

第234回國會 (定期會) 環境勞動委員會會議錄 第 10 號(附錄)

國會事務處

日 時 2002年10月29日(火)

場 所 環境勞動委員會會議室

【서면질의·답변서】

(질의서)

(노동부)

○朴仁相 위원

<고용정책기본법중개정법률안(정부)>

- 제출일 : 2001년 1월 3일
- 회부일 : 2001년 1월 4일
- 주요개정내용

1. 고용구조 변화에 따른 일용 등 비정규근로자의 고용안정을 위하여 국가는 고용정보 제공, 직업상담, 직업능력개발기회제공 의무
2. 일정규모 이상의 고용량 변동 시 신고제 폐지(근로기준법상 경영상 해고 사전신고 등과 중복)

□질의문

- 대량고용변동신고제 폐지 부당
- 전문위원 수정안대로 하되 경영상해고계획신고 미이행 및 허위신고에도 과태료를 부과해야

○정부가 제출한 고용정책기본법중개정법률안에 관하여 질의하겠습니다.

○장관, 제도를 폐지하려는 이유가 뭐니까?

※근로기준법의 경영상 이유에 의한 해고 시 장리해고계획 사전신고 등과 중복되는 규정

○본 위원은 근로기준법 등 일부법규와 중복되는 문제가 있기는 하지만 이 제도를 폐지하는 것은 부당하다고 봅니다. 동 제도의 취지는 대량고용변동을 파악하여 직업소개·직업훈련 등을 통해 주로 실업자 재취직과 필요한 인력의 확보를 촉진하기 위한 국가의 역할을 규정한 것입니다. 삭제는 과도하고 다만 중복문제를 개선해야 할 필요는 있다고 생각합니다.

○전문위원의 검토보고에 나와 있는 것처럼 근로기준법 제31조에 의거, 해고계획의 신고가 있는 경우에는 고용정책기본법에 의한 신고를 면제하

는 방법이 타당하다고 봅니다.

○그런데 여기에 조금 보완될 부분이 있는 것 같습니다. 근로기준법 31조에 의한 해고계획 신고는 미이행 또는 허위신고시에 과태료 부과 대상이 아닙니다. 그러나 고용정책기본법 제27조의 신고는 300만 원 이하의 과태료를 내게 되어 있습니다. 즉 일관성이 결여되어 있다는 말입니다.

○본 위원은 전문위원의 수정안대로 가되 조속히 근로기준법을 개정하여 경영상해고계획신고를 과태료 부과대상에 포함함으로써 법 체계의 일관성과 더불어 제도의 실효성을 제고해야 한다고 보는 데 답변바랍니다.

○金樂冀 위원

<근로기준법 중 개정법률안>

- 제출일 : 2002년 1월 25일
- 회부일 : 2002년 1월 26일
- 발의자 : 金樂冀 의원 외 33인(의원 공동발의 참여)

· 주요개정내용

1. 현행 부당노동행위에만 한정되어 있는 긴급이행명령제도(일종의 가처분 신청)를 부당해고에도 적용

· 질의사항

1. 긴급이행명령신청주체 확대 및 과태료 인상
 - 삼특, 제주한라병원 등 사례에서 나타난 강제명령 불이행의 문제
 - 법 개정 실효성 확보를 위해 노동조합법 개정 필요성 대두

□질의문

○金樂冀 의원이 대표발의한 근로기준법 개정안에 관하여 질의하겠습니다. 본 위원은 개정안의 취지에 공감하고 조속히 법 개정이 이루어져야 한다는 생각입니다.

- 1997년 12월에 중앙노동위원회는 삼미특수강 해고자 182명에 대하여 부당해고 판정을 내렸습니다. 그러나 구제명령 이행대상인 창원특수강은 이에 불복하고 소송을 제기했습니다. 중노위의 판정은 대법원에 가서 뒤집어졌습니다. 이때가 2001년 7월입니다. 해고의 효력이 확정되는 데 무려 만 3년 8개월이 걸렸습니다.
 - 신속한 권리구제를 위해 노동위원회가 설치되어 있지만 사실은 법원의 하급심 역할을 하고 있으며 구제명령의 위상과 권위가 미약하고 일부 사업주는 노동위원회를 행정소송의 전 단계 정도로 인식하고 있다는 사실을 삼미특수강 사례가 보여주고 있습니다.
 - 또한 올해 국정감사에서 증인으로 출석했던 제주한라병원 원장의 답변을 모두들 기억하실 것으로 믿습니다. 많은 위원님들께서 집단해고과정의 문제점과 노동위원회 구제명령이 나면 이에 따를 것을 요청했음에도 불구하고 원장은 “대법원까지 가겠다”라는 뜻을 굽히지 않았습니다.
 - 사용자가 이렇게 나오면 현행법 체계하에서는 신속한 권리구제를 하기가 사실상 힘들어집니다. 대법원까지 가는 길고 긴 시간동안 근로자는 지치고 생활고에 찌들게 됩니다. 이러한 상황에서 노사 간 힘의 대등을 기대할 수는 없을 것입니다. 결국은 편법적인 합의나 근로자 일방의 굴복 등으로 상황이 마무리될 가능성을 배제할 수 없습니다. 이런 문제점은 시정되어야 합니다.
 - 따라서 본 위원은 동 개정안에 적극적으로 찬성하면서 이 개정안이 통과될 경우 후속입법이 필요하다는 점을 지적하고자 합니다. 즉 긴급이행명령제도를 규정하고 있는 노동조합및노동관계조정법의 개정입니다.
 - 현행 노조법 제95조는 행정법원의 긴급이행명령을 위반한 경우 500만 원 이하의 과태료에 처하게끔 하고 있으나 다수의 해고자가 발생한 경우 이 정도 수준의 과태료는 적절하지 않습니다. 과태료 한도가 재조정되어야 한다고 봅니다.
 - 또한 중앙노동위원회만이 긴급이행명령을 신청할 수 있게끔 되어 있는데 이해관계당사자도 신청할 수 있도록 바뀌어야 한다고 봅니다. 답변바랍니다.
- <건설근로자의고용개선등에관한법률중개정법률안(정부)>
- 제출일 : 2002년 10월 23일

- 회부일 : 2002년 10월 24일
- 주요개정내용
 1. ‘건설근로자퇴직공제회’ 명칭을 ‘건설근로자공제회’로 변경하고 퇴직공제사업 외에 대부사업 등 각종 복지사업을 수행하도록 함(안 제9조의2 신설)
 2. 건설공사의 사업주는 공사 개시일 14일 이내에 퇴직공제에 의무가입(안 제10조제1항)
 3. 건설공사의 도급계약 당사자는 도급금액 산출내역서에 퇴직공제 가입비용을 명시하여 반영(안 제10조의3 신설)
 4. 퇴직공제금 수령요건을 건설업에서 퇴직할 때 이외에 피공제자가 만 60세에 달한 때에도 가능하도록 개정(안 제14조제1항)
 5. 복지수첩 미신청, 퇴직공제부금 미납, 기타 지도감독규정 위반 시 100만 원 이하 과태료와 의무가입 대상공사의 미가입 시 200만 원 과태료 등 규정
- 질의문
 - 의무가입 위반 과태료 상향조정
- 정부가 제출한 건설근로자의고용등에관한법률중개정법률안에 관해 질의하겠습니다. 건설근로자의 퇴직공제제도는 1998년 1월 동 법률에 의거 건설일용근로자의 퇴직 후 생활안정지원을 위하여 도입되었습니다.
- 이 제도의 가입대상은 건설산업기본법에서 일정규모 이상의 공사(50억 원 이상 공공발주공사, 500호 이상 공동주택공사)에 대해 의무가입을 규정하고 있습니다.
- 그러나 정작 퇴직공제제도의 주관법률인 ‘건설근로자고용개선등에관한법률’은 제도가입을 임의 규정으로 하고 있어 현재 의무가입대상 공사의 82.3%만이 가입하는 등 실효성에 문제가 제기되고 있으며 제도에 가입했다 하더라도 복지수첩 발급, 공제부금 납부 등 의무사항의 이행을 확보할 수 있는 수단이 부족한 상황입니다.
- 따라서 본 위원은 동법에 의무가입규정과 구체적 내용을 마련하여 그 동안 건설산업기본법과 이원화되어 있던 퇴직공제제도를 동법으로 일원화하려는 개정안의 취지는 아주 타당하다고 판단됩니다.
- 다만, 개정안 제26조제1항을 보면 의무가입대상 공사의 사업주가 사업개시 14일 이내에 가입하지 않을 경우에 부과되는 과태료가 200만 원에 불과하여 실효성 확보가 가능할지 의문입니다.

500만 원 정도로 상향조정해야 한다고 보는 데 답변바랍니다.

<건설근로자의고용개선등에관한법률중개정법률안(李浩雄 의원)>

- 제출일 : 2002년 9월 11일
- 회부일 : 2002년 9월 12일
- 발의자 : 李浩雄 의원 외 27인
- 주요개정내용

1. 건설일용근로자의 고용관리체계 확립을 위해 고용관리책임자 제도를 개선(사업주의 고용보험 피보험자격취득신고 시 고용관리책임자의 성명 등을 함께 신고하고 불이행 시 과태료 부과)

□질의문

○李浩雄 의원이 대표발의한 건설근로자의고용개선등에관한법률중개정법률안에 관해 질의하겠습니다.

○건설근로자는 중층적 하도급 구조와 일용근로자로 인하여 불명확한 고용관계와 빈번한 사업장 이동으로 근로조건 및 근로경력을 확인할 수 없는 등 고용관리체계가 정립되어 있지 않은 상태입니다. 이를 개선하기 위해 모든 건설사업장에 고용관리책임자를 지정하도록 하고 있습니다.

○그러나 현행 고용관리책임자 규정은 그 필요성에도 불구하고 강행성이 담보되지 않아 1998년 1월 1일 법 시행이후부터 사실상 운영되지 않는 등 실효성이 문제되어 왔습니다.

○따라서 건설현장의 고용관계를 바로잡고 특히 건설일용근로자에 대한 고용보험 적용과 퇴직공제제도 개선을 위해서는 고용관리책임자제도의 보완이 필수적인바 본 위원은 동 개정안의 취지에 적극 동의하고 있습니다.

○다만, 개정안 제7조제1항제2호에서 고용관리책임자의 지정·교육·연수 등에 대하여 고용보험상의 지원근거를 신설하고 있는데 이는 건설근로자가 아닌 다른 일용근로자와의 형평성 문제가 제기될 수 있다고 판단됩니다. 노동부는 이에 대한 대책을 마련하여야 한다고 보는 데 답변 바랍니다.

