

第234回國會  
(定期會)

# 環境勞動委員會會議錄

第 10 號

國會事務處

日 時 2002年10月29日(火)

場 所 環境勞動委員會會議室

## 議事日程

1. 雇傭保險法中改正法律案
2. 雇傭保險法中改正法律案
3. 雇傭政策基本法中改正法律案
4. 雇傭政策基本法中改正法律案
5. 勤勞基準法中改正法律案
6. 勤勞基準法中改正法律案
7. 勤勞基準法中改正法律案
8. 勤勞基準法中改正法律案
9. 産業安全保健法中改正法律案
10. 建設勤勞者の雇傭改善등에 관한法律中改正法律案
11. 建設勤勞者の雇傭改善등에 관한法律中改正法律案
12. 경제특별구역의 지정및 운영에 관한법률안(정부 제출)의견제시의건
13. 공무원조합의 설립및 운영에 관한법률안(정부 제출)의견제시의건

## 審査된案件

1. 雇傭保險法中改正法律案(박인상 의원 대표발의)(박인상·김락기·김성조·김홍신·이호웅·최명헌·김성호·김윤식·박혁규·배기운·설송웅·송영길·신기남·오세훈·이미경·이재선·이창복·장정언·정범구·조한천·최용규·한화갑 의원 발의) ..... 2
2. 雇傭保險法中改正法律案(유용태 의원 대표발의)(유용태·김성순·이낙연·박양수·이윤수·박인상·남궁석·조재환·이용삼·윤철상·최재승·설훈·함승희·최명헌·전갑길·이재오·조한천·조배숙·송영길·김화중·곽치영·김희선·전용학 의원 발의) ..... 2
3. 雇傭政策基本法中改正法律案(전재희 의원 대표발의)(전재희·정병국·홍사덕·신현태·박양수·윤경식·이근진·박창달·박인상·김락기·안택수·신계륜·이호웅·이주영·김문수·최명헌·서청원·임진출·이승철·김영춘·유홍수·최병렬·이재오·박희태·오세훈·조용규·이연숙·강신성일·김원웅 의원 발의) ..... 2
4. 雇傭政策基本法中改正法律案(정부 제출) ..... 2
5. 勤勞基準法中改正法律案(송석찬 의원 대표발의)(송석찬·최영희·문석호·설훈·김옥두·김근태·이강래·조재환·원유철·이재정·김덕규·이희규·최용규·장성원·유재규·박용호·정범구·이훈평·문희상·이근진·김희선·김태홍·박주선·전용학·안동선·장성민·임종석·이창복·김화중·이호웅 의원 발의) ..... 2
6. 勤勞基準法中改正法律案(김락기 의원 대표발의)(김락기·원희룡·이상희·김정숙·김성조·심규철·박종희·이인기·이방호·정병국·박혁규·임인배·윤두환·안영근·김학송·박원홍·김용학·임진출·서상섭·박재욱·이강두·이주영·김영춘·이승철·이성현·이원형·윤여준·김홍신·

박세환 · 오세훈 · 박인상 · 박양수 · 최명현 · 이호웅 의원 발의) ..... 2

7. 勤勞基準法中改正法律案(이호웅 의원 대표발의)(이호웅 · 이창복 · 박양수 · 신기남 · 오세훈 · 이재정 · 송영길 · 정범구 · 김원웅 · 박인상 · 김희선 · 안영근 · 이부영 · 송석찬 · 김부겸 · 설훈 · 김락기 · 박종희 · 이미경 · 김태홍 · 조한천 · 이종걸 · 임종석 · 김영춘 · 원희룡 · 김성순 의원 발의) .... 2

8. 勤勞基準法中改正法律案(정부 제출) ..... 2

9. 産業安全保健法中改正法律案(정부 제출) ..... 2

10. 建設勤勞者의雇傭改善등에관한法律中改正法律案(이호웅 의원 대표발의)(이호웅 · 이창복 · 서상섭 · 김근태 · 권기술 · 김부겸 · 박인상 · 남경필 · 안영근 · 원희룡 · 송석찬 · 정세균 · 황우여 · 김덕배 · 김희선 · 천정배 · 김학송 · 박양수 · 김홍신 · 이미경 · 이부영 · 김태홍 · 최명현 · 설훈 · 박종희 · 이상수 · 정동영 · 오세훈 의원 발의) ..... 2

12. 경제특별구역의지정및운영에관한법률안(정부 제출)의견제시의견 ..... 8

13. 공무원조합의설립및운영에관한법률안(정부 제출)의견제시의견 ..... 8

11. 建設勤勞者의雇傭改善등에관한法律中改正法律案(정부 제출) ..... 12

(10시29분 개의)

○委員長 宋勳錫 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제234회국회(정기회) 제10차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

오늘 회의진행도 먼저 제안자로부터 제안취지와 주요내용에 대하여 차례로 설명을 듣고 전문위원의 검토보고를 일괄하여 들은 후 위원님들의 질의 및 제안자 측의 답변을 듣는 순서로 진행하겠습니다.

1. 雇傭保險法中改正法律案(박인상 의원 대표발의)(박인상 · 김락기 · 김성조 · 김홍신 · 이호웅 · 최명현 · 김성호 · 김윤식 · 박혁규 · 배기운 · 설송웅 · 송영길 · 신기남 · 오세훈 · 이미경 · 이재선 · 이창복 · 장정언 · 정범구 · 조한천 · 최용규 · 한화갑 의원 발의)
2. 雇傭保險法中改正法律案(유용태 의원 대표발의)(유용태 · 김성순 · 이낙연 · 박양수 · 이윤수 · 박인상 · 남궁석 · 조재환 · 이용삼 · 윤철상 · 최재승 · 설훈 · 함승희 · 최명현 · 전갑길 · 이재오 · 조한천 · 조배숙 · 송영길 · 김화중 · 광치영 · 김희선 · 전용학 의원 발의)
3. 雇傭政策基本法中改正法律案(전재희 의원 대표발의)(전재희 · 정병국 · 홍사덕 · 신현태 · 박양수 · 윤경식 · 이근진 · 박창달 · 박인상 · 김락기 · 안택수 · 신계륜 · 이호웅 · 이주영 · 김문수 · 최명현 · 서청원 · 임진출 · 이승철 · 김영춘 · 유홍수 · 최병렬 · 이재오 · 박희태 · 오세훈 · 조용규 · 이연숙 · 강신성일 · 김원웅 의원 발의)

4. 雇傭政策基本法中改正法律案(정부 제출)
5. 勤勞基準法中改正法律案(송석찬 의원 대표발의)(송석찬 · 최영희 · 문석호 · 설훈 · 김옥두 · 김근태 · 이강래 · 조재환 · 원유철 · 이재정 · 김덕규 · 이희규 · 최용규 · 장성원 · 유재규 · 박용호 · 정범구 · 이훈평 · 문희상 · 이근진 · 김희선 · 김태홍 · 박주선 · 전용학 · 안동선 · 장성민 · 임종석 · 이창복 · 김화중 · 이호웅 의원 발의)
6. 勤勞基準法中改正法律案(김락기 의원 대표발의)(김락기 · 원희룡 · 이상희 · 김정숙 · 김성조 · 심규철 · 박종희 · 이인기 · 이방호 · 정병국 · 박혁규 · 임인배 · 윤두환 · 안영근 · 김학송 · 박원홍 · 김용학 · 임진출 · 서상섭 · 박재욱 · 이강두 · 이주영 · 김영춘 · 이승철 · 이성현 · 이원형 · 윤여준 · 김홍신 · 박세환 · 오세훈 · 박인상 · 박양수 · 최명현 · 이호웅 의원 발의)
7. 勤勞基準法中改正法律案(이호웅 의원 대표발의)(이호웅 · 이창복 · 박양수 · 신기남 · 오세훈 · 이재정 · 송영길 · 정범구 · 김원웅 · 박인상 · 김희선 · 안영근 · 이부영 · 송석찬 · 김부겸 · 설훈 · 김락기 · 박종희 · 이미경 · 김태홍 · 조한천 · 이종걸 · 임종석 · 김영춘 · 원희룡 · 김성순 의원 발의)
8. 勤勞基準法中改正法律案(정부 제출)
9. 産業安全保健法中改正法律案(정부 제출)
10. 建設勤勞者의雇傭改善등에관한法律中改正法律案(이호웅 의원 대표발의)(이호웅 · 이창복 · 서상섭 · 김근태 · 권기술 · 김부겸 · 박인상 · 남경필 · 안영근 · 원희룡 · 송석찬 ·

정세균·황우여·김덕배·김희선·천정배·  
김학송·박양수·김홍신·이미경·이부영·  
김태홍·최명현·설훈·박종희·이상수·  
정동영·오세훈 의원 발의)

(10시32분)

○**委員長 宋勳錫** 의사일정 제1항 朴仁相 의원이 대표발의한 고용보험법중개정법률안, 의사일정 제2항 劉容泰 의원이 대표발의한 고용보험법중개정법률안, 의사일정 제3항 全在姬 의원이 대표발의한 고용정책기본법중개정법률안, 의사일정 제4항 정부가 제출한 고용정책기본법중개정법률안, 의사일정 제5항 宋錫贊 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안, 의사일정 제6항 金樂冀 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안, 의사일정 제7항 李浩雄 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안, 의사일정 제8항 정부가 제출한 근로기준법중개정법률안, 의사일정 제9항 정부가 제출한 산업안전보건법중개정법률안, 의사일정 제10항 李浩雄 의원이 대표발의한 건설근로자의고용개선등에 관한법률중개정법률안 이상 10건의 법률안을 일괄하여 상정합니다.

먼저 제안설명 순서입니다.

의사일정 제2항 劉容泰 의원이 대표발의한 고용보험법중개정법률안, 의사일정 제3항 全在姬 의원이 대표발의한 고용정책기본법중개정법률안, 의사일정 제5항 宋錫贊 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안, 의사일정 제6항 金樂冀 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안 이상 4건에 대한 제안설명은 제안의원님들의 요청에 따라 배부해 드린 유인물로 대체하도록 하고 나머지 건에 대한 제안설명을 듣도록 하겠습니다.

○**金樂冀 委員** 위원장님, 의사진행발언 있습니다.

○**委員長 宋勳錫** 金樂冀 위원님 의사진행발언해 주세요.

○**金樂冀 委員** 2항부터 제안설명을 생략하기로 했다는 말입니까?

○**委員長 宋勳錫** 예.

○**金樂冀 委員** 왜 생략을 합니까?

○**委員長 宋勳錫** 그것은 제안의원님들의 요청에 따라서……

○**金樂冀 委員** 저는 그런 요청한 사실이 없는데 그냥 넘어간다고 하니……

○**委員長 宋勳錫** 요청 안 하셨어요?

○**金樂冀 委員** 예.

○**委員長 宋勳錫** 그러면 金樂冀 위원님은 제외

하고…… 제안설명해 주시기 바랍니다

(이상 3건 제안설명서는 끝에 실음)

그러면 의사일정 제1항 고용보험법중개정법률안에 대하여 대표발의하신 朴仁相 의원님 제안설명해 주시기 바랍니다.

○**朴仁相 議員** 존경하는 宋勳錫 위원장님 그리고 선배·동료 위원 여러분!

새천년 민주당 소속 朴仁相 의원입니다.

고용보험법중개정법률안에 대한 제안설명을 드리겠습니다.

본 개정안은 사립학교 직원들이 사립학교교직원연금(이하 사학연금)에 가입되었다는 이유로 고용보험법의 적용에서 제외됨으로써 출산휴가 급여 등 모성보호 혜택과 고용보험법상의 각종 지원을 받지 못하는 문제점을 시정하고자 마련되었습니다.

현행법 제8조의6호는 사학연금의 적용을 받는 자에 대해 고용보험 적용을 제외하고 있습니다. 이는 사학연금 적용을 받는 교직원의 경우 일반근로자보다 상대적으로 신분이 안정적이라는 점과 재정부담에 비해 실익이 적다는 점 등이 고려된 결과입니다.

그러나 사립학교교직원들이 고용보험 적용대상에서 제외되면서 다음과 같은 문제점이 발생되고 있습니다.

첫째, 개정 모성보호법에 의해 고용보험기금 등에서 지급되는 출산휴가 3개월째 급여와 육아휴직급여의 혜택을 보지 못하고 있습니다. 이와 관련 올해 5월 7일 사학재단 측에서는 대학자체 예산에서 지급하기로 결정을 한 바 있습니다. 그러나 이것은 모성보호의 사회분담이라는 취지에 부합되지 않는 방법이며 육아휴직급여 인상 등 향후의 제도변화를 감안할 때 본질적인 해결책이 아니라고 보고 있습니다.

둘째, 사립학교 교원과 달리 직원들의 경우 경제위기를 겪으면서 고용불안을 느끼고 있으나 노후보장 성격이 강한 사학연금만으로 이 문제를 해결하기는 힘들다는 것입니다. 실업급여는 물론이고 직업안정과 직업능력개발 등에 대한 고용보험제도의 혜택이 사립학교 직원들에게도 보장되어야 합니다.

사학연금은 고용보험제도보다 훨씬 이전에 생긴 제도로 노후보장을 위한 연금성격이 강한 제도입니다. 그런데 우리나라 전체 근로자의 평균 근속년수가 5.7년 정도이고 IMF 외환위기를 거치면서 평생직장 개념이 사라졌습니다. 사립학교 직원들

이라고 해서 더 이상 고용불안의 무풍지대에 있지 않습니다. 따라서 이들에 대한 고용보험 적용이 필요하다는 것이 본 의원의 견해입니다.

이를 위해 본 개정안은 법 제8조(적용제외 근로자)제6호 ‘사립학교교직원연금법의 적용을 받는 자’를 ‘사립학교교직원연금의 적용을 받는 교원’으로 개정하여 직원들에 대해서는 고용보험이 적용되도록 하였습니다.

아무쪼록 여러 의원님들의 심도 깊은 토론을 통해 이 법안을 원안대로 의결하여 주실 것을 부탁드립니다.

감사합니다.

○**委員長 宋勳錫** 朴仁相 의원님 수고하셨습니다.

다음은 의사일정 제6항 근로기준법중개정법률안에 대해서 金樂冀 의원님 나오셔서 제안설명해 주시기 바랍니다.

○**金樂冀 議員** 존경하는 宋勳錫 위원장님 그리고 위원님 여러분!

한나라당 소속 金樂冀 의원입니다.

근로기준법중개정법률안에 관한 제안설명을 간략하게 드리겠습니다.

동 법률 제33조제1항은 사용자가 근로자에 대하여 정당한 이유없이 해고·휴직·정직·전직·감봉 기타 징벌을 한 때에는 당해 근로자는 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있는 제도인데 이처럼 근로자에 대한 부당해고 및 기타 불이익을 주는 행위에 대하여 구제신청이라는 신속한 분쟁 해결제도를 운용하고 있는 것은 법원소송의 경우 기간이 길고, 비용도 많이 소요되므로 사회적·경제적 약자인 근로자를 보호하기 위한 것입니다.

그러나 사용자들은 지방노동위원회, 중앙노동위원회 등의 구제명령에 불복하여 행정법원, 고등법원, 대법원까지 장기간에 걸친 소송을 제기하고 있으며 현행법상법원의 확정판결이 나기 전까지는 구제명령의 이행을 강제할 수 있는 방법이 없기 때문에 동 제도의 실효성이 확보되지 않고 있는 것이 현실입니다.

결국 분쟁이 장기화됨에 따라 노사관계가 악화되고 해고근로자의 생계유지는 물론 심한 경우 가정불화, 이혼 등 가정파탄에 이르는 사례가 빈발하는 등 사회문제화 되고 있어 구제명령의 실효성 확보가 시급하며 이를 위해 구제명령의 이행을 강제할 수 있는 장치가 마련되어야 할 것입니다.

한편 부당해고 등과는 달리 부당노동행위에 관한 구제명령은 긴급이행명령제도를 도입하여 최소

한의 실효성 확보를 위한 장치를 두고 있는데 이 제도는 노동조합및노동관계조정법 제85조제5항에 의거, 사용자가 행정소송을 제기한 경우에 중앙노동위원회의 신청에 의하여 관할 법원이 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부의 이행을 명령할 수 있도록 하는 일종의 가처분제도라고 할 수 있습니다.

그러나 현행 근로기준법은 제33조제2항 단서조항을 통해 부당해고 등의 구제명령에 대한 긴급이행명령제도 적용을 제외하고 있습니다. 따라서 동 단서조항을 삭제하여 부당해고 등의 구제명령 역시 긴급이행명령제도의 대상이 되도록 하여야 할 것입니다.

물론 근로계약을 둘러싼 권리분쟁에 대하여 법원의 본안판결 이전에 확정되지 않은 노동위원회의 구제명령을 강제하도록 하는 것은 무리라는 견해가 있을 수 있으나 노동관계법의 입법취지, 노동위원회 구제제도의 취지 등을 감안할 때 법원의 확정판결에 앞서 구제명령의 우선이행을 청구할 수 있도록 하는 법 개정의 정당성은 충분하다고 판단됩니다.

동 법률 개정안에 대한 위원님들의 심도 있는 심사와 가결을 통해 성숙된 노사관계가 구현될 수 있기를 바라는 바입니다.

감사합니다.

○**委員長 宋勳錫** 金樂冀 의원님 수고하셨습니다.

다음은 의사일정 제7항 근로기준법중개정법률안, 의사일정 제10항 건설근로자의고용개선등에관한법률중개정법률안에 대하여 대표발의하신 李浩雄 의원 나오셔서 일괄하여 제안설명해 주시기 바랍니다.

○**李浩雄 議員** 존경하는 宋勳錫 위원장님과 선배·동료위원 여러분!

李浩雄 의원입니다.

근로기준법중개정법률안에 대한 제안설명을 드리겠습니다.

건설현장을 비롯해 무노조, 영세 소규모 사업장 등 많은 근로현장이 여전히 근로기준법의 사각지대로 방치되고 있는 실정입니다. 특히 전체 임금 근로자 중 비정규근로자가 50% 이상을 차지하면서 사각지대는 더욱 확대되고 있는 추세입니다.

정부도 근로기준법 적용을 확대하려고 각종 방안을 마련해 시행하고 있으나 근로감독관의 절대적 부족과 근로자의 인식 부족 등의 한계로 인해 실효를 거두지 못하고 있습니다.

노동부의 지난해 자료를 보면 각 지방청의 산업안전감독관과 근로여성감독관을 제외한 근로감독관 수는 585명에 불과합니다. 이로 인해 근로감독관 1인당 관리·감독할 대상업체 수는 1738개 업체에 이르며 근로자 수는 무려 1만 2814명에 달하고 있는 실정입니다.

이러한 인력부족현상을 타개하려면 충원이 요구되거나 정부의 공무원총정원제에 묶여 이것도 여의치 않은 실정입니다. 따라서 현행 산업안전보건법상의 명예산업안전감독관과 남녀고용평등법상의 명예고용평등감독관처럼 명예근로감독관을 도입해 근로기준법 적용의 사각지대를 최소화하고 근로자를 보호하고자 이 법안의 개정을 제안하게 되었습니다.

특히 명예근로감독관제도는 지난 5월 노사정위원회 비정규직근로자대책특별위원회 합의에 따라 노사정이 참여해 구성하기로 한 근로감독행정발전위원회와 상호보완적인 역할을 수행할 수 있을 것으로 보여집니다.

근로감독행정발전위원회의 경우 근로감독 관련 정책만 심의·의결할 수 있어 비정규근로자와 취약근로자의 근로조건 보호를 위해 실제 필요한 현장 집행력을 담보할 수 없는 한계를 갖고 있습니다. 그러나 명예근로감독관제도가 도입되면 위원회의 이러한 한계를 보완해 실효성을 크게 제고할 수 있을 것입니다.

주요골자를 말씀드리면 산업현장의 근로기준법 적용을 촉진하기 위하여 노동부장관이 명예근로감독관을 위촉하도록 조항을 신설했으며 명예근로감독관의 업무 수행은 근로기준법령에 한정하였습니다.

또한 명예근로감독관의 활동 수행과 관련하여 사업주가 정당한 사유 없이 거부할 수 없도록 함으로써 제도의 실효성을 확보하였습니다.

아무쪼록 여러 위원님들의 심도 깊은 토론을 통해 이 법안을 원안대로 의결하여 주실 것을 부탁드립니다.

다음은 건설근로자의 고용개선등에 관한 법률중개정법률안에 대한 제안설명을 드리겠습니다.

우리나라 건설노동시장은 생산과정에서의 다양한 공종 및 공정, 이에 따른 중층적 하도급구조와 비공식적 신분인 십장, 속된 말로 오야지에 의해 고용관계가 불투명한 고질적 병폐를 안고 있습니다.

이로 인해 건설업은 고용기록이 부재하며 건설

일용근로자의 경우 체불임금이나 퇴직금을 둘러싼 분쟁에서 불이익을 받거나 자신의 근로경력을 증명하지 못하고 있습니다. 또한 산재보험 외에는 다른 사회보험에서 제외되거나 자영업자로서의 지위를 부여받고 있을 뿐입니다.

따라서 건설일용근로자를 보호하려면 무엇보다 중층적 하도급구조로 인한 불명확한 고용관계를 개선하고 고용관계의 투명성을 확보할 수 있는 고용관리체계가 구축되어야 합니다.

이와 관련해 이미 건설근로자의 고용개선등에 관한 법률에 명시되어 있지만 실효성을 상실한 고용관리책임자제도를 개선할 필요가 있습니다.

