

제323회 국회
(임시회)

환경노동위원회회의록

제 1 호

국 회 사 무 처

일 시 2014년4월9일(수)

장 소 환경노동위원회회의실

의사일정

1. 간사선임의 건
2. 근로시간 단축에 관한 공청회
3. 노사(노정) 관계 개선에 관한 공청회

심사된 안건

- | | |
|-------------------------------|----|
| 1. 간사선임의 건 | 1 |
| 2. 근로시간 단축에 관한 공청회 | 1 |
| 3. 노사(노정) 관계 개선에 관한 공청회 | 37 |

(09시42분 개의)

(「있습니다」 하는 위원 있음)

(웃음소리)

○위원장 신계륜 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제323회 국회(임시회) 제1차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

여러분께 나누어 드린 입법조사관의 보고는 유인물로 대체하겠습니다.

(보고사항은 끝에 실음)

회의에 앞서서 이번 국회사무처 인사에 따라서 우리 위원회에 새로 전보된 직원을 소개하겠습니다.

문유선 입법조사관보입니다.

신민철 입법조사관보입니다.

(직원 인사)

수고해 주시기 바랍니다.

○위원장 신계륜 이의 있어요?

이종훈 위원님, 이의 있습니까?

한 사람이라도 이의 있으면 경선을 실시하도록 하겠습니다.

이종훈 위원이 답변을 안 하시는데요?

○이종훈 위원 저한테 아무런 운동을 하지 않았 습니다.

(웃음소리)

○위원장 신계륜 여러분 모두 홍영표 위원을 간사로 선임하는 데 속마음은 어떤지 모르지만 겉으로는 아무도 반대하지 않는 걸로 알고 가결되었음을 선포합니다.

홍영표 간사님, 축하합니다.

○홍영표 위원 감사합니다.

1. 간사선임의 건

○위원장 신계륜 다음으로 의사일정 제1항 간사선임의 건을 상정합니다.

이 안건은 지난 3월 27일 의장으로부터 기존의 교섭단체인 민주당이 해체되고 새로운 교섭단체인 새정치민주연합이 구성됐다는 통지가 있었기 때문에 교섭단체 새정치민주연합의 간사를 새로이 선임하고자 하는 것입니다.

그러면 새정치민주연합 간사에 홍영표 위원을 계속 선임하고자 합니다. 이의 없으십니까?

2. 근로시간 단축에 관한 공청회

(09시44분)

○위원장 신계륜 다음은 의사일정 제2항 근로시간 단축에 관한 공청회를 상정합니다.

공청회를 시작하기에 앞서서 한 말씀 드리겠습니다.

오늘과 내일에 걸쳐 진행하게 될 공청회는 이미 구성된 소위원회의 합의를 거쳐서 심도 있게

논의하였던 주요 의제인 근로시간 단축 현안 문제 등과 관련해서 노사·노동 관계 개선 그리고 통상임금에 대하여 위원님들의 고견과 각계의 의견을 수렴하여 최선을 다해서 입법에 이르도록 하기 위해서 마련되었습니다.

위원님께서 잘 아시는 바와 같이 그간 노동간 또는 노사 간 중단된 대화를 복구하고 시급한 주요 노동 현안 문제를 다루기 위해서 지난 2월 임시회에서 환경노동위원회 산하에 소위원회를 구성한 바 있습니다.

노사정소위원회는 노사정 각계 대표가 참여하는 대표자회의를 세 차례 열었고, 노사정소위원회 활동의 필요성을 공감하고 서로 머리를 맞대서 지혜를 모으는 시간을 가지려고 최대한 노력했습니다.

그리고 대표자회의 후속조치로 전문적이고 실무 중심의 대표교섭단과 대표지원단을 구성하여 노동 현안에 대한 진지한 토론과 검토를 통해서 입법적 합의에 필요한 합리적 내용을 찾고자 노력했습니다.

그러나 아직 가시적인 성과는 예측할 수 없습니다. 노동조합은 노동조합대로 사용자는 사용자대로 또 정부는 정부대로 기대를 하면서도 또한 걱정과 우려를 함께 갖고 있음을 잘 알고 있습니다.

어려운 난제이기 때문입니다. 그러나 반대로 어려운 난제이기 때문에 바로 이 자리가 마련되었다고 설명할 수도 있을 것 같습니다. 이제 국민의 눈높이로 이 난제들을 바라보면서 해결해 나가는 지혜가 필요하다고 생각합니다.

또 오늘 공청회와 내일의 공청회 이후에 11일·12일·13일·14일에는 집중 교섭과 협상의 시간을 가질 것입니다. 저도 앞장서서 나서겠습니다. 그리고 최종적으로 15일 상임위 전체회의를 열도록 되어 있다는 말씀을 드립니다.

이 자리를 빌려서 그동안 대표교섭단과 대표지원단에 적극적으로 참여해서 어려운 가운데도 고견을 개진해 주신 모든 분들께 위원회를 대표해서 진심으로 감사하다는 말씀을 드리겠습니다.

참고로 오늘 국회방송에서는 오늘과 내일 이틀 동안 청문회의 전 과정을 생방송으로 중계할 예정이며 지금 생중계되고 있음을 알려 드립니다.

