

일본 특례자회사의 경영실태 및 관리자 의견 분석*

임 경 원**

공주대학교 특수교육과

고 등 영

강남대학교 중등특수교육과

《 요 약 》

이 연구는 일본특례자회사의 경영실태 및 관리자의 의견을 분석함으로써 한국 자회사형 표준사업장의 활성화에 도움이 되는 다양한 시사점을 얻는 데 그 목적이 있었다.

이를 위하여 일본 전체 특례자회사를 대상으로 조사연구를 실시하였으며, 조사에 응한 72개 특례자회사(31.9%)의 경영실태를 분석하였다.

연구 결과, 우리나라 자회사형 표준사업장 제도를 활성화하기 위해서는 첫째, 모회사와 자회사의 규모 및 사업 범위에 대한 폭넓은 접근, 둘째, 기업의 사회적 책임과 장애인 고용율 달성에 대한 분명한 목표의식, 셋째, 정부·지방자치단체·공공단체의 적극적인 개입과 네트워크의 구축, 넷째, 각종 지원제도 및 세제혜택의 정비, 다섯째, 중도(중증)장애인 고용확대와 직업재활전문가에 의한 고용관리 시스템 구축, 여섯째, 특례의 그룹적용 및 관계회사와의 교류활성화, 일곱째, 자회사의 독립경영을 위한 합리적 경영전략 구축 등이 필요함을 알 수 있었다.

후속연구에서는 특례자회사제도의 역사적·환경적 배경 요인과 제도의 안착 및 수정·보완 과정에서 제기되었던 문제점 등을 질적 접근 방법을 통해 알아볼 필요가 있다.

주제어 : 특례자회사, 자회사형 표준사업장, 그룹적용

* 이 연구는 2008년 한국장애인고용촉진공단 고용개발원의 연구비를 지원받아 수행된 연구임.

** 교신저자(deobullife@kongju.ac.kr)

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

최근 강조되고 있는 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility; CSR)은 장애인 정책의 국내외적 동향이 복지 중심에서 고용 중심으로 전환되는 것과 맞물려 매우 현실적인 이슈가 되어가고 있다. 국제사회는 노동분야에 대한 글로벌 스탠더드를 제정함으로써 기업의 사회적 책임을 강조하고 있는데, 예를 들어, 영국의 ETI(Ethical Trading Initiative)-Base Code(기업의 노동 관행에 대한 가이드라인), 미국의 SA 8000(Social Accountability Standard, 근로자 노동환경인증 시스템 규격), UN의 네트워크인 Global Compact(인권, 노동, 환경, 반부패), UN환경계획(UNEP)의 산하기관인 GRI(Global Reporting Initiative)의 가이드라인, ISO 26000(사회적 책임 가이드라인) 등이 그것이다(이장원, 2007). 더불어 이러한 기업의 사회적 책임에 대한 강조 경향은 단지 법적기준을 준수하는 정도에 머무는 것이 아니라, 점차 지역사회투자(Corporate Community Investment), 정부-민간 파트너십(Public-Private Partnership) 수준의 적극적인 기업 활동으로 발전하고 있는 상황이다(이정주, 2007).

그러나 기업의 사회적 책임에 대한 현실적 동향은 그것이 장애인 고용의 확대로 이어지길 바라는 장애인계의 염원에는 미치지 못하고 있다. 우리나라의 장애인 고용통계를 보면, 2008년 6월 30일 기준으로 우리나라 전체 사업체의 장애인 고용율은 1.25%로 법적 기준인 2.0%에 매우 부족한 편이다. 특히 의무고용사업체의 규모별 고용율을 보면, 50 ~ 299인 사업장이 1.79%인데 반하여, 300인 이상의 사업체는 1.34%에 불과하다(장영석 등, 2009). 더구나 30대기업의 고용 수준은 가장 최근의 통계인 2006년 말을 기준으로 볼 때 1.03%의 고용율을 보이고 있어(한국장애인고용촉진공단, 2007), 대기업의 장애인 고용율을 향상시키기 위한 보다 다각적인 노력이 요구됨을 알 수 있다. 이는 기업의 사회적 책임을 규범적·계몽적 차원에서 접근할 것이 아니라 기업이 매우 유익한 기업경영전략으로 받아들일 수 있도록 정부차원에서 보다 다양한 형태로 장애인 고용에 대한 선택권을 줄 필요가 있음을 의미한다.

이러한 노력의 일환으로 한국장애인고용촉진공단에서는 2005년부터 148개 대기업과 장애인고용증진을 위하여 협약을 체결하고 있으며, 최근에는 자회사형 표준사업장을 사업을 추진하고 있다. 자회사형 표준사업장은 장애인에게 안정적인 일자리를 제공하고, 대기업에게 장애인을 고용하여 사회적 책임을 실천하게 함으로써, 대기업에게 직접고용 이외의 장애인 고용을 특례를 인정하는 의무이행수단이다. 자회사형 표준사업장 제도는 장애인고용촉진 및 직업재활법의 개정(2007. 7. 13.)을 통

해 2008년 1월 14일부터 시행되고 있으며, 일본의 특례자회사를 기준 모델로 삼고 벤치마킹한 제도이다. 일본에서는 1976년에 특례자회사제도를 도입하면서 기업 중심의 장애인 고용에 적극적으로 대처하고 있으며, 현재 일본은 정부, 경제단체, 대기업, 지역사회, 장애인계 모두가 조화를 이루어 2008년 6월 현재 242개의 특례자회사를 설립·운영하고 있다. 고용의무 사업체에 고용된 장애인 중 중도장애인의 비율을 보면, 일본이 37.7%로 우리나라의 18.8%보다 18.9% 더 높은 것으로 나타나는데, 이는 일본에서 실시되고 있는 중도장애인 중복계수제도와 특례자회사제도가 고용을 뿐만 아니라 중도장애인의 고용촉진을 위해서도 매우 효과가 큰 제도임을 보여주는 것이다(최종철, 2007).

한국의 첫 번째 자회사형 표준사업장인 포스워드(포스코 자회사)는 포항명도학교, 순천선혜학교, 경주상희학교 등과 산학협약을 통해 장애학생에 대한 사전 직업교육과 함께 졸업생에 대한 취업을 추진하고 있다. 일본의 특례자회사가 지적장애인이거나 자폐인 그리고 정신장애인들의 중도 장애인의 고용을 확대하는데 지대한 공헌을 하고 있음을 상기해보면, 우리나라에서도 자회사형 표준사업장 제도가 활성화됨으로써 특수학교 및 장애인 복지 및 직업재활기관의 장애인들이 취업할 수 있는 경로가 확보될 수 있을 것으로 사료된다.

우리나라의 자회사형 표준사업장 제도를 활성화하기 위해서는 이 제도가 본래 일본 특례자회사 제도를 벤치마킹하였으므로, 일본 특례자회사의 활성화 배경이 무엇인지에 대한 충분한 검토와 구체적인 분석이 필요하다.

일본 특례자회사의 활성화 배경에 대해서, 최종철(2004)은 첫째, 일본이 법 개정을 통해서 특례자회사에 고용된 장애인을 모회사의 장애인 고용율로 산입함은 물론 같은 모회사의 타 자회사인 관계회사의 고용율로도 산입해주는 특례의 그룹적용제도를 시행한 점과 특례자회사의 인정요건을 소유주식기준에서 실질적인 지배력기준으로 완화한 점, 둘째, 국가 및 지방공공단체에 대한 고용율을 그룹 적용한 점, 셋째, 업종별 장애인 고용 제외율 제도를 폐지한 점 등이 특례자회사 활성화에 도움을 주고 있다고 하였다. 또한 김남희(2004)는 일본 특례자회사의 설립 증가 배경으로 첫째, 고용율의 산정, 둘째, 기업의 이미지 상승, 셋째, 유연한 경영 등을 들고 있다.

향후 우리나라의 자회사형 표준사업장 제도의 활성화를 위해서는 첫째, 관련제도의 개선(부당한 지원 및 불공정 거래행위 심사지침 개정)(김남희, 2004; 변민수, 2004; 김영애, 2007), 둘째, 자회사를 설립하는 기업에 대한 세제상의 지원제도 마련(김남희, 2004; 변민수, 2004; 김영애, 2007), 셋째, 연계고용제도와 비교검토(김남희, 2004; 넷째, ‘사회적 기업’으로 인증 추진(김영애, 2007) 등이 제시되었다.

이와 같은 선행연구의 보고와 더불어 일본 특례자회사를 보다 면밀히 살펴보기 위해서는 첫째, 특례자회사 성공사례 등에 대한 문헌연구가 필요할 것이며, 둘째, 일본 특례자회사의 구체적인 실태에 대한 조사연구, 셋째, 일본특례자회사 제도의 성립과

추진경과에 정통하고 향후 미래 전망을 심도 있게 제시할 수 있는 관련 전문가나 회사관계자, 경제단체 및 일본 정부관계자 등을 심층 면접하는 질적연구 등을 실시할 필요가 있다. 이 연구는 일본의 특례자회사 성공사례에 관한 문헌연구에 이은 두 번째 과정으로 특례자회사의 최근 경영실태와 관리자들의 의견을 분석함으로써 한국의 자회사형 표준사업장의 설립과 활성화에 주는 시사점을 찾아보는데 그 목적이 있다.

일본에서 특례자회사의 경영실태에 관하여 조사한 몇 편의 선행연구로는 2006년에 실시한 동일한 조사내용을 기관별로 출판한 정신장애인의 고용현황과 개선방안에 초점을 둔 연구(高齡・障害者雇用支援機構, 2007; 東京經營者協會, 2007), 중도장애인의 고용확대에 초점을 맞춰 복지공장과 특례자회사를 비교한 연구(山田雅穂, 2008), 복지 경영에 초점을 두고 자회사의 특성이나 취업환경 및 장애인 인수체제를 조사하여 장애인고용을 위한 경영상의 과제를 알아본 연구(島田肇, 三宅章介, 2007)가 있었다. 또한, 일본경제단체연맹의 도쿄경영자협회 장애인상담실에서 실시한 조사연구(도쿄경영자협회, 2004; 日経連, 1998)에서는 특례자회사의 특성, 경영상황과 과제, 임금 및 근로시간제도, 고용상황 등을 매우 포괄적이면서도 상세하게 보고하고 있다. 기존 연구에서 공통적으로 보고하고 있는 내용은, 경영주체, 기업규모, 종업원 수, 매출액, 사업내용 등이며(山田雅穂, 2008), 기타 영역은 연구물에 따라 차이가 있었다.

