의 추진

제1절 통칙

제8조(직업재활의 원칙) ① 직업재활의 조치는 장애인 각인의 장애의 종류 및 정도 및 희망, 적성, 직업경력 등의 조건에 따라 종합적이고 효과적으로 실시되어야 한다.

② 직업재활의 조치는 필요에 따라 의학적 재활 및 사회적 재활의 조치와의 적절한 제휴 하에 실시되는 것으로 한다.

제2절 직업소개 등

제9조(구인의 개척 등) 공공직업안정소는 장애인의 고용을 촉진하기 위해, 장애인의 구

직에 관한 정보를 수집하고 사업주에 대해 해당 정보의 제공, 장애인의 고용의 권장 등을 하는 동시에 그 내용이 장애인의 능력에 적합한 구인의 개척에 노력하여야 한다.

제10조(구인의 조건 등) ① 공공직업안정소는 장애인에게 그 능력에 적합한 직업을 소개하기 위해 필요가 있을 때에는 구인자에 대해 신체적 또는 정신적인 조건, 그 밖의 구인의 조건에 대해 지도를 하는 것으로 한다.

② 공공직업안정소는 장애인에 대해 직업소개를 할 경우에 있어서 구인자로부터 요구가 있을 때에는 그 보유하는 해당 장애인의 직업능력에 관한 자료를 제공하는 것으로 한다.

제11조(직업지도 등) 공공직업안정소는 장애인이 그 능력을 적합한 직업에 취직할 수 있도록 하기 위해 적정검사를 실시하고, 고용정보를 제공하고 장애인에게 적응한 직업지도를 하는 등 필요한 조치를 강구하는 것으로 한다.

제12조(장애인직업센터와의 제휴) 공공직업안정소는 전조의 적성검사, 직업지도 등을 특별히 전문적인 지식 및 기술에 근거하여 행할 필요가 있는 것으로 인정하는 장애인에 대해 제19조 제1항에 규정하는 장애인직업센터와의 밀접한 제휴 하에 해당 적성검사, 직업지도 등을 하거나 또는 해당 장애인직업센터에서 해당 적성검사, 직업지도 등을 받는 것에 대해 알선을 하는 것으로 한다.

제13조(적응훈련) ① 도도부현은 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 구직자인 장애인(신체장애인, 지적장애인 또는 정신장애인에 한정한다. 다음 조 및 제15조 제2항에 있어서 동일.)에 대해 그 능력에 적합한 작업의 환경에 적응하는 것을 용이하게 하는 것을 목적으로 하여 적응훈련을 하는 것으로 한다.

② 적응훈련은 전항에 규정하는 작업으로 그 환경이 표준적인 것으로 인정되는 것을 행하는 사업주에게 위탁하여 실시하는 것으로 한다.

제14조(적응훈련의 알선) 공공직업안정소는 그 고용의 촉진을 위해 필요가 있는 것으로

인정하는 때에는 장애인에 대해 적응훈련을 받는 것에 대해 알선하는 것으로 한다.

제15조(적응훈련을 받는 자에 대한 조치) ① 적응훈련은 무료로 한다.

② 도도부현은 적응훈련을 받는 장애인에 대해 고용대책법(1966년 법률 제132호)의 규정에 따라 수당을 지급할 수 있다.

제16조(후생노동성령에의 위임) 전3조에 규정하는 것 이외에 훈련기간, 그 밖에 적응훈련의 기준에 대해서는 후생노동성령에서 정한다.

제17조(취직 후의 조언 및 지도) 공공직업안정소는 장애인의 직업의 안정을 도모하기 위해 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 그 소개에 의해 취직한 장애인, 그 밖에 사업주에게 고용되어 있는 장애인에 대해 그 작업의 환경에 적응시키기 위해 필요한 조언 또는 지도를 할 수 있다.

제18조(사업주에 대한 조언 및 지도) 공공직업안정소는 장애인의 고용의 촉진 및 그 직업의 안정을 도모하기 위해 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 장애인을 고용하거나 또는 고용하려고 하는 자에 대해 고용, 배치, 작업 보조구, 작업의 설비 또는 환경, 그 밖에 장애인의 고용에 관한 기술적 사항(다음 절에 있어서 ‘장애인의 고용관리에 관한 사항’이라고 한다.)에 대해 조언 또는 지도를 할 수 있다.

제 3 절 장애인직업센터

제19조(장애인직업센터의 설치 등의 업무) ① 후생노동대신은 장애인의 직업생활에 있어서의 자립을 촉진하기 위해 다음에 열거하는 시설(이하, ‘장애인직업센터’라고 한다.)의 설치 및 운영의 업무를 한다.

1. 장애인직업종합센터
2. 광역장애인직업센터

3. 지역장애인직업센터

② 후생노동대신은 전항에 규정하는 업무의 전부 또는 일부를 독립행정법인 고령·장애·구직자 고용지원기구(이하 ‘기구’라고 한다.)에 행하게 하는 것으로 한다.

제20조(장애인직업종합센터) 장애인직업종합센터는 다음에 열거하는 업무를 한다.

1. 직업재활(직업훈련을 제외한다. 제5호 가 및 제25조 제3항을 제외하고, 이하 이 절에 있어서 동일.)에 관한 조사 및 연구를 할 것
2. 장애인의 고용에 관한 정보의 수집, 분석 및 제공을 할 것
3. 제24조의 장애인직업카운셀러 및 직장적응원조자(신체장애인, 지적장애인, 정신장애인, 그 밖에 후생노동성령에서 정하는 장애인(이하 ‘지적장애인 등’이라고 한다.)이 직장에 적응하는 것을 용이하게 하기 위한 원조를 행하는 자를 말한다. 이하 동일.)의 양성 및 연수를 할 것
4. 광역장애인직업센터, 지역장애인직업센터, 제27조 제2항의 장애인취업·생활지원센터, 그 밖의 관계기관에 대한 직업재활에 관한 기술적 사항에 관한 조언, 지도, 그 밖의 원조를 할 것
5. 전 각호에 열거하는 업무에 부수하여, 다음에 열거하는 업무를 할 것
 - 가. 장애인에 대한 직업평가(장애인의 직업능력, 적성 등을 평가하고, 및 필요한 직업재활의 조치를 판정하는 것을 말한다. 이하 동일.), 직업지도, 기본적인 노동의 습관을 체득시키기 위한 훈련(제22조 제1호 및 제28조 제2호에 있어서 ‘직업 준비 훈련’이라고 한다.) 및 직업에 필요한 지식 및 기능을 습득시키기 위한 강습(이하, ‘직업 강습’이라고 한다.)을 할 것
 - 나. 사업주에게 고용되어 있는 지적장애인 등에 대한 직장의 적응에 관한 사항에 대한 조언 또는 지도를 할 것

다. 사업주에 대한 장애인의 고용관리에 관한 사항에 대한 조언, 그 밖의 원조를 할 것

6. 전 각호에 열거하는 업무에 부대하는 업무를 할 것

제21조(광역장애인직업센터) 광역장애인직업센터는 광범위한 지역에 걸쳐, 계통적으로 직업재활의 조치를 받는 것을 필요로 하는 장애인에 관해, 장애인 직업 능력 개발학교 또는 독립행정법인 노동자 건강 안전 기구법(2002년 법률 제171호) 제12조 제1항 제1호에 열거하는 요양시설, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 시설과의 밀접한 제휴 하에 다음에 열거하는 업무를 한다.

1. 후생노동성령에서 정하는 장애인에 대한 직업평가, 직업지도 및 직업강습을 계통적으로 하는 것
2. 전호의 조치를 받은 장애인을 고용하거나 또는 고용하려고 하는 사업주에 대한 장애인의 고용관리에 관한 사항에 관한 조언, 그 밖의 원조를 하는 것
3. 전2호에 열거하는 업무에 부대하는 업무를 하는 것

제22조(지역장애인직업센터) 지역장애인직업센터는 도도부현의 구역 내에 있어서 다음에 열거하는 업무를 한다.

1. 장애인에 대한 직업평가, 직업지도, 직업준비훈련 및 직업강습을 하는 것
2. 사업주에게 고용되어 있는 지적장애인 등에 대한 직장에서의 적응에 관한 사항에 관한 조언 또는 지도를 하는 것
3. 사업주에 대한 장애인의 고용관리에 관한 사항에 관한 조언, 그 밖의 원조를 하는 것
4. 직장적응원조자의 양성 및 연수를 하는 것
5. 제27조 제2항의 장애인취업·생활지원센터, 그 밖의 관계기관에 대한 직업재활에 관한 기술적 사항에 관한 조언, 그 밖의 원조를 하는 것

6. 전 각호에 열거하는 업무에 부대하는 업무를 하는 것

제23조(명칭 사용의 제한) 장애인직업센터가 아닌 것은 그 명칭 중에 장애인직업종합센터 또는 장애인직업센터라는 문자를 사용해서는 안 된다.

제24조(장애인직업카운셀러) ① 기구는 장애인직업센터에 장애인직업카운셀러를 두어야 한다.

② 장애인직업카운셀러는 후생노동대신이 지정하는 시험에 합격하고, 또한 후생노동대신이 지정하는 강습을 수료한 자, 그 밖에 후생노동성령에서 정하는 자격을 가지는 자이어야 한다.

제25조(장애인직업센터 상호의 연락 및 협력 등) ① 장애인직업센터는 상호 밀접하게 연락 및 협력을 하여 장애인의 직업생활에 있어서의 자립의 촉진에 노력하여야 한다.

② 장애인직업센터는 정신장애인에 대해 제20조 제5호, 제21조 제1호 혹은 제2호 또는 제22조 제1호부터 제3호까지 열거하는 업무를 행하는데 있어서는 의사, 그 밖의 의료관계자와의 제휴에 노력하여야 한다.

③ 장애인직업센터는 공공직업안정소가 행하는 직업소개 등의 조치, 제27조 제2항의 장애인취업·생활지원센터가 행하는 업무 및 직업능력개발촉진법(1969년 법률 제64호) 제15조의7 제3항의 공공직업능력개발시설 및 동법 제27조의 직업능력개발종합대학교(제83조에 있어서, ‘공공직업능력개발시설 등’이라고 한다.)가 행하는 직업훈련과 더불어 효과적으로 직업재활이 추진되도록 노력하여야 한다.

제26조(직업재활조치의 무료 실시) 장애인직업센터에 있어서의 직업재활의 조치는 무료로 하는 것으로 한다.

제4절 장애인취업·생활지원센터

제27조(지정) ① 도도부현 지사는 직업생활에 있어서의 자립을 도모하기 위해 취업 및

이에 수반되는 일상생활 또는 사회생활 상의 지원을 필요로 하는 장애인(이하 이 절에 있어서 ‘지원대상장애인’이라고 한다.)의 직업의 안정을 도모하는 것을 목적으로 하는 일반사단법인 혹은 일반재단법인, 사회복지법(1951년 법률 제45호) 제22조에 규정하는 사회복지법인 또는 특정비영리활동촉진법(1998년 법률 제7호) 제2조 제2항에 규정하는 특정비영리활동법인, 그 밖에 후생노동성령에서 정하는 법인으로서 다음 조에서 규정하는 업무에 관해 다음에 열거하는 기준에 적합한 것으로 인정되는 것을 그 신청에 따라 동조에 규정하는 업무를 행하는 자로서 지정할 수 있다.

1. 직원, 업무의 방법, 그 밖의 사항에 관한 업무의 실시에 관한 계획이 적정한 것이고 그 계획을 확실히 수행하는데 충분한 경제적 및 기술적인 기초를 가지는 것으로 인정되는 것
 2. 전호에 정하는 것 이외에, 업무의 운영이 적정하고 확실하게 이루어지고 지원대상장애인의 고용의 촉진, 그 밖에 복지의 증진에 이바지하는 것으로 인정되는 것
- ② 도도부현 지사는 전항의 규정에 의한 지정을 한 때에는, 동항의 규정에 의한 지정을 받은 자(이하, ‘장애인취업·생활지원센터’라고 한다.)의 명칭 및 주소 및 사무소의 소재지를 공시하여야 한다.
- ③ 장애인취업·생활지원센터는 그 명칭 및 주소 및 사무소의 소재지를 변경하려고 하는 때에는 사전에 그 취지를 도도부현 지사에게 제출하여야 한다.
- ④ 도도부현 지사는 전항의 규정에 의한 신고가 있을 때에는 해당 신고에 관한 사항을 공시하여야 한다.

제28조(업무) 장애인취업·생활지원센터는 다음에 열거하는 업무를 하는 것으로 한다.

1. 지원대상장애인으로부터의 상담에 응하고 필요한 지도 및 조언을 하는 동시에 공공 직업안정소, 지역 장애인 센터, 사회복지시설, 의료시설, 특별지원학교, 그 밖의 관계 기관과의 연락 조정, 그 밖에 후생노동성령에서 정하는 원조를 종합적으로 하는 것

2. 지원대상장애인이 장애인직업종합센터, 지역장애인직업센터, 그 밖에 후생노동성령에서 정하는 사업주에 의해 이루어지는 직업 준비 훈련을 받는 것에 대해 알선하는 것
3. 전2호에 열거하는 것 이외에, 지원대상장애인이 그 직업생활에 있어서의 자립을 도모하기 위해 필요한 업무를 하는 것

제29조(지역장애인직업센터와의 관계) 장애인취업·생활지원센터는 지역장애인직업센터가 행하는 지원대상장애인에 대한 직업평가에 근거하여 전조 제2호에 열거하는 업무를 행하는 것으로 한다.

