

第234回國會  
(定期會)

# 環境勞動委員會會議錄

第 12 號

國會事務處

日 時 2002年11月5日(火)

場 所 環境勞動委員會會議室

### 議事日程

1. 勤勞基準法中改正法律案(계속)
2. 勤勞基準法中改正法律案(계속)

### 審査된案件

1. 勤勞基準法中改正法律案(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)(계속) ..... 1
2. 勤勞基準法中改正法律案(정부 제출)(계속) ..... 1

(14시18분 개의)

○委員長 宋勳錫 성원이 되었으므로 제12차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

1. 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)(계속)

2. 勤勞基準法中改正法律案(정부 제출)(계속)

○委員長 宋勳錫 의사일정 제1항 宋錫贊 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안, 의사일정 제2항 정부가 제출한 근로기준법중개정법률안을 일괄하여 계속 상정하겠습니다.

우리 위원회에 제출되어 있는 宋錫贊 의원 대표발의 근로기준법중개정법률안과 정부가 제출한 근로기준법중개정법률안에 대해서 지난 10월 29일 제10차 상임위원회에 상정하여 제안설명, 전문위원 검토보고와 대체토론을 마쳤습니다마는 좀 더 심도있게 법률안을 심의하기 위해서 이해당사자들의 견해를 다양하게 청취해야 한다는 여러 위

원님들의 의견에 따라서 오늘 회의를 하기로 하였습니다.

오늘 주5일근무제 도입과 관련하여 각계의 입장과 의견을 듣는 이 자리에서 아무쪼록 허심탄회하고 격식없는 논의를 통해 좋은 대안이 만들어지기를 기대합니다.

지금 우리 위원회에 다섯 분의 참고인이 나와 있습니다.

바쁘신 중에도 우리 위원회의 회의에 진술을 하고자 나와 주신 데에 대해 위원회를 대표해서 감사의 말씀을 드립니다.

그러면 참고인들을 소개하겠습니다.

먼저 한국경영자총협회 조남홍 상임부회장 나오셨습니다.

다음은 중소기업협동조합중앙회 김홍경 상근부회장 나오셨습니다.

다음은 한국노총 김성태 사무총장 나오셨습니다.

다음은 민주노총 이재웅 사무총장 직무대행 나오셨습니다.

마지막으로 노사정위원회 안영수 상임위원 나오셨습니다.

(참고인 인사)

감사합니다.

오늘 회의진행을 먼저 다섯 분의 참고인으로부터 차례로 진술을 듣고 위원님들의 질의와 참고인들의 답변을 듣는 순서로 회의를 진행하겠습니다.

참고인들께서는 약 10분 정도 진술해 주시기 바랍니다.

그러면 한국경영자총협회 조남홍 상임부회장 진술해 주시기 바랍니다.

○**参考人 조남홍** 오늘 근로시간 단축과 관련하여 이렇게 귀중한 시간을 주신 존경하는 宋勳錫 환노위 위원장님과 환노위 여러 위원님들께 감사의 말씀을 드립니다.

법정근로시간 단축에 대한 입법추진과 관련하여 그동안 우리 경영계의 입장과 요망사항은 여러 통로를 통해서 여러 차례 개진된 바가 있습니다. 이러한 경영계의 요구사항과 입장은 노사 간에 이해득실 차원을 넘어서 국가경제의 올바른 발전과 이를 통해서 궁극적으로는 국민 모두의 삶의 질 향상에 이바지하려는 충정에 기초하고 있다는 말씀을 드립니다.

주시하시다시피 법정근로시간은 법으로 강제하는 최소한의 근로조건이며 이를 지키지 않는 기업주는 처벌받게 됩니다. 따라서 주 40시간제가 무리 없이 우리 사회에 정착되기 위해서는 대부분의 기업이 주 40시간을 지킬 수 있는 여건이 형성되어야 합니다.

그러나 현실은 그렇지 않습니다.

현재 우리 기업의 실 근로시간은 제조업의 경우에 주당 평균 48시간입니다. 이는 대부분의 기업이 주 44시간인 현재의 법정근로시간을 준수하기도 버거운 상황이란 것을 의미합니다. 중소기업의 현실은 더욱더 어렵습니다.

이러한 상황에서 주 40시간제를 강제 시행하는 것은 대부분의 선량한 기업을 잠재적인 범법자로 몰고 갈 개연성이 큰 현실임을 말씀드리지 않을 수 없습니다.

이렇듯 실 근로시간이 주당 50시간에 가까운 현실상황 속에서 법정근로시간을 40시간으로 단축하는 것은 10시간의 괴리에 따른 사회적인 부작용이 발생하기 마련이며 이것이 바로 우리 경영계가 주 40시간제 도입을 시기상조라고 판단하는 근거가 되고 있습니다.

그럼에도 불구하고 노동계의 강력한 요구와 정부의 강한 입법의지 등에 따라서 우리 경영계는 국제기준·관행에 준하는 제도 개선을 전제로 법

정근로시간단축 논의에 원칙적으로 동의한 바 있고 또 이를 위해서 그동안 노력해 왔습니다.

이처럼 지난 2년 동안 노·사·정 간 협의를 진행해 온 바 있으며 이 과정에서 표출된 노·사 간의 가장 큰 관심사안을 간략히 요약해서 말씀드리면 노동계는 무엇보다도 주 40시간제 도입에 따라서 임금이 저하되지 않을까 걱정하고 기존 임금에 대한 보전을 확실히 해야 한다는 입장을 견지하고 있습니다. 또 한편에서는 근로조건이 저하 없는 근로시간 단축을 요구하기도 했습니다.

이에 반해서 사용자 측의 최대 관심사안은 근로시간 단축에 따른 비용 증가로 인한 경쟁력 저하에 대한 우려가 되겠습니다.

이러한 노·사 간의 상반된 우려에 대해서 소견을 간단히 말씀드리면 먼저 노동계의 기존 임금저하 우려는 사실 기우라는 것을 말씀드리고 싶습니다. 왜냐 하면 주 44시간에서 주 40시간으로 근로시간이 단축된다고 하더라도 4시간분의 임금을 보전하겠다고 경영계가 약속한 바 있습니다. 44시간분의 일감이 앞으로 존재하게 될 것이라는 계속 존재한다고 보고 또 정부의 입법안 내용에 그대로 순종한다고 하더라도 임금은 최소한도 9.6% 상승하게 되는 계산이 나옵니다. 그런데 문제는 노동계가 감축되는 4시간분에 대한 임금보전 약속을 믿지 못하고 있는 신뢰의 문제가 있다고 말씀드릴 수 있겠습니다.

한편 사용자 측의 입장은 지나친 비용 증가로 인한 경쟁력 저하를 기업 생사의 문제로 보는 심각성을 지니고 있고 그럼에도 불구하고 근로시간제도의 국제기준화에 따른 비용 증가는 최소한 수용, 감수할 수밖에 없다는 것이 경영계의 기본 입장입니다.

요컨대 근로시간 단축이 노동계 측에서는 소득을 올리는 계기로 사용자 측은 비용을 삭감하는 계기가 되어서는 안 된다는 것이 제 생각입니다.

근로시간 단축의 기본취지는 삶의 질 향상을 위해서 현재 연간 2500시간에 달하는 실 근로시간을 2000시간으로 줄이는데 있습니다. 그러나 이러한 목표를 달성하기 위해서 소득과 여가 선택의 함수관계를 도외시한다면 삶의 질 향상 목표를 달성할 수 없을 것으로 생각합니다.

이상에서 말씀드린 바와 같이 진정코 근로자를 포함한 모든 국민의 삶의 질 향상을 도모하고자 한다면 그리고 우리나라 경제가 명실공히 경제 강국으로 도약하려 한다면 지금 논의되고 있는 근로

시간제도 개선에 신중에 신중을 기해야 할 것으로 봅니다.

이와 같은 관점에서 우리 경영계가 갖고 있는 생각과 입장을 간략히 정리하여 말씀드리면 다음과 같습니다.

첫째, 시행시기는 규제개혁위원회의 권고를 충실히 이행해서 연기되어야 합니다. 규제개혁위원회는 실 근로시간이 주 40시간 이하가 되는 시점에서 법개정을 해야 한다고 지적했음을 위원님들께서 유념해 주시기 바랍니다.

둘째, 현행 유급휴제도는 무급으로 전환해야 합니다. 이는 무노동-무임금원칙이라고 하는 국제 관행에 따른 것입니다.

셋째, 휴가·휴일 수는 일본 수준으로 재조정되어야 한다고 생각합니다. 연차휴가일수는 15~22일, 3년마다 1일 추가로 바뀌어야 하며 법정공휴일 17일 중 최소한 4일 이상 축소되어야 한다고 봅니다. 이와 같은 경영계의 입장이 100% 반영된다고 하더라도 연간 휴일·휴가 일수는 132~139일이 되어 여전히 일본보다 3일 정도 많아집니다.

넷째, 연장근로 할증률은 ILO 및 일본 기준인 25%로 인하하여야 할 것으로 봅니다.

다섯째, 탄력적 근로시간제도의 단위기간을 1년으로 확대해야 됩니다. 대부분의 나라들이 주 40시간제를 도입하면서 탄력적 근로시간제도의 적용 범위를 1년으로 확대했다는 사실을 간과해서는 안 될 것입니다.

끝으로 임금보전의 범위를 명확하게 해야 합니다. 없어지는 제도인 월차 및 생리휴가 수당 등 가변적인 급부는 임금보전의 범위에서 제외된다는 점을 보다 명확히 할 필요가 있다고 생각합니다.

앞서 제기한 경영계의 의견이 그대로 입법에 반영된다고 하더라도 우리 기업들이 새로이 부담해야 하는 추가 인건비는 연간 약 19조 원에 이르는 것으로 추정되고 있습니다.

이상과 같은 지적사항은 특정집단의 이익을 대변하기 위한 것이 아니며 궁극적으로 우리 국민 모두의 삶을 풍요롭게 할 수 있는 길이 아니냐 하는 충정에서 말씀드렸습니다.

위원님들의 현명하신 판단과 고매하신 지혜로 근로시간 단축 문제가 국민경제 발전에 도움이 되도록 해 주실 것을 굳게 믿어 의심치 않으며 이 점에 대해서 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

감사합니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

다음은 중소기업협동조합중앙회 김홍경 상근부회장 진술해 주시기 바랍니다.

○參考人 김홍경 우선 법안심의에 앞서서 우리 중소기업계의 현실을 말씀드릴 수 있는 기회를 주신 환경노동위원회 위원장님과 여러 위원님들께 감사의 말씀을 드립니다.

경제계 전체의 일반적인 입장은 한국경영자총협회 상임부회장께서 종합적으로 말씀드렸기 때문에 중소기업과 관련된 사항에 대해서 말씀드리도록 하겠습니다.

법정근로시간의 단축을 규정한 근로기준법 개정에 대한 중소기업계의 입장을 요약해서 말씀드릴다면 저희 중소기업도 근로시간이 단축될 수 있는 여건이 마련되어서 근로시간을 단축할 수 있으면 좋겠다는 생각을 가지고 있습니다라는 현재 상황은 근로시간을 40시간으로 단축할 수 있는 여건이 아니라고 말씀드릴 수밖에 없습니다.

앞에 경총 부회장께서는 경제계 전체의 실근로시간이 50시간이라고 말씀하셨는데 중소기업계는 현재 주당 실근로시간이 53.4시간입니다. 법정근로시간을 40시간으로 단축한다 하더라도 현재의 생산량을 그대로 유지하고 현재의 경제규모를 그대로 유지하려면 단위당 생산성이 향상되지 않는 한 현재의 실근로시간은 근로를 해야 된다고 생각합니다.

그러면 현재의 법정근로시간 44시간에서 40시간으로 4시간 단축한 분에 대한 추가적인 부담을 중소기업은 질 수밖에 없다, 따라서 지금 같은 경제현실에서 근로시간을 단축하는 것에 대해서는 중소기업은 감내하기가 어렵다고 말씀드리고 다른 나라의 예를 보더라도 실근로시간이 법정근로시간과 거의 일치될 때 근로시간을 단축했던 OECD 각국의 예를 참고로 할 필요가 있다고 생각합니다.

위원님 여러분들께서 잘 아시겠지만 일본의 경우에는 1988년에 법정근로시간을 48시간에서 40시간으로 단축하면서 단계별로 시행해서 전체 40시간으로 낮추는데 11년이 걸린 것으로 저희는 알고 있습니다.

기타 OECD 각국 나라도 40시간으로 법정근로시간을 단축할 때 대개 실근로시간이 40시간 내외였다는 사실을 말씀드립니다. 또 OECD 각국이 법정근로시간을 단축한 것을 보면 그 나라의 1인당 국민소득이 대개 2만 불 내외였을 때 법정근로시간을 40시간 수준으로 낮추었습니다.

참고로 싱가포르의 현재 법정근로시간이 44시간입니다. 싱가포르의 1인당 국민소득은 2만 892불이고 현재 실근로시간은 47시간으로 알고 있습니다. 네덜란드의 1인당 국민소득은 2만 4000불 수준이고 실근로시간은 38.4시간으로 알고 있습니다. 그럼에도 불구하고 법정근로시간은 현재 45시간으로 되어 있는 것으로 알고 있습니다.

앞에 말씀드린 이런 현실이기 때문에 만약에 지금 법정근로시간을 정부에서 제안한 법안내용 같이 40시간으로 단축한다면 중소기업의 경우에는 경쟁력을 상실해서 기업의 존립 자체가 문제되는 상황이 되지 않겠나 보아집니다.

현재 법정근로시간을 40시간으로 낮추었을 때 중소기업이 파악하고 있는 내용은 인건비가 20% 정도가 추가부담되는 것으로 계산하고 있습니다.

또 현재도 중소기업의 경우에는 필요인력을 다 확보하지 못하고 있습니다. 일반적인 중소기업의 경우에도 10명이 필요하다면 9명 정도밖에 확보를 못하고 있는 상황입니다. 특히 3D업종 같은 경우에는 더 심해서 8명 정도밖에 확보를 못하고 있습니다.

그런데 근로시간을 단축하면 현재 근로하고 있는 근로자들이 추가로 일을 하든지 아니면 추가로 새로운 근로자를 채용해야 될 것입니다. 이런 상황일 때 중소기업이 과연 필요한 근로자를 추가로 채용할 수 있겠느냐, 필요한 근로자를 채용하지 못한다면 결국은 현재의 생산규모를 축소하는 방법밖에 없을 것입니다.

이것은 아마 국민 누구도 기대하지 않는 일이라고 생각합니다. 또 이런 상황이 되었을 때 기업가는 과연 기업을 하고자 하는 의욕이 있겠느냐, 이래서 삶의 질을 향상시키기 위한 근로시간의 단축이 자칫 잘못하면 삶의 터전의 문제를 제기할 수도 있지 않느냐 하는 우려를 중소기업은 하고 있습니다.

정부입법안의 내용에 대해서는 경영자총협회에서 말씀드렸기 때문에 저희는 원칙적인 것만 말씀드리겠습니다.

중소기업의 경우에도 언젠가는 근로시간을 단축해야 된다고 생각하고 있습니다. 단축할 경우에 그 내용은 원칙에 입각해야 되고 우리가 경쟁하는 경쟁국들과 같은 수준의 내용이 되어야 된다고 생각합니다.

현재 정부가 제안한 법안내용은 경영자총협회에서 말씀드렸습니라마는 이런 원칙과 경쟁국의

내용과 비교할 때 문제가 없지 않다고 생각하고 있습니다.

특히 중소기업의 경우에는 시행시기에 관한 문제를 강조해서 말씀드리고 싶습니다.

앞에 장황하게 설명드렸습니라마는 이런 현실 때문에 현재는 시행하기가 어렵다는 점을 위원님 여러분들께서 깊이 유념해 주셨으면 감사하겠습니다.

그러면 앞으로 하려면 어떻게 해야 되느냐, 우선 저희 중소기업도 40시간으로 단축할 수 있도록 준비시켜 주시기를 부탁드립니다. 준비를 시켜 달라고 말씀드리어서 죄송합니다마는 이것은 관계되는 정부나 무엇보다도 중소기업들이 노력해야 될 것입니다. 노력할 수 있는 기반을 만들어 주십시오. 생산성 향상을 위한 각종 투자를 할 수 있도록 여건을 구비해 주시고 또 시간도 주시기를 부탁드립니다. 그래서 앞에 말씀드린 것처럼 실근로시간과 법정근로시간의 괴리가 크지 않은 시점에서 근로시간을 단축할 수 있으면 좋겠습니다.

법안의 내용도 앞에 말씀드린 것처럼 다른 경쟁국의 수준에 맞는 내용으로 보완되었으면 좋겠다고 생각합니다.

그리고 단계적으로 시행해 주실 것을 부탁드립니다. 특히 업종별 현황을 감안해서 해 주시기를 부탁드립니다.

그리고 무엇보다도 최초 시행하는 연도에 대해서 여러 가지 경제여건을 다 감안하시고 중소기업들의 생산성 또 그 당시의 실근로시간 등을 감안해서 정해 주실 것을 부탁드립니다.

아울러서 법정근로시간이 단축되면 어떤 경우에도 중소기업은 부담이 증가할 수밖에 없을 것입니다. 이런 부담을 다소라도 경감시킬 수 있는 내용을 병행해서 해 주시기를 부탁드립니다.

물론 이것이 법안 내용에 들어갈 수 있는지는 의문입니다마는 정부당국에서 중소기업에 부담이 되는 고용·산재보험의 효율문제 또 다른 나라에서도 시행한 바 있는 신규채용에 따른 지원문제 등을 병행해서 추진함으로써 중소기업이 부담을 덜 수 있도록 하는 보완조치를 같이 시행해 주시면 고맙겠습니다.

끝으로 여러 위원님들께서 이상 말씀드린 중소기업의 현실을 감안하셔서 중소기업에 부담이 되지 않는 내용의 법안이 되기를 부탁드립니다.

감사합니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

다음은 한국노총 김성태 사무총장 진술해 주시기 바랍니다.

○**参考人 김성태** 먼저 이 땅의 1300만 근로자를 대표해서 노동시간단축관련 법안심의를 앞두고 노동계의 입장을 개진할 수 있는 기회를 주신 환경노동위원회 宋勳錫 위원장님을 비롯한 여러 위원님들께 진심으로 감사의 말씀을 잊지 않겠습니다.

경총과 중소기업중앙회 두 분 부회장님의 말씀이 있었습니다. 공통적으로 지금은 때가 아니다, 시기가 아니다라는 말씀으로 결론을 일축했습니다.

부모가 자식을 낳을 때 모든 경제적인 여건을 구비해 놓고 자식을 출산하는 경우는 그렇게 많지 않습니다. 역사를 보더라도 임진왜란 때도 6·25 전쟁 때도 새 생명은 굳건하게 태어났습니다.

오늘날 우리 산업경제가 이만큼 발전된 데에는 그 6·25전쟁 중에도 태어나신 그 분들이 이 사회를 이만큼 만들어 놓았기 때문입니다. 주5일제는 경영계의 기업여건이 안 되었기 때문에 아직 시기에 이르다는 것은, 노사정위원회 협상과정에서도 계속 서로 간에 주장이 달랐습니다마는 그런 주장형태라면 주5일제는 앞으로 5년, 10년, 20년이 가도 안 될 것이라고 먼저 말씀드리고 싶습니다.

