

KIEP

지역경제 포커스



대외경제정책연구원 www.kiep.go.kr 137-747 서울시 서초구 양재대로 108 2010년 5월 4일

ISSN 1976-0507 Vol. 4 No. 19

일본 비정규직 보호대책의 강화 배경과 평가

김 은 지 세계지역연구센터 일본팀 전문연구원 (eunji@kiep.go.kr, Tel: 02-3460-1035)



- ▣ 2009년 일본의 고용환경은 비정규직 해고, 실업률 상승, 고용불안 증대, 취업 빙하기 등으로 대표되는 최악의 상황이 전개됨.

 - 글로벌 경제위기를 계기로 고용불안 증대, 정규직과 비정규직 간의 격차 확대, 취약한 직업훈련에 따른 저임금 고착화 등 비정규직에 치중한 규제완화로 인한 부작용이 사회문제로 부각됨.
- ▣ 일본 정부는 비정규직의 고용안정 및 파견제도 전반에 대한 종합적인 대책을 마련함.

 - 고용보험의 수혜대상이 2010년 4월 1일부터 6개월 이상에서 31일 이상 고용자로 확대됨.
 - 재취업지원 및 직업훈련을 위해 훈련·생활 지원금부제도, 간호간병·IT 분야 자격취득을 위한 장기훈련제도 등이 순차적으로 강화됨.
 - 일본 정부는 2010년 3월 19일 파견제도의 기본방침을 규제완화에서 규제강화로 전환한 「노동자 파견법」 개정안을 마련함.
- ▣ 일본 정부가 비정규직 증가문제에 대한 위기의식을 지니고 대응책을 마련하고 있는 점은 긍정적임. 반면 파견법 규제강화 조치에 대한 노사간 쟁점이 남아 있어 이에 대한 합의도출이 과제로 대두되고 있음.

 - 향후 고용정책의 핵심은 고용창출을 위한 장기비전의 제시와 정규직과 비정규직 간의 격차 시정을 위한 해결방안 마련임.

대외경제정책연구원

1. 배경

- 글로벌 경제위기 이후 일본 정부는 비정규직¹⁾의 고용안정 및 파견제도 전반에 대한 종합적인 고용대책을 수립하기 위해 노사정 협의를 7년 만에 개시함.
 - 글로벌 경제위기 직후 파견사원에 집중된 대량해고사태 발생을 계기로, 그 이전부터 노동계를 중심으로 제기되어오던 비정규직의 고용불안과 근로조건의 격차문제가 더욱 부각되면서, 이에 대한 대응이 일본 정부의 중요한 정책과제로 대두됨.
 - 이에 일본 정부는 긴급고용대책(2009. 10. 23)에 근거하여 2009년 11월 25일 총리 주도 하에 노동계·산업계·학계 간 의견교환 및 합의 형성을 위한 ‘고용전략대화’를 설치함.
 - 2010년 3월 29일 1차 ‘고용전략대화 Working Group’이 개최됨. 이를 통하여 향후 고용인재전략, 신성장전략 등 종합적인 고용대책 논의가 본격적으로 전개될 전망이다.
- 민주당 신정권은 비정규직 증가라는 고용구조 변화에 대해 이전 자민당 정권과는 차별화된 파견직 고용정책의 필요성을 강조해왔음. 이러한 목표에 근접한 「노동자 파견법」 개정안이 2010년 3월 19일 각의 결정, 3월 29일 국회에 제출되었음.
 - 금번 개정안의 주요 내용은 △ 제조업에서의 파견제도 금지 △ 일용직 파견제도 금지 등을 골자로 하며, 파견제도를 둘러싼 기본노선을 규제완화에서 규제강화로 획기적으로 전환하였음.
 - 이로써 일용직 파견에 대한 원칙적 금지 등은 이르면 연내에 실시될 예정이며, 등록형 파견²⁾ 및 제조업에서의 파견은 2013년에 금지될 전망이다.
- 이하에서는 일본의 고용 현황과 고용형태 변화를 살펴보고, 글로벌 경제위기 이후 민주당 신정권의 「노동자 파견법」 개정을 비롯한 비정규직에 대한 전반적인 고용보호강화정책을 점검하여 향후 일본 고용대책의 방향을 전망하고자 함.

1) 일본의 취업자는 정규직과 비정규직으로 구분되며, 비정규직에는 파트아르바이트, 파견사원, 계약축탁 사원 등이 포함됨.

