

제316회국회
(임시회)

환경노동위원회회의록

제 1 호

국 회 사 무 처

일 시 2013년6월18일(화)

장 소 환경노동위원회회의실

의사일정

1. 현안보고

가. 고용노동부

2. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안
3. 고용상 학력차별금지 및 기회 균등 보장에 관한 법률안
4. 고용정책 기본법 일부개정법률안
5. 고용정책 기본법 일부개정법률안
6. 고용정책 기본법 일부개정법률안
7. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안
8. 공인노무사법 일부개정법률안
9. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안
10. 근로기준법 일부개정법률안
11. 근로기준법 일부개정법률안
12. 근로기준법 일부개정법률안
13. 근로기준법 일부개정법률안
14. 근로기준법 일부개정법률안
15. 근로기준법 일부개정법률안
16. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안
17. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안
18. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안
19. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안
20. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안
21. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안
22. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안
23. 노동위원회법 일부개정법률안
24. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
25. 사회적기업 육성법 일부개정법률안
26. 산업안전보건법 일부개정법률안
27. 산업안전보건법 일부개정법률안
28. 산업안전보건법 일부개정법률안
29. 산업재해보상보험법 일부개정법률안
30. 산업재해보상보험법 일부개정법률안
31. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안
32. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안

33. 최저임금법 일부개정법률안

심사된 안건

1. 현안보고	4
가. 고용노동부	
o 의사일정 상정의 건	10
2. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(李宰榮 의원 대표 발의)(李宰榮 · 이만우 · 이명수 · 이원욱 · 이현재 · 이낙연 · 김태원 · 권은희 · 남인순 · 김상민 · 박인숙 · 조명철 · 조원진 · 이에리사 의원 발의)	10
3. 고용상 학력차별금지 및 기회 균등 보장에 관한 법률안(김기현 의원 대표발의)(김기현 · 서용교 · 이현재 · 이학재 · 이만우 · 정희수 · 유승우 · 김태원 · 이한성 · 한선교 · 조명철 의원 발의)	10
4. 고용정책 기본법 일부개정법률안(장병완 의원 대표발의)(장병완 · 조정식 · 배기운 · 양승조 · 윤관석 · 김동철 · 백재현 · 박주선 · 노응래 · 전병헌 · 유승희 · 신경민 의원 발의)	10
5. 고용정책 기본법 일부개정법률안(김광진 의원 대표발의)(김광진 · 배기운 · 김재연 · 이해찬 · 민홍철 · 남인순 · 전순옥 · 김재윤 · 정청래 · 이미경 · 최민희 · 이학영 의원 발의)	10
6. 고용정책 기본법 일부개정법률안(박주선 의원 대표발의)(박주선 · 김동철 · 홍종학 · 안민석 · 이석기 · 장병완 · 전병헌 · 추미애 · 박홍근 · 노영민 · 이상규 · 윤관석 · 김광진 의원 발의)	10
7. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안(한명숙 의원 대표발의)(한명숙 · 심상정 · 신학용 · 은수미 · 김경협 · 서영교 · 부좌현 · 배재정 · 이미경 · 장하나 · 진성준 · 배기운 · 김태년 · 홍영표 · 윤호중 · 이상규 · 유은혜 · 김현 · 한정애 · 신경민 · 윤후덕 · 전순옥 · 김선동 · 최동익 · 이학영 · 김기준 의원 발의)	10
8. 공인노무사법 일부개정법률안(안홍준 의원 대표발의)(안홍준 · 이만우 · 황영철 · 박성호 · 강기운 · 정문헌 · 이한성 · 최동익 · 이재영 · 문정림 · 정의화 · 김재원 · 민홍철 · 박인숙 · 이자스민 의원 발의)	10
9. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안(한명숙 의원 대표발의)(한명숙 · 유기홍 · 유은혜 · 최동익 · 김광진 · 서기호 · 배재정 · 김우남 · 전순옥 · 박원석 · 임수경 · 신경민 · 도중환 · 박홍근 · 유승희 · 김상희 · 박남춘 · 최원식 · 박혜자 · 강동원 · 장하나 · 은수미 · 김경협 · 백재현 · 홍영표 · 윤후덕 · 강창일 · 김태년 · 배기운 · 정진후 · 인재근 · 심상정 · 김제남 · 이미경 · 원혜영 · 김재윤 · 이학영 의원 발의)	10
10. 근로기준법 일부개정법률안(최봉홍 의원 대표발의)(최봉홍 · 이만우 · 김세연 · 신의진 · 주영순 · 유승우 · 윤명희 · 서용교 · 김성태 · 이현재 · 송영근 · 이채익 · 김경협 의원 발의)	10
11. 근로기준법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(한정애 · 김태년 · 김광진 · 은수미 · 배기운 · 민홍철 · 전순옥 · 김재윤 · 김경협 · 임수경 · 장하나 · 홍영표 · 우원식 · 정진후 · 이해찬 · 강동원 · 박민수 · 윤관석 의원 발의)	10
12. 근로기준법 일부개정법률안(오제세 의원 대표발의)(오제세 · 심재권 · 김광진 · 윤관석 · 이원욱 · 정청래 · 배기운 · 양승조 · 전순옥 · 민홍철 의원 발의)	11
13. 근로기준법 일부개정법률안(김성태 의원 대표발의)(김성태 · 황영철 · 서용교 · 김기선 · 최봉홍 · 이강후 · 이상일 · 김명연 · 유승우 · 안홍준 의원 발의)	11
14. 근로기준법 일부개정법률안(홍영표 의원 대표발의)(홍영표 · 장하나 · 한명숙 · 한정애 · 은수미 · 양승조 · 서영교 · 최민희 · 진선미 · 이용섭 · 김태년 · 노응래 · 김기준 · 박민수 · 김용익 · 김진표 · 윤관석 · 김영록 · 윤후덕 · 강기정 · 김영주 · 김상희 · 홍종학 · 신경민 · 김경협 의원 발의)	11
15. 근로기준법 일부개정법률안(심상정 의원 대표발의)(심상정 · 김제남 · 서기호 · 박원석 · 강동원 · 정진후 · 박홍근 · 이학영 · 남인순 · 김현미 · 이목희 · 도중환 의원 발의)	11
16. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김현숙 의원 대표발의)(김현숙 · 홍지만 · 강은희 · 김정록 · 안중범 · 류지영 · 이완영 · 문대성 · 김세연 · 김희정 · 신경림 의원 발	

- 의)(의안번호 3905) 11
- 17. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김현숙 의원 대표발의)(김현숙·이현재·이만우·홍지만·김정록·정갑윤·서병수·강은희·류지영·강석훈·신경립 의원 발의)(의안번호 4774) 11
- 18. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김춘진 의원 대표발의)(김춘진·최규성·김영록·홍문표·강기정·이낙연·김우남·유성엽·윤명희·전정희 의원 발의) 11
- 19. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(서영교 의원 대표발의)(서영교·배기운·박홍근·윤관석·전순옥·최동익·김상희·심재권·이상직·이윤석·전정희 의원 발의) 11
- 20. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(전정희 의원 대표발의)(전정희·박남춘·임수경·유승희·전순옥·김춘진·유성엽·김관영·김제남·이석현·박주선·최민희 의원 발의) 11
- 21. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김상훈 의원 대표발의)(김상훈·현영희·이채익·권은희·김성태·박민식·김세연·심학봉·정희수·유승우·이만우 의원 발의) 11
- 22. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한명숙 의원 대표발의)(한명숙·강동원·김경협·김상희·김승남·김용익·김우남·배재정·백재현·부좌현·심상정·우상호·이인영·임수경·장하나·전순옥·최동익·추미애·한정애 의원 발의) 11
- 23. 노동위원회법 일부개정법률안(정부 제출) 11
- 24. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(김성태 의원 대표발의)(김성태·서용교·김기선·최봉홍·이강후·김명연·황영철·유승우·신성범·김용태 의원 발의) 11
- 25. 사회적기업 육성법 일부개정법률안(조명철 의원 대표발의)(조명철·김세연·원유철·황진하·서기호·심재권·정우택·정희수·하태경·이자스민 의원 발의) 11
- 26. 산업안전보건법 일부개정법률안(주영순 의원 대표발의)(주영순·최봉홍·서용교·이낙연·길정우·김정록·李宰榮·정우택·강은희·이현재·이한성 의원 발의) 11
- 27. 산업안전보건법 일부개정법률안(한명숙 의원 대표발의)(한명숙·강동원·김경협·김상희·김승남·김용익·김우남·배재정·백재현·부좌현·심상정·우상호·이인영·임수경·장하나·조경태·전순옥·최동익·추미애·한정애 의원 발의) 11
- 28. 산업안전보건법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(한정애·김관영·홍영표·장하나·부좌현·임수경·김경협·유승희·이인영·진선미·이목희·김기준·김영주·정청래·홍종학·전순옥·우원식·은수미 의원 발의) 11
- 29. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(은수미 의원 대표발의)(은수미·김용익·신경민·김경협·윤관석·배기운·최동익·김재운·서영교·주승용·이학영·장하나·추미애·김민기·신장용·김기준·전순옥·문병호·김광진·이미경·김상희·강창일·이상직·유은혜·이인영 의원 발의) 11
- 30. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(최봉홍 의원 대표발의)(최봉홍·박창식·윤명희·김장실·주영순·김태원·김한표·김성태·이운룡·서용교·이종훈·유승우·신의진 의원 발의) 11
- 31. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(김재운 의원 대표발의)(김재운·문병호·정성호·김광진·배기운·박성호·김성곤·전정희·이한성·유성엽·박남춘·홍종학 의원 발의) 12
- 32. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(문대성 의원 대표발의)(문대성·김태원·황영철·이만우·심운조·조명철·하태경·이한성·조원진·김현숙·김한표·안홍준·여상규·권은희 의원 발의) 12
- 33. 최저임금법 일부개정법률안(김성태 의원 대표발의)(김성태·서용교·김기선·최봉홍·이강후·이상일·김명연·황영철·유승우·전하진 의원 발의) 12

(10시08분 개의)

차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

○위원장 신계륜 좌석을 정돈해 주시기 바랍니다.

먼저 입법조사관으로부터 보고가 있습니다.

○입법조사관 김대안 입법조사관입니다.

성원이 되었으므로 제316회 국회(임시회) 제1

보고사항을 말씀드리겠습니다.

(보고사항은 끝에 실음)

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

다음은 최근 국회사무처 인사로 우리 위원회에 새로 보임된 직원을 소개하겠습니다.

임성현 입법조사관입니다. 환경 담당입니다.

(직원 인사)

오랜만에 위원님들 건강한 모습으로 뵙게 되어서 반갑습니다.

아마 많은 활동을 하시느라고 국회가 열리지 않은 동안에도 노력을 많이 하신 것으로 제가 듣고 있습니다.

지난 5월 13일에는 삼성전자 화성공장 불산 누출사고 관련해서 우리 위원회 여덟 분의 위원님들이 함께 참석해서 현장 방문을 했습니다. 어제는 당진 현대제철에 제가 다녀왔습니다.

안전 문제가 국민의 중요한 문제로 등장하고 있는 시점입니다. 그런 논의가 이번 회의에서 잘 진행될 수 있도록 도와주시기 바랍니다.

통상임금과 관련되어서 많은 논란이 있고 노동부도 논의 중에 있고, 정부 부처도 논의 중에 있고 더구나 박근혜 대통령께서 통상임금에 관련된 언급을 함으로써 논쟁이 촉발된 측면도 없지 않습니다.

어쨌든 이런 문제들을 이번 국회에서 온전하게 다루어서 국민이 걱정하지 않도록 하는 게 필요하다고 생각합니다.

법률안이 오늘 많이 상정되어 다루어지게 됩니다. 지난번에 여야 간의 합의로 정년 60세 연장 부분이 통과되었습니다. 모두 수고하셨고, 앞으로 또 임금체계 개편이라는 큰 틀에서 논의가 필요한 시점이 도래하고 있습니다. 많은 도움 부탁드립니다.

회의진행과 관련해서 한 말씀 드리겠습니다.

노동부의 현안보고를 듣고 난 뒤에 법안을 상정해서 제안설명을 듣고 난 뒤에 질의 답변과 대체토론을 함께 하도록 그렇게 하겠습니다. 왜냐하면 이것을 분리할 경우에 이점도 있습니다만 당면 현안 문제의 중요성이 있기 때문에 여러 위원님들께서 자유롭게 질의 답변을 요청하셔도 되고 대체토론을 해도 되겠습니다. 함께 한다는 점을 유념하시기 바라겠습니다.

그리고 오늘과 내일 회의는 국회방송에서 녹화해서 오늘 저녁 10시, 내일 저녁 10시에 방송할 예정이라고 합니다. 참고해 주시기 바라겠습니다.

한 가지 더 말씀드리면 최근 원전가동 중단 사

태로 전력수급이 어려워졌습니다. 국가가 잘못해 놓고 피해는 국민들이 보고 있습니다. 그러나 어쨌든 어려운 사정이라고 하니 우리 위원회에서도 여러 분 이미 그러고 있지만 넥타이를 착용하지 않고 복장을 간소하게 해서 절전운동에 동참하도록 하겠습니다.

정부 측 회의에 참석하신 분들도 참고해 주시기 바라겠습니다.

1. 현안보고
가. 고용노동부

(10시13분)

○위원장 신계륜 그러면 의사일정에 들어가도록 하겠습니다.

의사일정 제1항 고용노동부 현안보고를 상정합니다.

고용노동부장관 나오셔서 현안보고해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 방하남 존경하는 환경노동위원회 신계륜 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

상반기를 마무리하는 시점에서 존경하는 위원님들을 모시고 주요 고용노동 현안에 대하여 보고드리게 된 것을 뜻 깊게 생각합니다.

올 하반기 고용동향을 보면 대내외 경제 불확실성으로 인한 저성장세 지속으로 취업자 증가폭이 둔화되고 있으며, 특히 청년과 여성, 베이비부머 등 취업 취약계층들의 고용사정이 크게 나이지 않고 있습니다. 이러한 상황을 극복하고 국민행복시대로 도약하기 위한 첫걸음은 일자리라고 생각합니다.

일하고 싶어 하는 누구나 원하는 일자리에서 마음껏 능력을 발휘할 수 있고 일을 통해 보람과 희망을 느낄 수 있어야 합니다. 새 정부는 처음으로 이런 의미에서 성장률이 아닌 고용률을 국정목표로 제시하고 양질의 일자리를 더 많이 만들기 위해 총력을 기울이고 있습니다.

지난 6월 4일에는 관계부처 합동으로 고용률 70% 로드맵을 발표하였습니다.

첫째, 창조경제를 통해 새로운 일자리를 만들겠습니다.

창업·창직·중소기업·서비스업·사회적 경제 등 5개 핵심 부문에서 과학기술과 정보통신기술을 접목하고 산업 간 융복합을 통해 새로운 일자리를 창출하고 기존 일자리를 개선해 나가겠습니다.

두 번째로, 장시간 근로와 일하는 방식을 개혁

해서 더 많은 사람들이 필요에 따라 다양한 방식으로 노동시장에 참여할 수 있는 여건을 만들겠습니다.

지식정보사회에서 중요한 것은 창의적인 지식입니다. 장시간근로로 지친 근로자들은 급변하는 환경에 대응하기 위한 새로운 지식 습득과 능력 개발에 힘쓸 여력이 없습니다. 생산성 제고도 어렵습니다. 근로생활의 질 개선과 일자리 창출 노력 확대, 생산성 제고와 지속가능한 경제발전을 위해 장시간근로를 반드시 개선하겠습니다.

또한 일·가정 양립이나 점진적 퇴직과 같은 이유로 시간제 근로를 희망하는 근로자들이 일할 기회를 가질 수 있도록 시간제 일자리를 확충하겠습니다. 일자리의 양만 늘리는 것이 아니라 개인의 수요에 맞고 임금 등에서 차별이 없으며 기본적인 근로조건이 보장되는 양질의 시간제 일자리를 만들겠습니다.

세 번째로, 여성·청년·베이비부머 등 취업 취약계층의 노동시장 참여를 어렵게 하는 요인을 개선하겠습니다.

특히 고용률 제고를 위한 핵심인 여성의 일할 여건 조성에 힘쓰겠습니다. 직장 어럽이집 확대 등 맞벌이 부부가 마음 놓고 일할 수 있도록 보육서비스를 대폭 확충하고 육아휴직과 대체인력 활용을 활성화해 나가겠습니다.

또한 일과 학습의 병행이 가능한 듀얼시스템을 도입하는 등 능력중심사회를 만들어 나가겠습니다.

청년과 중소기업 간 미스매치 해소를 통해 기업과 근로자가 함께 커나갈 수 있도록 지원하겠습니다. 아울러 정년 60세 의무제도가 산업현장에 조기 정착하고 긍정적인 효과를 낼 수 있도록 임금체계 개편 등 후속조치를 세심하게 준비하겠습니다.

넷째, 일터에서의 불합리한 차별을 없애고 고용의 질을 개선해 나가겠습니다.

공공부문부터 상시·지속적인 업무를 하는 비정규직을 정규직으로 전환하는 한편 비정규직에 대한 불합리한 차별을 없애는 데 최선을 다하겠습니다.

사내하도급 근로자 보호를 위해 원청업체의 책임을 강화하고 기본적인 근로조건이 확실히 지켜질 수 있도록 최저임금 위반 등에 대해 제재를 강화하겠습니다. 아울러 근로자의 생명과 건강을 보다 두텁게 보호하기 위해 5월 21일 발표한 중

대화화사고 등 예방대책을 착실하게 시행해 나가겠습니다.

위원님 여러분!

앞으로 추진해야 할 과제들이 참 많습니다. 이러한 과제들은 정부의 힘만으로는 성공할 수 없습니다. 노사가 함께 노력해야 합니다.

다행스럽게도 지난 5월 30일 노사정 일자리협약을 체결하였습니다. 이는 고용률 70% 달성을 위한 노사정의 양보와 협력 의지가 결집된 것으로서 상생의 노사정 협력체계가 구축되는 출발점이 되었다고 생각합니다.

이를 계기로 근로시간 단축과 통상임금 등 산적한 현안문제를 해결하기 위해 노사정이 머리를 맞대고 함께 고민하겠습니다.

통상임금 제도 개선을 미래지향적 임금체계 개편의 계기로 활용하는 등 현재보다는 미래를, 일방의 이익이 아닌 모두의 이익을 위해 조금씩 양보하고 협력해 나가겠습니다.

존경하는 위원님 여러분!

이제 고용률 70%로 가기 위한 초석을 놓았습니다. 앞으로 목표를 달성할 수 있도록 간절한 마음으로 매일 매순간 치열하게 노력하겠습니다.

때 이른 더위로 산업현장에서 구슬땀을 흘리고 계신 근로자와 경영자 그리고 구직자분들께 희망을 드릴 수 있도록 현장의 애로사항에 귀 기울이고 문제를 해결하기 위해 발로 뛰겠습니다.

하반기 노동정책 추진에 있어서도 위원님들의 애정 어린 조언을 기대하며 법안과 예산 처리 과정에서 아낌없는 지원을 부탁드립니다.

업무보고에 앞서 지난 4월 국회 이후 새로 임명된 몇 분의 간부를 소개하겠습니다.

먼저 황보국 고용서비스정책관입니다.

송문현 공공노사정책관입니다.

조철호 감사관입니다.

이수영 고령사회인력심의관입니다.

(간부 인사)

이상으로 소개를 마치고 양해하여 주신다면 기획조정실장이 주요 현안을 보고드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

심경우 기획조정실장 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

가능하면 압축적으로 그리고 요약적으로 발표해 주시기 바랍니다.

○고용노동부기획조정실장 심경우 예.

고용노동부 주요 현안에 대해서 보고드리겠습니다.

목차에 따라 고용률 70% 로드맵 그리고 통상임금, 화학사고 등 예방대책, 비정규직 관련 등 4개 현안에 대해서 설명드리겠습니다.

1쪽입니다.

먼저 고용률 70% 로드맵입니다.

지난 4·5월 중에 국민과 전문가, 노사단체 등의 의견수렴 그리고 관계부처 협의를 거쳐서 6월 4일 고용률 70% 로드맵을 발표하였습니다.

고용률 70%를 위해서는 5년간 취업자 수 238만, 연평균 47만 명의 일자리가 필요할 것으로 판단됩니다.

경제성장의 고용창출력 그리고 근로시간 감소율이 과거 흐름을 유지할 경우에는 연 취업자 증가율이 1% 정도 수준으로 전망되지만 저희가 창조경제를 통해서 취업자 증가를 최대한 이끌어내고 또 근로시간 단축 등을 통해서 연 0.6% 정도의 추가 취업자가 증가된다면 목표달성이 가능할 것으로 기대하고 있습니다.

고용률 70%를 위한 주요 정책 과제입니다.

가장 중요한 것은 기존의 고용창출 시스템을 근본적으로 바꾸는 것이라 생각합니다.

여성·서비스업·중소기업을 집중 육성·지원하고 또 적극적 노동시장 정책을 강화해 나가면서 장시간 로 해소와 유연근로 활성화 등을 통한 일·가정 양립 문화 확산이 필요하다고 생각합니다.

이와 함께 모든 정부의 정책을 고용률 중심으로 재설계해 나가면서 노사의 협조와 배려를 통한 현장에서의 일자리 창출이 이루어져야 하겠습니다.

이를 위해서 네 가지 전략을 추진하겠습니다.

2쪽입니다.

첫 번째, 창조경제를 통한 일자리 창출입니다.

창업과 창직을 활성화하기 위해서 벤처·창업의 자금생태계에 선순환 체계를 구축해 나가겠으며 선진국과의 직업 비교를 통해서 새로운 직업을 발굴해 나가고 규제 완화, 자격 신설을 새로운 일자리 창출로 연계시켜 나가겠습니다.

중소기업과 서비스산업의 고부가가치화가 필요하다고 생각합니다.

중소기업에 대한 정부지원제도를 고용창출형으로 전면 개편해 나갈 계획이며 또 서비스산업발

전기본법 제정, 규제완화 등으로 서비스산업의 고부가가치화를 추진해 나가고자 합니다.

아울러서 사회적경제 생태계 조성을 위해서 사회적기업의 활동 범위를 확대하고 마을기업, 농어촌공동체회사, 자활기업 등 사회적경제 영역을 체계적으로 육성해 나가겠습니다.

두 번째 전략은 일하는 방식과 근로시간의 개혁입니다.

먼저 장시간근로 개선입니다.

연장·휴일 근로를 합리적 수준으로 단계적으로 축소해 나가면서 공공부문에서 선도 모델을 운영을 해 나가고 또 민간기업의 근로시간 단축을 통한 일자리 창출을 적극 지원해 나가겠습니다.

근로시간의 탄력적 운영을 위한 법·제도 개선 그리고 스마트워크센터 확대, 스마트워크 촉진법 제정 등을 통해서 유연근무도 확산해 나가도록 하겠습니다.

아울러서 반듯한 시간제 일자리 창출이 주요한 과제입니다.

시간제 적합 직종 발굴과 시간제 일반직 공무원 채용 실시 등 공공부문에서 선도해 나가고 민간부문 확산을 위해서 생애주기별 시간제 근로 활용 활성화 또 반듯한 시간제 일자리 창출 기업에 대한 인센티브 제공 등을 추진하도록 하겠습니다. 함께 시간제 근로자 보호에 관한 법률 제정도 추진하고자 합니다.

세 번째 전략은 여성·청년 등 비경활인구의 고용가능성을 높이는 것입니다.

먼저 비경제활동인구에 대해서 취업성공패키지를 확대하거나 재정지원 일자리 사업 개편 등 적극적 노동시장 프로그램을 강화하고 고용지원서비스도 지속적으로 선진화해 나가겠습니다.

여성에 대해서는 육아휴직과 대체인력 활용을 지원해 나가면서 맞벌이 부부 중심의 보육서비스를 확충토록 하겠습니다. 관련해서 복지부에서는 사회서비스 일자리 창출 및 산업육성 방안을 현재 마련 중에 있습니다.

청년 고용을 위해서는 선취업 후진학 대책 활성화 또 스펙초월 채용시스템, 일·학습 듀얼시스템 등 능력 중심의 사회 구현을 위한 여러 가지 정책을 추진해 나가는 동시에 인력 미스매치를 해소하는 데도 적극 힘써 나가도록 하겠습니다.

4쪽입니다.

네 번째 전략은 일자리를 위한 사회적 책임과 연대 강화입니다.

지난 5월 30일 일자리 협약을 통해서 노사정의 양보, 협력을 바탕으로 고용률 70%의 추진 동력을 확보해 나가겠습니다.

또 고용영향평거나 지역 일자리 공시제 또 기업에 대한 인센티브 확대 등을 통해서 각 경제주체가 적극적으로 고용률 달성에 참여해 나가도록 유도해 나가고자 합니다.

일자리 협약의 주요 내용은 아래 표를 참조해 주시기 바랍니다.

5쪽, 향후 추진계획입니다.

상시적인 점검 그리고 평가와 환류체제를 구축하겠습니다.

고용률 70% TF 및 추진단을 구성하고 각 부처별로 전담 부서를 지정하는 등 추진 체계를 갖추어 나가서 계획수립, 집행, 산출 단계별로 점검, 평가해 나겠습니다.

부처별 추진상황은 정부업무평가에 반영을 하고 그 점검 결과를 반영, 보완하는 등 환류시스템도 가동해 나가고자 합니다.

또 범국민적 공감대 확산이 필요합니다.

노사정위원회에서 필요한 사안들에 대한 논의를 지속하면서 추가 과제도 발굴을 해 나가도록 하겠습니다.

아울러서 경제 5단체와 정부 간에 상시적인 협의체 구성도 검토하고 있습니다.

국민들과의 상시적인 소통 체계도 구축을 해 나가겠습니다. 온라인 현황판 등을 운영을 하고 국민들이 정책을 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하겠습니다.

또한 로드맵에 포함된 주요 정책의 이행계획을 소관 부처별로 단계적으로 6월 이후에 발표를 해 나갈 계획으로 있습니다.

6쪽과 7쪽은 양질의 시간제 일자리 확산 방안에 대한 보다 세부적인 설명 자료입니다. 설명은 생략을 하고 자료를 참조해 주시기 바랍니다.

8쪽, 통상임금 설명드리겠습니다.

통상임금은 근로자가 통상적으로 지급받는 임금을 뜻하고 각종 법정수당 등 산정의 기준이 되는 임금입니다.

53년에 통상임금의 개념이 도입된 후에 82년에 시행령에 정의규정이 신설되었고 88년 통상임금 산정 지침을 제정해서 통상임금 범위를 구체화한 바가 있습니다.

그간의 행정해석은 동 시행령과 예규를 바탕으로 1임금 지급기 내에 정기적, 일률적, 고정적으로 소정 근로의 대가로 지급하는 금품을 통상임금으로 보는 입장을 견지해 왔습니다.

판례도 90년대 중반까지 행정해석과 유사한 입장이었습니다만 그 이후에 1임금 지급기를 넘더라도 정기적, 일률적으로 지급되는 복리후생금품도 통상임금으로 인정을 해 왔고 또 아울러서 정기상여금의 경우에는 개별 사례별로 판단이 다소 엇갈리는 그런 상황입니다.

통상임금 관련한 최근 동향입니다.

9쪽입니다.

경영계에서는 인건비 상승, 일자리 감소를 주장하고 정기상여금을 통상임금에서 제외하는 내용으로 근로기준법 시행령 개정을 건의하고 있는 상황입니다.

노동계는 판례를 수용해서 고용부가 지침을 변경할 것을 요구하면서 일부에서는 3년치 소급임금 지급 청구소송을 제기하고 있습니다.

참고 소송 현황을 보시면 100인 이상 사업장 중 135개소에서 지금 소송 중에 있습니다. 주로 대규모 사업장의 비중이 높고 운수업과 제조업이 주로 차지하고 있습니다.

국회에서는 통상임금 정의규정을 신설하는 내용의 법 개정안이 발의되어 있는 상황입니다.

학계에서는 토론회 등을 통해서 통상임금과 임금체계 개편 문제를 심층적으로 논의를 하고 있습니다.

특히 다수 의견은 통상임금의 정의를 법령에 명확히 규정하고 복잡한 임금체계 개편의 계기로 삼아야 한다는 의견입니다.

한국노동연구원의 연구 결과에 따르면 정기상여금이나 복리후생금품을 통상임금에 포함 시에는 21조 9000억 또 정기상여금만 포함할 시에는 약 14조 6000억 정도의 노동비용이 증가될 것으로 그렇게 추산을 하고 있습니다.

관련 표를 참조해 주시기 바랍니다.

10쪽, 향후 전망과 대책을 말씀드리겠습니다.

통상임금을 둘러싼 갈등이 당분간 계속될 전망이지만 현장에서는 자율적인 해결 움직임도 나타나고 있습니다.

사업장 단위에서 통상임금 산입 범위 조정과 임금체계 개편에 대한 논의가 점차 활발해질 것으로 전망이 되고 또 공공부문을 중심으로 소송이 계속 늘어날 가능성도 상존하고 있습니다.

이에 대해 저희 고용부에서는 통상임금제도 개선 문제를 미래지향적인 임금체계 개편의 계기로 활용해야 한다는 그런 입장입니다.

대법원 판례와 노사 관행 또 제도 개선 시의 어떤 여러 가지 영향 등을 종합적으로 고려해서 개편을 추진해 나가고자 합니다.

이와 함께 100인 이상 사업장 1000개소를 대상으로 현장의 임금체계 현황과 상여금 지급 등에 대한 실태조사를 같이 실시하고자 합니다.

한시적인 사회적 대화 기구로 임금제도개선위원회를 구성해서 전문가 중심으로 노사와 각계 의견을 수렴해서 합리적인 대안을 마련해 나가도록 하겠습니다.

동 위원회는 6월 21일 발족할 예정입니다.

11쪽, 화학사고 등 예방대책입니다.

최근 화학물질 폭발·누출 사고가 증가하고 있어서 지난 5월 21일 화학사고 발생 원인을 근본적으로 해소하기 위한 중대화학사고 등 예방대책을 발표한 바가 있습니다.

안전수칙 미준수나 또 유해·위험 작업에 대한 하도급 증가 및 원청의 안전관리 소홀 또 체계적 관리 미흡 등을 저희가 그 주요 원인으로 파악을 하고 대책을 마련하였습니다.

주요 내용을 말씀드리면, 첫째로 유해·위험 작업 시 안전수칙을 준수하는 풍토를 조성하는 것입니다.

최고경영책임자부터 현장 관리감독자까지 사고 예방 노력을 수시로 하도록 확인하고 또 고위험 사업장에 대해서는 전담 감독관을 지정해서 상시 관리를 해 나가고 있으며 미준수 시에는 처벌도 강화해 나가도록 하겠습니다.

두 번째로 화학사고 위험 작업에 대한 원청업체의 책임을 강화하는 것입니다.

무분별한 도급을 제한하기 위해서 인가를 받아야 도급을 줄 수 있는 작업을 확대해 나가고 인가 요건과 사후관리도 강화해 나가도록 하겠습니다.

원청의 안전보건관리 책임 강화입니다.

지난 4월에 산업안전 관련 법령 개정으로 원청의 하청업체에 대한 유해·위험 정보 제공 등의무를 확대한 바 있습니다. 향후에도 사고 발생 시 원청에 대한 처벌을 더욱 강화하도록 하겠습니다.

12쪽입니다.

세 번째로 화학물질 취급사업장에 대한 체계적

관리입니다.

위험물질 취급사업장을 고·중·저위험군 등 3개 등급으로 분류해서 관리해 나갈 것입니다.

그리고 공정안전관리제도를 5인 미만 사업장까지 확대하고 공정안전관리 적용 물질을 현재 21종에서 48종 이상으로 선진국 수준으로 확대해 나가겠습니다.

또한 위험물질을 취급한 시설·용기 등에 대해서 용접, 절단, 가공 작업 시 안전작업허가서를 발부하는 제도를 도입하겠습니다.

네 번째로 화학사고 예방을 위한 인프라도 강화해 나갈 예정입니다.

전문인력을 확충하고 또 사업장 유해·위험 실태를 DB화해 나가면서 민간 전문기관도 육성을 하도록 하겠습니다.

동 대책 추진을 위해서 향후에 관련 법령과 하위 규정 개정을 추진을 하겠습니다.

그리고 안전수칙 준수 풍토 조성의 확산을 위해서 CEO나 공장장 등을 대상으로 한 간담회 그리고 고위험 사업장에 대한 밀착 관리 등도 지속적으로 추진해 나가도록 하겠습니다.

13쪽, 14쪽은 현대제철과 삼성전자 사고의 개요와 대응조치입니다.

여러 위원님들께서 큰 관심을 가지고 현장을 다녀와 주셨는데요, 먼저 현대제철의 경우에 협력업체 근로자 5명이 사망한 사건입니다.

13페이지 하단에 보시면 저희가 현재 특별감독을 6월 27일까지를 기한으로 해서 실시를 하고 있는 과정에 있고요, 동 특별감독을 통해서 법 위반사항이 발견될 경우에는 엄정한 사법조치를 취해 나갈 예정입니다.

또한 7월까지 포스코 등 19개 제철업체를 대상으로 질식재해 예방 특별점검을 지금 실시 중에 있습니다.

14쪽입니다.

삼성전자의 경우에는 두 차례의 불산 누출사고가 발생해서 사망자 1명 또 부상이 한 7명 정도가 발생했습니다.

하단의 조치사항에 보시면 산안법 위반으로 원·하청 책임자를 입건해서 이미 송치하였습니다.

그래서 향후에도 신규 탱크 설치 관련해서 전체 작업이 안전성 확인 절차를 밟아 추진되도록 그렇게 관리해 나가고 근본적인 재발 방지를 위해서 안전보건개선계획을 수립, 제출토록 하고 개선 여부를 지속적으로 모니터링해 나갈 계획입

니다.

15쪽, 비정규직 관련 추진현황입니다.

먼저 공공부문 비정규직 대책을 말씀드리겠습니다.

지난 4월에 저희가 전환 지침을 마련해서 시달을 한 바가 있고 동 지침에 따라 각 공공기관별로 전환 계획을 현재 수립 중에 있습니다. 그래서 각 기관별 전환 실적을 저희가 다 취합을 한 이후에 대외적으로 공개를 할 예정입니다.

13년도의 비정규직 고용개선 지침의 주요 내용을 간략히 말씀드리면 정규직 전환 범위를 확대 하였습니다.

2011년 대책의 전환 대상에서 제외된 경우에도 상시적인 업무이고 또 전환 필요성이 인정되면 포함을 하였고, 특히 정부출연기관 연구원도 정규직 전환이 가능하도록 추진을 하고 있습니다. 또한 지자체가 간접고용 근로자를 직접고용 무기계약직으로 전환할 경우에도 전환자 인건비를 총액인건비에 반영하도록 안전행정부와 협의를 한 바가 있습니다.

두 번째, 비정규직의 고용 안정을 위해서 대기업의 고용형태별 고용공시제도를 도입하였습니다. 그래서 정규직 전환 등 합리적 고용관행을 유도해 나가도록 하겠습니다.

동 제도에 따른 공시 대상은 상시 300인 이상 근로자를 사용하는 사업주이고, 공시 내용은 정규직, 기간제근로자, 기타근로자, 그리고 소속 외 근로자 이렇게 네 가지 부류로 분류해서 공시를 하도록 그렇게 규정이 되어 있습니다.

16쪽입니다.

비정규직 고용 안정과 정규직 전환 가이드라인 제정을 연구용역과 의견 수렴을 거쳐서 14년까지 제정을 하도록 하겠습니다.

동 가이드라인에는 상시·지속적 업무의 기준, 정규직 전환 대상자 선정 방법, 전환 이후의 처우, 또 실질적인 고용안정 방안 등을 담아서 제정을 하고자 합니다.

세 번째, 비정규직 차별시정 강화입니다.

현재 차별시정제도의 실효성 강화를 위한 기간제법·과건법 개정안이 환노위에 계류 중에 있습니다. 동 개정안에는 징벌적 금전보상제도 도입, 또 확정된 차별시정명령의 효력 확대 등의 내용이 포함되어 있습니다.

이와 함께 주요 업종에 대한 사업장 집중 점검을 해 나가고, 또 차별예방 교육·상담·컨설팅

에 대해서 적극 지원을 해 나가고 있습니다.

네 번째, 사내하도급 근로자 보호 관련 내용입니다.

사내하도급 근로자의 고용안정과 원·하청 근로자 간 격차 완화 등 법제도적인 보호 방안 마련을 위해서 전문가 TF 운영을 통해서 여러 가지 입법 방향을 검토해 나갈 예정입니다.

사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인이 지난 11년에 제정이 되어서 추진 중에 있습니다. 금년에는 한 35개소 정도와 준수협약을 체결해 나갈 예정이고요, 또 사내하도급 다수 활용 사업장을 중점관리대상 사업장으로 선정해서 지도해 나가도록 하겠습니다.

이상 4개 현안에 대해서 간략히 말씀드렸고요.

붙임 1은 지난 6월 13일 의결된 근로시간 면제 한도 조정 주요 내용입니다.

내용을 다들 아시겠지만 중간에 조정 내용을 보시면 두 가지가 조정되었습니다.

첫 번째로 조합원 50명 미만 구간과 50~99명 구간을 통합해서 면제한도를 2000시간으로 통일적으로 조정을 하였습니다.

그리고 두 번째로 사업장이 전국 여러 곳에 분포된 조합원 1000명 이상 사업장의 경우에 노조 활동에 좀 더 시간이 많이 필요하다는 그런 점을 고려해서 기존 면제한도에 더해서 지역분포의 가중치를 10~30%까지 추가적으로 부여토록 하는 내용으로 조정이 된 바가 있습니다.

세부 내용은 자료를 참고해 주시기 바랍니다.

18쪽, 붙임 2번은 국정과제 관련 입법 현황을 간략히 정리하였습니다.

현재 총 202개 법안이 국회에 계류 중이고, 이중 환노위에 200건, 법사위에 2건이 계류 중입니다. 또 148건은 법안소위에 지금 계류 중에 있고요.

이 중에서 국정과제 관련 입법 필요 법안은 지난 4월에 4건이 통과되었고요, 그것까지 포함해서 총 30건으로 저희가 파악을 하고 있습니다.

그래서 주요 국회 계류 법안은 18, 19쪽에 나와 있는 자료를 참조해 주시기 바랍니다.

이상으로 고용부 주요 현안보고를 마치겠습니다. 감사합니다.

○위원장 신계륜 그동안에 고용부 일이 너무나 많은 일이 벌어졌군요. 또 너무나 많은 일이면서 중요한 일이 벌어져서 한꺼번에 보고를 듣다 보니까 1년 치 보고를 듣는 그런 느낌이 들 정도로 매우 중요한 사안들, 민감한 사안들을 포함하고

있습니다.

잘 정리해 주셨습니다.

○ 의사일정 상정의 건

(10시39분)

○위원장 신계륜 다음에 의사일정에 들어가기 전에 의결할 사항이 하나 있는데요, 원래 법을 제출하면 숙려기간이 경과되도록 법에 정해져 있습니다. 그런데 급하고 또 시급한 일이 있게 되면 숙려기간이 지나지 않았어도 위원회 의결로 상정할 수 있다고 되어 있습니다.

저는 개인적으로 가능하면 숙려기간이 지켜져야 한다고 생각합니다, 그 취지가 있기 때문에. 그런데 양당 간사께서 합의해 온 일이 있어서 이것을 먼저 의결하도록 하겠습니다.

보시면 알겠지만 근로기준법 일부개정법률안—홍영표 의원과 심상정 의원이 제출하고 있습니다—이게 통상임금 관련 법안입니다. 이 법안을 시급히 상정해 달라고 요청이 있었고.

그다음에 제24항 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안—김성태 의원이 제출한 안인데—이 3개 안을 숙려기간이 경과되지 않았음에도 불구하고 의사일정으로 상정하기 위해서는 위원회 의결이 필요한 것 같습니다.

아마도 이 이외의 다른 법안들도 상당히 시급한 법안들이라고 말씀하는 것들이 있지만 충분히 협의가 된 것 같지 않고 이 세 가지 안이 여야 간사 간의 합의로 되었습니다.

그래서 이것을 의결하고자 합니다.

혹시 이의가 있으십니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

없습니까? 없으면 이 3건을 숙려기간이 지나지 않았음에도 불구하고 오늘 의사일정으로 상정하겠습니다.

2. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(李宰榮 의원 대표발의)(李宰榮 · 이만우 · 이명수 · 이원욱 · 이현재 · 이낙연 · 김태원 · 권은희 · 남인순 · 김상민 · 박인숙 · 조명철 · 조원진 · 이예리사 의원 발의)

3. 고용상 학력차별금지 및 기회 균등 보장에 관한 법률안(김기현 의원 대표발의)(김기현 · 서용교 · 이현재 · 이학재 · 이만우 · 정희수 · 유승우 · 김태원 · 이한성 · 한선

교 · 조명철 의원 발의)

4. 고용정책 기본법 일부개정법률안(장병완 의원 대표발의)(장병완 · 조정식 · 배기운 · 양승조 · 윤관석 · 김동철 · 백재현 · 박주선 · 노웅래 · 전병헌 · 유승희 · 신경민 의원 발의)

5. 고용정책 기본법 일부개정법률안(김광진 의원 대표발의)(김광진 · 배기운 · 김재연 · 이해찬 · 민홍철 · 남인순 · 전순옥 · 김재윤 · 정청래 · 이미경 · 최민희 · 이학영 의원 발의)

6. 고용정책 기본법 일부개정법률안(박주선 의원 대표발의)(박주선 · 김동철 · 홍종학 · 안민석 · 이석기 · 장병완 · 전병헌 · 추미애 · 박홍근 · 노영민 · 이상규 · 윤관석 · 김광진 의원 발의)

7. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안(한명숙 의원 대표발의)(한명숙 · 심상정 · 신학용 · 은수미 · 김경협 · 서영교 · 부좌현 · 배재정 · 이미경 · 장하나 · 진성준 · 배기운 · 김태년 · 홍영표 · 윤호중 · 이상규 · 유은혜 · 김현 · 한정애 · 신경민 · 윤후덕 · 전순옥 · 김선동 · 최동익 · 이학영 · 김기준 의원 발의)

8. 공인노무사법 일부개정법률안(안홍준 의원 대표발의)(안홍준 · 이만우 · 황영철 · 박성호 · 강기윤 · 정문현 · 이한성 · 최동익 · 이재영 · 문정림 · 정의화 · 김재원 · 민홍철 · 박인숙 · 이자스민 의원 발의)

9. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안(한명숙 의원 대표발의)(한명숙 · 유기홍 · 유은혜 · 최동익 · 김광진 · 서기호 · 배재정 · 김우남 · 전순옥 · 박원석 · 임수경 · 신경민 · 도종환 · 박홍근 · 유승희 · 김상희 · 박남춘 · 최원식 · 박혜자 · 강동원 · 장하나 · 은수미 · 김경협 · 백재현 · 홍영표 · 윤후덕 · 강창일 · 김태년 · 배기운 · 정진후 · 인재근 · 심상정 · 김제남 · 이미경 · 원혜영 · 김재윤 · 이학영 의원 발의)

10. 근로기준법 일부개정법률안(최봉홍 의원 대표발의)(최봉홍 · 이만우 · 김세연 · 신의진 · 주영순 · 유승우 · 윤명희 · 서용교 · 김성태 · 이현재 · 송영근 · 이채익 · 김경협 의원 발의)

11. 근로기준법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(한정애 · 김태년 · 김광진 · 은수미 · 배기운 · 민홍철 · 전순옥 · 김재윤 · 김경협 · 임수경 · 장하나 · 홍영표 · 우원식 · 정진후 · 이해찬 · 강동원 · 박민수 · 윤관석 의원 발의)

12. **근로기준법 일부개정법률안**(오제세 의원 대표발의)(오제세·심재권·김광진·윤관석·이원욱·정청래·배기운·양승조·전순옥·민홍철 의원 발의)
13. **근로기준법 일부개정법률안**(김성태 의원 대표발의)(김성태·황영철·서용교·김기선·최봉홍·이강후·이상일·김명연·유승우·안홍준 의원 발의)
14. **근로기준법 일부개정법률안**(홍영표 의원 대표발의)(홍영표·장하나·한명숙·한정애·은수미·양승조·서영교·최민희·진선미·이용섭·김대년·노용래·김기준·박민수·김용익·김진표·윤관석·김영록·윤후덕·강기정·김영주·김상희·홍종학·신경민·김경협 의원 발의)
15. **근로기준법 일부개정법률안**(심상정 의원 대표발의)(심상정·김제남·서기호·박원석·강동원·정진후·박홍근·이학영·남인순·김현미·이목희·도종환 의원 발의)
16. **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안**(김현숙 의원 대표발의)(김현숙·홍지만·강은희·김정록·안종범·류지영·이완영·문대성·김세연·김희정·신경림 의원 발의)(의안번호 3905)
17. **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안**(김현숙 의원 대표발의)(김현숙·이현재·이만우·홍지만·김정록·정갑윤·서병수·강은희·류지영·강석훈·신경림 의원 발의)(의안번호 4774)
18. **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안**(김춘진 의원 대표발의)(김춘진·최규성·김영록·홍문표·강기정·이낙연·김우남·유성엽·윤명희·전정희 의원 발의)
19. **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안**(서영교 의원 대표발의)(서영교·배기운·박홍근·윤관석·전순옥·최동익·김상희·심재권·이상직·이윤석·전정희 의원 발의)
20. **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안**(전정희 의원 대표발의)(전정희·박남춘·임수경·유승희·전순옥·김춘진·유성엽·김관영·김제남·이석현·박주선·최민희 의원 발의)
21. **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안**(김상훈 의원 대표발의)(김상훈·현영희·이채익·권은희·김성태·박민식·김세연·심학봉·정희수·유승우·이만우 의원 발의)
22. **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안**(한명숙 의원 대표발의)(한명숙·강동원·김경협·김상희·김승남·김용익·김우남·배재정·백재현·부좌현·심상정·우상호·이인영·임수경·장하나·전순옥·최동익·추미애·한정애 의원 발의)
23. **노동위원회법 일부개정법률안**(정부 제출)
24. **노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안**(김성태 의원 대표발의)(김성태·서용교·김기선·최봉홍·이강후·김명연·황영철·유승우·신성범·김용태 의원 발의)
25. **사회적기업 육성법 일부개정법률안**(조명철 의원 대표발의)(조명철·김세연·원유철·황진하·서기호·심재권·정우택·정희수·하태경·이자스민 의원 발의)
26. **산업안전보건법 일부개정법률안**(주영순 의원 대표발의)(주영순·최봉홍·서용교·이낙연·길정우·김정록·李宰榮·정우택·강은희·이현재·이한성 의원 발의)
27. **산업안전보건법 일부개정법률안**(한명숙 의원 대표발의)(한명숙·강동원·김경협·김상희·김승남·김용익·김우남·배재정·백재현·부좌현·심상정·우상호·이인영·임수경·장하나·조경태·전순옥·최동익·추미애·한정애 의원 발의)
28. **산업안전보건법 일부개정법률안**(한정애 의원 대표발의)(한정애·김관영·홍영표·장하나·부좌현·임수경·김경협·유승희·이인영·진선미·이목희·김기준·김영주·정청래·홍종학·전순옥·우원식·은수미 의원 발의)
29. **산업재해보상보험법 일부개정법률안**(은수미 의원 대표발의)(은수미·김용익·신경민·김경협·윤관석·배기운·최동익·김재윤·서영교·주승용·이학영·장하나·추미애·김민기·신장용·김기준·전순옥·문병호·김광진·이미경·김상희·강창일·이상직·유은혜·이인영 의원 발의)
30. **산업재해보상보험법 일부개정법률안**(최봉홍 의원 대표발의)(최봉홍·박창식·윤명희·김장실·주영순·김태원·김한표·김성태·이운룡·서용교·이종훈·유승우·신의진 의원 발의)

31. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정 법률안(김재윤 의원 대표발의)(김재윤·문병호·정성호·김광진·배기운·박성호·김성곤·전정희·이한성·유성엽·박남춘·홍종학 의원 발의)

32. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(문대성 의원 대표발의)(문대성·김태원·황영철·이만우·심윤조·조명철·하태경·이한성·조원진·김현숙·김한표·안홍준·여상규·권은희 의원 발의)

33. 최저임금법 일부개정법률안(김성태 의원 대표발의)(김성태·서용교·김기선·최봉홍·이강후·이상일·김명연·황영철·유승우·전하진 의원 발의)

(10시41분)

○위원장 신계륜 그러면 의사일정 제2항 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안부터—여러분 자료를 다 갖고 계실 것입니다—의사일정 제33항 최저임금법 일부개정법률안까지 총 32건의 법률안을 일괄해서 상정하겠습니다.