그런데, 주목할 점은 일본의 특례자회사는 제도에 큰 변화가 있었던 2002년의 장애인 고용율에 대한 업종별 적용 제외율 제도의 폐지 및 특례의 그룹적용, 자회사의 인정요건 완화 이후, 즉, 2002년부터 2008년 6월까지의 시기에 전체 242개 중 무려 145개사가 새롭게 설립되는 비약적인 증가양상을 보인다는 것이다. 이에 가장 최근의 자료를 수집하여 분석해 봄으로써 보다 현실에 충실한 실천적 시사점을 도출해볼 필요가 있다고 사료된다. 이에 모회사와 자회사의 일반적 특성과 특례자회사의 설립 및 경영경험에 대한 내용, 국내 선행연구에서 일본특례자회사의 활성화 요인으로 꼽은 세제 지원, 조성금 제도, 그룹적용제도에 대하여 보다 최근의 실태와 관리자 등의 의견을 알아보고자 하였다. 특히 이번 연구에서 특례자회사의 모회사에 대한 세부정보를 구체적으로 알아보고자 하였는데, 이는 우리나라 자회사형 표준사업장 제도가 시행초기에 있다는 점에서 선행연구에서 밝혀주지 못한 내용을 파악하고자 한 것으로 우리나라의 기업들에게 구체적인 정보로 전달될 수 있을 것이다. 또한, 조성금과 세제지원 및 경영지원관련 의견, 그리고 그룹적용제도 관련 세부정보를 일목요연하게 정리하여 선택형과 자유기술식 문항으로 수렴함으로써 향후 우리나라의 자회사형 표준사업장 제도의 활성화를 위한 시사점을 찾고자 하였다.

하나의 제도가 외국에서 수입되어 우리나라의 제도로 정착되기 위해서는 먼저 제도 선행국가의 사례를 보다 구체적으로 살펴봄으로써 그 성과와 한계는 무엇인지, 그들의 경험을 통해 본받아야할 점과 우리문화에 맞게 수정·보완해야할 점은 무엇

인지 등을 보다 면밀하게 분석해 볼 필요가 있을 것이다. 이 연구의 결과는 중도의 직업적 장애로 판정되는 지적장애인, 자폐인 등 특수교육대상자의 직업교육과 장애인 직업재활 분야의 장애인 취업경로의 개척에 활용될 수 있을 것이며, 관련 정책을 입안하고 추진하는데 도움이 될 것으로 사료된다.

이 연구는 특례자회사 성공사례에 관한 문헌연구에 이은 후속연구의 성격을 지니며, 가장 최신의 일본 특례자회사의 경영실태와 특례자회사 제도의 발전을 위한 관리자들의 의견을 알아봄으로써 향후 한국 자회사형 표준사업장의 활성화에 도움이 되는 다양한 시사점을 얻는 데 그 목적이 있다. 또한 이 연구의 결과는 후속연구인 질적 연구의 기초 자료로 활용될 것이다.

2. 연구 문제

이 연구의 목적은 일본 특례자회사의 경영실태를 분석하고 특례자회사 제도에 대한 관리자들의 의견을 조사함으로써 한국 자회사형 표준사업장의 활성화에 도움이 되는 다양한 시사점을 얻는 데 있다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위하여 선정한 연구 문제는 다음과 같다.

- 첫째, 일본 특례자회사 모회사의 일반적 현황은 어떠한가?
- 둘째, 일본 특례자회사의 일반적 현황은 어떠한가?
- 셋째, 각종 지원제도의 활용실태 및 관리자의 의견은 어떠한가?
- 넷째, 그룹적용제도의 적용실태 및 관리자의 의견은 어떠한가?
- 다섯째, 특례자회사의 설립 및 경영 경험과 관리자의 의견은 어떠한가?

3. 용어 설명

이 연구는 일본의 특례자회사를 대상으로 진행된 조사연구인 관계로 일본식 용어가 자주 사용된다. 우리나라와 제도적으로 비슷하지만 다르게 사용되거나 낯선 개념의 용어를 설명하면 다음과 같다.

- 1) 조정금 : 우리나라의 ‘장애인 고용 장려금’에 해당하며, 일본에서는 1인당 월 기준 27,000엔이 지급된다.
- 2) 조성금 : 장애인고용 관련 작업시설·설비의 설치 또는 고용관리를 할 때 사업주에게 지급되는 고용지원금으로 우리나라의 사업주융자나 지원금과 유사하다.

- 3) 보장금 : 상시근로자 300인 이하의 사업주가 장애인을 고용할 때 지급되는 장려금에 해당되며, 1인당 월 기준 21,000엔을 지급한다.
- 4) 납부금 : 우리나라의 '장애인고용 부담금'에 해당하며, 법정 고용율 미달성 시 미달인원 1인당 월 기준 50,000엔을 징수한다.
- 5) 중도 장애인 : 중도(重度) 장애인을 의미하며, 우리나라의 중증장애인에 해당한다.
- 6) 헬로우 워크(공공직업안정소) : 청년·외국인·장애인에 대한 취업알선 및 고용관리를 담당하는 후생노동성 산하의 공공기관이다.
- 7) 그룹적용 제도 : 특례 자회사가 있는 모회사가 일정 요건을 충족하면 관계하는 다른 자회사(관계회사)에 대해서도 특례자회사와 마찬가지로 장애인 고용율의 산정, 장애인 고용납부금의 산정, 장애인 고용 조정금 및 보장금의 지급 등에서, 모회사와 일체로 간주하여 취급하는 것을 말한다.

II. 연구 방법

1. 대상

이 연구의 목적인 일본 특례자회사의 경영실태 등을 조사하기 위하여 선정한 연구 대상은 2008년 3월 기준으로 일본 전역에 설립된 233개의 특례자회사였다. 다만 연구를 위한 명부작성을 사전조사 과정에서 7개사가 조사에 대한 응답의사가 없음을 미리 밝힘으로써 그 대상을 226개사로 한정하여 설문 조사를 수행하였다. 설문 회수율은 조사대상 226개사 중 72개사로 31.9%였으며, 지역별 분포는 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 조사 대상 특례자회사의 소재 지역별 분포

소재 지역	수(%)	소재 지역	수(%)	소재 지역	수(%)
도쿄도	20(27.8)	고우치현	2(2.8)	나가노현	1(1.4)
카나가와현	9(12.5)	미야기현	2(2.8)	나가사키현	1(1.4)
오오사카부	7(9.7)	시즈오카현	2(2.8)	돗토리현	1(1.4)
아이치현	5(6.9)	후쿠오카현	2(2.8)	오카야마현	1(1.4)
사이타마현	5(6.9)	히로시마현	2(2.8)	와카야마현	1(1.4)
치바현	4(5.5)	홋카이도	1(1.4)	토치기현	1(1.4)
효우고현	4(5.5)	가고시마현	1(1.4)	계	72(100)

〈표 1〉의 설문회수 특례자회사의 소재 지역별 분포는 2008년 6월 기준(242개사) 특례자회사 소재지별 지역분포에서(厚生労働省, 2008), 10개 이상의 특례자회사가 있는 지역이 도쿄도 71개사(29.3%), 카나가와현 35개사(14.5%), 오오사카부 24개사(9.9%), 사이타마현 13개사(5.4%), 아이치현 10개사(4.1%), 치바현 10사(4.1%), 효고현 11개사(4.5%) 등이고 나머지 지역에는 1 ~ 8개의 회사가 분포하고 있는 것으로 보아 비교적 적절하게 모집단을 대표할 수 있는 지역별 응답분포를 보였다고 할 수 있다. 설문에 대한 응답은 관리자급에 해당하는 특례자회사 관계자들이 응답하였다.

2. 도구

이 연구에 사용된 도구는 연구 목적과 문제에 맞는 문항을 검토하고 개발하여 제작한 「일본 특례자회사 경영실태 조사서」이다.

이 조사지는 최근까지 일본 국내에서 특례자회사를 대상으로 수행된 여러 가지 선행연구에서 사용된 도구, 즉, ① 중도장애인의 고용을 확대하는 정책 방식에 관한 고찰; 특례자회사 및 복지공장 조사를 통해서(山田雅穂, 2008), ② 특례자회사에 있어서 정신장애인 고용의 사례스터디(高齡・障害者雇用支援機構, 2007), 특례자회사의 경영・근로조건에 관한 양케이트 조사: 정신장애인의 고용상황을 포함하여(東京經營者協會, 2007)(두 조사의 내용이 동일함), ③ 특례자회사의 복지 경영에 관한 고찰; 장애인 고용 확대를 위한 경영상의 과제(島田肇, 三宅章介, 2007), ④ 특례자회사의 경영・근로조건에 관한 설문조사 결과보고(도쿄경영자협회, 2004), ⑤ 특례

자회사의 경영에 관한 앙케이트 조사; 창 의 연구에 의한 장해특성에 맞는 경영실시(日經連, 1998) 등의 연구에서 사용한 조사문항을 공동연구자 2인이 그 내용을 검토하여 문항을 구성하였다. 정신장애인 고용관련 조사에서는 특례자회사의 현황, 장애인고용현황, 경영현황과 과제, 조성금 활용, 모회사·관계회사·자치단체와의 관계, 장애인 임금제도, 근로시간제도, 정신장애인의 고용, 의견 및 요망사항 등을 조사하였고(高齡・障害者雇用支援機構, 2007; 東京經營者協會, 2007), 특례자회사와 복지공장을 함께 조사하여 비교한 연구에서는 경영형태, 매상고, 사업내용, 종업원 현황, 경영현황, 경영방침, 중도장애인과 정신장애인 고용관련 내용들을 조사하였으며(山田雅穂, 2008), 복지경영에 관한 고찰에서는 모회사와 자회사의 개요, 고용 장애인 관련내용, 장애인 고용시 개선내용 등에 대하여 조사하였다. 이에 기본적인 내용으로 모회사와 자회사의 현황을 알아보고자 하였으며, 조성금제도와 세제지원제도 및 그룹적용제도에 대한 내용, 설립 및 경영경험에 관한 내용을 수정·보완하여 설문지를 구성하였다. 이를 다시 한국장애인고용촉진공단 관계자 2인의 의견을 수렴하고, 일본 특례자회사 제도에 정통한 일본 H대학과 R대학의 직업재활전공 교수(연구자문위원) 2인에게 조사문항의 내용과 그 타당성을 검토 의뢰 하여 최종적으로 5개 영역 44개의 문항으로 구성하였다. 구체적인 조사지의 영역별 내용은 <표 2>와 같다.

