

일본의 재창업·재취업 기회보장을 위한 법제

I. 머리말

II. 일본의 조성금 개관

III. 재창업에 관한 법제

1. 고용보험법
2. 고용보험법 시행규칙

IV. 재취업에 관한 법제

1. 고용보험법
2. 고용대책법
3. 고령자 등의 고용안정 등에 관한 법률

V. 맺음 말

미즈시마 레오(水島 玲央)
(한국법제연구원 초청연구원)

[특집]

2012년도 Global Legal Issue는 최근 사회적 의제의 중심이 되고 있는 '공생발전'에 관한 다양한 국가의 법제를 주제별로 다룰 계획입니다. '공생발전'은 '자본의 책임'과 '상생번영'이 중시되는 시장경제모델의 밑바탕이 될 것입니다.

[연재순서]

- 고용관계에서의 평등확립을 위한 법제
- 노인복지 관련법제
- 독일, 프랑스, 중국
- 재창업, 재취업의 기회보장을 위한 법제
- 청년실업 해결을 위한 법제
- 영세자영업자 보호를 위한 법제
- 기업의 사회적 책임 제도화
- 대·중소기업 상생협력 관련법제
- 대기업의 중소기업 기술유출 방지를 위한 법제

I. 머리말

2008년 9월에 발생한 리먼 브라더스(Lehman brothers) 사태 이후, 전 세계적인 불황이 일어나고 있으며 여전히 회복하지 못하고 있다. 일본 역시 2008년 이후에 실업률이 급격히 올라가다가 조금씩 회복하였으나 2011년 3월에 발생한 동일본 대지진 재해에 의하여 실업률이 다시 올라갔다.¹⁾

이에 따라 많은 기업이 도산하거나 많은 직장인이 해고를 당하고 있다. 고도경제성장기의 일본에서는 ‘중신고용제도’가 관행화되었으나 경제 악화에 따라 이직률이 높아졌다. 그동안 일본사회에서는 기업이 중신고용을 보장하여 직원은 고용해 준 기업에 대하여 ‘멸사봉공(滅私奉公)’ 정신을 가지고 근무하는 이른바 ‘의제 가족 집단’과 같은 문화가 형성되었으나 불황에 따라 이는 무너지기 시작하였다. 경제적인 불황에 따라 일본사회에서는 이제 직장에 대한 인식이 크게 바뀌어 가고 있다.

기업이 도산하거나 경제적인 불신에 의하여 근로자를 해고해야 할 경우 직장을 그만두게 될 종업원이 어떻게 재취업 또는 재창업할지 문제가 된다. 특히 한 기업에서 오래 근무하여 나이가 든 고령 근로자이면 재취업 또는 재창업을 하는 것도 쉬운 일이 아니기 때문이다. 아래에서는 직장에서 해고를 당한 근로자가 어떻게 재취업 또는 재창업을 할 수 있는지 그것을 지원하는 법과 제도를 소개하고자 한다.

II. 일본의 조성금 개관

앞에서도 언급하였으나 다른 선진국에 비하여 일본에서는 ‘중신고용제도’라고 불리는 관행이 오랫동안 이루어졌다. 1960년대로부터 1970년대에 걸친 고도경제성장기에는 인원정리보다도 노동력 부족이 문제가 되었기 때문에 인원정리에 대해서는 그다지 문제가 되지 않았다. 그러나 1990년대에 맞이한 불황을 계기로 그동안의 ‘중신고용’ 제도가 무너지기 시작하였다.

특히 2001년 4월에 시작한 고이즈미 준이치로(小泉純一郎) 내각에서는 ‘성역(聖域) 없는 구조개혁’이라는 구호 밑에서 대규모의 개혁이 진전되었다. 이에 따라 공적 기관의 민영화나 기업에 대한 규제 완화 등 다양한 분야에서 변화가 이루어졌다. 고용문제에서도 노동자파견법이 완화되어서 비정규직원이 많이 생기게 되었으

1) 일본 총무성 통계국, <http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/054suii.pdf>(검색일: 2012. 4. 24.)

며 ‘격차사회’를 초래하였다. 이리하여 일본에서는 21세기에 들어서 큰 사회변화에 직면하였다.