그러면 먼저 이재영 의원님 나오셔서 의사일정 제2항 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안에 대해서 제안설명 해 주시기 바랍니다.

○李宰榮 議員 존경하는 신계륜 위원장님과 환경노동위원회 위원님 여러분!

새누리당 비례대표 국회의원 이재영입니다.

현재 특수형태근로종사자—보험설계사, 택배 및 퀵서비스 종사원 등을 말합니다—이분들의 산재보험료는 사업주와 특수형태근로종사자가 각각 2분의 1씩 부담하고 있으며, 산재보험의 적용을 원하지 아니하는 경우에는 적용 제외를 신청할 수 있습니다.

이로 인해 특수형태근로종사자는 노무를 제공하는 과정에서 각종 질병 감염, 사고로 인한 부상·장해 발생 등 피해가 심각함에도 불구하고 산재보험료에 대한 경제적 부담으로 산재보험 가입을 회피하고 있어 특수형태근로종사자의 산재보험 가입률은 9.2%로 매우 저조한 상태입니다.

이에 본 법안은 정부가 사용종속관계 및 보수의 정도 등을 고려하여 일부 특수형태근로종사자와 그 특수형태근로종사자의 사업주가 부담하는 산재보험료의 일부를 100분의 50 범위 안에서 지원할 수 있도록 함으로써 특수형태근로종사자와

사업주의 부담을 경감하고 특수형태근로종사자의 산재보험 가입을 증대하고자 합니다.

신계륜 위원장님과 환경노동위원회 위원 여러분!

부디 본 법안의 입법 취지를 충분히 이해하여 주시고 원안대로 입법될 수 있도록 위원장님과 위원님 여러분들의 각별한 관심을 부탁드립니다. 바랍니다.

감사합니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

다음은 한정에 의원님 나오셔서 의사일정 제11항 근로기준법 일부개정법률안과 제28항 산업안전보건법 일부개정법률안에 대해서 제안설명 해주시기 바랍니다.

○한정에 의원 존경하는 신계륜 환경노동위원회 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

민주당 한정에 의원입니다.

오늘 여러 위원님들께 본 의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안에 대해서 제안설명을 드리게 된 것을 매우 뜻 깊게 생각합니다.

이 법률안의 제안이유와 주요내용을 말씀드리겠습니다.

현재 유급휴일 중 주휴일과 근로자의 날을 제외한 나머지 유급휴일에 관한 사항은 단체협약, 취업규칙 등 노사 간의 협의에 따라 정하고 있어 유급휴일이 사업장마다 달리 적용되고 있습니다.

그런데 소규모 기업 사용자들의 다수는 명절 등 공휴일조차도 유급휴일로 인정하고 있지 않아서 영세사업장의 노동자의 휴식권이 심각하게 침해되고 있는 실정입니다.

이에 사용자가 노동자에게 공휴일을 유급휴일로 주도록 법률로 명시하고, 일주일에 평균 1회 이상의 유급휴일의 횟수에서 이를 제외하도록 하는 한편 공휴일의 노동이 불가피한 사업 또는 사업장의 경우에는 예외적으로 일주일에 평균 1회 이상의 유급휴일과 공휴일에 상당하는 특정한 근로일을 유급휴일로 주도록 함으로써 노동자의 휴식권을 보장하려고 합니다.

이 법안에 대한 위원님들의 관심과 협조를 부탁드립니다. 원안대로 심의 의결하여 주시기를 바랍니다.

또 하나 말씀드리겠습니다.

산업안전보건법 일부개정법률안에 대한 것입니다.

이 법률안의 제안이유와 주요내용은 다음과 같습니다.

중대산업재해가 발생하기 쉬운 유해·위험 작업에 대한 위험의 외주화가 갈수록 증가하고 있고 이로 인해서 삼성전자, 대림산업, 현대제철 등 국내 유수의 원청 사업장에서 하청 노동자들이 사망하는 산재사고가 끊임없이 이어지고 있습니다.

이에 수급인이 사용하는 노동자들에 대한 도급 사업주의 안전·보건 조치의 책임을 확대하고 처벌 수준도 강화해야 한다는 국민적 요구 역시 높아지고 있습니다.

이에 따라서 유해·위험한 작업으로서 도급인의 사업장에서 상시적으로 행하여지는 사내하도급을 전면 금지하고 유해·위험한 작업 중에서 일시적 또는 간헐적으로 이루어지거나 도급인의 사업장 밖에서 이루어지는 작업에 대해서는 고용노동부장관의 인가를 받아 도급을 줄 수 있도록 하며, 도급 사업주의 산업재해 예방책임에 안전·보건 조치, 유해·위험 물질 정보 제공 및 사고 대비와 위험대처 요령 등의 훈련을 추가로 명시하고자 합니다.

또한 산재사고 발생 시 도급 사업주에 대한 벌칙 수준을 높이고, 양벌규정에서 법인 및 법인의 대표자 등에 대한 처벌 수준과 조건을 구체적으로 명시하는 등 관련 규정을 정비함으로써 장기적으로는 하청 노동자에 대한 보호를 강화하고자 하는 것입니다.

이 법안에 대한 위원님들의 관심과 또한 협조를 부탁드립니다. 부디 원안대로 심의 의결하여 주시기 바랍니다.

감사합니다.

○**위원장 신계륜** 수고하셨습니다.

다음은 홍영표 의원님 나오셔서 의사일정 제14항 근로기준법 일부개정법률안에 대해서 제안설명 해 주시기 바랍니다.

○**홍영표 의원** 신계륜 위원장님을 비롯한 환경노동위원회 위원 여러분!

홍영표 의원입니다.

오늘은 근로기준법 일부개정법률안에 대한 제안설명을 드리겠습니다.

이 개정안은 2013년 6월 3일 본 의원 외에 24인이 발의한 것입니다.

현행 근로기준법은 통상임금을 기초로 연장, 야간, 휴일근로수당, 해고예고수당, 연차유급휴가수당을 산정하고 있음에도 불구하고 정작 통상임금에 관한 정의규정이 없어 통상임금 산정 범위를 둘러싼 분쟁이 끊이지 않고 있는 상황입니다.

또한 실제 임금보다 지나치게 축소된 현재의 통상임금으로 인해 근로기준법 제56조의 초과근로에 대한 가산임금 규정 취지가 무력화되어 장시간근로 심화의 중요한 원인이 되고 있습니다.

이는 행정부가 법률의 위임 없이 규정된 시행령과 행정예규에 불과한 통상임금 산정지침을 통하여 통상임금에 포함되는 임금의 범위를 대법원 판례와 달리 축소 해석해 왔기 때문입니다.

이러한 문제점을 개선하기 위하여 근로기준법에 통상임금 정의규정을 둬으로써 통상임금의 개념과 산정 범위를 명확히 하고, 통상임금을 둘러싼 사회적 갈등 비용을 축소하여 장시간근로 문제를 해결하기 위한 초석을 놓고자 합니다.

이러한 문제점을 개선하기 위하여 근로기준법에 통상임금 정의규정을 둬으로써 통상임금의 개념과 산정 범위를 명확히 하고, 통상임금을 둘러싼 사회적 갈등 비용을 축소하여 장시간근로 문제를 해결하기 위한 초석을 놓고자 합니다.

근로기준법 제2조에 ‘통상임금이란 그 명칭 여부를 불문하고 소정의 근로 또는 총 근로에 대하여 사용자가 근로자에게 지급하기로 정한 일체의 금품을 말한다’는 정의규정을 삽입하는 것을 내용으로 합니다.

이렇게 규정하면 통상임금에 대한 현재의 복잡한 판단 방식에서 벗어나 사전에 정한 것인지 여부만으로 판단하게 되어 산정범위를 둘러싼 분쟁의 소지가 줄어들 것입니다. 또한 통상임금 범위를 지속적으로 확대하여 온 판례를 반영하여 법문언에 수용하는 의미도 아울러 갖고 있습니다.

통상임금 문제로 인해 소송이 봇물을 이루어 사회적 비용이 날로 커지고 있습니다. 실근로시간 단축의 시대적 과제를 해결해야 하는 지렛대가 되어야 할 초과근로 가산임금 규정은 의미를 상실했습니다. 더 이상 입법의 불비를 방치하는 것은 국민들이 부여한 국회의 입법권의 의무를 다하지 않는 것입니다.

시급히 통상임금 문제 해결에 나서 사회적 갈등비용을 축소하고 장시간근로 문제 해결에 도움이 될 수 있도록 위원님 여러분께서 이상 말씀드린 법안의 취지를 충분히 이해하시어 제안대로 심의 의결하여 주시기를 부탁드립니다.

○**위원장 신계륜** 수고하셨습니다.

다음은 고용노동부장관 나오셔서 의사일정 제23항 노동위원회법 일부개정법률안에 대해서 제안설명 해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 방하남** 존경하는 신계륜 환경노동위원회 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

노동위원회법 일부개정법률안에 대하여 제안설명을 드리겠습니다.

이 법률안의 제안 이유는 대화와 타협을 통한 상생의 노사관계가 정착될 수 있도록 노동위원회의 기능과 역량을 확충하고 사건 처리의 공정성·중립성을 제고하여 공정한 조정중재자로서의 역할을 강화하려는 것입니다.

주요 내용을 말씀드리면,

첫째, 특수형태업무종사자와 관련하여 노동분쟁이 발생하는 경우 노동위원회가 알선을 통해 분쟁 해결을 지원할 수 있는 근거를 마련하였습니다.

둘째, 노사 당사자를 직접 찾아가서 분쟁해결 서비스를 제공하는 순회 심판·조정 제도를 도입하여 국민의 접근성을 높였습니다.

셋째, 그동안 부당해고, 부당노동행위 등 심판 사건에서만 화해제도를 운영하였으나 앞으로는 비정규직 차별시정사건, 복수노조 사업장 공정대표 의무 위반 사건까지 확대하여 실질적인 권리구제 및 신속한 분쟁 해결을 도모하였습니다.

넷째, 사건 처리 과정에서 개인정보 보호를 위하여 위원의 행위규범에 직무 관련 정보의 제공 및 이용 금지를 포함하도록 하였습니다.

그 외 위원 회피제도 도입 및 사건배정 시스템 개선 근거를 마련하였습니다.

이상으로 제안설명을 마치면서 위원님들의 세심한 검토와 협조를 부탁드립니다.

감사합니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

나머지 27건의 의원발의 법률안에 대해서는 서면으로 제안설명을 대체하겠다는 말씀이 있었습니다. 각 의안에 대한 제안설명은 위원님들 앞에 있는 노트북의 바탕화면에 있는 제안설명 폴더를 참고해 주시기 바라겠습니다.

(이상 27건 제안설명서는 부록에 실음)

아울러 위원장으로서 하나 보고를 드립니다.

지난 6월 5일 날 전국교직원노동조합 대표자가 저에게 입법청원에 관한 서명지를, 10만 인 서명지를 전달해 왔습니다. 현장교사 5만 6946명이 서명에 참여했다고 합니다.

이와 관련해서 지금 4월 29일 한명숙 의원님이 대표발의한 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안이 오늘 상정되어 있는 상태라는 것을 말씀드리겠습니다.

그러면 김양건 전문위원께서 나오셔서 의사일정 제2항~제33항까지 32건의 법률안에 대해서 검토보고 해 주시기 바랍니다.

○전문위원 김양건 전문위원입니다.

노동부 소관 검토보고서 요약본을 참조해 주시기 바랍니다.

의사일정 제2항~33항까지 32건의 법률안에 대해서 쟁점 사항을 중심으로 보고드리겠습니다.

1쪽에 의사일정 제3항 김기현 의원이 대표발의한 고용상 학력차별금지 및 기회 균등 보장에 관한 법률안은 채용·승진 등에 있어서 학력을 이유로 한 불합리한 차별을 금지하고, 학력에 의한 차별 피해 구제절차와 능력 중심의 사회를 구현하기 위한 정부의 지원 근거를 마련하는 제정법으로 학력에 따른 부당한 차별을 개선할 수 있다는 점에서 타당하다고 하겠으나, 학력은 성·연령 등과 달리 헌법이 허용하는 합리적 차별 요인이라는 인식이 강하고, 학력을 대신하여 개인의 능력을 측정할 수 있는 객관적인 지표가 부재한 상황에서 학력에 의한 차별을 법률로 규제하는 것이 과도한 규제라는 주장도 있음을 고려해야 할 것으로 봅니다.

다음은 의사일정 제4항~6항 고용정책 기본법 일부개정법률안입니다.

하단에 제6항 박주선 의원안은 총 사업비 300억 원 이상의 정책을 시행할 때 사전 고용영향평가를 의무화하는 것으로, 그 대상을 일정 규모 이상의 사업에 한정함으로써 재정지출이 수반되지 않더라도 고용에 중요한 영향을 줄 수 있는 정책이나 사업이 제외되어서 그 범위가 제한될 우려가 있고, 대규모 사업의 경우 현재 시행되고 있는 예비타당성조사와 고용영향평가를 사전에 실시하여야 하므로 사업을 적기에 시행하는 데 애로가 생길 수 있다고 봅니다.

다음, 3쪽의 의사일정 제7항 한명숙 의원이 대표발의한 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안은 6급 이하에 상당하는 소방공무원과 인사·보수, 교정·수사와 노동관계의 조정·감독 등 업무에 종사하는 공무원들의 노동조합 가입을 가능케 하려는 것으로서 공무원의 단결권 보장 차원에서는 바람직하나 공무원 신분의 특수성 등을 고려하여 결정할 필요가 있다고 봅니다.

다음, 의사일정 제9항 한명숙 의원이 대표발의한 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안은 전직 교원, 기간제 교원 및 유치원 교사 등의 노동조합 가입을 허용하려는 것으로 노동조합 가입 범위를 정하는 것은 입법

정책의 문제이므로 폭넓은 의견 수렴 등을 거쳐 결정해야 할 것으로 봅니다.

다음, 의사일정 제10항~15항까지 근로기준법 일부개정법률안입니다.

제10항 최봉홍 의원안은 해고회피노력을 구체적으로 명시하고 재고용의무기간을 5년으로 연장하는 것으로 해고회피노력의 실효성을 확보하기 위한 조치가 보완될 필요가 있고, 재고용의무기간 연장에 앞서 재고용 대상 업무범위를 넓힘으로써 근로자들이 조속히 재고용될 수 있도록 해야 할 것입니다.

제11항 한정애 의원안은 공휴일을 유급휴일로 규정하는 것으로 근로자의 휴식권 강화와 근로조건 격차의 감소, 기업의 부담 등을 종합적으로 고려하여 입법정책적인 결정이 필요할 것으로 보입니다.

다음은 제13항 김성태 의원안은 근로시간 단축을 위해 휴일근로의 연장근로 산입, 근로시간 특례업종 축소 등을 주요내용으로 하고 있는데, 그 입법방향은 타당성이 인정되며 1주에 20시간의 연장근로를 허용하는 방안과 탄력적 근로시간제의 단위기간을 확대하는 방안에 대해서는 충분한 논의가 필요할 것으로 보았습니다.

제14항 홍영표 의원안과 제15항 심상정 의원안은 통상임금에 대한 정의규정을 근로기준법에 신설하는 것으로, 입법을 통해 판례와 행정해석의 간극을 좁히려는 개정취지는 인정되나 통상임금 산입 범위 확대에 따른 경제적 효과와 임금체계의 변화가능성 등에 대해서도 면밀한 검토가 필요할 것으로 보았습니다.

다음은 5쪽, 의사일정 제16항부터 22항까지 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안입니다.

제16항 김현숙 의원안은 육아휴직 대상 자녀의 연령을 '만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀'에서 '9세 이하의 자녀'로 확대하는 것으로 고용보험기금의 재정부담 등을 종합적으로 검토하여 육아휴직 대상 연령의 상향 조정과 시행 시기 등을 결정할 필요가 있다고 봅니다.

다음, 6쪽 중간 부분에 제22항 한명숙 의원안은 고객 등에 의하여 근로자가 성희롱을 당할 경우 사업주에게 근무장소 변경, 배치전환 이외에 수사기관에 고발을 하도록 노력하고, 고객 등에 의한 성희롱에 적절히 대응할 수 있는 교육을 현행의 성희롱 예방교육과 동시에 실시하도록 하는

것으로 고객 등에 의한 성희롱에 대한 여성근로자들의 고충과 인권침해의 심각성을 고려할 때 바람직한 것으로 보았습니다.

다음은 의사일정 제23항, 정부가 제출한 노동위원회법 일부개정법률안은 특수형태의 근로자 관련 노동분쟁 해결을 위한 알선제도 도입, 단독 심판 및 화해 대상 확대, 위원장 또는 상임위원의 조정위원회 참여 의무화 등의 내용을 담고 있습니다.

노동위원회의 운영 개선을 위하여 개정의 필요성이 있으나 알선제도 도입, 화해 대상 확대 등 일부 개정내용은 보완되거나 수정이 필요할 것으로 보았습니다.

다음, 의사일정 제24항 김성태 의원이 대표발의한 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안은 근로시간 면제제도와 교섭창구 단일화 제도의 시행 과정에서 나타난 문제점을 개선하여 노사관계의 상생 발전을 도모하고자 하는 것으로서 노사자치의 원칙을 확립하려는 개정안의 취지는 타당하다고 보았으나 개정내용이 노사 또는 노노관계 등에 미칠 영향도 논의할 필요가 있다고 보았습니다.

다음, 7쪽 하단의 의사일정 제26항부터 28항까지 산업안전보건법 일부개정법률안입니다.

제26항 주영순 의원안은 공정안전보고서의 내용을 공개하도록 하려는 것으로서 영업비밀 등 비공개 대상 정보는 제외할 수 있도록 수정할 필요가 있는 것으로 보았습니다.

8쪽의 제27항 한명숙 의원안은 업무상 스트레스로 인한 근로자들의 건강장해 예방을 위하여 사업주에게 일정한 조치 또는 노력의무를 부과하는 것으로서 취지는 바람직합니다만 관련 내용들이 현행 법령에 반영되어 있거나 하위법규에 규정할 수 있는 사항인 점을 고려할 필요가 있다고 보았습니다.

다음, 제28항 한정애 의원안은 유해·위험한 작업의 도급을 원칙적으로 금지하되 일시적·간헐적으로 사외에서 행해지는 도급은 고용노동부장관의 인가를 받은 경우에 예외적으로 허용하도록 하고, 도급사업주가 안전·보건 책임을 갖는 대상 사업의 범위와 조치 의무를 확대하며, 안전·보건 조치 의무 위반으로 근로자를 사망에 이르게 하는 경우에는 형량을 높이고 가중처벌 조항을 신설하는 등의 내용을 담고 있습니다.

이른바 외주의 위험화를 차단하고 산업재해 예

방을 위한 도급사업주의 의무와 책임을 강화하고자 하는 개정안의 취지는 타당합니다만 관련 산업 또는 업종, 관계 종사자들의 고용 등에도 미칠 영향이 클 것으로 예상되므로 실태조사와 전문가의 의견수렴 과정 등을 거쳐 결정할 필요가 있는 것으로 보았습니다.

다음, 9쪽의 의사일정 29항부터 30항까지 산업재해보상보험법 일부개정법률안입니다.

제29항 은수미 의원안은 업무상질병심의회위원회를 설치하여 매년 업무상질병인정기준을 심의하는 것인데 심의기구 간 중복가능성을 고려할 때 현행 산업재해보상보험및예방심의회위원회에서 정기적으로 업무상질병인정기준에 관해 심의하도록 하는 방안도 검토할 필요가 있다고 판단됩니다.

제30항 최봉홍 의원안은 특수형태근로종사자의 산재보험 적용제외 사유를 제한하여 산재보험 적용률을 높이는 것으로 적용제외 종사자에 대한 사후관리방안을 마련하여 동 제도의 실효성을 제고할 필요가 있을 것입니다.

다음, 마지막 10쪽의 의사일정 제33항 김성태 의원이 대표발의한 최저임금법 일부개정법률안은 최저임금결정기준에 경제성장률과 물가상승률을 추가하여 미성년자에 대한 최저임금 서면명시제도를 도입하며 최저임금법 위반에 따른 처벌을 강화하는 것으로 최저임금 서면명시제도는 근로조건 서면명시제도와 통합·운영할 것을 검토할 필요가 있고, 처벌 강화는 근로기준법과의 통일성 등을 감안하여 결정해야 될 것으로 판단됩니다.

보다 자세한 내용은 배부된 검토보고서를 참조해 주시기 바랍니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

(이상 32건 검토보고서는 부록으로 보존함)

○위원장 신계륜 지금 아주 중요한 현안들과 또 중요한 법안들이 모두 상정되었거나 또 상정을 준비하고 있습니다. 매우 신중한 노력과 논의가 필요한 시점인데, 이제 현안에 대한 질의와 답변 그리고 법안에 대한 대체토론을 병행하겠습니다. 위원님께서 편하신 방식으로 진행을 해 주시면 되겠습니다.

심상정 위원님 발언하실 것 있으세요?

○심상정 위원 의사진행발언, 위원장님께 질문이 있습니다.

지난 5월 31일 새누리당과 민주당 원내대표 합의 중에 ‘쌍용자동차 노사 간 상생협력방안을 강

구하기 위한 환노위원회 소위 구성 등 국회 차원의 조치 마련을 위해서 노력한다’ 이런 합의가 있었습니다.

이로써 환노위 차원에서 구체적으로 여야 간사간에 어떻게 논의되고 있는지, 어떤 계획인지 말씀을 해 주시고요.

쌍용자동차 문제가 작년에 우리 환노위에서 청문회로 쟁점이 되고 쟁의가 돼서 대선 시기에 국정조사까지 갔다가 여야 협의체를 거쳐서 빈손으로 다시 환노위로 돌아왔습니다.

저는 이렇게 을 중의 을인 이런 사안이 선거 시기에 냄비 끓듯 끓다가 용두사미 되는, 의제 주도권만 다투다가 실천과 결과로 연결되지 않는 이런 정치 행태도 개혁 대상이다, 이렇게 생각을 합니다.

그런 점에서 일단 여야 합의를 존중해서 환노위 차원에서 책임 있게 대책이 마련되어야 된다는 말씀을 드리고요. 어떻게 논의되고 있는지 보고해 주시기 바랍니다.

○위원장 신계륜 지금 여야 합의사항에 그런 문안이 들어가 있는 것을 저도 봤습니다. 그런데 그 이후에 쌍용차 문제에 대해서 여러 가지 새로운 회계 조작의 증거 이런 것들이 제시되면서 아마 그 문제에 관해서 여야 간에 충분한 협의를 아직 못 한 것으로 보여지고, 두 분 간사님이 계시지만 저한테 소위원회 구성과 관련해서 어떠한 말도 없었습니다. 이렇게 말씀드리겠습니다.

다만 이 문제가 매우 중요한 문제이고 앞으로 전개될 여러 가지 상황에 대해서 올바르게 대처하기 위해서 무언가 적극적인 대처를 해야 된다고 생각하고 구체적인 방법을 찾아보도록 그렇게 하겠습니다.

또 다른 말씀 없습니까?

이완영 위원님 의사진행발언이십니까?

○이완영 위원 예.

○위원장 신계륜 짧게 해 주시기 바랍니다.

○이완영 위원 존경하는 홍영표 위원께서 근로기준법 통상임금, 숙려기간 없이 상정할 때 제가 좀 말씀을 드렸어야 되는데 제가 잠깐 자리 비우는 사이 처리가 돼서, 간단히 말씀드리겠습니다.

이 통상임금은 상당히 계층 간, 여야 간 이념 논쟁이 많고 따라서 국민통합을 저해하는 그런 사안입니다. 그래서 좀 더 심도 있게 논의할 필요가 있다고 봐서 우리 상임위 차원 이전에 사회적 협의 추진방안을 위원장님께 건의드리고 싶습니다.

니다.

이러한 유형은 과거 DJ정부에서도 상당히 사회적 합의를 이끌어 낸 성과가 있기 때문에 저는 가칭 통상임금 문제 해결을 위한 여야·노사정, 5자 회의가 가동되었으면 하는 바람을 설명드립니다.

지금 노사정위원회만으로도 참여 여부가 불투명하고 또 상임위에서 여야가 동시에 하면 가능성이 있다는 말씀을 제가 듣는 바도 있기 때문에 우리 여야 대표가 노사정위원회, 노사정과 함께 논의했으면 하는 그런 바람입니다.

최악의 경우 이 합의가 잘 성사가 안 되더라도 논의 과정에서 그 안이 좁혀질 가능성도 매우 높기 때문에 우리 상임위원회에서 적극적으로 협의해서 논의·추진해 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○위원장 신계륜 여야 간사 간 충분한 협의를 해 보도록 그렇게 하겠습니다.

자 여러분, 지금부터 질의를 하겠습니다. 그리고 대체토론도 병행합니다.

역시 마찬가지로 국회법 제60조2항에 따라서 일문일답 방식으로 하겠는데요, 첫 번째 질의시간은 답변시간을 포함해서 10분으로 하도록 하겠습니다. 꼭 시간을 지켜 주시기 바라겠고요. 그 이후의 보충질의는 그때 정하도록 그렇게 하겠습니다.

그러면 질의 순서에 따라서 먼저 새누리당 서울 강서구를 김성태 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○김성태 위원 새누리당 서울 강서을 김성태 위원입니다.

장관님 새 정부, 그러니까 박근혜정부 핵심 국정목표인 고용률 70% 달성을 위해서는 저출산·고령화 시대를 대비하는 고용시장 구조 변동과 그리고 또 고용 형태, 근로조건에 대한 전반적인 개편이 시급하다고 본 위원은 인식하고 있는데, 장관님 어떻게 생각합니까?

○고용노동부장관 방하남 예, 동의합니다.

○김성태 위원 특히 최근의 통상임금 문제를 계기로 사회적 관심이 집중되었지만 임금체계의 문제는 통상임금 하나만 지금 있는 게 아니에요. 정년연장이라든지 근로시간 단축 또 시간제 일자리, 최저임금, 이런 고용시장 전반에 걸쳐 있는 핵심적인 이슈가 되고 있는 것입니다. 장관님도 인정하시지요?

○고용노동부장관 방하남 예, 인정합니다.

○김성태 위원 그러니까 지난 수십 년 간 대한민국 산업구조는 급속도로 복잡하게 변화한 반면에 임금체계는 제자리에 머무르고 있었다 이거예요. 그러니까 통상임금도 결국은 법원 판단에 의해서 지금 현재 결정되어지는 참 우스꽝스러운 형태가 되어 버렸어요.

이 말은 그동안 고용노동부가 통상임금, 한마디로 대법원 판결이 나면, 한 25~30년 전부터 그 시대적인 상황에 따라서 임금체계를 조금씩 잡아나갔으면 오늘날 이렇게 큰 문제가 안 됐는데 이것을 그냥 미루고 있다 보니까 지금 현재 임금체계는 제자리, 수십 년 전의 체계로 머물러 있고, 임금을 둘러싸고 산업현장의 노사갈등과 분쟁이 이어지는, 이제 앞으로 끊임없이 나올 겁니다. 요 근래 정규직 대기업 노조치고 이 통상임금 관련해 가지고 법원 소송 제기하지 않은 노조는 좀 제대로 노조의 역할을 다하지 못한 것처럼 인식이 확산되고 있어요. 이런 게 지금 바람직하다고 봅니까, 그렇지 않으면 정말 사회적으로 큰 문제가 되고 있다고 봅니까?

○고용노동부장관 방하남 지금 상황은 바람직한 상황이라고 보기가 어렵습니다. 또 발생의 연원이 어떻게 됐는지 지금 현재 상황은 사회적으로 큰 혼란과 비용을 초래할 가능성이 높은 그런 상황이라고 생각하고 있습니다.

○김성태 위원 지난 4월에 정년연장이 법안 처리가 국회에서 이루어졌지요? 이루어지고 난 이후에 이렇게 보면 최근 경총에서 발표한 기업 정년연장 실태조사 결과를 보니까 절반 이상, 기업들의 57%가 기업경쟁력에 대한 정년연장의 부정적 영향을 우려하고 있었어요. 그러니까 기업 부담 감소를 위해서는 임금피크제가 반드시 전제되어야 된다고 이렇게 주장을 하고 있습니다.

그리고 임금피크제가 전제될 경우에는 정년연장에 따른 기업 부담이 감소될 것이라는 설문조사가 또 약 77.8% 나와요. 즉 이 말은 임금피크제, 그러니까 임금체계 개편이 지난 4월 법안 처리 되면서 이게 같이 병행해서 이루어지면 정년 60세는 우리 사회에서 아무런 문제없이, 특히 중장년층의 고용 안정을 위해서는 정말 가장 중요한 조치가 국회에서 이루어졌다는 것입니다.

그 부분에 대해서 장관님 동의합니까?

○고용노동부장관 방하남 예, 동의합니다.

○김성태 위원 또 오늘 언론에 보도된 내용을 보면 정년 60세 연장법이 국회를 통과한 후에 직

장인들이 체감하는 정년이 약 4년 이상 오른 것으로 나타났거든요. 이걸 벌써 효과가 나온 겁니다. 그러니까 직급이나 임금체계 개편 등을 통해서 이걸 손보는 기업들이 생겨나고, 근로자들도 승진에서 밀리면 바로 퇴직해야 되는 그런 기업 문화에서 벗어나 가지고 예전과는 달리 불이익을 감소하고라도 정년은 채울 수 있다는 그런 분위기의 상당히 고무적인 입장을 가지고 있어요. 이런 것은 우리가 중장년층 고용 안정을 위해서는 상당히 빠르게 좋은 인식이 확산되고 있다고 저는 봅니다.

장관도 그 점에 대해서 동의를 하십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 동의하고 있습니다.

○**김성태 위원** 지금 정년연장이 현장에서 순조롭게 안착할 수 있도록 하려면 기업의 부담 부분도 합리적으로 조정해야 되는데, 이 정년연장도 대기업 정규직 중심의 혜택으로 가 버리면 이것은 사회적 양극화, 특히 대기업과 중소기업 협력 하청회사 비정규직의 임금차별과 불평등은 더 커집니다.

그 점에 대해서 장관님은 앞으로 대기업 정규직 노조 중심의 사업장의 정년연장에 대한 어떤 인식을 가지고 있습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 정년연장 관련해서 대기업 중심으로 먼저 도입이 됐습니다만 중소기업으로 확산될 수 있도록 정책적 직원을 해 나갈 것이고, 위원님이 말씀하신 대로 저희들이 우려하는 시장의 조금 바람직하지 않은 방향은 정년연장이 대기업 그리고 정규직 근로자들에게만 혜택이 가는 것을 가장 우려하고 있습니다.

그래서 이런 정년연장의 혜택들이 중소기업과 그리고 비정규직, 저임금 근로자들에게도 돌아갈 수 있도록 정책적 노력을 다할 계획입니다.

○**김성태 위원** 이번 6월 국회에서는 근로시간 단축 문제가 지금 현재 가장 중요한 이슈가 됐고, 법안 처리에 대해서 지금 현재 우리 사회 또 기업, 재계, 노조…… 많은 관심을 가지고 있지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**김성태 위원** 그러니까 이번에 임금피크제 도입이나 통상임금 산정, 시간제 근로자의 임금 계산 이런 현안들을 개별적으로 떼어 놓고 접근하면 답이 안 나와요, 본 위원이 보기에는. 그래서 대한민국 임금체계 전반적으로 올바른 진단을 하

고 근본적인 개편 방안의 큰 그림을 논의해 나가는 것이 가장 중요하다고 보는데요.

그러니까 그런 측면에서 기존 임금체계의 문제점과 한계점을 이렇게 다각적으로 짚어 보고 고용률 70% 달성을 위한 합리적이고 미래지향적인 임금체계 개편 방안을 모색해 나가야 된다고 보는데, 그런 측면에서 특히 통상임금 논란에 대해서 전국의 사업장을 대상으로 임금 실태조사를 실시하겠다고 했지 않습니까, 그렇지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**김성태 위원** 그런데 지금 이게 어떻게 진행되고 있습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 실태조사 중이고 구체적으로 그 결과들은 조금 기다리면 결과가 나올 것입니다.

○**김성태 위원** 그래서 임금체계 개편은 내용 제시보다는 사회적 논의를 통한 합의 도출이 더 중요한 문제라고 본 위원은 이렇게 보고 있습니다. 그러니까 지난번 참여정부·노무현 정부 시절에도 노사관계제도선진화연구위원회를 구성해 가지고 당시 노사관계법제도 선진화방안을 논의한 적이 있어요.

이번에 임금제도개선위원회를 구성해 가지고 논의한다는 그런 방침을 고용노동부가 얼마 전에 발표했지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**김성태 위원** 그러니까 그런 부분도 상당히 저는 중요하다고 봅니다. 그렇지만 그런 성과들의 논의 결과가 산업현장에 제대로 적용되지 못하면 그것도 하나의 연구 성과로만 이렇게 남거든요. 결론은 충분히 사회적 논의를 거치지 않은 가운데 통상임금을 비롯한 임금체계 문제를 선불리 정치쟁점화해 가지고 다룬다면 산업현장에서 극심한 혼란을 또 초래할 수도 있습니다.

그래서 우선 노사정 간의 사회적 논의를 통해서 실마리를 찾아 나가는 게 가장 우선적이라고 저는 보고 있습니다.

또 아울러서 이게 사회적 논의를 시작한다고 각자의 입장이나 시각이 판이하게 다르기 때문에 사회적 논의를 시작하는 것 자체가 지금 쉽지 않지요, 장관님?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**김성태 위원** 그러니까 결국 타협까지 도달하기는 더 어려운 문제예요. 그렇지만 합의에 이르지 못하더라도 이 사회적 협의, 그러니까 논의

과정에서 드러나는 그런 여러 쟁점들이 이제 다 드러날 거예요. 드러나고, 서로 합의는 이루어지지 않지만 그 해결책들이 합리적으로 공유될 수 있다고 저는 보고 있습니다.

그런 충분한 논의 이후에 그 성과를 국회 차원에서 반영해서 입법화해 나가는 것이 사회적 비용 차원에서 훨씬 바람직하게 봅니다. 이게 임금체계 개편의 전체적인 사회적 논의의 첫 시발점이라는 겁니다.

여기에 대해서 장관님은 어떤 생각을 갖고 계십니까?

○고용노동부장관 방하남 지금까지 위원님이 말씀하신 그런 취지대로 저희 정부에서는 통상임금 문제 해결 관련해서 단기적인 해결방안보다는 조금 시간이 걸리고 돌아가더라도 지금 위원님께서 말씀하신 그러한 취지와 방향대로 노사 공히 통상임금과 관련된 우리나라 임금체계의 여러 가지 쟁점들과 문제점들을 과거지향적이 아닌 미래지향적으로 이참에 한번 개편해 보자 그런 취지에서 사회적 대화를 제안해 놓았습니다.

○김성태 위원 잘 되고 있습니까?

○고용노동부장관 방하남 예, 동의하고 있습니다.

○김성태 위원 이상입니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

다음은 민주통합당 인천 부평구를 홍영표 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○홍영표 위원 인천 부평 출신 민주당의 홍영표 위원입니다.

장관님 통상임금에 대해서 제가 개정안을 제출을 했는데 이 통상임금에 대해서는 이렇게 큰 논란이 되고 많은 소송이 발생하고 있는데, 이것에 대한 책임이 정부에 있다고 저는 봅니다. 인정하십니까, 안 하십니까?

○고용노동부장관 방하남 위원님께서 지금까지 지나온 통상임금과 관련된 과거의 역사들을 다시 짚어 주셨는데, 실제로 지금까지 여기까지 오기에 우리 정부에서 행정해석과 지침들을 일관되게 유지해 왔습니다마는 그것들이 법원의 판례들과 하등의 간격이 벌어져 왔었고, 또 그러한 간격에 대해서 일정 부분 빠른 시일 내에 조금 더 일찍 조치를 취했으면 지금과 같은 큰 간격은 커지지 않았겠나 이런 생각을 하고 있습니다.

○홍영표 위원 장관님 대한민국은 민주주의 국가이고 삼권분립 제도를 가지고 있지요?

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇습니다.

○홍영표 위원 대법 판례가, 대법 판결이 어떤 행정예규라든지 시행령이라든지 이런 것보다 앞섭니까, 앞서지 않습니까?

간단하게 답변하세요. 대법 판결이 행정예규보다 우선입니까, 아닙니까? 어떤 것이 더 법적인 근거를 확실히 갖습니까?

○고용노동부장관 방하남 제가 법리상으로는 지금 확실하게 말씀을 드리기가 어렵습니다만……

○홍영표 위원 아니, 초등학교 학생도 물어보면 알 수 있는 거예요.

간단하게 답변해 보세요. 대법 판결하고 행정예규하고 우리 정부가 국정을 운영할 때 무엇을 따라야 됩니까? 아니, 장관님은 기본적인 것은 답변을 해 보세요.

○고용노동부장관 방하남 위원님 말씀하신 대로 제가 가진 입법적·법률적 상식에 의하면 판례가 시행령보다 상위개념이기는 하지만 판례 자체는 보다 구체적인 사안에 대해서 법원이 판결한 결과이기 때문에 위다, 아니다 이렇게 일률적으로 말씀드리기는 어렵다는 생각입니다.

○홍영표 위원 그렇게 두루뭉술하게 말씀하지 마시고요, 정부에서 정말 입만 열면 법과 원칙을 이야기하는데, 도대체 그런 태도로 지금까지 노동부가, 정부가 통상임금 문제도 이렇게 적당히 해 왔기 때문에 이런 사태가 일어났다고 저는 생각합니다.

95년도 대법원 전원합의체에서 판결을 보면 임금이분설에서 임금일체설로 전원 합의로 해서 바꿉니다. 그래서 생활보장적 임금하고 그다음에 교환적 부분으로 이렇게 분리해서 하던 것을 95년도에 바꾸거든요. 그 판례가 지금까지 대법원에서는 일관되게 유지되어 왔습니다. 그렇지 않습니까? 그것 아세요? 임금이분설 아십니까?

○고용노동부장관 방하남 위원님이 말씀하신 대로 그 사실은 맞습니다.

○홍영표 위원 아니, 그러니까 95년도에 그랬지 않습니까? 그것에 대해서 대법원 판례가 그렇게 나왔으면 정부가 그것에 기초해서 행정예규가 되든 시행령이든 바뀌야 되는 것 아닙니까? 어때요?

○고용노동부장관 방하남 그래서 위원님이 말씀하신 대로 이번에……

○홍영표 위원 아니, 그러니까 제 말씀을…… 자꾸 말을 하면 변명하려고 하고 적당하게 넘어가려고 하지 마세요. 대법원에서 그런 명확한 법

적 해석에 근거해서 판결이 나오면 그것을 정부가 수용해야 되지요. 그게 민주주의 국가 아닙니까?

○**고용노동부장관 방하남** 판례를 거부하는 게 아니고요……

○**홍영표 위원** 아니, 거부하는 게 아니고 뭐예요, 그러면? 어떻게 합니까?

○**고용노동부장관 방하남** 이번에 임금제도 개선·개편의 큰 틀에서 통상임금 제도를……

○**홍영표 위원** 아니, 그러면 정부가 법안을 새로 내서 법적인 불확실성을 해소하거나 또 다른 조치를 취했어야 되지요. 이게 경제계나 이런 데서 로비 받아 가지고 저임금·장시간 노동 인정하려는 이런 배경에서 통상임금 문제에 대해서 이렇게 여기까지 끌고 온 것 아닙니까? 그게 핵심 아닙니까?

○**고용노동부장관 방하남** 위원님이 말씀하신 대로 그런 의도는 정부에서 가지고 있지 않습니다.

○**홍영표 위원** 그런 의도가 왜 없어요? 그러면 대법원 판결에 대해서 그렇게 정부가 무시해도 됩니까? 그게 민주주의 국가예요?

○**고용노동부장관 방하남** 아닙니다, 위원님. 정부에서 대법원 판례를 무시한 것이 아닙니다.

○**홍영표 위원** 아니, 그걸 명확하게 하세요. 나는 우리 장관님의 법에 대한 어떤 철학이나 태도가 의심스럽습니다. 민주주의 국가에서 삼권분립 하자는 겁니까, 말자는 겁니까? 대법에서 판결이 나도 정부에서 적당히 무시하면 됩니까?

○**고용노동부장관 방하남** 앞으로 통상임금 문제 해결할 때……

○**홍영표 위원** 아니, 통상임금 문제는 정부가 그것부터 인정을 해야 됩니다.

95년도에, 이미 95년도부터 임금에 관련한 중요한 대법 판례가 있었고, 제가 볼 때 그것에 기초해서 대법은 일관되게 판결을 해 왔습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 그래서 이번에……

○**홍영표 위원** 그것을 정부가 방치했습니다. 그리고 경제계는 저임금·장시간 노동을 유지하기 위해서 대법 판례를 무시하고 정부에서 행정예규로 이렇게 가는 것에 대해서 제가 볼 때 그걸 유지하려고 굉장히 노력을 했었고요, 또 일부 노조도 임금교섭이나 이럴 때 또 이해관계 때문에 그런 상태를 무시했었고.

아니, 그래서 저는 이렇게 생각합니다. 정부가 우선 그런 법률적인 측면에서의 통상임금을 둘러

싼 정확한 정리를 할 필요가 있습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 그 필요성에 대해서는 동의를 하고 있습니다.

○**홍영표 위원** 그게 1번이고요.

그다음에 지금 통상임금 문제를 대법 판례대로 시행을 하게 되면 지금 우리 한국경제가 망할 것처럼 이야기를 하는데요, 지금 약 21조 정도 추가적인 부담이 발생할 것으로 이렇게 보지요, 3년 동안 임금 시효를 생각해서?

○**고용노동부장관 방하남** 그것은 추정하는 기관마다 조금씩 다르기는 한데……

○**홍영표 위원** 다른데, 경총에서 이야기한 것은 우리나라의 모든 노동자들이 3년 동안 근무하는 것을 계산한 것으로 집어넣는 등 대단히 잘못된 겁니다. 노동부가 그렇게 아주 기본적인 통계 하나도 제대로 볼 줄도 모르고 21조에서 38조, 경총에서 얘기하니까? 경총에서 얘기하면 그대로 받아들이는 게 노동부입니까? 한번 따져보세요. 지금 우리나라 근로자 몇 명입니까, 전부 다? 평균 근속연수가 얼마예요? 모든 사람이 3년 동안, 시간제근로자까지도 다 3년 근무하는 것으로 계산해서 38조입니다. 그런 식으로 노동부가 경총에 끌려 다니니까 문제가 되는 거예요. 이 통계 하나, 어떻게 38조입니까?

그리고 제가 말씀을 드리면, 제가 작년 2012년도 한국은행의 통계를 하나 보면 우리나라 2012년도의 총 피용자에 대한 임금이 약 542조 정도 됩니다. 그리고 기업과 재산소득이 360조 정도 됩니다. 정확하게 말씀을 드리면…… 그리고 만약에 통상임금을 이대로 적용할 경우에 임금인상의 효과가 전체적으로 보면 약 1.4%라고 합니다.

그래서 이런 문제가 생기면 우선 법적으로 이것을 명확하게 정리를 하려는 태도를 가져야 되고요, 그다음에 이것의 영향에 대해서 그 경제계 말만 듣고, 정부에는 그런 어떤 통계를 제대로 낼 수 있는 능력이 없습니까? 정확히 좀 따져보고 이것이 실제로 얼마만큼 큰 영향을 미치는지, 경제계가 부풀려서 얘기하면 그대로 받아들여요.

그다음에 또 하나의 통계를 보면, 우리 근로자 전체로 봤을 때 소정근로 평균 임금이 1만 8000원이고 초과근로에 대해서 1만 4000원이라는, 그러니까 오히려 초과근로를 했을 때 소정근로보다 0.8배밖에 되지 않는 이런 통계도 있습니다.

저는 정부가 이번 통상임금을 처리하는 과정에서 정말 잘못됐다고 생각하는 것이 우선 법적으로

로 명확한 사실에 대해서는……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

그것을 인정을 해야 되는데 그것을 인정하지 않고, 두 번째 이것에 대한 영향에 대해서 경제계가 말하는 대로 그 엄청나게 부풀린 통계를 가지고 그대로 받아들이고 언론에다가, 국민에다가 이야기하는 것이 이 문제를 제대로 해결하지 못하게 하는 큰 원인이라고 생각합니다. 거기에 대해서 답변해 보십시오.