2) 파견사원은 크게 등록형 파견과 상용형 파견으로 구분됨. 등록형 파견은 파견대상(사용사업주)이 결정된 시점에서 파견 회사와 기간을 정하여 고용계약을 체결하는 방식이며, 상용형 파견은 파견회사가 노동자를 정사원이나 계약사원으로 상시 고용하는 형태로, 파견회사와 노동자 간 기간 제한이 없는 고용계약을 체결하는 방식임. 금번 개정은 등록형 파견제도에 대한 규제강화 조치에 해당됨.

2. 고용 현황 및 고용형태 변화

가. 최근 고용상황

- 글로벌 경제위기 이후 일본의 고용상황은 2009년 최악의 국면을 탈피하여 2010년 완만한 개선이 이어지고 있으나 여전히 어려운 상황이 지속되고 있음.
- 취업자 수(계절조정치)는 글로벌 경제위기 이후 전년동월대비 25개월 연속 감소세가 지속되고 있으나, 전월대비 기준으로 일시적(2009년 12월~2010년 1월)인 상승세를 보였음.
- 2010년 2월 취업자 수는 전년동월대비 82만 명이 감소한 6,278만 명을 기록
- 실업률(계절조정치)은 2007년 7월 3.6%에서 2009년 7월 5.6%로 크게 악화된 이후, 2010년 1월과 2월에는 4.9%로 소폭 개선되었으나 여전히 높은 실업률이 지속됨.
- 청년(15~24세) 실업률은 기업도산 및 경영악화 등의 이유로 2009년도 신규졸업자 채용계획이 급감한 결과, 2008년 7월 6.6%에서 2009년 7월 10.1%로 크게 악화된 이후 2010년 1월과 2월에는 소폭 개선된 8.7%를 유지하고 있음.

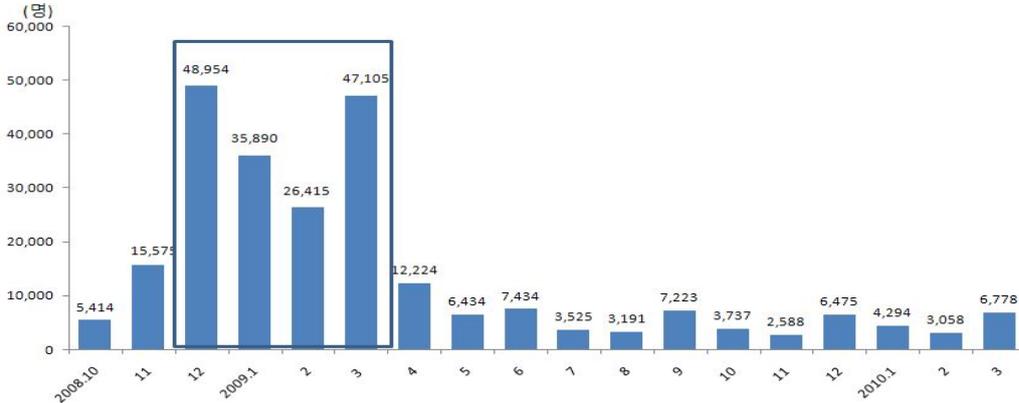
그림 1. 일본의 실업률 및 취업자 수의 추이



자료: 일본 총무성

- 일본 후생노동성이 2월 27일 발표한 「비정규직 해고 상황」 결과에 따르면, 비정규직 해고자 및 대상자(2008년 10월~2010년 6월)는 약 27만 명에 육박할 것으로 집계됨.
- 글로벌 경제위기 직후 비정규직 해고는 소니(파견직 8,000명), 도요타(기간계약직 3,000명), 닛산(파견직 1,500명), 마츠다(파견직 1,300명) 등 제조업체들의 대량해고로 급증하였으나, 최근에는 금융위기 이전 수준으로 점차 완화되고 있음.

그림 2. 글로벌 경제위기 이후 월별 비정규직 해고 상황



자료: 후생노동성(2010. 3. 30), 「非正規労働者の雇止め等の状況について」.

나. 고용형태의 변화

■ 일본의 총 피용자에서 차지하는 정규직 비중은 지속적으로 감소하고 있는 반면 비정규직 비중은 2008년 34.1%로 전체 고용의 1/3 이상을 차지할 정도로 상승하였음.

