제 15 회 국회정기회의속기록 제20호

국 회 사 무 처

단기4286년2월2일(월) 상오10시

의사일정(제20차 회의)

1. 제19차 회의록 통과
2. 보고사항
3. 근로기준법안 제1독회

토의된 안건

1. 이재민 위문에 관한 보고 ····· 1
2. 근로기준법안 제1독회 ····· 14
3. 내무부장관 불신임 결의안 제출의 건 ····· 29

(상오 10시55분 개의)

○의장 신익희 좌석 정돈해 주세요. 제20차 회의를 시작해요.

제19차 회의록을 낭독합니다

(의사과장 제19차 회의록 낭독)

지금 낭독한 회의록에 틀린 거나 빠진 것 없읍니까?

없으면 그대로 통과합니다.

다음은 보고사항입니다.

○의사국장 서상준 정부에서 1월 31일자로 우편법안을 제출해 왔읍니다.

단기 4286년 1월 31일

국무총리서리 백두진

민의원의장 신익희 귀하

우편법안 국회 제출의 건

대통령의 명을 승하여 수제의 건을 제출하나이다.

본 건은 교통체신위원회에 회부합니다.

조광섭 의원 외 40분이 2월 5일부터 2월 25일까지 국정감사를 시행하자는 동의안이 제출되었읍니다.

주문

국정감사 시행에 대한 긴급동의안

일정 자(自) 2월 5일 지(至) 2월 25일

이유 구두설명

제안자 조광섭 의원

이종형 의원 오위영 의원 성득환 의원 이범승 의원
조대연 의원 박성하 의원 이석기 의원 서이환 의원
권병로 의원 노기용 의원 최성웅 의원 서범석 의원
정기원 의원 이종현 의원 이규갑 의원 강창용 의원
김영선 의원 류덕천 의원 이용설 의원 유승준 의원
조 순 의원 구을회 의원 김봉재 의원 이동환 의원
김봉조 의원 박정규 의원 한국원 의원 권태욱 의원
김용우 의원 홍창섭 의원 정헌조 의원 김우성 의원
홍길선 의원 정남국 의원 정문흠 의원 최면수 의원
이진수 의원 남송학 의원 김정기 의원

조직분과위원회별을 원칙으로 하나 지방은 지역별로 함.

국정감사 시행에 대한 일정

자 2월 5일 지 2월 11일—중앙기관의 단기4285년도 세입·세출에 대한 총결산의 국정감사

자 2월 11일 지 2월 25일—지역별로서 지방에 대한 전반에 긍(亘)한 국정감사.

2월 15일부터 보고서 작성.

본 건은 운영위원회에 회부합니다.

---

1. 이재민 위문에 관한 보고

○의장 신익희 그리고 보고사항 끝에 의장으로 잠깐 말씀 할 것은 이번에 국제시장 화재 이재민들을 원호 구제하기 위해서 본부가 조직이 되었

는데 어저께 하오 3시 조곰 지나서 의장과 및 내무위원장 그 외에도 몇 분의 위원회 위원장 동지들과 사무총장을 동행해서 의장이 가서 위문했읍니다.

그리고 국회에서도 돈이 없는 국회이지만 의원 소득의 세비에서라도 얼마를 내서 우리 국회의원들의 성의는 표시하겠다는 것을 얘기하고 또 무슨 방법으로든지 구제하는 데 도움이 될 일이 있다면 국회에서도 시방 강구하기 위해서 회의들을 하고 있는 중이지마는 구제본부라는 데나 재민 본신으로서도 의견이 있으면 국회에 보내 달라는 것을 얘기했읍니다. 이것을 보고드려요.

그리고 또 한 가지는 조광섭 의원 외 40명에 연서로서 곧 국정감사를 실시하기 위해서 우리 국회를 휴회하자는 긴급동의가 나와 있는데 이번 회기로부터서는 그전에도 대개 그래 내려왔지만 일체 회의의 진행이란다든지 하는 것을 종전과 같이 각 교섭단체대표자회의를 의장이 불렀고 또 운영위원회에서도 역시 그런 일을 의논하고 지내왔었지마는 이번 회기서부터는 사실상 각 교섭단체의 대표격 되는 동지들이 운영위원회 위원으로 일하게 되게 해서 교섭단체대표의 모임은 이후로는 의장으로서는 공식으로 모이지 않겠다는 것을 방침으로 작정하고 또한 말씀을 드렸든 것입니다. 그러하니만큼 이 조광섭 의원 외 40명으로 제출된 이 안건도 운영위원회로 회부해서 곧 오늘 열리는 회의에서 심사해서 의견을 제출하도록 하라는 것으로 작정했읍니다. 이것을 보고드려요.

그리고 오늘은 의사일정에 정한 바와 마찬가지로 근로기준법의 제1독회를 시작합니다. 이것은 미리 말씀해 두는 것이지만 우리 의원 동지들 사이에는 이 근로기준법안이 상정되고 보면 심사의 보고란다든지 대체토론 찬부의 문제란다든지 모든 가지가 시간이 너무 많이 걸리는 것이 아니냐 하는 말씀을 하는 분이 여럿이 계신데 만일 이 법안도 상정이 되어서 진행하다가 휴회할 필요가 있어서 휴회가 작정된다고 하면 다음 개회하는 때에 계속해서 토의하도록 하고 이 법안을 상정해서 토론을 개시하는 것은 아무 상관이 없다는 것만을 여러분이 알아주시기를 바랍니다.

근로기준법안 제1독회를 시작합니다.

그러면 사회보건위원회의 심사보고가 있어야 할 줄로 압니다.

사회보건위원장 김용우 의원을 소개합니다.

참조(1)

근로기준법안

제안자 김용우 의원 김영선 의원 조경규 의원
지연해 의원 김봉재 의원 김준희 의원
황성수 의원 홍익표 의원 윤재근 의원
엄상섭 의원 안상한 의원 오성환 의원
정헌주 의원 이재학 의원 김동성 의원
이재형 의원 오위영 의원 박승하 의원
이석기 의원 김인태 의원 이교승 의원
연병호 의원 김정기 의원 황병규 의원
임기봉 의원 오의관 의원 이채오 의원
이도영 의원 임용순 의원 김병진 의원
이호근 의원 안용대 의원 이종수 의원
조주영 의원 송방용 의원 홍창섭 의원
이종현 의원 이진수 의원 김정실 의원
서민호 의원 김종순 의원 최성웅 의원
박세동 의원 태완선 의원 한필수 의원

제안이유

한국의 부흥재건에 있어서 우방의 적극적 원조와 아울러 국민의 왕성한 근로의욕의 환기가 필요한바 이를 위하여는 근로자의 지위 향상과 생활보장이 초미의 급무임은 췌언(贅言)을 불요한다. 더욱이 우리나라 헌법에 보장되어 있는 근로자의 제 권리가 입법 불비로 아즉도 보장되지 못하고 있는 것은 심히 유감한 일이라 아니할 수 없다.

선자(先者) 노동조합법안이 국회에 제출되어 노동입법의 서광이 빛이기 시작한 것은 방가(邦家)를 위하여 다행한 일이나 원래 노동조건에 관한 하등의 기준이 없으므로 노동조합이 유명무실할 뿐 아니라 노동운동 그 자체가 적확한 목표를 잃고 불순한 방향으로 나갈 염려가 있는 것이다. 오로지 근로기준에 관한 법을 제정함으로써만이 노동도덕을 그 정상적 궤도에 오르게 하고 노자쌍방이 각각 그 목표를 명백히 하게 되어 다만 노동자에게만 은전(恩典)이 될 뿐 아니라 나아가서는 국민경제 전체의 향상에 기여할 바 큰 것이므로 이에 본 법안을 제출하는 바이다.

제1장 총칙

제1조(목적) 본 법은 균형 있는 국민경제의 발전을 기하기 위하여 근로자의 능력을 최고도로 발휘하게 하고 근로자의 생활 향상을 보장하는 것을 목적으로 한다.

제2조(노동조건의 원칙) ①본 법은 근로자의 생활 향상을 최소한도로 보장한데 불과함으로 근

로관계 당사자들은 본 법을 이유로 하여 근로조건을 저하하든지 기타 근로자에게 불리한 조치를 취할 수 없다.

②근로자는 본 법을 이유로 하여 그 이익을 주장하는 나머지 국민경제의 질서를 위태케 하여서는 아니 된다.

제3조(근로조건의 기준) 근로조건은 적어도 근로자의 인간적 생활과 가정적 화락(和樂)을 보장하기에 족하여야 한다.

제4조(근로조건의 결정) 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 의하여 결정되어야 한다.

제5조(근로조건의 준수) 근로자와 사용자는 단체협약 취업규칙과 근로계약을 준수하여야 하며 각자가 성실하게 이행할 의무가 있다.

제6조(균등처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

제7조(강제노동의 금지) 사용자는 폭행·협박·감금 기타 정신상 또는 신체의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로 근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 못한다.

제8조(폭행의 금지) 사용자는 사고발생 기타 여하한 이유로도 근로자에게 폭행·구타 행위를 하지 못한다.

제9조(중간의 착취의 배제) 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 영리로 타인의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.

제10조(공민권 행사의 보장) 사용자는 근로자가 노무시간 중에 선거권 기타 공민권의 행사 또는 공의 직무 집행에 필요한 시간을 청구할 경우에는 거부하지 못한다. 단 권리행사 또는 공의 직무집행에 지장이 없는 한 청구한 시각을 변경할 수 있다.

제11조(통용범위) 본 법은 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 단 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사 사용인이나 대통령령으로써 정하는 사업 또는 사업장에는 적용하지 아니한다.

제12조(통용범위) 본 법과 본 법에 기하여 발하는 대통령령은 국가 특별시, 도, 시, 읍, 면, 기타 이에 준한 것에 대하여도 적용된다.

제13조(보고출석의 의무) 사용자 또는 근로자는 본 법의 시행에 관하여 사회부, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있을 경우에는 지체없이 필요한 사항에 대하여 보고 또는 출석하여야 한다.

제14조(대통령령과 규칙의 명시) ①사용자는 본 법과 본 법에 기하여 발하는 대통령령의 요지와 취업규칙을 상시 각 사업장에 제시 또는 비치하여 근로자에게 주지시켜야 한다.

②사용자는 전 항 명령 중 기숙사에 관한 규정과 기숙사 규칙을 기숙사에 게시 또는 비치하여 기숙하는 근로자에게 주지시켜야 한다.

제15조(근로자의 정의) 본 법에서 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장(이하 사업이라 한다)에 임금을 목적으로 근로를 제공한 자를 말한다.

제16조(사용자의 정의) 본 법에서 사용자라 함은 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

제17조(근로의 정의) 본 법에서 근로라 함은 정신노동과 육체노동을 말한다.

제18조(근로계약의 정의) 본 법에서 근로계약이라 함은 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급함을 목적으로서 체결된 계약을 말한다.

제19조(임금의 정의) 본 법에서 임금이라 함은 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급, 기타 여하한 명칭으로던지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

제20조(평균임금의 정의) 본 법에서 평균임금이라 함은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 총일 수로 제한 금액을 말한다. 단 이 금액은 대통령령으로써 정한 일정한 금액에 미달하여서는 아니 된다.

제2장 근로계약

제21조(본 법 위반의 근로계약) ①본 법에 정한 기준에 달하지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.

②전 항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 본 법에 정한 기준에 의한다.

제22조(계약기간) 근로계약은 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 1년을 초과하지 못한다.

제23조(근로조건의 명시) 사용자는 근로계약 체결 시에 근로자에 대하여 임금, 근로시간, 기타의 근로조건을 명시하여야 한다.

제24조(근로조건 위반) ①전 항의 규정에 의하여 명시된 근로조건이 사실과 상위(相違)가 있을 경우에는 근로자는 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.

②전 항의 규정에 의하여 근로계약이 해제되었을 경우에는 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경한 근로자에게 귀향여비를 지급하여야 한다.

제25조(계약예정 금지) 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.

제26조(전차금 상쇄의 금지) 사용자는 전차금 기타 근로할 것을 조건으로 하는 전대채권과 임금을 상쇄하지 못한다.

제27조(강제저금의 금지) ①사용자는 근로계약에 부수하여 강제저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못한다.

②사용자가 근로자의 위탁으로 근로자의 저축금을 관리하게 될 경우에는 보관과 반환방법을 정하여 사회부의 인가를 받어야 한다.

제28조(해고제한) ①사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 기타 징벌을 하지 못한다.

② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병요양을 위한 휴업기간과 그 후 30일간은 해고하지 못한다. 단 사용자가 본 법에 규정한 금액보상을 지급하였을 경우 또는 천재사변 기타 부득이한 사유로 인하여 사업계속이 불가능할 때에는 예외로 한다.

③전 항 단서 후단의 경우에는 그 사유에 관하여 사회부의 인정을 받어야 한다.

제29조(해고자에 대한 지급) ①사용자가 근로자를 해고하고저 할 경우에는 30일분 이상의 평균임금을 근로자에게 지급하여야 한다.

②2년 이상 계속 근무한 근로자에 대하여는 계속 근무 연수 1년에 대하여 30일씩을, 계속근로 연수 10년 이상인 때에는 10년을 넘는 1년에 대하여 60일씩을 전항 일수에 가산하여야 한다.

③전 2항의 규정은 천재사변 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능하여 사회부의 인정을 받은 경우 또는 근로자의 귀책사유로 인하여 해고 된 때에는 예외로 한다.

제30조(해고자에 대한 지급의 예외) 전조의 규정은 좌의 각 호의 1에 해당되는 근로자에게 적용하지 아니한다.

1. 일급근로자로서 3개월을 계속근무하지 아니한 자
2. 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
3. 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자
4. 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
5. 수습사용 중의 근로자

제31조(금품청산) 사용자는 근로자의 사망 또는 퇴직의 경우에 그 권리자가 청산을 요구할 때는 7일 이내에 임금 보상금 기타 일체의 금품을 지급하여야 한다.

제32조(사용증명서) ①사용자는 근로자가 퇴직 후라도 사용기간, 업무종류, 지위와 임금, 기타 필요한 사항에 관한 증명서를 청구할 때에는 사실대로 기입하여 즉시 교부하여야 한다.

②전항의 증명서에는 근로자의 요구한 사항만을 기입하여야 한다.

③사용자는 근로자의 취업을 고의로 방해할 목적으로 비밀기호를 사용하거나 허위행위를 하여서는 아니 된다.

제33조(근로자의 명부) ①사용자는 각 사업장별로 근로자 명부를 작성하고 근로자의 성명, 생년월일, 이력 기타 대통령령으로써 정한 사항을 기입하여야 한다.

②전항의 규정에 의하여 기입한 사항에 변경이 있을 경우에는 지체 없이 정정하여야 한다.

제34조(계약 서류의 보존) 사용자는 근로자 명부와 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다.

제3장 임금

제35조(최저임금) ①사회부는 필요에 의하여 일정한 사업 또는 직업에 종사하는 근로자를 위하여 최저임금을 정할 수 있다.

②전항의 규정에 의하여 사회부가 최저임금을 정하고저 할 경우에는 노동위원회의 동의를 얻어야 한다.

제36조(최저임금 통용의 예외) 최저임금이 정해진 경우에는 사용자는 그 금액에 미달하는 임금으로 근로자를 사용할 수 없다. 단 좌의 경우에는 예외로 한다.

1. 정신 또는 신체의 장해로 근로능력이 저위에 있는 자로서 사회부의 인가를 받은 경우
2. 근로자의 사정으로 소정 근로시간을 완료하지 못한 경우

3. 수습사용 중에 있는 자 또는 소정근로 시간이 특히 짧은 자에 대하여 사회부의 허가를 얻은 경우

제37조(임금 지불) ①임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 단 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 또는 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

②임금은 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급하여야 한다. 단 임시로 지급하는 임금, 수당 기타에 준하는 것 또는 명령으로서 정하는 임금에 대하여는 예외로 한다.

제38조(비상시 지불) 사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 기타 명령으로 정한 비상한 경우의 비용에 충당하기 위하여 청구하는 경우에는 지급기일 전이라도 기왕의 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.

제39조(휴업 지불) 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업할 경우에는 사용자는 휴업기간 중 당해근로자에 대하여 평균임금의 100분의 60 이상의 수당을 지급하여야 한다.

제40조(도급근로자) 사용자는 도급, 기타 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에 대하여는 근로시간에 응하여 일정액의 임금을 보장하여야 한다.

제41조(부양가족) ①사용자는 생활능력이 없는 근로자의 부양가족에 대하여는 가족수당을 지급하여야 한다.

②전항의 가족수당지급에 관하여 필요한 사항은 명령으로써 정한다.

제42조(임금대장) ①사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 가족수당액 기타 대통령령으로써 정하는 사항을 임금 지급 시마다 기입하여야 한다.

②사용자는 임금대장을 3년간 보존하여야 한다.

제43조(시효) 본 법 규정에 의한 임금채권은 2년간 행사하지 아니하는 경우에는 시효로 인하여 소멸한다.

제4장 근로시간과 휴식

제44조(근로시간) ①근로시간은 휴게시간을 제하고 1일에 8시간, 1주일에 48시간을 기준으로 한다. 단 당사자 간의 합의에 의하여 1주일에 60시간을 한도로 근로할 수 있다.

②특별한 사정이 있는 경우에는 사회부의 허가를 얻어 전항의 시간을 연장할 수 있다. 단 사태가 급박하여 허가를 얻을 여가가 없을 경우에는 사후 지체 없이 승인을 받어야 한다.

③사회부는 전항의 규정에 의한 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정할 경우에는 그 후 연장시간에 상당한 휴게 또는 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.

제45조(유해위험작업) ①지하작업 기타 명령으로써 정한 유해 위험한 작업은 1일에 6시간, 1주일에 36시간을 기준으로 한다. 단 사회부의 허가를 얻은 경우에는 1일 2시간 이내, 1주일 12시간 이내의 한도로 연장할 수 있다.

제46조(휴게) ①사용자는 근로시간 4시간을 초과하는 경우에는 30분 이상, 8시간을 초과하는 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

②휴게시간은 근로자가 자유로 이용할 수 있다.

제47조(휴일) ①사용자는 근로자에 대하여 1주일에 평균 1회 이상의 휴일을 주어야 한다.

②정휴일, 법정공휴일은 임금 산출의 근로일로 인정한다.

제48조(시간외휴일근로) ①사용자는 제44조, 제45조의 규정에 의하여 근로시간을 연장하였을 경우에는 통상임금의 3할 이상을, 휴일 또는 하오 10시부터 상오 6시까지의 사이에 근로시킨 경우에는 통상임금의 5할 이상을 그 초과된 부분에 대하여 가산하여 지급하여야 한다.

제49조(월차유급휴·병가) ①사용자는 1개월에 대하여 1일의 유급휴가와 2일의 유급병가를 주어야 한다.

②전항의 규정에 의한 유급휴가는 근로자의 자유의사로 적치(積置)할 수 있으며 또는 분할하여 사용할 수 있다.