현행 법률상 건설사업주는 고용관리책임자를 지정해 근로자들에게 그 사실을 알리도록 규정하고 있습니다. 고용관리책임자는 건설근로자의 모집과 고용·배치에 관한 사항을 비롯해 건설근로자의 교육훈련, 작업환경개선 등의 업무를 처리하도록 되어 있습니다. 또한 건설근로자의 명부와 임금대장, 산재보상보험과 고용보험, 건설근로자퇴직공제계약 등 고용관리와 관련된 주요업무를 담당하도록 되어 있습니다.

그러나 고용관리책임자 규정은 임의조항이고 위반 시 제재조항을 두지 않아 현장에서는 실효성을 상실했습니다. 따라서 건설현장의 고용관계를 바로잡고 특히 건설일용근로자에 대한 고용보험 적용과 퇴직공제제도 개선을 위해서는 고용관리책임자의 지정·운영제도를 개선하고 그간 제도운영과정에서 나타난 일부 미비점의 개선·보완이 반드시 선행되어야 하기 때문에 법안개정을 제안하게 되었습니다.

주요골자를 말씀드리면 사업주가 고용보험법 제 13조의 규정에 의하여 피보험자격의 취득신고를 하는 경우에는 고용관리책임자의 성명, 기타 노동부령이 정하는 사항을 함께 신고토록 하였습니다.

또한 고용관리책임자의 지정·운영에 따른 사업주의 부담 경감을 위하여 고용보험에 의한 지원근거를 마련하였습니다. 이와 함께 사업주가 고용보험 피보험자격의 취득신고 시 고용관리책임자의 성명 등을 신고하지 아니한 경우에는 과태료에 처하도록 하여 제도운영의 실효성을 확보하였습니다.

아무쪼록 여러 위원님들의 심도 있는 토론을 통해 이 법안을 원안대로 의결하여 주실 것을 부탁드립니다.

감사합니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

마지막으로 노동부장관 나오셔서 정부가 제출한 의사일정 제4항 고용정책기본법중개정법률안, 의사일정 제8항 근로기준법중개정법률안, 의사일정 제9항 산업안전보건법중개정법률안 이상 3건에 대해서 일괄하여 제안설명해 주시기 바랍니다.

○勞動部長官 方鏞錫 존경하는 위원장님 그리고 위원님 여러분,

고용정책기본법중개정법률안, 근로기준법중개정법률안, 산업안전보건법중개정법률안 등 노동부 소관 3개 법안의 제안설명을 드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

먼저 고용정책기본법중개정법률안의 주요골자를 말씀드리면 첫째, 국가는 일용근로자 등 비정규직 근로자의 고용안정을 위한 정책 및 중소기업의 인력난을 완화하기 위한 대책을 수립 시행하도록 하고 둘째, 행정규제기본법에 의한 규제정비계획에 따라 대규모 고용인원변동 시의 사업주 신고제도를 폐지하여 사업주에 대한 규제를 완화하려는 것입니다.

다음은 근로기준법중개정법률안에 대해서 설명드리겠습니다.

이 법안은 근로자의 삶의 질 향상과 기업의 경쟁력 강화에 이바지하기 위하여 법정근로시간을 단축하고 휴가제도 등을 국제기준에 맞추어 개선하려는 것입니다.

주요골자를 말씀드리면 첫째, 현재 주 44시간으로 되어 있는 법정근로시간을 40시간으로 단축하고 둘째, 탄력적근로시간제의 단위기간을 현행 1월 이내에서 3월 이내로 확대하며 셋째, 국제적인 입법례에 따라 월차유급휴가를 폐지하고 여성인근로자에 대하여 월 1일의 유급생리휴가를 주도록 하던 것을 무급화하려는 것입니다.

넷째, 종전에는 1년간 개근한 근로자에 대하여 10일, 9할 이상 출근한 자에 대하여 8일의 연차유급휴가를 주고 1년마다 1일의 휴가를 가산하도록 하던 것을 앞으로는 1년간 8할 이상 출근한 자에 대하여 15일의 유급휴가를 주고 2년마다 1일의 휴가를 가산하되 휴가일수의 상한을 25일로 정하려는 것입니다.

끝으로 산업안전보건법중개정법률안의 주요골자를 말씀드리면 첫째, 사업주로 하여금 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의하여 발생하는 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하도록 하고 둘째, 유해하거나 위험한 기

계·기구 등의 방호장치와 근로자의 작업에 필요한 보호구에 대하여 검정유효기간을 설정하여 일정기간마다 재검정을 받도록 의무화하고 셋째, 그동안 안전관리자 선임, 작업환경측정 실시 등 경미한 의무 불이행에 대하여 행정형벌을 부과하던 것을 앞으로는 과태료로 전환하려는 것입니다.

아무췌록 위원님들께서 이 3개 법안을 심도 있게 검토해 주실 것을 부탁드립니다. 아울러 이번 정기국회 회기 내에 반드시 처리될 수 있도록 적극 협조해 주시기 바랍니다.

감사합니다.

○委員長 宋勳錫 장관, 수고하셨습니다.

다음은 전문위원 검토보고 순서입니다.

전문위원, 이상 10건의 법률안에 대하여 일괄하여 검토보고해 주시기 바랍니다.

○專門委員 朴龍判 전문위원입니다.

검토보고를 드리겠습니다.

오늘 의사일정으로 상정된 순서대로 검토보고를 요약하여 말씀드리겠습니다.

먼저 朴仁相 의원이 대표발의한 고용보험법중개정법률안에 대해 말씀드리겠습니다.

동 개정안은 사립학교 직원들은 사립학교 교직원연금에 가입되었다는 이유로 고용보험법의 적용에서 제외됨으로써 출산휴가 급여 등 모성보호 혜택을 받고 있지 못하고 있으므로 고용보험 적용제외 범위를 사립학교교직원연금법의 적용을 받는 교원으로 한정하여 사립학교 직원들은 고용보험법의 적용으로 모성보호관련 급여의 수혜를 받을 수 있도록 하는 내용입니다.

현재 동 사안에 대하여는 모성보호급여 지급을 대학자체 예산에서 지급하기로 한 것으로 알려져 있는 바 장기적으로는 노사 당사자의 의견과 실업의 위험 등을 종합적으로 고려하여 고용보험에서 지급하는 방안을 검토할 필요성이 있다고 봅니다.

다음 의사일정 제2항 劉容泰 의원이 대표발의한 고용보험법중개정법률안에 대해 말씀드리겠습니다.

동 개정안은 고용보험기금에서 재소자 직업훈련과 훈련법인에 대하여 비용을 지원할 수 있는 근거를 마련하는 내용입니다.

재소자 직업훈련비용은 법무부에서 지원하는 것이 바람직할 것이나 고용보험기금의 직업능력개발보험금이 준조세적 성격을 갖고 있는 것으로 인정하여 재소자의 직업훈련비용을 지원하는 것도 가능할 것으로 보이나 다른 취약계층 지원과의 형

평성 문제가 검토되어야 할 것이며 훈련법인의 훈련시설이나 장비구입 등에 필요한 비용을 지원 하는 것도 필요하다고 보나 역시 다른 훈련기관 과의 형평성 문제가 제기될 우려가 있다고 보 니다.

의사일정 제3항 全在姬 의원이 대표발의한 고 용정책기본법중개정법률안에 대해 말씀드리겠습니다.

동 개정안은 사업주가 근로자를 모집 채용함에 있어서 연령 등을 이유로 불합리한 차별을 하지 아니하도록 하는 내용인 바 균등한 채용기회를 보 장한다는 점에서 바람직하다고 보며 다만 공무원 채용시험제도와와의 관계, 기업 고유의 인사권 침해 여부 등에 대한 문제를 고려해야 할 것으로 보 니다.

의사일정 제4항 정부에서 제출한 고용정책기본 법중개정법률안에 대해 말씀드리겠습니다.

동 개정안은 일정 규모 이상의 고용량 변동이 있는 경우에 직업안정기관에 신고하도록 하던 신 고제를 폐지하는 것 등을 주요내용으로 하고 있 는 바 근로기준법에 규정된 일정 규모 이상의 인 원 해고 시 노동부장관에게 신고하도록 하는 규 정과 중복된 측면이 있으나 대량 고용변동제도의 도입취지를 감안할 때 삭제의 타당성이 결여된 것 으로 보입니다.

의사일정 제5항 宋錫贊 의원이 대표발의한 근 로기준법중개정법률안에 대해 말씀드리겠습니다.

동 개정안은 법정근로시간을 현행 주 44시간에 서 40시간으로 변경하고 주5일근무제를 도입하 는 것 등을 주요내용으로 하고 있으며 기본적으로 근 로시간을 단축하자는 점에서는 현재 정부에서 제 출한 근로기준법중개정법률안과 같으며 몇 가지 점에서 달리 규정하고 있는 바 정부안과 병합심 사하는 것이 바람직하다고 봅니다.

의사일정 제6항 金樂冀 의원이 대표발의한 근 로기준법중개정법률안에 대하여 말씀드리겠습니다.

동 개정안은 노동위원회에 의한 부당해고 구제 절차에 있어서도 부당노동행위의 구제절차에 인정 되고 있는 긴급이행명령제도를 도입하려는 것입 니다.

이에 대하여는 부당해고에 대해서도 긴급이행명 령제도가 도입되어 이행이 확보될 경우 노동위원 회의 실효성이 강화될 수 있다는 점에서 일정 부 분 도입을 검토할 수 있다고 보나 부당노동행위 와 권익침해에 대한 원상회복이 가능한 부당해고

간에 차이가 어느 정도 존재하고 있다는 점도 고 려되어야 할 것으로 봅니다.

의사일정 제7항 李浩雄 의원이 대표발의한 근 로기준법중개정법률안에 대해 말씀드리면 동 개 정안은 비정규근로자 보호 등을 위해 명예근로감 독관제도를 도입하려는 것으로 근로감독의 사각지 대인 비정규근로자 보호 등을 위하여 도입의 타 당성이 인정된다고 보나 근로감독업무의 공정성 및 중립성이 확보될 수 있을지 여부를 검토하여 신중하게 결정하여야 할 것으로 봅니다.

의사일정 제8항 정부가 제출한 근로기준법중개 정법률안에 대해 말씀드리겠습니다.

동 개정안은 법정근로시간을 현행 주 44시간에 서 40시간으로 변경하고 월차유급휴가 및 생리휴 가를 폐지하며 휴가일수를 15일을 하한으로 25일 까지로 하고 휴가사용촉진 방안을 규정하였으며 시행시기는 2003년 7월 1일 금융·보험업, 공공부 문 및 1000인 이상 사업장을 시작으로 2010년까지 규모와 업종을 고려하여 단계적으로 시행하도록 하는 것 등을 내용으로 하고 있습니다.

동 개정안에 대하여는 먼저 법정근로시간을 40 시간으로 단축하는 문제는 단축하자는 기본원칙에 대해서는 같은 입장을 갖고 있지만 구체적인 안 에 대하여는 모두 반대하고 있는 바 개정안에 포 함된 각종 제도의 변화로 인한 각종 효과와 문제 점 등을 종합적으로 분석하여 이에 대한 대책을 마련해야 할 것입니다.

둘째, 탄력적근로시간제를 3개월로 확대한 것은 개정의 의미가 크지 않다고 보입니다. 선택적 보 상휴가제도는 우리나라 근로자의 연월차휴가 사 용일수가 8.8일에 불과한 현실에서 실효성이 크지 않다고 보며 연월차휴가 일수를 15일을 하한으로 2년당 1일을 주되 25일을 상한으로 조정한 것은 노사 간 요구사항을 절충하고 있는 것으로 판단 됩니다.

셋째, 연차유급휴가의 사용촉진 규정은 사용자 의 연월차수당을 소멸시키는 제도로 악용될 소지 가 있기 때문에 이를 방지하기 위하여 연간 휴가 일수의 2분의 1을 사용 권유할 수 없도록 규정하 는 것을 검토할 수 있다고 보며 생리휴가 무급화 와 관련하여서는 현장에서 실제 임금의 삭감으로 나타나지 않도록 근로감독을 강화해야 할 필요가 있다고 봅니다.

넷째, 시행일정과 관련하여서는 단계별로 시행 하는 방안에 대한 다른 대안을 발견할 수 없으며

다만 체계적인 측면에서 부칙 제1조제1호와 제6호에 대하여는 법문을 명확히 하기 위하여 각목으로 나누어 규정하도록 해야 할 것으로 봅니다.

의사일정 제9항 정부가 제출한 산업안전보건법 중개정법률안에 대해 말씀드리면 동 개정안은 근골격계질환의 예방을 위한 법적 근거를 마련하고 재검정의무제도를 도입하며 그동안 행정형벌 부과 대상이었던 안전관리자 미선임, 산업안전보건위원회 미설치 등 경미한 위반사항에 대하여 앞으로는 과태료를 부과하도록 하는 것 등을 주요내용으로 하고 있습니다.

경미한 위반사항에 대해 과태료로 전환하는 것은 법 집행의 실효성을 확보하려는 점에서 타당하다고 봅니다. 다만 사업주에 대한 경각심과 산재사고에 대한 일반의 인식을 저하시킬 우려가 있다는 점에서 개별조항을 검토한 후 신중하게 결정해야 할 것으로 보며 사업주의 산재예방 의지 및 실천을 도모할 수 있도록 입법예고안에 포함되었던 사업장 재해율 등의 공표제도, 산업재해 발생 기록과 보존의무 등을 보완하는 것을 검토할 필요가 있다고 봅니다.

다음 의사일정 제10항 李浩雄 의원이 대표발의한 건설근로자의 고용개선등에 관한 법률 중개정법률안에 대해 말씀드리겠습니다.

동 개정안은 고용보험적용 사업장에 대해 피보험자격 취득신고 시 고용관리책임자를 함께 신고토록 하고 고용관리책임자를 지정 운영하는 데 드는 비용을 지원하는 것 등을 주요내용으로 하고 있는 바 그동안 건설현장에서 실효성이 없던 고용관리책임자제도를 활성화하기 위한 것이라는 점에서 타당하다고 보나 다른 일용근로자와의 형평성 문제가 제기될 수 있다고 봅니다.

이상으로 10건에 대한 검토보고를 마치겠습니다.

자세한 내용은 배부하여 드린 검토보고서를 참조하여 주시기 바랍니다.

(이상 10건 검토보고서는 부록으로 보존함)

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

우리 위원님들께 양해를 좀 구하겠습니다.

원칙적으로는 법안 대체토론에 들어가야 되는데 원만하고 효율적인 회의진행을 위해서 의견제시의 건을 상정한 후에 대체토론에 들어가도록 하겠습니다.

## 12. 경제특별구역의 지정 및 운영에 관한 법률안(정부 제출)의 의견제시의 건

## 13. 공무원조합의 설립 및 운영에 관한 법률안(정부 제출)의 의견제시의 건

(10시59분)

○**委員長 宋勳錫** 다음은 의사일정 제12항 경제특별구역의 지정 및 운영에 관한 법률안의 의견제시의 건, 의사일정 제13항 공무원조합의 설립 및 운영에 관한 법률안의 의견제시의 건을 일괄하여 상정합니다.

동 법안은 재정경제위원회와 행정자치위원회 소관 법률안입니다. 다만 우리 위원회 소관 사항과 관련이 있기 때문에 의견을 제시하려는 것입니다.

전문위원, 이 안전에 대한 검토보고를 해 주시기 바랍니다.

○**專門委員 朴龍判** 의사일정 제12항 경제특별구역의 지정 및 운영에 관한 법률안 의견제시의 건에 대해 말씀드리겠습니다.

동 법률안은 경제특별구역 내에서 외국인 투자기업에 대해 장애인 고용의무 및 고령자 고용노력의무 그리고 근로기준법상의 월차유급휴가규정 등을 적용하지 아니하고, 파견대상 업무를 확대 또는 파견기간을 연장할 수 있도록 하고 있는바, 경제특구 내에서 노동권을 제한할 경우 노동계의 반발을 초래하여 오히려 외국인 투자를 가로막는 걸림돌로 작용할 가능성이 클 것으로 판단됩니다.

따라서 경제적 특혜를 부여하는 측면에서 경제특구 지정 및 운영을 다루는 것이 바람직하며, 근로기준법 적용을 배제하는 등의 노동인권적 측면에서 다루는 것은 바람직하지 않다는 의견 제시가 필요할 것으로 봅니다.

의사일정 제13항 공무원조합의 설립 및 운영에 관한 법률안 의견제시의 건에 대해 말씀드리겠습니다.

동 법률안은 6급 이하의 일반직 공무원 등 일정범위의 공무원으로 하여금 공무원 단체인 공무원조합을 설립하여 근무조건에 대한 단체교섭을 할 수 있도록 하는 것 등을 내용으로 하고 있습니다.

공무원에게 노동조합을 인정할 것인지의 여부는 98년 2월 6일 노사정 합의정신과 ILO가 추구하는 기본가치인 결사의 자유원칙을 존중하는 방향에서 마련되어야 할 것인바, 노동조합 대신 조합으로 인정한 점, 공무원노동권의 인정범위를 교섭권에 국한한 점 등에 있어 교원노동조합과의 형평성 등의 문제가 제기될 우려가 있다는 점에서 신중하게 입법을 추진해야 한다는 의견을 제시할 필요성이 있다고 봅니다.



이상으로 검토보고를 마치겠습니다.

(이상 2건 검토보고서는 부록으로 보존함)

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

다음은 대체토론 순서입니다.

오늘 질의 및 토론은 11건의 법률안에 대하여 일괄하여 하도록 하고 질의 및 토론방법은 정부 측이나 대표발의하신 의원님들에게 선택적으로 할 수 있음을 알려드립니다.

오늘 위원님들의 질의도 국회법 제60조제2항의 규정에 따라 일문일답을 원칙으로 하되 위원님들이 원하시면 일괄질의도 하실 수 있도록 하겠습니다. 효율적인 회의진행을 위해서 일문일답의 경우 답변시간을 포함하여 15분씩 드리도록 하고 일괄질의의 경우에는 10분을 드리도록 하겠습니다.

위원님들의 적극적인 협조를 당부드립니다.

그러면 먼저 徐秉洙 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○徐秉洙 委員 徐秉洙 위원입니다.

먼저 全在姬 의원이 대표발의하신 고용정책기본법중개정법률안에 대해서 말씀드리겠습니다.

기본적으로 全在姬 의원이 대표발의한 고용정책기본법중개정법률안에 동의합니다.

한국노동연구원이 2001년 10월 1000개 사업체를 대상으로 조사한 자료에 의하면 응답 사업체의 47.7%가 연령 제한을 실시하고 있는 것으로 나타났습니다.

법 개정의 타당성은 충분히 인정됩니다.

전문위원의 검토보고서에도 지적하고 있지만 연령제한이 노동시장 진입에 장애가 된다는 것은 분명히 문제가 있습니다. 다만, 법률 개정안의 도입 취지가 청년실업 문제를 해결하는 데에 국한되어 있다는 점은 문제가 있는 것으로 판단됩니다. 연령차별로 인해 노동시장 참여의 제한을 받고 있는 중장년층의 실업문제를 해결할 수 있는 방안 역시 마련되어야 하리라고 봅니다.

한국노동연구원이 9월 15일 발표한 노동패널 조사 자료에 따르면 4년간 한 직장에서 일하는 근로자 비율인 직장 유지율이 42.6%로 나타났습니다. 이 중 50대 중반 이후 연령대의 직장 유지율은 5명 중 1명꼴인 23.5%에 불과합니다. 우리보다 노동시장이 유연한 미국이 45.7%라는 사실을 감안한다면 대단히 낮은 수준이라고 할 수 있습니다.

사중손실 효과에 대한 우려는 있었지만 2003년도 기금운용계획안을 심의하면서 중장년 채용장려금 지급사업을 승인한 바 있습니다. 이러한 점을

감안한다면 연령차별 금지 문제는 현재 법안심사소위원회에 회부되어 있는 고령자고용촉진법 개정 법률안과 함께 다루는 것이 타당하다고 판단됩니다.

아울러 연령제한 규정을 철폐하는 법 개정과 동시에 실질적인 취업대책이 마련되어야 하리라고 봅니다. 거기에 대한 노동부의 어떤 대책이 있습니까?

○勞働部長官 方鏞錫 지금 말씀하신 대로 연령제한과 관련되어 있는 부분에 대해서는 저희들이 타당성이 있다고 생각하지만 이것이 입사 때만 이렇게 할 경우에 그러면 정년제 문제는 어떻게 할 것인가 이런 문제가 또 걸리기 때문에 심도 있는 논의가 필요하다고 생각합니다.

○徐秉洙 委員 예, 고맙습니다.

다음에 金樂冀 의원께서 대표발의하신 근로기준법중개정법률안에 관해서 말씀드리겠습니다.

부당해고 등에 대한 구제명령을 긴급이행명령의 대상으로 포함시킨다는 취지에 공감합니다.

특히, 중앙노동위원회의 심판사건에 있어서 부당해고를 사유로 하는 사건이 전체의 73% 수준을 차지하고 있다는 사실을 감안한다면 부당해고에 대한 구제명령 이행의 필요성은 더욱 절실합니다.

부당해고는 근로자의 생존권과 직결되어 있습니다. 따라서 법 개정은 근로자의 보호를 강화한다는 노동위원회 제도의 취지에도 부합한다고 판단됩니다.

다만, 문제는 부당노동행위와 부당해고 간에 존재하는 차이를 어떻게 해소할 것이냐에 달려 있다고 봅니다.

첫째, 전문위원 검토보고서에서도 지적하고 있지만 부당노동행위에 비하여 부당해고는 근로자가 권익 침해로 입은 손실이 원상회복될 수 있다는 점을 감안할 필요가 있습니다.