제30조(사업계획 등) ① 장애인취업·생활지원센터는 매 사업 연도, 후생노동성령에서 정하는 바에 따라, 사업 계획서 및 수지예산서를 작성하고, 도도부현 지사에게 제출하여야 한다. 이를 변경하려고 하는 때에도 같은 것으로 한다.

② 장애인취업·생활지원센터는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 매 사업 연도 종료 후 사업 보고서 및 수지결산서를 작성하고 도도부현 지사에게 제출하여야 한다.

제31조(감독 명령) ① 도도부현 지사는 이 절의 규정을 시행하기 위해 필요한 한도에 있어서 장애인취업·생활지원센터에 대해 제28조에 규정하는 업무에 관해 감독상 필요한 명령을 할 수 있다.

제32조(지정의 취소 등) ① 도도부현 지사는 장애인취업·생활지원센터가 다음의 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 제27조 제1항의 규정에 의한 지정(이하, 이 조에 있어서 ‘지정’이라고 한다.)을 취소할 수 있다.

1. 제28조에서 규정하는 업무를 적정하고 확실하게 실시할 수 없는 것으로 인정되는 때
2. 지정에 관해 부정한 행위가 있을 때
3. 이 절의 규정 또는 해당 규정에 따른 명령 혹은 처분에 위반한 때

② 도도부현 지사는 전항의 규정에 의해 지정을 취소한 때에는 그 취지를 공시하지 않으면 안 된다.

제33조(비밀유지의무) 장애인취업·생활지원센터의 임원 혹은 직원 또는 이러한 직에 있었던 자는 제28조 제1호에 열거하는 업무에 관해 알 수 있었던 비밀을 누설해서는 안 된다.

제2장의2 장애인에 대한 차별의 금지 등

제34조(장애인에 대한 차별의 금지) 사업주는 노동자의 모집 및 채용에 관해 장애인에 대해 장애인이 아닌 자와 균등한 기회를 부여하여야 한다.

제35조 사업주는 임금의 결정, 교육훈련의 실시, 복리후생시설의 이용, 그 밖의 대우에 대해 노동자가 장애인인 것을 이유로 하여 장애인이 아닌 자와 부당한 차별적 취급을 해서는 안 된다.

제36조(장애인에 대한 차별의 금지에 관한 지침) ① 후생노동대신은 전2조의 규정에 정하는 사항에 관해 사업주가 적절하게 대처하기 위해 필요한 지침(다음 항에 있어서 ‘차별의 금지에 관한 지침’이라고 한다.)을 정하는 것으로 한다.

② 제7조 제3항 및 제4항의 규정은 차별의 금지에 관한 지침의 책정 및 변경에 대해 준용한다. 이 경우에 있어서 동조 제3항 중 ‘청취하는 것 이외에 도도부현 지사의 의견을 구하는’이라고 되어 있는 것은 ‘청취하는’으로 대체하는 것으로 한다.

제36조의2(고용의 분야에 있어서의 장애인과 장애인이 아닌 자와의 균등한 기회의 확보 등을 도모하기 위한 조치) 사업주는 노동자의 모집 및 채용에 관해 장애인과 장애인이 아닌 자와의 균등한 기회의 확보의 지장이 되고 있는 사정을 개선하기 위해 노동자의 모집 및 채용을 하는데 있어서 장애인으로부터의 신청에 따라 해당 장애인의 장애의 특성에 배려한 필요한 조치를 강구하여야 한다. 단, 사업주에 대해 과중한 부담을 미치게 될 때에는 그러하지 아니하다.

제36조의3 사업주는 장애인인 노동자에 관해 장애인이 아닌 노동자와의 균등한 대우의 확보 또는 장애인인 노동자가 보유하는 능력의 유효한 발휘의 지장이 되고 있는 사정을 개선하기 위해 그 고용하는 장애인인 노동자의 장애의 특성에 배려한 직무의 원활한 수행에 필요한 시설의 정비, 원조를 하는 자의 배치, 그 밖의 필요한 배치를 강구하여야 한다. 단, 사업주에 대해 과중한 부담을 미치게 될 때에는 그러하지 아니하다.

제36조의4 ① 사업주는 전2조에 규정하는 조치를 강구하는데 있어서는 장애인의 의향을 충분히 존중하여야 한다.

② 사업주는 전조에 규정하는 조치에 관해 그 고용하는 장애인인 노동자로부터의 상담에 응하고 적절하게 대응하기 위해 필요한 체제의 정비, 그 밖의 고용관리상 필요한 조치를 강구하여야 한다.

제36조의5(고용의 분야에 있어서의 장애인과 장애인이 아닌 자와의 균등한 기회의 확보 등에 관한 지침) ① 후생노동대신은 전3조의 규정에 따라 사업주가 강구해야 할 조치에 관해, 그 적절하고 유효한 실시를 도모하기 위해 필요한 지침(다음 항에 있어서 ‘균등한 기회의 확보 등에 관한 지침’이라고 한다.)을 정하는 것으로 한다.

② 제7조 제3항 및 제4항의 규정은 균등한 기회의 확보 등에 관한 지침의 책정 및 변경에 대해 준용한다. 이 경우에 있어서 동조 제3항 중 ‘청취하는 것 이외에 도도부현 지사의 의견을 구하는’이라고 되어 있는 것은 ‘청취하는’으로 대체하는 것으로 한다.

제36조의6(조언, 지도 및 권고) 후생노동대신은 제34조, 제35조 및 제36조의2부터 제36조의4까지의 규정의 시행에 관해 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 사업주에 대해, 조언, 지도 또는 권고를 할 수 있다.

제3장 대상 장애인의 고용의무 등에 따른 고용의 촉진 등

제1절 대상 장애인의 고용의무 등

제37조 ① 모든 사업주는 대상 장애인의 고용에 관해 사회 제휴의 이념에 따라 적당한 고용의 장을 제공하는 공동의 책무를 가지는 자로서 자진해서 대상 장애인의 고용에 노력하여야 한다.

② 이 장, 제86조 제2호 및 부칙 제3조부터 제6조까지에 있어서 ‘대상 장애인’이란 신체장애인, 지적장애인 또는 정신장애인(정신보건 및 정신장애인 복지에 관한 법률(1950년 법률 제123호) 제45조 제2항의 규정에 의해 정신장애인 보건 복지 수첩의 교부를 받고 있는 자에 한정한다. 제3절 및 제79조를 제외하고, 이하 동일.)을 말한다.

제38조(고용에 관한 국가 및 지방공공단체의 의무) ① 국가 및 지방공공단체의 임명권자(위임을 받아 임명권을 행하는 자를 제외한다. 이하 동일.)는 직원(해당 기관(해당 임명권자의 위임을 받아 임명권을 행하는 자와 관련된 기관을 포함한다. 이하 동일.)에 상시 근무하는 직원으로서 경찰관, 자위관, 그 밖의 정령에서 정하는 직원 이외의 자에 한정한다. 이하 동일.)의 채용에 관해 해당 기관에 근무하는 대상 장애인인 직원의 수가 해당 기관의 직원의 총수에 제43조 제2항에 규정하는 장애인 고용율을 하회하지 않는 비율로서 정령에서 정하는 것을 곱하여 얻은 수(그 수에 1명 미만의 단수가 있을 때에는, 그 단수는 버린다.) 미만일 경우에는 대상 장애인인 직원의 수가 그 비율을 곱하여 얻은 수 이상이 되도록 하기 위해 정령에서 정하는 바에 따라 대상 장애인의 채용에 관한 계획을 작성하여야 한다.

② 전항의 직원의 총수의 산정에 있어서는 단시간 근무 직원(1주간의 근무시간이 해당 기관에 근무하는 통상의 직원의 1주간의 근무시간에 비하여 짧고 제43조 제3항의 후생노동대신이 정하는 시간 수 미만인 상시 근무하는 직원을 말한다. 이하 동일.)은 그 1명으로 후생노동성령에서 정하는 수의 직원에 상당하는 것으로 간주한다.

③ 제1항의 대상 장애인인 직원의 수의 산정에 있어서는 대상 장애인인 단시간 근무 직원은 그 1명으로 후생노동성령에서 정하는 수의 대상 장애인인 직원에 상당하는 것으로 간주한다.

④ 제1항의 대상 장애인인 직원의 수의 산정에 있어서는 중도신체장애인 또는 중도지적장애인인 직원(단시간 근무 직원을 제외한다.)은 그 1명으로, 정령에서 정하는 수의 대상 장애인인 직원에 상당하는 것으로 간주한다.

⑤ 제1항의 대상 장애인인 직원의 수의 산정에 있어서는 제3항의 규정에도 불구하고 중도신체장애인 또는 중도지적장애인인 단시간 근무 직원은 그 1명으로 전항의 정령에서 정하는 수에 미치지 않는 범위 내에서 후생노동성령에서 정하는 수의 대상 장애인인 직원에 상당하는 것으로 간주한다.

제39조(채용상황의 통보 등) ① 국가 및 지방공공단체의 임명권자는 정령에서 정하는 바에 따라 전조 제1항의 계획 및 그 실시상황을 후생노동대신에게 통보하여야 한다.

② 후생노동대신은 특별히 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 전조 제1항의 계획을 작성한 국가 및 지방공공단체의 임명권자에 대해 그 적정한 실시에 관해 권고를 할 수 있다.

제40조(임면에 관한 상황의 통보) 국가 및 지방공공단체의 임명권자는 매년 1회, 정령에서 정하는 바에 따라 해당 기관에 있어서의 대상 장애인인 직원의 임면에 관한 상황을 후생노동대신에게 통보하여야 한다.

제41조(국가에 근무하는 직원에 관한 특례) ①성청(내각부설치법(1999년 법률 제89호) 제49조 제1항에 규정하는 기관 또는 국가행정조직법(1948년 법률 제120호) 제3조 제2항에 규정하는 성 혹은 청을 말한다. 이하 동일.)에서 해당 성청의 임명권자 및 해당 성청에 설치되는 외국 등(내각부설치법 제49조 제2항에 규정하는 기관, 국가행정조직법 제3조 제2항에 규정하는 위원회 혹은 청 또는 동법 제8조의3에 규정하는 특별한 기관을 말한다. 이하 동일.)의 임명권자의 신청에 따라 일체로서 대상 장애인인 직원의 채용의 촉진을 도모할 수 있는 것으로서 후생노동대신의 승인을 받은 것(이하, ‘승인 성청’이라고 한다.)과 관련된 제38조 제1항 및 전조의 규정의 적용에 대해서는 해당 외국 등에 근무하는 직원은 해당 승인 성청에서만 근무하는 직원으로 해당 외국 등은

해당 승인 성청으로 간주한다.

② 후생노동대신은 전항의 규정에 의한 승인을 한 후에 있어서 승인 성청 혹은 외국 등이 폐지된 때 또는 승인 성청 혹은 외국 등에 있어서의 대상 장애인인 직원의 채용의 촉진을 도모할 수 없게 된 것으로 인정하는 때에는 해당 승인을 취소할 수 있다.

제42조(지방공공단체에 근무하는 직원에 관한 특례) ① 지방공공단체의 기관에서 해당 기관의 임명권자 및 해당 기관 이외의 지방공공단체의 기관(이하 ‘기타 기관’이라고 한다.)의 임명권자의 신청에 따라 해당 기관 및 해당 기타 기관에 대해 다음에 열거하는 기준에 적합하다는 취지의 후생노동대신의 인정을 받은 것(이하, ‘인정지방기관’이라고 한다.)에 관한 제38조 제1항 및 제40조의 규정의 적용에 대해서는 해당 기타 기관에 근무하는 직원은 해당 인정지방기관에서만 근무하는 직원으로 해당 기타 기관은 해당 인정지방기관으로 간주한다.

1. 해당 인정지방기관과 해당 기타 기관과의 인적관계가 밀접하다는 것
2. 해당 인정지방기관 및 해당 기타 기관에 있어서, 대상 장애인인 직원의 채용의 촉진이 확실히 달성될 것으로 인정된다는 것

② 후생노동대신은 전항의 규정에 의한 인정을 한 후에 있어서 인정지방기관 혹은 기타 기관이 폐지된 때 또는 전항 각호에 열거하는 기준에 적합하지 않게 된 것으로 인정하는 때에는 해당 인정을 취소할 수 있다.

제43조(일반사업주의 고용 의무 등) ① 사업주(상시 고용하는 노동자(이하, 단순히 ‘노동자’라고 한다.)를 고용하는 사업주를 말하며, 국가 및 지방공공단체를 제외한다. 다음 장을 제외하고, 이하 동일.)는 후생노동성령에서 정하는 고용관계의 변동이 있을 경우에는 그 고용하는 대상 장애인인 노동자의 수가 그 고용하는 노동자의 수에 장애인 고용율을 곱하여 얻은 수(그 수에 1명 미만의 단수가 있을 때에는 그 단수는 버린다. 제46조 제1항에 있어서 ‘법정고용장애인수’라고 한다.) 이상이라도 하여야 한다.

② 전항의 장애인 고용율은 노동자(노동의 의사 및 능력을 가짐에도 불구하고 안정된 직업에 취직할 수 없는 상태에 있는 자를 포함한다. 제54조 제3항에 있어서 동일.)의 총수에 대한 대상 장애인인 노동자(노동의 의사 및 능력을 가짐에도 불구하고 안정된 직업에 취직할 수 없는 상태에 있는 대상 장애인을 포함한다. 제54조 제3항에 있어서 동일.)의 총수의 비율을 기준으로 설정하는 것으로 하고 적어도 5년마다 해당 비율의 추이를 감안하여 정령으로 정한다.

