

第243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 2003年11月12日(水)

場 所 環境勞動委員會會議室

【서면질의 · 답변서】

(질의서)

○朴赫圭 위원

(노동부)

법률안 심사 질의

먼저 의원입법에 대한 검토보고서를 살펴보면 취지에는 공감하나 현실적용에 문제점이 있다는 내용의 검토의견이 많다는 것을 알 수 있는데 의원입법은 의원들이 현실의 문제점을 인식하고 이를 바로 잡아나가기 위한 의원들의 노력일 것입니다.

의원입법에 대해 정부가 입법취지를 충분히 인식하고 있을 줄 압니다. 이러한 취지를 구현하기 위한 노동부의 노력과 적극적인 수용자세가 필요하다는 점을 먼저 지적하면서 질의하겠습니다.

1. 장애인고용촉진및직업재활법중개정법률안
(김성조 의원)

김성조 의원 대표발의의 장애인고용촉진및직업재활법중개정법률안은 국가의 고용부담금을 납부하게 하여 장애인 고용을 촉진하게 하려는 입법취지이나 국가가 의무고용률을 달성 후 초과고용시에는 오히려 장려금을 지급해야 하는 문제가 발생하고 예산편성 및 부담금 정산 등 절차가 복잡한 문제점이 발생할 수 있다는 점입니다.

이 개정안의 취지가 장애인 고용촉진을 위한 국가의 책임이 중요하다는 점을 지적하고 있다고 봅니다.

이러한 국가 책임을 실현하기 위한 노동부의 방안은 무엇이라고 판단하고 있는지 장관은 답변 바랍니다.(정부기관별 고용이행률 언론공표, 정부기관별장애인공무원 직종개발 등)

이와 함께 국가가 장애인 고용사업을 위해 정부출연금을 확대해나가는 것이 정부책임을 강화하는 조치라고 본 위원은 판단합니다. 장관은 어떻게 판단하고 있습니까?

2003년도의 경우 정부출연금이 20억이었고 이번 2004년도 예산에서도 40억이 책정되었으나 위원회에서 정부출연금을 증액하여 내년 예산안을 의결한바 있는데 앞으로 노동부가 정부출연금을 확대하기 위해 기획예산처 등의 공감대 형성을 위한 설득이나 정부출연금 확보방안은 무엇인지 답변 바랍니다.

2. 노동조합및노동관계조정법중개정법률안

(박상희 의원)

3. 노동조합 및 노동관계조정법중개정법률안

(심재철 의원)

4. 노동조합및노동관계조정법중개정법률안

(김성조 의원)

5. 노동조합및노동관계조정법중개정법률안

(구종태 의원)

이부영 의원의 대표발의 노노법안을 제외한 박상희 의원이 대표발의한 노동조합및노동관계조정법중개정법률안 이외 각각의 의원이 발의한 3개 법안은 필수공익사업의 범위를 조정하는 법률안인데 박상희 의원은 항공운송사업을, 심재철 의원은 혈액관리사업을, 구종태 의원은 전산시설을, 김성조 의원은 폐수처리사업을 필수공익사업에 추가하고 김성조 의원은 석유정제공급사업을 제외하는 법안으로 일면 타당성이 있는데 필수공익사업의 범위에 대한 노사 간의 이견이 있고 필수공익사업과 관련된 직권중재문제도 연결되어 있는 문제로 신중한 접근이 필요하다고 봅니다.

이와 관련하여 노동부에서도 문제점을 인식하고 있고 노사정위원회의 논의가 진행 중이므로 노사 간의 합의를 통해 법개정이 되는 것이 바람직하다는 것이 본 위원회의 생각입니다.

필수공익사업범위와 직권중재문제는 이전부터 논의가 지속되어온 문제인데 이에 대한 진행사항이 어떻게 되어 합의된 것이 있는지 답변 바랍니다. 그리고 이에 대한 노동부의 입장은 무엇인지

답변 바랍니다.

7. 근로기준법중개정법률안(김성조 의원)

보험설계사 등 독립사업자 형태의 종사자도 근로자로 인정하는 개정안으로 특수형태근로종사자들은 법원에서 근로자성을 인정하지 않고 있고 그동안 노사정위에서 특수형태근로자에 대한 보호대책을 계속 논의하여 왔으며 이들 종사자에 대한 입법적 보호의 필요성에 대해서는 인정되고 있습니다.

특수형태 근로자보호에 대한 노사정 논의가 진전된 것이 있는지 장관은 답변 바랍니다.

특수형태 종사자의 근로자성을 인정하는 것에 대한 노동부의 입장은 무엇인지 답변 바랍니다.

그리고 이 법안에서는 사용자 개념을 “실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자”라는 기준은 불명확하여 법 적용상 자의적인 해석의 여지가 많아 당사자 간 상반된 주장으로 불필요한 법적 분쟁을 발생할 우려가 있다고 보는데 이에 대한 노동부의 입장은 무엇인지 답변 바랍니다.

8. 근로기준법개정법률안(서병수 의원)

근로조건의 서면명시를 법상 규정하여 근로조건의 명확화를 도모하려는 개정안의 취지는 타당한 면이 있지만 개정안은 서면명시의 대상범위를 전적으로 하위법령에 위임한 상태에서 이를 위반할 경우에는 벌금형을 부과하는 것은 죄형법정주의에 위반된다는 지적이 있는데 이에 대한 노동부의 입장은 무엇인지 답변 바랍니다.

또한 공통적인 근로조건들은 취업규칙에 규정되어 있으며 취업규칙을 제시하는 것만으로도 서면명시 의무는 이행된 것으로 보는 것이 일반적이는데 법상 이러한 의무를 다시 규정하는 것이 지나친 규제라는 지적이 있는데 이에 대한 장관의 견해가 무엇인지 답변 바랍니다.

9. 근로기준법중개정법률안(이승철 의원)

이 개정안은 영세사업장의 경우 근로계약과 임금대장의 내용을 노동관서에 신고하여 사전적으로 감독함으로써 위법사항을 사전에 시정한다는 취지인데 근로계약 및 임금대장을 노동관서에 신고하도록 하는 것은 노동관서의 행정부담을 가중시키는 측면이 있는데 4인이하 사업장이 85만 개소에 달해 행정부담이 크게 증가할 우려가 있는데 이에 대한 노동부의 입장은 무엇인지 답변 바랍니다.

개정안은 신고규정을 위반할 경우 500만 원 이하의 벌금을 부과하도록 하고 있는데 이는 영세사

업자들에게 상당한 부담을 가중시킬 뿐만 아니라 범법자를 양산하는 문제점이 발생할 수 있는데 이에 대한 장관의 견해는 무엇인지 답변 바랍니다.

이 개정안은 영세사업장의 위법요인을 사전적으로 시정한다는 취지인데 노동부의 검토의견은 근로감독관 증원과 콜센터의 운영으로 이러한 개정안의 취지를 달성할 수 있다는데 영세사업장 감독에 대한 노동부의 대책은 무엇인지 답변 바랍니다.

10. 근로기준법중개정법률안(임종석 의원)

11. 근로기준법중개정법률안(안상수 의원)

임종석 의원과 안상수 의원의 개정안은 모성보호를 확대강화하려는 취지로 임신부의 모성보호 강화를 위해서는 원칙적으로 동의하지만 임종석 의원 개정안에서 임신 중 건강검진휴가제 및 유급 유·사산휴가제는 2001년 모성보호 관련법 개정시 경영계의 반대로 도입이 유보된 조항으로 도입시기에 대한 논의가 더 필요하다고 보여집니다.

선진외국의 경우에도 유산, 사산으로 인한 산전후 휴가를 법제화한 경우는 찾아보기 어렵다고 하는데 외국의 입법례가 있는지, 이에 대한 노동부의 입장은 무엇인지 답변 바랍니다.

개정안과 같이 유산, 사산 휴가나 유급태아검진을 법제화할 경우 오히려 여성고용을 기피하는 부정적인 인식만을 확산시키는 결과를 낳아 여성고용기반을 약화시킬 수 있다는 견해에 대한 노동부의 입장은 무엇인지 답변 바랍니다.

12. 근로기준법개정법률안(손희정 의원)

개정안은 사용자에게 수유에 필요한 시설의 설치를 의무화하여 직장여성의 모유수유권 보장을 확대하는 취지인데 우리나라 모유수유율이 10% 정도에 불과하고 이미 근로기준법 제73조에 유급수유시간을 규정하고 있어 일률적으로 모든 사업장에 수유시설을 의무화하는 것은 기업에 지나친 부담을 지우고 오히려 여성고용을 기피하는 요인으로 작용할 수 있다는 지적에 대한 장관의 견해는 무엇인지 답변 바랍니다.

13. 근로기준법중개정법률안(이승철 의원)

근로자가 금품청산을 받지 못한 경우 일반법원에서 민사소송을 통해 권리구제를 신청하는 것이 소송기간과 소송비용 등 근로자에게 부담을 주기 때문에 노동위원회에 대한 구제신청을 인정하는 취지로 개정안을 냈는데 근로기준법 제36조는 근로자의 사용자에게 대한 예속과 근로자 및 근로자가족의 생활이 위협받게 되는 것을 방지하기 위

해서 마련된 근로자 보호규정으로서 이에 대한 분쟁은 엄격한 의미의 권리분쟁으로 이에 대한 판단은 법원에서 재판을 통해 이루어져야 한다는 지적에 대한 노동부의 입장은 무엇인지 답변 바랍니다.

또한 노동위원회가 조정기능 이외에 판정 기능을 보유하고 있으나 반드시 권리 분쟁을 해결할 수 있는 능력을 보유하고 있다고 볼 수 없으며 노동위원회가 개정안의 업무를 수행하거나 권리 분쟁을 담당하기 위해서는 노동위원회의 인력과 구성을 법원과 같은 정도로 재구성해야 한다는 문제점 지적에 대한 장관의 견해는 무엇인지 답변 바랍니다.

14. 교원의노동조합설립및운영등에관한법률중개정법률안(신계륜 의원)

이는 교원조조에 대해서도 노조전임자의 급여 지원 금지규정을 2006년 12월 31일까지 적용을 유예하려는 개정안으로 교원노조법은 노조법과 달리 전임자에 대한 신분상 불이익 금지규정을 추가하면서 전임자급여지원 금지규정을 유예하지 않은 것으로 교원노조법의 입법취지에 맞지 않고 전임자 급여의 대부분을 국고에서 충당되므로 재정적 부담이 만만치 않을 것으로 판단되는데 장관의 견해는 무엇인지 답변 바랍니다.

15. 교원의노동조합설립및운영등에관한법률중개정법률안(이호웅 의원)

이는 교원노조법의 적용대상에 대학교원을 추가하는 개정안으로 교수노조 인정문제로 그동안 노사정위원회에서도 논의된 바 있는데 현재 논의가 진전되지 못하고 있는 것으로 알고 있는데 원인이 무엇인지 답변 바랍니다.

노동부가 교수노조인정에 대한 논의를 이끌어갈 것이지 아니면 결과가 도출될 때까지 기다리는 것인지 노동부의 입장은 무엇인지 답변 바랍니다.

18. 고용정책기본법중개정법률안(서병수 의원)

이 개정안은 실업대책사업을 효율적으로 추진하기 위하여 실업대책사업을 총괄적으로 심의, 조정할 수 있는 기구로써 실업대책위원회를 신설하려는 것으로 최근 청년실업문제가 사회적 이슈로 부각되는 등 실업문제가 심각해지는 상황에서 실업대책을 총괄하는 위원회의 필요성이 충분히 있다고 봅니다.

기존의 고용정책심의위원회 등이 설립취지를 충분히 살리지 못하고 있는 상황에서 범정부차원의 실질적인 실업대책기구의 설립이 필요하다는데 공감합니다.

위원회가 실질적인 역할을 수행하기 위해서는 대표성을 지닌 노사의 참여가 보장되어야 하고 의회 결정사항을 집행하는 등 실효성을 부여하는 장치가 마련되면 개정안대로 위원회 설치도 가능하다고 보는데 장관의 견해는 무엇인지 답변 바랍니다.

19. 한국노동교육원법중개정법률안(박인상 의원)

이 개정안은 제안이유에서도 보듯이 현재의 노사문제의 다양화와 노사관계 확대 그리고 노동시장환경의 변화로 노동교육원의 역할에 대한 재정립과 노동교육원의 역할확대가 절실할 때라고 봅니다.

노사교육 및 노동문제에 대한 올바른 이해를 통한 노사분규로 인한 사회적 비용을 사전에 줄여 나갈 수 있다는 점에서 노동교육원의 역할이 개정안대로 확대될 필요가 있다고 보는데 장관의 견해는 어떤지 답변 바랍니다.

○洪在馨 위원

(노동부)

노동부 계류법안(제10차회의 공청회)

□ 하역노동안정및보호에관한법률안(박인상 의원)

동 법률안의 주요내용을 살펴보면 법(안) 제5조제2항에서는 하역근로자 및 하역노동조합의 작업권 보장하기 위하여 하역사업주 또는 하역사업주단체가 하역근로자의 고용형태를 변경하거나 하역노동관계를 하도급 등의 형태로 대체하고자 할 때에는 하역노동조합의 동의를 얻도록 하고 있고, 법(안) 제5조제3항·제4항에서 하역사업주 또는 하역사업주단체는 정당한 사유없이 하역업무의 작업장을 폐쇄하거나 하역업무를 중단할 수 없도록 하되, 불가피한 경우 60일전에 하역노동조합과 협의하도록 하고 있으며, 법(안) 제3장제9조에서 제16조는 하역근로자의 생활 안정을 위하여 하역근로자퇴직공제조합 설립하는 것으로 되어 있습니다.

그러나 이 법(안)의 전반적인 문제점은 “물류산업의 효율성 및 국제경쟁력 제고”를 위하여 각국에서 이루어지고 있는 항만하역 개편 방향이 비상용 항만노무자들의 상용화와 이 부분의 잉여노동력의 감축이며, 우리나라도 컨테이너터미널 등 기계화부두와 신설부두 등 부분적인 항만하역노무자의 상용화 추진방안이 제시되고 있는 상황을 감안할 때 동 법안 내용처럼 하역노무자를 비상용 형태로 유지하면서 기존 하역노조의 기득권을

더욱 보장하는 방식은 장기적인 개선 방향과는 역행하고 있는 실정입니다.

또한 동 법안은 하역노동의 범위를 “항만하역, 철도소운송하역, 농수산물시장하역, 창고하역 등”으로 하여 “하역근로자공급 및 하역노동관계”를 일괄적으로 규정하고 있으나 항만하역 및 철도소운송하역, 농수산물시장하역 등은 하역업무 수행 방식, 하역비 지급 주체 등이 다양하므로 일괄적으로 하역 사업주로 규정할 경우 사실관계와 법률관계에 차이가 발생할 소지가 있어 하역노동법주의 일원화에 많은 문제를 내포하고 있으며, 현실적으로 하역사업주에게 하역노무자에 대한 작업지시권 등 사용자에게 준하는 권리가 보장되지 않은 상황이고, 그간 판례에 따르면 하역노조에게 실질적인 사용자 자성이 인정된 바 법률¹⁾로서 하역사업주에게 사용자로서의 의무를 부과하고 하역노조의 권리를 강화하는 것은 타당하지 않다고 보여집니다.

동법안을 쟁점별로 살펴보면 이 법(안) 제2조 제1호는 하역업무의 범위를 항만하역, 철도소운송하역, 농수산물시장하역, 창고하역 등으로 정의하고 있고, 제2조 제4호에서는 농수산물유통및가격안정에관한법률(이하 ‘농안법’) 제40조에 의한 하역업무의 경우에는 도매시장법인 또는 시장도매인을 하역사업주로 간주하는 것으로 정의하고 있는바 항만하역사업체의 경우 일정한 요건을 갖추어 해양수산부장관에게 등록하고 사업을 하여야 하므로(항만운송사업법 제4조 참고) 하역사업주체가 비교적 명확한데 반하여 농수산 하역의 경우 하역업 수행 요건이 법률에 별도로 규정되어 있지 않아 도매시장별 운영형태가 다양하고 항만하역의 경우 하역비는 해양수산부장관이 재정경제부장관과 협의하여 정한 후 이를 화주(貨主)가 부담하는 등 하역비 결정방식도 하역 분야에 따라 각기 다른 실정으로 농수산 하역의 경우 하역노조와 출하자협의회(농민), 중도매인조합 등의 협의로 결정하고 있어 법률(안)과 같이 도매시장법인 또는 시장도매인을 하역사업주로 간주하면 실질적인 하역비 부담주체와 하역비 관련 협상당사

자가 괴리되는 현상이 발생할 것으로 예상되고 있습니다.

또한 직접 이해당사자인 출하자(농민)가 배제되고 도매시장법인이 하역사업주로서 권한과 책임을 갖는 경우 출하자의 부담이 더욱 가중될 우려가 있습니다. 결과적으로 하역체계가 서로 다른 도매시장의 현실을 고려할 때 동 규정으로 인한 유통혼란 측면 및 출하자(농민)부담가중 측면 등이 고려되어야 할 것입니다.

이 법(안)은 하역근로자의 작업권 보호를 위하여 제5조 제1항은 관습적으로 인정되어 왔던 하역근로자의 작업권을 취업상의 기대이익으로 규정하고 이를 보호하고 있으며, 제5조제2항에서는 하역사업주 또는 하역사업주단체가 하역근로자의 공급에 의한 기존의 하역노동관계를 대체하고자 할 때에는 하역노동조합의 동의를 얻어야 한다고 규정하고 있고, 제5조제3항은 하역사업주 또는 하역사업주단체는 하역근로자를 감축하거나 작업장을 폐쇄하거나 또는 하역 업무를 중단하고자 하는 때에는 그 60일전에 하역노동조합과 협의를 하여야 한다고 규정하였고, 제6조에서는 하역근로자의 작업권에 관한 분쟁은 노동위원회에 구제를 신청할 수 있도록 하고 있습니다.

그러나 이 법안은 “하역근로자의 작업권”을 “채권적 기대권”으로 규정하고, 이를 보호하고자 하거나 그 의미가 명확하지 않을뿐더러 현행 성문법, 판례 등에서 “채권적 기대권”이 인정되는 예를 찾기 어려운 실정입니다.

또한 동 법안 제5조제1항에서는 하역사업주는 하역 근로자가 가지는 “취업상의 기대이익”을 부인하거나 침해하여서는 아니된다고 규정하였으나, “취업상의 기대이익”이 개별 사안별로 인정될 수 있는지는 별론으로 하더라도 법률로 규정하여 일괄적으로 보장하는 것은 일방당사자(노동조합)의 “기득권”을 법률로서 보장하는 결과만 초래할 뿐이라고 생각합니다.

아울러 근로기준법 제31조(경영상 이유에 의한 고용의 제한)에서도 사용자에게 근로자대표와 “협의” 수준의 의무만을 부과하고 있는데 반하여 법률로써 하역노조의 ‘동의권’을 보장하는 방안은 부당하게 당사자 간 이해관계에 개입하고 하역업체의 경영권을 침해하여 헌법상 보장된 사유재산권 위반의 소지가 있게 됩니다.

노동위원회의 부당해고 구제제도는 근로관계를 전제한 상태에서 발생하는 분쟁을 그 대상으로

1) 대법원 94누15639, 96. 3. 8 및 대법원 97누8908, 97. 11. 14 등 다수 : 노동조합의 작업지시에 따라 지정된 하역업체의 작업현장에서 노무를 제공하고, 조합원은 조합의 지시명령을 준수이행할 의무가 있고, 조합의 작업지시에 불복하여 작업질서를 문란케 하거나 무단결근하는 경우 징계나 제적 등의 불이익을 받게 되어 있는 사실 등을 들어 항운노조에게 실질적인 사용자 자성이 인정됨.