제50조(연차유급휴가) ①사용자는 1년간 개근한 노동자에 대하여는 8일, 9할 이상 출근한 자에 대하여는 3일의 유급휴가를 주어야 한다.

②1년간의 유급휴일의 총수가 20일 이상이 되는 경우에는 사용자는 그 20일을 초과하는 일수에 대하여는 제48조의 규정에 의한 임금을 지급하고 유급휴가를 주지 아니할 수 있다.

③사용자는 전 2항의 규정에 의한 유급휴가를 근로자의 청구 있을 시기에 주어야 하며 그 기간에 대하여는 평균임금을 지급하여야 한다.

단, 근로자의 청구한 시기에 유급휴가를 주는 것이 사업운영에 심대한 지장이 있을 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

④근로자가 업무상 부상하거나 또는 질병에 걸려 휴업한 기간과 산전산후의 여자가 제62조의 규정에 의하여 휴업한 기간은 제1차의 규정의 적용에 있어서는 이를 출근한 것으로 본다.

제51조(적용의 제외) 본 장과 제5장에서 정한 근로시간 휴게와 휴일에 관한 규정은 좌의 각 호의 1에 해당하는 근로자에 대하여서는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작, 개간, 식물의 재식(栽植), 재배, 채취사업 기타의 농림사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕), 양식사업, 기타의 축산, 양잠, 수산사업
3. 감시 또는 계속적으로 근로에 종사하는 자로 사용자가 사회부의 허가를 받은 자
4. 대통령령으로써 정한 사업에 종사하는 근로자

제5장 여자와 소년

제52조(최저연령과 취직인허증) ①만 13세 미만자는 근로자로 사용하지 못한다. 단 사회부의 취직인허증을 소득한 자는 예외로 한다.

②전항의 취직인허증은 본인의 신청에 의하여 의무교육에 지장이 없는 한 직종을 지정하여서만 발행할 수 있다.

제53조(사용금지) 여자와 만 18세 미만자는 도덕상 또는 보건상 유해 위험한 사업에 사용하지 못한다. 단, 금지직종은 명령으로써 정한다.

제54조(연소자증명서) 사용자는 18세 미만자에 대하여는 그 연령을 증명하는 호적증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 비치하여야 한다.

제55조(근로계약) ①친권자 또는 후견은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.

②친권자, 후견인 또는 사회부는 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 향후 이를 해제할 수 있다.

제56조(임금청구) ①미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있다

②친권자 또는 후견인은 미성년자의 임금을 대리영수 할 수 없다.

제57조(근로시간) 만 13세 이상 16세 미만자의 근로시간은 1일에 6시간, 1주일에 36시간, 16세 이상 18세 미만자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 42시간을 초과하지 못한다. 단, 사회부의 허가를 얻은 경우에는 1일에 2시간 이내의 한도로 연장할 수 있다.

제58조(야업금지) 여자와 18세 미만자는 하오 10시부터 상오 6시까지의 사이에 사용하지 못하며 또 휴일근무에 종사시키지 못한다. 단, 만 16세 이상의 남자에 한하여 사회부의 허가를 얻은 경우에는 예외로 한다.

제59조(시간외근로) 사용자는 만 18세 이상의 여자에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간 외의 근로를 시키지 못한다.

제60조(갱내근로금지) 사용자는 여자와 만 18세 미만자를 갱내(坑內)에서 근로시키지 못한다.

제61조(생리휴가) ①사용자는 생리일의 취업이 곤란한 여자 또는 생리일에 유해한 업무에 종사하는 여자가 생리휴가를 청구할 경우에는 월 3일의 유급 생리휴가를 주어야 한다.

②전 항의 업무의 범위는 명령으로써 정한다.

제62조(산전·후 휴가) ①사용자는 임신 중의 여자에 대하여는 산전·후를 통하여 60일의 유급보호휴가를 주어야 한다.

②임신 중의 여자 근로자의 청구가 있을 경우에는 경이(輕易)한 근로에 전환시켜야 하며 시간외 근로를 시키지 못한다.

제63조(육아시간) 생후 1년 미만의 유아를 가진 여자 근로자의 청구가 있을 때에는 일 2회 각각 30분 이상의 유급수유시간을 주어야 한다.

제64조(귀향여비) 여자와 만 18세 미만자가 해고일부터 14일 이내에 귀향할 경우에는 사용자는 필요한 귀향여비를 부담하여야 한다. 단, 근로자의 귀책사유에 인한 해고로서 사용자가 그 사유에 대하여 사회부의 인정을 받았을 경우에는 예외로 한다.

제65조(교육시설) ①상시 30인 이상의 만 18세 미만자를 사용하는 자는 이에 대한 교육시설을 하여야 한다.

②전 항의 교육시설에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로써 정한다.

제6장 안전과 보건

제66조(위험방지) ①사용자는 작업상 위험 또는 보건상 유해한 시설에 대하여 그 위해방지 또는 근로자의 건강, 풍기와 생명의 보지에 필요한 조치를 강구하여야 한다.

②근로자는 위해방지에 필요한 사항을 준수하

여야 한다.

③전 2항의 규정에 의하여 사용자가 강구할 조치의 기준과 근로자가 준수하여야 할 사항은 대통령령으로써 정한다.

제67조(안전장치) ①위험한 작업을 필요로 하는 기계와 기구는 필요한 규격 또는 안전장치를 구비하지 아니하면 양도, 대여 또는 설치하지 못한다.

②전항의 기계와 기구의 종류, 필요한 규격과 구비하여야 할 안전장치는 대통령령으로써 정한다.

제68조(특히 위험한 작업) ①특히 위험한 작업을 필요로 하는 기계와 기구는 미리 사회부의 인가를 받지 아니하면 제조, 변경 또는 설치하지 못한다.

②전항의 기계와 기구의 종류는 대통령령으로써 정한다.

③전 2항의 기계와 기구는 인가를 받은 다음 대통령령으로써 정한 기간을 경과한 경우에 있어서는 사회부에서 행하는 성능검사에 합격한 것이 아니면 사용하지 못한다.

제69조(유해물) ①보건상의 유해물은 제조, 판매, 수입 또는 판매의 목적으로 소지하지 못한다.

②전항의 유해물의 종류는 명령으로써 정한다.

제70조(위험작업물의 취업제한) ①사용자는 경험이 없거나 필요한 기능이 없는 근로자를 위험한 업무에 사용하지 못한다.

②전항의 업무범위, 경험과 기능은 대통령령으로써 정한다.

제71조(안전위생교육) 사용자는 근로자를 채용하였을 때에는 그 근로자에 대하여 당해 업무에 관하여 필요한 안전과 보건을 위한 교육을 시행하여야 한다.

제72조(병자취업금지) ①사용자는 전염병의 질병, 정신병 또는 근로로 인하여 병세가 악화할 우려가 있는 질병에 걸린 자에게는 취업을 금지하여야 한다.

②전항의 규정에 의하여 취업을 금지할 질병의 종류와 정도는 대통령령으로써 정한다.

제73조(건강진단) ①일정한 사업에 대하여는 사용자는 근로자의 채용 시와 정기로 의사에게 근로자의 건강진단을 시켜야 한다.

②사용자가 지정한 의사의 진단을 희망하지 아니하는 근로자는 타 의사의 진단을 구하여 그 결과를 증명하는 서면을 사용자에게 제출하여야 한다.

③사용자는 전 2항의 건강진단의 결과에 의하여 근로자의 건강 보지에 필요한 조치를 하여야 한다.

④제1항의 사업의 종류와 규격 또는 정기의 건강진단의 횟수는 대통령령으로써 정한다.

제74조(안전관리자와 보건관리자) ①일정한 사업에는 사용자는 안전관리자와 보건관리자를 두어야 한다.

②전항의 사업의 종류와 규격 또는 안전관리자와 보건관리자의 자격과 직분에 관한 사항은 대통령령으로써 정한다.

③사회부는 필요에 따라 사용자에 대하여 안전관리자와 보건관리자의 증원 또는 해임을 명할 수 있다.

제75조(감독상의 행정조치) ①사용자는 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사업장을 설치, 이전, 변경할 경우에는 위험방지에 관한 기준에 의거하여 정한바 계획서를 공사 착수 14일 전까지 사회부에 제출하여야 한다.

②사회부는 근로자의 안전과 보건상 필요하다고 인정하는 경우에는 공사 착수를 중지 또는 계획의 변경을 명할 수 있다.

③근로자를 취업시키는 사업의 건설물, 기숙사, 기타 부속건설물 설비, 원료 또는 재료가 안전과 보건에 관하여 정해진 기준에 반하는 경우에는 사회부는 사용자에 대하여 그 전부 또는 일부의 사용의 정지, 변경, 기타 필요한 사항을 명할 수 있다.

④전항의 경우에는 사회부는 사용자에 명한 사항에 대하여 필요한 사항을 근로자에게 명할 수 있다.

제7장 기능습득

제76조(기술습득자의 폐단제외) 사용자는 양성공(養成工), 수습, 기타 명칭 여하를 불문하고 기능의 습득을 목적으로 하는 근로자를 혹사하거나 가사, 기타 기능 습득에 관계없는 업무에 종사시키지 못한다.

제77조(기능자 양성) ①장기습득을 요하는 특정 기능자를 근로의 과정에서 양성할 필요가 있는 경우에는 그 교습방법, 사용자 자격, 계약기간, 근로시간과 임금에 관한 규정은 노동위원회에 자문하며 대통령령으로써 정한다.

②사용자가 전 조의 규정에 의한 대통령령에 의하여 근로자를 사용하고저 하는 경우에는 공

원 수, 교습방법, 계약기간 임금의 기준과 지급방법을 정하여 사회부의 인가를 받아야 한다.

③사용자가 전항의 규정에 의한 인가에 기하여 근로자를 사용하는 경우에 있어서는 사회부에 신고하여 기능을 습득하는 자라는 증명서의 교부를 받어 이를 사업장에 비치하여야 한다.

제78조(미성년자) 전조의 규정의 적용을 받는 미성년자에 대하여는 제50조제1항의 규정에 의한 연차유급휴가로서 12근로일을 주어야 한다.

제79조(인가취소) 제77조의 규정의 적용을 받는 근로자를 사용하는 사용자가 그 자격을 상실하거나 또는 인가의 조건에 반하는 경우에는 사회부는 제75조제2항의 인가를 취소할 수 있다.

제8장 재해보상

제80조(요양보상) ①근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸린 경우는 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 또는 필요한 요양비를 부담하여야 한다.

②전항에 규정한 업무상 질병과 요양의 범위는 대통령령으로써 정한다.

제81조(휴업보상) 전조의 규정에 의하여 요양 중에 있는 근로자에 대하여는 사용자는 근로자의 요양 중 평균임금의 60의 휴업보상을 행하여야 한다.

제82조(장해보상) 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸려 완치 후 신체에 장해가 있을 경우에는 사용자는 그 장해 정도에 응하여 평균임금에 별표 제1에 정한 일수를 승(乘)하여 얻은 금액의 장해보상을 행하여야 한다.

제83조(휴업보상·장해보상의 예외) 근로자가 중대한 과실로 인하여 업무상 부상 또는 질병에 걸리고 또한 사용자가 그 과실에 대하여 사회부의 인가를 받은 경우에는 휴업보상 또는 장해보상을 행하지 않어도 무방하다.

제84조(유족보상) 근로자가 업무상 사망한 경우에는 사용자는 그 유족 또는 근로자의 사망 당시 그 수입으로 생계를 유지하든 자에 대하여 평균임금의 1000일분의 유족보상을 행하여야 한다.

제85조(장사비) 근로자가 업무상 사망한 경우에는 사용자는 평균임금이 90일분의 장사비를 지급하여야 한다.

제86조(일시보상) 제80조의 규정에 의하여 보상을 받는 근로자가 요양 개시 후 3년을 경과하여도 부상 또는 질병이 완치되지 아니하는 경우에는 사용자는 평균임금의 1200일분의 일시보상을 행하여 그 후의 책임을 면할 수 있다.

제87조(분할보상) 사용자는 지급능력 있는 것을 증명하고 보상을 받을 자의 동의를 얻은 경우에 있어서는 제82조 또는 제84조의 규정에 의한 보상에 대하여 평균임금에 별표 제2에 정한 일수를 승(乘)하여 얻은 금액을 6년간에 걸쳐 매년 분할보상 할 수 있다.

제88조(보상청구권) 보상을 받을 권리는 퇴직으로 인하여 변경되지 못하며 양도 또는 차압하지 못한다.

제89조(다른 손해배상과의 관계) 보상을 받게 될 자가 동일한 사유에 대하여 민법, 기타 법령에 의하여 본 법 재해보상에 상당한 금품을 받을 경우에는 그 가액의 한도에 있어서 사용자는 보상의 책임을 면한다.

제90조(사회부의 심사와 중재) ①업무상의 부상, 질병 또는 사망의 인정, 요양의 방법, 보상금액의 결정, 기타 보상 실시에 관하여 이의가 있는 자는 사회부에 대하여 심사 또는 사건의 중재를 청구할 수 있다.

②사회부는 필요에 의하여 직권으로써 심사 또는 사건의 중재를 할 수 있다.

③사회부는 심사 또는 중재를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 의사에게 진단 또는 검안을 시킬 수 있다.

④제1항의 규정에 의한 심사 또는 중재의 청구와 제2항의 규정에 의한 심사 또는 중재의 개시는 시효의 중단에 관하여는 이를 재판상의 청구로 본다.

제91조(노동위원회의 심사와 중재) 전조의 규정에 의한 심사와 중재의 결과에 불복이 있는 자는 노동위원회의 심사 또는 중재를 청구할 수 있다.

제92조(민사소송) 본 법에 의한 재해보상에 관한 사항에 대하여 민사소송을 제기함에는 노동위원회의 심사 또는 중재를 거쳐야 한다.

제93조(도급사업에 대한 예외) ①사업이 수차의 도급에 의하여 행하여질 경우에는 재해보상에 대하여 그 원 도급인을 사용자로 본다.

②전항의 경우에는 원도급인이 서면상 계약으로써 하청부인에게 보상을 담당케 한 경우에는 그 도급인도 또한 사용자로 한다. 단, 2인 이상의 하청부인에게 동일한 사업에 대하여 중복하여 보상을 담당하게 하지 못한다.

③전항의 경우에 원도급인이 보상의 청구를 받은 경우에 있어서는 보상을 담당한 하도급인에 대하여 우선 최고할 것을 청구할 수 있다. 단, 그 하도급인이 파산의 선고를 받거나 또는 행방이 알려지지 아니하는 경우에 있어서는 예외로 한다.

제94조(서류보존) 사용자는 재해보상에 관한 중요한 서류를 2년간 보존하여야 한다.

제95조(시효) 본 법 규정에 의한 재해보상청구권은 2년간 행사하지 아니하는 경우에는 시효로 인하여 소멸한다.

제9장 취업규칙

제96조(취업규칙의 작성신고) 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용인은 좌의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 사회부에 신고하여야 한다. 이를 변경한 경우에 있어서 또한 같다.

1. 시업·종업의 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가와 취업교체에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산과 지급방법, 임금의 마감·지급시기와 승급에 관한 사항
3. 가족수당의 계산과 지급방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 퇴직금, 상여와 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업용품 등 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 안전과 보건에 관한 사항
9. 업무상과 업무 외의 재해부조에 관한 사항
10. 표창과 제재에 관한 사항
11. 기타 당해 사업의 근로자 전체에 적용 될 사항

제97조(규칙의 작성변경절차) ①사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 당해 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있을 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 노동자의 과반수를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다.

②사용자는 전조의 규정에 의하여 취업규칙을 신고할 때에는 전항의 의견을 기입한 서면을 첨부하여야 한다.

제98조(제재규정의 제한) 취업규칙에서 근로자에 대하여 감봉의 제재를 정할 경우에 있어서는 그 감액은 일면의 액이 평균임금의 1일분의 반액을 초과하고 총액이 일 임금지급기에 있어서의 임금총액의 10분지 1을 초과하지 못한다.

제99조(사회단체협약준수) ①취업규칙은 법령 또는 당해 사업장에 대하여 적용되는 단체협약에 반할 수 없다.

②사회부는 법령 또는 단체협약에 저촉되는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.

제100조(위반효력) 취업규칙에 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우에 있어서 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 의한다.

제10장 기숙사

제101조(기숙사생활의 보장) ①사용자는 사업의 부속기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침범하지 못한다.

②사용자는 기숙생활의 자치에 필요한 임원선거에 간섭하지 못한다.

제102조(규칙의 작성변경) ①사업의 부속기숙사에 근로자를 기숙시키는 사용자는 좌의 사항에 관하여 기숙사 규칙을 작성하여 사회부에 신고하여야 한다. 변경한 경우에도 또한 같다.

1. 기침·취침·외출과 외박에 관한 사항
2. 행사에 관한 사항
3. 식사에 관한 사항
4. 안전과 보건에 관한 사항
5. 건설물과 설비의 관리에 관한 사항
6. 기타 기숙사에 기숙하는 근로자 전체에 적용될 사항

②사용자는 전항의 규칙의 작성 또는 변경에 관하여 기숙사에 기숙하는 근로자의 과반수를 대표하는 자의 동의를 얻어야 한다.

③사용자는 제1항의 규정에 의한 기숙사 규칙의 신고를 할 때에 전항의 동의를 증명하는 서면을 첨부하여야 한다.

④사용자와 기숙사에 기숙하는 근로자는 기숙사 규칙을 준수하여야 한다.

제103조(설비와 안전위생) ①사용자는 사업의 부속기숙사에 대하여 근로자의 건강, 풍기와 생명의 보지에 필요한 조치를 강구하여야 한다.

②전항의 규정에 의하여 강구하여야 할 조치의 기준은 대통령령으로서 정한다.

제11장 근로감독관

제104조(감독기관) ①근로조건의 기준을 확보하기 위하여 사회부, 특별시, 도, 시, 군에 근로감독관을 둔다.

②근로감독관의 자격, 임면과 직무배치에 관한 사항은 대통령령으로써 정한다.

제105조(감독관의 권한) ①근로감독관은 사업장, 기숙사, 기타 부속건설물에 임검(臨檢)하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 또 사용자와 근로자에 대하여 심문할 수 있다.

②의사인 근로감독관 또는 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업의 금지를 하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자의 검진을 행할 수 있다.

③전 4항의 경우에 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사는 그 신분증명서와 사회부의 검진지령서를 제시하여야 한다.

④근로감독관은 본 법 위반의 죄에 대하여 형사소송법에 규정된 사법경찰관의 직무를 행한다.

⑤근로감독관은 본 법의 안전과 보건에 관한 기준에 반하고 근로자에게 급박한 위험이 있는 경우에는 제75조제2항·제3항의 규정에 의한 사회부의 권한을 즉시 행할 수 있다.

제106조(감독관의 의무) 근로감독관은 직무상 지득(知得)한 비밀을 엄수하여야 한다. 근로감독관을 퇴관한 때에도 또한 같다.