③ 제1항의 대상 장애인인 노동자의 수 및 전항의 대상 장애인인 노동자의 총수의 산정에 있어서는 대상 장애인인 단시간 노동자(1주간의 소정 노동시간이, 해당 사업주의 사업소에 고용하는 통상의 노동자의 1주간의 소정 노동시간에 비해 짧고 후생노동대선이 정하는 시간 수 미만인 상시 고용하는 노동자를 말한다. 이하 동일.)는 그 1명으로, 후생노동성령에서 정하는 수의 대상 장애인인 노동자에 상당하는 것으로 간주한다.

④ 제1항의 대상 장애인인 노동자의 수 및 제2항의 대상 장애인인 노동자의 총수의 산정에 있어서는 중도신체장애인 또는 중도지적장애인인 노동자(단시간 노동자를 제외한다.)는 그 1명으로, 정령에서 정하는 수의 대상 장애인인 노동자에 상당하는 것으로 간주한다.

⑤ 제1항의 대상 장애인인 노동자의 수 및 제2항의 대상 장애인인 노동자의 총수의 산정에 있어서는 제3항의 규정에도 불구하고 중도신체장애인 또는 중도지적장애인인 단시간 노동자는 그 1명으로, 전항의 정령에서 정하는 수에 미치지 않는 범위 내에서 후생노동성령에서 정하는 수의 대상 장애인인 노동자에 상당하는 것으로 간주한다.

⑥ 제2항의 규정에도 불구하고 특수법인(법률에 의해 직접적으로 설립된 법인, 특별한 법률에 의해 특별한 설립행위로서 설립된 법인 또는 특별한 법률에 의해 지방공공단체가 설립자가 되어 설립된 법인 중 그 자본금의 전부 혹은 대부분이 국가 혹은 지방공공단체로부터의 출자에 의한 법인 또는 그 사업의 운영을 위해 필요한 경비의 주요한 재원을 국가 혹은 지방공공단체로부터의 교부금 혹은 보조금에 의해 얻고 있는 법인으

로서 정령에서 정하는 것을 말한다. 이하 동일.)에 관한 제1항의 장애인 고용율은 제2항의 규정에 의한 비율을 하회하지 않는 비율로서 정령에서 정하는 것으로 한다.

⑦ 사업주(그 고용하는 노동자의 수가 상시 후생노동성령에서 정하는 수 이상인 사업주에 한정한다.)는 매년 1회 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 대상 장애인인 노동자의 고용에 관한 상황을 후생노동대신에게 보고하여야 한다.

⑧ 제1항 및 전항의 고용하는 노동자의 수 및 제2항의 노동자의 총수의 산정에 있어서는 단시간 노동자는 그 1명으로 후생노동성령에서 정하는 수의 노동자에 상당하는 것으로 간주한다.

제44조(자회사에 고용되는 노동자에 관한 특례) ① 특정한 주식회사(제45조의3 제1항의 인정에 관한 조합원인 사업주인 것을 제외한다.)와 후생노동성령에서 정하는 특수한 관계가 있는 사업주로 해당 사업주 및 해당 주식회사(이하, ‘자회사’라고 한다.)의 신청에 따라 해당 자회사에 대해 다음에 열거하는 기준에 적합하다는 취지의 후생노동대신의 인정을 받은 것(이하, ‘신 사업주’라고 한다.)에 관한 전조 제1항 및 제7항의 규정의 적용에 대해서는 해당 자회사가 고용하는 노동자는 해당 신사업주만이 고용하는 노동자로 해당 자회사의 사업소는 해당 신사업주의 사업소로 간주한다.

1. 해당 자회사가 행하는 사업과 해당 사업주가 행하는 사업과의 인적관계가 밀접하다는 것
2. 해당 자회사가 고용하는 대상 장애인인 노동자의 수 및 그 수의 해당 자회사가 고용하는 노동자의 총수에 대한 비율이 각각 후생노동대신이 정하는 수 및 비율 이상이라는 것
3. 해당 자회사가 그 고용하는 대상 장애인인 노동자의 고용관리를 적정하게 행하는데 충분한 능력을 가지는 것이라는 것
4. 전2호에 열거하는 것 이외에 해당 자회사가 행하는 사업에 있어서 해당 자회사가

고용하는 중도신체장애인 또는 중도지적장애인, 그 밖의 대상 장애인인 노동자의 고용의 촉진 및 그 고용의 안정이 확실히 달성된 것으로 인정된다는 것

② 전항 제2호의 노동자의 총수의 산정에 있어서는 단시간 노동자는 그 1명으로, 후생노동성령에서 정하는 수의 노동자에 상당하는 것으로 간주한다.

③ 제1항 제2호의 대상 장애인인 노동자의 수의 산정에 있어서는 대상 장애인인 단시간 노동자는 그 1명으로 후생노동성령에서 정하는 수의 대상 장애인인 노동자에 상당하는 것으로 간주한다.

④ 후생노동대신은 제1항의 규정에 의한 인정을 한 후에 있어서 신사업주가 동항에 정하는 특수한 관계에 대한 요건을 충족하지 않게 된 때 혹은 사업을 폐지한 때 또는 해당 인정에 관한 자회사에 대해 동항 각호에 열거하는 기준에 적합하지 않게 된 것으로 인정하는 때에는 해당 인정을 취소할 수 있다.

제45조 ① 신사업주로서 특정한 주식회사(해당 신사업주의 자회사 및 제45조의3 제1항의 인정과 관련된 조합원인 사업주인 것을 제외한다.)와 후생노동성령에서 정하는 특수한 관계에 있는 것으로서 해당 신사업주, 해당 자회사 및 해당 주식회사(이하, ‘관계 회사’라고 한다.)의 신청에 따라 해당 신사업주 및 해당 관계 회사에 대해 다음에 열거하는 기준에 적합하다는 취지의 후생노동대신의 인정을 받은 것에 관한 제43조 제1항 및 제7항의 규정의 적용에 대해서는 해당 관계 회사가 고용하는 노동자는 해당 신사업주만이 고용하는 노동자로, 해당 관계 회사의 사업소는 해당 신사업주의 사업소로 간주한다.

1. 해당 관계 회사가 행하는 사업과 해당 자회사가 행하는 사업과의 인적관계 혹은 영업상의 관계가 밀접하다는 것 또는 해당 관계 회사가 해당 자회사에 출자하고 있다는 것
2. 해당 신사업주가 제78조 제1항 각호에 열거하는 업무를 담당하는 자를 동항의 규정에 의해 선임하고 있고 그 자가 해당 자회사 및 해당 관계 회사에 대해서도 동항

제1호에 열거하는 업무를 하는 것으로 하고 있다는 것

3. 해당 신사업주가 스스로 고용하는 대상 장애인인 노동자 및 해당 자회사 및 해당 관계 회사에 고용되는 대상 장애인인 노동자의 고용의 촉진 및 고용의 안정을 확실히 달성할 수 있는 것으로 인정된다는 것

② 관계 회사가 전조 제1항 또는 다음 조 제1항의 인정을 받은 것일 경우에는, 전항의 신청을 할 수 없다.

③ 전조 제4항의 규정은 제1항의 경우에 대해 준용한다.

제45조의2(관계 자회사에 고용되는 노동자에 관한 특례) ①사업주로서 해당 사업주 및 그 모든 자회사의 신청에 따라 해당 사업주 및 해당 신청과 관련된 자회사(이하 ‘관계 자회사’라고 한다.)에 대해 다음에 열거하는 기준에 적합하다는 취지의 후생노동대신의 인정을 받은 것(이하, ‘관계 신사업주’라고 한다.)에 관한 제43조 제1항 및 제7항의 규정의 적용에 대해서는, 해당 관계 자회사가 고용하는 노동자는 해당 관계 신사업주만이 고용하는 노동자로 해당 관계 자회사의 사업소는 해당 관계 신사업주의 사업소로 간주한다.

1. 해당 사업주가 제78조 제1항 각호에 열거하는 업무를 담당하는 자를 동항의 규정에 의해 선임하고 있고 또한 그 자가 해당 관계 자회사에 대해서도 동항 제1호에 열거하는 업무를 하는 것으로 하고 있다는 것

2. 해당 사업주가 스스로 고용하는 대상 장애인인 노동자 및 해당 관계 자회사에 고용되는 대상 장애인인 노동자의 고용의 촉진 및 고용의 안정을 확실히 달성할 수 있는 것으로 인정된다는 것

3. 해당 관계 자회사가 고용하는 대상 장애인인 노동자의 수가 후생노동대신이 정하는 수 이상이라는 것

4. 해당 관계 자회사가 그 고용하는 대상 장애인인 노동자의 고용관리를 적정하게 행하는데 충분한 능력을 가지거나 또는 다른 관계 자회사가 고용하는 대상 장애인인 노동자가 행하는 업무에 관해 그 행하는 사업과 해당 다른 관계 자회사가 행하는 사업과의 인적 관계 혹은 영업상의 관계가 밀접하다는 것

② 관계 자회사가 제44조 제1항 또는 전조 제1항의 인정을 받은 것일 경우에 대해서는 이러한 규정에도 불구하고 해당 자회사 또는 해당 관계 회사를 관계 자회사로 간주하고 전항(제3호 및 제4호를 제외한다.)의 규정을 적용한다.

③ 사업주로서 그 관계 자회사에 제1항의 인정을 받은 것이 있는 것은 동항의 인정을 받을 수 없다.

④ 제1항 제3호의 대상 장애인인 노동자의 수의 산정에 있어서는 대상 장애인인 단시간 노동자는 그 1명으로 후생노동성령에서 정하는 수의 대상 장애인인 노동자에 상당하는 것으로 간주한다.

⑤ 제1항 제3호의 대상 장애인인 노동자의 수의 산정에 있어서는 중도신체장애인 또는 중도지적장애인인 노동자(단시간 노동자를 제외한다.)는 그 1명으로 정령에서 정하는 수의 대상 장애인인 노동자에 상당하는 것으로 간주한다.

⑥ 제1항 제3호의 대상 장애인인 노동자의 수의 산정에 있어서는 제4항의 규정에도 불구하고 중도신체장애인 또는 중도지적장애인인 단시간 노동자는 그 1명으로 전항의 정령에서 정하는 수에 미치지않는 범위 내에서 후생노동성령에서 정하는 수의 대상 장애인인 노동자에 상당하는 것으로 간주한다.

⑦ 제44조 제4항의 규정은 제1항의 경우에 대해 준용한다.

제45조의3(특정사업주에 고용되는 노동자에 관한 특례) ①사업협동조합 등으로서 해당 사업협동조합 등 및 복수의 그 조합원인 사업주(그 고용하는 노동자의 수가 상시 제43조 제7항의 후생노동성령에서 정하는 수 이상인 사업주에 한정하고 제44조 제1항, 제

45조 제1항, 전조 제1항 또는 이 항의 인정과 관련된 자회사, 관계 회사, 관계 자회사, 또는 조합원인 사업주인 것을 제외한다. 이하 ‘특정사업주’라고 한다.)의 신청에 따라 해당 사업협동조합 등 및 해당 특정사업주에 대해 다음에 열거하는 기준에 적합하다는 취지의 후생노동대신의 인정을 받은 것(이하, ‘특정 조합 등’이라고 한다.)에 관한 제43조 제1항 및 제7항의 규정의 적용에 대해서는, 해당 특정사업주가 고용하는 노동자는 해당 특정조합 등만이 고용하는 노동자로 해당 특정사업주의 사업소는 해당 특정 조합 등의 사업소로 간주한다.

1. 해당 사업협동조합 등이 스스로 고용하는 대상 장애인인 노동자가 행하는 업무에 관해 해당 사업협동조합 등이 행하는 사업과 해당 특정사업주가 행하는 사업과의 인적 관계 또는 영업상의 관계가 밀접하다는 것
2. 해당 사업협동조합 등의 정관, 약관, 그 밖에 이러한 것들에 준하는 것에 있어서 해당 사업협동조합 등이 제53조 제1항의 장애인 고용 납부금을 징수받은 경우에 특정사업주의 대상 장애인인 노동자의 고용 상황에 따라 해당 장애인 고용 납부금에 관한 경비를 특정사업주에게 부과한다는 취지의 정함이 있다는 것
3. 해당 사업협동조합 등이 스스로 고용하는 대상 장애인인 노동자 및 해당 특정사업주에게 고용되는 대상 장애인인 노동자의 고용의 촉진 및 고용의 안정에 관한 사업(제3항에 있어서 ‘고용촉진사업’이라고 한다.)을 적절하게 실시하기 위한 계획(이하, 이호 및 동항에 있어서 ‘실시계획’이라고 한다.)을 작성하고, 실시계획에 따라 해당 대상 장애인인 노동자의 고용의 촉진 및 고용의 안정을 확실하게 달성할 수 있는 것으로 인정된다는 것
4. 해당 사업협동조합 등이 스스로 고용하는 대상 장애인인 노동자의 수 및 그 수의 해당 사업협동조합 등이 고용하는 노동자의 총수에 대한 비율이 각각 후생노동대신이 정하는 수 및 비율 이상이라는 것
5. 해당 사업협동조합 등이 스스로 고용하는 대상 장애인인 노동자의 고용관리를 적정

하게 행하는데 충분한 능력을 가지는 것이라는 것

6. 해당 특정사업주가 고용하는 대상 장애인인 노동자의 수가 후생노동대신이 정하는 수 이상이라는 것

② 이 조에 있어서 ‘사업협동조합 등’이란 사업협동조합, 그 밖의 특별한 법률에 의해 설립된 조합으로서 후생노동성령에서 정하는 것을 말한다.

