

# 第212回國會 環境勞動委員會會議錄 第4號(附錄)

國會事務處

日 時 2000年6月23日(金)

場 所 環境勞動委員會會議室

## 【서면질의·답변서】

(답변서)

○노동부장관 **崔善政**

(**金樂冀** 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)

근로시간 단축과 관련하여 이번 정기국회 기간 내에 노사간에 합의가 안될 경우 법개정이 안되는 것인지, 그렇게 될 경우 노동계의 반발이 있을 텐데 그 대책은 무엇인지 물으셨음.

(답 변)

- 근로시간단축은 단순히 노사만의 문제가 아니라 전체국민생활에 커다란 영향을 미칠 수 있는 문제이므로 노사정위원회에서 다양한 이해계층간 논의를 통해 합의로 추진하는 것이 바람직하다고 봄.
- 현재 근로시간단축 문제는 노사간 이해가 첨예하게 대립되고 있어 합의에 이르지 못하고 교착상태에 빠질 가능성도 전혀 배제할 수 없으나,
  - 정부는 근로시간단축특위에서 토론회, 합동실태조사, 전문가 의견청취 등 다각적 의견 수렴을 통해 노사간 견해차이를 좁혀나갈 방침이며,
  - 중립적 입장에서 노사간 합의에 이를 수 있도록 최선의 노력을 기울이겠으며
  - 합의에 이를 수 있을 것으로 기대하고 있음.

(질의)

신노사문화 사업을 계속 추진할 것인지에 대해 물으셨음.

(답 변)

- 21세기는 지식기반 정보화사회이자 세계 단일시장의 무한경쟁시대이며
  - 선진국의 노사관계는 갈등해결에서 경쟁력을 향상시키는 노사관계로 그 중점이 급히 옮겨가고 있음.

- 신노사문화는 이러한 경제환경변화 속에서 근로자의 고용을 안정시키고 기업과 국가의 경쟁력을 확보하며 국민 모두의 삶의 질을 향상시키고자 하는 노력으로서 중·장기적 관점에서 지속적으로 추진하는 것이 바람직하다고 생각함.

※ 2000년도 신노사문화 정책과제 : ①열린경영 확대 ② 지식근로자 육성 ③ 작업장 혁신지원 ④ 성과보상확대 ⑤ 노사협력 인프라 구축 ⑥ 지속적인 제도개선

- 정부는 위원님께서 지적하신 대로 노사가 구체적으로 실천할 수 있는 내용을 적극 개발·추진하여 신노사문화 사업의 내실화를 기하는 한편, 신노사문화가 산업현장에 조속히 정착될 수 있도록 더욱 노력하였음.

(질 의)

노조전임자 급여지원 문제에 관한 입장을 물으셨음.

(답 변)

- 노조전임자 급여지원 문제는 '99년 제3기 노사정 위원회에서 이 문제에 대해 논의하였으나 합의가 이루어지지 못하였고
  - '99.12.29 정부는 노사정위원회 공익위원안을 토대로 정부입법안을 마련하여 국회에 제출하였으나
  - 15대 국회 임기만료로 인해 자동폐기됨
- 전임자급여지급금지 규정은 2002.1.1부터 적용되므로 시급한 문제는 아니지만 노사 모두 지난해 국회상정한 안에 대해 재논의를 요구함에 따라
  - 노사정위원회에서 노사대표의 합의에 의해 논의과제로 선정되어 있으므로
  - 정부입법안을 토대로 노사정간 심도있는 논의를 거쳐 노사정 합의안이 도출될 수 있도록 노력하고 그 결과를 토대로 입법을 추진할 계획

**(金文洙 위원 질의에 대한 답변)**

(질 의)  
 위원님께서 4인 이하 사업장에 대한 산재 보험 적용 확대와 관련, 홍보·인력 확보 등 준비가 제대로 되어 있는지, 특히 4인 이하 영세사업체의 경우 실태 파악도 어려울 텐데 4인 이하 사업체 실태조사 계획이 있는지를 물으셨음

(답 변)

가. 적용 확대 준비 상황에 대하여

- 산재보험 적용 확대를 위한 법령 개정, 홍보, 인력 확보 등 제반 절차를 무리없이 추진
- 법령의 경우 '99년 12월에 개정법을 공포하였으며, 개정시행령의 경우 금년 6.27일자로 공포
- 영세사업장의 산재보험 적용률 제고를 위해서는 산재보험에 대한 인지도 제고가 관건이라는 판단 하에 금년 3월에 TV광고를 시작으로
  - 6월부터 방송매체, 신문, 팜플렛, DM발송, 플래카드 등 가능한 모든 매체를 동원하여 본격적인 홍보 실시 중(별첨 홍보 실적 참조)
- 적용 확대를 위한 소요인력 증원계획을 마련하여 6.23일자로 채용공고를 실시함.

○ 그밖에도 6.12일부터 7.1일까지 직원교육을 실시하였으며

- 전산용량 확충, 단순반복업무 처리방법 개선 등 제반준비를 차질없이 추진 중에 있음.

※ 단순반복적 업무처리방법 개선을 위하여 6.12부터공단 남부지사 “고객상담센터”를 시범운영 중이며 결과평가를 통하여 업무량이 많은 지사부터 확대 실시할 계획임.

나. 4인 이하 영세사업장 실태 파악에 대하여

○ 4인 이하 사업체 총 82만개소에 대한 자료를 확보하여 적용을 안내 중임.

- 4인 이하 사업체중 고용보험 적용사업장 중 산재보험 미적용 사업장은 40만개소이며

- 국제청 사업자등록자료 중 고용보험미적용 사업체는 42만개소인 것으로 나타남.

※ 6.17, 22, 27일 4인 이하 사업장 82만개소에 대하여 산재보험 성립신고 안내문 등 발송(향후 3~4회 추가 발송 예정)

○ 이러한 자료를 활용하여 우선 산재보험 적용률 제고를 위하여 노력하되

- 적절한 적용 및 보상기법 개발을 위한 실태조사 등도 병행하여 실시하겠음.

산재보험 적용 확대 홍보 계획 및 실적

○ TV 및 라디오 캠페인

제 목	내 역	기 간	비 고
TV 캠페인	KBS-1 MBC SBS	4-11월 6-8월 3-6월	방송사별 1일 1~2회
라디오 캠페인	KBS-1 AM MBC AM SBS FM TBS FM CBS AM	6-10월 6-9월 6-9월 6-9월 10-11월	방송사별 1일 2회 (단, MBC는 1일 1회)

○ 교통 및 옥외광고

제 목	내 역	기간/횟수	비 고
신문광고	중앙일간지 주요 지방지 노동 및 복지전문지	6-7월	1~2회
교통광고	지하철 차량광고 버스차량광고 지하철역 광고	2,564대 480대 10개소	서울, 인천, 부산, 대구 서울외 12개시 서울지하철 2호선역

전광판광고	도심전광판 LED 와이드칼라전광판	12개소 3개소 5개소	서울, 대구 서울역, 영등포역, 부산김해공항 수도권전철 주요환승역
현수막		1,100개 내외	전국 주요도시 공공 게시대 부착

## ○인쇄홍보물 및 기타

제 목	내 역	기간/횟수	비 고
리플렛A(사업주용) 리플렛B(근로자용) 리플렛 팜플렛 포스터	DM발송 국민카드이용대상 지사, 유관기관비치 지사, 유관기관비치 지사, 유관기관비치	79만부 270만부 30만매 30만매 14,000부	DM발송 국민카드DM발송 시 동봉
반상회보	적용확대 안내문	6.25	
사보 근로복지	특집기사 게재	6-7월호	관련내용 특집기사 및 광고게재
인터넷 홈페이지	안내문 게재 및 Q&A 답변	6-8월	인터넷을 통한 민원안내

## ○지사별 홍보

제 목	내 역	기간/횟수	비 고
지역유선방송	공중파방송용 TV캠페인	전국 160개 내외	지사별 실시
지역정보지 광고		1-2회	지사별 실시

## (질 의)

최저임금수준이 국민기초생활보장법에 의한 기초생활보장급여액보다도 낮아 저임금근로자의 근로의욕 저하를 초래할 수 있는데, 이에 대한 노동부의 대책을 물으셨음.

## (답 변)

○국민기초생활보장제도는 단순히 빈곤가구의 기초생활을 보장하는데 그치지 않고 이들의 자립·자활을 유도하기 위해 종합적 자립 자활서비스를 제공하는 제도로서 올해 10.1부터 시행될 예정입니다.

○1인가구 기초생활보장 급여액과 최저임금을 비교해 볼 때

- 현재 최저임금은 시간당 1,600원으로 월환산하는 경우 361,600원으로 1인가구 기준 기초생활보장 급여액 32만원과 비슷한 수준으로

볼 수도 있으나

- 최저임금액은 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 통상임금을 기준으로 하고 있으므로 기타 수당 및 상여금 등을 합산하여 실제로 근로자가 지급받는 임금총액은 기초생활보장 급여액보다 훨씬 높은 수준에 이르고 있음.

※ '99년의 임금구성비를 감안할 때, 통상임금에 준하는 정액급여는 69.7%로 이에 따라 최저임금을 임금총액으로 환산하면 519천원으로 추산됨.

○또한 최저임금은 18세 단신근로자의 생계비와 유사근로자의 임금, 노동생산성 등을 종합적으로 고려하여 결정되나

- 기초생활보장 급여액은 계층조사에 의한 빈곤가구의 최저생계비를 기준으로 결정되는 등 결정방식상으로도 차이가 있어서 급여수준만을 단순비교하는 것은 곤란함.

- 다만, 사회보장 확충으로 인해 상대적으로 불가피하게 나타나는 저임근로자의 근로의욕 저하 문제를 최대한 해소하기 위하여
- 정보도 최저임금 수준이 합리적으로 조정될 필요가 있다고 보고 있는 바
  - 구체적인 최저임금 수준은 최저임금심의위원회 회의 시의 의결을 거쳐 결정할 것임.
- ※ 현재 2000.9.1~2001.8.31 기간 동안 적용될 최저임금 수준을 심의 중임.

(질 의)  
 신선대컨테이너터미널(주) 사건과 관련한 부산지법의 단체교섭거부금지 가처분 결정을 회사측에서 이행하도록 지도하였는지 여부에 대하여 물으셨음.