둘째, 중앙노동위원회에 의해서 부당해고 판정을 받고 구제를 위한 긴급이행명령이 내려진 사건이 상급법원에서 최종 반복될 경우에 대비한 대책이 마련되어야 할 것으로 판단됩니다.

현재 중앙노동위원회의 판정 결과에 불복하는 소송제기율이 40% 수준입니다. 또한 중앙노동위원회의 결정이 행정심판 등에서 유지되는 비율, 즉 승소율은 아직까지도 80% 정도에 불과합니다.

그렇다면 상급법원에서 사용자가 승소할 경우 긴급이행명령제도에 의해 근로자에게 이미 지급된 임금 등이 반환될 수 있는 제도적인 절차가

마련되어야 된다고 보는데 장관님의 견해는 어떻습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 위원님께서 지금 지적하신 대로 최종 판결이 대법에서 결정 되었을 경우에 이것은 상당히 법률적인 혼란을 초래할 수 있는 측면이 있고, 마지막에 말씀하신 그동안 지급된 임금에 대한 반환방법이 있을까 하는 문제에 대해서 노동부가 걱정하고 있는 사항입니다.

○**徐秉洙 委員** 셋째, 근로자와 사용자의 신뢰관계가 이미 상실되었다는 부당해고의 특수성을 고려해야 합니다. 즉, 현실적으로 근로관계가 지속되기를 기대할 수 없는 경우가 많으리라고 생각합니다. 그렇다면 적절한 수준의 보상금 지급 명령과 함께 근로관계를 종료시킬 수 있는 법적장치가 마련될 필요가 있다고 생각합니다. 그래서 법 개정과 함께 이러한 문제들을 해결할 수 있는 대책이 동시에 강구되어야 할 것으로 판단합니다. 장관님의 견해는 어떻습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 하여간 부당노동행위와 부당해고에 대한 차이는 있습니다. 부당노동행위라고 하는 것은 기본적으로 헌법에서 보장되어 있는 노동자들의 단결권 행사, 노동조합의 활동을 저해할 우려가 있다고 하는 점에서 긴급명령이행제도가 필요하지만 부당해고라고 하는 것은 이 부분에 대한 임금보전이나 이런 것들이 현실화된다고 할 경우에 큰 문제는 없지 않겠는가 하는 생각을 갖고 있고 그런 제도적인 보완이 필요하다고 생각합니다.

○**徐秉洙 委員** 다음에는 정부가 제출한 근로기준법중개정법률안에 대해서 말씀드리겠습니다.

법률개정안에 대한 질의에 앞서 몇 가지 지적을 하고자 합니다.

개정안을 국회에 제출하는 과정에서 시행일을 규정한 부칙의 일부조항이 바뀌어서 상시 근로자 100인을 기준으로 한 새로운 일정이 추가되었습니다. 규제개혁위원회의 권고 내용을 적극적으로 반영한 결과라고 판단합니다.

부칙 조정에 따라 상시 근로자 100인 미만 사업장에 고용되어 있는 1065만 명 이상의 근로자에 대한 법 개정 혜택이 1년 늦춰지게 되었습니다. 이 조항 변경의 타당성 여부를 지적하지는 않겠습니다. 다만, 노동부의 업무 추진 방식에는 동의할 수 없다는 것을 말씀드립니다.

그동안 근로시간 단축을 위한 근로기준법 개정안을 두고 대단히 많은 의견과 문제가 제기되었

습니다.

이에 대한 노동부의 방침은 무척 일관적이었습니다. 임금보전 내용의 명시 방법과 연차휴가일수가산 기준을 제외한 모든 부분에 대한 합의가 이루어졌으므로 정부 입법안의 내용은 결코 변경할 수 없는 타당성을 지니고 있다는 것이 노동부의 주장이었습니다.

이 자리에 계신 여러 위원님들의 권고와 지적은 물론 노동자단체와 사용자단체로부터 제기된 일체의 주장은 일축되었습니다.

그러나 규제개혁위원회의 권고사항은 받아들였습니다. 2년 동안에 걸친 노·사·정의 협상보다는 규제개혁위원회의 권고안이 더욱 존중받아야 될 이유를 본 위원은 알지 못하겠습니다. 법률개정안이 초래할 효과를 고려하기보다는 법률개정의 편의성만을 추구한 결과이라고 본 위원은 지적합니다.

법정근로시간을 단축한다는 개정안이 노동부와 청와대에서만 환영받고 있다고 해도 과언은 아니라고 생각합니다. 사용자단체와 노동자단체가 각자의 입장에서 반대 의견을 분명히 하고 있습니다. 그런데도 지난 7월 22일 노사정위원회 논의결과가 정부에 이송된 이후 노동부가 과연 노사의 갈등을 조정하고 합의대안을 이끌어 내기 위하여 어떤 노력을 기울였는가를 묻는다면 지극히 회의적인 답변이 제출될 수밖에 없다고 봅니다.

장관께서는 국정감사라는 공식적인 자리에서도 노동자단체와 사용자단체의 반대는 보다 유리한 결과를 이끌어내기 위한 전략에 불과하다는 주장을 거듭하였습니다. 노동자단체와 사용자단체의 주장에 귀 기울이고 서로의 차이점을 해소하려는 노력은 전혀 보이지 않습니다.

그 결과 노동자단체는 총파업을 결의하고 있습니다. 노동자단체는 근로시간 단축을 위한 근로기준법개정안을 ‘쓰레기 악법’이라고 규정하고 있습니다. 지난 27일에는 여의도에서 한국노총과 민주노총에 소속된 금속·화학·섬유 등 6개 부문 노동조합이 제조부문공공투쟁본부를 결성하고 조합원 1만여 명과 함께 투쟁결의대회를 가졌습니다. 국회 앞에서의 노숙투쟁도 계획하고 있는 것으로 알고 있습니다. 사용자단체 역시 법률개정안에 적극적으로 반대하고 있습니다.

말하자면 정부가 추진하고 있는 입법안이 국가적 손실을 초래하는 결과만을 보이고 있는 것입니다. 이에 대한 책임은 노동자단체와 사용자단체가

서로 치킨게임(Chicken game)의 딜레마에 놓여 있는 것으로 간주하고 정부입법의 타당성만을 강조해 온 노동부에 있다는 사실을 분명히 지적하고자 합니다.

근로시간 단축을 위한 법 개정안이 우리 위원회에 상정되어 심의를 받고 있는 이 순간에도 여전히 정부가 근로시간 단축을 위한 법률개정의 근거로 제시하는 내역에 대한 합의가 이루어지지 않고 있습니다.

1998년 2월 6일 노·사·정이 체결한 노사협약은 이렇습니다. ‘정부는 노·사·정 및 관련 전문가가 참여하는 가칭 근로시간위원회를 1998년 상반기 중 구성하여 근로시간 단축을 통한 고용안정 방안을 강구한다. 하지만 근로시간 단축이 과연 어느 정도의 고용창출효과를 가져올 것인가에 대한 논의는 여전히 진행 중이고 논쟁 중이라고 봅니다.

전국경제인연합회는 1989년도에 48시간에서 44시간으로 법정근로시간을 단축한 경험적 사례를 분석하면서 오히려 제조업 분야의 취업자 증가율이 급격히 낮아졌다고 주장합니다. 반면에 한국노동연구원도 법정근로시간 단축이 총 고용에 플러스 효과를 가져오며 모두 68만 개의 일자리가 창출될 수 있다는 연구결과를 제출하고 있습니다.

한국노동연구원이 지난 8월에 실시한 국민여론조사에 따르면 근로자 내부에서도 생산직 근로자와 사무직 근로자의 이해관계가 다릅니다. 생산직 근로자가 임금을 선호한다면 사무직 근로자의 경우에는 휴가를 선호하고 있습니다. 그 결과 사무직 근로자의 46.9%가 ‘임금감소가 있어도 찬성한다’는 입장인 반면에 43.7%에 달하는 생산직 근로자는 ‘조금의 임금 삭감 시에도 반대한다’는 의견을 보이고 있습니다.

그러나 임금을 어떻게 보전할 것이냐의 문제는 법률 개정안에서도 부칙 제4조를 통해서 선언적으로만 표현되어 있을 뿐입니다.

분명히 말씀드리지만 본 위원은 근로시간 단축에 절대적으로 동의합니다. 그러나 현재와 같이 노동자단체와 사용자단체의 강력한 저항이 예견되는 상황에서 법률개정안을 강행하는 것은 갈등의 골만 더욱 깊게 하고 사회적 비용을 엄청나게 할 것이라고 생각합니다.

본 위원은 법률개정안을 심의하기 이전에 우리 위원회에서 노사의 갈등을 조정하고 합의대안을 이끌어낼 수 있는 방안을 강구해야 될 것을 주장

합니다. 필요하다면 우리 위원회가 주관하여 공청회 등을 개최하는 방식도 강구해야 합니다. 동료 위원들의 뜻이 모아지기를 기대합니다.

정부가 제출한 고용정책기본법중개정법률안에 대해서 몇 가지 말씀드리겠습니다.

2001년 3월 제출된 후 1년 7개월이 지난 시점에서야 위원회에 상정되었습니다.그런데도 법률개정내용과 설명자료를 본 위원에게 제출하지 않았다는 사실은 유감입니다.

먼저 제27조에 규정된 대량고용변동신고제를 폐지한다는 개정안은 행정규제기본법에 의한 규제정비계획에 따라 제출되었습니다. 그러나 제27조가 부여하고 있는 고용량변동신고의무는 실업자의 취업 촉진을 위한 국가의 역할을 규정한 것이므로 규제완화 조치의 대상이 될 수 없습니다. 따라서 전문위원의 수정의견이 타당하다고 판단합니다.

그 밖의 개정안은 대부분 정부의 정책의지를 선언적으로 표명하는 수준에 불과한 것으로 보입니다. 예컨대 일용근로자와 파견근로자 등 고용불안계층의 고용 촉진을 지원할 수 있도록 제16조의2를 신설한다는 개정안이 그렇습니다. 비정규직 근로자가 전체 근로자의 50.9%에 달하고 있다는 사실을 감안한다면 고용촉진 대책을 위한 근거를 규정하겠다는 개정안에는 당연히 동의해야 됩니다.

그러나 지방노동청에 대한 국정감사에서 확인되었듯이 파견근로자의 실태조차 파악하지 못하고 있는 현실에서 법 개정에 따른 효과가 발생할 수 있을지는 의문입니다.

게다가 일자리 창출 지원 등을 통해 실업자의 취업을 촉진하겠다는 조항을 제4조와 제28조에 포함시키는 개정안은 공허한 동어반복으로 판단됩니다. 일자리 창출 지원은 실업자의 취업을 촉진하기 위한 정책수단 중 하나입니다. 또한 검토보고서에서 전문위원도 지적하고 있지만 굳이 법률을 개정하지 않고서도 충분히 시행할 수 있는 사업인 점도 분명합니다.

이렇게 볼 때 법 제27조를 제외한 개정안은 국가가 고용에 관한 정책을 종합적으로 수립·시행한다는 목적을 갖는 고용정책기본법을 행정규제기본법에 의한 규제정비 차원에서 개정하려 한다는 비난으로부터 벗어나기 위한 방편으로 끼워 넣은 것으로 여겨질 수 있습니다.

따라서 불필요한 오해를 받지 않기 위해서라도 고용불안 계층을 보호하고 실업자의 취업을 촉진할 수 있는 실질적인 방안이 마련되어야 할 것이

라고 생각합니다. 노동부가 준비하고 있는 대책이 있으면 말씀해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 담당국장으로 하여금 보고 드리겠습니다.

○**勞動部雇傭政策審議官 鄭鍾秀** 위원님께서 고용정책기본법중개정법률안에 대해서 여러 가지 측면에서 많이 지적을 해 주셨습니다.

이번 개정안의 주된 내용은 사실상 지금 말씀하신 것처럼 대량고용변동신고제를 삭제하는 내용이 들어있습니다. 그 부분은 지금 근로기준법에 의한 정리해고사전신고제도가 있는데 대량고용변동신고를 하도록 고용정책기본법에서 의무를 가하는 것은 사업주에게 이중으로 부담이 된다는 규제개혁위원회 측의 지적이 있었습니다.

그래서 지금 저희 법안은 삭제하는 안이 올라 있습니다마는 전문위원이 검토보고한 대로, 위원님께서 지적하신 대로 저희들은 이 부분을 조화시킬 수 있는, 예를 들면 근로기준법에 의한 정리해고사전신고계획을 대량고용변동신고계획으로 갈음할 수 있도록 운영하면 그 부분에 대해서는 규제개혁위원회의 권고도 받아들이면서 위원님이 지적하신 부분도 삭제하지 않고 목적을 달성할 수 있다고 생각합니다.

그리고 나머지 여러 가지 지적해 주신 실질적인 일자리 창출이라든지 실업자 대책은 지금 고용정책으로 저희들이 추진하고 있는 다른 사업들을 충실히 수행해서 이것으로 인한 실직자 훈련이라든지 취업촉진이라든지 이런 부분은 내용있게, 성실하게 집행하도록 노력하겠습니다.

○**徐秉洙 委員** 심도 있게 방안을 마련해 주십시오.

○**委員長 宋勳錫** 오늘 의결을 요하는 의안이 있기 때문에 의사일정이 순서 있게 진행되지 못함을 양해해 주시기 바랍니다.

대체토론을 잠시 중단하고 의결을 요하는 의사일정 제11항, 제12항, 제13항에 대해서 다시 의사진행을 하고자 합니다.

지난 10월 24일 정부가 제출한 건설근로자의 고용개선등에관한법률중개정법률안이 10월 25일 우리 위원회에 회부되어 왔습니다. 당초 이 법안은 비정규직 근로자의 보호차원에서 건설일용근로자의 복지 증진을 위해 개정이 시급하다고 하여 위원장이 양당 간사와 협의하여 안건으로 상정하였으나 정부 측의 국회 제출이 지연되어 동 법안의 상정여부에 대한 논의가 필요하게 되었습니다.

국회법 제59조에 의하면 위원회 회부 5일이 경과하여야 의사일정으로 상정할 수 있는데 동 법안은 우리 위원회에 하루가 모자란 10월 25일에 회부되어 왔습니다. 현행 국회법 제59조는 법률안이 위원회에 회부된 후 5일이 경과되어야 의사일정으로 상정할 수 있도록 규정하고 있으나 위원회의 의결이 있을 경우에는 예외로 하고 있으므로 먼저 위원회의 의결로 동 법안에 대한 상정여부를 의결하고자 합니다.

동 법안의 상정에 대해서 의의가 없으십니까?

(「없습니다」하는 위원 있음)

그러면 의사일정 제11항, 가결되었으므로 상정토록 하겠습니다.

### 11. 建設勤勞者の雇傭改善등에관한法律中改正法律案(정부 제출)

(11시26분)

○**委員長 宋勳錫** 그러면 의사일정 제11항 건설근로자의고용개선등에관한법률중개정법률안을 상정합니다.

노동부장관 나오셔서 제안설명해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 존경하는 위원장님 그리고 위원님 여러분!

건설근로자의고용개선등에관한법률중개정법률안에 대하여 제안설명을 드리겠습니다.

이 법안은 건설근로자공제회의 사업범위 및 퇴직공제금의 지급대상을 확대하여 건설근로자의 복지 증진을 도모하고자 하는 것입니다.

주요골자를 말씀드리면 첫째 건설근로자퇴직공제회의 명칭을 건설근로자공제회로 변경하고 공제회의 사업범위에 피공제자에 대한 자금의 대부, 복지시설의 설치·운영 등 각종 복지사업을 추가하며, 둘째 공제부금 및 납부월수가 12월 이상인 피공제자가 건설업에서 퇴직한 때에 한하여 퇴직공제금을 지급하던 것을 앞으로는 피공제자가 60세에 이른 때에도 지급받을 수 있도록 하려는 것입니다.

아무쪼록 위원님들의 심도 있는 검토를 부탁드립니다.

감사합니다.

○**委員長 宋勳錫** 양해해 주시면 전문위원의 검토보고는 서면으로 대체하겠습니다.

(검토보고서는 부록으로 보존함)

대체토론은 다른 법안과 함께 일괄하여 하도록

하겠습니다.

다음은 의사일정 제12항 경제특별구역의 지정 및 운영에 관한 법률안(정부제출)의 견제시의견, 의사일정 제13항 공무원조합의 설립 및 운영에 관한 법률안(정부제출)의 견제시의견에 대해서 이미 전문위원의 검토보고가 있었습니다.

특별한 의견이 없으시면 소관상임위원회에 의견 제시할 내용은 위원장에게 위임해 주시면 전문위원의 검토보고를 기초로 의견서를 작성하여 소관 위원회에게 각각 의견을 제시하도록 하겠습니다.

○李承哲 委員 위원장님, 지금 근로기준법 개정안이 통과될지, 안 통과될지도 불분명한데 경제특별구역의 지정 및 운영에 관한 법률안의 내용이 근로기준법과 관련되어 있기 때문에 중대한 문제가 있습니다.

○委員長 宋勳錫 그러면 같이 토론하는 것으로 합시다.

이것은 보류하겠습니다.

그러면 다시 대체토론에 들어가겠습니다.

다음은 申溪輪 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○申溪輪 委員 주5일근무제에 대해서 질의하겠습니다.

2001년도 기준으로 한국의 연간 노동시간은 2447시간으로 보고되어 있습니다. OECD 국가 중에서 유일하게 2000시간이 넘고 있습니다. 1위입니다. 2위가 슬로바키아인데 1993시간으로 보고되고 있고, 3위가 일본인데 1836시간, 기타 전부 2000시간을 넘고 있지 않습니다.

OECD 국가 중에서 이 제도를 시행하고 있지 않은 나라는 우리나라뿐입니다. 맞습니까?

○勞動部長官 方鏞錫 예.

○申溪輪 委員 이 문제가 대단히 중요하고 선진국으로 가는 중요한 길목에 있는 논쟁거리입니다. 이것에 대해서 찬반논쟁이 격렬하게 진행되고 있는데……

잘 아시는 바와 같이 주5일근무제는 노동시간 단축을 통해서 국민의 삶의 질을 향상시킬 수 있습니다. 또 신규고용을 창출할 수 있다고 합니다. 노동연구원의 보고에 의하면 68만 명의 신규고용을 창출할 수 있다고 추정하고 있습니다. 또 산업구조조정을 촉진시킬 수 있다고 보고하고 있습니다. 생산성을 향상시킬 수 있다고 말하고 있습니다. 더 나아가서는 연관 산업의 발전을 가져올 수 있다고 보고하고 있습니다.

따라서 지금 나오는 부정적인 효과를 최소화하

는 보완책을 마련하는 것을 전제로 해서 조기에 실시하는 것이 바람직하다는 의견을 말씀드립니다. 따라서 노사 양측이 지금부터는 자기 주장에만 몰두할 것이 아니라 국민 다수가 찬성하고 있는 점을 감안해서…… 어느 조사에 의하면 국민들의 72.5%가 찬성하고 있습니다. 대승적인 견지에서 대응책을 마련하는 것이 필요하다고 생각합니다.

우선 주5일근무제가 1998년 정리해고제 도입의 대가로 체계에서 약속했던 사항이라고 알고 있습니다. 장관님, 그렇지요?

○勞動部長官 方鏞錫 그렇습니다.

○申溪輪 委員 따라서 체계는 근로시간의 효율적인 관리를 통한 생산성의 향상이나 비용 상승의 억제 그리고 중소기업 인력난 해소방안 등을 강구하는 자세가 필요하다고 생각합니다. 또한 노동계로서도 불만이 있을 수 있지만 일단 시작하는 것이 필요하다고 생각합니다. 그렇지 않을 경우 주5일근무제는 지속적으로 미루어질 수밖에 없습니다. 이와 더불어서 노동강도의 강화와 더불어서 기타 근로조건에 일정 부분을 양보할 수 있는 자세가 필요하다고 생각합니다.

다만 정부안의 경우에 시행시기가 문제된다고 생각합니다. 제가 볼 때는 2010년까지 적용하는 것을 단축시킬 필요가 있지 않느냐, 최소한 차기 대통령 임기 중에는 전체적으로 실시할 수 있는 계획을 수립하는 것이 필요하다고 생각하는데 장관님의 의견은 어떻습니까?

○勞動部長官 方鏞錫 아까 위원님께서 말씀하신 대로 98년 2월에 노·사·정 대타협으로 합의된 내용이고, 그 이후에 2년 동안에 걸쳐서 노사정에서 100번 정도의 회의를 통해서 대체적으로 합의된 내용이고, 시행시기도 그렇다고 볼 수 있습니다.

따라서 대기업부터 시작하면 대기업의 하청업을 하고 있는 중소기업은 자동적으로 따라서 하기 때문에 실질적으로는 2010년 이전에 모든 업종이 주5일근무제를 실시할 수 있을 것이라고 판단하고 있습니다.

○申溪輪 委員 그런 취지는 이해하겠습니다. 제가 볼 때 중소기업을 지나치게 뒤로 미루는 것은 장시간 근로의 감소라는 입법취지에 어긋난다는 지적을 드리고 또 대기업과 중소기업 간의 근로여건의 격차를 심화시켜서 심리적 위화감을 조성할 것이라는 말씀을 드리고, 그래서 결과적으로

중소기업 기피현상을 강화시켜서 중소기업 인력난을 부채질할 수도 있다는 지적을 드리지 않을 수 없습니다.

중소기업의 대부분은 대기업의 하청일 뿐만 아니라 중소기업에서는 노동시간의 단축을 둘러싼 노사 갈등의 소지도 있습니다.

