

第220回國會
(臨時會)

環境勞動委員會會議錄

第 3 號

國會事務處

日 時 2001年4月18日(水)

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(계속)
2. 勤勞基準法中改正法律案(계속)
3. 産業安全保健法中改正法律案(계속)

審査된案件

1. 勤勞基準法中改正法律案(정우택 의원 대표발의)(정우택·원유철·김무성 의원의 22인 발의)(계속)·· 1
2. 勤勞基準法中改正法律案(이주영 의원 대표발의)(이주영·강신성일·강창성·권기술·김락기·김문수·김부겸·김성조·김용학·김원웅·김정숙·김종하·김학송·김호일·맹형규·박승국·박원홍·박인상·박주선·박헌기·박혁규·박희태·배기선·신현태·심규철·안대륜·안영근·안택수·엄호성·오세훈·유재규·윤경식·윤여준·윤영탁·이낙연·이상희·이원형·이인기·이재오·이종걸·김광원·이훈평·임인배·정병국·정인봉·조순형·조재환·최병국·최연희·함승희·황승민 의원의 발의)(계속)······ 1
3. 産業安全保健法中改正法律案(김원길 의원 대표발의)(김원길·강운태·김경천·김방림·김부겸·김영배·박인상·박주선·송석찬·안상수·윤철상·이정일·이재오·장영달·정대철·정병국·정장선·조재환·천정배·한명숙 의원의 1인 발의)(계속)·········· 1

(14시37분 개의)

○委員長 劉容泰 성원이 되었으므로 제220회국회 임시회 제3차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

발의)(김원길·강운태·김경천·김방림·김부겸·김영배·박인상·박주선·송석찬·안상수·윤철상·이정일·이재오·장영달·정대철·정병국·정장선·조재환·천정배·한명숙 의원의 1인 발의)(계속)

(14시38분)

1. 勤勞基準法中改正法律案(정우택 의원 대표발의)
(정우택·원유철·김무성 의원의 22인 발의)
(계속)
2. 勤勞基準法中改正法律案(이주영 의원 대표발의)
(이주영·강신성일·강창성·권기술·김락기·김문수·김부겸·김성조·김용학·김원웅·김정숙·김종하·김학송·김호일·맹형규·박승국·박원홍·박인상·박주선·박헌기·박혁규·박희태·배기선·신현태·심규철·안대륜·안영근·안택수·엄호성·오세훈·유재규·윤경식·윤여준·윤영탁·이낙연·이상희·이원형·이인기·이재오·이종걸·김광원·이훈평·임인배·정병국·정인봉·조순형·조재환·최병국·최연희·함승희·황승민 의원의 발의)(계속)
3. 産業安全保健法中改正法律案(김원길 의원 대표

○委員長 劉容泰 의사일정 제1항 鄭宇澤 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안, 의사일정 제2항 李柱榮 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안, 의사일정 제3항 金元吉 의원이 대표발의한 산업안전보건법중개정법률안 이상 세 건의 법률안을 계속해서 일괄상정합니다.

지금 상정한 세 건의 법률안은 어제 새벽 우리 위원회 제2차 회의에 상정해서 발의 의원들로부터 제안설명까지 듣고 오늘 계속해서 상정해서 심사하도록 그렇게 결정한 바 있습니다. 입법절차에 따라서 먼저 전문위원으로부터 세 개의 법률안에 대한 검토보고를 듣도록 하겠습니다.

전문위원 검토보고해 주시기 바랍니다.

○專門委員 李昌熙 전문위원입니다.

동 세 개 법안에 대한 자세한 것은 이미 배포해 드린 유인물을 참조해 주시고 위원님들께서 양해해 주신다면 오늘은 요약보고서 위주로 보고를 드리도록 하겠습니다.

먼저 鄭宇澤 의원이 발의한 근로기준법중개정법률안에 대해서 말씀드리겠습니다.

첫 번째, 생리휴가제 폐지에 관해서입니다. 동 개정안은 안 제71조의 생리휴가조항을 삭제하여 유급생리휴가제도를 폐지하고 있습니다. 유급생리휴가제도는 일본과 인도네시아의 무급생리휴가제도 외에는 외국사례가 드물고, ILO의 협약에도 그 내용이 없는 것으로 국제적 기준의 입장에서 볼 때 개정의 필요성은 있는 것으로 보입니다. 다만 여성의 생리현상은 개인차에 따라 상이하기 때문에 실제 생리로 인해 근로가 곤란한 여성근로자에 대한 배려를 고려할 필요가 있고, 생리수당이 사실상 임금화되어 있는 측면이 있기 때문에 저임금 여성근로자는 유급생리휴가제도 폐지시 이에 상응한 임금손실을 초래할 수 있으므로 이들의 소득을 보전해줄 수 있는 대책을 함께 마련하는 것이 필요하다고 생각합니다.

한편 생리휴가제도에 대해서는 우리 위원회에 계류중인 모성보호관련법안인 근로기준법개정안에 대한 논의시 소위원회의 심사과정에서 생리휴가의 무급화에 대한 논의가 있었으나 현재 노사정위원회에서 근로시간단축과 함께 논의할 문제로 보고 현행대로의 존치를 결정하여 대안을 위원회에 심사보고했던 사항으로써 재심사 여부에 대한 검토가 필요할 것입니다.

다음 2페이지가 되겠습니다.

산전후 휴가기간 확대에 대해서 말씀드리겠습니다.

안 제72조제1항은 임신 중의 여자에 대하여 종전에 산후 30일 이상을 포함한 총 60일의 산전후 유급보호휴가를 주도록 하던 것을 12주로 확대하되 산후에 6주 이상이 확보되도록 하고 있습니다.

산전후 휴가기간은 모성보호 차원에서 국제기준이 정하는 최소한의 수준은 보호하는 것이 바람직한 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 산전후 휴가를 60일에서 12주로 확대하는 것은 필요하다고 판단됩니다.

다만 산전후 휴가기간에 대해서도 우리 위원회에서 논의한 바 있는 근로기준법중개정법률안에

대해 소위원회가 산전후 휴가기간을 90일로 확대한 대안을 심사보고하여 위원회에 계류되어 있는 만큼 재심사 여부를 검토할 필요성이 있습니다.

다음 3페이지가 되겠습니다.

李柱榮 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안에 대해서 말씀드리겠습니다.

먼저 개정취지에 대해서 검토한 부분부터 말씀드리겠습니다.

그동안 경쟁력 강화와 경영합리화 방안으로 다양한 형태의 구조조정을 활발히 시행해 오고 있는데 사업변동시의 고용 또는 단체협약 등의 승계에 대해서는 판례 등에 의해 규율함으로써 분쟁에 대한 사전예방의 미흡, 법적 안정성의 결여 등 여러 가지 문제점이 지적되어 왔습니다.

따라서 사업변동에 따른 근로관계 등의 승계를 법에 명문화하려는 동 법의 취지는 이러한 한계를 극복하고 기업소유의 변동에 따라 초래될 수 있는 불이익으로부터 근로자의 법적지위를 보호한다는 측면에서 일면 타당성이 있다고 봅니다.

그러나 모든 형태의 사업변동에 대해 고용 및 단체협약 등의 포괄적 승계를 규정하는 것은 기업의 구조조정을 원천적으로 봉쇄하고, 노동시장의 유연성 제고에도 역행하는 결과를 초래할 수 있다는 경영계의 반대의견이 있고, 학계 및 판례 등에서도 사업변동 형태별 승계의 범위와 한계에 대해 많은 이견이 존재한다는 점도 입법과정에서 고려해야 할 것이며, 판례, 학설 및 외국의 입법례 그리고 경영계 및 노동계의 입장을 종합적으로 검토한 후 법에 규정된 제도의 도입에 대한 결정이 요망된다고 하겠으며, 제도를 도입하는 경우에도 동 법에 규정된 사항에 대한 다음과 같은 체계상·내용상의 검토도 함께 필요하다고 생각합니다.

다음 4페이지가 되겠습니다.

먼저 입법체계의 타당성에 대해서 말씀드리겠습니다.

동 개정안은 근로기준법 제29조의2를 신설하여 사업변동시 고용승계, 단체협약 등의 승계 등에 관해 규정하고 있는데 법체계상 두 가지 점에서 재검토할 필요가 있다고 보여집니다.

먼저 조문의 위치와 관련된 것으로 동 조문에서 규정하고 있는 사업변동시 근로관계 등의 승계는 사업변동을 이유로 하여 해고제한법리를 회피하려는 행위를 방지하고자 하는 데 있으며, 새로운 해고제한제도가 아니라 기존의 해고제한제도를 보완하는 제도의 지위를 가지고 있다고 봅니다.

따라서 조문의 위치는 해고의 제한과 관련된 규정인 근로기준법 제30조 및 제31조와 상관적으로 결정되어야 하는 바, 경영상 해고를 정하고 있는 법 제31조가 일반적 해고의 제한에 관한 법 제30조를 구체화시키는 규정인 것과 마찬가지로 사업 변동시 근로관계승계법리 역시 해고제한법리를 구체화시킨 것으로 판단되어 제30조의2를 신설하여 규정하는 것이 타당하다고 봅니다.

다음은 단체협약 승계 여부 등의 문제를 근로기준법에 규정하는 것이 타당한지 여부입니다. 동 개정안은 기업변동과 관련한 고용승계나 사용자 책임 이외에 단체협약이나 노사협의회 의결사항 등의 승계까지 규정하고 있는데 이러한 사항을 근로기준법 내에 규정하는 것은 노동법 전체의 체계에 비추어 볼 때 어울리지 않는다고 보여집니다. 즉 단체협약을 주로 규율하는 법률은 노동조합및노동관계조정법이고, 노사협의회는 근로자참여및협력증진에관한법률에서 규정하고 있기 때문에 단체협약이나 노사협의회 의결사항의 승계에 관한 사항은 해당 법률에서 별도로 규정하는 것이 바람직하다고 봅니다.

다음은 주요내용에 대해서 검토한 결과를 말씀드리겠습니다.

먼저 기업변동시 근로관계의 포괄적 승계의무화에 대해서 말씀드리겠습니다.

안 제29조의2의 제1항은 사업의 양도, 합병 혹은 사업 등의 위탁, 임대차에 의해 사업주가 변경된 경우에 근로관계가 포괄적으로 승계되고, 이 규정 적용을 회피하기 위하여 자산매각 등 계약의 형식을 달리 하더라도 사실상 사업의 이전에 해당하는 경우에는 근로관계를 포괄 승계하도록 규정하고 있습니다.

개정취지에서도 본 바와 같이 기업변동에 따른 고용관계 이전 문제를 명문화하는 것은 최근 노동시장 유연화와 구조조정 추진과정에서 발생하는 쟁점을 입법적으로 해결한다는 차원에서 일면 그 타당성을 인정할 수 있을 것입니다.

다만 경영계에서 지적하는 바와 같이 사업 위탁, 임대차 등에 의한 사업이전 또는 사실상 사업이 이전된 경우까지 근로관계가 포괄승계된 것으로 보는 것은 모든 형태의 기업정리에 대해 고용승계를 인정하고자 하는 것으로 그 범위가 지나치게 확대될 우려가 있고, 그 결과 계약자유의 원칙에 대한 침해 우려도 제기되고 있으므로 상법과의 관계 등을 고려하여 고용승계 법제화는 사업양도시

에 국한하여 규정하는 방안을 검토할 필요가 있다고 봅니다.

한편 개정안은 동 규정이 “사업, 사업장 또는 사업장 일부”가 이전된 경우에 적용된다고 하고 있는데, 법문상 사업, 사업장, 사업장의 일부가 이전된 경우처럼 표현되어 있기 때문에 판례가 사업의 전부 또는 일부가 양도된 경우에도 근로관계가 승계된다는 점을 일관하여 밝히고 있음에도 불구하고 “사업의 일부”가 이전된 경우에는 적용되지 않는 것으로 오해의 소지가 있다고 하겠습니다.

따라서 이를 명확히 하기 위하여 “사업, 사업장 또는 사업장 일부”를 “사업 또는 사업장의 전부 또는 일부”로 할 필요가 있다고 봅니다.

다음으로 사업주 변동 후 새로운 단체협약 등의 미체결시 단체협약 등의 효력 인정에 대해서 말씀드리겠습니다.

안 제29조의2의 제2항은 사업양도 등으로 인하여 사업주의 변경이 있는 경우 취업규칙, 단체협약, 노사의 임의적 합의나 노사협의회 의결사항은 사업양도 후에도 새로운 단체협약 등에 의하여 대체될 때까지 효력을 갖도록 하고, 새로운 단체협약 등이 체결되지 않는 경우에는 사업양도 후 1년까지 그 효력을 인정하도록 하고 있습니다.

이는 사업주의 변동이 있는 경우 근로관계만 존속되고 사실상 중요 근로조건을 규율하는 단체협약이나 취업규칙 등이 승계되지 않는다면 양수인인 사용자가 합의나 새로운 취업규칙 등의 제정에 의해 근로조건을 악화시킬 수 있다는 점에서 단체협약 등이 대체될 때까지 효력을 인정하고, 내용이 서로 다른 여러 단체협약 등이 체결되지 아니한 경우에는 사업주의 변경 후 1년까지 그 효력을 인정하는 것은 근로자의 보호를 위한 입법조치로 보입니다.

먼저 단체협약의 승계문제에 대해서는 그동안의 판례와 학설을 검토해 볼 때 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준인 규범적 부분에 대해서는 합의되어 있는 것으로 보이나 조합사무소의 제공, 전임자의 처우 등 채무적 부분에 대해서는 특히 사업의 일부 양도의 경우에는 부담의 주체와 범위를 정하기가 매우 곤란하다는 점에서 단체협약에 대해 이를 그대로 승계되는 것으로 입법적으로 명시하는 것에 대해서는 신중한 검토가 필요하다고 봅니다.

다음 취업규칙에 대해서는 학설상 합병, 양도시 근로관계 승계법리는 단지 근로관계의 존속만을

보호할 뿐만 아니라 근로관계의 내용도 보호하는 것이므로 당연히 승계된다고 보고 있으며 개정안은 이를 입법화하려는 것으로 보입니다.

다음 8페이지가 되겠습니다.

그러나 취업규칙의 내용대로 실제 근로조건을 보호하는 것과는 별개로 취업규칙 자체의 승계를 입법적으로 명문화할 필요가 있는가에 대해서는 명문화할 경우 복수의 취업규칙 병존시 이를 통합하는 것이 어려워지므로 명문화하지 않는 것이 바람직하다는 의견도 있어 이를 일률적으로 인정하는 데에는 신중한 검토가 있어야 할 것입니다.

한편 이를 개정안처럼 입법화하는 경우에도 취업규칙은 열거되어 있는 다른 합의와 달리 사용자가 일방적으로 작성하는 것으로서, 개정안의 표현과 같이 체결되는 것이 아니라는 점에서 법상의 표현을 정리할 필요가 있으며, 불이익하게 변경할 경우에는 근로자집단의 동의를 필요로 한다는 점에서 취업규칙은 다른 노사간의 집단적 합의와는 별도로 법문을 구성하여 규정하는 것이 바람직하다고 보여집니다.

기타 노사의 임의적 합의나 노사협의회 의결사항에 대해서도 계속 효력을 가지게 하는 것에 대해서는 일률적으로 규정하기는 곤란한 것으로 생각되어지며, 도입하는 경우에도 체계상의 문제점에서 언급한 바와 같이 집단적 합의 부분의 승계에 관해서는 관련법에서 규정하는 것이 바람직하다고 생각합니다.

다음은 사업주의 정보제공 의무 및 근로자대표와의 성실한 협의에 대해서 말씀드리겠습니다.

안 제29조의2의 제3항은 사용주가 사업주 변경이 있게 되는 경우 적어도 2개월 전에 사업주 변경의 사유, 사업주 변경으로 발생할 수 있는 근로자의 법적 지위에 대한 정보를 제공하고 당해 노동조합 또는 노동조합이 없는 경우는 근로자대표와 성실히 협의하도록 하고 있습니다.

사업양도 등은 근로자들의 법적지위에 중대한 변경을 가져오는 경우가 많은데 이들에게 이에 관한 정보를 제공하는 것은 근로자들이 미리 근로관계 이전 여부에 대한 판단을 행하도록 하고 사업양도가 원만하게 진행되도록 할 수 있는 제도적 장치인 반면에 또한 사업변동은 경영전략 차원에서 신중하게 추진되는 경우가 많아 그 현실적 적용 가능성 측면에서 경영계의 의견도 수렴하여 결정해야 할 것이며 정보제공의무와는 별도로 노동조합 또는 근로자대표와의 협의를 의무화하는 문

제도 외국의 입법례 등을 참고하여 도입 여부를 결정해야 할 것입니다.

다만 제도를 도입하는 경우에도 정보제공 및 협의제도의 도입취지를 달성하기 위하여는 첫째, 개정안은 정보제공을 규정하고 있으나 정보제공 대상자가 불명확하므로 명확히 할 필요가 있다고 보여지며, 정보제공의 상대방은 근로자대표만이 아니라 근로자 개인도 포함하는 것을 검토해 볼 필요가 있다고 보여집니다.

둘째, 개정안은 정보제공 기간을 2개월로 규정하고 있는데 이를 지나치게 장기로 하는 경우에는 실질적인 준수가 어려울 수 있다는 점을 고려하여 그 기간을 합리적으로 정할 필요가 있다고 보고 통지 받은 근로자들에게 거부권을 부여할 지 여부에 대하여도 논의가 필요할 것입니다.

셋째, 정보의 내용과 관련하여 개정안은 사업주 변경사유, 사업주변경으로 발생할 수 있는 근로자의 법적지위라고 규정하고 있으나 구체적으로 규정하는 것을 검토할 필요가 있다고 보여지며, 정보제공의 방법도 규정이 안 되어 있는데 서면으로 고지하도록 하거나 기타 다툼이 없는 명확한 방법으로 규정하는 것을 검토할 필요가 있다고 봅니다.

넷째, 협의의 상대방도 근로기준법의 다른 조항과 통일성을 유지하기 위하여 근로기준법 제31조 제3항에서 규정하고 있는 것처럼 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합과 그렇지 않은 경우에는 근로자 과반수의 대표자인 근로자대표와의 협의를 규정할 필요가 있으며 협의의 내용에 대해서도 규정이 없는 바 이를 규정하는 것을 검토해야 할 것입니다.

다음은 근로관계 승계에 대한 사용자 책임에 대해서 말씀드리겠습니다.

안 제29조의2의 제4항은 근로관계의 승계 전에 성립하고 승계 후 1년이 경과하기 전에 이행기에 도달한 채무에 대하여 양도인과 양수인은 연대하여 책임을 부과하도록 하고 있습니다.

이는 사업양도 이전에 이미 발생한 근로관계상의 채무로서 양도 이후에 이행기가 도래한 채무에 대해 양수인에게만 전적으로 부담하게 할 경우 양도인이 양도시점까지 근로자의 근로제공에 의해 누리던 이익에 대해 아무런 책임을 지지 않는 불합리한 점을 해결하려는 취지로 보입니다.

연대책임의 대상이 되는 채무에 관해서는 그 책임을 무제한적으로 부담하도록 하는 경우 양도인에게 지나치게 책임을 확장하는 측면이 있다는 점

에서 개정안에서처럼 일정한 기간 이내에 이행기가 도래하는 채무로 제한하는 것이 바람직하다고 봅니다.

한편 책임의 범위와 관련하여서는 근로관계에서 발생하는 책임은 각각 사용자에게 이행된 부분에 상응하는 비율에 따라 분담하는 것이 바람직하다는 측면에서 독일의 입법례에서 규정하고 있는 것처럼 “위 채무가 양도 이후에 이행기가 도래하는 경우에는 이전 사용자는 양도의 시점에서 자신에게 이행된 부분에 상응하는 범위에서만 책임을 부담한다.”는 것으로 규정하는 것을 검토할 필요가 있다고 보여집니다.

다음은 金元吉 의원이 대표발의한 산업안전보건법중개정법률안에 대해서 말씀드리겠습니다.

먼저 유해광선 및 전자파의 차단 또는 중화장치의 설치입니다.

안 제24조2항을 신설하여 사업주는 컴퓨터단말기 및 이와 유사한 기기의 조작으로 인한 건강장애 중 유해광선 및 전자파로 인한 건강장애를 예방하기 위하여 유해광선 및 전자파의 차단 또는 중화장치를 설치하도록 하고, 안 제67조제1호에서는 이를 이행하지 아니한 경우에는 5년 이하의 징역 또는 5,000만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있습니다.

전자파의 유해성에 대한 사회적 관심이 증대되고 있고 이를 차단하기 위해 컴퓨터모니터 보안경, 뉴트랄 등이 시판되고 있으나 일반적으로 전자파중 전기장은 쉽게 차폐되나 자기장은 차폐가 어려운 것으로 인정되고 있고 현재 국내에서 시판되고 있는 전자파차폐장치도 실험결과 효능이 거의 없는 것으로 나타나고 있습니다.

따라서 전자파의 차단 또는 중화장치를 설치하도록 하고 이를 이행하지 아니한 경우에 5년 이하의 징역 또는 5,000만원 이하의 벌금에 처하도록 하는 것은 차단 또는 중화장치의 연구개발과 실용화, 합리적인 기준의 설정에 기초하여 결정되어야 할 것으로 차단 또는 중화장치의 개발이 객관적으로 검증되지 못한 현재로서는 현실성이 적은 것으로 보입니다.

다음은 유해광선 및 전자파에 관한 규제기준의 설정에 대해서 말씀드리겠습니다.

안 제24조3항에서는 노동부장관은 차단 또는 중화장치를 설치한 기기에 대하여 2년마다 정기검사를 실시하고 유해광선 및 전자파가 규제기준을 초과하는 경우에는 필요한 시정조치를 명할 수 있도록

하고 있으며, 동조 제4항에서는 사업주가 하여야 할 보건상의 조치사항, 컴퓨터단말기와 유사한 기기의 종류 및 유해광선 및 전자파에 관한 규제기준은 노동부령으로 정하도록 하고 있습니다.

컴퓨터단말기 및 이와 유사한 기기의 유해광선 및 전자파의 규제기준을 설정하기 위해서는 전자파의 유해성 유무에 대한 판단이 우선되어야 할 것으로 전자파의 유해성에 대해서는 유해하다는 의심은 갖고 있으나 유해원인에 대해서는 과학적으로 입증되지 못하고 있는 실정으로 유해원인에 대한 과학적인 인과관계가 규명되지 못한 상태에서 규제기준을 설정하는 것은 바람직하지 않는 것으로 판단됩니다.

그러나 국제기구 및 단체에서는 전자파의 유해성과 관련한 연구를 지속적으로 수행하면서 전자파에 대한 인체보호기준을 권고하고 있고 일부 국가에서는 전자파가 다량 방출되는 무선설비, 무선송신기를 중심으로 규제기준을 제도화하고 있으며 컴퓨터단말기에서 방출되는 전자파에 대해서는 발생원 차원에서 스웨덴에서 권고기준치를 설정하고 있습니다.

우리나라에서도 전파법 제47조의2제1항에서 정보통신부장관은 무선설비 등에서 발생하는 전자파가 인체에 미치는 영향을 고려하여 전자파인체보호기준, 전자파강도측정기준, 전자파흡수율측정기준 및 측정대상기기·측정방법 등을 정하여 고시하도록 하고 있고 이에 따라 정보통신부장관은 전자기장을 발생시키는 기기, 장치 및 설비 등을 대상으로 전자파인체보호기준을 권고기준으로 고시하고 있습니다.

