

---

# 공무국외출장 결과보고서

## - 일본 도쿄 -

---

2016. 8.

# 목차

I. 출장 개요 .....	1
II. 주요 방문 결과 .....	2
1. 후생노동성 .....	2
가. 면담 개요 .....	2
나. 주요 면담 내용 .....	4
2. 일본정책투자은행 .....	20
가. 면담 개요 .....	20
나. 주요 면담 내용 .....	21
3. 미즈호 종합연구소 .....	25
가. 면담 개요 .....	25
나. 주요 면담 내용 .....	26
III. 참고자료 .....	29
1. 후생노동성 면담자료(1) 번역 .....	29
2. 후생노동성 면담자료(2) 번역 .....	41

# I. 출장 개요

## 1. 목적

- 기업구조조정이 현실화되고 상시적 사업재편 지원을 위한 「기업활력 제고를 위한 특별법」의 시행을 앞두고 있는 시점에서 일본의 구조조정 관련 정책에 관한 합의를 얻고자 함.
  - 구조조정 및 경기침체에 대응한 과거 고용 정책 논의
  - 구조조정에 관한 국책금융기관의 역할과 과거 사례에 관한 논의
  - 민간 연구소의 입장에서 본 구조조정 대응방안에 관한 논의

## 2. 개요

- 기간: 2016. 6. 20. (월) ~ 6. 24. (금) (4박 5일)
- 방문: 후생노동성, 일본정책투자은행, 미즈호 종합연구소(일본 도쿄)
- 출장자: 연훈수 (경제정책분석과장)  
          최천규 (세계분석과 경제분석관)  
          김재운 (경제정책분석과 경제분석관)

## 3. 일정

일 자	일 정	세 부 일 정
6.20(월)	서울 → 도쿄	○ 항공이동 ○ 방문 준비
6.21(화)	도쿄	○ <u>후생노동성</u> 방문
6.22(수)		○ <u>일본정책투자은행</u> 방문
6.23(목)		○ <u>미즈호 종합연구소</u> 방문
6.24(금)	도쿄 → 서울	○ 항공이동

## II. 주요 방문 결과

### 1. 후생노동성

#### 가. 면담 개요

##### □ 면담일자 및 장소

- 2016년 6월 21일 후생노동성 3층 제24회의실

##### □ 면담자(총 8명)

- 후생노동성 직업안정국
  - 직업안정국 고용정책과장 中井 雅之 (나카이 마사유키)
  - 직업안정국 고용정책과 정책조정계장 左藤 加奈子(사토 카나코)
  - 직업안정국 지역고용대책실 지역고용창출계장 水野 陽介(미즈노 요우스케)
  - 직업안정국 고용개발부 고용개발기획과 과장보좌 小沢 聡(오카와 아키라)
  - 직업안정국 고용보험과 기획계 上杉 太樹(우에스기 타이키)
- 후생노동성 직업능력개발국
  - 능력개발과 기획관 松瀬 貴裕(마츠세 타카히로)
- 후생노동성 장관비서실
  - 국제과 계장 나카무라 시호(안내 및 참관)
- 주일본대사관
  - 오응 입법관

[사진 1] 방문단 3명(좌측)과 오웅 입법관(우측)



[사진 2] 후생노동성 면담자(8명)



\* 나카이 마사유키 고용정책과장(우측에서 3번째) 주재로 면담 진행,  
분야별 부연 설명이 필요한 경우에는 각 담당자가 답변

## 나. 주요 면담 내용

구조조정 및 급격한 경기악화에 대응한 고용정책의 사례는?

### □ 일본의 최근 10년간 고용 상황

- 일본은 2008년 세계금융위기 당시 엔고현상으로 수출 제조업을 중심으로 한 경기 악화와 그에 따른 고용 문제 발생
  - 2009년 7월 실업률 5.5% 최고치, 2009년 8월 유효구인배율<sup>1)</sup> 0.42배로 최저치를 기록
- 2011년에는 동일본대지진으로 생산기반이 상실되고 다수의 이재민이 발생하여 동북지역에서의 고용 충격 발생
  - 지진·해일 및 원자력재난의 영향권에 있는 이와테현, 미야기현과 후쿠시마현 등을 중심으로 피해 발생
- 현재 고용 시장은 최근 10년 중 가장 좋은 성과를 보이고 있음.
  - 2016년 4월 기준으로 실업률 3.2%의 최저치, 유효구인배율 1.34배의 최고치를 기록, 아베노믹스의 성과로 자평

[그림 1] 최근 10년간 일본 고용시장 현황



주: 음영부분은 경기후퇴기  
자료: 후생노동성

1) 유효구인배율(구인수/구직자수)은 노동시장 수급사정을 나타내는 지표로서 낮을수록 구직난 심화 의미

□ 공공직업안정소의 운영

- 직업소개, 고용보험·구직자 지원, 고용대책(기업지도 포함)의 업무를 담당하는 종합고용서비스 기관
  - 공공직업안정소가 직업소개, 고용보험 사업 및 고용대책을 동시에 담당하는 것은 OECD의 고용정책전략(1994년, 2006년)의 권고사항에 따른 것
- 도·도·부·현 노동국 소속으로 일본 전역에 544개소 운영
  - 일본 전역에 본점 436개소, 출장소 95개소, 분실 13실(16.6)
  - 직원 수 10,666명, 상담원 수 15,697명 등 총 26,363명
  - 상담원은 민간 출신의 노무 경험자와 관련 유자격자를 활용

[그림 2] 공공직업안정소 관련 기관



자료: 일본 후생노동성

□ 사업주의 재취직원조계획 작성 책무

- 하나의 사업소에서 1개월 동안 30명 이상의 상시고용근로자가 퇴직하는 경우 해당 사업주가 계획서를 의무적으로 작성
- 재취직 원조계획은 최초의 퇴직자가 발생하기 1개월 전까지 작성하여 공공직업안정소의 인정(승인)을 받아야 성립

- 재취직 원조계획에는 사업재편 이유, 내용, 재취직 지원의 내용 및 노동조합(근로자 대표 등)의 의견과 자필 확인을 포함
  - 사업환경의 변화와 그에 따른 생산량·매출액 변화 등 사업재편의 구체적 이유와 내용은 별지로 따로 작성하여 제출
  - 재취직 지원 내용의 예: 관련 기업에 대한 재취업 알선, 거래처·공공직업안정소·산업고용안정센터 등의 구인 정보 제공, 구직활동·교육훈련수강을 위한 유급휴가, 교육훈련수강 비용 부담, 재취업 상담실, 재취업 지원을 직업소개회사에 위탁 등

[그림 3] 재취직원조계획 양식

(양식 제1호)		고용대책법	
<b>재 취 직 원 조 계 획</b>			
고용보험적용 사업소 번호			
「고용대책법」(1966년 법률 제132호) 제24조제3항 및 제25조제1항에 따라 아래와 같이 재취직 원조계획의 인정을 신청합니다.			
_____ 공공직업안정소장 앞		사업주 주소	성명
1	신청 사업주 현황	(1) 사업소 수	(2) 상시고용근로자 수
2	사업소 현황	(1) 사업소 명	(4) 사업의 종류
		(2) 소재지	(5) 재취직 원조 대상자(직위, 성명)
		(3) 전화번호	(6) 상시고용근로자 수
3	계획 작성에 이르게 된 경위		
4	지원 대상 근로자 등	(1) 지원 대상 근로자 수	(2) 계획기간
5	재취직 원조의 구체적 조치	예시: 관련 기업에 대한 재취업 알선, 거래처·공공직업안정소·산업고용안정센터 등의 구인 정보 제공, 구직활동 또는 교육훈련수강을 위한 유급휴가 제공, 교육훈련수강 비용 부담, 재취업 상담실 설치, 재취업과 관련된 지원을 직업소개회사에 위탁 등 □ 노동이동지원조성금 수급 희망	
6	노동조합 등의 의견	근로자 대표(자필): _____	
		공공직업안정소 수리 인	

자료: 일본 후생노동성

□ 사업주의 대량해고 사전 신고 의무

- 사업주는 1개월 이내 퇴직자가 30명 이상인 경우 마지막 퇴직이 발생하는 날의 1개월 전까지 퇴직자 수 등을 후생노동성에 신고
- 해당 퇴직자에 대하여 고용정책을 적극 적용
  - 퇴직하기 전부터 노동자나 기타 관계자에 대하여 고용 정보 제공, 광범위한 구인 개척, 직업 소개
  - 공공 직업훈련기관에서 직업 훈련 실시

□ 퇴직 근로자가 재취업에 성공한 경우 원 사업주 및 채용 사업주에 대한 노동이동조성지원금 지급

- 퇴직자가 재취업에 성공할 경우 원 사업주에게 ‘재취직 원조 장려금’을 지급하고, 신규 고용 사업주에게는 ‘커리어 희망 실현 지원 조성금’을 지급
  - 원 사업주가 재취직 원조계획을 제출하고 퇴직 후 6개월(45세 이상은 9개월) 이내에 재취업에 성공한 경우 보조금 수급
  - 직업소개회사 위탁비, 교육훈련비 및 구직활동을 위한 휴가 비용 등을 보조
- 퇴직자를 정규직으로 재고용하고 교육훈련을 실시한 사업주에 대해서는 재고용 1인당 40만엔(약 430만원)의 보조금과 교육훈련비 지원
  - OJT은 시간당 700엔, Off-JT은 시간당 800엔 지급(상한 30만엔)

[표 1] 원 사업주에 대한 재취직지원조장려금 지급 내역

	대기업	중소기업
재취업 지원 위탁 시	10만엔	
재취업 성공 시	(위탁 비용 - 훈련 가산액 - 그룹워크 가산액) × 1/2 <sup>1)</sup> - 10만엔	(위탁 비용 - 훈련 가산액 - 그룹워크 가산액) × 2/3 <sup>2)</sup> - 10만엔
휴가비 <sup>3)</sup>	1일당 5,000엔	1일당 8,000엔
훈련 가산액	훈련을 실시한 경우 월 6만엔(상한: 3개월분)	
그룹워크 가산액	3회 이상 그룹워크 실시한 경우에만 1만엔	

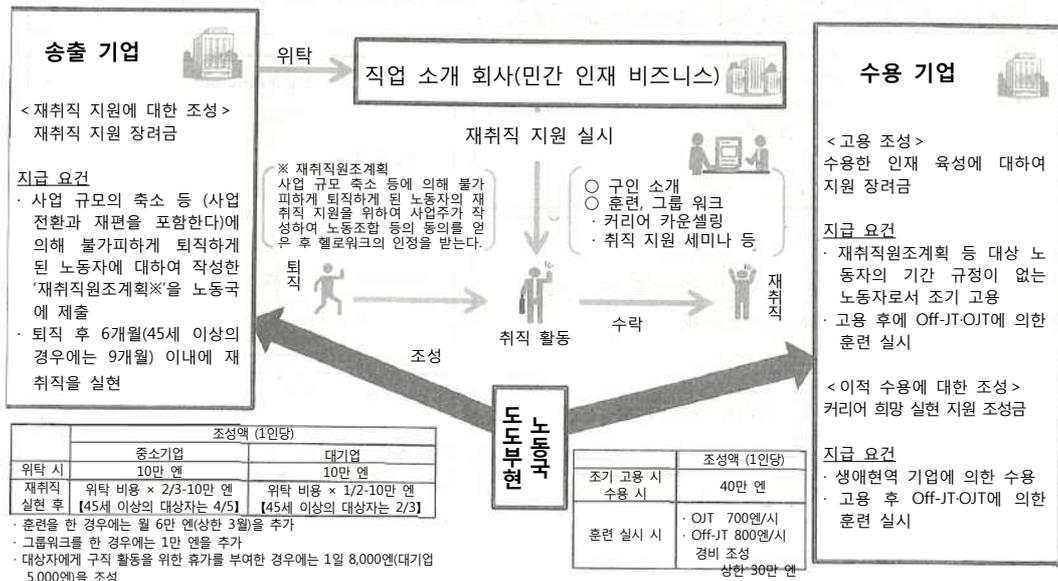
주: 1) 45세 이상은 2/3

2) 45세 이상은 4/5

3) 구직 활동을 위한 휴가를 제공한 경우 지급. 상한은 90일분

자료: 일본 후생노동성

[그림 4] 노동이동조성지원금 체계도



자료: 일본 후생노동성

- 사업자 단체가 출자한 공공재단인 ‘산업고용안정센터’를 운영
  - 업종별 사업자단체 공동으로 설립한 공공재단 ‘산업고용안정센터’에서 퇴직 근로자의 재취업 지원 사업을 수행
    - 노동력의 산업간·기업간 이동의 원활화 기여를 목표로 설립
    - 조선, 해운, 철강, 화학섬유, 전기공사, 전기사업, 자동차, 시멘트, 제지, 석탄, 방직, 민영철도, 은행의 13개 협회에서 공동 출자
  - 산업고용안정센터에서는 지자체 소속의 공공직업안정소와 함께 퇴직 근로자의 재취업 지원 사업을 수행
    - 커리어 컨설팅, 개인 과제에 따른 교육훈련, 수요·공급 정보 제공, 알선 등 수행
    - 2015년에 전출·이직 총 13,963건 중 8,559건 성공(성공률 61.3%)
  
- 경기악화 및 구조조정에 따른 실업자에 대해서도 고용보험이 상시적으로 적용
  - 고용보험 기본수당(우리나라의 실업급여에 대응) 지급기간은 연령·가입기간 등에 따라 90~360일
  - 우리나라에 비해 지급 구간이 세분화되어 있고, 60세에 지급기간 피크<sup>2)</sup>가 있으며, 퇴직의 자발성 여부에 따라 지급기간을 조정
    - 장애인의 고용보험 지급기간을 한국(90~240일)에 비해 길게 설정(150~360일)
  - 연령·가입기간 분류의 차이로 일부 구간에서는 일본의 지급기간이 더 짧음.
    - 30세 미만 5~10년 가입자(한국 150일, 일본 120일), 60세 이상 65세 미만 가입자와 같은 일부 구간

2) 60세 이상 65세 미만자의 기본수당 지급기간이 45세 이상 60세 미만자보다 더 짧음.