○**고용노동부장관 방하남** 통상임금이 가지고 있는 지금까지의 여러 가지 쟁점 그리고 사회적 합의, 노사에 미치는 영향 그리고 그런 불명확성이 가지고 있는 어떤 산업에 미치는 여러 가지 비용 부분이 크기 때문에 위원님 말씀하신 대로 앞으로 통상임금 제도는 법적 명확성을 더 높이는 방향으로 개선이 되어야 된다고 생각을 하고요.

말씀하신 대로 통상임금 관련 비용추계는 노총이나 경총, 연구원 여러 군데서 나왔습니다마는 정부에서 비용추계를 한 것은 아닙니다. 그래서 단지 위원님께서 말씀하신 경영계에서 추산한 그 비용 부분은 그냥 참조일 뿐이지 저희들이 그것을 어떤 근거로도 사용을 하지 않았습니다.

세 번째로 통상임금 문제와 관련해서 아까 김성태 위원님께서도 이야기했습니다마는 실제로 기업현장에서 구체적으로 각종 수당들이 어떻게 지급되고 있고 운영되고 있는가를 먼저 기초적인 자료가 필요하다고 해서 향후에 전문가들이나 노사가 대화를 하는 데 도움이 될 수 있는 방향으로 구체적인 자료를 지금 수집을 하고 있다는 것을 말씀드리겠습니다.

○**홍영표 위원** 제가 지금 질의시간이 끝나기는 했지만, 장관님 부끄럽게 생각하세요. 민간부문에 이미 이것을 둘러싼 여러 가지 통계자료들이 다 나왔어요. 정부에서도 방대한 조직을 가지고 지금까지 뭐 하시고 지금부터 하겠다는 겁니까? 민간 부문에서 다 나왔어요, 통계자료는.

그리고 아까 말씀하신 대로 경총의 38조, 아까 말씀하셨잖아요, 38조, 몇 조라고?

○**고용노동부장관 방하남** 민간부문에 있는 자료들을 저희들도 다 봤는데 구체적이지 않습니다.

○**홍영표 위원** 뭐가 구체적이지 않습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 우리나라의 임금체계가 워낙 복잡하다 보니까 실제로 기업에서 운영

되고 있는 각종 수당의 지급 방식이라든지 대상, 규모 그다음에 금액들의 대표적인 어떤 통계수치를 우리가 지금 현재 파악할 수가 없어서 관련해서 보조적으로 통계조사를 지금 하고 있습니다. 그 부분에 대해서 조사가 되는 대로 위원님께 보고를 드리도록 하겠습니다.

○**홍영표 위원** 위원님한테 보고하지 말고요, 국민들한테 보고하시고……

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇게 하도록 하겠습니다.

○**홍영표 위원** 저는요, 그런 부분에 대해서는 사과를 하세요. 그런 문제에 대해서 지금까지 파악도 하지 않는 게 고용노동부 아닙니까? 그리고 일 생기니까 지금부터 파악하겠다고 그러는데 제가 자료를 하나 드릴 테니까 오늘 한번 읽어보세요. 이 문제에 대해서는 다른 여러 가지 통계들이 이미 다 나와 있어요. 한국일보 통계를 토대로 해서 다 만든 겁니다. 그런 것도 하나 하지 못하면서……

○**고용노동부장관 방하남** 위원님 통상임금 문제가 불거져 나오자마자 저희 부처에서는 여러 전문가들에게 각종 가용한 데이터를 이용해서 시뮬레이션을 했었고 또 관련해서 기존의 데이터들을 다 뒤져보고 관련한 추정치들을 해 보려 했으나 그것이 부족하기 때문에 이번에 새로 구체적인 실태조사를 하게 된 것입니다.

○**홍영표 위원** 자꾸 변명을 하시는데요. 제가 가지고 있는 것은 한국은행, 통계청 자료를 토대로 해서 다 추산한 겁니다. 이 이상 어떻게 정확하게 할 겁니까, 고용노동부에서? 지금 고용노동부가 이런 문제에 대해서, 통상임금 문제가 제기된 때가 언제인데 그런 통계 하나 못 만들고 있다는 것 아닙니까? 그리고 엉뚱한 소리만 하고 있고요.

○**고용노동부장관 방하남** 위원님이 말씀하신 자료도 저희들이 유용하면 활용하도록 하겠습니다.

○**위원장 신계륜** 질의 부족하면 다음에 또 하겠는데, 노동부가 주무부처로서 그런 문제에 대해서 실무적으로 준비한 게 부족한 것은 사실 아닙니까?

○**홍영표 위원** 저렇게 무능하면……

.....

○**위원장 신계륜** 다음으로 넘어가겠습니다.

새누리당 비례대표 김상민 위원 질의하겠습니다.

○**김상민 위원** 새누리당 김상민 위원입니다.

더우신데 수고가 많으십니다.

장관님 제가 여기 보니까 주요 현안보고에 4페이지에 보면 ‘일자리를 위한 사회적 책임과 연대 강화’ 아래로 죽 내려가 보면 주요 내용에서 2번에 ‘청년·중장년·여성 일자리 확충 및 취업 능력 제고에 협력’이라는 말이 있습니다. 보고 계시나요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 보고 있습니다.

○**김상민 위원** 그러면 제가 여쭙 보는데, 지금 중장년의 경우에 나이가 어느 정도 대가 중장년이라고 지금 말씀하시는 건가요?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 현재 청년고용촉진 특별법상의……

○**김상민 위원** 아니, 중장년이요.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 중장년은 30세 이상……

○**김상민 위원** 중장년이 30대로 되어 있나요? 여기 중장년이라고 쓰셨잖아요, 중장년.

○**고용노동부장관 방하남** 55세 이상을 장년이라고 합니다.

○**김상민 위원** 지금 55세를 장년이라고 하셨지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**김상민 위원** 55세 이상을 장년이라고 하셨습니다.

그러면 제가 하나 여쭙 볼게요. 30살은 중년입니까, 청년입니까?

○**고용노동부장관 방하남** 위원님 질의의 요지가……

○**김상민 위원** 30살이…… 제가 여쭙 보는 것을 한번 말씀해 주세요. 면박을 하려고 하는 게 전혀 아니에요. 지금 청년에 대한 인식이나 우리 세대에 대한 인식이 굉장히 많이 달라져서 제가 여쭙보는 거예요.

서른 살이 청년입니까, 중년입니까? 장관님의 생각을 말씀해 주세요.

○**고용노동부장관 방하남** 청년고용촉진법상에는 청년이 아닙니다, 현재. 청년고용촉진 특별법상에는 청년이 아닙니다.

○**김상민 위원** 아니, 그것을 여쭙 보는 게 아니잖아요, 저는. 서른 살이 청년인지 중년인지 물어본 거예요. 서른 살은 중년입니까?

○**고용노동부장관 방하남** 사람마다 다를 수 있겠지만 저는 청년이라고 생각합니다.

○**김상민 위원** 서른 살은 청년이요?

○**고용노동부장관 방하남** 사람마다 다를 수 있겠습니다.

○**김상민 위원** 그래서 지금 보시면 제가 무엇을 문제를 제기하는 거냐 하면 이것은 장관님의 잘못이 아니라 우리 사회가 가지고 있는 인식에 대해서 아주 중요하게 지금 개념 정리를 좀 할 필요가 있다는 거예요.

지금 말씀하셨는데, 장년은 국어사전에 서른한 살부터 마흔 살까지를 장년이라고 얘기합니다. 그런데 우리가 장년을 다 45세, 50세, 60세로 이야기를 해요. 그리고 지금 청년고용 특별법 정부시행령에는 29세까지로 되어 있어요. 29세까지로 되어 있는데, 지금 정부정책 청년은 다 20대, 30대를 위한 정책으로 다 나오고 있잖아요, 그렇지요? 굉장히 뒤죽박죽 아니겠습니까?

그렇게 따진다면 여기 30세는 중년입니까? 29세까지가 청년이면 여기 서른 살 중년 보좌관님들이 엄청 많이 계시네요. 이게 상식적으로 이해가 안 가잖아요. 그렇지 않아요?

그리고 국어사전에는 30대가 장년인데, 그런데 지금 장관님께서 말씀하셨을 때도 장년을 마치 중년 이후, 이상이라고 말씀하십니다. 이게 굉장히 그래서 뒤죽박죽 정리가 안 되어 있으니까 정책의 어떠한 정말 좋은 의미로 법률을 제안하고 만들어도 거기에 대한 문제점이 나오기도 하는 겁니다.

그래서 지금 얼마 전에 청년고용촉진 특별법 개정이 통과됐는데 이 관련이 시행이 되면 어떤 문제가 발생하고 있는지 알고 계세요? 이것은 저도 찬성을 했었던 것이기 때문에, 제가 이것을 반대하거나 이런 게 아닙니다.

문제가 30대의 역차별 문제들이 많이 나와서 지금 재개정안까지 나온 것으로 제가 알고 있는데요, 저는 이 관점에 있어서 어떠한 제안을 드리고 싶은가 하면 지금 청년이라는 규정, 세대적 규정을 몇 살부터 몇 살까지 명확하게 한다는 것은 조금 어려움이 있을 수도 있지만 청년고용특별법에 나와 있는 정부 시행령을 좀 현실적으로 시대에 맞게끔 바꿀 필요가 있지 않을까 생각을 하거든요. 지금 29세까지 되어 있는데 이것이 통념적으로 좀 이해가 안 되는 것 같습니다.

그리고 지금 수많은 청년일자리 강화를 위해서 정책 나온 것은 모두 다 20대 30대를 위한 정책으로 되어 있잖아요. 장관님 맞지요? 그렇지요?

청년 정책들은 모두가 다 20대, 30대까지 포함이 되지요?

○**고용노동부장관 방하남** 법에 따라 굉장히 다 큰데요.

○**김상민 위원** 거의 대부분 그렇지 않나요?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 현재 고용정책상의 청년은 지금까지는 29세였습니다.

○**김상민 위원** 그런데 이것은 조금 조정이 필요하다고 생각을 하고, 게다가 남자 같은 경우는 군대를 갔다 오고, 그리고 요즘에 여러 가지의 상황 속에서 졸업도 늦어지고 또 수명도 연장되면서 청년에 대한 규정들이 많이 달라지고 있고 인식이 달라진 것이 사실인데, 시행령이 개정될 필요성이 있지 않겠습니까? 어떻게 보시나요?

○**고용노동부장관 방하남** 위원님이 말씀하신 대로 실제로 청년층의 구직 현황들을 고려할 때 지금 현재 법상에서는 29세로 되어 있습니다라는 그것들을 조금 개정을 하거나 아니면 실제 적용을 할 때 유연하게 적용을 해서 30대 초반까지도 청년 고용안정, 고용촉진 정책에 포함시킬 필요가 있다 이렇게 생각을 합니다.

○**김상민 위원** 그러니까 개정이 필요하다고 생각하십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 필요하다면 개정을 하겠습니다.

○**김상민 위원** 필요하다고 생각하시는 건가요? 지금 필요하다고 말씀하시면서 또 필요하다면 개정하시겠다고 말씀하시잖아요.

그리고 또 장관님, 서른 살이 청년이라고 생각하시고 있잖아요.

○**고용노동부장관 방하남** 지금 현재 고용촉진 특별법 개정안이 나와 있는 것으로 알고 있습니다. 저희 부처에서는 사각지대 문제가 있기 때문에 청년고용촉진 특별법이 아닌 다른 청년층을 대상으로 하는 취업지원 프로그램들이 많이 있고……

○**김상민 위원** 청년층이라고 말씀하시는 것은 잘 알고 있는데요, 청년층이 도대체 어디까지가 청년층이냐라는 거예요. 그러니까 일단 이러한 구분들이 정리가 되어야지 뒤죽박죽적인 개념이니까 한쪽에서 여러 가지 역차별이다라는 얘기도 나오고 있지 않습니까?

그래서 그러한 논의들을 첫 번째, 청년이 어느 정도의 범위가 청년에 대한 정책을 만들어 지원하고 또 그 안에서 역차별적 요소가 일어날 수

있는 것에 대해 보완을 할 건지에 대한 논의가 일어나야 될 것 같고요, 첫 번째.

○**고용노동부장관 방하남** 그 취지에 동감을 합니다.

○**김상민 위원** 그다음 두 번째는 이번에 나왔었던, 다행히 또 개정안이 나와서 잘 진행되기를 바라는데요. 정부 시행령에 대한 부분들도 좀 개정에 대해서 회의가 있는 것으로 제가 알고 있는데 그 부분에 대해서 좀 바뀔 분명한 필요가 있지 않느냐고 제가 장관님께 의지를 여쭙 보는 거예요.

○**고용노동부장관 방하남** 위원님 말씀하신 문제 의식과 취지를 제가 공감하고 필요하다면 여론 수렴 등을 폭넓게 해서 시행령 등 개정이 필요하다 하도록 하겠습니다.

○**김상민 위원** 그러니까 ‘필요하다면’이라는 전제가 아니라 이 정도면 필요한 것 아닌가요? 그렇잖아요? 장관님도 지금 30대, 서른 살을 중년이라고 말씀 안 하시고 청년이라고 말씀하셨고, 그랬는데 청년이라고 말씀하신 나이가 청년에 관한 고용 촉진에 있어서 포함되지 않는다는 것은 문제가 분명히 있는 것 아니겠습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 청년에 대한 규정은 일단 청년고용촉진 특별법이 모법이기 때문에 거기에서 개정안이 마련되면 거기에 맞추어서 시행령들도 개정하도록 하겠습니다.

○**김상민 위원** 개정되기 전까지의 또 여러 가지 역차별적 요소를 받는 사람들을 위해서 한시적이지만 그런 어떤 정책적인 보완이나 시행령 개정 등을 통해서…… 시행령 개정이야 사실 신속하게 이루어질 수 있지 않습니까, 그렇지요?

○**고용노동부장관 방하남** 시행령 개정 없이도 아까 말씀하신 사각지대 부분을 커버하기 위해서……

○**김상민 위원** 어떻게 커버되지요? 특히 공기업에 관련된 취업에 대해서 불이익을 얻었다라고 하는 사람들은……

○**고용노동부장관 방하남** 청년 취업인턴이라는 지 이런 프로그램들은 이미 34세까지 적용하는 것으로 지금 고쳐 놓고 있습니다.

○**김상민 위원** 인턴 말고 공기업 취업에 대한 사람들에 대한 부분들은 어떻게 장관님 정책적 보완이 있을 수 있을까요?

○**고용노동부장관 방하남** 그 부분은 시행령 개정이 필요합니다.

○**김상민 위원** 그러니까 시행령 개정에 대한 부분을 이제 입법에 대한 개정이 이루어지기 전까지라도, 그 부분들은 입법 개정은 굉장히 오랜 시간이 걸릴 수 있지 않습니까? 9월에 아마 논의가 되지 않을까 싶은데요. 그 전에 또 이런 것들에 대해서 어려움에 처한 사람들을 위한, 어차피 진행될 거라면 시행령 개정이야 신속하게 이루어질 필요가 있다고 보기 때문에……

○**고용노동부장관 방하남** 최대한 빨리 될 수 있도록 노력하겠습니다.

○**김상민 위원** 가능할 수 있겠지요, 장관님?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**김상민 위원** 그러면 그렇게 시행령 개정이 이루어지는 것으로 오늘 이 자리에서 이해를 하도록 하겠습니다. 그래서 조만간에 저희 의원실과 함께 그 부분의 개정에 대한 회의, 또 필요하다면 여론의 많은 수렴의 과정들을 함께 논의해 갔으면 좋겠고요.

또 저희 당이 아니지만 김관영 민주당 의원님께서 개정을 한 39세까지의 청년고용촉진 특별법에 대해서는 어떻게 생각하시나요, 이것이 조금 신속하게 진행이 됐으면 하는 바람인데?

○**고용노동부장관 방하남** 연령을 몇 세까지 청년으로 할 것이냐에 대해서는 아마 국회에서 개정안에 대해서 논의가 있을 것으로 압니다만 어디까지가 적정한지는 여러 가지 의견들이 있기 때문에 여론 수렴이나 전문가 의견들을 수렴해야 할 것 같습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**김상민 위원** 시행령 개정에 대해서 말씀하셨기 때문에 저희 의원실에 신속하게 관련된 것을 보내 주셔서 진행이 될 수 있도록 해 주셨으면 좋겠습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 그런데 정확한 청년의 나이를 몇 세까지로 결정할 건지 그 부분은 더 논의가……

○**김상민 위원** 그러니까 회의를 하면 거기에 대한 여론수렴, 그리고 개정에 대해서 하시겠다는 의지를 밝히신 것이기 때문에 그렇기 때문에 그 부분에 대해서 이후 신속하게 과정을 취해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 더 논의를 하고 또 관련해서 진행되는 과정에 국회하고 상의를

하도록 하겠습니다.

○**김상민 위원** 감사합니다.

○**위원장 신계륜** 수고하셨습니다.

다음은 심삼정 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○**심삼정 위원** 경기도 고양시 덕양갑 국회의원 심삼정입니다.

장관님 통상임금 문제에 대해서 좀 질의를 하겠는데요.

이 문제는 지난 5월 박근혜 대통령이 미국 순방 당시에 GM 다니엘 에커슨 회장에게 통상 문제 해결하겠다 이렇게 발언을 한 이후에 쟁점이 되었습니다.

그때 말씀하실 때에 ‘이것은 GM 혼자만의 문제가 아니라 한국경제 전체가 겪고 있는 문제’라고 하면서 ‘해결하겠다’ 이렇게 입장을 말씀하셨는데, 박근혜 대통령이 미국 순방 가시기 전에 장관께서 이 문제에 대한 보고를 하신 바가 있습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 저는 직접 보고를 한 적은 없습니다만 통상임금 부분은 이미 국내에서 문제가 되고 있었습니다.

○**심삼정 위원** 그러면 대통령께서 이 문제와 관련해서 사전에 장관께 지시한 바가 있습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 없습니다.

○**심삼정 위원** 이게 한국도 아니고 미국에 가서 이런 말씀을 하시는데 ‘통상임금 문제에 대해서 해결하겠다’ 이렇게 입장을 이야기하시면서 주무 장관하고 사전에 어떤 보고도 어떤 지시도 없었다는 말입니까? 그러면 상의도 없었습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 대통령께서 말씀하신 것은 통상임금…… 이제 방미하시기 전에도……

○**심삼정 위원** 다른 답은 하지 마시고요.

상식적으로 그렇지 않습니까? 대통령께서 미국 가서 에커슨 회장한테 ‘해결하겠다’ 이야기를 했으면 누구를 통해서 해결합니까? 장관도 모르는, 장관께서 보고도 하지 않고 장관께 지시도 하지 않고 그런 소통도 없이 대통령이 외국 가 가지고 이 문제를 해결하겠다 이렇게 말씀하셨다는 말씀이예요, 지금? 그런 얘기잖아요.

○**고용노동부장관 방하남** 일반적으로 문제라는 것을 아마 큰 방향에서 얘기하신 것으로……

○**심삼정 위원** 아니, 장관이 아시는 것만 말씀하세요.

○**고용노동부장관 방하남** 저는 그렇게 해석을

하고 있습니다.

○**심상정 위원** 노동부장관께서 주무장관으로서 이런 문제에 대해서 분명한 위상을 갖고 계셔야지요.

그리고 대통령께서, 이게 가뜩이나 지금 사법부 판단에 맡겨져 있는 사건입니다, GM대우는, 사법부 판단에. 지금 피고로 있는 그런 기업의 주문에 대해서, 그런 불멘소리에 대해서 해결해주겠다, 이것은 국민들에게 어떻게 들리냐면 ‘임금 세일해 줄 테니까 투자해 달라’ 이런 얘기에요. 이것은 경제규모 10위권의 국격에 맞지 않는 일입니다.

○**고용노동부장관 방하남** 위원님이 말씀하신……

○**심상정 위원** 제가 드리고 싶은 말씀은, 이것은 제가 질의를 하는 게 아니라 대통령께서……

○**고용노동부장관 방하남** 질의를 하셨으니까 제가……

○**심상정 위원** 대통령께서 이런 통상임금의 문제를, 우리 맘 흘려 일하는 노동자들의 삶의 질과 관련된 문제를 이야기하시면서 주무장관과 협의하거나 주무장관의 의견을 듣거나 또는 사전 조율도 없는 상태에서 이렇게 말씀하신 것이 이것은 노동부장관께서 노동부장관으로서의 위상에 대해서 다시 한번 깊이 생각하셔야 될 대목이다, 첫 번째 이런 지적을 드리는 것이고요.

두 번째는, 대통령께서 특히 이게 지금 GM대우 건이 사법부의 판결을 기다리고 있는 그런 사건인데 그런 문제를 미국 가서 ‘해결하겠다’ 이렇게 말씀하시는 것은 국격에 맞지 않다, 그 점을 지적을 드리고. 다음에 기회가 있으면 대통령께 꼭 말씀을 하십시오.

그리고 또 하나는 지금 통상임금 문제가 정치적인 쟁점이 되었습니다. 그런데 도대체 누가 이것을 정치적 쟁점으로 만들었습니까? 야당이 정치적 쟁점으로 만들었습니까?

장관께서 어떻게 생각하세요?

○**고용노동부장관 방하남** 누가라고 말씀하기가 좀 어려울 것 같습니다.

○**심상정 위원** 장관께서, 이게 대법원 판례가 난 지 근 20년이 되는데 대한민국 최고 사법부의 판단도 무시하면서 했기 때문에 발생한 문제고 또 대통령께서 미국 순방에 가서서 말씀을 하셨기 때문에 이게 정치적 쟁점이 됐어요. 사실 아닙니까?

그런 정도가 됐으면 저는 주무장관으로서 이런

논란에 대해서 최소한 사과 말씀은 있어야 된다고 봐요. 그다음에 이 문제를 어떻게 해결할 것인가에 대한 소신도 밝히셔야 되지 지금까지 저는 한마디 그런 말씀도 못 들어 봤습니다.

그게 무슨 어디 야당 위원들이 제기해서 생긴 문제입니까? 그렇잖아요? 말씀해 보세요.

○**고용노동부장관 방하남** 대통령께서 말씀하신 통상임금 문제는 그전부터 우리 한국 현실에서 존재해 왔던 것이고 미국에 방문하셔서 얘기를 했지만 우리 경제 전반에 걸쳐서……

○**심상정 위원** 그동안에 우리 사회에서 제기돼 왔던 문제에 대해서 그러면 주무장관과 상의도 할 필요 없으면 주무장관이 뭐 하러 필요합니까? 그것을 답이라고 지금 하세요?

○**고용노동부장관 방하남** 아니, 지금 말씀하신 건 어느 특정 기업 관련해서 말씀하신 건 아니라는 겁니다.

○**심상정 위원** 아니, 지금 무슨 답을 하시는 겁니까? 제가 지적을 드렸으면 수용을 하세요, 옳은 지적은.

제가 말씀드린 두 번째 문제에 대해서 이야기를 해 보세요.

이게 지금 정치적 쟁점이 된 게 사실인데 저는 통상임금 문제가 정치적 쟁점이 될 만한 사안이 아니라고 봅니다. 그런데 이렇게 된 데에는 맥락이 있어요. 그렇지요?

그러면 고용노동부가 20년 가까이 사법부의 판단도 무시하면서 일방적으로 재계 편들어서 지금까지 수많은 사실상 체불임금을 쌓아온 건데 말이지요, 그래서 발생한 문제이고.

또 대통령께서 느닷없이, 국내에서 아무 말씀안 하시다가 미국 가서 그 말씀을 하셔서 정치쟁점이 됐는데 그러면 주무부처 장관으로서 국민들에게 사과 한마디는 있어야 되는 것 아닙니까? 그래야 그다음에 어떤 대책을 내놓으시더라도 그다음에 여야가 머리 맞대고 논의할 수 있는 것 아니겠어요?

어떻게 생각하세요?

○**고용노동부장관 방하남** 머리를 맞대고 논의할 수 있는 계기는 마련됐다고 생각을 합니다. 그런 차원에서 긍정적으로 위원님이 판단해 주시면 좋겠고요.

말씀하신 대로 정부가 지금까지 통상임금 문제 관련해서 얘기할 때 한 번도 어느 편을 든 적은 없습니다. 그래서 앞으로도 그렇게 할 거고, 통상

임금 문제를 앞으로 개편을 할 때에 노사정이 서로 합의해서 하자는 것도 정부나……

○심상정 위원 돌아가더라도 사회적 합의를 해야 된다 이야기했는데 예규 만드실 때 20년 동안은 왜 사회적 합의를 안 하시고, 20년 돌아왔는데 얼마나 더 돌아가시겠다는 거예요?

그리고 사회적 합의를 하면 대법원 판결, 최고 사법부의 판단을 뒤집는 사회적 합의 할 수 있습니까? 어차피 이렇게 정치적으로 쟁점이 되고 노동부가 법을 지키지 않고 또 대통령까지 말씀을 하였고 이렇게 된 상황이기 때문에 적어도 대법원 판례에 맞는 입법 보완을 통해서 이 문제에 대해서 입법부가 답을 해야 될 차례라고 저는 봅니다.

그리고 지금 이런 저임금 구조하에서 장시간 노동을…… 저임금 체계 문제와 장시간 노동의 문제 그다음에 지금 정부에서 고민하는 고용의 확대 문제, 이런 근본적인 논의를 해 가는 사회적 합의, 사회적 논의, 절대적으로 필요하다고 봅니다마는 이 통상임금 문제는 지금까지 법을 노동부에서 제대로 지키지 않아서 발생한 문제고 사실상 그렇기 때문에, 그것을 체불임금이라고 하기 때문에 사법부에 노동자들이 호소를 하고 있는 것이고 사법부가 현행법에 의해서 판결을 내리고 있는 것입니다. 그것을 존중하고 수용하고 입법부가 사법부의 판단에 맞추어서 정리를 하면 되는 문제라고 봐요.

사회적 합의는 지난번에 장관께서 말씀하신 것처럼 전교조 문제, 공무원 노조 문제 이런 부분들이 전향적으로 개정되기 위해서 사회적 공론화가 필요하다고 하셨는데 그런 것을, 사회적 공론화를 빨리 추진을 하십시오.

○고용노동부장관 방하남 예, 말씀하신 대로……

○심상정 위원 그래서 이 통상임금 문제에 관해서는 저는 정부가 아주 태도가 옳지 않다고 봐요. 이 문제에 대해서……

○고용노동부장관 방하남 말씀하신 대로 다 고려해서 사회적 대화를 통해서 말씀하신 그 판례라든지 그동안의 관행 그다음에 통상임금이 사업주에 미치는 영향을 고려해서 개정 방안을 마련하도록 하겠습니다.

○심상정 위원 사실상 불법적이고 탈법적인 행정에 대해서는 사실은 근본적으로 심각한 문제입니다, 법치국가에서. 그런 문제들에 대해서 우선 정부가 분명한 자기 성찰과 국민들 앞에 사과가

있어야 돼요. 그 점을 다시 한번 말씀드립니다. 그렇지 않고는 이 문제 해결되기 어렵다는 점을, 정부가 잘못해 놓고 왜 엉뚱하게 국민들이 피해를 보고 노동자들이 피해를 보고 또 야당 국회의원들에게 책임을 전가하는 겁니까?

○고용노동부장관 방하남 아까 위원님께서 말씀하신 정부가 법을 어겼다고 하시는 부분에 대해서는 제가 좀 동의하기가 어렵고요.

○심상정 위원 그러면 대법원 판결이 지금 몇 번 났는지 아세요? 계속 다뤄 볼까요, 한번?

○고용노동부장관 방하남 차이가 나는 그 단계에 있었던 것이지……

○심상정 위원 대법원 판결이 다섯 번이나 연거푸 났습니다, 20여 년 가까이. 그리고 대법원 판사들의 전원일치로 합의가 된 판결입니다. 그러면 장관께서는 사법부의……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

판결을 어겨도 된다 이렇게 생각하십니까?

○고용노동부장관 방하남 아닙니다. 판결을 어겨도 된다는 말씀은 드리지 않은 것 같습니다.

○심상정 위원 그러면 판결을, 사법부의 판단을 수용하지 않는 것은 법치의 근간을 흔드는 것이지요.

○고용노동부장관 방하남 아닙니다. 정부가 제안하는 것은 그런 것까지 전부 종합적으로 고려를 하면서 노사정이 모여서 정말 국민경제에 도움이 되는 방향으로 통상임금제도를 개선해 보자는 것입니다.

○심상정 위원 이렇게 무책임하고 안이하고 책임 회피적이고 이런 자세로 장관이 고용노동부를 책임 맡고 있기 때문에 이 문제는 해결이 어렵다고 보는 것이지요.

상식적으로 생각을 해 보세요, 상식적으로. 이 문제에 대해서 아까 여당 위원님들은 무슨 정치 쟁점화…… 누가 정치 쟁점화를 했어요, 이것을?

그리고 그런 문제가 이런 정도의 고용노동부의 불찰로 여기까지 왔으면 고용노동부에서 이 문제 해결 이전에 이 문제에 대한 경위와 책임을 분명히 밝혀야 됩니다.

그리고 아까 통계 이야기도 했는데, 노동연구원 통계 이야기했는데 노동연구원 출신이라서 잘 아시겠지만 노동연구원의 공식 통계입니까? 제가 물어봤어요, 연구원한테. 개인이 개인적 차원에서

진행한 연구라고 그래요. 그런 걸 가지고 지금 노동부가 공공연하게 인용하고 이렇게 해도 되겠습니까?

하나부터 열까지 국민들이 신뢰하고 믿고 따를 수 있는 그런 책임 있는 자세로 임하셔야 돼요. 여기 위원들이 지적한다고 해서 무조건 그냥 변명하고 무조건 책임 회피하고, 그렇게 할수록 책임은 더 멀어진다는 것 제가 분명히 말씀드립니다.

○고용노동부장관 방하남 위원님 말씀하신 대로 변명이나 책임 회피할 생각은 없고요. 말씀하신 여러 가지 통상임금이 개정돼야 될 바람직한 방향의 취지를 받들어서 노사정이 모여서 정말 합리적인 방향으로 개편될 수 있도록 노력하겠습니다.

○위원장 신계륜 자, 오전 질의를 여기서 마쳐야 할 것 같은데요.

한 가지 끝으로 장관께 기록을 위해서 물어볼게요.

박근혜 대통령이 GM 회장에게 한 말의 정확한 워딩이 뭐니까? 뭐라고 했습니까, 통상임금에 대해서?

○고용노동부장관 방하남 제가 언론을 통해서 들은 바로는 ‘통상임금이 우리나라 전체의 경제·산업에 큰 문제다, 그래서 어떤 방향으로든지 해결돼야 된다고 생각한다’ 그런 취지로 제가 읽었습니다마는 원문을 제가 본 것은 아닙니다.

○위원장 신계륜 그 뒤로 그 발언한 진짜 정말 워딩 그 자체를 확인해 보거나 그러지 않았나요?

○고용노동부장관 방하남 제가 워딩을 구해서, 원문은 구해 보지 못했습니다.

○심상정 위원 대통령한테 안 물어보셨어요, 주무장관으로서?

○위원장 신계륜 아니, 이게 제가 보니까 원문이 없어요. 그래서 주무부처 장관으로서 뭐라고 말했는지 이것을 정확히 따져서 접수해 뒤야 되는 것 아닙니까, 오늘 중요한 쟁점이 될 것으로 보였다면?

○고용노동부장관 방하남 그 부분에 대해서는 길지가 않습니다. 말씀하신 부분은 그렇게 길지가 않아서 신문이나 언론에 보도된 내용들 딱 그 내용이 원문을 구해서 본다고 달리 다른 내용이 있다고 생각하지는 않습니다.

○위원장 신계륜 아니, 원문이 아니라 영어로 나왔기 때문에, 다른 사람이 영어로 브리핑을 했

기 때문에, 본인이 아니고, 본인이 뭐라고 했는지 한번 여쭙 봤냐 이런 뜻입니다.

○고용노동부장관 방하남 그러면 제가 영어 원문을 한번 구해서 보겠습니다.

○위원장 신계륜 아니, 영어 원문…… 국민이 궁금해 하잖아요. 정말 어떤 뜻으로 말했는지에 대해서 주무부처 장관이 이 자리에서 명쾌히 발언을 하시는 게 중요하다고 생각해서 여쭙 본 겁니다.

○고용노동부장관 방하남 저는 아까 말씀드렸듯이 이미 통상임금 문제는 방미하시기 전에 존재하고 있었고……

○위원장 신계륜 아니, 그 말이 아니고 대통령이 뭐라고 말했는지를 묻지 않습니까, 많은 위원님들이? 뭐라고 말했는지 정확한 워딩이 뭔지……

자, 오후 2시에 속개하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(11시58분 회의중지)

(14시08분 계속개의)

○위원장 신계륜 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

오전에 이어서 계속 질의를 하도록 하겠습니다.

서용교 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○서용교 위원 서용교 위원입니다.

장관님 취임 이후 고용노동부 직원들과 함께 일자리협약을 위한 노사정 대타협, 70% 고용을 위한 로드맵 등 만드시느라고 수고가 많으셨습니다.

발표한 안들을 들여다보면 기존의 우리 고용노동 정책보다 진전된 부분도 있고 또 세세한 것까지 노력한 흔적이 있으며, 또 우리 고용노동 정책에서 큰 전환을 이루는 부분도 있습니다.

그러나 일각에서는 비정규직이나 낮은 질의 일자리를 양산하는 것 아닌가 하는 그런 우려도 하고 있고, 또 2010년도에 관계부처 합동으로 발표된 성장·고용·복지의 선순환을 위한 2020 국가고용전략에서 진전된 바가 없다라는 그런 평가도 있습니다. 제가 보기에는 앞으로 고용노동부에서 어떻게 구체화하느냐에 따라서 그 평가가 판가름이 될 것 같습니다.

그런데 제가 오늘 한번 지적하고 싶은 부분은 정책이라는 것은 정권과 관계없이 일관성이 있을

필요는 있다고 봅니다. 그러나 정책 내용의 부분이 유사한 부분이 있는 것은 분명한 사실인 것 같고요, 또 한편으로는 관례에 쫓아 있는 태도가 문제가 아닌가 싶어서 먼저 질의를 하도록 하겠습니다.

지난 6월 초에 2013 공직박람회 개최되었고 고용노동부에서 지원을 하였지요?

○**고용노동부장관 방하남** 지원한 것은 부스 하나 있었다고 보고받았습니다.

○**서용교 위원** 그 외에도 많은 일들이 좀 있었지요. 관계자분들 가서 특강을 하시든……

○**고용노동부장관 방하남** 예, 여기에 차관이 참석해서……

○**서용교 위원** 지난달 전경련에서 취업준비생들의 선호기업에 대한 조사가 있었습니다. 대기업이 23.6%이고, 그다음 공기업 등 공무원이 20.1%, 중소기업이 10.2% 순서로 나왔는데, 구인난에 힘들어 하고 있는 중소기업의 입장에서 보면 이게 어떻게 보여지겠습니까? 그런 생각 좀 안 해 보셨어요?

○**고용노동부장관 방하남** 우리 청년층이 또 공직에만 다시 몰리는 그런, 예상치 않은 그런 효과들에 대해서 고민하시는 것으로 제가 알고 있습니다.

○**서용교 위원** 우리 중소기업 구인난을 보면 이 미스매칭이 늘 문제라고 이야기하고 있고 또 노동시장의 이중성이 계속 심화되어 간다라고 이야기를 하고 있는데 그런 부분들을 좀 세세하게 살펴봐야 되지 않을까 싶고.

그런데 지금 고용노동부에서 일자리 로드맵, 70% 달성을 위한 로드맵 보면 핵심적인 키워드가 창업·창직·중소기업·서비스업 그다음에 사회적기업 이런 것 정도 아니겠습니까?

그런데 이 중소기업에 대한 내용들을 즉 제가 살펴보니깐 첫 번째 하나 말씀드릴 수 있는 게 선호도 10%에 불과한 중소기업이 취업 88%를 차지하고 있는 것이 현실입니다. 고용률 70% 달성을 하기 위해서는 이 88%를 책임지고 있는 중소기업이 공감할 수 있는 실효적인 지원시스템이 필요하다고 보여지는데, 지금 로드맵이라든지 기존의 정책들을 즉 보면, 중소기업 지원책들이 보면 취업성공패키지라든지 워크넷, 직업방송, 일모아 등 수요자, 즉 구직자 중심으로 이루어져서 구직 희망자의 취업 컨설팅에 초점이 맞추어져 있습니다. 중소기업의 현실을 고려해서 중소기업

을 매력 있는 회사, 또 매력 있는 직장으로 만들어 주어야 되는데 지금 그런 정책들은 전혀 보이지가 않더라고요.

제가 한 예를 들면, 제가 접한 사례에 따르면 안산의 한 중소기업에 외국어를 잘하는 구직자가 지원을 하였는데 그 회사는 외국어에 능통하고 수출입 업무에 관여하는 지원자를 모집하는 회사였습니다. 즉 면접이 끝나고 나서 말미 무렵에 그 회사의 임원이 그 지원자한테 그렇게 물었다고 그러니까, 지금까지 이야기한 것을 다 영어로 이야기해 보라고. 그래서 그 지원자는 기가 막혔나 봅니다. 그냥 대충 이야기를 하고 결국 그 회사 입사 지원을 포기하고 중소기업은 가지 않겠다고, 앞으로 중소기업은 지원하지 않겠다고 그런 이야기를 제가 접했습니다.

무슨 이야기인가 하면 지금 제가 본 자료에 따르면 산업은행이라든지 가스공사라든지 대기업 같은 경우에도 인사 담당 면접관이, 160개 업체의 인사 담당자들 중에 면접관 교육 이력이 있는 사람이 4% 정도밖에 안 됩니다. 이런 상황에서 우리 중소기업 같은 경우에는 제가 보기에 거의 제로라고 하지 않을 수 없을 것 같고요, 심지어는 제대로 된 면접 프로세스조차 갖추지 못했을 것이라고 봅니다. 업무를 중복해서 하거나 인사 담당 업무를 전담하는 분도 많지 않을 것이고요.

이런 부분을 봤을 때 우리가 중소기업을 제대로 육성하고 키우려고 하면 지금 우리 구직·구인 이 부분들도 잘 살펴봐야 되지만 이 중소기업들이 뭐가 필요하고 중소기업들을 키워 줄 수 있는 부분들에 대한 흔적들이 지금 별로 없는 것 같습니다.

지금 70% 로드맵에 이런 부분들, 제가 본 것 외에 새로운 것들이 좀 있는지, 생각하고 계신 것이 있는지 장관께서 말씀해 주시지요.

○**고용노동부장관 방하남** 위원님께서 얘기하신 중소기업에 있어서 가장 지금 심각한 문제가 미스매칭 문제입니다. 그래서 먼저 구인·구직자를 연계하는 데 있어서 그동안에는 구직자 위주로 저희들이 서비스 지원을 하고 그런 면들이 있었습니다만 앞으로 각 지역에 훌륭한 중소기업들이 많이 있습니다. 그래서 그런 인력에 대한 수요처를 적극적으로 개발해서 구인과 구직이 매치될 수 있는 DB 시스템을 구축하려고 하고 있습니다.

아울러 로드맵에 중소기업 관련한 정책 방향들

이 많이 보이지 않는다고 말씀을 하셨는데, 실제로 보시면 혁신형 중소기업 육성 부분에 중소기업을 육성할 뿐만 아니라 그 중소기업이 강소기업으로 되면 우리 청년층들이 가고 싶은 일자리로 되기 위해서 중소기업에 대한 고용, 근무조건 개선 등 관련해서 다양한 지원 방안들을 로드맵에 담고 있습니다.

○서용교 위원 제가 아까 서두에서 말씀드린 것처럼 결국 우리가 앞으로 70% 달성을 위해서 나아가는 길에 구체화하는 과정이 필요하고 구체화하는 과정은 현장이 중요하다는 말씀을 드리고 싶은 겁니다. 중소기업에 대해서 중소기업이 절실히 요구하고 있는 사안들이 있을 겁니다. 현장에 맞는 정책들이 더 많이 개발되어져야 되지 않을까 싶고요.

똑같은 그런 측면에서 지역 간, 제가 지역에서 고용노동부의 활동 상황에 대해서 한번 질의해 보고자 합니다.

2010년도에 지역 일자리 창출에 관심을 많이 가지셨지요, 고용노동부에서?

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇습니다.

○서용교 위원 올해 5월 기준으로 보면 16개 시도 지부의 고용률 차가 가장 낮은 곳과 가장 높은 곳의 차이가 어느 정도인지 아십니까?

○고용노동부장관 방하남 ……

○서용교 위원 10.6% 정도 됩니다. 제일 높은 곳이 제주도 67.0%이고, 부산이 56.4% 정도 됩니다. 물론 인구의 구성 분포라든지 산업 분포, 지역경제 이런 데 영향을 받겠지만 그래도 지금 우리나라 안에서 이 정도 차이 나는 것은 좀 문제가 있지 않느냐 그런 생각이 들고요.

이게 지금 지역의 시도별 실질성장률을 보면 제주도가 작년에 2.9%였습니다, 부산은 3.8%였고요. 그런데도 고용률이 10.4% 정도 역으로 차이가 나는 이 이유가 뭐겠습니까?

○고용노동부장관 방하남 제가 보기에는 위원님 여러 가지 다양한 이유가 있을 수 있겠으나 그중의 하나가 인력 미스매치가 중요한 원인 중의 하나가 아닐까 이렇게 생각을 하고 있습니다.

○서용교 위원 결국 이것 또한 제가 말씀드리려는 것처럼 고용노동부가 지금 일자리 로드맵 70% 발표한 것 같은 그런 어떤 거창한 명목보다 현장에서 찾으시면 이 정도의 개혁은 충분히 최저와 최대치를 극복할 수 있는 것처럼 현장에서 올릴 수 있는 것이 너무 많다는 겁니다.

지금 오늘 보고하신 내용 중에 보면 베이스라인 1%에 우리 창조경제를 통해서 일자리 창출, 그다음에 근로시간 단축을 통해서 총, 토털 2.2% 맞추겠다 그러는데 제가 보기에…… 그것도 중요하지요, 그러나 그것은 고용노동부가 직접 할 수 있는 것도 있고 실제로 경제상황에 좌지우지되는 것들이 많고. 그것보다 우선적으로 태도 부분들을 지역에서 좀 더……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

적극적으로 매달리면 해결할 수 있는 어느 정도의 여지들이 많다고 보여집니다. 제가 보기에 이것부터 좀 준비를 해서 제대로 된 정책을 구사하는 것이 맞지 않느냐고 보는 것입니다. 이런 데 대한, 지역일자리 창출을 지원하기 위한 대책들이 있던데, 보니까 지역의 고용공시제라든지 몇 가지가 있던데 제가 보기에는 그 외에 실질적으로 도움이 되는 정책들이 더 필요하다고 보여집니다. 발표한 것 외에 혹시 더 생각하고 계신 것들이 있습니까?

○고용노동부장관 방하남 첫 번째로는 범부처 차원에서 중소기업 인력 미스매치 태스크포스를 구성하려고 합니다. 태스크포스에서는 지금 위원님께서 말씀하신 대로, 주로 지역에 여러 산단들이 있습니다. 산업단지들의, 제가 여러 지자체 자치단체장이나 부자치단체장 회의를 통해서 확인한 바는 그러한 실제로 위원님께서 지적하신 대로 기업에서는 인력난인데 또 지역에서는 실업자들이, 청년실업자들이 많고 그래서 그런 부분들을 지역 특화적으로 미스매치를 해소하기 위한 방안들을 모색하려고 그리고, 특별히 먼저 특정 산단을 집중적으로 찾아가서 분석하고 무엇이 문제인지를 해서 하나의 베스트 프랙티스(best practice)를 만들어 내려고 그러합니다.

그래서 그런 것을 계기로 해서 다른 산단에 적용을 하고 이런 방향으로 하도록 하고, 실제로 다른 정책 분야에서도 지역별 인력 공동관리 체계는 중소기업에서 인력난들을 해소하기 위해서 지역 중소기업의 인력 미스매치 해소를 대기업과 중소기업이 공동으로 관리를 해서 그 지역의 인력 수요를 해소하는 다양한 방법들을 지금 가동할 예정입니다.

○서용교 위원 추가질의시간에 다시 질의하도록 하겠습니다.

이상입니다.

○고용노동부장관 방하남 감사합니다.

○**위원장 신계륜** 수고하셨습니다.

다음, 김경협 위원 질의합니다.

○**김경협 위원** 민주당 부천 원미갑 출신의 김경협 위원입니다.

고용률 70% 로드맵, 역대 우리 정부가 성장률을 목표로 삼은 적은 있어도 고용률을 목표로 한 적은 없다, 의미가 상당히 있다, 이런 말씀을 하셨는데 이렇게 목표를 세운 것은 저도 의미가 있다고 생각을 합니다.

그런데 70% 로드맵이 실제로 이게 실현이 될 것인가, 이것을 실현하기 위한 몇 가지 대책들을 보니까 이래 가지고 70%가 과연 달성할 수 있겠나, 이런 생각이 듭니다.

우선 70% 달성하기 위한 방안으로 몇 가지 제안을 해 놓고 있는데요. ‘창조경제를 통한 산업구조 고도화로 취업자를 증가’ 이렇게 했어요. 산업구조가 고도화되면 취업자가 증가합니까? 일반적으로 산업구조가 고도화되면 고용률이 떨어진다, 이렇게 보거든요.

○**고용노동부장관 방하남** 위원님 거기에서 말씀하는 산업구조 고도화는 서비스산업을 얘기하는 것입니다.

○**김경협 위원** 서비스산업 분야를 확장한다는 얘기지요, 산업구조를 고도화시키는 게 아니라?

○**고용노동부장관 방하남** 현재 우리 서비스산업의 일자리들이 대부분 좋지가 않습니다. 그리고 제조업하고 비교해서도 생산성이 굉장히 낮기 때문에 지금 고용 70% 전략에서는 특별히 우리가 새롭게 IT나 과학하고 접목을 하면 고부가가치 일자리들을 만들어 낼 수 있는 분야가 있습니다.

○**김경협 위원** 서비스 분야 내지는 공공서비스 분야를 포함해서 그런 쪽으로 일자리를 확충할 수 있는 부분이 있을 것입니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 문화콘텐츠라든지 그런 분야에 집중 투자할 예정입니다.

○**김경협 위원** 그런데 표현에 있어서 산업구조가 고도화되면 일반적으로 고용률은 떨어진다고 이게 상식인데, 이게 나와 있어서 하나 질문을 드려 봤고요.

그다음에 하나는 그 근거 중 하나가, 고용률 70% 로드맵의 중요한 바탕으로 깔고 있는 게 ‘잠재성장률 4% 달성’ 이렇게 되어 있어요. 그런데 잠재성장률 4% 달성이 실제로 가능합니까?

