

第215回國會
(定期會)

環境勞動委員會會議錄

第 11 號

國會事務處

日 時 2000年12月5日(火)
場 所 環境勞動委員會會議室

議事日程

1. 勤勞基準法中改正法律案
2. 勤勞基準法中改正法律案
3. 男女雇傭平等法中改正法律案
4. 남녀고용평등법개정법률안
5. 雇傭保險法中改正法律案
6. 雇傭保險法中改正法律案
7. 公認勞務士法中改正法律案
8. 賃金債權保障法中改正法律案

審査된案件

1. 勤勞基準法中改正法律案	1
2. 勤勞基準法中改正法律案	1
3. 男女雇傭平等法中改正法律案	1
4. 남녀고용평등법개정법률안	1
5. 雇傭保險法中改正法律案	1
6. 雇傭保險法中改正法律案	2
7. 公認勞務士法中改正法律案	2
8. 賃金債權保障法中改正法律案	2

(15시46분 개의)

○○委員長 劉容泰 자리를 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제215회 국회 정기회 제11차 환경노동위원회 회의를 개의하겠습니다.

1. 勤勞基準法中改正法律案(金貞淑 의원 대표발의)(金貞淑·姜昌成·金樂冀·金容鈞·金燦于·孟亨奎·朴世煥·朴承國·朴柱千·朴昌達·朴燾太·孫泰仁·孫鶴圭·孫希姪·申榮均·吳世勳·尹汝雋·이연숙·李元昌·李源炯·李允盛·李在五·全在姬·鄭文和·鄭寅鳳·曹雄奎·曹正茂·朱鎮盱·洪思德 의원 발의)
2. 勤勞基準法中改正法律案(한명숙 의원 대표 발의)

의)(한명숙·정균환·이해찬·이미경·김경천·김방림·김희선·이종걸·최영희·허운나·유용태·신계륜·박인상·이상수·이호웅 의원 발의)

3. 男女雇傭平等法中改正法律案(金貞淑 의원 대표발의)(金貞淑·姜昌成·金樂冀·金容鈞·金燦于·孟亨奎·朴世煥·朴承國·朴柱千·朴昌達·朴燾太·孫泰仁·孫鶴圭·孫希姪·申榮均·吳世勳·尹汝雋·이연숙·李元昌·李源炯·李允盛·李在五·全在姬·鄭文和·鄭寅鳳·曹雄奎·曹正茂·朱鎮盱·洪思德 의원 발의)
4. 남녀고용평등법개정법률안(한명숙 의원 대표발의)(한명숙·정균환·이해찬·이미경·김경천·김방림·김희선·이종걸·최영희·허운나·유용태·신계륜·박인상·이상수·이호웅 의원 발의)

5. 雇傭保險法中改正法律案(金貞淑 의원 대표발의)(金貞淑·姜昌成·金樂冀·金容鈞·金燦于·孟亨奎·朴世煥·朴承國·朴柱千·朴昌達·朴燾太·孫泰仁·孫鶴圭·孫希姬·申榮均·吳世勳·尹汝雋·이연숙·李元昌·李源炯·李允盛·李在五·全在姬·鄭文和·鄭寅鳳·曹雄奎·曹正茂·朱鎮吁·洪思德 의원 발의)

6. 雇傭保險法中改正法律案(한명숙 의원 대표발의)(한명숙·정균환·이해찬·이미경·김경천·김방림·김희선·이종걸·최영희·허운나·유용태·신계륜·박인상·이상수·이호웅 의원 발의)

7. 公認勞務士法中改正法律案(정부제출)

8. 賃金債權保障法中改正法律案(정부제출) (15시48분)

○委員長 劉容泰 의사일정 제1항 金貞淑 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안, 의사일정 제2항 韓明淑 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안, 의사일정 제3항 金貞淑 의원이 대표발의한 남녀고용평등법중개정법률안, 의사일정 제4항 韓明淑 의원이 대표발의한 남녀고용평등법개정법률안, 의사일정 제5항 金貞淑 의원이 대표발의한 고용보험법중개정법률안, 의사일정 제6항 韓明淑 의원이 대표발의한 고용보험법중개정법률안, 의사일정 제7항 정부가 제출한 공인노무사법중개정법률안, 의사일정 제8항 정부가 제출한 임금채권보장법중개정법률안 이상 8건의 법률안을 일괄해서 상정합니다.

먼저 제안설명의 순서입니다마는 金貞淑 의원이 대표발의한 의사일정 제1항, 제3항, 제5항은 배부된 유인물로 대체하도록 하겠습니다.

(제안설명서는 끝에 실음)

韓明淑 의원 나오셔서 대표발의하신 의사일정 제2항, 제4항, 제6항 이상 3건의 법률안에 대해서 제안설명해 주시기 바랍니다.

○韓明淑議員 존경하는 劉容泰 위원장님과 선배·동료 의원님 여러분!

새천년민주당 소속 韓明淑 의원입니다.

근로기준법중개정법률안, 남녀고용평등법개정법률안, 고용보험법중개정법률안에 대한 제안설명을 드리겠습니다.

여성의 모성보호를 강화하고 근로자의 직장과 가정생활 양립에 필요한 지원 및 남녀고용평등의 실질적인 구현을 위해 이 법안들의 개정을 제안하

게 되었습니다.

각 법안의 주요골자를 말씀드리면 근로기준법의 경우 “여자”라고 쓰여진 부분을 “여성”으로 바꾸며 임신 중이거나 산후 1년을 경과하지 않은 임산부의 야간 및 시간외 근로에 대한 요건은 강화하고 여성근로자의 시간외·야간·휴일근로 및 갱내근로의 제한을 합리적으로 완화 조정하였습니다. 또한 임산부의 산전·후 휴가일수를 90일로 연장하고 월1일의 유급태아검진휴가와 유·사산 시에도 휴가를 주도록 하는 것입니다.

남녀고용평등법의 경우는 직장과 가정생활의 양립을 지원할 수 있는 육아휴직 강화와 가족간호휴직제도를 신설하고 이와 관련된 규정을 정비하며 직장 내 성차별 및 성희롱을 해소하기 위해 성희롱예방교육 및 구제절차를 강화하고 남녀고용평등에 관한 분쟁의 예방과 조정을 위해 고용평등상담실의 설치·운영 및 명예고용평등감독관제도를 도입하는 등 실질적인 모성보호와 남녀고용평등을 구현하고자 제반제도를 개선 보완하려는 것입니다.

고용보험법의 경우는 남녀고용평등법의 규정에 의한 출산휴가급여를 고용보험에서 지급할 수 있게 하고 근로자가 육아휴직을 사용한 경우에는 그 휴직기간 동안 소득보전을 위하여 육아휴직급여를 고용보험에서 지급할 수 있도록 하여 근로자의 복지증진을 도모하려는 것입니다.

아무쪼록 본 위원회의 심도깊은 토론을 통해서 이 법안을 원안대로 의결하여 주실 것을 부탁드립니다.

감사합니다.

○委員長 劉容泰 韓明淑 의원님 수고하셨습니다.

다음은 의사일정 제7항과 제8항 정부제출법률안에 대해서 노동부장관 나오셔서 제안설명해 주시기 바랍니다.

○勞動部長官 金浩鎮 존경하는 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

공인노무사법중개정법률안과 임금채권보장법중개정법률안에 대한 제안설명을 드리겠습니다.

먼저 공인노무사법중개정법률안의 주요골자를 말씀드리면 현행 공인노무사제도는 노동행정에 일정기간 종사한 공무원에 대하여 자격시험을 면제하고 있습니다. 앞으로는 이들에 대해서도 공인노무사자격시험을 치르도록 하되 시험과목의 일부를 면제하려는 것입니다. 또한 공인노무사자격제도의 합리적인 운영을 위하여 공인노무사자격심의위원회를 노

동부내에 설치하려는 것입니다.

다음 임금채권보장법중개정법률안은 사업주의 파산 등으로 근로자가 임금 등을 지급받지 못하고 퇴직한 경우 이들의 생활안정을 보장해 주는 현행 제도를 보완·발전시키려는 것입니다.

현행 제도는 국가가 임금채권보장기금에서 사업주를 대신하여 임금·퇴직금을 지급하도록 하고 있습니다. 앞으로는 임금·퇴직금 외에 사업주의 귀책사유로 휴업한 경우에는 미지급된 휴업수당도 이 기금에서 지급하려는 것입니다.

또한 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업주는 근로기준법상 퇴직금·휴업수당 지급의무가 없어 일률적인 부담금 비율을 적용하는 것이 불합리하므로 이들에 대하여 부담금 비율을 경감해 주고자 하는 것입니다.

아무쪼록 이 2개 법안에 대한 위원님들의 심도 있는 검토를 부탁드립니다.

감사합니다.

○委員長 劉容泰 장관님, 수고하셨습니다.

다음은 전문위원의 검토보고순서입니다. 8건의 법률안에 대해서 일괄해서 검토보고해 주시기 바랍니다.

○專門委員 李昌熙 전문위원입니다.

먼저 위원님들께 의원발의 6개 법률안에 대해 잠시 설명부터 드리겠습니다.

金貞淑 의원님과 韓明淑 의원님께서 대표발의하신 근로기준법·남녀고용평등법·고용보험법개정안에 대하여 각각 개정안을 발의하셨기 때문에 편의상 동일한 법률 2개씩 묶어서 검토하기로 하겠습니다. 그러면 요약보고서 위주로 검토를 하고 검토보고서는 참조해 주시기 바랍니다.

먼저 2000년6월29일 金貞淑 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안과 2000년11월25일 韓明淑 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안에 대해서 말씀드리겠습니다.

태아검진휴가 및 유·사산유급휴가 도입에 대해서 말씀드리겠습니다.

양 개정안은 안 제72조제1항 및 제2항을 신설하여 유급태아검진휴가를 주고 임신 중의 여성이 유·사산한 경우에는 유급보호휴가를 주도록 하고 있습니다.

다만 金貞淑 의원 대표발의안에서는 제72조제1항에 의한 휴가의 명칭을 태아건강검진휴가로 하고 휴가부여를 임신 중의 모든 여성에 부여하도록 하되 그 재원은 함께 발의한 국민건강보험법중개

정법률안에서 국민건강보험으로 부담하도록 하고 있고 韓明淑 의원 대표발의안에서는 안 제72조제1항에 의한 휴가의 명칭을 태아검진휴가로 하고 임신 중의 여성의 청구 시 부여하도록 하되 그 재원은 사용자가 부담하도록 하고 있습니다.

태아와 임신부의 건강을 위해 임신 중의 여성에 대해 태아검진휴가제를 도입하는 것은 필요한 것으로 판단되며 임신 중의 여성이 유·사산한 경우에 유급보호휴가를 주도록 하는 것은 현행 근로기준법상 출산의 개념이 정상분만 이외에 유산·사산은 물론 조산의 경우도 포함되는 것으로 해석되어 행정지침에 의해 이들에게도 그동안 유급보호휴가를 부여하도록 지도해 오고 있던 것을 법제화하는 것으로서 모성보호의 실효성을 높이기 위한다는 점을 감안할 때 동 제도의 도입필요성은 인정된다고 하겠습니다.

그러나 이는 근로기준법 제5장의 여성특별보호조항과 연계하여 논의되어온 사항으로서 노사간 이해가 대립되는 내용으로 경영계에서는 태아검진휴가제 도입 및 산전·후휴가를 연장하는 경우 생리휴가제도를 폐지해야 한다고 주장하는 등 이견이 있으므로 생리휴가제도를 폐지 또는 무급화하는 방법 등 관련제도를 종합적으로 검토할 필요성이 있습니다.

다음은 산전·후보호휴가 기간연장에 대해서 말씀드리겠습니다.

양 개정안은 산전·후휴가를 종전의 60일에서 90일로 확대하고 산후에 45일 이상 확보하도록 하고 있습니다.

다만 金貞淑 의원 안은 유급휴가부담의 주체를 사용자로 하되 동조 제4항에서 사용자는 다른 법령에 의하여 지급받은 부분을 제외한 임금의 일부를 주도록 하고 함께 발의한 국민건강보험법중개정법률안에서 산전·후 보호휴가기간 동안 모성보호급여를 지급하도록 함과 동시에 국가가 그 비용의 전부 또는 일부를 보조하도록 하고 있습니다.

韓明淑 의원 안은 사용자는 확대된 90일 중 60일에 대해서 유급으로 하되 함께 발의한 남녀고용평등법개정법률안에서는 국가가 60일을 초과하는 30일에 대하여 재정 및 사회보장기본법에 의한 사회보험에서 지급하도록 함과 동시에 고용보험법중개정법률안에서는 고용보험에서 산전·후휴가급여를 지급할 수 있도록 하고 있습니다.

산전·후휴가기간은 모성보호 차원에서 국제기준에서 정하는 최소한의 수준은 보호하는 것이 바

람직한 것으로 ILO에서는 모성보호협약을 개정하여 출산휴가를 12주에서 14주로 확대함과 동시에 산후휴가를 최소한 6주 이상 부여토록 하고 있고 많은 국가에서도 출산휴가를 14주 이상 실시하고 있는 점을 고려할 때 개정안에서 산전·후휴가를 60일에서 90일로 확대하는 것은 필요하다고 판단됩니다.

다만 재원부담방법에 대해서는 이견이 있는 것으로 모성보호비용의 사회화를 위한 재원은 국민건강보험, 고용보험 또는 일반재정에서 부담하는 방안 등이 논의되어 왔으나 재원부담주체의 선택은 지급근거의 타당성, 재원부담능력, 재원부담유형에 따른 수혜범위의 규모 등을 고려하여 결정되어야 할 것으로 보입니다.

이외에도 韓明淑 의원 안은 제5장의 제목을 “여자와 소년”에서 “여성과 소년”으로 하고 임신부의 사용금지 직종을 명기하고, 야업 및 휴일근로, 시간외 근로 등에서 여성에 대한 과보호조항을 합리적으로 조정하려는 것이 포함된 것으로서 그 내용은 배부해 드린 검토보고서를 참조해 주시기 바랍니다.

다음은 4페이지가 되겠습니다.

다음은 金貞淑 의원이 대표발의한 남녀고용평등법중개정법률안과 韓明淑 의원이 대표발의한 남녀고용평등법개정법률안에 대해서 말씀드리겠습니다.

먼저 육아휴직급여지급 근거 신설입니다.

양 개정안은 현행법률에 규정된 육아휴직제도의 실효성을 확보하기 위해 육아휴직기간 동안 임금의 일부를 지원할 수 있는 법적근거를 규정하고 있습니다.

다만 金貞淑 의원 안은 고용보험법에 의한 고용보험기금에서 임금의 일부를 지원할 수 있도록 하고, 함께 발의한 고용보험법중개정법률안에서 “휴직급여”장을 신설하여 “육아휴직급여”를 지급할 수 있도록 하고 있고, 韓明淑 의원 안은 육아휴직대상자를 종전의 “근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자”에서 “근로자”로 확대하여 남성인 경우에도 육아휴직을 할 수 있도록 하고, 국가는 사업주가 육아휴직을 실시한 경우 근로자의 고용유지를 위해 발생하는 비용 및 당해 근로자의 생계비용의 일부를 예산의 범위내에서 지원할 수 있도록 하되, 함께 발의한 고용보험법중개정법률안에서 실업급여에 “육아휴직급여”를 포함하여 육아휴직급여를 지급할 수 있도록 하고 있습니다.

육아휴직기간 동안의 해고 기타 불리한 처우의

금지, 육아휴직 근로자의 복직보장에 관한 규정은 실질적 육아휴직의 보장을 위해 필요한 것으로 보입니다.

그러나 육아휴직자에 대한 비용지원은 사회 전체적인 부담능력 및 경제여건 등을 고려하여 결정되어야 할 사항으로 선진국에서도 무급으로 하는 경우가 많으므로 이에 대해서는 신중한 검토가 필요하며, 다만 비용지원의 타당성이 인정된 경우 그 재원의 부담은 고용보험에서 부담하는 것이 타당한 것으로 보입니다.

다음은 가족간호휴직제도의 도입입니다.

양 개정안은 가족간호휴직제도를 도입하여 장기간의 요양을 요하는 본인 또는 배우자의 부모, 배우자, 자녀의 간호를 위하여 휴직을 신청한 경우에 허용하고, 가족간호휴직을 이유로 한 불이익한 처우의 금지, 복직보장 등을 규정하고 있습니다.

다만 金貞淑 의원 안은 휴직기간은 3월 이내로 하되 2회에 걸쳐 연장할 수 있도록 하고, 가족간호휴직으로 인한 비용지원에 대한 규정은 없으나, 韓明淑 의원 안은 휴직기간을 3월 이내로 하되 가족간호휴직을 한 적이 있는 근로자가 다시 가족간호휴직을 사용하고자 하는 경우에는 그 종료일로부터 1년이 경과하여야 하고, 당해 사업자의 계속근로기간 중에 3회를 초과할 수 없으며, 국가는 사용자가 가족간호를 실시한 경우 당해 근로자의 고용유지를 위해 발생하는 비용과 근로자의 생계비용의 일부를 예산의 범위 내에서 지원할 수 있도록 하고 있습니다.

가족간호휴직제도는 가족간호를 이유로 직장생활을 중단하는 것을 예방하기 위한 것으로 직장가정의 양립을 위한 실질적인 지원을 위해서는 필요한 것으로 보이나 경영계는 휴가사용에 따른 인력관리의 문제 등 산업현장에 미치는 영향이 크다고 보고 이를 반대하고 있으므로 제도의 도입에 대한 신중한 검토가 필요하고, 한편으로는 동 개정안이 그 적용범위를 모든 사업장으로 확대 적용하고 있으나 소규모 사업장 및 영세사업자에서도 적용이 실제 가능한지에 대한 종합적 검토가 있어야 할 것입니다.

또한 가족간호휴직기간 동안 소득을 보전하는 문제는 사회의 핵가족화 추세에 따라 가족간호휴직의 부여시 가정생활의 유지를 위해서는 필요한 사항이나 이러한 제도를 실시하고 있는 국가들 중 스웨덴을 제외한 대부분의 국가에서 무급으로 하고 있다는 점과 사회 전체의 부담능력, 기업에 대

한 지원여부 등 종합적 고려가 있어야 할 것으로 보입니다.

가족간호휴직기간 동안의 소득보전을 위해 韓明淑 의원 안은 안 제21조에서 가족간호휴직의 고용유지를 위해 발생하는 비용 및 당해 근로자의 생계비용의 일부를 예산의 범위 내에서 지원할 수 있도록 하고 있으나 가족간호휴직자의 생계비용은 정부재정 여건상 이를 예산으로 지원하기는 어려울 것이고, 또한 다른 법률에 의해 지원근거 규정도 마련되어 있지 않아 사실상 실효성이 없기 때문에 이를 지급하기 위한 사회적인 합의가 이루어지고 재원부담 방안이 마련될 수 있는 여건이 조성될 때까지는 생계비지원규정의 신설을 유보하는 문제를 고려할 필요성이 있습니다.

이외에도 韓明淑 의원 안 중 남녀차별의 편면성 해소, 간접차별 개념의 구체화, 여성고용촉진사업의 근거규정, 분쟁의 예방과 조정과 관련된 조항에 대한 검토의견은 다음과 같습니다.

남녀차별의 편면성 해소 문제입니다.

이 개정안은 현행 법률이 남녀차별을 금지하는 것이 아니라 근로여성의 보호 및 여성차별을 금지하는 편면성을 가지고 있다는 점을 해소하기 위하여 제1조의 목적에서 남녀고용평등을 실현함을 목적으로 하고 있음을 천명하고 있고, 각 조항에서 관련된 내용을 남녀고용평등 또는 남녀차별금지용어를 정리함으로써 남녀고용평등법이 여성근로자 뿐만 아니라 남성근로자의 경우에도 차별금지를 하지 못하도록 하여 남녀에게 동등한 대우를 원칙으로 하고 있다는 점에서 바람직한 것으로 보입니다.

그러나 안 제1조의 목적에서 여성의 직업능력개발 및 고용촉진을 지원하도록 하고, 제3조제3항에서는 국가와 지방단체에 근로여성의 직업능력개발 및 취업을 지원하는 책무를 부여하고 있고, 제6조제2항에서는 노동부장관은 여성취업의 촉진에 관한 사항, 근로여성의 능력개발에 관한 사항, 근로여성을 위한 복지시설의 설치 및 운영에 관한 사항을 남녀고용평등실현에 관한 기본계획에 포함하도록 하고 있습니다.

또한 제2장제3절에 “여성의 직업능력개발 및 고용촉진”에 관한 사항을 신설하여 국가, 지방자치단체 및 사업주는 직업능력개발훈련에 있어서 남성과 평등한 기회를 보장하는 한편 여성의 고용촉진을 위한 노동부장관의 지원근거를 규정함으로써 동일한 법안 내에서 남녀동등 대우원칙이 서로 상

충되는 측면이 있으므로 남녀고용평등법상에 여성을 특별히 배려하는 조항을 존치하는 것이 바람직한지에 대해 재검토할 필요성이 있습니다.

다음은 간접차별개념의 구체화에 대해서 말씀드리겠습니다.

안 제2조제1항에서는 간접차별의 개념을 보다 구체화하여 사업주가 채용 또는 근로의 조건을 적용하더라도 “특정 성”이 그 조건을 충족할 수 없어 결과적 차별을 초래하고, 그 기준의 정당성을 입증할 수 없는 경우에도 차별로 보도록 하고 있습니다.

현행 간접차별의 정의가 지나치게 추상적이어서 구체적인 요건에 있어 해석상 논란의 소지가 있으나, 개정안에서 사업주가 근로의 조건을 동일하게 적용한 경우에 발생한 결과적 차별까지도 간접차별로 규제하는 것은 생각해 볼 점이 있다고 하겠습니다.

간접차별의 개념의 구체화는 실증적인 사례 및 판례형성을 통하여 사회 전체적인 인식이 공유될 때 비로소 가능하다고 볼 수 있는 것으로서 유럽 및 미국에서도 오랜 기간 동안의 판례를 통하여 형성되어 그 사회의 문화적 배경을 반영하고 있는 것입니다.

또한 간접차별조항은 1999년 제3차 개정 시에 신설되었던 것으로 다양한 사례를 통하여 간접차별의 기준을 정립해 나가는 과정이 필요한 것으로 보이며, 현행 법률에도 이 법과 관련한 분쟁해결의 입증책임은 사업주에게 있다고 규정하고 있기 때문에 “간접차별 개념의 구체화”는 현행대로 존치하더라도 큰 문제는 없을 것으로 생각합니다.

다음은 여성고용촉진사업의 근거에 대해 말씀드리겠습니다.

안 제17조에서는 노동부장관은 여성의 고용촉진을 위한 시설을 설치·운영하는 비영리법인·단체나 여성의 고용촉진을 위한 사업을 실시하는 사업주에 대하여 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있도록 하고 있습니다.