[표 2] 일본의 고용보험 기본수당 수급기간

(단위: 일)

퇴직사유·연령 등		가입 기간		1년 이상	5년 이상	10년 이상	20년 이상							
		1년 미만	5년 미만	10년 미만	20년 미만	20년 이상								
도산 · 해고 등	30세 미만	90	90	120	180	210	-							
	30세 이상 35세 미만						180	240	270					
	35세 이상 45세 미만									240	270	330		
	45세 이상 60세 미만												210	240
	60세 이상 65세 미만													
자발	전 연령	-	90	120	150									
취업 곤란 자	45세 미만	150	300											
	45세 이상 65세 미만		360											

출처: 일본 후생노동성

[표 3] 우리나라의 고용보험 실업급여 수급기간

(단위: 일)

연령 등	가입 기간		1년 이상	3년 이상	5년 이상	10년 이상
	1년 미만	3년 미만	5년 미만	10년 미만	10년 이상	
30세 미만	90	90	120	150	180	
30세 이상 50세 미만		120	150	180	210	
50세 이상 또는 장애인(전 연령)		150	180	210	240	

주: 고용위기지역·특별고용지원 업종 지정 시 60일까지 특별연장급여 지급 가능

출처: 고용노동부

- 퇴직이 비자발적인 경우 기본수당 수급자격을 인정받기 쉽고 수급 기간도 더 길어지나, 자발적 퇴직자에게도 기본수당 수급자격 인정
  - 자발적 퇴직자의 경우 직전 2년간 1년 이상 가입 기간이 있는 경우 기본수당을 지급하나, 비자발적 퇴직자도 직전 1년간 6개월 이상 가입 기간이 있는 경우에도 기본수당을 지급
  - 한국 고용보험 실업급여는 1년 6개월간 6개월 이상 가입 기간 필요하며, 자발적 실업자에게는 실업급여를 지급하지 않음.
  - 다만, 한국의 경우 사업체의 도산이 확실한 경우, 희망퇴직한 경우 등과 같이 수급자격이 인정되는 자발적 퇴직 유형이 있음.

구조조정 및 급격한 경기악화에 대응한 긴급고용대책 사례는?

(1) 1985년 플라자 협정과 제조업 구조조정

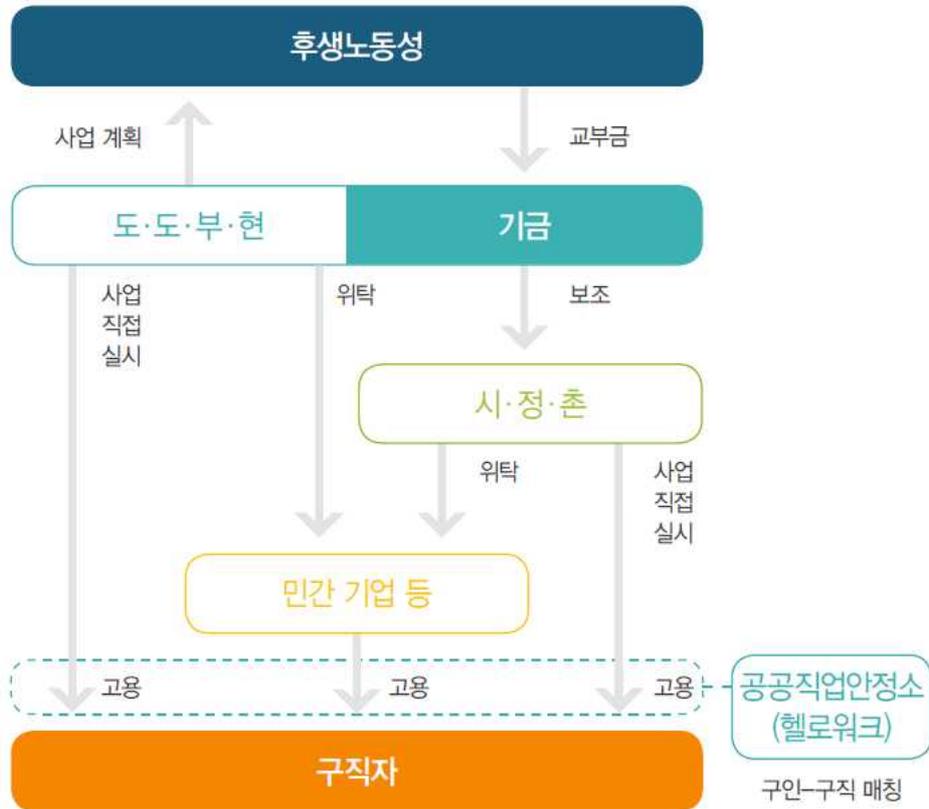
- 1985년 플라자 협정에 따른 급격한 엔고 현상에 따라 조선업을 비롯한 제조업 분야에서 대규모 실업이 발생
- 당시 고용위기를 극복하기 위하여 여러 고용안정지원제도를 마련하였고, 지금까지도 시행되고 있음.
  - 조선업 고용안정을 위한 임시 고용 사업 등에 관한 한시법 제정
  - ‘산업고용안정센터’ 설치
  - 「지역고용개발 촉진법」 제정
  - 창업 지원 정책을 개발하여 시행

(2) 2008년 세계금융위기 대응

- 2008년 세계금융위기에 대응하여 긴급고용창출사업 시행(2008~2011)
  - 도·도·부·현(都·道·府·県)<sup>3)</sup>에 ‘긴급고용창출사업 임시 특례 교부금’을 교부하고, 이를 바탕으로 기금을 조성하여 직접고용사업 수행
    - 2008년도 제2차 보정예산으로 1,500억엔, 2009년도 보정예산으로 3,000억엔 교부(일반회계)
  - 도·도·부·현 주도 하에 매년도 사업의 필요성을 판단하여 탄력적으로 집행
    - 사업 집행은 공공단체를 통한 직접실시와 민간위탁 중 선택 가능
  - 사업 실시 요건은 사업비에서 차지하는 신규 고용 실업자의 인건비 비율이 1/2 이상이고, 고용 기간은 6개월 이내(1회 갱신 가능)

3) 광역지방자치단체인 도쿄도(都), 홋카이도(道), 교토·오사카부(府)와 그 밖에 현(県)을 의미

[그림 5] 긴급고용창출사업의 추진 체계



주: 시·정·촌(市·町·村)은 도·도·부·현에 소속된 기초지방자치단체  
출처: 일본 후생노동성

- 긴급고용창출사업은 2008년부터 2011년까지 총 6만 3,273건의 세부 사업을 추진하여 55만 3,534명을 직접 고용
  - 사업 건당 평균 8.7명 고용, 1인당 약 75.3만엔(810만원) 소요
  - 학생지도(나라현), 관광열차 안내(키타큐슈시), 유해동물 포획(오카야마현), 하천방재사업(도쿄도) 및 식품표시 단속(사가현) 등 교육·문화관광·농림어업·환경·안전 분야 등의 다양한 분야 고용
- 후생노동성이 사후평가를 실시하며, 세부사업 중 성공사례를 선정하여 소개
  - 사업개요, 고용창출 수 및 수혜자 인터뷰 등을 정리하여 공개

[표 4] 긴급고용창출사업 집행 결과

(건, 명, 엔)

	사업	고용	예산
2008	442	4,552	994,859,352
2009	23,612	187,678	126,669,005,479
2010	20,376	190,027	151,017,114,622
2011	18,843	171,277	138,455,841,044
합계	63,273	553,534	417,136,820,497

자료: 일본 후생노동성

[표 5] 긴급고용창출사업 세부사업 사례

분야	교육	문화관광	농림어업	환경	안전
제목	학생의 문제 행동 등 대책 사업 학교 서포터	모지항 레트로 관광열차 혼잡 경비 사업	황폐 계곡의 미화 및 방재사업	야생 조수 피해 대책 사업	식품 표시 감시 강화 사업
내용	학생의 문제행동을 조기 발견 및 생활지도	관광열차 승객안전 보호 및 열차 PR 업무	설해에 쓰러진 나무 및 계곡주변 쓰레기 제거	생태계·농작물 피해 유해동물 '뉴트리아' 포획	식품표시 위반사항 감시, 단속 업무
지자체	나라현	후쿠오카현 키타큐슈시	도쿄도	오카야마현	사가현
사업 수행	직접 실시	(주) 아사히광고	도쿄도 농림수산진흥재단	(주) 에스코	직접 실시
고용	36명	40명	54명	52명	20명

자료: 일본 후생노동성

### (3) 2011년 동일본대지진 대응

- 2011년 동일본대지진 대응 ‘지진재해 대응사업4)’ 시행(2011~2015)
  - 재해 피해를 받은 사업장이 재가동하기 전까지 임시적으로 일자리를 창출한다는 의미에서 사업 추진
  - 재해 피해자를 대상으로 2011~2015년 총 3,107억엔(약 3.4조원)을 도·도·부·현에 교부하여 직접 고용
    - 2011년 보정예산 2,500억엔, 2012년 보정예산 500억엔 및 2015

4) 정식 명칭은 ‘동일본 대지진에 대응한 고용 창출 기금 사업’

- 년 예산 107억엔 총 3,107억엔(약 3.4조원)을 도·도·부·현에 교부
  - 사업대상은 재해로 생활기반을 잃고 피난 등 어려움을 겪고 있는 재해 구직자<sup>5)</sup>
  - 사업추진체계는 긴급고용창출사업과 동일하나, 사업 기간 등 실시요건을 완화하고, 필요한 경우 교육훈련을 병행하며, 다른 사업 연계
    - 재해 구직자에 대해서는 지진재해 대응 사업뿐만 아니라 긴급고용창출사업을 통한 지원도 가능하며, 이 경우 사업기간은 계속 갱신 가능
  - 지진재해 대응사업으로 2011부터 2015년까지 총 2만 7,451건의 세부사업을 추진하여 23만 2,532명의 고용을 창출
    - 사업 건당 986만엔(평균 8.5명 고용), 1인당 약 116만엔(1,250만 원) 소요
    - 임시행정직원 고용·빈 마을 순찰(후쿠시마현), 어장 재생·재해대책정보지 발행(이와테현), 이재민 취농 희망자 지원(군마현) 등 재해 구직자를 재해 극복을 위한 공공사업 등에 투입

[표 6] 지진재해 대응사업 집행 결과

(건, 명, 엔)

	사업	고용	예산
2011	1,901	32,753	28,135,623,653
2012	15,820	124,019	147,080,960,271
2013	5,603	41,792	60,023,423,070
2014	2,570	24,879	35,538,360,735
2015	1,557	9,089	22,343,202
합계	27,451	232,532	270,800,710,931

자료: 일본 후생노동성

5) 지진 피해지역에 거주하였거나, 해당 지역에 위치한 사업소에 고용되었던 사람. 지진 피해 지역은 지진·해일 및 원자력재난 피해를 입은 아오모리·이와테·미야기·후쿠시마·이바라키·나가노·니가타·도치기·치바현. 단, 2015년 사업은 피해가 심한 이와테·미야기·후쿠시마현만을 대상

[표 7] 지진재해 대응사업 세부사업 사례

제목	임시직원고용	이타테무라의 지킴이 사업	후다이무라 어장 여항 재생회복 사업	카마이시 타운 정보지 발행 사업
내용	이재증명 발행, 지방세 감면신청 등 늘어난 재난관련 사무에 대응	피난으로 빈 이타테무라 내 범죄 예방을 위하여 지역 순찰을 실시	조업 환경 정비를 위해 어항을 정비하고 양식시설 설치	재해대책 정보 등을 게재한 정보지를 발행하여 언론 기능을 복구
지자체	후쿠시마현 미나미소마시	후쿠시마현 이타테무라	이와테현 후다이무라	이와테현 카마이시시
사업 수행	직접 실시	직접 실시	어업협동조합	직접 실시
고용	11명	290명	479명	70명
제목	취농 희망자 지원사업	이재민용 순회차 운행 사업	이재민에 의한 피난소 운영 사업	재해 전시자료 정리활용 사업
내용	취농 희망자를 고용하여 농가 실습 및 교육을 실시	이재민 전용 순회 버스를 운행	피난소에서 의 경비, 배식 운영, 지원물자 구분 등 실시	재해로 파손된 자료관 등에서 전시자료 복원 및 DB화 실시
지자체	군마현 츠마고이무라	군마현 가타시나무	니가타현 죠에츠시	도치기현 나스카라스야마시
사업 수행	농업협동조합	직접 실시	직접 실시	직접 실시
고용	50명	8명	94명	6명

자료: 일본 후생노동성

「산업경쟁력강화법」에 따른 사업재편 추진 시 후생노동성의 역할은 무엇인지? 고용 지원은 어떻게 하는지?

- 「산업경쟁력강화법」은 아베노믹스의 ‘세 개의 화살’ 중 세 번째인 성장정책의 일환으로서, 상시 구조조정을 지원하는 것을 내용으로 함.
  - 상시 구조조정이 시장에서 자리 잡도록 유도함으로써 기업 구조의 체질 개선을 이루어 낸 것으로 평가
    - 아베노믹스 세 개의 화살: ①통화정책, ②재정정책, ③성장정책
  
- 후생노동성은 사업재편이 고용에 미치는 영향을 심사하고 있으며, 계획 승인 전에 충분히 경제산업성과 협력하고 있음.
  - 고용유지가 되는지, 종업원의 권리를 침해하는지 여부를 심사
    - 「산업경쟁력강화법」 제139조(연락 및 협력) “주무대신 및 후생노동대신은 이 법률 시행 시에는 인정 사업자와 관련된 노동자의 고용에 관한 사항에 대해 서로 긴밀히 연락 및 협력한다.”
  - 우리나라의 경우 사업재편계획심의위원회에 고용노동부를 참여시키지 않고 있고, 고용에 관한 관계 부처 협의에 관한 규정이 없음.
    - 고용노동부가 사업재편 의사결정에 참여할 수 없는 구조
  
- 일본은 사업재편 시 정부는 물론 지방자치단체와 기업에도 고용안정의 책무를 부과하고 있고, 사업재편 과정에서 기업이 근로자의 이해와 협력을 얻도록 규정하고 있음.
  - 우리나라의 경우 기업은 실업 예방과 근로자 능력개발에 노력할 책무를 부과 받으며, 지방자치단체의 관련 역할을 규정하지 않음.

