

第252回國會
(臨時會)

環境勞動委員會會議錄

第 2 號

國會事務處

日 時 2005年2月21日(月)

場 所 環境勞動委員會會議室

議事日程

1. 현안보고(노동부 소관)
2. 勞動組合및勞動關係調整法中改正法律案(단병호 의원 대표발의)
3. 勞動組合및勞動關係調整法 一部改正法律案(단병호 의원 대표발의)
4. 勤勞基準法中改正法律案(장복심 의원 대표발의)
5. 勤勞基準法中改正法律案(이경재 의원 대표발의)
6. 勤勞基準法 一部改正法律案(배일도 의원 대표발의)
7. 産業災害補償保險法中改正法律案
8. 賃金債權保障法中改正法律案
9. 障礙人雇傭促進및職業再活法中改正法律案
10. 職業安定法中改正法律案
11. 産業安全保健法中改正法律案
12. 最低賃金法 一部改正法律案(단병호 의원 대표발의)
13. 最低賃金法 一部改正法律案(조정식 의원 대표발의)
14. 근로자복지기본법중개정법률안(정부 제출)

審査된案件

1. 현안보고(노동부 소관) 2
- o 의사일정상정의건 41
2. 勞動組合및勞動關係調整法中改正法律案(단병호 의원 대표발의)(단병호·강기갑·권영길·노희찬·심상정·이영순·조승수·천영세·최순영·현애자·이원영·박계동·이호웅 의원 발의) 41
3. 勞動組合및勞動關係調整法 一部改正法律案(단병호 의원 대표발의)(단병호·강기갑·권영길·김부겸·노희찬·박계동·심상정·이영순·조승수·천영세·최순영·현애자 의원 발의) 41
4. 勤勞基準法中改正法律案(장복심 의원 대표발의)(장복심·문석호·노영민·노용래·제종길·조정식·김태년·김기석·김재윤·송영길·오영식·김영춘·이낙연·이인영·배기선·박상돈·이호웅·권선택·이철우·김태홍·최재성·이목희·최철국·염동연·이상락·홍준표 의원 발의)· 47
5. 勤勞基準法中改正法律案(이경재 의원 대표발의)(이경재·김재윤·배일도·정병국·정성호·김영주·이윤성·이상득·진수희·서병수·안상수·장복심·김태년·신중식·황우여·염동연·허천·공성진·김재원·김양수·정두언·김기현·전재희·이인제·이인기·박순자·정몽준 의원 발의) 47
6. 勤勞基準法 一部改正法律案(배일도 의원 대표발의)(배일도·이재오·김문수·박계동·박세환·김영숙·고진화·박승환·이성권·박순자·안경률·정종복·이명규·안명옥 의원 발의) 47
7. 産業災害補償保險法中改正法律案(조정식 의원 대표발의)(조정식·김부겸·고진화·한병도·우원식·장복심·김형주·이목희·김태년·서갑원·김영주·제종길·단병호 의원 발의) 55

8. 賃金債權保障法中改正法律案(장복심 의원 대표발의)(장복심·김형주·노영민·노웅래·제종길·조정식·김태년·김기석·김재윤·송영길·오영식·김영춘·정두언·이낙연·이인영·배기선·박상돈·이호웅·권선택·이철우·김태홍·최재성·이목희·최철국·염동연·이상락·홍준표 의원 발의)	55
9. 障礙人雇傭促進及職業再活法中改正法律案(김형주 의원 대표발의)(김형주·배일도·우원식·장복심·엄호성·장향숙·제종길·김영주·원혜영·김부겸·안민석·유정복·정병국 의원 발의)·56	
10. 職業安定法中改正法律案(배일도 의원 대표발의)(배일도·서병수·엄호성·김덕규·안상수·김원웅·정성호·박재완·이재오·서재관·오제세 의원 발의)	57
11. 産業安全保健法中改正法律案(김영주 의원 대표발의)(김영주·오시덕·최재성·송영길·정성호·노현송·이근식·이상락·강혜숙·박순자·이해봉·서재관 의원 발의)	57
12. 最低賃金法 一部改正法律案(단병호 의원 대표발의)(단병호·강기갑·권영길·노회찬·심상정·이영순·조승수·천영세·최순영·현애자 의원 발의)	58
13. 最低賃金法 一部改正法律案(조정식 의원 대표발의)(조정식·김부겸·김영주·백원우·이목희·우원식·제종길·김형주·장복심·이화영 의원 발의)	58
14. 근로자복지기본법중개정법률안(정부 제출)	63

(10시15분 개의)

○**위원장 이경재** 성원이 되었으므로 제252회 국회(임시회) 제2차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

입법조사관으로부터 보고가 있습니다.

○**입법조사관 이정득** 보고사항을 말씀드리겠습니다.

(보고사항은 끝에 실음)

○**위원장 이경재** 수고하셨습니다.

회의 시작에 앞서 오늘 회의 진행에 대해서 간단히 말씀드리겠습니다.

오늘 회의는 먼저 노동부 소관 현안보고를 받고 이어서 법률안을 심사하는 순서로 진행하고자 합니다.

1. 현안보고(노동부 소관)

○**위원장 이경재** 그러면 의사일정 제1항 노동부 소관 현안보고의 건을 상정합니다.

노동부장관 나오셔서 인사말씀해 주시고, 간부 소개 및 현안보고를 해 주시기 바랍니다.

○**노동부장관 김대환** 존경하는 이경재 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 금년도 첫 환경노동위원회를 맞아 위원님 여러분을 모시고 주요 노동현안 보고를 드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

지난해 노동부는 일자리 만들기과 노사관계 선진화라는 양대 목표 아래 비정규직, 공무원노조, 퇴직연금제 등 시대적 과제를 해결하는 데 진력해 왔습니다.

그 과정에서 여러 위원님들의 아낌없는 지원과 협조가 있었기에 여러 가지 어려움에도 불구하고 나름대로의 성과를 기록할 수 있었다고 생각합니다. 그러나 아직도 미흡한 부분이 있고 할 일이 많이 남아 있습니다. 산적한 현안과제들을 슬기롭게 해결해 나감으로써 더 많은 일자리로, 더불어 잘사는 나라를 만들기 위해 금년에도 위원님 여러분들의 전폭적인 지원을 당부드립니다.

존경하는 위원님 여러분!

우리 노동시장은 IMF 경제위기 이후 여러 가지 구조적인 문제가 노정되고 있는 실정입니다. 청년층, 취약계층 등의 실업 문제는 단기적인 처방만으로는 풀기 어려운 상황이며, 최근에는 대기업·중소기업, 정규직·비정규직 등 근로자 간 소득, 고용 안정성 등 근로조건과 능력개발 기회의 격차가 심화되는 노동시장 내 양극화 문제가 현안으로 부각되고 있습니다.

한편 지난해 노사관계는 노사 자율에 의한 해결 원칙과 법과 원칙 준수 관행의 토대가 어느 정도는 마련되었으나 아직도 대내외적인 불안과 우려가 적지 않은 상황입니다. 이러한 가운데 비정규직 입법과 노사관계 선진화 관련 입법이 지연되고 있어 근로자의 권익보호와 기업 경쟁력 제고에 걸림돌이 되고 있습니다.

이에 저희 노동부는 금년도 핵심목표를 일자리 만들기과 노동시장 양극화 완화에 두고 선진 노사관계로의 도약을 위한 다각적인 정책적 노력을 기울여 나갈 계획입니다.

첫째, 범정부적인 5% 성장, 40만 개 일자리 창

출 추진과 함께 특히 사회 서비스 분야에서 안정적이고 지속가능한 일자리를 다수 발굴하는 데 주력하겠습니다.

지난해 말부터 추진해 온 고용 서비스 선진화 방안도 조속히 확정하여 선진국 수준의 질 높은 고용 서비스가 충실히 제공될 수 있는 기반을 다져 나가고자 합니다.

둘째, 임금·근로복지 등 근로계층 간 격차를 완화할 수 있도록 노동보험 및 복지 서비스를 확충하여 서비스 수혜자의 사각지대를 줄여나가는 동시에 중소기업·비정규직 근로자 등 취약계층에 대한 직업능력 개발기회를 확대하면서 불합리한 차별 또한 해소해 나갈 계획입니다.

특히 비정규직 근로자의 격차와 차별 시정이 중요하며 이를 위해서는 무엇보다도 비정규직 보호법안의 조속한 국회 통과가 절실히 요구됩니다.

정부는 현장에서 나타나는 불합리한 차별과 남용 사례를 적극 지도 점검해 나가는 한편, 비정규직의 합리적인 사용 및 보호를 위해 고용개선·직업능력개발을 위한 중장기 5개년 계획을 수립·시행해 나갈 방침입니다.

셋째, 노사관계는 지난해 뿌리내린 자율해결, 법준수 원칙에 맞춰 대응함으로써 합리적인 노사 관행이 형성될 수 있도록 해 나갈 계획입니다.

아직도 불합리한 노사 관행이 간헐적으로 불거져 국민적 우려의 대상이 되고 있는바 노사가 근본적인 자정노력을 경주해 나갈 수 있도록 적극 유도하고 지원해 나가겠습니다.

노사정 대화체제를 제대로 가동하여 주요 노동현안에 대한 공감대를 형성하고 합리적인 해결을 도모하면서, 지역·업종·기업 차원에서의 “풀뿌리 노사협력”을 위한 소그룹별 대화·협력 체제도 활성화되도록 지방노동청 중심으로 민간부문과 연계된 다양한 협력사업 지원도 강화해 나가 고자 합니다.

노사관계 법·제도 선진화 방안은 2007년 기업 단위 복수노조 허용 문제 등을 앞두고 있으므로 2003년 이래 상당기간이 지났음에도 노사 간에 실질적인 논의가 이루어지지 못했음을 감안할 때 더 이상 미룰 수 없는 중요한 과제입니다.

노사정위 등에서 집중적인 논의를 통해 최대한 시장과 조화를 이루고 전체 근로자와 국민들이 공감하는 방향에서 입법을 추진해 나갈 계획입니다.

이렇게 산적한 과제들을 추진해 나감에 있어서는 무엇보다 여러 위원님들의 적극적인 관심과

성원이 절실합니다.

입법과정에서부터 재원마련과 정책추진 과정에 이르기까지 아낌없는 지원을 다시 한번 간곡히 요청 드립니다.

그러면 보고에 앞서서 저희 노동부 참석자를 중심으로 해서 오늘 참석자들을 소개해 드리겠습니다.

먼저 저희 노동부 간부진들입니다.

정병석 노동부차관입니다.

최병훈 기획관리실장입니다.

노민기 고용정책실장입니다.

정종수 노사정책국장입니다.

엄현택 근로기준국장입니다.

송영중 산업안전국장입니다.

양승주 고용평등국장입니다.

이채필 고용정책심의관입니다.

이상석 노동보험심의관입니다.

백종면 능력개발심의관입니다.

전운기 감사관입니다.

정철균 국제협력관입니다.

이기권 공보관입니다.

(간부 인사)

다음으로 오늘 보고드릴 현안 관련 산하단체장으로 김용달 한국산업안전공단이사장이 참석하셨습니다.

위원님들께서 양해해 주신다면 주요 노동현안은 기획관리실장으로 하여금 보고 올리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○**노동부기획관리실장 최병훈** 최근 노동현안을 보고 드리겠습니다.

보고순서는 고용동향 및 정책방향, 노사관계 전망 및 대책, 기타 현안사항 순이 되겠습니다.

1쪽입니다. 최근 고용동향입니다.

작년도 실업률은 3.5%였고 취업자 수는 2003년 대비 42만 명 증가했습니다. 금년도 연간 실업률은 2004년 3.5% 보다 다소 증가될 전망입니다. 취업자수의 양적 증가에도 불구하고 고용시장 개선의 체감도는 낮은 실정이고 근로조건 및 복지수준격차 등 급속한 노동시장 양극화와 함께 실업과 인력부족 문제가 겹치는 인력수급불균형이 문제입니다.

이에 대한 주요 정책방향으로 먼저 일자리 창출을 최우선으로 추진할 방침입니다.

상반기에 일자리창출사업을 최대한 조기 집행

하고 사회적 일자리 창출사업은 수익형 사업을 집중 지원하며 중장기적으로 사회적 기업 등 제도화 기반을 마련해 나가면서 지역에 기반한 일자리창출사업 발굴, 실시를 신규로 추진하겠습니다.

그리고 고용서비스 선진화 및 인적자원개발 투자를 강화하겠습니다.

민간기관 지자체 학교 간에 네트워크, 수요자 특성별 고용서비스, 고용정보인프라 등을 핵심내용으로 하는 고용서비스 선진화 방안을 조속히 확정 추진하고 중소기업·비정규직 근로자 등 능력개발 기회를 확대하여 양극화 완화를 도모해 나가겠습니다.

3쪽, 노사관계 전망 및 정책방향입니다.

최근 비정규직 입법과 노사정 대화 복원 문제 등으로 노사관계가 불투명하나 전반적으로는 합리적 노사관계 관행이 확산되면서 지난해의 노사안정 기조가 유지될 것으로 전망됩니다.

노사정 간 대화체제 복원 여부는 불투명합니다.

민주노총은 노사정 대화 참여를 추진 중이나 1월 20일, 2월 1일 두 차례 대의원대회에서 무산되었고 임시 대의원대회가 2월 22일에서 3월 중순으로 다시 연기되는 등 난항이 지속되고 있습니다.

한국노총은 이용득 현 위원장이 재선되면서 현재의 기조가 지속될 전망이며 한국경총은 임금인상, 파업자제, 노동시장 유연성 제고 등을 지속적으로 요구할 것으로 예상됩니다.

4쪽, 정부입법 그리고 제도개선과 관련하여 노동계는 비정규직 법안의 2월 임시국회 처리를 반대하고 있고 경영계는 조속한 마무리를 희망하는데 비정규직 법안 처리가 지연되면 노사관계 법·제도 선진화 방안과 임·단협이 맞물리면서 노사갈등 요인으로 작용할 우려가 큼니다. 노사관계 법·제도 선진화 방안은 논의 및 입법과정에서 상당한 진통을 겪고 있습니다.

임·단협 과정에서는 금융·화학·섬유·중소기업 부문을 중심으로 고용안정이 쟁점화되고 비정규직 조직화 및 하청 근로자의 정규직화 요구가 증가될 것이며 산별교섭을 둘러싼 갈등이 지속되고 금년 주40시간제 적용대상 사업장의 지불능력이 상대적으로 취약하여 갈등이 우려되고 공무원 노조 조직화 과정에서 갈등표출이 예상됩니다.

5쪽, 정책방향입니다.

먼저 자율과 책임의 노사자치주의를 강화하고 자 법 테두리 내의 대화와 타협, 불법행위에 대

한 엄정대처 등 정부대응 기조를 일관성 있게 유지하고 노사관계 취약사업장의 지원 등 분규예방·조정 노력을 강화하며 관계부처 간 유기적 협조를 통해 분규로 인한 사회적 비용을 최소화해 나가겠습니다.

둘째, 상생의 노사 파트너십 기반 구축을 위해 민주노총이 참여하는 중앙단위 노사정 대화가 정상화되도록 노사정 개편을 추진하고 일자리, 노동시장 양극화 등 주요현안에 대한 사회적 협의를 모색해 나가겠습니다.

6쪽, 지역·업종단위 노사정 대화와 협력이 활성화되도록 공단·업종·지역단위 소그룹별 노사정 대화를 활성화하고 업종별 협의회도 시범 운영해 나가겠습니다.

노사협력사업을 확충해서 자발적 노사협력프로그램에 대한 재정지원을 강화하고 노사협력 우수업체에 대한 재정적 인센티브도 확대해 나가겠습니다.

셋째, 노사관계 법·제도 개선입니다.

비정규직 입법을 조속히 마무리하여 노동시장 양극화 완화를 위한 법적 토대를 마련하고 노사관계 법·제도 선진화 방안은 노사정위 논의 등을 통해서 최대한 공감대를 형성하면서 입법을 추진하겠습니다.

공무원노조법 시행에 대비해서 7쪽에서 보시는 바와 같이 관계법령 정비 등 후속조치를 차질 없이 추진하고 노동위원회 분쟁조정기능 및 심판제도의 실효성 강화를 위한 인프라도 확충하겠습니다.

7쪽은 생략하고 8쪽에 기아자동차 광주공장 채용 비리사건에 대해서는 자료를 참조해 주시기 바랍니다.

9쪽, 기타 현안사항으로서 먼저 외국인근로자 노말핵산 중독사건에 대해서 보고드리겠습니다.

동 사건은 경기 화성 소재 LCD·DVD 부품 제조업체에서 태국 여성근로자 8명이 노말핵산에 중독되어 하반신이 마비되는 다발성 신경장애가 발생해서 현재 안산중앙병원에 입원치료 중이고 전원 산재요양 승인되어 휴업급여 및 치료비 전액을 받고 있습니다.

그 발생원인은 배기시설이나 보호구 등이 미흡한 작업장에서 장시간 근무하면서 노말핵산에 과다 노출되어서 발생된 것으로 보고 있으며 불법취업자들이기 때문에 특수건강진단을 통한 질병이환 가능성의 조기 발견이 곤란했던 점도 있습니다.

10쪽, 그간에 조치내용으로서 먼저 사건발생 직후에 발생업체인 (주)동화디지탈에 대한 검찰 합동조사를 실시해서 대표이사과 공장장을 구속하고 총 7건의 법 위반사항을 적발해서 과태료를 부과하였으며 안전보건관리를 위탁받은 작업환경 측정기관 등에 대한 특별점검을 실시해서 업무정지 조치를 한 바 있습니다.

전국의 노말핵산을 취급하는 사업장 367개소에 대해서 특별점검을 실시했고 외국인을 다수 고용하면서 유해화학물질을 취급하는 사업장 1253개소를 1차로 점검한 데 이어서 금년 중에 단계적으로 점검해 나갈 계획입니다.

11쪽, 향후 계획입니다.

금번 8명의 태국 여성근로자는 법적 체류 신분과 관계없이 완치 시까지 치료·보상을 제공하고 작업환경이 불량한 외국인근로자 고용사업장에 대해서는 시설개선 비용을 우선 지원하는 한편 안전보건 기술지도를 확대 실시하겠습니다.

산업보건제도의 전반적인 검토개선을 위해서 작업환경 측정제도 혁신위원회를 구성·운영하고 건강진단제도를 개선하며 유해물질에 대한 관리도 강화해 나가겠습니다.

또한 불법체류 외국인근로자 단속, 산재은폐 집중관리 등을 한층 강화하여 앞으로 유사사태가 재발되지 않도록 적극 방지해 나가겠습니다.

12쪽, 고용허가제 시행에 대해 보고 드리겠습니다.

현재 고용허가제로 도입된 외국 인력은 총 4338명으로 도입예정 인원의 17.3%에 불과해서 작년도 하반기에 시행된 점을 감안하더라도 기대에 못 미치는 실정입니다.

내국인 고용기회 보호 차원의 엄격한 절차 등이 제도 이용에 걸림돌이었던 것 같고, 산업연수제와 병행실시에 따른 1사업장1제도 원칙도 제약요인이 되었으며 다수의 불법체류자가 잔존하는 측면이나 경기침체로 인한 외국인 구인수요 감소 등이 부진 사유였던 것 같습니다.

13쪽, 향후 대응방향으로는 신속한 인력공급 지원 및 사업주 이용편의성을 강화하고 1사1제도 원칙을 조속히 폐지하며 외국인력제도를 고용허가제로 일원화하는 방안을 검토하는 한편 강력하고 효과적인 불법체류자 출국대책도 마련해 나갈 예정입니다.

14쪽입니다.

마지막으로 금년도 주40시간제 도입 추진 계획

입니다.

지난해에는 일부 진통도 예상되었지만 공공부문을 중심으로 원만히 도입되어 성공적 정착기반이 조성되었고 금년 7월부터 300인에서 999인 사업장 및 국가·지방자치단체가 도입하게 되는데 300인 이상 사업장은 대기업에 비해 비용부담능력 등이 떨어져서 시행과정에서 진통이 클 것으로 예상이 됩니다.

이런 점을 감안해서 임금·단체교섭 권고방향을 시달하고 선도기업들로 집중관리해 나가면서 노무관리가 취약한 중소기업을 위해서 교육홍보를 실시하고 법정 연장근로 한도를 초과하는 업종에 대한 근로감독도 실시해 나가겠습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

다음은 위원님들의 질의 순서가 되겠습니다. 질의시간은 오후에 법안심사 일정을 고려하여 답변시간을 포함하여 10분을 드리도록 하겠습니다.

그러면 먼저 김영주 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○김영주 위원 안녕하십니까? 김영주 위원입니다.

최근 현안문제인 비정규직 문제와 관련해서 질의를 드리겠습니다.

현대자동차 불법파견 노동자 현황에 대해서는 언론을 통해서 많은 분이 알고 계시기 때문에 시간관계상 생략하겠습니다.

장관님, 현대자동차 사내협력업체들이 노동부에 의해서 불법파견의 문제로 경찰에 고발되었습니다. 사내협력업체들을 왜 불법으로 고발했습니까?

○노동부장관 김대환 형식은 사내협력업체의 형식을 띠고 있지만 실제로는 도급형태를 가장해서 불법적으로 근로자를 파견하고 있는 것이……

○김영주 위원 그러면 사내협력업체는 경찰에 고발을 했는데 현대자동차에 대해서는 어떠한 조치를 취하하셨습니까?

○노동부장관 김대환 고발조치를 취했습니다.

○김영주 위원 이번에 현대자동차에서 밝혀진 불법파견업체는 총 몇 개이고 그 인원수에 대해서는 자세히 알고 계십니까?

○노동부장관 김대환 제가 보고는 받았습시다마는, 그 부분은 담당국장이……

○김영주 위원 127개 업체에 9120명입니다. 제가 그 숫자를 강조하는 것은 불법파견업체에 고용된 노동자가 전체의 50%를 넘었기 때문입니다.

애초에 이 문제가 촉발된 것은 현대자동차 비

정규노조의 진정을 통해서라고 알고 있는데, 맞습니까?

○**노동부장관 김대환** 현재 비정규노조의 진정이 아니고요, 산별 노련에서……

○**김영주 위원** 금속연맹에다 비정규노조가 진정을 했고, 하여튼 노동부에서 적발하지 못하고 노동단체에 의해서 알게 된 것이지요?

○**노동부장관 김대환** 그렇습니다. 금속연맹의 진정을 접수해서 그때부터 조사에 착수했습니다.

○**김영주 위원** 그렇다면 처음에 이것이 접수된 것이 2004년 5월입니다. 그리고 노동부에서 2차 처리 조사를 마친 게 9월 22일입니다. 그리고 나서 또 한번 진정이 있었고 세 번째 진정이 똑같은 장소의 똑같은 현대자동차에 의해서 진정이 됐습니다. 2차 조사를 나갔을 때 그쪽에서 조사 완료한 것이 9월 22일이고 다시 진정이 들어온 게 10월 20일입니다. 불과 한 달 사이에 다시 들어왔는데 노동부가 정말 형식적으로 조사를 하지 않았다면, 조사를 하려면 현장에 방문을 해야 된다고 생각합니다. 그런데 현장에 가서 조사를 하고 왔는데 똑같은 사업장에서 똑같은 내용으로 또 진정이 들어왔습니다. 이에 대해서 어떻게 생각하십니까?

○**노동부장관 김대환** 일부는 겹치는 부분도 있지만, 원래 굉장히 많은 사업장에서 동시에 진정을 했습니다. 그래서 사업장이 흩어져 있고 광범위하기 때문에 시간이 걸려서……

○**김영주 위원** 장관님, 제가 현대자동차에 직접 가 보았습니다. 현대자동차 생산라인은 직접생산 공정에 의해서 생산하고 있었습니다. 그렇기 때문에 멀리 퍼져 있는 사업장을 다 보지 않는다 하더라도 한 사업장만 보면 이게 직접고용인지 파견회사에서 나와서 하는 것인지를 정확하게 알 수 있습니다.

○**노동부장관 김대환** 그렇습니다. 그렇다고 하더라도 실제 진정의 대상이 여러 사업장에서 있었기 때문에 그 현장을 실제로 각 케이스별로……

○**김영주 위원** 그렇다면 노동부에서 실태조사를 갔다 온 이후에 한 달 만에 또 민주노총을 통해서 또 진정이 됐다는 것은 노동부에서 불법파견 문제에 대해서 형식적으로 조사를 했기 때문에 연일 똑같은 문제가 발생하고 있다고 봅니다.

○**노동부장관 김대환** 제가 알기로는 동일한 사업장은 아니고……

○**김영주 위원** 동일한 사업장입니다. 제가 노동

부에서……

○**노동부장관 김대환** 그 진정대상이 더 넓어진 것으로 알고 있습니다.

○**김영주 위원** 아닙니다. 제가 노동부의 공문을 받았습니다. 3건의 진정이 있었는데 첫 번째 사업장하고 세 번째 사업장이 같은 사업장입니다.

○**노동부장관 김대환** 예, 맞습니다. 중복된 데도 있고 진정의 대상이 더 넓어졌습니다.

○**김영주 위원** 똑같은 업종의 똑같은 사업장입니다.

제가 알기로는 노동부에서는 노사분쟁 예방을 위해서 노사관계개선 TF를 구성한 것으로 알고 있는데 그 내용을 알고 계십니까?

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇습니다.

○**김영주 위원** 그러면 그 TF의 대상사업장에 현대자동차가 포함되어 있습니까?

○**노동부장관 김대환** 단위사업장별로 TF를 구성하는 것이 아니고 업종별로……

○**김영주 위원** 자동차 업종에서 현대자동차는 개인사업장으로 볼 수가 없습니다. 자동차사업의 주사업장이기 때문에 개별로 보는 게 아니라, 그러면 자동차사업이 포함되어 있습니까?

○**노동부장관 김대환** 지난해에는 금속업종 TF를 구성했고요, 말씀하신 대로 자동차업종이 중요하기 때문에 금년 TF에는 현대자동차가 구체적으로 포함이 되어 있습니다.

○**김영주 위원** 그러면 별도의 TF를 구성한 이후에 금속이 포함되어 있다면 금속에서 특히 현대자동차 사업은 주사업장입니다. 그러면 2004년에 노사대책 TF를 구성해 놓고 지금까지 어떤 실시된 사업은 있습니까?

○**노동부장관 김대환** 이 TF는 노사관계 관련해서 구성된 것이기 때문에 이것은 TF에서 직접 이런 문제를 다 다루는 것이 아니고 아까 말씀하신 대로 이것은 관련 연맹에서 진정사건을 처리한 것입니다.

○**김영주 위원** 장관님, 노사관계개선 TF라면 현재 사업장에서 가장 노사분쟁을 야기할 수 있는 주업무에 대한 개선을 말하는 것입니다.

○**노동부장관 김대환** 그렇습니다.

○**김영주 위원** 지금 불법파견 문제가 많기 때문에 노동부에서도 비정규직 보호 입법안을 만들고 있고요. 그렇다면 여태까지 그 TF를 형식적으로 운영하지 않았다고 한다면 현대자동차의 불법파견 문제에 대해서는 해당 진정업체에서 노동자 측

대표로 진정이 들어가기 전에 저는 노동부에서 이 문제에 대해서는 파악하고 있어야 된다고 보는데 장관님은 어떻게 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 이론적으로는 그렇게 말씀하실 수 있을지 모르겠습니다마는, 실제 현장에서 하도급을 가장한 불법파견의 문제를 제대로 파악하기는 굉장히 힘듭니다. 가장 잘 알고 있는 쪽이 노조인데 노조가 이것을 적시에 진정한 것이 아니라 어느 정도 시간이 지난 다음에 노조의 활동과 관련해서 상당히 전략적으로 진정한 것으로 저희들은 그렇게 파악을 하고 있습니다.

하지만 일단 그것이 진정이 된 것이기 때문에, 지난해에는 실제 그 현장에서 조사를 했습니다. 그래서 불법파견으로 판정이 되어서 고발을 했고 따라서 올해에는 이러한 문제들을 TF에서 다루기 위해서 현대자동차를 포함시켰습니다.

○김영주 위원 지금 현대자동차 불법파견 문제만 보더라도 노동부에서 현재 2004년하고 2005년에 대해서는 노말혁신 문제도 그렇고 산업안전보건 관련도 그렇고 현장 문제에 대해서 굉장히 적극적으로 임하고 있다고 봅니다.

그렇다고 한다면 불법파견 업체에 대한 전반적인 재점검을 해야 된다고 생각하는데 장관의 견해는 어떻습니까?

○노동부장관 김대환 그렇습니다. 저희들도 지금 그렇게 계획을 세우고 있습니다.

○김영주 위원 그렇다면 지난번에 산업안전보건과 관련해서 노동계에서 공동으로 참여하겠다고 했는데 노동부에서 일방적으로 노동계를 포함시키지 않고 있습니다. 그런데 이번에 불법파견 문제에 대해서 현장방문을 했을 때 노동계의 대표를 참여시켜서 공동으로 조사할 의향은 없습니까?

○노동부장관 김대환 실제 작년도 조사과정에서도 노조의 진정을 받아서 노조와 현장 점검이라든지 등등해서 많은 협조를 부탁했습니다.

○김영주 위원 그런데 그렇지 않습니다. 제가 아직 산업안전보건에 대한 결과를 발표하지는 않았지만 노동부에서 실태조사 나간 노조에서는 불만이 큼니다. 왜냐 하면 그 쪽의 근로감독관들이 면담은 했지만 일방적으로 이 설문조사를 실시했습니다.

제가 불법파견 조사에 노동계 대표를 포함시킬 의사가 없는가를 물은 이유는 불법파견 문제는 현장에 근무하고 있는 근로자들이 아닌 다음에는 적

발해 내기가 어렵기 때문입니다.

○노동부장관 김대환 그렇습니다.

○김영주 위원 그래서 노동부에서 불법파견 점검을 나갈 때 노동계 대표를 참여시킬 의사가 있는가 한 번 여쭙보는 것입니다.

○노동부장관 김대환 노동계 대표의 참여라는 형식은 검토를 해 봐야 되겠지만 실제 진정 주체가 노조였고 점검과정에서 노조의 협조를 얻은 게 사실입니다. 그리고 산업안전과 관련해서는 사각지대와 마찬가지로 실제로 노조가 잘 알고 있기 때문에 그 부분에서도 적극적인 협력을 해 나갈 생각입니다.

○김영주 위원 제가 볼 때는 노동부에서 불법파견 점검을 나갈 때……

○위원장 이경재 같은 내용이면……

○김영주 위원 이번 기회는 시간이 없어서 산업안전보건법 점검에 대해서는 나중에 말씀드리겠습니다.

불법파견에 대한 실태조사가 정확하게 나가려면 무허가, 위장 도급 등의 불법 파견이 고용의제규정이 제대로 적용되었나 하는 내용을 안에 담아야 된다고 생각합니다. 그렇기 때문에 현장에 불법파견 점검을 나가기 전에 어떤 내용으로 할 것인가에 대해서 정확한 내용을 파악해서 정말 형식적이지 않고 현장에서 불법파견을 뿌리 뽑을 수 있는 내용이 되기를 바라겠습니다.

○노동부장관 김대환 그렇습니다. 현대자동차의 경우에도 지적하신 대로 50% 이상의 불법파견을 적발한 것이 형식적인 점검이었다면 적발하지 못했을 것입니다. 우리의 점검은 대단히 실질적이었고 상당히 면밀한 점검이 이루어졌다는 사실을 이해해 주시기를 바랍니다.

○김영주 위원 그리고 그동안 불법파견에 대한 조치가 굉장히 많았습니다. 제가 시간관계상 그 회사와 이런 부분은 말씀드릴 수가 없는데 32개소에 870명의 노동자가 불법파견으로 판정되어서 노동자를 직접 고용한 사례가 있습니다.

금호타이어, 청도물류, 지인물류 기타 이런 데에서 직접 고용이 이루어졌습니다. 이런 회사의 직접 고용이 노동부에서 적발해서 직접고용이 이루어진 것인지 아니면 노동부에서 적극적인 권유나 개입이 있어서 이루어진 것인지 말씀해 주십시오.

○노동부장관 김대환 케이스별로 다르기는 합니다마는, 노동부의 적극적인 행정지도가 있었습니다.

○김영주 위원 그렇다면 이번에 현대자동차의 불

법과건으로 판정된 불법과건자들의 직접고용에 대해 노동부에서는 어떤 방침이나 견해를 가지고 계십니까?

○**노동부장관 김대환** 우리는 개선·시정 명령을 내리고 그쪽에서 거기에 대한 시정계획서를 제출했는데 그 내용이 만족스럽지 못하기 때문에 일단 법적으로 고발조치를 취했습니다. 그렇게 한 다음에 필요하다면 경우에 따라서 행정지도나 이런 것이 들어가는 것이 순서입니다.

○**김영주 위원** 제가 말씀드리는 것은 직접고용에 대한 노동부의 적극적인 의지에 의해서 앞에 열거한 회사들이 직접고용을 하였다고 그러면 현대자동차에 대한 불법과건 문제는 정말 부끄러운 문제입니다. 세계 자동차의 1위, 2위를 다투는 업체에서 불법과건을 자행해 왔는데 이것을 적발한 정부에서 직접고용에 대한 적극적인 권유가 있어야 된다고 봅니다.

○**노동부장관 김대환** 권유 정도는 할 수 있지만 현행 과건 관련법을 가지고는 노동부가 그 이상으로 조치할 수 있는 권한이 없습니다. 그래서 현재 과건제도를 개정하려고 하는 것입니다.

○**김영주 위원** 현행 법에는 이게 지켜지지 않을 경우 1000만 원 미만의 벌금으로만 되어 있는데 보통 판정이 500만 원의 판정을 내리고 있다면 우리나라 자동차산업에서 정말 세계를 대표할 수 있는 현대자동차 같은 불법과건에 대해 현행으로 제재할 수 있는 법이 없다고 해서 벌금이나 소극적인 대책을 강구해서는 안 된다고 봅니다. 기업의 도덕적인 이미지, 우리 국가의 이미지 이런 것을 감안하셔서 노동부에서 적극적인 행정지도는 물론이고 또한 이 법과 관계없이 도덕적인 의무감까지 저는 노동부에서 해 줘야 된다고 생각합니다.

○**노동부장관 김대환** 행정지도나 도덕적인 의무감이 실질적으로 효과를 발휘하려면 역시 법 개정이 이루어지는 게 우선되어야 된다고 생각합니다. 그렇기 때문에 현재의 과건근로자보호등에 관한 법률만 가지고는 김영주 위원이 얘기하신 그런 정도까지 개입하거나 보호하기가 힘듭니다.

그렇기 때문에 지금 정부가 제출해 놓고 있는 개정안을 조속히 통과시켜 주는 데 적극적으로 협조해 주시기를 당부 드립니다.

○**김영주 위원** 현행 과건법에 1억 원 미만으로 되어 있다면 금액을 올리고 불법과건에 대해서 실행까지 선고하실 노동부의 의지가 있으십니까?

○**노동부장관 김대환** 그것은 어디까지나 사법적인 판단이지만 그것을 과태료로 하느냐 형사처벌로 하느냐 그런 문제가 중요한 것이 아니고 현재 불법과건에 관한 법원의 해석이 그 이상 노동부가 할 수 있는 여지를 마련하지 않고 있습니다.

○**김영주 위원** 장관님, 제가 질의드리는 핵심은 대기업에 대한 노동부의 적극적인 근로감독 행정에 대한 것입니다.

○**노동부장관 김대환** 그렇습니다. 행정지도와 행정감독이라는 것도 어디까지나 법적인 근거나 테두리 속에서 이루어지는 것입니다.

○**김영주 위원** 사용기간이 2년이 넘은 현대자동차에 대해서는 노동부에서 적극적으로 불법과건 업체라는 것에 대한 홍보도 해야 되고, 지금 노동단체에서는 어떤 느낌을 갖느냐 하면 앞에 870명을 고용한 업체는 다 중소기업입니다.

장관님께서 아까 직접고용을 하도록 강력한 행정지도나 적극적인 권유를 하셨다고 말씀하셨습니다. 그렇다면 현대자동차에 대해서는 이보다 더 한 적극적인 권유를 부탁드립니다.

현대자동차에 대한 도덕적인 문제 그리고 근로감독이라는 것은 불법과건만 있는 것은 아닙니다. 저는 많은 행정지도에 의해서도 현대자동차를 깨끗하고 도덕적인 기업으로 만들 수 있다고 생각합니다. 여기에 대해서 재벌의 눈치를 보고 있다는 현장 노동자들의 생각이 잘못되었다는 것을 장관님께서 설득할 수 있도록 강력한 행정지도를 해 주시기를 바라겠습니다.

○**노동부장관 김대환** 그런 얘기를 쉽게 하는데 재벌의 눈치를 보는 노동부는 현재 존재하지 않습니다. 특히 재벌의 눈치를 보는 관행이 어디에 남아있다고 하더라도 저와 노동부는 거기에 속하지 않는다는 것을 분명히 이해를 해 주시고요.

○**김영주 위원** 장관님 그러면 다행입니다. 제가 시간관계상 줄이고요.

○**노동부장관 김대환** 현재 현대자동차의 경우에는 형식이 하도급 형태를 취하는 불법과건을 하고 있는데 우리가 행정지도를 할 수 있는 것은 여러 가지 형태가 있습니다. 적법 도급, 그러니까 현재 불법도급을 하고 있으니까 도급을 적법의 형태로 바꾸든지 그다음에 과건도 적법한 형태로 바꾸든지 또 거기에 직접고용도 포함될 수는 있습니다마는, 정부가 어느 한 형태의 개선방향만을 지적해서 강요할 수는 없습니다. 어디까지나 지도권이고 앞서 경우에 있어서는 그러한 노동부의 지도권고

를 사업주들이 받아들여서 수용해야……

○**김영주 위원** 장관님, 알겠습니다.

제 질의시간보다 장관님의 답변시간이 더 많으셔서 질의를 그만 드리는데요. 그동안 장관님께서 반노동자적이라고 얘기는 안 했지만 노동조합에서 어떤 분류가 일어날 때는 강력한 법적 조치를 하겠다고 기자회견을 하셔서 가지고 현장의 분류를 미리 사전에, 물론 정부 측의 수장으로서 그것은 당연하시지만 사용자 측에서 이런 불법을 했을 때 기자회견을 한다든가 아니면 노동부의 적극적인 견해를 말씀하신 적이 없기 때문에 그런 오해가 생긴 것 같습니다.

○**노동부장관 김대환** 필요하다면 할 수는 있습니다마는, 현대자동차의 경우에는 지방관서에 접수된 진정사건입니다. 이것이 국가 차원에서의 일이라면 제가 기자회견이 아니라 뭐든지 얼마든지 할 수 있습니다.

○**김영주 위원** 지방관서에서 일어났지만 현대자동차라는 타이틀만 갖고도 국내 문제가 아니라 세계적인 문제가 될 수 있습니다.

여기에서 그만 질의드리겠습니다.

○**노동부장관 김대환** 그렇습니다. 그 해석을 하기에 따라서 다릅니다마는, 절차상 이것은 지방관서에 진정된 진정사건입니다.

○**위원장 이경재** 마무리해 주시기 바랍니다.

○**김영주 위원** 알겠습니다. 또 시간을 주신다면 제가 나중에 추가질의하고 다음 문제를 말씀드리겠습니다.

감사합니다.

○**위원장 이경재** 앞으로 질의하실 때 질의가 겹쳐 있을 때는 그것을 나중에 질의하신다고 생각하시고 항목별로 질의해 주시기 바랍니다.

다음은 공성진 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**孔星鎭 委員** 서울 강남을 출신 공성진 위원입니다.

우선 지난 한해 열심히 일해 주신 김대환 장관과 여러 간부 분들의 노고에 치하의 말씀을 드리고 금년에도 더욱 더 많은 일들을 여기 현안보고에 나와 있는 것처럼 해 주시기를 바라겠고요.

제가 오늘 드리고자 하는 질의는 두 가지입니다.

하나는 산업인력관리공단에 관한 건이고 두 번째로는 외국인노동자에 관한 문제인데 혹시 시간이 모자라면 서면으로 제출하겠습니다.

먼저 산업인력관리공단 건에 관해서 장관께 질의드리겠습니다.

작년에 있었던 15회 공인중개사 시험문제가 난이도 조정 등 여러 가지 문제가 있어 가지고 사회문제가 되었다는 것을 혹시 알고 계십니까?

○**노동부장관 김대환** 예, 알고 있습니다.

○**孔星鎭 委員** 그래서 15회 공인중개사시험 관련 투쟁연합이라는 단체가 급속히 결성되어서 지금도 건설교통부나 혹은 관계부처를 대상으로 끊임없이 시위를 하고 있는데 보고받으셨습니까?

○**노동부장관 김대환** 현재 주무부서는 건설교통부이기는 합니다마는, 저도 그 내용은 파악하고 있습니다.

○**孔星鎭 委員** 그래서 5월 22일에 탈락자를 대상으로 추가시험이 있는데 그 문제도 산업인력관리공단에서 만듭니까?

○**노동부장관 김대환** 그것은 건설교통부로 주관 이 넘어 갔습니다.

○**孔星鎭 委員** 그것은 책임의 일환 때문에 넘어간 것입니까 아니면……

○**노동부장관 김대환** 원래부터 산업인력관리공단이 건설교통부의 위탁을 받아 가지고 그 업무를 하고 있었는데 업무 효율화 정리과정에서 공인중개사시험 관련은 건설교통부로 다시 환원하는 것으로 이미 전부터 결정이 되어 있었습니다.

○**孔星鎭 委員** 그것은 이 사태가 발생하기 전에 결정되었지요?

○**노동부장관 김대환** 예, 그래서 이번 시험이 산업인력관리공단에서 주관하는 마지막 시험이었는데 이런 물의가 빚어져서 저로서도 대단히 송구스럽게 생각합니다.

○**孔星鎭 委員** 그러면 산업인력관리공단 차원에서는 이 사태에 대해서 책임이나 이런 것을 그냥 넘겨주는 것 이외에는 없습니까?

○**노동부장관 김대환** 양해하신다면 담당국장이 자세하게 답변 드리도록 하겠습니다.

○**孔星鎭 委員** 국장님이신가요?

○**노동부능력개발심의관 백종면** 예, 능력개발심의관입니다.

○**孔星鎭 委員** 이게 세 가지 문제로 압축되는데 보도자료를 잘못 냈다, 예를 들면 특정 신문에서 예년보다는 좀더 문제가 어려워질 것이라는 보도를 했는데 거기에 대한 정정보도를 제출하면서 '그렇지 않다' '과거의 수준이다'라는 정정보도를 냈고 결국 그 보도 자체가 국민을 기만한 혹은 응시자를 기만한 양태로 발전되었다는 것이 첫 번째 지적사항이고, 두 번째로는 7월에 출제위원

들이 합숙을 통해서 문제를 출제했습니다마는, 11월에 시험이었는데 그 안에 출제위원들에 대한 관리감독이 소홀함에 따라서 문제가 유출되었다는 의혹을 강하게 받고 있고, 그다음에 세 번째는 과거보다 응시수수료를 2배를 받았습니다.

그 전까지는 3만 원을 받던 것을 6만 원을 받았는데 출제위원의 수는 과거에 100여 명이 하던 것에서 48명으로 오히려 반이 줄었다는 말이지요. 그럼에도 불구하고 중복되는 답안이 나올 수 있는 것이 15개 정도, 그러니까 시험의 질이 과거보다 훨씬 더 떨어졌다는 것이 세 가지 의혹에 의해서 결국 이와 같은 사태가 발생했는데 여기에 대해서는 산업인력관리공단에서 다 인정을 하고 계시는 것입니까?

○노동부능력개발심의관 백종면 예, 거의 대부분 인정을 하고 있습니다.

○孔星鎭 委員 지금 국장님이 이 관리부서의 책임자인데 여기에 대해 담당자라든가 산업인력공단 이사장에게 어떤 책임을 추궁했습니까?

○노동부능력개발심의관 백종면 노동부에서는 우선 현행 시험 운영 과정에서 나타난 각종 문제점을 보완할 수 있도록 제도 개선책을 요구하고 있습니다.

○孔星鎭 委員 이것 외에도 많은 시험문제를 만들고 있지요?

○노동부능력개발심의관 백종면 예, 그렇습니다. 국가기술자격시험을 총괄하고 있습니다.

○孔星鎭 委員 어떤 시험이 있습니까?

○노동부능력개발심의관 백종면 기본적으로 산업인력공단은 국가기술자격에 관한 검정시험 업무 전반을 총괄하고 있습니다. 다만 예외적으로 공인중개사시험을 포함하여 4~5개의 검정을 다른 부처로부터 위탁받아 위탁 시행을 하는 과정에서 문제가 있었습니다.

