

# 일본의 파견법제 현안

윤 문 희 ▶ 일본 오사카 후타바법률사무소 연구원

## I. 서론


## II. 파견법제의 역사 및 현황

1. 근로자파견의 개요
2. 파견노동 사용 현황
3. 파견법의 제·개정 역사

## III. 2015년 개정 파견법의 내용과 취지

1. 2015년 개정 배경 및 경과
2. 개정 내용

## IV. 결론



‘글로벌(Glocal)’은 글로벌(global)과 로컬(local)의 합성어로서, 교통, 통신수단 등의 발달로 생활권의 글로벌화되어 경제문제를 비롯한 환경문제, 평화문제등에서는 국가간 상호의존이 높아지면서도 국가를 대신하는 단위로서의 지역의 역할이 여전히 강조됨을 의미합니다. 이에 최신외국법제정보는 글로벌과 로컬의 주요 현안들을 살펴보고 시사점을 찾고자 합니다.

## I. 서론<sup>1)</sup>

정규직으로 대변되었던 한국과 일본의 대표적인 종신고용과 연공서열로 대표되는 정규직이라고 하는 것과 대별되는 근로조건을 가지는 비정규직의 증가로 고용형태가 이원화되고 있다. 기본적으로는 근로기간을 정하고 있는 기간제근로자라는 점에서 종신고용으로 고용형태의 가장 큰 변화를 가져왔으며, 더 나아가 불법으로 간주되었던 직업소개형태의 제3자간의 근로계약인 파견노동이 합법화된 점도 큰 변화 중 하나일 것이다. 파견법은 비정규직 가운데에서도 고용관계가 이원화되어 있는 관계를 규율한 복잡하고 이해하기 어려운 법률이다. 파견법은 근로자파견사업을 그 업으로 하는 파견사업주, 파견근로자를 사용하는 사용자사업주 각각을 자세하게 규제하고 있으며, 그 대응책을 규율하고 있다. 일본의 파견법(「노동자파견사업의 적정한 운영의 확보 및 파견노동자의 보호 등에 관한 법률(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律)」, 이하 ‘파견법’이라 한다)은 1985년에 제정되었다. 1985년에 제정된 파견법은 비교적 최근의 법이지만 개정의 횟수는 다른 노동관련법에 비하여 상대적으로 많았다. 파견법의 개정내용은 대체로 규제완화라는 측면에서 이루어져 왔고, 결과적으로 노동시장의 유연화를 견인하는 역할을 하여 왔다.

본고에서는 2015년에 개정된 파견내용을 중심으로 살펴보되, 파견법의 기본적인 내용과 그 제·개정의 내용 및 그 영향을 간략히 살펴 보고자 한다.

## II. 파견법제의 역사 및 현황

### 1. 근로자파견의 개요

근로자파견이란 자기가 고용하고 있는 근로자를 근로자파견계약을 맺은 파견사용사업주의 지휘명령 하에서 근로를 시키는 것을 말한다(파견법 제2조 제1호). 일반적으

1) 일본에서는 ‘노동자’라는 용어를 사용하고 있으나, 한국에서는 ‘근로자’를 사용하고 있는 점에 착안하여, 본고에서는 기본적으로 범명의 경우에는 ‘노동자’를 사용하였으나, 범명이 아닌 경우에는 근로자로 바꾸어 쓰도록 한다.

로는 근로계약을 맺은 고용주가 근로자에 대하여 직접 지휘명령을 하지만 근로자파견은 고용주(파견사업주)와 지휘명령자(사용사업주)가 분리되어 파견사업주와 파견근로자의 고용관계, 파견사업주와 사용사업주 간의 근로자파견계약 관계, 사용사업주와 파견근로자의 지휘명령 관계라는 삼자간의 관계가 성립한다는 것이 가장 큰 특징이다.

기본적으로 일본의 파견법의 규제완화라는 관점에서 개정이 계속되어 왔다고 하여도 과언이 아니다. 1985년 제정당시에는 포지티브 방식으로 파견사업을 규제하였으나 이후 파견사업을 확대하는 방식으로 나아가다 1999년에는 네거티브 방식으로 전환하였고,<sup>2)</sup> 2015년의 개정에서는 그 제한을 폐지하였다. 그 중 2012년의 개정내용은 상당히 주목할 만한 내용으로 규제를 강화하는 방식으로 나타났다는 점이다. 이는 리만쇼크가 있었던 2008년 이후 근로자파견의 문제점이 주목되고, 리만쇼크 이후에는 이른바 파견계약 해지 등의 문제가 발생하게 되자, 민주당 정권 하에서의 규제강화의 논의가 분출되게 되었기 때문이다. 이에 따라 2010년에는 ‘전문 26개 업무’를 제외한 ‘등록형 파견’의 원칙금지, ‘상용형’을 제외한 제조업파견의 원칙금지 등의 규제강화책이 개정법안으로 상정되었으나(이후 폐안), 이러한 규제강화 논의 속에 파견노동시장이 축소되는 경향을 보이게 되었다. 이후 2012년 개정법은 2010년의 안에 비하여 후퇴하였으나, 특정기업에만 파견을 하는 이른바 기업 내 파견을 80% 상한으로 하는 규제, 일고용파견금지(단기파견금지로 30일 이내) 등에 의하여 규제가 강화되었다.