사업장 차원에서도 전자파의 인체의 유해에 대한 관심을 증대시키고 사전 준비를 위해서는 국제적인 추세와 국내의 경제적, 기술적 여건을 감안하여 규제기준보다는 권고기준을 설정토록 하고 향후 연구 결과와 산업기술력의 발전속도에 따라 유동적으로 변화할 수 있도록 산업안전보건법상 근거규정을 신설하는 문제를 고려할 필요성이 있습니다.

다만 권고기준을 설정하는 경우에도 사업장에 대해 미칠 영향을 고려하고 사업장에서의 전자파의 피해에 대한 정밀실태조사를 통한 기초자료의 확보가 선행되어야 할 것으로 보이며 특히 컴퓨터단말기로부터 방출되는 전자파뿐만 아니라 고주파 유도로 등 각종 산업용설비, 변전소, 송전소, 무선통신설비, 중계소 등에서 방출되는 전자파로부터

근로자를 보호하기 위한 정책적 노력이 있어야 할 것으로 판단됩니다.

이상으로 검토보고를 마치겠습니다.

(검토보고서는 부록으로 보존함)

- **委員長 劉容泰** 전문위원 수고하셨습니다.
- **曹喜旭委員** 전문위원께 한 가지 물어보겠습니다. 생리휴가 폐지에 관해서 다 내용은 좋은데 일본과 인도네시아에서는 무급생리휴가제도이지요?
- **專門委員 李昌熙** 예, 그렇습니다.
- **曹喜旭委員** 그 이외에 외국 사례는 드문 것입니까, 없는 것입니까? 분명히 이야기하세요?
- **專門委員 李昌熙** 없습니다.
- **曹喜旭委員** 드물다는 말과 어원이 다르다고요. 그러면 그렇게 써야지요. 없는 것으로 앞으로 수정해 주세요.
- **專門委員 李昌熙** 죄송합니다. 유급생리휴가는 세계에서 우리나라밖에 없습니다.
- **曹喜旭委員** 분명히 그 말을 써야지요. 됐어요.
- **委員長 劉容泰** 대체토론 순서입니다.

오늘 대체토론도 국회법 관계규정에 따라서 일문일답 방식으로 진행하고 발언시간은 종전대로 15분씩 할애해 드리도록 하겠습니다. 1차적으로 15분씩 할애해서 대체토론이 끝나면 보충질의할 수 있도록 할 예정입니다.

엣그제 상임위원회에서도 잠시 언급을 했습니다. 마는 위원님들께서 자율적으로 질서를 안 지켜주면 위원회 진행에 어려움을 느낍니다. 오늘부터는 질의가 안 끝났을 때 1분을 연장하고 발언하시는 위원님이 부득이 하게 추가요청 하면 3분을 더 할애해서 총 4분을 초과하지 않도록 하고, 박절하더라도 일단 질의를 끊고 다음 순서로 넘어가야 위원님들이 공평하게 발언하실 수 있는 기회가 보장되지 않겠나 생각되어서 그 부분을 협조해 주실 것을 부탁드립니다.

먼저 질의 순서대로 **朴仁相** 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

- **朴仁相委員** 3개 법안을 같이 질의해도 되지요?
- **委員長 劉容泰** 이렇게 하시지요.

지금 상정된 법안이 3개니까 이 3개 법안을 같이 질의하시는 방식으로 해주시면 좋겠습니다.

- **朴仁相委員** 지금 근로기준법개정법률안 **鄭宇澤** 의원의 발의인데 내용을 보면 먼저 생리휴가 폐지인데 생리휴가는 모성보호입법과는 분리해서 추진하는 것이 바람직하다는 것이 처음부터 저희들의 일관된 의견이었습니다.

산전산후휴가 12주 확대비용 사업주 부담, 휴가 산정단위를 일단위가 아닌 주단위로 하는 문제는 우리나라의 노무관리 체계 자체가 주단위의 개념이 친숙하지 않기 때문에 일단위로 하는 것이 바람직하다고 저는 보고 있습니다.

산전산후휴가는 각계의 의견수렴 및 ILO 등 국제기준에 대한 충분한 검토를 통해 환노위에서 정리한 대로 90일로 추진하는 것이 바람직하고 확대된 30일은 일반재정과 고용보험에서 예산이 확보되어 있는 만큼 사업주가 아닌 국가가 부담하는 것이 바람직하다고 보는데 장관에게 물겠습니다.

최근 모성보호법안과 관련하여 더욱 어려워지고 있는 경제현실 속에서 기업의 실정을 전혀 도외시한 채 추진하려고 하고 있다는 일각의 비판이 있습니다. 실제적으로 이번 모성보호법안이 통과될 경우 기업이 안게 될 부담은 어느 정도로 예측하고 있는지 밝혀주시기 바랍니다.

현재 노사정위원회에서 노동시간 단축과 관련하여 휴일휴가제도 전반에 걸친 논의가 진행 중인데 생리휴가 폐지문제를 모성보호 입법과 분리하여 추진하는 것이 바람직하다는 것이 저의 견해인데 이에 대한 장관의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

- **勞動部長官 金浩鎭** 지난번에 저희들도 생리휴가문제는 포괄적으로 논의하기를 주장했습니다. 환노위에서 분리해서 논의하는 것으로 가닥이 잡힌 것으로 알고 있습니다.

○ **朴仁相委員** 알겠습니다.

고용보험에서 여성고용관련 비용을 지연할 경우 제2의 건강보험과동의 우려가 있다는 지적이 있는데 이에 대한 장관의 견해와 고용보험 건전화에 위한 노동부의 대책이 무엇인지 구체적으로 말씀을 해주시기 바랍니다.

- **勞動部長官 金浩鎭** 고용보험이, 건강보험이 과산상태에 이른 것을 보고서 우리 고용보험도 우선관리를 안정성 위주로 하면서 지출도 상당히 건전하게 해야 되겠다는 그런 기본원칙을 세우고 있습니다.

산전후휴가와 관련해서도 여기에 예산이 건강보험에서 충당하지 않거나 일반재정에서 충당하지 않고 고용보험에서만 할 경우에는 상당히 문제가 됩니다. 2003년부터는 적자운영이 될 우려가 있어서 이런 문제에 대해서 저희들이 심층적으로 대책을 마련하고 있습니다.

- **朴仁相委員** 지금 출산휴가 및 육아휴직급료와

관련해서 지난번에 저희들이 진술인들을 모시고 얘기할 때 경총에서 출산휴가 및 육아휴직비용을 1조4,000억에서 최대 4조2,000억으로 계산을 하고 있습니다.

저희들이 전부 그 당시에 직접 출석하신 경총 상무한테 그때 물은 적도 있습니다마는 계산법을 물었더니 상당히 저희들과 다른 계산법으로 해서 좀 확대해석 했다는 것을 시인을 한 일이 있습니다.

그래서 경총의 비용계산법은 한 마디로 여성근로자가 모두 출산을 하고 여성근로자 및 남성근로자 모두가 육아휴직급료를 받는다고 가정을 한 계산방법이었다 그렇게 계산을 하면 그런 계산이 나올 수 있는 것인지 모르겠는데 장관은 이 부분에 대해서 한 번 검토해 본 일이 있으십니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 우선 산전산후휴가를 60일에서 90일로 확대했을 경우 30일분의 임금부담, 육아휴직 중 근로자소득 일부보전, 태아검진휴가를 신설했을 경우에 총 1,957억원의 추가부담이 되는 것으로 되어 있습니다.

○**朴仁相委員** 노동부 고용보험기금 중기재정 추계와 관련해서 향후 실업률이 4% 이내로 안정된다면 일용근로자 적용확대, 육아휴직급여 지급 등 현재 추진 중인 신규사업이 실현이 되더라도 적정 적립금 수준 유지가 가능하다는 의견인데 어떻습니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 아까도 말씀드렸습니다마는 일용직까지 고용문제가 확대되고, 앞으로 아무래도 고실업 시대가 옵니다. 4% 이상의 자연실업이 될 텐데 그럴 경우에 고용보험의 초과지출이 2003년부터 일어난다는 것을 말씀드립니다.

○**朴仁相委員** 지금 최근 몇 년간에 걸쳐서 모성보호와 관련된 논의들이 전국적으로 활성화 되어 왔고 아마 제가 알기로는 국회에서도 15대 때도 이것이 엄청나게 논의가 된 것으로 알고 있습니다.

그래서 출산휴가를 현행 60일에서 90일로 확대하자고, 사실상 이 부분은 지난번에 30일을 확대하는 과정 속에서 저희들이 그때 법안소위에서 사실상 내용을 거의 정리를 다 했었습니다. 이것을 먼 장래를 보았을 때에 어떻게 어디에서 부담할 것이냐, 지금 현재는 일반재정 부담, 고용보험 부담 이렇게 가고 있지만 어느 시점에는 사회적 부담으로 해서 사회보험에서 부담하는 것이 맞지 않느냐 이런 논란도 저희들이 있었습니다.

그래서 제가 보기로는 현재 이 문제는 매듭을 지어야 할 그러한 단계에 왔고 또 이것이 시행시

기가 제가 알기로는 7월1일로 보고 있기 때문에 지금쯤은 이것을 검토해서 통과시키는 것이 저는 맞다고 보는데 장관의 견해는 구체적으로 어떤 것입니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 저희가 전적으로 거기에 공감을 합니다.

이번 회기에 꼭 통과되어야 하는데 다만 쟁점부분이 원칙적으로 사회보험에서 해야 되지만 사회보험이 지금 바닥이 났으니까 30일 늘어난 재정문제를 여기에서 매듭을 지어 가지고 고용보험에서 50% 일반재정에서 50%하고 그것을 한시적으로 하면서 이런 식으로 나가는 것이 옳지 않느냐 이런 생각을 가지고 있습니다.

○**朴仁相委員** 알겠습니다.

다음은 **李柱榮** 의원의 법안에 대해서 아마 제가 보기로는 이것이 고용승계과정이 사업, 사업장 또는 사업장 일부 양도, 합병 혹은 사업 등의 위탁, 임대차에 의해서 사업주가 변경된 경우 근로관계는 포괄적으로 승계되며, 이것이 고용승계를 회피하기 위해 지금 재산매각이라든가 계약의 형식을 달리 하더라도 사실상 사업의 이전에 해당하는 경우에는 당해 계약내용에 불구하고 근로관계는 포괄적으로 승계된 것으로 간주가 되고 있습니다.

단체협약 등에 있어서는 사업주의 변경이 있는 경우 단체협약 취업규칙, 노사의 임의적 합의나 노사협의회의 의결사항은 사업주의 변경 후에 또 새로운 단체협약 등에 의하여 대체되기까지 효력을 가진다고 되어 있고 내용이 서로 다른 수 개의 단체협약 등이 승계되는 경우에도 새로운 단체협약 등이 체결되지 아니한 경우에는 사업주의 변경 후 1년까지 효력을 인정한다 이런 내용인데 그래서 검토를 해보면 다만 이것이 기업변동에 다른 고용관계 이전 문제를 명문화하는 것은 최근 노동시장 유연화와 구조조정 추진과정에서 발생하는 쟁점을 입법적으로 해결한다는 차원에서 이 문제가 정리된 것이 아닌가 이렇게 보고 있습니다.

모든 형태의 기업정리에 대해 고용승계를 인정하고자 하는 것으로 그 범위가, 아까 전문위원 검토보고에서도 있었습니다마는 저희들이 검토해 봤을 때 지나치게 확대될 우려가 있다, 특히 단체협약의 승계 문제에 있어서 실질적으로 문제가 되는 것은 단체협약의 채무적 부분에 관한 것이 아니냐, 승계를 부정하는 입장에서도 특히 규범적 부분인 근로조건이나 근로자대우에 관한 기준은 개별근로자의 근로계약의 내용으로 되어 있어 효력을 가지

는 것으로 보고 있습니다마는 그러나 채무적 부분, 아까 지적을 했습니다마는 조합사무소 제공, 전임자의 처우 등에 대해서는 특히 사업의 일부 양도의 경우에는 부담의 주체와 범위를 정하기가 상당히 어려운 점도 있다 이런 것을 찾아낼 수 있겠습니까.

사업양도 등은 근로자들의 법적지위에 중대한 변경을 가져 오는 경우가 많은데 이들에게 이에 관한 정보를 제공하는 것은 근로자들이 미리 근로관계 이전 여부에 대한 판단을 행하도록 하고 사업양도가 원만하게 진행되도록 할 수 있는 제도적 장치인데 그러나 현행법상 이미 경영상 해고에 대해서는 근로자대표와의 협의가 의무화되어 있고 사업양도 시 근로조건은 일단 그대로 승계되는 것이 원칙이므로 별도로 협의를 의무화하는 것은 이중의 법적 강제장치가 될 수 있지 않는가, 특히 근로관계상의 채무에 대한 양도인과 양수인의 연대책임, 사업양도 이전에 이미 발생한 근로관계상의 채무로서 양도 이후에 이행기가 도래한 채무에 대해 양수인에게만 전적으로 부담하게 할 경우 양도인이 양도시점까지 근로자의 근로제공에 의해 누리던 이익에 대해 아무런 책임을 지지 않는 불합리한 결과를 초래하기 때문에 양도시점에서 존재하는 근로관계상의 권리·의무에 있어서 일정 범위를 정하여 양도인과 양수인이 연대책임을 지도록 하는 것이 타당하다 이렇게 보고 있습니다.

李柱榮 의원께서 대표발의하신 근로기준법중개정법률안의 주요내용은 일상적 구조조정이 진행되는 상황에서 노동자들의 고용안정을 보장한다는 큰 틀의 원칙이다 이렇게 보고 있습니다.

본 위원이 지난 국감에서도 지적을 했습니다마는 5년간 국정감사에서든 꾸준히 제기되었던 삼미특수강 고용승계 문제와 관련하여 몇 가지 질의하겠습니다.

99년1월22일 고등법원에서 복직판결을 내린 사건이지만 고등법원 판결 이전에 중앙노동위원회에서 복직판결이 내려졌습니다. 국제노동기구이사회에서도 지난해 3월31일 삼미특수강 노동자들의 고용승계 촉구를 결의한 바 있습니다.

무엇보다도 지난해 11월7일 국정감사 노동부 확인감사에서 본 위원이 이 문제를 제기했고 李相洙 위원께서 법률적 견해까지 피력하였습니다. 그때 장관께서는 “이 문제는 제가 관심을 가지고 챙기겠습니다. 부당해고된 삼미특수강 근로자들이 구제받을 수 있도록 최선을 다하겠습니다. 관심을 가지

고 챙기겠습니다.”라고 답변을 했습니다.

장관님, 기억나시지요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 예, 기억하고 있습니다.

○**朴仁相委員** 지금 현재 장관님이 하신 일은 어떤 내용입니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 저도 수차례 포철 회장과 해당 사장님을 같이 만났습니다마는 한결같이 판결을 보고 나서 법에 따르겠다 이런 대답이었습니다. 그래서 판결 이전에 우선 계열사라든지에 취업을 시키고 나서 하면 될 것이 아니냐 이렇게 했는데 해직된 근로자들과 회사 측과의 사이에서 그것이 합의가 잘 안 되고 해서 아직도 지지부진한 상태입니다.

○**朴仁相委員** 지금 대법원에 계류되어 있지요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 그렇습니다.

○**朴仁相委員** 중노위나 고등법원에서 판결이 내려졌지만 전혀 정리를 할 수 없으니까 대법원 판결을 기다리고 앉아 있다 솔직히 그렇게 답변을 해주시는 것이 맞지 않겠습니까? 다른 노력은 더 필요없잖아요.

속기록을 찾아보면 이 삼미특수강은 15대 權哲賢 위원에서부터 무수하게 나왔던 내용이거든요. 그런데 이것이 16대를 거쳐서 17대까지 갈지도 모르겠습니다마는 이런 식으로 정리가 된다면 전혀 정리할 길이 없습니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 저희들이 노력한 내용을 담당국장이 보충설명을 드리도록……

○**朴仁相委員** 그동안에 있었던 내용을 전반적으로 일자별로 정리해 가지고 저희들한테 자료를 제출해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**朴仁相委員** 다음은 산업안전보건법중개정법률안인데 시간관계상 한 가지만 질의하겠습니다.

유해광선 및 전자파의 차단 또는 중화장치를 설치하도록 되어 있는데 사실상 전자파도 여러 가지가 구분이 되어 나와 있기 때문에 차단할 수 있는 것이 있는가 하면 제품화되고 나서는 도저히 차단할 수 없는 경우도 있습니다.

그리고 또 이것이 학술적으로 인체에 미치는 영향이 확실하게 어디까지 미칠 것인가 하는 구분에 대해서는 지금 저희들이 결정해 놓은 사항이 없습니다. 그래서 이 부분이 정확하게 정리되지 않은 상태에서 이 문제를 정리하기는 상당히 어렵지 않겠는가, 그래서 지난번 이것을 보고할 적에 공청회도 열고 타당성을 찾아 가지고 이 문제를 입법화

하는 것이 좋겠다 하는 것을 마지막 결론에 붙여 놓은 것이 있습니다.

그 이유는 그러한 내용을 전체적으로 분석하지 않고서는 어떤 제품에 규제를 한다든가 안 그러면 생산업체에 규제를 한다든가 여러 가지 미치는 영향이 있기 때문에 이 문제는 확실하게 정리하지 않으면 다루기가 상당히 어려운 사안이다 그래서 이 문제에 대해서는 노동부 측에 질의를 안 하겠습니다.

이상으로 3개 법안에 대한 저의 의견을 마치겠습니다.

○委員長 劉容泰 수고하셨습니다.

지금 삼미특수강 담당국장이 누구지요?

朴 위원이 질의하셨는데 대법원 판결이 났다고 가정했을 때 정부나 사용자나 근로자는 그 판결결과에 따라야 되는 것 아닙니까?

○勞動部勤勞基準局長 朴吉祥 예, 그렇습니다. 회사 측 입장도 대법원 판결에 따르겠다……

○委員長 劉容泰 그러니까 대법원 판결이 나면 그 결과에 대해서 사용자든 정부든 근로자든 다 따라가게 구속력을 갖는 것이 아니냐 이 말이에요. 맞지요?

○勞動部勤勞基準局長 朴吉祥 예, 그렇습니다.

○委員長 劉容泰 그러면 “대법원 판결만 기다리고 있는 것입니다.” 하는 것이 정확한 답이고 노동부의 태도 아닌가? 노력할 여지가 없는 것 아니야? 대법원 판결 나면 당연히 따라가야 되는데 그 안에 노력할 이유가 없는 것 아니야?

○勞動部勤勞基準局長 朴吉祥 법률적으로는 그렇습니다마는 현실적으로 노조의……

○委員長 劉容泰 현실적으로도 지금까지 그렇게 해 왔잖아.

○勞動部勤勞基準局長 朴吉祥 대법원 판결 이전에 포철 계열사에 재취업 할 수 있는 방안을 한번 찾아보자, 그것을 요구하는 것이 또 노조 측 입장입니다. 그래서 저희가 현실적으로 노조 측 입장을 가급적이면 실현시키기 위해서 노사간에 그런 방법을 모색토록 계속 중재 노력을 하고 있는 것입니다.

○委員長 劉容泰 그러니까 해봤는데 안 됐지요? 결과가 없지요?

○勞動部勤勞基準局長 朴吉祥 저희가 수차 해보고 저도 한번 만나서 해 봤습니다마는 회사 입장이……

○委員長 劉容泰 결과가 없지요?

○勞動部勤勞基準局長 朴吉祥 예, 그렇습니다.

○委員長 劉容泰 그러면 국회는 일단 노동부는 대법원 판결에 의존할 수밖에 없다 이렇게 해석하면 되는 것이지요? 어때요?

○勞動部勤勞基準局長 朴吉祥 저희가 지금도 중재노력은 하고 있습니다마는 법률적으로는 그런 상황입니다.

○委員長 劉容泰 알았어요.

계속해서 全在姬 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○全在姬委員 장관님께서 朴仁相 위원님과 질의·답변하는 과정에서 산전후 휴가 연장되는 부분을 고용보험에서 계속 부담할 경우 2003년부터는 고용보험의 적자 우려가 있다고 말씀하셨습니다?

○勞動部長官 金浩鎭 예, 그렇습니다.

○全在姬委員 그래서 이에 대한 심층적인 대책을 강구하고 있다 이런 말씀을 하셨지요?

○勞動部長官 金浩鎭 예, 그렇습니다.

○全在姬委員 그 심층적인 대책의 내용은 무엇입니까?

○勞動部長官 金浩鎭 우선 지출이 적어야 되는데 고용보험에서 징세와 지출의 균형이 2003년부터는 상당히 불균형으로 가기 쉬우니까 지출을 합리적으로 할 수밖에 없는 것이다, 그래서 산전후 휴가 비용을 우리가 무한정 부담하기는 상당히 현실적으로 불가능하지 않느냐 하는 어려움이 있습니다.

○全在姬委員 그래서 그 대책의 내용 자체는 나오지 않고 다만 문제점이 있다는 것만 인식하고 있는 것입니까, 아니면 그렇기 때문에 이런 대책을 가지고 있다 하는 것이 있으면 밝혀 주시면 좋겠습니다.

○勞動部長官 金浩鎭 지금까지 거기에 대한 대책 그 자체보다는 그러한 우려가 있고 거기에 대한 대비책을 해야 되는데 그 대비책의 일환으로서 모성보호의 확대에 따르는 비용 문제도 그러한 대책의 틀 속에서 합리적으로 정할 필요가 있다 하는 생각입니다.

○全在姬委員 구체적인 내용이 무엇입니까?

○勞動部長官 金浩鎭 구체적인 내용은 산전후 휴가 30일 늘어나는 비용을 지난번에도 논의하다가 거기에서 끝났습니다마는 50%는 고용보험에서 하고 50%는 일반재정에서 하는데 일반재정에서 앞으로 몇 년 하는 것을 보장해야 된다, 예를 들어서 이번에만 그렇게 하고 다음부터 일반재정에서 그것을 부담을 안 했을 경우에 당장 고용보험의 부담이 늘어나는 것이고 또 그런 식으로 무한정 가

면 안 되니까 어느 시점까지 한시적으로 할 수밖에 없지 않느냐 이런 생각입니다.

○**全在姬委員** 지난번 법안심사소위에서 노동부차관이 참석한 가운데 저희들이 법안심사를 했습니다. 그때 당시에 이것이 전 여성으로 확대되기 위해서 또 고용보험의 재정을 위해서 부칙으로 국민건강보험으로 이관하는 것을 규정하는 것에 대해서 노동부차관께 의견을 물었습니다.

제가 기억하기로는 거기에서 차관께서 굳이 부칙으로 넣지 않아도 좋습니다 이렇게 답변했던 것으로 기억을 하기 때문에 장관님의 오늘 답변과 그때 소위에서의 차관 답변이 좀 어긋나서 그것을 제가 질의해 봤습니다.

그리고 시간이 한정되어 있기 때문에…… 같은 부처에서 장·차관의 의견이 다르다 하는 것에 제가 우선 의문을 느끼고 제 개인적으로는 모성보호비용은 100% 사회분담화가 되어야 되고 모성보호는 강화되어야 하고 또 그 단초로서 지금 3분의 1이라도 사회분담화하는 것은 대단히 환영할 만한 일이고 진일보된 일이라고 생각합니다. 그러나 전체적으로 중장기적인 재정부담능력을 정부가 확신 있게 못 내놓고 있다 보니까 이 법안의 통과가 몇 년 후에 또 다른 사회 문제를 야기하면 어떻게 하나 하는 그런 걱정이 앞서고 있습니다.