제107조(감독기관에 대한 신고) ①사업장에서 본 법 또는 본 법에 기(基)하여 발한 명령에 위반한 사실이 있는 경우에는 근로자는 그 사실을 사회부 또는 근로감독관에게 통고할 수 있다.

②사용자는 전항의 통고를 이유로 근로자에 대하여 해고 기타 불리한 처우를 하지 못한다.

제12장 벌칙

제108조 제7조와 제8조의 규정에 위반하는 자는 5년 이하의 징역 또는 100만 원 이하의 벌금에 처한다.

제109조 제9조, 제52조, 제53조, 제60조와 제69조의 규정에 위반하는 자는 1년 이하의 징역 또는 50만 원 이하의 벌금에 처한다.

제110조 좌의 각 호의 1에 해당하는 자는 6개월 이하의 징역 또는 20만 원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조, 제10조, 제25조, 제26조, 제27조제1항, 제28조제1항·제2항, 제29조, 제32조, 제36조, 제41조, 제44조제1항·제2항, 제46조, 제47조, 제48조, 제49조, 제50조제1항·제3항, 제57조, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조, 제66조제1항, 제66조, 제68조, 제70조, 제72조, 제76조, 제78조, 제80조, 제81조, 제82조, 제84조, 제85조, 제101조제2항, 제103조와 제107조제2항에 위반한 자
2. 제44조제3항, 제79조제2항, 제4조의 규정에 의한 명령에 위반한 자
3. 제77조제2항의 규정에 의하여 인가를 받은 원수(員數), 교습방법, 계약기간, 근로시간, 임금의 기준과 지급방법에 위반한 자

제111조 좌의 각 호의 1에 해당하는 자는 10만 원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제14조, 제22조, 제23조, 제31조, 제32조제1항·제2항, 제33조, 제34조, 제37조, 제38조, 제39조, 제40조, 제42조, 제44조제2항 단서, 제54조, 제55조, 제57조제2항, 제61조, 제64조, 제65조, 제66조제2항, 제71조, 제73조제1항·제2항, 제74조제1항, 제75조제2항, 제77조제3항, 제94조, 제96조, 제97조제1항·제2항, 제98조, 제102조와 제106조의 규정에 위반한 자
2. 제28조제2항의 규정에 의하여 인가를 받은 보관과 반환의 방법에 위반한 자
3. 제74조제3항과 제99조제2항의 규정에 의한 명령에 위반한 자
4. 제105조의 규정에 의한 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 임검 또는 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 허위진술을 하며 장부서류의 제출을 하지 아니하거나 또는 허위장부서류를 제출한 자
5. 제13조의 규정에 의한 사회부, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있을 경우에 보고를 하지 않거나 허위의 보고를 하고 또는 출두하지 아니하는 자

제112조 본 법의 위반행위를 한 자가 당해 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위한 대리인, 사용인 기타의 종업자인 경우에는 사업주에 대하여도 각 본조의 벌금형을 과한다. 단, 사업주(사업주가 법인인 경우에 있어서는 그 대표자, 사업주가 영업에 관하여 성년자와 동일의 능력을 갖지 아니하는 미성년자 또는 금치산자인 경우에 있어서는 그 법정대리인을 사업주로 한다. 이하 본조에 있어서 같다)가 위반방지에 필요한 조치를 한 경우에 있어서는 예외로 한다.

사업주가 위반의 계획을 알고 그 방지에 필요한 조치를 하지 아니하는 경우, 위반행위를 알고 그 시정에 필요한 조치를 하지 아니하는 경우 또는 위반을 교사한 경우에는 사업주로 행

위자로서 엄벌한다.

부 칙

제113조 본 법은 공포일로부터 시행한다.

제114조 군정법령 제121호 최고노동시간법, 군정법령, 과도정부법령 제4호 미성년자노동보호법은 이를 폐지한다.

제115조 병역법에 의하여 징병당한 근로자에 대하여는 그 복무기간 중 본 법을 적용하지 아니한다.

제116조 본 법 시행의 필요한 사항은 대통령령으로써 정한다.

별표 1

신체장해등급과 재해보상표(제82조)

등급	재해보상
제1급	1340일분
제2급	1190일분
제3급	1050일분
제4급	920일분
제5급	790일분
제6급	670일분
제7급	560일분
제8급	450일분
제9급	350일분
제10급	270일분
제11급	200일분
제12급	140일분
제13급	90일분
제14급	50일분

별표2

분할보상표(제87조)

	등급	재해보상
종별장해보상	제1급	240일분
	제2급	213일분
	제3급	188일분
	제4급	164일분
	제5급	142일분
	제6급	120일분
	제7급	100일분
	제8급	80일분
	제9급	63일분
	제10급	48일분
	제11급	36일분
	제12급	25일분
	제13급	16일분
	제14급	9일분
유족보상		180일분

참조(2)

노동기준법수정안(사회보건위원회 제안)

제1조를 좌와 여히 수정한다.

본 법은 헌법에 의거하여 근로조건의 기준을 정하여 근로자의 기본적인 생활을 보장 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 기함을 목적으로 한다.

제2조를 좌와 여히 수정한다.

본 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 저하시킬 수 없다.

제3조를 삭제한다.

제10조를 좌와 여히 수정한다.

사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권 기타 공민권의 행사 또는 공의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구할 경우에는 거부하지 못한다. 단, 그 권리행사 또는 공의 직무를 집행함에 지장이 없는 한 청구한 시각을 변경할 수 있다.

제20조를 좌와 여히 수정한다.

본 법에서 평균임금이라 함은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 시간의 총 근로일수로 제한 금액을 말한다. 취업 후 3개월 미만도 이에 준한다.

제41조를 삭제한다.

제42조제1항을 좌와 여히 수정한다.

사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 기타 대통령령으로 정한 사항을 임금지급 시마다 기입하여야 한다.

제45조제2항을 다음과 같이 신설한다.

갱내근로에서는 근로자가 갱내에 들어간 시각으로부터 갱구를 나온 시각까지의 시간을 휴게시간을 포함하여 근로시간으로 본다.

제48조를 좌와 여히 수정한다.

사용자는 연장시간근로(제44조, 제45조의 규정에 의하여 연장된 부분에 시간의 근로), 야간근로(하오 10시부터 상오 6시까지의 사이의 근로)에 대하여는 통상임금의 5할 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

휴일근로(본 법에서 정한 임금지급휴일의 근로)에 대하여는 사용자는 당해 일에 소당임금을 지급하는 것을 이유로 본 법에서 정한 휴일에 지급할 임금의 지급을 거절할 수 없다.

제52조제2항 중의 「1년간의」를 삭제한다.

제56조제2항을 삭제한다.

제58조 단서 중 「만 16세 이상의 남자에 한하여」

를 삭제한다.

제61조를 좌와 여히 수정한다.

사용자는 여자가 생리휴가를 청구할 경우에는 월 1일의 유급생리휴가를 주어야 한다.

제69조제1항 중의 「유해물」을 「황린성냥 기타 보건상 유해물」로 수정한다.

제75조 중 「위험방지에 관한 기준에 의거하여」를 「위험방지에 관한 본 법 또는 본 법에 의거하여 발생하는 명령의 기준에」로 수정한다.

제78조 중의 「12근로일」을 「12일」로 수정한다.

제84조 「또는 근로자의 사망 당시 수입으로 생계를 유지하는 자」를 삭제한다.

제86조를 좌와 여히 수정한다.

제80조의 규정에 의하여 보상을 받는 근로자가 요양개시 후 1년을 경과하여도 부상 또는 질병이 완치되지 아니하는 경우에는 평균임금의 1000일분의 일시보상을 행하여 그 후의 책임을 면할 수 있다.

제87조를 좌와 여히 수정한다.

사용자는 지급능력 있는 것을 증명하고 보상을 받을 자의 동의를 얻은 경우에 있어서는 제92조, 제94조 또는 제96조의 규정에 의한 보상금을 1년간에 걸처 분할보상 할 수 있다.

제90조제2항을 다음과 같이 신설한다. 제2, 3, 4항은 각 제3, 4, 5항으로 한다.

「전항의 청구가 있을 경우에는 사회부는 1개월 이내에 심사 또는 중재를 하여야 한다」

제91조제2항을 다음과 같이 신설한다.

「전항의 청구가 있을 경우에는 노동위원회는 1월내에 심사 또는 중재를 하여야 한다」

제91조제2항을 제3항으로 하고 단서를 좌와 여히 신설한다.

「단, 전조의 기간 내에 심사 또는 중재를 완료하지 아니하는 경우에는 예외로 한다」

제101조제1항은 다음과 같이 수정한다.

「전조 제2항의 기간 내에 심사 또는 중재를 하지 아니하거나 심사와 중재의 결과에 불복이 있는 자는 노동위원회의 심사 또는 중재를 청구할 수 있다」

제104조를 좌와 여히 수정한다.

제105조제4항을 다음과 같이 신설한다.

「전항의 임검 또는 검행지령서에는 그 시일과 장소범위를 명기하여야 한다」

제107조 다음에 다음의 조문을 신설한다.

「본 법 기타 노동관계법령에 의한 임검, 서류의 제출, 심문, 수사 기타 구속 등은 검사와 근로감독관이 전행한다. 단, 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사 등에 관하여는 예외로 한다」

제108조 다음에 다음의 조문을 신설한다.

「근로감독관이 본 법에 위반된 사실을 고의로 묵과한 때에는 3년 이하의 징역 또는 5년 이하의 가격정지에 처한다」

제113조를 좌와 여히 수정한다.

본 법은 공포일로부터 90일 후에 이를 시행한다.

제116조를 삭제한다.

별표1을 별지와 여히 수정한다.

별표2를 삭제한다.

별표

별표1 신체장해등급과 재해부상표(제82조)

등급	재해부상
제1급	1000일분
제2급	800일분
제3급	600일분
제4급	500일분
제5급	400일분
제6급	300일분
제7급	200일분
제8급	150일분
제9급	100일분
제10급	50일분

참조(3)

근로기준법수정안(이진수 의원 외 25인 제안)

제1조를 다음과 같이 수정한다.

본 법은 근로자의 생활 향상을 보장하고 균형있는 국민경제의 발전을 기하기 위하여 근로조건의 기준을 정함을 목적으로 한다.

제2조 ②항을 삭제한다.

제3조를 다음과 같이 수정한다.

근로조건은 적어도 근로자의 인간적 생활향상을 보장하기에 족하여야 한다.

제20조를 다음과 같이 수정한다.

본 법에서 평균임금이라 함은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 그 근무자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 근로일수로 제한 금액을 말한다. 단, 취업 후 3개월 미만도 이에 준하며 이 금액은 대통령령으로써 정한 일정한 금액에 미달하여서는 아니 된다.

제24조를 다음과 같이 수정한다.

①전항의 규정에 의하여 명시된 근로조건이 사

실과 상위(相違)가 있을 경우에는 근로자는 근로조건 위반에 인한 손해의 변상을 청구할 수 있으며 또는 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.
②전항의 규정에 의하여 근로자가 손해변상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있으며 또는 근로계약이 해제되었을 경우에는 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경한 근로자에게 귀향 여비를 지급하여야 한다.

제29조 ①항을 다음과 같이 수정한다.
사용자가 근로자를 해고하고저 할 경우에는 근로자에게 30일 이전에 통고하여야 하며 30일분 이상의 평균임금을 지급하여야 한다.

제29조 ④을 다음과 같이 신설한다.
전항 후단의 경우에는 근로자의 귀책사유에 관하여 노동위원회의 인정을 받어야 한다.

제30조 1·3항을 다음과 같이 수정한다.
1. 일급근로자로서 2개월을 계속 근무하지 아니한 자
3. 월급근로자로서 2개월이 되지 못한 자

제30조제4항을 삭제한다.

제45조제2항을 다음과 같이 신설한다.
사회보건위원회와 동일함.

제48조 ①을 다음과 같이 수정하고 ②를 신설한다.
①사용자는 제44조, 제45조의 규정에 의하여 근로시간을 연장하였을 경우에는 그 연장된 부분에 대하여 통상임금의 5할 이상을 또는 하오 10시부터 상오 6시까지의 사이에 근무시킨 경우에는 통상임금의 6할 이상을 가산하여 지급하여야 한다.
②사용자는 휴일에 근로시키는 경우에는 본 법에서 정한 휴일에 지급할 임금 및 그의 소당임금을 병합 지급하여야 한다.

제50조 ③단 항을 다음과 같이 수정한다.
단, 근로자의 청구한 시기에 유급휴가를 주는 것이 사업운영에 심대한 지장이 있을 경우에는 노동위원회의 동의를 얻어 그 시기를 변경할 수 있다.

제56조 ②를 다음과 같이 수정한다.
친권자 또는 후견인은 본인의 유고 시에 한하여 미성년자의 임금을 대리영수 할 수 있다.

제59조의 「만 18세 이상의 여자」를 「만 18세 이하의 여자」로 수정한다.

제64조 단 항을 다음과 같이 수정한다.
단, 근로자의 귀책사유에 인한 해고로서 사용자가 그 사유에 대하여 노동위원회의 인정을 받었을 경우에는 예외로 한다.

제75조 ①을 사회보건위원회의 제안에 의하여 수정한다.

제75조 ②, ③의 말단 「명할 수 있다」를 「명하여야 한다」로 수정한다.

제78조를 사회보건위원회의 제안에 의하여 수정한다.

제83조 중 「사회부의 인가」를 「노동위원회의 인정」으로 수정한다.

제84조 중 「4일분」을 「40일분」으로 수정한다.

제87조 중 「6년간에 걸처 매년 분할보상 할 수 있다」를 「1년간에 분할보상 할 수 있다」로 수정한다.

제90조 제1항 중 후단 「사회부에 대하여」를 「노동위원회에 보고함과 동시에 사회부에 대하여」로 수정한다.

제90조제2항을 다음과 같이 신설한다.
제2·3·4항은 각 3·4·5항으로 한다.
②전항의 청구가 있을 경우에는 사회부는 2주일 이내에 심사 또는 중재를 하여야 한다.

제91조제1항을 다음과 같이 수정한다. 2항을 신설한다.
①전조 제2항의 기간 내에 심사 또는 중재되지 못하는 경우 또는 심사와 중재의 결과에 불복이 있는 자는 노동위원회의 심사 또는 중재를 청구할 수 있다.
②전항의 청구가 있을 경우에는 노동위원회는 2주일 이내에 심사 또는 중재를 하여야 한다.

제99조 2항 후단 「명할 수 있다」를 「명하여야 한다」로 수정한다.

제107조 1항 중 후단 「사회부」를 「노동위원회 및 사회부」로 수정한다.

제108조 다음에 다음의 조문을 신설한다.
사회보건위원회 제안과 동일함.

제110조 1에 제75조 2항·3항을 삽입한다.

제111조 1에서 제75조 2항을 삭제한다.

참조(4)
근로기준법수정안(태완선 의원 외 20인 제안)

제20조 중 「총 일수」를 「가동(稼動)일수」로 수정한다.

제42조를 좌와 여히 신설하고 제42조 이하를 1조씩 내린다.
지하작업 기타 명령으로써 정한 유해 위험한

작업을 하는 근로자 대하여는 위험수당을 지급하여야 한다.

전조 제2항은 본조에 이를 준용한다.

제45조 삭제.

제46조제1항을 좌와 여히 수정한다.

사용자는 근로시간 8시간에 대하여 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

제47조를 좌와 여히 수정한다.

법정공휴일은 임금 산출의 근로일로 인정한다.

제48조를 좌와 여히 수정한다.

사용자는 제44조의 규정에 의하여 근로시간을 연장하였을 경우에는 그 초과된 부분에 대하여 임금의 5할 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

참조(5)

근로기준법안수정안(윤재근 의원 외 15인 제안)

제107조를 다음과 같이 신설한다.

대통령긴급명령 제6호 징발에 관한 특별조치령에 의하여 징용된 노무자에 대하여도 본 법을 적용한다.

---

2. 근로기준법안 제1독회

○사회보건위원장 김용우 근로기준법에 대한 제안이유 설명은 이미 여러 의원에게 배부해 드린 법안에 씨여 있기 때문에 더 긴 말씀을 드릴려고 하지 않습니다. 그래서 위원회로서 다만 심사한 그 심사보고를 드릴려고 합니다.

근자에 국회에서 노동법률에 관해서 노동조합법을 위시해서 노동위원회법 또는 노동쟁의조정법을 장구한 시일에 심심한 토의를 거듭해서 통과했읍니다. 이 법률의 적용에 있어서는 본래 근로자의 기준을 정해야 그 법에 대한 활용이 원활하게 될 수가 있는 것입니다. 기준법을 제외하고는 과거에 통과된 세 가지의 법률을 충분히 활용할 수 없으니 만치 이 기준법의 제정은 불가피한 법률이라고 생각이 됩니다.

그래서 이 기준법에 대한 제안은 행정부에서 제출한 기준법과 임기봉 의원이 제안한 기준법과 또 김용우가 제안한 기준법의 세 법안이 분과위원회에 회부되어 왔읍니다. 사회보건분과위원회로서는 이 세 법을 심사하는 데 있어서 먼저 입법정신, 둘째에 있어서는 그 구상이 현 우리 대한민국 실정에 부합한 것이 어느 것인지 거기에 대한 검토를 시작했든 것입니다. 행정부에서 제안된 근로기준법은 위원회에서 생각하는 기준에 도달하지 못해서, 즉 그 기준이 상당히 저하된 수준에 놓여 있었든 것입니다. 또한 임기봉 의원의 제안은 상당히 그 기준을 높여서 있기 때문에 지금 국회에 상정된 이 기준안을 위원회로서 채택한 것입니다.

그러면 구체적으로 행정부에서 제출한 근로기준법에 대한 집행을 근로감독관이 집행하게 되어 있는데 거기에 대한 보고를 하게 되어 있는데 이것이 다만 행정부에 있는 현재 공무원을 사용하게 된다고 하는 이러한 어느 정도 약한 기구를 구상한 것입니다.

그 반면에 있어서 임기봉 의원이 제안한 법안에 있어서는 근로감독서를 두어서 그 기구가 상당히 큰 기구를 두어 가지고 이 노동법에 대한 감독을 구상한 것입니다.

그런데 지금 상정되어 있는 이 기준법에는 감독관을 사회부, 도, 시, 군에다가 배치해서 그 감독관으로 하여금 이 기준법을 보호하고 또는 준수시키는 이러한 구상을 한 것입니다. 그래서 분과에서는 대개 현재 여러분이 가지고 계신 이 법을 기준으로 해서 수 개 조항의 수정안을 제출하는 동시에 오늘 근로기준법이 상정되게 된 것입니다.

이 근로기준법은 전문 12장 116조의 방대한 법률안으로서 근로자가 인간적 생활을 하기에 최저한도의 필요한 기준을 구상해서 이 법안에 제정한 것입니다. 그렇기 때문에 이 기준법안에 구상한 그 기준이라는 것은 즉 근로자의 처우에 있어서 그 표준이라는 것은 최소한도를 정한 것입니다. 그래서 적어도 이 기준 이상의 처우를 해 주지 않으면 안 된다고 하는 최저의 한계를 정한 것입니다.