<고용보험법중개정법률안(劉容泰 의원)>

- 제출일 : 2002년 10월 18일
- 회부일 : 2002년 10월 19일
- 발의자 : 劉容泰 의원 외 22인
- 주요개정내용

1. 재소자 대상 공공직업훈련 시설·장비·훈련교사 향상교육 등을 지원

2. 75개 훈련법인에 대한 시설·장비지원

□질의문

○동 개정안은 재소자의 원활한 사회복귀 지원 및 부족한 기능인력을 양성하고 취약계층에 대한 직업훈련 등 공익적 기능을 수행하는 직업훈련법인의 훈련능력 제고를 위하여 고용보험기금에서 재소자 직업훈련 및 훈련법인에 대하여 비용을 지원할 수 있는 법적 근거를 마련하려는 취지입니다.

○재소자 직업훈련은 1인당 연평균 직업훈련경비가 55만 원으로 이는 노동부 산하 직업훈련생 1인당 훈련경비 460만 원의 12%에 불과한 금액입니다. 또한 출소 후 취업 가능성을 높이기 위해 IT 등 첨단기술직종의 교육이 필요하나 예산상 어려움으로 불가능한 실정입니다.

○물론 재소자 직업훈련지원과 관련하여 이에 대한 비용은 법무부 소관 예산으로 지원하는 것이 바람직할 것이지만 고용보험기금 직업능력개발보험금의 준조세적 성격을 감안할 때 재소자의 직업훈련비용을 지원하는 것도 타당할 것으로 판단됩니다. 이에 대한 답변을 바랍니다.

○그리고 직업능력개발훈련법인 지원과 관련해서도 타당한 개정안이라고 판단됩니다. 현재 전국에 75개소의 직업훈련법인이 있습니다. 이 기관은 국가, 지자체 또는 공공단체 이외의 자가 근로자의 직업능력개발을 촉진하기 위한 사업을 실시하기 위하여 노동부장관으로부터 허가를 받아 설립한 비영리재단법인입니다.

○이들은 훈련시장에서 자율적인 인력양성이 어려운 기준훈련(3D직종 등) 및 실업자 등 취약계층을 위한 직업훈련 등 공익성 기능을 수행하고 있으나 대부분의 훈련법인은 재정능력 취약 등으로 시설·장비투자가 제대로 이루어지지 못함에 따라 내실 있는 훈련실시가 어려운 현실입니다.

○이에 따라 이들 훈련법인에 대하여 훈련시설 및 장비구입 등에 필요한 비용을 지원하는 것은 타당하다고 판단됩니다. 답변바랍니다.

<근로기준법중개정법률안(李浩雄 의원)>

- 제출일 : 2002년 2월 2일
- 회부일 : 2002년 2월 4일
- 발의자 : 李浩雄 의원 외 25인(의원 공동발의 참여)

· 주요개정내용

1. 명예근로감독관제도를 신설하고 그 업무수행은 근로기준법령에 한정하고 사업주는 명예근로감독관의 활동과 관련하여 정당한 사유 없이 거부할 수 없도록 함.

· 검토결과

- 명예근로감독관의 위촉·해촉에 관한 사항은 대통령령으로 정해야

□질의문

○李浩雄 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안에 대해 질의하겠습니다. 동 개정안은 근로기준법 적용의 사각지대를 최소화하고 비정규근로자를 보호할 수 있도록 명예근로감독관제도를 신설하는 것을 골자로 하고 있습니다.

○동 개정안은 노동부장관이 명예근로감독관을 위촉하도록 하고 명예근로감독관의 업무는 근로자에 대한 상담 및 조언, 근로감독관의 사업장 감독 및 지도에의 참여, 법 위반 사업주에 대한 개선 요청 및 감독기관 신고 등 근로기준법령에 한정하며 명예근로감독관의 활동수행과 관련하여 사업주가 정당한 사유 없이 거부할 경우 벌칙을 부과할 수 있도록 하고 있습니다.

○이와 관련하여 명예근로감독관제도가 도입되면 노사 간 이해관계가 대립되는 법 위반사건처리를 외부세력에 맡기는 결과가 되어 공정성 및 중립성이 담보되지 않고(경영계 의견) 상담 및 조언 등 행정상의 업무로 제한될 수밖에 없는 동 제도의 한계상 근로자 권익구제의 실효성 확보에 의문을 제기하는 견해도 있습니다(전문위원 검토보고).

○본 위원은 이와 같은 지적이 일면 타당하지만 비정규직 근로자의 급증, 근로감독관 태부족 및 공무원 충정원제에 의한 증원의 어려움 등을 감안할 때 적극적으로 검토되어야 할 제도라고 생각합니다.

○본 위원은 동 개정안에 동의하며 다만 경영계가 명예근로감독관의 공정성과 중립성과 관련하여 우려를 나타내고 있는바 하위규정 마련 과정에서 이러한 부분이 충분히 검토되어야 할 것으로 판단됩니다.

○따라서 동 개정안에서 노동부령으로 정하게 되어 있는 명예감독관의 위촉·해촉 등에 관한 사항을 대통령령으로 정하게 하는 것이 한 방법일 수 있다고 봅니다. 현재 명예산업안전감독관은 시행령에서, 명예고용평등 감독관은 시행규

칙에서 이를 규정하고 있는데 명예근로감독관 업무의 성격상 대통령령으로 정하는 것이 타당하다고 보여 집니다. 답변바랍니다.

○徐秉洙 위원

<고용보험법중개정법률안(朴仁相 의원 대표발의)>

○朴仁相 의원이 대표발의한 고용보험법중개정법률안에 대해서 몇 가지 지적하겠습니다.

○사립학교 직원들이 고용보험법 적용대상에서 제외되어 있으며 이로 인해 초래되는 문제들이 많다는 사실은 공감합니다.

○지금도 계속되고 있는 병원노조의 파업 또한 이 문제가 핵심 쟁점으로 부각되고 있습니다.

○특히 제주 한라병원의 사례에서 드러났듯이 사립학교 부속병원 근로자의 신분이 대부분 계약직이라는 점에서 법의 보호를 받도록 해야 한다는 취지가 설득력을 갖습니다.

○사립대학교의 교직원에게 모성보호 혜택이 제외되어 있는 것 또한 사실입니다.

○그러나 고용보험의 적용대상을 사립학교 직원들에게까지 확대하는 방향으로 법률을 개정할 것이냐에 대해서는 선뜻 동의하기가 어렵습니다.

○특히 모성보호비용은 고용보험이 아니라 국가의 재정에서 지원하는 것이 원칙이라고 판단됩니다. 산전·후 휴가에서 추가된 30일분의 비용을 고용보험에서 지원하는 것 자체가 사실상 편법이라는 점을 간과할 수 없습니다.

○또한 전문위원의 검토보고서에 따르면, 사립대학교 의료원장 협의회에서 대학 자체예산으로 교직원에게 대한 모성보호급여를 지급하는 결정을 내린 것으로 되어 있습니다. 이 결정이 어떻게 집행되는지 그 추이를 지켜볼 필요가 있습니다.

○이렇게 볼 때 사립학교 직원들에게 고용보험의 적용을 확대하는 법률 개정은 일단 유보되어야 한다고 봅니다.

<근로기준법중개정법률안(李浩雄 의원 대표발의)>

○李浩雄 의원이 대표발의한 고용보험법중개정법률안의 취지에 공감합니다.

○전문위원 검토보고서에도 지적되고 있지만, 근로감독관 1인이 담당하고 있는 근로자의 수는 1만 1940명이며 한 명의 근로감독관이 모두 1766개소의 사업체를 관찰하고 있습니다. 이렇게 근로감독관이 절대적으로 부족한 현실에서 근로기준법이 적용될 수 없는 사각지대가 존재하는

- 것은 분명한 사실입니다.
- 그러나 명예근로감독관제도를 도입하는 방법에는 신중한 접근이 필요할 것으로 판단됩니다.
 - 우선 명예근로감독관은 사법경찰관의 직무를 수행하지 못합니다. 때문에 현실적으로 상담과 조언, 그리고 근로기준법 위반행위에 대한 신고 등으로 업무가 제한될 수밖에 없습니다. 이렇게 된다면 법 개정의 취지가 제대로 반영되지 못한다는 결과를 초래할 수 있습니다.
 - 이해관계가 대립되는 사건이 발생할 경우 근로감독의 업무가 요구하는 공정성과 중립성을 노사 양 측으로부터 인정받을 수 있는지의 문제도 검토 대상에 포함시켜야 합니다.
 - 노동위원회 심판관으로 위촉된 공익위원도 노사의 이해관계에 따라 사용자 측 성향 또는 근로자 측 성향 등을 내세워 기피하려는 신청이 증가하고 있다는 점을 감안할 필요도 있습니다.
 - 오히려 외부 세력의 개입으로 인식되어 산업 현장에 혼란을 가중시키는 역효과를 초래할 수도 있습니다.
 - 따라서 전문위원의 지적과도 같이, 근로감독 행정의 취약성을 보완한다는 취지를 살리기 위해서는 근로감독관을 충원하려는 노력이 우선하여야 될 것으로 판단됩니다. 정부의 적극적인 대책을 촉구합니다.
- <산업안전보건법중개정법률안(정부 제출안)>
- 산업현장에서 급격하게 증가하고 있는 근골격계 질환 예방을 위한 법적 근거를 확보함으로써 근로자의 건강보호를 증진시킨다는 점, 아울러 검정유효기간이 만료된 방호장치와 보호구를 계속 제조 또는 수입하고자 하는 자에게 재검정 의무를 부과한 점 등의 산업안전보건법 개정 취지에 공감합니다.
 - 몇몇 조항에 대한 전문위원의 수정의견에도 동의합니다.
 - 그러나 몇 가지 문제점을 지적하고자 합니다.
 - 먼저 근골격계 질환의 예방에 대한 문제입니다.
 - 예방의무제도를 범조항에 삽입하는 것으로 근골격계 질환이 예방될 수 있는 것은 아닙니다.
 - 첫째, 근골격계 질환의 발생에 대한 직업적 요인의 기여 위험도를 객관적으로 판단할 수 있는 평가기법이 개발되어야 합니다.
 - 둘째, 사업장에서 근골격계 질환을 예방할 수 있는 사업을 추진할 인력을 확보하고 아울러 전문 인력을 양성할 수 있는 체계가 구축되어야