2012년 파견법 개정 이후 등록형 파견제도의 방식에 관한 논의 및 검토를 계속하여 ‘근로자파견제도의 이후의 존재방식에 관한 연구회’를 설치하여 그 보고서(「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」(2013. 8. 20.))를 받아, 규제개혁회의와 노동정책심의회 노동력수급제도부회에서 논의를 계속하여 왔다. 이후 정권의 교체와 더불어 다시 규제를 완화하는 방식으로 바뀌었다. 2014년 상정되었던 법안<sup>3)</sup>은 폐안되었으나, 이후 개정된 2015년의 개정의 내용 또한 규제완화가 그 중심에 놓여 있다.

이하에서는 파견노동의 사용현황을 살펴보고 파견법 제·개정을 시간 순으로 살펴보고 개정의 특징을 설명하고자 한다.

- 2) 포지티브 방식은 법에서 정한 사업만이 파견근로자를 사용할 수 있도록 하는 반면, 네거티브 방식은 법에서 정한 사업을 제외한 모든 사업에서 파견을 사용할 수 있도록 규제하는 방식이다.
- 3) ① 파견기간 제한의 변경(전문 26개 업무의 철폐, 기간제한 규정의 개정; 개인단위 3년 상한, 회사단위 3년마다 과반노동조합의 의견청취로 반복과 갱신)과 ② 특정근로자파견제도의 폐지 및 근로자파견제도의 허가제로 일원화 등의 개정안을 내놓게 되었으나, 6월 20일 개정안의 오기를 이유로 폐안되었다.

## 2. 파견노동 사용 현황

2015년 노동력조사에 의하면 2015년 현재 고용자 전체의 수는 5,632만 명이며, 그 중 임원을 제외한 고용자는 5,284만 명이다. 그 가운데 정규직은 3,304만 명으로 전체 고용의 62.5%이며, 비정규직은 37.5%인 1,980만 명이다. 비정규직 중 가장 비율이 높은 것은 파트 및 아르바이트로 1,365만 명 그 중 파트가 961만 명, 아르바이트는 405만 명에 달한다. 파견사업주에 고용되어 있는 파견근로자는 126만 명이며, 비정규직 중 계약직 근로자는 187만 명, 촉탁은 117만 명, 기타 83만 명이다.<sup>4)</sup> 파견사업주에 고용되어 있는 근로자는 126만 명으로 그 비율(전체 비정규직 중 6.1%, 고용근로자 중 2.3%)<sup>5)</sup>이 얼마 높지 않으나, 실제 파견사업주에 고용되어 있지 않은 일시적 파견 또는 위장파견(불법도급) 등의 근로자를 생각한다면, 파견근로자의 규모는 보다 클 것으로 생각된다. 1985년 파견법이 제정된 이후 파견근로자의 규모를 살펴보면 다음과 같다.

〈표 1〉 근로자파견사업소의 파견사원 수

(단위: 년, 만 명)

연도	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
파견근로자수	43	50	85	106	128	133	140

출처: 총무성 「노동력조사(상세 집계)」(名古道功・中村和雄(2013), 「労働者派遣法の改正過程」, 『労働者派遣と法』의 21면에서 재인용하여 표로 편집)

파견근로자의 임금을 조사한 결과에 의하면 2014년 현재 정규직의 시급이 1,921엔이고, 파견근로자는 1,351엔, 계약사원 등 1,198엔, 파트타임근로자가 1,026엔인 것으로 나타났다.<sup>6)</sup> 임금의 격차로 본다면 다른 비정규직에 비하여 높은 편이며 이러한 사실로 볼 때 파견근로자를 사용하는 것은 단지 노동코스트를 줄이기 위한 것이기 보다는 고용조정이 용이하다는 점에 사용되고 있다고 추측할 수 있다.

4) 総務省統計局(2016. 2), 「労働力調査(詳細集計)平成27年(2015年)平均」, <http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/index1.pdf>.

5) 総務省, 「労働力調査(詳細集計)」(平成26年平均).

6) 厚生労働省賃金構造基本統計調査(H24), 派遣労働者実態調査(H24).

### 3. 파견법의 제·개정의 역사

#### (1) 파견법의 제정과 1986년의 제1차 개정

1985년 파견법 제정 당시에는 「전문적 지식, 기술 또는 경험을 필요로 하는 업무」 및 「특별한 고용관리를 행할 필요가 인정되는 업무」로서 13개 업무를 지정하여 인정하였다. 이후 1986년 10월 개정으로 적용대상 업무를 3개 추가하여 16개 업무로 확대하였다.

#### (2) 1994년 제2차 개정

「고연령자 등의 고용안정 등에 관한 법률」(「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」, 이하 ‘고령자고용안정법’)의 개정으로 고령자 특례근로자 파견사업을 창설하였다. 고령자에 대하여서는 적용제외 업무 이외의 업무에도 파견이 가능하게 되었고, 고령자에 대한 네거티브 리스트 방식을 도입하였다.