일본 후생노동성(厚生労働省)²⁾ 사이트에서는 사업주를 대상으로 한 급부금에 대한 소개가 있다. 거기에는 다양한 유형의 급부금이 마련되어 있으며, 구체적으로는 첫째 ‘고용조정을 해야 할 사업주’, 둘째 ‘예비 창업자’, 셋째 ‘근로자를 고용할 사업주’, 넷째 ‘노동자의 능력개발을 할 사업주’, 다섯째 ‘기타 조성금’으로 분류된다.³⁾ 각각의 유형에 따른 사업주가 받을 수 있는 조성금 또는 급부금은 다음의 <표 1>과 같다.

‘고용조정을 해야 할 사업주’에 대해서는 고용조정조성금(雇用調整助成金), 중소기업 긴급고용안정조성금(中小企業緊急雇用安定助成金) 등의 조성금이 있다. ‘예비 창업자’에 대해서는 지역재생중소기업 창업조성금(地域再生中小企業創業助成金), 수급자격자 창업지원조성금(受給資格者創業支援助成金), 재취업 수당(再就業手當), 중소기업 기반인재확보 조성금(中小企業基盤人材確保助成金) 등의 조성금 및 수당이 있다. ‘근로자를 고용할 사업주’에 대해서는 시행고용조성금(試行雇用助成金), 실습형 고용지원조성금(實習型雇用支援助成金), 특정구직자 고용개발조성금(特定求職者雇用開發助成金), 이재민 고용개발조성금(被災者雇用開發助成金), 파견노동자 고용 안정화 특별장려금(派遣労働者雇用安定化特別獎勵金), 3년 이내 졸업자 채용확대장려금(3年以内既卒者採用擴大獎勵金), 3년 이내 졸업자 시범고용장려금(3年以内既卒者試行雇用獎勵金) 등의 조성금 및 장려금이 있다. ‘노동자의 능력개발을 위한 사업주’에 대해서는 경력(Career) 형성촉진조성금(キャリア形成促進助成金), 직장적응 훈련비(職場適應訓練費) 등의 조성금 및 훈련비가 있다. 그리고 나머지는 정년연장조성금(定年引上げ助成金), 통년고용장려금(通年雇用獎勵金), 중소기업 인재확보 추진사업 조성금(中小企業人材確保推進事業助成金), 간호노동 환경 향상 장려금(介護労働環境向上獎勵金), 간호노동자 설비 등 도입장려금(介護労働者設備等導入獎勵金), 육아·보호 고용안전 등 조성금(育児・介護雇用安定等助成金), 균형대우·정규직화 추진 장려금(均衡待遇・正規職化推進獎勵金), 건설고용개선 조성금(建設雇用改善助成金), 건설교육 훈련조성금(建設教育訓練助成金), 건설고용 개선추진 조성금(建設雇用改善推進助成金), 장애인 고용납부금제도에 의거한 조성금(障害者雇用納付金制度に基づく助成金), 정신장애인 스텝

2) 일본에서는 노동의 ‘동’은 ‘働’이라는 한자를 사용하지만 한국에서는 움직이는 ‘動’자를 사용한다. 이 글에서는 편의상 한국식 한자로 통일하였기 때문에 한국식 ‘動’자로 표기하였다.

3) 일본 후생노동성(厚生労働省), http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html (검색일: 2012. 4. 17.)

업(step up) 고용 장려금 및 그룹고용 가산장려금(精神障害者ステップアップ雇用奨励金およびグループ雇用加算奨励金), 정신장애인 고용안정 장려금(精神障害者雇用安定奨励金), 발달장애인 고용개발 장려금(發達障害者雇用開發奨励金), 난치성 질환 환자 고용개발 조성금(難治性患者雇用開發助成金), 중도장애인 등 다수고용시설 설치 등 조성금(重度障害者等多數雇用施設設置等助成金), 장애인 최초 고용 조성금(障害者初回雇用助成金), 특례 자회사 등 설립 촉진 조성금(特例子會社等設立促進助成金) 등 다양한 조성금 및 장려금이 마련된다.

〈표 1〉 사업주의 유형과 각종 조성금

사업주의 유형	주요 조성금
고용조정을 해야 할 사업주	고용조정조성금
	중소기업 긴급고용안정조성금
예비 창업자	지역재생중소기업 창업조성금
	수급자격자 창업지원조성금
	재취업 수당
	중소기업 기반인재확보 조성금
근로자를 고용할 사업주	시범고용 조성금
	실습형 고용지원조성금
	특정구직자 고용개발조성금
	이재민 고용개발조성금
	파견노동자 고용 안정화 특별장려금
	3년 이내 졸업자 채용확대장려금
	3년 이내 졸업자 시행고용장려금
노동자의 능력개발을 할 사업주	경력 형성촉진조성금
	직장적응 훈련비
기타 조성금	정년연장조성금
	통년고용장려금
	중소기업 인재확보추진사업조성금
	간호노동환경향상장려금
	간호노동자설비등도입장려금
	육아·보호 고용안정등조성금
	균형대우·정규직화 추진 장려금
	중소기업 고용안정화 추장금(推奨金)
	건설고용개선조성금
	건설교육훈련조성금
	건설고용개선추진조성금
	장애인고용납부금제도에 의거한 조성금
	정신장애인 스태프 업 고용 장려금 및 그룹고용가산장려금