특히 OECD 가입국가 중에 최장시간 저임금 노동국가로서의 불명예가 우리 명에로 지워져 있고 그와 함께 여러 형태의 각종 규제를 우리 정부와 기업이 엄청나게 많이 받고 있습니다.

지금 주5일제가 도입되면 상당한 임금상승으로 특히 중소기업과 많은 기업들이 한마디로 도산할 것이라고 하는데 우리나라 노사문화가 그렇지 않습니다. 기업단위의 노사 간에는 임금을 조정하는 아주 중요한 기능이 있습니다. 만약 주5일제를 도입해서 기업이 도산할 정도로 경영현실이 악화된다면 노조가 앞장서서 임금을 삭감하고자 합니다.

그런 측면에서 노동시간 단축에 대한 한국노총의 입장은 애초부터 기본원칙이 있습니다. 첫째는 실노동시간 단축을 통한 삶의 질 향상에 근본을 두고 있습니다. 아까도 말씀드렸습니다마는 연간 실노동시간이 2447시간에 달하는 현실인데 이것을 2000시간 이내로 축소하고자 하는 것이 근본취지입니다.

두 번째는 노동시간 단축논의에 대해서 활발하게 원칙적인 합의를 봤던 시점이 IMF 이후 많은 근로자들이 일자리를 잃고 실직에 허덕일 때였습니다. 일자리 나누기를 통한 실업문제 해결을 위

해서 주5일제를 도입하고자 노사 간에 머리를 맞댄 것입니다.

그 부분은 한국노동연구원의 연구조사를 통해서도 밝혀졌습니다. 총 고용의 5.2%가 증가한다고 명확하게 나와 있습니다. 그로 인해서 68만 개의 일자리가 창출된다고 했습니다. 아울러서 우리 노동계는 삼성연구원 같은 데는 조금 거리를 두고 있습니다마는 삼성연구원에 노동시간 단축을 통해서 65만 명의 신규고용이 창출된다고 보고서에 나와 있습니다.

세 번째는 노동시간 단축의 기본원칙에서 간과해서는 안 될 부분이 사회적 약자의 보호입니다. 노동시간 단축과정에서 기존의 생활수준이 저하되어서는 안 된다는 것입니다. 사회적 약자그룹은 거의 비정규직 내지는 중소기업에 종사하는 서민들입니다. 주5일제를 도입하면서 사회적 약자인 중소기업·영세 근로자들의 희생이 담보되어서는 절대 안 됩니다.

이런 기본원칙 속에서 이번 입법예고안에 대한 노총의 입장을 요약한 것이 있습니다. 한마디로 원칙이 상당히 실종되어 있는 부분입니다. 삶의 질 개선과 임금보전의 원칙이 뚜렷하게 전개되지 않고 실종되었다는 것입니다. 또 기존의 노동조건이 상당히 저하된다는 것입니다.

두 번째는 노동시간 단축을 위한 근로기준법을 개정하자고 오늘 이 자리에 이렇게 나와 있습니다. 그런데도 불구하고 주5일제 노동시간 단축을 우리가 논의하면서 연·월차와 생리휴가 무급화, 탄력적 근무제를 확대하는 이런 여러 가지 기존 노동조건을 저하시키는 법안이 같이 논의되고 있다는 사실입니다.

세 번째로 또 사회적 약자 보호와 차별처우 자체가 시행시기에 있어서 상당히 차이를 두고 있다는 것입니다. 현재 이 법 내용대로 또 현재 경영계 주장대로라면 영세·중소기업의 사회적 약자들에게는 앞으로 어떠한 여건이 되어도 주5일제의 삶의 질을 개선하는 노동시간은 혜택이 없어질 것입니다.

네 번째로 기본원칙이 실종되어 있는 부분은 자율적인 노사관계가 상당히 침해된다는 것입니다. 법 개정엔 상당한 내용들이 취업규칙이나 단협 명문화를 통해서 개정을 요구하고 있습니다. 노사 간에 기업단위 내지는 산별단위에서 자율적인 교섭에 의해서 협약이 체결되어 있는 자체에서 법 개정 내용을 통해서 취업규칙과 단협이 날아가 버

린다는 사실은 상당히 자율성이 침해된다는 것입니다.

또 내용 중에는 휴가축진제도 등을 통해서 주5일제 자체가 상당히 악용될 소지도 있다는 부분입니다. 그래서 우리 한국노총은 주요쟁점에 대한 입장을 간략하게 요약해서 말씀드리겠습니다.

시행시기는 2003년도부터 시행해서 준비기간을 감안하더라도 최장 3년 이내에 시행을 완료해 줄 것을 주장합니다.

특히 정부안에 의하면 지금 현재 주5일근무제의 시행시기를 6단계로 나누어서 실시한다고 합니다. 그러나 이 단계적 도입은 가능한 주5일근무제 실시 자체를 상당히 늦추는 부분이 있습니다. 주5일근무제 실시의 효과가 하루빨리 전 노동자에게 골고루 돌아가야 한다는 취지에 비추어 볼 때 주5일근무제 정착에 있어서 실시시기가 이렇게 늘어지는 부분은 앞으로 엄청난 큰 장애가 될 것입니다.

탄력적 근로시간제에 대해서 말씀드리겠습니다.

단위기간은 원칙적으로 현행대로 유지해 주기를 바랍니다. 다만 이 부분은 노사정위원회 협상과정에서도 노사 간에 서로 양보하고 전체 주5일제를 도입하려는 측면에서, 탄력적 근로시간제에 대해서는 정말 순수한 의도의 주5일제 법안이 노사정 대타협을 이룬다면 우리 노동계에서는 3개월까지도 양보할 용의가 있었던 부분입니다. 하지만 원칙적으로는 단위기간을 현행대로 유지해 주기를 희망하고 있습니다.

노동시간 한도도 하루 10시간, 주당 48시간으로 축소해 주실 것을 건의드립니다.

연·월차 휴가, 휴일일수 부분에서도 휴일 휴가일수 축소는 반대하고 있습니다. 또 연차휴가 부여기준도 상당히 완화해 주고, 휴가사용 촉진방향은 철폐되어야 된다고 주장드리고 싶습니다.

노·사·정 협상과정에서 가장 쟁점화 되었던 부분의 한 가지입니다. 이 역시 정부안에서는 월차휴가를 연차휴가로 통합하고 연차휴가부여일수는 1년 이상인 사람에게는 15일 그리고 근속연수 2년당 1일로 추가하되 상한선은 25일로 하고, 1년 미만 근속자에 대해서는 1개월당 하루의 휴가를 부여하는 안을 내 놓고 있습니다.

또한 사용자의 적극적인 권유에도 휴가를 사용하지 않을 경우 원칙적으로 사용자에게 금전적 보상업무가 없도록 하고 있습니다. 이 부분도 노사정위원회 논의 당시에 상당한 우여곡절 끝에……

전체적으로 이 근로시간제도 개선과 관련해서 경영계에서 책임 있는 결심만 나왔으면 저희 노동계도 이 부분에 상당한 아픔은 있지만…… 상당히 고민했던 흔적이 있는 그런 내용들입니다.

초과노동시간한도와 할증률에 있어서도 초과노동시간한도 하루 2시간, 주당 8시간, 연 200시간 축소를 저희들은 공식적으로 주장하고 있습니다.

또 할증률은 지금 정부안도 25%로 나왔습니다. 마는 할증률 인상을 통해서 사용자들이 초과노동을 사용하고자 하는 유인을 축소하는 계기가 되어야 할 것으로 생각하고 있습니다. 결론적으로 최소한 현행의 50%는 유지되어야 한다는 것입니다.

연간 노동시간을 OECD 가입국가 수준을 참고하여 연 2000시간 이내를 목표로 한다면 연 단위 초과노동을 연간 200시간, 1주일에 8시간, 하루에 2시간으로 제한하는 것이 필요하다는 것이 저희들의 주장이고 현실인 것입니다.

임금보전 부분이 노사정위원회 협상과정에서 저희들의 가장 쟁점부분이었습니다. 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 구체적인 보전항목을 법에 명시하고 위반 시 처벌조항을 규정해 주어야 된다는 것입니다. 또 임금보전을 명목으로 법개정 사항을 취업규칙이나 단체협약에 반영토록 한 이런 내용도 저희들은 공식적으로 삭제를 요구합니다.

정부는 임금보전과 관련하여 원칙적인 내용만 법 부칙에 명시하고 임금보전과 관련해 가지고 분쟁이 생겼을 경우에는 유권해석과 행정지도를 통해 해결하겠다는 상당한 의지를 보였던 것은 사실입니다. 그 이전에 노사정위원회에서 논의될 당시에는 임금보전의 내용이 이보다 더 구체적이었습니다. 그런 구체적인 노력 속에서 정부의 임금보전에 관한 유권해석과 행정지도가 가미되어도 뭐 할 것인데 구체적인 내용이 명시되지 않은 가운데 이렇게 되었다는 부분은 저희 노동계가 결코 수용할 수 없는 현실입니다.

마지막으로 생리휴가에 대해서 말씀드리겠습니다.

생리휴가는 현행대로 유지되어야 한다는 것이 저희들 노동계의 주장입니다.

생리휴가제도는 지금 폐지할 단계가 아니라 모성보호제도를 더욱 더 확대하고 그 제도적인 장치가 안착되고 주5일제가 안착되었을 때 현실적인 여러 방향을 찾을 수 있을 것입니다. 그렇지만 생리휴가가 대책 없이 무급화로 될 경우 월 3.1%의 임금이 삭감되어 장시간 저임금에 시달리는 여

성노동자들의 처지를 더욱 어렵게 만든다는 현실입니다. 생리휴가 무급화는 사실상 생리휴가 폐지와 마찬가지로입니다. 따라서 모성보호 자체를 심각하게 후퇴시킬 것입니다.

존경하는 환노위 宋勳錫 위원장님과 위원님들의 현명하신 판단과 고견으로 실 노동시간 단축을 통한 삶의 질 향상을 추구했던 이 땅의 1300만 근로자들의 바람을 결코 저버리지 말고 어려우시겠지만 이번에 위원님들이 손질해서라도 주5일제 법안이 하루빨리 통과되어 전체 근로자들의 혜택으로 돌아갈 수 있게 되기를 진심으로 기원합니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

다음은 이재웅 민주노총 사무총장직무대행 진술해 주시기 바랍니다.

○參考人 이재웅 안녕하세요?

민주노총 사무총장 이재웅입니다.

민주노총의 입장을 결론부터 말씀드리면 민주노총은 이 법안이 영세 비정규노동자와 여성노동자의 희생과 차별화를 통해서 착취를 하기 위한 법안이고 임금삭감과 근로조건을 개악하려고 하는 안이기 때문에 당장 폐기되어야 한다는 주장을 먼저 드립니다.

한국노총의 김성태 사무총장님이 내용을 많이 말씀드렸기 때문에 중복되는 부분들은 생략하고 간단하게 말씀드리겠습니다.

현재 올라온 안은 영세 비정규노동자와 여성노동자를 소외시키는 주5일근무제라고 저희들은 생각합니다.

사실 우리나라는 최장노동시간과 산재왕국이라고 하는 불명예를 가지고 있는 나라입니다. 그럼에도 불구하고 노동시간 단축을 통해서 국민의 삶의 질을 향상시키는 측면으로 진행된 것이 아니라 오히려 이런 것들을 더 악화시키는 부분으로 변질되고 있는 것에 대해서 저희들은 지금 분노하고 있습니다.

어쨌든 이런 부분에 대한 안을 정부가 국회에 제출했는데 이것은 근로조건의 개정이 아니라 모든 노동조건들을 후퇴시키는 법안으로 점철되어 있기 때문에 노동자들의 삶의 질을 강화하는 내용으로 하기 위해서라도 이런 안은 당장 폐기되고 새롭게 안이 마련되어서 논의되고 통과되어야 된다고 먼저 말씀드립니다.

그리고 이 안을 보면 2003년 7월부터 2010년까지 무려 7년에 걸쳐 규모와 업종에 따라서 단계적

으로 실시한다고 되어 있습니다. 그리고 1년 미만의 노동자들에 대해서 애초의 안은 1.5일의 휴가를 주기로 했던 부분을 1일로 줄이고 생리휴가를 무급화한다고 되어 있는 자체가 영세 비정규·여성노동자들의 희생들을 담아내는 부분이라고 저희들은 생각하기 때문에 이러한 주5일근무제의 발상은 있을 수 없는 일이라고 생각하고, 대기업 노동자들이 그래도 임금이나 근로조건이 중소기업노동자보다 훨씬 나은 상태입니다. 그럼에도 불구하고 영세노동자들의 그런 열악한 노동조건들을 고려하지 아니하고 이렇게 차별과 불평등을 심화시켜서 법안을 상정하는 것은 더욱 더 인정할 수 없는 부분이고요, 특히 여성의 생리휴가부분은 유일하게 우리나라에만 있다고 주장하고 있는데 그러면 다른 나라에 있는 모성보호휴가제라든지 이런 부분들을 도입해서 실시하고, 이런 부분들을 논의해야 맞다고 저희들은 생각하고 있습니다. 어쨌든 삶의 질이 이렇게 악화되는, 노동조건을 개악하는 것이라는 생각이 들고요.

정부안대로 연·월차휴가를 15일에서 20일로 축소하고 미사용 휴가에 대한 금전보상의무를 없애는 문제라든지 휴가부분에 대한 것들이 제대로 되지 않으면, 외국처럼 연차휴가를 1주일을 간다든지 6주를 간다든지 이렇게 휴가를 보장하지 않으면 오히려 임금도 삭감되고 휴일도 삭감되는 방향으로 갈 수 있다는 것이고 이것은 ILO 규정의 최저기준인 3주 이상의 연차휴가부여 자체를 위배하는 부분이라고 저희들은 생각합니다.

특히 탄력적 노동시간과 관련해서는 불규칙한 노동을 하게 되면 노동자들의 산재문제라든지 이런 부분이 더 악화되어서 생명을 담보로 한 전쟁같은 노동에 내몰리게 된다는 것이고, 법 부칙에 단협 및 취업규칙을 근로기준법에 맞추어서 바꾸도록 한 부분들은 오히려 역사의 수레바퀴를 과거로 돌리는 부분이어서 법 원리에도 맞지 않고 이것은 위헌소지까지 있는 부분이라고 생각을 합니다.

특히 노동시간 단축과 관련해서 기본정신을 상기할 필요가 있다고 생각하고 노동시간 단축은 일 자리를 늘리자 그리고 여가생활을 통해서 노동자의 삶을 확대해 가자는 것이 기본적인 취지입니다. 실질적으로 노동시간이 단축되면 가족과 함께 보내는 시간이 늘어나고 가정이 건강해져서 이혼 문제라든지 청소년문제라든지 이런 사회문제가 줄어들어서 오히려 건강한 사회로 확대해 나갈 수

있다고 생각을 합니다.

장시간의 노동시간을 줄임으로써 육체적 피로와 정신적 스트레스를 해소시켜서 과로사라든지 일중독이라든지 40대에 가장 많이 죽는 우리나라 근본적인 노동의 문제를 해결해 가는 과정이라고 생각이 들어서 직업병과 관련한 산재문제를 대폭적으로 개선할 수 있는 부분이라고 생각이 됩니다.

그러면 5일 근무하면서 다른 부분은 축소하고, 바터제로 해야 될 부분은 아니라고 생각하거든요. 이것은 삶의 철학문제라고 생각하고 어쨌든 노사정위원회에서 합의한 자체도 1인당 실질적인 노동시간은 2000시간으로 한다고 한 기본적인 정신이다 그런 것에 부합된 것이라고 생각합니다.

그런데 정부가 합의사항조차 무시하고 국회에 상정을 했다는 것이고 이런 과정 속에서 민주노총은 함께 의견을 개진하고, 우리의 입장을 들을 기회도 주지 않았고 공청회라든가 토론회도 없었습니다.

OECD에서 2002년 말 우리나라 1인당 연간 평균노동시간을 무려 2447시간이라고 보고를 했습니다. 2위는 슬로바니아인데 1993시간이고, 3위 체코가 1922시간이고, 멕시코가 1915시간으로 되어 있습니다. 우리나라와 2위의 근로시간 차이가 454시간이 나서 비교할 수조차 없는 부분입니다. 이것은 40시간이다 44시간이다의 문제가 아니고 실질적으로 노동자들이 이렇게 일을 한다는 것을 보여주는 것이고 2447시간을, 하루에 8시간 일을 한다고 가정했을 때 306일 노동하는 것으로 계산이 되어서 실질적으로 노동자들 휴일이 59일밖에 없다는 것이고 이것이 40시간으로 단축되면 어떻게 할 것이냐, 지금 이 내용으로 간다면 8시간 노동기준으로 할 때 85일밖에 휴일이 없다고 할 수 있습니다. 일본이 아까 휴일이 135일이라고 했는데 외국은 대부분 휴일이 중복되면 월요일에 쉰다든지 또 장기간 연차휴가를 보낸다든지 이런 것을 통해서 노동자들의 휴일을 확대해 왔습니다.

이렇게 봤을 때 정부안이 당장 폐기되어야 된다고 보고 어쨌든 OECD 가입국 기준에 맞추어 최소한 2000시간 내지 그 이하로 노동시간을 줄이는, 실질적인 노동시간 단축이 안으로 정해져야 된다고 생각합니다.

세계 어느 나라도 노동시간을 단축하면서 휴일을 축소하고 임금을 삭감한 나라가 없다는 것은 여기에서도 잘 아시는 것이라고 생각이 들고 특히

그들은 이런 노동시간을 단축하고 휴일을 확대했습니다. 그리고 초과노동시간을 단축해서 노동시간 단축의 기본정신인 실근로시간을 단축했던 이런 부분들을 상기할 필요가 있습니다.

다시 말해서 노동시간의 단축이라는 것이 휴일을 양보하고, 연장근무를 확대하고, 임금을 삭감하고 이렇게 주고받기식의 근로조건을 후퇴시키는 부분으로 되어 서는 안 된다고 생각이 들고 특히 경제성장 과정에서 숨 돌릴 틈 없이 일했던 노동자들에게 여가와 문화생활을 통해서 보람 있는 삶을 살아가게 하는 것은 국회와 정부가 할 일이라고 생각을 합니다. 또 그것이 의무하고 생각합니다.

따라서 노동시간 단축은 단순히 이것이 경제논리로 풀어서 해석되고 논의될 사항이 아니라 삶의 철학으로 기본적인 바탕을 잡아서 실시해야 된다고 생각합니다. 저희들의 의견은 누차 얘기했지만 이 안이 폐기되고 새롭게 논의되는 안은 중소기업·영세 비정규노동자, 여성노동자들의 희생이 담보되지 않는 그리고 차별되지 않는 안으로 되어야 되고 근로조건과 임금삭감이 없는 실질적인 노동시간 단축이 이루어져야 한다고 생각합니다.

특히 실시시기와 관련해서 아직도 시기상조다 이런 얘기는 프랑스 같은 데는 1936년에 그들은 자전거 타고 여행을 다니던 시대에 주5일근무제를 실시했습니다. 우리나라 노동자들은 휴가를 자전거 타고 가는 것이 아니라 자동차 타고 가는 시대를 맞이했습니다. 중국도 이미 40시간제를 하고 있습니다. OECD국가 어느 나라든 실근로시간이 2000시간 넘는 나라가 없습니다.