하고 있는바 노동조합과 하역업체 사이의 『작업권』 관련 분쟁은 근로자 채용, 배치, 해고 등 노사간의 갈등과 성격이 다른 것으로 노동위원회의 구제대상이 되기 어렵고, 오히려 각 하역분야 별로 근로자공급계약 등의 측면에서 「경제법상의 법리」 또는 「계약법상의 원리」로 해결하는 것이 타당할 것입니다.

또한 이 법(안)에서 규정한 바와 같이 현행 직업안정법상 근로자공급사업 허가는 특정주체에게 독점적 이익을 보장하는 것이 아님에도 새로운 법률로써 작업권을 법률상 이익으로 보호받도록 한다면 사실상 근로자공급사업에 대한 추가적인 허가권 행사가 제한되는 모순 발생될 것입니다.

도매시장법인의 의견에 의하면 농안법 제40조(하역업무) 제3항은 도매시장 안에서의 하역업무에 대하여 전문용역업체 등과 용역계약을 체결할 수 있다고 명시하고 있으므로 기존 하역노조의 기득권을 보장하는 규정은 농안법 규정과도 상충될 수 있으며 또한 농림부 의견에 의하면 하역노조가 있는 시장은 하역 노조원에 대한 채용, 배치 등의 인사권은 없으나 의무는 증가하므로 하역노조가 없는 시장에 비하여 현저히 불리한 영업환경에 직면할 수 있다고 보입니다.

이 법(안) 제8조제3항에서 하역사업주는 하역근로자 관리대장을 작성·보존하여야 하고, 제8조제1항에서는 하역사업주는 하역근로자로부터 고충제기를 받은 경우 노동조합에 통지 및 고충처리를 하도록 규정하고 있습니다.

그러나 한국항만협회 의견에 의하면 동 법(안)에서 ‘하역사업주’를 규정하고 있으나 현재 하역근로자는 하역노동조합에서 고용, 노무관리, 작업배치 등 각종 관리를 하고 있어 하역노조 소속 노조원에 대한 하역사업주의 ‘사용자성’이 판례상 부인되고 있는 상태에서 근로자를 채용, 관리하지 아니하는 하역사업주가 하역근로자 관리대장을 작성, 보존한다는 것은 현실적으로 어려울 뿐만 아니라 관리권한이 없는 자가 관리대장을 작성하는 논리적 모순이 발생할 수 있습니다.

이 법(안) 제12조는 하역사업주 또는 화주는 하역근로자의 작업량 또는 임금에 상응하는 퇴직충당금을 공제조합에 납부하여야 하고, 퇴직충당금의 산정요율 및 납부시기는 단체협약으로 결정한다고 하고 있어 하역근로자 퇴직공제조합의 설립에 대하여 규정하고 있습니다.

그러나 하역사업주의 사용자성 여부가 판례에

서 부인되고 있는 상황에서 퇴직충당금 부과근거가 미흡하고, 퇴직충당금을 하역사업주 또는 화주에게 부담토록하고 있는 동 법(안)은 보다 신중한 검토가 필요하며 또한 농림부의 의견에 의하면 농수산 하역의 경우 도매시장법인에 퇴직충당금 의무가 부과될 경우 화주인 농민에게 비용을 전가하거나 법인의 경영 수지악화로 연계되어 장기적으로 도매시장의 기능수행에 어려움 발생이 예상되고 있습니다.

따라서 이 법(안)에 대한 본 의원의 견해는 항만기계화 및 현대화 추세와 기존의 관행적인 노무공급체계에 대한 개선논의가 진전되고 있는 상황에서 종전의 관행적으로 이루어져온 작업권을 보다 확대하여 법률로 보호를 강화하는 것은 바람직하지 않다고 보며 하역근로자의 고용안정 측면과 물류산업의 국제경쟁력 제고를 동시에 달성할 수 있는 제도개선이 필요한 것이지 본 법과 같은 특별법의 제정을 통한 시장경제의 기본틀을 깨는 입법에 대하여는 불가하다는 주장을 하는 바입니다.
□ 청년실업해소특별법안(이강두 의원)

이 법(안)은 '03. 9. 22 이강두 의원이 대표발의(한나라당, 찬성 145인)한 것으로 주요내용으로는 법9안) 제3조 및 제5조에서 국가 및 지방자치단체는 청년실업 해소를 위한 종합대책을 수립·시행하고, 이 법의 시행일을 2008. 12. 31까지로 한 시적으로 규정하고 있으며, 제6조에서 정부투자기관·출연기관은 매년 정원의 5%이상씩 청년을 신규채용하고, 적용대상기관 및 기관별·연도별 채용인원 등은 대통령령으로 정하고 있고, 또한 제7조에서는 정부는 안보·국방·치안·소방·사회복지 서비스 및 환경도우미 등 공공요원의 채용을 확대하고, 환경감시단 등 공공근로사업의 지원예산 규모를 확대하고, 사업비 단가를 현실화하고 있으며, 제8조 및 제11조에서는 중소기업의 청년 고용촉진 지원을 위해 시설·환경 개선비용 외국인대체 청년고용 시 채용보조금을 지원하고 중소기업의 공동훈련센터의 설치·운용을 지원하도록 규정하고 있으며, 제13조에서 정부는 해외인턴 취업과 직업훈련 확대 계획을 수립·시행하고, 제16조에서 대통령직속으로 청년실업대책특별위원회를 설치하고 국무총리실에 전담행정조직을 설치하게 되어 있습니다.

또한 제17조에서는 민간부문과 공공부문을 통합한 통합인력전산망을 구축하도록 하고 있고, 제18조에서는 복무 중인 사병의 제대 후 취업촉진

을 위하여 전역 3월전부터 특별휴가 등 취업기회 부여를 위한 특별조치를 취할 수 있도록 하고 있습니다.

그러나 최근 청년실업이 심화됨에 따라 정부는 9월 22일 범정부적인 청년실업 종합대책을 마련·추진중에 있고, 청년실업해소특별법안에서 규정하고 있는 공공분야 채용, 중소기업체 청년고용촉진 지원, 청년근로자에 대한 직업훈련 지원 등 대부분의 청년실업대책 사업은 고용정책기본법, 고용보험법, 근로자직업훈련촉진법, 중소기업인력지원특별법 등에 의거 이미 실시하고 있거나 추진계획 중인 사업인 것으로 알고 있습니다.

또한 이 법(안)의 내용 중 현재 추진되고 있지 않은 사업들도 재정부, 기획예산처, 중기청, 국방부 등 관계부처의 의견을 수렴한 결과, 정부투자·출연기관 5% 신규채용 의무제는 공기업의 구조조정 및 경영효율성에 배치되고, 외국인고용 중소기업의 청년대체고용 시 채용보조금 지원은 사업의 실효성 측면에서 어려움이 있으며, 군 전역 3월전 특별휴가 부여문제는 군의 유사시 대비태세, 병력운영 어려움 등 국가안보에 문제가 있으므로 입법화하기에는 어렵다는 입장으로 확인되고 있습니다.

청년실업문제는 정부가 경기·실업상황에 따라 정책적 차원에서 탄력적으로 대응하는 것이 효율적이며 법률로 규정할 경우 정책수립, 집행의 시의성·탄력성을 저해할 가능성이 있으며 우리나라보다 청년실업률이 높은 OECD선진국의 경우에도 청년실업과 관련 별도의 법률을 제정하여 대처한 사례는 없는 것으로 알고 있습니다.

따라서 특별법을 제정하여 청년실업문제를 대처하기보다는 경제상황 및 노동시장 여건에 따라 현행제도의 틀 내에서 정부가 적절한 정책수립 및 재정지원을 통해 적극 대처함이 타당하다고 판단됩니다.

○朴仁相 위원

(노동부)

□ 태아검진휴가제도에 관하여

- 근로기준법중개정법률안(임종석 의원등 25인)
- 근로기준법중개정법률안(안상수 의원등 11인)

○임신근로자의 태아검진휴가제도에 관해 묻겠습니다. 임종석 의원과 안상수 의원이 각각 대표발의한 근로기준법 중 개정법률안을 보면 모두 임신근로자에게 월1일의 유급 건강검진휴가를 주도록 하고 있습니다.

○이 제도는 지난 2001년 모성보호관련법 개정 시 경영계의 반대로 도입이 유보된 바 있습니다. 그러나 동 제도는 임신 중인 여성근로자가 생리휴가를 사용할 수 없는 현행 생리휴가제도의 한계를 보완하면서 태아의 건강까지 보호할 수 있는 제도이기 때문에 도입이 시급하다고 판단됩니다.

○문제는 유급화 문제입니다. 최근 근로시간단축 관련 근로기준법이 개정된 결과 현행 유급생리휴가제도는 사업장 규모에 따라 2004년 7월 1일부터 무급으로 전환됩니다. 이로 인해 태아검진휴가 역시 무급화하여야 한다는 논리가 강할 것으로 판단됩니다. 어떻게 생각하세요?

○여성고용에 미치는 영향, 기업의 부담도 고려하지 않을 수 없겠습니다만 최근 출산율이 세계 최저 수준으로 떨어지고 있는 상황에서 모성보호제도를 보다 빠른 속도로 확대해 나가야 하며 가급적 그 부담은 사용자가 아닌 국가의 부담으로 해야 한다는 것이 본 위원의 판단입니다.

○따라서 본 위원은 동 제도를 유급으로 도입하되 비용부담의 주체는 사용자가 아닌 국가로 수정하여야 한다고 보는데 이 경우 어떤 방식의 입법이 가능합니까?

□ 유·사산휴가제도 신설에 관하여

- 근로기준법중개정법률안(임종석 의원 등 25인)

○임종석 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안에 관해 묻겠습니다.

○동 개정안은 임신 중인 여성근로자에게 월1일의 유급건강검진휴가를 주고, 유산 또는 사산한 근로자에 대해서 일정 기간의 유급휴가를 주는 내용을 담고 있습니다.

○이 같은 유급 유·사산휴가제도는 2001년 모성보호관련법이 개정될 당시 추진된 바 있습니다. 다만, 재계의 반대로 통과되지 못했습니다.

○장관, 일년에 유산 또는 사산하는 근로자가 몇 명 정도나 됩니까?

○현재 유·사산휴가와 관련하여 노동부 행정지침이 마련되어 있지요? 내용이 됩니까?

※ 행정지침 내용

- 유산, 사산의 경우 임신 3개월까지는 미부여
- 4개월부터 7개월까지는 산후 45일 부여
- 8개월부터는 정상분만과 같이 취급하여 90일 부여

○행정지침이 있다고는 하지만 현실에서 이것이 제대로 지켜지고 있다고 보기는 힘들다고

생각합니다.

- 출산을 한 산모에게는 유급휴가제도를 보장하면서 어떤 의미에서는 더욱 보호받아야 될 유·사산 근로자들의 모성보호가 법률에 규정되지 않은 것은 유감스러운 일입니다.
- 따라서 유급 유·사산휴가제도가 조속히 도입되어야 한다는 것이 본 의원의 판단입니다. 다만 개정안과 관련하여 한 가지 수정할 부분이 있는 것 같습니다. 비용을 부담하는 주체에 관한 것입니다.
- 현재 출산휴가는 사용자가 60일분을, 고용보험 등에서 30일분을 부담하고 있습니다. 이렇게 볼 때 유·사산휴가제도가 도입되더라도 그 부담을 전액 사용자에게 부과하는 것은 형평성에 맞지 않다고 생각합니다.
- 따라서 사용자와 국가의 공동 부담을 법에 명시하고, 이 경우 고용보험법 등 관련법률의 개정도 필요하다고 판단되는 데 답변 바랍니다.

○金樂翼 위원
(노동부)

노동관련 핵심법안에 대하여

- 공무원노동조합법 등 노동관련 핵심 법안에 대해 질의하겠습니다.
- 지난 9월 4일 정부에서 발표한 ‘노사관계 개혁방안’을 보면 “공무원노조, 비정규직 남용규제, 퇴직연금제 등과 관련된 입법은 빠른 시일 내에 부처협의를 마무리하고 금년 내 법안을 국회에 제출하겠다”고 했는데 최근 언론보도에 따르면 공무원노조법, 비정규직보호법, 퇴직연금법 등 핵심 3개 법안의 연내입법이 어려울 것이라고 되어 있습니다.
- 지난 6월 23일 정부가 입법예고한 공무원노조법을 보면 노동3권 중 단결권과 교섭권 및 협약체결권 등 노동2권을 인정하는 것으로 되어 있는데 공무원단체에서는 단체행동권을 포함한 노동3권을 요구하면서 정부법안을 반대하고 있고, 정부에서도 이를 이유로 법안체출을 연기하고 있다고 설명하고 있습니다.
- 그러나 본 위원은 정부가 규제위 및 법제처 심사를 마친 동 법안을 국회에 제출하지 않고 있는 것은 법안 가운데 외부노조와의 연대, 전국단위노조 허용 등에 관한 조항에 대해서 부처간에 이견이 있기 때문인 것으로 파악하고 있습

니다.

- 정부는 공무원단체가 반발하고 있기 때문에 협의를 더 해야 한다고 주장하고 있지만 이것은 명분이고 실질적으로는 부처 간 협의가 제대로 안되는 등 의지가 약하기 때문이라는 것이 본 의원의 판단입니다.
- 공무원노조 허용은 이미 98년도에 노정 간에 합의했고 그동안 노사정위원회와 정부, 공무원단체 간에 충분한 논의와 토론이 이루어졌고 문제점도 다 드러났기 때문에 중요한 것은 정부의 입법의지라고 생각하는데 장관의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.
- 다음은 비정규직보호법에 대해서 질의하겠습니다.
- 비정규직 보호에 관한 논의는 그동안 노사정위원회에서 꾸준히 논의되어 왔으나 합의를 보지 못하고 지난 7월 25일 정부로 이송되었으며, 마지막까지 노사 간에 합의를 보지 못한 주요 쟁점사항은 차별금지원칙, 기간제 근로, 파견근로, 특수고용형태 종사자의 근로자성 등으로 되어 있습니다.
- 정부에서 마련 중인 비정규직 차별해소 방안을 보면 불합리한 차별금지 원칙을 명문화시키고, 노동위원회에 차별금지위원회를 설치하는 것으로 되어 있는데 차별금지원칙을 명문화시킨 외국의 입법례가 있는지 답변해 주시기 바랍니다.
- 또 차별금지라는 것이 지나치게 포괄적이고 광범적인 용어라고 생각하는데 차별금지의 기준을 어디에 두고 있는지, 차별금지에 관한 구체적인 매뉴얼도 준비하고 있는지 답변해 주시기 바랍니다.
- 본 위원은 현실적으로 노동시장에서 비정규직에 대한 차별이 존재하고 있고 법으로 차별을 금지한다는 것도 사실상 한계가 있다고 봅니다.
- 따라서 선언적인 의미에 불과한 ‘차별금지’ 보다는 ‘동일노동 동일임금’ 또는 ‘동일노동 동일근로조건’ 등 보다 구체적이고 실질적인 원칙이 마련되어야 한다고 보는데 장관의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.
- 또 비정규직의 유형별 남용규제 방안을 보면, 기간제근로자의 경우 2년을 초과한 경우에 해고제한규정을 두도록 하고 있는데 2년이 초과한 경우 사실상 상용직을 필요로 하는 자리이기 때문에 기간의 정함이 없는 정규직으로 간주하는 것이 맞다고 보는데 장관의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

- 파견근로제와 관련, 정부안을 보면 개선안이 아니라 개악안이라고 볼 수밖에 없습니다.
- 현행 포지티브방식으로 되어 있는 대상업무를 네거티브로 방식으로 할 경우 파견근로의 확대가 불가피하기 때문에 현행대로 포지티브방식으로 해야 한다고 보는데 장관의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.
- 또 불법파견은 무기근로계약으로 간주하고 동종업종의 계속사용도 제한해야 한다고 보는데 장관의 입장을 밝혀 주시기 바랍니다.
- 개선안을 보면 특수형태의 근로자에 대해서는 단결권보장 등을 검토하고 있다고 되어 있는데 물론 단결권도 중요하지만 근기법상의 근로자성도 매우 중요하다는 것이 본 의원의 판단입니다.
- 독일의 경우처럼 ‘유사근로자’의 개념을 도입해서 근로기준법을 준용하든지, 프랑스의 경우와 같이 유형별로 별도 입법을 추진하는 방안도 적극 검토해야 한다고 보는데 장관의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.
- 본 의원이 지난 10월 23일 대정부질의에서도 지적했듯이 노정관계의 안정을 위해서는 정부정책의 신뢰성과 예측가능성이 무엇보다도 중요하다고 봅니다.
- 대통령께서 노사정위원회 연내 합의가 사실상 불가능한 법·제도개선을 연내에 추진하겠다고 말씀하신 것과, 정부가 노동관련 3개 핵심법안에 대해서 연내 법안을 국회에 제출하겠다고 국민에게 약속해놓고 지키지 않는 것이 결국 정부정책의 신뢰를 떨어뜨리고 노정불신을 가중시키고 있다고 보는데 장관께서 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

○**全在姬** 위원

(노동부)

직업안정법중개정법률안
(김락기 의원 대표발의, 공동발의)

□ 주요 내용

- 국내 유료직업소개사업자의 직업소개와 관련한 손해배상 책임을 보장하기 위한 “보증보험 ‘가입 의무를’ 직업소개업자 협회의 공제조합”가입의 무로 전환
- 99년 2월 삭제된 직업소개사업자 및 종사자 교육훈련에 관한 규정을 복원시키고 동 교육훈련을 “직업소개사업자협회”에서 실시할 수 있도록 하였습니다.

□ 노동부 입장

○직업소개사업자 협회의 공제조합 가입의무 규정 조항

- 현행 사업자를 사업자 협회에서 운영하는 공제조합으로 보증보험에 가입하도록 하는 것은 실익이 없습니다.
- 공제조합 가입의무로 전환하는 경우도 유료 직업소개업자의 담은 현행 10만 원 수준과 동일하고 직업소개사업자의 90%가 보증보험에 가입했고, 10%는 금융기관에 예치한 상태에서 새로운 규제로 작용할 수 있습니다.

○유료직업소개사업자 및 종사자 교육 부활

- 현재 광역시·도는 자체적으로 직업소개사업자 및 종사자를 대상으로 교육을 실시하고 있으나 예산문제로 인해 시행 한계 (2002년 16개 지자체중 11개에서 교육 실시, 종사자 교육은 7개에서 실시)
- 따라서 신설은 바람직하다.

□ 전문위원 검토보고

○노동부 입장과 동일

- 다만 국내 유료직업소개사업을 하는 자와 그 종사자에 대한 교육훈련 등은 노동부령으로 정하도록 근거 규정을 마련하고, 교육실시주체도 노동부장관 또는 시·도지사로 규정하는 것이 법체계상 합리적입니다.

□ 검토

- 전문위원의 검토보고나 노동부의 지적이 타당하다고 할 수 있습니다. 영세한 국내 유료 직업소개사업자 부담 과중 우려 등에 따라 법개정을 했지만, 이미 보증보험에 가입해 있거나 금융기관에 예치금을 맡긴 상황에서 다시 공제조합 가입은 비효율적이라고 할 수 있습니다. 또한 직업소개사업자의 부담 수준도 현행 10만 원과 별반 다르지 않습니다.