#### (3) 1996년 제3차 개정

본 개정을 통해서 기존의 파견이 가능하였던 16개 업무가 26개 업무로 확대되었고(시행령 제4조), 육아 및 가족개호 등으로 휴직한 근로자의 대체파견에 대해서는 네거티브 방식을 채용하여 부분적 네거티브 방식으로의 전환이 이루어졌다.

「육아휴업, 개호휴업 등 육아 또는 가족개호를 행하는 노동자의 복지에 관한 법률」(「育児休業, 介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」)의 개정으로 육아·개호휴업 대체요원에 대한 특례근로자 파견사업이 창설되었다.

#### (4) 1999년 제4차 개정

1999년의 개정은 역사적으로도 그 의미가 큰데 가장 큰 변화는 파견노동의 전면자유화라고 할 수 있다. 1999년 개정을 통하여 일본은 지금까지의 포지티브 방식을 버리고 네거티브 리스트 방식을 채용함으로써 파견노동의 자유화가 이루어졌다. 파견법 제4조를 통하여 파견을 금지하는 업무를 규정하는 한편, 정령(시행령) 및 업무 취급 요령

에 파견금지업무를 두었다. 그 구체적인 내용은 다음의 표와 같다.

구분	내용
파견법 제4조	항만운송업무(항만하역의 현장작업에 관한 것), 건설업무(건설현장작업에 관한 것), 경비업무(경비업법상의 경비업무)
정령	병원·진료소에서의 의료관계의 업무(2003년 3월 일부 파견허용업무로 변경), 제조업(육아, 개호휴직 대체 제외, 2004년 3월 제조업 파견허용, 최초 1년, 2007년 3월부터 3년으로 연장)
업무 취급 요령	변호사, 사법서사(한국의 법무사), 공인회계사 등의 이른바 ‘사(士)’업, 인사관리업무 가운데 단체교섭 등에서 사용자측의 당사자가 되는 자

두 번째로 큰 변화는 사용기간의 상한을 설정(제35조의 2 등)하였다는 점이다. 이른바 ‘26개 업무’라고 하는 전문업무는 3년으로 그 사용기간의 상한을 설정하고, 이외의 기타 업무는 1년으로 하여 파견이 길어지지 않도록 하였다.

셋째, 파견사용사업주의 직접고용에 대한 권고제도(제49조의 2) 및 우선 고용의 노력의무(제40조의 3)를 규정하였다.

마지막으로 이른바 ‘소개예정파견’이라는 제도(제7조)를 허용하는 규정을 두게 되었다. 소개예정파견이란 일정한 기간 동안 근로자를 파견한 후, 파견사용사업주가 직접 고용하는 것을 목적으로 하는 것을 말한다. 종래에는 직업소개와 파견과의 혼동이 야기되어 고용책임이 불명확하게 되므로 허가하지 않았으나 고용창출 효과 등을 기대하여 도입하였다.

1999년의 개정은 파견의 전면자유화라는 완화조치와 함께 상한기간 설정 및 직접고용의 노력의무 등을 신설하여 파견근로자의 고용안정을 담보하려는 조치도 함께 취하였다고 평가할 수 있다. 그러나 직접고용 등은 노력의무에 불과하고 상한기간도 실제에서는 큰 의미가 없으며, 업종의 해금과 직접고용을 전제하지 않는 소개예정파견의 허용은 이전보다 파견노동시장을 느슨하게 하였다.

## (5) 2003년 개정

2003년 개정의 가장 큰 특징은 전문업무(26개 업무)의 기간제한이 폐지되고, 이외의

기타 업무는 3년으로 연장된 것이다.

둘째, 파견기간 제한이 폐지된 업무에 사용되는 근로자에 대하여 파견사용사업주의 직접고용이 의무화(제40조의 5)되었다는 점이다. 이는 파견기간 제한이 없는 업무에 대하여 파견사용사업주가 3년을 초과하여 계속 사용하는 경우 해당 동일업무에 근로자를 고용하는 경우 해당 파견근로자에 대하여 사용사업주는 고용계약의 신청을 하여야 한다. 또 최장 3년의 파견기간의 업무에 대하여서는 파견사업주가 파견사용사업주에게 파견가능 기간을 초과하여 근로파견을 하지 말 것을 통지한 경우에는 그 파견기간제한을 넘어 계속하여 사용하고자 하는 때에는 파견근로자가 희망하는 경우에 (직접) 고용신청을 하여야 한다(제40조의 4).

또 본 개정을 통하여 파견법은 제조업과 일부 의료관계업의 근로자파견을 허용하여 그 업무범위가 넓어졌다. 확대된 업무는 법개정 시행(2004년 3월 1일)으로부터 3년간은 1년 간의 기간 제한, 그 이후에는 최장 3년(개정법 부칙 제5항)으로 하였다.

이전 허용된 소개예정파견을 근로자파견의 하나로서 정식법제화하고 파견사용사업주에 의한 사전면접을 예외적으로 인정(제26조 제7항)하였다.