[표 8] 고용안정 책무 관련 규정의 비교

일본 「산업경쟁력강화법」	한국 「기업 활력 제고를 위한 특별법」
<p>제135조(고용의 안정 등) ① 인정사업 재편사업자, 인정특정사업 재편사업자 또는 인정중소기업 승계사업 재생사업자(이하 이 조 및 제139조에서 “인정사업자”라 한다)는 인정사업 재편계획, 인정특정사업 재편계획 또는 인정중소기업 승계사업 재생계획에 따라 사업 재편, 특정사업 재편 또는 중소기업 승계 사업 재생을 실시할 때는 <u>그 고용하는 노동자의 이해와 협력을 얻는 동시에 해당 노동자에게 실업 예방, 기타 고용 안정을 도모하기 위해 필요한 조치를 강구하도록 노력해야 한다.</u></p> <p>② 국가는 인정 사업자가 고용하는 노동자에 대해 <u>실업 예방, 기타 고용 안정을 도모하기 위해 필요한 조치를 강구하기 위해</u> 힘쓴다.</p> <p>③ 국가는 인정 사업자에게 고용된 노동자에 대해 <u>취직 알선, 기타 그 직업 및 생활 안정에 이바지하기 위해 필요한 조치를 강구하기 위해</u> 힘쓴다.</p> <p>④ 국가 및 도도부현은 인정 사업자가 고용하는 노동자 및 인정 사업자에게 고용된 노동자에 대해 <u>직업훈련 실시, 기타 능력 개발 및 향상을 도모하기 위해서 필요한 조치를 강구하기 위해</u> 힘쓴다.</p> <p>⑤ 국가 및 도도부현은 인정 사업자의 관련 중소기업자에 대해 그 새로운 경제적 환경에 원활하게 적응하도록 필요한 조치를 강구하기 위해 힘쓴다.</p>	<p>제31조(능력개발 및 고용안정 지원) ① <b>승인기업</b>은 「고용정책 기본법」과 「근로자직업능력 개발법」 등 관계 법령에서 정하는 바에 따라 사업재편에 따른 <u>실업 예방과 재직 근로자의 능력개발</u>을 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>② 정부는 사업재편을 추진하는 승인기업의 고용조정, 재직 근로자의 고용안정 및 능력개발 등을 위하여 다음 각 호의 사업을 포함한 지원방안을 마련할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「근로자직업능력 개발법」 제2조 제3호에 따른 직업능력개발훈련시설 및 기업지원기관 등이 운영하는 재취업교육과 새로 진출한 업종에 대한 근로자 교육</li> <li>2. 「고용보험법」 제21조에 따른 고용조정의 지원 및 같은 법 제29조에 따른 직업능력개발 지원</li> <li>3. 승인기업의 사업재편 과정에서 발생한 전직자의 생활안정을 도모하고 재취업과 창업을 촉진하기 위한 전직 지원</li> </ol> <p>③ 제2항에 따른 지원 내용, 대상, 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>

- 「산업경쟁력강화법」에 따른 사업재편계획의 인정(승인)의 요건으로 ‘중업원의 지위를 부당하게 침해’ 하는지 여부를 심사
  - 일본에서는 사업재편계획 인정을 위한 강행요건으로 심사
    - 일본의 사업재편은 내용에 따라 사업재편계획, 특정사업재편계획,

중소기업 승계사업 재생계획으로 분리하여 이루어짐.

- 참고로 우리나라의 「기업 활력 제고를 위한 특별법」에서는 같은 내용의 요건이 강행요건이 아닌 승인 시 고려 사항으로 규정

[표 8] 한·일 사업재편계획 인정 요건 비교

- 
- 사업재편계획의 인정(「산업경쟁력강화법」 제24조제5항제5호)  
해당 사업재편계획이 종업원의 지위를 부당하게 침해하지 않을 것.
  - 특정사업 재편 계획의 인정(「산업경쟁력강화법」 제26조제4항5호)  
해당 특정사업 재편 계획이 종업원의 지위를 부당하게 침해하지 않을 것.
  - 중소기업 승계사업 재생 계획의 인정(「산업경쟁력강화법」 제121조제4항제4조)  
해당 중소기업 승계사업 재생 계획이 종업원의 지위를 부당하게 침해하지 않을 것.
- ※ 우리나라 「기업 활력 제고를 위한 특별법」 제10조(사업재편계획의 심의 및 승인)  
⑤ 주무부처의 장은 사업재편계획을 승인할 때 다음 각 호의 사항을 고려할 수 있다.
1. 신규 고용 및 투자의 창출가능성
  2. 해당 사업재편계획을 통한 산업구조 고도화 가능성
  3. 해당 사업재편계획이 근로자의 이익을 부당하게 침해하는지 여부
- 

2008년과 2011년에 실시한 직접고용 사업이 장기 일자리 창출로 연결 되었는지?

- 2008년 사업의 경우 4,000억엔 이상을 투입하여 50만명 이상의 고용을 직접 창출
- 직접고용 사업의 장기 일자리 창출로의 연결 부분은 한계가 있는 것이 사실임.
- 직접 고용 사업은 책임문제가 있어 기획과 집행에 있어 조심스러운 측면이 있으며, 단기적으로 시행하는 것이 바람직하다고 생각

## 우리나라의 구조조정 시 고용정책에 관한 의견

- 구조조정에 대처하는 고용정책의 핵심은 ‘실업 없는 노동 이동의 달성’
- 장기적으로 새로운 일자리를 창출하도록 환경 조성을 실시하는 가운데, 마찰적으로 발생하는 실업이나 미스매치에 의한 실업은 정책적 노력을 통하여 완화할 수 있다고 생각
- 고용안정망(Safety net)을 강화하고, 지역의 상황과 구체적인 고용관계를 고려한 세심한 정책 추진이 필요
- 창업 활성화를 위한 지원과 환경 조성을 계속할 필요

한국에서는 신규 창업 지원이 잘 나쁜 일자리를 창출하고 기존 영세자영업자에 피해를 준다는 지적이 있는데, 일본은 어떠한지?

- 일본에서는 특별히 문제가 되지 않은 사항인 것 같음.
- 한국과 일본의 상황에 차이가 있는 것 같은데, 일본에서는 창업에 지나치게 소극적이기 때문에 최대한 많은 창업이 이루어질 수 있도록 노력하고 있음.
- 창업 지원에는 경제산업성과 후생노동성이 긴밀히 협력하고 있음.

## 2. 일본정책투자은행

### 가. 면담 개요

#### □ 면담일자 및 장소

- 2016년 6월 22일 일본정책투자은행 본사 회의실

#### □ 면담자(총 4명)

- 산업조사부 담당부장 이토 마사토시(伊藤 正敏)
- 국제통화부 과장 무라카타 세이지(村形 誠治)
- 산업조사부 조사역 초 난시(張 南熙)
- 업무기획부 조사역 타카하시 마사토(高橋 正人)

[사진 3] 방문단 3명(좌측)과 면담자 4명(우측)



## 나. 주요 면담 내용

일본정책투자은행(DBJ6)이 구조조정 시 수행하는 역할이 무엇인가?

- 일본정책투자은행은 주식회사 형태로 일본 정부가 100% 지분을 소유하고 있는 정책금융기관이며, 민영화는 계속 연기되고 있음.
  - 2005년 완전 민영화가 결정되었고, 2007년 신 DBJ법 제정 이후 민영화가 방안이 추진되어 왔음.
    - 2008년 주식회사 형태로 전환하여 정부가 100% 지분 소유
    - 한국 산업은행과 유사한 지배 구조
  - 2008년 금융위기와 2011년 동일본대지진 등으로 정책금융 수요가 증가함에 따라 민영화 일정이 연기되고 있음.
    - 금융위기 극복 및 재해 복구를 위한 위기대응업무, 경기회복 지원을 위한 특별투자업무 등 민영화를 어렵게 하는 업무 추가
    - 현재 민영화 일정은 2026년 이후로 연기
- 일본정책투자은행은 지분 참여, 대출 및 중간 형태의 수단까지 다양한 방법으로 구조조정에 참여하고 있으며, 「산업경쟁력강화법」에 따른 금융지원도 담당
  - Two-step loan, 투·융자 모델 운영, 메자닌 투자(부채와 자본의 사이 형태), 직접 지분 참여 등 다양한 금융 기법을 이용
  - 「산업경쟁력강화법」에 따른 사업재편 시 금융지원을 담당
- 한국 산업은행에 대한 시각과 마찬가지로 DBJ에 대해서도 좀비기업을 연명시켰다는 비판이 있었던 것은 사실이나, DBJ는 지금까지 구조조정을 잘 수행해 왔다고 자평함.

6) Development Bank of Japan

DBJ는 BIS 규제 적용을 받는지. BIS 비율이 하락하는 경우 자본확충은 어떠한 방식으로 하는지.

- DBJ는 BIS 비율 규제를 직접 받는 것은 아니지만, 그래도 BIS 비율을 산출해서 관리하며 공시하고 있음.
  - DBJ는 수신(예금)을 받지 않기 때문에 BIS 규제 대상이 아님.
- 과거 정부가 BIS 비율 하락에 대응하여 증자를 한 사례가 있음.
  - 2008년 세계금융위기 당시 정책금융을 시행하기 이전에 미리 정부의 증자를 받았기 때문에, BIS 비율에 문제가 발생하지는 않았음.
- 민영화 계획이 있으므로 향후 BIS 비율에 문제가 발생하는 경우 민간에 지분을 일부 넘기는 방안도 가능할 것으로 보임.

구조조정 대상 산업·기업을 어떤 방식으로 선정하는지? 구조조정 과정에서 특혜 시비는 없는지?

- 과거 구조조정 과정에서 특혜시비가 나타난 경우도 있음.
  - 정부가 정책적 필요로 꼭 지원해주기를 원하는 기업에 대하여 DBJ에 지원 요청을 하는 경우가 있었음.
  - 공개적으로 이루어진 것은 아니며 구체적인 사항을 말하기 어려움.
- 최근에는 특정 기업에 대한 직접적인 구조조정 개입은 경제산업성에서 가급적 회피하고 있으며, 시장에 의한 구조조정을 지원하는데 집중
  - 「산업경쟁력강화법」에 따른 사업재편은 민간이 자율적으로 선제적 구조조정을 하도록 유도하는 제도
- 경제산업성은 구조조정 촉진을 위하여 「산업경쟁력강화법」과 같은 당근뿐만 아니라 채찍도 필요하다는 인식을 하고 있고, 이에 따라 ‘글

로벌 벤치마크 연구회'를 활용하는 등 간접적 정책수단 마련에 고심 중

- 정부주도의 지시·계획에 의한 구조조정 추진은 지양하되, 구조조정 촉진을 위한 간접적인 정책수단 모색
- '글로벌 벤치마크 연구회'를 통하여 특정 산업 부문에 문제가 발생하고 있다는 점을 보여주고 있음.
  - 글로벌 벤치마크 연구회는 민간 컨설팅 회사, 민간금융기관, 대기업 전문경영인 등의 민간 전문가로 구성된 민간 연구단체
  - 타 국가의 산업과 생산성 등 비교연구를 통하여 산업구조조정의 필요성을 객관적으로 보여줌.

- 정책펀드인 '산업혁신기금'이 직접 구조조정을 수행하는 경우도 있음.
  - 산업혁신기금(구 산업재생기금)은 정부가 95%, DBJ 및 25개 기업이 5%를 출자한 정책 펀드
  - 산업간 융·복합을 통한 첨단산업 육성을 목적으로 설치
    - 소재·화학, 전자디바이스, 라이프사이언스, 산업기계, IT·비즈니스 서비스·콘텐츠, 에너지, 지적재산, 수송·자동차 등이 투자 영역
    - 최근에는 샤프전자 기술유출 방지를 위하여 인수전에 참여
  - 구조조정 등 투자 의사결정은 법령에 따라 설치된 산업혁신위원회에서 이루어지며, 경제산업성도 경영에 관여
    - 경제산업성에서 매년 산업혁신기금의 성과평가를 실시

정책목적과 금융기관으로서의 역할이 충돌하지 않는지? 법률에 따른 사업재편 지원의 경우 DBJ의 재량이 없어 금융판단의 영역이 보장되지 않는 것이 아닌지?

- 기본적으로 DBJ는 금융기관으로서의 디스프린(규율성)을 지키고자 노력하고 있으나 정책금융기관으로서의 역할도 추구할 수밖에 없음.

- 대정부 리스크 분담 역할을 하여야 한다는 것을 인지
- 「산업경쟁력강화법」에 따른 사업재편계획 심사 시 경제산업성이 실무 차원에서 DBJ와 긴밀히 협력하기 때문에 금융판단의 영역이 보장되고 있음.
  - 사업재편계획에는 금융 지원의 내용을 결정하는 부분이 있는데, DBJ의 전문성을 인정받아 정책 결정과정에 실무 레벨에서 참여하고 있음.
- 참고로, 「산업경쟁력강화법」에 따른 DBJ의 융자 실적은 저조한데, 이는 시중에 자금이 너무 풍부하기 때문
  - 「산업경쟁력강화법」의 두 가지 큰 지원 사항은 세제지원과 융자 지원인데, 일본은 현재 마이너스 금리를 시행하고 있어 정책적 융자 지원이 필요한 경우는 많지 않은 상황

일본에도 조선·해운업 구조조정이 나타나고 있는지?