<표 2> 「일본 특례자회사 경영실태 조사서」의 구성 내용

영역	내용	문항수
모회사 현황	자본금, 총 근로자 수, 장애인근로자 수, 장애인 고용율(모회사 단독), 특례자회사 수, 그룹적용 관계회사 수, 파견인원 총수, 파견 인원수, 파견 근로자 수, 장애인 고용 달성률(그룹적용 포함)	10
특례자회사 현황	설립연월일, 업종, 설립형태, 자본금, 매출액, 총 근로자 수, 장애인 근로자 수, 장애인 근로자 비율, 장애유형, 장애정도, 고용형태, 모회사 매출비율	12
각종 지원 제도	납부금 감소율, 조정금(보장금) 수급여부, 고용율 초과인원, 조정금(보장금) 수급액, 수급 조성금 종류, 조성금제도 의견, 세제지원 종류, 세제지원 의견, 경영지원 방안, 경영지원제도 의견	10
그룹적용 제도	그룹적용요건 충족현황, 모회사 수주비율, 관계회사 수주비율, 기타 외부 수주비율, 경영상 요망사항, 인적교류 요망사항, 그룹적용 도입정도, 그룹적용제도 의견	8
설립 및 경영 경험	특례자회사 설립동기, 설립 시 애로사항, 설립 시 도움, 경영상의 애로사항	4
계		44

3. 절차

일본 특례자회사의 경영실태를 조사하기 위하여, 2008년 4 ~ 6월에 설문 대상 특례자회사의 명부를 작성하였다. 이 기간 동안 후생노동성과 도쿄경영자협회의 내부 자료를 요청하여 특례자회사 명부를 확보하고 그 명단을 근거로 주소지와 전화번호 등 연락처를 확인하는 작업을 거쳤다. 명부작성을 위해 연락처를 확인하는 과정에서 2008년 3월 기준 233개사의 특례자회사 중에서 7개 회사가 조사에 응하지 않겠다는 의사표현이 있어 조사대상을 226개사로 한정하였다. 2008년 6월에 조사지시안을 개발하고 자체 내용검토를 거친 후 조사지를 번역하였고, 그 내용에 대하여 한국장애인고용촉진공단 관계자 2인과 일본 내 연구 자문위원인 H대학의 M교수와 R대학의 D교수에게 문항 구성의 내용 타당성을 검토 받았다. 2008년 7월 최종 조사지를 완성하였고, 일본 C대학의 한국인 교수 S교수에게 의뢰하여 일본 현지내의 조사지 발송 및 회수에 대한 협조를 요청하였다. 2008년 8월 일본 C대학 S교수의 연구실 팀의 협조를 받아 현지 우편의 발송 작업 및 회수작업이 진행되었고, 2008년 9 ~ 10월에 거쳐 모두 75개사의 조사지를 회수 하였는데, 이중 3개사는 응답거부의사를 밝혀 빈 조사지를 반송하였기에, 이를 제외하고 72개사(31.9%)의 조사지를 분석대상으로 삼았다. 72개사의 조사지를 대상으로 그 내용을 번역하여 확인 작업을 거친 후, 코딩과 통계처리 및 자료 분석의 과정을 거쳤다.

4. 자료 처리

수집된 자료는 사회과학 통계프로그램인 SPSS 15.0을 이용하여 분석하였으며, 조사 문항의 특성에 따라 유효응답율과 백분율로 처리하였다. 또한 서술형 문항에 대한 응답 내용은 그 기술된 내용을 반복적으로 검토하여 범주화하였고, 그 분석 내용을 정리하여 결과에 제시하였다.

Ⅲ. 결 과

1. 특례자회사 모회사의 일반적 현황

1) 모회사의 자본금

특례자회사 모회사의 자본금에 대해서는 72개사 중 68개사가 응답하여 유효 응답율은 94.4%였으며, 모회사의 자본금 규모는 ① ‘100억 이상 500억 미만’ 20개사(29.4%), ② ‘1000억 이상’ 16개사(23.5%), ③ ‘10억 이상 100억 미만’ 14개사(20.6%), ④ ‘10억 미만’ 10개사(14.7%), ⑤ ‘500억 이상 1,000억 미만’ 8개사(11.8%)의 순으로 나타났다.

2) 모회사의 근로자 수

특례자회사 모회사의 근로자 수에 대해서는 72개사 중 69개사가 응답하여 유효 응답율은 95.8%였으며, 모회사의 근로자 수는 ① ‘1,000명 이상 2,000명 미만’ 17개사(24.6%), ② ‘10,000명 이상’ 14개사(20.3%), ③ ‘1,000명 미만’ 9개사(13.0%), ④ ‘3,000명 이상 4,000명 미만’ 7개사(10.1%), ⑤ ‘6,000명 이상 7,000명 미만’ 6개사(8.7%), ⑥ ‘4,000명 이상 5,000명 미만’ 5개사(7.3%), ⑦ ‘9,000명 이상 10,000명 미만’ 과 ‘2,000명 이상 3,000명 미만’ 각 4개사(5.8%), ⑧ ‘5,000명 이상 6,000명 미만’ 2개사(2.9%), ⑨ ‘7,000명 이상 8,000명 미만’ 1개사(1.5%), ⑩ ‘8,000명 이상 9,000명 미만’ 0개사(0.0%)의 순으로 나타났다.

3) 모회사의 장애 근로자 수

특례자회사 모회사의 장애 근로자 수에 대해 72개사 중 64개사가 응답하여 유효 응답율은 88.9%였으며, 모회사의 장애 근로자 수는 ① ‘1명 이상’ ‘1명 이상 50명 미만’ 33개사(51.6%), ② ‘100명 이상’ 16개사(25.0%), ③ ‘50명 이상 100명 미만’ 10개사(15.6%), ④ ‘0명’ 5개사(7.8%)의 순으로 나타났다.

4) 모회사의 장애인 고용율(본사 단독)

모회사 본사만의 장애인 고용율에 대해서는 72개사 중 64개사가 응답하여 유효 응답율이 88.9%였으며, 모회사만의 장애인 고용율은 ① ‘1.0 ~ 1.4%’ 19개사

(29.7%), ② '0.5 ~ 0.9%' 17개사(26.5%), ③ '0.1 ~ 0.4%' 14개사(21.9%), ④ '1.5 ~ 1.9%' 6개사(9.4%), ⑤ '0%' 5개사(7.8%), ⑥ '2.0% 이상' 3개사(4.7%)의 순으로 나타났다. 한편, 일본의 법정 장애인 고용율인 1.8%를 상회하는 모회사는 7개사로 64개사 중 10.9%에 불과했다.

5) 모회사의 특례자회사 수

모회사의 특례자회사 수에 대한 응답은 72개사 중 71개사가 응답하여 유효 응답율이 98.6%였으며, 모회사의 특례자회사 수는 ① '1개' 인 곳이 61개사(85.9%), ② '2개' 인 곳이 6개사(8.5%), ③ '3개' 인 곳이 4개사(5.6%)의 순으로 나타났다.

6) 그룹적용 관계회사 수

모회사가 그룹적용을 받는 관계회사의 수에 대해서는 72개사 중 63개사가 응답하여 유효 응답율은 87.5%였으며, 모회사가 그룹적용을 받는 관계회사의 수는 ① '0개' 20개사(31.7%), ② '1 ~ 3개' 18개사(28.6%), ③ '7 ~ 9개' 13개사(20.6%), ④ '4 ~ 6개' 7개사(11.1%), ⑤ '10개이상' 5개사(7.9%)의 순으로 나타났다.

7) 모회사의 특례자회사 파견인원 총수(임원, 근로자 포함)

모회사의 특례자회사 파견인원 총수에 대해서는 72개사 중 63개사가 응답하여 유효 응답율 87.5%였으며, 모회사가 파견한 임원 및 근로자 총수는 ① '1 ~ 5명' 34개사(54.0%), ② '6 ~ 10명' 10개사(15.9%), ③ '20명 이상' · '11 ~ 15명' · '0명' 이 각 6개사(9.5%), ④ '16 ~ 20명' 1개사(1.6%)의 순으로 나타났다. 다만, 이 수치에는 모회사에서 파견한 인원과 출향(모회사를 퇴사하고 자회사로 입사한 경우)한 인원의 수가 모두 합산되어 있다.

8) 모회사의 특례자회사 파견 임원 수

모회사의 특례자회사 파견임원 수에 대해서는 72개사 중 66개사가 응답하여 유효 응답율 91.7%였으며, 모회사가 파견한 임원 수는 ① '1명' 24개사(36.4%), ② '2명' 11개사(16.7%), ③ '4명' 과 '0명' 이 각 9개사(13.6%) ④ '3명' 7개사(10.6%), ⑤ '5명 이상' 6개사(9.1%)의 순으로 나타났다. 다만, 이 수치에는 모회사에서 파견한 임원과 출향(모회사를 퇴사하고 자회사로 입사한 경우)한 임원 수가 모두 합산되어 있다.

9) 모회사의 특례자회사 파견 근로자 수

모회사의 특례자회사 파견 근로자 수에 대해서는 72개사 중 66개사가 응답하여 유효 응답율 91.7%였으며, 모회사가 파견한 근로자 수는 ① ‘0명’ 과 ‘2명’ 각 12개사(18.2%), ② ‘1명’ 11개사(16.7%), ③ ‘10명 이상’ 10개사(15.2%), ④ ‘4명’ 8개사(12.1%), ⑤ ‘3명’ 5개사(7.6%), ⑥ ‘5명’ 4개사(6.1%), ⑦ ‘8명’ 2개사(3.0%), ⑧ ‘6명’ 과 ‘7명’ 각 1개사(1.5%), ⑨ ‘9명’ 0개사(0.0%)의 순으로 나타났다. 다만, 이 수치에는 모회사에서 파견한 근로자와 출향(모회사를 퇴사하고 자회사로 입사한 경우)한 근로자 수가 모두 합산되어 있다.

10) 모회사의 장애인 고용 달성율(그룹적용 포함)

모회사의 장애인 고용 달성율(그룹적용 포함)에 대해서는 72개사 중 69개사가 응답하여 유효 응답율은 95.8%였고, 모회사의 장애인 고용 달성율은 특례자회사는 물론 그룹적용을 받는 관계회사를 포함한 모회사 전체의 장애인 고용 달성율을 의미하며, ① ‘1.8% 이상 1.9% 미만’ 13개사(18.8%), ② ‘1.9% 이상 2.0% 미만’ · ‘2.0% 이상 2.1% 미만’ · ‘2.1% 이상 2.2% 미만’ 각 10개사(14.5%), ③ ‘2.3% 이상’ 11개사(15.9%) ④ ‘1.8% 미만’ 8개사(11.6%), ⑤ ‘2.2% 이상 2.3% 미만’ 7개사(10.1%)의 순으로 나타났다.

2. 특례자회사의 일반적 현황

1) 특례자회사의 설립 후 경과기간

특례자회사의 설립 후 경과기간에 대해서는 72개사가 모두 응답하여 유효 응답율은 100%였으며, 72개 특례자회사의 설립연월일을 기준으로 현재 몇 년 몇 개월이 경과되었는지를 알아 본 결과, ① ‘10년 이상’ 33개사(45.8%), ② ‘1년 이상 ~ 2년 미만’ 9개사(12.5%), ③ ‘2년 이상 ~ 3년 미만’ 7개사(9.7%), ④ ‘4년 이상 ~ 5년 미만’ 6개사(8.3%), ⑤ ‘3년 이상 ~ 4년 미만’ · ‘6년 이상 ~ 7년 미만’ · ‘7년 이상 ~ 8년 미만’ · ‘8년 이상 ~ 9년 미만’ · ‘9년 이상 ~ 10년 미만’ 각 3개사(4.2%), ⑥ ‘5년 이상 ~ 6년 미만’ 2개사(2.8%), ⑦ ‘1년 미만’ 0개사(0.0%)의 순으로 나타났다.

2) 특례자회사의 업종

특례자회사의 업종에 대해서는 72개사 중 71개사가 응답하여 유효 응답율은

98.6%였으며, 71개 특례자회사의 업종은 ① ‘서비스업’ 27개사(38.0%), ② ‘가공·제조업’ 18개사(25.4%), ③ ‘정보처리업’ 5개사(7.0%), ④ ‘창고업’ 4개사(5.0%), ⑤ ‘빌딩관리업’·‘인쇄·청소업’·‘인쇄업’·‘판매업’ 각 3개사(4.2%), ⑥ ‘건축·설계업’·‘물류업’ 각 2개사(2.8%), ⑦ ‘농업’ 1개사(1.4%)의 순으로 나타났다.

