

정책연구	2003-02
------	---------

일본의 고용보험제도 연구(Ⅱ)

- 2001년 개편내용을 중심으로 -

유길상 · 김정우 · 안기정

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제2장 경제사회 환경변화에 따른 일본고용보험제도의 발전과정	5
제 1 절 실업보험제도의 도입과 발전(1947~1975)	5
제 2 절 고용보험제도로의 전환과 발전(1975~2000)	8
제 3 절 고용보험제도의 전면개편과 발전(2001~)	12
1. 고용보험법 전면개정의 배경	12
2. 고용보험법의 개정과정	26
3. 주요 개정내용	28
제 4 절 일본 고용보험제도의 개요	39
1. 고용보험의 목적	39
2. 기본구조	39
3. 세부제도별 개요	41
제3장 실업등금부(失業等給付)	47
제 1 절 개 요	47
제 2 절 구직자금부	51
1. 일반구직자금부	51
2. 고연령구직자금부	71
3. 단기고용특례구직자금부	76
4. 일고노동구직자금부	81

제 3 절	취직촉진금부	88
1.	채취직수당	89
2.	상용취직준비금	94
3.	이전비	97
4.	광역구직활동비	99
제 4 절	교육훈련금부	101
1.	개 요	101
2.	지급요건	102
3.	지급액	102
4.	운영현황	103
제 5 절	고용계속금부	105
1.	고연령고용계속금부	105
2.	육아휴업금부	111
3.	개호휴업금부	114

제4장 고용안정사업 117

제 1 절	개 요	117
제 2 절	사업활동 축소시 고용안정	119
1.	고용조정조성금	119
2.	노동이동고용안정조성금	121
3.	인재이동특별조성금	126
4.	중소기업고용창출인재확보조성금	128
5.	중소기업고용창출고용관리조성금	129
6.	수급자격자창업특별조성금	130
7.	중소기업고도인재확보조성금	131
8.	중소기업고용환경정비장려금	131
제 3 절	고령자 고용안정	132
1.	계속고용정착촉진조성금	132
2.	고연령자고용환경정비장려금	135

제 4 절	지역적 고용안정	135
1.	지역고용개발조성금	136
2.	대규모 고용개발촉진장려금	138
3.	지역고급기능활용고용안정조성금	142
4.	통년고용장려금	144
5.	농산촌고용개발조성금	144
6.	오키나와청년층고용개발조성금	149

제 5 절	기타 고용안정사업	149
1.	특정구직자고용개발조성금	149
2.	육아·개호고용안정조성금	150
3.	개호인재확보조성금	154
4.	개호고용관리조성금	154
5.	개호고용환경정비장려금	155

제 6 절	고용안정사업 추진실적	156
-------	-------------------	-----

제5장	능력개발사업	159
-----	--------------	-----

제 1 절	개 요	159
-------	-----------	-----

제 2 절	사업주 등이 실시하는 직업훈련에 대한 조성 및 원조 ..	161
1.	사업주 직업훈련 조성·원조	161
2.	평생능력개발의 촉진	163
3.	노동이동능력개발조성금	166
4.	육아·개호휴업자 직장복귀프로그램실시장려금	167
5.	개호능력개발급부금	168
6.	인재이동능력개발급부금	168
7.	인재고급화조성금	169

제 3 절	공공직업능력개발시설의 설치 및 운영	173
1.	고용·능력개발기구 설치·운영	173
2.	도도부현 설치·운영	173
제 4 절	실업등급부 수급자격자에 대한 재취직촉진강습	174
1.	재취직촉진강습급부금	174
제 5 절	기타 직업훈련 촉진	175
1.	직장적응훈련	175
2.	인정직업훈련에 대한 파견 원조	176
3.	직업능력개발협회 조성	176
4.	그 외의 능력개발사업	176
제 6 절	능력개발사업 추진실적	177

제6장 고용복지사업 178

제 1 절	개 요	178
제 2 절	사업내용	180
1.	영세사업피보험자복지조성금	180
2.	장애자고용계속조성금	180
3.	지역고용환경정비조성금	181
4.	개호사 등 고용관리연수조성금	182
5.	중소기업 단시간근로자 고용관리개선 등 조성금	182
6.	사업주단체 단시간근로자 고용관리개선 등 조성금	184
제 3 절	고용복지사업 추진실적	184

제7장 적용·징수 186

제 1 절	적 용	186
1.	전면적용	186
2.	잠정임의적용	186
3.	적용단위	187

4. 이원적용사업	188
5. 적용현황	188
제 2 절 고용보험 피보험자	190
1. 피보험자의 범위	190
2. 피보험자의 유형	192
3. 단시간근로 피보험자	194
4. 적용현황	195
제8장 비용부담 및 재정	197
제 1 절 비용부담	197
1. 보험료	197
2. 국고부담	217
제 2 절 고용보험의 재정	219
제9장 고용보험 행정기구	221
제 1 절 관장기구	221
제 2 절 노동시장센터	222
제 3 절 심사 및 자문기관	222
제 4 절 노동보험 사무조합	225
1. 개 요	225
2. 노동보험사무조합의 인가	225
3. 위탁사업주 및 위탁사무의 범위	226
4. 노동보험사무조합의 책임	227
5. 노동보험사무조합에 대한 지원	228
제10장 한국에의 시사점	230
제 1 절 한국 고용보험제도와의 비교	230
1. 사업체계	231

2. 관리운영체계	233
3. 적용대상	235
4. 보험료율 및 비용부담 방법	235
5. 실업급여제도	236
6. 고용안정사업	238
7. 능력개발사업	238
제 2 절 한국에 주는 시사점	239
참고문헌	246

표 목 차

<표 2- 1> 일본의 주요 경제지표 추이	13
<표 2- 2> 연령계층별 실업률 추이	15
<표 2- 3> 이직자의 이직사유별 구성비 추이	15
<표 2- 4> 완전실업자의 실업사유별 인원 및 구성비 추이	16
<표 2- 5> 종사상 지위별 피용자 추이(비농림업)	17
<표 2- 6> 산업별 전체 근로자수 대비 시간제 근로자 비중의 추이 ..	17
<표 2- 7> 산업별 피용자수 추이	19
<표 2- 8> 연령계층별 인구구조 변화	20
<표 2- 9> 연도별 출생률 및 평균수명 추이	21
<표 2-10> 경제활동인구의 추이	21
<표 2-11> 연령계층별 고용자수 추이	22
<표 2-12> 실업급부 기본수당 수급자 및 지급액 추이	23
<표 2-13> 실업 등 급부 관계 수지상황	24
<표 2-14> 고용보험 3사업의 재정수지 추이	25
<표 2-15> 여성피용자수 및 비중 추이	29
<표 2-16> 고용안정사업과 고용복지사업의 개정 전후 비교	33
<표 3- 1> 실업등급부의 내역별 지급액 추이	50
<표 3- 2> 기본수당일액(2001년 8월 1일 기준)	52
<표 3- 3> 기본수당일액의 상한액(2001년 8월 1일 기준)	52
<표 3- 4> 개정 이후의 일반피보험자 소정급부일수	53
<표 3- 5> 개정 이전의 일반피보험자 급부일수	54
<표 3- 6> 특정수급자격자의 예	55
<표 3- 7> 개정 이후의 단시간근로피보험자 소정급부일수	56

<표 3- 8> 개정 이전의 단시간근로피보험자 소정급부일수	56
<표 3- 9> 훈련연장급부의 대상이 되는 직업훈련	57
<표 3-10> 기본수당 연장급부 지급현황(2000년)	58
<표 3-11> 국가별 자발적 이직자 및 징계해고자에 대한 실업급부 수급 제한	60
<표 3-12> 급부제한 건수의 추이	62
<표 3-13> 격심한 재해의 경우 기본수당 수급요건	63
<표 3-14> 기능습득수당의 지급현황(2000년)	65
<표 3-15> 기숙수당의 지급현황(2000년)	66
<표 3-16> 상병수당의 지급현황(2000년)	66
<표 3-17> 일반구직자급부의 수급자격결정 비율추이	67
<표 3-18> 일반구직자급부 지급상황 I(초회수급자수)	68
<표 3-19> 일반구직자급부 지급상황 II(수급자 실인원)	68
<표 3-20> 일반피보험자에 대한 구직자급부 지급상황 III (지급총액)	69
<표 3-21> 일반구직자급부의 성별 초회수급자수 및 수급자 실인원의 추이	69
<표 3-22> 연령계층별 일반구직자급부 기본수당 지급상황 (2000년)	70
<표 3-23> 소정급부일수별 일반구직자급부 기본수당 지급상황 (2000년)	70
<표 3-23> 소정급부일수별 일반구직자급부 기본수당 지급상황 (2000년)	71
<표 3-24> 고연령구직자급부액(2001년)	73
<표 3-25> 고연령구직자급부금 지급추이	74
<표 3-26> 고연령구직자급부의 지급현황(단시간고연령구직 자급부 제외)(2000년)	75
<표 3-27> 단시간고연령구직자급부의 지급현황(2000년)	76
<표 3-28> 도도부현별 단기고용특례구직자급부의 지급상황 (2000년)	78

<표 3-29> 단기고용특례 구직자급부의 지급추이	80
<표 3-30> 성별·연령별 단기고용특례구직자급부 지급상황 (2000년)	80
<표 3-31> 일고노동구직자급부금(보통급부) 조건표	84
<표 3-32> 일고노동구직자급부금의 지급일수	84
<표 3-33> 일고노동구직자급부 적용추이	87
<표 3-34> 일고노동피보험자급부금 및 인지보험료 납부추이	87
<표 3-35> 급별 일고노동구직자급부의 수급자 추이	88
<표 3-36> 재취직수당의 수급요건	89
<표 3-37> 2001년 4월 1일 이전의 재취직수당의 액수	90
<표 3-38> 취직촉진급부의 지급현황(2000년)	91
<표 3-39> 재취직수당 지급추이	92
<표 3-40> 급부일수별 재취직수당의 수급인원 현황 (2000년)	93
<표 3-41> 재취직수당의 연령계층별 수급인원(2000년)	94
<표 3-42> 상용취직준비금 지급대상자	95
<표 3-43> 상용취직준비금의 수급요건	95
<표 3-44> 상용취직준비금 급부현황	96
<표 3-45> 이전비의 수급요건	97
<표 3-46> 광역구직활동비 수급요건	99
<표 3-47> 이전비 및 광역구직활동비 급부추이	100
<표 3-48> 교육훈련급부의 지급요건	102
<표 3-49> 교육훈련급부의 현황(2000년)	103
<표 3-50> 훈련내용별 교육훈련급부 현황(2000년)	104
<표 3-51> 고연령고용계속기본급부금 부지급 사유	106
<표 3-52> 고연령고용계속급부 지급추이	110
<표 3-53> 고연령고용계속급부의 현황(2000년)	110
<표 3-54> 육아휴업기본급부금의 지급대상 휴업	111
<표 3-55> 육아휴업급부의 급부율의 변경	112
<표 3-56> 육아휴업급부의 지급추이	114
<표 3-57> 육아휴업급부의 현황(2000년)	114

<표 3-58> 개호휴업급부 지급대상 휴업	115
<표 3-59> 개호휴업급부의 현황(2000년)	116
<표 4- 1> 휴업에 대한 고용조정조성금의 지급요건	120
<표 4- 2> 교육훈련에 대한 고용조정조성금의 지급요건	120
<표 4- 3> 출향에 대한 고용조정조성금의 지급요건	121
<표 4- 4> 배치전환 관련 노동이동고용안정장려금의 배치전환요건	122
<표 4- 5> 출향·채취직 알선 관련 노동이동고용안정장려금 요건	123
<표 4- 6> 노동이동고용안정특별장려금의 배치전환 요건	125
<표 4- 7> 노동이동고용안정특별장려금의 지급액(2000년)	125
<표 4- 8> 인재이동고용안정장려금의 대상근로자 요건	126
<표 4- 9> 인재이동고용안정장려금의 출향·채취직알선 요건	127
<표 4-10> 인재이동고용환경정비장려금의 지급액(2000년)	128
<표 4-11> 중소기업고용창출 인재확보조성금 대상 근로자 요건	128
<표 4-12> 중소기업고용창출고용관리조성금의 고용관리 개선사업 요건	129
<표 4-13> 중소기업고도인재확보조성금의 고도인재 관련 요건	130
<표 4-14> 중소기업고도인재확보조성금의 일반근로자 관련 요건	131
<표 4-15> 중소기업고용환경정비장려금의 지급액(2000년)	132
<표 4-16> 계속고용제도장려금의 지원금액(2000년)	133
<표 4-17> 고연령자고용환경정비장려금의 지급액(2000년)	134
<표 4-18> 고연령자고용환경정비장려금의 지급제한 요건	135
<표 4-19> 지역고용장려금의 조성률	136
<표 4-20> 지역고용특별장려금의 지급액(2000년)	137
<표 4-21> 대규모 고용개발촉진장려금 계획인정의 요건	139
<표 4-22> 인정계획의 취소사유	140
<표 4-23> 대규모 고용개발촉진장려금 대상사업주의 요건	141
<표 4-24> 대규모 고용개발촉진장려금 지급대상	141

<표 4-25> 지역고급기능활용고용환경정비장려금의 지급액 (2000년)	143
<표 4-26> 지역고급기능활용고용환경정비장려금 지급액의 가산	143
<표 4-27> 농산촌고용개발조성금 지원대상 요건	145
<표 4-28> 농산촌고용개발추진위원회의 업무	145
<표 4-29> 인정계획의 취소	147
<표 4-30> 농산촌고용개발조성금의 지급요건	148
<표 4-31> 농산촌고용특별장려금의 지급액(2000년)	148
<표 4-32> 육아·개호비용조성금의 지급대상이 되는 육아· 개호서비스의 내용	151
<표 4-33> 육아휴업대체요원확보 등 조성금의 지급대상 사업주	152
<표 4-34> 육아휴업대체요원확보 등 조성금의 지급액	153
<표 4-35> 개호인재확보조성금의 지급대상 사업주	153
<표 4-36> 개호인재확보조성금 대상근로자 인원수의 상한	154
<표 4-37> 개호고용관리조성금의 지급대상 사업주	154
<표 4-38> 개호고용관리조성금 지급대상 고용관리개선사업	155
<표 4-39> 개호고용환경정비조성금의 지급대상 사업주	156
<표 4-40> 개호고용환경정비조성금의 지급액	156
<표 4-41> 고용안정사업 각종 조성금 실적(1999, 2000년)	157
<표 5- 1> 중소기업인재육성사업의 내용	162
<표 5- 2> 능력개발급부금의 지급요건	163
<표 5- 3> 능력개발급부금의 지급대상 직업훈련(대상직업훈련)	164
<표 5- 4> 능력개발급부금의 지급액	165
<표 5- 5> 자기계발조성급부금의 지급액	166
<표 5- 6> 노동이동능력개발이전급부금의 지급액	167
<표 5- 7> 인재고급화능력개발급부금의 지급액	170
<표 5- 8> 중소기업고용창출 등 능력개발급부금의 지급액	171
<표 5- 9> 지역인재고도화능력개발급부금의 지급액	172
<표 5-10> 직장적응훈련 위탁 사업주 요건	175

<표 5-11> 능력개발사업 주요 조성금 실적(1999, 2000년)	177
<표 6- 1> 영세사업피보험자복지조성금의 지급액	180
<표 6- 2> 중소기업단시간근로자고용관리개선 등 조성금의 지급액	182
<표 6- 3> 사업주단체단시간근로자고용관리개선 등 조성금의 지급액	184
<표 6- 4> 사업주단체단시간근로자고용관리개선 등 조성금의 지급한도액	184
<표 6- 5> 고용복지사업 주요 조성금 실적(1999, 2000년)	185
<표 7-1> 잠정임의적용대상 농림수산업의 범위	187
<표 7-2> 이원적용사업의 대상	188
<표 7-3> 고용보험 적용추이	189
<표 7-4> 산업별 적용사업소 및 피보험자수(2000년 말)	189
<표 7-5> 규모별 적용사업소 및 피보험자수(2000년 말)	190
<표 7-6> 고용보험 적용제외 근로자	191
<표 7-7> 성별 피보험자수의 추이(연도평균)	195
<표 7-8> 연령계층별 · 성별 피보험자수(2000년 말)	196
<표 8- 1> 인지보험료의 일액	198
<표 8- 2> 보험료 산정기초가 되는 임금총액의 산입여부	202
<표 8- 3> 개정 후의 보험료율(2001년 4월 이후)	203
<표 8- 4> 일본 고용보험료율의 변화추이	203
<표 8- 5> 주요 국가의 실업보험제도의 현황	204
<표 8- 6> 고용보험료율 탄력조항 개정전 · 후 비교	206
<표 8- 7> 일반보험료액표	210
<표 8- 8> 개산보험료의 납부절차	213
<표 8- 9> 확정보험료의 신고 · 납부수속	214
<표 8-10> 고용보험사업의 비용부담(국고부담)의 원칙	219

<표 8-11> 고용보험의 재정수지	220
---------------------------	-----

<표 9-1> 노동보험사무조합의 자격요건	226
------------------------------	-----

<표 9-2> 위탁할 수 있는 노동보험사무	227
-------------------------------	-----

<표 9-3> 사무조합의 특별책임	228
--------------------------	-----

<표 9-4> 소규모사업피보험자복지조성금 지급요건	229
-----------------------------------	-----

<표 9-5> 소규모사업피보험자복지조성금 지급액	229
----------------------------------	-----

그림목차

[그림 2-1] 일본 고용보험제도의 개요	40
[그림 2-2] 고용보험 3사업의 변천	44
[그림 3-1] 실업등급부의 개요	49
[그림 3-2] 고연령고용계속기본급부금의 지급요건	106
[그림 3-3] 고연령고용계속급부금의 수급률	108
[그림 4-1] 고용안정사업의 기본구조	118
[그림 5-1] 능력개발사업의 기본구조	160
[그림 6-1] 고용복지사업의 기본구조	179
[그림 8-1] 고용보험의 비용부담 및 급부 체계	198
[그림 8-2] 일고노동 고용보험의 흐름도	216
[그림 9-1] 일본의 고용보험행정기구	223
[그림 10-1] 한국의 고용보험사업체계	232

요 약

일본은 1947년에 실업급여 중심의 실업보험제도를 도입하였으나 1973년의 제1차 석유위기 이후 대량실업의 위험에 직면하자 실업예방을 위한 적극적인 고용대책의 필요성이 증대되면서 1975년부터 고용보험제도로 전환하였다. 즉 1975년부터 일본의 고용보험제도는 사회보험으로서의 실업급여(unemployment benefits)와 더불어 3사업인 고용안정사업, 능력개발사업, 고용복지사업을 포함한 적극적 노동시장정책의 주요 정책수단으로 자리잡았다.

일본의 고용보험제도는 1990년대 초까지 일본 경제의 지속적인 안정성장과 완전고용을 기반으로 고용보험재정을 건전하게 유지하였다. 그러나 1990년대 들어 일본 경제가 장기불황을 겪으면서 일본 고용보험의 재정상황은 급속하게 악화되었다.

1990년대 장기불황에 따른 실업률의 급격한 증가에 따라 1991년부터 2000년까지 10년의 기간 동안 실업급여 지급액이 2.6배나 증가하였다. 1992년에는 실업급여 보험요율을 임금총액의 11/1,000에서 8/1,000로 인하하고 고용보험기금에 대한 국고부담 의무분의 56%만을 국고에서 지급하도록 하는 잠정조치를 취하였다. 장기불황으로 고용보험재정 지출이 증가하고 있던 상황에서 단행된 이러한 고용보험요율 인하와 국고부담분의 축소는 고용보험재정 수입의 감소를 초래하여 고용보험재정을 악화시켰다. 이러한 고용보험재정의 악화에 도 불구하고 1995년 4월 1일부터 고용계속급여제도가 도입되고 고용계속급여 내에 고연령고용계속급여 및 육아휴업급여가 새롭게 신설되었으며, 1998년 고용보험법의 개정을 통해 근로자 스스로 직업교육훈련을 받는 근로자를 원조하기 위해 실업급여 내에 교육훈련급여제도를 신설하고, 가족을 돌보기 위해 휴업을 하는 근로자를

원조하기 위해 간호휴업급여제도를 새로 도입하였다. 이러한 새로운 고용보험사업의 추가는 고용보험재정을 파탄에 직면하게 한 또 하나의 요인이 되었다.

이러한 고용보험재정 위기를 극복하기 위해 일본은 2000년에 고용보험법을 대폭적으로 개정하여 2001년 4월 1일부터 시행하고 있는 바, 그 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 조기채취직을 촉진하기 위해 실업급여의 소정급여일수를 조정하였다. 즉 종전에는 피보험기간과 연령에 따라 90~300일간 실업급여를 지급하였으나 2001년 4월 1일부터는 이직 사유에 따라 실업급여의 소정급여일수를 차등화하여 자발적 실업자에게는 소정급여일수를 90~180일로 대폭 단축하고 도산이나 해고 등에 비자발적 이직자에게는 실업급여의 소정급여일수를 자발적 이직자보다는 길지만 종전보다는 단축된 90~240일로 조정하는 대신 취직곤란자에 대해서는 실업급여의 소정급여일수를 150~360일로 대폭 확대하였다.

둘째, 고령화사회에 대응하기 위해 1990년대에 도입된 고연령계속급여와 육아휴업급여, 간호휴업급여의 적용범위를 확대하였고 급여율을 인상하였다.

셋째, 고용보험재정의 안정을 위한 보험요율의 조정이 이루어졌다. 즉 실업급여 보험료율을 8/1,000에서 12/1,000로 인상하고, 국고 부담분에 대한 잠정조치를 폐지하여 고용보험법에서 규정한대로 구직자급여(일고노동구직자급여금은 제외)를 위한 총비용의 1/4, 일고노동구직자급여 비용의 1/3, 고용계속급여 비용의 1/8을 국고에서 지급하도록 하였다.

넷째, 직업능력개발관련 급여의 충실화를 통해 노동시장의 수요와 공급의 불균형 및 불일치(mismatch)를 해소하고 근로자 스스로 자신의 직업능력을 계속 개발·발전시켜 나가도록 지원을 강화하였다.

다섯째, 1990년대 이후의 장기불황과정에서 나타난 상용직 근로자의 감소와 시간제 및 임시직 근로자의 비중 증대에 대응하기 위

해 임시직 근로자들에 대한 고용보험 적용요건을 완화시켜 이들을 고용보험체계 내로 최대한 포함시키도록 하였다.

여섯째, 고용보험 3사업에 대한 정비를 통해 고용보험 3사업의 활용을 통한 실업의 예방이 보다 효율적으로 이루어지도록 하였다.

일본 고용보험제도의 특징은 실업자의 구제 및 생활안정에만 그 역할을 한정하는 것이 아니라 근로자의 고용안정 및 실업예방, 더 나아가 근로자 복지증진까지 고용보험제도 내에 흡수하여 이를 위한 사업을 전개한다는 점이다. 이는 기존의 소극적 실업보험과는 명확히 다른 적극적 고용정책으로서의 역할을 수행하는 일본 고용보험제도의 특징이라 할 수 있다. 이러한 일본 고용보험제도의 특징은 고용보험사업이 실업등급부(失業等給付)와 3사업(고용안정사업, 능력개발사업, 고용복지사업)으로 구성되어 있다는 점에서 잘 나타나고 있다.

실업등급부는 실업자에게 실업급부를 제공하여 생활의 안정을 도모하는 구직자급부와 실업자들의 조기 재취직을 목적으로 재취직수당을 지급하는 취직촉진급부, 그리고 실직 및 재직자의 교육훈련을 지원하기 위해 수강비 등을 지원하는 교육훈련급부, 고연령자 및 육아휴업자 등의 실업예방 및 고용안정을 목적으로 하는 고용계속급부의 4가지 제도로 구성된다. 일본 고용보험법은 피보험자를 일반 피보험자, 고연령계속피보험자, 단기고용특례피보험자, 일고노동피보험자의 4종류로 구분하고 있는데, 피보험자의 구분에 따라 구직자급부의 종류와 내용을 달리하고 있다. 즉 구직자급부에는 일반 피보험자에 대한 일반구직자급부, 65세 이상의 고연령자에 대한 고연령구직자급부, 계절적 근로자 및 단기고용자에 대한 단기고용특례구직자급부, 일일고용근로자인 피보험자에 대한 일고노동구직자급부의 4종류가 있다.

일반구직자급부는 일반 피보험자를 대상으로 한 구직자급부로서 기본수당, 기능습득수당, 기숙수당 및 상병수당으로 구분된다. 기본수당은 일반 피보험자가 실업한 경우 그의 생활안정을 도모하기 위

해 지급되는 것으로 실업등급부 중에서 가장 기본적이고 중요한 급부이다. 기본수당은 일반 피보험자가 실업한 경우, 이직일 이전 1년 동안의 피보험기간이 6개월 이상인 경우 신청자격이 주어진다. 기본수당은 도산·해고 등에 의해 이직한 자에 대해서는 피보험기간과 수급자격자의 연령에 따라 90~240일까지 지급하고 정년이나 자기의 사정으로 이직한 일반 이직자로서 취직곤란자를 제외하고는 피보험기간에 따라 90~180일까지 지급하되 일반 이직자라도 취직 곤란자에 대해서는 피보험기간과 수급자격자의 연령에 따라 150~360일까지 지급하고 있다. 기본수당은 상박하후의 원칙에 따라 이직 전 임금의 60~80%가 지급된다.

일정한 사유가 있는 경우에는 기본수당의 소정급부일수를 연장하여 지급할 수 있는 바, 연장급부에는 훈련연장급부, 광역연장급부 및 전국연장급부의 3가지가 있다. 훈련연장급부는 수급자격자가 공공직업안정기관의 지시에 따라 2년 미만 기간의 공공직업훈련을 받는 경우에 지급하는 것으로 훈련을 받기 위해 대기하는 기간(90일 한도)과 훈련을 수강하고 있는 기간(2년 이내) 및 훈련종료 후의 기간(훈련종료 후에도 재취직이 곤란하다고 인정되는 경우에 한하여 30일 이내) 중 실업상태에 있는 날에 대해 소정급부일수를 초과하여 기본수당을 지급하는 제도이다. 광역연장급부는 후생노동대신이 지정한 실업다발지역의 수급자격자 중 광역직업소개활동에 의해 일 자리를 소개받는 것이 타당하다고 인정되는 자에 대해 90일간 소정급부일수를 초과하여 기본수당을 지급하는 제도이다. 전국연장급부는 실업상황이 전국적으로 악화되어 수급자격자의 취직이 곤란하다고 판단되는 경우에 후생노동대신이 지정한 기간 동안 모든 수급자격자를 대상으로 급부일수를 90일간 연장하여 지급하는 제도이다.

기본수당의 수급자격자가 재취직 촉진을 위해 공공직업안정기관의 지시에 따라 공공직업훈련 등을 수강하는 경우에는 기능습득수당이 지급된다. 수급자격자가 공공직업안정기관의 지시에 따른 훈련 등을 받기 위해 부양가족과 별거하여 기숙하는 경우에는 기숙수

당이 지급된다. 이직한 수급자격자가 구직신청을 한 후 15일 이상 계속하여 질병 또는 부상으로 직업에 종사할 수 없을 경우에는 기본수당 대신 상병수당이 지급된다.

피보험자 중 동일사업주의 적용사업에 65세에 달한 날 전부터 65세에 달할 날 이후까지 계속 고용되어 있는 고연령계속피보험자가 실업한 경우에는 일반 피보험자의 경우와는 달리 피보험기간에 따라 30일에서 75일분에 상당하는 고연령구직자급부금이 지급된다.

일용근로자가 아니면서 계절적으로 고용되는 근로자나 1년 미만의 단기간 근로계약을 맺은 근로자는 단기고용특례피보험자로 고용보험에 가입되며 이들이 수급요건을 갖추고 실업한 경우에는 특례일시금이 단기고용특례구직자급부금으로 지급된다. 특례일시금의 액수는 특례수급자격자를 일반 수급자격자로 간주하여 계산한 기본수당 일액의 50일분이다.

일고노동피보험자가 실업한 경우로서 실업일 이전 2개월 동안 통산하여 26일 이상의 인지보험료가 납부되어 있을 경우에는 인지납부건수에 근거하여 일고노동구직자급부금으로 지급된다.

실업급부 수급자격자가 실업급부에 의존하여 재취업 노력을 소홀히 하는 등의 도덕적 해이 현상이 나타나지 않도록 하기 위해 일본 고용보험법은 실업급부에 대한 제한제도를 두고 있다. 즉 수급자격자가 정당한 이유 없이 공공직업안정기관이 소개하는 직업에 취업하는 것을 거부하거나 지시한 공공직업훈련의 수강을 거부한 경우, 수급자격자가 정당한 이유 없이 공공직업안정기관의 직업지도를 거부한 경우에는 거부한 날부터 1개월간 기본수당이 지급되지 않는다. 피보험자가 중대한 자기귀책사유로 해고된 경우나 정당한 이유가 없는 자기사정에 의해 퇴직한 경우에는 1개월 이상 3개월 미만의 기간 동안 기본수당이 지급되지 않는다.

취직촉진급부는 실업자의 재취직을 촉진하기 위해 도입된 제도로써 재취직수당, 상용취직준비금, 이전비 및 광역구직활동비 등의 4종류가 있다. 재취직수당은 수급자격자가 기본수당의 소정급부일수

를 3분의 1이상인 동시에 45일 이상 남겨둔 상태에서 안정된 직업에 재취업한 경우 지급잔여일수의 3분의 1에 상당하는 일수만큼의 기본수당이 지급된다. 상용취직준비금은 중고령자, 신체장애자 등 상용직으로 취직이 곤란한 일반수급자격자, 특례수급자격자 또는 일고노동수급자격자가 공공직업안정기관의 소개에 의해 안정된 직업에 종사하게 된 경우 지급되며, 기본수당 일액의 30일분에 해당하는 금액이 지급된다. 이전비는 실업자가 공공직업안정기관이 소개한 직업에 취업하기 위해서 또는 공공직업훈련을 받기 위해서 거주지를 이전해야 하는 경우에 지급되는 철도운임, 선박운임, 차량운임, 이전료 또는 도착 후 수당으로서 실업급여 수급자격자의 재취업과 공공직업훈련의 수장을 용이하게 하기 위한 것이다. 광역구직활동비는 실업자가 공공직업안정기관의 소개에 의해 광범위한 지역에 걸쳐 구직활동을 하는 경우에 지급되는 철도운임, 선박운임, 차량운임 및 숙박료 등을 의미한다.

교육훈련급여는 개인의 주체적인 능력개발을 지원하고 고용안정과 재취직촉진을 도모하기 위해 일정조건을 충족시키는 고용보험 일반 피보험자(재직자) 또는 일반 피보험자였던 자(이직자)가 후생노동대신이 지정하는 교육훈련을 이수한 경우, 교육훈련시설에 지급한 교육훈련경비의 80%에 상당하는 금액(상한은 30만엔)을 공공직업안정소에서 부담해 주는 제도이다.

고용계속급여는 고연령자 및 육아휴업자 등의 실업예방 및 고용안정을 목적으로 하는 제도로써 고연령고용계속급여, 육아휴업급여 및 간호휴업급여의 3종류가 있다. 고연령고용계속급여는 일본에서 특히 문제가 되고 있는 고령화에 대한 적극적 대처방안으로 도입된 것으로 실업예방 대책으로서의 성격을 갖고 있으며, 육아휴업급여는 육아문제로 인해 부득이하게 직장생활을 병행할 수 없게된 근로자를 지원코자 마련된 제도이다. 간호휴업급여는 근로자가 일할 의사가 있음에도 불구하고 가족들의 병 수발 등의 이유 때문에 직장생활을 제대로 수행키 어려운 경우 이를 지원하기 위해 도입된 것

이다.

일본의 고용보험제도에서 실업등급부와 더불어 또 하나의 축을 이루고 있는 것이 고용보험 3사업(고용안정사업, 능력개발사업 및 고용복지사업)이다. 고용보험 3사업은 고용의 질적인 개선 및 불균형의 시정, 근로자의 능력개발 및 향상, 근로자의 복리후생의 증진을 지원함으로써 양적·질적 측면에서 완전고용의 달성을 목표로 한다.

고용안정사업은 기업 도산에 따른 실업자 증가라는 상황에서 실업 예방이 무엇보다도 중요한 고용정책의 과제라는 인식하에 도입·실시된 제도로 피보험자 및 피보험자였던 자의 실업예방, 고용상태 시정, 고용기회 증대 및 기타 고용안정을 도모하기 위해 시행되는 사업이다.

능력개발사업은 직업생활의 전기간을 통하여 근로자의 능력개발과 향상을 촉진하기 위한 사업으로, 산업구조의 변화, 기술혁신의 진전, 노동이동성의 향상과 고령화의 진전이라는 사회경제적 환경변화 속에서 ‘근로자의 평생직업능력개발의 추진’이라는 기본적 이념에 근거해 도입·실시되는 제도이다. 능력개발사업은 세부제도별 성격에 따라 사업주 등이 실시하는 직업훈련에 대한 조성 및 원조, 공공직업능력 개발시설의 설치 및 운영, 실업등급부 수급자격자에 대한 재취직촉진강습, 기타 직업훈련 촉진 등으로 크게 나눌 수 있다.

고용복지사업은 고용근로자의 직업생활상의 환경정비 및 개선, 취업원조, 그 외 복지증진을 도모하기 위해 실시하는 사업으로 고용보험의 적용을 받는 사업주들이 연대하여 근로자의 복지증진을 위한 사업을 고용보험사업의 일환으로 실시하는 사업이다.

일본에서 고용보험은 잠정적 임의적용사업으로 되어 있는 5인 미만의 농림수산업을 제외한 전사업의 근로자에 대해 적용되고 있다.

고용보험사업에 필요한 비용은 사업주 및 피보험자가 부담하는 보험료와 국고부담으로 조달된다. 실업등급부 비용에 충당하기 위한 12/1,000의 보험료는 사업주 및 피보험자가 부담하고, 사업주만 부담하는 3.5/1,000의 부분은 고용안정사업, 능력개발사업 및 고용복

지사업의 고용보험 3사업에 필요한 비용에 충당되고 있다. 또한 구직자급부(일고노동구직자급부금은 제외)에 필요한 비용의 1/4, 일고노동구직자급부 비용의 1/3, 고용계속급부 비용의 1/8을 국고에서 부담한다.

일본에서 고용보험은 정부(후생노동성)가 관장한다. 이를 위해 중앙에는 후생노동성 직업안정국 내에 고용보험과를 두어 고용보험에 관한 정책을 담당하고 지방에는 각 도도부현의 직업안정부 내에 직업안정과를 두어 각 공공직업안정기관에 대한 업무지도 및 공공직업안정기관 상호간의 연락·조정, 고용보험료 징수 및 예산·경리 등에 관한 사무를 집행하고 있다. 일본의 공공직업안정기관인 각 도도부현의 공공직업안정소는 고용보험업무의 일선집행기관으로서 실업등급부의 지급 등 고용보험사업을 집행하고, 직업상담 및 취업알선, 직업훈련 알선 등 고용관련서비스를 제공하고 있다. 공공직업안정소의 직원은 지방자치단체인 각 도도부현 소속 공무원이지만 지방공무원이 아닌 국가공무원의 신분을 가지며, 후생노동성대신이 인사권을 행사하고 있다.

일본의 고용보험제도는 우리나라와 같이 고용보험제도의 틀 속에 적극적인 노동시장 정책수단을 포괄하고 있어 우리나라 고용보험제도의 입안과 발전과정에 많은 영향을 미쳐왔다. 따라서 일본의 고용보험제도 발전과정이 우리나라에 주는 시사점은 매우 중요하다고 할 수 있다.

일본은 지식기반사회에 대응하는 다양한 직업능력개발사업의 프로그램을 고용보험제도의 틀 속에서 시행함으로써 평생학습사회를 위한 기반을 마련하고 있다. 특히 일본의 경우 훈련수요자의 기술·기능수준에 따라 훈련과정을 선택할 수 있는 모듈(module)식 훈련과정이 일반화되어 있고 중앙정부와 지방자치단체간의 역할분담이 효율적으로 이루어지고 있으며, 사업주가 시행하는 직업훈련에 대한 지원뿐만 아니라 근로자 스스로 판단하여 수강하는 직업훈련과정에 대해서도 다양한 지원체계를 고용보험사업 내에 포함하고 있

는 점은 우리나라에 좋은 귀감이 되고 있다.

일본에는 고용보험료율을 고용보험재정 상황에 맞추어 탄력적으로 조절해 나갈 수 있는 제도적 장치가 마련되어 있는바, 이러한 고용보험료율의 탄력조항은 고용보험료율의 조정을 둘러싼 이해관계자간의 갈등을 해소하면서 고용보험재정을 안정시켜 나갈 수 있어 우리나라도 이러한 제도의 도입을 검토할 필요가 있다.

일본은 실업등급부의 보험료는 노사가 공동으로 부담하고 고용보험 3사업의 경우는 사업주만 부담하도록 되어 있는데, 3사업의 계정을 통합 운영함으로써 노동시장 정책수행에 있어 유연성 및 탄력성을 확보하고 있다. 고용보험 3사업의 계정이 통합되어 있어 3사업의 추진에 필요한 재원을 사업수요에 맞추어 탄력적으로 운용하고 있다는 점은 우리나라의 고용보험재정 운용에 참고할 필요가 있다.

다양한 사업을 확대하면서 보험료 부담을 완화시켜 주는 등 정치적인 이유로 고용보험제도를 운영하는 것은 필연적으로 보험재정의 부실을 초래하여 고용보험제도의 건전한 발전을 저해한다는 점도 일본의 경험에서 배워야 할 소중한 교훈이다. 일본은 1990년대에 경제의 장기침체로 실업률이 급증하였고 이에 따라 고용보험재정의 지출이 급증하였으며, 고연령고용계속급부, 육아휴업급부, 교육훈련급부 등 새로운 고용보험사업의 추가로 고용보험재정 지출요인이 추가로 발생하고 있었으나 오히려 고용보험재정 수입측면에서는 고용보험료율의 인하, 국고부담의 축소 등의 선심성 조치로 인해 매우 건실하던 일본의 고용보험재정은 1990년대 말에는 파산 직전의 위기를 맞게 되었고 결국 2001년의 고용보험제도 개혁을 가져왔다. 이러한 일본의 경험은 정치적 목적을 위한 저부담·고혜택의 달콤한 정책은 필연적으로 고용보험뿐만 아니라 다른 사회보장제도에 있어서도 재정파탄을 가져온다는 것을 일깨워주고 있다.

제 1 장 서 론

우리나라의 고용보험제도는 실직근로자들의 생계보장을 위한 실업급여뿐만 아니라 실업의 예방과 재취업의 촉진을 위한 고용안정사업과 직업능력개발사업이라는 적극적 노동시장정책의 수단까지 고용보험사업에 포함하고 있는 대표적인 예에 속한다. 우리나라와 같이 고용보험제도의 틀 속에 실업급여뿐만 아니라 적극적 노동시장정책의 주요 수단까지 포함하고 있는 나라로는 일본, 독일, 오스트리아, 캐나다 등이 있다. 그 중에서도 일본과 독일의 고용보험제도는 우리나라의 고용보험제도를 입안하고 발전시켜 오는데 있어서 많은 영향을 준 대표적인 나라에 속한다.

1990년대의 장기불황으로 인하여 많은 국가들은 고실업시대의 노동시장 환경에 맞추어 고용보험제도의 변화를 모색해 왔다. 독일의 경우 1927년에 실업보험제도를 시행하고 1969년에 실업보험법을 노동촉진법으로 전환하여 적극적 노동시장정책을 고용보험의 틀 속에 포함하였다. 독일통일 이후의 대량실업과 사회보장 체계의 전면적인 개편에 따라 독일은 1998년에 고용보험제도와 노동시장정책 전반을 규율하던 노동촉진법을 사회법전 제3권으로 통합하여 고용보험제도를 전면적으로 개편하였다. 즉 장기실업자 및 청년층에 대한 노동시장정책의 강화와 실업자의 특성에 따른 프로그램의 강화, 고용보험 운영에 있어서 일선 공공직업안정기관의 자율성 확대, 실업급여 수급요건의 엄격화, 노동시장정책 및 고용보험사업의 효율적 집행을 위한 노동시장 인프라의 확충, 다른 사회

보험 및 복지정책과 고용보험사업간의 연계강화 등을 통해 실업급여 수급자의 도덕적 해이 현상을 최소화하고 고용보험사업의 효율성을 제고하는데 역점을 두었다.¹⁾

한편 일본은 1947년에 실업보험제도를 도입하였으며 1973년의 제1차 오일쇼크(oil shock)로 인한 실업률의 증가에 대처하기 위하여 1975년 4월 1일부터 적극적 노동시장정책의 수단을 고용보험사업에 포괄하는 고용보험제도로 전환하였다. 즉 실업자의 생활안정을 위한 실업급여와 더불어 기업의 고용안정 및 한계기업의 고용을 촉진하고 근로자의 평생 직업능력개발을 촉진하기 위하여 적극적 노동시장정책의 프로그램을 구체화할 고용보험 3사업을 고용보험제도 내에 편입·운용함으로써 일본의 고용보험제도의 성격은 실업급여 중심의 과거의 실업보험과는 크게 바뀌게 되었다.

일본은 1970년대의 두 차례에 걸친 오일쇼크에도 불구하고 경제의 안정적인 성장이 지속되면서 2%대의 낮은 실업률을 오랫동안 유지하여 왔다. 1975년부터 시행된 일본의 고용보험제도는 1990년대 중반까지 그 기본적인 틀은 유지하면서 여러 차례의 법개정을 통해 발전을 거듭해 왔고, 실업문제 완화 등에 성공적인 역할을 수행해 왔다.

그러나 1990년대 일본을 둘러싼 경제사회 환경의 변화는 고용보험제도의 변화를 요구하게 되었다. 일본 경제의 장기불황은 실업자 및 실업급여 수급자의 급증을 초래하였고 1990년대 이전과는 달리 비자발적 실업자의 비중이 급격히 증가했다. 또한 인구의 고령화와 출생률의 저하, 정보화 및 산업구조의 변화는 노동시장에서 인력수급의 불균형을 증대시켰다. 이에 더하여 실업률의 증가에 따라 고용보험기금의 재정이 급격히 악화되면서 고용보험재정의 안정적 운용을 크게 위협하게 되었다.

이러한 경제·사회적 환경의 변화는 실업자 사회안전망 및 고용정책으로서의 고용보험제도의 전반적인 사업내용과 재정운용에 대한 재검토를 요구하게 되었다. 이에 따라 일본은 1999년부터 고용보험제도에 대한 개편작업에 착수하였으며, 2000년에 고용보험법을 전면적으로 개정하여

1) 독일 고용보험제도의 최근 변화내용에 대해서는 장은숙(2002)을 참조.

2001년 4월 1일부터 개편된 고용보험제도를 시행하고 있다. 개편된 고용보험제도의 핵심적 목표는 사회·경제적 환경의 변화에 대응하는 고용보험의 역할 증대 및 안정적 운영이라 할 수 있다.

일본은 경제성장 패턴에 있어서도 서구 선진국에 비하여 단기간에 압축적인 성장을 이룩하였으며, 인구구조에 있어서도 인구증가율의 급격한 둔화에 따른 고령화가 빠른 속도로 이루어지고 있다. 우리나라는 경제성장 및 고령화의 속도가 일본보다도 더 빠르다. 우리나라의 경제발전과정과 고용보험제도의 내용이 일본과 많은 유사점이 있다는 점에서 일본 고용보험제도가 경제사회 환경 및 노동시장 변화에 어떻게 대응해 왔는가를 분석하는 것은 우리나라 고용보험제도의 장기적인 발전에 있어서 많은 시사점을 줄 수 있다. 이러한 취지에서 본 연구는 2000년 일본 고용보험제도의 전면적인 개편의 배경과 내용을 구체적으로 분석하여 우리나라에 주는 시사점을 도출하는데 그 목적이 있다.

1990년대 초반까지의 일본 고용보험제도의 발전과 그 내용에 대해서는 유길상(1992)에 자세히 소개되어 있다. 따라서 본 연구에서는 유길상(1992)에서 다루고 있는 내용에 대해서는 본 연구의 전개에 있어서 필요한 범위 내에서 매우 간단하게만 소개하고, 1990년대 일본 노동시장의 변화와 이에 대응하기 위한 2000년 일본 고용보험제도의 전면적인 개편 내용에 초점을 맞추어 분석하고자 한다.

본 연구는 일본 경제와 노동시장의 변화, 고용보험제도의 내용과 실적에 관한 각종 통계, 자료 및 문헌 등을 활용한 문헌연구를 기초로 하고 2000년 일본 고용보험제도의 전면적인 개편을 위한 연구를 총괄했던 연구책임자와 현재 일본 후생노동성의 고용보험제도 담당공무원을 직접 면담하여 일본 고용보험제도의 전면적인 개편이 이루어지게 된 배경과 현 제도의 내용을 파악하였으며, 고용보험사업을 직접 집행하는 일선 공공직업안정소의 담당자들을 면담하여 고용보험사업이 현장에서 집행되는 상황에 관한 자료도 최대한 확보하여 소개하였다. 또한 본 연구의 진행과정에서 각계 전문가와의 수차례에 걸친 간담회를 통하여 제시된 의견을 최대한 반영하여 일본 고용보험제도를 객관적으로 소개하고 우리나라 제도와의 비교·분석을 시도하였다.

4 일본의 고용보험제도 연구(Ⅱ)

본 연구는 10개의 장으로 구성되어 있다. 우선 제2장에서 일본 고용보험제도의 변화과정과 그 배경 및 주요 변화내용을 개략적으로 살펴보았다. 제3장에서는 일본 고용보험제도의 핵심제도인 실업급여제도의 세부사항 및 변화내용에 대해 자세히 살펴보았다. 제4장부터 제6장까지는 고용보험 3사업에 대해 구체적으로 살펴보았는데, 각각 고용안정사업(제4장), 능력개발사업(제5장), 고용복지사업(제6장)의 세부사항 및 변화내용에 대해 살펴보았다. 이어 제7장은 고용보험의 적용·징수와 관련된 사항, 제8장은 고용보험의 비용부담 및 재정과 관련된 내용을 정리하였다. 제9장에서는 고용보험제도를 담당하는 행정기구에 대해 소개하고 마지막 제10장에서는 일본 고용보험제도의 재편의 핵심내용에 대한 요약을 통해 한국의 고용보험제도에 대한 시사점을 도출하였다.

제 2 장

경제사회 환경변화에 따른 일본 고용보험제도의 발전과정

제 1 절 실업보험제도의 도입과 발전(1947~1975)

1868년 명치유신을 통해 중앙집권적 통치체제를 구축한 일본은 본격적으로 자본주의를 도입하여 19세기 말에 경공업에 크게 발전시켰고, 1910년경에는 조선, 제강 등의 중공업 부문도 큰 발전을 이루어 그 기반을 다졌다. 특히 제1차 세계대전의 발발은 수출부문의 확장과 더불어 일본 경제규모를 급속하게 성장시킨 계기가 되었다.

그러나 제1차 세계대전이 종료된 이후 일본 경제는 대량실업의 소용돌이에 휘말리게 되는데, 이는 세계대전의 종료에 따른 수출의 급격한 감소와 제1차 세계대전 동안 대폭 확장되었던 산업시설의 가동부진에 기인한 것이었다. 대량실업사태의 발생은 정부나 국민으로 하여금 실업문제의 심각성을 일깨워주기에 충분하였고, 정당과 민간차원에서 실업문제에 대처하려는 움직임이 일어나게 된다. 그러나 정당차원에서 실업보험법안을 마련하려는 노력은 시기상조라는 의견의 대두로 결국 무산되었다.²⁾

1921년부터 1926년까지의 기간 동안 실질 GNP성장률이 거의 정체될

2) 자세한 것은 유길상(1992), 『日本の 雇傭保險制度研究』, 한국노동연구원·고용보험연구기획단, 38~46쪽 참조.

정도로 일본 경제가 불황에 처하게 되자 1920년대 중반부터 오오사카(大阪), 고베(神戸), 나고야(名古屋), 도쿄(東京) 등 주요 도시에서는 일용 근로자를 대상으로 한 실업공제조합이 조직되어 공제조합에 의한 실업 급여가 지급되기 시작하였다. 그러나 당시의 실업공제사업은 근로자와 사용자에 의한 임의의 제도였으며, 적용범위와 실업급여 수준도 오늘날과는 비교할 수 없는 극히 초보적인 것이었다.

제2차 세계대전이 일본의 패망으로 끝나면서 일본의 실업문제는 더욱 심각해졌다. 1945년 12월의 실업자는 무려 260만명에 달했는데, 이들은 주로 전쟁기간 동안 군수공장에서 일하던 근로자, 군대해체로 인한 퇴역 군인, 과거 식민지들로부터 귀국한 실직근로자 등이었다. 심각한 실업사태를 계기로 실업보험 도입 요구가 높아지게 되자 정부에서도 ‘사회보험 제도조사회’를 발족하여 실업보험 및 사회보험제도에 대한 검토작업에 착수하였다. 사회보험제도조사회는 1946년 12월에 실업보험제도 요강을 포함한 사회보험제도요강안을 정부에 제출하였다. 정부는 이를 기초로 실업보험법안 및 실업수당법안을 마련하여 1947년 8월에 국회에 제출하였으며, 동 법안들은 국회에서 1947년 11월 21일에 가결되어 1947년 12월 1일에 공포되었고, 1947년 11월 1일부터 소급하여 실업보험제도가 실시되게 되었다(유길상, 1992).

초기의 일본 실업보험제도는 피보험실업자의 생활안정을 도모하는데 한정하였고 취업촉진, 고용구조의 개선, 근로자의 능력개발 및 근로자의 복지증진과 같은 적극적인 요소들은 포함하지 않는 소극적인 내용의 것이었다. 실업보험제도 시행 초기에는 제조업, 광업, 운수·창고업, 전기·가스·수도사업, 도·소매업의 상시 5인 이상의 근로자를 고용하는 사업장의 근로자를 당연적용대상으로 하였다. 실업급여³⁾는 피보험자가 이직일 이전 1년 동안 통산하여 6개월 이상의 피보험기간을 충족한 경우 최장 180일간 실업급여를 받을 수 있도록 하였는데, 실업급여의 수준은 실직전 임금의 40~80%를 하후상박의 원칙에 따라 지급하였다. 동시

3) 우리나라 고용보험법에서는 영어의 Unemployment Benefits을 ‘실업급여’라고 칭하는데 반하여 일본의 실업보험법 및 고용보험법에서는 ‘실업급여’라고 칭하고 있어 일본의 제도를 소개하는데 있어서는 ‘실업급여’로 칭하기로 한다.

에 실업보험제도의 남용을 막기 위해 자발적 이직, 직업소개 또는 훈련의 거부와 같은 실업급부의 제한사유에 해당하는 경우 1~2개월간 실업급부의 지급을 중지하였으며, 실업급부에 소요되는 비용은 노사가 부담하는 보험료와 국고부담에 의해 충당하였다. 실업보험료는 노사가 절반씩 부담하여 임금총액의 22/1,000였다. 실업급부에 소요되는 비용의 1/3과 실업보험의 관리운영에 소용되는 비용은 국고에 의해 조달되었다.

일본의 실업보험제도는 제도 시행과정에서 30여회의 개정을 거치면서 그 내용이 발전되었는데, 그 주요 내용을 보면 다음과 같다.

우선 당연적용 대상사업장이 단계적으로 확대되었다. 1969년에는 제조업, 건설업, 운수·창고·통신업, 전기·가스·수도사업의 경우 5인 미만 사업장의 근로자에게까지 그 범위가 확대되었고, 상시 5인 이상의 교육·연구·조사사업의 일부를 당연적용대상으로 추가하였다. 그리고 1975년 고용보험제도로의 전환과 동시에 원칙적으로 모든 업종의 모든 사업장이 당연적용대상으로 포함되었다.

두번째로, 비용부담 주체별로 부담 비율의 변화가 있었다. 일본 경제가 안정적으로 성장해감에 따라 노사가 부담하는 실업보험료율이 점차 인하되었다. 즉 제도시행 당시의 실업보험료율이 22/1,000였으나, 1949년 6월에는 20/1,000으로, 1952년 4월에는 16/1,000으로, 1960년 4월에는 14/1,000로, 1970년 4월에는 13/1,000으로 인하되었다(유길상, 1992. 222쪽).

세번째로, 실업급부 지급수준의 변화가 있었다. 급부의 지급수준은 경제여건과 실업상황, 보험수지 상황 등에 따라 변동되었는데, 1947년부터 1949년 5월까지의 기간에는 저임금 계층에는 실직전 임금의 80%까지 지급하고 고임금 계층은 최고 40%까지 지급하였다. 이는 실업보험의 소득재분배기능을 강조한 조치였다. 그러나 저임금계층의 실업급부 남용이 사회문제화되자 수차례에 걸쳐 실업급부 수준을 변경하였으며, 고용보험 제도로 전환되기 전의 마지막 기간인 1961년부터 1975년까지는 임금계층에 관계없이 실직전 임금의 60%를 지급하였다.⁴⁾

4) 자세한 내용은 유길상(1992) 58쪽을 참조.

그밖에 주요 변화를 보면 1949년에 일용근로자에게 실업급여를 지급하는 일일고용실업보험제도를 도입하였으며, 1955년에는 적용범위의 확대와 더불어 급부일수 한도를 270일, 210일, 180일, 90일의 4단계로 세분화하였다. 1960년에는 공공직업훈련 수강중인 수급자에 대한 급부일수연장제도와 광역직업활동명령지역에 관한 급부일수연장제도를 도입하였고, 장기실업을 방지하기 위한 취직준비금제도를 도입하였다. 또한 1963년에는 부양가족수에 따라 실업급여 지급액에 차등을 두는 부양가산제를 도입하는 한편, 기능습득수당 및 기숙수당제도, 상병급부금제도 등을 도입하였다.

제 2 절 고용보험제도로의 전환과 발전(1975~2000)

1973년의 오일쇼크로 인한 경기침체로 임시휴업이나 고용조정을 실시하는 기업이 늘어나는 등 고용사정이 악화되면서 실업자에 대한 소득보상과 더불어 실업을 예방하기 위한 적극적인 고용대책에 대한 요구가 사회전반에서 일어나게 되었다. 이러한 시대적 요구에 부응하기 위해 일본 정부는 1973년 5월 9일에 7명의 실업보험전문가를 위원으로 하는 ‘실업보험제도연구회’를 구성하여 실업보험제도에 대한 전반적인 발전방안을 마련하도록 요청하였다. 실업보험제도연구회는 1973년 12월 11일 실업보험제도의 개편방안을 담은 ‘실업보험제도연구보고’라는 보고서를 노동부대신에게 제출하였다. 노동성은 실업보험제도연구회가 제안한 내용을 토대로 각계의 의견을 수렴하여 ‘고용보험법안’을 마련하여 1974년 2월 27일에 국회에 제출하였다. 1974년 12월 25일 국회의 의결을 거친 고용보험법안은 1974년 12월 28일에 공포되어 1975년 4월 1일부터 시행되었다.

새로운 고용보험제도는 종전의 실업보험과는 많은 차이가 있다. 우선 기존의 실업보험은 실업을 당한 피보험자에게 실업급여를 지급하여 생활의 안정을 돕는 소극적인 성격을 가진 반면, 새로운 고용보험제도는

실업급여 이외에 실업자의 취업촉진, 고용구조의 개선, 근로자의 직업능력개발 및 근로자의 복지증진을 지원함으로써 완전고용을 지향하고자 하는 적극적 고용정책의 사업을 고용보험제도의 틀 속에 포함하고 있다. 이러한 적극적 노동시장정책적인 사업은 고용보험 3사업(고용개선사업, 능력개발사업, 고용복지사업)으로 구체화되어 일본 고용보험제도의 중요 특징이 되었다. 이와 같이 적극적 노동시장정책적인 사업을 고용보험제도의 틀 속에 포함한 것은 독일, 오스트리아의 예를 벤치마킹한 것으로서 후에 한국, 캐나다 등의 고용보험제도 도입 및 발전에도 영향을 미치게 된다.

고용보험법의 시행과 동시에 업종 및 사업규모를 불문하고 근로자를 고용하는 사업은 모두 당연적용대상에 포함되었으며 일부 농수산업의 5인 미만 사업만 임의적용대상이 되었다. 이와 함께 실업급여의 수준도 종전에 이직전 임금의 60%를 일률적으로 지급하고 저소득계층에게 부양가족수당을 지급하던 것을 하후상박의 원칙에 따라 이직전 임금의 60~80%로 조정하여 저임금계층에게는 이직전 임금의 80%를 지급하고, 고임금계층에게는 이직전 임금의 60%를 지급하는 등 임금계층별 차등지급방식을 도입하는 대신 저임금계층에게 지급하던 부양가족수당은 폐지하였다.

실업급여의 소정급여일수도 조정되었다. 즉 종전에는 피보험기간만을 고려하여 90~300일간 지급되던 실업급여를 피보험기간, 연령 및 취업의 난이도를 동시에 고려하여 90~300일간 차등지급하는 것으로 변경되었다. 이와 동시에 노동시장 상황에 따라 실업급여의 소정급여일수를 연장할 수 있는 개별연장급여, 광역연장급여 등의 제도가 새로이 도입되어 합당한 사유가 있을 경우 급여기간을 연장할 수 있게 되었다.

고용보험료율은 1975년 4월 시행 당시 13/1,000이었는데 이 중 3/1,000은 고용보험 3사업에 소요되는 부분으로 사업주만 부담토록 하였으며 실업급여 보험료율 10/1,000은 근로자와 사업주가 각각 5/1,000씩 부담하게 하였다. 또한 단기고용특례피보험자를 다수 고용하는 농림수산업, 건설업 및 청주제조업의 보험료율은 15/1,000로 하였고, 60세 이상의 피보험자에 대해서는 고연령자의 고용촉진 및 복지증진을 도모하기 위

해 노사 모두 보험료가 면제되었다. 구직자급부에 소요되는 비용의 1/4은 국고에서 부담하였고, 주로 고용보험사업의 사무집행에 소요되는 비용을 부담하였다.

1977년의 고용보험법 개정에서는 1970년대 중반 이후의 구조적 불황 산업에서 고용조정을 통해 발생하는 실업문제에 보다 효율적으로 대처하기 위해 호황기에 일정자금을 적립하여 불황기에 고용안정지원을 위해 탄력적으로 사용할 수 있는 고용안정자금제도가 설치되었다. 또한 기존의 고용개선사업, 능력개발사업, 고용복지사업의 고용보험 3사업 이외에 1977년 10월 1일부터 새로 고용안정사업을 추가하여 고용보험 4사업을 시행하였으며, 이를 위해 고용보험 3(4)사업의 보험료율이 3/1,000에서 3.5/1,000로 인상되었다.

1980년대에 들어서는 노동력의 고령화, 여성의 경제활동참가 증가, 서비스산업의 확대 및 젊은층의 의식변화라는 사회경제적인 변화가 두드러졌고, 고용보험운영에 있어서도 실업급부 수급자의 증가, 수급자의 취업률 저하 및 고용보험재정의 악화라는 고용보험제도의 구조적인 문제점이 드러나게 되었다. 이에 1984년에는 실업급부 일액의 인상, 소정급부일수의 변경, 실업급부 제한기간의 연장, 고연령구직자급부금제도의 도입 등이 이루어졌다.

1980년대 중반 이후 여성의 취업 증가와 더불어 취업형태의 다양화가 진전되고, 시간제근로자가 증가함에 따라 이들 계층을 고용보험제도에서 수용할 필요성이 생기게 되었다. 이러한 노동시장의 변화에 대응하여 1989년 10월 1일부터 일정요건을 갖춘 시간제근로자에 대해서도 고용보험이 적용되고, 고용보험 4사업 중 고용안정사업과 고용개선사업을 고용안정사업으로 통합하여 1989년 10월 1일부터 고용안정사업, 능력개발사업, 고용복지사업의 고용보험 3사업으로 재편되어 현재에 이르고 있다.

1992년의 고용보험법 개정을 통해 보험료율과 국고부담 인하와 관련한 잠정조치 및 실업급부의 개선 등이 이루어졌다. 원칙적으로 11/1,000로 규정되었던 실업급부 보험료율이 잠정조치를 통해 8/1,000로 인하되었다. 이러한 보험료율 인하는 1990년대 후반부터 고용보험재정을 악화시키는 한 요인으로서 작용하게 된다.

1994년 6월의 고용보험법 개정으로 1995년 4월 1일부터 고용계속급부 제도가 도입되고 고용계속급부 내에 고연령고용계속급부 및 육아휴업급부가 새롭게 신설되었다. 이러한 변화는 노동시장의 환경변동에 맞추어 고연령자 및 여성의 지속적인 직장생활을 촉진시키고자 한 것이다. 특히 고용계속급부제도의 도입은 이로 인해 실업급부사업의 대상이 실업자뿐만 아니라 휴직근로자와 재직근로자도 포함되었다는 점에서 의미가 크다.

1998년에는 급격한 노동력의 고령화와 산업구조의 변화라는 노동시장 상황에 대응하여 근로자의 고용안정을 도모하고 특히 하시모토 정권이 내세운 6대 구조개혁 중의 하나인 재정구조 개혁의 추진에 기여하기 위해 국고부담에 대한 재검토가 이루어졌다. 일본의 고용보험재원은 노사가 부담하는 보험료와 실업급부 관련비용의 일부를 국가가 부담하는 국고부담으로 이루어지고 있었다. 이때 국고부담액은 일일고용구직자급부금 이외의 구직자급부에 관련된 비용의 1/4, 일일고용구직자급부금 관련 비용의 1/3, 고용계속급부 관련비용의 1/8로 정해져 있었다. 1998년 고용보험법의 개정에서는 잠정조치를 설정하여 이러한 국고부담 의무분의 56%만을 국고에서 지급하도록 하였다. 결국 국고부담분에 대한 잠정조치는 일본의 재정을 재건하려는 재정개혁의 배경 하에서 고용보험재정에 대한 국고부담을 삭감한 것이라 할 수 있다. 또한 근로자 스스로 직업교육훈련을 받는 근로자를 원조하기 위해 교육훈련급부제도를 새롭게 도입하였으며 가족을 돌보기 위해 휴업을 하는 근로자를 원조하기 위해 간호휴업급부제도를 도입하였다. 1994년의 법개정에서 고연령계속급부가 고연령 노동력을 적극적으로 활용코자 하는 의도에서 도입되었고 1998년의 간호휴업급부제도는 가내의 고령자 등을 간호하고자 하는 근로자의 고용안정을 도모하기 위해 도입되었지만 양 제도는 모두 일본의 고령화 사회 진입에 대응하는 고용보험제도의 적극적인 대응이라는 점에서 동일한 성격을 가진다.

제 3 절 고용보험제도의 전면개편과 발전(2001~)

1. 고용보험법 전면개정의 배경

2000년 일본 고용보험제도가 재편된 가장 직접적 요인은 경제사회 환경 및 노동시장의 변화에 고용보험제도가 효율적으로 대응하지 못함에 따른 고용보험재정의 지속적 악화라 할 수 있는데 이하에서 고용보험법 개정의 배경을 보다 구체적으로 살펴보기로 한다.

가. 장기불황(平成不況 : 헤세불황)

1986년 11월부터 1991년 4월까지 일본 경제는 호황을 누렸다. 이 시기에는 공공투자와 주택부문에 대한 투자가 활성화되고 유가하락과 무역수지 흑자 지속 등에 힘입어 경기가 회복되고 이것이 설비투자나 개인 소비에 파급되어 내수부문도 호황을 누렸다. 그러나 이러한 호황 속에 소위 ‘거품경제’가 등장했는데, 이는 주로 경기회복에도 불구하고 일본 은행이 저금리정책을 지속하였기 때문에 발생한 것이었다. 이 시기에는 지가, 주가 등의 자산가격이 경기의 장기상승에 대한 기대와 은행의 적극적인 용자를 배경으로 실물경제와 무관하게 급격히 상승되었고 기업들도 생산능력의 증대, 본사의 신축 및 개축 등 설비투자를 확대해 나갔다.⁵⁾

그러나 1991년 이후 일본의 거품경제가 붕괴되면서 자산가격(지가, 주가)은 급격히 하락하였고 자산가격을 근거로 적극적으로 대출했던 일본 금융기관들은 대량의 부실채권 문제를 안게 되면서 장기간에 걸친 불황을 경험하게 되었다. 1995년 일본 금융기관들의 부실채권의 규모는 공식 발표로만 40조엔 이상이었으며, 실제로는 이보다 훨씬 많은 60~70조엔에 이른다는 추정도 있었다(강두용, 1996). 특히 1992년부터 1995년까지

5) 野村信廣(1996), 「景氣の見方」, 『日本經濟事典』, 日本經濟新聞社.

의 3년간은 거품경제시기에 쌓여진 과잉자본, 내구소비재, 주택가격의 급격한 조정이 일어나 사실상의 경제성장은 제로에 가까웠다.

일본 경제는 1995년 가을부터 회복하는 듯한 모습을 보여 1996년에는 1990년대 최고의 성장률인 3.3%의 성장률을 보였으나 1997년부터 다시 침체되기 시작하였다. 특히 1997년 가을에는 일련의 금융기관의

〈표 2-1〉 일본의 주요 경제지표 추이

(단위 : 10억엔, %, 만명)

	국민총생산		국내총생산		완전실업자	
	명목액	실질상승률	명목액	실질상승률	완전실업자수	완전실업률
1960	15,998	13.3	16,010	13.3	75	1.7
1965	32,773	5.7	32,866	5.7	57	1.2
1970	73,188	10.3	73,345	10.3	59	1.1
1975	148,170	3.2	148,327	3.1	100	1.9
1980	243,257	2.7	243,235	2.8	114	2.0
1985	327,007	4.6	325,792	4.4	156	2.6
1990	444,687	4.8	441,915	5.3	134	2.1
1991	472,301	3.4	469,230	3.1	136	2.1
1992	485,571	1.3	481,582	0.9	142	2.2
1993	490,682	0.6	486,519	0.4	166	2.5
1994	495,647	1.0	491,835	1.0	192	2.9
1995	501,575	1.5	497,740	1.6	210	3.2
1996	516,273	3.3	510,802	3.5	225	3.4
1997	528,620	1.6	521,862	1.8	230	3.4
1998	522,774	-0.7	515,834	-1.1	279	4.1
1999	518,913	0.6	512,530	0.8	317	4.7
2000	518,257	1.0	511,836	1.5	320	4.7

주: 각년도 수치는 계절조정치임.

자료: 厚生労働省, 『平成13年版労働経済白書』, 2001.

파산⁶⁾으로 일본 금융시스템의 근본문제가 제기되고 1997년 여름에는 증권 종합건설업체가 잇달아 파산하는 사건도 일어나는 등 거품경제의 문제들이 아직도 청산되지 않았음을 보여주었다. 1990년대의 장기불황을 극복하지 못한 일본 경제는 1997년 말에 아시아 외환위기까지 겹치면서 1998년에는 마이너스 성장을 기록하였다(표 2-1 참조).

나. 실업률의 급증과 고용의 질 저하

1990년대의 10여년간에 걸친 장기불황을 경험하면서 일본의 노동시장 상황은 급속히 악화되었다. 완전실업률은 1994년까지는 2%대의 안정적 수준을 보였으나 불황이 장기화된 1995년에 3%대의 실업률로 진입한 이후, 1999년과 2000년에는 4.7%라는 전후 최대의 실업률을 기록하였다(표 2-1 참조). 실업률의 상승으로 실업자수도 1990년의 134만명에서 2000년에는 320만명으로 급증하였다.

실업률을 연령계층별로 보면 15~29세의 청년층이 상대적으로 높은 실업률을 보였다. <표 2-2>에서 보는 바와 같이 1990년대 후반부터 15~19세 청소년의 실업률이 10%를 상회한 채 증가추세를 유지하고 있고 20~29세 청년층의 실업률도 지속적인 증가추세를 보이고 있다. 이와 같이 청년층의 실업률이 다른 연령계층에 비하여 상대적으로 높은 것은 일본적 고용관행의 패턴에서 유래하는 것으로 기업은 불황기 내지 경기 후퇴로 인해 인원삭감의 필요성이 생기는 경우 기존 종업원보다는 신규졸업자의 채용을 억제하기 때문에 나타나는 현상이다. 또한 <표 2-2>에서 보면 60~64세 연령계층의 실업률 또한 상대적으로 높은 것을 확인할 수 있다. 이는 불황기의 구조조정시 청년층의 신규채용 억제와 더불어 60세 이상 고연령자를 우선적으로 감원하는 일본기업의 고용조정 특징에서 연유한다고 볼 수 있다.

6) 1997년 가을에는 금융위기가 도래하여 금융주, 건설주의 대량 매도가 쇄도하였는데, 이런 상황에서 제2차 세계대전후 처음으로 北海道拓植銀行이 사실상 파산하였고, 11월 24일에는 4대 증권회사 중의 하나인 山一證券이 자진폐업하였다.