○**고용노동부장관 방하남** 실제 지난 10년, 2001년부터 2010년까지는 잠재성장률이 약 4.7%로

추정된 것으로 알고 있습니다. 그런데 지금 여러 가지 경제여건이 안 좋아서 향후 11년부터 20년, 10년 동안은 좀 낮아지는 것으로 전망을 하고 있는데……

○**김경협 위원** 참여정부 5년 동안 평균 성장률이 물론 4% 넘었습니다, 4.3%였지요. 이명박 정부 들어서 2% 대로 떨어졌습니다, 3% 이하로 떨어졌고요. 5년 동안 내내 평균이 그렇습니다. 그다음에 지금 OECD 국가들, 국내외 전문기관들이 잠재성장률 3% 내외 이 정도로 전망을 하고 있는 것 같습니다.

그리고 더 중요한 것은 뭐냐 하면 우리 정부가 현재 전망하고 있는, 작년에 금년 본예산 편성할 때 3.0%로 잠재성장률을 잡아서 예산을 편성했다가 이게 바로 부족해서 금년 4월 달에 국무총리가 사과를 하고 2.3%로 수정을 해서 2.3%에 근거해서 예산을 두 달 전에 추경을 편성했습니다. 그런데 또다시 갑자기 또 4% 이렇게 해서 들고 나오면, 이게 뭐 수치상으로야 어떻게 얘기를 못 하리라는 법은 없겠지만 뭔가 이런 수치들이 좀 더 근거를 가지고 실현가능성에 기초해서 그래도 이 목표를 잡아야 되는 것 아니냐, 이런 생각이거든요.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 위원님 말씀이 맞습니다. 그런데 지금 저희 일자리 고용률 70% 로드맵은 어떤 전망을 해야 되기 때문에, 전망을 해서 그 전망치보다 어느 정도 더 일자리를 창출해야지 목표를 달성할 수 있느냐, 이런 일종의 기제로 사용하기 위해서 사용한 것입니다.

○**김경협 위원** 그러니까 목표치로 잡았다 이렇게 하는데, 그렇게 해서 목표치로 잡은 게 대표적인 이명박 정부 5년 동안의 747입니다. 목표치로만 잡아 냈지요. 그리고 실제로는 달성하려고 하는 대책도 전혀 없었고요.

그래서 목표치가 적어도 실현가능한 목표로서, 아니면 목표치를 잡았으면 적어도 실현가능성 있는 대책들에 기초해서 목표치를 잡아야 목표 달성이 가능하지 않겠느냐, 이런 생각인 거고요.

그다음에 또 하나는 ‘시간제 일자리’ 이렇게 하셨는데 이명박 정부 5년 동안에도 ‘반듯한 시간제 일자리’ 이래 가지고 참 많이 써 먹었습니다. 그런데 그 시간제 일자리가 보면 2011년에 예산 집행률이 26%, 2012년에 집행률이 50%밖에 되지 않습니다. 이때도 ‘반듯한 시간제 일자리’ 이래 가지고 2012년 1년에 866개 반듯한 시간제 일자

리를 만드는 데 예산 34억을 쏟아 부었습니다. 이게 성공한 사업이라고 보십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 수치만 가지고는 성공한 사업이라고 보기 어려운 사업인데 예산 위주의 반듯한 시간제 일자리 사업하고 고용률 70% 하려고 하는 양질의 시간제 일자리하고는 조금 전략이 다르다고 보시면 되겠습니다.

○**김경협 위원** 성공한 사업도 아니고요. 저는 또 이런 사업이 되지 않을까 지금 걱정스러워서 말씀을 드리는 건데요.

이번에 시간제 일자리 93만 명, 5년간 시간제 일자리를 창출한다고 했습니다. 93만 명 전체가 양질의 시간제 일자리인가요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇게 정책목표를 잡고 있습니다.

○**김경협 위원** 그러면 지금 여기에 정부 지원이 불필요한 시간제 공무원 여기에는 지원이 안 되는 거지요? 여기에도 지원이 됩니까?

○**고용노동부장관 방하남** 공무원, 공공 부분은 지원 대상에서 제외됩니다.

○**김경협 위원** 공공 부분은 지원 대상에서 제외되고, 그러면 공공 부분 한 3만 명 정도 예산을 했을 때 한 90만 명 정도는 예산 지원을 해야 될 텐데 여기에 들어가는 소요예산액을 대략 얼마 정도나 추정을 하고 계십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 시간제 일자리가 몇 개 만들어지는데 필요한 예산은 따로 일 대 일로 계산하기가 조금 어렵습니다. 원래 예산안에 이 관련된 정책, 관련된 예산은 이미 잡혀 있습니다. 마는 양질의 시간제 일자리는……

○**김경협 위원** 기존에 잡혀 있는 예산 가지고는 어렵도 없을 거고요.

○**고용노동부장관 방하남** 기업에서 스스로 창출하는 부분도 있기 때문에……

○**김경협 위원** 이번에 고용률 70% 이 로드맵에 나와 있는 93만 명의 양질의 시간제 일자리를 정부에서 지원해서 만들어 낸다 이렇게 했을 때 그 추정예산액이 지금 이 로드맵에 근거해서 추정을 해 봤더니 약 한 5조 3000억 정도가 나오는 것 같습니다. 이것 어떻게 조달할 방법이 있습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 위원님이 계산하신 것 다시 한번 제가 들여다봐야 되겠습니다. 마는 그 정도까지는 아닐 것으로 저는 알고 있습니다.

○**김경협 위원** 최대 5조 3000억, 최하 3조 5000억, 이런 정도거든요. 이것은 정확한 저기는 아니

고 추정을 한 거니까요. 지금 하여튼 양질의 시간제 일자리를 만들어 내기 위해서 정부가 지원하려고 하는 계획에 의거해서 이 정도를 계획하기 위해서 들어가는 소요예산이 얼마쯤 될까, 최소한 이 정도가 나와야 어떻게 지원을 하겠다, 이런 것도 나오는 것 아닙니까? 그런데 전혀 이런 게 안 나와 있는 거지요.

그런데 하도 안 나와 있어서, 그냥 숫자만 나와 있는 목표만 나와 있고 이런 대책이 없기 때문에 추정을 해 본 것인데 예산이 이렇게 소요되더라 이런 얘기입니다. 이 예산을 만들 방법이 있느냐?

○**고용노동부장관 방하남** 말씀하신 대로 지금 양질의 시간제 일자리 부분은 고용보험기금에서, 고용안정하고 직업능력개발기금에서 나가게 되어 있습니다. 그리고 양질의 시간제 일자리가 이제 어떤 자금 투입이라든지 기금을 통해서만 만들어지는 것이 아니라 최근에 언론에서도 많이 나오고 있습니다만 기업에서 스스로 양질의 일자리를 많이 만들고 있습니다. 그래서 관행과 제도의 개선을 위해서도 되기 때문에……

○**김경협 위원** 하여튼 그 문제는 저기하고요.

그다음에 시간제 일자리 관련해 가지고 또 다른 부작용이 이미 나오기 시작하고 있는데요. 학교 비정규직들의 시간제 일자리 문제입니다. 연봉이 보통 403만 원, 월 33만 원 받거나 연봉 137만 원 받는 시간제 일자리도 있는데, 월 11만 원 받고.

그런데 시간제 일자리 얘기가 죽 나오기 시작하면서 시간제 근무제로 전환을 하는 학교 비정규직들이 있어요. 나누는 거지요. 나누는데, 임금이 이렇게 하다 보니까 9.4% 감소하고 18% 감소하고, 20% 감소한 데도 있고 이런데, 문제는……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

왜 이렇게 나누느냐고 그랬더니 주 15시간 이내로 줄여 놓으면 4대 보험 적용의무도 안 생기고 그다음에 주휴, 연차 이런 것 발생 안 해도 좋고, 근로기준법 적용 안 해도 좋고, 이래서 두 개로 딱 나누었더니, 15시간 이내로 시간제로 딱 나누어 봤더니 두 사람 쓰고 인건비가 더 적게 들더라는 겁니다, 학교 측 입장에서는.

지금 이렇게 해서 부작용이 나타나고 있거든요. 이런 부작용들에 대해서 해결할 수 있는 대안이 있습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 정부에서는 양질의 일

자리 창출 관련해서 정책적인 지원을 하는데 아까 말씀드린 대로 양질의 일자리라는 것은, 지금 위원님이 얘기하신 그런 일자리들은 지원 대상이 아닙니다. 그래서 설령 그런 것들이 있더라도 정부 차원에서 그런 것들은 최소화하고 반듯하지 못한 시간제 일자리도 양질의 일자리로 전환해 나가도록 하겠습니다.

○**김경협 위원** 제가 이런 부작용이 계속 우려되기 때문에 말씀을 드리는 거고요. 이게 정말 양질의 일자리가 아니라 자칫 정말 저질의 일자리를 양산할 수 있다, 이 점에 유의를 해 주시고 여기에 대한 대책을 세워 주시기를 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇게 하도록 하겠습니다.

○**위원장 신계륜** 수고하셨습니다.

다음에 이완영 위원 질의해 주십시오.

○**이완영 위원** 성주·칠곡·고령 이완영입니다. 날씨 안 덥습니까, 장관님?

○**고용노동부장관 방하남** 머리가 조금 덥습니다.

○**이완영 위원** 간단한 것 하나 여쭙 볼까요? 제 2노조가 설립되면 바로 타임오프 시간 배분해 주니까, 어떻게 합니까?

○**고용노동부장관 방하남** 그것은 제가 들은 바가 없습니다.

예, 배분이 안 된다고 합니다.

○**이완영 위원** 배분이 바로 안 되지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**이완영 위원** 최근에 여기 기사가 났는데 6000시간 받은 1노조가 2노조가 생겼다고 해서 100시간만 할애했다고 합니다. 그래 가지고 형평성, 비례성, 그리고 1노조라는 것은 공정대표 의무가 있는 것 아시지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**이완영 위원** 제대로 못 했다 해서 바로 해야 된다 이런데, 이게 다 복수노조의 문제점입니다.

관련해서, 1노조가 단체협약이 어제 만료가 됐어요. 오늘 2노조가 생기면, 2노조가 어떤 노조인지 아세요? 완전 '식물노조'입니다. 다시 말해서 1노조의 단체협약이 다시 갱신될 때까지 아무것도 못 하는 게 2노조다…… 상상이 됩니까, 장관님? 좀 보완이 필요하다고 생각이 들지 않습니까? 어떡세요?

○**고용노동부장관 방하남** 그런 현장에서의 애매

한 상황들, 좀 문제가 있는 상황들이 발생할 수 있을 텐데 그런 부분에 대해서는……

○**이완영 위원** 그런 건 파악이 안 되나요?

노정국장 한번 나와 보세요. 현장에 청장 하다가 오셨는데 그런 것 파악해 가지고 좀 보완책이 필요하다는 생각이 듭니까, 안 듭니까?

○**고용노동부노사협력정책관 박화진** 노사협력정책관입니다.

위원님께서 방금 말씀하신 대로 그런 사례들이 생길 수는 있다고 봅니다. 다만 이제 신설되는 노조에 대해서 새로운 권한을 인정할 경우에 저희들이 기존의 사업장단에서 교섭대표 노조가 이미 결정이 되고 단체협약이 체결이 되었는데 오히려 노조 분할이라든지 이렇게 분열을 조금 촉진하는 그런 부작용이 있지 않을까 그런 점을 저희들은 조금 염려를 하고 있습니다.

○**이완영 위원** 그게 벌써 인식이 잘못됐다는 거지요. 2노조 제도를 허용했는데 그걸 인정한다고 해서 왜 분할을 자꾸 유도한다고 생각하시나요?

○**고용노동부노사협력정책관 박화진** 저희들 제도 취지는 설립 자체는 허용하고, 교섭은 단일화 해서 하되 그 단일화는 일정한 기한 내에 절차를 통해서 교섭대표 노조를 정해서 그렇게 해서 교섭을 하고, 협약이 체결되면 일단 체결된 협약은 그 유효기간 중에는 다들 존중해야 되는 게 원래 법의 취지에 맞지 않는가 그렇게 생각을 하고 있습니다.

○**이완영 위원** 다시 한번 검토하세요. 오늘 내가 문제 지적한 것에 대해서 다시 한번……

○**고용노동부노사협력정책관 박화진** 예, 그렇게 하도록…… 알겠습니다. 위원님께서 그 부분 보완 입법도 준비하고 계시고, 저희들도 알고 있습니다. 검토하도록 하겠습니다.

○**이완영 위원** 장관님 지금 통상임금 관련해서 지방관서에 '어떻게 하오리이까?' 이렇게 해 가지고 민원이나 질의가 많이 있습니까? 어떡세요?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 지방관서에는 아마 관련해서 여러 가지 문의사항들이 많이 있을 수 있다고 생각합니다.

○**이완영 위원** 그런 경우에 현재 노동부는 어떻게 답변합니까?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 통상임금의 문제들이 불거지면서 사실은 통상임금 관련해서 빨리 방향이……

○이완영 위원 아니, 현재 개선 방향을 설명할 수는 없지 않습니까? 당장 사업장에서 현재 ‘어찌하오리이까?’ 이렇게 물으면 노동부 얘기가, 답변이 ‘지금 예규대로 한다’라든지 답변을 못 하든지……

○고용노동부장관 방하남 현재는 다른 얘기를 할 수가 없는 상황입니다.

○이완영 위원 예규대로 얘기하는 거지요?

○고용노동부장관 방하남 현재 그대로 나가야지 다른 얘기를 하기가 좀 어려운 상황입니다.

○이완영 위원 지금 존경하는 홍영표 위원님도 말씀이 계셨는데, 지금 엑기스는 이거 같아요. 1임금 지급기에만 예규로서 우리가 인정을 해 주는데 판례는 1임금 지급기간을 넘어선 고정임금, 그렇지요? 이 차이가 명백히 차이가 나서 얘기를 하는데, 지금 판례도 일관되게 고정상여금이라든지 이런 게 반드시 통상임금에 들어가야 된다, 이렇게 나와 있습니까, 판례도 왔다 갔다 합니까?

오늘 업무보고 8쪽에 나와 있어요, 장관님. 왜 업무보고에도 한 걸 기억을 못 하세요? 8페이지 하단에 보면 개별 사례별로 판례가 통상임금성을 인정한 판례, 부인한 판례, 이렇게 서로 나누어져 있는 것을 보고까지 해 놓고 그렇게……

○고용노동부장관 방하남 예, 알고 있습니다.

○이완영 위원 그러면 지금 일관되게 반드시 들어가야 된다, 이걸 아니지요?

○고용노동부장관 방하남 1임금 지급기에 대해서는…… 위원님이 지금 말씀하신 것이 1임금 지급기이기 때문에 그렇습니다.

○이완영 위원 그러니까 지금 우리가 논의를 하는 고정상여금이나 정기 일률적으로 지급하는 수당 중에 반드시 판례대로, 판례가 일관되게 통상임금에 들어가야 된다는 그런 일관된 판례는 아니지요?

○고용노동부장관 방하남 예, 아닙니다.

○이완영 위원 그러니까 지금 논란이 되는 것 아니에요, 그렇지요?

○고용노동부장관 방하남 위원님, 그런데 1임금 지급기에 관련해서 말씀하셨기 때문에 제가 다른 얘기를 한 것입니다.

○이완영 위원 그러면 향후 논의를 하시는데, 지금 노동부는 노동부 안에 임금제도개선위를 구성하겠다, 노사정으로 구성하실 거예요, 아니면 공익위원들만 하는 거예요?

○고용노동부장관 방하남 지금 일단 저희가 노

사에게 제안을 해 놓았는데 참여하기까지는 조금 시간이 걸릴 것 같습니다. 그래서 일단……

○이완영 위원 자, 이 문제는 제가 우리 의사진행발언을 통해서 말씀드렸듯이 굉장히 노동부에서 나이브하게 보시면 안 됩니다. 왜 노사정위를 잘 만들어 놓고 활용할 때는 활용 안 하고, 던지지 않을 과제 같은 것은 던져 놓고 일도 안 하고 이런 비판을 받으니까? 이런 중요한 사안이야 말로 노사정위에 던져 가지고……

제가 그래서 노사정위에서도 노사가 잘 참여를 안 할 거다, 우려스러워서 우리 환노위 여야 대표가 참여하는 5자 대표가 필요하다, 제가 그래서 오늘 우리 환노위 위원장님께 제안을 드렸습니다. 왜 노동부가 이렇게 직접 자꾸 터치하려고 그러지요, 노사정위를 활용하지 않고? 새 위원장님 곧 부임하시지요?

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇습니다.

○이완영 위원 그러니까요. 그러면 박근혜정부, 새 정부 들어와서 새 위원장 오시면 제대로 좀 활용을 충분히 할 텐데 왜 노동부가 직접 하려고 그러시는 이유가 뭡니까?

○고용노동부장관 방하남 지금 아시다시피 노사가 사회적 대화, 통상임금 관련해서 사회적 대화에 참여를 하고 있지 않고 있기 때문에 그 상태에서 지금 노사정위원회로 가져가기가 어려움이 있습니다.

그래서 향후에 필요하다면 대화체가 구성이 되면 노사정위원회를 구성해서 논의할 수 있을 것으로 생각을 하고 있습니다.

○이완영 위원 우리가 보름 전쯤에 우리 여당의 원내대표단의 워크숍에서 강봉균 전 부총리님, 우리 노동부차관을 하신 분이 발제를 하신 내용이 있습니다. 그때 제가 참여해서 들었는데 ‘일자리하는 기업만이 창출할 수 있다’ 이런 말씀을 하셨어요. 제가 전적으로 동의를 하면서 지금 로드맵에 ‘시간제공무원’ ‘시간제공무원’ 하는 것은 정말 말 있어서는 안 되겠다라는 생각을 합니다.

이 국가의 일을 맡으면서 어떤 책임성이 어느 정도 시간제로 해서 할 수 있는지 내가 상상이 안 들어요. 시간제공무원…… 시간제교사, 공공기관의 시간제는 저는 동의를 합니다.

다시 한번 이게 나중에 공무원에 잘못 들어오고 어떻게 뽑을 거며…… 우리가 이미 경험한 바가 있습니다, 노동부가. 잘 한번 판단해 주시기 바라구요.

서용교 위원님께서 지금 중소기업의 미스매치 얘기를 많이 하셨는데 저는 이 일자리 로드맵에 이게 빠져 있는 것 아닌가 생각이 듭니다. 제가 수차…… 장관님 벌써 들었을 겁니다, 중소기업이 실제로 사람을 못 찾아서 못 메워 주는 것, 그렇지요?

지금 장관님도 계획을 하고 계신다니까 아예 관련 부처끼리 중소기업 인력난 지원팀을 한번 만드시면 어때요?

○고용노동부장관 방하남 지금 보고드린 대로 1-3에 중소기업 인력 미스매치 지원방안이 있습니다.

○이완영 위원 그러니까 지금 산자부하고 중기청, 노동부……

○고용노동부장관 방하남 국토부 다 포함하는 범부처 태스크포스입니다.

○이완영 위원 이렇게 해 가지고 예를 들어서 기업 하나하나 우리가 지칭이 있으니까…… 이래서 A기업에 지금 5명이 부족하다, 그걸 찾아서 그때그때 즉시 우리가 인력을 알선·공급해 주는 작업, 그렇게 좀 실천적인 게 뭐 있어야 피부로 느끼지 않겠습니까?

○고용노동부장관 방하남 예, 동의합니다.

○이완영 위원 그렇게 했으면 좋겠고요.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

이것만 마무리하겠습니다.

(자료를 들어 보이며)

이게 로드맵 70%인데 보세요.

아까 김정협 위원님이 성장률 4%, 그다음에 창조경제 일자리 11만 개 나누기 11만 개 이렇게 돼 있습니다. 총 1년에 47만 개인데, 그렇지요?

자, 우리가 근로시간…… 4%에 대해서 매우 어렵다는 전망을 오히려…… 김 위원님 말씀에 저는 공감을 합니다.

그런데 우리가 나누기를 근로시간 단축, 법을 개정해서라도 해서 연간 11만 개, 기업 입장에서 보면 정말 가능한 일인가, 그 자체도 또한 인건비 부담인데 저는 현실을 알면 매우 어렵다는 생각이 들거든요.

예를 들어서 1일 12시간 하는 것, 8시간 하고 4시간을 다른 사람 채워라 이런 뜻인데, 가능한 얘기입니까? 한번 설명을 해 보시지요.

○고용노동부장관 방하남 나누기는 일단 직접적으로 이렇게 풀타임인데 그것을 반으로 나누어서 파트타임 2개로 만든다, 이런 인위적인 일자리

나누기는 그건 현실적으로 어렵고요. 단지 기업 내에서도 풀타임보다는 파트타임 근로를 원하는 이런 수요들이 많이 있습니다.

그래서 그런 수요에 대해서는 파트타임을 만들어가고 또 다른 한편 경력이 단절된 여성들의 경우에는 노동시장도 풀타임부터 이렇게 들어오기가 어렵기 때문에 기혼여성들이 일단 양질의 파트타임 일자리에 취업을 해서 거기에서 경력 단절을 방지하고 이어 계속 일을 할 수 있는 그런 일자리들을 많이 만들도록 하겠습니다.

그렇게 되면 나중에 파트타임에서 풀타임으로 올라갈 수 있는 지원방안들도 강구를 하도록 하겠습니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

다음은 민주당 비례대표 은수미 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○은수미 위원 은수미입니다.

오늘 아침자 신문에 삼성전자서비스의 위장도급 혐의에 대한 자세한 신문기사가 나왔고요, 그다음에 저희가 보도자료를 꽤 두툼하게 배포했습니다. 그래서 아마 노동부에서 참고를 하셨을 것 같은데, 저한테 지금 방금 긴급 전언이 하나 와 가지고…… 얼굴을 밝힐 수 없는, 그러니까 이름을 밝힐 수 없는 협력업체, 위장 고용된 협력업체 직원들 몇몇이 지금 언론발표 이후 삼성전자서비스 각 센터 협력사 사업장 내에서 삼성 로고가 박힌 모든 홍보물과 제품을 치우고 있다고 합니다.

그다음에 경기도 이천의 경우는 협력업체가 직원들에게 나누어 준 삼성전자 마크가 박힌 모든 작업용 조끼를 회수하고, 협력업체 로고를 급조해서 박아 놓은 새로운 조끼를 주문하고 있다고 합니다.

아마 고용부는 아직도 조사를 들어가지지 않았을 텐데, 제가 특별감독을 요청을 했습니다. 버젓이 내놓고 삼성이 위장고용을 한 사실에 대해서 오늘은 한 가지 더 새로운 사실을 밝힐 뿐만 아니라 저는 정부가 삼성을 방조하거나 공모했다는 의혹을 가지고 있고, 그것도 오늘 좀 질의를 드리겠습니다.

(영상자료를 보며)

우선 대법원 판결을 잘 아시겠습니다. 채용과정 등등에 직접 개입할 경우, 삼성 같은 업체가 직접 개입을 할 경우, 그래서 협력업체의 채용과정에 직접 개입할 경우 그것이 위장도급이다라는

수많은 판결이 있습니다. 그래서 제가 판결을 그냥 소개만 하겠습니다. 저것 말고도 더 있습니다.

(자료를 들어 보이며)

이 판결에 비추어서, 제가 이것은 어젯밤에 그냥 홈페이지에 있길래 다운로드 받은 겁니다. 아직도 홈페이지…… 아마 지금 홈페이지를 바꾸지 않았을까, 이게 삼성전자서비스 홈페이지에 있었던 겁니다.

그래서 삼성전자가 아주 친절하게 협력회사의 노동자들을 채용공고하고, 협력회사로, 자기네들이 다 한 다음에 ‘교육과정 수료자에 한하여 삼성전자서비스주식회사의 협력회사로 취업한다’라고 홈페이지에 대놓고, 제가 어제 12시까지는 그대로 있는 걸 봤습니다. 오늘은 어떻게 될지 모르겠고요.

그다음에 보시면 지원서도 직접 접수합니다. 그래서 그 지원서의 내용을 보면 아주 꼼꼼하게 적게 돼 있어요. 협력업체의 노동자의 기본사항, 학력사항, 수상경력사항, 자기소개서 최종 지원까지 삼성서비스가 다 받고, 그것을 또 협력업체가 힘드실까 봐 꼼꼼하게 협력업체로 주고 있습니다.

그다음에 거기에다가 채용 절차를 직접 수행합니다. 예를 들어서 협력사의 것을 서류전형, 적성검사, 인성면접, 현장취업, 집체교육까지 다 하고 그리고 이 협력사로 당신이 원하는 데 취업을 한다, 이걸 또 꼼꼼하게 안내를 하고 계십니다.

제가 맨 처음에 법원의 판례 경향들을 보여 드렸습니다. 그렇다면 이런 법원의 판례 경향에 비추어 볼 때 이렇게 채용 등등에 꼼꼼하게 개입하는 것은 불법입니까, 아닙니까? 이것에 대한 노동부의 판단을 좀 듣고 싶습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 지금 저도 오늘 아침에 기사를 보고 알았습니다. 그래서 삼성전자서비스센터가 지금 불법하도급으로 운영되고 있다는 의혹이 제기되고 있는 것을 알고 있고 제기된 의혹에 대해서 사실관계를 구체적으로 파악해서 사업장 감독 실시 여부 등을 검토하겠습니다.

○**은수미 위원** 방금 온 긴급 전언을 제가 읽어 드렸습니다. 협력업체 직원들이 긴급하게 보낸 것입니다. 다 치우고 있다……

그래서 노동부가 거대 삼성 앞에서만 꼬리를 감추거나 머리를 숙인다는 소리를 듣지 않을 수 있도록 특별근로감독 빨리 실시하십시오. 그리고 저희가 파악한 자료만 해도 상당히 많습니다. 이

것은 다 캡처되어 있었던 것입니다.

그다음에 마지막으로 한 가지만 더 질문하겠습니다.

이게 신입 엔지니어과정이라는 것인데요, 그러니까 삼성이 협력업체에 이렇게 위장고용 하는 신입 엔지니어과정을 ‘노동부 인·지정 신청을 받아서 하고 있다’ 이렇게 또 소개를 하고 실제로 한 것으로 알고 있습니다.

몇 명에 대해서 얼마를 주셨습니까? 그러니까 즉 삼성이 불법파견이나 위장도급을 하는 것을 삼성 자기 돈으로 한 것도 아니고, 특히 교육 과정에 있어서 노동부의 돈을 받았습니까. 국민 세금을 가지고 좀도둑질을 했습니다.

얼마 주셨고 몇 명에 대해서 수행했는지, 아마 지금 자료를 안 가지고 계실 텐데요. 이것 긴급하게 저희 의원실에 최대한 빨리 파악해서 주십시오.

삼성이 이런 협력업체를 뭐라고 얘기했느냐 하면 GPA라고 합니다. 그레이트 파트너십 에이전시(Great Partnership Agency), 그러니까 대규모 파트너 집단 이런 것인데 제가 생각하기에 GPA에서 파트너십이, 필퍼러(pilferer)라고 하나요? 대규모 좀도둑 집단 이게 GPA가 맞는 것 같습니다.

이 대규모 좀도둑 집단들에게 얼마의 예산을 지원했고 몇 명에게 그것을 했는지 노동부 긴급하게 조사하십시오. 인·지정 신청한 것으로 홈페이지에 나와 있습니다. 대놓고 한 것을 보니까 한 것으로 알고 있고요.

이것은 자칫 잘못하면 삼성이 대놓고 한 불법파견이나 위장고용에 정부가 돈을 대줬구나, 방조하거나 혹은 공조했구나 이런 의혹을 받을 수 있습니다. 그리고 그 의혹을……

오늘 주신 주요 현안보고를 보시면 맨 마지막에 ‘국정과제 관련 입법 현황’이 있습니다. 그래서 국정과제 관련 입법 필요 법안 중 국회 계류 15건에, 18쪽입니다. ‘사내하도급근로자 보호법’ 이렇게 넣으셨더라고요.

마지막으로 하나 삼성 관련해서 이 질문만 하겠습니다.

이 사내하도급근로자 보호법이 통과되면 제가 이렇게 질의한 위장도급이나 불법파견 혐의는 없어집니다. 아시지요? 그런데 이것을 국정과제 관련 필요 법안으로 국회에 제시를 하셨습니다.

이것은 결국 박근혜정부가 삼성의 위장도급이

나 불법과건, 줌도독질에 대해서 교육 과정에서 예산을 지원했을 뿐만 아니라 법안까지 마련해 주려고 한다 이런 의혹을 받을 수 있을 것 같은데 어떻게 생각하십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 그런 의혹을 받지 않도록 노력해야 되고, 위원님이 지적하신 삼성 관련…… 지금 제가 정확하게 화면이 잘 안 보여서 그러는데 아마 혼련 프로그램인 것 같습니다.

○**은수미 위원** 직업훈련 프로그램입니다.

○**고용노동부장관 방하남** 그것과 관련해서는 한번 사실관계를 제가 파악해 보도록 하겠습니다.

○**은수미 위원** ‘국정과제(공약) 관련 입법 필요 법안’에 사내하도급근로자 보호법은 넣어 놓고 우리 민주당에서 제기한 과건법 문제라든가 이런 것은 전혀 넣어 놓지 않으셨어요. 아마 정부여당에서 그렇게 국정협의를 하신 것 같은데, 그러면 정부 여당이 삼성을 지원하는 것으로 오해받을 수 있습니다. 우선순위를 잘 살펴 주시기 바랍니다.

이것으로 제 삼성 질의는 끝내고요.

그다음, 제가 시간제 일자리 질의를 할 텐데 시간이 없어서 사실만 조금 확인하겠습니다.

주요 현안보고 자료를 깐 것 때문에, 부탁드릴 것은 앞으로 자료 이렇게 만들지 마십시오.

6쪽을 보십시오.

‘시간제근로 현황’ 이래 가지고 근로조건에 뭐라고 하셨느냐 하면 시간제의 고용부분 적용률이 33.8%라고 되어 있습니다. 상당히 높지요. 보통 신문에 나온 게 12.3%이거든요. 20%의 차이가 왜 나느냐 하면, 고용부 관계자들께서는 이 차이를 알고 있습니다.

지금 제출한 이 자료는 전체 임금근로자 1700만 명을 대상으로 한 게 아닙니다. 사업체 조사 이기는 하지만 1400만 정도를 대상으로 하고 300만이 빠져요. 그리고 300만의 대다수인 시간제가 빠지고요, 4인 이하 사업장이 빠지는 자료를 가지고 시간제의 고용보험 적용률이 33.8%라고 잡아 놨습니다.

제가 이런 조사가 있다는 것 알고 있고 이 자료를 까는 것까지는 뭐라고 하지 않겠습니다만 이 자료를 깔려면 적어도 시간제근로자가 대다수 포함돼 있는, 즉 300만이 빠져 있지 않은 경우의 부가조사 자료도 같이 깔아야지요.

두 가지 통계가 있다, 하나는 300만이 빠지니까 33.8%이고, 하나는 시간제가 대부분 들어가니

까 12.3%인 그런 자료를 깔고 말씀하십시오. 시간제근로 현황, 양질의 시간제를 만든다고 하면서 자료를 이런 식으로 만들어서, 눈속임했다고 차마 믿지는 않습니다. 우리 의원 너무 쉽게 보지 마십시오.

앞으로는……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

1분만 더 하겠습니다.

지금 시간제근로 현황에서 이런 문제가 계속 일어나고 있습니다.

그리고 지금 시간제근로자가 149만 명이라고 한 것도 제가 이해를 합니다. 15세에서 64세까지로 해서 149만 명으로 하셨지요? 65세 이상은 빠진 것입니다. 그래서 183만 명이 아니라 149만 명을 OECD 국가와 비교하기 위해서 그렇게 잘라 놓으신 것이라고 하면 저는 이해는 합니다.

하지만 그러면 이렇게 말씀하셔야지요. ‘나머지 노년층에 대해서는 양질의 시간제 일자리 대상이 아니다’라고 적시하고 149만 명이라고 하십시오. 나머지 30여 만 명은 어디 가 있습니까?

이런 차이가, 두 가지 통계가 있습니다. 자료를 좀 제대로 적시하고 우리 국회에 시간제근로 현황하고 정책 추진 방안이 어떻다, 앞으로는 꼭 이렇게 얘기를 해 주십시오.

그리고 제가 시간이 없어서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

………

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

다음 질의 때 시간제 일자리 문제를 질의하겠습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 위원님 말씀하신 자료 차이는 맞습니다. 지금 저희가 시간제근로자의 고용보험 적용률이 높다고 해서 제시한 것이 아니라 그만큼 낮다고 해서 제시한 것이라는 것을 이해해 주시고요.

○**은수미 위원** 12.3%하고 33%하고는…… 12.3%를 가지고 정책을 하는 것하고 33.8%를 가지고 정책을 하는 것은 돈도 차이가 나요.

○**고용노동부장관 방하남** 지금 현재 시간제 일자리는 어떤 조사로 하든지 대부분이 다 임시 일용직입니다, 단시간 시간제근로자들이. 그래서 앞으로 정부가 해야 될 양질의 시간제 일자리는 그런 시간제 일자리가 아니고 몇 번 언론을 통해서도 밝혔듯이 세 가지 조건을 충족해야만 양질의 시간제 일자리입니다. 그중에 하나가 사회보험이

보호되는 일자리입니다. 그렇게 이해해 주시면 감사하겠습니다.

○위원장 신계륜 충분한 답변은 아닌 것 같은데 다음에 또 질의할 수 있도록 하고요.

다음에 새누리당 경기 성남시 분당구갑 이종훈 위원 질의합니다.

○이종훈 위원 통상임금에 대해서 장관님께 여쭙겠습니다.

지금 통상임금에 대해서 무슨 입법을 하든 뭐가 어떻게 결론이 나든 그것은 과거를 위한 것이니까, 미래를 위한 것입니까?

○고용노동부장관 방하남 정부에서 사회적 대화를 통해……

○이종훈 위원 길게 얘기하지 마시고요.

○고용노동부장관 방하남 미래로……

○이종훈 위원 그게 과거에 소급돼요, 안 돼요?

○고용노동부장관 방하남 소급분에 대해서는 정부가 정책적으로 어떻게 할 수 없는 부분입니다.

○이종훈 위원 그러면 이 논의는 앞으로 미래를 위한 논의가 돼야 될 것 같은데, 동의하시나요?

○고용노동부장관 방하남 예, 동의합니다.

○이종훈 위원 그러기 위해서는 몇 가지 전제돼야 할 사실이 있는데, 오전에 심상정 위원께서 말씀하셨지만 정부가 반성할 것은 반성해야 된다고 생각해요. 이 얘기가 처음 나온 게 한 십수년 됐고, 그렇지요? 통상임금 개념 명확하게 해야 된다고.

○고용노동부장관 방하남 그렇습니다.

○이종훈 위원 그다음에 지난 기간 동안에 대법원 판례는 일관됐습니다. 임금일체설에 입각해서 꾸준히 그 범위가 확대돼 온 것은 맞지요?

○고용노동부장관 방하남 예, 맞습니다.

○이종훈 위원 그렇다면 정부가 그 부분에 대해서 준비를 했어야 되는데, 장관님은 박근혜정부의 첫 장관이세요, 그렇지요?

○고용노동부장관 방하남 예.

○이종훈 위원 그런데 제가 알기로 이 문제가 처음 제기된 것이 적어도 96년입니다. 그전부터도 있었는지는 모르지만 제가 노사관계개혁위원회 활동할 때 그때부터……

그러면 이 책임은 98년에 출범한 김대중 정부, 그다음 노무현 정부, 이명박 정부 다 책임이 있는 거예요. 그것을 대신해서 앞으로 잘하겠다는 의미에서 과거 정부까지 다 포함해서 반성할 것

은 반성하시고 미안하다고 얘기하시고 그래야 노동계가 진정성을 믿어 줄 것이라고 생각해요. 그렇게 하시고 일을 추진하셔야 된다는 생각이 들고요.

두 번째로 미래로 간다 하면, 미래는 우리나라 노동시장이 어떤 새로운 패러다임으로 가야 된다고 생각하시나요, 아니면 우리가 지금처럼 해도 청년고용 문제나 이런 비정규직 문제 풀 수 있다고 생각하나요?

○고용노동부장관 방하남 이번에 고용률 70% 전략 중 중요한 과제의 하나가 고용시장……

○이종훈 위원 패러다임 이런 것이겠지요.

○고용노동부장관 방하남 노동시장의 패러다임 전환입니다.

○이종훈 위원 그러면 뉴패러다임에서 누더기 같은 수당체계 고치는 것은 기본이고, 근로시간 단축이 굉장히 중요하다고 생각하는데, 맞지요? 그렇지요?

○고용노동부장관 방하남 예, 중요한 요소 중의 하나입니다.

○이종훈 위원 장관님 통상임금이 지금 문제되고 있지만 만약에 우리 사회에 초과근로라는 것이 전혀 존재하지 않는다면 통상임금이 이슈가 되겠습니까, 안 되겠습니까? 안 됩니다, 그렇지요?

통상임금이 법적으로 무슨 개념이에요?

○고용노동부장관 방하남 연장근로의……

○이종훈 위원 연장근로의 기준이 되기 때문에 문제가 되는 것이에요, 그렇지요?

○고용노동부장관 방하남 예, 연장근로의 초과수당을 산정하기 위한 기준입니다.

○이종훈 위원 그만큼 통상임금 문제는 근로시간 단축이라는 새로운 패러다임과 연계돼 있다고 생각하는데 동의하실 것 같아요.

○고용노동부장관 방하남 동의합니다.

○이종훈 위원 그리고 우리 환노위에서 정년연장법을 통과시킨 아주 큰일을 했는데 임금피크제가 같이 도입돼야 되는 것이 앞으로 임금체계 개선의 큰 숙제입니다. 그렇지요?

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇습니다.

○이종훈 위원 이것 또한 뉴 패러다임이고.

그렇다면 이런 새로운 패러다임 방향으로 가야 되고 거기에 맞춰서 통상임금도 논의돼야 된다고 생각하는데, 동의하실 것 같은데 어떠세요?

○고용노동부장관 방하남 그렇게 발표를 했습니

다.

○**이종훈 위원** 그런데 뉴 패러다임의 큰 방향은 이것이다 하더라도 구체적인 실천방안을 정부가 딱 정해 놓고 이렇게 따라 와라 하는 게 현실적으로 가능합니까? 바람직합니까? 저는 그런 의문이 들어요.

결국 현장에서 현실에 맞게 이 두 가지, 근로시간 단축, 임금피크제 이런 것들이 논의되고 그 래야 현장에 제대로 안착되지 않을까요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇게 생각합니다.

○**이종훈 위원** 그렇다면 새로운 패러다임에 맞는, 또 우리나라 현장에 맞는 그런 논의를 먼저 하고 그 결과를 입법에 반영하든 아니면 다른 재정지원 방향에 반영하든 해야 되는 것 같은데 어떻게 생각하세요?

○**고용노동부장관 방하남** 위원님 말씀하신 대로 지금 현재 통상임금과 관련해서 노사 입장들이 너무 갈리기 때문에 정부 입장에서는 공익전문위원들을 중심으로 안을 한번 마련해서……

○**이종훈 위원** 그러니까 노사정 협의가 필요하다고 생각하시는 것이지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**이종훈 위원** 또 하나, 근로시간 단축 그다음에 임금피크제 등을 통한 임금체계 개편 이런 것들이 단순히 통상임금만의 문제입니까, 아니면 임금제도 개선 전반의 문제입니까?

○**고용노동부장관 방하남** 통상임금의 이슈들은 임금제도 전반의 이슈들과 다 연관돼 있다고 생각합니다.

○**이종훈 위원** 그러면 다시 정리하면, 앞으로 통상임금 논의는 미래를 위한 것이어야 된다, 미래는 뉴패러다임으로 가야 된다, 뉴패러다임은 현실에 안착하기 위한 노사정 협의가 필요한 부분이다, 그리고 단순히 OT의 기준이 되는 통상임금만의 문제가 아니라 임금제도 전반에 대한 문제다, 저는 이렇게 정리를 하고 싶은데 동의하세요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 전반적으로 동의합니다.

○**이종훈 위원** 또 한 가지, 이런 노사정 협의를 하는 데 제가 좀 지적하고 싶은 것이 지금 보면 경제부처, 경제수석이나 부총리가 먼저 발언을 하고, 속된 말로 하면 좀 나대고 그 발언이 있은 후 노동계가 반발하면 노동부장관이 뒷수습하고

이런 모양새인데 장관께서 보시기에 이러한 과정이 굉장히 큰 문제가 있다고 생각 안 하세요?

○**고용노동부장관 방하남** 담당 부처나 장관들께서는 아마 각 부처가 가지고 있는 현안들을 고려해서 그런 얘기를 하신 것 같은데……

○**이종훈 위원** 노동부장관님, 장관님이 이 모든 일의 주무부처이십니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 저는 그렇게 추진하고 있습니다.

○**이종훈 위원** 그냥 말로만 그러지 마시고 대통령께도 그렇게 분명히 말씀드리시고, ‘무슨 일을 말씀하실 때도 저와 의논해 주시기 바랍니다. 경제부처 장관, 수석 나와 의논하지 않고는 말 한마디 하지 마라’ 이렇게 말씀하셔야 돼요, 국무회의에서든 어디에서든. 그렇게 해야만 안 그래도 갈등이 있을 수밖에 없는 이 사안을 갈등을 최소화하고 갈 수 있다고 생각합니다.

장관님 꼭 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 방하남** 그렇게 하도록 하겠습니다.

○**이종훈 위원** 통상임금과 관련해서 한 가지 간과하시기 쉬울 것 같은 문제를 제가 하나 지적하고 질문을 마치고자 합니다.

다름 아닌 포괄임금제입니다. 포괄임금은 장관님도 잘 아시다시피 연장근로, 휴일근로를 한 달에 몇 시간이라고 가정해 놓고 거기만큼 포괄임금이 다 해 놓고 계산을 안 하는 것이지요, 연장근로를. 그때 몇 시간이라고 암묵적으로 계산해 놓고 곱하는 게 당연히 통상임금이겠지요, 그렇지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**이종훈 위원** 그런데 이 통상임금의 범위가 바뀌어 버렸네요. 포괄임금이 유효하려면 대법원 판례나 행정해석 둘 다 몇 가지 요건이 있는데, 제가 조사한 바를 말씀드려 볼게요.

첫째, 근로시간 산정이 어려운 업무여야 된다. 둘째, 근로계약 당사자, 즉 사용자와 근로자 간 약정이 있어야 된다. 그리고 세 번째 조건이 중요합니다. 근로자에게 불이익하지 않아야 된다.

그러면 말입니다. 예를 들어서 30시간이라고 정해 놓고 통상임금을 해 가지고 얼마라고 포괄임금을 정해 냈습니다. 그런데 통상임금 범위가 커져 버렸습니다. 그러면 어떻게 됩니까? 포괄임금에서 초과급여라고 정해 놓은 것이 더 늘어나면서 포괄임금으로 정해 놓은 것보다 커지면 이

것 어떻게 돼요? 근로자에게 불이익해서는 아니 된다라는 이 조건이 흔들려 버려요. 그렇습니다, 장관님.

따라서 제가 작년 국정감사 때부터 지속적으로 제기한 인간 자유이용권으로 볼 수 있는 사무직 근로자 장시간근로를 유발하는 포괄임금제에 대해서 통상임금 논의와 함께 다시 검토하셔야 됩니다. 그래서 제가 임금제도 전반에 관한 것, 근로시간 단축에 관한 것이 반드시 논의에 포함되어야 된다고 말씀드린 것입니다. 아시겠지요? 동의하십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 위원님 문제의식에 동의합니다.

○**이종훈 위원** 뿐만 아니라 최저임금하고 관련된 문제도 있는데 그것은 다음 질문에 하도록 하고.

우리가 미래를 위해서 이 논의를 반드시 시작해야 되고 그러기 위해서 과거에 대해서 잘못된 것은 잘못했다고 인정할 필요가 있고 미래에 대해서 얘기할 때는 근로시간 단축 그다음에 임금 피크제 등 임금체계 개편, 무엇보다도 통상임금 뿐만 아니라 임금제도 개선 전반에 관련된 논의가 이루어져야 된다는 말씀을 다시 한번 부탁드립니다. 질문 마치겠습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 위원님께서 지적하신 통상임금 관련한 여러 가지 주요한 관점들이라든지 주의사항들을 잘 유념해서 앞으로 논의를 할 때 진행해 나가도록 하겠습니다.

○**위원장 신계륜** 이종훈 위원 감사합니다.

다음은 민주당 비례대표 장하나 위원 질의해 주십시오.

○**장하나 위원** 민주당 장하나 위원입니다.

일단 본격적인 질의에 들어가기에 앞서 아까 오전 질의에서 김상민 위원님께서 청년고용촉진 특별법의 청년의 나이 기준에 대한 질의를 하셨는데요. 지금 우리 당의 김관영 의원님이 또 새로운 개정안 발의도 하셨지만 저는 청년이라는 것이 고정된 나이로 있기 힘들고 지금 이삼십대 청년들의 고용률을 제고하기 위한 법안인 만큼 오히려 시행령에 유동성 있게 매해, 매해 바뀌어 가는 청년 고용률 추이를 봐 가면서 그 기준연도는 필요에 따라 바뀔 수 있는 것이라고 생각을 하고 있습니다.

청년이 34세다, 39세다, 29세다 이런 나이 제한 보다는 이 연령대의 고용률이 좀 제고됐다 그러

면 또 적용 연령을 하향할 수도 있는 것이고, 그래서 고용부가 청년 고용률 추이를 연령대별로 세분화해서 추이를 보시고 또 매해 시행령 부분을 유동적으로 합리적으로 맞춰 주시면 어떨까 이런 제안을 한번 드려 봅니다.

본격적인 질의를 드려 보겠습니다.

저도 고용률 70% 로드맵 잘 봤습니다. 창조경제와 장시간근로 개선이 일자리 창출의 제1·제2 전략으로 들어 있던 것 보았고 또 IT 융합 또는 IT 산업이라는 표현이, 좀 과한가요? 도배가 되어 있는 것만큼 참 많았는데요.

기존의 제조업, 서비스산업 등, 그리고 중소기업도 IT 기술을 접목해서 새로운 일자리를 창출하겠다 이런 포부가 많이 담겨 있었고 또 IT 창업까지도 촉진하고 계십니다.

그렇다면 새로 만들어지는 일자리들은 IT 노동자들이 지금 이 계획에 따르면 상당히 양산될 것으로 보여지는데, 맞습니까?

○**고용노동부장관 방하남** IT 산업 분야에 많은 일자리 창출이, 만들어지기를 기대하고 있습니다.