- [그림 3] 일본의 피용자 수 및 정규직·비정규직 비중 추이를 살펴보면, 정규직 비중이 1984년 84.7%에서 2008년 65.9%로 감소한 반면, 비정규직 비중은 15.3%에서 2008년 34.1%로 증가하여 2배 이상 상승함.

○ 비정규직 증가는 기업차원에서는 장기불황 하에서 국제경쟁력을 높이기 위해 인건비 등 비용삭감 및 경기변동에의 유연한 대응을 위한 파견사원의 적극적 활용전략과 정부 차원에서는 파견법 개정 등 노동시장 유연화 정책이 복합적으로 작용한 결과임.

그림 3. 일본의 피용자 수 및 정규직·비정규직 비중 추이

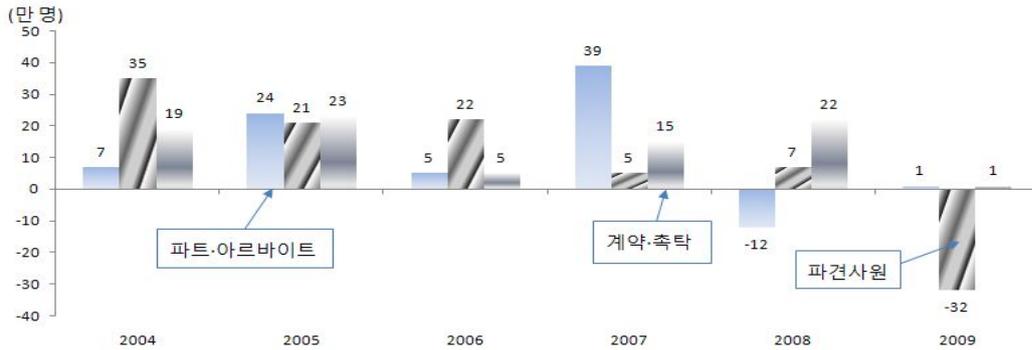


자료: 일본 총무성, 「노동력조사 장기시계열 데이터」.

■ 2009년 파견직에 집중된 고용조정이 가속화된 결과 총 피용자에서 차지하는 비정규직 비중이 감소세로 전환됨.

- 비정규직 비중이 2008년 34.1%에서 2009년 33.7%로 감소한 이유는 글로벌 경제위기의 여파로 2009년 파견사원 피용자수가 전년대비 32만 명이나 축소된데 기인함. 3)

그림 4. 비정규직 고용형태별 피용자수의 증감 추이



자료: 일본 총무성, 「노동력조사 장기시계열 데이터」.

- [표 1]의 비정규직 고용 형태별·산업별 해고상황을 살펴보면, 고용형태별로는 파견사원이 14만 명으로 가장 높은 비중(55.1%)을 차지하고 있으며, 산업별로는 제조업이 21만 명으로 절대적인 비중(85.6%)을 차지하고 있음.

- 이처럼 제조업의 파견사원에 대한 해고가 급증한 이유는 글로벌 경제위기로 수출주도형 제조업들이 수출급감으로 수익이 급격히 악화되자, '계약기간 만료' 뿐만 아니라 '중도 계약 해제'를 감행하면서까지 파견직 고용조정을 집중적으로 실시한 데 따른 결과임. 4)

○ 특히 제조업 파견사원 해고 대상자(14만 명) 중 계약기간 만료가 7만 명(50.6%), 중도 계약해제가 6만 명(42.8%)으로 나타남.

표 1. 비정규직 고용 형태별·산업별 해고상황

(단위: 명, %)

	합 계	제조업	운수업	도·소매업	기타
파견사원	148,634(55.1)	143,842	1,048	289	3,455
계약사원	62,533(23.2)	52,271	1,127	2,579	6,556
하청사원	20,834(7.7)	18,587	114	86	2,047
기 타	37,789(14.0)	16,349	2,439	9,192	9,809
합 계	269,790(100)	231,049(85.6)	4,728(1.8)	12,146(4.5)	21,867(8.1)

주: 2008년 10월부터 2010년 6월까지의 누계 기준으로 작성하였고, ()안은 비중을 나타냄.

자료: 후생노동성(2010. 3. 30), 「非正規労働者の雇止め等の状況について」.

3) 이는 일본 총무성이 조사발표하고 있는 '노동력 조사' 에 근거한 수치임.

4) 보다 자세한 내용은 김은지(2009. 3. 11), 「일본기업의 고용조정 가속화와 정책대응 변화」를 참고하기 바람.