- 합니다.
- 셋째, 사업장과 산업별 특성에 맞는 인간공학적 프로그램이 마련되어야 합니다.
 - 중요한 것은 법의 개정이 아니라 산업재해 감소를 위한 실효성을 어떻게 확보하느냐에 있습니다.
 - 따라서 산업안전보건법 시행규칙은 물론 사업보건기준에 관한 규칙 등에 이러한 대책들이 명확히 반영될 수 있는 준비가 선행되어야 할 것입니다.
 - 그러나 근골격계 질환 발생 원인에 대한 객관적 평가기준과 예방대책을 마련하기 위해 노동부가 추진하고 있는 사업은 없습니다.
 - 근골격계 질환을 예방하기 위한 노력은 분명히 필요합니다. 본 위원 역시 법 개정의 타당성에 동의한다는 사실을 분명히 밝혀둡니다.
 - 하지만 구체적으로 마련된 계획도 없이 법 규정만을 신설하는 것은 형벌권을 남용한다는 비판을 받을 수밖에 없습니다.
 - 근골격계 질환이 사회적 의제로 제기되자 사업주에게 책임을 전가하는 방식으로 문제를 해결하겠다는 발상이라면 분명히 노동부의 책임회피입니다.
 - 노동부의 계획을 구체적으로 밝혀 주기 바랍니다.
 - 행정형벌을 과태료로 전환하겠다는 개정안은 동의할 수 없습니다.
 - 물론 행정형벌 조항에 저촉된 사건 중 사법처리된 실적이 있는 조항이 거의 없는 것이 사실입니다.
 - 최고 5년 이하의 징역 또는 5000만 원 이하의 벌금형에 처하도록 되어 있는 산업안전보건법의 규정에도 불구하고 실제로 징역형이 부과된 경우는 없습니다.
 - 중대재해 조사를 통하여 적발된 위반 사항의 경우에 평균 250만 원 정도의 벌금형만 부과되고 있는 것이 현실입니다.
 - 또한 노동부의 점검, 감독 등에 의해 적발된 법 위반자에게 부과된 해당 조항별 벌금도 평균 140만 원 정도에 불과합니다.
 - 그러나 우리가 우려해야 할 점은 현실적으로 벌칙 조항이 사문화되고 있다는 것이 아닙니다.
 - 문제는 사법 당국이 산업재해에 대한 이해가 없다는 데에 있습니다.
 - 지난 해에 도입한 이른바 「삼진 아웃제도」가 걸

- 돌고 있는 이유도 사법 당국이 산업재해를 심각하게 인식하고 있지 않기 때문입니다.
- 사업 집행 첫 해인 2001년에 노동부가 이 제도를 적용해 구속을 요청한 12개 사업장 책임자 중 검찰이 구속수사한 경우는 1건에 불과합니다.
 - 올해에는 구속 요청한 4건 중 단 한 건도 받아들여지지 않았습니다.
 - 물론 처벌을 강화하는 것에만 집착하는 것은 바람직하지 않습니다.
 - 그러나 행정형벌로 규정되었던 조항을 과태료로 전환하는 것 또한 사업현장에서는 규제완화로 받아들여질 가능성이 있다는 점을 고려해야 합니다.
 - 지난 국정감사에서도 지적한 바 있지만 산업안전분야에 대한 규제 완화가 산업재해율을 높이고 있다는 사실을 무시할 수 없습니다.
 - 산업재해가 계속 증가하고 있는 한 의무 위반에 대해서는 분명히 행정형벌로 규제할 필요가 있습니다.
 - 따라서 이 부분에 대한 개정은 반대합니다.
 - 산업안전보건법개정안의 몇몇 조항이 규제개혁위원회 등이 반대하였다는 이유로 상정되지 못하였습니다.
 - 특히 재해예방을 위한 사업장 재해율을 공표하는 방안, 중대재해 발생 사업장에 대한 조치 기준 강화, 그리고 다수 사망재해에 대한 가중처벌 등은 반드시 필요한 조항임에도 불구하고 누락되었다는 점에서 대단히 아쉽습니다.
 - 이와 관련해서 노동부의 의지를 지적하지 않을 수 없습니다.
 - 규제개혁위원회와 법무부를 설득하기 위해서 과연 노동부가 최선의 노력을 경주하였는지 의문입니다.
 - 사실 앞서 말씀드린 근골격계 질환 예방을 위한 실효성 확보대책이 충분하지 않다는 점과 행정형벌을 과태료로 전환한다는 발상 등의 문제도 근로자의 안전을 보호하겠다는 노동부의 의지가 부족하기 때문에 비롯된 것이라고 할 수 있습니다.
 - 노동부 정책 수립과 집행과 적극성을 촉구합니다. 아울러 이번 개정안에 반영되지 못한 조항 등에 대한 노동부의 대책을 밝혀 주기 바랍니다.
- <건설근로자의고용개선등에관한법률중개정법률

- 안(李浩雄 의원 대표발의 및 정부 제출안)>
- 건설근로자의고용개선등에관한법률 중 李浩雄 의원의 대표발의 개정안과 정부 제출안에 대해서 몇 가지 사항을 지적하겠습니다.
 - 먼저 고용관리책임자에 관한 사항을 신고하도록 규정하는 李浩雄 의원 대표발의 개정안에 찬성합니다. 전문위원 검토의견에 지적된 몇 가지 우려되는 문제는 위원회에서 적절한 대책을 마련하면 될 것으로 봅니다.
 - 건설근로자 퇴직공제제도를 강화함으로써 본래의 기능을 발휘할 수 있도록 하는 정부의 개정안에 대해서도 동의합니다.
 - 67만 3000명에 달하는 건설일용근로자는 고용형태의 특성상 1년 이상 동일사업장에서 근로하는 경우가 거의 없다는 점에서 근로기준법에 보장된 퇴직금의 수혜를 받기 어려운 것이 사실입니다.
 - 그나마 연간 262매 이상의 공제증지를 첨부할 때 퇴직공제금을 지급받을 수 있는 복지수첩도 건설일용근로자의 44.9%인 30만 1000명에게만 발급되어 있습니다.
 - 따라서 사업주에게 일정 기간 이내에 복지수첩 발급을 신청하도록 의무화하고 또한 사업주가 발급신청을 하지 않을 경우 근로자가 직접 신청할 수 있도록 하는 법률개정은 타당합니다.
 - 건설산업기본법에 의해 규정된 퇴직공제제도의 입제도를 이 법으로 체계화한다는 개정안에 대해서도 동의합니다.
 - 다만 의무가입 위반에 대한 과태료가 200만 원에 불과하기 때문에 실효성을 확보하는 데에 어려움이 따를 것이라는 전문위원의 검토 의견이 적극적으로 반영되어야 할 것입니다.
 - 아울러 현재까지 가입 실적이 전혀 없는 임의가입 대상 사업 또한 퇴직공제제도에 가입하도록 유인할 수 있는 대책이 있어야 합니다. 이를 위해서 고용보험법 시행령 제23조의2에 의해서 지원될 수 있는 공제부금의 규모를 확대하는 방안도 검토할 필요가 있습니다.
 - 노동부가 추진하고 있는 대책을 밝혀 주기 바랍니다.
- 李承哲 위원
<경제특별구역의지정및운영에관한법률안에 대한 의견제시>
- 주요 골자
경제특별구역 내에서 외국인 투자기업에 대해

장애인고용의무 및 고령자고용노력의무규정과 근로기준법상 월차유급휴가규정을 적용하지 아니하며, 주휴 및 생리휴가를 무급화하고, 파견근로자의 보호에관한법률 제5조 및 제6조에 불구하고 노동부장관은 경제특별구역위원회의 심의·의결을 거쳐 파견대상업무 확대 또는 파견기간 연장을 할 수 있도록 하는 것 등을 주요한 내용으로 하고 있음.

□문제점 및 질의

국가경제를 활성화하고 동북아 비즈니스 중심 국가로의 부상을 위한 경제특구를 설정하는 것은 매우 고무적인 조치라고 생각합니다.

그래서 경제특구를 조성함에 있어서 외국인이나 외국인투자기업에게 경영과 생활여건에 각종 혜택을 주어서 많이 유치하는 것은 타당합니다. 그러나 그러한 혜택들이 우리 국민이나 우리 기업 환경과 현격한 차이가 있을 때는 재고할 필요가 있다고 봅니다.

이 법의 제16조제1항에서는 300인 이상의 근로자를 고용한 사업주의 장애인의무고용률과 고령자고용노력의무를 적용하지 않는다는 것인데 현재 우리 정부가 지속적으로 추진하고 있는 장애인과 고령자정책은 이제 시작단계에 있다고 봅니다. 아직까지 각 장애인과 고령자에 대한 사회적 편견이나 인식이 좋은 편이 아니기 때문에 우리나라 각 기업에서는 장애인부담금을 지불하면서도 장애인에 대한 고용을 회피하는 실정입니다.

그런데 경제특구라고 해서 이들에 대해 이 조항의 적용을 면제하는 것은 국내기업과 외국기업과의 차별의 문제가 아니라 장애인과 고령자에 대한 정부 정책의 신뢰성을 저하시킬 뿐만 아니라 이들에 대한 사회적 포용성이 넓어지고 있는 상황을 역류시키는 결과를 초래한다고 봅니다. 따라서 이 조항은 삭제되어야 한다고 봅니다.

그리고 제16조제4항은 현행의 근로기준법 제54조 유급주휴, 제57조 월차유급휴가, 제71조 여성근로자의 유급생리휴가 등을 규정한 것인데, 이의 적용을 특구에서 제외한다는 것입니다.

근로기준법 제1조 이 법의 목적을 보면 헌법에 의하여 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적인 생활을 보장하고 향상시키는 것을 목적으로 하고 있습니다. 즉 헌법에 의한 근로자의 생활을 규정한 것입니다. 그런데 경제특구라고 해서 이 법의 적용을 제외한다는 것은 주권의 문제라고 보는데 이에 대한 장관의 견해는 어떻습니까?

그리고 현재 정부가 제출한 근로기준법의 통과 여부가 불투명하지만 제71조 여성근로자의 유급생리휴가 규정에서 유급부분이 삭제되고 제57조 월차유급휴가 규정은 완전히 삭제되어 있습니다. 그렇다면 이 “경제특구법”도 정부제출법안의 통과 여부에 따라 조정되어야 하기 때문에 근로기준법 문제가 해결된 후에 심의하는 것이 타당하다고 생각합니다.

파견근로자보호등에관한법률 제5조 근로자파견대상업무와 제6조 파견기간을 규정하고 있는데, 경제특구법 제16조제5항에서는 대상업무와 파견기간을 연장할 수 있도록 하고 있습니다. 파견근로자보호법 또한 기업의 근로자와 특히 비정규직 근로자의 고용불안을 해소하기 위한 하나의 보호장치인데 이의 적용을 확대한다는 것은 법의 취지를 무색하게 하는 것이라고 봅니다.