이는 현재 지원하고 있는 일하는 여성의 집의 설치·운영에 대한 지원근거와 여성의 고용촉진을 위한 사업을 실시하는 사업주에 대해 비용을 지원할 수 있는 근거규정을 마련하고 한편으로는 일하는 여성의 집의 소관부처가 현재 논의되고 있는 정부조직법중개정법률안의 결과에 따라 달라지는 경우 노동부장관이 여성고용촉진사업을 실시할 수 있는 근거를 마련하려는 것으로 보입니다.

또한 여성의 고용촉진을 위한 사업을 실시하는 사업주에 대한 비용지원은 현재 시범적으로 실시하고 있는 여대생기업연수 프로그램에 있어서 이를 실시하고 있는 사업주에 대하여 비용을 지원할 수 있는 근거규정을 마련하는 등 적극적인 여성고용정책을 통해 남녀고용평등의 실현을 목적으로 한 것으로 이와 같이 잠정적으로 여성을 보호하기 위해 여성고용촉진사업의 근거를 규정하는 것은 부득이한 측면이 있는 것으로 보입니다.

다만 여성 뿐 아니라 모든 취업희망자에 대한 지원은 국가의 책무로 이를 여성에게 한정하여 여성에 대한 우대조치를 남녀고용평등법에 규정하는 것은 이 법의 취지와는 상충되는 측면이 있으므로 남녀고용평등제도의 정착과 함께 장기적으로는 이를 재검토할 필요성이 있습니다.

다음은 분쟁의 예방과 조정에 대해 말씀드리겠습니다.

동 개정안은 남녀고용평등의 실현을 위한 분쟁의 예방과 조정을 위해 지방노동행정기관에 남녀고용평등상담원의 배치, 상담을 실시한 민간단체에 대한 비용지원, 명예고용평등감독관제도의 신설, 고충처리기관의 운영개선, 고용평등위원회의 조정 권한 등을 명시하고 있습니다.

안 제24조에서 차별 및 직장 내 성희롱에 관한 상담업무를 담당하기 위하여 고용평등상담원을 지방노동행정기관에 배치하거나 차별 및 직장 내 성희롱에 관한 상담을 실시하는 민간단체에 비용을 지원할 수 있는 근거조항을 신설하고 있으나 안 제25조에서 명예고용평등감독관제도를 신설하여 사업장에서 상담 및 감독기관에의 신고 등을 통한 남녀고용평등을 촉진할 수 있는 근거규정을 신설하고 있고, 현행 법률에서도 지방노동행정기관별로 설치하도록 되어 있는 고용평등위원회에, 위원회의 업무를 지원하기 위해 2인 이내의 상근 전문위원을 두도록 하고 있는 등 남녀고용평등의 실현을 위한 제도적 보안을 하고 있으므로 고용평등상담원을 지방노동관서에 새로이 배치할 수 있도록 하는 것은 재검토할 필요성이 있습니다.

특히 사업장에서의 남녀고용평등의 위반에 대한 문제는 최종적으로는 근로감독관의 업무와 관련된 것으로써 근로감독관을 증원하여 사업장에서의 남녀고용평등이 실현될 수 있도록 지도·감독기능을 강화하는 것이 필요하다고 봅니다.

다음으로는 金貞淑 의원이 대표발의한 고용보험법중개정법률안과 韓明淑 의원이 대표발의한 고용

보험법중개정법률안에 대해서 말씀드리겠습니다.

먼저 육아휴직급여 신설입니다.

양 개정안은 육아휴직급여를 신설하여 육아휴직 중인 근로자에게 육아휴직급여를 지급하도록 하고 육아휴직급여액은 대통령령으로 정하도록 하고 있습니다.

다만 金貞淑 의원안은 고용보험사업에 고용안정사업, 직업능력개발사업, 실업급여 외에 새로이 휴직급여를 신설하여 육아휴직급여를 지급하고 별도로 피보험자가 휴직급여의 보험료를 부담하도록 하고 있고 韓明淑 의원 안은 실업급여에 산전·후휴가 및 육아휴직급여를 포함하여 일정한 요건을 갖춘 피보험자에게 육아휴직급여를 지급할 수 있도록 하고 있습니다.

육아휴직급여의 지급은 육아휴직제도의 활성화를 통한 직장가정의 양립을 실질적으로 지원하기 위해서는 필요하다고 하겠습니다.

그러나 동 제도의 도입은 사회 전체적인 부담능력 및 경제적인 여건을 고려해야 할 사항으로 육아휴직에 대해서는 산전·산후 휴가와 달리 선진국에서도 무급으로 하는 경우가 많으므로 육아휴직급여를 지급하는 문제는 신중한 검토가 필요한 것으로 보입니다.

다만 동 제도를 도입하기 위한 구체적인 재원확보책으로는 근로자의 고용안정을 지원한다는 측면에서 볼 때 고용보험법에 의한 고용보험기금에서 지원한다는 것이 바람직한 것으로 보이나 이 경우에도 실업급여에서 지급할 것인지 아니면 새로이 휴직급여를 신설하여 지급할 것인지 이견이 있으므로 신중한 검토가 요망됩니다.

다음은 산전·후 휴가급여 신설에 대해서 말씀드리겠습니다.

韓明淑 의원 안에서는 산전·후 휴가급여를 신설하여 피보험단위기간이 180일 이상인 피보험자에게 대통령령이 정하는 산전·후 휴가급여를 지급하도록 하고 그 신청방법, 신청절차 기타 필요한 사항은 노동부령으로 정하도록 하고 있습니다.

산전·후 휴가급여의 재원부담주체에 대해서 일반회계, 국민건강보험 및 고용보험에서 부담할 것인지에 대한 이견이 있는 것으로 대부분의 국가는 산전·후 휴가급여의 지급을 의료보험에서 지급하고 있으나 우리나라 국민건강보험의 재정여건 때문에 동 개정안에서는 고용보험에 의해서 부담하도록 하고 있습니다.

그러나 고용보험은 1995년 동 제도가 시행된

이래 적용범위를 모든 사업장으로 확대하여 왔으나 아직도 실업자 중 실업급여의 수혜율이 10%대에 머물러 있고 또 적용이 제외되어 있는 일용근로자 및 자발적 실업자에게도 고용보험을 적용하여 그 내실화를 기해야 하는 것이 시급한 현실인데 이를 위해서는 총 4,000억원 이상의 비용이 소요될 것으로 추정되고 있는 상태에서 고용보험에서 계속 산전·후 휴가급여의 비용을 부담하는 것은 실업급여 본연의 사업수행에 지장을 초래할 우려가 있습니다.

또한 산전·후 휴가급여는 산모의 건강회복이라는 차원에서 볼 때 그 성격상 국민건강보험에서 지급하는 것이 타당할 것이기 때문에 일시적으로는 고용보험기금에서 분담하더라도 장기적으로는 국민건강보험에서 전액부담한다는 근거규정을 남녀고용평등법에 규정하는 것도 검토할 필요성이 있습니다.

그리고 재원부담주체에 따라서 그 수혜범위가 고용보험에 가입되어 있는 근로자로 제한될 것인지 아니면 전체 출산여성에게 확대될 것인지가 결정될 수 있기 때문에 수혜규모 및 국가의 재정여건 등을 검토하여 신중한 선택을 할 필요성이 있습니다.

동 개정안과 같이 고용보험기금에서 분담하도록 하는 경우에 산전·후 휴가급여의 지급대상자를 피보험단위기간이 180일 이상인 피보험자로 제한하는 것은 고용보험법의 체계상 급여를 지급받기 위해서는 일정기간 기여가 필요하기 때문에 부득이한 것으로 보이나 함께 제출된 남녀고용평등법 개정법률안 제18조에 의하면 국가는 연장된 30일의 산전·후 휴가에 대해서는 당해 근로자의 청구에 의해 비용을 지원할 수 있도록 하고 있어 고용보험법상 피보험단위기간을 충족하지 못해 적용이 제외되는 산전·후 휴가자에 대해서 국가가 재정으로 그 전액을 부담할 것인지에 대한 검토의 필요성이 있습니다.

또한 동 개정안은 고용보험에서의 산전·후 휴가급여의 지원금액을 대통령령에서 정하도록 하고 있는 바 이는 산전·후 휴가급여의 비용을 일반회계와 고용보험에서 분담한다는 원칙을 반영하고 지원수준을 적정하게 운용하기 위한 것으로 보이나 만약 예산에서 반영되지 못할 경우에는 고용보험에서만 지급될 수 있다는 우려가 있으므로 남녀고용평등법에 비용분담원칙을 명확히 하는 것을 검토할 필요가 있습니다.

다음은 정부가 제출한 공인노무사법중개정법률안에 대하여 말씀드리겠습니다.

이것도 역시 요약보고서를 위주로 말씀을 드리겠습니다.

먼저 정부가 제출한 공인노무사법중개정법률안에 대하여 말씀드리겠습니다.

동 개정안은 그 동안 일정한 노동행정 경력자에 대해 공인노무사 자격을 자동부여 해오던 제도를 폐지하되 1차시험의 전부와 2차시험의 일부를 면제하도록 하고 공인노무사 자격취득과 관련한 사항을 심의하기 위하여 노동부에 공인노무사자격심의위원회를 두도록 하는 것 등을 내용으로 하고 있는 것으로 수정의견이 있는 내용만을 말씀드리겠습니다.

먼저 공인노무사자격심의위원회 설치에 관해서 말씀드리겠습니다.

안 제3조의 4는 공인노무사 시험에 관한 사항, 시험의 일부면제 대상자요건에 관한 사항, 기타 공인노무사 자격취득과 관련한 사항 등을 심의하기 위하여 노동부에 공인노무사자격심의위원회를 둘 수 있도록 하고 구성 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하도록 하고 있는데 공인노무사 자격취득과 관련하여 중요한 시험선발인원의 결정이 심의사항에 포함되어 있지 않습니다.

그러나 규제개혁위원회의 전문자격사 규제개혁방안에 따르면 각종 전문사 자격심의위원회에 그 수요자인 소비자 또는 시민대표 등을 참여시키도록 하고 있으므로 동 위원회를 통해 공인노무사에 대한 시장의 수요를 고려하여 공인노무사 선발 적정규모를 결정하고 이를 자격시험 운영과정에 반영하여 적정규모의 공인노무사가 선발되도록 하는 것이 바람직하고 동 위원회의 기능을 활성화하기 위해서도 시험선발인원의 결정도 심의대상에 포함하는 것이 바람직하다고 봅니다.

다음으로는 노무관리진단 사항의 추가 규정문제입니다.

현행 법 제4조는 공인노무사의 직무범위를 정하고 있는데 이 중 제1항 제4호에서 공인노무사의 업무로 노무관리진단을 규정하고 있고 법 제27조에서 노무관리진단은 공인노무사만이 담당할 수 있도록 하고 있음에도 불구하고 이에 대한 명확한 개념규정이 없어 다른 유사한 업무 담당자와의 마찰의 소지가 있다고 하겠습니다.

노무관리진단은 공인노무사의 업무로써 사업장의 노무관리실태를 계획적이고 객관적인 방법으로

조사·분석하여 노무관리상의 문제점을 구체적으로 도출하고 확정함으로써 효율적인 인사노무관리상의 지침 및 종합적인 정책을 마련할 수 있게 하며 이를 통하여 과학적이고 합리적인 인사노무관리를 행하게 하여 노사관계의 안정 및 기업의 효율성을 제고하기 위한 것입니다.

따라서 제1항제4호에 있는 노무관리진단의 개념을 명확히 규정하여 노무관리진단을 공인노무사의 전문 업무영역으로 정착시키고 동 업무의 전문화와 제도의 활성화를 위해서도 노무관리진단의 개념정의를 추가하고 이의 시행에 필요한 사항을 대통령령으로 정하도록 하는 내용을 신설하는 것이 바람직하다고 봅니다.

마지막으로 정부가 제출한 임금채권보장법증개정법률안에 대하여 말씀드리겠습니다.

동 개정안은 임금채권에 대한 보장범위를 임금 및 퇴직금으로 하던 것을 미지급 휴업수당까지 포함하고 상시 5인 미만 근로자를 사용하는 사업주에 대해서 부담금을 경감하는 근거를 마련하는 것 등을 내용으로 하는 개정법입니다.

첫째, 현재 최종 3월분의 임금 및 최종 3년간의 퇴직금만을 임금채권보장기금에서 지급을 보장하고 있던 것을 개정안은 도산 전에 사업주 귀책사유로 휴업을 실시한 경우에 최종 3월간 발생한 휴업수당도 지급을 보장하도록 하고 있는데 이는 도산 전에 사업주의 귀책사유로 휴업을 실시한 경우에 대한 임금채권 지급이 미비했던 점을 보완한 것으로 근로자의 생활안정과 복지증진에 기여할 수 있다는 점에서 타당한 것으로 보입니다.

한편 이번 개정안에서 휴업수당을 지급하게 함으로써 보장범위를 확대하는 것과는 별도로 시행령을 개정하여 체당금 상한액을 현실화하는 조치도 필요하다고 하겠습니다.

둘째, 안 제3조는 산업재해보상보험법이 2001년1월1일부터 국가 및 지방자치단체의 일용직·계약직 등의 근로자에게도 적용됨에 따라 임금채권보장법도 함께 적용되게 되어 있는데 동 법 개정안은 국가 및 지방자치단체를 제외하고 있습니다.

이는 법 제3조에 의하면 국가 및 지방자치단체가 직접 시행하는 사업의 경우는 국가 등이 사업주 부담금을 납부하여야 하나 현행 국가 및 지방자치단체는 원천적으로 도산 가능성이 없어 국가 및 지방자치단체를 적용범위에 포함시키는 것이 실익이 없다는 점을 고려한 개정으로 별다른 문제가 없을 것으로 보입니다.

이상으로 검토보고를 마치겠습니다.

감사합니다.

(검토보고서는 부록으로 보존함)

○**委員長 劉容泰** 수고하셨습니다.

다음은 대체토론 순서가 되겠습니다. 오늘 질의와 토론은 8건의 법률안에 대해서 일괄해서 하도록 하시고 질의와 토론방법은 정부 측에다가 질의를 하시거나 또는 대표발의하신 의원님한테 선택적으로 질의를 하시도록 그렇게 해주시고 시간은 역시 오늘도 15분씩 할애하도록 그렇게 운영할 작정입니다.

예정시간보다 저희가 늦게 위원회를 시작했기 때문에 위원님들께서 시간을 엄수해 주시기를 부탁드립니다.

金文洙 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**金文洙委員** 우선 오늘 제출된 법안은 근로기준법 또는 여성근로자들의 권익을 진전시키는데 대단히 획기적인 의의를 가지는 법률안이 제출되었습니다.

존경하는 金貞淑 의원님과 韓明淑 의원님 두 분의 여성의원님들에 의해서 또 이 자리에 계시는 全在姬 위원님, 우리 국회에 계시는 여러 여성의원님들의 선각적인 자각과 자신들이 실제 생활 가운데서 부딪힌 절실한 문제를 의원으로서 해결하고자 하는 훌륭한 뜻을 담아서 제출된 법안이라고 봐서 존경의 말씀을 우선 드립니다.

사실 우리나라는 남녀 차별이 가장 심한 나라이고 특히 직장에서 일하시는 많은 여성들이 단순히 출산과 육아, 가사라는 그 일 때문에 도중에 직장을 포기하고 자신의 일생을 바쳐서 출산, 육아 또 남편·시부모를 받드는 가사에 종사하고 있는 것이 대부분의 우리 한국 여성들의 생활, 삶이고 여성의 일생입니다.

그럼에도 불구하고 사실 그동안 관련된 법률이 획기적인 진전을 하고 있지 못한 것은 우리의 경제적 제한 때문에 그러하다 할 것입니다. 그리고 지금 특히 국가적으로 아주 어려운 경제난국에 처해 있음에도 불구하고 우리 위원회에서 이렇게 훌륭한 법률을 진지하게 심사하게 되는 것을 저는 대단히 영광스럽게 생각하고 뜻깊게 생각합니다.

만약 우리가 경제적인 여건만 허락한다면 이보다 훨씬 더 진전된 법률을 제출하셨을 것으로 보고 또 저희들도 흔쾌히 심의 통과하는 것이 맞지 않나 봅니다. 다만 지금 우리 경제의 어려운 점 특히 영세한 사업장의 어려운 점을 생각할 때 이러

한 점들이 얼마만큼 반영될 수 있겠느냐 하는 점에서 좀 신중한 생각이 들기도 합니다.

그리고 특별히 이번에 제출된 8개 법안 중에서 존경하는 韓明淑 의원님께서 대표발의하신 남녀고용평등법개정법률안은 전문개정입니다. 올해 2월에 개정된 국회법 제58조제5항에서는 제정법률안이나 전문개정법률안은 공청회 또는 청문회를 개최하여야 하도록 되어 있습니다. 따라서 韓明淑 의원님께서 대표발의하신 남녀고용평등법개정법률안은 우리 위원장님과 또 申溪輪 간사님과 제가 같이 합의해서 내일 공청회를 이 자리에서 개최하도록 예정되어 있습니다.

여러 가지로 오늘 우리가 심사하는 이 법률은 특별한 의미도 있고 특별한 절차를 거쳐서 많은 어려움에 처해 있는 여성근로자들에게 빛이 되고 또 희망이 될 수 있는 그런 법안이 되기를 기대합니다.

우선 근로기준법중개정법률안도 제가 국회의원이 되어서 근로기준법 다루는 가운데 아마 가장 획기적인 개정법률안을 많이 내주시고 특히 여성과 관련해서 제일 많은 안을 내주셨기 때문에 저도 사실 자신이 없는 부분이 많이 있습니다. 이게 어떤 경제적 효과를 가져올지 이런 부분에 대해서는 잘 모르겠습니다. 여성의 권익향상을 위해서는 명백하게 획기적인 진전을 가져올 것이라고 저는 봅니다마는 이것이 각 사업장에는 또 어떤 영향을 미칠까는 잘 모르겠습니다.

우선 의안의 상정순서에 따라서 金貞淑 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안에 대해서 보자면 임신 중의 여자에 대하여 월 1일의 유급 태아검진휴가를 준다는 것은 저도 좋은 생각이라고 봅니다. 그다음에 산전·후 유급휴가를 현행 60일에서 90일로 확대하는 부분 이 부분도 아주 바람직하다고 생각합니다.

그다음에 임신 중의 여자가 유산 또는 사산할 경우 유급 산모보호휴가를 주도록 하는 경우인데 여기는 대통령령으로 되어 있습니다마는 72조3항에 나와 있습니다. 이 부분에 대해서는 어떻게 구체적으로 해야 되겠느냐 하는 것은 안 나와 있습니다마는 기본취지는 좋은 생각입니다마는 이것을 유급으로 할 것이냐 유급으로 하면 어느 정도 할 것이냐 이런 부분에 대해서 신중한 검토가 있어야 되지 않느냐 생각합니다.

다음에 韓明淑 의원님께서 대표발의하신 의안 제2항 근로기준법중개정법률안은 상당히 많은 양

을 담고 있습니다. 우선 명칭에 대해서도 이것이 아마 전문위원 검토보고에서도 나왔지만 굉장히 큰 변화이기 때문에 특별히 韓明淑 의원께서 여자를 여성으로 써 놓았습니까마는 한번 더 명료하게 알아듣기 쉽게 설명해 주시지요.

○韓明淑議員 이 법이 생긴 1950년대에는 여성이라는 단어를 거의 쓰지 않았습니다. 왜 그런가 하면 남자, 여자 그랬을 때에는 대체적으로 생물학적인 성을 중심으로 해서 여자다, 남자다 이렇게 해서 법률에도 그렇게 들어가 있었는데 1970, 80년대 이후에 여성 문제가 사회 문제로 대두되면서 많은 여성과 관련된 용어라든지 법안에서 예를 들면 여성발전기본법이라든지 이렇게 여성이 모든 법안에 그러니까 80년대 이후에 만들어진 법안에는 여성을 하나의 사회적 존재로 인식한 단어가 쓰여졌습니다. 그렇기 때문에 근로기준법이 제정될 당시인 50년대에는 여자라고 쓰여진 부분을 지금 2000년대까지 끌고 왔다는 것이 어떻게 보면 상당히 문제가 있다고 생각합니다.

그래서 한 가지는 여성을 이 법에서 사회적 존재로 봐야 된다는 측면과 또 하나는 기존에 만들어진 여성법안이 대체적으로 여성발전기본법 이런 식으로 되어 있기 때문에 통일시켜 주어야 된다는 두 가지의 이유가 있다고 생각합니다. 예를 들면 이것을 여성학의 학문적으로 얘기한다면 상당히 논란이 깊습니다. 그래서 보통 여성학에서는 여성을 생물학적인 여성이라기보다는 휘메일 이런 것보다는 젠더의 개념으로 이해합니다. 그래서 국제적으로도 이것을 여성으로 표기하는 것이 훨씬 올바른 표기법이다 이렇게 설명드릴 수 있겠습니다.

○金文洙委員 이 법은 우리 위원회에서 여성이라고 통과되더라도 아마 법사위에 가면 다시 상당한 논란이 있지 않을까, 헌법과 관련해서 그렇게 생각되는데 저는 그렇게 될 수 있다고 봅니다마는 앞으로 국회에서 법안심사과정, 법사위의 자구수정에 들어갈 때 어떨지는 모르겠습니다.

그다음에 지금 여성에 대한 과보호 조항을 조정하는 68조, 69조, 70조 등 야업, 휴일근로 금지대상, 시간외 근로시간 제한대상, 쟁내근로 금지 이런 부분에 대해서 허용하는 쪽으로 하면서 임신부와 18세 미만으로 제한했는데, 여성 일반이 아니라 임신부에 대해서만 일정하게 제한하도록 했는데 이것은 상당히 현실적으로 고려를 많이 하신 그런 부분이고 저도 현장에서 일을 할 때 보면 실제 여성들이 야간작업을 더 많이 하는데 여러 가

지로 비현실적인 부분이 많은데 이런 부분은 아주 바람직한 개정이라고 생각이 됩니다.

그리고 72조에 월 1일 유급 태아검진휴가 부분이 부분도 상당히 효과적이고 좋은 제도라고 봅니다. 다만 최근에 생리휴가제도를 폐지하자 또는 무급화하자 하는 여러 가지 논의가 있기 때문에 일정한 반론이 또 있을 수 있지 않겠나 보는데 저 개인적으로는 지지 찬성합니다.

그리고 72조제2항, 3항에 나오는 유·사산 시 유급보호휴가, 별표를 만들어서 별표에 나와 있습니다. 그래서 이 부분도 사실 저는 개인적으로 상당히 필요하다고 보고 산출근거가 충분히 있으시겠지만 상당히 진전된 내용이 아니냐 이렇게 보는데 이 부분에 대해서도 저는 같은 생각입니다. 다만 재원부담을 어떻게 할 것이냐 그런 부분에 대해서는 이따가 논의를 따로 하도록 하겠습니다. 하여튼 이 법은 굉장히 많은 진전적인 내용을 담고 있기 때문에 의미가 크고 가능하면 충분히 반영될 수 있기를 개인적으로 희망하고 기대합니다.

의안 제3항 金貞淑 의원이 대표발의한 남녀고용평등법중개정법률안입니다.