그런데 저희들이 국가기술자격 검정시험의 경우 공인중개사시험과 다른 절차 내지 문제 관리 방법에 의해 검정을 시행하고 있기 때문에 공인중개사시험에서만은 현재까지 그런 심각한 문제가 나타나고 있지 않지만 앞으로 그런 개연성에 대비하여 계속 보완 개선토록 요구를 하고 있습니다.

○孔星鎭 委員 이것은 감독 부처인 노동부에도 잘못이 있는 것입니까?

그다음에 언론에다가 전혀 사실과 맞지 않는 정정보도를 하고 있는데, 그것을 담당하는 사람

은 공보관입니까?

○노동부능력개발심의관 백종면 홍보담당이 따로 있습니다.

○孔星鎭 委員 그리고 저도 대학에서 출제를 많이 해 봤습니다마는 이와 같은 의혹의 소지가 당연히 발생할 수 있는데도 불구하고 철저한 관리 책임이 없단 말이에요.

그다음에 석연치 않은 이유로 시험 응시료를 올렸다, 그래서 43억 정도가 들어왔는데도 불구하고 그것을 담당하는 출제위원들은 오히려 반 이하로 줄었다, 사실 다른 시험은 이런 문제가 크게 없었습니다마는 얘기자지만 다른 시험도 이와 같은 결과에 의해 책임 추궁이나 조사에 들어간다면 상당한 문제가 있으리라고 봅니다. 따라서 이런 문제가 생기지 않게끔 여기에 대해 구체적으로 마련한 대책이 있습니까?

○노동부능력개발심의관 백종면 다시 한번 말씀을 드리면, 원래 산업인력공단에서 담당하고 있었던 국가기술자격 검정 분야에 있어서는 제도적으로 공인중개사시험과는 다른 출제방법, 관리 운영 방식을 취하고 있습니다. 그래서 그런 문제점이 근본적으로 적다는 것을 우선 말씀드리겠고……

○孔星鎭 委員 지금 그런 문제가 구체적으로 나오지 않았기 때문에 적다고 얘기를 하시는데, 그러면 시간이 없으니까 기존의 다른 국가공인시험, 산업인력공단에서 시행하는 여러 가지 시험이 있지 않습니까? 그런데 그것이 대연론 관계, 출제의 관리 감독, 응시료에 비추어 적정한지의 여부를 판별할 수 있도록 자료를 제출해 주세요.

○노동부능력개발심의관 백종면 예, 알겠습니다.

○孔星鎭 委員 지난 제15회 공인중개사시험 때도 똑같은 방법이 투입되었을 것 아닙니까, 그렇지요? 전혀 다른 형태의 제도가 여기에 투입된 것은 아니란 말이지요.

공인중개사시험에만 새로운 과정이 따로, 과거와 다르거나 혹은 지금 진행하고 있는 다른 공인 시험하고 다른 방법이 투입된 것은 아닐 텐데……

○노동부능력개발심의관 백종면 약간 차이는 있습니다.

○孔星鎭 委員 그러면 이것을 조금 등한시켰습니까?

○노동부능력개발심의관 백종면 등한시켰다고보다 우선 공인중개사시험의 응시율이 상당히 높고 또 위탁 검정시험인 점 등등의 이유로 출제방식에 약간 차이가 있습니다.

○**孔星鎭 委員** 그러니까 위탁했기 때문에 이것은 조금 부실하게 해도 좋고 우리가 직접 주관하는 것은 더욱 튼실하게 한다는 그런 발상이라면…… 그건 아니지요?

○**노동부능력개발심의관 백종면** 예, 그런 의도는 아니었습니다마는……

○**孔星鎭 委員** 결과적으로 지금 이것이 사회문제로 되어 있는데, 1%밖에 붙이지 않는 시험이 전세계에 어디 있습니까? 그다음에 12개가 중복답안이 가능하다는 것은 있을 수 없는 얘기거든요.

따라서 5월 22일에 얼마나 많은 탈락자들이 구제될지 모르겠으나 비록 건설교통부로 넘어갔다고 하더라도 여기에 대한 책임을 일부 지지 않으면 국민들이 납득하지 않을 겁니다.

그렇기 때문에 여기에 대한 대응책을 마련해서 언론담당관이라든가 시험출제관 혹은 산업인력공단 이사장까지도 일정 부분 책임을 질 수 있게끔 준비를 해 두시는 것이 나을 것 같아요.

○**노동부능력개발심의관 백종면** 그 문제에 대해서는 별도로 보고를 드리겠습니다.

○**孔星鎭 委員** 그것은 국장님 사항은 아니고 장관께서도……

산업인력공단 이사장님이 아직 도착을 안 하셨는데 이 문제는 사회적 영향력이 워낙 크고, 특히 일자리 창출이라고 해서 자영업의 일환인 부동산 중개업을 하기 위해 많은 유희인력들이 응시를 했습니다. 그런데 1%밖에 붙이지 않았다는 것은 엄청난 문제가 있는 것이다, 따라서 결과가 말해 주듯이 거기에 대한 책임을 질 수 있도록 노동부 차원에서 무엇인가 마련해 주셔야 되지 않을까 이렇게 생각을 합니다.

○**노동부장관 김대환** 그것은 별도로 보고를 드리겠습니다.

○**孔星鎭 委員** 시간이 다 되었나요?

○**위원장 이경재** 예, 다음에 질의해 주시기 바랍니다.

○**孔星鎭 委員** 오후에는 내가 김형주 위원님한테 시간을 좀 드리려고 그러는데요.

그러면 외국인노동자와 관련된 문제는 굉장히 중요한 문제이기 때문에 제가 이것은 서면질의를 하겠습니다.

○**위원장 이경재** 특별히 5분 더 드리겠습니다.

○**孔星鎭 委員** 장관님, 내가 지난 1월에 몇몇 소기업을 방문할 기회가 있었습니다. 경기도 수원 인근에서 박스를 만들어 가지고 대기업에 납품하는

하청회사가 있는데 이 회사는 직원 15명 중 외국인노동자가 6명이에요.

그런데 이곳 사장과 임원들이 인력수급 문제에서 탈출하기 위해 노숙자들을 직접 탐방했어요. 그래 가지고 그중에서 건장하고 정신상태가 비교적 좋은 노숙자를 몇 명 초치해 가지고 일의 내용을 설명하면서 150만 원 플러스 복지비 조금, 이렇게 해서 오피를 했는데 그 결과가 어떻게 나왔겠어요?

○**노동부장관 김대환** 노숙자들의 경우에는 아마 일을 지속적으로 하지 않을 것으로 예상이 됩니다.

○**孔星鎭 委員** 이 노숙자들이 거기서 일하는 것을 거부했어요. 그리고 소기업 사장님도 국가에서, 이를테면 노숙자들의 혜택이나 복지에 대해 전혀 신경 쓸 것 없다, 오히려 자기네들이 노숙자들보다 더 비참한 환경에서 기업을 움직여 가고 있다는 얘기를 하더라고요. 이 문제를 해결하기 위한 노동부의 역할이 있습니까?

○**노동부장관 김대환** 그렇습니다. 지금 그 경우에는 구인난 때문에……

중소기업의 경우에는 여러 가지 제도적인 장치가 있습니다마는, 결국 외국인근로자들을 좀더 적극적으로 활용할 수 있는 방안으로 정책이 나가야 될 것으로 생각을 합니다.

○**孔星鎭 委員** 결국 문제 해결의 단초는 외국인노동자를 적극적으로 활용할 수밖에 없지 않느냐 하는 결론에 도달할 수밖에 없는 것입니다.

노숙자들에 대한 복지 문제는 보건복지부에서 다루니까?

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇습니다.

○**孔星鎭 委員** 노동부에서는 노숙자를 가용 노동인력으로 보고 거기에 대해 접근해 본 대책은 없지요?

○**노동부장관 김대환** 아직은 없고, 또 아까 말씀하신 것처럼 실제로 그런 상태이기 때문에 별로 가용 노동인력으로 상존하지 않고 있습니다.

○**孔星鎭 委員** 그렇다면 외국인노동자들에 대한 접근을 보다 구체적으로 얘기하고 정책도 구체적으로 만들어야 될 텐데 제가 질의를 두 가지 정도로 압축해 보겠습니다.

지금 외국인노동자들이 언어 문제도 그렇고 건강 문제도 그렇고, 특히 외국인노동자들이 각국에서 옵니다마는, 우리가 협정을 맺은 데가 한 15개국 정도가 됩니까?

○**노동부장관 김대환** 고용허가제 대상 국가는 6

개국이고, 지금 대체로 8개국 정도를 생각하고 있습니다. 그리고 지금 들어와 있는 인력 가운데 산업연수생 제도에 의해 들어와 있는 인력이 있는데 그쪽은 나라수가 훨씬 많습니다.

○**孔星鎭 委員** 지금 우리나라가 유일하게 외국인노동자센터가 있고 지난번에 제가 개소식에도 장관하고 같이 가서 격려도 하고 그랬습니다마는, 실질적으로 콜센터가 잘 운영되고 있습니까?

○**노동부장관 김대환** 외국인근로자지원센터……

○**孔星鎭 委員** 상담센터지요?

○**노동부장관 김대환** 예. 그곳이 디자인도 상당히 잘 되어 있고 운영도 잘 되어서 지원센터를 점차 외국인근로자가 밀집해 있는 지역으로 확대해서 건립할 계획으로 있습니다.

○**孔星鎭 委員** 노동부 내에는 이런 외국인노동자를 전담할 만한 국 차원의 부서가 있습니까?

○**노동부장관 김대환** 예, 있습니다. 한 과 단위로……

○**孔星鎭 委員** 과 단위로는 부족하지 않을까요? 전담 부서라든가 아니면 산업인력공단 내에 예를 들면 외국인 부서 정도가 하나……

○**노동부장관 김대환** 인력이 부족한 것은 더 이상 말씀드릴 필요가 없을 정도로 그렇긴 합니다마는, 지금 현재 과 단위에서 외국 인력 정책을 하고 있습니다.

○**孔星鎭 委員** 이 문제를 해결하기 위해 이 사람들에게 영주권제도나 노동이민제도 같은 제도를 적극적으로……

지금 불법체류자가 거의 반 아닙니까? 18만 정도가 법률체류자인 것으로 알고 있고, 집계되지 않았지만 사실은 더 많은 것으로 알고 있는데……

○**노동부장관 김대환** 그 문제는 엄밀하게 봐서 법무부 소관의 일이지는 합니다. 지금 영주권제도라든지 추가적인 합법화 이런 얘기가 나오기는 합니다마는, 법무부에서는 아직까지 보수적인 입장을 취하고 있습니다. 또 특히 추가적인 합법화 문제는 그동안 여러 차례 합법화를 했고 지난번에 하면서 이게 마지막이라고 정부가 분명히 얘기했기 때문에 그러한 빌미가 있으면 오히려 불법체류를 조장하는 그런 부작용을 가져올 수 있습니다. 그래서 현시점에서 정부는 추가적인 합법화는 고려하지 않고 있습니다.

○**孔星鎭 委員** 제가 최근에 나온 ‘2005 대예측’이라는 책자를 보니까 모든 세계인들이 동의하는 화두 중의 하나가 아웃소싱입니다. 이제는 글로

벌화가 되면서 강한 것을 살리고 약한 것은 버려야 되는 국가 간에 경계가 무너지고 있기 때문에 결국은 아웃소싱을 할 수밖에 없다, 그래서 최근한 2, 3년간에 가장 덕을 보고 있는 나라가 인도입니다. 인도는 육체노동도 그렇지만 특히 IT 관련 연수생을 전 세계로부터 용역을 받고 있기 때문에 작년에도 한 8.3% 정도의 성장을 할 수 있었다, 이렇게 얘기가 되고 있거든요.

만약 이것이 사실이라면 우리 한국도 그런 노동력을 아웃소싱할 수밖에 없겠고 그렇다면 그게 외국인근로자입니다. 그런데 여기에는 육체 근로자뿐만 아니라 엇그제 TV에서도 보도됐습니다마는, 지금 불법으로 영어를 가르치고 있는 뉴질랜드나 캐나다에서 온 이런 사람들도 노동부에서는 집계 안 되고 있는 것으로 알고 있는데, 이런 정신 노동자들도 노동부에서 수용을 할 수 있는 적극적인 대응책을 마련해야……

이것이 법무부라든가 보건복지부 영역이어서 우리하고는 상관없다 하는 발상은 노동부의 위상이 좀더 강화될 수 있는 기회를 갖지 못하는 게 아니냐, 이런 생각을 합니다.

○**노동부장관 김대환** 상관이 없는 것은 아니지요. 지금 현재 인력 활용이나 운영의 측면에서는 여러 가지를 생각하고 있습니다. 다만 체류 자격이나 영주권제도 등과 같은 이런 제도 도입은 법무부와 긴밀하게 상의를 할 수밖에 없다는 그런 말씀을 드리겠습니다.

○**孔星鎭 委員** 알겠습니다. 모자란 부분은 서면 질의하겠습니다.

○**위원장 이경재** 공성진 위원님 수고하셨습니다.

다음은 장복심 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**장복심 위원** 반갑습니다. 장복심 위원입니다.

을유년 새해의 첫 상임위원회입니다. 장관님 이하 관계직원 여러분의 건강과 가정에 행운이 함께 하셔서 가지고 항상 건강하시고 복 많이 받으시기 바랍니다.

국내 많은 연구기관은 금년에 우리나라 경제성장률을 4% 전후한 낮은 성장으로 예측하고 있습니다. 이로 인해 고용 전망 또한 밝지 않아서 취업자 증가율이나 실업률이 전년에 비해서 악화될 것으로 예상하고 있습니다.

실제로 침체되어 있는 내수가 회복되지 못하고 지난해에 경제성장을 견인했던 수출도 세계 경제성장을 둔화 및 반도체 등 주력 IT상품 가격 하락 등에 의해서 증가세가 둔화될 전망입니다.

따라서 우리나라 노동시장의 특성을 파악하고 변화하는 노동 환경에 대응할 수 있는 대책 마련이 필요하다고 생각해서 몇 가지를 질의드리겠습니다.

현재 우리나라 노동시장 특성에 맞는 고용대책에 대해서 질의합니다.

우리나라 노동시장 특성을 요약하면 낮은 경제활동 참가율과 여성 등의 잠재인력의 활용이 매우 저조하다는 점과 급속한 인구 고령화, 그리고 고학력화와 양적·질적 미스매치 및 노동시장의 양극화 심화 등으로 요약할 수 있습니다.

지난 국정감사에서도 지적한 바와 같이 우리나라 여성의 경제활동 참가는 전형적인 쌍봉구조를 보입니다. 대다수 선진국의 경우 70년대에 경험했던 구조를 우리나라는 아직까지 유지하고 있다는 점이 문제입니다.

한 두 가지만 질의드리겠습니다.

이것은 대답이 조금 길 것 같아서 답변은 서면으로 해 주셨으면 좋겠는데요.

첫째는 모성보호 비용의 사회적 분담 강화 방안과 보육시설의 확충 및 기초보육 지원 방안에 대해 앞으로 어떻게 추진하실 계획인지 하는 것이고요.

둘째는 노동부 차원에서 여성친화적인 고용 형태 및 일자리 창출을 위해 적극적인 노력과 지원이 필요합니다. 특히 기혼여성의 조건에 적합한 자율근로시간제, 재택근무제, 시간근로제 등 다양한 고용 형태를 활성화하도록 노동부의 역할이 강화되어야 한다고 생각하는데 장관님께서 어떻게 생각하시는지 하는 것입니다.

이 두 가지에 대한 향후 노동부의 추진 방향을 서면으로 답변해 주시기 바랍니다.

○노동부장관 김대환 예, 그러겠습니다.

○장복심 위원 다음은 급속한 인구의 고령화입니다.

지난해까지만 해도 고령화 사회에서 고령사회로 진입하는 데 걸리는 기간이 19년으로 예측했는데 금년 1월 통계청 발표에 의하면 1년이 더 앞당겨져 18년밖에 걸리지 않는 것으로 추계되어 있습니다.

급속한 인구 고령화에 대응하기 위해서는 고령사회에 대한 준비가 지속가능한 발전을 위한 국가의 생존 전략이라는 인식을 가져야 하고, 특히 고령자의 고용 안정을 위한 대책 마련이 필요합니다. 특히 건강한 노인들이 경제활동 등 사회에

참여할 수 있는 사회적인 분위기를 마련하는 것이 중요하다고 생각합니다.

보건복지부 조사 결과 현재대 노인들은 10명 중에서 단 3명 정도만이 노후 준비가 되어 있는 것으로 나타났습니다.

장관님, 앞으로 노후 준비를 하는 노인 비율의 증가 등 여러 가지 문제가 있는데, 일할 수 있는 능력이 충분함에도 낮은 정년연령으로 인해 직장을 그만두는 것은 사회적 자원의 낭비가 아닐까 하고 생각합니다. 어떻게 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 예, 저희들도 그렇게 생각을 하고 있습니다. 특히 고용평등과 관련해서 연령 차별 금지 문제가 지금 현재 사회적인 이슈로 대두되고 있습니다마는, 아직까지 우리 사회에 정년제도 등등과 관련해서 공감대가 넓게 퍼져 있는 것은 아닌 것 같습니다.

그래서 저희 노동부로서는 기본적으로 연령 차별의 제한 내지는 금지 쪽으로 중장기적인 생각을 가지고 사회적인 공감대를 획득할 수 있도록 적극 노력을 하고 있습니다.

○장복심 위원 감사합니다.

본 위원이 두 가지만 제안을 하겠습니다.

우선 정년연령을 연장하고 선언적으로 운영되고 있는 고용상 연령 차별 금지 조항의 실효성을 높일 수 있도록 연령차별금지법 제정도 필요하다고 생각합니다. 이 문제에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 고용평등과 관련해서 연령 차별도 중요한 요소로 생각하고 있습니다마는, 좀 전에 말씀드린 것처럼 거기에 대한 사회적 수용도가 아직까지는 높지 않습니다. 그래서 사회적 수용도를 높여 가면서 궁극적으로 그러한 방향으로 노력을 계속하겠습니다.

○장복심 위원 일반적으로 우리나라는 노인복지법상 65세를 기준으로 노인 인구를 분류합니다. 그런데 실제 일을 그만두는 정년은 56세로 훨씬 낮고, 국민연금 수급연령도 현재는 60세입니다. 물론 2013년부터 5년 단위로 1세씩 상향조정해서 2033년에는 국민연금 수급연령을 65세로 맞추어 예정으로 있다고 합니다. 현재는 60세를 기준으로 노인으로 분류되고 있는 실정입니다.

그런데 실질적인 노인 연령인 60세를 65세로 연장할 경우 우리나라는 인구 고령화에 대한 국가적인 대응을 할 수 있는 여유가 5년 생깁니다.

즉 현재까지는 2000년 노인부양비가 15.6%이고

본격적으로 고령사회로 편입되는 2020년 경에는 노인부양비가 30.2%로 높아질 것으로 전망하고 있습니다.

그렇지만 60세부터 64세까지 고령인구를 생산인력으로 전환할 경우에 노인부양비를 2020년에 17.5% 정도로 감소시킬 수 있습니다. 그만큼 인구고령화를 약 20년 정도 연장시키는 효과를 거둘 수 있다는 것입니다.

이러한 점을 감안하셔서 고령자들이 경제활동 등 사회에 참여할 수 있는 사회적인 분위기 마련을 위해 어느 부처보다 우리 노동부 차원에서도 적극적으로 연구하고 검토해 주실 것을 부탁드립니다. 그렇게 해 보시겠습니까?

○**노동부장관 김대환** 예, 좋으신 의견이고요. 정부 내에서도 그러한 방향으로 의견이 대두되고 있습니다. 그래서 그러한 방향으로 적극적으로 노력하겠습니다.

○**장복심 위원** 다음은 임금피크제 도입의 필요성에 대해서 여쭙고 싶은데, 몇 가지 질의가 있기 때문에 추후에 하기로 하고요.

아까 노동부의 노동현안 보고서 9페이지를 보면 노말렉산 중독사건과 관련해서 다발성 신경장애가 1월 13일에 발생했다고 되어 있는데 이 날짜가 맞습니까?

○**노동부장관 김대환** 산업안전국장이 답변드리도록 하겠습니다.

○**장복심 위원** 이것에 걸려 가지고 3명이 12월 10일에 출국했고, 또 12월 20일부터 입원을 했는데 1월 13일에 발생했다는 게……

○**노동부산업안전국장 송영중** 그것은 사건이 언론에 보도된 날 기준으로 작성을 했습니다. 죄송합니다.

○**장복심 위원** 아니, 무슨 말입니까? 보도라고 안 되어 있고 ‘다발적 신경장애 발생 1월 13일’ 이렇게 된 것은 유인물상으로 좀 문제가 있다고 생각합니다.

○**노동부산업안전국장 송영중** 죄송합니다.

○**장복심 위원** 그리고 조금 아래로 내려가서 장시간 근무를 했다, 일주일에 12시간~20시간 연장근로를 했다고 되어 있는데요. 이분들이 기본적으로 하루에 몇 시간 근무지요? 8시간 근무를……

○**노동부산업안전국장 송영중** 원래 8시간입니다.

○**장복심 위원** 그런데 일주일에 12시간~20시간을 더 근무했다는 거지요?

○**노동부산업안전국장 송영중** 예.

○**장복심 위원** 그건 그렇고요.

우리 노동부에서 빨리 대처를 해 가지고 여러 가지 점검을 하고, 또 사법처리를 하고 많은 경각심을 고취시킨 것 같아요. 그런데 앞으로도 4000여 개소에 대해서는 금년 중 단계적인 점검을 계획했습니다. 그렇지요?

○**노동부산업안전국장 송영중** 예.

○**장복심 위원** 아주 성실히 점검해 주실 것을 부탁드립니다.

4000여 개소가 되기 때문에 말씀은 이렇게 해도 어떻게 할지, 제가 괜히 기우일지 모르겠지만, 걱정됩니다. 점검계획서를 만드시는 대로 저희 방에 보내 주시면 감사하겠습니다.

○**노동부산업안전국장 송영중** 알겠습니다.

○**장복심 위원** 이상입니다.

○**위원장 이경재** 장복심 위원님, 추가하실 때는 더 많은 시간을 쓰시기 바랍니다.

다음은 정두언 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**정두언 위원** 정두언입니다.

먼저 질의에 앞서서 늘 옆에 있던 사람이 없어지니까 되게 허전합니다. 우리 이덕모 위원은 그동안 의정활동을 굉장히 모범적으로 잘하셨는데, 저희 환노위에서는 굉장히 전력 손실이 크다고 생각합니다. 그래서 아쉽게 생각하고요. 우리들이 이덕모 위원님께서 계획했던 일들을 마저 대신했으면 좋겠다는 생각을 해 봅니다.

장관님, 기아 노조 문제에 관련해서 여쭙 보겠습니다.

결국 우리나라도 노조의 투명성 문제가 대두된 것입니다. 제가 많이는 못 봤지만 과거 여러 나라의 노동운동을 보면 결국 그런 과정을 거치더라고요. 한 번 그런 때가 오더라고요. 그래서 우리나라도 이제 그런 때가 온 것 같은데요.

지금까지 관계법을 보니까 노동부 차원에서, 정부 차원에서 노조에 대해 투명성 문제를 컨트롤할 수 있는 근거 규정이 있긴 있는데, 실제로는 하나도 없는 것 같아요. 그렇지요?

○**노동부장관 김대환** 그것이 87년 이전하고 이후하고도 좀 다르고 지금 현재도 그런 법적근거가 있습니다마는, 필요할 적에 노동부에서 자료제출을 요구할 수가 있습니다. 그런 법적근거가 있는데 요사이 노조들이 그러한 요구를 할 경우에는 법적으로 대응을 합니다.

그래서 그런 시도가 지방관서 차원에서 있기는 있었는데 자료제출을 요구하면 법적으로 대응을

하고 불복해서 보고로 대응하는 사례도 있습니다.

그래서 실질적으로 제가 기억하기로는 87년 이후에는 이 권한이 그렇게 활용되지 못했던 게 사실입니다.

○정두언 위원 그러면 앞으로 노동부에서는 이와 관련해서 제도개선의 계획이 있습니까?

○노동부장관 김대환 이 부분은 제가 기아 노조 사건이 났을 적에 세 가지 원칙을 정했습니다.

하나는 당사자인 노조는 국민 앞에 깔끔하게 사과하는 것이 우선이라고 했습니다. 그것은 다른 이유나 합리화나 변명을 붙이기보다는 이것은 누가 봐도 용납할 수 없는 것이니까 깔끔하게 사과하고, 두 번째는 그렇지만 이것을 가지고 우리나라 전체 노동운동을 매도하는 것은 곤란하다는 것이고, 세 번째로는 방금 말씀하신 것처럼 이것이 하나의 사건으로 끝나기를 간절히 바라지만 만약 그렇지 않고 다른 노조에서도 이러한 사례들이 있을 경우에 이제 노조의 투명성을 담보할 수 있는 제도적인 장치를 강구해야 된다는 입장입니다.

그런데 자칫 잘못하면 잘 아시겠습니까마는, 우리 노동운동의 역사나 과정이 특수한 면이 있기 때문에 급방 이것을 강력한 입법을 통해서 하게 되면 마치 이 사건을 계기로 노동조합 활동을 탄압한다고 하는 빌미를 줄 수가 있는 점도 있습니다.

그래서 이 부분은 정부도 물론 관심을 가지고 해야 되겠지만 우리 시민 사회 쪽에서 이러한 논의들이 검토되고 연구되는 바탕 위에서 정부로서는 그러한 조치를 취하려고 합니다.

○정두언 위원 그러니까 지금 장관님의 말씀을 들어보면 어떤 대책이 강구되어야 된다는 데 대해서는 인정하지만 구체적으로 아직 어떤 일을 추진하겠다는 것은 아니네요?

○노동부장관 김대환 그렇지요. 중장기적으로는 그렇게 하고 방금 지적하신 대로 만약 이것이 한 두 건의 사건으로 끝나면 다행이고 또 그러기를 바라지만 이것이 다른 사례도 발생이 되면 첫 번째 단계로 지금까지 실제로 활용되지 못했던 자료요구권의 권한을 발동하려고 합니다.

그래서 그러한 검토 위에서 제도적인 방안을 저희들도 적극적으로 검토하겠습니다. 하지만 이것이 그냥 단속적인 사건일 경우에는 이와는 다르게 생각을 하고 있습니다.

○정두언 위원 잘 아시겠지만 미국의 사례를 보면 미국 노조가 초창기에 굉장히 어려움을 겪다

가 대공황을 거치면서 굉장히 힘이 세져서 나중에 정말 권력기관화합니다. 그래서 여러 가지 투명성 문제가 제기되고 부패 문제가 심각해지니까 ‘호파’나 이런 경우에는 거의 마피아 수준의 의혹도 사고 이런 일이 벌어지니까 그때에는 의회에서 조사위원회를 구성해서 노조를 파헤치기 시작했지요.

○노동부장관 김대환 그렇습니다. 그것이 1959년에 미국의 팀스터 노조 내부의 비리와 부정에 대해서는 방금 말씀하신 대로 랜드럼 그리핀(Landrum-Griffin)법을 만들어서 법제적으로……

○정두언 위원 우리나라도 그런 상황이 벌어지지 않기를 바라는데요. 참고로 그때 조사관으로 활동했던 사람이 케네디 대통령의 동생인 로버트 케네디입니다. 그런데 그 사람이 대통령의 동생으로서가 아니라 그만큼 일을 많이 했던 사람입니다. 그래서 그 결과로 나온 “내부의 적”이라는 책자가 있는데 그 후로 노동운동의 흐름이 굉장히 많이 바뀐 것으로 알고 있습니다.

○ 노동부장관 김대환 그래서 지금 현재 이 사태가 단속적인 사건으로 끝날 것인지 아니면 실제로 면밀하게 현실을 주시한 다음에 그렇게 하는 게 좋을 것 같습니다.

○정두언 위원 그리고 지금 우리 노동현안이 비정규직 문제이고 또 우리가 넘어야 될 현안이 두 가지가 있다고 봅니다. 복수노조 문제와 노조전임자 문제입니다. 그래서 지금 노사정위에서 여기에 대해서 논의를 하고 있지만, 장관께서는 여기에 대해서 개인적으로는 어떻게 생각하고 계십니까?

○노동부장관 김대환 비정규직 문제는 제가 오늘 인사말씀에서도 말씀을 드렸습니다마는, 이것은 지금 현재 이러저러한 현장과 우리 노동시장을 감안했을 적에 조속히 입법화되는 것이 좋겠다는 것이 저희의 입장이고요.

그다음에 복수노조와 노조전임자 문제는 지금 현재 2007년부터 시행하도록 유보되어 있는 상태입니다. 그런데 이 두 가지만이 아니라 아까 말씀드린 노사관계 법제도 선진화 문제와 이것이 전부 맞물려 있기 때문에 보고드린 바와 같은 그런 절차와 과정을 거쳐서 이 문제를 잘 해결하도록 하겠습니다.

그래서 기본적으로는 노동시장의 선진화와 더불어서 노사관계의 선진화 쪽으로 방향을 잡고 있습니다.

○정두언 위원 그러니까 우리가 노동시장의 선진화, 노사관계의 선진화를 하기 위해서 우리가 넘어야 할 과제들인데 이 과제들이 어떻게 보면 결국은 노동상황을 극단적으로 악화시킬 수 없는 계기가 될 수가 있다는 측면이 있거든요. 그러다 보면 자꾸 결과적으로 미루게 되지요. 그래서 과연 그렇게 미루고 갈 것이냐……

○노동부장관 김대환 그것은 아닙니다. 갈등의 소지와 진통은 예상이 됩니다마는 이것을 무한정 미루거나 그렇게 갈 수 없는 우리의 노동시장과 노사관계의 현주소입니다. 그렇기 때문에 비록 갈등과 진통이 있더라도 노사관계의 선진화와 노동시장의 선진화라는 기본적인 목표에 맞추어서 이 과제들을 정면으로 체크를 하고 그 산을 넘도록 하겠습니다.

○정두언 위원 그래서 장관님이 언제까지 계시지 모르지만 계시는 동안에 좀 적극적으로 준비를 해 주셨으면 좋겠습니다.

○노동부장관 김대환 물론 저도 최선을 다하겠습니다마는 장관이 바뀌더라도 이것은 시대적인 과제이기 때문에 우리 노동부에서 열심히 할 것입니다.

○정두언 위원 알겠습니다.

○위원장 이경재 다음은 우원식 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○우원식 위원 우원식 위원입니다.

제가 사실은 삼성과 관련해서는 질의를 안 하려고 했는데 저도 계속 하는 것에 대해서 좀 민망스럽기도 하고, 그런데 잘못된 것을 보고 그냥 넘어갈 수도 없고 해서 다시 삼성SDI 문제를 말씀드리겠습니다.

우리 존경하는 김영주 위원께서 질의하실 때 장관님께서 단호하게 이렇게 얘기를 하셨습니다. “재벌의 눈치를 보는 노동부는 남아 있지 않다. 혹시 그런 관행이 남아 있더라도 나는 그렇지 않다” 이렇게 말씀을 하셨는데 제가 이렇게 질의를 드리면서 장관님의 의지와 관계 없이 노동부에 어떤 관행이 남아 있는지 혹시 그것이 문제가 있는 것은 아닌지 질의를 드려 보겠습니다.

근로기준국장님, 잠깐 나오시지요.

근로감독관집무규정이라는 게 있습니다. 근로감독관집무규정에 의하면 근로기준법 제52조 위반은 25일 이내에 시정하도록 서면 지시하되 사용자가 부득이한 사유로 정한 기일 내에 시정하지 못할 때에는 1차 시정기간의 범위 내에서 시

정기간을 연장하여 시정을 촉구하고, 기한 내에 시정하지 않으면 범죄인지보고서를 작성하고 수사에 착수하게 되어 있구요.

시정지시서에는 사업주에게 법 위반내용을 제시하고 시정결과를 반드시 증빙자료를 첨부하여 시정지시 기한 안에 제출하도록 되어 있는 것을 아시지요?

○노동부근로기준국장 엄현택 예.

○우원식 위원 지난 국감에서 제가 문제 제기를 해서 삼성SDI에 대해서 특별근로 조사를 했습니다. 그런데 수원노동사무소에서 시정지시서를 통해 시정결과를 관계 증빙자료를 첨부하여 1차 보고시한인 12월 18일까지 보고하라고 했는데 삼성SDI는 12월 17일 시정결과를 보고하면서 증빙자료는 12월 24일에 제출하겠다고 했습니다. 이게 잘된 것입니까?

○노동부근로기준국장 엄현택 잘된 일은 아니라고 생각합니다.

○우원식 위원 이것은 근로감독관집무규정에 어긋나는 것 아닙니까?

○노동부근로기준국장 엄현택 시정결과 보고서를 기한 내에 받았지만 증빙서류를 삼성 측에서 시간을 좀 연장해서 늦게 보내……

○우원식 위원 시정지시서에는 “법 위반 내용을 제시하고 시정결과를 반드시 증빙자료를 첨부하여 시정지시 기한 안에 제출하도록 되어 있습니다”라고 되어 있는데 잘됐나요, 잘못되었나요?

○노동부근로기준국장 엄현택 위원님 지적대로 규정에 어긋나는 것으로……

○우원식 위원 두 번째 천안노동사무소는 시정지시서를 통해서 12월 20일까지 시정하여 보고하도록 했으나 삼성SDI는 이틀 지난 22일에 1차 결과를 보고했습니다. 잘된 것입니까, 잘못된 것입니까?

○노동부근로기준국장 엄현택 이것도 날짜가 맞지 않습니다.

○우원식 위원 그렇게 되어 있어요.

○노동부근로기준국장 엄현택 날짜가 맞지 않습니다. 천안 사무소의 지시내용과 어긋나게……

○우원식 위원 이틀 늦게 들어 왔지요?

○노동부근로기준국장 엄현택 예, 그렇습니다.

○우원식 위원 또 삼성SDI는 근로감독관집무규정에 따라 1차 시정기한 1월 20일부터 25일째가 되는 2차 시정기한, 그러니까 여기는 2차 시정기한까지 갔는데 그것 끝나는 날이 1월 14일입니

다. 그런데 1월 17일까지 시정하겠다고 통보했습니다. 이것은 잘된 것입니까, 잘못된 것입니까?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 위원님 지적하신 대로 날짜가 14일까지라면 제가 정확히 지금 파악을 못하고 있는데요.

○**우원식 위원** 그렇게 되어 있어요.

○**노동부근로기준국장 엄현택** 그렇다면 이것도 부적절한 것이고 다만……

○**우원식 위원** 그리고 2차 시정보고, 17일까지 시정한다고 하고 25일에 제출했습니다. 이게 가능한 일입니까?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 이것도 잘못된 일이라고 생각합니다.

○**우원식 위원** 이렇게 볼 때 삼성SDI는 노동부 근로감독관집무규정에 따른 시정기한을 지나서 시정결과를 보고했기 때문에, 이렇게 규정에 어긋나게 하면 어떻게 하게 되어 있지요?

○**노동부근로기준국장 엄현택** ……

○**우원식 위원** 여기에는 “시정기간을 연장하여 시정을 촉구할 수 있고 기한 내에 시정하지 아니하면 범죄인지 보고 후 수사에 착수하게 되어 있다”고 되어 있습니다. 이것은 기한을 어겼는데 어떻게 해야 되는 것이지요?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 물리적으로는 수사에 착수해야 되는데 문제는 삼성 측이 위반한 내용들이……

○**우원식 위원** 길게 들을 것 없고요.

노동부는 이에 대해서 아무런 조치를 취하지 않고 지금도 국장께서 이야기하시듯이 이렇게 이해를 구하고 있는데 집무규정을 어기고 있단 말이지요. 이런 것에 대해서 아무런 조치를 취하고 있지 않은데 아무런 조치를 취하고 있지 않은 것도 근로감독관집무규정 위반 아닙니까?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 한번 검토를 해보겠습니다.

○**우원식 위원** 아니 검토하지 마시고 지금 객관적인 사실만 갖고 하는 것입니다. 근로감독관집무규정 위반 아닙니까?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 집무규정에 어긋났습니다.

○**우원식 위원** 그렇지요. 따라서 이렇게 되면 근로기준법하고 근로감독관집무규정에 따라서 삼성SDI에 대해서는 법에 있는 대로 기한 내에 시정하지 않으면 범죄인지 보고 후 수사에 착수하게 하면 되는 일인데 그렇게 하지 않은 것에 대해서 다

시 감독해야 된다고 생각하지 않으세요?

저는 삼성SDI에 대해서 감독하라는 게 아니라 이것을 조사했던 사람들에 대해서 왜 이렇게 했는지 감사를 해야 되지 않느냐 이런 얘기입니다.

○**노동부근로기준국장 엄현택** 그 경위를 한번 조사토록 하겠습니다.

○**우원식 위원** 산업안전국장 잠깐만 나오시지요.

노말핵산 특별점검과 관련해서 묻는데 노동부는 동화디지탈 외국인근로자 노말핵산 중독사건과 관련하여 1월 14일부터 2월 5일까지 특별점검을 하고 노동부 발표에 의하면 점검결과 46개 사업소 등등 해서 사법처리를 했습니다. 그런데 산업안전보건업무담당 근로감독관집무규정에 따르면 산업안전법 제24조 위반일 경우 객관적으로 인정되는 이행에 필요한 적정기간을 부여, 시정하도록 행정조치하고 불이행 시에는 범죄인지 보고 후 수사에 착수하게 되어 있습니다. 즉 시정조치를 먼저 취하도록 하고 불이행 시에는 수사에 착수하게 되어 있는데 제가 보기에 사법처리 대상 사업소에게는 시정기한을 부여한 것 같지 않습니다. 그렇게 했나요?

○**노동부산업안전국장 송영중** 부여하지 않았습니다.

○**우원식 위원** 왜 그랬지요?

○**노동부산업안전국장 송영중** 법 준수에 대한 경각심을 높여주기 위해서 이번에는 특별히 그렇게 했습니다.

○**우원식 위원** 이게 특별점검이기 때문에 특별감독과 같은 기준으로 했다는 얘기이지요?

○**노동부산업안전국장 송영중** 그렇습니다.

○**우원식 위원** 들어가십시오.

근로기준국장님 다시 나오세요.

삼성SDI의 특별점검이나 이번 노말핵산 취급 사업장 특별점검은 똑같은 특별감독에 준하는 점검이었습니다. 삼성SDI도 처음에 특별감독을 한다고 국감장에서 얘기가 됐다가 특별조사로 바꾼 것인데, 그런데 삼성SDI에는 시정조치기간을 주고 노말핵산 취급 사업장에는 일정한 시정조치기간 없이 바로 수사에 착수했습니다. 두 특별점검 결과에 대해 다른 기준을 적용한 이유가 뭐니까?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 근로감독관집무규정상 시정조치 대상들은 대부분 임금 미지급 등의 금품청산 내용이 대부분입니다. 그렇기 때문에 근로자들이 못 받은 임금을 받게 하는 것으로 시정지시 또는 원상회복이 주목적이고 산업안전

은 근로자의 안전·보건과 직결된 사항이기 때문에 달리……

○**우원식 위원** 그렇게 경미한 것을 조사하는 것이라고 생각했으면 특별조사나 특별감독까지 할 것 없지요. 국감장에서 문제가 심각하게 제기되었기 때문에 특별감독을 한다고 했다가 특별조사로 바꾸자고 해서 동의해 준 것인데 이렇게 다르게 적용하는 것에 대해서 저는 동의하기가 어렵습니다.

물론 삼성SDI에 대해서 즉각 왜 고소를 하지 않았느냐, 사법처리 하지 않았느냐 하는 문제 제기는 아닙니다. 영세사업장은 철저하게 법과 규정을 적용하면서 삼성과 같은 대재벌에 대해서 그렇게 하지 않은 이유, 그리고 앞에서도 말씀드렸지만 지켜야 될 여러 가지 규정에 대해서 이행하지 않으면서 이렇게 한 이유에 대해서 저는 납득할 수 없다는 점입니다.

○**노동부근로기준국장 임현택** 위원님, 삼성SDI에 대해서만 그렇게 시정조치를 내린 것은 아니고 근로기준법과 근로감독관집무규정에 따른 특별감독이나 특별조사를 했을 때 항상 어느 경우를 막론하고 시정지시를 먼저 해 왔다는 것을 말씀드립니다.

○**우원식 위원** 그리고 노동조합과 박화진 과장 있습니까? 있으면 잠깐 나와 보세요.

삼성SDI 부당노동행위 조사와 관련해서 제가 사전에 그리고 국감장 현장에서 장관님과 실무자에게 녹취록, 녹음 CD 등등 여러 가지 증거자료를 제출한 바가 있습니다. 그런데 부당노동행위로 고소한 강재민 씨를 수사한 근로감독관이 녹취록과 녹음 CD의 내용은커녕 존재도 몰랐다고 하는데 사실입니까?

○**노동부노사정책국노동조합과장 박화진** 저희들이 위원님실로부터 연락받고 확인해 본 결과 당시에 특별조사반이……

○**우원식 위원** 사실여부만 얘기해 주세요. 제 기준 CD, 녹취록 그런 것을 강재민 씨 조사하는 사람이 알았습니까, 몰랐습니까?

○**노동부노사정책국노동조합과장 박화진** 당시의 경위만 잠깐 설명드리겠습니다.

○**우원식 위원** 맞다 아니지만 얘기하라니까요.

○**노동부노사정책국노동조합과장 박화진** “녹취록에 모든 게 있다”고 고소인이 진술하자 “녹취록 본적 없다”라고 답변한 사실은 있습니다.

○**우원식 위원** 강재민 씨가 수사를 요청했고 제

가 국감장에서 이 문제에 대한 지적을 했고 그리고 그 조사과정에서 고소인 등 5명이 2004년 7월 민주노총 금속노조에 가입하였다가 3명이 8월에 노조탈퇴서를 제출하고 회사에서 금속노동조합에 내용증명으로 발송한 사실을 노동부에서 특별감독 하는 과정에서 알았습니다. 그리고 그 경위는 휴대폰 위치추적 관련 고소사건 취하과정에서 해당 근로자들이 노조에 가입한 사실을 회사가 알았다, 그러니까 회사가 개입했다라고 하는 여러 가지 정황을 이미 노동부에서도 알고 있었고 그 증거로서 CD와 녹취록을 봤는데 정작 강재민 씨를 조사하는 수사관은 그런 CD와 녹취록이 있는지도 모르고 조사를 했단 말이에요. 이게 올바른 조사라고 볼 수 있습니까? 왜 그것을 몰랐지요?

○**노동부노사정책국노동조합과장 박화진** 그 사건을 주로 담당하는 감독관이 있습니다. 감독관이나 수사팀 전체로는 그런 녹취록이 있는 줄도 알고 있고 그 녹취록을 면밀하게 검토했는데 당시 시점에서 강재민 씨를 조사했던 담당 감독관은 신규로 수사과정에 투입된 감독관입니다.

○**우원식 위원** 그게 말이 됩니까? 수사하는 사람이 중요한 증거에 대해서 인지하지 못하고 수사를 한다는 게 상식적으로 말이 되는 소리냐 하는 말이에요. 제가 장관께 인상을 써가면서 어렵게 모은 자료들을 드렸는데 정작 수사하는 사람은 모르고 수사를 한다니 그게 말이 되는 소리냐 하는 말이에요. 이것을 객관적으로 올바른 수사라고 볼 수 있겠느냐는 말이에요.

○**노동부노사정책국노동조합과장 박화진** 그 점에 대해서는 죄송스럽다는 말씀드리겠습니다.

○**우원식 위원** 그리고 이런 문제 제기에 대해서 검찰에 노동부가 의견을 제시하면서 혐의가 없는 것으로 보인다고 보냈지요?

○**노동부노사정책국노동조합과장 박화진** 예, 지금 사건 일체는 검찰에서……

○**우원식 위원** 검찰로 보내면서 노동부 조사결과 의견이 뭐였습니까?

○**노동부노사정책국노동조합과장 박화진** 일단 고소인이 고소한 사실을, 그 혐의를 입증하기 힘들기 때문에……

○**우원식 위원** 이미 노동부에서 회사에서 금속노동조합에 내용증명으로 발송한 사실을 확인했다 그리고 삼성 측이 이 사실을 알게 된 이유는 휴대폰 위치추적 관련 고소사건 취하 과정에서

해당 근로자들이 노조에 가입한 사실을 삼성에서 알았다고 조사했어요.