그런데도 불구하고 시기상조라고 이런 근로조건 개악과 바터제로 주5일근무제를 실시하려는 것은 잘못된 발상입니다. 그래서 발상의 전환을 통해서 실질적인 노동시간 단축을 하는 주5일근무제를 할 것을 요구하고 이 안이 국회에 상정되어서 민주노총은 불가피하게 오늘 총파업을 하고 있는데 이 안이 오늘의 논의를 통해서 폐기되고 새로운 안으로 논의되어서 주5일근무제가 되기를 기대하겠습니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

마지막으로 노사정위원회 안영수 상임위원 진술해 주시기 바랍니다.

○參考人 안영수 노사정위원회 안영수 상임위원입니다.

우선 오늘 이렇게 말씀할 수 있는 기회를 주신



宋勳錫 위원장님과 여러 환경노동위원회 위원님 들께 감사를 드립니다.

이 자리에 참석해 노사 양 측이 지금까지 말씀하신 그 입장을 자세히 듣고 있노라면 정부에서 제출한 법안이 대단히 잘못된 법안인 것처럼 인상이 듭니다. 그러나 이 자리를 빌어서 결론적으로 분명히 말씀드릴 수 있는 것은 정부 법안은 노사정위원회가 2년 동안 각계각층의 의견을 듣고 100여 차례의 회의를 거쳐서 심혈을 기울여서 논의한 결과를 토대로 해 가지고 정부안을 만들었고 그래서 이 법안이 나쁜 것이 아니고 따라서 여러 위원님께서 법안심사에서 현명하게 판단해 주시기 바랍니다.

제가 오늘 여기에 참고인으로 참석한 이유가 노사정위원회라는 것은 회의체이기 때문에 노사정위원회의 논의가 2년 동안 어떻게 되어 왔는가, 그것을 여러 위원님들께서 알고자 하심이 아닌가 생각을 합니다.

그래서 유인물을 중심으로 간략하게 보고를 올리려고 합니다. 근로시간단축 관련 각계의 입장이라고 해서 환경노동위원회가 만든 자료가 있습니다. 48페이지부터 간단하게 설명을 드리겠습니다.

근로시간단축문제는 98년 2월 6일 제1기 노사정위원회에서 근로시간위원회를 구성하기로 합의한 바가 있습니다. 98년 2월 6일 이때는 우리가 IMF 위기극복을 위해서 협약을 체결했던 그때로 90개 항목의 협약 중 하나로 이것이 들어갔습니다.

그러다가 2000년 5월 17일에 노사정위원회에서 근로시간단축특별위원회를 구성해서 2001년 9월까지 정례회의 31회 등 60여 차례 논의를 거쳐서 2000년 10월 23일 근로시간관련 기본원칙에 합의를 했습니다.

그 주요내용을 잠깐 말씀드리면 가능한 한 빠른 시일 안에 업종과 규모를 감안해서 연간 일하는 시간을 2000시간 이하로 줄인다. 두 번째, 법정근로시간을 주 40시간으로 단축하여 빠른 시일 안에 주5일근무제가 정착되도록 한다. 세 번째, 휴일·휴가제도를 국제기준에 걸맞게 개선 조정하고 마지막으로 근로시간단축과정에서 근로자의 생활수준 저하를 방지한다는 것이 노·사·정 만장일치로 합의된 바 있습니다.

그 이후에 휴일·휴가제도 등 세부쟁점에 대해서 죽 논의를 했습니다마는 합의를 이루지 못하고

급기야는 공익위원안이 제시되기도 하고 또 공익위원안에 대해서 노사가 계속 반대를 하기 때문에 2001년 9월 5일부터 11월까지 노사정위원회 상임위원, 노동부차관, 한국노총 사무총장, 경총 부회장 등이 공익안을 중심으로 협상을 추진해서 상당부분 의견 접근을 이루었습니다.

그렇지만 노·사 모두 조직 구성원의 다양한 요구로 인해서 최종합의에는 이르지 못하였습니다. 2001년 12월에 노사정위원회에서 합의대안을 마련하여 장관급 협상을 재개했지만 또 여러 가지 노동계는 일부 사항이 공익안보다 후퇴를 하였다 또 경영계는 중소기업이 반대한다 등등의 이유로 합의가 되지 못했습니다.

금년 2월 초부터 저를 비롯해서 노동부차관, 노총 사무총장, 경총 부회장이 15차례에 걸쳐서 본격적인 협상을 추진했습니다마는 일부 쟁점에 대한 이견으로 합의를 못 보고 저희들이 4월 25일 조정안을 제시한 바 있습니다. 49페이지 표에 들어있는 내용인데 생략하도록 하고 그 뒤 5월 이후부터 노사정위원장, 재경부장관, 노동부장관, 산자부장관, 노총위원장, 경총회장 등 장관급 및 차관급 회의를 20여 차례 개최해서 노사정위원회 조정안을 중심으로 협상을 진행한 바 있습니다.

그래서 연차휴가 가산 2년당 1일, 연장근로 할증률 50% 유지, 유급생리휴가 현행유지, 휴가사용 촉진방안 삭제 등을 노총이 요구하고 경영에서는 대기업 시행시기를 2005년까지 연기하고, 연차휴가 가산 3년당 1일을 요구한 바 있습니다.

5월 본회의에서 이 문제에 관한 결론을 내려고 했습니다마는 월드컵기간이라고 해서 노사관계 불안이 바람직하지 못하다는 차원에서 연기가 되었습니다. 또 7월 5일부터 수차례 고위급 회의 및 개별접촉을 통해서 대부분 쟁점을 해소했습니다. 그 내용은 옆에 있는 자료와 같습니다.

7월 22일 노사정위원회 본회의에서 노사 간 의견이 일치하지 않는 두 가지 쟁점인 임금보전 내용의 명시방법과 연차휴가일수 가산기준에 대하여 논의했습니다마는 협상이 결렬되었습니다.

그래서 종국적으로 이 문제에 관한 개별기업 단위에서 협상이 상당부분 진전이 되었고 도입한 업체도 상당수 있고 그래서 이것을 그대로 방치하면 여러 가지 혼란이 염려되기 때문에 이 결과를 정부에 넘겼습니다.

그래서 넘길 때 경영계 최종안은 임금보전의 원칙을 법 부칙에서 하고 연·월차 휴가는 15일에

서 25일, 3년당 1일씩 가산한다고 되어 있고 노동계 최종안은 임금보전을 법 부칙에 명시하는 것으로는 충분하지 못하고 생리휴가 무급화, 연·월차휴가축소에 따른 구체적인 내용을 법 부칙이 아니면 합의문에라도 명시해 달라는 뜻이었고 연·월차휴가 15일에서 25일 이것은 똑같은 생각이었고 단지 경영계가 3년당 1일씩 가산하는 것을 2년당 1일씩 가산하도록 요구했습니다.

이 두 가지 큰 쟁점에 대해서 합의가 되지 못해서 결국 정부에 이송되고 정부는 저희들 논의 결과를 토대로 해서 그동안 노사의견을 수렴하고 또 관계부처 협의를 거쳐서 정부안을 확정해 가지고 오늘 국회에 제출된 것으로 알고 있습니다.

계속해서 이 문제에 관한 논의를 한다고 해도 저희들 논의결과라든지 정부안 이런 것에서 현저히 내용이 바뀌는 획기적인 안이 만들어지기는 대단히 어려울 것으로 판단되고 그래서 위원님들이 잘 법안심사를 해 주시기를 기대하면서 보고를 마치겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

이상으로 다섯 분의 진술을 모두 마쳤습니다.

다음은 계속해서 위원님들이 질의하시는 순서가 되겠습니다.

효율적인 회의진행을 위해서 위원님들의 질의는 일문일답식으로 해 주시고 시간은 답변을 포함하여 15분씩 드리는 것으로 진행하겠습니다. 이점 양해해 주시기 바라며 위원님들의 적극적인 협조를 부탁드립니다.

그러면 먼저 吳世勳 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**吳世勳 委員** 吳世勳 위원입니다.

다섯 분 참고인들의 진술을 죽 들으면서 상당히 답답한 생각이 들고 저도 모르게 한숨 소리가 자꾸 나옵니다. 돌이켜보면 2000년 5월이었던가요, 노사정의 근로시간단축특위가 만들어져서 가동되기 시작한지 이제 2년 6개월 정도가 되었습니다.

그래서 지난 7월 말에는 거의 한두 가지 쟁점을 빼고 합의가 이루어지는 것이 아니냐는 생각이 들었는데 오늘 말씀하시는 주요한 취지를 종합해보면 거의 2년 전 수준으로 다시 되돌아간 것이 아니냐 하는 생각이 들어서 답답하다는 생각만 앞섭니다.

사실 국회에 법안이 이렇게 제출되어 오면 어떤 형태로든 타협점을 모색하고 절충점을 찾아서 법안을 심의하는 것이 저희 국회에서 해야 될 일

이라고 생각을 합니다마는 이렇게 상호간 인식의 차이가 크고 생각이 다른 상황에서 과연 정부가 제출한 이 법안을 국회에서 제대로 심의할 수 있겠는가 하는 데 대해서 일단 우려와 회의가 앞섭니다.

사실 이 자리에 노동부장관께서도 나와 계시는데 다섯 분의 발언을 모두 들으면서 노동부가 이런 시점에서 근기법 개정안을 만들어서 우리 상임위에 제출한 것이 상당히 무책임한 처사가 아닌가 생각도 해 봤습니다.

법안을 만든다는 것은 또 법안을 개정한다는 것은 그래도 어느 정도 사회적인 합의가 이루어지고 공감대가 형성이 되었을 때 국회에서 비로소 그 작업이 가능한 것이지 이렇게 이해당사자들 간에 상당히 진폭이 큰 입장 차이를 보이는데 정부에서 개정안을 만들어서 상임위에 제출해 놓으면 과연 상임위에서는 무엇을 가지고, 무슨 기준을 가지고 법안을 심의할 수 있겠는가 하는 생각을 떨칠 수가 없습니다.

그런 관점에서 그동안 있었던 일을 정리하고 제 입장을 말씀드릴까 합니다. 일단 참고인으로 나오신 안영수 노사정위원회 상임위원께 묻습니다.

방금 전에 간단하게 요약해서 정리를 해주셨습니다마는 지난 7월에 노사 양 측이 거의 대부분 쟁점에 대해서 의견조율을 하고 합의를 도출하기 직전까지 갔던 것으로 기억하고 있고 잘 말씀해주신 것처럼 연차휴가의 근속단위 연수문제하고 임금보전의 명시문제 특히 임금보전의 명시를 어떤 식으로 할 것이냐에 대해서, 이 두 가지 쟁점에 대해서 당시에 합의가 이루어지지 않았다고 기억하고 있습니다. 그렇지요?

○**參考人 안영수** 예.

○**吳世勳 委員** 그리고 나머지 문제들 다시 말해서 근로시간 단축 일정이나 탄력적 근로시간제, 초과근로상한선, 초과근로수당 할증률, 유급주휴제 등에 대해서는 노사 간에 어느 정도 공감대를 어렵게 형성했었다는 것이고 어떻게 보면 중요한 골격에 대해서는 사실상 거의 타협점까지 가지 않았나 이렇게 평가가 되고 다만 협상테이블에 나와 앉아계시는 분들이 각자가 대표하는 이해 당사자들의 입장을 고려한 어떤 형식논리랄까 이런 것들이 앞서면서 완전한 합의에는 도달하지 못했던 것으로 저는 상황을 인식하고 있습니다. 그러한 상황인식에 대해서 노사정위원회에서 함께 인식하고 계시지요?

○**参考人 안영수** 예, 그렇습니다.

○**吳世勳 委員** 아마 이러한 평가에 대해서는 지금 나와 계시는 경영계나 노동계 분들은 전적으로 동의할 수 없는 부분도 있을 것입니다. 당시에 무슨 서면으로 합의문이 도출된 것도 아니고 그런 상황이기 때문에 다른 인식을 약간씩 갖고 계실지 모르겠습니다마는 적어도 저는 이러한 노사정위원회의 인식을 함께 하고 있다면 거의 많은 부분, 대부분의 쟁점에 대해서 노사 간 합의점을 찾았던 것인데, 경영계나 노동계에 드리고 싶은 말씀은 이런 것입니다.

각각 내부의 의견이 하나로 통일되어 있지 않습니다. 저희들이 파악하기에 경영계도 그렇고 노동계도 마찬가지입니다.

그리고 대표로 노사정위원회 협상 테이블에 나와 앉아 계셨던 분들이 경영계나 노동계의 복잡한 이해관계를 대변해야 되는 입장에 있었기 때문에 전권을 가지고 100% 책임을 진다는 입장으로 논의에 임하기에는 여러 가지로 상황이 여의치 않았다는 점에 대해 동의하시리라 봅니다.

경총에서 나오신 조남홍 참고인, 그런 점에 대해 동의하시지요?

○**参考人 조남홍** 대표성 문제가 되겠습니다마는 경총은 유일한 사용자단체입니다. 근로시간과 관련한 경총의 의사결정은 그대로 결정에 반영됩니다. 다만 저희가 의사결정을 할 때 업계·경영계의 의견을 충분히 수렴하는 과정을 갖습니다.

○**吳世勳 委員** 원론적인 말씀을 드리는 것이 아닙니다. 전경련이나 중기협은 상대적으로 강경한 입장이고 경총이나 무역협회, 대한상공회의소 이런 단체들은 상대적으로 조금 유연하다고 보는 것이 사회적인 평가입니다. 노총 역시 달리 분류하는 방법이 있겠습니까마는 이른바 제조연대의 경우에는 상대적으로 입장이 강경한 것이 사실 아니겠습니까?

그런 여러 가지 내부의 복잡한 사정 때문에 상당히 곤혹스러운 입장에서 협상 테이블에 앉으셨던 것에 대해 이미 공감대가 형성되어 있습니다. 그런데 사회적 공감대를 형성해서 합의점을 찾는다는 것이 상호 간 양보와 타협이 이루어지지 않으면 힘들고 불가능하다는 것은 초등학교들도 알고 있는 사실입니다. 그동안 양 당사자가 상당히 노력했던 것도 사실이고 상당히 양보하기 힘든 부분을 양보해 오셨던 것도 사회적으로 평가받을 만하다고 생각합니다.

그런데 결정적인 순간에 대표자로서 내부적인 곤혹스러움 이런 것들을 극복하기 힘들었고 평생 책임질 수 있는 입장도 아니셨기 때문에 막판에 가서 원상으로 돌아가는 불행한 사태가 오지 않았는가, 저 나름대로는 사태의 추이를 그렇게 이해하고 분석하고 있습니다.

그래서 주5일근무제의 세부적인 쟁점사항에 대한 노사협의당사자 간 개괄적이고 암묵적인 최소한의 공감대 형성은 가능할 것이라고 봅니다. 지금 이 순간 또 다시 자리를 맞대고 앉으면 그런 정도의 합의는 가능할 것이다, 저 나름대로는 낙관적으로 봅니다마는 공개적으로 어떤 입장을 천명한다거나 이렇게 되기는 여전히 힘든 면이 있지 않나 하는 생각을 하고 있고, 저의 이런 입장에 대해서 어느 정도 동의해 주시리라고 믿습니다. 그래서 굳이 여쭙어 보지는 않겠습니다.

그렇다고 한다면 문제의 본질로 인해서 쟁점사안별로 합의가 이루어지지 않고 이견이 생기는 것이라면 모르겠는데 부수적인 점, 어찌 보면 정치적인 이유 때문에 합의가 이루어지지 못했다고 한다면 조금 더 노력을 기울이고 함께 고민한다고 하면 정말 깔끔하게 노사 간 합의가 이루어질 수 있지 않겠나 하는 생각을 버릴 수가 없습니다.

실제로 어떤 제도든 새로운 제도 특히 주5일근무제 같은, 나라의 장래에 큰 영향을 미치는 중차대한 사안의 경우에는 사회적인 공감대 형성이 꼭 필요하다는 것이 그동안 우리들의 공통된 인식이었습니다. 그렇기 때문에 어렵게 근로시간단축특위를 만들어서 2년 6개월 동안이나 논의해 온 것이 아니겠습니까? 그렇지 않으면 논의가 시작되었을 때 외국의 입법례나 연구하고 정부에서 적당히 타협점을 모색해서 법안을 냈어도 되는 일 아니었습니까?

그런데 불행하게도 그렇게 해서는 일이 안 되기 때문에, 특히나 이런 일은 사회적인 공감대가 형성되지 않으면 나중에 역기능이 생겼을 때, 혹은 예상하지 못했던 시행착오가 일어날 때, 부작용이 나타났을 때 극복하기가 힘들어진다는, 따라서 추진력을 얻기 위해서는 이해당사자 간의 전폭적인 합의, 거기에 이르지 못한다면…… 적어도 사회적인 공감대가 필요하다는 것이 전제되어 있었기 때문에 안영수 노사정위원회 상임위원께서 말씀하신 것처럼 100여 차례의 회의를 거치면서 어렵게 해 온 것입니다.

그렇다고 한다면 2년 6개월 전 노사정위원회에

서 근로시간단축특위를 만들 당시 초심의 심정으로 돌아가서 다시 한 번 논의해 볼 수는 없는가, 절차상 국회로 법안이 넘어왔다고 해서 이제 더 이상 그런 기회를 가질 수 없다…… 형식논리적으로는 그렇습니다. 그런 의미에서 오늘 참고인들을 모시고 얘기를 들어보자는 것인데 저의 입장은 이것을 상임위 법안심사소위원회에 넘긴다든가 해서 쟁점별로 조문화 작업에 들어가는 것이 과연 이 시점에서 타당한 것이냐 하는 생각을 갖습니다.

오늘 석간신문을 보니까 전국에서 12만 명의 근로자들이 부분적으로 파업에 돌입했고 사회적으로 소모적인 갈등이 이미 시작되었습니다. 이 법안이 통과된다고 해도 그렇고, 되지 않는다고 해도 소모적인 갈등이나 사회적인 비용을 치르지 않으면 안 될 아주 곤혹스러운 입장에 처해 있습니다. 국민적인 합의가 이루어지고 공감대가 이루어질 필요가 있다고 한다면, 그런 인식에 동의한다면 좀 더 신중한 행보가 이 시점에서 필요한 것이 아니냐 하는 것이 본 위원의 생각입니다.

장관께 묻겠습니다.

지금 제출되어 있는 정부안이 원안대로 통과되는 것을 가정해서 이것이 내년 7월부터 시행된다고 하면 우리 산업에 아무런 부작용이나 충격이 없다고 자신할 수 있습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 이 문제에 대한 질의를 그렇게 하시는 것은 별로 옳지 않다고 생각합니다.

○**吳世勳 委員** 왜 옳지 않습니까? 현 상태를 잘 아시지 않습니까? 노동계의 입장, 경영계의 입장이 얼마나 강경한지 아시잖아요? 이런 상황에서 정부에서 제출된 법안이 국회에서 통과되었을 때, 그리고 내년 7월 시행을 앞두고 있을 때, 또 시행이 된다고 했을 때 예상되는 소모적인 사회적 갈등 같은 것을 감안해서 책임 있는 답변을 해 보세요. 자신 있습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 이 부분을 개정 안 하면 지금부터 금년 말까지는 진행되고 있는 노사관계의 불안, 갈등 이런 것들이 멈출 수 있을지 모릅니다. 그러나 문제는 내년도 단체협약 개정 때 이 문제를 요구할 것이기 때문에 지금의 갈등보다 더 큰 갈등이 내년 봄에 나타날 것이다, 따라서 지금 이 문제를 처리하는 것이 가장 적기라고 생각합니다.