따라서 국가경제적 차원에서 추진되는 이 경제특구법의 취지는 충분히 이해합니다. 그렇지만 이제 막 선진적인 근로조건을 갖추어 가는 국내 상황에서 이에 역행하는 이런 예외규정이 있음으로 인해 전체적인 근로조건 향상에 악영향을 끼칠 것이 분명합니다. 그러므로 이 경제특구법에서 노동정책과 관련된 부분은 관계 국내법에 따르도록 하는 것이 합당하다고 생각합니다.

<고용정책기본법(정부안)>

- 주요 골자

제16조의2(고용구조의 변화에 따른 고용안정의 지원)를 신설하여 국가는 고용구조의 변화에 따라 발생하는 일용근로자 및 파견근로자 등의 고용안정을 위하여 그들의 특성에 적합한 고용정보의 제공, 직업상담을 하며 직업능력 개발기회를 확대하기 위하여 필요한 조치 등을 취하도록 함.

제27조의 삭제하여 사업주는 생산설비의 자동화·신설 또는 증설이나 사업규모의 축소·조정 등으로 일정 규모 이상의 고용량 변동이 있는 경우에는 직업안정기관에 신고하도록 하던 신고제를 폐지함.

□문제 및 질의

제4조제1항제3호에서 “……사업주의 고용조정 지원 및 실업자의 취직촉진 등……”을 “일자리 창출 지원 등 실업자의 취업 촉진, 사업주의 고용조정 지원 그 밖의”로 개정하는 내용이 있는데, 법의 취지를 감안해서 사업주에 대한 지원보다 일자리 창출에 무게 중심을 두는 것으로 개정하는 것 같습니다. 이러한 의미 외에 다른 이

유가 있습니까?

제27조의 삭제에 대해 묻겠습니다.

먼저 이 법의 목적을 규정하고 있는 제1조를 한번 읽어 보겠습니다. “이 법은 국가가 고용에 관한 정책을 종합적으로 수립·시행함으로써 국민 개개인이 그 능력으로 최대한 개발·발휘할 수 있도록 하고, 노동시장의 효율성의 제고와 인력의 수급균형을 도모하여 고용의 안정, 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상 및 국민경제·사회의 균형있는 발전에 이바지함을 목적으로 한다”라고 적시하고 있습니다.

그런데 삭제하고자 하는 제27조는 생산설비의 자동화나 사업규모의 축소·조정에 따른 대량고용변동을 사업주가 직업안정기관에 신고하도록 규정하고 이에 따라 직업안정기관은 실업자에 대한 재취업을 위한 활동을 규정하는 조항입니다. 따라서 이 법의 취지나 목적이 부합하는 조항이라 봅니다.

그런데 제안이유에서 규제정비계획에 따라 사업주에 대한 규제를 완화한다는 차원에서 이 부분을 삭제한다는 것은 「고용정책기본법」의 취지를 다소나마 망각하는 조치라고 봅니다. 자동화나 사업규모의 축소와 같은 합법적인 해고를 신고한다고 해서 사업주에게 규제로 보일 만한 어떤 조치나 결과는 없다고 봅니다.

그렇다면 단순히 ‘신고’라는 부정적인 이미지를 규제라는 차원에서 보았다면 이 결정은 지나친 확대해석이고 규제개혁이라는 전시성 행정의 대표적 사례의 하나라고 봅니다. 이 부분이 어떻게 규제에 해당된다고 생각하시는지 말씀해 주시기 바랍니다.

새로 신설하는 제16조의2는 상대적으로 취약한 장애인, 장기실업자, 국민기초생활보장법에 의한 수급권자 등에게 고용구조의 변화에 따라 정부가 조치를 취하는 것으로 이 법의 취지에 따른 매우 합당한 조치라고 봅니다.

그렇지만 제27조의 삭제는 근로자를 보호하기 위한 적극적인 규정 하나를 없애는 것과 같은 것이기 때문에 재고되어야 한다고 봅니다. 그리고 이에 따른 제32조(과태료)부분의 삭제 또한 존치시켜야 한다고 봅니다. 이에 대한 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

<고용정책 기본법(全在姬 의원 등 29인)>

- 주요 골자

사업주가 근로자를 모집·채용함에 있어서 연

령 등을 이유로 불합리한 차별을 하지 않도록 규정함으로써 균등한 취업기회를 보장하려는 것임.

※제19조(취업기회의 균등한 보장)사업주는 근로자를 모집·채용함에 있어서 성별, 신앙, 사회적 신분, 출신지역 또는 출신학교 등을 이유로 차별을 하여서는 아니되며 균등한 취업기회를 보장하여야 한다. → “……성별, 연령, 신앙……”

□문제점 및 질의

현재 고령자에 대한 취업대책을 세우고 있는 것과 같이 연령을 취업조건으로 남겨두는 것은 현재의 고용정책과 배치되는 경우라고 봅니다. 따라서 연령으로 인해 취업에 불이익을 받는 경우가 없도록 하는 것은 이 법의 취지에 매우 합당한 조치라고 생각합니다. 이에 대한 정부의 입장은 어떤지 말씀해 주시기 바랍니다.

<산업안전보건법(정부안)>

- 주요 골자

제24조제1항제5호 신설, 사업주는 사업에 있어서 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의하여 발생하는 건강장해를 예방하기 위한 필요한 조치를 하도록 함.

제33조제3항 및 제35조제1항, 노동부장관은 유해하거나 위험한 기계·기구 등의 방호장치 및 근로자의 작업상 필요한 보호구에 대하여 검정유효기간을 설정하여 앞으로 일정기간마다 재검정을 받도록 의무화함.

제40조제5항 신설, 사업주가 유해·위험한 신규 화학물질을 양도 또는 제공하는 경우에는 근로자의 건강장해를 방지하기 위하여 조치하여야 할 사항을 기록한 서류를 함께 제공하도록 함.

제72조제1항 및 제2항, 그동안 안전관리자 선임, 산업안전보건위원회 설치, 작업환경측정 실시, 안전보건관리규정 비치 등의 의무 불이행에 대하여 행정형벌을 부과하던 것을 앞으로는 과태료를 부과하도록 함.

□문제점 및 질의

근골격계질환자수가 급증함에 따라 근로자의 건강을 지키고, 이에 따른 노사갈등을 방지하기 위해 사업주에게 근골격계질환 예방의무를 부여한 개정취지에 공감합니다. 이것은 안 제24조제1항제5호에 “단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장애”로 규정하고 있는데, 여기서 “단순반복작업”과 “인체에 과도한 부담을 주는 작업”이라는 것을 어떻게 규정할 것인지 말

씀해 주시기 바랍니다.

그리고 일각에서는 근골격계질환의 발생원인과 작업관련성 판단기준이 애매하다는 점과, 현실적으로 효과적인 예방대책 및 그 제반수단이 아직 마련되어 있지 않은 상태이기 때문에 강력한 처벌을 전제로 한 사업주의 예방 의무는 다소 무리가 있지 않느냐하는 주장이 제기되고 있습니다.

이에 대해 어떻게 생각하십니까?

이번 개정안에서는 법 규정 위반에 대해 행정형벌을 취하던 30건을 과태료로 전환시키고 있습니다. 개정취지가 근로자의 안전이나 보건과 직접적으로 관련이 없는 경미한 위반에 대해서는 과태료로 전환하는 것이 타당하다고 봅니다. 그러나 아직까지 산업재해가 줄어들지 않고 있는 상황에서 이를 예방하기 위한 조치들을 위반한 것까지 과태료로 전환한다는 것은 산재예방을 위한 조치에 역행하는 것이 아닌가 생각합니다. 제42조제1항의 작업환경측정 미실시, 제43조제1항 건강진단 미실시, 제49조제1항 안전보건진단명령 위반 또는 방해·기피 등 근로자의 안전과 보건에 관련된 부분이 과태료로 전환된 것은 적절하지 못하다고 봅니다. 이들에 대해서는 기존대로 행정형벌로 유지시켜야 한다고 봅니다.

이에 대한 장관의 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

<고용보험법(朴仁相 의원 등 22인)>

- 주요 골자

사립학교 교직원 연금법의 적용을 받는 직원에 대해서도 고용보험의 적용을 받을 수 있도록 함.

※제8조제6호 “사립학교교직원연금법의 적용을 받는 자”→“사립학교교직원연금법의 적용을 받는 교원”으로 개정(교원과 분리)

※대학재단은 고용보험료 2%를 추가 납부해야 함에 따른 재정부담가중을 반대

※사학연금과 공무원연금은 사용자의 근로자가 각각 8.5%씩 부담. 국민연금은 4.5%

※연금부분은 현행대로 하고 고용보험부분만 적용하자는 것임.

※노동부는 이해관계자들의 원만한 합의를 원함

※주요 대상이 대학의 부속병원과 사립학교에 근무 중인 직원임. 현재 사학연금과 교육부에서 이들에 대한 고용보험수준의 지원을 위한 법안과 대책을 마련 중에 있음. 발의의원측과 전문위원, 교육부와 합의해서 소위에서 계류하는 방향으로 의견을 취합한 상태임.

□문제점 및 질의

모성보호에 대한 사회의 관심이 급증하면서 고용보험에서도 출산휴가 급여 등과 같은 혜택과 지원이 확대되고 있는 실정입니다. 그런데 현재 사립대학의 교직원의 경우 별다른 법률적 근거도 없이 재단에서 자율적으로 지급하는 것으로 되어 있으나 실행이 되지 않고 있는 실정입니다. 따라서 이 개정안 사립대학의 부속병원 등에는 근무하는 여성근로자를 위한 개정안으로 생각됩니다.

현재와 같이 모성보호에 대해 관련 법규의 사각지대에 방치되고 있는 이들에 대해 법적근거를 갖고 고용보험의 적용을 받게 한다는 것은 합당하다고 생각합니다. 그러나 이에 따르는 사학의 재정적 부담과 같은 부수적인 문제해결에 대한 대책이 필요하다고 봅니다.

노동부에서는 이들의 고용보험 적용을 어떻게 생각하고 있으며, 현재 사학 측과 근로자들의 입장을 어떻게 파악하고 있는지 말씀해 주시기 바랍니다.

<고용보험법(劉容泰 의원 등 23인)>

- 주요 골자

재소자의 원활한 사회복귀 지원과 부족한 기능인력을 양성하고 취약계층에 대한 직업훈련 등 공익적 기능을 수행하는 직업훈련법인에 대하여 고용보험기금에서 훈련시설의 설치·장비구입 및 운영에 필요한 비용을 지원할 수 있도록 함(법 제25조제2항 신설)

※정부수용.

□문제점 및 질의

이 문제에 대해 지난번 예산심의할 때 거론한 바 있습니다. 재소자들에게 직업능력을 확대해서 사회복귀에 도움을 주고자 하는 것에는 적극 찬성한다고 했습니다.