3) 특례자회사의 설립형태

특례자회사의 설립형태에 대해서는 72개사 중 69개사가 응답하여 유효 응답율은 95.8%였으며, 69개 특례자회사의 설립형태는 ① ‘자본의 100%를 민간기업이 출자한 민간기업형’ 57개사(82.6%), ② ‘민간기업과 지방공공단체가 공동으로 출자한 제3섹터형’ 11개사(15.9%), ③ ‘민간기업과 사회복지법인 혹은 장애인 당사자 관련단체가 공동 출자한 복지조인트형’ 1개사(1.4%)의 순으로 나타났다.

4) 특례자회사의 자본금

특례자회사의 자본금에 대해서는 72개사 중 71개사가 응답하여 유효 응답율은 98.6%였으며, 71개 특례자회사의 자본금 규모는 ① ‘1,000만엔 이하’ 29개사(40.8%), ② ‘1,001만엔 ~ 2,000만엔’ 10개사(14.1%), ③ ‘9,001만엔 ~ 1억엔’ 9개사(12.7%), ④ ‘4,001만엔 ~ 5,000만엔’ 8개사(11.3%) ⑤ ‘8,001만엔 ~ 9,000만엔’·‘2,001만엔 ~ 3,000만엔’ 각 4개사(5.6%), ⑥ ‘3,001만엔 ~ 4,000만엔’ 3개사(4.2%), ⑦ ‘1억엔 이상’ 2개사(2.8%), ⑧ ‘5,001만엔 ~ 6,000만엔’·‘6,001만엔 ~ 7,000만엔’ 각 1개사(1.4%), ⑨ ‘7,001만엔 ~ 8,000만엔’ 0개사(0.0%)의 순으로 나타났다.

5) 특례자회사의 매출액

특례자회사의 매출액에 대해서는 72개사 중 62개사가 응답하여 유효 응답율은 86.1%였으며, 62개 특례자회사의 연간 매출액 규모는 ① ‘1억엔 미만’ 18개사(29.0%), ② ‘5억엔 이상’ 14개사(22.6%), ③ ‘1억엔 이상 ~ 2억엔 미만’ 13개사(21.0%), ④ ‘2억엔 이상 ~ 3억엔 미만’·‘3억엔 이상 ~ 4억엔 미만’ 각 7개사(11.3%), ⑤ ‘4억엔 이상 ~ 5억엔 미만’ 3개사(4.8%)의 순으로 나타났다.

6) 특례자회사의 총 근로자 수

특례자회사의 총 근로자 수에 대해서는 72개사 모두가 응답하여 유효 응답율은 100%였으며, 72개 특례자회사의 총 근로자 수는 ① ‘1 ~ 20명’ 22개사(30.5%),

② ‘21 ~ 40명’ 20개사(27.8%), ③ ‘41 ~ 60명’ 11개사(15.3%), ④ ‘100명 이상’ 9개사(12.5%), ⑤ ‘61 ~ 80명’ · ‘81 ~ 100명’ 각 5개사(7.0%)의 순으로 나타났다.

7) 특례자회사의 장애인 근로자 수

특례자회사의 장애인 근로자 수에 대해서는 72개사 모두가 응답하여 유효 응답율은 100%였으며, 72개 특례자회사의 장애인 근로자 수는 ① ‘11 ~ 20명’ 21개사(29.2%), ② ‘1 ~ 10명’ 18개사(25.0%), ③ ‘21 ~ 30명’ 11개사(15.3%), ④ ‘31 ~ 40명’ 10개사(13.9%), ⑤ ‘51명 이상’ 7개사(9.7%), ⑥ ‘41 ~ 50명’ 5개사(6.9%)의 순으로 나타났다.

8) 특례자회사의 장애인 근로자 비율

특례자회사의 장애인 근로자 비율에 대해서는 72개사 모두가 응답하여 유효 응답율은 100%였으며, 72개 특례자회사의 장애인 근로자 비율은 ① ‘61 ~ 80%’ 26개사(36.1%), ② ‘81 ~ 100%’ 19개사(26.4%), ③ ‘41 ~ 60%’ 13개사(18.0%), ④ ‘21 ~ 40%’ 10개사(13.9%), ⑤ ‘1 ~ 20%’ 4개사(5.6%)의 순으로 나타났다.

9) 특례자회사 고용 장애인의 장애유형

특례자회사 고용 장애인의 장애유형에 대해서는 72개사 모두가 응답하여 유효 응답율은 100%였으며, 72개 특례자회사에 고용된 장애인의 장애유형은 ① ‘지적장애’ 50.8%, ② ‘지체장애’ 20.9%, ③ ‘청각장애’ 10.5%, ④ ‘정신장애’ 3.9%, ⑤ ‘기타 장애’ 3.4%, ⑥ ‘시각장애’ 2.3%의 순으로 나타났다.

10) 특례자회사 고용 장애인의 장애정도

특례자회사 고용 장애인의 장애정도에 대해서는 72개사 중 68개사가 응답하여 유효 응답율은 94.4%였으며, 68개 특례자회사에 고용된 장애인의 장애정도는 ① ‘중도장애’ 56.8%, ② ‘경도장애’ 43.2%의 순으로 나타났다.

11) 특례자회사 고용 장애인의 고용형태

특례자회사 고용 장애인의 고용형태에 대해서는 72개사 중 58개사가 응답하여 유효 응답율은 80.5%였으며, 58개 특례자회사에 고용된 장애인의 고용형태는 ① ‘정규직’ 81.9%, ② ‘비정규직’ 18.1%의 순으로 나타났다.

12) 특례자회사의 모회사 매출비율

특례자회사의 모회사 매출비율은 72개사 중 57개사가 응답하여 유효 응답율은 79.2%였으며, 57개 특례자회사의 모회사 매출비율은 ① ‘81 ~ 100%’ 33개사(57.9%) ② ‘61 ~ 80%’ 12개사(21.1%), ③ ‘21 ~ 40%’ · ‘41 ~ 60%’ 각 5개사(8.8%), ④ ‘0 ~ 20%’ 2개사(3.5%)의 순으로 나타났다.

3. 각종 지원제도의 활용실태 및 의견

1) 납부금 감소율

특례자회사의 납부금 감소율에 대해서는 72개사 중 57개사가 응답하여 유효 응답율은 79.2%였다. 설립당시를 100으로 보고 2008년 6월말 기준으로 납부금의 감소율이 얼마인지를 알아본 결과, 응답한 57개 특례자회사의 납부금 감소율은 ① ‘조정금 수급대상으로 전환된 회사’ 39개사(68.4%), ② ‘19 ~ 0% 수준으로 감소’ 9개사(15.8%), ③ ‘39 ~ 20% 수준으로 감소’ · ‘99 ~ 80% 수준으로 감소’ 각 3개사(5.3%), ④ ‘59 ~ 40% 수준으로 감소’ 2개사(3.5%), ⑤ ‘79 ~ 60% 수준으로 감소’ 1개사(1.8%)의 순으로 나타났다.

2) 조정금(보장금) 수급여부

특례자회사의 조정금(보장금) 수급 여부에 대해서는 72개사 중 69개사가 응답하여 유효 응답율은 95.8%였다. 2008년 6월말 현재 조정금(보장금) 수급 여부를 알아본 결과, ① ‘받고 있다’ 52개사(75.4%), ② ‘받고 있지 않다’ 17개사(24.6%)의 순으로 나타났다.

3) 고용율 초과인원

특례자회사의 고용율 초과인원에 대해서는 72개사 중 40개사가 응답하여 유효 응답율은 55.6%였다. 2008년 6월말 현재 고용율을 초과한 인원수를 알아본 결과, ① ‘1 ~ 20명’ 21개사(52.5%), ② ‘41 ~ 60명’ 8개사(20.0%), ③ ‘21 ~ 40명’ 5개사(12.5%), ④ ‘101명 이상’ 4개사(10.0%) ⑤ ‘81 ~ 100명’ 2개사(5.0%), ⑥ ‘61 ~ 80명’ 0개사(0.0%)의 순으로 나타났다.

4) 조정금(보장금) 수급액

특례자회사의 조정금(보장금) 수급액에 대해서는 72개사 중 39개사가 응답하여

유효 응답율은 54.2%였다. 2008년 6월말 현재 조성금(보장금) 수급액을 알아본 결과, ① '200만엔 미만' 18개사(46.1%), ② '201만 ~ 400만엔' · '1,001만엔 이상' 각 8개사(20.5%), ③ '401만 ~ 600만엔' 4개사(10.3%), ④ '801만 ~ 1,000만엔' 1개사(2.6%), ⑤ '601만 ~ 800만엔' 0개사(0.0%)의 순으로 나타났다.

5) 수급 조성금의 종류

특례자회사가 받은 조성금의 종류에 대해서는 72개사 중 65개사가 응답하여 유효 응답율은 90.3%였다. 수급 조성금의 종류를 복수응답을 통해 알아본 결과, ① '특정구직자고용개발 조성금' 53개사(29.3%), ② '장애인개조 조성금' 31개사(17.1%), ③ '장애인 작업시설설치 조성금' 19개사(10.5%), ④ '중도장애인 통근 대책 조성금' 17개사(9.4%), ⑤ '직장적응원조자 조성금' 13개사(7.2%), ⑥ '중도장애인 다수고용사업장 시설설치 조성금' 6개사(3.3%), ⑦ '장애인 복지시설설치 조성금' · '장애인 능력개발 조성금' · '중도장애인 특별고용관리 조성금' 각 4개사(2.2%), ⑧ '장애인 고용지원센터 조성금' 3개사(1.7%), ⑨ '장애인 작업설비개선 조성금' 2개사(1.1%)의 순으로 나타났으며, '기타1'에 기입한 회사가 25개사(13.8%)였다. 기타에 포함된 조성금으로 '장애인 의탁훈련 조성금'이 있으며, 지역에 따라 제공되는 조성금이거나 현재는 시행되지 않고 있으나 과거에 일시적으로 시행된 바 있는 조성금으로 '후쿠야마시 장애인고용 장려금', '지적장애자 직장지도원 설치 조성금(카나가와현)' 등이 있었다.

6) 조성금 제도에 대한 의견

조성금 제도에 대한 자유기술식 응답 문항으로 72개사 중 32개사가 응답하여 유효 응답율은 44.4%였다.

구체적인 내용을 살펴보면, 첫째, 12개 회사가 1년 6개월 정도인 현 조성금의 지급기간이 짧다는 의견을 피력하면서, 3년 이상 혹은 지급기한의 제한 자체를 폐지할 필요가 있다고 하였다. 둘째, 7개 회사가 조성금의 지급 조건을 완화해줄 것을 요구하였는데, 이는 경도 및 중도의 범위를 확대해 줄 것과 경도 및 중도의 지급액 차이를 해소해줄 것, 수급요건을 더욱 완화해 줄 것, 그리고 건물설비 및 장비 등의 갱신비용을 지원해 줄 것 등이 그 내용이다. 셋째, 7개의 회사가 신청절차의 간소화 및 신속한 심사를 요구하였는데, 이는 신청수속을 보다 간소화 해줄 것과 전문가의 도움이 불충분하다는 점, 그리고 빠른 심사가 요구된다는 점 등이 그 내용이다. 넷째, 7개의 회사가 조성금의 종류를 확대해 줄 것을 요구하였는데, 이는 건강지원(각종 검진, 보건사의 위임 등)에 대한 조성금, 급여 조성금, 설비개축비용 조성금 등의 신설이 그 내용이다. 다섯째, 4개의 회사에서 조성금 내용에 대한 충분한 정보를 제

공해 줄 것과 조성금을 증액해 줄 것을 요구하였다.