- 따라서 직업소개사업자 협회 운영 및 공제조합 가입의무 조항은 받아들이기 어렵습니다. 반면에 유료직업소개사업자 및 종사자에 대한 교육은 그 필요성이 있다고 하겠습니다.

- 다만 문제는 1999년 규제완화 차원에서 자격 취득이후 교육을 제외한 교육은 폐지되었던 점임. 이런 상황에서 이 교육만 부활시킬 경우 형평성 차원에서 법사위 통과가 어려울 것이란 전망이 있습니다.

□ 참고 : 1999년 규제완화로 인해 폐지된 교육 현황

- 보건복지부, 공중위생업을 하고자 하는 자에

대한 위생교육

- 보건복지부, 조리사·영양사의 보수교육 이수
- 보건복지부, 정부투자기관 등의 의료보험자 등의 건강생활실천, 질병예방, 영양, 구강건강 등의 보건 교육
- 경찰청, 운전자의 교통안전 교육

한국노동교육원법중개정법률안
(박인상 의원 대표발의, 공동발의)

□ 주요 내용

- 현행 교육원법의 목적에 기술된 “산업평화를 이룩함으로써 노사공존 공영이념을 구현하고” 등의 표현을 “노동관계 제문제에 대한 해결능력을 제고함으로써”로 개정
- 교육대상을 현행 노사당사자 및 노동행정공무원에서 공무원과 공기업종 사자에서 일반 국민으로까지 확대
- 교육영역을 현행 노사교육에서 노동교육으로 확대 및 노사협력프로그램 재정지원사업 등 각종 노사협력사업 수행을 위한 시행근거 마련

□ 노동부 입장

○이견 없음.

□ 전문위원 검토보고

- 개정 타당성이 있음.
- 다만 교육대상 중에서 “노사관계 당사자, 공무원 그 밖의 일반국민 등”을 “노사관계 당사자, 일반 공무원, 취업예상 청소년 그 밖의 일반 국민”으로 보다 구체적으로 규정할 필요합니다.

□ 검토 의견

- 법의 목적 및 교육 대상 그리고 교육영역의 확대에 대해서는 노동문제 및 노동문제에 대한 사회적 인식의 확대 추세에 따라 타당하다고 볼 수 있습니다.
- 다만 영역의 확대에 따른 예산 확보 및 전문인력의 충원 등을 통한 인프라 구축에 만전을 기해야 할 것입니다.

근로기준법중개정법률안
(모성보호관련)

□ 개요

- 안상수 의원 대표발의
 - 임신중의 여성근로자의 태아건강을 보호하기 위하여 유급태아검진휴가를 신설하고, 사용자는 임신중의 여성 근로자에 대하여는 업무전환을 통해 과중한 근로를 시키지 못

하도록 하였습니다.

○임종석 의원 대표발의

- 임신중의 여성근로자에 대하여 월1일의 유급건강검진휴가를 주도록 하였습니다.
- 임신중의 여성근로자가 유산 또는 사산한 경우 임신기간을 고려하여 유급보호휴가를 주도록 하였습니다.
- 산전후휴가 종료 후 당해 여성근로자를 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키도록 하였습니다.

□ 노동부 입장

○기업의 부담증가 및 여성고용에 미치는 영향 등을 고려하여 제도도입시기 등을 신중히 고려해야 할 것입니다.

○산전후휴가기간 종료 후 동일 업무·동일수준의 임금 지급 업무 복귀 보장의 경우 근로기준법 제30조(해고 등의 제한)제 2항의 규정에서 “사용자는 산전후휴가기간 동안과 그 후 30일간은 해고하지 못한다”고 규정하여 고용을 보장하고 있으며, 사업주가 정당한 이유없이 다른 업무에 복귀시킬 경우에는 제30조 제1항 “사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다”의 부당 전직에 해당되어 처벌을 받게 되기 때문에 불필요하다는 입장입니다.

○임신중인 여성근로자의 업무전환을 통한 과중한 근로 금지의 경우 현행 근로기준법 제63조 및 시행령 제37조에 의거하여 “임신중인 여성의 사용금지 직종을 정하여 과중한 근로를 시키지 못하도록 하고 있고” 제72조 제3항 규정에 의거 “임신중인 여성근로자의 요구시 경미한 종류의 근로로 전환” 시키도록 하고 있어 만약 개정안과 같이 임신중 여성근로자의 업무 전환을 통해 과중한 근로를 제한할 경우 전보를 사실상 전면 제한하는 결과 초래 가능성이 높습니다.

□ 전문위원 검토보고

○유급건강(태아)검진제 신설의 경우 임신부의 모성보호 강화를 위해서는 도입이 원칙적으로 필요합니다.

○임신중 유·사산휴가제도의 경우 그 필요성이 인정됩니다. 다만 유·사산과 정상분만 차이에 대한 명확한 근거기준에 대한 보다 많은 연구가 필요하고 기업의 실질적인 부담 및 여성고용에 미치는 영향 등을 신중히 고려 필요합니다.

- 산전후휴가기간 종료 후 동일업무·동일수준의 임금지급업무로의 복귀 보장의 경우 특별규정의 성격으로 법에 명시할 필요성이 인정됩니다.
- 임신중인 여성근로자의 업무전환을 통한 과중한 근로금지의 경우 근로자의 요구가 있으면 사용자는 경이한 종류의 근로로 전환시켜야 하는 의무가 규정된 현행 법률과 내용상 별 차이가 없어 새롭게 신설할 필요성은 그다지 없습니다.
- 질의
 - ▷ 태아검진휴가 및 유·사산휴가제도 도입 시점에 대한 견해는?
 - 태아검진휴가제도 및 유·사산휴가제도 도입 문제는 지난 2001년 국회에서 모성보호 관련 법안 통과 시 그 필요성을 누누이 강조했던 사안들입니다. 당시 노동부에서는 그러나 이 제도 도입에 따른 경영계의 부담 가중 등으로 인해 도입이 어렵다는 입장을 고수, 결국 당시 도입되지 못했습니다.
 - 2년이 지난 현 시점에서 태아검진휴가나 유·사산휴가제도의 도입에 따른 기업의 부담 가중이나 이로 인한 여성고용기반 약화를 우려하는 목소리도 있는데 현 시점에서 장관은 이 제도를 도입해도 무리가 없을 정도로 분위기가 무르익었다고 보는지 답변해 주시기 바랍니다.
 - ※ 경영계에서는 태아검진휴가의 경우 무급으로 부여할 경우 장기 검토가능, 유·사산휴가는 기업부담 가중 및 여성고용기반 약화 가능성 때문에 반대하고 있음.
 - ▷ 산전후휴가기간 종료 후 동일업무·동일수준 임금 업무 복귀
 - 임종석 의원 발의안 중 “산전후휴가기간 종료 후 동일업무·동일수준의 임금 지급 업무 복귀 보장”에 대해 현재 노동부에서는 근로기준법 제30조 2항의 해고 등의 제한 조항과 제30조 1항 사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다는 조항에 이미 규정되어 있기 때문에 굳이 이 조항을 개정할 필요가 없다고 주장하고 있습니다.
 - 그러나 오히려 선언적인 규정으로라도 동일한 업무와 동일한 임금지급 업무 복귀를 법에 규정하는 것이 산전후휴가 이후 여성근로자의 정상적인 업무 복귀를 도와줄 수 있기 때문에 명시적으로 더 필요한 것이 아닌가

하는데 이에 대한 노동부의 입장은?

근로기준법중개정법률안
(서병수 의원 대표발의, 공동발의)

- 개요
 - ▷ 서병수 의원 대표발의
 - 사용자는 근로계약체결시 임금, 근로시간 그 밖에 대통령령이 정하는 근로조건을 서면으로 명시하여야 합니다.
 - 취업규칙 기재사항과 산전후휴가·육아휴직 등 모성보호에 관한 사항과 모집·채용 등에 있어서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 사항 추가하였습니다.
- 노동부 입장
 - 현행 명시 의무사항을 모두 서면명시 의무사항으로 전환하는 것은 곤란합니다.
 - 현행조항이 임금에 관한 사항만을 서면명시 대상으로 하고 있으므로 서면명시 대상을 확대할 수 있도록 동 조항을 보완하는 방안이 바람직합니다.
 - 산전후휴가, 육아휴직, 모집·채용 등 남녀고용평등에 관한 사항은 법률에 의한 강행규정이므로 이를 취업규칙에 별도로 규정할 필요는 없습니다.
 - 취업규칙은 기 고용된 근로자의 근로조건을 집단적으로 규율하는 것이므로 취업규칙에 모집·채용에 관한 사항까지 규정하도록 의무화하는 것은 바람직하지 않습니다.
- 전문위원 검토보고
 - 획일적인 서면명시 의무화로 인한 해석상의 차이가 초래될 수 있습니다.
 - 퇴직금 규정이 적용되지 않는 4인 이하 사업장에도 서면명시의무와 처벌을 부과하는 것은 현실적으로 죄형의 균형을 고려하지 않는 것입니다.
 - 서면으로 정해질 근로조건 범위에 관한 사회적 합의가 부족합니다.
 - 취업규칙에 모성보호 및 남녀고용평등에 관한 사항 명시하였습니다.
 - 남녀고용평등법에 의해 당연히 인정되기 때문에 중복적인 규제 가능성
 - 이미 채용된 근로자에 대한 보호를 규율대상으로 하는 근로기준법상 취업규칙에 모집·채용에 관한 사항을 규율토록 강제할 경우 법체계상의 충돌 가능성

□ 질의

▷ 근로계약의 서면명시와 관련하여

○서병수 의원이 대표발의한 근로기준법중개정 법률안은 근로기준법 제 24조 근로조건의 명시에서 “임금뿐만 아니라 대통령령으로 정하는 근로조건을 근로계약체결시 서면으로 명시”하도록 개정하고자 하는 점과 관련하여 우선 질의하겠습니다.

○먼저 이 조항은 임금 및 기타 조건에 관하여 구체적으로 서면으로 명시해야 한다는 점에서 긍정적이라고 생각합니다. 문제는 대통령령으로 정하는 기타 근로조건이라고 규정함으로써 그 내용에 대해서는 많은 논란이 있을 수 있습니다. 따라서 보다 구체적으로 대통령령에 위임하기 보다는 법 조항에 아예 구체적인 조건들을 열거하는 것이 더 실효성이 있다고 보는데 이에 대한 장관의 견해를 밝혀주기 바랍니다.

※ 참고 : 개정 조항은 근로기준법 제115조 벌칙 조항에서 500만 원 이하의 과태료 부과하도록 되어 있음. 따라서 형벌 부과 내용은 반드시 법에 근거해야 한다는 죄형법정주의에 어긋난다는 주장도 있음.

▷ 취업규칙에 모성보호, 모집·채용 시 남녀차별 금지 등의 내용 포함

○두 번째 내용은 취업규칙 등에 남녀고용평등법상의 모성보호 내용이나 모집·채용 시 남녀의 평등한 기회 보장 등을 포함하자는 것입니다.

○물론 이와 관련하여 법에 규정되어 있기 때문에 굳이 취업규칙에 추가할 필요가 없다는 주장도 제기될 수 있습니다. 그러나 이러한 사항들이 중요하기 때문에 다시 한번 취업규칙에 명시대도 무방하다고 생각합니다.

○또한 모집·채용에 있어 남녀의 평등한 기회보장의 경우 기재용된 근로자를 대상으로 하는 취업규칙에 명시한다는 것은 큰 의미가 없다고 할 수 있습니다. 그러나 남녀고용평등법 제1절 남녀의 평등한 기회보장 및 대우에는 모집과 채용뿐만 아니라 임금, 임금이외의 금품, 교육 및 배치 승진 그리고 정년·퇴직 및 해고 등에 있어 차별금지내용이 포함되어 있습니다. 즉 “모집·채용 등에 있어서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 사항”을 단순한 조문으로 볼 것이 아니라 그와 관련된 일체의 남녀고용평등법 내용을 포함한다고 본다면 오히려 이 조항은 그 취지를 살릴 충분한 이유가 있다고 보는데 이에 대한 장관의 견해를 밝혀주기 바랍니다.

□ 참고: 신·구조문 대비표

현	행	개	정	안
제24조(근로조건의 명시) 사용자	제24조(근로조건의 명시) 사용자	제24조(근로조건의 명시)	-----	-----
근로계약 체결시에 근로자에 대하여 임금, 근로시간 기타의 근로조건을 명시하여야 한다. 이 경우 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항에 대하여는 대통령령으로 정하는 방법에 따라 명시하여야 한다.	근로계약 체결시에 근로자에 대하여 임금, 근로시간 기타의 근로조건을 명시하여야 한다. 이 경우 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항에 대하여는 대통령령으로 정하는 방법에 따라 명시하여야 한다.	-----	-----	----- <u>그 밖</u> 에 대통령령이 정하는 근로조건을 서면으로 명시하여야 한다. <후단 삭제>
제96조(취업규칙의 작성·신고) 당시 10인이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에 있어서도 또한 같다.	제96조(취업규칙의 작성·신고) 당시 10인이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에 있어서도 또한 같다.	제96조(취업규칙의 작성·신고)	-----	-----
1. ~10. (생략)	1. ~10. (생략)	1. ~10. (현행과 같음)	-----	-----
<신 설>	<신 설>	11. 산전후휴가, 육아휴직 등 모성보호에 관한 사항	-----	-----
<신 설>	<신 설>	12. 모집·채용 등에 있어서 남녀의 평등한 기회 보장 및 대우에 관한 사항	-----	-----
11. (생략)	11. (생략)	13. (현행 제11호와 같음)	-----	-----

□ 참고 : 남녀고용평등법 제1절 남·녀의 평등한 기회보장 및 대우 등

제 7 조(모집과 채용) ①사업주는 근로자의 모집 및 채용에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

②사업주는 여성 근로자를 모집, 채용함에 있어서 모집·채용하고자 하는 직무의 수행에 필요로 하지 아니하는 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 그 밖의 노동부령이 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.

제 8 조(임금) ①사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

②동일가치 노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정함에 있어 제25조의 규정에 의한 고충처리기관의 근로자를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다.

③임금차별을 목적으로 사업주에 의하여 설립된 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

제 9 조(임금외의 금품 등) 사업주는 임금외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

제10조(교육·배치 및 승진) 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

제11조(정년·퇴직 및 해고) ①사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

②사업주는 근로여성의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.

정부입법안 지연 문제

□ 현황

- 공무원의노동조합설립및운영등에관한법률안
 - 2002년 10월 18일 정부 입법안 국회 제출
 - 기존 정부안 폐지후 2003년 6월 23일 다시 입법예고 → 여전히 계류중 → 노무현 대통령, 연내에 법안을 제출하지 않는다는 입장 천명
 - 이호웅 의원 대표발의 “공무원의노동조합설립및운영등에관한법률”

○퇴직연금제도(근로자퇴직급여보장법)

- 2003년 4월 대통령 보고 “2003년 상반기중 입법 추진”
- 2003년 10월 입법예고 → 여전히 추진중

○비정규근로자 보호 입법

- 2003년 7월 노사정위원회의 최종안 노동부 송부
 - 단시간 근로, 파견근로 등
- 2003년 11월 관련 법안이 입법예고도 되지 않고 있음.
- 전채희 의원 대표발의 “파견근로자보호등에관한법률”

○특수형태근로자의 근로자성 인정 문제

- 여전히 노사정위원회에서 논의 중
- 산재보험 적용 여부도 여전히 법안 제출은 되지 않고 있음.
- 김성조 의원 대표발의 “근로기준법” 특수고용관계종사자들의 근로기준법상 근로자 인정

○필수공익사업장 문제

- 필수공익사업장 포함 및 제외 등에 관한 의원 입법안이 제출되었습니다.
- 노동부에서는 지난 9월 4일 노사정위원회에 관련하여 논의해 줄 것을 요청한 상태입니다.
- 박상희 의원 대표발의 “항공운송사업의 필수공익사업장 포함”
- 심재철 의원 대표발의 “혈액관리사업장의 필수공익사업장 포함”
- 김성조 의원 대표발의 “석유정제사업·석유공급사업” 필수공익사업장에서 제외, “폐수처리사업” 필수공익사업장 포함

○교수 노조 허용 문제

- 여전히 노동부 입장 없음.
- 노사정위원회에서 논의 중
- 이호웅 의원 대표발의 “교원의노동조합설립및운영등에관한법률”

□ 질의

▷ 노동부는 무엇을 하고 있는가?

- 노동부 법안 심사를 하기 전에 우선 짚고 넘어가야 할 것이 있습니다. 그것은 노동부가 관련 법안들을 국회에 제출하겠다고 하고는 하지 않거나 아예 입법예고도 하지 않는 문제에 대해서입니다.

○우선 공무원노조설립에 관한 법률입니다. 이

미 이호웅 의원의 대표발의로 지난 2002년 12월 상임위에 회부되었습니다. 또한 2002년 10월 노동조합법을 개정하여 공무원의 노동3권을 보장을 주요 내용으로 하는 이부영 의원 개정안이 제출되었습니다.

○그리고 노동부에서는 2002년 10월 공무원조합의 설립 및 운영 등에 관한 법률안을 국회에 제출했지만 조합명칭 등에 있어서 반발에 부딪쳐 현재 새로운 법안을 2003년 7월에 입법예고까지 하였습니다.

○그런데 오늘 공무원노동조합을 심의하는 자리에서도 여전히 정부입법안은 제출되지 않고 있습니다.

○비정규근로자보호 입법도 마찬가지입니다. 지난 2003년 7월 특수고용관계종사자를 제외한 비정규근로자 보호 방안이 노사정위원회에서 노동부로 송부되었음에도 불구하고 이들 법안은 현재까지도 국회에 제출되지 않고 있습니다. 이미 과견근로자보호 등에 관한 법률 개정안이나 특수고용관계종사자를 근로기준법상 근로자로 인정하는 김성조 의원의 개정안이 논의되고 있음에도 불구하고 노동부에서는 그에 대한 대책을 밝히지 못하고 있습니다.

○이외에도 박상희 의원, 심재철 의원, 김성조 의원 등이 필수공익사업장의 범위 확대 및 제외 등과 관련한 법개정안을 제출했지만 이것도 여전히 감감무소식입니다.

○문제는 정부의 입장이나 정부입법안을 제출함으로써 의원발의안과의 병합 심의를 통해 보다 나은 법개정안을 도출할 수 있는 기회를 노동부 스스로 자꾸 지연시키고 있다는 것입니다.

○물론 입법권이 국회에 있기 때문에 국회에서 주도적으로 입법을 추진할 수 있습니다. 그러나 법을 시행하는 노동부의 입장을 충분히 반영하여 법 시행에 따르는 시행착오를 줄이기 위해 노동부의 행정 입법이 필요함에도 불구하고 여전히 묵묵 부답인 것은 노동부의 적극적인 자세가 미흡하기 때문이라고 보는데 이에 대한 장관의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

▷ 노동부의 적극적인 자세가 부족하기 때문 아닌가?

○이번 법안 심사에 상당히 많은 의원입법안이 상정되었으나 그 중에서 필수공익사업장의 문제는 지난 9월 4일 ‘노사관계법제도선진화

방안’으로 노사정위원회에 송부되었습니다.

○그러나 9월에 상무위원회로 제출되었지만 10월 23일에서야 비로소 상무위원회에 노동부가 내용을 보고하였고, 11월 4일 3개 분야별 보고 중 첫 번째 보고가 끝난 상태입니다.