그래서 그런 문제에 대해서는 법안심사소위에서 노동부의 분명하고 보다 계량화된 전망을 밝혀 주시는 것이 법안을 합리적으로 심의할 수 있을 것입니다. 그래서 그렇게 해주시고 또 하나는 지금 저는 이 법을 통과시키기 위해서 일단 고용보험으로 부담해서 7월1일부터 시행하도록 하더라도, 적어도 부칙에 달 수 없다고 하더라도 우리 환경노동위원회의 부대의견으로 이것이 장차 국민건강보험으로 이관되어야 하고 전 여성에게 확대되어야 하고 또 모성보호 사회분담화도 연차적인 비율을 높여서 가능하면 빠른 기간내에 이것이 100% 사회분담화되어야 한다는 내용을 담아서 통과시킬 것을 우리 환경노동위원회에서 의결할 것을 여기서 상의하고자 하는 입장이라는 것을 말씀드리겠습니다.

시간관계상 제가 장관님하고 충분한 논의를 하지 못한 것은 다시 법안심사소위 때 논의하도록 하겠습니다.

그리고 생리휴가를 폐지하는 것은 경영계의 오랜 숙원입니다. 그런데 우리나라의 독특한 제도라고는 하지만 우리나라는 과거 저임금시대를 지나

왔습니다. 그 저임금시대를 지나오면서 생리휴가가 있는 것을 전제로 해서 우리나라 기업들이 근로여성의 임금을 포괄역산제로 계산했기 때문에 실제에 있어서는 생리휴가 때문에 임금을 더 주는 것이 아니고 실제 주는 액수는 같으면서 생리휴가 명목으로 일부가 나가고 있는 것이 우리나라의 임금체계였습니다.

그런 실정에서 임금보전 수단이 없이 생리휴가를 폐지하거나 무급으로 하는 것은 사실상 저임금 근로자의 근로조건을 인하하는 결과를 가져옵니다. 뿐만 아니라 지금 산전후 휴가 일수를 늘리고 일부 비용을 고용보험과 일반재정에서 30일분을 준다고 하더라도 출산하는 여성은 극소수이고 생리휴가는 전 여성에 해당되는 문제이기 때문에 제 생각으로는 이 생리휴가 문제는 앞으로 우리가 근로시간 단축과 연계해서 논의하는 것이 마땅하다는 의견입니다.

장관님, 다른 의견 갖고 계십니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 생리휴가 문제도 복잡합니다. 鄭宇澤 의원께서 그 문제에 대한 법안을 내놓았습시다라는 현실과 이상을 절충해 가지고 모성보호법이 통과되도록 위원님들이 의견을 모아 주시면 좋겠습니다.

○**全在姬委員** 그다음에 李柱榮 의원님이 대표발의하신 근로기준법중개정법률안은 사실 내용으로 보면 일부 조문을 신설하는 것에 불과하지만 이것은 체계상에 있어서라든지 내용의 크기면이라든지 심도면에 있어서는 저는 이 법이 법안심사소위를 거쳐서 본회의에서 의결될 것이 아니라 많은 공청회와 연구를 거친 후에 결론을 내는 것이 마땅하지 않나 이런 생각이 듭니다.

왜냐하면 얼핏 보면 굉장히 단순한 것 같지만 사업의 변경이라고 하는 것이 대단히 다양한 형태로 일어나고 그 다양한 형태로 일어나는 것을 이렇게 간단하게 규정했을 때 그것이 과연 현실적으로 적용하는데 무리가 없을 것인가 하는 우려가 대단히 앞섭니다.

장관께서는 이 법에 대해서 노동부가 검토한 것을 밝혀 주시면 좋겠습니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 전적으로 공감합니다. 고용승계 문제는 간단한 문제가 아닙니다. 그리고 기업변동 형식도 각양각색이고 더군다나 여기에 위탁이라든가 임대차 이것은 아주 복잡한 것입니다. 그렇기 때문에 노사 양측의 충분한 의견수렴 그리고 각계의 의견수렴, 공청회, 노사정위원회의 협의 또

는 가능하면 합의를 거쳐서 하는 것이 입법을 합리적으로 하는 방법이 아닌가 저는 이렇게 보고 있습니다.

○全在姬委員 혹시 노동부에서 이 관계를 별도로 연구한 것은 있습니까?

○勞動部長官 金浩鎭 지금 연구과제에 넣어 놓았습니다.

○全在姬委員 아직 하지는 않고 과제로만 넣어 놓았습니까?

○勞動部長官 金浩鎭 예, 그렇습니다.

○全在姬委員 그러면 그 연구는 언제 완성됩니까?

○勞動部勤勞基準局長 朴吉祥 이번 4월에 주어져 하반기 초에는 나올 수 있을 것으로……

○全在姬委員 그러면 7월쯤이면 완료가 됩니까?

○勞動部長官 金浩鎭 원래 10월로 잡고 있습니다.

○全在姬委員 그러면 지금 연구를 의뢰할 단계에 있고 연구가 완성될 시점은 2001년10월로 본다는 말씀이십니까?

○勞動部長官 金浩鎭 그렇습니다.

○全在姬委員 알겠습니다.

그다음에 지금 유해광선이나 전자파로 인해서 업무상 질병이 발생했다고 인정된 사례가 몇 건이나 있습니까?

○勞動部長官 金浩鎭 그것은 담당국장으로 하여금 답변드리도록 하겠습니다.

○勞動部産業安全局長 宋智泰 산업안전국장입니다.

유해광선 피해사례의 경우는 지금 자료를 가지고 있지 않지만 상당히 많이 나오고 있는데 지금 여기 입법안에 나와 있듯이 비디오 디스플레이 터미널에 의한 전자파 즉, 자기장에 의해서 발생하는 것은 아직 없고 연구단계에서 세계적으로 한 2만 5,000건 정도 업무보고서가 나왔는데 그중 한 10건 정도에서 유아나 임산부 등의 특수계층 쪽에 장애나 백혈병이 발생할 수도 있다고 나와 있습니다.

○全在姬委員 그러면 이번에 金元吉 의원님이 대표발의하신 산업안전보건법과 관련된 일로 우리나라에서 업무상 질병으로 인정된 사례는 없다는 말씀이십니까?

○勞動部産業安全局長 宋智泰 예.

○全在姬委員 그리고 제가 노동부로부터 받은 자료에 의하면 2001년도에 중화장치에 대한 연구를 해본 결과 현재 이것이 실효성 있게 중화시키지 못한다고 나와 있는데 사실입니까?

○勞動部産業安全局長 宋智泰 예, 전자파에 대해서는 중화 또는 차단장치가 거론되고 있는데 세계

적으로 어느 나라도 전자파를 중화하거나 차단할 수 있는 장치는 이론적으로 어렵지 않느냐 하는 것이 정설입니다. 그리고 현재 국내에 나와 있다는 차단·중화장치도 한국산업안전공단 산업안전보건 연구원이라든지 한국전자과학회 등에서 검사한 바에 의하면 시중 신문광고에서 전자파를 차단한다고 나오는 것은 전자파를 차단하는 것이 전혀 아니라고 결론 내리고 있습니다.

○全在姬委員 혹시라도 현재 나와 있는 제품이 중화 내지 차단효과가 있다고 인정하는 기관은 없습니까?

○勞動部産業安全局長 宋智泰 그러니까 전자파에서 전기장은 차단이 되는데 이 사람들은 전기장, 자기장을 합해서 그냥 차단한다고 하는데 알아보면 전기장을 차단하는 것이지 전자파인 자기장을 차단하는 것은 아니라고 결론 내리고 있습니다.

○全在姬委員 그렇다면 지금 金元吉 의원 대표발의로 나온 산업안전보건법중개정법률안에는 그 유해성 여부도 아직까지 입증 안 되어 있고 중화 내지는 차단장치로 개발된 제품의 유효성도 입증 안 되어 있다는 것이 노동부의 조사결과입니까?

○勞動部産業安全局長 宋智泰 예, 저희들이 지금 그렇게 판단하고 있습니다.

○全在姬委員 그러면 이 법안에 대한 노동부의 견해는 아직은 시기상조라는 것입니까, 아니면 그래도 권고안 정도라도 만드는 것이 근로자 보건에 좋다는 것입니까?

○勞動部産業安全局長 宋智泰 이 분야에 대해서 이렇게 상당히 걱정해 주시는 것에 대해서 저희들이 경각심을 가지고 준비해 나가야 되겠다는 생각을 하면서 朴仁相 위원님께서 말씀하셨듯이 여러 분야의 전문가의 의견도 듣고 사업체의 의견도 듣고 또 외국의 사례들도 좀더 깊이 연구해서, 지금 WHO에서 EMF프로젝트라는 것을 추진하고 있는데 그것이 2005년도에 이 자기장에 대한 유해성 여부가 결론이 나게 됩니다. 그래서 외국의 경우에 2005년도에 WHO에서 나오는 그 보고서를 보고 규제를 할 것인지 권고를 할 것인지 하는 것을 검토하겠다는 것이 각국의 입장입니다. 그래서 저희들도 공청회를 통하고 또 세계각국의 추세를 보아가면서 신중하게 접근해야 되지 않느냐 하는 것이 정부의 판단입니다.

○全在姬委員 제 개인적인 생각은 그렇습니다. 물론 WHO에서 연구결과가 나온 다음에 법제화를

하자고 하는 것은 그런대로 일리가 있지만 그러나 실제에 있어서 2만5,000건의 사례 중 10건만 유해성이 입증되었다고 하더라도 생명은 단 하나뿐이고 절대로 대체성이 없는 것이기 때문에 우리 정부도 너무 2005년만 생각하고 그렇게 강 건너 불 보듯이 해서는 안 될 것이라고 생각합니다.

그렇기 때문에 우선 제가 생각하는 것은 이런 업무가 지금 굉장히 보편화되어가고 있습니다. 그리고 지금 인터넷사업이 급속히 진전됨으로 인해서 거기에 종사하는 근로자가 늘어가고 있기 때문에 우리 나름대로 별도의 연구과제를 주어서 그런 곳에 근무하는 근로자에게 어떤 직업병이 올 수 있는가 하는 것을 연구할 계획이 금년에 있습니까?

○**勞働部産業安全局長 宋智泰** 예, 저희들의 기본적인 생각은 그런 영상단말기, 컴퓨터단말기 같은 것보다는 고주파 전기로라든지 실제로 고압 하에서 강도가 높은 자기장이 발생하는 부분에 대해서 유해성 논란이 있기는 하지만 이 부분부터 빨리 실태조사를 해서 차츰차츰 단계적으로 준비해 나가는 것이 좋겠다는 것이고 올해 실태조사에 착수할 계획으로 있습니다.

○**全在姬委員** 지금 IT산업이 급속히 확산되고 있기 때문에 IT산업과 관련한 업무상 재해를 예방할 수 있는 대책을 노동부가 조속하게 마련하고 그것에 대해서는 우리 환경노동위원회에서도 보고해주시기 바랍니다.

나머지는 법안심사소위에서 제가 질의하고 다루도록 하겠습니다.

감사합니다.

○**委員長 劉容泰** 全在姬 위원님 수고하셨습니다.

曹喜旭 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**曹喜旭委員** 曹喜旭입니다.

장관님께 질의할 사항은 시간이 있으면 보충질의 때 제가 말씀드리고 이 순간은 경제를 위해서 본 위원이 읍참마속의 심정으로 선배·동료위원 여러분들한테 말씀을 드리고자 합니다.

생쥐들의 아이디어는 상당히 좋았습니다. 누가 고양이 목에 방울을 달 것인가? 좋은 아이디어입니다. 모성법, 정말 좋은 아이디어예요. 그렇게 해야지요. 우리 어머니들 고생 많이 하셨습니다. 지금까지 고생하고 계십니다. 특히 우리나라 여성들은 모성애가 강합니다. 여러분들이나 저나 똑같은 심정입니다.

그런데 지금 경제는 상당히 무너지고 있습니다. 여러분, 무너지는 소리가 들리지 않습니까? 들리고

있을 것이지요. 경제가 지금 상당히 어렵습니다. 이런 상황에서 모성법을 하자는 취지에 대해서는 아직 시기상조가 아닌가 본 위원은 생각합니다.

참고로 우리나라의 휴일·휴가일수를 잠깐 말씀드리자면 남자의 경우 현재 법정휴일이 근로자의 날 플러스 시켜서 주휴일 53일, 여기에 관공서 빨간 날 16일, 여기에 월차수당 12일, 여기에 또 연차수당이 12일부터 20일이니까 이것을 합하면 현재 101일을 놓습니다.

만약에 노사정위원회에서 주5일 근무가 시행된다고 하면 첫째·셋째 주만 잡는다고 하더라도 월 2회를 노니까 125일입니다. 남자가 365일 중 125일을 놓습니다. 어떻든간에 수치는 이렇게 나오고 있어요.

여기에 비해서 여성근로자는 생리휴가 12일 플러스, 여기에 만약에 모성법이 통과가 된다면 90일, 그러면 토털 227일을 놓습니다. 227일이예요. 이것 엄청난 것이지요.

노는 것이 문제가 아니라 분위기가 문제지요. 자기가 할 일을 본인이 결근하고 나면 그 옆의 동료 직원이 그 일까지 해주어야 됩니다. 우리나라 실정을 본다고 하면 상당히 어렵습니다.

우리 당이나 본 위원은 이 모성법에 대해서는 찬성을 합니다. 그렇지만 우리의 경제여건이 어려워우니까 좀 참자 하는 결론부터 제가 말씀드리고 한 말씀 올리겠습니다.

지금 세계에서…… 제가 재계를 대변하는 것은 아닙니다. 어제 발표한 것을 보니까 경제현실을 무시한 모성보호법 개정추진에 강력하게 반대하면서 경총회의실에서 경제 5단체장과 관계자들이 모여서 우리나라는 이미 세계에서 유례가 없는 유급생리휴가제도 갖고 있으며 이번에 다시…… 그런데 이것은 국제기준에도 없습니다.

이 법안 중에서 태아검진휴가 월 1회인데 이것이 통과가 되면 월 1회 또 노는 것입니다. 유산·사산휴가 평균 30일 놀아요. 그리고 지금 육아휴직 급여는 무급으로 하고 있지만 연 30%를 지급하고 있습니다. 연 30%를 늘면…… 육아를 돌볼 수 있는 가정과출부나 가정부의 임금이 100만원 정도 될 것입니다. 그러니까 집에 가만히 앉아 있으면 30%도 받고 또 100만원도 받고 엄청난 부를 축적할 수 있는 그런 계기가 되겠지요. 또 가족간호휴직제도 이것도 30일인가요. 이것도 놓습니다. 놀다가 끝날 거예요?

가난은 나라도 구제하지 못한다는 그런 말도 있

듯이 근로자들과 함께 헌신적으로 일하는 기업인들이 IMF 사태 이후 여기저기서 몰매를 맞고 있는 것이 사실입니다. 아무리 합리적인 이유를 대고 자료를 마련해 봐도 일부 사람들이 이 목소리를 소가 닭처다 보듯이 하고 있습니다. 국민의 절대 다수는 근로자이기 때문에 우리 국민들은 항상 약자의 편에서 지원을 해줍니다. 회사가 살아야 근로자가 살고 나라 경제도 살아난다는 것은 지극히 평범한 진리입니다. 경영자나 근로자나 정부나 우리 국가가 국민 모두가 색안경을 쓰지 말고 나름대로 경제현실을 직시하면서 모성보호법 문제를 냉철하게 봐야 합니다. 기분 좋게 해서 너도 1만원 받고 너도 2만원 먹어, 주는데 안 받을 사람 누가 있어요? 싫어하는 사람 있습니까? 전혀 없습니다. 세배돈 적게 줘 보세요. “우리 큰아버지는 잔돌이다 왜 1만원밖에 안 줘까? 나보다 능력이 모자라는 사람도 10만원 받는 데.” 잘 사는 나라는 국민 소득이 2만불, 3만불, 4만불인데 우리나라는 현재 1만불도 안 되는 이런 상황입니다.

여러분! 생각을 한 번 해보세요. 나는 경제를 살리자는 얘기에요. 모성보호법을 반대하는 것이 아닙니다. IMF 사태 이후 우리가 골똘히 생각하고 고민해야 할 문제가 모성보호법이 아니라 어떻게 하면 100만이 넘는 실업자 문제를 해결하고, 기업을 살리고, 악화되는 수출환경에 효율적으로 대응하느냐 하는 문제입니다. 지금 여러분이 다 아시다시피 몇 달 전만 하더라도 1달러당 1,115원했습니다. 그런데 오늘의 환율은 1달러당 1,317원입니다. 수출하는 상품의 17%가 다운됐습니다. 그런데 수출신용장 내도액은 없어요. 오히려 3%가 줄어들었습니다. 왜? 중국인이 엄청나게 우리나라를 덮치고 있기 때문입니다. 우리 물건이 갈 데가 없어요. 세계에 나가보세요. 엄청나게 비참합니다. 우리 일본 제품 못 잡습니다. 상당히 어려운 상황입니다.

그런데도 불구하고 한 쪽에서는 우리의 경제현실을 무시하고 현행 60일로 되어 있는 출산전후휴가를 90일로 연장하고 가족간호법휴가제를 포함한 모성보호법을 개정한다고 하니 우리 자민련과 본 위원은 반대를 하지 않을 수가 없습니다.

본 위원이 상임위 첫 날 말씀드렸지만 최근 경기침체와 구조조정의 여파로 인해 기업의 경영실적이 크게 악화된 점을 감안 기업의 부담을 가중시키는 모성보호관련제도 개편 내용을 전면 유보할 것을 강력하게 촉구하는 바입니다. 다만 개정을 할 경우 모성보호 강화와 함께 여성 과보호조항의

개정을 동시에 추진해야 된다고 생각합니다. 특히 전세계적으로 유일하게 우리나라에만 존재하고 있는 유급생리휴가제도 폐지 또는 무급화하는 개정안을 동시에 추진할 것을 제안하면서 본 위원이 정리한 생각을 말씀드리겠습니다.

1998년도 IMF 사태 이후 실업자는 급증하고 기업은 연쇄적으로 도산한 현실을 여러분들도 보셨을 것입니다. 우리 온 국민은 단결하여 어느 정도 외환위기를 극복하고 경제가 다시 나아지고 있다는 하지만 아직도 실업자수가 100만을 넘어서고 동야건설과 대우건설, 현대건설 기타…… 6월에 현대도 상당히 문제입니다. 엄청난 회오리바람이 몰아칠 것입니다. 수출에 의지하고 있는 우리 경제가 미국과 일본의 경기침체 여파로 크나큰 영향을 받고 있습니다. 이런 가운데 우리는 채산성이 없습니다. 수출하면 2%, 3% 마진입니다. 거짓말 아니에요. 나는 체험을 하고 있습니다. 동에 번쩍, 서에 번쩍 뛰어도…… 중국에서는 가격으로 밀리고 제품에서는 일본한테 밀립니다. 갈 데가 없습니다. 그래도 옛날 바이어 찾아가서 “봐주십시오. 봐주십시오.” 하면서 팔고 있습니다. 이것이 바로 우리의 현실입니다. 이것을 감안하셔야 합니다.

두 번째는 일방적으로 선진국을 모방해서는 안 된다는 이야기입니다. 우리 1인당 국민소득은 아직도 1만달러를 넘어서지 못하고 있습니다. 95년도와 96년도에 1만달러를 넘어섰다고 하지만 이것은 한순간의 거품에 불과했던 것입니다. 잠깐 동안의 1만달러에 취해 우리는 너무 일찍 삼페인을 터뜨리는 바람에 IMF가 터져 버렸습니다. 여기에 문제가 있었던 것입니다. 우리나라 국민들은 과거를 잘 망각합니다. 사실 우리 모두가 각성을 해야 합니다. 그리고 결국 98년도에는 IMF 사태를 맞이하여 3,200달러 감소해서 6,800달러로 내려앉고 말았습니다. 1962년도에 87달러의 국민소득 이후 한강의 기적을 이끌어낸 것은 근면과 성실한 우리의 국민이었기 때문입니다. 그런데 현재는 어떻습니까? 근면과 성실에 바탕을 두고 있는 국민들도 상당히 있지만 반면에 과소비와 휴가를 선택하는 젊은 사람들이 만연되고 있습니다.

OECD 국가들의 국민소득은 우리와 비교할 정도가 되지 않습니다. 95년 통계만 보더라도 룩셈부르크가 4만2,000불, 일본이 4만불, 스위스가 3만3,000불, 독일이 2만9,000불, 프랑스가 2만9,000불, 미국과 스웨덴이 2만6,000불, 영국이 1만9,000불입니다. 우리나라가 96년도12월에 OECD에 가입한 것은 너

무 성급한 것이었습니다. OECD 가입으로 이익보다 손해가 더 많았던 것이 사실입니다. 전국민이 알고 있지 않습니까? 싱가포르를 가입 안 하잖아요. 왜 우리가 가입했는지 모르겠어요.

그다음에 우리가 OECD에 가입한 결과 각종 근로환경 조건을 무조건 OECD 기준에 맞추라고 국내외에서 압력을 가하고 있는 것이 현실입니다.

우리나라가 OECD가입국이라서 근로조건을 일시에 선진국 수준에 맞출 수 없는 것이 현실입니다. OECD국가들이 오늘날과 같은 근로환경을 만든 것은 그들의 소득향상과 더불어 경제여건에 맞게 정부와 기업 그리고 국민의 공감대를 통해 마련한 것입니다.

지금 일부에서 우리의 경제여건을 무시하고 추진되고 있는 모성보호법안은 뱀새가 황새걸음 쫓아가는 것과 똑같습니다.

셋째로 강력한 모성보호법 추진은 막대한 경제비용이 추가된다는 얘기입니다.

국내 기업들은 외환위기 이후 수 년에 걸쳐서 초긴축 경영을 해오고 있으며 사업 구조조정과 고용조정을 나름대로 뼈를 깎는 자구노력을 통해 생존 노력을 계속하고 있습니다.

이런 상태에서 기업의 힘겨운 노력에 찬물을 끼얹는 모성보호법과 관련하여 근로기준법개정안이 통과되면 기업부담을 가중시켜 경영 여건을 크게 악화시킬 뿐만 아니라 여성들의 고용기반도 악화되는 것입니다. 이런 법이 통과되면 민간기업에 여성들의 취업기회가 넓어지겠습니까, 좁아지겠습니까? 좁아지는 것은 당연한 것입니다.

내가 오늘 아침에 모 종합병원의 병원장으로부터 전화를 받았습니다. 간호사들이 말을 안 듣는다고 합니다. 아이들이 삼십, 사십이 되니까 전부 다 봉급만 억수로 올라가서 젊은 간호사를 채용하려니까 자리가 없다는 것이예요. 능률의 비대가 아니라 봉급이 비대되어서 어쩔 수 없는 구조조정을 하려고 해도 여러 가지 여건에 묶여서 이리지도 못하고 저리지도 못하고 해서 종합병원이 상당히 어려운 환경에 처해 있다 이런 하소연을 합니다.

모성보호법을 도입한 이후 우리나라에서 추계한 기업의 추가비용을 보면 30일 출산휴가에 529억원, 육아휴직급여분 7,600억, 유급태아검진휴가 358억 이를 합하면 최소한 8,500억이 더 추가되는 것입니다. 이것이 사실입니다. 제가 계산해 보았습니다. 저도 기업을 해본 사람이기 때문에 이 내용은 잘 알고 있습니다. 그런데 2000년도 실업급여가 총

4,600억을 크게 상회하는 금액이지요. 여기에 지금 현재 기업부담이 추가로 소요되는 모성보호법은 우리의 경제 여건을 감안할 때 보류되어야 한다고 생각합니다.