사업주의 유형	주요 조성금
기타 조성금	정신장애인 고용안정장려금
	발달장애인 고용개발장려금
	난치성 질환 환자 고용개발 조성금
	중도 장애인 등 다수 고용시설 설치 등 조성금
	장애인 최초 고용 조성금
	특례자회사 등 설립 촉진 조성금

많은 조성금이 마련되어 있으나, 이 글에서는 주로 기존 직장을 부득이하게 그만 두게 된 노동자가 재창업이나 재취업을 할 때 어떠한 지원 제도가 있는지 살펴보고, 당해 제도 및 근거 법령을 소개하고자 한다.

Ⅲ. 재창업에 관한 법제

직장에서 해고를 당한 노동자의 창업을 지원하는 제도가 있다. ‘수급자격자 창업 지원 조성금(受給資格者創業支援助成金)’이라는 제도가 바로 그것이다. ‘수급자격자 창업지원 조성금’이란 “고용보험의 수급자격자(고용보험의 수급절차를 한 사람)가 창업하여, 창업 후 1년 이내에 계속 고용하는 노동자를 받아들이고 고용보험 적용사업의 사업주가 된 경우에 당해 사업주에 대하여 창업에 소요된 비용의 일부를 조성함으로써 실업자의 자립을 적극적으로 지원하는” 제도이다.⁴⁾

수급자격자 창업지원 조성금 제도의 근거 법령으로 ‘고용보험법(雇用保險法 昭和49年12月28日法律第116號)’과 ‘고용보험법 시행규칙(雇用保險法 施行規則 昭和50年3月10日勞動省令第3號)’을 들 수 있다.

1. 고용보험법

고용보험법 제1조에서는 “노동자가 실직한 경우 및 노동자에 대한 계속 고용이 어려워질 사유가 생긴 경우에 필요한 급부를 제공하는 이외에도 노동자가 직업에 관한 교육훈련을 받은 경우에 필요한 급부를 제공함으로써 노동자의 생활 및 고용 안정을 도모하고 구직활동을 용이하게 하는 등 취업을 촉진함과 동시에 노동자의

4) 일본 후생노동성(厚生勞動省), <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/22.pdf>(검색일: 2012. 4. 17.)

직업 안정에 이바지하기 위하여 실업 예방, 고용상태의 시정 및 고용기회의 확대, 노동자의 능력 개발 및 향상, 기타 노동자의 복지 증진을 도모하는 것”을 목적으로 하고 있다(제1조).

고용보험법의 수급자격자 창업지원 조성금에 관한 규정은 제62조 제1항 제5호를 근거로 한다. 제62조 제1항에서는 “정부는 피보험자, 피보험자이던 자 및 피보험자가 되려고 하는 자에 관하여 실업의 예방, 고용상태의 시정, 고용기회의 확대, 기타 고용의 안정을 도모하기 위하여 고용안정사업으로 다음과 같은 사업을 할 수 있다”고 규정하였다. 사업을 축소한 사업주에 대한 조성(동항 제1호),⁵⁾ 이직(離職)을 하게 된 노동자에 대한 재취업 조성(동항 제2호),⁶⁾ 정년의 연장과 고령자의 조성(동항 제3호),⁷⁾ 고용상황 개선이 필요한 지역에서의 고용 조성(동항 제4호)⁸⁾ 등의 규정과 함께 제5호⁹⁾에서는 기타 피보험자 등의 고용 안정을 위한 사업을 규정하고 있으며, 수급자격자 창업지원 조성금 제도는 이 항 규정에 포함된다.

2. 고용보험법 시행규칙

수급자격자 창업지원 조성금 제도에 대한 상세한 규정은 고용보험법 시행규칙 제110조의 2에 규정되어 있다. 고용보험법 시행규칙 제110조의 2는 수급자격자 창업지원 조성금에 대한 규정이다. 제1호에서는 조성금이 지급되는 해당 사업주에 대해서 규정하며, 제2호는 지급 금액에 대해서 규정한다.

