

신청기관 : 한국공인노무사회

일본의 청소년의 고용의 촉진 등에 관한 법률에 관하여

박수경

와세다대학교 박사 / 일본노동정책전공

국제법제정보

외국법제정보

I. 들어가는 말

일본의 청소년 등을 둘러싼 현황을 살펴보면, 저출산 고령화가 진행되는 가운데 15세부터 34세까지의 청년노동력⁰¹은 계속 감소되고 있다. 청년노동력은 2014년에 1732만 명으로 총 노동력인구에 차지하는 비율은 26.3%로, 노동참가가 현재 상태로 계속 유지될 것이라는 가정 하에 2030년에는 정점을 찍었던 때(1968년)의 61.6%인 1462만 명까지 감소될 것으로 전망되고 있다.⁰² 이와 같이 일본에서는 저출산화에 따라 노동력인구가 감소되고 있는데, 이러한 청년들이 안정된 고용의 경험을 쌓으면서 직업능력을 향상시켜, 일하는 보람을 가지고 노력해갈 수 있는 사회를 구축하는 것은 사회구성원 전원이 참가하는 사회실현을 도모하여 일본의 경제적 생산성 향상을 고조시키는데 있어서 점차 중요해지는 과제라고 할 수 있다.

일본 정부는 심화되는 저출산 고령화의 영향으로, 누구라도 활약할 수 있는 “일억총활약사회(一億総活躍社会)”를 실현하는 것을 목표로 하여, 2016년 6월에 “일본1억총활약플랜(ニッポン一億総活躍プラン)”이 각의결정되어 관련 시책이 책정되었다. 이러한 내용을 바탕으로, 근무방식개혁의 실현을 목적으로 하여 여성 및 청년이 활약하기 쉬운 환경정비가 논의되어, 2017년 3월에는 “근무방식개혁실행계획(働き方改革実行計画)”이 책정되었

01 일본의 제9차 “근로청소년복지대책기본방침(勤労青少年福祉対策基本方針)”(2011년 후생노동성 고시 제149호)에 따르면, 청소년의 대상연령으로 ‘35세 미만’으로 하고 있다. 다만 개개의 시책이나 사업의 운용상황에 대해서는 대략 ‘45세 미만’의 자도 청소년의 대상으로 하는 것도 무방하다.

02 厚生労働省, 「青少年雇用対策基本方針」(2016년 1월 14일, 후생노동성고시 제4호).

다.⁰³ 이 실행계획에서는 아동 및 청년에 관하여, 급부형 장학금의 창설 등 누구에게라도 기회가 있는 교육환경을 정비하는 외에, 청년의 활약을 위한 지원·환경정비를 추진하기 위하여 고등학교 중퇴자 등에 대한 취업·자립지원, 다양한 선고 기회의 촉진, 청년의 ‘일 회용화(使い捨て)’가 의심되는 기업에 대한 대응책의 강화 등이 포함되었으며,⁰⁴ 향후 10년을 내다 본 로드맵을 작성하여 이에 따라 관련 시책을 추진해나가고 있다.

한편, “2017년판 아동·청년백서”에 따르면, 청소년의 고용정세를 살펴보면 최근 몇 년 동안 고등학교 졸업자의 구인배율은 상승하고 있으며, 학교졸업자의 취직률도 중학교·고등학교 졸업자는 거의 답보상태이지만 고등전문학교·단기대학(전문대학)·대학교 졸업자는 상승이 보인다.⁰⁵ 특히, 2016년도의 취직률을 살펴보면, 중학교(0.3%), 고등학교(17.8%), 고등전문학교(57.9%), 대학교(74.7%), 단기대학(79.2%)의 순이다.⁰⁶ 이 중에서, 고등학교 졸업자의 상황을 자세히 살펴보면, 77.0%가 대학교, 전수학교, 공공직업개발시설 등으로 진학을 하며, 17.8% 정도가 취직을 하고 있다(일시적인 일을 하는 사람은 0.8%, 진학도 취직도 하지 않은 사람은 4.3%).

위의 상황에서 알 수 있듯이, 일본 사회에서는 심화되는 저출산 고령화로 인하여 향후 청소년이 노동시장에서 활발히 활약하는 것이 일본의 경제와 사회를 지탱하는 원동력이 될 것임이 분명하다. 이는 우리나라에도 적용되는 공통적인 사항이라고 생각된다. 이하에서는 이러한 일본의 청소년 고용과 관련된 일본의 관련 법제 및 시책을 살펴보고 우리나라에 대한 시사점을 도출하고자 한다.

03 首相官邸, 「働き方改革実行計画」, 2017年3月28日.

04 일본에서는 최근 몇 년 동안, ‘블랙기업(ブラック企業)’이라고 하는 신흥산업에서 청년을 대량으로 채용하고, 과중근로·위법근로로 노동을 착취하여 잇따라 이직으로 내모는 기업이 사회문제화 되고 있다(AERA, 「説明会や就活サイトより「ブラック企業」見抜けるアイテム」, 2014.1.15. : <https://dot.asahi.com/aera/2014011500008.html?page=1> (2018.4.7. 접속).