○**吳世勳 委員** 노동부 근로기준법개정안 설명자료를 보니까 지금 말씀하신 취지가 그대로 녹아 있습니다. 조속히 입법이 이루어지지 않을 경우

노사관계가 불안해진다는 내용을 저도 보았습니다. 그리고 그것이 현 정부의 기본적인 인식이라고 이해하고 있습니다. 일정부분 저도 그런 인식에 동의합니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 노동문제 전문가들도 대부분 그렇게 바라보고 있습니다.

○**吳世勳 委員** 그런 인식에 동의를 해요. 전혀 그렇지 않다는 말씀을 드리고 있는 것이 아닙니다. 다만 우리가 우려하는 것은 방금 전에 제가 장황하게 말씀드렸듯이 오히려 법안이 무리하게 통과될 경우에 생길 수 있는 노사 간 심리적 괴리, 그리고 노동자들이 갖는 상대적인 박탈감, 중기협에서 나오신 김홍경 참고인께서 말씀하신 우려 이런 것들이 임기를 몇 개월 앞두고 있는 이 정부하에서 무리하게 추진되었을 때 과연 책임감 있게 수습이 되겠느냐, 그 효과는 내년 여름부터 나올 텐데 장관께서 그 시절까지 책임질 수 있는 위치에 계시겠느냐 하는 점도 의문이거니와 그것을 자신 있게 그렇게 말씀하실 수 있겠느냐 하는 것입니다.

제가 왜 이런 말씀을 드리느냐 하면 저는 초지일관 노동부에 신중한 결정을 주문했었습니다. 작년 상임위 때도 말씀을 드렸고 노동부에도 입장을 피력한 적이 있는데 주5일근무제가 줄 수 있는 영향이라는 것은 아무리 사전에 준비를 치밀하게 해도 부작용이나 역기능이 예상되는데 사안별·업종별·규모별로 그리고 같은 업종, 같은 규모라도 자동화 설비가 되어 있는 정도별로 나누면 수십 가지 내지는 수백 가지 기준으로 나눌 수 있는데 여기에 대해서 정확한 데이터베이스가 구축되어 있느냐, 주5일근무제가 조속히 시행될 때 타격을 받을 수 있는 산업이 버텨낼 수 있느냐에 대해 충분한 연구가 이루어져 있느냐, 수차례 강조하고 그 준비상황에 대해서 독촉하고 주문을 했었습니다.

그렇지만 저는 아직까지도 거기에 대해서 합리적인 판단을 할 수 있는 자료를 노동부로부터 받아본 적이 없습니다. 여당과는 논의를 하셨는지 모르지만 야당 위원은 받아본 적이 없습니다. 그리고 법안 낼 때쯤 연락해 가지고 ‘찾아뵙고 설명을 드리겠습니다’라고 하는 것이 얼마나 무책임합니까? 저는 최소한 그렇게 느낀다는 것입니다. 정부가 마련한, 노사정위원회에서 최종적으로 마련한 타임스케줄로 되었을 때 어떤 업종이 도태되고 어떤 업종이 힘이 드는지에 대한 구체적인 자

료를 받아본 적이 없습니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 어느 나라도 그런 데이터를 가지고 주5일근무제를 실시하는 나라는 없을 것입니다.

○**吳世勳 委員** 신중하게 생각해서 답변하십시오. 그 부분에 대해서 자신 있게 말씀하실 상황은 아닌 것 같습니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 이미 그러한 문제가 발생할 것을 예견했다면 2000년 10월 23일 노사정위에서 기본원칙 합의가 안 이루어졌을 것이라고 생각합니다. 주5일근무를 실시할 때가 되었다는 판단에서 합의된 것이라고 생각합니다.

○**吳世勳 委員** 이 자리에서 그 문제를 가지고 장관과 논쟁하고 싶은 생각은 조금도 없습니다. 국회로 넘기지 않았습니까? 상임위 위원으로서 제 입장을 밝히고 있는 것입니다. 지난번 상임위 때도 그 부분에 대해서 토론이 있었던 것 같습니다. 현 정부가 무리하게 법안을 제출해서 국회로부터 심사를 받아야 되겠다는 생각으로 이 법안을 밀어붙인다는 느낌을 받고 있는데 그 이유가 임기가 얼마 남지 않은 마지막 순간까지도 이 정부에서 이 일을 시작했다는 평가를 받고 싶은 것인지, 아니면 아무리 합의를 도출하려고 해도 합의를 도출하는 것이 불가능하다는 상황인식 때문에 그렇게 하는 것인지에 대해서 충분한 논의가 있었고, 전자의 이유가 아니라 전자를 상임위에서 장관이 충분히 의견을 개진했습니다.

다만 큰 영향을 미치는 이런 제도를 시행하는데 있어 국회 입장에서는 그 부작용에 대한 우려를 하지 않을 수 없다는 말씀을 드릴 수밖에 없고, 따라서 국회로 법안이 넘어왔지만 이 법안을 법안심사소위원회에 넘겨서 쟁점별로 논의하기에는 아직 여건이 성숙되지 않았다, 그리고 미진한 감이 남아 있다 하는 제 입장을 밝히는 것으로 질의를 마무리하겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 吳世勳 위원 수고하셨습니다.

다음은 朴仁相 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○**朴仁相 委員** 朴仁相 위원입니다.

오늘 바쁘신데 경총 부회장님, 중소기업협동조합중앙회 상근부회장님, 노총·민노총 사무총장님, 노사정위원회 안영수 상임위원께서 참석해 주셔서 정말 고맙고 여기에 같이 앉아서 얘기를 해야 되나 안 해야 되나 저는 조금 망설이고 있습니다.

저는 누구보다도 내용을 꿰뚫고 있습니다. 이것이 토의과정에서 거의 근사치에 갔다가 전부 원

위치로 돌아가 버렸습니다. 모두발언을 들어보면 내용이 다 원점으로 돌아가 있습니다. 그것은 무엇을 의미하느냐 하면 지금은 안 하는 것이 낫겠다.....

경총 부회장님, 한 마디로 하면 지금 안 하는 것이 낫겠다 그 말씀 아닙니까?

○**參考人 조남홍** 하게 되면 어려움이 굉장히 많다는 것을 의미합니다.

○**朴仁相 委員** 중소기업협동조합중앙회에서도 마찬가지지요?

○**參考人 김홍경** 현재의 상황에서는 중소기업이 감내할 수가 없기 때문에 지금 하게 되면 어렵다는 말씀을 아까 드렸습니다.

○**朴仁相 委員** 모두발언 때 경총 부회장님께서 사용자를 잠재적 범법자로 몰아 가고 있다고 하셨는데 어떤 기준으로 이런 말씀을 하셨습니까?

○**參考人 조남홍** 법정근로시간이 40시간이면 40시간을 지킬 수가 없습니다. 현행법에 보면 1주일에 추가로 12시간 일을 시킬 수 있는데 40시간 플러스 12시간이면 52시간입니다. 그러나 어떤 중소기업의 경우는 1주일에 52시간을 넘어서 일을 할 수 있습니다. 그러면 다 범법자입니다.

○**朴仁相 委員** 범법자라는 용어를 쓰셨는데 48시간에서 44시간으로 왔을 적에 범법자로 몰린 기업주가 많이 있었습니까?

○**參考人 조남홍** 그 통계는 가지고 있지 않습니다. 저는 원칙론을 말씀드리고 싶습니다.

○**朴仁相 委員** 제가 보기에는 48시간에서 44시간으로 왔을 때 독촉은 했을는지 모르지만 사용주를 범법자로 내몰기는 어려웠다, 없었다, 그런 관점에서 보면 사용자에게 ‘지켜 주시오’라는 말은 해도 범법자로 몰고 가기는 어려웠던 것 아닌가 하는 생각이 들어서 말씀드리고 싶습니다.

그다음에 중기청에서 도산이라는 용어를 많이 쓰는데 현재대로 가면 중소기업은 도산될 것 없지요?

○**參考人 김홍경** 경제상황이라는 것이 늘 변하기 때문에 장담은 못 합니다. 현재 중소기업들이 운영을 하고 있으니까 현재대로 간다면 더 나빠지는 않습니다.

○**朴仁相 委員** 제가 왜 이 용어를 지적하느냐 하면 시간을 단축한다고 해서 ‘기업이 도산’이라는 용어를 써 버리면..... 우리가 48시간에서 44시간으로 올 때 그런 대로 넘어 왔습니다. 또 44시간에서 40시간으로 넘어갈 때 중소기업은 어떻게 보

호해 줄 것이냐, 세제혜택, 보험혜택, 임금혜택 등을 우리 위원들이 전부 지적했습니다. 중소기업은 이것을 해 주지 않고서는 안 된다, 그런 관점을 가져 왔기 때문에 40시간으로 온다고 해서 기업도 산이라는 용어를 쓴다면 자칫 중소기업의 이 노동자들을 협박하는 얘기로 들릴 수 있다고 생각합니다. 도산이라는 용어를 가급적이면 안 쓰고 차라리 어려워진다, 어려워지니까 정부는 이것을 해라라고 말씀해 주시는 것이 고맙지 않겠는가 생각합니다.

일본이 48시간에서 40시간으로 오는 데 11년 걸렸다고 했지요?

○**参考人 김흥경** 예.

○**朴仁相 委員** 우리나라는 48시간에서 40시간으로 오는 것에 대한 논의를 12년째 해 오고 있지요? 89년에 48시간에서 44시간으로 조정을 했고 지금까지 오는 데 만 12년을 넘었습니다. 그래도 아직 안 되고 있습니다.

그러니까 우리가 외국의 사례와 같이 맞추었다고 그래도 실질적으로…… 우리가 그만큼 고민해 가면서 가고 있다는 것은 중소기업에서 같이 이해를 해 주어야 되는 것이 아닌가 생각합니다.

○**参考人 김흥경** 그 부분은 제가 이렇게 말씀드렸습니다.

48시간에서 40시간으로 단축되는데 11년 걸렸다는 말씀도 드렸지만 실 근로시간하고 법정근로시간의 괴리가 적은 상태에서 하는 데도 그렇게 되었다는 말씀을 드렸습니다.

○**朴仁相 委員** 그 전제는 아는데요. 여기에서 전부 기록이 되고 있기 때문에……

‘48시간에서 단축하는데 11년 걸렸다’, ‘그러면 한국은 몇 년이냐’, ‘만 12년이 넘었다’ 단답으로 나가면 결과적으로 이런 식으로 됩니다. 그래서 말씀을 같이 듣자는 것입니다.

○**参考人 김흥경** 그러니까 실 근로시간과 법정근로시간의 괴리가 적으면 시간이 더 짧아질 수 있을 것이고, 일본은 현재의 저희보다 실 근로시간과의 괴리가 적은 상태에서도 11년이 걸렸다는 말씀을 제가 드린 것입니다.

○**朴仁相 委員** 아까 吳世勳 위원님께서도 그 말씀을 했는데 우리가 보고받을 적에는 9월 22일에 막판 조율단계에서 미합의점 몇 가지를 제외해 놓고는 거의 합의점에 왔다고 그랬는데 오늘 얘기를 들어 보니까 원위치로 돌아갔는데, 그 부분에 대해서는 노총도 처음에 했던 것하고 좀 달라진

것 아닌가요?

○**参考人 김성태** 아닙니다.

협상에 참여했던 당사자로서 답변드리겠습니다.

좀 전에 朴 위원님께서 질의하여 주신 내용대로 논의되는 시점에서는 쟁점이 몇 개 남는 것 같았는데 막상 오늘 이 장소에 와 보니까 완전히 원점으로 돌아갔다는 현재 질의내용이 정확한 사실입니다.

○**朴仁相 委員** 저는 노총도 원점으로 돌아갔다는 얘기까지 하는 거예요.

○**参考人 김성태** 예, 포함되어 있는 것이지요.

○**朴仁相 委員** 노총도 돌아갔지요?

○**参考人 김성태** 예, 포함되어 있는 부분인데 내용이 패키지로 합의되면 전체 내용이 다 합의되는 것이지 어느 한 부분만 합의되고 어느 한 부분은 합의되지 않고 그래서 정리될 내용이 아닙니다. 그렇기 때문에 당시 협상과정에 의견을 접근시킨 내용들은 분명히 있습니다.

○**朴仁相 委員** 그래서 22일 경총과 중소기업이 같이 앉아서 노사정위 할 적의 접근안을 보면 몇 가지 빼고는 다 끝났다는 말이에요. 아까 상임위원이 발표한 내용은 맞지요?

○**参考人 김성태** 예.

○**朴仁相 委員** 노총에서도 그것은 인정하지요?

○**参考人 김성태** 좀 전에 말씀드렸듯이 몇 가지 쟁점부분들이 틀어지면 전체내용들이 와르르 다 틀어지게 되어 있습니다.

○**朴仁相 委員** 그러면 경총이 원점으로 돌아간 것도 노총과 똑같은 위치에서 원점으로 돌아가 버린 것이네요. 양쪽이 다 원점으로 돌아가니……

○**参考人 김성태** 아니, 그것은 다르지요.

○**朴仁相 委員** 왜 경총은 거기에 있어야 되고 노총은 돌아가야 돼요?

○**参考人 김성태** 경총 주장은 시행시기가, 지금은 때가 아니라는 것인데 저희 노총은 이러이러한 내용들이 노동시간 단축의 기본원칙대로 정리되면 이 법은 조속하게 통과되어야 된다는 것입니다.

○**朴仁相 委員** 왜 제가 이것을 묻느냐 하면 아까 吳世勳 위원님께서 얘기할 적에 저도 공감을 했는데 노동부는 어느 근사치가 있기 때문에 가져왔을 것이다 그러면 근사치가 어디? 이 설명자료가 마지막에 들어오면서 다 왔다 이것입니다.

다만 이제 여기서 아쉽게 생각하는 것은 민주노총이 전혀 참여를 안 했다는 것입니다. 그래도

주5일제를 해야 된다고 제일 먼저 부르짖던 곳은 민주노총이에요. 사무총장, 맞지요?

○**参考人 이재웅** 예.

○**朴仁相 委員** 그런데 오늘 얘기에서 한마디로 딱 끊어서 ‘이 법안은 폐기되어야 한다’, 이 법안이 이 정도 준비되어 왔다고 그런다면 예를 들어서 보완해 갈 것이 있는지, 이 법안을 폐기해 버리면 민주노총의 대안이 무엇인지, 있으면 한 번 간략하게 말씀해 주시기 바랍니다.

○**参考人 이재웅** 이 안 자체가 전부 개약으로 점철되어 있기 때문에, 아까 이야기했듯이 노동시간 단축이라는 것이 어떤 것을 주고받고 하는 것이 아니라 실질적인 노동시간 단축의 의미를 담아가는 정신이 있어야 되는 것인데 그 정신이 모두 회석되어 있는 안을 논의해 봤자 그 정신을 담아내는 것이 하나도 없을 것이라는 것이지요. 그렇기 때문에 이것은 다 폐기되어야 맞다고 보고……

○**朴仁相 委員** 제가 한 번 물어볼게요.

현재 모든 조건하에서 다만 근로시간만 주 40시간으로 하자는 것이 민주노총의 대안이지요? 현재의 조건 그대로 다 있고……

○**参考人 이재웅** ILO에서도 노동시간 단축은 휴일 축소나 임금 삭감……

○**朴仁相 委員** 그러니까 휴일축소고 뭐고 없이 현행법에서 시간만 40시간으로 단축하자면 협상이 가능합니까?

○**参考人 이재웅** 그 정신을 살려서 그렇게 하면 맞는 것이지요.

○**朴仁相 委員** 그렇게 하자는 것이 대안입니까?

○**参考人 이재웅** 그렇지요. 실질적인 노동시간을 단축하자……

○**朴仁相 委員** 저희들도 민노총이 가지고 있는 대안이 무엇인가 하는 것을 정확하게 읽어야 되니까……

○**参考人 이재웅** 문제를 하나 이야기하면 시행시기가 아까 위원님께서 말씀하셨다시피 1989년도에 48시간에서 44시간으로 할 때 3년의 기간을 걸쳐서 했고 그 과정에서 문제가 발생했다는 것을 전혀 듣지 못했습니다. 아주 자연스럽게 되었다는 것이지요.

그런데 왜 40시간으로 단축하는데 그렇게 많은 기간을 통해서, 영세 비정규·여성노동자의 희생을 통해서, 또 차별화를 통해서 하려고 하는 것인지 이해할 수 없다는 것이고, 특히 프랑스 같은 데는 법개정 이전에 노동시간단축5개년계획이라

는 정부발표를 통해서 단체협약을 통해서 노동시간을 단축하면 세금을 감면해 준다든지 아니면 중소기업·영세사업장의 부담을 덜어주기 위해서 산업기금을 마련해서 지원해 준다든지 하는 정부의 절차가 있었다는 것이지요.

그런데 우리 정부는 이런 부분들에 대해서 전혀 대안을 제시하지 아니하고 노사 양 측만 희생하라는 것이네요.

○**朴仁相 委員** 그 부분은 우리 상임위에서 이미 상당히 거론되었고, 요구했던 내용입니다. 그래서 상임위원회 자료에도 보면 국제적으로 각 나라가 시행하고 실천해 왔을 적에, 일본의 경우 얼마를 어떻게 지원했다, 임금을 어떻게 도와 주었다, 또 저희들의 질의에도 중소기업은 단축을 시키되 세제혜택도 주어야 되고, 임금보전도 시켜주어야 되겠고 여러 가지 면에서 중소기업의 어려움을 감소시켜 주면서 이 문제를 가져와야 된다 그런 것이 나와요. 이것이 저희 상임위원회에서 상당히 많이 논의되었던 내용이거든요.

그런 부분은 민노총의 얘기하고 같을 것이네요. 노총에서도 그 얘기가 오래 전부터 제기되어 왔고 그래서 중소기업을 같이 이끄는 데는 그만한 뒷받침을 해 주지 않으면 안 된다는 것은 저희가 충분히 이해합니다.

다만 오늘 제가 묻는 것은 똑같은 답변, 똑같은 내용, 조문정리를 해 보았자 그것이 그것이다. 한쪽은 폐기, 한쪽에서는 이 요구가 안 되면 안 된다…… 그다음에 중소기업은 ‘어찌되었든 지금은 안 된다, 늦추어라’ 얘기가 이렇게 되어 있습니다.

다만 한 가지 장관님께 아쉽게 생각하는 것은 장관님에게 지금 시비 걸고 싶은 생각은 없어요. ‘이미 국회에 주었으면 너희가 알아서 해야지 왜 나한테 묻느냐’ 이래버리면 우리도 할 말이 없어요. 다만 이것 노사가 다 요구를 했다고 장관이 큰 소리를 쳤기 때문에……

그래서 정총부 회장님, 우리끼리 합의가 안 되니까 차라리 정부에서 처리해 달라고 확실하게 요구한 적 있습니까?