지난번에 두 가지를 지적했습니다. 지원을 위한 근거법이 없음에도 불구하고 법 통과를 예상해서 미리 예산을 편성했다는 절차상의 문제와 그리고 재소자의 사회복귀와 적용교육은 국가의 임무이기 때문에 일반회계에서 지원하는 것이 타당하다는 것이었습니다.

이제 그 법적근거를 마련하는 과정인데, 그렇다면 고용보험에서 지원해야 할 이유부터 짚어보아야 합니다.

지난번에 장관께서도 말씀하셨고 자료로 보내온 지원필요성의 보면, 지식기반경제의 급격한 진전에 따라 IT, 지식기반 제조업 등 취업이 용이

한 직종 중심의 직업훈련으로의 전환이 요청되는데 재소자 직업훈련의 예산부족으로 교도소의 공공직업훈련 시설에 대한 투자와 지원이 적어서 이에 부응하지 못하기 때문에 고용보험에서 지원이 필요하다는 것입니다.

이러한 논리는 설득력이 부족하다고 봅니다. 지식기반 직종 중심으로 직업훈련을 바꾸는 것과 이에 소요되는 비용과 기능 인력을 양성하는 공공직업훈련을 시행하는 것은 국가의 인식전환과 일반회계에서의 지원으로 충분히 가능하다고 봅니다. 이에 대한 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

그리고 노동부가 재소자의 직업훈련을 위해 법적 근거를 마련하는 데 적극 찬성하는 입장이라면 정부안으로 제출을 하지 않고 의원입법의 형식을 취한 이유도 말씀해 주시기 바랍니다.

<근로기준법(金樂冀 의원, 李承哲 의원 등 24인)>

- 주요 골자

부당해고에 대해서도 부당노동행위와 마찬가지로 「긴급이행명령」제도를 도입하자는 것임(제33조제2항 단서 삭제)

※공동발의

□문제점 및 질의

부당해고에 대한 긴급이행명령제도의 도입은 더욱 적극적인 근로자보호방안입니다. 그런데 현재는 긴급이행명령제도를 실시함에 있어서 부당노동행위와 부당해고에 대해 차이를 두고 있습니다.

부당노동행위는 노동위원회의 구제명령을 바로 이행하지 않는다면 근로3권의 보장을 통한 집단적 노사관계의 정상적인 운영이 실현되기 어렵기 때문에 이 제도를 인정하고 있다고 합니다. 다시 말해서 법원의 확정판결 시점에서는 이미 회복할 수 없는 부당한 권익침해가 발생했거나 노사관계 질서의 복구가 곤란할 지경에 이를 수도 있으므로 확정판결 전이라도 잠정적인 불법행위의 중단조치가 인정된다는 것입니다.

그러나 부당해고에 대해서는 이와 달리 긴급이행명령제도를 실시하기 어려운 점이 있다고 설명되어 지고 있습니다.

그것은 첫째, 부당해고 사건은 법원의 최종 확정판결에 따라 임금지급과 원직복귀, 손해배상으로 근로자가 충분히 구제받을 수 있는 형벌규정이 있다는 것입니다. 즉 그동안 받았던 권익침해에 대한 원상회복이 가능하다는 것이 그 이유입니다.

둘째는 해고를 함으로써 근로자와 사용자 간의 신뢰관계가 깨어진 상황이기 때문에 최종적이지

않은 노동위원회의 명령을 일단 이행한다면 정상적인 노무관리가 어렵다는 것입니다. 그리고 향후 법원의 판결에서 사용자가 승소할 경우에 해고 이후에 지급한 임금을 돌려받기가 쉽지 않다는 것이 두 번째 이유입니다.

이 제도가 경제적 약자인 근로자를 보호하기 위한 것이라는 입법취지를 깊이 인식한다면 이러한 문제점들은 사소한 것에 불과하다고 봅니다.

첫 번째의 경우 즉 법원에서 승소할 경우를 상정한 것인데 원직복귀와 손해배상으로 그동안 침해받은 권익을 보상받을 수 있기 때문에 굳이 이 제도가 필요없다는 것입니다. 그렇지만 부당해고로 인해 그동안 직장을 잃고 노동위원회와 법원을 오가며 받는 근로자의 참담한 심정을 고려한다면 금전적인 사후처리라는 방안이 최선은 아니라고 생각합니다. 이에 대한 장관의 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

그리고 두 번째는 회고라는 상황은 이미 근로자와 사용자 간의 신뢰관계가 깨어졌다는 것은 일면 양자 모두가 감정적 대립에 의한 것입니다. 노동위원회의 부당해고 여부를 떠나 행정소송으로 이어졌다면 어느 한 쪽이 노동위원회의 결정에 승복하지 않는다는 것입니다. 그렇다면 법원의 판결이 날 때까지는 근로자를 보호하는 입장을 취하는 것이 이 법의 취지에 부합하는 것으로 생각합니다. 그리고 만약에 근로자가 패소했을 경우에 지급된 임금의 회수문제를 거론하고 있는데 이는 회수에 대한 절차상의 문제이지 근본적인 문제는 아니라고 봅니다.

따라서 부당해고에 대해서도 긴급이행명령제도를 도입하는 것이 타당하다고 보는데 이에 대한 노동부의 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

<근로기준법(李浩雄 의원 등 26인)>

- 주요 골자

노동부장관이 근로자단체, 사업주단체, 노무관련 전문단체에 소속된 자 중에서 『명예근로감독관』을 위촉해서 근로자에 대한 상담 및 조언, 근로감독관의 사업장감독 및 지도에의 참여, 범위반 사업주에 대한 개선요청 및 감독기관에의 신고할 수 있게 하고자 함.(법 109조의2 신설)

※정부 불수용

※한노총 적극 환영

※경총 반대

□문제점 및 질의

『명예근로감독관』제도는 제안 이유에서 밝힌 바

와 같이 근로기준법 적용의 사각지대를 최소화하고 비정규근로자 보호를 목적으로 한다는 점에서 매우 합당한 조치라고 생각합니다.

그러나 ‘명예근로감독관’은 이 제도의 전형이라고 할 수 있는 ‘명예산업안전감독관’이나 ‘명예고용평등감독관’과는 업무수행에 약간의 차이가 있어서 법 집행상에 다소 우려되는 부분도 없지 않을 것으로 봅니다.

근로감독관은 임금·근로시간·휴일·휴가 등 근로자의 개별적 권리의 침해여부를 판단하여 시정 조치를 내리게 하는 업무성격으로 인해 근로자와 사업주와의 관계에서 엄정한 공정성과 중립성을 필요합니다.

그런 의미에서 근로감독관의 감독 및 지도에도 참여할 수 있는 ‘명예근로감독관’을 근로자단체나 사업주단체에 소속된 자 중에서 위촉한다는 것은 이러한 공정성과 중립성 논란에 말려들 수 있다고 봅니다. 이에 대한 장관의 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

이러한 ‘명예근로감독관’의 문제가 대두된 것은 결국 노동부의 근로감독관이 제대로 역할을 다하지 못한 것에 대한 결과라고 생각합니다. 이것은 현재 근로감독관 1인당 담당하는 근로자수가 2000년 현재 1만 1940명, 사업체수가 1766개소라는 인적구성에 적지 않은 영향이 있다고 봅니다.

현재 우리나라의 근로감독관수는 일본의 4분의 1 독일의 6분의 1로 매우 열악한 실정인 것으로 알고 있습니다. 그리고 지난 5월 27일 직제개편에 따라 정원이 1076명으로 늘었는데, 현원은 924명으로 152명의 결원이 있습니다. 원활한 근로감독이 이루어지기 위해서는 감독관의 인적충원이 무엇보다 필요하다고 봅니다. 이에 대한 계획을 말씀해 주시기 바랍니다.

(그리고 이 개정안에 보면, 명예근로감독관을 노무관련전문단체에 소속된 자 중에서 위촉하게 하는 것이 있습니다. 근로감독관의 인적 충원이 예산상 적지 않은 부담을 갖는다면 일정 요건을 갖춘 노무사로 하여금 감독관의 역할을 할 수 있도록 하는 방안도 검토할 수 있다고 봅니다. 이에 대한 견해를 말씀해 주시기 바랍니다)

이 제도에 대해 한국노총에서는 적극 찬성의 입장에 있고 경총에서는 반대의 입장을 보이고 있습니다. 그리고 정부는 신중한 검토가 필요하다는 부정적 의견을 내놓고 있는 실정입니다. 그렇다면 장관이나 정부의 입장이 아닌 전직 노동운

동가라는 입장에서의 개인적인 의견은 어떤지 말씀해 주시기 바랍니다.

(답변서)

○노동부장관 方鏞錫

(朴仁相 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)

1. 고용정책기본법상 제27조의 대량변동신고제를 폐지하려는 이유에 대하여 물으셨음

(답 변)

- 현행 고용정책기본법에서는 사업규모의 축소·조정 등으로 대량 고용변동이 있는 경우 직업안정기관에 사전 신고토록 하여 적절한 고용안정서비스를 제공하도록 규정하고 있음
- 그러나 근로기준법에서도 경영상 이유에 의한 해고인원이 일정규모 이상인 경우 사전 신고하도록 규정하고 있어
 - ※ 신고요건
 - 고용정책기본법 : 300인 미만(30인 이상), 300인 이상(10% 이상)
 - 근로기준법 : 99인 이하(10인 이상), 100~999인(10% 이상), 1000인 이상(100명 이상)
 - 기업입장에서 보면 중복신고의 부담이 있게 된다는 점에서 규제개혁위원회에서 신고제도 폐지를 의결(1999년 8월 13일)한 바 있었기 때문임

(질 의)

2. 고용정책기본법에 의한 대량고용량변동 신고폐지에 따라 동법상 과태료(300만 원)도 폐지되고 근로기준법에는 해고계획신고에 대한 과태료 규정이 없는 바, 근로기준법 시행령을 개정하여 해고계획신고를 과태료 대상에 포함해야 한다고 하셨음

(답 변)

- 지적하신 바와 같이 근로기준법에는 해고계획 미신고에 대한 벌칙규정이 없어 해고계획 신고에 대한 실효성이 확보되어 있지 않은 것은 사실임
 - 향후 해고계획 미신고 시 과태료 부과 등 실효성 확보방안을 강구해 나가겠음
 - ※ 현행 근로기준법은 과태료 규정이 없고 모두 형벌규정으로 되어 있으나 장기적으로 보고·출석의무, 법령요지 게시의무, 취업규칙신고 등 절차적 범위반사

항에 대해서는 과태료로 전환하는 방안 검토 필요

(질 의)

3. 金樂冀 의원이 발의한 부당해고에 대한 긴급 이행명령제도 도입에 적극 찬성하면서 긴급이행명령제도를 규정하고 있는 노동조합및노동관계조정법 개정이 필요하다고 물으셨음

(답 변)

○부당노동행위의 경우 확정판결 시점에서는 회복할 수 없는 권익침해가 발생하거나 노사관계 질서 복구가 곤란할 수도 있으므로 확정판결 이전이라도 긴급이행명령을 통해 잠정적인 중단조치가 요구된다고 볼 수 있으나

- 부당해고는 확정판결에 의해 원직복직 및 해고기간 중 임금상당액 지급명령을 받으면 권익침해에 대한 원상회복이 가능하며

※ 부당해고에 의한 부당노동행위(노조간부 해고 등)도 당연히 긴급이행명령의 대상이 됨

- 긴급이행명령에 따라 소송절차가 지연되고 확정판결이 달리 내려질 경우 이로 인해 임금상당액 반환문제 등 법률관계가 복잡해지는 문제도 있음

○우리 부는 구제명령의 실효성 확보를 위해 지노위의 부당해고 판정을 이행하지 않을 경우 부당해고 혐의(5년 이하 징역, 3천만 원이하 벌금)로 검찰에 송치하고 있으므로

- 굳이 긴급이행명령까지 도입할 필요는 없다고 판단됨(법무부도 같은 의견)

※ 긴급이행명령제도를 도입하더라도 사용자가 동 명령에 응하지 않고 과태료만 내면 강제할 방법이 없다는 한계가 있음

(질 의)

4. 건설근로자퇴직공제 의무가입대상공사의 미가입에 대한 과태료가 200만 원에 불과하여 실효성 확보가 의문시 된다고 지적하시고 500만 원 정도 상향 조정하는데 대한 견해를 물으셨음.