05 内閣府, 「平成29年版 子供・若者白書」, 2017.

06 일본의 학교시스템에 대해서는 학교교육법에서 규정하고 있다. 현재 일본의 학교제도는 유치원, 소학교(초등학교-수업연한 6년), 중학교(수업연한 3년), 고등학교(수업연한 3년), 대학(대학교-4년, 대학원, 단기대학(우리나라의 전문대학-2년 또는 3년), 고등전문학교(수업연한 5년 또는 5년 6개월)로 되어 있다. 우리와 다른 제도는 고등전문학교인데, 이는 길게 전문 학예를 교수하고, 직업에 필요한 능력을 육성하는 것을 목적으로 한다. 고등전문학교에 입학할 수 있는 것은 중학교를 졸업한 자 등으로, 학과가 설치되어 있으며, 졸업한 자에게는 준(準)학사의 칭호가 수여되고, 또한 대학교의 학부로 편입학을 할 수 있다.

II. 청년고용촉진법의 주요 내용

1970년 5월에, 근로청소년의 복지에 관한 원리를 명확히 하고, 근로청소년에 대하여 직업지도의 충실, 직업훈련의 장려, 복지시설의 설치 등의 조치를 계획적으로 추진하고 이로써 근로청소년의 복지 증진을 도모하는 것을 목적으로, “근로청소년복지법(勤勞青少年福祉法)”(1970년 법률 제98호)이 제정되었다. 이후 2015년 10월 1일 개정으로 법률명이 개정되어, 현재는 “청소년의 고용의 촉진 등에 관한 법률(青少年の雇用の促進等に関する法律)”이 되었다(이하에서는 “청년고용촉진법(若者雇用促進法)”이라고 함).

현재 시행중인 청년고용촉진법은 제7장으로 구성되어 있다.⁰⁷

- 제1장 총칙(제1조-제7조)
- 제2장 청년고용대책기본방침(제8조)
- 제3장 청년의 적직(適職) 선택에 관한 조치
 - 제1절 공공직업안정소에 의한 직업지도(제9조-제12조)
 - 제2절 근로자의 모집을 행하는 자 등이 강구해야 하는 조치(제13조, 제14조)
 - 제3절 기준에 적합한 사업주의 인정 등(제15조-제19조)
- 제4장 청소년의 직업능력의 개발 및 향상에 관한 조치(제20조-제22조)
- 제5장 직업생활에서의 자립촉진을 위한 조치(제23조-제25조)
- 제6장 잡칙(제26조-제34조)
- 제7장 벌칙(제35조-제39조)
- 부칙

청년고용촉진법의 주요 내용을 살펴보면, 기본이념으로서 법 제2조와 제3조에서, 모든 청소년은 장래의 경제 및 사회를 담당하는 자이기 때문에 그들의 의욕·능력에 따라 충실한 직업생활을 영위함과 동시에, 유망한 직업인으로서 건강하게 자라도록 배려하는 것으로 규정되어 있다. 또한 청소년인 근로자는 장래의 경제 및 사회를 담당자는 자로서의 자

⁰⁷ 이하의 내용은 “청소년의 고용의 촉진 등에 관한 법률” 내용을 참조.
http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=345AC0000000098 · (2018.4.1. 접속)

각을 가지고, 스스로 나서서 전망있는 직업인으로 자라도록 노력해야 하는 것을 규정하고 있다.

관계자의 책무 및 연계에 대해서는, 청소년이 직업선택을 하고, 능력이나 희망에 따른 취직 기회를 얻기 위해서는 국가, 지방공공단체(특정 지방공공단체를 포함), 사업주뿐만 아니라, 직업소개사업자, 모집수탁자, 모집정보제공사업자, 기타 관계자가 적절하게 지원을 할 필요가 있기 때문에, 청년고용촉진법에서 이러한 관계자의 책무와 연계·협력에 대하여 규정한다(제4조~제6조). 이와 관련하여, 관계자의 책무에 관하여 사업주 등이 적절하게 대처할 수 있도록, 일본의 고용관행, 청년의 고용실업정세 등을 고려하여 구체적으로 실시해야 하는 사항을 지침으로 정하여 공포하고 있다(제7조).⁰⁸

그리고 법 제8조에서는 청소년고용대책기본방침을 정하는 것으로 되어 있는데, 이 기본방침은 청년의 적직(適職)의 선택과 직업능력의 개발 및 향상을 도모하기 위한 시책의 기본이 되어야 하는 사항을 제시한 것이다.

또한 공공직업안정소(헬로워크)는 일정한 노동관계법령을 위반한 구인자에 대하여 신규졸업자의 구인신청을 수리하지 않을 수 있다는 구인의 불수리 내용을 제11조에서 규정하고 있다.