다섯 번째는 ILO규정은 만능이 아니라는 얘기입니다. 출산휴가를 60일에서 90일로 연장하는 근거로서 ILO규정을 들고 있는데 이를 너무 일방적으로 우리나라에 적용하는 것은 결코 정당하고 바람직하지 않다고 생각합니다.

2000년6월15일 ILO 88회 총회에서 모성보호협약을 개정하여 출산휴가를 12주에서 14주로 확대했다고 해서 우리 경제 여건을 무시한 채 출산휴가를 60일에서 90일로 늘리는 것은 신중하게 대처할 필요가 있다고 생각합니다.

특히 선진국에서도 개정된 ILO협약이나 개정되기 전의 ILO협약에 문제가 있다고 해서 비준하지 않은 나라가 많이 있습니다.

여섯째, 합리적인 모성보호법이 추진되어야 한다는 얘기입니다.

본 위원은 원칙적으로 현행 출산휴가를 60일에서 90일로 연장하는 방안과 유급생리휴가를 반대합니다. 지금 노사정위에서 생리휴가를 논의하자고 그러는데 이 모성법은 여성에 관한 법입니다. 생리휴가도 여성에 관한 법입니다. 이 문제는 이것하고 같이 병행해서 심리를 해야지, 노사정위에서 심리할 사항이 절대 아닙니다.

장관께서도 익히 아시는 바와 같이 유급생리휴가제도는 세계 그 어느 나라에도 없는 우리만의 유일한 제도인데 ILO협약 내용이 없고 다만 일본과 인도네시아에서 무급으로 생리휴가를 도입하고 있습니다.

그리고 출산휴가는 사회부담 원칙으로 해야 되는 것입니다. 여러분들이 ILO규정을 말씀하시는데 기업에서 부담하고 있는 유급출산휴가 비용은 ILO 규정대로 사회부담 원칙에 따라 건강보험에서 지원하는 것이 원칙입니다. 현행 60일인 유급산전휴가는 추가 연장했을 때 연장되는 부분에 대해서는 일반회계에서 50%, 고용보험에서 50%를 지원하기로 한 법 개정안은 결과적으로 사업자에게 추가비용을 전가하게 되는 것이 지금까지의 풀입니다. 그렇게 해왔습니다. 이것은 결과적으로 기업한테 부담이 되는 것입니다.

이러한고로 자민련과 본 위원의 입장을 말씀드렸습니다마는 현재 추진 중인 모성보호개정법안은 우리의 경제 여건상 시기상조이므로 보류할 것을

위원장님과 여러 위원님께 다시 한번 간곡히 말씀드리고, 시간이 있으면 장관께 추가로 다시 말씀을 올리겠습니다.

이상입니다.

○委員長 劉容泰 曹 위원님 수고하셨습니다.

金樂冀 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○金樂冀委員 鄭宇澤 의원께서 대표발의하신 생리휴가 삭제와 산전산후 휴가기간 12주 확대에 대해서 말씀드리겠습니다.

생리휴가제도가 임금보전 수단으로 변질되고 여성고용에 부담요인으로 작용되어 여성의 취업기회 확대 노력에 역행하는 것으로 보고 경영계는 이의 폐지를 주장해 왔습니다.

경영계의 주장대로 생리휴가 사용실적이 낮고 수당으로 받아가는 경우가 많다는 것은 본 위원도 잘 알고 있습니다.

그러나 여성 노동자들의 생리휴가 사용실적이 낮은 이유는 동일 노동에도 불구하고 여성들이 낮은 임금을 받는 구조적 문제점과 아울러 권위주의적인 사내 분위기 때문이라고 하지 않을 수 없습니다.

특히 생산직 여성들의 경우 인력부족으로 인해 자신이 생산라인에서 빠질 경우 생산에 차질이 빚어질 것을 우려하여 생리휴가를 사용하지 못하는 경우가 허다한 현실을 감안해야 할 것입니다.

근기법은 사회적 약자인 근로자를 보호하고 근로조건을 최저기준을 강제하기 위한 특별법으로 개별적 노사관계법을 확대해 왔던 우리나라 현실을 감안할 때 생리휴가 삭제는 곧바로 개별 여성 노동자들의 권익을 침해하는 결과를 초래할 것입니다.

따라서 생리휴가제도는 현행대로 존치되어야 할 것입니다.

다만 생리 유무의 입증책임이 사용자에게 있음으로 인해 만약 여성 근로자가 생리가 없음에도 굳이 있다고 주장한다면 근로자의 양심에 호소할 수밖에 없는 제도 운영상의 문제점을 해소할 수 있는 방안이 강구되어야 한다고 보는데 장관께서는 어떤 대안이 있으면 밝혀 주시기 바랍니다.

○勞動部長官 金浩鎭 그 대안은 여성이 잘 아실 테니까 申 국장이……

○委員長 劉容泰 장관님, 다른 상임위원회에 비해서 우리 상임위원회가 비교적 변칙적으로 답변하는 행정부 쪽에 많은 배려를 하고 있는 것을 아셔야 됩니다.

왜냐하면 질의 위원한테 양해를 구하시고 대리 답변을 할 수 있도록 그렇게 운영을 하셔야지, 일방적으로 그렇게 하시면 지금 다른 위원회는 이렇게 운영하는 데가 없습니다. 그 점을 좀 감안하시고 대리 답변하는데 신중을 기해 주시기 바랍니다.

申 국장, 답변하세요.

○勞動部勤勞女性政策局長 申 洺 근로여성국장 답변드리겠습니다.

위원님께서 방금 지적하신 그 부분에 대해서는 판례라든지 이런 부분도 같이, 임신 중에 있는 여성이나 또 폐경기에 있는 여성이나 이런 분은 생리휴가를 사용할 수 없는 것으로 되어 있기 때문에 저희가 행정지도를 통해서 이미 지침이 나와 있고, 그리고 지금 여기에 신설되는 부분이 있습니다마는 임신 중인 여성에 대해서 태아검진휴가도 도입된다면 그 문제는 아울러 같이 정리가 되리라고 생각하고 있습니다.

(劉容泰 위원장, 申溪輪 간사와 사회교대)

○金樂冀委員 다음에 산전후휴가 기간과 관련하여 이미 우리 위원회에서 90일로 확대하자는 대안을 심사하여 소위원회에 계류 중에 있으며, 지난 2000년6월에 개최된 ILO 제88회 총회에서도 모성 보호협약을 개정하여 출산휴가를 12주에서 14주로 확대한 바 있습니다.

또한 일본 등 많은 국가들도 14주 이상의 출산휴가를 부여하고 있는 점을 감안할 때 우리 위원회가 심사한 휴가기간보다 짧은 12주 개정안은 문제가 있다고 판단됩니다.

장관께서는 출산휴가 확대와 관련하여 정부의 입장을 밝혀 주시기 바랍니다.

○勞動部長官 金浩鎭 현재 60일이고 90일로 정한 뒤에 다시 14주로 ILO 권고규정이 늘어났습니다. 그래서 여건이 허용될 때 단계적으로 해 나가겠다는 것이 우리의 방침입니다.

○金樂冀委員 다음은 李柱榮 의원께서 대표발의하신 사업의 양도·양수 시 근로관계 포괄적 승계 보장에 관해서는 조금 전에 전문위원께서 검토보고 시 법 체계상 문제는 있는데 추후로 미루고 내용만을 제가 말씀드리겠습니다.

IMF 경제위기 이후 기업의 인수·합병·분할·매각 등이 급증하고 있으나 근로관계의 승계에 관한 법규상의 미비로 많은 분쟁이 일어나고 있는 것이 현실입니다. 지난 15대 국회 국정감사 등에서 문제가 되었던 삼미특수강, 동양시멘트 등의 사례에서 보듯이 사업양도에 관한 고용승계의 문제가

사회적 문제로 아주 크게 제기되고 있습니다. 당연히 고용이 승계되지 못한 노동자들은 새로운 직장도 구하지 못한 채 생계위협에 시달리고 있으며 고용보장을 요구하다가 숨지는 사례까지 발생하고 있습니다.

따라서 사업양도로 기업 또는 사업의 소유권이 변경된다고 하더라도 기본적으로 고용관계가 계속 유지되고 생계안정이 확보될 수 있도록 하는 법적 조치가 필요하다고 판단이 됩니다.

사업의 위탁·임대차의 경우에도 사업의 소유주가 중간에서 개입하여 종전 사업의 점유자로부터 신규사업 점유자에게 사업이 이전되는 것이므로 이것도 사업양도로 보아 기존의 고용승계 의무를 부여해야 한다고 보는데 장관의 견해는 무엇인지 간략하게 답변해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 그 문제는 아까도 말씀드렸습니다마는 노사 양측의 의견도 수렴하고 해서 거기에 대한 충분한 합의점을 찾는 것이 바람직하다는 것이 저희 생각입니다. 노사정위원회의 논의도 거쳐야 됩니다.

○**金樂冀委員** 근로관계만 존속되고 사실상 중요 근로조건을 규율하는 단체협약이나 취업규칙 등이 승계되지 않는다면 근로조건이 악화될 소지가 있다고 판단됩니다.

독일의 경우도 이와 같은 규정을 두고 있는 점을 감안할 때 무리한 법규정은 아니라고 생각합니다. 전문위원 검토의견 중 조합사무소의 제공, 전임자의 처우 등 채무적 부분은 신중한 검토가 필요하다고 하였지만 조합원의 규범적 부분을 유지·강화시키는 역할을 담당하는 노동조합의 역할을 보장하기 위해서도 단체협약에 규정된 모든 사항이 포괄적으로 승계되도록 하는 것이 바람직하다고 판단됩니다.

단체협약의 승계가 새로운 단체협약이 체결되거나 단체협약이 체결되지 않을 경우 1년이라는 한도를 정하고 있으므로 큰 문제는 없다고 판단되는데 이에 대한 장관의 견해는 무엇인지 밝혀 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 그 문제도 제가 여기에서 단정적으로 하기 보다는 그 모든 문제는 법에서 채무사항으로 하기는 곤란하지 않느냐 그런 생각을 갖고 있습니다.

○**金樂冀委員** 단체협약이 체결되지 않을 경우 양도·양수 시 1년이라는 한도를 정하고 있을 적에 이게 모순이냐, 모순이 아니냐 판단하기가 어렵다

는 이야기입니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 제가 판단하기 어렵다는 이야기입니다.

근로기준국장이 보충답변 드리겠습니다.

○**勞動部勤勞基準局長 朴吉祥** 근로기준국장 박길상입니다.

저희가 기업변동에 따라서 고용승계문제에 관해서는 원래 주된 대상인 기업변동 자체가 여러 종류가 있기 때문에 각국의 입법례도 상당히 다양합니다.

전문위원 보고서에도 있습니다마는 작년 5월31일 일본에서 수 년동안 논의하다가 합병·기업분할·영업양도 이 세 가지를 대상으로 고용승계문제를 입법화할 것이냐 안 할 것이냐를 전문가들이 모여서 한참 논의를 했습니다. 그래서 결과적으로 회사분할에 대해서만 인정을 하면서 거기서도 분할계획서나 합병계획서에 계약당사자가 채무적 부분에 대해서 넣은 경우에 한해서만 효력을 인정하는 경우로 했습니다.

사실 단체협약 부분도 나라마다 입법례가 다양합니다. 예를 들면 스위스 채무법이라든지 프랑스 노동법전에서는 단체협약 전체를 승계하고 효력을 아까 위원님이 말씀하신 1년이라든지 2년이라든지, 각국 마다 입법례가 다름니다마는 입법정책상 판단해서 결정할 수는 있겠습니다. 그러나 일본의 경험에서 보듯이 이것이 워낙 사업변경의 대상이 다양하고 또 저희 민법이나 상법의 여러 특수한 규정과 종합해가지고 정말 심도있고 세밀하게 검토할 필요가 있다고 생각합니다.

○**金樂冀委員** 사용자에 의해 사업이 양도되면 사업과 유기적 관계에 있는 노동자들의 근로관계나 근로조건 등 고용관계에 기초한 법적 지위는 필연적으로 변경될 수밖에 없습니다. 따라서 노동자들은 사업양도 시 자신의 법적 지위에 대한 정보를 사전에 알 권리가 있으며 불이익으로부터 자신의 권리를 보호받아야 된다고 생각합니다.

그런데 사용자들은 기업의 효과적인 양도나 합병을 위해서 기업정보에 대한 보안이 필요하다고 주장하지만 우선 국민·주택은행 합병과정에서 보듯이 설득력이 없다고 할 것입니다.

본 위원이 판단할 때는 기업이 효과적으로 양도나 합병을 하기 위해서는 노동자의 이해를 구하고 합의한 사항에 대해서는 성실히 이행하는 모습을 보여야 할 것입니다. 따라서 사업양도 이전에 당해 사업장 노동자에게 이에 대한 정보를 제공하고 이

들의 이익을 대변하는 노동조합 또는 노동조합 근로자대표와 사전협의의 의무화하는 것이 필요하다고 보는데 장관님의 견해는 무엇인지 밝혀 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 근로기준국장이 답변드리겠습니다.

○**勞動部勤勞基準局長 朴吉祥** 근로기준국장 답변 올리겠습니다.

지금 위원님께서 지적하신 바와 같이 기업변동시에 관련정보를 근로자나 노동조합 대표에게 사전에 알려주고 협의하는 것은 필요하다고 봅니다. 그래서 저희가 경영상 이유에 의한 해고를 할 때도 그런 취지에서 60일 전에 노동조합한테 통보를 하고 그에 따라서 협의를 하도록 되어 있습니다.

다만 위원님께서도 언급을 하셨습니다마는 사실 경영자 측에서는 상당히 미묘하고 어떻게 보면 비밀을 요하는 사항인데 노동조합 대표나 근로자에게 미리 알려줌으로써 오히려 역효과도 있다고 걱정을 합니다마는 제가 보건대 기본적으로 사업변동에 따라서 근로자의 여러 가지 근로관계가 복잡하게 변하고 이해관계가 많기 때문에 기본적으로 사전에 알려주고 협의할 필요가 있다고 봅니다.

저희가 각국의 입법례를 구체적으로 살펴보니까 스위스라든지 EU 지침을 보면 나라마다 굉장히 제도가 다양합니다. 이것도 과연 우리에게 적합한 모델이 무엇인지 신중하게 검토할 필요가 있다고 생각합니다.

○**金樂冀委員** 다음은 金元吉 의원님께서 대표발의하신 산업안전보건법개정안에 대해서 간략하게 질의드리겠습니다.

전문위원 검토보고와 같이 컴퓨터단말기 및 이와 유사한 기기의 유해광선 및 전자파의 규제기준을 설정하기 위해서는 전자파의 유해성 유무에 대한 판단이 우선되어야 할 것입니다. 현재 전자파의 유해성에 대해 유해하다는 의심은 갖고 있으나 유해원인에 대해서는 과학적으로 입증되지 못하고 있는 실정이므로 과학적인 인과관계가 규명되지 못한 상태에서 규제기준을 설정하는 것은 바람직하지 않다고 생각합니다.

또한 규제기준 설정과 관련해서 개정안에서는 노동부령으로 정하도록 되어 있는데 정보통신부 등에서도 전자파 인체보호기준을 마련하기 위해 연구를 하고 있는 것으로 알고 있습니다. 전자파장해 규제업무를 개별법에 의거 통일적 기준도 없이 부처별로 시행하는 것은 또 다른 행정비용이

발생할 것으로 판단됩니다.

따라서 국제적 기준을 근간으로 통일적 기준을 마련하는 노력이 우선되어야 한다고 보는데 장관님의 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 그것은 검토해서 통일된 법체계를 갖는 것이 바람직하다고 봅니다. 다만 대상이 부처별로 다르기 때문에 어느 것이 효율적이냐 하는 문제는 연구를 해 볼 문제라고 생각합니다.

○**金樂冀委員** 이상입니다.

○**委員長代理 申溪輪** 수고하셨습니다.

다음은 吳世勳 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**吳世勳委員** 3개 법안에 대해서 핵심쟁점 사항들은 어느 정도 검토가 된 사항이기 때문에 궁극한 것 몇 가지만 짚고 넘어가겠습니다.

먼저 근로기준법중개정법률안 중에 鄭宇澤 의원이 발의한 부분인데 지난번에 우리가 법안심사소 위할 때 위원회 대안으로 결정된 사안은 유급생리휴가 폐지문제는 나중에 근로시간단축문제와 연관해서 의논하는 것으로 정리를 했었는데 지금 진전이 어떻게 되고 있습니까?

노사정위원회에서 근로시간 단축문제를 논의하면서 지금 이 부분도 함께 논의가 되고 있습니까? 진전이 있습니까, 어떻습니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 그 문제는 의제에 포함이 되어 있습니다.

지금 논의는 지지부진한 상태입니다.

○**吳世勳委員** 지지부진한 이유는 뭘니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 근로시간단축의 원칙적인 문제에서 더 나가지 못하기 때문에 이런 세부사항에 대한 논의는 아직 못 들어가고 있습니다.

○**吳世勳委員** 당시에 기한을 설정하지 않았나요? 기한이 언제였지요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 근로기준국장이 좀 말씀드리겠습니다.

○**勞動部勤勞基準局長 朴吉祥** 근로기준국장 답변드리겠습니다.

작년에는 연말까지 입법화를 하겠다고 계획을 짰었습니다. 그런데 그것이 여러 가지 사정으로 무산이 되고 다시 노동계에서 금년 2월까지 다시 한번 해보자 해서 노력을 했습니다마는 역시 안 되었습니다.

그래서 그 이후에 노사정위원회에서 근로시간단축특위 전체회의를 열어 가지고 그러면 작년에 논의되었던 것을 토대로 해가지고 다시 한 번 쟁점별로 심도있게 논의하자 이렇게 결의를 했습니다.

그래서 지금 매주 모여 가지고 쟁점별로 하나씩 하나씩 토론도 하고 현장방문도 하고 그렇게 해서 이걸을 최대한 좁힐 수 있도록 노력을 하고 있는 그런 상황입니다.

○吳世勳委員 매주 회의를 합니까?

○勞動部勤勞基準局長 朴吉祥 예, 하고 있습니다.

○吳世勳委員 그런데 이 부분에 대해서는 논의가 진전된 것이 없다 그런 말씀입니까?

○勞動部勤勞基準局長 朴吉祥 사실 여성의 유급생리휴가문제에 대해서는 근로시간단축특위에서도 상당히 민감한 부분이라 조심스럽게 논의를 해온 것으로 알고 있고 이것도 앞으로 근로시간 전체문제를 쟁점으로 다룰 때 하나의 쟁점으로 논의는 되겠습니다마는 거기에서 어떤 합의가 이루어진다고 예측하기는 상당히 어렵습니다. 근로시간단축이라든지 다른 휴일 휴가제도에 비해서 이 문제는 상당히 합의되기가 난망하지 않나 이렇게 예측을 하고 있습니다.

○吳世勳委員 합의가 되어야 할텐데 합의되기가 난망하다면 어떻게 해결해야 됩니까?

○勞動部勤勞基準局長 朴吉祥 그래서 작년에도 저희가 법안심사소위를 할 때……

○勞動部長官 金浩鎭 정직하게 말씀을 드려서 노사정위원회에서 합의하기는 굉장히 어렵습니다. 그래서 여기에서 위원님들이 정말 합리적으로 판단을 내려서 정해버려야지 논의가 항상 평행선을 긋고 있습니다.

○吳世勳委員 지금 말씀하시는 것이 상당히 무책임하게 들리는데요, 제가 시기는 기억을 못하겠습니다마는 노사정위원회에서 근로시간 단축문제에 대해서 해결하겠다고 신문에 크게 날 정도로 발표를 했던 적이 있지 않습니까?

○勞動部長官 金浩鎭 기본원칙에 대해서는 다 합의가 되었는데 각론에 들어가니까……

○吳世勳委員 어차피 각론이 결정이 되어야 될 문제인데 그렇게 무책임하게 발표만 해놓고서 결국 힘드니까 국회에서 논의를 해달라는 것은 너무 이중적인 태도가 아닌가요?

○勞動部長官 金浩鎭 그것은 무책임이라든가 이중적이라든가 그런 것보다는 현실적인 어려움 그것을 말씀드린 것이지요.

○吳世勳委員 좋습니다.

저는 논리적으로 따져볼 때 이 유급생리휴가제도가 지금 현재 논의되는 모성보호조항 중에 산전산후휴가와 함께 연결이 되어서 논의된다기보다는

근로시간단축문제와 함께 논의되는 것이 타당하다는 입장이기 때문에 오늘 鄭宇澤 의원이 발의하신 내용에 대해서는 반대하는 입장을 명백히 하고요, 아까 우리 曺喜旭 위원께서 상당히 열변을 토해 주셨습니다. 지난번에 우리 환경노동위원회에서 이 두 가지에 대해서 마련했던 대안이 원래 준비했던 대로 통과가 되고 이번에 새로 鄭宇澤 의원이 발의하신 내용이 반영이 안 되면 상당히 경제를 무시하고 국민 대다수인 근로자들의 입맛에 맞는 그러한 결정을 하는 것으로 생각이 될 수 있는 그런 요지의 말씀을 해주신 데 대해서 일견 경제를 걱정하시는 심정에서 하시는 것으로 이해는 됩니다. 이해는 되는데 아까 시기가 적절치 않다는 지적을 해주셨습니다. 그런데 아까 그 말씀을 들으면서 과연 그 말씀이 맞는가 하는 생각이 들면서 우리나라가 한 때 상당히 호황을 누리던 시절이 있었습니다. 주체 못할 정도로 과소비가 일어나고 해서 한동안 과소비를 주저앉히는데 정책적인 역량을 집중하던 시절이 있었는데 그때도 이 논의가 있었습니다.

그때 경제가 그렇게 좋을 때는 왜 그런 모성보호를 위한 규정을 도입하자는 논의가 활성화되지 못하고 결국 도입이 되지 못했는가 하는 생각을 해보게 되었습니다.

제 생각에는 언제가 될지 모르지만 경제라고 하는 것이 사이클이 있으니까 3년 뒤가 되었든 5년 뒤가 되었든 경제가 좋아지는 순간이 있을 것입니다. 그렇게 되면 그때는 그때 나름대로 또다시 휴가일수를 늘리는데 대한 반론이 생길 수 있을 것입니다. 과소비가 일게 되면, 휴가일수가 늘어나게 되면 과소비를 더 부추기게 되는 경제적인 측면이 있기 때문에 그때 쬐이면 재계를 대표하는 의견은 또다시 경기가 어느 정도 진작될 때까지 미루자는 의견이 나오지 말라는 법은 없을 듯 합니다.

그리고 아까 OECD 국가들의 국민소득과 연계해서 상당히 설득력 있게, 또 중국이 몰려온다는 근거로 상당히 설득력 있는 근거를 대주셨는데 지금 현재 중국은 제가 정확하게 기억을 못합니다마는 우리나라보다도 국민소득이 상당히 낮은 나라입니다. 그런데 주5일근무제를 채택해서 시행하고 있습니다.

제가 알기로는 과문한 탓인지 몰라도 내수진작 차원에서 휴가일수를 주말에 이틀씩 줌으로써 그 기간동안 소비를 하게 하고 소비로 인해서 경제를 진작시키는 그런 경제학적인 이유가 있는 것으로

알고 있습니다.

따라서 OECD 국가들의 국민소득과 비교해서 경제형평과 비교해서 그리고 중국이 지금 상당히 빠른 속도로 경제성장을 한다는 것과 비교해서 그러한 위기의식에서 놀면 안 된다 하는 그런 의견을 피력하시는 것을 이해는 하지만 반드시 그것이 우리 모성보호규정이 도입되는데 장애사유가 되는 것이냐 하는 것은 좀더 신중하게 판단해볼 필요가 있지 않겠는가 하는 생각이 들었습니다.