○**장하나 위원** 제가 6월 6일에 국회에서, 제목은 이렇습니다. ‘을이라도 되고 싶은 IT 노동자의 증언 대회’를 가져봤습니다.

IT 노동자들이 상당히 자신의 처지를 폄하해서 자기 비하적인 표현을 많이 쓰고 있는데, 본인들이 무·기라고 합니다, 무·기. 여기 무·기가 웨펀(weapon)이 아니고 갑·을·병·정·무·기·경·신 할 때 그 무·기입니다.

아시겠지만 IT 업계의 다단계·불공정 하도급이 정말 문제인데요, 알고 계시리라고 보고요.

본인들을 막장이다, 코딩기계 21세기 3D, 이런 식으로 비하합니다. 정말 가슴 아팠고 절규가 정말 가슴을 찢어 놓았습니다. 건강을 잃고 가족이 파탄 난 예가 참 많습니다.

지금처럼 IT 노동자들의 노동환경이 정말 엉망진창인데 무조건 IT 노동자 양산한다면 사실은 질 좋은 일자리 기대하기 힘들다고 생각이 들어서 말씀드립니다.

(영상자료를 보며)

저것은 제가 5월 한 달 동안 IT 노조와 함께 IT 노동자 실태조사를 했던 결과입니다.

저런 실태조사를 했던 이유는 노동부에서 지금까지 IT 업종에 대한 노동 실태조사를 안 했기 때문에 저희가 한번 해 봤고요.

이것을 참고삼아서 정말 IT 노동자들의 노동

실태를 좀 정부가 나서서 조사하셔 주셨으면 합니다.

창조경제에서 일자리 창출하신다고 하니까 현재 노동 실태를 파악하시는 게 전 반드시 필요하다고 보는데, 어떠세요?

○**고용노동부장관 방하남** 동의합니다.

○**장하나 위원** 그러면 조속히 정확한 결과를, 그리고 저보다 더 광범위한 조사를 해 주실 것을 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 방하남** 위원님께서 좋은 제안을 해 주셨는데, 그 부분에 저희들이 좀 미진한 부분이 있었습니다.

더 자세히 조사를 해 보도록 하겠습니다.

○**장하나 위원** 지금 봐 주시면, 일주일에 50시간 일하는 노동자의 비율이 63.3%입니다. 100시간 이상도 보이시지요.

지금 이 계획에 따르면 2017년까지는 1인당 노동시간을 1900시간으로 줄인다고 하셨습니다. 그러기 위해서는 지금 연간 2980시간이라는 목표와 갭이 너무 다르기 때문에 장시간근로 저런 것들을 단속해 내시면 원하시는 일자리 창출 저는 충분하리라고 봅니다.

다음 페이지 보여 주십시오.

지금 이것은 OECD 평균과의 비교입니다.

지금 OECD 평균이 1700여 시간이고 한국이 2100시간인데 목표를 2017년까지 1900시간 잡으신 것이고요. 그런데 지금 IT 업종은 3000시간에 달하고 있습니다. 평균치입니다.

그런데 여기서 가장 충격적인 이야기는 이분들이 초과근로시간에 대한 수당을 제대로 받고 있느냐 부분입니다.

수당을 전혀 지급받고 있지 않다는 것이 76.4%입니다. 근로감독이 엉망진창이거나 아니면 IT 노동자들을 사실상 사각지대에 방치해 놓은 게 지금까지 노동부였고요, 그렇기 때문에 이분들이 자기들을 막장 노동자다 노가다다 이렇게 표현을 하고 있는 것입니다. 노동부에 정말 한없는 분노를 느낍니다. 이러면서 IT 노동자 양산한다는 계획을 제출한 것 참 무책임하다고 생각이 듭니다.

이분들이 왜 초과근로수당을 못 받는지, 어떠한 이유가 있어서 이런 상황에 놓여졌다고 보십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 위원님께서 지적한 그 부분을 사실은 조사 안 한 게 아니고 지난해 8월

에도 IT 업종 300인 이상 7개소를 포함해서 조사했었습니다.

○**장하나 위원** 자료 받아 보았고요……

○**고용노동부장관 방하남** 거기서 연장근로한도 위반이라든지 법정수당 미지급 등에 대해서는 시정조치를……

○**장하나 위원** 그 얘기를 저도 드리고 싶은데 이들이 초과근로수당을 제대로 못 받는 이유가, 아까 존경하는 이종훈 위원님께서 인간자유이용권이다 이런 정말 촌철살인으로 표현해 주셨는데, 포괄임금제가 또 주요한 이유입니다.

그런데 거기에 대해서 제대로 실태조사를 안 하니까 이렇게 노동자들을 두 번 죽이는 계획을 계획이라고 쓰신 것 같은데, 로드맵 22페이지에 재량근로시간제 한다고 합니다.

이것은 아예 개인 개인에게 하도급 하겠다는 것인데요, 노동시간이고 자시고 프로젝트 하나 주고 거기에 얼마짜리 해 내라 이런 식이면 개인 개인들이 일거리를 따기 위해서 포괄임금제보다 못한 정말 노예계약 하지 않았습니까? 이것을 노동부에서 계획이라고 내놓으셨습니까?

저는 재량근로시간제 다시 한번 재고해 보셔야 되고요, 정말 위험천만한 발상이다 그렇게 생각합니다. 이게 포괄임금제에 대한 합리적 개선이다, 상당히 위험한 발상이시고요.

노동자들이 이 사실을 알고 정말 절망하고 자살하기 전에 다시 한번 재고해 주실 것을 간곡히 요청드립니다.

장관님 농협정보시스템이라는 회사명을 들어보셨습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 제가 직접 들어보지는 못했습니다.

○**장하나 위원** 아, 그러십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**장하나 위원** 아쉽네요. 바로 5월에 이 농협정보시스템이라는 회사가 IT 업계에서 3대 막장기업 중의 하나라 가지고 노동부가 특별근로감독을 했습니다. 하지만 이 근로감독 내용도 엉터리라서 제가 몇 가지 지적을 드리겠습니다.

첫째로 여기에 본사에서 일하는 직원들만 조사를 했고 10명에 대해서 초과근로가 14시간, 그러니까 2시간 위반으로 이렇게 되어 있는데, 현재도 제가 이곳에서 일하는 분들하고 직접 통화를 해 보면 말도 안 되는 조사다, 그리고 제일 중요한 것은 초과근로시간 입력 자체를 본인들이 못

하게 하고 대리서명 한 이런 정말 불법적인 내용에 대해서 내용이 적발 안 된 것을 보니 영터리 조사다 이런 얘기를 했습니다.

(영상자료를 보며)

여기 보시면 위에는 초과근로에 대해서 본인이 시간 체크를 하고 본인이 서명하게 된 본사 자료입니다.

지금 양모 씨에 대해서 사인이 세 가지가 다른 것 보이십니까? 보이십니까? 안 보이십니까?

본인 서명, 위조 서명 되어 있는 것 보이십니까?

시간이 없네요.

○**고용노동부장관 방하남** 예, ‘양’, ‘yang’……

○**장하나 위원** 사인이 다 다르지요. 그 밑의 박모 씨도 사인이 세 가지 다 다르지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 다른 것 같습니다.

○**장하나 위원** 저따위 자료를 가지고 지금 이분들이 겨우 적발했다는 게 10명이 2시간 초과, 이거 말도 안 되는 영터리 조사고요, 저는 농협정보시스템에 대한 재조사를 촉구합니다.

제가 왜 잘못된 조사인지 지금 앞에서 보여 드린 자료와 같은 더 많은 자료들을 직접 드릴 테니까 제발 이런 영터리 조사로 죽어가는 노동자들을 방치하지 마십시오.

저 회사에서 2년 근무하고 과로에 의한 폐질환으로 폐를 받을 잘라낸 노동자가 있습니다. 이분이 다른 IT 업체에서 일하기 때문에 본인 성함을 밝힐 수 없다고 해서 제가 지금 저기 양모 씨 본인 서류인데 가려놓은 것인데요.

이분이 5월 달에 농협정보시스템의 특별근로감독 자료, 특별근로감독은 아니군요. 근로감독 자료를 이분한테 보여 드렸더니 장관님께 이런 얘기를 전해 달라고 했습니다. ‘짜고 치는 근로감독이라지만 정말 분통 터집니다. 이런 근로감독을 요구하려고 기자회견 한 것 아니었습니다. 노동부, 아니, 사실상 기업부에 다시 한번 깊은 분노 느낍니다’ 이렇게 얘기를 합니다.

제가 이 자리에서 특별히 이 업체를 질의한 것은 이 업계에서 세 군데 업체를 막장업체라고 해서 제일 악질적이기 때문에 부탁드린 것이고요.

사실상 처음 부탁드린 이 업계 전반에 대한 노동 실태조사로서 사실상 IT 노동자들을, 창조경제 실행하기 전에 IT 노동자들이 사람답게 살도록 해주셨으면 하는 게 제 요구고요.

또 아까 말씀드린 대로 재량근로시간제 이게

포괄임금제의 어떤 개선이라고 하셨는데, 여기에 대해서도 재검토 꼭 부탁드립니다.

또 농협정보시스템에 대해서는 필요하시다면 저희 의원실에서 자료를 다 드리겠습니다.

그리고 아까 말씀드린 양모 씨, 직접적인 피해 당사자의 어떤 사례에 대해서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

다 공유하겠습니다.

제발 제대로 사람 목숨 살리는 그런 노동부의 역할을 해 주셨으면 하고 말씀드립니다.

여기에 대해서 생각하시는 부분을 답변을 듣고 마쳤으면 합니다.

○**고용노동부장관 방하남** 위원님께서 말씀하신 IT 업계는 업종하고 또 실제로 직무 특성상 그러한 잘못된 일들이 발생할 수 있는 개연성이 많아서 저희가 추가로 실태조사를, 사업장 감독을 필요하면 실시하겠습니다.

그러나 단지 아까 말씀하신 농협정보시스템 관련해서는 조사를 안 한 게 아니고 또 조치를 안 한 게 아닙니다.

그래서 위원님께서 잘 아시겠지만 연장·야간·휴일근로수당 미지급에 대해서는 사실이 확인되어서 기소의견으로 이미 송치를 했습니다.

또 올해 근로시간 상시감독이 들어가 가지고 동일한 회사에 대해서 연장근로한도 위반에 대해서 시정조치를 했다는 것을 참조해 주시면 고맙겠고, 말씀하신 사항들은 참조해서 정말 장시간 근로로 인해서 근로자들이 여러 가지 피해를 받는 것들을 최소화하도록 최대한 노력하겠습니다.

○**장하나 위원** 아까 초과근로에 대해서 개인이 체크, 아예 입력을 못 하게 해 놓고 서명을 날조한 회사입니다. 그런 게 전혀 적발이 안 됐어요.

그리고 겨우 10명이 주 2시간 초과근로 오버했다, 그거 시정조치 한 것은 아무것도 안 하신 것이나 다름없습니다.

지금 농협정보시스템 노동자들이 죽어가고 있습니다.

그래서 이미 한 조사기 때문에 다시 할 수 없다는 말씀은 참 안타깝고요……

○**고용노동부장관 방하남** 다시 할 수 없다는 말이 아니고 위원님이 정보를 주시면 그것을 이용해서 다시 한번 실태조사를 해 보도록 하겠습니다.

○장하나 위원 감사합니다.
이상입니다.

○위원장 신계륜 다음은 새누리당 비례대표 주영순 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○朱永順 委員 주영순 위원입니다.

통상임금 문제와 관련해서 말씀드리겠습니다.
통상임금의 정의와 산정범위에 대한 최근 논란에 대해서는 고용부의 책임이 있다고 지적을 하지 않을 수 없습니다.

90년대 중반 이후 행정해석과 판례 간 차이가 확대되어 급기야 지난해에 대법원이 매월이 아닌 분기별로 지급되는 정기상여금을 통상임금으로 인정하는 판결까지 하면서 논란의 불씨를 키웠지만 고용노동부에서는 아무런 조치를 하지 않았습니다.

근로개선정책관 나와 주세요.

○고용노동부근로개선정책관 임무송 근로개선정책관 임무송입니다.

○朱永順 委員 통상임금 문제와 관련하여 지난해 대법원 판결을 근거로 정기상여금은 통상임금이라는 명제가 확립된 것으로 알려졌는데 이와 관련해서는 학계에서 의견이 분분합니다.

대법원 판결 내용의 어떤 부분에도 정기상여금은 통상임금이라는 언급은 실제로 없습니다. 대법원이 통상임금으로 볼 수 있다고 판단한 해당 사건의 상여금이 정기적으로 지급된 상여금인 것은 맞지만 그 실질이 장기근로수당의 성격과 내용으로 지급된 상여금은 통상임금에 해당할 수 있다라는 것이 정확한 표현이라는 주장도 상당합니다.

따라서 상여금이 통상임금으로서 성격과 내용을 갖는다고 본 대법원 판단은 어디까지나 정기성·일률성·고정성이라는 세 가지 요건을 갖추었다는 의미가 아닙니까? 맞지요?

○고용노동부근로개선정책관 임무송 예, 그렇습니다.

명칭이 정기상여금이라고 하더라도 그 지급조건과 실태 등에 따라서 하급심과 대법원의 판례가 조금씩 다른 견해를 보이고 있다는 게 전문가들의 지적입니다.

○朱永順 委員 따라서 상여금을 통상임금에 포함시킬 것인가의 여부는 통상임금을 도입하고 있는 원래 취지에 비추어 보다 면밀히 따져볼 필요가 있다고 보는데, 그렇지요?

○고용노동부근로개선정책관 임무송 예, 그렇습니다.

저희도 명칭만으로는 판단하기 어렵기 때문에 다양한 기업의 상여금 지급 실태조사를 현재 진행하고 있습니다.

○朱永順 委員 통상임금과 관련해서 존경하는 민주당 홍영표 의원님과 심상정 의원님께서 대표 발의한 근로기준법 개정안이 환노위 전체회의에서 아마 상정이 되었습니다.

기본적으로 상여금과 같이 정기적·일률적으로 지급되는 금품을 통상임금으로 포함시키자는 것인데 법안 내용과는 상관없이 현재 시행령에 규정된 통상임금 규정을 본법에 명문화해 법적 근거를 마련하는 부분은 전적으로 동의합니다.

고용노동부도 소송 등 통상임금을 둘러싼 사회적 갈등을 막고 노사 간 안정적인 임금체계를 유지하기 위해서 통상임금의 정의와 산정 범위를 법제화하는 것은 장관님 동의하시지요?

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇습니다.

○朱永順 委員 들어가세요, 국장님.

그런데 통상임금 법제화에 대한 시기와 방법에 대해서는 매우 신중히 접근해야 합니다. 통상임금은 연장·야간·휴일근로가산수당 연차휴가수당 해고예고수당 휴업수당 등의 임금을 산정하는 기초임금입니다. 한마디로 임금체계와 근로시간, 일자리 문제에 기업의 투자여력까지 연계된 매우 복잡한 사안으로 충분한 공론화와 노사정 타협 없이는 문제를 해결할 수가 없는 부분입니다.

특히 비교적 보수적인 노동연구원의 추산에 따르면 정기상여금만 통상임금에 포함해도 14조 6000억 원이라는 추가비용이 발생하고 있습니다. 정기상여금만 통상임금에 포함시키더라도 웬만한 중소기업은 문을 닫아야 합니다. 비교적 재정상 양호한 대기업이라도 신규채용 등 투자 확대는 업무를 내지 못해 결국 노동시장의 양극화는 불을 보듯 뻔하게 됩니다.

이러한 현실에서도 기업의 사정을 전혀 모른 채 통상임금을 포괄적으로 주장하는 것은 좀 합당치 않다 이렇게 생각을 하고요.

조만간 통상임금 문제를 다룰 임금제도개선위원회도 운영할 예정이라고 하는데 위원회를 통해 노사정이 합리적인 해결 방안을 도출해 낼 수 있을 것으로 보십니까, 장관님?

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇게 하도록 노력할 예정입니다.

○**朱永順 委員** 통상임금 문제는 근로시간 단축, 정년연장 등 노동 관련 현안과 매우 밀접히 연계돼 있는 만큼 실태조사나 위원회를 통한 사회적 대화는 찬성하지만 단독으로 이 문제를 처리할 문제는 절대 아니라고 봅니다.

더욱이 통상임금과 관련한 법원 판결에 일관성이 결여돼 있는 상황을 감안하면 현실적으로 사법기관, 즉 대법원 전원합의체 판결이 중요한 기준이 될 수 있습니다.

장관님 대법원 전원합의체가 통상임금 문제를 다룰 가능성이 적지 않다고 하는데 어떻게 보십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 그 부분에 대해서는 제가 판단할 사안은 아닙니다. 필요하다면 아마 대법원에서 하지 않을까 생각합니다.

○**朱永順 委員** 본 위원의 판단으로는 대법원 전원합의체 판결까지 노동부는 실태조사, 노사협의 등을 충분히 노사정을 통해서 진행을 하고 이 결과를 바탕으로 통상임금의 정의와 산정 범위와 관련한 입법절차를 밟는 것이 합리적이고 또 타당하다고 생각하는데, 장관의 견해를 간단히 말씀하세요.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 전반적으로 위원님의 의견에 동의를 합니다.

○**朱永順 委員** 다음은 쌍용차 문제에 대해서 질의하겠습니다.

쌍용차 경영정상화 고용안정화 문제에 대해서는 장관님 주의 깊게 살펴보고 계시지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**朱永順 委員** 지난 13일인가요, 지난 달 복직 명령을 받은 지 두 달여 만에 무급휴직자 454명이 생산라인에 재배치되어서 무려 4년여 만에 2교대 정상근무가 재개되었습니다. 그랬지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**朱永順 委員** 그런 와중에 최근 쌍용차에 대한 국정조사 논란이 정치권을 중심으로 재점화되고 있습니다. 쌍용차가 회계조작으로 기획부도를 내고 정리해고를 합리화했다는 의혹인데요.

장관님 고용노동부장관으로서 결국 쌍용차 문제를 어떻게 풀어야 근로자의 고용을 안정시키고 쌍용차 희생에도 도움이 된다고 생각하십니까? 간단히 말씀해 보세요.

○**고용노동부장관 방하남** 국정조사 관련해서는 국회에서 지금 논의가 진행 중이고 또 여야 간에 협의체들을 구성하고 있는 것으로 알고 있습니

다. 바라는 저는 지금 아직 복귀가 안 된 희망 퇴직자나 정리해고자들도 빨리 복귀할 수 있기를 바라고 있고요, 그러기 위해서 정부가 지원할 수 있는 부분은 최대한 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 본 위원은 쌍용차 국정조사와 관련해서 그동안 수차례 일관된 주장을 해 왔었습니다. 특정 민간기업을 대상으로 하는 국정조사 실시 논란은 그렇다 하더라도 국정감사 및 조사에 관한 법률에 '계속 중인 재판에 관여할 목적으로 실시되면 안 된다'고 명확히 규정하고 있음에도 국회 스스로 법을 어기는 것은 바람직하지 않습니다.

또 저는 기업에서 온 사람입니다. 기업 경영을 전혀 하지 않는 상태에서 지금 수차례에 걸쳐서 국정감사를 하고 여러 가지 조사를 해서 다 그게 아니다 하고 하는데 이것을 정치적으로 자꾸 이용하는데 장관님 여기에 대한 분명한 소신을 가지고 쌍용차 문제를 해결해야 된다고 생각합니다.

회계조작 의혹과 관련하여 이미 청문회, 국정감사를 통해 국회에서 논의가 수차례 있었으며 금융감독원과 1심 법원 판결에서도 근거 없음이 밝혀진 상황에서 2심 판결을 기다리고 있습니다.

무엇보다도 회사는 물론 쌍용차 협력업체와 노조 11만 명, 또 평택 시민단체 등 노사가 모두 다 정상화를 바라는 마음으로 정치권 개입을 막아주라고 하고 또 국정조사를 막아주라고 진정서까지 낸……

진정서 받은 적 있지요? 없습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 저에게 직접 온 것은 없습니다.

○**朱永順 委員** 아마 국회에도 오고 그랬을 거예요.

이런 상황에서 근로자의 고용안정과 확대에 최선을 다하도록 하는 것이 진정한 쌍용차 문제 해결의 방법입니다.

최근 존경하는……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

1분만 하겠습니다.

심상정 위원님과 일부 민주당 위원님께서 2009년 쌍용차가 회계조작을 통해 부실을 과대 포장하고 법원과 금감원에다 각각 다른 감사조서를 제출했다는 이중 회계조작 의혹을 제기하셨습니다.

이에 쌍용차는 물론 안전회계법인과 법무법인

세종에서는 감사조서 복성 작성 사유, 법원에 손상차손조서를 제출한 사유, 금감원에 두 번 조서가 제출된 사유 등에 대한 상세한 해명을 밝히고 근거 없는 주장을 정치권에서 하지 말고 자체해달라고 수차례 요청을 하고 있습니다.

지금 이 자리에서 쌍용차 회계조작 여부에 대한 주장과 해명을 거론하는 것은 아무런 의미도 없고 진실을 밝히기도 사실상 불가능합니다. 이미 재판이 진행 중인 사안인데 환노위 소위나 국정조사가 회사와 근로자에 아무런 도움이 안 된다는 것을 우리 모두가 잘 알고 대처를 해야 된다고 생각합니다.

이상입니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다, 주영순 위원님.

다음에 한명숙 위원님 질의하겠습니다요……

장관님 아까 주영순 위원 질의와 관련된 것인데 지금 노동부 공무원들은 상여금이 통상임금에 들어가나요?

○고용노동부장관 방하남 기본적으로 공무원 임금 체계는 민간기업 임금 체계하고 다른 것으로 알고 있습니다.

○위원장 신계륜 그러니까 통상임금에 들어갈 수 있는 것 아니에요? 안 들어갑니까?

○고용노동부장관 방하남 통상임금이라는 개념 자체를……

○위원장 신계륜 공무원들은 통상임금이라는 말을 안 쓰나요?

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇습니다.

○위원장 신계륜 은행에서도 어떻습니까? 지금 은행은 전부 다 통상임금으로 들어가지 않나요, 상여금?

○최봉홍 위원 들어간 데도 있고 안 들어간 데도 있고 그렇습니다.

○위원장 신계륜 들어간 곳이 꽤 많지요?

○고용노동부장관 방하남 은행권은 아마 들어가지 않아서 소송을 제기하고 있다고 제가 들었습니다.

○위원장 신계륜 잘 파악해 보세요. 그렇지 않아요. 들어가서 이미 통상임금으로 넣고 단체협약으로 들어간 곳이 많이, 이미 시행되고 있는 곳이 많이 있지요.

○고용노동부장관 방하남 그것은 한번 제가 조사해 보도록 하겠습니다.

○위원장 신계륜 그래서 행정지침을 고쳐가는

것이 맞을 것 같아요, 준비를 잘하셔서.

한명숙 위원 질의하십시오.

○한명숙 위원 새 정부가 들어서서 고용률 70%의 로드맵을 내놨습니다. 저는 고용률 70%가 잘 이루어지기를 원하는 사람입니다.

그런 의미에서 몇 가지 문제점이 있다고 봅니다.

고용률 70% 로드맵을 작성하실 때 관점에 좀 문제가 있지 않나 이런 생각을 합니다. 고용률 70%를 만들기 위해서는 여기 현안자료에 있는 이 로드맵만 가지고는 저는 어렵다 이렇게 생각을 합니다.

예를 들어서 지금 새 정부의 대통령께서는 공약을 하실 때 일자리를 늘리는 것도 중요하지만 일자리를 지키고 일자리의 질을 높이는 것도 중요하다, 이것을 다 지키겠다 그래서 ‘늘리요’ 공약을 냈습니다. 맞지요?

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇습니다.

○한명숙 위원 그래서 이 부분에 대해서는 고용률 70% 달성이 이 로드맵에 나와 있는 그 내용만으로는 제 생각에는 상당히 단견이라고 생각을 하고요. 이런 여러 가지 문제들에 종합성과 연계성이 있기 때문에 비정규직 문제를, 지금 가장 현안으로 돼 있는 비정규직 문제를 어떻게 해결하느냐 또는 노동기본권을 어떻게 튼튼하게 만드느냐 하는 것과 다 연계가 돼 있다고 생각합니다. 그래서 이 세 가지가 다 시너지효과를 일으켜서 실제로 늘리기도 하고 지키기도 하고 또 질을 올릴 수도 있다고 생각합니다.

그 부분에 대해서 이런 관점에 대해서 다시 한번, 지금 연구원 출신이기 때문에 잘 이해하시리라 보고 봅니다. 그래서 로드맵을 만들 때 이것이 보강돼야 되지 않나 이런 생각을 합니다.

지금 양질의 시간제 일자리를 자꾸 말씀을 하셨는데 우리나라의 노동조건하에서는 양질이라는 것하고 시간제 일자리라는 것하고는 양립할 수가 없는 상황입니다.

혹시 이것은 네덜란드 모형을 따온 것은 아닙니까?

○고용노동부장관 방하남 참조를 했지만……

○한명숙 위원 참조를 하셨습니까?

○고용노동부장관 방하남 예, 꼭 그렇게 다 맞춰서 한 것은 아니고 다 우리 시장환경 자체가 다르기 때문에……

○한명숙 위원 제가 네덜란드 모형을 보면 실제

로 노동조건이 다릅니다. 그러니까 최저임금이 우리보다 훨씬 높고요, 그리고 임금의 격차가 거의 없습니다. 실업이 돼도 생계에 지장이 거의 없습니다.

이런 노동조건하에서 시간제와 또는 전일제가 노동의 유연성을 확보하면서 자기가 선택할 수 있는 것을 선택할 수 있습니다만 우리나라의 경우는 고용 형태의 유연성도 미확보되고 고용보험의 가입률도 너무 취약하고요, 임금 격차가 심하고 최저임금은 또 굉장히 낮고. 실업하면 어떻게 됩니까? 생계에 지장이 없습니까? 당장 생활을 못 합니다.

이런 노동 조건하에서 저는 양질의 시간제 일자리 이 부분에 대해서 국민들이 믿어 주지 않을 거라고 생각합니다.

(신계륜 위원장, 홍영표 간사와 사회교대)

예를 들면 아까 김경협 위원께서 학교 비정규직 얘기를 했는데요, 그것은 양질의 시간제가 아니라고 말씀하셨지요. 그것은 아닙니다.

그런데 더 근로조건이 나쁜 그런 사람들의 문제를 정부가 애정을 가지고 의지를 가지고 해결하는 그 과정 속에서 나중에 양질의 시간제도 만들겠다 이렇게 하면 좀 신뢰가 같지 몰라도 그렇게 형편없는 지금 학교 비정규직 노동자 문제가 산재해 있는데 그런 문제는 별로 관심을 안 가지면서 양질의 시간제 일자리를 만들어 낸다 이런 것들이 상당히 저는 모순이다 이렇게 봅니다.

예를 들면요, 한 가지 예를 들겠습니다.

PIP 교육이라고 들어보셨습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 들어봤습니다.

○**한명숙 위원** 들어보셨지요?

PIP 교육이…… 지금 저기에 한번 띄워 보십시오.

(영상자료를 보며)

저 글씨가 지금 좀 잘 안 보이는데 저기 왼쪽에 보면 'PIP 교육의 진실은 불법 퇴출 프로그램이다' 이렇게 써어 있습니다.

최근에 한 지상파 방송에서 PIP 교육의 진실에 대해서 한번 보도한 적이 있는데 보셨습니까? 못 보셨습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 직접 보지는 못했지만 들어봤습니다.

○**한명숙 위원** 예, 그러셨군요.

핵심 내용은 이렇습니다. PIP 또는 이와 유사한 형태의 생산성 향상 프로그램이에요. 그러니

까 직원 능력 향상 프로그램이거든요. 그런데 이것들을 기업이 도입을 합니다. 이것을 도입한 기업들은 아주 동일한 패턴과 동일한 구조로 직원들을 퇴출하는 프로그램을 운영하고 있다는 것입니다.

시간이 없어서 내용을 자세하게는 얘기를 못 하겠는데, 현재 기업에서 운영되고 있는 PIP 제도는 순수한 의미의 생산성 프로그램이라기보다는 지난번의 KT와 같이 그런 유사한 방식의 직원 퇴출을 목적으로 한 프로그램이라고 보이는데요, PIP 교육으로 인해서 지금 노사 갈등이 굉장히 심각해지고 있는 사업장에 대해서 저는 노동부가 철저히 조사를 하고 예방적 근로감독이 필요해 보입니다.

한쪽에서는 이렇게 퇴출 프로그램을, 계속해서 퇴출을 시키면서 한쪽에서는 일자리를 늘리겠다고 재정을 들인다, 이것이 참 모순이라고 생각이 듭니다.

그래서 부당 인력 퇴출 프로그램이 더욱더 큰 문제는 뭔가 하면, 고용노동부에서 사업주 능력 개발 지원금 알고 계십니까? 아시지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 재직자 훈련 지원금입니다.

○**한명숙 위원** 예, 이것은 사업주가 소속 근로자에게 직업능력 교육을 시킬 때 소요되는 비용을 고용보험에서 지원해 주는 겁니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**한명숙 위원** 그래서 근로자에게 직업능력을 높이려고 교육·훈련에 고용보험기금을 지원해줬는데, 그렇게 해 줬더니 결국 사측은 뭘 했느냐? 고용노동부의 지원을 받아서 근로자들을 내쫓는 결과를 초래했습니다. 어떻게 생각하십니까, 한쪽에서는 퇴출 프로그램을 지원해 주고 한쪽에서는 일자리 또 늘리겠다고 재정을 쏟아 붓고?

○**고용노동부장관 방하남** 고용보험에서 직업능력 개발은 재직자 생산성 향상하고 직업능력 개발을 위해서 지원하는 것입니다, 말 그대로. 그런데 그런 것이 이제 위원님이 지적하신 대로 그런……

○**한명숙 위원** 장관님 지금 실태를 잘 모르셔서 그렇지 상당히 심각합니다, 사업장마다.

○**고용노동부장관 방하남** 그런데 제가 보고를 받는데, 그런 형태로 오용될 경우에는 그런 부분에 대해서 다시 한번 면밀히 검토를 하겠습니다.

○**한명숙 위원** 예, 지금 오염이 이미 됐고, 지상

파방송에 나와서 실제로 방송이 됐습니다. 많은 사람들이 이것을 공감하고 있을 겁니다. 그래서 고용노동부가 손놓고 있으면 안 되고, 실제로 엄격하게 조사하셔서 예방적 근로감독을 하셔야 될 것이다, 그래서 저는 이것을 좀 주문하는 바입니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그런 방향으로 지도하겠습니다.

○**한명숙 위원** 그다음에 박근혜 대통령께서 당선인 시절에 전경련 방문했어요. 그때 하신 말씀이 있는데 ‘한창 일할 나이에 퇴출시키는 고용 형태는 앞으로 자제해 줬으면 좋겠다. 그래서 정년까지 일할 수 있도록 기업들이 노력해 주기 바란다’, 이것을 지켜야 됩니다. 대통령이 하신 말씀입니다.

그런데 지금 현재로 PIP 교육의 심각성은 상당히 확산되고 있기 때문에 이 부분을 다시 한번 짚어서 말씀드렸습니다.

그다음에 아까 제가 비정규직 문제, 그다음에 또 일자리를 늘리는 문제도 들어가지만 노동기본권을 강화시켜야 된다는 겁니다. 이것을 튼튼하게 해야 된다는 건데, 이번에 ILO 총회에 가셨지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 갔습니다.

○**한명숙 위원** 그리고 또 민주노총도 가시기 전에 만났습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**한명숙 위원** 그래서 전국공무원, 전공노지요? 노조 설립 신고와 관련해서 이명박 정부 때 세 차례나 반려됐습니다만 이 문제를 해결하기 위해서 이미 대화가 진행되고 있고, 향후에 전공노와 고용노동부 간에 실무 논의를 진행하겠다는 소식도 저는 듣고 있습니다.

그래서 앞으로, 노조법은 노동조합 설립에 관해서는 허가가 아닌 신고주의를 채택하고 있는데, 국가인권위원회에서도 노동조합의 설립과 관련해서 노동기본권이 실질적으로 보장되도록 현행 법제 및 관행의 개선을 권고한 바 있고, 요번에 가셨던 ILO가 해고자와 실업자의 노조 가입 자격을 금지하는 관련 법조항의 개선을 요구하고 있습니다.

그래서 저는 우리 사회의 노동기본권을 국제수준에서 글로벌 스탠더드로 맞춰야 된다는 말씀은 고용노동부장관께서도 하신 바가 있기 때문에 실제적으로 이것이 실현될 수 있도록 서로 대화

를 통해서 노력해 나갔으면 좋겠다 하는 것을 부탁드립니다. 어쨌습니까, 이 부분은?

○**고용노동부장관 방하남** 제가 민주노총 방문했을 당시에 지금 현행법에서 정하고 있는 것은 될 수 있으면 지켜서, 요건을 갖춰서 설립될 수 있으면 좋겠다 말씀을 드렸고, 관련해서 실무진 차원에서도 그런 보완 방안들을 지도하고 있기 때문에 조금 지켜봐 주시면……

○**한명숙 위원** 예, 알겠습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 좋은 결과가 있도록 노력하겠습니다.

○**한명숙 위원** 사실상 어떤 해법을 찾을지에 대해서도 서로 잘 알고 있습니다. 그래서 정치적 판단이 아닌 노동의 문제로 고용 문제를 적극적으로 해결해 주실 것을 부탁드립니다.

마지막으로 한 가지만 더 여쭙겠는데요, 지난 4월에 한국일보 노조가 장재구 회장에 대해 배임죄로 검찰에 고소하면서 노사 갈등이 표면화됐어요. 그래서 편집국장을 교체하고 편집국 기자 인사 단행을 벌였는데, 여기에서 노조와 마찰을 빚었습니다.

그런데 한국일보 노조가 파업을 비롯한 쟁의행위를 일체 하지 않았습니까. 하지 않았음에도 불구하고 사측은 지난 15일 느닷없이 용역직원들을 동원해서 편집국 폐쇄라는 언론 초유의 사태를 벌였어요. 사실상 불법한 직장폐쇄로 보여집니다.

그래서 노조의 쟁의행위가 없었는데도 한국일보 사측은 불법한 직장폐쇄를 단행하고 있는데, 이것은 사전적·공격적 직장폐쇄라고 말할 수 있습니다. 아마 지금 노조가 직장폐쇄 해제 가처분 신청을 오늘 내는 것으로 알고 있는데요, 이 부분에 대해서도 고용노동부가 불법한 직장폐쇄를 조속히 풀고 사태가 잘 마무리될 수 있도록 행정지도와 감독을 관심을 가지고 해 주셔야 되지 않나 이렇게 생각합니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 관심을 가지고 지도하겠습니다.

○**한명숙 위원** 예, 꼭 좀 부탁드립니다. 지금 굉장히 심각하게 진행될 가능성이 있기 때문에 이 부분에 대해서는 노동부가 그냥 먼 산 바라보듯이 하시면 안 될 것 같고요, 이게 유례없는 일입니다. 쟁의행위도 하지 않았는데 이런 식의 편집국 폐쇄를 하는 것은 상당히 이례적인 것입니다. 그래서 노동부가 행정지도와 감독을 철저히 하셔야 될 것 같습니다.

잘 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 면밀히 살펴보도록 하겠습니다.

참고로 말씀드리면 지난 일요일에 제가 요청을 해서 서울청에서 이미 현장에 파견돼서……

○**한명숙 위원** 아, 그렇습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 노사 간의 대화도 주선하고, 실제로 상황이 좋아질 수 있도록 하는 방향에 대해서 지금 지도하고 있습니다.

○**한명숙 위원** 예, 고맙습니다. 그렇게 좀 부탁드립니다.

○**위원장대리 홍영표** 한명숙 위원님 수고하셨습니다.

장관님 한국일보 문제에 대해서 지난 주말에 그런 조치를 취하셨다고 했는데요, 지금 한명숙 위원님 말씀하신 대로 직장폐쇄가 맞지요? 일을 못 하게 하니까 직장폐쇄 아닙니까?

○**고용노동부장관 방하남** 저희 감독 차원에서 보기에는 아직 직장폐쇄라고 확정해서 말하기는 좀 어렵다고 판단하고 있고요, 이 사안이 어떻게 전개될는지 좀 보고 필요한 조치들은 하도록 하겠습니다.

○**위원장대리 홍영표** 아니, 그런데 상황이 너무나 긴박하기 때문에……

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알고 있습니다.

○**위원장대리 홍영표** 고용노동부가 상황 다 종료되고 나서 어떤 일을 하시려고 하지 말고, 일요일 날 그런 조치를 취하셨습니까……

○**고용노동부장관 방하남** 지금 계속 현장에서……

○**위원장대리 홍영표** 예, 좀 더 적극적으로 부당노동행위가 없는지, 위법한 직장폐쇄가 아닌지 이것에 대해서 빨리 판단하시고 법적인 처리를 꼭 하시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 계속 주의해서 보도록 하고, 하여튼 늦지 않도록 저희들이 적시에 필요한 조치가 있으면 하도록 하겠습니다.

○**위원장대리 홍영표** 다음은 최봉홍 위원님 질의해 주십시오.

○**최봉홍 위원** 새누리당 최봉홍 위원입니다.

장관님께 한번 여쭙 보겠습니다.

지금 현 정부가 내세우고 있는 경제민주화 정책, 아주 서민과…… 요새는 ‘울의 눈물을 닦는다’ 하는 그런 정도로까지 발전되어 있는데, 여기에 대해서 노동부가 고용률 70% 로드맵을 발표했습니다만 이 내용 속에 죽 보면 그런 상황들은

전혀 없는 것 같습니다.

노동부가 생각할 때 노동부가 채택한 경제민주화에 대한 기본정책은 뭐라고 생각하십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 진행되고 있는 경제민주화 관련해서 여러 가지 논란들이 많이 있습니다마는 기본적으로 저희 고용정책 관련해서는 대기업과 중소기업 간에 너무 불평등한……

○**최봉홍 위원** 예, 그 부분……

○**고용노동부장관 방하남** 하도급 관계라든지……

○**최봉홍 위원** 그 문제에 대해서 저는 이렇게 생각합니다. 지금 우리나라의 나쁜 일자리는 거의 다 돈의 흐름이 중간에 불로소득자가 가져감으로 인해서 발생하는 것입니다. 이중삼중으로 하청, 재하청 나가는 바람에 이런 결과가 왔는데, 앞으로 창조미래라고 해 가지고 나오는 IT 산업, 그다음에 현재 한류의 주종을 이루고 있는 미디어산업에서도 빈부의 격차가 제일 심합니다.

앞으로 IT 산업도, 아까 저쪽의 장하나 위원님 말씀하신 것처럼 농협정보시스템 그런 회사들 들어가 보면 1~0.1% 정도는 높은 대우를 받고 잘 지냅니다. 나머지는 전부 마당쇠입니다. 그러다 보니 그 사람은 ‘무·기’가 아니라 ‘경’까지 가는 그런 현상이 되고 있습니다.

이러한 상황들은 왜 이러냐 하면, 용역을 줄 때 현대그룹에서처럼 몰아주기도 하고 단계를 주면서도 2단계, 3단계 내려가서 책임은 밑에서 지고 위에서는 그대로 제 몸만 빼 나가는 그런 현상이 오기 때문에 이런 문제가 생긴다고 봅니다.

그래서 저는 생각할 때, 전국에 근로감독관님들이 지금 많이 계십니다. 이번에 이마트 사건처럼 비정규직을 할 때에 안의 내용 그런 업체들 많을 겁니다. 이마트가 정규직으로 전환함으로 인해서 고객에 대한 인상도 좋아지고 생산성도 올라간다고 듣고 있습니다. 그렇다면 그와 유사한 사업장인 홈플러스나 다른 사업장에도 감독관님을 보내 가지고 ‘자, 봐라. 이렇게 하니까 좋은 일자리가 되지 않느냐? 오히려 돈도 적게 들어간다’, 저는 이런 것을 행정지도 함으로 인해서 그런 곳에서 일자리를 창출해 내야 된다고 봅니다. 그래서 그런 방향에 신경을 좀 써 주실 것을 부탁드립니다, 해 주시겠습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 최대한 노력하겠습니다. 그러나 근로감독이 기업의 내부에 들어가거나……

○**최봉홍 위원** 아마 현장에……

○**고용노동부장관 방하남** 구체적인 정보를 접근하는 데는 제한이 많이 있습니다.

○**최봉홍 위원** 다니시는 감독관님들은 다 아실 겁니다. 어느 회사에 누구누구 붙어 있고, 어떻게 붙어 있고, 다 압니다. 체크하셔 가지고, 실제 회사에서는 1인당 2000만 원 해 가지고 나가는데 밑에 일하는 사람은 1000만 원, 1500만 원밖에 못 받습니다. 나머지는 리베이트나 혹은 그 계약에 의한, 갑을계약, 전에도 말씀드린 노예계약입니다. 그 계약에 의해서 중간소득을 받는 자는 따로 있습니다. 그 점부터 개선하는 것이 반듯한 일자리, 질 좋은 일자리라고 저는 그렇게 생각합니다. 그렇게 좀 부탁을 드리겠습니다.

그다음 또 하나는 통상임금 문제 한번 여쭙 보겠습니다.

통상임금 문제, 제가 대강 조사해 봤는데 지금 한국노총 산하의 한 23% 정도는 현재 상여금이 통상임금 속에 포함되어 있습니다. 나머지는 포함 안 되어 있습니다. 주로 안 된 곳이 금융과 공공입니다. 오히려 제조업이나 운수사업장에는 그게 되는 곳이 많습니다.

저는 이것을 거꾸로 생각합니다. 공기업이나 금융 같은 경우에는 전부 화이트칼라들입니다. 현행 노동법의 시행 규정만 하더라도 당연히 들어갈 수 있는 것을 노동운동을 하는 사람들 자체가 그거 포기한 겁니다. 임금 5% 올렸다, 2.5%만 올려도 그것 빼면 5% 되니까요. 그리고 저소득 노동자는 2% 올렸다, 1% 그것밖에 못 했습니다. 2% 올렸지만 실제로는 그게 화이트칼라 노조하고 대면 4%입니다. 이런 현상이 왔기 때문에 지금 이렇게 왔습니다.

이제 와 가지고 똑같은 판결이, 지난번 수원지 법이나 대법원 같은 데서도 동일한 공판정에서 다른 판결이 나오는 것이 현실입니다. 이것을 가지고 한국노총 산하의 노동조합 간부들이 이야기 할 때는 ‘법원 판결이 유리한 쪽도 나오고 불리한 쪽도 나온다. 유리한 쪽이 나오는데 무엇 때문에 우리가 총대를 메고 협정할 것이냐?’ 그게 그 사람들의 주장입니다.

정년연장 마찬가지로입니다. 그런 사태 속에서 지금 노동부가 현재 하고 있는 통상임금 실태를 좀 명확히 파악하셔 가지고 각 업종별로, 일본 같은 경우에는 업종별로 나와 있는 게 있는 줄로 알고 있습니다. 우리도 금융은 지금 나와 있습니다. 이런 여러 가지 상황 속에서 업종별로 뽑아

가지고 그것을 정리해서 사회노사정위원회에 없든지 안 그러면 아침에 이완영 위원이 말씀하신 것처럼 노사정, 여야 이렇게 같이 모여 앉든지 해서 한 방향으로 정해지고, 충격이 없이 소화가 될 수 있는 방향으로 모색하는 것이 옳다고 보는데, 장관님 생각은 어떠십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 거기에 동의하고, 관련해서 필요한 조사나 실태조사 자료들을 면밀하게 검토하고 차질 없이 추진하도록 하겠습니다.

○**최봉홍 위원** 빨리 좀 해 주십시오. 특히 공공 분야, 공공부문을 선도해 가지고 먼저 좀 해 주십시오. 그리고 노조를 통해 가지고 그 사람들에게 현실을 정확하게 알려 드리고 그분들이 스스로 좀 앞장을 설 수 있도록 부탁을 드립니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**최봉홍 위원** 그다음, 또 한 가지 여쭙겠습니다. 직장어린이집 의무설치제도의 변화, 이것 고용보험기금 써도 되는 겁니까?

○**고용노동부장관 방하남** 상당히 무리가 되고 있습니다.

○**최봉홍 위원** 그런데 자꾸 계획을 잡으면 어떻게 됩니까?

○**고용노동부장관 방하남** 지금까지 고용보험기금에서 나가고 있는데, 저희 고용부에서는 숫자, 기금의 문제를 제기해 오고 있고 또 사실은 일반회계가 그동안에 조금씩 늘어서 왔습니다마는 근본적으로는 모성보호비용이 사회보험보다는 일반복지에 해당되는 것이기 때문에 일반회계의 출연을 더 늘려 가는 것이 맞다 이렇게……

○**최봉홍 위원** 그래도 이것은 국무회의에서 좀 요구를 해 가지고 다른 데의 지원을 받든지 해야 되는 것이지 고용보험기금을 거기다가 쓰게 되면……

○**고용노동부장관 방하남** 예, 관련 부처 회의에서 그렇게 얘기를 하고 있습니다.

○**최봉홍 위원** 고용보험기금이, 산재보험도 마찬가지로 이것 짬짬 아닙니다. 목적대로 쓸 수 있도록 좀 부탁을 드립니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알겠습니다.

○**최봉홍 위원** 이상 마치겠습니다.

○**위원장대리 홍영표** 예, 최봉홍 위원님 수고하셨습니다.

다음은 한정에 위원께서 질의하시겠습니다.

○**한정에 위원** 민주당 한정에입니다.

조금 아까 답을 주셨는데요, 몇 가지 질문을 조금 추가해서 하겠습니다.

한국일보 노사갈등 사태 관련해서 제가 알고 있는 것을 좀 얘기를 해 보겠습니다.

장재구 회장과 관련되어 있고요, 사측에서 편집국장을 5월 1일자로 강제적으로 보직해임을 하면서 선임 편집국장을 임명했습니다. 그런데 선임 편집국장에 대해서 편집국원들이 임명동의를 부결을 시켰습니다. 단체협약이 아닌 편집강령규정 제12조에 보면 편집국장을 임명할 때에는 노조에 5일 전에 내정자를 통보해야 하고 공청회, 토론회 및 편집국원의 의결, 3분의 2 이상이 투표를 해야 하고 과반이 찬성을 해야만이 편집국장으로 임명을 할 수 있습니다. 필요하도록 되어 있습니다.

단체협약이 아닙니다. 편집강령규정입니다. 그것은 그만큼 편집권의 독립성을 보존하기 위한 언론사만이 가지고 있는 독특한 장치인 것이지요. 여기에는 동의를 하시지요?