7) 지원 받은 세제 지원의 종류

지원 받은 세제 지원의 종류에 대해서는 72개사 중 17개사가 응답하여 유효 응답율은 23.6%였다. 응답한 17개 사가 지원받은 세제지원의 종류를 복수응답을 통해 알아본 결과, ① ‘조성금의 비과세 조치’ 10개사(32.3%), ② ‘사업소세의 경감조치’ 9개사(29.0%), ③ ‘고정자산세의 경감조치’ 6개사(19.4%), ④ ‘기계 등의 할증상각조치’ 4개사(12.9%), ⑤ ‘부동산 취득세의 경감조치’ 1개사(3.2%), ⑥ ‘기타1’ 1개사(3.2%), ⑦ ‘장애인의 일하는 장소의 발주촉진세제’ 0개사(0.0%)의 순으로 나타났다. 기타에 포함된 세제지원 제도로는 ‘토지임대’ 시 지원해주는 제도가 있었다.

8) 세제지원 제도에 대한 의견

세제지원 제도에 대한 의견은 자유기술식 응답 문항인데 72개사 중 13개사가 응답하여 유효 응답율은 18.1%였다.

구체적인 내용을 살펴보면, 첫째, 11개사에서 세금 감면 및 비과세화를 요구하였는데, 이는 조성금이나 보장금 소득에 대한 비과세와 법인세 경감조치 등을 의미한다. 둘째, 2개사에서 세제 지원제도에 관한 정보 제공을 요구하였고, 셋째, 2개사에서 세제지원의 요건을 완화해 줄 것을 요구하였다.

9) 특례자회사 경영지원 방안

특례자회사의 경영지원 방안에 대해서는 72개사 모두가 응답하여 유효 응답율은 100%였다. 자회사의 발전을 위해 요망되는 경영지원 방안에 대하여 복수응답을 통해 알아본 결과, ① ‘관공서에서의 우선수주’ 28개사(18.0%), ② ‘트라이얼 고용 확대’와 ‘재직장애근로자 스킬업 교육 지원’이 각 21개사(13.52%), ③ ‘직무지도원 배치 강화’ 19개사(12.2%), ④ ‘각종 복지시설과의 제휴’ 17개사(10.7%), ⑤ ‘실업자 구제정책 사업과의 제휴강화’ 12개사(7.7%), ⑥ ‘장애인 고용율 미달 성기업으로부터의 수주 우선적 할당’ · ‘고령자 퇴직 후 수락태세 확충’ · ‘정신장애인을 위한 스텝업 제도강화’가 각 11개사(7.1%), ⑦ ‘융자제도 상의 처우 조치’ 5개사(3.1%)의 순으로 나타났다.

10) 특례자회사 경영지원 제도에 대한 의견

특례자회사 경영지원 제도에 대한 의견은 자유기술식 응답 문항인데 72개사 중

20개사가 응답하여 유효 응답율은 27.8%였다.

구체적으로 살펴보면, 첫째, 3개사의 의견으로 행정 지원의 강화를 요구하였는데, 이는 복지수첩을 취득하기 쉬운 환경의 정비(특히 정신장애), 현장기업 의견 반영을 위한 신속한 대응체제의 마련 등을 요구하는 것이 그 내용이다. 둘째, 3개사에서 특례 자회사의 경영 지원을 요구하였는데, 이는 장애인 근로자 능력개발, 업무 안정화 지원, 경영성적 정상화를 촉진하는 세제 조치 등이 그 내용이다. 셋째, 3개사에서는 모회사와의 관계를 지원해 줄 것을 요구하였는데, 이는 모회사의 장애인 고용 시책 개발, 자회사 자금제공에 대한 모회사의 처우조치, 직업영역확대를 위한 모회사(관계회사)의 지원 강화, 모회사의 자회사에 대한 이해도 향상 등이 그 내용이다. 넷째 2개사에서 장애인 노동자에 대한 지원책을 마련해줄 것을 요구하였는데, 이는 가정 지원, 적정한 직무능력개발, 재교육 및 취업 장소알선 등이 그 내용이다. 다섯째, 2개사에서 조성금 및 세제 지원제도를 보다 확충해줄 것을 요구하였다. 여섯째, 2개사에서 장애인 고용 시스템을 정비할 것을 요구하였는데, 이는 장애인에 대한 최저임금 지급 고려, 일자리 나누기 실시, 부적응자 등 퇴직자의 수탁체제 만들기(특히 작업능력 저하자) 등이 그 내용이다. 일곱째, 1개사에서는 다수 고용 특례 자회사에 대한 우선 발주 시스템의 구축이 필요하다고 하였으며, 여덟째, 1개사에서 제후와 정보교환의 필요성을 제시하였는데, 이는 특례자회사 간의 보다 긴밀한 네트워크의 형성과 특례자회사 운영 및 시설 등에 대한 연계와 정보교환이 필요함을 강조하는 것이었다. 아홉째, 1개사에서 다른 법제도와와의 관계 정비를 정비하여, 장애인자립지원법에 따른 취업시행 지원사업에 참여하는 것이 차단되는 것을 해제해 달라는 의견이 있었다.

4. 그룹적용 제도의 현황 및 의견

1) 그룹적용 요건의 충족 현황

그룹적용 요건의 충족 현황에 대해서는 72개사 중 30개사가 응답하여 유효 응답율은 41.7%였다.

특례자회사 제도에서 그룹적용을 하는 데는 세 가지 인정 요건이 있는데, ㉠ 특례자회사의 임원 가운데 1명 이상이 관계회사에서 선임 또는 특례자회사의 근로자 중 1명 이상이 관계회사에서 파견되어 있을 것, ㉡ 관계회사에서 특례자회사에 대해 최저 연간 60만엔 정도의 발주가 행해지고 있거나 예상 될 것, ㉢ 관계회사가 특례자회사에 대해 100만엔 이상의 출자, 또는 관계회사가 특례자회사 의결권의 5% 이상을 소유하고 있을 것 등이다. 관계회사가 이러한 그룹적용을 받기 위해서는 이 세 가지 요건 중 한 가지 이상을 충족해야 한다.

응답한 30개사의 그룹적용 대상인 관계회사는 모두 97개사로 1개 특례자회사당 평균 6.26개의 관계회사가 있었다. 이 97개사에 관하여 그룹적용 요건을 알아본 결과, ① ‘㉠요건 충족’ 62개사(63.9%), ② ‘㉡요건 충족’ 15개사(15.5%), ③ ‘㉢요건 충족’ 7개사(7.2%), ④ ‘㉢·㉠·㉡요건 모두 충족’ 5개사(5.2%) ⑤ ‘㉢·㉠요건 충족’ 4개사(4.1%), ⑥ ‘㉢·㉡요건 충족’ · ‘㉠·㉡요건 충족’ 각 2개사(2.1%)의 순서로 나타났다.

2) 특례자회사의 모회사 수주 비율

특례자회사의 모회사 수주 비율에 대해서는 72개사 중 37개사가 응답하여 유효 응답율이 51.4%였다. 특례자회사에서 모회사로부터 수주하는 비율을 알아본 결과, ① ‘75 ~ 99%’ 13개사(35.1%), ② ‘50 ~ 74%’ 12개사(32.4%), ③ ‘100%’ 5개사(13.5%), ④ ‘24% 미만’ 4개사(10.8%), ⑤ ‘25 ~ 49%’ 3개사(8.1%)의 순으로 나타났다.

3) 특례자회사의 관계회사 수주 비율

특례자회사의 관계회사 수주 비율에 대해서는 72개사 중 27개사가 응답하여 유효 응답율이 37.5%였다. 특례자회사가 관계회사로부터 수주하는 비율을 알아본 결과, ① ‘24% 미만’ 15개사(55.6%), ② ‘25 ~ 49%’ 8개사(29.6%), ③ ‘75 ~ 99%’ 4개사(14.8%), ④ ‘50 ~ 74%’ · ‘100%’ 각 0개사(0.0%)의 순으로 나타났다.

4) 특례자회사의 기타 외부 수주 비율

특례자회사의 기타 외부 수주 비율에 대해서는 72개사 중 12개사가 응답하여 유효 응답율은 16.7%였다. 특례자회사가 기타 외부에서 수주하는 비율을 알아본 결과, ① ‘24% 미만’ 8개사(66.7%), ② ‘25 ~ 49%’ 4개사(33.3%), ③ ‘50 ~ 74%’ · ‘75 ~ 99%’ · ‘100%’ 각 0개사(0.0%)의 순으로 나타났다.

5) 관계회사에 대한 경영상 요망사항

관계회사에 대한 경영상 요망사항에는 72개사 중 32개사가 응답하여 유효 응답율은 44.4%였다. 특례자회사가 관계회사에게 경영상의 관계에서 바라는 바에 대하여 복수응답을 통해 알아본 결과, ① ‘일의 발주량 증가’ 20개사(43.5%), ② ‘신규분야 개척에 협력’ 17개사(37.0%), ③ ‘일의 발주량 일정화’ 6개사(13.0%), ④ ‘기타’ 3개사(6.54%)의 순으로 나타났다.

6) 관계회사에 대한 인적교류 요망사항

관계회사에 대한 인적교류 요망사항에 대해서는 72개사 중 19개사가 응답하여 유효 응답율은 26.4%였다. 관계회사에 대한 인적교류 요망사항에 대하여 복수응답을 통해 알아본 결과, ① ‘관계회사와 특례자회사의 인적교류 확대’ 8개사(38.1%), ② ‘일반취업가능 장애인 관계회사로 이동’ 7개사(33.3%), ③ ‘이사와 근로자 등 출향자 증가 요망’ 3개사(14.3%), ④ ‘이사와 근로자 등 감소 요망’ 2개사(9.5%), ⑤ ‘이사와 근로자 등 파견자 증가 요망’ 1개사(4.8%)의 순으로 나타났다.

7) 그룹적용 제도의 도움 정도

그룹적용 제도의 도움 정도에 대해서는 72개사 중 34개사가 응답하여 유효 응답율은 47.2%였다. 그룹적용 제도가 어느 정도 도움이 되는지를 복수응답을 통해 알아본 결과, ① ‘약간 도움이 된다.’ 13개사(38.2%), ② ‘매우 도움이 된다.’ 11개사(32.4%), ③ ‘보통이다.’ 7개사(20.6%), ④ ‘별로 도움이 되지 않는다.’ 2개사(5.9%), ⑤ ‘전혀 도움이 되지 않는다.’ 1개사(2.9%)의 순으로 나타났다.