③ 실시계획에는 다음에 열거하는 사항을 기재하여야 한다.

1. 고용촉진사업의 목표(사업협동조합 등 및 특정사업주가 각각 고용하려고 하는 대상 장애인인 노동자의 수에 관한 목표를 포함한다.)

2. 고용촉진사업의 내용

3. 고용촉진사업의 실시시기

④ 특정사업주가 제44조 제1항, 전조 제1항 또는 제1항의 인정을 받은 자일 경우에는 동항의 신청을 할 수 없다.

⑤ 제43조 제8항의 규정은 제1항의 고용하는 노동자의 수 및 동항 제4호의 노동자의 총수의 산정에 대해 준용한다.

⑥ 전조 제4항의 규정은 제1항 제4호의 대상 장애인인 노동자의 수의 산정에 대해 동조 제4항부터 제6항까지의 규정은 제1항 제6호의 대상 장애인인 노동자의 수의 산정에 대해 준용한다.

⑦ 후생노동대신은 제1항의 규정에 의한 인정을 한 후에 있어서 해당 인정과 관련된 사업협동조합 등 및 특정사업주에 대해 동항 각호에 열거하는 기준에 적합하지 않게 된 것으로 인정하는 때에는 해당 인정을 취소할 수 있다.

제46조(일반사업주의 대상 장애인의 고용에 관한 계획) ① 후생노동대신은 대상 장애인

의 고용을 촉진하기 위해 필요가 있는 것으로 인정하는 경우에는 그 고용하는 대상 장애인인 노동자의 수가 법정 고용 장애인수 미만인 사업주(특정 조합 등 및 전조 제1항의 인정에 관한 특정사업주인 것을 제외한다. 이하 이 조 및 다음 조에 있어서 동일.)에 대해 대상 장애인인 노동자의 수가 그 법정 고용 장애인수 이상이 되도록 하기 위해 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 대상 장애인의 고용에 관한 계획의 작성을 명할 수 있다.

② 제45조의2 제4항부터 제6항까지의 규정은 전항의 대상 장애인인 노동자의 수의 산정에 대해 준용한다.

③ 신사업주 또는 관계 신사업주에 관한 제1항의 규정의 적용에 대해서는 해당 자회사 및 해당 관계 회사가 고용하는 노동자는 해당 신사업주만이 고용하는 노동자로 해당 관계 자회사가 고용하는 노동자는 해당 관계 신사업주만이 고용하는 노동자로 간주한다.

④ 사업주는 제1항의 계획을 작성한 때에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 이를 후생노동대신에게 제출하지 않으면 안 된다. 이를 변경한 때에도 같은 것으로 한다.

⑤ 후생노동대신은 제1항의 계획이 현저히 부적당한 것으로 인정하는 때에는 해당 계획을 작성한 사업주에 대해 그 변경을 권고할 수 있다.

⑥ 후생노동대신은 특별히 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 제1항의 계획을 작성한 사업주에 대해 그 적정한 실시에 관해 권고를 할 수 있다.

제47조(일반사업주에 대한 공표) 후생노동대신은 전조 제1항의 계획을 작성한 사업주가 정당한 이유 없이 동조 제5항 또는 제6항의 권고를 따르지 않을 때에는 그 취지를 공표할 수 있다.

제48조(특정 신체장애인) ① 국가 및 지방공공단체의 임명권자는 특정 직종(노동능력이 있으나, 별표에 열거하는 장애의 정도가 중하기 때문에 통상의 직업에 취직하는 것이 특별히 어려운 신체장애인의 능력에도 적합한 것으로 인정하는 직종으로 정령에서 정

하는 것을 말한다. 이하, 이 조에 있어서 동일.)의 직원(단시간 근무 직원을 제외한다. 이하, 이 항 및 제3항에 있어서 동일.)의 채용에 대해, 해당 기관에 근무하는 특정 신체 장애인(신체장애인 중 특정 직종마다 정령에서 정하는 자에 해당하는 자를 말한다. 이하, 이 조에 있어서 동일.)인 해당 직종의 직원의 수가 해당 기관에 근무하는 해당 직종의 직원의 총수에, 직종에 따라 정령에서 정하는 특정 신체장애인 고용율을 곱하여 얻은 수(그 수에 1명 미만의 단수가 있을 경우에는, 그 단수는, 버린다.) 미만일 경우에는, 특정 신체장애인인 해당 직종의 직원의 수가 그 특정 신체장애인 고용율을 곱하여 얻은 수 이상이 되도록 하기 위해 정령에서 정하는 바에 따라 특정 신체장애인의 채용에 관한 계획을 작성하여야 한다.

② 제39조의 규정은 전항의 계획에 대해 준용한다.

③ 승인 성청 또는 인정지방기관에 관한 제1항의 규정의 적용에 대해서는 해당 외국 등 또는 해당 기타 기관에 근무하는 직원은 해당 승인 성청 또는 해당 인정지방기관에만 근무하는 직원으로 간주한다.

④ 사업주는 특정 직종의 노동자(단시간 노동자를 제외한다. 이하 이 항 및 다음 항에 있어서 동일.)의 고용에 대해서는 그 고용하는 특정 신체장애인인 해당 직종의 노동자의 수가 그 고용하는 해당 직종의 노동자의 총수에 직종에 따라 후생노동성령에서 정하는 특정 신체장애인 고용율을 곱하여 얻은 수(그 수에 1명 미만의 단수가 있을 경우에는, 그 단수는 버린다.) 이상이라도 노력하여야 한다.

⑤ 후생노동대신은 특정 신체 장애인의 고용을 촉진하기 위해 특별히 필요가 있는 것으로 인정하는 경우에는 그 고용하는 특정 신체장애인인 특정 직종의 노동자의 수가 전항의 규정에 의해 산정한 수 미만이고 그 수를 증가시키는데 현저히 어려움을 동반하지 않는 것으로 인정되는 사업주(그 고용하는 해당 직종의 노동자의 수가 직종에 따라 후생노동성령에서 정하는 수 이상인 자에 한정한다.)에 대해 특정 신체장애인인 해당 직종의 노동자의 수가 동항의 규정에 의해 산정한 수 이상이 되도록 하기 위해 후생

노동성령에서 정하는 바에 따라 특정 신체장애인의 고용에 관한 계획의 작성을 명할 수 있다.

⑥ 신사업주, 관계 신사업주 또는 특정 조합 등에 관한 전2항의 규정의 적용에 대해서는 해당 자회사 및 해당 관계 회사가 고용하는 노동자는 해당 신사업주만이 고용하는 노동자로, 해당 관계 자회사가 고용하는 노동자는 해당 관계 신사업주만이 고용하는 노동자로, 해당 특정사업주가 고용하는 노동자는 해당 특정 조합 등만이 고용하는 노동자로 간주한다.

⑦ 제46조 제4항 및 제5항의 규정은 제5항의 계획에 대해 준용한다.

제 2 절 장애인 고용 조정금의 지급 등 및 장애인 고용 납부금의 징수

제 1 관 장애인 고용 조정금의 지급 등

제49조(납부금 관계 업무) ① 후생노동대신은 대상 장애인의 고용에 수반하는 경제적 부담의 조정 및 그 고용의 촉진 및 계속을 도모하기 위해 다음에 열거하는 업무(이하 ‘납부금 관계 업무’라고 한다.)를 한다.

1. 사업주(특수법인을 제외한다. 이하 이 절 및 제4절에 있어서 동일.)로 다음 조 제1항의 규정에 해당하는 자에 대해 동항의 장애인 고용 조정금을 지급하는 것
2. 대상 장애인을 노동자로서 고용하는 사업주 또는 대상 장애인인 노동자를 고용하는 사업주에 대해 이러한 자의 고용 또는 고용의 계속을 위해 필요로 하는 시설 또는 설비의 설치 또는 정비에 요하는 비용에 충당하기 위한 조성금을 지급하는 것
3. 대상 장애인인 노동자를 고용하는 사업주 또는 해당 사업주가 가입하고 있는 사업주의 단체에 대해 대상 장애인인 노동자의 복지의 증진을 도모하기 위한 시설의 설치 또는 정비에 요하는 비용에 충당하기 위한 조성금을 지급하는 것
4. 대상 장애인인 노동자를 고용하는 사업주로서 다음의 어느 하나를 행하는 자에 대해

그 소요되는 비용에 충당하기 위한 조성금을 지급하는 것

가. 신체장애인 또는 정신장애인으로 된 노동자의 고용의 계속을 위해 필요로 하는 해당 노동자가 직장에 적응하는 것을 용이하게 하기 위한 조치

나. 대상 장애인인 노동자의 고용에 수반하여 필요로 하는 개조(介助), 그 밖에 그 고용의 안정을 도모하기 위해 필요한 업무(대상 장애인인 노동자의 통근을 용이하게 하기 위한 업무를 제외한다.)를 하는 자를 두는 것(다음 호 나에 열거하는 자를 제외한다.)

4의2. 대상 장애인에 대한 직장적응원조자에 의한 원조로서 다음의 어느 하나를 행하는 자에 대해 그 소요되는 비용에 충당하기 위한 조성금을 지급하는 것

가. 사회복지법 제22조에 규정하는 사회복지법인, 그 밖에 대상 장애인의 고용의 촉진과 관련된 사업을 하는 법인이 행하는 직장적응원조자에 의한 원조의 사업

나. 대상 장애인인 노동자를 고용하는 사업주가 대상 장애인인 노동자의 고용에 수반하여 필요로 하는 원조를 하는 직장적응원조자를 둘 것

5. 신체장애인(중도신체장애인, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 신체장애인에 한정한다. 이하, 이 호에 있어서 동일.), 지적장애인 혹은 정신장애인인 노동자를 고용하는 사업주 또는 해당 사업주가 가입하고 있는 사업주의 단체에 대해 신체장애인, 지적장애인 또는 정신장애인인 노동자의 통근을 용이하게 하기 위한 조치에 소요되는 비용에 충당하기 위한 조성금을 지급하는 것

6. 중도신체장애인, 지적장애인 또는 정신장애인인 노동자를 다수 고용하는 사업주에 대해 해당 사업소의 사업용으로 제공하는 시설 또는 설비의 설치 또는 정비에 요하는 비용에 충당하기 위한 조성금을 지급하는 것

7. 대상 장애인의 직업에 필요한 능력을 개발 및 향상시키기 위한 교육훈련(후생노동대

신이 정하는 기준에 적합한 것에 한정한다. 이하, 이 호에 있어서 동일.)의 사업을 하는 다음에 열거하는 자에 대해, 해당 사업에 필요한 비용에 충당하기 위한 조성금을 지급하는 것 및 대상 장애인인 노동자를 고용하는 사업주에 대해, 대상 장애인인 노동자의 교육훈련의 수당을 용이하게 하기 위한 조치에 요하는 비용에 충당하기 위한 조성금을 지급하는 것

가. 사업주 또는 그 단체

나. 학교교육법(1947년 법률 26호) 제124조에 규정하는 전수학교 또는 동법 제134조 제1항에 규정하는 각종 학교를 설치하는 사립학교법(1949년 법률 제270호) 제3조에 규정하는 학교법인 또는 동법 제64조 제4항에 규정하는 법인

다. 사회복지법 제22조에 규정하는 사회복지법인

라. 그 밖에 대상 장애인의 고용의 촉진과 관련된 사업을 하는 법인

마. 장애인의 기능에 관한 경기대회와 관련된 업무를 하는 것.

9. 대상 장애인의 고용에 관한 기술적 사항에 관한 연구, 조사 혹은 강습의 업무 또는 대상 장애인의 고용에 대해 사업주, 그 밖에 국민 일반의 이해를 높이기 위한 계발의 업무를 하는 것(전호에 열거하는 업무를 제외한다.)

② 후생노동대신은 전항 각호에 열거하는 업무의 전부 또는 일부를 기구에 행하게 하는 것으로 한다.

제50조(장애인 고용 조정금의 지급) ① 기구는 정령에서 정하는 바에 따라, 각 연도(4월 1일부터 다음 해 3월 31일까지를 말한다. 이하 동일.)마다 제54조 제2항에 규정하는 조정 기초액에 해당 연도에 속하는 각월(해당 연도의 중도에 사업을 개시하거나 또는 폐지한 사업주에 있어서는 해당 사업을 개시한 날이 속하는 달의 익월 이후의 각월 또는 해당 사업을 폐지한 날이 속하는 달의 전월 이전의 각월에 한정한다. 이하 동일.)마다의 첫날에 있어서의 그 고용하는 대상 장애인인 노동자의 수의 합계수를 곱하여 얻은 금액이 동조 제1항의 규정에 의해 산정한 금액을 넘는 사업주에 대해 그 차액에 상당하는 금액을 해당 조정 기초액으로 나누어 얻은 수를 단위 조정액으로 곱하여 얻은 금액에 상당하는 금액을 해당 연도분의 장애인 고용 조정금(이하, ‘조정금’이라고 한다.)으로서 지급한다.