○**고용노동부장관 방하남** 제가 동의를 하고 안 하고를 떠나서 그것은 사실이라고 생각합니다.

○**한정애 위원** 예, 사실입니다.

이 해당 편집국장이 편집국원에서 임명동의 부결이 됐습니다. 그런데 사측이 편집국장을 6월 15일에 그 해당되는 사람을 강제로 임명을 했습니다. 강제로 임명을 하고, 15일에 이런 것을 내지요. ‘우리가 선임한 편집국장의 지휘에 따라서 근로를 제공할 것임을 확약해라, 만약 이를 위반할 경우에는 퇴거요구 등 회사의 지시에 즉시 따르겠다’라고 하는 근로제공 확약서에 서명을 해야만이 편집국에 들어갈 수 있게 한다고 합니다.

○**고용노동부장관 방하남** 그렇게 제가 언론에서 읽었습니다.

○**한정애 위원** 이게 지배개입이고 부당노동행위가 아닌가요?

○**고용노동부장관 방하남** 그 부당노동행위 부분은 아까 말씀드린 대로 실제로 언론을 통해서 우리가 들은 바이기 때문에 지금 현재 감독관이 나가 있습니다. 그래서 더 면밀히 살펴보고 부당노동행위의 요건들이 있으면……

○**한정애 위원** 이게 노동조합 조합원들한테만 요구를 하는 건데요?

○**고용노동부장관 방하남** 노동조합에서 신고가 있으면 거기에서 저희들이 조사하겠습니다.

○**한정애 위원** 아니, 노동부가 물론 많이 바쁘

시고 하니까 신고가 있으면 움직이시는 것은 좋은데 한국일보 사태의 경우에는 신고가 있기 전에도 사전에 굉장히 여러 차례 언론보도상으로 감지가 됐지 않습니까? 저는 이렇게 꼭 사고가 나고 난 뒤에…… 그리고 실질적으로 문제가 되는 것은 용역까지 포함을 해서 직장폐쇄가 일어났단 말입니다.

그러니까 기자들에게 편집국이라고 하는 것은 자기들의 기사를 생산해 내는 생산의 현장입니다. 그것을 강제로 이렇게 하는 것이 노동부가 ‘우리한테 쟁의가 발생했다고 신고가 된 것도 없고 하기 때문에 지금 살펴보고 있습니다’라고 하는 것은 굉장히 늦었다라고 하는 차원에서 좀 아쉽고요.

저희가 자료를 요구했을 때도 여기도 그렇게 해 봤습니다. 이게 근로조건 등과 관련한 다툼이 아닌 회장 배임이나 편집국장 인사 등과 관련된 것으로 노동법적 차원에서 문제를 풀기에 한계가 있다…… 부분 폐쇄한 것은 적당한 겁니까? 직장 폐쇄한 것은 그러면 적정한 겁니까? 아니지요. 조금 선제적으로 노동부가 조치를 좀 취해 줬으면 좋겠습니다. 장관께서 여기에 대해서는 약속을 좀 해 주시지요.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 적극적으로 제가 들여다보겠습니다. 위원님 말씀하신 대로 문제가 있는지를 다시 한번 제가 보고를 받도록 하겠습니다.

○**한정애 위원** 기본적으로 편집강령을 위반한 것은 사측입니다. 노동조합은 강령에 따라서…… 그래서 한국일보 사태는 어쨌든 진행되는 것을 좀 보도록 하겠고요.

오늘 보고해 주신 것에 보면 1페이지에 ‘고용률 70% 로드맵’을 하셨는데 주요 정책과제 관련해서 장시간근로 해소, 동의합니다. 뭐 동의, 재청 다 합니다. 장시간근로 해소 이게 가장 급선무이고요.

그런데 유연근로 활성화를 통해서 일·가정 양립문화를 확산하겠다고 하셨는데 이 유연근로 활성화의 두 가지 중에 하나는 단시간, 또 하나는 탄력근로, 그런 것이지요, 탄력근로 확대?

○**고용노동부장관 방하남** 유연근로 근무 확산은 스마트워크가 주요한 내용으로 포함돼 있습니다.

○**한정애 위원** 탄력근로를 확대하시려고 하는 이유는 뭔가요, 그러면?

○**고용노동부장관 방하남** 탄력근로의 형태가 하

나의 스마트워크가……

○**한정애 위원** 탄력근로를 확대하는 것이 장시간노동을 해소하는 데는 전혀 도움이 되지 않는지요? 전혀 관련은 없지요?

○**고용노동부장관 방하남** 스마트워크는 근로시간하고는……

○**한정애 위원** 스마트워크하고는 좀 별개 아닌가요?

○**고용노동부장관 방하남** 스마트워크는 시간하고는 상관이 없습니다.

○**한정애 위원** 노동부에서 제안을 하고 계시는 탄력근로제의 확대 부분은 스마트워크하고는 다른 얘기입니다.

○**위원장대리 홍영표** 장관님, 질의 중에 죄송한데 지금 많은 국민들이 이것을 시청하고 있을 텐데 스마트워크를 우리 국민들이 잘 몰라요.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 죄송합니다.

○**위원장대리 홍영표** 용어를 좀 설명을 하시면서 하십시오. 저도 잘 모르겠어요. 말을 알아들어야지.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 집에서 장소의 제한 없이 자기가 원하는 편리한 장소에서 일을 할 수 있는……

○**한정애 위원** 예, 그것은 뭐 재택근무가 될 수도 있고 또는 세종청사로 가시는 분들 IT 이용해서 하는 것……

○**고용노동부장관 방하남** 예, IT를 이용해서 원거리에서 일을 할 수 있는 그러한……

○**한정애 위원** 그게 주가 아니지 않습니까. 그런데 제도적으로 내놓은 것은 지금 탄력근로 확대하겠다는 것이지요, 그렇지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**한정애 위원** 1년 평균 했을 때 어쨌든 평균 40시간 되면 된다고 하는 것 아닙니까?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 그 규정은 좀 바꾸려고 합니다. 현재 근로시간을……

○**한정애 위원** 예, 그런데 지금 노동부가 낸 안이 그겁니다. 1년으로 평균 했을 때 40시간 안 넘으면 된다고 하는 거지요.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 법안에서도 지금 그런 것들을 포함하고 있습니다.

○**한정애 위원** 예, 그것을 주장하고 계신 거고요. 그런데 이게 장시간노동을 해소하고 또는 일·가정 양립이 가능한 직장문화를 만드는 데 도움이 되나요? 예를 들어서 정말 극단적으로 얘기하

면 한 6개월 동안은 매주 64시간 근무를 하고 나머지 6개월 동안은 한 30시간 정도 노동을 하면 평균 40시간 이렇게 되는데, 이런 식으로 탄력근로를 확대를 하는 것이 장시간노동을 해소하고 일·가정 양립이 가능한 국정철학에 맞는 방식의 회사문화를 만들어 나가는 데 도움이 되는 정책인가요, 탄력근로 확대가?

○**고용노동부장관 방하남** 일·가정 양립하고는 직접 관련이 없고 일·가정 양립은 양질의 시간제 일자리하고 관련이 있습니다.

○**한정애 위원** 정말 적절하지 않은 대답인 것 같습니다. 양질의 시간제 일자리가 일·가정 양립에 도움이 된다고요? 양질의 시간제 일자리 하셨으니까, 자 불 좀 꺼 주시고.

(영상자료를 보며)

양질의 시간제 일자리, 노동부가 얼마나 잘하고 있는지 한번 보겠습니다.

지금 고용노동부에 단시간근로자로 일하고 계신 분들에게 물었습니다. 240명입니다. 설문조사한 겁니다. 2013년 올해 초에 한 겁니다.

첫 번째 문항 물었습니다. ‘귀하는 단시간근무형태에 만족하십니까?’ 만족 13%, 불만족 87%.

두 번째, ‘전일제 전환에 대한 귀하의 의견’ 비희망 8%, 전환 희망 92%.

고용노동부가 생각하는 단시간일자리가 꽤 많은 일자리 같으면 실제로 고용노동부 산하에서 일하고 계시는 이 단시간일자리에서 근무하고 계시는 노동자들이 왜 이렇게 전환 희망이 높을까요?

○**고용노동부장관 방하남** 위원님께서 말씀하신 그 시간제 일자리는 양질의 시간제 일자리하고는 맞지 않는 요건들을 가지고 있습니다.

○**한정애 위원** 고용노동부의 일자리가 양질의 시간제 일자리는 아니라는 것이지요?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 현재 여러 가지 고용부에서 고용센터에 다양한 형태의 시간제가 있습니다라는 그러한 시간제 일자리 부분도 지금 고용률 70%의 취지나 목적에 맞게 장기적 차원에서 전환해 나가야 된다고 생각을 합니다.

○**한정애 위원** 아니, 앞에다가 지금 ‘반듯한 시간제 일자리’ 했지 않습니까? 지금 있는 시간제 일자리가 반듯하지 않다는 것을 스스로 인정하고 계신 거잖아요. 그러면 기존에 존재하고 있는 시간제 일자리에 대해서 지금 노동부 안에 있는 시간제 일자리에 대해서 반듯한 일자리로 만드는 게 먼저 돼야 되는 것 아닌가요, 먼저?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

그래서 양질의 시간제 일자리는 첫 번째 요건이 노동을 공급하는 근로자가 자활적인 수요가 있어야 됩니다. 그래서 그 첫 번째 요건으로 하고 있기 때문에 저기에 응답하신 분들은 아마 자기가 풀타임으로 일하고 싶은데 지금 파트타임 일자리로 하고 있어서……

○**한정애 위원** 풀타임으로 일하고 싶은데 결국은 자리가 없다는 것 아닙니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**한정애 위원** 그러면 제 우선순위는 장시간노동 관행을 철폐하고 정상적인 노동시간, 정상화를 만들기 위한 노력이 가장 우선이 돼야 되는 것이지 고용률 70%……

저는 걱정되는 게 뭐냐 하면 이명박 정부 때 노사관계 선진화라는 명목으로 업무보고 때마다 제1번으로 왔던 게 근로시간 면제제도 정착 현황이라고 하는 게 제일 먼저 보고가 됐습니다. 얼마나 노동조합을 때려잡았는가……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

라고 하는 거지요. 똑같이 이번에도 고용률 70%라고 하는 그 숫자에 목매여 가지고 결국은 단시간일자리 지금 만드시는 것 주기별로 평가하고 체크하신다고 하셨잖아요.

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**한정애 위원** 그러면 그 일자리의 질은 어디론가 가고 없고 개수 얼마나 많이 만들었는지를 가지고 또 제1번으로 보고하실 게 사실은 뻔합니다.

○**고용노동부장관 방하남** 그렇게 안 되도록 저희들이 노력한다고 말씀을 드렸습니다.

○**한정애 위원** 그렇게 안 되도록 하려면 기본적으로 노동부 안에 있는 단시간일자리에 근무하는 노동자들의 만족도가 높아야 되는 것 아닙니까? 그리고……

○**고용노동부장관 방하남** 지금 아마 조사하신 그 단시간근로자들은 현재 제가 알기로는 상용형입니다. 상용형 무기계약직인데, 아마 그분들이 일을 더 하고 싶은 분들이 많은 것으로 제가 알고 있습니다. 그래서 그런 분들은 기회가 된다면 나중에 전일제로 우선적으로 응모할 수 있는 그런 기회를 드릴 것입니다.

○**한정애 위원** 전일제로 어떻게 합니까? 지금

저는 이해가 안 가는 것이……

아까 위원장님께서 제 시간을 조금 뺏어 쓰셨기 때문에 조금 더 하겠습니다.

애초에 공무원을 채용을 하는데 단시간일자리로 공무원을 채용한다고 하시는데요, 그런데 공무원연급에 적용되는 것도 아니고 국민연금으로 적용하겠다고 하시는데 거잖아요? 국민연금하고 공무원연금은 태생적으로 다르게 되어 있습니다. 그 사람들이 나중에 그러면 전일제로 희망을 하게 되는 경우에 그게 가능합니까?

○**고용노동부장관 방하남** 위원님 말씀하신 국민연금 부분은 제가 잘 알지 못하는 부분입니다. 제가 알기로는 파트타임 공무원, 정규직 공무원 일자리는……

○**한정애 위원** 그러면 이번에 만드시는 단시간노동 일자리도 공무원연급에 가입이 되는 건가요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 연금법 개정을 상정하고 있습니다.

○**한정애 위원** 또 하나는 지금 모든 것을 시간에 비례해서 복지 부분을 준다고 하는데, 그러면 가족수당 같은 것도 시간에 비례해서 줘야 됩니까?

○**고용노동부장관 방하남** 그런 부분까지는 저희가 구체적으로 임금 관련해서……

○**한정애 위원** 아니, 원칙을 정하시라고요. 지금 있는……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

단시간노동, 단시간근로자들이 가지고 있는 불만이 그런 것들입니다.

○**고용노동부장관 방하남** 위원님 임금·복리후생 부분에 시간 비례를 하되……

○**한정애 위원** 시간제 비례를 복리 부분에 해서 안 되는 거지요. 그런 식으로……

○**고용노동부장관 방하남** 구체적으로 나눌 수 없는 수당에 대해서는……

○**한정애 위원** 잠깐만요, 5시간을 일하기 때문에 예를 들어서 5시간에 비례하는 가족수당을 줄 것 같으면 8시간 플러스알파 해 가지고 만날 연장근무 하는 사람들은 더 줘야 되는 거지요.

○**고용노동부장관 방하남** 그래서 시간 비례로 모든 임금·복지 부분을 다 해소할 수 없는 부분에 대해서는……

○**한정애 위원** 복지는 그 회사에 근무하는 직원이기 때문에 대상이 되는 겁니다. 그것을 어떻게 시간으로 따집니까?

○**고용노동부장관 방하남** 위원님 제가 말을 마쳐야지…… 제가 의도하는 말씀을 좀 들어 주시면 좋겠습니다.

될 수 있으면 우리가 시간 비례에 의해서 나눌 수 없는 수당 부분에 대해서는 적극적으로, 파트타임 일자리라고 해서 손해 보지 않도록 그런 방향으로 정책을 해 나가겠습니다.

○**한정애 위원** 알겠습니다. 마치겠습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 많이 노력하겠습니다.

○**위원장대리 홍영표** 한정애 위원님 수고하셨습니다.

제가 질의 중에 좀 끼어들어서 죄송하게 생각합니다.

그런데 최근에도 지적이 났습니다마는 제가 오늘도 잠깐 노동부 보고자료를 보니까 외국어를 너무 많이 씁니다. ‘베이스라인, 모니터링, 스마트워크, 인센티브, 듀얼시스템, 미스매치, 스펙, TF, 로드맵’, 저처럼 영어가 짧은 사람들은 못 알아듣습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 시정하도록 하겠습니다.

○**위원장대리 홍영표** 그래서 앞으로 정말 국민들을 좀 생각하시고 용어는 가능하면 국민들이 알아듣기 쉽게, 그리고 여기 대한민국 아닙니까?

○**고용노동부장관 방하남** 맞습니다, 위원님.

○**위원장대리 홍영표** 그리고 장관님도 대한민국 장관이세요.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 맞습니다.

○**위원장대리 홍영표** 그래서 앞으로, 위원들도 저는 마찬가지로 생각합니다. 저희들이 함께 이런 용어들은 가능하면 국민이 알아듣기 쉬운, 이해하기 쉬운 우리 한글로 많이 쓸 수 있도록 노력을 해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 한글로 전환할 수 있도록 노력하겠습니다.

○**위원장대리 홍영표** 첫 번째 질의가 다 끝났습니다.

그런데 효율적인 진행을 위해서 잠시 회의를 중지했다가 4시 30분에 회의를 속개해서 질의를 계속하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(16시11분 회의중지)

(16시35분 계속개회)

○**위원장 신계륜** 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

추가질의를 할 시간입니다. 추가질의를 요약적으로 잘 해 주시기를 바라겠습니다.

질의시간은 5분을 드리도록 그렇게 하겠습니다.

아까 순서대로 다시 돌아가면서 하도록 하겠습니다.

먼저 홍영표 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**홍영표 위원** 인천 부평 출신 민주당 홍영표 위원입니다.

장관님 오전에 통상임금에 대해서 제가 질의를 했는데 제 의견을 다시 한번 정리해서 말씀을 드리겠습니다.

저는 통상임금을 둘러싼 여러 가지 법적인 논란을 조속히 해소해야 된다는 취지에서 통상임금을 둘러싼 법적인 불확실성을 해소할 필요가 있다 이런 취지에서 이번에 개정안을 제출했습니다.

저는 이 문제는 두 가지 차원에서 접근해야 된다고 봅니다. 법적인 측면과 그다음에 비합리적인 임금체계 개편, 이 두 단계로 나눠서 생각을 해야 된다고 봅니다.

그런데 제가 오전에 질의를 하는 과정에서 장관께서는 법적인 문제에 대해 아직도 정리되지 않는 생각을 가지고 계신 것 같습니다.

아까 동료 위원께서 질문을 하셨지만 지금 많은 사업장에서 통상임금에 상여금을 포함해야 되느냐, 말아야 되느냐 이것을 가지고 고용노동부에 질의를 하면…… 질의가 많이 들어온다고 하셨지요?

○**고용노동부장관 방하남** 들어올 수 있다고 얘기를 했습니다마는 지금 현황이……

○**홍영표 위원** 하나도 들어오지 않습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 파악된 것은 제가 아직 보고받은 바 없습니다.

○**홍영표 위원** 아니, 오전에는 지방노동청이라든지 많은 질의가 들어온다고 하는데 장관은 그런 얘기 하나도 못 들으셨어요? 담당자가 말씀해 보십시오. 없습니까? 통상임금에 대한 질

의 자체가 없어요?

○**고용노동부장관 방하남** 앞으로는 들어올 수 있겠는데……

○**홍영표 위원** 말씀해 보십시오.

○**고용노동부근로개선정책관 임무송** 근로개선 정책관 임무송입니다.

현재 개별사업장의 해당 관서에 대한 질의 상황은 종합적으로 판단하고 있지 못합니다마는 임금교섭 과정에서 임금체계 개편 방향에 대한 문의는 있고 소송과 관련해서는 저희가 상황을 파악하고 있습니다.

○**홍영표 위원** 일단 소송도 있지만 질의도 있고, 이게 법이라는 것은 저희는 한번 제정을 하거나 입법을 하게 되면 그것에 대해서 해석이 명쾌해야 되지 않습니까? 어떻습니까?

○**고용노동부근로개선정책관 임무송** 예, 맞습니다. 위원님 말이 맞습니다.

○**홍영표 위원** 그런데 지금 통상임금에 대해서는 법적으로 명확하게 되어 있지 않기 때문에 이런 문제가 생겼고, 그 현행 여러 가지 관계된 법률들에 기초해서 사실은 그런 논란에 대해서 대법원 판결이 있었던 겁니다.

그리고 저는 제가 정부의 책임을 오전에도 말씀을 드린 것은 이미 95년, 96년도에 대법 판결이 내려졌고 그것에 대해서는 정기적·고정적·일률적으로 지급되는 근로에 대한 대가, 임금은 다 포함된다는 것이 일관된 대법원의 판결입니다.

그런데 제가 지금 여기서 법적인 대법원 판결을 놓고 논쟁을 하자는 것이 아니라 고용노동부에서 ‘대법 판결이 왔다 갔다 한다’ 이것은 대법원을 모독하는 것이고, 지금 제가 볼 때는 고용노동부가 사실 행정예규 이것을 잘못 지금 까지 관리해 오면서 생긴 문제를 면피용으로 얘기하는 겁니다.

그래서 저는 그렇게 해서는 해결이 안 된다고 봐요. 그리고 이 문제를 노사정 합의로 해결하겠습니까? 이게 통상임금이라는 것이 개인의 근로에 대한 대가이고 임금채권이고 임금체불과 관련된 사안인데 설사 그렇게 합의를 하더라도 개인이 법적인 소송을 제기하면 어떻게 됩니까?

그래서 이 법안에 대해서는 제가 볼 때는 정부가 반대할 이유가 없습니다. 그리고 고용노동부가 대법 판결과 행정예규를 법적으로 어떤

것이 상위에 있는지 명확한 것을…… 그리고 호도하지 마세요. ‘우리는 20년 전부터, 10년 전부터 동일한 행정예규를 가져왔다’, 그게 말이 되는 얘기입니까? 대법원 판결이 났을 때 그 판결에 맞추어서 예규를 고치든가 아니면 입법을 통해서 그런 판결에 대해서 대응하는 이런 노력을 해 왔어야 될 것 아닙니까? 그것을 반성하지 않고 대법 판결 자체를 비판하거나 대법 판결이 잘못됐다는 식으로 하는 것은 민주주의의 기본원리를 무시하는 거예요. 장관으로서 그런 태도는 절대로 있을 수가 없다고 생각합니다. 그렇지 않습니까? 지금도 똑같은 생각이세요?

○**고용노동부장관 방하남** 아닙니다. 그동안에 대법원 판례들을 저희들이 무시하거나 부정하는 얘기가 아닙니다. 말씀하신 대로……

○**홍영표 위원** 제가 정말 나중에 시간 있으면 장관님하고 대법 판결 그간 것 전부 갖다놓고…… 대법 판결이 왔다 갔다 했다고 그러는데 절대 그렇지 않습니다. 정기적·고정적·일률적이라는 것, 절대로 그렇지 않고요. 95년도 대법원 전원합의체에서 판결이 난 이후로 대개 확대해서 적용해 왔고 그런 사안입니다.

그렇게 명백한 것을 ‘대법원에서 각 판례가 다르다’ 이런 식의 이야기를 정부가 어떻게 합니까?

하여튼 통상임금 문제에 대해서는 저는 이렇게 봅니다. 하나는 그래서 법적인 측면에서 좀 그렇게 정리가 되어야 된다고 보고요, 불확실성을 시급히 제거해야 된다고 보고.

두 번째 통상임금 문제에 대한 대법 판례를 적용해서 시행을 하게 되면 우리 경제가 아주 무너질 것처럼 이야기를 하는 그런 이야기 하지 마십시오. 그것도 제가 구체적인 근거들에 대해서는 한번 제대로 다른 민간 부문에서 하는 이야기들을 자료를 한번 보십시오. 그분들이 그냥 어디서 책상머리에 앉아 가지고 만들어낸 게 아니거든요. 한국은행, 통계청 이런 통계에 기초해서 다 내고 있습니다.

이것도 사실은 전체 노동자들의……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....
(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)
임금의 한 1.4%의 인상요인이 있다고 하고 물론 특정 분야 대기업이라든지 정규직이라든지 물론

그런 데만 혜택이 돌아가는 문제가 있습니다마는 이미 법적으로 명백한 것을 어떻게 할 겁니까?

그리고 우리가 역발상으로 이게 21조가 됐든 38조가 됐든 결국 세금을 내면 근로소득세라든지 사회보험료 이런 데서 재원이 마련될 것 아닙니까? 그것을 중소기업 노동자라든지 영세한 쪽에 쓰면 되는 겁니다.

그렇게 생각을 하지 않고 무조건 경총과 경제계, 전경련의 논리에 빠져 가지고 앵무새처럼 하는 그런 노동행정을 하지 마시라는 겁니다. 이 문제를 가지고 왜 그런 식으로까지 생각을, 상상력을 발동하지 못하는 겁니까?

○고용노동부장관 방하남 아까 위원님께서 말씀하신 대로 지금 통상임금 관련해서는 지금 말씀하신 비용 관련해서는 여러 가지 추계가 있습니다마는 통상임금 문제 관련해서 그것은 과거와 관련된 것이고 지금 소송 관련해서 가지고 진행되고 있는 사항들은 전부 이제 과거 소급분에 대한 것입니다.

그 부분에 대해서는 법원에서 판단할 일이고 현장에서 노사가 서로 합의해서 해결할 일이지만 앞으로 통상임금 문제와 관련된 미래 측면에서는 위원님께서 말씀하신 대로 두 가지 측면, 첫 번째로는 법적 불확실성을 해소하는 측면하고 두 번째로는 비합리적인 임금체계를 개편하는 방향으로 이 두 가지 원칙에 대해서는 저도 전적으로 동의를 하고 그런 차원에서 우리가 미래를 놓고 노사정이 대화와 타협을 통해서 방안을 찾아보자 이렇게 제시를 한 것이기 때문에 그 부분에 대해서는 위원님의 오해가 없으시기를 바라겠습니다.

○홍영표 위원 이상입니다.

○위원장 신계륜 다음, 서용교 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○서용교 위원 장관님께 질의하겠습니다.

저희들이 시간제 일자리 관련해서 선진국의 각종 모델들을 참고했고 한국의 사정에 맞추어서 고심을 한 게 맞지요?

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇습니다.

○서용교 위원 그런데 이제 네덜란드 같은 경우에 바세나르 협약 이후에 기업의 임금 비용은 감소시켜서 당장 고용 증가는 가져 왔지만 장기적으로는 기업의 기술혁신 투자를 감소시켜서 생산성 정체를 초래한다라는 내부의 비판적인 여론도 지금도 존재하고 있지요?

○고용노동부장관 방하남 제가 들어 보지는 못했습니다마는…… 예.

○서용교 위원 독일 같은 경우는 미니잡(mini job)에 대해서 초기에 환영했지만 사회보장부담금을 고용주에게 증가시키거나 또 15시간 노동시간 상한제 도입하면서 독일 내부에서도 저임금 일자리 양성하고 결국은 정규직 일자리 대체하는 것 아니냐, 이런 우려들이 많이 나오고 있지요?

○고용노동부장관 방하남 예, 독일의 미니잡 관련해서 그런 비판들이 있는 것으로 알고 있습니다.

○서용교 위원 선진국의 각종 이런 사례들은 사실은 지금 한국 내에서도 다 그런 고민들을 하고 있습니다.

우리나라 같은 경우에 시간제 일자리를 바라보면서 이게 잘돼야 되지요? 그런데 한편으로 지금 준비하고 있는 정도에 대해서 우려하고 있는 것은, 첫 번째 소득의 하락, 두 번째 시간제 근로자의 고착화, 즉 다시 말해서 정규직 일자리로 진입을 해 가는 데 있어서 장벽으로 작용할 거라는 겁니다.

지금 많은 근로자분들이 이것을 우려를 하고 있거든요. 이런 부분들, 지금 각국의 사례들을 참조를 했으면 이런 부분들을 불식시키기 위해서도 우리 고용노동부에서도 많은 고민을 했을 것인데 구체적으로 우리 국민들이나 근로자들을 설득할 수 있는 준비를 지금 어떻게 하고 있습니까?

○고용노동부장관 방하남 위원님이 지적하신 그런, 생길 수 있는 여러 가지 나쁜 효과들에 대해서는 충분히 저희들이 고려를 하고 있습니다.

그런 것들을 최소화하기 위해서 양질의 시간제 일자리는 아까 위원님 말씀하신 대로 시간제 일자리로 그냥 고착돼서 그것이 또 다른 벽이 되지 않도록 앞으로 파트타임, 양질의 시간제 일자리에서 전일제로 옮겨가는 그 통로들을 정책적으로 열어 놓고자 합니다. 그래서 그런 면에서 좀 이해를 해 주시면 좋겠고요.

또 한 가지는 소득 하락 부분인데 사실은 양질의 시간제 일자리는 주 타깃층을 기혼 여성, 특별히 이제 육아·출산으로 경력이 단절된 여성들의 노동시장 복귀의 디딤돌로 지금 목적을 설정을 하고 있습니다, 다른 계층에 대한 수단도 되지만.

그래서 그럴 경우에는 경력 단절로 계속 비경활로 남아 있기보다는 일단 파트타임, 양질의 일

자리라도 나와서 일을 하게 되면 여성들에게도 경력 단절 방지가 되고 또 가구 소득으로 본다면 그것이 이제 남성 하나의 전일제 소득 가구 구조에서 1.5명의 소득 구조로 장기적으로는 전환될 것을 목표로 진행을 하고 있습니다.

○서용교 위원 제가 보기에는 아까 여러 위원들께서도 지적했지만 사실은 지금 우리가 고용정책을 펴 오면서 양산해 냈던 비정규직에 대한 문제, 처우의 문제라든지 이 부분들을 우선적으로 평가하고 개선시켜 나가는 것들부터 저는 신뢰의 출발점이라고 생각합니다. 이 부분이 전제가 되지 않고서는 제가 보기에 반듯한 시간제 일자리라는 것은 또다시 근로자들보고 무조건 믿으라는 이야기밖에 되지 않거든요.

이 부분 같이 연계해서 한번 생각해야 되지 않느냐 그렇게 생각을 하고 있고요.

○고용노동부장관 방하남 예, 저도 그렇게 생각하고 있습니다.

○서용교 위원 지금 우리 일자리 문제든 통상임금 문제든 이게 우리가 입법활동을 통해서 해결할 수 있는 것도 있지만 대부분 아마 사회적 대타협의 형태로 진행이 될 것으로 봅니다.

그런데 지금 노사정위원회가 구성이 되어…… 얼마 전에 노사정위원장님이 새로 임명이 되어가지고 지금 진행을 할 것 같은데, 지금 여러 가지 문제점에 있어서 노사정위원회도 뭐, 논의 의제를 확대한다든지 여러 가지 권한을 강화할 수 있는 방안들을 모색하고 있는 것으로 알고 있는데 근본적으로 제가 보기에는 이 노사정의……

한 예를 든다면 노 같은 경우에 대표성을 갖고 있느냐, 지금 우리가 생각했을 때 노조의 조직률이라는 게 10% 남짓 하지 않습니까? 이랬을 경우에 여기에 포함되지 않는 또 우리가 아까 다섯 가지 핵심 키워드의 하나라고 하는 중소기업 노동자들이라든지 또……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

1분만 더 부탁드립니다.

지금 반듯한 시간제 일자리에서 가장 비슷한 양상의 형태로 근무하고 있는 비정규직, 중소기업과 비정규직들 같은 경우에 노사정 대타협에 참여할 수 있는 통로라든지 이런 게 있겠느냐 하는 것입니다.

그래서 여기서 대표성이 문제가 되어지는데, 제가 하나 좀 고민하고 정부에 한번 제안해 보고 싶은 게 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률,

소위 근참법이라고 그러지요.

지금 여러 가지 사유로 노조가 결성되지 않으면, 30인 사업장으로 지금 제한되어 있습니다. 노사협의회라든지 노사경영진회의, 노경회라고 그러니까, 이런 다양한 형태의 노조를 대체할 수 있는 이런 기업단위의 협의체들, 소통 창구들이 좀 필요하지 않을까 싶습니다.

물론 이것이 만들어졌을 때 그 당시 정책적 목적은 다르겠지만 지금 대부분 제대로 가동되고 있지 않지 않습니까? 지금 이 부분을 새로운 노사정을 만들어 갈 때 제가 보기에 기업단위, 지역단위 그다음에 정부단위가 해야 될 일들이 있는데 이 기업단위에서 논의할 수 있는 구조를 만들어 줘야 될 것 아닙니까?

이런 부분에 대해서 한번 좀 고민해 봐 주시고 이것을 활성화시키는 것도 하나의 방안이 아닐까 그런 생각을 해 봅니다.

○고용노동부장관 방하남 예, 위원님 지적하신 세 가지 중요한 고려해야 될 사항들, 비정규직 문제 그다음에 아까 말씀하신 중소기업 대표성 문제 또 시간제 관련해서 이제 어떤 근로자의 대표성 문제, 노사협의체라든지 이런 부분은 더 고려해서 노사정위원회를 개편하는 과정에서 그런 것들이 고려되도록 하겠습니다.

그렇지 않아도 지금 전체 큰 방향은 대표성 확보를 위해서 중소기업이라든지 비정규직 근로자들의 어떤 대표성을 강화하는 방향으로 개편안을 생각하고 있습니다.

○서용교 위원 이상입니다.

○위원장 신계륜 서용교 위원 고맙습니다.

그다음에 김경협 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○김경협 위원 김경협 위원입니다.

장관님 해고사건 대리인 지원제도라는 게 있지요?

○고용노동부장관 방하남 예.

○김경협 위원 그리고 체당금 조력 지원제도도 있습니다. 저소득·영세사업장 근로자들의 권리구제를 위해서 지원을 하고 있는 제도인데요.

작년 한 해 동안 봤더니 체당금 조력 지원사업 결산 결과 예산 불용률이 90%입니다. 실제로 거의 사업이 되지 않고 있다 이렇게 보여지고 있습니다.

이게 이유를 좀 알아 봤더니 이것을 담당하고 있는 공인노무사들이 노동법률시장의 수입료보다 지나치게 현저하게 낮게 책정되어 있어서 참여가 저조하다 이런 겁니다.

그런데 더 큰 문제는 이 체당금 조력 지원제도, 이것도 지금 현재 불용률이 이렇게 늘어나고 제대로 잘 안 되고 있는데 문제는 이것과 연계시켜서, 체당금 조력 지원제도를 연계시켜서 지금 하고 있어요.

그러니까 체당금 조력 지원사업에 참여하는 사람을 다시 해고사건 대리인 지원제도에 참여하도록 유도하기 위해서 연계를 시킨 건데 사실은 이 두 가지 사건이 완전히 별개입니다.

이것을 공인노무사들의 참여를 유도시키기 위해서 하는 방법치고는 좀 유치해요, 아주. 꿈수다 이런 생각이 든다는 겁니다, 꿈수다. 이렇게 해가지고 이 두 가지 제도를 같이 죽게 만드는 거예요, 이게.

그래서 이게 지금 이렇게 돼 가지고 이것 제도는 만들어 놓고 거의 제대로 시행은 안 되고 이런 상태로 가고 있는데 방법을 찾아야 되지 않겠습니까?

○고용노동부장관 방하남 그렇지 않아도 위원님께서 지적하신 것같이 체당금 조력 지원사업 집행이 상당히 부진한 것으로 파악을 하고 있습니다. 그래서 현재 제도 개선을 추진 중에 있다는 것을 말씀드리겠습니다.

○김경협 위원 아니, 그러니까 지금 그것과 연계시켜서 해고사건 대리인 지원제도도 하고 있는데 해고사건 대리인 지원제도에 참여하기 위해서는 앞부분에 얘기했던 체당금 조력 지원사업에 참여하는 사람만 참여할 수 있도록 해 놔다는 겁니다.

○고용노동부장관 방하남 예.

○김경협 위원 이게 이제 참여율을 높이기 위해서 했다는 방식인데 문제는 두 가지 다 안 된다는 겁니다, 이렇게 하면.

○고용노동부장관 방하남 연대 운영 필요성에 대해서 재검토하겠습니다.

○김경협 위원 예, 해 가지고 이것 좀 시정이 필요합니다. 정부의 입장에서 공공성답게 실제로 지원이 그렇게 이루어져야지 민간단체들이라고 그래서 꿈수 가지고 마치 사탕발림 하듯이 이런 식의 수단을 쓰는 것은 옳지 않다는 생각입니다.

오히려 그런 게 제도를 더 죽입니다, 좋은 제도를. 해야 될 제도를 제대로 살리지 못하고 둘다 그냥 죽이는 결과를 가져온다 이런 겁니다.

○고용노동부장관 방하남 원래 도입 목적에 충실할 수 있도록 개선하도록 하겠습니다.

○김경협 위원 그다음에 오늘 통상임금에 대한 질의가 굉장히 많은데요. 사실 통상임금 부분은 노동부 행정해석 문제 아닙니까? 그런데 지금 노동부에서 행정해석만 변경하면 쉽게 해결되는 문제인데 어떻게 생각하세요?

○고용노동부장관 방하남 지금 관련해서 다방면으로 전문가들하고 공익위원들의 의견들을 다 수렴하고 있고 그렇습니다마는 그렇게 간단한 일이 아니라는 것으로 파악을 하고 있습니다.

○김경협 위원 아까 홍영표 위원님도 질의했습니다마는 사실 92년, 95년 이렇게 죽 판례 나왔을 때 이미 여기에 대해서 노동부가 사실 준비를 해 오고 이 부분의 행정해석 부분에 대해서, 여기에 대비해서 변경시켜 왔으면 지금 이런 일이 사실은 안 일어나거든요. 전혀 안 해 온 겁니다.

그런데 과거에 보면 행정해석을 변경했던 사례들이 몇 가지 있어요. 상당히 용기가 필요합니다, 용기가.

IMF 이후에 연봉제가 확산되는 과정에서 행정해석을 변경을 했고요, 연봉 속에 퇴직금을 분할해서 지급하는 것은 무효다라는 판결이 나오면서 기존의 행정해석을 변경하게 됩니다, 노동부가.

그다음에 ‘연차휴가 사용기간 부족한 채 퇴직하면 연체수당 지급의무 없다’ 이렇게 행정해석을 했는데 대법원이 ‘퇴직 시 연차휴가 사용기간이 전혀 없더라도 연차수당 지급해야 된다’라고 판결을 하니깐 이 대법 판결에 맞춰서 노동부가 또 기존 행정해석을 변경하게 됩니다.

이렇게 해 가지고 행정해석을 변경하면서 판례에 맞추어서 노동부가 자연스럽게 노사 간의 문제 내지는 근로자들의 임금 문제 이런 것들을 정리해 오고 기준을 제시해 왔는데 여태까지 이 부분과 관련해서는 전혀 해 오지 않았다는 얘기입니다. 이것은 실제로 노동부가 행정해석만 변경하면 바로 해결될 수 있는 문제들입니다.

그런데 아까 얘기했듯이, 아까 이종훈 위원님 질의 중에도 나왔지만 지금 실근로시간 단축 문제도 굉장히 중요한 문제고 이런 문제와 연계해서 통상임금 문제를 어떻게 처리하는 게 좋은지 그리고 판례를 어떻게 존중해야 되는지, 사실 쉽고 아주 간단한 문제입니다. 어려운 문제가 아니라고 생각해요.

그런 관점에서 노동부에서 이 부분에 대해서 아주 전향적으로 생각을 해야 될 필요가 있습니다. 이것을 가지고 입법, 국회로 떠넘기고 어디

사회적 합의에 떠넘기고 계속 그런다고 그래서 이게 쉽게 해결될까 저는 그런 생각이 있습니다, 쉽게 얘기하면.

어떻게 생각하세요?

○고용노동부장관 방하남 위원님 말씀하신 통상 임금 문제 해결 방안은 제시하신 행정해석의 변경이나 이런 것들이 반드시 배제되어야 된다는 그런 말씀은 아니고요, 지금 새롭게 전개된 상황은 정기상여금까지 여기 논란의 와중에 들어오게 되고 그러면서 이런 여러 가지 통상임금 문제 자체가 사회적 파급력이 더 커지게 되어서 행정해석 변경만 가지고는 역부족이다 그런 판단들이 주류를 이루는 것 같습니다.

그래서 말씀하신 대로 근로시간 단축하고 또 지금까지의 판례의 큰 방향, 그리고 아까 홍영표 위원님께서 말씀하신 미래지향적인 임금제도의 개선 그것을 종합적으로 고려를 하면서 통상임금을 해결하면서 임금체계도 개선하는 그런 방향으로 노력을 하겠습니다.

○김경협 위원 시간이 돼서 마치겠습니다.

○위원장 신계륜 다음, 이종훈 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○이종훈 위원 경기도 성남 분당갑의 이종훈 위원입니다.

저는 현대제철 당진제철소에서 있었던 산재에 대해서 질문을 드릴 텐데요.

(영상자료를 보며)

여기 보시면 나타나시지만 2012년 9월부터 2013년 2월까지 5개월 동안 그 짧은 기간에 7명이 사망하고 1명이 의식불명이 되는 재해가 발생을 했습니다. 지난 5월에 있었던 5명 질식사고 이전에도요.

그게 제 생각에는 추락사고가 대부분인데, 발판이나 로프같이 안전장치만 제대로 되어 있더라도 충분히 막아질 수 있었던 사고라고 생각이 되고요.

그래서 노동부가 4월 14일서부터 5월 6일까지 13명의 근로감독관을 동원해서 20일간 수시근로 감독을 했는데, 201건의 법 위반 사항이 적발되고 산업안전관리법 위반만 이 중에 36건이었습니다. 아마 맞을 겁니다, 장관님, 제가 조사한 게.

그런데 말입니다, 이 수시근로감독에서 50개 도급업체 중에서 15개만 했고요, A지구 B지구 C지구인데, A지구 B지구만 보고 C지구는 안 봤어요.

사고 어디서 났는지 아십니까? C지구에서 났

습니다.

도대체 고용노동부가 수박 겉 핥기 식으로 과거에도 했기 때문에 사고가 계속 짧은 기간에 이렇게 많이 났을 뿐만 아니라, 나서 했는데도 겉 핥기 식으로 해서 다섯 분의 귀중한 생명이 희생됐다는 말입니다.

꼭 이런 일이 터지면 노동부가 하는 일이, 막 언론에서 이슈가 되면 특별근로감독 들어갑니다. 그래 가지고 저번에 삼성반도체 2000건, 여수 대림산업 1000건……

그런데 이번에 현대제철 당진제철소에서 지금 중간보고 제가 받은 게 몇 건인지 아세요, 장관님?

○고용노동부장관 방하남 ……

○이종훈 위원 5000건이에요. 불과 얼마 전에 이백몇 건이었는데 5000건입니다. 나머지 4800건은 어떻게 설명하시겠어요? 그전에 했던 근로감독관은 뭐 한 겁니까?

이렇게 사고가 난 다음에 들어가서 몇 건, 몇 천 건 적발하고 그다음에 제재를 어떻게 하고 벌칙을 어떻게 하고, 이게 무슨 소용이 있습니까? 사전에 제대로 이런 일이 없도록 정말 제발, 이것은 사람의 생명이 달린 문제인데 정말 특별히 부탁드립니다, 장관님.

그리고 국정과제 제가 그래서 봤어요, 뭘 하겠다는 것인지. 그랬더니 ‘안전하고 쾌적한 일터 조성 및 근로자 건강 증진’ 여기에 보면 두 가지 대책이 나와 있더라고요. 하나가 ‘사망·재해 등 중대재해 발생 사업장에 대한 제재 강화’ 이것은 지금까지 하는 것이고요.

사전적으로 하는 것이 뭔가 봤더니 ‘중대 산업 사고 예방을 위한 공정안전보고서의 적용범위 확대’, 제가 이게 뭔지도 잘 모르겠을 뿐만 아니라 이런 공정안전보고서의 적용범위 확대라는…… 그러니까 보고서를 받아 가지고 서류철 해 놓는 게 중요한 게 아닌 것 같습니다.

어떻게 기술적으로 사전에 체크리스트를 만들 것인지, 그다음에 얼마나 자주, 그것도 빈틈없이 사전감독을 잘할 것인지, 그런 부분에 대해서 어떠한 대책이 없으면요 이러한 국정과제에 나오는 이 두 가지 가지고는 절대 해결될 수 없고, 앞으로 또 다른 사고가 있을 수 있다고 생각합니다.

장관님 이 부분에 대해서 앞으로 어떻게 하실 것인지 좀 답변을 듣고 싶습니다.

○고용노동부장관 방하남 대책도 발표했습니다

마는 위원님께서 지적하신 대로 어떤 대책이든지 현장에서 그것이 작동을 해야 된다는 것을 이번에 철저히 알았고, 또 실제로 법 제도나 장치뿐만 아니라 실제로 산업 현장에서 우리 사용자의 안전의식 또 거기에 있는 감독자들의 어떤 책임의식, 원청과 하청 간에 안전 관계된 책임 부분, 여러 가지가 복합적으로 작용을 하고 있어서 이번에 산업안전 감독체계 자체를 정말 현장의 어떤 위해·위험 요소들을 예비적으로 파악해 내고 그것들을 제거할 수 있는 방향으로 제도를 근본적으로 바꾸려고 생각을 하고 있습니다.

또 아까 말씀하신 현대제철의 경우에는 정말 저도 안타깝게 생각을 하고 있고, 그런 위원님께서 지적하신 여러 가지 제반 사항들에 대해서 깊이 명심을 하고 제도를 운영해 나가도록 하겠습니다.

○이종훈 위원 무엇보다도 지금 희생이라고 그럴까, 지금 이렇게 재해를 당하신 분들이 대부분 하청업체인 것 잘 아시잖아요? 시설관리는 원청업체가 하지요?

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇습니다.

○이종훈 위원 그러니까 원청업체에 책임을 물리지 않으면 절대 이 문제 해결되지 않는다는 것 다시 한번 노동부가 유념해 주시면 좋겠고, 원청업체에 책임을 확실하게 물리고 정말 또다시 이런 사고가 나면 장관님도 그만두신다라는 생각으로 정말 철저하게 해 주시는 것이 국민을 보호해야 할 의무가 있는 그런 정부의 책무라고 생각합니다.

○고용노동부장관 방하남 예, 알겠습니다.

○이종훈 위원 알겠습니다. 이상 마치겠습니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

다음은 은수미 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○은수미 위원 은수미입니다.

여러 위원들께서 이 시간제 일자리 문제에 대한 질문을 많이 해 주시는데요, 그만큼 시간제 일자리가, 양질의 시간제 일자리 그리고 반듯한 시간제 일자리가 어떤 것인지가 너무 애매한 탓에 그런 것 같습니다.

그래서 저도 좀 질문해 보겠습니다.

(영상자료를 보며)

우선 시간제 일자리가 하늘에서 뚝 떨어지는 게 아니니까 MB정부 때 만들었던 약 1334개의 시간제 일자리부터 우선 좀 보겠습니다.

‘기간의 정함이 없는 근로계약을 체결을 하고

임금·복리후생 등 근로조건이 차별이 없는 일자리’, 그런데 지금 양질의 시간제 일자리에 있어서는 ‘기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고’라는 말은 정책추진 방안에는 없지만, 계속 ‘임시·일용직은 아니다’라고 말씀을 하셔서, ‘상용직’이라는 것과 ‘기간의 정함이 없는 것’은 다른 것이잖아요? 상용직은 그냥 1년 이상 혹은 1년짜리도 상용직이지요.

그러니까 결국은 기간제까지 포함해서라고 정부정책을 봐도 되는 겁니까, 혹은 기간의 정함이 없는 근로계약입니까?

○고용노동부장관 방하남 적어도 무기계약직보다는 더 나은 고용안정성을 상정하고 있습니다.

○은수미 위원 그러면 상용직 일자리라고 말씀하시면 안 되지요. 왜 정부정책 방향에는 그렇게 쓰셨나요? 7쪽에 보면 ‘고용이 안정되고 근로조건이 좋은 상용형 위주로’…… ‘상용형 위주로’가 무기계약 이상의 혹은 정규직을 의미합니까?

우리나라 말이 이렇게 알아듣기가 어려워서…… 그것을 말씀하시는 건가요?