한편, 법 제13조와 제14조에서는 청소년고용정보의 제공을 규정하고 있다. 신규학교 졸업자의 모집·구인신청을 하는 사업주는 적극적으로 청소년고용정보를 제공하도록 노력함과 동시에, 응모자, 응모검토를 하는 자, 구인신청을 한 공공직업안정소, 특정지방공공단체 또는 직업소개사업자로부터 요구가 있는 경우에는 청소년고용정보를 제공해야 한다.⁰⁹

그리고 동법은 청년의 고용관리상황이 우량한 중소기업의 인정제도, 이른바 ‘유스 옐(ユースェール: youth yell)인정제도’를 규정하고 있다(제15조~제17조). 청년의 채용·육성에 적극적이고, 고용관리상황 등이 우량한 중소기업¹⁰을 후생노동대신(장관)이 인정한다.

08 지침에서는 근로계약에서 ‘고정잔업비’라고 쓰여져 있지 않은 경우라도, 실태로서 할증임금을 정액으로 지불하는 것으로 하고 있는 경우에는, 할증임금에 관계되는 계산방법, 기본급의 액수, 고정잔업시간을 초과한 시간외근로, 휴일근로 및 심야근로분에 대한 할증임금을 추가로 지불하는 것 등을 명시하도록 새롭게 규정되었기 때문에, 적절한 명시를 위해 노력할 필요가 있다.

09 여기에서 신규졸업자 등의 범위는 다음과 같다. 다만 해당 모집·구인의 대상 외로 되어 있는 경우에는 정보제공을 요구할 수 없다.

① 학교(초등학교 및 유치원 제외), 전수학교, 각종학교, 외국의 교육시설에 재학하는 자로, 졸업이 예정되어 있는 자
② 공공직업능력개발시설이나 직업능력개발종합대학교의 직업훈련을 받은 자로, 수료가 예정되어 있는 자
③ 상기 ①, ②의 졸업자 및 수료자

10 여기에서 말하는 중소기업이란, 상시 고용하는 근로자가 300명 이하인 사업주이다.

인정을 받은 기업의 정보발신 등을 지원함으로써, 기업이 요구하는 인재의 원활한 채용을 지원하고, 청년과의 매칭 향상을 도모하고 있다.

또한, 국가는 청소년의 직업능력의 개발 및 향상을 도모하기 위하여, 지방공공단체, 기타의 관계자와 연계하여 청소년에 대하여 직무경력 등 기록서(이른바 잡 카드(job card))¹¹의 보급 촉진 등, 기타 필요한 조치를 종합적이고 효과적으로 강구하도록 노력하고 있다(제21조). 그리고 국가는 지방공공단체와 협동하여 일하는 것에 고민을 안고 있는 청년에게 지역청년 서포트 스테이션¹²에서 자신의 특성에 따른 상담이나 직업생활에서의 자립지원을 하는 것을 규정하고 있다(제23조, 제24조).

Ⅲ. 청년고용촉진법의 주요한 개정사항

상기에서 언급한 바와 같이, 2015년 9월 18일에 근로청소년복지 등의 일부를 개정하는 법률(2015년 법률 제72호)이 공포되었는데, 근로청소년복지법의 법률명이 ‘청소년의 고용의 촉진 등에 관한 법률(青少年の雇用の促進等に関する法律)’로 개정되게 되었다. 근로청소년복지법, 직업안정법, 직업능력개발촉진법 등의 일부를 개정하여, 법률의 명칭도 근본적으로 개정하였고, 2015년 10월 1일에 시행된 이후, 2016년 3월 1일, 4월 1일 순으로 3단계로 시행되었다.

이번 개정법의 제안이유는 청소년의 고용의 촉진 등을 도모하고, 능력을 유효하게 발휘할 수 있는 환경을 정비하기 위하여, 일정한 구인자로부터의 구인신청의 불수리 및 직업선택에 이바지하는 정보제공의 구조를 마련한다. 이와 동시에 직장으로서의 정착촉진에 관한 노력 등의 실시상황이 우량한 기준에 적합한 사업주에 관계되는 인정제도를 창설하는 외에, 커리어 컨설턴트의 등록제도의 창설 등의 조치를 강구할 필요가 있기 때문이다.

이하, 동법의 주요한 개정사항은 다음과 같다.

11 직무경력 등 기록서(잡 카드(job card))란, 직업능력개발촉진법 제15조의 4 제1항에 기초로 하여, 후생노동대신이 정하는 것을 말한다. 이 잡 카드는 개인의 커리어향상이나, 다양한 인재의 원활한 취직 등을 촉진하는 것을 목적으로 하여, ① ‘생애를 통한 커리어 플래닝’의 틀 및 ② ‘직업능력증명’의 틀로서, 커리어 컨설팅 등의 개인에 대한 상담지원 하에서 구직활동, 직업능력개발 등의 각 장면에서 활용할 수 있다.

12 이 지역청년 서포트 스테이션에서는 일을 하고 있지 않고(이른바 무업청소년), 가사나 통학도 하고 있지 않은 15세~39세까지의 청년에 대하여 취직을 위한 다양한 서포트를 하고 있다.

1. 원활한 취직실현 등을 위한 노력의 촉진 (근로청소년복지법 등의 일부 개정)

(1) 관계자의 책무의 명확화 등

국가, 지방공공단체, 사업주 등의 관계자의 책무를 명확히 함과 동시에, 관계자 상호의 연계를 도모하기로 한다.