- (답 변)
- 부산지방법원의 가처분 결정(2000.2.11, 200카합53) 이후 우리부(부산지방노동청)는 가처분결정의 당사자인 신선대컨테이너터미널(주)측에 대하여 가처분결정을 존중하도록 지도
- ※ 2000.2.16 부산지방노동청 근로감독과장이 동사 대표이사를 면담, 가처분결정은 존중되어야 한다는 입장을 전달하는 등 수차례에 걸쳐 지도
- 그러나, 회사측은 교섭창구 단일화를 권고한 가처분 결정문의 내용에 따라 전국운송하역노조와 부산항운노조간에 교섭 창구를 단일화하여 교섭에 응한다는 입장을 취하였으나
- 노동조합간에 교섭창구가 단일화되지 못하였고, 전국운송하역노조 신선대지부 조합원들의 태업시 양노조간에 물리적 충돌이 발생(2.25)하여 장기간 파업(2.26~5.1)이 진행됨에 따라 단체교섭이 원활히 이루어지지 못하였음.

(질 의)  
 파견근로자 고용안정대책에서 교차배치토록 지도하는 것은 법을 위반하는 것이 아닌지에 대해 물으셨음.

- (답 변)
- 우리부는 파견근로자보호등에관한법률이 시행 2년이 됨에 따라 파견기간이 만료되는 근로자들의 고용안정대책에 다음과 같이 수립하였음.
- 사용사업체에 대한 지도
    - 파견계약기간이 만료되는 파견근로자를 사용업체가 직접 고용하도록 지도

- 정규직 고용이 어려울 경우 계약직, 임시직, 일용직 등으로 고용토록 지도
  - 파견사업체에 대한 지도
  - 새로운 사용업체를 발굴하여 고용의 단절없이 파견근로자를 재배치
  - 계약기간이 만료되는 사용업체간에 파견근로자를 교차하여 배치하도록 지도
  - 계약기간이 만료된 파견근로자에 대하여는 고용보험법상 유급휴가 훈련 지원제도등 활용지도
- ※ 이와 같은 지침을 마련한 것은 파견기간을 자연인인 파견근로자를 기준으로(사람중심) 해석한 것을 토대로 한 것이며, 사람중심으로 해석하고 있는 근거에 대하여는 별건 답변서 "파견근로자보호등에관한법률 제6조제3항(고용의제)의 규정을 사람중심으로 해석한 것은 동법위반이 아닌지"를 참조하여 주시기 바람.

- 파견근로자 고용안정 지침을 위와 같이 정한 것은
- 사용사업주가 입법의 취지에 따라 기간만료된 파견근로자를 직접 고용하는 것을 『원칙』으로 하여 정규직 고용을 지도하되, 기업의 형편상 그것이 부득이 어려울 경우 계약직 등으로라도 채용토록 강력히 지도하고
  - 사용사업주가 위와 같은 지도에도 불구하고 채용을 거부하거나, 파견근로 사용도 거부하여 직위가 없어지는 경우에는 파견 근로자 보호를 위해 『차선책』으로 고용주인 파견사업주가 새로운 사용업체를 발굴하거나 다른 사용업체간에 재배치를 하여 근로자의 실업을 예방토록 하고자 한 것임.

- 주요추진사항
- 6월 한달을 『파견근로자 고용안전의 달』로 선정
  - 지방노동관서 관계자 회의 개최(2000.5.4)
  - 전국 파견사업주 회의를 지방노동관서별로 개최 : 1,008개업체 참가
  - 입법취지 등을 설명한 {근로자파견제도의 올바른 이해} 책자 발행 배포 : 10,000부
  - 파견기간만료 근로자 실태조사 실시 : 5,839명
  - 고용이 보장된 근로자 : 4,873(83.5%)
  - 사용업체 직접고용 : 2,525명
  - 파견업체 고용유지 : 1,993명

(질 의)

방송사, 통신공사, 이랜드, 인천제철 포항공장, 대상식품 등의 파견근로관련 불법행위 진상조사 결과에 대해 물으셨음.

(답 변)

- 질의내용 중 『(주)이랜드 부곡물류센터』에 대하여는 관할 안양지방노동사무소에 불법사항에 대해 조사토록 지시하여
  - (주)이랜드부곡물류센터에서 파견근로자의 역무를 위법하게 제공받아 운영한 사실을 확인하고 2000.6.21관할경찰관서에 고발 조치하였으며
  - 동 사업장에 근로자를 파견한 (주)홍익아웃소싱, (주) 키스도 2000.6.16고발조치
- 그외 방송사 등에 대하여는 관할지방노동사무소에 조사하여 조치토록 지시하였으므로 추후 결과를 제출하겠음.

(질 의)

파견근로자보호등에 관한법률제6조제3항(고용의제)의 규정을 사람중심으로 해석한 것은 동법 위반이 아닌지에 대해 물으셨음.

(답 변)

- 법 제6조제3항에는 “사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료되는 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다. 다만, 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우를 제외한다.”라 규정하고 있어
  - 동일한 파견근로자를 2년 이상 사용하면 그 파견근로자를 직접고용한 것으로 본다는 ‘사람’중심의 해석과
  - 파견근로자를 사용했던 직위에는 2년을 초과하여 파견근로자를 사용할 수 없도록 한것이라는 ‘직위’중심의 해석이 있을 수 있음.
- 우리가 파견기간을 자연인인 파견근로자를 기준으로 해석하게 된 이유는
  - 법 제6조제3항(고용의제)에 “...2년을 초과하여 계속으로 파견근로자를 사용하는 경우... 파견근로자를 고용한 것으로 본다.”라고 하여 기간계속성 여부의 판단준거를 『직위』가 아닌 자연인인 『파견근로자』로 명시하고 있는 점과
  - 또한 같은 조항 단서 규정에서 “...『당해』파

견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우를 제외한다.”고 하여 자연인인 개별적 파견근로자에게 고용의제 효과배제 결정권을 부여하고 있는 점을 들어 동일한 파견 근로자를 2년을 초과하여 사용할 때는 직접 고용하여야 한다는 견해를 채택한 것임.

- 이와 같은 해석은 최근에 새로이 만들거나 변경한 것이 아니라 제도 시행 후 일관성있게 유지하고 있는 것으로서
  - 법제정 이후 최초의 해석('98. 6. 9질의회시) 당시 실업이 만연하던 상황아래서 사람중심으로 해석하면 파견근로를 할 수 있는 일자리가 계속 유지되므로 파견근로의 기회가 확대되어 고용안정에 기여할 것으로 판단하였기 때문이었으며
  - 또한 우리가 법제정시 참고로 하였던 일본의 경우에도 우리와 같은 취지의 해석을 하고 있으므로 이를 참조하였음.
- “X라는 파견회사로부터 1년간 파견근로를 받아들이고, 이듬해에는 Y라는 파견회사와 파견근로계약을 체결하는 것이 가능”한 것으로 해석(1999. 7. 3 일본 노동성 자료)
- 그동안 이와 같은 해석의 틀속에서 파견근로시장질서가 형성되어 왔고 더욱이 최근 경영계에서는 파견기간의 연장, 파견대상업종 제한철폐 등을 주장하며 이와 같은 주장이 받아들여지지 않을 경우 대규모 실직사태가 우려된다고 밝히는 상황속에서(조선일보 2000.3.22사회면 참조)
  - 해석을 갑자기 바꾸어 업무기준으로 할 경우 파견근로 사용업무의 외주 및 위장도급등으로의 전환 우려, 실업의 예방효과, 기업의 탄력적 인력관리 등을 고려할 때
  - 해석기준을 바꿈기보다는 현 제도의 틀 내에서 파견근로자들의 고용안정에 최선을 다하는 것이 바람직하다고 생각함.
- 다만, 위원님의 지적에 대하여는 자문변호사, 학계 등의 의견을 수렴하여 계속적으로 검토하겠음.

(질 의)

모성보호 비용의 사회적 분담에 관한 구체적 방안에 대해 물으셨음.

(답 변)

- 모성보호는 여성의 생리, 임신, 출산 및 육아에 관한 정책으로

- 협의로는 유급산전후휴가(제72조), 태아검진 휴가(신설), 유산·사산·조산휴가(신설) 등이 있으며
- 광의로는 생리휴가(제71조), 육아시간(제73조) 및 출산간호휴가(신설), 육아휴직(제11조) 등이 있음.
- 여성근로자의 취업환경 개선을 위해서는 광의의 모성보호정책 추진 필요
  - ※ 그동안 모성보호 비용의 사회적 분담화와 관련하여 '94년 이후 여성사회참여 확대방안의 일환으로 세계화추진위원회 등에서 지속적으로 논의되고
- '99.12 국회 여성특위에서는 출산휴가 비용의 의료보험 부담을 내용으로 하는 관련법률 개정안을 국회에 제출된 바 있으며
- 16대 총선에서 3당은 모성보호 수준확대 및 사회분담화를 공통 공약
- 모성보호정책 중 출산휴가기간 확대, 동 비용의 사회분담화, 육아휴직 활성화를 위한 근로자의 소득보전 등은 여성계의 오랜 숙원 사업으로서
  - 출산휴가기간 동안의 급여지원 등 모성보호비용과 관련해서는 여성계·학계·노동계등은
    - 출산휴가비용은 의료보험에서, 육아휴직비용은 고용보험에서 각각 분담할 것을 주장하고 있음.
    - ※ 출산휴가비용의 경우 일본, 독일, 프랑스, 스웨덴 등 대부분의 주요국에서 의료보험에서 지원
  - 지난 4.10 경제정책조정회의 시 출산휴가기간을 현행 60일에서 90일로 늘리고, 늘어나는 30일분의 재원부담에 관해서는 사업주가 부담하지 않는 방향으로 논의되었고
    - 육아휴직의 활성화를 위해 고용보험에서 휴직전 통상임금의 일부를 지원토록 한바 있음.
    - ※ 일본의 경우 육아휴직기간 동안 고용보험에서 휴직전 임금의 50%지원
  - 그러나 의료보험 통합으로 직장의료보험의 경우와는 달리 재정난·의약분업 등으로 사실상 부담이 어려울 것으로 예상되어 일반재정등에서 그 비용을 확보할 수 있도록 요청하고 관련부처 등과 협의 중
    - ※ 의료보험은 출산 시 개회비용, 임신부 진찰범위 등 확대가 필요하고 또한 동 재정이 부족할 경우 일반재정에서 지원해야 되

므로 일반재정에서 직접 지원하는 것이 오히려 행정비용 등이 최소화

- 육아휴직의 경우 고용보험에서 지원하는 방안 검토 중

**(金晨祚 위원 질의에 대한 답변)**

(질 의)

농어민고용촉진훈련 실적('97~'99)과 농특회계예산의 주세원 및 농어민고용촉진을 위한 대책에 대해 물으셨음.