근로조건의 결정에 있어서는 사용자가 근로자가 동등한 지위에서 자유로운 의사와 자유로운 분위기에서 근로조건을 결정짓게 구상해 있읍니다. 또한 강제노동 위협이나 협박이나 정신상·육체상의 구속을 해 가면서 강제노동을 강요하는 것은 엄금해 있읍니다.

또 한 가지 우리가 생각할 수 있는 것은 근로자가 노동을 하다가 어떠한 때에는 사고를 일으키게 됩니다. 그러면 사고를 일으킨다고 하드라도 폭행으로서 노동자에게 대할 수 없다고 하는 이러한 정신도 포함되어 있읍니다. 또 근로시간 중의 공민권 행사에 있어서는 어디까지나 지장이 없도록 보호해 주도록 되어 있읍니다. 이 근로기

준법에 통용되는 범위는 국가가 경영하는 기관이나 또는 어떠한 기관에서든지 이 기준 이하를 내려가지 못하게 되어 있읍니다.

해고제한 문제에 있어서는 그 업무상의 부상을 했다든지 또는 업무상의 질환이 생겼을 적에는 그 치료 후 30일 이후가 아니고는 어떠한 이유로든지 해고를 임의로 하지 못하게 하는 규정이 있읍니다. 만일 근로자를 해고할 때에는 적어도 30일분 이상의 평균임금을 지급을 해야 하도록 되어 잇는 것입니다.

또한 한 직장에 2년 이상을 계속해서 근무한 근로자에게 대해서는 1년에 30일분 이상의 퇴직금을 지급하도록 구상을 했고 만일 10년 이상 근속한 사람에게 대해서는 10년을 초과한 매 연수에 대하여 60일분 이상을 가산하게 되었읍니다. 여기 대한 최저임금의 결정은 노동위원회에 자문해서 동의를 받은 다음에 최저임금을 결정하도록 구상해 있읍니다.

임금지급에 있어서는 최소한도 1개월에 1회씩 정기적으로 지급하도록 되어 있고 원안에는 가족수당에 대한 조항도 생각해 있읍니다마는 분과위원회의 수정안으로서는 아직 가족수당에 대한 조항을 삭제하도록 제안되어 있읍니다.

지금 근로시간에 대해서는 일반 세계 각국 나라의 예와 같이 1일에 8시간, 1주일에 48시간을 기준으로 삼었읍니다. 이 근로시간에 대해서는 위원회에서도 여러 논의가 된 바 있었읍니다. 물론 이 기준에 대해서는 그 조항에 다시 토론이 있으리라고 생각을 합니다. 그러나 분과로서는 우리가 이 근로시간을 제정하게 된 것을 우리 인류가 가지고 있는 능력 또는 생리적인 모든 기능에 있어서 하로에 8시간이라는 것이 무엇보다도 능률적으로 볼 수가 있고 단시일에 과로를 할 수 있는 것이지만 단시일에 과로를 함으로 장시일에 능률의 저하를 초래할 염려가 있기 때문에 역시 1일에 8시간, 1주일에 48시간을 기준으로 한 것입니다. 만일 근로자와 사용자가 합의한다면 1주일에 60시간, 즉 하로에 2시간을 더 연장할 수 있는 규정이 되어 있읍니다. 유해 또는 위험한 작업에 있어서는 근로시간의 기준을 하로에 6시간, 1주일에 36시간을 기준으로 삼었고 합의를 본다면 1일에 2시간 또한 1주일에 48시간을 근로할 수 있게 되어 있읍니다.

휴식에 관해서는 4시간을 계속해서 근로하게 될 적에 30분 이상의 휴식시간을 주어야 하고, 8시간을 초과하게 될 때에는 1시간 이상의 휴식을 주어야 하도록 되어 있읍니다. 휴일에 관해서는 1주일에 적어도 1회 이상 또는 정기휴일과 법정공휴일은 특히 유급휴일로 정해저 있읍니다.

오버타임, 즉 정한 시간 이외에 연장한 시간으로 근로하게 될 적에는 원안에는 3할 이상을 임금을 가산하게 되었고 또는 야간과 휴일에 일하게 될 적에는 5할 이상을 가산하게 원안에는 되어 있읍니다. 분과위원회에서는 이것을 오버타임에 있어서 5할을 가산하도록 하고 휴일에 있어서는 거기에 5할 가산을 하지 않게 수정안이 나와 있읍니다. 이 조항에 대해서는 물론 여러분도 상당한 관심을 가지고 그때에 다시 논의하기로 하고, 다음에 유급휴일에 대해서는 1개월에 1일 또는 병가, 유급병가로서 1개월에 2일을 정해젓읍니다. 그래서 1년 동안 계속해서 출근을 한다고 하면 1년에 12일이 휴가를 얻을 수가 있는 것입니다. 또한 병가로서는 24일이지만 이 병가에 대해서는 정당한 질병에 의한 휴가만을 허락할 수가 있는 것입니다.

근로자에 출근을 장려하는 의미에서 1년 동안 개근을 한 근로자에게는 8일을 더 가산하게 구상을 했읍니다. 그래서 정상적인 1년에 12일의 유급휴일과 개근을 한다고 하면 8일의 유급휴일을 가산해서 1년 개근 한 사람에게는 20일의 휴가를 얻을 수 있게 그렇게 되어 있읍니다. 그래서 1개월에 1일의 휴가가 있지만 이것은 근로자가 임의로 적치했다가 자기의 필요할 적에 사용할 수 있도록 제정이 되어 있읍니다.

그다음에 9할 이상 정근한 근로자에게 대해서는 1년에 3일을 추가해서 유급휴가로 주게 되어 있읍니다. 그래서 할 수 있는 대로 근로자로 하여금 출근에 대한 능률을 향상시키자고 하는 의욕을 생기게 할 구상을 했기 때문에 정근 출근자에게 대해서는 1년에 15일의 휴가를 얻을 수 있도록 구상했읍니다. 그러나 만일 이것을 1년 이태를 거듭해서 40일 또는 60일의 휴가를 갖게 된다고 하면 기업 운영에 지장을 초래할 염려가 있기 때문에 1년에 20일 이상의 계속휴가는 주지 않게 되어 있읍니다. 따라서 나머지 초과된 휴일에 대해서는 이것은 임금으로 대신 지급할 수 있는 규정을 만들어 놓았읍니다.

특히 소년에 있어서는 만 13세 미만의 아동에게 취직을 하도록 용인을 하기 어렵습니다. 그래서 원칙적으로 만 13세 미만 아동에게 대해서는

취직을 하지 못하게 되어 있는 것입니다. 그러나 우리나라 실정에 비추어 볼 적에 여러 방면에 있어서 13세 미만의 아동도 직을 가지게 되고 또는 어떤 기술을 배우기 위해서 어려서부터 그 직에 종사하는 아동을 위하여 특히 여기 다른 것과 달리 구상한 것은 과거 군정시대에 있어서는 13세 미만의 아동을 사용하는 사람에게, 사용자에게 상당한 제한이 가해 있는 것입니다. 그렇기 때문에 이러한 아동이 직을 얻기에 상당히 어려웠었고 또 그 아동들은 자라서 어떤 기술을 배우는 데에도 지장이 많았기 때문에 금반 제안된 이 법안에 있어서는 아동 자신이 사회부에 신청을 해서 사회부로서는 그 아동의 가정환경과 또한 의무교육에 지장이 없는 한 그 직업에 한해서 취직인허증을 교부하게 되어 있읍니다. 그렇기 때문에 이러한 인허증을 받은 아동은 그 직장에 가서 취직을 할 수 있고 할 수 있는 대로 사용자에 대한 제한을 감소했기 때문에 이러한 아동들의 앞길은 어느 정도 생각했다고 볼 수가 있는 것입니다.

만 13세로부터 만 16세 미만 아동에게 소년에게 대해서는 1일에 6시간, 1주일에 36시간을 기준으로 했고 만 16세 이상 만 18세 이하의 소년에게는 1일 7시간, 1주일에 42시간을 기준으로 했읍니다. 그러나 만일 사회부의 허가를 얻었을 경우에는 1일에 2시간, 1주일에 48시간을 근로할 수 있게 제정이 되어 있읍니다.

원칙적으로 여자와 18세 미만 소년에게 대해서는 야간근무를 금지하게 되어 있읍니다. 그러나 현재 실정에 비추어서 볼 적에 대개 방직회사라든지 기타 여자로서 야간작업을 하지 않으면 안 될 분야가 많이 있기 때문에 특히 그러한 분야에 대해서는 그 근로자의 건강을 해하지 않는 한 사회부의 허가를 얻어서 예외의 규정이 되어 있읍니다. 여자와 18세 미만의 소년에게 대해서는 갱내 근로는 금지해 있읍니다.

여자는 특히 남자와 달러서 그 생리적 또 신체의 모든 다른 점을 구상해서 여자에게 1개월 3일의 생리휴가를 유급휴가로 주도록 원안은 되어 있읍니다. 그러나 분과위원회에서는 1개월에 1일씩 생리휴가로 유급휴일을 정하게 수정안이 제출되어 있읍니다. 산전산후, 여자가 산전산후에 있어서는 60일간의 유급휴가를 주게 한 것입니다. 이 여자는 남자와 달러서 여자가 맡어 가지고 있는 생리적인 의무라고 하는 것은 산전산후에 이것이 다만 그 개인을 위한 사명이라고 생각하는 것이 아니라 근로기준법의 정신으로 보아서는 그러한 생산이라고 하는 것은 다만 일개인을 위한 것이 아니라 국가를 위하는 희생적인 것이기 때문에 60일간의 유급휴가를 하도록 구상한 것입니다. 또 생후 1개년 미만의 유아를 가진 어머니에게 대하여는 1일에 적어도 2회 각각 30분간 이상 수유, 젖먹일 시간을 주도록 되어 있읍니다.

소년에 대해서는 30인 이상 만 18세 미만의 소년을 상시 사용하고 있는 사업장에 대해서는 특히 교육시설을 하도록 해 있읍니다. 왜 그런고 하니 이 소년에 대해서는 30인 이상을 사용하는 사람에 대해서 이 소년들이 장차 장성한 뒤에 우리 사회의 일원으로서 활동하는 데 도움이 될 여러 가지의 부분의 교육을 특히 하도록 수항(修項)에 제정되고 있읍니다.

위험방지와 보건문제에 있어서는 사용자가 근로자를 채용할 적에 이미 신체검사를 하도록 했고 또 정기적으로 건강진단을 하도록 되어 있읍니다. 이러한 위험방지와 보건을 위해서는 안전관리자와 보건관리자를 두도록 해서 위험방지와 근로자의 보건을 도모할 조항을 제정해 있읍니다.

기능습득자에 대한 여러 가지 복잡한 문제가 있읍니다만 이에 대해서는 역시 노동위원회에서 그 기능습득 하는 기간, 방법 또는 교수의 자격, 여러 가지를 사회부와 노동위원회에서 거기에 대한 자문과 검토를 하게 되어 있읍니다.

재해보상 문제에 있어서는 업무상 부상을 받은 사람이나 또는 업무상 질병이 생긴 근로자에게 대해서는 그 치료비와 요양비를 부담하게 되어 있고 평균임금에는 60퍼센트를 휴업보상을 지불하게 되어 있습니다.

만일 업무상의 부상으로 인해서 그 근로자가 신체의 불구자가 되어서 신체에 고장이 있을 때에는 이 원안에 1340일로부터 50일까지 나누어서, 즉 1급으로부터 14급가지 나누어서 보상하게 되어 있는데 분과위원회에서는 1급부터 10급으로 나누어 1000일분으로부터 50일까지 있게 된 것입니다. 이것은 그 사람이 부상한 정도에 따라서 그 급수를 나누어 그 급에 적당한 보상을 하도록 구상을 한 것입니다.

만일 근로자 자신이 중대한 과오를 범해서 부상을 당했다고 인정이 될 적에 노동위원회와 사회부의 인정을 받을 때에는 예외로 하는 규정이

있읍니다. 이것은 아무나 재해보상에 대한 불합리를 조정하기 위해서이며 누구나 부상당한 사람은 자기가 받는 보상을 많이 받을려고 할 것만은 사실이기 때문에 여기에 대한 조정은 사회부와 노동위원회에서 하도록 되어 있는 것입니다.

만일 업무상 자기가 근로하다가 사망을 하게 되는 경우에는 1000일분의 보상을 하게 되었고 장의비로는 9일분 이상, 즉 3개월분 이상의 일시보상을 하게 되어 있읍니다. 그런데 원안에 있어서는 업무상 부상 또는 질병에 의해서 치료를 가하다가 3년을 초과한 다음까지도 이것이 완치가 되지 않을 적에는 일시보상으로 1200일분을 일시보상을 해 주고 그 책임을 면하게 구상을 했는데 분과위원회에서는 여기에 대해서는 1년 동안 치료를 가해 주고 만일 완치되지 않을 적에는 1000일분을 일시에 지급하든지 또는 1년에 걸쳐서 지급할 수 있게 수정안이 제안되어 있읍니다.

이 보상에 대한 심사와 중재에는 먼저 사회부에서 1개월 이내에 결정을 지어야 하게 되어 있읍니다. 만일 근로자가 사회부에서 심사 결정한 보상에 불복할 때에는 노동위원회에 다시 제기하게 되어 있읍니다. 노동위원회에서는 1개월 이내에 여기에 대한 중재를 취급해야 됩니다. 만일 1개월이 지나드라도 여기에 대한 결정을 보지 못할 적에는 근로자는 민사소송을 하도록 되어 있읍니다. 그래서 근로자가 재해보상에 대한 결정에 있어서 먼서 사회부에서 1개월 이내에 불복할 경우에는 노동위원회에서 1개월 이내에 취급하고 만일 거기에 또 불복할 경우에는 민사소송을 하게 되어 있읍니다.

이러한 모든 사무에 대한 서류에 있어서는 약 2개년간 보관하도록 책임을 지여 있고 그 이외에 기숙사에 대해서는 어데까지나 근로자의 사적 생활을 보장하도록 되어 있고 기숙사의 임원을 선거하는 데 있어서도 사용자는 이에 간섭을 하지 않도록 되어 있읍니다. 이러한 방대한 각 방면의 노동기준을 엄수하는 데 있어서는 근로감독관을 사회부에 또는 도, 시, 군에 두고 이 근로감독관의 권한은 사용주나 근로자가 이 기준법과 기타 노동법에 대한 준수를 건전히 하는 데 이 감독관의 사명이 있는 것입니다. 이 근로감독관에 대하여는 이 법에 한해서 사법경찰관의 권한을 부여해 있읍니다.

이제 이러한 여러 가지 복잡하고 방대한 근로기준법을 간단히 여기서 대체적인 것을 여러분께 말씀을 드렸는데 위원회로서도 이에 대한 수정안이 제출되어 있고 또 앞으로 여러분께서도 많은 관심을 가지고 여기에 대한 연구와 또는 그 토론이 전개될 것으로 생각하기 때문에 그때그때의 조항에 따라서 다시 설명하고 말씀을 드릴 기회가 있을 것으로 생각하기 때문에 심사보고 말씀은 이만치 하겠읍니다.

○의장 신익희 시방 사회보건위원회의 심사보고는 끝이 났는데 질의응답을 시작하기 전에 정부 방면의 의견을 들어볼 필요가 있을까요?

(「필요 있오, 들읍시다」 하는 이 있음)

그러면 정부 방면의 의견을 들어보기로 해요.

사회부차관 김용택 동지를 소개해요.

○사회부차관 김용택 그동안 여러분께서는 사회부로서 가장 중요하다고 생각하는 노동조합법, 쟁의법, 위원회법을 신중히 검토하시고 통과해 주신 데 대해서 대단히 감사히 생각합니다.

이번에 본회의에서 상정되어 가지고 토의되는 근로기준법은 우리 헌법에서 규정한 「제17조 근로조건의 기준은 법률로서 정하고 여자와 소년의 근로는 특별한 보호를 받는다」 이 헌법정신을 하로 속히 실천에 옮겨 가지고 우리가 하로 속히 멸공전쟁을 완수하고 남북통일을 하로 속히 해 가지고 우리나라가 다 같이 잘 살자고 하는 공존공영 하자고 하는 이 정신이올시다.

다시 말씀하자고 하면 과거에 통과시켜 주신 그 법령에 일괄해서 흐르는 정신이 어떻게 했으면 노동운동의 자주성을 확보하는 동시에 공익성을 확보하느냐…… 어떻게 했으면 노동운동은 계급투쟁에만 흐르지 말고 이것이 노자 협조하는 정신을 앙양하는 데 이바지 할 수 있나? 이런 데에 일괄정신이 있었든 것입니다.

그러나 이번에 토의해 주시는 근로기준법은 마치 과거에 지나간 일을 본다고 하면 우리가 가장 존엄하다고 생각하는 인간의 노동력을 상품과 같이 취급을 해 가지고 노동력을 제공할려고 하는 사람의 약점을 포착해서 이것을 짓밟고 이것을 헐하게 살려고 하는 부당한 기업주나 애국심이 적은 자본가의 착취를 방지할려고 하는 것입니다.

그렇다고 이 법안이 있음으로 기업주의 생산의욕을 저해하는 것은 아니올시다. 이 법안이 통과되므로써 근로자의 최저생활이 확보될 수 있고 근로조건이 향상되므로써 근로의욕을 더 앙양시키고 노자 협조 정신에도 또 전력 증강 정신을

더 앙양시키는 데도 필요한 것입니다.

정부에서 제출한 안과 김용우 의원 외 45인으로 제출된 안에 다소의 차이점은 있지만 차이점을 말씀하자고 할 것 같으면 아까 김용우 의원께서 충분한 설명이 계신 바와 마찬가지로 첫째는 야간작업에 대한 것, 시간 추가에 대한 보상 문제에 있어서 정부의 안이 다소 적었다는 그런 견지에서 이 대안은 그 율을 좀 높혔다고 하는 그 점이 차이점이올시다.

그러고 그 다음으로는 최저임금을 책정하는 것이랄찌 재해보상을 하는 데 대해서 관계심의기관을 별도로 만들어 가지고 심의하자고 하는 것이 정부안이었읍니다. 그런데 대안으로 나온 김용우 의원 외 45인의 안은 이것을 단일법으로 나는 노동위원회의 그 책정에 맽기자고 하는 대안이올시다.

이 두 가지의 차이점이라고 하는 것은 별로 그 정신에 있어서 틀리지를 아니한 까닭에 정부로서는 김용우 의원과 45인이 제출한 이 대안 그대로를 여러 선생님께서는 신중히 검토를 하시고 조속한 시일 내에 이것을 통과시켜 주시기를 충심으로 바라마지 않는 바이올시다.