그리고 탈퇴서 3장을 보면 내용이 다 똑같습니다. 뭐라고 써 있느냐 하면 “상기 본인은 개인 사정으로 인해 귀 민주노총 조합원으로서의 모든 권리를 포기하고 탈퇴함을 통보합니다” 이렇게 3명이 필적이 다 다른데 문안은 토씨 하나 틀리지 않고 똑같습니다. 그런데 “서울시 영등포구 영등포 2가 139 대영빌딩 5층 김창한” 이렇게 밑에 주소 써진 필적은 세 장이 다 똑같습니다. 이것은 누가 썼습니까? 이것은 조사했습니까?

(자료를 들어 보이며)

○**노동부노사정책국노동조합과장 박화진** 제가 지금 정확한 ……

○**우원식 위원** 이것 조사 안 했어요?

○**노동부노사정책국노동조합과장 박화진** 아니요. 누구인지 확인했다고 합니다.

○**우원식 위원** 누구입니까?

○**노동부노사정책국노동조합과장 박화진** 제가 지금 정확하게는 기억을 못하고 있습니다마는, 회사 측 직원입니다.

○**우원식 위원** 회사 측 직원이 여기 편지에다 주소를 써서 보냈어요. 그런데도 “혐의 없다”고만 의견을 달아서 보낸다는 게 있을 수 있는 얘기입니까? “이런 의혹이 있다” 이렇게 보내든지……

저한테 보고한 것은 “노조탈퇴서를 회사에서 급속노련으로 보냈다는 것에 대해서 확인했다”고 해 놓고 편지 봉투에 쓴 주소가 수원 삼성 직원이라는 것도 확인했으면서 “혐의가 없다” 이렇게 보낼 수 있느냐 이 말이에요.

저는 검찰에 대해서 문제 제기를 하는 것은 아닙니다. 삼성에서 이렇게 개입한 흔적이 여러 군데 있는데 노동부에서 어떻게 혐의사실이 없는 것으로 보인다고 보낼 수가 있어요?

○**노동부노사정책국노동조합과장 박화진** ……

○**우원식 위원** 이제 그만 하시고, 근로기준국장님 나와 보세요.

어떻게 생각하세요?

답변을 들을 이유가 별로 없고, 또 하나 더 얘기해 보지요.

삼성전자 직원이 보낸 탈퇴서가 있습니다.

(자료를 들어 보이며)

김경호 씨 것은 타이핑 쳐 있고, 이것은 삼성 SDI 직원 3명이 보낸 것이고, 이것은 삼성전자 직원이 보낸 것인데 이것은 손으로 쓴 수기이고

이것은 타이핑인데 아까 읽어드린 내용이랑 똑같아요. “상기 본인은 개인 사정으로 인해 귀 노동조합의 조합원으로서 모든 권리를 포기하고 탈퇴함을 통보합니다”라고 해서 글자 하나 다르고 똑같아요. 삼성전자의 급속노동조합 탈퇴서하고 삼성SDI 탈퇴서하고 어떻게 똑같습니까? 이런 것 확인해 본 적 있어요? 이렇게 하고도 어떻게 삼성에서 개입하지 않았다, 의혹이 없다고 얘기할 수 있습니까?

제가 작년 내내 삼성 얘기를 해서 올해는 저도 삼성으로부터 탈출하고 싶고 다른 문제, 제가 얘기했던 대로 이제는 일자리 문제 쪽으로 가고 싶습니다. 그런데 정말 말도 안 되는 이런 것을 보고 어떻게 갑니까? 갈 수가 없잖아요.

국회의원이 국감장에서, 그리고 국회에서 이 문제를 가지고 계속 하면 수사는 법에 좀 맞게 해결해야 될 것 아닙니까? 그런데 법에 맞게 하지도 않고, 또 누가 보더라도 회사에서 개입한 근거가 눈에 보여요.

저한테 와서 보고할 때도 ‘삼성에서 개입한 흔적이 보인다. 부당노동행위 흔적이 보인다’ 이렇게 보고해 놓고 검찰에다가 쓰는 것은 ‘회사에서 부당노동행위에 개입한 의혹이 없어 보인다’ 이렇게 의견을 보내고……

이것은 국회의원을 기만하는 것 아닙니까? 장관님께서 “재벌의 눈치를 보는 노동부는 남아 있지 않다” 이렇게 말씀하셨어요. 그런데 이것을 보고 누가 재벌의 눈치를 보는 노동부가 남아 있지 않다고 느끼겠습니까?

○**노동부장관 김대환** 제가 말씀드리겠습니다.

그 부분의 구체적인 수사과정에 대해서는 제가 자세히 파악을 못 하고 있었습니다. 그 부분은 다시 점검해 가지고 위원님께서 말씀하신 대로 노동부가 재벌의 눈치를 보지 않는다는 것을 확실히 입증해 드리겠습니다.

○**우원식 위원** 자료 요청을 좀 드리겠습니다.

이번 특별조사와 관련된 각 사업장별 근로감독관집무규정 서식 제12호 확인서, 서식 제13호 근로감독결과보고서, 서식 제14호 시정지시서, 서식 제15호 시정지시서발급대장, 서식 제16호 확인점검결과보고서, 서식 제34조 취업규칙심사보고서를 제출해 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○**위원장 이경재** 수고하셨습니다.

다음은 단병호 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**단병호 위원** 수고하십니다.

장관님께 질의하겠습니다.

노동부의 '최근 노동현안 보고' 자료에 의하면 일자리 창출과 관련해서 수익형 사업 중심으로 일자리 창출을 해 나가는 것으로 되어 있습니다.

○**노동부장관 김대환** 사회적 일자리입니다.

○**단병호 위원** 정부는 사회적 일자리 정의를 '사회적으로 필요한 공익서비스 가운데 수익 창출이 어려워 일반 기업이 진출하지 않는 분야에서 시민단체 등이 주체가 되어 창출하는 일자리'라고 정의하고 있습니다. 그러면서도 노동부는 2005년도 주요 정책 방향에서 수익형 사업을 집중 지원하겠다, 이렇게 하고 있습니다. 그런데 이것은 좀 배치되는 것이 아닌가 하는 생각이 듭니다. 그래서 이것은 사회적 일자리 창출의 접근에 대한 어떤 새로운 시도인지, 그 배경이 무엇인지 얘기 좀 해 주시기 바랍니다.

○**노동부장관 김대환** 이것은 지난해 사회적 일자리에 대한 정부의 정책이 일정한 평가와 점검을 통해서 사회적 일자리를 공익형과 수익형으로 나눠 양자를 다 지원하되 점차 수익형 쪽으로 정착될 수 있도록 옮겨 나가겠다는 방향입니다.

그런데 지난해 888개 기관이 사회적 일자리 사업을 했는데 평균 3명 정도의 소규모이고, 또 실제로 이것은 정부의 지원 정도가 아니라 정부가 하는 것에 전적으로 의존을 하고 있었습니다.

따라서 정부가 지원을 줄이거나 끊으면 사업 자체가 지속되지 못하는 그런 취약한 구조를 가지고 있기 때문에 가급적 자체 내에서 어느 정도의 수익구조를 갖춘 다음 정부가 지원해서 자체적으로 존속해 나갈 수 있도록 도와주기 위해 정책 방향에 약간 변경을 시도하고 있습니다.

○**단병호 위원** 처음에 정부가 생각했던 사회적 일자리 창출과는 좀 다른 방향으로 접근한다는 얘기입니까?

○**노동부장관 김대환** 실제로 작년에 경험을 통해서 보니까 정부가 지원하는 것에만 의존하다가 정부가 지원하지 않으면 그 사업 자체가 없어지는 그런 취약한 구조이기 때문에 자체 내 구조를 가질 수 있도록……

○**단병호 위원** 그것과 관련된 문제 인식에 대해서는 이후에 저희가 필요하면 따로 서면으로 질의를 하겠습니다.

○**노동부장관 김대환** 예.

○**단병호 위원** 다음은 노말렉산 사건에 대한 얘

기가 죽 되었는데 저도 좀 물어볼게요.

노동부는 외국인노동자의 노말렉산 중독사고에 대한 원인을 진단하면서 안전보건상 적절한 보호조치가 미흡한 작업장에서 근무하고 있었다는 것, 그리고 노동자들이 장시간 근무하면서 노말렉산에 과다하게 노출되었다는 것, 또 불법체류 이주 노동자들이기 때문에 특수검진을 통한 질병 가능성을 조기에 발견하기 곤란했다는 점 등으로 진단을 하고 있습니다.

그런데 이런 문제의 진단이라면 사업장에서 적절한 안전보건 조치가 취해지도록 하기 위해 관리 감독 계획이라든가 위반업체 조치에 대한 구체적 방안이 제시되어야 하는데 여기 보면 그런 부분이 상당히 미흡하다는 생각이 듭니다.

예를 들어서 수원사무소 같은 경우 관할 사업장이 5만 9000개라고 나와 있습니다. 그런데 산업안전을 관리 감독하는 직원은 10명 정도로 되어 있거든요. 그러니까 이것은 원천적으로 산업재해라든가 이런 것을 관리하기에 불가능한 구조가 아니냐, 여기에 대한 대책을 세우려면 인력 충원 계획을 세운다든가 자원 확보 계획을 세운다든가, 또 그것을 지금 당장 하기 어렵다면 현재 있는 명예근로 감독관 제도라든가 이런 것을 대폭 확대하고 실질적인 권한을 줘서 하게 한다든가 해서 뭔가 구체적인 대안이 나와야 되는 것 아니냐라는 생각이 듭니다. 그런데 지금 여기 보면 구체적인 대안이 안 나와 있어요. 어떻게 생각하십니까?

○**노동부장관 김대환** 오늘 보고드린 자료는 아주 축약해서 만든 것이기 때문에 그렇습니다마는, 방금 말씀하신 그런 부분들이 반드시 포함되어야 합니다. 그래서 저희들이 그렇게 하고 있고, 또 인력 부족 문제는 저희들이 계속해서 문제를 제기하고 있는 부분이기도 합니다마는, 하여튼 그것까지 포함해서 실질적으로 산업현장 점검이 이루어질 수 있도록 하겠습니다. 단 위원님께서도 관심을 갖고 지원해 주시고 도와주시기 바랍니다.

○**단병호 위원** 저는 인력 문제라든가 근로감독의 문제는 심각하다고 보여집니다. 우원식 위원이 제기한 문제들도 그런 부분들이 상당히 있을 거라고 보고 있어요. 그래서 차체에 노동부가 그런 의지를 가지고 좀 적극적으로 추진해야 되는 것이 아닌가 그런 생각을 합니다.

그리고 불법체류 이주 노동자들이기 때문에 특수점검하기가 상당히 어려웠다, 이렇게 얘기하셨는데 지금 현재 사실은 미등록 노동자들이 절반 이

상을 넘고 있거든요. 이 사람들은 항상 그런 위험에 노출되어 있는데 이 사람들을 불법노동자라고 해 가지고 방치하고 있다가 문제가 생기면 그때 가서 또 대처할 것인가, 여기에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 아주 중요하고도 까다로운 문제를 제기해 주셨는데요. 저희 노동부도 고민을 많이 하고 있습니다. 현장에 점검을 나가면 불법체류 근로자이기 때문에 사용주도 이것이 발각될까 봐 은폐를 하고 있고, 근로자 자신들도 불법 신분이기 때문에 현장에서 이탈하거나 해서 점검 대상이 되지 않도록 사업주와 당해 근로자들이 행위를 함께하기 때문에 실제로 그런 어려운 문제가 있습니다.

지난번 동화디지탈의 경우에도 단 위원님께서 거기에 가서 직접 측정을 다시 하셨지만 제가 이것을 점검해 보니까 불법체류 근로자들은 다 빼돌려서 실질적으로 측정이 이루어지지 못했습니다. 그래서 그 부분도 저희들이 좀 고민을 하고 있습니다.

그런데 어쨌든 불법체류 문제는 불법체류대로 정부가 단속해 나가되 산업재해라든지 산업안전으로부터 위협에 놓여 있는 외국인근로자들을 실질적으로 보호해야 되는 굉장히 이중적인 과제를 저희들이 안고 있습니다.

그래서 우선 산업안전보건 문제는 인간의 생명과 관련된 가장 기본적인 문제이기 때문에 불법체류 문제와 연관해 가지고 저희들이 더 많이 고민을 해서 아주 현실적인 방안을 마련하도록 노력하겠습니다. 단 위원님께서 좋은 의견을 주시면 저희들이 적극적으로 활용하도록 하겠습니다.

○단병호 위원 하여튼 실질적인 대책이 될 수 있도록 해 주세요.

그리고 아까 장관께서도 말씀을 하셨는데 1월 31일 이 사건이 발생한 현장에서 당시의 작업 상황을 최대한 유사하게 재현하여 조사를 한 바 있습니다. 제가 노말렉산의 노출 농도를 측정한 결과 128.3ppm이 나왔습니다. 그리고 그로부터 며칠 뒤인 2월 3일 한국산업안전공단이 측정한 것에서도 환기 여부 및 작업자의 숫자에 따라 평균 75ppm~204ppm이 나왔습니다. 그런데 감독을 한 수경의료재단에서 실시한 작업환경 측정 결과를 보게 되면 54.25ppm과 59.70ppm으로 나와 있습니다.

왜 이렇게 현격한 차이가 발생을 했습니까? 이게 작업환경측정제도에 무슨 문제가 있기 때문인

지, 그렇다면 거기에 대한 향후 대책을 생각하고 계시는지……

또 여기 보게 되면 1개월 정도의 영업정지 이렇게 나와 있는데, 이런 심각한 문제가 발생되었는데…… 제가 볼 때 이것은 상당히 문제 있는 조사였다고 보여집니다.

이것은 조사를 할 때 실제 작업 현장과 다른 조건 속에서 조사를 했거나 아니면 조사 결과에 대한 조사기관과 사 측의 일정한 협의 속에서 이것이 축소되었거나 이 두 가지로밖에 설명이 안 되는데, 이런 중요한 문제인데도 불구하고 사실상은 1개월 정도의 정지로 되어 있거든요. 이렇게 해서 향후에 이런 것들이 제대로 방지될 수 있을지 좀 의문입니다. 여기에 대해 어떻게 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 말씀하신 대로 그런 제도적인 취약점이 있습니다. 그래서 지금 보고체계로부터 사후조치에 관해서 제도적인 재점검을 하고 있습니다. 양해하신다면 산업안전공단 이사장께서 나와 계시는데, 한번 구체적인 제도적 취약점과 개선 방안을 말씀드릴 수 있었으면 좋겠습니다.

○단병호 위원 그것은 이따 마지막에 설명을 해주십시오. 제가 우선 추가질의할 것만 하고요. 어차피 제가 말한 것을 다시 지적하고 그럴 것은 아닐 거니까요.

○노동부장관 김대환 예, 그러겠습니다.

○단병호 위원 그리고 주40시간제와 관련한 노동부 보고 내용에는 개정법 취지대로 원만히 도입되었다고 평가를 하고 있습니다. 물론 저도 그 부분에 대해 일정 부분은 인정을 합니다.

그러나 우리가 주40시간제를 시행하고자 했던 애초의 목표는 삶의 질 개선과 일자리 나누기였습니다. 그런데 과연 주40시간제 실시 이후에 삶의 질 향상과 일자리 나누기라고 하는 이런 실질적 효과는 얼마나 이루어졌는지, 여기에 대한 구체적인 자료를 조사해서 분석해 본 것이 있는지, 있다면 이 자리에서 답변을 해주시든지 아니면 더 구체적인 것은 향후에 저희 자료실로 보내 줘도 됩니다.

○노동부장관 김대환 예, 그것은 저희들이 향후에 구체적으로 다시 보고를 드리겠습니다.

○단병호 위원 제가 왜 이런 질의를 하느냐면 대상 사업장에 주40시간제를 일정 부분 시행시키는 데는 일정한 성과가 있는지 모르지만 삶의 질 개선과 일자리 창출이라고 하는 측면에서, 특히

일자리 창출이라고 하는 측면은 상당히 미흡한 것 아니냐 하는 생각을 가지고 있기 때문입니다.

○**노동부장관 김대환** 저도 단 위원의 평가에 대해 동의합니다. 그래서 그 실효성을 높이기 위한 방안을 같이 고민해야 될 것 같습니다.

하여튼 좀더 자세한 자료는 나중에 보고를 드리도록 하겠습니다.

○**단병호 위원** 이것은 아까 김형주 위원이 워낙 길게 질의하셨는데요.

○**위원장 이경재** 단병호 위원님, 별도의 항목이면 이따 추가질의할 때 아주 충분한 시간을 가지고 질의해 주시기 바랍니다.

○**단병호 위원** 오후에는 제가 추가질의를 안 할 테니까……

조금만 더 하면 됩니다.

○**위원장 이경재** 예.

○**단병호 위원** 노동부가 현대자동차 주식회사가 불법과건을 행한 것을 조사했지 않습니까? 저는 어쨌든 노동부가 124개 사업장에 불법과건한 것을 이렇게 공식적으로 판결한 데 대해서는 상당히 긍정적으로 봅니다.

그런데 문제는 시정이 잘 안 되고 있거든요. 여전히 불법과건이 성행되고 있고 특별한 시정이 이루어지고 있지 않습니다. 문제는 판결한 것도 중요하지만 제대로 시정이 되어야 된다는 것 아닙니까?

그렇다면 저는 노동부가 좀더 강력한 의지를 가지고 그것을 시정하려고 해야 되는 것 아니냐 이렇게 보는데, 과건 대상 업무가 아님에도 불구하고 근로자 과건의 역무를 제공받은 자는 1년 이하의 징역 또는 1000만 원 이하의 벌금에 처할 수 있도록 되어 있습니다.

불법과건이 명확하게 판정됐고, 또 그 이후에 특별한 시정조치가 잘 보여지고 있지도 않고 그렇다면 노동부가 그 사업주에 대한 구속 품의를 신청할 이런 의사는 없습니까? 저는 그렇게라도 강력한 의지를 보여야 회사 측에서도 이 문제에 대해 그나마 좀 시행하려고 하지 않겠느냐 하고 보여지거든요.

○**노동부장관 김대환** 뜻은 충분히 알겠습니다마는 현행 제도하에서 저희 노동부가 할 수 있는 것은 법적으로 고발을 하고, 그 구속 여부는 어디까지나 수사권을 갖고 있는 검찰·경찰에서 하게 되어 있습니다.

그래서 지금 과건법 개정과 연관시켜서 저희들

이 불법과건에 대한 수사 업무 자체를 노동부로 바로 이관하는 문제를 상당히 심각하게 생각하고 있습니다. 그런 경우에 있어서는 우리가 현장의 면밀한 조사를 토대로 해서 좀더 강력하고 직접적인 조치를 할 수 있을 것이라고 생각합니다.

그래서 과건제도 역시 개정법률안하고 맞물려 있으니 좀 넓게 보시고 이런저런 현장의 상황을 감안해서 법 개정이 조속히 될 수 있도록 협조해 주시면 좋겠습니다.

○**단병호 위원** 이후의 방향을 그렇게 하는 것은 좋은데요. 문제는 지금 당장 문제 해결이 안 되기 때문에 제가 얘기하는 것입니다.

○**노동부장관 김대환** 그렇습니다. 지금 현행법체계 가지고는 저희들이 최대한 할 수 있는 게 고발이고, 구속이나 처벌 수위는 경찰의 소관으로 되어 있습니다.

○**단병호 위원** 알겠습니다.

그다음에 제가 이런 질의를 하더라도 오해는 하지 마십시오.

기아 사태와 관련해서 그동안 상당히 문제가 되어 왔는데, 제 개인적으로도 있어서는 안 될 일이 벌어졌고 다시는 그런 일이 없어야 된다고 생각하고 있습니다. 또 같이 그런 일을 해 왔던 사람으로서 참 부끄럽기도 하고 죄송스럽기도 한 심정입니다.

그런데 그 조사과정을 보면 근로감독관도 채용 청탁을 한 것으로 나와 있거든요. 그래서 노동부가 자체적으로 이 문제에 대해 근로감독관 중 혹은 채용 청탁을 한 일이 있는지, 또 그 과정 속에서 부정한 방법들이 있었는지 한번 조사해보신 적이 있습니까?

○**노동부장관 김대환** 안 그래도 그런 보도가 있어서 조사를 했습니다. 거기 언급된 근로감독관은 실제로는 명예근로감독관이었습니다. 그것은 그냥 자원해서 인적사항에 적혀 있었을 정도이고, 실질적으로 명예근로감독관입니다. 근로감독관이라는 신분 때문에 영향력을 행사했는지 불확실하기는 합니다마는, 민간인으로서 명예근로감독관으로 와 있는 사람이었습니다.

○**단병호 위원** 신문에는 명예근로감독관으로 안 나오고 근로감독관으로 나와 있습니다.

○**노동부장관 김대환** 예, 그래서 저희들이 내부적으로 조사를 했습니다. 그런데 지금 실제로 그렇게 되어 있습니다.

○**단병호 위원** 그래요? 명예근로감독관인지 아

던지는 제가 확실히 파악하지는 못했는데, 하여튼 명예근로감독관이라 치더라도 그에 대한 조사는 확실하게 이루어져 가지고 거기에 대한 적절한 조치가 있어야 될 것으로 보여집니다.

○**노동부장관 김대환** 예.

○**위원장 이경재** 단병호 위원님 수고하셨습니다.

○**단병호 위원** 아까 노말혁신과 관련된 문제에 대해 짧게 답변을 해 주시겠습니까?

○**노동부장관 김대환** 위원장님이 허락을 하시면……

○**위원장 이경재** 예, 답변하세요.

○**산업안전공단이사장 김용달** 산업안전공단 이사장입니다.

단병호 위원님께서 말씀하신 현행 작업환경측정 제도상의 문제점은 민간측정기관이 측정을 나가면서 사업주하고 측정일자를 협의하는 제도에 문제가 있지 않나 이렇게 생각합니다.

그렇기 때문에 작업환경 측정을 나온다면 해당 사업주가 작업 도중에 사용할 수 있는 유해물질 사용량과 작업 인원의 증감을 조정할 수 있는 데서 문제가 생기기 때문에 앞으로 이러한 문제를 해결하기 위해 불시에 작업환경을 측정할 수 있는 제도, 그리고 노출 기준을 합리적으로 다시 조정한다든지 아니면 노출 기준에 미달되는 사업장이라고 할지라도 상시적으로 관리할 수 있는 문제점 등을 가지고 노동부와 협의를 해서 제도적인 개선사항을 마련하도록 하겠습니다.

○**단병호 위원** 알겠습니다.

○**위원장 이경재** 수고하셨습니다.

다음은 조정식 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**조정식 위원** 바로 질의에 들어가겠습니다.

오늘 노동부 현안보고 관계에서 업무보고된 것을 중심으로 하여 크게 두 가지를 질의하려고 합니다. 하나는 외국인고용허가제 관련이고, 또 하나는 노말혁신 얘기가 앞서서도 많이 나왔지만 그와 관련해서 유해물질과 작업환경제도 개선 관련된 질의입니다.

첫 번째는 고용허가제 문제인데요. 현황 및 평가에 보니까 2005년 2월 15일 현재 고용허가제로 도입된 외국 인력이 2004년 도입 예정 규모의 17.3% 정도로 기대에 못 미치고 있다, 이렇게 되어 있는 게 맞지요?

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇습니다.

○**조정식 위원** 제가 이것에 대해서 단도직입적으로 여쭙 볼게요.

일단 이 통계상으로만 보더라도 현재 노동부의 고용허가제가 상당한 난항 내지는……

작년에 사실 제도 개선을 피하면서 의욕적으로 추진했는데 현재 상당한 난항을 겪거나 고용허가제가 정착되기에 상당한 위기 국면이 아닌가 이런 생각이 드는데 어떻습니까?

○**노동부장관 김대환** 고용허가제가 실질적으로 도입된 것은 지난해 8월 17일부터입니다. 그러니까 실제로 시행된 기간이 얼마 되지 않았고, 또 초기 단계에 산업연수생에서 나타난 비리 문제가 원천적으로 불식될 수 있도록 하는 제도적인 장치를 강화하는 데 상당히 많은 기간이 소요됐습니다. 그래서……

○**조정식 위원** 좀 짧막하게 답변하실 것을 부탁드릴게요.

○**노동부장관 김대환** 예. 저희들은 이것이 위기가 아니고, 나타난 문제점을 보완해 가지고 정착을 시키려고 하고 있습니다.

○**조정식 위원** 현재는 아직 정착하기 위한 과정이다……

그런데 여기 향후 대응 방향을 보면 인력 공급 지원이라든가 불법체류자 출국대책 마련 등 크게 두어 가지가 나와 있는데, 대응 방향이 약간 안이하거나 현실적으로 관철하기에 좀 미흡하거나 또는 핵심을 비껴간 것이 아닌가 하는 생각이 들거든요.

그래서 일단 작년 국감에서 이 문제와 관계해서, 사실 이 문제 핵심은 지금 산업연수생제와 고용허가제가 양립하고 있기 때문에, 병행 실시되고 있는 것이 핵심이 아닌가 하고 보는데요. 그러니까 이것에 따른 진통이 여전히 있는 것 아닌가 싶거든요.

일단 좀 여쭙 볼게요.

지금 고용허가제로의 일원화가 정부의 공식 입장입니까? 노동부의 공식 입장입니까?

○**노동부장관 김대환** 지금 현재……

○**조정식 위원** 노동부 부처 전체에서 확고한 입장입니까?

○**노동부장관 김대환** 노동부의 확고한 입장이고요. 정부 전체의 입장으로 이것을 확정하기 위해 지금 현재 실무 협의를 진행하고 있습니다.

○**조정식 위원** 그런데 지금 이것에 대해서 계속 난항이 많지 않나요?

○**노동부장관 김대환** 예, 좀 난항이 있습니다. 그래서 제가 산업연수생제도로 국한하라는 부처

와 기관들하고도 직접 만나서 고용허가제로 일원화되어 가야 한다는 점을 강조하고 지금 그렇게 논의를 지속시키고 있습니다.

○**조정식 위원** 현재 지자체에서, 예를 들어 경기도나 대구·경북 지역을 중심으로 지자체장들이 산업연수생제를 계속 확대해야 된다고 얘기하고 있는 것을 아시지요?

○**노동부장관 김대환** 예, 저도 지방에 가서 지방의 중소기업자들로부터 그런 얘기를 들은 적도 있습니다. 그런데……

○**조정식 위원** 그리고 중기청에서는 아예 산업연수생제에 대한 법적 보완, 그러니까 고용허가제는 법적으로 제도가 되어 있는데 산업연수생제도는 그게 없기 때문에 형평에 안 맞으므로 산업연수생제도에 대한 별도의 특별법이 필요하다, 이런 주장까지 나오는 것을 알고 계시지요?

○**노동부장관 김대환** 일부에서 그렇게 얘기를 하지만 중기청장 자신도 고용허가제로 일원화하는 방향에 대해서는 이론을 제기하지 않는다, 그런 얘기를 하고 있습니다.

○**조정식 위원** (자료를 들어 보이며)

그런데 작년 말에 중소기업협동조합중앙회에서 나온 자료를 보니까 여기서는 아예 ‘양 제도의 병행 실시가 현재로는 불가피하다’, 그리고 그런 속에서 ‘산업연수생제에 대해서도 아예 특별법 같은 법적 보완이 필요하다’고까지 얘기하고 있거든요. 그리고 실제 드러난 움직임들을 보면 각 지자체에서도 산업연수생제를, 연수생 확대를 공언해야 된다 이런 얘기를 하고 있고, 그다음에 산업연수생 중에서 연근해 어선 선원이 올해 3000명에서 6000명으로 2배 늘어나는 것이 확정되어 있다고 그러거든요.

○**노동부장관 김대환** 예, 지적하신 대로 원래 정부가 고용허가제로 일원화를 하고 당분간 병행하는 것으로 정했는데, 실제 말씀하신 대로 그것을 관장하는 중소기업협동조합중앙회 등등은 이 제도를 그냥 쉽게 가져가려고 하는 그런 경향이 있습니다.

○**조정식 위원** 노동부장관님께서 보다 고용허가제를 조기에 정착시키고 불법체류자 문제를 해결하기 위해서 작년에도 그런 입장을 밝히셨지만 산업연수생 제도가 조기에 폐지되어야 된다는 확고한 입장을 국무회의라든가 대외적으로 보다 좀 더 분명하게 언명하실 생각은 없으신가요?

○**노동부장관 김대환** 기회 있을 때마다 그런 얘

기를 했고요. 필요하다면 일정한 시점에, 지금 현재 실무회의가 진행되기는 합니다마는 대외적으로도 분명하게 공표를 하겠습니다.

○**조정식 위원** 그다음에 여기에 보면 신속한 인력공급 지원이라고 되어 있는데 이것이 정착이 안 된 이유 중의 하나인 인력공급 지원절차를 최대한 축소하겠다고 했는데 여전이 이것이 많은 어려움이 있는 것이 아닌가요?

○**노동부장관 김대환** 예, 어려움이 있었습니다마는, 부분적으로는 지금 현재 완화가 되어 가고 있습니다. 우선 법무부에서 상당히 적극적으로 협조를 해 주어서 사증발급기간이 상당히 단축이 됐고요.

○**조정식 위원** 얼마나 됐나요?

○**노동부장관 김대환** 종전에 한 30일이 걸렸는데 지금은 한 15일 정도로 단축이 됐습니다.

그다음에 내국인 고용의무 노력 기간을 현재의 규정은 1개월로 되어 있는데 이것을 3일에서 1주일 정도로 대폭 줄일 계획으로 있습니다.

○**조정식 위원** 이것에 대해서는 계속 관심 있게 노동부에서 애써 주시기를 부탁드립니다.

그다음에 아까 노말핵산 관련한 유해물질 및 작업환경 제도 개선 사항에 대해서 질의를 하겠습니다.

여기에서도 보면 향후계획과 관련해서 작업환경 측정제도 등 산업보건제도의 전반적 검토·개선 추진으로 나와 있기 때문에 이것에 대해서 좀 더 구체적으로 질의를 하려고 합니다.

이번을 계기로 해서 노말핵산뿐만 아니라 독성이 강한 관리대상 유해물질이 굉장히 많지요?

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇습니다.

○**조정식 위원** 150종 이상이 있는데 현재는 노출기준의 2분의 1 이상 초과 사업장만 상시관리하게 되어 있지요?

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇습니다.

○**조정식 위원** 그런데 이것에 대해서 보다 엄격하게 관리를 하기 위해서 노출기준 초과 여부와 상관 없이 보다 지속적으로 작업환경을 관리하는 등 체계적인 관리가 필요하다고 보는데 어떻게 생각을 하시나요?

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇습니다. 그 필요성이야 말할 필요도 없고 저희도 그렇게 하려고 하는데 현장에 상시 인력이 뒷받침을 해야 하는데 그런 현실적인 어려움은 있습니다. 하지만 조 위원께서 지적하신 대로 이것은 상시적으로 관리할

필요가……

○**조정식 위원** 어떤든 인력 문제나 예산 문제가 있을 텐데 노동부에서 보다 적극적 의지를 갖고 추진하셔야 되는 게 아닌가 싶어요. 작년 국감 때도 그런 제의가 있었지만 MSDS(유해물질관리대상)을 작성하고 게시하는 것이라든가 또는 화학물질 유해성 문제에 대해서 안전보건 교육에 대한 문제라든가 또 외국인근로자에 대한 건강진단 실시 문제들이 보다 지속적으로 강화될 필요가 있지 않나 하는 생각이 들거든요.

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇습니다.

적극적으로 동의를 합니다. 그래서 이와 관련된 제도 전반을 지금 현재 재점검을 하고 있습니다. 조금전에 한국산업안전공단 이사장님이 지적을 하셨습니다마는 처음에 측정을 나갈 때 사업주와 측정날짜를 조정해서 나가는 것 자체가 은혜의 가능성을 제도적으로 갖고 있기 때문에 그것부터 하고, 그다음에 지금 현재 산업환경 측정제도도 여러 가지로 취약하기 때문에 이것은 상당히 전문성이 필요한 분야이기 때문에 지금 현재 TF를 구성해서 여기에서 제도적인 개선방안이 나오면 적극 수용을 하려고 하고 있고요.

특히 제가 보기에는 실제 측정과 보고 체계에서 상당히 취약점이 있습니다. 지금 현재는 대행업체가 나가서 측정하고 이것을 2개월 이내에 당해 사업장에 그 내용과 함께 개선계획을 제출하도록 되어 있는데 문제가 있을 적에는 사업장이 아니라 즉시 노동부에 보고될 수 있도록 보고체계도 지금 현재 개선을 하려고 생각을 하고 있습니다.

하여튼 전면적으로 재점검해서 산업안전보건이 보다 완벽하게 보장될 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

○**조정식 위원** 그렇게 좀 해 주시구요. 예를 들면 지난 99년에 기업활동규제완화에 관한특별조치법으로 인해서 산업안전보건 분야가 취약된 요소들이 있다고 보여지고……

작년 국감 때 지적이 있었는데 지금 산자부와 공동으로 연구용역을 실시 중에 있지요?

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇습니다. 그렇게 지적을 해 주셔서 저희들이 산자부와 노동부가 지금 현재 같이 연구용역을 실시하고 있습니다.

○**조정식 위원** 그래서 이 부분들이 보다 좀더 철저하게 되고 또 너무 오래 지체되지 않도록 신속하게 됐으면 하는 생각입니다. 그래서 장관께서 그에 대한 분명한 의지나 관심을 보여주셨으

니까 앞으로도 계속 그렇게 해 주시기를 당부드리겠습니다.

○**노동부장관 김대환** 예, 잘 알겠습니다. 그렇게 하겠습니다.

○**조정식 위원** 이상 질의를 마치겠습니다.

○**위원장 이경재** 조정식 위원 수고하셨습니다.

그러면 잠시 정회하였다가 2시에 속개하기로 하겠습니다.

(12시21분 회의중지)

(14시16분 계속개회)

○**위원장 이경재** 자리를 정돈해 주시기 바랍니다.

회의를 속개하겠습니다.

제종길 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**제종길 위원** 제종길 위원입니다.

오전에 많은 얘기가 죽 나왔지만 제가 보기에 크게 두 가지 근본적인 문제에서 출발하고 또 노동부가 제가 말씀드리고자 하는 두 가지 문제를 지속적으로 잘 처리하시면 문제 극복에 많은 도움이 된다는 생각으로 말씀드립니다.

우선 공인중개사 얘기가 아까 여러분들로부터 있었는데 실제로 몇 %가 중요한 게 아니고, 많은 인원이 시험을 쳤기 때문에 일정 퍼센티지 이상이 되어야 되고 일정 인원 수 이상이 되어야 된다는 논리는 저는 전혀 동의하지 않습니다. 실제로 공인중개사가 향후 우리나라 발전에 또 우리나라 산업구조에 얼마나 많이 필요할 것인가를 충분히 예측해서 인원을 아주 분명하게 제시하는 것이 중요하다고 생각합니다. 그러니까 공인중개사뿐만 아니라 다양한 직종의 수요·공급에 대한 예측 또 노동인력을 어떻게 활용할 것인가 하는 문제가 노동부에서 가장 우선적으로 해야 될 부분이라고 보는데 그 부분에 대해서 어떻게 생각하십니까?

○**노동부장관 김대환** 전적으로 동의합니다. 지금 저희 노동부에서 자격제도 관련을 총괄하고 있는데 방금 말씀하신 공인중개사 문제만 하더라도 수험자들은 합격률이 낮다고 하지만 실제 시장에서는 공인중개사의 공급이 현재 상태로도 과잉이라는 의견도 있습니다.

그래서 자격제도를 운영하는 데 있어서 수급을 어느 정도 예측해서 모델을 만들어 나가는 것이 굉장히 중요하다고 생각이 됩니다. 그리고 이 부분은 국가인적자원위원회가 대통령 직속 위원회로 설립될 단계에 있는데 저희들이 거기에서 위원님 말씀

하시는 제도적인 과제를 과학적으로 치밀하게 예측해서 거기에 맞게끔 수급이 이루어질 수 있도록 노력하겠습니다.

○제종길 위원 사실 그런 문제가 기본적으로 노동인력 자원이나 직업의 발전방향, 산업의 발전방향에 대한 충분한 데이터베이스 확보에 따라서 예측이 가능한데 작년에 저희가 지속적으로 지적한 바와 같이 통계를 다루는 공무원들이 계시기는 하지만 충분한 데이터베이스가 확보되지 않았다고 저는 판단합니다. 그래서 업종의 발전방향에 대한 데이터베이스가 충분히 필요하다고 생각되고, 앞서 여러 위원님들이 말씀하신 것 중에 작업성 질환이 아니고, 직업병에 대해서 2004년도의 통계를 갖고 계신 분이 계세요? 늘어난 것은 확실한데 2003년도에 비해서 얼마나 늘었습니까?

지금 제가 말씀드리고자 하는 것은 여러 질병의 확대나 이런 것 때문에 산업재해 숫자가 늘어나는데 우리가 여기에서 중요하게 봐야 될 점은 작업성 질환은 질환대로 관리가 되어야 하지만 직업병은 상당히 사각지대에 놓여 있다는 것이지요. 특히 화학물질에 의한 직업병은 사람들의 정신이라든가 또는 생리적인 장애를 치명적으로 초래하기 때문에 이것의 관리가 무엇보다 필요하다고 생각합니다.

그런데 아까 여러분들께서 노말핵산에 대한 대책에 대해서 얘기하실 때 “관리를 철저하게 하겠다”, “상시적인 관리를 하겠다”고 하셨는데 사실 상시적인 관리는 우리 위원님들과 장관님과의 답변 사이에서 불가능하다는 게 증명이 되었어요. 그 많은 사업장을 소수의 인원으로 상시적으로 관리하는 것은 현실적으로 가능하지 않습니다. 당장 해결될 것처럼 말씀은 하시지만 현실적으로 가능하지 않고 제가 볼 때 가장 문제가 되는 것은 작업환경을 진단하고 건강을 진단하는 대행기관하고 사업주 그리고 노동부의 지역사무소 이 3자의 관계에 핵심이 있다고 보는 것이지요. 그 부분은 어떻게 생각하세요?

○노동부장관 김대환 그렇습니다. 오전에 말씀드린 것처럼 실제로 작업환경을 측정하고 자료를 보고하고 사후 시정조치 등등 하는 데 있어서 시스템상의 문제가 있습니다. 그래서 그 부분은 저희들이 혁신위원회를 구성해서 그 부분까지 점검해 나가겠습니다.

○제종길 위원 아까 여러 위원님들이 말씀하셨음에도 불구하고 제가 다시 거론하는 것은 이들

관계의 단속형태 또는 누가 어떻게 감독하느냐 하는 문제가 아니고 좀더 구체적이고 솔직하게 얘기드리면 사업주가 대행기관을 선정하는 것이지요. 그리고 조사한 결과를 사업주한테 보고하는 것이지요, 그렇지요?

그리고 보고한 것을 노동부에 하고, 안 해도 벌칙이 적고 또 대행기관은 과잉경쟁을 하지요? 그러니까 사업주가 선정하기 때문에 사업주에 속한 직원, 주로 총무과장이나 안전과장 이런 분들에게 서로 줄을 서려고 하는 것이지요. 그 관계에 지역사무소가 묵인하는 구조인데 이것은 혁신위원회에서 다룰 문제가 아니고 노동부에서 강력한 의지만 가지면 상당 부분 고쳐 나갈 수가 있다고 보는 것이지요.

예를 들면 사업주가 대행기관을 선정할 때 노동자 대표가 참관하게 한다든지 또는 대행기관이 조사한 결과를 노동자 대표한테 보여주게 한다든지 아니면 대행기관이 사업주한테 그 결과를 통보해 줄 때 동시에 노동부에 통고한다든지 이런 것만 고쳐도 충분히 많은 문제를 사전에 해결할 수 있다고 보는데 제가 보기에 노동부에서 이 문제를 내용적으로 잘 알고 있는 것 같아요.

그러나 이번 노말핵산 사건에서의 처리과정을 보면 “몰랐다” “사업주가 늦게 통고했다”고 하고 가능하면 수습해서 넘기는 태도로 넘어가는데 이 부분에 결연한 의지로 개선할 필요가 있다고 생각하는데 장관께서는 어떻게 생각하세요?

○노동부장관 김대환 예, 그렇습니다.

이번 사건을 계기로 전반적인 시스템, 보고체계, 걸리는 시간들을 현실적으로 체크해 보니까 지적하신 그런 문제들이 있었습니다. 그래서 제도와 시스템, 실제 집행에 있어서의 규정 같은 것을 전반적으로 개선하겠습니다.

○제종길 위원 지금 산업안전보건법 제42조(작업환경측정 등)에 보면 사업주가 노동부장관에게 보고하도록 되어 있고, 제43조에 보면 대행기관이 사업주에게 보고하고 일정 기간 내에 사업주와……

그러면 사업주로서는 상당히 고민일 것 같아요. 그리고 대행기관들이 사업주의 눈치를 보기 때문에 늘 관행적으로 사업주의 입맛에 맞게 데이터를 그런 식으로 해 왔고, 또 그 사업을 획득하기 위해 많은 의료기관들이나 준의료기관들이 서로 치열하게 경쟁하고 있기 때문에 노동부에서는 실지로 이런 관계의 단절뿐만 아니라 사업 대행업체를 자주 바꾸는 사업장 또는 주요 직업병이 빈발하게 유발

했거나 유발인자가 있는 사업장에 대해서는 적은 인력으로라도 지속적으로 단속하는 이런 효율적인 관리방법이 필요하다고 생각합니다.

그래서 법의 조정, 즉 대행기관이 사업주에게 데이터를 보고할 때 근로자대표에게 동시에 보고한다든지 또는 근로자대표가 작업환경을 측정하는 데 동참한다든지, 거기에 보면 1000인 이상의 사업장에는 대체로 안전관리위원회 같은 것이 있고 또 이하라 하더라도 노사협의회가 대행하도록 되어 있지 않습니까?

그러니까 기본적으로 그런 틀이 갖추어져 있음에도 불구하고 실지로 사업장 조사에는 그렇게 되지 않고 있거든요. 이 부분에 대한 노동부의 생각을 좀 말씀해 주십시오.

○**노동부장관 김대환** 위원님이 말씀하신 그런 방향으로 획기적인 제도개선을 하려고 저희들도 지금 현재 준비하고 있습니다. 시간이 그렇게 오래 걸리지는 않을 것입니다.

○**제종길 위원** 안정된 작업장에서 건강한 근로, 이것은 노동부가 또 다르게 추구해야 될 목표라고 생각합니다. 더군다나 직업병이 사람들에게 미치는 악영향을 볼 때 이 문제는 무엇보다 빨리 수행해야 되고, 만약 노동부에서 준비하지 않았으면 지금 장관님께서 동의하셨기 때문에 제가 관련법 개정안을 다음 임시국회 때 내도록 하겠습니다.

또 하나는 명예산업안전감독관 문제입니다.

실지로 명예산업안전감독관이 50인 미만에는 지정되지 않고 있는 상황이고, 또 명예산업안전감독관이 처음 만들어졌을 때 현장에 있는 근로자들을 산업안전에 동참하도록 해서 활용하도록 했는데 이 부분이 잘 되고 있다고 생각하십니까?

○**노동부장관 김대환** 그렇게 잘 활용되지 않고 있는 것으로 알고 있습니다. 얼른 생각하면 명예산업안전감독관에 대한 운영의 묘를 기하는 것이 간단한 것 같지만 또 다른 복잡한 측면이 있습니다. 그래서 우선 현장의 근로자들이 그런 역할을 해 주면 좋은데 이것이 노사라고 하는, 노조라는 조직 속에서 움직여질 때는 또 다르게 고려해야 될 문제들이 있습니다. 하여튼 명예산업안전감독관 제도도 보다 효율적이고 합리적으로 개선 확대할 생각을 가지고 있습니다.

○**제종길 위원** 지금 지역별로 보면 명예산업안전감독관들이 활발하게 활동하는 지역도 있고 그렇지 않은 지역들도 있거든요. 그러니까 이것을 잘 비교해서 가지고……

제 생각에 명예산업안전감독관의 수를 좀 늘리고 그들을 교육하고 관리하는 체계를 갖추면 의외로 노동부가 지금 가지고 있는 어떤 인력 증대의 한계를 극복하면서 산업안전에 대한 목표도 달성할 것으로 보입니다.

제가 이 부분도 여러 가지 자료를 검토하고 있는데 함께 검토하기로 하고, 이것과 관련된 문제를 조금 더 말씀드리면 건강이나 작업환경 측정에서는 실지로 일정한 퍼센티지 이상 잘 늘지 않습니다. 그것은 5인 미만 또는 5인 전후의 소기업들이 거기에 동참하지 않아서 그런 것인데 실지로 가장 열악하고 작업환경이 좋지 않은 곳이 5인 또는 그 주변의 소기업들입니다.