〈표 2-2〉 연령계층별 실업률 추이

(단위 : %)

	평균	15~ 19세	20~ 24세	25~ 29세	30~ 34세	35~ 39세	40~ 44세	45~ 49세	50~ 54세	55~ 59세	60~ 64세	65세 이상
1994	2.9	7.5	5.0	4.0	2.7	2.1	2.0	1.8	1.8	2.4	5.3	1.4
1995	3.2	8.2	5.7	4.3	3.1	2.3	2.2	1.9	1.9	2.4	5.7	1.3
1996	3.4	9.0	6.1	4.6	3.3	2.4	2.1	2.0	2.0	2.6	6.4	1.5
1997	3.4	9.0	6.2	4.9	3.3	2.6	2.1	2.0	2.1	2.5	6.2	1.5
1998	4.1	10.6	7.1	5.6	4.0	3.2	2.8	2.5	2.5	3.3	7.5	2.1
1999	4.7	12.5	8.4	6.2	4.6	3.5	3.0	3.1	3.2	3.9	7.9	2.2
2000	4.7	12.1	8.6	6.2	4.8	3.4	3.1	3.0	3.4	3.9	8.0	2.2

자료: 總務省統計局, 『勞働力調査』, 각년도.

〈표 2-3〉 이직자의 이직사유별 구성비 추이

(단위 : %)

	계약기간 만료	경영상의 이유	사망·질병 및 정년 등	본인의 귀책사유에 의한 해고	개인적인 이유
1970	5.4	4.3	4.1	2.9	83.3
1975	5.4	10.5	5.3	3.9	74.8
1980	6.6	4.8	6.1	4.7	77.9
1985	7.3	6.8	7.1	4.7	74.1
1990	6.1	6.1	5.7	3.7	78.4
1993	9.0	7.0	7.4	5.0	71.6
1994	8.4	7.5	8.1	4.6	71.5
1995	10.1	8.7	7.9	5.0	68.2
1996	10.4	6.9	7.9	4.8	70.1
1997	10.7	7.4	7.6	5.5	68.7
1998	12.3	10.0	7.4	5.7	64.5
1999	10.7	11.1	6.9	5.5	65.8
2000	10.5	9.3	6.9	6.3	67.0

자료: 厚生労働省, 『雇用動向調査』, 각년도.

실업률의 증가뿐만 아니라 이직사유에 있어서도 커다란 변화가 있었다. <표 2-3>을 보면, 장기불황과 고실업으로 인하여 계약기간 만료나 경영상의 이유에 의한 이직자의 비중이 1990년의 12.2%에서 계속 증가하여 1998년의 경우 전체 이직자의 22.3%를 기록한 반면, 개인적 이유에 의한 이직자의 비중은 계속 하락하여 1990년의 78.4%에서 2000년에는 67.0%까지 낮아졌다. 또한 실업자 중에서 비자발적 실업자의 비중을

<표 2-4>에서 보면 1990년에는 24.6%였으나 2000년에는 31.9%로 급증하였다. 비자발적 실업자수도 1990년에는 33만명에 불과하였으나 2000년에는 102만명으로 급증하였다.

<표 2-4> 완전실업자의 실업사유별 인원 및 구성비 추이

(단위 : 만명, %)

	완전실업자수				
		비자발적 이유	자발적 이유	학술미취업	기 타
1990	134 (100.0)	33 (24.6)	52 (38.8)	6 (4.5)	36 (26.9)
1991	136 (100.0)	31 (22.8)	55 (40.4)	5 (3.7)	37 (27.2)
1992	142 (100.0)	32 (22.5)	61 (43.0)	6 (4.2)	36 (25.4)
1993	166 (100.0)	41 (24.7)	69 (41.6)	7 (4.2)	39 (23.5)
1994	192 (100.0)	50 (26.0)	78 (40.6)	9 (4.7)	45 (23.4)
1995	210 (100.0)	55 (26.2)	83 (39.5)	11 (5.2)	50 (23.8)
1996	225 (100.0)	59 (26.2)	87 (38.7)	13 (5.8)	55 (24.4)
1997	230 (100.0)	54 (23.5)	95 (41.3)	12 (5.2)	59 (25.7)
1998	279 (100.0)	85 (30.5)	101 (36.2)	15 (5.4)	68 (24.4)
1999	329 (100.0)	118 (35.9)	103 (31.3)	16 (4.9)	79 (24.0)
2000	320 (100.0)	102 (31.9)	109 (34.1)	18 (5.6)	80 (25.0)

자료: 厚生労働省, 『労働力調査』, 각년도.

이와 같은 실업률의 증가, 그리고 비자발적인 이직자 및 실업자의 증가와 더불어 상용직(정규직)의 감소와 임시·일용직 및 단시간근로자의 증가현상이 나타나는 등 고용의 질이 악화되었다. <표 2-5>를 보면 비농림업의 전체 피용자 중 상용직과 임시·일용직의 숫자 및 비중의 추세가 나와있는데 1990년부터 2000년까지 상용직 근로자의 비중은 89.5%

에서 87.6%로 1.9% 하락한 반면, 임시·일용직은 10.6%에서 12.4%로 1.8% 상승했다.

〈표 2-5〉 종사상 지위별 피용자 추이(비농림업)

(단위 : 만명, %)

	피용자	상용근로자	임시·일용근로자
1990	4,806 (100.0)	4,296 (89.5)	510 (10.6)
1995	5,229 (100.0)	4,686 (89.6)	543 (10.4)
1996	5,287 (100.0)	4,729 (89.4)	559 (10.6)
1997	5,358 (100.0)	4,768 (89.0)	591 (11.0)
1998	5,334 (100.0)	4,726 (88.6)	609 (11.4)
1999	5,298 (100.0)	4,666 (88.1)	631 (11.9)
2000	5,322 (100.0)	4,660 (87.6)	662 (12.4)
증감 (1990~ 2000)	516	364	152

자료: 總務省統計局, 『勞働力調査』, 각년도.

〈표 2-6〉 산업별 전체 근로자수 대비 시간제 근로자 비중의 추이

(단위 : %)

	광업	건설업	제조업	전기· 가스· 수도업	운수· 통신업	도소매업 및 음식업	금융· 보험업 및 부동산업	서비스업
1991	0.9	1.5	10.4	2.1	4.5	25.5	10.8	11.7
1992	1.2	1.8	10.2	1.5	4.4	23.7	11.2	12.9
1993	1.3	2.5	10.4	1.4	5.3	20.0	18.2	12.6
1994	2.8	2.1	10.4	1.7	5.0	25.9	11.3	13.4
1995	2.1	2.3	10.5	1.9	6.1	25.3	22.3	12.4
1996	2.6	2.6	10.0	1.8	7.2	27.8	8.1	13.9
1997	2.3	2.6	10.6	1.5	7.2	27.5	12.8	14.9
1998	1.6	1.7	11.4	2.8	8.8	27.6	12.5	14.7
1999	5.1	1.5	11.5	2.1	9.9	33.5	19.0	17.3
2000	3.8	2.5	11.6	1.6	8.5	35.3	22.2	16.5
증감 (1991~ 2000)	2.9	1.0	1.2	-0.5	4.0	10.2	12.6	4.8

주: 시간제 근로자는 주당 취업시간이 35시간 미만인 자를 의미함.

자료: 厚生労働省, 『雇用動向調査』, 각년도.

<표 2-6>에서 시간제 근로자의 산업별 비율추이를 1991년과 2000년을 비교해 보면 전기·가스·수도업을 제외한 모든 산업에서 시간제 근로자의 비중이 1990년대에 크게 증가했으며, 특히 도소매 및 음식업과 금융·보험업 및 부동산업에서의 증가가 두드러짐을 확인할 수 있다.

다. 산업구조의 변화에 따른 인력수급의 불일치 심화

세계화와 정보화, 기술진보의 가속화는 노동력에 대한 수요에 커다란 변화를 가져왔다. 정보통신기술의 발달은 모든 산업부문에서 정보통신기술의 활용을 통해 경영의 효율화와 신제품의 개발을 촉진하면서 재직근로자의 직업능력향상의 필요성을 증진시켰을 뿐만 아니라 각급 학교 및 훈련기관의 교육과정의 혁신을 요구하게 되었다. 그러나 교육훈련과정의 혁신은 상당한 시간을 필요로 하기 때문에 노동수요와 공급간의 기술불일치(skill mismatch)현상이 심화되어 구조적 실업자의 증가를 야기했다. 청년층의 실업률이 증가한 것은 경제불황에 따른 인력수요 감퇴뿐만 아니라 기업의 기술발전을 따라가지 못하는 교육훈련과정에도 크게 기인한다고 할 수 있다.

정보화와 더불어 의료·복지, 생활문화, 유통·물류, 환경관련 분야의 발전에 따라 제조업 분야에서의 인력수요 감소와 서비스업 분야에서의 인력수요 증가가 두드러지면서 산업구조 변화에 따른 인력수급의 불균형 현상이 심화되고 있다. <표 2-7>을 보면 1990년부터 2000년까지의 산업별 피용자수 추이가 나와있는데 제조업의 경우 피용자수가 약 101만명 감소한 반면, 서비스업은 같은 기간동안 피용자수가 약 336만명 증가하였다. 이밖에 도소매업 및 음식업의 경우도 피용자수가 약 150만명 늘어나 산업구조 변화에 따른 고용구조의 변동이 급속하게 이루어지고 있음을 알 수 있다.

이러한 산업구조 변화에 따른 인력수급 불일치뿐만 아니라 재직근로자의 경우에도 새로운 기술변화와 정보화의 적응하기 위한 지속적인 교육훈련의 필요성이 증대하게 되었다. 특히 지속적인 구조조정과정에서 기업은 근로자에 대한 교육훈련에 상대적으로 소홀하게 되면서 근로자

스스로 직업능력을 향상시키기 위한 교육훈련에 투자하지 않으면 안되게 되었고 이러한 시대적 요청에 따라 고용보험제도에서 근로자 주도적인 교육훈련을 지원하기 위한 프로그램의 도입 필요성이 강하게 요청되게 되었다.

〈표 2-7〉 산업별 피용자수 추이

(단위 : 만명)

	농림업	어업	광업	건설업	제조업	전기· 가스· 수도업	운수· 통신업	도소매업, 음식업	금융· 보험업, 부동산업	서비스업	공무
1990	29	13	6	462	1,306	30	324	1,047	241	1,142	195
1993	32	12	6	523	1,367	35	353	1,121	244	1,272	209
1994	33	9	6	536	1,340	39	371	1,126	243	1,302	215
1995	34	10	5	544	1,308	42	371	1,138	244	1,327	218
1996	35	10	6	551	1,307	37	381	1,160	239	1,361	214
1997	33	9	6	563	1,307	36	389	1,172	235	1,408	215
1998	33	8	6	548	1,258	37	390	1,188	238	1,432	217
1999	33	7	6	544	1,223	38	385	1,196	232	1,434	214
2000	34	8	5	539	1,205	34	393	1,197	229	1,478	214
증감 (1990~ 2000)	5	-5	-1	77	-101	4	69	150	-12	336	19

자료: 總務省統計局, 『勞働力調査』, 각년도.

라. 인구 및 노동력 고령화

일본은 세계에서 유례 없이 빠른 속도로 고령화가 진행되고 있는 나라 중의 하나이다. 고령화가 진전됨에 따라 노동시장에서 빠져나가는 고연령층의 규모는 커지고 새롭게 노동시장에 진입하는 젊은층의 규모는 줄어들게 되므로 결과적으로 경제활동인구의 고령화와 경제활동인구 자체의 감소를 가져오게 된다. <표 2-8>을 보면 일본의 전체 인구 중 65세 이상의 인구가 점하는 비율은 이미 1970년에 7%를 넘어 고령화 사회로 진입했으며, 1995년에는 14%를 넘어서는 등 급격한 상승추세를 보이고 있어, 2050년에는 65세 이상 고령인구가 전체의 35.7%를 차지할 것으로 예상된다.

〈표 2-8〉 연령계층별 인구구조 변화

(단위 : 천명, %)

	연령계층별 인구				구성비		
	0~14세	15~64세	65세 이상	전 체	0~14세	15~64세	65세 이상
1970	25,153	72,119	7,393	104,665	24.0	68.9	7.1
1975	27,221	75,807	8,865	111,893	24.3	67.7	7.9
1980	27,507	78,835	10,647	116,989	23.5	67.3	9.1
1985	26,033	82,506	12,468	121,007	21.5	68.2	10.3
1990	22,486	85,904	14,895	123,285	18.2	69.5	12.0
1995	20,014	87,165	18,261	125,440	15.9	69.4	14.5
2000	18,472	86,220	22,005	126,697	14.6	67.9	17.3
2010	17,074	81,995	28,735	127,804	13.4	64.1	22.5
2020	15,085	74,453	34,559	124,097	12.2	60.0	27.8
2030	13,233	69,576	34,770	117,579	11.3	59.2	29.6
2050	10,842	53,889	35,863	100,594	10.8	53.6	35.7
증감 (1970~ 2050)	-14,311	-18,230	28,470	-4,071	-13.2	-15.3	28.6

자료: 總務省統計局, 『國勢調査』, 각년도.

厚生労働省 國立社會保障・人口問題研究所, 『日本の將來推計人口』, 각년도.

고령화의 진전은 출생률의 저하와 평균수명의 연장에 기인한다. 1970년에 18.8%였던 일본의 출생률은 이후 지속적으로 감소하여 2000년에는 9.5%까지 하락하였다(표 2-9 참조). 평균수명의 경우 2000년 현재 남자는 77.7세, 여자는 84.6세로 나타나 1970년에 비해 각각 8.4년, 9.9년씩 증가했는데 이러한 평균수명은 OECD국가들 중에서도 가장 긴 편에 속한다(『平成12年版 労働白書』).

출생률의 저하와 평균수명의 증가로 인한 인구의 고령화는 총인구와 경제활동인구 증가율의 둔화 및 감소로 이어지고 있으며, 결국 노동시장으로의 노동력 유입 감소로 이어지고 있다. <표 2-10>의 경제활동인구의 추이 및 전망을 보면 경제활동인구의 숫자는 1990년대 들어 정체되고 있으며, 특히 1999년부터 경제활동인구가 감소하고 있다.

〈표 2-9〉 연도별 출생률 및 평균수명 추이

(단위 : %, 세)

	출생률 ¹⁾	특수출생률 ²⁾	평균수명	
			남 자	여 자
1970	18.8	2.13	69.31	74.66
1975	17.1	1.91	71.73	76.89
1980	13.6	1.75	73.35	78.76
1985	11.9	1.76	74.78	80.48
1990	10.0	1.54	75.92	81.90
1995	9.6	1.42	76.38	82.85
1996	9.7	1.43	77.01	83.59
1997	9.5	1.39	77.19	83.82
1998	9.6	1.38	77.16	84.01
1999	9.4	1.34	77.10	83.99
2000	9.5	1.36	77.72	84.60
증감 (1990~2000)	-9.3	-0.77	8.41	9.94

주: 1) 1년간의 출생자수를 그 해 7월 1일의 인구대비 1000분율로 나타낸 것임.

2) 1년간의 출생자수를 당해연도 임신가능연령(15~49세)의 여성인구 대비 1000분율로 나타낸 것임.

자료: 厚生労働省, 『人口動態統計』, 『簡易生命表』, 『完全生命表』.

〈표 2-10〉 경제활동인구의 추이

(단위 : 만명)

	경제활동인구	증 감
1991	6,384	421
1992	6,505	121
1992	6,578	73
1993	6,615	37
1994	6,645	30
1995	6,666	21
1996	6,711	45
1997	6,787	76
1998	6,793	6
1999	6,779	-14
2000	6,766	-13

자료: 労働省, 『雇用対策基本計画(第9次)』; 労働省, 『平成13年版労働白書』, 1991.

인구의 고령화는 노동력의 고령화로 나타나고 있는데, <표 2-11>을 보면 1990년대 10년 동안 24세 미만 청년층의 피용자수 및 비중은 감소하는 반면, 50세 이상 중고령층의 피용자수 및 비중은 증가하고 있음을 알 수 있다.

〈표 2-11〉 연령계층별 고용자수 추이

(단위 : 만명, %)

	15~ 19세	20~ 24세	25~ 29세	30~ 34세	35~ 39세	40~ 44세	45~ 49세	50~ 54세	55~ 59세	60~ 64세	65세 이상	전체
1990	159 (3.3)	596 (12.3)	570 (11.8)	487 (10.1)	581 (12.0)	684 (14.1)	586 (12.1)	475 (9.8)	375 (7.8)	193 (4.0)	129 (2.7)	4,835 (100.0)
1995	128 (2.4)	673 (12.8)	646 (12.3)	532 (10.1)	522 (9.9)	619 (11.8)	705 (13.4)	567 (10.8)	439 (8.3)	248 (4.7)	183 (3.5)	5,263 (100.0)
1999	114 (2.1)	573 (10.7)	723 (13.6)	577 (10.8)	536 (10.1)	555 (10.4)	656 (12.3)	630 (11.8)	504 (9.5)	255 (4.8)	207 (3.9)	5,331 (100.0)
2000	111 (2.1)	554 (10.3)	734 (13.7)	591 (11.0)	552 (10.3)	550 (10.3)	622 (11.6)	674 (12.6)	502 (9.4)	258 (4.8)	208 (3.9)	5,356 (100.0)
증감 (1990~ 2000)	-48 (-1.2)	-42 (-2.0)	164 (1.9)	104 (1.0)	-29 (-1.7)	-134 (-3.9)	36 (-0.5)	199 (2.8)	127 (1.6)	65 (0.8)	79 (1.2)	521 (100.0)

주: ()안의 숫자는 구성비임.

자료: 總務省統計局, 『勞働力調査』, 각년도.

결국 이와 같은 급격한 고령화의 진전은 노동시장에서의 인력수급 불일치를 심화시키는 요인이 되고 있으며, 장기적으로는 경제활동인구의 감소와 국가경쟁력의 약화를 초래할 우려가 있다. 따라서 고용보험 제도에 있어서도 이러한 문제에 적극 대처하기 위해 고용계속급부(고연령고용계속급부, 육아휴업급부 및 간호휴업급부)의 지원을 확대·강화하는 방향으로 개정이 이루어지게 되었다.

마. 고용보험재정의 악화

1990년대 들어 일본 고용보험의 재정상황은 급속하게 악화되었다. 고용보험재정 악화의 원인은 실업률 증가에 따른 수급자의 급증, 보험요율 인하 및 국고부담 축소로 인한 고용보험 수입의 감소, 그리고 다양한 신

규 고용보험사업의 추가로 인한 추가지출요인 발생 등 세 가지로 요약할 수 있다.

첫째, 고용보험재정 악화의 가장 큰 요인은 실업률의 급증에 따른 실업급여 등 고용보험 수급자의 급증과 그에 따른 재정지출의 증가라 할 수 있다. 1990년대 장기불황의 과정에서 고용사정의 악화와 실업자 수의 급격한 증가에 따라 고용보험의 수급자수는 크게 늘어났다. 실업급여 기본수당의 수급현황을 보면 수급자 실인원이 1991년 494천명에서 2000년에는 1,029천명으로 10년 동안에 535천명이 증가하였고, 이에 따라 기본수급률도 1991년의 1.5%에서 2000년에는 3.1%까지 크게 증가하였다. 이러한 실업급여 수급자의 증가로 인해 기본수당 지급액이 1991년의 7,363억엔에서 2000년에는 1조8,929억엔으로 10년간 2.57배나 증가하였다(표 2-12 참조).

〈표 2-12〉 실업급여 기본수당 수급자 및 지급액 추이

(단위 : 천개소, 천명, %, 백만엔)

	적용사업자수	피보험자수 ¹⁾	수급자실인원	기본수급률 ²⁾	지급액
1991	1,787	32,517	494	1.5	736,372
1992	1,828	33,246	571	1.7	909,510
1993	1,856	33,581	699	2.1	1,147,337
1994	1,881	33,815	780	2.3	1,316,629
1995	1,909	33,981	837	2.5	1,444,212
1996	1,942	34,199	844	2.5	1,484,683
1997	1,978	34,387	899	2.6	1,614,193
1998	1,995	34,195	1,053	3.1	1,923,670
1999	2,002	33,902	1,068	3.2	1,995,836
2000	2,018	33,905	1,029	3.1	1,892,909

주: 1) 일반피보험자 대상임(일고노동피보험자 제외).

$$2) \text{ 기본수급률} = \frac{\text{기본수당수급자실인원}}{\text{피보험자수} + \text{기본수당수급자실인원}} \times 100(\%)$$

자료: 厚生労働省, 『雇用保険事業年報』, 각년도.

일반구직자급여부의 기본수당 외에 고연령구직자급여부, 취직촉진급여부의 수급자수도 완만하게 증가하였고 고령화, 출생률 저하 및 여성의 사회진

출 증가라는 사회경제적인 환경변화에 대응코자 새롭게 고용보험제도로 편입된 고용계속급부(고연령고용계속급부, 육아휴업급부, 간호휴업급부)와 교육훈련급부의 수급자수 및 이에 따른 지출이 1990년대 후반에 증가하였다. 1994년 이래 2000년까지 실업급부 보험재정 수지상황을 <표 2-13>에서 보면 수입은 오히려 약간 감소한 반면, 지출은 75% 이상 증가하여 1994년에 199억엔의 적자를 기록한 후로 계속적인 적자상태가 이어졌으며, 적자규모가 해를 거듭할수록 증가하고 있다. 2000년의 경우 거의 당해연도 실업급부 수입액에 상당하는 액수의 적자를 기록하였으며 실업급부 계정의 적립금 잔고는 1994년의 4조7,328억엔에서 4,037억엔으로 1/10 이하의 규모로 급속히 감소했다. 이에 따라 1994년에는 적립금이 당해연도 실업급부 지출액의 2.63배에 달했으나 2000년에는 적립금 규모가 당해연도 실업급부 지출액의 31.7%에 불과하여 실업급부 계정의 재정은 매우 위험한 상태에 놓이게 되었다.

<표 2-13> 실업 등 급부 관계 수지상황

(단위 : 억엔)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
수 입(A)	17,797	18,593	18,413	19,423	17,397	17,317	16,239
보험료수입	12,270	12,457	12,650	12,923	12,929	12,335	12,164
국고부담분	2,672	3,374	3,273	4,388	3,078	4,012	3,354
지 출(B)	17,996	20,221	21,358	23,203	27,018	27,806	26,660
차감잉여(A-B)	-199	-1,628	-2,945	-3,780	-9,621	-10,489	-10,421
적립금잔고(C)	47,328	45,700	42,755	38,975	29,354	18,865	8,444
지출 대비 적립금잔고 비율(C/B)	2.63	2.26	2.00	1.68	1.09	0.68	0.32

자료: 勞働省職 내부자료(2002).

기술진보와 산업구조의 변화로 인하여 노동시장에서의 인력수급의 불일치 역시 심화되고, 출생률의 저하와 평균수명의 연장으로 인구의 고령화가 빠른 속도로 진전되면서 고용보험 3사업의 재정상태도 급속히 악화되었다. <표 2-14>를 통해 고용보험 3사업의 전반적인 수지상황을 살펴보면, 우선 1993년 이래 보험료 수입은 거의 변동이 없으나 지출은 1993년의 5,641억엔에서 2000년에는 6,015억엔으로 374억엔이 증가하였

다. 사업별 지출액 비중을 보면 타사업에 비해 고용안정사업의 비중이 높아지고 있는데 1993년에 비해 2000년 고용안정사업 관련지출은 36.3% 증가하였고 3사업 전체 지출 중 차지하는 비중도 35.1%에서 49.3%로 증가하였다. 이러한 고용안정사업 관련지출의 증가는 1990년대 들어 급격히 상승한 실업률에 기인한 것으로 근로자의 고용안정과 관련한 사업의 수혜자가 증가하기 때문에 발생한 것이다. 반면 능력개발사업의 지출은 약간 증가하고 있으며 고용복지사업의 지출은 급격히 감소하였고 그 비중도 크게 낮아졌다. 고용보험 3사업 계정의 적립금 잔고가 1993년에는 4,081억엔으로 당해연도 3사업 지출액의 72.3%였으나, 2000년에는 3사업 적립금 잔고가 3,102억엔으로서 당해연도 3사업 지출액의 51.6%로 감소하였다.

〈표 2-14〉 고용보험 3사업의 재정수지 추이

(단위 : 억엔)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
수 입(A)	5,367	5,369	5,451	5,537	5,656	5,660	5,399	5,324
지 출(B)	5,641	5,666	6,746	5,839	5,037	4,680	5,392	6,015
고용안정사업	1,979	2,620	3,733	2,730	2,160	1,798	2,282	2,968
능력개발사업	1,576	1,424	1,451	1,477	1,424	1,555	1,805	1,880
고용복지사업	2,077	1,607	1,551	1,614	1,442	1,316	1,297	1,158
차감잉여(A-B)	-274	-297	-1,295	-302	619	980	7	-691
적립금 잔고(C)	4,081	3,784	2,489	2,187	2,806	3,786	3,793	3,102
지출대비 적립금잔고 비율(C/B)	72.3	66.8	36.9	37.5	55.7	80.9	70.3	51.6

주: '수입'은 보험료 수입만임. '지출'에는 예비비가 계상되어 있지 않음.

자료: 厚生労働省 내부자료(2002).

둘째, 고용보험요율 인하와 국고부담금의 축소 역시 고용보험재정 악화의 주요 요인으로 작용했다. 1992년에는 고용보험법 개정을 통해 11/1,000로 규정되었던 실업급여 보험요율이 8/1,000로 인하되었다. 일본 고용보험법은 일고노동구직자급여 이외의 구직자급여금 관련비용의 1/4, 일고노동구직자급여 관련비용의 1/3, 고용계속급여 관련비용의 1/8을 국

고에서 부담하도록 규정하고 있는데, 1998년 고용보험법의 개정에서는 고용보험법에 규정된 국고부담 의무분의 56%만을 국고에서 지급하도록 잠정조치를 설정하였다.⁷⁾ 장기불황으로 고용보험재정 지출이 급증하고 있던 상황에서 단행된 이러한 고용보험요율 인하와 국고부담분의 축소는 고용보험재정 수입의 감소를 초래하여 고용보험재정을 악화시켰다.

셋째, 새로운 경제사회여건의 변화에 대응하기 위하여 새로운 고용보험사업들이 추가되면서 고용보험재정 지출이 더욱 증가해 고용보험재정을 악화시켰다. 1995년 4월 1일부터 고용계속급부제도가 도입되고 고용계속급부 내에 고연령고용계속급부 및 육아휴업급부가 새롭게 신설되었으며, 1998년 고용보험법의 개정을 통해 근로자 스스로 직업교육훈련을 받는 근로자를 원조하기 위해 실업급부 내에 교육훈련급부제도를 신설하고, 가족을 돌보기 위해 휴업을 하는 근로자를 원조하기 위해 간호휴업급부제도를 새로 도입하였다. 이러한 새로운 사업의 추가로 인해 고용보험재정 지출의 증가요인이 실업률의 상승과 무관하게 내재되게 되었다.

일본은 오랫동안 고용보험재정을 매우 안정적으로 운용해온 대표적인 나라였으나 고용보험 수급자의 증가, 고용보험요율 인하 및 국고부담금 축소, 다양한 신규사업 확충으로 고용보험재정이 급격히 악화되었으며, 이는 이번 고용보험법 개정의 중요한 배경이 되었다.

2. 고용보험법의 개정과정

이상에서 살펴본 바와 같이 1990년대 들어 일본의 경제환경 및 노동시장 상황은 급속하게 악화되었고 기존의 고용보험제도를 통해서도 이러한 경제환경 및 노동시장 상황에 대응하는 적극적 노동시장정책으로서의 역할을 수행할 수 없다는 비판이 빈번히 제기되었다. 이에 따라 노동대신은 중앙직업안정심의회 고용보험부회에 고용보험제도의 재편을 요청하였다. 고용보험부회는 1999년 6월 1일부터 7월 16일까지 ‘최근 고

7) 이러한 잠정조치는 하시모토 당시 수상의 국가 부채축소를 위한 재정개혁 노력의 일환으로 정치적으로 추진된 것이었다.

용보험을 둘러싼 상황'에 대한 검토작업을 진행하였고 이를 정리하여 같은 해 8월 27일 고용보험부회 중간보고를 제출하였다. 제출된 중간보고서를 근거로 고용보험부회는 고용보험제도에 대한 구체적인 검토작업을 진행하였고 이를 1999년 9월 16일부터 12월 10일까지 9회에 걸쳐 검토한 후 12월 10일 최종보고서를 제출하였다. 이 보고서는 중앙직업안정심의회에 의해 전원일치로 승낙되어 노동대신에게 제출되었다. '중앙직업안정심의회 고용보험부회 보고서'에 근거하여 노동성은 고용보험법의 개정법률안을 마련하여 2000년 2월 4일 내각의 심의를 거쳐 국회에 제출하였으며, 4월 14일 중의원노동위원회의 의결, 같은 해 4월 27일 참의원 의결을 거친 후 5월 12일 공포되었다.

새로운 고용보험법은 원칙적으로 2001년 4월 1일부터 시행하도록 하되 고용복지사업에 대한 개정부분은 공포와 즉시 시행되었고 고용안정사업에 관련된 부분은 2000년 10월 1일부터, 육아휴업금부 및 간호휴업금부의 급부를 인상에 관한 부분은 2001년 1월 1일부터 시행되었다.

한편 시행령의 경우, 중앙직업안정심의회 전문조사위원 고용보험부회는 2000년 5월 22일 중앙직업안정심의회에서 고용보험법 개정에 수반하는 주된 시행령 및 그 외 개정사항에 대한 검토를 위임받아 같은 해 6월 14일부터 8월 9일까지 4차례에 걸쳐 검토한 결과를 '고용보험부회 보고'로 정리해 같은 해 9월 1일 중앙직업안정심의회의 전원일치 동의를 얻었으며, 이에 입각해 시행령 개정안이 마련되었다.

또한 중앙직업안정심의회 전문조사위원 고용안정 등 사업부회는 2000년 5월 22일 중앙직업안정심의회에서 고용보험법 개정과 함께 '고용보험 3사업의 각종 급부금의 정리 및 합리화'에 관한 검토결과를 받아 같은 해 6월 29일부터 8월 23일까지 4차례에 걸쳐 검토한 결과를 '고용안정 등 사업부회 보고'로 정리해 중앙직업안정심의회에 보고하여 같은 해 9월 1일 전원일치의 동의를 얻었고 이에 입각해 노동성은 각종 급부금 제도의 재검토를 실시하였다.

3. 주요 개정내용

가. 조기재취직 촉진을 위한 급부체계의 정비

앞서 언급한 바와 같이 거품경제 붕괴에 따른 장기불황의 과정에서 나타난 일본 실업구조의 특징은 15~24세의 청년층과 55세 이상 중고령층의 실업률이 높다는 것이다. 청년층은 불황으로 인한 신규채용의 감소로 인해, 중고령층은 고용조정 1차 대상으로 인해 주로 실업이 발생한다고 할 수 있다. 그러나 15~24세의 청년층의 경우 실업률이 높은 반면 이들 연령대 노동력에 대한 시장수요도 상대적으로 높다고 할 수 있으나 55세 이상의 중고령층은 비록 청년층에 비하여 실업률은 낮다고 하더라도 한번 실업할 경우 재취직이 곤란하다는 문제점이 있다. 따라서 고용보험제도가 이들 중고령층을 비롯한 취업취약계층의 재취직을 촉진하고 이들의 생활안정을 보다 폭넓게 지원할 수 있도록 하기 위해 구직자급부에 대한 개혁과 재취직수당의 실효성 증대를 모색하였다.

첫째, 구직자급부의 경우 기존에는 피보험기간 및 연령에 따라 소정급부일수를 정하였던 것을 이직 사유에 따라 소정급부일수를 차등화 하도록 하여 도산이나 해고 등에 의한 실업 등 준비되지 않은 실업자에게 더 많은 소정급부일수를 부여하여 이들의 생활안정을 꾀했다. 한편 자발적 실업자로 일반피보험자였던 자에게는 소정급부일수 산정에 있어서의 연령구분을 없애고 소정급부일수를 단축하였다. 즉 기존 제도에서는 소정급부일수의 산정에 있어 자발적 실업과 비자발적 실업을 구분하지 않고 다만 자발적 실업자에게는 일정기간의 지급유예기간이 설정되어 있을 뿐이었지만 새로운 고용보험제도하에서는 이를 구분하고 몇몇 연장급부를 폐지하여 구직자급부의 일반화를 도모하였다.

둘째, 취직촉진급부의 재취직수당 수급요건을 엄격화하여 수급자의 재취직 노력을 실질적으로 촉진하였고 재취직 촉진이라는 목적과 벗어난 고용보험의 지출은 억제하였다. 즉 기존에는 소정급부일수와 지급잔여일수에 따라 재취직수당을 지급토록 설계되어 있었는데, 이는 동일한 구분 내에서 지급잔여일수가 적어지면 적어질수록 수급자의 총 실질

취득액이 증가하는 비합리적인 측면이 있었으며, 결과적으로 수급자의 재취직을 촉진한다고 보기 어려운 면이 있었다. 따라서 새로운 고용보험 제도하에서는 지급잔여일수만을 고려하여 일률적으로 지급잔여일수의 3분의 1에 상당하는 일수분의 일액을 지급하는 방식으로 취직촉진금부의 재취직수당 수급요건을 개편하여 재취업 촉진의 효율화를 꾀했다.

나. 출생률 저하와 고령화의 진전에 대응한 취업지원대책의 강화

고용보험제도 개편의 주요 방향 중 하나는 고령화 사회에 대응할 수 있는 급부체계의 개편 및 신설이라 할 수 있다. 일본에서의 고령화 과정은 대단히 빠르게 이루어지고 있으며, 이러한 인구의 고령화는 노동시장에서의 수급 불균형을 초래할 뿐 아니라 장기적으로 인구의 감소 및 성장 잠재력의 저하, 경제규모의 축소로 이어질 수 있다. 더구나 고령화 그 자체뿐 아니라 고령화의 진전에 따른 가내 노인이나 환자의 간호문제는 여성의 사회적 진출을 제약하는 중요한 요소로 작용하고 있다.

〈표 2-15〉 여성 피용자수 및 비중 추이

(단위 : 만명, %)

	총피용자수 (A)	여성 고용자수 (B)	B/A
1965	2,876	913	31.7
1970	3,306	1,096	33.2
1975	3,646	1,167	32.0
1980	3,971	1,354	34.1
1985	4,313	1,548	35.9
1990	4,835	1,834	37.9
1995	5,263	2,048	38.9
2000	5,356	2,140	40.0

자료: 總務省統計局, 『勞働力調査』, 각년도.

사실 일본 내에서 여성의 사회진출은 계속적으로 증가하여 왔다. <표 2-15>를 통해 여성 피용자수의 추이를 보면 1965년에 913만명으로 전체 피용자의 31.7%에 불과했던 여성 피용자수는 2000년에는 2,140만명까지

늘어나 전체 피용자의 40.0%를 차지하고 있다. 이와 같이 여성 노동력이 산업생산에 있어 중추노동력으로서의 지위를 차지해 오고 있지만 여전히 고령화의 진전에 따른 가내 노인이나 환자의 간호문제는 육아문제와 더불어 여성의 노동시장 참여를 가로막는 요인으로 작용하고 있으며, 앞으로 더 심각한 방향으로 전개될 가능성이 높다.

일본은 이미 이러한 위기의식하에 고령화의 문제에 대처하고 고연령 노동력의 적극 활용을 유도하고자 1994년에 고연령계속급부제도를 도입하였고, 여성의 육아문제로부터 고용안정을 확보케 하고자 같은 해 육아휴업급부제도도 신설하였다. 이와 더불어 가내 고령자의 간호 등으로 인해 고용의 안정이 위협받는 자를 보호·원조하기 위한 간호휴업급부제도를 1998년에 신설한 바 있다. 2000년 고용보험법 개정에서는 고연령계속급부와 육아휴업급부, 간호휴업급부의 적용범위를 확대하였고 구직자급부의 기본수당 급부율과의 조화를 모색하기 위하여 급부율 수준을 인상하였다.

다. 고용보험재정의 안정을 위한 보험요율의 조정

고용보험제도의 안정적인 운영을 위해서는 충분하고도 안정적인 재원의 확보가 필수적이라 할 수 있으나 앞서도 언급한 바와 같이 1990년대 말 일본의 고용보험재정은 극히 열악한 상황에 직면하였다. 따라서 수입과 지출 양 측면에서 고용보험 재정문제를 시정하고 고용보험기금 적립금을 안정적으로 확보하기 위해 고용보험법을 개정하여 고용보험재정의 안정을 도모하였다.

첫째, 실업급부 보험료율 및 탄력조항을 수정하였다. 실업급부 보험료율은 원칙적으로 노사가 절반씩 분담하여 11/1,000을 징수하도록 규정되어 있었으나 1992년과 1993년의 잠정조치로 8/1,000(노사 각 4/1,000)까지 인하되었고, 연도말의 누적적립금액이 당해연도 징수보험료액의 2배를 넘거나 1배를 하회하는 경우 중앙직업안정심의회 의견 청취하여 후생노동대신이 원래 보험료율의 2/1,000의 범위에서 보험료율을 변경하는 것이 가능했던 실업급부관련 보험료율의 탄력조항(노동보험 보험료

의 징수 등에 관한 법률 제12조 제5항 및 제8항)도 보험료율의 잠정조치에 따라 그 적용이 정지되어 있었다. 이런 상황하에서 실업급여계정 적립금 규모가 거의 고갈상태에 이르러 고용보험재정 수입의 증대가 절박하게 됨에 따라 실업급여 보험료율에 관련된 잠정조치를 폐지하는 한편 실업급여 보험료율을 2001년 4월 1일부터 12/1,000로 인상하였다. 또한 보험료율 탄력조항도 기존의 ‘수입대비 방식’에서 ‘지출대비 방식’⁸⁾으로 변경하여 안정적인 고용보험재정을 확보토록 하였다.

둘째, 국고부담분에 대한 잠정조치를 폐지하였다. 원래 일본 고용보험의 재정은 노사가 부담하는 보험료를 통해서 재원을 마련하는 것을 기본원칙으로 하지만 실업급여 관련비용의 일부는 국고에서 부담하도록 하고 있다. 국고부담액의 규모는 실업급여의 지출액에 따라 그 금액이 결정되며 이는 실업보험재정에 일정한 안정성 및 탄력성을 부여한다고 할 수 있다. 국고부담액은 구직자급여(일고노동구직자급여금은 제외)를 위한 총비용의 1/4, 일고노동구직자급여 비용의 1/3, 고용계속급여 비용의 1/8로 정해져 있었으나 1998년의 재정개혁과 맞물린 잠정조치로 인해 국고부담액 의무액의 56%만을 국고에서 지급하는 잠정조치를 실시해오고 있었다. 그러나 고용보험의 실업급여관련 지출의 증가에 따른 재정고갈의 위험을 극복하기 위해 국고부담 축소의 잠정조치를 폐지하게 되었다. 즉 원래 고용보험법에 규정된대로 국고부담이 이루어지게 된 것이다.

8) 기존의 고용보험제도하에서는 보험료율을 징수보험료와 적립금의 규모를 비교하여 보험료율을 결정하는 ‘수입대비 방식’을 채택하고 있었지만, 새로운 고용보험법하에서는 징수보험료가 아닌 실업급여의 지출액과 적립금의 액수에 따라 보험료율을 결정하는 ‘지출대비 방식’을 채택하였다.

라. 직업능력개발 관련금부의 충실화

노동시장의 수요와 공급의 불균형 및 불일치(mismatch)를 감소시키는데 있어 직업훈련의 역할은 대단히 중요하다. 특히 산업구조가 변화하고 이에 따라 새로운 분야의 노동력을 필요로 하는 노동수요 측면의 환경이 변화함에 따라 근로자들도 자신의 직업능력을 계속 개발·발전시켜 나가야 할 필요성이 어느 때보다 커지고 있고 아울러 이에 적합한 교육과정들의 개발 필요성도 절실히 제기되고 있다.

따라서 이번 고용보험제도의 개편을 통해 재취직에 적극적인 수급자의 요구에 맞는 충실한 훈련내용을 갖추도록 노력하였고 충분한 훈련기간이 확보될 수 있도록 훈련연장급부제도의 충실화를 꾀하였다. 또한 노동이동성의 증가에 대응해 근로자의 고용안정, 실업 없는 노동이동의 실현 등을 꾀하기 위해 근로자 주도적인 직업능력개발에 대한 지원을 충실히 하고자 하였으며 이를 위해 교육훈련금부의 지원수준을 상향조정하였다.

마. 고용형태 다양화에 대응하기 위한 적용대상 확대

1990년대 이후의 장기불황과정에서 나타난 일본 노동시장 변화의 주요 특징 중의 하나는 상용직 근로자의 감소와 시간제 및 임시직 근로자의 비중 증대라 할 수 있다. 즉 수적으로 볼 때 이미 이들 임시직 근로자들은 일본 노동력의 주요 부분을 차지하게 되었다. 그러나 그동안 기존의 고용보험제도는 이들 임시직 근로자들을 포괄하고 있지 못했는데, 새로운 고용보험법은 이들의 고용보험 적용요건을 상당부분 완화시켜 이들을 고용보험체계 내로 포함시켰다.

일본에서는 단시간 근로자 및 파견근로노동자, 그리고 시간제 근로자 등이 임시직 근로자에 포함된다. 새로운 고용보험법은 이들 근로자들에 대한 피보험자 기준을 완화하여 이들이 고용보험의 적용을 받도록 하였다. 즉 기존의 고용보험법은 이들에게 연간수입이라는 요건을 부과하여

연간수입이 90만엔 이상일 것이 예상되는 경우에만 피보험자자격을 부여하였으나 새로운 고용보험법에서는 이를 폐지하였다.

다음으로 등록형 파견근로자의 경우, 기존의 고용보험법하에서는 1개월당 11일 이상 취로할 경우에만 고용보험법의 적용을 받을 수 있었지만 새로운 고용보험법에서는 이러한 소정근로일수 요건을 폐지하였을 뿐 아니라 파견근로자가 단기 파견취업을 반복하는 경우에도 적용대상이 되도록 적용기준을 명확히 하였다.

〈표 2-16〉 고용안정사업과 고용복지사업의 개정 전후 비교

	개정 전	개정 후
고용안정사업 (2000년 10월 1일 시행)	정년의 연장, 정년에 달한 자의 재고용 등에 의해 고연령자의 고용을 연장하거나 고연령퇴직자에 대해서 재취직의 원조를 행하며, 고연령자를 새로 고용하는 사업주 등에 대해서 조성·원조	정년의 연장, 고연령자 고용안정법 제4조의 2 ¹⁾ 에서 규정하는 계속고용제도의 도입 등에 의해 고연령자의 고용을 연장하거나, 동법 제2조 제2항 ²⁾ 에서 규정하는 고연령자 등에 대해서 재취직 원조를 행하며, 고연령자 등을 새로 고용하는 사업주 등에 대해서 조성·원조
고용복지사업 (2000년 5월 12일 시행)	「숙사, 복지시설의 설치, 운영사업」도 사업의 일부로서 실시	「숙사, 복지시설의 설치, 운영사업」은 폐지

주: 1) 정년(65세 미만인 자에 한함. 이하 동일)을 정하고 있는 사업의 사업주는, 당해 정년의 연장, 계속고용제도(현재 고용하고 있는 고연령자가 희망할 때에는 당해 고연령자를 그 정년 후에도 계속 고용하는 제도를 말함. 이하 동일)의 도입 또는 개선, 기타 당해 고연령자의 65세까지의 안정된 고용확보를 도모하기 위한 필요한 조치(이하 「고연령자고용확보조치」를 말함)를 강구토록 노력해야 함.

2) 이 법률에서 「고연령자등」이란 고연령자 및 다음에서 열거하는 자로 고연령자에 해당하지 않는 자를 말함.

- ① 중고연령자(후생노동성령에서 정하는 연령 이상의 자를 말함. 다음항도 동일)인 구직자
- ② 중고연령실업자등(후생노동성령에서 정하는 범위의 연령의 실업자 및 기타 취직이 특히 곤란한 후생노동성령에서 정하는 실업자를 말함.)

자료: 厚生労働省 자료(2001).

바. 고용보험 3사업의 재편

2000년 고용보험법의 개정에서는 고용안정사업과 고용복지사업의 재정비가 이루어졌다.

우선 고용안정사업의 경우, 2000년의 고용보험법 개정과 더불어 고연령자고용안정법이 개정되어 중고령자의 고용안정, 재취직 원조대책 등의 규정이 강화되었는데, 이러한 고연령자고용안정법의 개정에 대응하고 법률적인 조화를 모색하기 위해 중고연령자인 재직구직자에 대한 재취직 원조를 실시하는 사업주에 대해 지원이 가능하도록 고용안정사업 관련 규정을 개정하였다(표 2-16 참조).

고용복지사업 중 주택이나 복지시설의 설치·운영에 관한 것은 기존의 고용촉진사업단(현재의 고용·능력개발기구)에서 실시하여 온 것이었으나 1999년 고용·능력개발기구가 설치되고 고용촉진사업단이 해산되면서 고용·능력개발기구는 원칙적으로 이러한 사업을 실시하지 않기로 되어 있었다. 이번의 고용보험법 개정은 고용복지사업에서도 이러한 사업들을 실시하지 않는다는 취지의 규정을 정비한 것이라 할 수 있다.

고용보험 3사업 관련개정 사항 중 고용안정사업 관련규정은 2000년 10월 1일부터, 고용복지사업 관련규정은 2000년 5월 12일부터 시행되었다. 한편 고용보험법 개정과 더불어 고용보험 3사업의 각종 지원제도에 대한 통폐합 및 합리화에 관한 개선노력이 지속적으로 진행되었는데, 2001년 10월까지의 진행결과에 대한 내용은 <표 2-17>에 자세히 나와 있다. 개선의 핵심내용은 효율성이 떨어지고 복잡한 고용안정사업은 대폭 정비하며 노동복지사업의 경우, 효율성이 없으므로 전면 재검토 후 지자체 매각이나 이관 등의 방법으로 정비한다는 것이다.

〈표 2-17〉 각종 조성금의 합리화 현황(2001. 10. 현재)

61개 → 39개	조성금	핵심 개정내용	개정 실시시기
■ 원활한 노동이 동의 지원을 위 한 조성금 (7개→2개)	1. 노동이동고용안정 조성금	○ 「노동이동지원조성금」으로 정리 통 합 • 재취직 원조계획에 근거하여, 이직이 부득이 하게 된 자(복귀의 예정이 없 는 자에 한함)에게 휴가를 부여하고, 구직활동(교육훈련을 포함)을 지원하 는 사업주에 대해서 조성 • 재취직 원조계획의 대상이 된 자를 실업시키는 일 없이 고용하고, 동시 에 조기정착을 촉진하기 위한 강습 을 실시하는 사업주에 대해서 조성 • 중소기업사업주를 대상으로 계획적 인 노동이동 지원에 대해 재취직상 담실의 설치 등의 사업을 실시하는 중소기업사업주단체 등에 대해서 조 성	2001. 10
	2. 인제이동고용안정 장려금		
	3. 인제이동고용환경 정비장려금		
	4. 노동이동능력개발 조성금		
	5. 인제이동능력개발 조성금		
	6. 고령기취업준비장 려금	<폐지>	폐지완료
	7. 재직자구직활동지 원조성금	금후의 실적, 경제사회 정세를 감안하여 검토(2000년 10월에 시행)	3~4년내 시행목표
■ 안정된 고용의 유지·확보의 지원을 위한 원조 (17개→11개)	1. 고용조정조성금	• 급격한 사업활동의 축소가 부득이하게 된 경우의 일시적인 고용조정을 조성 • 지원대상으로 하는 사업에 대해서는 업종지정방식으로부터 개별 사업별 로 판단하는 방식으로 재검토하지만, 산업정책의 관점에서 특히 업종에 착 안하여 지원을 강구하는 경우에는 그 것과의 정합성도 배려함. • 지급대상기간은 1년으로 한정 • 휴업중에 교육훈련을 실시하는 경우 에는 휴업과 마찬가지로 조성대상으로 하고, 아울러 부가적인 조성을 실시 • 출항은 1년 이내의 것에 한하여 조성	2001. 10
	2. 고연령자고용환경 정비장려금	<폐지> 일부는 계속고용정착촉진조성 금으로 통합	2002(예정)
	3. 계속고용정착촉진 조성금	고연령자 고용률의 인상 등을 검토	2003년 목표
	4. 중소기업고급인재 확보조성금	「동수 이상의 일반인재고용요건」을 폐 지. 중소기업고용창출인재확보조성금과 의 합계 인원수 상한 요건을 폐지	2001. 10
	5. 중소기업고용환경 정비장려금		
	6. 중소기업인재확보 추진사업조성금	-	3~4내 시행목표

■ 안정된 고용의 유지·확보의 지원을 위한 원조 (17개→11개)	7.통년고용장려금	수속 간소화 등을 모색	2001
	8.동절기고용안정장려금	통년고용을 보다 촉진하는 관점에서 동계 취로일수에 따른 지급률이 되도록 하는 등의 검토를 실시(3년간의 잠정조치)	
	9.동절기기능강습조성급부금	위탁강습의 실시를 추진하는 등의 검토를 실시(3년간의 잠정조치)	
	10.긴급일일고용근로자다수고용장려금	<폐지>	2000년말
	11.육아·간호등 퇴직자등 재취직촉진급부금	<폐지는 1997년도말. 경과조치의 종료는 2001년도말>	폐지완료
	12.육아·간호비용조성금	○ 육아·간호휴업법 개정법안의 심의 등에 근거하여 재검토	-
	13.사업소내 탁아시설조성금		
	14.육아·간호고용환경정비조성금		
	15.육아휴업대체요원 확보등 조성금		
	16.장애자고용계속조성금	새로운 장애자 계획·장애자고용대책 기본방침(2002년 개정)에 근거하여 재검토, 아울러 재검토의 기한 설정	2003년 시행목표
	17.오키나와청년고용개발조성금	「임금조성」에 대해서는 조성기간을 포함하여 다른 조성조치와의 조화를 도모하는 관점에서 필요한 재검토를 실시	2001. 10
■ 양호한 고용기회창출의 지원을 위한 조성금 (13개→7개)	1.지역고용개발조성금	○ 「지역고용개발촉진조성금」으로서 통합 정리 • 새로운 지역유형(「동의고용기회증대촉진지역」, 「동의고급기능활용고용안정지역」) 등에 따라 필요한 조성을 실시 • 조성물, 조성기간 등에 대하여 중소기업고용창출인재확보조성금 등의 고용창출에 관련된 조성금과의 조화를 모색하면서, 「동의고용기회증대촉진지역」, 「동의고급기능활용고용안정지역」 등의 지역에 있어서의 사업주 임금조성 • 「동의고용기회증대촉진지역」 등의 지역에 있어서의 사업주에 대한 고용규모에 따른 사업소 설치 등 조성 • 동의고도기능활용고용안정지역에 있어서의 사업주에 대한 고용규모에 따른 복리후생시설 등 조성	2001. 10
	2.대규모고용개발촉진조성금		
	3.농산촌고용개발조성금		
	4.지역고용환경정비조성금		
	5.지역고급기능활용고용안정조성금		
	6.중소기업고용창출고용관리조성금	폭넓은 고용기회창출을 지원하는 한편, 경제·고용정세의 개선경향 등에 근거하여 조성물나 조성기간 등에 대하여 재검토	2001. 10

	7.중소기업고용창출고 용관리조성금	조성률의 재검토	2001. 10
	8.수급자격자창업특별 조성금	<폐지>	2001년말
	9.신규·성장분야취직 촉진급부금	<폐지>	2001년말
	10.간호인재확보조성 금	개정 간호근로자법의 시행상황 등을 지 켜보면서 검토(2000년 4월에 시행됨)	2002년 목표
	11.간호고용관리조성 금		
	12.간호환경정비장려 금		
	13.간호능력개발급부 금		
■ 노동력 수급 조정기능의 강화를 위한 조성금 (1개→2개)	1.특정구직자고용개발 조성금	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「노동력 수급이 절박한 상황에서도 취직이 곤란한 자(취직곤란자)」를 대 상으로하는 조성 • 취직곤란자에 대해서는 고령자의 중 점화(55세 이상에서 60세 이상으로) 를 모색하는 한편, 안정소 소개요건 에 대해서는 적절한 운영을 기할 수 있는 유료 및 무료직업소개사업자의 소개에 의한 것도 인정함. ○ 「전국적으로 고용정세가 악화한 경우 에 재취직 지원을 요하는 자(재취직 지원자)」를 지급대상으로 하는 조성 • 재취직지원자에 대해서는 전국적으 로 고용정세가 악화한 경우에 「재취 직원조계획」의 대상자를 고용할 것 을 요건을 함. 	2001. 10
	1.인재고급화조성금 2.지역인재고급화능력 개발급부금 3.생애능력개발급부금 4.인정훈련과건등 급부금 5.자주적능력개발환경 정비장려금	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「경력형성촉진조성금」으로 통합 경 리 • 사내직업능력개발계획에 사업주가 실시하는 능력개발의 내용 및 목표가 명확하고, 동시에 근로자에게 주지되 어 있을 것을 요건으로 함. • 사내직업능력개발계획에 근거하여 사업주가 실시하는 교육훈련의 실시, 직업능력개발휴가의 부여, 장기교육 훈련휴가제도의 도입, 직업능력평가 의 실시, 직업능력컨설턴트 체제정비 등에 대하여 조성 	2001. 10
	6.중소기업인재육성사 업조성금	-	3~4년내 시행목표
	7.정보관련인재육성사 업조성금	-	3~4년내 시행목표

■ 기타 (23개→17개)	8.능력재개발적용강 습수강급부금	-	3~4년내 시행목표
	9.직업안정촉진강습 수강급부금	<폐지>	2001년말 폐지목표
	10.직업안정촉진강습 위탁비	<폐지>	2001년말 폐지목표
	11.채취직촉진강습급 부금	-	3~4년내 시행목표
	12.직장적응훈련위탁 비	-	-
	13.간호사등 고용관 리연수조성금	-	3~4년내 시행목표
	14.건설고용개선조성 금	「제6차 건설고용개선계획」을 근거로 재 검토	2~3년내 시행목표
	15.육아·간호휴업자 직장복귀프로그램 실시장려금	육아·간호휴업법 개정법안의 심의 등 을 근거하여 재검토	3~4년내 시행목표
	16.파견근로자고용관 리연수조성금	-	2003년 (예정)
	17.중소기업재형(財形) 공동화지원사업조 성금	-	3~4년내 시행목표
	18.재산형성저축활동 조성금	차기 개정에서 검토. 또한 재산형성저축 활용조성금에 대해서는 조성액을 재검 토(2001년 10월 시행)	3~4년내 시행목표
	19.근로자재산형성조 성금		
	20.근로자재산형성기 금설립장려금		
	21.소규모사업피보험 자복지조성금	효과적인 지원에 대하여 검토	3~4년내 시행목표
	22.단시간근로자 고용 관리개선등 조성금	2001년도 실시예정인 「시간제근로자 중 합실태조사」의 결과 등을 근거로, 조성 의 대상이 되는 항목을 증점화하는 방 향으로 검토	2003년 (예정)
	23.간호복지조성금	-	3~4년내 시행목표

자료: 厚生労働省 자료(2001. 10).

제 4 절 일본 고용보험제도의 개요

1. 고용보험의 목적

일본의 고용보험법은 근로자가 실업한 경우나 고용이 곤란하게 된 경우, 그리고 근로자 스스로 직업에 관한 교육훈련을 받은 경우에 필요한 급부를 제공함으로써 근로자의 생활 및 고용의 안정을 도모하고, 구직활동을 용이하게 하는 등, 근로자의 취직촉진과 직업안정에 기여하기 위한 실업예방, 고용상태 시정 및 고용기회 증대, 근로자의 직업능력개발 및 향상, 기타 근로자 복지의 증진을 그 목적으로 하고 있다(고용보험법 제 1조).

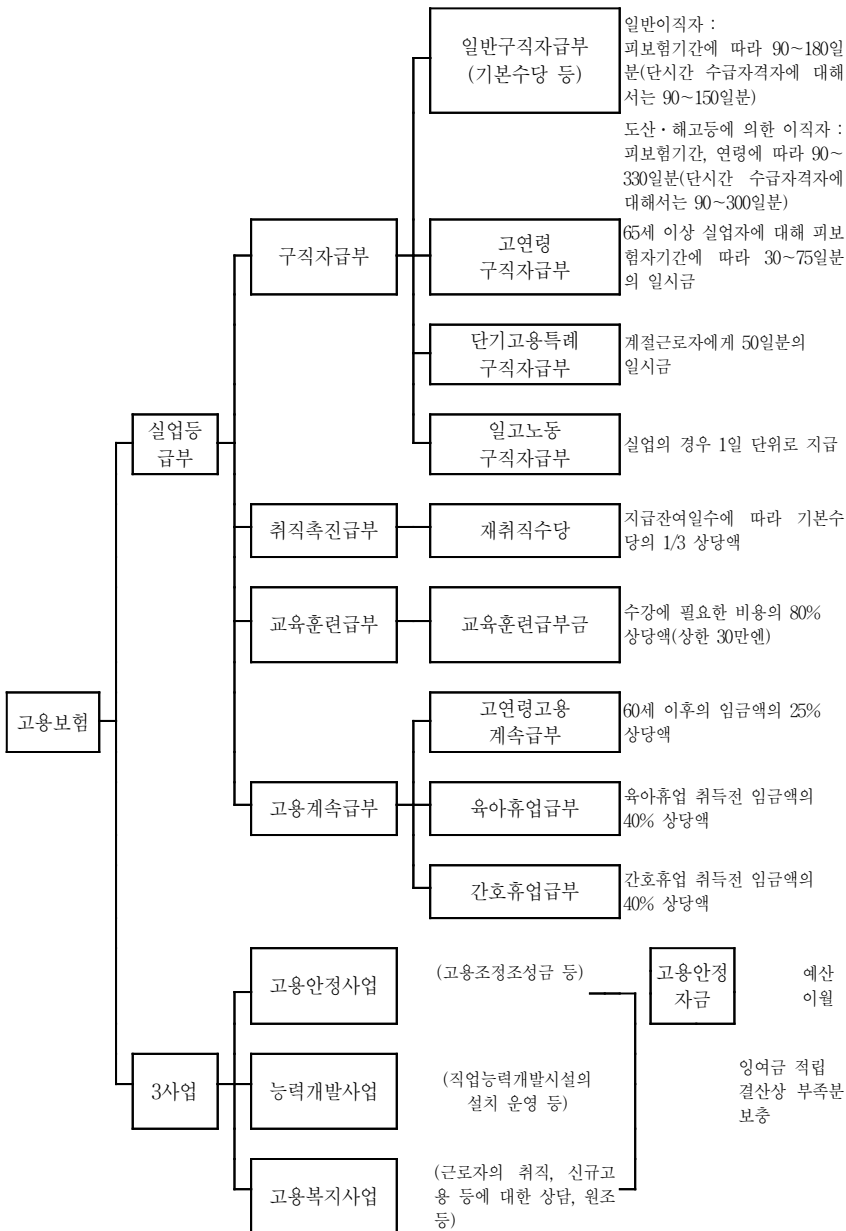
고용보험법은 이와 같은 목적을 달성하기 위해 고용보험 피보험자 및 피보험자였던 실직자에 대한 다양한 급부를 규정하고 있으며, 아울러 고용안정사업, 능력개발사업 및 고용복지사업의 이른바 고용보험 3사업을 시행할 수 있는 규정을 마련하고 있다(고용보험법 제2조).

일본 고용보험제도의 특징은 실업자의 구제 및 생활안정에만 그 역할을 한정하는 것이 아니라 근로자의 고용안정 및 실업예방, 더 나아가 근로자 복지증진까지 고용보험제도 내에 흡수하여 이를 위한 사업을 전개한다는 점이다. 이는 기존의 소극적 실업보험과는 명확히 다른 적극적 고용정책으로서의 역할을 수행하는 일본 고용보험제도의 특징이라 할 수 있다.

2. 기본구조

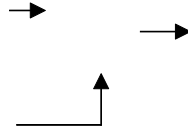
일본의 고용보험제도는 크게 실업등급부와 고용보험 3사업으로 구성되는데 그 체계는 [그림 2-1]과 같다.

〔그림 2-1〕 일본 고용보험제도의 개요



자료: 労働省職業安定局雇用保険課編, 『改正雇用保険法の早わかり』, 労務行政研

究所, 2000.



실업등급부는 실업자에게 실업급부를 제공하여 생활의 안정을 도모하는 구직자급부와 실업자들의 조기 재취직을 목적으로 재취직수당을 지급하는 취직촉진급부, 그리고 실직 및 재직자의 교육훈련을 지원하기 위해 수강비 등을 지원하는 교육훈련급부, 고연령자 및 육아휴업자 등의 실업예방 및 고용안정을 목적으로 하는 고용계속급부의 4가지 제도로 구성된다.

구직자급부에는 일반피보험자에 대한 일반구직자급부, 65세 이상의 고연령자에 대한 고연령구직자급부, 계절적 근로자 및 단기고용자에 대한 단기고용특례구직자급부, 일일고용근로자인 피보험자에 대한 일고노동구직자급부의 4종류가 있으며, 그 중 가장 기본이 되고 중요한 것이 일반구직자급부의 기본수당이다. 취직촉진급부에는 재취직수당, 상용취직준비금, 이전비 및 광역구직활동비 등의 4종류가 있으며, 그 중 재취직수당이 가장 중요하다. 고용계속급부에는 고연령고용계속급부, 육아휴업급부 및 간호휴업급부의 3종류가 있다. 고용계속급부는 1994년 이후에 도입되어 최근 그 수급자와 지급액이 급격히 증가하고 있는 급부이다.

일본의 고용보험제도에서 실업등급부와 더불어 또 하나의 축을 이루고 있는 것이 고용보험 3사업인데 3사업에는 고용안정사업, 능력개발사업 및 고용복지사업의 3종류가 있다. 고용보험 3사업은 고용의 질적인 개선 및 불균형의 시정, 근로자의 능력개발 및 향상, 근로자의 복리후생의 증진을 지원함으로써 양적·질적 측면에서 완전고용의 달성을 목표로 한다.

3. 세부제도별 개요

가. 실업등급부⁹⁾

실업등급부의 종류는 크게 구직자급부, 취직촉진급부, 교육훈련급부, 고용계속급부의 네 종류로 나누어진다. 근로자가 실직한 경우에는 그 생활의 안정을 도모하기 위해 구직자급부가 지급되며, 근로자의 재취직을 원조·촉진하기 위해 취직촉진급부가 지급된다. 또한 근로자주도적인 직업능력개발을 지원하기 위해 교육훈련급부가 지급되며, 근로자를 계속 고용하기가 곤란한 사유가 발생한 경우 그 고용의 안정을 도모하기 위해 고용계속급부가 지급된다.

1) 구직자급부

구직자급부는 피보험자의 구분에 따라 크게 일반구직자급부, 고연령구직자급부, 단기고용특례구직자급부, 일고노동구직자급부의 4가지로 구분된다. 일반구직자급부는 일반 피보험자에 대해서 지급되며, 고연령구직자급부, 특례일시구직자급부, 일고노동구직자급부는 각각 고연령계속피보험자, 단기고용특례피보험자 및 일고노동피보험자에게 지급된다.

2) 취직촉진급부

취직촉진급부는 실업자의 재취직을 촉진할 목적으로 도입된 것으로 재취직수당, 상용취직준비금, 이전비 및 광역구직활동비의 4종류가 있다.

9) 우리나라의 실업급여는 '실업자'만을 대상으로 지급되는 것이 원칙이나, 일본의 '실업등급부'에는 반드시 실업자에게만 지급된다고 할 수 없는 유형이 존재한다(예를 들어, 육아휴업급부, 교육훈련급부, 간호휴업급부 등은 일반 피보험자에게도 일정조건하에 지급된다). 즉, 일본의 '실업등급부'가 우리나라의 '실업급여'보다 좀더 광의의 개념으로 쓰여지고 있다고 할 수 있다. 되도록 원문의 의미를 살린다는 의미에서 '실업급여'라는 말을 쓰지 않고 '실업등급부'라는 말을 그대로 쓰기로 하겠다.

3) 교육훈련급부

교육훈련급부는 일정한 요건을 충족시킨 피보험자가 후생노동대신이 지정하는 교육훈련 강좌를 수강하여 수료하였을 경우 수강료의 일부를 급부금으로 지원하는 제도이다. 이는 1998년 고용보험법 개정에서 처음으로 고용보험제도 내에 도입된 제도로써 피보험자의 직업능력 개발·향상을 원조하기 위한 것이다. 교육훈련급부는 2001년 고용보험법의 개정으로 더욱 확충되었다.

4) 고용계속급부

고용계속급부는 1994년 고용보험법의 개정으로 새로이 도입 것으로 고연령고용계속급부(고연령고용계속기본급부금, 고연령재취직급부금), 육아휴업급부(육아휴업기본급부금, 육아휴업자직장복귀급부금) 및 간호휴업급부(간호휴업급부금)의 3종류가 있다. 고용계속급부는 고연령자 및 여성의 원활한 직장생활을 조력할 목적으로 도입된 것으로서 1994년에 처음 이 제도가 도입되었을 때에는 고연령고용계속급부 및 육아휴업급부만이 존재했으나 1998년 간호휴업급부가 고용계속급부에 편입됨으로써 현재는 3가지 제도가 존재하고 있다. 간호휴업급부 역시 급진전하는 고령화에 대처하고, 여성의 사회·직장진출을 원조하기 위해서 새롭게 도입된 것이다.

나. 고용보험 3사업

일본은 소극적인 실업대책으로서 실업급부제도 이외에 보다 적극적인 실업예방 차원에서 고용보험 3사업을 1995년 4월 1일부터 실시해오고 있다. 고용보험 3사업은 급변하는 경제사회적인 여건 속에 실업예방뿐만 아니라 고용 불균형의 시정, 고용의 질적 개선 및 근로자의 자기 개발을 촉진함으로써 고용정책의 목적인 완전고용을 실현할 것을 목적으로 한다.

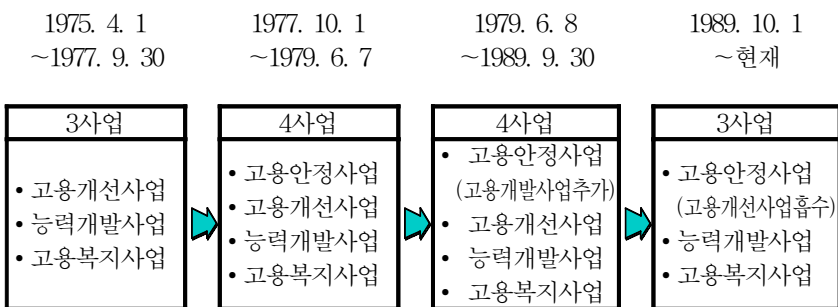
1) 고용보험 3사업의 구성

고용보험 3사업은 크게 고용안정사업, 능력개발사업, 고용복지사업으로 나누어지며, 이 3사업이 모두 실업의 예방, 고용상태의 시정, 고용기회의 증대, 기타 고용의 안정을 목적으로 하는데 있어서는 차이가 없다. 그러나 고용안정사업은 주로 사업활동의 축소에 있어서의 고용의 안정, 고연령자 및 지역에 있어서의 고용의 안정, 기타 고용의 안정을 목적으로 하며, 능력개발사업은 근로자의 능력개발 및 향상을 촉진하기 위한 생애직업능력개발의 촉진을, 그리고 고용복지사업은 근로자 직업생활과 관련된 환경의 정비·개선, 취업의 원조, 기타 근로자의 복지증진을 그 주요한 목적으로 한다는 점에서 약간의 차이가 있다.

2) 고용보험 3사업의 변천

초기 고용보험 3사업은 실업보험제도에서 고용보험제도로 전환한 1975년 4월에 고용개선사업, 능력개발사업 및 고용복지사업의 3사업으로 구성되어 있었다. 이후 1977년 10월에 고용안정사업이 추가되어 고용보험 4업으로 바뀌었으며, 1989년 10월부터 고용안정사업과 고용개선사업이 고용안정사업으로 통합되면서 현재와 같이 고용안정사업, 능력개발사업, 고용복지사업의 3사업으로 개편되었는데 이러한 변천과정을 요약하면 [그림 2-2]와 같다.

[그림 2-2] 고용보험 3사업의 변천



자료: 유길상, 『日本の雇用保険制度研究』, 한국노동연구원 고용보험연구기확단, 1992.

3) 고용보험 3사업별 개요

고용안정사업은 피보험자 및 피보험자였던 자에 대하여 실업의 예방, 고용상태의 시정, 고용기회의 증대, 기타 고용의 안정을 도모하기 위하여 행하는 사업이다. 경기의 변동, 산업구조의 변화, 기타 경제상의 이유에 의한 사업활동의 축소가 불가피한 경우에 근로자를 휴업하게 하거나 교육훈련을 받게 하는 사업주 및 기타 근로자의 고용안정을 도모하기 위해 필요한 조치를 강구하는 사업주에 대해 고용조정조성금, 노동이동 고용안정조성금, 인재이동특별조성금, 중소기업고용창출 인재확보조성금 등이 지급된다. 또한 고연령자의 고용안정대책으로서 정년의 연장 또는 정년에 달한 근로자의 재고용 등 고연령자의 고용을 연장하고 고연령퇴직자에 대해 재취업 원조를 하거나 고연령자를 직접 고용하는 사업주 및 기타 고연령자의 고용안정을 도모하는 사업주에 대해서는 계속고용 정착촉진조성금, 고연령자고용환경정비장려금 등이 지급된다. 그리고 지역에 있어서의 고용안정을 도모하기 위하여 고용기회를 증대시킬 필요가 있는 지역으로 사업소를 이전함으로써 근로자를 새로 고용하는 사업주, 계절적 실업자가 다수 거주하는 지역에서 이러한 계절적 실업자를 안정적으로 고용하는 사업주, 기타 고용상황을 개선할 필요가 있는 지역에 있어 근로자 고용안정을 도모하기 위하여 필요한 조치를 강구한 사업주에 대해서는 지역고용개발조성금, 대규모고용개발촉진장려금, 지역고급기능활용고용안정조성금, 통년고용안정급부금, 농산촌고용개발조성금 등이 지급된다. 장애인 또는 취업이 특히 곤란한 자의 고용촉진, 기타 피보험자 등의 고용안정을 도모하기 위하여 필요한 조치를 강구하는 사업주에 대해 특정구직자고용개발조성금, 육아·간호고용안정조성금, 간호인재확보조성금, 간호고용관리조성금, 간호고용환경정비장려금 등이 지급된다.