(답 변)

- 농어민고용촉진훈련은 농어민의 가족, 자녀로서 이농을 원하는 사람들의 취업능력제고를 위한 사업으로
  - 연도별 실적은 97년 8366명(68억원), '98년 9543명(56억원), '99년 5천명(55억원)임.
- 농특회계의 주세원은 이자소득세 감면액 10%, 증권거래세의 0.15% 및 소득세·법인세·양도소득세·관세감면액의 20%등임.
- 농어민 고용촉진훈련 활성화를 위해 관계부처와 적극 협의해 나가고
  - 국민기초생활보장법에 의한 자활훈련에 농어민 훈련 대상자를 포함하여 취업능력제고에 지속 노력할 계획임.

**(朴仁相 위원 질의에 대한 답변)**

(질 의)

사업장 안전보건관리가 노동부, 건설교통부등 8개 부처, 23개 법률에 의하여 운영됨으로써 발생하는 사업장 부담 가중, 행정비용 낭비 등의 문제를 해결하기 위한 『사업장안전보건관리기본법』 제정에 대한 노동부 입장을 물으셨음.

(답 변)

- 현재 우리나라의 사업장 안전보건관리는 근로자, 건설, 가스, 전기, 항만, 유해물질 등의 위험요인에 따라 노동부, 산업자원부, 건설교통부 등 8개 부처의 『산업안전보건법』, 『고압가스관리법』, 『전기사업법』, 『건설기술 관리법』등 25여개의 법률에 산재되어 수행되고 있음.
  - ※ 영국 : 보건안전청(HSE)이 『사업장보건안전법(1974)』에 의거 사업장 안전보건 업무를 통합적으로 수행
  - ※ 미국 : 산업안전보건청(OSHA)이 『산업안전보건법(1970)』에 의거 사업장 안전 보건업무를 통합적으로 수행

- 사업장 안전보건의 여러 법률, 부처 및 공공기관에 의해 관리됨으로써
  - 공정안전보고서, 위험기계·기구 검사, 안전관리자 선임, 건설공사의 사전안전성 심사등 중복제도로 기업부담이 가중되고
  - 사업장 안전보건 관련 정부출연기관의 중복투자로 인적·물적 자원이 낭비되고 있으며
  - 사업장 안전보건 관련 법률의 관리·집행책임이 분산 되어 책임소재가 불분명해지는 등의 문제점이 발생하고 있음.
- 이러한 문제점을 해소하고 사업장 안전보건관리의 효율성을 제고할 수 있도록 사업장내 안전보건 관련 법규정의 통합·일원화 방안을 검토해 나가겠음.

(질 의)  
 장애인고용촉진을 위하여 정부가 민간기업을 지도하기 위해서는 법규정으로만 강제하기보다 장애인에 대한 의식을 개혁하고 선도하기 위한 프로그램을 준비하여야 한다고 하시면서 이에 대한 견해와 향후 계획을 물으셨음.

- (답 변)
- 장애인의 고용촉진에 가장 큰 걸림들은 위원님께서 지적하신 바와 같은 장애인에 대한 사회의 그릇된 인식임.
  - 우리부는 이와 같은 점을 직시하고 장애인의 직업능력을 지속 개발하는 한편, 사회적 인식개선을 위한 다양한 사업을 전개하고 있음.

- 언론매체를 통해 장애인도 비장애인에 못지 않게 일할 수 있음과 수범사례를 발굴, 홍보하고 있으며
  - 매년 9월을 『장애인고용촉진의 달』로 지정하여 장애인 고용우수 사업주와 모범 장애인근로자를 표창, 사기를 진작하고
  - 장애인기능경기대회(지방, 전국, 전체)를 개최하여 장애인의 직업능력을 진작시키고 있음.
- 앞으로도 우리부는 정보 및 사업주 중 고용률 미달기관을 중심으로 적극적으로 장애인고용을 독려하는 등 그릇된 사회인식을 개선하는 한편 장애인고용확대를 위해 앞장서도록 하겠음.

(질 의)  
 실업급여 부정수급 방지대책에 대해 물으셨음.

- (답 변)
- 실업급여 부정수급 현황
  - '96년 실업급여 지급 이후 '99년까지 부정수급자는 계속 증가하였으나, 2000년 들어 감소세가 두드러지게 나타남.
    - ※ 전년 동월 대비 부정수급자 47.5% 감소 ('99.5월 3,756명, 2000.5월 1,783명)
  - 부정수급에 따른 반환명령액은 올려 감소 추세가 두드러진 반면에 부정수급 환수율은 '98년 이후 계속 증가하고 있음.
    - ※ 전년 동월 대비 반환명령액 34.4% 감소, 환수율 52.9% 증가

<연도별 부정수급현황>

(단위 : 명, 백만원)

구분	실업급여 지급자	부정수급자(%)	부정수금액	반환 명령액	환수액(%)
계	1,109,984	13,921(1.3%)	5,755	10,668	7,324(68.7%)
2000.5	178,764	1,783(1.0%)	608	1,153	1,275(110.6%)
1999.5.	306,814	3,756(1.2%)	1,800	3,351	1,933(57.7%)
1999	462,635	8,022(1.7%)	3,252	6,284	4,275(68.0%)
1998	412,600	3,199(0.8%)	1,485	2,511	1,242(49.5)
1997	48,677	867(1.8%)	381	675	502(74.4%)
1996	7,308	50(0.7%)	29	45	30(66.7%)

※ 반환명령액 = 부정수금액 + 추가징수액 + 지급중지일 이후 지급액  
 연도별환수액 = 현년 부정이득납부액 + 이월 부정이득납부액

□ 실업급여 부정수급 방지대책

가. 부정수급 예방활동 강화

- 실업급여 수급자에 대한 사전 교육강화
  - 수급 자격 신청시 또는 실업인정일에 실업급여의 취지, 취업·소득의 신고의무, 부정수급시 불이익 조치 등 제반사항을 안내하여 제도에 대한 무지로 인한 부정수급 방지
- 실업급여제도 및 부정수급에 대한 홍보강화
  - 실업급여 수급자격 신청시 고용보험 실업급여 교육용 비디오 상용,
  - 팸플릿 등 유인물 배포 및 지방노동관서 홍보강화

나. 부정수급 조기확인

- 부정수급 자진신고 기간 운영
  - 연 2회 정기적인 자진신고기간 운영 및 필요시 지방관서별로 수시운영
- 공공근로·국민연금·국세청 DB 등 전산확인 시스템을 통한 부정수급자의 조기적발, 조기환수
  - '99년도 하반기 이후 전산확인시스템의 구축

으로 부정수급자에 대한 조기적발이 가능

(질 의)

실업급여 수급자의 자격요건 완화 의향이 있는지에 대해 물으셨음

(답 변)

- 현행 실업급여 수혜율이 낮은 원인
- 2000. 5월 현재 실업자 828천명중 실업급여 수급자는 98천명으로 전체 실업자 대비 실업급여 수혜율이 11.8%에 머물고 있음.
  - ※ 미국('90) 36.0%, 일본('92) 27.8%, 독일('90) 43.5%
- 현행 실업급여 수혜율이 낮은 원인은
  - 전체 실업자 중 고용보험적용이 제외되는 자영업 실업자의 비중이 높고
  - 자발적 실직자에 대하여는 실업급여를 지급하지 않으며
  - 제도시행기간이 짧아 평균급여지급기간도 짧기 때문임.

<취업자의 종사상 지위별 비중>

	한 국	일 본	프 랑 스	영 국	미 국
취업자(100)	100	100	100	100	100
근로자	62.8	82.2	88.6	86.7	93.1
자영업자·가족종사자	37.2	11.8	11.4	13.3	6.9

□ 실업급여 수급자의 자격요건 완화 의향

- 실업급여를 받으려면 다음의 요건을 모두 충족해야 함.
  - 실직전 18개월간 180일 이상 근무하였을 것.
  - 근로의 의사와 능력이 있을 것.
  - 이직사유가 비자발적일 것.
- 위 요건 중 자발적 이직자에 대한 수급자격제한은 보험료만 부담하고 수혜를 받지 못하는 문제가 있고 자발적 이직자라도 실업이 장기화되어 생계가 곤란할 경우 보호해야 하는 측면에서 완

화를 검토할 필요가 있으나

- 스스로 『실업』이라는 보험사고를 유발한 자에게 실업급여를 지급하는 것은 보험원리에 반하고, 보험재정에 심각한 부담을 초래하는 우려도 있음.
- 현재 장기실업상태에 있는 자발적 이직자에 대해 3~6개월 지급을 유예한 후 실업급여를 지급하는 방안을 연구중인 바,
  - 재정부담, 국민정서 등을 고려하여 신중하게 도입 여부를 검토할 계획임.

<각국의 자발적 이직자에 대한 실업급여 지급제도>

국가	급여제한기간	국가	급여제한기간
일본	1~3개월	핀란드	6주
호주	2~12주	독일	12주
오스트리아	4주	아일랜드	6주
벨기에	1~26주	네덜란드	제한없음
캐나다	7~12주	뉴질랜드	26주



덴마크	5주	영국	1~26주
노르웨이	4주	스웨덴	4~10주
미국	부지급	스페인	부지급
프랑스	부지급	포르투갈	부지급

(질 의)  
 최저임금으로 보호받고 있는 근로자가 1%내외라면 최저임금제 자체가 필요없다고 지적하시면서 이에 대한 노동부장관의 견해를 물으셨음.

- (답 변)
- 정부도 근로계층의 빈곤화 방지 및 근로의욕 제고를 통한 생산성 향상을 기하기 위하여 최저임금제의 실효성 제고가 필요하다고 봄.
  - 이를 위해 현재 5인 이상 사업장에 적용되고 있는 최저임금제를 4인 이하 사업장까지 확대 적용하기 위하여 최저임금법 개정을 추진하고 있는 바
    - 적용확대시 4인 이하 사업장 약 88만개소의 근로자 165만명 정도가 최저임금제의 보호대상에 추가될 것으로 예상됨.
  - 아울러 최저임금 수준과 관련해서는
    - 과거부터 학계와 노동계에서 최저임금이 지나치게 낮다는 비판이 있어왔고
    - 정부도 최저임금 수준이 합리적으로 조정될 필요가 있다고 보고 있는 바
    - 구체적인 최저임금 수준은 최저임금심의위원회의 심의·의결을 거쳐 결정할 것임.
    - ※ 현재 2000.9.1~2001.8.31 기간 동안 적용될 최저임금 수준을 심의 중임.

(질 의)  
 21세기 『여성의 세기』를 맞아 여성의 경제활동 활성화를 위하여는 모성보호 관련법이 개정되어야 한다고 하시면서 육아휴직, 산전후 휴가의 활성화 방안을 물으셨음.