## (6) 2012년 노동자파견법 개정

### 1) 개정 배경 및 개정 방향

이상과 같은 개정을 거치면서 후생노동성의 근로자파견 사업보고에 의하면, 일본의 파견근로자 수는 2003년 약 236만 명에서 2007년에는 약 381만 명으로 급증하면서 워킹푸어의 한 원인으로서 사회문제로 대두되었다. 일본의 사회적 현상과 맞물리는 한편 2008년 미국의 리만브라더스 파산에 따른 세계적 불황은 일본에도 큰 영향을 미치며, 제조업을 중심으로 한 해고, 파견계약의 중도해지, 고용갱신 거절 등이 만연하고 실업과 동시에 주거를 잃는 사태가 발생하게 되었다(총무성의 '노동력조사'에 따르면, 2008년 140만 명이었던 근로자파견사업소의 파견사원 수가 2009년에는 108만 명, 2010년에는 96만 명으로 감소).

2008년 12월 31일부터 2009년 1월 5일까지, 파견계약의 해지로 인한 일자리를 잃은 청년 500명이 도쿄의 히비야공원에 설치된 '해님이 파견촌'에 모였던 점 등으로 파견법의 개정에 대한 요구가 높았으나, 2008년 각의결정된 개정안은 파견근로자 보호

보다는 오히려 규제를 완화하는 쪽에 비중을 두고 있었다.

그러나 이후 정권교체 등 다양한 정치적 파동 속에 2012년 각의결정된 ‘사회보장·세제(稅制)일체개혁대강’에서 고용노동의 ‘안정’, ‘공정’, ‘다양성’이라는 글로벌경제의 가치 속에 ‘자유’라는 가치를 공존하고 실현시키기 위한 새로운 길을 모색하는 인식하에 파견근로자에 대하여 희망에 따라 파견사용사업주가 직접고용의 추진 등의 보다 적극적인 무기직접고용의 전환을 추진하는 것을 시도하였다. 이에 따라 2012년 개정 근로자파견법에도 이러한 정권의 연장선상에서 ‘보호법’화가 추진되었다.

## 2) 사업규제의 강화

파견법 제35조의3을 신설하여 일일고용파견이란 하루하루 또는 30일 이내의 기간을 정하여 고용하는 근로자를 사용하는 일용직 파견근로를 금지하였다. 일일고용파견에 대하여, 파견사업주 파견사용사업주 각각에 관리책임이 부과되어 있지 않고, 산업재해의 발생의 원인이 되기도 때문에 고용기간(근로자와 파견사업주 간에 맺은 근로계약기간)이 30일 이내인 일일고용파견은 원칙적으로 금지되었다.

다만 예외적으로 일일고용파견이 허용되는 대상으로 고령자(60세 이상), 고용보험의 적용을 받을 수 없는 학생(이른바 ‘주간 학생’), 부업으로서 종사하는 자(생업수입이 500만 엔 이상인 자로 한정), 주된 생계유지자 이외의 자(세대수입이 500만엔 이상인 자로 한정)를 인정하였다.

둘째, 그룹기업 내 파견비율을 80% 이하로 제한(제23조 제3항)하는 규정을 두었다. 그룹기업(모회사 및 연결자회사) 내의 파견회사가 하나의 사업년도 중에 해당 그룹기업에 파견한 비율(정년퇴직자 제외)을 80% 이하로 제한하였다.

셋째, 파견법 제35조 4 및 제40조 6의 규정을 통하여 이직 후 1년 이내의 근로자를 다시 파견근로자를 사용하는 것을 금지하였다. 다만 60세 이상의 정년퇴직자는 예외이다.

넷째, 파견사업주는 일정한 유기고용(1년 이상)의 파견근로자에 대하여 희망에 따라 다음과 같은 무기고용으로 전환추진조치를 할 노력의무(제30조)를 규정하였다. 무기고용의 파견근로자 또는 통상의 근로자로서 고용하거나, 소개예정파견의 대상이 되는 것을 통하여 파견사용사업주의 직접고용을 추진하거나, 무기고용으로 전환추진을 위한 교육훈련 등의 조치를 강구할 노력의무가 있다.

파견사용사업주가 무기고용의 파견근로자의 사용을 보다 선호하도록 하는 인센티



브를 위하여 무기고용 파견근로자에 대한 근로계약신청의무의 적용대상으로부터 26개 업무에 한하여 제외하였다.

또한 2012년 개정에서는 위법파견<sup>7)</sup>에 대한 조치규정(제40조 6, 2015년 10월 1일부터 시행)을 신설하여 위법한 상태가 발생한 시점에 사용사업주가 파견근로자에 대하여 해당 파견근로자의 파견업주의 동일한 노동조건을 내용으로 하는 근로계약을 신청한 것으로 간주하는 규정을 두었다.

2012년 개정 이전 파견법의 정식명칭은 「노동자파견사업의 적정운영의 확보 및 파견근로자의 취업조건 정비 등에 관한 법률(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律)」이었다. 파견근로자의 보호 등을 위한 법이기보다는 파견사업 운영을 위한 기본적 지침이었으나, 2012년 개정을 통하여 「노동자파견사업의 적정한 운영의 확보 및 파견노동자의 보호 등에 관한 법률(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律)」로 변경하게 되었다. 단지 ‘보호’라는 단어가 들어간 것에 불과한 것으로 볼 수도 있으나, 이는 개정 내용에서도 알 수 있듯이 규정완화가 아닌 규정강화 및 근로자보호 규정의 신설 및 개정으로 파견법의 성격을 바꾸어 놓은 중요한 개정이라고 할 수 있다.