능력개발사업은 고용보험의 피보험자 및 피보험자였던 자가 직업생활의 전기간을 통하여 자기의 적성 및 희망에 따라 직업능력을 개발·향상시킬 수 있도록 하기 위해 정부가 각종 종합적인 시책을 시행하는 것을 주내용으로 한다.

한편 고용복지사업은 근로자의 직업생활과 관련된 환경을 정비·개선하고 취업지원, 기타 근로자의 복지증진을 도모함을 그 목적으로 하며, 각종 숙소 및 시설의 설치 및 운영, 근로자에 대한 상담 및 원조, 취업자금의 대부관련 원조 등을 그 주요 내용으로 한다.

제 3 장

실업등급부(失業等給付)

제 1 절 개 요

실업등급부는 고용보험 피보험자였던 근로자가 실직을 한 경우에 당사자 및 가족의 생활의 안정을 보장하고 구직활동을 용이하게 하는 한편 실직근로자의 재취직을 촉진하고 피보험자 스스로 본인의 직업능력을 개발·향상하도록 지원하며, 고연령자 및 여성의 원활한 직장생활을 지원하기 위해 지급하는 것이다.

1994년까지 ‘실업급부’는 크게 실업자의 생활안정을 도모하는 ‘구직자급부’와 실업자의 재취직 촉진을 도모하는 ‘취직촉진급부’로 구성되어 있었다. 그러나 1994년 고용보험법의 개정에 따라 ‘고용계속급부’가 새롭게 실업급부제도 내에 편입됨으로써 실업급부의 성격은 크게 변하게 된다. 즉 기존에는 고용보험 피보험자로서 실직한 근로자만을 그 지원대상으로 하였으나 ‘고연령고용계속급부’ 및 ‘육아휴업급부’를 내용으로 하는 고용계속급부의 도입을 계기로 ‘실업급부’의 명칭이 ‘실업등급부’로 변경되었으며 이를 통해 실업등급부의 역할이 실업발생 후의 조치뿐만 아니라 실업 전단계에서 실업을 예방하는 차원까지 크게 확대되었다. 뒤를 이어 1998년에는 교육훈련급부가 새로 추가되고 고용계속급부 내에 간호휴업급부가 새로 도입되어 고용계속급부의 급부의 종류는 고연령고용

계속급부, 육아휴업급부 및 간호휴업급부의 세 가지로 늘어나게 되어 실업등급부는 구직자급부, 취직촉진급부, 교육훈련급부 및 고용계속급부의 네 종류로 구분되게 되었다.

구직자급부는 피보험자의 종류에 따라 급부의 내용을 달리하는데, 일반피보험자에 대한 일반구직자급부, 고연령계속피보험자에 대한 고령자구직자급부, 단기고용특례피보험자에 대한 단기고용특례구직자급부, 일고노동피보험자에 대한 일고노동구직자급부로 나누어진다. 그 중 일반구직자급부가 가장 기본이 되며, 여기에는 기본수당, 기능습득수당, 기숙수당 및 상병수당이 있다.

취직촉진급부는 재취직수당, 상용취직준비금, 이전비 및 광역구직활동비로 구성되는데, 그 중 지급액의 대다수를 차지하고 가장 중요한 것이 재취직수당이다.

교육훈련급부는 공공직업훈련을 받는 고용보험피보험자였던 자나 피보험자인 자에게 교육훈련급부금을 지급하는 것이며 근래 그 중요성이 커지고 있다.

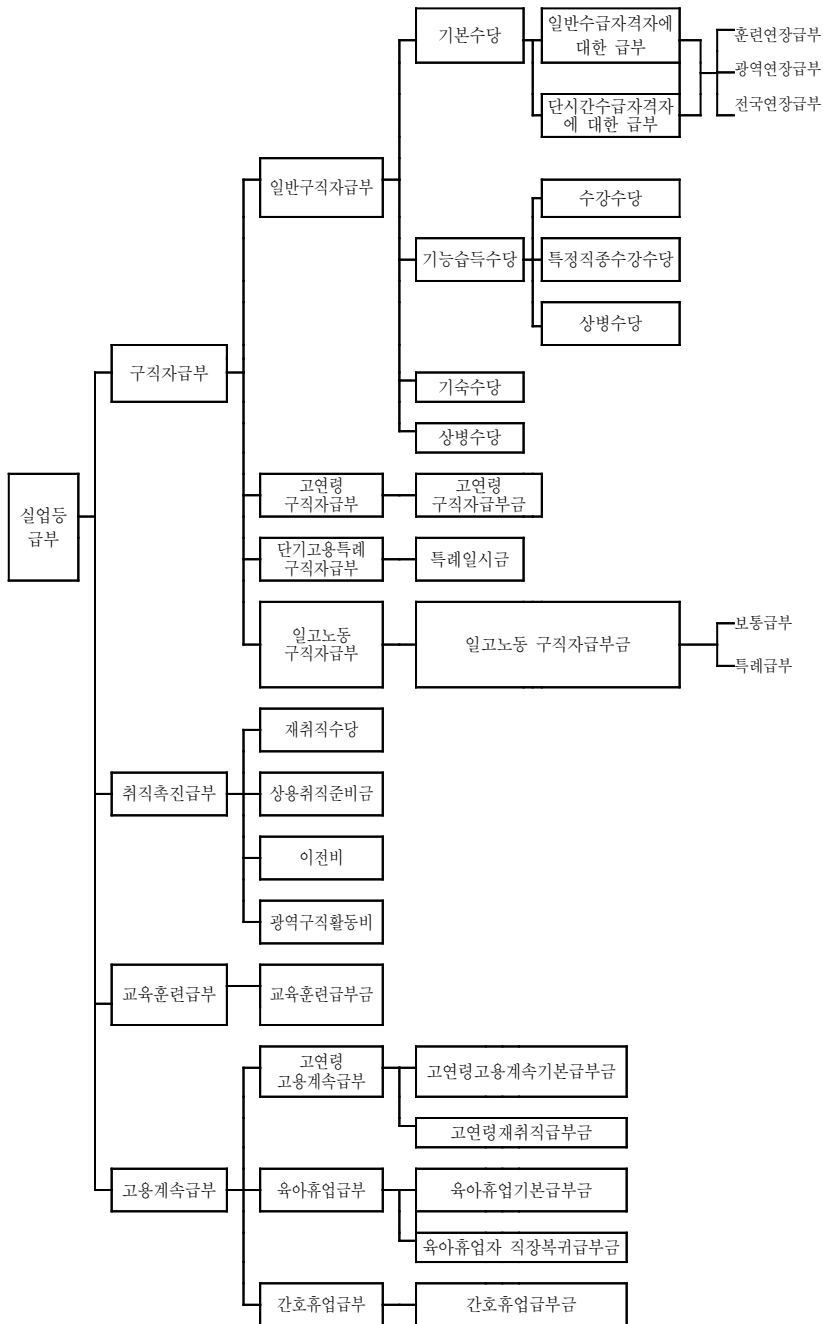
고용계속급부는 고연령고용계속급부, 육아휴업급부 및 간호휴업급부의 세 가지의 급부로 이루어져 있으며, 고연령고용계속급부에는 고연령고용계속기본급부금과 고연령재취직급부금이 있고, 육아휴업급부에는 육아휴업기본급부금과 육아휴업자 직장복귀급부금이 있다. 고용계속급부는 1994년에 도입된 이래 실업등급부 지급액에서 차지하는 비중이 늘어나고 있으며 그 중요성도 커지고 있다.

실업등급부의 개요를 요약하면 [그림 3-1]과 같다.

또한 <표 3-1>을 보면 실업등급부의 내역별 지급액 추이가 나타나 있는데, 실업등급부의 지급액이 1990년대를 통하여 급격하게 증가하였음을 알 수 있다. 1991년에서 2000년 사이의 실업등급부의 지급총액은 10년간 약 2.5배 증가하였는데, 이는平成불황기 동안의 실업률의 상승과 이에 따른 실업등급부 수급자의 급증 때문에 발생한 현상이다.

내역별로 보면 실업등급부 지급총액에서 가장 많은 비중을 차지하는 것은 구직자급부이며, 그 중에서도 일반구직자급부이다. 구직자급부는 실업등급부 총지급액에서 차지하는 비율이 가장 높지만 고연령고용계

〔그림 3-1〕 실업등급부의 개요



속급부 및 교육훈련급부 등의 여타 급부제도의 도입으로 인하여 그 비중은 다소 하락하고 있다. 구직자급부 중 일반구직자급부의 비중은 증가하였으나 단기고용특례구직자급부 및 일일고용근로구직자급부는 그 비중이 지속적으로 하락하였으며 고연령구직자급부는 1998년까지 상승 경향을 보이다 1999년부터 다시 하락하였다. 그러나 구직자급부의 지급액 규모는 1990년대에 크게 증가하였다. 비교적 최근에 도입된 고연령고용 계속급부, 육아휴업급부, 교육훈련급부의 비중은 그 지급액이 급격히 증가하고 있으며, 고령화의 진전 및 여성근로자의 사회진출 증가 등을 고려할 때 앞으로도 계속 지급액이 늘어날 것으로 예상된다.

〈표 3-1〉 실업등급부의 내역별 지급액 추이

(단위 : 백만엔, %)

	일반 구직자급부	고연령 구직자급부	단기고용특례 구직자급부	일고노동 구직자급부	취직촉진 급부	교육훈련 급부	고연령고용 계속급부	육아휴업 급부	간호휴업 급부	전 체
1991	768,941 (73.4)	32,331 (3.1)	134,658 (12.9)	32,136 (3.1)	79,649 (7.6)	- -	- -	- -	- -	1,047,715 (100.0)
1992	944,811 (75.8)	43,426 (3.5)	133,948 (10.8)	30,847 (2.5)	92,726 (7.4)	- -	- -	- -	- -	1,245,758 (100.0)
1993	1,180,619 (78.9)	59,828 (4.0)	130,266 (8.7)	26,945 (1.8)	98,336 (6.6)	- -	- -	- -	- -	1,495,994 (100.0)
1994	1,358,557 (79.7)	68,133 (4.0)	124,692 (7.3)	29,212 (1.7)	123,886 (7.3)	- -	- -	- -	- -	1,704,480 (100.0)
1995	1,501,117 (78.9)	82,445 (4.3)	120,179 (6.3)	28,961 (1.5)	147,293 (7.7)	- -	11,729 (0.6)	11,848 (0.6)	- -	1,903,572 (100.0)
1996	1,557,271 (77.3)	90,149 (4.5)	119,633 (5.9)	28,117 (1.4)	161,127 (8.0)	- -	36,927 (1.8)	22,163 (1.1)	- -	2,015,387 (100.0)
1997	1,691,510 (77.1)	98,957 (4.5)	113,764 (5.2)	28,344 (1.3)	178,905 (8.2)	- -	56,700 (2.6)	25,748 (1.2)	- -	2,193,928 (100.0)
1998	2,030,843 (78.8)	110,527 (4.3)	104,935 (4.1)	27,556 (1.1)	195,818 (7.6)	5 (0.0)	77,337 (3.0)	29,152 (1.1)	- -	2,576,173 (100.0)
1999	2,127,997 (80.2)	70,467 (2.7)	101,445 (3.8)	25,769 (1.0)	188,213 (7.1)	13,135 (0.5)	95,383 (3.6)	32,079 (1.2)	491 (0.0)	2,654,979 (100.0)
2000	2,012,898 (80.1)	45,011 (1.8)	93,199 (3.7)	25,322 (1.0)	163,213 (6.5)	27,123 (1.1)	108,563 (4.3)	37,240 (1.5)	635 (0.0)	2,513,204 (100.0)

주: ()안은 실업등급부 총액에 대한 구성비임.

자료: 厚生労働省, 『雇用保険事業年報』, 각년도.

제 2 절 구직자급부

일본 고용보험법은 피보험자를 일반피보험자, 고연령계속피보험자, 단기고용특례피보험자, 일고노동피보험자의 4종류로 구분하고 있는데,¹⁰⁾ 피보험자의 구분에 따라 구직자급부의 종류와 내용을 달리하고 있다. 즉 구직자급부에는 일반피보험자에 대한 일반구직자급부, 고연령계속피보험자에 대한 고연령구직자급부, 단기고용특례피보험자에 대한 단기고용특례구직자급부 및 일고노동피보험자에 대한 일고노동구직자급부의 4종류가 있다.

1. 일반구직자급부

일반구직자급부는 일반피보험자를 대상으로 한 구직자급부로서 기본수당, 기능습득수당, 기숙수당 및 상병수당으로 구분된다.

가. 기본수당

1) 의의 및 수급요건

기본수당은 일반피보험자가 실업한 경우 그의 생활안정을 도모하기 위해 지급되는 것으로 실업등급부 중에서 가장 기본적이고 중요한 급부이다. 기본수당은 일반피보험자가 실업한 경우, 이직일 이전 1년 동안의 피보험자기간이 6개월 이상인 경우 신청자격이 주어진다.¹¹⁾

10) 피보험자 종류별 정의에 대해서는 제7장 제2절을 참조.

11) 피보험자기간을 산정할 때 이직일부터 소급하여 1개월 단위로 구분한 각 1개월 중 임금지불의 기초가 되는 일수가 14일(단시간근로피보험자였던 기간에 대해서는 11일) 이상인 경우, 피보험자기간의 1개월(단시간근로피보험자였던 기간에 대해서는 2분의 1개월)로 계산한다.

2) 기본수당의 급부율, 일액 및 수급기간

기본수당의 일액은 상박하후의 원칙에 따라 이직전 임금의 60~80%가 지급되는데, 구체적인 기본수당일액은 후생노동대신이 정하는 기본수당 일액표에 의해 결정된다. 이 때 저소득층에 대해서는 최고 8할에 이르는 상대적으로 높은 수준의 급부율이 적용되므로 임금이 낮은 자일수록 급부율은 높아진다는 점과 60세 이상 65세 미만인 자 중 이직전 임금이 일정수준 이상인 자에 대해서는 이직전 임금의 50%를 지급하고 있는 점이 특이하다.

〈표 3-2〉 기본수당일액(2001년 8월 1일 기준)

	급부율	기본수당일액
2,160~ 4,250엔	8할	1,728~ 3,400엔
4,250~10,280엔	6할~8할	3,400~ 6,168엔
10,280~17,840엔	6할	6,168~10,704엔

주: 2,160~4,259엔의 임금일액은 단시간노동피보험자가 실업한 경우에만 적용됨. 60~64세의 실업자에 대해서는 임금일액 10,280~13,300엔의 경우 급부율이 50~60%까지 체감하고 13,300엔 이상인 경우의 급부율은 50%가 됨.
자료: 厚生労働省(2001).

기본수당은 이직전 임금의 60~80%이지만 기본수당일액에 상한액이 정해져 있다. 우리나라의 구직급여일액의 상한액은 수급자격자의 연령과 관계없이 1일 3만 5천원으로 규정되어 있다. 일본은 수급자격자의 연령에 따라 기본수당의 상한액을 달리 정하고 있으며, 구체적인 기본수당일액의 상한액은 <표 3-3>과 같다.

〈표 3-3〉 기본수당일액의 상한액(2001년 8월 1일 기준)

	임금일액상한액	기본수당일액 상한액
30세 미만	14,590엔	8,754엔
30~44세	16,210엔	9,726엔
45~59세	17,840엔	10,704엔
60~64세	19,450엔	9,725엔

자료: 厚生労働省(2001).

기본수당을 지급할 수 있는 기간은 원칙적으로 이직일 다음날로부터 1년 동안이나 그 1년의 기간 내에 임신, 출산, 육아, 상병 등의 이유로 인해 계속 30일 이상 근로할 수 없는 수급자격자에 대해서는 최대 4년까지 연장된다.

3) 기본수당의 소정급부일수

기본수당이 지급될 수 있는 최장기간을 소정급부일수라 하는데 소정급부일수의 길이는 수급자격자의 연령과 피보험기간, 그리고 이직사유에 근거해 정해진다. 개정 이전의 고용보험법은 피보험자의 연령 및 피보험기간이라는 두 가지 기준에 입각해 소정급부일수를 정하는 체계를 취하고 있었다. 그러나 불황에 따른 비자발적 이직자의 증가에 따라 기존제도의 개정 필요성이 제기되었고 이에 따라 2001년 4월 1일부터 기존의 ‘연령’과 ‘피보험기간’ 외에 ‘이직 사유’를 재취직의 곤란함을 판단하는 기준으로 추가하여 ‘일반이직자’와 ‘도산·해고 등에 의한 이직자’의 소정급부일수를 차등화하였다.

이에 따라 정년퇴직자를 포함하여 이직전에 재취직 준비가 가능한 일반피보험자의 소정급부일수는 90~180일로 조정되어 개정 이전의 90

〈표 3-4〉 개정 이후의 일반피보험자 소정급부일수

일반 이직자						
		1년미만	1년이상 5년미만	5년이상 10년미만	10년이상 20년미만	20년이상
일반 피보험자		90일		120일	150일	180일
취직 곤란자	45세미만	150일	300일			
	45세이상 65세미만		360일			
도산·해고 등에 의한 이직자						
		1년미만	1년이상 5년미만	5년이상 10년미만	10년이상 20년미만	20년이상
30세미만		90일	90일	120일	180일	-
30세이상 45세미만			90일	180일	210일	240일
45세이상 60세미만			180일	240일	270일	330일
60세이상 65세미만			150일	180일	210일	240일

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課編, 『雇用保険給付手續便覧』, 勞務行政研究所, 2001.

~300일보다 축소되었고 도산·해고 등에 의한 이직자의 경우는 재취직을 위한 충분한 시간이 보장될 수 있도록 90~330일이라는 상대적으로 긴 소정급부일수가 주어지게 되었다. 한편 일반이직자 중 취직곤란자의 소정급부일수도 150~360일로 연장하여 개정 이전의 90~300일에서 비해 긴 수급기간이 보장될 수 있도록 하였다(표 3-4, 표 3-5 참조).

〈표 3-5〉 개정 이전의 일반피보험자 급부일수

		1년미만	1년이상 5년미만	5년이상 10년미만	10년이상 20년미만	20년이상
30세미만		90일	90일	90일	180일	-
30세이상 45세미만			90일	180일	210일	210일
45세이상 60세미만			180일	210일	240일	300일
60세이상 65세미만			240일	300일	300일	300일
취 직	45세미만		240일			
곤란자	45세이상 65세미만	300일				

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課編, 『雇用保険給付手続便覧』, 勞務行政研究所, 2001.

이때 ‘도산·해고 등에 의한 이직자’는 고용계약의 일방 당사자인 사업주 자체가 소멸하게 된 것 등의 사정(도산이나 준도산)이나 해고 및 그에 준하는 사정(고용계약의 상대방인 사업주로부터 고용계약의 종료를 알게될 때)에 의해 시간적 여유 없이 이직한 자를 말하며, 이들을 ‘특정수급자격자’라고 한다. 특정수급자격자의 대표적 예는 도산, 해고(중요한 귀책사유에 의한 해고는 제외) 외에도 인원정리로 인해 퇴직한 자, 채용조건과 실제 근로조건의 현저한 차이에 의해 퇴직한 자, 기업에 의해 고의로 배척당해 퇴직한 자 등을 들 수 있다(표 3-6 참조).

한편 단시간근로피보험자였던 자에 대한 소정급부일수도 변경되었다. 우선 소정급부일수 산정에 있어 일반피보험자의 경우 기존의 연령구분을 없앴고, 소정급부일수를 개정 이전의 90~210일에서 90~150일로 축소한 반면, 취직곤란자의 경우 소정급부일수를 개정 이전의 90~210일에서 150~270일로 확대하였다. 한편 소정급부일수 산정의 기준

〈표 3-6〉 특정수급자격자의 예

※ 도산·해고 등에 의해 재취직을 준비할 시간적 여유 없이 부득이하게 이직하게된 자로서 보다 긴 급부일수가 부여되는 자(특정수급자격자)는 구체적으로 아래 유형에 해당하는 자를 말한다.

◆ 「도산」 등에 의해 이직한 자」

- ① 도산에 따라 이직한 자
- ② 사업소의 축소 또는 폐지에 따라 이직한 자
- ③ 사업소의 이전에 따라 통근이 곤란하게 됨에 따라 이직한 자

◆ 「해고」 등에 의해 이직한 자」

- ① 해고(중대한 자기 과실에 의한 해고를 제외)에 의해 퇴직한 자
- ② 실제의 근로조건이 채용시 제시된 조건과 현저하게 달라 퇴직한 자
- ③ 계속하여 2개월 이상 임금의 일정부분 이상이 지불되지 않아 퇴직한 자
- ④ 임금이 기존에 지불되고 있던 임금에 비해 일정수준 미만으로 저하하여 퇴직한 자(임금저하의 사실을 예견하기 곤란한 경우에 한함. 정년후의 임금 저하 등은 대상 외임)
- ⑤ 이직 직전 3개월간 근로기준법에 근거한 기준을 넘어 잔업이 이루어지기 때문에, 혹은 생명·신체에 중대한 영향을 미치는 법령위반 등에 대해 행정기관으로부터 지적을 받았음에도 불구하고 사업장의 개선이 이루어지지 않아 퇴직한 자
- ⑥ 사업주가 근로자의 직종전환 등에 있어 근로자의 지속적 직업생활을 위해 필요한 배려를 하지 않았기 때문에 고용계약의 종료가 부득이하게 된 자
- ⑦ 기간이 정해져 있는 고용계약이 반복되었던 경우에 당해 고용계약이 갱신되지 않는다는 사실을 예견할 수 없는 상태(일정기간 이상, 반복된 고용계약이 계속된 경우)로 고용계약이 갱신되지 않음으로써 퇴직한 자
- ⑧ 상사, 동료 등으로부터 고의로 배척 또는 현저한 냉대를 받음으로써 퇴직한 자
- ⑨ 사업주로부터 직접 또는 간접으로 퇴직할 것을 권유받음으로써 퇴직한 자(기존에 마련되어 있는 ‘조기퇴직우대제도’ 등에 응모하여 퇴직한 경우는 해당하지 않음)
- ⑩ 전일휴업에 의해 3개월 이상 연속하여 근로기준법상의 휴업수당이 지급됨으로써 퇴직한 자
- ⑪ 사업주의 사업내용 자체가 법령에 위반하였기 때문에 퇴직한 자

에 이직사유를 추가하여 도산·해고 등에 의한 이직자(특정수급자격자)의 경우 일반이직자의 소정급부일수인 90~150일보다 상대적으로 긴 90~300일의 소정급부일수를 부여하여 재취업을 위한 시간적 여유를 제

공할 수 있도록 하였다(표 3-7, 표 3-8 참조).

〈표 3-7〉 개정 이후의 단시간근로피보험자 소정급부일수

일반 구직자						
		1년미만	1년이상 5년미만	5년이상 10년미만	10년이상 20년미만	20년이상
일반 피보험자		90일			120일	150일
취 직 곤란자	30세미만	150일	240일			
	30세이상 65세미만		270일			
도산·해고 등에 의한 이직자						
		1년미만	1년이상 5년미만	5년이상 10년미만	10년이상 20년미만	20년이상
30세미만		90일	90일	90일	150일	-
30세이상 45세미만			90일	150일	180일	210일
45세이상 60세미만			180일	210일	240일	300일
60세이상 65세미만			150일	150일	180일	210일

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課編, 『雇用保険給付手続便覧』, 勞務行政研究所, 2001.

〈표 3-8〉 개정 이전의 단시간근로피보험자 소정급부일수

	1년미만	1년이상 5년미만	5년이상 10년미만	10년이상 20년미만	20년이상
30세미만	90일	90일	90일	180일	-
30세이상 60세미만		90일	180일	180일	210일
60세이상 65세미만		210일	210일	210일	210일
취 직 곤란자		180일			
	30세이상 65세미만	210일			

자료: 勞働省職業安定局雇用保険課編, 『雇用保険給付手続便覧』, 勞務行政研究所, 2001.

4) 급부일수 연장

일정한 사유가 있는 경우에는 소정급부일수를 연장하여 지급할 수 있는 바, 연장급부가 그것이다. 연장급부에는 개별연장급부, 특정개별연장급부, 훈련연장급부, 광역연장급부 및 전국연장급부의 5가지가 있었으나 이 중 개별연장급부 및 특정개별연장급부는 2001년 4월 1일부터 폐지되

어¹²⁾ 현재는 훈련연장급부, 광역연장급부 및 전국연장급부의 3가지만 활용되고 있다.¹³⁾

〈표 3-9〉 훈련연장급부의 대상이 되는 직업훈련

- (가) 직업능력개발촉진법의 규정에 의한 공공직업능력개발 시설이 실시하는 직업훈련
- (나) 고용보험법의 규정에 의한 직업강습 및 직장적응훈련
- (다) 탄광근로자 등의 고용안정에 관한 임시조치법의 규정에 의한 강습
- (라) 장애자의 고용촉진 등에 관한 법률 제5조의 적응훈련
- (마) 고연령자 등의 고용안정 등에 관한 법률 제15조 제1항의 계획에 준거한 동항 제3호에서 열거하는 훈련
- (바) 오키나와진흥개발특별조치법의 규정에 의한 강습

가) 훈련연장급부

훈련연장급부는 수급자격자가 공공직업안정소장의 지시에 따라 <표 3-9>에 규정되어 있는 2년 미만 기간의 공공직업훈련을 받는 경우에 지급하는 것으로 이들이 훈련을 받기 위해 대기하는 기간(90일 한도)과 훈련을 수강하고 있는 기간(2년 이내) 및 훈련종료후의 기간(훈련종료후에도 재취직이 곤란하다고 인정되는 경우에 한하여 30일 이내) 중 실업상태에 있는 날에 대해 소정급부일수를 초과하여 기본수당을 지급하는 제도이다.

12) 개별연장급부와 특정개별연장급부는 일정한 사유에 의해 취직이 곤란한 수급자격자가 소정급부일수분의 기본수당을 다 받은 날까지 취직하기 어렵다고 판단되고 특히 직업지도와 그 외 기타 재취직 원조가 필요하다고 인정되는 경우에 지급되어 왔다. 그러나 2000년 고용보험법 개정으로 도산·해고에 의한 이직자에 대한 상대적으로 두터운 보호가 가능해졌기 때문에 기업의 도산·해고에 의한 이직자에게 소정급부일수를 연장해 주는 제도인 특정개별연장급부의 필요성이 상실되었다. 또한 특정불황업종 이직자나 특정고용기회증대촉진지역 이직자 등 일정요건을 충족시킨 자에게 30일에서 90일까지 급부일수를 연장해 주던 개별연장급부의 경우에도 고용보험법 개정을 통해 소정급부일수의 연령요건이 폐지되고 이들을 도산 등에 의한 이직자로 포괄하여 급부일수를 연장할 수 있게 되는 등 제도의 존재 필요성이 없어지게 되었다.

13) 자세한 사항은 일반구직자급부의 재편사항을 참조.

나) 광역연장급부

광역연장급부는 후생노동대신이 지정한 실업다발지역의 수급자격자 중 광역직업소개 활동에 의해 일자리를 알선받는 것이 타당하다고 인정되는 자에 대해 소정급부일수를 초과하여 90일분의 기본수당을 지급하는 급부이다. 이때 후생노동대신이 지정하는 광역연장급부 가능지역은 공공직업안정소의 관할지역 중 실업률이 전국의 평균 2배 이상인 동시에 그 상태가 계속될 것으로 인정되는 경우에 한하고 있다.

다) 전국연장급부

전국연장급부는 전국적인 실업상황이 악화되어 수급자격자의 취직이 곤란하다고 판단되는 경우에 후생노동대신이 지정한 기간동안 모든 수급자격자를 대상으로 급부일수를 연장하여 지급되는 급부를 의미한다. 전국연장급부는 지정기간 내에 소정급부일수분의 기본수당 지급이 종료된 모든 수급자격자에 대해 지급된다. 이 경우 연장되는 급부일수

〈표 3-10〉 기본수당 연장급부 지급현황(2000년)

(단위 : 천엔, 명)

		개별연장급부	훈련연장급부	광역연장급부	전국연장급부	전 체
지급 금액	계	51,015,377	47,134,838	0	0	98,150,215
	남자	39,149,347	26,247,605	0	0	65,396,953
	여자	11,866,030	20,887,233	0	0	32,753,262
신규 수급 자수	계	132,318	115,136	0	0	247,454
	남자	89,404	45,688	0	0	135,092
	여자	42,914	69,448	0	0	112,402
수급 자실 인원	계	31,543	26,260	0	0	57,803
	남자	21,377	12,093	0	0	33,470
	여자	10,166	14,168	0	0	24,334
지급 종료 자수	계	125,245	92,373	0	0	217,618
	남자	85,924	36,747	0	0	122,671
	여자	40,321	55,626	0	0	95,947

주: 개별연장급부는 2001년 4월 1일부터 폐지됨.

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

는 90일이며, 후생노동대신이 이 조치를 결정하는 기준은 전국 기본수급률이 4%를 넘고 수급률 저하의 조짐이 보이지 않으면서 그 상태가 지속될 것으로 인정되는 경우이다.

<표 3-10>을 통해 2000년의 각종 연장급부별 지급현황을 살펴보면 개별연장급부와 훈련연장급부가 수급자 및 지급총액의 대부분을 차지하고 있으며 광역연장급부와 전국연장급부는 전혀 활용되지 않았다. 전체 지급액 중 개별연장급부가 52.0%, 훈련연장급부가 48.0%를 차지하고 있으며, 수급자 실인원에서는 개별연장급부와 훈련연장급부가 각각 54.4%, 45.6%를 차지하고 있다. 수급자의 성별 분포를 보면 남성의 수급자 실인원이 개별연장급부와 훈련연장급부의 전체 수급자 중 각각 67.8%, 46.1%를 차지하고 있어 개별연장급부의 경우 남성 수급자의 비율의 훨씬 높은 것으로 나타났다.

5) 실업인정

고용보험법에서 ‘실업’의 의미는 피보험 근로자가 이직하여 일할 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업할 수 없는 상태를 의미한다. 따라서 단지 취업하고 있지 않다는 이유로 기본수당을 지급받을 수는 없으며, 관할 공공직업안정소장으로부터 근로의 의사와 능력이 있음에도 취업하지 못하고 있음을 의미하는 실업인정을 받아야만 기본수당을 지급받을 수 있다. 실업인정은 구직신청을 한 날 이후 4주 동안 1회씩 진행되며 실업인정을 받은 날에 한해 기본수당이 지급된다. 수급자격자가 실업인정을 받은 최초 7일간의 실업기간에 대해서는 기본수당이 지급되지 않는데 이를 대기기간이라 한다(고용보험법 제21조). 기본수당의 지급을 받고자 하는 자는 수급자격 결정을 받은 후, 지정된 실업인정일에 거주지를 관할하는 공공직업안정소에 출두하여 수급자격자증 및 실업인정신고서를 제출하고 실업인정을 받아야 한다.

6) 급부의 제한

일본의 실업등급부는 적극적인 취업의욕이 없는 수급자나 자발적 실업자의 경우에는 일정기간 동안 급부를 제한하여 수급자격자의 취업의

육을 환기시키고 기본수당의 지급에 의존하려는 경향을 제거하고자 하며 부정수급에 대해서는 수급권 자체를 박탈하고 있다. 기본수당을 지급하지 않는 일정한 사유는 다음과 같다.

가) 직업소개 등의 거부에 의한 급부제한¹⁴⁾

수급자격자가 공공직업안정소가 소개하는 직업에 취업할 것을 거부하거나 지시한 공공직업훈련을 받을 것을 거부한 경우는 거부한 날부터 1개월간 기본수당이 지급되지 않는다. 또한 수급자격자가 정당한 이유가 없이 공공직업안정소가 시행하는 재취직 촉진을 위한 직업지도를 거부한 때는 그 날로부터 1개월을 넘지 않는 범위 내에서 기본수당이 지급되지 않는다. 단 노동대신이 정하는 기준에 의해 정당한 이유가 인정될 때는 급부를 제한하지 않는다.

〈표 3-11〉 국가별 자발적 이직자 및 징계해고자에 대한 실업급부 수급 제한

	제한 내용	비 고
호 주	4~5주 유예	26주간 급여 18% 삭감으로 대체 가능
벨기에	8~52주 유예	징계해고 : 8~52주 자발적 이직 : 26~52주
체 코	수급불가	6개월간 반복 이직인 경우만 해당
덴마크	5주 유예	
핀란드	3개월 유예	5일 이내 일자리인 경우 1개월로 단축
프랑스	4개월 유예	이 기간중 적극적 구직활동을 했음을 입증해야만 이후 수급가능
독 일	12주 유예	특수한 경우 단축 가능
노르웨이	8주 유예	-
스페인	수급 불가	징계해고 : 3개월 대기기간 자발적 이직 : 배제
스위스	6~12주 유예	-
영 국	1~26주 유예	-
한 국	수급불가	-
일 본	1~3개월 유예	-
미 국	대부분 수급 불가	州별로 차이남

자료: 황덕순, 「실업급여에 대한 평가와 발전방향」, 『고용보험제도의 평가와 발전방향』, 한국노동연구원 고용보험연구센터, 2000.

14) 고용보험법 제32조.

나) 이직사유에 의한 급부제한¹⁵⁾

피보험자가 중대한 자기책임을 이유로 해고된 경우나 피보험자가 정당한 이유가 없음에도 불구하고 자기사정에 의해 퇴직한 경우는 대기기간 종료후 공공직업안정소장이 정하는 기간(1개월 이상 3개월 미만) 동안 기본수당이 지급되지 않는다. 단 공공직업안정소장이 지시한 공공직업훈련 및 직장적응훈련을 받은 경우는 그 수강일 이후의 기간에 대해서는 급부가 제한되지 않는다.

<표 3-11>을 통해 다른 국가들의 예를 보면, 자발적 이직자나 징계해고자의 경우에 대부분의 국가는 일정기간 지급을 유예하는 지급유예규정을 두고 있으며, 한국, 스페인, 미국 등은 수급자격 자체를 배제하고 있다.

다) 부정수급에 의한 급부제한¹⁶⁾

허위 및 기타 부정행위에 의해 구직자급부 및 취직촉진급부의 지급을 받거나 받으려 한 자에 대해서는 해당급부의 지급을 받거나 받으려고 한 날 이후의 구직자급부 및 취직촉진급부가 지급되지 않는다. 하나의 구직자급부 및 취직촉진급부에 대해 부정수급이 있었던 경우는 그 부정행위가 있었던 날 이후의 모든 구직자급부 및 취직촉진급부가 정지된다. 공공직업안정소장은 부정한 방법으로 실업등급부를 지급받은 자에 대해 이미 지급된 실업등급부의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있으며, 이 경우 부정수급이 사업주의 허위신고·보고 또는 증명에 의한 것이면 사업주에게도 반환을 명령할 수 있다. 또한 악질의 부정수급자에 대해서는 부정수금액에 상당하는 액수의 금액을 납부하도록 명할 수 있다(고용보험법 제10조의 3).

라) 급부제한 현황

<표 3-12>를 통해 급부제한건수의 추이를 보면 고용보험 수급자의

15) 고용보험법 제33조.

16) 고용보험법 제34조.

증가와 더불어 전체 급부제한건수도 증가하고 있음을 알 수 있다. 급부제한 사유를 보면 정당한 이유가 없는 퇴직이 매해 99.8% 이상을 차지하고 있으며, 취업거부 및 직업지도의 거부 등에 의한 급부제한은 거의 없는 것으로 나타났다. 성별로 보면 매년 여성의 급부제한건수가 남성보다 많았지만 전체 급부제한건수 중 남성이 차지하는 비중은 1990년의 33.5%에서 2000년의 44.0%까지 비교적 지속적으로 증가하고 있다.

〈표 3-12〉 급부제한 건수의 추이

(단위 : 명, %)

	전 체	성 별		급부제한 사유				
		남 자	여 자	취업 거부	직업훈련등 거부	직업지도 거부	정당한이유 없는 퇴직	중대과실에 의한 해고
1990	830,759 (100.0)	278,468 (33.5)	552,291 (66.5)	4	292	22	829,764	677
1991	874,364 (100.0)	288,681 (33.0)	585,683 (67.0)	2	269	19	873,342	732
1992	929,484 (100.0)	314,315 (33.8)	615,169 (66.2)	9	258	0	928,223	994
1993	920,066 (100.0)	343,642 (37.3)	576,424 (62.7)	1	245	0	918,569	1,251
1994	918,276 (100.0)	360,302 (39.2)	557,974 (60.8)	0	225	2	916,841	1,208
1995	962,282 (100.0)	381,658 (39.7)	580,624 (60.3)	3	245	0	960,836	1,198
1996	1,004,294 (100.0)	398,783 (39.7)	605,511 (60.3)	4	233	2	1,002,797	1,258
1997	1,077,264 (100.0)	435,577 (40.4)	641,687 (59.6)	1	200	1	1,075,743	1,319
1998	1,104,542 (100.0)	465,757 (42.2)	638,785 (57.8)	3	271	1	1,102,610	1,657
1999	1,071,197 (100.0)	470,241 (43.9)	600,956 (56.1)	0	445	1	1,068,998	1,753
2000	1,112,209 (100.0)	489,698 (44.0)	622,511 (56.0)	4	731	0	1,109,596	1,878

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 각년도.

7) 격심한 재해의 경우 기본수당의 지급 특례

기본수당의 일차적 목표는 고용보험 피보험자인 근로자가 실업한 경우, 생활안정을 도모하는 것이다. 그러나 사실 엄밀한 의미의 실업이라 하지 않더라도 격심한 재해에 의해 피보험자가 사업소의 휴·폐업 등에 의해 임금을 취득할 수 없는 상태, 즉 실업과 마찬가지로의 상태에 처하게 되는 경우가 적지 않다. 이와 같은 경우는 격심재해에 대처하기 위한 특례재정원조 등에 관한 법률(1962년 법률 제150호) 제25조의 규정에 근거하여 일정요건을 충족시킨 자에 대해 기본수당이 지급된다. 아래 <표 3-13>의 요건을 충족하는 자는 재해상황을 고려하여 지역마다 政令으로 정해진 기간동안 기본수당이 지급된다.

<표 3-13> 격심한 재해의 경우 기본수당 수급요건

- | |
|---|
| (가) 국민경제에 현저하게 영향을 미치는 동시에 당해 재해에 의한 지방재정의 부담을 완화하거나 또는 재해자에 대한 특별조성을 실시하는 것이 특히 필요하다고 인정되는 재해가 발생하고, 그 재해가 격심재해로 정령에서 지정 될 것
(나) (가)의 지정과 더불어 기본수당지급 특별조치를 실시할 것이 정령에서 정해 질 것
(다) 재해구조법이 발동된 지역에 있는 고용보험 적용사업의 피보험자(일고노동 피보험자는 제외)로 고용되어 있는 자(수급요건을 충족시키고 있는 자에 한 함)가 재해로 인해 해당 사업장의 사업이 정지되거나 폐지됨으로써 휴업한 경우로 근로의 의사 및 능력이 있음에도 불구하고 근로할 수 없으며 임금을 받을 수 없을 것 |
|---|

나. 기능습득수당

수급자격자가 적극적으로 공공직업훈련 등을 받을 수 있는 조건을 갖추고, 재취직 촉진을 위해 공공직업안정소의 지시에 따라 공공직업훈련 등을 수강하는 경우에는 기능습득수당이 지급된다. 기능습득수당에는 수강수당, 특정직종수강수당, 통근수당이 있다.

1) 수강수당

수강수당은 수급자격자가 공공직업안정소장이 지시한 공공직업훈련 등을 받는 경우에 공공직업훈련을 받은 날 중 기본수당의 지급대상이 되는 날에 대해서만 지급된다. 따라서 공공직업훈련 등을 수강하지 않는 기간, 대기중인 기간, 급부가 제한되는 기간, 상병수당의 지급대상이 되는 기간에 대해서는 지급되지 않으며 수강수당의 일액은 600엔이다(시행규칙 제57조).

2) 특정직종수강수당

특정직종수강수당은 수급자격자가 공공직업안정소장의 지시에 따라 일정한 직종¹⁷⁾과 관련된 직업훈련(위탁훈련 및 숙성훈련을 포함)을 받는 경우에 지급된다(시행규칙 제58조).

3) 통근수당

통근수당은 직업훈련을 받는 수급자격자에게 지급되는 일종의 교통비를 말한다. 통근수당은 수급자격자가 그의 거주지에서 공공직업훈련을 실시하는 시설로 통근하기 위해 교통시설, 자동차 등을 이용한 경우에 지급된다. 통근수당의 월액은 통근방법에 따라 최고 42,500엔까지 지급되지만 공공직업훈련을 받는 기간에 속하지 않는 날 등 지급대상이 되지 않는 달에 대해서는 日割에 의해 감액한 후 지급된다(시행규칙 제59조).

4) 지급현황

<표 3-14>를 통해 기능습득수당의 지급현황을 살펴보면 전체 지급액 144억엔 중 73억엔이 수강수당으로 지급되어 지급액 비중이 가장 높았고, 다음으로 통근수당이 약 71억엔 지급된 반면, 특정직종수강수당은 3천 9백만엔 정도가 지급되었다. 성별 지급현황을 보면 수강수당의 경우,

17) 일정한 직종이란 주조, 판금, 製岳, 금속프레스, 용접, 도금, 전기공사, 블록 건축, 배관, 좌판, 건설기계운전, 도장의 12가지 직종을 말한다.

남성이 초회수급자수, 수급자 실인원, 지급액의 각각 41.7%, 47.1%, 47.4%를, 통근수당의 경우, 각각의 41.8%, 47.1%, 46.1%를 차지하고 있어 성별 편차가 심하지는 않다. 그러나 특정직종수강수당의 경우에는 초회수급자수, 수급자 실인원, 지급액에서 남성이 차지하는 비중이 각각 96.9%, 96.6%, 96.6%를 나타내는 등 성별 편차가 심한데 이는 직종훈련이 주조, 판금, 금속프레스, 용접 등 남성에게 적합한 훈련이기 때문에 나타난 현상이다.

〈표 3-14〉 기능습득수당의 지급현황(2000년)

(단위 : 천엔, 명)

		전 체	남 자	여 자
수강수당	초회수급자수	172,642	72,078	100,564
	수급자실인원	53,666	25,286	28,380
	지급금액	7,278,240	3,449,290	3,828,950
특정직종 수강수당	초회수급자수	2,892	2,801	91
	수급자실인원	1,611	1,556	54
	지급금액	39,874	38,535	1,339
통근수당	초회수급자수	165,492	69,258	96,234
	수급자실인원	51,302	24,178	27,124
	지급금액	7,098,140	3,269,657	3,828,482
기능습득수당지급총액		14,416,253	6,757,482	7,658,771

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

다. 기숙수당

기숙수당은 수급자격자가 공공직업안정소장이 지시한 훈련 등을 받기 위해 부양하고 있는 동거친족(사실상의 혼인관계에 있는 자를 포함)과 별거하여 기숙하는 경우, 가족과 별거하여 기숙하고 있던 기간에 대해 지급된다(시행규칙 제60조). 기숙수당의 월액은 10,700엔이며, 수급자격자가 친족과 별거하여 기숙하고 있지 않는 날 등 지급대상이 되지 않는 날이 있는 달에 대해서는 日割에 의해 감액되어 지급된다. 기숙수당은 2000년 현재 약 750만엔이 지급되었으며 수급자수와 수급자실인원은 남성이 압도적으로 많다(표 3-15 참조).

〈표 3-15〉 기숙수당의 지급현황(2000년)

(단위 : 명, 천엔)

	전 체	남 자	여 자
초회수급자수	79	75	4
수급자실인원	58	56	1
지급금액	7,531	7,364	167

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

라. 상병수당

상병수당은 이직한 수급자격자가 공공직업안정소에 출두하여 구직신청을 한 후 15일 이상 계속하여 질병 또는 부상으로 직업에 종사할 수 없을 경우, 그 기간동안 기본수당에 대신 지급되는 급부이다(14일 이내의 질병, 부상의 경우에는 기본수당이 지급된다). 상병수당의 일액은 기본수당의 일액과 같고, 지급일수의 한도는 소정급부일수에서 이미 기본수당을 지급한 일수를 제한한 일수이며, 상병수당은 대기기간, 급부제한기간, 질병 또는 부상으로 인해 건강보험법 제45조의 규정에 따른 상병수당금 등 타법령에 의해 시행되는 유사한 급부를 받은 기간에 대해서는 지급되지 않는다. 상병수당은 2000년 현재 총 75억엔 정도가 지급되었으며 성별로 보면 남성이 초회수급자수, 수급자 실인원, 지급액에서 각각 61.1%, 65.2%, 72.8%의 비율을 차지하고 있다(표 3-16 참조).

〈표 3-16〉 상병수당의 지급현황(2000년)

(단위 : 명, 천엔)

	전 체	남 자	여 자
초회수급자수	16,769	10,239	6,530
수급자실인원	3,392	2,210	1,182
지급금액	7,540,139	5,492,288	2,047,851

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

마. 운영현황

1990년대 들어 일반구직자급부의 수급자격결정 비율추이는 전반적으로 상승하고 있다. <표 3-17>을 보면 일반구직자급부의 수급자격결정건수는 1991년의 1,438,702건에서 2000년의 2,493,475건으로 73.3% 증가했다.

〈표 3-17〉 일반구직자급부의 수급자격결정 비율추이

(단위 : 건, %)

	이직표제출건수(A)	수급자격결정건수(B)	B/A
1991	1,481,160	1,438,702	97.1
1992	1,693,993	1,660,567	98.0
1993	1,922,201	1,885,324	98.1
1994	2,003,923	1,969,821	98.3
1995	2,068,715	2,030,785	98.2
1996	2,120,135	2,075,233	97.9
1997	2,332,833	2,292,141	98.3
1998	2,548,039	2,512,424	98.6
1999	2,529,645	2,500,056	98.8
2000	2,529,462	2,493,475	98.6

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 각년도.

1990년대 동안 일반구직자급부의 지급은 초회수급자수, 수급자 실인원, 지급총액의 모든 내역에서 증가하고 있으며 그 중 기본수당의 활용비율이 압도적으로 높다. 기본수당의 초회수급자수와 수급자 실인원은 1990년대를 통해 2배 이상 증가하였으며, 특히 지급총액은 3배 가까이 늘어났는데 이러한 결과는 장기불황에 따른 심각한 노동시장 상황을 반영하는 것이다(표 3-18, 표 3-19, 표 3-20 참조).

〈표 3-18〉 일반구직자금부 지급상황 I(초회수급자수)

(단위 : 명)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
기본수당										
• 기본분 (소정금부일수)	1,088,147	1,298,130	1,565,728	1,643,058	1,717,302	1,705,895	1,881,073	2,178,276	2,167,715	2,099,965
• 개별연장금부	14,264	7,851	9,733	23,289	78,471	134,036	154,902	183,008	145,330	132,318
• 혼련연장금부	29,355	29,751	32,382	34,056	35,169	34,807	36,680	44,640	82,242	115,136
• 광역연장금부	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
• 특례혼련금부	979	924	811	747	641	619	661	591	672	604
기능습득수당										
• 수강수당	34,420	35,211	39,252	41,001	42,730	42,467	44,516	57,262	113,399	172,642
• 특정직종수강수당	2,274	2,480	2,823	2,877	2,784	2,658	2,972	3,109	3,172	2,892
• 통근수당	31,983	32,903	36,801	38,543	40,198	39,966	41,981	54,208	108,738	165,492
기숙수당	123	107	96	95	105	82	64	73	82	79
상병수당	12,243	13,408	15,597	16,371	16,930	16,698	16,636	18,452	18,140	16,796

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 각년도.

〈표 3-19〉 일반구직자금부 지급상황 II(수급자 실인원)

(단위 : 명)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
기본수당										
• 기본분 (소정금부일수)	494,012	570,995	699,411	779,961	836,587	843,985	898,980	1,052,639	1,068,094	1,029,410
• 개별연장금부	3,928	1,863	2,186	4,460	17,749	27,330	34,511	42,278	35,071	35,543
• 혼련연장금부	11,715	12,124	11,335	10,985	11,266	11,198	11,743	13,548	21,197	26,260
• 광역연장금부	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
• 특례혼련금부	550	492	381	330	265	258	271	225	269	245
기능습득수당										
• 수강수당	19,066	19,595	18,723	18,668	19,693	19,730	20,845	24,317	39,426	53,666
• 특정직종수강수당	1,420	1,548	1,669	1,686	1,672	1,569	1,730	1,774	1,824	1,611
• 통근수당	17,729	18,316	17,503	17,490	18,464	18,534	19,603	22,926	37,588	51,302
기숙수당	88	75	70	66	72	59	45	50	51	58
상병수당	2,745	2,996	3,339	3,541	3,605	3,624	3,493	3,807	3,692	3,392

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 각년도.

〈표 3-20〉 일반피보험자에 대한 구직자금부 지급상황 III(지급총액)

(단위 : 백만엔)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
기본수당	739,537	934,640	1,169,657	1,346,945	1,488,889	1,544,814	1,678,942	2,016,543	2,109,489	1,990,934
• 기본분	733,138	908,839	1,145,563	1,320,868	1,444,172	1,481,146	1,600,538	1,921,637	2,012,470	1,892,314
(조정금부일수)										
• 개별연장금부	4,846	2,151	2,610	5,562	23,279	42,275	55,776	68,977	56,634	51,015
• 혼련연장금부	20,418	22,598	20,689	19,836	20,909	20,884	22,068	25,491	39,844	47,134
• 광역연장금부	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
• 특례혼련금부	1,135	1,052	796	679	529	508	559	438	541	470
기능습득수당	4,413	4,513	4,412	4,426	4,750	4,767	5,044	5,910	10,296	14,416
• 수강수당	2,594	2,603	2,443	2,434	2,607	2,596	2,730	3,175	5,299	7,278
• 특정직종수강수당	36	38	41	41	40	39	42	44	45	40
• 통근수당	1,784	1,872	1,928	1,950	2,102	2,133	2,271	2,691	4,952	7,098
기숙수당	11	9	8	8	9	7	6	6	7	8
상병수당	4,980	5,649	6,541	7,179	7,470	7,683	7,519	8,385	8,206	7,540
전 체	768,940	944,811	1,180,619	1,358,557	1,501,117	1,557,271	1,691,510	2,030,843	2,127,997	2,012,898

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 각년도.

〈표 3-21〉 일반구직자금부의 성별 초회수급자수 및 수급자 실인원의 추이

(단위 : 천명, %)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
초회수급자수	연도계	1,088	1,298	1,566	1,643	1,717	1,706	1,881	2,178	2,168
	남자	432	531	674	724	758	748	848	1,019	1,037
	여자	656	767	892	919	959	958	1,033	1,160	1,131
수급자 실인원	연평균	494	571	699	780	837	844	899	1,053	1,068
	남자	221	260	331	385	412	419	450	541	558
	여자	273	311	369	395	425	425	449	512	510

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 각년도.

근래의 일반구직자급부 지급현황에서 특이한 점은 남성 수급자의 비율이 높아지고 있다는 점이다. 1985년 이후 1996년까지는 수급자 실인원 중 남성이 점하는 비율이 여성보다 낮은 것이 일반적이었으나 1997년부터 남성의 수급자수가 여성의 수급자수를 앞지르기 시작하였다(표 3-21 참조).

<표 3-22>에서 2000년의 일반구직자급부 중 기본수당의 지급상황

〈표 3-22〉 연령계층별 일반구직자급부 기본수당 지급상황(2000년)

	초회수급자수		수급자실인원	
	연도계(명)	구성비(%)	연도평균(명)	구성비(%)
전 체	2,099,963	100.0	1,029,410	100.0
피보험자기간 1년 이상	1,929,069	91.9	981,860	95.4
• 30세 미만	568,128	27.0	168,020	16.3
• 30~44세	450,575	21.5	187,597	18.2
• 45~59세	540,895	25.8	331,578	32.2
• 60~64세	340,014	16.2	271,617	26.4
• 취업곤란자	29,457	1.4	23,048	2.3
피보험자기간 1년 미만	170,894	8.1	47,552	4.6

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

〈표 3-23〉 소정급부일수별 일반구직자급부 기본수당 지급상황(2000년)

	초회수급자수		수급자실인원	
	연도계(명)	구성비(%)	연도평균(명)	구성비(%)
전 체	2,099,963	100.0	1,029,410	100.0
피보험자기간 1년 이상	1,929,069	91.9	981,860	95.4
• 90일	741,321	35.3	214,214	20.8
• 180일	274,240	13.1	130,905	12.7
• 210일	268,904	12.8	143,140	13.9
• 240일	177,196	8.4	113,158	11.0
• 300일	467,408	22.3	380,443	37.0
피보험자기간 1년 미만	170,894	8.1	47,552	4.6

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

을 연령계층별로 살펴보면 초회수급자 중에는 30세 미만의 수급자가 27.0%의 가장 높은 비중을 보였고, 다음으로 45~59세의 수급자가 25.8%의 비중을 보였다. 그러나 수급자 실인원은 45~59세의 수급자가 전체 실수급자의 32.2%를 차지하고 있어 가장 높은 비중을 나타냈다.

<표 3-23>에서 2000년의 일반구직자급부 중 기본수당의 지급상황을 소정급부일수별로 살펴보면 초회수급자수 중에는 급부일수가 90일인 수급자의 비중이 35.3%로 가장 높았고, 수급자 실인원 중에는 소정급부일수가 300일인 수급자의 비중이 37.0%로 가장 높게 나타났다.

〈표 3-23〉 소정급부일수별 일반구직자급부 기본수당 지급상황(2000년)

	초회수급자수		수급자실인원	
	연도계(명)	구성비(%)	연도평균(명)	구성비(%)
전 체	2,099,963	100.0	1,029,410	100.0
피보험자기간 1년 이상	1,929,069	91.9	981,860	95.4
• 90일	741,321	35.3	214,214	20.8
• 180일	274,240	13.1	130,905	12.7
• 210일	268,904	12.8	143,140	13.9
• 240일	177,196	8.4	113,158	11.0
• 300일	467,408	22.3	380,443	37.0
피보험자기간 1년 미만	170,894	8.1	47,552	4.6

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

2. 고연령구직자급부

가. 의 의

고연령구직자급부는 고연령계속피보험자가 실업한 경우 지급하는 구직자급부를 의미한다. 이 경우 일반 피보험자의 경우와는 달리 피보험기간에 따라 30일에서 75일분에 상당하는 고연령구직자급부금이 지급된다. 고연령계속피보험자란 피보험자 중 동일사업주의 적용사업에 65세에 달한 날 전부터 65세에 달할 날 이후까지 계속 고용되는 자(단기고용특례 피보험자 및 일고노동피보험자가 되는 자는 제외)를 말한다. 또한 고연

령계속피보험자는 일반 피보험자의 경우와 마찬가지로 단시간근로피보험자인 고연령계속피보험자와 그 외의 고연령계속피보험자로 구분된다.

나. 수급자격 및 지급액

고연령계속피보험자가 고연령구직자급부를 지급받기 위해서는 실업상태에 있어야 하고 이직일 이전 1년 동안(1년간 단시간근로피보험자였던 기간이 있는 경우는 해당 단시간근로피보험자였던 기간을 더한 기간)의 피보험기간이 합하여 6개월 이상이어야 한다. 이 경우 피보험기간의 계산방법은 일반 피보험자와 마찬가지로 이직일부터 소급하여 1개월마다 구분된 기간 내에 임금지불기초일수가 14일 이상인 달을 피보험자기간의 1개월로 하고 1개월 미만의 단수 기간에 대해서는 그 기간의 실일수가 15일 이상이며 임금지불기초일수가 14일 이상일 때에는 피보험자기간을 2분의 1개월로 계산한다. 단, 단시간근로피보험자였던 기간에 대해서는 임금지불기초일수가 11일 이상인 달을 2분의 1개월로, 1개월 미만의 단수 기간에 대해서는 그 기간의 실일수가 15일 이상이고 임금지불일수가 11일 이상인 경우, 4분의 1개월로 계산하게 된다.

수급요건을 충족하여 고연령구직자급부금을 지급받을 수 있는 자가 고연령구직자급부를 지급받지 않고 이직일 다음날부터 1년 이내에 재취직한 경우에는 재취직후의 피보험자기간이 새로운 수급요건을 만족시키지 않아도 고연령구직자급부를 지급받을 수 있다. 고연령구직자급부금은 피보험자 구분 및 피보험기간에 따라 <표 3-24>에서 정하는 일수만큼의 기본수당액에 상당하는 금액이 지급된다. 이 경우 기본수당일액의 계산은 일반 수급자격자의 경우와 마찬가지로 피보험자기간으로서 계산된 이직전의 6개월 동안 지급되었던 임금을 기초로 한다. 만약 65세 이후에 새롭게 고용보험 적용사업에 고용되어 공공직업안정소장의 인가를 받아 고연령계속피보험자가 된 자가 실업한 경우는 일률적으로 50일분의 기본수당일액에 상당하는 금액이 지급된다.

단, 고연령구직자급부 수급을 위한 실업인정이 있었던 날부터 이직 후 1년이 지난 날(이를 ‘수급기한일’이라 한다)까지의 기간이 고연령구직자

급부금의 금액에 상당하는 기본수당일수에 미치지 못할 경우에는 실업 인정일부터 수급기한일까지의 일수분 만큼이 지급된다. 고연령구직자급부금은 1994년 이전에는 피보험자였던 기간에 따라 각각 50일분(피보험자기간 1년 미만), 100일분(피보험자기간 1년 이상 5년 미만), 120일분(피보험자기간 5년 이상 10년 미만), 150일분(피보험자기간 10년 이상)이 지급되고 있었다. 그러나 1994년 고용보험법이 개정되면서 수급기간이 50일분(피보험자기간 1년 미만), 120일분(피보험자기간 1년 이상 5년 미만), 150일분(피보험자기간 5년 이상)의 3단계로 구분되었다가 1998년의 법개정을 통해 각각 30일분, 60일분, 75일분으로 축소되어 현재까지 지속되고 있다(표 3-24 참조).

〈표 3-24〉 고연령구직자급부액(2001년)

	피보험자였던 기간	고연령구직자급부의 액수
고연령수급자격자(고연령단시간수급자격자 제외)	5년 이상	75일분
	1년 이상 5년 미만	60일분
	1년 미만	30일분
고연령단시간수급자격자	1년 이상	50일분
	1년 미만	30일분

자료: 勞働省職業安定局雇用保險課編, 『雇用保險給付手續便覽』, 勞務行政研究所, 2001.

다. 실업인정 및 급부의 제한

고연령수급자격자의 실업인정일은 일반수급자격자와는 달리 고연령수급자격자증에 기재되는데, 일반수급자격자는 수급기간 동안 소정급부일수 범위 내에서 원칙적으로 4주에 한번씩 기본수당을 지급하지만 고연령구직자급부금은 1회에 한해 지급하는 방법을 취하고 있다. 고연령수급자격자의 신청에 대해 공공직업안정소장이 그 필요를 인정할 경우는 실업인정일을 변경할 수 있으며, 대기 및 취업거부, 그리고 이직 사유에 의한 급부제한기간 중에는 일반수급자격자의 경우와 마찬가지로 급부가 지급되지 않는다. 허위, 그 밖의 부정행위에 의해 고연령구직자급부금을 지급받거나 받으려고 한 때에는 그 날 이후의 급부금이 지급되지 않는

다.

라. 운영현황

1990년 이후 고연령구직자급부금의 수급자 및 지급액은 지속적으로 늘어났는데, 1991년과 비교하여 2000년의 수급자수는 약 2배 증가하였으며 지급액도 1991년의 323억엔에서 1998년에는 1,105억엔까지 꾸준히 증가해 오다가 이후 2년간 감소하여 2000년에 약 450억엔의 지급실적을 보였다(표 3-25 참조).

〈표 3-25〉 고연령구직자급부금 지급추이

(단위 : 명, 백만엔)

	수급자수			지급액
	전 체	남 자	여 자	
1991	58,825	43,325	15,500	32,331
1992	72,686	54,143	18,543	43,426
1993	97,223	73,329	23,894	59,828
1994	109,512	82,454	27,058	68,133
1995	121,118	90,710	30,408	82,445
1996	126,078	94,326	31,752	90,149
1997	137,868	102,379	35,489	98,957
1998	152,324	113,647	38,677	110,527
1999	141,494	104,480	37,014	70,467
2000	127,480	93,029	34,451	45,011

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 각년도.

고연령구직자급부의 2000년도 지급현황을 살펴보면 단시간고연령구직자급부를 제외한 고연령구직자급부의 경우 수급자 및 지급액은 <표 3-26>에서 보는 바와 같이 117,937명, 433억 2천만엔에 달하고 있다. 수급자를 성별로 보면 남성이 87,014명으로 전체 수급자의 73.8%를 차지하고 있으며, 피보험기간별 수급자수를 보면 피보험기간이 5년 이상인 자가 85.0%를 차지해 대단히 높은 비중을 보이고 있는 반면, 피보험기간이 1년 미만인 수급자의 비율은 극히 미미하다.

2000년도의 단시간고연령구직자급부 수급자 및 지급액은 <표 3-27>에서 보는 바와 같이 9,543명, 17억 6천만엔에 달하고 있다. 수급자를 성별로 보면 남성이 6,015명으로 전체 수급자의 63.0%를 차지하고 있으며, 피보험자기간별로 보면 절대다수가 피보험기간 1년 이상인 자들이다.

〈표 3-26〉 고연령구직자급부의 지급현황(단시간고연령구직자급부 제외)(2000년)
(단위 : 명, 천엔)

		전 체	남 자	여 자
고연령수급자격결정건수		118,547	87,360	31,187
수 급 자 수	피보험기간 1년미만(30일)	680	473	207
	1년미만(50일)	0	0	0
	1~4년(60일)	16,896	13,082	3,814
	1~4년(120일)	8	7	1
	5년이상(75일)	100,164	73,301	26,863
	5년이상(150일)	38	26	12
	임의가입(50일)	151	125	26
	전 체	117,937	87,014	30,923
금 액	피보험기간 1년미만(30일)	100,392	73,855	26,537
	1년미만(50일)	0	0	0
	1~4년(60일)	4,731,927	3,823,734	908,193
	1~4년(120일)	3,932	3,361	571
	5년이상(75일)	38,425,528	29,771,705	8,653,823
	5년이상(150일)	25,568	18,759	6,809
	임의가입(50일)	35,997	30,290	5,707
	전 체	43,323,343	33,721,703	9,601,640

주: 50일, 120일, 150일은 1998년 고용보험법 개정 이전의 기준이며, 30일, 60일 75일은 개정 이후의 기준임.

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

〈표 3-27〉 단시간고연령구직자급부의 지급현황(2000년)

(단위 : 명, 천엔)

		전 체	남 자	여 자
고연령수급자격결정건수		9,636	6,074	3,562
수 급 자 수	고연령구직자급부금 계			
	피보험기간 1년미만(30일)	4	4	0
	1년미만(50일)	0	0	0
	1년이상(50일)	9,537	6,010	3,527
	1년이상(100일)	2	1	1
전 체		9,543	6,015	3,528
금 액	고연령구직자급부금지급금 계			
	피보험기간 1년미만(30일)	397	397	0
	1년미만(50일)	0	0	0
	1년이상(50일)	1,754,447	1,179,680	574,767
	1년이상(100일)	522	261	261
전 체		1,755,366	1,180,338	575,028

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

3. 단기고용특례구직자급부

가. 의 의

단기고용특례피보험자가 실업한 경우는 구직자급부로 특례일시금이 지급된다. 일용근로자가 아니면서 계절적으로 고용되는 근로자나 1년 미만의 단기간 근로계약을 맺은 근로자는 단기고용특례피보험자로 고용보험에 가입되며 수급요건을 갖춘 경우 특례일시금이 지급된다.

나. 수급자격 및 지급액

단기고용특례피보험자가 특례일시금을 지급받기 위해서는 실업상태에 있어야 하며, 이직일 이전 1년 동안(1년 동안 단시간근로피보험자였던 기간이 있는 경우는 해당 단시간근로피보험자였던 기간을 1년에 가산한 기간)의 피보험기간이 통산 6개월 이상이어야 한다.

단기고용특례피보험자의 피보험기간 계산방식은 일반피보험자와 다르다. 일반피보험자의 경우 이직일부터 소급하여 만 1개월씩 구분한 해당기간 내 임금지불 기초일수가 14일 이상인 경우를 피보험기간 1개월로 계산하지만 단기고용특례피보험자의 경우는 달력상 각각의 한달 중에 임금지불의 기초가 되는 일수가 11일 이상인 달을 피보험자기간 1개월로 계산한다. 만약 특례일시금을 지급받을 수 있는 자가 특례일시금을 받지 않고, 당초 이직일의 다음 날부터 6개월 이내에 재취직한 경우에는 재취업후의 피보험자기간이 새로운 수급요건을 만족시키지 못한 경우라도 특례일시금을 지급받을 수 있다.

특례일시금의 액수는 특례수급자격자를 일반수급자격자로 간주하여 계산한 기본수당일액의 50일분이다. 이 경우 기본수당일액의 계산은 일반수급자격자의 경우와 마찬가지로 피보험자기간으로 계산된 이직전 6개월 동안 지불된 임금에 근거한다. 만약 특례수급자격자가 특례일시금을 지급받기 전에 공공직업안정소장이 지시한 공공직업훈련을 받는 경우는 특례일시금은 지급되지 않고, 일반수급자격자로 간주하여 그 훈련을 다 받은 날까지의 기간에 대하여 일반수급자격자에 대한 구직자급부(기본수당, 기술습득수당 및 기숙수당)가 지급된다.

다. 실업인정 및 급부제한

특례수급자격자의 실업인정일은 특례수급자격의 결정이 있는 후 특례수급자격자증에 기재되며, 단기고용특례피보험자의 신청에 의해 공공직업안정소장이 필요성을 인정할 경우, 실업인정일은 변경될 수 있다. 대기, 직업소개 거부 등에 의한 급부제한 및 이직 사유에 의한 급부제한기간 중에는 특례일시금이 지급되지 않는데, 이는 일반수급자격자의 기본수당의 지급에 있어서의 경우와 마찬가지로이다. 또한 허위, 기타 부정행위에 의해 특례일시금을 지급받거나, 받으려고 한 때에는 그 날 이후의 특례일시금은 지급되지 않는다. 단, 새롭게 특례수급자격을 얻은 경우는 예외이다(고용보험법 제40조 제3항).

라. 운영현황

단기고용특례피보험자제도는 일고노동피보험자제도와 마찬가지로 일본 고유의 역사적·경제적 배경을 갖고있는 부조적 성격이 강한 제도라 할 수 있다. 특히 단기고용특례피보험자제도는 홋카이도 지방의 농업종사자와 같이 계절적으로 소득저하가 심한 근로자들을 농한기에 비농부문에서 일하도록 하고 다시 농업으로 복귀할 때 지급하는 보조금적 성격이 강하다.¹⁸⁾ 수급자의 지역별 분포를 보면 이를 다시 확인할 수 있는데 <표 3-28>의 도도부현별 단기고용특례구직자급부의 지급상황을 보면 홋카이도(北海道), 아오모리(靑森), 이와테(岩手), 미야기(宮城), 아키타(秋田), 야마가타(山形), 후쿠시마(福島)의 홋카이도(北海道), 토호쿠(東北)지방의 寒地地方에 특례일시금 수급자의 82.0%가 집중되어 있으며 지출액도 83.3%를 차지하고 있다.

〈표 3-28〉 도도부현별 단기고용특례구직자급부의 지급상황(2000년)

(단위 : 명, 백만엔)

	특례일시금					
	수급자수			지급액		
	전 체	남 자	여 자	전 체	남 자	여 자
전 국 계	329,094	239,081	90,013	93,199	74,749	18,504
北 海 道	175,342	131,574	43,768	50,047	41,120	8,927
靑 林	54,198	42,697	11,501	15,670	13,437	2,233
岩 手	9,142	7,288	1,854	2,917	2,531	386
宮 城	2,302	1,073	1,229	607	323	285
秋 田	18,368	15,445	2,923	5,495	4,918	577
山 形	6,420	5,268	1,152	1,819	1,575	244
福 島	4,213	2,120	2,093	1,071	611	460
茨 城	55	33	22	15	11	5
栃 木	633	190	443	149	55	94
群 馬	1,381	307	1,074	339	84	255
埼 玉	128	68	60	33	19	14

18) 허재준·유길상, 『일용근로자 고용보험 적용방안』, 한국노동연구원 고용보험연구센터, 2000.