② 전항의 단위 조정액은 사업주가 그 고용하는 노동자의 수에 제54조 제3항에 규정하는 기준 고용율을 곱하여 얻은 수를 넘어 새로이 대상 장애인인 자를 고용하는 것으로 한 경우에 해당 대상 장애인인 자 1명에 대해 통상 추가적으로 필요로 하는 1개월 당의 동조 제2항에 규정하는 특별 비용의 금액의 평균액을 기준으로 하여, 정령에서 정하는 금액으로 한다.

③ 제43조 제8항의 규정은 전항의 고용하는 노동자의 수의 산정에 대해 준용한다.

④ 제45조의 2 제4항부터 제6항까지의 규정은 제1항의 대상 장애인인 노동자의 수의 산정에 대해, 제48조 제6항의 규정은 신사업주, 관계 신사업주 또는 특정 조합 등에 관한 제1항의 규정의 적용에 대해 준용한다.

⑤ 신사업주, 관계 신사업주 또는 특정 조합 등에 관한 제1항의 규정의 적용에 대해서는 기구는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 해당 신사업주, 해당 자회사 혹은 해당 관계 회사, 해당 관계 신사업주 혹은 해당 관계 자회사 또는 해당 특정 조합 등 혹은 해당 특정사업주에 대해 조정금을 지급할 수 있다.

⑥ 제2항부터 전항까지에 정하는 것 이외에 법인인 사업주가 합병한 경우 또는 개인인

사업주에 대해 상속(포괄 유증을 포함한다. 제68조에 있어서 동일.)이 있을 경우에 있어서의 조정금의 금액의 산정의 특례, 그 밖에 조정금에 관해 필요한 사항은 정령에서 정한다.

제51조(조정금의 지급) ① 기구는 후생노동성령에서 정하는 지급요건, 지급액, 그 밖의 지급의 기준에 따라 제49조 제1항 제2호부터 제7호까지의 조정금을 지급한다.

② 전항의 조정금의 지급에 대해서는 대상 장애인의 직업의 안정을 도모하기 위해 강구되어지는 그 밖의 조치와 함께 대상 장애인의 고용이 가장 효과적이고 효율적으로 촉진 및 계속되도록 배려하여야 한다.

제52조(자료의 제출 등) ① 기구는 제49조 제1항 제10호에 열거하는 업무에 관해 필요한 한도에 있어서 사업주에 대해 대상 장애인인 노동자의 고용의 상황, 그 밖의 사항에 관한 문서, 그 밖의 물건의 제출을 요구할 수 있다.

② 기구는 납부금 관계 업무에 관해 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 사업주, 그 단체, 제49조 제1항 제4호의2 가에 규정하는 법인 또는 동항 제7호 나부터 라까지 열거하는 법인(제82조 제1항에 있어서 ‘사업주 등’이라고 한다.)에 대해 필요한 사항에 관한 보고를 요구할 수 있다.

제 2 관 장애인 고용 납부금의 징수

제53조(장애인 고용 납부금의 징수 및 납부의무) ① 기구는 제49조 제1항 제1호의 조정금 및 동항 제2호에서 제7호까지의 조정금의 지급에 요하는 비용, 동항 제8호 및 제9호의 업무의 실시요하는 비용 및 동항 각호에 열거하는 업무에 관한 사무의 처리에 요하는 비용에 충당하기 위해 이 관에서 정하는 바에 따라 사업주로부터 매년도, 장애인 고용 납부금(이하 ‘납부금’이라고 한다.)을 징수한다.

② 사업주는 납부금을 납부할 의무를 진다.

제54조(납부금의 금액 등) ① 사업주가 납부하여야 할 납부금의 금액은 각 연도에 대해 조정 기초액에, 해당 연도에 속하는 각월마다 그 첫날에 있어서의 그 고용하는 노동자의 수에 기준 고용율을 곱하여 얻은 수(그 수에 1명 미만의 단수가 있을 때에는 그 단수는 버린다.)의 합계수를 곱하여 얻은 금액으로 한다.

② 전항의 조정 기초액은 사업주가 그 고용하는 노동자의 수에 기준 고용율을 곱하여 얻은 수에 달하기까지의 수의 대상 장애인인 자를 고용하는 것으로 한 경우에 해당 대상 장애인인 자 1명에 대해 통상적으로 필요로 하는 1개월 당의 특별비용(대상 장애인인 자를 고용하는 경우에 필요한 시설 또는 설비의 설치 또는 정비, 그 밖의 대상 장애인인 자의 적정한 고용관리에 필요한 조치에 통상적으로 요하는 비용, 그 밖에 대상 장애인인 자를 고용하기 위해 특별히 필요로 하는 비용을 말한다.)의 금액의 평균액을 기준으로 하여 정령에서 정하는 금액으로 한다.

③ 전2항의 기준 고용율은 노동자의 총수에 대한 대상 장애인인 노동자의 총수의 비율을 기준으로 하여 설정하는 것으로 하고 적어도 5년마다 해당 비율의 추이를 감안하여 정령에서 정한다.

④ 제43조 제8항의 규정은 제1항 및 제2항의 고용하는 노동자의 수 및 전항의 노동자의 총수의 산정에 대해 준용한다.

⑤ 제45조의2 제4항부터 제6항까지의 규정은 제3항의 대상 장애인인 노동자의 총수의 산정에 대해 제48조 제6항의 규정은 신사업주, 관계 신사업주 또는 특정 조합 등에 관한 제1항의 규정의 적용에 대해 준용한다.

제55조 ① 전조 제1항의 경우에 있어서 해당 사업주가 해당 연도에 있어서 대상 장애인인 노동자를 고용하고 있고 동조 제2항에 규정하는 조정 기초액에 해당 연도에 속하는 각월마다의 첫날에 있어서의 해당 사업주가 고용하는 대상 장애인인 노동자의 수의 합계수를 곱하여 얻은 금액이 동조 제1항의 규정에 의해 산정한 금액에 달하지 않을 때에는 해당 사업주가 납부하여야 할 납부금의 금액은 동항의 규정에도 불구하고 그

차액(제74조의 2 제4항 및 제5항에 있어서 ‘산정액’이라고 한다.)에 상당하는 금액으로 한다.

② 전조 제1항의 경우에 있어서 해당 사업주가 해당 연도에 있어서 대상 장애인인 노동자를 고용하고 있고 동조 제2항에 규정하는 조정 기초액에 해당 연도에 속하는 각월 마다의 첫날에 있어서의 해당 사업주가 고용하는 대상 장애인인 노동자의 수의 합계수를 곱하여 얻은 금액이 동조 제1항의 규정에 의해 산정한 금액 이상일 때에는 해당 사업주에 대해서는 동항의 규정에도 불구하고 납부금은 징수하지 않는다.

③ 제45조의2 제4항부터 제6항까지의 규정은 전2항의 대상 장애인인 노동자의 수의 산정에 대해 제48조 제6항의 규정은 신사업주, 관계 신사업주 또는 특정 조합 등에 관한 전2항의 규정의 적용에 대해 준용한다.

제56조(납부금의 납부 등) ① 사업주는 각 연도마다 해당 연도에 관한 납부금의 금액, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 사항을 기재한 신고서를 다음 연도의 첫날(해당 연도의 중도에 사업을 폐지한 사업주에 있어서는 해당 사업을 폐지한 날)부터 45일 이내에 기구에 제출하여야 한다.

② 사업주는 전항의 신고에 관한 금액의 납부금을 동항의 신고서의 제출기한까지 납부하여야 한다.

③ 제1항의 신고서에는 해당 연도에 속하는 각월마다의 첫날에 있어서의 각 사업소마다의 노동자의 수 및 대상 장애인인 노동자의 수, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 사항을 기재한 서류를 첨부하여야 한다.

④ 기구는 사업주가 제1항의 신고서의 제출 기한까지 동항의 신고서를 제출하지 않았을 때 또는 동항의 신고서의 기재에 오류가 있는 것으로 인정한 때에는 납부금의 금액을 결정하고 사업주에게 납입의 고지를 한다.

⑤ 전항의 규정에 의한 납입의 고지를 받은 사업주는 제1항의 신고서를 제출하고 있지

않았을 때(납부해야 할 납부금의 금액이 없다는 취지의 기재를 한 신고서를 제출하고 있을 때를 포함한다.)에는 전항의 규정에 의해 기구가 결정한 금액의 납부금의 금액을 제1항의 신고와 관련된 납부금의 금액이 전항의 규정에 의해 기구가 결정한 납부금의 금액보다 부족할 때에는 그 부족한 금액을 그 통지를 받은 날로부터 15일 이내에 기구에 납부하여야 한다.

⑥ 사업주가 납부한 납부금의 금액이 제4항의 규정에 의해 기구가 결정한 납부금의 금액을 넘을 경우에는 기구는 그 넘는 금액에 대해 미납의 납부금, 그 밖에 이 관의 규정에 의한 징수금이 있을 때에는 이에 충당하고 여전히 잔여가 있으면 환부하고 미납의 납부금, 그 밖에 이 관의 규정에 의한 징수금이 없을 때에는 이를 환부하여야 한다.

⑦ 제48조 제6항의 규정은 신사업주, 관계 신사업주 또는 특정 조합 등에 관한 제1항, 제3항 및 제4항의 규정의 적용에 대해 준용한다. 이 경우에 있어서 동조 제6항 중 ‘로 간주한다’라고 되어 있는 것은 ‘로, 해당 자회사 및 해당 관계 회사의 사업소는 해당 신사업주의 사업소로, 해당 관계 자회사의 사업소는 해당 관계 신사업주의 사업소로, 해당 특정사업주의 사업소는 해당 특정 조합 등의 사업소로 간주한다’로 대체하는 것으로 한다.

제57조(납부금의 연납) 기구는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 사업주의 신청에 따라 해당 사업주의 납부해야 할 납부금을 연납시킬 수 있다.

제58조(추징금) ① 기구는 사업주가 제56조 제5항의 규정에 의한 납부금의 전액 또는 그 부족액을 납부하지 않으면 안 되는 경우에는, 그 납부하여야 할 금액(그 금액에 1000엔 미만의 단수가 있을 경우에는 그 단수는 버린다.)에 100분의 10을 곱하여 얻은 금액의 추징금을 징수한다. 단, 사업주가 천재, 그 밖에 어쩔 수 없는 이유에 의해 동항의 규정에 의한 납부금의 전액 또는 그 부족액을 납부하지 않으면 안 되게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

② 전항의 규정에도 불구하고 동항에 규정하는 납부금의 전액 또는 그 부족액이 1000

엔 미만일 때에는 동항의 규정에 의한 추징금은 징수하지 않는다.

③ 기구는 제1항의 규정에 의해 추징금을 징수하는 경우에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 사업주에 대해 기한을 지정하여 그 납부하여야 할 추징금의 금액을 통지하여야 한다.

제59조(징수금의 독촉 및 체납처분) ① 납부금, 그 밖에 이 관의 규정에 의한 징수금을 납부하지 않는 자가 있을 때에는 기구는 기한을 지정하여 독촉하여야 한다.

② 전항의 규정에 의해 독촉할 때에는 기구는 납부 의무자에 대해 독촉장을 발급한다. 이 경우에 있어서 독촉장에 의해 지정해야 하는 기한은 독촉장을 발급하는 날로부터 기산하여 10일 이상 경과한 날이어야 한다.

③ 제1항의 규정에 의한 독촉을 받은 자가 그 지정한 기한까지 납부금, 그 밖에 이 관의 규정에 의한 징수금을 완납하지 않을 때에는 기구는 후생노동대신의 허가를 받아 국세 체납처분의 예에 따라 체납처분을 할 수 있다.

제60조(연체금) ① 전조 제1항의 규정에 의해 납부금의 납부를 독촉한 때에는 기구는 그 독촉과 관련된 납부금의 금액에 대해 연 14.5퍼센트의 비율로, 납부기한의 익일부터 그 완납 또는 재산압류의 날의 전날까지의 일수에 의해 계산한 연체금을 징수한다. 단, 독촉과 관련된 납부금의 금액이 1000엔 미만일 때에는 그러하지 아니하다.

② 전항의 경우에 있어서 납부금의 금액의 일부에 대해 납부가 있을 때에는 그 납부일 이후의 기간과 관련된 연체금의 금액의 계산의 기초가 되는 납부금의 금액은 그 납부가 있었던 납부금의 금액을 공제한 금액으로 한다.

③ 연체금의 계산에 있어서 전2항의 납부금의 금액에 1000엔 미만의 단수가 있을 때에는 그 단수는 버린다.

④ 전3항의 규정에 의해 계산한 연체금의 금액에 100엔 미만의 단수가 있을 때에는

그 단수는 버린다.

⑤ 연체금은 다음의 각호의 어느 하나에 해당할 경우에는 징수하지 않는다. 단, 제4호의 경우에는 그 집행을 정지하거나 또는 유예한 기간에 대응하는 부분의 금액에 한정한다.

1. 독촉장에 지정한 기한까지 납부금을 완납한 때
2. 납부 의무자의 주소 또는 거소를 알 수 없어 공시 송달의 방법에 의해 독촉한 때
3. 연체금의 금액이 100엔 미만일 때
4. 납부금에 대해 체납처분의 집행을 정지하거나 유예한 때
5. 납부금을 납부하지 않은 것에 대해 어쩔 수 없는 이유가 있는 것으로 인정되는 때

제61조(선취특권의 순위) 납부금, 그 밖에 이 관의 규정에 의한 징수금의 선취특권의 순위는 국세 및 지방세 다음 가는 것으로 한다.

제62조(징수금의 징수 절차 등) 납부금, 그 밖에 이 관의 규정에 의한 징수금은 이 관에 별도의 정함이 있는 경우를 제외하고 국세징수의 예에 따라 징수한다.