참고로 말씀드리면 2000년 현재 20인 미만 사업장의 종사자는 전체 노동자의 무려 56.1% 763만 명에 해당됩니다. 또 20~50명 미만 사업장도 전체의 13.3% 180만 명에 이릅니다.

반면에 300명 이상 사업장 종사자는 전체 8.7%에 불과합니다. 이런 문제가 있음을 장관께 지적드립니다.

두 번째는 중소기업 지원대책의 획기적인 강화가 필요합니다.

먼저 법적인 일정에 앞서 주5일근무제를 도입하거나 고용을 창출한 중소기업에 대해서는 고용보험상의 지원과 사회보장분담금을 감면하는 등 주5일근무제 실시에 따른 임금비용 증가에 대한 한시적인 지원이 반드시 필요하다고 생각합니다.

또 근로시간 단축이나 생산성 향상을 위한 설비투자에 대해서도 정부의 정책자금 지원이 확대되어야 한다고 생각합니다.

중소기업의 인력난을 완화하기 위해서는 실업계 고교, 전문대학 졸업자의 산업인력을 적극 추진할 필요가 있다고 생각합니다. 이와 더불어 중소기업의 복지확충을 위한 중소기업복지센터 설립을 지원해야 한다고 생각합니다.

이점에 대해서도 노동부의 충분한 검토가 있었던 것으로 알고 있습니다. 노동부장관, 중소기업 지원대책에 대해서 하실 말씀이 있습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 지금 위원님께서 지적하신 대로 중소기업에 대한 지원대책은 범정부적인 차원에서 지원대책을 마련하고 있고 주5일근무제의 법이 통과되면 즉시 시행될 것이라고 말씀드릴 수 있습니다.

○**申溪輪 委員** 끝으로 비정규직, 특히 1년 미만 종사자에 대한 휴가문제가 검토되어야 한다고 생각합니다. 정규직은 1년에 8할 이상 출근 시 15일의 휴가를 받게 되나 비정규직은 정상적으로 출근하여야 연 12일을 받게 되어 형평성의 문제가 있을 수 있습니다. 이것도 대책마련이 필요하다고 생각합니다. 장관의 답변을 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 지금 위원님께서 말씀하신 내용대로 한다면 실제로 1년 근무한 사람에게 15

일을 주게 되어 있는 것을 초과해서 18일이 되기 때문에 형평성의 문제 때문에 한 달에 하루를 계산한 것이라고 말씀드릴 수 있겠습니다.

○**申溪輪 委員** 한 달에 하루를 계산하니까 제가 볼 때는 오히려 형평성문제가 제기되는 것 같아요. 비정규직 노동자의 휴가를 정규직 노동자와 차별 없이 15일이 되게 해야 한다는 내용입니다. 검토해 보시기 바랍니다.

이상 질의를 마치겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음은 **李承哲** 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**李承哲 委員** **李承哲** 위원입니다.

가장 사회적인 이슈가 되는 주5일근무제하고 공무원노조, 경제특구지정에관한법률에 대해서 질의하겠습니다.

정부가 제출한 근로기준법개정안을 보면 전문위원 검토보고서를 보면 알겠습니다마는 상당한 분량을 할애해서 문제점을 지적하고 있습니다. 정부안 자체가 지금 완벽하지 않다는 것입니다.

그런데 이 검토보고서를 차치하고라도 현재 노사 간에 이 근로기준법, 주5일근무제에 대해서 굉장히 서로가 반대하고 있습니다. 노측도 반대하고 있고 사 측도 반대하고 있어서 만약 이번에 국회에서 법이 통과된다면 대규모 공동투쟁을 벌이겠다, 대규모의 파업을 하겠다고 하고 있는 이 마당에 과연 노사의 조정 내지는 재차의 합의를 시도하지 않고 무리하게 단독법안을 강행한다면 그 사회적인 파장이 굉장히 크다고 생각하는데 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 이 법안은 아까 말씀드린 바와 같이 2년에 걸쳐서 노사정위원회에서 논의가 됐고 대부분 합의된 내용입니다. 지금 노동계나 경영계가 반대하고 있는 것은 기존의 합의된 내용을 번복하자는 것이기 때문에 이것을 받아들이기는 어렵다 따라서 위원님께서 염려하신 대로 이것을 합의한 때에만 입법하자고 이야기하는 것은 현실성이 없다고 봅니다.

○**李承哲 委員** 합의되지 않은 부분이 상당히 중요한 부분입니다. 그런데 그 몇 가지 안 되는 그 부분이 침예하게 대립되고 있는 것이기 때문에 저는 그것마저 최소한 접근해야 한다는 생각을 갖습니다. 만약에 그렇지 않으면 지금의 사회적 혼란과 노사 간의 갈등의 골이 깊어진다고 생각합니다.

제가 누누이 지적합니다마는 의약분업의 경우

를 보면 정부에서 무리하게 강행을 해서 그 고통을 국민들이 현재 겪고 있는 것입니다. 그 당시에 나름대로 시행착오를 겪지 않고 시행시기를 늦추거나 시범을 통해 가지고 문제점을 발견해서 보완해서 실시했으면 오늘날같은 의약분업으로 인한 사회적 고통과 갈등문제가 생기지 않았을 것으로 생각합니다.

이 주5일근무제도 마찬가지로인 것 같습니다. 본 위원도 주5일근무제에 대해서 절대적으로 찬성합니다. 반드시 도입되어야 하는 제도라고 생각합니다. 그러나 그 시기상의 문제, 반드시 이번 정기국회 내에 통과시켜야 하겠다고 하는 정부의 아집이 오히려 국가경제에 큰 해를 입힐 수 있다고 하는 문제를 지적하는 것입니다. 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 지금 위원님께서 말씀하신 대로 노사 간에 합의가 되지 않는 한 법개정을 하지 않겠다, 노사가 모두 그렇게 약속을 한다면 그것은 현실성이 없다는 말씀을 드립니다. 지금 노동계가 요구하고 있는 것은 근로시간만 단축하고 휴일은 단축하지 말라, 시행은 당겨서 하라는 주장입니다. 이것을 입법을 하면 찬성하지만 입법을 하지 않으면 노사 간에 교섭으로 해결하려고 해서 회사가 받아들이지 않으면 총파업을 통해서 해결하겠다고 하는 것이기 때문에 지금 입법을 하지 않으면 오히려 총파업을 통한 사회적 혼란이 더 올 것으로 판단하고 있습니다.

○**李承哲 委員** 지금 노동자단체와 사용자단체가 이 법이 국회에서 이번에 통과되면 대규모 파업의 공동투쟁을 하겠다는 것인데 저하고 의견이 다르지 않습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 통과가 되지 않아도 노동조합은 사용자에게 근로시간 단축을 요구하고 있고……

○**李承哲 委員** 그러면 장관님은 어차피 대규모 파업이 있고 사회적 혼란이 있으니까 법 통과시키자는 것 아닙니까? 장관으로서 그런 무책임한 발언이 어디 있습니까? 제 이야기는 조금 더 보완하고 협의하고 조정해서 사회적인 공감대와 국민의 공감대를 얻은 상태에서 이것이 입법된다면 사회적 악영향 내지 파장을 최소화할 수 있다는 말입니다.

혹시나 이것이 대통령의 공약사항이기 때문에 현 임기 내에 무리하게 통과시키려고 하는 것이 아닌가 하는 의구심도 지울 수가 없습니다. 최소

한 우리 국회에서 경영자단체, 노동자단체, 한국노총이나 민주노총을 포함해서 또 국민들 의견을 들어서 정말 뭐가 문제점인가, 또 부족하면 국민을 상대로 한 공청회도 열어서 이에 대한 논의를 거쳐서 하는 것이 타당하지 않겠는가, 다소 좀 늦추어지더라도 그것이 합리적인 절차요 국민과 국가경제를 위해서 타당하다고 보는 것입니다. 공청회를 거칠 용의가 없으십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 이 법안은 대통령 공약사항이기 때문에 하는 것이 아니고 98년 2월 IMF 외환위기 때 노·사·정 대타협 90개 항을 한 부분이 있습니다. 이것은 그 한 개의 항입니다. 지금 IMF 외환위기 때 합의되었던 노·사·정 대타협 90개 항이 대부분 해결되고 있고 몇 개 항만 남아 있는 것입니다. 그래서 이것을 시작한 것이지 대통령 공약사항이기 때문은 아니라는 것을 말씀드립니다.

○**李承哲 委員** 그 항들을 완벽하게 해결하기 위해서 이 법안을 제정하고 또 사회적인 악영향과 파장보다는 그것이 타결됐다고 해서 이행하려고 급급해 한다는 것은 국가공무원으로서 바람직한 태도라고 생각하지 않습니다. 국민경제와 국가와 국민이 중요한 것이지 IMF 위기 때 타협했다고 해서 그것을 지키기 위해서 무리하게 한다는 것은 국가공무원으로서의 자세가 아니라고 봅니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 논의는 충분하게 됐다고 저는 생각하고 다만 노동계가 요구하고 있는 안을 다 받아들여서 사용자가 입법에 동의하기는 불가능하다는 점입니다.

○**李承哲 委員** 사용자단체도 반대하고 있고 노동자단체도 반대하고 있고 심지어는 최악의 쓰레기법이다, 이것은 노동자를 죽이는 최악의 악법이라고까지 하고 있습니다. 그런데 이것이 누구를 위한 법입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 자기들이 만들어놓은 합의된 안을 가지고 쓰레기법이라고 이야기하는 사람들이 쓰레기입니다.

○**李承哲 委員** 노와 사가 만든 법이 아닙니다. 노동부가 만든 법입니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇지 않습니다.

○**李承哲 委員** 노사정위원회에서 합의된 것이 상당히 변질됐어요. 그리고 핵심부분에 있어서 노와 사의 의견이 반영되지 않고 있습니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 2년 동안 논의된 내용에 대해서 다 반영이 됐고 합의되지 않은 부분들에 대

한 것도 실제로……

○李承哲 委員 2년이라고 하는 논의의 상한선이 있습니까? 노사가 합의하고 노사자치주의의 원칙이 노사관계의 기본입니다. 1개월, 2개월, 6개월, 1년 좀 더 못 기다립니까?

○勞動部長官 方鏞錫 뭐가 달라지겠습니까?

○李承哲 委員 뭐가 달라지긴요. 장관님은 노사자치주의를 무시하는 것입니까? 노사합의의 가치를 무시하는 것입니까?

○勞動部長官 方鏞錫 노사 간에 합의가 대부분 됐고 합의되지 않은 두 개 항에 대해서 정부가 입법을 하도록……

○李承哲 委員 장관님께서 어떻게 노사가 합의가 됐다 안 됐다고 선을 그으십니까?

○勞動部長官 方鏞錫 7월 22일 노사정위원회 전체회의에서 의결해서 정부에 이송된 안을 입법추진하는 것입니다.

○李承哲 委員 노사정위에 민노총이 들어가 있지 않습니다. 그것이 노동자를 대표하는 대표기구라고 보지 않습니다. 민노총도 노동자의 한 축입니다. 그들이 빠져 있어서 대표성에 문제를 제기하는 분들도 많습니다.

○勞動部長官 方鏞錫 노사정위원회에 민노총이 참여하지 않고 있지만 그 법안 자체가 국회에서 의결된 입법이기 때문에 그 자체를 무시할 수는 없습니다.

○李承哲 委員 국회입법이라는 것이 실질적으로 노사합의가 이루어지고 협의가 이루어진 것이냐라는 이야기이고 그리고 조금만 더 숙고하자는 것입니다. 주5일근무제도 의약분업과 똑같은 고통이 안 오라는 법이 없습니다.

○勞動部長官 方鏞錫 위원님께서 자꾸 노동부가 만들었다고 이야기하지만 금년도 7월 16일 경영자 5개 단체가 최종안을 노동부에 제출한 것입니다. 이 안에 있는 내용에 대한 변경이 별로 없다는 점을 말씀드립니다.

○李承哲 委員 변경이 있지요. 그 변경이 있는 부분이 첨예하게 노사 간의 갈등을 불러일으키는 것입니다. 정부가 지금 발의해 놓고 지금 와서 경영자단체가 했느니 노동자단체가 무슨 법을 만들었느니……

○勞動部長官 方鏞錫 노동자단체가 했다는 것이 아니라 경영자단체가 최종안을 냈는데 이 최종안은 노사 간에 합의된 내용이라는 것입니다.

○李承哲 委員 본 위원회의 의견은 주5일근무제는

절대적으로 도입해야 한다는 것입니다. 도입해야 되는데 이번 정기국회 내에 아니면 올해 내에, 정권의 임기 내에 무리하게 통과시켜야 되겠다는 그런 아집은 버려야 된다는 것입니다. 빠르게 공청회도 개최하고 노사정위원회나 국회환경노동위에서 듣고 해서 내년 2월이든 3월이든 임시국회를 열어서라도 할 수 있는 것 아닙니까? 굳이 왜 이것을 이번에 강행해야 됩니까?

○勞動部長官 方鏞錫 그것은 국회에서 결정할 사안이라고 생각합니다.

○李承哲 委員 지금 이것이 문제점도 많고 지적된 것도 많고 노사 간의 갈등도 큰데 그렇게 강행해서 그 혜택이 누구한테 돌아간다고 생각합니까? 국민과 국가경제에 혼란만 오지 않았습니까? 좀 준비해서 도입하고 추진하자는 것입니다.

○勞動部長官 方鏞錫 이미 한나라당과 민주당은 지난번 총선 때에도 주5일근무제를 실시하겠다고 하는 것이 공약사항 중의 하나입니다.

○李承哲 委員 주5일근무제가 노사합의를 전제로 해서 사회에 큰 문제가 없고 국가경제에 문제를 주지 않는 범위 내에서 도입하겠다고 하는 것이 무조건 정부가 제출한 주5일근무제를 수용해서 통과시키겠다는 것은 아닙니다. 누구를 위한 법입니까? 국민을 위한 법입니다. 국가경제를 위한 법이 되어야지 노동부를 위한 현 정부의 업적을 위한 법이 되어서는 안 된다는 것을 지적하는 것입니다.

○勞動部長官 方鏞錫 현 정부의 업적을 위해서 하는 것이 아니라 노·사·정 간의 합의된 내용, 약속을 지키기 위한 절차라고 말씀드릴 수 있습니다.

○李承哲 委員 노사 간에 합의를 해서 그렇게 노와 사가 갈등을 하고 현 법안에 대해서 반대를 하겠습니까?

○勞動部長官 方鏞錫 현재 노동부가 제출한 이 법안은 여론조사에 의한 국민의 74%가 지지하고 있습니다.

○李承哲 委員 국민의 74%가 지지한다는 것은 노사가 합의해서 만족하는 안이 나왔을 때 그런 주5일근무제에 찬성한다는 것이지 지금 노동부가 제출한 단독입법안 주5일근무제를 보면 노와 사가 찬성하지 않고 있지 않습니까?

○勞動部長官 方鏞錫 국정홍보처가 여론기관을 통해 가지고 정부에 제출한 부분에 대한 국민적 지지가 74%이고……



○李承哲 委員 국민들은 노동부가 제출한 안의 내용이 어떤 내용인지 잘 모릅니다. 단지 주5일 근무제라는 것만 알기 때문에 당연히 주5일 근무제 도입하겠다고 하면 찬성하지요. 하지만 이 내용들을 일일이 밝힌다고 하면 찬성할 사람이 몇 명이나 있겠냐는 것이지요.

○勞動部長官 方鏞錫 이를테면 10월 2일자로 한국갤럽조사연구소가 세부적인 항목을 가지고 여론조사를 한 것입니다.

○李承哲 委員 국민들의 법적인 지식이 부족합니다. 단지 주5일 근무제라는 인상만 있어요. 다 도입한다고 하지요.

○勞動部長官 方鏞錫 그렇지 않습니다. 개정안에 대한 전체를 가지고 여론조사를 한 것입니다.

○李承哲 委員 전문가들도 노동부 안에 대해서 분석을 해도 헛갈리는데 일반 국민에게 설명하거나 설문지를 돌려서 물어본다고 알 것 같습니까? 단지 피상적인 부분에 대한 찬성입니다. 제 이야기는 주5일 근무제 도입해야 하고 국민들도 찬성합니다. 그렇다면 국민들이 가장 공감하고 국민들에게 행복을 줄 수 있고 혜택을 줄 수 있는 최선의 안을 마련해야 한다는 것입니다.

○勞動部長官 方鏞錫 이 법안은 이미 국민생활에 정착되어 나가고 있고 거스를 수 없는 대흐름으로 잡아가고 있기 때문에 이것이야말로 입법된다고 한다면……

○李承哲 委員 대세로서 분명히 입법해야 합니다. 그러나 지금 이렇게 문제점이 있고 갈등이 있는 상태에서 무리하게 올해 안에 하겠다, 정기국회 내에 하겠다는 자세는 버리시고 몇 달 더 노력해 보겠다, 협의해 보겠다 하는 자세가 필요하다는 것을 지적하는 것입니다.

○勞動部長官 方鏞錫 지금 위원님께서 자꾸 노사 간의 합의를 말씀하셨는데 2년 동안 협의해 가지고 합의된 내용도 전부 다 바꾸자고 이야기하는 당사자들에게 다시 합의를 이루어내자고 하는 것은 불가능하다는 점입니다.

○李承哲 委員 노동부가 합의가 결렬된 상태에서 제차 노사 간의 조정을 하고 중재를 하고 이 법안에 대해서 다시 한 번 협상을 유도하는 이러한 것이 전혀 없었기 때문에 어떻게 보면 노사 간의 갈등의 골이 깊어진 것입니다. 합의가 끝나자마자 기다렸다는 듯이 단독법안을 만들어서 무리하게 강행하고……

○勞動部長官 方鏞錫 그렇지 않습니다. 지난 국

정감사 때도 여러 번 말씀을 드렸습니다마는 7월 22일 노사정위원회에서 이 문제가 채택되지 않고 정부에 이송한 이후에 노동부장관은 관계부처 장관과 함께 노사 당사자들을 수차례 만나서 설득하고 협의해 보았지만 점점 거리가 멀어졌다는 점입니다.

○李承哲 委員 국회의 입법권능을 상당히 무시하고 계신 것 같습니다. 우리 국회에서 통과되는 것이 불투명한 것도 분명한데 마치 주5일 근무제가 통과된 양 모든 여론과 사회적인 추세를 이끌어가고 또 심지어는 노동부가 그렇게 하니까 지금 타 부서에서 경제특별구역의 지정및운영에 관한 법률안이 올라왔는데 그 법 71조 여성근로자의 유급생리휴가규정에서 유급부분이 삭제되고 제57조 월차유급휴가규정은 완전히 삭제되었습니다. 그렇다면 이 경제특구법도 정부제출법안의 통과여부에 따라서 조정되어야 되기 때문에 근로기준법 문제가 해결된 후에 심의해야 하는 것입니다. 그런데 노동부가 먼저 앞서서 국회의 입법권능을 무시하고 단독입법을 강행하니까 다른 데에서도 당연히 통과되는 양 이런 말도 안 되는 법을 내놓고 있는 것입니다. 어떻게 모범이나 관계법이 통과도 안 됐는데 이런 법들이 막 올라옵니까?

○勞動部長官 方鏞錫 저는 국회를 무시한 일은 한 번도 없고 국회를 존중하고 문제가 있다면 국회에서 충분히 논의할 수 있을 것이라고 생각합니다. 따라서 경제특구에 관한 법은 해당 상임위원회에서 충분히 논의가 있을 것으로 생각합니다.

○李承哲 委員 이상입니다.

나머지는 서면질의하겠습니다.

○委員長 宋勳錫 어차피 이 법안은 앞으로 국회에서 심의해서 또 내용이 변경될 수도 있고 계속 논의할 부분입니다.

다음은 朴仁相 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○朴仁相 委員 지금 전체 공무원조합설립문제하고 경제특구 관련 질의가 같이 들어갑니까?

○委員長 宋勳錫 예.

○朴仁相 委員 지금 공무원조합설립문제하고 경제특별구역의 지정및운영에 관한 법률도 저희들이 의견을 첨부해도 되지요? 시간이 없는 것 같은데요.

○委員長 宋勳錫 그러니까 시간이 초과되면 나중에 추가질의 하시지요.

○朴仁相 委員 존경하는 李承哲 위원님하고 장관님하고 신경전을 하시는데 실제 법은 국회로 왔습니다.

논의할 것도 없이 어떻게 할 것이냐 하는 것은 국회상임위원회에서 일차적으로 어떻게 정리해 들어갈 것이냐 하는 것이 남아 있는 것이고 다만 부족하다고 한다면……

주5일근무제는 다들 해야 된다고 찬성을 하면서도 왜 이것이 문제가 있는가 하는 문제점에 대해서 몇 가지 지적을 해 보고 그 지적 부분이 개선될 수 있겠는가, 없겠는가를 묻습니다.

결과적으로 지금 저 산맥은 어차피 서로 싸울 수밖에 없는 산맥이에요. 저것이 합의점이 도출될 것 같으면, 금년 5월에 매듭이 되었어야 되는 판국입니다. 그때 거의 윤곽이 맞아떨어지는 시점에 왔었다고 보는데…… 이것이 정부 조정안 나가고 이러다 보니까 법안들이 조금 변질이 되어졌다고 저는 그렇게 보고 있습니다. 노동부에서는 큰 틀에서 보면 크게 달라진 것이 없다고 말씀하실지 모르지만 그런 문제가 있습니다.