그래서 제가 직접 얘기를 들어봤더니 그쪽이 건강진단을 하라고 그러면 하루에 5명 중 2명이 빠지면 40%가 작업장에서 일을 하지 못하게 된다는 것이예요. 그러면 그런 작업장은 전체 작업장이 돌아가지를 않아요.

그러니까 생산성이라든가 채산성 때문에 사업주도 꺼리고 근로자들도 눈치를 보기 때문에 정부에서 여러 가지 지원을 해 줘도 건강진단을 잘 하지 않는다는 것이예요.

저도 여기에 대해서 아직 특별한 대책이 없지만 그곳을 방문해서 설득한다든지 해서 하여튼 그런 부분도 좀 개선할 필요가 있다고 생각하는데 장관께서 좀 생각해 보신 것이 있으신지요?

○**노동부장관 김대환** 예, 말씀하신 문제점에 대해서는 저희들도 인식을 하고 있고 또 실효성을 높일 수 있는 방안을 고민하고 있습니다. 그래서 이 문제도 영세사업장의 작업환경 측정, 그리고 건강진단이 실질적으로 이루어질 수 있도록 저희들이 현장 중심으로 제도를 마련하고 시행하도록 하겠습니다. 같이 고민해 주시면 좋겠습니다.

○**제종길 위원** 지난번 관련 세미나에서 근로자들이 제안한 것들을 보면 앞서 제가 말씀드린 작업환경 측정이라든지 건강진단에 대한 불만사항이 엄청 많아요. 실제로 현장에서 어떻게 되고 있다는 것이 저희가 기대하는 것하고는 상당히 다르니까 그 점을 염두에 두시고요.

마지막으로 직업병에 대한 통계, 아까 노말렉산도 367개를 집중 관리하고 1000여 개를 조사하겠다고 했는데 사실 그것에 대한 통계도 저는 다시 한번 면밀한 검토가 필요하다고 생각합니다.

그리고 직업병이 발생할 소지가 있는 여러 데이터들을 잘 축적해 놓으셔서 가지고 이것이 차곡차곡

쌓여서 그것을 통해 정책이 나올 수 있도록 장관님 계실 때 그런 것을 꼭 좀 해 주시기 바랍니다.

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇게 하겠습니다. 이것에 대한 중요성이 이번 사건을 계기로 더욱 더 높아졌고 저 자신도 생산성이 아무리 향상되고 임금 수준이 오른다 하더라도 기본적으로 건강과 생명에 관계된 부분은 이 정부가 앞장서서 보호를 강화해야 된다고 생각합니다.

그래서 오전에도 말씀이 있었습니다마는, 규제 완화 차원에서 없애 버린 보호장치를 산자부와 검토해서 다시 복원해야 될 부분은 다시 복원해 가지고 그 체계를 전면적으로 재검토하겠다고 제 위원님이 얘기하신 그런 수준에 근접하도록 노력하겠습니다.

○**제종길 위원** 노동인력 문제, 인력자원 문제, 데이터 축적 문제는 제가 노동위원회에 있는 한 끝까지 추적할 겁니다. 그래서 제가 노동부를 좀 힘들게 할지도 모르니까 노동부에서는 그런 제도를 잘 마련해 주시기 바랍니다.

○**노동부장관 김대환** 기본적으로 중요합니다.

사실 좀 안 된 얘기지만 우리의 인력수급을 전망할 수 있는 기본 데이터도 지금 현재 국가적으로 마련되어 있지 않습니다. 그래서 지금 현재 범정부 차원으로 인력수급 관련 데이터베이스도 준비하려고 하고 있고, 또 특히 저희 노동부와 관련 있는 중앙고용정보원 쪽에서 한 10여 년 동안 데이터를 많이 축적했습니다마는, 효율적으로 데이터베이스를 관리하고 확장하는 데 있어서 지금 현재 중앙고용정보원의 시스템에 상당히 취약점이 있습니다. 그래서 저희들이 지금 이 부분도 제도 개선하는 안을 마련하고 있습니다마는, 제 위원께서도 저희들을 많이 지원하고 도와주셨으면 좋겠습니다.

○**제종길 위원** 저한테 오히려 숙제를 주시네요.

연간 근로를 하다가 사망하는 근로자들이 1일 평균 8명입니다. 인명 사상 문제는 그 자체로도 중요한 문제지만 이것의 경제적인 손실만도 1년에 13조니까 노동부 예산하고 비교해 보면 얼마나 빨리 이 문제를 조치해야 되는가를 잘 알 수 있습니다. 노동부의 특별한 의지와 노력을 기대합니다.

이상입니다.

○**위원장 이경재** 제종길 위원님 수고하셨습니다.

다음은 배일도 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**배일도 위원** 안녕하십니까?

아까 장관님의 인사말씀 중에 우리나라 노동시장을 진단하시면서 IMF 경제위기 이후에 구조적인 문제가 참 많이 나타나고 있다, 그중 대표적인 문제인 실업 문제는 해소하려고 노력해도 해소가 잘 안 되고, 그다음에 노동시장 내 양극화 문제가 심각한 문제다, 그래서 금년도 노동부의 목표로서 이 두 가지 문제를 해결하는 데 주력하겠다, 이렇게 설정을 하셨습니다. 아주 제대로 된 목표 설정이라고 보여지고, 여러 가지 어려운 여건이 있든데 총력을 다하셔서 세운 목표가 연말에 거의 100% 달성되기를 진심으로 기원합니다.

그런데 실제로 이 목표 설정대로 나타나게 하기 위해서는 지금까지 전개되어 있던 내용들에 대해서 몇 가지 짚어 보고 과연 그와 같은 목표가 제대로 실천될 것인지, 아니면 국민에게 희망만 주었다가 오히려 나중에 더 큰 불만을 주는 것은 아닌지 하는 부분을 지금 따지는 게 연초에 실시되는 업무보고에 따른 질의라고 봐서 그 점과 관련하여 몇 가지 질의를 드리도록 하겠습니다.

우선 지금 주40시간제가 법제화됐지요?

○**노동부차관 정병석** 예, 작년 7월부터 시행을 하고 있습니다.

○**배일도 위원** 정부는 주40시간제의 조기 정착을 위해서 지원·협력하기로 하고 거기에 따른 지원협력기금도 설정해 냈지요?

○**노동부차관 정병석** 예.

○**배일도 위원** 그런데 주 44시간에서 주 40시간으로 줄어들면 내부에서 특별한 인력 조정을 안 할 경우 통계적으로 일자리는 몇 개나 늘어나는 겁니까?

○**노동부차관 정병석** 그렇게……

○**배일도 위원** 하나도 안 늘어납니까?

○**노동부차관 정병석** 아니, 일자리가 우선 늘어나야 맞지요. 기본적으로는 생산성 향상을 통해 종전에 하던 일을 단축된 시간 내에서 커버하는 게 맞고요. 사무실에서는 그렇게 하는데……

○**배일도 위원** 아니, 생산성 향상은 주 44시간에서 주 40시간으로 안 해도 매년 있는 것이고요. 주 44시간에서 주 40시간으로 할 때 노동자의 삶의 질 개선과 생산성 증대, 이 두 가지를 큰 목표로 내세웠잖아요?

○**노동부차관 정병석** 예.

○**배일도 위원** 그 목표를 실현하기 위해서는 노동시간이 줄어들니까 노동자의 삶의 질 개선이라면 지금 하던 일보다는 좀 줄여서 일을 하는 이

런 것일 거라고요. 그렇게 되면 전국적으로 같은 목표를 달성하는데 일자리가 좀 늘어나야 정상 아니겠습니까?

○노동부차관 정병석 맞습니다.

○배일도 위원 그 일자리가 몇 개 늘어날 것으로 정부는 예측하시나요? 생산성 증대, 기업 내의 인위적인 구조조정, 이런 것들까지 다 포함해서 일자리가 하나도 안 늘어납니까?

○노동부차관 정병석 일자리가 늘어나는 효과가 있습니다. 다른 나라의 예를 보면 프랑스 같은 데도 분명히 일자리가 많이 늘어났다고 하고 그런데 그런 부분들을 실제로 예측한다든지 측정하는 것이 대단히 어렵습니다.

○배일도 위원 그런 효과가 있기 때문에 정부는 막대한 돈을 거기다 투자해서 조기에 정착하도록 유도하는 것 아니겠습니까?

○노동부차관 정병석 예.

○배일도 위원 그런데 실제로 지금 실업률은 더 늘어났지 않습니까? 물론 양적인 숫자로 취업자는 더 늘어났습니다마는 실업률은 더 확대됐지요? 아까 보고할 때 그렇게 얘기했어요.

○노동부차관 정병석 아주 미세하게 늘어났습니다. 0.1%……

○배일도 위원 0.1%지만 전체에다 곱하면, 개개인의 일자리로 보면 그래도 굉장히 중요한 문제고요.

저는 그것을 따지려는 게 아니라, 아까 말씀하신 대로 작년 7월 1일부터는 1000인 이상 사업장이 실시하고 금년 7월 1일부터는 300인 이상 사업장이 실시할 텐데요. 그렇게 해서 그것을 조기에 정착시켜 300인 이하까지 하게 하기 위해서 정부는 조기정착을 위한 지원금을 가지고 지금 이렇게 유도를 해 나가고 있는데, 지금까지 조기정착을 하는 데 집행한 돈이 얼마나 됩니까?

○노동부차관 정병석 지금 200억이 넘게 나간 것으로 파악되어 있습니다.

○배일도 위원 그래요?

○노동부차관 정병석 예.

○배일도 위원 그래도 꽤 많이 나왔네요. 진짜입니까?

○노동부차관 정병석 제가 숫자를 보고 얘기……

○배일도 위원 나중에 그 자료를 2004년도 12월 31일자로 해서 제시해 주십시오.

○노동부차관 정병석 아, 정정하겠습니다. 작년 하반기에 나간 것이 16억입니다. 345개 회사에

지원이 나간 것으로 되어 있습니다.

○배일도 위원 그렇지요?

○노동부차관 정병석 예.

○배일도 위원 그래서 정부가 주5일제의 조기정착을 위해 마련한 총 예산의 0.5%밖에 안 나갔지요? 1%도 안 나갔지요? 1.4%입니까?

○노동부차관 정병석 2.4%입니다.

○배일도 위원 조기정착을 위한 정부의 실질적 노력이 그만큼 적었던 것 아닌가 하는 생각 때문에 말씀을 드린 것이고요.

금년도에 주5일제가, 정말로 정부가 내세웠던 두 가지 목표를 조기에 달성하는 것이 우리나라 전체 일자리 창출에도 도움이 되고, 또 생산성 향상에도 도움이 된다면 그 돈을 조기에 집행할 수 있는 방안을 모색해 가지고 저한테 보내 주시고, 그런 노력을 해 주시기를 부탁드립니다.

○노동부차관 정병석 예, 저희가 그런 쪽으로 열심히 노력하겠습니다.

○배일도 위원 맨날 노력만 하시지 말고 좀 구체적으로 해 주시면 좋지 않겠는가 싶습니다.

○노동부차관 정병석 중소기업에 근로시간 단축을 아주 무리하게 지도하기는 어려운 부분이 있습니다. 나름대로 회사 사정을 봐서 생산 같은 것을 조정해야 되고 하기 때문에 진도가 조금 느리게 나타나고 있습니다.

○배일도 위원 정부가 자꾸 말로만 일자리 창출을 얘기해서, 국민들한테 마치 45만 개의 일자리를 창출한다고 그러면서 정말로 할 만한 일자리 창출 이런 부분들은……

주5일제의 조기정착에 대한 정부의 강한 의지를 가지고 그것을 집행해 나가면 오히려 현재 있는 정규직 일자리가 실제로 많이 늘어나고 찾아질 수 있지 않겠습니까? 그런 관점에서 좀 노력해 달라는 얘기입니다.

○노동부차관 정병석 예.

○배일도 위원 두 번째는 공인중개사 관련 문제입니다.

이 문제를 여러 가지 용어로 얘기하는데, 저는 정확하게 얘기하자면 ‘공인중개사 자격시험 부당관리’ 문제라고 봅니다. 총리께서도 지난번 국정감사에서 잘못됐음을 인정하셨고요.

그런데 아까 장관 계실 때 존경하는 제종길 위원님이 이 문제에 대해 이렇게 질의드렸거든요. “공인중개사라는 것이 우리 사회에 얼마나 필요한가, 수요와 공급을 파악해서 적정 인력을 공급

하는 것이 맞다고 생각하는데 장관은 어떻게 생각하십니까?” 이렇게 물으니까 “전적으로 동의합니다” 그러시면서 “시장에서는 지금 공급이 과잉되어 있기 때문에 수급 조절을 해야 됩니다” 이렇게 말씀하셨습니다.

저는 이 문제와 관련해서 이후에 노동정책이 제대로 수행되는 데 대단히 중요한 문제점을 가지고 있다고 생각합니다. 그리고 지금 이 공인중개사 문제도 바로 그런 관점 때문에 생겨난 것이라고 진단합니다.

왜냐하면 공인중개사 자격시험을 치러 가지고 몇 명을 합격시켜야 되겠다라는 목표를 정해 놓으면 오히려 그 안에서는 시험 문제의 난이도나 부정이나 또 합격 목표를 달성하기 위해 각종 시험 절차의 문제나 이런 것들을 제시할 수밖에 없을 것입니다.

공인중개사 자격이라는 것은 국민을 불편하게 하려고 만들어 놓은 제도가 아니라 실제로 공인중개 업무를 수행하는 데 가장 필요한 최소한의 조건만 갖추도록 하는 그런 부분들을 인정하는 인정시험에 불과한 것이거든요. 선발시험이 아니라 말이지요.

그러면 그분들이 몇 명 배출되든 정부가 개입할 문제는 아니거든요. 정부가 인위적으로 목표를 설정해 놓고…… 지난번 대정부질문에서도 제가 총리께 질문을 드렸습시다마는, 오리 다리가 짧다고 해서 늘려 버리고 학의 다리가 길다고 해서 낮춰 버리는 이런 것이 인위적인 정책이라는 거예요. 바로 이런 인위적인 정책은 필연적으로 부정을 양태시키고 시장으로서 갖고 있는 기능을 저하시키는데 이것은 우리가 사회주의 국가를 보더라도 많은 부분에서 알 수 있다고 생각합니다.

이런 점에서 우리는 자유민주주의를 이상과 가치로 내걸고 정책도 시장경제의 기본 질서를 원칙으로 하는데요. 아까 장관께서 답변하실 때 지금 공급이 과잉이다……

자, 과잉이라는 것은 기존에 시험을 봐 가지고 합격한 사람들, 공인중개사 분들을 말씀하실 거예요. 그분들이 공인중개업을 통해 얻는 이익 이런 부분들이 일정하게 보장되어야 된다, 듣기에 따라서는 그분들의 이익을 굉장히 보장해 주는 것 같지만 실제로 보면 결과적으로 시험 문제의 난이도 조절이랄지 부정이랄지 이런 문제를 양태시킨다는 것입니다.

이런 점에서 지난번 공인중개사 자격시험 부당

관리와 관련된 문제는 바로 정부가 정책의 방향을 잘못 설정해서 가져온 24만 명에 대한 의도적인 피해라고 생각하는데 어떻게 생각하십니까?

○**노동부차관 정병석** 공인중개사 문제는 사실 저희 노동부에서 직접 관장하는 것이 아니라 건설교통부에서 공인중개사에 대한 수급이나 문제 출제의 난이도 이런 것들을 정리했는데요. 저희가 관련된 것은 노동부 산하에 있는 산업인력공단이 그 시험을 직접 시행하다 보니까 시행과정에서 생기는 문제에 대해 저희가 지도·감독 차원에서 접근하고 있는 것입니다.

기본적으로는 위원님 말씀대로 공인중개사가 자격제도이기 때문에 어느 정도 일정 수준을 갖춘 사람한테 자격을 인정해 주는 것이 맞습니다. 그런데 그렇다고 해도 지나치게 수요·공급에 괴리가 있다고 그러면 정부가 적절히 조절하는 것이 맞지 않나, 저는 그렇게 생각을 합니다.

○**배일도 위원** 그러니까 조정을 인위적으로 하면 시험 문제를 어렵게 한다든지 아니면 절차를 까다롭게 한다든지, 그것을 둘러싸고 시험을 보는 사람의 입장에서 생각하면……

저는 정치라는 것은 시행자의 입장에서 생각하는 게 아니라 국민의 입장에서 생각해야 된다고 생각합니다. 그 시험을 볼 수밖에 없는 객관적인 조건도 있어요. 정부가 노력을 안 했다는 것이 아니라, 그리고 노동부만의 책임이라고 하는 것이 아니라, 그런 정책을 수행하지 않았기 때문에 실업자가 많이 발생했으니까 국민들 입장에서는 접근이 보다 쉬운 공인중개사 시험이라도 보아서 생업을 영위하겠다는 그런 기막힌 사연들이 그 안에 들어 있던 말이지요.

그러면 그것은 수요·공급을 직접적으로 일원화할 수 있는 시장에 내맡겨야 맞단 말이지요. 시험을 봐서 자격이 있다 하더라도 돈별이가 안 되면 그 업을 안 할 거라구요. 그런데 그 많은 인원이 배출되면 기존에 있는 공인중개사협회에 어떤 많은 문제가 생긴다 이런 점들 때문에 인위적으로 하다 보니까 시험문제가 대단히 어려워졌고, 이번 시험문제가 얼마나 어려운지는 이미 언론에 다 보도가 됐으니까 얘기할 것이 없다고 보여지고, 거기에서 또 특정 학원 출신들이 출제를 함으로써 정부가 의도적으로 개입되어 있지 않느냐 하는 의혹, 정책에 대한 불신을 국민들에게 심어주었던 말이지요. 저는 이 점을 말씀드리는 것입니다.

그래서 이 부분은 비단 공인중개사 자격시험과

관련해서 나타나는 문제가 아니라 지금 바로 것처럼 시장논리를 무시한 채로 인위적인 논리가 '선'이다 또 그렇게 해야 된다 하는 것이 지나쳐서, 물론 그럴 부분이 있다고 생각합니다. 그런데 그것이 지나쳐서 오히려 많은 병폐를 야기하고 있는 것이라든가 하는 것이 저의 진단입니다.

이 점과 관련해서 직접 주무부서는 노동부가 아니라고 하는데 그것도 국민들이 들으면 참 갑갑한 이야기입니다. 왜냐하면 건교부가 이 시험을 관장하고 모든 것을 주관하지만 시험문제의 출제는 한국산업인력공단에서 했어요. 위원 선정도 그렇구요. 관리감독도 그렇구요.

이런 점에서 정부라고 한다면 것처럼 건교부의 책임이다라고 할 문제가 아니라 이 문제를 국무회의에 종합적으로 끌고 가서 이 문제에 대한 종합적 대책을 세워야 된다고 생각합니다.

더더욱 가관인 것은 지금 건교부가 5월에 1차 시험을 본 사람들은 면제시켜 주고 2차 시험을 치른다고 하는데 이것도 행정편의주의입니다. 지금 그 시험을 보려면 많은 학원에 나가야 되고 그동안 또 가서 공부를 해야 돼요. 이런 사람들 생각은 하지 않고 행정편의주의적으로, 그런 전례가 없다 그러니 그분들에 대한 구제를 시험을 다시 치러서 실시하겠다고 내세우고 있습니다. 그런데 시행령 제17조에는 그것이 명시되어 있어요. 그때 수급을 결정해 주어야지요.

수급이라 함은 전체적으로 어떤 문제가 있었을 때 그 목표를 달성하기 위해서 40점 이상의 점수를 맞은 사람은 고득점 순으로 그 수급에 맞추어서 합격을 결정한다고 되어 있습니다. 그런데 그때에는 수급을 하지 않고 처음에 목표를 설정해 가지고 해서 결국은 총 수험생 대비 0.57%, 응시자 대비 0.1%밖에 합격을 안 시키는 것이야말로 정부의 답변이 아니라고 생각합니다.

이런 점과 관련해서 기왕에 시험점수에 대해서 의혹이 많으니까 실시 주관청인 노동부는 성적분포도를 공개할 용의가 없습니까? 성적을 싹 공개해 버려서 차라리 거기에 따라서 문제를 해결해 나가는 것이 훨씬 더 불신을 해소시킬 수 있는 요체가 아니겠습니까? 그것을 건의할 용의나 직접 그와 같이 할 용의가 노동부에는 없습니까?

○노동부차관 정병석 아까도 제가 말씀드린 바와 같이 그 시험 시행을 노동부 산하에 있는 한국산업인력공단에서 했을 뿐이지 그 시험을 직접적으로 주관하고 책임지고 하는 부서는 이 건에

대해서는 건설교통부였습니다.

그다음에 아까 자격제도에 관한 전반적인 문제에 대해서는, 자격제도에 관한 사항은 국가기술 자격은 노동부가 책임을 지고 관장하는 부서입니다. 그래서 자격제도 전반이 현장에서의 수요와 공급이 일치되도록 하는 제도개선에 대해서는 저희 노동부에서 집중적으로 관심을 갖고 챙기고 있습니다.

○배일도 위원 노동부 입장에서야 그렇게 답변하시는 것도 무리가 아닐 수 있다고 생각은 할 수 있습니다. 그러나 국민은 이것이 노동부인지 건교부인지 산업자원부인지를 따지자는 게 아니고 자신들의 민원이 어떻게 해결되는 것이 바람직한가 이것이 정치가 보여 주어야 될 내용이라고 보아서 이 점과 관련해서는 우선 해결방안으로 이 시험제와 관련된 전원에 대해서는 책임자 처벌이 있어야 됩니다. 그래야 정부에 대한 불신이 없어집니다.

우선은 그 성적을 전원 공개하고 그다음에 피해자라고 할 수 있는 단체들과 협의를 해서 해결방안을 모색해 나가는 것이 정부의 잃어버린 신뢰를 회복할 수도 있고 이 이후에 정부의 행정에 국민의 신뢰를 높일 수 있다고 보여져서 그 방안을 제시합니다. 될 수 있는지 없는지 답변해 주시고, 없다면 왜 그런지도 답변해 주십시오.

○노동부차관 정병석 그것은 관계되는 부서와 협의를 해 보겠습니다.

○배일도 위원 알겠습니다.

그리고 아까 존경하는 단병호 위원님께서 광주 기아자동차 문제를 제기하셨는데 차관께서는 광주 기아자동차 채용비리 문제의 발생원인이 어디에 있다고 생각하십니까?

○노동부차관 정병석 글썽요, 여러 가지 이유가 있겠습니다마는 기아자동차의 경우에 채용과정이 투명하게 경쟁적으로 된 것 같지 않습니다. 거기에서 여러 가지 문제가 제기되지 않았나 이렇게 생각이 됩니다.

○배일도 위원 투명성이 문제다?

○노동부차관 정병석 예.

○배일도 위원 지금 현재 대기업 노동조합이 파업을 무기로 해서 자신들의 요구를 실현시키려고 결의해서 회사 측에 제안을 하면 회사 측이 그 요구를 수용 않고 취할 수 있는 대책은 몇 가지나 된다고 생각하십니까?

○노동부차관 정병석 상당히 회사 측의 대응수

단이 제한이 되어 있을 것입니다.

○**배일도 위원** 안 들어 준다고 작심을 했을 때 직장폐쇄 말고는 다른 대책은 거의 없지요?

○**노동부차관 정병석** 채용 관련해서……

○**배일도 위원** 저는 아까 투명성의 문제라고 해서 노동조합을 관리해야 될 주무부서는 노동부이기 때문에 투명하지 않았다면 노동부가 투명할 수 있도록 조치를 취하지 않았음을 스스로 인정하는 것이고 저는 그 원인을 투명성은 결과이고 뭔가 원인이 있기 때문에 노동조합 또는 회사가 저처럼 채용의 비리를 저질렀을 텐데 그 원인이 뭐냐고 물어 봤습니다.

그런 점과 관련해서 노동조합이 자신들의 요구를 내걸고 그 목표를 실현하려고 할 때 회사 측에서는 그 요구를 들어주는 것도 하나의 방법일 것입니다. 그러나 들어줄 수 없는 조건이 됐을 때 대응할 수 있는 수단이 뭐냐는 것입니다.

○**노동부차관 정병석** 그러니까 그것이 지금 노동법에 있는 정상적인 쟁의행위가 아니고 그냥 노조 측에서 자기들의 요구를 관철하기 위한 여러 가지 유무형 또 합법·비합법적인 실행행사를 한다는 말씀인데요, 거기에 대해서는 행위유형 자체가 여러 가지가 있다 보니까 회사 측에서 대응하기도 적절치 않은 부분이 많이 있습니다. 실제로 대응할 수 있는 수단이 많이 제한되어 있다고 생각합니다.

○**배일도 위원** 저는 이 문제도 아까 공인중개사 문제와 똑같은 내용 때문에 이런 문제가 발생한다고 보여집니다. 실제로 노동조합이 장부의 공개랄지 모든 것들을 하도록 되어 있는데 정부는 그 부분에 대해서 제대로 요구한 것이 없잖아요.

지난번 총리한테도 질의를 드렸는데 파악된 바가 없다고 그러더군요.

그처럼 노동부 내에서도 자료 요구랄지 그다음에 노동조합 운영상황의 공개랄지 이런 부분에 대해서 당연히 검토를 하고 그런 부분에 대해서 지도·점검을 해야 되는데 인력이 부족해서 그랬든 어쨌든 이유는 있겠습니까마는, 그런 것들을 못 했지요. 거기에다가 대기업 노동조합이 실제로 어떤 요구를 내걸고 것처럼 회사 측과 격돌했을 때 사용자 측에서는 큰 수단이 없다는 거예요.

이런 점들이 결국은 비정규직을 채용할 때 쿼터 식으로 나누어주고 그런 부분을 통해서 노조의 투쟁력을 무마시켜 나가는, 정말로 정상적이지 못한 노동조합 운동이 그동안 일정 부분 존재해 왔

기 때문에 광주와 같은 문제들이 터진 것이 아니냐, 이런 점에서 지금 노동조합및노동관계조정법에서 불균형적인 것 또 근로기준법 내에도 노동조합이 개입을 하면 해고에 대해서도 제한을 할 수 있도록, 노동조합이 없는 일반 사업장은 전혀 그와 같은 집단적 권리를 행사 못 하는데 특별하게 노동조합에만 그런 권리를 부여함으로써 인해서 그와 같은 것들이 터진 것 아니냐 저는 이렇게 진단하기 때문에 이후에 그와 같은 피해가 노동조합에 전가되지 않도록 정부에서는 노동조합및노동관계조정법 또는 각종 관련법에 것처럼 집단주의가 개입해 있다면 그것을 떼어서 이제는, 이번 정부에는 절차적 민주주의가 거의 완성이 되어 있으니까 그런 부분이 잘 지켜져 나갈 수 있도록 해 주었으면 좋겠습니다.

나머지 질의는 다음에 드리도록 하겠습니다.

○**위원장 이경재** 배일도 위원 수고하셨습니다.

이목희 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이목희 위원** 짧게 해 보겠습니다.

산전후휴가에 대해서 얘기해 보겠습니다.

제가 이것은 고용보험기금이 현재 30일에서 90일 늘려서 60일을 부담하는 것이 맞다는 말씀을 드린 적이 있고 법안을 지금 제가 만들어서 서명을 받아왔습니다. 그런데 노동부의 입장은 제가 듣기로는 중소기업부터 우선 60일로 확대하고 대기업은 순차적으로 하자는 말씀이 있었던 것 같고 그다음에 필요한 재원을 고용보험기금, 국민건강보험, 일반회계에서 나누어서 하는 것이 어떠냐 하는 얘기를 한 것 같습니다.

제가 보기에 국민건강보험은 직장이든 지역이든 다 내는 것입니다. 거기에서 낸 돈을 갖고 직장에 다니는 여성들의 산전후휴가에 대해서 혜택을 준다는 것은 안 맞다는 생각을 합니다. 차관 생각은 어떻습니까?

○**노동부차관 정병석** 그 문제에 대해서는 2001년에 모성보호 관련 법을 논의하면서 대단한 논의들이 있었고 실제로 제 기억으로도 많은 분들이 국제 입법례에 따라서 그것은 고용보험보다는 건강보험에서 맡는 것이 맞다는 게 더 지배적인 의견이었습니다. 그래서 그당시에 국회에서 법안을 통과시키면서 이것은 건강보험 등에서 재정 마련방안을 강구해야 된다는 부대의견을 한 것으로 알고 있기 때문에 저는 지금도 법 논리적으로 따진다면 고용보험이 아닌 건강보험에서 하는 것이 더 적절하지 않은가 하고 생각합니다.

○**이목희 위원** 그러면 이렇지 않습니까? 똑같이 건강보험료를 냈는데 직장에 다니는 여성한테는 90일의 산전후휴가 급여를 주고 직장에 안 다니는 전업주부한테는 아무 것도 안 주는 불균형이 생기지 않습니까?

○**노동부차관 정병석** 일부 생길 수도 있지요.

○**이목희 위원** 일부 생기는 게 아니라 그냥 딱 생기지요.

○**노동부차관 정병석** 그래서 처음에 예산 편성할 때 고용보험이 적용되지 않은 사업장의 근로자들을 위해서는 일반회계가 부담하는 것으로 일반회계에 편성이 되어 있었지요.

○**이목희 위원** 그래서 지금 산전후휴가 급여가 실업급여 계정에 포함되어 있지요?

○**노동부차관 정병석** 예.

○**이목희 위원** 이것을 차제에 고용안정사업 쪽으로 돌리는 것이 맞지 않은가, 실제로 산전후휴가라는 것은 여성노동자들의 고용 안정에 기여하는 게 가장 큰 목적입니다. 이것은 구체적인 규정이 어떤지 모르겠습니다마는, 이것을 고용안정사업 쪽으로 돌려서 제대로 하는 게 맞다고 생각하는데 어떻습니까?

○**노동부차관 정병석** 그러니까 산전후휴가에 대한 지원을 어떤 관점에서 접근하느냐에 따라 달라지는데 그당시의 논의 자체가…… 실업급여 재원은 노사가 부담하고 고용안정사업기금은 사업주만 부담합니다.

당초에 제가 알기로는 그래서 그것을 건강보험이 아닌, 건강보험은 노사가 내는 것인데 건강보험 재정에서 못하기 때문에 고용보험 중에서 노사가 부담하는 실업급여 재원에서 충당하기로 한 것이고 이게 정말로 순수하게 고용 안정 또는 고용 촉진 차원에서 접근한다면 전혀 별개의 차원에서 접근해야 한다고 생각합니다. 그 부분에 대해서 저희가 따로 검토해 가지고 지금 부처 간에 논의하고 있는 사항입니다.

○**이목희 위원** 그래서 제가 보기에 이 문제를 계속 끌고 갈 수가 없기 때문에 노동부·보건복지부·기획예산처가 모여서 논의를 해서 매듭을 빨리 짓는 것이 좋겠다는 생각을 갖고 있습니다.

그런데 그런 과정에서 이게 고용안정 쪽에 있다, 실업급여 쪽에 있다고 고집하지 마시고 무엇이 고용창출, 고용안정에 도움이 되는지 이런 관점에서 보시기 바랍니다. 그래서 이것은 조만간 3개 부처와 당정협의를 해 보겠다는 생각을 가지

고 있습니다.

음주 산재에 대해서 제가 지난 국정감사 때 이 문제를 제기했는데 제가 너무 나간 발언인지는 모르겠습니다마는 민주노총 계열의 이른바 강경한 입장을 가진 사람들 사이에서 인권 침해라고 큰 비판이 나왔습니다. 그러면 제 생각에는 경찰의 음주운전 단속도 인권 침해입니다. 그것을 왜 세우고서 불라고 그러니까?

그것은 말도 안 되는 소리라는 점에서 저는 한편으로는 참 비겁한 얘기를 하고 있는 것이다, 다른 한편으로는 실제로 그들이 자기 동료에 대해서, 노동 대중에 대해서 진짜 애정이 있는 것인가에 대해 그렇게 보이지 않습니다. 예를 들어서 동료가 술 먹고 실수해서 죽든 다치든 그것은 인권이니까 내버려둬야 되고, 욕먹기 싫으니까 그렇다? 이게 말이 되느냐 이 말입니다.

저번에 제가 그런 문제를 제기했을 때 노동부장관이 심도 있게 검토하겠다는 답변을 한 적이 있습니다. 혹시 좀 추진된 게 있습니까?

○**노동부차관 정병석** 그 문제는 아주 심층적인 연구·검토가 필요하다고 봐서 저희가 아주 전문적인 연구를 의뢰하려고 준비를 다해 왔습니다. 그래서 그런 연구용역 발주가 진행 중에 있습니다.

○**이목희 위원** 저는 이것은 기업의 손실을 줄이는 측면보다도 노동자의 건강과 생명에 관련된 문제이기 때문에, 이것을 아마 정부가 추진한다고 하면 또 노동계 일각에서 뭐라고 할 것입니다. 그런데 제가 볼 때 그것은 아까 말씀드린 것처럼 겉으로는 뭐라고 할지 모르지만 노동 대중에 대한 애정이 없는 사람이 하는 소리다, 그래서 이것은 소신 있게 해야 될 것 같고요.

그래서 물론 용역도 해야 되고 여러 가지를 해야 됩니다마는 계획을 세워서 빠른 시일 내에 추진해 주시고 필요한 예산도 확보하는 노력을 해주시기 바랍니다.

고맙습니다.

○**노동부차관 정병석** 그렇게 하겠습니다.

○**위원장 이경재** 이목희 위원 수고하셨습니다.

다음은 김형주 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**김형주 위원** 김형주 위원입니다.

순서가 마지막이라서 다소 질의에 중복이 있을 듯합니다. 가급적이면 짧고 중복되지 않게 질의하겠습니다.

우선 노말혁신과 관련해 가지고 아마 질의가 있었을 듯합니다마는 작년엔 산업안전공단에서 “유

해인자에 의한 건강영향과 관리”라고 하는 보고서가 노말렉산과 관련해서 이미 나와 있는데 이러한 유해한 물질과 관련된 연구와 예방의 노력이라고 하는 것이 산업안전공단과 노동부에 있었다는 측면에서 우선 높이 평가합니다.

(자료를 들어 보이며)

실제로는 이러한 사전연구가 있음에도 불구하고 여러 가지 현장과의 갭을 많이 줄이지 못하는 데 오늘 우리들이 분석해야 될 지점이 저는 있다고 생각이 들고요.

아까 올해 노동부 자체의 현안보고에도 나왔습니다마는, 지금 전국의 367개소를 특별점검을 실시하고 또 중요한 것은 외국인들을 다수 고용하고 있는 곳에서의 유해화학물질의 취급이 사각지대에 놓여있는 것 같습니다. 특히 상당수 바람직하지 못합니다마는 불법 체류자가 있는 곳에서 이런 물질을 더 취급할 가능성들이 있다는 측면들이 있다고 보고요.

그래서 우선 기본적인 정보라든지 MSDS 이런 자료는 하겠습니까마는, 외국인들을 위한 외국어로 된 정보서비스는 하고 있습니까?

실제적으로 내국인도 자기가 취급하고 있는 화학물질에 대한 정확한 화학물질 정보카드, 이런 것들에 대한 공유가 낮다는 것도 문제고 그런 것조차도 안 하는 곳에서는 벌금도 물었을 텐데 그래도 내국인은 한글을 잘 읽으니까 이런 정보를 쉽게 줄 수 있는데 적법한 외국인노동자들을 위해 외국어로 된 정보카드라든지 책자라든지 팸플릿은 있습니까?

○노동부차관 정병석 사실 제가 자세히는 모르겠습니다마는, 외국인근로자에 대한 유해물질, 직업병 문제 같은 것이 제기된 게 별로 없었습니다. 그래서 그런 자료를 그 전부터 준비했을 것 같지 않은데요.

최근에 외국인근로자의 재해를 예방하기 위해서 안전수첩 등 안전 관련 자료를 10개 국어로 만들어 가지고 배포를 하고 있다고 하고 외국인근로자 고용사업주에 대해서 안전보건교육도 실시하고 외국인고용사업장에 대해서 계속 점검을 해 가고 있습니다.

○김형주 위원 지금 솔직히 얘기하면 동화디지탈 사건으로 인해서 부랴부랴 대책도 세우고 할 텐데 과연 이런 부분을 얼마나 정기적으로 점검할 것인가도 문제고 또 현재 공무원들 인력으로 이것을 다 하기는 역부족이라고 해서 아까 보고

에 NGO를 어떻게 네트워킹 하느냐에 대한 방안도 찾고 있는 것 같은데 실제로 그런 데 대한 계획과 올해 노동부 예산이 잡혀 있습니까?

시민단체들이 외국인근로자를 위한 활동을 할 수 있도록, 오늘 배포해 주신 자료에 의하면 “고충상담 등의 업무를 외국인 관련 NGO가 분담할 수 있도록 민간 네트워크를 정비하고 협조체제 구축을 추진하겠다”라고 말씀하셨는데 그런 데 대한 실질적인 예산과 방향이 나와 있습니까?

○노동부차관 정병석 그것은 산업안전국장이 설명드리겠습니다.

○노동부산업안전국장 송영중 산업안전국장입니다.

위원님 지적하신 부분은 저희가 계획만 세웠고 일단 내부적으로 필요한 재원을 확보해서 금년부터 지원을 하는 쪽으로 강구해 보겠습니다. 아직은 예산이 확보된 게 없습니다.

○김형주 위원 왜냐 하면 장기적으로 우리 노동시장의 비전이 어차피 글로벌한 환경 속에서 외국인근로자를 불러다가 써야 된다면 이런 부분에 대한 체제적 준비도 같이 가지 않을 수 없지 않습니까? 그렇지요?

○노동부차관 정병석 예.

○김형주 위원 점차 점차 그런 데 대한 요구와 그렇지 않았을 때 국제사회에서의 비난, 이런 것들도 있을 것 같고요. 그래서 그냥 단기간적인 처방으로서 말씀하시기보다는 중장기적으로 현실성 있게 추진해 주셨으면 좋겠습니다.

외국인노동자들에게 그런 사항이 생겼을 때 예컨대 콜 센터를 설치한다든지 어떻게 도움을 요청해야 될 것인가에 대한 매뉴얼이라든지 또 그것과 연관된 시민단체와의 연관성이라든지 이런 부분들이 솔직히 말하면 준비나 정비가 많이 안 되어 있을 것 같거든요. 그래서 그런 부분을 감추기보다는 솔직히 털어놓고 하나하나 점검해 가는 것이 나은 건강한 방법이라는 생각이 듭니다.

또 하나 이번 사건으로 인해서 드러난 것이 건강진단 혹은 진료기관과 사업주가 바로 직거래하게 되어 있습니다. 그렇지요?

○노동부차관 정병석 예.

○김형주 위원 그러다 보니까 진료기관 간의 경쟁 때문에 실제적으로 사업주의 편익을 도모해주는 경향이 생길 여지가 굉장히 큼니다. 그런 부분에 대해서 어느 정도 대안들은 점검하고 있습니까?

○**노동부차관 정병석** 이번에 나타난 여러 가지 문제점들을 점검·진단해 가지고 체계적으로 제도를 개선하도록 해 보겠습니다.

○**김형주 위원** 그래서 지난번에 저도 잠깐 현장에 들렀습니다마는, 거칠게 드는 생각은 현재 산재 관련 의료기관이 사업주뿐만 아니라 국가나 지방 정부에도 그런 정보를 주기적으로 전달해야 될 의무사항 같은 것을 둘 필요가 있을 것 같습니다.

그래서 제도적인 정비들도 저희들과 같이 하지 않으면 이런 문제가 은폐되었다가 나중에 큰 사건으로 드러날 것 같으니까 만반의 준비를 좀 해주셨으면 좋겠습니다.

○**노동부차관 정병석** 예, 알겠습니다.

○**김형주 위원** 그리고 고용서비스 선진화 방안은 아직까지도 준비 중이다, 논의하고 있다는 말만 계속 되풀이하고 있는데 이것을 좀 열어 놓고 노동계든 정계든 같이 논의할 수 있는 기회를 많이 주지 않는 데 대한 불만들이 사실 있습니다. 그래서 그런 부분에 대해서는 잘 아실 것이라고 생각이 되는데 차제에 가급적이면 공통분모와 만족도가 높은 선진화 방안을 만들기 위해 여야 환경노동위 소속 위원들이 합의하면 좋겠습니다마는 안 되면 여당 소속 위원들만을 통해서라도 그런 연구보고서를 만들 용의가 있거든요. 그러니까 조기에 이런 방안들을 제출해 주시고, 또 저희들과 시간을 가지고 폭넓은 정보 공유를 해주셨으면 하는 바람이 있습니다.

○**노동부차관 정병석** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**김형주 위원** 마지막으로 청년실업 문제, 요즘 자살 문제가 대두되고 있습니다마는 올해 우리 정부의 예산 중 청소년 또는 청년 고용 문제와 관련된 것이 각 부처에 있지 않습니까? 문광부에도 청년문화진흥사업들이 있는데 그것을 좀 총괄적으로 정리해서 저한테 보고를 해주셨으면 좋겠습니다.

○**노동부차관 정병석** 그렇게 하겠습니다. 저희한테 정리된 자료가 있으니까 보내 드리겠습니다.

○**김형주 위원** 이상입니다.

○**위원장 이경재** 김형주 위원 수고하셨습니다.

추가로 질의하실 분 계시면……

김영주 위원님 말씀하시지요.

○**김영주 위원** 간단하게 질의드리겠습니다.

장애인 고용 기업에 관해서 한 가지 질의드리겠습니다.

올 1월 8일 경북 칠곡에 있는 시온글러브 화재

사건 알고 계시지요?

○**노동부차관 정병석** 예.

○**김영주 위원** 시온글러브회사는 209명의 근로자 중 79명의 정신지체 장애인을 고용하고 있는 장애인 적극 고용업체입니다. 그리고 2001년도에는 장애인 고용 모범업체로까지 지정이 되었습니다.

특히 이번 화재사건은 노동부가 장애인을 적극 고용하는 기업에 대한 관리가 얼마나 잘못되어 있는가 하는 것을 여실히 드러낸 사건이라고 봅니다. 화재가 났을 때 정상인은 전부 대피를 했고 장애인만 화재로 인해 사망을 했습니다. 4명이 사망한 것 알고 계시지요?

○**노동부차관 정병석** 예.

○**김영주 위원** 현행 장애인고용촉진및직업재활법에는 장애인 노동자들을 위한 기숙사 생활을 지원하는 법이 없습니다. 그렇기 때문에 기숙사에 장애인이 있어도 이를 돌봐 주는 사람이 없다는 것입니다. 그런데 상시 10인 이상의 장애인을 고용하는 사업장에는 장애인 직업생활 상담원을 의무적으로 두게 되어 있지요?

○**노동부차관 정병석** 예.

○**김영주 위원** 직업생활 상담은 상담만 하지 이들을 도와주거나 보호해 주는 제도가 아닙니다. 화재 후 노동부에서는 장애인 고용 정책에 있어서 사고에 대한 대비라든가 장애인 직업생활 상담원에 대한 업무 확대, 이런 쪽에 어떤 변화가 있습니까?

○**노동부차관 정병석** 사실 이런 사건은 대단히 유감스러운 일인데요. 저희도 솔직히 이런 사태까지 예상하여 우리의 법제라든지 정책이 그렇게까지 대비되어 있지는 않다고 생각합니다.

지금까지 저희가 노력해 왔던 것은 장애인들의 고용을 촉진하고 장애인 고용에 장애가 있는 여러 부분들을 해소하는 것 등에 역점을 두어 왔지 실제로 취업하고 있는 장애인들에 대한 생활상이나 여러 가지 불필요한 일, 보호하는 문제에 대해서는 지금까지 별로 관심을 못 가져 왔다 이렇게 생각을 합니다.

○**김영주 위원** 그렇습니다. 저희도 지난번 국감을 할 때 장애인을 적극 고용하는 데다 현금 지원을 해 주고 엘리베이터를 특정업체에다 해주어서 예산이 한쪽으로 편중되어 있다, 이런 쪽에 대해서는 저희도 집중적으로 해 봤지만 이런 사고가 났을 때 그들을 보호할 수 있는 시설이나 장치에 대해서는 전혀 관심을 갖지 못했습니다.

따라서 이번 사건을 계기로 장애인을 고용하고 있는 사업장에 대한 안전실태조사를 해야 된다고 생각합니다. 그러기 위해서는 장애인고용촉진공단의 역할이 굉장히 중요하고 이것을 계기로 장애인 고용에 대한 전반적인 정부의 대책이 강구되어야 한다고 보는데 차관님 생각은 어떠십니까?

○**노동부차관 정병석** 위원님 지적이 옳다고 생각합니다. 지금까지 별로 관심을 갖지 못했던 그런 부분들은 저희가 관련 부처와 같이 협의해서 대책을 강구하도록 하겠습니다.