	특례일시금					
	수급자수			지급액		
	전 체	남 자	여 자	전 체	남 자	여 자
千 葉	84	53	31	23	16	7
東 京	178	101	77	42	25	17
神 奈 川	217	83	134	57	23	34
新 潟	11,474	8,000	3,474	3,145	2,391	754
富 山	4,009	2,556	1,453	1,176	834	342
石 川	4,186	2,505	1,681	1,201	813	388
福 井	1,860	1,269	591	552	408	144
山 梨	618	92	526	153	26	127
長 野	5,729	3,038	2,691	1,550	921	629
岐 阜	1,128	673	455	325	225	100
靜 岡	396	93	303	103	28	75
愛 知	191	54	137	49	15	34
三 重	415	364	51	120	110	9
滋 賀	45	30	15	12	9	3
京 都	807	601	206	227	179	48
大 阪	184	102	82	45	27	18
兵 庫	3,265	1,477	1,778	859	516	343
奈 良	317	263	54	102	90	11
和 歌 山	304	175	129	68	44	24
鳥 取	561	355	206	149	102	46
島 根	891	581	310	227	166	61
岡 山	246	127	119	71	40	31
廣 島	1,220	392	828	280	118	163
山 口	347	221	126	91	68	24
德 島	1,003	526	477	242	149	93
香 川	84	25	29	17	7	10
愛 媛	1,085	318	767	219	86	133
高 知	2,402	1,123	1,279	556	312	244
福 岡	459	268	191	122	84	38
佐 賀	536	242	294	124	72	52
長 崎	2,216	927	1,289	515	280	235
熊 本	1,829	715	1,114	415	216	198
大 分	361	134	227	84	42	42
宮 崎	1,314	766	548	333	234	99
鹿 兒 島	3,879	2,510	1,369	927	681	246
沖 繩	3,072	2,259	813	908	709	199

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

〈표 3-29〉 단기고용특례 구직자급부의 지급추이

(단위 : 건, 명, 천엔)

	수급자격결정건수			수급자수			지급액
	전 체	남 자	여 자	전 체	남 자	여 자	
1991	505,239	372,777	132,462	501,354	369,626	131,728	134,657,603
1992	479,052	350,552	128,500	475,457	347,521	127,936	133,947,871
1993	459,570	333,832	125,738	459,544	333,794	125,750	130,265,959
1994	439,942	317,514	122,428	439,012	317,106	121,906	124,691,972
1995	419,806	301,968	117,838	416,625	299,240	117,385	120,178,698
1996	410,049	294,070	115,979	410,254	294,554	115,700	119,633,478
1997	393,585	282,952	110,633	392,713	282,182	110,531	113,764,372
1998	366,839	263,022	103,817	362,971	259,780	103,191	104,934,635
1999	353,054	255,925	97,129	352,802	255,677	97,125	101,445,431
2000	331,591	241,243	90,348	329,094	239,081	90,013	93,252,255

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 각년도.

〈표 3-30〉 성별·연령별 단기고용특례구직자급부 지급상황(2000년)

(단위 : 건, 명, 백만엔)

		전 체	남 자	여 자
특례수급자격결정건수		331,591	241,243	90,348
수 급 자 수	특례일시급	329,094	239,081	90,013
	30세미만	44,487	38,159	6,328
	30~45세미만	61,853	49,046	12,807
	45~60세미만	129,772	85,929	43,843
	60~65세미만	44,138	29,180	14,958
	65세이상	48,844	36,767	12,077
금 액	특례일시급	93,252	74,749	18,504
	30세미만	12,216	10,823	1,394
	30~45세미만	18,907	16,205	2,703
	45~60세미만	38,020	28,918	9,102
	60~65세미만	11,442	8,475	2,967
	65세이상	12,667	10,328	2,338
훈련지시건수		598	374	278

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

특례일시급의 수급자격결정건수 및 수급자수는 계속적으로 감소하고 있는데 <표 3-29>를 보면 2000년 기준 수급자수는 329천명, 지급액은

932억엔으로 1991년에 비하여 수급자수는 약 17만명, 지출액은 약 41억엔 감소하였다.

한편 <표 3-30>을 통해 수급자의 성별 구성을 보면 남성이 72.6%를 차지하고 있으며, 연령계층별로는 45~60세 사이의 중고령층이 39.4%를 차지하여 가장 비중이 높고, 30세 미만과 60세 이상 연령대의 비중은 상대적으로 미미하다.

4. 일고노동구직자급부

가. 의 의

일본의 고용보험제도는 일고노동피보험자에 관한 특례를 마련하여 일용근로자가 실업한 경우에도 구직자급부를 지급하고 있다. 일고노동피보험자란 일용근로자인 고용보험피보험자를 의미하는데, 이들에 대해서는 일반피보험자, 고연령계속피보험자, 단기고용특례피보험자와는 전혀 다른 특별한 제도를 설치하고 있다. 왜냐하면 이들 일고노동피보험자의 고용형태 및 임금 지불관행 등은 일반피보험자와 매우 다르므로 이들에 관한 고용보험 사무처리에는 간소화와 신속화, 그리고 이들의 근로실태에 입각한 급부체계가 필요하기 때문이다.

일고노동피보험자제도는 세계적으로 일본에만 있는 독특한 제도이며 1949년 이래 계속 운영되어온 제도의 관성상 계속 유지하고 있는 것일 뿐, 현재 시점에서는 타당성을 상실한 불합리한 측면도 많다는 평가가 일반적이다.¹⁹⁾ 그러나 앞서 언급한 단기고용특례구직자급부와 함께 일고노동구직자급부는 종사상 지위의 차이에 입각한 각각의 피보험자제도를 운용하고 있는 일본 고용보험제도의 큰 특징을 대표하는 사례 중 하나이다.

19) 허재준·유길상, 『일용근로자 고용보험 적용방안』, 한국노동연구원 고용보험연구센터, 2001, 109쪽.

나. 일고노동피보험자

일고노동자란 1일 단위로 고용되는 자 또는 30일 이내의 기간을 정하여 고용되는 자를 말한다. 단, 일고노동자가 동일사업주의 적용사업장에 2개월 동안 매달 18일 이상 고용된 경우는 그 다음 달부터 일반피보험자 또는 단기고용특례피보험자로서 취급된다(고용보험법 제41조 및 제56조). 일고노동피보험자가 일반피보험자 또는 단기고용특례피보험자로 전환된 경우는 사업주가 당해 일고노동자에 대한 피보험자 자격취득신고서를 제출해야 한다.

일고노동피보험자가 되는 일용근로자의 범위는 공공직업안정소를 매일 이용할 수 있는지의 여부에 따라 일정한 제한이 가해진다. 일고노동자는 그 고용형태상 일반피보험자와는 달리 매일 공공직업안정소에 출석하여 실업인정을 받도록 되어 있으므로 항상 출석이 가능한 지역에 거주하는 일고노동자만 일고노동피보험자의 대상이 될 수 있다. 즉 고용보험법의 적용을 받는 일고노동피보험자가 되기 위해서는 다음의 요건을 충족시켜야 한다(고용보험법 제43조 제1항)

- ① 동경도 특별구 또는 공공직업안정소가 소재하는 시·정·촌의 구역(후생노동대신이 지정하는 구역은 제외됨) 또는 후생노동대신이 지정하는 인접 시·정·촌의 전부 혹은 일부(이하 ‘적용구역’이라 함)에 거주하고 적용사업에 고용되어 있는 자
- ② 적용구역 외에 거주하고, 적용구역의 적용사업(적용사업주에 고용되어 있고, 현실적으로 취로하는 장소가 적용구역 내에 있는 것)에 고용되어 있는 자
- ③ 적용구역 외에 거주하고, 적용구역 외의 후생노동대신이 지정하는 적용사업에 고용되어 있는 자

위의 요건에 해당하지 않더라도 고용보험 적용사업에 고용되어 있는 경우 당해 근로자의 주소 또는 거주지를 관할하는 공공직업안정소장의 인가를 얻어 피보험자가 될 수 있다.

일고노동구직자급부의 특이한 점은 고용보험료의 징수기준 및 요율이 일반사업 종사자와 다르고 고용보험료를 인지보험료 방식에 의해 납부한다는 사실이다. 일고노동자의 대부분은 건설업에 종사하는 경우가 많은데 일반사업은 15.5/1,000의 보험료를 납부하는 반면, 건설업은 18.5/1,000를 납부하며, 이 중 사업주의 부담요율은 11.5/1,000이고 피보험자의 부담요율은 7/1,000이다. 인지보험료의 납부는 일고노동자에게 임금을 지급할 때마다 피보험자수첩에 인지를 붙이고 등록된 인장으로 날인하는 방식을 취한다.

다. 일고노동구직자급부

일고노동구직자급부에는 크게 보통급부와 특례급부의 2가지 종류가 있다.

1) 보통급부

일고노동피보험자가 실업한 경우 그 실업일이 속하는 달의 직전 2개월 동안 통산하여 26일 이상 인지보험료가 납부되어 있을 때에는 일고노동구직자급부금이 지급된다(고용보험법 제45조). 일고노동구직자급부금은 원칙적으로 실업인정을 행한 날에 그 날분이 지급된다(고용보험법 제51조). 급부금의 일액은 3등급으로 나누어지는데 제1급은 7,500엔, 제2급이 6,200엔, 제3급이 4,100엔이나 일고노동피보험자가 실업한 경우 받을 수 있는 급부금 일액은 실업한 날이 속하는 달의 직전 2개월간에 해당하는 각 월의 일고노동피보험자수첩 해당란에 첨부된 고용보험인지의 종류별 매수에 의해 정하여 진다. 즉 제1급 급부금을 받기 위해서는 제1급 인지보험료(176엔)가 24일 이상 납부되어 있어야 하고, 제2급 급부금을 받기 위해서는 제1급 인지보험료 및 제2급 인지보험료(146엔)의 순으로 가려진 24일분의 인지보험료의 평균액이 제2급 인지보험료의 일액 이상이어야 하며, 제3급 급부금은 그 외의 경우에 지급된다(표 3-31 참조).

일고노동피보험자가 실업할 경우 지급되는 급부금의 지급일수는 그

달의 직전 2개월간 첨부된 제1, 2급 및 3급 인지의 합계 매수에 의해 다음의 <표 3-31>과 같이 정해진다.

〈표 3-31〉 일고노동구직자급부금(보통급부) 조건표

일고노동구직자 급부금 등급조건표		일고노동급부금 일액의 등급
제1급	제2급	
24일 이상		1
15~23일		2
14일	2일 이상	2
13일	4일 이상	2
12일	5일 이상	2
11일	7일 이상	2
10일	8일 이상	2
9일	10일 이상	2
8일	12일 이상	2
7일	13일 이상	2
6일	15일 이상	2
5일	16일 이상	2
4일	18일 이상	2
3일	20일 이상	2
2일	21일 이상	2
1일	23일 이상	2
0일	24일 이상	2
위에 해당하지 않을 경우		3

주: 일고노동구직자급부금의 지급일액 등급은 제3급 인지보험료의 납부정도와는 무관하며, 제1급 및 제2급 인지보험료 납부정도에 근거해 결정됨.

자료: 勞働省職業安定局雇用保險課編, 『雇用保險給付手續便覽』, 勞務行政研究所, 2000.

〈표 3-32〉 일고노동구직자급부금의 지급일수

인지 첨부매수	지급일수
26매~31매	13일
32매~35매	14일
36매~39매	15일
40매~43매	16일
44매 이상	17일

자료: 勞働省職業安定局雇用保險課編, 『雇用保險給付手續便覽』, 勞務行政研究所, 2000.

2) 특례급부

일용근로자 중에는 1년 중 어떤 기간에는 비교적 안정적으로 취업하지만 특정기간 중에는 계속 실업상태에 처하게 되는 자가 발생하는데 이들은 통상적인 달에는 일고노동구직자급부금의 지급을 받는 일이 거의 없으나 특정한 달에는 계절적 영향이나 기타 사유에 의해 보통급부의 급부일수 한도를 초과하여 실업상태에 놓이게 된다. 보통급부제도만으로는 이들을 충분하게 보호할 수 없으므로 이들의 특성에 입각한 적절한 보호를 위해 일고노동구직자급부의 특례제도가 설치되어 있다.

일고노동피보험자가 실업한 경우 다음의 어느 하나 이상에 해당되고 그 내용을 당해 피보험자의 주소 또는 거주지를 관할하는 공공직업안정소에 신고한 때는 특례급부로서 일고노동구직자급부가 지급된다(고용보험법 제53~55조).

- ① 계속된 6개월 동안 인지보험료가 각 달에 11일 이상인 동시에 통산하여 78일분 이상 납부되어 있을 것
- ② ①의 6개월(이하 '기초기간'이라 한다) 중 나중의 5개월 동안 보통급부에 의한 급부금의 지급을 받지 않고 있을 것
- ③ 기초기간의 마지막 달의 다음 달 이후 2개월 사이(신청을 한 날이 해당 2개월의 기간 내에 있는 때에는 신청을 한 날까지의 사이)에 보통급부에 의한 일고노동구직자급부금의 지급을 받지 않고 있을 것

특례급부는 통상 4주간 1회의 실업인정을 행한 날에 24일분(각 주당 최초의 취업하지 않은 날 4일분은 제외)이 지급된다(고용보험법 제55조 제4항, 부칙 제80조). 특례급부금의 일액은 보통급부의 경우와 마찬가지로 특례급부 신청을 한 자의 피보험자수첩의 6개월 중 해당하는 각 월의 해당란에 첨부된 각급 고용보험인지의 매수에 따라 결정되며, 제1급 급부금(일액 7,500엔)은 제1급 인지보험료가 72일분 이상일 때, 제2급 급부금(일액 6,200엔)은 제1급 인지보험료 및 제2급 인지보험료가 72일분 이상이거나 제1급, 제2급, 제3급의 순으로 선택한 72일분의 인지보험료

의 평균액이 제2급 인지보험료의 일액 이상일 경우, 제3급 급부금(일액 4,100엔)은 그 외의 경우들에 대해 지급된다. 또한 기초기간 마지막 달의 다음 달 이후 4개월 내에 실업하고 있는 날에 대해서는 통산 60일분을 한도로 지급된다(고용보험법 제54조).

라. 급부제한 및 부정수급

일고노동구직자급부를 지급받을 수 있는 자가 공공직업안정소가 소개한 사업장에 취업할 것을 거부한 경우, 소개받은 업무가 본인의 능력으로 볼 때 부적당하다고 인정되거나 임금이 동일지역의 동종업무 일반임금 수준에 비해 부당하게 낮지 않을 때에는 거부일부터 7일간은 실업인정 및 급부금 지급을 받을 수 없다. 그리고 허위 및 기타 부정행위에 의해 급부금을 지급받거나 받으려고 한 때에는 부득이한 사유가 있다고 인정되는 경우를 제외하고는 그 달 및 그 다음 달부터 3개월간 급부금이 지급되지 않는다(고용보험법 제52조). 악질의 부정수급자이거나 해당 부정수급이 사업주의 허위의 신고나 보고 또는 증명에 의한 것이라면 그 사업주에게 부정수급한 금액수준 이하의 금액을 납부하도록 명령할 수 있다.

마. 운영현황

일고노동피보험자수의 추이를 보면 해를 거듭할수록 현저히 감소하고 있다. 전체 피보험자수는 1990년대의 10년 동안, 1991년 8만 861명에서 2000년 4만 5,823명으로 37.8% 감소하였고, 특히 남성은 25.5%의 감소를 보인 반면 여성은 85.9%라는 급격한 감소추세를 보였다. 결과적으로 전체 일고노동피보험자수에서 남성의 차지하는 비율은 1991년의 70.4%에서 2000년에는 92.6%로 크게 늘어났다(표 3-33 참조).

일고노동피보험자제도는 단기고용특례피보험자제도와 마찬가지로 일본의 고유한 역사적·경제적 배경을 갖고 실시되는 일종의 부조 내지 보조금제도라 할 수 있다. 즉 일고노동피보험자제도는 비록 고용

〈표 3-33〉 일고노동구직자금부 적용추이

(단위 : 명, 권)

	일고노동피보험자수			일고노동피보험자수첩 교부수		
	전 체	남 자	여 자	전 체	남 자	여 자
1991	80,861	56,966	23,895	79,803	56,065	23,738
1992	72,440	52,502	19,938	68,801	50,436	18,365
1993	66,246	50,644	15,601	63,954	50,246	13,708
1994	61,281	48,608	12,673	60,895	48,745	12,150
1995	57,099	48,191	8,908	55,352	48,593	6,759
1996	53,980	48,921	5,059	52,655	48,183	4,472
1997	51,255	47,251	4,005	51,765	47,675	4,090
1998	49,572	45,547	4,025	49,031	45,002	4,029
1999	47,407	43,773	3,634	47,651	43,813	3,838
2000	45,823	42,451	3,372	45,791	42,531	3,260

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 각년도.

보험 내에서 운영되고 있지만 한계 일용근로자를 보호하는 제도로써 적자를 감수하면서도 운영되고 있는 부조제도로써의 성격이 강하다.²⁰⁾

〈표 3-34〉 일고노동피보험자금부금 및 인지보험료 납부추이

(단위 : 천엔)

	보험료 납부(A)			금부금지급 총액(B)	수입액 대비 지출액(B/A)
	총액	인지대	현금납부액		
1991	1,792,910	1,541,164	251,747	32,136,053	17.9
1992	1,608,643	1,370,163	238,480	30,846,842	19.1
1993	1,368,926	1,169,532	199,394	26,944,771	19.6
1994	1,430,652	1,251,365	179,288	29,211,806	20.4
1995	1,250,872	1,077,354	173,517	28,960,871	23.2
1996	1,167,094	1,017,063	150,031	28,117,152	24.0
1997	1,111,158	962,597	148,560	28,344,097	25.5
1998	1,022,333	903,172	119,160	27,556,200	27.0
1999	938,395	833,363	105,032	25,768,665	27.5
2000	943,324	840,347	102,976	25,322,412	26.8

자료: 労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 각년도.

20) 허재준·유길상, 『일용근로자 고용보험 적용방안』, 한국노동연구원 고용보험연구센터, 2001, 108~109쪽.

<표 3-34>의 일고노동피보험자 보험수지 상황을 보면 알 수 있듯이, 2000년 현재 납부보험료의 총액이 943,324천엔인데 비하여 급부금 지급의 총액은 25,322,412천엔에 달해 보험료 수입보다 약 27배나 많은 급부금을 지급하고 있다. 비록 납부보험료의 총액(수입)과 마찬가지로 급부금의 총액(지출)도 감소하고 있지만 지출액 총액의 감소율이 더 완만하여 결과적으로 수입액 대비 지출액은 1991년의 17.9배에서 2000년의 27배로 크게 상승했다.

일고노동구직자급부 수급인원을 등급별로 살펴보면 대부분 제1급 수급자수가 매년 약 80% 가량을 차지하고 있다(표 3-35 참조).

<표 3-35> 급별 일고노동구직자급부의 수급자 추이

(단위 : 명)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
수급자실인원	52,986	48,475	40,712	39,265	34,352	31,949	30,796	28,895	27,188	27,292
급별수급자수										
• 제1급	42,221	40,003	34,082	30,161	26,061	25,847	25,162	23,712	22,366	22,578
• 제2급	6,837	5,436	4,207	5,487	4,293	2,657	2,635	2,438	2,195	2,184
• 제3급	3,487	2,577	1,938	3,408	3,999	3,445	3,075	2,813	2,687	2,600
• 제4급	441	459	485	209	-	-	-	-	-	-

주: 인원수는 연도 월평균인.

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 각년도.

제 3 절 취직촉진급부

취직촉진급부는 실업자의 재취직을 촉진하기 위해 도입된 제도로써 고용계속급부와 교육훈련급부가 도입되기 전까지는 구직자급부와 함께 실업등급부 내의 2대 급부체계의 한 축을 담당하고 있었다. 취직촉진급부에는 수급자가 조기 재취직한 경우 인센티브를 제공하는 재취직수당, 취직곤란자의 취업을 지원하기 위한 상용취직준비금, 취업자의 취직 및 구직활동을 지원하기 위한 이전비와 광역구직활동비의 4종류가 있다.

1. 재취직수당

가. 의 의

재취직수당은 실업자의 재취직 의욕을 환기하여 조기 재취직을 촉진하기 위한 것으로 수급자격자가 안정된 직업에 종사하는 경우, 그 직업에 종사하게 된 전날의 기본수당 지급잔여일수²¹⁾가 소정급부일수의 3분의 1 이상인 동시에 45일 이상이며, 공공직업안정소장이 필요하다고 인정한 때 지급된다.

〈표 3-36〉 재취직수당의 수급요건

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> (가) 재취직 전날의 기본수당 지급잔여일수가 소정급부일수의 3분의 1 이상인 동시에 45일 이상일 것 (나) 1년을 넘어 계속 고용될 것이 확실하다고 인정되는 직업에 취업한 자일 것 (다) 이직전의 사업주(자본, 자금, 인사, 거래 등의 상황으로 보아 이직전의 사업주와 밀접한 관계에 있는 관련사업주를 포함)에 재차 고용된 자가 아닐 것 (라) 대기기간 경과후에 취직한 자일 것 (마) 수급자격과 관련된 이직의 경우, 이직 사유에 근거하여 급부제한을 받는 자로 대기기간 만료후 1개월간에 대해 공공직업안정소장의 소개에 의해 취직한 자일 것 (바) 취직일 전 3년 이내의 취직에 대해 재취직수당 또는 상용취직준비금의 지급을 받는 적이 없을 것 (사) 고용할 것을 약속한 사업주가 수급자격 결정과 관련된 구직신청을 하기 전에 해당 사업주에 고용된 자가 아닐 것 (아) 그 외 기타 재취직수당을 지급하는 것이 수급자격자의 직업안정에 이바지한다고 인정될 것. 이 기준을 충족시키기 위해서는 다음의 하나에 해당할 것이 필요하다 <ul style="list-style-type: none"> (a) 원칙적으로 적용사업의 사업주에게 고용되어 피보험자자격을 취득하고 있을 것 (b) 재취직수당의 지급요건에 관련한 조사를 실시할 때 해당 사업소를 이직하지 않고 있을 것 |
|---|

21) 지급잔여일수란 소정급부일수에서 이미 지급된 기본수당 또는 상병수당의 일수를 차감한 일수이다.

나. 지급요건 및 지급액

재취직수당은 수급자격자가 <표 3-36>의 조건을 만족시키는 경우 지급잔여일수의 3분의 1에 상당하는 일수만큼의 금액이 지급된다.

종전에는 소정급부일수 및 지급잔여일수의 구분에 따라 지급액을 정하는 방식을 취하고 있었으나 이러한 방식은 동일한 소정급부일수의 지급잔여일수 범위 내에서는 지급잔여일수가 적어지면 적어질수록 수급자의 총 실질취득액이 증가하는 구조로 설계되어 있었기 때문에 반드시 조기 재취직을 촉진한다고 보기 어려운 면이 있었다. 즉 같은 소정급부일수 내에서 지급잔여일수가 다르더라도 일률적인 기준에 의해 재취직수당을 지급하는 기존의 체계는 반드시 실직자의 재취직을 촉진한다고 보기는 어렵다는 것이다. 예를 들어 <표 3-37>에서 소정급부일수가 240일인 경우, 소정급부일수가 210일 경우, 지급잔여일수가 120일인 자와 159일인 자는 똑같이 50일분의 재취직수당을 지급받게 되는

<표 3-37> 2001년 4월 1일 이전의 재취직수당의 액수

소정급부일수	지급잔여일수	재취직수당
300일	200일 이상 300일 이하	120일분
	150일 이상 200일 미만	70일분
	100일 이상 150일 미만	30일분
240일	160일 이상 240일 이하	90일분
	120일 이상 160일 미만	50일분
	80일 이상 120일 미만	30일분
210일	140일 이상 210일 이하	85일분
	105일 이상 140일 미만	50일분
	70일 이상 105일 미만	30일분
180일	120일 이상 180일 이하	80일분
	90일 이상 120일 미만	50일분
	60일 이상 90일 미만	30일분
90일	60일 이상 90일 이하	45일분
	45일 이상 60일 미만	30일분

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課編, 『改正雇用保険法の早わかり』, 勞務行政研究所, 2001.

데 이럴 경우 실직자가 취업노력을 태만할 경우가 생길 수 있다는 것이다. 이에 고용보험법의 개정을 통해 2001년 4월 1일부터는 지급잔여일수 크기에 따라 재취직수당의 금액을 차등화하여 보다 효과적으로 조기 재취직을 촉진하고자 했다.

다. 급부제한

허위, 기타 부정한 행위에 의해 구직자급부 및 취직촉진급부를 받거나 받으려고 한 경우에는 재취직수당이 지급되지 않으며, 재취직수당의 지급을 받은 자가 취직하지 않고 있거나 취직한 날을 속임으로써 부정하게 재취직수당을 받은 경우는 이미 지급된 재취직수당을 반환해야 한다(고용보험법 제10조의 3 제1항).

〈표 3-38〉 취직촉진급부의 지급현황(2000년)

(단위 : 명, 천엔)

		전 체	일반구직자			특례고용 구직자	일일고용 구직자
			계	남 자	여 자		
취직촉진급부 지급총액		163,885,944	163,880,291	125,665,460	38,214,831	4,567	1,086
재취직수당	지급인원	402,859	402,859	259,098	143,761	-	-
	지급액	159,827,956	159,827,956	122,349,218	37,478,738	-	-
상용취직 준비금	지급인원	20,419	20,404	15,057	5,347	10	5
	지급액	3,986,757	3,983,891	3,264,549	719,342	1,780	1,086
이전비	지급인원	558	541	401	140	17	0
	지급액	68,439	65,652	49,856	15,796	2,787	0
광역 구직활동비	지급인원	56	56	37	19	0	0
	지급액	2,792	2,792	1,837	955	0	0

자료: 勞働省職業安定局雇用保險課, 『雇用保險事業年報』, 2000.

라. 운영현황

〈표 3-38〉에서 알 수 있는 바와 같이, 취직촉진급부의 절대다수가 재취직수당으로 지급되고 있다. 2000년의 전체 취직촉진급부 지급인원과

지급액 중 재취직수당으로 지급된 부분은 각각 97.5%와 99.3%에 달한다.

1990년대의 재취직수당 지급추이를 살펴보면, 2000년을 기준으로 볼 때 지급인원 및 지급액 규모는 1991년에 비해 각각 55.2%, 106.5%씩 늘어났다. 특히 지급액이 눈에 띄게 증가했는데 이는 재취직수당 수급요건의 변화와 관련이 있다. 재취직수당은 1985년에 신설된 이후 비교적 안정적인 지급추세를 보였다. 그러나 1994년 고용보험법의 개정을 통해 재취직수당의 수급요건을 ‘재취직 전날의 기본수당 지급잔여일수가 소정급부일수의 2분의 1 이상일 것’에서 ‘재취직 전날의 기본수당 지급잔여일수가 소정급부일수의 3분의 1 이상인 동시에 45일 이상일 것’으로 완화시킨 후 꾸준히 증가했다. 또한 2001년 말까지의 ‘급부일수 인상에 관한 잠정조치’에 의해 재취직수당의 급부일수가 30일분인 경우를 뺀 나머지 경우는 모두 급부일수가 20일씩 연장되어 지급되었으므로 이에 따라 지급액이 증가하게 되었다(표 3-39 참조).

〈표 3-39〉 재취직수당 지급추이

(단위 : 명, 천엔)

	지급인원	지급액
1991	259,528	77,382,592
1992	284,296	90,532,149
1993	293,803	95,857,141
1994	309,269	121,085,317
1995	329,420	144,623,739
1996	354,026	158,093,853
1997	396,004	175,944,659
1998	418,159	192,711,200
1999	395,697	184,181,634
2000	402,859	159,827,956

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 각년도.

2000년도의 재취직수당 수급인원 현황을 성별로 살펴보면 <표 3-40>에서 보는 바와 같이 일반수급자격자의 경우는 남성이 64.9%, 여성 35.1%로 남성의 수급자 비중이 높다. 그러나 소정급부일수가 90일인 단

기근속실업자의 경우에는 여성의 비중이 49.8%를 차지하고 있다. 한편 소정급부일수별 재취직수당 수급인원을 보면 소정급부일수가 90일인 경우가 가장 많았으며, 같은 소정급부일수 내에서는 재취직수당 급부일수가 두번째로 긴 경우의 수급인원수가 제일 많았다. 이는 재취직수당이 실직자의 조기 재취직을 유인하는데 어느 정도 기여하고 있음을 보여주는 것이다. 단시간수급자격자의 경우에도 일반수급자격자의 경우와 비슷한 활용추세를 보여주고 있는데, 성별로는 여성 수급자가 전체 단시간수급자격자 중 92.9%를 차지하고 있다.

<표 3-41>에서 재취직수당의 수급인원을 연령계층별로 보면, 전체적으로 남성의 비중이 전체 수급인원의 64.3%를 차지하고 있으며 연령

〈표 3-40〉 급부일수별 재취직수당의 수급인원 현황 (2000년)

(단위 : 명, %)

소정급부일수	재취직수당 급부일수	수급인원(일반수급자격자)			수급인원(단시간수급자격자)		
		전 체	남 자	여 자	전 체	남 자	여 자
90일	45일	150,285	75,998	74,287	2,597	105	2,492
	30일	19,705	9,338	10,367	414	23	391
180일	100일	6,609	4,415	2,194	99	0	99
	80일	44,007	29,476	14,531	607	11	596
	70일	1,175	737	438	24	0	24
	50일	7,188	4,478	2,710	160	3	157
	30일	6,349	3,775	2,574	143	6	157
210일	105일	7,762	6,084	1,678	24	10	14
	85일	51,122	39,990	11,132	193	106	87
	70일	1,424	1,063	361	6	3	3
	50일	8,737	6,386	2,351	45	21	24
	30일	8,023	5,551	2,472	48	21	27
240일	110일	2,980	2,182	798	-	-	-
	90일	20,016	14,256	5,760	-	-	-
	70일	678	471	207	-	-	-
	50일	4,021	2,657	1,364	-	-	-
	30일	3,895	2,507	1,388	-	-	-
300일	140일	4,982	4,534	448	-	-	-
	120일	32,821	29,848	2,973	-	-	-
	90일	1,464	1,325	139	-	-	-
	70일	7,943	7,147	796	-	-	-
	30일	7,313	6,571	742	-	-	-
전 체		398,499 (100.0)	258,789 (64.9)	139,710 (35.1)	4,360 (100.0)	309 (7.1)	4,051 (92.9)

자료 : 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

대가 높아질수록 남성수급자의 비중이 커지고 있다. 30세 미만의 경우에 있어서는 여성의 비중이 50.2%로 남성보다 높았다.

〈표 3-41〉 재취직수당의 연령계층별 수급인원(2000년)

(단위 : 명, %)

	전 체	남 자	여 자
30세 미만	135,312 (100.0)	67,413 (49.8)	67,899 (50.2)
30~45세 미만	128,169 (100.0)	89,038 (69.5)	39,131 (30.5)
45~60세 미만	120,364 (100.0)	86,142 (71.6)	34,222 (28.4)
60세 이상	19,014 (100.0)	16,505 (86.8)	2,509 (13.2)
전 체	402,859 (100.0)	259,098 (64.3)	143,761 (35.7)

주: 단시간수급자격자를 포함한 수치임.

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

2. 상용취직준비금

가. 의 의

상용취직준비금은 상용직으로 취직이 곤란한 수급자격자가 안정된 직업에 종사하게 될 경우 지급되는 취직촉진금부이다. 상용취직준비금은 중고령자, 신체장애자 등 상용직으로 취직이 곤란한 일반수급자격자, 특례수급자격자 또는 일고노동수급자격자가 공공직업안정소의 소개에 의해 안정된 직업에 종사하게 된 경우 지급되며, 기본수당일액(특례수급자격자의 경우는 그 자를 수급자격자로 간주할 때 그 자에게 지급되는 기본수당일액, 일일고용수급자격자의 경우는 그 자에게 지급되는 일고노동구직자급부금의 일액)의 30일분에 해당하는 금액이 지급된다.

나. 지급요건 및 지급액

상용취직준비금은 수급자격자, 특례수급자격자(이미 특례일시금의 지급을 받은 자로서 해당 특례수급자격에 관련한 이직일 다음날부터 6개월을 경과하지 않은 자를 포함함) 또는 일고노동수급자격자로 다음 <표 3-42>의 항목 중 하나 이상에 해당되는 자가 <표 3-43>의 수급요건을 만족시킬 경우 지급된다.

<표 3-42> 상용취직준비금 지급대상자

- (가) 신체장애자(장애자 고용촉진 등에 관한 법률 제2조 제2호의 신체장애자)
- (나) 지적장애자(장애자 고용촉진 등에 관한 법률 제2조 제4호의 지적장애자)
- (다) 취직한 날에 45세 이상인 수급자격자
- (라) 계절적으로 고용되고 있던 특례수급자격자로 통년 고용장려금의 지급대상이 되는 사업주에 통년 고용되는 자
- (마) 다음에 해당하는 일일고용수급자격자
 - (a) 공공직업안정소에 있어서 긴급실업대책법에서 규정하는 실업대책사업에 소개되는 실업자로서 취업되고 있는 일일고용수급자격자
 - (b) 일고노동피보험자로서 취로하는 것을 상태로 하고 있는 자로 취직일에 있어서 45세 이상인 일일고용수급자격자
- (바) 기타 사유에 의해 취직이 곤란한 자
 - (a) 주류군관계 이직자, 탄광이직자 구직수첩 소지자, 오끼나와실업자 구직수첩 소지자, 일반여객정기항로사업등이직자 구직수첩 소지자 또는 특정불황업종이직자 구직수첩 소지자
 - (b) 刑余者
 - (c) 사회적 사정에 의해 취직이 저해되고 있는 자

<표 3-43> 상용취직준비금의 수급요건

- (가) 공공직업안정소의 소개에 의해 1년 이상 계속하여 고용될 것이 확실하다고 인정되는 직업에 종사할 것
- (나) 이직전의 사업주에 재차 고용된 자가 아닐 것
- (다) 대기기간이 경과한 후 고용될 것
- (라) 급부제한기간이 경과한 후 고용될 것
- (마) 상용취직준비금을 지급하는 것이 그 자의 직업안정에 이바지한다고 인정될 것

위와 같은 요건을 충족한 경우 기본수당일액(특례수급자격자의 경우에는 그 자를 수급자격자로 간주할 때 지급되는 기본수당일액, 일일고용수급자격자의 경우에는 그 자에게 지급되는 일일고용구직자급부금의 일액)의 30일분에 상당하는 금액이 지급된다(고용보험법 제57조 제3항).

다. 금부제한

상용취직준비금은 지급요건에 해당하는 경우라 하더라도 단기취업자로서 취직하여 피보험자가 되지 않는 경우, 상용취직준비금의 지급 가부(可否)에 관한 조사를 실시할 때 이미 해당 사업장을 정당한 이유 없이 이직한 경우, 그리고 취직일 전 3년 이내의 취업사실과 관련하여 상용취직준비금의 지급을 받은 사실이 있는 경우, 허위 또는 기타 부정한 행위에 의해 구직자급부 및 취직촉진급부를 받거나 받으려고 한 경우에는 지급되지 않는다(고용보험법 제34조 제1항 및 제60조 제1항).

라. 운영현황

〈표 3-44〉 상용취직준비금 금부현황

(단위 : 명, 천엔)

	수급인원	지급액
1991	13,955	2,203,619
1992	12,718	2,129,345
1993	13,566	2,413,906
1994	15,918	2,732,732
1995	14,582	2,598,486
1996	15,844	2,971,623
1997	15,469	2,894,909
1998	15,760	3,034,394
1999	20,168	3,957,854
2000	20,419	3,986,757

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 각년도.

상용취직준비금은 앞의 <표 3-38>에서 보는 바와 같이 취직촉진급부

내에서 재취직수당 다음의 비중을 차지하고 있다. 상용취직준비금의 수급인원은 2000년 현재 2만명을 상회하며, 지급액은 약 40여억엔에 달하고 있다. 1990년대의 상용취직준비금의 지급추이를 보면 2000년의 수급인원과 지급액은 1991년에 비해 각각 46.3%, 80.9% 증가하였는데, 지속적으로 증가한 것은 아니며 수급인원, 지급액 모두 등락을 거듭하다가 1998년과 1999년 사이에 급격히 상승한 결과이다.

3. 이전비

가. 의 의

이전비는 실업자가 공공직업안정소가 소개한 직업에 취업하기 위해서 또는 공공직업안정소가 지시한 공공직업훈련을 받기 위해서 이전해야 하는 경우에 지급되는 철도운임, 선박운임, 차량운임, 이전료 또는 도착 후 수당으로서 실업급부 수급자격자의 재취업과 공공직업훈련의 수강을 용이하게 하기 위한 것이다.

〈표 3-45〉 이전비의 수급요건

- | |
|---|
| (가) 대기기간 또는 급부제한의 기간이 경과한 후에 취직하거나, 공공직업훈련 등을 받게 된 경우로 관할공공직업안정소장이 주소 또는 거소를 변경할 필요가 있다고 인정한 경우
(나) 그 취직에 있어서 취직준비금 기타 이전에 요하는 비용이 취직처의 사업주로부터 지급되지 않거나 그 지급액이 이전비의 액수에 완전히 충족되지 않을 경우 |
|---|

나. 수급요건

수급자격자가 공공직업안정소가 소개한 직업에 종사하기 위해 또는 공공직업안정소장이 지시한 공공직업훈련 등을 수강하기 위해 그 주소 또는 거주지를 변경할 필요가 있는 경우에는 그 수급자격자 및 그 자에 의해 생계를 유지하고 있는 동거 친족의 이전에 필요한 비용이 지급된

다. 이전비를 지급받기 위해서는 <표 3-45>의 요건을 충족시키고 있어야 한다.

수급요건에 해당되는 경우라 하더라도 그 자의 예정된 고용기간이 1년 미만인 경우, 또는 기타 특별한 사정이 있는 경우에는 지급되지 않는다.

다. 지급액

이전비에는 철도운임, 선박운임, 차량운임, 이전료 및 정착수당의 5종류가 있으며, 이전비를 지급받을 수 있는 자 및 그 자가 수반하는 친족에 대해서 그 구거주지로부터 신거주지까지의 거리에 따라 계산하여 지급된다. 이전료의 경우는 이전 거리마다 일정액을 지급하도록 이전료의 금액이 정해져 있다. 단, 친족을 수반하지 않는 단독 이전의 경우는 그 액수의 2분의 1에 상당하는 금액이 지급된다. 정착수당은 이전비의 지급요건에 해당하는 경우, 철도운임과 함께 지급되며 그 액수는 친족을 수반하는 경우에 3만 8천엔, 단독으로 이전하는 경우에 1만 9천엔이다.

라. 이전비의 반환

이전비를 지급받은 수급자격자가 소개된 직업에 취업하지 않았거나 지시받은 공공직업훈련 등을 받지 않았을 경우, 또는 이전하지 않았을 경우에는 그 사실이 확정된 날의 다음 날부터 10일 이내에 이전비를 지급한 공공직업안정소장에게 신고하고 지급받은 이전비에 상당하는 금액을 반환해야 한다.

마. 운영현황

2000년 현재 이전비의 지급현황을 보면 <표 3-38>에서 본 바와 같이 558명에 대해 68백만엔이 지급되어 취직촉진급부 내에서의 비중은 매우 적은 편이다. <표 3-47>을 보면 이전비의 지급인원과 금액이 1991년 이

후 큰 변화가 없음을 알 수 있다.

4. 광역구직활동비

가. 의 의

광역구직활동비는 실업자가 공공직업안정소의 소개에 의해 광범위한 지역에 걸쳐 구직활동을 하는 경우에는 지급되는 철도운임, 선박운임, 차량운임 및 숙박료 등을 의미한다.

나. 지급요건

수급자격자가 공공직업안정소의 소개에 의해 광역구직활동²²⁾을 할 경우 광역구직활동에 필요한 비용이 지급되며(고용보험법 제59조), 이 경우 <표 3-46>의 두 가지 요건을 충족시켜야 한다.

<표 3-46> 광역구직활동비 지급요건

- (가) 대기 또는 급부제한기간이 경과한 후에 구직활동을 개시할 경우
 (나) 광역구직활동에 요하는 비용이 방문처 사업소의 사업주로부터 지급되지 않을 경우 또는 그 지급액이 광역구직활동비용에 미달할 경우

다. 지급액

광역구직활동비에는 철도운임, 선박운임, 차량운임 및 숙박료가 있으며 통상의 경로 및 방법에 따라 관할공공직업안정소의 소재지로부터 <표 3-47> 이전비 및 광역구직활동비 급부추이

(단위 : 명, 천엔)

22) 관할공공직업안정소의 관할구역 외에 있는 구인사업소를 방문하여 그 사업소에 취직할 것인가를 결정하기 위해 구인자와 면접을 하거나 사업소 상황을 견학하는 것을 말한다.

	이전비		광역구직활동비	
	수급인원	지급액	수급인원	지급액
1990	980	109,766	325	11,248
1991	526	60,730	42	2,241
1992	490	60,888	63	3,989
1993	504	62,158	59	2,863
1994	519	65,225	63	3,024
1995	544	68,270	42	2,209
1996	472	58,891	49	2,435
1997	516	63,275	58	2,456
1998	587	69,972	60	2,480
1999	573	69,950	73	3,489
2000	558	68,439	56	2,792

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 각년도.

방문사업소의 소재지를 관할하는 공공직업안정소의 소재지까지의 순서로 이전비에 준하여 계산된 금액이 지급된다(시행규칙 제97조, 제98조 제1항). 숙박료의 경우 철도운임, 선박운임 및 차량운임은 거리와 방문사업소의 수에 따라 정해지며 1박당 8,700엔이 지급된다. 단 근거리인 경우(철도운임 계산의 기초가 되는 거리가 400km 미만인 경우)는 지급되지 않는다.

라. 광역구직활동비의 반환

광역구직활동비를 지급받은 수급자격자가 공공직업안정소가 소개한 광역구직활동의 전부 또는 일부를 하지 않은 경우는 그 사실이 확정된 다음 날부터 10일 이내에 관할공공직업안정소의 장에게 그 취지를 신고함과 더불어 지급받은 광역구직활동비의 전부 또는 일부를 반환해야 한다.

마. 운영현황

<표 3-38>과 <표 3-47>을 통해 광역구직활동비의 수급인원 및 지급액을 추이를 보면, 1990년과 1991년 사이에 수급인원과 지급액이 급격히 감소하였으나 그 이후에는 약간의 등락을 거듭하는 비교적 안정적인 추세를 보이고 있으며, 취직촉진급부에서 가장 낮은 비중을 보이고 있다.

제 4 절 교육훈련급부

1. 개 요

교육훈련급부는 1998년 12월 1일에 처음으로 시행되어 실업등급부 내의 4대 급부 중 하나로 편입된 제도로써 개인의 주체적인 능력개발을 지원하고 고용안정과 재취직 촉진을 도모함을 목적으로 하며, 일정한 조건을 충족시키는 고용보험 일반피보험자(재직자) 또는 일반피보험자였던 자(이직자)가 후생노동대신이 지정하는 교육훈련을 이수한 경우 교육훈련시설에 지급한 교육훈련경비의 80%에 상당하는 금액(상한은 30만 엔)을 공공직업안정소에서 부담해 주는 제도이다.

우리나라의 경우 고용보험피보험자 또는 피보험자였던 자에 대한 직접적인 직업능력개발 비용의 지원을 사업주가 부담하는 직업능력개발사업의 하나로 시행하고 있는데 반하여, 일본은 이러한 비용지원을 노사가 공동으로 부담하는 실업급부사업의 하나로 시행하고 있는 점에서 대조를 이루고 있다.

2. 지급요건

교육훈련급부금은 피보험자였던 기간이 5년 이상인 피보험자 또는 피보험자였던 자가 <표 3-48>의 요건을 만족시키고 후생노동대신이 지정하는 교육훈련강좌를 이수한 경우에 지급된다.

〈표 3-48〉 교육훈련급부의 지급요건

- (가) 피보험자인 경우 교육훈련수강을 개시한 날의 지급요건기간이 5년 이상일 것
- (나) 피보험자였던 경우 일반피보험자 자격을 상실한 날(이직일 다음 날) 이후 수강개시일까지의 기간이 1년 이내이고 동시에 지급요건기간이 5년 이상일 것

여기서 ‘지급요건기간’이란 수강개시일까지의 기간에 동일사업주의 적용사업에 계속 피보험자(일반피보험자 또는 단기고용특례피보험자)로 고용된 기간을 말한다. 또한 그 피보험자 자격을 취득하기 전에 다른 사업소에 고용되어 피보험자였던 사실이 있는 경우는 피보험자였던 기간과의 사이가 1년 이내라면 직전 피보험자였던 기간부터 순차적으로 피보험자기간이 통산된다. 단, 과거에 교육훈련급부를 수급한 사실이 있는 경우는 과거의 수강개시일 이후 지급요건기간이 5년 이상 되지 않으면 새롭게 교육훈련급부금을 수급할 자격이 주어지지 않는다.

3. 지급액

수강자 본인이 해당교육훈련시설에 지불한 입학료 및 수강료(최대 1년분)의 80% 상당액이 교육훈련급부로 지급되며 급부의 상한은 30만엔이고 급부가 8,000엔을 넘지 않는 경우는 지급되지 않는다. 교육훈련급부액의 상한은 2000년 12월까지는 20만엔이었으나 재직자 및 실직근로자의 실질적인 직업능력 향상을 효과적으로 지원하기 위해 2001년 1월 1일부터 급부 상한액을 30만엔으로 10만엔 인상하였다.

4. 운영현황

교육훈련급부는 제도가 시행된지 3년여 밖에 되지 않아 연도별 추세를 파악하기는 곤란하다. 2000년의 교육훈련급부 수급자수는 약 27만명, 지급액은 약 271억엔에 달한다. 연령별로 보면 25~34세 사이의 수급자수가 가장 많아 전체 교육훈련급부 수급자의 40.2%를 차지하고 있으며, 24세 이하 수급자의 비율은 매우 미미하다. 이는 지급요건을 피보험기간 5년 이상으로 하고 있기 때문에 이들 젊은층 연령대에서는 그러한 자격요건을 갖춘 자들이 그리 많지 않기 때문이다. 또한 대체로 연령대가 높아질수록 수급자수는 줄어들고 있다. 성별로 보면 전체 수급자 중 남성의 비율이 50.7%를 차지하고 있으나 34세 이하의 연령대에서는 여성 수급자의 비율이 더 높게 나타났다(표 3-49 참조).

〈표 3-49〉 교육훈련급부의 현황(2000년)

(단위 : 명, 천엔, %)

	수급자수			지급액		
	전 체	남 자	여 자	전 체	남 자	여 자
24세이하	3,843 (1.4)	1,218 (0.9)	2,625 (2.0)	386,563 (1.4)	153,606 (1.1)	232,957 (1.8)
25~34세	108,587 (40.2)	46,674 (34.1)	61,913 (46.4)	12,725,228 (46.9)	5,799,127 (41.0)	6,926,105 (53.5)
35~44세	67,282 (24.9)	41,178 (30.1)	26,104 (19.6)	6,702,838 (24.7)	4,180,185 (29.5)	2,522,653 (19.5)
45~54세	62,038 (23.0)	31,248 (22.8)	30,790 (23.1)	5,048,611 (18.6)	2,649,591 (18.7)	2,399,020 (18.5)
55~64세	27,857 (10.3)	16,123 (11.8)	11,734 (8.8)	2,202,970 (8.1)	1,336,684 (9.4)	866,286 (6.7)
65세 이상	530 (0.2)	396 (0.3)	134 (0.1)	42,950 (1.6)	33,143 (2.3)	9,807 (0.8)
전 체	270,137 (100.0)	136,837 (100.0)	133,300 (100.0)	27,109,161 (100.0)	14,152,336 (100.0)	12,956,825 (100.0)

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

<표 3-50>을 통해 훈련내용별 급부현황을 살펴보면 사무처리관련 훈련급부자의 수가 가장 많아 전체 교육훈련수급자의 33.0%를 차지하고 있다. 특히 여성의 경우는 의료·보건위생·사회복지관계 교육훈련수급자와 사무처리관련 교육훈련수급자가 각각 전체 여성 수급자의 41.4%, 38.8%를 차지하고 있는 등 절대다수를 점하고 있다.

<표 3-50> 훈련내용별 교육훈련급부 현황(2000년)

(단위 : 명, 천엔)

	수급자수			지급액		
	전 체	남 자	여 자	전 체	남 자	여 자
기술관계	29,008 (10.7)	24,306 (17.8)	4,702 (3.5)	4,151,812 (15.3)	3,528,018 (24.9)	623,794 (4.8)
의료·보건위생· 사회복지관계	68,468 (25.3)	13,343 (9.8)	55,125 (41.4)	4,481,145 (16.5)	825,759 (5.8)	3,655,385 (28.2)
법무·재무·경영노무 ·부동산관계	36,778 (13.6)	26,893 (19.7)	9,885 (7.4)	4,925,108 (18.2)	3,544,654 (25.0)	1,380,455 (10.7)
교육관계	667 (0.2)	215 (0.2)	452 (0.3)	105,873 (0.4)	30,347 (0.2)	75,527 (0.6)
사무처리기능	89,173 (33.0)	37,466 (27.4)	51,707 (38.8)	10,401,532 (38.4)	4,144,232 (29.3)	6,257,299 (48.3)
영업·판매, 서비스, 보안관계기능	16,385 (6.1)	10,110 (7.4)	6,275 (4.7)	1,355,634 (5.0)	792,070 (5.6)	563,564 (4.3)
운수·통신관계기능	23 (0.0)	23 (0.0)	0 (0.0)	1,702 (0.0)	1,702 (0.0)	0 (0.0)
농림, 채굴관계기능	5,009 (1.9)	4,803 (3.5)	206 (0.2)	184,225 (0.7)	173,710 (1.2)	10,515 (0.0)
제조관계기능	7,231 (2.7)	5,389 (3.9)	1,842 (1.4)	322,522 (1.2)	187,493 (1.3)	145,029 (1.1)
기 타	17,395 (6.4)	14,289 (10.4)	3,106 (2.3)	1,169,607 (4.3)	924,351 (6.5)	245,256 (1.9)
전 체	270,137 (100.0)	136,837 (100.0)	133,300 (100.0)	27,109,161 (100.0)	14,152,336 (100.0)	12,956,825 (100.0)

자료 : 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

제 5 절 고용계속급부

1. 고연령고용계속급부

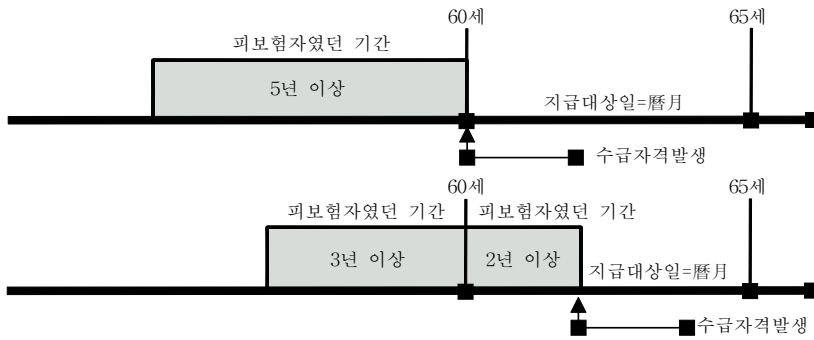
고연령고용계속급부는 1994년의 고용보험법의 개정시 실업등급부 내에 처음 도입된 제도이다. 고연령고용계속급부는 일본에서 특히 문제가 되고 있는 고령화에 대한 적극적 대처방안으로 도입된 것이며, 특히 고령자의 이미 발생한 실업에 대한 대책으로서 뿐 아니라 실업예방 대책으로서의 성격을 갖는다는 것에 의미가 있다. 또한 고연령고용계속급부는 60세 이후의 재취업에 따른 임금하락분을 지원한다는 점에서 이들 고령자에 대한 임금보조금적 성격을 갖고 있다고 할 수 있다. 고연령고용계속급부에는 기본수당을 수급하지 않고 계속 고용되는 자에 대해 지급하는 ‘고연령고용계속기본급부금’과 기본수당을 수급한 후 재취직을 한 자에게 대해 지급하는 ‘고연령재취직급부금’의 2종류가 있다.

가. 고연령고용계속기본급부금

1) 지급요건

고연령고용계속기본급부금은 피보험자였던 기간이 5년 이상인 피보험자가 60세 이후 실업급부(기본수당)를 수급하지 않고 60세 도달시점의 임금과 비교하여 85% 미만의 임금을 받고 취업하고 있을 때에 지급된다. 또한 60세 이후에 피보험기간 5년의 요건을 충족한 경우라도 당해 5년의 요건을 충족시킨 시점의 임금에 비해 요건을 충족시킨 달 이후의 각월 임금이 85% 미만으로 저하했을 때에는 고연령고용계속급부가 지급된다(그림 3-2 참조).

[그림 3-2] 고연령고용계속기본급부금의 지급요건



2) 지급액

가) 지급대상월

고연령고용계속기본급부금은 최대 60세부터 65세까지 지급되고 구체적 지급단위는 달력상 구분된 각 월이 지급대상월이 된다.

나) 임금저하의 사유

고연령고용계속기본급부금은 임금저하의 사유에 따라 임금이 저하되어도 지급되지 않는 경우가 있다. 고연령고용계속기본급부금이 지급되지 않는 임금저하 사유의 중요한 경우는 다음의 <표 3-51>과 같다.

<표 3-51> 고연령고용계속기본급부금 부지급 사유

- | |
|---|
| (가) 비행(징계처분 등 고연령고용계속기본급부금의 지급을 받을 수 있는 자가 책임져야 할 사유에 의해 임금 감액이 있었던 날을 말함)
(나) 질병 또는 부상
(다) 사업소의 휴업
(라) (가)~(다)에 준하는 이유로 공공직업안전소장이 정하는 이유(구체적으로 노동관계조정법 제7조에서 규정하는 쟁의행위, 임신, 출산, 육아를 말함) |
|---|

다) 급부액의 산정

고연령고용계속기본급부금의 급부액은 지급대상월의 임금이 60세 도달시점 임금의 65% 미만인 경우는 지급대상월 임금의 25% 상당액, 즉 지급대상월의 임금을 W (엔)이라고 하면 $0.25W$ 가 된다. 지급대상월의

임금이 60세 시점 임금의 65% 이상 85% 미만일 경우는 60세 시점의 임금에 대한 지급대상월 임금비율의 체증정도에 따라 25%에서 일정비율로 체감하는 비율을 곱하여 얻은 금액이 된다. 구체적으로 60세 도달시의 임금이 다음의 계산식에 의한 비율을 곱하여 얻은 금액이 된다.

$$\frac{-16X + 1,360}{21} (\%)$$

(X : 지급대상월 임금의 60세 시점의 임금에 대한 비율(%))

또한 60세 도달시점의 임금을 W_0 (엔), 60세 이후에 각 달의 임금을 W (엔)이라고 하면, 지급액은,

$$-\frac{16}{21}W + \frac{13.6}{21}W_0 (\text{엔})$$

이 된다. 예를 들어 60세의 임금이 30만엔이었던 피보험자가 21만엔의 임금으로 취업하는 경우, 지급액은 다음과 같이 산정한다.

$$-\frac{16}{21} \times 210,000 + \frac{13.6}{21} \times 300,000 = 34,286 (\text{엔})$$

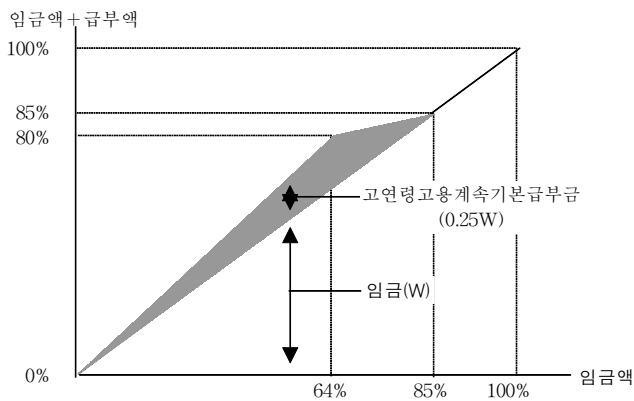
이를 그림으로 나타내면 [그림 3-3]과 같다.

고연령고용계속급부금의 상한액은 39만 2,485엔이며 급부액으로 산정된 금액이 임금일액 최저한도액의 8할에 상당하는 액수(2,585엔)를 넘지 않는 때는 고연령고용계속급부금이 지급되지 않는다.

3) 지급기간

일반적인 경우 지급기간은 60세부터 65세까지이다. 원칙적으로 피보험자가 60세가 된 날이 속하는 달이 최초 지급대상월이 되는데 그 시점에서 피보험자기간이 5년에 미치지 않은 때에는 피보험자기간이 5년 이상이 되게 된 날을 포함한 달 이후가 지급대상월이 된다. 피보험자가 65세에 달한 날이 속하는 달이 마지막 지급대상월이며 피보험자가 60세에 달한 후에 피보험자였던 기간이 5년 이상 되게 된 경우도 마지

[그림 3-3] 고연령고용계속급부금의 수급률



주: 100%는 60세 시점의 임금임.

자료: 勞働省職業安定局雇用保險課編, 『平成12年度版雇用保險の實務手引』, 勞務行政研究所, 2000.

막 지급대상월은 65세에 달하는 날이 속한 달이다. 단, 각 월의 초일부터 말일까지 계속하여 육아휴업급부의 대상이 되는 휴업을 한 달은 지급대상월이 되지 않지만 각 월의 일부만 육아휴업급부의 지급대상이 되는 경우는 지급대상이 된다.

나. 고연령재취직급부금

1) 지급요건

고연령재취직급부금은 산정기초기간 요건, 지급잔여일수 요건, 일정 이상 임금저하 요건의 3가지를 충족시켜야 한다. 우선 산정기초기간의 요건으로 피보험자였던 기간이 5년 이상이어야 한다. 다음으로 지급잔여일수의 요건으로 고연령재취직급부금은 이미 기본수당을 수급한 자에 대해 지급되는 것이므로 취직일 전날의 기본수당 지급잔여일수가 일정 일수(100일) 이상이어야 한다. 마지막으로 임금저하의 요건으로 재취직 후의 임금이 60세 시점 임금의 85% 미만으로 저하한 경우여야 한다.

2) 지급액

고연령재취직급부금의 구체적 지급단위는 달력상으로 구분된 재취직 후의 각각의 지급대상월이다. 또한 고연령고용계속기본급부금의 경우와 마찬가지로 임금저하의 사유가 비행, 질병 또는 부상, 사업소의 휴업, 혹은 이들에 준하는 사유로 공공직업안정소장이 정하는 사유에 해당하는 경우는 고연령재취직급부금이 지급되지 않는다. 급부액의 산정, 지급한도액, 최저한도액의 수준은 고연령고용계속기본급부금의 경우와 마찬가지로, 급부액으로 지급대상월의 임금이 60세 도달시점 임금의 65% 미만인 경우는 지급대상월 임금의 25% 상당액, 지급대상월의 임금이 60세 시점 임금의 65% 이상 85% 미만일 경우는 60세 시점의 임금에 대한 지급대상월 임금비율의 체증정도에 따라 25%에서 일정비율로 체감하는 비율을 곱하여 얻은 금액이 지급된다. 지급한도액은 39만 2,485엔이며 급부액으로 산정된 금액이 임금일액 최저한도액의 8월에 상당하는 액수(2,585엔)를 넘지 않는 때는 고연령고용계속급부금이 지급되지 않는다.

3) 지급기간

재취직일이 속하는 달이 최초 지급대상월이 되며 재취직일 다음 날부터 재취직일 전날까지의 기본수당의 지급잔여일수가 200일 이상인 때는 2년, 100일 이상인 때에는 1년을 경과하는 날이 속하는 달이 마지막 지급대상월이 된다. 재취직일부터 2년 또는 1년을 경과하는 날이 속하는 달이 65세 이후가 되는 때는 65세 도달일이 속하는 달이 마지막 지급대상월이 된다. 육아휴업급부와 관계는 고연령고용계속기본급부금의 경우와 마찬가지로 각 월의 초일부터 말일까지 계속하여 육아휴업급부의 대상이 되는 휴업을 한 달은 지급대상월이 되지 않지만 각 월의 일부만 육아휴업급부의 지급대상이 되는 경우는 지급대상이 된다.

다. 운영현황

고연령고용계속급부금의 지급액과 수급자수 추이를 보면 시행 초기인 1995년에는 각각 117억엔, 15만 7천명 정도였으나 2000년에는 1,086억엔, 141만명으로 급속히 늘어났다. 특히 고연령고용계속기본급부금의 경우는 수급자수와 지급액 측면에서 각각 892%, 895%의 급속한 증가를 보였다. 일본 사회의 노동력의 고령화 추세를 고려해 볼 때 앞으로도 고연령고용계속급부의 수급자와 지급액은 더욱 증가될 것으로 예상된다(표 3-52 참조).

〈표 3-52〉 고연령고용계속급부 지급추이

(단위 : 명, 천엔)

	기본급부금		재취직급부금		지급총액
	수급자수	지급액	수급자수	지급액	
1995	145,113	10,863,770	11,856	1,087,053	11,729,276
1996	505,534	33,540,510	43,844	3,482,856	36,926,548
1997	748,410	52,418,453	56,473	4,615,331	56,699,537
1998	992,366	72,625,979	59,005	4,780,092	77,337,399
1999	1,190,425	90,140,073	62,621	5,008,000	95,383,146
2000	1,345,864	103,179,079	65,539	5,276,707	108,562,789

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

〈표 3-53〉 고연령고용계속급부의 현황(2000년)

	기본급부금			재취직급부금		
	전 체	남 자	여 자	전 체	남 자	여 자
수급요건확인건수(件)	345,835	249,157	96,678	9,976	9,028	948
초회수급자수(명)	106,150	83,311	22,839	8,522	7,867	655
※수급자수(명)	112,155	92,323	19,832	5,462	5,145	317
지급액(천엔)	103,179,079	91,714,230	11,464,848	5,276,707	5,065,154	211,552

주: ※는 연도 월평균임.

각 지급액은 업무통계에 의한 잠정치임.

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

<표 3-53>을 통해 성별 수급현황을 보면 기본급부금 및 재취직급부금의 전체 수급자 중에서 남성이 차지하는 비율이 각각 82.3%, 94.2%로 나타나 압도적 다수의 수급자가 남성임을 알 수 있다.

2. 육아휴업급부

가. 개 요

육아휴업급부는 1994년의 고용보험법의 개정시 처음 도입된 제도로써 육아문제로 인해 부득이하게 직장생활을 병행할 수 없게된 근로자를 지원코자 마련된 것이다. 육아문제가 여성의 사회진출을 저해하는 주요 요인이라 할 때 이 제도는 특히 여성 근로자를 염두에 두고 마련된 제도라고 할 수 있다. 육아휴업급부금은 육아휴업기본급부금과 육아휴업자직장복귀급부금의 2가지로 나누어진다.

나. 육아휴업기본급부금

1) 지급요건

육아휴업기본급부금은 만 1세 미만의 자녀를 양육하기 위해 육아휴업을 개시한 날의 전 2년간의 임금지불기초일수가 11일 이상인 달이 12개월 이상인 피보험자에게 지급된다. 육아휴업급부의 지급대상이 되는 휴업이란 원칙적으로 육아휴업, 간호휴업 등 육아 또는 가족간호를

<표 3-54> 육아휴업기본급부금의 지급대상 휴업

- | |
|--|
| (가) 휴업개시 시점에서 해당 휴업종료후 이직이 예정되어 있지 않을 것
(나) 동일한 자녀에 대한 두번째의 육아휴업이 아닐 것
(다) 지급단위기간에 있어 취업하고 있는 일수가 10일 이하일 것
(라) 피보험자가 고용된 사업주에게 신청할 것
(마) 휴업을 하는 기간이 명확할 것
(바) 육아·간호휴업법 제9조 제2항에서 규정하는 사정이 발생한 일 이후의 휴업이 아닐 것 |
|--|

행하는 근로자 복지에 관한 법률(2001년 법률 제76호, 이하 「육아·간호 휴업법」)에서 말하는 휴업을 의미하며, 구체적으로 다음 <표 3-54>의 요건을 충족시키는 경우를 말한다.

2) 지급액 및 지급기간

육아휴업급부의 급부율은 휴업 취득전 임금의 40%이다(육아휴업기본급부금 30%, 육아휴업자직장복귀급부금 10%). 고용보험법 개정 이전의 급부율은 휴업 취득전 임금의 25%(육아휴업기본급부금 20%, 육아휴업자직장복귀급부금 5%)였으나 직장생활과 가정생활의 양립을 충실히 지원하고 직장생활을 원활히 수행할 수 있도록 하기 위해, 그리고 실업자에 대한 일반구직자급부의 급부율인 60%와 균형을 맞추기 위해 2001년 1월 1일부터 급부율을 인상하였다(표 3-55 참조). 만약 시행일에 걸쳐 육아휴업을 행하는 경우에는 시행일 이후의 지급단위기간부터 새로운 급부율을 적용할 수 있도록 경과조치를 설정하였다.

<표 3-55> 육아휴업급부의 급부율의 변경

개정전	개정후(2001. 1. 1 이후)
휴업취득전 임금액의 25% • 육아휴업기본급부금 20% • 육아휴업자 직장복귀 급부금 5%	휴업취득전 임금액의 40% • 육아휴업기본급부금 30% • 육아휴업자 직장복귀 급부금 10%

육아휴업기본급부금의 지급액으로 피보험자가 육아휴업개시일 전날에 이직한 것으로 간주할 때의 임금일액의 30배에 30%를 곱한 금액이 1개월당 지급된다. 육아휴업급부금의 지급기간은 피보험자가 1세 미만의 자녀를 양육하는 기간이며 동일자녀에 대한 2번 이상의 육아휴업은 육아휴업기본급부금의 지급대상이 되지 않는다. 단, 육아·간호휴업법상에서 2번 이상의 육아휴업을 인정하고 있는 특별한 사정과 이와 유사한 사정이 있는 경우는 육아휴업급부를 지급하게 되어 있다.

다. 육아휴업자직장복귀급부금

육아휴업자직장복귀급부금은 육아휴업기본급부금을 지급받을 수 있는 피보험자가 휴업전부터 고용되어 있던 사업주에게 휴업을 종료한 후 6개월 이상 계속 고용될 것을 필요로 한다. 이 요건은 육아휴업 종료후 6개월 이상 고용되기만 하면 되고 실제로 취업하고 있는가의 여부는 묻지 않는다. 지급액은 해당 육아휴직자가 육아휴업 개시일의 전날 이직한 것으로 간주한 임금일액의 30배에 상당하는 액수의 10% 및 지급단위기간의 수를 곱한 금액이 된다.

라. 운영현황

<표 3-56>을 통해 육아휴업급부의 지급상황의 추이를 보면 1995년 처음 시행된 이후 수급자수와 지급액이 급격히 증가하고 있다. 1995년의 지급상황을 보면 수급자는 약 12만여명, 지급액은 120억여엔 정도였으나, 2000년이 되면 그 수가 각각 38만 5천여명, 372억엔으로 늘어나 5년 사이에 금액측면에서 214%나 증가했다. 이는 그 만큼 육아휴업급부의 사회적 수요를 반영하는 것이라 할 수 있으며 2000년의 고용보험법 개정에 의해 급부율 수준이 상향조정됨에 따라 육아휴업급부 관련지출은 앞으로도 더욱 늘어날 것으로 예상된다.

<표 3-57>을 통해 성별 수급상황을 보면, 육아휴업급부의 성격상 여성 수급자의 수가 압도적으로 많다. 대부분의 가정에서 육아문제를 맡고 있는 것이 여성이기 때문에 이는 당연한 결과라고 할 수 있으며 이 제도의 일차적 취지도 육아문제로 인한 여성 근로자의 실업을 예방하고 사회생활과 가정생활의 양립을 지원하는 데에 있기 때문이다.

〈표 3-56〉 육아휴업금부의 지급추이

(단위 : 명, 천엔)

	기본급부금		직장복귀급부금		육아휴업금부 지급총액
	수급자수	지급액	수급자수	지급액	
1995	111,185	11,759,025	10,120	301,549	11,847,763
1996	216,621	19,234,507	41,495	2,995,204	22,163,086
1997	242,122	21,909,115	47,950	3,985,730	25,747,927
1998	267,697	24,562,070	52,487	4,575,217	29,151,507
1999	288,005	26,846,787	57,778	5,174,942	32,079,976
2000	321,812	31,431,343	63,338	5,797,499	37,239,501

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 각년도.

〈표 3-57〉육아휴업금부의 현황(2000년)

	기본급부금			직장복귀급부금		
	전 체	남 자	여 자	전 체	남 자	여 자
수급요건확인건수(件)	84,304	232	84,072	-	-	-
초회수급자수(명)	85,144	219	84,925	-	-	-
수급자수(명)	※26,818	※40	※26,778	63,338	163	63,175
지급액(천엔)	31,431,343	61,522	31,369,821	5,797,499	10,907	5,786,592

주: ※는 연도 월평균임.

‘지급액’은 업무통계에 의한 잠정치임.