- 5) 고용보험법 제62조 제1항 제1호: 경기의 변동, 산업구조의 변화, 기타 경제상 이유에 따라 사업 활동 축소를 부득이하게 하게 된 경우에, 노동자를 휴업시키는 사업주, 기타 노동자의 고용 안정을 도모하기 위하여 필요한 조치를 강구하는 사업주에 대하여 필요한 조성 및 원조를 하는 것.
- 6) 고용보험법 제62조 제1항 제2호: 이직(離職)을 부득이하게 하게 되는 노동자에 대하여 고용대책법(昭和41년 법률 제132호) 제26조 제1항에 규정하는 휴가를 부여하는 사업주, 기타 당해 노동자의 재취업을 촉진하기 위하여 필요한 조치를 강구하는 사업주에 대하여 필요한 조성 및 원조를 하는 것.
- 7) 고용보험법 제62조 제1항 제3호: 정년의 연장, 고령자의 고용 안정 등에 관한 법률(昭和46년 법률 제68호) 제9조에서 규정하는 계속고용제도 도입 등에 의하여 고령자 고용을 연장하여, 또는 동법 제2조 제2항에서 규정하는 고령자 등(이하 이 항에서 ‘고령자등’이라고 함)에 대하여 재취업의 원조를 하여, 혹은 고령자를 고용하는 사업주 기타 고령자 등의 고용 안정을 도모하기 위하여 필요한 조치를 강구하는 사업주에 대하여 필요한 조성 및 원조를 하는 것.
- 8) 고용보험법 제62조 제1항 제4호: 고용 기회를 증대시킬 필요가 있는 지역으로의 사업소 이전에 따라 새롭게 노동자를 고용하는 사업주, 계절적으로 실업하는 자가 많이 거주하는 지역에서 이러한 자를 연간 고용하는 사업주, 기타 고용에 관한 상황을 개선할 필요가 있는 지역에서 노동자의 고용 안정을 도모하기 위하여 필요한 조치를 강구하는 사업주에 대하여 필요한 조성 및 원조를 하는 것.
- 9) 고용보험법 제62조 제1항 제5호: 앞의 각 호에 기재하는 것 이외에 장애인, 기타 취업이 특히 어려운 자의 고용 촉진, 고용에 관한 상황이 전국적으로 악화된 경우에서의 노동자 고용 촉진, 기타 피보험자 등의 고용 안정을 도모하기 위하여 필요한 사업이며 후생노동성령(厚生勞動省令)으로 정한 것을 하는 것.

동 조 제1호에 따라 조성금이 지급되는 사업자는 다음과 같은 요건을 모두 충족하여야 한다. 첫째 요건은 “당해 법인 등을 설립하기 전에 법인 등을 설립할 것으로 도도부현(都道府縣)¹⁰⁾ 노동국장에 신고한 수급자격자이던 자이며, 당해 법인 등을 설립한 날의 전날에 당해 수급자격에 관한 지급 잔여 일수가 하루 이상인 자가 설립한 것”이다(제1호 가(1)). 둘째 요건은 “창업수급자격자가 주로 당해 법인 등의 업무에 종사하는 것”이다(제1호 가(2)). 셋째 요건은 “법인에 있어서는 창업수급자격자가 출자하여, 동시에 대표자인 것”이다(제1호 가(3)). 넷째 요건은 “당해 법인 등 설립 날로부터 3개월 이상 사업을 하고 있는 것”이다(제1호 가(4)).

그리고 수급자격자 창업지원 조성금 지급 금액은, 법인 설립 계획 작성에 소요된 비용, 법인 설립 전에 필요한 지식 습득 비용, 법인 설립에 소요된 비용, 고용될 노동자가 필요한 지식 습득 비용, 창업수급자격자가 직무에 필요한 지식 습득 비용, 고용관리 개선에 필요한 비용, 법인 운용에 소요된 비용 등의 총액의 3분의 1에 상당하는 금액이 지급된다. 다만 그 액수가 150만 엔을 초과할 경우에는 150만 엔까지 지급된다.¹¹⁾

IV. 재취업에 관한 법제

노동이동지원조성금(労働移動支援助成金)이란 ‘공공직업안정소(ハローワーク)’ 소장의 인정을 받은 사업주가 이직을 하게 될 노동자에 대하여 구직 준비를 위하

10) 한국의 ‘道’와 유사한 일본의 광역 지방자치단체를 뜻한다.