3. 글로벌 경제위기와 일본 정부의 고용정책 변화

가. 「노동자 파견법」의 규제완화와 파견직 양산

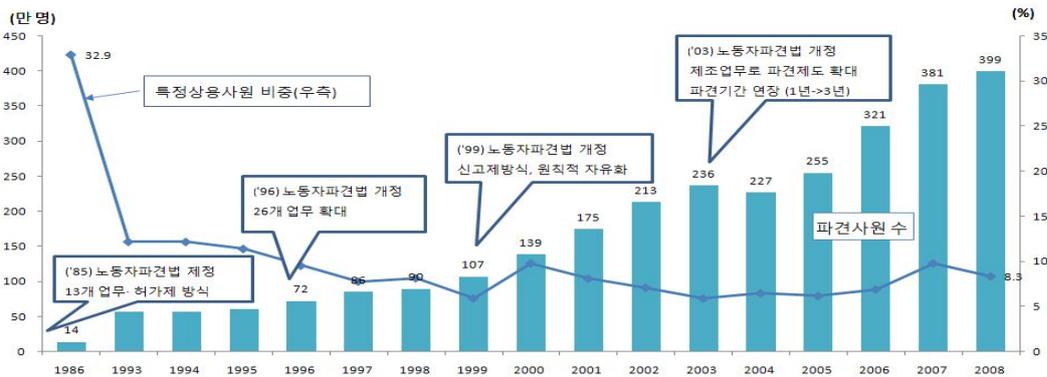
- 일본 정부는 1985년 「노동자 파견법」을 제정한 이래 1990년대 수차례 개정과정을 통하여 파견사업 대상을 확대하는 단계적 규제완화를 시행해왔음.
 - 일본의 파견제도는 1986년부터 업무의 전문성, 고용관리의 특수성을 고려하여 허가제(Positive) 방식의 제한적인 형태로 출발, 이후 단계적으로 대상업무가 확대되었음.
 - 파견사업 대상업무는 1986년 13개로 시작하여, 1986년 7월에 3개, 1996년 12월에 10개가 추가되어 총 26개로 확대됨.⁵⁾
 - 1999년 법 개정을 통하여 허가제에서 파견금지업무(항만운송, 건설, 경비, 의료, 제조업)만 열거하는 신고제(Negative) 방식으로 전환되면서 원칙적으로 자유화됨.
 - 2003년 법 개정을 통하여 이듬해 3월부터 제조업에서 파견사업을 시행할 수 있도록 완화됨. 당시의 개정목적은 경제사회구조 변화에 따른 노동시장의 다양한 취업·고용 형태의 요구에 대응하고 고용창출을 도모하기 위한 것으로 규정됨. 또한 2007년 3월 1일부터 제조업의 파견기간도 당초 1년 기간에서 최장 3년으로 연장됨.
 - 파견사원 수는 2004년 이후부터 빠른 증가세를 보이며 2006년 300만 명을 상회하였고, 2008년 400만 명에 육박함.
- 일련의 규제완화조치와 일본 기업들의 인건비 감축 노력이 맞물린 결과, 파견사원 수는 1986년 14만 명에서 2008년 399만 명으로 크게 증가하였음.⁶⁾
 - 일본 기업들은 버블붕괴 이후 고비용구조를 해소하기 위해 정규직보다는 고용조정이 용이하면서 저임금인 비정규직 채용을 선호하였음. 비정규직인 파견사원을 채용하는 과정에서도 상대적으로 소득이 보장되는 '특정 파견사원' 보다는 임금수준이 낮은 일용직과 임시직이 포함된 '일반 파견사원'의 활용이 크게 증가함.

5) 파견대상 대상업무는 1986년 13개 업무(소프트웨어 개발, 사무용 기기 조작, 통역·번역·속기, 비서, 서류정리, 조사, 재무처리, 거래문서 작성, Demonstration, 여행사 가이드, 건축물 청소, 건축설비 운전·점검·정비, 안내·접수·주차장 관리)를 대상으로 시행됨. 이후 1986년 3개 업무(기계설계, 방송기기 조작, 방송프로그램 연출), 1996년 12월에 10개(연구개발, 사업실시시스템의 기획·입안, 출판물 등의 제작·편집, 광고디자인, 인테리어 코디네이터, 아나운서, OA 지도, 텔레마케팅, 세일 엔지니어, 방송프로그램 대·소도구 제작, 설치 등)가 추가되어 총 26개의 전문 업무로 확대·시행됨.