이 부분에서 첫 번째로 육아휴직 근로자에게 고용보험기금에서 임금의 일부분을 지급할 수 있도록 이렇게 하는데 육아휴직 근로가 1년 이내로 되어 있다고 볼 때 현재 공무원·교직원도 무급으로 되어 있는 것으로 알고 있는데 韓明淑 의원, 그렇지요?

○韓明淑議員 예.

○金文洙委員 그런데 이것을 일정한 부분을 임금을 지급하도록 그렇게 할 때 과연 재원이라든지 이런 것이 어떻게 되겠느냐 그 부분에 대해서 답변을 해주시지요.

○韓明淑議員 지금 현재는 육아휴직을 하는 경우에 사업주에게 장려금이 지급되고 있는 수준입니다. 그런데 저희 당에서는 이것을 당론으로 결정하는 과정에서 수차례에 걸친 당정협의회를 통해서 고용보험에서 1년에 500억 이내의 소득보전을 해주는 것으로 결정을 보았습니다. 그런데 이 부분도 고용보험 내의 실업급여 조항에서 나오는 것인데 실업급여는 노동자와 사업주가 내는 것으로 노사가 함께 부담하는 것으로 지금 마련하고 있습니다.

○金文洙委員 사실 재원 면에서 고용보험의 원래 취지나 이런 것하고는 얼마나 맞느냐 하는 그런 반론이 제기될 것입니다.

○韓明淑議員 육아휴직의 경우는 다른 어떤 나라를 보더라도 고용보험에서 나가기 때문에 육아휴직 부분이 고용보험에서 나오는 것에 대해서는 특별히 원칙적으로 어긋나는 것이 없다고 봅니다.

(劉容泰 위원장, 申溪輪 간사와 사회교대)

○金文洙委員 공무원·교직원도 앞으로 마찬가지로 이것 따라서 그렇게 확대될 것으로 기대되겠지요?

○韓明淑議員 지금 단계적으로, 공무원은 제외되어 있습니다.

○金文洙委員 그러니까 우선 공무원·교직원 이외의 부분에서 먼저하고 공무원·교직원은 뒤에 따라가는 식으로 이렇게 되네요?

○韓明淑議員 예.

○金文洙委員 저희가 볼 때에는 상당히 앞선 내용인 것 같습니다.

○韓明淑議員 앞선 것이 아니라 다른 나라에 비하면 뒤쳐졌습니다.

○金文洙委員 물론 그런데 우리나라 내에서 볼 때에는……

○韓明淑議員 지금 국제적 수준에 비해 본다면 우리나라가 이런 모든 면에서 후진적입니다. 그래서 우리는 사실 이 부분이 사업주에게 부담을 많이 지우는 것이 아니냐 그런 얘기도 할 수 있는데 그런 측면이 없는 것은 아니어도 사실상 장기적으로 보면 이런 모든 것들이 하나의 경쟁력으로 나타납니다. 생산력 제고라든지 또는 지금 우리나라의 출산율이 급격히 낮아지고 있습니다. 현저히 낮아지고 있는데 지금 1.42 정도거든요. 국제적 수준, 평균 수준이 1.56인데 우리나라가 평균 수준보다도 낮아진다는 것은 앞으로 노동력 재생산에 있어서도 상당한 문제가 있고 장기적으로 볼 때 여러 가지 사회적 문제점을 야기할 수 있습니다. 그래서 이것을 너무 앞서간다고 생각하실 필요는 없을 것 같고 항상 우리는 겨우겨우 뒤쫓아간다고 생각하셔야 되는 게 아닌가 싶고 2002년부터는 공무원도 적용해서 소득급여를 보전하는 쪽으로 생각하고 있습니다.

○金文洙委員 의안 제4항에서 남녀고용평등법개정법률안은 전문개정이기 때문에 굉장히 양이 많은데 다른 위원님들도 충분히 해주시겠습니까마는 저는 몇 가지 문제만 제기하고 넘어가겠습니다.

제2조1항에 나오는 간접차별의 개념에 대해서 아까 전문위원 검토보고처럼 사회 전체의 인식 공유가 얼마만큼 될 수 있겠느냐는 점에서 상당히

정도로 신중한 검토가 필요하다고 봅니다.

그리고 제3조에 나오는 이 법의 적용범위를 나중에 시행령에서 일정하게 제한할 수 있다고 했는데 아주 작은 영세한 소규모 사업장의 경우에는 현실적 실정이 고려되어야 되는 것 아닌가, 사업의 특성이나 여러 가지 규모를 고려해야 될 것이라 하는 생각이 듭니다.

그다음에 제18조에서 국가가 산전·산후 휴가 근로자에 대하여 최초 60일분을 초과하는 30일분에 대해서 통상임금분을 지급하도록 하는 부분은 이미 예산도 편성되어 있습니다마는 이것도 상당히 진척되어 있습니다. 그러나 이 부분이 고용보험에 가입되지 아니한 전체 다른 출산여성에게 확대될 것인지 어떻게 될 것인지에 대해서 상당히 신중한 결정이 있어야 될 것이 아니냐 이렇게 봅니다.

이 점에 대해서 韓明淑 의원님께서 답변해 주실 수 있습니까?

○韓明淑議員 지금 원칙적으로 말하면 출산전·후휴가비용은 전 여성에게 지급되어야 합니다. 일하는 여성이라고 출산하면 지급되고 그렇지 않으면 혜택을 못 받는 것은 사실 원칙적인 점에서는 어긋난다고 생각합니다.

그러나 우리가 어떤 법을 정할 때 100% 완벽하게 정할 수가 없는 것이 현실이기 때문에 이번 저의 경우는 사실상 근로여성에게만 제한해서 단계적으로 실시하되 재원이 확보되는 상황을 고려해서 전 여성으로 확대하는 것을 원칙으로 하고 있습니다.

그러나 지금으로서는 근로여성에게 한정하고 그 재원부담도 의료보험에서 할 수 있으면 이 문제가 이렇게 복잡하게 되지 않았을텐데 우리나라 국민건강보험법 비용 자체가 바닥이 나 있고 적자운영이 되는 형편이고 예결위원회에 들어가셔서 아시겠지만 오히려 훨씬 많은 돈을 거기에 넣어야 되는 형편에서 국민건강보험법에서 이 재원을 끌어낸다는 것은 지금 불가능하기 때문에 단계적으로 그 재원이 확보될 때까지 한 150억은 당정협의를 통해서 일반회계에서 지금 확보되어 있고 나머지 150억은 실업급여에서 나오는데 이 실업급여가 노사가 같이 내는 것이기 때문에 결과적으로 다음해 후반기에 실시되는 300억은 노사정이 함께 부담하는 형식 즉 사회분담화한다는 형식으로 지금 되어 있습니다.

○金文洙委員 저는 이 부분에 대해서 신중한 검토

가 필요하다고 봅니다.

그다음에 가족간호휴직제도를 신설하셨고 육아휴직에 대해서도 상당한 정도로 지원할 수 있도록 되어 있는 부분은 사실 소규모 영세사업장의 가족간호휴직제도가 과연 어떻게 될 것이냐, 어떠한 효과를 미칠 수 있겠느냐? 그리고 여러 가지로 육아휴직과 가족간호휴직에 대한 사업주의 비용이나 근로자의 생계비용 일부를 예산범위 내에 지원한다고 했는데 실제로 이렇게 나갈 수 있는 예산이 얼마만큼 있느냐 하는 면에서 상당히 깊은 검토가 필요하다고 생각합니다.

그 다음에 韓明淑 의원님께서 대표발의하신 고용보험법중개정법률안 부분에서 고용보험법 제28조에 다시 모성보호 및 직장가정생활의 양립을 지원하기 위한 산전·후휴가 및 육아휴직급여를 더 집어넣으시고 제55조의2를 신설하셨고 제55조의3의 육아휴직급여 등의 부분에서 사실 이것을 유급으로 할 것이냐, 무급으로 할 것이냐, 재원을 어디에서 가져와야 될 것이냐 하는 부분들에 대해서는 법안심사소위원회들께서 신중한 검토를 해주셨으면 하는 생각이 들고 시간관계상 제가 더 이야기하지 않겠습니다.

그리고 정부에서 제출한 공인노무사법중개정법률안에 대해서는 아주 적절한 개정이라고 생각되어서 전폭적으로 찬성합니다. 또 정부가 제출한 임금채권보장법중개정법률안도 마찬가지로 전체적으로 찬성합니다. 상당히 어려운 조건에 있는 분들한테 큰 도움이 될 것으로 기대합니다.

어쨌든 이번에 韓明淑 의원님과 金貞淑 의원님께서 제출하신 법률들은 여성계 전체를 위해서 대단히 획기적인 안이고 상당한 정도로 진전된 안이기 때문에 환영하면서 한편으로 재원부담을 어떻게 할 것이냐, 경제적인 효과가 어떻게 될 것이냐 하는 점에 대해서 소위원회들께서 신중한 검토를 해주실 것을 기대합니다.

이상입니다.

○委員長代理 申溪輪 다음에는 朴仁相 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○朴仁相委員 韓明淑 의원님과 한나라당의 金貞淑 의원님이 낸 법률의 내용이 거의 중복되었는데 사실 韓明淑 의원 안에 대해서는 저희들이 상당히 검토를 했고 참여도 했습니다. 한나라당 金貞淑 의원님께서 낸 법률안과 대비하면 거의 비슷합니다. 어찌 보면 金貞淑 의원 안이 더 강한 부분이 도처에 있고 뒷받침만 된다고 하면 상당히 좋은

부분들이 많이 있다고 생각합니다.

그래서 이것을 저희들이 대비해 보면 산전·후휴가기간 확대 같은 것은 어차피 ILO 기준에 준하면 사실 거기에 못미치지요. 그런데 韓明淑 의원안이나 金貞淑 의원 안이 역시 90일, 90일, 여성계나 노동계에서 청원한 내용을 보면 100일로 나와 있습니다.

산전·후휴가 지원대상이 韓明淑 의원 안은 근로여성, 金貞淑 의원 안은 전 여성으로 근로여성 외에 여성에게도 최저임금액의 일부지급 명시입니다. 여성계, 노동계에서 청원 낸 것을 보면 근로 여성으로 되어 있습니다.

그 다음에 산전·후휴가비용 부담에 대해서 추가 30일분에 대하여 韓明淑 의원 안은 일반재정에서 150억, 사회보험에서 150억 해서 300억 확정으로 보고 있고 金貞淑 의원 안은 국민건강보험에서 비용의 전부 또는 일부를 국가가 보조해야 할 것을 명시하고 순차적 실시를 대통령령으로 정하도록 할 것이 차이점으로 되어 있습니다. 아마 여기도 재원마련에 어떻게 뒷받침을 해주면 좋겠는가 하는 것이 명확치 않으니 이런 부분을 순차적으로 이렇게 한 것이 아닌가 싶습니다.

육아휴직 소득보전에서 원래 현행으로 보아서는 무급으로 되어 있는데 고용보험에서 실업급여 내에 육아휴직급여 신설은 韓明淑 의원 안은 소득의 30% 범위 확정, 金貞淑 의원 안은 고용보험에서 휴직급여 신설, 여성계에서는 소득의 70% 지원 등 여러 가지 차이점이 있습니다.

유급태아검진휴가 신설은 똑같습니다. 韓 의원님, 金 의원님, 여성계, 노동계에서 유급휴가가 1일로 똑같이 나와 있습니다. 다만 유·사산휴가의 법제화, 이것은 주로 행정지침으로 내려가고 있는데 韓明淑 의원 안에는 휴가기간 별표첨부로 되어 있고 金貞淑 의원 안은 유·사산유급휴가기간을 대통령령으로 정하자로 되어 있고 여성계나 노동계에서 들어온 청원서를 보면 휴가일수를 구체적으로 명시해 달라고 되어 있습니다.

가족간호휴직제도는 韓 의원님은 연간 3월 이내 1회, 근로기간 중 3회이고 金貞淑 의원님은 3월 이내 2회 연장, 여성계·노동계에서는 1년 이내로 나와 있습니다.

관련법률을 보면 韓 의원님은 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법이고 金 의원님은 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법, 국민건강보험법을 손질해야만 이 문제를 정리할 수 있다고 했는

데 이 부분은 아까 金文洙 위원께서 아주 좋은 법률인데 문제는 이것이 미치는 영향, 재원마련, 확대적용했을 때 미치는 영향까지를 걱정하신 것 같습니다.

최소한 걱정을 축소시켜서 韓 의원님 발의안에 저희들도 동조를 했던 내용이기 때문에 나중에 다른 위원님들께서 지시를 해 주면 그것을 검토하면서 소위원회에서 다루면 되지 않겠나 이렇게 보고 있습니다.

우선 노동부장관에게 몇 가지를 짚어보고 넘어가겠습니다.

16대 국회 개원 이후 처음 열렸을 때 6월23일 212회 임시국회 환경노동위원회에서 노동조합 전임자 임금지급문제, 노동시간 단축문제, 단체협약 실효성 확보문제에 대해 노동부의 주도적인 역할을 주문한 적이 있습니다. 그 후에도 상임위원회가 열릴 때마다 노동위원회는 관련법에 대해 노동부의 적극적인 역할을 촉구한 적이 있습니다. 그때마다 장관께서는 노사정위원회에서 합의되는 대로 법안을 제출할 것이며 늦어도 정기국회 때까지는 법안을 제출할 것이라고 답변을 했습니다. 아마 정기국회 일정이 장관님이 아셔도 며칠 안 남은 것으로 알고 있지요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 예, 9일……

○**朴仁相委員** 그런데 일정은 다 되었는데 현재의 양상을 쳐다보면 전혀 장관님이 답변했던 내용의 움직임이나 초고도 아무 것도 없는 것으로 아는데 장관님 생각은 어떻습니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 우선 근로시간, 노조 전임자 문제라든지 기타 지금 말씀하신 그 법안을 빨리 만들어야 한다는朴 위원님의 의제에 대해서는 저희도 전적으로 공감을 하고 또 그것이 제대로 안 되는 데 대해서 참 안타깝게 생각하고 있습니다.

아시는 바와 같이 작년에는 노조 전임자 임금문제는 우선 공익위원 안으로 해서 정부가 국회에 내고 했습니다마는 정부의 그러한 추진의지가 여러 가지 다른 이유로 해서 좌절이 되었습니다. 그런데 금년에도 정부가 그것을 단독으로 한다거나 하기에는 또 정황이 너무나도 바뀌었기 때문에 아무래도 노사정위원회에서 논의를 해 가지고 대체적인 원칙에 대한 합의라도 있어야만 노동부가 할 수 있는 정당성의 근거가 있기 때문에 참 저도 답답하게 생각합니다. 하여튼 최선을 다 하겠습니다.

○**朴仁相委員** 예를 들어서 노사정위원회에서 전혀 합의점이 없다 했을 적에 정부 입장에서 노동부장관은 어떤 입장을 취하시겠습니까? 노사정만 쳐다 볼 것입니까? 안 되어도 노사정이 안 되었기 때문에 우리가 어쩔 도리가 없다 이렇게 하실 것입니까, 안 그러면 정부의 뚜렷한 복안이 있습니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 안 되었기 때문에 안 한다는 그런 변명은 하지 않겠습니다. 다만 지금 말씀드릴 수 있는 것은 노사정위원회에서 어떻게든 빠른 시일내에 되도록 하여튼 최선을 다 하겠습니다. 그리고 노사정위원회에서 합의가 되는 방향으로 나름대로 복안성 의지를 가지고 최선을 다 하겠습니다.

○**朴仁相委員** 예, 계속 물어도 그 말씀 아니겠습니까?

우선 그렇다면 임금채권보장법에 관련해서 물어보겠습니다.

임금채권보장법은 3월분의 임금, 최종 3년간의 퇴직금을 임금채권보장기금으로 지급을 보장하고 있는데 도산 전의 사업주 귀책사유로 휴업을 실시한 경우에 대한 임금채권지급보장이 미비하기 때문에 이 법을 개정해야 되지 않나 이렇게 해서 나온 것 같습니다.

개정으로 인해 가지고 근로자의 생활향상과 복지증진에 일정한 기여가 있을 것으로는 저희들도 보고 있습니다. 그러나 임금채권보장법 제6조2항의 단서규정은 노동부장관이 사업주를 대신하여 지급하는 체당금의 상한액을 정할 수 있도록 하고 있지요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 예.

○**朴仁相委員** 그 동법 시행령 제6조를 보면 체당금의 상한에 대해서는 임금 각 1월분 및 퇴직금 각 1년분에 대하여 퇴직연령에 따라 45세 이상자는 120만원, 30세 이상 45세 미만인 자는 100만원, 30세 미만인 자는 80만원으로 정하고 있습니다. 이 체당액 상한액이 98년7월 제도 시행 당시의 임금 수준을 고려한 것입니다. 제도 시행 이후 임금은 20.6% 상승하였고 소비자물가는 2.6%가 상승한 것을 감안하면 상대적으로 체당금 상한액 수준이 저하된 것으로 볼 수 있습니다.

또 2000년9월 현재 5인 이상 전산업 월평균 임금총액이 164만2,100원으로 체당금 상한선 120만원보다 44만원 이상이 많습니다. 따라서 노동부는 이법 개정 이후 시행령 개정작업을 바로 시작

해 체당금 상한액을 조정해야 될 것으로 보고 있습니다. 이 부분에 대해서 노동부장관의 입장, 앞으로 어떻게 이것을 정리해 갈 것인지, 안 그러면 계속 이것을…… 법 개정과 동시에 이 부분도 개정할 것인지 한번 말씀해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 예, 말씀하신 대로 사실 이것이 현실적으로 물가수준과 물가변동에 탄력적으로 연계되어서 조정되지 못한 단점이 있습니다. 그래서 이 제도의 실효성을 살리기 위해서 상한액도 상향조정할 필요가 있고 앞으로 그 시행령 개정에 위원님의 뜻을 반영해서 체당금의 상한액과 또 현실적인 연계를 조정해 나가겠습니다. 반영해 나가겠습니다.

○**朴仁相委員** 예, 알겠습니다.

제 질의를 마치겠습니다.

○**委員長代理 申溪輪** 수고하셨습니다.

다음은 朴赫圭 위원님 말씀해 주십시오.

○**朴赫圭委員** 경기도 광주 출신 朴赫圭 위원입니다.

공인노무사법중개정법률안에 대해서 묻겠습니다.

그동안 노동행정 경력자에 대해 공인노무사 자격을 자동으로 부여하던 제도를 폐지하고 공인노무사 시험의 1차시험을 전부 면제하고 2차 시험의 4과목 중 2과목을 면제하도록 하고 또한 노동부에 공인노무사자격심사위원회를 두도록 하여 자격취득과 관련된 사항을 심의하도록 하는 내용으로 알고 있습니다.

이번 개정안은 그동안 경력공무원에게 자동적으로 자격을 부여하거나 시험과목을 면제함으로써 인한 불공정문제를 시정하고 시험에 의한 자격취득보다 공무원 경력자들이 더 많은 자격취득을 하는 불균형을 완화한다는 점에서 바람직한 법 개정으로 보입니다.

그런데 1차시험의 면제는 이해가 되나 2차시험의 4과목 중 2과목을 면제한다는 것은 다시 한번 생각해 보아야 할 것 같은데 장관의 견해는 어떠십니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 우선 그 대강에 대해서 말씀드린다면 노동부 공무원으로서 하는 일이 노무사가 하는 일과 거의 대동소이합니다. 그런 점에서 노동부 공무원으로 장기간 근무한 사람은 노무사로서의 상당한 자질을 갖추고 있다고 보고 있습니다. 다만 경력……

○**朴仁相委員** 물론 자격증과의 형평성도 있고 또 규제개혁위원회의 기준을 맞추어서 아무런 문제가

없다고 생각하시는지 또 노동부가 먼저 전향적으로 공인노무사의 시험자격을 강화해서 시험면제 범위를 축소할 생각은 없으신지 답변해 주세요.

○**勞動部長官 金浩鎭** 이 기준은 규제개혁위원회에서 정한 기준과 또 다른 유사 자격시험에서 채택하고 있는 면제기준 이런 것을 감안해서 아주 객관적으로 합리적으로 저희들은 만들었습니다.

○**朴赫圭委員** 그리고 전문위원이 검토보고서에서 지적한 대로 공인노무사자격심사위원회를 신설할 때 그 구성인원이 소비자와 시민단체 등 민간인사의 참여가 가능토록 대통령령에 반영되는 안도 함께 검토해 주셨으면 하는 견해를 갖고 있는데 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 그것은 민간인들이 적절한 수로 참여하도록 저희들이 노력하고 있습니다.

○**朴赫圭委員** 예, 잘 알겠습니다.

다음 임금채권보장법중개정법률안에 대해서 묻겠습니다.

이번 개정법률안은 임금채권에 대한 보장범위를 현행 3개월분의 임금과 최종 3년간의 퇴직금으로 하던 것을 사업주의 책임으로 휴업을 실시하는 경우 미지급된 3월분의 휴업수당까지를 포함했고 또 상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업주에 대해서는 부담금을 경감하는 근거를 마련하는 내용으로 되어 있는데 임금채권 지급이 미비했던 점을 보완한 것으로 타당한 법 개정이라고 생각하지만 이렇게 휴업수당도 지급이 보장되는 상황으로 전문위원도 지적한 바 있지만 체당금의 상한액을 실제 임금수준을 반영하여 근로자의 생활안정을 위해 실생활에 실지로 도움이 될 수 있도록 상향조정하자는 의견에 대해서는 장관님 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 그것은 제가 이미 조금 말씀을 드렸습시다마는 그런 방향으로 시행령 개정시에 노력을 하겠습니다.

○**朴赫圭委員** 잘 알았어요.

다음은 남녀고용평등법중개정법률안에 대해서 金貞淑 위원이 대표발의한 개정안은 첫째는 육아 휴직 중인 근로자에게 고용보험기금에서 임금의 일부분을 지급할 수 있도록 하고 둘째는 근로자가 장기간의 요양을 요하는 가족의 간호를 위하여 휴직을 할 수 있도록 하는 가족간호제를 도입하는 것으로 내용으로 하고, 韓明淑 의원의 대표발의 개정안은 첫째는 간접적 차별의 개념을 구체화하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 기준이

정당한 것임을 입증할 수 없는 경우도 차별로 보도록 하며 둘째는 직장 내 성희롱 금지규정을 마련하고 처벌규정을 신설하며 셋째는 산·전후휴가를 부여하는 경우 60일을 초과하는 30일에 대하여 그 기간의 통상임금에 상당하는 금액을 근로자에게 지급하도록 하였으며 넷째는 가족간호휴직제도를 신설하고 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있는 근거를 만드는 등 여성에 대한 보장을 많이 보완하려는 노력이 보입니다. 법안 중 차별의 정의에 대해 좀더 구체적으로 모든 사람이 같이 공감할 수 있도록 간접차별에 대한 논의가 필요하다고 생각이 됩니다. 단서조항에서 여성을 우대하는 측면은 차별로 보지 않도록 하여 이 법의 목적인 남녀고용평등에 과연 걸맞는지에 대해 논의가 더 있어야 된다고 생각이 됩니다.