○의장 신익희 지금 설명이 끝이 났는데 이 법안에 대한 질의응답의 시간입니다. 질의하실 분이 있으면 말씀해요.

조광섭 의원을 소개합니다.

○조광섭 의원 사회보건위원장과 사회부차관의 근로기준법에 대한 소견은 잘 들었읍니다. 사회보건위원장이시고 이 본회의에서 논의되는 근로기준법의 상정 제안자이신 김용우 의원께서 근로자에 대한 이 어려운 심각한 기준법을 작성하는데 대해서 참으로 심심한 우의(友誼)를 표하는 바이올시다. 이 근로기준법 여기에 대한 수정안도 나와 있고 여기에 의혹과 불비된 점이 허다히 있읍니다. 상세히 들어서 대답해 주셨으면 감사하겠읍니다.

첫째, 이 근로기준법은 두말 할 것도 없이 노동자에 대한 최저임금 확보에 대한 문제올시다.

물론 여기 대우개선 문제 등등도 있겠읍니다마는 임금문제에 있어서 노동위원회를 거치게 이렇게 되어 있읍니다. 그 임금의 조절을 보지 못하고 여러 가지 어려운 문제가 있을 때에는 노동위원회의 조절을 하게 이렇게 되어 있는데 본 의원이 생각하기는 노동위원회 그 자체보다도 그 직장, 직장의 사용자와 노동자 사이에 구성되는 노동임금위원회의 구성으로써 이것을 적절하게 조절할 의사가 있는지 없는지 이런 점을 답변해 주시기를 바랍니다.

그리고 노동임금에 있어서 평균임금이라고 여기에 말씀되어 있읍니다. 이 평균임금은 현재 받고 있는 3개월 전의 기준을 표준해서 평균임금이라고 이렇게 말씀했는데 3개월 전이라고 하면 거리가 너무 멉니다. 지금 요새와 같이 물가변동이 심한 때에는 한 달이 새롭습니다. 석 달 전을 표준 해 가지고 평균임금을 작정한다는 것은 너무 현실에 비어추서 노동자의 임금생활에 현격한 거리가 있지 않을까 이 점에 대해서 어떻게 생각하고 계신지?

그다음 가족수당 문제올시다.

가족수당 문제에 있어서 그 전에 사회보건위원회에서도 논의되었읍니다마는 가령 가족 세 사람을 가지고 있는 분하고 열다섯 분을 가지고 있는 사람하고 거기에 상반한 보수가 없다면 도저이 이것은 불공평한 일이올시다. 여기에 마땅히 많은 가족을 가진 분한테는 그 기업주 자체가 가족에 적당한 수당을 주는 것이 가족제도를 유지하고 사는 우리들 대한민국에 있어서 그만한 고려가 의당 있어야 될 문제올시다. 그 가족제도 문제에 있어서 혹 기업주가 노동자를 채용할 때에 부양할 가족이 많다면 그분한테 기술이 상당히 많어도 그분 자체가 유능한 회사의 수완자라고 하드라도 가족이 많은 것을 빙자해서 채용할 것을 거부하는 이러한 때에 그 사용주한테 어떤 제재를 가할 수 있게끔 생각해 본 일이 있는지 없는지?

그다음 근로기준법 역시 노동자를 채용하고 사용인을 채용하는 문제가 많이 있읍니다마는 흔히 대·소기업체를 막론해 놓고 정실적인 인사가 허다히 많습니다. 또한 그 공장과 이해관계를 같이해서 채용하는 일도 허다히 있읍니다. 국가적으로 보아서 물론 국가의 공공적인 임무를 가진 기관에 있어서 이러한 불명예스러운 일을 해서는 안 될 줄로 압니다. 이러한 사용자라고 하드라도 전시하 이 정실문제라든지 그 기업체와 유기적인 이해문제를 가지고 사람을 쓴다는 것은 도저이 오늘날 현실로서는 용서하지 못할 텐데 이러한 사실을 제재할 아량과 용의가 있느냐 없느냐 이 문제입니다.

그다음 셋째로 단체협약과 근로계약에 대한 문제올시다.

얼핏 보면 내용 역시 채용을 거부한 점도 없지 않어 있읍니다. 단체협약하고 근로계약과 큰 차이점이 나타나지 않었는데 이런 것은 의당 직장, 직장별로 단체협약을 체결하는 것을 용인하는, 다시 말하면 빈다(頻多)스럽게 여기에 또한 근로계약에 대한 이러한 성문을 할 필요가 없지 않을까 이렇게 생각하고 있읍니다.

그다음 29조에 사용자가 직장을 폐쇄할 때에 사업을 계속하지 못할 때의 일입니다. 여기서 그 조항이 너무 간단합니다. 천재사변 기타 사항이라고 했는데 이 기타 사항이라고 하는 것은 대단히 막연합니다. 기정 노동쟁의법 중에서도 허다한 논의가 되었읍니다마는 요새 직장이 사업을 계속하지 못하고 공장을 폐쇄하는 일이 허다히 있읍니다. 그러나 이것을 우리들은 제재할 아무런 법률도 없는 것이올시다. 여기에 불가항력으로 천재지변을 만나는 여기에는 당연하게 사업을 계속 못 하겠지만 기타 사항이라는 이러한 제한한 문구가 있을 수 없을 것입니다.

가령 사업주가 파산선고를 당했다든지 사업주가 사망을 했다든지 사업주가 혹은 정신병이 되었다든지 이러한 명확한 조문이 있어야 할 텐데 기타 사항이라고 막연하게 하면 대단히 그 한계가 어려우리라고 생각하는데 이 점을 어떻게 생각하고 계신지?

그다음은 26조에 노동자들한테 돈을 선차(先借)해 주는 전차금 상쇄금지 문제인데 요새 생활이 궁하고 곤란하게 되니까 반드시 회사경리 관계에서 먼저 돈을 선차해서 쓰고 있습니다.

가령 자기 보수에서 공제될 것을 생각하고 한 달에 20만 원이라든지 이렇게 먼저 돈을 쓰는데 여기의 26조의 규정에 보게 되면 근로를 목적한 이러한 조건으로서 돈을 먼저 쓰는 것은 도저이 그것을 인정할 수가 없다 이렇게 되어 있는데 그 해석이 대단히 곤란합니다.

그러면 봉급자가 반드시 그다음 월급날만 기다릴 수 없는 불의의 해를 당했을 때에는 반드시 그 소속되는 기관에서 먼저 선차 하는 수가 있는데 이 조항을 규정을 떡 만들어 놓면 그 사람이 일하는 사업장이나 기관에서 돈을 선차해서 쓸 수 없게 되요. 이러한 조문은 어떤 이유로서 이렇게 됐는지 이것을 명확히 대답해 주시기를 바랍니다.

그다음 55조에 미성년자에 대한 임금지불을 본인이 아니고는 도저이 찾을 수 없다 이렇게 명문으로 규정되어 있읍니다. 물론 여기에 미성년자를 직장에 보내 가지고 그를 노력시킨 보수를 다른 이해관계가 있든 없든 간에 다른 자가 그 돈을 취해 쓴다면 당 본인한테 여러 가지 애련(哀憐)한 생각을 해서 이런 조문이 나온 줄로 믿습니다마는 또한 한편으로 생각할 때에는 반드시 그 직장에서 일하는 사람만이 그 돈을 쓰게 만들어 놓면 요새 나이 어린 미성년자 자기만이 그 돈을 쓰게 될 때에 혹은 자기가 그 돈을 집어 가지고 나쁜 타락된 길로 인도 된다든지 이러한 일이 없지 않어 있을 수 있을 것입니다. 그러니 이것은 후견하는 분이 없으면 자기의 친권자가 능히 그 돈을 집어서 쓸 수 있도록 이렇게 폭을 넓혀 주어야 될 줄로 믿습니다.

그다음 근로기준법에 왕왕 사회부 혹은 외의 아무것도 관계가 없는 명령 이런 문구가 많이 나와 있읍니다마는 앞으로 이 법이 제정되면 오랜 시일을 두게 될 것입니다. 그러므로 이것은 자구의 수정문제입니다마는 이런 것은 법리적으로 보아서 사회부만이 노동행정을 담당할 것이 아니고 앞으로도 사회부를 독립시킬려고 하는 이러한 철저한 운동이 전개된다면 이런 문제는 주무부가 담당할 문제가 될 것이에요. 또 사회부령이나 주무부령으로 될 수가 있는가, 여기 아무 문제가 없는 명령만이 허다히 나와 있는데 이 명령 운운은 어느 명령을 지칭해서 나오는 문제인지?

그리고 또 김용우 의원께서 애도 많이 쓰셨읍니다. 또 여기에 「말살」, 「아이고로시」라는 것은 왜말입니다. 이런 것은 우리말로 「공제」라고 쓸 수 있는데 이런 것은 자구수정에 나올 수 있는 문제이고 하여간 애 많이 쓰셨읍니다.

여기 제가 묻는 몇 가지에 대해서 대답해 주시기를 바랍니다.

(「한꺼번에 답변 들읍시다」 하는 이 있음)

○의장 신익희 그러면 시방 답변하실 분으로서 요령을 기억했다가 한꺼번에 답변을 하시도록 하고 두 번째로 신광균 의원의 질문을 듣도록 해요.

○신광균 의원 이미 노동조합법, 노동쟁의법, 노동위원회법 등이 통과가 되어서 이만하면 노동법이 꽤 법적으로나 실질적으로 잘 될 것이라고 기대합니다마는 결국은 이 노동기준법 실시 여부에 따라서 노동운동이 좌우가 될 줄 생각합니다. 그런 의미에서 이 근로기준법안을 보면 대체로 이만하면 만족하다는 생각을 가집니다. 그러나 내

가 여기에서 먼저 기우(杞憂)같은 걱정이지만 걱정이 되어서 정부에 즉 사회부에 대해서 묻습니다.

이 기준법을 이대로 실시를 과연 할 수가 있을 것인가 하는 그런 의심이 있에요. 현재 우리나라의 기업체 혹은 사업체의 내용을 자세히 모르지만 대개 상식적으로 보는 바에 의해서는 과연 이 근로기준법대로 실시될 수가 있을 것인가? 그중에서도 내가 걱정하는 바는 재해보상에 관한 조항, 안전과 보건에 관한 조항 이런 것은 그 사업체나 기업체의 재정적 조치가 거대한 금액이 수반되지 않으면 이 법의 실시가 되지 않을 것으로 보아요. 그렇지 않으면 법을 제정하드라도 실시 불가능이 될 것입니다. 만일 이대로 실시가 불가능하다면 그 기업체, 사업체는 운영이 어려울 지경에 이르러서 결국은 실업 작용을 나타내지 않을까 이런 걱정을 했읍니다. 그러니 정부에서 생각하시기를 과연 이 근로기준법을 시행해서 그 사업체 운영이 제대로 되고 노동자가 살 수 있겠는가를 확실한 신념을 가지고, 이 법안에 찬성할 수 있겠는가를 확실한 신념을 가지고 이 법안에 찬성하시면서 이 법을 실시시킬 그런 확실한 실력이 계신가 이것 큰 문제올시다.

나는 노동운동자도 아니고 무슨 사업가도 아닙니다마는 이 법 대단히 좋아요. 좋은데 거듭 말씀드리거니와 정말 이대로 실시할 수 있는가? 재해보상이나 안전보건이나 기타 전부 그 사업에 큰 영향을 미치게 되는 것입니다. 그렇다고 내가 반대하는 것이 아니에요. 다만 그중 한 가지 정부에서 꼭 실시할 방침을 확정해 가지고 할 수 있겠느냐 이 점을 묻는 것입니다.

그다음에 임금문제인데 노동자와 사업자 간에 가장 문제 되는 것은 임금문제에요. 여기 조항이 여러 가지 많습니다마는 그중에 가장 큰 문제는 임금문제라고 생각하는데 이 임금문제 결정에 있어서 이 법안 내용을 보면 최저임금이라는 조항이 있는데 그 최저임금을 사회부가 일정한 사업 혹은 직업에 대해서 정할 수 있다 이렇게 되어 있에요. 나는 이것을 대단히 불쾌하게 생각합니다. 오늘날까지 노동쟁의의 건수가 얼마인지 확실한 건수는 모릅니다마는 대체로 내가 듣기에는 주로 노동쟁의의 중심점은 이 임금문제에 있읍다. 그러므로 이 임금문제에 있어서 노동자에 대해서 가장 공정한 입장에서 최저임금을 법적으로 정해 가지고 그 정한 범위에서 사업주나 노동자가 같이 협력해서 일할 수 있도록 법의 체제를 갖추어야 될 것으로 생각합니다.

더군다나 이 곤란한 이때에 있어서 이러한 기준이 없는 이 법은 혼란을 그대로 지속하는 것이요 오히려 법의 이용을 잘못해 가지고 혼란을 조장할 염려가 있다고 생각합니다. 그런데 어째서 최저임금을 정해야 한다는 그 규정을 회피해 가지고 「정할 수가 있다」 이렇게만 만들어서 임금을 위요(圍繞)한 노자 간의 분쟁을 조장시킬 그런 우려를 왜 초래시키느냐 그런 말씀이올시다.

그다음에는 이것은 사회보건위원회에 묻습니다.

이 임금문제가 가장 큰 문제인데 여기에 노동위원회에 의해서 임금의 최저액을 정할 수 있다 이렇게 되어 있는데 이것은 노동위원회도 좋을 것입니다. 그러나 내 의견으로는 가장 실질적이요 기술적이요 기타 여러 가지 방면으로 깊이 실제에 맞도록 고려해서 최저임금을 정하지 않으면 안 될 중대한 문제를 놓고서 이것을 어떤 분쟁이 났을 때에 노동위원회나 그런 기관에 맡길 것이 아니라 임금에 대한 특별 심의 혹은 조사자문기관을 어째 구상하지 않었을까, 나는 반드시 임금에 대해서는 특별심의기관을 만들 필요가 있다고 생각하는데 여기에 대해서 위원회로서는 어떠한 생각을 하셨든가, 이상 몇 가지를 간단히 질문합니다.

○의장 신익희 여기에 보고된 발언순서가 있읍니다.

태완선 의원 말씀하세요.

○태완선 의원 지금 가장 중요한 얘기를 신광균 의원이 말씀을 하셨읍니다. 다소 중첩이 됩니다마는 이 문제가 앞으로 어떻게 될는지 내다보지 않으면 완제(完際) 우리가 법을 만들어 놓고 모순되는 형상을 그대로 묵과해 가지 않으면 안 될 처지에 온다는 것을 단언 안 할 수 없읍니다. 우리가 과거에 국민생활개선법을 만들어 가지고 지금 이것이 그대로 실시되기는커녕 오히려 모순된 현상을 야기하고 있다는 사실을 잘 알고 있읍니다.

제3조에 근로조건은 적어도 근로자의 인간적 생활과 가정적 화락을 보장하여야 된다고 그렇게 명시가 되어 있읍니다. 이것은 근로자의 최소한도의 생활보장은 해야 된다는 이런 의미일 것입니다. 이것은 우리가 물론 입법 조치를 하는 데 있어서는 반드시 이것이 기본이 되어야 할 것입

니다.

그리고 그다음에 가서는 임금은 일정한 지불일에 반드시 지불하지 않을 것 같으면 이것을 지불하지 않는 사람에게 벌을 가하게 되어 있읍니다. 그뿐만 아니라 아까 신 의원이 몇 가지 지적하다 싶이 안전에 관한 문제, 보건에 관한 문제 그 외의 모든 시설문제가 전부 벌칙에 걸려 있는 것입니다.

그러나 우리가 볼 때에는 여러분도 아시다싶이 우리나라의 기업체라는 것은 극소부분을 빼고는 대부분이 국영 혹은 귀속사업체인 것입니다. 그렇다면 현재 실제로 귀속사업체 혹은 국영기업체의 운영되는 상태를 보면 물론 이것이 급속도로 개선 될 수 있는 이러한 희망은 전연 보이지 않습니다마는 지금까지 내려온 실태와 또 현재에 진행되고 있는 형편을 볼 때에는 적어도 노동자에 대한 이 법규 중 노동기준법에 관한 부분에 있어서는 제 생각 같애서는 아마도 이것이 실행 안 될 것 같습니다.

그런데 이것이 아까도 신 의원이 말씀하다싶이 정부는 도대체 이것을 어떠한 실지적인 것을 가지고 이러한 법을 만들면서 실행하겠다는 것을 조금이라도 검토해 보셨는가, 혹은 사회보건위원회에서는 이 실질 면에서 이 법규와 관련해서 이것이 실행된다는 이러한 자신 하에서 이 법을 만들었느냐 하는 것을 말씀드리는 것입니다.

그다음에는 둘째로 우리나라의 경제는 여러분 아시다싶이 다른 나라와 달러서 특이성이 있읍니다. 이것은 현재 우리나라의 경제 상태로 보아서 노임경제라고 생각합니다.

다시 말하면 모든 생산원가의 대부분이 노임이 중요한 요소를 점하고 있는 것입니다. 그러나 아직까지도 실지에 있어서는 형식상으로는 각 생산원가에 있어서 노임이 많은 부분을 점하고 있는 특이성이 있음에도 불구하고 아직까지도 이 노임으로서 최소한도의 생활보장을 하고 있는 데가 매우 드믄 것입니다. 대부분의 생산기관에 있어서 현재 받은 노임 자체로서는…… 특이성을 가진 많은 파센테이지를 점하고 있는 노임을 받고도 아직 최소한도의 생활 보장이 되지 않고 있읍니다. 그러니 이런 문제에 대해서 실질적으로 답변해 주시기 바랍니다.

둘째로 사회보건위원회, 정부 측 양쪽에다 묻습니다.

현재 우리나라에서 아까 말씀드린 바와 같이 국영기업체나 혹은 귀속사업체 혹은 개인기업체 이런 데에 대해서 현재 기준법의 적용을 받을 수 있는 기업체에 있어서 기업체 수라든지 혹은 운영 상태라든지 혹은 대체적인 총 노무자의 수라든지 현재 받고 있는 총 임금의 평균이라든지 이것이 특히 국영기업체에 있어서 볼 때에 예산 조치와의 관계라든지 혹은 생산물자의 판매가격이라든지 이러한 면에 있어서 실질적으로 어떠한 검토를 해 보셨는지 이것은 제3조에 최저생활보장을 해야 한다고 했는데 이것이 경제 형편으로 보아서 이 정도까지 현재로서 시정을 해서 타당한 법의 운영을 기할 수 있다고 하는 실질적인 조사를 해 본 일이 있으면 그 숫자를, 세밀한 숫자를 현 노임 평균 실태를 혹은 총 노무자 수라든지 현재 국가재정에 관련되는 부문에 대해서 그 관계라든지 하는 것을 검토를 하셨으면 여기에 말씀해 주시기를 바랍니다.

그리고 세부적인 이야기입니다.