### Ⅲ. 2015년 개정 파견법의 내용과 취지

#### 1. 2015년 개정 배경 및 경과

2015년 9월 30일부터 시행되고 있는 2015 개정 파견법(2015년 개정된 파견법을 말함. 앞의 파견법과 구분하기 위하여 ‘2015 개정 파견법’이라 함)은 2014년 3월 11일에 개최되었던 제18회 국회에서 개정 법안이 제출되었다. 같은 해 6월 19일(제188회국회)의 성립까지 약 1년 반이라는 장시간의 심의가 이루어졌다.

7) 금지업무에 종사시키는 경우, 무허가·미등록파견업체로부터 근로자파견을 제공받은 경우, 사용기한을 넘어 서 근로자파견을 제공받는 경우, 이른바 위장도급(근로자파견법의 규정의 적용을 면탈할 목적으로 도급 등의 명목으로 근로자파견계약을 체결하지 않고 근로자파견을 제공받는 경우).

2015 개정 파견법은 2012년 개정당시 제180회 통상국회에서 부대결의하였던 등록형 파견, 제조업무파견의 향방 등에 대하여 시행 후 1년을 지낸 시점에서 노동정책심의회에서 논의의 개시, 이해하기 힘든 기간제한 등에 대한 빠른 수정의 검토개시 등이 요구되었다.<sup>8)</sup>

2015년 1월 30일에 자민당 공명당이 수정안을 후생노동성에 요청하고, 같은 해 3월 13일에 수정된 법률안이 189회 통상국회에 제출되었다. 중의원에서는 5월 12일에 심의를 개시하여, 6월 19일에 중의원에서 가결되었다. 그 후 7월 8일에 참의원심의회가 개시되었지만, 심의 중인 9월 8일에 후생노동위원회에 여당으로부터 법률안의 수정이 제출되어, 9월 9일에 참의원에서 수정안이 가결되었다. 이 참의원의 가결에 수반된 39에 달하는 부대결의는 역사상 최다이다. 법안을 수정하기 위하여 9월 11일에 다시 중의원 심의회가 이루어지고, 동일 중의원에서 재가결되어 개정법이 성립되었다.

## 2. 개정 내용

‘전문 26개 업무’를 폐지하고 파견사용사업소단위의 기간제한과 파견근로자 개인단위의 기간을 제한하는 두 가지 방법의 기간제한을 2015 개정 파견법은 두게 되었다. 2015 개정 파견법은 모든 노동자파견사업소를 허가제로 하고, 파견기간이 일정한 기

### 8) 2012년 개정 당시 부대결의의 주요 내용

부대결의의 주요 내용	
1	등록형 파견의 향방, 제조업무파견의 향방 및 특정근로자파견사업의 향방에 대하여 본 법 시행 후 1년을 기점으로 하여 동일본대지진 등에 의한 고용상황, 디플레이션, 엔(円)고 등의 산업에 미칠 영향 및 파견근로자의 취업기회의 확보 등도 심도있게 논의하여 논점을 정리하고, 노동정책심의회에서 논의를 개시할 것
2	이른바 전문26개 업무 해당 여부에 따라서 파견기간의 취급이 크게 변하는 현행 제도에 대하여 파견근로자나 파견사업주 사용사업주에게 이해하기 쉬운 제도가 되도록 조속히 그 후속조치의 검토를 개시할 것
3	파견근로자에 대한 노동보험(산재 및 고용보험), 사회보험적용을 촉진시키기 위하여 현행의 파견사업주 지침 및 파견사용사업주 지침에 기대되어 있는 노동, 사회보험적용의 촉진책의 법정화를 포함한 근본적 강화에 대한 검토를 할 것
4	파견근로자의 직업능력의 개발을 도모하기 위하여 파견사용사업주는 파견근로자에 대하여 교육훈련의 기회를 확보하고, 근로자파견사업이 파견근로자의 고용안정 등에 필요한 직업능력개발에 이끌어 갈 수 있는 항구적인 구조를 검토할 것

간이 달하는 유기고용과견근로자에 대하여 고용안정조치(고용을 계속하기 위한 조치)를 부과하는 한편 파견근로자의 경력향상 조항 및 균등대우 조항을 삽입하였다.

### (1) 노동자파견사업의 일원화(허가제)

법개정 전의 제도에서는 근로자파견사업은 상시고용하는 근로자만을 파견하는 특정 파견사업과 그 이외의 근로자도 파견하는 일반근로자파견사업의 두가지의 구분이 있었다. 일반근로파견사업은 허가제, 특정근로자파견사업<sup>9)</sup>은 신고제로 이어져 왔다. 그러나 특정근로자파견사업은 법 위반사태가 많고 실태를 파악하기 어렵다는 점에서 특정근로자파견사업을 폐지하고 근로자 파견사업 전체를 허가제로 변경하였다(제5조).

이에 따라 허가기준도 변경되었다(제6조). 예를 들면 근로자파견계약의 종료만을 이유로 해고할 수 있는 취지의 규정이 파견사업주의 취업규칙 등에 없을 것, 파견근로자의 경력형성 지원제도를 설계할 것, 노동안전위생법에 기초하여 실시할 것이 의무지워져 있는 노동안전위생교육을 실시할 것 등이 추가되었다.