그리고 전문위원도 지적했지만 제2장3절의 여성의 직업능력개발 및 고용촉진이라는 것을 신설하여 남성과 평등한 고용기회를 주고 여성 고용촉진을 노동부가 지원할 수 있게 규정하여 이 법안의 남녀동등 목적과는 좀 배치되지 않는가 하는 생각이 드는데 이에 대한 노동부의 생각은 어떻습니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 우리 여성국장이 답변드리겠습니다.

○**勞動部勤勞女性政策局長 申 洺** 우선 남녀평등이 저희 남녀고용평등법에서 주장하는 부분에 대해서 평등하려면 우선 여성의 가장 취업장애 요인인 모성보호라든지 또 육아문제 그리고 거기에 맞추어서 의식변화 그리고 또 한 가지 부분이 여성 스스로의 능력개발에 있다고 생각을 합니다. 그래서 지금 이 부분에 대해서는 여성능력을 개발하는 부분에 대해서 어느 시점까지는 별도 우대가 필요하지 않느냐 해서 이 조항을 두게 된 것입니다.

○**朴赫圭委員** 한편 18조1항의 경우 산·전후휴가급여를 근로자에게 청구하도록 하여 최초 60일은 기업주가 지급하고 이후 30일은 다시 국가가 지급하는 것으로 되어 매우 번거로울 것으로 생각이 되어 이에 대한 보완이 있어야 한다고 봅니다. 그리고 지급할 수 있더라도 책임이 없는 임의규정으로 되어 있어 문제가 될 수 있다고 보여집니다. 이와 더불어 제2항 비용을 재정 및 사회보험으로 분담하도록 되어 있는데 앞에서도 지적했지만 분담내용을 명확하게 하여 비용이 안정적으로 조달될 수 있도록 해야 한다고 봅니다. 제20조2항 가족간

호휴직의 기간에 대해 제한을 두고 있는데 金貞淑 의원의 개정안처럼 3개월 이내로 하되 2회에 걸쳐 연장하여 장기간의 요양이 필요하다면 기간을 확보해야 될 것으로 봅니다.

다음 金貞淑 의원의 대표발의 근로기준법중개정법률안에 보면 개정안의 주요내용은 첫째 임신 중의 여자에 대하여 월 1일의 유급 태아건강검진 휴가를 주도록 하고, 둘째는 산·전후 유급 휴가기간을 현행 60일에서 90일로 확대하고, 셋째는 임신 중의 여자가 유산 또는 사산할 경우에 유급 산모 보호휴가를 주도록 한 것으로 제안하고 있고 韓明淑 의원의 대표발의 근로기준법중개정안은 金貞淑 의원의 법안보다는 좀 구체적으로 모성보호 조항을 개정한 것으로 보입니다.

주요내용은 첫째 임신부에게 야간 또는 휴일근로를 시키고자 할 때에는 사업장의 근로자대표와 협의를 할 수 있고, 둘째는 임신 중의 여성에 대하여 월 1일의 유급 태아검진휴가를 부여하도록 하며, 셋째는 60일의 산·전후휴가를 90일로 늘리고 유산 시에도 유급보호휴가를 주도록 하는 것입니다.

(申溪輪 간사, 金文洙 간사와 사회교대)

이와 관련하여 전문위원의 검토보고서에도 언급됐지만 법안의 몇 가지 부분에 대해서 언급하고자 합니다. 위 두 법안에서는 공통적으로 태아건강검진휴가 및 유·사산 시 유급 보호휴가제를 신설하고 있는데 이는 노사 간에 의견이 대립되는 것으로 알고 있습니다.

본 위원은 태아건강검진휴가와 산·전후휴가를 도입한다면 현재의 제71조를 수정해야 한다고 보고 있는데 다만 임신부의 경우는 유급 태아검진휴가로 대체되어야 된다고 생각합니다. 이에 대한 노동부의 의견은 어떠십니까?

○**勞働部勤勞女性政策局長 申 洸** 태아검진휴가는 우선 임신 중인 여성에게 태아와 그 산모를 보호하기 위해서 정기적으로 검진을 하도록 하는 제도입니다. 지금 임신한 여성은 생리휴가를 사용하지 않기 때문에 그것하고 해서 이중이 된다고 생각하지는 않고 있습니다. 다만 청구 시에 생리휴가를 대체해 가지고 1일씩 할 수 있도록 지금 제도를 만들고 있는 것입니다.

○**朴赫圭委員** 그래서 모성보호 조항의 강화로 경영계나 노동계의 어느 한 쪽의 부담이 증가된다면 자칫 이 좋은 취지의 법안이 실시되지 못하는 문제가 생길 수도 있다고 생각합니다. 또 金貞淑 의

원의 법안 중 신설된 제72조2항에서 유급으로 보호휴가를 주도록 되어 있는데 유급의 기준이 명확하게 규정되어 있지 않아 이에 대한 보완이 필요하다고 생각이 됩니다. 또 재원부담의 주체가 규정되어 있지 않아서 해석에 대한 논란의 여지도 있어서 재원부담 주체를 확실히 규정해야 할 것으로 생각합니다.

그리고 제4항에서 다른 법령에 의하여 지급받는 부분을 제외한 임금의 일부를 지급하도록 했는데 이를 임금의 나머지로 변경해서 임금보전 수준을 높여야 한다는 여론도 있는 것으로 아는데 노동부의 견해는 어떻습니까?

○**勞働部勤勞女性政策局長 申 洸** 金貞淑 의원님께서 발의하신 유·사산휴가의 유급부분에 대해서는 지금 대통령령으로 들어 오게 되어 있습니다. 마는 韓明淑 의원의 의견에는 지금 그 규정이 그러니까 유·사산 휴가에 대해서 7개월까지는 유급으로 하도록 되어 있고 그 후 이상의 부분은 정상분만하고 같이하도록 규정이 되어 있습니다. 그렇기 때문에 그 부분을 받아들인다면 규정이 분명히 되어 있는 것으로 알고 있습니다.

○**朴赫圭委員** 또한 모성보호 비용은 그 성격상 국민건강보험에서 모성보호급여를 신설하여 지급하는 것이 타당하다고 보는데 현재 국민건강보험의 재정악화로 지급능력에서도 문제가 있지만 앞으로 국민건강보험에서 지급할 수 있도록 하는 비용부담에 대해 검토와 더불어서 이 법안도 검토되어야 한다고 봅니다. 이에 대하여 노동부의 견해는 어떻습니까?

○**勞働部長官 金浩鎭** 산·전후휴가에 대한 지원은 사회가 부담하는 취지가 바람직하다고 생각합니다. 그러나 국민건강보험의 재정악화 등으로 현실시점에서는 지원이 불가능해서 정부, 사업주, 근로자가 잠정적으로 공동분담하는 방식으로 하는 것이 바람직하다는 생각을 갖고 있습니다.

○**朴赫圭委員** 잘 알겠습니다.

다음 고용보험법중개정법률안은 서면으로 질의하겠습니다. 이상입니다.

○**委員長代理 金文洙** 朴赫圭 위원님 수고하셨습니다.

申溪輪 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○**申溪輪委員** 제가 법률소위원회에서 다시 상세한 검토를 하게 될 것이기 때문에 저 개인적인 질의나 이런 것은 하지 않고 다만 몇 가지 점에서 분명히 이 위원회에서 해두었으면 하는 사항들만

말씀드리겠습니다.

먼저 韓明淑 의원님께 말씀드리겠는데 여성의 직업능력 개발과 고용촉진에 대한 지원, 이것이 법 개정 취지에 어긋난다는 지적이 있지 않았습니까? 이것은 어떻게 정리하면 될 것 같습니까?

○**韓明淑議員** 원래는 지금 절을 하나 만들어서 그 밑에 넣었는데 그 내용은 같습니다. 그래서 그 절을 하나 만들어서 그 밑에다가 두 가지의 조항을 넣었는데 지금 제가 보기에 전문위원께서 검토 보고서에서 말씀하신 부분은 상당히 형식적인 면에 치우쳐 있습니다.

예를 들면 남녀고용평등이라는 취지에 어긋나서 여성에게만 특혜를 주는 것이 아니냐 하는데 사실 우리가 남녀고용 문제를 볼 때는 형식적인 면보다는 실질적인 면을 더 강조해야 될 것이라고 봅니다. 그래서 전 세계적으로 볼때 우리나라는 더욱더 심각합니다마는 여성에 대한 직업능력 개발훈련이라든지 또는 직업의식 교육이라든지 해외연수 교육이라든지 여성이 받는 혜택은 굉장히 적습니다.

그래서 여성들의 직업능력이 개발되지 않고 승진에도 어렵고 여러 가지 차별을 실질적으로 받고 있기 때문에 지금 현재 어느 나라도 잠정적 우대 조치라는 미국에서는 이것을 어포머티브액션이라고 하고 우리는 때로 할당제라는 용어도 쓰지만 잠정적 우대조치를 이 직업능력이라든지 다른 부분에서도 조치를 해놓고 있습니다. 그렇기 때문에 남녀고용평등이 실질적으로 이루어지기 위해서는 이러한 잠정적인 우대조치는 한시적으로 필요하다고 봅니다. 그래서 이 부분은 한시적으로 일정 정도의 직업능력 개발이 여성들에게 이루어질 때까지 두어두는 조치로 아시면 될 것 같습니다.

○**申溪輪委員** 잘 알겠습니다. 이것이 형식논리와 내용에 있어서의 차이를 말씀하셨고 전문위원 의견도 형식논리에 있어서 타당성은 있지만 내용에서는 실제 그렇지 않다 그리고 잠정적 우대조치다 그리고 한시적인 조치다 이렇게 설명하신 것 같습니다.

그 다음 노동부에 물어 보아야 될 것 같은데 간접차별 개념을 굉장히 구체화시켰습니다. 이것에 대해서 노동부 의견을 공식적으로 확인하고 싶은데요.

○**勞動部勤勞女性政策局長 申 洌** 아까 전문위원께서 지적이 계셨습니다마는 이 법이 99년2월에 개정이 됐습니다. 그래서 여기에서 간접차별에 대

해서 명시적인 규정으로서 해결하기는 상당히 어렵다고 생각이 됩니다. 외국같은 경우에는 판례라든지 이렇게 해서 됐습니다마는 우리는 아직 거기까지는 못 간 상태이기는 합니다마는 아직은 이 법을 개정을 해서 또 제도를 구체화하기에는 조금 이르지 않나 이렇게 생각을 하고 있습니다.

○**申溪輪委員** 아직은 이르지 않나 하는 것이 노동부의 입장이라는 얘기지요?

○**勞動部勤勞女性政策局長 申 洌** 예, 그래서 이 내용에 대해서는 저희 내부에서는 앞으로 업무처리하는 행동지침이라든지 이런 데는 충분히 반영되어야 되리라고 생각은 하고 있습니다.

○**申溪輪委員** 아직 법률 개정하기에는 좀 이르고 앞으로 업무처리지침이나 중요한 자료로 활용할 수 있는 정도 수준에서 머물렀으면 좋겠다 이런 뜻입니까?

○**勞動部勤勞女性政策局長 申 洌** 그렇습니다.

○**申溪輪委員** 알겠습니다.

그다음 모성보호비용의 사회화 방안에 대해서 물론 전문위원 검토보고도 있었습니다마는 노동부 의견을 말씀해 주십시오. 지금 이 개정안에는 재정이 문제인데 노동부는 어떻게 생각하고 계십니까?

○**勞動部次官 金相男** 산·전후휴가에 대한 지원은 산모의 건강회복을 위한 비용이기 때문에 사회분담화가 원칙이다 일단 이렇게 생각을 합니다. 그래서 국민건강보험에서 지원하는 것이 대부분 각국의 공통된 입법예이고 그런 방향이 맞다고 생각을 합니다.

다만 현재의 국민건강보험 재정상 이 제도를 도입하는 것이 대단히 어려운 실정이기 때문에 우선 정부, 사업주, 근로자가 공동부담한다는 원칙을 살리는 그런 어떤 입장에서 정부는 일반회계로 사업주와 근로자는 공동분담한다는 의미에서 고용보험에서 우선 실업급여 쪽에서 분담하는 방법으로 현재 저희들이 추진을 하고 있습니다. 다만 앞으로 국민건강보험의 재정상황을 고려해서 국민건강보험의 분담을 확대하고 궁극적으로는 국민건강보험이 담당하는 쪽으로 정리가 됐으면 하는 것이 저희들 생각입니다.

○**申溪輪委員** 그 얘기를 구체적으로 다시 해보세요. 지금 법안개정안에 표현되어 있는 내용을 어떻게 바꾸었으면 좋겠다 하는 의견이 있어요?

○**勞動部次官 金相男** 그것은 따로 저희들이 정리를 해서 소위원회를 통해서 하도록 하겠습니다.

○**申溪輪委員** 물론 소위원회를 통해서 정리를 하

겠지만 소위원회의 기록이 잘 될지 몰라서 노동부가 어떤 입장을 갖고 있는가 하는 것을 여기에서 공식으로 기록하기 위해서 그러는 것입니다. 그러니까 어떻게 표현했으면 좋겠다 하는…… 물론 지금하신 말씀의 뜻은 알겠어요. 그러나 노동부는 어떤 의견을 표현했다는 것을 기록에 남겨 두기 위해서입니다.

○**勞働部次官 金相男** 저희 생각을 구체적으로 말씀드리면 남녀고용평등법 부칙에 이러한 취지를 넣었으면 하는 것입니다.

“모성보호비용의 국민건강보험 부담은 일정기간 유예하고 전체부담 비율을 증가시켜 상당히 기간이 경과한 그러한 시점에서 국민건강보험이 산·전휴가 비용 전부를 부담하는 비용으로” 그렇게 저희들은 일단 그리고 있습니다.

○**申溪輪委員** 잘 알겠습니다. 그런 구체적인 의견을 냈다는 것을 우리가 확인하고 넘어가려고 합니다.

다시 노동부에게 묻습니다.

육아휴직근로자에 대한 비용지원 문제에 대해서 노동부의 의견도 같습니까?

○**勞働部次官 金相男** 육아휴직비용에 대해서는 韓明淑 의원님 안 하고 같습니다.

○**申溪輪委員** 좋습니다.

그 다음에 가족간호휴직제도 도입의 필요성은 인정하시지요?

○**勞働部次官 金相男** 예.

○**申溪輪委員** 그 다음에 근로자생계비용 지원규정에 대한 노동부의 입장은 무엇입니까?

○**勞働部次官 金相男** 그 점에 대해서는 현재 정부에서 예산을 통해서 지원하는 것에 대해서는 의견을 좀 달리합니다.

○**申溪輪委員** 구체적으로 말할 수 있습니까?

○**勞働部次官 金相男** 지금 모성보호비용을 부담하는데 산전·후휴가 30일분, 육아휴직기간의 일정소득분을 지원하는 것은 정부가 생각하고 있는데 그 외에 가족간호휴가제 지원하는 등등의 문제는 현재는 좀 어렵다 이렇게 보고 있습니다.

○**申溪輪委員** 알겠습니다.

더 필요한 것들이 있겠지만 소위를 통해서 정부의 입장을 들겠습니다. 그러나 몇 가지 점은 기록에 남겨둘 필요가 있다는 말씀을 다시 한번 말씀드립니다.

그리고 지금 우리 위원회에서 검토가 부족한 것이 이른바 사용자 쪽 입장과 주장이 잘 정리되어

있지 않은 점입니다. 이것은 내일 오후 2시에 공청회를 통해서 경총의 입장을 표명할 기회를 충분히 주고 검토를 하겠습니까마는 노동부에서도 어차피 이 문제가 서로 이해가 되어서 추진되어야만 효과를 발휘할 수 있고, 경제를 살리고 노동자한테 도움을 주는 방향으로 갈 수 있기 때문에 경총이나 사용자 측의 입장도 다시 한번 재검토하셔서 차관이 책임지고 저한테 항목별로 자료를 주십시오. 내일 법안심사소위에 들어가기 전에 각 항목별로 경총의 입장이 무엇인가, 어떤 주장을 하고 있고 어떤 근거를 대고 있는가를 정리해 주십시오. 제가 정리한 자료가 있지만 다시 한번 그 분들의 주장도 챙겨보는 것이 우리 위원회의 임무가 아닐까 해서 부탁을 드리니까 자료를 챙겨주시기 바랍니다.

이상입니다.

○**勞働部次官 金相男** 그 자료는 정리해서 위원님께 드리겠습니다.

○**委員長代理 金文洙** 申溪輪 위원 수고하셨습니다.

다음은 吳世勳 위원님 질의해 주십시오.

○**吳世勳委員** 오늘 토론하고 있는 근로기준법중개정법률안과 남녀고용평등법중개정법률안 그리고 고용보험법중개정법률안의 대체적인 취지에 대해서는 전폭적인 찬성 입장입니다.

그리고 앞서서 여러 위원님들께서 이미 모성보호와 관련해서 핵심적인 토론을 하셨기 때문에 그 내용에 대해서 다시 검토할 필요는 없을 것 같고 다만 내일 법안심사소위가 있기 전에 몇 가지 입장을 확인해서 참조할 필요가 있는 부분에 한해서 말씀을 나누도록 하겠습니다.

일단 韓明淑 의원님, 이것이 신설된 조항인 것 같은데 남녀고용평등법개정법률안 14조에 “직장 내 성희롱 발생시 조치” 해가지고 1항에 “사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계, 기타 이에 준하는 조치를 취하여야 한다.”고 되어 있어서 아마 기존에 있던 조항을 자구수정을 조금 한 정도로 바꾸신 것 같은데 이 때 “성희롱 발생이 확인된 경우”라 함은 어떤 경우를 예상해서 “확인된 경우”라는 표현을 쓰셨는지요?

○**韓明淑議員** 우선 이 부분에서는 지금까지 동료나 상급자만 있었는데 사업주가 빠져 있어서 사업주를 하나 추가했고, 그 다음에 “확인된 경우”라는 것을 왜 새로 신설했느냐는 얘기가지요?

○吳世勳委員 “확인된 경우”라고 하는 것은 어떤 경우를 상정해서 “확인된 경우”라는 표현을 쓰셨는지요?

○韓明淑議員 지금 성희롱에 대한 부분이 굉장히 애매모호해서 여러 가지 여성들에게 불쾌감을 주는 언어나 이런 것들이 나올 때마다 성희롱이라고 그러거든요. 그런데 여기에서 “확인된 경우”는 노동부에서 또는 여성특위에서 지금 현재 법 조항에 있는 거기에 준해서 성희롱이라고 확인된 경우를 말하기 위해서 여기에다가 “확인된 경우”라는 것을 썼습니다.

○吳世勳委員 구체적인 사례가 발생한 경우에 노동부에서 구체적으로 다 유권해석을 받기는 쉽지 않을 것 같은데요?

○韓明淑議員 대체적으로 노동부나 여성특위에서 지금 현재는 유권해석을 하고 있거든요. 그렇게 하고 있기 때문에 이것이 구분이 굉장히 애매모호하다는 점 때문에 이런 것을 넣었습니다.

○吳世勳委員 글썄, 그 애매모호하기 때문에 “확인된 경우”가 아니면 징계나 기타 이에 준하는 것으로 하기가 힘들기 때문에 “확인된 경우”라는 표현을 쓰셨을텐데 제가 궁금하게 생각한 것은 이것이 노동부가 되었든 법원이 되었든 성희롱으로 고소나 고발이 되어서 처벌이 재판에 계류 중인 경우는 아직 “확인된 경우”가 아니지 않겠습니까? 또 노동부에서 아무리 신속하게 유권해석을 한다고 해도 시간이 좀 필요할 것 같습니다.

그렇다고 해서 일방적으로 피해자의 피해 호소가 있는 경우에 바로 징계하기에는 또 사리에 맞지 않고, 그래서 좀 고민을 해보았는데 왜냐하면 직장 내에서 성희롱 피해가 발생하게 되면 그 피해를 당한 피해 여성의 경우에는, 보통의 경우에는 동료도 있겠지만 직장상사의 경우가 많을텐데 그 직장상사를 직속상사로 모시고 근무를 계속 한다는 것 자체가 심리적으로 상당히 부담감을 느끼는 상황이 올 수 있을 것 같습니다.

그래서 그러한 상황을 뻔히 내다보기 때문에 성희롱 피해를 호소하는데도 하나의 장애사유가 될 것 같아서 일단 첫걸음을 내디딜 때 성희롱 피해를 호소하기가 좀더 편하게 해주려면 확인될 때까지 상당한 기간이 소요되는 그 기간 동안에 그렇게 불편한 상황을 예상하지 않을 수 있도록 최소한 잠정적인 조치가 필요하지 않나 하는 생각이 들어서 지금 질의를 드리는 것입니다.

○韓明淑議員 그러면 이 부분은 소위를 할 때 어

떤 조치가 필요한지 대안을 주시면 조정을 할 수 있을 것 같습니다.

○吳世勳委員 그래서 미리 좀 생각을 해보자는 뜻에서 제가 좀 생각을 해보았는데 보통의 경우에는 아마 판결이 될 것입니다. 판결이 대법원 판결까지 내려면 빠르면 몇 개월이지만 늦어지면 1년, 2년도 되거든요.

그래서 가능한 경우에 잠정조치를 취할 필요가 있지 않나, 물론 직원 서너 명이 근무하는 데에서 잠정조치를 취하는 것은 쉽지 않을 것 같고 일정 규모 이상이 되는 사업장의 경우에는 이번에 이 법안 내신 것을 보니까 남녀고용평등위원회라고 하는 것이 각 지방노동관서별로 설치되는 것으로 되어 있는데 만약에 이 법안이 그대로 통과가 된다면 남녀고용평등위원회에서 일단 판결이나 노동부의 유권해석으로 확인되기 이전이라도 이 근로자를 다른 곳으로 옮겨서 근무할 수 있도록 하는 권고안을 사업주한테 제시할 수 있도록 한다든지 이렇게 직장 내에서 경영상의 큰 문제가 없는 것을 전제로 해서 그 고통을 좀 피할 수 있는 방안으로 잠정적으로 권고안을 낼 수 있는 것을 연구해 본다든지 하는 것을 저는 생각해 보았는데, 그것 이외에 가능한 방안이 있으면 확인 전이라도 그것을 연구해 보았으면 좋겠습니다.

○韓明淑議員 예, 연구를 해보겠습니다.

○吳世勳委員 그 다음에 저는 내용에 대해서는 거의 다 공감을 하는데 법안의 체계상 18조에 “산전·후휴가에 대한 지원”에 대해서는 그 해당조문 1항에서 국가에서 근로자의 청구에 의해서 지급할 수 있다 이렇게 규정하고 있고, 2항에서 “재정 및 사회보장기본법에 의한 사회보험에서 분담할 수 있다.”라는 근거규정을 두었는데 19조의 “육아휴직” 하고, 20조의 “가족간호휴직”의 경우에는 그 당해조문 내에서 특별히 국가에서 지원할 수 있는 조항을 두지 않고 21조 그 다음 조문에다가 같이 육아휴직과 가족간호휴직의 경우에 국가지원이 가능하다는 근거조항을 두고 계시거든요.