○**김영주 위원** 지금 참여정부는 사회적 약자에 대한 정책을 적극 펴고 있는 것으로 알고 있습니다. 따라서 노동부에서도 신체가 부자유스러운 장애인에 대한 정책을 다른 정책보다 우선, 그리고 예산을 많이 확보해서 정책을 펴 주시기 바라겠습니다.

○**노동부차관 정병석** 예.

○**김영주 위원** 그리고 간단하게 한 가지만 더 질의를 드리겠습니다.

노말핵산 문제에 대해서는 앞에서 다른 위원님들이 많이 하셔서 자세한 내용은 생략하겠습니다. 그런데 제가 노말핵산에 대한 노동부의 노동현안 보고서나 외국인근로자의 노말핵산 중독사고에 대한 자료집을 보고 느낀 점은 노말핵산 문제를 단순히 이주 노동자 문제로 국한시키고 있다는 데 저는 심각한 오류가 있다고 봅니다.

이곳은 작업장 환경이 열악해서 국내 노동자들이 취업하고 있지 않기 때문에 외국인노동자들이 주로 근무하고 있는 사업장입니다. 따라서 외국인 불법취업에 대한 실태조사도 중요하지만 사업장에 대한 점검을 전반적으로 했다고 그러면 불법체류자에 대한 점검도 되고 사업장 환경에 대한 점검도 같이 갈 수 있는 문제가 이번의 이 문제가 아닌가 이렇게 생각합니다.

지난 2월 17일 노동부가 내놓은 ‘외국인근로자 노말핵산 중독사고’라는 자료집에 보면 향후 대책으로 두 가지가 나와 있습니다. 단기대책으로는 현행 산업보건제도의 문제점을 개선하기 위한 것과 제도개선 과제가 나와 있습니다. 제도개선 과제를 보면 이미 2000년도에 작업환경 제도개선에 대한 연구와 제도개선이라는 계획이 있었지요?

○**노동부차관 정병석** 예.

○**김영주 위원** 2000년도에 이미 그것이 있었는데 2004년도에 노말핵산 사고가 터지니까 여기에

대한 장기계획으로 ‘제도개선 과제’ 해 가지고 또 내 뒀습니다. 그런데 그 당시의 제도개선 목적이나 내용이 현재 노동부가 추진하려는 내용과 유사하다고 생각합니다. 이것은 형식적인 제도개선을 내놓은 것이 아닌가 이렇게 생각을 하는데 여기에 대해서 어떻게 생각하십니까?

○**노동부차관 정병석** 이것은 산업안전국장이 답변드리도록 하겠습니다.

○**김영주 위원** 예, 말씀해 주십시오.

○**노동부산업안전국장 송영중** 산업안전국장입니다.

위원님께서 지적하신 대로 2000년에 그런 작업을 한 번 했었습니다. 그러나 그때는 이번에 문제가 된 작업환경의 부실 측정 문제나 측정 결과의 지연 보고, 점검체계, 이런 것들은 심도 있게 논의가 안 됐었고 주로 논의되었던 것이 화학물질의 안전관리 부분들이 많이 포함됐습니다. 그래서 이번에는 지난번에 논의했던 사항 중에 미비점을 보완해서 하자는 취지였습니다.

○**김영주 위원** 노말핵산에 대해서는 어제 KBS의 ‘퀴즈 대한민국’에서도 퀴즈문제로 나왔더라고요. 이미 외국인노동자가 이것으로 인해 피해를 입고 있지만 한국인 근로자도 여기에 중독이 되고 있다고 할 정도입니다. 그리고 지금 노말핵산 문제만 터져 나왔는데 작업장의 유해환경은 굉장히 많을 것이라고 생각합니다.

그러니까 지금 말씀하신 대로 2000년에 세운 어떤 특정 분야, 이 분야와 다르다 하더라도 사업장에서 이런 사고가 난 것이기 때문에 거기에 대한 대책을 특별히 강구해 주시기 바라겠습니다.

향후 계획을 보면 클린사업과 연계해서 사업장에 대한 이런 문제를 많이 시정하겠다는, 이런 보고서가 되겠는데요. 클린사업에 대해서는 올해 예산이 굉장히 많이 확보되었지요? 예산이 많이 늘어난 것으로 알고 있습니다.

○**노동부차관 정병석** 예, 2배로……

○**김영주 위원** 그렇다면 국정감사 시 지적한 바와 마찬가지로 5인 미만 사업장이나 영세사업장에 대해 클린사업장의 예산을 활용할 수 있는 방법을 강구해 달라고 요청을 했습니다.

그렇기 때문에 이번 클린사업과 연계해서 시설개선 비용을, 우선 이 비용을 요청하는 데도 그나마 경영이 좀 괜찮은 업체만 해당될 수도 있다는 우려가 들기 때문에 애초부터 정말 정부 지원 없이는 사업장 개선을 할 수 없는 이런 쪽의 대

책을 세워 주셨으면 좋겠고요.

아까 장관님께서 말씀하신 답변 중에서 제가 가장 맘에 드는 답변은 제종길 위원께서 안정된 사업장에 건강한 근로를 주문하셨을 때 “획기적으로 개선하겠다”는 약속이었습니다.

저는 정상인은 대피하는데 장애인만 화재로 죽거나, 또 노말렉산 때문에 정말 세계적으로 부끄러운 우리나라의 이런 작업환경을 장관님께서 획기적으로 개선해 주시기 바라겠습니다.

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**김영주 위원** 감사합니다.

○**이목희 위원** 위원장님, 의사진행발언하겠습니다.

○**위원장 이경재** 예.

○**이목희 위원** 다들 보니까 제가 없을 때 15분, 20분, 25분, 30분씩 발언을 하셨는데요. 가능하면 추가질의를 좀 줄였으면 좋겠습니다.

○**위원장 이경재** 거의 끝나 가서 의사진행발언할 것까지도 없을 것 같은데……

○**이목희 위원** 아, 그렇습니까? 왜냐하면 법안도 많고 하나까요.

○**위원장 이경재** 알겠습니다.

의사진행발언 때문에 의사가 지연됐습니다.

장복심 위원님 질의하십시오.

○**장복심 위원** 저는 너무 성실해 가지고 딱 10분 내로 마치느라고 했는데 다들 20분, 30분을 쓰셨네요. 추가질의로 몇 가지만 여쭙 보겠습니다.

지난번 국감 때 유해화학물질에 대해서 제가 상당히 외롭게 떠들었습니다.

유해화학물질 담당 국장 오셨나요?

○**노동부장관 김대환** 예, 산업안전국장……

○**장복심 위원** 산업안전국장이 하십니까?

우리나라 전국 작업장에서 쓰는 유해화학물질이 몇 종인지 아십니까?

○**노동부산업안전국장 송영중** 3만 7000개 됩니다.

○**장복심 위원** 그 중에서 100t 이상 소비하고 있는 게 몇 종이지요?

○**노동부산업안전국장 송영중** 죄송합니다. 아직 거기까지는……

○**장복심 위원** 300t 이상 소비하는 것은요? 100t도 모르는데 300t 모르시겠지요. 공부를 조금 더 하십시오.

지난번 국감 때 제가 이 숫자를 나열해서 말씀드렸습니다. 비록 노말렉산은 유해화학물질 중에서

극히 작은 부분의 것이 문제화되어 있습니다만, 실질적으로 유해화학물질을 취급하는 우리나라 작업 인구에서 외국인근로자뿐만 아니라 우리나라 근로자들도 이것이 직업병으로 계속 후유증이 나타날 수 있는 위험 요소가 굉장히 큼니다.

그렇기 때문에 지난번에 체계적으로 유해화학물질의 성분이나 안전대책 등 여러 가지 문제에 대해서 연구를 해라, 이렇게 하여 2억에서 6억 정도 요구해서 우리 예산 심의에서는 6억이 통과됐는데 마지막 단계에서 4억 정도로 된 것 같아요.

그래서 지금 예산안에 4억 정도는 배정된 것 같은데, 유해화학물질이 적어도 300t 이상 또는 100t 이상 쓰여지는 물질에 관한 성분 규명, 그리고 취급 시 유의사항, 또 인체에 미치는 과도한 영향 등 다 공부시킬 수는 없지만 이렇게 큰 것 몇 가지……

특히 제가 그때도 예를 들었지만 스틸렌이나 톨루엔에 의한 것은 뇌신경장애가 오기 때문에 영구적으로 뇌성마비가 와서 재생 불능이 됩니다. 그것도 밀폐된 공간에서 두 시간 이상 계속 작업을 했을 때 뇌세포가 망가지는 그런 심각한 부작용이 오거든요.

그렇기 때문에 이것은 예산이 있는 범위 내에서 할 수 있으니까 가능한 한 빨리 이 계획을 세워 가지고 유해화학물질에 대한 정부의 기본적인 데이터를 가지고 접근해야 된다고 생각합니다. 그 계획서가 짜여지는 대로 제 방에 보내 주시고 답하겠습니다.

○**노동부장관 김대환** 알겠습니다.

○**장복심 위원** 장관님, 조금 지루합니다. 저도 오래 하고 싶은 생각이 없는데, 그래도 준비한 것 몇 가지는 질의하겠습니다.

임금피크제 도입의 필요성입니다.

우리나라는 연공임금체제로 인해서 근로자 연령이 상승함에 따른 생산성 증가는 거의 없거나 오히려 줄어들고 있는 반면에 인건비 부담은 큰 폭으로 증가하고 있습니다.

구체적으로 한국노동연구원의 조사 결과 35세에서 54세 연령대 근로자의 인건비 기여도는 34세 이하 근로자의 1.73배 수준임에 반해서 생산성 기여도는 1.05배 수준입니다. 특히 55세 이상 중고령자의 인건비 기여도는 34세 이하 근로자의 3.02배로 3배 이상이지만 생산성 기여도는 오히려 60%에 불과한 것으로 조사된 바 있습니다. 이러한 시스템으로는 생산성이 향상될 수 없다고

생각합니다.

따라서 생산성을 향상시킴과 동시에 고령자의 경제활동 참여 활성화를 위해서 임금피크제 및 직무·성과형 임금체계 도입이 시급하다고 판단됩니다. 특히 공공부문이 선도적으로 앞장서서 도입해야 한다고 생각하는데 장관님의 견해는 어떠십니까?

○**노동부장관 김대환** 예, 장 위원님 말씀에 전적으로 동의합니다. 바로 그런 측면에서 공공부문이 선도적인 역할을 하면서 전반적으로 임금피크제 및 임금 직무에 대한 혁신이 필요합니다.

그래서 올해 저희 노동부에서는 한국노동연구원에 임금직무혁신센터를 설립합니다. 이번 목요일에 정식으로 출범해서 그러한 문제들을 근본적으로 검토하고 가능한 정책을 내놓으려고 합니다. 지원해 주시기 바랍니다.

○**장복심 위원** 고생 많이 하십니다.

최근 언론보도에 따르면 일본 정부의 경제재정자문회의는 금년 4월 향후 제언으로 75세까지 일할 수 있는 중·노년 노동시장의 정비를 촉구할 것으로 알려졌습니다.

우리도 더 이상 늦출 수 없다고 생각합니다. 우리도 향후 2010년 전후를 목표로 해서 정년연령을 60세까지 확대하고, 국민연금 수급연령 조정과 연계하여 2013년부터 정년연령을 5년 단위로 1세씩 확대해서 2033년까지는 정년연령을 65세까지 확대하는 등의 고령인력 고용을 위한 노동시장 정비를 장기적으로 마련할 필요가 있다는 점을 강조드립니다. 장관님께서 너무나 잘 알고 계실 테니까 이것은 좀 의지를 가지고 추진해 주시면 감사하겠습니다.

다음은 일자리 창출에 관해서 장관님께 질의해 보겠습니다.

공공부문의 고용 규모를 살펴보니 우리나라의 고용 규모는 다른 국가에 비해서 매우 낮습니다. 1인당 국민소득이 비슷한 시기의 다른 나라와 비교해도 그렇게 나타났습니다. 1999년에 1인당 국민소득이 8619달러였던 우리나라와 1985년 8927달러였던 독일, 그리고 8053달러였던 영국과 비교하면 우리나라는 독일의 3분의 1, 영국의 5분의 1 수준입니다.

공공부문의 고용 규모가 낮을 뿐만 아니라 편중되어 있는 데 문제가 있습니다. 중앙정부의 재정 지출 분야를 기능으로 분류한 각 분야별 고용 추이를 보면 교육 분야가 56%로 절반을 훨씬 상

회하고 있고, 반면 문화는 0.4%, 복지는 0.7%, 노동 및 환경은 0.7%에 불과합니다. 이것은 그동안 우리나라가 사회개발부문에 소홀히 해 왔다는 것을 반증합니다.

OECD 국가들과 비교해도 비슷합니다. OECD 국가 1인당 국민총소득과 공공부문 고용비중을 비교한 자료에 따르면 2002년 현재 캐나다, 독일, 미국, 영국 등은 보건·사회복지 서비스 분야가 9.71%~14.17%였고 우리보다 1인당 국민총소득이 낮은 헝가리도 6.22%였습니다. 그런데 우리나라는 2.49%에 불과합니다.

따라서 문화, 사회복지, 노동 및 환경 분야 등 공공부문의 고용 규모를 적정 수준으로 확대할 필요가 있다고 생각합니다. 어떻게 생각하십니까?

○**노동부장관 김대환** 전적으로 동의합니다.

반드시 1인당 국민소득 비중을 가지고 획일적으로 비교할 수는 없겠지만 다른 문화·역사적인 요건을 감안하더라도 우리가 지금 현재 공공부문, 특히 사회 서비스 부문의 고용비율이 지극히 낮습니다.

그래서 특히 올해 대통령께서 선진한국을 모토로 제창하셨기 때문에 선진한국을 위해 시급하게 해야 될 일 중의 하나가 바로 공공부문, 특히 사회 서비스 부문의 일자리를 늘리는 것이 필요하다고 생각합니다.

다만 이 경우에 자칫 잘못하면 항간에서는 ‘정부부문, 공공부문의 인력을 늘림으로써 자꾸 정부부문을 비대화하는 것이 아니냐, 작은 정부가 아니고 큰 정부로 가는 것 아니냐’ 하는 비판이 있습니다.

그런데 분명히 말씀드리지만 참여정부는 한 번도 작은 정부를 표방한 적이 없습니다. 다만 효율적인 정부를 이야기했으니까 필요한 부문은 반드시 늘려야 하고 또 효율적으로 조정할 부문은 조정되어야 될 것 같습니다.

이 부분은 획기적으로 늘어나야 될 부분입니다. 추정에 따라 좀 다르긴 합니다만, 지금 전반적인 일자리 경향을 보더라도 우리가 2만 불로 가면서 이 부분에 줄잡아 200만~400만 개의 일자리 창출 가능성이 있습니다. 그리고 이 가운데 한 60~70%는 여성에게 적합한 일자리입니다.

그렇기 때문에 정부가 이 부분에 대한 투자를 적극적으로 확대하고 늘려 가는 것에 대해서 적극적으로 지원해 주기를 오히려 부탁드립니다.

○**장복심 위원** 이 부분에 대해서는 여야 위원 모두 이견이 없을 것이라고 생각합니다.

물론 소득 수준이 다르니까 고용비율도 다르다고 생각할 수 있지만 우리와 비슷한 1만 불 정도의 국민소득 수준을 보였던 1985년의 핀란드와 2002년의 우리나라와 비교할 때 우리는 핀란드의 5분의 1 수준에 불과하다는 점을 말씀드리면서, 장관님께서 그런 의지를 갖고 계시니까 같이 노력하면서 좋은 일자리 창출이 하루속히 되기를 기대합니다.

다음은 마지막으로…… 죄송합니다.

○**위원장 이경재** 아니, 마지막 질의 하십시오.

○**장복심 위원** 한 가지만 더 질의하겠습니다.

산재보험제도 문제점에 대해서 확인차 질의드리겠습니다.

첫째, 65세 이상 고령자의 휴업급여와 상병보상연금 지급에 관한 문제입니다.

현재 65세 이상인 경우에도 근로자가 계속 요양을 하거나 65세 이상인 경우에도 재요양을 할 경우에는 휴업급여와 상병보상연금을 지급하고 있습니다. 또한 동종 근로자의 임금 인상에 따라 슬라이딩제도를 도입해서 평균임금을 자동으로 인상해주는 등 문제가 있습니다.

따라서 장해연금이나 유족연금, 그리고 상병보상연금 등 산재보험상 연금수급자가 국민연금법상의 연금과 중복되는 경우 조정하여 지급하는 방안이 강구될 필요가 있다고 생각하는데 어떻게 생각하십니까?

○**노동부장관 김대환** 예, 장 위원님 말씀이 전적으로 옳습니다.

그것과 관련해서 우리나라에 산재보험제도가 도입된 지 이제 40년이 됐는데 그동안 기존의 제도를 재점검한 경우가 별로 없었습니다.

그래서 산재보험제도가 40년이 지난 현시점에서 전반적으로 산재보험 재정 문제, 그리고 실제 급여 지급 정도와 방식 이런 문제들을 근본적으로 재검토하여 제도 개선을 해 나가겠습니다.

지금 현재 우리 부 내에 외부전문가와 함께 이 문제를 다룰 TF를 구성해서 작업에 착수하고 있습니다.

○**장복심 위원** 둘째는 요양기간에 따른 휴업급여의 차등화도 검토할 필요가 있다고 생각합니다.

○**노동부장관 김대환** 예, 맞습니다. 그것까지 다 포함이 됩니다.

○**장복심 위원** TF팀을 구성했다니까 그렇게 믿

겠습니다.

현재의 상태로는 상당히 문제점이 여러 가지 있다는 것을 장관님께서도 많이 연구를 해 주셨으면 좋겠습니다.

세 번째는 산재보험법에 근무 중 치료를 제도화할 필요가 있다고 생각합니다. 요양급여는 4일 이상 치료를 요하는 경우에 지급하고 휴업급여는 요양으로 인하여 취업하지 못한 기간에 대하여 지급하고 있는데 4일 이상 요양을 하더라도 근무하면서 치료할 수 있는 상병이 분명히 존재합니다. 그래서 근무 중에도 치료가 가능하거나 근무하면서 치료하는 더 효과적인 상병의 경우에는 의사의 진단에 따라서 근무 중에 치료로 승인할 수 있게 하고 사업주는 해당 근로자의 치료 편의 제공과 임금에 대한 불이익 처분을 할 수 없도록 제도화하는 것이 바람직하다고 생각하는데 장관님께서 어떻게 생각하십니까?

○**노동부장관 김대환** 전적으로 동의합니다. 장 위원님의 좋은 의견을 제도개선에도 포함시키도록 하겠습니다.

○**장복심 위원** 마지막으로 장애등급의 결정에 대해서 한 가지만 더 여쭙겠습니다.

현재 산재보험법상 장애등급판정기준이 개인의 특성에 관계 없이 노동력의 상실 정도에 따라서 장애등급이 정해지는 맥브라이드 방식을 기본으로 하고 있습니다.

반면에 선진국의 경우에는 장애등급을 판정할 때 개인의 기능이나 연령을 감안하여 판정하고 있습니다.

따라서 장애등급 판정 시에 최소한 연령이나 기능을 고려해서 장애등급을 판정해야 된다고 생각합니다. 어떻게 생각하십니까?

○**노동부장관 김대환** 그 역시 좋은 의견입니다. 동감합니다.

○**장복심 위원** 장애등급의 판정과 관련해서 말하자면 척추를 고정하는 수술의 경우 장애등급의 체계를 개선할 필요가 있다고 생각합니다. 왜냐하면 현재 척추에 금속핀 고정수술을 하면 장애등급이 최고 6급까지 가능합니다라는 수술을 하지 않을 경우에 최고 8급까지만 받을 수 있는 구조입니다. 또한 장애등급이 7급 이상이 되면 장애연금 수급대상이 되기 때문에 척추질환이 있는 근로자의 경우에 가능한 한 수술을 받으려고 노력하고 있는 게 현재의 추세입니다.

그래서 척추수술을 하는 경우 병원에서도 수입

이 좋기 때문에 누이 좋고 매부 좋고 하는 식으로 과도한 척추수술을 보이고 있다고 생각합니다. 따라서 이러한 문제점은 꼭 이번에 연구할 때 개선되어야 된다고 생각하는데 장관님도 동의하십니까?

○**노동부장관 김대환** 예, 동의합니다.

○**장복심 위원** 제 질의는 이것으로 마치겠습니다. 감사합니다.

○**위원장 이경재** 감사합니다.

더 이상 질의하실 분이 안 계시면……

○**배일도 위원** 한 가지만 확인을 하겠습니다.

○**위원장 이경재** 예, 확인하세요.

○**배일도 위원** 이후에 제출된 법안에 대한 제안 설명과 심의가 있는데 그것을 좀 심도 있게 논의하려면 한 가지 확인하고 넘어가야 될 것이 있습니다.

지금 정부가 비정규직 문제를 해결하겠다고 나선 것은 굉장히 중요한 문제라고 생각을 해서 적절하다고 보여지는데, 우선 이번에 정부가 제출한 단시간근로및기간제근로와 관련된 법안의 핵심 골자는 계약 기간을 1년에서 3년으로 늘리고 그것을 어겼을 때 사업주에게 처벌을 강화하는 것이고, 과건제와 관련해서는 과건업종을 확대하는 것을 주요내용으로 하고 있습니다.

이것과 관련해서 비정규직을 정규직화 하면 거기에 소요되는 예산이 얼마나 되는지를 주무국장께서 얘기를 해 주시면 좋겠는데요.

○**노동부근로기준국장 엄현택** 노동연구원의 추정에 의하면 합리적인 이유가 없는 불합리한 차별을 금했을 경우에 추가되는 비용이 4~7조 정도 되는 것으로 추정이 되고 있습니다.

○**배일도 위원** 그러니까 지금 현재의 정규직의 수준은 몇%인데 몇%까지 끌어올리는데 그렇게 되느냐 하는 것입니다.

○**노동부근로기준국장 엄현택** 그러니까 정규직의 임금을 100으로 보았을 때 현재 비정규직의 전체적인 수준은 60~65%입니다. 그런데 이중에 비정규직으로 인한 이유로 차별의 규모와 폭이 10~20% 된다는 것이 추정결과입니다.

○**배일도 위원** 10~20%를 올려주는데 그 정도의 돈이 들어간다는 것이지요? 그런데 그 돈을 누가 대지요?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 기업주가 책임을 지도록 법에 되어 있습니다.

○**배일도 위원** 됐습니다.

그리고 아까 공인중개사 문제와 관련해서 한국산업인력공단에서 시험을 치를 때 출제위원들한테 이번 난이도 조정과 관련해서 난이도를 기존에는 어려운 문제 3, 중간 문제 3, 쉬운 문제 4로 해 왔는데 이번에는 좀 수급조절을 위해서 적게 해야 되니까 난이도를 강하게 해야 된다 해서 비용을 문건으로 내렸다는 얘기가 있는데 그 문건을 출제위원들한테 준 적이 있는지……

○**노동부장관 김대환** 양해해 주시면 지금 한국산업인력공단의 담당이사가 와 있습니다. 실무자한테 말씀을 드리도록 하겠습니다.

○**한국산업인력공단자격검정이사 박성수** 저희들은 출제위원들한테 난이도 조절 문제가 굉장히 어렵기 때문에 과거에 시험 보았던 시험문제를 드리면서 이 정도만 해 주십사 하는 부탁을 했어요. 원래 저희 원칙이 난이도를 상 30%, 중 40%, 하 30% 이런 정도로 항상 유지를 해 왔기 때문에 그런 말씀을 드린 적이 있었습니다.

○**배일도 위원** 문건을 보낸 것은 사실이지요?

○**한국산업인력공단자격검정이사 박성수** 문건을 보낸 게 아니고 그런 요구를 저희가 한 것입니다.

○**배일도 위원** 구두로요?

○**한국산업인력공단자격검정이사 박성수** 출제위원들의 문제는 저희가 사전에 출제를 받고 그 문제를 받은 것 중에서 격리된 상태에서 선정을 하게 되는데 선정할 때 선정위원들한테 저희가……

○**배일도 위원** 아니 위원들한테 문건으로 보냈느냐 아니면 구두로 했느냐 전화로 했느냐……

○**한국산업인력공단자격검정이사 박성수** 저희들이 구두로 했습니다. 격리된 상태에서 하기 때문에……

○**배일도 위원** 문건을 제시하면 그것은 가짜 문건이네요?

○**한국산업인력공단자격검정이사 박성수** (담당자와 상의 후)

담당자는 문건으로 제출했다고 합니다.

○**배일도 위원** 알겠습니다.

○**위원장 이경재** 더 이상 질의하실 위원님이 안 계시면 이상으로 노동부 소관 현안보고에 대한 질의를 종결하겠습니다.

다음은 법률안 심사입니다마는 잠시 정회를 했다가 4시에 속개토도록 하겠습니다.

(15시48분 회의중지)

(16시09분 계속개회)

○**위원장 이경재** 자리를 정돈해 주시기 바랍니다.

회의를 속개하겠습니다.

○ 의사일정상정의견

○위원장 이경재 현안보고에 이어서 노동부 소관 법률안을 심사하겠습니다.

법률안을 상정하기에 앞서 우리 위원회에 회부된 지 15일이 경과되지 아니한 의사일정 제3항 단병호 의원이 대표발의한 「노동조합및노동관계조정법 일부개정법률안」과 의사일정 제6항 배일도 의원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정법률안」을 상정하고자 하는데 이의 없으십니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

이의 없으시면 가결되었음을 선포합니다.

2. 勞動組合및勞動關係調整法中改正法律案(단병호 의원 대표발의)(단병호·강기갑·권영길·노회찬·심상정·이영순·조승수·천영세·최순영·현애자·이원영·박계동·이호웅 의원 발의)

3. 勞動組合및勞動關係調整法 一部改正法律案(단병호의원 대표발의)(단병호·강기갑·권영길·김부겸·노회찬·박계동·심상정·이영순·조승수·천영세·현애자 의원 발의)

(16시10분)

○위원장 이경재 그러면 의사일정 제2항 단병호 의원이 대표발의한 노동조합및노동관계조정법중개정법률안, 의사일정 제3항 단병호 의원이 대표발의한 「노동조합및노동관계조정법 일부개정법률안」 이상 2건의 법률안을 일괄해 상정합니다.

제안설명 순서입니다마는 제안설명서가 서면으로 다 배부됐고 이미 읽으신 것으로 알고 있는데 나와서 하시겠습니까, 서면으로 대신 하시겠습니까?

○단병호 의원 말씀을 드리겠습니다.

존경하는 이경재 위원장님 그리고 동료위원 여러분!

노동조합및노동관계조정법중개정법률안에 대해 제안설명을 드리도록 하겠습니다.

노사 간에 힘의 균형이 이루어지기 위해서는 노동자들이 헌법상 보장된 노동3권을 실질적으로 누릴 수 있어야 합니다. 그러나 현행 노동조합및노동관계조정법에는 노동자들의 노동3권을 제한하는 규정들이 다수 포함되어 있습니다. 그중 대표적인 것이 실업자 노조 인정 여부의 불명확, 쟁의행위를 원인으로 한 손해배상의 청구 및 가압류의 용인,

소위 일방중재 및 직권중재의 허용 등입니다.

위와 같은 규정들로 인해 노동자들은 헌법상 보장된 권리를 행사한 경우에도 법률상 위법행위를 한 것으로 간주당해 심각한 정신적·육체적 고통을 겪고 있는 실정입니다. 특히 사용자의 손해배상 청구 및 가압류 남발로 인한 피해는 노동자의 목숨을 앗아가고 가정을 파탄시키는 지경에 이르러 더 이상 묵과할 수 없는 수준에 이르렀습니다.

2003년 1월 두산중공업 배달호 열사의 분신사건 이후 우리 사회에서 위 문제를 해결해야 한다는 공감대가 형성되었고 정부도 해결책을 강구하겠다고 공언했지만 지금까지 임금에 대한 가압류를 일부 제한하는 것 외에 다른 가시적 조치는 없는 실정입니다.

이에 위와 같은 문제를 해결하고 노동자들의 노동3권을 실질적으로 보장하기 위해 이 법률안을 제안하게 되었습니다. 이 법안의 주요골자는 다음과 같습니다.

실업자도 노조에 가입할 수 있다는 점을 분명히 하기 위해 근로자의 정의규정을 개정하여 “임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자”외에 그러한 수입에 의해 생활하고자 하는 자도 근로자의 범위에 포함시켰습니다. 현재 실업자가 노조에 가입할 수 있다는 것은 대법원 판결에 의해서도 확인되고 있는 것입니다.

그리고 이른바 특수고용 형태의 노동자들 역시 노조법의 적용대상임을 분명히 하기 위해 근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자도 근로자로 볼 수 있도록 하였습니다.

노동조합의 소극적 요건 중의 하나로 규정되어 있는 “근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우”라는 조항은 기업별 노조에 대해서만 적용되는 규정임에도 불구하고 모든 형태의 노조에 대해서도 적용되는 것처럼 오인되고 있고 그 결과 현행 노조법이 마치 실업자들의 노조 가입을 금지하고 있는 것처럼 해석될 여지가 있어 삭제하였습니다.

그 대신 제22조에 “사용자와 근로계약을 체결한 근로자만을 가입대상으로 하는 노동조합”의 형태를 인정하여 기업별 노조의 경우 그 기업의 종업원만을 노조의 가입대상으로 할 수 있는 방안을

마련해 놓았습니다. 다만 그런 경우에도 해고된 자가 해고의 효력을 다루고 있는 기간 동안에는 조합원의 자격을 유지할 수 있도록 하였습니다. 현행 노조법은 중노위 재심판정이 있을 때까지만 근로자의 지위를 인정하고 있지만 해고의 정당성에 관한 다툼이 종결되지 않은 상태에서 그렇게 하는 것은 노동자의 단결권을 부당하게 제한하는 것입니다.

사용자가 단체교섭 또는 쟁의행위 그밖에 노동조합 활동으로 인하여 사용자가 손해를 입은 경우에도 그 손해가 폭력이나 파괴행위로 인하여 발생한 것이 아닌 한 노동조합과 근로자에 대하여 손해배상 청구를 할 수 없게 하였습니다. 헌법상 기본권인 노동3권의 행사는 기본적으로 적법한 것이라고 판단하였고 이 과정에서 일탈행위가 발생하였다고 하더라도 그에 대해 형사처벌을 하는 것은 별론으로 민사상의 손해배상 책임까지 인정하는 것은 기본권 보장의 의미를 축소시키는 것이라고 판단하였기 때문입니다.

폭력이나 파괴행위가 행해진 경우에도 그것이 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 행해진 때에는 사용자는 근로자 개인에 대해서는 손해배상 청구를 할 수 없도록 하였습니다. 근로자 개인의 행동은 단체의 통일적·집단적 행동 가운데 매몰된다고 볼 수 있고 노조의 지시를 따른 근로자 개인에게까지 책임을 묻는 것은 노조활동을 극도로 위축시킬 것이기 때문입니다.

노조나 근로자 개인이 배상책임을 부담하는 경우에도 그 책임의 범위는 폭력이나 파괴와 직접적으로 인과관계를 갖는 통상적인 손해로 그 범위를 제한하여 영업 손실로 인한 손해 및 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해는 포함되지 않도록 하였습니다.

신원보증인은 단체교섭 또는 쟁의행위 그밖에 노동조합 활동으로 인하여 발생한 손해에 대하여는 배상할 책임이 없는 것으로 하였습니다. 신원보증인은 개인의 업무상 행위에 대한 배상책임을 담보하는 것으로 예정된 것이므로 처음부터 예상 밖의 범주에 속하는 집단적 행위로 인한 손해에 대하여서까지 그 담보책임을 확장하여서는 아니 된다고 보았습니다.

단체교섭 또는 쟁의행위 그밖에 노동조합활동으로 인해 발생한 손해배상 청구권의 강제집행을 보전하기 위하여서는 가압류를 할 수 없는 것으로 하였습니다. 그 이유는 쟁의행위의 정당성을

미리 판단하기 어렵고 가압류가 노조 탄압의 목적으로 악용되고 있으며 채권자인 사용자가 채무자인 노동자의 임금을 확보하고 있어 굳이 가압류를 미리 해야 할 보전의 필요성이 크지 않기 때문입니다.

관계당사자의 쌍방이 함께 중재를 신청한 경우에만 노동위원회가 중재를 할 수 있게 하고 그 외에 소위 일방중재 및 직권중재는 모두 폐지하였습니다. 아울러 직권중재를 전제로 한 필수공익사업이라는 개념을 없애고 기존의 필수공익사업은 그 범위를 좁혀 공익사업으로 하였습니다.

아무쪼록 위원님들의 깊이 있는 심의를 거쳐 이 법안이 원만히 통과될 수 있기를 바랍니다.

다음은 「노동조합및노동관계조정법 일부개정법률안」에 대하여 제안설명을 드리도록 하겠습니다.

노동조합및노동관계조정법 부칙 제10조에는 “이법 시행 전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다”라고 규정되어 있습니다. 노동자들의 자주적 노동조합활동을 범죄로 보던 행위들이 우리 사회의 민주화 과정에 따른 법률이념의 변천에 따라 그 평가가 달라져 노동법 개정을 통해 이를 범죄로 인정하지 않게 되었음에도 불구하고 그 개정 전의 행위에 대해서는 종전의 규정에 따라 처벌하는 것은 형법의 신법우선 원칙에도 반할 뿐만 아니라 역사적·사회적으로도 아무런 정당성이 없는 것입니다.

설령 법률 개정 당시에는 법률 이념의 급격한 변천에 따른 사회 혼란을 방지하기 위해 그럴 필요성이 있었음을 인정한다고 해도 법 개정을 한 지 8년이 지난 지금에 이르러서까지 그럴 필요성이 있다고 하기는 어려울 것입니다.

또한 일정 시기가 지난 이후에는 처벌을 면하게 하는 시효제도를 두고 있는 형사소송법의 이념에 비추어 보더라도 지금까지 위 조항을 유지할 필요성은 없다고 할 것입니다.

이에 법률 개정 전의 행위에 대해서 종전의 규정에 따라 처벌하도록 규정한 부칙을 삭제하고자 합니다.

아무쪼록 위원님들의 깊이 있는 심의를 통해서 이 법안이 원만히 통과될 수 있기를 바랍니다.

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

다음은 전문위원 나오셔서 검토보고해 주시기 바랍니다.

○전문위원 이동근 전문위원입니다.

일괄상정된 2건의 법률안에 대한 검토의견을

연이어서 말씀드리겠습니다.

의사일정 제2항 단병호 의원께서 대표발의하신 노동조합및노동관계조정법중개정법률안에 대하여 검토보고를 드리겠습니다.

개정 취지를 보면 조금 전에 제안자께서 말씀하셨습니다마는 근로자들이 헌법상 보장된 노동기본권을 행사했음에도 불구하고 현행 노동조합및노동관계조정법에 실업자 노조의 불인정, 쟁의행위로 인한 손해배상의 청구·가압류의 용인 및 직권중재의 허용 등으로 인해 노동3권을 제한하는 제도가 다수 있으므로 이를 개선하려는 것입니다.

안 제2조제1호에서는 이 법의 적용 대상인 근로자 개념의 범위 확대에 관한 사항입니다. 안 제2조제1호에는 근로자 개념에 실업자의 포함 문제와 특수형태근로종사자의 포함 문제가 있습니다.

먼저 실업자의 포함 문제에 관해서 말씀드리겠습니다.

학계에서는 근로기준법상의 근로자 개념과 달리 노동조합법상의 근로자에는 실업 중에 있는 자, 해고의 효력을 다투는 자도 포함된다는 입장입니다.

최근 대법원은 실업자도 노동3권 보장의 필요성이 인정되는 한 근로자로서 산별노조 등의 조합원 자격을 가진다고 판시하여 종래의 판례를 변경한 바 있습니다.

그리고 노사정위원회의 경우에도 처음의 의사와는 달리 전직 실업자에 한해 초기업 단위노조 조합원 자격을 인정하기로 다시 합의하는 등 입장 변화가 있었습니다.

한편 2003년 12월 노사관계제도선진화연구위원회는 초기업 단위노조의 경우 실업자의 조합원 자격을 인정하되, 기업별 노조에서는 노조 가입을 금지하는 방안을 제시한 바 있습니다.

이처럼 개정안은 최근의 학설과 판례, 노사정위원회의 합의사항 및 노사관계제도선진화연구위원회에서 제시한 선진화 방안 등에서 논의된 근로자 개념을 반영한 것으로 보입니다.

다음은 개정안 후단에서 규정하고 있는 특수형태근로종사자의 포함 문제에 대한 검토의견입니다.

근로기준법 및 노동조합법상의 근로자성 인정 여부와 관련하여 학계에서 논의되고 있거나 재판이 진행되고 있는 대표적인 경우들로는 보험설계사, 학습지 상담교사, 레미콘 지입차주, 골프장 캐디 및 방송사 구성작가 등이 있습니다.

종래 법원의 이들 근로자에 대한 태도는 계약

의 형식에 관계없이 실질적으로 종속적인 관계에서 노무를 제공하고 있는지 여부를 중심으로 근로자를 판단하고 있었으며, 특수형태근로종사자의 경우 이와 같은 사용자와 종속적 노동관계를 인정하기 어렵다는 이유로 이 법 및 근로기준법상의 근로자임을 부정하고 있습니다.

따라서 이 법의 근로자 개념을 이 법안에 따른 경우 도급·위임 등 사법상 계약질서 전반의 법체계와 노동법 체계가 충돌될 수 있는바, 이에 대해서는 보다 신중한 법률적 검토가 선행되어야 할 것으로 봤습니다.

다음은 안 제3조 사용자의 손해배상·가압류 행사 범위의 제한에 대한 검토의견입니다.

손배·가압류는 일반적으로 노동조합, 조합간부 및 불법행위 적극 가담자에 대하여 이루어져 왔으며 2000년 이후 불법쟁의행위에 대한 손배·가압류가 매년 증가되는 추세입니다.

손배·가압류가 남용되는 경우 사용자의 채권 확보를 위한 보전조치로서의 의미를 넘어 근로자·가족의 생존권 및 노동조합의 활동을 지나치게 저해한다는 비판이 제기되어 왔고, 특히 가압류는 사용자의 소명만으로 법원 재량으로 결정되어 책임 정도에 비하여 과도한 부담을 초래할 수 있다는 우려가 제기되어 왔던 바, 개정안은 이러한 손배·가압류의 남용으로 사회적 문제를 야기하므로 그 부작용과 문제점을 개선하고자 하는 취지로 이해됩니다.

현행법은 이 법에 의한 단체교섭, 노동쟁의의 경우에만 사용자의 손해배상청구권을 배제하고 있으나 개정안에 의하면 폭력이나 파괴행위로 인한 손해에 대해서는 사용자가 배상을 청구할 수 있으나 폭력·파괴 행위 외의 비합법적인 단체교섭 또는 쟁의행위, 그밖에 노동조합 활동으로 인한 손해에 대해서는 사용자의 배상청구권을 배제하려는 것으로 이해됩니다.

노동조합 활동으로 인한 손해가 있음에도 불구하고 그 조합 활동의 적법·불법과 무관하게 책임을 물을 수 없다고 하는 것은 사용자로 하여금 손해를 과도하게 감수토록 하는 것이 될 수 있습니다.

다음은 안 제3조(손해배상청구 및 가압류의 제한) 제5항에서 노동쟁의 등으로 인한 손해배상청구권상의 가압류권 제한에 대한 검토의견입니다.

안 제3조제5항의 쟁의행위 등으로 인한 손해에 대하여 가압류를 금지하는 문제는 사용자의 재산

권 행사의 보전 필요성과 쟁의행위 등 노조 활동의 제한 정도를 비교 형량하여 신중히 검토하여야 할 것으로 생각되며, 민사집행법 등의 민사상 일반 절차를 이 법에서 포괄적으로 제한하는 것은 법체 계상 타당하지 않은 측면도 있다고 사료됩니다.

다만 현행 법 제도하에서 손배·가압류 관련 문제의 본질은 쟁의행위의 정당성 범위가 좁고 법원의 법 적용이 지나치게 엄격하여 발생한 것이라는 의견이 많은 바, 정당한 쟁의행위 범위를 확대하는 문제와 함께 손배·가압류 제도개선에 대한 전반적이고 심도 있는 검토가 선행되어야 한다고 하겠습니다.

다음은 안 제62조(중재개시), 안 제74조(중재회부의 권고), 안 제75조(중재회부의 결정), 안 제79조(중앙노동위원회의 결정권), 안 제80조(중앙노동위원회의 중재)에 관한 것입니다. 여기서는 일방중재 및 직권중재 제도를 폐지하고 있는 데 이에 관한 검토의견입니다.

단체협약에 의하여 당사자 일방이 중재를 신청하는 것은 임의중재에 해당되며 이와 같이 노사간 합의로 스스로 정한 절차에 따라 노동위원회에 중재를 신청하는 경우 이를 거부할 수 없는 것으로 보입니다.

또한 직권중재제도는 파업으로 인한 공익 침해 방지하기 위해 필수공익사업에 한하여 적용되는 제도로서 동 제도의 전면적인 폐지로 인해 공익 침해 문제가 발생할 소지가 있으므로 이를 방지하기 위한 최소한의 보완장치가 먼저 마련되어야 할 것으로 봤습니다.

다음은 안 제71조(공익사업의 범위 등)에서 필수공익사업을 폐지하고 현행의 필수공익사업은 대부분을 공익사업으로 규정함에 관한 검토의견입니다.

안 제71조는 필수공익사업을 삭제하고 현행의 필수공익사업 중 일부를 제외, 석유정제 및 석유공급사업, 한국은행을 제외한 은행사업을 공익사업으로 규정하고 있습니다.

법안과 같이 공익사업에서 파업권으로부터 공익을 보호하기 위한 최소한의 제도적 보완장치도 마련하지 않은 상태에서 현재의 필수공익사업보다 축소시켜 공익사업의 범위를 규정하는 것은 근로자의 기본권 보장에만 치우쳐 공익 보호에 대한 고려가 소홀하다는 비판이 있을 수 있으므로 보다 신중한 검토가 필요할 것으로 생각됩니다.

이상 이 개정안에 대한 검토보고를 마치겠습니다.

다.

다음은 의사일정 제3항 단병호 의원께서 대표 발의한 「노동조합및노동관계조정법 일부개정법률안」에 관하여 검토보고를 드리겠습니다.

관련 사항으로 노동조합및노동관계조정법의 연혁을 잠깐 말씀드리겠습니다.

현행 노동조합및노동관계조정법의 연혁을 보면 1953년에 노동조합법으로 출발했고 노동쟁의조정법 역시 1953년에 출발했습니다. 이 두 법은 분리된 채 있다가 1997년 3월 13일자로 노동조합및노동관계조정법으로 제정되었습니다.

다음 개정안의 삭제 대상인 동 법률 부칙 제10조의 규정경과를 보면 개정 대상인 부칙 제10조는 종래 분리되어 있던 노동조합법과 노동쟁의조정법이 통합 형태로 제정돼 법률 제5310호(1997년 3월 13일 발효) 노동조합및노동관계조정법의 부칙으로 설치되었습니다.

이 법 별칙 조항의 적용에 있어 신·구법 관계는 일반론으로서 생략하겠습니다.

신·구법 관계에 있어서 법률 제5310호의 별칙 조항 적용 문제에 대해 말씀드리겠습니다.

이 법에 의하면 27개의 변경된 조문 중 신·구법의 형량의 경중을 비교하면,

- 1번, 신법에서 별칙이 삭제된 조문이 9개,
- 2번, 신법에서 별칙이 감경된 조문이 1개,
- 3번, 신법에서 별칙이 신설된 조문이 5개,
- 4번, 신법에서 별칙이 가중된 조문이 12개로 그 중에는 자유형은 동일하고 재산형이 강화된 것이 10개, 자유형과 재산형 모두 강화된 것이 2개 있습니다.

부칙 제10조가 없을 경우에는 이 중 1번과 2번은 형법 제1조제2항의 규정에 의하여 당연히 신법이 적용되어 문제가 없고, 3번과 4번은 형법 제1조제1항에 의하여 당연히 구법이 적용되므로 구법하의 행위에 대하여 형벌이 불리한 경우는 발생하지 않습니다.

그러나 이 법 제정 당시 부칙 제10조를 두어 1번과 2번의 경우에는 종전의 규정에 의하도록 하였습니다.

이 법 부칙 제10조가 삭제되는 경우 법률관계에 대한 판단을 보고드리겠습니다.

이 법안의 통과를 전제로 이 법안이 시행될 경우를 가상하여 몇 가지 경우로 나누어 판단해 보면, 법률 제5310호 시행 전(1997년 3월 13일 기준)에 이루어진 위법행위 중 신법에 별칙이 없거

나 형량이 가벼운 경우로서 이 경우만 부칙 제10조의 영향을 받게 됩니다.