그리고 아까 마치 현재 이러한 규정들이 도입되면 놓고보자 하는 식의 논리인 것과 같은 그런 느낌이 들도록 하는 표현을 여러 군데에서 들을 수 있었는데 그 문제는 또 이렇게 생각합니다. 지금 일본과 더불어서 우리나라도 이미 고령화 사회에 진입하고 있고 그리고 저출산 사회가 이미 도래했습니다. 이러한 상황에서 경제적인, 경제학적인 논리에서 본다면 인구가 급격히 줄어들어서 상당히 좋지 않은 영향을 미친다는 관점에서 볼 때에는 장기적으로 보면 출산휴가를 늘림으로 인해서 여성근로자들이 출산의욕을 더 갖게 되고 그것이 장기적으로 경제에 미치는 영향까지를 감안해 본다면 반드시 이것이 단기적으로는 몰라도, 단기적으로는 물론 지금 경제가 안 좋기 때문에 악영향을 미친다는 것 또 힘들다는 점을 인정하지 않을 수 없겠습니다마는 장기적으로 보면 이것이 과연 국가의 장래에 반드시 해악을 미치는 결정인가 하는데 대해서는 또 다시 한번 각도를 달리해서 생각해 볼 필요가 있지 않겠는가 하는 판단을 해보았습니다.

여하튼 이러한 여러 가지 근거로 인해서 원래 우리 위원회에서 대안으로 채택이 되었던 법안 내용이 있는 만큼 이번에 애써서 鄭宇澤 의원께서 이런 내용의 법안을 발의해 주신 것을 최대한 고민 끝에 결정을 해야 되겠지만 저로서는 기왕에 우리 위원회 대안으로 채택되었던 안이 통과되었으면 하는 바람입니다.

그다음에 아까 李柱榮 의원께서 발의하신 근로기준법에 대해서 연구용역사업을 하고 있다고 그랬지요? 어디에서 하십니까?

○**勞動部勤勞基準局長 朴吉祥** 근로기준국장 답변 드리겠습니다.

저희가 지금 여러 군데서 신청을 받아 가지고 검토해서 조만간에 확정할 단계에 있습니다.

○**吳世勳委員** 어디에서 연구용역을 수행하고 있습니까?

○**勞動部勤勞基準局長 朴吉祥** 그것은 아직 결정이 안 되었습니다. 저희가 신문에 공고해서 여러 연구기관에서 신청을 했습니다. 거기에서 저희가 일정한 기준에 의거해 가지고 최종선정을 하게 되겠습니다.

○**吳世勳委員** 언제까지 선정할 것입니까?

○**勞動部勤勞基準局長 朴吉祥** 곧 될 것입니다.

○**吳世勳委員** 연구기간은 어느 정도로 잡고 있습니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 6개월 정도 잡고 있습니다.

○**吳世勳委員** 이 법안을 李柱榮 의원을 비롯해서 여러 의원들이 준비하기 시작한 것이 상당한 시간이 흘렀는데 이제 용역을 준다는 얘기입니까? 본 위원회에 올라온 것은 이번 4월 국회에 올라왔지만 제 기억에도 벌써 두어 달 된 것 같은데요.

○**勞動部勤勞基準局長 朴吉祥** 원래 연초에 바로 연구용역을 주어야 했습니다마는……

○**吳世勳委員** 됐습니다.

좀더 신속하게 했으면 더 좋았는데 제가 당부드리고 싶은 것이 한 가지 있습니다. 이 연구용역사업을 진행하는 것도 좋은데 결국 제가 보기에는 어떤 결론이 나올지 그림이 좀 보여요.

예를 들면 기업변동의 양태가 회사합병, 사업의 전부 또는 일부의 양도, 기업분할, 크게 이 세 가지로 나눌 수 있고 그외에 기업의 임대차나 기업의 일부 자산의 판매나 여러 가지 형태가 있을 수 있겠지요. 항상 어떠한 제도를 만들 때 주의할 점은 그중에서 고용승계가 가능한 일부 형태만 고려해 가지고 그것만 입법을 하게 되면 기업을 양도하는 측이나 양수하는 측에서 그 방법만 빼고 고려할 수가 있다는 점입니다.

예를 들면 기업분할 하나만 넣는다는가 아니면 사업의 전부 또는 일부만 넣는다는가, 규제대상으로 넣게 되면 그것만 피해버리면 방법이 없습니다. 그것을 피하고 합병으로 간다는가 혹은 합병까지 막아버리면 다시 기업의 임대차 형식으로 간다는가 그렇게 될 가능성이 높기 때문에 만약에 이 법이 필요하고 그리고 그 실효성이 인정된다면 일괄적으로 다함께 사실상 기업이 양도되는 경우라고 판단되는 경우를 모두 다 보류하는 조항을 마련하지 않으면 사실상 이 법은 차라리 만들지 않는 편이 낫다고 하는 것이 제 생각입니다.

따라서 그 연구용역사업을 어떤 데 주어 가지고 할지 모르지만 그럴 때 지금 제가 예를 든 부작용이 발생할지도 모르는 그러한 양태에 대해서도 충

분히 사전에 연구를 해서 어떻게 하는 것이 과연 근로자들의 권익도 보호하고 기업이 양도되고 합병되는 경우에 국제경쟁력에서 뒤떨어지지 않을 수 있는 제도가 될 수 있는지에 대해서 충분히 사전에 고민하고 연구용역사업을 진행했으면 하는 것이 제 바람입니다.

○**勞動部勞務基準局長 朴吉祥** 예, 그렇게 하도록 하겠습니다.

○**吳世勳委員** 그리고 마지막으로 산업안전보건법 중개정법률안에 대해서 말씀드리겠습니다.

이미 여러 선배·동료위원들께서 지적을 하셨기 때문에 굳이 더 보탬 부분은 없고 다만 이번 기회에 컴퓨터 모니터 앞에서라든가 이런 건강상의 유해도 중요하지만 지금 사회적으로 이 비슷한 전기·전자파 때문에 문제가 되는 것이 고압송전선로 밑이나 근처에 사는 주민들이 피해를 본다든가 하는 것 때문에 여러 가지 사회적인 문제점이 대두되어 있고 그래서 그것이 아마 모르긴 해도 산자부나 환경부 차원에서도 이 연구가 되고 있을 것으로 알고 있습니다.

따라서 이번 기회에 이것을 다른 부처와도 확인하셔 가지고 이것을 공동으로 연구해서 과학적으로 과연 인체에 유해한지 그리고 그것을 차단하거나 중화하는 전기적·기술적인 방안이 개발될 수 있는지에 대한 용역을 한다면 함께 공동으로 하는 것이 비용도 절약하고 보다 실효성있는 대책을 찾아낼 수 있는 방법이 되지 않을까 싶습니다. 여기에 대해서 부처간에 협의를 거쳐 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 좋은 의견입니다. 부처간에 협의를 하겠습니다.

○**委員長代理 申溪輪** 아까 吳世勳 위원님의 질의에 대한 장관의 답변 가운데 불명료한 것 하나만 제가 여쭙어 볼게요.

노사정위원회에서 휴일·휴가를 포함한 휴일·휴가제도 개선하는 과제에 대해서 논의하고 있다고 그랬지요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 예.

○**委員長代理 申溪輪** 생리휴가도 그 논의에 포함되어 있다고 말씀하셨지요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 포함되어 있습니다.

○**委員長代理 申溪輪** 포함되어 있는데 생리휴가제도 문제가 특별히 진전되고 있는 것이 아니라 구체적으로 각론에 들어 가니까 이 문제 전체가 합의가 잘 안 된다는 뜻으로 말한 것이지요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 그렇습니다.

○**委員長代理 申溪輪** 예, 알겠습니다.

다음에 金武星 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**金武星委員** 다소 무거운 심정으로 질의를 하겠습니다. 왜냐하면 曹喜旭 위원이나 저나 마찬가지로 오늘 이 질의를 하게 되면 여성단체에서 매도당할 것이 뻔합니다. 아까도 여성단체를 대표해서 감시자가 하나 와서 좀 앉아 있다가 갔는데 또 개인의견이 당론인 것처럼 오해를 받아서 그것을 악용한 정치경쟁자들 쪽에서 우리 당을 공격할 것이 뻔합니다. 그러나 지금 우리의 경제상황을 생각할 때 표만을 의식해서 표를 따라갈 그런 상황이 아니다, 표의 논리에 의해서 시기에 맞지 않는 이러한 제도를 밀어붙일 일이 절대 아니다 하는 그런 의미에서 제 의견을 피력하겠습니다.

근본적으로 모성보호를 강화하고자 하는 모성보호법 제정은 타당하다고 저는 봅니다. 그러나 지금 100만 실업시대에 처해 있고 우리 경제가 한 치 앞도 내다보기 힘든 지경에 처해 있음을 감안할 때 모성보호법 제정은 그야말로 심사숙고해야 한다고 생각합니다.

이 시점에서 이 법을 통과시켜야 할 만큼 시급한지, 또 우리의 경제상황과 사회여건이 성숙되어 있는지를 잘 판단해야 합니다. 특히 우리의 정치권, 국회의원들이 이것을 잘 판단해야 합니다. 우리 기업들은 외환위기 이후 악화된 경영여건으로 어려움을 겪어 오면서 초긴축 경영을 해오고 있고 최근에는 경기침체와 구조조정 여파로 인하여 심각한 경영위기에 봉착해 있는 상황입니다.

어저께도 이야기했습니다마는 또 6월에는 현대건설 문제로 우리 국가의 경제에 심각한 파탄이 우려된다는 견해가 매일 나오고 있습니다. 아시다시피 우리 정부는 그동안 개혁이라는 이름아래 재벌개혁, 금융개혁, 기업구조조정 등 끊임없이 법과 제도를 통한 고통분담을 요구해 왔으며 이에 기업들은 뼈를 깎는 자구노력은 물론 생존을 위한 몸부림을 쳐왔고 또 앞으로도 처가야 합니다.

올해 우리 경제는 4% 이하의 저조한 성장을 할 것으로 예측되고 6월이면 경제 전반에 대한 재조정이 있을 정도로 상당히 심각한 상황이 올 것이고 또 아울러 수습조원의 예산을 들인 실업대책이 아직까지 아무런 효과를 못 내고, 100만 실업시대가 고착화되지 않을까 하는 우려가 되고 있는 실정에 놓여 있습니다.

결국 우리 경제는 급격히 위축되고 있는 반면

제정소요는 엄청나게 증가하고 있는 상황에서 기업의 부담을 가중시킨다는 것은 우리 경제의 미래를 더욱 암울하게 만들 우려가 있고 나아가서 그 결과 고용사정도 더욱 악화시킬 소지가 있다 이렇게 생각합니다.

그렇게 될 경우에 우리 경제는 총체적인 어려움에 빠져들 수 있다는 점에서 모성보호 관련법 개정 논의는 좀더 시간을 두고 검토해야 할 것으로 봅니다. 특히 주 5일제 근무, 휴가·휴일제도, 실근로 상황 개선 등 총체적인 면에서 함께 다루어져야지 그렇지 않을 경우 계속 논쟁의 대상이 되고 올바른 제도 개선은 이루어질 수 없다고 생각합니다.

모성보호는 시대나 국가를 초월하여 당연히 이루어져야 합니다. 그러나 법적으로 이를 보장하고자 할 때는 시대적·사회적·경제적 상황 등을 고려하고 사회보험 등 재정능력이 충분한지를 감안하여 우리 사회가 충분히 감내할 수 있을 때 이것을 실시해야 된다고 저는 생각하고 있습니다.

우리나라 근로자들 대부분은 정기적으로 주어지는 연·월차 휴가도 제대로 사용을 못하고 있는 실정으로 출산휴가, 육아휴직 등을 늘린다고 해도 제대로 사용될지 하는 것도 의문입니다. 제대로 사용한다고 해도 기업으로서는 대체인력을 투입해야 하는 등 기업의 경제적 부담은 물론 생산성 저하에 의한 경쟁력 상실 문제까지 초래하여 궁극적으로는 국가경쟁력마저 저하시킬 수 있다는 점에서 외환위기가 채 가시지도 않은 상황에서 성급한 결정으로 또 다시 제2의 외환위기를 초래할까 참으로 염려되는 바입니다.

금번 모성보호 등 관련법 개정안을 보면 대부분 기업부담을 전제로 하고 있습니다. 출산휴가 및 육아휴직급여 등이 시행될 경우에 최대 약 8,538억원의 추가비용이 기업부담으로 전가될 것으로 추정되고 있습니다. 특히 육아휴직급여에 의한 기업부담은 무려 7,650억원에 달하고 출산휴가 확대에 따른 기업부담도 530억원에 달하는 실정입니다.

1인당 국민소득이 1만불도 안 되는 상황에서 주 5일제 근무 도입과 아울러 선진국 수준의 모성보호 등 관련 제도를 한꺼번에 도입할 경우 기업부담의 가중으로 국내 여성고용기반 악화는 물론 기업경쟁력을 급격히 약화시킬 우려가 있습니다. 가뜩이나 어려운 경제에 대기업을 휘청되고 있는 이런 상황에서 기업하기가 과거 어느 때보다도 힘든 상황에 직면함을 고려하여 이런 막대한 기업부담

을 안기는 것은 우리 국회가 우리 경제를 더욱 암울하게 하는데 앞장서는 일이다라고 저는 생각합니다.

무엇보다도 이러한 모성보호 제도는 그 재원을 고용보험에서 부담하게 되어 있습니다. 실업 문제가 극도로 심각한 상황에서 고용보험은 실업대책에만 지원되어도 제대로 실업 문제에 효과적으로 대처하기 힘든 실정에 있습니다. 그럼에도 불구하고 실업자가 100만명이 넘어선 이 시점에서 실업자에게 쓰여져야 할 고용보험기금이 재직 여성근로자 등에게 쓰여지는 것은 법의 근본적 취지에도 위배될 뿐만 아니라 자칫 실업대책마저 부실하게 만들어 사회적 큰 혼란을 초래할 소지가 있다, 왜 우리 국회가 이런 일에 앞장서야 되느냐 정말 안타까운 일입니다.

우선 산전후 휴가일수를 90일로 확대하는 것은 산모는 물론 태아의 건강을 위해 바람직하다고 할 수 있겠습니다마는 이는 ILO의 모성보호비용 사회분담 원칙에 따라 시행되어야 할 것입니다. ILO 모성보호협약 내용을 보면 사용자 부담으로 하지 않도록 규정하고 있습니다.

장관, 그렇지요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 그 내용을 신 국장이 좀 말씀드리지요.

○**金武星委員** 아니 이 중요한 시점에 유인물을 꼭 봐야 됩니까? 바로 대답 못하십니까? 장관께서 저한테 양해를 구하시고 국장을 부르세요. 장관께서 전문가 아니십니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 양해를 구하느라고 신 국장한테 부탁한다 했습니다.

○**勞動部勤勞女性政策局長 申 洺** 근로여성국장 답변드리겠습니다.

ILO규정에는 임금총액의 3분의 2를 넘어서 부담하지 않도록 되어 있습니다마는 우리나라에서는 통상임금으로 지급되고 있기 때문에 70%선으로 ILO협약하고는 맞게 되어 있습니다.

○**金武星委員** 제가 가지고 있는 자료에 의하면 ILO 모성보호협약 내용은 사용자 부담으로 하지 않도록 규정하고 있다 이렇게 되어 있습니다.

대부분의 국가에서는 산전후 휴가 비용을 의료보험이나 국민연금, 일반재정에서 부담하고 있는 상황임에 반해 우리는 국민건강보험의 재정악화를 이유로 산전후 휴가연장 30일분에 대하여 고용보험기금에서 50%, 일반회계에서 50%를 분담하도록 되어 있습니다.

장관께 질의하겠습니다.

OECD회원국, 세계 제일 선진국들, 부자나라들인데 벨기에는 재원부담을 어디서 하고 있습니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 의료보험입니다.

○**金武星委員** 사회보장이지요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 예, 그렇습니다.

○**金武星委員** 또 오스트리아는?

○**勞動部長官 金浩鎭** 오스트리아도 의료보험입니다.

○**金武星委員** 덴마크는요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 덴마크는 제가 지금 자료를 안 가지고 있습니다.

○**金武星委員** 덴마크도 사회부담입니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 대부분의 나라들이 의료보험에서 하고 있습니다.

○**金武星委員** 프랑스, 독일, 이태리, 네덜란드, 노르웨이…… 선진국 전부 다가 사회부담을 하고 있다 말입니다. 건강보험에서 부담하고 있습니다. 그런데 왜 우리는 고용보험에서 부담하려고 하고 있습니까?

장관, 이것 감안 안 하고 원칙은 어떻습니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 아까도 말씀드렸습시다마는 원칙적으로는 의료보험, 건강보험에서 하는 것이 원칙입니다.

○**金武星委員** 그런데 왜 원칙으로 안 하고 편법으로 가려고 하며 원칙대로 하려면 건강보험에서 부담을 해야 되는데 건강보험이 현재 파탄지경에 와 있으니 파탄난 건강보험이 다시 회복되어서 이 제도를 실시해도 부담이 되지 않을 정도까지는 연기를 해야 되는 것 아닙니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 현실적으로 의료보험이 파탄이 났으니 그리고 모성보호라고 하는 것은 60일에서 90일 정도는 우리가 확대를 하는 것이 모성보호의 국제적인 추세에 맞는 것이니까……

○**金武星委員** 국제적인 추세가 아무리 그렇다 하더라도 재원이 없는데 어떻게 하느냐 하는 것입니다. 아까 장관 답변 중에 고용보험에 부담을 시킨다 하더라도 2003년부터 문제가 된다고 말씀하셨지요? 그래서 대책을 강구 중이라고 했는데 어떻게 대책을 강구합니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 그 대책은 아까도 말씀드렸습시다마는 지출 문제를 현실적으로 수용할 수 있는 선으로 할 수밖에 없지 않느냐……

○**金武星委員** 막연하게 그렇게 말씀하지 마시고 건강보험 파탄으로 이렇게 크게 사회적 물의를 야기시켜 놓고 또 고용보험까지 파탄시켜 가지고 더

큰 문제를 야기하려고 한다 저는 이렇게 생각합니다.

이 제도는 산모와 태아의 건강을 위한 것으로 그 성격상 국민건강보험에서 지급하는 것이 타당하며 차제에 90일분의 급여 전체를 사회분담화하는 것이 바람직하다고 저는 생각합니다.

특히 육아휴직의 경우에는 여성고용지원제도라기보다는 영유아보호정책의 일환으로 선진국의 경우에도 자녀양육법 등을 통해서 시행하면서 사회분담원칙을 철저히 지키고 있다는 점에서 고용보험에서 지급하는 것은 결코 틀린 결정이다, 이렇게 해서는 안 된다고 생각하는데 장관은 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 원칙적으로 다시 말씀드리어서……

○**金武星委員** 중복되는 말씀은 하지 마세요. 새로운 말씀 있으면 하시고 아니면 그렇다, 아니다로 답변하세요.

○**勞動部長官 金浩鎭** 위원님 말씀이 맞습니다.

○**金武星委員** 맞는데 왜 장관이 이것을…… 원칙을 지켜나가셔야지 왜 편법을 따라가려고 합니까? 장관께서도 정권적 차원에서의 표몰이하는 데에 동원되시는 것입니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 그것은 모성보호의 이상이라고 할까 취지를 더 살려야 된다. 그러나 현실적으로 재정적인 어려움이 있으니 그 문제를 해결하는……

○**金武星委員** 내가 아무리 무엇을 갖고 싶다고 하더라도 집에 돈이 없으면 못 사는 것 아닙니까? 땀을 내서라도 그것을 사야 되겠습니까? 참, 이해가 안 갑니다.

실업지원, 고용안정, 직업능력 개발을 위해 기업 또는 노사가 함께 기금을 출연해서 운영하는 고용보험제도의 설립취지를 크게 훼손할 뿐만 아니라 막대한 비용지출로 고용보험기금의 파탄마저 초래할 우려가 있다, 아까 장관께서도 이것을 지적하셨습니다.

유급·태아건강검진휴가 역시 ILO 모성보호협약은 물론 우리보다 훨씬 몇 배나 더 잘 사는 선진국에서도 이런 입법사례가 없는데 왜 우리나라에서 들고 나왔느냐 말이에요. 도대체 누가 여성들한테 표를 얼마나 얻겠다고 이런…… 제가 볼 때에는 이것 미친 짓이에요. 그런 상황에서 우리나라에 이 제도를 도입하는 것은 도대체 말이 안 됩니다. 유산·사산휴가제도도 ILO협약에 관련제도도 없고 선진국에도 이런 입법사례가 희귀합니다. 한 두 나

라 정도 있는 모양입니다.

결론적으로 모성보호제도는 원칙적으로 건강보험에서 부담해야 하고 건강보험 재정 역시 대단히 악화되어 있음을 감안해서 향후 건강보험 재정이 안정될 때까지 그 시행을 유보하는 것이 타당하다고 저는 주장합니다.

특히 현재 우리나라는 전세계에서 유일한 유급생리휴가제도를 운영하고 있는 실정에서 동 제도가 도입될 경우에 기업부담은 더욱 가중될 것입니다. ILO협약에도 없을 뿐만 아니라 외국사례에도 없는 유급생리휴가제도는 폐지되는 것이 마땅하고 실제로 동 제도가 임금보전수단으로 변질되고 있고 아울러 기업들의 여성고용기피요인으로 작용하는 등 오히려 여성취업기회 확대에 역행하고 있다는 점에서 더더욱 폐지되어야 합니다.

이렇게 여성근로자들에게 잘 해 주려면 월급을 두 배로 올려주든지, 왜 생리휴가 하루만 합니까? 1주일을 다 유급휴가를 주든지…… 만약 그렇지 않고 모성보호제도만 도입된다면 기업은 기업대로 심각한 경영난에 처할 우려가 있고 이로 인해 우리 경제 역시 기업들의 경쟁력 상실과 100만명 실업시대에 기업의 여성고용 기피로 인해서 제2의 IMF까지 초래할 개연성이 있다고 저는 생각합니다.

따라서 모성보호제도의 도입은 근본적으로 우리 경제의 상황과 재정능력, 기업의 부담능력 및 향후 논의될 주5일 근무 및 근로시간 단축과 함께 신중하게 다루어져야 하고 동시에 유급생리휴가제도는 폐지되어야 마땅하다고 하겠습니다.

기업이 살아야 경제도 살고 고용 및 실업문제도 해결되고 나아가서 복지도 되는 것입니다. 지금 나라의 재정은 언제 파탄에 빠질지 아무도 모르는 상황에 있는데 무슨 수로 복지국가로 발돋움하겠습니까? 우리가 다 지켜보지 않았습니까? 일부 선진국에서 무리하게 복지제도를 시행했다가 다 망해서 굉장히 고생한다는 것을 우리는 영국의 예를 보아서 잘 알고 있습니다.

아직도 우리 주변에는 당장 하루 먹고 살기도 힘든 사람이 너무나 많고 휴가는 커녕 자녀양육비를 걱정하는 사람들이 더 많습니다. 출산휴가나 육아휴직을 할만큼 여유로운 사람보다는 출산비를 걱정하고 양육비를 걱정하는 서민이 더 많다는 점을 결코 간과해서는 안 됩니다.

기업부담을 이렇게 많이 해서 어려워져서 기업이 문 닫아버리면 그나마 하루 벌어서 하루 먹고 사는

공장의 일용근로자들이 직장을 잃어버리면 이것 어디에 가서 어떻게 하소연할 것이며 국가가 이들에게 어떠한 뒷받침을 해줄 수 있을 것인지 정말 걱정이 됩니다.