(답 변)

○건설근로자의고용개선등에관한법률에 의무가입제도를 규정하면서 의무가입 위반 사업주에 대하여 200만 원 이하의 과태료 부과근거를 신설하였는 바

- 동 과태료 금액은 법안 협의과정에서 사업주

단체·관계부처 등의 의견을 반영하여 신중히 결정하였음.

○한편, 과태료 금액이 비록 낮은 수준이라고 하더라도

- 퇴직공제제도의 공제부금은 발주자가 부담하므로 사업주의 가입기피는 가입 시 추가되는 업무부담 때문이라는 점에서 이에 대한 제재로서는 어느 정도 실효성을 발휘할 수 있고

- 우리 부 소관법률에 의무가입 및 제재규정이 신설됨으로써 근로감독관의 사업장 관리감독을 통하여 그 실효성이 높아질 수 있는 효과도 기대됨.

○다만, 의무가입대상공사의 규모(50억 원 이상 등)를 감안할 때 다소 미흡한 것이 사실이므로 인상하는 것을 적극 검토할 수 있다고 봄.

(질 의)

5. 건설근로자의고용개선등에관한법률 개정안 제7조 제1항 제2호에서 고용관리책임자의 지정·교육·연수 등에 대하여 고용보험법상의 지원근거를 신설하고 있는데 이는 건설근로자가 아닌 다른 일용근로자와의 형평성 문제가 제기될 수 있다고 하시면서 이에 대한 대책을 물으셨음

(답 변)

○일용근로자는 건설업 이외의 다른 산업에도 많은 수가 분포되어 있으나

- 건설업의 경우에는 전체 임금근로자의 58.9%가 일용근로자로 구성되어 있는 등 건설현장의 근로자가 대부분 일용근로자로 구성되어 있는 특성이 있음

○건설업 이외의 다른 사업장의 경우에는 피보험자격 취득·상실 신고를 간소화하는 등의 방법으로 일용근로자에 대한 고용보험 적용이 가능할 것으로 판단되나

- 건설업의 경우에는 중층적 하도급 구조와 일용근로자로 인하여 고용관계가 불명확하고 근로조건 및 근로경력 확인이 어려운 문제가 있어 건설현장의 고용관리책임자 지정 등 관리체계의 정립이 필요한 것이 사실임

○다만, 영세한 전문건설업체의 경우에는 고용관리책임자의 지정이 부담으로 작용할 우려도 있으므로

- 고용보험의 원활한 운영을 위해서라도 고용보험에서 필요한 지원을 할 수 있다고 생각됨

- 이러한 점에 비추어 현행 고용보험법 제18조의 2에서도 건설근로자 등 고용상태가 불안정한 근로자의 고용안정을 위하여 대통령령이 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있도록 규정하고 있으며
 - 현재 건설업의 경우 타 산업과 비교해 고용보험료 납부액에 비하여 지원금 수령액이 상대적으로 적은 실정이므로 업종 간 형평성 확보차원에서 건설업에 대한 지원은 가능할 것으로 판단됨

(질 의)
6. 직업능력개발보험금의 준조세적 성격을 감안할 때 고용보험기금을 통해 재소자 직업훈련을 지원하는 것이 타당하다고 말씀하시면서 장관의 견해를 물으셨음

- (답 변)
- 위원님이 지적하신 대로 재소자 직업훈련예산의 부족으로 재소자 훈련시설에 대한 투자와 지원이 미약한 실정인 바
 - 고용보험기금으로 재소자 직업훈련을 지원하여 재소자의 원활한 사회복귀를 지원하고 부족한 기능인력을 양성하고자 하는 것임
 - 아울러 고용보험법상 직업능력개발사업은 근로자의 능력개발 및 기능인력의 양성을 통하여 기업의 경쟁력과 근로자의 고용안정을 도모하기 위한 사업으로
 - 재소자훈련을 통해 양성되는 기능인력은 궁극적으로 기업체에 고용되어 기업의 생산성 향상에 기여할 수 있다는 점에서 고용보험의 취지에도 부합한다고 생각됨

(질 의)
7. 훈련법인에 대하여 훈련시설 및 장비구입 등에 필요한 비용을 지원하는 것이 타당하다고 말씀하시면서 장관의 견해를 물으셨음

- (답 변)
- 위원님이 지적하신 대로 훈련법인은 훈련시장에서 자율적인 인력양성, 어려운 기준훈련(3D직종) 등 공익적 기능을 수행하고 있으나
 - 비영리 재단법인으로서 수익사업이 제한되기 때문에 대부분의 훈련법인이 적정한 시설·장비 투자가 이루어지지 못하고 있는 실정이며
 - 현재 훈련시설·장비 구입비용을 대부분 해 주는

- 이외는 특별한 지원방안이 없는 실정임
- 따라서 기능인력 양성에 중요한 역할을 담당하는 훈련법인이 훈련전문기관으로서 지속적으로 기능인력 양성의 한 축을 담당할 수 있도록 하기 위해서는 별도의 지원이 필요하며
 - 특히 시설장비의 보장은 내실 있는 직업훈련을 위하여 꼭 필요한 사업임

(질 의)
8. 李浩雄 의원이 발의한 명예근로감독관제도 도입에는 찬성하나 동 법안에서 명예근로감독관의 위촉·해촉에 관한 사항을 노동부령에서 정하도록 한 것은 대통령령으로 정하도록 해야 한다고 하시면서 장관의 견해를 물으셨음

- (답 변)
- 근로감독관의 업무는 임금·근로시간·휴일·휴가 등 근로자의 개별적 권리 침해여부를 공정하게 판단하여 이를 시정하는 것으로서
 - ILO에서도 신분보장이 되고 외부의 부당한 영향으로부터 독립적인 공무원이 수행하도록 하고 있음(제81호, 근로감독관 협약)
 - 따라서 명예근로감독관제도는 근로감독관 업무의 공정성 및 중립성을 저해할 우려가 있어 바람직하지 않다고 봄
 - 다만 비정규직 근로자 보호를 위해 근로감독관이 증원될 수 있도록 노력하고는 있으나 어려움이 있어
 - 비정규 근로자 다수고용 사업장에 대한 근로감독에 행정력을 집중하고 있으며
 - ※ 금년도에는 300인 미만 제조업체 604개소와 50억 원 이상 건설현장 839개소를 점검하여 1,336건을 적발하여 시정
 - 이들에 대한 상담기능 강화를 위해 지방노동관서에 명예상담원 제도를 운영하는 한편
 - 근로감독행정발전위원회를 구성하여 매년 근로감독계획수립과 실적평가 등에 있어 노사단체가 참여할 수 있도록 할 계획임

(李承哲 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)
1. '단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업'의 규정방법 및 준비가 미흡한 상태에서 강력한 처벌을 전제로 한 사업주에 예방의무 부과는 무리라는 지적을 하시면서 견해를 물으셨음

(답 변)

- ‘단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업’의 정의는 「산업보건 기준에 관한 규칙」에 규정 할 예정임
- 우리 부는 1998년부터 「단순반복작업근로자작업 관리지침」 등을 제정하여 사업장에 자발적인 이행을 권고하여 왔으나
 - 1998년부터 근골격계 질환자가 급증하였고 대우조선과 같이 노사 갈등요인으로 작용하고 있어 사업주에 근골격계질환 예방의무를 부과하는 조항을 신설하게 된 것임
 - ※ 1998년 : 124명, 1999년 : 344명(177% 증가), 2000년 : 1,009명(193% 증가), 2001년 : 1,598명(58% 증가)
- 사업장 근골격계질환 예방관리 프로그램의 개발·보급, 인간공학 전문인력 육성 및 조사연구의 확대, 질환판정의 전문성 제고 및 기준 보완 등을 적극 추진, 법 이행에 차질이 발생하지 않도록 만전을 기하겠음

(질 의)

2. 작업환경측정 미 실시, 건강진단 미 실시, 안전보건진단명령 위반 등은 행정형벌로 유지해야 한다고 지적하셨음

(답 변)

- 현행 산업안전보건법은 경미한 범위반행위 등도 과다하게 형벌로 규정되어 불합리하게 전과자만 양산하는 문제가 있음
- 현실적으로도 실제 법원의 양형이 소액의 벌금형에 그쳐 사업주의 준법의식고취 효과도 미흡한 실정임
 - ※ 중대 재해로 5년 이하의 징역 또는 5000만원 이하의 벌금에 해당하는 범조항 위반시 실제 양형은 평균 250만 정도의 벌금형 부과(최고 1000만 원 이하인 과태료는 실제 평균 280만 원 부과)
 - 따라서 과태료로의 전환은 벌칙의 약화가 아니라 실제 사업주의 경제적 부담을 강화하는 측면이 큼
- 위원님께서 지적하신 작업환경측정 미 실시 등은 그 자체의 위반만으로 직접적으로 산재발생을 가져온다고 보기 어렵고
 - 실제로 그간 동 규정 위반에 대해 벌금이 부과된 사례가 거의 없음

※ 현실적으로 건강진단 미 실시 등 위반사항이 적발되어도 사법당국에서 기소유예 하거나 소액의 벌금형에 그치는 실정임

(질 의)