첫째, 이 개정안 시행일 기준 형 집행 중에 있는 자는 현행법에서 무죄(범죄를 구성하지 아니하는 경우)이면 형 집행 면제가 되고,

둘째, 기소되었으나 확정판결 전인 자는 현행법에서 무죄이면 면소판결을 하고, 현행법에서 형벌이 감경된 경우에는 현행법의 벌칙 규정에 의해 재판을 받습니다.

셋째, 기소절차 중에 있는 자는 현행법에서 무죄이면 기소절차 중지와 함께 방면되고, 현행법에서 형벌이 감경된 경우에는 현행법의 벌칙 규정을 적용받게 됩니다.

넷째, 확정판결 후 형 집행이 이미 종료된 자는 별다른 법률적 문제는 없게 됩니다.

다섯째, 공소시효기간이 진행 중인 자, 다시 말해 지금 기소되거나 체포되지 않은 자는 현행법에서 무죄이면 처벌 대상이 아닌 것이 되고 형벌이 감경된 경우에는 감경된 형량에 기초한 공소시효기간의 적용을 받게 됩니다.

이 개정안과 같은 입법례는 독립적인 삭제법안을 제출한 경우(법 개정안)와 일반 개정안에 그러한 규정이 포함된 경우가 있고 상임위원회에서 개정안과 법제사법위원회의 체계·자구권을 통하여 삭제한 경우가 상당수 있습니다.

참고로 벌칙에 관한 경과조치를 삭제한 입법례를 실었습니다.

다음은 이 법안에 대한 검토의견을 말씀드리겠습니다.

개정안의 취지는 노동자들의 자주적인 노조활동을 범죄시하던 행위들이 시대적 흐름에 따라 합법적인 행위로 그 평가가 달라졌음에도 불구하고 법 개정 전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 여전히 종전의 벌칙 규정에 따라 처벌하고 있는바, 이는(형법에서는 행위시법주의가 우선함) 또한 법 개정(1997년 3월) 후 8년이 지난 지금에 이르기까지 경과 규정을 둘 필요성이 없을 뿐만 아니라 시효제도를 두고 있는 형사소송법의 이념에도 맞지 않으므로 개정 전(1997년 3월 13일)의 행위에 대해서 종전의 규정에 따라 처벌하도록 규정한 부칙을 삭제하려는 것으로 생각됩니다.

벌칙에 관한 경과조치를 삭제할 것인가의 여부는 일률적으로 말할 수 없으나 원칙적으로는 입법권자의 판단 영역에 속하며, 또한 형벌 규정의

적용과 관련된 사안인 만큼 형사정책상의 문제도 함께 내포된 것이라 하겠습니다.

따라서 벌칙의 경과조치를 규정한 이 법 부칙 제10조의 삭제 여부는 폐지 또는 경감되는 벌칙에 대하여 개별적으로 판단하여야 할 것인바, 특히 이 법과 같이 규정의 구성 요건이 바뀐 경우에는 당해 조항의 취지를 종합적으로 고려해야 할 것입니다.

그런데 형벌 법규의 개폐가 사회 상황 및 법적 정서의 변경에 따라 종전의 처벌 자체가 부당하였거나 또는 과형이 과중하였다는 반성적 고려에서 이루어진 것이라면 형법·형사소송법의 규정 정신에 입각하여 경과 규정을 두지 않는 것이 바람직하다고 할 수 있습니다.

어떻든 법률 제5310호 노동조합및노동관계조정법중개정법률안 부칙 제10조의 삭제 여부는 앞서 말씀드린 경과조치를 두어야 한다고 판단한 제정 당시의 상황과 입법 취지, 현재에도 존치시킬 필요성이 있는지 여부를 고려하고 동 부칙을 삭제할 경우 이 개정안 시행 시의 법 적용에 따른 결과의 파장과 그 경중성의 면밀한 검토, 일반 국민의 법정서적인 변화, 그리고 형벌 규정의 소관 부처인 법무부 등의 의견 등을 수렴하여 종합적으로 신중하게 검토·결정하여야 할 사안이라고 사료됩니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

(이상 2건 검토보고서는 부록으로 보존함)

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

다음은 대체토론 순서입니다.

질의하실 분 계시면 질의하시기 바랍니다.

○장복심 위원 한 말씀만 드리겠습니다.

○위원장 이경재 장복심 위원님 질의하세요.

○장복심 위원 두 의원님의 의안을 잘 검토했습니다.

이목희 의원님의 안은 전체적으로 찬성을 하고요.

○위원장 이경재 아니, 지금 단병호 의원님이 제안하신 것 두 가지입니다.

○장복심 위원 예, 단병호 의원님 안에 대해서 두 가지만 여쭙 보겠습니다.

안 제2조제1호 근로자의 개념 확대와 관련해서 단병호 의원님 안의 경우 실업자와 특수형태근로종사자까지 그 개념을 확대하려는 것으로 보이는 데요.

우선 노동관계법상 실업자를 노동자로 인정하는 것은 학계, 법원의 판례, 노사정위원회의 논의

등을 통해서 사회적인 공감대가 형성된 만큼 찬성합니다. 그런데 초기업 노조에만 가입하는 것이 바람직하다고 생각합니다. 특수형태근로종사자까지 확대하는 방안은 현재 노사정위원회에서 금년 6월까지 보호할 범위, 보호 내용, 보호 방법 등에 대해 논의를 진행 중인 것으로 압니다. 이 논의 결과를 보고 판단하는 것이 바람직하지 않을까 하고 생각합니다.

또 한 가지는 안 제22조제2항에 해고된 노동조합원이 해고의 효력을 다투는 기간 동안에는 조합원 자격을 인정하는 것과 관련해서, 실업자를 근로자로 인정하여 노조 가입을 허용한다고 해도 초기업 노조에만 가입시키는 것이 합리적이라는 판단이 듭니다.

이상입니다.

○**단병호 의원** 저도 조금 혼란스러운데, 초기업 노조에만 가입을 시키다니요? 실업자들 문제 말입니까?

○**장복심 위원** 예.

○**단병호 의원** 그것은 법률적으로도 그렇게 정리를 하고 있습니다. 기업단위 노조에는 그 기업에 직접적인 고용관계를 가진 사람만 참여할 수 있도록 되어 있고, 실업자는 초기업단위 노조에 조합원으로 가입할 수 있도록 해 놓았습니다. 지금 말씀하신 우려는 전혀 없다고 보여집니다.

○**위원장 이경재** 이목희 위원님 질의하세요.

○**이목희 위원** 지금 안을 보면 실업자를, 노동 시장에 한 번도 들어온 적이 없는 사람도 가입 자격을 주자, 이렇게 되어 있습니다. 그게 우리 현실에서 좀 이상하게 변질 가능성이 없나요?

○**단병호 의원** 그런데 이렇게 좀 생각해야 되지 않겠습니까? 직접 근로계약을 해 가지고 사업장에 취직을 했던 사람이 아니라 치더라도 자영업을 했다가 어려워 노동 현장에 들어올 수도 있다는 거지요. 그 사람이 평생 놀고먹고 하지 않는 이상 틀림없이 노동 현장에 들어와서 자기의 노동을 제공하면서 살아갈 수밖에 없다는 것이지요. 그런 점을 주요하게 보고 있는 것이고, 그래서 차별을 두기는 좀 곤란하다는 것입니다.

만약에 그런 부분이 고려된다면 이런 경우도 있지요. 예를 들어 취업을 했던 사람이라고 해서 실업을 했을 때 그 사람이 단기간에 취업을 할 수 있을지, 없을지는 누구도 보장을 못 한다는 거지요. 똑같은 문제 현상은 있다고 저희들은 보고 있습니다.

그래서 중요한 것은 그 사람이 자영업을 한다든가 기업을 한다든가 이런 문제가 아니라, 실제 노동을 통해 그 임금으로 자기가 생활을 하고자 하는 사람이라면 실업자라도 조합원으로 가입할 수 있는 권리를 주자는 취지입니다.

○**이목희 위원** 특수고용직 노동자에 관해 하나 물어보겠습니다.

노사정위원회 공익위원안을 보면 세 가지 조건이 있는데…… 제가 이런 말씀을 드려서 뭐합니까마는, 노사정위원회는 중요한 문제에 대해 선을 잘 긋지 못하고 대략 두루뭉술하게 해서 정부로 넘기는 경우가 많습니다. 이것도 그 경우라고 보는데요.

제가 알기로는 특수고용직 노동자에 대한 규정이 법적으로 제대로 되어 있는 나라는 미국밖에 없는 것으로 알고 있습니다. 미국 국세청 규정에 보면 9개에 해당되는 것이 노동자다 이렇게 분다는데요. 지금 EU에도 특수고용직 노동자에 대해 제대로 된 규정이 없어요. 다만 법원이 이것을 잘 판단해서 해 주면 되는데 법원의 판단은 제 개인적으로 봐도 지나치게 치우친 판단이 아닌가 하는 느낌은 있습니다.

그런데 현재 EU 같은 데도 보면 각국에 특수고용직 노동자에 대한 정의를 빨리 내리라고 권고하고 있는데, 저는 자칫 잘못하면 우리가 자의적으로 근로자다, 아니다 이렇게 선을 긋는 경우도 있을 수 있다고 봅니다.

그래서 이것은 좀더 연구와 논의를 통해서…… 이것은 학계든 노사정위원회든 정부든 의회든 간에 논의가 좀더 필요하지 않습니까?

○**단병호 의원** 필요할 수도 있고, 또 법안 심의하는 과정 속에서 그런 부분까지 종합하여 충분히 검토해 볼 수도 있다고 보고 있습니다.

저는 지금 현재 우리가 이야기하고 있는 특수고용직 노동자라고 하는 이 사람들 대부분은 사실상 계약관계의 문제인 것이지 실질적으로는 다 사업에 편입되어 가지고 실질적인 업무 지시를 받고 있고 종속되어 있다고 하는 것이 거의 기정사실이라고 보거든요.

그래서 이런 사람들이 사실상 장기간 노동자이면서도 노동자의 기본적 권리까지도 보장받지 못하는 상태로 오래 방치되는 것은 적절하지 않다고 봅니다. 그래서 이번 법률안 검토를 할 때 그런 부분들도 충분히 검토해 볼 수 있는 것 아니냐 이런 생각입니다.

○이목희 위원 이상입니다.

○위원장 이경재 다른 위원님은 질의 없으십니까?

○배일도 위원 한 가지 있습니다.

○위원장 이경재 예, 배일도 위원님!

○배일도 위원 그 교섭을 누구하고 하지요? 그렇게 했을 때 교섭 상대방, 사용자를 누구로 할 거지요?

○단병호 의원 사실상 보면 대부분 다 교섭 대상이 있습니다. 왜 그러냐 하면 이 사람들이 실질적으로는 사업에 편입되어 있거든요. 예를 들어 골프장 도우미 같은……

○배일도 위원 아니, 특수한 예보다도 일반적으로 적용되어야 될 테니까요.

○단병호 의원 그러니까 이런 사람들이 특수고용직으로 되어 있고, 레미콘 같은 경우도 보면 다 편입되어 있거든요. 레미콘 규모가 큰 데는 큰 데대로 단위교섭도 가능하고 그렇지 않은 부분은 레미콘협회하고도 교섭이 가능합니다. 그래서 실제 교섭의 주체 문제는 큰 어려움이 없을 것이라고 봅니다.

○배일도 위원 아니, 실업자를……

○단병호 의원 실업자 문제는, 저는 실업자 개인이 어떤 교섭권을 가지고 하는 문제가 아니라 예를 들어 이것은 초기업 단위의 전국 조직에 가입하는 문제이기 때문에……

○배일도 위원 지금도 가능하잖아요?

○단병호 의원 그런데 현행법상으로 그것을 인정하지 않으려고 하고 있지요. 판례로서는 일정 부분 인정하는데 실제로는 자격이 있다, 없다 하며 시비가 되지요.

그래서 저는 교섭의 문제는 초기업 단위이기 때문에 초기업 단위가 경총이라든가, 아니면 또 정책의 문제에서는 노정 간에 어떤 반영을 시켜낸다는가 이렇게 하면서 그 사람들의 기본적 권리를 보호하고, 또 그 사람들이 취업을 하게 되면 그 소속에서 자기의 권리를 찾을 수 있을 것이라고 보고 있습니다.

○배일도 위원 이상입니다.

○위원장 이경재 감사합니다.

더 이상 보충질의나 추가질의하실 위원이 안 계시면 대체토론을 종결하고 심도 있는 심사를 위해서 의사일정 제2항과 의사일정 제3항 2건의 법률안을 법안심사소위원회에 회부하도록 하겠습니다.

4. 勤勞基準法中改正法律案(장복심 의원 대표 발의)(장복심·문석호·노영민·노웅래·제종길·조정식·김태년·김기석·김재윤·송영길·오영식·김영춘·이낙연·이인영·배기선·박상돈·이호웅·권선택·이철우·김태홍·최재성·이목희·최철국·염동연·이상락·홍준표 의원 발의)

5. 勤勞基準法中改正法律案(이경재 의원 대표 발의)(이경재·김재윤·배일도·정병국·정성호·김영주·이윤성·이상득·진수희·서병수·안상수·장복심·김태년·신중식·황우여·염동연·허천·공성진·김재원·김양수·정두언·김기현·전재희·이인제·이인기·박순자·정몽준 의원 발의)

6. 勤勞基準法 一部改正法律案(배일도 의원 대표 발의)(배일도·이재오·김문수·박계동·박세환·김영숙·고진화·박승환·이성권·박순자·안정률·정종복·이명규·안명옥 의원 발의)

(16시45분)

○위원장 이경재 다음은 의사일정 제4항 장복심 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안, 의사일정 제5항 이경재 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안, 의사일정 제6항 배일도 의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안 이상 3건의 법률안을 일괄해서 상정합니다.

장복심 의원님, 배일도 의원님 제안설명하시겠습니까?

○장복심 위원 서면으로 하겠습니다.

(제안설명서는 끝에 실음)

○위원장 이경재 배일도 의원님 제안설명해 주시기 바랍니다.

○배일도 의원 이 문제가 굉장히 중요한 여러 가지 문제를 담고 있어서 위원님들께서 시간이 없더라도 깊이 들어주셨으면 고맙겠습니다.

저는 우리 사회를 조금 더 바람직하게 나가게 하기 위해서 기본적으로 어떤 원칙에 입각해서 법제도가 검토되고 정책이 수행되는가에 대해서 다른 견해를 갖고, 환경노동위이기 때문에 가장 중요하다고 생각하는 근로기준법에 대해 그 정신에 입각해서 개정안을 냈습니다.

먼저 이 자리를 빌려서 공동발의해 주신 의원님들께 감사드리고 주요내용에 대해서 바로 말씀드리도록 하겠습니다.

근등대우의 문제인데 근로기준법은 국가가 정한 최저기준입니다. 그렇기 때문에 우리나라 근로자라면 누구든지 최저기준의 적용을 받아야 되거든요. 그렇게 해서 현행 근로기준법에도 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분 등에 따른 차별적 처우는 금지하고 있습니다.

그런데 채용이나 고용관계 전반에는 적용되지 않고 있습니다. 그러다가 보니까 여성 쪽에서는 남녀고용평등법을 통해서 고용이나 근로관계 전반에서 차별대우가 없도록 하자는 움직임이 있어서 법이 제정되었고 장애인도 마찬가지로 고령자도 마찬가지이고 문제가 생길 때마다 특별법을 만들어서 문제를 해결하고자 노력해서 상당부분 해결이 되었습니다.

그러나 현재 노동시장에 보면 혼인을 했느냐 안 했느냐, 출신지역이 어디냐, 대학을 나왔느냐 아니냐 또 출신학교가 어디냐 그리고 나이가 많냐 적냐, 우리가 고령화사회 이야기를 하면서 고령자에 대해서 대우를 해야 한다고 하는데 이런 부분들이 실제로 그렇게 적용되고 있지 않습니다.

특히나 고용형태가 단시간근로자나 정규직근로자나 이런 점과 관련해서 현장에서는 많은 차별적 문제가 제기되기 때문에 정부가 이런 문제점을 해소하고자 해서 비정규직에 관한 특별보호법안을 낸 것으로 알고 있습니다.

그래서 우리나라에 총체적으로 적용되어야 되는 근로기준법에 이와 같은 차별적 요소를 차별하지 못하도록 방지해 주어야 되지 않느냐, 저는 제5조에 그런 내용들을 추가시키는 것이 가장 합리적일 것이라 해서 제5조에 그와 같은 내용을 집어 넣었습니다.

그다음에 파견업의 문제인데 이것도 똑같은 연장선에서 생각해 볼 수 있겠습니다. 현행 파견근로자보호등에관한법률은 1998년에 제정되었는데 이때는 아시는 것처럼 IMF가 있던 때여서 파견근로를 통해서 실질적으로 기업주에게 유연성, 소위 노동력 수급을 조절해 주자 그리고 그렇게 되면 파견에 따른 문제가 발생할 것이니 그 문제에 대해서 보호를 해 주자는 취지로 파견근로자보호등에관한법률을 특별법으로 제정했습니다.

그런데 제정된 지 불과 몇 년이 안 되어서 또다시 정부는 이번에 법률안을 제출해 놓았습니다. 파견근로자보호등에관한법률 일부개정안입니다.

이런 것을 보면 그 법을 통해서 하려고 했던 목적은 달성된 것이 아니라 우리 사회에 더 많은

문제를 양산시켰습니다. 저는 이 문제도 근로기준법을 손 봐서 얼마든지 해결할 수 있다고 봐서 제8조에 개정안을 냈습니다.

그다음에 근로기준법 적용대상의 문제인데 아까도 말씀드렸습시다마는 근로기준법이라는 것 자체가 우리나라에 있는 모든 임금노동자는 소위 형식적 차별 빼놓고 합리적 차별을 받지 않도록 해야 된다고 규정해 놔는데 적용대상에서 5인 이상 사업장만 적용하도록 만들어 놔습니다.

이 자체가 벌써 문제가 있다는 것입니다. 모든 근로자에도 균등하게 적용한다고 했으면서도 숫자를 박아서 해 놓은 것은 법 취지에 맞지 않아요, 특히 1953년도에 제정된 근로기준법에는 숫자로 제한되어 있지 않았었습니다.

그러다가 노동자의 숫자가 늘어나고 전체 산업인력을 수급할 문제가 생기자 정부는 법을 개정하면서 처음에 30인, 그다음에 16인 그리고 나서 10인, 5인으로 줄여나가는 추세입니다.

지금은 비정규직이 문제가 되고 외국인근로자도 들어와 있기 때문에 이 시점에서 적용대상은 확장하는 것이 좋겠다, 대한민국에 있는 누구든지 근로기준법 적용을 받는다고 해 봐야 근로기준법을 두고 차별 없이 살 수 있다고 생각하지 않겠느냐 해서 적용대상을 어느 분야든지 구분 없이 넓히자는 취지로 제안해 놔습니다.

그랬을 때 일반 사업주에게 부담이 되지 않겠느냐 생각하는데 그렇지 않습니다. 실제 뜯어보면 직장에 취직해 있다고 하더라도 또는 직장에 취직하지 않고 실업자로 있다고 하더라도 정부는 방치할 수가 없기 때문에 최저임금법이라는 특별법을 만들어서 그런 사람을 구제하고 있고 정부의 각종 복지혜택은 정부재원으로 해서 보장하고 있기 때문에 확장해서 나타나는 문제들은 기업에 보조금이 나갈 것이기 때문에 고용의 확대에 이루어질 가능성이 대단히 크다고 봐집니다.

그다음에 근로계약기간의 문제입니다.

이 문제가 우리 사회에 비정규직 등 많은 문제를 야기시키는 조항이라고 생각됩니다. 무기계약, 소위 기한을 약정하지 않은 사업장과 사업완료 필요로 해서 기간을 약정한 데 빼놓고는 전부 1년 이하의 계약을 원칙으로 하고 있습니다. 그러다가 보니까 악용해서 기업들은 비정규직을 사용하면서 차별적 처우를 하고 있다고 생각됩니다.

그래서 계약기간을 차제에 모든 부분에 균등하게 적용해야 맞지 않느냐, 그것이 근로기준법의 정

신 아니겠느냐 해서 노동조합이 있는 대기업사업장이나 아니면 공무원은, 공무원은 사실상 지난번 법이 바뀌어져서 신분보장을 못 받고 있는데요. 노동조합이 있는 대기업사업장만 정년을 보장받고 있습니다. 노동조합이 없는 89%나 되는 미조직 노동자들은 오히려 이 조항 때문에 비정규직으로 내몰리고 그로 인해서 차별이 양산되고 있습니다.

그렇기 때문에 이 조항을 풀어내는 것이 이제는 누구에게나 취업의 기회균등을 줄 수 있지 않느냐 하는 점에서 저는 차체에 우리나라에 있는 모든 계약은 근로자와 기업주가 서로 쌍방 간에 협약해서 결정하면 이런 문제가 해결된다고 봐집니다.

듣기에 따라서는 만약에 그렇게 되었을 때 계약기간이 합의에 의해서 이루어지기 때문에 기업주가 전부 해고할 것이 아니냐 그러는데 저는 그렇지 않다고 생각합니다.

산업화 과정에서 인력이 달렸을 때 오히려 기업들은 정해진 것보다도 훨씬 더 많은 혜택을 내걸고 노동자들을 채용했던 것을 보면 그리고 종신고용제라는 것이 우수한 인력들을 자기 기업에 유치하고자 했던 전례로 보면 저는 이 조항을 풀어내면 오히려 비정규직과 관련된 문제점들이 해결될 뿐만 아니라 정말로 대기업 노동자들이 갖고 있는 분단된 노동구조, 소위 양극화의 문제도 동시에 해결될 수 있다고 보아서 이 부분에 대한 개정안을 냈습니다.

단시간근로자의 근로조건 문제는 법률을 논의할 때 쟁점이 되어서 충분히 말할 수 있는 것이기 때문에 이 자리에서 길게 설명은 안 드리겠습니다.

그다음에 해고 제한의 문제인데요. 이것도 마찬가지로입니다.

현재 노동조합이 있는 사업장은 노동조합을 통해서 노동3권에 따른 단체협약을 체결합니다. 그러다 보니 근로기준법에 해고가 있는데도 노동조합이 있는 대규모 사업장은 오히려 해고가 어렵게 되고 단체협약으로 체결해 내고 있는 실정입니다. 그것을 통해서 취업규칙도 바꾸고요.

그런데 89%나 되는 노동조합이 전혀 없는 사업장에는 해고의 문제를 보장받을 수 있는 길이 근로기준법이나 민법밖에 없습니다. 그런데 근로기준법 제31조제2항에는 해고를 시키려고 해도 노동조합이 있는 사업장에서는 노동조합대표자와 협의하도록 되어 있습니다.

바로 이런 것들 때문에 차별적 요소가 현장에 퍼지고 오히려 비정규직이 양산되고 기업주는 유연화에 따라서, 그러니까 우리나라 평균 기업 근속연수가 4.4년으로 볼 때 기업은 신속하게 변해가고 있다는 것입니다. 자기가 처음에 채용할 때는 종신까지 그 고용자와 함께 고락을 같이 하려고 해도 기업 자체가 소멸이 빠르기 때문에 도저히 보장할 수가 없습니다. 그럴 때 오히려 신속한 기업의 생명이랄지 이런 부분을 바로 이 조항이 막습니다.

우리나라에서 현재 노동시장의 분단이 일어나고 있는 근본적인 이유가 바로 해고조항 제31조와 해고된 자를 우선 재고용한다는 조항인데 이 조항들이 마치 근로자를 위한 것처럼 이야기되는 것은 오히려 본질에 대한 왜곡이라고 생각합니다.

그래서 이 부분을 풀어주었을 때 저는 비로소 해고도 구제가 더 쉽고 근로기준법의 기본원칙에 맞다고 생각이 들어서 안을 냈습니다.

노동조합의 개입 문제는 방금 말씀드린 대로 노동조합이 있는 사업장이 현실적으로 11%밖에 안 됩니다. 나머지 89%는 노동조합이 없습니다.

우리가 민주화가 된 이후에 지금까지 과정 중에서 학력 간의 임금격차가 줄어들었고 남녀 간의 임금격차가 많이 줄어들었습니다. 그런 것에 비해서 늘어난 부분은 기업규모별 임금격차가 확대되어 있습니다.

이 부분은 노동조합이 그동안 배타적으로 자신의 힘을 이용해서 비정규직이 가져가야 될 몫까지 가져간 모습이 일정부분 나타난 것입니다. 특히 대기업 노동조합이 그렇습니다. 대기업 사정을 보면 대체적으로 하청구조로 이루어졌는데 임금인상이 끝나고 나면 하청노동자의 단가가 낮아짐으로 인해서 하청노동자들은 더욱 열악한 노동조건에 내몰립니다.

그러면 이 부분을 정규직화하면 해결되지 않겠느냐는 이야기를 제시할 수가 있습니다. 그러나 아까도 질의에서 확인했습니다마는, 비정규직을 정규직화했을 때 부담하는 것은 결국 기업주일 것이다, 그렇다면 기업주가 비정규직을 쓰는 가장 기본적인 요인이 바로 임금에 대한 비용을 절감하자고 하는 차원일 텐데 오히려 그렇게 되면 정규직을 쓰지 뭐하러 생산성이 뒤떨어지는 비정규직을 쓸 것인가 하는 것입니다. 이것은 논리적 모순이고 현실적으로도 모순관계입니다.

그래서 이 부분을 뒤집어 보면 비정규직을 정규

직화하자는 논리는 현실성도 없을 뿐만 아니라 비정규직이 정규직화가 되는 것은 자본주의 시장경제에서는 도저히 이루어질 수가 없고 현실적으로 이 문제가 해결되려면 사회주의적인 정책이 수립되고 사회주의적인 헌법이 있어야 가능하다고 봐서 현실적인 대안으로는 노동조합이 배타적으로 가지고 있는 권한을 삭제시켜 주는 것이 바람직하다는 취지에서 법안을 제기했습니다.

이 문제에 대해서 많은 의견이 있을 수 있습니다. 마는 깊이 들어가 보면 어느 것이 과연 노동조합을 위하고 기업의 생산성을 위하는 것인지 위원님들의 심도 있는 검토와 연구가 있으시기를 부탁드립니다. 제안설명을 마치겠습니다.

끝까지 경청해 주셔서 감사합니다.

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

본 의원도 대표발의한 법안이 있는데 이 내용은 취업규칙 작성 시에 산전·산후 육아휴직 등 여성근로자의 모성보호에 관한 사항을 추가함으로써 여성근로자의 보호를 강화하려는 내용입니다. 상세한 것은 서면으로 하겠습니다. 양해해 주시기 바랍니다.

(제안설명서는 끝에 실음)

전문위원 검토보고해 주시기 바랍니다.

○전문위원 이동근 먼저 의사일정 제4항 장복심 의원께서 대표발의하신 근로기준법중개정법률안에 대하여 검토보고를 드리겠습니다.

안 제36조의2(미지급 임금에 대한 지연이자) 제1항 체불임금에 대한 지연이자 지급의무와 지연이자율의 대통령령에 위임에 관한 검토의견입니다.

지연이자에 관한 입법례를 보면 소송촉진등에 관한특례법에서 소송지연 방지 및 국민의 권리의무의 신속한 실현과 분쟁처리 촉진을 위하여 소송이 제기된 금전채무의 경우 연 40% 범위 내에서 이율을 부과하고 있고, 하도급거래공정화에 관한법률에서도 원사업자가 수급인에게 하도급대금 등을 지연 지급하는 경우 연 25%의 지연이자를 지급하도록 규정하고 있습니다.

체불임금 발생 및 청산 현황을 보면 1인 이상 전사업장을 기준으로 1조 426억 원의 체불이 발생하고 있고, 3205억 원이 미청산된 상태입니다.

개정안과 같이 사업주가 퇴직근로자의 임금 및 퇴직금의 지급을 지연할 경우 지연이자를 부담하도록 함으로써 체불예방 및 신속한 청산을 유도하는 효과가 있을 것으로 보입니다.

안 제36조의2(미지급 임금에 대한 지연이자) 제2항 지연이자 지급의무 배제사유와 구체적 사유의 대통령령 위임에 관한 검토의견입니다.

개정안에서 지연이자 미적용 사유로 “천재·사변 기타 대통령령이 정하는 사유에 의하여 임금지급을 지연한 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 적용하지 아니한다”고 규정하고 있는데, 대통령령에서는 법률에서 규정한 천재·사변 이외에 “사업주의 파산선고·화의개시의 결정·정리절차개시의 결정·지방노동관서의 장에 의한 도산 인정” 등에 대하여서도 미적용 사유로 규정할 것으로 생각합니다. 이에 대하여 시행령보다는 법률에 직접적으로 규정하는 것이 지연이자 부과에 대한 실효성의 확보 및 입법정책적 측면에서도 타당할 것으로 판단됩니다.

안 제112조(벌칙) 단서, 임금체불 사업주 처벌에 대한 반의사불벌죄 도입에 관한 검토의견입니다.

개정안은 이 법 제36조(금품청산), 제42조(임금지불), 제43조(도급사업에 대한 임금지급), 제45조(휴업수당), 제55조(연장·야간 및 휴일근로)의 규정을 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시(明示)한 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다고 규정하고 있는데, 이는 당사자간 채무불이행에 따른 사적 권리분쟁이라는 사안의 성격상 소액의 벌금형이 부과되는 경우가 많아 피해자가 원하지 않는 경우 처벌을 면하도록 함으로써 당사자간 합의에 의한 신속한 청산을 유도하는 효과가 있을 것으로 판단됩니다.

다만 반의사불벌죄는 일반적으로 형사벌에 적용되는 법제도이므로 행정벌인 체불임금처벌에의 도입여부에 있어 보다 신중한 접근이 필요하고, 체불임금의 처벌에 있어 반의사불벌죄의 도입 여부는 체불사업주와 피해근로자의 관계에 있어 약자인 근로자에 대한 체불사업주의 명시적 반의사표시의 강제 및 기망 등의 가능성도 있는 만큼 이에 대한 검토도 필요하다고 생각합니다.

이상으로 이 개정안에 대한 검토보고를 마치겠습니다.

다음은 의사일정 제5항 이경재 의원께서 대표발의하신 근로기준법중개정법률안에 대하여 검토보고를 드리겠습니다.

안 제96조(취업규칙의 작성·신고) 제11호 취업규칙 작성·신고대상에 여성근로자 모성보호 관련 사항 신설에 관한 검토의견입니다.

현재 산전후휴가의 경우 30인 미만 사업장에서

는 그 실시율이 38.8%에 그치고 있고 출산근로자의 3분의 2가 출산과 동시에 직장을 그만두고 있으며, 그중 40%는 사업주의 강요에 의한 것으로 나타나고 있습니다. 따라서 모성보호에 대한 사용자의 관심과 경각심을 제고하여 법률의 준수 의지와 적극적인 조치를 유도한다는 면에서 취업규칙에 이를 추가하는 것은 여성근로자 모성보호의 차원에서 의미가 있는 것으로 판단됩니다.

다만, 모성보호 관련 사항을 취업규칙에 포함시킬 경우 이 법의 관련 조항의 배열순서에 맞춰 제96조의 각호의 규정순서를 정리하여 입법체계에 맞게 정리하는 것이 필요하다고 판단됩니다.

참고로 말씀드리면 이 조문의 순서에서 맞출 경우 8호가 되는 것으로 생각됩니다.

이상으로 이 개정안에 대한 검토의견을 마치겠습니다.

다음은 의사일정 제6항 배일도 의원께서 대표발의하신 「근로기준법 일부개정법률안」에 관한 검토 보고를 드리겠습니다.

안 제5조(균등처우) 혼인여부, 출신지역, 출신 학교, 연령, 고용형태 등에 의한 차별금지 강화에 관한 검토의견입니다.

개정안은 고용정책기본법 및 남녀고용평등법 등 다른 법률에서 차별금지를 규정하고 있으므로 근로기준법에 차별금지 사항을 추가로 규정할 실익은 크지 않을 것으로 보입니다. 또한 고용형태에 의한 차별금지는 정부가 제출한 기간제및단시간 근로자보호등에관한법률안에서도 기간제·단시간·파견 근로자에 대하여 임금 등 근로조건에 있어서 불합리한 차별처우를 금지하고, 노동위원회를 통한 준사법적 구제절차를 마련하여 사건을 해결하도록 규정하고 있으며, 또한 차별구제명령 및 확정된 구제명령 불이행 시 1억 원 이하의 과태료를 부과하도록 규정하고 있어 비정규직 관련 입법의 심사 시 이를 병합하여 심사하여야 할 것으로 생각됩니다.

안 제10조(적용범위) 모든 사업·사업장까지 근로기준법의 적용범위 확대에 관한 검토의견을 말씀드리겠습니다.

2003년 말 현재 4인 이하 사업장 수가 전체의 65.3%, 근로자 수는 전체의 21.7%로써 상당한 수가 근로기준법의 적용에서 제외되고 있는 실정이고, 노동관서의 신고사건 중 4인 이하 사업장에서 접수된 것이 전체의 44.2%로써 근로조건이 열악한 상태에 있는 것을 보여 주고 있습니다.

근로기준법은 근로조건을 최저기준을 설정하는 법으로서 근로조건을 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장하고 향상시키는 데 목적하고 있고 또한 4인 이하 사업장 근로자의 근로여건을 감안할 때 4인 이하 사업장까지 동 법의 적용범위를 전면적으로 확대하여 근로자의 권익보호 및 권리구제의 실효성을 제고하는 것이 바람직하다고 판단됩니다. 다만, 사회·경제적 여건, 다른 법률에서의 4인 이하 사업장 적용시기, 감독행정력 등을 고려하여 결정하여야 할 것으로 판단됩니다.

안 제23조(계약기간) 사용자와 근로자의 서면 합의에 의한 근로계약기간 결정에 관한 검토의견입니다.

동 규정은 사용자가 근로계약기간 만료 시 계약갱신 거부를 통해 근로관계를 종료함으로써 근로기준법 제30조의 해고제한 규정을 회피하는 수단으로 악용되고 있고, 기간제근로자의 증가 원인으로도 작용하고 있어 이를 개선할 필요가 있는 것으로 보입니다.

그러나 다른 관련 규정의 개정이나 정비 없이 개정안과 같이 근로계약기간의 정함을 당사자간 합의에만 맡겨둘 경우 사용자가 우월적 지위를 이용하여 근로자의 의사에 반하는 장기간 근로를 사실상 강요하는 부작용이 발생할 가능성이 여전히 존재하고 있고, 다수의 근로자가 기간제근로자로 되어 현재 국가적 현안인 비정규직 근로자 관련 문제의 해결을 오히려 어렵게 하는 측면도 있는 것으로 보입니다.

이상으로 검토보고를 마치겠습니다.

(이상 3건 검토보고서는 부록으로 보존함)

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

법안에 대한 질의시간입니다.

질의하실 분 계십니까?

○단병호 위원 제가 하겠습니다.

배일도 의원의 입법취지에 대해서 제가 이해가 잘 안 되는 게 있어 가지고 이해를 돕기 위해서 몇 가지 물어보겠습니다.

법안 제8조 개정안대로 할 경우에는 누구나 어떤 경우에도 타인의 취업에 개입하지 못하게 되어 현재 합법적으로 행해지고 있는 직업소개소와 파견사업 그리고 근로자 공급사업 등이 모두 불법적인 것이 됩니다.

이에 대해서 의원님의 견해는 파견제도 자체를 없애야 될 필요성이 있다는 취지에서 이 법을 제정한 것입니까? 아니면 어떻게 된 것인지……

○**배일도 의원** 파견이라는 제도를 없앤다 하더라도 계약관계에 따라, 그러니까 대기업이랄지 연관된 사업장 계약관계로 해서 아마 파견의 형태는 존재할 것이라고 보여집니다. 제가 이 법을 낸 것은 원청, 하청 또 재하청, 도급부분의 인건비는 같아야 되는 것 아니냐, 원청과 하청 간에 계약을 체결할 때 인건비 말고 기술력이랄지 아니면 그 사업을 시행하는 기관이랄지 이런 것들을 종합해서 계약이 체결되는데 인건비를 차등적으로 하는 파견은 있어서는 안 된다는 취지로 이 법안을 냈습니다.

○**단병호 위원** 제8조는 어떤 조항이나 하면 “누구든지 법률에 의하지 아니하고는 영리로 타인의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다”고 나와 있거든요. 그런데 여기 이 법안은 “법률에 의하지 아니하고는”을 삭제하자는 것 아닙니까? 그런데 “법률에 의하지 아니하고는”을 삭제해 버리면 파견법 자체가 불법이 되는 것이지요.

○**배일도 의원** 그렇습니다.

○**단병호 위원** 법률에 의하지 않기 때문에, 이것을 못하도록 되어 있으니까 그렇게 되는 것이고 소개소라든가 이런 것은 전체 다 못하지요?

○**배일도 의원** 아닙니다. 이 법은 “누구든지 법률에 의하지 아니하고는 영리로 타인의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다”고 되어 있지요. 이 법의 핵심적 내용은 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 타인의 이익을 못 가져간다는 것이 파견업 자체가 없어지는 게 아닙니다. 파견업은 있되 누구든지 파견이라는 것을 통해서 중간인으로서 타인의 이익을 못 가져가는 것이지요.

○**단병호 위원** 그런데 파견업이라는 게 파견을 하는 사람이 직접 생산과정을 가지는 것이 아니라 예를 들어 가지고 20명의 인원을 자기가 고용해서 그 20명을 다른 기업에 파견시키고 그 사람이 받는 일정한 임금, 정당한 대가 중에서 10%든 20%든 파견업체가 가지고 운영을 한단 말입니다. 이것은 명백하게 취업과정 속에서 나타나는 부당이득 취득이지요.

○**배일도 의원** 아닙니다. 그때 인건비 항목을 가져갈 수도 있고 파견업이 전문업종이면 전문적으로 원청해서 하는 것보다 훨씬 빠른 기간 내에 또 빠른 방법으로 했을 때 이익이 많이 남을 테니까 인건비는 꼭 떼어내고 나머지 것들을 그 업종에서 가져가도 이익입니다. 그렇기 때문에 전

문업종이라는 게 생겨났고 그래서 이 법 제8조의 “법률에 의하지 아니하고는”을 삭제하고 나면 결국은 누구든지 타인의 취업에 개입하거나 중간인으로서 임금에 대한 이득을 취하지 못한다고 해석될 것이기 때문에 임금에 손을 못 대는 결과가 나올 것이라고 보여집니다.

○**단병호 위원** 하여튼 그것은 논쟁을 하자고 하는 것은 아니고 입법취지가 어떤 것인지 확인하고 싶었으니까요.

또 한 가지 궁금한 것은 정리해고와 관련된 규정을 전체 삭제하는 것으로 했지 않습니까? 그게 정리해고라고 되어 있지는 않지만 경영상 이유에 의한 해고의 제한 조항인데 사실상 이것은 정리해고를 도입할 때 좀 거부반응이 있어 가지고 조항 명칭을 이렇게 했는데 어쨌든 이 관련된 것들 다 삭제하자는 취지 아닙니까?

○**배일도 의원** 그렇습니다.

○**단병호 위원** 이것은 정리해고 제도 자체를 폐지하자는 것인지 아니면 정리해고 요건을 없애는데 입법목적이 있는 것인지, 어느 쪽입니까? 이게 좀 불투명해 보이거든요.

○**배일도 의원** 그 안에 들어 있는 내용상 입법 취지는 세 가지인데요.

첫째는 노동조합이 경영상 이유에 의한 해고에 개입하는 부분은 근로기준법의 기본취지에 맞지 않기 때문에 노동조합이라는 요건도 빼버려야 된다, 저는 근로자라고 바꿔 줘야 근로기준법 본래의 목적을 달성한다는 그 하나하고요.

두 번째로는 경영상의 이유라는 것이 현재 뚜렷이 적시되어 있지 않습니다. 그런 규정 때문에 여전히 경영상 이유에 의한 해고나 아니냐를 둘러싸고 노사 간의 갈등이 심화되어 있는데 그런 부분을 해소하자는 것이고요.

세 번째는 그런 것을 종합해서 현실적으로 악용되기 때문에 오히려 비정규직이 양산되는 것을 막아보자는 취지 때문에 제31조 그리고 그것과 연관된 제31조의2를 삭제하자는 제안했습니다.

○**단병호 위원** 그것을 삭제해 버리면 현재 근로기준법 제30조(해고 등의 제한)이라는 조항이 있지요? 그러면 모든 해고는 이 조항에 준해서만 가능하다고 보십니까?

○**배일도 의원** 1953년도에 이 법이 제정되고 몇 개만 고쳐졌는데 거기의 핵심적인 내용은 정당한 해고나 아니냐의 관별일 것이라고 보여집니다. 이렇게 됐을 때 그동안 누적되어 왔던 판례도 있

고 해서 무엇이 정당한 해고인지는 보다 명확히 되어 있어서 노사 갈등이 줄어들 것으로 보고 제 30조 하나만 남겨놔도, 해고에 대한 노사 간의 부당한 문제는 해결된다고 봐서 남겨놨습니다.

○**단병호 위원** 어쨌든 제30조(해고 등의 제한)이 조항이 가지는 원래 의미는 해고를 엄격하게 제한한다는 의미로 이 법이 제정된 것이라고 알고 있거든요. 실제로도 그렇고요.

○**배일도 의원** 부당한 해고에 대해 제한이지요.

○**단병호 위원** 어쨌든 해고를 엄격히 제한하고 노동자들의 고용 안정을 보장해 줘야 된다는 취지로 이 법이 제정됐고 이 법 때문에 사실상 소위 말하는 정리해고라는 것이 상당히 힘들었다 그래서 기업 측에서 요구해서 제31조 이런 조항들이 죽 만들어졌단 말입니다.

어쨌든 이 법이 가지고 있는 원래의 취지와 의미는 가지고 있는 것이거든요. 그런데 제31조를 삭제시켜 버리면 제30조의 의미만 남아 있는 것이지요. 그렇지요?

○**배일도 의원** 그렇습니다.

○**단병호 위원** 그런 취지로 내셨다면……

이것은 계수문제인데 제가 잘 이해가 안 되어 가지고 또 하나 말씀드리면 개정안 제49조에 근로시간과 관련된 521시간이라고 하는 게 있는데 혹시 안 가지고 나오셨으면 제가 읽어 드릴게요.

○**배일도 의원** 알고 있습니다.

○**단병호 위원** “사용자는 고용형태를 불문하고 근로자와 서면합의에 의하여 3개월 평균 521시간 범위 안에서 특정주에 12시간, 특정일에 4시간까지 연장근무하게 할 수 있다. 다만, 사용자는 연장근로와 야간근로 또는 휴일근로에 대하여는 통상 임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다”고 되어 있는데 521시간이라고 하는 산출근거는 어떻게 하셨는지요?

○**배일도 의원** 노동조합및노동관계조정법의 법정 근로시간이 주 44시간에서 40시간으로 바뀌었습니다. 44시간일 때 월 근로시간은 184시간이고 40시간일 때 월 근로시간은 173.4시간입니다. 이것을 탄력적 근로를 운영하는 데 지금 3개월 단위로 되어 있어서 3을 곱하면 521시간이 나옵니다. 그렇게 해야 탄력적 근로뿐만 아니라 비정규직에 적용되는 모든 조항들이 통일적으로 이루어질 것이기 때문에 521시간으로 했습니다.

○**단병호 위원** 알겠습니다.

장복심 의원님한테도 한 가지 물어볼 게 있는

데요.

○**배일도 의원** 저는 들어가도 되겠습니까?

○**단병호 위원** 저는 질의가 없는데 다른 분들 혹시……

○**위원장 이경재** 그러면 배일도 의원께 질의하실 분 안 계십니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

○**배일도 의원** 제가 아까 시간관계상 첨부자료를 말씀을 안 드렸는데 개정안을 내다 보니까 타이핑하는 과정에서 한 두어 조항이 빠졌습니다. 그래서 검토하실 때 제안설명서 맨 뒤에 있는 내용대로 검토를 해 주시기를 부탁드립니다.

이상입니다.

○**위원장 이경재** 수고하셨습니다.

장복심 의원님 그 자리에 앉아서 답변하셔도 됩니다.

○**단병호 위원** 어려운 것이 아니니까 앉아서 편하게 하십시오.

개정안 중에 제112조(벌칙)과 관련된 것인데 이것은 법조문이 없어도 제 설명만 듣고도 이해가 가실 거예요.