○**参考人 조남홍** 노사 간에 2년 동안 협상을 하다보니까 막판에는 아주 그로기(groggy) 상태가 되었습니다. 그러니까 ‘누군가 도와주어야 될 것 아니냐’ 하는 발언은 했습니다마는 정부가 법안을 만들어서 국회에 제출해 달라는 요구를 공식적으로 한 일은 없습니다.

○**朴仁相 委員** 다만 회의를 하다가 지루하니까

이렇게 하다가는 더 이상 합의가 나오기가 어렵다, 그러다보니까 이런 방향으로……

사무총장도 같은 생각이었어요?

○**參考人 김성태** 정부가 이 부분에 대해서는 주도적으로 하되 그 대신 제대로 하라는 것입니다.

○**朴仁相 委員** 어떻게 하는 것이 제대로 하는 것이냐 하는 것은 자기 입맛에 맞으면 제대로 되고 입맛에 안 맞으면 제대로 안 된 것이니까…… 그러니까 제대로를 요구하면서 정부에서 좀 해 달라고 얘기한 것만 틀림없구만.

○**參考人 김성태** 이 법안에 대해 노·사·정 대타협을 이루어 냈으면 가장 좋은 일인데 그것이 안 됐지요. 그러면 정부가 ‘우리가 한번 해 볼게’ 이렇게 나온 것 아닙니까? 정부가 하려면 제대로 하라는 뜻입니다.

○**朴仁相 委員** 왜 이 얘기를 하느냐 하면 노사가 서로가 안 되니까 ‘우리가 다룰만큼 다루었다, 그러니 정부에서 이것을 좀 다루어 주었으면 좋겠다’는 말씀을 받아 가지고 정부에서 했다는 얘기를 노동부장관이 국감 때 했었거든요. 그것이 사실인가 아닌가 하는 내용을 우리도 알아야 된다는 것입니다.

그러니까 공식적 문서로 준 것은 없고 다만 토론을 하는 과정 속에서 그 얘기가 공개적으로 나왔다는 얘기구만요.

○**參考人 김성태** 예, 맞습니다.

○**朴仁相 委員** 장관님, 답변하시려고요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 노동계와 경제계가 구체적으로 정부가 입법을 해 주어야 된다는 얘기를 한 것이 몇 가지가 있어서 그것을 제가 말씀드리려고 합니다.

첫째로는 공식석상에서 이야기를 했는데, 금년도 5월 17일 12시 청와대에서 노사협력유공자초청 오찬간담회가 있었습니다. 대통령, 김창성 회장, 이남순 위원장이 앉아 계시고……

○**朴仁相 委員** 그런데 청와대 만찬에서 하던 것을 여기에 들고 오면…… 짧게 해 주세요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 그 자리에서 경총 회장께서 ‘이제는 노사정위에서 얘기할만큼 했으니까 정부가 소신껏 입법을 해 주시기를 바랍니다’ 이렇게 얘기했습니다. 마찬가지로 이남순 위원장도 “근로시간 단축이라고 하는 것을 노사 간에 합의를 해서 하라고 하는 나라가 어디 있습니까? 이것은 정부가 경제성장과 함께 알아서 해 주는 것입니다” 이렇게 얘기했습니다. 그 내용의 이야기가 그 다

음날 일간신문에 보도된 바가 있습니다.

많은 건이 있지만 하나만 더 말씀드리면 금년 8월 27일부터 29일까지 일본에서 노사정협의회가 있었습니다. 28일 저녁에 이남순 위원장과 김창성 회장과 저가 셋이 앉아서 밤 11시 40분까지 협의를 하는 과정에서 두 분 모두가 ‘정부가 소신껏 입법을 해 줄 때가 되었습니다’라고 했습니다. ‘왜 그러느냐’라고 하니까 노사 두 분 모두가 ‘내부적 반발 때문에 도저히 합의할 수 없다’고 이야기한 바 있습니다.

그 외에도 여러 가지가 있는데 이것만 말씀드립니다.

○**委員長 宋勳錫** 정리 좀 해 주세요.

○**朴仁相 委員** 외국에 가서 경총 회장하고 노총 위원장하고…… 혹시 거기에서 소주잔은 없었어요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 있었습니다.

○**朴仁相 委員** 나중에 그 분들이 얘기할 때는 “소주 먹고 한마디 했는데 무슨 소리 하고 앉아 있느냐” 이래 버리면 끝이에요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 7월 22일 노사정위원회에서 이 법안이 정부로 넘어오고 난 이후에 있었던 일이기 때문에…… 그것은 일부러 약속이 되어서 만든 자리입니다.

○**朴仁相 委員** 오늘 참고인들의 말씀을 충분히 들었기 때문에 더 이상 질의를 안 하겠습니다.

마치겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음은 金樂冀 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**金樂冀 委員** 지난 국감 때 본 위원이 노동부장관께 사과를 하라고 해서 아마 그것을 설명하시는 모양인데, 설명 잘 들었습니다.

앞서 존경하는 吳世勳 위원님과 朴仁相 위원님께서 좋은 말씀을 다 하셨고 총론적으로는 吳世勳 위원님 말씀에 본 위원도 동감합니다.

우선 바쁘신 일정에도 오늘 우리 위원회에 참고인으로 참석해 주신 노·사·정 대표께 감사의 말씀을 드리고 노·사·정 대표의 모두진술도 잘 들었습니다.

그러면 구체적으로 노사 간 쟁점이 되고 있는 사항을 중심으로 질의를 해 나가겠습니다.

지금 모두진술과 여러 가지 내용을 볼 적에 노동계와 경영계, 정부 등 각 경제주체는 주5일제 도입의 원칙에는 찬성하면서도 각론에 대해서는 견해 차이가 크기 때문에 이러한 이견을 좁히지 못



한 상태에서 주5일제를 강행할 경우 경제주체 간 갈등과 대립이 증폭되고 이로 인한 사회적 파장이 크고 또 우리 경제에 걸림돌이 될 수도 있다는 우려가 확산되고 있습니다.

이와 같은 걱정과 우려를 최소화시키기 위해서라도 근로시간 단축 문제는 각 경제주체 간 충분한 여론수렴과 국민적 공감대 형성을 통해 신중하게 처리되어야 한다는 점을 말씀드립니다.

우선 개정안 부칙에 있는 임금보전 문제에 대해서 이재웅 참고인에게 묻겠습니다.

법의 개정안에 “사용자는 이 법 시행으로 인하여 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다”고 되어 있는데 노동계에서는 기본급이나 연·월차 수당, 상여금 등 개별임금 수준이 보전되지 않을 경우 임금이 삭감된다고 주장하고 있지요?

○**参考人 이재웅** 예.

○**金樂冀 委員** 그런데 정부안대로 법이 개정될 경우 몇 % 정도의 임금삭감이 이루어질 것으로 추정되니까?

○**参考人 이재웅** 현대자동차 노동조합에서 이 정부안을 가지고 분석한 결과 1인당 320만 원의 임금삭감이 되는 것을…… 공고해서 불인 사례가 있습니다.

○**金樂冀 委員** 연간 1인당 320만 원입니까?

○**参考人 이재웅** 예.

○**金樂冀 委員** 이 자리에서는 시간이 없으니까 구체적인 산출근거를 밝힐 수 없으실 테고 자료로 제출해 주실 수 있겠어요?

○**参考人 이재웅** 예, 제출할 수 있습니다.

그리고 임금보전원칙을 이렇게 선언적으로 명시하면 노동부나 이쪽에서 근로감독을 한다고 하는데…… 이 정부 5년 동안 노동자 860명이 구속되었습니다. 부당노동행위나 이런 것들에 대해서 고소·고발했지만 사용자들은 1명도 구속이 안 됐거든요. 근로감독도 제대로 안 한 상태에서 이런 것은 선언적 의미 이상의 효과를 발휘할 수 없기 때문에 임금보전이 안 된다고 저희들은 보는 것입니다.

○**金樂冀 委員** 김성태 참고인, 이재웅 참고인에게서 320만 원까지 임금삭감이 된다고 말씀하셨는데 어떤 대표적 기업을 얘기하는 것이겠지요? 그동안 노사정위원회에서 주장하셨던 내용과 임금보전을 위해서는 어떻게 하는 것이 옳다고 생각하시는지 말씀해 주시기 바랍니다.

○**参考人 김성태** 한국노총이 노사정위원회를 통한 협상과정에서 최종적으로 주장한 부분은 이것입니다.

연·월차 휴가의 축소에 따른 그리고 상여금 등 임금 총액에 관한 임금축소 부분을 구체적으로 법 부칙 또는…… 당시에 만일 이것이 합의가 된다면 법 부칙에, 법 부칙에 안 되면 노사정합의 문에라도 이 구체적인 내용을 정확하게 명시해 달라……

○**金樂冀 委員** 포괄적인 것이 아니고 구체적으로 적시해라……

○**参考人 김성태** 예, 연·월차휴가 축소 부분이라든지 상여금 이런 전체적인 내용을……

○**金樂冀 委員** 알겠습니다.

그러면 조남홍 참고인에게 묻겠습니다.

경영계에서는 시간단축분과 연·월차 및 생리휴가 수당을 보전하면 임금인상효과가 지나치게 높기 때문에 기업이 어렵다고 주장하고 있는데 어느 정도의 인상효과가 있다고 생각하십니까?

○**参考人 조남홍** 지금 노동계 말씀을 들어보면 근로시간 44시간을 40시간으로 단축할 경우 임금이 삭감된다고 주장하고 계신데 나중에…… 제가 자료를 제공해 드리겠습니다마는 삭감이 안 됩니다. 예를 들어서 44시간분의 일감이 존재한다면 지금 정부에서 낸 입법안을 기준으로 했을 경우에 임금인상률이 9% 이상 나옵니다. 여기다가 연·월차 등 없어지는 제도에 수당을 지급하라고 한다면 그것은 20% 가까이 됩니다. 그렇기 때문에 44시간의 일감이 있다고 전제한다면 법이 40시간으로 된다 하더라도 임금삭감은 절대 있을 수 없습니다.

지금 현대에서 320만 원 적자가 난다고 하는 것은 제가 받아보겠습니다. 사실 그렇다고 하면……

○**金樂冀 委員** 참고인에게서도 임금삭감이 되지 않는다는 근거를 제출할 수 있습니까?

○**参考人 조남홍** 예, 제시하겠습니다.

○**金樂冀 委員** 이재웅 참고인에게서는 조남홍 참고인의 말씀에 대해서 어떻게 생각하십니까?

○**参考人 이재웅** 임금보전이라는 것이 총액에서 보전을 하게 되면 연장근무를 해서 보전할 수밖에 없습니다. 그렇게 되면 지금 2447시간이라는 엄청난 노동을 하고 있는데 이 노동시간이 전혀 줄지 않는 구조이기 때문에 근본적인 문제가 있다는 것입니다.

○**金樂冀 委員** 임금보전문제에 대해서 노사 간

주장이 크게 다른데 이런 주장에 대해서 장관께서는 어떻게 생각합니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 임금삭감이 되지 않고 단축되는 4시간분에 대한 것을 연장근로수당으로 계산할 때 오히려 임금상승효과가 2.9%되는 것으로 파악하고 있습니다. 경영계가 주장하는 9. 몇 %는 과다하게 계산된 것이고 노동계가 주장하고 있는 부분에 대해서는 그렇게 계산이 나올 수 없다고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 정부에서도 2.9%에 대한 산출근거를 자료로 제출해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 제출하겠습니다.

○**金樂冀 委員** 또 임금보전을 1년에 한해서 의무화하겠다고 했는데 그 이유와 문제점에 대해서도 말씀해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 지금 4시간분에 대한 것은 1년만 보전하는 것은 아닙니다. 그러나 다른 보전할 부분이 있다면 1년으로 보는 것이고 그 다음에 임금인상 때 이런 부분은 노사 간 협의를 통해 가지고 임금 전체를 조정할 수 있는 사안으로 보기 때문에 그렇습니다.

○**金樂冀 委員** 연·월차휴가문제에 대해서 묻겠습니다.

지금 개정안에 연·월차휴가를 폐지하고 연차휴가를 15일에서 25일로 부여하되 연차휴가일수를 2년당 1일로 하며 1년 미만 근속자는 1월당 1일을 부여하는 것으로 되어 있는데 김성태 참고인, 당초의 공익위원안은 연차휴가일수가 18일에서 22일로 되어 있었지요?

○**參考人 김성태** 2001년 10월 23일에 나온 공익위원안이었습니다.

○**金樂冀 委員** 현재 노동자들의 평균 근속연수는 5.6년으로 연차휴가일수가 공익위원안보다 많은 23일이 되려면 17년 이상 근속을 해야 되는데 17년 이상 근속자는 약 87만 명으로 전체 임금노동자의 6.6%에 불과하며 결국 나머지 93.4%는 공익위원안보다 손해를 보기 때문에 최초 휴가일수를 18일로 해야 한다는 것이 본 위원의 판단입니다.

특히 500만 명이 넘는 1년 미만 비정규직 노동자들을 보호하기 위해 당초 노사정위원회에서 논의한 대로 매월 유급휴가일수를 1.5일로 해야 한다고 보는데 이재웅 참고인께서 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

○**參考人 이재웅** 연차휴가부분은 우리나라 노동자들의 근속년수가 짧기 때문에 실질적으로 1년

만기로 했을 때 15일을 부여하면 그 부분에서 약 7일의 휴가가 삭감됩니다. 특히 여성의 생리휴가는 임금보전이 없기 때문에 힘이 없는 노동자들은 휴가를 가지 못하는 부분이라서 사문화된다는 것이고 연·월차휴가도 휴가를 안 보냈을 때 처벌조항이 없으면 사문화되는 것입니다. 이것은 우리가 휴가를 갈 수 없는 구조라는 것입니다. 외국처럼 15일을 일시에 청구해서 갈 수 있는 구조를 만들어준다든지 휴가를 안 보냈을 때 처벌조항이 있다든지 하는 이런 조항이 없으면 힘이 없는 노동자들은 절대로 사용할 수 없는 구조다, 따라서 임금보전이 되든지 아니면 이 휴가조항을 명문화시켜서 확실하게 갈 수 있는 조건으로 하든지 하는 부분들을 구체적으로 다루지 않으면 중소·영세노동자들에게는 '그림의 떡'일 수밖에 없다는 것입니다.

○**金樂冀 委員** 정규노동자와의 형평성을 고려해서 1년 미만 근속자의 매월 휴가일수를 1.5일에서 1일로 낮춘 것으로 알고 있는데 최초 휴가일수를 18일로 하면 이러한 문제도 해결될 수 있다고 보는데 장관의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 원래 1월당 1.5일로 계산한 것은 전체 휴가를 18일에서 22일로 할 때 이렇게 합의된 것입니다. 그러나 그 이후에 노사정위원회에서 15일부터 25일까지 확대하는 것으로 했기 때문에 만약 1.5일로 계산하면 11년 다닌 사람의 15일보다 3일이 늘어나기 때문에 이렇게 조정하고 나서 0.5일로 휴가일수를 계산하는 나라는 없다는 것입니다. 따라서 현재 1년 미만 근속하고 있는 근로자들 경우 월차휴가를 1월당 하루 씩 받는 것이기 때문에 현재보다는 저하된 것은 아니라고 말씀드릴 수 있습니다.

○**金樂冀 委員** 다음은 시행시기에 대하여 2003년에서 2010까지 단계별로 실시하는 것으로 되어 있는데 김성태 참고인, 시행시기에 대한 노동계 입장은 무엇인가요?

○**參考人 김성태** 현재 정부안 같은 경우는 사실 노사정위에서 논의된 안보다 더 후퇴했습니다. 제가 서운한 부분이 그 부분입니다. 그런데 원론적으로는 시행시기에 대한 한국노총의 입장은 3년 이내에 전체적으로 실시하는 것을 주장하고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 기업의 경쟁력이나 지불능력이 취약한 영세기업의 현실을 감안한다고 하더라도 주5일제의 근본적인 취지가 장시간 근로를 감소시키

기 위한 것이고 중소기업의 노동자들이 공기업이나 대기업의 노동자들보다 장시간 노동을 하고 있는 현실에 비추어 볼 때 시행시기를 정부안보다 단축시켜야 한다고 보는데 조남홍 참고인의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

○**参考人 조남홍** 시행시기문제는 최소한도 2005년부터 대기업이 시작을 했으면 좋겠다는 말씀이고 그 이유는 대기업이 시작하면 중소기업은 연차적으로 추후에 하면 된다고 생각하시겠습니까마는 대기업이 시작하면 중소기업도 따라가기 마련이기 때문에 중소기업을 배려해서 2005년부터 실시하는 것이 좋겠다는 말씀을 드립니다.

○**金樂冀 委員** 이재웅 참고인은 어떻게 생각하시나요?

○**参考人 이재웅** 지금 대기업과 중소기업의 차이는 임금이나 근로조건도 물론이지만 사내복지측면에서도 혜택을 못 받고 있습니다. 그런데 주5일근무제와 관련해서도 차별을 한다는 것이 안 되는 것입니다. 따라서 이 부분은 보완해서 일시적으로 하는 것이 가장 이상적이라는 것입니다.

○**金樂冀 委員** 김홍경 참고인은 어떻게 생각합니까?

○**参考人 김홍경** 지금 경총부회장께서 말씀하셨습니다. 연도로 말씀드리면 지금 제정된다고 가정했을 때 최소한 3년 정도의 유예기간을 두고 시행했으면 좋겠다는 생각이었고 그 이유는 앞서도 제가 말씀드렸습니다마는 현재 실근로시간이 너무 긴 상태에서 중소기업이 시행하면 감당 못하기 때문에 중소기업들의 생산성을 향상시키는 노력을 해 가지고 실근로시간을 단축시켜서 시행하는 것이 중소기업의 부담이 적겠다는 취지에서 말씀을 드리는 것입니다.

○**金樂冀 委員** 다음 휴가축진방안 및 선택적 보상휴가제도에 대하여 묻겠습니다. 개정안을 보면 사용자가 휴가사용 축진을 위한 적극적인 조치를 한 경우에 미사용한 휴가에 대하여 금전보상의무를 면제하도록 되어 있는데 이 조항에 대해서 조남홍 참고인께서 경영계의 입장을 말씀해 주시기 바랍니다.

○**参考人 조남홍** 법정근로시간 단축을 하자고 제안한 첫째 이유가 실근로시간이 2500시간 가까이 되는데 2000시간으로 줄었으면 좋겠다 그래야 삶의 질 향상을 도모할 수 있을 것 아니겠느냐 해서 시작을 했습니다. 그런데 실제 휴가가 많아도 쉬지 않으면 실근로시간이 줄지 않습니다. 그렇기 때

문에 휴가를 축진하는 강제적인 방안이 필요하지 않겠느냐는 제안을 했던 것입니다.

현행법으로도 근로자들이 쉴 수 있는 권한이 있는 휴일을 모두 쉬면 2000시간 미만을 일하게 됩니다. 그러나 현실적으로 사업장에서 일이 있기 때문에 사업주 입장에서는 일을 했으면 좋겠고 근로자 입장에서는 소득 때문에 일을 안 할 수가 없습니다. 그래서 일을 하게 되는 것입니다. 근로자와 사용자가 뜻이 맞게 되는 것입니다. 그래서 2500시간으로 가고 있는 것입니다. 무리하게 2000시간으로 줄이려고 하면 현행법으로서도 가능하다는 말씀을 강조해 드립니다.