- 현재 조선·해운은 세계적 공급과잉을 겪고 있고, 이것은 한국과 일본 공통의 문제임.
- 일본의 경우에도 중견 해운회사에 대한 법정관리, 합병 등 사업재편이 민간 연합체 주도로 이루어지고 있음.
  - 정부 개입은 지양하고, 민간 연합체(사업자 단체)와 경영 판단을 통하여 사업재편 수행
- 정부가 관여하지 않는 것이 조선·해운업 구조조정 성공의 관건이라 생각
- 장래에는 조선·해운이 성장산업이 될 것이라 보고 있으며, 구조조정 결과 더 경쟁력이 강화될 것을 기대

### 3. 미즈호 종합연구소

#### 가. 면담 개요

##### □ 면담일자 및 장소

- 2016년 6월 23일 미즈호 종합연구소 본사 회의실

##### □ 면담자(총 2명)

- 조사본부 정책조사부장 나이토 케이스케(内藤 啓介)
- 조사본부 정책조사부 상석주임연구원 노다 아키히코(野田 彰彦)

[사진 4] 미즈호 종합연구소 면담 사진



※ 미즈호 종합연구소는 미즈호 그룹에 속한 민간 경제·정책연구소

## 나. 주요 면담 내용

### 일본의 지금까지 구조조정에 대한 평가는?

- 1980년 ~ 90년대 일본은 구조조정의 적기를 놓쳤다고 평가
  - 고이즈미 내각이 성립한 후에 본격적인 구조조정이 이루어 졌으나, 이미 주력산업의 경쟁력 약화는 시작된 상태
  - 복잡한 이해관계, 위기의식의 결여와 정치권의 결단 부족이 원인이었던 것으로 생각
- 정부는 과거 구조조정 전략의 일환으로 통신, 철도, 우편 등의 민영화를 시행했는데 성공적이었다고 평가
  - 1980년대 철도, 통신, 2000년대 우편 민영화는 서비스 질 향상에 크게 기여
- 아베노믹스의 성장전략에 따른 구조조정은 2008년 세계금융위기와 2011년 동일본대지진 때문에 성과가 충분히 나오지 못한 것으로 평가
- 현재 세계적으로 공급과잉이 현실화되고 있는 석유화학과 철강 산업에 대해서는 「산업경쟁력강화법」을 중심으로 구조조정 추진 중
  - 90년대 이후 일본정부는 구조조정에 직접 개입하지 않았으나, 최근 석유화학 부문에 대해서는 경제산업성이 적극적으로 나서고 있음.
  - 이러한 정부 구조조정 방안의 성과를 평가하기에는 아직 이룸.
- 참고로 2009년 JAL(일본항공)에 대한 공적자금 지원이 경쟁사인 ANA(전일본공수)에 경영상 손실을 끼쳤다고 주장하는 등 일본도 구조조정 지원에 대한 특혜시비가 있었음.
  - JAL에 대한 공적자금 지원이 ANA의 경영에 타격을 입힘.
  - 물론 JAL의 구조조정 과정에서 경영진 교체, 채권단과 주주의 손실 분담이 이루어져 책임 원칙을 명확히 하려 하였음.

과거 일본의 조선업 구조조정에 대한 평가와 현재 우리나라 조선업 구조조정 방안에 대한 의견

- 1980년대 조선업의 경쟁력 상실의 가장 큰 원인은 플라자 협정에 따른 엔고현상
  - 최근 일본 조선업을 비롯한 제조업의 경쟁력 회복은 아베노믹스에 따른 엔화 안정이 주요 원인
- 일본은 조선업에 대한 구조조정 결과 숙련공이 부족해 졌음.
- 개인적으로 한국 조선 빅3는 1개 또는 2개 사업으로 합병하여 재편하는 것이 필요할 것으로 보이며, 장기적 관점의 접근이 필요
  - 일본과 같은 숙련공 부족 현상이 나타나지 않도록 주의
  - 한국이 경쟁력이 있는 선종을 중심으로 중장기적 경쟁력 강화 필요

일본의 신성장동력 산업 육성 방안은?

- 일본은 사물인터넷(IoT), 인공지능(AI), 로봇 등 미래 산업과 4차산업혁명, 서비스산업 경쟁력 강화, 공유경제 모델 확산을 위하여 노력 중
  - 한·중·일의 신성장동력 산업 육성 방향은 유사함.
- 신성장동력 산업 육성을 위하여 기술 발전을 따라가지 못하고 있는 규제 체계를 개선하기 위하여 노력 중
  - 아베노믹스의 성장전략 중 하나로 규제완화가 추진 중
  - 규제완화계획을 발표하고, 규제 Grey Zone 제도를 시행
    - 규제 Grey Zone은 규제의 적용 여부가 모호한 신기술 영역에 대하여 어떠한 규제가 적용되는지 유권 해석을 빠른 속도로 제공하고, 관련 법령이 없는 경우에도 특례적으로 사업 허가를 함으로써 새로운 기술·사업 영역이 성장할 수 있도록 하는 제도

※ 참고로 일본 규제 Grey Zone 제도는 우리나라 「기업 활력 제고를 위한 특별법」 ‘제5장 규제애로 해소 지원’로 유사하게 도입됨.

**「기업 활력 제고를 위한 특별법」 제5장 규제애로 해소 지원**

**제32조(법령등의 해석 및 적용의 확인)** ① 사업재편계획을 신청하고자 하는 기업, 신청기업 및 승인 기업은 대통령령으로 정하는 바에 따라 주무부처의 장에게 해당 사업재편 및 관련된 사업활동에 적용되는 법령, 지방자치법규, 행정규칙 등(이하 "법령등"이라 한다)의 해석 및 적용 여부에 관한 확인을 요청할 수 있다.

② 제1항의 확인요청을 받은 주무부처의 장은 다음 각 호에 따라서 요청사항을 처리하여야 한다.

1. 요청사항이 주무부처 소관 법령등에 해당하는 경우: 주무부처의 장은 요청받은 날부터 최대 60일 이내에서 대통령령으로 정하는 기간 내에 법령등에 관한 해석 및 적용 여부를 해당 요청기업에게 통보하여야 한다.
2. 요청사항이 주무부처 외의 관계기관의 소관 법령등에 해당하는 경우: 주무부처의 장은 지체 없이 관계기관의 장에게 요청사항을 통보하고, 요청을 받은 관계기관의 장은 통보받은 날부터 최대 60일 이내에서 대통령령으로 정하는 기간 내에 법령등에 관한 해석 및 적용 여부를 해당 주무부처의 장에게 통보하여야 한다. 이 경우 해당 주무부처의 장은 해당 기업에게 지체 없이 그 결과를 통보하여야 한다.
3. 요청사항에 관한 법령등의 소관 부처가 둘 이상인 경우: 요청을 받은 주무부처의 장은 다른 소관 주무부처의 장과 사전협의를 거친 이후에 제1호 또는 제2호의 절차를 진행하여야 한다.

**제33조(기업 제안방식에 의한 행정규제 개선의 요청)** ① 신청기업 및 승인기업은 대통령령으로 정하는 바에 따라 주무부처의 장에게 해당 사업분야에 대한 행정규제(「행정규제기본법」 제2조제1항제1호에 따른 행정규제를 말한다. 이하 같다) 개선을 요청할 수 있다. 이 경우 신청기업 및 승인 기업은 대통령령으로 정하는 방법에 따라 행정규제 개선이 필요한 사항 및 행정규제 개선 시 발생가능한 부작용에 대한 보완방안 등에 관한 사항을 제출하여야 한다.

② 제1항의 행정규제 개선 요청을 받은 주무부처의 장은 제32조제2항 각 호를 준용하여 요청사항을 처리하여야 한다. 이 경우 제32조제2항제1호와 제2호의 "법령등에 관한 해석 및 적용 여부"를 각각 "행정규제 개선의 가능 여부"로 본다.

**제34조(행정규제 개선을 위한 조치)** 제33조에 따라 행정규제 개선을 허용하기로 결정한 주무부처의 장과 관계기관의 장 및 지방자치단체의 장은 시행될 행정규제 개선에 관한 내용을 공표하고, 대통령령으로 정하는 절차에 따라 해당 행정규제의 개선을 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

- 아베 정부의 규제완화 전략은 가시적 성과가 나타나지 않고 있다고 평가
  - 규제는 산업 분야별로 특수성이 있기 때문에 규제 완화의 효과가 단기간에 나타나기 어려움.
  - 아베노믹스 이전에도 규제완화는 계속 추진되어 온 정책으로서 새로운 것이 아님.
  - 이미 규제의 양이 너무 많고 규제끼리 상호의존성이 강하며, 기득권의 조정에 어려움이 있는 것도 규제 완화의 걸림돌
    - 법률과 하위 법령, 자치 규범의 복잡한 체계도 문제가 되고 있음.

### Ⅲ. 참고자료

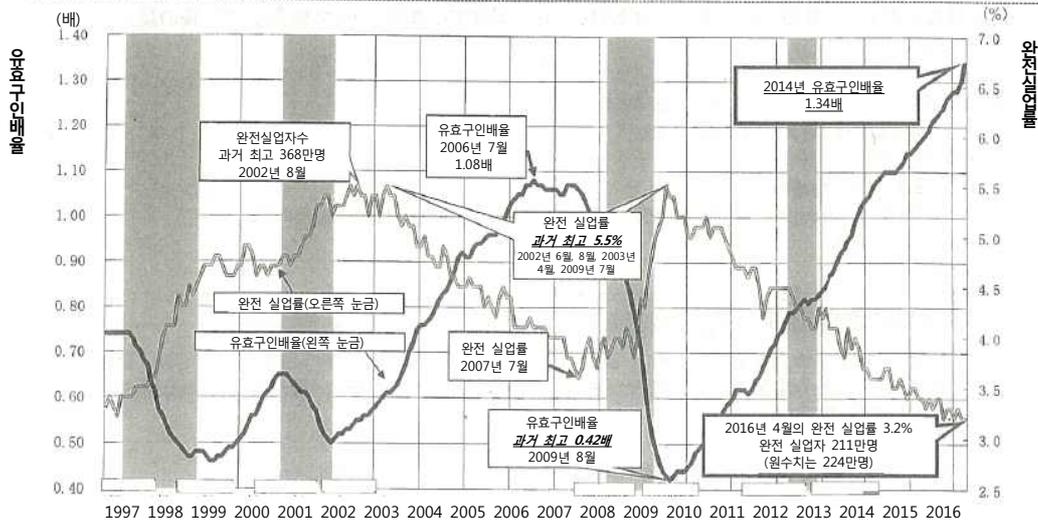
#### 1. 후생노동성 면담자료(1) 번역

## ‘한국 국회예산정책처에 대한 설명용 자료’

2016년 6월 21일  
 후생노동성 3층 전용 제24회의실  
 후생노동성 직업안정국

#### 현재의 고용 상황(전국)

- 2016년 4월의 완전실업률은 전월과 같은 수준인 3.2%.
- 2016년 4월의 유효구인배율은 전월보다 0.04포인트 개선된 1.34배.
- ⇒ ‘현재의 고용 상황은 착실하게 나아지고 있다’



(자료 출처)총무성 '노동력 조사', 후생노동성 '취업안정업무통계'

※그림자 부분은 경기 침체기

(주)2011년 3월~8월 완전실업률, 완전실업자수는 이와테현, 미야자키현 및 후쿠시마현의 추계 결과와 3현을 제외한 전국 결과를 가산함으로써 산출한 보완 추산이며 9월 이후는 일부 조정.

## 공공직업안정소(헬로워크)란?

- 헬로워크는 민간의 직업 소개 사업 등으로는 취업으로 연결되기 어려운 취업 곤란자를 중심으로 지원하는 마지막 안전망으로서의 역할을 담당하고 있는 기관이다.
- 또한 지역의 종합적인 고용 서비스 기관으로서 직업 소개, 고용보험, 고용대책 등의 업무를 일체적으로 실시하고 있다는 점이 특징이다.

(참고 1) 헬로워크의 설치 수 등

설치 수: 544개소(본점: 436개소, 출장소: 95개소, 분실: 13실)

(참고 2) 헬로워크의 인원 체제

직원 수: 10,666명 상담원 수(※): 15,697명

(※)상담원에는 공개모집을 통해 기본적으로 민간 출신의 노무 경험자와 유자격자 등을 활용

구직 희망자 모집



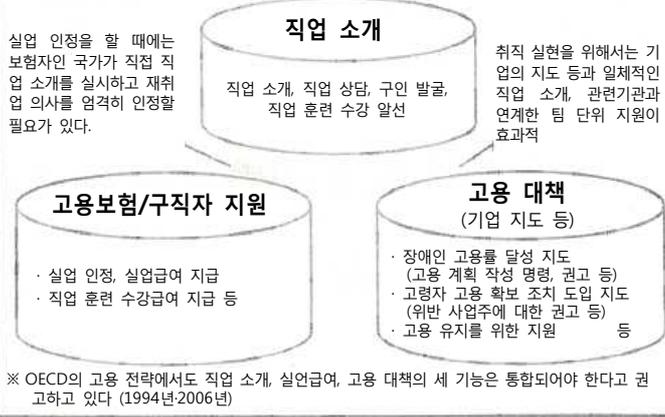
직업 상담 모습



### 조직의 자리매김



### 주요 소관 사무



## 사업소 규모 축소 시의 사업주 책무

### 재취직원조계획 (고용대책법 제24조)

- 하나의 사업소에서 불가피한 사업 규모의 축소 등으로 인하여 30명 이상의 노동자가 퇴직하게 될 경우, 사업주는 재취직원조계획을 작성해야 한다.
- 재취직원조계획은 최초의 퇴직자가 발생한 날의 1개월 전까지 작성하여 공공직업안정소장의 인정을 받아야 한다.