### (2) 근로자파견 기간 제한의 수정

개정 전에는 정령에서 정하고 있는 26개 업무에 대하여 파견근로자를 받아들이는 기간에 제한이 없었지만, 그 이외의 업무에 있어서는 원칙적으로 1년, 최장 3년까지 제한이 있었다. 그러나 26개 업무에 대한 해당성을 알기 어렵고, 파견사용사업주, 파견사업주와 노동국간에 견해가 차이가 발생하는 등의 문제가 있어 왔다. 이러한 점에서 26개 업무를 폐지하고 원칙적으로 파견사업주와 파견근로자의 근로계약이 무기근로계약인가 유기고용계약인가의 여부에 따라 기간제한의 유부가 달라지는 제도로 변화였다. 예외적으로 무기고용되어 있는 파견근로자나 중기가 명확한 유기프로젝트업무 등에 중

9) 특정근로자파견사업은 상용형 파견사업소로 사업원의 제출만으로 가능하였다. 특정근로자파견사업은 자산요건이 없고, 갱신을 필요로 하지 않았으며 2015년 9월 현재 그 사업소 수는 68,104개소에 이른다. 일반근로자파견사업은 등록형으로 허가제이며 자산요건을 가지고 있고 초기 3년, 이후 5년마다 갱신을 필요로 한다. 2015년 현재 사업소 수는 17,810개소이다. 이 중 2015 개정 파견법은 상용형인 특정근로자파견사업을 폐지하여 허가를 요하는 일반근로자파견사업으로 일원화하였다(經團連事務局(2015), 『2015年改正派遣法解説』, 經團連出版, 27면)

사하는 파견근로자, 60세 이상의 고령자 등은 기간제한이 적용되지 않는다.

파견사용사업주가 사업소 단위의 기간제한에서는 파견사업주의 동일한 사업소에 대하여 파견할 수 있는 기간(파견가능기간)은 원칙 3년이 한도가 되지만, 파견사업주가 3년을 넘겨 사용하려고 하는 경우에 파견사업주의 사업소의 과반수 노동조합 등(과반수노동조합 또는 과반수대표자)로부터 의견을 들으면 연장할 수 있다. 과반수대표자의 선출은 노동기준법 제41조 제2호의 관리감독자가 아닐 것, 의견을 들을 만한 사람을 선출할 것으로 명확히 실시한 투표, 선거 등의 민주적인 방법에 의한 절차에 따라 선출한 자일 것을 요한다(성령).

한편 동일한 파견근로자를 파견사업주의 사업소의 동일한 조직단위에 대하여 파견할 수 있는 기간은 3년이 한도가 된다. 다만 조직단위(이른바 ‘과’나 ‘그룹’ 등)를 변경한다면 동일사업소에 계속하여 동일한 파견근로자를(3년을 한도로 하여) 파견할 수 있다.

이른바 ‘쿨링기간’에 대하여서는 사업소단위의 기간제한, 개인단위의 기간제한의 양방으로 ‘쿨링기간’을 설정할 수 있다. 구체적으로는 사업소 단위의 기간제한에 대하여서는 파견사업주의 사업소의 업무에 대하여 근로자파견의 종료 후에 다시 파견하는 경우, 파견종류와 다음의 파견기간 사이의 기간이 3개월을 넘지 않는 때에는 근로자파견은 계속하고 있는 것으로 간주한다. 개인단위의 기간제한에 대하여서도 파견사업주의 사업소에 있어서 동일한 조직 단위마다 업무에 대하여 근로자파견의 종료 후에 동일한 파견근로자를 다시 파견하는 경우, 파견종료 후와 다음의 파견개시 사이의 기간이 3개월을 넘지 않는 때에는 계속으로 보지 않는다.

### (3) 경력향상조치(제32조)

파견업체의 허가제로의 일원화하면서 그 허가기준의 하나로 추가된 것이 파견근로자의 경력향상 지원제도를 두거나 무기고용파견근로자를 근로자파견계약의 종료만을 이유로 하여 할 수 있다는 규정을 두지 않는 것, 또 유기고용파견근로자에 대하여서도 근로자파견계약의 종료의 때에 근로계약이 존속하고 있는 파견근로자에 대하여 근로자파견계약의 종료만을 이유로 하여 해고할 수 있다는 취지의 규정을 둘 수 없다.

경력형성제도에 관한 허가기준은 ① 파견근로자의 경력(캐리어)형성을 염두에 둔 단계적이고 체계적인 교육훈련 실시계획을 설정할 것, ② 경력컨설팅(캐리어 컨설팅)의

상담창구를 설치할 것, ③ 경력형성을 염두에 둔 파견사업주의 제공을 행하는 절차가 규정되어 있을 것, ④ 교육훈련의 시기 빈도 시간 수 등이 정하여져 있을 것(업무취급요령(業務取扱要領))이다.