○더군다나 문제는 비정규근로자 보호 입법의 경우에는 노사정위원회의 논의를 더 이상 진행할 수 없어 노동부에 최종 공익안을 송부했음에도 불구하고 노동부가 입법을 추진하지 못하고 있다면 과연 노사정위원회의 논의 결과나 혹은 노사관계법제도선진화 방안의 논의 결과를 토대로 입법이 가능할 수 있을지 의문입니다.

○또한 2003년도 노동부 입법 계획 추진현황을 보면 총 8건의 법안을 국회에 상정할 예정이었는데 그 중에서 노사정위원회의 설치 및 운영 등에 관한 법률, 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률, 기간제 및 단시간 근로자의 차별규제 등에 관한 법률, 근로자 퇴직급여 보장법, 최저임금제 등 5건의 주요 법안은 여전히 정부에 머무르고 있는 상황입니다.

○이런 상황이라면 과연 노동부가 주도적으로 입법을 하겠다는 의지뿐만 아니라 의욕도 없는 것이 아닌가 하는데 이에 대한 장관의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

근로기준법중개정법률안
(손희정 의원 대표발의)

□ 개요

○냉장 또는 냉동모유를 유아에게 먹일 수 있도록 수유시간 보장과 더불어 사용자에게 모유를 착유·저장할 수 있는 시설을 설치하도록 하는 것입니다.

○공동발의 사안입니다.

□ 노동부 입장

○근로기준법 제73조에서는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자의 청구가 있는 경우에는 1일 1회 각각 30분 이상의 유급수유시간을 주어야 한다고 규정하고 있으나 이용이 저조한 상황에서 필요한 시설 설치를 의무화하여 직장여성의 모유수유권을 보장하겠다는 취지는 이해합니다.

○그러나 모유수유율이 10%에 불과하고 유급수유시간 규정조차 거의 이용되지 않고 있는 상황에서 수유시설 강제 설치의 현실도외시

입법으로 비판 소지

- 사업장의 수유대상 근로자 존재 여부, 여성 근로자의 청구 등을 전혀 고려하지 않고, 일률적으로 모든 사업장에 수유시설을 의무화하고 있는 바 이것은 기업의 지나친 부담 초래
- 근로조건으로 보기 어려운 수유시설을 근로기준법에 규정하는 것은 법의 목적과 체계에도 부적합합니다. 따라서 법의 강제가 아닌 사업장 내 노사협약에 의해 설치하는 것이 바람직합니다.
- 전문위원 검토보고
 - 직장 내에 모유를 착유할 수 있는 시설을 설치함으로써 유급수유시간 규정을 실질적으로 이용할 수 있는 제도적인 장치를 마련할 필요성이 인정된다 할 수 있습니다.
 - 다만 직장 내 수유편의시설 설치의 의무와 더불어 모유수유율 향상 등을 위한 사회전반적인 여건 조성을 위한 노력이 병행되어야 할 것이고, 직장 내 모유수유 근로자의 존재 여부, 근로자의 청구 등 개별 기업의 상황을 고려하여 검토할 필요성이 있습니다.
- 검토의견 및 질의
 - 직장 내에서 유급 수유시간 또는 착유시간을 주도록 하는 손희정 의원 대표발의 근로기준법중개정법률안에 대해 질의하겠습니다.
 - 현재 우리나라의 모유수유율은 10%에 불과하여 유럽의 80%, 미국·일본의 40~40% 수준에 불과한 실정입니다. 이렇게 낮은 원인은 여러 가지가 있을 수 있겠지만 그 중에서도 특히 여성근로자들의 경우 수유시간을 맞출 수 없기 때문에 아예 모유수유를 하지 못하는 경우도 많이 있습니다.
 - 따라서 모유를 착유하여 냉장, 냉동 보관하였다가 먹일 수 있는 착유시설을 직장 내에 설치한다면 모유수유에 대한 인식이 상당히 개선될 수 있으며, 모유수유도 그 만큼 증가한다고 할 수 있습니다.
 - ※ 예를 들어 이랜드 그룹의 경우 2002년 하반기에 여직원 휴게실의 일부를 개조하여 정식 착유실을 설치했는데 그 이후 모유수유율은 77.8%로 증가하였음(이전에는 42.1%에 불과)
 - 이런 상황에 비추어보았을 때 직장 내에 모유 착유시설을 설치하도록 하자는 이 법안은 나름대로 큰 의미가 있다고 볼 수 있습니다.

- 문제는 과연 착유시설 설치가 기업의 부담으로 작용하여 여성의 채용기피를 얼마나 초래할 것인가 하는 점인데 이는 첫째, 기존 여성 휴게실을 그대로 이용하면서 착유할 수 있는 공간을 제공해주면 그다지 기업 부담이 가중되지 않을 수 있으며, 둘째 사회적으로 모유 먹이기 운동이 활발하게 전개되고 있는 만큼 기업내에 착유시설을 설치하는 것을 법적 부담으로서가 아니라 자연스러운 복지시설 설치의 일환으로 이해한다면 그리 큰 부담은 되지 않을 수 있다는 것입니다.
- 이와 더불어 모든 사업장에 착유시설을 설치하도록 하는 것이 아니라 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구할 경우 이를 설치하도록 하는 단서조항이 있기 때문에 기업 내에서도 자연스럽게 받아들일 수 있다는 것입니다.
- 특히 현재 우리나라 직장보육시설 설치가 대단히 미흡하고 또한 직장보육시설에서 생후 1년 미만의 유아를 보육하는 직장보육시설이 거의 없다는 현실에 비추어보았을 때, 오히려 노동부와 보건복지부 등 정부차원에서 모유먹이기 운동의 일환으로 직장 내 착유시설 설치를 하도록 하는 법적 근거가 마련되는 것이 타당하다고 보는데 이에 대한 장관의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.
 - ※ 2001년 12월 말 현재 직장보육시설의 수는 196개소로 전국 보육시설 총 2만 97개소의 1%도 되지 않는 실정임
- 참고: 왜 모유를 먹여야 하는가?
 - 임신동안 엄마의 몸은 아기에게 가장 이상적인 영양을 공급합니다. 출산 후 모유수유는 임신중 영양 공급을 자연스럽게 이어지는 단계입니다. 모유는 아기에게 필요한 단백질, 지방, 당분, 비타민, 미네랄, 효소 등을 이상적으로 함유하고 있으며 아기의 두뇌 개발 및 성장에 반드시 필요한 유일무이한 아기식품입니다.
 - 모유는 쉽게 소화되고 흡수율도 높아, 소화기계가 민감한 아기가 잘 자랄 수 있게 합니다.
 - 모유는 각종 면역 물질과 항체를 포함하고 있어 감염과 관련된 중이염이나 설사 및 토하거나 호흡기 질환, 괴사성 장염, 세균성 뇌수막염 등에 걸릴 확률을 현저히 줄

여 줍니다.

- 모유는 아기의 건강한 성장에 필요한 락토스, 타우린, 콜레스테롤이 풍부하게 함유되어 있습니다.
- 모유는 분유보다 뇌 발달을 촉진시켜 모유 먹는 아기가 분유를 먹는 아기에게 비해 IQ가 높다는 것이 이미 증명되었습니다.
- 아기가 젖을 빠는 행동은 아기의 구강근육과 안면 골격의 발달 및 언어능력을 향상시켜 줍니다.
- 아기의 충치 발생 및 치아 배열의 문제를 줄일 수 있습니다.
- 모유수유가 영아 돌연사 증후군의 위험을 줄여 줍니다.
- 모유의 양과 질이 아기의 성장 단계에 따라 자동으로 맞추어 분비되어 아기에게 가장 이상적인 영양분이 공급됩니다.

○徐秉洙 위원

(노동부)

노동조합및노동관계조정법중개정법률안
(박상희·심재철·김성조 의원 대표발의)

- 박상희 의원과 심재철 의원, 그리고 김성조 의원이 각각 대표발의한 노동조합및노동관계조정법 중 개정법률안은 현행 필수공익사업에 항공운송사업과 혈액관리사업, 그리고 폐수처리 사업을 추가하는 것과 또한 기존의 석유정제·석유공급사업을 제외하는 것을 골자로 하고 있습니다.
- 이 3개의 개정안은 추가 또는 제외하고자 하는 사업이 서로 다르지만 그러나 동일한 입법 취지를 갖는 것이므로 함께 질의하겠습니다.
- 노동조합 및 노동쟁의조정법 규정에 의하면 필수공익사업장은 “공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업” 중 “그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 사업”을 의미하는 것으로 되어 있습니다.
- 이렇게 볼 때 항공운송사업과 혈액관리사업, 그리고 폐수처리사업을 필수공익사업으로 추가하려는 개정안의 취지에는 타당성이 있습니다.
- 그러나 필수공익사업과 관련하여 간과할 수 없는 것은 이들 사업장에서 분쟁이 발생할 경우 이른바 ‘직권중재’의 형식으로 중재절차가 개시

된다는 점에서 헌법이 보장하고 있는 근로자의 쟁의권을 봉쇄할 수 있다는 점입니다.

- 노사정위원회 노사관계소위원회에서는 2001년도 10대 의제 중 하나로 필수공익사업에 관한 사항을 선정하고, 2001년 6월 7일 제40차 회의에서부터 모두 18차례에 걸친 공식회의와 워크숍 등을 통해서 이 문제를 논의한 바 있습니다.
- 또한 「노사관계제도 선진화연구위원회」가 노사정위원회에 제출한 『노사관계법·제도 선진화방안』에서도 이 문제를 주요한 의제로 제기하고 있습니다.
- 이렇게 기왕에 노사정위원회에서 논의가 추진되고 있다면, 이 세 건의 법률 개정안은 그 결과까지를 감안해서 함께 심의하는 것이 타당하다고 판단합니다.

노동조합및노동관계조정법중개정법률안
(구종태 의원 대표발의)

- 구종태 의원이 대표 발의한 노동조합및노동관계조정법중개정법률안은 쟁의행위 기간중에도 정상적으로 수행되어야 할 필수적 작업에 전산시설을 추가하려는 것입니다.
- 전문위원 검토보고에도 지적되고 있지만, 행정기관·금융기관·기업 등 어느 조직을 막론하고 그 주요한 업무가 전산시스템을 통해서 처리되고 있다는 점에서 전산시설의 손상과 가동중단은 사용자 측에게 회복하기 어려운 손해를 입힐 뿐 아니라 공중의 일상생활과 국민경제에 까지 큰 피해를 입힐 수 있습니다.
- 특히 지난 조흥은행 노동조합의 파업에서 전산시설의 손상이 국민경제에 끼치는 파급 효과를 경험할 수 있었다는 점에서 법개정의 타당성은 충분히 입증되었다고 할 수 있습니다.
- 그러나 산업구조의 고도화와 함께 전산시설이 확대되고 있는 사정을 감안할 필요가 있습니다.
전산업무와 관련된 종사자가 증가하고 있는 추세에 비추어 볼 때 이 부문의 쟁의행위를 금지시키는 것은 헌법이 보장하고 있는 노동3권을 제한하는 결과를 초래하게 된다는 점에서 보다 신중한 검토가 이루어져야 할 것입니다.
- 따라서 그 시설이 손상될 경우 국가경제는 물론 국민의 일상생활 자체를 위협하게 되는 전산시설 범위를 규정하는 작업이 선행될 필요가 있습니다.
가령 은행의 주전산실이 하나의 예시가 될

수 있을 것입니다.

- 이렇게 쟁의행위 기간중에도 정상적으로 수행되어야 할 전산시설의 범위를 명확하게 하지 않는다면 충분한 사회적 논의와 합의 없이 노동기본권을 과도하게 제약한다는 비판이 제기될 수 있습니다.
- 그렇기 때문에 전문위원의 검토보고서에도 지적되고 있듯이 쟁의권을 제한할 필요성, 범위와 방법 등에 대한 사회적 합의를 먼저 이루어낸 후에 법률 개정을 논의하는 것이 타당하다고 판단합니다.

근로기준법중개정법률안
(손희정·임종석·안상수 의원 대표발의)

- 손희정 의원과 임종석 의원, 그리고 안상수 의원이 각각 대표발의한 「근로기준법」 중 개정법률안은 모성보호에 대한 규정을 강화한다는 취지를 갖고 있습니다.
- 먼저 근로여성의 모유수유권을 보장하려는 손희정 의원의 개정법률안에 대해서 몇 가지 검토 의견을 말씀드리겠습니다.
- 직장보육시설의 설치 근거가 상시 여성근로자 300인 이상인 사업장으로 되어 있고, 이에 따라 설치 대상 사업장의 수가 218개소에 불과하며, 그 중에서도 실제 설치한 기업체는 16.7%에 불과한 47개소라는 점에서 현행 근로기준법 제 73조가 보장하고 있는 유급수유시간 규정을 실질적으로 이용할 수 있는 제도적 장치를 마련한다는 점에서 법률 개정의 필요성은 인정됩니다.
- 그러나 이 개정 법률안은 수유대상 근로자가 어느 정도 존재할 것인지는 물론 여성 근로자의 청구 행위가 어느 정도일 것인지 등에 대한 고려가 없이 일률적으로 모든 사업장에 수유시설을 의무화하고 있다는 점에서 문제가 있습니다.
- 모유수유율이 10%대에 불과하고 유급 수유시간 규정조차 거의 이용되지 않고 있는 상황에서 수유시설 설치를 강제하는 것은 현실을 도외시한 입법이라는 비난을 받을 소지가 상당하다고 판단됩니다.
- 따라서 법률 개정에 앞서 모유수유율을 향상시킬 수 있는 사회 전반적 여건을 먼저 조성함으로써 입법 근거의 현실성을 확보하는 것이 타당합니다.
- 직장 여성근로자의 모유수유를 확대하기 위한 근본적 해결책은 육아휴직을 적극적으로 활용

하는 데 있다는 점도 함께 고려할 필요가 있습니다.

- 임종석 의원과 안상수 의원이 각각 대표발의한 근로기준법중개정법률안은 임신중인 여성근로자를 적극적으로 보호하려는 취지를 갖습니다.
- 특히 임종석 의원이 제시한 유·사산휴가제는 현재 노동부의 행정지침으로 시행하고 있는 것을 법으로 명시화하겠다는 의미를 갖는 것으로 판단됩니다.

유·사산 휴가에 대한 노동부 행정지침

- 임신 3개월(84일)까지는 부여하지 않음.
- 임신 4개월(85일)~7개월(196일)까지는 산후 45일 휴가를 부여함.
- 임신 8개월(197일)부터는 정상분만으로 취급하여 90일의 휴가를 부여함.

- 그러나 취지에는 공감하지만 동시에 우려되는 사항을 몇 가지 지적하겠습니다.
- 첫째, 임신부의 모성보호 강화를 위해서는 임신 중의 건강검진휴가제와 유급 유·사산휴가제 도입이 원칙적으로 필요하지만 기업이 이 비용을 부담하면서까지 여성을 고용할 것인가 하는 현실적 문제를 고려하지 않을 수 없습니다.
- 또한 근로기준법 개정으로 2004년 7월 1일부터는 생리휴가를 무급으로 대체하도록 하였다라는 점도 감안해야 할 것입니다.
- 둘째, 산전후휴가기간 종료와 함께 동일업무·동일수준의 임금지급업무로의 복귀를 보장한다는 것은 사용자의 적극적인 고용보장의무를 촉구하려는 취지로 이해됩니다.
- 그러나 근로기준법 제30조 규정에 의해서 산전후 휴가기간이 종료된 근로자에 대한 고용보장은 이미 확보돼 있다는 점에서 중복적인 규제라고 할 수 있습니다.

근로기준법 제30조 [해고 등의 제한]

- ①사용자는 근로자에 대해 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 처벌을 하지 못한다.
- ②사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위해 휴업한 기간과 그후 30일간 또는 산전·산후의 여성이 이 법의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그후 30일간은 해고하지 못한다.

- 셋째, 임신중인 여성근로자의 업무전환을 통한 과중한 근로를 금지한다는 개정안 역시 현행

근로기준법 제63조와 제72조의 규정에 의해서 보장되는 권리라는 점입니다.

근로기준법 제63조 [사용금지]

①사용자는 임신중이거나 산후 1년이 경과되지 아니한 여성과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

근로기준법 제72조 [임산부의 보호]

③사용자는 임신중의 여성근로자에 대하여 시간외 근로를 시키지 못하며 당해 근로자의 요구가 있는 경우에는 경이(輕易)한 종류의 근로로 전환시켜야 한다.

○이렇게 볼 때 이 세 법률안은 개정의 타당성에는 동의할 수 있지만 현실적으로 실효성이 담보될 수 있는 여건을 확보한 후에 입법에 나서는 것이 타당하다고 판단합니다.

근로기준법중개정법률안
(이승철 의원 대표발의)

○근로계약 및 임금대장의 내용을 매년 노동관서에 신고하도록 의무화하는 이승철 의원의 근로기준법 개정법률안은 소규모 사업장 근로자의 권익을 보호하겠다는 취지를 갖습니다. 따라서 법 개정의 타당성에는 동의합니다.

○다만 실효성 확보, 신고의무 대상 적용의 형평성 문제 등에서 몇 가지 문제가 있는 것으로 보입니다.

○먼저 법 개정의 취지에 걸맞는 실효성을 확보할 수 있느냐의 문제입니다.

○신고된 근로계약 및 임금대장은 근로감독관에 의해 신빙성이 검증되어야 할 것입니다.

그러나 근로감독관의 수는 현재의 업무량조차 감당하지 못할 정도로 부족한 것이 현실입니다.

○2003년 현재 근로감독과 소속 근로감독관은 모두 590명이며, 1인당 2218개소에 대한 근로감독을 담당하고 있습니다.

○근로계약과 임금에 관한 신고사건 수만 하더라도 모두 13만 218건에 달하고 있습니다.

○이러한 현실에서 신고 대상을 상시 종사자 4인 이하 사업장으로 제한하더라도, 사업장 수가 85만 9000여 개소에 이른다는 점에서 사실상 85만 9000건의 근로계약 및 임금대장 신고사건이 추가로 발생하는 결과가 초래됩니다.

○이에 따라 근로감독관 1인은 매년 1456건의 근로계약 및 임금대장을 별도로 검토해야 합니다. 이밖에도 검토 결과에 따른 시정지시와 이에 따른 조치결과 확인 등의 업무를 추가해야 할 것입니다.

○이렇게 볼 때 근로감독관이 신고된 모든 자료의 신빙성 여부를 조사하는 것은 불가능합니다.

형식상 적법성만 갖춘 부실·허위 기재에 의한 자료 제출을 통제할 수단 또한 없는 것이 현실입니다.

○따라서 법 개정의 타당성은 인정할 수 있지만 실효성을 확보할 수 없다는 한계가 있습니다.

○둘째, 신고 의무 대상 적용의 형평성에서도 문제가 있습니다.

○근로기준법상 사용자의 신고 의무는 경영상 이유에 의한 해고(제31조) 및 취업규칙의 작성(제96조) 등 두 가지 조항에 국한 됩니다.

○이중 취업규칙의 작성 및 변경에 관련된 조항이 개정안과 비교될 수 있습니다.

○근로기준법은 취업규칙을 작성 또는 변경하는 경우 노동부장관에게 신고하도록 되어 있습니다.

다만 신고 의무 대상을 “상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자”로 제한하고 있습니다.

○신고 의무 대상을 이렇게 제한한 이유는 법 준수 가능성과 집행과정에서의 실효성 확보 등 제반 여건을 감안하였기 때문입니다.

○따라서 취업규칙 신고 의무 대상이 10인 이상 사업장으로 제한되어 있는 상황에서 근로계약 및 임금대장의 신고 의무만을 1인 이상 모든 사업장에 부과하는 것은 과도한 조치라고 판단됩니다.