이 어려운 생활을 하고 있는 분들이 당장 눈앞에 닥치는 현실의 고통에서 헤어날 수 있도록 하기 위해서는 경기가 활성화되고 기업이 잘 돌아가서 고용불안에서 해방되고 월급 못 받을까 걱정을 안 하도록 해서 서민들이 안정적으로 가게를 꾸려나가도록 해야 합니다.

점잖은 표현으로 하소연을 해야 될 상황에서 제가 흥분되어 다소 과격할 언사를 쓰기는 했습니다만 저는 정말 존경하는 동료위원님들의 현명한 판단을 기대합니다. 이번 이 모성보호법 제정은 국가경제가 안정기에 접어든 이후에 논의하는 것이 바람직하고 특히 100만명 실업시대에 고용보험에서 지출하는 것은 타당하지 않습니다. 그래서 건강보험의 재정이 안정적일 때 시행하는 것이 바람직하다는 점을 다시 한번 강조드립니다.

지난번에 존경하는 全在姬 위원께서 다 찬성하지만 이것은 사회부담을 원칙으로 해야 된다는 주장을 했다가, 누가 그랬는지 모르겠습니다만, 저는 짐작이 가지만 상대방 여성의원들이 여성계에 가서 全在姬의원이 여성의원인데 이것을 반대하고 나섰다고 매도를 해서 여성단체들이 우리 당에 찾아와서 항의를 하고 全在姬 위원을 저렇게 어렵게 만들고…… 이런 일이 생겨서는 안 된다는 것입니다. 이것이 얼마나 중요한 법인데 이것을 만들면서 자기들 표를 의식해서 상대를 이런 식으로 매도를 하는 일이 우리 국회에서 일어나지 않아야 된다는 것을 말씀드리면서 이만 끝내겠습니다.

○委員長代理 申溪翰 金武星 위원님 수고하셨습니다.

다음은 金晟祚 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○金晟祚委員 구미의 金晟祚 위원입니다.

장관님! 그저께 업무보고 시 제가 물었던 것인데 외국인고용허가제와 관련하여 철학의 부제를 말하면서 자료제출해 달라고 했는데 하셨습니다?

○勞動部長官 金浩鎭 했습니다.

○金晟祚委員 언제 했습니다? 어제 했습니다?

○勞動部企劃管理室長 文亨男 기획관리실장입니다. 어제 자료를 위원님실에 갖다 드렸습니다.

○金晟祚委員 보니까 노벨상을 타고 난 이후에도 계속해 그 이전과 같은 외국인고용허가제를 갖기 위해서 노력한 것이 자료에 나타났습니까? 검토

안 하고 그냥 보고했습니까?

○**勞動部企劃管理室長 文亨男** 자료는 관련국에서 왔기 때문에 저희가 일단 드렸습시다만 그 관계는……

○**金晟祚委員** 됐습니다. 제가 그것을 보고 말씀드리겠습니다.

왜 첫 질의를 이렇게 자리해 주십시오 하느냐 하면 적어도 장관님은 확실한 생각을 가지고 노동부를 이끌어야 된다고 생각합니다. 장관님! 지금 우리의 경제상황에서 曹喜旭 위원님이나 金武星 위원님은 모성보호법을 하는 것에 대해서 문제가 있다고 생각하고 또 해야 된다는 사람들도 있습니다.

그런데 지금 장관님은 어떻게 보면 굉장히 영거 주춤한 자세를 취하고 있다고 저는 봅니다. 장관님! 지금의 경제여건에서 어떻게 하는 것이 현명하다고 생각하십니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 모성보호법은 이번에 개정이 되어야 됩니다. 적어도 60일에서 90일로 늘어나는 문제는 확실히 해야 됩니다.

○**金晟祚委員** 확실히 해야 되면 동료위원들에게 그런 것을 관철하기 위해서 노력을 해야 된다고 생각합니다. 그런 부분이 너무 미진하지 않느냐, 확실한 컬러를 보여주시기 부탁드립니다.

그러면 생리휴가 폐지문제에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 생리휴가 폐지는 바람직하지 않다는 생각을 가지고 있습니다.

○**金晟祚委員** 잘 알겠습니다.

장관님께서서는 그제 토론할 때 상황이론을 굉장히 많이 도입해서 설명하셨습니다. 저도 이런 문제들이 노동문제에 국한되는 문제라고는 생각하지 않습니다. 경제상황, 국제적인 관계, 인권문제 등 여러 가지 상황을 다 고려해서 굉장히 복잡하게 결정되어야 될 문제라고 생각합니다.

그런데 이러한 문제의 결정은 사실은 사회적 합의가 굉장히 중요하고 이런 것을 위해서 노사정위원회가 설치되어 있다고 생각합니다. 노사정위원회에서 여러 가지 노력을 하고 있다고 아까 설명하셨습니다만 노사정위원회에 이 문제의 해결을 위해서 어떤 요청을 했거나 접근을 한 적이 있습니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 근로시간 단축문제를 하고 있습니다. 그리고 그 문제를 추진하는 소의제의 하나로 생리휴가문제도 포함되어 있습니다.

○**金晟祚委員** 이러한 것들을 언제부터 노사정위원회에서 검토하기 시작했습니까? 굉장히 오래되

었지요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 98년부터 간간이 논의되어 왔습니다.

○**金晟祚委員** 그러면 본격적으로 한 것은 언제부터였습니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 99년9월부터 본격적으로 논의해 왔습니다.

○**金晟祚委員** 그렇다면 본격적으로 논의하고 나서도 사실은 굉장히 시간이 오래 경과된 것입니다. 지금 노사정위원회가 이 문제에 대해서 명확한 입장을 발표하지 못한다면, 앞으로도 노사정위원회는 계속해서 여기에 대해서 입장을 밝힐 수가 없다고 예측할 수 있습니다. 동의하십니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 그것은 노사정에서 서로 논의를 하는데 노사 양측의 이해가 첨예하게 대립되니까 쉽게 합의를 끌어내기는 힘들지요.

○**金晟祚委員** 그렇더라도 연간 20억 이상의 예산을 쓰면서 이렇게 경영계와 노동계 간에 첨예하게 갈등하고 있는 이 문제에 대해서 명확하게 어떤 결론을 내릴 수 있도록 노동부에서 중용해야 할 의무가 있는 것 아닙니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 저희들이 중용을 하고 있고 열심히 하고 있습니다.

○**金晟祚委員** 아무리 중용해도 리스펀스(Response)가 없다 이 말입니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 그런데 거기는 합의를 해야 되는데 합의의 묘안을 찾는다는 것이 그렇게 쉽지 않습니다. 표결을 하는 데가 아니거든요. 그래서 그런 현실적인 어려움이 있습니다.

○**金晟祚委員** 현실적인 어려움이 있기 때문에 노사정위원회를 설치한 것입니다. 그러한 어려움이 없다면 왜 1년에 20억을 써가면서 노사정위원회를 만듭니까? 노동부에서는 이런 문제에 대해서는 시한을 주어서 결정해 달라라고 요구해야 된다고 생각합니다. 그렇게 요구한 적 있습니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 그 시한을 우리가 문서로 준 적은 없습니다마는 조속한 시일내에 하도록 계속 요구를 하고 있고 ……

○**金晟祚委員** 문서로는 한 번도 안 했습니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 문서로 한 기억은 없습니다. 그것을 굳이 문서로까지 할 필요도 없고요.

○**金晟祚委員** 그러면 노사정위원회는 그냥 20억 예산만 쓰면서 이것은 대충 합의가 안 된다 그리고 그냥 넘어가는 것입니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 노사정위원회가 한 일은 많

습니다. 이것만 하는 것이 아니고……

○**金晟祚委員** 그러면 이번 국회에서 우리가 이 법안을 통과시키거나 어떻게든 결정이 되면 노사정위원회에서는 이 건에 대해서 손을 떼게 됩니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** ……

○**金晟祚委員** 이것은 행정의 낭비 아닙니까? 우리가 국회에서 결정하기 전에 노사정위원회에서 의견을 낼 수 있도록 계속 중용하고 그 결과를 가져와야 되는 것 아닙니까? 정부에서 할 일이 그것 아닙니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 그런데 이것이 지난 번 소위 때 생리휴가문제를 포괄적으로 다루려고 하다가 다시 정리해서 근로시간단축으로 보낸다 이렇게 되면서 그러로 간 것이 불과 얼마 안 됐습니다.

○**金晟祚委員** 노사정위원회를 적극 활용해 주실 것을 부탁드립니다.

그리고 만약 유급생리휴가제를 폐지하면 노동계나 여성계의 반발이 굉장히 많을 것으로 예측되는데 그 반발의 정도는 어느 정도라고 생각하십니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 반발의 정도가 꽤 클 것입니다만 다른 것하고 묶어서 합리적으로 처리하면 반발의 정도가……

○**金晟祚委員** 모성보호법 통과 시 경영계의 반발에 대해서는 예측을 해보셨습니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 경영계도 모성보호법 자체를 반대하는 것은 아닙니다.

○**金晟祚委員** 저도 마찬가지입니다. 어느 국민이 이 법 자체를 반대하겠습니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 얼마만큼 경제적인 현실을 반영하느냐 이런 입장이라고 봅니다.

○**金晟祚委員** 제가 계속해서 이런 말씀을 드리는 이유가 어떤 반발이 예측되더라도 장관님께서 경제상황 이론에 입각해서 옳다라고 생각한…… 아까 말씀하신 그것이 옳으면 끝까지 미십시오. 그러면 저도 동의해 드리겠습니다. 철학을 갖고 일을 해주실 것을 부탁드립니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 그렇게 하겠습니다.

○**金晟祚委員** 그리고 이 법을 개정하기 위해서 현실과약을 할 필요가 있는 것 같아서 하나만 여쭙보겠습니다.

현재 유급생리휴가가 임금보전 수단으로 활용되고 있는 것은 사실이라고 생각합니다. 그렇지요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 예.

○**金晟祚委員** 실질적으로 휴가로 활용하는 근로자가 퍼센트로 어느 정도 됩니까?

○**勞動部勤勞女性政策局長 申 洺** 생리휴가를 사용하는 경우가 70% 정도 됩니다만 임금과 같이 사용하는 것을 정확하게 조사한 일은 없습니다. 다만 생산직 근로자같은 경우는 임금으로 사용하고 있고 사무직 근로자는 대부분 휴일로 사용하고 있는 것으로 알고 있습니다.

○**金晟祚委員** 아니, 생산적인 경우 몇 퍼센트 휴가로 활용하느냐……

○**勞動部勤勞女性政策局長 申 洺** 저희가 노동연구원을 통해서 조사는 했습니다만 그것은 샘플링 조사이기 때문에 그것을 가지고 전체를 대신하지를 않고 있습니다. 그러나 실지로 휴일로 사용한 것이 한 11% 정도가 되고 그리고 생리휴가일수가 전업종에서 5.3% 정도 됩니다.

○**金晟祚委員** 어차피 전수조사는 못하는 것 아닙니까? 그래서 샘플조사하는 것은 너무나 당연합니다. 그런데 그 조사에 의하면 생산직 여성근로자 중 실지로 휴가로 사용하는 사람은 11% 정도가 되고 나머지는 임금보전 수단으로 사용되고 있다는 것 아닙니까?

○**勞動部勤勞女性政策局長 申 洺** 대부분 그렇게 되고 있습니다.

○**金晟祚委員** 그러면 굉장한 문제가 있는 것입니다. 장기적으로는 바로 잡아야 된다고 생각하시지요?

○**勞動部勤勞女性政策局長 申 洺** 예, 그렇습니다.

○**金晟祚委員** 바로 잡기 위해 노동부에서 후시정책대안을 세운 것은 없습니까?

○**勞動部勤勞女性政策局長 申 洺** 현재 그 부분에 대해서는 무급화라든지 하는 것을 검토를 일부 하면서 노사정위원회하고 협의 중에 있습니다.

○**金晟祚委員** 그다음 金元吉 의원님께서 제안하신 산업안전보건법중개정법률안에 대해서 물어보겠습니다.

지금 전자파 등을 규제하는데 있어서 가장 효과적인 방법은 생산 공급하는 자에게 그러한 제품을 만들지 않도록 규제하는 법이라고 생각합니다. 혹시 그런 법안이 지금 있는지 모르겠습니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 그런 법안은 없고 상당히 신중을 기해야 한다는 여론들이 많습니다.

○**金晟祚委員** 제가 생각하건대는 노동법을 통해서 규제하는 것보다는 전자파를 발생할 수 있는 기계를 제조하는 자 및 판매하는 자를 규제하는 것이 훨씬 더 낫다고 생각하는데 장관께서는 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 金浩鎮** 그것은 생산단계에서 품질 관리를 통해 하는 것이 제일 낫습니다.

○**金晟祚委員** 그렇게 하려면 이 법은 산자부에서 심의하는 것이 맞습니까?

○**勞動部長官 金浩鎮** 산자부하고 IT 경우는 정통부…… 묶어서 산자부가 하면 좋겠지요.

○**金晟祚委員** 저도 그것이 바람직하다고 생각합니다. 그런데 혹시나 그렇게 법령적으로 쓰여지는 전자기기 혹은 전자파를 방출하는 기기 이외에 우리 산업현장에서 쓰여지는…… 그러니까 그것으로 통제할 수 없는 것들에 대해서 조사를 한 적이 있습니까?

○**勞動部長官 金浩鎮** 조사작업에 대한 필요성은 느끼고 있습니다마는 아직은 한 적은 없고 할 계획은 있습니다.

○**勞動部産業安全局長 宋智泰** 산업안전국장입니다.

金晟祚 위원님이 지적하신 부분에 대해서 외국의 경우에는 주로 송배전로라든지 고주파로라든지 이런 데의 인근에 사는 유아나 임산부의 경우에…… 유아의 경우에 백혈병을 유발할 수도 있다는 그런 보고서는 있었고……

○**金晟祚委員** 제가 말씀드리는 것은 산업현장 중에 제조공급자를 규제해서 이 전자파를 막을 수 있는 퍼센테이지가 있을 것이다 이것입니다. 그러니까 우리가 제조공급자를 통해서 규제하지 못하는 부분이 어느 정도 될 것이냐, 그것이 만약에 우려할 수준 정도로 퍼센테이지가 많다면 당연히 노동법으로 규제를 해야 되지만 그것이 우려할 수준이 되지 않으면 그냥 산자부에서 이 법을 만들게 하는 것이 가장 효율적으로 규제를 하고 그리고 효과를 얻을 수 있는 것이다 싶어서 혹시……

○**勞動部産業安全局長 宋智泰** 무슨 뜻인지 알겠습니다.

그래서 지금 나오고 있는 것은 확실하게 과학적 근거가 있는 것은 아니지만 일부 보고서에 유아나 임산부에 극히 한정적으로 그런 영향이 나타날 수 있다는 보고서만 있고, 외국의 경우든 우리나라의 경우든 고주파나 유도전기로 이런 경우에 그러한 전자파가 많이 발생할 수 있지만 아직 그 부분에 대한 문제는 없습니다.

그리고 아까 장관님 말씀대로 저희들이 실태 조사를 하려고 착수하고 있습니다.

○**金晟祚委員** 그렇다면 제조공급자를 규제하면 나타난 것은 거의 다 규제할 수 있다는 말이지요?

○**勞動部産業安全局長 宋智泰** 그렇습니다.

○**金晟祚委員** 알겠습니다.

장관님, 李柱榮 의원이 발의한 근로기준법에 대해서 몇 가지 물어보겠습니다.

저는 사업 변동을 통해서 근로자들이 받아야 될 피해가 있어서는 안 된다고 생각합니다. 그러나 이 법이 넓게 보아서 상법이나 민법 혹은 노동법 등 여러 법이 관계되는 법이라고 생각하고 있습니다.

장관께서는 다 동시에 고려가 되어야 한다고 생각하십니까, 아니면 노동법 자체만이라도 우선 개정될 필요가 있다고 생각하십니까? 어느 것이 더 합리적입니까?

○**勞動部長官 金浩鎮** 포괄적으로 고려되어서 충돌하는 부분은 손질하는 것이 좋다고 생각합니다.

○**金晟祚委員** 그렇다면 우선 동시에 다 넓게 고려해서 해야 된다는 그런 말씀으로 받아들이면 되겠습니까?

○**勞動部長官 金浩鎮** 종합적으로 고려하는 것이 충돌을 피하는 길이 아닌가 생각합니다.

○**金晟祚委員** 그렇다면 노동부에서 주관해서 이 법률안만 만들었을 경우에 장·차관회의 등에서 조정을 해야 합니까?

○**勞動部長官 金浩鎮** 관련부처하고 협의할 때……

○**金晟祚委員** 협의할 때 상당 부분 충돌이 예측 됩니까?

○**勞動部長官 金浩鎮** 그렇습니다.

○**金晟祚委員** 좋습니다.

그다음에 노동법 관련해서도, 노동조합및노동관계조정법에서도 이 법과 같이 조정하고 새로 개정해야 될 필요성은 느끼시지요?

○**勞動部長官 金浩鎮** 그것은 물론 그렇습니다.

○**金晟祚委員** 이상입니다.

○**委員長代理 申溪輪** 金晟祚 위원님 수고하셨습니다.

다음은 金文洙 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**金文洙委員** 우선 鄭宇澤 의원님이 대표발의하고 金武星 의원님이 공동발의 하신 근로기준법개정안입니다.

제 생각은 이렇습니다. 여성의 사회적 참여가 최근에 활발해지고 있지만 아직 우리나라는 대단히 부족하다고 보고 있고, 또 여성이 사회적 참여 특히 노동현장에 참여하는 경우에는 육아로 인해서 대부분 중도에 그만두고, 중도에 그만두기 때문에 다시 복귀할 때 도저히 남성들과 비교해서 따라갈 수 없는 낙후된 주변부로 밀려나게 됨으로써 여성은 영원히 사회 참여과정 자체가 아주 저급한

그런 노동력으로 전락해 버리게 되는 계기입니다. 그것이 결정적으로 산전후의 과정에서 일어난다고 보고 있습니다.

그런 면에서 지난번에 金貞淑 의원과 韓明淑 의원이 각각 발의하신 산전후휴가 90일 확대 문제에 기본적으로 찬성하고 또 鄭宇澤 의원이 낸 산전후휴가 12주 확대방안도 그 일환으로 찬성합니다.

다만 이 재원을 어떻게 할 것이냐 하는 曹喜旭 위원님과 金武星 위원님의 걱정에 대해서는 저도 같은 걱정이고 또 이것이 자칫 우리 경제를 어렵게 함으로써 그 의도와는 다르게 우리 여성들의 사회적 참여를 더욱 어렵게 하는 결과를 가져오지 않을까 하는 우려에 대해서는 저도 같은 생각입니다.

그러나 이것을 조금 넓게 생각해 본다면 최근 金大中 대통령 취임 이후에 우리나라 복지제도에 는 획기적인 대전환이 있었습니다. 그래서 저는 제 머리 속으로 상상하는 것보다도 이것이 상당한 정도로 너무나 획기적이기 때문에 우리 사회의 복지 부분에서 큰 불균등과 불합리성이 지금 온 사회적으로 드러나고 있다고 보고 있습니다.

바로 대표적인 것이 현 대통령이 제창하고 있는 생산적 복지입니다. 생산적 복지는 노동복지가 바로 그 핵심입니다. 노동복지 중에 우리가 정말 피할 수 없는 것이 근로여성 복지이고 이 부분이 핵심적인 사항 중의 하나이고, 근로여성 복지의 핵심적 사항이 바로 산전후 여성의 복지입니다.

이것은 우리 대한민국의 미래를 위해서도 2세의 생산을 위해서도 중요할 뿐만 아니라 한 가정을 위해서나 한 개인의 행복을 위해서나 모든 면에서 결정적으로 중요하고 기업 자체에도 중요합니다.

그러나 지금 복지가 이상하게 되어서 생산적 복지가 아니라 놀고먹는 복지로 되어 버렸습니다. 그래서 빈곤층을 구제한다는 명분 아래 기초생활보장제도를 도입함으로써 지금 수 조원의 돈을 그냥 퍼넣고 있습니다.

물론 해야 됩니다. 반대하지 않습니다. 그러나 일을 하나도 안 하는 사람을 양산할 수 있는 그야말로 너무 앞서 나간 기초생활보장제도의 그 최저생계비 수준과 우리 최저임금 수준이 거의 곱배기로 차이가 나서 일하는 사람이 돈을 더 적게 받는다 이 현실, 이것을 무엇으로 설명하고 과연 어떻게 이 대한민국을 건강하게 일하는 사람이 잘 살 수 있고 대접받는 사회로 만들 수 있겠는가 하는 데 대해서 결정적인 장애를 초래했다고 저는 생각하고 있습니다.

저는 이 부분에 대해서 노동부장관, 노동부 관계 공무원 여러분들에 대해서 참으로 유감스럽게 생각합니다. 이 문제는 당연히 노동부에서 문제 제기를 했어야 된다고 봅니다. 일하는 사람을 우선적으로 대우해 줄 때 우리나라 산업이 발전하고 우리 경제가 발전하고, 그 그늘 아래에서 복지가 있고 빈곤이 퇴치되는 것인데 이것은 거꾸로 그 나무를 키울 생각은 하지 않고 그냥 그늘에 앉아 있는 사람부터 자꾸 떡을 주니까 그 나무를 키우려고 물 주고 다듬고 일하는 사람은 아무 복지 진전이 없다는 말입니다.

복지의 언밸런스, 정당하지 못하고 정의롭지 못한 그 불균형이 빚어져서 지금 우리 사회가 근본이 뒤흔들리고 있다고 저는 보고 있습니다. 여기에 바로 우려할 점이 있습니다.

또 최근 IMF 이후에 실업수당을 약 20조를 썼습니다. 그러면 이번에 산·전후휴가를 하는데 정부가 확보한 예산은 올해 150억입니까?

○**노동部長官 金浩鎭** 예.

○**金文洙委員** 저는 이런 기초생활보장제도나 다른 것을 하는 데 들어가는 돈을 지금같은 때는 오히려 공장에 와서 일하고 생산현장에서 일하고 있는 노동자들을 위해서 몇 조를 쓴들 그것이 아깝다고 생각하지 않습니다. 그것은 해야 될 일이고 당연히 대접해 주어야 됩니다.

그런데 지금 거꾸로 일하는 사람까지도 일을 안 하고 집에 가서 앉아 있는 것이 차라리 낫다, 그것이 돈벌이도 낫고 편하기도 하고 좋다, 이렇게 되어 있는 것 아닙니까? 어떻게 생각하세요?

○**노동部長官 金浩鎭** 그것은 시각의 차이입니다.

○**金文洙委員** 무슨 시각의 차이인지 물어봅시다.

○**노동部長官 金浩鎭** 국민기초생활보장법은 일할 수 없는……

○**金文洙委員** 왜 없어요?

○**노동部長官 金浩鎭** 일할 능력도 없는 사람의 경우에……

○**金文洙委員** 자활보호대상자가 일할 능력이 없습니까? 장관, 자활보호대상자들이 일할 능력이 없는 사람한테 돈을 주는 것입니까?

○**노동部長官 金浩鎭** 일할 능력이 있는 사람한테는 일자리를 우선적으로 제공하는 것으로 하고 있습니다.

○**金文洙委員** 뭘 하고 있어요? 지금 내가 받아보면 일하려고 한 사람들 중에 일도 안 되고, 다 탈락하고 있는데 뭘 하고 있어요? 실패를 파악해

보셨어요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 그 실태는 우리 노동부의 경우에는 2만명이 할당되었습니다. 그중에서 약 9,000명을 실사해서 일할 능력이 있는 것으로 판정이 되어서 저희들이 자활인도를 하고 있습니다. 9,000명 중에서 한 1,000여명은 취업이 되었고 나머지는 훈련이라든가 여러 가지를 받고 있습니다.