얼마 전에 정부에서 휴일 3일을 삭감한다고 그랬지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**朴仁相 委員** 이것도 지금 큰 문제예요. 왜 이게 큰 문제냐 하면 주5일제를 놓고 시행시기가 어디에 들어가느냐 하는 것은 대체적으로 정규직에 해당되는 분야인데, 흔히 오십 몇 퍼센티지라고 이야기할 때 비정규직 이 사람들은, 또 영세기업은 지금 계획대로 하면 2010년까지로 늘어져 있다고요. 그러면 그동안에 이 사람들은 적용도 안 되고 결과적으로 휴일은 휴일대로 날아가 버리고, 앞에 시행하는 사람들은 덕이라도 보겠지만 영세사업장은…… 그렇다 보면 노동자끼리도 어떻게 보면 5일제 노동자, 8시간 노동자, 48시간 노동자, 44시간 노동자, 40시간 노동자 이래 가지고 노동자도 구분해 버리는 이런 결론이 나오는데, 큰 틀에서 보면 이것이 하나 큰 문제점으로 제기되고 있고요.

단적으로 하면, 아까 얘기를 했지만 휴일 축소 없는 단축을 요구하는 이유도 가급적이면 휴일은 제대로 주면서 시간을 단축해 가지고 거기에다가 어떻게 보면 고용을 창출해 낼 수 있는 길도 나와져야 되는데 그렇게 들어가 버리고 나면 휴일은 휴일대로 줄면서, 시간만 줄인다고 얘기하지 말고, 분석을 해 보면 궁극적으로는 노동 강도만 세지는 결과가 나와집니다. 그래서 저는 이 부분에 대해서 정부에서 휴일 감소 문제를 벌써 들고 나왔다는 것은 굉장히 잘못된 부분이고 큰 틀에서 놓고

보면 누구를 위해서 이렇게 하느냐, 궁극적으로 주5일제가 전체 노동자를 놓고 보았을 때에 과연 몇 퍼센티지에 진행이 되어지고 몇 퍼센티지는 손해가 가느냐 하는 문제점이 큰 틀에서 보면 있다고 보고요.

그다음에 하나는 정부의 최종조율안보다도 후퇴한 몇 가지 항목들을 보면, 아까 申溪輪 위원이 지적했습니다마는 적용시기가 2010년까지 간다는 문제는…… 이것은 최소한도 한 대통령이 다시 선출되면 그 임기 내에 완벽하게 정리될 수 있는 사항이 되어야지 이렇게까지 늘어져 가지고는 얘기가 안 되는 것 아니냐?

그다음에 하나는 처음 5월에 노사 간에 합의될 적에 할증률 4시간 분에 대해서 50%로 나왔던 것인데 결국 이것이 중간에 오다가 25%다 이렇게 해서 지금 25%로 나왔는데 이것을 노동계 측에서는 뭐라고 얘기하느냐 하면, 앞으로 장기적으로 할증률에 대해서 일본과 마찬가지로 모양으로 25%로 끌어 내려올 것이라고 노동계에서는 알고 있는 거예요. 그러니까 이것이 전초기지가 되어 가지고 도리어 할증률마저도 내려갈 것이라고 계산을 한다고요. 그러니까 시행시기와 할증률 초과수당에 대한 문제가 민감하게 지적된다는 겁니다.

또 한 가지는 아까 申溪輪 위원이 했습니다마는 1년 미만 근속자의 휴가문제도 원래 노사 간에 거의 합의선에 와 있던 것도 1.5일로 나온 것으로 알고 있습니다. 이것을 법률적으로 보아서 1일로 바꾸어 버렸는데 1일로 바꾸어 버리면, 아까 1.5일로 하면 18일이 된다고 그랬는데 1일로 해 버리면 아마 12일밖에 안 될 거예요. 그러면 결과적으로 15일로 기준을 잡는다고 하면 이것도 3일 줄어 버리고…… 원칙을 잡아주려면 출발할 때 1.5일로 잡되 15일을 정점으로 잡으면 충분히 똑같이 누구도 손해 안 가는 요건이 될 수 있는 것 아니냐 하는 이런 문제가 있고요.

그다음에 하나는 임금보전 문제인데 노동계 측에서는 쉽게 말해서 휴일 감소분, 생리휴가 무급화 이러한 부분에 대한 임금을 확실하게 보장하라는 것이거든요. 그런데 이것을 어떻게 보면 노사 간에 서로 싸우다 보니까 사용자의 의견을 받아 들여서, 노동부에서는 이것을 어떻게 받아들였느냐 하면 포괄적 임금보호규정으로 딱 집어넣었습니다. 그러니까 밖에서 보면 임금보호는 해 준다, 그런데 어떻게 할 것이냐 하는 부분을 보면 가지각색으로 나오고 있는 거예요.

그런데 한편 노동부에서는 어떤 분야, 어떤 분야의 깎이는 금액을 행정지도를 하겠다고 이야기를 하는데 기왕 그렇게 할 것 같으면 의심받는 부분에 대해서 의심받을 필요가, 이유가 없다는 거예요. 확실하게 깎이는 임금부분에 대해서 보장부분만 정확하게 정리를 해 버리면 오해를 사야 할 이유가 없을 것 아니냐?

그런데 일부에서는 휴일 축소부분과 생리휴가 무급화 부분을 법률적으로 조목조목 집어넣기가 뭐 하다고 하고 사용자 측에서는 그것 넣으면 안 된다고 반대해 가지고 안 넣는다면…… 노동자들은 무슨 얘기를 하느냐 하면 임금보전이 100% 안 된다는 얘기입니다. 그것을 어떻게 믿느냐, 법률적으로도 보호가 안 되는데 뭘 가지고 믿느냐는 이야기거든요. 그래서 이 임금보전 문제도 상당히 문제로 제기되어지고요.

그다음에 선택적 보상휴가 문제는 저는 이것은 자칫 잘못하면 문제가 온다고 보아서 사실 이 부분은 삭제를 해야 된다고 보거든요. 물론 제55조 2에 노사가 서면 합의에 의해서 연장·야간·휴일 근로에 대해 임금에 갈음해서 휴가를 부여할 수 있는 선택적 보상휴가제를 신설하고 있습니다.

그러나 이 제도는 노조가 없거나 노조 힘이 미약한 사업장에서는 사용자에 의해서 악용될, 특히 중소·영세사업장에서는 악용될 소지가 100% 있습니다. 노동에 대한 보상은 임금으로 받는 것이 절대적인 원칙이며 휴가를 임금에 갈음하는 것은 이 원칙에 크게 위배된 것입니다. 그럼에도 불구하고 이 제도가 도입되어야 하는 시급한 원인을 솔직히 본인으로서 조금 이해하기가 어렵습니다. 이것도 앞으로 갈등의 소지를 내포하고 있다는 것을 제기하고요.

그래서 이 제도는 노동의 대가를 임금에 한정하고 있는 근로계약의 정의나 근로기준법의 취지에 정면으로 배치되는 것이고 법의 취지에 반하는 제도를 법에 규정하는 것은 있을 수 없다고 생각합니다. 그래서 저는 제55조의2는 삭제되어야 되는 것 아니냐 하는 생각입니다.

장관님 뒤에서 이것을 들으면서 기가 막혀서…… 내가 이것을 또 되풀이해야 되는가 하는 생각으로 앉아 계신 것 같은데, 제가 방금 몇 가지 설명한 데 대해서 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 다 설명을 드릴까요?

○**朴仁相 委員** 아니, 제가 지금 이야기한 데에 대해서 말씀해 주세요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 시행 시기는 여러 가지로 논란이 있을 수 있습니다. 기본적으로 중소기업이 대기업에 비해서 경영에 어려움이 대단히 많고, 당장 시행할 경우 임금 상승적 효과나 이런 것들 때문에 부담을 많이 느낀다고 하는 것에 대해서 노동계도 사실상 동의해서, 단계적으로 실시한다고 하는 점에 대해서는 동의를 했던 것입니다.

따라서 아까 말씀드린 바와 같이 대기업이 시작하고 나면 그 하청업체들도 따라서 할 수밖에 없고 적어도 법률적인 시행시기 이전이라도 노사간에 합의하면 이 문제가 실시될 수 있기 때문에 2010년도까지 가야만 모든 것이 해결된다고 해석할 필요는 없지 않겠는가 하는 견해를 하나 말씀드릴 수 있고요.

할증률을 50%로, 이를테면 경영계 최종안을 이렇게 제출한 부분이 있는 것은 사실입니다. 그런데 노동계가 주장하고 있는 휴가가산일수를 경영계는 3년에 1일씩 가산하도록 하자고 제안했는데 이것을 노동계가 요구하고 있는 2년에 하루를……

○**朴仁相 委員** 그것은 노동계 것을 받았지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예, 그렇게 받아서 할증률과 바꾼 것이라는 점을 말씀드립니다.

○**朴仁相 委員** 할증률하고 바꾼 거예요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다, 바꾸어서 한 것입니다.

○**朴仁相 委員** 그 바꾼 것은 노동부에서 바꾼 거예요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

따라서 1년 미만자들의 휴가 같은 경우에 12일이 된다고 하더라도 현행과는 차이가 별로 없지 않느냐 하는 점에서 크게 문제는 되지 않겠다고 생각합니다.

○**朴仁相 委員** 그것은 형평의 원칙에서 보면 1.5로 주더라도 만약 법률에서 이 15일로 맞춰지면 15일로 맞출 수 있다, 출발은 1.5로 가더라도 상한선은 맞출 수 있다는 것입니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 따라서 임금보전의 기본원칙은 법 개정 이전의 임금을 보전해 준다고 하는 의미이기 때문에 아까 위원님께서 말씀하신 대로 휴일의 감소분이라든지 생리휴가나 이런 것들을 모두 다 임금으로 환산해서 보전해 준다는 의미는 취지와 다르다는 점입니다.

그래서 처음에 노사간에 이야기할 때도 임금보전이라고 하는 것이 아까 말씀드린 대로 법 개

정 이전의 임금을 보전해 준다는 측면이라는 점을 말씀드리고, 선택적 보상휴가제도는 경영계가 요구한 사항이 아니라 노동계가 요구했던 것으로 알고 있습니다.

따라서 전체적인 안의 내용에 있어서 국회에서 심의하는 과정에서 더 많은 설명이 필요할 것이라고 생각합니다.

○**朴仁相 委員** 그것은 어차피 법안을 심의하면 되고…… 아까 徐秉洙 위원님이 공청회 얘기를 하셨고, 회의에 들어오기 전에 위원님들도 한 번쯤은 당사자들을 불러놓고 공청회도 해야 되지 않느냐라고 했는데 저도 거기에 찬동하고 있습니다.

이것이 개정이라고 그러지만 이 법조문이 주5일제로 변모되는 대변혁이기 때문에 이 부분에 대해서는 공청회 정도는 거쳐 나가야 법률을 제정하는 의원들로서 할 일을 다 해 나가는 것이 아닌가, 그것은 우리가 해야 될 사항이니까 그렇게 아시고……

그리고 연소근로자 법정근로자시간 단축문제도 간과를 해 버렸거든요.

현재 개정안 제67조는 현행 42시간으로 되어 있는 15세 이상 18세 미만의 연소근로자 근로시간을 주 40시간으로 규정하고 있습니다. 원래 연소근로자는 보호 측면에서 시간을 축소했거든요. 그런데 성인근로자와 법정근로시간이 동일하다는 것은 바람직하지 않습니다. 현행법은 주 44시간의 주6일제 근무체계 하에서 연소근로자에 대해 7시간씩 42시간을 규정하고 있습니다. 이 방식을 따른다면 연소근로자의 근로시간은 35시간으로 줄어야 합니다.

또한 같은 조항에서 당사자 간 합의에 의하여 하루에 1시간씩 주 6시간 이내로 근로시간을 연장할 수 있는 것과 관련하여 본 위원은 1일에 1시간, 1주일에 5시간으로 조정해야 한다고 보는데 장관님, 제가 얘기한 것이 틀렸습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 현행 성인근로자와 연소근로자의 근로시간의 차이라는 측면만 보면 일리가 있다고 생각합니다마는 지금 국제기준이나 외국의 예를 놓고 볼 때 주 40시간 이하로 하는 나라에서 연소근로자들에 대한 근로시간의 차별성은 두지 않는 것으로 저희들이 알고 있기 때문에 이렇게 만들었습니다.

○**朴仁相 委員** 예, 알겠습니다.

앞으로 토론이 계속될 테니까 이 부분은 이 정

도로 하고……

공무원조합의설립및운영에관한법률안입니다.

그래서 공무원노동조합이라는 명칭을 허용해서 공무원노동조합설립및운영에관한법률로 수정했다면 좋겠다는 것입니다. 우선 공무원조합의설립및운영에관한법률에 관하여 전문위원회에서도 검토보고에서 여러 가지를 지적해 놓았습니까마는 본 위원이 판단하기에 핵심은 명칭의 문제입니다.

노사정위원회에서 1998년 2월 6일 타결된 사회협약에서 공무원의 노동기본권 보장과 관련하여 노동조합 명칭을 사용하기로 했다는 것은 우리가 귀에 못이 박힐 정도로 들어 왔습니다. 이러한 사회적 합의를 정부가 일방적으로 뒤집으면서 국민정서를 핑계삼는 것은 참으로 잘못된 것입니다. 노동부가 관련부처와의 협의해서 이 부분을 지켜 내지 못한 것도, 노동부에서 적극적으로 합의대로 이끌어 내려고 노력했다는 것은 저희들이 알고 있습니다. 그러나 노동부의 힘이 모자랐던 것이 조금 유감스럽습니다.

범외노조이기는 합니다마는 대한민국공무원노동총연맹, 전국공무원노동조합 등이 존재하는 현실에서 이러한 공무원조합법은 현실을 무시하는 발상에서 나오는 법이라고 생각합니다.

본 법률안의 제안이유에 보면 이렇게 나와 있습니다. ‘공무원으로 하여금 공무원조합을 설립하여 근무조건에 관한 단체교섭을 할 수 있도록 함으로써 공무원의 권익과 행정의 효율성 향상에 이바지 할 수 있도록 한다’는 내용입니다. 제안이유만 놓고 보면 사실상 노동조합의 설립목적 및 기능과 거의 일치합니다. 그럼에도 불구하고 공무원이라는 이유로 노동조합이라는 명칭이 허용되지 않는 것은 잘못된 것이다,

그래서 본 위원은 본 법안을 폐기하고 공무원노동조합을 인정하여 노조법의 규율을 받는 것이 타당하다고 생각합니다. 그러나 노조법의 전면 적용이 현실적으로 어렵다면 최소한 교원의노동조합설립및운영등에관한법률 수준은 되어야 한다고 보고 있습니다. 교원의노동조합설립및운영등에관한법률은 노동조합및노동관계조정법 제5조 단서규정에 의해서 교원의 노조설립에 관한 사항 및 노조법 적용 특례를 규정하고 있습니다. 이 법 역시 미흡한 점이 많기는 하지만 현재 제출되어 있는 공무원노동조합법에 비할 바는 아닙니다.

현실가능한 대안으로 교원노조 방식이 타당하다고 생각합니다. 이 경우 현재 법률안에서 문제

시되고 있는 설립신고, 부당노동행위 미적용, 조정기구 등 여러 가지 문제가 한꺼번에 해결된다고 보는데 장관님 생각은 어떻습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 98년도에 2월에 합의된 내용을 보면 지금 위원님이 말씀하신 바가 합당하다고 생각하고 다만 노사정위원회에서 오랫동안 논의를 거친 결과 합의에 이르지 못하고 7월 22일에 노사정 전체회의에서 논의된 내용을 정부로 이송한 사안이고 정부에서는 행정자치부에서 이 부분을 실시하는 것인데 그 당시에 합의된 내용 중에 하나는 국민여론이라고 하는 것입니다.

그런데 국민여론을 조사해 본 결과 노동조합으로 하는 것보다는 공무원조합으로 하는 여론이 더 많다고 판단해서 이 법을 공무원조합으로 실시하는 것이라고 볼 수 있고 ILO의 권고사항이……

○**朴仁相 委員** ILO의 권고사항 내용은 저희들도 다 알고 있으니까……

장관도 이 부분에 대해서 노력한 것만은 틀림이 없지만 부처에 밀린 것으로 알고 있습니다.

그리고 협약체결권 부여인데 제9조제1항을 보면 교섭권만 부여하고 체결권은 인정하지 않고 있습니다. 그러면 이것은 만드나마나지요. 교섭권과 체결권은 근본적으로 분리할 수 있는 성질이 아닙니다. 그래서 교섭권과 체결권은 당연히 주어야 한다고 말씀드립니다.

시행시기의 문제도 있습니다.

이 법 시행시기는 2006년 1월 1일로 해 놓고 있습니다. 2006년에 할 것 같으면 뭐 하려고 지금 만듭니까? 뒤에 해도 충분하지요. 이것은 법 통과와 동시에 시행하는 것이 맞다고 보고 있습니다.

그다음에 연합체 구성에 대해서 제재를 걸어놓고 있습니다.

제12조제2항에서 ‘공무원조합 및 그 소속 공무원이 노동단체에 가입하거나 연합체를 구성하는 행위’를 금지하고 이를 위반할 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3000만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있습니다. 이것은 바로 ILO 결사의 자유 원칙에 반하는 것은 물론 시민단체들의 반발과 비난을 초래하게 될 것입니다.

그래서 본 위원은 이 조항은 삭제되어야 된다, 노동조합을 만들었다면 연합체에 가입하든 안 하든 자기 행위의 원칙으로 가는 것인데 이렇게 정리했다면 이것은 잘못된 것이 아니냐…… 제 얘기가 틀렸습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 타당하다고 생각합니다.

○**朴仁相 委員** 질의를 마치겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

그러면 잠시 회의를 정회하였다가 2시 30분에 속개하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(12시09분 회의중지)

(15시45분 계속개의)

○**委員長 宋勳錫** 회의를 속개하겠습니다.

金樂冀 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**金樂冀 委員** 정부가 제출한 근로기준법중개정법률안에 대해서 질의하겠습니다.

앞서 많은 위원님들이 질의를 하셨기 때문에 중복되는 부분도 있을 것으로 판단됩니다마는 다소 중복이 되더라도 그대로 하겠습니다.

주5일제 도입은 국민생활이나 국가경제 전반에 영향을 미치는 중요한 문제로 노동자는 물론 경영계, 정부 등 경제주체의 적응방식과 노력 여하에 따라 정책의 성패가 결정된다고 생각합니다.

그런데 2년이 넘도록 근로시간 단축에 관해 논의를 거듭했던 노사정위원회는 당초 목표와는 달리 합의에 실패했으며 정부는 무리하게 입법을 서두름으로써 노사의 반발을 자초하는 결과를 초래하는 등 근로시간 단축을 둘러싼 경제주체 간 갈등과 대립이 증폭되면서 우리 경제의 걸림돌이 될 수도 있다는 우려가 확대되고 있습니다. 이러한 걱정과 우려를 최소화시키기 위해서라도 정부에서 제출한 개정안은 어느 법안보다도 충분한 국민적 여론수렴 과정을 거쳐서 심도 있게 처리되어야 한다는 점을 말씀드리면서 쟁점사항을 중심으로 질의하겠습니다.

임금보전 문제에 대하여 질의하겠습니다.

개정안 부칙 제4조제1항에 보면 “사용자는 이 법 시행으로 인하여 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다”고 되어 있는데 여기에서 기존임금의 수준이라는 것은 임금총액의 수준을 의미하는 것이지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**金樂冀 委員** 노동계에서는 기본급, 각종수당, 상여금 등 개별 임금수준이 보전되지 않을 경우 임금삭감으로 이어진다고 주장하고 있는데, 특히 노동부가 국무회의에서 발표한 것처럼 임금보전을 1년에 한하여 의무화할 경우 첫 해에는 법 개정예 따라 줄어든 기본급, 연월차수당, 생리수당 등을 조정수당명목으로 보전하겠지만 다음 해부터는 조

정수당이라는 한시적 수당은 없어지게 되고 결국 총액임금은 줄어들 수밖에 없다고 보는데, 노동시간 단축으로 줄어든 4시간 분의 임금을 기본급에 산입하고 연월차수당 등도 다른 수당으로 보전할 것이 아니라 당해 수당으로 보전해야 한다는 주장에 대해서 장관께서는 어떻게 생각하세요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 임금의 구체적인 부분에 대해서는 노사 당사자 간의 협의 하에 결정할 수 있는 사항이지 법률적으로 명시될 수 있는 사항은 아니라고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 지금 이것이 쟁점이 되고는 있지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**金樂冀 委員** 그런데 이것이 임금삭감으로 이어진다고 보지 않습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 근로시간 단축되는 4시간 분에 대해서는 줄어들지 않는다고 생각하고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 아니, 4시간 분에 대해서 연월차수당, 생리수당 이런 것을 조정수당명목으로 보전한다고 하지만 이것이 1년에 한해서 의무화를 하지 않습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 1년이 지난 다음에는 임금인상과정에서 이 부분에 대해서 노사 간 합의로 그 여부를 결정할 것이기 때문에 꼭 줄어든다고 명시할 수는 없습니다.

○**金樂冀 委員** 어렵지요, 임금인상과정에 그것 올려 주겠습니까? 그것은 말이 안 되지요.

좋습니다.

다음에 연월차휴가 문제에 대하여 질의하겠습니다.

개정안 제59조에 보면 월차휴가를 폐지하고 연차휴가를 15일에서 25일로 부여하되 연차휴가일수를 2년당 1일로 하며, 1년 미만 근속자는 1월당 1일을 부여하도록 되어 있는데 정부가 입법안을 예고할 당시 임금보전 문제는 경영계 의견을 받아들이고 연차휴가제도는 노동계 의견을 받아들여서 균형을 이루었다고 했지만 내용을 자세히 들여다 보면 전혀 사실과 다릅니다. 특히 전체 임금노동자의 50%가 넘는 비정규직과 여성노동자들은 정부안대로 개정될 경우 심각한 근로조건 저하를 초래한다는 것이 본 위원의 판단입니다.