제63조(시효) ① 납부금, 그 밖에 이 관의 규정에 의한 징수금을 징수하거나 또는 그 환부를 받을 권리는 2년을 경과한 때에는 시효에 의해 소멸한다.

② 기구가 행하는 납부금, 그 밖에 이 관의 규정에 의한 징수금의 납입의 고지 또는 제59조 제1항의 규정에 의한 독촉은 민법(1896년 법률 제89호) 제153조의 규정에도 불구하고 시효중단의 효력을 발생한다.

제64조(징수금의 귀속) 기구가 징수한 납부금, 그 밖에 이 관의 규정에 의한 징수금은 기구의 수입으로 한다.

제65조(징수금의 징수에 관한 심사청구) 납부금, 그 밖에 이 관의 규정에 의한 징수금의 부과 또는 징수의 처분에 대해 불복이 있는 자는 후생노동대신에 대해 심사청구를 할 수 있다. 이 경우에 있어서 후생노동대신은 행정불복심사법(2014년 법률 제68호) 제25조 제2항 및 제3항, 제46조 제1항 및 제47조의 규정의 적용에 대해서는 기구의 상급 행정청으로 간주한다.

제66조 삭제

제67조(행정절차법의 적용 제외) 납부금, 그 밖에 이 관의 규정에 의한 징수금의 부과 또는 징수의 처분에 관해서는 행정절차법(1993년 법률 88호) 제2장 및 제3장의 규정은 적용하지 않는다.

제68조(정령에의 위임) 이 관에 정하는 것 이외에 법인인 사업주가 합병한 경우 또는 개인인 사업주에 대해 상속이 있었던 경우에 있어서의 납부금의 금액의 산정의 특례, 그 밖에 이 관에 정하는 납부금, 그 밖의 징수금에 관해 필요한 사항은 정령에서 정한다.

제69조부터 제72조까지 삭제

제 3 절 대상 장애인 이외의 장애인에 관한 특례

제73조(정신장애인에 관한 조성금의 지급 업무의 실시 등) ① 후생노동대신은 정신장애인(정신보건 및 정신장애인 복지에 관한 법률 제45조 제2항의 규정에 의해 정신장애인 보건복지 수첩의 교부를 받고 있는 자를 제외한다.)인 노동자에 관해서도, 제49조 제1항 제2호부터 제9호까지 및 제11호에 열거하는 업무에 상당하는 업무를 행할 수 있다.

② 후생노동대신은 전항에 규정하는 업무의 전부 또는 일부를 기구에게 행하게 하는 것으로 한다.

③ 전항의 경우에 있어서는 해당 업무는 제49조 제1항 제2호부터 제9호까지 및 제11호에서 열거하는 업무에 포함되는 것으로 간주하고, 제51조 및 제53조의 규정을 적용한

다. 이 경우에 있어서 제51조 제2항 중 ‘대상 장애인’이라고 되어 있는 것은 ‘신체장애인, 지적장애인 또는 제2조 제6호에 규정하는 정신장애인’이라고 한다.

제74조(신체장애인, 지적장애인 및 정신장애인 이외의 장애인에 관한 조성금의 지급 업무의 실시 등) ① 후생노동대신은 장애인(신체장애인, 지적장애인 및 정신장애인을 제외한다.) 중 후생노동성령에서 정하는 자에 관해서도 제49조 제1항 제2호부터 제9호까지 및 제11호에서 열거하는 업무로서 후생노동성령에서 정하는 것에 상당하는 업무를 할 수 있다.

② 후생노동대신은 전항에 규정하는 업무의 전부 또는 일부를 기구에게 행하게 하는 것으로 한다.

③ 전항의 경우에 있어서는 해당 업무는 제49조 제1항 제2호부터 제9호까지 및 제11호에 열거하는 업무에 포함되는 것으로 간주하고 제51조 제53조의 규정을 적용한다.

제 4 절 장애인의 재택 취업에 관한 특례

제74조의 2(재택취업장애인특별조정금) ① 후생노동대신은 재택취업장애인의 취업기회의 확보를 지원하기 위해 사업주로 다음 항의 규정에 해당하는 자에 대해 동항의 재택취업장애인특별조정금을 지급하는 업무를 할 수 있다.

② 후생노동대신은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 각 연도마다 재택취업장애인과 의 사이에 서면에 의해 재택취업계약을 체결한 사업주(다음 조 제1항에 규정하는 재택취업지원단체를 제외한다. 이하, 이 절에 있어서 동일.)로서 재택취업장애인에게 재택취업계약에 따른 업무의 대가를 지급한 것에 대해 조정액에, 해당 연도에 지급한 해당 대가의 총액(이하, ‘대상액’이라고 한다.)을 평가액으로 나누어서 얻은 수(그 수에 1 미만의 단수가 있을 때에는, 그 단수는 버린다.)를 곱하여 얻은 금액에 상당하는 금액을, 해당 연도분의 재택취업장애인특별조정금으로서 지급한다. 단, 재택취업단위조정액에 해당 연도에 속하는 각 월마다의 첫날에 있어서의 해당 사업주가 고용하는 대상

장애인인 노동자의 수의 합계수를 곱하여 얻은 금액에 상당하는 금액을 넘을 수 없다.

③ 이 절, 제4장, 제5장 및 부칙 제4조에 있어서 다음의 각호에 열거하는 용어의 의미는 해당 각호에 정하는 바에 따른다.

1. 재택취업장애인: 대상 장애인으로서 자택, 그 밖에 후생노동성령에서 정하는 장소에서 물품의 제조, 역무의 제공, 그 밖에 이러한 것과 유사한 업무를 스스로 행하는 자(고용되어 있는 자를 제외한다.)
2. 재택취업계약: 재택취업장애인이 물품의 제조, 역무의 제공, 그 밖에 이러한 것과 유사한 업무를 행하는 취지의 계약
3. 재택취업단위조정금: 제50조 제2항에 규정하는 단위 조정액 이하의 금액으로 정령에서 정하는 금액
4. 조정액: 재택취업단위조정액에 평가 기준 월수(재택취업장애인의 취업기회의 확보에 이바지하는 정도, 그 밖의 상황을 감안하여 정령에서 정하는 월수를 말한다. 이하 동일.)를 곱하여 얻은 금액
5. 평가액: 장애인인 노동자의 평균적인 급여의 상황, 그 밖의 상황을 감안하여 정령에서 정하는 금액에 평가 기준 월수를 곱하여 얻은 금액

④ 제55조 제1항의 경우에 있어서 해당 사업주가 해당 연도에 있어서 재택취업장애인에게 재택취업계약에 따른 업무의 대가를 지급하였고 제2항의 규정에 의해 산정한 재택취업장애인특례조정금의 금액이 산정액에 미치지 않을 때에는 해당 사업주가 납부하여야 할 납부금의 금액은 동조 제1항의 규정에도 불구하고 그 차액에 상당하는 금액으로 한다. 이 경우에 있어서는, 해당 사업주에 대해서는 제2항의 규정에도 불구하고 재택취업장애인특례조정금은 지급하지 않는다.

⑤ 제55조 제1항의 경우에 있어서 해당 사업주가 해당 연도에 있어서 재택취업장애인

에게 재택취업계약에 따른 업무의 대가를 지급하였고 제2항의 규정에 따라 산정한 재택취업장애인특례조정금의 금액이 산정액 이상일 때에는 동항의 규정에도 불구하고 해당 사업주에 대해 그 차액에 상당하는 금액을 해당 연도분의 재택취업장애인특례조정금으로서 지급한다. 이 경우에 있어서는 해당 사업주에 대해서는 동조 제1항의 규정에도 불구하고 납부금은 징수하지 않는다.

⑥ 후생노동대신은 제1항에 규정하는 업무의 전부 또는 일부를 기구에게 행하게 하는 것으로 한다.

⑦ 기구는 제1항에 규정하는 업무에 관해 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 사업주 또는 재택취업장애인에 대해 필요한 사항에 대한 보고를 요구할 수 있다.

⑧ 제6항의 경우에 있어서의 제53조의 규정의 적용에 대해서는 동조 제1항 중 ‘및 동항 각호에 열거하는 업무’라고 되어 있는 것은 ‘제74조의 2 제1항의 재택취업장애인특례조정금의 지급에 요하는 비용 및 제49조 제1항 각호에 열거하는 업무 및 제74조의2 제1항에 규정하는 업무’라고 한다.

⑨ 신사업주, 관계 신사업주 또는 특정 조합 등에 관한 제2항, 제4항 및 제5항 및 제56조 제1항 및 제4항의 규정의 적용에 관해서는 재택취업계약에 따른 업무의 대가로서 재택취업장애인에 대해 지급한 금액에 관해 해당 자회사 및 해당 관계 회사가 지급한 금액은 해당 신사업주만이 지급한 금액으로, 해당 관계 자회사가 지급한 금액은 해당 관계 신사업주만이 지급한 금액으로, 해당 특정사업주가 지급한 금액은 해당 특정 조합 등만이 지급한 금액으로 간주한다.

⑩ 제45조의2 제4항부터 제6항까지의 규정은 제2항의 대상 장애인인 노동자의 수의 산정에 대해 제50조 제5항 및 제6항의 규정은 제1항의 재택취업장애인특례조정금에 대해 준용한다.

제74조의3(재택취업지원단체) ① 각 연도마다 사업주에게 재택취업대가상당액(사업주가

후생노동대신의 등록을 받은 법인(이하 ‘재택취업지원단체’라고 한다.)과의 사이에서 체결한 물품의 제조, 역무의 제공, 그 밖에 이러한 것과 유사한 업무와 관련된 계약에 따라 해당 사업주가 재택취업지원단체에 대해 지급한 금액 중 해당 계약의 이행에 있어서 재택취업지원단체가 재택취업장애인과의 사이에서 체결한 재택취업계약에 따른 업무의 대가로서 지급한 부분의 금액에 상당하는 금액을 말한다. 이하 동일.)이 있을 때에는 그 총액을 해당 연도의 대상액에 가산한다. 이 경우에 있어서 전조의 규정의 적용에 관해서는 동조 제2항 중 ‘해당 대가의 총액’이라고 되어 있는 것은 ‘해당 대가의 총액과 다음 조 제1항에 규정하는 재택취업대가상당액의 총액을 합계한 금액’으로, 동조 제9항 중 ‘에 관해,’로 되어 있는 것은 ‘에 관해’로, ‘로 간주한다’라고 되어 있는 것은, ‘로, 해당 자회사 및 해당 관계 회사에 관한 다음 조 제1항에 규정하는 재택취업대가상당액(이하, 이 항에 있어서 ‘재택취업대가상당액’이라고 한다.)은 해당 신사업주와만 관련된 재택취업대가상당액으로, 해당 관계 자회사와 관련된 재택취업대가상당액은 해당 관계 신사업주와만 관련된 재택취업대가상당액으로, 해당 특정사업주와 관련된 재택취업대가상당액은 해당 특정 조합 등과만 관련된 재택취업대가상당액으로 간주한다’로 한다.

② 전항의 등록은 재택취업장애인의 희망에 따른 취업의 기회를 확보하고 재택취업장애인에 대해 조직적으로 제공하는 것, 그 밖의 재택취업장애인에 대한 원조의 업무를 행하는 법인의 신청에 의해 행한다.

③ 다음의 각호의 어느 하나에 해당하는 법인은 제1항의 등록을 받을 수 있다.

1. 이 법률의 규정, 그 밖에 노동에 관한 법률의 규정으로서 정령에서 정하는 것 또는 출입국 관리 및 난민 인정법(1951년 정령 제319호) 제73조의2 제1항의 규정 및 동항의 규정에 관한 동법 제76조의2의 규정에 의해 벌금의 형에 처하거나, 그 집행을 끝내거나 또는 집행을 받지 않게 된 날로부터 5년을 경과하지 않은 법인
2. 제18항의 규정에 의해 등록이 취소되고, 그 취소일로부터 5년을 경과하지 않은 법인

3. 임원 중 금고 이상의 형에 처하거나 또는 이 법률의 규정의 그 밖에 노동에 관한 법률의 규정으로서 정령에서 정하는 것 혹은 폭력단원에 의한 부당한 행위의 방지 등에 관한 법률(1991년 법률 제77호)의 규정(동법 제50조(제2호에 관한 부분에 한정한다.) 및 제52조의 규정을 제외한다.)에 의해, 혹은 형법(1907년 법률 제45호) 제204조, 제206조, 제208조, 제208조의2, 제222조 혹은 제247조의 죄, 폭력행위 등 처벌에 관한 법률(1926년 법률 제60호)의 죄 혹은 출입국 관리 및 난민 인정법 제73조의2 제1항의 죄를 범함으로써 벌금의 형에 처하거나, 그 집행을 끝내거나 또는 집행을 받지 않게 된 날로부터 5년을 경과하지 않은 자가 있는 법인

④ 후생노동대신은 제2항의 규정에 의해 등록을 신청한 법인이 다음에 열거하는 요건의 전부에 적합하고 있을 때에는 그 등록을 하지 않으면 안 된다. 이 경우에 있어서 등록에 관해 필요한 절차는 후생노동성령에서 정한다.