(2) 적직(適職)선택을 위한 노력촉진

- ① 직장정보에 대해서는 신규졸업자의 모집을 하는 기업에 대하여, 기업규모를 불문하고, (i) 폭넓은 정보제공을 노력의무화, (ii) 응모자 등으로부터 요구가 있는 경우에는 3유형마다 한 가지 이상의 정보제공을 의무화한다.

여기에서 제공하는 정보는, (가) 모집·채용에 관한 사항, (나) 근로시간 등에 관한 사항, (다) 직업능력의 개발·향상에 관한 사항인데, (가) 모집·채용에 관한 사항의 경우, 과거 3년간의 채용자 수 및 이직자 수나 평균근속년수 등, (나) 근로시간 등에 관한 사항은 전년도의 육아휴업이나 유급휴가의 취득상황, 소정의 근로시간의 실적, 관리직 남녀의 비율 등, (다) 직업능력의 개발·향상에 관한 사항의 경우, 도입연수나 자기계발보조제도의 유무 등이 예시되어 있다.

- ② 공공직업안정소(헬로워크)는 일정한 노동관계법령을 위반한 구인자에 대하여, 신규졸업자의 구인신청을 수리하지 않을 수 있도록 한다. 이는 공공직업안정소는 구인신청을 모두 수리해야 한다고 하는 직업안정법의 특례이다.

신규졸업시의 트러블은 직업생애에 걸친 커리어 형성에 큰 영향을 미칠 우려가 있다고 하여, 일정한 노동관계법령을 위반한 사업소를 신규졸업자에게 소개하는 일이 없도록, 공공직업안정소는 해당 사업소로부터의 구인신청을 수리하지 않을 수 있다. 생각할 수 있는 케이스로서, 노동기준관계법령의 임금, 근로시간 등 관계로, 동일 조항의 위반에 대하여 반복하여 시정 지도를 받은 경우나, 남녀고용기회균등법이나 육아개호휴업법에서 위반하여 공표하기에 이른 경우 등을 들 수 있다.

- ③ 청소년에 관계되는 고용관리의 상황이 우량한 중소기업에 대하여 후생노동대신(장관)이 새로운 인정제도를 마련한다.

(3) 직업능력의 개발·향상 및 자립의 촉진

- ① 국가는 지방공공단체 등과 연계하여 청소년에 대하여 잡 카드(직무경력 등 기록서)의 활용과 직업훈련 등의 조치를 강구한다.
- ② 국가는 이른바 니트(NEET: Not in Employment, Education, or Training) 등의 청소년에 대하여 특성에 맞춘 상담기회의 제공, 직업생활에서의 자립지원을 위한 시설(지역청년 서포트 스테이션)의 정비 등의 필요한 조치를 강구한다.

(4) 기타

- ① 근로청소년복지법의 법률명을 ‘청소년의 고용의 촉진 등에 관한 법률’로 개정한다.
- ② 공공직업안정소가 학교와 연계하여 직업지도 등을 행하는 대상으로서, ‘중퇴자’를 규정한다(직업안정법 개정).

2. 직업능력의 개발·향상의 지원(직업능력개발촉진법의 일부 개정)

(1) 잡 카드(직무경력 등 기록서)의 보급 및 촉진

국가는 직무의 경력, 직업능력 등을 명확히 하는 서면의 양식을 정하고 보급에 힘쓴다.

(2) 커리어 컨설턴트의 등록제 창설

커리어 컨설턴트를 등록제로 하고, 명칭 독점 및 비밀준수의무를 규정한다.

커리어 컨설턴트에 대해서는 질·양의 확보하는 관점에서 등록제가 창설되었다. 커리어 컨설턴트 시험은 후생노동대신이 행하는 국가시험으로, 합격자는 후생노동성 명부에 등록한 후 커리어 컨설턴트가 될 수 있다. 등록을 받은 자는 5년 마다 갱신을 받지 않으면 기간 경과로 효력을 잃는다.

(3) 대인서비스 분야 등을 대상으로 한 기능검정제도의 정비

기능검정의 실기시험에 대하여 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 검정직종마다, 실천적인 능력평가의 실시방법을 규정한다.

IV. 청년고용촉진과 관련 시책의 주요내용

1. 청년의 취직지원기관

청년의 취직을 지원하기 위하여 국가나 도도부현은 다음의 지원기관을 설치하고 있다.

첫째, 신규졸업자응원 헬로워크(新卒応援ハローワーク)가 있다.¹³ 여기에서는 대학원, 대학교, 단기대학, 고등전문학교, 전수학교 등의 학생과 이러한 학교를 졸업한 자의 취직을 전문적으로 서포트 하기 위하여 전국에 신규졸업자응원 헬로워크를 설치하였다. 주요한 지원 내용으로는, ① 전국 네트워트에 의한 풍부한 구인정보의 제공·직업소개·중소기업과의 매칭, ② 직업적성검사나 구직활동에 도움이 되는 각종 가이던스·세미나 등의 실시, ③ 담당자에 의한 개별지원(정기적인 구인정보의 제공, 응모처의 선정이나 구직활동 진행방법의 상담, 엔트리시트(한국의 자기소개서와 유사함)나 이력서 등의 작성상담, 면접지도 등), ④ 임상심리사에 의한 심리적인 서포트, ⑤ 재작자용의 상담창구, 취직후의 직장정착을 위한 지원 등을 하고 있다.