○고용노동부장관 방하남 ……

○은수미 위원 이것도 패스를 할까요?

○고용노동부장관 방하남 아닙니다.

○은수미 위원 이게 뭔지를……

○고용노동부장관 방하남 원래 원칙……

○은수미 위원 그러면 여기 ‘상용형 위주’라고 돼 있으면, 이게 2년 이상 계속 고용, 사실은 정확하게 말하면 2년 이상 계속 고용이 가능한 자여야 됩니다, 현재 기간제법까지 고려를 한다면. ‘상용형’이면 안 되지요. 정확하게 ‘정규직’이라고 하시든 최소한 ‘2년 이상 계속 고용이 가능한 무기계약직’이라고 하시든 좀 이렇게 정확하게 입장을 밝혀 주시고요.

그다음 페이지 넘어가 주십시오.

우선 우리가 MB정부 때 또 반듯한 시간제 일자리 1334개, 2013년 5월 현재까지 고용부에서 그렇게 자료를 저희한테 주셨습니다. 그래서 그게 어떤가를 보면, 어쨌든 그게 반듯한 시간제 일자리라고 나와서 시간당 평균임금이 2011년에 7731원, 2012년에 8235원, 그냥 시장에서 일반적으로 하는 평균임금이 7113원입니다. 굉장히 비슷해요. 그다음에 주로 콜센터, 보육시설, 요양시설 등에서 근무를 했고 이분들 대부분 계약직이십니다. 정부가 만든 일자리예요, 이게. 돈 지원해서 40만 원 이상, 최소한 임금의 40만 원 이상

을 지원을 하셨고요, 그다음에 사회보험료를 지원해서 만든 겁니다.

적어도 하나는 적용이 돼요, 사회보험 등 기본 근로조건은 일정하게는 보장을 해 주는 형태로 근무를 하고, 월평균임금을 제가 봤는데 150만 원 이상 되는 사람이 6.8%밖에 안 되고요, 평균 92만 원입니다. 이게 반듯한 시간제 일자리로 지금까지 만들어 낸 겁니다. 그것도 전액 지원은 아니에요, 기업이 한 것 혹은 공공 부분의 일부에 대해서 임금하고 사회보험료를 지원을 해 준 거예요.

이게 지금 정부가 얘기하는 반듯한 시간제 일자리입니까, 아니면 다른 겁니까?

○**고용노동부장관 방하남** 다른 것입니다.

○**은수미 위원** 어떻게 뭐가 다르나요? 예를 들어서……

○**고용노동부장관 방하남** 여러 측면에서 다른 것입니다.

○**은수미 위원** 예?

○**고용노동부장관 방하남** 여러 측면에서 다른……

○**은수미 위원** 우선 그러면 저 하나만 여쭙겠습니다.

정부가 배포하신 이 자료에 기초하면 2012년 정규직의 시간당 임금—제가 ‘월급이 같아라’라는 것은 아니지요—이 1만 6000원입니다. 그런데 저게 8000원 정도니까 50% 정도가 적은 것이지요. 그러면 정규직 시간당 임금 정도로 저희가 예산을 해도 됩니까?

제가 초임도 좀 봐 보았습니다, 혹시 초임이라고 말씀하실까 봐. 그래도 제가 알기로는 1만 4000원 정도 수준입니다. 그 정도는 주는 일자리라고 예상하면 됩니까, 반듯한 시간제 일자리가, 혹은 양질의 시간제 일자리가?

○**고용노동부장관 방하남** ……

○**은수미 위원** 정규직 초임이나 적어도 정규직 1~2년 수준하고는 시간당 임금이 같아야 되는 것 아니에요?

○**고용노동부장관 방하남** 뭐, 통계적으로 말씀하시면……

○**은수미 위원** 예, 그 정도일 것이라고, 평균이 그러면 1년 후에 정부가 만들어 낸, 혹은 기업에 지원한 시간제 일자리는 그 정도 수준일 것이다……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

라고 저희들이 생각을 해도 된다는 거예요?

1분만 더 주십시오.

그다음에 그러면 이번에는 그냥 시장에서, 아까 ‘기업에서도 만들어 낸다’ 이렇게 얘기를 하셨어요. 기업에서 만들어 내는 그냥 시간제 일자리를 보면 183만 명에 시간당 임금이 7100원에 월 평균 급여의 60%. 아까 제가 말씀드린 게 경찰 통계자료입니다. 국민연금이나 건강보험이나, 이게 건강보험은 지역을 뺐으니까요, 고용보험 가입률만 보면 14%, 국민연금 가입률은 12%, 이게 그냥 기업에서 만들어 내는 시간당 일자리입니다.

그러면 정부가 아까 그렇게 말씀하셨습니다. ‘정규직 초임 정도는 최소한 되는 93만 명의 일자리’가 이것은 아닐 것 아닙니까? 그러면 그 일자리는 도대체 어디에 있습니까?

아까 정부가 만들어 내는 반듯한 시간제 일자리 1330여 개도 사실은 임금 수준이나 계약 조건이나 형편없었고, 기업에서 만들어 낸 것도 형편 없으면……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

도대체 정부의 93만 명 반듯한 시간제 일자리는 어디서 어떻게 만들어집니까?

여기에 대해서 좀 답을 해 주십시오.

○**고용노동부장관 방하남** 통계적으로 비교를 하시기 때문에 정확한 구체적인 개별 사례를 말씀하기가 좀 어렵습니다라는 정책이라는 것은 어떤 목표를 정해 놓고 그것을 향해서 최대한 온갖 수단을 동원하고 달성되도록 하는 것입니다. 따라서 저희가 양질의 시간제 일자리를 생각하는 것은 지금 말씀하신 대로 정규직 전일제 평균 근로자들에 비해서 시간당 임금이 차별되지 않는 그런 파트타임 일자리를 선정을 하고 있고, 또 실제로 그러한 양질의 일자리가 고용의 안정성과 차별 해소의 측면까지를 갖출 수 있다면 실제로 우리 근로자들이 파트타임, 50%의 시간 근로를 통해서 가져갈 수 있는 실제 소득은 풀타임, 전일제 근로의 2분의 1 이상을 넘게 될 것입니다.

그래서 저희들이 생각한 것은 지금 현재 우리가 통계로 잡히는 그러한 낮은 임금의 일자리보다는 조금 더 나은 일자리를 상정을 하고 있습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○**은수미 위원** 제가 추가질의를 할 수 있지요?

○**위원장 신계륜** 지금 하십시오. 괜찮습니다.

○**은수미 위원** 조금만 더 주십시오.

○**위원장 신계륜** 예.

○**은수미 위원** 아니, 저는 고용률 70% 로드맵이라는 것을 발표하고, 그중에 93만 개의 일자리를 시간제로 만들겠다고 약속을 하셨습니다. 그리고 그 시간제 일자리는 반듯한 일자리다라고 말씀하셨고요.

그런데 예산이나 이런 것을 전혀 지금 밝히지 않고 있는데 제가 알기로는 몇만 명일지 모르지만 최소한 한 기업이 1인에게 세액공제까지 합쳐서 1420만 원 정도를 지원해 주는 것을 지금 협의하고 있는 것으로 알고 있습니다.

사실은 이게 과거의 반듯한 시간제 일자리 지원하고 크게 차이가 안 납니다. 오히려 더 좋지요, 왜냐하면 세액공제를 해 준다는 것까지. 즉 세금 내야 될 것 안 내게 해주겠다는 정도까지가 지금 협의가 되는 것으로 저도 알고 있습니다.

그래서 어쨌든 좋습니다. 저는 장관께서 혹은 고용부의 이것을 책임지는 분들은 좀 확실히……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

책임을 지셔야 된다고 생각합니다.

93만 개 일자리 수준이 어떤지 분기별로 매년 국회에 보고하시고, 그다음에 그에 필요한 예산을 어떤 식으로 충당하실지 국회에 보고하십시오.

저는 믿겠습니다, 자신하셨으니까. 적어도 '시간제 일자리, 그렇게 허접하고 나쁜 일자리 아니다'라고 약속을 하셨습니다. 고용부가 약속을 한 것으로 믿겠습니다. 매년 보고하시고, 실제로 그런 식으로 지난 반듯한 시간제 일자리와 다름을 입증하십시오.

저도 이것 시간이 걸릴 것이라고 생각합니다. 저도 1년 이상 점검하겠습니다.

감사합니다.

○**위원장 신계륜** 은수미 위원이 지적한 것은 구체적으로 우리 현실의 생산의 현장에서 그 의미가 사실상 잘 안 되더라 이런 얘기 아닙니까, 임금도 저임금이요? 그렇게 되어 있고, 그 통계를 제시하고 있어요.

그러면 노동부장관께서 예시를 한번 해 보세요. 어떠한 형의 일자리, 예를 들면 이런 것……

○**고용노동부장관 방하남** 예를 들면 지금 중요한 정책으로 포함되고 있는 일반직 시간제 공무원 경우에는 임금 수준을 떠나서 양질의 일자리입니다. 그래서 파트타임 일자리, 양질의 시간제 일자리를 너무 이렇게 임금 수준하고만 연계시키지 마시고, 근본 목적은 국민 계층이 다양한 고

용 형태에 대한 수요가 있습니다. 그 수요에 부응하면서도 또 일과 가정을 양립할 수 있는 이러한 여러 가지 유용성이 있기 때문에 추진하는 것이기 때문에……

○**위원장 신계륜** 그러면요 자, 노동부에서 그런 일을 추진한다고 쳐 봅시다, 노동부 내에서. 예를 하나 들어 보세요, 어느 부서의 어떤 일을 그렇게 추진할 수 있을까요?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 구체적인 직제하고 일할 수 있는…… 구체적인 직제, 그 직무에 대해서는 여러 가지 제안들이 나오고 있습니다. 지금도 실제로 현행 제도하에서도 자기가 전일제인데 출산·육아나 가사 부담 문제가 있으면 파트타임으로 지금 일할 수가 있습니다, 공무원의 경우에.

그리고 또 한 가지는 오늘도 여러 군데에서 발표가 되었습니다. 대기업에서도 이미 정규직 시간제 일자리를 몇천 명씩 모집을 한다고 지금 발표를 하고 있습니다.

그래서 그러한 일자리들은 적어도 지금 우리가 통계로 가지고 있는 그러한 낮은 일자리들은 아닐 것이라고 생각을 하고 있습니다.

○**위원장 신계륜** 그러니까 지금 말씀하시는 것은 좋은데요, 또 그렇게 되는 게 우리가 정책적으로 이상을 가질 수도 있는 겁니다, 일자리에 대해서. 그렇지만 되게 추상적으로 들릴 수밖에 없는 게 지금 말씀하는 걸 아무리 들어봐도 많은 사람들이 과연 이게 좋은 일자리가 될 것인가에 의문을 계속 제기하고 있잖아요? 그래서 그런 부분에 대한 좀 더 신뢰성 있는 구체적인 계획을 수립하고 제시해 주면 좋겠습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 구체적인 사례들은 사실 현장 방문이라든지 또 그동안 언론에 홍보되었던 여러 가지 사례들을 통해서 국민들께 알려질 수 있을 거라고 생각하고, 말씀하신 대로 조금 더 국민들이 체감할 수 있는, 눈에 들어오는, 이해할 수 있는 방향으로 노력하도록 하겠습니다.

○**위원장 신계륜** 전혀 이해가 안 되는데 어떻게 이해를 시킨다고…… 위원님들 모두 이해를 못하잖아요. 우리 통계가 그래 왔고, 실질적으로 그런 이상과 달리 현실은 이렇게 비참했고, 이런 것들에 대해서 계속 지적하고 있잖아요.

○**고용노동부장관 방하남** 지금 언론에서도 반복적으로 나오고 있습니다. 예를 들어 에어코리아

아, 인천공항의 그 사례도 나왔습니다마는 거기는 정말 결혼한 여성들이 파트타임으로 일하면서 일과 가정을 양립시키고 만족도도 굉장히 높습니다. 고용도 안정되고, 정규직 파트타임 일자리입니다.

그런 구체적인 사례들이 굉장히 많이 있습니다. 그래서 그런 사례들을 더 홍보를 하고 국민들이 쉽게 이해할 수 있도록 노력을 하겠습니다.

○**위원장 신계륜** 다음에 최봉홍 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**최봉홍 위원** 새누리당 최봉홍입니다.

장관님 삼성전자 누출사고 두 차례 있었습니다. 구미 불산이 있었고 대림이 있었고, 그 외에도 잡다한 사고가 현장에서 있는데 제가 알기로 삼성전자 불산 누출사고는 근로감독을 통해 가지고 삼성이 다시는 사고가 안 나도록 한다는 조치를 취한 것으로 알고 있습니다.

임원진까지 전문가를 고용하고 밑에 하청 주던 것도 자기 직원으로 하여금 하도록 하면서 회사는 자기가 가지고 있는 그 장비에 대해서 내구연도를 따져 가지고 30년 기점으로 전부 교체한다고 그런 계획을 세운 것으로 알고 있습니다.

노동부도 거기 따라서 안전보건 개선계획을 수립·제출토록 하고 여기 맞춰서 지금 진행을 해 나가고 있는 줄로 알고 있는데……

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**최봉홍 위원** 여기에 대해서 다른 회사에도 이런 식으로 조치를 권장한 적은 있습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 모든 회사에 그렇게 할 수는 없고요, 저희가 원하는 것은 이런 대기업이 좀 선도해서 이런 안전의식을 제고하고 또 구체적으로 사고들이 안 날 수 있도록 여러 가지 조치를 하는 것을 확산시키는 것을 목적으로 하고 있습니다.

○**최봉홍 위원** 그렇지요, 확산을 위해 가지고, 지금 울산공단, 여수공단, 저 속에 있는 공장은 이것을 기본으로 해 가지고 전부 체크를 한번 해주실 것을 부탁을 드리겠습니다. 그래야 사고를 또 미연에 막을 수도 있습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**최봉홍 위원** 그다음에 화평법을 만들면서 그런 규정까지는 다 안 들어갔기 때문에 이러한 사항에 있어서도 관심 가지고 해 주시기를 부탁을 드리겠습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 한 가지는 저희가 감

독인력이 상당히 제한적이라서 수많은 현장들을 다 감독하는 데는 한계가 있습니다마는 말씀하신 대로 최대한 노력을 하겠습니다.

○**최봉홍 위원** 감독관이 한 공장당 한 사람은 파견되는 것 아닙니까? 그렇기 때문에 참조해서 부탁을 드리고, 관심을 가지고 지켜봐 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇게 하도록 하겠습니다.

○**최봉홍 위원** 그다음에 지금 최저임금 협상에 있지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**최봉홍 위원** 2013년 업무보고에서 경제성장률, 물가상승률을 보태서 한다고 그랬는데 그렇게 하면 금년에 몇 % 올라가야 맞습니까? 6.6%입니까?

○**고용노동부장관 방하남** 경제성장률을 어떻게 잡느냐에 좀 다르겠지만 말씀하신 그 정도……

○**최봉홍 위원** 지금 물가상승률이 3.2%, 경제성장률이 3.4%, 실수는 아닙니다만 그런 대로 한국은행, 통계청에서 그렇게 나오고 있습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 거기에 한 가지 더 고려할 사안으로 저희가 제안했습니다마는……

○**최봉홍 위원** 뭐가 있습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 노동소득분배율까지 고려해서 장기적으로 개선되는 방향으로 해 달라고 요청을 했습니다.

○**최봉홍 위원** 지금 경영계는 4860원 동결하자고 하고, 노동계는 21.6%, 그다음 다른 여타 여러 노동이론가들은 기본임금의 반을 하자, 50% 하자고 하고 있는데, 지금도 국회 앞에 1인 시위가 일어나고 있습니다.

장관님께서 생각하실 때는, 제가 볼 때는 이게 2012년 집계를 내면 한 6.6%가 되고, 금년이 13년이니까 13년을 하면, 플러스 13% 하면 320원, 한 320원 정도 올라갈 수 있는 그런 갭이 있는데 좀 어떤 생각을 가지고 계시는지 부탁드리겠습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 저희 정부 입장에서는 최저임금심의위원회에 큰 방향에 대해서 제안설명을 드리고요, 구체적으로 최저임금 결정은 최저임금심의위원회 위원들이 하시기 때문에……

○**최봉홍 위원** 그런데 여태까지 최저임금심의위원회에서 한 번도 합의를 본 적이 없습니다. 그리고 또 결정된 것을 가지고 노동부가 재심의를 신청한 것은 한 번도 없습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 처음부터 합의를 할 수 있는 방향으로 제가 많이 관여를 했고, 그렇게 부탁을 드렸습니다.

○**최봉홍 위원** 그렇기 때문에 금년만큼은 통상 임금 문제도 있고 여러 가지 문제가 있으니까 노동부가 좀 나서 가지고 서로가 합의를 볼 수 있는 방향으로 유도해 주시고……

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그런 방향으로 노력하겠습니다.

○**최봉홍 위원** 최악의 경우 됐을 때 재심의 할 수 있는 선례를 한번 남겨 주시기를 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알겠습니다.

○**최봉홍 위원** 이상입니다.
마치겠습니다.

○**위원장 신계륜** 수고하셨습니다.

다음, 장하나 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○**장하나 위원** 민주당 장하나 위원입니다.

지금 비정규직 문제, 아까 시간제 일자리 얘기가 나오면서 시행되기 전부터 우려의 목소리가 참 높습니다. 학교 비정규직을 포함한 공공부문의 비정규직 문제가 아주 심각한데요. 보시면 오늘 주요 현안보고에서 6페이지에 ‘양질의 시간제 일자리’ 하면서 정책추진 방안으로 ‘양질의 시간제 일자리는 일단 본인 수요에 맞아야 하고, 본인이 원해야 되고, 그다음에 임금·복리후생 등에서 차별이 없고 4대 보험 등 기본 근로조건이 보장되는 것이다’, 이렇게 추진하겠다 하셔서 참으로 좋습니다.

그런데 이것은 공무원의 일인 것 같고요, 사실은 같은 노동현장에서 일하고 있는 비정규직에 대해서는 이런 식의 노동권 보장이라든가 좋은 일자리 만들려는 노력이 너무 없어 보입니다.

제가 한 3~4주 전인가요? 대구하고 강원도 쪽에서 공공부문 비정규직 노조분들을 만나서 얘기를 했는데 지자체장이라든가 교육감하고 작성한 이런 임단협 계약서에 최저임금 못 미치는 예가 있고요, 초과근로, 52시간 이상 일하게 되어 있는 것 버젓이 쓰여 있고요, 물론 호봉제 같은 것 없어서 10년 일하든 1년 일하든 똑같은 경우 너무 많고요, 하여튼 너무 열악한 환경들입니다.

그런데 ‘이것들을 실제 협상할 수 있는 권한이 지자체에 있다’ 아니면 ‘각급 교육감들에게 있다’ 이렇게 할 게 아니라 ‘공공부문부터 이런 노동정상화를 위해서 앞서 나가야 될 의무와 책임이

있기 때문에 고용노동부에서 공식적인 권고라든가 실태조사를 통해서 최소한 근로기준법 등등은 공공기관이 지켜라, 정규직 비정규직 할 것 없이’, 이런 식의 조처를 하실 생각은 없으십니까?

민간기업이 아니기 때문에 협상에 직접 개입하라고보다는 공공부문이 좀 이런 문제들을 선도하지 않으면 나머지 비정규직 문제를 민간부문에 우리가 강제하거나 이야기할 명분이 전혀 없지 않습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 맞습니다. 위원님이 말씀하신 취지에 동의를 하고, 그런 차원에서 지금 현재 공공부문의 비정규직을 정규직 전환하고 또 만약에 지자체들이 어떻게 보면 근로계약의 단위입니다라는 중앙정부가 개입할 수 있는 데 한계가 있습니다만 그럼에도 불구하고……

○**장하나 위원** 제가 말씀드린 게, 한계가 있기는 하지요. 협상하는 데 직접 개입은 안 하시겠지만 우리 국민들의 세금으로 역시 운영되고 있지 않습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 그렇습니다.

○**장하나 위원** 그렇기 때문에 우리가 선도하자, 공공기관하고 각급 지자체는 지키자. 그리고 사실 지자체 안에서 지금 총액인건비제라는 현행제도 때문에 이런 비정규직분들은, 공무원분들은 일단은 본인들 상여금이라든가 챙길 것 다 챙기고 우리들을 적정인원 이하로 떨어뜨려서 노동강도가 너무 강하고 처우가 말도 안 되는데 이런 공직자들이 자기들…… 노동도 계층이 나누어지고 있지 않습니까? 그런데 공무원부터가 이런 현행법이라든가 노동권 보장 이런 개념이 전혀 없다, 더 무섭다, 이런 얘기들을 합니다.

그래서 저는 그런 부분은 고용노동부가 주도적으로 하셔서, 교섭에 끼어들고 말고가 아니라 현행법 준수하자는 수준의 얘기 아니겠습니까? 그래서 그렇게 주저하실 필요 없이 강력하게 밀고 나가셔도 좋지 않을까 그렇게 생각을 합니다.

○**고용노동부장관 방하남** 전적으로 동의를 하고요. 이번에 고용률 70%, 양적인 목표로 설정했습니다라는 위원님이 말씀하신 고용의 질도 동시에 챙겨 나가도록 최대한 노력하겠습니다.

○**장하나 위원** 저는 원하신다고 한다면 고용노동부의 담당부서라든가 또 실제 공공영역의 비정규직으로 일하시는 당사자분들하고 간담회가 됐든 아니면 실태 파악이 됐든 직접 대면도 해 보시고, 아마 그런 정책들을 우리 국민들이 직접

본다면 정부, 특히 고용노동부에 대한 상당한 신뢰감도 제고할 것이라고 보아지고요.

공공부문에서 근로기준법도 어기고 있는 현황이라면 이것은 두말할 나위가 없지 않겠습니까? 그래서 강력한 대응을 부탁드립니다. 저도 아주 이 일에는 적극적으로 함께할 의사가 있습니다.

○고용노동부장관 방하남 예, 좋은 제안 제가 귀하게 받고 그대로 하도록 하겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○장하나 위원 한 말씀만 더, 그리고 많은 경우에 도로정비원이라든가 환경미화원의 경우도 점점 위탁하고 외주화되는 경향성을 띠고 있습니다. 그런데 많은 연구용역에서 외주하는 것이 비용이 더 든다, 그리고 거기 한 번 더 이윤을 떼어가는 게 있기 때문에 같은 돈 대비 노동자들도 힘들고 사실 직영으로 했을 때보다 오히려 비용도 더 많이 든다는 결과가 이미 국책연구보고서에 수차례 나와 있는데도 반대로 지자체들이 계속 위탁을 주고 있습니다.

이것 지역의 어떤 위탁업체들과의 관계일 수도 있고요, 여러 가지인데, 그런 점에서도 고용노동부가 가급적이면 국민의 세금을 아끼는 취지에서라도, 그리고 우리 노동자들이 직영일 때 그나마 비정규직 노동자분들도 처우가 좀 낫다고 하거든요. 위탁은 더더욱 극심하고 50~60세 넘어가는 이런 환경미화원분들한테 ‘김씨, 이씨, 박씨’ 아직도 그런다고 합니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

그렇기 때문에 그런 직영화, 다시 이분들을 공공영역에서 관리, 컨트롤하는 부분 이것도 권고를 해 주시고 특히 공공부문의 위탁 비정규직에 대한 실태조사 좀 해 주십시오.

이분들은 공공성을 위해서, 국민들을 위해서 일을 하고 있는 분들이기 때문에 이분들이 건강하지 않고 이분들이 위험하면 사실 사회 삶의 질 일까요, 이런 게 같이, 동반 떨어지게 됩니다.

예컨대 급식 어머니들이 정말 불행하고 노동시간이 길고 저임금에 시달리면 아이들이 먹는 밥에 바로 그게 반영되거든요. 제일 건강해야 될 부분이고, 저는 급식이 정말 교육의 기본이라고 생각합니다. 뭘 먹는지를 가지고 그 학생이 건강하고 공부도 할 텐데 뭐랄까, 거기에 대해서 우리 사회는 책임을 너무 지지 않으려고 한다는 거.

그런 노동계에서도 제일 소외받는 층에 대해서

선제적으로 해결해 주셔야만이, 지금 ‘시간제 일자리 이렇게 아무 차별도 없을 것이다’……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

그러면 당장에 역시 공무원이 공무원만 챙기는, 이 말 안 나오겠습니까? 그래서 부탁을 드리겠습니다.

○고용노동부장관 방하남 위원님이 말씀하신 대로 이번 정부의 중요한 목표 중 하나도 고용의 질 제고를 하는 데 있어서 공공부문이 선도한다는 그런 큰 방향을 정해 놓고 있기 때문에 지금 특별히 학교 관련해서 이런 회계직이 고용의 다양성이 너무 많고 또 고용의 질이 상당히 낮은 측면들에 대해서 많이 고민을 하고 있고, 그리고 최대한 노력을 해서 상시·지속적인 업무에 대해서는 정규직으로 전환하는 등 위탁을 최소화하고 또 그분들이 실제로 자긍심을 가지고 일할 수 있는 그런 여건들을 마련해 나가도록 관련 부처들과 같이 협조해 나가겠습니다.

○장하나 위원 저는 적어도 아이들이 공부하는데 지금 이 급식 관리하는 노동자들이 파업을 해서 아이들 하루 밥 안 주게 되는 이런 사태까지 선언하고 나오는 사태가 너무 가슴이 아프고, 이분들이 또 거리에 나와서 지금 교육청이나 지자체 앞에서 농성하는데 이런 것은 너무 보기가 좋지 않다, 왜 공공기관에서 일하는 사람마저 이렇게 처절한 투쟁을 해야 되느냐? 그리고 그들의 주장이 대단한 게 아니라 근로기준법 정도 준수하라는 정도의 요구이기 때문에 좀 나서 주십사 재차 말씀드립니다.

○고용노동부장관 방하남 예, 알겠습니다.

○장하나 위원 이상 마치겠습니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

다음, 이완영 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○이완영 위원 장시간 수고 많습니다.

칠곡·성주·고령 이완영입니다.

방금 제가 헌정대상이라는 상을 하나 받고 나서 느낀 게 있는데 칭찬 받고 상 받으면 기분이 굉장히 좋아요. 그렇겠지요, 장관님?

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇겠습니다.

○이완영 위원 장관님 좀 칭찬해 주는 상임위가 됐으면 좋겠지요?

○고용노동부장관 방하남 제가 잘 해야 되겠습니다.

니다.

○이완영 위원 아니, 근로시간 면제한도 조정 완결했는데 노사가 잘 공히 만족하면서 칭찬 받고 있습니까?

○고용노동부장관 방하남 100% 서로 만족하지는 못할 거라고 처음부터 생각을 했고, 최대한 서로 양보해서 가장 합리적인 방안으로 했다고 생각을 합니다.

○이완영 위원 저는 칭찬을 드리고 싶습니다.

○고용노동부장관 방하남 감사합니다.

○이완영 위원 수고 많이 하셨습니다.

로드맵 관련해서 아까 시간이 부족했는데, 사회적기업은 좀 활성화해서 일자리를 만들겠다는 게 나오는데, 요즘 협동조합이 많이 생기면서 일자리 느는 것은 잘 모르시지요?

○고용노동부장관 방하남 제가 파악을 조금 하고 있습니다.

○이완영 위원 제가 이번에 신계륜 위원장님 포럼을 하면서 협동조합을 통한 일자리 창출에 지금 위원장님과 함께 고민을 많이 하고 있습니다. 해서 협동조합 선진사례를 견학하는 프로그램도 준비 중인데, 저는 노동부도 같이 함께 하는 것도 괜찮겠다는 말씀을 드립니다. 한번 기회를 보셔서……

○고용노동부장관 방하남 예, 고려해 보겠습니다.

○이완영 위원 60세 정년법이 통과되고 나서 후속조치에 대해서 한번 여쭙어 보겠습니다.

지금 자료를 고용부에서 받아 보니까 제가 조금 질문과 독려를 좀 해야 되겠다라는 생각이 들어요.

우선 자료를 보니까 ‘임금체계 개편’이라는 용어가 우리가 법안소위부터 상임위까지 어떤 의미가 있다는 것까지는, 임금조정까지 다 포함한 개념이라는 것은 알고 계시지요?

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇습니다.

○이완영 위원 그런데 지금 노동부 후속조치 계획에 보면 전혀 그런 용어가 하나도 없어요. 그래서 지금 계속 이게 노사가 의문과 의혹을 자꾸 갖는 이유가 바로 지금 이런 노동부의 애매한 태도 때문에 그렇다, 다시 말해서 지금 ‘임금체계 개편’ 용어가 임금조정, 임금피크제가 반드시 들어가는 거냐부터 노사가 지금 이견이 있고요.

그리고 60세 이상으로 할 때 반드시 임금조정이 의무화되어 있느냐, 일용 여기에 대해서 노동

부가 이걸 노사에 알리고 홍보를 하고 이런 내용이 전혀 없어요. 어떻게 생각하세요?

○고용노동부장관 방하남 부족한 부분이 있다면 보완을 해야 될 거라고 생각을 하고, 일단 법에서도 임금체계 개편이 들어가 있는데 위원님이 말씀하신 대로 임금체계 개편과 관련해서 임금피크제는 수단 중의 하나라고 생각을 합니다.

또 임금조정 관련해서는 그것이 정부에서 어느 정도를 조정해야 된다, 이렇게까지 법에서 할 수가 없기 때문에……

○이완영 위원 아니, 어느 정도까지는 아니더라도, 특히 차관이 소위에 오셔서 내용을 더 잘 아실 텐데…… 이 내용에 보면 ‘임금체계 개편 표준모델을 개발하겠다’ 그러면 여기에 그야말로 임금조정도 들어가는 내용입니까?

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇습니다.

○이완영 위원 반드시 들어가요?

자, 지금 전문가들이 이런 얘기를 합니다. 이미 여기 우리가 노사정위원회도 좀 활용한다는 게 있는데, 특히 임금조정에 관해서는 예를 들어서 표준모델을 57년인 경우 57세, 55세 이렇게 나누어 가지고 1년차, 2년차, 3년차 이렇게 해 가지고, 좀 임금조정의 모델을 만들 필요가 있지 않느냐, 이런 지적이 많이 있거든요.

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇게 할 겁니다.

○이완영 위원 그런 것도 좀 준비를 하시는 거지요?

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇습니다.

○이완영 위원 그다음에 지금 여기에 보면 ‘법 시행 이후 임금체계 개편한 사업장의 고용지원금 지원’ 이런 내용이 나와요. 원래 지금 법 시행 이전에, 조기에 도입할 경우에 지원금을 지원하는 내용이 들어가 있는데 거기에 대해서는 지금 표현이 없고 ‘법 시행 이후 고용지원금 지원’ 이렇게 돼 있어요. 잘못된 겁니까?

○고용노동부장관 방하남 그건 아니고요, 아닙니다.

○이완영 위원 어디…… 차관님!

○고용노동부장관 방하남 시행 이전…… 둘 다 있습니다. 이전, 이후 다 있습니다.

○이완영 위원 그러면 법 시행 이전은 빨리만 들어야 됩니다. 그렇지 않겠어요?

○고용노동부장관 방하남 예.

○이완영 위원 빨리 만들어 가지고 어떻게 했을 경우에 지원금이 나간다, 그렇게 함으로써 우리

가 조기에……

○**고용노동부장관 방하남** 예, 지금 하고 있습니다. 빨리 하도록 하겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○**이완영 위원** 고용지원금을 통해 60세 이상 일을 할 수 있는 우리 고령사회에 맞는 그런 일자리가 되지 않겠나 싶습니다, 조기에.

○**고용노동부장관 방하남** 말씀하신 대로 금년 하반기에 그 관련된 법을 개정할 예정입니다.

○**이완영 위원** 공공의료기관, 어제 뉴스 보셨는지 모르겠는데 지금 진주의료원을 포함해서 체불이 심각하다, 조사한 것 있습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 파악을 하고 있습니다.

○**이완영 위원** 그런데 체불을 하면서도 의사는 성과급으로 팍팍 나가고 있다, 참 우리가 납득하기 힘든, 정의사회에 맞지 않는 그런 뉴스 같아요.

저는 특히 공공의료기관 특별조사팀에도 들어가 있는데 빨리 자료를 좀 파악해서 제출해 주시기를 바랍니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**이완영 위원** 끝으로……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

아까 영어가 많다는 말씀을 많이 했는데 제가 운영위원회에서도 반대를 했습니다.

.....

운영위원회에서도 제가 운영위원회 하면서 국회 사무총장님한테 얘기한 게 있습니다. 우리 대한민국 법률이 너무 많다, 세계적으로 비교해도 많더라고요.

그래서 법을 오히려 통폐합하고 줄이는 것도 국회의원의 중요한 몫이 아닌가, 그런 질의를 하니까 굉장히 공감을 하시더라고요. 하는데, 여기 스마트워크법 만들고 시간제 근로자법 만들겠다고 하는데 이것도 하나로 만들든지 따로따로 2개 있을 필요가 없고, 스마트워크법 하면 기존의 법에다가 어디 넣을 만한 데가 있으면 넣든지, 저는 그런 게 바람직스럽다 그런 생각이 들어서 청원해 봅니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 동의를 합니다. 그렇게 고려하겠습니다.

○**이완영 위원** 고맙습니다.

○**위원장 신계륜** 수고하셨습니다.

이완영 위원 질의와 관련해서, 장관님 산재병원 문제가 심각하지요? 체불이 일어났다고 들었는데, 어떻게 하실 겁니까?

○**고용노동부장관 방하남** 산재병원 관련해서 다시 한번 제가 지금 들여다보고 있습니다. 그래서 빠른 시일 내에 개선방안을 정리해서 보고드리도록 하겠습니다.

○**위원장 신계륜** 그렇게 하면 좋겠습니다. 무려 아마…… 이완영 위원님께서 지적했지만 의사 제외하고 나머지 근무한 모든 사람들의 몇 달치 임금이 체불되는 사태가 발생했다고 들었습니다. 그래서……

○**고용노동부장관 방하남** 이 문제가 간단치가 않아서 중장기 개선방안들을 마련하고 있습니다.

○**위원장 신계륜** 중장기 개선방안도 필요하지만 단기적으로라도 어떻게 할 것인가에 대해서 좀 대책을 세워 두시고, 장기적인 문제를 풀어 가시면 좋겠어요.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇게 하도록 하겠습니다.

○**위원장 신계륜** 다음은 한정에 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

한정에 위원님 여야가 이렇게 한 분씩 돌아가면서 하는 게 맞습니다. 그러니까 어서 하십시오. 관촬습니다.

○**한정에 위원** 순서가 빨리 와서……

목소리 큰 민주당의 한정에 위원입니다.

(웃음소리)

차관님, 그냥 방금 공공의료 쪽을 말씀하시서…… 지금 진주의료원 사태 관련해서 공공의료 정상화를 위한 국정조사 특위도 만들어졌는데 홍준표 도지사가 한 발언 중에 이런 얘기가 있습니다. ‘강성노조, 노조의 해방구’, 그런데 혹시 ‘강성노조’ 또는 ‘노조의 해방구’ 이런 것에 대한 적절한 해석을 노사관계를 담당하고 계시는 주무부처니까…… 그런 게 있나요? 이게 어떤 뜻을 가지나요?

‘강성노조’는 어떤 기준과 근거를 가지고 그렇게 얘기를 하고, ‘노조의 해방구’ 이런 얘기를 하는 건 뭘 가지고 그렇게 얘기를 할까요?

○**고용노동부장관 방하남** 제가 홍 도지사께 물어보지를 않아서 어떤 뜻으로 쓰셨는지는 말씀드리는 것이 좀 옳지 않다고 생각을 하고요, 저는

개인적으로 그런 용어들을 쓰지 않습니다. 신중하게 해야 된다고 생각을 합니다.

○**한정애 위원** 그렇지요. 적절치 않은 발언이고, 저는 그거야말로 포퓰리즘적인 발언이었다 이렇게 생각합니다. 그렇게 답변해 주셔서 감사하고요.

직장어린이집 관련해서 잠깐 좀 여쭙겠습니다.

보육 시행의 책임 주체는 국가이고 사업비용 역시 국고에서 지출돼야 하는 것이 원칙이 맞습니다. 영유아보육법에 보면 제3조(보육 이념) 1항 “보육은 영유아의 이익을 최우선적으로 고려하여 제공되어야 한다.” 또 “보육은 영유아가 안전하고 쾌적한 환경에서 건강하게 성장할 수 있도록 하여야 한다.”

그리고 4조(책임) “국가와 지방자치단체는 보호자와 더불어 영유아를 건전하게 보육할 책임을 지며, 이에 필요한 재원을 안정적으로 확보하도록 노력하여야 한다.”

결국 보육의 주체는 국가, 그래서 사업비용 역시 국고에서 지출되어야 하는 것이 맞는데, 지금 직장어린이집 이렇게 해서 사업주와 노사가 같이 내는 고용보험기금에—존경하는 최봉홍 위원님도 말씀을 해 주셨습니다—전가하는 것은 좀 사실 맞지 않은 측면이 있습니다, 공공보육을 확장하는 측면에서 보면.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 아까 저도 그런 취지로 말씀드렸습니다.

○**한정애 위원** 또 하나는 약간은 행정편의인데, 출퇴근 시간에 새벽에 출근하는 부모들이 아이를 데리고 장거리를 출근하고 하는 것은, 사실은 그것 역시도 어떻게 보면 행정편의적인 생각이든 이렇게 봐지는데요.

그렇게 따지면 만약 예를 들어서 지금 어쩔 수 없이 예산을 책정한 것이 있기 때문에 국가 재정을 고려해서 기금에서 일·가정 양립을 위해서 보육시설을 지원을 한다 하더라도 가능하면 이게 개별 사업장 중심의 직장어린이집이 아니라 거주 지역 중심으로 공공직장 어린이집의 형태, 그래서 일하는 부모들이 용이하게 이용할 수 있도록 개방되어야 하는 것이 좀 더, 훨씬 낫지 않나 생각이 되는데, 여기에 대해서는 어떻게 생각하시는지요?

○**고용노동부장관 방하남** 위원님이 말씀하신 대로 지역 접근성이 좋은 공공의료시설도 이번 대책에 늘려 나가는 방향으로 이렇게 했기 때문에

양 사이트에서 그것들이 추진돼야 된다고 생각을 합니다.

○**한정애 위원** 그런데 개별사업장 차원이 아닌……

○**고용노동부장관 방하남** 개별사업장에도 있고 집이 가까운 공공어린이집도 있고……

○**한정애 위원** 또 하나는 아까 우리가 영유아보육법의 기본원칙을 말씀을 드렸습니다.

지금 노동부가 2012년에 산업단지형 직장어린이집 2개를 개원을 했는데 아직 정원 대비 현원은 턱없이 부족하기는 합니다만 유지가 되고 있는데요, 전주하고 백석산업단지 두 군데 운영하고 있습니다. 그런데 전주산업단지의 경우에는 그 산업단지 내에 PSM 대상 업체가 8개나 소재를 하고 있어요.

그래서 우리가 아까 얘기하는, 기본적으로 국가가 책임져야 하는 보육의 형태에서 과연 그곳이 안전하고 쾌적한 환경이라고 할 수 있는가, 그래서 산업단지 또는 두 가지 방식으로 확대를 하는 것은 좋습니다만 그 해당되는 산업단지가 어떤 종류의 산업단지인지는 좀 따져 가면서 해야 되는 것 아닌가요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 맞습니다.

○**한정애 위원** 무작정 늘리는 것이 중요한 것이 아니고요.

○**고용노동부장관 방하남** 접근성을 우선 생각을 하다 보니까 그렇게 했고 또 중소기업들이 단독으로 하지 못하기 때문에 산업단지로 이렇게 했는데, 그런 유해·위험 요소들이 있는 부분에 대해서는 향후에 관리를 좀 잘해서 그런 위험요소들이 발생하지 않도록 확실하게 좀 챙겨 나가겠습니다.

○**한정애 위원** 면역체계가 완벽하지 않은 상태의 영유아들을 대상으로 하는 곳이기 때문에 내성이 어른들보다는 훨씬 약합니다. 그런 아이들을 아주 낮은 농도라 하더라도 그런 곳에 위치를 하게 하는 것 자체는 굉장하……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

위험에 빠뜨리는 상황입니다. 사고도 날 수 있기 때문에 그 부분에 대해서는 고려를 해 주셨으면 좋겠습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 잘 고려하겠습니다.

○**한정애 위원** 한 가지만 더…… 시간제 일자리

관련해서……

○위원장 신계륜 목소리 크니까 그냥 크게 해 보세요.

○한정애 위원 1분만 주시면 너무너무 감사하겠습니다.

○위원장 신계륜 1분만 드리겠습니다.

○한정애 위원 단시간 일자리 관련해서 계속 지금과는 다른 단시간 좋은 일자리를 만드신다고 하는 것 제가 믿겠습니다. 그렇게 만들어 주실 것이라고 믿고, 그렇다라고 하면 지금 있는 단시간 일자리의 문제점, 제가 알기로도 기획재정부에서도 지금 이 단시간 일자리 가지고 어제부터 계속 떠돌고 있는 걸로 알고 있거든요. 그만큼 우려가 큰데, 실질적으로 예산의 편성이 필요합니다, 특히나 공공 부분의 경우에는. 장관께서 아무리 예산을 편성하고 싶어도 예산을 안 주기 때문에 지금 안 주고 있는 게 많습니다.

예를 들어서 노동부가 전화상담원 또는 단시간 근로 직업상담원직이 있습니다, 그렇지요? 이분들의 시급이 얼마나 낮다라고 하는 것은 여기서 9년차 되는 사람이 돼 봐야, 9년 정도 돼 봐야 8081원 이 정도일 것 같으면 사실은 너무 시급이 낮은 거지요. 저는 우리가……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

감정노동의 어려움을 얘기를 하고 있는 상황이니 까 감정노동자의 노동의 대가에 대해서 너무 낮게 책정되어 있는 것에 대해서 사실은 좀 문제가 있다고 생각하고요, 이 부분에 대해서도 다시 한번 고민을 해 주셨으면 좋겠고요.

또 하나는 직업상담, 단시간근로 직업상담을 하시는 분들이 아침 10시에 출근을 해서 저녁 4시에……

퇴근합니다, 다 아시겠지만. 중식시간이 한 시간 들어가 있어요. 그런데 정규직으로 계시는 분들은 중식비 받아 가지않아요, 급여에서. 그런데 이분들은 중식비 안 주고 있습니다.

그래서 아까도 제가 말씀드렸습니다만…… 안 주고 있습니다, 차관님. 뒤로 돌아보실 것 없고요.

그래서 임금과 관련되어서는 저는 시간당 비례로 주는 것에 대해서 좋습니다. 그 단가도 조금

올라가도 괜찮은데 그러나 복지에 해당되는, 수당에 해당되는 것, 복지포인트에 해당되는 것, 중식비 교통비 이런 것들은 그 회사에 다니기 때문에, 그 직장에 다니기 때문에 주어지는 복지성입니다. 그래서 그런 것들은 예산에, 그것이야말로 동일하게 반영될 수 있도록 예산 반영을, 저는 이것을 가지고 기획재정부와 제대로 싸우지 않으면, 공공에서 이렇게 하지 않으시면서 인건비 아끼려고……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

싸게 싸게 이렇게 하면서 어떻게 민간에 대고 괜찮은 단시간 일자리 만들라고 할 수 있습니까?

그렇기 때문에 기획재정부하고 이것은 피 터지게 싸우셔야 됩니다. 그래야지만 제대로 된 단시간 일자리, 괜찮은 일자리 만들 수 있습니다. 그렇지 않으면 어렵습니다. 그렇게 해 주십시오.

○고용노동부장관 방하남 위원님 말씀에 힘을 입어서 제가 싸울 게 아니라 최대한 노력해서 예산을 확보해서 정말 좋은 일자리가 만들어지도록 하고, 아까 말씀하신 수당 부분은 지금 현재 임금체계 전반에 대한 검토를 다시 하고 있고 그것과 함께 복지포인트라든지 상여금, 가족수당 등에 대해서 통일적인 지급기준을 마련할 계획입니다.

○한정애 위원 기준을 잘 만들어 주십시오.

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇게 하겠습니다.

○위원장 신계륜 주영순 위원님 질의해 주시겠습니다.

○朱永順 委員 여러 위원님들께서 고용률 70%에 대한 말씀을 많이 하셨습니다. 이번에 발표된 고용률 70% 로드맵과 관련하여 논란이 많습니다. 과연 현실성이 있는가 또는 낮은 일자리 늘리기에 불과한 것이 아닌가에 대한 논란입니다.

장관님 우선 경제성장률을 몇 %로 잡고 하겠습니까?

○고용노동부장관 방하남 지금 잠재성장률은 전망과 관련해서는 4% 정도로 잡았습니다.

○朱永順 委員 민간 경제연구원에서는 8%대의 성장률이 유지되어야 5년 내 고용률 70% 달성이 가능하다고 합니다. 2000년대 독일이 1%대의 낮은 성장으로 고용률 70%를 달성한 사례도 있습

니다. 결론적으로 고용률 70% 달성을 위해서는 경제성장도 포기하면 안 되고 무엇보다도 경제주체인 기업과 근로자가 조금씩 기득권을 버리고 고통을 분담할 수 있는 사회적 분위기가 필요합니다.

고용률 70% 달성을 위해서는 경영계의 적극적인 협조가 필수적이지요. 근로시간 단축에 수반되는 비용 부담을 덜어줄 수 있는 보완책, 특히 중앙기업의 부담을 덜어주는 보완책을 확실히 제시하여야 됩니다. 동의하시지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**朱永順 委員** 여기에 시간제 일자리에 대한 부정적인 이미지를 실질적으로 해소하기 위하여 양질의 시간제 일자리에 대한 구체적인 정의를 제시하고 민간에서 자율적으로 시간제 일자리를 창출할 수 있는 제도를 구체화해야 됩니다.

박근혜정부 출범 100일에 맞춰 제시된 고용률 70% 로드맵의 내용은 고용률 70%를 달성한 독일, 네덜란드 등의 선진국 경우에 비추어 볼 때 당연히 추진돼야 한다고 봅니다.

기업 입장에서든 신규 채용과 근로시간 단축에 따르는 고통을 받아들여야 하고 노동계도 노동유연성을 제고할 수 있도록 기득권을 내려놓고 고용률 70%라는 시대적 요구를 달성할 수 있도록 함께 노력을 해 주어야 됩니다.

다음은 제가 대표발의해서 오늘 환노위에 상정된 산업안전보건법 일부개정법률안에 대해 간단히 말씀드리겠습니다.