6) 후생노동성이 파견사원 수를 집계·발표하고 있으나, 아직 2009년 집계결과가 발표되지 않음.

- 파견사원은 파견회사에 고용된 특정 파견사원과 등록만 되어 있는 일반 파견사원 두 가지 형태로 구분됨. 특정 파견사원은 파견회사 사원으로 채용되어 있어 파견대상기업이 없는 경우에도 월급을 지급받는 반면, 일용직과 임시직이 포함된 일반 파견사원은 파견회사에 등록만 해두고 있는 형태로 파견회사로부터의 월급이 지원되지 않음.
- 전체 파견사원 중에서 ‘특정 파견사원’ 비중은 1986년 32.9%에서 2008년 8.3%로 급감한 반면 ‘일반 파견사원’ 비중은 2008년에 70.6%나 차지한 것으로 나타남.

그림 5. 노동자 파견법 개정 경위와 파견사원 수 추이



자료: 후생노동성, 『平成21年度労働者派遣事業報告』를 참고로 작성함.

나. 글로벌 경제위기로 파견제도의 부정적 측면이 사회문제로 부각

■ 파견제도의 규제완화는 고용형태의 다양화와 선택 폭의 확대라는 점에서 긍정적이지만, 글로벌 경제위기를 계기로 △ 고용불안 증대 △ 정규직과 비정규직 간의 격차 확대 △ 직업훈련 부족으로 인한 저임금 고착화 등 부정적 측면이 사회문제로 부각됨.

- 첫째, 파견제도의 규제완화는 고용보호와의 조화가 요구되지만, 일본에서는 기업의 비정규직 활용에 대한 책임강화 및 사회안전망 확충 등이 수반되지 않았기 때문에, 파견사원의 고용불안이 생활불안으로 직결되는 문제가 발생하였음.

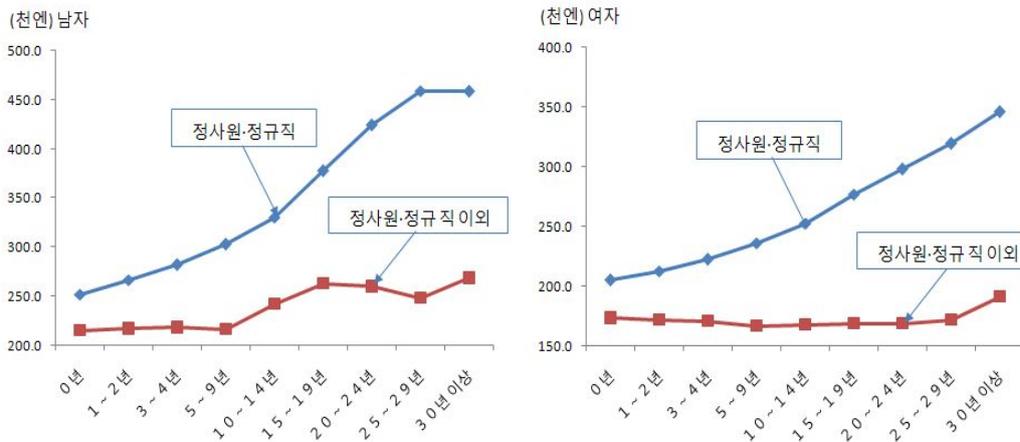
○ 파트타임이나 아르바이트의 경우에는 가계소득의 2차 소득원 역할로서 자발적인 경우가 많은 반면, 제조업 파견사원들은 가계의 주요 소득원이자 정사원으로서 일할 수 없기 때문에 비자발적으로 제조업 파견을 선택하고 있는 상황이 대부분임.⁷⁾

○ 따라서 파견사원의 경우에는 가계의 실질적인 소득자로서 실직과 동시에 주거를 잃게 되면서 생활을 유지할 수 없는 경우가 급증함.

7) 經濟産業研究所(2008), 『派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査』.