【재취직원조계획에는 다음의 내용을 기재할 필요가 있다】

- ① 신청 사업주의 현황 및 계획을 작성하는 사업소의 현황
- ② 계획 작성에 이르게 된 경위
- ③ 계획 대상 노동자의 인원수, 계획 기간
- ④ 대상 노동자의 성명, 생년월일, 연령, 고용보험 피보험자번호, 퇴직 예정일, 재취직 지원의 희망 유무, 고용 형태
- ⑤ 재취직 지원을 위한 조치
- ⑥ 노동조합의 의견

### 대량 고용 변동 신고(고용대책법 제27조)

- 하나의 사업소에서 1개월 이내에 자신의 형편 또는 자신의 귀책사유가 아닌 이유로 퇴직하는 자의 수가 30명 이상인 경우에는 마지막 퇴직이 발생하는 날의 최소 1개월 전까지 퇴직자 수 등에 관하여 후생노동대신에게 신고해야 한다.
- 해당 신고가 있는 경우, 국가는 이하의 조치를 마련하여 해당 노동자의 재취직 촉진에 힘쓴다.
  - 퇴직하기 전부터 노동자나 기타 관계자에 대하여 고용 정보 제공, 광범위한 구인 개척, 직업 소개
  - 공적인 직업훈련기관에서의 직업 훈련

## 사업소 규모 축소 시의 행정지도 지원

### 구체적인 지원 업무 등의 메뉴

#### ○ 구조조정 기업에 대한 지도·요청

구조조정 기업의 사업소 인사 담당자 등에게 고용 유지에 대한 노력이나 노동조합과의 협의, 기업 스스로의 재취직 지원 등을 지도 및 요청

#### ○ 관련기관, 지방공공단체, 지역 경제단체 등과의 연계(고용대책본부 설치)

관련기관, 지방 공공단체 등의 협력을 얻어 구인개척, 기업 설명회, 직장 견학회 등을 실시  
연금·건강·육아·간병 등의 각종 생활 상담이 상세하게 이루어지도록 연계  
필요에 따라 노동국장을 본부장으로 한 관련기관으로 이루어진 고용대책본부를 설치

#### ○ 재취직 지원창구 설치와 관련한 조언

구조조정 기업의 사업소 내에 재취직 지원 창구를 설치하거나 재취직 지원 담당자를 선임하여 재취직 지원 체제의 정비를 도모하도록 지도 및 조언

#### ○ 출장 상담 실시

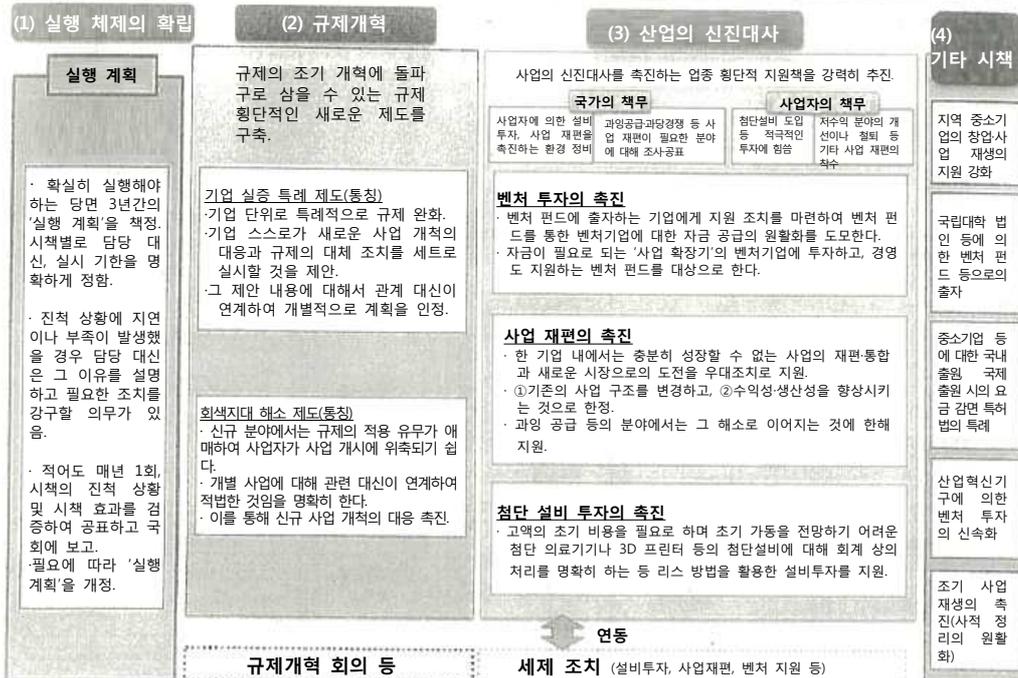
필요에 따라 구조조정 기업이 시행하는 재취직 알선 등과 연계하여 직업 상담·직업 소개를 실시

#### ○ 구인 확보와 구인 정보 제공

퇴직 예정 재직자의 직무경력·능력·조건에 맞는 취업 자리를 개척하고 제공

## 산업경쟁력강화법의 개요

- 일본부흥전략의 실행을 도모하기 위해 '집중 실시 기간'(5년간)을 정하고 정부 전체가 계획적 대응을 추진하는(1) 실행 체제를 확립.
- 분야를 아우르는 조치로서 (2)규제 개혁 추진을 위한 새로운 제도, (3)산업의 신진대사 촉진을 도모하기 위한 제도를 창설.
- 이와 더불어 (4)기타 산업경쟁력의 강화 관련 시책을 추진(일본부흥전략에 준거하여 경쟁력 강화를 위해서 이루어지는 관련 시책의 특례를 규정 등).



## 산업경쟁력강화법에서의 후생노동성 관련 내용

**관련법령** 산업경쟁력강화법 (2013년 1월 제정)

### 관련 계획서

- (사업재생계획의 인정)  
 ○ 제24조제5항제5호  
 해당 사업 재편 계획이 종업원의 지위를 부당하게 침해하지 않을 것.
- (특정사업 재편 계획의 인정)  
 ○ 제26조 제4항 5호  
 해당 특정사업 재편 계획이 종업원의 지위를 부당하게 침해하지 않을 것.
- (중소기업 승계사업 재생 계획의 인정)  
 ○ 제121조 제4항 제4조  
 해당 중소기업 승계사업 재생 계획이 종업원의 지위를 부당하게 침해하지 않을 것.

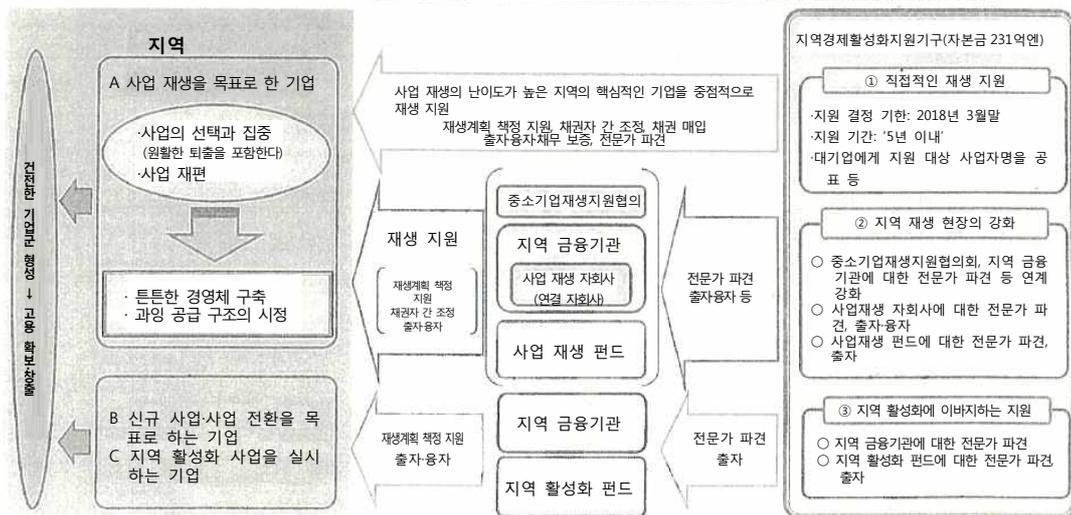
### 고용 안정 등

- 제135조 인정사업 재편사업자, 인정특정사업 재편사업자 또는 인정중소기업 승계사업 재생사업자(이하 이 조 및 제139조에서 "인정사업자"라 한다)는 인정사업 재편계획, 인정특정사업 재편계획 또는 인정중소기업 승계사업 재생계획에 따라 사업 재편, 특정사업 재편 또는 중소기업 승계 사업 재생을 실시할 때는 그 고용하는 노동자의 이해와 협력을 얻는 동시에 해당 노동자에게 실업 예방, 기타 고용 안정을 도모하기 위해 필요한 조치를 강구하도록 노력해야 한다.
- 2 국가는 인정 사업자가 고용하는 노동자에 대해 실업 예방, 기타 고용 안정을 도모하기 위해 필요한 조치를 강구하기 위해 힘쓴다.
- 3 국가는 인정 사업자에게 고용된 노동자에 대해 취직 알선, 기타 그 직업 및 생활 안정에 이바지하기 위해 필요한 조치를 강구하기 위해 힘쓴다.
- 4 국가 및 도도부현은 인정 사업자가 고용하는 노동자 및 인정 사업자에게 고용된 노동자에 대해 직업훈련 실시, 기타 능력 개발 및 향상을 도모하기 위해서 필요한 조치를 강구하기 위해 힘쓴다.
- 5 국가 및 도도부현은 인정 사업자의 관련 중소기업자에 대해 그 새로운 경제적 환경에 원활하게 적응하도록 필요한 조치를 강구하기 위해 힘쓴다.
- (연락 및 협력)  
 제139조 주무대신 및 후생노동대신은 이 법을 시행 시에는 인정 사업자와 관련된 노동자의 고용에 관한 사항에 대해 서로 긴밀히 연락 및 협력하는 것으로 한다.

## 지역경제활성화지원기구의 개요

2013년 3월 18일, 기업재생지원기구를 '지역경제활성화지원기구'로 근본적인 개편 기능을 확장하여 업무 개시  
 영문명 : Regional Economy Vitalization Corporation of Japan, 약칭 : REVIC(레비크)

사업의 선택과 집중, 사업의 재편을 고려한 사업 재생 지원, 신규 사업·사업 전환 및 지역 활성화 사업에 대한 지원에 의해 건전한 기업군 형성, 고용 확보·창출을 통한 지역경제 활성화를 도모한다.



※ 지역경제활성화지원기구는 한시적으로 설립된 기구이며, 펀드 등에 대한 출자 결정 기한은 2018년 3월말, 기구의 업무 완료 기한은 2023년 3월 말.

## 지역경제활성화지원기구법에서의 후생노동성 관련 내용 (개정 전)

### 관련법령

주식회사지역경제활성화지원기구법(2009년법률제63호)

#### 제1조 (지원 목적)

주식회사 지역경제활성화지원기구는 고용 기회 확보를 배려 하면서 지역에서의 종합적인 경제력 향상을 통해서 지역경제의 활성화를 도모하고, 아울러 이를 통해 지역의 신용 질서 기반 강화에도 이바지하도록 하기 위해 금융기관, 지방공공단체 등과 연계하면서 유용한 경영 자원을 갖고 있으면서 막대한 채무를 부담하고 있는 중소기업자, 기타 사업자에 대해서 금융기관 등이 가진 채권 매입, 기타 업무를 통한 해당 사업자의 사업 재생 지원 및 지역경제 활성화에 이바지하는 자금을 공급하는 투자사업 유한책임 조합의 무한책임 조합원으로서 그 업무를 집행하는 주식회사의 경영관리, 기타 업무를 통한 지역경제 활성화에 이바지하는 사업 활동을 지원하는 것을 목적으로 한 주식회사라 한다.

#### 제24조 제1항 (지원 기준)

주무대신은 기구가 제22조 제1항 제1호 및 제2호에서 언급 하는 업무(이들 업무와 관련한 동항 제9호에서부터 제13호까지 에서 언급하는 업무를 포함한다)의 실시에 의한 사업 재생 지원(이하 '재생지원이라 한다)을 할지 여부를 결정하는 데 있어서 따라야 하는 기준 및 다음에서 언급하는 업무를 실시할지 여부를 결정하는 데 있어서 따라야 하는 기준(이하 '지원 기준이라 총칭한다)을 정하는 것으로 한다.

- 1 채권 매입 등
- 2 특정 신탁 인수
- 3 특정 출자
- 4 특정 전문가 파견
- 5 특정 경영관리

주식회사지역경제활성화지원기구의 지원 기준 (2009년 내각부, 총무성, 후생노동성, 경제산업성 고시)

#### I. 지원 결정 기준

기구는 재생지원 신청을 받았을 때 해당 신청이 다음 1~4의 모두를 충족하는 경우에만 지원 결정을 해야 한다.

- 1.2 (생략)
3. 신청 사업자가 노동조합 등과 사업재생 계획 내용에 대해 합의가 이루어진 것 또는 이루어질 예정일 것.
4. (생략)

#### II. 매입 결정 기준

기구는 다음 1~5의 모두를 충족하는 경우에만 매입을 결정해야 한다.

- 1~3 (생략)
4. 매입 결정 시점에서 재생지원 결정기준을 충족하는 것.
5. 지원 결정까지 대상 사업자가 노동조합 등과 사업재생 계획에 대해 합의가 이루어지지 않은 경우에는 해당 합의를 이룰 것.

III. 특정 신탁 인수 결정 기준, IV. 특정 출자 결정 기준, V. 특정 전문가 파견 결정기준, VI. 특정 경영관리 결정 기준 (항목만, 자세한 내용은 생략)

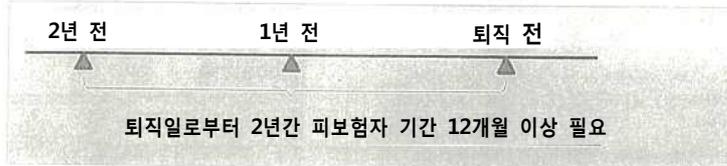
## 기본수당

### 기본수당 [법 13]

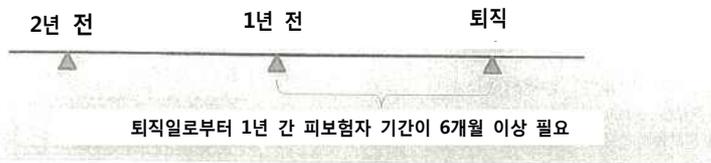
○ 일반 피보험자가 실업했을 때 (i) (ii) 중 하나에 해당하는 경우에 지급.

※ 4주마다 1회, 공공직업안정소에서 실업상태에 있음을 인정한다.

#### (i) 일반 피보험자가 퇴직한 경우



(ii) 도산, 해고 등에 의한 퇴직자 또는 유기 노동 계약이 갱신되지 않은 데 따른 퇴직자 가운데 (i)의 조건으로 수급자격을 얻을 수 없는 경우



주) '이 법률에서 '실업'이란 피보험자가 퇴직하여 노동의 의사 및 능력을 갖고 있음에도 불구하고 직업을 얻을 수 없는 상태에 있는 것을 말한다' (법 4III)

·기본수당 수급자 실제 인원 467,052명 (2014년도)

## 기본수당

### ③ 급여 일수 (원칙) [법 22, 23]

(가) 도산, 해고 등에 의한 퇴직자 ((다)를 제외한다)

구분	피보험자였던 시기	1년 미만	1년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상 20년 미만	20년 이상
	30세 미만		90일	120일	180일	-
	30세 이상 35세 미만		90일	180일	210일	240일
	35세 이상 40세 미만	90일	90일	180일	240일	270일
	45세 이상 60세 미만		180일	240일	270일	330일
	60세 이상 65세 미만		150일	180일	210일	240일

(나) 일반 퇴직자 ((가) 또는 (다) 이외의 자)

구분	피보험자였던 시기	1년 미만	1년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상 20년 미만	20년 이상
	전 연령	-	90일	90일	120일	150일

※ 유가 노동 계약이 갱신되지 않은 데에 따른 퇴직자에 대해서는 원칙적으로 (나)급여일수이나, 2017년 3월 31일까지는 잠정적으로 (가)의 급여일수이다.