3. 사립학교 직원에 대한 고용보험 가입에 대한 노동부의 입장 및 노동부가 파악하고 있는 사학 측과 근로자들의 입장은 무엇인지를 물으셨음

(답 변)

- 사립학교 직원에 대한 고용보험 가입은 가입대상인 실업위험 노출, 사학재단의 재정부담문제 및 이해 당사자의 공감대 형성여부 등을 함께 고려해야 할 것임
 - 일부 사립대학 노조 등에서 고용보험 가입을 주장하고 있으나 사학재단과 대부분의 사립대학 직원은 사립학교교직원연금법의 개정을 통한 모성보호 급여의 지급을 희망하고 있는 것으로 파악하고 있음

(질 의)

4. 지식기반 직종 중심으로 재소자 직업훈련을 전환하는 것은 국가의 인식전환과 일반회계의 지원이 가능하다고 지적하시면서 장관의 견해를 물으셨음

(답 변)

- 지식기반경제의 진전에 따라 기업의 경쟁력 제고와 근로자의 고용안정을 위해서는 지식기반 직종의 부족한 기능인력 양성이 시급한 과제라고 할 것임
 - 이런 점에서 위원님이 지적하신 대로 재소자 직업훈련을 지식기반 직종으로 전환하는 것에 대한 국가의 인식전환과 일반회계에서의 지원은 타당하다고 생각되지만 재원의 한계로 인해 많은 어려움이 있음을 말씀드리지 않을 수 없음
- 아울러 고용보험법상 직업능력개발 사업은 근로자의 능력개발 및 기능인력 양성을 지원하여 기업의 경쟁력과 근로자의 고용안정을 도모하기 위한 사업으로서
 - 지식기반 직종으로의 전환을 통해 재소자 직업훈련을 내실화하고, 이를 통해 양성되는 기능인력이 인력난을 겪고 있는 기업체에 고용되어 기업의 경쟁력 제고에 기여할 수 있다

는 점을 감안하면 재소자 직업훈련 지원이 고용보험법의 취지에 크게 어긋난다고 할 수는 없을 것임

- 즉 고용보험기금으로 재소자 직업훈련을 지원하는 것이 고용보험기금의 취지에 어긋나는 것은 아니라고 판단됨

(질 의)

5. 재소자 직업훈련 지원을 정부안으로 제출하지 않은 이유를 물으셨음

(답 변)

- 위원님이 지적하신 대로 정부안으로 개정을 추진하고 있었으나 2003년도 예산편성과 연계되어 지난 9월 경에 개정안이 확정되는 관계로 국무회의 등 의결을 거칠 시간이 없어 의원입법으로 추진하게 된 점을 양해해 주시기 바람

(질 의)

6. 고용정책기본법 제4조제1항제3호를 개정하려는 취지는 사업주에 대한 지원보다 일자리 창출에 무게 중심을 두는 개정인 것 같다고 말씀하시면서 다른 이유가 있는지 물으셨음

(답 변)

- 고용정책기본법 제4조제1항제3호는 경기변동, 산업구조변화 등에 따른 실업에 대처하는 국가시책의 수립·시행을 정하고 있는 규정인 바,
 - 실업에 대처하기 위해서는 현행 고용정책기본법이 규정하고 있는 바와 같이 취업알선·고용정보제공·직업훈련·고용안정지원 등과 같은 다양한 대책이 추진되어야 하나
 - 보다 근원적으로는 일자리창출을 위한 국가시책이 중요하다고 봄
- 이러한 점에서 동법 제1조에 규정된 근로자의 고용안정이라는 고용정책의 목표를 달성하기 위해 국가가 수립·시행하여야 할 시책의 하나로써 “일자리창출”을 명시하고자 하는 것이며
 - 보다 미시적으로는 실업대책 또는 고용촉진대책의 형태로 현재 추진하고 있는 일자리창출 지원 사업의 수립·시행 근거를 명확히 하기 위해서임

(질 의)

7. 제4조제1항제4호와 제6호, 제15조제1항 등에서 “취직”을 “취업”으로 모두 바꾸는 의미가 생계라는 의미를 명확히 하기 위한 것인지 물으셨음

(답 변)

- 현재 고용정책기본법에서 사용되고 있는 “취직”이라는 용어는 임금근로자로서 고용되는 것만을 의미하며 자영업으로의 “창업”은 포함하지 않는 개념으로 사용되고 있음
 - 위원님께서 지적한 바와 같이 취직의 사전적 의미는 “어떤 직장에 일할 자리를 얻게 되는 것”인 반면 취업의 사전적 의미는 “어떤 직업을 택하여 생계를 잇는 일”로 되어 있어 취직은 취업보다 좁은 개념임
- 그러나 그동안 추진된 실업대책에서도 특히 중장년층 장기실업자를 중심으로 창업지원이 유효한 대책으로 추진되어 온 점을 감안해
 - “취직”의 용어를 보다 포괄적인 “취업”의 용어로 개정코자 하는 것임

(질 의)

8. 제27조 “대량고용변동신고”가 규제에 해당하는 이유를 물으셨음

(답 변)

- 위원님께서 지적하신 바와 같이 고용정책기본법 제27조 규정의 궁극적 목적은 대량고용변동신고의 사전 신고를 받아 직업안정기관으로 하여금 고용안정서비스를 제공토록 하는 데에 있는 것이 사실임
- 그러나 동시에 동 규정에 의한 신고를 하지 않거나 허위로 한 경우에는 300만 원 이하의 과태료를 부과하도록 되어 있어
 - 사업주에게 일정한 의무를 부과하고 그 의무를 미이행하는 경우 벌칙을 부과하는 제도라는 점에서 사업주에 대한 규제로 볼 수 있다고 생각되며
 - 규제개혁위원회에서도 이러한 점을 지적한 것으로 판단됨

(질 의)

9. 제27조의 삭제를 재고하고 제32조(과태료) 부분의 삭제도 존치할 필요가 있다고 하시면서, 이에 대한 견해를 물으셨음

(답 변)

- 현재 고용정책기본법과 근로기준법에서는 정리해고 등으로 대량고용변동이 있는 경우 사업주가 각각 지방노동관서에 신고토록 되고 있어
 - 기업입장에서는 중복신고를 하여야 하는 부담이 있다는 점에서 규제개혁위원회에서 신

고제도 폐지를 의결(1999년 8월 13일)한 바 있으며

- 이에 따라 우리 부에서는 법 개정안을 마련해 국회에 제출하게 된 것임
- 다만, 전문위원 검토보고서에서 제시된 수정안은 합리적 대안이 될 수 있으며, 이러한 점에서 보다 면밀한 검토가 필요하다고 생각함

(질 의)
10. 기업의 채용 시 연령제한을 금지토록 하는 全在姬 의원님이 대표발의한 고용정책기본법 개정안에 대한 정부의 입장을 물으셨음

(답 변)

- 채용시 일률적으로 연령을 제한하는 것은 헌법상 평등권 침해 여지가 있는 등 합리적 차별이라 보기 어려운 측면이 있으므로 「연령차별금지조항」을 도입하고자 하는 취지에는 기본적으로 동의함
- 다만 우리 부가 파악한 바로는 경영계는 신입사원 채용 시 연령제한 여부는 기업의 고유한 인사권 행사의 문제로 법률로 규제할 사항은 아니며,
 - 현행 국내기업의 현실상 기업의 인사운영체계에 혼란을 가져오는 등 많은 문제가 발생한다는 이유로 반대하고 있으며
 - 공무원의 경우에도 헌법상의 직업공무원제를 구현하기 위하여는 현재의 공무원 채용시험 응시연령제한이 필요하다는 것이 관계부처(행정자치부)의 입장임
- 또한 근로자를 모집·채용·해고 시 연령을 제한하지 못하도록 할 경우 정년을 정한 사업장 일지라도 정년연령을 넘어선 근로자의 채용을 제한할 수 없어 사실상 정년제를 폐지해야 되는 문제가 발생할 수 있는 등
 - 여러 가지 여건을 충분히 고려하여 보다 심도 있는 검토가 정부 내외적으로 필요하다고 봄

(질 의)
11. 부당노동행위에 대한 긴급이행명령제도 도입이 근로자가 패소할 경우 임금회수 문제 등 사소한 문제는 있으나 근본적인 문제는 아니므로 근로자의 보호를 위해 도입해야 한다고 하시면서 노동부의 견해를 물으셨음

(답 변)

- 부당노동행위의 경우 확정판결 시점에서는 회

복할 수 없는 권익침해가 발생하거나 노사관계 질서 복구가 곤란할 수도 있으므로 확정판결 이전이라도 긴급이행명령을 통해 잠정적인 중단 조치가 요구된다고 볼 수 있으나

- 부당해고는 확정판결에 의해 원직복직 및 해고기간 중 임금상당액 지급명령을 받으면 권익침해에 대한 원상회복이 가능하며
 - ※ 부당해고에 의한 부당노동행위(노조간부 해고 등)도 당연히 긴급이행명령의 대상이 됨
- 긴급이행명령에 따라 소송절차가 지연되고 확정판결이 달리 내려질 경우 이로 인해 임금상당액 반환문제 등 법률관계가 복잡해지는 문제도 있음
- 우리 부는 구체명령의 실효성 확보를 위해 지노위의 부당해고 판정을 이행하지 않을 경우 부당해고 혐의(5년 이하 징역, 3000만 원 이하 벌금)로 검찰에 송치하고 있으므로
 - 굳이 긴급이행명령까지 도입할 필요는 없다고 판단됨(법무부도 같은 의견)
 - ※ 긴급이행명령제도를 도입하더라도 사용자가 동 명령에 응하지 않고 과태료만 내면 강제할 방법이 없다는 한계가 있음

(질 의)
12. 근로감독관은 공정성과 중립성이 요구되는데 노사단체에 소속된 자를 명예근로감독관으로 위촉할 경우 이러한 공정성과 중립성 측면에서 문제가 있다고 하시면서 장관의 견해를 물으셨음

(답 변)

- 근로감독관의 업무는 임금·근로시간·휴일·휴가 등 근로자의 개별적 권리 침해여부를 공정하게 판단하여 이를 시정하는 것으로서
 - ILO에서도 신분보장이 되고 외부의 부당한 영향으로부터 독립적인 공무원이 수행하도록 하고 있음(제81호, 근로감독관 협약)
- 따라서 명예근로감독관제도는 근로감독관 업무의 공정성 및 중립성을 저해할 우려가 있어 바람직하지 않다고 봄

(질 의)
13. 우리나라 근로감독관 수는 일본의 4분의 1, 독일의 6분의 1 수준인데 정원이 1076명이나 현원은 924명으로 152명이 결원인바 근로감독관의 인적충원이 필요하다고 하시면서 이에 대한