- 파견사원을 비롯한 비정규직들은 노동조합에 가입할 수도 없는데다, 법적으로도 고용 안정에 대한 보호규제기반이 약한 상황이 지속되어왔음.
- 둘째, 일본 정부는 비정규직 대상의 규제완화에만 치중해온 결과, 정규직과 비정규직 간의 보호수준 및 임금격차가 확대되는 문제점이 발생하였음.
- 일본의 정규직과 비정규직 간 보호수준 격차는 OECD 19개국(2003년 기준) 중 스웨덴에 이어 2위를 기록한 것으로 나타남(IMF 2008).
- 비정규직 고용의 증가원인은 연금, 고용보험 등 복리후생에 대한 기업부담을 회피할 수 있어 인건비가 저렴하고 경기변동에 대한 대응이 용이하다는 점을 들 수 있음.
- [그림 6]정규직과 비정규직의 근속연수와 임금을 비교하면, 정규직은 근속연수의 증가에 따라 임금수준이 상승하고 있는 반면에 비정규직은 낮은 임금수준이 고정된 상태로 지속되고 있음을 확인할 수 있음.

그림 6. 정규직과 비정규직의 근속연수와 임금 비교



주: 2008년 기본(소정내)급여 기준으로 작성함.
 자료: 후생노동성, 『労働統計データ検索システム』, 『賃金構造基本統計調査』.

- 셋째, 일본 기업의 기업 내부 장기 업무훈련을 통한 인적자본축적 관행은 어디까지나 정규직에 한정된 것으로 비정규직은 그 대상에서 제외되어왔음.
- 그 이유는 비정규직 입장에서 같은 기업에서 장기간 정착하는 것이 쉽지 않은데다 기업 입장에서 능력개발의 대상으로 비정규직이 중요하지 않기 때문임.
- 비정규직에 대한 직업훈련 부족은 정규직과 비정규직 간 임금커브가 다른 구조로 결정되는 요인으로 작용함.

다. 글로벌 경제위기 이후 비정규직 보호 및 규제강화 정책

1) 비정규직 보호 및 지원강화 정책

- 민주당 신정권은 비정규직에 대한 사회안전망 확충의 필요성을 야당 시절부터 제기해 왔으며, 비정규직에 대한 적용을 확대할 수 있도록 고용보험제도를 개정함.
 - 금번 개정에서는 고용보험의 수혜적용요건을 2010년 4월 1일부터 6개월 이상에서 31일 이상 고용자로 완화하고, 고용보험에 가입하지 않은 고용자에 대한 소급적용기간을 현행(2년)을 상회하여 적용하기로 결정하였음.⁸⁾
 - 실업자 중에서 고용보험의 적용을 받는 수급자 비중의 추이를 보면, 1980년대 전반 50%대, 1985년 이후 40~30%대, 2003년 이후 20%대로 하락세를 나타냄.
 - 이처럼 2009년 기준으로 실업자 중에 75% 이상이 고용보험 급부를 받지 못하는 상황은 고용보험의 적용을 받지 못하는 대상인 비정규직이 증가했기 때문임.

표 2. 글로벌 경제위기 이후 일본 정부의 주요 부문별 고용대책

	고용대책 부문별 주요 내용
사회안전망 확충	- 고용보험 관련 비정규직 적용기준의 완화(1년 이상 → 6개월 이상 → 31일 이상) - One Stop Service 등의 지원기능 강화(77개소 서비스창구 2,404명 이용) - 실직과 동시에 주거를 잃게 되는 실업자에게 주택수당 지급, 생활자금 대부 등
직업훈련·재취업지원	- 이직자 훈련 규모 확충, 안정적 고용을 실현하기 위해 장기훈련 실시 - 훈련기간 중 「훈련·생활 지원 급부」 月 10만~12만 엔 시행 - 제2의 사회안전망 확립, 비정규직·장기실업자의 훈련기간 중 생활보장을 지원하는 제도 시행 검토 중

자료: 각종 자료를 참고로 작성함.

- 일본 정부는 글로벌 경제위기 이후 재취업 지원을 위해 이직자를 대상으로 하는 공공 직업훈련과 직업소개·생활상담지원 등의 대응을 강화해왔음.
 - 글로벌 경제위기 이후 일본 정부는 다섯 차례의 경제대책과 긴급고용대책을 통하여 재취업 지원 및 직업훈련을 순차적으로 강화한 결과, 훈련·생활 지원급부제도, 간호·간병·IT 분야 자격취득을 위한 장기훈련(6개월, 2년)을 신설하였음.
 - 그러나 OECD 통계 기준으로 일본 공공부문의 직업훈련에 대한 GDP 대비 지출비중은

8) 고용보험의 수혜적용요건은 이미 2009년 1년 이상에서 6개월 이상으로 완화된 바 있음.