○韓明淑議員 지금 말씀하시는 것이 고평법입니까?

○吳世勳委員 남녀고용평등법입니다. 이렇게 하시는데 무슨 특별한 이유가 있는 것이 아니라면 조문의 체계상 좀 맞출 필요가 있지 않나 하는 생각이 들어서 그 부분도 역시 미리 준비가 되어서 내일 소위 때 논의가 될 수 있었으면 하는 생각입니다.

○**韓明淑議員** 알겠습니다.

○**吳世勳委員** 그다음에 내용에 대해서 보면 일단 아까 몇 분 위원님께서 사전에 지적을 하셨지만 제가 보기에 이 산전·후 휴가급여의 경우에는 출산으로 인한 산모의 건강회복에 소요되는 비용이기 때문에 그 취지상 국민건강보험에서 비용을 부담하는 것이 분명히 옳은데도 불구하고 수혜범위를 여성근로자로 한정해서 고용보험으로 하여금 비용을 부담하게 하는 것은 적어도 논리적으로는 옳지 않다고 판단이 됩니다.

아까 설명이 있었지만 산전·후 휴가급여는 고용보험의 본연의 사업이 될 수가 없고 고용보험기금으로 목적 외 사업을 장기간 수행할 경우 실업급여 사업수행에 지장을 초래할 우려가 있다는 것은 다 공감대가 형성된 부분이라고 생각합니다.

그런데 현실적으로 국민건강보험의 재원이 많이 빈약하다 보니까 이러한 교육지책이 나왔는데 여하튼 한나라당에서 지금 마련한 안 자체가 보건복지위원회에 이미 계류가 되어 있고 그것이 아직 정확한 결론까지는 도출이 안 된 것으로 알고 있습니다.

따라서 상당히 혼란을 느끼는 것이 내일이 우리 위원회의 법안심사소위원회 하는 날인데 그 전까지 저쪽 보건복지위원회에서 어떻게 처리가 되는지를 보아야 저희 소위에서 논의하기가 편하지 않을까 하는 생각이 들어서 그것을 내일 전문위원회에서 확인을 좀 해주시면 좋겠고요.

○**韓明淑議員** 그 부분을 잠깐만 말씀을 드리면 지금 金貞淑 의원님께서 낸 국민건강보험법에 그것이 만약 통과된다면 저희로서는 더할 수 없이 좋은 것입니다.

그런데 원칙을 지키면서 제대로 나가기 때문에, 그러나 지금 현 상황으로 볼 때 상당히 지금 국민건강보험법이 이번 예산에서도 제가 정확히 기억은 못하지만 1조에서 2조 정도를 퍼부어야 되는 그러한 상황이거든요. 그래서 그 쪽에서 만약에 통과된다고 하더라도 유예기간이 상당히 있을 것이 다 이렇게 저는 보거든요, 통과되면 그 기간동안만 이것을 하면 되니까 너무나 좋은 일이고 그리고 만약에 그것이 불행히도 통과되지 못한다면 우리는 계속해서 그것을 추진해야 된다고 봅니다.

그런 의미에서 이것이 어떤 의미에서는 단계적으로 이렇게 만들어졌다고 말씀을 드릴 수 있겠습니다.

○**吳世勳委員** 그래서 일단 확인이 필요할 것 같

고 제 생각에도 확인이 되어도 그 쪽에서 통과되는 것이 힘들어 보이기는 하는데, 저도 들어오기 전에 확인을 해보니까 가능성이 빈약하다는 얘기를 듣고 들어왔거든요, 그래서 아까 노동부에서도 답변을 했지만 부칙이 되든 어디가 되든 간에 한시적으로 이 고용보험에서 비용을 부담을 하더라도 장기적으로는 국민건강보험의 비용분담 책임에 대해서 어느 위치든 간에 근거를 남기는 것은 상당한 의미가 있다 저도 그렇게 생각을 합니다.

그다음에 두 번째는 산전·후 휴가급여의 지원금액을 대통령령으로 정하게끔 지금 안이 되어 있는데요, 만약에 일반회계 예산에서 충분히 반영이 되지 못하게 되면 고용보험의 부담이 오히려 상승할 우려가 있기 때문에 가급적이면 남녀고용평등법의 내용 안에 비용분담원칙을 명확히 해두는 것은 어떤가 하는 것을 제안드리고 싶고요.

세 번째로는 산전·후 휴가급여와 육아휴직 급여의 대상은 사업주와의 고용관계는 유지하면서 휴가나 휴직으로 직무를 수행하지 않는 근로자이기 때문에 체계상 실업급여의 대상인 실직자와는 엄격하게 구분되어야 되는 것이 사실은 원칙이 아닌가 그런 생각이 듭니다.

그런데도 산전·후 휴가 및 육아휴직 급여를 실업급여에 편제하는 것은 편제상 옳지 않지 않은가 하는 의미에서 별도로 휴업급여 휴직급여란을 만들어서 거기에서 반영하는 것이 어떤가 하는 생각이 들고요, 이것은 고용보험법 관련해서입니다.

그 다음 네 번째로 안 55조6에 관한 내용인데 산전·후 휴가 및 육아휴직급여의 수급권자가 사망한 경우에 구직급여의 경우와 마찬가지로 미지급된 급여를 수급권자인 배우자, 자녀, 손자녀 등 생계를 같이 하고 있던 자에게 지급하도록 하고 있는데 이것은 구직급여와 산전·후 휴가 및 육아휴직 급여의 지급목적이 상이한 점을 간과한 결과가 아닌가 저는 그렇게 생각이 됩니다.

(申溪輪 간사, 劉容泰 위원장과 사회교대)

다시 말해서 실직한 피보험자에게 지급하는 구직급여의 경우 수급권자가 사망했을 때에 생계를 같이 하고 있던 자들에게 미지급된 금액을 주는 것은 생계지원 차원에서 타당하다고 할 것이지만 산전·후 휴가 및 육아휴직급여는 계속 근로를 전제로 하는 모성보호 및 자녀양육지원책이기 때문에 입법취지상 전혀 다른 사안이기 때문에 여기에 준용조항을 두는 것은 적절치 못한 점이 있다 이런 생각이 듭니다. 이 점에 대해서도 사전에 좀

검토가 되었으면 하는 생각입니다.

그 외에 육아휴직이 근로자 개인의 자녀양육을 위한 것이기 때문에 근로자의 보험료를 재원으로 해야 한다는 원칙하에 보험료와 보험요율 관련조항을 개정하는 내용을 金貞淑 의원께서 제출하신 안에 담고 있는데 그 휴직급여의 재원을 근로자가 부담하는 보험료로 충당하고 있는데 육아휴직을 사용할 가능성이 전혀 없는 피보험자와의 형평성 문제가 이렇게 되면 야기가 될 수 있습니다. 따라서 피보험자들이 선택적으로 가입할 수 있는 방안을 모색해 볼 필요가 있다는 것도 미리 준비가 되어야 되겠다는 말씀을 미리 드립니다.

그리고 마지막으로 공인노무사법중개정법률안에 대해서 아까 朴赫圭 의원께서도 지적이 계셨는데 시험면제 과목에 대해서 논리적으로 타당하지 않지 않느냐는 생각이 들어서 그러는데 이것 2차시험 네 과목 중에 두 과목이 면제가 되면 나머지 두 과목은 내용이 어떤 것인가요?

○**勞動部勤勞基準局長 鄭秉錫** 근로기준국장입니다.

지금 면제하려는 것이 노동법1·2 이런 부분을 면제하려는 것이고요, 나머지는 인사노무관리론 이것이 필수과목이고 또 하나는 선택과목이 여러 가지가 있습니다. 노동경제학 등 이런 것들을 선택하게 되어 있습니다.

○**吳世勳委員** 선택하는 과목이 무엇 무엇이지요?

○**勞動部勤勞基準局長 鄭秉錫** 노동경제학, 행정쟁송법, 경영조직론 중에서 한 과목을 하게 되어 있습니다.

○**吳世勳委員** 세 가지 중에 택일하는 건가요?

○**勞動部勤勞基準局長 鄭秉錫** 예.

○**吳世勳委員** 이것이 다른 전문가자격사하고 형평성을 고려해서 1차시험 전과목과 2차시험 과목 중에 네 과목 중에 두 과목 그래서 노동법1·2를 면제한다고 지금 설명이 되어 있거든요. 그런데 이 노무사 1차시험 과목에 영어를 집어넣는 것은 이유가 뭐지요?

○**勞動部勤勞基準局長 鄭秉錫** 이것이 다른 자격시험과 다 과목을 대개 맞추어서 하다 보니까 그렇게 들어가 있습니다.

○**吳世勳委員** 제 생각에는 오히려 1차시험 과목 중에서 노동법1·2를 면제하는 것은 이해가 가는데 경제학원론하고 민법하고 영어를 면제하는 것은 이것이 논리적으로 맞지 않다는 느낌이 들고요, 2차시험에서 노동법1·2를 면제하는 것 그것이야

생각하기에 따라서는 이해할 수도 있는 문제인데 그 부분은 어떻게 생각하나요? 1차시험 과목 중에서 경제학원론하고 민법, 영어를 면제하는 이유는 별로 타당해 보이지 않는데요.

○**勞動部勤勞基準局長 鄭秉錫** 일단 이렇게 보았습니다.

다른 자격사와 형평에 맞추어서 1차시험은 일단 2차시험을 볼 수 있는 자격을 심사하는 정도의 과목들입니다. 그래서 어느 과목을 정하느냐 하는 것도 다른 자격사 시험과 유사하게 맞추어서 했는데, 그래서 실무경험이 많은 사람에 대해서는 1차시험을 안 보고 2차시험에서 바로 그 자격을 테스트하는 것이 다른 자격사 시험과 형평에 맞지 않느냐 이런 관점에서 본 것입니다. 이유가 따로 있는 것이 아니고요.

○**吳世勳委員** 그것이 별로 사리에 안 맞는 것 같아서 질의를 하는 것이거든요. 실무경력이 오래 되었다고 해서 경제학원론이나 민법이나 영어에 대해서 해박한 지식을 갖춘다는 보장은 없지 않습니까?

○**勞動部勤勞基準局長 鄭秉錫** 예를 들어서 세무사 같은 데는 재정학, 상법, 영어 이런 것들이 죽 있는데 이런 과목들이……

○**吳世勳委員** 아니, 다른 과목과의 형평성을 고려해서 한다는 것은 이해가 가는데 그것이 사리에 맞지 않다 그러면 다른 전문가자격사시험도 고쳐야지요. 1차 시험과목에다 민법이나 영어를 집어넣은 이유는 다 그만한 이유가 있기 때문에 집어넣은 것인데 오랫동안 근무를 했다고 그래서 1차 전과목을 면제해 준다는 것은 제가 보기에는 적어도 이것은 굉장한 특혜같다는 느낌이 들어서 지금 지적해 두는 것입니다.

당장 내일 소위가 열리기 때문에 시간적인 여유가 그렇게 많지는 않은데 다른 전문가자격사시험, 시험을 봐서 자격을 따고자 하는 사람들과의 형평성과 비교한다면 적어도 그 부분이 오히려 형평에 맞지 않는 것이 아닌가 하는 생각이 들어요. 그렇지 않습니까?

○**勞動部勤勞基準局長 鄭秉錫** 지금 위원님 말씀은 맞는데 저는 1차 시험과목을 조정해야 되는 것이 아니냐 그렇게 오히려 검토를 해야 될 것 같습니다. 1차 시험과목이 실무능력을 테스트하는 것과 조금 유리된 부분들이 있는데 시험과목을 조정해서 풀 문제인 것 같고 지금 다른 자격사를 보더라도 대개 규제개혁위원회에서 1차 시험은 면제하고

2차 시험은 일부과목을 면제하는 것으로 이렇게 즉 일률적으로 기준을 정했습니다.

○吳世勳委員 규제개혁위원회에서 어떻게 지적을 했든, 어떻게 지침을 내렸든간에 그것이 따져봐서 사리에 맞지 않으면 좀 손을 본다든지 앞으로 그렇게 해야 될 것 같은데 하여튼 알겠습니다. 사리상 맞다고 그러시니까 더 연구해 보겠습니다.

이상입니다.

○委員長 劉容泰 이제 韓明淑 의원님 질의하실 차례인데 발의자가 질의하시겠어요? 없지요?

○韓明淑議員 그냥 한 마디만 하겠습니다.

지금까지 발의를 한 사람으로서 여러 위원들께서 지적하신 많은 부분을 법안소위에서 참고해서 하겠다는 말씀을 드리고 다만 아까 나온 이야기 중에서 전문위원 검토보고서와 다른 위원들께서 말씀하신 부분 중에서 생리휴가 부분에 대해서만 한 말씀드리고자 합니다.

생리휴가제도는 원래 입법취지가 당초 모성보호 차원이었습니다. 그런데 실제 사업장에서는 이 제도를 운영하면서 사실상 여성근로자의 열악한 임금보전적인 성격으로 어떻게 보면 변질되어서 운영해 왔던 것이 사실입니다.

아시다시피 현재 근로기준법 개정과 관련해서는 크게 두 가지 논의가 진행되고 있는데 하나는 오늘 우리 위원회에 상정된 모성보호 관련 조항에 대한 개정작업이고 또 하나는 노사정위원회를 중심으로 논의되고 있는 근로시간 단축과 휴일·휴가제 등 제도의 개선논의입니다.

휴일·휴가제도의 개선방안과 관련해서는 근로자의 임금과 직결되는 유급휴가와 휴일의 일수를 어느 선에서 조정할 것인가가 논란의 핵심이 되고 있기 때문에 만일 생리휴가제도와 관련해서 제도 개선이 필요하다면 이는 응당 휴일·휴가제도의 전체적인 개선방안과 연계해서 처리하는 것이 마땅하고 합리적이라고 저는 생각합니다.

모성보호와 관련한 근기법 개정은 행정부의 사전 준비작업이 필요하기 때문에 그 시행시기를 2001년7월1일로 지금 현재 설정하고 있습니다. 따라서 현재 노사정위원회에서 논의 중인 근로시간 단축 및 휴일·휴가제도 개선방안이 정확히 어느 시기에 마무리될 것인가는 아직 좀 불분명하지만 아무리 늦어진다고 해도 내년 2월경까지는 마무리돼야 하지 않나 생각하기 때문에 그 기간 중에 생리휴가를 포함한 휴일·휴가제도의 개선방안에 대해서는 합리적인 조정이 이루어질 것으로 보

고 근기법의 운영에 아무런 문제가 없다고 봅니다. 그래서 경총 등 일부 사용자단체에서 우려하는 비용의 증가 문제가 합리적인 선에서 해결가능하다는 점을 말씀드리고자 합니다.

제가 여성계나 노동계 입장만을 고려해서 그 쪽편을 들어서 이것을 무리하게 밀어붙인다는 생각을 하지 마시고 저 자신도 이것이 우리 사회가 정말 출산율이 이렇게 낮아지고 여러 가지 생산성이 떨어지는 이 시기에 장기적으로 봤을 때 이것이 경쟁력이고 또 여성에 대한 특혜라기보다는 근로자 전체에 대한 보호라는 측면에서 이 문제를 다루고 있으며 경제적인 문제도 생리휴가문제가 반드시 근로시간 단축 문제와 관련되어서 조정되어야 된다고 하는 입장을 견지하고 있기 때문에 그 시점에 가서는 저도 최대한 노력할 것을 말씀드리면서 제 말씀을 마무리하고자 합니다.

이상입니다.

○委員長 劉容泰 金武星 위원님 질의하시지요.

○金武星委員 제가 지금 여야간 의사일정 협의 때문에 왔다갔다 하느라고 다른 위원들께서 먼저 발언하신 것과 다소 중복되는 점이 있더라도 양해해 주시기 바랍니다.

국내 기업들은 외환위기 이후 악화된 경영여건으로 계속 현재 어려움을 겪어오고 있습니다. 최근에는 경기침체와 구조조정 여파가 전 산업으로 확산되면서 심각한 경영위기에 봉착해 있는 것이 현재 우리나라의 경제실정입니다.

아시다시피 정부는 그동안 개혁이라는 이름 아래 재벌개혁, 금융개혁, 기업구조조정 등 끊임없이 법과 제도를 통한 고통분담을 요구해 왔으며 이에 기업들은 뼈를 깎는 자구노력은 물론 생존을 위한 몸부림을 쳐오고 있습니다.

무엇보다도 정부의 정책이 신뢰성을 상실함에 따라서 자금시장이 경색되어서 기업의 숨통을 죄어오고 있는 실정이고 이로 인해서 유동성 부족으로 흑자도산까지 할 정도로 우리 기업들의 자금사정은 현재 극도로 악화되어 가고 있는 그런 상황에 놓여 있습니다.

외환위기를 겪으면서 정부 발표대로 그동안 괄목할 만한 성장을 이루었을지는 몰라도 실제로 우리 국민들과 기업들 대부분은 부익부 빈익빈의 심각한 양극화 현상에 처해 있습니다. 즉 소수의 기업이나 국민들은 IMF 이전 수준으로 회복이 되었을지는 몰라도 실제로 많은 중소기업과 대다수의 국민들은 여전히 세찬 한파에 현재 시달리고 있는

실정입니다.

그런 가운데 정부의 조기 IMF 극복론에 의해서 임금인상이 급격히 이루어지고 그동안 소외된 계층의 욕구가 분출함에 따라서 얼마 전에 주 5일 근무제 도입 그리고 산재보험 등을 1인 이상 기업으로 확대 적용하는 등 선진국형 복지시대로 나아가기 위한 각종 조치들이 속속 발표되어서 기업의 부담은 한층 더 가중되고 있으며 재정적자 해소가 시급하다 보니까 기업활동을 위한 세금혜택의 기대는 커녕 아주 무거운 조세부담으로 기업하기가 점점 힘들어져 가고 있는 그런 상황에 놓여 있습니다.

중소기업 경영인들을 만나보면 '기업하기 싫다, 차라리 빚만 없으면 그만두고 싶다'는 등 푸념이 너무나도 심각한 실정에 놓여 있습니다. 자유시장 경제라는 것이 과연 무엇을 말하는 것인지 누구든지 열심히 정당하게 일하면 그만큼 대가를 얻을 수 있어야 하는 것입니다. 국민들로 하여금 기업하기 좋은 환경이 되어야 하고 기업할 맛이 난다는 소리가 들리도록 해야 한다고 생각합니다.

외국에 알리는 우리나라 홍보물 등을 보면 기업하기 좋은 나라라고 얼마나 선전을 지금 많이 하고 있습니까? 그런데 도대체 무엇이 기업하기 좋은 나라인지 사실상 이해하기 힘든 상황이 바로 지금의 상황이라고 저는 생각합니다. 따라서 우리 기업들의 어려움을 감안해서 금번 모성보호 등 관련제도 개정논의는 우리 경제가 지금 현재의 어려운 상태에서 호전되고 기업들의 경영여건이 개선된 이후로 그 시행을 연기하는 것이 바람직하다는 강력한 주장을 본 위원은 하는 바입니다.

금번 모성보호 등 관련법 개정안은 대부분 기업 부담을 전제로 하고 있습니다.

출산휴가 및 육아휴직 급여가 시행될 경우 최소 1조4,000억원에서 최대 4조2,000억원의 비용이 소요될 것으로 추정되고 있습니다. 1인당 국민소득이 1만불도 안 되는 현재의 상황에서 주 5일 근무제 도입과 아울러서 선진국 수준의 모성보호 등 관련제도를 한꺼번에 도입할 경우에 기업부담의 가중으로 국내 여성고용기반이 오히려 크게 약화될 우려마저 있다고 생각합니다. 따라서 금번 모성보호 관련법 개정안은 우리의 경제여건을 감안해서 심도있게 논의되어야 할 뿐만 아니라 그 개정이 타당하다고 할 경우 특단의 기업부담을 경감시킬 수 있는 조처도 함께 고려되어야 할 것입니다.

그런 점에서 관련법 개정내용에 대해서 몇 가지

지적하겠습니다.

존경하는 韓明淑 의원님과 金貞淑 의원께서 각각 발의하신 근로기준법개정안을 보면 그 주 내용이 공통된 내용이 산전·후 휴가일수를 현행 60일에서 90일로 확대하고 월 1일의 유급 태아건강검진 휴가를 주며 유산 또는 사산할 경우에도 유급 산모보호 휴가를 주도록 하는 것입니다. 아울러 남녀고용평등법 개정안에서는 육아휴직 및 가족간호휴직제도를 도입하도록 되어 있습니다.

우선 산전·후 휴가일수를 90일로 확대하는 것은 산모는 물론 태아의 건강을 위해서 바람직하다고 할 수 있겠습니다. 그러나 이것은 ILO의 모성보호비용 사회분담원칙에 따라서 시행되어야 할 것이고 휴가기간 중 급여수준도 ILO 권장수준인 통상임금의 70%로 조정함으로써 기업부담을 최소화해야 한다고 생각하는데 이에 대해 노동부의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

대부분의 국가에서는 산전·후 휴가비용을 의료보험이나 국민연금, 일반재정에서 부담하고 있는 상황임에 반해서 우리 정부의 계획을 보면 국민건강보험의 재정악화를 이유로 산전·후 휴가연장 30일분에 대해서 고용보험기금에서 50%, 일반회계에서 50%를 분담하도록 되어 있습니다. 출산휴가 기간을 90일로 확대할 경우 전체 급여비용 4,500억원, 대체고용비용 4,500억원으로 전체 소요비용은 9,000억원에 달할 전망입니다. 그런데 정부 책정예산은 150억원으로 전체 소요비용의 1.7%에 불과하고 30일 확대에 따른 추가비용 1,500억원의 10%에 불과한 실정입니다. 그나마 기업부담의 대체 고용비용 4,500억원에 대한 지원 대책은 전혀 없는 실정입니다.

따라서 동 제도의 신설은 산모와 태아의 건강을 위한 것으로 그 성격상 국민건강보험에서 지급하는 것이 타당하고 차제에 90일분의 급여 전체를 사회분담화하는 것이 바람직하다고 보는데 노동부의 입장을 밝혀 주시기 바랍니다.

육아휴직에 따른 소요비용을 보더라도 여성근로자로 한정 시 연간 최대 4,963억원, 남성근로자까지 포함할 때에는 연간 최대 3조3,431억원이나 될 것으로 예상됩니다. 따라서 산전·후 휴가 및 육아휴직 급여 등을 고용보험에서 부담하는 것은 실업지원, 고용안정, 직업능력 개발을 위해서 기업 또는 노사가 함께 기금을 출연하여 운영하는 고용보험제도의 설립취지를 크게 훼손할 뿐만 아니라 막대한 비용지출로 보험기금의 파탄이 우려된다고

하겠습니다.