- (답 변)
- 위원님께서 지적하신 대로 우리나라의 여성 경제활동 참가율은 '80년 42.8%에서 2000. 5월 현재 49.2%로 지속적인 증가세를 보여왔음에도 아직 선진국에 비해서는 낮은 수준으로서
    - ※ '99년 여성경제활동참가율 : 미국(60.0%), 캐나다(58.9%), 일본(49.6%)
    - 그동안 우리부는 여성의 경제활동참여 활성화

- 를 위한 정책의 일환으로 모성보호 수준의 향상·육아휴직의 활성화·직장과 가정의 양립 지원을 위한 제도개선을 추진하여 왔으나 아직도 미흡한 실정임.
- 육아휴직제의 활성화를 위해서
  - 무급으로 시행되는 육아휴직기간 동안 임금의 일부를 지원할 수 있도록 하는 것과
  - 현재 여성근로자의 배우자로 제한되어 있는 육아휴직 대상을 전근로자로 확대와
  - 휴직 종료후 불가피한 사유가 아니라면 근로자가 휴직전과 동일한 부서나 직무로 복귀시킬 수 있도록 하는 방안을 함께 검토중임.
- 모성보호 수준향상 및 동 비용의 사회분담화와 관련
  - 2000. 4. 10. 경제정책조정회의에서 출산휴가를 90일로 연장하고 연장되는 30일분 임금은 기업주의 추가부담이 없도록 재원대책을 마련하기로 하고, 재원대책 등을 관계부처등과 협의 중이며,
  - 이를 위하여는 근로기준법, 남녀고용평등법 및 부담재원 결정에 따라 고용보험법, 국민건강보험법 등의 개정이 필요
  - 한편, 지적하신 것처럼 ILO에서 출산휴가에 관한 최저기준을 14주로 연장하는 협약개정안이 의결됨에 따라 우리나라도 14주로 연장하자는 일부 의견도 있으나,
    - 현재 산정후 휴가기간을 90일(또는 12주)로 확대하는 것을 추진 중으로
    - 14주로 확대하는 것은 비용의 부담과 함께 논의되어야 할 사항으로 이해당사자등과 논의가 필요하며 향후 법 개정시 함께 검토 하겠음.

(질 의)  
 실업자의 초기업단위노조 조합원 자격 관련 법개정 일정에 대해 물으셨음.

- (답 변)
- 노사정위원회에서 합의된 실업자의 초기업단위노조 조합원 자격 인정 문제와 관련하여 정부는

관련법률의 개정을 추진하였으나

- 관계부처에서 법률체계상의 문제점이 있다고 이의를 제기하여 차관회의에서 보류된 바 있음('98.11.18).

○그간 우리부는 이 문제에 대해 관계부처와 꾸준히 협의하여 왔으나

- 아직까지 합의가 이루어지지 못하고 있음.

○우리부는 관계부처의 합의가 없으면 정부입법으로 법 개정 추진이 곤란하다는 점을 감안하여 관계부처와 계속 협의하겠으며

- 노사정위원회에서도 이 문제를 해결하기 위해 논의를 진행하고 있으므로 합리적인 대안이 모색될 수 있도록 노력하겠음

(질 의)

근로자 파견사업의 입법취지와 파견근로자 사용사업체와 파견업체의 불법행위에 대한 대책 및 6월 말 파견이 만료되는 파견근로자에 대한 대책과 현재의 근로감독관 규모로 감독대상 근로자 전체를 포괄할 수 있는지에 대해 물으셨음

(답 변)

○파견근로자보호등에 관한 법률의 입법취지는 『파견근로자의 근로조건을 개선하고 기업의 인력관리에 신축성을 제고』하려는 것임.

- ※ 법 제1조(목적) : 이 법은 근로자파견사업의 적정한 운영을 기하고 파견근로자의 근로조건등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함을 목적으로 한다.

○우리부에서는 불법파견의 근절을 위하여 연초에 지방노동관서에 파견사업 지도·점검 지침을 시달한 바 있음.

- 주요 점검내용은 위장도급형태의 파견대상 업무 위반 여부, 파견기간 위반 여부의 불법 파견등임.
- '99년에는 581건의 파견법 위반 사실을 적발하고 이 중 허가최소 2건, 영업정지 9건, 경고 270건의 행정조치를 취하였고, 2000년1/4분기 현재 259건의 파견법 위반사실을 적발하여 이 중 영업정지 17건, 경고 117건의 행정조치를 취하였음.
- 현실적으로 위장도급형태의 불법파견은 사업장 내부에서 행해지는 관계로 관계자의 고발없이 조사에 상당한 어려움이 있고 단속공무원의 일손이 부족한 것이 사실이나, 향후

불법파견의 근절을 위하여 최선을 다해 나갈 것임.

○근로자파견사업허가를 받은 업체가 고용하여 파견하고 있는 동 법의 보호대상인 파견근로자수는 '99말 현재 총 53,218명이며, 일부 노동단체 등이 일컫는 파견근로자수에는 동법의 적용을 받지 아니하는 경비용역근로자, 청소용역근로자, 도급사업근로자(사내하청 등 포함)들 까지 포함하여 추산하는 데서 차이가 발생하는 것으로 판단됨

○우리부는 6월 말에 파견기간이 만료되는 근로자들의 고용안정을 위하여

- 사용사업주가 입법의 취지에 따라 기간만료된 파견 근로자를 직접고용하는 것을 {원칙}으로 하여 정규직 고용을 지도하되, 기업의 형편상 그것이 부득이 어려울 경우 계약직 등으로라도 채용토록 강력히 지도하고
- 사용사업주가 위와 같은 지도에도 불구하고 채용을 거부하거나, 파견근로 사용도 거부하여 직위가 없어지는 경우에는 파견근로자보호를 위해 『차선책』으로 고용주인 파견사업주가 새로운 사용업체를 발굴하거나 다른 사용업체간에 재배치를 하여 근로자의 실업을 예방토록 지도하고 있음.

(질 의)

우리나라는 ILO핵심협약 중 4개를 비준하지 못하고 있으며, 연내 비준은 추진 중인 7개 ILO협약에도 핵심협약이 포함되어 있지 않았음을 지적하시고, 4개 핵심협약 비준을 위한 정부의 구체적인 계획을 물으심.

(답 변)

○ILO핵심협약이란 '98년 채택된 “ILO근로자 기본권 선언” 이후 명확히 구분하여 사용되는 개념으로서

- “결사의 자유”, “강제근로”, “아동노동”, “차별금지” 분야의 3개 협약은 비준했으나, “결사의 자유” 및 “강제근로”관련 4개 협약은 국내법과 차이가 있어 비준하지 못하고 있음.

○먼저 “결사의 자유” 관련 ILO협약으로는 『결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(제87호)』과 『단결권 및 단체교섭에 관한 협약(제98호)』이 있으며,

- 이 협약 비준에는 다음 사항에 대한 국내법제의 개정이 선행되어야 함.

① 공무원의 단결권 인정(군인, 경찰제외)

- ② 노조전임자 임금지급 금지조항 개선
- ③ 제3자개입 신고조항 및 벌칙조항 개선
- ④ 필수공익사업 범위 조정
- ⑤ 해고(실직)자의 조합원자격 인정 등

- 이들 문제는 노사의 이해관계가 첨예하게 대립하고 있는 사안이므로  
 - 향후 노사정위원회에서 신중한 논의를 거쳐 이를 토대로 제도개선이 이루어지면 결사의 자유협약 기준을 추진하겠음.

○ 한편 “강제근로” 관련 ILO협약으로는 『강제근로 협약(29호)』과 『강제근로폐지협약(105호)』이 있음.

- 동 협약 기준을 위해 '98년 ILO자문단을 초청하여 국제법제에 대해 검토하는 등 자문을 의뢰하였는바
- 동 협약 기준을 위해서는 다음 사항에 대한 국내법제의 개정이 선행되어야 하는 것으로 파악되었음.

① 공익근무요원의 소집제를 지원제로 변경(제 29호)

※ 공익근무요원의 병역법(제2조제1항제9호)상의 정의 : “공익근무요원”이라 함은 국가기관·지방자치단체·공공단체 또는 사회복지사업법 제34조의 규정에 의하여 설치된 사회복지시설(이하 “사회복지시설”이라 한다)의 공익 목적수행에 필요한 경비·감시·보호·봉사 또는 행정업무 등의 지원과 예

술·체육의 육성을 위하여 소집되어 공익분야에 복무하는 사람을 말한다.

② 사상범 및(불법)파업 참가자에 징역형을 부과하고 있는 현행 형법을 강제노역이 아닌형(예 : 금고 등)으로 변경(제105호).

- 제29호 협약과 관련해서는 병역법 체계를 수정해야 하는 문제가 있으나, 남북 대치상황을 고려할때 현행 제도의 변경은 신중한 검토가 필요하다는 것이 국방부의 입장이며

- 제105호 협약과 관련한(강제노역이 부과되는) 징역형 제도에 대한 변경은, 형벌 체계 대한 검토를 해야하는 만큼 장기적으로 검토해야할 사항이라는 것이 법무부의 입장임.

※ 일본의 경우에도 국가공무원이 동맹파업, 태업 등의 정의행위를 한 경우 노역이 수반되는 징역형을 과할 수 있도록 규정되어 있어 제 105호 협약기준을 보류하고 잇는 실정임.

○ 그리고 '99. 6월 제87차 ILO총회에서 채택된 『가혹한 형태의 아동노동 폐지 협약(제182호)』이 금년 말 발효되어 여덟 번째의 핵심협약으로 될 것인 바,

- 동 협약에 대해서는 정부가 연내에 비준토록 추진 중임.