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

3. 개호휴업금부

가. 개 요

개호휴업금부는 1998년 고용보험법 개정시 처음으로 고용보험제도에 도입된 것으로 근로자가 일할 의사가 있음에도 불구하고 가족들의 병수발 등의 이유 때문에 직장생활을 제대로 수행키 어려운 경우 이를 지원하기 위해 도입된 것이다. 앞서도 언급하였듯이 여성의 사회진출을 가로막는 가장 큰 요인 중 하나는 노인이나 환자의 개호이며 고령화의 급격한 진전에 따라 그러한 경우가 점점 더 많아지고 있는 상황이다. 따라서 고용보험제도가 이러한 가정생활과 직장생활의 양립이 어려운 근로

자들을 지원함으로써 이들의 경제활동참여를 촉진하기 위해 도입된 제도가 개호휴업급부라 할 수 있다. 개호휴업급부는 1998년 도입 이후 지원수준을 높여 왔으며 고연령고용계속급부 및 육아휴업급부와 함께 고용계속급부 내의 중요한 제도로써 자리잡고 있다.

나. 지급요건

개호휴업급부는 대상가족의 개호를 위해 개호휴업을 개시한 피보험자가 개호휴업 개시전 2년간 임금지불 기초일수가 11일 이상인 달이 12개월 이상인 피보험자에 대해서 지급된다. 여기서 말하는 대상가족이란 배우자, 부모, 자녀, 배우자의 부모 이외에 근로자와 동거·부양하고 있는 조부모, 형제자매, 손자를 말한다. 개호휴업급부의 지급대상이 되는 휴업이란 원칙적으로 육아·개호휴업법에서 말하는 개호휴업과 같은 것이며 구체적으로는 다음 <표 3-58>의 요건을 충족시킨 경우를 말한다.

<표 3-58> 개호휴업급부 지급대상 휴업

- | |
|---|
| (가) 지급단위에 기간에 있어 취업하고 있는 날 수가 10일 이하일 것
(나) 피보험자가 고용된 사업주에게 신청하고 있을 것
(다) 휴업기간을 명확히 하고 있을 것
(라) 육아·개호휴업법 제15조 제3항에서 규정하는 사정이 발생한 날 이후의 휴업이 아닐 것
(마) 동일대상 가족에 대한 2회 이상의 개호휴업이 아닐 것 |
|---|

다. 지급액 및 지급기간

개호휴업급부의 지급액으로 피보험자가 개호휴업개시일 전날에 이직한 것으로 간주한 때의 임금일액의 30배에 40%를 곱한 금액이 지급된다. 그러나 이는 2000년 고용보험법이 개정된 후의 사항된 지급액이며 기존의 고용보험법에서는 25%를 곱한 금액을 지급하고 있었다. 구체적으로 보면, 개호휴업 취득전 6개월간 임금 합계액을 180으로 나누어 얻은 일액에 30을 곱하여 얻은 금액이 개호휴업전의 1개월 임금이 되며

여기에 40%를 곱해 얻은 금액이 일시급 단위기간에 대해 개호휴업급부금으로 지급된다.

개호휴업급부의 지급기간은 대상가족 1인당 1회, 3개월이 한도이다. 동일가족에 대해 원칙적으로 1회의 개호휴업에 대해서만 지급하는 이유는 개호휴업이 임의적이고 선택적인 성격을 가지고 있는 공적제도로서의 원조이기 때문에 휴업을 둘러싼 사회적 합의가 확립되어 있는 범위 내에서 조치하는 것이 적당하고 판단하기 때문이다. 또한 육아·개호법에서는 특별한 사정이 있는 경우를 제외하고 동일가족에 대해서 1회에 한해 개호휴업을 할 수 있다고 되어 있기 때문에 이에 근거하여 동일가족에 대한 2회 이상의 개호휴업은 원칙적으로 지급하지 않는다.

라. 운영현황

개호휴업급부의 지급현황의 추이는 아직 이 제도가 시행된 지 3~4년 밖에 지나지 않아 자세히 살펴볼 수는 없다. 그러나 앞으로 일본 사회의 고령화 진행속도와 2001년의 급부율 인상수준을 고려하면 그 수급자수와 지급액의 규모는 확실히 상승할 것으로 예상된다. <표 3-59>를 통해 2000년의 개호휴업급부 운영현황을 보면 수급자는 3,907명, 지급액은 6억 3천만엔에 이르고 있다. 성별로 보면 여성의 수급자가 3,115명, 지급액이 4억 6천만엔으로 각각 전체 수급자수의 79.7%와 전체 지급액의 73.2%를 차지하고 있다.

〈표 3-59〉 개호휴업급부의 현황(2000년)

	전 체	남 자	여 자
수급자수(명)	3,907	752	3,115
지급액(천엔)	630,321	169,020	461,301

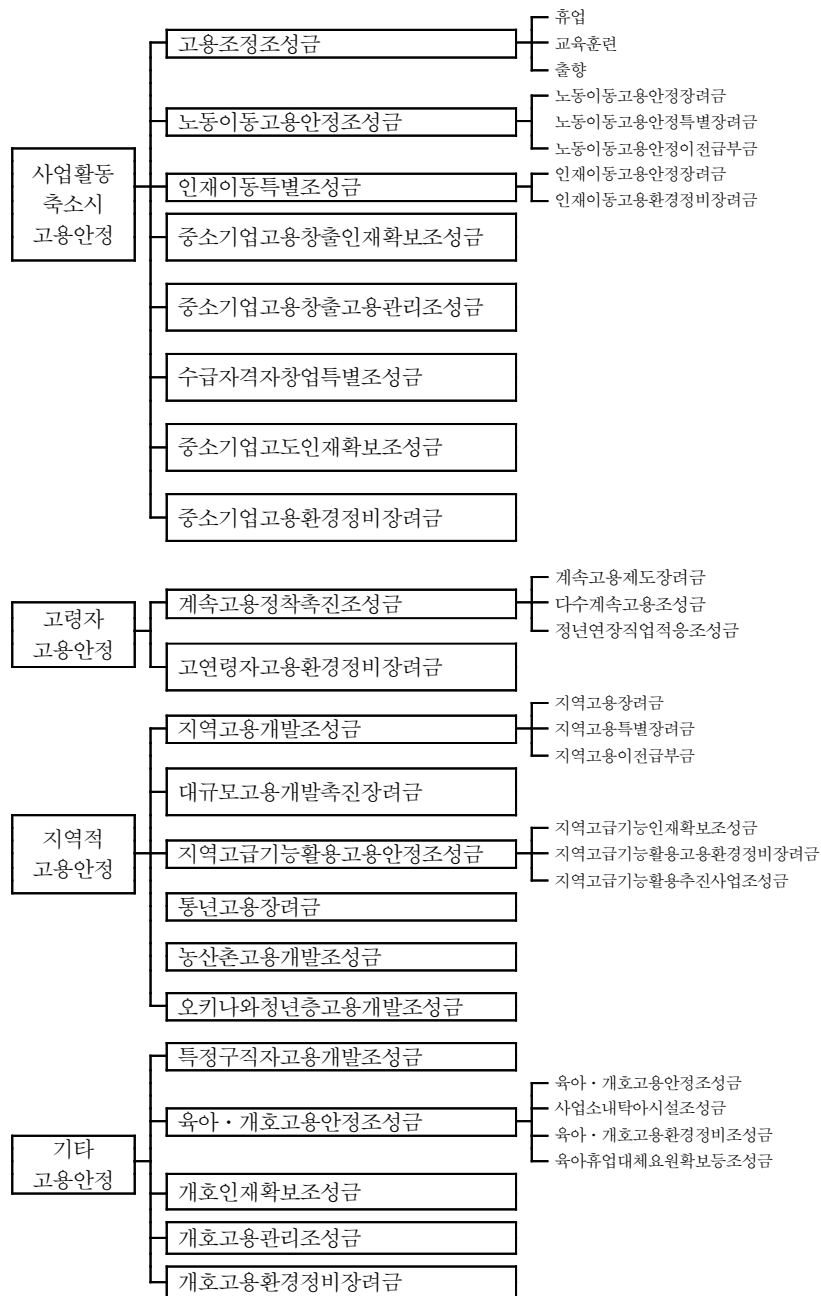
자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

제 4 장 고용안정사업

제 1 절 개 요

고용안정사업은 피보험자 및 피보험자였던 자의 실업예방, 고용상태 시정, 고용기회 증대 및 기타 고용안정을 도모하기 위해 시행되는 사업이다. 고용안정사업은 기업 도산에 따른 실업자 증가라는 상황에서 실업예방이 무엇보다도 중요한 고용정책의 과제라는 인식하에 1977년 10월 1일 도입·실시되었다. 그 후 실업상황에 따라 세부제도를 확충하였고, 고용안정사업의 각종 급부금제도가 너무 복잡하게 되자 1981년에는 고용조정조성금과 특정구직자고용개발조성금의 2가지로 통합하였다. 1989년에는 고용에 관한 각종 시책을 통일적으로 추진하기 위해 고용보험 4사업을 재편하여 고용안정사업과 고용개선사업을 통합하여 현재에 이르고 있다. 고용안정사업은 크게 사업활동 축소시의 고용안정을 위한 사업, 고령자 고용안정을 위한 사업, 지역적 고용안정을 위한 사업 및 기타 고용안정을 위한 사업으로 대별할 수 있다(그림 4-1 참조).

[그림 4-1] 고용안정사업의 기본구조



제 2 절 사업활동 축소시 고용안정

1. 고용조정조성금

가. 개 요

고용조정조성금은 경기변동, 산업구조 변화, 기타 경제상의 이유에 의해 사업활동 축소가 부득이한 경우에 실업예방 및 고용안정을 도모하기 위해 고용근로자를 휴업, 교육훈련 또는 출향시키는 사업주에 대해 지원된다. 종전에는 경기변동에 따른 실업을 예방하기 위해 고용조정급부금과 출향급부금이 있었지만 효과적인 지원을 위해 고용조정조성금으로 통합하여 사업주에 대한 부담을 경감시키고 고용조정의 전단계에서부터 실업을 예방하도록 하고 있다.

나. 지급대상

사업주가 고용조정조성금을 지원받기 위해서는 경기변동, 산업구조 조정, 기타 경제상의 이유로 사업활동의 축소가 부득이한 일정요건을 갖춘 사업주²³⁾로서 근로자에게 휴업, 교육훈련 또는 출향을 실시하고 휴업수당이나 임금을 지불하거나 출향사업주가 출향근로자의 임금의 일부를 부담함으로써 근로자의 고용안정을 위해 노력해야 한다. 고용조정조성금을 지급받기 위해서는 일정한 요건을 갖춘 휴업, 교육훈련 또는 출

23) 이러한 일정요건을 갖춘 사업주에는 ① 후생노동대신이 지정하는 업종에 속하는 사업주 또는 그 사업주의 하청사업주, ② 특정불황업종의 사업주 또는 그 사업주의 하청사업주, ③ 특정고용개발촉진지역 내에 소재하는 사업장의 사업주, ④ 긴급고용안정지역 내에 소재하는 사업장의 사업주, ⑤ 특례사업장의 사업주, ⑥ 후생노동대신이 지정하는 사업주의 하청사업주가 속한다.

향을 실시함으로써 고용안정을 도모한 사업주로서 휴업, 교육훈련 또는 출향을 실시하기 전에 미리 관할공공직업안정소에 신고해야 하며 휴업, 교육훈련 또는 출향 실시에 관한 필요서류를 정비하고 있어야 한다. 고용조정조성금의 지급대상이 되는 휴업, 교육훈련 또는 출향이 되기 위해서는 각각 <표 4-1>, <표 4-2>, <표 4-3>의 조건들을 모두 충족하여야 한다.

다. 지급액 및 지급기간

휴업의 경우 대상피보험자에 대해 사업주가 지불한 휴업수당의 1/2 (중소기업 사업주는 2/3)을 지급하며, 교육훈련의 경우 사업주가 교육훈련 수강일에 대해 지불한 임금의 1/2(중소기업 사업주의 경우 2/3)과 훈련비와를 지급한다. 출향의 경우에는 출향사업주 부담액의 1/2(중소기업 사업주는 2/3)을 지급한다. 출향사업주의 부담액은 출향사업주의

<표 4-1> 휴업에 대한 고용조정조성금의 지급요건

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> i) 후생노동대신이 지정하는 기간 내에 실시하는 휴업일 것 ii) 소정근로일의 하루 중일 또는 소정근로시간 내에 해당사업장의 대상피보험자 전원에 대해 일제히 1시간 이상 휴업하였을 것 iii) 노사간의 협정에 의한 휴업일 것(휴업협정) iv) 휴업수당의 지불이 노동기준법 제25조의 규정을 위반하지 않을 것 v) 판정기초기간 동안 연휴업일수가 연소정근로일수의 1/15 이상일 것 |
|---|

<표 4-2> 교육훈련에 대한 고용조정조성금의 지급요건

- i) 지정기간 내에 실시한 경우일 것
- ii) 교육훈련수강자가 수강일의 하루 종일 업무에 종사하지 못한 경우일 것
- iii) 동일교육훈련수강자에 대해 판정기초기간에 2일 이상 실시한 경우일 것
- iv) 취업규칙 등에 의해 통상적으로 행해진 교육훈련이 아닐 것
- v) 직업훈련지도원 면허가 있는 자, 기타 당해 교육훈련의 과목, 직종 등의 내용에 관한 지식 또는 기능을 갖고 있는 지도원 또는 강사에 의하여 시행될 것
- vi) 사업주가 스스로 사업 내에서 실시하거나 또는 공공직업훈련시설 등에 위탁하여 실시하는 훈련일 것
- vii) 해당 교육훈련의 수강일에 대해 통상임금 이상의 임금을 지불할 것
- viii) 노사간의 협정에 의한 교육훈련일 것(교육훈련협정)

〈표 4-3〉 출향에 대한 고용조정조성금의 지급요건

- i) 지정기간 내에 개시되는 경우로 출향기간이 3개월 이상일 것
- ii) 출향기간 중의 통상임금이 출향전의 통상임금에 상당하는 금액일 것
- iii) 노사간의 협정에 의한 출향이며(협정출향), 출향근로자의 동의를 얻을 것
- iv) 출향사업주와 피출향사업주간의 체결된 계약에 의할 것(출향계약)
- v) 고용조정조성금의 대상이 되는 출향의 종료후 6개월 이내에 해당 근로자를 다시 출향하는 경우가 아닐 것
- vi) 출향사업소에 있어서 다른 사업주로부터 고용조정조성금의 지급대상이 되는 출향근로자를 받고 있는 경우가 아닐 것
- vii) 인사교류의 목적 등 고용조정을 목적으로 하지 않고 이루어지는 출향이 아닐 뿐만 아니라 출향근로자를 교환하는 출향이 아닐 것
- viii) 자본금, 경제적·조직적 관련성 등에서 볼 때 출향조성금의 지급에 있어서 독립성을 인정하는 것이 정당하지 않다고 판단되는 사업주간에 실시된 출향이 아닐 것

출향근로자 임금에 대한 보조금 또는 출향사업주가 출향근로자에 대해 임금으로 지불한 금액을 말하며 출향전 통상임금의 1/2을 한도로 한다. 휴업 및 교육훈련에 대한 조성금은 해당 사업소마다 각각의 지정기간(또는 조성대상기간) 내에 조성금의 지급대상이 되는 판정기초기간²⁴⁾의 대상휴업의 연일수와 대상교육훈련의 연일수를 합계한 일수를 해당 사

24) 판정기초기간은 휴업 혹은 교육훈련이 행해진 날이 속하는 달(임금 마감일로서 매월 일정한 기일이 정해져 있을 때는 임금 마감기간)을 말한다(고용보험법 시행규칙 제102조의 3).

업소의 판정기초기간 말일의 대상 피보험자수로 나누어 얻은 일수의 누적일수가 200일이 될 때까지 지급한다. 출향에 대한 조성금은 출향근로자의 피출향사업소에 대한 출향기간(그 기간이 1년을 넘을 경우 해당 출향개시일부터 1년간)에 대해 지급한다.

2. 노동이동고용안정조성금

가. 개 요

노동이동고용안정조성금은 특정불황업종 및 특정고용조정업종에 관계되는 사업소 혹은 특례사업소에서 사업규모의 축소 등에 수반해 배치전환, 출향, 혹은 이직이 부득이하게 된 근로자의 실업예방 및 고용안정에도모하기 위해, 사업전환에 의한 고용기회의 확보를 비롯한 실업예방에 이바지한다고 인정되는 조치를 강구하는 사업주에게 지급되는 것으로 노동이동고용안정장려금, 노동이동고용안정특별장려금 및 노동이동고용안정이전급부금으로 이루어진다.

나. 노동이동고용안정장려금

1) 배치전환과 관련한 노동이동고용안정장려금

고용유지 계획²⁵⁾ 또는 실업예방 계획²⁶⁾을 작성하여 공공직업안정소장의 인정을 받은 특정불황업종 및 특정고용조정업종의 사업 및 특례사업소의 사업주가 사업전환을 목적으로 시설·설비의 설치·정비를 하고(그 비용의 합계가 500만엔 이상인 것에 한함) 계획대상이 되는 잉여인원을 배치전환한 후의 고용유지율이 60% 이상일 경우 지급된다. 이때 배치전환은 다음 <표 4-4>의 요건을 만족시켜야 한다.

25) ‘고용유지 계획’이란 특정불황업종 등 관계근로자의 고용안정에 관한 특별조치법 제6조 제1항 및 제7조 제1항에서 규정하는 고용유지 계획을 말한다.

26) ‘실업예방 계획’이란 특정불황업종 등 관계근로자의 고용안정에 관한 특별조치법 제8조 제1항에서 규정하는 실업예방을 위한 조치에 관한 계획을 말한다.

〈표 4-4〉 배치전환관련 노동이동고용안정장려금의 배치전환 요건

- (가) 특정불황업종 내지 특정고용조정업종 또는 특례사업소의 지정, 인정기간 내에 배치전환시킨 것일 것
- (나) 노사간의 협정에 의한 것일 것(배치전환협정)
- (다) 잉여근로자 피배치전환 대상부문의 사업에 계속하여 종사할 것
- (라) 하나의 고용유지 계획에 관련된 사업소로부터의 배치대상자가 해당 피전환 대상부분으로의 전입자의 50%를 초과할 것
- (마) 배치전환 등의 대상이 되는 근로자의 동의를 얻은 것일 것
- (바) 배치전환 등의 대상이 되는 근로자에게 지불되는 임금이 대략 배치전환일 전의 근로일수에 통상 지불되는 수준에 상당하는 금액일 것

고용유지율은 아래의 식에 입각해 계산하며 고용유지 계획 제출일은 실제 고용유지 계획을 제출한 날부터 완료일까지의 기간이 6개월 미만인 경우, 완료일부터 6개월 전날을 뜻한다.

노동이동고용안정장려금을 지급받으려면 사전에 해당 도도부현에 신고해야 하며 설치·정비·배치전환계획신고 제출 완료일까지 새로운

$$\text{고용유지율} = \left[\frac{\text{고용유지 계획 등 제출일로부터 완료일까지의 당해 사업소(자회사 설립의 경우에는 당해 자회사를 포함)에 있어서 사업주의 사정에 의한 이직자수}}{\text{고용유지계획 등 제출일의 피보험자수}} \right] \times 100$$

〈표 4-5〉 출향·재취직알선 관련 노동이동고용안정장려금 요건

- (가) 특정불황업종 또는 특정고용조정업종 내지 특례사업소의 지정기간 내에 개시된 출향 또는 고용일 것
- (나) 출향·재취직알선사업소의 노사간 협정에 의한 것일 것(출향·재취직알선협정)
- (다) 인사교류 등 고용조정을 목적으로 하지 않고 행해지는 출향·재취직알선이 아니며, 동시에 출향·재취직알선 근로자를 서로 교환하는 출향·재취직알선이 아닐 것
- (라) 자본, 자금, 인사, 거래 등의 상황으로 보아 밀접한 관계에 있는 사업주간에 이루어진 출향·재취직알선이 아닐 것
- (마) 노동이동고용안정장려금, 출향에 관련한 고용조정조성금, 중소기업고도인재확보조성금, 지역고도기능인재확보조성금, 인재이동고용안정장려금의 대상이 되는 출향 종료후 6개월 이내에 해당 근로자를 재차 출향 또는 재취직알선시키는 것이 아닐 것
- (바) 출향·재취직알선의 실시와 관련하여 출향·재취직알선 사업주로부터 사전에 도도부현센터에 신고가 있었던 것일 것(출향·재취직알선 신고)
- (사) 출향은 다음에 해당하는 것이어야 한다.
 - (1) 출향사업소의 사업주와 피출향사업소의 사업주 사이에 출향계약을 체결하고 그 계약에 근거하여 실시되는 것일 것
 - (2) 최초의 피출향사업소로의 출향기간이 3개월 이상일 것(재적출향의 경우)
- (자) 재취직알선은 다음에 해당하는 것이어야 한다.
 - (1) 노동이동고용안정장려금의 지급 종료후에도 계속하여 상당기간 고용할 것이 확실하다고 예상되는 것일 것
 - (2) 피재취직알선 사업소의 사업주에 상용근로자로서 고용되는 것일 것
 - (3) 해당 근로자가 그 이직일 다음 날부터 7일 이내에 고용되는 것일 것

근로자를 고용해서는 안된다. 지급액은 배치전환 근로자에게 지불된 임금의 1/4(중소기업사업주는 1/3)이며 지급기간은 설치·정비·배치전환 계획 완료일로부터 1년 동안이다.

2) 출향·재취직알선 관련 노동이동고용안정장려금

출향·재취직알선 관련 노동이동고용안정장려금은 고용유지특별계획에 포함되는 조치로서 특정고용조정업종 사업주가 잉여근로자에 대해 출향 또는 재취직알선을 할 때 해당 근로자를 고용하는 사업주에게 지급되며, 고용사업주는 해당 고용과 관련하여 고용유지 계획 등을 인정받은 바 없고 고용일 전일부터 6개월간 고용보험피보험자를 이직시킨 일

이 없어야 한다. 이때의 출향 또는 재취직알선은 <표 4-5>에 해당하는 것이어야 한다.

지급액은 해당 고용근로자에게 지불한 임금 중 고용사업주가 부담한 금액의 1/4(중소기업 사업주는 1/3)이며, 지급기간은 해당 근로자 고용일로부터 1년 동안이다. 단, 출향사업주가 출향과 관련된 고용조정조성금을 수급하고 있는 경우는 다음의 계산식에 입각하여 출향사업주가 수급한 금액을 공제한 금액을 한도로 한다.

$$\text{실업등급부 기본수당일액의 최고액} \times \frac{300\text{일}}{365\text{일}} \times \text{지급대상기간의 일수}$$

다. 노동이동고용안정특별장려금

노동이동고용안정특별장려금은 인정계획²⁷⁾에 근거하여 5인 이상(소규모기업의 경우 3인 이상)의 잉여근로자에 대해 사업전환 또는 사업재구조에 수반하는 배치전환을 통해 고용을 유지한 사업주에게 지급된다. 이때의 배치전환은 다음의 <표 4-6>의 요건을 만족시켜야 한다.

27) 인정계획이란 사업체에서 마련하는 실업예방을 위한 고용유지 계획을 의미한다.

〈표 4-6〉 노동이동고용안정특별장려금의 배치전환 요건

(가) 특정불황업종 또는 특정고용조정조성금 내지 특례사업소의 지정 또는 인정 기간 내에 배치전환을 시킨 것일 것
(나) 노사간의 협정에 의한 것일 것(배치전환협정)
(다) 하나의 고용유지 계획 등에 관련한 사업소로부터의 배치전환자가 해당 피 전환 또는 재구축 대상부문으로의 전입자의 50%를 초과할 것
(라) 배치전환 등의 대상이 되는 근로자에게 지불되는 임금이 배치전환일 전의 근로일수에 통상 지불되는 액수에 상당하는 금액일 것
(마) 고용유지율이 60% 이상일 것

지급액은 고용유지인원수와 고용유지비율에 따라 다음의 <표 4-7>에 의한 일정액이 지원되나 각각의 경우에 지급액은 다음의 식에 의해 산출된 고용유지비용의 반액을 한도로 한다.

$$\begin{aligned} \text{고용유지비용} &= (\text{해당 사업소의 고용유지수} \times 30\text{만엔}) \\ &+ (\text{시설} \cdot \text{설비의 설치} \cdot \text{정비관련 비용} \times 0.5) \end{aligned}$$

〈표 4-7〉 노동이동고용안정특별장려금의 지급액(2000년)

고용유지율	고용유지수			
	5(3)~9인	10~19인	20~29인	30인 이상
100%	250만엔	500만엔	750만엔	1,000만엔
80%이상 100%미만	200만엔	400만엔	600만엔	800만엔
60%이상 80%미만	150만엔	300만엔	450만엔	450만엔

주: ()안은 소규모기업의 경우임.

자료: 勞働省, 『雇用の安定のために』, 勞務行政研究所, 2000.

라. 노동이동고용안정이전급부금

노동이동고용안정이전급부금은 인정계획에 근거해 출향·재취업알선 또는 배치전환의 대상이 되는 근로자가 해당 조치의 실시에 의해 주거이전이 불가피한 경우, 그 이전비용을 부담한 사업주에게 지급된다. 지급대상이 되는 근로자에게 이전비용 또는 주택비용을 부담한 사업주에게 이전비용의 실비 상당액 또는 사업주가 부담한 주거수당 상당액이 지급된다.

3. 인재이동특별조성금

인재이동특별조성금에는 인재이동고용안정장려금과 인재이동고용환경정비장려금이 있다.

가. 인재이동고용안정장려금

인재이동고용안정장려금은 경기변동, 산업구조 변동 등에 의해 최근 3개월간의 월평균 생산량이 최근 3년 동안의 어느 해 같은 기간에 대응하는 월평균 생산량에 비해 5% 이상 부득이하게 감소한 경우, 실업 없이 근로자를 출향·채취직알선에 의해 고용한 사업주에게 지급된다. 이때 대상근로자는 다음 <표 4-8>의 요건을 갖춘 근로자여야 하며, 해당 고용·능력개발기구 도도부현센터 소장의 확인을 거쳐야 한다.

<표 4-8> 인재이동고용안정장려금의 대상근로자 요건

- (가) 출향사업소 등에서 고용보험 일반피보험자로서 고용되어 있던 근로자로, 출향·채취직알선에 의한 고용일을 기준으로 60세 미만인 근로자일 것
- (나) 출향사업소 등에서 사용근로자로 고용되었던 기간이 1년 이상일 것
- (다) 고용조정에 의해 출향·채취직알선의 대상이 된 자일 것(정년퇴직 및 그에 준하는 자, 이미 출향한 근로자는 제외)
- (라) 특정구직자고용개발조성금 등의 지급대상이 아닐 것

출향·채취직알선은 다음 <표 4-9>의 요건을 갖춘 출향·채취직알선이어야 한다.

지급액은 고용근로자가 45세 이상 60세 미만일 경우에는 지급된 임금의 1/3(중소기업사업주는 1/2)이고, 고용근로자가 45세 미만일 경우는 지불된 임금의 1/4(중소기업사업주는 1/3)이다. 지급기간은 해당 노동자를 고용한 날부터 1년간이며 2001년 3월 31일까지 이루어진 출향·채취직알선만 그 대상이 된다.

〈표 4-9〉 인재이동고용안정장려금의 출향·재취직알선 요건

- | |
|---|
| (가) 노사간 서면에 의한 협정에 의해 행해지는 것일 것(출향·재취직알선헌정)
(나) 인사교류 등 고용조정을 목적으로 하지 않고 행해지는 출향·재취직알선이 아니고, 동시에 출향·재취직알선 근로자를 서로 교환하는 출향·재취직알선이 아닐 것
(다) 해당 출향·재취직알선에 관하여 대상근로자의 동의를 얻을 것
(라) 출향사업소 등의 사업주로부터의 영업양도에 수반하는 출향·재취직알선이 아닐 것
(마) 출향은 다음에 해당할 것
(1) 출향사업소 등의 사업주와 피출향사업소의 사업주 사이에 출향계약을 체결하고 그 계약에 근거하여 실시할 것
(2) 재직출향의 경우는 출향기간이 3개월 이상일 것
(3) 이직의 경우는 피출향사업소의 사업주에 상용근로자로 고용되는 것일 것
(바) 재취직알선에 대해서는 다음에 해당할 것
(1) 인재이동고용안정장려금의 지급 종료후에도 계속하여 상용근로자로 상당기간 고용될 것이 확실하다고 예상될 것
(2) 재취직알선 근로자가 그 이직일 다음 날로부터 7일 이내에 고용될 것
(사) 인재이동고용안정장려금, 고용조정조성금, 노동이동고용안정장려금, 중소기업고도인재확보조성금 또는 지역고도기능인재확보조성금의 지급대상이 되는 출향의 종료후 6개월 이내에 해당 근로자를 재차 출향 또는 재취직알선시키는 것이 아닐 것
(아) 고용사업주가 인재이동고용안정장려금의 출향사업주로서 도도부현센터의 확인을 받고 있지 않을 것
(자) 자본, 자금, 인사, 거래 등의 상황으로 보아 출향사업소의 사업주와 밀접한 관계에 있는 사업주가 아닐 것
(차) 해당 고용일 전 6개월 동안 해당 고용과 관련된 사업소는 사업주의 사정에 의해 근로자를 이직시키고 있지 않을 것 |
|---|

나. 인재이동고용환경정비장려금

인재이동고용환경정비장려금은 인재이동고용안정장려금의 지급과 관련된 45세 이상 60세 미만 근로자를 실업시키지 않고 고용할 때 이에 수반한 공기정화설비 등 근로환경의 개선에 이바지하는 설비나 근로자 주택 등의 복지시설을 설치·정비한 사업주에게 지급된다. 지급대상이 되는 설비는 공기정화설비, 방음설비, 조명설비 및 기타 근로자가 쾌적하게 일할 수 있는 직장환경의 개선에 이바지하는 설비이며 지급대상이

되는 시설이란 종업원기숙사, 보건시설, 식당, 탁아시설 및 기타 근로자의 복리후생 증진에 이바지하는 시설을 말한다. 단, 설비 또는 시설의 설치·정비비용은 500만엔 이상이어야 한다.

지급액은 중고령 근로자를 최초로 고용한 날부터 설치·정비를 완료한 날까지 고용된 중고령 근로자수의 합계 및 해당 설비 또는 시설의 설치·정비에 필요한 비용에 따라 <표 4-10>의 액수만큼 지급된다. 지급기간은 설치·정비계획 신고 제출일부터 완료한 날까지의 기간이며 12개월을 한도로 한다. 단, 이는 완료일이 2001년 3월 31일까지인 경우만 해당된다.

<표 4-10> 인재이동고용환경정비장려금의 지급액(2000년)

(단위 : 만엔)

	1~9인	10~19인	20인 이상
500백만엔 이상 1,000만엔 미만	75	112.5	150
1,000만엔 이상 2,000만엔 미만	150	225	300
2,000만엔 이상 5,000만엔 미만	300	450	600
5,000만엔 이상	750	1,125	1,500

자료: 勞働省, 『雇用の安定のために』, 勞務行政研究所, 2000.

<표 4-11> 중소기업고용창출인재확보조성금 대상근로자 요건

(가) 고용보험의 일반피보험자(단시간근로피보험자를 제외)로 새롭게 고용되는 자일 것(재직출향자를 제외)
(나) 대상사업주의 신분야 진출 등과 관련된 부서에 원칙적으로 1년 이상 계속하여 근무하는 것일 것
(다) 과거 3년간 대상사업주의 기업에서 근무한 자가 아닐 것
(라) 자본적·경제적·조직적 관련성으로 보아 조성금의 지급에 대해 독립성을 인정하는 것이 적당하지 않다고 판단되는 사업주와 대상사업주와의 사이에서 이루어지는 고용이 아닐 것
(마) 조성금의 지급 종료후에도 계속하여 고용될 것이 예상될 것

4. 중소기업고용창출인재확보조성금

중소기업고용창출인재확보조성금은 도도부현지사로부터 인정을 받은 개선계획에 근거해 창업, 다른 업종 진출 등 신분야 진출에 따라 새롭게

근로자를 고용하는 사업주에게 지급되는 조성금이다. 이때 지원대상이 되는 근로자와 관련된 요건은 <표 4-11>과 같다.

지급액으로 신분야 진출 등(창업, 다른 업종진출)과 관련해 새롭게 고용한 근로자 임금의 1/3이 지원된다. 한 기업당 6명까지 지원되며, 그 상한액은 1인당 1일 고용보험 기본수당일액 최고액의 300일분이다. 지급대상기간은 대상근로자 고용일부터 1년 동안이다.

5. 중소기업고용창출고용관리조성금

중소기업고용창출고용관리조성금은 도도부현지사로부터 인정받은 개선계획에 근거해 창업, 다른 업종 진출 등 신분야 진출과 관련하여 고용관리 개선을 도모하기 위한 사업을 실시, 해당 계획에서 정하는 목표를 달성하고, 아울러 근로자를 새롭게 고용한 사업주를 지원대상으로 한다. 지원대상이 되는 고용관리개선사업에 관련된 요건은 다음의 <표 4-12>와 같으며 고용근로자 관련요건은 앞의 중소기업고용창출인재확보조성금의 경우와 같다.

지급액은 고용관리개선사업에 필요한 금액의 1/2이 지원되며 한 기업당 100만엔이 상한선이다.

<표 4-12> 중소기업고용창출고용관리조성금의 고용관리개선사업 요건

(가) 채용에 관한 것
• 홈페이지 작성, 구인정보지 게재, 모집·채용팜플렛의 작성, 취직설명회의 개최, 학교에 대한 홍보
(나) 인적관리에 이바지하는 것
• 고용관리담당자에 대한 연수실시, 적성검사실시, 상담실시
(다) 컨설턴트의 위탁에 관한 것
• 고용관리 개선에 이바지하는 취업규칙의 책정 등에 관련된 상담, 직무분석의 실시, 고용관리매뉴얼의 작성
(라) 기타
• 기타 (가)~(다)에 준하여 신분야 진출에 수반하는 고용관리의 개선에 이바지하는 것으로 인정되는 것

6. 수급자격자창업특별조성금

수급자격자창업특별조성금은 도도부현지사로부터 인정받은 개선계획에 근거해 창업하고 근로자를 새롭게 고용한 후 중소기업고용창출인재 확보조성금을 지급받는 고용보험수급자격자였던 개인 사업주에게 지

〈표 4-13〉 중소기업고도인재확보조성금의 고도인재 관련요건

- (가) 다음에 해당하는 고도인재일 것
- (ㄱ) 경영전략기획을 담당할 수 있는 자
 - 인사관리, 경리·재무, 영업·판매, 상품개발, 생산관리 등 경영전략에 관련한 기획업무에 관해 고도의 전문지식을 갖고 있는 자(구체적으로 과장직 또는 과장직 상당 이상 직급에서 3년 이상 종사하였던 자)
 - 경영전략기획을 하기 위해서 고도의 관리책임을 갖는 직무에 상응한 대우로 고용된 자(구체적으로 과장직 또는 과장직 상당 이상 직급에서 연 420만엔 이상(특별급여 제외)의 보수로 고용되는 자)
 - (ㄴ) 제품, 기술개발을 담당할 수 있는 자
 - 과학기술계의 대학교육과정을 수료하거나 또는 그 이상의 전문적 지식을 갖고, 동시에 제품·기술개발, 생산관리, 기술지도의 업무에 3년 이상 종사하고 있던 자
 - (ㄷ) 경영전략기획에 필요한 고도의 전문지식을 갖고 있는 자
 - 변호사, 변리사, 공인회계사, 중소기업진단사, 세무사, 사회보험노무사 등의 자격을 갖고 있는 자
- (나) 대상사업주와 고도인재 본인 또는 원사업주와의 사이에 체결된 계약에 근거하고 대상사업주의 기업에서 근무할 것
- (다) 대상사업주의 기업에서 근무시간이 1주당 대략 20시간 이상일 것
- (라) 대상사업주의 기업에서 원칙적으로 6개월 이상 계속하여 근무하는 것일 것
- (마) 출향에 의한 고용의 경우는 해당 출향과 관련하여 고도인재 본인의 동의를 얻은 것일 것
- (바) 출향에 의한 고용의 경우는 출향사업소와 대상사업주 사이의 계약서 등에서 정하는 바에 의해 고용되는 것일 것
- (사) 그 외의 계약에 의한 고용의 경우는 원사업소와 대상사업주간 또는 고도인재 본인과 대상사업주간의 계약서 등이 정하는 바에 의해 고용되는 것일 것
- (아) 고도인재의 고용은 이미 대상사업주의 기업에서 근무하고 있었던 자의 교환이 아니라 새롭게 고용하는 것일 것
- (자) 과거 3년간에 대상사업주의 기업에서 고용된 자가 아닐 것

급되며, 중소기업고용창출인재확보조성금의 대상근로자수에 따라 1인의 경우는 80만엔, 2인의 경우는 100만엔, 3인 이상의 경우는 120만엔이 지급된다.

7. 중소기업고도인재확보조성금

중소기업고도인재확보조성금은 도도부현지사로부터 인정받은 개선계획에 근거해 고도인재를 고용함과 동시에 고도인재와 동수 이상의 일반근로자를 고용한 사업주에게 지급된다. 이때 고도인재와 관련된 요건은 <표 4-13>과 같다.

일반근로자와 관련된 요건은 다음의 <표 4-14>와 같다.

<표 4-14> 중소기업고도인재확보조성금의 일반근로자 관련요건

(가) 고용 또는 출향에 의해 고용되는 자일 것
(나) 고용보험의 일반피보험자로 고용되는 자일 것(단, 출향에 의한 고용의 경우는 해당 출향계약을 정함에 의해 원사업주 사업소의 고용보험 일반피보험자인 자를 포함)
(다) 출향에 의한 고용의 경우는 해당 출향에 관해 일반근로자 본인의 동의를 얻은 것일 것
(라) 출향에 의한 고용의 경우는 인사교류 실습을 목적으로 한 것이 아닐 것
(마) 자본적·경제적·조직적 관련성으로 보아 조성금의 지급에 있어 독립성을 인정하는 것이 적당하지 않다고 판단되는 사업주와 대상사업주와의 사이에서 이루어지는 고용이 아닐 것
(바) 조성금의 지급 종료후에도 계속하여 고용될 것이 예상될 것

지급액은 고도인재 임금의 1/3이며, 한 기업당 3인까지, 그 상한액은 1인당 1일 고용보험 기본수당일액 최고액의 300일분이다. 지급대상기간은 고도인재 고용일부터 1년 동안이다.

8. 중소기업고용환경정비장려금

중소기업고용환경정비장려금은 도도부현지사로부터 인정받은 개선계획

획에 근거해 근로환경개선설비 또는 복지시설을 설치·정비하고 새롭게 근로자를 고용한 사업주에게 지급된다. 단, 설비 또는 시설의 설치·정비에 있어 비용(설비와 시설의 양면에서 설치·정비하는 경우에는 그 합계액)이 500만엔 이상일 경우만 지원된다. 지급액은 새롭게 고용된 근로자수 및 설비 또는 시설의 설치·정비에 필요한 비용에 따라 다음 <표 4-15>의 금액이 지급된다.

<표 4-15> 중소기업고용환경정비장려금의 지급액(2000년)

(단위 : 만엔)

	1~9인	10~19인	20인 이상	가산액
500만엔 이상 1,000만엔 미만	75	112.5	150	2.5
1,000만엔 이상 2,000만엔 미만	150	225	300	5
2,000만엔 이상 5,000만엔 미만	300	450	600	10
5,000만엔 이상	750	1,125	1,500	25

주: 설비 또는 시설의 설치에 수반하여 새롭게 고용한 대상근로자가 특정고용조정업종 등의 사업소로부터 고용된 경우, 특정고용조정업종 등의 사업소로부터 고용이 1인씩 증가할 때마다 1인당 2만 5천엔부터 25만엔까지 가산됨.

자료: 勞働省, 『雇用の安定のために』, 勞務行政研究所, 2000.

제 3 절 고령자 고용안정

1. 계속고용정착촉진조성금

일본 고용보험제도는 60세로 정년을 설정하고 있는 사업주 중 61세 이상의 연령으로 정년연장을 실시한 사업주, 또는 희망자 전원을 65세 이상의 연령까지 고용하는 계속고용제도(재고용, 재적출향 등)를 실시한 사업주에 대해 계속고용안정정착촉진조성금을 지급하여 고연령자 계속고용을 정착시키고자 한다.

계속고용정착촉진조성금은 계속고용제도의 도입 및 정착 촉진을 목적

으로 하는 계속고용제도장려금(제1종) 및 이에 따른 고연령자 다수 고용 촉진을 목적으로 하는 다수계속고용조성금(제2종)과 정년연장제도의 원활한 운용을 목적으로 하는 정년연장직업적응조성금(제3종)의 세 가지로 구성된다.

가. 계속고용제도장려금

계속고용제도장려금은 60세로 정년이 설정되어 있는 사업주 중 근로협약의 개정 또는 취업규칙의 변경을 통해 61세 이상의 연령으로 정년을 연장하는 사업주, 또는 희망자 전원을 65세 이상 연령까지 고용하는 정년연장 등 계속고용제도를 실시한 사업주에 대해 지급된다. 이때 사업주는 계속고용제도를 도입한 날을 기준으로 1년 이상 계속하여 55세 이상 65세 미만의 상용피보험자를 1인 이상 고용하고 있어야 한다. 계속고용제도장려금은 제도의 내용, 정년연장 기간과 기업규모 등에 따라 최대 5년 동안(연 1회) 지급된다(표 4-16 참조).

〈표 4-16〉 계속고용제도장려금의 지원금액(2000년)

(단위 : 만엔)

	61~64세 정년연장	65세이상 정년연장	정년연장 이외의 계속고용제도
	1~4년	1~5년	1~5년
1~9인	50×1~4년	60×1~5년	40×1~5년
10~29인	100×1~4년	120×1~5년	80×1~5년
30~99인	150×1~4년	180×1~5년	120×1~5년
100~299인	200×1~4년	240×1~5년	160×1~5년
300인 이상	250×1~4년	300×1~5년	200×1~5년

자료: 勞働省, 『雇用の安定のために』, 勞務行政研究所, 2000.

나. 다수계속고용조성금

다수계속고용조성금은 계속고용제도의 도입 및 정착 촉진을 시도하는 제1종 수급사업주로 고용기간 1년 이상의 고연령자(60세 이상 65세 미

만)를 고용하고 있으며, 그 고용률이 15%를 초과하는 사업주에게 지급된다. 고용률 15%를 초과하는 고연령자의 고용자수에 따라 1인당 월액 1만엔(대기업 1만 5천엔, 단시간근로피보험자는 반액)을 최대 5년 간 지급한다.

다. 정년연장직업적응조성금

정년연장직업적응조성금은 계속고용제도의 도입 및 정착 촉진을 시도하는 제1종 수급사업주 중 정년연장 등을 실시한 사업장에 고용되어 있는 45세 이상부터 연장후의 정년연령에 해당하는 상용피보험자(단시간 고용특례피보험자 및 일고노동피보험자를 제외한 피보험자)를 대상으로 정년연장 등의 원활한 운영을 위한 강습 또는 상담과 관련한 계획(정년연장직업적응계획)을 작성하고 그 계획에 근거해 강습 및 상담을 실시한 사업주에게 지급된다. 지급액은 ‘정년연장직업적응계획’에 근거해 실시한 강습 및 상담과 관련된 경비의 3/4(대기업은 2/3)이며, 강습 및 상담을 수강한 대상피보험자 1인당 연간 35만엔(대기업 25만엔)이 한도액이다.

〈표 4-17〉 고연령자고용환경정비장려금의 지급액(2000년)

(단위 : 만엔)

	1~9인	10~19인	20인 이상
500만엔 이상 1,000만엔 미만	25	37.5	50
1,000만엔 이상 2,000만엔 미만	50	75	100
2,000만엔 이상 5,000만엔 미만	100	150	200
5,000만엔 이상 1억엔 미만	250	375	500
1억엔 이상 5억엔 미만	500	750	1,000
5억엔 이상 10억엔 미만			1,500
10억엔 이상			2,000

주: 고연령자 고용증가수의 대상은 60세 이상 65세 미만의 고연령자임.

자료: 勞働省, 『雇用の安定のために』, 勞務行政研究所, 2000.

2. 고연령자고용환경정비장려금

고연령자고용환경정비장려금은 고연령자를 위한 시설·설비를 개선하고 고연령자의 고용수를 증가시킨 사업주에게 지급되며 1년마다 총 3회(고연령자 사업소의 경우는 1년마다 총 5회)에 걸쳐 지급된다. 지급액은 시설·설비의 개선 등에 필요한 비용과 고연령자 고용증가 규모에 따라 1회당 <표 4-17>의 액수만큼 지급된다.

단, 다음 <표 4-18>의 각 호에 해당할 때는 그 이후로 장려금이 지급되지 않는다.

<표 4-18> 고연령자고용환경정비장려금의 지급제한 요건

- (가) 개선계획 완료일 또는 설치계획 완료일에 있어 고연령자 직장개선조치 또는 고연령자 사업소 설치조치의 내용이 중앙협회가 접수한 고연령자 직장개선계획 또는 고연령자 사업소 설치계획의 내용과 현격하게 차이날 경우
- (나) 완료일부터 시작하여 1년마다 구분한 기간 말일의 고연령자 직장개선사업소 또는 고연령자사업소 대상 고연령피보험자수가 완료일의 당해 사업소 대상 고연령피보험자수보다 작게 될 경우

제 4 절 지역적 고용안정

일본은 전후 고도성장과정에서 대도시 성장지역을 중심으로 과도한 인구밀집, 사업시설의 집중 등으로 인해 지역간의 불균형적인 발전과 이에 따른 고용기회의 불균형이 사회문제화되어 왔다. 이에 1970년대부터 여러 지역개발정책을 통해 지역적 불균형문제를 해결하고자 하였고 고용정책면에서도 지역개발정책과의 조화를 모색하면서 지방의 고용기회를 증대시켜 지역별 고용 및 소득격차를 시정코자 하였다. 지역별 노동수급 불균형의 시정은 낙후지역의 고용기회 확대를 통해서 이루어질 수 있는데, 이를 지원·유도하기 위해 고용보험제도의 고용안정사업 내에

지역고용개발조성금을 비롯한 여러 제도를 마련하여 실시해오고 있다.

1. 지역고용개발조성금

지역고용개발조성금은 지역적인 고용의 불균형을 시정하기 위해 지급되는 것으로 고용기회증대촉진지역 또는 과소고용개선지역에 사업소를 설치 또는 정비하고 해당 지역에 거주하는 구직자를 공공직업안정소의 소개에 의해 상용근로자로 고용하는 사업주를 지원하는 제도이다. 지역고용개발조성금에는 지역고용장려금, 지역고용특별장려금과 지역고용이전급부금의 세 종류가 있다.

가. 지역고용장려금

지역고용장려금은 고용기회증대촉진지역 또는 과소고용개선지역에서 사업용에 해당하는 시설 또는 설비를 신설, 증설, 구입 또는 임차하는 고용보험 적용사업의 사업주가 해당 지역에 거주하는 구직자(원칙적으로 45세 이상)를 공공직업안정소의 소개에 의해 상용근로자로 고용하는 경우에 지급된다. 이때 구직자는 일반지역에서는 지역구직자, 특정지역에서는 지역구직자나 특정지역이직자, 과소고용개선지역에서는 과소고용개선지역구직자나 이전구직자이어야 하고 완료일의 해당 사업소 사용근로자의 수는 계획일 당시의 상용근로자수보다 많아야 한다. 또

〈표 4-19〉 지역고용장려금의 조성률

	완료일 후 1년째	2년째	3년째
대기업	1/4(1/2)	1/6(1/3)	1/8(1/4)
중소기업	1/3(2/3)	1/4(1/2)	1/6(1/3)

주: ()안은 특정사업주(30인 이상의 고용확대를 실시하고, 동시에 그 중 특히 고용개발의 필요성이 높은 구직자를 1/2 이상 고용하는 사업주)에 대한 높은 조성률임.

자료: 勞働省, 『雇用の安定のために』, 勞務行政研究所, 2000.

한 사업소의 설치·정비에 따른 고용이 고용기회증대촉진지역에서의 지역고용개발, 혹은 과소고용개선지역에서의 고용관련 상황개선에 이바지하는 것으로 인정되어야 한다. 지급기한은 완료일부터 1년간(특정고용기회증대촉진지역의 사업주는 완료일부터 3년간)이며, 조성률은 <표 4-19>와 같다.

나. 지역고용특별장려금

지역고용특별장려금은 지역고용장려금의 지급대상사업주가 고용한 근로자가 5인 이상(영세기업의 경우 3인 이상)인 경우, 해당 고용자의 수와 해당 고용과 관련된 비용에 근거해 지급되는 것으로 고용기회증대촉진지역의 사업주 혹은 과소고용개선지역의 사업주는 1년마다 3회, 특정고용기회증대촉진지역의 사업주는 1년마다 5회 지급된다. 1회마다 지급되는 액수는 다음의 <표 4-20>과 같다.

첫번째 지급시기 이후의 각 지급시기마다 해당 사업소의 상용근로자수가 완료일 당시의 상용근로자수보다 적은 경우, 그리고 완료일 후의 대상근로자가 해당 사업소에 취업하지 않게 된 경우, 그 이후의 장려금은 지급되지 않는다.

<표 4-20> 지역고용특별장려금의 지급액(2000년)

(단위 : 만엔)

	5(3)~9인	10~19인	20인 이상
500만엔 이상 1,000만엔 미만	25	37.5	50
1,000만엔 이상 2,000만엔 미만	50	75	100
2,000만엔 이상 5,000만엔 미만	100	150	200
5,000만엔 이상	250	375	500

주: ()안은 영세기업의 경우임.

자료: 勞働省, 『雇用の安定のために』, 勞務行政研究所, 2000.

다. 지역고용이전금부금

지역고용이전금부금은 고용기회증대촉진지역이나 과소고용개선지역의 지역고용장려금 지급대상사업주가 해당 기업의 타사업소로부터 고용보험피보험자인 근로자를 이전시키거나 해당 사업소에 취직하기 위해 거소를 이전하는 구직자를 고용해 그 비용을 부담한 경우, 또는 대도시권 사업소의 근로자 전체를 지방으로 이전시키고 그 근로자의 이전에 필요한 비용을 부담한 경우에 지급된다. 이 경우 철도운임, 선박운임, 차량운임 상당액과 거리에 따른 이전비(9만 3천엔~28만 2천엔, 독신의 경우 1/2) 및 정착비용(3만 8천엔, 독신의 경우 1만 9천엔)이 지급된다.

2. 대규모 고용개발촉진장려금

가. 개 요

대규모 고용개발촉진장려금은 고용기회증대촉진지역 내에 양질의 대규모 고용기회개발을 촉진하기 위해 대규모 고용개발프로젝트계획을 작성하고, 후생노동대신의 인정을 받아 사업소를 설치하고 해당 지역에 거주하는 구직자(당해 고용일에 있어서 65세 미만의 자에 한함)를 상용 근로자로 50인 이상 고용하는 사업주에게 지급된다.

나. 계획의 작성 및 신청

대규모 고용개발촉진장려금을 지원받고자 하는 사업주는 고용개발기간, 사업소의 설치 및 근로자의 고용에 관한 사항 등을 내용으로 프로젝트계획을 작성하고, 해당 고용기회증대촉진지역을 관할하는 도도부현의 직업안정주관과를 경유해 후생노동대신에 계획인정을 신청해야 한다. 관할 직업안정주관과는 신청계획을 후생노동대신에게 전달할 때 도도부현지사 명의의 추천서를 첨부해야 한다.

다. 계획의 인정

후생노동대신은 신청계획 심사시 다음 <표 4-21>의 요건을 갖추고 해당 고용기회증대촉진지역의 지역고용개발에 이바지한다고 인정될 때 해당 계획을 승인한다.

<표 4-21> 대규모 고용개발촉진장려금 계획인정의 요건

- (가) 중장기적으로 보아 경기변동 등에 좌우되지 않는 양질의 고용기회개발을 촉진하고 지역활성화에 이바지함과 더불어 지역의 고용구조 개선을 도모한다고 예상될 것
- (나) 사업의 설치 및 고용이 원활히 시행되고 사업이 지속적으로 실시될 것으로 예상될 것

라. 계획의 변경

계획인정을 받은 사업주는 고용개발기간의 변경 등 인정받은 계획의 내용을 변경할 필요가 발생할 경우, 사전에 관할 직업안정주관과를 경유하여 후생노동대신에게 변경인정을 신청해야 한다. 단, 인정계획 내용의 변경이라 하더라도 사업주의 주소 변경 등 경미한 것에 대해서는 지체 없이 그 취지를 관할 직업안정주관과를 경유하여 후생노동대신에 신고하기만 하면 된다.

마. 인정계획 추진을 위한 연락회의의 설치

인정계획의 실현 등을 추진하기 위해 관할 직업안정주관과는 직업능력개발주관과, 공공직업안정소, 공공직업능력개발시설, 고용·능력개발기구 도도부현센터, 시·정·촌, 계획인정사업주 등으로 구성되는 연락회의를 설치하고 구직자의 확보, 필요한 능력개발 실시, 고용조건 및 직업소개, 고용후의 능력개발, 고용관리, 복리후생 등의 사항에 대해 검토하고 계획인정사업주에 대한 지도를 실시한다.

바. 인정계획 실시상황의 보고

후생노동대신은 계획인정의 실시상황 등을 파악할 필요가 있다고 인정할 경우 계획인정사업주에 대해 관할 직업안정주관과를 경유하여 인정계획의 실시상황에 관한 보고를 요청할 수 있다.

사. 지도 및 조언

후생노동대신은 추진사업의 실시에 관해 필요 있다고 인정할 때는 계획인정사업주에 대해 적정한 추진사업의 실시를 확보하기 위해 필요한 지도 및 조언을 할 수 있다.

아. 인정의 취소

후생노동대신은 인정계획에 관하여 다음의 <표 4-22>에 해당한다고 판단할 때에는 인정계획의 인정을 취소할 수 있다.

<표 4-22> 인정계획의 취소사유

- | |
|--|
| (가) 인정계획 내용의 실현이 현저히 곤란하게 된 때
(나) 추진사업의 원활한 실시에 관하여 계획인정사업주의 협력을 얻을 수 없을 때
(다) 계획인정사업주에게 노동관계법규의 중대한 위반이 있었을 때 |
|--|

자. 지급대상사업주

대규모 고용개발촉진장려금은 다음 <표 4-23>의 모든 요건에 해당하는 사업주에 지급된다.

<표 4-23> 대규모 고용개발촉진장려금 대상사업주의 요건

- (가) 고용보험 적용사업의 사업주일 것
- (나) 계획인정사업주일 것
- (다) 지역고용개발촉진법(1987년 법률 제23호) 제2조 제1항 제2호에서 규정하는 고용기회증대촉진지역에서 인정계획에서 정하는 바에 따라 고용개발기간 내에 사업소의 사업용에 해당하는 시설 또는 설비를 신설, 구입, 임차(그 비용의 합계액이 10억엔 이상인 것에 한함)하는 사업주일 것
- (라) (다)의 설치에 수반하여 다음의 (ㄱ)에서 (ㄷ)에 해당하는 구직자를 상용근로자로 고용하고(고용일 기준 65세 미만인 자에 한함), 고용한 상용근로자가 50인 이상인 사업주일 것
- (ㄱ) 당해 사업소가 소재하는 고용기회증대촉진지역 또는 당해 고용기회증대촉진지역에 인접하는 고용기회증대촉진지역에 거주하는 구직자
- (ㄴ) 당해 사업소가 소재하는 고용기회증대촉진지역이 지역법 제2조 제1항 제3호에서 규정하는 특정고용기회증대촉진지역인 경우는 당해 특정지역에 관련된 지역법 제2조 제1항 제8호에서 규정하는 특정고용기회증대촉진지역의 이직자인 구직자
- (ㄷ) 지역구직자 및 특정지역이직자 이외의 구직자로 대상지역으로 주소 또는 거소를 변경코자 하는 자
- (마) 국가 또는 지방공공단체가 아닐 것

차. 수급자격요건

<표 4-23>의 (가)~(마)의 요건에 해당하는 사업주 중 다음 <표 4-24>의 모두에 해당하는 자에게 수급자격이 부여된다.

<표 4-24> 대규모 고용개발촉진장려금 지급대상

- (가) 고용개발기간 내에 행한 사업소의 설치에 수반하여 상용근로자로서 고용한 지역구직자 등이 50인 이상인 사업주
- (나) 고용개발기간 내에 행한 사업소 설치에 필요한 비용의 합계액이 10억엔 이상인 사업주

카. 지급액 및 지급시기

인정받은 계획에 근거한 사업소의 설치 및 고용이 완료된 직후를 처음으로 하여 그 후 1년마다 총 5회 지급하며, 각 회마다 인정받은 계획에 근거하여 고용한 근로자수가 50인 이상일 경우 4,000만엔, 100인 이

상일 경우 1억엔, 200인 이상일 경우 2억엔이 지급된다. 단, 이때 사업소의 설치에 소요된 비용이 근로자수에 대응하여 각각 10억엔, 20억엔, 50억엔 이상이어야 한다.

3. 지역고급기능활용고용안정조성금

지역고급기능활용고용안정조성금은 고급기능활용고용안정지역에서 근로자의 고급기능 등을 활용한 새로운 사업전개에 의해 고용을 창출하는 사업주 또는 사업주단체에게 고용·능력개발기구도도부현센터에서 지급하는 것으로 지역고급기능인재확보조성금, 지역고급기능활용고용환경정비장려금, 지역고급기능활용추진사업조성금 및 지역인재고급화능력개발급부금으로 이루어져 있다.

가. 지역고급기능인재확보조성금

지역고급기능인재확보조성금은 고급기능활용고용안정지역 내의 사업소에서 고급기능을 활용한 새로운 사업전개를 담당할 인재(고급기능인재)를 고용하고 아울러 고급기능인재와 동수 이상의 일반근로자(당해지역 내에 거주하고 있는 구직자)를 고용한 사업주에게 지급된다. 지급액으로 고급기능인재 및 일반근로자 임금의 1/4이 지급된다.

나. 지역고급기능활용고용환경정비장려금

지역고급기능활용고용환경정비장려금은 고급기능활용고용안정지역 내의 사업소에서 고급기능을 활용한 새로운 사업전개에 필요한 근로환경개선 설비(직장환경의 개선을 위한 설비) 또는 근로자의 복리후생의 충실화에 이바지하는 시설을 설치·정비하고, 아울러 새롭게 근로자(해당지역 내에 거주하고 있는 구직자)를 고용하는 사업주에게 지급된다. 이러한 사업주에게는 설비·시설의 설치·정비에 필요한 비용과 고용된 근로자수에 따라 다음 <표 4-25>의 금액이 지급된다.

〈표 4-25〉 지역고급기능활용고용환경정비장려금의 지급액(2000년)

(단위 : 만엔)

	1~9인	10~19인	20인 이상
500만엔 이상 1,000만엔 미만	50(75)	75(112.5)	100(150)
1,000만엔 이상 2,000만엔 미만	100(150)	150(225)	200(300)
2,000만엔 이상 5,000만엔 미만	200(300)	300(450)	400(600)
5,000만엔 이상	500(750)	750(1,125)	1,000(1,500)

주: ()안은 중소기업사업주의 경우.

자료: 勞働省, 『雇用の安定のために』, 勞務行政研究所, 2000.

또한 설치·정비한 설비나 시설을 자기소유기업의 피보험자였던 자가 창업한 기업의 피보험자들에게 이용할 수 있게 한 경우에는 다음 <표 4-26>의 금액이 가산된다.

〈표 4-26〉 지역고급기능활용고용환경정비장려금 지급액의 가산

(단위 : 만엔)

	대기업	중소기업
500만엔 이상 1,000만엔 미만	15	22.5
1,000만엔 이상 2,000만엔 미만	30	45
2,000만엔 이상 5,000만엔 미만	60	90
5,000만엔 이상	150	225

자료: 勞働省, 『雇用の安定のために』, 勞務行政研究所, 2000.

다. 지역고급기능활용추진사업조성금

지역고급기능활용추진사업조성금은 사업주단체(지정지역 내에 소재하는 사업소 중 일정한 업종에 있으며 직접 혹은 간접구성원이 2/3이상을 차지할 것)가 고급기능 등을 활용한 지역의 고용개발을 도모하기 위한 조사연구를 실시할 때 지급된다. 지급액으로 한 사업연도당 조사연구에 필요한 합계액을 지원하며, 한 사업당 500만엔을 한도로 하고 지급대상 기간은 2년이다.

4. 통년고용장려금

北海道나 東北지방의 積雪寒冷地 등은 그 지역의 계절적 특성으로 인해 매년 일정시기에는 사업을 수행키 어렵거나 곤란한 경우가 있다. 따라서 이러한 지역에서는 계절적 실업자가 특히 많이 양산되는데, 이렇듯 계절적 요인에 의한 계절적 실업의 방지와 상시고용화를 촉진하기 위해 실시되는 고용안정사업의 일환으로, 지정지역 내에서 지정업종의 사업을 영위하고 있고 계절적 업무에 종사하는 근로자를 상시고용하는 사업주에 대해 통년고용장려금을 지급하고 있다. 대상근로자 1인당 하나의 대상기간에 지불된 임금액의 1/2(초과는 2/3)을 지원해 주며, 대상근로자 1인당 54만엔을 한도로 한다. 이동취로의 경우는 이동거리에 따라 1인당 15만엔을 한도로 이동취로경비가 지급된다.

5. 농산촌고용개발조성금

가. 개 요

농산촌고용개발조성금은 농산촌지역의 지역관계자가 지역자원을 활용한 고용기회 창출을 위해 후생노동대신의 인정을 받은 농산촌고용개발계획에 근거하여 사업소를 설치하고, 공공직업안정소의 소개에 의한 구직자를 상용근로자로서 5인 이상 고용한 사업주에게 지급되며, 사업소의 설치에 필요한 비용 및 대상근로자의 수에 따라 농산촌고용특별장려금이 지급된다.

나. 사업실시지역의 선정

농산촌지역(농촌지역공업 등 도입촉진법 제2조 제1항에서 규정하는 농촌지역을 말함)에서 지역자원을 활용하여 고용기회를 창출하고자 노력하는 자는 활용하는 지역자원의 내용 및 활용방법 등을 기재한 서면양식을 통해 해당 지역 소재 도도부현 노동국장에게 추진사업의 실시지

역(원칙적으로 시·정·촌 단위)으로의 선정을 희망하는 취지의 신청을 한다. 도도부현 노동국장은 신청내용을 심사한 후 다음 <표 4-27>의 요건을 충족시키고 있다고 인정되는 경우에 후생노동성 직업안정국장에게 추천하며, 직업안정국장은 추천내용을 심사하고 한 사업년도마다 15개 시·정·촌으로 한정하여 사업실시지역을 선정한다.

<표 4-27> 농산촌고용개발조성금 지원대상 요건

(가) 지역자원을 활용한 사업을 실시하는 사업소일 것
(나) 고용보험의 적용사업주일 것
(다) 국가 또는 지방공공단체 이외의 자가 설치하는 사업소일 것
(라) 사업소의 설치에 요하는 비용이 5,000만엔 이상일 것, 단 국가의 보조금 등의 교부를 받아 사업소를 설치하는 경우에는 해당 보조금 등의 지원대상이 되는 시설 또는 설비의 신설, 구입 또는 임차에 소요된 비용을 제외한다.
(마) 사업소의 설치에 수반하여 공공직업안정소장의 소개에 의해 구직자를 새롭게 상용근로자(고용보험의 단시간근로피보험자를 제외한 일반피보험자를 말함)로 5인 이상 고용하는 사업주일 것
(바) 지역자본이 참가하는 기업 혹은 농업협동조합 등 지역 조합원이 출자하는 조합이 설치하는 사업소일 것. 이 경우 '지역자본'이란 사업소를 설치하는 시·정·촌과 동일한 경제권에 있는 자본을 말하며 하나의 도도부현 구역은 동일한 경제권으로 간주한다.
(사) 사업소의 설치가 고용환경의 개선 등 지역 활성화에 이바지하는 것일 것
(아) 사업경영이 장래에 걸쳐 안정적으로 계속할 수 있다고 인정될 것

<표 4-28> 농산촌고용개발추진위원회의 업무

(가) 지역관계자가 일체가 되어 지역자원을 활용한 고용개발을 실시하려는 분위기 조성
(나) 농산촌고용개발계획을 작성하려고 하는 사업주에 대한 지도 및 조언
(다) 작성된 계획의 추천
(라) 후생노동대신의 인정을 얻은 계획에 근거해 사업소를 설치하거나 근로자를 고용하려는 사업주에 대한 지도 및 조언

다. 농산촌고용개발추진위원회의 설치

위의 절차에 따라 선정된 사업실시 지역에는 농산촌고용개발추진위원회를 설치하고 <표 4-28>의 업무를 실시하며, 사업실시지역을 관할하는 공공직업안정소에는 농산촌고용개발지도원을 배치한다.

라. 계획의 작성 및 인정신청

계획인정을 받으려고 하는 사업주는 계획의 개요, 사업소 설치 및 근로자 고용에 관한 사항 등을 기재한 계획을 작성하여 관할 직업안정소 및 관할 직업안정주관과를 경유하여 후생노동대신에게 해당 계획의 인정을 신청한다. 계획작성 사업주는 계획에 관해 농산촌고용개발추진위원회의 지도·조언을 받으며 계획인정을 신청할 때는 사전에 해당 계획을 농산촌고용개발추진위원회에 제출하고 해당 위원회의 추천을 받아야 한다. 후생노동대신은 계획에 대해 심사한 후 <표 4-27>의 요건을 충족시키고 농산촌지역의 고용개발에 이바지한다고 판단될 경우 해당계획을 인정한다.

마. 계획의 변경

사업주는 인정받은 계획내용이 변경되었을 경우, 관할 직업안정소 및 관할 직업안정주관부를 경유해 후생노동대신에게 신고해야 한다.

바. 실시상황의 보고

후생노동대신은 인정계획의 실시상황 등을 파악할 필요가 있다고 인정될 때는 관할 직업안정주관과를 경유하여 인정사업주에게 인정계획의 실시상황에 관한 보고를 요구할 수 있다.

사. 지도 및 조언

후생노동대신은 추진사업의 실시와 관련해 그 필요가 인정될 경우, 추진사업의 적절한 실시를 위하여 인정사업주에 대해 필요한 지도 및 조언을 한다.

아. 인정의 취소

후생노동대신은 다음 <표 4-29>에 해당될 경우, 계획의 인정을 취소할 수 있다.

<표 4-29> 인정계획의 취소

- (가) 인정계획의 변경에 의해 인정계획의 내용이 그 요건을 충족시키지 못하게 된 경우
- (나) 인정사업주가 노동관계법규상의 중대한 위반을 했을 때
- (다) 추진사업의 원활한 실시에 대해 인정사업주의 협력을 얻을 수 없는 경우
- (라) 인정계획 내용의 실현이 현저히 곤란하게 된 경우
- (마) 인정사업주가 인정계획의 인정 취소를 신청한 경우

자. 농산촌고용개발조성금의 지급대상

농산촌고용개발조성금은 다음 <표 4-30>의 모든 요건에 해당하는 사업주에게 지급된다.

차. 지급액

농산촌고용장려금은 최초 6개월을 제1기로, 다음 6개월을 제2기로 하는 1년간의 각 기간(이하 「산정기」라 함)에 대해 대상근로자에게 지불한 임금의 4분의 1(중소기업에 대해서는 3분의 1)을 지급한다. 단, 그 금액이 해당 산정기 첫날의 고용보험 기본수당일액의 최고액(이하

「최고일액」이라 함)에 150을 곱하여 얻은 금액을 초과할 때에는 최고 일액에 150을 곱해 얻은 액수로 한다. 농산촌고용특별장려금은 사업소의 설치에 필요한 비용 및 대상근로자의 수에 따라 1회당 다음 <표 4-31>의 금액을 완료일을 제1회로 하여 이후 1년마다 1회당 지급액이 500만엔 이하인 경우에는 3회, 800만엔 이상인 경우에는 5회 지급한다. 단, 제2회 이후의 지급에 있어, 각 지급시기의 해당 사업소 상용근로자수가 완료일의 해당 사업소 상용근로자수보다 적거나, 완료일 후에 사업주가 대상근로자를 해당 사업소에 고용하지 않은 경우는 그 후 특별장려금을 지급하지 않는다.

<표 4-30> 농산촌고용개발조성금의 지급요건

(가) 고용보험 적용사업의 사업주일 것
(나) 인정사업주일 것(인정계획에 대하여 인정취소를 받은 자를 제외함)
(다) 농산촌지역에서 인정계획에 근거하여 후생노동대신에게 제출한 날부터 해당 사업소와 관련한 사업소 설치 및 고용완료 신고를 관할 직업안정소에 제출한 날까지 사이에 당해 사업소의 사업용 시설 또는 설비를 신설·구입·임대(그 비용의 합계가 5,000만엔 이상인 것에 한함)한 사업주일 것
(라) (다)의 사업소의 설치에 수반하여 계획일부터 완료일까지 사이에 구직자를 공공직업안정소의 소개에 의해 상용근로자로 고용하고, 고용한 상용근로자의 수가 완료일 시점에서 5인 이상인 사업주일 것
(마) 국가 또는 지방공공단체가 아닐 것

<표 4-31> 농산촌고용특별장려금의 지급액(2000년)

(단위 : 만엔)

사업소 설치에 요한 비용	대상근로자의 수				
	5~9인	10~19인	20~29인	30~49인	50인 이상
5천만엔 이상 2억엔 미만	250	375	500	500	500
2억엔 이상 5억엔 미만	250	375	500	800	800
5억엔 이상 10억엔 미만	250	375	500	2,000	2,000
10억엔 이상	250	375	500	2,000	4,000

자료: 勞働省, 『雇用の安定のために』, 勞務行政研究所, 2000.