11) 고용보험법 시행규칙 제110조의 2 제2호: 다음의 가부터 다까지의 비용 액수와 당해 법인 등의 설립 날로부터 기산하여 3개월 이내의 기간 동안 지불한 다음 라부터 사까지의 비용 액수의 총액(인건비를 제외함)의 3분의 1에 상당하는 액수(그 액수가 150만 엔을 초과할 때는 150만 엔).

가. 당해 법인 등의 설립에 관한 계획을 작성하기 위하여 소요된 비용.

나. 당해 법인 등을 설립하기 전에 창업수급자격자가 스스로 종사하게 될 업무에 필요한 지식 또는 기능을 습득하기 위한 교습 또는 상담에 소요된 비용.

다. 가 및 나 이외에 당해 법인 등의 설립에 소요된 비용.

라. 당해 법인 등에 고용될 노동자가 종사할 직무에 필요한 지식 또는 지식을 습득시키기 위한 교습 또는 상담에 소요된 비용.

마. 창업수급자격자가 종사할 직무에 필요한 지식 또는 기능을 습득하기 위한 교습 또는 상담에 소요된 비용.

바. 당해 법인 등에 고용될 노동자의 고용관리 개선에 관한 사업에 소요된 비용(라 및 마의 비용을 제외함).

사. 제1호에 해당하는 사업주이며 당해 법인 등의 설립 날로부터 기산하여 1년이 경과될 날까지 사이에 계속 고용할 노동자를 2명 이상 고용하는 자에 대해서는 앞의 호에서 정하는 액수 이외에 50만 엔.

여 소요된 비용을 조성하는 제도이다. 노동이동지원조성금에는 두 가지가 있으며, ‘구직활동 등 지원금부금(求職活動等支援給付金)’과 ‘재취업지원금부금(再就業支援給付金)’을 들 수 있다.¹²⁾

노동이동지원조성금의 근거 법령은 ‘고용보험법(雇用保險法 昭和49年12月28日法律第116號, 最終改正: 平成23年5月20日法律第47號)’과 ‘고용보험법 시행규칙(雇用保險法 施行規則 昭和50年3月10日勞動省令 第3號, 最終改正: 平成23年11月25日厚生勞動省令第47號)’ 등을 들 수 있다.

1. 고용보험법

고용보험법 제4장에서는 ‘고용안정사업 등’이라는 항목을 두고 있다. 제62조 제1항 제2호에 따르면 “이직을 부득이하게 하게 될 노동자에 대하여 고용대책법(昭和41年法律第132號) 제26조 제1항으로 규정하는 휴가를 부여하는 사업주, 기타 당해 노동자의 재취업을 촉진하기 위하여 필요한 조치를 마련하는 사업주에 대하여 필요한 조성 및 원조를 하는 것”이라고 규정하고 있으며, 동항 제3호 역시 “정년의 연장, 고령자의 고용 안정 등에 관한 법률(昭和46年法律 第68號) 제9조로 규정하는 계속 고용제도 도입 등에 의하여 고령자의 고용을 연장하거나 동법 제2조 제2항으로 규정하는 고령자 등에 대하여 재취업 원조를 하거나 혹은 고령자 등을 고용하는 사업주, 기타 고령자 등의 고용 안정을 도모하기 위하여 필요한 조치를 강구하는 사업주에 대하여 필요한 조성을 하는 것”이라고 규정하고 있다.

2. 고용대책법

재취업 지원에 관한 일반적인 규정은 ‘고용대책법(雇用対策法 昭和41年7月21日法律 第132号)’에서도 볼 수 있다. 고용대책법은 “국가가 저출산(少子)고령화에 의한 인구구조 변화 등의 경제사회정세 변화에 대응하여, 고용에 관해서 그 정책 전반에 걸쳐서 필요한 시책을 종합적으로 강구함으로써 노동시장의 기능이 적절하게 발휘되며 노동력 수급이 양쪽에 걸쳐 균형 잡히는 것을 촉진하여 노동자의 능력을 유효하게 발휘할 수 있게 하고, 이를 통해서 노동자의 직업 안정과 경제적 사회적

12) 일본 후생노동성(厚生勞動省), <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/a02-2.html>(검색일: 2012. 4. 18.)