특히 육아휴직의 경우는 여성고용 지원제도라기 보다는 영·유아보육정책의 일환으로 선진국의 경우도 자녀양육법 등을 통해서 시행하면서 사회분담원칙을 철저히 지키고 있다는 점에서 고용보험에서 지급하는 것은 결코 타당하지 않다고 하겠습니다. 만약 현재 국민건강보험의 재정악화로 인해 고용보험에서 부득이 부담해야 한다면 별도의 회계계정을 갖춘 노사분담제도를 신설하여 시행하도록 하고 국민건강보험 이관일정을 고용보험법에 명시해야 하는 것으로 보는데 노동부의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

또한 출산휴가 급여를 고용보험에서 운영할 경우에 고용보험기금의 파탄을 막기 위해 최소비용의 50% 이상을 일반회계에서 지원하도록 고용보험법에 명시하고 급여의 최고 상한제를 도입해서 보다 많은 근로자들에게 혜택이 돌아갈 수 있도록 해야 한다고 보는데 이에 대한 장관의 견해도 밝혀 주시기 바랍니다.

육아휴직의 경우는 의료보험 등 사회보험에서 시행하는 것이 원칙으로 사회보험재정이 안정될 때까지 시행을 연기해야 한다고 저는 생각하는데 이에 대한 견해도 밝혀 주시기 바랍니다.

한편 유급 태아건강검진 휴가는 ILO 모성보호협약은 물론 선진국에서도 그 입법례를 찾아보기 힘든 상황에서 우리나라에서 이 제도를 도입한다는 것은 아직 시기상조라고 생각합니다. 또한 기업내 유산·사산 휴가제도 실시가 매우 저조한 현실에서 실효성이 떨어지고 있는 정부의 행정지침을 법제화하는 것은 과잉입법 논란의 우려가 있고 이 역시 ILO는 물론 선진국 외국에서도 법제화한 경우가 드문 실정으로 저는 알고 있습니다.

현재 외국에서도 활용도가 높지 않은 이들 제도의 신설보다는 기존의 유급휴일제도를 통해 해결하는 것이 바람직하고 우리나라의 경우 실제 휴가·휴일 소진율이 매우 낮기 때문에 이의 대체활용은 그리 어렵지 않다고 저는 생각합니다.

현재 우리나라는 전세계에서 유일한 유급 생리휴가제도를 운영하고 있는 실정에서 동 제도들이 도입될 경우 어려운 경제여건 속에서 기업의 부담은 더욱 가중되리라고 보는데 장관께서는 유급 태아건강검진휴가 및 유산·사산휴가 도입에 따른 기업의 부담은 어느 정도 증가할 것으로 예측하는지 과연 그런 예측해 놓은 자료가 있는지 답변해 주시기 바랍니다. 이러한 기업부담을 경감시키기

위한 대책을 어떻게 마련하고 있는지에 대한 답변도 해주시기 바랍니다.

또 이러한 제도를 도입할 경우에 ILO협약에도 없을 뿐만 아니라 외국사례도 없는 유급 생리휴가 제도는 폐지되는 것이 마땅하고 실제로 동 제도가 임금보전수단으로 변질되고 있고 아울러 기업들의 여성고용 기피요인으로 작용하는 등 오히려 여성의 취업기회 확대에 역행하고 있다는 점에서 더 더욱 폐지되어야 된다고 보는데 이에 대한 정부의 입장도 밝혀 주시기 바랍니다.

가족간호휴직제도 역시 ILO의 관련 협약에도 없고 선진국 입법사례도 찾아보기 힘들고 특히 개인적 사유까지 법적 책임을 강요함은 사유별 형평성 문제의 소지가 있습니다. 기업으로서는 인력공백에 따른 생산성 저하로 기업의 경쟁력 약화요인이 될 우려가 아주 심하게 있다고 생각합니다. 또 실제 제도가 도입된다고 해도 가족간호의 경우는 휴직보다는 계속 근무를 통해서 장기적인 간호·치료비용 마련이 더욱 시급한 경우가 대부분이므로 제도도입의 실효성에도 의문이 간다고 하겠습니다. 따라서 가족간호휴직제는 장기적으로 검토되는 것이 타당하다고 보는데 여기에 대한 견해도 밝혀 주시기 바랍니다.

결론적으로 모성보호관련 각종 제도들이 도입될 경우에 기업들의 모성보호비용의 부담이 커지게 되어서 결국 여성고용 기피현상이 나타날 것으로 저는 생각합니다. 특히 우리나라는 출산기인 30대 여성의 취업률이 매우 낮기 때문에 여성고용을 지속적으로 늘려가야 하는데 최근 전반적인 경기침체를 반영해서 이들의 취업은 더욱 더 어려운 실정이어서 여성근로자의 문제해결에 있어서 현재 모성보호가 더 시급한지 아니면 취업기회의 확대가 더 중요한지도 신중히 검토해 봐야 한다고 생각합니다.

이 점에 대해서도 장관의 견해를 밝혀 주시고 전반적으로 모성보호의 필요성은 분명히 인정됩니다. 저도 그것을 인정합니다. 그러나 현재의 경제여건상 다소 시기상조적인 부분도 있다는 점에서 관련법 개정은 신중해야 한다고 보는데 이에 대한 노동부의 입장을 밝혀 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○委員長 劉容泰 수고하셨습니다.

全在姬 위원님 질의하시지요.

○全在姬委員 우선 법률개정에 대한 대체토론에 앞서서 원칙적인 입장에서 개진하고자 합니다.

첫째는, 모성보호는 건강한 미래세대의 출산, 양육, 그 어머니인 여성근로자의 건강보호를 위해서 반드시 강화되어야 합니다. 그러나 이 모성보호를 강화하면서 그 부담을 국가나 사회보험이 부담하지 않고 사업주에게 전가할 경우 남녀고용평등이나 여성의 고용기회 확대는 공염불에 그칠 정도로 피해가 많기 때문에 그 비용은 빠른 시일내에 국가나 사회보험이 100% 부담해야 된다는 의지를 국가가 가져야 한다는 점을 강조하면서 얘기를 해 나가고자 합니다.

우선 근로기준법중개정법률안에 대해서 원제 조문이 많기 때문에 아주 원칙적인 얘기만 제가 하겠습니다.

지금 ILO기준은 산전·후 휴가가 98일로 되어 있습니다. 그런데 지금 우리나라는 아직도 경제상의 어려움이라든지 여러 가지 현실로 여야 의원발의안이 다 90일로 되어 있기 때문에 지금은 90일로 하되 부칙이라도 우리가 수년 후에는 ILO기준과 같이 만들 수 있는 부칙조항을 만드는 것이 필요하다고 생각하는데 이에 대한 정부의 입장을 밝혀 주시면 좋겠습니다.

그리고 현재는 출산휴가라든지 유산·사산휴가에 소요되는 비용을 증가되는 분만큼만 국가와 사회보험으로 부담하는 것으로 규정하고 있습니다.

저는 이번에는 이렇게 하더라도 미래를 위해서 부칙에 향후 5년 후에는 지금 33% 하는 것을 66% 하고 또 그다음 5년 후에는 국가와 사회보험이 100% 부담할 수 있도록 부칙에 규정하는 것이 필요하다고 생각하는데 그에 대한 정부의 입장도 밝혀 주시면 좋겠습니다.

아울러 태아검진 유급휴가를 신설하고 또 기간호휴직제를 도입하고 그 다음에 출산휴가를 연장하고 이런 등등으로 인해서 기업이 만약 대체고용으로 인해서 비용이 증가된다면 이 비용을 그냥 기업주가 다 부담하도록 하지 말고 고용보험법상의 여성고용촉진장려금으로 그 대체고용에 소요되는 비용을 부담해야만 이것이 보호도 되면서 여성의 고용기회 확대를 그대로 유지할 수 있기 때문에 앞으로 이 대체비용을 상쇄할 수 있는 여성고용촉진장려금을 인상할 용의가 있는지 하는 것도 저는 정부의 입장을 듣고 싶습니다.

그리고 아까 앞서 金武星 위원님께서 얘기해 주신 대로 출산휴가수당이나 유·사산에 따른 휴가수당은 이것이 우리나라가 지금 합계출산율이 1.42명으로 빠르면 2010년부터 우리나라의 인구가 감소

추세에 들어가기 때문에 어쩌면 향후 10년 이내에 우리나라의 출산장려를 위해서 전여성에게 출산장려수당을 지급하는 차원에서도 이것이 확대되고 또 국가가 사회보험이 많이 부담해 주어야 하는데, 그렇기 위해서는 제가 볼 때 고용보험으로 하지 말고 국민건강보험으로 하는 것이 맞습니다.

그런데 만약에 이것을 법으로 국민건강보험으로 이관하는 시기를 명시하지 않고 그냥 우리가 우선 형편상 국민건강보험의 재정이 악화되어 있고 고용보험은 지금 재정이 약간 여유가 있다는 것으로 해서 고용보험으로 부담하는 것만 규정하고 넘어간다면 향후에 국민건강보험이 이것을 이관받아서 시행할 수 있는 것이 대단히 부처간 협의도 어렵고 실천도 어렵습니다. 그래서 저는 이번에 이 법 통과 시 반드시 보건복지부와 노동부와 국회가 합의를 해서 보건복지부가 언제부터는 이것을 국민건강보험으로 부담하겠다고 하는 것이 법으로 명시되어야 된다고 생각하는데 이에 대한 정부의 입장도 듣고 싶습니다.

그다음에 남녀고용평등법중개정법률안인데요, 이 부분도 저는 원칙적으로 내용이 많습시다마는 지금 제가 시간이 없어 가지고 나머지 것은 소위원으로 들어가서 소위에서 제 입장을 개진하도록 하겠습니다.

그리고 남녀고용평등법, 근로기준법, 고용보험법이 다 의원발의 법안이기 때문에 그 조문 하나 하나에 대해서 정부는 우리가 보다 법안을 효율적으로 개정하도록 하기 위해서는 소위에서 의견을 개진하는 것 외에도 서면으로 그 하나 하나에 대한 정부의 입장을 소위에 제출해야만 정부의 입장과 의회의 입장과 국민의 입장이 조화된 법률을 만들 수 있기 때문에 그 안을 내어 주시기 바라고요, 그 다음에 고용보험에서든 국민건강보험에서든 산전·후 휴가나 유·사산 휴가비용을 지원하는 경우에 보험에서만 지원하지 말고 적어도 50% 정도는 국가가 일반재정에서 보조해야 한다고 하는 규정을 넣어야만 된다고 생각합니다. 그렇지 않으면 지금까지 우리 국가의 행태로 보아서도 또 보험에만 넘겨놓고 국가는 그 비용을 예산을 이유로 해서 주지 않을 경우에는 보험재정에 과부담을 줄 수 있기 때문에 그런 조항을 넣는 것이 필요하다고 생각되는데 이에 대한 정부의 입장도 주시면 좋겠습니다.

그리고 민주당 안의 남녀고용평등법중개정법률안 24조에 보면 상담지원에 관한 규정이 있습니다.

“노동부장관은 지방노동행정기관에 차별 및 직장 내성희롱에 관한 상담업무를 담당하게 하기 위하여 공무원이 아닌 상담원을 배치할 수 있다.” 이렇게 되어 있는데요, 저는 이 상담원을 배치하는 것 보다는 여성근로감독관을 증원해서 실제로 근로감독기능과 상담기능을 아울러서 하는 것이 보다 효율적이라고 생각합니다. 이에 대한 정부의 견해도 내어 주시면 좋겠습니다. 이 세 법에 대한 토론은 제가 이것으로 마치고요.

그다음에 임금채권보장법중개정법률안에 대해서 제가 질의하겠습니다.

첫째는 사업주 귀책사유로 휴업한 사업체 중에도산한 사업장이 98년부터 2000년까지 과연 몇 개나 있어서 이런 규정신설이 필요한지 하는 것을 설명해 주시면 좋겠습니다.

둘째는 지금 법 제16조제2항 단서에 보면 다만 대통령이 정하는 바에 따라 근로자의 퇴직 당시의 연령 등을 고려하여 그 상한액을 제한할 수 있으며 해당금이 적은 경우에는 지급하지 아니할 수 있다고 규정하고 이를 동시행령 제6조에서 받아서 30세 미만자는 80만원, 30세 이상 45세 미만자는 100만원, 45세 이상자는 120만원으로 규정하고 있습니다.

저는 이 규정을 시행령으로 두어 매년 개정해야 된다고 하면 너무 절차가 번거롭다고 생각이 되어서 시행령에서 다시 노동부 고시로 위임해서 노동부 고시로 정하는 것이 업무의 효율에 좋지 않겠나 하는 의견이 있습니다. 이에 대한 정부의 견해를 밝혀 주시고, 또한 현재는 그냥 상한액만 정해 놓았지 이 상한액이 임금이나 물가변동률에 따라서 변동될 수 있는 근거규정이 없습니다. 그렇기 때문에 이번 법 안에 이 상한액이 임금 또는 물가변동률에 따라서 순응해서 변하는 임금 또는 물가변동순응률제를 법에 명시하는 것이 좋다고 생각하는데 이에 대한 정부의 견해를 밝혀 주시면 좋겠습니다.

그리고 공인노무사법중개정법률안은 저는 전적으로 전문위원 검토보고가 옳다고 생각합니다. 즉 공인노무사의 수급조절을 위해서 전문위원 검토보고대로 개정안에서 신설되는 법 제3조의4 공인노무사자격심의위원회의 심의사항으로 시험선발위원의 결정을 포함시키는 것이 옳다고 보는데 정부의 견해는 무엇입니까?

그리고 법 제2조제1항4호에 있는 노무관리진단의 개념을 명확히 규정하여 노무관리진단을 공인

노무사의 전문영역으로 정착시키고 동 업무의 전문화와 제도의 활성화를 위해서도 노무관리진단의 개념 정의를 추가하고 이의 시행에 필요한 사항을 대통령령으로 정하도록 하는 내용을 신설하는 것이 바람직하다고 전문위원은 밝히고 있는데 이에 대한 장관의 견해도 밝혀 주시면 좋겠습니다.

많은 질의가 있습니다라는 법안내용이 방대하고 앞으로 공청회도 남아 있고 또 시간이 제한되어 있기 때문에 소위원회에서 제 입장을 밝히는 것으로 하고 제가 질의한 것에 대해서만 정부의 답변을 받아서 앞으로 소위원회에서 심의하도록 하겠습니다.

감사합니다.

○委員長 劉容泰 金晟祚 위원님 질의하십시오.

○金晟祚委員 金晟祚 위원입니다.

차관님! 아까 공인노무사법중개정법률안에 대해서 吳世勳 위원이 물었을 때 과목면제에 대해서 대답하시면서 면제되어야 될 과목을 새로이 조정할 필요가 있다고 대답하셨지요?

○勞動部次官 金相男 예, 저희 담당국장이 제1차 시험과목을 조정할 필요도 있는 것 아니냐 하는 의견을 제시한 바 있습니다.

○金晟祚委員 이것이 일부 과목면제에 따라서 혹시 과목별 선택에 대한 어드밴티지라고 할까 좀더 좋은 방향으로 이득을 주기 위한 것으로 해석될 수도 있지 않을까요?

○勞動部次官 金相男 그런 방향으로 검토한다는 얘기는 추후도 아닙니다.

○金晟祚委員 아니, 그렇게 남들에게 오해될 여지가 있지 않느냐? 왜냐하면 법 개정과 관련하여 바로 과목이 변경된다 함은 혹시 일반국민에게 그런 것으로 비쳐지지 않을까 하는 우려를 할 수가 있는데 어떻게 생각하십니까?

○勞動部次官 金相男 제가 생각하기에 이 시험과목 변경에 관한 문제는 노무사시험 응시자들의 어떤 장·단기 목표와도 직결되는 것이기 때문에 앞으로 의견을 듣도록 하겠습니다. 그런데 위원님께서 그런 변경이 설혹 된다고 하더라도 저희들이 공직자가 오히려 혜택을 받는 쪽으로의 변화는 전혀 생각하지 않고 있습니다. 그것은 저희들이 신경을 쓰고 있습니다.

○金晟祚委員 오해의 여지를 남기지 않는 방향으로 검토해 주시기 바랍니다.

○勞動部次官 金相男 예.

○金晟祚委員 韓明淑 의원님께서 정말 좋은 일을

하셨고 큰 일을 하시려고 하고 있고 저도 또 韓明淑 의원님이나 金貞淑 의원님의 뜻을 높이 평가하고 전적으로 동의합니다.

하지만 절차적으로 또 재정적으로 많은 문제를 안고 있는 것이 사실인데 지금 개정하고자 하는 것이 대체로 모성보호에 대한 지원 등이라고 이야기할 수 있을 것이라고 생각합니다.

韓 의원님께서도 지금 근로자들 중 모성보호에 중점을 두는 것입니까, 아니면 전 여성에 대한 모성보호에 중점을 두고 있는데 그렇게 하기에는 급하니까 우선 근로자 쪽의 모성에만 적용을 하자는 얘기입니까?

○韓明淑議員 후자입니다. 그리고 우선 가장 급한 것은 근로자 외에는 농어민여성들인데 그 여성들에 대한 분만수당 같은 것은 지금 하고 있고, 그러니까 전 여성에게 확대해야 되는 것이 원칙인데……

○金晟祚委員 잘 알겠습니다. 저도 전적으로 동의합니다만 혹시 그렇다면 여기에 대한 재원이 국가예산이나 사회보험적 성격이 강한 국민건강보험 등에서 나와야 하는 것이 당연하다고 생각하십니까?

○韓明淑議員 예, 원칙입니다. 저도 그렇게 주장을 했고 앞으로 그렇게 이관하려고 노력하는데 단계적으로 그것이 현실적으로 어렵기 때문에 지금 이렇게 만들었습니다.

○金晟祚委員 그래서 이것이 근로자 여성에 대한 어떤 제안이 있으므로 고용보험에서 일부 지원받고자 하는 것 아닙니까? 그렇지요?

○韓明淑議員 예.

○金晟祚委員 차관님! 고용보험에서 모성보호 등에 대한 지원금 중 일부를 할애하고 그것을 한시적으로 운영하고 그 이후에 국민건강보험 등으로 이전을 해도 법적 하자나 이런 것은 전혀 없는 것입니까?

○勞動部次官 金相男 법을 어떻게 규정하느냐 하는 문제는 좀더 검토해 보아야 되겠습니다만 고용보험이……

○金晟祚委員 혹시 법제처 등에 이런 것에 대해서 문의하신 적이 있습니까?

○勞動部次官 金相男 아직 문의해서 내부적으로 정리하지는 않았습니다.

○金晟祚委員 본 위원의 생각으로는 이것이 절차적으로 하자가 있을 수 있는 여지가 충분히 있다고 생각합니다. 그래서 이 의원법안이 내일 소위원

회와 우리 위원회를 통과하기 전에 적어도 절차적 하자는 없는가에 대해서 차관님께서 꼭 검토를 해주시기 바랍니다. 내일까지 가능하니까?

○勞動部次官 金相男 저희 의견을 제시하겠습니다.

○金晟祚委員 차관님의 의견도 중요하지만 그것보다는 법제처는 어떻게 생각하고 있는가 절차적 하자는 없는가, 다 만들어놓고 법제처에서 이런 문제를 제기할 경우에 상당한 문제를 유발할 수 있다 싶어서 말씀드리는 것입니다.

○勞動部次官 金相男 이 법률들에 대해서 일용법제처와 내부적으로 협의는 하고 있습니다.

○金晟祚委員 그 결과를 내일까지 제출해 주시기 바랍니다.

○勞動部次官 金相男 예.

○金晟祚委員 그리고 사실은 이 모성보호에 대한 지원금 등은 여러 위원님들이 말씀하셨다시피 사회적 경비로 지원됨이 당연하다고 생각합니다. 그럼에도 불구하고 일반예산을 세워서 연연이 지원하기에는 문제가 있고 그 안정성 확보도 어렵기 때문에 모금 등 기금을 이용해서 지원하는 것이 더 안전하다고 생각해서 아마 이러한 방법을 채택한 것으로 알고 있습니다.

그렇다면 만약에 근로자 중 여성에 한해지고 또 일반예산과 고용보험에서 지원되어질 때 고용보험이 향후 몇 년 이내로 그 재원이 상당히 모자라지 않을까라는 생각이 듭니다. 그럴 경우에 일반예산에서 고용보험에 출연금 형식으로 지원하면 좀더 안정적으로 보험을 운영할 수 있을 것이라고 생각되는데 일반회계에서 고용보험으로 연연이 출연해 줄 수 있는 절차에는 하자가 없습니까?

○勞動部次官 金相男 지금 각종 기금의 일반회계에서 출연하는 어떤 시스템은 다들 운영하고 있습니다. 그러니까 이 재원마련을 위해서도 그러한 방법을 취할 수는 있다고 보고 있습니다. 그러나 그것은 정부 안에서 협의를 더 해야 되리라고 봅니다.

○金晟祚委員 그런 형식을 취하는 데 문제가 없다면 그런 형식이 가장 합당하다고 생각합니다만 경우에 따라서 국가예산이 열악할 경우에 고용보험 분담을 사업자와 근로자가 고용보험을 납부하는 비율을 높여서 해결하는 방안도 모색되리라고 생각하는데 차관께서는 이 부분에 대해서 생각해 보신 적이 있습니까?

○勞動部次官 金相男 지금 저희 고용보험기금 재

정수지로 보아서는 당분간 그런 보험요율의 인상까지는 아직 미치지 않으리라고 보고 있습니다. 그러나 이것이 한시적이 아니고 좀더 장기화된다면 그런 문제가 반드시 제기되리라고 저는 봅니다.

○**金晟祚委員** 그런 문제가 제기되었을 때 사용자와 근로자의 부담비율은 틀이 정해져 있습니까?

○**勞動部次官 金相男** 지금은 고용안정사업이라든지 실업급여사업이라든지 능력개발사업에 따라서 노사 또는 사용자의 부담비율이 일정하게……

○**金晟祚委員** 정해져 있는데 증가되는 부분에 대해서 사용자는 몇 %라고 정률적으로 정해져 있느냐 하는 것입니다.

○**勞動部次官 金相男** 아직 그렇지 않습니다.

○**金晟祚委員** 잘 알겠습니다.

그리고 韓明淑 의원님께서 아까 金文洙 위원의 질의에 대해 답변하신 것 중 육아휴직을 유급으로 실시하는 것은 출산율을 높일 수 있고 나아가 직장과의 양립을 위해서 필요한 것으로 생각한다고 말씀하셨습니다. 그런데 저는 뒷부분에 대해서는 수긍합니다마는 혹시 육아휴직을 유급으로 실시하는 것이 출산율과 관계가 있을까요?

○**韓明淑議員** 제가 말씀드린 것은 꼭 육아휴직뿐만 아니라 제가 여기에 내는 이러한 전체적인 모성보호관련 중요한 핵심적인 내용들이 결국 우리나라 출산율이 계속 낮아지고 여성들이 직업을 갖는다고 하더라도 출산 때문에 또는 육아 때문에 그만두는 경향도 많아서 출산율 저하문제는 다함께 몽땅그러서 제가 말한 것으로 기억합니다.

○**金晟祚委員** 선진국에서는 출산율이 많이 낮지 않습니까?

○**韓明淑議員** 지금 개별나라로 보면 우리나라보다 낮은 나라도 있지만 평균으로 보면 평균 1.56인데 우리나라는 1.42으로 평균보다 낮습니다.