○또한 취업규칙 신고 의무 규정을 위반한 사용자와 근로계약 및 임금 대장 신고 의무 규정을 위반한 사용자에게 동일하게 500만 원 이하의 벌금에 처하도록 하는 것은 형벌 적용의 형평성에 위반되는 것이라고 볼 수 있습니다.

○따라서 이승철 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안은 근로감독관의 충원 등 현실적인 여건이 확보된 후에 심의하는 것이 타당할 것으로 판단됩니다.

공무원의노동조합설립및운영등에관한법률안
(이호웅 의원 대표발의)
노동조합및노동관계조정법중개정법률안
(이부영 의원 대표발의)

○이호웅 의원이 대표발의한 공무원의노동조합설

- 립및운영등에관한법률안과 이부영 의원이 대표 발의한 노동조합및노동관계조정법중개정법률안에 대해서 말씀드리겠습니다.
- 이 두 개의 법은 공무원의 노동기본권을 보장하고 권익을 보장한다는 취지를 갖는 것이기 때문에 함께 지적하고자 합니다.
 - 먼저 이부영 의원이 발의한 노동조합및노동관계조정법은 현행 법률 제5조의 단서 조항을 삭제하는 방식으로 공무원의 노동기본권을 노동조합법에서 통일적으로 규정하고자 한다는 특징을 갖습니다.

노동조합및노동관계조정법 제5조 [노동조합의 조직·가입]
 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.

- 물론 공무원 역시 맡은 바 업무의 특수성을 감안하더라도 헌법 및 노동법상의 근로자로서의 법적 지위를 가지며, 사회·경제적으로도 자주적인 단결체를 결성할 권리를 갖고 있다는 것은 분명히 존중되어야 합니다.
- 그러나 공무원의 경우 헌법상 국민 전체에 대한 봉사자라는 신분상의 특수성을 가지고 있다는 점, 일반 근로자와는 달리 근무조건 등이 국가공무원법 등을 비롯하여 각종의 법령과 예산에 의하여 보장되고 있다는 점 등을 감안할 때, 노동조합법보다는 별도의 특별법을 통해 공무원의 노동기본권을 보장하는 방안을 강구하는 것이 타당할 것으로 판단됩니다.
- 이렇게 입법 형식의 측면을 고려한다면 이호웅 의원이 발의한 법률안 형식의 특별법에 대한 논의가 필요할 것으로 봅니다.
- 다만 현재 정부 입법안이 준비 중에 있다는 점에서 또한 관련 당사자인 일부 공무원단체가 정부 입법안에 반대하고 있다는 사실 등을 감안한다면 이호웅 의원의 법률안은 공무원노동조합 결성을 위한 정부입법안이 제출되었을 때 함께 심의하는 것이 바람직하다고 판단됩니다.

근로기준법중개정법률안
 (김성조 의원 대표발의)

- 김성조 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안은 독립사업자 형태의 종사자도 근로기준법 상의 근로자에 해당함을 명확히 규정하자는

취지를 갖습니다.

- 화물연대 파업에서 확인되었듯이 독립사업자 형태의 종사자를 근로자로 규정할 것이냐의 여부는 사회적으로 대단히 심각한 과급력을 갖습니다.
- 화물운송차주를 비롯해서 보험모집인, 학습지 상담교사, 레미콘 운송차주, 골프장 경기보조원 등 도급 또는 위임 형태로 노무를 제공하는 종사자들에 대해서 그 지위에 대해 법률적 논쟁과 사회적 이슈화가 진행되어 온 것이 사실입니다.
- 이들과 같은 이른바 특수형태근로 종사자들은 이처럼 조직되고 사회적으로 이슈화된 집단 외에도 방송 구성작가 및 프리랜서 등 언론매체 종사자, 지입차주와 대리운전자 등 운수·하역·운송관계업 종사자, 신문·광고모집인, 화장품 판매·식음료 판매원 등 각종 판매업 종사자, 연예인·모델, 프로야구 선수 등 문화·스포츠산업 종사자, 시청료징수원·검침원·AS 수리기사 등 다양한 독립 도급근로제공자로 구분될 수 있습니다.
- 그만큼 그 범위와 성격이 매우 폭넓고 다양하다는 것입니다.
- 이같은 특수형태근로 종사자를 둘러싼 노동법적 문제의 핵심은 특수한 노무공급형태로 인한 근로자성 판단과 노동법적 보호의 범위를 어느 수준까지 인정할 것이냐의 여부입니다.
- 그런데 최근의 대법원 판례에 따르면 이러한 독립사업자 형태 종사자를 근로기준법상의 근로자로 보지 않는다고 판시하고 있는 것이 대체적 경향인 것으로 보입니다.

법원의 근로자성 판단기준

①노무제공 방식

- 업무 내용에 관한 사용자의 구체적인 지휘·명령 및 구속여부
- 취업규칙·복무규정·인사규정 등 사규의 적용을 받는지 여부
- 사용자에게 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부
- 노무제공의 대체성 여부
- 비품·원자재 또는 작업도구 등의 소유관계 여부

②보수 여건

- 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격이 있는지 여부
- 기본급이나 고정급이 정하여 있는지 또는 근로소득세 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항

③사업조직에의 결합성

- 근로제공 관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도

④법령상의 지위 등 기타 요소

- 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의해 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부
- 양 당사자의 경제·사회적 조건

- 하지만 동시에 최근의 행정해석 중에는 골프장 경기보조원의 근로자성을 인정한다거나 또는 레미콘 운송차주의 근로자성을 인정하고 있는 등 기존 대법원 판결과 입장을 달리하는 사례가 나타난다는 점에서 법적 안정성을 확보해야 할 필요성이 제기되고 있는 것 또한 사실입니다.
- 이렇게 볼 때 독립사업자 형태 종사자는 그 직종이나 형태별로 보호의 필요성이나 또는 경제적 종속성의 정도가 대단히 다양하므로 이를 근로기준법 규정에 의하여 일률적으로 보호해야 할 필요성이 있는지, 또한 법체계상 내지 법운용상의 문제점은 무엇인지 등에 대해서 많은 고민이 필요한 시점입니다.
- 그러한 의미에서 김성조 의원의 법률 개정안이 제시하는 문제의식은 전적으로 타당성이 있습니다.
- 하지만 이 문제를 해결하기 위해서 노사정위원회에 특수형태 근로 종사자 특별위원회가 올해 9월 3일 결성되었다는 점, 또한 이 특별위원회에 보험모집인, 골프장 경기보조원, 학습지 교사 등에 대한 전문소위를 결성하고 4차례의 전체 회의를 진행 중에 있다는 점 등을 감안할 필요가 있습니다.
- 따라서 특별위원회에서 관련 당사자 등 이해관계인은 물론 학계 전문가 등의 입장이 조정된 후 사회적 합의도출 과정을 거쳐서 입법을 추진하는 것이 바람직할 것으로 판단됩니다.

파견근로자보호등에관한법률중개정법률안
(전재희 의원 대표발의)

- 전재희 의원이 대표발의한 파견근로자 보호 등에 관한 법률 중 개정법률안에 대해서는 그 취지에 원칙적으로 동의합니다.
- 1998년 7월 이 법이 시행된 이후 파견근로자의 반복 사용, 차별대우, 불법 파견 등의 문제가 끊임없이 제기되어 있습니다.
- 그렇기 때문에 적절한 방향으로 제도를 개선할 필요성이 부각되는 것이 사실입니다.
- 다만 전재희 의원이 발의한 법률안은 몇 가지 수정될 필요성이 있다고 판단됩니다.
- 먼저 이 개정안이 지나치게 파견근로자의 보호에만 치중한 것 아니냐는 지적을 받을 수 있다는 점입니다.
- 이 파견법을 제정한 목적 자체가 한 편으로는 파견근로자를 보호하면서 다른 한 편으로는 인력수급을 원활하게 도모하는 데에 있다는 사실을 감안해야 할 것입니다.
- 따라서 노동시장의 인력 수요에 적절하게 대응하고 또한 노동시장의 유연성을 제고하기 위한 방안을 함께 마련하는 것이 바람직할 것이라는 의견을 말씀드립니다.
- 예컨대 파견근로의 허용업종을 negative list로 전환하는 문제 등에 대해서도 함께 고려할 필요가 있을 것입니다.
- 둘째, 파견근로기간의 3분의 1에 해당하는 휴지기간을 두어야 한다는 개정안은 파견근로자의 남용을 방지하기 위해 반복사용 제한을 명문화했다는 점에서 바람직하다고 할 수 있습니다.
- 그러나 대통령령이 정하는 파견대상업무에 사용사업주가 파견근로자를 자유롭게 사용할 수 있도록 하는 것이 파견법의 입법취지라는 점을 고려한다면 휴지기간을 설정한다는 것은 파견근로 자체를 금지한다는 것과 같기 때문에 본래의 입법취지를 훼손할 수 있다는 지적에도 어느 정도는 설득력이 있습니다.
- 이 문제와 관련해서 노동부 장관에게 묻겠습니다.
- 당초에 정부는 이번 정기국회에 「기간제 및 단시간근로자보호등에관한법률」 제정안과 「파견근로자보호등에관한법률안」 개정안 등 비정규직 보호 법안을 제출하겠다고 한 바 있습니다. 그렇지요?
- 노사정위원회에서는 지난 7월 25일자로 두 개의 법률안에 대한 공익위원안을 정부에 송부하였습니다.
- 그런데 어찌 되었습니까?

- 아직까지 정부의 법률안이 제출되지 않았습니다.
- 비정규직 보호를 위한 입법이 늦춰지면 늦춰질 수록 비정규직 근로자의 고충은 심화되는 것 아니겠습니까?
 - 이 법률안에 대한 정부의 입법 일정을 밝혀주시 바랍니다.
 - 아울러 전재희 의원의 법률개정안은 정부입법안이 제출된 이후 노사정위원회 공익안 등과 함께 병합해서 심의하는 것이 바람직하다고 판단됩니다.

한국노동교육원법중개정법률안
(박인상 의원 대표발의)

- 박인상 의원이 대표발의한 한국노동교육원법중개정법률안에 대해서는 그 취지와 개정 방향에 동의합니다.
- 한국노동교육원이 설립된 1989년 당시와 비교할 때 변화된 노동환경을 감안한다면 한국노동교육원의 설립 목적과 교육대상, 그리고 교육영역은 당연히 확대될 필요가 있습니다.
- 사업 범위 또한 현재의 노사 당사자라는 전통적인 노사관계 개념에서 탈피해서 잠재적 노동시장 참여자와 취약계층을 포괄하는 방향으로 확장시켜야 할 필요성에 대해서도 충분히 공감합니다.
- 특히 노동시장의 변화에 따라 비정규직이 확대되고 실업문제 등으로 노사관계의 쟁점과 영역이 변화되고 있다는 점에서 고용관계 개념으로까지 교육 대상과 사업 범위를 확장해야 한다는 개정안에는 타당성이 있습니다.
- 다만 교육대상에 관한 제6조의 개정안 중 제1항제1호의 내용이 다소 포괄적이라는 전문위원의 검토보고를 감안할 필요가 있을 것입니다.
이 부분에 대해서만은 전문위원의 지적을 존중해서 수정하는 것이 바람직하다고 판단됩니다.

직업안정법중개정법률안
(김락기 의원 대표발의)

- 김락기 의원이 대표발의한 직업안정법 중 개정법률안에 대해서 몇 가지 지적하겠습니다.
- 먼저 직업소개자 협회의 공제조합 가입 의무화 조항입니다.
- 현행법은 유료직업소개사업을 하는 자에 의해 발생하는 손해를 보상하기 위해 보증보험에 가입할 것을 의무화하고 있습니다.

- 반면에 김락기 의원이 발의한 개정안은 보증보험 가입의무를 직업소개사업자 협회에서 운영하는 공제조합 가입의무로 전환하는 것입니다.
- 결론적으로 말씀드리면 이 조항에 대한 개정은 그 취지와 비교할 때 효과를 거두기는 어려울 것으로 판단됩니다.
- 그 이유는 이렇습니다.
- 첫째, 보증보험 가입의무는 대부분의 법률에서 손해배상책임을 보장하기 위한 방법으로 규정하고 있는 것입니다.
- 보증보험 가입의무 없이 사업자 협회에서 운영하는 공제조합 가입의무만을 규정하고 있는 경우는 사실상 없는 것으로 알고 있습니다.
- 둘째, 공제조합 가입에 따른 실효성 거둘 수 없기 때문입니다.
- 현재 유료직업소개사업자가 보증보험 가입을 위해서 지불하는 부담금은 연간 10만 원 상당의 수준입니다.
개정안에 따르면 공제조합에 가입한다 하더라도 그 부담이 줄어들지는 않도록 되어 있습니다.
- 그렇다면 기왕에 직업소개사업자의 90%가 보증보험에 가입하고 있는 상태에서 보증보험의 가입을 해제한 후 공제조합에 새롭게 가입한다는 의무를 부과한다면 그 자체가 비효율적인 입법이 될 수밖에 없습니다.
- 다음 유료직업소개사업자와 종사자에 대한 교육 훈련을 부활한다는 개정안에는 동의합니다.
- 직업소개사업자에 대한 교육훈련이 규제완화를 명분으로 폐지된 이후 신규사업자들에 의한 법규 위반 사례가 대단히 많이 발생하는 것으로 알고 있습니다.
- 게다가 현재 전체 16개 광역시·도 중 11개 지자체에서 자체적으로 직업소개사업자를 대상으로 교육을 실시하고는 있지만, 법적 근거와 예산이 뒷받침되지 않는다는 점에서 여러 가지 한계를 보이고 있는 것 또한 사실입니다.
- 따라서 유료직업소개사업자와 종사자에 대한 교육을 의무화하는 조항을 신설하는 것은 바람직합니다.
- 다만 전문위원의 검토보고서에도 지적되어 있지만 교육과 훈련에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정하도록 규정을 마련하는 것이 법체계상 바람직할 것으로 판단됩니다.
아울러 교육훈련의 실시 주체도 노동부장관

또는 시·도지사로 규정하는 것이 타당하다는 전문위원의 견해에도 동의합니다.

교원의노동조합설립및운영등에관한법률중개정
법률안
(신계륜·이호웅 의원 대표발의)

- 신계륜 의원과 이호웅 의원이 각각 대표발의한 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 개정 법률안에 대한 의견을 말씀드리겠습니다.
- 먼저 대학교 교원의 노동조합 결성을 보장하자는 이호웅 의원의 법률 개정안입니다.
- 현재 교육공무원법과 사립학교법의 관련 규정에서는 국공사립교수의 복무와 관련해서 공무원법을 준용하여 노동기본권을 제한하고 있습니다. 교원노조법 역시 초·중등교육법상 교원인 근로자만을 적용대상으로 규정하고 있습니다. 따라서 고등교육법상 교원의 노동기본권이 제한되고 있는 것은 분명한 사실입니다.
- 또한 1998년 2월 6일 합의된 사회협약에 기초 하더라도 합당한 이유없이 대학교원이 교원노동조합법률의 적용 대상에서 제외되었다는 주장에 타당성이 있습니다.
- 그러나 이렇게 교원노동조합법의 적용 대상에서 대학교수 등을 제외하는 것은 몇 가지 점에서 볼 때 반드시 불합리한 것만은 아니라고 판단됩니다.
- 일단 대학교수는 정당가입과 정치활동의 자유가 보장됩니다. 또한 국회의원 등의 겸직이 허용될뿐더러 학문연구와 교수의 자유가 보장된다는 점에서 초·중등 교원과 비교할 때 우월한 법적 위상을 갖고 있습니다. 따라서 대학교수를 교원노조법의 적용 대상에서 제외하더라도 크게 불합리한 것은 아니라는 지적이 제기될 수 있습니다.
- 다음 교육공무원법 제11조의2와 사립학교법 제53조의2 조항에 규정된 계약제임용에 관한 사항은 그 목적이 우수한 교수의 확보를 통해서 대학발전을 이룬다는 당위성과 사회적 합의에 의해 채택된 것이라는 점에서 신분적으로 불안한 임금생활자가 된다는 주장에도 사실상 설득력이 없습니다.

교육공무원법 제11조의2 [계약제 임용등]
대학의 교원은 대통령이 정하는 바에 의해 근

무기간·급여·근무조건, 업적 및 성과약정 등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다.

사립학교법 제53조의2 [학교의 장이 아닌 교원의 임면]

③대학교육기관의 교원은 정관이 정하는 바에 따라 근무기간·급여·근무조건, 업적 및 성과약정 등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다.

- 게다가 교수의 노조가입을 허용할 것인가에 대해서는 일반 국민은 물론 교수사회에서조차 폭 넓은 공감대가 형성돼 있다고 보기 어렵다는 점도 감안해야 할 것입니다.
- 실제로 교육부 의뢰로 실시된 전화 조사 결과에 의하면 교수의 노조가입에 대해서 반대한다는 의견이 교수사회에서도 36.1% 가량 존재하는 것으로 나타났으며, 일반 국민에서는 그 비중이 56.9%를 차지하고 있습니다.
- 따라서 대학교수에 대한 노동조합 설립 허용에 대해서는 일반 국민의 공감대가 충분히 형성되고 또한 이해 당사자 간의 의견교환과 수렴 등의 입법 절차를 거쳐서 개정되는 것이 바람직 할 것으로 판단됩니다.
- 신계륜 의원이 대표발의한 개정법률안은 교원의 노동조합에 대해서도 전임자에 대한 급여지원 금지규정의 적용을 일반 노동조합과 마찬가지로 2006년 12월 31일까지 유예하자는 것을 골자로 하고 있습니다.
- 2001년 3월 23일 개정된 노동조합 및 노동관계조정법에는 노동조합 전임자에 대한 급여 지원 금지규정의 적용을 2006년 12월 31일까지 유예하는 것으로 되어 있습니다.
- 따라서 노동조합에 적용되는 법률의 통일성과 형평성을 확보한다는 차원에서는 법률 개정안에 설득력이 있는 것으로 판단됩니다.
- 그러나 전임자에 대한 급여 지원이 유예된 것은 노동조합의 재정이 취약한 사정을 감안하여 이루어졌다는 사실을 인식할 필요가 있습니다.
- 따라서 기왕에 교원노조가 전임자의 급여를 스스로 부담해 온 상황에서 급여수급 금지규정을 유예하려는 것은 노동조합법의 입법 방향과 배치되는 것이라고 할 수 있습니다.
- 또한 일반적인 노동조합과는 달리 교원에 대한 전임자 급여를 지원한다는 것은 그 재원의 대부분이 국고에서 충당될 수밖에 없다는 사실을

고려할 필요도 있습니다.

이에 따른 재정부담이 국민적 반감을 초래할 가능성이 큼니다.

○따라서 이 법률안의 개정에는 반대합니다.

공인노무사법중개정법률안
(전재희 의원 대표발의)

○전재희 의원이 대표발의한 공인노무사법 중 개정법률안은 그 개정 취지에는 원칙적으로 동의합니다.

○특히 공인노무사의 직무범위에 사적조정·중재를 추가한다는 개정안은 이 제도의 실효성을 확보할 수 있다는 점에서 대단히 적절한 것이라고 평가합니다.

○사적조정·중재 제도의 필요성에 대해서는 지금까지 여러 차례 제기한 바 있습니다.

○하지만 이 제도의 중요성에도 불구하고, 실제로 그 활용실적은 대단히 저조하다는 점도 마찬가지로 누누이 지적해 왔습니다.