따라서 연차휴가일수를 당초 공익위원안처럼 18일에서 22일로 하는 게 맞다고 보는데, 현재 노동자들의 평균 근속년수는 5.6년으로 연차휴가

일수가 공익위원안 보다 많은 23일이 되려면 17년 이상 근속해야 되는데 17년 이상 근속자는 약 87만 명으로 전체 임금노동자의 6.6%에 불과합니다. 결국 나머지 93.4%는 공익위원안보다 손해를 보기 때문에 최소 휴가일수를 18일로 해야 한다고 생각합니다.

또 통계청 자료를 보면 2001년 8월 현재 1년 미만 근속자는 531만 명이고 이 가운데 439만 명이 비정규직인 것으로 나타났는데 노동부가 법개정의 기본원칙에서도 밝힌 것처럼 비정규직 보호를 위해서 당초 노사정위원회에서 논의한대로 매월 유급휴가일수를 1.5일로 해야 한다고 보는데 장관께서 답변해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 그것은 오전에 위원님들의 질의에서 답변드렸지만 1.5일로 할 경우에 1년을 계산하면 18일이 된다고 볼 수 있습니다. 그러면 1년 이상 된 사람을 15일부터 계산하는 것과 3일 차이가 있기 때문에 형평성의 문제가 있어서 1일로 한 것이라고 말씀드릴 수 있습니다.

○**金樂冀 委員** 그러니까 15일과 18일의 격차 때문에 형평성에 문제가 온다는 얘기입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**金樂冀 委員** 그러나 이것이 비정규직 보호를 위해서는 좀 문제가 있다고 보는데요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 비정규직인 경우에는 실제로 1년 단위로 계산하는 것이 아니라 자기들이 근무월수나 이런 것들로 계산하기 때문에 실질적인 피해는 없다고 저희가 알고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 이 시행시기에 대해서 오전에 존경하는 박仁相 위원님께서도 지적하셨습시다마는 개정안 부칙 제1조를 보면 시행시기를 2003년에서 2010까지 단계별로 실시하는 것으로 되어 있는데 경쟁력이나 지불능력이 취약한 영세·중소기업의 현실을 감안한다고 하더라도 주5일제의 근본적인 취지가 장시간근로를 감소시키기 위한 것이고 중소기업의 노동자들이 공기업이나 대기업의 노동자들보다 장시간노동을 하고 있는 현실에 비추어 볼 때 형평에 맞지 않으며, 또한 구직자들이 중소기업을 기피하게 됨으로써 중소기업 인력난이 더욱 심화될 것으로 보는데 시행시기 일정을 한 5년 정도 단축시킬 의향이 없는지 답변해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 오전에 답변 말씀드렸지만 실제로 이 부분에 대해서는 노사정 간에 상당부분 의견 접근을 보았던 부분이고, 다만 20인 이하인

경우에 대통령령으로 그 시행시기를 정한다고 얘기했던 것을 2010년 이내로 대통령령으로 정한다고 명시된 것입니다.

따라서 이 부분은 대기업이라든지 중소기업이 주5일근무제를 실시하게 되면 20인이나 30인 미만의 영세기업이라고 하더라도 인력난을 우려해서 이 시기를 당길 수밖에 없을 것이라고 하는 것이 저희들의 생각이고 다만, 이러한 중소기업에 대해서는 인력난 문제를 해결하기 위해서 정부의 지원대책을 마련했고 위원님들께서 예산심의과정에서 반영해 주셨기 때문에 큰 어려움은 덜 수 있다고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 중소기업의 어려움을 던다고 말씀하셨는데, 중소기업에 근로하는 근로자들은 약 7년 정도의 시차가 있는데 이것은 좀 심하지 않느냐 생각합니다. 그렇기 때문에 만약에 중소기업도 규모가 큰 데에서 시행했을 적에 규모가 작은 기업들도 따라올 것이라고 한다면 그럴 바에는 2010년까지 단계별로 실시할 필요가 없다고 본 위원은 생각합니다.

휴가축진 방안 및 선택적 보상휴가제도에 대하여 질의하겠습니다.

개정안 제59조의2를 보면, 사용자가 휴가사용 축진을 위한 적극적인 조치를 한 경우에 미사용한 휴가에 대하여 금전보상의무를 면제하도록 되어 있는데 사용자가 이를 악용하여 연차수당을 소멸시키는 수단으로 사용할 가능성이 있기 때문에 보다 엄격한 악용방지 규정이 필요하다고 보는데 장관께서는 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 주5일근무제가 실시되면 실제로 휴가일수가 전체적으로는 늘어나는 것이지만 아까 말씀드린 연차휴가라고 하는 부분의 수는 실제로 줄어드는 것이기 때문에 휴가를 가지 못해서 없어지는 일은 없을 것이다, 휴가축진방안에 따라서 금전적 보상의 의무가 없도록 명시함으로써 모든 근로자들이 휴가로 활용할 것이라고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 또 개정안 제55조의2를 보면, 연장·야간·휴일근로 등에 대하여 임금지급을 대신해서 휴가를 부여할 수 있는 선택적 보상휴가제도를 도입했는데 이 제도의 취지는 이해할 수 있지만 사용자에게 의해서 임금절감의 수단으로 악용될 우려가 있고, 현실적으로도 법정휴가인 연월차휴가 사용률이 40%밖에 되지 않는 상황에서 제도 도입의 실효성이 높지 않다고 봅니다. 외국의

경우와 같이 법령에 의한 것 보다는 노사가 자율적으로 단체협약에 의해서 시행하는 것이 맞다고 보는데 장관의 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 이 법안은 노동계가 요구했던 법안이라고 하는 점을 다시 한 번 말씀드리고, 휴가축진방안이라고 하는 것이 설정되면 어차피 휴가를 가야 되는 부분이고 특별히 선택적 휴가제라고 하는 것이 일방적으로 하는 것이 아니라 노사 간의 합의 하에 이루어지는 것이기 때문에 실제로 근로자들에게 피해는 없을 것이라고 판단합니다.

○**金樂冀 委員** 취업규칙과 단체협약 변경에 대하여 질의하겠습니다.

개정안 부칙 제4조제2항에 보면, 주5일제 도입과 함께 변경되는 제도의 내용을 취업규칙이나 단체협약에 반영하도록 강제하고 있는데, 근로기준법은 최저한의 근로조건을 강제로 규율하고 있는 제도로 동법 제2조에서 이 법을 이유로 근로조건을 저하시킬 수 없도록 규정하고 있음에도 불구하고 노사당사자가 자율로 근로기준법에 상회하는 근로조건을 정한 것까지 개정하도록 하는 것은 문제가 있다고 보는데 이에 대한 장관의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 이것은 주40시간제, 주5일근무제를 실시하는 것을 전제로 하기 때문에 사용자가 주5일근무제를 허용했을 때 노동계가 그에 상응하는 보답으로서 이런 것들은 고쳐져야 한다고 생각합니다. 최저기준이라는 것을 이유로 해서 단체협약을 개정하지 않는다고 한다면 기본적인 노사관계에 있어서의 신뢰가 깨지는 것이기 때문에 그것은 옳지 않다는 생각을 갖고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 아니지요, 주5일제를 시행한다손치더라도 근로기준법보다 근로조건이 저하될 수 있는 것은, 법리상으로 안 되지요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 그러니까 아까 말씀드린 바와 같이 이런 것은 어떤 하나만을 위해서 개정하는 것이 아니라 전부 세트로, 어떤 것은 근로시간을 줄이고, 어떤 것은 휴일을 줄이고 하는 것으로 같이 형성된 것이기 때문에 근로기준법이 최하기준이라고 하더라도 사용자가 근로시간 단축을 시행한다고 한다면 노동계는 그에 상응하는 휴일의 축소라든지 조정은 해야 된다고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 상당히 이것은 법리상 문제가 있다고 판단되는 부분입니다.

탄력적 근로시간제에 대하여 질의하겠습니다.

개정안 제50조를 보면, 현행 1개월 단위 1일 12시간, 1주 56시간 한도로 되어 있는 변형근로시간제가 3개월 단위 1일 12시간, 1주 52시간으로 확대되었는데 이렇게 변형근로시간제를 확대할 경우 이론적으로 최대 6.5%에 해당하는 연장근로수당의 손실이 발생할 뿐만 아니라 불규칙·장시간노동이 일상화되어 노동자의 건강을 해치게 될 것이라는 우려가 있는데 이에 대한 장관의 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 계산상으로는 그렇게 해야 될지 모르지만 실제로 연장근로시간이라고 하는 부분이 토요일까지도 계속적으로, 그 자체가 늘어나는 것이기 때문에 큰 차이는 없을 것이라고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 이번에 정부가 낸 법안 전체를 보면 장관께서는 모든 게 문제가 없다고 답변하시는데 노사정위원회에서 논의된 사항을 기초로 했다는 치더라도 논의 당시에 합의되었던 내용보다도 더 후퇴한 법안이다, 전반적으로 볼 때 상당히 문제가 있다고 봅니다.

그래서 노동계가 강력반발한 이유도 이런 데 있지 않느냐, 물론 정부로서는 법안을 냈으니까 국회에서 다루어 주십시오 하는 것이지만 상당히 문제있는 법안으로 판단됩니다.

장관께서는 그 부분에 대해서 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 노동계에서 할증률을 50%에서 25%로 내린 것을 후퇴라고 얘기할 수 있는데 이것은 노사 간의 합의된 내용이 아니라 5개 사용자단체가 최종안으로 제출한 것이 50%안입니다. 이것을 25%로 줄인 것이고 다시 휴가가산 일수를 사용자가 3년에 1일씩 가산하도록 요구한 것을 노동계가 요구하고 있는 2년에 1일씩 가산하는 것으로 바꾸었기 때문에 실제적인 손해는 없다고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 이상입니다.

다음에 추가질의하겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

그러면 이상으로 첫 번째 질의를 모두 마치겠습니다.

보충질의나 추가질의하실 위원님이 계시면 질의하여 주시기 바랍니다. 시간은 10분을 드리겠습니다.

그러면 徐秉洙 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**徐秉洙 委員** 우리 위원회에서 의견이 제시되어

야 될 두 건의 법률안 중 공무원조합의설립및운영에관한법률안에 대해서는 朴仁相 위원님께서 많은 것을 지적해 주셨습니다. 그래서 저는 경제특별구역의지정및운영에관한법률안에 대해 질의하고자 합니다.

휴가제도와 파견제도 그리고 장애인 및 고령자 고용의무 등에 대한 특례규정은 인정할 수 없다는 점을 먼저 분명히 밝히고자 합니다.

무엇보다도 이 법률안이 만들어지기까지 노동부의 무성의와 무책임함을 지적하지 않을 수 없습니다. 지난 국정감사에서 본 위원은 이 법률안에 대한 노동부의 대책을 신문한 바 있습니다. 노동부의 답변은 이렇습니다. “우리 부는 외국인 투자를 유치하기 위한 목적으로 노동기본권을 제한하거나 국내의 타 근로자들과 차별을 두는 것은 수용하기 곤란하다는 입장이며 이러한 의견을 재정부에 공식 제출한 바 있음”, 그리고 재정경제부가 요구한 기한인 8월 17일까지 노동부의 의견을 제시하지 않았다는 사실이 문제될 것은 없느냐는 질의에는 “지정기한을 넘겼다고 하여 관계부처의 의견이 반영되지 않은 사례는 없다”라고 말씀하셨습니다. 기억이 나십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**徐秉洙 委員** 노동부의 답변서는 수용이 불가능한 사유를 네 가지로 적시해 놓고 있습니다.

노동부의 수용불가 사유는 이 자리에 계신 모든 위원님들이 주장한 바와 같습니다. ‘노동기본권 제한은 적절한 투자유치 수단이 되지 않음, 외투기업에 노동기본권 등 인권적 측면에서 특혜를 주는 것은 타당하지 않다, 노동계의 반발에 따른 노사분규의 증가로 오히려 외국인 투자유치에 걸림돌로 작용할 가능성이 크다, 마지막으로 휴가 및 파견제도 개선과 관련한 제도 개선 논의가 진행중이므로 특례규정의 실익이 없음’ 이렇게 답변을 받았습니다.

그런데 이러한 노동부의 의견이 제정법률안에 전혀 반영이 안 되었지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**徐秉洙 委員** 이번에 제출된 법안은 오히려 개악되었다는 평가를 받고 있습니다.

장애인고용 의무조항과 고령자 고용 노력 의무조항의 적용을 받지 않는다는 조항은 원안에는 포함되어 있지도 않았지만 결과적으로 추가되었습니다. 휴일과 월차 유급휴가를 보장하는 근로기준법도 일방적으로 제외시켰습니다. 여러 위원님들



이 지적하고 우려한 문제들이 현실로 드러났습니다.

법률 제정으로 인하여 초래될 노동 기본권 훼손은 그 책임이 전적으로 노동부에 있다는 사실을 분명히 해두어야 할 것입니다,

본 위원은 우리 위원회가 이 법률안 제정에 반대한다는 의견을 채택했으면 하는데 위원님들의 중지를 모아주시면 좋겠습니다.

다음에 劉容泰 의원께서 대표발의하신 고용보험법중개정법률안에 대해서 몇 가지 말씀드리겠습니다.

劉容泰 의원께서 대표발의하신 고용보험법중개정법률안 중에서 재소자를 위한 훈련시설과 장비등을 고용보험기금에서 지원하는 문제는 2003년도 기금운용계획안을 심의할 때 거론한 바 있으므로 다시 거론하지 않겠습니다. 다만 법률의 개정을 전제로 신규사업과 그에 따른 사업비를 편성해 놓고 이제 사업 계획을 승인하였으니 법률 개정에도 동의할 것을 강요하는 방식에는 심각한 문제가 있다는 점을 분명히 지적합니다.

직업능력개발훈련법인에 대하여 훈련시설과 장비를 구입하는 등에 필요한 비용을 고용보험기금에서 지원하겠다는 개정안에도 문제가 있다고 지적합니다.

직업능력개발훈련법인은 대통령령에 의하여 규정된 요건을 갖추는 경우에 한하여 노동부장관이 허가할 수 있도록 되어 있습니다. 근로자직업훈련촉진법에 규정된 허가기준에는 출연재산이 2억 원 이상일 것이라는 요건이 있습니다. 또한 시행규칙에는 직업능력개발훈련법인의 설립을 위해서는 재산목록과 당해사업 연도분의 사업계획 및 수지에 산을 제출해야 한다고 되어 있습니다.

이 정도의 엄격한 기준에 의해서 설립된 법인이라면 일정한 수준의 사업여건을 갖추고 있다고 보아야 할 것입니다. 게다가 근로자직업훈련촉진법 제24조는 노동부장관은 훈련시설 및 과정의 설치와 운용에 필요한 비용을 지원 또는 용자할 수 있다고 되어 있습니다.

훈련법인에 대한 지원이 필요하다면 법 조항에 따라 국가재정으로 지원 또는 용자해야 된다고 생각합니다. 물론 훈련법인이 공익적 기능을 수행하고 있다는 사실은 분명히 존중되어야 합니다. 대부분의 훈련법인이 재정능력이 취약해서 시설과 장비 투자에 어려움을 겪고 있으며 따라서 내실 있는 훈련이 뒷받침되지 못하는 현실도 인정합니

다.

하지만 공공직업능력개발훈련은 국가와 지방자치단체가 담당하는 것이 당연하다고 생각합니다. 국가와 지방자치단체가 맡아야 할 책무를 민간법인에 미루어 놓고 그에 따른 지원도 국가재정이 아니라 법률을 개정하면서까지 고용보험기금에서 부담하게 하는 일은 원칙에 어긋난다고 생각합니다.

이에 대한 장관님의 견해는 어떻습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 국정감사 기간 동안에도 위원님께서 여러 차례 질의해 주셔서 답변드린 바 있습니다마는 이 부분은 지방자치단체가 할 수 있는 사안은 아니고 다만 국가가 한다면 법무부가 해야 할 사안인데 사실 법무부가 지금 일반회계를 가지고 하고 있는 사업은 있습니다.

그런데 그것이 대체적으로 재래식 교육이기 때문에 재소자들이 그 기능을 습득해서 사회에 진출한다고 하더라도 취업이 되거나 생활의 안정성을 담보하기는 대단히 어렵다고 판단하고 어차피 이러한 고용보험을 가지고 공익적 기능을 수행한다는 측면을 우리가 인정한다면 이런 부분을 고용보험기금에서 활용해서 훈련을 시키는 것은 옳다고 생각합니다. 다만 이 부분에 있어서 시설이나 장비나 이런 것들에 대한 재투자가 이루어지기도 해야 되기 때문에 이러한 문제를 해결하기 위해서 일부 법률을 개정해서 할 수밖에 없다는 것입니다.

위원님께서 지적하신 대로 법률을 먼저 개정해 놓고 난 이후에 이런 사업을 추진했어야 옳았을 텐데 저희들이 그런 절차를 제대로 밟지 못하고 주요한 사업이다 보니까 예산이나 이런 것들을 먼저 해 놓고 법 개정을 국회에 요청하게 되어서 죄송하다는 말씀을 드립니다.

○**徐秉洙 委員** 좋습니다.

이 문제와 관련해서 한 가지만 더 지적하고자 합니다.

이제는 고용보험기금의 장기적 운용계획을 세워야 할 필요가 있습니다.

고용보험기금의 재정상태가 건전하다는 이유로 국가가 추진해야 할 사업을 고용보험기금에서 지원하도록 하는 것은 대단히 근시안적인 발상이라고 생각합니다. 일용근로자도 고용보험의 적용을 받게 함으로써 사회안전망을 확대하는 내용의 고용보험법 개정안이 법안심사소위원회에 회부되어 있습니다. 이 법안에 근거하여 1개월 미만 고용되는 일용근로자를 고용보험의 대상으로 확대하게

되면 이들에게 지급될 실업급여만으로도 연간 약 1800억 원 가량의 기금이 추가 집행되어야 합니다.

장기적으로도 자발적 이직자에 대해서도 실업급여를 지급하는 문제를 심각하게 고려해야 합니다. 고용보험은 본질적으로 실직 등의 불행한 사태를 미리 준비된 재원으로 구제 또는 완화하려는 제도입니다. 따라서 고용보험기금에서 집행되는 사업을 합리적으로 축소 또는 폐지하고 일부 필요한 사업은 일반회계사업으로 전환함으로써 고용보험을 실질적 사회보험으로 정착시킬 수 있는 방안을 강구해야 된다고 생각하는데 장관님의 견해는 어떻습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 우리나라의 재정여건상 일반회계에서 고용보험기금이라든지 이런 것들을 다 확충해 가면서 사업을 추진하기는 현실적으로 대단히 어려울 것이라고 생각합니다. 특별히 금년에 수해가 많이 나서 수해복구비용으로 예산이 많이 투입되는 바람에 실질적인 일반회계의 예산을 많이 감축하는 예도 있고 해서 실제로……

○**徐秉洙 委員** 제가 질의하는 내용은 지금 당장 그렇더라도 장기적으로 대책을 세워야 되지 않느냐 하는 것입니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 현재 상태의 고용보험의 적용 확대라는 측면에서도 보면 다른 선진국에 비해서 우리가 확대범위가 넓다고 말하기는 좀 어렵고 현재 고용보험기금의 여유자금도 상당히 있기 때문에 조금 더 확대하고 난 이후에 일반회계에서 하는 것들을 검토해야 하지 않겠는가라고 생각합니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음은 朴仁相 위원님 추가질의해 주시기 바랍니다.

○**朴仁相 委員** 경제특구 문제에 대해서는 한 번 더 지적을 해야 되겠는데요.

이것은 우리끼리 할 얘기가 되어서, 노동부 보고에서 왜 이것을 안 했느냐라고 할 소리밖에 없습니다마는 이것은 어차피 의견을 제시해야 되는 내용이기 때문에……

우선 경제특별구역지정및운영에관한법률에 관해서 질의하겠습니다.

올해 대통령 연두기자회견에서 우리나라를 동북아 비즈니스 중심국가로 육성하겠다는 기본구상이 발표된 이후 2002년 4월 4일 국민경제자문회의 겸경제정책조정회의에서 마스터플랜이 확정된 바

있습니다.

동 법률안은 이같은 방안의 일환으로 경제특별구역에 외국인 친화적인 경영·생활여건을 조속히 조성하기 위하여 필요한 사항을 제도적으로 뒷받침하기 위해 마련된 것으로 알고 있습니다.

본 법안은 노동정책 및 제도와 관련해서 몇 가지 파격적인 예외규정을 두고 있는데 예를 들면 장애인 및 고령자 의무고용 적용 배제, 주휴 및 생리휴가 무급화와 월차유급휴가 적용배제, 과건업종 및 기간의 연장 등의 내용입니다.

노동계는 현재 동 법률안의 내용과 관련하여 정부가 근로기준법과 파견법을 스스로 부정하고 있으며 향후 전면적인 노동법 개악을 위한 탐색전의 의미로 보고 있는 것 같습니다. 이러한 우려가 기우만은 아닌 것 같습니다.

본 위원은 동 법률안을 심의하면서 경제부처의 노동마인드가 얼마나 위험한 수준에 와있는지를 절감하게 되었습니다. 특히 관계부처 협의가 시작된 8월부터 노동부가 지속적으로 반대입장을 밝혔음에도 오히려 주휴무급과 장애인고용의무 면제 조항이 추가되는 등 노동부의 위상과 협의능력에 심각한 문제가 있다고 徐秉洙 위원님도 지적했습니다마는 저도 그 부분을 지적하겠습니다. 그러나 어찌 보면 경제부처에 밀렸지 않나라고 보고 있습니다.