○**金晟祚委員** 지금 육아휴직제도를 실시하고 있는 나라의 평균 출산율……

○**韓明淑議員** 지금 육아휴직을 실시하고 있는 나라의 평균 출산율은 나와 있지 않고 OECD에 가입한 선진국의 출산율이 1.56으로 나와 있는데 비해서 우리나라는 현재 1.42가 되기 때문에 앞으로 점점……

○**金晟祚委員** 좋습니다. 육아휴직을 유급으로 하면 출산율이 조금 높아질 수 있다는 주장에 대해서는……

○**韓明淑議員** 그것만은 아닙니다.

○**金晟祚委員** 알겠습니다.

그리고 金武星 위원님도 이런 요지의 질의를 하고 가셨습니다마는 경영계에서는 태아검진휴가제도 도입 및 산전·후휴가를 연장하는 경우에 생리휴가제도를 폐지해야 한다고 주장하고 있습니다. 이 부분에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○**韓明淑議員** 제가 아까 말씀을 드렸는데 저는 생리휴가문제는 이런 모든 것과 함께 조정이 돼야 된다고 기본적으로 생각을 합니다. 그러나 태아검진휴가라든지 아니면 유·사산휴가와 생리휴가를 바터제로, 그것을 폐지하고 이것을 해야 한다는 의견에 있어서는 반대합니다.

다만 생리휴가제도의 문제는…… 노사정위원회에서 근로시간 단축문제를 일정 정도 합의를 했지 않습니까? 그래서 그것을 할 때 전체 임금이나 휴가, 모든 휴가문제가 거기에서 대폭적으로 조정이 될 수 밖에 없는 상황에 있습니다. 그래서 그때 생리휴가 문제는 조정이 되고 저 자신도 이러한 모성보호 조항도 만들고, 근로시간 단축도 44시간에서 40시간으로 만드는데 생리휴가를 그대로 두어야 된다는 입장이 아닙니다. 그렇기 때문에 그 부분은 거기에 가서 조정을 할 때 저도 역할을 할 것이며 조절이 돼야 한다고 봅니다.

○**金晟祚委員** 그리고 태아검진휴가제에 따른 재원은 사용자가 부담하는 것으로 그렇게 법안을……

○**韓明淑議員** 유급으로 되어 있는데, 아까도 어떤 분이 착각을 하시고 말씀하시는 것 중의 하나가 생리휴가는 생리휴가대로 받으면서 임신하면 태아검진휴가를 받아야 되는 것 아니냐 이렇게 생각하시는 것 같았어요. 그런데 임신 중의 사람은 생리를 안 합니다. 그렇기 때문에 이미 임신 중의 사람은 생리휴가에서 제외되어 있습니다. 그래서 그것은 대상이 다르기 때문에 혼돈해서 생각하지 않아도 좋겠습니다.

○**金晟祚委員** 이상 마치겠습니다.

○**委員長 劉容泰** 鄭宇澤 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**鄭宇澤委員** 저는 지금 논란이 되고 있는 산전·후휴가 기간연장 등 모성보호 관련제도의 개선을 위한 법 개정은 최근 논의되고 있는 근로시간 단축문제, 임금, 휴일·휴가제도 등 이런 근로조건 관련제도를 종합적으로 검토에 대해서 이에 대한 법 개정 시 함께 실시하는 것이 바람직하다는 생각을 갖고 있습니다. 따라서 모성보호 관련규정만 개정하려는 이번의 법개정은 좀 보류하고 근

로시간 단축이라든지 관련제도 개선을 위한 법 개정시 함께 하는 것이 타당하다는 의견을 남겨놓고 몇 가지만 물어 보겠습니다.

유급 태아건강검진휴가 이것은 ILO 모성보호협약에 없지요?

○**勞動部次官 金相男** 예, 없습니다.

○**鄭宇澤委員** 그러면 선진국의 입법예도 찾기가 어렵겠네요?

○**勞動部次官 金相男** 미국에 있는 것으로 알고 있습니다.

○**鄭宇澤委員** 미국 말고 다른 나라에 또 있습니까?

○**勞動部次官 金相男** 독일의 모성보호법에 이 제도가 있고요, 일본의 남녀고용기회균등법에 이 제도가 있습니다.

○**鄭宇澤委員** 그런데 ILO 모성보호협약에는 없지요?

○**勞動部勤勞女性政策局長 申 洺** ILO협약에는 그렇게 명시적으로는 없습니다.

○**鄭宇澤委員** 그러면 지금 우리의 어려운 여러 가지 경제현실을 감안할 때 유급 태아건강진단 휴가를 도입하는 것이 적절한 시기라고 판단하십니까?

○**勞動部次官 金相男** 유급 태아검진휴가 하나만을 따로 떼어서 답변을 적절하다 아니다 이렇게 말씀드리기는 조금 적절치 않다고 보고요, 이번에 모성보호 조항 전체를 가지고 논의를 하게 되는데 가령 방금 생리휴가 문제도 나왔습니다마는 다 같이 놓고 검토를 해야 한다 이렇게 생각을 합니다. 다만 그 중에서 태아검진휴가가 입법예로 봐서 그렇게 많이 되어 있는 제도는 아니다 하는 것으로 알고 있습니다.

○**鄭宇澤委員** 차관님 말씀은 지금 나와 있는 유급 태아건강검진휴가, 유·사산휴가, 생리휴가 여러 가지가 있는데 이런 것을 다 같이 검토를 했을 때 어떤 제도는 받고 어떤 제도는 받지 않고 이래야 된다는 말씀입니까? 그게 무슨 말씀이에요?

○**勞動部次官 金相男** 가령 이번에 모성보호는 강화하면서 근로기준법상에 여성을 이유로 한 보호는 조금 조정을 하고, 또 모성보호는 전반적으로 개선이 되어서 더 보호되는 쪽으로 가는 것은 틀림없습니다. 그러나 여러 제도간에 조금 균형되게 가야 될 필요는 있다 이렇게 보고 있습니다.

○**鄭宇澤委員** 예컨대 모성보호제도와 여성과보호제도하고 구분이 되지요?

○**勞動部次官 金相男** 예.

○**鄭宇澤委員** 그것을 좀 구분해서 앞으로 조정을 해나가야 된다 이 말씀입니까?

○**勞動部次官 金相男** 예, 이번에 그런 것이 좀 정리되어 가고 있습니다. 모성은 보호하되 여성만을 이유로 한 보호는 조금 조정을 해야 되겠다는 것입니다.

○**鄭宇澤委員** 韓明淑 의원님 얘기는 그것하고 바터라고 할 수는 없지만 모성보호제도를 개선한다고 그래 가지고 여성과보호제도라든지 그것을 같이 볼 것이 아니라 하여튼 모성보호라도 우선 개선을 해야 되겠다는, 같이 보호될 것이 아니라 우선 모성보호제도, 지금 나와 있는 것은 시행이 되어야 되겠다는 생각으로 저는 이해를 했습니다.

○**韓明淑議員** 이번에 과보호는 완화시킵니다.

○**鄭宇澤委員** 알겠습니다.

그 다음에 유·사산휴가 이것도 ILO협약에 규정되어 있지 않지요? 그리고 선진국 입법사례도 희귀하다고 보는데요?

○**勞動部勤勞女性政策局長 申 洺** ILO협약에는 정확하게 그것이다 이렇게 규정은 안 되어 있습니다마는 일본같은 경우도 48년도부터 행정지침으로 해서 포함되어 있고, 그리고 WHO에서도 임신 중에 있는 사람이 유산이 되었을 때 같이 보호하도록 규정이 있습니다. 그리고 저희도 지금 이 부분에 대해서는 그동안 행정지침으로 해서 시행해 왔었습니다.

○**鄭宇澤委員** 입법사례는 별로 없고 일본같은 경우에 행정지침으로 하는 것은 있다 이 말씀이시지요?

○**勞動部勤勞女性政策局長 申 洺** 그렇습니다.

○**鄭宇澤委員** 알겠습니다.

그래서 제가 지금 갖고 있는 자료인 94년 여성개발원 자료에 의하면 조사대상 기업의 60% 이상이 유·사산휴가를 부여하고 있으며 여성근로자들을 대상으로 조사한 결과 동 제도를 활용하지 않는 가장 큰 이유로 사용할 필요가 없다고 응답했다고 합니다.

그렇다면 이 제도도 조금 시기상조가 아닌가 생각되는데 이것도 다 같이 놓고 보아야지 하나만 놓고는 얘기 못 하시는 것입니까?

○**勞動部勤勞女性政策局長 申 洺** 그 부분에 대해서 답변드리겠습니다.

여성개발원에서 조사한 것은 우선 대기업을 상대로 해서 조사했다는 것을 말씀드리고 저희가 지

금 추진하고자 하는 것은 대기업은 물론 단체협약이라든지 노사협의회에서도 할 수 있습니다마는 중소기업에 있는 분들은 상당수 이 부분으로 인해서 건강을 해치고 있는 것으로 민원도 상당히 많이 받았고 일부 비공식적인 조사는 하고 있습니다.

○鄭宇澤委員 자꾸 다른 제도도 여쭙어 보아야 비슷할 것 같은데 제 생각은 어떻습니까.

모성보호라든지 여성보호제도에 대해서는 이제 소위 글로벌라이제이션이라는 말을 많이 쓰지만 우리 제도도 국제수준에 맞추어 나가는 차원에서, 그런 각도에서 입안을 하고 시행되어야 되지 않을까 생각합니다.

그래서 제 생각에는 지금 경총에서도 주장을 하고 있는 것으로 알고 있고 아까 金武星 위원하고도 얘기를 했습니다마는 생리휴가 폐지문제 또 산·전후휴가기간을 12주로 확대하는 것 이것은 지금 ILO기준이 12주이지요?

○勞働部次官 金相男 14주로 이번에 연장되었습니다.

○鄭宇澤委員 추진한다더니 연장이 되었군요. 그래서 예컨대 그런 국제수준에 맞추어 나가는 것이 제 생각에는 합리적이지 않나 이런 생각을 합니다. 전반적인 제도를 검토할 때 잣대를 그것으로 하는 것이 좋지 않나 이런 생각을 합니다.

그 다음에 남녀고용평등법에 대해서 한 가지만 묻겠습니다.

산전·후휴가의 급여수준이 임금의 100%로 되어 있으나 이는 일본의 60%, ILO의 66.7%보다 높은 수준이므로 급여수준을 ILO 수준으로 낮추는 것이 우리나라 경제 현실을 고려할 때 바람직하다고 보는데 이에 대한 입장은 어떠십니까?

○勞働部次官 金相男 저희들은 산전·후휴가 기간 동안의 임금은 통상임금 기준으로 해서 지급하고 있습니다. 그리고 앞으로 추가되는 것도 그 기준으로 하려고 하고 있습니다.

○鄭宇澤委員 그러면 ILO 수준으로 조금 낮추겠다는 말씀입니까?

○勞働部次官 金相男 ILO가 66.7%인데……

○鄭宇澤委員 지금 우리나라는 임금의 100%를 주는 것으로 되어 있지 않습니까?

○勞働部次官 金相男 임금 중에서 그 임금은 통상임금 기준이라는 뜻이지요.

○鄭宇澤委員 여기에서 임금이라는 것은 통상임금이라는 말씀이지요?

○勞働部次官 金相男 예.

○鄭宇澤委員 ILO는 다른가요?

○勞働部次官 金相男 ILO는 임금의 66.7% 이렇게……

○韓明淑議員 평균임금이지요.

○鄭宇澤委員 ILO는 평균임금이고 우리는 통상임금입니까?

○勞働部次官 金相男 지금 현재 저희들 법 체제는 통상임금 개념입니다. 그래서 이것이 평균임금의 70% 정도 되지 않겠습니까? 그러면 지금 ILO 국제기준이 66.7% 정도 되는데 약간 높은 수준이 아닌가 이렇게 봅니다.

○委員長 劉容泰 그러면 ILO가 지금 평균임금의 몇 % 이렇게 되어 있습니까? ILO가 평균임금으로 하고 우리가 평균임금으로 했을 때의 차이 또 ILO가 우리와 같이 통상임금으로 되어 있느냐, 그러면 그것이 금방 나올텐데 어떻게 되어 있어요?

○勞働部勤勞女性政策局長 申 洺 임금총액으로 되어 있습니다. 그래서 우리는 통상임금하고 평균임금의 차이가 한 30% 정도 됩니다마는 일반 ILO 기준에 나와 있는 일본같은 경우도 평균임금에서 70% 정도 이렇게 지급을 하고 있습니다.

○韓明淑議員 그러니까 ILO 기준은 평균임금이라는 말이지요?

○勞働部勤勞女性政策局長 申 洺 총액으로 되어 있기 때문에 저희가 평균임금으로 해석을 하고 있습니다.

○委員長 劉容泰 총액이라는 용어는 안 쓰는데요? 여기에서 그렇게 따지면 안 됩니다. 엄청난 차이가 있어요. 총액이라는 것을 우리가 임의로 평균임금으로 본다 이렇게 답변하면 안 됩니다. 확실하게 답변하세요.

○韓明淑議員 그러니까 총액이라는 개념은 수당, 임금 다 들어간 것이지요?

○勞働部次官 金相男 그것은 다시 한번 확인해서 보고를 드리겠고, ILO같은 경우에는 통상임금, 평균임금 이렇게 구분하지 않고 있는 것으로 알고 있습니다. 그러니까 임금 이렇게 하면 평균임금, 우리가 말하는 임금총액하고 같은 개념이다 이렇게 저희들이 보고 답변을 드리는 것인데 더 정확하게 확인을 해보겠습니다.

○委員長 劉容泰 그것은 확실히 해야 됩니다.

○鄭宇澤委員 지금 우리나라는 통상임금이지요?

○勞働部次官 金相男 예.

○鄭宇澤委員 그 기준이 다르면 비교하는데 차이가 있겠네요?

○**勞動部次官 金相男** 예.

○**鄭宇澤委員** 마지막으로 대부분의 국가가 산전·후휴가 급여지급을 국민건강보험으로 지급하고 있는데 산모의 건강회복이라는 차원에서 볼 때 일시적으로 고용보험기금에서 분담하더라도 장기적으로는 국민건강보험에서 부담할 수 있도록 개선하는 방안이 필요하다고 보는데 이에 대한 입장도 같이 하시지요?

○**勞動部次官 金相男** 예, 위원님 하고 의견을 같이 합니다.

○**鄭宇澤委員** 고맙습니다. 이상입니다.

○**勞動部次官 金相男** 위원님께서 아까 유급태아검진휴가에 대해서 입법례를 제가 아까 잘못 혼신해서 미국이라고 답변을 드렸는데 그것은 정정하도록 하겠습니다.

○**委員長 劉容泰** 金樂冀 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**金樂冀委員** 金貞淑 의원님, 韓明淑 의원님께서 각각 대표발의하신 근로기준법중개정법률안, 남녀고용평등법중개정법률안, 고용보험법중개정법률안이 세 가지 법률안이 기본적으로 모성보호 측면을 고려한 제도 도입으로 아주 시의적절하게 잘 내놓으셨기 때문에 본 위원은 기본적으로 이 법안에 대해서 찬성을 합니다.

우선 주요 쟁점사항으로는 산전·산후휴가 확대 60일에서 90일, 유급태아검진휴가제 도입 월 1일, 유급육아휴직제 도입 1년 이내, 유급가족간호휴직제 도입 3개월 이내, 유·사산시 유급휴가 도입 등 주요쟁점 사항은 다섯 가지가 되겠습니다.

이 다섯 가지는 유사합니다마는 이 법을 도입해서 시행하는 과정에 비용부담이 문제가 되겠습니다. 이 비용부담에서 두 의원님이 각각 약간 의견을 달리 하고 있는 것으로 알고 있습니다.

그런 측면에서 볼 때 재원이 있어야 하는 것이기 때문에 이런 부분은 신중한 검토가 있어야 할 것으로 본 위원은 판단합니다. 그러면서 법률안이 세 개나 되기 때문에 우선 제 의견을 담은 서면질의를 할테니까 노동부의 견해를 신속하게 밝혀 주셔서 내일 법안심사소위원회가 차질없이 이루어질 수 있도록 협조해 주시기 바랍니다.

다음은 공인노무사법개정안에 대해서 질의하겠습니다.

현행법 제3조2항을 보면 노동행정에 종사한 통상 경력이 10년 이상이고 그 중 5급 이상 공무원으로 5년 이상 재직한 자로서 대통령령이 정하는

연수를 마친 자는 공인노무사의 자격을 가진 자라 하여 일정한 공무원 경력자에게 자동으로 자격을 부여하여 왔으나 이러한 자동 자격부여 제도로 인하여 1984년12월 공인노무사법 제정 이후 현재 공인노무사자격을 보유하고 있는 984명 중 공무원 경력자가 511명으로 시험에 의해서 자격을 취득한 473명보다 더 많은 불균형 현상을 보여왔습니다.

이에 따라 99년7월16일 개최된 제34차 규제개혁위원회에서 자격시험제도 개선 공무원경력인정제도 등과 관련한 규제개혁안을 의결하였으며 그 내용은 공무원 자동자격 부여제도를 폐지하고 경력자에 대한 시험과목 면제는 2차시험 중 시험과목의 50%가 넘지 않도록 한다는 것으로 규제개혁위원회의 의결에 따라 세무사, 관세사, 변리사 등에 대한 자동 자격부여 제도도 2001년부터 폐지될 예정이고 경력자에게 일부 시험을 면제하는 제도로 개정된 바 있습니다.

이러한 점 등을 감안할 때 자동자격 부여제도의 폐지 및 경력자에 대한 일부 시험면제 개정안은 타당하다 할 것입니다. 하지만 규제개혁위원회가 2차시험 면제는 50%를 넘지 않도록 하고 있는데 면제과목 선정에서 신중한 고려가 있어야 할 것입니다.

현재 공인노무사 2차시험 과목으로는 필수과목으로 노동법1·2, 인사노무관리론 등 세 과목 그리고 선택과목으로 경영조직론, 노동경제학, 행정쟁송법 중 한 과목 등 총 네 과목으로 되어 있으며 이 중 노동법1·2는 1차시험에서도 면제되었으므로 반드시 2차시험 과목에 포함되어야 하며 나머지 인사노무관리론과 선택과목 중 한 과목을 선택하도록 하는 등 세 과목 시험을 실시하여 비경력자와의 형평성을 기해야 할 것으로 판단되는데 시험과목의 선정은 앞으로 구성될 공인노무사자격심의위원회에서 논의 되겠지만 위원장을 맡게 될 장관님의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

○**勞動部次官 金相男** 지금 현재로서는 저희들이 검토한 내용대로 노동법1·2는 그 동안 노동행정을 통해서 충분히 적용을 하고 공부를 해왔던 과목이기 때문에 저희들이 면제를 한 것으로 생각을 해왔는데 이것은 또 다른 변리사라든지 이런 다른 자격제도와도 비교를 할 경우에 그 해당분야에서 업무상 충분히 지득할 수 있는 그런 법령에 대해서는 같이 면제를 하고 있는 것과 균형을 맞추는 의미에서 이러한 개정안을 마련한 것입니다.

○**金樂冀委員** 그러면 이럴 경우 비경력자와의 형평성이 전혀 안 맞지 않습니까?

○**勞動部次官 金相男** 저희가 생각하기에는 이렇습니다.

지금 경력자 아닌 일반 수험생들이 공인노무사가 되는 그런 어떤 길을 시험을 통해서 자격증을 따는 길을 막고 있지 않기 때문에 경력자한테 대해서 이 정도의 면제를 해주는 것은 크게 영향을 미치지 않는다 그렇게 생각합니다.

○**金樂冀委員** 다음은 자격심의위원회 설치도 규제개혁 방안의 일환으로 추진되는 것으로 공인노무사제도의 합리적이고 투명한 운영을 위한 것이며 규제개혁위원회에서 밝힌 자격심의위원회의 심의대상은 선발 예정인원의 결정, 시험의 일부 면제, 유사경력 인정 등 자격취득과 관련한 사항으로 하고 있는데 개정안에 담고 있는 위원회의 심의대상으로는 공인노무사자격시험, 시험과목의 조정 등 시험에 관한 사항, 시험의 일부면제 대상자 요건에 관한 사항 기타 공인노무사의 자격취득과 관련된 사항으로 자격자 순위확보와 관련된 사항이 빠져 있습니다.

이 시험 선발인원에 대한 결정은 공인노무사 자격취득과 관련하여 중요한 사항이며 특히 규제개혁위원회에서 매년 공인노무사 선발인원을 전년도의 30% 이상 확대하도록 권고하고 있으므로 수급 조절을 위해 시험선발인원을 결정하는 것은 심의위원회에서 반드시 심의해야 된다고 보는데 이에 대한 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

○**勞動部次官 金相男** 위원회에서 선발예정인원을 논의하는 것이 법 체계상 맞느냐 하는 문제가 하나 있습니다. 가령 더 구체적으로 말씀드리면 이 공인노무사 시험자체가 자격시험입니다. 가령 상대평가를 하는 것이 아니라 이것은 시험성적에 따라서 그냥 합격자를 내는 그런 절대평가제도이기 때문에 가령 위원회에서 금년에 몇 명을 선발하는 것이 좋겠다고 하더라도 그것이 각 시험위원들이 시험난이도라든지 수험생의 수준을 감안해서 그 인원을 맞춘다는 것이 논리적으로 맞지 않는다는 것이지요. 자격시험이기 때문에, 그래서 저희들이 이 위원회 개정안을 낼 때 이 위원회의 선발예정인원을 구태어 적시하지 않은 이유는 그런 배경에서이고 저희들이 행정적으로 그런 필요성은 느끼고 있습니다. 어떤 자격시험이 매년 일정한 수준에서 합격이 되면 대단히 수험생들한테도 도움이 되고 수급상에도 좋다고 그러는데 설혹 그것을 논의

한다고 하더라도 시험에 의한 결과는 반드시 그렇지 않기 때문에 그것을 위원회의 협의사항에 법적으로 규정하는 것을 저희들이 검토하지 않은 것이다 그렇게 말씀을 드리겠습니다.

○**金樂冀委員** 그리고 심의위원회 구성과 관련해서 규제개혁위원회에서는 소비자, 시민대표 등 민간인사를 과반수 이상 참여시키도록 하고 있습니다. 이는 노무사 업무에 대한 실질적인 수요자들의 의견이 반영되지 않은 점을 개선하려는 것으로 판단되므로 심의위원회의 구성에 있어 소비자, 시민대표 등 민간인사를 과반수 이상 참여시키는 것은 옳바르다고 생각을 합니다.

따라서 차관님께서 심의위원회 구성과 운영에 대한 구체적인 계획이 있으면 밝혀 주시기 바랍니다.

○**勞動部次官 金相男** 방금 위원님께서 말씀해 주신 그러한 시민단체라든지 여러 단체의 의견을 충분히 수렴할 수 있도록 실무위원회도 구성을 하고 또 회의도 열어서 그런 것이 적절히 반영되도록 그렇게 하겠습니다.

○**金樂冀委員** 또 현행 공인노무사법 제20조 “징계” 규정을 보면 “이 법 또는 이 법에 의한 명령에 위반한 경우, 공인노무사로서의 품위를 손상하는 행위를 한 경우”로 포괄적으로 되어 있습니다.