○**金文洙委員** 내가 그것도 전부 따질 것입니다. 그런데 장관이 지금 상황을 인식하고 있는 것은 너무 안이라고 저는 생각합니다. 그렇지 않습니다. 저는 특히 노동부가 자활근로를 맡는 것이 맞는지도 모르겠고 또 맡았지만 잘 안되고 있고 현장 실정도 잘 파악이 안 됩니다.

제가 여러 번 담당자하고 이야기 하는데 안 되고 있어요. 안 되고 있는 것은 잘 안 된다 이야기하시고 그것을 어떻게 해결할 것이냐 이렇게 나가야 됩니다. 그것이 주제가 아니니까 그것은 그렇고 노동부가 실태를 모르고 이야기 하는데 저는 현장에서 각 동네마다 실태를 파악한 것입니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 아까도 말씀드렸다시피 저희들이 명단상으로 2만명을 할당받았는데 이 중에서 사실상 실사를 해서 9,000명을 일할 능력이 있다는 판정을 해가지고 자활인도를 하였습니다. 지금까지 일하지 않고 평생을 직장 없이 가난하게 살던 사람들을 하루아침에 일할 능력을 키워 일터로 보낸다는 것은 쉽지 않습니다. 근로능력과 근로의욕을 키운다는 것이 현실적으로 어려움이 있지만 일을 해서 자기 생계를 유지하는 방향으로 지도를 하고 있다는 것을 말씀드립니다.

○**金文洙委員** 시간관계상 그것은 그런 정도로 하겠는데 최저임금을 받고 공장에 다니던 사람들이 집에 들어앉는 것이 문제입니다. 일을 안 해도 돈을 더 받는데 복지차원이라고 하지만 그것은 복지가 아니라 나라 망하는 길입니다. 최근에 복지제도가 이상한 방향으로 가서 생산적 복지와는 전혀 다른데 이 부분에 대해서 근본적인 의구심을 가지고 계속적으로 문제제기가 되고 있습니다.

저는 산전후휴가는 다 찬성입니다. 재정이 어렵다고 하더라도 해야 합니다. 그러나 일 안 하는 사람한테 96만원씩 줌으로써 일하는 사람이 돈 100만원 받아서 차비 빼고나면 오히려 적어요. 기초생활보장은 그대로 두고라도 공장이나 3D업종에서 자기 몸을 상해가면서 일하는 최저임금생활자들의 혜택을 늘려나가야 된다고 생각합니다.

제가 장관한테 하나 묻고 싶은 것은 복지대책협

의회 이런 것이 있습니까? 복지부장관이나 관계부처간 협의할 수 있는 시스템이 있습니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 사회관계장관회의가 있습니다.

○**金文洙委員** 다음에 거기에 가서가지고 정부 측에 기초생활비 산정을 할 때 현재 일하는 최저임금을 받는 근로자, 예를 들면 공장이나 여성, 3D업종에서 일하는 사람의 복지가 기초생활보장제도와 대비를 해가지고 현재 일하고 있는 분들의 복지를 향상시키는 방향으로 해야 된다고 봅니다. 복지부나 이런 데서 로비해가지고 일 안 하고 집에 앉아 있는 사람이 일하는 사람보다 더 많이 받는 이것을 시정하지 못한 책임은 전적으로 노동부에 있다고 저는 생각합니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 바로 그 점을 지난번에 대통령께서도 지시를 해가지고 일하는 사람이 우대받는 그런 방안을 연구하라 해가지고 지금 하고 있습니다.

○**金文洙委員** 연구하라고 했는데 못했다면 노동부의 책임 아니에요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 그것을 각 부처별로 하고 있습니다.

○**金文洙委員** 기초생활비를 줄이면 이미 손에 쥐어 준 빵을 빼앗는 것으로 온 나라가 시끄럽게 되어 버려요. 이것이 처음부터 잘못되었는데 지금이라도 조정을 해서 맞춰나가야 됩니다. 생산적 노동복지는 일하는 사람이 집에 가만히 있는 사람보다 더 많이 받는 사회분위기를 만들어가야 합니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 전적으로 공감하고 정책에 반영하도록 하겠습니다. 당연히 그렇게 해야 됩니다.

○**金文洙委員** 李柱榮 의원이 대표발의하신 것은 저도 같이 발의를 했는데 이 부분은 전문위원 검토보고 내용에 상당히 중요한 지적을 해주셨습니다. 저도 발의하기 전에는 몰랐는데 검토보고서에 보니까 29조의2는 전문위원의 생각과 같이 30조의2로 수정되어야 된다고 봅니다.

그다음에 전문위원 검토보고가 대체로 타당하다고 봐서 29조의2 제3항 사업의 양도시 근로관계승계를 법안심사소위원회에서 삭제해도 좋다고 봅니다.

4항은 그대로 두는데 다만 “근로관계의 승계 전에 성립하고 승계 후 1년이 경과하기 전에 이행기에 도달한 채무에 대하여……”에서 “채무”를 “근로관계로 인한 채무”로 명확하게 했으면 좋겠고, 제 113조 별칙은 신설되어 있는 별칙에 “근로관계의

포괄적 승계를 거부한 자”를 집어 넣었으면 좋겠고 그렇게 하면 상당히 완화된다고 생각하는데 법안심사소위원회에서 그렇게 검토해 주셨으면 감사하겠습니다.

그다음에 마지막으로 金元吉 의원님이 대표발의하신 산업안전보건법의 유해전자파를 차단하는 장치의 설치 이것은 15대 때 환노위원회에서 다루었는데 그때도 똑 같은 내용이 논의되었는데 폐기되었습니다.

그래서 이번 전문위원의 수정의견을 보니까 상당히 합리적으로 수정했다고 생각하고 있습니다. 다만 전문위원의 수정의견처럼 한다면 법을 만들 필요가 없어지는 문제가 표출할 수 있다고 봅니다.

(申溪輪 간사, 劉容泰 위원장과 사회교대)

그러나 전자파부분에 대한 것은 컴퓨터 단말기가 너무나 급속하게 확산되고 있고 생활필수품으로 되고 있는 데 비해서 일정한 우려도 있기 때문에 노동부의 책임을 더 강조하고 일정한 의무를 부과한다는 측면에서 근거규정으로 전문위원 검토의견처럼 노동부고시를 만든다든지 노동부령을 만든다든지 다른 예산사업이나 연구사업을 한다든지 하는 필요성이 있다고 봐서 전문위원 수정의견처럼 제24조 보건상의 조치, 1항2호, 4호 등을 명기하고 또 2항에서 “사업주가 하여야 할 보건상의 조치사항은 노동부령으로 한다.”이런 정도는 하나 넣어 놓는 것이 노동부가 일하는데 좀더 책임을 느끼시지 않겠나, 정부로서 해야 될 일이 그렇다고 생각해서 전문위원 수정의견 정도로 해서 통과시키는 것도 상당히 진전되겠다는 의견입니다.

이상입니다.

○委員長 劉容泰 수고하셨습니다.

위원장도 이야기를 들어보아야 되겠네요.

金文洙 위원 말씀하신 전자파관계에서 노동부가 만약 이것을 다루게 되면 근로자들만 전자파가 쏘여지고 비근로자는 전자파가 도망가나요? 안 그렇지요? 전자파는 사람에 제한을 두고 위해를 주는 것이 아니란 말이에요. 어른이고 애고 남녀고 외국 사람이고 국내인이고 모든 사용하는 사람이 다 전자파의 해를 입는 것 아니냐 이 말이지요?

그렇다고 하면 이것은 노동이 아니라 다른 측면에서 다룰 문제가 아닌가 이런 생각이 한 가지 들고요.

두 번째, 예를 들면 이런 것입니다.

어떤 물건을 전자파를 발생하게 해서 인간에게 위해를 주는 그런 제품을 만드는 메이커가 적어도

전자파를 발생하지 않는 핸드폰을 개발해서 팔든지 아니면 그 핸드폰에 전자파를 방지하는 장치까지 합쳐 가지고 제품을 만들어서 팔아야 노동자들 비노동자들 남자든 여자든 다 전자파로부터 해방이 되지 그렇지 않으면 안 될 것이 아닌가 하는 것입니다.

그렇다면 예를 들면 산자부가 전자파를 발생하는 기계나 기구를 생산하는 그런 업체로 하여금 하도록 그 쪽에 제품의 규격화를 통해서 한다든지 해서 국민들을 보호하는 어떤 그런 방향으로 가야 옳지 않은가 보는데 장관은 어떻게 생각하세요.

○勞動部長官 金浩鎭 아까도 말씀을 드렸습니다. 마는 품질관리를 해서 전자파 자체를 줄이는 방법이나 없애는 방법 그런 방향으로 가는 것이 가장 좋습니다.

○委員長 劉容泰 전 국민 모두에 해당되는 것이기 때문에 우리 노동부 쪽에서 과연 이것을 해야 되겠느냐 하는데 대해 의구심이 있어서 말씀드리는데는 것입니다.

다음 朴洋洙 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○朴洋洙委員 산업안전보건법중개정법률안에 대해 좀 말씀을 드리겠습니다.

방금 위원장 말씀도 듣고 金文洙 위원님의 좋은 말씀도 들었습니다.

그런데 지금 현재 우리나라의 PC 보급대수가 1,200만대입니다. 제가 1984년도 12대 때 우리 이철 전 의원의 선거대책본부장으로 성북에 나갔을 때 전국에 2,100대 밖에 없었어요. 많게는 6,000대가 붙어났는데 그러면 현재 인터넷을 얼마나 이용하고 있느냐 하면 2,000만명 이상이 되고 있습니다. 그리고 홈페이지도 208만명이 가지고 있습니다. 또 이번에 초고속인터넷 가입이 400만호입니다.

그런데 제가 보니까 이런 것이 있어요.

지금 현재 인터넷을 사용하는 사람을 보면 우리 남성이 59%, 여성이 41%인데 그중 가정에서 사용하는 것이 59.2%입니다. 그리고 회사에서 사용하는 것은 18.6%, PC방이 15.6%입니다.

그런데 제가 제일 걱정스러운 것이 10대 이하는 38%가 사용을 하고 있습니다. 20대가 34.8% , 30대 17%, 40대 7.8%인데 이렇게 많이 사용을 하고 있는데 앞으로도 굉장히 늘어날 것입니다.

아까 검토보고서를 보았습니다.

거기에 보았더니 산업안전보건 차원에서는 현재 산업보건 기준에 관한 규칙에서 전자파의 차단 또는 중화장치를 설치하도록 규정하고 있지만 규제

내지 권고기준이 설정되어 있지 않고 차단장치 개발의 기술적 어려움, 비용부담 등으로 인해서 실질적으로 사문화 된 실정이라고 되어 있습니다.

그런데 사실은 노동부만 이것을 연구하고 대책 마련을 해야 되는 것은 아닙니다. 그래서 제가 제안을 하고 싶은데 방금 우리 위원장님 말씀대로 미연에 방지할 필요가 있습니다. 나도 의심이 가는 것이 하나 있습니다.

왜냐하면 선진국, 미국 같은 나라에서는 거의 인도나 중국이나 저임금인 사람들을 IT부분에 전부 고용을 하고 있습니다. 그래서 이것이 기술적인 문제인가 썬 임금때문인가 인체에 해로운 것 때문에 그런가, 여기에 대해 제가 전문가가 아니기 때문에 잘 모르겠어요.

그래서 앞으로 이런 분야에 대해서 산자부와 정통부 그리고 우리 노동부가 대책기구를 마련해서 앞으로 전문적으로 이 부분에 대해서…… 우리 산업발전을 저해하는, 아까도 얘기했습니다마는 생산자가 그런 법적 규제가 많으면 상당히 어려움을 겪을 것이 아니냐 이런 생각도 다소 듭니다. 그래서 이런 부분을 심사숙고 하셔서 대책기구를 마련해서 앞으로 거기에 대한 확고한 대책을 마련했으면 하는 이런 생각입니다.

또 하나는 검토보고를 보니까 이것도 중요한 것인데 서울지역의 3개 전화국 여성교환원 904명을 대상으로 입사 전과 입사 후의 전자파 영향으로 인한 생체변화를 조사한 결과 가입 연령자 입사전 762명 중 171명, 입사 후 746명 중 275명이 불규칙적인 월경주기를 보인다고 했습니다.

이런 것을 보면 앞으로 상당히 문제가 될 것인데 더구나 요즘 여성들이 가정에서 굉장히 많이 사용하고 있고 또 모든 것이 그런 방향으로 발전해 나갈 것이고 심지어 주부들이 지금 19.4%나 사용하고 있습니다.

그래서 이런 것을 감안하셔 가지고 여러 위원들께서 지적하셨고 전문위원께서 거기에 대한 대책도 말씀하셨고 아까 우리 金文洙 위원님께서 여러 가지 말씀을 하셨는데 저는 거기에 동의를 합니다. 그런 부분에 대해서 개정을 하든가 다른 대체법을 만들든가 그렇게 해주셨으면 좋겠다는 생각이 들어서 간단히 질의를 했습니다.

감사합니다.

○委員長 劉容泰 수고하셨습니다.

申溪輪 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○申溪輪委員 다른 위원님들이 다 질의를 했기

때문에 저는 질의라기보다는 법안심사소위 위원장으로서 몇 가지 확인 검해서 말씀을 드리도록 하겠습니다.

먼저 일전에 韓明淑 의원이 제안한 모성보호관련법률 개정안이 소위에서 통과되었습니다. 통과되어서 환노위원회에 정식으로 보고되고 찬반토론과정에서 재원부담문제를 가지고 약간의 이견이 있어서 잠시 의결이 보류되어 있는 상태라는 것을 제가 환기시켜 드립니다.

또 하나는 일부 위원님들이 걱정을 하셨습니다.

金武星 위원님을 비롯한 曹喜旭 위원님 등이 걱정을 하셨는데 이것에 대해서 오해를 해서는 안 될 것 같습니다. 저분들은 여성과 노동자의 복지에 대해서 관심이 없는 분이 아니냐 이런 생각을 하시면 안 되겠다는 생각을 하는데 그분들도 나름대로는 여성과 노동계에 대해서 애정과 관심을 가지고 있고 너무나 깊은 애정과 관심 때문에 그런 우려를 표명하셨다고 봅니다. 반대로 나머지 위원들은 너무 단순하게 노동자와 여성만 생각하는 것이 아니냐 이런 생각을 해서도 안 되고 반대로 마찬가지로 아닐까 이런 말씀을 먼저 드리면서 노동부장관께 묻습니다.

지금 생리휴가 폐지 문제가 일본에서도 죽 거론되고 있고 지금 폐지시키려고 하다가 논의 중에 있는 것으로 알고 있는데 노사정위원회에서 정식으로 이것을 거론한 적이 있었나요?

○勞動部長官 金浩鎭 아직 정식으로 거론한 것은 없고 의제로 포함만 되어 있습니다.

○申溪輪委員 제가 알기로는 의제로 포함되었고 의견도 부분적으로 개선된 것으로 알고 있는데 제가 말하는 요점은 이렇습니다.

결론이 어떻든간에 노동부장관께서 답변하시는 것을 보면 결론이 과연 나겠느냐 이런 사고의 말씀을 공식석상에서 표현하신다는 말이에요. 이것은 저는 장관으로서 그렇게 바람직한 답변태도가 아니다, 난관과 어려움이 있겠지만 이 문제가 너무 중요하기 때문에 노사정위원장과 더불어서 노동부장관이 이 문제를 어떠한 난관과 고난을 뚫고라도 만들어 내겠다라는, 국민적 합의를 이루어 내겠다는 노력을 경주하겠다는 말씀을 해야지 솔직히 말씀드려서 어렵습니다 하는 것은 장관으로 취할 태도가 분명히 아니지 않느냐 그래서 이 문제에 대해서 장관 다시 답변해 주시기 바랍니다.

○勞動部長官 金浩鎭 어려움 속에서도 최선을 다하겠다 그런 의미로 말씀드린 것입니다.

○申溪輪委員 그런데 만약 답변 전달이 잘못되어 가지고 어렵습니다, 위원님들이 알아서 하십시오 이렇게 이해가 됐다면 그것이 아니다라는 장관님의 해명으로 제가 이해하겠습니다.

그리고 모성보호관련법에서 많은 위원님들이 걱정을 하시지만 실제로 우리 여성들이 처한 위치는 이것으로도 해결될 수 없는 지금도 아주 열악하고 곤란한 상태에 있는 전제라는 것을 우리가 알아야 되겠습니다. 지금 12주, 14주 얘기가 나오고 있지만 적어도 12주 이상이거든요. 바뀐 것도 적어도 14주 이상이라고 하는 점을 환기시켜 드리면서 논의에 임해 주셨으면 좋겠다 하는 말씀을 드리겠습니다.

그다음에 작년 12월7일 법안심사소위원회에서 결정한 사항을 제가 정리해 드리겠습니다.

법안심사소위원회에서 나온 안은 여성단체들의 청원안 하고 한나라당 안, 민주당 안을 모두 병합 심사해서 하나로 뚫뚫 뭉쳐서 대안을 만든 것입니다.

그래서 여기서 나왔던 얘기는 첫째, 생리휴가 문제에서는 당초 세 개의 모성보호법안에서 모두 제외되어 있었습니다. 생리휴가를 빼자 이런 안이 들어가 있지 않았어요. 또 하나는 아까 반대의 근거로 얘기했는데 제가 생각할 때는 이 생리휴가 문제가 모성보호기능을 수행함과 동시에 임금보전 수단이라는 이중적 성격을 갖고 있기 때문에 이것을 폐지할 경우에는 모성보호기능과 더불어서 임금보전 문제가 검토되었다는 말이에요. 그래서 반대로 임금보전 수단의 성격을 가지고 있기 때문에 이것을 폐지하는 것은 아주 신중해야 한다라는 정리를 했던 것입니다.

두 번째, 생리휴가가 하루 분의 추가적 임금의 성격을 가지고 있다고 한다면 이 문제는 아까 노동부장관이 말한 대로 노사정위원회 등에서 논의하는 것과 마찬가지로 휴일·휴가제도 개선 때 이것을 함께 논의하는 것이 바람직하지 여기서 같이 논의하는 것은 바람직하지 않다라는 것이 소위 전체 위원의 결론이었다는 것을 말씀드리고 그래서 환경노동위원회 법안심사소위에서 생리휴가 문제에 대해서는 대체안을 통해서 이것을 제외시키기 최종 합의하고 의결하고 그 결과를 상임위원회에 보고했다는 말씀을 제가 다시 한번 확인시켜 드리겠습니다.

두 번째, 휴가기간 문제에 대해서도 우리 위원회에서 검토한 안은 ILO 모성보호협약이 있기는 하

지만 그런 모성보호협약을 근거로 해서 우리 나름대로 각계의 의견과 각 법안의 장단점을 충분히 논의 검토해서 우리의 형편으로 볼 때는 90일이 적합하다 이렇게 결론을 내린 것입니다. 그 논의는 공식논의과 비공식논의, 여러 가지 채널을 거쳐서 모아져서 그렇게 합의에 도달했다는 보고말씀을 드리는 것이고 나머지 출산휴가를 90일로 할 때 확대된 30일을 어떻게 할 것인가 하는 문제에 대해서는 우리가 이미 결론으로 내렸지요. 무급으로 하되 비용의 사회화를 추진한다는 것이 우리 결론이었습니다.

그래서 기획예산처나 재정경제부에서 굉장히 어렵고 어떤 면에서 상당히 조정하기 어려운 문제였음에도 불구하고 받은 일반재정에서 예산에 이미 반영해 놓은 상태이고 또 나머지 받은 불가피하게 고용보험에서 대기로 이렇게 결정을 했다는 말입니다. 이것은 매우 어렵고 복잡하고 여러 가지 가능한 경우를 생각해 결정한 결론이었고 그 결론이 이 위원회에 보고되어 있다는 사실을 제가 확인시켜 드리는 것입니다.

그리고 이것과 관련해서 경제단체에서 우려한 것에 대해서 제가 좀 확인해 보겠습니다.

아까 金武星 위원이 얘기했습니다마는 만약 고용보험에서 이 재원을 지출할 경우에 국민건강보험과 마찬가지로 결정적으로 고용보험이 파탄지경에 이를 것이 우려된다 이런 사용자 단체들의 의견에 대해서 노동부에서 아까 대답을 잠깐했는데 지금 답변을 하실 수 있나요?

○勞動部長官 金浩鎭 건설일용직까지 확대되면 지출이 늘어나니까 2003년이면 징수와 지출에 균형이 깨지는 그런 시점이 된다 하는 것을 말씀드렸습니다.

○申溪輪委員 2003년이면 고용보험에 문제가 생긴다 이런 얘기입니까?

○勞動部長官 金浩鎭 결국은 지출이 징수를 초월하게 되는 그런 현상이 나타난다 이것이지요.

○申溪輪委員 그러면 어떻게 한다고 그랬지요?

○勞動部長官 金浩鎭 우리가 고용보험 본래의 취지에 맞는 사업을 할 수 없으니까 산전산후휴가에 따르는 비용은 일단 늘어나는 부분을 일반재정과 반반으로 하고 그리고 또 한시적으로 할 수밖에 없지 않느냐……

○申溪輪委員 반반으로 하는 것은 아까 제가 말씀드렸고 반반으로 했을 경우에도 2003년이면 그렇다는 얘기입니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 반반으로 계속해 가면 2003년보다는 더 지연됩니다.

○**申溪輪委員** 그렇게 말씀하시는 의도를 제가 이해를 잘 못하겠습니다. 그리고 대책에 대해서도 명료하게 말씀을 안 하시고 계시는데 지금 입법을 거론하는 자리에서 반반으로 할 경우에도 2003년보다는 조금 연기가 되겠지만 문제가 생긴다고 장관께서 말씀하시는 것이 저는 좀 납득할 수가 없어요.

만약 그렇다면 어떻게 대책을 세웠습니까? 다시 한번 말씀해 보세요.

○**勞動部長官 金浩鎭** 그러니까 산전산후휴가 비용은 일정기간 고용보험과 일반회계에서 하고 일정기간이 넘어서면 국민건강보험 사정이 좋아졌을 때 국민건강보험과 일반회계에서 한다 이런 것이 저희 노동부의 입장이다 하는 것을 말씀드립니다.

○**申溪輪委員** 정말 답답하고 이해가 안 가는 답변을 계속하시는데 지금 그것이 무슨 답변이에요? 일개 주무부처의 장관이 지금 그렇게 답변해도 되는 것이에요? 어떻게 법을 통과시키면서 재원 문제를 논의하고 있는데 그렇게 답변을 하십니까? 이것은 전후사정이 이래서 이렇게 대책을 세우겠습니다, 이 대책은 무엇입니다, 이렇게 얘기를 해주어야 되는 것 아니에요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 이 법과 관련해서 우리가 재원 문제를 어떻게 할 것이냐 하는 문제를 분명히 해야지요.

○**申溪輪委員** 그래서 아까 제가 말씀드렸지 않습니까? 대한상공회의소 등 사용자 단체 등에서 우려하는 문제에 대해서 장관이 주무부처로서 전혀 문제가 없다, 우리는 이런 대책을 갖고 있다고 말씀을 해도 부족할 판에 2003년이 되면 문제가 생긴다라고 말하고 있으니 어떻게 지금 이것을 저희들이 이해하겠습니까?