벌칙 중에 퇴직금 등 금품청산, 임금 지불, 도급사업에 대한 임금 지급, 휴업수당의 지급, 시간외 수당·휴일수당·야간수당 지급의 규정을 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시한 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다고 되어 있거든요.

이게 뭐냐 하면 임금 체불 등등 이런 게 있을 때는 노동부가 이것을 처벌할 수 있게 되어 있습니다. 그런데 여기에서는 본인이 제기하지 않으면 처벌할 수 없도록 하자는 취지로 법 개정안을 내놨습니다. 제가 볼 때는 그 취지인 것 같은데요.

임금 미지급 행위를 반의사불벌죄, 피해자 본인의 의사에 따라 처벌을 못하도록 할 경우 사용자들이 나중에 문제가 되면 임금을 지불하고 합의하면 된다는 생각으로 임금체불행위를 그 이전보다 함부로 할 가능성이 사실 높습니다. 그렇지 않습니까?

처벌조항이 없기 때문에 나중에 문제가 생기면 합의해서 지불하고 그 대신 그것을 합의해 버리면 처벌을 안 받는 식이 될 수 있기 때문에 도리어 임금체불 현상을 양산시킬 가능성이 있는 것 아니냐라는 생각이 하나 있고요.

이런 사태를 막기 위해서는 최소한 한 번은 그렇다 치더라도, 임금체불을 상습적으로 하는 사람들도 많이 있거든요. 제 생각은 상습적으로 임

금을 미지급한 행위에 대해서는 가중처벌을 하는 것과 아울러 본인의 의사와 관계없이 노동부라든가 이런 쪽에서 형사처벌을 할 수 있도록 해 주는 것이 필요한 것 아닌가 하는데 거기에 대해서 생각이 어떻습니까?

○**장복심 의원** 단 위원님 말씀이 궁극적으로는 우리 모두가 소망하는 바일 수 있는데 제가 낸 개정법률안의 주요내용은 상습적으로건 불법적으로건 고의적으로건, 어쩔 수 없는 경우도 있겠지만, 임금 지급을 계속 지연하는 경우 대통령령이 정하는 이율의 지연이자를 내도록 하자는 것 하나하고, 둘째는 임금 지급을 지연한 사용자에게 대해서 현행과 같이 3년 이하의 징역 또는 2000만 원 이하의 벌금에 처하되 해당 근로자가 처벌을 원치 않을 경우는, 그러니까 어쩔 수 없이 체불하는 사업자도 많이 있잖아요. 그런 경우 해당 근로자가 너무나 잘 알 테니까 처벌을 원치 않을 경우는 굳이 공소를 제기하지 않도록 하자는 내용입니다.

그러니까 걱정을 하자고 치면 한도 없겠지만 전체적인 개요는 그렇게 해서 실질적으로 임금 체불을 막아보자 또 근로자에게 실질적인 이익이 가도록 해 보자는 취지입니다.

○**단병호 위원** 저는 앞부분에 대해서는 전적으로 동의하는데 혹여 법을 만들고자 하는 취지와 달리 반의사불벌죄를 아예 명시해 놓게 되면 그것을 악용할 소지들이 상당히 있을 수 있다는 것이지요.

안 그래도 고의적으로 임금체불도 막 하고 그러는데 형사처벌 대상에서 본인이 아예 제기하지 않으면 그것이 형사처벌 대상에서 제외되었을 때 더 노골적으로 임금체불 같은 것을 하고 나중에 문제가 생기면 돈 주면서 ‘야, 그때는 내가 미안했는데 네가 양보하라’는 식으로 해 가지고 무마시켜 나가는 쪽으로 악용될 가능성이 높다는 부분에서 원래의 취지를 못 살리는 결과가 있을 것 아니냐 하는 우려가 있습니다.

또 그것은 그렇다 치더라도 상습적으로 하는 사람들도 있거든요. 상습적인 기준이야 법원에서도 판단을 하겠지만 상습적인 사람들에게까지 그렇게 똑같이 준용해 준다면 너무 관대한 것 아니냐, 문제가 될 수 있는 것 아니냐 하는 생각입니다.

○**장복심 의원** 아주 악덕 체불 기업주, 그쪽 측면만 보면 우리 단 위원님이 걱정하는 부분도 한 부분이 되겠지만 정말 선의의 기업주가 어쩔 수 없이 체불하는 경우가 더 많다고 생각합니다. 그

리고 지금 법이 엄격하지 않아서 체불하는 경우는 아니지 않습니까? 이것은 전체적으로 체불을 당한 근로자가 정부에서 어떤 고소를 하거나 법적인 제재를 가하기 이전에 본인이 갈구하는 바가 더 큼니다.

그렇기 때문에 해당 근로자가 처벌을 원치 않는다 했을 때 악덕 기업주가 오히려 돈을 좀 빠르시일 내에 정산할 수 있는 경우가 많기 때문에 이것은 우리가 긍정적으로 검토해야 된다고 생각합니다. 이것은 악덕 기업주보다 체불로 인해 돈을 못 받는 근로자가 더 약자이기 때문에 약자 보호 측면에서 바라보면……

악덕 기업주는 얼마든지 여러 가지 법망을 피할 수 있는 조건이 있습니다. 그렇기 때문에 이것은 해당 근로자 중심으로 악덕 기업주를 처벌하는 쪽을 한 번 더 바라보는 의미에서도 괜찮을 것이라고 생각이 됩니다.

○**단병호 위원** 하여튼 이 정도로 질의하겠습니다.

○**위원장 이경재** 더 이상 보충질의나 추가질의하실 위원이 안 계시면……

○**조정식 위원** 의사진행발언하겠습니다.

○**위원장 이경재** 예, 말씀하십시오.

○**조정식 위원** 지금 나머지 법안들이 죽 예정되어 있는데 이 법안들에 대한 제안설명과 전문위원 검토보고는 사실 서면으로 자세하게 나와 있습니다. 그리고 이것에 대한 진행이 서면에 나와 있는 내용을 다시 읽는 것이기 때문에 이 부분들을 다 서면으로 대체해서 시간을 줄이는 것이 어떨까 싶습니다.

오늘 법안심사소위를 해야 되고 내일도 하고 모레 오전까지 해서 법안을 종결해야 되기 때문에 법안심사소위에서 보다 심도 있는 토론이 있을 것이라고 생각이 됩니다.

그리고 지금 회의도 법안소위 위원들 중심으로 논의가 되는 것 외에 특별이 더 진행이 안 되고 있기 때문에 가급적 그렇게 해서 효율적으로 진행하는 것이 적절하지 않을까 이렇게 생각이 됩니다.

○**위원장 이경재** 조정식 위원님의 의사진행발언에 대해서……

○**단병호 위원** 그것은 지금 의사결정으로 해서 정리할 문제는 아닌 것 같고요. 여기는 제안설명을 하도록 되어 있고, 또 대체토론을 하도록 되어 있기 때문에 궁금한 것이 있으면 대체토론을 해야지요.

○**조정식 위원** 대체토론은 법안을 제안하신 의원들이나 꼭 필요하다고 생각하시는 위원님들만 하시고 그렇지 않을 경우에는 서면으로 대체하는 것이 어떨까 하는 것을 제안하는 것입니다. 그리고 지금은 전체회의를 하고 있기 때문에 대체토론이 필요한데, 그러니까 필요하다면 제기하시고 그렇게 하자는 거지요.

○**위원장 이경재** 그런데 하다 보면 꼭 설명할 필요가 있는 것도 있고, 우리가 법안을 너무 가볍게 다루는 것도 문제가 있기는 한데 조화를 이루도록 하겠습니다.

그러면 심도 있는 심사를 위해서 의사일정 제4항과 의사일정 제5항, 그리고 의사일정 제6항, 이상 3건의 법률안을 법안심사소위원회에 회부토록 하겠습니다.

7. 産業災害補償保險法中改正法律案(조정식 의원 대표발의)(조정식·김부겸·고진화·한병도·우원식·장복심·김형주·이목희·김태년·서갑원·김영주·제종길·단병호 의원 발의)

(17시29분)

○**위원장 이경재** 다음은 의사일정 제7항 조정식 의원이 대표발의한 산업재해보상보험법중개정법률안을 상정합니다.

조정식 의원은 의사진행발언으로 제안설명을 하지 않기로 하신 것으로 알겠습니다.

(제안설명서는 끝에 실음)

다음은 전문위원이 검토보고해 주시는데 지금 분위기를 잘 파악해서서 요점만 하시기 바랍니다.

○**전문위원 이동근** 의사일정 제7항 조정식 의원께서 대표발의하신 산업재해보상보험법중개정법률안에 대하여 검토보고를 드리겠습니다.

간병급여제도는 동법 부칙 제8조(간병급여에 대한 경과조치)로 시행 당시 요양 중인 자부터 적용한다고 규정하고 있어 당시 요양이 종결된 자는 간병급여의 대상에서 제외하였던 바, 이는 산재기금의 재정상태 및 도입 초기 제도의 조속한 정착 차원에서 제외했던 것으로 생각됩니다.

현재는 기금의 규모 및 간병급여제도의 활용 정도 등이 정착된 상태이고 간병급여 지급 금액이 전체 산재 급여의 0.33% 수준으로서 비교적 비중이 적다고 할 수 있으므로 간병급여의 형평성 회복이라는 차원에서 급여 대상을 확대하는 것을 검토해 볼 필요가 있다고 판단됩니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

(검토보고서는 부록으로 보존함)

○**위원장 이경재** 수고하셨습니다.

질의하실 위원 안 계시지요?

○**정두언 위원** 추가 재정지출 규모를 파악해 보신 적이 있으십니까?

○**조정식 의원** 전문위원 검토보고서에 보면 2004년도 기준으로 간병급여 지급 금액이 전체 산재 급여의 0.33%로서 일단 미비한 것으로 파악되고 있고요. 앞으로 이 법에 의해 개정이 되었을 경우 추가 간병급여 지급액은 2000년 기준으로 매년 160억, 많아야 170억 정도로 예상을 하고 있는 것이지요.

○**정두언 위원** 알겠습니다.

○**위원장 이경재** 더 이상 질의가 없으시면 대체토론을 종결하고 의사일정 제7항 산업재해보상보험법중개정법률안을 법안심사소위원회에 회부토록 하겠습니다.

8. 賃金債權保障法中改正法律案(장복심 의원 대표발의)(장복심·김형주·노영민·노웅래·제종길·조정식·김태년·김기석·김재윤·송영길·오영식·김영춘·정두언·이낙연·이인영·배기선·박상돈·이호웅·권선택·이철우·김태홍·최재성·이목희·최철국·염동연·이상락·홍준표 의원 발의)

(17시32분)

○**위원장 이경재** 다음은 의사일정 제8항 장복심 의원이 대표발의한 임금채권보장법중개정법률안을 상정합니다.

장복심 의원도 아까 조정식 위원의 의사진행발언에 전적으로 동의하신 것으로 알고 제안설명은 생략하겠습니다.

(제안설명서는 끝에 실음)

전문위원 검토보고해 주시기 바랍니다.

○**전문위원 이동근** 장복심 의원께서 대표발의하신 임금채권보장법중개정법률안에 대하여 검토보고를 드리겠습니다.

안 제13조제1항에서는 체당금 부정수급 시 그 배액 내에서 징수제에 관한 규정을 하고 있습니다. 이에 대한 검토의견입니다.

현재 신고포상제는 국세기본법, 국유재산법, 부패방지법 및 환경범죄의단속에관한특별조치법 등에서 도입·시행하고 있는데 부당수급이 계속 증가하고 있는 현실을 감안할 때 체당금의 부정수급을 신고한 자에게 포상금을 지급하는 제도의

도입은 이러한 방지를 위한 하나의 방안으로 긍정적으로 평가될 수 있다고 보았습니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

(검토보고서는 부록으로 보존함)

○**위원장 이경재** 수고하셨습니다.

질의하실 위원 안 계시지요?

그러면 심도 있는 심사를 위해 의사일정 제8항……

○**단병호 위원** 제가 한 가지만 묻겠습니다.

○**위원장 이경재** 예, 질의하세요.

○**단병호 위원** 제9조 부담금의 경감 문제와 관련된 것인데요. 현재 위원회의 심의를 거쳐 노동부장관이 부담금을 경감할 수 있도록 되어 있습니다. 그 대상은 상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업주, 근로기준법 제34조제4항의 규정에 의해 퇴직보험 등에 가입한 사업주에 대해 심의를 거쳐 경감할 수 있도록 되어 있습니다.

그런데 여기 보면 심의를 거치지 않고 하도록 하자고 되어 있는데, 그리고 그밖에 노동부령으로 할 수 있도록 제3항을 신설해 가지고 넣어 놨거든요. 그런데 혹시 이 3항을 넣으면서 이런 문제 때문에 부령으로 넣어야 되겠다고 염두에 두시고 한 것입니까? 제가 볼 때는 경감 대상에서 대부분 다 포함되었다고 보여지거든요.

○**장복심 의원** 지금 이 주요내용을 제가 대충 말씀드려 볼까요?

○**위원장 이경재** 질의에만 답하세요.

○**장복심 의원** 주요내용으로 첫 번째는 노동부장관이 체당금을 지급한 때에 사업주에게 제출하도록 명할 수 있었던 사업주의 재산목록을 사업주의 임금 지급 능력을 파악하기 위해서 체당금 지급 전에 제출을 명할 수 있도록 변경한 것이고,

두 번째는 체당금 부정수급 시 부정행위에 의해 체당금을 지급받은 자에 대해서 부정수급액의 배액 범위 내에서 징수할 수 있도록 하고,

세 번째는 체당금이 허위보고·진술·증명·서류 제출 등 위계의 방법에 의하여 지급된 경우 이러한 행위를 한 자로 하여금 체당금 수급자와 연대하여 책임을 지도록 하고,

네 번째는 거짓 그 밖의 부정한 방법에 의하여 체당금이 지급된 사실을 지방노동관서에 신고 또는 고발한 자에게 노동부장관이 정하는 기준에 따라 포상금을 지급할 수 있도록 하며,

다섯 번째는 체불근로자 무료법률구조사업 지원을 위해서 임금채권보장기금을 법률구조공단에

출연할 수 있도록 하고,

여섯 번째는 체당금 부정수급 방지를 위해서 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 체당금을 지급받을 수 있도록 거짓 보고·증명·진술·서류 제출 등 위계의 행위를 한 자는 3년 이하의 징역 또는 2000만 원 이하의 벌금에 처하도록 하며,

마지막으로 체당금 부정수급 방지를 위한 실효성 확보를 위하여 과태료 상한액을 현행 100만 원에서 500만 원으로 조정하려는 것입니다.

○**단병호 위원** 제가 질의한 것은 사실 그게 아닌데……

○**장복심 의원** 그게 아니고 뭐니까?

○**단병호 위원** 제가 질의한 것은 구조……

차관님이 대신 말씀하시겠습니까?

○**노동부차관 정병석** 예, 이것은 상당히 실무적인 얘기가 되어 가지고 저희가 설명드리는 것이 나올 것 같습니다.

이것은 전문위원 검토보고서 7페이지 하단에 보면 단 위원님께서 지적하신 노동부령에 규정된 것으로 생각되는 내용이 어떤 것인가 하는 것을 즉 설명해 놓았습니다. ‘근로기준법 제34조제2항의 규정에 의하여 퇴직금을 중간 정산한 사업주’ 및 ‘외국인근로자의고용등에관한법률 제13조의 규정에 의하여 외국인근로자 출국만기보험 또는 출국만기일시금신탁에 가입한 사업주’ 등 이런 것을 규정하는 것을 노동부령에 위임하는 것이 낫겠다, 그런 의견이 정리되어 있습니다.

○**단병호 위원** 이런 것을 자세히 설명을 안 해주시니까 제가 이런 질의도 하게 되잖아요.

○**노동부차관 정병석** 이것은 너무 실무적인 얘기라서……

○**단병호 위원** 이상입니다.

○**위원장 이경재** 더 이상 질의가 없으시면 대체 토론을 종결하고 제8항 임금채권보장법중개정법률안을 법안심사소위원회에 회부토록 하겠습니다.

9. 障 碍 人 雇 傭 促 進 及 職 業 再 活 法 中 改 正 法 律 案

(김형주 의원 대표발의)(김형주·배일도·우원식·장복심·엄호성·장향숙·제종길·김영주·원혜영·김부겸·안민석·유정복·정병국 의원 발의)

(17시38분)

○**위원장 이경재** 다음은 의사일정 제9항 김형주 의원이 대표발의한 장애인고용촉진및직업재활법중개정법률안을 상정합니다.

김형주 의원께서도 제안설명을 생략하시는 거지요?

○김형주 의원 예.

(제안설명서는 끝에 실음)

○위원장 이경재 전문위원, 검토보고해 주시기 바랍니다.

○전문위원 이동근 의사일정 제9항 김형주 의원께서 대표발의하신 장애인고용촉진및직업재활법중개정법률안에 대하여 검토보고드리겠습니다.

안 제16조제1항 장애인의 자영업 창업 시 영업장소지원제도 신설에 관한 검토 의견입니다.

장애인영업장소지원사업은 2004년도 신규 기금사업으로 담보력 부족과 전세권 설정 등으로 인해 창업에 어려움을 겪고 있는 장애인을 위하여 국가가 건물을 매입하여 일정한 사용료를 받고 이를 임대하는 것으로 2004년도에는 복권수익금 200억 원이 지원되었고 2005년도에도 100억 원을 복권기금으로부터 지원받게 됨에 따라 총 300억 원의 기금전입금을 종자돈으로 하여 노동부가 장애인고용촉진공단에 위탁하여 수행하고 있는 사업입니다.

개정안의 취지는 자영업 장애인에 대한 지원을 활성화하기 위한 영업장소지원사업의 법적 근거를 마련하여 이를 집행하고자 하려는 것으로 타당한 입법조치로 판단됩니다.

다만 안정적 재원 마련 제도가 뒷받침되어야 할 것으로 보입니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

(검토보고서는 부록으로 보존함)

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

여기에 대한 질의 있으시면 질의하시기 바랍니다.

(「없습니다」 하는 위원 있음)

없으시면 의사일정 제9항 장애인고용촉진및직업재활법중개정법률안을 법안심사소위원회에 회부토록 하겠습니다.

10. 職業安定法中改正法律案(배일도 의원 대표발의)(배일도·서병수·엄호성·김덕규·안상수·김원웅·정성호·박재완·이재오·서재관·오제세 의원 발의)

(17시40분)

○위원장 이경재 다음은 의사일정 제10항 배일도 의원이 대표발의한 직업안정법중개정법률안을 상정합니다.

배일도 의원, 제안설명하시겠습니까?

○배일도 의원 아닙니다.

(제안설명서는 끝에 실음)

○위원장 이경재 전문위원, 검토보고해 주시기 바랍니다.

○전문위원 이동근 의사일정 제10항 배일도 의원께서 대표발의하신 직업안정법중개정법률안에 관한 검토보고를 드리겠습니다.

안 제34조의2 사업자 단체의 공제사업을 통한 직업소개사업 피해자의 손해배상 보장 강화 등에 관한 검토 의견입니다.

개정안의 취지는 사업자를 대표하는 비영리법인인 협회가 운영하는 공제사업에 가입을 허용하는 제도의 도입을 통해서 근로자와 직업소개사업자를 동시에 두텁게 보호하려는 것으로 생각합니다.

이 법안은 보증보험 가입이나 예치금 예치 외에 공제사업 가입을 선택적으로 인정함으로써 자율성 확보 및 규제의 완화라는 측면은 있습니다만, 국내 유료직업소개사업자 협회인 (사)한국고용서비스협회에서는 전체 사업자의 약 17.7%만이 가입되어 있는 상태이고, 또한 별도 적립금이 없는 상태여서 관리 부실로 손해배상책임의 이행이 곤란할 수도 있으므로 동 협회의 공제사업에 대한 법적 근거 규정의 신설은 이러한 문제점의 해결을 위한 입법과 병행적으로 추진되어야 할 것으로 판단됩니다.

참고로 말씀드리면 사업자를 대표하는 비영리법인인 협회에 공제사업을 인정하는 입법례를 보면 부동산중개업법, 법무사법, 경비업법 등에서 규정하고 있는데 이러한 협회는 일반적으로 공제사업의 인정과 동시에 협회 설립에 관한 사항이 법률에 규정되어 있습니다. 이들 협회는 법률에 이러한 설립 규정이 없는 임의단체 성격인 직업소개 관련 (사)한국고용서비스협회와는 차이가 있음을 말씀드립니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

(검토보고서는 부록으로 보존함)

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

질의 없으십니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

없으시면 의사일정 제10항 직업안정법중개정법률안을 법안심사소위원회에 회부하도록 하겠습니다.

11. 産業安全保健法中改正法律案(김영주 의원 대표발의)(김영주·오시덕·최재성·송영길·정성호·노현송·이근식·이상락·강혜숙·박

순자·이해봉·서재관 의원 발의)

(17시43분)

○**위원장 이경재** 다음은 의사일정 제11항 김영주 의원이 대표발의한 산업안전보건법중개정법률안을 상정합니다.

김영주 의원께서도 제안설명을 생략하셨습니다.

(제안설명서는 끝에 실음)

전문위원, 검토보고해 주시기 바랍니다.

○**전문위원 이동근** 김영주 의원께서 대표발의한 의사일정 제11항 산업안전보건법중개정법률안에 관하여 검토보고드리겠습니다.

안 제49조의2는 공정안전보고서의 제출 등에 관한 규정으로 제6항 본문 후단에서 공정안전보고서가 미흡한 사업주에게 이행 확보를 위한 공정안전보고서 재제출제도를 도입하고 있습니다. 이에 관한 검토 의견입니다.

법문 중 “이행상태가 미흡”하다고 하는 것은 법 제49조의2제3항의 규정에 의거 이미 심사를 통해 검증된 보고서 내용을 이행하지 않은 사후적인 개념으로 보고서의 재제출보다는 보고서의 내용을 준수할 수 있는 이행 확보 수단을 강구하는 방안이 보다 타당할 것으로 생각됩니다.

개정안은 공정안전보고서 재제출, 심사제도 폐지 후 보완책으로 시행하고 있는 등급별 차등관리제도가 중대산업사고 예방을 효과적으로 도모할 수 없는 상황을 개선하기 위하여 1999년 6월 당시 규제개혁위원회의 공정안전관리제도 완화의 지침을 크게 벗어나지 않으면서 1995년에 심사받은 공정안전보고서를 현재까지 한 번도 수정·보완하지 않는 등 이행 및 보완 상태가 불량한 사업주에 한하여 보고서를 제출토록 하는 법적 근거를 마련하고 있다는 점에서 타당한 입법조치로 판단됩니다.

다만 보고서의 재제출을 명하기 전에 사업주 스스로 변경부문에 대한 보완조치 의무를 먼저 부과하는 근거 조항의 마련에 대한 검토가 필요하다고 보았습니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

(검토보고서는 부록으로 보존함)

○**위원장 이경재** 수고하셨습니다.

질의하실 분 계십니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

안 계시면 의사일정 제11항 산업안전보건법중개정법률안을 법안심사소위원회에 회부토록 하겠습니다.

12. 最低賃金法 一部改正法律案(단병호 의원 대표발의)(단병호·강기갑·권영길·노희찬·심상정·이영순·조승수·천영세·최순영·현애자 의원 발의)

13. 最低賃金法 一部改正法律案(조정식 의원 대표발의)(조정식·김부겸·김영주·백원우·이목희·우원식·제종길·김형주·장복심·이화영 의원 발의)

(17시45분)

○**위원장 이경재** 다음은 의사일정 제12항 단병호 의원이 대표발의한 최저임금법 일부개정법률안, 의사일정 제13항 조정식 의원이 대표발의한 최저임금법 일부개정법률안 이상 2건의 법률안을 일괄하여 상정합니다.

단병호 의원님, 제안설명해 주시기 바랍니다.

○**단병호 의원** 좀 빨리 마쳤으면 하는데 자꾸 제가 시간을 빼앗는 것 같아서 미안합니다. 그래도 이렇게 해서라도 한 번 말씀을 드리지 않으면 제가 발의한 취지를 정확하게 전달해 드리기가 좀 어려울 것 같기 때문에 말씀드리는 것이니까 양해해 주셨으면 합니다.

존경하는 이경재 위원장님, 그리고 동료 위원 여러분!

「최저임금법 일부개정법률안」에 대해 제안설명을 드리도록 하겠습니다.

현재 우리 사회에서 시급히 해결해야 할 과제로 사회적 빈곤과 양극화 현상이 부각되고 있습니다. 모두들 그 심각성을 인정하고 있는 상황이라 그와 관련된 대책들도 쏟아져 나오고 있습니다. 그러나 위 문제를 해결하는 데 가장 효과적인 방법이 될 수 있는 최저임금제의 개정에 대한 논의는 거의 없는 실정입니다.

현재 최저임금은 시간당 2840원으로서 주40시간 기준으로 환산하면 월 59만 3560원에 불과합니다. 이 금액은 2004년 전체 노동자 정액급여 162만 1218원의 36.6%에 불과하고, 임금 총액 218만 8818원의 27.1%에 불과합니다.

OECD가 최저임금의 기준이 되는 빈곤선을 전체 노동자 중위임금의 3분의 2로 정하고 있고, 최저임금을 실시하고 있는 대부분의 나라들도 전체 노동자 임금 평균액의 50% 정도에서 최저임금을 정하는 것에 비추어 보면 우리 사회의 최저임금 수준은 지나치게 낮다고 할 수 있습니다.

현행 최저임금법에는 이처럼 최저임금의 수준

이 너무 낮게 책정되는 문제점 외에도 최저임금의 적용이 배제되거나 제한되는 노동자들의 범위가 너무 넓고 최저임금을 실효성 있게 보장하기 위한 장치가 매우 미비합니다. 또한 최저임금의 수준을 사실상 좌우하는 공익위원의 임명이 공정하지 못하다는 비판도 있습니다.

이에 위와 같은 문제를 해결하고 노동자들의 노동3권을 실질적으로 보장하기 위해 이 법률안을 제안하게 되었습니다.

이 법률안의 주요 골자는 다음과 같습니다.

노동자의 생활 보장과 소득격차 해소라는 최저임금제의 취지는 가사사용인에게도 그대로 유효하고 세계적으로도 가사사용인에게 최저임금제를 적용하고 있는 추세이므로 가사사용인에 대한 적용 예외 규정을 삭제하였습니다.

우리나라의 법정 최저임금은 노동자의 생활 안정과 저임금 해소라는 목적을 달성하기에는 너무 낮은 수준입니다. 이에 최저임금이 저임금 해소 및 소득 불평등 구조 개선에 실질적으로 기여할 수 있도록 그 결정 기준에 노동소득분배율을 추가하고 그 정도가 최소한 전체 노동자 임금 평균의 50% 이상이 되도록 하였습니다.

취업기간이 6개월 미만인 미성년자들에 대해 통상적인 최저임금액보다 낮은 최저임금액을 정할 수 있도록 되어 있는 규정을 삭제하였습니다.

현재 법정 최저임금이 정액급여를 기준으로 산정됨에 따라 일부 저임금 사업장에서는 최저임금 인상에 따른 인건비 증대를 회피하기 위하여 최저임금액에 포함되지 않은 상여금을 정액급여로 포함시키는 등 최저임금의 취지에 반하는 조치를 행하는 경우가 있습니다.

이를 방지하기 위해 기준에 이미 지급되고 있던 임금 중 최저임금에 포함되지 않던 임금을 그 명칭, 지급 시기 및 지급 방식 등을 변경하여 최저임금의 적용을 위한 임금이 산입한 경우에는 종전 임금 수준을 저하시킨 것으로 보았습니다.

임금의 일부가 사업장 밖 근로에 따른 생산고에 따라 결정되는 임금 지급제 그 밖에 도급제로 정하여지는 택시 사업장 등의 경우 그 일부 임금을 산정하기도 어려울 뿐만 아니라 안정적으로 지급되지도 않습니다. 따라서 이와 같은 일부 임금은 최저임금에 포함되지 않은 것으로 하여 위와 같은 방식으로 임금의 일부를 지급받는 노동자들이 생활안정을 도모하고자 하였습니다.

참고로 택시 노동자들이 업무상재해를 당하여

휴업급여를 지급 받을 때에는 그 산정의 기준이 되는 평균 임금에 위와 같은 일부 임금이 포함되지 않습니다.

사업이 수차의 도급에 의하여 행해지는 경우 수급인에게 고용된 근로자가 최저임금을 확실히 지급받을 수 있도록 하기 위해서는 그 수급인 외에도 그 직상수급인에게도 위 근로자에 대한 최저임금 지급 의무가 있음을 분명히 할 필요가 있습니다.

이에 사업이 수차의 도급에 의하여 행하여지는 경우에 하수급인이 근로자에게 최저임금액에 미달하는 임금을 지급한 때에는 그 직상수급인이 당해 수급인과 연대하여 책임을 지도록 하였습니다.

노동자의 복지를 위해 실시하는 근로시간 단축이 노동자의 생계를 곤란하게 하는 문제를 해소하기 위해 근로기준법의 시행에 의해 근로시간이 단축되더라도 최소한의 기존의 임금 수준 이상의 임금이 지급될 수 있도록 보장하였습니다.

저임금 노동자의 최소한의 생활보장과 소득격차 해소를 통한 차별 철폐라는 저임금 최저임금제의 취지에 맞게 정신, 또는 신체장애의 노동자, 수습 노동자, 양성훈련을 받고 있는 노동자, 그 밖에 감시 단속직 노동자 등에 대해 최저임금제를 적용하지 않을 수 있도록 허용한 규정을 모두 삭제하였습니다.

최저임금의 결정 시기와 일반 사업 부문 특히 공공부문의 회계연도의 불일치로 인해 최저임금이 결정 고시된 해의 나머지 기간 동안에는 노동자들이 최저임금을 적용받지 못하는 경우가 빈발하게 발생하고 있습니다.

이에 최저임금 적용 시기를 다음연도 1월 1일부터 12월 31일까지로 변경하였습니다.

노동자 위원 및 사용자 위원을 각 단체에서 추천하도록 하는 조항이 최저임금법 시행령에 규정되어 있는데 노동자 위원 및 사용자 위원의 선출 방식은 매우 중요하므로 이 조항을 법률로 규정 하였습니다.

노사 대표가 동수인 상태에서 법정 최저임금의 인상은 사실상 공익 위원들에 의해 결정되는 실정이므로 공익위원의 중립성은 대단히 중요합니다. 이에 공익위원을 노사단체가 추천한 후보 중 노동자 위원 및 사용자 위원이 투표를 통해 선출하게 하여 공익위원의 중립성과 공익성을 강화 하였습니다.

최저임금제가 제대로 시행될 수 있도록 그 위

반 사업 사용자에게 대한 처벌 형량을 3년 이하의 징역 또는 1000만 원 이하의 벌금에서 3년 이하의 징역 또는 3000만 원 이하의 벌금으로 강화하였습니다.

아무쪼록 위원님들의 깊이 있는 심의를 통해서 이 법률안이 원만히 통과될 수 있기를 바랍니다.

○**위원장 이경재** 수고하셨습니다.

조정식 의원님은 생략이지요?

○**조정식 의원** 예, 서면으로 하겠습니다.

(제안설명서는 끝에 실음)

○**위원장 이경재** 다음은 전문위원께서 검토보고해 주시기 바랍니다.

○**전문위원 이동근** 단병호 의원께서 대표발의하신 최저임금법 일부개정 법률안에 관하여 검토보고를 드리겠습니다.

안 제6조제6항에서 직상수급인의 하수급인 최저임금 미지불에 대한 연대책임 부과규정 신설과 관련한 검토의견입니다.

개정안의 취지는 수차의 도급에 의하여 행하여지는 사업의 경우 하수급인이 경영상 어려움을 겪거나 도산하는 경우가 많은 현실에서 하수급 근로자의 기본적 생활을 보장하기 위하여 최저임금에 대한 직상수급인의 연대책임을 규정하는 것이라고 생각합니다.

그러나 직상수급인의 책임 있는 사유로 하수급인이 근로자에게 최저임금을 지급하지 못하는 경우뿐만 아니라 직상수급인에게 책임이 없는 경우에도 연대책임을 지게 하는 것은 자기 책임의 원칙에서 벗어나는 것으로 도급사업에 있어 직상수급인의 책임을 지나치게 강화하는 측면이 있으며 직상수급인에게 귀책사유가 있는 경우에는 이미 근로기준법에 직상수급인 임금 미지급에 대한 연대책임은 규정되어 있으며 이때의 미지급 임금에는 당연히 최저임금이 포함되는 것이므로 동 법에 같은 내용의 규정을 신설하는 것은 적절하지 못하다고 사료됩니다.

기타 자세한 내용은 보고서를 참조하여 주시기 바랍니다.

이상으로 이 개정안에 대한 검토보고를 마치겠습니다.

다음 의사일정 제13항 조정식 의원께서 대표발의하신 「최저임금법 일부개정법률안」에 관하여 검토보고 드리겠습니다.

안 제5조제2항 및 안 제7조 최저임금의 적용에 관한 것입니다.

이는 미성년자, 6개월 미만 근무의 경우에 대한 감액규정 및 양성훈련생, 수습 근로자에 대한 적용 제외 인가 규정을 폐지하고 수습 근로자에 대한 감액 적용제도로 통합하는 데에 대한 검토의견입니다.

개정안은 제7조의 적용 제외대상에서 수습 사용 중에 있는 자와 양성 훈련을 받는 자에 대한 규정을 삭제하고, 제5조에서 18세 미만 근로자에 대한 규정을 삭제하는 한편 3개월 이내의 수습 사용 중에 있는 자에 대한 규정을 신설하였습니다.

개정안의 취지는 최저임금의 감액 적용과 적용 제외 대상이 생산성이나 업무숙련도의 차이 등이 아닌 연령이나 훈련생 여부 등으로 결정하는 것은 바람직하지 않으며 오히려 법적인 차별이라는 지적이 있어 이를 시정하려는 것으로 생각합니다.

개정안의 연소자 규정 삭제의 경우, 미성년 근로자 대다수가 숙련이 필요 없는 서비스업 등 단순노동에 종사하고 있으므로 업무숙련도와 생산성을 감안한 감액 적용은 부당한 측면이 있어 개정안은 바람직하다고 판단됩니다.

수습 근로자와 양성 훈련생의 경우, 수습 근로자도 비록 업무숙련도나 생산성에서 차이가 있기는 하지만 이를 이유로 최저임금의 적용 자체를 하지 않는 것은 부당하며, 양성 훈련생의 경우에는 적용 제외 인가 신청이 거의 없는 상황이므로 개정안과 같이 적용 제외 규정에서 삭제하고, 업무숙련도가 낮은 수습생에 대한 3개월간의 감액 적용은 타당하다고 판단됩니다.

기타 자세한 내용은 보고서를 참조하여 주시기 바랍니다.

이상으로 이 개정안에 대한 검토보고를 마치겠습니다.

(이상 2건 검토보고서는 부록으로 보존함)

○**위원장 이경재** 수고하셨습니다.

질의하실 위원님 계시면 질의하시기 바랍니다.

○**배일도 위원** 단병호 의원님께 몇 가지 질의드리겠습니다.

아주 워낙 좋은 말을 많이 써놓으셔서 이 부분에 대해서는, 잘 하자는 데에는 다 동의를 하고요. 그러나 그것이 실효성이 없으면 그냥 잘 안 되거든요.

그래서 이런 점과 관련해서, 단병호 의원님께서 우리나라의 최저임금이 기본적으로 낮기도 하고 또 그것이 제대로 지급되지 않는다는 것을 전제하신 것 같은데, 우리나라의 최저임금이 왜

이렇게 낮다고 전제하시고 이런 법안을 내셨는지, 최저임금이 낮은 원인이 어디에 있다고 보십니까?

○**단병호 의원** 어려운 질의인 것 같습니다.

○**배일도 위원** 그것이 있어야 해결책이 나오지 않겠습니까?

○**단병호 의원** 그것은 제가 이 자리에서 답변할 질의가 아닌 것 같은데요.

○**배일도 위원** 그러면 다음에 말씀해 주시고요.

최저임금이 이렇게 되면 노동자들의 노동3권이 실질적으로 보장된다고 제안설명하실 때 말씀하셨는데 최저임금과 노동3권과는 어떤 연관성이 있을 수 있지요?

○**단병호 의원** 최저임금과 노동3권하고 직접적인 연관관계는 없고요, 생존권하고 연관관계가 있습니다. 그것은 잘못되었습니다.

○**배일도 위원** 생존권이지요.

되었습니다.

○**위원장 이경재** 장복심 위원님.

○**장복심 위원** 한 가지만 여쭙어 보겠습니다.

존경하는 단병호 의원님 안의 50% 이하 금지 조항의 취지에는 전혀 공감하지 못 하는 바는 아닙니다. 한데 이것을 법률 내용에 포함시키는 것은, 외국의 사례나 국내 경제 여건에 비추어서, 현 상태로 바로 50%로 금지조항을 만드는 것은 좀 무리가 아닌가 생각이 되는데요.

○**단병호 의원** 물론 법률적으로 몇 %로 적용하라고 입법화된 사례는 많지 않다고 보고 있습니다. 그런 부분은 있는데 실제 앞에서 말씀드린 것처럼 우리나라 최저임금 수준이 전체 노동자의 평균 임금을 볼 때 너무 낮다는 것이지요. 그러면 이것을 시정해 나갈 수 있는 방법이 정책적 목표를 가지고 시행해 나가지 않는다면 정말 최저임금 문제의 개선이라고 하는 것이 상당히 어렵지 않겠느냐 하는 판단을 하고 있습니다.

그래서 법 조문상으로는 약간의 무리가 있을지 모르지만 지금 우리 사회에서 양극화를 해소할 수 있는 기본 원칙은 분배 아닙니까?

노동을 통한 임금인데 이 분배를 통해서 그것을 극복해 나가려면 약간의 제도적 강제성도 필요한 것이 아니냐 이렇게 보고 있습니다.

○**장복심 위원** 현재 우리나라 최저임금이 월 64만 1840원 정도로 전체 노동자 임금 평균의 29.6% 수준에 머물러 있는데 이것을 50%로 하면 당장 50%로 하는 것에 무리가 따르지 않나 걱정이 되

는 것이고요. 최저임금위원회 이런 데서 논의를 심도 있게 해서 점차적으로 50% 대를 유지하는 것은 어떨까 싶습니다.

○**단병호 의원** 그것은 이후에 논의를 해서 49.5%가 되든 50%가 되든 논의를 해 볼 수 있을 것 같습니다.

○**위원장 이경재** 더 이상 질의가 안 계시면……

○**단병호 위원** 조정식 의원 법안에 대해서 질의 좀 하겠습니다.

○**위원장 이경재** 말씀하십시오.

○**단병호 위원** 이것이 5조2항에 해당되는 것 같습니다. 감시적 또는 단속적 근로에 종사하는 노동자들에 대해 굳이 최저임금을 감액해야 될 필요성이 있는지 하는 것입니다. 왜냐하면 이 노동자들의 경우 노동강도가 약하다는 이유로 근로기준법상으로 이미 휴게와 휴일에 관한 규정도 적용받지 못하고 있고요. 또 포괄임금제도라고 하여 근로기준법상의 법정수당도 제대로 지급받지 못하고 있습니다. 최저임금에 있어서까지 차별을 받는다는 것은 너무 지나친 것이 아닌가 하는 생각이구요.

그리고 그와 같은 형태의 노동자들이 대부분 우리 사회의 취약 계층에 속하는 사람들입니다. 사회정책적으로도 이들에게 최저임금을 적용하는 것이 바람직한데 이것을 경감의 대상으로 하는 것은 무리가 있는 것 아닌가 하는 생각을 합니다. 어떻습니까?

○**조정식 의원** 지금까지는 아예 적용 제외대상이었는데 이것을 일단 대상으로 포함하자는 것 아닙니까? 감액률을 얼마로 할 것인가에 대해서는 이후에 시행령에서 노동부와 협의도 필요하고 정밀 검토가 필요하다고 보는데 일단은 제외했던 것을 바로 전면 포함시킨다기보다는 감액률을 어느 정도 두면서 단계적으로 하는 것이 적절하지 않느냐 하는 취지입니다.

○**단병호 위원** 물론 지금까지 적용되지 않았던 사람들을 적용대상으로 하는 것도 상당히 개선된 측면이지요. 그런데 사실 그 사람들은 지금까지 부당한 처우를 받았다고 보여지거든요. 왜냐하면 앞에서 말씀드린 것처럼 정말 이 사람들이 감액을 받아야 될 대상인가 하는 데 대해서는 신중한 검토가 필요한 것이 아닌가 하는 개인적인 생각입니다.

○**조정식 의원** 그것은 다음에 소위 과정에서 말씀을 드릴게요. 감액률에 대해서도 지금 노동계

나 경영계나 가장 원칙적인 것이 제외대상이었다는 것을 다 포함시키자 하는 이야기도 있고, 아니면 10% 감액, 30% 감액 여러 가지 안들이 있다고 보거든요. 그래서 그것을 감안해서 일단 법에 담고자 했던 것이고요. 취지는 어쨌든 제외되었던 대상들을 포함시키자 하는 것이고 감액률에 대해서는 시행령에서 논의하자는 취지입니다.

○**단병호 위원** 하나만 더 물어볼게요.

6조(최저임금의 효력)에 관련된 것인데요, 최저임금법에 근로시간 단축을 이유로 기존의 임금수준을 저하시켜서는 아니 된다는 규정을 추가하더라도 사용자에게 그에 관한 구체적 의무가 발생하는 것은 아니라는 것이 노동부 입장입니다. 만약 근로시간 단축을 이유로 하여 월 최저임금액이 감액되는 것을 막는 것이 목적이라면 좀더 구체적이고 분명한 규정을 마련해야 할 것으로 보이는데 이 부분에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○**조정식 의원** 이것이 근기법에 나와 있는 규정들을 보다 명료하게 하기 위해서 집어넣은 것인데요. 본 취지는 44시간이 40시간으로 주는데 최저임금제가 시급으로 계산하지 않습니까, 그런데 시간이 준다고 해서 시급 계산해서 줄이면 안 된다는 것을 분명히 하기 위해서 법에다 집어넣자고 한 것이지요. 그 취지를 담아낸 것이고, 지금 단 위원님 말씀은 이런 취지를 더 분명히 살리기 위해서 조항 자체를 더 구체적으로 명기하자는 이야기신가요?

○**단병호 위원** 그렇지요. 하나 예를 들면 이런 것이지요. 지하철이나 철도에 청소 용역하시는 분들이 있습니다. 그분들이 예를 들어 64만 원 정도 최저임금 적용을 받았는데 시간이 줄면서 시간급으로 계산하니까 58만 원으로 떨어진 것입니다. 그런데 시간급으로 환산하면 정당하기 때문에 적용을 할 수 없다는 것이거든요. 이런 문제가 현실적으로 있다는 것이지요. 그러면서 지금 근로기준법상으로만 이렇게 나와 있는 것은 사용주의 구체적인 의무가 아니라는 것입니다. 그래서 지금 여기에서 그렇게 한다 치더라도 별 실효성이 없다는 것이지요. 실제 그렇게 지금 되고 있습니다.

○**조정식 의원** 지금 말씀하신 부분들은 좀더 검토를 해서 다시 논의를 하도록 하겠습니다.

그리고 저도 하나 단 의원님께 여쭙어 보겠습니다.

아까 택시도급제 관계해서 최저임금 산입액에서 제외하는 문제에 대해서 말씀 하셨는데 그런데 실

제 보면 요즘 택시업계에서 이런 취지에 대해서는 충분히 공감을 하거든요. 그런데 택시업계에서 보다 본질적인 문제는 예컨대 월급제가 제대로 안 되는 것이라든가, LPG 특소세 문제나 운송비용에 관한 문제 이런 부분들이 주요 제도개선 사항들이 아닌가 싶고, 이런 것을 제대로 다루려면 운수사업법이나 기타 다른 여러 가지 법체계가 같이 논의되어야 할 것이라고 보거든요.

그래서 말씀하신 것 중에서 6조4항에 도급제 관계된 것이 있는데 이 부분은 여기에 이것만 딱 집어넣는 것이 문제의 핵심이라기보다는 보다 법체계나 관행들을 종합적으로 검토해서 추후에 더 정밀하게 할 필요가 있지 않나 하는 생각이 들거든요.

그런 부분은 어떻게 생각하십니까?

○**단병호 의원** 그렇게 다 갖춰지면 좋은데 문제는 전액관리제 시행이 완전하게 다 이루어지고 실제 월급제를 통해서 최저임금 적용에서 제외될 수 있는, 이 정도면 또 다른 문제인데 지금 사실상 전액관리제가 잘 안 이루어지고 있거든요. 거기 이루어지고 있는 퍼센티지를 따지면 상당히 낮을 것입니다. 그리고 현재는 사납금여 해 가지고 기본금액을 제하고 남는 부분까지 환산해 가지고 최저임금을 피해 가는 식으로 되고 있는 것이거든요.