둘째, 와카모노 헬로워크(わかものハローワーク)가 있다.¹⁴ 이곳은 불안정 취업기간이 긴 자나 안정취업의 경험이 적은 자 등을 대상으로 정규고용으로의 취직지원 등을 하는 와카모노 헬로워크를 전국에 설치하고 있다. 주요한 지원 내용으로는 ① 담당자에 의한 직업상담, ② 그룹 워크 등의 집단모집 등, ③ 각종 세미나, 취직면접회의 개최, ④ 모의면접, 이력서 작성, 직업상담 등을 하고 있다.

셋째, 잡 카페(job cafe)가 있다.¹⁵ 이 잡 카페의 원래의 명칭은 ‘청년을 위한 원스톱 서비스 센터’로, 청년이 각각의 니즈에 따른 지원을 받기 위해서 필요한 상담 등을 원스톱으로 받을 수 있는 서비스 센터이다. 도도부현이 운영을 하고 있기 때문에 시설마다 서비스 내용은 다르지만, 주로 취직세미나, 직장체험, 카운슬링, 직업상담 등의 서비스를 받을 수 있다. 또한 공공직업안정소와 병설하여 직업소개를 하고 있는 시설도 있다.

13 신규졸업자응원 헬로워크(新卒応援ハローワーク):
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000132220.html> (2018.4.5. 접속)

14 와카모노 헬로워크(わかものハローワーク):
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000181329.html> (2018.4.5. 접속)

15 잡 카페(job cafe):
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/jobcafe.html (2018.4.5. 접속)

2. 학교졸업예정자 등의 취직활동에서 매칭 및 직장정착까지의 지원¹⁶

청소년은 심신모두 성장과정에 있으며 일반적으로 인생경험이나 직업경험이 적기 때문에, 자신의 적성 등을 이해한 후 적절한 직업 선택을 하는 것에 대해서도 다른 연령대에 비하여 미숙한 면이 있어 매칭 향상 등을 위한 적극적인 지원이 요구되는 바이다.

구체적으로는 학교 등에서 직업생활로의 이행을 원활하게 하기 위해서 재학단계에서부터 직업의식 형성을 함과 동시에, 취직활동 단계에서는 매칭 향상 등을 도모하여 학교졸업예정자 등이 조기에 이직하지 않고, 최초의 직장에서 집중적으로 직업경험을 쌓고 그 후 커리어 형성을 위한 기반이 되는 직업능력을 배양할 수 있도록 지원하는 것이다. 청소년이 다양한 종류의 정보에서 필요한 정보를 취사선택하여 판단하는 것에 문제가 있어 보이기 때문에, 정보면에서의 지원에 유의한다.

또한 학교 등의 중도퇴학이나 취직처가 결정되지 않은 채로 학교 등을 졸업함으로써, 학교 등과의 연결고리가 없어져 적절한 취직지원을 받을 수 없어 불안정한 취업을 반복하거나 혹은 취직에 대한 의욕을 잃어 니트의 상태에 빠지는 등의 문제가 있을 수 있으므로, 개인의 사정에 배려한 지원을 한다.

따라서 청소년고용대책의 추진에 있어서는 사업주, 학교 등, 지방공공단체, 노동행정기관이나 기타 관계행정기관, 직업소개사업자, 모집정보제공사업자, 직업훈련기관, 지역의 청소년지원기관 등의 관계자가 연계·협력하여 사회전체에서 노력을 추진해가는 관점이 불가결하다.

(1) 재학단계에서의 직업의식 등의 양성

재학단계는 사회·직업생활로의 이행의 전(前)단계인 직업생활에서의 커리어 형성을 위해, 근로관 및 직업관 등의 직업의식 등 장래의 진로결정 및 취직을 위한 기반이 형성되는 중요한 시기이다.

문부과학성에서도 ‘향후의 학교에서의 커리어 교육·직업교육의 바람직한 방법에 대하여(今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について)’(2011년 1월 중앙교육심의회 답신)으로, ‘커리어 교육은 커리어가 아동·청년의 발달의 단계나 발달과제의 달성

¹⁶ 이하의 자세한 내용은, 厚生労働省, 「青少年雇用基本対策」(2016년 1월 14일, 후생노동성 고시 제4호) 참조.