지위의 향상을 도모하면서 경제 및 사회의 발전 그리고 완전고용의 달성에 이바지 하는 것”을 목적으로 하고 있다(제1조). 그리고 노동자는 “직업생활의 설계가 적절 하게 이루어지고 동시에 그 설계에 따른 능력 개발 및 향상, 전직(轉職)함에 있어서의 원활한 재취업 촉진, 기타 조치가 효과적으로 시행됨에 따라 직업생활의 모든 기간 동안 직업 안정이 이루어지도록 배려하는 것”을 기본 이념으로 하고 있다(제3조).

그리고 제4조는 국가의 시책에 대해서 다양하게 규정하고 있다. 예를 들면, 직업 지도 및 직업소개(제4조 제1항 제1호),¹³⁾ 직업훈련(동항 제2호),¹⁴⁾ 노동자의 직업 전환(동항 제3호),¹⁵⁾ 실업 예방과 재취업 촉진(동항 제4호),¹⁶⁾ 여성의 직업 안정(동항 제5호),¹⁷⁾ 청소년의 직업 안정(동항 제6호),¹⁸⁾ 고령자의 직업 안정(동항 제7호),¹⁹⁾ 장애인의 직업 안정(동항 제8호),²⁰⁾ 고용형태 및 취업형태의 개선(동항 제9호),²¹⁾ 외국인의 취업 확보(동항 제10호),²²⁾ 고용기회가 부족한 지역에서의 노동자 고용 촉

-
- 13) 고용대책법 제4조 제1항 제1호: 개인이 가지는 능력에 적합한 직업에 취업하는 것을 알선하기 위하여, 그리고 산업이 필요로 하는 노동력을 충족하기 위하여 직업지도 및 직업소개에 관한 시책을 충실히 이행하는 것.
 - 14) 고용대책법 제4조 제1항 제2호: 개인이 가지는 능력에 적합함과 동시에 기술의 진보, 산업구조의 변동 등에 적응한 기능 및 이에 관한 지식을 습득하여 이에 어울린 평가를 받는 것을 촉진하기 위하여 직업훈련 및 직업훈련 능력검정에 관한 시책을 충실히 이행하는 것.
 - 15) 고용대책법 제4조 제1항 제3호: 취업이 어려운 자의 취업을 용이하게 하여, 동시에 노동력 수급의 불균형을 시정하기 위하여 노동자의 직업 전환, 지역 간 이동, 직장에 적응 등을 원조하기 위한 필요한 시책을 충실히 이행하는 것.
 - 16) 고용대책법 제4조 제1항 제4호: 사업 규모의 축소 등(사업 규모 혹은 사업 활동의 축소 또는 사업의 전환 또는 폐지를 말함. 이하도 같음)에 있어서 실업을 예방함과 동시에 이직(離職)을 부득이하게 하는 노동자의 원활한 재취업을 촉진하기 위하여 필요한 시책을 충실히 이행하는 것.
 - 17) 고용대책법 제4조 제1항 제5호: 여성의 직업 안정을 도모하기 위하여 임신, 출산 또는 육아를 이유로 휴업 또는 퇴직한 여성의 고용 계속 또는 원활한 재취업 촉진, 모자가정의 모친 및 과부의 고용 촉진, 기타 여성의 취업을 촉진하기 위하여 필요한 시책을 충실히 이행하는 것.
 - 18) 고용대책법 제4조 제1항 제6호: 청소년의 직업 안정을 도모하기 위하여 직업에 대한 청소년의 관심과 이해를 깊게 함과 동시에 고용관리 개선의 촉진, 실천적인 직업능력 개발 및 향상의 촉진, 기타 청소년의 고용을 촉진하기 위하여 필요한 시책을 충실히 이행하는 것.
 - 19) 고용대책법 제4조 제1항 제7호: 고령자의 직업 안정을 도모하기 위하여 정년의 인상, 계속고용제도 도입 등의 원활한 실시 촉진, 재취업 촉진, 다양한 취업 기회 확보, 기타 고령자가 나이와 상관없이 의욕 및 능력에 따라 취업할 수 있도록 필요한 시책을 충실히 이행하는 것.
 - 20) 고용대책법 제4조 제1항 제8호: 장애인의 직업 안정을 도모하기 위하여 고용 촉진, 직업 갱생 추진, 기타 장애인이 그 직업생활에서 자립하는 것을 촉진하기 위하여 필요한 시책을 충실히 이행하는 것.
 - 21) 고용대책법 제4조 제1항 제9호: 불안정한 고용상태의 시정을 도모하기 위하여 고용형태 및 취업형태의 개선 등을 촉진하기 위하여 필요한 시책을 충실히 이행하는 것.
 - 22) 고용대책법 제4조 제1항 제10호: 고도의 전문적인 지식 또는 기술을 가지는 외국인(일본 국적을 가지지 않은 자를 말함. 이해 이 조에서는 같음)의 우리나라에서의 취업을 촉진함과 동시에 노동에 종사하는 것을 목적으로 체류하는 외국인에 대하여 적절한 고용기회 확보가 도모될 수 있도록 고용관리의 개선 촉진 및 이직(離職)