1. 상시 10명 이상의 재택취업장애인에 대해 다음에 열거하는 업무의 전부를 계속적으로 실시하고 있을 것
 - 가. 재택취업장애인의 희망에 따른 취업의 기회를 확보하고 재택취업장애인에 대해 조직적으로 제공할 것
 - 나. 재택취업장애인에 대해 그 업무를 적절하게 행하기 위해 필요한 지식 및 기능을 습득하기 위한 직업강습 도는 정보제공을 할 것
 - 다. 재택취업장애인에 대해 그 업무를 적절하게 하기 위해 필요한 조언, 그 밖의 원조를 할 것
 - 라. 고용에 의한 취업을 희망하는 재택취업장애인에 대해 필요한 조언, 그 밖의 원조를 할 것
2. 전호 가부터 라까지 열거하는 업무(이하 ‘실시업무’라고 한다.)의 대상인 장애인과 관련된 장애에 관한 지식 및 해당 장애와 관련된 장애인의 원조를 하는 업무에 종사

한 경험 및 재택취업장애인에 대해 제공하는 취업의 기회와 관련된 업무의 내용에 관한 지식을 가지는 자(다음 호에 있어서 ‘종사 경험자’라고 한다.)가 실시업무를 실시하고 그 인원수가 2명 이상일 것

3. 전호에 열거하는 자 이외에 실시업무를 적정하게 행하기 위한 전임의 관리자(종사 경험자인 자에 한정한다.)가 설치되어 있을 것

4. 실시 업무를 행하기 위해 필요한 시설 및 설비를 가질 것

⑤ 등록은 재택취업지원단체 등록부에 다음에 열거하는 사항을 기재하여 하는 것으로 한다.

1. 등록 연월일 및 등록 번호

2. 재택취업지원단체의 명칭 및 주소 및 그 대표자의 성명

3. 재택취업지원단체가 재택취업장애인과 관련된 업무를 하는 사무소의 소재지

⑥ 제1항의 등록은 3년 이내에 있어서 정령에서 정하는 기간마다 그 갱신을 받지 않으면 그 기간의 경과에 의해 그 효력을 잃는다.

⑦ 제2항부터 제5항까지의 규정은 전항의 등록의 갱신에 대해 준용한다.

⑧ 재택취업지원단체는 물품의 제조, 역무의 제공, 그 밖에 이러한 것과 유사한 업무에 관한 계약에 따라 사업주로부터 대가의 지급을 받은 때에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 해당 사업주에 대해 재택취업대가상당액을 증명하는 서면을 교부하여야 한다.

⑨ 재택취업지원단체는 전항에 정하는 것 이외에 제4항 각호에 열거하는 요건 및 후생노동성령에서 정하는 기준에 적합한 방법에 의해 재택취업장애인에 관한 업무를 하여야 한다.

⑩ 재택취업지원단체는 제5항 제2호 또는 제3호에 열거하는 사항을 변경하려고 하는

때에는 변경하려고 하는 날의 2주일 전까지 그 취지를 후생노동대신에게 신고하여야 한다.

⑪ 재택취업지원단체는 재택취업장애인과 관련된 업무에 관한 규정(다음 항에 있어서 ‘업무규정’이라고 한다.)을 정하고 해당 업무의 개시 전에 후생노동대신에게 신고하여야 한다. 이를 변경하려고 하는 때에도 같은 것으로 한다.

⑫ 업무규정에는 재택취업장애인과 관련된 업무의 실시방법, 그 밖의 후생노동성령에서 정하는 사항을 정해놓아야 한다.

⑬ 재택취업지원단체는 재택취업장애인과 관련된 업무의 전부 또는 일부를 휴지하거나 또는 폐지하려고 하는 때에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 사전에 그 취지를 후생노동대신에게 신고하여야 한다.

⑭ 재택취업지원단체는 매 사업 연도 경과 후 3개월 이내에 그 사업 연도의 재산목록, 대차대조표 및 손익계산서 또는 수지계산서 및 사업 보고서(그 작성 대신에 전자적 기록(전자적 방식, 자기적 방식, 그 밖의 사람의 지각에 의해서는 인식할 수 없는 방식으로 만들어진 기록으로서 전자계산기에 의한 정보처리용으로 제공되는 것을 말한다. 이하 동일.)의 작성이 이루어지는 경우에 있어서의 해당 전자적 기록을 포함한다. 이하 ‘재무제표 등’이라고 한다.)를 작성하고 5년간 사업소에 비치하여야 한다.

⑮ 재택취업장애인, 그 밖의 이해관계인은 재택취업지원단체의 업무 시간 내에는 언제든지 다음에 열거하는 청구를 할 수 있다. 단, 제2호 또는 제4호의 청구를 하기 위해서는 재택취업지원단체가 정한 비용을 지불하여야 한다.

1. 재무제표 등이 서면으로 작성되어 있을 때에는 해당 서면의 열람 또는 등사의 청구
2. 전호의 서면의 등본 또는 초본의 청구
3. 재무제표 등이 전자적 기록으로 작성되어 있을 때에는 해당 전자적 기록에 기록된

사항을 후생노동성령에서 정하는 방법에 따라 표시한 것의 열람 또는 등사의 청구

4. 전호의 전자적 기록에 기록된 사항을 전자적 방법으로 후생노동성령에서 정하는 것에 의해 제공할 것의 청구 또는 해당 사항을 기재한 서면의 교부의 청구

⑯ 후생노동대신은 재택취업지원단체가 제4항 각호의 어느 하나에 적합하지 않게 된 것으로 인정하는 때에는 해당 재택취업지원단체에 대해 이러한 규정에 적합하기 위해 필요한 조치를 취해야 할 것을 명할 수 있다.

⑰ 후생노동대신은 재택취업지원단체가 제9항의 규정에 위반하고 있는 것으로 인정하는 때에는 해당 재택취업지원단체에 대해 재택취업장애인과 관련된 업무를 행해야 할 것 또는 해당 업무의 실시의 방법, 그 밖의 업무의 방법의 개선에 관해 필요한 조치를 취해야 할 것을 명할 수 있다.

⑱ 후생노동대신은 재택취업지원단체가 다음의 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는, 그 등록을 취소하거나 또는 기간을 정하여 재택취업장애인과 관련된 업무의 전부 혹은 일부의 정지를 명할 수 있다.

1. 제3항 제1호 또는 제3호에 해당하게 된 때
2. 제8항, 제10항부터 제14항까지 또는 다음 항의 규정에 위반한 때
3. 정당한 이유가 없는데 제15항 각호의 규정에 의한 청구를 거부한 때
4. 전2항의 규정에 의한 명령에 위반한 때
5. 부정한 수단으로 제1항의 등록을 받은 때

⑲ 재택취업지원단체는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 장부를 비치하고 재택취업장애인과 관련된 업무에 관해 후생노동성령에서 정하는 사항을 기재하고 이를 보존하여야 한다.

㉔ 기구는 제1항에 있어서 대체하여 적용하는 전조 제2항의 경우에 있어서의 동조 제1항의 업무에 관해 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 사업주, 재택취업장애인 또는 재택취업지원단체에 대해, 필요한 사항에 대한 보고를 요구할 수 있다.

㉔① 재택취업지원단체는 매년 1회, 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 재택취업장애인과 관련된 업무에 관해 후생노동성령에서 정하는 사항을 후생노동대신에게 보고하여야 한다.

㉔② 후생노동대신은 다음에 열거하는 경우에는 그 취지를 관보에 공시하여야 한다.

1. 제1항의 등록을 한 때
2. 제10항의 규정에 의한 신고가 있을 때
3. 제13항의 규정에 의한 신고가 있을 때
4. 제18항의 규정에 의해 제1항의 등록을 취소하거나 또는 재택취업장애인과 관련된 업무의 정지를 명한 때

제3장의2 분쟁의 해결

제 1 절 분쟁의 해결의 원조

제74조의4(불만의 자주적 해결) 사업주는 제35조 및 제36조의3에 정하는 사항에 관해 장애인인 노동자로부터 불만의 신고를 받았을 때에는 불만처리기관(사업주를 대표하는 자 및 해당 사업소의 노동자를 대표하는 자를 구성원으로 하는 해당 사업소의 노동자의 불만을 처리하기 위한 기관을 말한다.)에 대해 해당 불만의 처리를 맡기는 등, 그 자주적인 해결을 도모하도록 노력하여야 한다.

제74조의5(분쟁의 해결의 촉진에 관한 특례) 제34조, 제35조, 제36조의 2 및 제36조의 3에서 정하는 사항에 관한 장애인인 노동자와 사업주와의 사이의 분쟁에 관해서는 개

별 노동 관계 분쟁의 해결의 촉진에 관한 법률(2001년 법률 제112호) 제4조, 제5조 및 제12조부터 제19조까지의 규정은 적용하지 않고, 다음 조부터 제74조의 8까지 정하는 바에 따른다.

제74조의6(분쟁의 해결의 원조) ① 도도부현 노동국장은 전조에 규정하는 분쟁에 관해 해당 분쟁의 당사자 쌍방 또는 일방으로부터 그 해결에 관해 원조를 요구받은 경우에는 해당 분쟁의 당사자에 대해 필요한 조언, 지도 또는 권고를 할 수 있다.

② 사업주는 장애인인 노동자가 전항의 원조를 요구한 것을 이유로 하여 해당 노동자에 대해 해고, 그 밖에 불이익한 취급을 해서는 안 된다.

제 2 절 조 정

제74조의7(조정위임) ① 도도부현 노동국장은 제74조의5에 규정하는 분쟁(노동자의 모집 및 채용에 관한 분쟁을 제외한다.)에 대해 해당 분쟁의 당사자의 쌍방 또는 일방으로부터 조정의 신청이 있을 경우에 있어서 해당 분쟁의 해결을 위해 필요가 있는 것으로 인정하는 때에는 개별 노동 관계 분쟁의 해결의 촉진에 관한 법률 제6조 제1항의 분쟁조정위원회에 조정을 하게 하는 것으로 한다.

② 전조 제2항의 규정은 장애인인 노동자가 전항의 신청을 한 경우에 대해 준용한다.

제74조의 8(조정) 고용 분야에 있어서의 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률(제1972년 법률 제113호) 제19조, 제20조 제1항 및 제21조부터 제26조까지의 규정은, 전조 제1항의 조정의 절차에 대해 준용한다. 이 경우에 있어서, 동법 제19조 제1항 중 ‘전조 제1항’이라고 되어 있는 것은 ‘장애인의 고용의 촉진 등에 관한 법률 제74조의7 제1항’으로, 동법 제20조 제1항 중 ‘관계 당사자’라고 되어 있는 것은 ‘관계 당사자 또는 장애인의 의료에 관한 전문적 지식을 가지는 자, 그 밖의 참고인’으로, 동법 제25조 제1항 중 ‘제18조 제1항’이라고 되어 있는 것은 ‘장애인의 고용의 촉진 등에 관한 법률 제74조의7 제1항’으로 대체하는 것으로 한다.

제4장 잡칙

제75조(장애인의 고용의 촉진 등에 관한 연구 등) 국가는 장애인의 능력에 적합한 직업, 그 취업상 필요한 작업설비 및 작업보조구, 그 밖에 장애인의 고용의 촉진 및 그 직업의 안정에 관해 필요한 사항에 대해 조사, 연구 및 자료의 정비에 노력하여야 한다.

제76조(장애인의 고용에 관한 광고 계발) 국가 및 지방공공단체는 장애인의 고용을 방해하고 있는 제 요인의 해소를 도모하기 위해 장애인의 고용에 관해 사업주, 그 밖에 국민 일반의 이해를 높이기 위해 필요한 광고, 그 밖의 계발활동을 하는 것으로 한다.

제77조 삭제

제78조(장애인 고용 추진자) ① 사업주는 그 고용하는 노동자의 수가 상시 제43조 제7항의 후생노동성령에서 정하는 수 이상일 때에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 다음에 열거하는 업무를 담당하는 자를 선임하도록 노력하여야 한다.

1. 장애인의 고용의 촉진 및 그 고용의 계속을 도모하기 위해 필요한 시설 또는 설비의 설치 또는 정비, 그 밖의 제 조건의 정비를 도모하기 위한 업무
 2. 제43조 제7항의 규정에 의한 보고 및 제81조 제1항의 규정에 의한 신고를 하는 업무
 3. 제46조 제1항의 규정에 의한 명령을 받은 때 또는 동조 제5항 혹은 제6항의 규정에 의한 권고를 받은 때에는 해당 명령 혹은 권고와 관련된 국가와의 연락에 관한 업무 또는 동조 제1항의 계획의 작성 및 해당 계획의 원활한 실시를 도모하기 위한 업무
- ② 제43조 제8항의 규정은 전항의 고용하는 노동자의 수의 산정에 대해 준용한다.

제79조(장애인 직업 생활 상담원) ① 사업주는 후생노동성령에서 정하는 수 이상의 장애인(신체장애인, 지적장애인 및 정신장애인(후생노동성령에서 정하는 자에 한정한다. 이하 이 항에 있어서 동일.)에 한정한다. 이하 이 항 및 제81조에 있어서 동일.)인 노동자를 고용하는 사업소에 있어서는 그 고용하는 노동자로서 후생노동대신이 행하는 강습

(이하, 이 조에 있어서 ‘자격 인정 강습’이라고 한다.)을 수료한 자, 그 밖에 후생노동성령에서 정하는 자격을 가지는 자 중에서 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 장애인 직업 생활 상담원을 선임하고 그 자에게 해당 사업소에 고용되어 있는 장애인인 노동자의 직업생활에 관한 상담 및 지도를 하게 하여야 한다.

② 후생노동대신은 자격 인정 강습에 관한 업무의 전부 또는 일부를 제49조 제1항 제9호에 열거하는 업무로서 기구에게 행하게 할 수 있다.