<미비준 핵심협약 쟁점사항 검토>

현행법	요지	비준관련쟁점	비고
노동법 제100조	노동법 제100조	노동법 제100조	노동법 제100조
노동법 제101조	노동법 제101조	노동법 제101조	노동법 제101조
노동법 제102조	노동법 제102조	노동법 제102조	노동법 제102조
노동법 제103조	노동법 제103조	노동법 제103조	노동법 제103조
노동법 제104조	노동법 제104조	노동법 제104조	노동법 제104조
노동법 제105조	노동법 제105조	노동법 제105조	노동법 제105조
노동법 제106조	노동법 제106조	노동법 제106조	노동법 제106조
노동법 제107조	노동법 제107조	노동법 제107조	노동법 제107조
노동법 제108조	노동법 제108조	노동법 제108조	노동법 제108조
노동법 제109조	노동법 제109조	노동법 제109조	노동법 제109조
노동법 제110조	노동법 제110조	노동법 제110조	노동법 제110조
노동법 제111조	노동법 제111조	노동법 제111조	노동법 제111조
노동법 제112조	노동법 제112조	노동법 제112조	노동법 제112조
노동법 제113조	노동법 제113조	노동법 제113조	노동법 제113조
노동법 제114조	노동법 제114조	노동법 제114조	노동법 제114조
노동법 제115조	노동법 제115조	노동법 제115조	노동법 제115조
노동법 제116조	노동법 제116조	노동법 제116조	노동법 제116조
노동법 제117조	노동법 제117조	노동법 제117조	노동법 제117조
노동법 제118조	노동법 제118조	노동법 제118조	노동법 제118조
노동법 제119조	노동법 제119조	노동법 제119조	노동법 제119조
노동법 제120조	노동법 제120조	노동법 제120조	노동법 제120조
노동법 제121조	노동법 제121조	노동법 제121조	노동법 제121조
노동법 제122조	노동법 제122조	노동법 제122조	노동법 제122조
노동법 제123조	노동법 제123조	노동법 제123조	노동법 제123조
노동법 제124조	노동법 제124조	노동법 제124조	노동법 제124조
노동법 제125조	노동법 제125조	노동법 제125조	노동법 제125조
노동법 제126조	노동법 제126조	노동법 제126조	노동법 제126조
노동법 제127조	노동법 제127조	노동법 제127조	노동법 제127조
노동법 제128조	노동법 제128조	노동법 제128조	노동법 제128조
노동법 제129조	노동법 제129조	노동법 제129조	노동법 제129조
노동법 제130조	노동법 제130조	노동법 제130조	노동법 제130조
노동법 제131조	노동법 제131조	노동법 제131조	노동법 제131조
노동법 제132조	노동법 제132조	노동법 제132조	노동법 제132조
노동법 제133조	노동법 제133조	노동법 제133조	노동법 제133조
노동법 제134조	노동법 제134조	노동법 제134조	노동법 제134조
노동법 제135조	노동법 제135조	노동법 제135조	노동법 제135조
노동법 제136조	노동법 제136조	노동법 제136조	노동법 제136조
노동법 제137조	노동법 제137조	노동법 제137조	노동법 제137조
노동법 제138조	노동법 제138조	노동법 제138조	노동법 제138조
노동법 제139조	노동법 제139조	노동법 제139조	노동법 제139조
노동법 제140조	노동법 제140조	노동법 제140조	노동법 제140조
노동법 제141조	노동법 제141조	노동법 제141조	노동법 제141조
노동법 제142조	노동법 제142조	노동법 제142조	노동법 제142조
노동법 제143조	노동법 제143조	노동법 제143조	노동법 제143조
노동법 제144조	노동법 제144조	노동법 제144조	노동법 제144조
노동법 제145조	노동법 제145조	노동법 제145조	노동법 제145조
노동법 제146조	노동법 제146조	노동법 제146조	노동법 제146조
노동법 제147조	노동법 제147조	노동법 제147조	노동법 제147조
노동법 제148조	노동법 제148조	노동법 제148조	노동법 제148조
노동법 제149조	노동법 제149조	노동법 제149조	노동법 제149조
노동법 제150조	노동법 제150조	노동법 제150조	노동법 제150조

(105호)	참가에 대한 제재, 차별대우 수단으로 이용 되는 강제근로 금지	정 및 국가보안법, 집시법, 노동조합법 중 징역형을 금고형으로 개정]	
- 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약 (87호)	· 노사의 자유로운 조직 설립과 가입 · 단체의 규약 제정 및 활동의 자유 · 연합단체 또는 총연합단체의 설립 또는 가입 자유	· 제3자 개입시 신고 의무 · 해고자(실업자)의 단결권 인정 등 · 공무원 단결권 인정 · 필수공익사업의 범위 [노동조합법, 국가공무원법, 지방공무원법 개정 필요]	· 법령 정비 필요
- 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약(98호)	· 근로자에 대한 반조합적 차별행위 금지 · 노사 상호간의 지배 · 간섭 배제 · 단체교섭의 장려와 촉진	· 노조전임자 임금지급 · 제3자 개입시 신고 의무 및 공무원의 단결권 불인정 등 [노동조합법, 국가공무원법, 지방공무원법 개정 필요] ※ 87호 협약 비준을 전제로 하고 있음	· 법령 정비 필요
●남녀동등보수(100호), 고용및직업상 차별금지(111호) 및 취업의 최저연령(138호) 협약은 기비준			

(질의)  
고용·산재보험의 통합징수 계획 및 구체적인 일정에 대해 물으셨음.

(답변)  
□배경  
○현행 4대 사회보험이 관장부처별로 운영됨으로써 민원인의 불편이 제기됨에 따라  
- '99. 12월 국무총리실 산하 『4대 사회보험 통합 추진기획단』에서 보험료 징수는 4대보험이 서로 유사하므로 이를 통합·운영토록 하되  
- 우선담당 부처를 기준으로 고용·산재보험, 의료·국민연금 등 2:2로 통합 운영하도록 함.  
○이에 따라 우리부에서는 적용·징수체계가 유사하고 근로복지공단에서 담당하고 있는 고용·산재보험의 징수업무를 통합하는 방안을 추진 중에 있음. ③④  
□추진현황  
○일차적으로 '99.10 고용보험 적용·징수업무를 근로복지공단에 위탁하여 수행기관 일원화를 통한 통합기반을 조성.  
○현재 노동연구권 및 사업주단에 등과 workshop을 개최하는 등 통합징수방안을 마련중에 있음.  
- 주요 검토사항

· 보험료 납부방식을 현행 선납제에서 개인별 임금관리를 기초로 하는 원납제로 변경 여부  
· 월납제 도입시 피보험자관리방식 도입 등 보험관리체계 개편방안 등  
□향후계획  
○통합 징수 방안을 조기에 마련하여 가칭 “노동보험 통합징수법”을 금년 정기국회에 제출·제정하고  
- 내년 중 하위법령 제정 및 통합징수전산시스템 개발 등 준비를 거쳐 2002년부터 통합징수를 시행할 예정임.

(질의)  
고용보험의 4인 이하 영세사업장 가입자 확대 대책에 대해 물으셨음.

(답변)  
□현황  
○'98.10. 1부터 고용보험이 5인 미만 사업장까지 확대 적용됨으로써  
- 2000년 5월 현재 적용현황은 사업장 대비 62.2%(639천개소)이고, 근로자 대비는 72.8%(643만명)임.  
- 5인 미만 사업장의 경우 전체 812천개소 중

53.2%인 432천개소의 사업장이 가입되었음.

□문제점

○5인 미만 사업장의 적용율과 근로자 가입율이 낮은 이유는

- 영세사업주들의 고용보험 제도에 대한 이해가 아직도 부족하고
- 보험료부담 등 재정적 이유로 보험가입을 기피하는 사례가 있으며,
- 영세사업장 근로자의 빈번한 입·아직과 사업장 소재지의 잦은 변경 등으로 보험관리가 곤란한 점 등이 있음.

※ 보험료수납률(2000.4)

- 5인 이상 86.5%, 4인 이하 55.6%

□가입율 제고 방안

○적용누락 사업장에 대한 자진가입유도 노력 및 적용 조사 실시

- TV, 신문, 라디오 등 각종 언론매체를 통한 제도 홍보강화로 자진가입을 유도
- 식당 등 취약업종에 대하여는 업종별 단체등을 활용하여 가입을 유도하는 한편 공단의 부족한 인력은 공공근로요원등 투입활용
- 사업주에 대한 각종 보험혜택 및 피보험자 신고 중요성 안내
- 타 사회보험 및 국세청 등의 자료를 활용하여 가입 누락을 최소화

○보험사무처리 절차를 간소화하여 사업주의 행정 부담을 완화

- 보험관계성립신고 등의 one-stop서비스 시행과 우편, 팩스신고제 활성화
- 자진신고 사업주에 대하여는 『출장접수제』를 도입·운영하는 등 보험서비스의 획기적인 개선 추진

(질문)  
외국인근로자의 인권침해, 열악한 근로조건등이 상당 부분 노동부의 책임이라면서 고용허가제 도입에 대한 장관의 견해를 물으셨음.

(답변)

○그간 외국인력정책의 근간으로서 외국인산업연수 제도를 시행해오고 있으나

- 외국인을 근로에 종사시킬 목적이면서 연수생 신분으로 활용한다는 대내외적 비난이 지속되고 있고
- 불법취업자가 전체외국인력의 63.2%를 차지하는 기현상을 초래하고 있는 실정이며

- 불법취업자의 경우 신분상의 약점 때문에 임금체불, 장시간 근로강요 등 인권문제가 지속적으로 제기되고 있고

- 외국인력의 도입, 관리, 귀국 등에 대해 책임 있게 관리 감독하는 공적체계가 미흡함.

○이러한 외국인 관련 문제를 해결하기 위해서는 현행 산업연수제도의 개선만으로는 한계가 있으며

- 외국인력정책을 근본적으로 전환하여 고용허가제 도입을 적극적으로 검토하여야 할 시기라고 봄.

○이를 위하여 『외국인근로자 고용허가제 도입방안』에 대한 연구용역을 수행 중이며

※ 서울대학교 임현진 교수, 8월 말까지 결과 제출

- 7월중에 산업연수생 등 국내 외국인력의 근로조건, 활용현황 등에 대한 실태조사를 실시할 예정임.

(申溪輪 위원 질의에 대한 답변)

(질의)  
200만개 일자리 창출 관련, 노동부를 포함한 각 부처 역할과 추진성과에 대해 물으셨음.

(답변)

□수립배경

○'98~'99년 실업대책 추진과 경제회복으로 인하여 '99.2월이후 실업감소 추세가 이어져 왔으나

- 2000. 1월 현재 실업자가 여전히 100만명 수준에 이르고 구직단념자도 20만명에 이르는 등 지속적인 일자리를 창출대책 필요

○이에 2000년부터 2003년 200만개 일자리 창출대책을 추진하여 2003년에 사실상의 완전고용(3%대 실업률)을 실현하고자 추진

□주요내용 및 각 부처 역할

○4대부문의 구조조정 마무리, 규제완화 지속 추진 등 안정적 일자리 창출여건 조성, 추진총괄(재경부의 전부처)

○벤처·중소기업 및 소상공인의 창업을 적극지원하고 창업한 기업에 대해 각종 경영지원강화(재경부, 산자부, 중기청)

○정보통신사업, 문화관광산업 등 성장산업을 적극육성 및 기존제조업의 고부가가치화 지원(정통부, 문광부, 산자부)

○직업훈련 및 교육과정의 개선을 지속적으로 추진하는 한편, 디지털시대에 맞는 평생교육체계

구축(노동부, 교육부)  
<고용 창출 목표>

(단위 : 만명)

	계	2000년	2001년	2002년	2003년
계	200~205	60~65	50	45	45
- 지식기반산업	70	18	16	18	18
· 지식기반제조업	24	6	6	6	6
· 지식기반서비스업	46	12	10	12	12
- 기존제조업	15	12	1	1	1
- 서비스업 및 기타	115~120	30~35	33	26	26