제20조에 「평균임금의 정의」라는 것이 있읍니다. 여기에 말하면 평균임금은 이전 3개월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일 수로 제한 금액을 말한다 이렇게 되어 있읍니다. 이것은 저의 착각인지 모르겠읍니다마는 만일 이전 3개월까지 그 노무자가 어떤 사유에 의해서 많은 시일을 근로치 못하였을 경우, 다시 말하면 조업을 못 하였을 때에는 특히 이것은 임금노동자에 해당되는 것입니다. 실제로 근로한 날에 받은 임금을 가지고 평균임금을 산정하는 것은 혹은 그 사람이 월급자라고 할지라도 사실상 근로를 했으면 받을 수 있는 임금을 평균임금으로 산정할 수 없는가? 다시 말하면 정상적인 사유에 의해서 근로를 못 하였을 때 실제 평균임금을 산정할 수 있느냐 하는 것이 불명확하기 때문에 여기에 대해서 이런 질문을 하는 것입니다.

세째, 제45조에 유해위험작업에 대해서 시간의 제한을 하고 있읍니다. 다시 말하면 일반사업을 48시간으로 하고 「지하작업 기타 명령으로써 정한 유해 위험한 작업은 1일에 6시간, 1주일에 36시간」을 원칙으로 되어 있읍니다. 그러나 이것은 지금까지 과거의 군정법령으로써 시행되고 있는 일반적으로 7일에 48시간의 근로를 원칙으로 한다는 데 대한 단축하는 새로운 제도입니다.

그러나 이것은 물론 이것이 정상적인 사태에 있어서거나 경제의 정상사태를 보지하고 있을 때

에는 일반은 8시간, 지하작업은 6시간이라 이런 것이 있읍니다마는 우리나라 형편으로 볼 때에는 이것이 반드시 외국의 한 제도만을 도입함으로써 우리나라 경제에 이것이 도움이 될 뿐만 아니라 또한 노무자 자체에 또한 생활에 도움이 되리라고 하는 것을 반드시 나는 그것을 긍정할 수 없는 것입니다.

왜 그러냐 하면 현재에도 지하작업 같은 것은 다 48시간 원칙으로 되어 있읍니다. 만일 36시간으로 한다면 실제 지하노무자들은 환영치 않습니다. 우리나라 노동자는 지하거나 지상이거나 48시간으로 원칙으로 이것을 찬성하고 있읍니다. 그뿐만 아니라 기업주 편으로 볼 때에 만일 이것을 24시간 교대작업 하는 작업장에 있어서는 3교대 할 것 같으면 3·8은 24, 3교대 하게 될 것입니다. 그러나 이것을 6시간으로 할 것 같으면 4교대 해야 될 것입니다. 그러면 이 교대수를 4교대로 하는 데 대해서는 해당한 인원수의 증가를 필요로 할 뿐만 아니라 여기에 대한 부대적인 후생시설이라든지 여기에 따라가는 식량증배 이러한 모든 생산의 요소가 적어도 비례해서 증가되는 것입니다. 그렇다고 하면 노무자가 36시간 하루에 6시간을 원치 않고 기업체 자체에 있어서도 이것은 막대한 경비의 부담 다시 말하면 생산의 코스트가 올라갈 우려가 많이 있는데 왜 하필 지금까지 잘 할 것을 이렇게 특별히 아주 다른 법을 만들어 가지고 현실과 유리된 방향으로 끌어나가겠는가 하는 것을 의심 안 할 수 없는 것입니다. 이것이 실질적으로 노무자를 사랑하고 또 기업주를 생각할 것 같으면 지금과 마찬가지로 48시간 제도를 채택하는 것이 타당하다고 생각합니다.

단지 여기에 있어서는 시간을 같이하되 지하노무자에 대해서는 특별한 다른 방도가 있을 것입니다. 이것은 현재 시행되고 있는 것과 마찬가지로 이런 지하근로자와 위험작업에 종사하는 노무자에 대해서는 특히 외부에서 일하는 사람보다도 임금의 율(率)이 올을 것입니다.

다시 말하면 실지 임금에 있어서 의당히 이것을 지하나 위험작업을 하는 노무자에 대해서 적어도 5할 내지 1할을 특배(特配)해 가지고 임금면으로서 조정하고 하는 이것이 의당히 되어야 할 것입니다. 그러나 시간 자체에 있어서는 이러한 제도를 특약에 만들 필요가 없다는 것을 역설합니다.

그다음 제45조 휴게시간입니다. 「제46조(휴게) ①사용자는 근로시간 4시간을 초과하는 경우에는 30분 이상, 8시간을 초과하는 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다. ②휴게시간은 근로자가 자유로 이용할 수 있다」

이것은 제 생각에는 8시간 이상이나 4시간 이상이나 30분간이라는 것은 짧습니다. 1시간은 주어야 할 것입니다. 이것은 여러분 아시다싶이 큰 사업장 특히 탄광 같은 데 있어서는 노무자에게 8시간을 근로시킵니다. 그중에는 현장에서 그 사람들이 점심을 먹습니다. 혹은 가까운 사택에 밥을 먹으러 갑니다. 그런데 이 30분 휴게를 준다는 것은 사실상 그 사람들이 점심을 먹고 저녁을 먹는 시간입니다. 이것을 모든 면으로 볼 때에 4시간상 8시간까지 30분 그다음에는 1시간이다 하는 이러한 세세한 규정을 할 것이 아니라 그 사람들이 밥을 먹고 담배 피우는 시간인데 1시간은 의당히 휴게시간으로 법적으로 인정해 주는 것이 사실에 맞고 타당한 것인데 왜 이렇게 구분을 해서 하는가 하는 것을 말씀드립니다.

그다음에 제47조 2항에 「정휴일, 법정공휴일은 임금 산출의 근로일로 인정한다」 이렇게 되어 있읍니다. 물론 법정공휴일까지 임금을 지불하는 것은 당연한 일입니다. 군정법령에도 현재 시행되고 있는 데에도 이렇게 되어 있읍니다. 그러나 정휴일, 일요일 날 임금을 지불하느냐 않느냐 하는 문제에 대해서는 논의가 있어야 할 것입니다. 현재 월급자는, 월급자로서 보수를 받는 노무자에 대해서는 일요일에도 의당히 돈을 받게 되어 있는 것입니다. 그러나 하루에 8시간 임금이 얼마다 하고 정하고 있는 임금노무자에 대해서는 현재 시행하고 있는 제도에서는 일요일 날에는 임금을 안 주는 것입니다.

왜 이렇게 되느냐 하면 우리가 이것을 정휴일이라는 관념을 따로히 끌어 넣어 가지고 생각하게 되어 원칙적으로 7일간에 48시간을 근로할 때에는 통상적인 임금을 주고 48시간을 초과할 때에는 3할이라든지 5할이라든지 더 주어야 된다 하는 관념으로 생각할 때에는 우리는 7년간에 시간 수단을 따지고 정휴일을, 즉 일요일을 정할 필요가 없는 것입니다. 그렇기 때문에 만일 일주일 월요일부터 일요일까지 8시간 노동을 쭉 계속했으면 일요일 날에는 법에 의해서 의당 일요일 날 놀 것을 일을 시켰으면 이것은 배임금을 주어야 되는 것입니다. 그러나 지금은 그렇지 않는

것이에요. 법정공휴일 날에 일을 안 시키면 통상임금을 주고 만일에 일을 시킨 경우에는 2배의 임금을 주어야 될 것입니다. 그러나 일요일에 대해서 현재 일을 안 하면 일급자에 대해서는 임금이 안 나가는 것입니다. 그러니까 일요일에 일을 안 할 것 같으면 임금이 안 나가는데 일을 할 것 같으면 즉 2배의 임금이 나가는 것입니다. 그러니 이것은 일반정휴일, 일요일, 법정공휴일에는 일급자에 대해서는 차를 두는 것이 타당한 것인데 이것은 너무 일방적입니다. 왜 이렇게 만들었는지 여기에 대해서 질문을 합니다.

그다음에 제48조 이것은 소위 시간근무수단인데 이는 현재에도 시행되고 있고 또 이것이 일반적으로 노동자들도 타당하다고 보고 있는 제도인데 전제에는 통상임금 일주일 7일간에 48시간을 초과하여 근로하였을 때 초과된 부분에 대해서는 총 임금, 다시 말하면 하루에 1시간을 총수입에 대한 5할 이상을 더 주게 되어 있읍니다. 이것은 단지 기본임금뿐만 아니라 현금으로 받거나 혹은 물자로 받거나 그 사람이 받고 있는 모든 금품을 포함한 모든 실질적 보수에 의해서 시간단위 계산해서 5할 이상을 더 지불하게 되어 있읍니다. 그런데 여기에 보면 근로시간을 연장하였을 때에는 통상임금 문구를 썼는데 시간이 없어서 다른 것은 못 보았읍니다마는 통상임금은 어떤 것을 인정하느냐? 금품을 포함한 총수입을 인정하는 것입니다. 그렇지 않으면 기본임금을 인정하는 것입니다.

왜 그러냐 하면 지금까지 군정법령에 의하여 시행되고 있는 제도로 하면 모든 수당 전체를 포함해서 수입의 5할을 줍니다. 그런 면에서 명확하지 못하기 때문에 이 통상임금이라는 것은 어떻게 구상했는지 말씀해 주시기를 바라고, 또 특히 3할과 5할, 야간작업 하는 사람과 낮에 일하는 것을 시간근무 수당만으로 이것을 규정했는데 이것은 따로이 시간근무 수당에 대해서는 전체의 하루를 통해서 5할이면 5할 산일제도를 쓰는 것이 타당하다고 보는데 왜 야간근무 수당을 따로이 수당제로 시간의 근무수당으로 여기에서 3할, 5할을 주었는데 저의 견해와 다소 차이가 있기 때문에 여기에 대한 의견을 말씀해 주시기 바랍니다.

그리고 아까 모두(冒頭)에 말씀드렸읍니다마는 제37조제2항 임금은 매월 4회 이상 일정한 기일에 지급하여야 한다 이렇게 되어 있읍니다. 그러면 제111조에 가서 벌칙이 있읍니다. 좌의 각 호의 1에 해당하는 자는 10만 원 이하의 벌금에 처한다, 여기 제37조에 들어 있읍니다. 이 법이 시행되면 아마 따로이 기업주를 수감할 특별형무소를 만들었는지 여기에 대한 예산조치가 있는지 답변해 주시기를 바랍니다.

○의장 신익희 다음은 임용순 의원 말씀하세요.

○임용순 의원 본 법 제3장에 근로계약에 대한 것을 잘 읽어 두고 연구도 해 봤읍니다. 우리나라가 오늘날 무비(無比)의 비상사태에 의해서 어느 회사나 어느 직장을 막론하고 허다한 근로자가 소집, 징집, 기타 징용으로서 직장을 많이 이탈하는 경우가 생깁니다. 그러나 이제 본 법 제2장 근로계약에 있어서 여러 가지 조항을 많이 봤읍니다마는 여기에 대한 구체적인 조치가 보이지 않습니다. 또 앞으로 이렇게 징집을 당하고 소집을 당하고 징용을 당하는 이런 경우에 있어서 이런 근로계약에 법적 조치를 하지 않고는 이런 문제가 실질적으로 생길 때에는 어떻게 이것을 해결할 것인가 한 가지 말씀드리고, 둘째로 제3장에 대해서는 임금조항에 대한 것이 규정되어 있읍니다. 그러나 오늘날 우리나라의 여러 가지 사태를 볼 때에는 자금난으로 회사나 혹은 개인기업체나 그 사업을 볼 때에 그 규모 여하를 막론하고 정상적인 운영을 보지 못하고 때로는 장기적으로 정체 상태에 있는 것은 우리가 부인할 수 없는 사실입니다.

또 제3장 근로조항의 몇 가지를 잘 볼 때에 역시 이런 점에 석연한 조치가 취해지지 않고 있읍니다. 우리가 과거와 오늘날 볼 때에 보편적으로 여사(如斯)한 경우가 생겨나고 해고나 혹은 정직, 휴직 이런 사태가 일어날 때에는 기업자나 혹은 노동자 간에 많은 분쟁이 일어납니다.

또 앞으로 이런 일이 생길 때에는 이것은 반드시 있을 수 있는 문제라고 생각합니다. 만일 이런 문제가 생길 때에는 또 이 조항의 법적 조치를 취하지 않으면 또 역시 기업주는 노자 간에 많은 분쟁이 일어나리라고 생각합니다. 이 두 가지 문제가 법의 규정이 명백히 규정함으로써 노자 간의 분쟁을 방지할 수 있다고 생각하기 때문에 왜 이런 점에 해당 분과위원회인 법제사법위원회에서 법적 조치를 취하지 않았는가 이 두 가지를 묻습니다.

또 한 가지는 정부 측에 묻습니다.

우리 한국은 노동조합이 세계노련에 가입하였

읍니다. 그러므로 1948년 4월 파키스탄에서 열린 노동회의에 우리 한국대표가 참가했고 또 그해 7월 1일에는 이태리에서 세계노동회의가 개최되였읍니다. 그때에 한국대표로 전진한 씨가 참가해서 우리 한국은 이런 동란을 위해서 노동자가 가련한 상태에 있고 한국은 노동자가 어떤 실직과 혹은 정직이던 곤란한 상태에 있으니 세계노동동맹에서 우리 한국노동자를 수조(授助)해 달라고 요청해서 그 당시 한국노동자를 위해서 440만 불을 신청하였읍니다. 그래서 이것이 효과가 되어서 4285년 7월 1일 이 회의가 개최되었읍니다. 그래서 세계노련에서는 한국대표를 초청해서 이태리에서 열리운 회의에서 440만 불은 한국에 대한 수조가 있으니 참석해 달라는 이런 통고를 받고 또한 한국노동조합에서도 이런 통고를 받었읍니다. 그 당시 한국노동조합에서는 대표를 파견할러고 했으나 그 당시 정부에서 허가하지 않었기 때문에 역시 440만 불 원조 받은 것을 잃어버리고 말었읍니다. 그러나 그 당시 백림(伯林)에서 회의를 할 때에 우리나라는 당연히 받을 것을 사람을 보내지 않었기 때문에 받지 못했고 그때에 참석한 일본 등 여러 나라는 100만 불, 200불 원조를 받었다는 사실을 우리가 잘 알고 있읍니다. 그러면 우리 한국에 있어서 과연 노동자를 위한 정책이 무엇이냐? 도리혀 우리나라는 노동자의 보호정책을 쓰는 것이 아니라 노동자를 곤란화시키는 이런 정책을 쓰는 것을 심히 유감으로 생각합니다.

현하(現下) 동란으로 말미암아 기독교단체 모든 나라의 단체를 통해서 의료품이라든지 식량의 원조를 많이 받고 있읍니다. 그러나 노동자에 있어서는 노동자로부터만 원조를 받을 수 있는 길이 있음에도 불구하고 사람을 보내지 않었기 때문 역시 우리나라 노동자는 원조를 받지 못하고 있는 것입니다.

우리나라 정부가 노동자를 위해서 원조를 받을려고 노력하는 데에 협력하지 않고 대표를 파견하지 않었기 때문에 우리 노동자는 원조를 받지 못하였다는 것을 우리는 정부에 특히 경고하면서 앞으로 만일 이런 사태가 있을 때에는 정부로서 단호 어떠한 태도를 취할 것인가 또 대표를 그 당시 무슨 이유로 보내지 않었는가 그 사실을 명백히 말씀해 주시기 바랍니다.

○의장 신익희 그러면 시방은 답변을 듣기로 합니다.

먼저 사회보건위원장의 답변을 소개합니다.

시방 발언하신 분이 네 분인데 종합해서 요령있게 답변해 주시기 바랍니다.

○사회보건위원장 김용우 위원회로서 답변의 말씀을 드리겠읍니다.

첫째로 조광섭 의원의 질문인데 최저 확보에 대해서 노동위원에서 조절을 하게 했는데 이것은 각 직장별로 그 임금위원회를 두도록 할 것이 좋지 않을까. 왜 그러냐 하면 노동 자본 간의 모든 문제는 임금으로 인해서 발생하는 것이기 때문에 여기에 대한 것은 각각 그 직장별에 의해서 임금위원회를 구상한 것이 더 좋지 않는가 이런 질문을 하셨습니다.

그러기 때문에 전문적인 부분 또는 특수한 부분에 있어서는 특별노동위원회를 구성할 수 있게 되여 있기 때문에 지금 말씀하신 각 직장별로는 못한다고 할지언정 어느 정도의 특수 부분에 있어서는 특별노동위원회를 설치해서 여기에 대한 문제를 취급할 수 있으리라고 구상했기 때문에 여기에 대한 것은 노동위원회에서 임금을 조정하게 될 것입니다.

둘째, 1년에 평균임금을 3개월을 표준해서 평균임금을 내게 했는데 지금과 같이 이런 물가의 변동이 심할 때에는 3개월이 너무 멀지 않느냐 이런 말씀을 하시었습니다.

이 3개월이라고 하는 것은 3개월 전을 표준해서 구상한 것이 아니라 3개월 기간을 정한 것입니다. 1년 기간을 정할 수는 있겠읍니다마는 이틀이나 또는 1주일, 1개월 동안을 생각해서 평균임금을 내는 것보다는 3개월 기간을 통산해서 그 3개월 동안이 근로자가 취득한 임금을 기준으로 해서 산출해 내게 구상한 것입니다. 그래서 이 2개월 이 기준은 3개월 전 것이 아니라 3개월 기간을 평균임금 산출이 기초로 한 것입니다.

세째 질문에는 가족수당에 있어서 말씀이 있었는데 가족수당에 있어서는 먼저 심사보고에 말씀을 드린 바와 같이 원안에는 가족수당이 조항이 있읍니다. 분과위원회의 수정안으로서는 가족수당에 대한 조항을 삭제해 버렸읍니다. 조광섭 의원이 말씀하시는 데는 가족수효에 따라서 근로자를 괴롭히는 조건이 되지 않겠느냐 하는 말씀을 하셨고 또 세 사람이나 열다섯 사람의 가족을 가진 사람도 물론 그 생활에 있어서 어려움이 대단히 있으리라고 하는 것도 지적하셨는데 이런 가족이 많으므로 말미암아서 기업주가 그 근로자를

채용하는 데에 가족 많은 사람은 잘 채용하지 않을 염려가 있으니 이때에는 방지책을 어떻게 할 것인가 거기에 대한 것을 생각해 봤는가 이렇게 말씀하시었습니다.