과 깊이 관계되면서 단계에 따라 발달해 가는 점을 바탕으로, 유아기의 교육에서 고등교육에 이르기까지 체계적으로 추진할 것', '직업능력의 개발·향상의 촉진 등을 담당하는 후생노동성 등의 관계 부처 간의 연계·협력을 도모할 것' 등의 방침이 제시되었고, 이와 동시에, 대학설치기준 등이 개정되어 모든 대학교 등에 사회적·직업적 자립에 관한 지도 등의 실시를 위한 체제정비가 요구되게 되었다.¹⁷

또한 학교 등의 졸업자의 조기이직이나 일정 수의 청소년이 프리터(freeter)나 니트 등이 된 점 등, 학교 등에서 사회·직업생활로의 이행이 반드시 원활하게 이루어지고 있지 않은 상황이 보이는 가운데, 사회에 나와서 드러나는 이러한 문제에 대한 사후적인 대응에 그치지 않고 미연에 방지하기 위한 대책으로서, 재학단계에서 ① 커리어 교육의 추진을 통한 직업의식의 형성지원, ② 관계자의 연계에 의한 커리어 교육추진의 기반정비, ③ 노동법제에 관한 지식 등의 주지계발 등의 체계적인 커리어 형성지원을 내실화하는 것이 요구되고 있다.

(2) 매칭의 향상 등에 따른 학교졸업예정자 등의 직업생활에 대한 원활한 이행, 직업선택 및 직장정착을 위한 지원

또한 일본의 실업률은 국제적으로도 상당히 낮은 수준에 그치고 있지만, 그 배경에는 학교 등의 졸업 전에 취직처가 결정되어 기업에서 계속적으로 인재를 육성하는 학교졸업예정자의 일괄채용(이른바 '내정(内定)')이 있다고 생각된다. 이 구조는 사업주에게 있어서도 학교졸업예정자에게 있어서도 장점이 있으며, 일정한 합리성을 가진 고용관행으로서 일본에서 넓게 정착해 왔다.

따라서 청소년의 원활한 커리어 형성을 위해서는 특히 학교 등의 신규졸업시의 직업선택이 중요하다. 적직을 선택할 수 있는 환경정비가 필요한데, 이를 위해서는 ① 학교 등에서 직업생활로의 원활한 이행을 위한 지원, ② 기졸업자의 응모기회의 확대를 위한 노력 촉진, ③ 매칭 향상에 이바지하기 위한 근로조건 등의 철저한 명시 및 적극적인 정보제공의 촉진, ④ 노동관계법령 위반이 의심되는 기업에 대한 대응, ⑤ 취직 후의 직장적응·직장정착을 위한 지원 등의 노력이 이루어지고 있다.

17 文部科学省, 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」, 2011년 1월 31일.

3. 청소년 구인 우수기업에 대한 정부의 인센티브 제도¹⁸

2015년 법 개정으로, 청소년에 관계되는 고용관리의 상황이 우량한 300명 이하의 중소기업을 대상으로 새로운 인정제도를 마련하게 되었다. 유사한 대응으로 2013년도부터 ‘청년응원선언사업’¹⁹을 실시하고 있었는데, 새로운 인정제도는 일정한 수치 기준을 정하여 해당 기준을 충족시키는 수준을 후생노동대신이 정한다.

이러한 인정기준으로는 ① 신규졸업자의 이직률이 20% 이하, ② 근로자의 직업능력개발 등을 촉진하기 위한 계획을 책정하고 있다, ③ 월 평균 소정의 근로시간이 20시간 이하 또는 주 평균 근로시간이 60시간 이상인 자의 비율이 5% 이하, ④ 유급휴가의 취득률이 70% 이상 또는 취득일수가 10일 이상, ⑤ (최근 3사업년도(당 사업년도의 앞 2사업년도 및 당 사업년도)의 남성육아휴업자가 1명 이상 또는 여성 육아휴업자 등의 취득률이 75% 이상 등의 수치요건을 부과하고 있다. 또한 자사 홈페이지에서 비슷한 정보를 공개하고 있는 것이 요건이 된다. 인정기업이 되기 위해서는 각 도도부현 노동국에 신청해야 한다.

이러한 인정을 받은 사업주의 장점으로는, 다음의 지원을 받을 수 있게 되고, 기업의 이미지 향상과 우수한 인재를 확보하는 것이 기대된다고 할 수 있다. 첫째, 공공직업안전소 등에서 중점적 PR을 실시할 수 있다. ‘와카모노 헬로워크(わかものハローワーク)’나 ‘신규졸업자응원 헬로워크(新卒応援ハローワーク)’ 등의 지원 거점에서 인정기업을 적극적으로 PR함으로써, 청년들로부터의 응모 증가를 기대할 수 있다. 또한 후생노동성이 운영하는, 청년의 채용·육성에 적극적인 기업 등에 관한 포털사이트인 ‘청년고용촉진종합사이트’²⁰ 등에도 기업정보를 게재하기 때문에, 기업의 매력을 넓게 어필할 수 있다.

둘째, 인정기업만 한정하여 대상으로 하는 취직면접회 등에 참가하는 것이 가능하게 된다. 각 도도부현 노동국이나 공공직업안전소가 개최하는 취직면접회 등을 적극적으로 안

¹⁸ 청년고용촉진법에 근거로 하는 인정제도(유스 엘 인정)에 관한 내용은 아래 내용을 참조.
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html> (2018.4.5. 접속)

¹⁹ ‘청년응원선언사업(若者応援宣言事業)’이란, 일정한 노무관리 체제가 정비되어 있고, 청년(35세 미만)을 채용 및 육성하기 위해 구인 신청 또는 모집을 하고 있으며 통상의 구인정보보다도 상세한 기업정보 및 채용정보를 공표하는 중소기업을 ‘청년응원선언기업’으로 하여, 적극적으로 매칭이나 PR 등을 행하는 사업이었다. 하지만, 본 사업은 2018년 3월 말로 종료되었다.