구체적인 교육훈련 계획의 내용으로는 ① 실시하는 교육훈련이 그 고용한 모든 파견근로자를 대상으로 할 것, ② 실시하는 교육훈련이 유급이고 무상일 것, ③ 실시한 교육훈련이 파견근로자의 경력향상에 도움이 되는 내용일 것, ④ 파견근로자로서 고용에 해당하는 교육훈련(입직시의 교운훈련)이 포함되어 있을 것, ⑤ 무기고용파견근로자에 대하여 실시하는 교육훈련은 장기적인 경력형성을 염두에 둔 내용일 것을 포함하고 있다.

#### (4) 균등대우의 추진(제33조)

2015 개정 파견법은 파견사업소사업주는 파견사업소에서 동종의 업무에 종사하는 근로자와의 균형을 고려하여 ① 임금의 결정, ② 교육훈련의 실시, ③ 복리후생의 실시를 행하려는 배려하여야 한다. 2015 개정 파견법은 파견근로자가 희망하는 경우에는 파견사업주는 상기의 대우의 확보를 위하여 고려한 내용을 본인에게 설명할 의무를 신설하였다.

파견사용사업주의 근로자와의 균형에 배려한 취급에 대하여서는 파견사업주는 근로자파견에 관한 요금의 금액에 관한 파견사용사업소와의 교섭이 해당 근로자파견계약에 관련한 파견근로자의 균형의 개선에 있어서 매우 중요하다는 점을 고려하여, 그 교섭에 적당한 노력을 하여야 한다(파견사업주 지침). 또 파견사용사업소는 근로자파견에 관한 요금의 금액결정에 있어서 그 지휘명령 하에 근로시키는 파견근로자의 취업의 실태, 노동시장의 상황 등을 심사숙고하여 해당 파견근로자의 임금수준이 해당 파견근로자가 종사하는 업무와 동종의 업무에 종사하고 있는 근로자와의 임금수준과 균형이 맞을 수 있도록 노력하여야 한다(파견사용사업소 지침).

## (5) 근로계약신청 간주제도

2012년 개정된 파견법에 의하여 근로계약신청 간주제도가 도입되었고 2015년 10월 1일부터 시행되었다. 파견사용사업주가 다음과 같은 위법파견의 파견근로자를 사용한 경우, 그 시점에서 파견사용사업소가 파견근로자에 대하여 그 파견근로자의 파견사업소와 동일한 근로조건을 내용으로 한 근로계약의 신청을 한 것으로 하는 제도이다(위법파견에 대하여서는 파견사용사업주가 선의무과실인 경우를 제외). 위법파업이란 구체적으로는 ① 근로자파견이 금지된 업무에 종사시키는 경우, ② 무허가의 사업주로부터 근로자파견을 받아 사용한 경우, ③ 기간제한에 위반하여 파견근로자를 사용한 경우, ④ 이른바 위장도급의 경우(파견법 등의 규정의 적용을 면할 목적으로 도급 기타 근로자파견 이외의 명목으로 계약을 체결하고 필요한 사항을 정하지 않고 파견근로자에게 역무를 제공한 경우)이다.

이 중 기간제한 위반에 대하여서는 새롭게 설치된 사업소단위·개인단위의 두가지의 기간제한 중 어느 한 가지를 위반한 경우도 근로계약신청 간주제도의 대상이 된다. 개정법의 시행일(2015년 9월 30일)시점보다 이전부터 행하고 있는 근로자파견에 대하여서는 개정전의 기간제한이 적용되며, 파견사용사업주가 제한을 초과하여 파견근로자를 사용하려는 경우에는 개정 전의 법률에 기초하여 근로계약 신청 의무의 대상이 된다(이 경우 근로계약신청 간주제도의 대상이 되지 않는다).

## (6) 기타의 내용

파견사업주가 강구하여야 할 조치로 첫째, 근로자파견 사업보고서 작성(각 년도 보고를 6월 1일 현재상황을 보고하고 매년 6월 30일까지 제출)하여야 한다. 내용은 파견근로자의 인수 등의 실시상황, 단계적이고 체계적인 교육훈련의 실시상황이 추가되었다. 둘째, 파견사업 관리대장에 기재하여야 할 사항으로 무기고용의 파견근로자 여부, 60세 이상인지 여부, 파견한 파견사용사업주의 조직단위, 고용안정 조치로서 강구한 조치의 내용, 단계적이고 체계적인 교육훈련의 일시 및 내용, 경력 컨설팅을 실시한 일시 및 내용이 추가 되었다. 셋째, 파견사업주가 선임하는 파견사업주 책임자는 파견사업주 책임강습을 수료한 자일 것이 필요하게 되었다. 이외에 무기고용의 파견근로자의

모집 시 정사원의 모집과 오해하지 않도록 하는 ‘무기고용과견’이라는 문언을 사용하는 것으로 ‘무기고용’의 ‘과견근로자’의 모집인 것을 명확히 하여야 한다. 또한 노동 및 사회보험의 적용을 촉진하고, 정보의 제공 및 안전위생의 조치 등이 추가되었다.

과견사용사업주 또한 개정에 의하여 과견사용사업주 관리대장에 과견사업관리대장에 기재하여야 할 사항으로 무기고용의 과견근로자 여부, 60세 이상인지 여부, 과견한 과견사용사업주의 조직단위, 기업내의 계획적인 OJT의 교육훈련이나 업무 외의 교육훈련을 행한 일시 및 내용을 기재할 것이 추가되었다. 또 적절하고 신속한 처리를 도모하는 고충처리를 강구할 필요가 있고, 과견근로자의 경력향상지원을 위하여 과견근로자를 사용하는 자로서의 노력의무가 추가 되었다.