2006년 기준으로 0.04% 수준임. 이는 독일(0.33%), 프랑스(0.29%), 스웨덴(0.33%)에 비하여 현저히 낮은 수준으로 지적됨.⁹⁾

- 이와 관련하여 OECD는 일본 정부가 청년들의 안정적인 취업을 지원하기 위해서는 무엇보다 직업훈련제도를 강화함과 동시에 사회보장의 적용범위를 청년층 비정규 사원으로 확대·적용해야 한다는 점을 지적한 바 있음.¹⁰⁾
- 또한, OECD는 정규직과 비정규직 간의 보호수준의 격차를 시정하기 위해, 우선적으로 임금과 수당의 격차를 개선함과 동시에 장기적으로 비정규직 사원에 대한 고용보호 강화와 정규직 사원에 대한 보호수준의 완화를 동반해야 하는 점을 강조함.

2) 파견제도 규제강화를 위한 개정법안 마련

■ 일본 정부는 기존의 파견제도를 둘러싼 기본노선을 규제완화에서 규제강화로 180도 전환한 「노동자 파견법」 개정안을 다음과 같이 마련함.

- 첫째, 등록형 파견사원은 고용이 불안정하기 때문에 비서, 통역 등 전문성이 높은 26개 업무와 고령자 파견직을 제외하여 금지하고, 제조업 파견사원의 경우에도 장기계약을 체결하는 상용형 파견 이외에는 금지하기로 결정함. 또한 일용직 파견의 경우에는 2개월 이내에 원칙적으로 금지함.¹¹⁾
- 금번의 규제강화조치로 인하여 고용의 직접적인 영향을 받는 고용자는 2008년도 기준으로 약 44만 명(전문 26개 업무 제외한 등록형 파견금지: 약 24만 명, 제조업무의 파견금지 20만 명)이 금지대상으로 포함될 예정임.

표 3. 노동자 파견법 개정에 의한 영향

(단위: 명)

	일반 파견사업		특정 파견사업
	상용형 파견	등록형 파견	상용형 파견
파견실적 수	842,236	870,806	308,993
제조현장	278,761	204,432(금지대상)	74,896
제조 이외 전문 26개 업무	417,336	430,711	150,522
전문 26개 업무 이외	146,139	235,663(금지대상)	83,575

주: 등록형 파견은 일용 파견을 포함한 것임.
 자료: 미즈호총합연구소(2010. 1. 19), 「労働者派遣法改正の問題点」.

9) 山下孝久(2010), 「雇用の現状と雇用対策等をめぐる問題」, 『立法と調査』(2010) No. 300 재인용함.
 10) http://www.oecd.org/document/5/0,3343,en_2649_34487_41878469_1_1_1_1,00.html
 11) '등록형 파견'이란 파견대상(사용사업주)이 결정된 시점에서 파견 회사와 기간을 정하여 고용계약을 체결하는 방식임. 한편 '상용형 파견'은 파견회사가 노동자를 정사원이나 계약사원으로 상시 고용하는 형태로, 파견회사와 노동자 간 기간 제한이 없는 고용계약을 체결하는 방식임.

- 둘째, 파견대상기업이 파견사원에 대하여 대상업무 이외의 것을 시키거나 계약기간을 상회하여 고용을 지속하는 위법행위를 시행했을 경우, 해당 사원의 직접고용을 의무화 하는 '직접고용간주제도' 를 창설하였음.
- 셋째, 파견대상기업은 파견노동자의 임금을 결정하는 데 있어 동종 업무에 종사하는 노동자와의 균형을 고려하여 대우를 동일시하는 규정을 마련함.
- 넷째, 파견회사는 파견요금과 파견노동자 임금지 차액에 해당되는 파견요금에 대한 마진비율 등의 정보공개 의무화하고, 고용 시 파견노동자에 대하여 파견요금액을 제시하도록 명시함.

표 4. 「노동자 파견법」 개정안의 주요 내용

등록형 파견	원칙적으로 금지(전문 26개 업무 등은 예외)
제조업 파견	상용형 파견을 제외하여 금지
일용직 파견	2개월 이내에 원칙적으로 금지
직접고용간주제도	파견대상기업이 위법행위를 했을 시 직접 고용으로 전환하는 제도를 신설
처우 개선	파견노동자와 파견대상기업 사원과의 대우를 동일하게 하는 규정을 설치
파견회사 정보공개	파견회사는 파견요금액, 파견요금의 마진 비율 등의 정보공개 의무화

자료: 각종 자료를 참고로 작성함.