진(동항 제11호),²³⁾ 기타 고용관리의 개선과 노동자의 유효한 능력 발휘(동항 제12호)²⁴⁾ 등을 위한 시책에 대하여 국가는 강구하여야 한다.

고용대책법 제5장은 사업주가 노동자의 재취업 원조를 촉진하도록 규정하고 있다. 구체적으로 조문을 보면, 제24조는 “사업주는 그 실시예 수반하여 하나의 사업소에서 상당수의 노동자가 이직(離職)을 부득이하게 하는 것이 예상되는 사업 규모 축소 등 후생노동성령(厚生労働省令)으로 정한 것을 하려고 할 때는 후생노동성령으로 정한 바에 따라 당해 이직을 부득이하게 할 노동자의 재취업 원조를 위한 조치에 관한 계획(이하 ‘재취업지원계획’)을 작성하여야 한다.”라고 규정한다(제24조 제1항).

그리고 고용대책법 제6장은 외국인의 고용관리에 대해서도 규정한다. 사업주는 “새롭게 외국인을 고용한 경우 또는 고용한 외국인이 이직(離職)한 경우에는 후생노동성령에 정한 바에 따라 그 사람의 이름, 체류자격, 체류기간, 기타 후생노동성령으로 정하는 사항에 대해서 확인하여 당해 사항을 후생노동대신(厚生労働大臣)²⁵⁾에게 신고하여야 한다(제28조 제1항).”

3. 고령자 등의 고용 안정 등에 관한 법률

또한 고령자에 대한 재취업 원조에 대해서도 법률로 규정이 있다. 고령자에 대해서는 ‘고령자 등의 고용 안정 등에 관한 법률(高年齢者等の雇用の安定に関する法律 昭和46年5月25日法律 第68号)’이 있다.

이 법률을 “정년의 연장, 계속 고용제도 도입 등에 의한 고령자의 안정된 고용 확보의 촉진, 고령자의 재취업 촉진, 정년퇴직자, 기타 고령 퇴직자에 대한 취업 기회 확보 등의 조치를 총합적으로 강구하여, 이를 통해서 고령자 등의 직업 안정, 기타 복지의 중진을 도모하고, 동시에 경제 및 사회 발전에 이바지하는 것”을 목적으로 하고 있다(제1조). 그리고 고령자 등이 “직업생활의 모든 기간을 통해서 의욕 및 능력에 따라 고용의 기회, 기타 다양한 취업의 기회가 확보되며 직업생활이 충실히 이

한 경우의 재취업 촉진을 도모하기 위하여 필요한 시책을 충실히 이행하는 것.

- 23) 고용대책법 제4조 제1항 제11호: 지역적인 고용구조의 개선을 도모하기 위하여 고용 기회가 부족한 지역에서의 노동자 고용을 촉진하기 위하여 필요한 시책을 충실히 이행하는 것.
- 24) 고용대책법 제4조 제1항 제12호: 앞의 각 호에서 규정하는 것 이외에 직업 안정, 산업이 필요로 하는 노동력 확보 등에 이바지하는 고용 관리의 개선 촉진, 기타 노동자가 가지는 능력을 유효하게 발휘할 수 있도록 하기 위하여 필요한 시책을 충실히 이행하는 것.
- 25) 한국에서의 ‘장관’과 비슷하다. 일본에서는 ‘省’의 장은 ‘大臣’이라고 하며, ‘廳’의 장은 ‘長官’이라고 한다.

루어지도록 배려되는 것”을 기본이념으로 한다(제3조 제1항).