장관님, 제가 지적한 것이 맞지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 노동부의 의견은 그렇게 제시했습니다마는 지금 경제부처에게 밀렸다고 보는 경제부처의 주장은 이렇습니다.

지금 북한 같은 경우에는 신의주에 특구를 구상하고 있고 중국에도 그러한 특구를 구상해서 세계 자본가들의 유치경쟁이…… 한국보다도 그러한 특구가 되어 있는 나라에 집중됨으로써 한국에 대한 투자 가능성이 희박해지는 것에 대한 대책으로써 이런 것들을 해야 된다는 측면이 있기 때문에 외국인들이 한국에 투자하기에 좋은 조건을 만드는 것이 중시되었다고 말씀드릴 수 있습니다.

○**朴仁相 委員** 朴正熙 대통령이 있을 때 마산의 수출자유지역 특례법을 만들었거든요. 거기도 보면 노동조합을 만들지 못하고, 모든 특혜를 다 주어버렸다고요. 그 뒤에 이것을 폐지해 버렸습니다.

결과적으로 지금과 같은 상황에서는 그 당시의 것을 인용해서 특구를 만들어서는 안 된다, 물론 노동부가 밀렸다고 그러니까 기분이 나빠서 다른

말씀을 하시는 것 같은데…… 사실 좀 힘이 약한 부처가 밀렸지요, 밀린 것을 꼭 시인하고 싶지는 않지요?

법률안 제16조제1항은 장애인의무고용과 고령자고용노력의무제의 적용을 제외하는 내용을 담고 있습니다. 그러나 장애인의무고용제는 대다수의 선진국에서 도입하고 있는 제도입니다. 예를 들면, 독일과 프랑스가 각각 의무고용률 5%와 6%이며 모두 20인 이상 사업장이 적용대상입니다. 반면 우리나라의 의무고용률은 2%이며 적용대상사업장도 300인 이상으로 되어 있어 외국보다도 훨씬 완화된 제도로 운영되고 있습니다. 따라서 경제특구에 입주하는 외국인 기업들의 입장에서 큰 부담을 주는 제도라고 보고 있지 않습니다.

고령자고용노력의무제도 역시 권고사항에 불과하고 기준고용률 3%에 미달하는 경우에도 명단 공표 등의 제재만이 부과될 뿐이므로 사업주에게 큰 부담을 주는 제도는 아닙니다. 따라서 동 조항에서 ‘장애인고용촉진및직업재활법 제24조’와 ‘고령자고용촉진법 제1조’의 용어는 사실상 삭제해야 합니다.

또한 제16조제4항에 나와 있는 것처럼 주휴무급이 허용되어서는 안 됩니다. 외국인 특구라 해서 근로기준법의 예외지역일 수 없습니다. 월차 및 생리휴가 무급화도 성급한 발상입니다. 현재 추진 중인 근로기준법 개정결과를 지켜보고 개정된 근로기준법에 따르면 되는 것입니다. 따라서 법률안 제16조제4항은 삭제되어야 한다고 봅니다.

법률안 제16조제5항의 파견제도관련 특례조항도 불가합니다. 현재 파견제도와 관련해서는 노사간 이견이 첨예하게 대립하고 있는 사안입니다. 또한 노사정위원회 비정규직특위에서 제도개선방안에 대해서 논의가 진행 중에 있습니다. 위원회의 논의가 마무리되면 이를 토대로 개선방안을 마련하는 것이 타당합니다. 따라서 동 조항은 삭제되어야 한다고 봅니다.

외국인 투자를 촉진하는 방안으로는 경제적 특혜를 부여하는 측면에서 추진되는 것이 타당하다고 봅니다. 동 법률안처럼 근로기준법 등 근로자의 기본권 및 인권과 관련된 사항에 대해 특혜를 베푸는 것은 있을 수 없는 발상이라고 봅니다.

장관님, 이 부분은 인정하시지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 아까 말씀드린 바와 같이 외국계 자본은 자국 내의 조건보다 유리한 나라를 찾아서 투자할 것이라고 생각하기 때문에 경

제장관회의나 이런 데서 이러한 법안을 만들게 되었다는 말씀을 드릴 수 있고, 특별히 생리휴가나 월차휴가 이런 부분에 대한 것은 우리나라의 근로기준법이 개정될 것이라는 전제가 있고 외국의 사례에서도 이런 부분에 대해서 크게 다르지 않다는 점이고 파견업종에 대한 확대 및 연장이라고 하는 것은 명시가 되어 있지 않지만 이것은 특구가 만들어지면 그 내에 위원회가 구성되고, 그 위원회 내에 노동부장관이 참석할 수 있기 때문에 거기에서 협의해서 결정할 수 있도록 하는 것을 이 법이 만들어질 때의 설명이었습니다.

○**朴仁相 委員** 그런데 사실상 경제특별구역의 지정및운영에관한법률을 자세히 뜯어보면 아까도 얘기했습니다마는 예전의 마산 그 부분하고 별 차이가 없습니다. 이렇게 풀어놓고 하면 사실상 노동자를 사용할 수 있는 부분에 대해서 한 쪽은 해방구가 되어 버리는 것이요. 제도적으로 이것을 막아 주어야 되는 것입니다. 이것은 당연히 막아야 됩니다.

그래서 우리 의견은 우리끼리 내겠습니다마는 일단 장관님의 의견만 제가 들어보는 것입니다.

그리고 정부가 제출한 산업안전보건법중개정법률안에서 근골격계 질환을 구체적으로 하위규정에서 어떻게 규정할 것인지요?

정부가 제출한 산업안전보건법중개정법률안에서 사업주의 근골격계질환 예방의무 신설에 관한 것입니다.

개정안은 사업주가 취해야 할 보건상의 조치와 관련하여 제24조제1항제5호를 신설하여 ‘단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해’ 즉, 근골격계질환에 대해 사업주 예방의무를 규정하고 있습니다. 제24조제1항 위반 시에는 5년 이하의 징역 또는 5000만 원 이하의 벌금입니다.

근골격계질환이란 단순반복작업 등으로 인하여 기계적 스트레스가 신체에 누적되어 목, 어깨, 손 등의 신경, 근육 및 주변조직에 통증이 나타나는 질환입니다.

주로 컴퓨터단말기 조작, 단순반복작업 또는 중량물 취급 등 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 종사하는 근로자에게 많이 발생하고 있는데 2000년도에 1009명, 2001년에 1588명으로 발병자가 급증하는 것으로 알려져 있는데 본 위원이 국정감사에서 지적한 바 있는 대우조선의 산재문제 역시 이 근골격계질환이 발단이었습니다.

근골격계질환 예방과 관련하여 현재는 노동부 고시에 작업환경개선 권고조항이 있을 뿐입니다. 그러나 이것만으로는 근로자 건강보호가 미흡하다는 판단입니다. 따라서 사업주의 예방의무를 법률에 규정하려는 동 개정안의 취지는 타당하다고 생각합니다.

다만 개정안에 나와 있는 단순반복작업, 인체에 과도한 부담을 주는 작업 등은 그 용어상 정의가 너무 광범위하고 구체적이지 못하여 법 규정의 명확성 측면에서 다소 문제가 있다고 저는 보고 있습니다.

장관, 사업의 정의 및 범위에 대해서 따로 규정할 수 있는 방법이 있습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 산업보건기준에관한규칙에 근골격계질환을 신설해서 보다 상세한 내용을 규정할 생각입니다.

○**朴仁相 委員** 그러면 이것이 시행규칙에 들어가는 것이네요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**朴仁相 委員** 노동부에서 심혈을 기울여서 그렇게 잘 처리해 주시기 바랍니다.

다음 과태료 전환 항목 중에 1000만 원 이하 과태료 7건 행정형벌 존속 관련인데 행정형벌 조항 중 일부 경미한 규정들의 과태료 전환에 관해 질의하겠습니다. 현행 산업안전보건법은 사업주의 의무위반에 대하여 대부분 징역 또는 벌금과 같은 행정형벌을 규정하고 있습니다. 그런데 근로자의 안전·보건과 직접 관련성이 적은 규정위반에 대해서도 획일적으로 형벌을 규정함에 따라 다수의 전과자를 양산하고 지방노동관서의 업무 비효율을 초래하는 한편 실제 양형이 소액의 벌금형에 그쳐 준범의식 고취효과도 미흡하다는 지적이 있습니다.

본 위원 역시 이러한 지적이 일면 타당성이 있다고 생각되기 때문에 과태료 전환 그 자체를 반대하지는 않겠습니다. 다만 개정안에서 1000만 원 이하의 과태료로 규정되어 있는 7건은 현행대로 행정형벌로 존치하자는 것이 본 위원의 견해입니다.

이들 7건을 살펴보면 정기검사규정 위반, 제34조제5항입니다. 인체에 해로운 옥내작업장에 대한 작업환경 측정 미실시, 일반건강진단·특수건강진단 규정위반 등 결코 경미한 법 위반사항이 아니고 근로자의 안전·보건과 직접적으로 관련이 있는 조항들입니다.

제41조제1항, 제50조제1항, 제50조제2항 등은 장관의 명령을 사업주가 위반 또는 기피하는 내용으로 이것은 사업주의 고의성이 있는 부분이기 때문에 행정형벌이 마땅하다는 판단입니다. 어떻습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그것에 대해서 많이 토론했습니다마는 7건 그 자체만으로 직접적으로 산재가 발생한다고만 보기는 어렵다는 것이 저희들의 해석이기 때문에 그런 의견을 제시한 것입니다.

○**朴仁相 委員** 다음은 당초 노동부의 개정안에 포함되어 있다가 관계부처 협의 등의 과정에서 삭제된 내용들 가운데 입법이 시급하다고 판단되는 것들입니다.

우선 사업장 재해율을 일반에 공표하는 제도가 신설되어야 하겠습니다. 산재예방의 가장 중요한 요소는 사업주의 의지와 실천입니다. 법의 규정만 갖고는 불가능한 일입니다. 따라서 현행 벌칙제도 외에 사업주의 명예·신용에 대한 심리적 압박을 줌으로써 산재예방을 간접적으로 강제하는 방안이 필요합니다.

따라서 산재다발 또는 은폐 사업장의 재해발생건수, 재해율 또는 그 순위 등을 공표할 수 있도록 법률에 규정하고 그 절차 및 방법은 하위규정에서 정하는 것이 필요하다고 보는데 어떻습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 검토하겠습니다.

○**朴仁相 委員** 마지막으로 전문위원이 지적한 자구수정의 문제입니다.

개정안 제42조제4항의 '시험용 재료'는 시험용으로 사용하는 재료로 해석될 소지가 있기 때문에 현행 노동부고시 등에서 일반적으로 '시료'라는 용어로 바꾸고 동 조항의 사업자라는 용어는 사업주의 오기이므로 '사업주'로 바뀌어야 한다고 보는데 인정하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇게 하겠습니다.

○**朴仁相 委員** 질의마치겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

마지막으로 金樂冀 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**金樂冀 委員** 공무원조합의설립및운영에관한법률안에 대해서 질의하겠습니다.

공무원의 노동기본권 보장은 공무원 노조의 실체와 국제적 요구를 감안할 때 더 이상 미룰 수 없는 사항인데 정부가 제출한 입법안은 상당 부분 결사의 자유에 관한 기본가치를 부정하고 있어 해당 조직은 물론 시민·사회단체 등에서 극

렬히 반대하고 있는데 이러한 쟁점사항을 중심으로 질의하겠습니다.

특히 조직의 명칭부분에 대해서 공무원조합의 설립및운영등에관한법률안 제1조를 보면 ‘공무원이 근무조건의 유지·개선을 도모하기 위하여 공무원 조합을 설립 운영할 수 있게 한다’고 했는데 공무원의 단결권을 보장하기 위한 법을 만들면서 단결권의 일반적 형태인 ‘노동조합’ 대신 ‘조합’이라는 명칭을 강제하는 것은 입법취지에 어긋날 뿐 아니라 단체교섭권까지 인정하면서 노동조합 명칭을 부정하는 것은 법리적으로도 사리에 맞지 않는다고 생각합니다.

또 우리나라가 96년 OECD 가입 시 노사관계 법규를 국제기준에 맞도록 개정하겠다는 내용을 제출한 바 있는데 여기서 국제기준이라는 것은 ILO가 추구하는 기본가치인 결사의 자유를 존중하는 것을 말하며 결사의 자유라 함은 노동자의 자주적 단결체인 노동조합을 의미하는 것으로 당연히 노동조합이라는 명칭을 사용하도록 하는 것이 올바른 입법방향이라는 것이 본 위원회의 판단입니다.

또 지난 98년 2월 사회협약을 통해 1단계로 직장협의회를 허용하고 2단계로 노동조합을 허용하기로 합의한 정신에 부합하기 위해서도 노동조합 명칭을 사용하는 것이 맞습니다.

현재 철도노동조합이나 체신노동조합 등 현업에 종사하는 공무원의 노동조합이 존재하고 있으며 공무원 신분을 갖고 있는 교원의 경우도 노동조합을 허용하고 있는 만큼 법의 형평성이나 법체계의 통일성을 위해서도 노동조합이라는 명칭을 허용하는 것이 맞다고 보는데 장관의 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 위원님께서 말씀하신 대로 명칭을 노동조합으로 하는 것이 타당하다는 것이 노동부의 의견입니다. 다만 노사정위원회에서 이렇게 결정하지 못한 이유는 우선 공무원노동조합보다는 공무원조합으로 하는 것이 낫다는 것이 국민여론조사에서 더 많이 나왔다는 것이고 또 하나는 공무원단결권의 명칭문제는 ILO에서 강제조항이 아니고 자율적으로 선택할 수 있도록 되어 있기 때문에 이렇게 선택했다고 볼 수 있습니다.

○**金樂冀 委員** 본 위원이 국감에서 노사정위원회 여론조사가 잘못되었다고 지적했는데 그 지적 내용을 다 기억 못하고 있습니다마는 노사정위원회 여론조사는 문제가 있는 여론조사였다는 것을

본 위원이 국감에서 분명하게 지적한 사실이 있습니다.

다음은 단체교섭권에 대해서 묻겠습니다.

동 법률안 제9조제1항 단서를 보면 ‘교섭사항에 대하여 단체협약을 체결할 수 없다’고 되어 있는데 현행 노동조합및노동관계조정법 제29조에서 단체교섭권과 단체협약체결권을 동시에 허용하고 있듯이 교섭권과 체결권은 근본적으로 분리할 수 없는 것이기 때문에 이를 분리할 경우 법의 일반원칙에 어긋난다는 것이 본 위원회의 판단입니다.

단체교섭을 하는 이유는 협약을 체결하고 체결한 협약을 이행하기 위한 것인데 교섭권은 주면서 체결권을 부정한다는 것은 상식적으로도 맞지 않는 말이고 법리적으로도 모순이라고 생각하기 때문에 교원노조와 같이 예산이나 법령을 제외한 협약체결권을 인정해야 한다고 보는데 장관의 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 장관의 견해라기보다는 이렇게 선택한 행정자치부의 의견을 제가 말씀드릴 수밖에 없습니다. 이것은 공무원이라는 신분상의 특수성 때문에 신분과 근무조건 등 각종 법령이나 예산에 구속될 수밖에 없다는 점이고 단체교섭을 통해서 단체협약을 체결한다고 할 경우에 행동권까지 포함해서 예산이나 이런 부분들이 실제로 기획예산처 등 당국과 협의가 있기 때문에 이렇게 정하는 것이 아닌가 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 행자부의 설명을 하셨다니까 할 말이 없습니다. 그러나 이것은 상식 밖의 이야기다, 교섭권을 주면서 협약체결권을 안 주려면 교섭권도 없애버려야지요. 지금 이 법안 자체의 수준이 직장협의회법만도 못합니다. 더 후퇴했고 아주 악법으로 만들어져 있어요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 최종적으로 다 합의된 것은 아니지만 노사정위원회 협의과정에서 단체협약 체결권과 단체행동권은 불인정하기로 의견의 일치를 보았던 부분이기도 합니다.

○**金樂冀 委員** 그러면 노사정위원회에서 공익위원끼리 합의한 것입니까, 노동조합도 같이 참여한 데서 한 것입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 제가 알기로는 노·사·정이 모두 참여해서 실무협의 과정에서 합의된 것으로 있습니다.

○**金樂冀 委員** 협약체결권을 안 주는 노동조합을 뭐 하러 만듭니까? 친목회를 만들지요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 단계적으로 이런 것들을 보

장할 생각을 가지고 있었지 않았나 싶습니다.

○**金樂冀 委員** 다음은 연합단체 결성과 가입에 관한 문제입니다.

동 법안은 제12조제2항에서 ‘공무원조합과 그 소속 공무원이 노동단체에 가입하거나 노동단체와 연합체를 결성하여서는 아니된다’며 처벌규정까지 두고 있는데 공무원조합이 노동단체나 시민단체 등에 가입하거나 연합체를 구성하는 행위를 금지하는 것은 ILO의 결사의 자유 원칙에 정면으로 위배되는 것으로 삭제되어야 한다고 보는데 장관의 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 저희들도 이 부분에 대해서 관계부처장관회의에서 이의를 제기했습니다. 실제로 ILO에서도 이 부분에 대한 문제를 제기할 가능성도 있고 또 실효성의 문제도 있다고 생각합니다.

다만 일반 시민단체나 타 단체와 연대할 경우 공무원이 할 수 없는 정치적 행위 등을 같이 한다고 할 때는 공무원에 대한 규제가 불가피하기 때문에 이런 것을 규제할 수밖에 없다는 것이 행정자치부나 관계부처의 의견이었다는 점을 참고로 말씀드립니다.

○**金樂冀 委員** 공무원법에서 노동조합 때문에 정치적 행위를 못하게 한다면 그 법을 고쳐야지요. 공무원법이 최상의 법은 아니지 않습니까? 다른 법과의 상관관계가 있으면 그 법을 개정하든지 해야지 이렇게 만들면 안 되지요.

다음은 특별법 제정문제에 대해서 질의하겠습니다.

공무원이라고 하더라도 근로자이기 때문에 공무원의 노동기본권을 보장한다는 것은 결국 근로자의 지위를 인정하고 기본권을 보장하는 것이지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**金樂冀 委員** 그렇다면 이에 관한 법률을 특별법으로 규정하기보다는 노동조합및노동쟁의조정법에서 통일적으로 규율하는 것이 타당하다고 본 위원은 생각합니다.

물론 정부는 공무원이 특별한 권력관계를 갖고 있기 때문에 일반 근로자와는 다른 특별한 규율과 제한이 필요하다고 생각할지 모르겠지만 노동기본권은 모든 근로자에게 보장된 헌법상의 권리입니다.

그렇기 때문에 노조법에서 함께 규정하고 다만 단체행동권 등 특별한 규율이 필요한 경우 이를

별도로 제한하는 것이 타당하다고 보는데 장관의 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 이 부분은 위원님께서도 잘 아시겠습니다마는 공무원의 신분상 또 그런 직업의 특수성, 국가안보, 사회질서 유지 등을 고려할 때 일반 근로자와 똑같이 노동조합법을 적용한다는 것은 현실적으로 어렵다고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 그런데 특별법을 만들지 않더라도 얼마든지 일반 근로자와 똑같이 적용하지 않을 수 있습니다. 이 법을 만드는데 단체행동권을 제약하는 것으로 되어 있고 현재도 현업 공무원들이 공무원노동조합을 만들어서 활동하고 있는데 일반직 공무원이라고 해서 이렇게 한다면 이것은 노동기본권을 인정해 주는 것이 아니라 더 문제를 제기해서 국제적으로 망신시키는 법안을 만들어 놓았다는 이야기입니다.

또 하나는 시행시기 문제입니다.

이렇게 노동조합의 명칭도 사용할 수 없고 단체교섭권은 주되 협약체결권도 안 주고 연합단체 결성해도 안 되고 가입도 안 되고 특별법을 제정해서 한다고 하고 시행시기도 2006년 1월 1일부터 한하는데 이렇게 두려우면 정부가 왜 이 법안을 냅니까? 전혀 납득할 수 없는 법안이라는 이야기입니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 참고로 외국의 사례를 말씀드리면 일본의 경우 국가공무원법, 미국은 연방공무원개혁법, 독일은 연방공무원법, 프랑스는 공무원법 등 이렇게 주요 선진국가들도 공무원의 단결권에 대해서는 공무원과 관련된 법에서 규정하고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 노동조합법에 규정하지 않으려면 공무원법에 규정해서 해도 되지요. 특별법 만들어도 이런 것을 다 인정해 주면 되지요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 지금 공무원법에 입각해서 공무원조합법을 만드는 것입니다.

○**金樂冀 委員** 시행시기도 2006년 1월 1일부터 한다는 것도 잘못된 것입니다. 법 통과일로부터 시행하는 것으로 해야 맞다고 봅니다.

다음은 경제특별구역의 지정및운영에 관한 법률안에 대해서 질의하겠습니다.

경제특별법안을 워낙 급하게 처리하다 보니까 각 이익단체의 의견을 충분히 수렴하지 못했을 뿐 아니라 심지어 정부 내에서의 조율도 충분히 이루어지지 못했다는 비판이 있는데 장관께서는 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 급하게 만들었다고 보기는 어렵고 아까 말씀드린 바와 같이 한국의 경제여건상 외국자본의 유입이 대단히 필요한 상황이고 외국자본이 한국에 투자하기 위한 투자적격지역을 설정하는 것이 불가피하다는 취지에서 이 법이 만들어졌다는 말씀을 드립니다.