- 향후 파견제도의 규제강화 시행은 2010년 중에 일용직 파견금지가 우선 시행되며, 2013년에 등록형 및 제조업 파견금지가 2단계로 시행될 예정임.
- 일용직 파견금지에 대하여 개정법 공포 이후 2개월 이내에 우선적으로 시행될 예정임.
- 후생노동성은 등록형 및 제조업 파견금지에 대하여 기업과 노동자에 대한 영향 및 혼란을 방지하기 위해 개정법 공포 이후 3년의 유예기간을 두고 시행하기로 결정함.
- 또한 노동자의 수요가 존재하는 등록형 일반사무에 대해서는 2년 간의 유예기간을 추가로 설정하여 최장 5년 이후에 금지하기로 결정함.

4. 평가

- 금번의 파견법 규제강화는 고용안정 확대와 기업활력 저하라는 동전의 양면과 같은 상반된 효과를 초래하므로, 이에 대한 평가도 이해관계에 따라 양분되는 상황임.

- 노동자 대표 조직인 렌고(日本労働組合総連合会)는 등록형 파견 및 제조업 파견의 원칙적 금지조치는 지금까지의 규제완화 노선을 탈피한 획기적인 내용이라고 환영의 입장을 제시하고 있음.
- 반면 사용자 측은 파견제도의 규제강화에 대하여 △ 고용시장의 혼란 야기 △ 생산거점의 해외이전 △ 기업의 채용권리 침해 등의 반대입장을 강하게 주장해왔음.¹²⁾
 - 일본 기업들은 등록형 파견사원을 활용하여 일시적·단기적 수급조정에 대해 효율적으로 대응해왔으나, 이를 원칙적으로 금지하는 것은 오히려 고용시장의 혼란이 가중될 것이라고 주장하고 있음.
 - 제조업에서의 파견사원을 금지하는 조치로 인하여 제조업체 생산거점의 해외이전이 가속화된다면, 중소기업의 수주기회 감소, 생산기반 축소, 고용기회 감소로 이어질 우려가 존재함.
 - 파견대상 기업이 위법행위를 한 경우에 대하여 파견사원의 직접고용을 의무화하는 ‘직접고용간주제도’는 기업의 채용권리를 침해하는 것이라고 제기함.
- 민주당 신정권은 파견직 노동자에 대한 규제를 강화하여 이들을 보호하는 방향으로 선회하고 있으나, 여전히 노사간에 합의해야 할 쟁점이 남아 있어 이에 대한 합의도출이 과제로 대두되고 있음.
- 글로벌 경제위기 이후 ‘파견노동자 자르기’가 급증한 가운데 일본 정부가 비정규직 증가라는 고용구조 변화에 대한 문제의식을 토대로 비정규직 보호 및 지원강화 정책을 마련하고 파견법 개정까지 이끌어 낸 점은 긍정적으로 평가됨.
- 그러나 파견제도에 대한 규제강화는 기업의 인건비 상승을 통해 경제에 부정적 영향을 미칠 수 있어 고용안정과의 균형을 이룰 수 있는 방안의 모색이 중요한 과제로 남아 있음.
- 노동정책연구연수기구 하마구치 케이이치로(濱口桂一郎) 총괄연구원은 등록형 파견제도를 원칙적으로 금지하기까지 최대 5년간의 유예기간 동안 노사 양자간의 본격적인 논의를 전개해나가는 것이 바람직하다고 강조함.
- 일본총합연구소 야마다 히사시(山田久) 수석연구원은 정규직과 비정규직의 이중구조를 타파하기 위해서는 무엇보다 ‘동일가치노동 동일임금’의 원칙 수립에 대한 노사협상을 정부 주도로 진척시키는 것이 중요하다고 강조함.

12) 日刊工業新聞社(2010. 1. 26), 「派遣法改正に関する答申」.

- 향후 일본정부는 「고용전략 대화」를 통하여 정부·노동·산업 등을 포괄하는 종합적인 고용대책의 논의를 활성화할 것으로 예상된다.
- 2010년 3~5월까지 총 네 차례 예정되어 있는 「고용전략 대화」에서는 △ 취업 장애 요인으로 작용하는 제도·관행의 시정 △ 제2의 사회안전망 정비 △ 직업능력 개발·평가 제도 구축 △ 최저 임금제도 도입 등의 논의가 본격화될 예정이다.
- 일본 정부는 금년 6월에 발표가 예정되어 있는 신성장전략에 「고용전략 대화」에서의 합의 결과를 반영할 계획이다.