○**金樂冀 委員** 김성태 참고인, 이 조항의 입법취지에도 불구하고 사용자가 이를 악용하여 연차수당을 소멸시키는 수단으로 사용할 가능성이 있기 때문에 보다 엄격한 악용방지 규정이 필요하다고 보는데 참고인 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

○**参考人 김성태** 金 위원님과 뜻을 같이 하고 있습니다. 악용방지를 위한 제도적인 장치가 마련되어야 합니다.

○**金樂冀 委員** 또 개정안에 연장야간휴일근로 등에 대하여 임금지급을 대신해서 휴가를 부여할 수 있는 선택적 보상휴가제도를 도입했는데 이재웅 참고인, 이 제도에 대한 노동계 입장은 뭔가요?

○**参考人 이재웅** 현재 노동자들의 임금이 낮기 때문에 연·월차휴가의 사용을 40%밖에 못하고 있습니다. 그런데 이런 조건 속에서 다시 선택적 보상휴가제를 마련하고 연·월차휴가축진제를 마련한다면 정말로 노동조합이 없는 대다수의 사업장은 실질적인 휴가를 갈 수 없는 구조이기 때문에 오히려 임금삭감의 효과가 온다는 것입니다. 지금의 구조는 연장근무하고 휴가를 따로 별도로 가라고 하면 신청할 수 없는 구조라는 것입니다. 그래서 휴가가 충분히 보장되는 속에서 이런 것들이 나와야 된다, 그런데 그런 보장이 없는 상태에서 나왔기 때문에 문제가 남아 있습니다.

○**金樂冀 委員** 유급생리휴가 폐지에 대하여 묻겠습니다.

개정안을 보면 현행 유급생리휴가를 무급으로 하도록 되어 있는데 지금까지 유급생리휴가는 남성보다 상대적으로 열악한 여성노동자들의 임금을 보전하기 위한 수단으로 이용되어 왔기 때문에 이를 폐지할 경우 모성보호의 후퇴는 물론이고 임금이 삭감된다는 것이 노동계의 주장으로 알고 있는데 김성태 참고인은 어떻게 생각하시나요?

○**参考人 김성태** 생리휴가가 무급화 될 경우에는 특히 생산제조업에 종사하는 여성근로자 같은 경우는 월 3.1%의 임금이 삭감된다는 것은 명확한 현실입니다. 상대적으로 그렇기 때문에 저임금에 시달리는 여성노동자들의 결론은 더 어렵게 만들 것이다, 그렇기 때문에 반대하고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 다음은 취업규칙과 단체협약 변경에 대하여 개정안 부칙에 주5일제 도입과 함께 변경되는 제도의 내용을 취업규칙이나 단체협약에 반영하도록 강제하고 있는데 노사 당사자가 자율로 근로기준법에 상회하는 근로조건을 정한 것까지 개정하도록 하는 것은 근로기준법의 입법 취지에 어긋난다고 보는데 김성태 참고인께서 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

○**参考人 김성태** 아까 참고인 발언기회를 통해서 밝힌 부분이 있습니다라는 역시 단체협약이나 취업규칙은 노사자율로 결정되어야 할 사항인데 개정하게끔 강제하는 조건은 맞지 않다고 보고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 이재웅 참고인께서는 어떻게 생각하나요?

○**参考人 이재웅** 실질적으로 근로기준법이 최하의 법이고 이 조항부터 상향되게 만드는 것이 단체협약이고 취업규칙이라는 것입니다. 이것이 일반화된다면 실질적으로 노사단체협약을 할 필요가 없는 것이거든요. 그래서 근로조건에 맞추어서 하향조정한다는 것은 위험소지까지 있는 무식한 발상이라는 것입니다.

○**金樂冀 委員** 조남홍 참고인, 경영계는 어떤 입장이지요?

○**参考人 조남홍** 현실문제를 말씀드리겠습니다.

법이 아무리 아름답게 개정된다 하더라도 사업 현장에서 적용이 안 되면 소용없습니다. 그리고 사업을 해 나감에 있어서 우리나라 근로기준법이 차지하는 비중이 대단히 큼니다. 기업의 경쟁력과 관계되고 투자유치하고도 관계가 됩니다. 우리나라 국가경제가 사느냐 죽느냐 하는 대단히 중요한 포션을 차지하고 있습니다. 그런데 현실적으로 그것이 집행이 안 되고 적용이 안 된다면 무슨 의미가 있습니까? 그래서 법이 개정되는 순간에 기존에 있던 단협을 한 번 들여다보고 개정할 수 있는 것은 개정하자는 이야기입니다. 예를 들어서 과거 신정은 1월 1, 2일 쉬었습니다. 아직도 2일을 쉬는 경우도 가끔 있음을 참고로 말씀드립니다.

○**金樂冀 委員** 초과근로수당 할증률에 대하여 묻

겠습니다.

개정안 부칙에 보면 연장근로 할증임금과 관련하여 최초 4시간에 대하여는 25%를 적용하도록 되어 있는데 이재웅 참고인, 이렇게 될 경우 초과근로에 대한 사용자들의 유인을 증대시켜서 실노동시간이 단축되지 않는다는 주장에 대해 동의하시나요?

○**参考人 이재웅** 12시간을 16시간으로 늘여서 연장근무를 하게 만들어놓고 여기에서 50%를 25% 낮추는 것은 노동자들을 무한정하게 일을 시키겠다는 것이기 때문에 실질적으로 노동시간 단축의 의미를 완전히 희석시키는 안이라고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 김성태 참고인께서는 어떻게 생각하시나요?

○**参考人 김성태** 거듭 말씀드립니다마는 실시간 노동단축을 통한 주5일근무제 도입이기 때문에 애초의 기본원칙에도 이 부분은 맞지 않습니다. 이렇게 되면 실시간 노동시간은 줄지 않습니다.

○**金樂冀 委員** 김홍경 참고인께서는 동의하십니까?

○**参考人 김홍경** 초과근로를 시키는 것이 좋은 것은 아니라고 생각합니다마는 현실이 초과근로를 시키지 않고는 생산량을 충당할 수 없는 중소기업 입장에서 저희는 초과근로할증률을 최초 4시간 뿐만 아니라 나머지도 25% 하는 것이 맞다, 그것은 ILO에서도 권장하고 있는 내용이라는 것을 말씀드리겠습니다.

○**金樂冀 委員** 다음은 탄력적 근로시간제에 대하여 묻겠습니다.

현행 1개월 단위 1일 12시간, 1주 56시간 한도로 되어 있는 변형근로시간제가 3개월 단위 1일 12시간, 1주 52시간으로 확대되었는데 이재웅 참고인, 변형근로시간제 확대에 대한 노동계 입장은 무엇이지요?

○**参考人 이재웅** 변형근로제는 실질적으로 노동자들이 장시간 노동으로 엄청나게 산업재해에 시달리고 있고 마지막 노동시간에 가장 산재사고가 많다는 통계도 나와 있습니다. 그런데 변형근로제를 통해서 불규칙한 노동을 하게 되면 건강이 악화되어서 그렇지 않아도 산재왕국인 우리나라에서 산재가 더 발생할 소지를 갖고 있고 노동자들의 건강을 더 해칠 수 있는 안이라고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 조남홍 참고인, 3개월 단위 변형근로제는 실질적으로 기업에 이익이 없을 뿐만 아니라 불규칙한 장시간 노동으로 인해 노동자의 건

장을 해치게 될 것이라는 우려가 있는데 이에 대한 참고인의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

○**参考人 조남홍** 그 논란은 여러 가지 있을 수 있습니다. 이런 법제를 개정할 때는 외국의 사례를 봐야 합니다. 외국에서는 왜 그렇게 하고 있는 것인가, 우리나라 실정에서는 노동계 주장대로 그럴 수도 있고 그렇지 않을 수도 있습니다. 외국에서는 주5일근무제 40시간제를 도입하면서 전부 1년으로 같이 하는데 그것을 연구하면 그 이유가 나온다고 말씀을 드리고 1년이 어렵다면 저희들은 6개월이라도 우선 좋다는 입장입니다.

그렇기 때문에 이 제도 하나를 바꾸는데 여기에다 이것은 이래서 안 되고 저것은 저래서 안 되는 논리가 있을 수 있습니다마는 이럴 때 우리가 삼아야 될 지표는 우리보다 앞서간 나라들의 경험을 참고하면 됩니다. 전부 주5일제를 도입하면서 탄력근로시간제 허용기간은 1년으로 되어 있다는 것을 참고로 말씀드립니다.

○**金樂翼 委員** 예, 알겠습니다. 이상입니다.

○**委員長 宋勳錫** 金樂翼 위원님 수고하셨습니다. 다음은 金德圭 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**金德圭 委員** 金德圭 위원입니다.

오늘 바쁘신 데도 불구하시고 이렇게 국회환경노동위원회에 출석하셔서 열과 성을 다해 우리 노동계 또 경영계 공히 당면하고 있는 과제를 성실하게 설명해 주신 참고인 여러분들께 경의를 표해 마지않습니다.

우리 환경노동위원회는 노사현황에 대해서 이 문제를 어떻게 풀어야만 될까 하는 과제에 대해서 깊이 인식하고 또 실천하기 위해서 노력하시는 동료위원들이 계십니다. 본 위원은 환경노동위원회에 참여한 지가 불과 2, 3개월 미만입니다마는 그동안 노동 문제에 대해서 전문적인 경험과 지식을 가지고 계시는 동료위원들의 지도를 받으면서 우리 노사문제를 풀기 위해서 나름대로 노력을 하고 있습니다, 공부하는 자세이지요. 그래서 오늘 경청을 했습니다.

참으로 잘 아시는 바와 같이 주5일근무제 실시 문제는 그동안에 노·사·정 3자가 모여서 노사정위원회에서 2년여 동안에 걸쳐 토론과 협의를 해 왔고 또 우리 환노위에서도 이 사안은 가장 중요한 현안입니다. 그런데 입법을 앞두고 노동계와 경영계가 모두 반발하고 있습니다. 노동부는 그동안 노사정위원회에서 이루어진 논의를 기반으로

해서 정부안을 만들었다고 말해 왔습니다마는 노사정위원회 협상당사자들인, 지금 여기에 참석하신 노동계 또 경영계 모두가 정부안에 대해서 반발하고 있는 형국 아닙니까? 노동계에서는 노동부가 입법근거로 삼은 노사정위 최종안에 대해서 노사 합의가 최대한 이루어지지 않은 상태로 정부에 이관되었다고 지금 바로 이 자리에서 주장하고 계십니다.

그렇다면 본 위원은 지금 이 자리에서 그간 노사합의과정이 어떠했기에 노동계와 경영계가 모두 반발하고 정부가 노사정위 최종안이라고 말하는 안에 대해서도 부정적인 견해를 보이고 있는지, 물론 노사정위 상임위원께서 오늘 보고를 해주셨고 그동안 국감에서나 정부 현안보고를 통해서 본 위원도 잘 살펴보고 있습니다. 그런데 오늘 이 자리에는 견해를 달리하는 각계가 같이 모였기 때문에 다시 한 번 심각하게 짚어보는 계기가 되어야 되겠다, 그래야만 오늘 이 자리가 국가의 장래를 위해서 뜻있고 의미 있는 자리가 될 것이라고 생각합니다.

노동계 대표와 경영계 대표 여러분들께는 제가 질의하지 않겠습니다. 왜냐하면 유인물을 통해서 상세하게 보고해 주셨고 또 앞서 세 분 위원께서 여러 가지 구체적인 사안들을 전문적으로 말씀해주셨기 때문에 앞으로 입법과정에서 참고가 되도록 해야 되겠지요. 중복된 발언은 안 하겠습니다.

장관, 정부안에 대해서 노사가 계속 반발하고 있고 특히 노동계는 총파업까지 불사하겠다는 입장인데 알고 계시지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**金德圭 委員** 노사 합의가 어느 정도까지 되었는가에 대한 이해의 정도도 노사의 입장이 정부와는 다른 형편이라는 것, 그동안에 거의 합의가 된 것으로 보고받았는데 오늘 와 보니까 전혀 다른 의견이 있어요. 물론 부분적으로는 합의가 되었지만 패키지로 보니까 이것이 문제가 있어 틀어졌다는 그 입장도 제가 오늘 확인했고 이해도 갑니다. 물론 협상과정에서 장군 명군 하지만 그런 과정에서 어느 정도 전체로 보아서 이해가 되어야 합의점에 도달하는데 오늘 보니까 상당한 차이가 있어요.

그래서 노동부에서는 이후 주5일근무제 실시를 위해서 노사를 상대로 어떤 방법으로 조율하고 협의할 것입니까?

그리고 당장 정부안이 우리위원회에 제출되어

가지고 심의하게 되겠습니다마는, 당장이 될지 아니면 넘어갈지는 우리 위원회에서 다시 한 번 협의해야 될 사항이에요. 그렇지만 만일의 경우에 이렇게 이견이 증폭되어 있는 상황 속에서 이 법안이 통과되면 노동계는 총파업을 하겠다고 예정하고 있습니다.

참으로 근로시간 단축, 주5일제 근무는 막을 수 없는 시대적인 대세입니다. 그런데 원만하게 이루어지지 않아서 이것이 또 하나의 불만의 소지가 되었을 때 노동부는 주무부처로서 어떻게 이 문제를 풀어갈 것인가 하는 입장만 오늘 확인을 종합시다. 제 질의를 이것으로 마치고 답변을 바랍니다.

○**勞働部長官 方鏞錫** 우선 아까 노사가 정부입법 추진을 요구하지 않았다는 얘기를 해서 제가 답변드린 바가 있습니다마는 한 가지만 더 말씀드리면 금년 8월 22일에 전국민주노동조합총연맹 백순환 비상대책위원장과 한국노동조합총연맹 이남순 위원장이 공동으로 한 임금 노동조건 후퇴 없고 중소기업, 비정규직 희생 없는 주5일근무제도 도입 촉구 양대 노총 기자회견문이 있습니다. 이 안에 물론 개악하지 말라고 하는 것이 깔려있는 부분입니다마는 ‘정부당국은 재계의 눈치만 볼 것이 아니라 노동자와 국민의 염원을 대변하여 주5일 근무제를 자신 있게, 강력히 추진해야 합니다. 이렇게 되어 있습니다. 노동계도 요구하고 있었다는 것입니다. 민주노총도 요구하고 있었다는 것입니다. 다만 이 내용이 맘에 들지 않는다는 것 아닙니까?’

그런데 이미 2000년 10월 23일에 노사정위원회에서 합의되었습니다. 근로시간을 단축하고 휴일 휴가제도를 조정한다, 그리고 임금이 내려가지 않는다고 하는 몇 가지 조항을 합의한 바 있습니다. 그 정신에 입각해서 적어도 2년 동안 논의를 해왔기 때문에 정부에서는…… 아까 노사정위원회 상임위원회도 보고드렸다고 그 동안 대부분의 내용에 대해서는 의견접근, 합의를 본 것입니다. 물론 서명은 하지 않았습니다. 그렇지만 서명을 하지 않았기 때문에 합의된 것이 아니라고 얘기하는 것은 옳지 않고 다만 두세 가지 정도 합의가 이루어지지 못한 부분을 갖고 노동부가 입법안을 만든 것입니다.

아까 김성태 사무총장도 말씀하셨습니다마는 종전에 노사정위원회에서 협의되었던 내용보다 훨씬 더 후퇴하였다는 것에 대해서 ‘그렇다’ 이렇게 답

변한 바가 있습니다.

지금 노사 간 입장의 차이가 더 벌어진 것은 노사정위원회 안에서 논의된 내용이 아니라 그 이후 원위치로 다시 돌아간 것이기 때문에 이렇게 되면 노사 간에 합의는 불가능하다는 것을 말씀드리겠습니다.

따라서 7월 22일 노사정위원회 전체회의에서 지금까지 논의된 결과를 정부에 이송하도록 그리고 정부가 입법을 추진하도록, 성명을 통해서 정부가 입법을 하도록 그렇게 계속 요구해 왔기 때문에 정부로서는 앞으로 노사분쟁의 가능성을 보고 있기 때문에 적어도 노동관계 규칙을 제정해야 된다는 점에서 저희들이 이것을 하는 것입니다.

○**金德圭 委員** 알겠습니다. 장관의 지금 답변을 통해서도 의지를 확인할 수 있겠습니다마는 그러나 지난 2년여 동안 노력해 왔던 합의 정신, 인내, 끈기를 가지고 앞으로 조금 더 노력하고, 조율하고, 협의할 의사는 없는 것인가, 할 수 있는 것 아니겠습니까?

그런데 오늘도 보면 시행시기와 관련해서 많은 이견이 있습니다. 본 위원도 원래 합의했다는 그 부분보다 훨씬 후퇴해서 안이 나왔기 때문에, 오늘 또 이런 이견들이 증폭되어서 대립되는 상황을 연출하고 있지 않느냐 이렇게 생각이 되는 것입니다.

그렇기 때문에 협상이라는 것은 테크닉 아님니까, 자세 아님니까? 정성을 가지고 성의 있게 노력하고 대화해서 조율하면 이룩할 수 있는 가능성을 확인할 수 있습니다.

그래서 장관의 그러한 정성, 태도를 본 위원은 주문하면서 장관의 간단한 말씀을 듣고 싶습니다.

○**勞働部長官 方鏞錫** 합의가 되면 제일 좋습니다. 그러나 지금까지 논의한 내용을, 거의 합의된 내용도 다시 뒷걸음질 쳐가지고 멀리 떨어져 있는 이 상황에서 과연 가능한가, 실효성이 있겠는가 하는 점에는 의문이 있습니다.

○**金德圭 委員** 아무튼 더 노력하십시오.

○**勞働部長官 方鏞錫** 따라서 지금 국회에 제출되어 있기 때문에 입법과정에서 이런 조율이 선행되는 것이 필요하다고 저는 생각합니다.

○**金德圭 委員** 국회도 노력을 할 것입니다. 장관께서도 노력을 하시고 여기 나오신 참고인 여러분께서도 같이 이마를 맞대고 노력하는 자세를 보여주시면 고맙겠습니다.

감사합니다.

○委員長 宋勳錫 金德圭 위원님 수고하셨습니다.

다음은 徐秉洙 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○徐秉洙 委員 徐秉洙 위원입니다. 저는 오늘 나오신 참고인들을 처음 뵙는 것 같습니다.

먼저 경총을 대신해서 조남홍 상임부회장님 그리고 중소기업을 대신해서 김홍경 부회장님, 한국노총의 김성태 사무총장님, 민주노총의 이재웅 사무총장직무대행 그리고 안영수 노사정위원회 상임위원님께 감사를 드립니다.

저는 오늘 이 자리에 앉아서 참고인 진술을 듣고 또 장관님 답변을 들으면서 처음에는 사실 당황을 많이 했습니다. 총론적으로 이야기하면 우리 경영계 입장에서는 4시간의 근로시간이 줄어들 것으로 인해서 임금에 바로 영향을 미치고 그것이 국제경쟁력을 떨어뜨리기 때문에 지금은 절대 시가상조라는 취지의 말씀을 하였고 또 근로자 측 입장을 대표하시는 분들은 근로조건을 절대 악화시키지 않는 조건에서, 근로시간 단축을 반드시 해야 된다는 입장을 모두에 말씀하셨습니다.