6. 오키나와청년층고용개발조성금

오키나와현의 공공직업안정소장이 인정한 계획에 근거하여 새롭게 사업소를 설치·정비하고 현의 30세 미만 구직자를 고용한 사업주에게는 오키나와청년층고용장려금이 지급되며 인정계획에 근거하여 3인 이상의 근로자를 고용하여 오키나와청년층구직자의 고용을 유지하고 있는 사업주에게는 오키나와청년층고용특별장려금이 지급된다.

제 5 절 기타 고용안정사업

1. 특정구직자고용개발조성금

특정구직자고용개발조성금은 고연령자, 장애인 및 기타 취직이 특히 곤란한 자의 고용기회 증진을 위해 이들을 공공직업안정소의 소개에 의해 계속고용근로자로 고용하는 사업주에게 지급하는 제도이다. 이 경우 ‘계속고용근로자’란 일반피보험자(고연령계속피보험자, 단기고용특례피보험자 및 일고노동피보험자 이외의 피보험자를 말함)를 의미한다. 특정구직자고용개발조성금은 고용보험 적용사업의 사업주로 고연령자, 신체장애자 등 일정요건을 갖춘 자²⁸⁾(65세 미만인 자에 한함)를 공공직업안정소의 소개에 의해 계속고용근로자로 고용하는 사업주에게 지급되며

28) 일정한 자란 다음과 같은 자들을 말한다. ① 고연령자(55세 이상의 자) 및 신체장애자, ② 지적장애자 및 정신장애자, ③ 모자가정의 母 등, ④ 중국잔류일본인 등 영주귀국자, ⑤ 주류군관계이직자(45세 이상), ⑥ 탄광이직자 구직수첩소지자, ⑦ 오키나와실업자 구직수첩소지자(45세 이상), ⑧ 어업이직자 구직수첩소지자(45세 이상), ⑨ 수첩소지자인 어업이직자 등, ⑩ 일반여객 정기항로사업 등 이직자구직수첩소지자, ⑪ 항만운송사업이직자(45세 이상), ⑫ 특정불황업종이직자 구직수첩소지자, ⑬ 특정고용기회증대촉진지역이직자(45세 이상), ⑭ 긴급고용안정지역이직자(45세 이상), ⑮ 그 외 취직곤란자(45세 이상)

대상근로자의 고용일 전후 각 6개월 동안 해당 사업장에서 고용한 상용 근로자를 사업주의 사정에 의해 해고한 사실이 없고 대상근로자에 대한 임금의 지불상황 등에 관한 명확한 서류를 갖고 있어야 한다. 지급액은 지불된 임금의 1/4(중소기업의 경우 1/3)이며 중증장애자, 45세 이상의 신체장애자 및 정신장애자에 대해서는 임금의 1/3(중소기업의 경우 1/2)이 지급된다. 지급기간은 고용후 1년 동안이며 중증장애인의 경우에는 1년 6개월 동안 지급된다.

2. 육아·개호고용안정조성금

육아·개호고용안정조성금에는 육아·개호비용조성금, 사업소내 탁아시설조성금, 육아·개호고용환경정비조성금 및 육아휴업대체요원확보 등 네 종류가 있다.

가. 육아·개호비용조성금

육아·개호비용조성금은 근로자가 육아·개호서비스를 이용할 때 그에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 보조하는 제도를 마련하여 비용을 보조한 사업주와 육아·개호서비스를 제공할 것을 계약하고 해당 서비스를 근로자가 이용할 수 있게 조치한 사업주에게 지급된다(고용보험법 제62조 제1항 제4호). 이때 육아·개호서비스란 다음 <표 4-32>에 해당하는 경우를 말한다.

조성비율은 사업주가 보조 또는 부담한 비용의 1/2(중소기업 2/3)이며 제도를 새롭게 마련해 최초 이용자가 생긴 경우에는 30만엔(중소기업 40만엔)이 가산된다. 지급한도액은 기업규모와 관계없이 대상근로자 1인당 연간 30만엔이며 1사업주당 연간 360만엔이다.

나. 사업소내 탁아시설조성금

사업소내 탁아시설조성금은 사업소내(근로자의 통근경로 및 근접지역

을 포함) 탁아시설의 설치촉진 및 안정적 운영을 도모하고 직업생활과 가정생활의 양립에 관한 환경정비를 촉진하며, 이를 통해 근로자의 복지 증진에 이바지할 것을 목적으로 일정한 기준을 갖춘 사업소내 탁아시설을 새롭게 설치·운영하였거나 정원증원에 수반해 사업소내 탁아시설을 증축 혹은 탁아시설의 보육도구들을 구입한 사업주나 사업주단체에 지급된다(고용보험법 제62조 제1항 제4호).

지급액으로 1사업소마다 1시설을 한도로 설치비, 증축비, 운영비, 보육도구 구입비의 일부를 지급한다. 설치비의 경우 2,250만엔을 한도로 설치에 든 비용의 1/2을 지급하며 증축비의 경우 1,125만엔을 한도로 증축에 든 비용의 1/2을 지급한다. 운영비의 경우, 최장 5년간 운영에 든 비용의 1/2을 지급하고 보육도구 등 구입비의 경우 40만엔을 한도로 보육도구 구입 등에 든 비용으로부터 자기부담금 10만엔을 공제한 금액을 지급한다.

〈표 4-32〉 육아·개호비용조성금의 지급대상이 되는 육아·개호서비스의 내용

(가) 다음의 각호에 해당하는 서비스일 것
(ㄱ) 보모(baby-sitter), 가정복지원, 가정부 또는 재택개호서비스에 종사하는 자가 개호를 요하는 자에 대해 식사, 배설, 입욕 등 일상생활을 영위하는데에 필요한 편의를 제공하는 서비스
(ㄴ) 탁아시설에서의 서비스
(ㄷ) 시설에서 개호를 요하는 자에 대해서 식사, 배설, 입욕 등의 일상생활을 영위하는데 필요한 편의를 제공하는 서비스
(ㄹ) (ㄱ)에서 (ㄷ)까지 열거한 것 이 외에 기타 육아나 간병에 관련된 서비스로 근로자가 그 서비스를 이용함으로써 당해 근로자의 취업이 가능하게 되고 당해 근로자가 일을 쉽없이 할 수 있을 것
(나) 다음의 각 호에 해당하지 않을 것
(ㄱ) 공립보육원 및 인가보육원이 실시하는 보육
(ㄴ) 개호보험법에 근거한 개호서비스
(ㄷ) 병원에 의한 요양들을 목적으로 하는 서비스
(ㄹ) 배우자(사실혼 포함), 부모, 자녀, 배우자의 부모, 기타 동거하는 친족이 하는 서비스

다. 육아·개호고용환경정비조성금

육아·개호고용환경정비조성금은 일과 육아·개호가 양립할 수 있는 여러 제도를 갖추고 다양하고 유연한 근로방법을 근로자가 선택할 수 있도록 노력하며, 육아 또는 가족의 개호를 수행하는 근로자를 배려하는 차원의 고용환경 정비 등을 실시하는 중소기업사업주단체에게 지급된다(고용보험법 제62조 제1항 제4호). 이러한 사업주단체는 육아·개호 등을 하는 수행근로자의 직업생활과 가정생활의 양립에 기여하는 고용환경 정비를 위한 계획을 작성하여 도도부현 노동국장의 인정을 받아야 하며 그 계획에 근거해 그 구성사업주에 관계된 근로자를 배려하기 위한 고용환경 정비 등에 관한 조사연구, 상담, 지도, 기타 원조 등을 실시하고 있어야 한다. 지급액으로 사업주단체가 부담한 금액의 2/3를 1사업체당 1사업년 기준 200만엔을 한도로 하여 지급된다.

〈표 4-33〉 육아휴업대체요원확보 등 조성금의 지급대상 사업주

- | |
|---|
| (가) 육아휴업 및 육아·개호휴업법 제19조 제1항의 근무시간 단축 등 조치를 근로협약 또는 취업규칙에 정하는 바에 의해 실시하고 있는 사업주일 것 |
| (나) 2000년 4월 1일 이후, 육아휴업취득자의 대체요원(파견도 가능)을 확보하고 동시에 육아휴업취득자를 당해 육아휴업 종료후에 원직 등에 복귀시킨 사업주일 것 |
| (다) 원직 등에 복귀한 육아휴업취득자(이하 「대상근로자」)의 육아휴업시기가 2000년 4월 1일 이후 3개월 이상이고 당해 육아휴업기간 중 대체요원을 확보한 시기가 마찬가지로 3개월 이상인 사업주일 것 |
| (라) 대상근로자를 당해 육아휴업 종료후 계속하여 고용보험의 피보험자로서 1개월 이상 고용한 사업주일 것 |
| (마) 대상근로자를 당해 육아휴업을 개시하는 날까지 고용보험의 피보험자로서 1년 이상 계속하여 고용하고 있었던 사업주일 것 |

라. 육아휴업대체요원확보 등 조성금

육아휴업대체요원확보 등 조성금은 육아휴업취득자가 육아휴업 종료 후 원직에 복귀하는 조치를 취업규칙 등에 정하고, 육아휴업취득자 대체

요원을 확보하는 동시에 육아휴업취득자를 원직에 복귀시킨 사업주에게 지급한다. 지급대상 사업주는 <표 4-33>과 같다.

지급액은 취업규칙의 제정시기에 따라 차이가 있다. 원직복귀 등에 대해 2000년 4월 1일 이후 새롭게 취업규칙 등에 규정한 사업주의 경우와 이미 그전에 취업규칙 등에 규정한 사업주의 경우로 나뉘어지는데, 구체적인 금액은 다음의 <표 4-34>와 같다.

<표 4-34> 육아휴업대체요원확보 등 조성금의 지급액

가) 원직복귀 등에 대해 새롭게 2000년 4월 1일 이후 취업규칙 등에 규정한 사업주		
최초 요건을 충족시킨 육아휴업취득자가 생긴 경우	중소기업	50만엔
	대기업	40만엔
최초 요건을 충족시킨 육아휴업취득자가 생긴 날 다음날 이후 3년간, 두번째 이후의 대상근로자가 생긴 경우 1인당(최초 대상근로자 포함 1사업소당 연간 20인까지)	중소기업	15만엔
	대기업	10만엔
나) 원직복귀 등에 대해 이미 2000년 3월 31일 이전에 취업규칙 등에 규정하고 있던 사업주		
2000년 4월 1일 이후 대상근로자가 생긴 다음날 이후 3년간(1사업소당 연간 10인까지)	중소기업	15만엔
	대기업	10만엔

자료: 勞働省, 『雇用の安定のために』, 勞務行政研究所, 2000.

<표 4-35> 개호인재확보조성금의 지급대상 사업주

(가) 고용보험 적용사업주일 것
(나) 이하의 개호서비스 제공을 본업으로 하는 사업주일 것
(ㄱ) 방문개호, (ㄴ) 방문입욕개호, (ㄷ) 통근개호, 단기입소생활개호, (ㄹ) 복지용구대여 및 판매, (ㅁ) 이송, (ㅂ) 피개호자에 대한 식사의 제공, (ㅅ) 개호노인복지시설에서 실시되는 개호서비스, (ㅇ) 방문개호, (ㅈ) 단기입소요양개호, (ㅊ) 개호노인보건시설, 개호요양시설에서 실시되는 개호서비스, (ㅋ) 방문재활, (ㄷ) 통근재활, (ㅌ) 거택개호지원, (ㅎ) 기타 복지서비스 또는 보건의료서비스
(ㄷ) 개호분야에 있어 신규창업, 다른 업종에서 개호분야로의 진출, 개호보험대상 서비스에 추가하여 개호보험대상 이외의 서비스를 실시하거나, 개호서비스에 더하여 가사지원서비스를 실시하는 등 이전부터 실시하고 있던 개호서비스와는 다른 별도의 개호서비스의 제공, 지점 등의 증설에 의한 영업영역의 확대 등에 따라 새롭게 일반피보험자(단시간근로피보험자를 포함)가 되는 근로자를 고용하는 사업주일 것
(ㄹ) 개호근로자의 고용관리의 개선 등에 관한 법률 제8조 제1항에 근거하여 개선헌획(계획기간 1년)의 인정을 받은 사업주(이하 「인정사업주」)일 것

3. 개호인재확보조성금

개호인재확보조성금은 개호분야의 고용기회 창출을 촉진하고 이를 통해 사업주의 신서비스 제공 등에 기여하기 위해 사업주가 신서비스의 제공 등에 필요한 근로자를 새롭게 고용한 경우 해당 근로자의 임금 일부를 지원하는 제도이다(고용보험법 제62조 제1항 제4호). 개호인재확보 조성금은 <표 4-35>의 모든 요건에 해당하는 사업주에게 지급된다.

지급액은 대상근로자를 고용한 날부터 1년 동안 지불한 임금의 1/2이다(고용근로자가 단시간근로피보험자인 경우에는 임금의 1/3). 단, 대상 근로자의 인원수에 대해서는 다음 <표 4-36>과 같은 기업단위로 계산 되는 상한선이 있다.

〈표 4-36〉 개호인재확보조성금 대상근로자 인원수의 상한

단시간 이외의 일반피보험자	6인	5인	4인	3인	2인	1인	0
단시간노동피보험자	0	2인	4인	6인	8인	10인	12인

자료: 勞働省, 『雇用の安定のために』, 勞務行政研究所, 2000.

4. 개호고용관리조성금

〈표 4-37〉 개호고용관리조성금의 지급대상 사업주

(가) 고용보험 적용사업주일 것
(나) 이하의 개호서비스 제공을 업으로서 하는 사업주일 것
(ㄱ) 방문개호, (ㄴ) 방문입욕개호, (ㄷ) 통근개호, 단기입소생활개호, (ㄹ) 복지용구대여 및 판매, (ㄴ) 이송, (ㅎ) 피개호자에 대한 식사의 제공, (ㄴ) 개호노인복지시설에서 실시되는 개호서비스, (ㅇ) 방문개호, (ㅋ) 단기입소요양개호, (ㅋ) 개호노인보건시설, 개호요양시설에서 실시되는 개호서비스, (ㆁ) 방문재활, (ㆁ) 통근재활, (ㆁ) 거택개호지원, (ㆁ) 기타 복지서비스 또는 보건의료서비스
(ㄷ) 신서비스 제공 등에 수반하여 고용관리개선사업을 실시하는 사업주일 것
(ㄹ) 개호근로자의 고용관리의 개선 등에 관한 법률 제8조 제1항에 근거한 개선계획(계획기간 1년)의 인정을 받은 사업주일 것

개호고용관리조성금은 개호분야의 고용기회 창출을 촉진하고 사업주의 신서비스 제공 등에 기여하기 위해 사업주가 해당 업무에 종사하는 근로자를 새롭게 고용하고 고용관리 개선을 실시한 경우 해당 사업에 필요한 비용의 일부를 지원하는 제도이다(고용보험법 제62조 제1항 제4호). 지급대상사업주는 <표 4-37>의 요건을 충족시킨 사업주이다.

지원대상이 되는 고용관리개선사업은 다음의 <표 4-38>과 같다.

지급액으로 1년 동안 고용관리개선에 든 금액의 1/2이 지급되며 100만엔이 상한선이다.

<표 4-38> 개호고용관리조성금 지급대상 고용관리개선사업

- | |
|---|
| (가) 채용 : 홈페이지의 작성, 구인정보지 게재, 채용팜플렛 작성, 취직설명회 개최, 학교에 대한 홍보 등
(나) 인적관리 : 고용관리담당자에 대한 연수실시, 적성검사실시, 상담실시
(다) 컨설턴트에게 위탁 : 고용관리개선에 이바지하는 취업규칙의 책정에 관련된 상담, 직무분석실시, 고용관리매뉴얼의 작성 등
(라) 건강진단 : 인정사업주가 건강진단을 실시하거나 근로자에게 다른 의료기관에서 건강진단을 받게 한 경우 |
|---|

5. 개호고용환경정비장려금

개호고용환경정비조성금은 개호분야의 근로환경 개선 및 복리후생 충실화를 촉진하고 사업주의 신서비스 제공 등에 기여하기 위해 해당업무에 종사하는 근로자를 새롭게 고용하고 근로환경 개선을 도모하기 위한 설비 또는 복리후생 충실화를 도모하기 위한 복지시설을 설치·정비한 경우, 사업주에게 해당 설비 또는 시설의 설치·정비에 필요한 비용의 일부를 지원하는 제도이다(고용보험법 제62조 제1항 제4호). 지급대상사업주는 다음 <표 4-39>의 요건을 충족시킨 경우이다.

지급액은 설비 또는 시설의 설치 및 정비에 든 비용과 피보험자의 증가분에 따라 기업단위별로 계산하였는데, 이는 다음의 <표 4-40>과 같다.

〈표 4-39〉 개호고용환경정비조성금의 지급대상 사업주

(가) 고용보험 적용사업주일 것
(나) 이하의 개호서비스제공을 업으로 하는 사업주일 것
(ㄱ) 방문개호, (ㄴ) 방문입욕개호, (ㄷ) 통근개호, 단기입소생활개호, (ㄹ) 복지용구대여 및 판매, (ㄴ) 이송, (ㄷ) 피개호자에 대한 식사제공, (ㄴ) 개호노인복지시설에서 실시되는 개호서비스, (ㄷ) 방문개호, (ㄴ) 단기입소요양개호, (ㄴ) 개호노인보건시설, 개호요양시설에서 실시되는 개호서비스, (ㄴ) 방문재활, (ㄷ) 통근재활, (ㄴ) 거택개호지원, (ㄴ) 기타 복지서비스 또는 보건의료서비스
(다) 신서비스 제공 등에 수반하여 고용환경정비를 실시하는 사업주일 것
(라) 개호근로자의 고용관리의 개선 등에 관한 법률 제8조 제1항에 근거한 개선계획(계획기간 1년)의 인정을 받은 사업주일 것

〈표 4-40〉 개호고용환경정비조성금의 지급액

(단위 : 만엔)

	1~9인	10~19인	20인 이상
500만엔 이상 1,000만엔 미만	75	112.5	150
1,000만엔 이상 2,000만엔 미만	150	225	300
2,000만엔 이상 5,000만엔 미만	300	450	600
5,000만엔 이상	750	1,125	1,500

자료: 勞働省, 『雇用の安定のために』, 勞務行政研究所, 2000.

제 6 절 고용안정사업 추진실적

고용안정사업에 설치되어 있는 각종 조성금의 1999년과 2000년의 실적을 보면 <표 4-41>과 같다. 우선 전체적으로 볼 때, 각종 조성금의 실적이 1999년보다 2000년에 크게 늘어났음을 알 수 있다.

사업활동 축소시의 고용안정과 관련된 조성금의 실적은 1999년의 67,562,284천엔에서 2000년에는 109,862,827천엔으로 62.6% 상승했다. 특히 중소기업고용창출인재확보조성금의 경우 1999년의 7,119,247천엔에서 2000년에는 73,190,430천엔으로 10배 이상의 폭발적 증가추세를 보였고 수급자격자창업특별조성금도 52,900천엔에서 536,600천엔으로 10배 이상 상승했다. 한편 고용조정조성금은 1999년의 56,425,859천엔에서

〈표 4-41〉 고용안정사업 각종 조성금 실적(1999, 2000년)

(단위 : 천엔)

		1999	2000
사업활동 축소시 고용안정	고용조정조성금	56,425,859	24,059,421
	노동이동고용안정조성금	686,727	333,774
	인재이동특별조성금	358,064	8,185,560
	중소기업고용창출인재확보조성금	7,119,247	73,190,430
	중소기업고용창출고용관리조성금	125,144	914,709
	수급자격자창업특별조성금	52,900	536,600
	중소기업고도인재확보조성금	1,429,093	1,354,958
고령자 고용안정	중소기업고용환경정비장려금	1,365,250	1,287,375
	계속고용정착촉진조성금	23,010,075	36,146,339
지역적 고용안정	고연령자고용환경정비장려금	228,500	172,000
	지역고용개발조성금	3,219,528	4,879,869
	대규모 고용개발촉진장려금	320,000	280,000
	지역고급기능활용고용안정조성금	760,613	692,680
	통년고용장려금	5,440,391	4,857,843
	농산촌고용개발조성금	95,535	93,356
기 타 고용안정	오키나와청년충고용개발조성금	45,838	200,856
	특정구직자고용개발조성금	85,598,142	88,168,532
	육아·개호고용안정조성금	1,305,176	1,551,143
	개호인재확보조성금	-	4,626,525
	개호고용관리조성금	-	21,746
	개호고용환경정비장려금	-	11,625

자료: 厚生労働省 자료(2001).

2000년엔 24,059,421천엔으로 크게 감소했고, 중소기업고도인재확보조성금과 중소기업고용환경정비장려금은 다소 활용금액이 줄어들었다.

고연령자의 고용안정과 관련된 조성금의 경우, 계속고용정착촉진조성금은 23,010,075천엔에서 36,146,339천엔으로 활용금액이 늘어났고 고연령자고용환경정비장려금은 228,500천엔에서 172,000천엔으로 다소 활용이 줄었다.

지역적 고용안정과 관련된 여러 조성금들의 경우 대체로 1999년과 비슷한 활용추세를 보였다. 지역적 고용안정과 관련된 조성금의 활용총액은 2000년 기준 22,451,051천엔으로 나타나 1999년의 21,701,744천엔과 큰 차이가 없었다. 한편 기타 고용안정과 관련된 조성금들의 경우도

1999년과 2000년에 큰 차이는 없었다.

이렇듯 고용안정사업의 각종 조성금 중 특히 사업활동 축소시의 고용안정과 관련된 조성금 활용이 크게 증가한 것은 해당 시기 일본 경제의 상황을 반영하여 나타난 결과로 판단할 수 있을 것이다.

제 5 장 능력개발사업

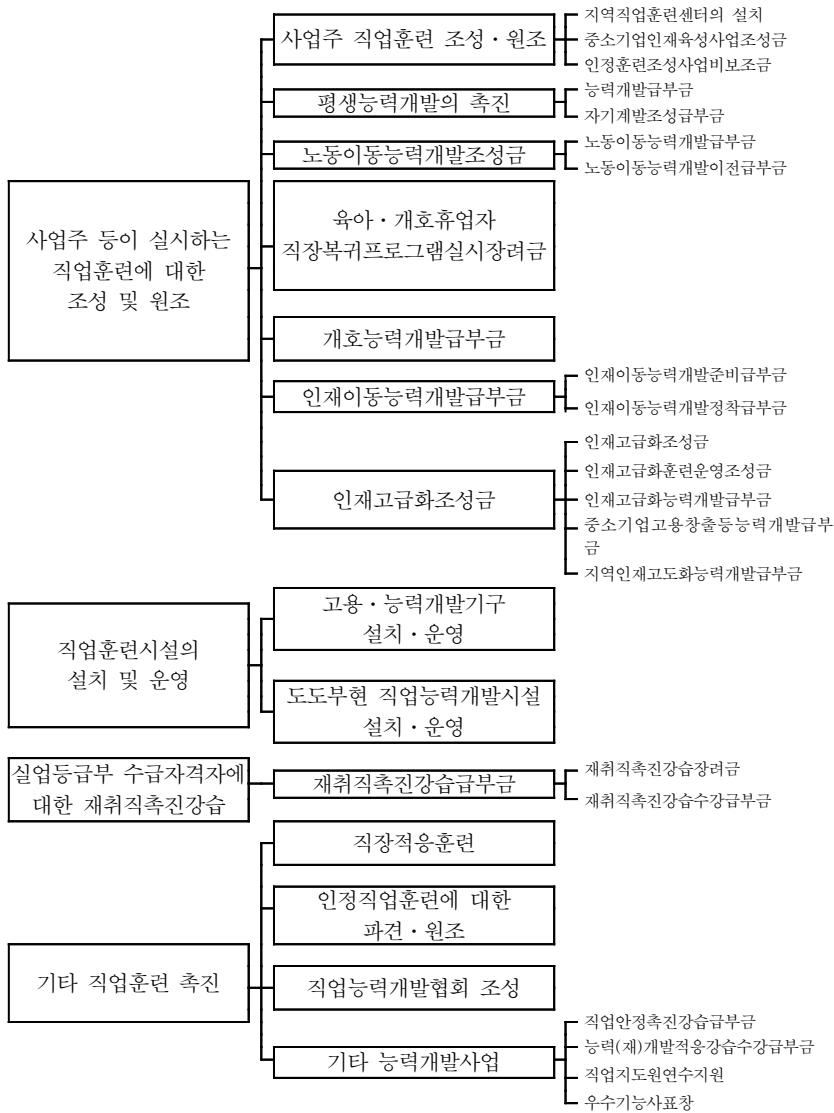
제 1 절 개 요

능력개발사업은 직업생활의 전기간을 통하여 근로자의 능력개발과 향상을 촉진하기 위한 사업으로 산업구조의 변화, 기술혁신의 진전, 노동이동성의 향상과 고령화의 진전이라는 사회경제적 환경변화 속에서 ‘근로자의 평생직업능력개발의 추진’이라는 기본적 이념에 근거해 실시되고 있다. 일본 사회는 산업구조의 변화 및 고령화 사회로의 이행과 함께 근로자의 기업간 이동이나 직업전환이 광범위하게 이루어지고 있으며 이에 따라 실직근로자의 재취업을 용이하게 할 수 있는 근로자 능력개발체제의 정비 필요성이 높아져 왔다. 앞으로 기술혁신에 대응할 수 있는 고도의 기능을 가진 기술인력에 대한 수요도 크게 증가할 것이므로 능력개발체제의 충실화는 대단히 중요한 노동시장정책의 과제라 할 수 있다. 능력개발사업은 이상의 사회경제적 상황을 배경으로 고용보험피보험자와 피보험자였던 자들이 직업생활의 전기간을 통해 자신의 적성 및 희망에 입각하여 능력을 개발·향상시킬 수 있도록 고용보험제도 내에 설치된 각종 제도들을 의미한다.

능력개발사업은 세부제도별 성격에 따라 사업주 등이 실시하는 직업훈련에 대한 조성 및 원조, 공공직업능력개발 시설의 설치 및 운영, 실업

등급부 수급자격자에 대한 재취직촉진강습, 기타 직업훈련촉진 등으로 크게 나눌 수 있다(그림 5-1 참조).

[그림 5-1] 능력개발사업의 기본구조



주: 한국 고용보험제도와의 비교 등을 위해 연구자가 재구성한 것임.

제 2 절 사업주 등이 실시하는 직업훈련에 대한 조성 및 원조

1. 사업주 직업훈련 조성·원조

재직근로자에 대한 직업능력개발에는 민간의 역할이 크다고 할 수 있는데, 민간 사업주가 실시하는 능력개발을 진흥할 목적으로 고용보험제도에서는 직업훈련을 실시하는 사업주 및 사업주단체 등을 지원하고 이를 지원하는 도도부현에 대해서도 보조하고 있다. 이러한 방식의 지원은 지역직업훈련센터의 설치, 중소기업인재육성사업조성금의 지급, 인정훈련조성사업비보조금의 교부 등 세 가지가 있다.

가. 지역직업훈련센터의 설치

경제동향, 기술혁신 및 산업구조 변화에 따라 재직근로자에 대한 직업훈련이 점점 더 중요시되고 이에 따른 사업주의 책임이 증대되고 있으며, 이에 따라 지방산업도시에서 중소기업근로자, 구직자 등에 대해 각종 직업훈련을 실시하는 사업주 및 사업주단체 등에 시설을 제공할 목적으로 지역직업훈련센터를 설치·운영하고 있다.

나. 중소기업인재육성사업조성금

중소기업인재육성사업조성금은 기술혁신의 진전, 소비자 요구의 다양화 등 각종 경영환경의 변화에 대응하여 중소기업이 사업내용의 고도화에 필요한 인재를 육성하기 위해 지역의 중소기업단체가 실시하는 중소기업인재육성사업에 대해 지원하는 것이다. 구체적으로 지급대상이 되는 단체는 중소기업사업주를 구성회원으로 하는 사업협동조합, 상공조합,

상공회의소, 상공회, 사단법인인 직업훈련법인, 사단법인 또는 이들 단체의 연합단체로 회원에서 점하는 중소기업사업주의 비율이 3분의 2 이상인 단체 또는 이들 단체에 준한다고 인정되는 단체 중 다음 <표 5-1>의 중소기업육성사업을 2년 동안 실시하고, 3년째부터 사업내용의 고도화를 도모하기 위한 인정직업훈련을 실시하는 단체로서 도도부현의 지정을 받아야 한다.

〈표 5-1〉 중소기업인재육성사업의 내용

- | |
|---|
| (가) 사업주가 고용하는 근로자에 관련된 직업능력개발의 과제, 인정직업훈련의 내용 및 사업실시 계획을 정한 방침(이하 「인재육성실시방침」)을 책정하고, 그 방침에 근거한 중소기업인재육성사업에 관하여 노력하는 것(인재육성실시방침책정사업)
(나) 사업주가 인재육성실시방침에 따라 단독 또는 공동으로 실시하는 인정직업훈련에 관련된 계획을 작성하는 것(인재육성실시계획작성사업)
(다) 사업주가 인재육성실시방침에 따라 단독 또는 공동으로 실시하는 인정직업훈련에 대하여 직업훈련담당자 연수의 실시, 인정직업훈련에 관련된 계획의 작성지도 등의 준비를 하는 것(인재육성실시준비사업) |
|---|

지원대상 경비는 인재육성실시방침책정사업, 계획작성사업 및 준비사업의 실시 등에 소요된 비용이며, 인정훈련실시를 위한 준비사업을 실시하는 경우에는 1,000만엔을 한도로 전액(건설업에 관련된 인정훈련실시를 위한 준비사업을 실시하는 경우에는 2/3) 지원한다.

다. 인정훈련조성사업비보조금의 교부

인정훈련조성사업비보조금은 민간사업주 등이 실시하는 직업훈련을 진흥하기 위해 중소기업사업주, 중소기업사업주단체 내지 그 연합단체가 실시하는 직업능력개발촉진법 제24조 제1항의 인정을 받은 직업훈련에 필요한 운영비 및 시설·설비에 대해 도도부현이 지원할 경우, 해당 조성금의 1/2을 도도부현에 지급하는 것이다.

2. 평생능력개발의 촉진

평생능력개발급부금은 직업훈련이 근로자의 직업생활의 전기간을 통해 단계적이고 체계적으로 실시되어 근로자의 직업생활의 개발 및 향상에 이바지하는 것을 목적으로 하며, 직업능력개발촉진법 제11조에서 규정하는 계획에 근거하여 일정 사업주에게 능력개발급부금 및 자기개발 조성급부금을 지급한다.

가. 능력개발급부금

능력개발급부금은 사내 직업훈련개발계획에 근거하여 고용근로자에 대한 직업훈련을 실시하는 사업주에게 지급되며, 구체적인 지급대상 사업주는 고용보험 적용사업의 사업주로 다음의 <표 5-2>의 요건을 충족시키는 사업주이다.

<표 5-2> 능력개발급부금의 지급요건

- | |
|--|
| (가) 노동조합 등의 의견을 청취하여 사내 직업능력개발계획을 작성하고 있는 사업주일 것
(나) 사내직업능력개발계획에 근거하여 고용하는 근로자(고용보험피보험자에 한함)에 대해서 대상직업훈련(다음의 <표 5-3> 참조)을 수강시키는 사업주일 것
(다) 다음의 서류를 정비하고 있는 사업주일 것
(1) 대상직업훈련을 수강하는 대상근로자의 수강상황을 매일 밝힌 서류
(2) 사내에서 직접 대상직업훈련을 실시하는 데에 필요한 비용 혹은 사외교육훈련시설에 위탁하여 대상직업훈련을 실시하는 데에 필요한 비용의 액수를 밝힌 서류
(3) 55세 이상의 대상근로자에 대해서 직업훈련을 실시하는 동시에 당해 대상근로자에 대해서 당해 직업훈련의 수강에 필요한 경비를 지원한 경우에는 그 지원에 필요한 비용액수를 밝힌 서류 |
|--|

능력개발급부금의 대상이 되는 직업훈련은 다음의 <표 5-3>과 같으며, 지급대상이 되는 직업훈련(통신훈련 제외)은 하나의 훈련코스당 실

훈련시간이 연 10시간 이상인 것으로 한다. 단, 직업능력개발추진자강습회 및 직업능력개발추진자경험교류프라자의 경우에는 평생직업능력개발의 추진체제를 확립하기 위한 기본적 시책인 것을 감안하여 10시간 미만이라도 지급대상이 된다.

〈표 5-3〉 능력개발금부금의 지급대상 직업훈련(대상직업훈련)

(가) 45세 이상인 자
(1) 배치전환에 의해 새로운 직무에 종사하게 하기 위해 필요한 직업훈련
(2) 전문적인 지식 또는 기능을 습득시키기 위해 필요한 직업훈련
(3) 기능의 진보 등에 대한 적응성을 증대시키기 위해 필요한 직업훈련
(4) 정년퇴직후 재취직의 원활화 등을 위해 필요한 직업훈련
(나) 40세 이상 45세 미만인 자
(1) (가)의 (1), (2) 및 (3)에서 열거한 직업훈련
(2) (가)에서 열거한 것 외에 후생노동대신이 정한 직업훈련
(다) 35세 이상 40세 미만인 자
(1) (가)의 (1)에서 열거한 직업훈련 중 직업능력개발촉진법 시행규칙 제9조에 서 규정하는 단기과정의 보통직업훈련에 관한 기준에 적합한 것으로 직 업전환을 필요로 하는 근로자에 대해 새로운 직업에 필요한 지식 또는 기능을 습득시킬 것을 목적으로 하는 훈련
(2) (가)의 (2) 및 (3)에서 열거한 직업훈련
(라) 35세 미만인 자
(가)의 (2) 및 (3)에서 열거한 직업훈련

능력개발금부금의 지급액은 다음 <표 5-4>의 경비 구분에 따라 각각 정해진 액수만큼 지급된다.

나. 자기계발조성금부금

자기계발조성금부금은 사업내 직업능력개발계획에 근거해 근로자의 신청에 의한 교육훈련에 대해 유급교육훈련휴가를 주거나 비용을 지원 하는 사업주에게 지급되며, 지급액은 다음의 <표 5-5>와 같다.

〈표 5-4〉 능력개발급부금의 지급액

	고령자에 대한 고용안정 등 직업훈련				고령자 이외의 자에 대한 고용안정 등 직업훈련			
	대기업		중소기업	근로자 1인당 한도	대기업		중소기업	근로자 1인당 한도
① 기업 내에서 집합 훈련을 실시한 경 우의 강사비, 교재 비 등의 운영비	1년째	1/3	1/2	7만엔	1년째	1/4	1/3	5만엔
	2년째	1/4			2년째	1/6		
	3년째 이후	1/6			3년째 이후	1/8		
② 기업의 교육훈련 실시에 파견한 경 우의 입학료 및 수강료	1년째	1/2	2/3	10만엔	1년째	1/4	1/3	5만엔
	2년째	1/3			2년째	1/6		
	3년째 이후	1/4			3년째 이후	1/8		
③ 훈련수강중의 임금 (통상임금 이상의 임금을 지불하고, 전일 업무에 종사 하지 않았던 날)	1일 5,000엔			150일	25세 이상 1일 4,000엔 25세 미만 1일 3,000엔			150일
④ 고령자에 대한 고 용안정 등 직업훈 련의 수강에 대해 서 원조한 경비(수 강장려금)	1일당 860엔 (또는 590엔)			150일	-			
⑤ 고연령자에 대해 1과정 30일을 넘 는 장기간 정년퇴 직후의 재취직을 위한 훈련을 실시 한 경우의 특별장 려금	31일째까지 1일당 5,000엔			120일				
⑥ 직업능력개발추진자를 선임한 중소기업의 사업소로, 처음 사업내직업능력개발계획 신고를 하고, 능력개 발급부금의 지급결정을 받은 경우의 도입장려금					30만엔(1회에 한함)			

주: 1) ④의 ()안의 조성액은 ①의 사업 내에서 집합훈련을 실시하는 경우의 액수.

2) 중소기업의 전문적·기술적 혁신에 대응한 직업훈련에 있어서 도입장려금의 지급대상이 된 계획제출 이후 3년도 이내에 개시된 직업훈련에 대해서는 25세 미만의 근로자에 대해서도 대상이 됨.

자료: 勞働省職業安定局雇用保険課編, 『平成12年度版雇用保険の實務手引』, 勞務行政研究所, 2000.

〈표 5-5〉 자기계발조성금부금의 지급액

수급대상경비	유급교육훈련 휴가부여		유급교육훈련 휴가부여 이후		근로자 1인당 지급한도액	
	대기업	중소기업	대기업	중소기업		
교육훈련 등의 수강비용에 대한 원조비	1/4	1/3	1/4	1/3	고연령자	10만엔
					고연령자 이외	5만엔
유급교육훈련 휴가 기간중의 임금	1/4	1/3	-	-	1일당	1만 650엔
					45세 이상	150일
					45세 미만	100일
					대학 등에서 수강하는 경우 연령에 관계없이	200일

자료: 勞働省職業安定局雇用保険課編, 『平成12年度版雇用保険の實務手引』, 勞務行政研究所, 2000.

3. 노동이동능력개발조성금

노동이동능력개발조성금은 특정불황업종 사업소, 특정고용조정업종과 관련한 사업주, 또는 특례사업소의 사업주가 사업전환 또는 사업재구축에 수반된 배치전환, 출향·재취직알선의 대상이 되는 근로자의 능력개발 및 향상을 도모하기 위해 교육훈련을 실시하는 사업주에게 지급되는 것으로 노동이동능력개발급부금과 노동이동능력개발이전급부금으로 이루어진다.

가. 노동이동능력개발급부금

노동이동능력개발급부금은 공공직업안정소장의 인정을 얻은 고용유지계획 또는 실업예방 계획(이하 ‘인정계획’이라 한다)에 근거하여 특정불황업종 사업주, 특정고용조정업종 사업주 또는 특례사업소의 사업주가 해당 인정계획의 대상이 되는 근로자에 대해 출향·재취직알선, 사업전환 또는 사업재구축에 수반하는 배치전환 등을 전제로 한 교육훈련이나 공공직업능력개발시설의 직업전환훈련을 받게 한 경우 지급된다. 지급액

은 교육훈련수강 기간 중 임금의 2/3(중소기업사업주 3/4)이며, 사업재구축에 수반되는 배치전환의 경우는 제외된다. 교육훈련비로는 교육훈련비용의 2/3(중소기업사업주 3/4)가 지원된다.

나. 노동이동능력개발이전급부금

노동이동능력개발이전급부금은 노동이동능력개발준비급부금의 지급 대상이 되는 직업전환훈련의 실시에 따라 근로자의 거소이전이 불가피한 경우, 거소이전에 필요한 비용 또는 주택관련비용을 부담한 사업주에게 지급된다. 주거이전에 필요한 비용을 부담한 사업주에게는 다음 <표 5-6>의 (가)에 해당하는 금액을, 주거이전에 필요한 비용 및 주택관련비용의 모두를 부담한 사업주에게는 (가)와 (나)에 해당하는 금액의 합계액을 지급한다.

<표 5-6> 노동이동능력개발이전급부금의 지급액

(가) 대상근로자의 주거이전에 따라 사업주가 부담한 이전비에 상당하는 금액, 다음의 (ㄱ)~(ㄴ)의 합계액을 한도로 한다.
(ㄱ) 철도운임 및 선박운임, (ㄴ) 차량비, (ㄷ) 이전비, (ㄹ) 정착수당
(나) 대상근로자 주거이전에 따라 사업주가 부담한 주거수당비. 임대비용은 75만, 5천엔, 월세는 15만 6천엔을 한도로 한다.

4. 육아·개호휴업자 직장복귀프로그램실시장려금

육아·개호휴업자 직장복귀프로그램실시장려금은 직장복귀프로그램 기본계획에 근거하여 육아 또는 개호휴업하는 근로자에 대해 직장적응 및 직업능력의 저하를 방지하고 회복을 도모하는 조치를 강구하며, 직업능력의 개발 및 향상에 관한 정보 등을 제공하는 조치를 강구한 사업주에게 대상휴업자 1인당 21만엔을 한도(대기업 16만엔)로 지급한다.

5. 개호능력개발급부금

개호능력개발급부금은 고용보험 적용사업의 개호관련 사업주로, 새로운 서비스에 따라 근로자에 대한 교육훈련을 스스로 실시하는 사업주, 교육훈련을 전문기관에 위탁하여 실시하는 사업주 또는 교육훈련을 받는 근로자에게 유급교육훈련휴가를 부여한 사업주에게 지급된다. 개호능력개발급부금으로 교육훈련에 소요되는 경비로 사업주가 부담한 경비의 3/4(근로자 1인당 10만엔을 한도로 하고, 근로자수 20인을 상한으로 한다)과 교육훈련기간 중에 근로자에게 지급된 임금의 3/4(기간 150일, 근로자수 20인을 상한으로 한다)이 지급된다.

6. 인재이동능력개발급부금²⁹⁾

인재이동능력개발급부금에는 인재이동능력개발준비급부금과 인재이동능력개발정착급부금의 두 가지가 있다.

가. 인재이동능력개발준비급부금

인재이동능력개발준비급부금은 출향·재취직알선의 대상이 되는 근로자에 대해 새로운 사업주의 사업소에서 새로운 직무에 필요한 지식, 기술, 기술을 습득시킬 목적으로 교육훈련을 받게 한 송출사업주에게 교육훈련시 부담한 임금 및 비용의 일부를 지원한다. 대상근로자의 연령에 따라 지급액의 차이가 있는데, 대상근로자가 45세 이상 60세 미만일 경

29) 인재이동능력개발급부금은 인재이동특별조성금에 포함되는데, 인재이동특별조성금은 경기변동, 산업구조의 변화 등에 의해 생산감소가 부득이한 사업소에서 실업을 거치지 않고 근로자를 출향·재취직알선에 의해 받아들이는 사업주에게 임금, 교육훈련비용, 시설·설비의 설치·정비에 든 경비의 일부를 지원하는 것이다. 인재이동특별조성금에는 인재이동고용안정장려금, 인재이동능력개발급부금, 인재이동고용환경정비장려금의 3종류가 있는데, 인재이동고용안정장려금 및 인재이동고용환경정비장려금은 앞에서 살펴보았으므로 다음에서는 인재이동능력개발급부금에 대해서만 살펴본다.

우에는 임금 및 비용의 1/3(중소기업은 1/2)을 지원하며, 45세 미만일 경우는 1/4(중소기업은 1/3)을 지원한다. 지급기간은 대상근로자를 송출한 날 전일부터 1년 전 사이에 실시된 것을 대상으로 한다.

나. 인재이동능력개발정착금부금

인재이동능력개발정착금부금은 출향·재취직알선 등에 의해 고용된 근로자에 대해 새로운 직무에 필요한 지식, 기능, 기술을 습득시킬 것을 목적으로 교육훈련을 받게 하는 고용사업주에 대해 교육훈련에서 부담한 임금 및 교육훈련에 든 비용의 일부를 지원한다. 지급액은 대상근로자의 연령에 따라 차이가 있는데, 대상근로자가 45세 이상 60세 미만일 경우에는 임금 및 비용의 2/3(중소기업 3/4)를, 45세 미만일 경우에는 1/2(중소기업은 2/3)를 지원한다. 지급기간은 고용일부터 2001년 3월 31일까지의 사이에 실시된 것을 대상으로 한다.

7. 인재고급화조성금

인재고급화지원사업은 사업의 고도화 등을 담당하는 인재의 육성을 추진하기 위해 체계적·계획적인 교육훈련을 개발·실시하는 사업주단체에 대해 공공직업능력개발 실시의 수요에 따른 주문형 교육훈련과정 개발·실시 등 인재고급화에 기여하기 위한 지원과 원조를 실시함으로써 직업능력의 개발·향상을 도모하고 이를 통해 근로자의 고용안정에 이바지할 것을 목적으로 한다. 교육훈련실시를 준비·계획하는 사업주에 대한 상담지원 활동을 하는 사업주단체 또는 사업협동조합에는 인재고급화사업조성금을 지급하고, 재직근로자를 대상으로 교육훈련을 실시하는 사업주단체 또는 사업협동조합에는 인재고급화훈련운영조성금을 지급하며, 재직근로자에게 교육훈련을 수강시킨 사업주에게는 인재고급화능력개발금부금, 또는 중소기업고용창출 등 능력개발금부금을 지급한다.

가. 인재고급화조성금

인재고급화조성금은 인정사업주단체(인재고급화지원계획의 인정을 받은 사업주단체), 또는 인정조합(중소기업의 노동력 확보 및 양호한 고용 기회 창출을 위한 고용관리 개선추진에 관한 법률에 근거하여 개선계획을 인정받은 사업협동조합 등)에게 교육훈련을 위한 준비 및 사업주에 대한 상담원조 등에 필요한 경비를 수급자격인정일부터 1년간, 500만엔을 한도로 전액 지원한다.

나. 인재고급화훈련운영조성금

인재고급화훈련운영조성금은 인정사업주단체(인재고급화지원계획의 인정을 받은 사업주단체), 또는 인정조합(중소기업의 노동력 확보 및 양

〈표 5-7〉 인재고급화능력개발급부금의 지급액

	조성대상경비	조성률		1인당 한도액
		대기업	중소기업	
근로자에 대해 교육훈련을 실시 또는 수강시킨 경우	사업내에서 훈련실시에 요한 운영비(강사비, 교재비 등) 또는 사업외 실시에서 교육훈련 수강에 요한 파견비(입학료, 수강료)	1/2	2/3	1코스당 5만엔
	훈련수강기간 중의 임금(통상임금 이상의 임금을 지불하고, 동시에 전일업무에 종사하지 않은 날)	1/2	2/3	1일당 만 650엔 (150일 한도)
근로자의 신청에 의해 사업외 시설에서 교육훈련을 수강시킨 경우	훈련수강 원조비(입학료, 수강료, 교통비, 교재비 등의 일부 또는 전액)	1/2	2/3	1코스당 5만엔
	유급교육훈련휴가의 기간 중의 임금	1/2	2/3	1일당 만 650엔 (150일 한도)
능력개발을 위한 인재교류를 실시하는 경우	고용근로자를 출향시킨 경우의 임금	1/2	2/3	1일당 만 650엔
	고급 기능·지식을 갖는 자를 출향에 의해 고용한 경우의 임금	1/2	2/3	1일당 만 650엔

자료: 勞働省職業安定局雇用保険課編, 『平成12年度版雇用保険の實務手引』, 勞務行政研究所, 2000.

호한 고용기회 창출을 위한 고용관리 개선촉진에 관한 법률에 근거하여 개선계획을 인정받은 사업협동조합 등)에게 교육훈련을 실시하기 위한 운영에 필요한 강사비, 교재비 등 경비의 1/2을 지원한다. 이 경우 1과정당 훈련시간이 10시간 이상이어야 하며, 수급자격인정일부터 3년간, 연간 50만엔을 한도로 지원한다.

다. 인재고급화능력개발급부금

인재고급화능력개발급부금은 인정사업주단체를 구성하는 사업주 또는 인재고급화실시계획을 인정받은 사업주에게 피고용자의 고용실시 등에 필요한 비용 일부를 지원하는 것으로 구체적인 지원액은 <표 5-7>과 같다.

라. 중소기업고용창출 등 능력개발급부금

〈표 5-8〉 중소기업고용창출 등 능력개발급부금의 지급액

	조성대상경비	조성률	1인당 한도액
근로자에 대해 교육훈련을 실시 또는 수강시킨 경우	사업장 내에서 훈련실시에 필요한 운영비(강사비, 교재비 등) 또는 사업의 실시에서 교육훈련 수강에 필요한 파견비(입학료, 수강료)	3/4	1과정당 10만엔
	훈련수강기간 중의 임금(통상임금 이상의 임금을 지불하고, 동시에 전일업무에 종사하지 않은 날)	3/4	1일당 만 650엔 한도 150일
근로자의 신청에 의해 사업외 시설에서 교육훈련을 수강시킨 경우	훈련수강 원조비(입학료, 수강료, 교통비, 교재비 등의 일부 또는 전액)	3/4	1과정당 10만엔
	유급교육훈련휴가의 기간 중의 임금	3/4	1일당 만 650엔 한도 150일
능력개발을 위한 인재교류를 실시하는 경우	고용근로자를 출향시킨 경우의 임금	3/4	1일당 만 650엔
	고급 기능·지식을 갖는 자를 출향에 의해 고용한 경우의 임금	3/4	1일당 만 650엔

자료: 勞働省職業安定局雇用保険課編, 『平成12年度版雇用保険の實務手引』, 勞務行政研究所, 2000.

중소기업고용창출 등 능력개발급부금은 인정조합 등을 구성하는 중소기업가 또는 중소기업의 노동력 확보 및 양호한 고용기회 창출을 위한 고용관리 개선촉진에 관한 법률에 근거해 개선계획을 인정받은 중소기업가에게 피고용자의 교육 실시 등에 필요한 비용의 일부를 지원하는 것으로 구체적인 지원액은 <표 5-8>과 같다.

마. 지역인재고도화능력개발급부금

지역인재고도화능력개발급부금은 인재고급화지원계획의 인정을 받은 ‘고급기능활용고용안정지역’ 내에 사업주단체를 구성하는 사업주, 또는 인재고급화실시계획의 인정을 받은 ‘고급기능활용고용안정지역’ 내의 사업주에게 피고용자의 교육 실시 등에 필요한 비용의 일부를 지원하는 것으로 구체적인 지원액은 아래의 <표 5-9>와 같다.

<표 5-9> 지역인재고도화능력개발급부금의 지급액

	조성대상경비	조성률		1인당 한도액
		대기업	중소기업	
근로자에 대해 교육 훈련을 실시 또는 수강시킨 경우	사업소 내에서 훈련실시에 필요한 운영비(강사비, 교재비 등) 또는 사업의 실시에서 교육훈련 수강에 필요한 과건비(입학료, 수강료)	2/3	3/4	1과정당 5만엔
	훈련수강기간 중의 임금(통상임금 이상의 임금을 지불하고, 동시에 전일업무에 종사하지 않은 날)	2/3	3/4	1일당 만 650엔 한도 150일
근로자의 신청에 의해 사업의 시설에서 교육훈련을 수강시킨 경우	훈련수강 원조비(입학료, 수강료, 교통비, 교재비 등의 일부 또는 전액)	2/3	3/4	1과정당 5만엔
	유급교육훈련휴가 기간 중의 임금	2/3	3/4	1일당 만 650엔 한도 150일
능력개발을 위한 인재교류를 실시하는 경우	고용근로자를 출향시킨 경우의 임금	2/3	3/4	1일당 만 650엔
	고급 기능·지식을 갖는 자를 출향에 의해 고용한 경우의 임금	2/3	3/4	1일당 만 650엔

자료: 勞働省職業安定局雇用保険課編, 『平成12年度版雇用保険の實務手引』, 勞務行政研究所, 2000.

제 3 절 공공직업능력개발 시설의 설치 및 운영

구직자의 취직을 용이하게 하기 위한 직업훈련의 실시 및 재직근로자에 대한 직업훈련 수강기회 확보를 위해서는 공공직업능력개발 시설의 충실화를 도모할 필요가 있다. 따라서 고용·능력개발기구는 직업능력개발종합대학교, 직업능력개발대학교, 직업능력개발촉진센터를, 도도부현은 직업능력개발학교, 직업능력개발단기대학교(직업능력개발대학교 및 직업능력개발단기대학교는 후생노동대신의 인가를 얻음)를 설치·운영하고 지역의 수요에 맞는 직업훈련을 실시하고 있다(법 제63조 제1항 제2호)

1. 고용·능력개발기구 설치·운영

1999년 고용·능력개발기구가 설치되고 고용촉진사업단이 해산되면서 중앙 차원에서 필요로 하는 공공직업훈련기관의 설치 및 운영은 고용·능력개발기구에서 담당하고 있다. 고용·능력개발기구의 주요 공공직업훈련 시설로는 훈련교사 양성 및 고급 직업훈련을 수행하는 직업능력개발종합대학교(1개교), 고졸자 및 재직근로자의 향상훈련을 중심으로 하는 직업능력개발대학교(7개교), 구직활동 중인 실업자 및 이직을 희망하는 재직근로자를 대상으로 단기 직업훈련을 시행하는 직업능력개발촉진센터(60개소) 등이 있다.

2. 도도부현 설치·운영

도도부현이 설치·운영하는 주요 공공직업훈련기관에는 직업능력개발학교와 직업능력개발단기대학교가 있다. 직업능력개발학교는 구직중인 실업자 및 전직을 희망하는 재직근로자, 신규학졸자 등을 대상으로 포괄

적이고 보충적인 직업훈련을 실시하는 기관으로 약 214개소가 있다. 직업능력개발단기대학교는 주로 고등학교 졸업자를 대상으로 하여 기술공을 양성하는 기관으로 2000년 현재 약 7개교가 있다.

제 4 절 실업등급부 수급자격자에 대한 재취직촉진강습

1. 재취직촉진강습급부금

재취직촉진강습급부금은 실업등급부 수급자격자를 대상으로 직장환경 변화에 적응하고 적합한 직업선택이 가능하도록 하기 위해 필요한 지식 등을 습득시키고, 동시에 직장체험 기회를 제공할 것을 목적으로 하는 강습(이하 ‘재취직촉진강습’이라 한다)을 실시하는 사업주를 지원함으로써 실업등급부 수급자격자의 재취직촉진을 도모하고자 하는 제도이다. 재취직촉진강습급부금은 재취직촉진강습장려급부금과 재취직촉진강습수강급부금으로 이루어진다.

가. 재취직촉진강습장려급부금

재취직촉진강습장려급부금은 공공직업안정소장이 수급자격자의 재취직 촉진을 도모할 목적으로 필요한 지식 등을 습득시키기에 적당하다고 인정하는 재취직촉진강습(후생노동대신이 정하는 기준에 해당하는 것에 한함)을 실시하는 고용보험적용사업주, 사업주단체, 기타 후생노동대신이 지정하는 단체에게 수급자격자 1인당 1일 3,000엔이 지급된다.

나. 재취직촉진강습수강급부금

수급자격자 중 구직신청을 하고 2개월이 경과하지 않은 자로 공공직업안정소장이 재취직촉진강습을 수강시키는 것이 적당하다고 인정되는

자가 이러한 취직촉진강습을 수강한 경우, 수강 수급자격자에 대해 재취직촉진강습수강급부금으로 일액 860엔이 지급된다.

제 5 절 기타 직업훈련 촉진

1. 직장적응훈련

중고령자는 체력, 기능 측면에서 청년층 근로자에 비해 불리한 조건에 있기 때문에 재취직이 그리 용이하지 않다. 따라서 중고령자 등 일정 구직자에 대해서는 작업환경에 적응시키기 위한 훈련인 직장적응훈련을 실시하도록 하고 있다. 직장적응훈련은 고용보험 수급자격자에게 사업소의 업무와 관련한 작업에 대해 훈련을 실시하여 이들이 작업환경에 보다 용이하게 적응할 수 있도록 하는 것을 목적으로 하며, 해당 사업소가 이들을 고용한다는 기대하에 실시하는 것이다. 이때 실시주체는 해당 도도부현으로 도도부현지사가 사업주에게 실시를 위탁하며, 직장적응훈련을 위탁하는 사업주는 다음 <표 5-10>의 조건을 충족시켜야 한다.

직장적응훈련의 위탁을 받은 사업주에 대해서는 월액 2만 4,100엔(단기의 경우 일액 960엔)의 직장적응훈련위탁비가 지급되는데 중증장

<표 5-10> 직장적응훈련 위탁 사업주 요건

- | |
|---|
| (가) 직장적응훈련을 실시할 설비의 여유가 있을 것
(나) 지도원으로 적당한 종업원이 있을 것
(다) 근로자재해보상보험, 고용보험, 건강보험 등에 가입하거나, 이들과 마찬가지로 직원공조제도를 보유하고 있을 것
(라) 근로기준법 및 근로안전위생법에서 규정하는 안전위생, 기타 작업조건이 정비되어 있을 것
(마) 직장적응훈련 수료후 계속하여 당해 직장적응훈련 대상자를 고용할 것으로 예상될 것 |
|---|

애인의 대해서는 월액 2만 5,100엔(단기인 경우에는 일액 1,000엔)이 지

급된다. 수강자에게는 기본수당 이외에 기능취득수당이 추가로 지급된다.

2. 인정직업훈련에 대한 파견 원조

재직근로자의 직업능력개발이 점점 더 중요해지고 있지만 중소기업은 종업원의 훈련 필요성을 느끼면서도 인력부족, 자금부족 등의 이유로 훈련실시가 곤란한 상황이 많이 있다. 따라서 고용된 근로자의 기능관련 지식을 습득시키기 위해 도도부현지사가 인정한 직업훈련시설에서 실시하는 직업훈련을 수강하게 한 중소기업사업주에 대해 인정훈련과건 등 급부금을 지급하여 근로자의 직업능력개발 향상을 촉진하도록 하고 있다(법 제63조 제1항 제5호, 시행규칙 제133조). 이때 사업주는 근로자에게 지불한 임금의 1/3(1인 1일당 1만 650엔이 한도)을 지급받는다.

3. 직업능력개발협회 조성

직업훈련 및 직업능력검정의 보급 및 진흥을 꾀하기 위해 민간사업주 및 단체 등을 회원으로 하는 중앙의 중앙직업능력개발협회와 각 도도부현의 도도부현직업능력개발협회가 설립되어 있다. 능력개발사업은 이들 양 협회에 대해 보조하고 있다(법 제63조 제1항 제1호·제6호 및 제7호). 또한 후생노동대신의 위탁을 받아 기능검정시험에 관한 업무를 하는 사업주단체에 대해서는 해당 업무에 필요한 경비의 일부를 보조한다(법 제63조 제1항 제6호).

4. 그 외의 능력개발사업

그밖에 고용보험 3사업 체계 내에 속해 있는 능력개발사업으로는 직업안정축진강습급부금, 능력(재)개발적응강습수강급부금, 직업지도원의 연수 실시지원, 탁월한 기능사에 대한 표창 등이 있다.

제 6 절 능력개발사업 추진실적

능력개발사업의 주요 세부제도별 활용현황은 다음의 <표 5-11>과 같다. 능력개발사업 중 큰 비중을 차지하고 있는 제도는 평생능력개발급부금과 인재고급화조성금이다. 평생능력개발급부금의 경우 1999년에 15,605,349천엔이 활용되었고, 2000년에는 17,509,833천엔이 활용되었다. 인재고급화조성금은 1999년에 15,043,719천엔이 활용되었고 2000년에는 7,831,398엔이 활용되어 활용금액은 절반 정도로 줄어들었으나 여전히 능력개발사업 중 높은 활용비중을 보이고 있다. 여타 세부사업들의 경우, 1999년과 2000년 사이 크게 활용금액이 증감하지 않았으며, 대체로 약간씩 증감하는 안정적 활용추세를 보이고 있다.

<표 5-11> 능력개발사업 주요 조성금 실적(1999, 2000년)

(단위 : 천엔)

	1999	2000
지역직업훈련추진사업조성금	-	2,378
광역단체인정훈련조성금	58,782	58,002
중소기업인재육성사업조성금	27,641	32,172
평생능력개발급부금	15,605,349	17,509,833
노동이동능력개발조성금	0	1,029
직장적응훈련	49,457	38,348
채취직촉진강습급부금	145,273	146,660
인정직업훈련과건등급부금	2,000,953	1,881,618
육아·개호휴업자 직장복귀프로그램실시장려금	260,976	328,090
개호능력개발급부금	-	14,699
인재이동특별조성금	0	7,086
인재고급화조성금	15,043,719	7,831,398
능력재개발적응강습수강급부금	81,818	67,660
직업안정촉진강습수강급부금	58,548	83,490
직업안정촉진강습위탁비	153,885	172,226

자료: 厚生労働省 자료(2001).

제 6 장 고용복지사업

제 1 절 개 요

고용복지사업은 고용근로자의 직업생활상의 환경정비 및 개선, 취업 원조, 그 외 복지증진을 도모하기 위해 실시하는 사업이다. 이러한 종류의 사업은 개별기업에서 종업원을 대상으로 실시하고 있기도 하지만, 개별기업으로서는 도저히 실시할 수 없는 경우도 있으며, 특히 중소기업은 단독으로 시행하기가 어려운 경우가 많기 때문에 고용보험의 적용을 받는 사업주들이 연대하여 근로자의 복지증진을 위한 사업을 고용보험사업의 일환으로 실시하는 것이 바로 고용복지사업이다. 고용복지사업의 내용은 종전에 실업보험의 복지시설로 시행되어온 것이 중심이며, 정부는 고용복지사업의 전부 또는 일부를 고용·능력개발기구를 통해 설치·운영할 수 있으며 실제 많은 부분은 이들 기구에 의해 설치·운영되고 있다. 고용복지사업 실시를 위한 시설은 고용보험피보험자는 물론 피보험자였던 자도 이용할 수 있으며, 이들 고용보험피보험자 및 피보험자였던 자들의 이익을 해치지 않는 한 이들 이외의 자들도 이용할 수 있다.

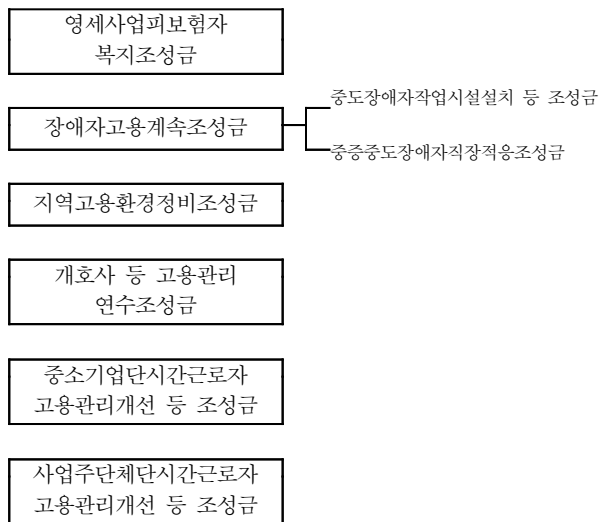
고용복지사업의 주요 내용은 다음과 같다

- ① 근로자의 취직, 고용, 배치에 대한 상담·원조 및 이를 위한 시설

의 설치·운영 : 이러한 시설로 장애자에 대한 취직상담, 직업능력 평가를 위한 지역장애자직업센터가 일본장애자고용촉진협회에 의해 설치·운영되고 있다.

- ② 구직자의 취직을 위한 자금의 임대, 신원보증 및 기타 필요한 지원 : 이러한 지원으로는 취직이 곤란한 자에 대한 취직자금의 임대, 신원보증, 개업자금의 채무보증 등의 업무가 고용·능력개발기구에 의해 실시되고 있다.
- ③ 근로자의 직업 적응성 및 기타 직업안정에 관한 조사, 연구 및 자료정비 : 이러한 사업의 실시를 위해 일본노동연구기구에서 필요한 업무를 담당하고 있다.
- ④ 그 외의 사업 : 위의 사업의 이외에 피보험자 등의 복지증진을 위한 사업으로 노동보험사무조합에 대해 영세사업을 위한 이전취직 준비활동촉진급부금을 지급하고 있다.

〔그림 6-1〕 고용복지사업의 기본구조



제 2 절 사업내용

1. 영세사업피보험자복지조성금

영세사업피보험자복지조성금은 영세사업에 대한 고용보험 적용을 촉진하고 영세사업 근로자의 복지를 증진시키기 위해 영세사업 사업주(상시 5인 미만의 피보험자를 고용하는 사업의 사업주)의 위탁을 받아 그가 고용하는 근로자 중 고용보험 피보험자에 관한 사무처리를 실시하는 사무조합을 지원함으로써 사무조합이 이들의 사무처리를 위탁받는 것을 촉진하는 것을 목적으로 한다. 지급액은 위탁을 받고 있는 영세사업소의 수에 따라 다음 <표 6-1>과 같이 지급되며 매년 4월부터 9월까지의 기간과 10월부터 3월까지의 기간으로 나누어 반기별로 지급된다.

〈표 6-1〉 영세사업피보험자복지조성금의 지급액

영세사업의 수	지 급 액
10 이상 19 이하	8만엔
20 이상 39 이하	11만엔
40 이상 59 이하	15만엔
60 이상 79 이하	19만엔
80 이상	23만엔

자료: 勞働省職業安定局雇用保険課編, 『平成12年度版雇用保険の實務手引』, 勞務行政研究所, 2000.

2. 장애인고용계속조성금

장애인고용계속조성금은 중도장애자(기업이 채용한 후 근로재해, 교통사고 등으로 인해 신체장애를 갖게된 근로자)의 계속고용을 도모하기 위해 사업주가 실시하는 작업시설·설치의 개선 또는 직장복귀에 필요한 직장적응조치와 관련된 경제적 부담을 경감하고 중도장애자의 고용

복지 및 사회복귀에 이바지할 것을 목적으로 한다. 장애인고용계속조성금에는 중도장애인작업시설설치 등 조성금과 중증중도장애인직장적응조성금의 두 가지가 있다.

가. 중도장애인작업시설설치 등 조성금

중도장애인작업시설설치 등 조성금은 중도장애자의 직장복귀를 촉진하기 위한 시설·설비를 설치·정비하는 사업주(제1종)와 이러한 시설을 임차하는 사업주(제2종)에게 이와 관련된 비용의 일부를 지원하는 제도이다. 시설이나 설비의 설치·정비의 경우, 중증장애인 1인당 450만엔, 동일사업소의 동일년도당 4,500만엔을 한도로 소요비용의 2/3를 지원하고, 임차의 경우는 월 13만엔을 한도로 3년간 관련비용의 2/3를 지원한다.

나. 중증중도장애인직장적응조성금

중증중도장애인직장적응조성금은 근로자가 중증장애인(중증신체장애자 및 45세 이상의 신체장애자를 말함)이 된 후 해당 근로자의 직장복귀를 촉진하기 위해 중증장애인 직장적응조치를 실시하는 사업주에게 중증장애인 1인당 월 3만엔(연 36만엔), 중증장애인인 단시간근로자의 경우 1인당 월 2만엔(연 24만엔)을 3년간 지원하는 제도이다.

3. 지역고용환경정비조성금

지역고용환경정비조성금은 고용환경정비지역 내에 양질의 고용기회개발을 촉진하기 위해 프로젝트계획을 수립하고 후생노동대신의 인정을 받아 해당 지역에 사업소를 설치·정비하고 양질의 고용기회개발을 실시하며, 동시에 고용하는 근로자의 직업생활상의 환경정비개선에 기여하는 복지시설을 설치·정비하는 사업주에게 지급된다. 지급시기는 인정받은 계획에 근거하여 사업소의 설치·정비 및 그에 수반한 고용이 완료

된 직후에 한 차례, 그 후에는 1년마다 총 5회 지급된다. 지급액은 사업소 설치·정비비용이 10억엔 이상일 경우 고용규모가 50인 이상이고, 특정직종 고용이 25인(신규고용 10인) 이상일 경우 1회마다 4,000만엔이며, 고용규모가 30인 이상이고 특정직종 고용이 15인(신규고용 5인) 이상일 경우는 1회마다 2,000만엔이다.

4. 개호사 등 고용관리연수조성금

개호사 등 고용관리연수조성금은 병원 등에 있어 개호사 등의 근로조건 개선 및 복지향상을 통한 고용관리개선을 도모하기 위해 고용관리책임자를 선임하고, 해당 고용관리자에게 그 비용을 부담하여 고용관리연수를 수강시킨 사업주에게 지급된다. 지급액은 연수수강에 관련한 비용 중 입교비, 연수비 및 교재비 합계의 실비 상당액이며 고용관리자 1인 1회의 수강마다 5만엔을 한도로 지급된다.

5. 중소기업단시간근로자고용관리개선 등 조성금

중소기업단시간근로자고용관리개선 등 조성금은 단시간근로자의 고

〈표 6-2〉 중소기업단시간근로자고용관리개선 등 조성금의 지급액

	중규모사업주(30인 이상)	영세사업주(1~29인)
고용시 건강진단의 실시	2,400엔	3,600엔
정기건강진단의 실시	2,400엔	3,600엔
정밀건강진단의 실시	3,500엔	5,200엔
생활습관병 예방검진의 실시	1,300엔	2,000엔
결혼수당금의 지급	8,000엔	12,500엔
출산수당금의 지급	3,000엔	4,500엔
조위금의 지급	7,000엔	11,500엔
강습의 실시	1,400엔	21,00엔
보험·공제의 부담	4,000엔×대상월수/12	6,500엔×대상월수/12
통근편의제공	8,600엔×대상월수/12	12,400엔×대상월수/12
경력향상제도	120,000엔	150,000엔

자료: 勞働省職業安定局雇用保険課編, 『平成12年度版雇用保険の實務手引』, 勞務

行政研究所, 2000.

용관리개선을 위한 계획을 작성하고 그 계획에 근거해 그가 고용하는 단시간근로자에 대한 일정한 고용관리개선조치를 실시하는 등 다른 사업주의 모범이 되는 조치를 실시하는 중소기업사업주에게 지급하는 것으로 단시간근로자의 복지증진을 목적으로 한다. 이들 중소기업에는 개선계획작성경비(30인 이상의 중규모사업주 15만엔, 1~29인의 영세사업주 20만엔) 및 개선계획에 근거한 고용관리개선실시경비를 지급한다(표 6-2 참조).