<사적조정·중재 제도 활용 실적>

(단위 : 건수)

구 분	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년
활용실적	2	4	3	2	6

○최근의 노사분규가 사안의 복잡성이나 특수성 등으로 인해 매우 다양한 형태로 나타나고 있는 현실에서 노사 간의 협상과 조정을 담당할 전문가의 필요성이 어느 때보다 절실하게 요청되고 있는 것이 사실입니다.

○공인노무사는 공인노무사법에 의해 노동사건에 대한 행정적·법률적 업무를 주된 직무로 하고 있다는 점에서 사적조정·중재자로서의 충분한 전문성을 갖추고 있다고 판단됩니다.

○따라서 공인노무사의 직무범위에 사적조정·중재를 명시하는 것은 궁극적으로 노사의 자율적 분쟁해결 역량을 제고하는 긍정적인 효과가 있을 것으로 기대됩니다.

때문에 이 조항의 개정에는 적극적으로 찬성한다는 의견을 말씀드립니다.

○다만 공인노무사가 직무를 개시하기 위해 노동부장관에 등록하기에 앞서 공인노무사회를 반드시 거치도록 개정하는 것과 공인노무사회의 설립과 가입을 의무화하는 데에는 동의하기 어렵습니다.

○물론 공인노무사회의 설립과 가입을 강제하게

된다면 회원에 대한 공인노무사회의 통제권이 강화될 수 있고 이에 따라 일선 노무사의 윤리성이 제고되는 것은 물론 본연의 공익적 기능을 보다 활성화 할 수 있다는 의미는 있습니다.

○하지만 1999년에 이 조항을 삭제하는 방향으로 법률을 개정할 취지는 특정 단체의 통제권을 완화하고 또한 개별 노무사의 자율성을 강화한다는 데에 있었습니다.

○당시 규제개혁 차원에서 이 조항을 삭제한 취지는 아직까지도 여전히 유효하다고 판단합니다.

때문에 이 조항에 대한 개정에는 반대합니다.

(답변서)

○노동부장관 權奇洪

<서면질의에 대한 답변부분>

(金樂冀 위원 질의에 대한 답변)

(질의)

공무원노조법 등 3개 핵심법안의 연내 국회 제출 약속을 지키지 않는 것은 정부정책의 신뢰를 떨어뜨리고 노정불신을 가중시킨다고 지적하시면서 이에 대한 입장을 물으셨습니다.

(답변)

○공무원노조법안과 관련 그간 정부는 교원노조 수준의 입법안을 마련, 연내 국회 처리를 목표로 부처협의 및 입법예고 등 정부 입법절차를 진행해 왔습니다.

○정부 입법추진에 대해 공무원노조를 허용할 경우 집단행동 증가 등을 우려하는 시각도 있었으며 일부 공무원단체에서는 단체행동권까지 보장할 것을 요구하며 정부안 국회제출 시 연가투쟁을 계획하는 등 반발하는 모습을 보여 왔습니다.

※ 이와 반대로 일부 공무원단체는 정부안대로 조속히 입법을 추진해줄 것을 요청

○이에 따라 정부는 공무원단체에 대한 충분한 설득 등 정부 입법안에 대해 충분히 국민적 공감대를 형성하여 입법을 추진하는 것이 바람직하다고 판단하였던 것이며 가급적 빠른 시일 내에 입법이 추진될 수 있도록 계속 노력하겠습니다.

(질의)

차별금지원칙을 명문화시킨 외국의 입법례가 있는지 답변 바랍니다.

(답변)

○90년대 후반 EU에서 기간제근로자 보호지침(99) 및 단시간근로자 보호지침(97)을 마련하여 정

당한 이유없이 기간제 또는 단시간 근로자라는 이유만으로 차별적 처우를 하지 못하도록 하는 ‘차별금지원칙’을 규정하고 있습니다.

○ 동 지침에 따라 EU 각국에서 국내법으로 차별금지원칙을 규정화 해나가고 있습니다.

※ 독일(단시간근로 및 기간제근로에 관한 법률, 2001.1.1), 영국(단시간 근로자 차별금지법, 2000년 7월, 기간제 근로자 차별금지법, 2002년 10월) 등

※ 미국, 일본은 비정규직에 대한 차별금지규정이 없음

(질의)

차별금지라는 것이 지나치게 포괄적이고 광범위한 용어라고 생각하는데, 차별금지의 기준을 어디에 두고 있는지, 차별금지에 관한 구체적인 매뉴얼도 준비하고 있는지 답변 바랍니다.

(답변)

○ 차별금지원칙은 비정규직 근로자를 정규직과 확일적으로 동일하게 대우하라는 의미는 아니며 합리적인 이유없이 비정규직이라는 이유로 불리하게 처우하는 것을 금지하는 것입니다.

○ 차별에 대한 판단기준을 마련하는 것이 쉬운 문제는 아니나 외국의 경우 비정규직에 대한 차별금지 원칙을 법에 규정하고 이를 시정해 나가고 있으므로 외국사례 등을 충분히 검토하여 판단기준을 마련하고 향후 판례 등이 축적되면 이를 토대로 계속 보완해 나가고자 하였습니다.

(질의)

선언적인 의미에 불과한 ‘차별금지’보다는 ‘동일노동 동일임금’ 또는 ‘동일노동 동일근로조건’ 등 보다 구체적이고 실질적인 원칙이 마련되어야 한다고 보는데 장관의 견해는?

(답변)

○ 차별금지가 법제화됨에 따라 법원을 통하여 구제받을 수 있으므로 민사상의 실효성이 있습니다.

○ 차별금지원칙은 임금 외에 다른 근로조건에 대해서도 부당한 차별을 금지하고자 하는 것이므로 차별금지의 대상을 임금에 한정하고 있는 동일가치노동 동일임금원칙을 포함하고 있어 이를 별도로 명문화할 필요는 없는 것으로 보고 있습니다.

○ 아울러 동일노동 동일임금원칙을 규정할 경우 연공급이 일반화되어 있는 우리나라 임금체계

를 고려할 때 실제 적용이 어려워 구제의 실효성이 저하되는 문제도 우려됩니다.

(질의)

2년이 초과한 경우 사실상 상용직을 필요로 하는 자리이기 때문에 기간의 정함이 없는 정규직으로 간주하는 것이 맞다고 보는데 장관의 견해는?

(답변)

○ 해고제한규정을 회피할 목적으로 이루어지는 기간제 근로의 반복갱신을 입법적으로 규제하기 위해 기간제 근로자를 합리적인 사유없이 2년을 초과하여 계속 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주하여 해고제한 규정의 적용을 받도록 할 계획입니다.

(질의)

독일의 경우처럼 ‘유사근로자’의 개념을 도입해서 근로기준법을 준용하든지, 프랑스의 경우와 같이 유형별로 별도입법을 추진하는 방안도 적극 검토해야 한다고 보는데 장관의 견해는?

(답변)

○ 특수형태 종사자의 경우 사용종속성이 없어 법원에서 근로자로 인정되지 않고 있으나, 경제적 종속성이 있어 보호의 필요성은 있다고 보여집니다.

○ 다만 특수형태 종사자의 근로형태나 종속성의 정도가 다양하므로 이들을 일률적으로 근로자로 인정하여 노동관계법의 전면적용을 통해 보호하는 것은 곤란하다고 보며 독일이나 프랑스의 입법례를 참고할 수 있겠으나 우리나라와는 상황, 여건 및 법체계 등이 다르므로 신중한 검토가 필요하다고 보여집니다.

○ 현재 노사정위에서 노동법·경제법·특별법·사회보장법 등에서의 다양한 보호방안을 논의할 예정이므로 동 논의결과 등을 토대로 합리적인 보호방안을 마련할 계획입니다.

(질의)

정부가 노동관련 3개 핵심법안에 대해 연내 법안을 국회에 제출하겠다고 국민에게 약속해놓고 지키지 않는 것이 결국 정부정책의 신뢰를 떨어뜨리고 노정불신을 가중시키고 있다고 보는데 장관의 견해는?

(답변)

○지난 7월 25일 정부로 이송된 노사정위 논의결과 등을 토대로 비정규직 보호입법의 기본방향은 마련하였으나

※ 지난 9. 4 비정규직 보호입법의 기본방향을 노동개혁방안에 포함하여 발표

- 세부내용에 있어서 그것이 미칠 경제적·사회적 영향 등을 심도 있게 검토하다 보니 다소 늦어지고 있습니다.
- 아울러 노사단체, 관계전문가 등과 의견수렴을 하는 과정에서 기간이 다소 소요되고 있습니다.

○일정이 촉박하기는 하나 조속한 입법추진을 위해 최선을 다하겠습니다.

(朴仁相 위원 질의에 대한 답변)

(질의)

대학교원의 노동조합 설립에 대한 견해를 물으셨습니다.

(답변)

○대학교원도 노동관계법상의 근로자로 볼 수 있으므로 노동조합 설립을 반대하기는 곤란할 것입니다.

- 다만 대학교원에 대한 노동기본권 보장여부는 법리상의 문제라기 보다는 일반국민의 정서와 관련된 문제라고 보여집니다.

(질의)

대학교원에 대해서도 조속히 교원노조법을 적용해야 한다고 하시면서 이에 대한 견해를 물으셨습니다.

(답변)

○대학교원의 노동기본권을 보장하는 방법으로 교원노조법을 적용할 것인지 여부는 좀더 검토가 필요하다고 생각합니다.

- 현재 교원노조법은 전국 또는 시·도 단위로 교섭하도록 의무화하고 있으나 사립대학은 이를 따르기는 곤란
- 교원노조법은 정치활동을 금지하고 있는 반면 대학교원은 정당가입 및 정치활동의 자유가 보장되고 국회의원 등의 겸직이 허용되고 있는 차이가 있습니다.

(질의)

1년에 유산 또는 사산하는 근로자가 몇 명인지 물으셨습니다.

(답변)

○파악하고 있는 통계가 없습니다.

(질의)

유·사산휴가와 관련한 노동부 행정지침의 내용을 물으셨습니다.

(답변)

○임신 4개월부터 7개월까지의 유·사산에 대해서는 산후 45일, 8개월부터는 정상분만과 같이 90일의 유·사산휴가를 부여하도록 하고 있습니다.

※ 임신 3개월까지의 유·사산에 대해서는 유·사산휴가를 의무화하지 않고 있음

(질의)

유·사산휴가 비용부담 주체와 관련하여 사용자와 국가의 공동부담을 법에 명시해야 하며, 이 경우 고용보험법 등 관련법률의 개정도 필요함을 지적하셨습니다.

(답변)

○산전후휴가의 경우 근로기준법에서 총 90일을 부여하되 60일분만 유급으로 하도록 명시하고 있으며 나머지 30일분에 대해서는 남녀고용평등법 및 고용보험법에 의거하여 산전후휴가급여를 지급하도록 하고 있으며 이에 따라 유·사산휴가에 대한 노동부 행정지침도 60일분을 초과하는 부분에 대해서는 산전후휴가급여를 지급하도록 하고 있습니다.

○따라서 유·사산휴가제를 법제화할 경우 근로기준법에 60일분에 한하여 유급으로 함을 명시하여야 할 것이며 60일분을 초과하는 부분에 대한 급여 지급에 대해서는 남녀고용평등법 및 고용보험법에 근거를 명시함이 타당합니다.

(질의)

전산업무에 종사하는 근로자의 쟁의권을 제한할 경우 노동3권을 과도하게 제한하게 된다고 지적하시고 이에 대한 견해를 물으셨습니다.

(답변)

○“전산시설”의 쟁의행위를 전면 금지시키는 것은 전산업무 종사자가 증가하는 현실을 고려할 때, 사실상 노동3권을 지나치게 제한하는 결과를 초래하여 타당하지 않다고 생각합니다.

- 다만 업무가 중단될 경우 국가경제 및 국민의 일상생활 자체를 현저하게 위태롭게 할 수 있는 은행의 주전산실 등에 한정하여 공

익보호를 위해 쟁의권의 일부를 제한하는 방안은 검토할 필요가 있다고 생각합니다.

(질의)

노조법 제38조 규정을 개정하여 전산시설 종사자의 쟁의권을 제한하는 것은 동조항의 취지에 반하는 것이라고 지적하시고 이에 대한 입장을 물으셨습니다.

(답변)

○위원님의 견해에 동의합니다.

- 노조법 제38조에서 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위기간에도 정상적으로 유지토록 규정한 취지와 노사관계 당사자가 아닌 제3자에 대한 피해가 지나치게 확대되는 것을 방지하기 위하여 전산시설의 쟁의권을 제한하고자 하는 취지와는 차이가 있을 것입니다.

(질의)

직업안정법중개정법률안에 대한 질의는 회의당시 구두로 질의·답변하셨습니다.

(질의)

유급생리휴가제도가 무급으로 전환됨에 따라 태아검진휴가 역시 무급화해야 한다는 논리가 강하게 제기되고 있는데 대한 의견을 물으셨습니다.

(답변)

- 임산부는 생리휴가를 사용할 수 없어 태아검진휴가제가 없을 경우 임산부가 일반여성에 비하여 과소 보호되는 문제가 있으므로 제도 도입이 필요합니다.
- 다만 지난 2001년 유급태아검진휴가제도 도입 추진시 경영계의 반대로 유보된 점을 감안할 때 태아검진휴가를 생리휴가와 같이 무급화하여 도입하는 방안도 검토할 필요가 있다고 생각합니다.

(질의)

태아검진휴가제도를 유급으로 도입하되, 비용부담 주체를 사용자가 아닌 국가로 수정해야 한다고 지적하시고, 이 경우 어떤 방식의 입법이 가능한지 물으셨습니다.

(답변)

- 근로기준법에 태아검진휴가를 유급으로 명시하되 남녀고용평등법 등에 국가가 동 비용을 지

원할 수 있는 근거를 두어 간접적으로 사업주의 비용을 보전하여 주는 방법과 근로기준법에는 태아검진휴가를 무급으로 하되 남녀고용평등법 등의 규정에 의하여 국가가 근로자에게 임금을 지원하는 방식을 고려할 수 있을 것이나 어느 방식을 택하든 비용부담재원 선택문제와 행정비용이 과도하게 소요된다는 문제점이 남게 되었습니다.

- 따라서 사업주의 부담을 경감하여 줌으로써 제도도입을 용이하게 하기 위한 취지라면 태아검진휴가를 유급으로 하되, 산전후휴가비용 등의 사회분담수준을 확대하는 방안을 검토하는 것이 합리적일 것으로 사료됩니다.

(질의)

현행 필수공익사업 제도에 대한 견해를 물으셨습니다.

(답변)

- 공익보호를 위해 쟁의권을 제한할 필요성은 인정하나 특정 사업장의 전 근로자의 쟁의권을 완전히 제한하는 방식을 취하고 있어 개선의 필요성이 있다고 보여집니다.
- 노사관계제도 선진화 연구위원회에서 제안한 바와 같이 직권중재제도를 폐지하고 공익보호에 필요한 최소한의 서비스를 유지토록 하는 방안이 바람직하다고 생각합니다.

(질의)

필수공익사업 제도에 대한 수정·보완 작업은 가급적 노사관계제도 개선이라는 큰 틀에서 이루어지는 것이 타당하다고 말씀하시고 이에 대한 견해를 물으셨습니다.

(답변)

- 위원님의 견해에 동의합니다.
- 정부는 노사관계제도 전반에 대한 개선방안을 검토중인바 노사관계제도선진화연구위원회, 노사정위원회 논의 등을 통해 종합적으로 검토하는 것이 바람직하다고 생각합니다.

(朴赫圭 위원 질의에 대한 답변)

(질의)

국가에 부담금 납부의무를 부과자는 김성조의원 대표발의안과 관련하여 ①장애인고용에 대한 국가책임을 실현하기 위한 노동부의 방안, ②정부책임 확대조치로서 정부출연금 확

대방안의 타당성, ③장애인고용사업을 위한 정부출연금 확보방안 등에 대한 의견을 물으셨습니다.

(답변)

- 위원님께서 지적하신 것처럼 장애인고용에 대한 국가책임을 이행하는 방안은 장애인고용촉진사업에 대한 국가부담 증대, 장애인공무원의 확대 등 두 가지 차원에서 고려할 수 있습니다.
- 정부부분 장애인고용율은 '03년 6월 현재 1.81%로 최근 크게 증가하고 있으나 정부의 선도적 역할 강화차원에서 민간(21%)보다 과도한 적용제외율(68%)의 대폭 축소, 부처별 고용확대계획 수립, 장애공무원 육성을 위한 특별반 설치, 의무고용현황 반기별 국무회의 보고 및 점검 등의 방안을 정부혁신위원회와 협의하여 마련하고 있습니다.
- 장애인고용촉진에 소요되는 운영경비와 직업재활사업비에 대한 일반회계의 부담을 늘려갈 수 있도록 예산당국과 지속적으로 협의해 나가겠습니다.

(질의)

필수공익사업의 범위와 직권중재 문제에 대한 그간의 논의 진행상황과 노동부의 입장을 물으셨습니다.

(답변)

- 필수공익사업과 관련하여 노사정위원회에서는 2001년부터 계속 논의하였으나 노사 간 의견차로 합의에 이르지 못하였습니다.
 - 노동계는 필수공익사업 및 직권중재제도 폐지를 주장하며 경영계는 직권중재제도를 유지하며, 필수공익사업의 범위를 넓힐 것을 주장하였습니다.
 - ※ 항공·시내버스·혈액관리·폐수처리사업 추가 요구
- 정부는 “노사관계제도선진화연구위원회”의 논의 결과를 토대로 필수공익사업과 직권중재 제도 자체를 폐지하고 공익사업 분야에는 과업시 공익보호를 위해 최소한의 업무를 유지토록 의무화하는 방안을 검토 중입니다.
- 현재 노사정위원회에서는 “연구위원회”의 개선 방안을 청취하고 노사의 의견을 수렴하고 있으므로 필수공익사업의 범위 조정문제는 노사정위원회의 논의를 거쳐 다른 제도개선방안과 함

께 종합적으로 검토하는 것이 바람직하다고 보여집니다.

(질의)

특수형태 근로자보호에 대한 노사정논의가 진전된 것이 있는지?

(답변)

- 지난 7. 25 노사정위에서 특수형태 종사자 보호방안 마련을 위해 특별위원회를 설치하기로 하였습니다.
 - 9.3 특위 첫회의를 시작한 이래 보험모집인, 학습지교사, 골프장 경기보조원 등에 대해 회사측과 종사자측의 의견을 청취하고 있으며 아직까지 본격적인 보호방안에 대한 논의는 이루어지지 않고 있는 것으로 알고 있습니다.

(질의)

특수형태 종사자의 근로자성을 인정하는 것에 대한 노동부의 입장은?

(답변)

- 특수형태 종사자의 경우 사용종속성이 없어 법원에서 근로자로 인정되지 않고 있으나, 경제적 종속성이 있어 보호의 필요성은 있다고 보여집니다.
- 다만 특수형태 종사자의 근로형태나 종속성의 정도가 다양하므로 이들을 일률적으로 근로자로 인정하여 노동관계법의 전면적용을 통해 보호하는 것은 곤란하다고 보여집니다.
- 현재 노사정위에서 보호방안을 논의 중에 있으므로 동 논의결과 등을 토대로 합리적인 보호방안을 마련할 계획입니다.

(질의)

동 법안(김성조 의원안)의 사용자 개념인 “실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자”라는 기준은 불명확하여 법적용상 자의적인 해석의 여지가 많아 당사자간 상반된 주장으로 불필요한 법적분쟁을 발생할 우려가 있다고 보는데 이에 대한 노동부의 입장은?