○**金樂冀 委員** 노동계는 경제특구법안과 관련한 성명을 내고 헌법상 기본권인 근로권과 평등권을 침해하는 위헌조항이라며 법안의 철회를 촉구하고 있지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**金樂冀 委員** 동 법안 중 노동정책과 관련한 주요내용을 보면 외국인투자기업에 대해서 제16조 제4항에 유급 주휴수당 및 생리수당을 무급으로 하고 월차유급휴가를 아예 없애는 것으로 되어 있는데 이는 현행 근로기준법의 내용과 정면으로 충돌되는 것으로 근로기준법 적용을 받는 특구 외의 외국인투자기업과도 형평성이 문제가 됩니다.

특히 주휴 무급화의 경우 현재 정부가 국회에 제출한 근로기준법 개정안에서도 현행 유급 주휴를 유지하기로 한 점을 고려할 때 향후 입법추진에 논란이 예상되므로 근로기준법 개정의 추이를 보아가면서 국내법에 맞도록 해야 한다고 보는데 이에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그것은 해당 상임위원회에서 거론해야 할 문제입니다마는 경제특구문제를 노동정책적 측면에서 보기보다는 한국의 미래를 생각하는 경제정책적 측면에서 타당성과 적격성 여부를 검토해야 된다고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 경제정책적 측면에서 특구문제를 본다 하더라도 발전한 사회에서 노동정책은 사회정책이기 때문에 경제정책 이상으로 더 중요한 부분입니다. 장관께서 그렇게 말씀하시면 안 됩니다.

또 동 법안 제16조제5항에 보면 근로자 파견대상 업무를 확대하거나 파견기간을 연장할 수 있도록 되어 있는데 당초 원안은 파견 근로자의 업종과 기간을 제한하고 있는 현행 규정을 아예 적용하지 않기로 했었지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**金樂冀 委員** 그런데 노동단체 등의 반발이 거세지니까 경제특구에 입주한 외국인 투자기업이 파견근로자를 정해진 업종 외에서 쓰려고 할 때나 종료된 기간을 연장하기 위해서는 경제특구위원회의 심의와 의결을 거치는 것으로 완화했지만

현재도 파견법 위반사례가 다수 발생하여 비정규직 근로자의 신분안정에 문제가 발생되고 있음을 고려할 때 이 조항을 삭제해야 한다고 보는데 장관께서는 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 많은 논란이 있을 것이라 생각하고 이 부분에 대한 보완은 법에 명시되어 있는 각 위원회에서 파견업종이나 규모나 범주를 정할 것이라고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 또 동 법안 제16조제1항에 보면 300인 이상 사업장에 대해서 의무적으로 장애인을 2% 이상 고용하도록 되어있는 국내법을 적용받지 않도록 했는데 선진국인 독일의 경우 의무고용률이 5%이고, 프랑스는 6%이며 적용대상도 우리나라에 비해 광범위한 것과 비교해 볼 때 사업자에게 큰 부담이 되지 않는 제도로 사회적 약자인 장애인들의 권리를 보호하기 위해서라도 국내법의 적용을 받아야 한다고 보는데 장관께서는 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 앞에 다른 부분과 마찬가지로 국내의 이런 사업에 적용하는 것으로 비유한다면 위원님께서 말씀하신 대로 이런 차별적 대우를 받는 것은 옳지 않다고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 외국인 친화적인 경영·생활여건을 조성하기 위한 경제특별구역 지정에 대한 필요성과 그에 필요한 특별규정에 대해서는 인정하지만 노동기본권을 심각하게 저해하는 부분에 대해서는 이해관계자 등을 포함한 국민적 합의를 도출하여 신중히 입법을 추진해야 한다고 생각합니다.

다음은 산업안전보건법중개정법률안에 대하여 질의하겠습니다.

2001년도 재해현황을 보면 재해자 수가 8만 1434명, 사망자 수가 2748명, 경제적손실액은 8조 7227억 원으로 해마다 증가하고 있는 추세이며 특히 근골격계의 질환의 경우 매년 급증하고 있어 이를 예방하기 위한 제도개선이 시급하다고 생각합니다.

그런데 개정안 제24조제1항제4호를 보면 ‘단순 반복작업 또는 중량물취급 등 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해’ 즉 근골격계 질환에 대한 사업주의 예방의무를 부여하기 위한 법적근거를 신설하고 있는데 ‘단순반복작업 또는 신체에 과도한 부담을 주는 작업’이라는 표현은 법규정의 명확성 측면에서 문제가 있다고 생각되며, 구체적인 내용이 명시되지 못한 점은 하위규

정 마련 시 노사의 오해의 소지가 없도록 구체적인 정의와 내용이 명시되도록 했으면 좋겠습니다.

그렇게 해 주시겠지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**金樂冀 委員** 또 개정안 별칙조항은 경미한 위반사항에 대하여 행정형벌 대신 행정질서벌인 과태료로 전환함으로써 전과자 양산을 억제하고 경제적인 제재 확대를 통한 법 집행의 실효성을 확보하려는 개정이라는 점에서 개정취지에 동감하나 그동안 지속적으로 감소하던 재해율이 여러 가지 규제완화로 인하여 다시 상승한 점이 국감에서 지적되었는바 행정형벌이 과태료로 전환됨으로써 산업현장에 규제완화로 비쳐질 우려가 있는 점을 고려하여 신중하게 결정해야 한다고 보는데 장관께서는 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 저희들이 그런 것을 충분히 검토해서 하겠습니다.

○**金樂冀 委員** 산업안전보건법개정안 중 미반영된 네 가지 중에 사업주의 산업재해 예방의지 및 실천을 도모할 수 있는 제도로 입법예고에 포함되었던 사업장 재해율 등의 공표제도, 산재발생기록·보존의무 등이 제외되었는데 안전·보건상의 조치의무 이행 등을 통한 산업재해 예방에 가장 중요한 요소는 사업주의 산업재해 예방의지 및 실천이라고 생각합니다.

따라서 사업주의 명예·신용에 대한 심리적 압박을 통한 산업안전보건법상 의무 이행을 간접적으로 강제하는 수단으로서 필요하며 현재 남녀고용평등법과 공직자윤리법 등에서도 공표제도를 시행하고 있고 외국의 사례를 보더라도 미국, 영국 등에서 범위만 사업주에 대한 범위만 사실, 처벌내용 등을 인터넷으로 공개하고 있는 실정에서 산재다발 및 은폐사업장의 재해 발생건수, 재해율 또는 그 순위 등을 공표할 수 있도록 방안을 마련하는 것이 필요하다고 생각합니다.

장관께서는 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 이 부분에 대해서는 검토하겠고요.

다만 한 가지 말씀드리면 규제개혁위원회나 관계부처의 협의과정에서 사업주에 대한 지나친 부담으로 작용되지 않을까 하는 이유 때문에 이런 것들이 배제되었다는 말씀을 드립니다.

○**金樂冀 委員** 또한 사고 발생 시 사업주는 산재보상 처리에만 급급하고 산재재발 방지등 예방조치에 소홀하게 되는 측면이 있는 것이 현실인바

산업재해 발생원인 등의 기록·보존의무를 부여하여 사업주의 산업재해에 대한 경각심을 제고하고 근로자에 대해 산업재해예방요령 등의 교육을 통한 노사의 안전의식 및 사업장의 자율안전 보건관리를 정착시킬 필요가 있다고 생각합니다.

따라서 산업재해가 발생한 때에는 사업주가 재해 발생원인 등을 기록하고 이를 일정기간 보존하도록 규정하는 방안을 검토할 필요가 있다고 생각하는데 장관의 견해를 답변해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 예, 그렇게 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 본 위원은 산업안전보건법개정안 중 미반영된 산재다발 또는 산재은폐사업주 등의 명단 공표제도와 산재발생기록·보존의무 조항은 사업주의 산업재해 예방의지 및 실천을 도모할 수 있는 제도로 동 개정안의 개정취지를 감안할 때 개정안에 포함되어야 한다고 생각합니다.

이상입니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

朴赫圭 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**朴赫圭 委員** 근로기준법에 대해서 여러 위원님들께서 질의를 하시고 답변도 들었는데 지금 다 참석하시지 않고…… 경총이라든지 중소기업중앙회, 민노총, 노사정위원회가 같은 자리에서 5일쯤 같이 한 번 하는 게 어떨까요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 위원님들이 결정하는 대로 저희들이 따를 수밖에 없는 것이지만 다만 11월 8일까지 정기국회를 끝내기로 여야 총무 간에 합의된 것으로 알고 있기 때문에 이 입법이 11월 8일 이전까지 처리되는데 지장이 없도록 해 주시기를 부탁드립니다.

○**朴赫圭 委員** 지금 이것이 상임위나 소위원회에서 결정된다면 대규모 집회를 한다고 난리잖아요. 지금 장관님이나 담당국장님 얘기는 우리가 충분히 들었어요. 믿는데…… 그 사람들과도 얘기를 해 보면 되잖아요.

그래서 아까 여야 간사가 5일쯤 다시 한 번 하자는 얘기를 했었거든요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 그러니까 위원회에서 결정되는 대로 노동부는 따를 수밖에……

○**朴赫圭 委員** 그래서 제가 의견을 들어보는 거예요. 왜냐 하면 정부 의견도 들어봐야 되잖아요. 우리가 이 분들을 모시게 되는데, 그렇게 해도 우리가 없겠지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 11월 8일까지 이 법안을 처리하는데 지장이 없도록만 해 주신다면 저희들



은……

○朴赫圭 委員 11월 8일까지는 하도록 한 번 해 봐야지요.

이상입니다.

○委員長 宋勳錫 더 이상 보충질의나 추가로 질의할 위원님이 안 계시면 대체토론을 종결하고 심도있는 심사를 위하여 의사일정 제1항~제4항, 제6항, 제7항, 제9항~제11항 등 9건의 법률안을 법안심사소위원회에 회부하여 심사보고하도록 하겠습니다.

그러면 법안심사소위원들께서는 계속 수고해 주시기 바랍니다.

그리고 의사일정 제5항 宋錫贊 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안, 의사일정 제8항 정부가 제출한 근로기준법중개정법률안은 보다 심층적인 심의를 위하여 전체 위원회에 잠시 계류하는 것으로 오전 회의 시작 전에 여러 위원님들 간에 의견을 모았습니다.

국민의 경제·사회생활에 심대한 영향을 미치는 주5일제를 도입하는 근로기준법의 보다 면밀한 심사를 위하여 우리 위원회에서는 11월 5일 오후 2시 사용자 측에서는 경총, 중소기업중앙회, 노동자 측에서는 한국노총, 민주노총에서 각각 대표자 1명씩 그리고 노사정위원회 상임위원을 포함하여 총 5인을 참고인으로 출석요구하여 우리 위원회에서 보완심사를 계속하기로 하였습니다. 이 점 양지해 주시기 바랍니다.

또한 의사일정 제12항 경제특별구역의 지정 및 운영에 관한 법률안에 대한 의견제시의 건, 의사일정 제13항 공무원조합의 설립 및 운영에 관한 법률안에 대한 의견제시의 건은 의결사항이므로 다음 회의 시 처리하겠습니다.

오늘 대체토론 중에 위원님들께서 서면으로 질의하신 것이 있습니다. 노동부 측은 질의하신 위원님들의 취지에 부합하는 서면답변서를 성실히 작성하여 법안심사소위원회 심사 전까지 모든 위원님들과 입법조사관실에 제출해 주시기 바랍니다.

서면질의와 답변내용은 모두 위원회 회의록에 게재하도록 하겠습니다.

위원 여러분 그리고 노동부장관과 관계공무원 여러분 수고하셨습니다.

이상으로 오늘 회의를 모두 마치고 내일은 법안심사소위원회 회의가 오전 10시에 있고 다음 전체회의는 11월 1일 오전 10시에 개의해서 법률안

과 2002년도 국정감사 결과보고서 채택의 건을 각각 의결하도록 하겠습니다.

산회를 선포합니다.

(16시50분 산회)

(참 조)

「雇傭保險法中改正法律案」에 대한 제안설명

제작연월일 : 2002. 10. 29

제안자 : 국회의원 劉容泰

劉容泰 의원입니다.

존경하는 宋勳錫 위원장님 그리고 위원님 여러분!

고용보험법중개정법률안에 대한 제안설명을 드리도록 하겠습니다.

현재 전국의 교도소 및 6개 소년원에서는 연간 97개 직종에 걸쳐 5400여 명의 기결수용자를 대상으로 공공직업훈련을 실시하고 있습니다. 재소자들이 기술이 없이 출소를 하는 경우 안정적인 직업확보가 어려워 재범의 원인이 됨에 따라 전과자의 재범을 방지하고 경제적인 자립의 기회를 주기 위해 내실 있는 직업훈련을 실시하고 있는 것입니다.

특히 최근 지식기반경제로의 급속한 진전에 따라 IT, 지식기반 제조업 등 취업이 용이한 직종 중심의 직업훈련으로의 전환이 요청되고 있으나 재소자 직업훈련 예산이 매우 부족한 실정으로 교도소 등의 공공직업훈련시설에 대한 투자와 지원이 미약한 실정입니다.

따라서 고용보험기금에서 이들 재소자 직업훈련에 대해 비용을 지원할 수 있는 법적근거를 마련하여 내실 있는 재소자 직업훈련의 기반을 조성하고 사회복지를 지원하고자 하는 것입니다.

또한 노동부장관의 허가를 받아 설립된 75개의 비영리 직업능력개발훈련법인들이 자율적인 인력양성이 어려운 기준훈련(3D), 취약계층을 대상으로 하는 실업자재취직훈련 및 재직근로자 직무능력향상훈련 등 공익적 기능을 수행해 오고 있으나 대부분의 훈련법인들이 재정능력의 취약 등으로 인해 시설 및 장비투자가 제대로 이루어지지 못함에 따라 내실 있는 훈련의 실시가 어려운 현실입니다.

이에 따라 고용보험기금에서 이들 훈련법인에 대하여 훈련시설 및 장비구입 등에 필요한 비용을 지원하는 법적근거를 마련하고자하는 것입니다.

아무쪼록 본 개정법률안의 취지와 내용을 심도 있게 심의하시어 가결하여 주시기 바랍니다.

#### 고용정책기본법중개정법률안 제안설명

제작연월일 : 2002. 10. 29

제안자 : 국회의원 全在姬

존경하는 환경노동위원회 宋勳錫 위원장님, 그리고 위원님 여러분께 「고용정책기본법중개정법률안」에 대한 제안설명을 드리게 된 것을 뜻깊게 생각합니다.

외환위기 이후 우리나라의 실업률이 급격히 높아지면서 청년실업 문제가 사회적 이슈로 대두되었습니다. 특히 실업률이 전반적으로 하향추세를 보임에도 불구하고 청년실업률은 여전히 전체 실업률에 비해 2~3배 높은 실정입니다.

그러나 대학졸업 이후 일정 연령이상을 넘으면 취업의 응시기회조차 갖지 못하는 경우가 많아 연령이 취업의 걸림돌로 작용하고 있습니다. 더군다나 외환위기 이후 고실업하에서 군입대, 대학원 진학 등의 사유로 취업기회를 미룬 사람들에게 연령 제한은 취업의 큰 장애가 되고 있습니다.

그러나 이렇게 취업 시 연령제한을 두는 사례는 국제적으로도 거의 없습니다. 미국과 같은 고용선진국은 '채용에 있어서의 연령차별금지법'을 운영하고 있으며, 대부분의 국가들에서는 연령차별을 할 수 없는 법적 근거들이 마련되어 있습니다. 그러나 우리나라의 경우 헌법 및 근로기준법, 남녀차별금지및구제에관한법률 등에 국적, 신앙, 사회적 신분, 성, 혼인상태 등에 의한 차별금지 조항은 있으나, 연령을 근거로 한 차별을 금지하는 조항은 없습니다.

따라서 우선, 국가가 고용에 관한 정책을 수립·시행할 수 있도록 하는 고용정책기본법의 근로자 모집·채용에 있어서 연령 등을 이유로 불합리한 차별을 하지 아니하도록 하는 규정을 포함시킴으로써 균등한 취업기회를 보장할 필요가 있습니다.

동 법률안의 주요 골자를 말씀드리면,

고용정책기본법 제19조 취업기회의 균등한 보장에서 성별, 신앙, 사회적 신분, 출신지역 또는 출신학교의 차별 금지이외에 연령을 포함하고자 하는 것입니다.

동 법률개정안에 대한 보다 자세한 내용은 배부해 드린 유인물을 참조해 주시기 바랍니다.

아무쪼록 본 위원이 제출한 원안대로 심의 의결하여 주시기 바랍니다.

감사합니다.

#### 勤勞基準法中改正法律案에 대한 제안설명

제작연월일 : 2002. 10. 25

제안자 : 국회의원 宋錫贊

宋錫贊 의원입니다.

존경하는 宋勳錫 위원장님을 비롯한 여러위원님 여러분! 저를 비롯한 31명의 의원이 발의한 근로기준법 중 개정법률안에 대한 제안설명을 드리겠습니다.

먼저 제안이유를 말씀드리겠습니다.

우리나라의 근로시간제도는 21세기 지식·정보화사회로 이행되고 있는 현 사회적 환경을 적절히 반영하지 못하고 있다는 것이 일반적인 의견입니다.

주 6일제 근무는 전통적 근로시간 개념을 바탕으로 하고 있기에 사용자에게는 근로자의 창의력과 노동 생산성 향상을 통한 경쟁력 강화에 부정적 요인으로 작용할 수 있습니다.

그리고 근로자에게는 경제성장에 비례한 삶의 질을 향상시키지 못하고 있는 제도라는 것입니다.

따라서 근로시간 단축이라는 세계적 추세와 우리의 경제적 수준에 맞도록 근로시간을 현행 주 44시간에서 40시간으로 단축조정하여 주 5일 근무제로 변경하면서, 근로시간 단축으로 인한 임금 및 휴일·휴가제도를 개선·보완함으로써, 노동생산성과 근로자의 삶의 질을 향상시키는 물론 이로 인한 내수촉진 등으로 파생되는 여타산업을 육성하고 고용을 창출하는 등 산업사회변화에 부응하는 방향으로 근로시간제도를 정비하고자 하려는 것입니다.

본안의 주요골자를 말씀드리겠습니다.

안 제49조제1항에서 기본근로시간을 1주 44시간에서 40시간으로 단축 조정하고 있습니다.

안 제50조제1항 및 제2항에서 탄력적 근로시간제에 있어서 특정주의 근로시간을 단위기간이 2주간이내인 경우에는 44시간을, 1년 이내인 경우에는 52시간을 초과할 수 없도록 하였습니다.

안 제54조에서 근로자의 주 1회 이상의 유급휴일을 주 2회 이상의 무급휴일로 하고, 안 제57조 및 제60조에서 월차유급휴가 규정을 삭제하고 유급휴가의 대체규정에서 월차유급일을 제외하였습니다.

안 제59조제1항 및 제2항에서 연차유급휴가를 1년 이상 개근 근로자에 대해 10일, 9할 이상 출

근자에 대해 8일의 유급휴가를 주고, 2년 이상 계속근로자에 대해 1년 초과 계속근무연수 1년에 대하여 1일의 휴가를 가산하던 것을 1년간 계속근무하여 전체 근로일의 8할 이상 출근자에 대해 18일의 유급휴가를 주도록 하고, 1년 미만 근속자에 대하여는 원활하여 유급휴가를 주며, 1년 이상 계속 근무 자에 대하여는 2년을 초과하는 계속근무연수 매 2년에 대해 1일의 휴가를 가산하여 총휴가일 수 22일까지 유급휴가를 주도록 하였습니다.

그리고 안 제67조에서는 연소근로자의 근로시간을 현행 주 42시간에서 35시간으로 단축하였으며, 부칙으로 이 법 개정에도 불구하고 종전의 임금수준을 저하시키지 않도록 하는 경과조치를 두고, 이 법의 시행일은 업종과 규모에 따라 달리하도록 하여 주5일근무제 시행에 따른 충분한 대응기간을 둘 수 있도록 하였습니다.

존경하는 위원님 여러분!

본 안은 주5일근무제에 대해 노사가 합의한 사항을 최대한 반영코자 노력하였습니다.

우리나라의 근로시간제가 1953년에 제정된 근로기준법을 모태로 하여 오늘에 이르고 있다는 점을 감안하지 않는다 해도 최근 지식·정보화 사회로 넘어가면서 이같은 전통적 근로시간 개념이 바뀌고 있고 일에 있어서도 질이 중시되면서 근로시간과 공간의 개념도 바뀌고 있다는 점을 고려해 주시기 바랍니다.

아무쪼록 우리의 근로자도 세계적 추세에 걸맞는 적정한 휴식과 여가생활을 보장할 수 있도록 본 안이 주요내용에서 제출된 것과 같이 의결될 수 있도록 하여 주시기 바랍니다.

이상 제안설명을 마치겠습니다.

감사합니다.

기획관리실장	金 元 培
노사정책국장	崔 炳 勳
근로기준국장	金 聖 中
산업안전국장	趙 柱 炫
고용평등국장	申 洛
고용정책심의관	鄭 鍾 秀
노동보험심의관	朴 鍾 哲
능력개발심의관	朴 鎔 雄

○出席委員(9人)

金 德 圭   金 樂 冀   朴 仁 相   朴 赫 圭  
 徐 秉 洙   宋 勳 錫   申 溪 輪   李 承 哲  
 洪 在 馨

○出席專門委員

수 석 전 문 위 원                      河 鍾 範  
 전 문 위 원                              朴 龍 判

○政府側參席者

노            동            부  
 장            관                      方 鏞 錫