상당히 당황했습니다마는 그러나 토론이 진행되는 과정에서 보면 어쩌면 우리가 조금만 더 노력한다면 좋은 결론을 낼 수 있는 가능성도 있다는 희망을 준 것도 사실입니다.

지난 2000년 10월 23일에 근로시간단축에 대해서 원칙적인 합의가 이루어졌고 또 그 이후 2년 동안 장관님을 비롯해서 많은 관계자들께서 끊임없이 노력을 하셔서 2002년 7월 22일에는 거의 두가지 정도의 쟁점사항만 남겨놓고 노사정위원회에서 조정이 된 것 같습니다.

그러나 마지막 남은 고비를 넘기지 못하고 다시 원점으로 돌아가는 결과를 우리가 지금 보고 있습니다. 아쉬운 것은 그때 조금만 더 노력을 했다면 좋은 결론을 낼 수 있지 않았을까?

그렇기 때문에 더 다행스러운 것은 우리가 조금 더 노력하면 좋은 결론을 낼 수 있는 희망이 있다는 것을 먼저 말씀드리고 그런 입장에서 앞의 네 분 위원님들께서 여러 가지 말씀을 하시고 확인도 하셨습니다.

그러나 제가 또 확인할 부분이 있기 때문에 중복되는 사항이 있더라도 이해를 하시고 질의에 대답해 주시기 바랍니다.

먼저 김성태 한국노총 사무총장께 묻겠습니다.

노동부가 2002년 8월 제출한 근로시간 제도개선 관련 자료집에 보면 한국노총은 노동부가 제시한 중재안을 받아들일 의사를 가지고 있었다고 되

어 있습니다. 오늘 수차례 장관님께서도 말씀하시고, 중복되는 내용입니다마는 자료집에는 이렇게 나와 있습니다. ‘한국노총은 최종단계에서 내심 중재안을 받아들일 의사를 가지고 있었으나 경총이 중재안을 받아들이지 않자 함께 거부했다’ 이런 내용이 들어있습니다. 이 내용을 아시고 계십니까?

○參考人 김성태 예.

○徐秉洙 委員 지금 입장은 어떻습니까?

○參考人 김성태 마지막 산고를 겪은 것은 사실입니다. 그런데 최종쟁점 내용들이 사실상 오늘 몇 번 위원님들께서도 거론하셨지만 제일 중요한 사항이기 때문에 합의점을 못 찾다보니까 전체 균형이 다 깨진 것도 사실입니다.

○徐秉洙 委員 아까 장관님께서도 언급을 분명히 하셨습니다마는 지난 5월 17일 대통령 주재로 청와대에서 열린 노사협력유공자초청 오찬간담회에서 정부의 입법추진을 경총회장께서 요청했다는 사실을 분명히 말씀하셨습니다. 그렇지요?

○勞動部長官 方鏞錫 그렇습니다.

○徐秉洙 委員 조남홍 부회장님께서 장관님의 답변에 대해서 명확하게 사실여부를 말씀해 주실 수 있겠습니까?

○參考人 조남홍 저희 회장님께서 그런 자리를 통해서 그런 말씀을 하셨는지는 모르겠습니다. 다만 공식적인 입장은 노사정위원회에서 노사 간에 협의는 종료하고 그동안 협의된 내용을 정리한다, 그리고 정리된 자료를 정부에 이송하는 것은 좋겠다는 것까지가 저희 공식 입장입니다.

다만 여기서 참고로 말씀 올리고 싶은 것은 그것은 무엇을 얘기하느냐, 심정적으로는 정부가 해야 될 것 아니냐 하는 심정을 갖고 있으면서도 공식적으로 얘기를 못하는 것은 정부가 입법을 해주시오 라고 요청했을 경우에는 나중에 내용 수정이나 저희의 요구사항을 삽입할 수 없는 것 아니냐 라는 생각 때문에 노사가 그렇게 주장을 못했던 측면이 있습니다.

심정적으로는 정부가 해 주는 것에 대해서 큰 거부감이 그 당시에는 없었다는 것을 말씀드립니다.

○徐秉洙 委員 예, 좋습니다.

또 장관님께서 말씀을 분명히 하셨습니다. 노동계는 한국노총 이남순 위원장과 민주노총 백순환 비상대책위원장이 8월 22일 공동기자회견을 열어 정부에 입법추진을 요구하면서 정부가 자신 있게 그리고 강력하게 추진해 줄 것을 요청하였다

고 되어 있습니다. 한국노총의 사무총장께서는 그 점을 확인해 주시겠습니까?

○**参考人 김성태** 제가 기억합니다. 8월 22일 당시 상당히 무더운 날씨에 여의도 여성회관에서 공동기자회견을 한 것은 사실입니다. 그것은 지난 7월 22일 노사정 최종의견 접근이 결렬되고 난 이후 이렇든 저렇든 정부안을 만들 것이라는 것이 정부의 공식적인 입장이었습니다.

그런 상황에서 8월 20일 양대 노총 위원장 기자회견을 통해서 정부가 법안을 만든다면 한 마디로 우리 노동계가 지금까지 주장한 주5일제 요구에 대한 제대로 된 법안을 정부가 제시해 달라는 기자회견을 한 것은 사실입니다.

○**徐秉洙 委員** 좋습니다. 이제 조금 각론으로 들어가 보도록 하겠습니다.

2002년 7월 22일 노사정위원회가 결렬되기까지 최종 합의되지 못한 쟁점은 임금보전내용의 명시 방법과 연차 휴가일수 가산기준 등 두 가지입니다.

오늘 이 자리에는 여러분들이 아시다시피 이해 당사자들의 의견을 청취하려는 목적으로 마련되었습니다. 물론 합의가 도출된다면 더할 나위가 없겠습니다마는 이 자리를 빌려서 우리가 희망을 가지고 계속 협의하든지 또는 갈등의 폭이 좁아졌으면 하는 바람에서 몇 가지를 질의하겠습니다.

먼저 임금보전방안에 대해서 질의하겠습니다.

2000년 10월 23일 노사정위원회가 채택한 근로시간 단축 관련 기본합의문에는 근로시간 단축과정에서 근로자 생활수준의 저하를 방지한다는 내용이 포함되어 있습니다. 기본합의문 취지에 따라 정부가 제출한 법률개정안 부칙 제4조에 '법 시행으로 인하여 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다'는 조항을 신설하는 것까지는 모두가 동의하고 있습니다.

그렇습니까?

○**参考人 조남홍** 예, 맞습니다.

○**徐秉洙 委員** 노총에서는요?

○**参考人 김성태** 아니요. 그 부분은 아닙니다.

그 부분이 지난 7월 22일 최종합의점을 찾지 못하고 안타깝게 발길을 돌리게 된 가장 중요한 ……

○**徐秉洙 委員** 기본적으로 법 시행으로 인해서 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다는 조항을 신설하는 것에 대해서는 동의한 적이 없습니까?

○**参考人 김성태** 그것이 미흡하다는 것이지요.

○**徐秉洙 委員** 구체적으로 명시 안 한 점이 미흡하다는 얘기입니까?

○**参考人 김성태** 그렇지요. 연·월차휴가 축소 및 상여금 이런 내용을 구체적으로 법 부칙 내지는 당시에 이것이 합의된다고 그러면 노사정위원회 합의문에 그것을 명시해 달라는 것이었습니다. 그런데 그것이 안 되었다는 것이지요.

○**徐秉洙 委員** 좋습니다.

본 위원은 지난 2002년 7월 22일 개최된 노사정위원회 회의에서 이 부분에 대한 원칙은 명쾌하게 합의된 것으로 이해되고 있습니다.

왜냐하면 조남홍 경총 부회장께서 모두발언에서도 그런 말씀이 있습니다마는 없어지는 제도인 월차 및 생리휴가 수당 등 가변적인 임금은 임금의 보전범위에서 제외된다는 점을 분명히 할 필요가 있다고 아까 말씀하셨지요?

○**参考人 조남홍** 예.

○**徐秉洙 委員** 실제로 한국경영자총협회가 제출한 자료집에도 '기존의 임금수준 보전이라 함은 주44시간 일할 때 받던 기본임금을 주40시간제가 되더라도 보전한다는 것으로 한정되어야 한다'고 되어 있습니다.

그래서 노사정위원회 안영수 상임위원께 질의를 드리겠습니다.

상임위원께서는 지난 7월 22일 노사정위원회 제24차 본위원회에서 통상임금을 보전한다는 의미가 무엇인지를 구체적 사례를 들어서 질의한 사실이 있습니다.

그런 사실이 있으시지요?

예를 들어서 종전에 생리휴가 수당 5만 원과 연·월차휴가 수당 10만 원을 포함해서 150만 원을 받던 근로자의 경우 법 개정 이후 15만 원을 삭감하지 않고 생리휴가 수당 및 연·월차휴가 수당의 이들을 붙이지 않고 15만 원을 보충해서 150만 원을 맞춰 주는 것인지 안영수 위원께서 경총 회장께 확인질문하셨지요?

○**参考人 안영수** 예, 그랬습니다.

○**徐秉洙 委員** 그때 답변이 무엇이었습니다?

○**参考人 안영수** 그렇게 확인질문했더니 경총 회장님께서 기왕에 150만 원을 주고 있던 근로자에 대해서는 법 개정 이후 소위 근로시간 단축 이후에도 150만 원을 보장한다고 답변하셨습니다.

○**徐秉洙 委員** 그 얘기는 이런 뜻입니까?

과거에 44시간을 근무해서 150만 원 받던 것을 40시간만 근무해도 150만 원을 어떤 형태로든지



보전해 준다는 얘기입니까?

○**参考人 안영수** 예, 다들 그렇게 받아들였습니다.

○**徐秉洙 委員** 이 점에 대해서 경총 부회장님께서서는 하실 말씀이 있으십니까?

○**参考人 조남홍** 저희 회장께서 그렇게 말씀하신 것은 기존임금 삭감이 없도록 노력한다고 하는 규칙이 있기 때문에 그 정신을 얘기한 것입니다.

그렇기 때문에 그 말씀에는 전혀 하자가 없다  
.....

조금 더 설명드렸으면 좋겠는데 가능하신지 모르겠습니다.

○**徐秉洙 委員** 나중에 시간을 드리겠습니다.

그래서 노사정위원회 제24차 본회의 회의록에 따르면 경영계가 주장하는 임금보전은 단축이전 임금의 전체량보다 깎을 수는 없으므로 그대로 주되 모자라는 부분은 생리수당, 연·월차수당 등의 구체적인 이름을 붙이지 아니하고 총액으로 보충하여 저하되지 않도록 하겠다는 것이라고 정리할 수 있습니다.

안영수 위원님, 그렇습니까?

○**参考人 안영수** 노사정위원회에 참석한 분들은 다들 그렇게 이해했습니다.

○**徐秉洙 委員** 그렇기 때문에 노사정위원회 합의사항이 명확하다고 본 위원은 말씀드리는 것입니다.

그래서 조남홍 부회장님 말씀하실 부분이 있으면 말씀해 주십시오.

○**参考人 조남홍** 예를 들겠습니다.

1시간에 1만 원씩 한다고 하면 1주일에 44시간 근무할 때 44만원이 됩니다. 그리고 현행법에 의하면 일요일 8시간분을 지급합니다. 그러니까 8만원입니다. 44만 원 더하기 8만 원 하면 52만 원이 됩니다.

그런데 법 개정이 될 경우 삭감되는 4시간을 보전하기 때문에 52만 원은 주고 플러스 토요일에 일감이 있어서 4시간 추가로 일하게 될 경우는 다시 4만 원 거기다가 가령 예를 들어서 할증률이 50%가 되면 2만 원 해서 6만 원이 추가됩니다. 이럴 경우에는 58만 원 됩니다.

그렇기 때문에 절대 임금이 저하될 수 없다는 것이 저희의 생각이고 .....

○**徐秉洙 委員** 그것은 지금 현재의 경총의 입장이라고 저는 생각하는데 원래 기본적인 취지 자

체는 기존임금과 통상임금 자체를 저하시키지 아니한다고 하는데 합의한 것으로 알고 있습니다.

○**参考人 조남홍** 예, 그렇습니다.

○**徐秉洙 委員** 그렇기 때문에 근로자가 지금 우려하는 것은 근로시간 단축이 임금을 삭감하는 결과를 초래할지도 모른다는 사실이고 또 이에 대해서 통상임금은 보전하겠다고 하는 것이 여태까지 죽 경영자연합회에서의 일관된 주장이었습니다. 그렇지요?

○**参考人 조남홍** 예.

○**徐秉洙 委員** 그렇기 때문에 오늘 이 자리에 참석하신 한국경영자총협회와 중소기업협동조합중앙회에서 임금보전의 범위를 지금 현재 말씀하신 내용대로라면 근로시간 4시간분만으로 제한하겠다는 것은 기왕에 합의한 내용을 뒤엎는 것이 아닌가 하는 생각이 드는데요.

○**参考人 조남홍** 그것은 그렇지 않습니다.

기존임금보전이라 함은 감축되는 4시간분의 임금을 의미한다, 이렇게만 이해해 주시면 고맙겠습니다.

○**徐秉洙 委員** 어쨌든 논의하는 과정에서 노사정위원회에 대표로 참석한 한국노총 이남순 위원장도 생리휴가 수당 또는 연·월차휴가 수당으로 명칭까지 구체화시키자는 의미는 아니라고 양보한 적이 있는 것으로 알고 있습니다.

그렇기 때문에 사용자단체의 입장에서도 임금항목이나 임금조정방법에 일정한 기준을 제시해주는 것이 바람직하다고 생각합니다. 그리고 특히 재정능력이 취약한 회원사나 또는 노동조합의 조직력이 취약한 회원사의 입장에서는 오히려 일정한 기준이 제시되고 그에 따라서 노사협상을 진행하는 것이 교섭비용도 줄이고 생산성을 향상시키는 데에도 도움이 있을 것이라고 본 위원은 생각합니다.

물론 본 위원도 구체적 방법까지 명문화하는 것은 적절하지 않다는 사용자단체의 주장에 원칙적으로 동의합니다. 48시간의 근로시간을 4시간 단축하기로 한 1989년의 경우에도 입법과정에서 임금보전을 명문화하지 않은 것으로 알고 있습니다. 노사 간의 단체협약과 정부의 행정지도로 해결하는 것이 타당한 것이 아닌가 하고 저는 생각합니다.

하지만 법으로 명문화하는 방식까지는 아니더라도 노사정위원회에서 김황조 위원께서 제시한 구체적 임금보전방법은 노동부 행정지침에 따른

다는 방안 정도는 받아들일 수 있지 않을까 생각합니다. 그래서 노동부의 유권해석까지도 구태여 반대할 필요는 없다고 보는데 어떻게 생각하십니까?

○**参考人 조남홍** 저희 입장은 이렇습니다.

생리휴가·연·월차 제도가 없어집니다. 그래서 기존의 생리휴가와 연·월차에 따른 수당을 법 개정 이후에도 계속 지급해야 한다는 생각에 대해서는 반대합니다. 왜냐하면 그것을 주게 되면 그 제도가 없어진 것이 아닙니다. 이름만 없어졌지 살아 있는 것이나 똑같습니다. 저희가 연·월차와 생리휴가를 없애자는 이유는 비용과 관련되기 때문입니다. 비용만 존재하고 이름은 없어진다는 모순이 있기 때문에……

○**徐秉洙 委員** 그래서 구체적인 임금보전 방법을 법에 명시하지 아니하고 노동부의 유권해석이라든가 행정지도를 받아서 해결하면 되지 않는가에 대한 견해를 물었습니다.

○**参考人 조남홍** 노동부의 유권해석이 대단히 중요합니다. 사업장에 미치는 영향에 대단히 크기 때문에 유권해석 자체가 생리휴가나 연·월차수당을 보전한다는 쪽으로 가면 저희가 동의할 수 없다는 말씀을 드립니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 조남홍 상임부회장께서 노동부가 만든 유권해석안을 잘못 해석하고 있어서 제가 그것을 읽어드리려고 합니다.

“기존의 임금수준이 저하되지 않도록 한다는 것은 이 법 시행으로 조정되는 소정 근로시간의 단축분에 대한 임금, 각종 수당과 상여금 등을 포함하여 종전에 지급받아 왔던 임금수준이 법 시행 이후에 저하되지 않도록 해야 한다는 것이며……” 이렇게 되어 있지 생리휴가나 월차휴가를 보전해 준다고 하는 명문은 하나도 없습니다. 그렇게 해석하지 않기를 바랍니다.

○**徐秉洙 委員** 좋습니다.

노동자단체로서도 기존의 임금을 전액 보전받아야 되겠다는 자세를 고집하는 것은 본 위원은 바람직하지 않다고 생각합니다. 없어지는 휴가수당을 모두 보전해야 한다는 것은 현행 휴일·휴가제도를 외형상으로만 삭제하고 실제 내용은 그대로 유지하는 것과 다를 바 없다는 사용자단체의 주장도 일리가 있다고 생각합니다.

근로시간 단축을 위한 논의가 애초에 고용안정 방안을 강구한다는 차원에서 비롯되었다는 사실을 우리 모두가 염두에 둘 필요가 있다고 생각합

니다. 그래서 한국노총과 민주노총이 밝히고 있는 노동시간 단축에 대한 기본입장에는 실업문제 해결이라는 원칙이 분명히 명시되어 있습니다.

통계청 자료에 따르면 2002년 6월 현재 61만 1000명의 근로자가 실업 상태에 놓여 있고 2002년 2/4분기 임금근로자의 주당 평균 근로시간은 49.8시간, 100인 이상 사업체의 상용근로자 295만 1822명이 각자 9.8시간씩 근로시간을 줄이면 72만 3196명 분의 일자리를 만들어낼 수 있다는 계산이 나옵니다.

그러나 단축되는 9.8시간을 임금으로 보전받다는 것은 신규 고용창출의 효과가 상실되는 결과를 초래할 수도 있습니다. 근로시간 단축 목표는 실업구제라고 하는 사회적 연대를 실현하는 데에 있다고 봅니다.

1994년 독일 폭스바겐의 노사는 3만 명에 달하는 근로자 감원계획을 주당 근로계획을 한시적으로 28.8시간까지 줄이는 방법으로 상쇄시켰습니다. 근로자는 세액공제 전 연소득 10% 감소를 받아들였습니다.

현재 고용보험기금으로 운용되는 능력개발사업 훈련비를 근로자에게도 지원하는 등의 방안을 함께 강구한다면 삶의 질을 향상시킨다는 근로시간 단축의 기본원칙도 더욱 충실해질 수 있을 것이라고 생각합니다. 조금만 서로 양보하고 조금 더 협의를 잘 한다면 좋은 결론을 낼 수 있을 것이라는 말씀을 드리고 질의를 마치겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음은 申溪輪 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**申溪輪 委員** 귀하신 분들이 참고인으로 나오셔서 아주 중요한 발언들을 하고 계십니다. 한국경영자총협회, 중소기업협동조합중앙회, 양대 노총과 노사정위원회에서 모두 나왔습니다.

들으면서 한 가지 아쉬운 점은 이 자리에서 주 5일근무제 조항에 대해 차이점을 낱알이 확인하고 서로 이렇게 다릅시다라고 하기보다는 공통점을 찾아내서 일보 전진시키려는 노력을 해야 되고 또 그런 일환으로 바쁘신 분들을 오시게 했는데 위원회의 진행이 그런 방향으로 되지 못하는 점이 있어서 유감스럽다는 말씀을 드립니다.