지금 현재에 있어서 정부에서도 식량을 배급하는 것은 가족수효에 따라서 배급하고 있읍니다. 그러기 때문에 이것이 가족수당이라는 명목은 아닙니다마는 일종의 가족수당에 부수되는 수당이라고 할 수가 있는 것입니다. 제안자로서 우리나라는 특히 대가족제도를 가지고 있는 현실에 비추어서 가족의 수효가 많다고 하는 것은 즉 국가적으로 그 사람이 그만큼 많은 부담을 하고 있다고 하는 점도 고려했기 때문에 가족수당의 조항을 설치한 것입니다. 위원회에서는 여기에 대한 여러 가지 논의가 거듭되었읍니다. 한편으로 생각하면 가족수당이 있으므로 근로자의 생활을 어느 정도 확보할 수가 있다는 것을 생각할 수가 있어요. 다른 면에서 생각할 적에는 가족의 수효가 많은 근로자는 그 직장 취직에 곤란을 받을 염려가 있다고 하는 것도 생각을 했읍니다. 원칙적으로 생각할 적에는 한 사람이 일정한 근로를 제공하므로 이 임금을 받는 것입니다. 그래서 이 원칙을 분과위원회에서는 생각해서 갑과 을이 같은 근로를 제공했으면 이에 대한 같은 임금을 받는 것이 당연하다고 하는 이론이 표결한 결과 결정이 되어서 가족수당에 대한 것을 삭제하는 수정안이 나와 있읍니다.

네째 질문에는 기업체에 있어서 인사취급에 정실인사가 많고 또한 그 이해관계에 의해서 인사를 취급하게 되는데 이것을 좀 더 공정하게 할 수 있는 방법을 구구(構究)하지 못했는가 이 방법에 있어서는 금반 노동기준법은 이것은 일반 근로자의 최저기준을 정한 데에 불과한 것입니다. 인사문제에 있어서는 기업체 단체의 그 경영주가 이익을 얻을 수 있는 방향의 계획을 세워서 운영하는 것입니다. 그러기 때문에 만일 정실인사로 인해서 그 기업체에 해를 가저온다고 할 것 같으면 그 기업주 자체는 이런 길을 선택하지는 않을 것입니다. 만일 정실인사가 아니라 이해관계의 인사라고 하는 것은 그 기업주 자체로서는 불가피한 일입니다. 그 회사 자체의 이익을 가저오기 위해서 인사를 취급하는 것이 당연한 일이라고 생각되고 다만 정실인사에 대한 문제는 공공단체에 대해서 주로 말하는 것으로 생각합니다. 이런 공공단체에서 취급되는 인사문제에 있어서는 이것이 기준법에 있어서 제정되는 성질로 생각이 되지 않습니다.

다섯째 질문에는 단체협약과 근로계약에 있어서 이것은 직장별로 계약되는 것이기 때문에 본법에는 특히 제정할 필요가 없지 않을가 이렇게 생각하고 있읍니다. 이 단체협약, 근로계약에 있어서 최저한도의 기준을 정할 필요는 있는 것입니다. 그래서 어느 직장이나 또는 어느 단체에서든지 일정한 표준 이상의 근로계약의 표준을 정하기 위해서는 본 근로기준법에 계약에 대한 최저기준을 정해야 된다고 생각하기 때문에 금반 근로기준법에 근로계약에 대한 것이 제정되어 있읍니다.

여섯째 질문에 있어서 직장폐쇄에 대해서 너무 조항이 간단하고 기타 사항이라고 했는데 여기에 대해서 명확한 조문을 넣야 할 것이다. 또 이에 대한 제재를 어찌할 것인가 이 문제에 대해서는 요전 노동쟁의조정법에 대개 논의가 되었읍니다. 시장폐쇄에 대해서는 근로자가 최대의 쟁의행위로서 동맹파업을 원치 않으면서도 자기의 희생을 해 가면서도 투쟁을 하게 되는 것과 같이 기업자체도 직장폐쇄를 기본적으로 원하는 것은 아닙니다. 불가피할 때에 이런 쟁의행위를 취하게 되는 것으로 알기 때문에 임의로 자기 기업체의 문을 다친다고 하는 것은 기업주 자체의 치명적인 손해를 초래하게 되는 것입니다. 그래서 여기에 대한 것은 대개 위원회로서 또는 제안자로서 이 정도의 법률을 제정한 것입니다.

일곱째 질문으로 26조 전차금에 대해서 말씀을 하시었읍니다. 「사용자는 전차금 기타 근로할 것을 조건으로 하는 전대채권과 임금을 상쇄하지 못한다」 이 문구는 우리나라에서 적당한 문구로 자구수정을 하는 것이 좋으리라고 생각됩니다마는 이 조항의 정신은 사용자가 근로자에게 임금을 지급해야 되는 것입니다. 만일 전차를 하지 말라고 하는 것은 아닙니다. 전차를 한다고 하드라도 그 임금을 근로자에게 지급을 하고 근로자가 역시 사용에게 그것을 변제해야 한다고 하는 그 정신입니다. 근로자가 임금지급인에게 가서 전차한 임금을 사용주에게 변제하는 의무를 이행하기 위해서 반환하도록 구상한 것입니다. 이것을 근로자에게 지급하지도 않고 상쇄한다고 하는 것은 될 수 있는 대로 금하는 것이 좋지 않을가 생각해서 이것을 신설한 것이기 때문에 이것은 근로자의 신용 또는 기타 자기의 도의상 문제로

해결되는 것이기 때문에 26조는 전차를 해서는 안 된다고 하는 조항은 아닙니다.

여덟째 질문에 있어서 55조 미성년자의 본인 이외에는 임금을 받지 못하게 맨든 것은 어찌된 이유인가? 제안자로는 원안에 이것이 제안되여 있읍니다마는 위원회에서는 그 단항을 삭제하는 수정안이 나와 있읍니다. 이것도 제안자의 정신으로서는 미성년자가 근로를 하고 근로한 당사자가 임금을 받는 것이 원칙이다 그런 정신을 생각했습니다.

가령 어떤 미성년자를 근로를 시키고 거기에 임금은 제3자가 받어 간다고 생각을 하면 이는 1개의 그런 정신은 아닙니다마는 미성년자를 일을 시키고 그 일을 한 임금을 제3자가 받어다 사용케 한다, 이것 좋게 생각하면 미성년자가 가령 이러한 임금을 자기 판단을 못 하고 유혹을 받기 쉽기 때문에 여기에 대한 보호를 하기 위하여 후견인이나 친권자가 그 임금을 받는 것이 당연하다고 하는 이러한 생각도 있겠읍니다. 그러나 근본적인 문제로서 생각할 적에는 미성년자 자신이 근로자가 자기가 근로한 데 대한 대가의 임금을 자기가 받는 것이 원칙일 것입니다. 제3자가 임금을 받어 간다고 하는 것은 즉 다시 말하면 사용시커서 그 미성년의 근로를 파는 이러한 생각도 할 수 있기 때문에 기본 정신으로서는 그러한 생각에서 이 조항을 넌 것입니다.

또 질병이 났을 때에는 어떻게 하느냐 이런 말씀이 있었어요. 그러나 이것은 역시 위임해서 받도록 할 수 있지 않는가 그러한 구상도 했읍니다.

아홉째 질문에는 사회부에서 받는 명령과 또 다른 명령 이러한 것 많은데 여기에 대한 것은 어떻게 되는 것인가?

이것은 역시 대개 다른 노동조합법이나 노동위원법이나 쟁의조정법에는 행정관청이라고 했읍니다. 이것은 역시 주무부관청령으로 해도 무방이라고 생각을 합니다.

다음에 질문하신 신광균 의원의 질문인데 첫째, 둘째는 사회부에 물으시고 위원회에는 아까 임금위원회에 대해서 대개 설명드린 바와 같이 이 노동위원회를 실제에 맞도록, 즉 다시 말하면 임금문제라든지 이런 중대한 문제를 심의하게 되는데 이것을 좀 더 실지에 맞도록 구상해서 위원회를 조직하는 것이 좋지 않는가, 대개 임금에 대한 것을 말씀하시였는데 이것 요전 조광섭 의원의 질문에 설명드린 바와 같이 그러한 특수한 경우에는 역시 특별위원회를 구상해서 그 특별위원회로 이 문제를 취급하면 될 것으로 생각했읍니다.

태완선 의원의 질문인데 첫째 제3조에 있는 인간적 생활을 할 수 있는 최저의 임금을 이것을 제정한 것이고 또 실지 문제에 있어서는 귀속재산이든지 국영사업체에 있어서 이러한 것이 실시되고 있지 않다, 그런데 이 말씀은 만일 우리가 근로자에 대해서 생활의 기준을 최소한도 본 법에 제정한 정도의 기준으로 정해서 한다고 하면 지금까지의 모든 기업체의 또는 귀속사업체, 국영체라고 하드라도 최소한도 우리가 인정하는 것이 기준 이상으로는 처우해 주어야 할 것입니다. 만일 이것이 실지 면에 있어 가지고 우리 사회상태에 적합하지 않는 기준, 즉 다시 말씀하면 노동기준이 높다고 할 적에는 그 기준을 저하할 수 있을 것입니다.

그러나 본 근로기준법은 최소한도의 근로자의 생활을 보장하기에는 이 정도면, 이 정도가 아니면 안 되겠다고 하는 그러한 선을 걷는 것이기 때문에 만일 귀속사업체나 국영체가 여기에 미치지 못했다고 하면 이 법을 제정함으로 그 최저생활에 대한 기준을 확보해 주는 것이 당연하리라고 생각합니다.

둘째 질문으로서는 노임, 현재의 모든 경제가 결국은 기업체나 또는 여러 국영사업체에 있어서 노임이 상당한 코스트, 생산원가의 코스트를 지출하고 있는데도 불구하고 즉 노임이라고 하는 것이 현재 노동자의 최저생활을 확보하지 못하고 있다, 그런데 지금에 이 수준을 올려놓는 데 있어서 이것이 가능한 것인가 이 문제에 대해서는 사회부에 물으신 것으로 생각합니다.

위원회로서는 물론 이러한 점에 있어서 사회부와에도 상당한 논의가 되어 있읍니다. 지금 여기 제정된 모든 기준이라고 하는 것은 다음에 태완선 의원의 질문에 또 나오겠읍니다마는 기준은 최저생활에 있어서 근로자에게 기준이 여기 법에 나타난 그 기준 정도로는 확보를 해 주어야 되겠다고 하는 것입니다. 이것이 다만 경제적인 확보라고 하는 것보다도 근로자의 우리 인간이 가지고 있는 생리적인 또는 능력을 가지고 있는 능력을 발휘하는 데 있어서 최소한도의 이러한 보장을 해 주는 것이 그 유지에 원만을 기할 수 있다. 물론 이것보다도 더 잘 대우를 해 주고 고율

의 임금을 지급해 주어서 부유한 생활과 또는 더 좋은 경제적인 생활을 할 수 있는 최소한도의 이 기준을 생각한 것입니다.

셋째 물으신 말씀에는 이 법을 제정하는 데 있어서 기업체 수나 또는 운영기업주의 운영상태, 근로자의 총수 또는 예산조처, 기타 실질적인 면에 있어서 그 숫자를 참작해 본 일이 있느냐, 또 검토해 본 일이 있는가 이렇게 말씀을 하시였습니다.

대개 현재 우리가 가지고 있는 기본 숫자라고 하는 것은 일제시대에 나왔든 기본 숫자와 또한 금후 6·25 사변으로 인해서 적합한 숫자를 가지기에는 대단히 곤란한 현실에 처해 있습니다.

그러나 아까 심사보고 결과에 말씀드린 바와 같이 이것이 어떠한 수지균형이나 또는 경제를 기반으로 해서 그 근로자의 기준을 생각한 것이 아니라 근로자는 적어도 이 법에 기준된 그 정도의 보장을 해 주지 않으면 안 되겠다고 하는 것입니다.

다시 말씀하면 우리가 하루에 적어도 두 때를 먹어야 한다, 가령 말하면 우리의 건강을 유지하고 우리의 보건도 우리가 활동할 수 있는 것을 보장하자고 하면 하루에 두 끼는 먹어야 한다, 이것은 그 두 끼를 먹을 수 있는 것이 있는가에 대한 것이 문제가 아니라 우리의 좀 건강과 보건상태를 유지하기에는 적어도 두 때를 우리가 먹어야 한다고 하는 이러한 기준을 생각한 것입니다.

그렇기 때문에 여기에 국가적인 예산이 없기 때문에 근로자로 하여금 12시간이나 24시간을 노동시킬 수 없다고 하는 것이 사실이니만치 최소한도의 근로자에게 이만한 수준의 기준을 정해야, 보장해 주어야 하겠다는 것이 금반 근로기준법의 입법정신일 것입니다.

그래서 여기에 국가예산이 부족하든지 또는 기업체의 운영상태에 있어서 이것이 어렵다고 하는 것으로 해서 근로자에 대해서 과분한 보건과 건강을 유지하지 못하는 기준을 세울 수는 없는 것이기 때문에 본 기준을 작성한 것입니다.

네째 질문에는 제20조의 평균임금에 대해서 말씀이 있었읍니다. 거기 그 조항을 그대로 보시면 오해를 하시게 되어 있읍니다. 이것은 3개월간에 근로자에 대하여 지급된 부분의 총액을 그 기간의 총 근로일수로 제한 것을 평균임금으로 한 것입니다.

그러기 때문에 아까 말씀하신 가령 3개월 동안에 하로나 이틀을 나오고 사정에 의해서 근로하지 못한 사람의 그 노임을 3개월 일자로 다 제하면 역시 이것이 모순이다. 본래 이 조항에 산출이라고 하는 것은 근로한 실수입을 근로 총일 수로 제한 것을 평균 일수로 산출하게 되어 있읍니다.

다섯째 질문에는 45조 유해 위험한 작업은 1일 6시간으로 기준을 했는데 현재에는 1일 8시간으로 되어 있다. 그래서 여기에 부수되는 모든 운용상황 4교체를 해야 될 것이며 또는 이에 따르는 후생문제, 식량문제, 생산 코스트 이러한 여러 가지 문제가 여기에 관련되어 있다. 1일에 6시간이라고 하는 것은 어떠한 표준에서 한 것인가 또 유해 위험한 작업에 있어서는 임금을 풍족하게 율을 많이 주는 것으로 충당할 수가 있다는 말씀을 하셨습니다.

그런데 물론 과로에 의해서 오는 피로는 음식물로써 보충할 수가 있다고 생각이 되는 것입니다. 그러나 참으로 그 건강을 유지하는 데 있어서는 과로에서 영양물로 이것을 회복시킨다는 것은 이것은 부자연한 현상입니다. 대개 유해 위험한 작업에 있어서는 보통 우리가 생각을 하는 작업보다 그 보건상태에 있어서 신체에 여러 가지 어려운 작업을 표시하는 것입니다. 정상적이 아닌 것입니다. 그래서 당연히 정상적인 환경에서 작업을 하는 보통일에 대해서 1일에 8시간이라고 하면 당연히 이러한 정상적인 환경이 아닌 작업장에 대해서 근로자의 건강을 보존시키자고 하면 그 근로시간에 대한 단축은 불가피한 일이라고 생각을 합니다. 그래서 현재에 다른 보통 환경에 있어서 근로하는 근로시간이 1일 8시간이라고 하면 원래 탄광이라든지 기타 부자연스러운 그런 데에서 작업하는 근로자에 대해서는 그 시간의 단축은 불가피한 것이라고 생각을 합니다. 그래야 거기에 대한 균형을 맞칠 것인데 6시간을 7시간으로 하는 것이 좋다는 그러한 말씀을 하는 것은 근로자에 대한 근로기준을 좀 저하시키느냐 그렇지 않으면 6시간으로 그냥 두는 것이 옳으냐, 이것은 차후에 또한 그 조항에서 토의가 될 것으로 생각하기 때문에 6시간으로 제정한 이유는 이상 말씀드린 바와 같습니다.

여섯째 질문에는 46조에 있어서 휴식시간을 4시간 이상을 계속 작업할 적에는 30분으로 하고 8시간을 초과할 적에는 1시간으로 한 이유가 어

데 있는가 이것을 균일적으로 1시간으로 하는 것이 좋지 않느냐. 1시간으로 한다고 하면 이것은 근로기준을 조곰 더 높히자고 하는 의견으로 제가 생각할 수가 있는 것입니다. 여기에 30분이라고 해서 반드시 30분 이상은 안 된다고 하는 것이 아닙니다. 만일 1시간을 기업주가 생각해서 4시간을 작업하는데 1시간을 휴식시간을 준다고 해서 그 법에 위반되는 것이 아닙니다. 더 좋은 일입니다. 여기에 제정한 기준은 최소한도를 생각한 것이기 때문에 30분 이상을 줘야 하는데 1시간을 줘도 그것은 좋은 일입니다. 또 1시간의 휴식을 준다고 했는데 2시간을 줘도 좋을 것입니다. 그러나 최소한도 4시간을 초과할 때에 30분, 8시간을 초과할 적에는 1시간의 휴식을 줘야 한다는 기준을 정한 것입니다.

일곱째 질문에는 47조에 정휴일 이것은 유급휴일로 되어 있읍니다. 이것은 대개 월급자에 대해서는 정휴일이 현재도 유급휴일로 되어 있읍니다. 그러나 일급노동자에 대해서도 정휴일에 노임을 지급한다는 것은 어찌된 이유인지 거기에 대한 질문을 하셨읍니다. 물론 정휴일에 대한 것은 유급휴일로 정할 적에 분과위원회로서도 상당한 논의가 되어 있었읍니다. 심지어 임금원칙론이 나왔는데 정휴일을 유급일로 정한다고 해서 이것은 기업주가 자기의 작업을 거져 근로자에게 제공하는 것이 아니라 근로자는 생활에 저축과 여유가 없기 때문에 자기가 6일 동안에 일하는 모든 그 임금에 의해서 결국은 자기가 일한 것을 나누어서 정휴일에 받아가는 것과 같이 그러한 설명까지도 나와 있었던 것입니다. 그러기 때문에 여기에 입법취지로서는 정휴일을 유급휴일로 정했다고 하는 것은 현재에 우리 근로자가 그날 벌어 그날 생활하는 근로자라는 것을 생각해서 휴일에도 역시 자기의 생활보장을 할 수 있는 임금을 받게 하는 것이 좋다고 생각해서 이것을 유급휴일로 정한 것입니다.

여덟째 질문에는 48조 시간외 근무에 대해서 현재에 오버타임은 5할을 지급하고 있읍니다. 그런데 이 임금 산출에 있어서 통상임금에 대한 것을 물으셨는데 통상임금은 총 임금에 대한 것을 말한 것입니다. 그런데 야간과 주간은 틀린다 야간에 일하는 것은 5할, 주간은 3할으로 나눈 것은 어떠한 이유인가……

제안자의 이유로서는 야간은 어데까지나 주간에 일하는 것보다 환경 모든 조건이 이것이 불리한 비생리적인 환경에서 종업을 하는 것입니다. 그래서 주간에 오바타임을 한다고 하는 것보다는 야간에 오바타임 한다고 하는 것은 이것이 좀 더 생리적인, 또한 건강에 이것은 해를 가져오기 때문에 우리가 좀 더 고율인 임금을 지급해서 그 작업하는 환경, 즉 주간보다 야간은 어려운 환경에서 근로자의 보건을 보존시키는데 좀 더 난 임금으로써 대우해 줌으로서 영양분에 대한 여유, 정신적인 심적인 이러한 영양을 줌으로써 그의 건강보존의 균형을 맞추기 위해서 야간과 주간을 구별한 것입니다.