□ 부문별 추진계획

- 일자리 창출을 위한 세제 지원조치 완료('99.8조 세특례제한법을 개정)
  - ※ 중소기업 창업시 2년간 취득등록세 100% 면세(종래 75%), 창업중소기업 감면적용대상 기업 범위 확대
- 창업지원을 위한 예산사업은 일부 완료되었거나 정상 추진 중
  - ※ 신용보증기금출연(2000억원)을 통한 생계형 중소기업 창업보증지원 운용 시한을 당초 2000.6월에서 2001.6월로 1년 연장
- 지식기반 신산업 육성 일환으로 초고속정보통신망 구축(전국107지역 광케이블 구축), 환경산업 10개 분야에서 12만건 환경기술 D/B 구축, 남해한 관광벨트개발계획 추진
- 기존 주력산업 및 부품 소재산업의 고부가가치화 일환으로 섬유산업 육성을 위한 『밀라노 프로젝트』 5개 사업에 국비 210억원 지원완료(2000.4월)
- 1조 규모의 벤처자금을 조성하기 위해 1차로 33개 창투사에 1천억원의 자금배정(2000.4) 및 중소기업 지원기관인 다산벤처 설립
  - 창업보육센터 확대('99년 142개소 → 2000년 22개소) 및 소상공인 지원센터 확대('99년 30개소 → 2000년 50개소)
- 한편, 작년 11월 설치한 기업규제개혁작업단을 활성화하여 규제발굴 및 개선을 추진하고 잔존 규제 정비계획을 마련하는 등 기업규제완화 추진
  - 외국인투자촉진법령을 연내에 개정하여 외국인 투자유치를 위한 각종 인센티브제도를 개선할 계획

□ 성과

- 200만개 일자리 창출대책 추진 이후 취업자수는 2000. 1월 20,131천명에서 2000. 5월 21,349천 명으로 1,218천명 증가.

**(李相洙 위원 질의에 대한 답변)**

(질 의)

파견근로자보호등에 관한 법률 제6조제3항(고용의제)의 규정을 사람중심으로 해석한 것은 동법 위반이 아닌지에 대해 물으셨음.

(답 변)

- 법 제6조제3항에는 “사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료되는 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다. 다만, 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우를 제외한다.”라 규정하고 있어
  - 동일한 파견근로자를 2년 이상 사용하면 그 파견근로자를 직접고용한 것으로 본다는 ‘사람’중심의 해석과
  - 파견근로자를 사용했던 직위에는 2년을 초과하여 파견근로자를 사용할 수 없도록 한 것이라는 ‘직위’ 중심의 해석이 있을 수 있음.
- 우리부가 파견기간을 자연인인 파견근로자를 기준으로 해석하게 된 이유는
  - 법 제6조제3항(고용의제)에 “...2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 고용한 것으로 본다.”라고 하여 기간계속성 여부의 판단준거를 『직위』가 아닌 자연인인 『파견근로자』로 명시하고 있는 점과

- 또한 같은 조항 단서 규정에서 “...『당해』 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우는 제외한다”고 하여 자연인인 개별적 파견근로자에게 고용의제 효과배제 결정권을 부여하고 있는 점을 들어 동일한 파견 근로자를 2년을 초과하여 사용할 때는 직접 고용하여야 한다는 견해를 채택한 것임.

○ 이와 같은 해석은 최근에 새로이 만들거나 변경한 것이 아니라 제도 시행 후 일관성있게 유지하고 있는 것으로서

- 법제정 이후 최초의 해석'98. 6. 9 질의회시) 당시 실업이 만연하던 상황아래서 사람중심으로 계속 유지되므로 파견근로의 기회가 확대되어 고용안정에 기여할 것으로 판단하였기 때문이었으며
- 또한 우리가 법제정 시 참고로 하였던 일본의 경우에도 우리와 같은 취지의 해석을 하고 있으므로 이를 참고하였음.

“X라는 파견회사로부터 1년간 파견근로를 받아들이고, 이듬해에는 Y라는 파견회사와 파견근로계약을 체결하는 것이 가능” 한 것으로 해석(1999. 7. 3 일본 노동성 자료)

○ 그동안 이와같은 해석의 틀속에서 파견근로 시장질서가 형성되어 왔고 더욱이 최근 경영계에서는 파견기간의 연장, 파견대상업종 제한 차례등을 주장하며 이와 같은 주장이 받아들여지지 않을 경우 대규모 실직사태가 우려된다고 밝히는 상황속에서(조선일보 2000.3.22 사회면 참조)

- 해석을 갑자기 바꾸어 업무기준으로 할 경우 파견근로 사용업무의 외주 및 위장도급 등으로의 전환 우려, 실업의 예방효과, 기업의 탄력적 인력관리 등을 고려할 때
- 해석기준을 바꾸기보다는 현 제도의 틀 내에서 파견근로자들의 고용안정에 최선을 다하는 것이 바람직하다고 생각됨.

○ 다만, 위원님의 지적에 대하여는 자문변호사, 하계 등의 의견을 수렴하여 계속적으로 검토하겠습니다.

**(李柱榮의원 질의에 대한 답변)**

(질 의)  
구조조정과정에서 고용승계문제와 관련하여 현해법제가 불비하여 노사간에 소모적인 분쟁이 계속되고 있다고 지적하셨음.

(답 변)

○ 위원님이 지적하신 바와 같이 현행 법제도가 불비하여 기업의 구조조정시 발생하는 노사간 소모적 갈등을 줄여야 한다는데 인식을 같이함.

- 그런데 이러한 문제해결을 위해 입법화하는 것이 좋은지, 또는 예상되는 다양한 사례에 대하여 법으로 명확히 규정할 수 있는 것인지
  - 또한 한다면 노동법에 하는 것이 바람직한지, 민법 또는 상법에 규정하는 것이 좋은지
  - 충분한 검토가 필요하며, 관계부처와 협의도 필요함.

○ 외국의 입법례를 보면 독일의 경우 민법에 사업이전시의 권리·의무를 규정하고 있고 스위스는 채무법에, 오스트리아는 종업원법에 관련 규정을 두고 있음.

○ 현재 이와 관련하여 우리부에서 연구용역을 의뢰하여 진행중에 있으므로, 그 결과를 토대로 개선방안을 강구하겠습니다.

(질 의)  
공공근로사업 추진시 지방자치단체가 예산 부담을 하지 않는 사례와 이에 대한 제재 수단 등 대책 수립에 대해 물으셨음.

(답 변)

○ 2000년도 공공근로사업 예산 1조1,000억원 중 자치단체의 공공근로사업 예산은 6,000억원임
 

- 이 중 50%인 3,000억원을 자치단체 지방비를 확보하여 부담토록 하고 있음.

○ 자치단체 재정사정 등으로 2000년 6월 현재 16개 시·도 중 광주, 강원, 전북, 경남, 제주의 일부 자치단체가 지방비 113억원을 확보하지 못하고 있으나

- 제재 시 지역 저소득 실직자 등이 겪게 될 어려움을 고려하여 해당 지자체에 대한 별도의 제재를 하고 있지는 않으며 주관부서인 행정자치부에서 지속적으로 지방비 부담액을 독려하고 있음.
- 이에 따라 이들 지자체들도 조만간 자치단체 추경예산편성을 통해 미확보액 전액을 부담할 계획임.

※ 2000.6.30 현재까지 공공근로 예산을 확보하지 못한 지방자치단체  
 광주광역시 : 100억원 중 51억원 미확보  
 강 원 : 80억원 중 12억원 미확보  
 전 북 ; 110억원 중 30억원 미확보  
 경 남 : 195억원 중 9억원 미확보

제 주 : 22억원 중 11억원 미확보

(질 의)

실업자 직업훈련 예산부족 실태와 대책에 대해 물으셨음.

(답 변)

○실업률이 지속적인 감소에 따라 금년도 실업자 직업훈련 규모를 209천명9예산 : 3,406억원)으로 축소.

※ 실업률 추이 : '99년도 6.3%→2000.1 5.3%→5월 3.7%

※ '99년 실업자직업훈련 실적 : 358천명, 5,028억원

- 또한 동절기 실업대책에 따른 1/4분기중 집중적인 훈련 실시(복표인원의 38.2%인 47천명)와 전년도 이월훈련생의 훈련비 지급으로 약 800억원의 예산(고용보험기금)부족 예상.

※ 고용보험기금은 통상적으로 예산의 이월이 이루어지지 않음.

○6월이후에는 실업률 추이를 반영하여 적정 규모(매월 7천명)의 훈련 실시

- 내역변경 등을 통하여 800억원을 추가로 확보 계획

- 평균훈련기간의 단축 등을 통한 예산절감 방안도 병행 추진

○이를 통하여 금년도 목표인원에 대한 직업훈련은 차질 없이 실시될 수 있을 것으로 예상

(질 의)

통계상 실망실업자는 감소하고 있으나 현장의 체감실업률과는 차이가 있다고 지적하시면서 이에 대한 견해를 물으셨음.

(답 변)

○실망실업자는 통계용어로 구직단념자(Discouraged Worker)로 표현하고 있으며, '99.11월부터 통계청에서 공표하고 있음.

- 2000.5월 현재 구직단념자는 163천명으로 올해 1월에 240천명으로 최고기록 후 지속적 감소추세임.

(단의 : 천명)

'99.11	12	2000.1	2	3	4	5
198	222	240	236	197	174	163

○현장의 체감실업률은 지역이나 응답자에 따라 많은 차이가 발생하므로 공표되는 실업률과 차이가 날 수 있으나

- 이를 일반화하여 실업률의 증감을 논하는 것은 적절치 않은 것으로 보임.

○참고로 실업대책 지원시에는 통계상의 실업자 여부에 관계없이

- 18시간미만 취업자, 일시휴직자 및 구직단념자 등 불완전 취업자와 저소득계층에 대해서도 공공근로, 직업훈련, 생활보호, 실업자대부 등 혜택을 제공하고 있음.

(질 의)

실망실업자 추이 및 실업률 반영 여부에 대해 물으셨음.

(답 변)

○2000.5월 현재 구직단념자 (Discouraged Worker)는 163천명으로 올해 1월에 240cus명으로 최고 기록 후 지속적 감소추세임.

※통계청에서는 '99.11월부터 공표

(단위 : 천명)

'99.11	12	2000.1	2	3	4	5
198	222	240	236	197	174	163

○소위 실망실업자를 공식 실업률에 포함하는 예는 다른 나라에서도 없으며

- 미국에서는 실업통계의 보조지표로 활용하기 위하여 노동력의 불완전 활용도(unedrtilization) U1-U6를 조사, 발표하고 있음.

○그러나 실업대책 지원시에는 통계상의 실업자 여부에 관계없이

- 18시간미만 취업자, 일시휴직자 및 구직단념자 등 불완전 취업자와 저소득계층에 대해서도 공공근로, 직업훈련, 생활보호, 실업자 대부 등 혜택을 제공하고 있음.