8) 그룹적용 제도에 대한 의견

그룹적용제도에 대한 의견에 대해서는 72개사 중 11개사가 응답하여 유효 응답율은 15.3%였고, 이 문항은 자유기술식 응답 문항이었다.

구체적으로 살펴보면, 첫째 2개사의 의견으로 그룹적용 제도 이용 시 신청수속을 간략하게 해줄 것, 둘째, 2개사의 의견으로 그룹적용 제도 이용의 조건 강화, 즉, 현재 거래액이 60만엔 기준으로 되어있는데 이를 증액할 것, 셋째, 2개사의 의견으로 관계회사에서 장애인을 직접 고용할 수 있도록 직무를 개발할 것 등이었다. 이외에도 기타 여러 회사의 의견이 있었으나, 그 내용이 앞서 의견을 제시하였던 조성금 제도 및 세제지원과 관련된 내용과 중첩되었다.

5. 설립 및 경영상의 경험

1) 특례자회사 설립 동기

특례자회사 설립 동기에 대해서는 72개사 중 70개사가 응답하여 유효 응답율은 97.2%였다. 특례자회사 설립 동기를 복수응답을 통해 알아본 결과, ① ‘기업의 사회적 책임 완수’ 61개사(29.0%), ② ‘법정 고용율의 달성’ 52개사(24.8%), ③ ‘장애인의 직역 및 고용확대, 정착을 향상’ 37개사(17.6%), ④ ‘장애인 채용 및

고용관리 상의 전문성 필요' 14개사(6.7%), ⑤ '장애인의 노동환경 개선' · '행정 기관의 지도 및 조언' 각 13개사(18.6%), ⑥ '기타' 11개사(5.2%) ⑦ '법정 고용율 미달성 기업명의 공개' 5개사(2.4%), ⑧ '특례자회사의 인정요건 완화' 4개사(1.9%), ⑨ '적용 제외율의 인하' 0개사(0.0%)의 순으로 나타났다.

2) 특례자회사 설립 시 애로사항

특례자회사 설립 시 애로사항에 대해서는 72개사 중 64개사가 응답하여 유효 응답율은 88.9%였다. 특례자회사 설립 시 애로사항을 복수응답을 통해 살펴본 결과, ① '직역의 개척' 30개사(18.9%), ② '일의 수주' 27개사(17.0%), ③ '인사정책 및 노무관리 상의 대응' 26개사(16.4%), ④ '업종의 선택, 사업내용의 결정' 22개사(13.8%), ⑤ '전형 채용' 18개사(11.3%), ⑥ '조성금의 인정 및 그와 관련된 신청 수속' 16개사(10.1%), ⑦ '특례자회사 인정 및 그와 관련된 신청 수속' 11개사(6.9%), ⑧ '건물, 설비 등의 투자 자금' 5개사(3.1%), ⑨ '기타' 4개사(2.5%)의 순으로 나타났다.

3) 특례자회사 설립 시 도움이 되었던 점

특례자회사 설립 시 도움이 되었던 점에 대해서는 72개사 중 34개사가 응답하여 유효 응답율은 47.2%였으며, 이 문항은 자유기술식 응답 문항이었다.

구체적으로 살펴보면, 첫째, 19개사가 행정 기관(고령·장애자고용촉진기구, 헬로우워크, 취업지원센터) 및 NPO 법인의 조언이 도움이 되었다고 하였고, 둘째, 16개사가 다른 특례자회사를 견학한 것과 그들의 조언이 도움이 되었다고 하였다. 셋째, 6개사는 조성금의 활용이 도움이 되었다고 하였고, 넷째, 5개사는 행정 기관(지자체 등)이나 지원 기관 등과의 제휴가 도움이 되었다고 하였다. 다섯째, 2개사는 각종 지원 제도(직무지도원 등)의 활용이, 여섯째, 1개사는 모회사의 협력이 도움이 되었다고 하였다. 일곱째, 2개사가 기타의견으로 제3섹터의 경우 출자단체의 강력한 지원과 지도가 필요하다는 점과 독립적 경영의 중요성을 강조하였다.

4) 특례자회사 경영상의 애로사항

특례자회사 경영상의 애로사항에 대해서는 72개사 중 68개사가 응답하여 유효 응답율은 94.4%였다. 특례자회사 경영상의 애로사항을 복수응답을 통해 살펴본 결과, ① '신규사업의 전개 및 개발' 39개사(23.8%), ② '일량의 확보' 36개사(21.9%), ③ '경영성적(이윤확보)' 25개사(15.2%), ④ '모회사 의존체질(자립경영 및 효율화)' · '장애인 사원의 건강관리 등 복리후생' 각 16개사(9.8%), ⑤

‘장애인 채용확대가 영리상 곤란’ 13개사(7.9%), ⑥ ‘가격경쟁, 납기, 품질상의 문제’ 8개사(4.9%), ⑦ ‘1사 전업적 하청체질 탈피’ 6개사(3.7%), ⑧ ‘기타’ 5개사(3.0%)의 순으로 나타났다.

IV. 논 의

1. 특례자회사 모회사의 일반적 현황

일본 특례자회사 모회사의 일반적 현황을 살펴보면, 먼저, 모회사의 자본금 규모는 10억엔 미만부터 1,000억엔 이상까지 다양하게 분포되어 있으며, 10억엔 이상 500억엔 미만이 전체의 50%를 차지하고 있었다. 모회사의 근로자 수는 2,000명 미만과 9,000명 이상이 26.1%로 분포가 다소 양극화되어 있었다. 이와 같은 모회사의 자본금 및 근로자 수를 보면 그 규모가 매우 다양하게 분포하고 있음을 알 수 있는데, 이는 국내에서도 대기업은 물론 중견기업도 자회사형 표준사업장의 대상이 될 수 있음을 시사한다.

둘째, 모회사의 장애인 근로자 수가 50명 미만인 회사가 59.4%로 대부분의 모회사에 장애인 근로자가 그다지 많지 않음을 알 수 있었으며, 모회사 단독으로 장애인 고용 의무인 1.8%를 상회한 업체는 10.9%에 불과했다. 그런데, 그룹적용을 했을 경우, 특례자회사와 관계회사의 고용율이 모두 산입되어 일본의 법정 의무고용율인 1.8%를 넘는 모회사가 88.4%가 되는 것으로 특례자회사 제도의 효과를 극명하게 보여 준다. 이는 도쿄경영자협회(2004)의 조사에서 나타난 79.7%에 비해서도 상승한 수치이며, 日經連(1998)의 49.2%에 비하면 매우 높은 수치이다. 즉, 자회사형 표준사업장의 설립이 모회사와 해당기업집단 전체의 장애인 고용율에 획기적인 역할을 할 수 있는 제도임을 보여주는 결과이다.

셋째, 이러한 그룹적용과 관련한 결과로 먼저 특례자회사의 수를 보면, 특례자회사가 1개인 모회사가 85.9%를 차지했으나 2개 이상인 회사도 14.1%에 이른다. 이는 하나의 모회사가 1개의 특례자회사만을 설립하는 것은 아니라는 점을 보여주는 결과이다. 또한 그룹적용을 실시하는 관계회사의 수, 즉, 다른 자회사의 수를 살펴보면, 관계회사가 전혀 없는 곳이 31.7%인데 비하여 1개사 이상인 회사가 68.3%이며, 특히 이 중 10개 이상의 관계회사가 있는 회사도 7.9%에 이른다. 이는 모회사에 해당하는 중견기업이상의 대기업들이 특례자회사 제도의 그룹적용 제도를 보다 활발히 활용하고 있다는 것을 보여준다. 도쿄경영자협회(2004)의 조사에서 그룹적

용회사가 18.2%에 불과했던 것에 비하면, 유효응답 63개사 중 43개사가 1개 이상의 관계회사가 있다고 응답한 결과로만 본다면 약 68.3%가 그룹적용을 받는 셈이므로, 2004년 이후 2008년까지 그룹적용회사가 매우 비약적으로 증가하고 있음을 알 수 있다.

넷째, 모회사의 임원 및 근로자 파견과 관련하여 살펴보면, 모회사에서 파견 혹은 출향(모회사를 퇴사하고 자회사로 입사)한 전체인원은 1~10명에 이르는 회사가 69.9%를 차지하고 있었으며, 임원은 1~2명 파견한 회사가 가장 많았다(53.1%). 근로자의 경우, 1~2명 파견한 회사(34.9%)와 3~4명 파견한 회사(19.7%)가 많았으며, 10명 이상의 근로자를 파견한 회사도 15.2%가 있었다. 이러한 결과는 특례자회사의 설립에 있어서 대다수 모회사가 임원이나 근로자를 파견하여 특례자회사의 설립과 경영에 적극적으로 개입하며 밀접한 관계를 맺고 있음을 보여주는 결과이다. 이는 향후 우리나라 자회사형 표준사업장의 설립과 경영에 있어서 모회사의 임원이나 근로자가 파견되어 자회사의 설립과 경영에 긴밀한 관계를 맺어야 할 필요성이 있음을 시사한다.

2. 특례자회사의 일반적 현황

먼저, 특례자회사의 설립 경과기간은 10년 이상인 곳이 45.8%로 특례자회사가 제도적으로 정착되었음을 보여주며, 최근 5년 이내에 설립된 자회사도 34.7%에 달해 최근에도 지속적으로 증가하고 있음을 보여준다. 특례자회사의 업종은 서비스업이 38.0%, 가공·제조업이 25.4%로 전체의 63.8%를 차지하였는데, 이는 자회사가 제조 업무만이 아니라 다양한 서비스 업무를 담당할 수 있음을 보여주는 것이다. 이러한 결과는 島田肇과 三宅章介(2007)의 연구에서 자회사의 업종이 위탁·서비스업(34.6%), 인쇄·제본(23.5%)의 순서로 나타난 것과 山田雅穂(2008)의 연구에서 서비스업(44.4%), 제조업(30.6%)의 순으로 나타난 것과도 일치하는 결과이며, 향후 우리나라 자회사형 표준사업장의 업종도 이와 같이 서비스업을 중심으로 발달할 수 있음을 시사한다. 특례자회사의 설립형태는 민간형(82.6%)이 다수를 차지하였지만, 그 다음이 제3섹터형(15.3%)이었다. 이 결과는 선행연구의 결과(山田雅穂, 2008; 島田肇, 三宅章介, 2007; 日経連, 1998)와도 일치하며, 향후 우리나라 자회사형 표준사업장의 설립에 있어서 지방자치단체나 공공단체가 보다 적극적으로 개입할 필요가 있음을 시사한다.

다음으로 특례자회사의 자본금 규모는 2천만엔 이하가 55.9%에 이르며, 9,001만엔 이상도 15.5%가 있었다. 매출액은 특례자회사의 50.0%가 2억엔 미만의 연 매출액을 보였으며, 5억엔 이상인 회사도 22.6%가 있었다. 이러한 결과는 특례자회사

의 자본금 규모나 매출규모가 비록 다양하긴 하지만, 비교적 적은 금액의 자본금이나 매출액으로도 충분히 설립하고 경영할 수 있음을 보여준다. 이러한 가능성은 근로자 수로도 확인할 수 있는데, 특례자회사의 58.3%가 총 근로자 수가 40명 이하이며, 83.4%에서 장애인 근로자가 1~40명이었으며, 이중 20명 이하가 54.2%였다.