#### IV. 결론

이상과 같이 2015 개정 과견법의 주요한 내용을 살펴보았다. 2012년의 개정이 이전의 개정의 방식과 달리 규정을 강화시켰다는 평가를 받고 있는 반면, 2015 개정 과견법에 대해서는 고용의 불안이 가중된다는 식의 의견이 많다.<sup>10)</sup> 과견근로자로서 근무하고 있는 근로자의 불안도 상당하는 점을 알 수 있다. 2012년 개정 과견법의 2015년 10월의 직접고용신청의 의무가 적용되기 직전의 개정으로 더욱 혼란스러운 것이 사실이다.

본 개정을 전체적으로 살펴보면, 과견사업주의 의무와 사용사업주의 의무가 과견근로자를 사용하는 사용자로서의 역할보다는 행정적이고 절차적이 부분에 머물러 있다는 특징을 가지고 있다. 또한 과견근로자를 직접 고용하기 위한 과견사업주 및 사용사업주의 역할에 대해서도 상당히 미비하다.

일본의 후생노동성(厚生労働省)은 2015 개정 과견법의 시행에 대하여 과견법의 원칙으로서 과견사업은 ‘임시적·일시적’인 것에 불과하다는 기본원칙에 대하여 개정법 시행 후에도 변화하지 않는다는 점, 그리고 과견근로자가 기업에 있어서 단순히 노동코스트의 삭감이나 고용책임을 회피하기 위한 수단으로 이용되어서는 안된다는 점을

10) 株式会社東京商工リサーチ(2015), 派遣法改正に対する派遣社員の反応は?【2015最新アンケート結果】, <https://www.ca-m.co.jp/column/clm-hakenhouenq2015/>(2016. 6.1. 검색).

밝히고 있다. 또한 파견법의 근본원칙인 사용대체방지라는 것은 파견근로자가 실제로 파견사용사업장에서 취로하고 있는 사용고용근로자를 대체하는 것을 방지하는 것만이 아니고, 파견사용사업자의 사용고용근로자의 고용의 기회가 부당히 좁아지는 것을 방지하는 것을 포함하는 것으로 충분히 유의하여야 한다고 밝히고 있다.<sup>11)</sup>

그러나 2015 개정 파견법은 ‘허가’라는 규율을 앞세워 상용파견근로자를 중심으로 하였던 특정파견사업을 폐지하고 등록제 중심으로 가는 것은 파견근로자의 고용을 더욱 불안정하게 하며, 결국 파견사업이 직업소개 기능에 머물게 될 수 있다. 특히 기간제한이 없어지면서 근로자 개별적으로 기간에 따른 직접고용을 하도록 규정한 것은 항구적 파견상태 즉 비정규직 상태로 근로자가 놓일 수 있는 가능성도 있다는 점에서 문제가 될 만하다.

교육훈련 등을 통한 경력향상은 실질적으로 고용안정에 이바지할 가능성이 적고, 교육훈련을 통한 근로자의 경력향상에 대해서는 불확실한 것이 사실이다.

앞서 말한 바와 같이 개별 근로자의 사업별 기간제한의 조정은 실제로 악용될 소지가 높다. 특히 업무를 한정하여 근로자를 선발하는 형식이 아닌 ‘근로자’를 채용하여 다양한 부서에서 일하게 하는 일본식의 고용방식을 생각할 때 결국 해고가 쉬운 비정규직으로서 사내에서 돌림을 당하기 쉬울 수 있다.

균등대우조치는 현재 일본정부가 ‘동일가치노동동일임금’의 기초 하에 역시 같은 맥락으로 이해할 수 있으나, 앞서 언급한 바와 같이 기본적으로 업무를 중심으로 하는 채용방식이 아니라는 점, 그리고 임금체계 역시 노동에 대한 대가로서 평가될 수 있는 부분을 산정하는 것이 어렵다는 점에서 명목에 불과한 규정이 될 수 있다.

11) 厚生労働省職業安定局長(2015), 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」, 2015. 9. 30. 厚生労働省, 1면.



#### 참고문헌

厚生労働省・都道府県労働局(2015), 「平成27年労働者派遣法改正法の概要」.

Business Labor Trend(2015), 「労働者派遣 改正法と関係政省令のポイント」, 独立行政法人労働政策研究・研修機構  
経団連事務局(2015), 『2015年改正派遣法解説』, 経団連出版.

厚生労働省職業安定局長(2015), 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」, 2015. 9. 30. 厚生労働省.

総務省統計局(2016. 2), 「労働力調査(詳細集計)平成27年(2015年)平均」, <http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/index1.pdf>.

株式会社東京商工リサーチ(2015), 派遣法改正に対する派遣社員の反応は?【2015最新アンケート結果】, <https://www.ca-m.co.jp/column/clm-hakenhouenq2015/>.

厚生労働省, <http://www.mhlw.go.jp/>.

総務省統計局, <http://www.stat.go.jp/index.htm>.

日本人材派遣協会, <http://www.jassa.jp/index.php>.