6. 사업주단체단시간근로자고용관리개선 등 조성금

사업주단체단시간근로자고용관리개선 등 조성금은 단시간근로자의 고용관리개선 등을 위한 활동을 실시하는 중소기업들을 중심으로 구성된(구성사업주에서 접하는 중소기업사업주의 비율이 2/3 이상인) 사업주단체에 지급된다. 이들에게는 다음의 (가)와 (나)의 합계액을 지급한다.

- (가) 사업내용마다 정하여져 있는 표준액(표 6-3 참조)에 따라 산출한 금액(표준산정액)의 2/3(단, 실시에 필요한 합계액이 표준산정액을 하회할 경우에는 그 합계액의 2/3)
- (나) 사업실시와 관련해 중심이 되는 추진원(推進員)의 배치에 필요한 금액의 2/3(단, 금액의 상한은 400만엔)

이때 1사업 연도당 지급한도액은 그 구성사업주의 규모에 따라 다음 <표 6-4>와 같다.

제 3 절 고용복지사업 추진실적

주요 고용복지사업 중 가장 많이 활용되는 제도는 영세사업피보험자 복지조성금으로 1999년에는 1,957,730천엔이 활용되었고 2000년에도 1,948,370천엔이 활용되는 등 상대적으로 높은 활용비율을 보여주고 있다. 여타 조성금들의 경우, 1999년과 2000년 두 해 동안에 걸쳐 크게

〈표 6-3〉 사업주단체단시간근로자고용관리개선 등 조성금의 지급액

(단위 : 천엔)

	단체규모별 표준액		
	대규모 (500이상)	중규모 (100~499)	소규모 (99이하)
1. 사업계획의 책정 및 조사사업			
① 추진위원회의 개최(1회당)	150	120	90
② 사업계획 책정, 사업계획설명회	300	270	210
③ 조사실시(1조사당)	960	750	570
④ 사업성과의 분석검토	1,200	960	660
2. 정보제공, 강습실시 등의 사업			
① 매뉴얼, 사례집 등 자료의 작성, 배포 (1종류당)	690	660	600
② 단체홍보지의 작성, 배포	2,400	2,100	1,500
③ 사업주 등에 대한 강습회 개최(1회당)	660	510	300
④ 사업주 등에 대한 상담회 개최(1회당)	360	300	240
⑤ 우량사업소견학회의 실시(1회당)	420	300	210
⑥ 연구회의 실시(1주제당)	510	390	300
⑦ 자주점검의 실시(1종류당)	960	740	540
⑧ 포스터의 작성, 배포	1,040	810	600
3. 단체에 의한 공동사업			
① 고용시 건강진단, 정기건강진단의 실시 (1회당)	3,000	2,100	900
② 신체정밀검사, 생활습관병 예방검진의 실시 (1회당)	2,100	1,500	600
③ 단시간근로자에 대한 강습회의 개최(1회당)	900	660	510
④ 단시간근로자에 대한 상담회의 개최(1회당)	600	450	390
4. 그 외 센터지방사무소장이 필요하다고 인정하 는 것	센터지방사무소장이 필요하다고 인정하는 액		

자료: 勞働省職業安定局雇用保險課編, 『平成12年度版雇用保險の實務手引』, 勞務行政研究所, 2000.

〈표 6-4〉 사업주단체단시간근로자고용관리개선 등 조성금의 지급한도액

단시간근로자를 고용하는 구성사업주의 수	1사업 연도당의 지급한도액
99 이하	600만엔
100 이상 499 이하	800만엔
500 이상	1,000만엔

자료: 勞働省職業安定局雇用保險課編, 『平成12年度版雇用保險の實務手引』, 勞務行政研究所, 2000.

증감하지는 않았고 비교적 비슷한 규모로 활용되었다(표 6-5 참조).

〈표 6-5〉 고용복지사업 주요 조성금 실적(1999, 2000년)

(단위 : 천엔)

	1999	2000
영세사업피보험자복지조성금	1,957,730	1,948,370
장애인고용계속조성금	81,705	104,397
지역고용환경정비조성금	140,000	100,000
개호사 등 고용관리연수조성금	7,559	8,357
중소기업단시간근로자고용관리개선 등 조성금	333,028	314,550

자료: 厚生労働省 자료(2001).

제 7 장

적용 · 징수

제 1 절 적 용

1. 전면적용

일본에서 고용보험은 전사업에 대해 적용되며, 근로자가 고용되어 있는 사업은 업종과 규모를 불문하고 모두 적용사업이 된다(고용보험법 제5조 제1항). 단, 농림수산업은 당분간 잠정적 임의적용사업으로 되어 있다(고용보험법 시행규칙 제3조). 잠정적으로 임의적용되는 사업은 사업주가 도도부현지사의 인가(임의가입 인가)를 얻어 보험관계가 성립되며 그러한 예외적 경우를 제외하면, 근로자를 고용하는 모든 사업은 사업주나 근로자의 의사를 불문하고 법률상 당연히 고용보험에 가입하도록 되어 있다.

2. 잠정임의적용

잠정적으로 임의적용되는 사업은 농림수산업 중 5인 미만 규모의 개인경영사업인 경우이다. 단, 농림수산업이라 하더라도 도도부현, 시·정·촌 및 기타 이에 준하는 주체가 시행하는 사업, 법인인 사업주가 시행하는 사업, 상시 5인 이상의 근로자를 고용하는 개인경영사업은 당연

적용대상이 된다. 또한 여기서 말하는 농림수산업이란 다음의 <표 7-1>에서 열거하는 사업을 의미한다.

<표 7-1> 잠정임의적용대상 농림수산업의 범위

- | |
|---|
| (가) 토지 경작이나 개간 또는 식물의 재배, 채취, 채벌사업, 기타 농림사업(소위 농업, 임업이라고 칭해지는 모든 사업)
(나) 동물의 사육 내지 수산동식물의 포획 또는 양식업 그 외 기타 축산, 양잠, 수산업 |
|---|

농업용수공급업, 수의업은 일본표준산업분류상에는 농업에 포함되지만 고용보험에서는 농업에 포함되지 않는다. 농림수산업 중 상시 5인 미만 규모의 개인영업사업을 잠정적인 임의적용사업으로 한 이유는 이런 사업체들은 파악이 대단히 곤란할 것으로 예상되기 때문이다. 잠정임의적용사업의 경우, 사업주가 도도부현지사의 인가를 얻었을 때 고용보험 적용사업이 되며, 인가를 얻은 시점부터 사업주는 일반적용사업의 사업주와 마찬가지로 고용보험법 및 징수법상 사업주에게 주어지는 의무를 부담하고 그 사업에 고용되는 근로자는 고용보험법 제6조의 규정에 따라 이 법의 적용을 받지 않는 자를 제외하고는 전원 개별의사와 관계없이 피보험자가 된다.

3. 적용단위

고용보험의 보험관계는 ‘사업’을 단위로 성립된다(징수법 제4조). 여기서 사업이란 하나의 경영조직으로 독립성을 가지며, 일정장소에서 일정조직 아래 유기적인 상호 관련하에 행해지는 일체의 경영활동을 의미한다. 따라서 사업이란 경영상 일체를 이루는 본점, 지점, 공장 등을 총합한 기업 그 자체를 의미하는 것이 아니라, 개개의 본점, 지점, 공장, 사무소와 같이 하나의 경영조직을 가진 경영체를 말한다. 또한 사업주는 고용보험피보험자에 관한 각종 신고사무를 원칙적으로 각 ‘사업소’마다 처리해야 한다. 여기서 ‘사업소’란 고용보험 적용사업을 행하는 장소 또는 시설을 말하는 것이므로 사업소의 단위와 사업의 단위는 같은 것이며,

노동보험료의 신고납부 및 기타 징수법상의 적용징수사무처리 단위인 ‘사업장’의 단위와도 일치하는 것이 원칙이다. 단, 징수법 제9조의 규정에 의해 계속사업의 일괄인가를 얻고 있는 사업주의 사업장인 경우, ‘사업소’의 단위와 일치하지 않는 경우도 있다.

4. 이원적용사업

‘이원적용사업’이란 고용보험, 산재보험 양 보험의 적용범위 등의 차이로 인해 산재보험과 관련한 보험관계와 고용보험과 관련한 보험관계를 별개의 사업으로 취급하여 보험료의 산정·징수 등을 이원적으로 처리하는 사업을 말하며, 다음 <표 7-2>에서 열거하는 사업이 이에 해당한다(징수법 시행규칙 제66조).

<표 7-2> 이원적용사업의 대상

- | |
|--|
| (가) 도도부현 및 시·정·촌이 시행하는 사업
(나) 도도부현에 준하는 주체 및 시·정·촌에 준하는 주체가 시행하는 사업
(다) 향만노동법 제2조 제2호의 향만운송행위를 하는 사업
(라) 농림수산업
(마) 건설업 |
|--|

5. 적용현황

고용보험 적용상황의 연도별 추이를 살펴보면, 적용사업소는 매년 증가하고 있으나 그 증가세는 조금씩 둔화되고 있으며, 피보험자수는 1995년 이후 정체상태에 있다(표 7-3 참조). 그러나 2000년의 고용보험법 개정을 통해 피보험자 요건이 완화되었기 때문에 고용보험피보험자수는 앞으로 다소 증가할 것으로 예상된다.

2000년을 기준으로 일본과 한국의 고용보험적용률을 살펴보면 전체 피용자수 대비 피보험자수의 비율은 일본의 경우 5,356만명의 피용자 중 3,352만명이 고용보험에 가입하여 약 62.9%를 차지하는 반면, 한국은 1,327만명의 피용자 중 675만명이 고용보험에 가입하여 약 48.9%의 적

용률을 보이고 있다.³⁰⁾

〈표 7-3〉 고용보험 적용추이

(단위 : 천개소, %, 천명)

	사업소수	전년대비 증감비	피보험자수	전년대비 증감비
1995	1,915	-	33,540	-
1996	1,959	2.3	33,771	0.7
1997	1,988	1.5	33,849	0.2
1998	2,001	0.6	33,586	0.8
1999	2,009	0.4	33,447	0.4
2000	2,027	0.9	33,524	0.2

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 각년도.

산업별 적용사업소수 및 피보험자수를 보면 적용사업소수는 서비스업이 가장 많은 비중을 차지하여 전체 적용사업소수의 30.8%를 차지하고 있으며, 피보험자수는 제조업에 종사하는 피보험자가 제일 많아 전체 피보험자수의 28.9%를 차지하고 있다(표 7-4 참조).

〈표 7-4〉 산업별 적용사업소 및 피보험자수(2000년 말)

(단위 : 개소, %, 명)

	적용사업소수	구성비	피보험자수	구성비
전 산업	2,026,679	100.0	33,523,678	100.0
농업	9,092	0.5	58,090	0.2
임업	3,230	0.2	23,726	0.1
어업	2,623	0.1	15,474	0.1
광업	4,065	0.2	55,605	0.2
건설업	331,964	16.4	2,660,108	7.9
제조업	392,0689	19.3	9,692,600	28.9
전기·가스·수도업	1,904	0.1	236,722	0.7
운수·통신업	80,377	4.0	2,878,783	8.6
도소매·음식점	497,747	24.6	6,887,320	20.5
금융·보험·부동산	61,260	3.0	1,666,578	5.0
서비스업	624,330	30.8	8,998,702	26.8
공무	17,188	0.8	340,714	1.0
분류불능	831	0.0	9,256	0.0

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

30) 厚生労働省, 『労働力調査』, 『雇用保険事業年報』, 각년도; 한국노동연구원, 『고용보험동향』, 각년도.

사업소 규모별 적용사업소수와 피보험자수를 보면 4인 이하의 영세사업소가 압도적으로 많아 2000년을 기준으로 전체 사업소의 59.3%를 차지하고 있는 반면, 피보험자수에 있어서는 500인 이상 대규모 사업소가 전체의 26.7%로 제일 많은 비중을 차지하고 있다(표 7-5 참조).

〈표 7-5〉 규모별 적용사업소 및 피보험자수(2000년 말)

(단위 : 개소, %, 명)

	적용사업소수	구성비	피보험자수	구성비
전 체	2,026,679	100.0	33,523,678	100.0
4인 이하	1,201,811	59.3	2,062,621	6.2
5~29인	647,901	32.0	7,183,496	21.4
30~99인	125,073	6.2	6,468,375	19.3
100~499인	44,989	2.2	8,853,728	26.4
500인 이상	6,905	0.3	8,955,458	26.7

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

제 2 절 고용보험피보험자

일본 고용보험제도는 하나의 일률적 기준을 통해 가입대상을 정하는 것이 아니라 근로자의 고용특성에 따라 몇 가지 다른 기준을 통해 가입대상을 설정하는 특징이 있다. 통상의 근로자는 일반피보험자로서 관리되는데 다른 나라의 고용보험제도에서 통상 적용대상으로 분류되는 대부분의 근로자들이 이 범주에 속한다. 여기에 일본 노동시장의 특징을 고려하여 일용근로자 및 계절근로자를 위한 별도의 체계가 있으며, 65세에 달한 근로자로 계속고용을 원하는 사람들을 위한 체계도 존재한다.

1. 피보험자의 범위

고용보험 적용사업에 고용되는 근로자는 다음 <표 7-6>에서 열거하는 자를 제외하면 원칙적으로 모두 고용보험피보험자가 된다(고용보험

법 제4조 제1항 및 제6조). 즉 적용사업에 고용되는 모든 근로자는 그 의사와 무관하게 법률상 당연히 피보험자가 되는 것이다.

〈표 7-6〉 고용보험 적용제외 근로자

- | |
|---|
| (가) 65세에 달한 날 이후 새롭게 고용되는 자(단기고용특례피보험자 및 일고노동피보험자는 제외).
(나) 단시간근로자로 계절적으로 고용되는 자 또는 단기 고용이 향상화되어 있는 자(일고노동피보험자에 해당하는 자는 제외).
(다) 일고노동피보험자가 되지 않는 일고노동자
(라) 4개월 이내의 기간을 예정으로 수행하는 계절적 사업에 고용되는 근로자
(마) 선원보험의 피보험자
(바) 공무원 중 퇴직시의 수당의 내역이 고용보험의 구직자급부 및 취직촉진금부의 내역을 초과하는 자 |
|---|

여기서 65세 이상의 고연령층을 고용보험 적용에서 제외시킨 것은 이들을 적용대상으로 할 경우, 이들은 실업시 재취업이 용이하지 않아 보험재정의 불안정을 야기할 가능성이 크기 때문이다. 계절적 근로자의 일부를 적용대상에서 제외한 것 역시 마찬가지로 고용보험의 남용을 방지하기 위한 것이라 할 수 있다.

한편 고용형태의 다양화에 대응하기 위하여 2001년부터 등록형 파견노동자와 단시간근로자에 대한 고용보험 적용기준을 완화하였다. 기존의 고용보험법에서는 이들 등록형 파견근로자와 단시간근로자가 적용대상이 되기 위해서는 1주간 소정근로시간이 20시간 이상이어야 하고, 1년 이상 계속 고용될 것이 예상되어야 하며, 연수입이 90만엔 이상일 것이 예상되어야 한다는 세 가지 기본요건을 모두 만족시켜야 했다.

그러나 2001년 4월 1일부터 연간수입의 요건을 폐지하였고 등록형 파견노동자가 노동자파견법의 개정에 근거하여 단기적인 파견취업을 반복하는 경우에는 이들 중 1주 소정근로시간이 20시간 이상인 자들을 적용대상에 포함시키는 등 고용보험의 적용확대를 모색하였다. 여기서 반복하여 파견취업을 한다는 것은 하나의 파견사업주에 대해 1년 이상 계속 고용될 것이 예상되거나 하나의 파견사업주와 맺은 고용계약이 1년 미만이어서 1년 이상 계속 고용될 것이 예상되지 않더라도 고용계약과 다

음의 고용계약 사이의 간격이 짧고 그러한 상태가 1년 이상 계속될 것이 예견될 경우를 말한다. 이 경우 파견대상업체는 바뀌어도 무관하며 고용계약과 다음의 고용계약 사이의 간격이 짧다는 것은 고용계약기간이 2개월 정도 이상인 파견취업을 1개월 정도 이내의 간격으로 반복하는 경우, 혹은 고용계약기간이 1개월 이내인 파견취업을 수일 이내의 간격으로 반복하는 경우를 말한다. 이는 고용보험의 적용에 있어 실질적인 고용관계를 파견대상업체가 아닌 파견사업주와의 관계로 판단한다는 것을 의미한다. 또한 1개월당 소정근로일수에 대한 요건(1개월에 11일 이상 근로한 경우에만 적용된다는 요건)도 폐지하였다.

2. 피보험자의 유형

일본 고용보험제도의 특징은 상이한 종사상 지위에 대해 상이한 피보험자제도를 둠으로써 모든 종류의 근로자를 피보험자로 포괄한다는 것이다.³¹⁾ 고용보험피보험자에는 일반 피보험자, 고연령계속피보험자, 단기고용특례피보험자, 일고노동피보험자의 4가지 종류가 있으며 이러한 구별에 따라 피보험자 요건 및 실업시 급부내용에 차이를 둔다.

가. 일반 피보험자

일반 피보험자란 고연령계속피보험자, 단기고용특례피보험자 및 일고노동피보험자 이외의 자를 말한다. 일반 피보험자는 단시간근로피보험자에 해당하는지의 여부에 따라 단시간근로 일반피보험자와 단시간근로 일반피보험자 이외의 일반피보험자로 구분된다.

31) 허재준·유길상, 『일용근로자 고용보험 적용방안』 한국노동연구원 고용보험 연구센터, 2001, 107쪽.

나. 고연령계속피보험자

고연령계속피보험자란 동일사업주의 적용사업에 65세에 달하기 전일부터 65세에 달한 날 이후까지 계속 고용되어 있는 자(단기고용특례 피보험자 및 일고노동피보험자는 제외)를 말한다. 고연령계속피보험자는 단시간근로피보험자에 해당하는지의 여부에 따라 단시간근로피보험자인 고연령계속피보험자 및 고연령단시간피보험자 이외의 고연령계속피보험자로 구분된다.

다. 단기고용특례피보험자

단기고용특례피보험자란 계절적으로 고용되는 자 또는 단기적인 고용이 항상 반복되는 상태에 있는 자를 말한다. 이 경우 ‘계절적으로 고용되는 자’란 계절적 업무에 기간을 정해 고용되는 자 또는 계절적으로 입직·이직하는 자를 말한다. 단기고용특례피보험자가 동일한 사업주에게 1년 이상 계속하여 고용되어 있을 경우, 그는 더 이상 단기고용특례피보험자가 아니며 다음과 같이 피보험자 구분이 바뀌게 된다. 우선 1년 이상 고용되게 된 날이 65세에 달하지 않는 자는 일반피보험자가 되며 처음 해당 사업주에게 고용된 때는 65세 미만이었지만 1년 이상 고용되게 된 날에 65세 이상이 되는 자는 고연령계속피보험자가 된다. 한편 해당 사업주에게 고용된 시점이 65세에 이상인 경우에는 1년 이상 고용되게 된 날 이후에는 피보험자가 되지 않는다. 단기고용특례피보험자가 실업한 경우에는 특례일시금이 지급된다.

라. 일고노동피보험자

일고노동피보험자는 적용구역 내에 거주하고 있고 적용사업에 고용되는 자, 적용구역 외에 거주하고 있지만 적용구역 내의 적용사업에 고용되어 있는 자 및 후생노동대신이 지정하는 적용구역 외의 적용사업에 고용되는 자로 한정된다(고용보험법 제43조 제1항). 그러나 이 외의 일

고노동자라 할지라도 공공직업안전소장의 인가를 얻어 일고노동피보험자가 될 수 있다(임의가입). 여기서 말하는 일고노동자란 일일단위로 고용되는 자 또는 30일 이내의 기간을 정하여 고용되는 자를 말한다.

3. 단시간근로피보험자

단시간근로피보험자란 단시간근로자(1주간 소정근로시간이 동일 적용 사업에서 고용되는 통상 근로자의 1주간 소정근로시간과 비교해 짧고, 동시에 후생노동대신이 정한 시간인 30시간 미만인 자를 말한다)인 피보험자를 말한다. 단시간근로피보험자에 해당하는 일반 피보험자 또는 고연령계속피보험자의 경우에는 그 자가 실업할 때의 피보험자기간 산정, 기본수당 및 고연령구직자급부금 지급 등에 대해 특례가 설정되어 있다.

2001년 4월부터 단시간근로자에 대한 적용기준도 완화되었는데, ‘연간 수입 90만엔 이상’의 요건을 폐지하여 계속 반복하여 취업하면서 1년 이상 계속 고용될 것이 예상되고 1주간 소정근로시간이 20시간 이상이라면 단시간근로 피보험자³²⁾가 될 수 있도록 하였다. 여기서 ‘1년 이상 계속 고용될 것이 예상되는 경우’란 기간이 정함이 없이 고용되는 경우 및 고용기간이 1년인 경우, 3개월, 6개월 등의 기간을 정하여 고용될 때 고용계약의 갱신규정이 설정되어 있는 경우(1년 미만의 고용규정이 있는 경우를 제외한다), 그리고 3개월, 6개월 등의 단기간을 정하여 고용될 때 고용의 목적과 그 사업장과 유사한 고용계약에 의해 고용된 자의 과거 취업실적 등으로 볼 때 계약을 1년 이상에 걸쳐 반복 갱신할 것이 예상되는 경우 등을 포함한다.

32) 단시간근로피보험자란 1주간의 소정노동시간이 동일적용사업에 고용된 통상 근로자의 1주간 소정근로시간보다도 짧고 동시에 30시간 미만인 자를 말한다.

4. 적용현황

전체적인 고용보험피보험자수에 대해서는 앞에서 살펴보았으므로 여기서는 성별·연령별 피보험자수에 대해서만 살펴보겠다.

고용보험피보험자수의 비율을 보면 단시간근로피보험자를 제외한 피보험자수는 남성이 여성의 약 2배를 차지하고 있다. 그러나 단시간근로피보험자수는 그와 반대로 여성이 압도적인 비율을 차지하고 있어 2000년을 기준으로 여성 단시간근로피보험자수가 남성의 7.2배에 이른다. 성별 추이를 보면 남성 및 여성 모두 계속 증가하다가 1997년 이후 약간 감소하였으나 2000년 들어 다시 조금 증가했다. 한편 단시간근로 피보험자의 경우에는 계속적인 증가를 보이고 있다(표 7-7 참조).

<표 7-8>을 통해 2000년 기준 연령별 피보험자수를 살펴보면 남성의 경우 30~44세 연령대의 피보험자가 가장 많고, 그 다음으로 45~59세 연령대의 피보험자가 많은 것으로 나타났으나 여성의 경우는 30세 미만 연령대의 피보험자가 제일 많고, 그 다음이 45~59세의 연령대인 것으로 나타났다.

〈표 7-7〉 성별 피보험자수의 추이(연도평균)

(단위 : 천명)

	피보험자수(일반+고연령+특례)			피보험자수(단시간)		
	전 체	남 자	여 자	전 체	남 자	여 자
1991	32,517	21,633	10,884	263	28	235
1992	33,246	22,018	11,228	353	41	312
1993	33,581	22,202	11,379	432	52	380
1994	33,815	22,293	11,522	449	49	400
1995	33,981	22,354	11,627	501	53	448
1996	34,199	22,434	11,765	582	61	521
1997	34,387	22,476	11,911	674	71	603
1998	34,195	22,288	11,907	767	83	684
1999	33,902	22,041	11,861	865	99	766
2000	33,905	21,950	11,955	973	119	854

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 각년도.

〈표 7-8〉 연령계층별 · 성별 피보험자수(2000년 말)

(단위 : 천명, %)

	전 체	남 자	여 자
30세 미만	8,819 (26.3)	4,881 (22.5)	3,987 (33.3)
30~44세	11,455 (34.2)	7,945 (36.6)	3,510 (29.6)
45~59세	11,161 (33.3)	7,389 (34.1)	3,772 (31.9)
60세 이상	2,089 (6.2)	1,476 (6.8)	613 (5.2)
전 체	33,524 (100.0)	21,691 (100.0)	11,833 (100.0)

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, 『雇用保険事業年報』, 2000.

제 8 장 비용부담 및 재정

제 1 절 비용부담

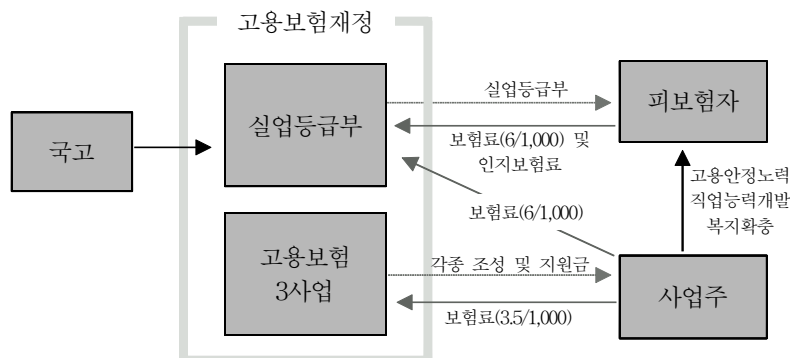
고용보험사업에 필요한 비용은 사업주 및 피보험자가 부담하는 보험료와 국고부담으로 조달된다. 보험료 중 사업주 및 피보험자가 부담하는 12/1,000에 해당하는 부분과 일고노동피보험자가 부담하는 인지보험료는 실업등급부에 필요한 비용에 충당되고 사업주만 부담하는 3.5/ 1,000의 부분은 고용안정사업, 능력개발사업 및 고용복지사업의 고용보험 3사업에 필요한 비용에 충당되며 이는 사용자의 근로자에 대한 고용안정, 직업능력개발 및 향상, 각종 복지사업을 통해 간접적으로 근로자에게 환급된다고 할 수 있다. 또한 국고에서 구직자급부에 필요한 비용의 일부 (1/4)를 부담한다. 이러한 체계를 그림으로 나타내면 다음 [그림 8-1]과 같다.

1. 보험료

가. 고용보험 보험료의 종류

고용보험의 보험료는 통상적으로 산재보험 보험료와 함께 징수하는 것을 원칙으로 하는데 그 종류는 다음과 같다.

〔그림 8-1〕 고용보험의 비용부담 및 금부체계



1) 일반보험료

일반보험료는 사업주가 고용하는 근로자에게 지불한 임금총액을 기초로 하여 산정하는 보험료로 원칙적으로 고용보험과 산재보험의 양 보험을 합해 노동보험료로서 함께 징수한다. 단, 건설사업 등 ‘二元適用事業’은 산재보험 및 고용보험의 보험관계마다 개별적인 두개의 사업으로 간주되기 때문에 보험료도 개별적으로 징수한다.

2) 인지보험료

인지보험료는 고용보험의 일고노동피보험자에 대해서 일반보험료에 사업주로부터 징수하는 보험료로 그 금액은 일고노동피보험자의 임금일액에 따라 다음의 <표 8-1>과 같이 정해진다. 인지보험료는 일고노동피보험자수첩에 고용보험 인지를 붙이고 이를 소인하는 방법으로 납부하도록 되어 있다.

〈표 8-1〉 인지보험료의 일액

임금일액	인지보험료액
11,300엔 이상	176엔
8,200엔 이상 11,300엔 미만	146엔
8,200엔 미만	96엔

자료: 勞働省職業安定局雇用保險課編, 『平成12年度版雇用保險の實務手引』, 勞務行政研究所, 2000.

나. 일반보험료의 산정방법

일반보험료의 액수는 노동보험의 적용단위 사업마다 그 사업에서 고용하는 모든 근로자에게 지불하는 임금총액에 일반보험료에 대한 보험료율(일반보험료율)을 곱하여 산정한다.

1) 일반보험료의 산정단위

일반보험료의 산정단위가 되는 사업이란 일반적으로 반복 계속할 의사를 가지고 행해지는 것을 말하지만 산재보험에 관련한 보험관계 및 고용보험에 관련한 보험관계의 성립단위로서의 사업, 즉 하나의 경영조직으로서 독립성을 가진 것, 즉 일정장소에 있어 일정조직하에서 유기적으로 상호 관련을 맺고 행해지는 일체적인 경영활동이 이에 해당한다. 따라서 사업이란 경영상 일체를 이루는 본점, 지점, 공장 등을 총합한 기업 그 자체를 가리키는 것이 아니라 개개의 본점, 지점, 공장, 광산, 사무소와 같이 하나의 경영조직으로서 독립성을 가진 경영체를 말하는 것이다. ‘사업주’란 ‘사업’에 대한 법률상의 권리의무 주체가 되는 자를 말하고 자연인이 행하는 개인기업에 있어서는 그 자연인 자체가, 회사 기타 법인이 행하는 기업에 있어서는 그 회사 기타 법인이, 법인격이 없는 사단 등이 행하는 기업에 있어서는 그 사단 등이 각각 ‘사업주’가 된다.

또한 ‘사업’은 산재보험 보험관계요율과 고용보험 보험관계의 양 보험관계를 하나의 사업에 대한 노동보험 보험관계로 취급하는가의 여부에 따라 ‘一元適用事業’과 ‘二元適用事業’으로 나누어진다. ‘一元適用事業’이란 산재보험의 보험관계와 고용보험 보험관계를 하나의 노동보험 보험관계로 취급하고 보험료 산정, 징수 등을 양 보험마다 일원적으로 처리하는 사업을 말하며, 대부분의 사업이 이에 해당한다. ‘二元適用事業’이란 양 보험의 적용범위 차이로 산재보험관련 보험관계와 고용보험관련 보험관계를 별개의 두 개 사업으로 취급하고, 보험료의 산정, 징수 등을 각각 이 두 개의 사업마다 이원적으로 처리하는 사업을 말하며 앞의 <표 7-2>에서 열거한 사업들이 이에 해당한다.

통상적으로 ‘사업’마다 사업의 종류(사업내용), 법인자격의 유무, 상시 고용근로자수 등을 판단하고, 이에 따라 적용제외사업인가의 여부, 당연 적용사업인가 임의적용사업인가의 여부, 각종 일괄적용요건에 해당하는가의 여부, 적용해야 할 고용보험료율, 보험료의 징수수속이 결정되게 된다.

2) 근로자의 범위

일반보험료의 산정대상이 되는 ‘근로자’란 고용보험 일고노동피보험자를 포함하여 고용형태의 여하를 불문하는 모든 근로자를 말하지만 산재보험도 고용보험도 적용되지 않는 선원보험의 피보험자인 근로자는 제외되며 고용보험 적용이 제외되는 앞의 <표 7-6>에 해당되는 자들은 고용보험의 보험료 산정대상으로서의 근로자 범위에서 제외된다. 또한 아르바이트 학생, 임시 부업적으로 고용되는 자 등은 일정요건에 해당하는 경우를 제외하고 고용보험의 피보험자가 되지 않기 때문에 이들은 고용보험에 있어서의 ‘근로자’로 취급되지 않는다.

3) 일반보험료의 산정기초가 되는 ‘임금총액’

일반보험료의 산정기초가 되는 ‘임금총액’이란 사업주가 그 사업에 고용되는 모든 근로자에게 지불하는 임금총액을 말한다. 이 경우, 임금이란 임금, 급여, 수당, 상여, 기타 명칭을 불문하고 근로의 대가로서 사업주가 근로자에게 지불하는 것을 말하며 현금으로 지불된 것뿐만 아니라 일정범위의 현물급여도 포함된다. 여기서 ‘근로’의 대가로서 지불하는 것이란 현실적으로 제공된 근로의 직접적인 대가로서 지불되는 것만을 의미하는 것이 아니라 근로관계를 근거로 제공되는 근로에 대한 보수로서 지불되는 것을 폭넓게 의미하는 것으로 해석된다. 근로의 대가이기 때문에 일반적으로 근로협약, 취업규칙(임금규정을 포함함), 근로계약 등에 의해 사업주에게 지불의무가 지워져 있는 것이며, 임의적인 것, 시혜적인 것, 실비변상적인 것은 ‘사업주가 근로자에게 지불하는 것’이라고 하더라도 ‘근로의 대가’로서 지불된 것이 아니기 때문에 ‘임금’에 해당되지 않는다. 이러한 의미에서 퇴직금, 결혼축의금, 사망조의금, 재해위문금

등은 ‘임금’이 아니다. 어느 것이 임금총액에 산입되는 것으로 간주되는 것인지는 다음의 <표 8-2>에 나와있다.

다. 고용보험료율

1) 고용보험료율

고용보험법의 개정을 통해 2001년 4월부터 새로운 보험료율이 적용되어 피보험자 임금총액의 15.5/1,000가 고용보험료로 납부된다. 이는 기존에 11.5/1,000(실업급여 보험료율은 8/1,000)로 되어 있던 1993년도의 잠정조치를 폐지한 결과이다(자세한 사항은 뒤의 보험료 부담의 원칙부분을 참조).

고용보험료는 모든 산업에 같은 부담률이 적용되는 것은 아니다. 일반적인 사업에는 5.5%의 고용보험료율이 적용되지만 단기고용특례피보험자를 다수 고용하는 농림수산·청주제조업 및 건설업은 그보다 높은 보험료율이 적용되어 전자의 경우는 17.5/1,000(그 중 사업주 부담은 10.5/1,000), 후자의 경우는 18.5/1,000(그 중 사업주 부담은 11.5/1,000)의 보험료율이 적용된다. 이는 위의 사업들에 단기고용특례피보험자가 많이 고용되는 사정을 감안하여 사회적 공평의 견지에서 급부와 부담이 균형을 도모할 수 있도록 다른 사업보다 보험료율을 상향조정한 것이며, 특히 건설사업에 대해서는 ‘건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률’에 따라 건설근로자의 복지개선 등에 관한 사업을 고용보험의 능력개발사업 및 고용복지사업의 일환으로 행하기 때문에 이에 소요되는 비용충당을 위해 다른 사업보다 1/1,000(사업주 부담분)만큼 많이 징수하는 것이다. 상기 사업에 대한 고용보험료율의 적용에 있어서는 이들 사업의 사무업무부문과 현장업무부문이 하나의 적용사업에 있는 경우, 그 주된 사업의 업종에 따라 15.5/1,000, 17.5/1,000, 18.5/1,000의 요율을 적용한다(표 8-3 참조).

〈표 8-2〉 보험료 산정기초가 되는 임금총액의 산입여부

	내 용	산입여부
기본급, 고정급 등	임금, 월급 등 통상임금과 임시·일고노동자,	산입함
고정임금	아르바이트 근로자에게 지급한 보수	"
초과근무·심야·휴일	통상의 근무시간 이외의 근로에 대해 지급한	"
수당 등	보수	"
부양·아동·가족수당	근로자 본인 이외의 자에 대해 지급한 수당	"
당직수당	일·숙직근무자에 대한 수당	"
직책수당, 관리직수당		"
주택수당		"
지역수당	한랭지수당, 벽지수당, 지방수당 등	"
교육수당		"
별거수당	가족과 별거하여 근무할 경우의 수당	"
기능수당	기능자격소지자에 대한 수당	"
특수작업수당	위험유해업무수당, 임시긴급업무수당 등	"
장려수당	정·개근수당	"
생산수당	생산실적에 따라 지급되는 수당	"
물가수당	물가급등이 생계비 보전을 위해 지급되는 수	"
	당	"
조정수당	배치전환, 초임급 등의 조정수당	"
상여금	소위 보너스, 플러스 알파 등 특별가산액 포함	"
통근수당	비과세분을 포함	"
휴업수당	근로기준법 제26조에 근거한 수당	"
정기권·회수권 등	통근의 위해 지급되는 현물급여	"
창립기념일 등 紀念	창립기념일에 지급되는 현금 및 현물	"
고용보험료, 기타		
사회보험료	근로자의 부담분을 사업주가 부담하는 경우	"
팁	봉사료의 배분으로서 사업주로부터 받은 것	"
주택이익	주택 등의 대여를 하고 있는 경우 대여를 받지	주택수당에 상당금액
	않은 자에 대한 균형상 주택수당을 지급하는	을 전원에게 지급하
	경우	는 경우에 한함
휴업보상비	법정액을 상회하는 차액분 포함	산입하지 않음
퇴직금	취업규칙, 단체협약 등에 정하고 있는지의 여	"
	부 불문	"
결혼축의금	"	"
사망조의금	"	"
채해위문금	"	"
増資紀念品代	취업규칙, 단체협약 등에 정하지 않는 경우	"
개인적 상병위문금	취업규칙, 단체협약 등에 정하지 않는 경우	"
해고예고수당	근로기준법 제20조에 근거한 것	"
연공위로금		"
제복	교통종업원의 제복, 工員의 작업복 등 업무상	"
	필요한 것	"
출장여비, 숙박비 등	실비변상적인 것	"
회사가 전액 부담하는	종업원을 피보험자로 하여 보험회사와 생명보	"
생명보험의 보험료	험 등 후생보험을 계약하고 사업주가 보험료	"
	를 전액 부담하는 경우	"
재형저축을 위해 사업	근로자가 행하는 재산형성저축을 장려·원조	"
주가 부담하는 장려금	하기 위해 사업주가 근로자에 대해 지불하는	"
	일정률 또는 일정액의 장려금 등	"

자료: 勞働省職業安定局雇用保険課編, 『平成12年度版雇用保険の實務手引』, 勞務
行政研究所, 2000.

〈표 8-3〉 개정 후의 보험료율(2001년 4월 이후)

	고용보험의 보험료율	사업주 부담분			피보험자 부담분
			실업등급부		
① 일반사업	15.5/1,000	9.5/1,000	6/1,000		6/1,000
			3사업	3.5/1,000	
② 농림수산업 청주제조업	17.5/1,000	10.5/1,000	7/1,000		7/1,000
			3사업	3.5/1,000	
③ 건설사업	18.5/1,000	11.5/1,000	7/1,000		7/1,000
			3사업	4.5/1,000	

주: 각보험료율은 임금총액에 대한 비율을 말함.

자료: 勞働省職業安定局雇用保険課編, 『改正雇用保険法の早わかり』, 勞務行政研究所, 2001.

〈표 8-4〉 일본 고용보험료율의 변화추이

		보험료율	사업주 부담	근로자 부담
실업보험	1947. 11	22	11	11
	1949. 6	20	10	10
	1952. 4	16	8	8
	1960. 4	14	7	7
	1970. 1	13	6.5	6.5
고용보험	1975. 4	13	8	5
	1978. 4	13.5	8.5	5
	1979. 4	14.5	9	5.5
	1981. 4	14	8.5	5.5
	1982. 4	14.5	9	5.5
	1986. 4	14	8.5	5.5
	1988. 4	14.5	9	5.5
	1992. 4	12.5	8	4.5
	1993. 4	11.5	7.5	4
	2001. 4	15.5	9.5	6

주: 분모는 1,000임

자료: 유길상(1992); 勞働省職業安定局雇用保険課編, 『改正雇用保険法の早わかり』, 2001에서 재구성.

일본의 고용보험료율은 2001년 법개정 이전까지 지속적으로 인하되어 왔다. 실업보험 도입초기의 보험료율은 22/1,000에 달할 정도로 높은 수준이었으나 이후 지속적으로 인하되어 고용보험으로 전환된 1975년의 보험료율은 13/1,000까지 떨어졌다. 1990년대 초반까지의 안정적인 적립금 확보를 배경으로 1992년과 1993년 연속하여 두 차례의 고용보험료율

의 인하가 있었고 고용보험료율은 11.5/1,000까지 떨어졌다. 1990년대의 경제위기에 따른 실업자 급증으로 인해 고용보험재정은 거의 고갈상태에 처했고 이에 따라 2001년의 법개정을 통해 다시 고용보험료율을 15.5/1,000로 인상하기에 이르렀다(표 8-4 참조).

〈표 8-5〉 주요 국가의 실업보험제도의 현황

	비 고
미 국 (연방법 및 주법)	<ul style="list-style-type: none"> - 연방 및 주가 징수하는 실업세 - 연방의 세율은 임금총액의 0.8% - 주의 세율은 임금총액의 평균 2.1%(주에 따라 다름) - 연장급여비용의 50% 등을 연방분에서 부담
프랑스 (전국노사간 협약)	<ul style="list-style-type: none"> - 보험료 <ul style="list-style-type: none"> • 노 : 임금총액의 2.21%(임금이 일정 이상인 자는 2.71%) • 사 : 임금총액의 3.97%
영 국 (국민보험법)	<ul style="list-style-type: none"> - 국민보험의 보험료로서 일괄징수 <ul style="list-style-type: none"> • 노 : 週소득에 따라 2~10% • 사 : 週소득에 따라 3~10% - 정부 <ul style="list-style-type: none"> • 국민보험 전체의 예상급여지출의 17%를 넘지 않는 범위(최근에는 4% 정도)
독 일 (사회법전 제3편)	<ul style="list-style-type: none"> - 보험료 <ul style="list-style-type: none"> • 노 : 임금총액의 3.25% • 사 : 임금총액의 3.25% - 정부 : 부족필요액
일 본 (고용보험법)	<ul style="list-style-type: none"> - 보험료율 등 <ul style="list-style-type: none"> • 노사 : 임금총액의 1.2%를 노사가 절반씩 부담, 사는 추가로 0.35% 부담 • 정 : 원칙적으로 실업급여비의 25%

자료: 勞働省職業安定局雇用保險課編, 『改正雇用保險法の早わかり』, 勞務行政研究所, 2001.

일본의 고용보험료율은 주요 선진국에 비교해 보면 그리 높은 수준은 아니라 할 수 있다. 일본의 근로자는 임금총액의 0.6%를 지불하게 되어 있지만, 이는 서구 주요 국가와 비교하여 볼 때 아직은 상당히 낮은 수준이라 할 수 있다(표 8-5 참조).

2) 보험료율의 탄력적 변경(탄력조항)

가) 의 의

고용보험의 보험사고인 실업은 경제상황의 변동에 따라 변화하기 마련이므로 매 회계년도마다 고용보험 수지의 균형을 도모하는 것은 매우 어려운 일이다. 특히 불황으로 인해 실업자가 다수 발생한 경우는 실업급부가 증가해 보험수지가 적자가 되더라도 경제불황으로 인해 보험료율을 인상하는 것은 곤란하게 된다. 따라서 고용보험재정은 호황기에 생기는 잉여금을 적립금으로 보유하고 이를 불황기에 늘어나는 실업급부재원으로 활용하는 것이 효율적이다. 따라서 일본의 고용보험법에서는 일정한 조건 아래에서 고용보험료율의 변경을 법률에 의하지 않고 후생노동대신이 중앙직업안정심의회(의견을 들어 할 수 있도록 하고 있는데, 이것이 바로 보험료율의 탄력조항이다. 즉 예상하지 못한 대량실업이 급격하게 발생하여 고용보험재정이 위기에 처하게 된 경우에 상당한 시일을 요하는 법률 개정은 보험재정 수지를 더욱 위태롭게 할 수 있으므로 소폭의 개정은 행정부에 위임하는 것이 고용보험사업의 운영상 효율적이라는 판단에서 이와 같은 조항을 마련해 놓고 있는 것이다.

나) 개정전과 개정후의 탄력조항

위의 고용보험료율에 관한 탄력조항은 실업급부의 보험료를 각각 9/1,000, 8/1,000로 인하했던 1992년과 1993년의 '보험료율에 관한 잠정조치'(보험료율 인하 조치)로 그 발동이 정지되어 있었다.

개정전 탄력조항의 내용을 살펴보면 고용보험 적립금이 징수보험료액의 2배를 넘거나 징수보험료액을 하회하는 경우는 중앙직업안정심의회(2001년 1월 6일 부터는 「노동정책심의회」)의 의견을 들어 원래 보험료율의 $\pm 1,000$ 분의 2 범위에서 보험료율의 변경이 가능했다. 예를 들어 고용보험법 개정전에는 적립금이 당해 연도 징수보험료액의 2배를 넘는 경우, 일반사업장의 경우 실업급부 보험료율 11/1000을 포함하여 14.5/1,000의 보험료율이 적용되어야 하나 잠정조치에 의해 실제로는 11.5%의 보험료율이 적용되었으므로, 이 경우 보험료율은 9.5/1,000까지

인하할 수 있었다. 반대로 어느 해의 적립금이 당해 연도의 징수보험료보다도 적은 경우는 보험료율을 13.5/1,000까지 인상할 수 있었다. 이러한 방식을 ‘수입대비방식’이라 하는데, 이 경우 적립금과 수입을 비교하여 일정한 요건을 만족시킨 경우 보험료율의 탄력조향을 발동시킬 수 있다. 그러나 실업률의 상승, 고용보험 수급자의 증가로 인해 고용보험 재정상 지출이 증가하고 적립금이 그 바닥을 보임에 따라 보험료율의 인상과 함께 탄력조향도 수정되기에 이르렀다.

새로운 탄력조향에 의해 잠정조치로 인한 기존 보험료율의 상한선 및 하한선보다 2/1,000씩 인상되었을 뿐만 아니라 기존의 ‘수입대비방식’에서 ‘지출방식’으로 발동기준을 변경하여 징수보험료액이 아닌 실업급부비용과 적립금의 규모를 비교하여 탄력조향을 발동토록 하였다. 즉 적립금의 규모가 실업급부비의 2배를 넘을 경우, 13.5%(실업등급부 보험료율은 10/1,000)의 보험료율을 적용하지만, 적립금의 규모가 당해 연도의 실업급부비를 하회하는 경우는 보험료율을 17.5/1,000(실업등급부 보험료율은 14/1,000)까지 인상될 수 있게 한 것이다. 이는 보다 기동적이고 안정적인 운영을 확보하기 위해서이며, 이러한 탄력조향의 활용에 의해 완전실업률이 5% 중반까지 악화되는 경우에도 고용보험

〈표 8-6〉 고용보험료율 탄력조향 개정전·후 비교

개정전		개정후	
실업급부에 관련한 보험료율은 9/1,000~13/1,000의 범위 내에서 변경할 수 있음. 단, 보험료율의 잠정적 인하와 더불어 발동 정지		실업급부에 관련한 보험료율을 10/1,000~14/1,000의 범위 내에서 변경할 수 있음.	
9/1,000~	징수보험료액×2<적립금	10/1,000~	실업급부비×2<적립금
11/1,000	징수보험료액≤적립금≤징수보험료액×2	12/1,000	실업급부비≤적립금≤실업급부비×2
~13/1,000	적립금<징수보험료액	~14/1,000	적립금<실업급부비

주: 표 안의 수치는 실업등급부 보험료율만 표시된 것이며, 개정전의 경우 잠정조치로 인해 실제 적용된 실업등급부 보험료율은 8/1,000이었음.

자료: 労働省職業安定局雇用保険課編, 『改正雇用保険法の早わかり』, 勞務行政研究所, 2001.

의 안정적인 운영이 가능할 것으로 기대하고 있다.

라. 고연령근로자에 대한 보험료 면제

1) 취 지

고연령자의 고용을 촉진하고 이들의 복지증진에 기여하기 위해 고연령근로자에 대해서는 고용보험 보험료의 납부 및 부담을 면제하게 되어 있다. 즉 고용보험에 관련된 보험관계가 성립되어 있는 사업의 사업주가 64세 이상인 고연령근로자(연도 초일인 양력 4월 1일에 있어서 만 64세 이상인 자)로 임의가입에 의한 고연령계속피보험자, 단기고용특례비보험자 및 일고노동피보험자 이외의 자³³⁾를 고용하는 경우는 그 사업에 관련된 일반보험료액을 고연령자면제액(면제대상 고연령근로자에게 지불하는 임금의 총액³⁴⁾에 고용보험료를 곱한 액)만큼 감면하는 것으로 하고, 면제대상 고연령근로자에 대해서는 일반보험료 중 고용보험에 해당하는 액수만큼의 노사부담을 면제한다. 단, 산재보험에 관련한 보험료는 면제되지 않는다.

2) 고연령근로자와 관련한 개산보험료의 면제

면제대상 고연령근로자를 고용하는 사업의 사업주가 납부해야 하는 일반보험료인 개산보험료는 일반보험료 산정방법에 의해 그 보험연도에서 고용하는 면제대상 고연령근로자와 관련된 고연령자 임금총액(1,000엔 미만의 단수는 버림)의 예상액(그 보험연도의 임금총액 예상액이 직전 보험연도 임금총액의 100분의 50 이상 100분의 200 이하인 경우는 직전의 보험연도에서 사용한 면제대상 고연령근로자와 관련된 고연령자 임금총액)에 고용보험료를 곱한 액수로 한다(징수법 제15조의 2, 징수법 시행령 제3조).

33) 이하 ‘면제대상 고연령근로자’로 약칭

34) 이하 ‘고연령자 임금총액’이라 약칭

3) 고연령근로자에 관련한 확정보험료의 면제

면제대상 고연령근로자를 고용하는 사업의 사업주가 납부해야 하는 확정보험료는 일반보험료 산정방법에 의해 그 보험연도에 사용한 면제대상 고연령근로자와 관련된 고연령 임금총액(1,000엔 미만의 단수는 버림)에서 고용보험료를 곱한 금액을 감한 액수로 한다(징수법 제19조의 2, 징수법 시행령 제4조).

4) 고연령근로자와 관련한 일반보험료의 노사부담 면제

면제대상 고연령근로자는 일반보험료 중 고용보험과 관련된 부분의 피보험자 및 사업주 부담을 면제하도록 되어 있다. 따라서 면제대상 고연령근로자에 대해서는 통상 피보험자인 경우와 달리 지불임금으로부터 피보험자부담액의 공제는 하지 않도록 되어 있다(징수법 제30조 제2항, 징수령 제5조).

마. 보험료의 부담

1) 보험료 부담의 원칙

고용보험과 관련한 보험료의 부담에 대해서는 2001년 4월 새로운 고용보험법이 시행되기 이전에는 11.5/1,000(일정사업에 대해서는 13.5/1,000 및 14.5/1,000)의 비율에 따른 부분 중 고용안정사업, 능력개발사업 및 고용복지사업의 3사업에 요하는 경비에 충당되어야 할 3.5/1,000 (건설사업에 대해서는 4.5/1,000)의 비율에 따른 부분의 금액을 사업주가 부담하는 것으로 하고 실업급여에 요하는 비용에 충당해야 할 8/1,000(13.5/1,000, 14.5/1,000인 사업에 있어서는 10/1,000)의 비율에 따른 부분의 금액은 노사가 절반씩 부담하는 것을 원칙으로 하고 있었다. 따라서 일반보험료 중 고용보험료에 따른 부분의 금액은 4/1,000(고용보험료가 13.5/1,000, 14.5/1,000인 사업에 있어서는 5/1,000)의 비율에 따른 부분의 금액을 피보험자가 부담하고 7.5/1,000(고용보험료가 13.5/1,000, 14.5/1,000인 사업에 있어서는 각각 8.5/1,000, 9.5/1,000)의 비율에 따른

부분을 사업주가 부담하도록 되어 있었다.³⁵⁾

그러나 근래 일본의 경제사정 및 실업사정의 악화와 산업구조의 변화 등에 따른 고용관행의 변화, 노동이동의 증가라는 고용을 둘러싼 상황의 구조적 변화 속에서 고용보험재정이 악화되어감에 따라 이러한 고용을 둘러싼 상황변화에 대응하여 고용보험이 사회안전망으로 안정적이고 충분한 역할을 할 수 있도록 급부와 부담이라는 양 측면에 대한 검토가 이루어지게 되었고 이는 결국 고용보험법의 개정을 통한 보험료율의 인상으로 나타나게 되었다. 따라서 위의 보험료율은 2001년 4월 1일을 기하여 폐지되고 다음과 같은 새로운 부담원칙이 정해지게 되었다.³⁶⁾

고용보험에 관련된 노동보험료의 부담에 있어서는 15.5/1,000 비율의 금액 중 고용보험 3사업의 비용에 충당되는 3.5/1,000의 비율의 금액은 전과 같이 사업주가 부담하지만, 실업급부와 관련한 보험료율은 12/1,000로 인상되어 이를 노사가 절반씩 부담토록 하였다. 즉 결과적으로 피보험자의 부담분은 기존의 4/1,000에서 6/1,000으로 인상되었다. 기존에 13.5/1,000, 14.5/1,000으로 규정되었던 사업의 경우 고용보험료율이 4/1,000로 인상되어 각각 17.5/1,000, 18.5/1,000로 변경되었으며, 이들 사업의 피보험자 부담분은 7/1,000이 되었다. 또한 사업주는 피보험자가 부담하는 일반보험료액 해당 부분을 지불임금으로부터 공제할 수 있다(징수법 제31조 제1항). 단, 면제대상 고연령근로자는 임금에서 공제하지 않는다.

2001년 4월 1일부터 고용보험료율을 인상하였으나 2002년에 들어서도 실업률이 5% 이상의 수준을 유지하면서 실업등급부의 재정지출이 당초 예상보다 증가함에 따라 일본 정부는 고용보험료율을 추가로 인상하는 방안을 검토중에 있다.

35) 이는 1993년의 잠정조치의 결과라고 할 수 있다. 즉 1993년 이전의 고용보험법에서는 실업급부에 관련된 보험료율을 원칙적으로 11/1,000로 규정하고 있고, 이를 노사가 절반씩 부담하도록 하고 있었으나, 1992년의 잠정조치로 이를 9/1,000로 규정한데 이어, 1993년에는 8/1,000로 인하한 결과이다. 이는 당시 실업급부에 관련한 고용보험의 수지상황이 흑자기조에 있었고, 적립금도 꾸준히 증가하는 상황에서 법률의 개정을 통해 실시한 것이다.

36) 따라서 1993년의 보험료율에 대한 잠정조치는 폐지되게 되었다.

2) 일반보험료액표

피보험자가 부담해야 하는 일반보험료액을 계산하기 위한 ‘일반보험료액표’는 다음의 <표 8-7>과 같다. 기존의 일반보험료액표는 임금실태를 고려하여 등급별 ‘임금액’을 88,000엔 이상 465,000엔 미만의 범위 내에서 48등분하여 사무처리의 편의를 도모하고 있었다. 그러나 고용보험법이 개정되고 이에 따라 고용보험료율이 인상되면서 위의 임금액

<표 8-7> 일반보험료액표

등 급	임금액		피보험자부담 일반보험료액	
			A	B
1	92,000엔 이상	96,000엔 미만	564엔	658엔
2	96,000엔 이상	100,000엔 미만	588엔	686엔
3	100,000엔 이상	104,000엔 미만	612엔	714엔
4	104,000엔 이상	108,000엔 미만	636엔	742엔
5	108,000엔 이상	112,000엔 미만	660엔	770엔
6	112,000엔 이상	116,000엔 미만	684엔	798엔
7	116,000엔 이상	120,000엔 미만	708엔	826엔
8	120,000엔 이상	124,000엔 미만	732엔	854엔
9	124,000엔 이상	128,000엔 미만	756엔	882엔
10	128,000엔 이상	132,000엔 미만	780엔	910엔
11	132,000엔 이상	136,000엔 미만	804엔	938엔
12	136,000엔 이상	140,000엔 미만	828엔	966엔
13	140,000엔 이상	145,000엔 미만	855엔	998엔
14	145,000엔 이상	150,000엔 미만	885엔	1,033엔
15	150,000엔 이상	155,000엔 미만	915엔	1,068엔
16	155,000엔 이상	160,000엔 미만	945엔	1,103엔
17	160,000엔 이상	165,000엔 미만	975엔	1,138엔
18	165,000엔 이상	170,000엔 미만	1,005엔	1,173엔
19	170,000엔 이상	175,000엔 미만	1,035엔	1,208엔
20	175,000엔 이상	180,000엔 미만	1,065엔	1,243엔
21	180,000엔 이상	186,000엔 미만	1,098엔	1,281엔
22	186,000엔 이상	192,000엔 미만	1,134엔	1,323엔
23	192,000엔 이상	198,000엔 미만	1,170엔	1,365엔
24	198,000엔 이상	204,000엔 미만	1,206엔	1,407엔
25	204,000엔 이상	210,000엔 미만	1,242엔	1,449엔

<표 8-7> 일반보험료액표(계속)

등급	임금액		피보험자부담 일반보험료액	
			A	B
26	210,000엔 이상	216,000엔 미만	1,278엔	1,491엔
27	216,000엔 이상	223,000엔 미만	1,317엔	1,537엔
28	223,000엔 이상	230,000엔 미만	1,359엔	1,586엔
29	230,000엔 이상	238,000엔 미만	1,404엔	1,638엔
30	238,000엔 이상	246,000엔 미만	1,452엔	1,694엔
31	246,000엔 이상	255,000엔 미만	1,503엔	1,754엔
32	255,000엔 이상	264,000엔 미만	1,557엔	1,817엔
33	264,000엔 이상	274,000엔 미만	1,614엔	1,883엔
34	274,000엔 이상	284,000엔 미만	1,674엔	1,953엔
35	284,000엔 이상	295,000엔 미만	1,737엔	2,027엔
36	295,000엔 이상	306,000엔 미만	1,803엔	2,104엔
37	306,000엔 이상	318,000엔 미만	1,872엔	2,184엔
38	318,000엔 이상	330,000엔 미만	1,944엔	2,268엔
39	330,000엔 이상	343,000엔 미만	2,019엔	2,356엔
40	343,000엔 이상	356,000엔 미만	2,097엔	2,447엔
41	356,000엔 이상	370,000엔 미만	2,178엔	2,541엔
42	370,000엔 이상	384,000엔 미만	2,262엔	2,639엔
43	384,000엔 이상	399,000엔 미만	2,349엔	2,741엔
44	399,000엔 이상	414,000엔 미만	2,439엔	2,846엔
45	414,000엔 이상	430,000엔 미만	2,532엔	2,954엔
46	430,000엔 이상	447,000엔 미만	2,631엔	3,070엔
47	447,000엔 이상	465,000엔 미만	2,736엔	3,192엔
48	465,000엔 이상	484,000엔 미만	2,847엔	3,322엔

임금액이 92,000엔 미만이거나 484,000엔 이상인 피보험자가 부담해야 하는 일반보험료의 액수는 그 임금액에 1,000분의 6(고용보험료율이 1,000분의 17.5이거나 1,000분의 18.5인 사업에 고용된 피보험자에 있어서는 1,000분의 7)을 곱하여 얻은 액수로 한다. 이 경우에 1엔 미만의 단수가 있을 때에는 그 단수는 버린다.

주: 1) 2000년 12월 21일 노동성고시 제118호에 의해 2001년 4월 1일부터는 위의 표대로 적용됨.

2) A란은 고용보험료율이 1,000분의 15.5인 사업에 고용된 피보험자가 부담해야 하는 일반보험료의 액수이며, B란은 고용보험료율이 1,000분의 17.5 또는 1,000분의 18.5인 사업에 고용된 피보험자가 부담해야 하는 일반보험료의 액수임.

자료: 勞働省職業安定局雇用保険課編, 『改正雇用保険法の早わかり』, 勞務行政研究所, 2001.

및 피보험자부담 일반보험료액도 바뀌게 되었다(2000년 12월 21일의 노동성고시 118호). 구체적으로 임금액을 48등분으로 하여 사무처리의 편의를 도모함은 기존과 다르지 않으나 그 임금액의 상한과 하한을 인상하여 각각 484,000엔과 92,000엔으로 하였고 일반보험료액도 보험료의 인상분(2/1,000)만큼 인상되었다.

바. 보험료의 납부절차

일반보험료는 해당 보험료의 산정대상이 되는 기간의 처음에 개산액으로 신고·납부하고, 그 기간의 종료후에 확정액을 신고하여 개산액과의 과부족을 정산하는 구조로 되어 있다. 이 개산액으로 신고·납부하는 보험료를 개산보험료라 하고 확정액으로 신고하는 보험료를 확정보험료라 한다.

1) 일반보험료의 납부절차

가) 개산보험료의 신고·납부절차

개산보험료에 대해서는 「보험연도」(4월 1일부터 다음 해 3월 31일)마다 산정한 금액을 보험연도 초일(보험연도의 중간에 보험관계가 성립한 사업에 대해서는 당해 보험관계가 성립한 날의 다음 날)부터 50일 이내에 ‘개산보험료신고서’를 첨부하여 소정의 ‘납부서’(개산보험료신고서와 같은 용지에 인쇄되어 있고, 절개가 가능하게 되어 있음)에 의해 다음 <표 8-8>의 구분에 따라 신고·납부토록 되어 있다(징수법 제15조 제1항, 징수법 시행규칙 제38조).

신고·납부해야 하는 개산보험료는 그 보험연도에 그 사업에 고용되는 모든 근로자에게 지불하는 임금총액의 예상액에 그 사업에서 적용되는 일반보험료율을 곱하여 얻은 액수이다(징수법 제15조 제1항 제1호). 여기서 사용하는 임금총액의 예상액이 해당 연도 중 증가할 것이 예상되는 경우는 그것이 포함된 액수로 하지만 해당 증가액이 전년도 임금총액(통상연도분의 확정보험료의 계산에서 이용한 임금총액)의 100분의 50 이상 100분의 200 이하인 경우는 그 전년도의 임금총액을 기초로 하

여 해당 연도의 개산보험료를 계산하도록 하고 있다(징수법 시행규칙 제24조 제1항). 임금총액에 1,000엔 미만의 단수가 있을 때는 그 단수는 버린다. 또한 보험연도의 중도에 보험관계가 성립한 사업의 경우는 보험관계가 성립한 날로부터 3월 31일까지의 사이에 대해 위와 동일한 방법으로 계산한 금액이 개산보험료의 금액이 된다.

〈표 8-8〉 개산보험료의 납부절차

- | |
|--|
| <p>(가) 도도부현 노동기준국에 신고해야 하는 보험료
 일원적용사업으로 노동보험사무조합에 노동보험사무처리를 위탁하지 않은 자(고용보험의 보험관계만이 성립한 사업을 제외함) 및 산재보험의 보험관계가 성립하고 있는 사업 중 이원적용사업에 대한 일반보험료의 신고처는 도도부현 노동기준국 노동보험특별회계세입징수관(도도부현 노동기준국장)이지만, 신고·납부수속은 도도부현 노동기준국 외에 노동기준감독서, 일본은행(본점, 지점, 대리점, 세입대리점을 말함. 이하 동일) 또는 우체국에서도 할 수 있다.</p> <p>(나) 도도부현 노동주관부(고용보험 주관과)에 신고해야 하는 보험료
 일원적용사업으로 노동보험사무조합에 노동보험사무처리를 위탁하는 자 및 일원적용사업으로 노동보험사무조합에 노동보험사무의 처리를 위탁하고 있지 않는 자 중 고용보험에 관련한 보험관계만 성립하는 사업주, 그리고 고용보험의 보험관계가 성립하고 있는 사업 중 이원적용사업에 대한 일반보험료의 신고처는 도도부현 노동보험특별회계세입징수관(도도부현 노동주관부장)이지만, 신고·납부수속은 도도부현노동주관부(고용보험주관과) 외에 일본은행 또는 우체국에서도 할 수 있다.</p> |
|--|

나) 개산보험료의 체납처분

개산보험료는 매 보험연도 1년분을 5월 20일까지 신고·납부하는 것이 원칙이지만, 연납 신청을 한 경우에는 개산보험료 금액을 3등분하여 3기(4월 1일부터 7월 31일까지의 보험료를 5월 20일까지, 8월 1일부터 11월 30일까지의 보험료를 8월 31일까지, 12월 1일부터 다음 해 3월 31일까지의 보험료를 11월 30일까지)로 나누어 납부할 수 있다(징수법 제18조, 징수법 시행규칙 제27조 제1항). 이같은 연납이 인정되는 경우는 ① 개산보험료의 금액이 40만엔 이상(단, 산재보험에 관련된 보험관계 또는 고용보험에 관련된 보험관계만 성립하는 사업은 20만엔 이상)인 경우나 또는 ② 개산보험료 액수 여하를 불문하고 노동보험사무조합에

노동보험사무처리를 위탁하고 있는 사업의 경우이다. 또한 해당 보험연도에 있어 4월 1일부터 5월 31일까지 보험관계가 성립한 사업에 대해서는 보험관계 성립일부터 7월 31일까지를, 6월 1일부터 9월 30일까지 보험관계가 성립한 사업에 대해서는 보험관계 성립일부터 11월 30일까지를 최초기간으로 한다. 단, 10월 1일 이후 보험관계가 성립한 사업의 경우는 연납할 수 없다.

다) 확정보험료의 신고·납부수속

확정보험료는 보험연도마다 확정보험료 산정방법에 따라 산정한 금액을 다음 보험연도 초일(보험연도 중간에 보험관계가 소멸한 자는 해당 보험관계가 소멸한 날)을 기산일로 하여 50일 이내에 다음의 <표 8-9>의 구분에 따라 신고(납부)토록 되어 있다(징수법 제19조 제1항, 징수법 시행규칙 제38조).

<표 8-9> 확정보험료의 신고·납부수속

- (가) 납부해야 할 부족액이 있는 경우 ‘확정보험료신고서’에 그 부족액을 첨가해 소정의 납부서에 따라 위의 <표> 구분(개산보험료의 납부장소의 구분)에 따라 신고·납부한다
- (나) 납부해야 할 부족액이 없는 경우 ‘확정보험료신고서’를 앞의 <표>의 구분에 따라 소관 도도부현 노동기준국이나 소관 노동기준감독서 또는 소관 도도부현 고용보험주관과에 제출한다.

신고(납부)해야 할 확정보험료의 금액은 그 보험연도에 그 사업에서 실제 고용한 모든 근로자에 대해 지불한 임금총액에 그 사업에 적용되는 일반보험료율을 곱하여 얻은 액수이다(징수법 제19조 제1항 제1호). 보험연도의 중간에 보험관계가 성립 또는 소멸한 사업의 경우는 그 보험연도 중 보험관계가 성립하고 있던 기간에 실제 지불한 임금총액에 근거해 계산한다. 또한 어떠한 경우에도 임금총액에 1,000엔 미만의 단수가 있는 때는 그 단수는 가산하지 않는다. 또한 신고해야 할 확정보험료의 액수에서 이미 납부한 개산보험료의 금액을 공제한 금액(납부해야 할 공제액)을 신고서에 첨부하여 납부하도록 되어 있다. 매년도의 연도

갱신시 사용하는 「확정보험료신고서」는 「개산보험료신고서」와 동일한 용지를 병용한다.

라) 노동보험료의 충당 및 환부

개산보험료보다 확정보험료의 금액이 적은 경우(과납액이 있는 경우)는 그 과납액을 다음 연도분의 개산보험료 등에 충당하던가, 아니면 사업주에게 환부된다(징수법 제19조 제6항).

2) 인지보험료의 납부절차

가) 개 요

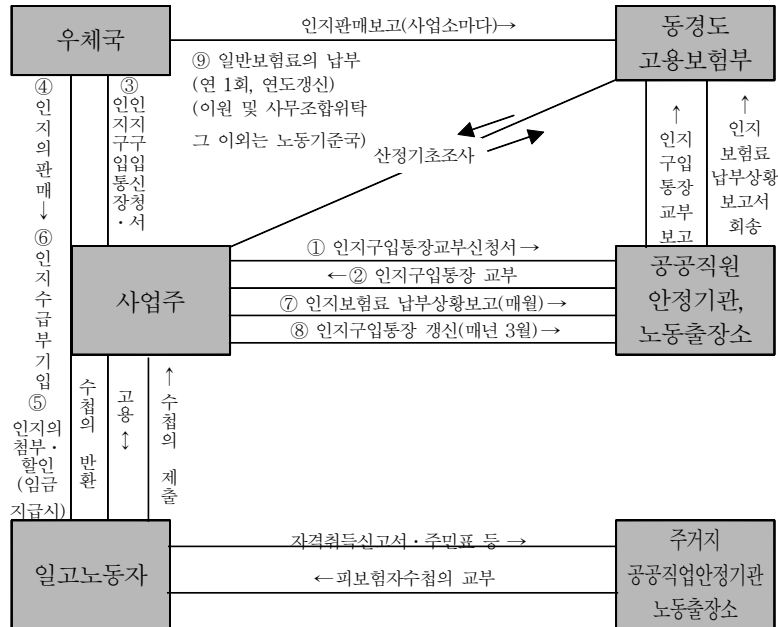
인지보험료는 일고노동피보험자에게 임금을 지불할 때마다 그 자에게 교부되고 있는 일고노동피보험자수첩에 고용보험인지를 붙이고 이를 사업주가 소인하는 방식으로 납부한다(징수법 제23조 제1항, 제2항). 이 고용보험인지는 우체국에서 판매하고 있는 것으로 미리 소관 공공직업안정소에서 「고용보험인지구입통장」을 교부받아 이를 지정된 우체국에 제출하여 구입한다. 또한 승인을 얻어 인지보험료 납부계기를 설치한 경우는 그 납부계기에 필요한 표찰을 미리 도도부현 고용보험주관과로부터 교부받아 일고노동피보험자수첩에 납부인을 찍는 방식으로 납부할 수 있다.

나) 고용보험인지

‘고용보험인지’는 인지보험료를 납부하기 위해 사용되는 인지로 제1급, 제2급, 제3급의 세 종류가 있으며 우정대신이 후생노동대신과 협의하여 지정하는 우체국에서 판매하고 있다. 고용보험인지는 일고노동피보험자에게 임금을 지불할 때마다 첨부하여 소인하는 것이므로 일고노동피보험자를 고용하려는 사업주는 미리 이를 구입해 둘 필요가 있다. 사업주가 고용보험인지를 구입하고자 할 때는 우선 ‘고용보험인지구입통장교부신청서’를 소관 공공직업안정소에 제출하고 ‘고용보험인지구입통장’을 교부받아 고용보험인지구입신청서에 구입하려고 하는 고용보험인지의 종류별 매수, 금액 및 구입연월일, 노동보험번호 및 사업주의 명칭, 주소

또는 소재지를 기입하여 우체국에 제출하여야 한다. 이와 같이 하여 가입한 고용보험인지는 일정한 경우 사업주가 환부를 신청할 수 있다. 또한 고용보험인지의 악용 또는 남용을 방지하는 취지에서 양도 또는 정당한 권한을 갖지 않는 자의 소지는 금지되어 있다.