(다) 취직이 곤란한 자(장애자 등)

구분	피보험자였던 시기	1년 미만	1년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상 20년 미만	20년 이상
	45세 미만				300일	
	45세 이상 65세 미만	150일			360일	

## 긴급 고용 창출 사업

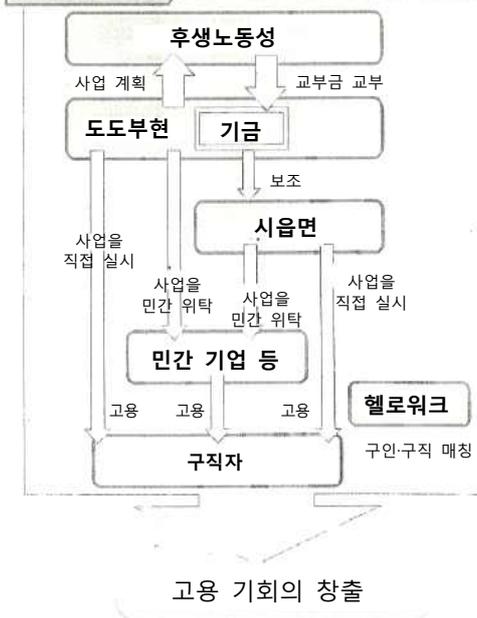
### 사업의 개요

○ 지역의 고용실업 정세가 어려운 가운데 부득이하게 퇴직하게 된 분의 일시적인 고용 기회를 창출하기 위해 도도부현에 대해서 '긴급 고용창출 사업 임시 특례 교부금'을 교부하며, 이것을 토대로 한 기금을 조성.

○ 도도부현·시읍면은 2011년도분까지 매년도별 사업 배분을 판단하면서 고용 창출을 도모할 수 있는 사업 계획을 입안하여 고용 정세에 탄력적·기동적으로 대응.

○ 도도부현·시읍면은 민간기업 등에게 사업을 위탁하고, 해당 수탁자가 구직자를 새롭게 고용함으로써 고용을 창출(지방 공공단체에 의한 사업의 직접 실시도 가능).

### 사업 흐름



기금 대상 기간 2011년도 말까지

사업 규모 4,500억 엔 (일반회계)

1,500억 엔은 2008년도 2차 보정예산에 의한 조치  
3,000억 엔은 2009년도 보정예산에 의해 확충

사업 실시 요건 사업비에서 차지하는 신규로 고용된 실업자의 인건비 비율은 1/2 이상

고용·취업 기간 원칙적으로 6개월 이내. 갱신 1회 가능.

고용 기회의 창출

## 동일본대지진에 대응한 고용 창출 기금 사업(지진재해 대응 사업)

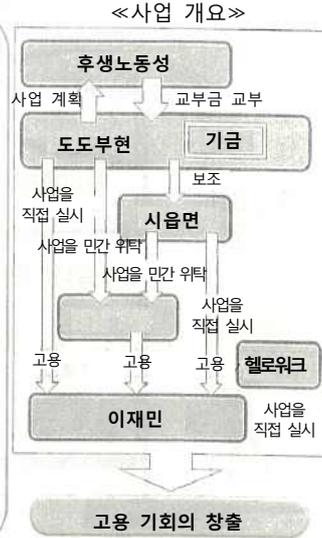
### 취지

- 동일본대지진에 의해 동북 지방의 연안부를 중심으로 많은 사람들이 그 생활 기반을 빼앗기고 불가피하게 재해지 안팎에서 피난 생활을 할 수밖에 없게 되어 재해를 겪은 사람들의 고용을 시급하게 확보하는 것이 중요한 과제가 되고 있다.
- 따라서 중점 분야의 고용 창조 사업 등 고용 창출을 위한 기금 사업에 대하여 실시 요건 완화와 기금 증가를 통해 재해를 겪은 사람들의 고용 기회를 창출하는 사업을 실시한다.

### 대응 사업 개요

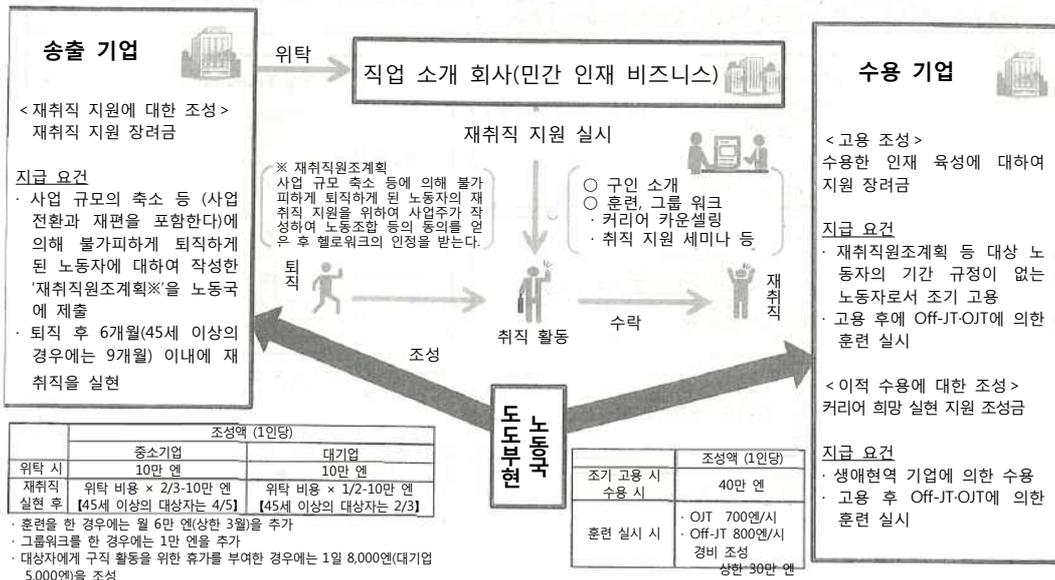
- ◆ 중점 분야 고용 창조 사업의 기금을 늘려(2011년도 보정예산: 500억 엔) 확충하고 '지진 재해 대응 사업'으로서 재해를 겪은 실업자의 고용 기회를 창출하는 사업을 실시.
- ◆ 사업 개요
  - 도도부현 및 시읍면에 의한 직접 고용 또는 기업, NPO 등으로 위탁에 의한 고용.
  - 고용 기간 중 지식·기술을 몸에 익히기 위한 연수를 실시하는 것이 가능.
- 【사업 예】
  - 가설 주택에서 고통자가 경비나 배식 서비스를 실시하는 사업
  - 재해 지역의 환경미화, 마을 정비에 위한 재배를 실시하는 사업
  - 아이의 일시적 위탁이나 육아 지원을 모실하는 사업
  - 농수산물이나 관광지의 홍보 사업
- ◆ 대상자
  - 재해 구직자(아오모리현, 이와테현, 미야기현, 후쿠시마현, 이바라키현, 나가노현, 니가타현, 도치기현, 치바현의 재해구조법 적용 지역에 소재하는 사업소에 고용되었던 사람 및 해당 지역에 거주하고 있던 구직자)
- ◆ 실시 요건
  - '지진재해 대응 사업'에서 실시하는 사업은 원칙적으로 재해 구직자를 고용.
  - 사업비에서 차지하는 신규 고용 재해 구직자의 인건비 비율은 1/2 이상.

- ※ 긴급 고용 창출 사업에서도 지진재해 대응 사업과 같은 대응이 가능.
- ※ 고용 기간의 갱신에 대해서는 재해 구직자의 경우 지진재해 대응 사업을 포함한 중점 분야 고용 창조 사업, 긴급 고용 창출 사업 모두 복수 갱신이 가능.



## 노동 이동 지원 조성금의 개요

사업 규모의 축소 등으로 불가피하게 퇴직하게 된 노동자 등에 대한 재취직 지원을 직업 소개 회사에 위탁하거나 휴가를 부여함으로써 시행하는 사업주에 대하여 그 비용의 일부를 조성하거나 또한 불가피하게 퇴직하게 된 노동자를 기간 규정이 없는 노동자로서 고용하거나 그 이직을 수용하는 사업주에 대하여 조성한다.



## 산업고용안정센터에 의한 전출 및 이적 알선

- 산업고용안정센터는 13개의 산업단체(※)의 각출을 통해 설립된 공익 재단법인.
- 노동력의 산업간, 기업간 이동의 원활화에 기여하기 위해 전출·이적에 의한 실업 없는 노동이동과 관련한 정보제공·상담 등을 실시. (2014년도부터 그 알선 기능을 대폭 강화)
- 2015년도의 실적·송출건수 13,963건에 반해 전출·이적의 성립건수 8,559건, 성립률 61.3%

※ (사)일본선박공업회, (사)일본철강연맹, 전기사업연합회, 전국은행협회, (사)일본자동차공업회, (사)일본전기공업회, (사)시멘트협회, 일본화학섬유협회, 일본제지연합회, 일본석탄협회, 일본방직협회, (사)일본민영철도협회, (사)일본선주협회



## 생애현역 창업 지원 조성금에 대해서

### 취지

- 저출산과 고령화가 진행되는 가운데 지속적인 성장을 실현해 가기 위해서는 연령과 상관없이 일할 수 있는 생애현역 사회의 실현을 추진할 필요가 있다. 이를 위해서는 기존 기업에 의한 고용 확대뿐만 아니라 창업에 의해 중년층의 고용 기회를 창출해 나가는 것도 중요하다.
- 이를 위해 중년층의 창업(이른바 벤처기업 창업) 시에 필요한 모집 및 채용이나 교육 훈련 경비의 일부를 조성함으로써 중년층의 창업과 고용 기회 창출을 도모한다.

### 사업 개요

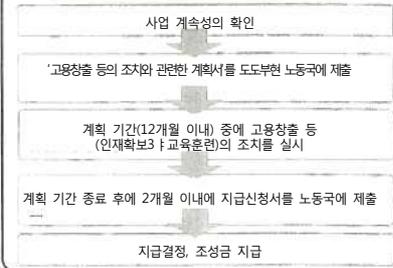
#### 조성액

- 창업자의 구분에 따라 계획기간 내에서의 모집·채용, 교육·훈련에 필요한 경비(인건비 등을 제외한다)의 일부를 조성.
- <창업자의 구분>
  - ▷ 고령자(60세 이상인 자) [조성률 2/3, 상한 200만엔]
  - ▷ 고령자 이외의 자(40세~59세인 자) [조성률 1/2, 상한 150만엔]

#### 대상 경비

경비의 구분	경비 내용
대상 노동자의 모집·채용, 교육·훈련에 필요한 경비	구인 정보 게재 경비, 심사회 참가경비, 직장견학·직장체험(인터넷 슝 등) 실시 경비, 원격채용과 관련한 경비, 자격취득비, 강습 및 연수 수강비용 등

#### 지급절차의 흐름



#### 주요 지급요건

- 새로운 사업을 개시하기 위해서 법인을 설립한 사업주이며, 해당 법인 업무에 전문적으로 종사하고 있는 자(개인 사업주인 경우는 새로운 사업을 개시한 것으로, 해당 사업의 업무에 전문적으로 종사하고 있는 자)
- 사업계속성의 확인을 받은 자
- 계획기간 개시 전 (사업을 개시하고 나서 12개월 이내)에 '고용창출 등의 조치와 관련한 계획서'를 제출한 자
- 계획기간 (12개월 이내) 내에 사업을 필요로 하는 중년층(고령자(60세 이상인 자)인 경우는 2명 이상 또는 중년층(40세 이상인 자)인 경우는 3명 이상)을 계속해서 고용하는 노동자이면서 고용보험의 일반 피보험자로서 고용되었을 것(※ 39세 이하인 자만 고용하는 것은 지급 대상에서 제외)
- 지급 신청 시점에서 해당 사업소에서의 퇴직자들의 명수가 고용된 대상 노동자의 명수를 웃돌고 있을 것.

## 주요 성과와 사례

### 대량 퇴직이 발생한 경우의 대응 사례 ①

#### 업종 제조업

- 원인: 제조 거점의 통폐합에 의한 공장 폐쇄
- 주요 대응: (고용대책본부를 설치하는 등의 대응과 함께 이하 내용 실시)

- ▷ 헬로워크 내에 '특별 상담 창구'를 설치하고 노동자들로부터의 상담에 대응
  - 당 사업소의 전용 창구를 설치하고 자세한 대응을 실시
- ▷ 외국어 상담을 포함한 헬로워크 지원 내용의 설명회 및 일본계 외국인의 취업 준비 연수 알선
  - 일본어가 능숙하지 못한 일본계 외국인을 위하여 재취직에 필요한 일본어 연수 알선이나 모국어에 의한 설명회를 실시
- ▷ 노동 기준 관련법령의 철저한 준수, 노동계약법의 주지와 이해 지도
  - 노동기준부와 연계하여 해고 시의 트러블 방지를 위하여 해고 관련법령 등이나 외국인 노동자의 노동 조건 상담에 대하여 설명

※관련 회사를 포함한 퇴직자 약 1,600명 중 헬로워크에 구직을 신청한 자는 약 1,100명이며 이 중 약 900명은 고용보험의 수급 절차로 진행.

## 대량 퇴직이 발생한 경우의 대응 사례 ②

### 업종 소매업

- 원인: 영업 부진에 따른 점포 폐쇄
- 배경: 사업소로부터 관할 헬로워크에 폐점과 관련한 상담이 있었음  
⇒영업 전략에 따라 폐점일 정보는 외부에 대하여 폐점 시기 공표와 폐점일 공표의 2단계로 이루어졌다.  
(헬로워크 및 종업원은 폐점시기 공표일에 폐점일을 알았다.)

- 폐점시기 공표 전부터 시행해 온 대응

▷ 종업원에게 폐점 시기를 알려주었고, 이에 관할 헬로워크가 일간 구인정보를 메일을 통해 사업소에 제공

- 폐점시기 공표 후의 시행해 온 대응

▷ 사업소에 진출 '출장 상담회' 개최(점포 내에서 모두 6회 개최)

① 재취직을 위한 준비 등의 설명, ② 실업급여의 흐름, ③ 연금사무소에 의한 연금제도 설명, ④ 구직 수리

- 폐점일 공표 후에 시행해 온 대응

▷ 관할 헬로워크에 '고용대책본부'를 설치

▷ 폐점일 이후에 헬로워크와 관련기관 합동으로 '종합 상담회'를 개최

고용보험 수급 자격결정 및 관계 기관에 의한 종합상담(직업훈련 상담, 연금상담, 노동상담)을 실시

※약 110명의 종업원 중 약 30명은 다른 점포로 이적, 나머지 약 80명 중 60명은 고용보험의 수급절차로 진행.