(답변)

- 위원님 말씀대로 실질적인 지배력 또는 영향력이라는 개념은 법적으로 명확하지 않아 법집행상 어려움을 초래하고 현행 노사관계 및 경제질서에도 상당한 혼란을 초래할 우려가 크다고 보여집니다.

○현행법 하에서도 법원은 근로계약의 당사자가 아니더라도 실질적으로 사용자의 요건에 해당하면 근로기준법상 사용자의 책임을 인정하고 있으므로 동 법안과 같이 개정하는 것보다는 문제되는 사안별로 법원에서 실질적인 요건을 따져 분쟁을 해결해 나가는 것이 바람직하다고 보여집니다.

(질의)

근로조건 서면명시를 법상 규정하여 근로조건 명확화를 도모하려는 개정안의 취지는 타당한 면이 있지만 개정안은 서면명시의 대상범위를 전적으로 하위법령에 위임한 상태에서 이를 위반할 경우에는 벌금형을 부과하는 것은 죄형법정주의에 위반된다는 지적이 있는데 이에 대한 노동부 입장은?

(답변)

- 근로조건 서면명시의무를 강화하는 것은 노동당사자간 권리의무관계를 명확히 하고 근로자의 권리구제의 실효성을 높일 수 있다는 점에서 필요하다고 보여집니다.
- 다만 현행 근로조건 명시의무를 전부 서면명시의무로 전환하는 것은 영세사업장에 부담을 줄 수 있고 법집행 과정에서도 무리가 있다고 보며 현행 임금에 관한 사항 외에 근로시간, 근로계약기간 등과 같은 중요한 근로조건 중심으로 서면명시의무를 확대해 나가는 것이 바람직하다고 보여집니다.
- 한편 노사관계선진화 연구위원회에서도 근로조건 서면명시 강화방안을 연구중에 있으므로 동 연구결과와 노사정위 논의 등을 거쳐 관련규정을 개선할 계획으로 있습니다.

(질의)

공통적인 근로조건들은 취업규칙에 규정되어 있으며 취업규칙을 제시하는 것만으로도 서면명시의무는 이행된 것으로 보는 것이 일반적이는데, 법상 이러한 의무를 다시 규정하는 것이 지나친 규제라는 지적이 있는데 이에 대한 장관의 견해는?

(답변)

- 취업규칙에 대부분의 근로조건이 규정되므로 취업규칙 작성의무가 있는 10인 이상 사업장의 경우에는 위원님 말씀대로 취업규칙의 제시로써 충분할 것입니다.

○다만 10인 미만 사업장의 경우에는 서면명시의무를 강화하는 것이 근로자 보호를 위해 바람직하다고 보나 영세업체의 부담 등을 고려하여 꼭 필요한 사항 중심으로 규정하는 것이 바람직하다고 보여집니다.

(질의)

근로계약 및 임금대장을 노동관서에 신고하도록 하는 것은 노동관서의 행정부담을 가중시키는 측면이 있는데 4인 이하 사업장이 85만 개소에 달해 행정부담이 크게 증가할 우려가 있는데 이에 대한 노동부 입장은 무엇인지

(답변)

- 위원님 말씀대로 현재 근로감독관의 수나 업무부담 등을 고려할 때 행정부담이 크게 증가할 것으로 보며 이로 인하여 신고사건 처리 지연 등의 업무차질이 우려됩니다.

(질의)

개정안은 신고규정을 위반할 경우 500만 원 이하의 벌금을 부과하도록 하고 있는데 이는 영세사업자들에게 상당한 부담을 가중시킬 뿐만 아니라 범법자를 양산하는 문제점이 발생할 수 있는데 이에 대한 장관의 견해는?

(답변)

- 영세사업장의 실태를 볼 때 위원님 말씀이 타당하다고 생각합니다.

(질의)

개정안은 영세사업장의 위법요인을 사전적으로 시정한다는 취지인데 노동부의 검토의견은 근로감독관 증원과 콜센터의 운영으로 이러한 개정안의 취지를 달성할 수 있다는데 영세사업장 감독에 대한 노동부의 대책은 무엇인지 답변 바랍니다.

(답변)

- 영세사업장의 경우 근로기준법 등에 대한 이해가 부족하여 사용자가 법준수의식이 약하고 근로자 역시 권리구제를 제대로 받지 못하는 경우가 많습니다.
 - 따라서 콜센터를 설립하여 노무관리 내지는 권리구제에 필요한 노동관계법 정보를 신속히 제공하는 것이 중요합니다.
- 아울러 노무관리가 취약한 영세사업장에 대한 근로감독을 강화하는 것이 필요하다고 보며 다

만, 단속·처벌보다는 예방점검·노무관리지도 등 자율적인 시정을 위주로 감독행정을 추진해 나갈 계획입니다.

(질의)

유산·사산으로 인한 산전후 휴가를 법제화한 외국의 입법례가 있는지 여부와 유·사산휴가제 도입에 대한 노동부의 입장을 물으셨습니다.

(답변)

○우리나라의 행정지침과 유사한 유·사산휴가를 법제화하고 있는 외국의 사례는 드문 것으로 파악되고 있습니다.

※ 외국의 예

- 일본은 우리나라와 같이 행정지침으로 인정(기준동일)
- 영국은 임신 24주 이후 사산시 정상출산과 동일하게 취급(근로기준법)
- 스웨덴은 사산한 경우 30일의 휴가 부여
- 중국은 4개월 미만은 15~30일, 4개월 이상은 42일 부여(국무원령)

○다만 유·사산휴가제는 그동안 근로기준법 제 72조(임산부의 보호)의 규정에 근거하여 행정지침(강행규정)으로 시행됨에 따라 사실상 사업장에서 이미 제도화된 사안이며 법제화하더라도 기업의 부담에 미치는 영향이 크지 않을 것으로 사료되므로 제도의 안정성·투명성 제고 차원에서 법령으로 명시하는 것이 바람직할 것으로 생각합니다.

※ 행정지침의 내용

- 유산·사산의 경우 임신 3개월(84일)까지는 미부여
- 4개월(85일)부터 7개월(196일)까지는 산후 45일 부여
- 8개월(197일)부터는 정상분만과 같이 취급하여 90일 부여

(질의)

유산·사산휴가나 유급태아검진을 법제화할 경우 오히려 여성고용을 기피하는 부정적인 인식만을 확산시켜 여성고용기반을 약화시킬 수 있음을 지적하시고 이에 대한 입장을 물으셨습니다.

(답변)

○유·사산휴가제의 경우 그동안 근로기준법에 근거한 행정지침으로 시행하여 오히려 사실

상 사업장에서 이미 제도화된 사안으로 법제화 하더라도 기업의 부담에 미치는 영향이 크지 않을 것으로 사료되므로, 제도의 안정성·투명성 제고차원에서 법제화함이 바람직할 것으로 사료됩니다.

○태아검진휴가제는 국가인적자원인 임산부와 태아의 건강을 위한 최소한의 모성보호제도로 임산부의 경우 생리휴가를 사용할 수 없으므로 태아검진휴가제가 없을 경우 임산부가 일반여성에 비해 과소 보호되는 문제가 발생하므로 제도도입이 필요합니다.

- 다만 근로기준법 개정으로 생리휴가가 무급화된 점, '01년 모성보호관련 3법 개정 시 도입을 추진하였으나 경영계의 반대로 유보된 점 등을 고려하여 무급으로 추진하는 방안도 검토할 필요가 있다고 사료됩니다.

(질의)

일률적으로 모든 사업장에 수유시설을 의무화하는 것은 기업에 지나친 부담을 지우고 오히려 여성고용 기피요인으로 작용할 수 있다는 지적에 대한 장관의 견해를 물으셨습니다.

(답변)

○모유 수유율이 10%대에 불과한 상황에서 사업장의 수유대상 근로자 존재여부, 여성근로자의 청구 등을 고려하지 않고 일률적으로 모든 사업장에 수유시설을 의무화할 경우 모유 수유율을 높이는 유인으로 작용하기보다 기업에 지나친 부담을 초래하여 여성고용 기피요인으로 작용할 가능성이 있습니다.

(질의)

근로기준법 제36조는 근로자의 사용자에게 대한 예측과 근로자의 생활을 보호하기 마련된 규정이나, 체불임금의 지급문제(권리분쟁)는 법원의 재판을 통해서 이루어져야 한다고 지적하시면 이에 대한 노동부장관의 견해를 물으셨습니다.

(답변)

○지적하신 바와 같이 체불임금의 지급문제는 비교적 간단한 절차를 통해서 처리할 수 있기 때문에 별도로 노동위원회에 구제신청을 허용하는 방안은 실효성이 크지 않다고 보여집니다.

○또한 체불임금의 지급문제는 궁극적으로 법원의 재판을 통해서 해소하는 것이 바람직하다고 보여집니다.

○우리는 체불임금은 신속히 해소되는 것이 바람직하다고 보며 이를 위하여 지연이자제 등 관련제도 개선방안을 검토하고 있습니다.

※ 노사관계선진화연구회 연구결과를 토대로 노사정위에서 논의할 예정임

(질의)

노동위원회가 권리분쟁을 해결할 수 있는 능력을 보유하고 있다고 볼 수 없다고 하시면서 권리분쟁을 담당하기 위해서는 노동위원회의 인력과 구성을 법원과 같은 정도로 재구성하여야 한다는 지적에 대한 견해를 물으셨습니다.

(답변)

○노동위원회의 심판사건 관련 행정소송 승소율이 80%를 상회하고 있는 등 전문성이 낮다고는 볼 수 없으나 그간 일부 심판위원 및 심사관의 편향성, 전문성 부족 등의 문제도 제기되어온 것으로 알고 있습니다.

※ 행정소송 승소율 : '01년 81.0% → '02년 80.7% → '03. 9. 80.6%

※ 노동위원회 심판담당 공익위원 구성 : 법학, 경제학, 경영학 등을 전공한 학자, 법조계, 노동관계 전문가 등으로 구성

○노동위원회 심판의 전문성과 공정성을 강화하기 위해 독일과 같이 노동법원을 설치하여야 한다는 의견도 있으나 시간과 비용이 많이 든다는 단점도 제기되어 노동위원회의 기능과 역할을 확대하면서 전문인력을 확충하고 운영시스템도 개선하는 방안을 중·장기적으로 검토해 나갈 계획입니다.

※ 지난 9월 4일 노사정위에 회부한 『노사관계법·제도 선진화 방안』에도 노동위원회 개편을 중요한 과제의 하나로 포함.

(질의)

교원노조 전임자에 대한 급여지원 금지규정을 유예하는 것은 교원노조법의 입법취지에 맞지 않고 국고의 재정부담이 클 것이라고 하시면서 이에 대한 견해를 물으셨습니다.

(답변)

○위원님의 견해에 동의합니다.

○교원노조법 제정 당시('99.1) 전임자 급여지원 금지규정을 유예하지 않는 대신 전임자에 대해 신분상 불이익 금지규정을 추가한 것으로 이 문제를 정리한 것입니다.

○'02년 말 현재 교원노조 전임자수가 총 94명에 이르는데 이들에 대해 급여를 국고에서 지급할 경우 재정부담이 우려될 뿐만 아니라 전임자 급여 지원을 금지하고 전임자 규모를 축소하고자 하는 현행 노조법의 운영방침과도 맞지 않습니다.

(질의)

노사정위원회에서 교수노조 인정문제가 논의되지 못하고 있는 원인에 대해 물으셨습니다.

(답변)

○'02년 2월 노사관계소위에서 교수노조 문제는 공무원노조 관련 논의의 연장선상에서 정리키로 결정한 이후 공무원노조 관련 입법이 끝나지 않은 관계로 아직은 공론화되지 못한 것으로 알고 있습니다.

※ '98년 10월 31일 교원노조 관련 노사정위 합의시 교원노조 가입대상에서 대학교원을 제외하면서 대학교원의 경우 향후 여론 및 이해관계인의 의견을 수렴하여 별도 결정키로 합의 → '01. 2~'02. 2 관계자 의견청취, 여론조사 실시, 외국입법례 등에 관해 논의 하였으나, 합의에 이르지 못하고 논의 중단

(질의)

노동부가 교수노조 인정에 대한 논의를 이끌어 갈 것인지 아니면 결과가 도출될 때까지 기다리는 것인지에 대하여 입장을 물으셨습니다.

(답변)

○사회적 합의가 이루어지도록 무한정 기다리기만 하는 것은 바람직하지 않다고 보여집니다.

- 다만 현실적으로 공무원노조 관련 논의가 종료된 이후에 논의하는 것이 적절할 것으로 생각합니다.

(질의)

최근 청년실업문제 등 실업문제가 심각해 지는 상황에서 실업대책을 총괄하는 별도의 실업대책위원회를 설치할 필요성은 충분하므로 동의위원회에 노사대표의 참여, 의위원회 결정사항을 집행하는 등 실효성을 부여하는 장치를 보완하여 의위원회 설치가 필요하다고 말씀하시면서 이에 대한 장관의 견해를 물으셨습니다.

(답변)

○지난 외환위기사 대량실업에 범정부적으로 대처하기 위해 대통령 훈령 및 국무총리 훈령으로

“실업대책(추진)위원회”를 설치·운영한 바 있습니다.

- 이는 초유의 대량실업 사태에 대처하기 위한 임시적 대책기구였습니다.
- 실업대책은 고용상황에 따라 탄력적으로 대처해 나갈 필요가 있습니다.

△ 실업률 5%이상시 한시적·대량 물량위주의 실업대책 실시

△ 실업률 3~4%시 취약계층별로 질적 고용안정대책 실시

- 현재의 노동시장은 외환위기 시기와 같은 대량실업은 예상되지 않는 바, 별도의 실업대책기구를 설치할 필요는 없다고 보여집니다.

※ 연도별 실업률 추이

· 7.0%('98)→6.3%('99)→3.8%('01)→3.1%('02)→3.4%('03 전망)→3%대('04 전망)

- 다만 위원님이 지적하신 것과 같이 청년실업문제 등 취약계층의 고용안정을 위해 범정부적인 대처가 필요한바 현재 고용정책기본법에 의해 구성된 “고용정책심의회”를 보다 내실 있게 운영해 나가겠습니다.

※ 고용정책심의회 : 노동부장관을 위원장으로 노·사대표, 시민단체 대표, 15개 부처 차관이 위원으로 주요 고용정책사안을 심의하는 기구

- 아울러 외환위기와 같은 대량실업 사태가 다시 발생할 경우에는 대통령 훈령 제정 등을 통해 별도의 “실업대책기구”를 탄력적으로 구성·운영할 수 있습니다.

(질의)

노사문제 다양화, 노사관계 확대, 노동시장의 변화로 노동교육원의 역할확대가 필요하다고 보는데 장관의 견해는?

(답변)

- 세계화의 진전과 지식기반경제 확산 등에 따라 노동환경도 급속한 변화에 직면하고 있습니다.

- 고용구조의 유연화와 ‘노사관계’개념이 인적자원개발을 포괄하는 ‘고용관계’개념으로 전환되고 있으며 특히, 비정규직·여성·고령자 등 노동시장내부의 취약계층에 대한 교육서비스 제공이 긴요한 실정입니다.

- 이와 같은 환경변화에 부합하는 다양한 노동교육서비스 제공을 위해서 노동교육원의 역할이 확대되어야 한다고 판단됩니다.

(徐秉洙 위원 질의에 대한 답변)

(질의)

노사정위원회에서는 지난 7월 25일자로 두 개의 법률안에 대한 공익위원안을 정부로 송부하였으나 아직까지 정부의 법률안이 제출되지 않았는데 이 법률안에 대한 정부의 입법일정을 밝혀주시기 바랍니다.

(답변)

- 지난 7월 25일 노사정위에서 비정규직 보호대책 논의를 종료하고 논의결과를 정부로 이송하였습니다.

- 노사정위 논의결과 등을 토대로 비정규직 보호입법의 기본방향은 마련하였으나

※ 지난 9월 4일 비정규직 보호입법의 기본 방향을 노동개혁방안에 포함하여 발표

- 세부내용에 있어서 그것이 미칠 경제적·사회적 영향 등을 심도 있게 검토하다 보니 다소 늦어지고 있습니다.

- 아울러 노사단체, 관계전문가 등과 의견수렴을 하는 과정에서 기간이 다소 소요되고 있습니다.

- 일정이 촉박하기는 하나 조속한 입법추진을 위해 최선을 다하겠습니다.

(全在姬 위원 질의에 대한 답변)

(질의)

공무원노조법, 비정규근로자 보호관련 법률, 필수공익사업장 범위조정 관련 입법 과정에서 노동부의 적극적인 의지가 미흡했고, 특히 정부입법계획 중 대부분도 국회에 법안이 제출되지 않은 것은 노동부가 주도적으로 입법을 하겠다는 의지가 없는 것이라고 지적하시고 이에 대한 입장을 물으셨습니다.

(답변)

- 이해관계자에 대한 설득과 국민적 공감대를 형성하여 입법을 추진하는 것이 바람직하다고 판단하고 있으며 가급적 빠른 시일 내에 입법이 추진될 수 있도록 계속 노력하겠습니다.

(질의)

서면명시해야 할 근로조건을 대통령령에 위임하기 보다는 법조항에 아예 구체적인 조건들을 열거하는 것이 더 실효성이 있다고 보는데, 장관의 견해는 물으셨습니다.

(답변)

- 죄형법정주의상 명확성의 원칙의 관점에서 보면 법에 명시하는 것이 바람직하다고 보여집니다.
 - 다만 향후 여건변화에 따라 서면명시가 필요한 근로조건을 보다 탄력적으로 규율하기 위해서는 어느 정도 대통령령에 위임하는 것도 필요할 것입니다.
- 중요한 서면명시 대상 근로조건은 원칙적으로 법에 명시하되 여타의 근로조건에 대해서도 대통령령으로 정할 수 있는 근거를 두는 것이 무난한 입법방식이라고 판단됩니다.

(질의)

“모집·채용 등에 있어서 남녀평등에 관한 사항”에는 임금, 교육·배치·승진, 정년·퇴직·해고 등이 포함되므로 그 취지를 살려 취업규칙에 명시할 이유가 있다고 지적하시고 이에 대한 견해를 물으셨습니다.

(답변)

- 취업규칙에 남녀고용평등에 관한 사항을 규정하도록 할 경우 고용평등에 대한 사용자의 관심을 촉구하는 수단으로 기능할 수는 있을 것이나 그 실효성은 크지 않을 것으로 사료됩니다.
- 사용자의 관심을 촉구하는 수단으로는 취업규칙에 이를 명시하도록 하는 것보다 홍보 및 사업장 지도감독을 강화하는 것이 실효성이 클 것으로 생각합니다.
 - ※ 모성보호 및 고용평등에 대한 인식제고를 위하여 TV 등 공중매체를 통하여 적극적인 홍보를 실시하고 있으며, 매년 여성다수고용사업장을 중심으로 1000개소 내외의 사업장을 선정하여 모성보호 및 고용평등 이행 실태 지도점검을 실시하고 있습니다.

(질의)

태아검진휴가제도와 유·사산휴가제도는 2001년도에 도입을 추진하였으나 경영계의 반대로 도입되지 못하였는데 현 시점에서 동 제도들을 도입해도 무리가 없을 정도로 분위기가 무르익었다고 보는지 물으셨습니다.

(답변)

- 임산부는 생리휴가를 사용할 수 없어 태아검진휴가제가 없을 경우 임산부가 일반여성에 비하여 과소 보호되는 문제가 있으므로 제도 도입이 긴급합니다.