다음으로, 장애인 고용율을 보면, 전체의 62.5%가 장애인 근로자 비율이 61% 이상이었다. 장애유형별로는 전체 72개사의 고용 장애인은 지적장애인이 50.8%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 그 다음이 지체장애(29.0%), 청각장애(10.5%)의 순이었다. 이 결과는 日經連(1998)의 조사에서 나타난 지체부자유 56.5%, 청각장애 20.2%, 정신지체 14.0%, 島田肇과 三宅章介(2007)의 조사에서 나타난 정신지체 43.8%, 지체부자유 21.4% 신체장애 16.7%, 청각장애 9.7%와 비교해 볼 때, 특례자회사 제도가 지적장애인을 비롯한 중도 장애인의 고용에 매우 중요한 역할을 하고 있는 것을 보여준다. 또한, 장애정도를 보면 경도장애 43.2%, 중도장애 56.8%로 중도장애인의 비율이 높아 島田肇과 三宅章介(2007)의 조사에서 나타난 중도장애 53.0%, 경도장애 46.4%라는 결과와 비슷한 결과를 보였으며, 장애인의 고용형태는 정규직 81.9%, 비정규직 18.1%로 대다수가 정규직으로 고용되어 있는 것으로 나타나 島田肇과 三宅章介(2007)의 조사에서의 50.8%보다 정규직이 매우 증가하였음을 보여준다. 이러한 결과는 특례자회사 제도가 중도장애인의 고용과 정규직 고용에 매우 결정적인 역할을 할 수 있는 제도임을 보여준다.

한편, 특례자회사의 모회사 매출 비중을 보면, 61% 이상의 매출이 79.0%로 특례자회사의 매출에서 모회사가 차지하는 비중이 매우 높음을 알 수 있었다.

3. 각종 지원제도의 활용실태 및 관리자의 의견

일본 특례자회사들이 각종 지원제도를 얼마나 활용하고 있으며, 지원제도에 대한 의견은 어떠한지를 알아보았다.

먼저, 장애인 고용 미달성 시에 벌금 형태로 납부하는 납부금이 얼마나 감소했는지를 알아본 결과, 68.4%가 현재 납부금을 내는 것이 아니라 장애인 고용달성에 대한 장려금인 조정금의 수급대상으로 전환된 것으로 나타났다. 나머지 회사들도 납부금이 대폭 감소하였음을 알 수 있었다. 조성금 수급은 75.4%가 현재 조정금을 받고 있었고, '받고 있지 않다'고 대답한 24.6%의 회사 중에는 흑자 경영 등으로 조정금 수급을 원하지 않는 경우가 포함되어 있었다. 이는 특례자회사의 설립을 통해 장애인 고용율이 초과 달성한 현상으로 볼 수 있는데, 고용율을 초과한 인원을 살펴보면, '1~20명'을 초과한 업체가 52.5%였고, 60명까지 초과한 업체를 합하면 85.0%에 이르러 많은 업체들이 고용율을 훨씬 초과하고 있는 것으로 나타났다. 이

에 따라 조정금(보장금)의 수급액은 ‘200만엔 미만’ 46.1%와 ‘201만 ~ 400만엔’ 20.5%로 전체의 66.6%를 차지하고 있었으며, 1,001만엔 이상의 조정금을 받는 업체도 20.5%에 달했다. 이러한 결과는 특례자회사의 설립이 장애인 고용율을 대폭 상승시킴으로써, 납부금의 감소와 조정금(보장금)지급 대상으로의 전환 및 수급액의 상승으로 이어지고, 결과적으로 모회사와 특례자회사 모두에게 경제적인 측면에 실질적인 도움이 되고 있음을 의미한다.

다음으로 수급 조성금의 조류에 대해 살펴보면, ‘특정구직자 고용개발 조성금’ · ‘장애인개조 조성금’ · ‘장애인 작업시설설치 조성금’ 등 상위 3위에 위치한 조성금이 복수응답 전체를 100%로 보았을 때 56.9%를 차지함으로써 가장 많이 이용하는 조성금인 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 山田雅穂(2008)의 조사에서 나타난 ‘장애인개조지원금(43.1%)’, ‘장애인 작업시설설치 조성금(37.5%)’, ‘중도장애인 다수고용사업소 시설설치 조성금(30.6%)’의 순서와 비교적 일치하는 결과이다.

이러한 조성금 제도에 대한 의견으로는 ① 조성 기간의 연장, ② 조성금의 지급 조건 완화, ③ 신청의 간소화 및 신속한 심사, ④ 조성금의 종류 확대, ⑤ 조성금 내용에 대한 정보 제공, ⑥ 조성금의 증액 등이 제시되었다. 또한, 특례자회사들이 가장 많이 받은 세제지원으로는 ‘조성금의 비과세 조치’ · ‘사업소세의 경감조치’에 대한 요구가 가장 많았는데, 복수응답 전체를 100%로 보았을 때 61.3%의 비중을 차지하고 있었다. 세제지원 제도에 대한 의견으로는 ① 세금 감면 및 비과세화, ② 세제 지원제도에 관한 정보 제공, ③ 세제지원의 요건완화 등의 의견이 제시되었다. 이러한 자회사들의 의견은 우리나라 자회사형 표준사업장 제도의 운영에 있어서 반드시 참고해야할 내용으로 판단된다.

또한, 자회사의 발전을 위해 요망되는 경영지원 방안에 대하여 복수응답을 요구한 결과, ① 관공서에서의 우선수주, ② 트라이얼 고용 확대와 재직장애근로자 스킬업 교육 지원, ③ 직무지도원 배치 강화, ④ 각종 복지시설과의 제휴 등이 현실적으로 요구되는 중요한 사항임을 알 수 있었다. 그리고 자회사 경영지원 방안에 대한 의견으로는 ① 행정 지원의 강화, ② 특례 자회사의 경영 지원, ③ 모회사와의 관계 지원, ④ 장애 노동자에 대한 지원책 마련, ⑤ 조성금 · 세제 지원 확충, ⑥ 장애인 고용 시스템 정비, ⑦ 다수 고용 특례 자회사 우선 발주 시스템 구축, ⑧ 네트워크 제휴 및 정보교환, ⑨ 다른 법제도와와의 관계 정비 등에 대한 의견이 제시되었다.

향후 우리나라 자회사형 표준사업장을 보다 많이 설립하고 그 운영의 성과가 보다 합리적으로 도출되기 위해서는 여기서 제시된 정부기관과 지자체 등의 적극적인 개입, 장애인 근로자에 대한 교육 및 직업재활 전문가의 투입 등 고용지원방안, 법적 · 제도적 정비와 채용 시스템의 구축, 각종 장려금 및 세제지원책의 마련, 자회사의 경영합리화를 위한 경영전략 마련, 지역사회 관련기관 네트워크의 구축 등이 차근차

근 준비되어야 할 것으로 보인다.

4. 그룹적용제도의 적용 실태 및 관리자의 의견

일본 특례자회사 제도는 특례자회사의 장애인 고용율을 모회사는 물론 일정 요건을 충족한 자회사에게도 그 고용율을 산입해주는 그룹적용 제도를 운용하고 있다. 이에 그룹적용 제도의 현황과 그에 따른 의견을 알아보았는데, 먼저, 그룹적용을 받은 관계회사들은 주로 연간 60만엔 이상의 발주나 100만엔 이상의 출자 혹은 특례자회사 의결권의 5% 이상을 소유하는 방식으로 요건을 충족하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 특례자회사의 모회사 수주비율은 100% 의존형이 13.5%, 50~99%가 67.5%로 모회사 의존율이 매우 높음을 알 수 있었다. 100%의존율은 日経連(1998)의 조사 당시 32.3%, 도쿄경영자협회(2004) 조사 당시 27.3%, 島田肇와 三宅章介(2007)의 조사 당시 39.5%에 비하면 매우 낮아진 수치로 점차 모회사로부터의 의존율이 줄어드는 추세임을 알 수 있었다. 또한, 50%이하로 수주하는 자회사가 18.9%로 나타나 도쿄경영자협회(2004)의 조사 당시 14.3%, 島田肇와 三宅章介(2007)의 조사 당시 13.6%인 것에 비하면 다소 높아진 것으로 점차 모회사 의존율을 줄여나가고 있음을 보여준다.

특례자회사의 관계회사 수주비율은 50% 미만이 85.2%를 차지하였고, 55.6%는 24% 미만의 수주를 받고 있는 것으로 나타났다. 특례자회사가 기타 외부에서 수주 받는 비율은 50% 미만이 100%였고, 이중 33.3%만이 25~50% 미만의 수주를 받고 있어, 외부 수주 비율은 매우 낮은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 앞서 특례자회사의 모회사 매출비율이 높은 것과 동일한 결과인데, 특례자회사의 설립 당시부터 모회사의 업무를 아웃소싱하는 방식으로 경영이 이루어졌고, 최근 관계회사가 그룹적용을 받으면서 점차 관계회사의 수주율이 조금씩 증가하고 있는 것으로 볼 수 있다. 더불어, 현재 특례자회사들이 장기적으로는 독립적인 경영을 추구하고 있기 때문에 외부 수주의 비율도 점차 높아질 것으로 전망된다.

관계회사에 대한 경영상의 요망사항을 살펴보면, 응답한 특례자회사들은 관계회사에게 주로 일의 발주량을 증가시켜줄 것과 신규 사업 분야 개척에 협력해 줄 것을 원하는 것으로 나타났는데, 이는 복수응답 전체를 100%로 볼 때 80.5%의 비중을 차지하는 수치이다. 또한, 특례자회사들이 인적교류 상 요구하는 사항은 복수응답 전체를 100%로 보았을 때, 71.4%가 관계회사에 일반취업이 가능한 장애인의 이직 등 인적교류를 희망하는 것으로 나타났다.

그룹적용 제도에 대한 인식을 살펴보면, 응답한 특례자회사들은 70.6%가 그룹적용 제도가 특례자회사 발전에 도움이 되는 것으로 인식하고 있었고, 그룹적용 제

도에 대한 의견으로는 ① 그룹적용 제도 이용 시 신청 수속 간략화, ② 그룹적용 제도 이용 조건 강화(거래액 증액), ③ 관계회사의 장애인 고용직무 개발 요망, ④ 직역 확대 요망 등의 의견이 제시되었다. 이러한 결과는 관계회사에 대한 그룹적용에 따라 특례자회사들이 경영과 인사의 측면에서 보다 밀접한 교류와 지원을 요구하고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다.

5. 특례자회사 설립 및 경영상의 경험과 그에 따른 시사

특례자회사의 설립 및 경영상의 경험에 대한 질문을 통해 한국 자회사형 표준사업장의 설립 및 경영에 도움이 될 만한 시사점을 찾아보고자 하였다. 먼저, 특례자회사의 설립동기에 대하여는 복수응답 전체를 100%로 보았을 때 ① 기업의 사회적 책임 완수, ② 법정고용율의 달성, ③ 장애인의 직역 및 고용확대, 정착을 향상 등에 대한 응답이 많은 것으로 나타나 선행연구와 동일한 결과(山田雅穂, 2008; 도쿄경영자협회, 2004; 日経連, 1998)를 보여주었다.