## 대량 퇴직이 발생한 경우의 대응 사례 ③

### 업종 제조업

- 원인: 사업 철수에 따른 공장 폐쇄

- 주요 대응: (고용대책본부를 설치하는 등의 대응과 함께 이하 내용 실시)

▷ 각종 설문조사 조사 실시

- 사업 철수 기업과 거래 관계에 있는 사업소에 대한 경영에 미치는 영향이나 고용 예정 등을 조사
- 사업 철수 기업의 퇴직 예정자에 대한 재취직 희망이나 공공 직업훈련 수강 희망 등을 조사
- 이러한 설문조사 결과를 바탕으로 자세한 직업 소개를 실시

▷ 퇴직자를 대상으로 한 고용 직업훈련 및 구직자 지원훈련 소개

- 설문조사 등으로 파악된 직업훈련 희망자에게 자세한 훈련 내용을 소개.

▷ 헬로워크에 의한 집중 재취직 지원 실시

- 퇴직 예정일까지의 약 2개월 동안에 헬로워크 이용 설명회(4회), 구직 등록회(3회), 기업 내의 출장 상담회(주 2회) 등을 실시

※퇴직자 약 120명 중 헬로워크에 구직을 신청한 자는 거의 전원이며 이 중 약 100명은 고용보험의 수급절차로 진행.

## 기금 사업의 대응 예

<b>긴급 고용창출 사업</b>	<b>환경</b>	<b>환경</b>	<b>치안방재</b>
<p>【아키타현에 니카호시】고용 창출 수 30명 해안에 떠도는 쓰레기의 수집 작업을 실시하여 환경의 향상을 도모한다.</p> <p>【사업 실시자】아키타현 니카호시</p>	<p>【사이타마현】고용 창출 수 18명 재래종을 잡아먹고 생태계를 어지럽히는 특정 외래 생물이나 미국산 담수어 등 외래어종을 아라카와 하류 등 현내 20개소에서 구제한다</p> <p>【사업 실시자】사이타마현 어업협동조합연합회</p>	<p>【미에현】고용 창출 수 13명 보이스피싱 사기 피해 방지를 위해서 ATM 주변에서 말을 걸거나 계몽 이벤트에 힘쓴다.</p> <p>【사업 실시자】미에현</p>	<p>【도토리현 오나고시】고용 창출 수 3명 중심 시가지 상가의 빈 점포 실태를 조사하여 효과적인 빈 점포 대책 사업의 입안을 위한 기초 자료를 작성한다</p> <p>【사업 실시자】NPO법인 마치나카코모즈</p>
<p>【토쿠시마현 이시이초】고용 창출 수 2명 아이의 체력 향상을 위해 동내의 유치원 초등학교를 순회하고, 담임교사와 연계해 체육 수업을 보조 지도한다.</p> <p>【사업 실시자】토쿠시마현 이시이정</p>	<p>【시즈오카현 하마마츠시】고용 창출 수 18명 방치되어 있는 간벌재의 효과적인 활용을 촉진하기 위해 산림에 있는 잔재의 반출 작업이나 가지치기 작업을 한다</p> <p>【사업 실시자】덴류삼림조합 등 3사업자</p>	<p>【농림수산】</p>	<p>【사업진출】</p>

<b>향토 고용재생 특별기금 사업</b>	<b>사업진출</b>	<b>농림수산</b>	<b>사업진출</b>
<p>【사가현 가시마시】고용 창출 수 4명 이벤트 개최나 매력적인 점포 만들기의 기획·연하는 아트바이저를 고용하여 '발효 문화의 향기'가 나는 거리를 내세운 시가지 활성화를 도모한다</p> <p>【사업 실시자】카시마 상공회의소</p>	<p>【이와테현】고용 창출 수 50명 안전·안심한 현지 농수산물을 활용하여 고부가가치의 가공품 생산이나 인터넷 판매에 의한 새로운 유통판매 등 새로운 고용이 창출되는 사업을 지원함으로써 농림수산 경영의 고도화를 도모한다</p> <p>【사업 실시자】이와테 신센무주식회사 등 19사업자</p>	<p>【기후현】고용 창출 수 6명 JR 기후역 주변 지역의 새로운 활기찬 창출 거점 '인사이트 43' 기후 사업 계획·운영 스텝을 고용하여 스텝에서의 직책이나 이벤트 개최 업무를 실시한다</p> <p>【사업 실시자】주식회사 기후 시티 타워 43 개발</p>	<p>【문화】</p>
<p>【아오모리현】고용 창출 수 7명 쓰가루철도 연선을 포함한 오쿠쓰가루 에리어의 광역적인 관광 PR을 하는 트레이닝 어텐던트(객실승무원)를 고용하여 열차 내에서 관광객에게 명소를 안내한다.</p> <p>【사업 실시자】쓰가루철도주식회사</p>	<p>【오카나와현】고용 창출 수 16명 육아 지원 간병 지원 취직 지원 상담에 임하는 전문원을 고용하여 육아간병 문제 때문에 취직할 수 없는 사람이나 취직해도 계속하기 어려운 사람의 지원 업무를 실시한다</p> <p>【사업 실시자】재단법인 오카나와현 노동자복지협의회</p>	<p>【육아간병】</p>	<p>【문화】</p>

## 지진재해 대응 사업의 사업 예 (2011년도)

직접 사업		위탁 사업	
<p>이와테현 오쓰지초 【가설 주택의 환경정비, 음식상을 차리는 사업】 가설 주택의 입주에 따라 종료되는 지원에 대해 음식, 지원 물자들의 배포나 주변 환경정비 등 입주자가 안심할 수 있는 일상 생활을 계속 지원한다.</p> <p>(고용 창출 수: 10명)</p>	<p>미야기현 야마모토초 【풍부한 고향 부흥 사업】 부흥 작업이 원활히 진행되도록 재해지에서 일반 차량의 통행규제 및 지진재해 부흥 차량을 유도한다.</p> <p>(고용 창출 수: 23명)</p>	<p>이와테현 후다이무라 【후다이무라 야생 야생 재생회복 사업】 어업자가 안심하고 조업할 수 있는 환경을 정비하기 위해서 어장의 기왓장과 돌 철거, 쓰레기 분별, 어구 정리, 양식시설 등을 설치하는 사업을 어렵게 위탁.</p> <p>(고용 창출 수: 479명)</p>	<p>이와테현 카마이시시 【카마이시 타운 정보지 발행 사업】 재해로 정지된 현지 신문사의 시민에게로의 정보 발신을 복구하기 위해 재해대책 정보 등을 게재한 정보지를 발행하여 시내 모든 가정에 배포한다.</p> <p>(고용 창출 수: 70명)</p>
<p>후쿠시마현 이타테무라 【이타테무라의 지킴이 사업】 계획적 피난에 의해 무인화된 이타테무라 내에서의 범죄를 미연에 방지하기 위해 마을 내 각 지역의 순찰을 실시한다.</p> <p>(고용 창출 수: 290명)</p>	<p>후쿠시마현 미나미소마시 【임시 직원 고용】 지진재해로 인한 이재 증명 발행이나 시세 등 감면신청 등의 사무 처리가 대폭 증가했기 때문에 시의 임시직원으로 고용하여 사무를 보조한다.</p> <p>(고용 창출 수: 11명)</p>	<p>미야기현 센다이시 【안심 지킴이 협동 사업】 피난소나 가설 주택 등에 있는 이재민의 고립화를 방지하고, 지역 연결이나 사는 보람을 회복하기 위해 정기적인 방문이나 니즈 조사, 상담 업무 등을 실시한다.</p> <p>(고용 창출 수: 70명)</p>	<p>후쿠시마현 【원내자 후쿠시마 정쟁기 지원 사업】 피난소·가설 주택에서 입소자의 안부 확인이나 아이를 잠시 맡기는 등의 운영 체제를 강화하여 피난자끼리나 지역 주민 등과의 연대를 도모하는 사업을 취직지원 회사에 위탁.</p> <p>(고용 창출 수: 2,000명)</p>
<p>군마현 기타시나루 【이재민용 순회차 운행 사업】 재해지에서 피난온 분들은 교통수단이 없기 때문에 이재민 전용 순회 버스를 운행하여 생활에 안심과 편리성을 향상시킨다.</p> <p>(고용 창출 수: 8명)</p>	<p>니가타현 조에츠시 【이재민에 의한 피난소 운영 사업】 피난소에서의 경비나 배식 등의 운영 업무, 재해지나 피난소에 대한 지원물자 구분 업무, 피난소를 설치한 종합사무소에서의 사무 보조 업무 등을 실시한다.</p> <p>(고용 창출 수: 94명)</p>	<p>도지현 나스카란에이시 【재해 전시자료 정리·활용 사업】 재해로 파손된 자료관 등에서의 전시자료 복원 및 데이터베이스화를 실시한다.</p> <p>(고용 창출 수: 6명)</p>	<p>군마현 초마고이무라 【취농 희망자 지원사업】 취농 희망자를 고용하여 농가에서의 실습이나 위탁처에서의 강습(OFF-JT)에 의해 취농에 필요한 실천적인 기술 습득을 계속하는 사업을 농업 등에게 위탁.</p> <p>(고용 창출 수: 50명)</p>

(주) 고용 창출 수는 계획상 인원수

## 참고자료

### 고용정책 기본방침 개요

- 일을 통한 개인의 성장과 사회 전체의 성장 호순환을 목표로 -

저출산/고령화에 따른 인구 감소, 세계화에 의한 경쟁 심화 등 고용을 둘러싼 사회와 경제는 구조적 변화를 겪고 있다. 이러한 상황에서 고용 정책의 장래 비전 '일을 통한 개인의 성장과 사회 전체의 성장 호순환'을 목표로 당면 5년간 대응해야 하는 고용 정책의 기본적인 방향은 다음과 같다.

#### 1. 고용 정책의 기본방침

##### (1) 사회 전체에서 인재의 최적 배치·최대 활용

- 외부 노동시장의 기능 강화를 위해 능력개발·능력의 '가시화', 민간 인재 비즈니스, 지방 공공단체, 공공직업안정소 등의 연계에 의한 매칭 기능의 최대화라는 '노동시장 인프라'의 정비.
- 공정하고 납득할 수 있는 대우나 커리어 형성을 배려한 인사 배치 등의 적절한 고용 관리.

##### (2) 위기 의식을 갖고 '전원 참가하는 사회'를 실현

- 노동력 인구가 감소하는 가운데 일할 의욕과 능력이 있는 사람이 참가할 수 있도록 각각 필요로 하는 지원을 실시.
- 특히 사회의 담당자가 되는 젊은이에게 종합적인 동시에 체계적인 시스템에 의한 지원을 실시.

#### 2. 고용 정책의 기본적인 방향

##### (1) 노동시장 인프라의 전략적 강화

- 인적 자본의 질 향상과 직업 능력의 '가시화' 기업 내 개인 주도 등 여러 기회를 포착한 직업능력 개발 강화 능력 평가의 척도를 정비하여 직업능력의 '가시화'를 추진 등
- 매칭 기능의 강화 민간 인재 비즈니스 등 외부 노동시장 전체로 매칭 기능을 최대화 공공직업 안정소마다의 평가 제도 도입이나 IT 활용에 의한 공공직업 안정소의 개혁·기능 향상 등
- 실업 없는 노동 이동을 위한 일체적인 지원 구직자구인 기업에 관한 정보의 내실화, 이동 전 기업의 전직지원 촉진 등

##### (2) 개인의 성장과 의욕을 기업의 강점으로 연결하는 관리

노동자의 주체성, 내발생성을 도출하는 고용관리의 실현 각 기업의 고용 관리 상황에 대해 정보공개를 추진 노사 커뮤니케이션의 활성화 등

##### (4) 양질의 고용 창출

고용 지향의 적극적인 산업 정책, 서비스업 등의 일손 부족 산업의 고용환경 개선, 지역의 고용 기회 확보 등

##### (3) '전원 참가하는 사회'의 실현을 위해

###### ○ '전원 참가하는 사회'에 적절한 근무 방식을 구축

노동자의 희망을 살린 다양한 일하는 방식의 실현(비정규직 고용에서 정규직으로의 전환을 위한 지원 능력 개발 지원, 다양한 일하는 방식을 위한 환경 정비) 등

'시간 의식'을 높여 '정사원=항상 산업'을 변혁(항상적인 장시간 노동이 없고 연차유급휴가를 원활하게 취득할 수 있는 업무 방법의 실현) 등

###### ○ 의욕을 높여 모든 사람에게 일을 통한 성장 기회를 제공

교육과 고용을 연결하여 모든 청년층에게 커리어 형성의 찬스를 제공 → 재학 중에서도부터 취직 후까지의 종합적이고 체계적인 대책 추진 등

'고령자'의 사회 참가 모델'을 구축 → 다양한 업무 방법이나 활약 장소의 창조 등

'여성의 활약이 자연스러운' 사회에 → 포지티브 액션의 적극 추진 등

남성의 근무 방식에도 다양성/유연성을 → 가사육아 참가의 촉진 등

장애인들이 능력과 적성에 따라 활약할 수 있는 사회를 목표로 → 복지, 교육, 의료 등에서 고용에 대한 원활한 이행 추진 등

어려움을 극복하고 취직을 목표로 하는 사람들을 지원 → 생활보호 수급자, 생활 곤궁자, 독신 가정, 형무소 출옥자 등에 대한 지원 등

외국 인재를 활용함에 따라 일본의 경제 활성화를 → 고도 외국 인재의 수입 정착 등

## 2. 후생노동성 면담자료(2) 번역

# 퇴직하는 근로자의 재취업 지원을 위하여

## 재취직원조계획에 관한 안내

후생노동성·도도부현노동국·헬로워크

사업주는 상당수의 근로자가 부득이하게 퇴직하게 될 것으로 예상되는 사업의 규모를 축소하고자 할 경우 ‘재취직원조계획’을 작성하고 공공직업안정소장의 인정을 받아야 합니다. (「고용대책법」 제24조)

### 재취직원조계획을 작성해야 하는 경우

사업주는 경제적 사정을 이유로 하나의 사업소에서 1개월 동안 30명 이상의 상시고용근로자가 퇴직할 정도로 사업을 축소하는 등(사업 활동의 축소, 사업의 전환 또는 폐지를 포함)의 경우 최초의 퇴직자가 발생하기 1개월 전까지 재취직원조계획을 작성해야 합니다.