이따가 법안소위에서 심의할 때 그 문제에 대해서 자료를 제출해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 그 문제는 소위에서 구체적으로……

○**申溪輪委員** 그리고 지금 얼마나 중요한 얘기를 하고 있는 것입니까? 그런데 그렇게 답변을 해서 납득하기 어렵다는 지적을 드리겠습니다.

이따가 소위에서 심사를 하겠습니까마는 심사자료로서 사용자 단체가 주장한 내용들에 대해서 타당한 것인지, 타당하다면 어떤 대책이 있는 것인지를 근거를 가지고 준비를 시켜 주시기를 부탁드립니다.

겠습니다.

그다음에 이따가 얘기겠습니까마는 李柱榮 의원이 발의한 근로기준법중개정법률안은 참 좋은 취지를 갖고 있음에도 불구하고 현재의 시점에서 모든 기업변동에 따른 근로관계 승계와 관련된 각종 쟁점 또는 문제점들을 입법으로 해소하자는 문제인 것 같습니다.

이것은 다소 시기상조가 아닌가 하는 의견을 말씀드리고 전자과의 인체보호기준 설정 문제에 대해서도 이것을 입법화하기보다도 입법화를 하기 위한 구체적인 근거를 마련하는 계기로 삼았으면 어떨까 하는 생각이 듭니다. 이를테면 정밀 실태조사를 한다든가 기준을 마련한다든가 하는 것들이 먼저 시행되고 입법과정을 갖는 것이 타당한 순서가 아닌가 하는 의견을 말씀드리고 제 질의를 마치겠습니다.

○**委員長 劉容泰** 수고하셨습니다.

두 가지만 확인하겠습니다.

지금 申 위원께서도 전자과 관계에 대해서 의견을 말씀하셨고 저도 아까 의견을 말했는데 확실하게 이 부분에 대해서 입법보다는 어떤 계기를 마련하는 방향으로 가겠습니까라든가 아니면 초기단계이지만 입법으로 하는 것이 좋겠습니까라든가, 노동부의 확실한 의견을 확고하게 표명하세요. 그래야 뭔가 소위원회에서도 정리가 되지 여기서 끌고서 소위원회에 가면 소위원회에서 또 여태까지 질의한 문제를 다시 재탕하게 된다고요. 시간이 오래 걸리니까 그 부분에 대해서 정리할 수 있는 의견을 확실하게 말씀을 하시고 넘어가지요.

○**勞動部長官 金浩鎭** 그 문제는 산자부라든가 정통부, 관계부처와 협의도 해야 되고 실태조사도 하고 용역도 해서 제대로 하는 것이 좋겠다는 것이 제 생각입니다.

○**委員長 劉容泰** 좋습니다.

그리고 지금 모성보호법과 관련된 많은 위원님들의 의견은 이 법을 만드는 것이 미래지향적이고 좋은 제도다 하는데는 지금까지 이의가 없었습니다. 그러나 다만 현실적인 문제에 부딪혔을 때 재원이 문제가 되는 것입니다. 그래서 연기할 것이냐 보류할 것이냐 아니면 강행할 것이냐……

이 법안은 정부에서 낸 것이 아니고 의원입법이거든요, 맞지요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 예.

○**委員長 劉容泰** 그렇기 때문에 이 법을 관장해서 집행할 정부, 노동부의 확고한 신념이 있어야

돼요. 이것은 당정협 의 과정에서도 노동부가 확실하게 했잖아요. 그렇기 때문에 신념이 확실해야 된다고요. 그런데 그것이 아직도 입증 안 되는 것입니다. 많은 위원님들이 여러 시간에 걸쳐서 질의를 하고 토론을 하는데도 끝까지 지금 장관이 이 부분에 대한 의지를 확실하게 안 한다는 것이 무엇이나 하면……

2003년에 재정이 국민건강보험같이 문제가 발생한다 하는 것을 확실하게 말씀을 했고 그러면 2003년 이후에 어떻게 할 것이냐, 아까 申溪輪 위원이 예리한 말씀을 하셨는데 여기에 대해 이따가 소위에 가서 말씀드리겠습니다 그러면 또 질질 끌게 되는 것이예요.

그러니까 노동부로서는 문제점이 발견되었으니까 적어도 국회에 나가면 이 문제에 대해서 어떻게 답변하겠다 하는 계획과 어떤 복안을 가지고 나오셨으리라고 생각이 된다 말이지요. 그렇다면 확실한 대책을 지금 발표는 안 했지만 가지고 있느냐, 있다고 하더라도 여기에 대한 찬반이 있을 수 있다, 그렇기 때문에 노동부로서는 재정 문제에 대해서 떼꾸어 나갈 수 있는 이러이러한 방법은 확정해서 발표는 안 했지만 내적으로는 가지고 있다 이렇게라도 얘기를 해 주어야지 그것도 없이 소위로 넘어간다는 것은 조금 문제가 있는 것이 아닌가……

그 확실한 대책은 가지고 있는 것입니까, 없는 것입니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 소위에서 말씀드리겠습니다.

○**委員長 劉容泰** 여기서 말씀을 한번 구체적으로 해보세요. 확실한 대책이 있느냐 없느냐, 그 부분은 우선 신념을 가져야지 나중에 전체회의 또 할 텐데 그 질의가 나오지 않도록……

○**勞動部長官 金浩鎭** 이것이 실업률과도 상관되는데 저희들이 실업률을 4% 내외 정도로 봤을 때 출산휴가비를 계속 무한정 고용보험에서 부담하는 것은 고용보험 재정에 한계가 있다, 왜냐하면 앞으로 일용직이라든지 고용보험 적용대상이 자꾸 늘어납니다. 이렇게 됐을 경우 문제니까 저희들이 재정 문제는 한시적으로 해야만 되지 않겠느냐 이런 얘기를 하고 싶습니다.

○**委員長 劉容泰** 그러니까 2003년까지는 하고 2004년부터는 문제가 생기면 못하겠다 이런 것입니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 저희들은 한 5년 잡고 있습니다.

○**委員長 劉容泰** 그러면 5년 동안은 하지만 5년 후에는 못하겠다 그런 말씀입니까? 어떤 것입니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 5년 이후에 고용보험에서 계속 부담하기에는 상당히 힘들다……

○**委員長 劉容泰** 그러니까 힘들다는 것이 우리 노동부로서는 못하겠다는 것입니까? 힘들지만 하겠다 아니면 힘들기 때문에 못하겠다, 왜 노동행정은 모성보호보다는 실업대책이 중요하기 때문에 실업대책을 위해서 우리는 못하겠다 이것입니까? 어떤 것입니까?

○**勞動部長官 金浩鎭** 불가능하다 이것입니다.

○**委員長 劉容泰** 국장, 그런 것입니까? 실무자의 의견은 어떻습니까? 왜냐하면 질의하신 위원님들이 무슨 확신을 가지고 나가야 법을 만들든지 할 것이 아니냐 이것입니다.

○**勞動部雇傭總括審議官 盧民基** 고용총괄심의관 답변드리겠습니다.

5년이 넘어가면 보험료를 추가로 인상하거나 일반회계에서 상당부분을 도와주지 않으면 고용보험 재정에 문제가 있다 장관님의 말씀은 그런 뜻입니다.

○**委員長 劉容泰** 그러면 고용보험에서 나가고 있는 이 돈은 기업주부담과 근로자부담이 함께 포함되어 있는 그 재정에서 나가는 것입니까, 아니면 순수하게 기업주가 부담하는 재정에서만 지출되는 것입니까?

○**勞動部雇傭總括審議官 盧民基** 지금 현재 의원입법으로 나와 있는 안에 의하면 노사가 함께 부담하는 그 주머니에서 나가는 것으로 되어 있습니다. 고용보험사업이 세 가지 사업이 있는데 그중에서 실업급여사업은 노사 공동부담이고 직업능력개발사업과 고용안정사업은 전적으로 사업주가 내고 있습니다.

지금 현재 거론되고 있는 의원입법안에 의하면 실업급여사업 다시 말하면 노사가 공동부담하는 사업에서 모성보호와 관련된 비용을 지출하는 안으로 짜여져 있다 저는 그렇게 알고 있습니다.

○**委員長 劉容泰** 알겠습니다.

왜 내가 마지막에 이것을 자꾸 짚었느냐 하면 정부의 의지가 확실해야 위원들이 이 법안을 심의하고 결정하는데 상당한 도움이 되는 것입니다. 이 법을 집행하실 정부 측에서 확실한 의지가 없이 그냥 떠밀려가듯이 이렇게 해서 법을 만들 수는 없지 않느냐, 그것은 확실하게 이따가 소위에서도

장관의 소신을 말씀해 주시고 앞으로 향후 5년간은 고용보험에서 부담하지만 그 이후는 불가능하다 이런 말씀을 하셨는데 그러면 그 후에는 과연 어떻게 할 것이냐, 그냥 말로 하면 안 된다고요. 노동부장관의 말만 믿고는 법을 못 만든다 말이지요. 적어도 이 법에 5년 후부터는 일반회계 재정에서 부담을 해주든지 아니면 국민건강보험에서 커버해 주든지 무엇인가 해야 되겠다 이 장치를 하고 넘어갈 것이냐 아니면 그냥 말로 때우고 가면 누가 책임질 것이냐 이것이지요.

5년 후에 재정이 핑크가 나면 지금 법을 만든 의원들이 책임질 수도 없는 일이고 현 노동부의 책임있는 답변을 한 사람들이 그때쯤에는 그 자리에 있지 않기 때문에 추궁할 수도 없는 노릇이고, 그 부분은 어떻게 책임질 것이냐 이런 문제가 생긴다는 말이지요.

그렇다면 적어도 이 법을 만들 때 지난번에 쉰재영 위원께서 말씀하셨다시피 부칙에라도 최소한 그것을 삽입하고 넘어갈 것이냐 아니면 그것 없이 노동부장관 말만 믿고 이 법을 만들 것이냐, 법안심사소위원이나 또 우리 위원님들이 이런 어려움에 봉착한다는 말이지요.

그런 부분에 대해서는 어떤 의견을 가지고 계십니까?

○**노동部長官 金浩鎭** 그것은 부칙에 명백히 다시 든가 아니면 소위원회에서 논의를 하면 또 다른 안이 나올 수 있다고 생각합니다.

○**委員長 劉容泰** 재정을 마련하는 것이기 때문에 다른 안이 나올 수가 없습니다. 방금 제가 말씀드렸다시피 적어도 법이라는 것은 확실한 장치를 해야지 그런 것이 없이 그냥 말로 하면 안 된다는 말이지요.

그렇다면 입법과정에서 적어도 국민건강보험이나 또는 일반 국가재정에서 지원할 수 있도록 무엇인가 장치를 해놓고 넘어가도 그때 가서 재정이 어려우면 이행이 불가능 또는 어려운 난관에 봉착하는 수가 왕왕 있는데 지금 아무런 보장이냐 장치가 없이 그냥 넘어갔을 때 과연 어떻게 할 것이냐, 문제가 있는 것 아닙니까?

○**노동部長官 金浩鎭** 그러니까 그것을 부칙에서 해주십사 하는 것이지요.

○**委員長 劉容泰** 그러니까 그것을 확실하게, 예를 들면 노동부에서 우리의 말을 믿고 장치없이 그냥 가도록 해주십시오, 아니면 적어도 우리로서는 책임있는 행정을 하기 위해서는 이리이러한 장치를

하고 넘어가 달라 하는 확실한 정부 측의 태도가 필요하다는 것입니다.

더 이상 보충질의하실 위원님들이 안 계시면 이것으로서 대체토론을 종결하고 이들 3개 법률안을 법안심사소위에 회부해서 심사보고하도록 하겠습니다.

법안심사소위원회에서는 李柱榮 의원이 대표발의하신 근로기준법중개정법률안을 심사할 때 2000년8월24일 朴仁相 의원의 소개로 한국노총에서 제출한 동법 개정에 관한 청원도 함께 심사해 주시기를 부탁드립니다.

그리고 새천년민주당소속의 朴洋洙 위원이 맡고 계시던 법안심사소위원을 사임하시겠다는 의사를 표시하셨습니다. 그래서 자유민주연합의 曹喜旭 위원을 朴洋洙 위원과 교체선임하기로 간사님들과 합의가 되었습니다.

그러면 대체토론이 끝났기 때문에 법안심사소위원회에 법안을 이첩하고 전체회의에 심사보고할 수 있도록 하고 방금 말씀드린대로 朴洋洙 위원님과 曹喜旭 위원님의 법안심사소위원의 교체를 가결하도록 하겠습니다. 이견 있으신 분 없으시지요?

(「없습니다」하는 위원 있음)

가결된 것을 선포합니다.

○**金文洙委員** 마치기 전에 제가 의사진행발언하겠습니다.

○**委員長 劉容泰** 말씀하세요.

○**金文洙委員** 어제 3당간사간에 합의된 일정은 근로기준법 등 3개 법안의 심사를 마친 다음에 노동부장관으로 하여금 최근 현안보고인 대우사태 등 지난번에 못했던 것들을 하기로 했습니다. 오늘 의사일정에 적시를 안 했는데 시간을 조금 배정해 주시면 좋겠습니다.

○**委員長 劉容泰** 그러면 한 10분만 하도록 하세요.

金文洙 위원 발언하십시오.

○**金文洙委員** 장관님! 오늘 저희 당에서 대우자동차 유혈폭력진압사태에 대해서 부평 대우자동차공장의 노조사무실과 새로 만들었다는 노조사무실을 다녀왔습니다. 그리고 어제 제가 위원 사·보임을 해서 행정자치위원회에 가서 경찰청장과 행자부장관을 상대로 당면 현안보고를 듣고 질의를 했습니다.

저는 상당히 많은 것을 느꼈는데 정말 경찰청의 태도와 보고내용은 너무나 황당한 것이어서 심하다는 생각이 많이 들었습니다. 제일 중요한 것은

현재 현안으로 되어 있는 대우자동차사태에 대한 진상파악이 정부부처 내에서 통일될 필요가 있다는 생각입니다.

예를 들면 부상자 숫자만 하더라도 노동부에서는 오늘 저한테 보고한 것을 보니까 61명이라고 하고 어저께 경찰청의 보고는 40명 부상했다고 하고 노조는 84명입니다. 이렇게 다 차이가 납니다.

이틀 전의 입원자 숫자를 보면 노동부는 오늘의 보고서에서 7개 병원, 26명이라고 하고 경찰청은 14명이라고 하고 노조 측 주장은 29명으로서 다 다릅니다. 그래도 노동부의 실태파악이 노조와 좀 가깝다고 봅니다.

경찰청의 보고는 사태발단의 원인과 진압과정, 유혈충돌사태의 과정과 현재 부상자, 입원자의 숫자 등에 있어서 너무 현격한 차이가 있는데 정부부처 내에서 이런 부분에 대한 실상파악은 어느 정도 일치될 수 있다고 보는데 어떻습니까? 입원자 숫자는 이렇게 10명씩 차이가 날 필요는 없지 않습니까?

○**노동部長官 金浩鎭** 통일이 되는 것이 좋은데 다만 파악시점과 나름대로의 기준 등에 차이가 있겠습니다.

○**金文洙委員** 입원자 숫자라고 하면 그 기준이 같을 것 아닙니까? 그런 부분을 경찰청이라든지 행자부 등과 한번 맞추어 주십시오. 그런 부분에 대해서 서로 이야기하는 통로가 사회관계장관회의 외에 또 있습니까?

○**노동部長官 金浩鎭** 그것은 실무적으로 서로 통하고 있습니다만 이것이 워낙 시간을 다투는 문제이기 때문에 통일을 기한다는 것이 상당히 어렵다는 것을 말씀드립니다. 그리고 각각 파악하는 데 따르는 기준의 문제가 있어서…… 하여튼 통일하는 방법을 찾도록 하겠습니다. 입원은 구급 같은 경우는 일일이 카드를 확인하고 하는 것이 아니라 전화로 그냥 알아보는 경우도 있기 때문에 정확을 기할 수 있는 방법을 저희들이 다시 검토하겠습니다.

○**金文洙委員** 그리고 어제 경찰청의 이야기로는 중상이 2명밖에 없다는 것입니다. 그러면 중상과 경상의 분류는 무엇이나고 물어보니까 3주 진단을 가지고 한다는데 어떤 사람은 20주가 나와도 경상 처리하는 경우도 있고 머리를 몇 바늘 꿰매도 다 경상으로 해놓는 등 차이가 납니다. 그래서 이런 것이 노동조합에서 자꾸 정부를 불신하는 요인이 됩니다. 너무 명확한 것을 가지고 견해차이가 나

요.

그래서 저는 그런 기본적인 것은 서로 일치시켜 놓고 그다음에 견해차이가 나는 것이 좋다고 봅니다. 그런 것은 정부부처 내에서 통일시켜 주셨으면 좋겠습니다.

그다음에 부상자들에 대한 배상은 어떻게 할 것이냐고 물으니 경찰청장의 답변은 손해배상청구 소송을 해서 판결이 나면 판결에 따르겠다고 했습니다.

그러면 재판해서 끝내려고 그러면 이 사람들의 병원 치료비는 어떻게…… 굉장한 문제가 발생하게 됩니다. 그래서 그런 것도 응급하게 어느 정도 해보고 나중에 손해배상소송이 나오면 소송은 소송대로 하겠습니다 이래야 맞는데 경찰의 입장은 전혀 그것이 아니더라 말입니다.

그런데 지금 입원한 사람의 입원비 이런 부분을 정부부처 내에서 어떻게 하자고 논의해 본 적이 없습니까?

○**노동部長官 金浩鎭** 그 배상관계는 입원비, 치료비를 제외한 것입니까, 포함한 것입니까?

○**金文洙委員** “다 포함해서 판결에 따르겠습니다.” 하는 것이 경찰청장의 답변입니다.

○**노동部長官 金浩鎭** 이것은 관련부처가 제대로 하도록 저희들이 얘기를 하겠습니다.

○**金文洙委員** 그래서 판결에 의해서만 하겠다 이렇게 하면 더 극단화되니까 사전에 노동부가 나서서…… 저는 행자위원회에 가서 경찰청장이나 행자부장관이 답변하는 것을 들어보고 어떻게 이렇게 시각이 다른가 하는 생각이 들 정도로 다른 것을 많이 느꼈습니다. 그래서 노동부가 조금 그 부분을 완화해서 쌍방간에 의견이 근접할 수 있도록 역할을 좀 해주시고 그 결과를 말씀해 주세요.

그다음에 노조사무실을 둘러보았는데 그런 상태에서는 도저히 노사간에 어떤 것도 안 되겠다하는 절망감같은 것을 느꼈는데, 장관님께서 어떻게 느끼셨습니까?

○**노동部長官 金浩鎭** 저도 컨테이너 처놓은 것을 보고 답답한 생각이 들었습니다. 사용자 측에서 조업의 정상화를 위해서는 불가피하다는 얘기인데, 그 문제는 노사가 서로 대화를 해서 합리적이고 자율적으로 해결하도록 제가 어제 이종대 회장을 불러서 얘기했습니다.

○**金文洙委員** 우선 컨테이너 철거문제인데 교도소에 들어갈 때도 이렇게 앉거든요. 그래서 저는 서로 막혀있는 절망적인 것을 느꼈는데…… 이런

상태에서 노사간에 원만한 해결이 되겠나 하는 것을 저만이 아니고 오늘 여러 위원들이 가서 다 느꼈습니다. 그리고 여기에서 법 따지면 복잡한테 엄밀하게 말하면 불법이지요. 그런데 그 법률적인 문제는 두고라도 우선 철거는 노사간의 어떤 대화를 위해서 기본적인 것 아닐까요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 하여튼 노사관계의 정상화를 위해서 협력적인 분위기를 조성하도록 저희들이 어제 이미 이야기를 했습니다.

○**金文洙委員** 컨테이너 철거가 대표적인 것이고 그리고 사무실 올라가는데 쇠창살 쳐놓고 계단에다가 쇠창살쳐서 자물통 채워놓은 것 보셨나요?

○**勞動部長官 金浩鎭** 그것은 못 봤습니다.

○**金文洙委員** 그것도 노동부에서 보고 결과를 말씀해 주세요. 그런데 제가 볼 때는 이렇습니다. 크게 보면 대우자동차의 향후진로…… GM에 매각이 되느냐 그리고 노사관계가 원만하게 되느냐, 유혈사태에 대한 인권이나 경찰의 진압사태에 대한 문제나 이런 것들은 한꺼번에 다 할 수는 없다고 봅니다. 그것은 하나씩 차근차근하게 풀어가는데 노동부가 상당한 역할을 할 수 있다고 보고 있습니다.

그리고 노사관계가 이렇게 악화돼 있는 상태에서는 해외매각이든 어떤 조치든 안 될 것이고 생산도 정상화 안 된다고 봅니다. 그래서 노사관계를 신속하게 정상화시키는 것이 굉장히 긴요하다고 봐서 장관이 좀더 적극적인 노력을 하셔야 한다고 봅니다. 그런 면에서 제가 생각할 때는 중앙노동위원회에서 노사 당사자를 중재하는 것이 필요하다고 봅니다. 우리 정치인들이 나가면 정치적인 에스컬레이트가 된다고 봐서 가급적이면 정치중립적인 중앙노동위원회같은 데에서 중재를 해보는 것이 어떻겠나 싶습니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 여러 가지 방법을 연구해보겠습니다.

○**金文洙委員** 그런데 노사정위원회도 민주노총이 참여를 거부하고 있어서 거의 대화가 안 되기 때문에 결국은 비정치적이고 중립적인 중노위에서 하는 것이 좋다는 겁니다.

○**勞動部長官 金浩鎭** 참 좋은 말씀을 하셨습니다. 그리고 정치권에서 자꾸 나서면 문제가 에스컬레이트화되고 안 된다 하셨는데 저도 빨리 회사 안으로 들어 가서 노사문제로 환원이 되어야지 이것이 어떤 정치의 쟁점으로 있으면 문제해결은 상당히 어려워진다고 봅니다.

○**金文洙委員** 그래서 노동부가 한 발 앞서서 실

체에 접근해 주시기를 바라고요, 그리고 희망센터 정리해고자들에 대한 취업실적과 사무직을 구분해서 해달라고 했는데 안 해주셨는데 그것도 좀 해주세요. 그리고 대우자동차에 대해 그저께 보고하신 것보다 상세하게 진전된 노동부의 자세를 볼 수 있도록 별도의 보고서를 하나 해주시고, 그다음에 과학기술노조에서 예산처가 예산배정을 유보해서 가동이 안 될 지경이다 그래서 두뇌가 유출되고 연구시스템 자체가 붕괴될 지경에 있다 그래서 이것은 단체협약 위반이다 하는 것을 말씀드렸는데 여기에 대한 대책이 무엇인지 답변해 보세요.

○**委員長 劉容泰** 金 위원님, 질의만 던져 놓고 이따가 속개할 때 듣도록 합시다.

○**金文洙委員** 그러면 서면으로 할 수 있는 것은 지금 주시고 나머지는 법안 통과된 다음에 다시 답변해 주세요. 이상입니다.

○**委員長 劉容泰** 잠시 정회를 하겠습니다. 정회를 선포합니다.

(18시09분 회의중지)

(계속개의되지 않았음)

○**出席委員(14人)**

金 樂 冀	金 武 星	金 文 洙	金 晟 祚
朴 洋 洙	朴 仁 相	朴 赫 圭	申 溪 輪
吳 世 勳	劉 容 泰	全 在 姬	曹 喜 旭
崔 明 憲	洪 思 德		

○**委員아닌 出席議員(1인)**

李 美 卿

○**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**

노동부

장	관	金 浩 鎭
차	관	金 松 子
근로기준국장		朴 吉 祥
산업안전국장		宋 智 泰
근로여성정책국장		申 洛 基
고용총괄심의관		盧 民 基