(李浩雄 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)

최저임금이 적정화와 최저임금법 적용확대 추진 계획을 물으셨음.

(답 변)

○적용범위 확대화 관련해서는 현재 최저임금법 개정안(상시근로자 5인 이상 사업장→5인 미만 사업장)이 국무회의에서 의결(6. 20일)되어 6. 23일 국회에 제출되었음.

- 적용확대시 약 88만개소의 5인 미만 사업장 근로자 165만명 정도가 새로 최저임금 보호 대상에 편입됨.

○최저임금 수준과 관련해서는



- 그동안 최저임금이 지나치게 낮다는 비판이 있어 왔고 최저임금제도의 실효성 제고가 필요한 공감대가 형성되어 있는 상태임.
- 정부도 근로계층의 빈곤화 방지와 근로의욕 제고를 위하여 최저임금수준이 합리적으로 조정될 필요가 있다고 보고 있는 바,
  - 최저임금심의위원회에서 제반 여건을 종합하여 적절한 최저임금수준을 정하게 될 것으로 기대하고 있음.

(질 의)  
 노사간에 첨예한 입장차이를 보이고 있는 경총의 7가지 전제조건에 대한 노동부 입장을 물으셨음.

- (답 변)
- 경총이 6월 22일 법정근로시간 단축은 시기상조라는 종전의 압장에서 벗어나 조건부 수용 입장을 밝힌 것은
    - 일단 근로시간 단축논의에서 진일보한 입장 변화로 보고 있음.
  - 경총이 제시한 7가지 전제조건은 현재 노사정 위원회 근로시간단축특위의 논의사항으로 되어 있고,
    - 동 위원회에서 6월말부터 충실히 논의하여 노사간의 입장차이를 좁혀갈 것으로 기대하고 있음.
  - 본격적인 논의가 이제 막 시작되는 단계에서 논사 당사자의 기본입장에 대해 정부의 입장을 먼저 밝히는 것은 적절치 않다고 판단되며
    - 정부는 노사간 충분한 논의를 거쳐 합의에 이를 수 있도록 최선을 다할 방침임.

(질 의)  
 의약분업관 관련하여 폐업한 의원에 대해 지방노동사무소 근로감독과에서 어떠한 조치를 하셨는지 물으셨음.

- (답 변)
- 의약분업과 관련한 폐업에 대해서는 대단히 유감임.
  - 위원님께서 지적하신 경희의료원과 한양대부속병원에서 간호사 등에 대해 집단폐업기간 중 휴가 사용을 강제하였는지 여부에 대하여는
    - 구체적인 사실관계를 파악해 보도록 하겠음.
  - 한편 현행 근로기준법 제59조 규정에 의하면 휴가는 원칙적으로 근로자가 청구하는 시기에 주도

- 록 되어 있음.
- 다만 업무형편상 필요한 경우에는 사업주가 휴가시기를 변경할 수 있으나
  - 사업주의 사정으로 휴업하면서 휴가사용을 강제할 수는 없다고 봄.

(질 의)  
 공공근로 참가기준 및 저소득 계층이 공공근로에 우선적으로 참여할 수 있도록 보건복지부와 협의할 용의가 있는지 물으셨음.

- (답 변)
- 공공근로의 신청자격은 현재 만 18세 이상 60세 이하인자로서
    - 실업자 또는 정기소득이 없는 일용근로자로서 구직등록을 한자
    - 행정기관 또는 행정기관이 인정한 기관에서 노숙자임을 증명한 자이며
    - 실업급여 수급권자, 1세대 2인이상 참여자, 재학생, 생활보호법상의 거택 및 시설보호대상자, 정기소득 있는 자나 그 배우자, 전업농민이나 그 배우자는 참여가 배제되고 있음.
  - 선발방법은 신청자의 재산, 소득, 실직기간 등에 따른 점수제 선발방식으로 운영되고 있으며 저소득 계층(재산 및 소득이 낮은 자)이 우선 선발되고 있음.
  - 우리부는 저소득 계층이 지속적으로 우선 선발될 수 있도록 보건복지부, 행정자치부 등 관계부처와 협의하겠음.

개별 개인정보 점수표(예시)

고려요소	판단기준	가중치(100)	비고
연령	30~55세, 기타연령	10(10,0)	
세대주	여부	10(10,0)	
부양가족수	없음, 1명, 2명, 3명 이상	15(0,5,10,15)	
재산상황	5등급 분류(재산세와 종합 토지세 합산)	15(0,3,7,11,15)	
	1,500cc이상 중·대형 승용차 보유 여부	5(0,5)	
여성세대주	여부	5(5,0)	
장애인	여부	5(5,0)	
실업기간	6개월미만, 1년미만, 1년이상	10(3,7,10)	
사업참여	전단계 참여여부	10(0,10)	
가구소득	4등급 분류	15(0,5,10,15)	

▲ 자격(경력, 능력 : 임의고려) 등이 요구되는 사업의 경우는 먼저 사업 적격 여부를 판단한 후 요소별 점수제를 적용

(질 의)

WTO내 무역과 노동기준 연계 논의에 대한 아국의 대응 방안 및 핵심노동기준 관련 ILO협약 조기 비준 문제에 대한 정부의 대책을 물으심.

(답 변)

- 무역과 노동기준의 연계란 국제기준보다 낮은 노동기준을 바탕으로 제품을 생산·수출하는 국가에 대해 무역제재를 가하도록 근거를 마련하려는 움직임을 의미함.
- 이와 관련한 논의는 '94. 4월 마라케쉬(모로코) UR 각료선언에서 “추가규제”로 다룰 수 있다고 여지를 남김 이래, 미국의 주도하에 진행되고 있음.
  - 지난 '99. 12월 23차 WTO각료회의(시애틀)시 무역과 노동기준에 관한 연구를 위한 WTO 내 작업반 설치 문제가 쟁점으로 부각된 바 있으나,
  - 개도국의 완강한 반대로 무산되었으며, 선진국과 개도국 사이는 물론 선진국간(미국 및 EU)에도 커다란 입장 차이를 보이고 있어 앞으로 쉽게 합의를 도출하기는 어려울 것으로 전망됨.
- 우리나라는 WTO내에서 관련 논의가 발전되는 경우 노동기준이 낮은 국가에 대한 무역제재 등 선진국이 이를 보호무역 수단으로 활용할 수 있

음을 우려하여

- WTO내에서 노동기준을 논의하는 것에 대해 원칙적으로 반대하며, 국제노동기준은 ILO에서 다루는 것이 타당하다는 것을 기본입장으로 취하고 있음.
- 그동안 동 논의를 주도해 온 미국이 시애틀각료회의 경험을 고려하여 최근 다소 유연한 입장을 취하고 있기는 하나, 여전히 입장차이가 있는 만큼
  - 아국과 입장을 같이하는 국가들과 공동대응하는 것이 효과적이므로, 관계부처와 함께 국제동향을 파악하면서 국익을 극대화하는 수준에서 대처해 나갈 계획임.
- 한편, 결사의 자유 및 강제근로금지 관련 ILO핵심협약의 비준을 위해서는 공무원의 단결권 인정 등 노사관계법제의 개정과 병역법상 공익근무요원의 소집제로부터의 전환제로의 변경 등이 선행되어야 하는바.
  - 이들 문제는 노사의 이해관계가 첨예하게 대립하고 병역법 체계를 수정해야 하는 등 신중한 검토가 필요한 사안이므로
  - 향후 노사정위원회의 신중한 논의와 병무청 등 관계부처와의 협의를 거쳐 이를 토대로 제도개선이 이루어지면 관련협약 비준을 추진하겠으며,

- 이를 위한 위원님들의 지혜와 협조를 부탁드립니다.

(질 의)

남북노동자 축구대회 지원을 위해 노동부에서 실무지원단 구성 등 적극적 역할이 필요하다고 물으심.

(답변)

○남북노동자 축구대회는 민주노총과 북한의 직업총동맹간 민간지원의 교류협력 일환으로 추진되어 왔음.

- 통일부에서 교류협력 사업승인을 하여 작년 8월 평양에서 첫 번째 대회가 개최되었음.

※ 8.12~13 평양 개최, 이갑용 위원장 등 37명

○방북남북정상회담 이후 남북 교류협력은 정부차원, 민간차원 등 여러 형태로 이루어질 수 있음.

- 다만 민간교유 차원의 남북노동자 축구대회에 정부가 앞장서서 지원할 경우 민간교류의 의의가 줄어들므로

- 민주노총에서 정부에 대한 지원요청이 있을 경우 실무지원단 구성 등 지원방법을 검토해보겠음.

(全在姬 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)

파견근로자 보호등에 관한 법률 제6조제3항9고용의제)의 규정을 사람중심으로 해석한 것은 동법 위반이 아닌지에 대해 물으셨음.

(답 변)

○법 제6조제3항에서는 “사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료되는 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다. 다만, 당해 파견근로자가 명시적인 반대사를 표시하는 경우를 제외한다.”라 규정하고 있어

- 동일한 파견근로자를 2년 이상 사용하면 그 파견근로자를 직접 고용한 것으로 본다는 ‘사람’ 중심의 해석과

- 파견근로자를 사용했던 직위에는 2년을 초과하여 파견근로자를 사용할 수 없도록 한 것이라는 ‘직위’ 중심의 해석이 있을 수 있음.

○우리부가 파견기간을 자연인인 파견근로자를 기준으로 해석하게 된 이유는

- 법 제6조제3항(고용의제)에 “...2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경

우...파견근로자를 고용한 것으로 본다.”라고 하여 기간계속성 여부의 판단준거를 『직위』가 아닌 자연인인 『파견근로자』로 명시하고 있는 점과

- 또한 같은 조항 단서 규정에서 “...『해』 파견근로자가 명시적인 반대사를 표시하는 경우를 제외한다.”고 하여 자연인인 개별적 파견근로자에게 고용의제 효과배제 결정권을 부여하고 있는 점을 들어 동일한 파견근로자를 2년을 초과하여 사용할 때는 직접 고용하여야 한다는 견해를 채택한 것임.

○이와 같은 해석은 최근에 새로이 만들거나 변경한 것이 아니라 제도 시행 후 일관성있게 유지하고 있는 것으로서

- 법제정 이후 최초의 해석('98. 6. 9 질의회시) 당시 실업이 만연하던 상황아래서 사람중심으로 해석하면 파견근로를 할 수 있는 일자리가 계속 유지되므로 파견근로의 기회가 확대되어 고용안정에 기여할 것으로 판단하였기 때문이었으며

- 또한 우리가 법제정 시 참고로 하였던 일본의 경우에도 우리와 같은 취지의 해석을 하고 있으므로 이를 참고하였음.