²⁰ 청년고용촉진종합사이트:
<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action> (2018.4.5. 접속)

내하므로, 정규직 취직을 희망하는 청년 등의 구직자와 접할 기회가 늘어나고, 보다 적합한 인재를 채용하는 것을 기대할 수 있다.

셋째, 자사의 상품, 광고 등에 인정마크를 사용하는 것이 가능하다. 인정기업은 청년고용촉진법에 근거로 하는 인정마크를, 상품이나 광고 등에 붙일 수 있다. 인정마크를 사용함으로써, 청년고용촉진법에 근거로 하는 인정을 받은 우량기업이라는 것을 대외적으로 어필할 수 있다.

넷째, 청년의 채용 및 육성을 지원하는 관계 조성금(지원금)이 가산된다. 청년의 채용 및 육성을 지원하기 위하여, 인정기업이 다음의 각종 조성금(지원금), 예를 들어 ① 커리어형상 조성금, ② 인재개발지원조성금(구 커리어형성촉진조성금), ③ 시용(trial)고용조성금, ④ 특정구직자고용개발조성금(3년 이내 기졸업자 등 채용정착코스), ⑤ 3년 이내 기졸업자 등 채용정착장려금 등을 활용할 때, 일정 금액이 가산된다.

V. 맺음말

이상과 같이, 일본의 청년고용촉진법과 관련 시책의 내용을 살펴보았다.

일본의 청년고용에서의 특징으로는 첫째, 청년의 연령이 넓게 규정되어 있는 점을 들 수 있다. 일본에서는 청년의 연령구분은 각종 관련 법령에 따라 다르게 정의가 되어 있다.²¹ 청년고용촉진법의 경우, 청년에 대한 정의 규정이 없지만, 관련 지침에서 청년을 35세까지(경우에 따라서는 45세)로 보고 있다. 따라서 본법 및 관련 기본방침에서 대상으로 하고 있는 시책들은 조금 더 폭넓은 연령층의 대상자를 상정하여 이루어지고 있다는 것을 알 수 있다.

둘째, 청년고용촉진법은 2015년 개정을 통하여, 청년 고용과 연관이 있는 직업안정법 및 직업능력개발촉진법 등과의 연계하여 적직 선택의 지원과 직업능력의 개발 및 향상에 관한 조치 등을 종합적으로 강구하고자 개정 및 시행 중이라는 점에서 특기할만하다.

셋째, 노동관련법령의 위반이 의심되는 사업주에 대한 패널티의 형태로서, 이번에 개정

²¹ 일본의 경우, 소년법에서는 소년이라는 명칭으로 20세 미만의 자, 민법에서는 미성년자로 정의하여 20세 미만의 자, 노동기준법에서는 연소자는 18세 미만의 자로 되어 있다(박수경, "일본의 지방자치단체 '청년' 지원 제도", 최신외국법제, 2015년 1월호, 15면).

된 법안에서 헬로워크 구인신청을 수리하지 않는 것이 가능하게 되는 등이 특징이다. 또한 사업주는 홈페이지, 회사설명회, 구인표의 기재 등으로 적극적으로 자사의 정보제공을 하게 하여, 구직청년 등에게 정확하고 적극적인 정보제공과 고용안정적인 직업을 구할 수 있도록 노력하고 있다.

넷째, 기존에 청년의 채용 및 육성에 적극적인 중소기업과, 대기업 지향이 강한 청년 간의 미스매치가 존재했던 것이 과제로 지적되어 있었다. 이러한 상황을 바탕으로 청년의 고용관리 상황이 우량한 중소기업의 정보 제공을 지원하고, 해당 기업이 찾는 인재의 원활한 채용을 지원하기 위하여 후생노동대신이 인정하는 제도가 새롭게 창설된 점이 주목할 만하다. 이를 통하여 구인과 구직의 매칭 향상을 도모할 수 있으며, 기업의 입장에서도 자사를 적극적으로 알릴 수 있는 메리트가 있다.