퇴직자가 1개월 동안 30명 미만일 경우에도 임의로 재취직원조계획을 작성할 수 있습니다.

### 재취직원조계획 내용

재취직원조계획이란 퇴직하는 근로자에 대한 지원이 효과적이고 계획적인 내용이 될 수 있도록 사업주가 직접 작성하는 것을 말합니다.,

구체적으로는 ①사업의 현재 상황, ②재취직원조계획을 작성하게 된 경위, ③계획의 대상이 되는 근로자의 성명, ④재취업 지원을 위한 조치, ⑤노동조합 등의 의견 등을 기재해야 합니다. (자세한 사항은 2~3페이지를 참조)

### 노동조합 등의 의견 청취

취업 지원 계획을 작성할 경우에는 노동조합 등의 의견을 청취해야 합니다.

### 공공직업안정소장의 인정 신청

재취직원조계획을 작성한 사업주는 곧바로 사업소 소재지를 관할하는 공공직업안정소장에게 이를 제출하고 인정을 받아야 합니다.

[재취직원조계획의 기재 예]

최초의 퇴직자가 발생하기 1개월 전까지 작성한 후 곧바로 사업소 소재지를 관할하는 헬로워크에 제출해 주십시오.

공장이나 사업소 폐쇄, 생산량 축소 계획 등 사업 규모 축소 등의 내용과 그 이유를 기재해 주십시오.

신청일 기준으로 '재취직원조계획을 작성하는 사업소'를 포함하여 신청하는 사업주의 모든 사업소 수를 기입해 주십시오.

신청일 기준으로 (1)의 모든 사업소에서 근무하고 있는 상시고용 근로자 수를 기입해 주십시오.

상시고용 근로자란 임시로 기간을 정하여 고용되는 자, 일일 단위로 고용되는 자, 계절적 업무에 고용되는 자, 인턴 기간 중인 자 등을 제외한 상용근로자를 말합니다. (단 임시 고용인 경우 등에서도 계속하여 6개월 이상 고용 중이거나 6개월 이상 고용될 것으로 예정된 근로자는 상시고용근로자로 간주합니다)

	雇用対策法（昭和29年法律第141号）第25条第1項及び第25条第2項に基づき、再就職援助計画を作成する事業所の現状 平成26年 7月	計 画 雇用事業所番号 又は第25条第1項に基づき、再就職援助計画を作成する事業所の現状 事業主 住所 東京府厚労工業(株) 千代田工場 氏名 氏名 安定 次郎 事業主が法人の場合、法人の名称及び氏名については、氏名押印又は印字による署名を記入すること。
飯田橋 公共職業安定所長 殿		
1	申請事業主の現状 (1)事業所数 3 カ所	(2)常時雇用する労働者数 250 人
2	再就職援助計画を作成する事業所の現状 (1)名称 厚労工業(株) 千代田工場 (2)所在地 千代田区霞が関△-△-△ (3)連絡先 03-0000-xxxx	(4)事業の種類 ○○製造 (5)再就職援助担当者 役職 総務部長 氏名 安定 次郎 (6)常時雇用する労働者数 100 人
3	再就職援助計画作成に至る経緯 ○○製造株式会社等との競争により、売上げが大幅に減少し、先行き回復の見込みが全くないことから、一部工場を閉鎖することとなった。	
4	計画対象労働者等 (1)計画の対象となる労働者（解雇を余儀なくされる者） 100 (4) 人 (2)計画期間 26年 8月25日 ~ 26年10月31日	
5	再就職援助のための措置 取引先企業へのあつせん 求職活動のための休暇の付与 再就職支援会社による再就職のあつせん	

계획 기간에 실시할 재취업 지원을 위한 조치를 기재해 주십시오.  
**[재취업 지원을 위한 조치의 예]**  
 · 거래하는 기업이나 관련 기업에 대한 재취업 알선  
 · 거래하는 기업, 헬로워크, (공공재단)산업고용안정센터 등의 구인 정보 제공  
 · 구직 활동이나 교육 훈련 수강을 위한 유급휴가(「노동기준법」 제39조의 규정에 의한 연차 유급휴가 이외의 유급휴가) 제공  
 · 교육 훈련 수강을 위한 비용 부담  
 · 재취업 상담실 설치  
 · 재취업과 관련된 지원을 직업 소개 사업자에게 위탁 등

재취업 지원 조치를 실시하는 기간을 기재해 주십시오.

해당 계획에 대하여 노동조합(조합이 없는 경우 근로자 과반수를 대표하는 자)의 의견을 듣고 계획에 대한 동의 여부를 기재해 주십시오. 대표자 이름은 자필로 기재해 주십시오.

사업 규모의 축소 등으로 인하여 부득이하게 퇴직하는 근로자의 총합을 기재하고, 괄호 안에 장애 근로자 수를 기재해 주십시오.

노동이동지원조성금(5페이지 참조)의 수급을 희망하는 경우에는 □에 체크해 주십시오.

첨부 서류(별지 1, 별지 2) 기재 예

別紙1  
事業規模の縮小等に関する資料

1 事業規模の縮小等を行う理由  
千代田工業では、OO製品の製造を行ってきたところであるが、近年、類似製品の生産工場が増え、競争が激化している。そのため、最近3か月の平均の売上高は〇〇千万円と1年前と比較して、30%以上も減少しており、今後も好転する見込みがないことから、OO製品の製造から撤退するものである。

2 事業規模の縮小等を行うとする期間  
平成26年 9月 1日(開始予定時期)～平成26年10月31日(完了予定時期)

3 事業規模の縮小等の内容  
OO製品の製造を行っている千代田工場を閉鎖する。

이번에 사업 규모의 축소 등을 시행하는 이유에 대하여 그 배경(사업소의 사업을 둘러싼 국제적 경쟁 심화, 수요 구조의 변화, 환율 변동, 국내 경제 상황 등과 같은 사정 및 이에 따른 생산량, 매출액 등의 현재 상황)을 포함하여 구체적으로 기재해 주십시오.

사업 규모의 축소 등을 시행하고자 하는 예정 기간을 기입해 주십시오.

'사업 규모의 축소'일 경우에는 축소되는 부문 등의 명칭, 사업 내용, 설비의 폐기, 양도 등과 같은 사업 규모 축소의 내용을,  
'사업 활동의 축소'일 경우에는 축소되는 부문 등의 명칭, 사업 내용, 사업 중지 내용을,  
'사업 활동의 전환'일 경우에는 축소되는 부문 등의 명칭, 사업 내용, 새롭게 개시 또는 확장하고자 하는 사업 내용을,  
'사업 폐지'일 경우에는 폐지하고자 하는 사업 내용을 구체적으로 기술해 주십시오.

채취직원조계획에서 기재한 '계획 대상이 되는 근로자'에 대하여 각각의 수를 기입해 주십시오.  
「정규직근로자」  
근무처에서 일반 직원 또는 정사원인 자  
「정규직근로자 외」  
「정규직」, 「파견근로자」 이외의 자로서 근무처에서 파트타임, 아르바이트생, 계약사원, 위탁자, 기간공등인 자  
「파견근로자」  
노동자 파견 사무소에서 고용되고 있는 파견근로자

別紙2  
計 画 対 策

総 計		正 規 職 員		正 規 職 員 以 外		計 画 対 策 対 象 外	
人数	内 容	人数	内 容	人数	内 容	人数	内 容
1	〇〇 〇〇	338	正 規 職 員	10	正 規 職 員 以 外	228	計 画 対 策 対 象 外
2	△△ △△	340	正 規 職 員	14	正 規 職 員 以 外	226	計 画 対 策 対 象 外
3	×× ××	354	正 規 職 員	20	正 規 職 員 以 外	234	計 画 対 策 対 象 外
4	□□ □□	322	正 規 職 員	22	正 規 職 員 以 外	200	計 画 対 策 対 象 外
5	◇◇ ◇◇	328	正 規 職 員	12	正 規 職 員 以 外	216	計 画 対 策 対 象 外
6	〇〇 △△	350	正 規 職 員	4	正 規 職 員 以 外	246	計 画 対 策 対 象 外
7	△△ ××	360	正 規 職 員	2	正 規 職 員 以 外	258	計 画 対 策 対 象 外
8	※※ □□	358	正 規 職 員	20	正 規 職 員 以 外	238	計 画 対 策 対 象 外
9	□□ ◇◇	342	正 規 職 員	18	正 規 職 員 以 外	224	計 画 対 策 対 象 外
10	— —	—	—	—	—	—	—

注1 「正 規 職 員」・・・ 勤 務 規 程 又 は 雇 用 条 件 等 に 明 記 せ ら れ て い る 者 ( 計 画 対 策 対 象 を 除 く )  
注2 「正 規 職 員 以 外」・・・ 「正 規 職 員」に 対 し て 計 画 対 策 対 象 外 の 者 であ る 者 ( 兼 務 員、ア ル バ イ ト、契 約 社 員、嘱 託 員、計 画 対 策 対 象 外 の 者 等 )  
注3 「計 画 対 策 対 象 外」・・・ 計 画 対 策 対 象 外 の 者 であ る 者 ( 計 画 対 策 対 象 外 の 者 等 )

채취직원조계획에 기재한 '계획 대상이 되는 근로자'의 각 개인에 대하여 각각의 항목을 기입해 주십시오.  
(기재 예의 경우에는 전원인 100 명분을 기재합니다. 1장으로 부족 할 경우에는 여러 장으로 작성해 주십시오.)

이 양식은 후생노동성 홈페이지에서 다운로드할 수 있습니다.  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/iosei/kyufukin/a02-1a.html>

재취직원조계획을 작성하면서 노동이동지원조성금(재취업지원격려금)의 활용 여부를 검토해 주십시오.

노동이동지원조성금(재취업지원격려금)은 재취직원조계획의 대상이 된 근로자에 대하여 실시하는 재취업 지원을 직업소개 사업자에게 위탁하거나 구직 활동을 위한 휴가를 제공하려는 사업주를 위하여 조성된 것입니다.

(주) 다음의 조성 내용은 2014년 3월 1일 이후에 재취직원조계획을 제출한 사업주를 대상으로 합니다.

### 조성금 내용

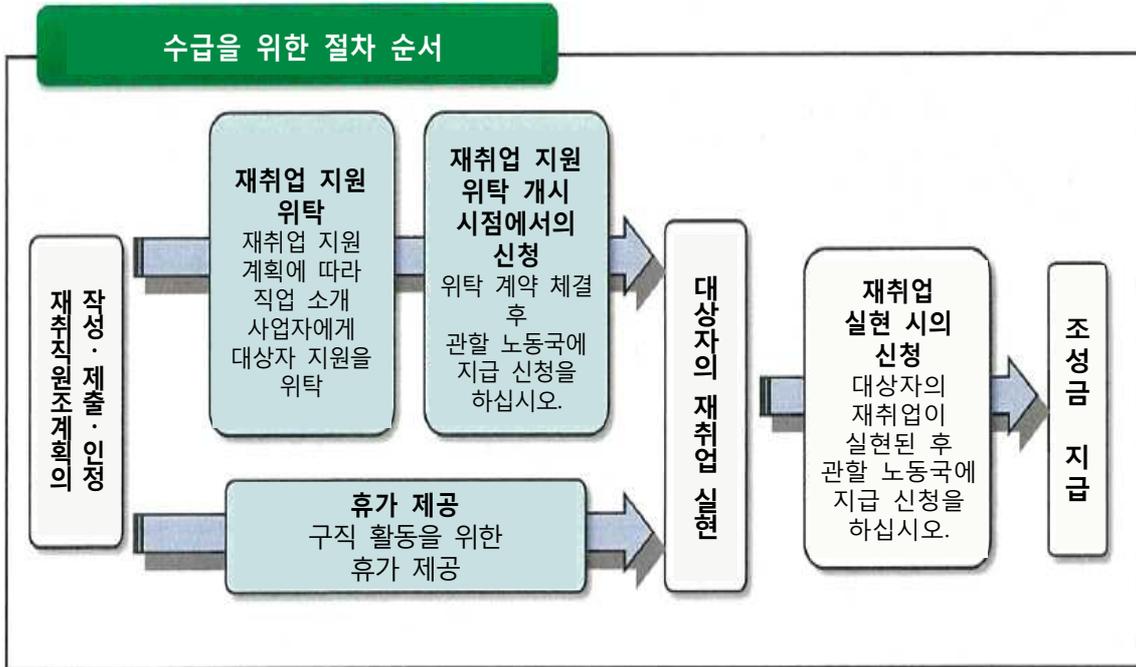
(1) 재취업 지원을 직업소개 사업자에게 위탁하는 경우  
신청 시기에 따라 다음과 같이 지급됩니다.

	중소기업 사업주 외 【45세 이상인 대상자】	중소기업 사업주 【45세 이상인 대상자】
재취업 지원 위탁 시	10만 엔	
재취업 실현 시(※)	(위탁 비용 - 훈련 가산액 - 그룹워크 가산액) X 1/2 【2/3】 - 10만 엔	(위탁 비용 - 훈련 가산액 - 그룹워크 가산액) X 2/3 【4/5】 - 10만 엔
	재취업의 지원 일부로 훈련이나 그룹워크 실시를 위탁한 경우 <훈련> 월 6만 엔(상한 3개월분)을 가산 <그룹워크> 3회 이상으로 1만 엔을 가산	

(2) 구직 활동을 위한 휴가를 제공하는 경우

재취업 실현 시(※)에 해당 휴가 1일당 4,000엔(중소기업 사업주에 대해서는 7,000엔)을 조성(상한: 90일분)합니다.

※ 재취업 실현 신청분은 퇴직으로부터 6개월 이내 【45세 이상인 경우에는 9개월 이내】에 재취직이 실현된 대상자분에 대하여 조성합니다.



※ 실제로 조성금을 수급받기 위해서는 재취직원조계획을 작성하는 것 외에도 다른 요건을 갖추어야 합니다.

자세한 사항은 가까운 도도부현의 노동국이나 헬로워크에 문의하십시오.