그러면 전체 법제도 정비가 이루어질 때까지 보호도 못 받고 상당기간 계속 최저임금 이하의 수당상태에서 불이익을 받을 수밖에 없다는 것이지요. 이것을 방치해 놓고 그냥 갈 수는 없는 문제 아니냐, 이렇게 적용을 해서 최소한 최저임금의 보호는 받도록 해 놓고 나중에 그런 범정비가 다 이루어진다면 그때는 이 법 자체가 필요가 없으니까 괜찮지요.

그런데 제가 볼 때는 전액관리제가 이행이 되고 전체월급제가 되고 이렇게 되기에는 상당한 시간이 필요할 것 같다는 것이지요. 그러면 그 기간 동안 어떻게 할 것이냐 이런 문제가 남는 것이지요.

○**조정식 위원** 글썽요, 도리어 이 부분들이 그런 문제와 관계해서 본다면 상충되는 것 아닌가요? 지금 어차피 월급제를 시행하기로 했는데 그것을 제대로 시행할 수 있도록 조치를 강구한다든가 운송비용 문제나 이런 부분에 실질적으로 도움을 줄 수 있도록 운수사업법을 개정하거나 그와 관계해서 법조문을 맞추는 것이 필요한 것 아닐까요?

○**단병호 의원** 그것을 제가 반대하는 것이 아니라 제가 볼 때는 그것이 만만치 않고 간다 치더라도 상당기간 갈 것이라고 보고 있는 것이거든요. 지금까지 택시업계가 죽 해 왔던 것을 보면 만만치 않은 문제거든요.

그러면 그전에라도 노동부 쪽에서 최저임금관리적용대상으로 해 가지고 최소한의 기본적 보호는 받을 수 있도록 하고 그다음에 전체적인 법제도를 통해서 좀더 완벽하게 할 것은 그때 해 나가야 된다는 것이지요.

○**조정식 위원** 이것은 다음 법안소위 때 다시 한번 토론하도록 하겠습니다.

○**위원장 이경재** 배일도 위원님.

○**배일도 위원** 노동부한테 물졌는데요.

단병호 의원이 제출하신 대로 전체 노동자의 임금평균액 50%에 당하는 것을 최저기준으로 정했을 때 전체 소요되는 재원은 얼마나 됩니까?

○**노동부차관 정병석** 그 안을 산출해 보지 않았 습니다.

○**배일도 위원** 나와 있던데요.

그것을 논의하려면 기업체에게 돈이 얼마나 부담되는가, 또는 정부가 과연 될 수 있는지 이런 부분들을 알아야 되는데 실제 최저임금이 지급되고 있는 사업장 숫자도 많고 지금 그런 상태에서 파악이 좀 되어야 법안심사소위에서 논의할 것이니까, 주무국장님은 아실 텐데 나중에 답변해 주십시오.

그리고 최저임금 적용시점이 9월이지요?

○**노동부차관 정병석** 예.

○**배일도 위원** 그런데 왜 회계연도는 일반 사업장이 1월 1일부터 12월 31일까지잖아요. 그렇게 한 데에는 그만한 이유가 있을 것이라고 보여지는데 왜 그렇게 했지요?

○**노동부차관 정병석** 원래 이 제도가 시작할 때는 1월 1일부터 12월 31일까지 하는 것으로 되어 있었습니다.

그런데 통상 사업장에서의 임금교섭시점이 주로 3월부터 9월, 8월까지 되다 보니까 연말연시에 임금을 조정해 놓고 나서 또 최저임금이 오르게 되면 임금교섭이 되고 나면 거기에 따라서 다른 근로자의 임금은 오르는데 최저임금을 또 조정해야 할 문제가 생기고 그러니까 이것을 임금교섭이 마무리 된 9월 1일부터 새로 조정하는 것이 맞겠다 이렇게 바꿔 놓았는데 지금 와서는 부작용이 더 많이 생기는 것 같습니다. 그것보다는 하도급계약

문제라든지 정부계약 이런 것에 관련되어서도 1월 1일부터 시작하는 것이 더 낫겠다는 판단에 따라서 그런 개정안들이 나오고 있습니다.

○**배일도 위원** 알겠습니다.

○**위원장 이경재** 더 이상 질의하실 분이 안 계시면 의사일정 제12항과 의사일정 제13항의 최저임금법 일부개정법률안 이상 2건의 법률안은 법안심사소위에 회부하도록 하겠습니다.

14. 근로자복지기본법중개정법률안(정부 제출) (18시15분)

○**위원장 이경재** 다음은 의사일정 제14항 정부에서 제출한 근로자복지기본법중개정법률안을 상정합니다.

노동부장관 나오셔서 제안설명 해 주시기 바랍니다.

○**노동부차관 정병석** 차관이 대신해서 제안설명을 드리겠습니다.

존경하는 이경재 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 근로자복지기본법중개정법률안에 대해 제안설명을 드리게 된 것을 매우 뜻 깊게 생각합니다.

우리사주제도는 근로자로 하여금 자기회사의 주식을 취득·보유하게 함으로써 근로자의 경제·사회적 지위향상과 노사협력 증진을 도모하는 데 그 목적이 있습니다.

그러나 그간 우리사주제도가 우선배정 위주로 운영되어 그 취득기회가 제한적이었으며 주가변동에 따른 위험도 있었습니다.

이러한 문제를 개선하기 위하여 노사정위원회의 심도 있는 논의를 거쳐 근로자의 위험부담을 낮추면서 취득기회를 확대하는 방안에 합의하였고 이를 토대로 법안을 제출하게 되었습니다.

법안의 주요골자를 말씀드리면 첫째, 스톡옵션형인 우리사주 매수선택권제도를 도입하여 근로자가 일정기간 이내에 유리한 가격으로 자사주를 취득할 수 있도록 하였습니다.

둘째, 우리사주조합원의 자격범위를 우리사주조합이 설립된 회사의 지배를 받는 관계회사의 근로자까지 확대하였습니다.

셋째, 회사의 파산, 사업의 폐지 등 법정사유 발생시에 우리사주조합원 총회의 결의 없이 조합을 해산하도록 절차를 간소화하였습니다.

이 법안이 시행될 경우 근로자의 주주화가 촉

진되어 근로자의 지위향상과 협력적 노사관계 조성에 기여할 수 있을 것으로 기대됩니다.

아무쪼록 근로자복지기본법중개정법률안이 조속히 처리될 수 있도록 위원님들의 아낌없는 지원과 협조를 부탁드립니다.

감사합니다.

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

전문위원 검토보고해 주시기 바랍니다.

○전문위원 이동근 의사일정 제14항 정부가 제출한 근로자복지기본법중개정법률안에 관하여 검토보고 드리겠습니다.

6페이지 안 제29조 우리사주조합원의 자격 등에서 조합원 자격 범위의 확대에 대한 검토의견입니다.

7페이지 중간입니다.

개정취지는 현재 주식 소유를 통해 다른 회사를 지배하는 회사가 다수 존재하고 있으나 지배를 받는 관계회사의 근로자는 유통주식수의 감소로 우리사주제도를 활용하는 것이 사실상 불가능하게 됨에 따라 이들에 대하여 일정한 요건(관계회사 전체 근로자 과반수의 동의, 지배회사 우리사주조합의 동의, 관계회사의 우리사주조합이 설립되어 있는 경우 당해 우리사주조합을 해산) 등을 갖추는 경우 지배하는 회사의 우리사주조합에 가입할 수 있도록 우리사주조합원의 자격범위를 관계회사의 근로자까지 확대하려는 것입니다. 이는 우리사주제도의 본래 목적을 좀더 내실 있게 하려는 것으로 우리사주제도를 활성화하기 위한 긍정적인 정책전환으로 봤습니다.

8페이지 안 제30조 및 안 제39조에서 조합의 해산절차 및 해산사유에 관한 검토의견입니다.

9페이지 하단입니다.

현행법은 우리사주조합은 당해 기업의 파산 또는 노동부령이 정하는 사유가 발생한 경우에 우리사주조합원 총회의 의결을 거쳐 해산할 수 있다고 규정하고 있어 당해 기업이 파산 등으로 인해 우리사주조합이 사실상 존속의 가치가 없음에도 형식적인 총회의 의결절차로 인하여 해산절차를 진행하지 못하는 등 현실과 다소 괴리되는 면이 있는 것으로 판단됩니다.

그러나 우리사주조합의 활동이 없는 경우로서 노동부령이 정하는 경우 등의 사유가 발생한 경우, 그밖에 파산 등의 법규정사항에 준하는 경우로서 노동부령이 정하는 경우에도 우리사주조합을 해산하도록 규정하고 있어 우리사주조합의 소

멸을 의미하는 입법사항인 해산사유가 노동부령에 포괄적으로 위임되어 우리사주조합의 해산이 노동부령에 의해 좌우될 가능성이 있습니다.

노동부령에 위임하는 사항을 보다 구체적으로 규정하는 한편, 위임사항이 입법사항이라고 할 수 있는 해산준용규정(동조 제1항제6호)은 삭제하고 또한 법률의 위임근거가 없는 조합해산보고에 관한 규정을 보완해야 할 것으로 보았습니다.

11페이지 안 제32조의2 우리사주조합원의 우리사주매수선택권 제도 신설에 관한 검토의견입니다.

우리사주제도를 활성화하기 위한 우선배정, 회사의 무상출연 등 기존의 우리사주 취득방법 이외에 우리사주매입선택권 제도를 도입하기 위한 관련사항을 규정하고 있습니다.

12페이지 이 법안의 개정취지는 주가변동에 따른 우리사주 취득의 위험을 완화하고 근로자가 낮은 위험부담으로 소속기업의 미래 성과를 공유할 수 있는 우리사주 취득 기회를 확대하기 위하여 우리사주매입선택권 제도를 도입한 것으로 생각됩니다.

근로자복지기본법 제정으로 사업주의 무상출연 등 우리사주의 취득 기회가 확대되어 우선배정을 통한 우리사주 취득비율이 2003년 53.3%에서 2004년 41.3%로 다소 개선되고 있기는 하지만 아직도 우선배정 위주로 운영되고 있고, 우선배정의 경우도 기업공개 및 유상증자 때에만 적용되어 우리사주의 취득기회가 불규칙하게 제한되고 있습니다.

또한 유상증자는 주로 증시상황이 좋을 때에 이루어지는 경우가 많아 상대적으로 높은 가격에 주식을 매입하게 되어 주가 하락에 따른 재산손실의 위험을 안고 있는 실정입니다.

15페이지 상단입니다.

개정안에서 도입하는 우리사주매수선택권은 전 조합원을 대상으로 일정한 기간 이내에 유리한 가격으로 자사주를 매입할 수 있는 권리를 부여하는 제도로써 주가 변동에 따른 우리사주 취득의 위험을 완화하고 상시적으로 우리사주를 취득할 수 있는 기회를 확대할 수 있다는 점에서 긍정적으로 평가할 수 있고 또한 우리사주제도를 활성화할 수 있는 유용한 제도로 보았습니다.

기타 자세한 내용은 보고서를 참조해 주시기 바랍니다.

이상으로 이 개정안에 대한 보고를 마치겠습니다.

(검토보고서는 부록으로 보존함)

○위원장 이경재 수고했습니다.

정부안에 대해서 의견이 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

○배일도 위원 의견이 아니라 질의 좀 드리겠습니다.

지금 금년도 정부 노동정책의 가장 큰 목표가 양극화 해소지요? 실업자 해소……

○노동부차관 정병석 예.

○배일도 위원 그런데 지금 현재 우리사주와 관련된 노동자들하고 비정규직하고 이렇게 해서 정책을 시행하면 양극화가 그 부분만큼 더 확대되는 것 아닙니까?

○노동부차관 정병석 그렇게 볼 사항은 아닌 것 같고요. 우리사주제도는 주식회사 우리사주를 운영할 수 있는 회사에서 취득할 수 있는 조건 자체를 좀더 편하게 만들어 주는 것이지……

○배일도 위원 편하게 만들면 어쨌든 지금 거기에 소속되어 있는 근로자들은 좀더 나은 대우를 받겠지요? 아닙니까?

○노동부차관 정병석 그러니까 여건이 좋은 회사에 있는 근로자들한테도 도움이 되지만 여건이 나쁜, 임금수준이라든지 복지수준이 높지 않은 주식회사 형태의 회사도 많이 있습니다. 또는 코스닥이라든지 상장, 비상장 부분도 많이 있는데 다만 아주 제한된 형태로 운영되고 있는 우리사주제도를 확대하자는 데 의미가 있고 또 노동정책이 우리사주에도 이것만 있는 것이 아니고 전반적인 노동시장의 양극화를 해소하는 정책들을 다 포괄적으로 가져가기 때문에 이 제도 하나만 가지고 보시고 이것이 양극화 확산하는 쪽으로 갈 것이라든 것은 조금 성급한 판단이라고 생각합니다.

○배일도 위원 그렇게 볼 수도 있겠지만 지금 우리사주를 받느냐 마느냐, 또 내용을 확대하느냐 마느냐 이럴 수 있는 근로자는 대상이 몇 명이나 됩니까?

○노동부차관 정병석 ……

○김영주 위원 그것은 모르지요.

○배일도 위원 그렇게 부여되는 대상은 모르지만 거기에 소속된 근로자의 숫자는 나와 있을 것 아닙니까?

○노동부차관 정병석 현재 99만 명으로 나와 있습니다.

○배일도 위원 그럼 99만 명의 임금과 우리나라

평균임금을 비교해 보면 그것이 평균임금 이상입니까? 이하입니까?

○노동부차관 정병석 그 자료를 저희가 지금 가지고 있지는 않습니다. 아마 임금이 상당히 높을 것으로 예상을 합니다.

○배일도 위원 그것 한 번 실태를 조사해 보시고 저는 내부에서 지주회사와 관계회사 간의 불균형적인 문제가 올바르게 해서 이런 문제를 지적하는 것은 아니고 그런 점도 시정해야 되겠으나 정부가 우선정책으로 써야 될 것은 만날 이야기하는 대로 우리 사회에서 정부의 도움이 필요한 저소득층 근로자, 실업자 이런 부분에 관련된 정책이 우선되어야지 이와 같이 정부가 제도적으로 불비한 부분을 우선적으로 해서 문제가 이렇게 된다면 오히려 저는 결과적으로는 이 문제 때문에 양극화가 심화되고 그에 따라서 지원한다고 해서 국민의 세금을 가지고 지원해야 되는 모순관계에 빠질 수가 있다. 그래서 그런 부분보다는 어려운 사람들에 대한 정책이 먼저 시급히 마련되어야 되는 것이 아니냐 하는 것을 의견으로 드리고 구체적인 조문이나 내용들은 법안심사소위에서 검토하도록 하겠습니다.

○위원장 이경재 김영주 위원님 말씀하십시오.

○김영주 위원 저는 배일도 위원님하고 조금 다른 의견을 말씀드리겠습니다.

제가 금융기관에 근무해 봐서 우리사주제도를 잘 알고 있거든요. 제가 담당도 해 봤고요.

첫째, 스톡옵션형 우리사주 매수 선택권을 도입하면 근로자한테 굉장히 좋습니다. 현재 상장하기 전에 스톡옵션을 받을 기회가 없습니다. 그러니까 선택권제도를 도입하는 것이지 의무적으로 하는 것은 아니지요?

○노동부차관 정병석 예.

○김영주 위원 그렇다고 그러면 선택의 여지가 있는 것이고 두 번째, 우리사주조합원의 자격범위는 아까 배일도 위원님이 이야기하신 대로 어려운 사람한테 혜택이 조금 더 돌아갑니다.

사실 모회사에 근무하는 사람들보다 자회사에 근무하는 사람들이 근로조건이나 급여가 낮는데 현행 제도는 모회사에 있는 사람만이 주식을 취득할 수가 있습니다. 그러니까 자회사까지 확대하는 의견으로 들었는데 맞습니까?

○노동부차관 정병석 예.

○김영주 위원 그리고 세 번째는 현재에도 회사에 파산이나 사업이 폐지되면 상장폐지가 됩니다.

상장폐지가 되면 조합의 총회 없이 휴지가 되기 때문에 이것을 현실화하기 위해서 간소화해서 하려는 취지로 제가 알아들어오든 되겠습니까?

○노동부차관 정병석 예.

○김영주 위원 그렇다면 배 위원님이 내용을 살펴보면 근로자들의 양극화 문제는 아닌 것 같습니다.

이상입니다.

○배일도 위원 잠깐, 오해가 있을 것 같아서요.

저는 그런 취지로 말씀드린 것이 아니고 자회사와 모회사, 지주회사와 관계회사 간, 근로자 간의 형평성 차원에서 문제가 있다는 것을 시정해야 되는 점은 인정한다고 전제하고 그러나 정부정책이라고 한다면 자회사든 모회사든 그 분야에서 근무하는, 소위 금융노동자들의 실태가 우리나라 전체 일반 노동자들의 실태에 비해서 상대적으로 우월적 지위에 있다는 것을 지적한 것이고 정부정책이 그런 문제를 해결해야 되겠으나 오히려 현재 회사, 특히나 금융회사에 근무하는 직원들의 불평등 해소도 해야 되겠지만 그보다 더 치중해야 될 문제는 양극화 되어 있는 국가가 보호해야 할 대상자에 치중하는 것이 우선되어야 되지 않느냐는 문제를 제기한 것입니다.

○노동부차관 정병석 배 위원님 지적하신 대로 저희 노동부가 올해 역점을 두는 것이 일자리창출 또 노동시장의 양극화 해소라고 하지 않았습니까? 그러면 양극화 해소를 위해서 노동정책의 굉장히 많은 부분들을 그쪽으로 옮기고 있습니다.

그런데 오늘 여기에서 저희가 제안한 근로자복지기본법의 우리사주제도 부분은 그런 맥락과 연관도 되겠지만 우리사주를 활성화한다는 차원에서만 보셔야지 그 자체가 양극화 해소에 역행되는 것이다 이렇게까지 확대할 필요는 없는 것 같고 정책 우선은 분명히 양극화 해소를 위해서 여러 가지 수단들이……

○배일도 위원 그러니까 말하고 현실하고 다르면 안 된다고 보는데요.

우리 사회도 양극화가 이루어졌지만, 20 대 80이라고 10 대 90이라고 하잖아요? 양극화가 이루어졌지만 1400만 노동계 내에서도 양극화가 엄연히 이루어져 있다는 말이지요.

그런데 이것은 근로자에 대한 정책이라는 거예요. 그렇게 되면 이 제도의 시행으로 인해서 받아지는 것만큼 밑과의 격차는 더욱 확대된다고 이야기를 하면서 그래도 이것은 시정해야 된다고

하는 것이 전체 노동자를 대상으로 보면 맞지, 마치 양극화 해소라는 정책을 표면으로 내세웠는데 이 문제가 그와 같은 것을 해소하는 것으로 오해되면 안 된다는 취지로 말씀드린 것입니다.

○위원장 이경재 그런 의견이 있다는 것을 받아주시기 바랍니다.

다른 질의가 안 계시면 심도 있는 심사를 위해서 의사일정 제14항 근로자복지기본법중개정법률안을 법안심사소위에 회부토록 하겠습니다.

그리고 오전 현안보고 시에 시간관계상 위원님들이 서면으로 질의한 것이 있습니다. 공성진 위원님과 우원식 위원님이 질의하셨는데 노동부 측은 질의하신 위원님들의 취지에 부합하는 서면답변서를 충실하게 작성해서 모든 위원님들과 입법조사관실에 제출하여 주시기 바랍니다.

서면질의와 답변내용은 모두 위원회 회의록에 게재토록 하겠습니다.

그리고 오늘 위원회가 끝난 뒤에 법안심사소위원회가 있다는 이목희 소위원장님의 요청이 있었습니다.

다음 회의는 2월 23일 수요일 16시에 개의하여 법안심사소위원회를 통과한 환경부 및 노동부 소관 법률안을 심사·의결하도록 하겠습니다.

오늘 상당 시간 토론이 많았는데 김영주 위원님, 이목희 위원님, 장복심 위원님, 조정식 위원님, 배일도 위원님, 정두언 위원님, 단병호 위원님 끝까지 자리를 지켜 주신 데 대해서 감사드리고 또 지금은 자리에 안 계시지만 끝까지 계시다가 떠나신 김형주 위원님, 박희태 위원님께도 감사드립니다.

산회를 선포합니다.

○배일도 위원 아니, 선포하기 전에 소위원회 개최 전에 정부한테 한 가지 여쭙어 볼 이야기가 있는데 비정규직 관련 법안이 이번 소위가 열리면 다루어져야 하는데 당에서 검토하고 저 개인도 그 부분에 대해서 검토해 본 결과 비정규직법안은 많은 문제점을 내포하고 있다, 특히나 비정규직 관련 법안이 정부안대로 논의되어서 확정되었을 때 첫째로는 분쟁이 가속화될 것이라는 것입니다. 왜 그러냐 하면 노동위원회에서 비정규직의 위상을 놓고 계속 맞느냐 아니냐를 논쟁할 것이기 때문에 그렇습니다.

두 번째로는 현재 이 법안이 시행되면 어쨌든, 아까 확인했습니다마는 기업주에게 막대한 재정적 부담이 예상되고 노동계가 그것을 계기로 해서 사

회에 집단적 행동을 한다는 예상을 내놓고 있습니다.

이런 점과 관련해서 정부가 제출한 안에 대해 여러 가지 문제점들이 지적되고 있는데 스스로 이 법안에 대해서 처리시기를 뒤로 연기할 의향은 없으신지 말씀해 주시기 바랍니다.

또 아울러서 이 시기에 논의해서 2월 국회가 며칠 남지 않았는데 이번 회기에 꼭 처리해야 될 긴박한 사유가 있는지 두 가지를 같이 말씀해 주시기 바랍니다.

○위원장 이경재 지금 무슨 질의시간이에요? 의사진행발언입니까?

○배일도 위원 이후에 개최되는 회의와 관련된 질의를 정부한테 ·····

○위원장 이경재 이렇게 하세요.

일단 전체회의에서 소위에 회부한 것이기 때문에 이 회의가 끝난 뒤에 소위원회에서 논의할 것인가 말 것인가를 논의해 주시고 진행사항은 별도로 논의해서 하도록 하지요.

아까 노동부 보고 시에 그 토론이 이루어졌어야 되는데 그때는 넘어가 버리고 지금·····

그렇게 해 주시기 바랍니다.

산회를 선포합니다.

(18시34분 산회)

【제안설명서】

勤勞基準法中改正法律案

제안자 : 장복심 의원

반갑습니다. 장복심 의원입니다.

근로기준법중개정법률안의 제안이유를 말씀드리면, 위원님들께서도 잘 아시다시피 임금근로자의 유일한 생계원천인 임금이 체불돼 그 금액이 매년 대규모로 발생하여 근로자뿐만 아니라 가족의 생계가 위협받고 노사관계와 사회질서 안정에도 부정적인 영향을 끼치고 있습니다.

이러한 문제를 해결하기 위해 근로기준법을 개정하여 체불임금 청산 지연에 대한 경제적 제재는 강화되되 형사처벌제도는 합리적으로 개선하고자 합니다.

본 법률안의 주요내용을 말씀드리면

첫째, 사용자가 당해 사업장에서 사망 또는 퇴직한 근로자의 임금지급을 지연하는 경우 연 100분의 40 이내의 범위에서 대통령령이 정하는 이율의 지연이자를 지급토록하고

둘째, 임금지급을 지연한 사용자에게 행정과

같이 3년 이하의 징역 또는 2000만 원 이하의 벌금에 처하되 해당 근로자가 처벌을 원하지 않을 경우 공소를 제기할 수 없도록 하려는 것입니다.

보다 자세한 내용은 배부해 드린 유인물을 참조하여 주시기 바라며 아무쪼록 본 개정 법률안을 신중히 검토·심의하신 후 입법취지를 충분히 반영하시어 근로자와 가족의 생계 및 노사관계와 사회질서 안정될 수 있도록 적극 협조하여 주시기 바랍니다.

이상 제안 설명을 마치겠습니다.

감사합니다.

勤勞基準法中改正法律案

제안자 : 이경재 의원

존경하는 환경노동위원회 동료위원 여러분, 한나라당 이경재 의원입니다.

본 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안에 관하여 제안설명을 드리겠습니다.

동 개정안은 현행 근로기준법 제96조에서 규정하고 있는 취업규칙의 작성 및 신고대상에 출산근로자의 산전후휴가·육아휴직 등 여러 근로자들의 모성보호에 관련된 사항을 추가하는 내용을 담고 있습니다.

최근 여성의 근로활동 참여가 증대되고 있는 반면, 여성 근로자의 모성보호를 비롯한 제도적 지원이 미흡한 관계로 여성 근로자의 노동시장 퇴출, 출산을 저하 등 여러 가지 부작용이 나타나고 있습니다.

현재 모성보호와 관련하여 가장 대표적인 제도라 할 수 있는 산전후휴가, 육아휴직 등은 근로기준법을 비롯하여 남녀고용평등법, 고용보험법 등 여러 법에서 규정하고 있습니다만, 사업주 및 근로자의 인식부족 등의 이유로 아직까지는 기대만큼의 실적을 올리지 못하고 있는 실정입니다.

이에 본 의원은 취업규칙의 필수 기재사항에 여성근로자의 모성보호에 관한 사항을 추가하여 동 제도에 대한 인식과 효과를 제고하기 위하여 동 개정안을 제출하였습니다.

아시는 바와 같이 현행법은 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자에게 취업규칙을 작성하여 노동부장관에게 신고하도록 규정하고 있고, 여기에는 휴일·휴가·임금·퇴직금·교육시설·재해부조·표창 등의 사항을 기재하도록 하고 있습니다.

이러한 취업규칙에 여성근로자의 모성보호에 관한 사항이 추가된다면, 사용자의 관심과 경각

심이 제고되는 것은 물론 근로자의 인식 및 제도 활용의 의지 또한 높아져 모성보호제도가 현장에 뿌리내리는데 일조할 것으로 판단됩니다.

모쪼록 본 법률개정안의 취지를 감안하시어 심도 있는 심의를 통하여 원안대로 의결될 수 있도록 여러 위원님들의 협조를 부탁드립니다.

감사합니다.

産業災害補償保險法中改正法律案

제안자 : 조정식 의원

의원 13인이 공동발의(조정식의원 대표발의)하여 지난 2004년 11월11일 제출된 산업재해보상보험법중개정법률안에 대해 제안설명드리겠습니다.

산업재해보상보험법 제42조에 신설(1999. 12. 31)된 간병급여는 요양급여를 받은 자가 치유 후 상시 또는 수시 간병이 필요한 경우 간병을 받은 비용을 지급하는 것으로 산업재해로 인해 장애등급 1·2급의 중대한 피해를 입어 간병인의 도움 없이는 일상생활이나 치료가 불가능한 자 등을 수혜대상으로 합니다.

보다 구체적으로 살펴보면 두눈, 두팔, 두다리를 모두 잃어서 거동이나 식사를 혼자하는 것이 불가능한 자와 신경계통, 흉복부장기, 정신기능에 뚜렷한 장애가 남아 항상, 또는 수시로 간병을 받아야 하는 사람들입니다(산업재해보상보험법 별표참조).

그런데 현재 간병급여 지급 대상이 동법 부칙(1999. 12. 31) 제8조 ‘간병급여에 대한 경과조치’에 따라 법시행 당시인 2000년 7월 1일 이후 요양종결자로 한정되어 그 이전에 산업재해를 당해 요양이 종결된 자는 수혜대상에서 제외되었습니다.

이로 인해 동법 취지에서 간병급여의 필요성이 인정된 장애등급 1·2급의 산업재해자들이 적게는 하루 차이에 따라 간병급여 적용대상에서 제외되는 등 형평의 문제를 야기시켜 현재까지도 많은 문제의 소지가 되어 왔습니다.

동법 시행 이전의 요양종결자에까지 간병급여 지급 대상자를 확대해도 추가적으로 소요되는 비용은 전체 산업재해보상보험급여 지출에 비추어 볼 때 극히 미미한 수준이므로 이로 인해 산업재해보상보험기금에 재정적 영향을 미치지 않는 것으로 판단됩니다.

※ 2000. 7. 1. 개정 산재보험법 시행당시 연금수급자는 제1급 약 1036명, 제2급은 약 997명으로 이에 따른 추가 간병급여 지급액은 매년 161억 원 정도(2000년 기준)소요되리라 추정이 가능. 따라서 동법의 취지를 충분히 살려 산업재해로

인해 중대한 장애를 입은 근로자들의 최소한의 삶의 질을 보장하기 위해 부칙(1999. 12. 31) 제8조를 삭제하여 간병급여 지급대상자에 대한 적용시점제한을 없애고자 하니 동료위원 여러분의 많은 협조를 부탁드립니다.

賃金債權保障法中改正法律案

제안자 : 장복심 의원

반갑습니다. 장복심입니다.

임금채권보장법중개정법률안에 대해 제안설명드리겠습니다.

임금채권보장법중개정법률안의 제안이유를 말씀드리면, 부정행위로 채당금을 수급한 자에 대해 부정수급액의 배액을 징수할 수 있도록 하고 채당금 부정수급 신고자에 대한 포상제도를 도입하여 부정수급을 사전에 예방하여 임금채권보장제도를 내실화하려는 것입니다.

본 법률안의 주요내용을 말씀드리면,

첫째, 노동부장관이 채당금을 지급한 때에 사업주에게 제출하도록 명할 수 있었던 사업주의 재산목록을 사업주의 임금 지급능력을 파악하기 위하여 채당금 지급 전에 제출을 명할 수 있도록 하고,

둘째, 채당금 부정수급 시 부정행위에 의하여 채당금을 지급받은 자에 대해 부정수급액의 배액 범위 내에서 징수할 수 있도록 하며,

셋째, 채당금이 허위보고·진술·증명·서류제출 등 위계의 방법에 의하여 지급된 경우, 이러한 행위를 한 자로 하여금 채당금 수급자와 연대하여 책임을 지도록 하고,

넷째, 거짓 그 밖의 부정한 방법에 의하여 채당금이 지급된 사실을 지방노동관서에 신고 또는 고발한 자에게 노동부장관이 정하는 기준에 따라 포상금을 지급할 수 있도록 하며,

다섯째, 체불근로자 무료법률구조사업 지원을 위해 임금채권보장기금을 법률구조공단에 출연할 수 있도록 하고,

여섯째, 채당금 부정수급 방지를 위해 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 채당금을 지급받을 수 있도록 거짓 보고·증명·진술·서류제출 등 위계의 행위를 한 자는 3년 이하의 징역 또는 2000만원 이하의 벌금에 처하도록 하며,

마지막으로 채당금 부정수급 방지를 위한 실효성 확보를 위해 과태료 상한액을 현행 100만원에서 500만원으로 조정하려는 것입니다.

보다 자세한 내용은 배부해 드린 유인물을 참

조하여 주시기 바라며 아무쪼록 본 개정 법률안을 신중히 검토·심의하신 후 입법취지를 충분히 반영하시어 빠른 시일 내에 통과될 수 있도록 적극 협조하여 주시기 바랍니다.

이상 제안설명을 마치겠습니다.

감사합니다.

障 碍 人 雇 傭 促 進 及 職 業 再 活 法 中 改 正 法 律 案

제안자 : 김형주 의원

존경하는 이경재 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

열린우리당 김형주 의원입니다.

장애인고용촉진및직업재활법중개정법률안에 대한 제안설명을 드리겠습니다.

일반노동시장에서 취업이 어려운 장애인들을 중심으로 창업에 대한 욕구는 매우 높은 실정이나 영업장소 확보를 위한 담보제공등으로 인해 창업에 많은 어려움을 겪고 있습니다.

또한 장애인의 고용을 촉진하기 위해 사업주에게 지급하는 장애인고용장려금에 대한 부정수급이 근절되지 않고 있습니다.

이에 장애인들이 쉽게 창업할 수 있도록 지원하고 장애인고용장려금에 대한 부정수급을 근절할 수 있도록 하기 위하여 이 법률안을 제안하게 되었습니다.

주요 내용을 말씀드리면,

첫째, 국가가 영업장소를 매입하여 지원할 수 있도록 하되 사용료는 국유재산법에서 정한 것보다 더 낮게 정할 수 있는 근거를 마련하고자 합니다.

그간 장애인의 창업희망은 높았으나 실제 창업한 장애인은 많지 않았으므로 장애인창업을 활성화하기 위해서는 국유재산법에서 정한 사용료보다 낮은 수준으로 지원하는 것이 필요하다고 생각합니다.

둘째, 장애인고용장려금을 부정수급한 자를 신고 또는 고발한자에 대해 포상금을 지급할 수 있는 근거를 마련하고자 합니다.

장애인고용장려금 부정수급이 증가하고 있는 실정에서 행정력만으로 이를 근절하기는 어려우므로 부정수급 신고·고발자에 대한 포상금 제도 도입이 필요합니다.

아무쪼록 위원님들께서는 본 법안을 심도 있게 논의하시어 의결하여 주시기 바랍니다.

감사합니다.

職 業 安 定 法 中 改 正 法 律 案

제안자 : 배일도 의원

존경하는 이경재 위원장님, 그리고 선배·동료의원 여러분!

한나라당 비례대표 배일도 의원입니다.

정부는 모든 근로자가 각자의 능력을 개발, 발휘할 수 있는 직업에 취직할 수 있는 기회를 제공하고 산업에 필요한 노동력을 충족할 수 있도록 고용정보에 대한 수집과 제공, 구인 구직에 대한 직업 소개 등의 업무를 행할 의무를 가집니다.

그러나 현재와 같이 고용형태가 다양화하고 변화하는 사회에서 이러한 역할을 정부기관으로 다 할 수 없기에 직업안정법 제3장은 정부기관 외에 민간인이 행하는 직업소개사업, 직업정보제공사업, 근로자 모집 또는 근로자 공급사업 등에 대한 규정을 하고 있습니다. 그중 직업소개사업과 관련하여 현재 제기되는 유료직업소개업의 문제점을 개선하고 직업소개 과정에서 피해를 입은 근로자나 공급받은 사업주에 대한 보호를 강화하며 유료직업소개사업자들의 전문성을 제고시켜 산업인력의 원활한 수급이 이루어지도록 하기 위해 현행 직업안정법에 대한 개정안을 제출하였습니다.

첫째, 무등록으로 유료직업소개사업을 한 자가 기존의 영업장소나 기존의 전화번호를 계속 사용하여 등록할 수 없도록 제한하여 음성적인 불법, 취업알선을 막고자 합니다. 이렇게 함으로써 등록된 유료직업소개사업자가 등록이 취소된 경우에 권리를 제한받는 현행법의 규정과 형평성을 고려하였습니다(안 제20조제1항).

둘째, 현행 직업안정법은 유료직업소개사업을 하는 자는 고의 또는 과실로 인하여 근로자를 소개받은 자에게 손해를 발생하게 하는 경우 그 손해에 대한 배상책임을 보장하기 위해 보증보험에 가입하거나 예치금을 금융기관에 예치하도록 되어 있으나 보증보험을 통한 손해배상 실적이 미미하여 보증보험사의 이익만 늘려줄 뿐 사업자에게 실질적인 도움이 되지 못한 실정입니다.

※ 참고 : 전국 7000여개 사업자의 99%가 보증보험 가입, 1%는 금융기관 예치, 이 중 피해보상 사례는 건수, 액수 모두 0.1% 내외

(2004. 10. 5자 서울보증보험에서 “피해보상 통계자료 요청”(사단법인 한국고용서비스협회 제165회 2004. 7. 27)에 회신한 문서)

개정안 제34조의2(손해배상책임의 보장)는 기존

보장보험가입 또는 예치금 예치금 예치 외에 사업자를 대표하는 비영리법인인 협회가 운영하는 공제사업의 가입을 선택적으로 인정하여 근로자와 직업소개사업자를 동시에 보호를 강화하고자 하는 취지입니다. 이 조항은 나아가 직업소개사업자들의 자율성을 확보와 규제완화 측면도 함께 고려하였습니다.

셋째, 유료직업소개업 사업을 등록하기 전에 교육을 의무화하여 직업 관련 전문성을 높이고 법령내용과 집행사항 등을 인지시켜 산업인력의 원활한 공급과 구직자의 안전한 취업을 촉진하고자 하였습니다.

이는 종전에 직업소개사업 종사자에 대하여 필요한 교육을 의무적으로 실시하도록 규정한 것을 1999년 2월 28일 규제완화차원에서 폐지한 것인바, 그러나 그 결과 규제완화 측면보다 법령 및 제도, 실무 집행의 미비로 인한 구직자 및 사업주의 피해의 한 원인이 되고 있습니다.

이에 신규사업자에게 직업소개 관련 제도에 대한 기본적인 지식과 직업 윤리의식 등을 고취할 교육이 필요하기에 노동부령으로 정하는 바에 따라 등록 후 교육훈련을 하도록 의무화하였습니다(안 제40조의2 유료직업소개사업을 하고자 하는 자에 대한 교육훈련).

아무쪼록 이러한 개정안의 취지를 헤아려 동 개정안이 원안대로 심의 의결될 수 있도록 선배·동료 위원 여러분의 깊은 관심을 부탁드립니다.

감사합니다.

産業安全保健法中改正法律案

제안자 : 김영주 의원

존경하는 이경재 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 위원님 여러분을 모시고 산업안전보건법 중개정법률안에 대한 제안설명을 드리게 된 것을 매우 뜻 깊게 생각합니다.

유해·위험 설비를 보유한 사업자는 화재·폭발 및 독성물질 누출 등으로부터 인적·물적 피해를 최소화하기 위해 공정안전보고서를 노동부에 제출하고 있습니다.

그러나 2000년 규제개혁차원에서 5년마다 공정안전보고서를 제출하던 제도가 폐지되면서 현재는 2001년 제출한 보고서의 이행실태만을 노동부가 정기적으로 평가하여 P(우수), S(보통), M(불량)으로 구분하여 차등관리하고 있습니다.

위와 같은 제도 변화 이후 해당 기업들이 공정

안전보고서를 이행하지 아니하더라도 무방한 것으로 여기는 경향을 보이고 있습니다.

이러한 결과 공정안전보고서 제출대상사업장의 재해율이 2000년 0.64에서 2003년 1.13으로 3년 만에 두 배 가까이 상승하였으며, 사망만인율도 2001년 1.57에서 2003년 1.90으로 증가하였습니다. 또한 사고건수도 2000년 3건에서 지난해 8건으로 급격히 늘어났습니다.

특히 지난해 하반기에 울산(주)효성에서는 한 달 동안 무려 3건이 발생한 바 있습니다. 사고가 발생한 사업장들은 대부분 공정안전보고서 이행실태가 불량(M등급)했던 것으로 나타났습니다. 한편 공정안전보고서 이행실태가 불량(M등급)하여 안전사고 위험이 높은 사업장수가 2001년 92개, 2002년 97개, 2003년 106개, 2004년 6월 말 현재 224개로 대폭 증가하고 있습니다. 이는 유해·위험설비를 보유로 인해 화재·폭발 및 독성물질 누출 사고 등이 일어날 가능성이 그만큼 높아지고 있음을 의미하고 있습니다.

이에 본 의원은 노동부장관이 공정안전보고서의 이행상태를 정기적으로 평가하고, 평가결과 그 이행상태가 미흡한 사업자의 사업주에 대하여는 공정안전보고서를 다시 제출할 것을 명할 수 있도록 하는 것을 주요골자로 하는 동 개정법률안을 발의하게 되었습니다.

이는 사고발생 시 인명피해뿐만 아니라 주변지역의 주민환경에도 심각한 영향을 미치는 공정안전보고서 제출 사업장의 안전을 확보하기 위한 규제는 강화하면서, 한편으로 이행상태가 양호한 사업장에 규제가 신설되지 않도록 하기 위함입니다.

아무쪼록 존경하는 선배·동료 위원님 여러분들께서 이번 개정법률안을 충분히 검토하시어 유해·위험설비를 보유한 사업장의 안전의식제고를 위한 내실 있는 조치가 이루어질 수 있도록 법적 토대를 마련해 주시기 바랍니다.

감사합니다.

最低賃金法 一部改正法律案

제안자 : 조정식 의원

의원 10인이 공동발의(조정식의원 대표발의)하여 지난 2005년 2월 2일에 제출된 최저임금법 일부개정법률안에 대해 제안설명 드리겠습니다.

본 개정안은 1986년 최저임금제도 시행 이후 변화된 산업구조와 노동시장의 여건을 반영하고 최근 급속도로 심화된 사회적 양극화 문제를 다소나마 해결하기 위해 최저임금법 결정기준과 적

용기준과 적용시기를 개선하고 최저임금 적용 예외 대상을 합리적으로 조정하여 저임금 근로자의 생활안정에 기여하고자 하는 데 그 목적이 있습니다.

우선 심화되고 있는 소득불평등 문제로 인한 사회적 악영향을 최소화하고 이러한 사회적 변화가 최저임금 결정 기준에 반영될 수 있도록 하기 위해 종전의 생계비, 유사근로자 임금 및 노동생산성에 더하여 소득분배율 등을 결정기준으로 추가하였습니다.

취업기간이 6월을 경과하지 아니한 18세 미만 근로자에 대한 감액적용 및 양성훈련생과 수습근로자에 대한 적용제외를 수습근로자에 대한 감액 적용제도로 통합하여 대상을 확대하였고, 그동안 최저임금의 적용제외 대상이었던 감시단속적 근로자 역시 감액적용 대상으로 포함하였습니다.

또한 근로기준법개정(2003. 9. 15)에 따른 법정 근로시간 단축을 이유로 최저임금을 받는 근로자의 임금수준이 저하되지 않도록 하기 위해 임금보전을 명시하였습니다. 이는 근로기준법에서 기존의 임금수준 보전을 권고사항으로 하고 있는 것을 현실적으로 볼 때 최저임금을 받는 근로자들의 경우에는 이를 보다 강화할 필요가 있기 때문입니다.

아울러 현재 최저임금제도가 제대로 시행되지 못하는 분야의 주요한 원인이 하도급체계의 불공정한 거래관행에 있다고 보고, 직상 수급인의 귀책사유로 하수급인의 근로자에게 최저임금이 지급되지 못한 경우 직상 수급인의 연대책임을 명시하였습니다.

최저임금 적용주기와 법정근로시간 단축 및 회계연도 시기의 불일치라는 문제점을 해소하기 위하여 당해연도 9월 1일부터 다음연도 8월 31일까지로 되어있던 최저임금 적용기간을 다음연도 1월1일부터 12월 31일까지로 변경하였습니다.

본 개정안은 최근 사회 양극화가 심각해지고 비정규직에 대한 보호의 필요성이 더욱 중요해짐에 따라 우리 사회 소득계층의 최하단부에 있는 최저임금근로자들의 삶의 질을 개선할 수 있는 가장 실질적이고 직접적인 대안이라는 데 그 의의가 있습니다.

아울러 최근 몇 년간 지속되어 온 최저임금제도 개선에 대한 사회적 요구 및 정부에서 준비한 개선대책 등을 종합적으로 검토하여, 현실적으로 실현가능한 합리적인 수준에서 최선의 대안을 제시하는데 노력했다는 말씀을 드리고자 합니다.

모쪼록 동료위원 여러분의 면밀한 검토와 협조를 부탁드립니다.

감사합니다.

○出席委員(13人)

孔 星 鎮	김 영 주	김 형 주	단 병 호
박 희 태	배 일 도	우 원 식	이 경 재
이 목 희	장 복 심	정 두 언	제 종 길
조 정 식			

○出席專門委員

수 석 전 문 위 원	하	종	범
전 문 위 원	이	동	근

○政府側參席者

노 동 부				
장 차	관 관	김 정	대 병	환 석
기 획 관 리 실 장		최	병	훈
고 용 정 책 실 장		노	민	기
노 사 정 책 국 장		정	종	수
노 동 조 합 과 장		박	화	진
근 로 기 준 국 장		엄	현	택
산 업 안 전 국 장		송	영	중
고 용 평 등 국 장		양	승	주
고 용 정 책 심 의 관		이	채	필
노 동 보 험 심 의 관		이	상	석
능 령 개 발 심 의 관		백	중	면
국 제 협 력 관		정	철	균

○其他參席者

한국산업인력공단자격검정이사	박 성 수
한국산업안전공단이사장	김 용 달

【報告事項】

○議案回附

자연공원법 일부개정법률안(김영주 의원 대표 발의)

(2월16일 김영주·박영선·이경재·단병호·이덕모·우원식·장복심·김현미·공성진·조정식 의원 발의)

環境政策基本法 一部改正法律案

(2월17일 정부 제출)

이상 2건 2월18일 회부됨