(그림 8-2) 일고노동 고용보험의 흐름도



자료: 허재준·유길상, 『일용근로자 고용보험 적용방안』, 한국노동연구원 고용보험연구센터, 2001.

사업주가 일고노동피보험자를 사용한 때에는 그 자에게 임금을 지불할 때마다 그 지불임금액이 11,300엔 이상인 때에는 176엔의 인지를, 8,200엔 이상 11,300엔 미만인 때에는 146엔의 인지를, 8,200엔 미만인 때에는 96엔의 인지를 일고노동피보험자수첩의 해당 일란에 첨부하고 할인난 위에 소인을 함으로써 인지보험료를 납부토록 되어 있다(징수법 제23조 제1항, 제2항). 여기서 소인이란 사업주의 인정인을 인지와 수첩 첨부대장에 걸쳐 날인하는 것을 말한다. 단, 소인에 사용되는 인정인은 그 인영을 미리 소관 공공직업안정소장에 신고해야 한다(징수법 시행규

칙 제40조 제2항). 일고노동피보험자수첩은 사업주가 일고노동피보험자를 사용할 경우 그 자가 소지하는 수첩을 제출토록 해야 하지만(징수법 제23조 제6항) 일고노동피보험자도 사업주에게 고용될 때마다 수첩을 사업주에게 제출해야 한다. 사업주가 일고노동피보험자에 대해 수첩 제출을 요구하지 않기 때문에 피보험자가 이를 제출하지 않고 고용보험인지의 첨부이 없었을 때는 사업주에게 납부하지 않은 인지보험료액의 100분의 25에 상당하는 금액의 추징금으로 징수된다(징수법 제25조 제2항). 수첩은 일고노동피보험자가 청구가 있으면 언제라도 반환해야 한다. 이는 수첩을 반환하지 않음으로써 사업주가 일고노동피보험자의 취업을 구속하는 것을 방지하기 위한 것이다.

2. 국고부담

고용보험사업에 소요되는 주된 재원은 피보험자 및 사업주가 부담하는 보험료지만 실업은 국가에도 일정한 책임이 있다고 할 수 있기 때문에 고용보험사업에 소요되는 비용의 일부는 국고에서 부담한다. 2001년 4월 개정고용보험법이 시행되기 전까지 국고부담은 원칙적으로 실업급여비의 1/4이었으나 1992년 고용보험법 개정에 의한 잠정조치를 통해 원칙의 8할로 인하된 뒤 1998년의 법개정에 의해 7할까지 인하되었으므로 실제로는 원칙의 14%만을 부담하고 있었다(잠정조치). 그러나 앞서도 살펴본 바와 같이 실업급여부관련 적립금 잔고가 급격히 감소하고 막대한 적자를 계상하는 등 고용보험재정이 어려워짐에 따라 그 안정적인 운영의 확보라는 관점에서 국고부담분 인하에 관한 잠정조치를 폐지하였다. 즉 원칙대로 국고부담분을 부담토록 한 것이다.

국고부담의 원칙을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 일고노동구직자급여 이외의 구직자급여에 소요되는 비용에 대해서는 원칙적으로 1/4을 국고에서 부담하고 나머지 3/4은 사업주와 피보험자의 보험료에서 부담한다(고용보험법 제66조 제1항의 1). 그러나 매 회계년도에 있어 지급한 해당 구직자급여 총액의 3/4에 해당하는 금액이 징수법의 규정에 의해 징수한 일반보험료의 금액을 넘는 경우는

이 규정에 관계없이 해당 초과액에 국고부담액을 더해 국고부담이 해당 회계연도에 지급한 구직자급부 총액의 1/3에 달하는 액수에 달하는 액수까지 부담한다(고용보험법 제66조 제2항). 이는 경제사정의 악화로 인해 구직자급부금의 지급이 증가해 고용보험 재정수지가 악화될 경우를 대비해 구직자급부금 총액이 일정범위를 넘을 경우는 국고부담비율을 1/3까지 확대할 수 있도록 한 것이다.

둘째, 일고노동구직자급부에 소요되는 비용은 1/3을 국고에서 부담하고 나머지 2/3는 사업주와 피보험자가 부담하는 보험료에서 부담한다(고용보험법 제66조 제1항 제2호). 일고노동구직자급부금에 대한 국고부담비율이 여타 구직자급부금에 비해 높게 설정된 것은 그 제도의 대상이 고용상태가 불안정한 저소득근로계층을 대상으로 하고 있어 보험재정을 압박하는 요인으로 작용하므로 고용보험재정의 안정성을 확보하기 위한 장치로 시행되는 것이다. 그러나 매 회계연도의 징수법 규정에 의해 징수한 인지보험료에 후생노동대신과 재무대신이 협의해 정하는 비율을 곱해 얻은 액수에 3사업 보험료율을 곱해 얻은 금액을 합한 금액이 지급한 일고노동구직자급부금 총액의 2/3를 넘는 경우는 원래 국고부담액으로부터 해당 초과액을 감한 금액을 부담한다(고용보험법 제66조 제5항). 이는 일고노동구직자급부에 소요되는 비용을 다수 낮추더라도 고용보험 재정수지의 안정성에 영향을 주지 않을 경우는 국고에서 그 비용의 1/3까지 부담할 필요가 없다고 판단하기 때문이다.

셋째, 고용계속급부에 소요되는 비용은 국고에서 1/8을 부담하고, 나머지의 7/8은 사업주와 피보험자가 부담하는 보험료에서 부담한다(고용보험법 제66조 제1항의 3).

넷째, 광역연장급부를 받는 자의 구직자급부에 소요되는 비용의 1/3을 국고에서 부담하는데(고용보험법 제67조), 이는 실업자가 특정지역에 다수 발생해 방치할 수 없는 사태가 발생한 지역에 대해서는 국가가 책임을 지고 대책을 강구할 필요가 있어 행하는 특별조치의 일환이라 할 수 있다.

다섯째, 국고는 이상의 부담 외에 예산의 범위 내에서 고용보험사업의 사무집행에 필요한 경비를 부담토록 한다(고용보험법 제66조 제1항의

6).

마지막으로, 실업급여 중 위의 급여를 제외한 교육훈련급여, 취직촉진 급여, 고용보험 3사업에 직접 소요되는 비용은 국고부담이 없이 사업주와 피보험자가 부담하는 보험료에 의해 충당되며, 특히 고용보험 3사업에 소요되는 비용은 전액 사업주부담분으로 충당하게 되어 있다. 이상과 같은 비용부담(또는 국고부담)의 원칙을 표를 나타내면 다음 <표 8-10>과 같다.

<표 8-10> 고용보험사업의 비용부담(국고부담)의 원칙

	비용부담(국고부담)의 원칙	
	국 고	노·사(보험료)
- 구직자급여		
▪ 일반구직자급여	1/4	3/4
▪ 고연령구직자급여	1/4	3/4
▪ 단기고용특례구직자급여	1/4	3/4
▪ 일고노동구직자급여	1/3	2/3
- 취직촉진급여	없음	전액 노사부담
- 교육훈련급여	없음	전액 노사부담
- 고용계속급여	1/8	7/8
- 3사업	없음	전액 사용자부담
- 관련운영비	전액 국고부담	없음

자료: 勞働省職業安定局雇用保険課編, 『改正雇用保険法の早わかり』, 勞務行政研究所, 2001.

제 2 절 고용보험의 재정

일본 고용보험의 실업급여 및 고용안정 3사업과 관련한 1990년대 재정수지 상황은 아래의 <표 8-11>에 나와 있다. 실업급여관계 수지상황을 보면 수입면에서는 감소하고 있지만 이와는 반대로 급여비관련 지출은 지속적인 증가추세에 있다. 즉 일본의 실업급여관련 재정수지 상황은

1990년대 중반 이후 계속적인 적자상황에 놓여있다고 할 수 있으며, 그 적자규모도 시간이 지날수록 더욱 커지는 양상을 보인다. 2000년도의 실업급여비관련 수지상황을 보더라도 수입은 1조 6천억엔대인데 반해 지출은 2조 7천억엔대여서 그 적자규모가 1조엔을 넘는다. 결과적으로 이는 적립금 규모의 대폭적인 하락을 가져왔다. 1996년 4조엔을 넘었던 급여비관련 적립금이 2000년에는 8천억엔대까지 하락한 것이다.

〈표 8-11〉 고용보험의 재정수지

(단위 : 억엔)

	수 입			지 출			잉여금			적립금 누계	고용안정 자금누계
	급여비 관계	3사업 관계	전 체	급여비 관계	3사업 관계	전 체	급여비 관계	3사업 관계	전 체		
1996	18,413	5,537	23,950	21,358	5,839	27,197	-2,945	-302	-3,247	42,755	2,187
1997	19,423	5,656	25,079	23,203	5,037	28,240	-3,780	619	-3,161	38,975	2,806
1998	17,397	5,660	23,057	27,018	4,680	31,698	-9,621	980	-8,641	29,354	3,786
1999	17,317	5,399	22,716	27,806	5,392	33,198	-10,489	7	-10,482	18,865	3,793
2000	16,239	5,324	21,563	26,660	6,015	32,675	-10,421	-691	-11,112	8,444	3,102

자료: 厚生労働省(2001).

이러한 수입 감소, 지출 증가, 적립금 감소는 결국 고용보험제도의 안정적인 운영을 위협한다. 일본 고용보험제도의 특징 중 하나는 실업급여비 관계에 있어 일시적인 적자가 발생한 경우에도 적립금 누계가 급여비관련 수입액의 50% 이상을 유지할 정도로 적립금이 충분히 보험재정의 안정을 유지할 수 있었다는 점이었는데, 이러한 특징은 더 이상 나타나지 않는다고 할 수 있다. 다만 2000년 들어 급여비관련 지출규모가 1999년보다 다소 줄어 급여비관련 잉여금의 적자폭은 다소 줄어들었다. 고용보험 3사업의 경우 수입은 거의 일정하게 유지되고 있으나 지출이 등락하며 적자와 흑자를 반복해 왔다. 다만 1990년대 후반 들어 급격한 실업률 상승국면에 있는 일본 노동시장 상황과 맞물려 3사업관련 잉여금은 적자를 계상하고 있으며 적자규모도 점점 더 커지고 있다.

제 9 장 고용보험 행정기구

제 1 절 관장기구

고용보험은 정부가 관장한다(고용보험법 제2조). 또한 고용보험사업의 일부는 도도부현지사가 실시하도록 할 수도 있다(고용보험법 제2조의 2).

이를 위해 중앙에는 후생노동성 직업안정국 내에 고용보험과를 설치하고 있다(후생노동성조직령 제73조). 고용보험과 관장사무는 정부가 관장하는 고용보험사업에 관한 사항(노동기준국 및 노동시장센터업무실 소관업무를 제외), 노동보험특별회계의 고용계정 경리에 관한 사항, 노동보험특별회계의 고용계정에 속하는 국유재산의 관리, 처분 및 물품관리에 관한 사항, 국가공무원 및 기타 국회의결을 거친 세출예산에 따라 급여가 지급되는 자에 대해 고용보험법에서 규정하는 조건에 따라 실시하는 퇴직수당 지급에 관한 사항 등이다(후생노동성조직령 제77조).

지방에는 각 도도부현의 직업안정부 내에 직업안정과(동경도에는 직업안정부 내에 고용보험과가 별도로 설치되어 있음)를 두어 각 공공직업안정소에 대한 업무지도 및 공공직업안정소 상호간의 연락·조정, 보험료 징수 및 예산경리 등에 관한 사무를 집행하고 있다.

고용보험업무의 제1선기관은 공공직업안정소이다. 일본의 공공직업안

정소는 고용보험업무를 집행하는 일선기관으로 피보험실직자의 실업등급부 자격유무의 판단, 실업등급부의 지급, 직업상담 및 취업알선, 직업훈련 알선 등 고용보험사업의 중요업무를 수행하고 있다.

제 2 절 노동시장센터

후생노동성의 ‘노동시장센터’에서는 전국 공공직업안정소로부터 직접 전송되는 자료에 의해 적용사업장, 피보험자, 구인·구직상황, 실업등급부 지급상황, 자격취득 및 상실, 노동보험료 징수 등에 관한 각종 자료를 전산처리해 고용 및 실업에 관한 통계를 매일매일 파악할 수 있게 하고 있다.³⁷⁾ 노동시장센터의 즉시처리시스템은 고용 및 실업에 관한 정확한 통계를 파악할 수 있게 함으로써 효율적이고 즉각적인 고용정책의 수립을 가능하게 한다.

일본 고용보험 행정기구의 전체적 구성 및 체계는 [그림 9-1]과 같다.

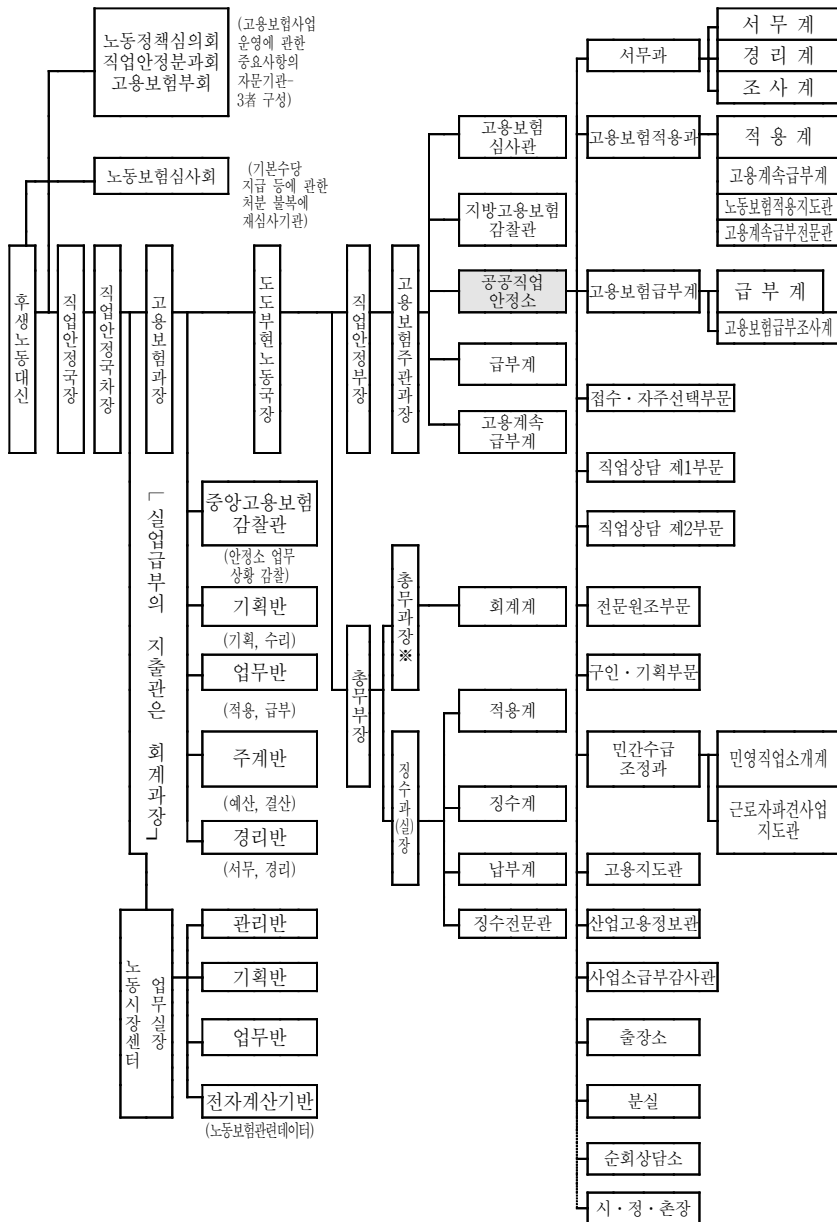
제 3 절 심사 및 자문기관

고용보험 피보험자나 피보험자였던 자 및 사업주가 피보험자격 확인 및 실업등급부 등과 관련한 처분에 불복할 경우, 권리구제가 간편하고 신속하게 이루어질 수 있도록 각 도도부현에 고용보험심사관이 설치되

37) 노동시장평가센터업무실의 소관사무는 다음과 같다(후생노동성조직령 제81조).

- ① 구인 및 구직의 연결에 관련된 조정
- ② 노동시장에 관한 정보의 수집 및 연락
- ③ 고용보험의 피보험자 및 이들을 고용하는 사업주에 관한 기록을 작성
- ④ 직업안정국 소관사무에 관련된 전자계산조직에 관한 사항

〔그림 9-1〕 일본의 고용보험행정기구



주: ※ 東京, 大阪(오오사카)에서는 회계과장임.

자료: 후생노동성(2001).

어 있어 이들에게 심사청구를 하게 되며, 심사관의 결정에 불복한 자에 대한 재심사기관으로 노동보험심사회가 설치되어 있다(고용보험법 제69조).

후생노동대신이 각종 연장급부 등을 비롯하여 취직이 곤란한 자를 정령으로 정하려 할 경우, 고용보험법상 후생노동성령으로 규정된 내용을 정하려고 할 경우, 그리고 기타 고용보험법 시행에 관한 중요사항에 대해 결정하려고 할 경우에는 공정성을 기한다는 의미에서 반드시 자문기관인 노동정책심의회에 청취토록 하고 있다(고용보험법 제72조). 또한 노동정책심의회는 후생노동대신의 자문에 응하는 것 외에 필요에 따라 고용보험사업의 운영에 관해 관계 행정청에 건의하거나 그에 대한 보고를 요구할 수 있다(고용보험법 제72조의 2).

고용보험사업 운영의 공정을 기하고 중요사항을 조사·심사하기 위해서 중앙 및 도도부현에 직업안정심의회가 설치되어 있다. 중앙직업안정심의회는 후생노동대신의 자문에, 지방직업안정심의회는 관계 도도부현 노동국장의 자문에 응해 조사·심의하고 필요에 따라 관계 행정청에 건의할 수 있다(직업안정법 제12조의 4). 직업안정심의회를 대표하는 자는 근로자, 사용자 및 공익을 대표하는 자의 동수 위원으로 구성되며(직업안정법 제6조), 위원 중 1인은 반드시 여성이어야 한다(직업안정법 제7조). 중앙직업안정심의회의 위원은 후생노동대신이 임명하며 지방직업안정심의회의 위원은 관계 도도부현의 노동국장이 임명한다(직업안정법 제8조). 한편 지방직업안정심의회는 1개월에 1회 이상, 중앙직업안정심의회는 3개월에 1회 이상 소집해야 하며(직업안정법 제9조), 직업안정심의회가 필요하다고 인정할 때에는 그 업무와 관련한 사항에 대해 관계 행정청 보고를 요구할 수 있다(직업안정법 제10조). 한편 중앙의 직업안정심의회 내에는 고용부회를 설치되어 있어 고용보험에 관한 전문적인 조사연구를 수행하고 있다.

제 4 절 노동보험사무조합

1. 개 요

노동보험사무조합(이하 ‘사무조합’)이란 중소기업 등 협동조합법 제3조의 사업협동조합 또는 협동조합연합회, 그 외 기타 사업주단체 또는 그 연합단체(이하 총칭해 ‘단체 등’)가 그 구성원 또는 구성원인 사업주, 그 외 기타 필요하다고 인정되는 사업주의 위탁을 받아 노동보험료의 납부, 기타 노동보험에 관한 사무(인지보험료에 관한 사무를 제외)를 처리하기 위해 후생노동대신의 인가(도도부현노동국장에 권한이 위임되어 있음)를 받은 경우, 그 인가를 받은 단체를 의미한다(징수법 제33조).

사무조합제도는 노동보험사무의 처리능력이 충분하지 않은 중소기업 사업 사업주 대신 단체 등이 이를 처리함으로써 사업주의 사무부담을 경감시키고 노동보험의 적용촉진 및 원활한 노동보험료 징수를 도모하려는 제도이다. 특히 상업, 서비스업 등 소규모사업의 경우, 사무조합제도의 보급이나 사무조합으로의 사무처리 위탁이 고용보험 적용확대에 매우 중요한 역할을 수행한다.

2. 노동보험사무조합의 인가

사무조합으로서 업무를 하려고 하는 단체 등은 후생노동대신의 인가를 받아야 한다(징수법 제33조 제2항). 단, 인가의 권한은 도도부현 노동국장에게 위임되어 있다(징수법 시행규칙 제1조 제2항, 제73조의 2 제3호). 단체 등이 사무조합의 인가를 받기 위해서는 다음 <표 9-1>의 조건을 모두 갖추고 있어야 한다.

<표 9-1> 노동보험사무조합의 자격요건

- (가) 징수법 제33조에서 규정하는 단체로 노동보험사무의 위탁을 예정하고 있는 사업주가 30인 이상일 것. 그 단체 등이 반드시 법인이어야 하는 것은 아니나, 법인이 아닌 단체는 대표자를 정하는 것 외에 사업내용, 구성원의 범위, 기타 조직운영방법(총회, 집행기관, 재산의 관리운영방법 등) 등이 정관, 규약, 기타 기본이 되는 규칙에 명확히 정해져 있어야 함.
- (나) 정관, 규약, 기타 기본이 되는 규칙에 단체 등의 구성원 또는 간접구성원인 사업주(원외자인 사업주도 포함)의 위탁을 받아 노동보험사무를 처리할 수 있는 취지의 규정이 있을 것. 이 경우 단체의 기본이 되는 규칙이 행정청의 인가에 의해 효력을 발생시키는 경우는 인가를 받고, 등기를 요하는 사업인 경우는 등기를 마친 경우일 것
- (다) 단체 등은 단체로서 본래의 사업목적을 가지고 활동하며 운영실적이 2년 이상 있을 것
- (라) 단체 등은 상당한 재산을 가지고 있고 법률에서 규정하는 사무조합의 책임(노동보험료의 납부 등의 책임)을 질 수 있을 것
- (마) 노동보험사무(노동보험료의 신고·납부, 각종 신고의 제출, 징수법 제36조에서 규정하는 장부의 비치 등)를 확실히 행할 능력을 갖춘 자를 배치하여 노동보험사무를 적절히 처리할 수 있는 사무처리 체제를 확립하고 있을 것
- (바) 인가후 사무조합에서 사무를 총괄하는 자는 사회적 신용이 있고, 사무조합이 행하는 업무에 깊은 관심과 이해를 갖는 자일 것
- (사) 노동보험사무처리의 방법이 총회 등의 의결기관의 승인을 거쳐 규약(노동보험사무처리규약)으로 정해질 것

3. 위탁사업주 및 위탁사무의 범위

사무조합에 노동보험사무의 처리를 위탁할 수 있는 사업주는 다음의 두 가지 중 하나에 해당해야 한다.

우선 사무조합인 단체의 구성원인 사업주나 사무조합인 연합단체를 구성하는 단위단체의 구성원인 사업주, 또는 이들 구성원 이외의 사업주(원외자인 사업주)로 사무처리를 위탁하는 것이 필요하다고 인정되는 자이다(징수법 시행규칙 제58조 제1항). 이 경우 ‘위탁하는 것이 필요하다고 인정되는 자’란 사무조합에 사무처리를 위탁하지 않으면 노동보험에 가입하는 것이 곤란한 자, 기타 사무처리 위탁에 의해 해당 사업의 사무처리 부담이 경감된다고 인정되는 자를 말하며 실제 운용에 있어서는 각 지역의 실정 등을 감안해 판단토록 되어 있다.

두번째로 상시 300인 이하의 근로자³⁸⁾를 고용하는 사업주(정수법 시행규칙 제58조 제2항)이다. ‘상시 300인 이하의 근로자를 사용한다’는 것은 우리나라의 개념으로 항상 300인 이하의 상용근로자를 고용하는 것을 말하며, 일시적으로 근로자수가 증가하여 고용근로자수가 300인을 넘는 경우라도 고용되어 있는 상용근로자가 300인 이하면 이에 해당된다. 사무조합은 사업주의 위탁을 받아 사업주가 해야 할 ‘노동보험료 납부, 기타 노동보험에 관한 사항’을 처리할 수 있는데, 이때 위탁할 수 있는 노동보험사무의 범위는 사업주가 해야 할 노동보험에 관한 사항 일체이나 ‘인지보험료에 관한 사항’ 및 ‘보험금부에 관한 청구서 등의 기재사항에 관한 증명 등의 사무’는 제외된다. 사무조합에 위탁해 처리할 수 있는 노동보험사무의 구체적인 범위는 다음 <표 9-2>와 같다.

<표 9-2> 위탁할 수 있는 노동보험사무

- | |
|--|
| (가) 노동보험료 및 이에 관련된 정수금의 신고·납부에 관한 사무
(나) 고용보험 피보험자 자격 취득 및 상실의 신고, 피보험자의 전입 및 전출 신고, 그 외 기타 고용보험피보험자에 관한 신고 등에 관련된 사무
(다) 보험관계성립신고, 산재보험 또는 고용보험의 임의가입신청서, 고용보험의 사업소 설치 신고 등의 제출에 관한 사무
(라) 산재보험의 특별가입 신청 등에 관한 사무
(마) 기타 노동보험에 관한 신청, 신고, 보고 등에 관한 사무 |
|--|

4. 노동보험사무조합의 책임

사무조합은 개개 사업주의 위탁을 받아 노동보험사무처리를 하지만 통상적인 대리관계와는 달리 정부와의 관계에서 특별한 책임을 부담한다. 구체적으로 다음 <표 9-3>의 경우에는 통상의 대리인과는 달리 일정한 책임을 지게 된다.

<표 9-3> 사무조합의 특별책임

38) 금융업, 보험업, 부동산업 또는 소매업을 주된 사업으로 하는 경우는 50인, 도매업이나 서비스업을 주된 사업으로 하는 경우는 100인이다.

(가) 추정금의 납부책임

(a) 위탁사업주가 전년도에 지불한 임금총액 등의 확정보험료 신고서를 작성하는데 필요한 사실을 보고하였음에도 불구하고 사무조합이 신고기한을 경과할 때까지 확정보험료 신고서를 제출하지 않아 정부의 인정결정이 행해지고 그 결과 추정금이 징수되는 경우

(b) 기타 사무조합에 기인하는 사유에 의해 추정금을 추정당하는 경우

(나) 연체금의 납부책임

(a) 위탁사업주가 독촉장의 지정기한 전까지(구체적으로는 사무처리규약에 따라 정해진 기간 내) 보험료를 사무조합에 교부하였음에도 불구하고 사무조합이 지정납부기한까지 그 보험료를 납부하지 않았기 때문에 연체금을 징수당하는 경우

(b) 정부로부터의 보험료 등의 체납에 대한 독촉을 사무조합이 하지 않았기 때문에 독촉장의 지정기한까지 납부하지 않고 그 때문에 연체금을 징수당하는 경우

(c) 기타 사무조합에 기인하는 사유에 의해 발생한 연체금의 금액

5. 노동보험사무조합에 대한 지원

사무조합이라는 제도를 두는 취지는 중소기업주의 사무부담 경감과 이를 통한 노동보험의 적용촉진, 노동보험료 징수 등 노동보험의 원활한 운영을 촉진하는데 있다. 이에 사무조합의 활동을 장려하고 사무처리의 위탁을 촉진할 목적으로 노동보험사무조합을 지원한다.

노동보험사무조합에 대한 지원제도에는 보상장려금과 소규모사업 피보험자복지조성금의 두 종류가 있다. 우선 사무조합의 업무 중 가장 중요한 것은 각 위탁사업주를 대신해 적정하게 보험료를 납부하는 것이라고 할 수 있는데, 이에 정부는 보험료의 납부상황이 현저히 양호한 사무조합에 대해 보상장려금을 교부해 사무조합제도의 보급확산과 소규모사업에 대한 노동보험의 적용을 촉진토록 하고 있다.

두번째로 소규모사업에 대한 고용보험 적용을 촉진하고 소규모사업 근로자의 복지를 증진시키기 위해 소규모사업피보험자복지조성금제도를 두어, 소규모사업 사업주의 위탁을 받아 그를 고용하는 근로자의 고용보험피보험자 관련 사무처리를 하는 사무조합에 대해 조성금을 지급한다(징수법 시행규칙 제140조 제1호). 복지조성금은 상시 5인 미만의 피보

협자를 고용하는 사업³⁹⁾의 사업주로부터 노동보험사무의 처리의 위탁을 받고 있는 사무조합으로 다음 <표 9-4>의 요건 중 하나에 해당하는 경우에 지급된다.

<표 9-4> 소규모사업피보험자복지조성금 지급요건

(가) 매년 4월부터 9월까지 각 월을 통해 10 이상 소규모사업의 노동보험사무 처리의 위탁을 받고 있을 것
(나) 매년 10월부터 다음 해 3월까지 각 월을 통해 10 이상의 소규모사업의 노동보험사무 처리의 위탁을 받고 있을 것

조성금 지급은 위탁을 받고 있는 소규모사업의 수에 근거해 각각의 지급대상기간에 대해 다음 <표 9-5>의 액수만큼 지원된다.

<표 9-5> 소규모사업피보험자복지조성금 지급액

소규모사업의 수	지급액
10 이상 19 이하	80,000엔
20 이상 39 이하	110,000엔
40 이상 59 이하	150,000엔
60 이상 79 이하	190,000엔
80 이상	230,000엔

자료: 勞働省職業安定局雇用保險課編, 『平成12年度版雇用保險の實務手引』, 勞務行政研究所, 2000.

39) 이하 ‘소규모사업’이라 약칭

제 10 장

한국과의 비교 및 시사점

제 1 절 한국 고용보험제도와 비교

일본은 1947년에 실업급여 중심의 실업보험제도로 출발했지만 제1차 석유파동을 배경으로 실업 예방을 위한 적극적인 고용대책의 필요성이 증대되면서 1975년부터 고용보험제도로 명칭을 변경하고 그 내용에 있어서도 적극적 노동시장정책을 위한 주요 정책수단들을 실업급여와 함께 고용보험제도의 틀 속에서 연계하여 추진하고 있다. 일본의 고용보험 제도는 실업급여뿐만 아니라 적극적 노동시장정책의 영역에 속하는 다양한 사업들을 모두 고용보험제도의 틀 안에서 노사가 부담하는 보험료 수입을 재원으로 시행한다는 점에서 한국 및 독일의 고용보험제도와 유사한데, 이는 일본의 고용 및 복지시스템이 독일의 영향을 많이 받았고 (Goodman and Peng, 1996) 한국도 고용보험제도의 도입과정에서 독일과 일본의 모형을 많이 참조하였기 때문이다.

그러나 일본의 고용보험제도는 한국의 고용보험제도와 유사한 면이 많으면서도 상당한 차이를 보이고 있는 바, 이를 구체적으로 비교분석해보기로 한다.

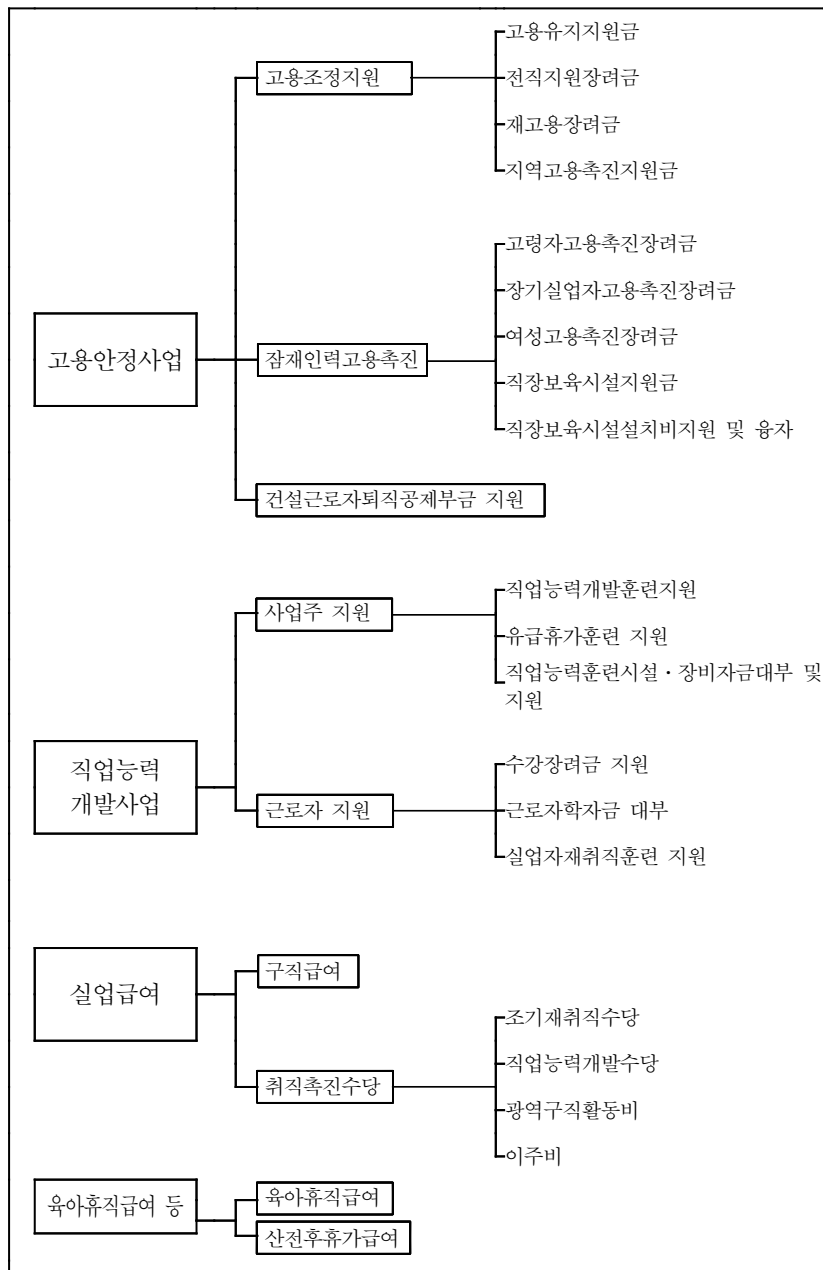
1. 사업체계

일본과 한국의 고용보험제도는 다같이 실업급여 이외에 적극적인 노동시장정책의 주요 수단들을 고용보험사업에 포함하고 있을 뿐만 아니라 사업의 구분과 명칭도 매우 유사하다. 일본의 고용보험사업은 실업등급부(失業等級給付)와 3사업(고용안정사업, 능력개발사업, 고용복지사업)으로 대별되고 있다. 반면에 한국의 현행 고용보험사업은 [그림 10-1]에서 보는 바와 같이 고용안정사업, 직업능력개발사업, 실업급여, 육아휴직급여 등의 4가지 사업으로 구분되고 있다. 일본의 실업등급부는 한국의 실업급여에 상당하는 사업이고, 일본의 고용안정사업은 한국의 고용안정사업과 그 명칭이 동일하고 사업의 취지와 내용도 매우 유사하다. 일본의 능력개발사업은 한국의 직업능력개발사업에 상당하는 사업으로서 그 내용이 유사하다. 이와 같이 일본과 한국의 고용보험사업은 매우 유사한 사업체계를 갖고 있으나 다음과 같은 차이점도 있다.

첫째, 일본 고용보험제도는 중소기업근로자의 복지증진을 지원하기 위한 고용복지사업을 3사업의 하나로 포함하여 고용보험재원을 이용하여 중소기업근로자를 위한 복지사업을 추진하고 있다. 그러나 한국의 고용보험제도에는 고용복지사업이 고용보험사업에 포함되어 있지 않다. 대신 한국은 일본의 고용복지사업과 같은 목적의 중소기업근로자 복지증진사업을 일반회계와 근로복지복권 판매수익을 재원으로 하여 ‘중소기업근로자복지진흥기금’을 조성하여 추진하고 있다. 한국의 고용보험제도 도입과정에서 중소기업근로자 복지증진을 위한 사업을 일본처럼 고용보험사업의 하나로 포함하자는 주장도 있었으나 당시에 이미 중소기업근로자복지진흥기금이 조성되어 사업이 추진되고 있었고 고용보험제도의 본래 취지와 부합하지 않다는 지적에 따라 채택되지 않았다.

둘째, 일본 고용보험법에서는 실업등급부를 고용보험의 핵심사업으로서 고용보험사업의 순서에서 가장 먼저 그리고 가장 자세히 규정하

[그림 10-1] 한국의 고용보험사업체계



고 고용보험 3사업에 대해서는 통합하여 실업등급부 다음에서 상대적으로 간단히 규정하고 있는데 반하여 한국의 고용보험법에서는 고용안정사업과 직업능력개발사업을 실업급여보다도 먼저 규정하고 있다. 이는 한국의 고용보험법이 일본의 고용보험법보다도 적극적 노동시장정책을 더 강조하고 있음을 보여주는 것으로 해석할 수 있을 것이다. 우리나라의 고용보험제도 도입과정에서도 이러한 면을 고려하여 고용보험사업의 편제상의 순서를 정하였음은 이러한 취지를 잘 반영하고 있다.

셋째, 한국과 일본 모두 모성보호를 위한 사업이 고용보험사업에 추가되었으나 한국은 2001년 11월부터 모성보호 차원에서 육아휴직급여와 산전후휴가급여를 ‘육아휴직급여 등’이라는 이름으로 새로운 고용보험사업으로 추가한 반면에 일본은 이와 유사한 육아휴업급여를 별도의 고용보험사업으로 구분하지 않고 ‘실업등급부’의 일환으로 취급하여 1994년부터 시행하고 있다. 육아휴직에 대한 지원액에 있어서도 일본은 육아휴업 이전 임금의 40% 상당액으로 정률제(定率制)를 채택하고 있으나 한국은 1인당 정액제(定額制)를 채택하고 있다.

넷째, 일본은 가족들의 병 수발을 위해 개호휴직을 하는 피보험자에 대해 1998년부터 휴직전 임금의 40%를 지급하는 개호휴업급여를 실업등급부의 일환으로 시행하고 있으나 한국의 고용보험제도에는 아직 이러한 제도가 도입되어 있지 않다. 독일은 개호보험이라는 별도의 사회보험제도로 운영되고 있으나 일본은 고용보험제도 내에 개호휴업급여를 두고 있다.

2. 관리운영체계

일본과 한국 모두 정부가 고용보험제도의 관리 및 운영을 관장하고 있다는 점에서는 동일하다. 일본에서는 일반행정기관인 후생노동성이 고용보험제도 전반을 관리하고 있고, 한국의 경우에도 일반행정기관인 노동부가 고용보험제도 전반을 관리·운영하고 있다. 독일에서는 일반행정기관이 아닌 연방노동청이라는 노·사·정 3자기구가 고용보험제도를 관장하고 사업을 집행하고 있는데, 일본과 한국 모두 노·사·정 3자기

구가 아닌 일반행정기관이 고용보험제도를 관장하고 집행하고 있다. 그러나 다음과 같은 면에서는 차이점이 있다.

첫째, 고용보험사업을 일선에서 집행하는 직업안전기관이 일본에서는 지방자치단체인 도도부현에 속해 있으면서 사실상 후생노동성대신의 지휘감독을 받고 있는 반면에 한국에서는 노동부 지방조직인 지방노동관서의 조직의 하나로서 노동부의 직접적인 지휘감독을 받고 있다. 즉 한국에서는 일본과는 달리 지방자치단체가 고용보험의 운영에 관여하지 않고 있다. 따라서 한국에서는 정부의 취업알선기능도 노동부와 지방자치단체로 이원화되어 있다.

둘째, 일본에서는 일선 직업안전기관인 공공직업안전소 직원이 공무원인 것이 원칙이지만 한국의 직업안전기관인 고용안전센터 직원의 대부분은 민간인 신분이며 공무원은 소수에 그치고 있다. 다만 일본에서도 최근 고실업에 대응하기 위해 퇴직한 공무원 및 민간기업의 인사노무담당자를 비정규직으로 고용하는 경우가 증가하고 있다.

셋째, 일본과 한국 모두 고용보험과 산재보험의 적용과 징수에 대한 정책을 정부 부처인 노동후생성과 노동부가 각각 관장하고 있다. 그러나 그 집행업무를 일본에서는 지방자치단체인 도도부현에서 관장하고 있는데 반하여 한국에서는 노동부 출연기관인 근로복지공단이 관장하고 있다.

넷째, 고용보험전산망을 관리하고 각 직업안전기관에서 활용할 수 있는 노동시장 정보를 제공하는 역할을 일본에서는 노동후생성 조직의 하나인 노동시장센터업무실이 관장하고 있는데 반하여 한국에서는 2000년까지는 노동부 조직인 중앙고용정보관리소가 관장했으나 2001년부터 중앙고용정보관리소를 정부출연기관인 한국산업인력공단의 부설기관으로 개편하여 중앙고용정보원이 관장하도록 하고 있다. 즉 일본에서는 정부조직이 고용보험의 정책, 집행 및 전산망을 관장하고 있는데 반하여 한국에서는 고용보험의 정책과 집행을 정부가 관장하지만 관련된 전산업무는공단조직의 부설기관이 관장하고 있다.

3. 적용대상

고용보험의 적용대상을 보면 한국과 일본 모두 공무원, 자영업자 등을 제외한 65세 미만의 모든 사업에 고용된 임금근로자를 적용범위에 포괄하고 있다. 그러나 피보험자에 대한 고용보험의 적용방법에 있어서는 상당한 차이를 보이고 있다.

일본 고용보험제도는 하나의 기준을 통해 가입대상을 정하는 것이 아니라 근로자의 고용특성에 따라 몇 가지 다른 기준을 통해 가입대상을 설정하는 특징이 있다. 앞의 제3장과 제7장에서 살펴본 바와 같이 피보험자의 특성에 따라 피보험자를 일반피보험자, 고연령계속피보험자, 단기고용특례피보험자, 일고노동피보험자의 4종류로 구분하여 적용·징수 및 실업급여의 내용을 달리하고 있다. 피보험자를 이와 같이 특성에 따라 구분하는 것은 다른 나라에서는 그 예를 찾아보기 힘든 제도로서 일본에 특유한 제도라 할 수 있다. 한국은 일본처럼 피보험자를 구분하여 적용을 하지는 않고 있다.

4. 보험료율 및 비용부담 방법

보험료 부담원칙에 있어서 일본과 한국은 모두 실업급여에 소요되는 비용은 노사가 절반씩 부담하고 일본의 고용보험 3사업과 한국의 고용안정사업 및 직업능력개발사업에 소요되는 비용은 사업주만 부담한다는 점에서 동일하다. 그러나 보험료 부담원칙이 한·일간에 동일함에도 불구하고 다음과 같은 점에서는 차이를 보이고 있다.

첫째, 일본에서는 3사업의 보험료가 사업규모에 관계없이 3.5/1,000로 동일한데 반하여⁴⁰⁾ 한국에서는 직업능력개발사업의 보험료가 사업규모에 따라 1/1,000, 3/1,000, 5/1,000, 7/1,000의 4가지로 차등화되어 있다.

둘째, 일본에서는 실업발생확률과 실업등급부의 보험료를 연계하여

40) 다만 건설사업의 경우 3사업의 보험료가 4.5/1,000로 다른 사업보다 1/1,000만큼 높게 책정되어 있다.

실업등급부의 보험료를 사업의 종류에 따라 일반사업은 12/1,000(노사 각 6/1,000), 농림수산업, 청주제조업 및 건설사업은 14/1,000(노사 각 7/1,000)로 차등화하고 있는데 반하여 한국에서는 실업급여의 보험료가 사업의 종류와 관계없이 10/1,000(노사 각 5/1,000)으로 통일되어 있다. 다만 한국의 고용보험법은 최근 3년간의 실업급여 보험료 납부액과 당해 사업 이직자의 실업급여 수급액을 비교하여 40% 범위 내에서 사업주별로 실업급여 보험료를 차등화할 수 있는 근거를 설정해 두고 있으나(고용보험법 제58조) 아직까지 시행을 위한 시행령 조항을 두지 않고 있어 시행을 보류하고 있다.

셋째, 일본은 실업등급부에 관련된 보험료율을 고용보험재정 상태에 따라 자동적으로 조정할 수 있는 고용보험료율 탄력조항을 두고 있으나 한국의 고용보험법에는 이러한 근거조항이 없다.

넷째, 일본은 실업등급부의 비용의 일부를 국고에서 지원하도록 규정하고 있으나 한국은 고용보험사업에 소요되는 비용에 대한 국고지원이 없다. 일본은 구직자급부 1/4, 일용노동구직자급부금의 1/3, 고용계속급부금의 1/8을 국고에서 지원하고 있다.

다섯째, 일본은 고용보험기금의 관리에 있어서 노사가 보험료를 분담하는 실업등급부와 사업주만 보험료를 부담하는 3사업을 분리하여 계정을 설정하여 관리하고 있을 뿐 3사업 내에서는 사업별로 보험료율과 기금계정을 구분하지 않고 3사업을 통합적으로 수입과 지출을 관리하고 있다. 반면에 한국은 실업급여뿐만 아니라 고용안정사업과 직업능력개발사업까지 별도의 계정으로 구분하여 기금을 관리하고 있다.

5. 실업급여제도

일본과 한국 모두 실업급여의 핵심이 되는 구직자급부와 구직급여를 각각 갖추고 있을 뿐만 아니라 조기재취직을 촉진하기 위해 각각 취직촉진급부와 취직촉진수당제도를 두고 있으며 그 내용도 매우 유사하다. 또한 실업급여를 받을 수 있는 기간이 실업급여 수급자격자의 연령과 피보험기간에 따라 차등화되어 있고, 소정의 실업급여를 모두 소진할 때

까지 재취업하지 못한 사람들의 생계지원을 위해 실업급여를 일정기간 연장해 주는 연장급여(extended benefits)를 두고 있으며, 저소득 실업자들을 위해 국고에서 생계를 지원하는 실업부조제도(unemployment assistance)가 없다는 점에서도 한국과 일본은 동일하다. 그러나 두 나라의 실업급여제도는 다음과 같은 면에서 차이가 있다.

첫째, 일본은 피보험자를 일반피보험자, 고연령계속피보험자, 단기고용특례피보험자, 일고노동피보험자의 4종류로 구분하여 각각 일반구직자급부, 고연령구직자급부, 단기고용특례구직자급부, 일고노동구직자급부를 지급하는 체계를 갖고 있다. 그러나 한국은 피보험자를 구분하지 않고 통일적인 실업급여체계를 갖고 있다.

둘째, 일본은 구직자급부, 취직촉진급부 이외에 교육훈련급부, 고용계속급부를 포함하여 ‘실업등급부’라는 명칭하에 전통적인 실업급여와 관계없는 사업들을 포괄하고 있다. 반면에 한국의 고용보험제도는 일본의 ‘실업등급부’에 포함되어 있는 근로자 주도적인 교육훈련수강에 대한 지원을 직업능력개발사업에 포함하여 지원하고 있고 모성보호에 대한 지원은 실업급여에 필요한 재원에서 지원을 하고 있지만 실업급여와는 구분된 별도의 사업으로 구분하여 지원하고 있다.

셋째, 정당한 사유가 없는 자기의 사정에 의해 이직한 이른바 자발적 실업자에 대해 일본은 3개월 동안만 실업급부의 지급을 정지하는 비교적 관대한 제재를 가하고 있는데 반하여 한국은 실업급여 수급자격 자체를 인정하지 않는 강한 제재를 가하고 있다.

넷째, 일본은 2001년 4월부터 이직 사유에 따라 실업급여의 소정급여 일수를 달리하고 있다. 즉 앞서 <표 3-4>에서 살펴본 바와 같이 도산·해고 등에 의해 이직한 자에 대해서는 실업급여를 90~330일까지 지급하고 정년이나 자기의 사정으로 이직한 일반이직자로서 취직곤란자를 제외하고는 실업급여를 90~180일까지 지급하되 일반이직자라도 취직곤란자에 대해서는 실업급여를 150~360일까지 지급하도록 하고 있다. 한국의 실업급여는 기본적으로 비자발적 실업자에게 지급하는 것을 원칙으로 하고 있기 때문에 이직사유와 관계없이 실업급여를 90~240일까지 지급하도록 규정하고 있다.

다섯째, 실업급여의 수준을 일본은 하후상박(下厚上薄)의 원칙에 따라 실업발생전 임금의 60~80%로 차등화하고 있는데 반하여 한국은 실업발생전 임금수준과 관계없이 50%로 실업급여수준을 정하고 있다.

여섯째, 연장급여의 금액에 있어서 일본은 대부분의 국가처럼 기본적인 실업급여, 즉 구직자급여와 동일한 수준을 지급하고 있는데 반하여 한국은 구직급여의 70%를 지급하고 있다.

6. 고용안정사업

한국과 일본의 고용안정사업은 모두 고용조정과정에서 실업발생을 최소화하고 한계기업의 재취업촉진을 지원하기 위한 임금보조금제도(wage subsidy)를 갖고 있다는 점에서는 동일하다. 그러나 일본의 고용안정사업에는 지역고용안정을 지원하기 위한 다양한 지원제도가 있는데 반하여 한국의 고용안정사업에는 지역고용안정을 위한 사업은 고용보험법에 근거만 규정되어 있을 뿐 시행령에서는 규정하고 있지 않아 사실상 사문화(死文化)되어 있다. 또한 한국의 고용안정사업에는 일본의 고용안정사업에는 없는 건설근로자퇴직공제부금 지원제도가 있다.

7. 능력개발사업

근로자의 평생직업능력개발을 지원하기 위해 일본 고용보험제도가 능력개발사업을 고용보험사업으로 포함하고 있듯이 한국의 고용보험제도는 직업능력개발사업을 포함하고 있다는 점에서는 동일하다. 그러나 일본의 능력개발사업은 한국의 직업능력개발사업과 다음과 같은 점에서 차이가 있다.

첫째, 일본의 능력개발사업은 사업주가 그 비용을 부담하고 있기 때문에 재직근로자를 위해 훈련을 실시하는 사업주에 대한 지원과 재직근로자에 대한 향상훈련을 실시하고 있는 고용·능력개발기구의 직업훈련시설의 설치·운영을 주된 사업으로 하여 사업주에 대한 지원에 국한하고 있다. 근로자 스스로 판단하여 수강하는 근로자 주도적인 직업훈련에 대

한 직접적인 지원은 능력개발사업이 아니라 노사가 공동으로 비용을 부담하는 실업등급부의 일환인 ‘교육훈련등부’라는 방식으로 지원하고 있다. 또한 실업자에 대한 직업훈련은 고용보험제도가 아닌 일반재정과 지방자치단체의 부담에 의해 주로 도도부현의 훈련기관에서 시행하고 있다. 반면에 한국의 직업능력개발사업은 재직근로자를 위해 훈련을 실시하는 사업주에 대한 지원제도뿐만 아니라 근로자 스스로 직업능력개발을 하도록 지원하는 근로자에 대한 지원제도와 피보험실업자에 대한 실업자재취직훈련에 대한 지원제도까지 포함하고 있다. 한국의 산업인력공단의 직업훈련시설은 과거에 무기능청소년을 대상으로 양성훈련을 실시하는데 중점을 두었던 전통 때문에 아직까지 산업인력공단의 직업훈련시설 등 공공훈련시설의 설치·운영은 일반재정에서 부담하는 것을 원칙으로 하면서 재직근로자를 대상으로 한 향상훈련에 대해서는 고용보험기금에서도 지원하고 있다.

둘째, 일본의 능력개발사업은 비용부담에 있어서는 사업규모에 관계없이 동일한 요율의 보험료를 부담하고 비용지원에 있어서는 대기업에 비하여 중소기업에 우대하고 있는데 반하여 한국의 직업능력개발사업에 있어서는 비용부담에 있어서 사업규모에 따라 보험료를 차등화하여 중소기업에 우대하고 있을 뿐만 아니라 비용지원에 있어서는 대기업에 비하여 중소기업에 우대하고 있다.

제 2 절 한국에 주는 시사점

일본의 고용보험제도는 우리나라나 독일과 같이 고용보험제도의 틀 속에 적극적인 노동시장정책 수단을 포괄하고 있어 우리나라 고용보험제도의 입안과 발전과정에 많은 영향을 미쳐왔다. 따라서 일본의 고용보험제도 발전과정이 우리나라에 주는 시사점은 다른 어느 나라의 경우보다도 더 중요하다고 할 수 있다. 본 연구에서 살펴본 일본의 고용보험제도가 한국에 주는 중요 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 일본은 고용안정사업, 능력개발사업 등 적극적 노동시장정책의 사업들을 고용보험제도 내에 포괄함으로써 적극적 노동시장정책에 필요한 재원을 안정적으로 확보할 수 있고 이를 통해 구조조정과정에서의 충격을 최소화하는데 상당한 기여를 할 수 있었던 점은 우리나라 고용보험제도의 도입에 상당한 영향을 미쳤고 앞으로도 많은 영향을 줄 것으로 기대된다.

적극적 노동시장정책에 대한 재원은 일반재정에서 부담하는 방식과 고용보험기금에서 부담하는 방식으로 구분할 수 있다. 미국, 영국 등 다수의 국가는 전자에 속하며, 독일, 일본, 오스트리아, 한국, 캐나다 등은 후자에 속한다(유길상·성재민, 2000; Schmid and Bruche, 1992). 전자에 속하는 국가의 경우, 적극적 노동시장정책 수행을 위한 예산은 예산편성 시점의 노동시장 상황을 고려하여 편성되기 때문에 적극적 노동시장정책에 지출되는 재원규모가 노동시장의 변화에 따라 상당히 큰 기복을 보이는 경향이 있으며 급격한 노동시장의 변화에 효율적으로 대응하기 어렵다는 점이 단점으로 지적되고 있다. 반면에 고용보험기금에서 적극적 노동시장정책에 필요한 재원의 대부분을 조달하는 국가의 경우, 노동시장정책에 필요한 재원을 안정적으로 비축할 수 있기 때문에 노동시장 상황의 변화에 탄력적으로 대응할 수 있으나 적극적 노동시장정책에 필요한 재원을 고용보험기금에서 조달하는 것이 더 합리적인 것인가에 대한 논란이 제기될 수 있다.

일본의 경우 우리나라보다 더 다양한 적극적 노동시장정책을 고용보험기금을 활용하여 시행함으로써 노동시장 상황의 변화에 탄력적으로 대응할 수 있는 제도적 장치를 가지고 있어 그동안 여러 차례의 경제위기과정에서 노동시장에 주는 충격을 어느 정도 완화시켜 주는 기능을 한 것으로 평가된다. 우리나라의 경우, 고용보험제도를 도입하는 과정에서 적극적 노동시장정책에 필요한 재원을 고용보험기금에서 조달하는 것이 합리적인 것인가에 대한 논란이 없지 않았으나 외환위기의 실업대란 속에서 실업발생과 실업이 주는 사회적 충격을 완화하는데 상당한 기여를 한 것으로 평가되고 있다(유길상 외, 2000). 독일의 경우에도 고용보험기금을 활용하여 우리나라보다 훨씬 더 다양한 적극적 노동시장

정책을 추진하고 있으며 이에 대해 독일 국민의 사회적 공감을 얻고 있다. 이러한 점을 고려할 때 일본과 독일의 고용보험제도에서 적극적 노동시장정책을 고용보험사업에 포함하고 있는 것은 우리나라 고용보험제도의 발전에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

둘째, 일본은 지식기반사회에 대응하는 다양한 직업능력개발사업의 프로그램을 고용보험제도의 틀 속에서 시행함으로써 평생학습사회를 위한 기반을 마련하고 있다. 특히 일본의 경우 훈련수요자의 기술·기능수준에 따라 훈련과정을 선택할 수 있는 모듈(module)식 훈련과정이 일반화되어 있고 중앙정부와 지방자치단체간의 역할분담이 효율적으로 이루어지고 있으며, 사업주가 시행하는 직업훈련에 대한 지원뿐만 아니라 근로자 스스로 판단하여 수강하는 직업훈련과정에 대해서도 다양한 지원체계를 고용보험사업 내에 포함하고 있는 점은 우리나라에 좋은 귀감이 되고 있다.

일본의 경우 근로자의 평생직업능력개발을 지원하기 위한 능력개발금 부금이 피보험자의 연령에 따라 중장년층에 대하여 지원대상 훈련의 폭을 확대함으로써 사업주보다는 피보험자의 훈련수요를 우선적으로 고려하고 있다는 점은 향후 우리나라의 직업능력개발사업을 발전시켜나가는 데 있어서 참조할 만한 가치가 있다고 판단된다. 또한 일본은 고용·능력개발기구가 중앙정부 차원의 직업능력개발 시설을 설치·운영하는 한편 지방자치단체인 도도부현의 직업능력개발촉진센터에서 지역수요에 맞는 직업훈련을 시행함으로써 중앙정부와 지방자치단체가 직업훈련에 대하여 책임과 의무를 분담하고 있다. 고용·능력개발기구가 설치·운영하는 훈련시설의 경우 소요비용을 고용보험기금에서 전액 지원하고 도도부현이 설치·운영하는 직업능력개발 시설에 대해서는 고용보험기금에서 비용의 일부를 부담하고 있다.

일본의 직업능력개발사업에서 우리가 교훈으로 삼아야 할 사항 중의 하나는 일본은 고용·능력개발기구가 설치·운영하는 훈련시설의 경우 5일 단위로 기술·기능수준 단계별로 다양한 모듈훈련과정이 개발되어 운영됨으로써 훈련수요자가 부족한 부분만을 선택하여 수강할 수 있는 수요자 중심의 향상훈련체계가 정착되어 있다는 점이다. 우리나라의 경

우에도 1980년대부터 모듈식 훈련과정의 개발필요성이 제기되어 왔으나 아직까지 시행되지 않고 있다. 따라서 근로자들의 평생학습체계를 구축하기 위해서는 수요자 중심의 모듈식 훈련과정이 하루빨리 개발되어야 하며 이러한 점은 일본의 예를 많이 참조할 필요가 있다.

일본의 고용·능력개발기구는 우리나라의 한국산업인력공단과 같이 공공직업훈련시설을 총괄하는 조직이지만 개별 훈련기관의 자율성이 보장되어 있어 각 지역의 훈련수요에 탄력적으로 대응할 수 있는 제도적 장치가 마련되어 있다. 우리나라의 한국산업인력공단 훈련기관들이 아직까지 지나치게 중앙집권화되어 있어 개별 훈련기관들이 자율성을 갖고 지역의 훈련수요에 탄력적으로 대응하기 어려운 실정에 있다. 지방화시대에 맞추어 지역 훈련수요에 탄력적으로 대응해 나가지 않으면 지식기반사회에 있어서의 평생직업능력개발 체제의 구축과 향상훈련의 활성화는 요원하다는 점에서 일본의 경험은 우리에게 타산지석이 되고 있다.

셋째, 일본에는 고용보험요율을 고용보험 재정상황에 맞추어 탄력적으로 조절해 나갈 수 있는 제도적 장치가 마련되어 있는 바, 이러한 고용보험료율의 탄력조항은 고용보험료율의 조정을 둘러싼 이해관계자간의 갈등을 해소하면서 고용보험재정을 안정시켜 나갈 수 있어 우리나라도 이러한 제도의 도입을 검토할 필요가 있다.

일본의 고용보험료율 탄력조항은 제8장에서 살펴본 바와 같이 실업등급부를 위한 적립금의 규모가 당해 연도 실업등급부에 지출되는 비용의 1~2배인 경우에는 실업등급부에 관련된 고용보험료율을 15.5/1,000로 하고, 실업등급부를 위한 적립금의 규모가 당해 연도 실업등급부에 지출되는 비용의 2배를 초과하는 경우에는 실업등급부에 관련된 고용보험료율을 2/1,000만큼 인하하여 13.5/1,000로 하며, 실업등급부를 위한 적립금의 규모가 당해 연도 실업등급부에 지출되는 비용보다 적은 경우에는 실업등급부에 관련된 고용보험료율을 2/1,000만큼 인상하여 17.5/1,000로 하도록 규정되어 있다. 이러한 실업등급부 고용보험료율의 탄력조항은 일본 고용보험료율의 시의적절한 조정을 가능케 하고 있다.

넷째, 일본의 경우 고용안정사업, 능력개발사업, 고용복지사업의 계정이 통합되어 있어 3사업의 추진에 필요한 재원을 사업수요에 맞추어 탄

력적으로 운용하고 있다는 점은 우리나라의 고용보험재정 운용에 참고할 필요가 있다.

일본은 실업등급부의 보험료는 노사가 공동으로 부담하고 고용보험 3사업의 경우는 사업주만 부담하도록 되어 있는데, 3사업의 계정을 통합운영함으로써 노동시장 정책수행에 있어 유연성 및 탄력성을 확보하고 있다. 우리나라 고용보험계정은 고용안정사업, 직업능력개발사업 및 실업급여로 구분해 관리토록 하고 있는데, 고용안정사업의 경우는 누적적립금이 증가하고 있는 반면, 직업능력개발사업의 경우는 적자가 발생할 것으로 예상되고 있다(허재준, 2002). 이와 같이 고용안정사업과 직업능력개발사업의 계정을 별도로 관리·운영하는 것은 각 사업운영에 있어서 재원의 탄력적 운용을 저해한다는 견해가 많다. 특히 고용안정사업의 수요가 감소하고 직업능력개발사업의 수요가 증가하는 경우는 누적적립금의 문제로 인해 보험료를 조정해야 하는 번거로움이 수반된다.⁴¹⁾ 따라서 노사가 부담하는 실업급여사업은 별도의 계정으로 하더라도 사업주만 부담하는 고용안정사업과 직업능력개발사업의 계정을 통합할 필요가 있는데, 이러한 점에서 일본의 경험은 우리에게 좋은 시사를 주고 있다.

다섯째, 다양한 사업을 확대하면서 보험료 부담을 완화시켜 주는 등 정치적인 이유로 고용보험제도를 운영하는 것은 필연적으로 보험재정의 부실을 초래하여 고용보험제도의 건전한 발전을 저해한다는 점을 일본의 경험은 다시 한번 일깨워주고 있다. 제2장에서 살펴본 바와 같이 일본은 1990년대에 경제의 장기침체로 실업률이 급증하였고, 이에 따라 고용보험재정의 지출이 급증하였으며, 고연령고용계속급여, 육아휴업급여, 교육훈련급여 등 새로운 고용보험사업의 추가로 고용보험재정 지출요인이 추가로 발생하고 있었으나 오히려 고용보험재정 수입측면에서는 고용보험료율의 인하, 국고부담의 축소 등의 선심성 조치로 인해 매우 건실하던 일본의 고용보험재정은 1990년대 말에는 파산 직전의 위기를 맞

41) 유길상, 「고용보험제도 시행 5년에 대한 종합평가와 발전방향」, 『고용보험제도의 평가와 발전방향』, 한국노동연구원 고용보험연구센터, 2000.

게 되었고 결국 2000년의 고용보험제도 개혁을 가져왔다. 이러한 일본의 경험은 정치적 목적을 위한 저부담·고혜택의 달콤한 정책은 필연적으로 고용보험뿐만 아니라 다른 사회보장제도에 있어서도 재정파탄을 가져온다는 것을 일깨워주고 있다. 최근 들어 우리나라에서도 모성보호비용의 사회화 차원에서 산전후휴가급여 등의 제도가 고용보험사업에 포함되었으며, 다른 유사한 성격의 사업들이 정치적인 차원에서 검토되고 있다. 그러나 이러한 사업들이 과연 고용보험제도의 취지에 맞는 것인지 신중한 검토가 필요할 것이다.

여섯째, 일본의 고용보험은 사업체계가 지나치게 복잡·다양하여 고용보험의 수요자들이 고용보험사업을 이용하는데 어려움이 많으며, 노동시장에 대한 정부의 불필요한 관여가 발생할 소지를 가지고 있다는 점이다. 일본의 고용보험제도는 적극적 노동시장정책을 추진하는데 필요한 매우 다양한 사업을 구비하고 있어 일견 합리적인 것처럼 보일 수도 있으나 임금보조금(wage subsidy)제도의 효율성에 대한 시비가 계속되고 있는 가운데 너무 다양한 사업을 고용안정사업과 능력개발사업에 포함하는 것은 노동시장을 왜곡하고 정부의 시장에 대한 개입으로 정부실패를 초래할 위험성도 높은 것이 사실이다. 그러므로 정부의 역할과 한계를 고려하여 시장원리에 따라 고용보험의 사업을 선별적으로 개발하여 운용하는 지혜가 필요하다는 점을 일본의 경험으로부터 배워야 할 것이다.

일곱째, 일본에는 고용보험제도에 대한 지속적인 평가와 이를 바탕으로 한 제도개선이 효율적으로 이루어질 수 있는 제도적 장치가 마련되어 있지 않다. 독일의 경우 고용정책과 고용보험제도 등을 관장하는 연방노동청 내에 노동시장 및 직업연구소(IAB)가 있어 노동시장정책과 고용보험제도의 시행과정을 체계적으로 평가하고 관련기초연구를 시행하고 있으나 일본의 경우 후생노동대신의 자문기구로 비상설의 노동정책심의회가 있고 그 안에 직업안정분과회가 있으며, 직업안정분과회 내에 고용보험부회가 설치되어 있다. 고용보험부회는 후생노동대신의 비상설 자문기구로서 후생노동대신이 심의를 의뢰한 안건을 심의하거나 고용보험제도에 문제가 있다고 판단하여 후생노동대신이 개선방안을 마련해달

라고 요청한 경우에 개선방안을 마련하여 후생노동대신에게 제출하는 역할을 맡고 있다. 고용보험기금에서 재정의 대부분을 지원하는 일본노동연구기구는 고용보험에 대한 연구기능을 수행하고 있지 않다. 따라서 일본의 고용보험제도가 정상적으로 운용되고 있는지에 대해 문제가 발생하기 전에 외부의 전문기관에 의한 체계적 연구와 평가가 이루어지지 못하고 있으며, 이는 일본 고용보험제도의 재정부실의 가능성을 미리 경고한 곳이 없었다는 데서도 단적으로 드러나고 있다. 따라서 일본의 경험은 고용보험제도의 건전한 발전을 위해 노동시장 및 고용보험에 대한 전문기관에 의한 체계적인 연구와 평가 기능이 얼마나 중요한 것인가를 잘 보여주고 있다.

참고문헌

- 노동부(2001), 『고용보험백서 2001』.
- 노동부 고용총괄심의관실 실업급여과(2001. 11), 『실업인정제도 개선방안 검토』.
- 노동부(2001), 『실업급여 수급자격 제한기준완화 등 제도개선 방안』.
- 강두용(1996), 『일본형 자본주의 연구』, 산업연구원.
- 김소영(2001), 『고용형태 다양화와 법·제도 개선과제』, 한국노동연구원.
- 김정환·김동현·오학수(2002), 『고용조정과 전직지원-한국·일본·미국 기업사례를 중심으로』, 한국노동연구원.
- 유길상(1992), 『日本の 雇用保険制度研究』, 한국노동연구원·고용보험연구기획단.
- 유길상 외 8인(2000), 『고용보험제도의 평가와 발전방향』, 한국노동연구원 고용보험연구센터.
- 유길상·성재민(2000), 『노동시장정책에 대한 재원조달방식의 국제비교 연구』, 한국노동연구원 고용보험연구센터.
- 이원덕 외 6인(2000), 『21세기 노동정책』, 한국노동연구원.
- 이종훈(1993), 『일본경제론-과거·현재·미래』, 법문사.
- 장은숙(2002), 『90년대 독일의 노동시장정책과 고용보험제도』, 한국노동연구원.
- 장지연(2000), 『중고령자 노동시장의 특성과 고용지원정책』, 한국노동연구원 고용보험연구센터.
- 허재준·유길상(2001), 『일용근로자 고용보험 적용방안』, 한국노동연구원 고용보험연구센터.
- 황덕순(2001), 『자발적 이직자에 대한 급여지급방안』, 한국노동연구원 고용보험연구센터.
- 한국노동연구원 고용보험연구센터, 『고용보험동향』, 각호.

- 한국노동연구원, 『매월노동동향』, 각월호.
- 厚生労働省職業安定局雇用保険課編(2001), 『改正雇用保険法の早わかり』, 勞務行政研究所.
- _____, 『雇用保険給付手續便覧』, 勞務行政研究所, 각년도.
- _____, 『平成12年度版雇用保険の實務手引』, 勞務行政研究所.
- _____, 『雇用保険事業年報』, 각년도.
- 厚生労働省, 『労働經濟白書』, 日本労働研究機構, 각년도.
- 小野 旭(1997), 『変化する日本の雇用慣行』, 日本労働研究機構.
- 健康保險組合連合會編(1998), 『1998年版社會保障年鑑』, 東洋經濟新報社.
- 勞働省(2000), 『1999年8月雇用對策基本計劃(第9次)』, 大藏省印刷局.
- 山田 久(1999), 『大失業-雇用崩壞の衝擊』, 日本經濟新聞社.
- 齊藤精一郎(1999), 신한중합연구소 역, 『일본경제 왜 무너졌나』, 들녘.
- 內橋克人(2000), 『九0年代不況の歸結』, 岩波書店.
- 井村喜代子(1993), 『現代日本經濟論』, 有斐閣.
- 日本經濟新聞社(1996), 『日本經濟事典』.
- Goodman, Roger and Ito Peng(1996), “The East Asian Welfare States: Peripatetic Learning, Adaptive Change and Nation-building” in Gosta Esping-Andersen (ed), *Welfare States in Transition*, SAGE Publication.