동 개정안은 현재 고용노동부에만 공개되는 공정안전보고서를 환경부, 안전행정부, 소방방재청 등 산업재해 유관기관에도 공개하고 더 나아가 인근 주민에게도 공개하는 내용입니다.

장관님 지난해 구미 불화수소 누출사고와 삼성 전자 불산 누출사고에서 드러났듯이 유해·위험 물질 취급 사업장에 대한 정보를 유관기관과 인근 주민이 공유하여 효율적인 대응 작업과 안전한 대피활동이 가능하게 해야 한다는 것이 개정안의 취지입니다. 이 취지에 동의하시지요?

○**고용노동부장관 방하남** 취지에는 동의합니다.

○**朱永順 委員** 동 개정안과 관련해서는 공정안전보고서 제출 주체인 경제단체 측 경총에서도 그 취지에 공감하면서 한 가지 우려하는 부분은 일반 국민에게 공정안전보고서 내용을 전부 공개하는 부분에 대해서는 일부 수정을 요구하고 있습니다.

일반 국민에게 공정안전보고서 내용 중 일부 민감할 수 있는 공정도면이나 배치도 등은 제외하고 사고 발생 시 비상조치계획을 중심으로 공개하도록 시행령 등을 통해 기술적인 보완이 가능하시지요? 가능하십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 위원님께서 얘기하신 것은 고용노동부령으로 정하는 항목에 대해서 공개할 수 있다고 생각합니다.

○**朱永順 委員** 기업의 경영비밀과 관련된 부분은 국회 심의 과정에서 노동부가 현실적인 보완책을 제시하여 산업재해로부터 효율적인 대처가 가능하도록 하자는 법안 발의 취지에 부합되도록 장관님께서 협조해 주시기 바랍니다. 하실 수 있지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 이상 마치겠습니다.

○**위원장 신계륜** 고생하셨습니다.

장관님 아까 제가 오전에 질의한 것과 관련해서 박근혜 대통령이 통상임금에 관한 언급을 정확하게 뭐라고 하셨는지 정리된 것이 있으면 한번 말씀해 주실 수 있나요?

○**고용노동부장관 방하남** 제가 정확한 원문에 대해서는 더 파악을 하려고 노력하겠습니다마는 당시 대통령께서는 ‘통상임금은 굉장히 어려운 문제다, GM만의 문제가 아니라 한국경제가 갖는 문제’라고 말씀하신 것으로 알고 있습니다.

○**위원장 신계륜** 그다음에 뭐라고 더 하셨죠?

○**고용노동부장관 방하남** 그다음은 제가 확실하게 파악하고 있지 않은데, 제가 여러 소스의 언론을 통해서 들은 바로는 ‘따라서 어떤 형태로든 통상임금 문제가 해결돼야 된다고 생각한다’고 그렇게 제가 읽었습니다.

○**위원장 신계륜** 중요한 문제기 때문에 가능하면, 저는 박근혜 대통령이 나쁜 뜻을 가지고 말했다고 생각하는 것도 아니고 그렇기 때문에, 아마 공식적인 기록이 있을 것입니다. 그 기록을 저한테 제출해 주시면 좋겠습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 그렇게 하겠습니다.

○**위원장 신계륜** 다음으로는 이제 대체적으로 질의가 끝났지만 양당의 간사 위원이신 홍영표 위원님께서 질의하시고 마무리는 김성태 위원 하시도록 그렇게 하겠습니다.

○**홍영표 위원** 인천 부평을 출신 민주당 홍영표

위원입니다.

동료 위원들께서 시간제 일자리에 대한 질의를 많이 하셨습니다. 저도 그 문제에 대해서 정부에 대해서 질의를 하겠습니다.

저는 고용률 70%가 달성돼야 된다고 생각합니다. 그러기 위해서 다양한 정책수단들을 우리가 모색하고 반드시 실천해서 정말 일자리가 없어서 또 고용불안에 시달리는 많은 사람들이 새로운 희망을 갖고 살게 되는 그런 대한민국이 되기를 바랍니다.

정부에서 고용률 70%를, 박근혜 대통령께서 대선 당시에 공약으로 이것을 내세웠고 또 지난번에 고용률 70%에 대한 청사진을 발표를 했습니다.

오늘 그 자료를 보면서도 제가 도저히 이해할 수 없는 것이 저희가 지금 5년간 약 238만 명, 연평균 47만 개의 일자리를 만들어야 고용률 70%가 달성되는 것 아닙니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**홍영표 위원** 그런데 아시겠지만 제가 볼 때, 참여정부 때 보면 참여정부 때 평균성장률이 4.3%였고 그리고 매년, 제 기억으로 가장 많이 일자리를 만들었던 것이 마지막 해 28만 개인가 그렇게 해서 했는데, 적어도 한 30만 개 정도를 만들어야 지금 근본적으로 일자리 문제가 해결된다고 봅니다, 그러나 우리 경제구조가 바뀌었고 그래서 여러 가지로 어렵습니다마는.

그래서 그런 좋은 일자리를 매년 30만 개 만들기 어려우니까 그런 차원에서 시간제 일자리 고민하는 것에 대해서는 충분히 저도 공감을 합니다. 그런데 이 시간제 일자리가 제대로, 이 정책이 실현되기 위해서는 우선은 비정규직 문제를 어떻게 할 것인가, 특히 비정규직 문제에서 우리가 가장 크게 문제로 삼고 있는 것이 차별의 문제 아닙니까? 동일노동·동일임금 이게 제대로 되고 있지 않고 그다음에 또 최저임금의 문제가 있고요, 그다음 또 하나는 아마 사회복지 이런 것들이 제대로, 사회안전망이 제대로 갖춰져 있지 않은 조건 이런 것들을 감안할 때 시간제 일자리에 대해서는 정말 쉽지 않겠다 이런 생각을 합니다.

그러나 저는 이게 단순하게 정부 혼자서 해결할 문제가 아니고 국가적 과제이기 때문에 저희 야당도 그렇고 노동계도 그렇고 모든 우리 경제주체들이 함께 힘을 모아서 해결해 나가야 된다

고 보는데 이번에 정부에서 발표한 시간제 일자리에 대한 정책 내용들을 보면 도저히 이해를 할 수가 없습니다.

첫 번째는 아까 이종훈 위원님도 말씀을 하셨던 것 같은데 과연 이것이 고용노동부가 정말 주도적으로, 제가 아까 말씀드린 시간제 일자리 또 고용률 70%를 달성하기 위해서 굉장히 종합적이고 입체적이고 그런 다양한 정책수단들이 필요할 텐데, 또 그것이 상호 작용하고 하는 여러 가지 문제들에 대해서 정말 잘 점검을 해 보고 이런 정책을 국민에게 제시하고 해 나가야 되는데 그런 과정을 거친 것 같지 않아요. 정말 이렇게 시간제 일자리를 만들고 고용률 70% 달성 이런 청사진을 내놓을 때 과연 고용노동부가 제대로 주도적인 역할을 했는지 궁금합니다.

○**고용노동부장관 방하남** 주도적인 역할을 했습니다.

○**홍영표 위원** 언론에서 보면 기재부장관께서 나와 가지고 다 앞에서 얘기하고 나중에 고용노동부가 주위 담는 식 아니었습니까?

제가 독일의 사례를 좀 연구했어요. 10년 전에 슈뢰더 총리 사민당 당시에 유럽에서 가장 실업률이 높은 국가 중의 하나가 독일이었습니다. 그때 대대적인 개혁을 하지요. 세금 규제 또 이런 노동문제에 대한 것을 해서 그 당시에 소위 시간제 일자리였지요, 독일식 시간제 일자리(미니 잡)가 만들어지고 그리고 또 한편으로 노동계에다가는 기업 이사회에 참여할 수 있는 권한도 더 강화하고 이렇게 하면서 그 외에 사회안전망 같은 것을 좀 더 강화해 나가면서 굉장히 종합적인 계획을 세우고, 물론 반발도 있었지만 사회적 합의를 통해서 그것을 추진했었던거ですよ.

그런데 제가 볼 때는 이것은 숫자만 있어요. 고용률 70% 그리고 시간제 일자리 93만 개 이렇게 만들겠다? 그래서 이 실현 가능성에 대해서 도저히 신뢰할 수가 없습니다. 제가 그 말을 꼭 드리고 싶고요. 그런 측면에서 저는 시간제 일자리를 정착시키기 위해서 우선 공공부분에서 획기적인 정책 전환이 이루어져야 된다 이렇게 생각합니다. 저는 그 상징적인 것이 학교 비정규직이라고 봅니다.

사실은 학교 비정규직 문제에 모든 것이 압축돼 있습니다. 학교 비정규직을 보면, 좀 보여 주실래요.

(영상자료를 보며)

지금 서울 공립초등학교 사서가, 2008년에 임용된 분인데 월 급여총액이 119만 원이고요, 실 수령액은 100만 원 저렇게 되어 있어요. 저분들도 다 대학 나왔습니다. 사서자격증이 있습니다. 그런데 정규 교원임용고시 통과를 못 해서 저렇게 비정규직으로 들어가 있는데, 사서 자체를 거의 뽑지를 않습니다. 그런 상태에서 이게 정규직과 비정규직으로 나뉘어져 있는데, 장관님 어떻게 생각하세요? 지금 전국의 비정규직 사서 4680명의 평균 급여가 140만 원입니다.

그런데 우리나라에서 대학 나온 사람이, 저분들은 풀타임 이상으로 일을 하고 싶어 합니다. 저렇게 해서 살 수 있겠습니까? 저것을 해결하실 수 있습니까, 없습니까? 그것을 먼저 말씀 한번 해 보십시오.

해결하실 겁니까, 안 하실 겁니까?

○**고용노동부장관 방하남** 학교 비정규직 문제는 지금 교육부에서 대책을 마련하고 있습니다. 그래서 위원님이 말씀하시는……

○**홍영표 위원** 계속해서 제가 말씀을 하면 대책을 마련 중이라고 말씀하시는데요, 시간제 일자리를 발표하기 전에 이런 것들을 검토해서 이렇게 바꾸겠다고 얘기해야 신뢰가 되는 것 아닙니까?

○**고용노동부장관 방하남** 계획 안에 다 포함되어 있습니다.

○**홍영표 위원** 아니, 그러니까 저것 어떻게 하겠느냐고요? 계획에만 포함돼 있는 게 아니고 저 문제가 지금 하루 이틀 사이에 논의된 게 아닙니다. 그리고 저분들 얼마나 지금 고용불안에 시달리고 그래서 싸우고 있는 것 다 아시지요?

다음 좀 보십시오.

지금 조리원도 나와 있고요.

그리고 저분들이 또 중요한 것은 15시간 미만의 초단기적인 시간제 일자리로 있는 분들은 지금 원하는 게 뭐냐 하면 일을 더 하고 싶어 해요. 그런데 무기계약직으로 전환시키는 것이 부담스러우니까 오히려, 예를 들어서 20시간, 30시간 일하는 사람들을 15시간 미만의 초단시간 노동자로 만들고 있어요. 그러면 이 문제는 어떻게 할 겁니까?

그러니까 지금 저는 이렇게 생각하거든요. 공공부분에서 성과를 내기 위해서는 저기 공직자들 많이 계시는데 저분들이 우선 선택을 할 수 있어야 돼요, 내가 육아 때문에 시간제 일자리 하겠

다 아니면 자기 계발을 위해서 나는 앞으로 1년 동안 5시간만 일하겠다, 그리고 어떠한 승진이나 처우에 대해서 불이익을 안 받아야 됩니다.

그런 것을 할 수 있어야, 공공부분에서 그렇게 선도적인 어떤 모델을 만들어 내야 이것은 민간 부분에서도 확산이 되고 시간제 일자리가 제대로 된 일자리로서 정착될 수 있다고 보거든요.

○**고용노동부장관 방하남** 일자리 계획에 그렇게 되어 있고요. 말씀하신 대로 2013년 7월까지 학교 회계직원 처우개선 및 임금체계 개선방안 기본계획을 수립할 것이고, 또 12월까지 그 세부 추진계획을 수립할 것입니다. 그래서 위원님 말씀하신 대로 지적인 사항들이 개선될 수 있도록 지금 계획을 세우고 있습니다.

○**홍영표 위원** 알겠습니다.

○**위원장 신계륜** 이제 마지막으로 김성태 간사 질의가 있겠습니다.

○**김성태 위원** 오늘 장시간 업무보고를 통해서 많은 위원님들의 질의에 많은 준비를 하고 답변을 했습니다마는 대체적으로 고용률 70% 달성을 위한 로드맵의 갈 길은 아직도 험난하고 상당히 가시밭길입니다. 그렇기 때문에 고용노동부에서는 현재 문제되고 있는 통상임금이나 근로시간 단축 또 시간제 일자리, 최저임금 이런 것을 개별 현안의 문제로 접근할 것이 아니라 이제는 고용률 70% 달성을 위한 임금체계 개편이라는 큰 틀에서 전반적인 대수술이 필요하다고 이렇게 장관이, 오늘 오전에 제가 질의도 했고 인정했지요, 그렇지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**김성태 위원** 그런 측면에서 이것은 고용노동부 한 개 부처가 할 일이 아니에요. 고용노동부 차원에서 조금 더 크게 여러 부처가 협업을 해서 이 큰 과제를 완성시킬 수 있는 그런 특단의 조직 준비가 이루어져야 됩니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**김성태 위원** 제가 볼 때는 지금까지 해 오던 방식이, 지금 근로개선국이나 이쪽에서 어느 한 파트에서 할 게 아니에요. 하여튼 전반적으로 큰 틀에서 대수술을 부탁을 드리겠습니다.

그런 측면에서 특히 핵심이 되고 있는 시간제 일자리 창출도 장시간·저임금, 언제든지 해고할 수 있는 그런 나쁜 인식을 개선하는 데 대국민 홍보도 강화하고 구체적인 모델을 제시하는 그런

여러 가지 노력도 최선을 다해 주시기 바라겠습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**김성태 위원** 그리고 끝으로, 지금 소규모 건축현장의 재해 예방을 위해서……

건설클린사업 아시지요, 장관님?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알고 있습니다.

○**김성태 위원** 이것을 작년에 아마 본 위원도 예산을 70억인가 증액까지 시키면서 반영했는데 실질적으로 지금 요 근래에 살펴보니까 예산 집행률이 5.1%인가밖에 안 되더라고요.

그게 보니까 상당히 까다로워요. 보조한도를 보면 공사금액도 10억 미만의 건축공사 또 보조금 지급도 건설사업주에게만 지급하고 또 보조금액 산정도 시스템비계와 강관비계, 임대설치 비용의 차액 지원, 이렇게 딱 한정 지어 놓으니까……

예산은 이렇게 크게 반영해 주고, 특히 산업재해가 제일 많이 발생하는 부분이 소규모 영세 건설 산업현장이잖아요, 그렇지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**김성태 위원** 그쪽을 획기적으로 줄이겠다고 이렇게 보고도 하시고 국회에서도 과격적으로 제가 지난번에 예산도 지원해 줬는데 예산 집행률이 지금 현재 5.1%라면 이것은 저도 욕 얻어먹고 정부도 욕 얻어먹어요.

그래서 이것을 고용노동부 공시를 개정해서라도 앞으로 이 건설클린사업은 추락방지용 안전시설에 소요되는 임차비용의 일부를 보조하는 목적이, 건설현장의 재해 감소와 안전한 작업환경 조성을 위한 본연의 목적이 조기에 달성될 수 있도록 만전을 기해 주시기 바라겠습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 말씀하신 대로 지금 현장하고 실제로 지원체계하고 정합성이 떨어져서 그런 것으로 알고 있고요, 그런 부분을 개선하도록 노력하겠습니다.

○**김성태 위원** 끝으로, 특히 고용노동부에서는 우리 환노위의 원만한 상임위 운영을 위해서 정말 각고의 노력을 다하고 계신 신계륜 위원장님의 관심 정책이라든지에 특별히 관심을 많이 가져 주시고, 오늘 야권에서 지적하신 특히 고용률 70% 달성 그 로드맵에, 시간제 일자리에 대한 여러 가지 불안정한 그런 정부의 정책에 여러 가지 우려를 표시하고 또 협조를 하겠다는 그런 여러 가지 의지가 있는 것이니까 적극적으로 반영

해 주시기 바라겠습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알겠습니다.

말씀하신 대로 고용의 질 저하 없이 양질의 일자리 창출을 통한 고용률 70% 달성이 이루어지도록 적극적으로 노력하겠다고 위원님들의 많은 협조를 부탁드립니다.

○**김성태 위원** 저는 이상입니다.

○**위원장 신계륜** 우리 민주당 홍영표 간사님은 저에 대한 칭찬을 안 하는데 김성태 간사님이 해주십니다.

감사합니다.

여러분, 고생하셨습니다.

장관님 마지막으로 제가 한 가지만 당부드리겠습니다. 묻는 것은 아니고요.

통상임금 때문에 많은 의견들을 나누고 수렴하고 있을 줄로 알고 있는데, 그리고 대체적으로 노사정위원회를 통해서 이런 문제를 포괄적으로 다루고 임금체계 개편과 관련해서 전반적인 것을 논의하겠다고 되어 있습니다, 지금 보고를 보면.

잘되면 좋습니다. 그러나 이 문제가 많은 시간이 걸릴 수도 있고 이런 어려운 상황이 지속될 수가 있습니다.

유일한 해결책이라고는 할 수 없지만 노동부 지침을 바꿔 주면 됩니다. 금화 리무진 사태, 그 판결에 보면 정기성 그다음에 일률성, 고정성을 말하고 있는데 이것을 조금씩 확대해 가고 있지 않습니까? 일률성을 확대해 가고 있지 않습니까?

그런 점에서 노동부 지침을 일단 바꿔 주시고 나서 그다음에 전반적인 체계 개편 그리고 논의를 전개할 수 있다고 생각합니다.

제가 그것을 당부드리고요.

저는 그렇게 하는 게 맞다고 생각합니다. 그렇게 하고 그다음에 노사정위원회라든가 기타 여러 가지 방법을 통해서 전반적인 문제를 해결할 수 있다고 생각합니다.

빠른 시간 내에 그렇게 논의해 주실 것을 부탁을 개인적으로 드리겠습니다.

더 이상 질의하실 위원이 있지만 제가 정리를 해서 법안에 대한 대체토론도 모두 마치도록 그렇게 하겠습니다.

서면질의 하신 위원님들이 계십니다.

주영순 위원님, 김경협 위원님, 장하나 위원님, 한명숙 위원님, 은수미 위원님, 최봉홍 위원님, 한정애 위원님, 김성태 위원님, 심상정 위원님, 이완영 위원님 서면질의가 있습니다.

성실하게 답변해서 빠른 시일 내에 모든 위원님들과 수석전문위원에게 제출해 주시기 바라겠습니다.

○고용노동부장관 **방하남** 예, 그렇게 하겠습니다.

○위원장 **신계륜** 회의록에 모두 게재하도록 하겠습니다.

대체토론을 마친 의사일정 제2항부터 제33항까지 32건의 의안은 각각 법안심사소위원회에 회부하여 심사하도록 그렇게 하겠습니다.

위원님 여러분, 수고 많으셨습니다. 그리고 고용노동부장관을 비롯한 관계 공무원 여러분들도 수고 많았습니다.

다음 회의는 내일 6월 19일 오전 10시에 개최하여 환경부 및 기상청 현안보고를 듣고 계속해서 환경부 소관 법안을 심의하도록 하겠습니다.

이상으로 오늘 회의를 모두 마치겠습니다. 산회를 선포합니다.

(18시16분 산회)

○출석 위원(15인)

김경협	김상민	김성태	서용교
신계륜	심상정	은수미	이완영
이종훈	장하나	주영순	최봉홍
한명숙	한정애	홍영표	

○위원 아닌 출석 의원(1인)

이재영

○출석 전문위원

수석전문위원	한공식
전문위원	김양건

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부

장관	방하남
차관	정현욱
기획조정실장	심경우
고용정책실장	이재홍
노동정책실장	권영순
노동시장정책관	임서정
직업능력정책관	나영돈
고용서비스정책관	황보국
인력수급정책국장	신기창
고령사회인력심의관	이수영
근로개선정책관	임무송
노사협력정책관	박화진
공공노사정책관	송문현
산재예방보상정책국장	박종길
정책기획관	김재훈

국제협력관	최기동
대변인	박성희
감사관	조철호

【보고사항】

○의안 회부

유해화학물질 관리법 일부개정법률안(주영순 의원 대표발의)

(2013. 4. 26 주영순·김을동·서용교·배기운·이낙연·이만우·류지영·이한성·金永柱·정우택·조명철·김성태·정희수 의원 발의)

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(서영교 의원 대표발의)

(2013. 4. 26 서영교·배기운·박홍근·윤관석·전순옥·최동익·김상희·심재권·이상직·이윤석·전정희 의원 발의)

대기환경보전법 일부개정법률안

(2013. 4. 26 정부 제출)

이상 3건 4월 29일 회부됨

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(전정희 의원 대표발의)

(2013. 4. 29 전정희·박남춘·임수경·유승희·전순옥·김춘진·유성엽·김관영·김제남·이석현·박주선·최민희 의원 발의)

교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안(한명숙 의원 대표발의)

(2013. 4. 29 한명숙·유기홍·유은혜·최동익·김광진·서기호·배재정·김우남·전순옥·박원석·임수경·신경민·도종환·박홍근·유승희·김상희·박남춘·최원식·박혜자·강동원·장하나·은수미·김경협·백재현·홍영표·윤후덕·강창일·김태년·배기운·정진후·인재근·심상정·김제남·이미경·원혜영·김재윤·이학영 의원 발의)

이상 2건 4월 30일 회부됨

먹는물관리법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)

(2013. 4. 30 한정애·김경협·김관영·김승남·배재정·부좌현·이목희·인재근·전순옥·홍영표 의원 발의)

5월 1일 회부됨

가습기살균제의 흡입독성 화학물질에 의한 피해 구제에 관한 법률안(장하나 의원 대표발의)

(2013. 4. 18 장하나·김경협·김광진·김상희·김재윤·남인순·박수현·박원석·박홍근·배재정·우원식·은수미·이미경·이석현·

전병헌 · 정진후 · 최재성 · 한명숙 · 한정애 ·
홍영표 · 홍종학 의원 발의)

**남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안(김현숙 의원 대표발의)**

(2013. 5. 1 김현숙 · 이현재 · 이만우 · 홍지만 ·
김정록 · 정갑윤 · 서병수 · 강은희 · 류지영 ·
강석훈 · 신경림 의원 발의)

**남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안(김상훈 의원 대표발의)**

(2013. 5. 1 김상훈 · 현영희 · 이채익 · 권은희 ·
김성태 · 박민식 · 김세연 · 심학봉 · 정희수 ·
유승우 · 이만우 의원 발의)

이상 3건 5월 2일 회부됨

**산업재해보상보험법 일부개정법률안(김학용 의원
대표발의)**

(2013. 5. 6 김학용 · 최재성 · 노철래 · 김희선 ·
김도읍 · 권성동 · 이춘석 · 김춘진 · 박범계 ·
한기호 · 유기준 · 유승우 · 경대수 · 류지영 ·
조명철 · 김성태 · 황영철 · 이학재 · 문정림 의원
발의)

5월 7일 회부됨

**산업안전보건법 일부개정법률안(노영민 의원 대표
발의)**

(2013. 5. 8 노영민 · 우윤근 · 최규성 · 강창일 ·
부좌현 · 인재근 · 오영식 · 윤후덕 · 홍의락 ·
우원식 의원 발의)

5월 9일 회부됨

**다중이용시설 등의 실내공기질관리법 일부개정
법률안(이미경 의원 대표발의)**

(2013. 5. 9 이미경 · 정청래 · 이찬열 · 김춘진 ·
장하나 · 민홍철 · 문병호 · 박수현 · 강동원 ·
노영민 · 홍영표 · 남인순 의원 발의)

5월 10일 회부됨

**폐기물처리시설 설치촉진 및 주변지역지원 등에
관한 법률 일부개정법률안(홍영표 의원 대표발의)**

(2013. 5. 13 홍영표 · 이낙연 · 이윤석 · 한명숙 ·
이목희 · 강동원 · 우원식 · 이미경 · 우윤근 ·
심상정 의원 발의)

**수도권매립지관리공사의 설립 및 운영 등에 관한
법률 일부개정법률안(홍영표 의원 대표발의)**

(2013. 5. 13 홍영표 · 윤관석 · 문병호 · 박남춘 ·
이낙연 · 이윤석 · 강기정 · 장하나 · 한정애 ·
신장용 · 김경협 의원 발의)

이상 2건 5월 14일 회부됨

공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법

률 일부개정법률안(전순옥 의원 대표발의)

(2013. 5. 14 전순옥 · 인재근 · 배재정 · 전정희 ·
전병헌 · 이인영 · 노웅래 · 부좌현 · 이상직 ·
홍종학 · 김제남 · 문병호 · 유은혜 의원 발의)

**근로기준법 일부개정법률안(김춘진 의원 대표
발의)**

(2013. 5. 14 김춘진 · 이인영 · 박민수 · 김성주 ·
유성엽 · 김관영 · 김영록 · 김윤덕 · 배기운 ·
윤명희 의원 발의)

**폐기물관리법 일부개정법률안(이상직 의원 대표
발의)**

(2013. 5. 14 이상직 · 전순옥 · 윤관석 · 안규백 ·
김관영 · 배기운 · 박혜자 · 김윤덕 · 김성곤 ·
김영록 · 김기식 · 최원식 · 유승희 · 최동익 ·
정청래 · 전정희 · 김광진 · 유성엽 · 홍종학 ·
강창일 · 전해철 의원 발의)

이상 3건 5월 15일 회부됨

**파견근로자보호 등에 관한 법률 일부개정법률안
(추미애 의원 대표발의)**

(2013. 5. 16 추미애 · 이종걸 · 배기운 · 최민희 ·
인재근 · 민홍철 · 이인영 · 박주선 · 우원식 ·
정청래 · 이상민 · 유성엽 의원 발의)

5월 20일 회부됨

**가사근로자 보호 등에 관한 법률안(김춘진 의원
대표발의)**

(2013. 5. 20 김춘진 · 김승남 · 이미경 · 전병헌 ·
김우남 · 유성엽 · 김태년 · 김영록 · 김윤덕 ·
이상민 의원 발의)

**환경영향평가법 일부개정법률안(김영주 의원 대표
발의)**

(2013. 5. 20 김영주 · 김재윤 · 정호준 · 이미경 ·
신학용 · 정청래 · 진선미 · 부좌현 · 홍의락 ·
임수경 · 유승희 · 전병헌 · 윤관석 · 홍영표 ·
조정식 의원 발의)

**최저임금법 일부개정법률안(김춘진 의원 대표
발의)**

(2013. 5. 20 김춘진 · 김승남 · 이미경 · 전병헌 ·
김우남 · 유성엽 · 김태년 · 김영록 · 김윤덕 ·
이상민 의원 발의)

이상 3건 5월 21일 회부됨

**공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률
일부개정법률안(한명숙 의원 대표발의)**

(2013. 5. 21 한명숙 · 심상정 · 신학용 · 은수미 ·
김경협 · 서영교 · 부좌현 · 배재정 · 이미경 ·
장하나 · 진성준 · 배기운 · 김태년 · 홍영표 ·

윤호중 · 이상규 · 유은혜 · 김현 · 한정애 ·
신경민 · 윤후덕 · 전순옥 · 김선동 · 최동익 ·
이학영 · 김기준 의원 발의)

**고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수
등에 관한 법률 일부개정법률안**(김정록 의원
대표발의)

(2013. 5. 21 김정록 · 주영순 · 이진복 · 이한성 ·
김현숙 · 이만우 · 손인춘 · 김을동 · 송영근 ·
윤명희 의원 발의)

이상 2건 5월 22일 회부됨

산업안전보건법 일부개정법률안(한명숙 의원
대표발의)

(2013. 5. 24 한명숙 · 강동원 · 김경협 · 김상희 ·
김승남 · 김용익 · 김우남 · 배재정 · 백재현 ·
부좌현 · 심상정 · 우상호 · 이인영 · 임수경 ·
장하나 · 조경태 · 전순옥 · 최동익 · 추미애 ·
한정애 의원 발의)

**남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법
률 일부개정법률안**(한명숙 의원 대표발의)

(2013. 5. 24 한명숙 · 강동원 · 김경협 · 김상희 ·
김승남 · 김용익 · 김우남 · 배재정 · 백재현 ·
부좌현 · 심상정 · 우상호 · 이인영 · 임수경 ·
장하나 · 전순옥 · 최동익 · 추미애 · 한정애 의원
발의)

이상 2건 5월 27일 회부됨

생활용품 안전관리 및 피해구제에 관한 법률안
(이연주 의원 대표발의)

(2013. 5. 7 이연주 · 이종걸 · 김용익 · 최동익 ·
조정식 · 서영교 · 박기춘 · 유승희 · 양승조 ·
부좌현 · 이상직 · 윤관석 · 박주선 · 박범계 ·
신장용 · 변재일 · 한정애 · 김성주 · 정호준 ·
전병헌 · 노웅래 · 전순옥 · 홍의락 · 최원식 ·
김기준 · 우윤근 · 오제세 · 주승용 · 최재천 ·
김명연 의원 발의)

산업안전보건법 일부개정법률안(한정애 의원 대표
발의)

(2013. 5. 28 한정애 · 김관영 · 홍영표 · 장하나 ·
부좌현 · 임수경 · 김경협 · 유승희 · 이인영 ·
진선미 · 이복희 · 김기준 · 김영주 · 정청래 ·
홍종학 · 전순옥 · 우원식 · 은수미 의원 발의)

산업재해보상보험법 일부개정법률안(은수미 의원
대표발의)

(2013. 5. 28 은수미 · 김용익 · 신경민 · 김경협 ·
윤관석 · 배기운 · 최동익 · 김재윤 · 서영교 ·
주승용 · 이학영 · 장하나 · 추미애 · 김민기 ·

신장용 · 김기준 · 전순옥 · 문병호 · 김광진 ·
이미경 · 김상희 · 강창일 · 이상직 · 유은혜 ·
이인영 의원 발의)

이상 3건 5월 29일 회부됨

최저임금법 일부개정법률안(유승희 의원 대표
발의)

(2013. 5. 29 유승희 · 이종걸 · 문병호 · 배재정 ·
최동익 · 김동철 · 박주선 · 이상민 · 한정애 ·
강동원 의원 발의)

5월 30일 회부됨

근로기준법 일부개정법률안(강은희 의원 대표
발의)

(2013. 5. 30 강은희 · 황영철 · 이만우 · 윤재옥 ·
김을동 · 이학재 · 박인숙 · 서상기 · 김태원 ·
박창식 · 이에리사 의원 발의)

직업안정법 일부개정법률안

(2013. 5.30 정부 제출)

석면피해구제법 일부개정법률안(한명숙 의원 대표
발의)

(2013. 5. 30 한명숙 · 강기정 · 김경협 · 김세연 ·
김승남 · 김우남 · 김재윤 · 김현 · 박남춘 ·
박수현 · 백군기 · 우원식 · 원혜영 · 윤관석 ·
은수미 · 이미경 · 이상직 · 장하나 · 진성준 ·
최동익 · 추미애 · 한정애 · 홍영표 의원 발의)

환경분쟁 조정법 일부개정법률안(한명숙 의원
대표발의)

(2013. 5. 30 한명숙 · 추미애 · 홍영표 · 우원식 ·
한정애 · 박수현 · 윤관석 · 진성준 · 박남춘 ·
백군기 · 장하나 · 김경협 · 최동익 · 김관영 ·
김현 · 원혜영 · 이상직 · 김승남 · 강기정 ·
김우남 · 김세연 · 김성곤 · 김재윤 의원 발의)

이상 4건 5월 31일 회부됨

산업안전보건법 일부개정법률안(이찬열 의원
대표발의)

(2013. 5. 31 이찬열 · 김우남 · 최원식 · 정청래 ·
문병호 · 민홍철 · 신장용 · 박남춘 · 백재현 ·
김민기 의원 발의)

산업재해보상보험법 일부개정법률안(최봉홍 의원
대표발의)

(2013. 5. 31 최봉홍 · 박창식 · 윤명희 · 김장실 ·
주영순 · 김태원 · 김한표 · 김성태 · 이운룡 ·
서용교 · 이종훈 · 유승우 · 신의진 의원 발의)

환경보건법 일부개정법률안(최봉홍 의원 대표
발의)

(2013. 5. 31 최봉홍 · 김세연 · 문정림 · 윤명희 ·

정문헌 · 이재영 · 주영순 · 정희수 · 김을동 · 김동완 · 조원진 · 김태원 · 이운룡 의원 발의)

근로기준법 일부개정법률안(김성태 의원 대표 발의)

(2013. 5. 31 김성태 · 황영철 · 서용교 · 김기선 · 최봉홍 · 이강후 · 이상일 · 김명연 · 유승우 · 안홍준 의원 발의)

최저임금법 일부개정법률안(김성태 의원 대표 발의)

(2013. 5. 31 김성태 · 서용교 · 김기선 · 최봉홍 · 이강후 · 이상일 · 김명연 · 황영철 · 유승우 · 전하진 의원 발의)

이상 5건 6월 3일 회부됨

파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(최원식 의원 대표발의)

(2013. 6. 3 최원식 · 배재정 · 이찬열 · 박홍근 · 김용익 · 전병헌 · 우윤근 · 김현미 · 배기운 · 박수현 · 윤후덕 · 박범계 · 이춘석 · 문병호 · 한정애 · 서영교 · 민홍철 · 김제남 · 한명숙 · 박영선 · 진성준 · 신경민 · 이미경 · 서기호 · 김성주 · 전해철 · 강동원 · 남인순 · 박지원 · 유은혜 · 최재천 · 유성엽 · 이인영 · 유인태 · 정진후 · 박주선 의원 발의)

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(최원식 의원 대표발의)

(2013. 6. 3 최원식 · 배재정 · 이찬열 · 박홍근 · 김용익 · 전병헌 · 우윤근 · 김현미 · 배기운 · 박수현 · 윤후덕 · 박범계 · 이춘석 · 문병호 · 한정애 · 서영교 · 민홍철 · 김제남 · 한명숙 · 박영선 · 진성준 · 신경민 · 이미경 · 서기호 · 김성주 · 전해철 · 강동원 · 남인순 · 박지원 · 유은혜 · 최재천 · 유성엽 · 이인영 · 유인태 · 정진후 · 박주선 의원 발의)

공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안(최원식의원 대표발의)

(2013. 6. 3 최원식 · 배재정 · 이찬열 · 박홍근 · 김용익 · 전병헌 · 우윤근 · 김현미 · 배기운 · 박수현 · 윤후덕 · 박범계 · 이춘석 · 문병호 · 한정애 · 서영교 · 민홍철 · 김제남 · 한명숙 · 박영선 · 진성준 · 신경민 · 이미경 · 서기호 · 김성주 · 전해철 · 강동원 · 남인순 · 박지원 · 유은혜 · 최재천 · 유성엽 · 이인영 · 유인태 · 정진후 · 박주선 의원 발의)

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(최원식 의원 대표발의)

(2013. 6. 3 최원식 · 배재정 · 이찬열 · 박홍근 · 김용익 · 전병헌 · 우윤근 · 김현미 · 배기운 · 박수현 · 윤후덕 · 박범계 · 이춘석 · 문병호 · 한정애 · 서영교 · 민홍철 · 김제남 · 한명숙 · 박영선 · 진성준 · 신경민 · 이미경 · 서기호 · 김성주 · 전해철 · 강동원 · 남인순 · 박지원 · 유은혜 · 최재천 · 유성엽 · 이인영 · 유인태 · 정진후 · 박주선 의원 발의)

교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안(최원식 의원 대표발의)

(2013. 6. 3 최원식 · 배재정 · 이찬열 · 박홍근 · 김용익 · 전병헌 · 우윤근 · 김현미 · 배기운 · 박수현 · 윤후덕 · 박범계 · 이춘석 · 문병호 · 한정애 · 서영교 · 민홍철 · 김제남 · 한명숙 · 박영선 · 진성준 · 신경민 · 이미경 · 서기호 · 김성주 · 전해철 · 강동원 · 남인순 · 박지원 · 유은혜 · 최재천 · 유성엽 · 이인영 · 유인태 · 정진후 · 박주선 의원 발의)

노동위원회법 일부개정법률안(최원식 의원 대표 발의)

(2013. 6. 3 최원식 · 배재정 · 이찬열 · 박홍근 · 김용익 · 전병헌 · 우윤근 · 김현미 · 배기운 · 박수현 · 윤후덕 · 박범계 · 이춘석 · 문병호 · 한정애 · 서영교 · 민홍철 · 김제남 · 한명숙 · 박영선 · 진성준 · 신경민 · 이미경 · 서기호 · 김성주 · 전해철 · 강동원 · 남인순 · 박지원 · 유은혜 · 최재천 · 유성엽 · 이인영 · 유인태 · 정진후 · 박주선 의원 발의)

근로기준법 일부개정법률안(최원식 의원 대표 발의)

(2013. 6. 3 최원식 · 배재정 · 이찬열 · 박홍근 · 김용익 · 전병헌 · 우윤근 · 김현미 · 배기운 · 박수현 · 윤후덕 · 박범계 · 이춘석 · 문병호 · 한정애 · 서영교 · 민홍철 · 김제남 · 한명숙 · 박영선 · 진성준 · 신경민 · 이미경 · 서기호 · 김성주 · 전해철 · 강동원 · 남인순 · 박지원 · 유은혜 · 최재천 · 유성엽 · 이인영 · 유인태 · 정진후 · 박주선 의원 발의)

자연환경보전법 일부개정법률안(이명수 의원 대표 발의)

(2013. 6. 3 이명수 · 김을동 · 李宰榮 · 정의화 · 이운룡 · 김태원 · 윤진식 · 이에리사 · 이강후 · 이진복 의원 발의)

근로기준법 일부개정법률안(홍영표 의원 대표 발의)

(2013. 6. 3 홍영표 · 장하나 · 한명숙 · 한정애 · 은수미 · 양승조 · 서영교 · 최민희 · 진선미 · 이용섭 · 김태년 · 노웅래 · 김기준 · 박민수 · 김용익 · 김진표 · 윤관석 · 김영록 · 윤후덕 · 강기정 · 김영주 · 김상희 · 홍종학 · 신경민 · 김경협 의원 발의)

이상 9건 6월 4일 회부됨

가축분뇨의 관리 및 이용에 관한 법률 일부개정 법률안

(2013. 5. 31 정부 제출)

근로기준법 일부개정법률안(심상정 의원 대표 발의)

(2013. 6. 4 심상정 · 김제남 · 서기호 · 박원석 · 강동원 · 정진후 · 박홍근 · 이학영 · 남인순 · 김현미 · 이목희 · 도종환 · 홍영표 의원 발의)

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(김성태 의원 대표발의)

(2013. 6. 4 김성태 · 서용교 · 김기선 · 최봉홍 · 이강후 · 김명연 · 황영철 · 유승우 · 신성범 · 김용태 의원 발의)

이상 3건 6월 5일 회부됨

근로기준법 일부개정법률안(김관영 의원 대표 발의)

(2013. 6. 5 김관영 · 신경민 · 배재정 · 박홍근 · 정청래 · 김한길 · 추미애 · 유승희 · 안규백 · 서영교 · 우원식 · 홍의락 · 김상희 의원 발의)

6월 7일 회부됨

임금채권보장법 일부개정법률안(심재철 의원 대표발의)

(2013. 6. 7 심재철 · 이만우 · 조명철 · 박인숙 · 민홍철 · 정문헌 · 이한성 · 김상민 · 신동우 · 윤재옥 · 김한표 · 이우현 · 문정림 · 박상은 · 이노근 의원 발의)

파견근로자보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(강창일 의원 대표발의)

(2013. 6. 7 강창일 · 배기운 · 김민기 · 윤관석 · 전순옥 · 민홍철 · 이상민 · 유성엽 · 이상직 · 이학영 · 이인영 의원 발의)

산업안전보건법 일부개정법률안(강창일 의원 대표발의)

(2013. 6. 7 강창일 · 배기운 · 윤관석 · 전순옥 · 민홍철 · 이상민 · 유성엽 · 이상직 · 이학영 · 이인영 의원 발의)

이상 3건 6월 10일 회부됨

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

일부개정법률안(김경협 의원 대표발의)

(2013. 6. 10 김경협 · 배기운 · 문병호 · 민홍철 · 부좌현 · 심상정 · 윤관석 · 윤후덕 · 이미경 · 전순옥 · 한명숙 · 한정애 의원 발의)

파견근로자보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(김경협 의원 대표발의)

(2013. 6. 10 김경협 · 배기운 · 문병호 · 민홍철 · 부좌현 · 심상정 · 윤관석 · 윤후덕 · 이미경 · 전순옥 · 한명숙 · 한정애 의원 발의)

유해화학물질 관리법 일부개정법률안(이찬열 의원 대표발의)

(2013. 6. 10 이찬열 · 김우남 · 최원식 · 김민기 · 정청래 · 문병호 · 민홍철 · 신장용 · 박남춘 · 백재현 · 김광진 · 박민수 의원 발의)

화학물질 및 화학물질이 함유된 제품 등에 의한 피해구제에 관한 법률안(심상정 의원 대표발의)

(2013. 6. 10 심상정 · 김기준 · 김제남 · 김현미 · 박원석 · 서기호 · 김경협 · 은수미 · 장하나 · 정진후 · 홍영표 의원 발의)

사육곰의 증식금지 · 보전 및 용도변경 등에 관한 특별법안(최봉홍 의원 대표발의)

(2013. 6. 10 최봉홍 · 정희수 · 김세연 · 주영순 · 송영근 · 김한표 · 신의진 · 이종진 · 김을동 · 정문헌 · 박창식 · 김태원 · 李宰榮 · 이자스민 의원 발의)

이상 5건 6월 11일 회부됨

수질 및 수생태계 보전에 관한 법률 일부개정 법률안(주영순 의원 대표발의)

(2013. 6. 11 주영순 · 이낙연 · 유승우 · 서용교 · 김정록 · 박대동 · 이만우 · 정우택 · 박인숙 · 류지영 · 최봉홍 · 홍영표 의원 발의)

청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(김관영 의원 대표발의)

(2013. 6. 11 김관영 · 김춘진 · 문희상 · 박기춘 · 박수현 · 박홍근 · 배기운 · 안규백 · 양승조 · 추미애 의원 발의)

이상 2건 6월 12일 회부됨

폐기물관리법 일부개정법률안(신기남 의원 대표 발의)

(2013. 6. 12 신기남 · 강기정 · 한명숙 · 홍영표 · 우원식 · 김관영 · 박주선 · 도종환 · 박수현 · 이종진 · 이종걸 · 노영민 의원 발의)

6월 13일 회부됨

근로기준법 일부개정법률안(심상정 의원 대표 발의)

(2013. 6. 13 심상정 · 김제남 · 서기호 · 박원석 · 강동원 · 정진후 · 김경협 · 장하나 · 최원식 · 전순옥 의원 발의)
6월 14일 회부됨

○**관련의안 회부**

주택법 일부개정법률안(이노근 의원 대표발의)
(2013. 5. 9 이노근 · 이현재 · 김태원 · 이명수 · 조명철 · 이만우 · 박성호 · 김기현 · 박인숙 · 이학재 의원 발의)

5월 10일 의견제시기간을 소관위원회의 심사의결일 전일까지로 정하여 회부됨

통일경제관광특별구역의 지정 및 운영에 관한 법률안(정문헌 의원 대표발의)

(2013. 5. 16 정문헌 · 이종훈 · 이이재 · 李宰榮 · 윤상현 · 원유철 · 홍지만 · 김기선 · 김명연 · 권성동 · 김영우 · 안홍준 의원 발의)

5월 20일 의견제시기간을 소관위원회의 심사의결일 전일까지로 정하여 회부됨

평화통일경제특별구역의 지정 및 운영에 관한 법률안(김현미 의원 대표발의)

(2013. 5. 22 김현미 · 최재성 · 박수현 · 정성호 · 김기준 · 이인영 · 박홍근 · 조경태 · 최민희 · 안민석 · 이낙연 · 조정식 · 윤호중 · 신경민 · 유은혜 · 최원식 · 김태원 · 김태년 · 전병헌 의원 발의)

5월 23일 의견제시기간을 소관위원회의 심사의결일 전일까지로 정하여 회부됨

산림복지단지 조성 및 지원에 관한 특별법안(황영철 의원 대표발의)

(2013. 5. 29 황영철 · 김성태 · 윤명희 · 손인춘 · 박덕흠 · 윤재옥 · 김정록 · 강은희 · 김진태 · 유승우 · 김우남 의원 발의)

5월 30일 의견제시기간을 소관위원회의 심사의결일 전일까지로 정하여 회부됨

직업교육훈련 촉진법 일부개정법률안(강은희 의원 대표발의)

(2013. 5. 30 강은희 · 문정림 · 이만우 · 황영철 · 김태원 · 김동완 · 이한성 · 김성찬 · 류지영 · 박인숙 · 김종태 · 김경협 · 조원진 · 김현숙 · 권은희 · 유기준 의원 발의)

지방대학 육성에 관한 특별법안(김세연 의원 대표발의)

(2013. 5. 31 김세연 · 박창식 · 이낙연 · 이운룡 · 주호영 · 김희정 · 박성호 · 이철우 · 이군현 · 민현주 · 홍지만 · 경대수 · 유성엽 · 남경필 ·

이학재 · 유재중 · 강은희 · 김장실 · 박인숙 · 나성린 · 송영근 · 박민식 · 서용교 · 하태경 · 서병수 · 윤영석 · 이현승 · 유기준 · 이진복 · 정의화 · 문대성 · 金永柱 · 김정훈 · 김도읍 · 김무성 · 서상기 · 염동열 · 이에리사 의원 발의)

이상 2건 6월 3일 의견제시기간을 소관위원회의 심사의결일 전일까지로 정하여 회부됨

지역균형인재육성에 관한 법률안(박혜자 의원 대표발의)

(2013. 6. 7 박혜자 · 권은희 · 김관영 · 김광진 · 김동철 · 김승남 · 김영록 · 김태년 · 박수현 · 박주선 · 박지원 · 서병수 · 심학봉 · 안효대 · 양승조 · 유성엽 · 이상직 · 이석현 · 이윤석 · 이철우 · 전정희 · 정성호 의원 발의)

6월 10일 의견제시기간을 소관위원회의 심사의결일 전일까지로 정하여 회부됨

대한민국과 녹색기후기금 간의 녹색기후기금의 본부에 관한 협정 비준동의안

(2013. 6. 11 정부 제출)

6월 12일 의견제시기간을 소관위원회의 심사의결일 전일까지로 정하여 회부됨