특례자회사 설립 시 애로사항으로는 ① 직역의 개척, ② 일의 수주, ③ 인사정책 및 노무관리 상의 대응, ④ 업종의 선택, 사업내용의 결정 등이 비교적 어려운 사항으로 지적되었다. 또한, 특례자회사 설립 시 도움이 되었던 점으로는 ① 행정기관(기구, 헬로우 워크, 취업지원센터) 및 NPO 법인의 조언, ② 다른 특례 자회사 견학 및 조언, ③ 행정 기관(지자체 등), 지원 기관 등과의 제휴, ④ 조성금의 활용, ⑤ 각종 지원 제도(잡코치 등)의 활용, ⑥ 모회사의 협력 등이 도움이 된 것으로 나타났다. 마지막으로, 특례자회사들은 경영상의 애로사항으로 크게 신규 사업 전개 및 업무량의 확보에 가장 큰 애로사항을 느끼고 있었으며, 이와 밀접하게 관련된 경영성적(이윤확보)이나 자립경영을 위한 경영합리화의 문제를 가장 크게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

이와 같은 애로사항은 경영상의 과제로 업무량(수주)의 확보, 신규사업의 전개, 장애인채용확대, 생산성 향상을 우선 순위로 꼽고, 장애인고용과제로 장애인 능력개발, 경력개발, 직무개발, 고령화 대응, 인재 정착확보를 중요하게 인식했던 선행연구의 결과와 유사한 것으로(高齡・障害者雇用支援機構, 2007; 東京經營者協會, 2007; 山田雅穂, 2008; 도쿄경영자협회, 2004; 日経連, 1998), 향후에도 지속적으로 해결해야 할 핵심적인 과제로 판단된다.

V. 결론 및 제언

이 연구는 일본특례자회사의 경영실태를 분석하고 관리자의 의견을 조사해봄으로써 한국 자회사형 표준사업장의 활성화에 도움이 되는 다양한 시사점을 얻는 데 그 목적이 있었다.

이를 위하여 일본 전체 특례자회사를 대상으로 조사연구를 실시하였으며, 조사에 응한 72개 특례자회사(31.9%)의 경영실태를 분석하였다.

이번 조사연구를 통해서 일본의 특례자회사 제도는 기업의 사회적 책임과 장애인 고용율 달성이라는 두 가지 목표를 동시에 추구하면서, 지적장애인 등 중도장애인의 고용율 상승에 실질적으로 기여하였고, 조성금 등의 각종 지원제도와 그룹적용 등 관련 법적 제도적 장치를 지속적으로 수정·보완해 오으로써, 오늘날 일본 내에서 매우 장기간에 걸쳐 정착된 매우 실효성 있는 장애인 고용촉진 제도임을 확인할 수 있었다.

향후 우리나라의 자회사형 표준사업장 제도를 활성화하기 위해서는 다섯 가지 측면에서 살펴보았는데, 첫째, 모회사의 현황에 따른 시사점으로는 ① 중견기업도 모회사가 될 수 있고, ② 2개 이상의 자회사를 설립할 수 있도록 권장할 필요가 있으며, ③ 그룹적용 제도의 실시와 ④ 모회사가 자회사의 설립과 경영에 보다 긴밀한 관계를 맺어야 한다는 것을 알 수 있었다. 둘째, 특례자회사의 일반적 현황에 따른 시사점으로는 ① 서비스업 등 업무 영역을 확장할 필요가 있고, ② 지방자치단체나 공공단체의 보다 적극적인 개입이 필요하며, ③ 적은 금액의 자본금이나 매출액으로도 자회사를 충분히 설립하고 경영할 수 있다는 것과 ④ 지적장애인 등 중도 장애인의 고용 확대에 초점을 두어야 한다는 것을 알 수 있었다. 셋째, 각종 지원제도에 대해서는 ① 정부기관과 지자체 등의 적극적인 개입, ② 장애인 근로자에 대한 교육 및 직업재활 전문가의 투입 등 고용지원방안, ③ 법적·제도적 정비와 채용시스템의 구축, ④ 각종 장려금 및 세제지원책의 마련, ⑤ 자회사의 경영합리화를 위한 경영전략 수립, ⑥ 지역사회 관련기관 네트워크의 구축 등이 요구됨을 알 수 있었다. 넷째, 그룹적용 제도에 대해서는 ① 관계회사가 그룹적용을 받으면서 점차 관계회사로부터의 수수료율이 조금씩 증가하고 있으며, ② 독립적인 경영을 추구함에 따라 외부 수주의 비율도 점차 높아질 것으로 전망된다는 점, 그리고 ③ 특례자회사들이 경영과 인사의 측면에서 관계회사들과 보다 밀접한 인사교류 및 영업 지원을 요구하고 있다는 것을 알 수 있었다. 다섯째, 특례자회사의 설립 및 경영 경험을 통해 얻을 수 있는 시사점은 ① 기업의 사회적 책임과 장애인 고용율 달성에 대한 명확한 목표 설정과 ② 사업 영역의 개척 및 업무량의 확보를 통한 경영 합리화 방안을 마련할 필요가 있음이 지적되었다.

종합해보면, 향후 우리나라 자회사형 표준사업장 제도를 활성화하기 위해서는 첫째, 모회사와 자회사의 규모 및 사업 범위에 대한 폭넓은 접근, 둘째, 기업의 사회적 책임과 장애인 고용율 달성에 대한 분명한 목표의식, 셋째, 정부·지방자치단체·공공단체의 적극적인 개입과 네트워크의 구축, 넷째, 각종 지원제도 및 세제혜택의 정비, 다섯째, 중도(중증)장애인 고용확대와 직업재활전문가에 의한 고용관리 시스템 구축, 여섯째, 특례의 그룹적용 및 관계회사와의 교류활성화, 일곱째, 자회사의 독립 경영을 위한 합리적 경영전략 구축 등이 필요함을 시사한다.

이 연구는 일본의 특례자회사를 대상으로 직접 조사연구를 수행함으로써 일본 내 특례자회사의 구체적인 경영실태를 살펴보고 관리자의 의견을 조사함으로써 그에 따른 시사점을 찾아보는데 의의가 있었다. 그러나 일본에서 특례자회사가 활성화되는데 결정적인 역할을 한 것으로 알려진 일본의 경제인 단체나 지역사회 네트워크 등의 영향을 살펴보지 못한 한계가 있다. 또한 양적연구에서 발견할 수 없는 특례자회사제도의 역사적·환경적 배경 요인과 제도의 안착 및 수정·보완과정에서 제기되었던 다양한 양상을 살펴볼 필요가 있다. 또한 특례자회사들이 특수교육기관이나 장애인직업재활 관련기관에 무엇을 요구하고 있으며 어떠한 협력관계를 구축해야하는 지 등에 대한 분석이 있어야 향후 특수교육 및 직업재활 분야에 대한 추가적인 시사점을 얻을 수 있을 것이다. 이에 향후 후속연구에서는 일본 학계 전문가, 일본정부 관계자(독립행정법인 고령·장애자고용촉진기구), 일본경제단체 관계자(일본경영자단체연맹 도쿄경영자협회 장애인고용상담실), 특례자회사 경영자 등을 대상으로 심층면접을 실시하는 등, 질적 연구 방법을 통하여 보다 심도 깊은 시사점을 도출해볼 필요가 있을 것이다.

참고문헌

- 김남희 (2004). 기업의 사회적 책임과 장애인고용: 일본 특례자회사 사례를 중심으로. **장애인 고용**, 53(가을), 95-107.
- 김영애 (2007). **자회사형 표준사업장 활성화 방안**. EDI 정책토론회 자료집(pp.7-32). 성남: 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 도료경영자협회 (2004). 특례자회사의 경영·근로조건에 관한 설문조사 결과보고. **일본특례 자회사 번역자료집**(pp.101-211). 성남: 한국장애인고용촉진공단.
- 변민수 (2004). 특례자회사 설립 법적 구성요건 검토. **장애인고용**, 54(겨울), 34-50.
- 이장원 (2007). **기업의 사회적책임(CSR)과 장애인고용**. EDI 정책토론회(pp.7-32). 성남: 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 이정주 (2007). **CSR 변천에 따른 장애인고용의 전략적 모색**. EDI 정책토론회(pp. 41-58). 성남: 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 장영석, 류정진, 김호진, 임미화, 전상철, 황수정, 이상원 (2009). **2008년 사업체 장애인고용 실태조사**. 성남: 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 최중철 (2004). 일본 장애인고용촉진 정책의 변화와 과제: 최근의 입법동향 및 고용현황을 중심으로. **장애인고용**, 52(여름), 39-50.
- 한국장애인고용촉진공단 고용개발원 (2007). **2007 장애인 고용 통계모음집**. 성남: 저자.
- 島田肇, 三宅章介(2007). 特例子會社の福祉經營に關する考察: 障害者雇用擴大へ向けた經營上の課題. **名古屋經營短期大學紀要**, 48, 33-47.
- 東京經營者協會(2007). 特例子會社の經營勞働條件に關するアンケート調査: 精神障害者の雇用狀況も踏まえて 結果報告.
- 山田雅穗 (2008). 重度障害者の雇用を擴大する政策の在り方に關する考察: 特例子會社および福祉工場の調査を通して. **法政大學大學院紀要**, 60, 243-279.
- 日経連 (1998). 特例子會社の經營に關するアンケート調査 (特集 障害者雇用に取り組む). **企業福祉**, 21, 31-35.
- 厚生勞働省 (2008). “特例子會社一覽”.
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/20.pdf>(2008年 7月 5日)
- 獨立行政法人 高齡・障害者雇用支援機構(2007). **特例子會社における精神障害者雇用のケーススタディ**. 研究調査報告書(265).

An opinion of manager and business analysis
on the Japanese special subsidiary companies

Lim, Kyoung Won

Department of Special Education, Kongju National University

Go, Deung Young

Department of Secondary Special Education, Gangnam University

<Abstract>

The study on the Japanese special subsidiary companies aimed at helping to apply to the Korean subsidiary companies. I researched into 72 companies out of whole Japanese special subsidiary companies.

As a result of the research, to promote Korean subsidiary companies, first, widely access to business scale and range of a parent and subsidiary companies, second, a determined goal to take corporate social responsibility and to achieve hiring rates of individuals with disabilities, third, the government, local self-governments and public organizations' intervention in the subsidiary companies and establishment of a network among them, fourth, reorganizing the legal system and tax favor, fifth, employment expansion of individuals with severe disabilities and offering a management on employment by vocational rehabilitation experts, sixth, applying an exception to a group and active interchange with the related subsidiary companies, seventh, establishing a rational business strategy toward independent management of subsidiary companies are required.

The next research will qualitative approach to historical and environmental factors of the system of the Japanese special subsidiary companies and difficulties in modifying the system in Japan.

Key Words

: Japanese special subsidiary companies, subsidiary companies,
applying an exception to a group

논문 접수: 2009. 11. 04 심사 시작: 2010. 02. 10 게재 확정: 2010. 03. 18