어쨌거나 오늘 이 시간 이후부터 나라를 한 발자국이라도 전진시켜내기 위해서 노사가, 정부가 해야 될 일을 좀 더 내심으로 들여다보는 계기가 될 수 있도록 노력해야 되겠다는 말씀을 드립니다. 그래서 이 문제를 정략적으로 바라보지 말고

대선과 무관하게 한국 노사관계의 발전을 위해서 이 문제를 온당하게 보고, 정직하게 평가하며 전진시켜야 될 책무가 모든 위원들에게 있다는 말씀을 드리고 싶습니다.

저는 다른 각도에서 접근해 보도록 하겠습니다.

경총과 중소기업협동조합중앙회의 근본태도를 보면 시기상조라고 말하고 있습니다. 그러니까 원칙에는 반대하지 않으나 지금 도입하면 무리가 따른다는 얘기인 것 같아요. 그렇지요?

○**参考人 조남홍** 제가 모두발언에서 말씀드렸습니다마는 실근로시간과 법정근로시간의 괴리 때문에 기본적으로 시기상조다, 그러나 국민·정부·노동계가 요구하기 때문에 국제수준에 부합하는 법 개정이 가능하다고 하면 논의할 수 있다는 입장입니다. 안 하겠다는 입장이 아닙니다.

○**申溪輪 委員** 경총이나 중소기업협동조합중앙회에서도 원칙적으로 도입해야 된다고 보시는 것이지요? 다만 시기가 아니다, 준비와 여건이 안 갖추어졌다는 말씀을 하고 계시는 것이지요?

○**参考人 조남홍** (고개를 끄덕임)

○**参考人 김홍경** (고개를 끄덕임)

○**申溪輪 委員** 그런 점에서 공통점과 차이점이 있어 보이고, 한국노총과 민주노총에서도 주5일근무제를 도입해서는 안 된다고 말하는 것이 아니라 정부안 자체가 여러 가지 약점을 갖고 있기 때문에 이렇게 할 바에야 차라리 연내에 시행하지 말았으면 좋겠다는 입장인 것 같아요. 그렇습니까?

○**参考人 이재웅** 이 안 자체가 논의할 수 있는 안이 아니기 때문에 폐기해야 한다고 저희들은 요구하고 있습니다.

○**申溪輪 委員** 폐기해야 된다, 이 안 자체가 논의할 수 없는 안입니까?

○**参考人 이재웅** 노동시간 단축과 관련한 기본적인 정신을 다 훼손했습니다. 아까 경총에서도 국제기준에 맞추자고 말씀하셨는데 OECD 가입국이 다 2000시간 밑이라면 실질적인 노동시간을 그렇게 단축해야 되는 것이지요.

○**申溪輪 委員** 알겠습니다.

김성태 한국노총 사무총장님은 어떻게 생각하십니까?

○**参考人 김성태** 2년 6개월 동안 근로시간 단축을 위해서 많은 노력을 해 왔습니다. 이번 정부법안 내용 자체는 사실상 그동안 협상과정에서 노사가 상당히 의견접근을 가져간 부분을 그대로 반

영한 것입니다. 주장하는 부분을 서로 만족시키지 못한 가운데 절충시킨 안도 있습니다.

아까도 얘기했습니다마는 주5일근무제는 저희 노동자 입장에서 조속하게 마련되어져야 한다는 것은 틀림없는 사실입니다. 다만 정부가 힘 없고 서러운, 지금까지 경제발전을 위해서 고생한 노동자의 편을 들어 가지고 정부법안 자체를 제대로 제출해 달라고 요구하는 것입니다.

○**申溪輪 委員** 제가 보기에는 그동안 논의가 있어 왔고 많은 차이가 있음에도 불구하고 서로 다르지만 서로 이해하고 안고 갈 수 있는 부분이 적지 않다고 생각합니다. 그 점에 있어서 소중한 확인이 필요하다는 말씀을 개인적으로 드리고 싶고, 제 개인 소견을 말씀드리면 국회의원으로서는, 환경노동위원회 간사로서, 법안심사소위원회 소위원장으로 주5일근무제는 조속히, 그러나 단계적으로 실시되는 것이 좋겠다는 기본원칙을 갖고 있습니다.

두 번째, 이 과정에서 노사가 한 발씩 양보해야 된다고 생각합니다. 이 안도 마찬가지로 생각합니다.

세 번째, 노사 공히 사회적 약자의 입장을 더 존중하는 쪽으로 해결해야 한다고 생각합니다. 노동자 중에도 사회적 약자가 있습니다. 여러분들이 잘 알고 계시는 비정규직 노동자와 여성노동자 일 것입니다. 그분들의 이익이 희생되지 않는 방향으로 가는 것이 좋겠습니다.

사용자도 마찬가지로입니다. 대기업보다는 영세 중소기업의 입장이 충분히 보전되고 보완된다면 이 제도를 시행하는 것이 별로 나쁘지 않겠다, 이런 3개 정도의 원칙을 저 개인적으로 갖고 있습니다. 이것은 제 개인 소견이기 때문에 강요할 의사는 없지만 너의 입장이 무엇이나고 할 때 저는 항상 이 세 가지를 말하고 있습니다.

그런 의미에서 제가 질의를 하나 드립니다.

중소기업협동조합중앙회 김홍경 부회장께서 낸 자료를 보니까 이 제도를 시행하려면 중소기업에 대한 지원이 필요하다, 아주 구체적이고 직접적인 지원이 필요하다고 하면서 몇 가지 항목들을 열거하고 있는 것을 보았습니다.

이를테면 고용 및 산재보험료 감면이라든가, 인건비의 직·간접적인 지원이라든가, 설비투자 지원, 인력난이 심하니까 인력난 대책을 세워 주어야 될 것 아니냐, 연수생제도를 포함해서 기타 인력난 문제, 인력난을 완화하기 위한 방편으로서

복지시설 확충 등의 제안을 하고 있습니다.

한 마디로 이 중에서 가장 필요하고, 가장 구체적이고, 직접적인 효과를 볼 수 있는 정부의 지원 체계란 무엇인지를 말씀해 주시기 바랍니다.

○**参考人 김홍경** 조금 제 말씀을 드리고 답변드리도록 하겠습니다.

저희 중소기업의 기본입장은 시행하기 전에 준비를 시켜 달라는 것입니다. 정부에서는 미리 당겨서 하는 중소기업에 대해서는 이런 지원을 해주겠다는 입장인데 그것이 아니라 시행시기를, 예를 들어서 중소기업협동조합중앙회에서는 법이 통과된 후 최소한 3년 정도의 유예기간을 두고 그 기간 안에 생산성 향상을 할 수 있는 지원을 해서 준비가 되면 실근로시간이 법정근로시간과 큰 차이 없이 되지 않겠느냐, 그때 시행하면 아무 문제가 생기지 않는다고 봅니다. 그래서 申 위원님께서 말씀하시는 지원을 지금부터라도 시행해 주십시오 하고 저희는 부탁을 드리고 있습니다.

○**申溪輪 委員** 그러니까 이것을 시행하고 거기에 따라 지원하는 것이 아니라 그 여건을 만든 다음에 도입하자는 것입니까?

○**参考人 김홍경** 예.

○**申溪輪 委員** 그러면 도입 시기를 훨씬 더 당길 수도 있겠네요?

○**参考人 김홍경** 그것이 되면 당길 수도 있지요.

그리고 생산성 향상을 위해서 필요한 여러 가지 지원 중에 딱 뭐냐 이렇게 말씀하셨는데 제가 모두발언에서 두 가지로 나누어서 말씀을 드렸습니다.

생산성을 향상하기 위한 지원을 해 주시고, 법정근로시간이 단축되면 중소기업 쪽의 비용부담이 그만큼 늘어나니까 부담을 경감시킬 수 있는 조치를 해 주십시오, 저희가 나열한 것을 크게 나누면 그렇게 두 가지로 나눌 수 있습니다. 그러니까 그 두 가지를 같이 해 주셨으면 좋겠다는 답변을 드리겠습니다.

○**申溪輪 委員** 잘 알겠습니다. 정부예산이 한정되어 있기 때문에 무엇이 더 우선적이어야 하는지를 여쭙고 싶었습니다. 대답이 되었다고 생각합니다.

두 번째, 민주노총 이재웅 사무총장직무대행께 묻습니다.

아까 제가 말씀드린 대로 무슨 차이가 있느냐 보다 무슨 공통점이 있느냐를 서로 찾아야 하는데 경쟁적으로 차이를 찾다 보니까 오히려 차이

를 조장하는 감이 들어서 생략하겠습니다. 그러나 이 부분은 조금 설명이 필요하지 않을까 싶어서 묻습니다.

근로기준법중개정법률안 부칙 제4조 ‘임금보전 및 단체협약의 변경 등’을 보면 “사용자는 이 법 시행으로 인하여 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다” 이렇게 되어 있지요? 이것은 너무 선언적인 수준이고 구체적인 보호장치가 아니라고 지적하고 있고 처벌 규정까지 두자고 말하고 있습니다.

그리고 “근로자·노동조합 및 사용자는 이 법 시행과 관련하여 단체협약 유효기간의 만료 여부를 불문하고 가능한 빠른 시일 내에 단체협약, 취업규칙 등에 임금보전방안 및 법 개정사항이 반영되도록 하여야 한다” 이렇게 되어 있습니다.

그런데 이것이 문제라는 것입니다. 특히 이 부분이 아까 제가 강조한 비정규직 노동자들과 여성 노동자들 특히 사회적 약자, 노동계층 중에서도 특히 약자 부분에 대해 전혀 보호장치가 되지 못한다는 것을 예로 들고 있지요?

○**参考人 이재웅** 예, 그렇습니다.

○**申溪輪 委員** 그래서 묻는데 짧게 한 마디만 예를 들어 보십시오.

이들테면 단체협약이나 취업규칙 등에 이것을 반영할 경우에 노동조합이 불리한 실례를 하나만 딱 들어보세요. 잘 이해가 안 되는 부분이 많이 있는 것 같습니다. 설명하려고 하지 마시고 이렇게 되어 있는데 이렇게 바뀌면 얼마나 곤란한가 하는 것을 설명해 보세요.

○**参考人 이재웅** 정부가 그동안 산업현장에서 일어났던 부분에 대해서 근로감독을 제대로 하지 않았습시다. 이런 불신이 있는데 이것을 단협에 명시했다 하더라도 지키지 않았을 때 어떻게 할 것이냐, 이 문제는 뻔한 것이고 사실 임금보전은 1년만 하고 다음해부터는 보장이 안 되는 것이거든요. 이것은 노사현장에서 문제를 더 야기시키는 것입니다.

○**申溪輪 委員** 제가 말씀드린 것이 이해가 안 된 것 같습니다. 단체협약이나 취업규칙 등에 임금보전방안 및 법 개정사항이 반영되도록 해야 된다는 말이 얼마나 불리한 내용인가에 대해서 설명을 못 들었습니다. 알았습니다.

또 하나 여쭙어 볼게요.

현대자동차노동조합 위원장과 잠깐 얘기하는 가운데 나온 얘기인데 빨리 이 문제를 논의해서 다

시 해야 된다는 얘기가 나와요. 이를테면 노사정 위원회에 민주노총도 참여해서 논의해야 된다는 얘기도 나와요. 민주노총이 고민하고 있는 부분이라는 하겠습니까마는 노사정위원회에 참여해서 이런 문제를 논의해야 되는 것이 아닌가 저는 그렇게 생각합니다. 이 부분에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○**参考人 이재웅** 노동계 내에 다양한 스펙트럼이 있는데 이것을 어느 틀 한 군데에서만 결정해야 된다는 것은 맞지 않는 것이고, 노동시간 단축과 관련해서는 다양한 통로를 통해서 의견을 수렴하고 합의를 통해서 해야 된다고 저희들은 생각합니다.

○**申溪輪 委員** 저는 늘 그런 생각을 했어요. 민주노총이야말로 정부의 성격을 규정하기에 앞서서 자신들이 처해 있는 위치와 정서를 돌파해 나가든지, 어떤 문제든지 불문하고 그 제도에 참여해서 의견을 개진하는 것이 기본이 아닌가 하는 생각을 가졌기 때문에 기왕에 나오신 김에 제가 여쭙어 보았습니다.

○**参考人 이재웅** 저희도 그런 것에는 동의하는데 그렇게 합의된 내용들이 사실 지켜지지 않았 습니다. 그래서 그 논의에 대한 필요성을 상실한 것입니다.

○**申溪輪 委員** 알겠습니다.

이른바 비정규직 노동자의 중요성이 누차 강조되고 있고 위원회에서도 많이 지적되고 있는데 또 하나 1년 미만 종사자에 대한 휴가문제를 지적하고 있지요?

○**参考人 이재웅** 예.

○**申溪輪 委員** 김성태 사무총장님, 그렇지요?

○**参考人 김성태** 예.

○**申溪輪 委員** 제가 봐도 그래요. 정규직은 1년에 8할 이상 출근하면 15일을 받게 되거든요. 비정규직은 정상적으로 출근해야 한 달에 1일이니까 12일 밖에 안 돼요. 형평성 문제가 있습니다. 따라서 1년 미만자에 대해서는 1월당 1.5일로 노사정위원회에서 합의했는데 이것이 다시 후퇴한 것 같아요.

노사정위원회 상임위원, 이것이 어떻게 된 것입니까?

○**参考人 안영수** 1년 미만 근로자의 경우 한 달에 1.5일로 하는 것에 대해서는 노사가 양해했을 정도였습니다.

그래서 이 문제를 가지고 저희 위원회로서는 비정규직 근로자를 위해서 상당히 좋은 보호조치

가 마련되었다고 하는 공익위원들의 이야기도 있었던 상태입니다.

○**申溪輪 委員** 아까 제가 말한 세 가지 원칙 중에 세 번째, 사용자 쪽에서도 중소기업이나 영세 기업에 대한 대폭적이고 구체적인 지원을 전제로 노동자 측도 지금 여러분들은 정규직 노동조합입니다마는…… 너무나 많이 늘어났고 여러 가지 문제를 발생시키는 비정규직 노동자에 대해서 차별되지 않는 쪽으로 더 강화되는 원칙이 지켜지기를 바라구요. 1년 미만 종사자 비정규직의 휴가문제에 대해서 온당하게 해결될 수 있기를 바란다는 뜻으로 제가 말씀을 드려봤습니다.

마무리 짓겠습니다.

처음에 말씀드린 것처럼 경총이나 중소기업중앙회, 한국노총, 민주노총 모두 노력을 많이 하셨습니다. 그러나 오늘의 합의를 못 이룬 것은 여러분의 책임만도 아니고 우리 사회 전체가 가지고 있는 합의문화의 부족도 있을 것입니다. 그리고 자기 이익에 비추어 볼 때 기준이 다르게 설명된 부분도 있을 것이라고 보여 집니다.

그러나 이 문제는 지금 논의를 중단하면 언젠가 다시 논의해야 할 텐데 그만큼 사회적 비용을 더 들여야 할 것으로 생각합니다. 그래서 이 문제를 중단시키지 말고 논의를 전진시키는 노력과 지혜를 보여줄 때가 아닌가라는 말씀을 드리고 질의를 마칩니다.

○**委員長 宋勳錫** 申溪輪 위원님 수고하셨습니다.

첫 번째 질의를 다 하셨는데 추가로 질의하실 분 계신가요?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

그리고 오늘 대체토론 중에 朴赫圭 위원님께서 서면으로 질의하신 것이 있습니다. 이것은 노동부 측에 질의하신 것인데 위원님의 취지에 부합하는 서면답변서를 충실하게 작성하여 모든 위원님들과 입법조사관실에 제출하여 주시기 바랍니다. 서면질의와 서면답변 내용은 모두 위원회 회의록에 게재하도록 하겠습니다.

오늘 참고인들 아주 수고하셨습니다.

오늘 주5일근무제 도입과 관련해서 참고인들의 진술을 들어보니 내용과 시기 등 여러 면에서 입장에 차이가 많이 난 것이 확인되었습니다. 다만 주5일근무제 자체를 반대하는 것 같지는 않습니다.

각계의 이해관계가 상충되기 때문에 각계의 입장에 차이가 있는 것은 당연하다고 생각합니다. 이 문제는 각계의 입장만 고집한다면 절대 타협

이나 합의가 될 수가 없을 것입니다. 그것은 한마디로 주5일근무제를 실시하지 말자는 말이나 다름이 없을 것입니다. 노사 양 측이 주5일근무제 자체를 반대하지 않는 이상 양 측이 서로 한발짝씩 양보만 한다면 합의가 가능하다고 봅니다.

이제 주5일근무제 법안이 국회에 넘어온 이상 국회에서 심의는 계속하겠지만 심의하는 동안 양 측이 서로 양보심을 발휘해서 의견접근이 이루어질 수 있도록 최선의 노력을 다 해 주시기 바랍니다.

그러면 주5일근무제 도입과 관련한 의사일정 제1항 宋錫贊 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안, 의사일정 제2항 정부가 제출한 근로기준법중개정법률안은 국민경제 생활에 지대한 영향을 미치는 중요사안이므로 보다 심층적인 심사를 위하여 전체회의에 잠시 계류하고자 하는데 위원님들 이의 없으십니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

그러면 의사일정 제1항 및 제2항 모두 계속 전체회의에 계류시키는 것으로 하겠습니다.

이것으로 오늘 회의를 마치도록 하고, 특히 오늘 다섯 분의 모두진술과 위원님들과의 토론과정을 통해서 제시해 주신 고견들은 우리 위원회가 관련법률안을 심사하는데 많은 참고와 도움이 될 수 있을 것으로 확신합니다.

앞으로도 우리 위원회는 노동조합이나 사용자 측 그리고 기타 이해당사자 여러분들에 대해 법률안 개정이나 청원, 기타 쟁점이 되는 안건과 관련하여 말씀을 들을 수 있는 방향으로 충분한 기회를 드리고 또 함께 토론할 수 있는 기회를 많이 갖도록 하겠습니다.

바쁘신 가운데 나오셔서 진술해 주시고 진지하게 토론에 참여해 주신 참고인 여러분께 위원회를 대신해서 다시 한 번 감사드리고 위원님들 그리고 장관과 관계공무원 여러분 수고 많으셨습니다.

산회를 선포합니다.

(17시15분 산회)

○政府側參席者

노	동	부			
장		관	方	鏞	錫
차		관	金	松	子
기	획	관	金	元	培
리		실	金	聖	中
장		장	申		洛
근	로	기	鄭	鍾	秀
준	용	평	朴	鍾	哲
국	정	등			
장	책	국			
고	심	장			
용	의	의			
정	관	관			
책					
심					
의					
관					

○出席參考人

- 조남홍(한국경영자총협회 상임부회장)
- 김홍경(중소기업협동조합중앙회 부회장)
- 김성태(한국노총 사무총장)
- 이재웅(민주노총 사무총장)
- 안영수(노사정위원회 상임위원)

○出席委員(7人)

金樂翼 朴仁相 朴赫圭 宋勳錫  
徐秉洙 吳世勳 全在姬

○出席專門委員

수석전문위원 河鍾範  
전문위원 朴龍判