계획을 물으셨음

(답 변)

- 비정규직 근로자 보호를 위해 관계부처와 협의 를 통해 근로감독관이 증원될 수 있도록 계속 노력해 나가겠으며 조속히 결원보충이 될 수 있도록 해 나가겠음

(질 의)

14. 근로감독관 충원이 예산상 부담이 있다면 일정요건을 갖춘 노무사로 하여금 감독관의 역할을 할 수 있도록 하는 방안도 검토할 필요가 있다고 하시면서 이에 대한 견해를 물으셨음

(답 변)

- ILO 협약에서 근로감독관 업무는 공정성과 중립성이 보장된 공무원이 수행하도록 하고 있으므로 공무원이 아닌 공인노무사로 하여금 근로 감독관 업무를 수행토록 하는 것은 어려움이 있음
- 특히 사법경찰권을 행사할 수 없어 실효성이 있는 권리구제를 할 수 없으며
 - 근로자나 사용자의 의뢰인이 되는 경우가 많으므로 공정성과 중립성 측면에서도 논란이 될 수 있다고 봄

(질 의)

15. 명예근로감독관제도 도입에 대해 한국노총은 적극 찬성, 경총은 반대 입장을 보이고 있는데 장관이나 정부 입장인 아닌 전직 노동운동가 입장에서 개인적 의견을 물으셨음

(답 변)

- 개인적인 의견을 말씀드리기는 어렵다는 점을 양해해 주시기 바람
- 명예근로감독관제도는 근로감독관 업무의 공정성 및 중립성을 저해할 우려가 있어 바람직하지 않다고 봄
- 다만 비정규직 근로자 보호를 위해 근로감독관이 증원될 수 있도록 노력하고는 있으나 어려움이 있어
 - 비정규 근로자 다수고용 사업장에 대한 근로 감독에 행정력을 집중하고 있으며
 - ※ 금년도에는 300인 미만 제조업체 604개소와 50억 원 이상 건설현장 839개소를 점검하여 1,336건을 적발하여 시정
 - 이들에 대한 상담기능 강화를 위해 지방노동관서에 명예상담원제도를 운영하는 한편

- 근로감독행정발전위원회를 구성하여 매년 근로감독계획수립과 실적평가 등에 있어 노사 단체가 참여할 수 있도록 할 계획임

(질 의)

16. 경제특구라고 해서 근로조건의 기준을 정한 근로기준법 적용을 배제하는 것은 주권의 문제임을 지적하시고 이에 대한 견해를 물으셨음

(답 변)

- 우리나라를 동북아 비즈니스 중심국가로 육성하기 위해서는 외국인 친화적인 경영·생활환경을 조성하기 위한 제도적 뒷받침이 필요하다고 생각되며, 이것을 주권의 문제로 다루는 것은 신중한 검토가 필요하다고 사료됨
- 다만 동 법안에 포함되어 있는 근로기준법 관련 특례규정은 헌법상 평등권 위반 등 위헌소지가 있으며
 - 노동계 및 시민단체 등에서 강력하게 반발하고 있는 점을 고려할 때 오히려 외국인투자 유치에 걸림돌이 될 우려가 있으므로
 - 경제특구를 지정·운영하는 소기의 목적을 달성하기 위해서는 이에 대한 보완 대책을 강구할 필요가 있다고 사료됨

(徐秉洙 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)

1. 명예근로감독관제도 도입취지에 공감하나 근로감독관업무수행에 있어 공정성과 중립성 문제등 역효과도 우려된다고 하시면서 우선적으로 정부의 근로감독관 충원노력을 촉구하셨음

(답 변)

- 근로감독관의 업무는 임금·근로시간·휴일·휴가 등 근로자의 개별적 권리 침해여부를 공정하게 판단하여 이를 시정하는 것으로서
 - ILO에서도 신분보장이 되고 외부의 부당한 영향으로부터 독립적인 공무원이 수행하도록 하고 있음(제81호, 근로감독관 협약)
- 따라서 명예근로감독관제도는 근로감독관 업무의 공정성 및 중립성을 저해할 우려가 있어 바람직하지 않다고 봄
- 다만 비정규직 근로자 보호를 위해 근로감독관이 증원될 수 있도록 노력하고는 있으나 어려움이 있어
 - 비정규 근로자 다수고용 사업장에 대한 근로 감독에 행정력을 집중하고 있으며
 - ※ 금년도에는 300인 미만 제조업체 604개소

와 50억 원 이상 건설현장 839개소를 점검하여 1336건을 적발하여 시정

- 이들에 대한 상담기능 강화를 위해 지방노동관서에 명예상담원 제도를 운영하는 한편
- 근로감독행정발전위원회를 구성하여 매년 근로감독계획수립과 실적평가 등에 있어 노사단체가 참여할 수 있도록 할 계획임

(질 의)
2. 근골격계질환 예방을 위한 노동부의 계획에 대해 물으셨음

(답 변)

- 법이 개정되면 사업주 및 정부 등이 근골격계질환 예방을 위해 구체적으로 취해야 할 조치 등을 『보건기준에 관한 규칙』(노동부령)에 보다 상세히 규정될 예정임
- 근골격계질환을 예방하기 위해 구체적으로 부과될 사업주의 조치의무는
 - 매 3년 이내에 설비, 작업공정, 작업량 등에 대해 유해요인조사 실시
 - 유해요인조사결과 근골격계질환 발생이 우려될 경우 작업 환경개선 조치나 예방프로그램 시행
 - 질환의 징후가 있는 근로자에 대한 의학적 조치 및 작업환경개선 등임
- 아울러 위원님께서 우려하는 바가 발생치 않도록 작업 자세의 인간공학적 조사체계 및 평가방법보완, 전문인력 양성을 위한 인간공학전문가 자격제도 신설, 근골격계질환 예방관리 프로그램 마련 등을 추진해 오고 있음
 - ※ 작업자세의 인간공학적 조사체계 및 평가방법 모델 개발(2001)
 - ※ 국가기술자격법에 의한 인간공학전문가 신설 요청(2002년 3월 29일)
 - 자격종목신설 검토회의 실시(2002년 5월 2일)

(질 의)
3. 산재가 증가하는 한 법 위반에 대해 행정형 벌로 규제하는 것이 필요하다고 지적하셨음

(답 변)

- 현행 산업안전보건법은 경미한 법위반행위 등도 과다하게 형벌로 규정되어 불합리하게 전과자만 양산하는 문제가 있음
- 현실적으로도 실제 법원의 양형이 소액의 벌금

형에 그쳐 사업주의 준법의식고취 효과도 미흡한 실정임

- ※ 중대재해로 5년 이하의 징역 또는 5000만 원 이하의 벌금에 해당하는 법조항 위반시 실제 양형은 평균 250만 정도의 벌금형 부과(최고 1000만 원 이하인 과태료는 실제평균 280만 원 부과)
- 따라서 과태료로의 전환은 벌칙의 약화가 아니라 실제 사업주의 경제적 부담을 강화하는 측면이 큼
- 이에 안전·보건관리자 미선임 등 근로자의 안전·보건과 직접 관련성이 적고 실제 벌금이 부과된 적이 거의 없는 규정 위반에 대해서는 형벌을 과태료로 전환함으로써
 - 사업주에 대한 경제적인 제재 강화로 법 집행의 실효성을 제고 할 수 있을 것으로 기대함

(질 의)
4. 재해율 공표제도 등 관계부처 반대로 개정안에 반영되지 못한 조항에 대한 노동부의 입장에 대해 물으셨음

(답 변)

- 당초 노동부에서 법개정안 마련 시 사업주의 산업재해에 대한 경각심을 제고하고 산재의 재발을 방지하기 위해 재해율 공표제도, 산재발생기록·보존제도 등의 도입이 필요하다고 판단하였음
- 다만 이들 제도는 규제개혁위원회 등 관계부처 협의과정에서 사업주에 대한 지나친 부담부과 등을 이유로 반영되지 못한 점을 이해해 주시기 바람

(질 의)
5. 건설근로자퇴직공제의무가입 위반에 대한 과태료가 200만 원에 불과하기 때문에 실효성을 확보하는 데 한계가 있을 것이라는 전문위원 검토의견이 적극 반영되어야 할 것이라고 지적하시고 이에 대한 견해를 물으셨음

(답 변)

- 건설근로자의고용개선등에관한법률에 의무가입제도를 규정하면서 의무가입 위반 사업주에 대하여 200만 원 이하의 과태료 부과근거를 신설하였는 바
 - 동 과태료 금액은 법안 협의과정에서 사업주단체·관계부처 등의 의견을 반영하여 신중

히 결정하였음.

- 한편 과태료 금액이 비록 낮은 수준이라고 하더라도
 - 퇴직공제제도의 공제부금은 발주자가 부담하므로 사업주의 가입기피는 가입 시 추가되는 업무부담 때문이라는 점에서 이에 대한 제재로서는 어느 정도 실효성을 발휘할 수 있고
 - 우리 부 소관법률에 의무가입 및 제재규정이 신설됨으로써 근로감독관의 사업장 관리감독을 통하여 그 실효성이 높아질 수 있는 효과도 기대됨.
- 다만 의무가입 대상공사의 규모(50억 원 이상 등)를 감안할 때 다소 미흡한 것이 사실이므로 인상하는 것을 적극 검토할 수 있다고 봄.

(질 의)

6. 건설근로자퇴직공제 가입실적이 전혀 없는 임의가입 대상 사업에 대한 가입을 유인할 수 있는 대책이 필요하며 이를 위해 고용보험법 시행령에 제23조의2에 의한 지원을 확대하는 방안을 검토할 필요가 있다고 하시면서 이에 대한 대책을 물으셨음

(답 변)

- 위원님께서 지적하신 대로 퇴직공제제도가 보다 활성화되기 위해서는 사업주의 임의가입을 유도할 수 있는 지원방안을 강구할 필요가 있다고 봄.
- 현행 건설근로자의고용개선등에관한법률 제7조 제2항 및 고용보험법시행령 제23조의 2의 규정에 의하여 고용보험에 의한 지원이 이루어지고 있는 바,
 - 근로자가 피공제자가 된 날로부터 최초 150일중 30일 분을 지원하고 있어 지원규모가 다소 낮고
 - 발주자가 공제부금비를 지원하는 의무가입공사의 경우에도 지원이 이루어지고 있어 실효성이 미흡
- 이에 따라 고용보험에 의한 지원방식을 개선하고, 지원을 보다 강화하기 위하여 고용보험법시행령을 개정 중인 바
 - 의무가입 공사는 지원을 배제하되, 임의가입 공사는 사업주의 연간 퇴직공제부금 부담비용의 3분의 1로 확대지원하도록 하는 내용으로 개정을 추진 중임.