제80조(장애인인 단시간 노동자의 대우에 관한 조치) 사업주는 그 고용하는 장애인인 단시간 노동자가 해당 사업주가 고용하는 노동자의 소정 노동 시간 노동하는 것 등의 희망을 가진다는 취지의 신청을 한 때에는 해당 단시간 노동자에 대해 그 보유하는 능력에 따른 적절한 대우를 하도록 노력하여야 한다.

제81조(해고의 신고) ① 사업주는 장애인인 노동자를 해고할 경우(노동자의 귀책사유에 의해 해고하는 경우 그 밖에 후생노동성령에서 정하는 경우를 제외한다.)에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 그 취지를 공공직업안정소장에게 신고하여야 한다.

② 전항의 신고가 있을 때에는 공공직업안정소는 동항의 신고와 관련된 장애인인 노동자에 대해 신속히 구인의 개척, 직업소개 등의 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.

제82조(보고 등) ① 후생노동대신 또는 공공직업안정소장은 이 법률을 시행하기 위해 필요한 한도에 있어서 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 사업주 등, 재택취업장애인 또는 재택취업지원단체에 대해 장애인의 고용의 상황, 그 밖의 사항에 관한 보고를 명하거나 또는 그 직원에게 사업주 등 혹은 재택취업지원단체의 사업소 혹은 재택취업장애인이 업무를 행하는 장소에 들어가 관계자에 대해 질문을 시키거나 혹은 장부서류 그 밖의 물건의 검사를 시킬 수 있다.

② 전항의 규정에 의해 입회검사를 하는 직원은 그 신분을 나타내는 증명서를 휴대하고 관계자에게 제시하여야 한다.

③ 제1항의 규정에 의한 입회검사의 권한은 범죄수사를 위해 인정된 것으로 해석해서는 안 된다.

제83조(연락 및 협력) 공공직업안정소, 기구, 장애인취업·생활지원센터, 공공직업능력개발시설 등, 사회복지법에서 정하는 복지에 관한 사무소, 정신 보건 및 정신장애인 복지에 관한 법률 제6조 제1항에 규정하는 정신보건복지센터, 그 밖의 장애인에 대한 원호의 기관 등의 관계기관 및 관계 단체는 장애인의 고용의 촉진 및 그 직업의 안정을 도모하기 위해, 상호 밀접하게 연락 및 협력하여야 한다.

제84조(권한의 위임) ① 이 법률에서 정하는 후생노동대신의 권한은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라, 그 일부를 도도부현 노동국장에게 위임할 수 있다.

② 전항의 규정에 의해 도도부현 노동국장에게 위임된 권한은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 공공직업안정소장에게 위임할 수 있다.

제85조(후생노동성령에의 위임) 이 법률에 규정하는 것 이외에, 이 법률의 실시를 위해 필요한 절차 그 밖의 사항은 후생노동성령에서 정한다.

제85조의 2(선원에 관한 특례) ① 제74조의 8의 규정은 선원 직업 안정법(1948년 법률 제130호) 제6조 제1항에 규정하는 선원 및 동항에 규정하는 선원이 되려는 자(다음 항에 있어서 ‘선원 등’이라고 한다.)에 관해서는 적용하지 않는다.

② 선원 등에 관해서는 제36조 제1항, 제36조의5 제1항, 제36조의6 및 제84조 제1항 중 ‘후생노동대신’이라고 되어 있는 것은 ‘국토교통대신’으로, 제36조 제2항 및 제36조의5 제2항 중 ‘동조 제3항 중’이라고 되어 있는 것은 ‘동조 제3항 및 제4항 중 ‘후생노동대신’이라고 되어 있는 것은 ‘국토교통대신’으로, 동조 제3항 중 ‘노동정책심의회’라고 되어 있는 것은 ‘교통정책심의회’로, 제74조의5 중 ‘부터 제74조의8까지’라고 되어 있는 것은 ‘, 제74조의7 및 제85조의2 제3항’으로, 제74조의6 제1항, 제74조의7 제1항 및 제84조 제1항 중 ‘도도부현 노동국장’이라고 되어 있는 것은 ‘지방운수국장(운수감

리부장을 포함한다.)'으로, 제74조의7 제1항 중 '제6조 제1항의 분쟁조정위원회'라고 되어 있는 것은 '제21조 제3항의 알선원 후보자 명부에 기재되어 있는 자 중에서 지명하는 조정원'으로, 제82조 제1항 중 '후생노동대신 또는 공공직업안정소장'이라고 되어 있는 것은 '국토교통대신'으로, '사업주 등, 재택취업장애인 또는 재택취업지원단체'라고 되어 있는 것은 '사업주'로, '사업주 등 혹은 재택취업지원단체의 사업소 혹은 재택취업장애인이 업무를 하는 장소'라고 되어 있는 것은 '사업주의 사업소'로, 동항, 제84조 제1항 및 전조 중 '후생노동성령'이라고 되어 있는 것은 '국토교통성령'으로 한다.

③ 고용의 분야에 있어서의 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률 제20조 제1항, 제21조부터 제26조까지 및 제31조 제3항 및 제4항의 규정은, 전항의 규정에 의해 대체하여 적용하는 제74조의7 제1항의 규정에 따라 지명을 받아 조정원이 행하는 조정에 대해 준용한다. 이 경우에 있어서, 동법 제20조 제1항, 제21조부터 제23조까지 및 제26조 중 '위원회는'이라고 되어 있는 것은 '조정원은'으로, 동항 중 '관계 당사자'라고 되어 있는 것은 '관계 당사자 또는 장애인의 의료에 관한 전문적 지식을 가지는 자, 그 밖의 참고인'으로, 동법 제21조 중 '해당 위원회가 설치된 도도부현 노동국'으로 되어 있는 것은 '해당 조정원을 지명한 지방운수국장(운수감리부장을 포함한다.)이 놓여진 지방운수국(운수감리부를 포함한다.)'으로, 동법 제25조 제1항 중 '제18조 제1항'이라고 되어 있는 것은 '장애인의 고용의 촉진 등에 관한 법률 제74조의7 제1항'으로, 동법 제26조 중 '해당 위원회에 계속되어 있는'이라고 되어 있는 것은 '해당 조정원이 취급하고 있는'으로, 동법 제31조 제3항 중 '전항'이라고 되어 있는 것은 '장애인의 고용의 촉진 등에 관한 법률 제74조의7 제1항'으로 대체하는 것으로 한다.

제85조의3(적용 제외) 제34조부터 제36조까지, 제36조의6 및 전항의 규정은 국가공무원 및 지방공무원에게, 제36조의2부터 제36조의5까지의 규정은, 일반직의 국가공무원(행정집행법인의 노동관계에 관한 법률(1948년 법률 제257호) 제2조 제2호의 직원을 제외한다.), 재판소 직원 임시 조치법(1951년 법률 제299호)의 적용을 받는 재판소 직원, 국회직원법(1947년 법률 제85호)의 적용을 받는 국회직원 및 자위대법(1954년 법률 제

165호) 제2조 제5항에 규정하는 대원에 관해서는 적용하지 않는다.

제5장 벌칙

제85조의4 제74조의3 제18항의 규정에 의한 업무의 정지의 명령에 위반한 때에는 그 위반행위를 한 재택취업지원단체의 임원 또는 직원은 1년 이하의 징역 혹은 100만원 이하의 벌금에 처하거나 이를 병과한다.

제86조 사업주가 다음의 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 30만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제43조 제7항, 제52조 제2항, 제74조의2 제7항 또는 제74조의3 제20항의 규정에 의한 보고를 하지 않았거나 또는 허위의 보고를 한 때
2. 제46조 제1항의 규정에 의한 명령에 위반하여 대상 장애인의 고용에 관한 계획을 작성하지 않았거나 또는 동조 제4항의 규정에 위반하여 해당 계획을 제출하지 않은 때
3. 제52조 제1항의 규정에 의한 문서, 그 밖의 물건의 제출을 하지 않았거나 또는 허위의 기재를 한 문서의 제출을 한 때
4. 제81조 제1항의 규정에 의한 신고를 하지 않았거나 또는 허위의 신고를 한 때
5. 제82조 제1항의 규정에 의한 보고를 하지 않았거나 혹은 허위의 보고를 하였거나 또는 동항의 규정에 의한 해당 직원의 질문에 대해 답변하지 않았거나 혹은 허위의 진술을 하였거나 혹은 동항의 규정에 의한 검사를 거부, 방해, 혹은 기피한 때

제86조의2 사업주의 단체, 제49조 제1항 제4호의 2 가에 규정하는 법인 또는 동항 제7호 나부터 라까지 열거하는 법인이 다음의 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 30만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제52조 제2항의 규정에 의한 보고를 하지 않았거나 또는 허위의 보고를 한 때

2. 제82조 제1항의 규정에 의한 보고를 하지 않았거나 혹은 허위의 보고를 하였거나 또는 동항의 규정에 의한 해당 직원의 질문에 대해 답변하지 않았거나 혹은 허위의 진술을 하였거나 혹은 동항의 규정에 의한 검사를 거부, 방해, 혹은 기피한 때

제86조의3 재택취업지원단체가 다음의 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 30만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제74조의3 제20항 또는 제21항의 규정에 의한 보고를 하지 않았거나 또는 허위의 보고를 한 때
2. 제74조의3 제8항의 규정에 의한 서면의 교부를 하지 않았거나 또는 허위의 기재를 한 서면의 교부를 한 때
3. 제74조의3 제13항의 규정에 의한 신고를 하지 않았거나 또는 허위의 신고를 한 때
4. 제74조의3 제19항의 규정에 위반하여 장부를 비치하지 않고, 장부에 기재하지 않았거나 혹은 허위의 기재를 하였거나 또는 장부를 보존하지 않은 때
5. 제82조 제1항의 규정에 의한 보고를 하지 않았거나, 혹은 허위의 보고를 하였거나, 또는 동항의 규정에 의한 해당 직원의 질문에 대해 답변을 하지 않았거나, 혹은 허위의 진술을 하였거나, 혹은 동항의 규정에 의한 검사를 거부, 방해, 혹은 기피한 때

제87조 ① 법인(법인이 아닌 사업주의 단체를 포함한다. 이하, 이 항에 있어서 동일.)의 대표자 또는 법인 혹은 사람의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 사람의 업무에 관해 제85조의4부터 전조까지의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 이외에 그 법인 또는 사람에 대해서도 각 본조의 벌금형을 과한다.

- ② 전항의 규정에 의해 법인이 아닌 사업주의 단체를 처벌하는 경우에 있어서는 그 대표자가 소송행위에 대해 그 단체를 대표하는 이외에 법인을 피고인 또는 피의자로 하는 경우의 형사소송에 관한 법률의 규정을 준용한다.

제88조 제33조의 규정에 위반한 자는 20만엔 이하의 과료에 처한다.

제89조 제59조 제3항의 규정에 의해 후생노동대신의 허가를 받지 않으면 안 되는 경우에 있어서 그 허가를 받지 않았을 때에는 그 위반행위를 한 기구의 임원은 20만엔 이하의 과료에 처한다.

제89조의2 제74조의3 제14항의 규정에 위반하여 재무제표 등을 비치하지 않고, 재무제표 등에 기재해야 할 사항을 기재하지 않았거나 혹은 허위의 기재를 하였거나, 또는 정당한 이유가 없는데 동조 제15조 각호의 규정에 의한 청구를 거부한 재택취업지원단체는 20만엔 이하의 과료에 처한다.

제90조 제23조의 규정에 위반한 자(법인, 그 밖의 단체인 때에는 그 대표자)는 10만엔 이하의 과료에 처한다.

제91조 재택취업장애인이 다음의 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 5만엔 이하의 과료에 처한다.

1. 제74조의2 제7항 또는 제74조의3 제20항의 규정에 의한 보고를 하지 않았거나 또는 허위의 보고를 한 때
2. 제82조 제1항의 규정에 의한 보고를 하지 않았거나 혹은 허위의 보고를 하였거나 또는 동항의 규정에 의한 해당 직원의 질문에 대해 답변하지 않았거나 혹은 허위의 진술을 하였거나 혹은 동항의 규정에 의한 검사를 거부, 방해, 혹은 기피한 때

연구보고 18-01

일자리창출을 위한 고용지원 법제연구

2018년 10월 29일 인쇄
2018년 10월 31일 발행

발행인 | 이익현

발행처 | 한국법제연구원
세종특별자치시 국책연구원로 15
(반곡동, 한국법제연구원)
전화 : (044)861-0300

등록번호 | 1981.8.11. 제2014-000009호

홈페이지 | <http://www.klri.re.kr>

값 12,000원

1. 본원의 승인없이 전재 또는 역재를 금함. ©
2. 이 보고서의 내용은 본원의 공식적인 견해가 아님.

ISBN : 978-89-6684-888-1 93360

현대호(책임)

충남대학교 법학박사
(현) 한국법제연구원 선임연구위원

주요 연구실적

국민법의식 조사 연구
전자상거래의 공정화에 관한 법제연구
일본 하청법과의 비교 분석 등을 통한 하도
급법 발전방안 연구
외국환거래법령의 체계 개편에 관한 연구
기초·원천연구 관련 법제 단일화 연구

일자리 창출을 위한 고용지원 법제연구
현 대 호

KLRI KOREA LEGISLATION
RESEARCH INSTITUTE



9 788966 848881
ISBN 978-89-6684-888-1
9 3 3 6 0
권 12,000원