“X라는 파견회사로부터 1년간 파견근로를 받아들이고, 이듬해에는 Y라는 파견회사와 파견근로계약을 체결하는 것이 가능” 한 것으로 해석(1999. 7. 3 일본 노동성 자료)

○그동안 이와같은 해석의 틀속에서 파견근로 시장질서가 형성되어 왔고 더욱이 최근 경영계에서는 파견기간의 연장, 파견대상업종 제한 철폐 등을 주장하며 이와 같은 주장이 받아들여지지 않을 경우 대규모 실직사태가 우려된다고 밝히는 상황속에서(조선일보 2000.3.22사회면 참조)

- 해석을 갑자기 바꾸어 업무기준으로 할 경우 파견근로 사용업무의 외주 및 위장도급등으로의 전환 우려, 실업의 예방효과, 기업의 탄력적 인력관리 등을 고려할 때

- 해석기준을 바꾸기보다는 현 제도의 특 내에서 파견근로자들의 고용안정에 최선을 다하는 것이 바람직하다고 생각됨.

○다만, 위원님의 지적에 대하여는 자문변호사, 학계 등의 의견을 수렴하여 계속적으로 검토하겠음.

(질 의)

파견근로자에 대한 균등처우조항은 해석에 따라서는 파견근로자를 보호할 수 있는 좋은 규정인

테 어떻게 해석·관리 감독할 것이며, 미비(법령별) 관련규정) 보험을 적용하여 보호하 예정이고(2000.7월) 규정 보완 계획.

(답 변)

- 파견근로자와 사용사업주가 수행하는 업무의 내용, 근로자의 능력 또는 생산성이 다른 경우 등에는 직접고용근로자간에 임금 등이 다를 수 있으나
- 파견근로자보호등에 관한 법률 제21조에 “파견사업주와 사용사업주는 파견근로자가 사용사업주의 사업내의 동일한 업무를 수행하는 동종근로자와 비교하여 부당하게 차별적 처우를 받지 아니하도록 하여야 한다.”고 규정하여 파견근로자가 사용사업체내의 동일한 업무를 수행하는 근로자와 비교하여 차별적 대우를 수행하는 근로자와 비교하여 차별적 대우를 받지 아니하도록 한 등 조항에 대한 강제 규정이 없으므로 『파견근로조사연구회』 등을 통하여 처벌규정의 신설 문제를 검토하겠음.

(鄭宇澤 위원 질의에 대한 답변)

(질 의) 비정규근로자 확대에 따라 근로조건 보호, 사회보험 적용 확충, 노동시장 기능제고를 통한 직장 이동 지원 등의 대책이 필요하다고 하시면서 견해와 대책을 물으심.

(답 변)

- 비정형근로자도 원칙적으로 근로기준법상 근로자로서 보호를 받고 있으나
  - 근로형태의 특수성으로 인하여 부당하게 근로조건 등에서 차별대우를 받지 않도록 주요 근로형태별로 근로기준법 적용지침을 개발·시행하고 있으며
  - ※ 2000.1.3 [1년미만 단기계약근로자 근로 기준법 등 적용방법 지침] 제정
  - ※ 2000.3.23 [단시간근로자에 대한 근로기준법 적용방법 지침] 제정
  - 은행·보험·증권업 사업장 등 비정형근로자의 비율이 높은 사업장에 대해 사업장 노무관리 지도, 예방점검 등을 강화할 계획임.
- 또한 비정형근로자에 대한 사회안전망의 수혜범위를 확대하기 위하여
  - 일용직근로자에 대한 고용보험 적용 등 보호방안을 강구하고 있으며
  - 4인 이하 사업장의 비정형근로자에 대해 산재

- 이와 함께 비정형근로자의 특성에 맞는 고용서비스를 제공하여 근로능력향상을 통해 원하는 직장으로 이동할 수 있도록
  - 비정형근로자가 자기계발을 확대할 수 있고 수강 장려금 지급대상 확대방안을 추진할 예정이며(2001년)
  - 임시·일용근로자 적합직종을 선정하여 훈련 프로그램을 개발하고
  - 취업상태에서 Cyberg훈련을 통해 이론과정을 이수하고 실습과정은 현장에서 실시하는 『Cyber 훈련-실습과정』 연계 프로그램을 개발·활용할 예정임.

(韓明淑 위원 질의에 대한 답변)

(질 의) 모성보호관련 규정의 법률별·조항별 개정 추진 방향에 대해 물으셨음.

(답 변)

- 출산휴가기간 확대 등 모성보호 제도의 확대는 근로기준법 제72조(출산전후휴가)를 개정, 출산기간 확대, 유산·사산·조산 휴가제의 법제화 및 태아 검진휴가제도를 신설하여야 하고
  - 육아휴지기간의 소득보전 근거, 휴직대상의 확대, 휴직 후 복직보자, 출산간호휴가제도 신설
- 모성보호 비용의 사회적 분담은
  - 출산휴가 비용 재원에 따라
    - 의료보험에서 부담하는 경우 국민건강보험법을 개정
    - 고용보험에서 부담하는 경우 고용보험법을 개정
    - 의료보험과 고용보험에서 분담할 경우에 각각 개정하여 관련규정을 신설하여야 하며
  - 육아휴직기간 동안의 소득보전은 고용보험법을 개정 휴직 기간동안에 급여를 지원할수 있는 규정을 신설하여야 함.
  - ※ 가족간호휴가제도는 모성보호 정책에 포함되지 않으나, 가족책임에 관한 여성근로자의 보호를 위해 남녀고용평등법 및 고용보험법 시행령 개정을 추진.



상 부담이 어려울 것으로 예상되어 일반재정 등에서 그 비용을 확보할 수 있도록 요청하고 관련부처 등과 협의 중

※ 의료보험은 출산시 개호비용, 임산부 진찰범위 등 확대가 필요하고 또한 동 재정이 부족할 경우 일반재정에서 지원해야 되므로 일반재정에서 직접 지원하는 것이 오히려 행정비용 등이 최소화

- 육아휴직의 경우 고용보험에서 지원하는 방안 검토 중

(질의)  
롯데호텔 단협의 '일방중재신청' 조항에 대해 존치를 결정한 서울지노위의 중재재정이 불법파업을 방조한 것이 아니냐고 물으심.

(답변)

- 노동위원회가 노동부의 소속기관이나
  - 업무에 있어서는 독립성과 전문성을 가지고 있어 지노위가 독립적으로 결정함.
- 금번 롯데호텔의 경우 '일방중재신청' 조항에 대한 노사간의 이견이 있었으나
  - 중재 회의 시 노조측의 참여가 없었던 것으로 알고 있음.
- 일방중재신청 조항은 쟁의행위로 인한 피해를 최소화하기 위한 방편으로 노사간 단체협약으로 정

한 것으로

- '일방중재신청' 조항의 존치가 불법파업을 방조한 것이라고만 보기는 어려움.

○참고로 '99년도 단협상 일방중재신청 조항에 의거 중재를 신청한 건수는 총 199건이며

- 이 중 187건은 노동조합이 신청하였고, 12건은 사용자가 신청한 것임.

(질의)  
노조법 제 62조 제2호 일방중재신청 조항은 노조의 교섭권을 제한하는 것이므로 일방중재신청 조항을 삭제할 용의에 대해 물으셨음.

(답변)

- 노사 당사자 일방이 단체협약에 중재신청을 한 때에는 노동위원회가 중재를 행하도록 되어 있음(노조법 제62조 제2호).
- 일방중재제도를 활용하는 문제는 노사간에 체결한 단체협약에 의한 것이므로 정부가 이를 강제로 제한하거나 금지시킬 수는 없음.
  - 일방중재신청조항의 활용을 둘러싸고 노사갈등이 발생하는 사례가 있는 바
  - 가능한 한 노사간 자율적 대화와 타협에 의해 교섭이 이루어지도록 지도해 나가겠음.
- 향후 관계 당사자인 노사의 의견을 수렴하여 개정 필요성 등을 신중히 검토해 나가겠음.

《일방중재신청 현황》

년 도	중 재 신 청			처 리			비 고
	소계	노동조합	사용자	중재재정	행정지도	취하철회	
1997	7	2	5	4	-	3	
1998	95	87	8	38	-	57	
1999	199	187	12	45	-	154	
200.5	11	5	6	2	2	3	진행 4

(질의)  
비정형근로자 실태조사 관련 통계청과의 협의 내용 및 임시·일용직 관련 국제기준에 대해 물으셨음.

(답변)

○그간 비정형근로자 실태조사를 위하여 통계청과 실무자간 실무자가 협의를 진행해 왔으며

- 금년 8월에 실시하는 통계청의 경제활동인구조사시 부가조사를 실시키로 함에 따라
- 부사조사시 사용할 조사표는 노동연구원 비정형근로자 고용통계개선방안 연구결과를 기초로 노동부(안)을 마련하여 통계청에 통보하였음(6.22).

○국제적으로 임시·일용 등 비정형근로에 대한 통일된 기준이나 개념정의가 없는 실정임.

## 외국의 사례

국가	비정규근로분류실태
○OECD 보고서	<p>○아래와 같은 정규근로의 전형적인 특징을 벗어나는 형태의 노동을 Atypical work 로 명명</p> <p>※ 정규근로의 전형적인 형태 :</p> <p>(1) 단일한 고용주와 계약관계에 있고,  (2) 고용기간이 미리 정해지지 않으면서 고용관계의 안정성을 보호 받으며,  (3) 근로시간은 전일제로 하며,  (4) 임금수준이 연공서열의 영향을 받는 근로형태</p>
○일본	<p>○1985년부터 상용근로자 이외에 파트타이머, 아르바이트, 촉탁직 및 기타로 구분하여 통계작성</p> <p>○임시·일용, 단시간 근로(주 35시간 미만), 파견근로는 비정규근로에 미포함</p>
○미국	<p>○On-call workers, 도급계약자, 파견근로자, 재택근로 등 다양한 고용형태별로 통계 파악</p> <p>※ 도급계약자: 개별적 계약, 자문, 프리랜서 등</p> <p>On-call workers : 일용건설인부, 대체교사 등 일자리가 있을 때 일하게 되는 근로자</p>
○독일	<p>○비정규직근로를 별도로 구분하지 않으며, 근로시간에 따라 전시간근로(full-time)와 시간제근로(part-time)로 구분</p> <p>※ 파견근로자 및 재택근무자도 주 근로시간이 정규근로시간에 해당될 경우 전시간근로로 간주</p>
○프랑스	<p>○단시간근로자(Part-time, 주 33시간 미만 일하는 자)와 계절적근로자, 비계절적 임시근로자를 임시근로자로 구분</p>