이상 보고는 일본에서의 청년고용촉진법을 중심으로 살펴보았다. 논의의 흐름과 지면관계상 논의가 이루어지지 못하였지만, 작년 우리나라에서 직업계 고등학교 재학생의 현장 실습 중 발생한 사고가 보도되고 이를 중심으로 한 제도개선의 목소리가 높은 것도 현실이다. 일본은 이와 관련하여 1997년 당시의 문부성(현 문부과학성), 노동성(현 후생노동성), 경제산업성이 “인턴십 추진에 있어서의 기본 견해(インターンシップの推進に当たっての基本的考え方)”(2014년 4월 8일 일부개정)²²를 발표하여, 각 관계부처가 연계하여 청년의 취업문제에 대하여 포괄적으로 지원할 필요성을 지적하였다. 이 기본견해의 한 항목으로 학생을 수용하는 기업 등의 유의사항을 기재하고 있는데, 학생의 ‘안전 및 재해보상의 확보’와 ‘노동관계법령의 적용’을 명시하여 인턴십 기간 중 발생하는 재해보상 등에 대하여 책임범위를 명확히 하고, 기업 등에서 노동관계법령의 준수의 필요성 등을 지적하고 있다.²³ 또한 2004년부터 “신커리어교육플랜 추진사업(新キャリア教育プラン推進事業)”을 추진하여, 교육, 고용, 산업정책의 연계강화에 따른 종합적인 인재육성에 힘쓰기 위하여, 문부과학성을 포함한 관계 4부처가 ‘청년자립·도전플랜’을 마련하여, 초등학교 단계부터 아동학

22 文部科学省・厚生労働省・経済産業省, 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」, 1997년 9월 18일, 2014년 4월 28일(일부개정). 이하 참조

23 일본에서는 인턴십으로 취업하는 학생이 ‘근로자’에 해당하는 경우에는, 노동기준법이나 최저임금법 등의 노동기준관계법령이 적용되며, 이와 함께 실습 중 사고에 관해서는 노재보험법의 적용이 있다.

생의 발달단계에 따른 커리어교육을 추진하는 것을 책정하였다.²⁴ 이러한 흐름에서 2004년도부터 ‘고등학생 인턴십 추진사업(高校生インターンシップ推進事業)’을 추진하여 ‘인턴십 추진 연합협회’와의 연계를 통하여, 전문고등학교, 고등학교의 보통과 및 종합학과 등에서 폭넓게 대응이 진행되어 적절한 활용이 이루어지도록 노력하고 있다.²⁵

일본과 마찬가지로 우리나라에서도 향후 지속적으로 저출산 고령화가 심화될 것이 명약관화하다. 따라서 본고에서 살펴본 바와 같이, 우리나라에서도 앞으로 노동력의 부족이 우려되는 상황 속에서 청년근로자의 안정적인 확보는 국가경쟁력을 확보하는데 있어 중요한 과제가 될 것이다. 이는 결국 우리나라의 노동생산성 향상으로 이어질 수 있는 중요한 사항이다. 그러므로 아직까지 청년고용에 대한 관련 법제도 및 정책이 미비한 상황에서 일본의 청년고용촉진법의 대응과정과 노력내용을 살펴보는 것은, 향후 우리나라에서의 청년고용에 대한 제반환경을 조성하고 청년근로자들의 노동권을 보장하는데 있어 참조가 될 수 있을 것이다.

24 문부과학성의 ‘신커리어교육추진사업’ 홈페이지 참조:
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/04081102.htm (2018.4.7. 접속)

25 각 지역의 “고등학생 인턴십 추진연합협회”의 지역 교육위원회 등에서 “고등학생 인턴십 가이드” 등을 작성하여 기업에 배포하기도 한다. 예를 들면, 인턴십 중 위기관리에 대한 대응 방안 등에 대하여 기재하고 있다(예: 高校生インターンシップ推進連絡協議会, 「高校生インターンシップの手引き[企業編]」, 山梨教育委員委員会).

참고자료

- 박수경, “일본의 지방자치단체 ‘청년’ 지원 제도”, 최신외국법제, 2015년 1월호, 15면.
- 高校生インターンシップ推進連絡協議会, 「高校生インターンシップの手引き[企業編]」, 山梨教育委員会.
- 厚生労働省, 「青少年雇用対策基本方針」(2016년 1월 14일, 후생노동성고시 제4호).
- 内閣府, 「平成29年版 子供・若者白書」, 2017.
- 首相官邸, 「働き方改革実行計画」, 2017년 3월 28일.
- 文部科学省, 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」, 2011년 1월 31일.
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省, 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」, 1997년 9월 18일, 2014년 4월 28일(일부개정).
- AERA, 「説明会や就活サイトより「ブラック企業」見抜けるアイテム」, 2014.1.15.
<https://dot.asahi.com/aera/2014011500008.html?page=1> (2018.4.7. 접속).
- 문부과학성의 ‘신커리어교육추진사업(新キャリア教育プラン推進事業)’
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/04081102.htm (2018.4.7. 접속)
- 신규졸업자응원 헬로워크(新卒応援ハローワーク):
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000132220.html> (2018.4.5. 접속)
- 와카모노 헬로워크(わかものハローワーク):
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000181329.html> (2018.4.5. 접속)
- 유스 얼 인정제도(ユースエール認定制度)
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html> (2018.4.5. 접속)
- 잡 카페(ジョブカフェ):
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/jobcafe.html
 (2018.4.5. 접속)
- 청년고용촉진종합사이트(若年雇用促進総合サイト):
<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action> (2018.4.5. 접속)
- 청소년의 고용의 촉진 등에 관한 법률(青少年の雇用の促進等に関する法律) (원문)
http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=345AC0000000098 (2018.4.1. 접속)