아홉째 질문에는 37조…… 이것은 정부에 대한 질문입니다.

그다음에 임용순 의원의 질문입니다.

첫째 제2장 근로계약에 있어서 소집과 징집에 대한 법적조처가 되어 있지 않다고 말씀하셨습니다.

이 문제에 대해서는 당연히 현재의 상태로서 여기에서 심사할 조항이 있어야 된다고 생각을 합니다. 이것도 분과위원회에서 상당한 논의가 있었읍니다. 그러나 징집과 소집을 당한 군인에 대해서 원호의 법이 제정되어 있기 때문에 특별히 여기에 대한 것을 이 근로기법(勤勞基法)에 포함시키지 않아도 좋지 않는가 하는 의견으로서 이 징집과 소집에 대한 조항을 설치하지 않았습니다.

또 임금에 대해서 해고나 전직했을 적에 너무도 확실한 윤곽이 보이지 않는다 그렇게 말씀하셨는데 본 법 제28조 이하를 참작해 봐 주시면 제28조는 해고에 대한 제한입니다. 해고 또는 전직, 감봉, 정직, 휴직에 대한 규정이 28조 이하에 대강 자세히 밝혀 있읍니다. 거기를 참작해 보시면 대강 미급하신 점은 어느 정도 충당할 수 있는 조항을 발견할 수 있으리라고 생각합니다.

이상 답변을 마치겠읍니다.

○의장 신익희 다음은 정부 방면의 답변이에요.

지금 시간이 좀 지냈읍니다마는 이 회의는 시간이 지나서 시작했읍니다.

사회부차관을 소개합니다.

○사회부차관 김용택 시간이 늦도록 이 법안에 대해서 진지한 토의를 해 주셔서 감격합니다. 김용우 의원께서 자세한 설명이 계셨는데 저로서 몇 가지 답변의 말씀을 올리겠읍니다.

제일 첫째 신광균 의원께서 재 구상에 대해서 정부로서의 충분한 용의가 있지 않으면 근로기준

법에 있어서 실시하기가 어렵다는 그 말씀 당연한 말씀이올시다. 그런 까닭에 정부로서는 기업주가 일시적으로 회피하기 위해서 해고에 대해서는 보호제도를 실시하기 위한 구상으로서 관계법령이 곧 여러분 앞에 나올 것을 믿고 있읍니다. 관계법령이 나올 때에는 충분히 토의해서 통과해 주시기를 미리 부탁합니다.

그다음으로는 안전보장에 대해서 신광균 의원께서 말씀을 했는데 당연한 말씀이라고 제가 생각을 하고요. 그러나 위험한 상태에 근로자에게 근로를 강요하는 기업주가 있다고 하면 이것은 첫째 방지를 해야 될 것 같습니다. 물건 만들고 기업주가 기업을 하는 것도 좋지만 동시에 인명에 피해를 주면서까지 정부에서 용인한다고 하는 것은 우리나라에서는 도저히 있을 수 없는 것입니다. 그렇다고 안전보장의 기준을 다른 선진 국가…… 미국이나 영국과 같이 그러한 것을 생각하는 것이 아니고 우리의 경제 실정에 비추어 가지고 기업주가 기업을 할 수 있는 정도로서 정부로서는 생각을 하고 있읍니다.

그다음 태완선 의원께서 또 심각한 질문을 하셨읍니다. 지금 현재의 기업체라고 하는 것은 대개가 국영이나 공영기업체가 많은데 경영상황을 볼 것 같으면 생산비의 중요한 부분이 자본 그것보다도 노임산포에 대한 것이 중요한 생산비의 원인이라 그랬습니다.

즉 다시 말씀하자면 생산비는 자본 자체보다도 근로자에게 내는 노임 그 자체가 대단히 큰 부분을 점령하고 있는데 그 노임의 실적을 본다고 하면 대단히 적고 최저생활의 노임을 올린다고 하는 것은 대단히 곤란하지 않는냐…… 그런 말씀이십니다. 그것도 역시 우리나라가 잘되기 위해서 근로대중이나 또는 기업주나 전체 국민의 동거동락을 하는 데 이바지할려고 하는 염려 가운데에서 이런 말씀을 했다고 이 사람은 대단히 감격합니다. 그러나 그 반면에 생각해 본다고 하면 최저생활을 확보 아니하며는 노동력이 계속해서 유지되지 못합니다.

이것은 다시 말씀하자면 사람이 밥을 안 먹으면 죽는 거와 같습니다. 최저생활을 확보 안 하고 노동력이 계속될 이치가 없읍니다. 동시에 우리나라의 생산은 저하되고 거기에 부수해 가지고 모든 사회질서랄지 또는 국민도덕은 타락되는 것입니다. 그런 까닭에 이것을 막기 위해서는 노동자가 최저의 생활을 하고 노동력을 계속해서 공급함으로서 우리나라는 잘되고 공산당을 이기고 생산증강이 될 것입니다. 거기에 부수한 준비조치가 어떻게 되었느냐고 말씀했지만 이것은 반드시 현금으로 조치하는 것이 아니라 현물, 이 법안이 통과된다고 하면 정부로서는 충분히 현물로라도 최저생활을 확보할 동의를 다지고 있읍니다.

그다음으로는 임용순 의원께서 작년 7월 1일에 백림에서 열린 회의에 우리나라에서 대표자를 보내지 않었다고 말씀하셨는데 사실 사회부로서는 대표자를 보내도록 추천을 했읍니다. 추천했는데 그 여비 문제올시다. 여비 문제가 어떻게 되어서 못 가신 모양인데 거기에 대해서는 사회부차관으로서는 대답하지 못하게 된 것을 죄송스럽게 생각하고 답변을 마침니다.

이상 간단히 물으신 말씀에 대답했읍니다.

○의장 신익희 그러면 이 근로기준법에 있어서 제1독회의 질의응답은 대략 이것으로 끝이 난 줄로 압니다. 만일 다른 의견이 있으면 내일 다시 또 하겠에요.

그리고 한 가지 긴요한 문제를 여러분에게 선포해 드려요. 이종형 의원 외 29인으로 내무부장관 불신임 결의안의 긴급동의안이 제출되고 있읍니다. 이것은 정식으로 상정하는 것이 아니고 제출되었다는 것을 선포해 드리면서 간단한 구두설명을 듣기로 합니다.

이종형 의원 말씀해요.

3. 내무부장관 불신임 결의안 제출의 건

○이종형 의원 주문부터 읽겠읍니다. 「진헌식 내무부장관을 불신임하기로 결의함」 이유는 설명하겠읍니다. 남의 좋은 말을 하지 못하고 불신임이라고 하는 이 안을 제출하게 된 동기를 유감으로 생각합니다.

그러나 국가민족을 위하여서는 사사친분도 돌아볼 여지가 없는 것이고 또는 모든 것을 초월하지 않으면 안 되겠다는 생각 밑에서 이 안을 제기한 것입니다. 만일 어떤 한 사람이고 책임감이 없다고 할지라도 어려운 것입니다. 하물며 일국의 장관으로 책임감이 없어서는 되지 않으리라고 생각합니다. 금반에 국가가 많이 불상사가 있어서 천재지변이 있든 나머지 다대포의 그러한 인명손상의 불상사가 났든 것을 계속해서 국제시장의 대화재가 나게 된 것입니다. 이것은, 이것은 아마 역사상에 처음 보는 화재일 것입니다. 그 화재 난 원인이 불가항력이라고 본 의원도 규정

짓읍니다.

그러나 그 원인을 들어볼 때 여러분이 이미 신문지의 발표를 보셨을 줄로 압니다마는 다다미 2장을 까라 놓은 방에서 남녀가 딴스를 하다가 남포등을 업질러서 그 결과가 시장을 불을 붙게 한 것입니다. 물론 그 책임자는 이미 남녀 다 잡었고 장차 2명도 모두 잡는다고 합니다. 물론 그 당사자도 나쁘지만 우리가 국회에서 전시생활법을 내 가지고 가무음곡(歌舞音曲)도 정지를 시켰고 우리가 일선을 시찰해 본 결과 피눈물 나는 싸움을 하고 있는 이 마당에 내무장관이 국회의 입법정신을 준수해 가지고 전시생활을 시행했다고 하면…… 우리는 장 총리 시대부터 그 점에 특히 유의하여 요정 출입, 다방 출입까지 금지했든 기억이 우리한테 새롭습니다…… 막을 수가 있다고 생각합니다. 다다미 2장 깔은 방에서 남녀가 돌아가는 그 결론이 어떻게 되겠어요? 이와 같은 큰 원인을 앞두고 다만 춤추고 돌아가는 그 놈만 잡아 족치려고 하는 그러한 이유가 있을 것입니까?

또 그 결과에 있어서 미군이 와 가지고 트락타를 드려대고 2층집 벽돌집까지 문어버렸읍니다. 내가 대동신문사가 전소당하는 광경을 실제로 보았읍니다. 미인 때문에 이쪽으로는 불이 안 붙었읍니다. 또 바다물에다 호수를 대고 물을 올린 때문에 더 타지 않었읍니다. 소방관서가 있고 경찰지서가 있고 바다물을 부산 앞에 두고 평소에 금년만 해도 신문지상에 난 것과 같이 몇 백건의 화재가 있는데 임시 수도 부산에 만일의 경우에는 어떻게 한다는 이러한 준비도 연습도 한 번 안하고 있다가 미군이 와서야 진화를 하게 된 것입니다. 만일 불이 처음 붙을 그 주변의 하꼬방 몇 개만 쳐 문어트려도 이 불을 넉넉히 막어 낼 수가 있었던 것입니다. 이것이 7시 30분에 붙어서 오전 2시에 가서야 겨우 진화되었읍니다. 결국은 바다물을 가지고 와서 진화가 되었읍니다.

시방 우리가 후방 치안문제를 이야기 하지만 이 화재라는 것은 치안문제보다도 더 우리의 생명을 위협하는 것이에요. 불조심만 아무리 써 붙이면 무슨 소용이 있겠읍니까? 결과에 있어서 이렇게 무위무책한 것이 폭로된 것입니다.

옛날의 역사를 우리가 볼 때에 한해, 홍수 같은 천재지변의 불가항력이 나드라도 임금이 자기가 정치를 잘 못해서 민중의 원한이 있어 가지고 이렇지 않은가 해서 식찬을 감하고 육사로 자책하여 큰 비가 수천 리에 왔다는 기록을 전하고 있읍니다. 거기까지 자기가 책임을 못 진다고 해도 사람의 힘으로 할 수 있는 데까지는 진다는 것이 장관의 직책이라고 본 의원은 규정합니다.

그래서 다대포 사건, 물론 인명살상의 비참한 사건의 하나입니다마는 그래도 그 교통부장관은 일 푼의 양심이 있든지 지금 사표를 내놓고 있다는 말을 우리가 듣고 있읍니다. 이 분은 사표 한 장 없이 그냥 국민의 경제적 생활에 있어서 소비의 중심, 시장이 시방 다 파멸된 이때에 안일히 그대로 앉아 있다는 것은 책임 없는 장관의 양심이라고 지적 아니 할 수 없는 것입니다.

하물며 자기가 책임 맡은 소방 기구는…… 이 소방 기구는 경찰에 준한 것입니다. 이것이 임시수도 부산항구 한복판에 이러한 일을 저즐려 놓고도 염치없이 책임을 지지 않는다고 하면 이 나라의 백성은 안심하고 살 수 없는 것입니다. 내일은 불에 타 죽을른지 무엇에 어떻게 될른지 알 수 없는 이 판국입니다.

여기서 본 의원은 책임감을 밝혀 민중으로 하여금 안심하고 살 수 있도록 해야 할 것입니다. 이와 같은 일이 있으면 예전에는 내가 들으니까 청사 하나가 불이 붙어도 거기의 책임자가 인책사직 한 예를 우리가 왜정 때도 종종 듣고 본 것입니다. 이러한 국가적 대화재, 역사적 대화재를 앞에 두고 인책이 없는 것은 어떨까 생각합니다.

그래서 본 의원은 사흘 동안을 기다려 본 것입니다. 그래서 장관이 아마 양심이 있는 사람이면 무슨 까닭이 있겠지 했는데 없어요. 그뿐만 아니라 내가 남의 잘못된 과오를 지적하는 것은 안 되었읍니다마는 몇 가지 예를 든다고 할지라도 임시수도 부산의 코밑인 기장에 와서 공비가 국군의 복장을 가장하고 들부셨는데 내종에는 임시 관저에까지 오지 말라는 법이 어데 있읍니까? 또 내종에는 또 국회의사당에 오지 말라는 법이 어데 있읍니까? 이러한 치안 책임자를 두고 어떻게 국민이 안심하고 살 수 있겠읍니까? 그때에도 아무 소리 없었에요. 여러분이 시간이 지루할 것 같애서 대략의 예만 들어요.

지금 경찰인사의 이동을 본다고 하면 이것이 순전히 공과로 인해서 잘못된 사람은 낮추고 옳은 사람을 올리는 것이 아니고 이것이 당파, 정실 이 관계로 인사이동이 빈번해 가지고 여태까지는 민심만이 혼돈했읍니다마는 지금은 관심이 혼돈하고 있읍니다. 오늘 혹은 내일에 내 목아지

가 언제 떨어질른지 몰라 그래서 중추신경이 전부 마비되어 있는 상태입니다. 이러한 인사이동 이것은 여러분이 기왕 지방으로부터 실지로 아시고 호소하는 그 마당이니까 더 설명을 요하지 않아요. 또는 감찰위원회에서 파면 결의가 있은 공무원에 대해서도 장관이 시정 안 하면 고만이라는 생각으로 실행 안 할 뿐만 아니라 내보내지 않고 있어요. 내종에 증거를 들어 가지고 애기할 수가 있읍니다마는 감찰국장도 죄가 있는지는 몰라요. 잡아다가 가둘 뿐만 아니라 인권옹호에 있어서 장석윤 장관 시대에는 담화발표도 하고 여러 가지 지시를 했는데 지금은 국장급에 있는 공무원에 대해서도 고문을 해서 살 수가 없다는 것입니다. 이렇게 해 가지고 인권이 유린되는 이때에 무슨 민주정치가 실현되겠읍니까? 이 책임을 누가 저요.

그래서 일반 민중이나 우리 국회의원의 입으로 나오는 것이 이렇게 해 가지고는 경찰국가화한다는 말을 자주 듣게 되는 것입니다. 곁으로는 대통령을 둘려메고 대통령의 본의 아닌 경찰이 입당강요를 한다고 하는 것은 과거에 우리가 풍문으로 들었는데 지금은 실지로 듣고 있는 것입니다. 이 부산에 애국자가 피난 와요. 전재 때문에 피난하는 것이 아니라 입당강요를 한다는 이러한 짓을 하기 때문에 애국자가 살 수 없다는 것입니다. 그 사람들이 여태까지 독립운동을 하던 사람, 애국운동을 하던 사람이 전부 부산에 몰려와요. 좀 낫다는 것일 것입니다. 이것은 대통령을 도웁는 것이 아니라 대통령의 민주정당정치 하겠다는 그 뜻을 내무부장관이 가로맡아 가지고 자기의 관권을 악용한 결과로 이러한 결과를 가저온다고 본 의원은 단정합니다. 이러한 것을 매거(枚擧)하자면 결을이 없습니다.

그러기 때문에 시방 민중의 원망 소리는 화재의 피난민 우는 소리만 있는 것이 아니라 삼천만이 이와 같이 하다가는 우리가 민주역사에 오점을 찍는 것이요 이렇게 하다가는 민주정치의 본령을 찾아볼 수 없다고 하는 소리가 하늘에 사모쳤을 것입니다. 이 국민의 소리를 대변하는 우리 국회의사당 안에도 이 소리를 들은 지가 오래지만 그래도 진헌식 내무장관은 평소에 국민운동을 했고 애국운동을 하던 분이니까 어느 시기에는 그 과오를 고칠까 기대했읍니다마는 이제 여기에 와서는 더 참을 수가 없다고 생각합니다. 인제 더 참는다면 우리의 민주정치는 근본적으로 파괴되고 그 사람 하나로 말미암아 천하의 비난이 쌓여 있다고 하면 이 대한민국의 민주주의의 제방이 무너지리라고 생각합니다. 백성이 약한 듯하지만 그 축적된 울화가 폭발될 때에는 국가의 장래가 위태롭다고 생각하지 않을 수 없는 것입니다.

그래서 옛날 사람의 말에 읍참마직(泣斬馬稷)이라는 말이 있읍니다마는 나도 진헌식 씨와는 사분이 친하고 같이 여러 가지 하던 처지이며 과거에 또 역시 오늘날까지 자기를 매우 인격적으로 좋은 분이다라고 생각한 분의 하나인 까닭에 제가 말하는 것은 미안합니다마는 이제는 결심했읍니다. 읍참 진헌식. 울면서 진헌식이를 비어야 되겠다는 결심을 한 것입니다. 만약 이 결과가 이것이 여러 의원께서 잘 아시는 바와 같이 각 지방에서 아는 바와 같이 국가가 경찰국가화 되고 한 사람의 권력 밑에 천하가 호령을 받고 대통령을 도웁습니다 하고는 실지로는 도웁는 것이 아니라 모든 원책이 도라가도록 하는 이 장관을 그냥 놔둔다고 하면 우리 국가의 위신은 땅에 떨어지고 말고 우리 국회에서 민의를 대변한다는 그 소리를 어디에 가서 찾아보겠습니까?

본 의원은 결심했읍니다. 이후에 어떠한 박해가 있다고 하드라도 우리 국회의원들도 같은 결심일 것입니다. 어떠한 박해가 우리 국회의원으로 하여금 온다고 할지라도 이 민주국가의 역사를 위해서 또는 삼천만의 민성을 대변하지 않을 수 없는 사실이라고 본 의원은 결심하고 이 안을 제기한 것입니다. 만약 이종형의 말이 그르다고 하면 그대로 판단하시요. 다만 이종형이 무슨 사원(私怨)을 가지고 진헌식 씨를 그렇게 불신임안을 제출했다 규정하실 근거가 있으면 그렇게 해도 좋아요. 내 심장을 찔러봐도 붉은 피밖에 아무것도 없는 것과 마찬가지로 이때에 이 소리를 해 가지고 이 나라를 바로잡지 않으면 안 되겠다고 생각해서 이 안을 제기한 것입니다.

여러분이 심사숙고 해 가지고 이러한 위로 대통령을 기만하고 아래로 민중에게 책임 없는 이러한 장관을 불신임하므로 우리의 국헌을 세계에 빛내고 우리 역사에 오점을 닦도록 하는 것이 우리 국회의원이 마땅히 할 일이라고 본 의원은 생각해서 이 안을 제기하는 것입니다.

○의장 신익희 그러면 오늘은 이로 산회하고 내일 계속해는 회의하기로 합니다.

(하오 1시37분 산회)