이에 따라 사업주의 책무는 “고용하는 고령자에 대하여 직업능력 개발 및 향상 또는 작업시설 개선, 기타 여러 조건 정비를 하여, 또는 고용하는 고령자에 대하여 재취업의 원조 등을 함으로써 의욕 및 능력에 따라 그 사람을 위한 고용 기회의 확보 등이 이루어지도록 노력한다.”라고 규정한다(제4조 제1항). 또한 사업주는 “고용하는 노동자가 고령기에 있어서 그 의욕 및 능력에 따라 취업함으로써 취업생활이 충실히 이루어질 수 있도록 고령기의 직업생활 설계에 대해서 필요한 원조를 하도록 노력한다.”라고 규정한다(동조 제2항). 그리고 제5조는 국가와 지방자치단체의 책무에 대해서도 언급하고 있다. 국가 및 지방자치단체는 “사업주, 노동자, 기타 관계자의 자주적인 노력을 존중하면서 그 실정에 따라 이러한 사람들에 대하여 필요한 원조를 하며 고령자 등의 재취업 촉진을 위하여 필요한 직업 소개, 직업 훈련 등의 체제의 정비를 하는 등, 고령자 등의 의욕 및 능력에 따른 고용의 기회, 기타 다양한 취업 기회 확보가 이루어지기 위한 필요한 시책을 종합적 및 효과적으로 추진하도록 노력하는 것으로 한다.”라고 규정한다(제5조).

고령자 등의 고용 안정 등에 관한 법률 제2절은 고령자 등의 재취업에 대해서 상세하게 규정하고 있다. 제15조는 “사업주는 그가 고용하는 고령자 등이 해고에 의하여 이직할 경우에서 당해 고령자 등이 재취업을 희망할 때에는 구인 개척, 기타 당해 고령자 등의 재취업 원조에 필요한 조치를 구하도록 노력하여야 한다.”라고 하며 재취업 원조에 대하여 규정하고 있다(제15조 제1항).

또한 사업주는 “해고 등에 의하여 이직하게 된 고령자가 희망할 때에는 원활한 재취업을 촉진하기 위하여 당해 고령자의 직무 경력, 직업 능력, 기타 당해 고령자 등의 재취업에 관한 사항으로 사업주가 강구하는 재취업원조조치를 명확히 하는 서면을 작성하여 당해 고령자에게 교부하여야 한다.”라고 규정한다(제17조 제1항).

V. 맺음말

일본에서는 재창업 또는 재취업을 하면서 다양한 조성금이 있다는 것을 알 수 있다. 이것은 그동안 직장에 종사한 고령자에게는 좋지만 다른 문제가 야기될 가능성도 있지 않을까 생각한다.

첫째는 고령자의 재취업이 쉬워지면 쉬워질수록 젊은이의 사회진출이 어려워진다. 기업이 직장경험자를 우선하면 그만큼 직장경력이 없는 신인이 사회에 진출할 기회를 잃게 되기 때문이다. 2011년에 대학을 졸업한 자의 취업률을 보면 약 61%

에 그치고 있으며 대학졸업자의 사회진출이 어려운 상황이다.²⁶⁾ 따라서 고령자의 재창업이나 재취업 이외에도 젊은이의 사회진출에 도움이 되는 방안도 마련할 필요가 있다.

둘째는 앞에서 본 재창업 또는 재취업 지원은 주로 사업자에 대한 것이며 개인에 대한 지원은 많지 않다.²⁷⁾ 개인에 대해서도 많은 지원을 하면 재창업 또는 재취업에 대한 동기부여가 되지 않을까 생각한다. 따라서 앞으로는 개인에 대한 지원 방안을 모색할 필요가 있다고 생각한다.

셋째는 현재 고령 노동자는 ‘종신고용제도’가 남아 있던 시절에 취업하였기 때문에 이러한 불황 상황에 잘 대응하지 못하고 있는 것으로 보인다. 예를 들면 그동안 소속한 직장에 대해서 ‘멸사봉공’ 정신을 가지고 근무하였으나 직장을 잃게 되었으므로 허무감을 느꼈을 수도 있다. 따라서 앞으로는 이러한 불황에 대비하여 개개인이 다양한 교양 및 자격을 취득하도록 미리 준비할 필요가 있다. 각자가 자기개발에 투자함으로써 국내뿐만이 아니라 국제적으로도 경쟁력 있는 인재가 되도록 노력해야 할 것이다.

26) 일본 전자정부의 종합창구: <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001037174&cycode=0>(검색일: 2012. 4. 27.)

27) 개인에 대한 지원으로는 ‘재취업수당(再就職手当)’ 또는 ‘상용취업준비수당(常用就職支度手当)’ 등을 들 수 있다. (法令解説「厳しい雇用失業情勢に対応した雇用保険制度の見直し 非正規労働者に対するセーフティネット機能と離職に対する再就職支援機能の強化」時の法令、第1836号(2009年)17-18頁参照。)