공인노무사가 노무관리에 관한 상담 지도 중에 노조활동을 교묘히 방해하고 탄압하는 행위가 발생하고 있는 일이 종종 있습니다. 예를 들면 최근 과업을 경험했던 88컨트리클럽에서 노무사가 골프장 경기보조원을 근로기준법상의 근로자로 인정받지 못하도록 하는 방안을 회사 측에 제시하는 등의 문제가 있었다는 조합원들의 제보가 있었으며 이로 인해서 노사갈등이 더욱 악화되는 결과를 초래한 바가 있습니다.

이러한 행위를 막연히 공인노무사의 품위를 손상케 하는 행위로 징계할 수 있다고 해석하는 것은 무리가 있다고 판단됩니다. 따라서 본 위원회의 제안은 노무사가 합법적인 노조활동을 방해하거나 배후에서 노조탄압을 상담 지도하는 행위를 제도적으로 제한할 수 있도록 징계규정을 신설하는 것이 필요하다고 보는데 차관님 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

○**勞動部次官 金相男** 답변드리겠습니다.

공인노무사가 활동을 통해서 노동조합의 활동을 방해한다거나 등등 법 위반행위를 하는 것은 되지 않지요. 그래서 전반적으로 공인노무사로서의 품위

를 손상한 행위 이렇게 되어 있는데 방금 적시해 주신 사항은 저희들이 조사를 해보겠고 징계내용에 그렇게 구체적으로 꼭 넣어야 되느냐 하는 문제는 검토를 해보도록 하겠습니다.

○**金樂冀委員** 조금 전에 공인노무사가 파업을 경험했던 88컨트리클럽 관계는 이것은 조합원들의 제보였을 뿐이지 우리가 확인한 바는 없는 것입니다. 그렇게 이해해 주시면 되겠습니다. 예를 들어서 얘기한 것입니다.

다음은 임금채권보장법개정안에 대해서 질의하겠습니다.

현행 제도는 사업주의 파산 등으로 인하여 근로자가 임금 및 퇴직금을 지급받지 못하고 퇴직한 경우 임금채권보장기금에서 사업주를 대신하여 최종 3개월분의 임금 및 최종 3년간의 퇴직금만 지급을 보장하고 있으나 도산 전의 사업주의 귀책사유로 휴업을 실시한 경우 휴업수당을 지급받지 못한 사례가 많이 발생하였으며 이러한 문제점을 보완하여 근로자의 생활안정과 복지증진에 기여할 수 있다는 점에서 법개정이 타당하다고 할 것입니다.

그러나 휴업수당 지급과 함께 체당금지급 상한액에 대한 개선이 필요하다고 봅니다. 시행령 6조를 보면 퇴직 당시 각 1개월분의 임금을 30세 미만은 80만원, 30세 이상 45세 미만은 100만원, 45세 이상은 120만원을 초과할 수 없도록 되어 있습니다. 현행 제도로 본다면 45세 이상인 자가 최고 720만원까지 임금 및 퇴직금을 지급받을 수 있으나 이는 체당금 상한액을 규정함으로써 지나친 고소득자에 대한 제한조치로 필요한 것이지만 노동부에서 발간한 99년도 노동통계연감에 따르면 전 직종 평균연령이 47세이고 월 평균임금이 214만원인 현실과 그동안의 임금인상 및 물가상승을 반영하여 각 1개월분의 임금을 해당연령 월 평균임금의 70%까지 상향조정할 필요가 있다고 보는데 이에 대한 차관님의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

○**勞動部次官 金相男** 그 부분에 대해서는 앞서 장관님께서도 말씀을 드린 바 있습니다. 저희들이 시행령 개정 시 검토하겠습니다.

○**金樂冀委員** 법 개정과 아울러 임금채권보장기금의 건전성 확보를 위한 방안이 강구되어야 할 것입니다. 노동부는 최종 3개월분 휴업수당을 기금에서 지급할 경우 약 5억원 정도의 예산이 추가 소요될 것으로 추정하고 있는 것으로 알고 있습니

다. 98년7월 임금채권보장법이 시행된 이후 2000년 6월까지 체당금 지급액은 744억원이었는데 이 가운데 사업주 변제금은 181억원으로 회수율이 불과 24.4%에 머물고 있는 바 휴업수당까지 지급될 경우 추가적인 기금부실을 우려하지 않을 수 없습니다.

장관계서 사업주 변제금 회수율을 높이기 위한 대책을 말씀해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 위원님께서 지적한 대로 변제금 회수율이 만족할 만한 수준은 아닙니다. 우리나라뿐만 아니라 외국에서도 사실 이것이 저조합니다. 일본에서도 약 15% 정도밖에 못하는데 하여튼 이것을 올릴 수 있도록 최선을 다하겠습니다. 특히 이 문제는 제도적인 문제도 있습니다. 인력 문제가 또 상당히 시급한 문제입니다. 그래서 인력 문제도 확보를 해야 되고 또 인센티브제도도 개발해서 회수율이 높은 경우는 인센티브를 부여하는 방법을 연구해야 되는데 그것을 좀더 검토해서 하도록 하겠습니다.

○**金樂冀委員** 알겠습니다.

현행 임금채권보장법 제8조 및 9조에 따르면 사업주로부터 1000분의 2 범위 안에서 부담금을 징수하고 퇴직보험에 가입한 사업주에 대한 부담금을 경감할 수 있도록 되어 있습니다. 이러한 일률적인 법 적용으로 인해서 근로기준법상 퇴직금 지급의무가 없는 상시 5인 미만 사업장도 똑같은 비율로 부담금을 납부하여 왔습니다. 체불임금만 지급하면 되는 5인 미만 사업장의 경우 5인 이상 사업장과는 형평성에 있어 문제가 있으므로 임금채권보장기금의 부담금을 경감하는 근거를 마련하는 것이므로 타당한 법 개정이라 할 것입니다. 그러나 5인 미만 사업장의 부담금 경감조치와 함께 이들 사업장에 임금채권보장법이 제대로 적용될 수 있도록 노력을 경주하여야 할 것입니다.

2000년7월1일 임금채권보장법이 전 사업장에 확대 적용되었으나 10월13일 현재 4인 이하 사업장 88만개소 중에 43만8,000여개소만이 가입되어 있는 상태로 도산 우려가 높은 4인 이하 사업장 근로자가 임금채권보장법의 혜택을 받을 수 있도록 대책을 마련해야 한다고 보는데 장관님의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 그 문제는 담당국장이 답변드리도록 하겠습니다.

○**勞動部勤勞基準局長 鄭秉錫** 지금 위원님 말씀하신 대로 임금채권보장제도는 이것이 굳이 가입

을 하지 않는다 하더라도 거기서 발생한 체불임금이라든지 이의있을 때 신고하면 다 받을 수는 있습니다. 그래서 산재보험에 가입했느냐 안 했느냐가 중요한 것이 아니고 체불임금이라든지 퇴직금 이런 것을 못 받았다고 신고할 경우에는 저희가 바로 받을 수 있게끔 조치를 하겠습니다.

○**金樂冀委員** 또 장기체불임금 지급에 관한 사항인데 임금채권보장법의 목적은 사업의 계속이 불가능하거나 기업의 경영이 불안정하여 임금을 받지 못한 상태로 퇴직한 근로자에게 임금지급을 보장하기 위한 것입니다. 대부분의 근로자들은 기업이 어렵더라도 퇴직을 결심하지 못하고 임금채불을 감내하는 경우가 많으며 체불임금 해결을 위한 최후수단으로 근로자들이 선택하는 방법은 지방노동관서에 민원을 제기하는 것인데 99년에 138억원이 해소되지 않고 이월되었으며 올해 7월까지 또다시 2,548억원의 체불임금이 발생하였습니다. 이중 1,478억원이 해소되었지만 여전히 1,208억원의 체불임금이 해소되지 않고 현재까지 있는 것으로 알고 있습니다.

따라서 본 위원이 제안하는 것은 체불임금도 임금채권에 해당되므로 비록 근로자가 퇴직하지 않았다 하더라도 3개월 이상 장기체불임금의 경우 임금채권보장법으로 지급받을 수 있도록 법을 개정해야 한다고 보는데 이에 대한 장관님의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 저희들이 근로기준법에 지급 당장 그 문제를 개정하는 문제는 사실 현실적으로 여러 가지 어렵기 때문에 생계비 대부사업을 통해서 보전해 주고 있습니다. 그러나 장기적으로는 그 문제를 연구해 보겠습니다.

○**金樂冀委員** 어차피 이번에 임금채권보장법을 개정하는데 이런 문제를 신중하게 검토할만 하지 않습니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 사용자가 악용할 우려도 사실은 있습니다. 그렇기 때문에 신중을 기해야 됩니다. 다시 말하면 그런 보전을 받기 위해서 어떤 경우는 고의적으로 체불할 수도 있고 그것의 진위 여부를 가리기가 사실 쉽지 않기 때문에 저희들이 신중히 연구를 해봐야 되겠습니다.

○**金樂冀委員** 알겠습니다.
이상입니다.

○**委員長 劉容泰** 차관이 아까 답변하는 과정에서, 내가 기록을 남기기 위해서 언급을 해야 합니다. 88골프장 노사분규와 관련해서 존경하는 金樂

冀 위원님께서 질의하시는 가운데 공인노무사가 노동조합의 노조활동을 방해할 목적으로 활동한 부분을 지적하셨는데 추가로 나중에 근로자들의 제보에 의해서 그런 것이 나왔다 이렇게 말씀을 하셨는데 사실 구체적으로 나와야 되거든요. 그렇지요? 막연하면 안 됩니다.

또 두 번째, 변호사는 사형수도 변호합니다. 사회가 퇴출시켜야 될 흉악범도 변호사는 재판정에서 변호합니다. 예를 들면 변호사는 범인 측에서 범인을 변호하는 수도 있지만 이익을 보호하기 위해 기업도 변호합니다. 공인노무사는 노조의 자문활동도 하고 기업의 자문활동도 합니다. 그것이 기업의 정당한 법적 이익을 보호할 수 있는 활동도 하며 노동조합의 정상적인 활동을 지원하는 법률자문 내지는 기술자문도 노무사가 합니다. 그러니까 노도 지원하고 사도 지원하는 경우가 있다 이것이지요.

그것이 어떠한 결과를 초래하는지는 구체적인 사건에 의해서 결정되는 것인데 차관이 아까 답변하는 과정에서 그런 정확한 답변을 안 하시고 징계 운운할 때 ‘징계, 글썬요’ 하고 그냥 적당히 얼버무리는데 그렇게 하시지말고 그런 부분을 정부가 명확하게 답변을 해드려야 노동조합도 기업도 그리고 공인노무사도 다 보호할 수가 있지 않느냐, 그렇지 않겠어요?

그러니까 제가 기록을 위해서, 일단 정부의 답변이 조금 미흡했기 때문에 노조, 기업 또 모든 사람들의 정당한 법익을 보호하는데 공인노무사가 활동할 수 있다, 법률에 위배되는지의 여부는 구체적인 사건에 의해서 나타났을 때 그 처리를 그때 가서 따져 봐야 알겠다 저는 그렇게 지적을 하고 싶습니다.

韓明淑 의원님 발언하시지요.

○**韓明淑議員** 보충발언 잠깐만 하겠습니다.

아까 金武星 위원의 발언과 관련해서 대충 경총에서 모성보호 관련 법안을 반대하면서 경총의 입장을 각 위원들에게 보내온 것으로 알고 있습니다. 저도 그것을 보았는데 우리 위원회에 상정된 모성보호 법률안과 관련해서 경총이 만일 이 법률안이 시행될 경우에 아까 金武星 위원께서 말씀하셨듯이 대략 4조3,000억원의 비용이 소요된다고 주장하고 있습니다.

그런데 경총의 계산법을 자세히 살펴보면 이 법률안의 반대를 위해서 의도적으로 과다 추산한 것이라는 것을 쉽게 발견할 수 있습니다. 제가 기록

을 위해서 이 부분을 말씀드립니다.

단적인 예를 한 가지만 말씀드리면 경총은 육아휴직 지원비용으로 대략 3조4,000억원이 소요된다고 주장하고 있습니다. 이것은 출산대상 남녀근로자 100%, 여기 있는 남자 전부 100% 모두가 육아휴직이 가능한 11개월을 풀로 신청할 경우 가능한 숫자입니다. 그리고 또한 관련법 조항은 우리는 지금 통상임금을 기준으로 해서 약 30% 수준, 즉 500억원 이내에서 정액제나 정률제를 선택해서 시행할 예정입니다. 그런데 경총은 통상임금의 약 1.5배에 해당하는 평균임금으로 계산하고 있습니다.

참고로 말씀드리자면 작년에 육아휴직을 신청한 남자근로자가 전국적으로 단 2명에 불과합니다. 아무리 대상자가 전 남성근로자로 확대된다고 하더라도 대상자 48만3,000명이 모두 육아휴직을 신청한다는 것을 전제로 해서 계산한다는 것은 합리적인 토론을 하자는 것인지 의구심을 가질 수밖에 없습니다.

우리나라보다 육아휴직제도의 역사가 길고 지원비용이 조금 더 많은 일본의 경우를 보더라도 대상 남성근로자가 육아휴직을 하는 경우가 0.04%가 됩니다. 그런데 우리나라는 이것보다 훨씬 더 잡아서 500억원 수준에서 시행하려고 하고 있습니다.

결론적으로 말씀드리자면 사업주에게 물론 어느 정도 부담이 가는 것만은 사실입니다. 그러나 육아휴직의 경우에도 노사가 공동으로 부담하는 실업급여에서 비용이 지출되고 또 출산휴가도 늘어나는 30일분에 대해서는 정부의 일반회계와 노사가 공동으로 부담하는 실업급여에서 지출된다는 점을 다시 한번 강조하고자 합니다.

노동부도 이번에 이 법안과 관련지어서 사실 국민건강보험법으로 되어야 되는 원칙에도 불구하고 재정여건상 노동부가 이 부분을 단계적으로 끌어안아야 된다는 점에서는 여러 가지로 억울한 점도 있겠고 논란도 많았고 상당히 저희들도 어려운 점이 많았음에도 불구하고 노동부가 이 부분에 대해서 당정협의회를 통해서 예산을 지출하게끔 되었습니다. 그런데 경총의 말하자면 좀 과도한, 이것을 전적으로 반대하고자 하는 그러한 과도산출법은 여러 가지 점에서 문제가 있다는 것을 지적하고 소위원회에서 이런 부분을 감안해서, 金武星 위원의 발언을 감안해서 진척이 되었으면 하는 바람에서 말씀드렸습니다.

감사합니다.

이상입니다.

○**金樂冀委員** 위원장님, 잠깐만요.

○**委員長 劉容泰** 말씀하세요.

○**金樂冀委員** 제가 아까 세 가지 법안 서면질의 한 것을, 내일 오전 10시부터 법안심사소위가 개최됩니다. 그 안에 법안심사소위원회에 차질이 없도록 답변해 주시기 바랍니다.

○**韓明淑議員** 그리고 임금채권보장법개정안에 대한 부분은 저는 서면질의하겠습니다.

○**金文洙委員** 장관님께서 물론 나중에 더 자세한 말씀도 하시겠지만 이 법률의 의의와 지엽적인 내용에 대해서는 잘 아실 것이고요, 또 그러나 우리 경제도 어려운 점이 많이 있습니다마는 이러한 남녀고용평등법을 비롯한 근로기준법개정안 등이 가지고 있는 여러 가지 문제를 해결하는데 위원님들이 제기한 문제에 대해서 한번 종합적으로 조금 구체적으로 견해를 말씀해 주시면 좋겠네요. 그동안에 민주당 측하고 당정회의도 거치셨지요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 당정회의 했습니다.

○**金文洙委員** 그래서 상당히 반영된 안 아닙니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 그렇습니다.

○**金文洙委員** 예산확보 방안도 다 나와있고, 그렇지요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 예산확보도 예를 들어서 산전·후 휴가 30일 늘리는 그 문제 여러 가지 현실적으로 굉장히 어려움이 많아 가지고 이상적으로는 건강보험에서 하는 것이 바람직하지만 그것이 현실적으로 한계가 있기 때문에 정부재정, 고용보험 거기에서 반반씩 분담해서 그렇게 하는 것으로 했습니다. 그런데 그것은 어떻게 보면 과도기적인 현상이라고 보고 있습니다.

○**金文洙委員** 그러니까 이 법안에 대해서 사용자단체의 견해도 들어보셨지요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 사용자단체에서는 총론적으로 보아서 역시 모성보호가 너무 지나치면 오히려 여성고용을 기피할 우려가 있다는 의견들이 있어서 그 점을 또 감안해서 저희들이 조정했습니다.

○**金文洙委員** 그러면 이 법안이 전체적으로 상당한 정도로 조정이 되었다고 보십니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 대체로 조정이 되고 균형된 그런 법안이라고 생각합니다. 왜냐하면 사용계에서도 이것이 여성보호 문제를 강조한 것이 아니라 모성보호를 강조한 것이기 때문에 모성보호 강조

는 또 세계적인 추세니까 거기에 대해서 상당히 심정적으로 동의하는 그런 입장이었습니다.

○委員長 劉容泰 더 이상 질의할 위원님들이 안 계시기 때문에 8건의 법률안에 대한 대체토론을 종결하고 남녀고용평등법개정법률안을 제외한 법률안에 대해서 법률안심사소위원회에 회부해 가지고 심사보고토록 하겠습니다.

소위원님들께서는 현재 법안심사소위원회에 계류 중인 韓明淑 의원 소개로 제출된 고용보험법개정에관한청원 등 2건의 법 개정에 관한 청원도 함께 소위원회에서 심의해 주시기를 바랍니다.

그리고 우리 위원회에서 결정해야 할 사항이 하나 있습니다. 국회법 제58조5항의 규정에 의하면 제정법이나 전문 개정법률안에 대해서 공청회 또는 청문회를 개최하도록 되어 있습니다.

본 위원회는 국회법 제64조에 의해서 남녀고용평등법개정법률안에 따른 공청회를 개최할 예정으로 있습니다.

공청회는 내일 오후 2시에 상임위원회 회의실에서 개최하기로 여야 간사 그리고 위원장이 함께 협의해서 결정을 했습니다. 나머지 세부적인 공청회 진행에 관한 사항은 위원장과 간사들에게 위임해 주시면 감사하겠습니다. 그 결정된 사항에 대해서는 추후 위원장이 여러 위원님들께 통보해 드리겠습니다.

법안심사소위원회는 내일 10시부터 환경부소관 그리고 11시에 노동부소관을 소회의실에서 진행할 예정이고요, 공청회는 내일 2시에 아까 말씀드린 대로 본 회의실에서 진행할 예정임을 말씀드립니다.

오늘 늦은 시간까지 노동부장관 이하 간부들 또 노동부 직원들 수고들 많이 하셨습니다.

오늘 의사일정을 모두 마치겠습니다.

산회를 선포합니다.

(19시16분 산회)

.....
(참 조)

「근로기준법개정법률안」 「남녀고용평등법개정법률안」 「고용보험법개정법률안」 제안 설명

2000. 12. 5

국회의원 김정숙

존경하는 환경노동위원회 유용태 위원장님을 비롯한 선배·동료위원 여러분!

한나라당 김정숙의원입니다.

오늘 환경노동위원회 위원여러분들께 「근로기

준법중개정법률안」 「남녀고용평등법중개정법률안」 「고용보험법중개정법률안」에 대한 제안 설명을 드리게 된 것을 무척 기쁘게 생각합니다.

오늘날 여성의 건강보호와 복지실현을 위한 모성보호 및 모성보호 비용의 사회분담화 현상은 세계적인 추세입니다. 그러나 그동안 우리나라는 법적·제도적 장치의 미흡함으로 인하여 충분한 모성보호의 실현이 어려운 실정이었습니다.

오늘 상정된 개정법률안들은 본 의원이 제15대 국회 후반기 여성특별위원회 위원장으로 재직할 당시 모성보호와 관련된 현행법 상의 미비점에 대한 개선·보완을 여성특별위원회의 중점과제로 선정하고, 1년여간 전문가와의 간담회 및 공청회를 거쳐 수립된 의견들을 담아낸 내용들입니다.

동 개정법률안들은 지난 1999년 12월 당시 여성특별위원회위원 중심으로 발의된 바 있으나 제15대 국회의 임기만료로 인해 소관 상임위원회에서 심사가 이루어지지 못하고 자동폐기된 바 있으며, 제16대 개원 직후인 지난 6월 본 의원을 비롯한 한나라당 의원들에 의해 재발의된 것입니다.

동 법률안들의 주요내용을 말씀드리면, 먼저 「근로기준법중개정법률안」은 첫째, 현행 근로기준법에 규정된 산전후 휴가를 임신부의 태아건강 검진휴가, 산전후 보호휴가 및 유산·사산시 산모 보호 휴가를 포함한 유급의 모성보호휴가로 확대하고, 둘째, 산전후 보호휴가기간을 국제노동기구가 권장하는 기준에 근접하도록 현행 60일에서 90일로 상향 조정하며, 셋째, 사용자가 부담하는 모성보호비용의 일부를 사회보험에서 분담하도록 하였습니다.

「남녀고용평등법중개정법률안」은 현재 무급인 육아휴직기간의 소득보장을 위하여 사회보험에서 임금의 일부를 지급하도록 하고, 가족간호휴직제를 신설하였으며, 이들 육아휴직 및 가족간호휴직이 남녀근로자 모두에게 적용되는 만큼 이외 관련된 조항을 포함하는 「남녀고용법등법」 제3장의 제목을 「근로자의 가족책임지원」으로 하였습니다.

마지막으로 「고용보험법중개정법률안」은 육아휴직기간동안 임금의 일부를 사회보험에서 지급할 수 있도록 「고용보험법」상의 고용보험사업에 휴직급여를 신설하여 임금의 일부를 지급하도록 하고, 근로자가 부담해야 하는 보험료에 휴직급여를 포함시키도록 하였습니다.

이상의 3개 개정법률안들은 철저한 사전준비를 위해 각각 공포한 후 1년 동안의 준비기간을 거쳐

시행하도록 하였습니다.

보다 자세한 내용은 배부되어 있는 개정법률안을 참고하여 주시기 바라며, 아무쪼록 동 개정법률안들이 원안대로 의결될 수 있도록 적극 협조하여 주실 것을 부탁드립니다.

감사합니다.

○出席委員(13人)

金 樂 冀	金 文 洙	金 武 星	金 晟 祚
朴 仁 相	朴 赫 圭	申 溪 輪	吳 世 勳
劉 容 泰	李 浩 雄	全 在 姬	鄭 宇 澤
韓 明 淑			

○出席專門委員

수 석 전 문 위 원	姜 長 錫
전 문 위 원	李 昌 熙

○政府側參席者

노 동 부		
장	관	金 浩 鎭
차	관	金 相 男
고 용 정 책 실 장		金 在 英
근 로 기 준 국 장		鄭 秉 錫
근로여성정책국장		申 洺