- 다만 지난 2001년 유급태아검진휴가제도 도입 추진시 경영계의 반대로 유보된 점을 감안할 때 태아검진휴가를 생리휴가와 같이 무급화하여 도입하는 방안도 검토할 필요가 있다고 생각합니다.

- 유·사산휴가제의 경우 그동안 근로기준법에 근거한 행정지침으로 시행하여 옴에 따라 사실상 사업장에서 이미 제도화된 사안이며 법제화하더라도 기업의 부담에 미치는 영향이 크지 않을 것으로 사료되므로 제도의 안정성·투명성 제고차원에서 법제화함이 바람직할 것으로 사료됩니다.

(질의)

선언적인 규정으로라도 동일업무 또는 동일 임금 지급업무 복귀를 법에 명시하는 것은 산전후휴가 이후 여성근로자의 정상적인 업무복귀를 도와줄 수 있기 때문에 필요한 것이 아닌지를 물으셨습니다.

(답변)

- 산전후휴가기간 종료후 사용자의 적극적인 고용보장 의무를 촉구하려는 동 개정안의 취지에는 공감합니다.
- 다만 근로기준법 제30조제2항에서 “사용자는 산전후휴가기간 동안과 그 후 30일간은 해고하지 못한다”고 규정하여 고용을 보장하고 있고 (절대적 해고금지), 또한 동법 제30조제1항 규정에 의해 사업주가 정당한 이유없이 다른 업무에 복귀시킬 경우에는 부당 전직에 해당되어 처벌을 받게 되는 등 산전후휴가기간 종료후 동일업무 복귀 보장이 기 규정되어 있으므로 별도의 규정은 불필요할 것으로 사료됩니다.

(질의)

정부 차원에서 모유먹이기 운동의 일환으로 직장 내에 착유시설을 설치하도록 법적 근거를 마련하는 것이 타당하다고 지적하시면서 이에 대한 견해를 물으셨습니다.

(답변)

- 여성근로자 및 영아의 복지증진 차원에서 모유수유를 원하는 여성근로자가 자유롭게 수유 또는 착유할 수 있는 시설을 제공할 필요가 있다는 점은 공감합니다.
- 다만 모유를 먹이는 여성이 10%대에 불과한 현 상황에서 수유시설 설치를 의무화할 경우, 제도의 취지와 달리 사업장의 여성고용 기피요인

으로 작용할 수 있다는 점을 신중히 고려할 필요가 있습니다.

- 특히 경제활동에 참여하지 않고 있는 여성이 과반수를 차지함에도 불구하고 모유수유율이 낮다는 것은 수유시설보다는 사회적 인식에 문제의 핵심원인이 있음을 반증하는 것이라고 보여집니다.
- 따라서 현단계에서는 수유시설 설치를 의무화하기보다 사회인식 개선을 위한 홍보·교육 등에 정책의 우선순위를 둬야 바람직합니다.
- ※ 이랜드나 삼성전자와 같이 수유시설 설치의무화 법령이 없음에도 불구하고 노사자율로 수유시설을 설치·운영하는 모범적인 사례를 적극 발굴·홍보함으로써 자율적인 설치 유도

(질의)

한국노동교육원의 사업영역 확대에 따른 예산의 확보 및 전문인력의 충원 등을 통한 인프라 구축에 만전을 기해야 합니다.

(답변)

- 사업영역 확대에 따라 새로운 기능의 수행에 소요되는 예산은 '04년 사업예산요구시 기 반영하였고, 신규업무에 소요되는 행정인력은 기존 사업의 조정 등 인력관리의 효율성 제고를 통하여 자체해결 할 계획입니다.
- 다만 교육프로그램 및 교수요원 등 핵심 전문인력의 경우에는 필요시 인력증원을 검토하겠습니다.

(질의)

유료직업소개사업자 및 종사자에 대한 교육은 그 필요성이 있다고 하겠으나, '99년 규제완화 차원에서 대부분 폐지되었다는 점에서 형평성 측면을 고려해야 한다는 의견이 있다고 말씀하셨습니다.

(답변)

- 직업소개사업자의 윤리의식 강화, 위법방지, 전문성 강화를 위해 이들에 대한 교육의 필요성이 제기되어 광역시·도 등도 자체적으로 교육을 실시하고 있습니다.
- 그러나 직업소개사업자에 대한 교육의무 규정은 '99년 2월 규제완화 차원에서 폐지된 사안으로 당시 함께 폐지된 여타 교육 등과의 비교 등 형평성 측면에서 신중히 검토해야 할 것으로 보여집니다.
- ※ '99년 2월 폐지된 교육 : 공중위생업소의 위

생교육, 음식점 영업자중 자격소지자 교육, 교통안전관리자의 교육이수의무, 조리사·영양사 보수·교육, 온천종사자 교육 등

(洪在馨 위원 질의에 대한 답변)

(질의)

특별법을 제정하여 청년실업문제를 대처하기 보다는 경제상황 및 노동시장여건에 따라 현행제도의 틀내에서 정부가 적절한 정책수립 및 재정지원을 통해 적극 대처함이 타당하다고 지적하셨습니다.

(답변)

- 위원님 지적대로 특별법을 제정하여 청년실업문제를 대처하기보다는 경제상황 및 노동시장여건에 따라 현행제도의 틀 내에서 적절한 정책수립 및 재정지원을 통해 적극 대처함이 효율적이라고 판단됩니다.
- 다만 정부는 의원님들이 청년실업해소특별법안을 발의한 취지를 깊이 명심하여 지난 9. 22 정부가 수립한 범정부적인 청년실업 종합대책을 차질없이 추진하여 청년실업해소에 최선의 노력을 기울이겠습니다.

<구두질의에 대한 답변부분>

(吳世勳 위원 질의에 대한 답변)

(질의)

수유시설 설치를 의무화하되, 대상 사업장을 한정하는 방안에 대한 노동부의 대안을 물으셨습니다.

(답변)

□ 의무화 필요성에 대한 검토

- 여성근로자 및 영아의 복지증진 차원에서 모유수유를 원하는 여성근로자가 자유롭게 수유 또는 착유할 수 있는 시설을 제공할 필요가 있다는 점은 공감합니다.
- 다만 모유를 먹이는 여성이 10%대에 불과한 현 상황에서 모유 수유를 원하는 근로자 존재여부 등을 고려하지 않고 수유시설 설치를 의무화할 경우, 제도 도입의 취지와 달리 사업장의 여성고용 기피요인으로 작용할 수 있다는 점을 신중히 고려할 필요가 있습니다.
- 특히 경제활동에 참여하지 않고 있는 여성이 과반수를 차지함에도 불구하고 모유 수유율이 낮다는 것은 수유시설보다는 사회적 인식에 문제의 핵심원인이 있음을 반증하는 것이

라고 보여줍니다.

- 따라서 현단계에서는 수유시설 설치를 의무화하기보다 사회인식 개선을 위한 홍보·교육 등에 정책의 우선순위를 둬야 바람직합니다.

□ 사업장 범위 제한방안 및 문제점

- 기업의 부담을 감안하여 수유시설 설치의무화 대상을 단계적으로 확대할 경우 시설설치 여력이 상대적으로 큰 대규모 기업을 대상으로 함이 타당하며 직장보육시설 설치의무사업장(여성근로자 300인이상) 등을 기준으로 할 수 있을 것으로 생각합니다.

- 다만 이랜드나 삼성전자 등 수유시설을 설치·운영하고 있는 사업장의 예에서 볼 수 있듯이 규모가 큰 사업장의 경우 모유수유를 원하는 근로자가 많을 경우 노사협의 등 기업 자율에 의하여 수유시설을 설치할 수 있는 여력이 있다고 보여줍니다.

- 따라서 법에 의한 강제보다 홍보, 행정지도 등의 방법을 선택하는 것이 바람직할 것으로 생각합니다.

※ 모유 수유율이 비교적 높았던 80년대에 우리부는 행정지도를 통하여 사업장에 수유시설을 설치하도록 권장한 바 있으며, 많은 기업들이 수유시설을 설치했던 경험이 있음

□ 법률 체계상의 문제

- 근로조건이라기보다 복지시설에 가까운 수유시설 설치를 근로조건외의 최저기준을 정한 근로기준법에 명시하는 것은 법률 체계상 곤란합니다.

- 수유시설 설치를 의무화할 필요성이 인정되는 경우에는 근로기준법보다 남녀고용평등법 등과 같이 근로자를 위한 복지시설 설치 근거 조항이 있는 법률에 이를 규정함이 타당합니다.

(질의)

수유시설 설치에 따른 기업의 부담을 덜어주고, 시설 설치를 적극적으로 유도하기 위해 보조금 또는 용자금 지원방안 마련이 필요함을 지적하시고 이에 대한 대안을 물으셨습니다.

(답변)

□ 직장보육시설 설치지원제도 활용

- 수유시설 설치가 어려운 기업들의 경우 대부분 공간확보의 애로를 제기하고 있습니다.

- 따라서 공간확보가 어려운 기업들의 경우 직

장보육시설 설치지원제도 활용을 적극 권장하고, 동 시설의 공간을 일부 활용하여 수유시설을 갖추도록 유도함이 바람직합니다.

※ 영유아보육법령상 직장보육시설 설치기준에는 수유실이 포함되어 있음

□ 사내근로복지기금 활용

- 사내근로복지기금의 용도에 수유시설 설치·운영을 추가할 경우 노사자율의 수유시설 설치를 유도할 수 있습니다.

※ 현행 사내근로복지기금법시행규칙 제6조의2의 규정에 의하면 동 기금으로 보육시설 설치·운영도 가능하도록 규정하고 있음

(질의)

근로조건 서면명시 강화에 대한 노동부 입장

(답변)

- 근로조건외의 서면명시의무를 강화하는 것은 노사당사자간 권리의무관계를 명확히 하고 근로자의 권리구제의 실효성을 높일 수 있다는 점에서 필요하다고 보여집니다.

- 다만, 현행 근로조건 명시의무를 전부 서면명시의무로 전환하는 것은 영세사업장에 부담을 줄 수 있고 법집행 과정에서도 무리가 있다고 보며 현행 임금에 관한 사항 외에 근로시간, 근로계약기간 등과 같은 중요한 근로조건 중심으로 서면명시의무를 확대해 나가는 것이 바람직하다고 보여집니다.

- 서면명시해야 할 근로조건외의 범위는 우리나라와 법체계가 유사한 일본의 노동기준법을 참고할 수 있겠으나

※ 일본 노동기준법상 서면명시대상 : 근로계약기간에 관한 사항, 근로시간·휴게에 관한 사항, 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항, 휴일·휴가에 관한 사항, 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항

- 우리나라의 근로계약 관행, 실태 및 영세사업장의 법준수능력 등에 대한 고려와 노사의 의견수렴 등을 거쳐 신중히 결정할 필요가 있다고 보여집니다.

- 이와 관련하여 노사관계선진화연구위원회에서 근로조건 서면명시 강화방안을 연구 중에 있으므로 동 연구결과와 노사정위 논의 등을 거쳐 개선방안을 마련하는 것이 바람직하다고 보여집니다.

(다음 페이지에 계속)

(申溪輪 의원 질의에 대한 답변)

주요 번안 과련 노사관계제두서지환연구위원회 논의방향

법안	발의의원	주요내용	선진화 논의방향
근로기준법	이승철의원 외 17인	○ 체불사건에 대해서 노동위원회에 구제신청을 허용	지연이자제 도입, 임금채권 보장제도 개선, 근로감독관 업무처리시스템 개선 등
근로기준법	김성조의원 외 24인	○ 독립사업자 형태의 종사자도 근로 기준법상 근로자로 인정	※ 노사정위 특수형태종사자 특위에서 보호방안 논의 중
근로기준법	서병수의원 외 25인	○ 근로계약 체결시에 근로자의 임금, 근로시간 등 근로조건을 서면으로 명시 ○ 상시 10인 이상의 근로자를 사용하 는 경우 취업규칙에 모성보호 및 남녀 의 고용평등에 관한 사항을 명시	임금, 근로시간, 계약기간 등 기본근로조건을 서면화
근로기준법	이주영의원 외 50인	○ 사업의 양도·합병 등으로 사업주 가 변경된 경우 근로관계를 포괄적 승계하도록 하고, 이에 따른 근로 자의 지위보장에 관한 사항 신설	사업양도시 고용승계 등의 노 동관계를 입법적으로 규율(사 업양도시 고용승계 원칙의 명 문화, 도산절차시 특례인정, 승계거부권, 취업규칙·단협 통 합절차 간소화, 양도인·양수 인간 연대책임 등)
근로기준법	김락기의원 외 33인	○ 행정법원의 긴급이행명령에 중앙노 동위원회의 부당해고 등에 대한 구 제명령도 포함	부당해고 구제제도 개선(부당 해고에 대한 직접처벌제도 변 경, 노동위원회 구제명령의 실 효성제고, 화해·금전보상제 등 구제방식의 다양화 등)

□ 필수공익사업 범위조정 관련

법안명	발의의원	주요내용	선진화 논의방향
노동조합및 노동관계조정법	박상희의원 외 43인	○ 항공운송사업을 필수공익사업에 추가	<ul style="list-style-type: none"> ○ 필수공익사업 개념 및 직권중재 폐지 ○ 공익사업은 파업시 최소업무 유지의 무 부과 <ul style="list-style-type: none"> ※ 공익사업 범위는 현행법의 공익사업 (필수공익사업포함)외에도 사회 보험업무등 공공서비스 일부 등을 포함하여 다소 확대하는 방향으로 검토 ○ 최소업무의 요건은 공중의 생명·안 전·보건과 공중의 일상생활을 위하 여 필요한 업무로써 법령에 열거 <ul style="list-style-type: none"> ※ 병원의 수술·응급치료 업무 및 이 와 불가결하게 관련된 업무 ※ 은행의 주전산실 등 사업장 전산망 의 정상적인 운영에 불가결한 업 무 등 ※ 운송사업의 관제업무 등 운송망의 안전과 관련된 업무 등 ○ 사업장별 최소업무의 유지범위 및 유 지인원은 노사협정으로 구체적으로 정하되 <ul style="list-style-type: none"> - 이와 관련하여 노사간 이의가 있을 때에는 노동위원회가 결정 ※ 노사정위원회 논의과정 및 입법과 정에서 지속 논의
노동조합및 노동관계조정법	심재철의원 외 20인	○ 혈액관리사업을 필수공익사업에 추가	
노동조합및 노동관계조정법	김성조의원 외 9인	<ul style="list-style-type: none"> ○ 폐수처리사업을 필수공익사업에 추가 ○ 석유정제·석유공급사업을 필수 공익사업에서 제외 	

□ 전산시설 쟁의권 제한 관련

법안명	발의의원	주요내용	선진화 논의방향
노동조합및 노동관계조정법	구종태의원 외 30인	○ 쟁의행위 기간중에도 정상적으로 수행되어야 할 필수적 작업에 전 산시설 운영을 추가	<ul style="list-style-type: none"> ○ 필수공익사업 개념 및 직권중재 폐지 ○ 공익사업은 파업시 최소업무 유지의 무 부과 <ul style="list-style-type: none"> ※ 공익사업 범위는 현행법의 공익사업 (필수공익사업 포함)외에도 사회보험 업무등 공공서비스 일부 등을 포함하 여 다소 확대하는 방향으로 검토 ○ 최소업무의 요건은 공중의 생명·안 전·보건과 공중의 일상생활을 위하 여 필요한 업무로써 법령에 열거 <ul style="list-style-type: none"> ※ 병원의 수술·응급치료 업무 및 이와 불가결하게 관련된 업무 ※ 은행의 주전산실 등 사업장 전산망 의 정상적인 운영에 불가결한 업 무 등 ※ 운송사업의 관제업무등 운송망의 안전과 관련된 업무 등 ○ 사업장별 최소업무의 유지범위 및 유지인 원은 노사협정으로 구체적으로 정하되 <ul style="list-style-type: none"> - 이와 관련하여 노사간 이의가 있을 때 에는 노동위원회가 결정 ※ 노사정위원회 논의과정 및 입법과 정에서 지속 논의

<참고자료>

교원노조법 과려 인변반의아 . 노동부인자 비규

법 안 명	발의의원	주 요 내 용	노 동 부 입 장
교원의노동조합 설립및운영등에 관한법률	신계륜의원 외 20인	○ 교원노조전임자에 대한 급여 지원금지 규정의 적용을 2006 년 12월 31일까지 유예	○ 전임자 급여지원 규모의 축소를 지 향하는 노조법의 입법 및 운영방향 과도 충돌되어 바람직하지 않음 ○ 교원에 대한 전임자 급여를 지원하 는 경우 그 재원의 대부분이 국고 에서 충당되므로 재정적 부담이 우 려되고 - 현재 추진 중인 공무원노동조합 법 입법 및 향후 노사관계 전반 에도 부정적인 영향을 미칠 수 있으며 - 교육부 등 관계부처와 사립학교 재단측의 반발과 국민적 반감이 우려되므로 신중한 접근이 필요 함 ※ 교원노조 전임자 현황('02년 말) : 총 94명 (공립76명·사립 18 명) ※ 입법추진중인 「공무원노동조합 의설립및운영등에관한법률안」의 전임자에 관한 규정은 현행 교 원노조법과 동일함
교원의노동조합 설립및운영등에 관한법률	이호웅의원 외 20인	○ 교원노조법의 적용대상에 고 등교육법상의 대학교원을 추 가함	○ 교수의 노동기본권 보장여부는 반 국민의 정서와 관련된 문제로, 현 재 중단된 노사정위원회 논의 등 공론화 과정을 거쳐 추진 - 현실적으로 공무원노조법 통과 이후 검토하는 것이 바람직하다 고 판단됨 ※ 입법방식(교원노조법 적용범위 확대를 통한 해결 등), 입법시 규율내용(교섭단위, 노동3권 허 용범위 등)등과 관련하여 추가 적인 논의가 필요함

공무원노동기본권 고려 이변반이아. 노동부인자 비규

법 안 명	발의의원	주 요 내 용	노 동 부 입 장
공무원의노동조합 설립및운영등에 관한법률(제정)	이호웅의원 외 21인	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공무원에게 노동조합설립인정 ○ 단결권과 단체협약 체결권은 인정하되, 단체행동권은 불허 	<p>○ 공무원의 노동기본권 보장방안은 정부가 교원노조 수준의 기본권을 보장하는 입법을 추진중에 있으므로 이를 중심으로 논의하는 것이 바람직하다고 판단됨</p>
노동조합및노동 관계조정법	이부영의원 외 42인	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공무원도 노동조합 조직·가입 허용 ○ 공무원의 단체협약이 유리한 경우 법령·조례 및 예산에 우선 	<p>○ 공무원의 경우 헌법상 국민전체에 대한 봉사자라는 신분상 특수성을 가지고 있으며, 근무조건 등이 일반 근로자와는 달리 국가공무원법 등 각종 법령과 예산에 의하여 보장되고 있으므로</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노동조합및노동관계조정법의 특별법을 통해 공무원의 노동기본권을 보장하는 것이 타당하다고 판단되어 정부입법안을 준비중에 있음 - 법령·예산보다 단체협약상 기준을 우선 적용하는 것은 공무원의 근무조건법정주의 원칙에 반함 <p>○ 공무원의 노동기본권 보장방안은 정부가 교원노조 수준의 기본권을 보장하는 입법을 추진중에 있으므로 이를 중심으로 논의하는 것이 바람직하다고 판단됨</p>