그러면 공청회에 참석하신 진술인과 참고인을 소개하도록 하겠습니다.

바쁘신 가운데도 오늘 공청회에 참석하신 진술

인과 참고인 여러분께 위원회를 대표해서 다시 감사의 말씀을 드립니다.

소개를 받으시면 죄송하지만 잠시 일어서서 인사해 주시면 더 좋겠습니다.

진술인입니다.

맨 앞 열의 순서대로 소개하겠습니다.

이철수 서울대학교 법학전문대학교 교수이며 노사정소위원회 대표지원단 위원님 오셨습니다.

다음은 이정식 한국노총 사무처장입니다.

이호성 한국경영자총협회 상무입니다.

임무송 고용노동부 근로개선정책관입니다.

이창근 민주노총 정책실장입니다.

○진술인 김태현 바뀌었습니다.

김태현 민주노총 정책연구원장입니다.

반갑습니다.

○위원장 신계륜 바뀌었습니까? 어찌 얼굴하고 이름이 다르다 했더니 바뀌었군요.

죄송합니다. 실수가 있었습니다.

김태현 민주노총 정책연구원장입니다. 다시 소개합니다.

강동한 중소기업중앙회 노동인력분과위원장입니다.

(진술인 인사)

그다음 뒤 열의 김유선 한국노동사회연구소 선임연구원입니다.

박지순 고려대학교 법학전문대학원 교수입니다.

배규식 한국노동연구원 노사사회정책연구본부장입니다.

유경준 한국개발연구원 재정·복지정책연구부장입니다.

(참고인 인사)

다시 감사드립니다.

다음은 공청회의 진행 순서와 방법에 관해서 말씀드리겠습니다.

진술인 여러분께서는 사전에 알려 드린 바와 같이 먼저 이철수 진술인께서 대표지원단 위원을 대표해서 노사정소위원회에서 논의된 결과를 중심으로 발제 형식의 진술을 짧게 10분 이내로 하도록 하고요, 노사정 각계를 대표하는 진술인께서는 5분 이내로 의견을 진술하도록 그렇게 진행하겠습니다.

위원님들의 질의는 일문일답의 방식으로 하고 질의 시간은 답변 시간을 포함해서 7분으로 하겠습니다.

참고로 진술인 또는 참고인 상호 간에는 질문과 토론이 허락되지 않음을 알려 드립니다. 진술인과 참고인으로 참석하고 있는 노사정소위원회 대표지원단 위원에게도 위원님들께서는 제한 없이 질의할 수 있을 것입니다.

아마도 위원님들의 질의를 통해서 발제할 때라든가 토론할 때 부족했던 부분이 보완되고 또 보충될 수 있으리라고 생각합니다.

그러면 지금부터 진술인들의 의견을 듣도록 하겠습니다.

먼저 이철수 교수께서 근로시간 단축과 관련하여 그동안 논의된 결과를 중심으로 진술해 주시기 바라겠습니다.

○진술인 이철수 진술을 하도록 하겠습니다.

근로시간 단축 관련해서 2개의 안을 검토 대상으로 삼았습니다. 편의상 1안과 2안으로 나누어서 간략히 설명을 올리고 저희 지원단의 입장을 말씀드리도록 하겠습니다.

자료에 배포된 대로 먼저 1안의 주요 내용을 말씀드리겠습니다.

12페이지입니다.

휴일근로를 연장근로에 포함한다는 취지를 건의하자는 점은 2안과 마찬가지로 공통이 됩니다.

다만 1안에서는 주 8시간까지 추가 연장근로를 허용하는 그런 제도를 설정하는 것을 제안하고 있습니다.

그리고 탄력적 근로시간제의 개선과 관련하여 단위기간을 확대하고 근로시간 제한의 방식을 취하고 있습니다.

기존의 2주 내지 3개월을 1개월 내지 6개월로 단위기간을 연장하고 현행 최대 52시간으로 되어 있는 특정주의 최대 기간을 48시간으로 낮추는 내용이 동시에 들어가 있습니다.

그리고 연속휴식시간제의 도입을 제안하고 있습니다. 최소한 11시간의 휴식시간을 보장해 줄 것을 제도화하자는 것입니다.

그리고 근로시간 특례제도 정비에 관한 것입니다.

집단협정을 통해서 연장근로를 자유롭게 할 수 있는 이 부분이 너무 넓다고 해서 조정하는 이런 내용을 담고 있습니다.

제2안의 내용을 말씀드리겠습니다.

17페이지입니다.

1안과 마찬가지로 주 40시간제 원칙을 재확인하고 있습니다.

취지는 같습니다. 제2안에서는 휴일·연장근로 가산임금 중복할증 문제의 해석상의 논란을 없애기 위해서 법률에 명시하자고 제안하고 있습니다.

그리고 휴일근로·연장근로가 법에서 정한 것 이상으로 되었을 경우에 여기서 처벌할 수 있는 규정이 되어 있는데 이것을 면제함으로써 잠정적으로 문제를 해결할 것을 제안하고 있습니다.

1안과 마찬가지로 근로시간 특례업종을 재조정하고 탄력적 근로시간제를 확대할 것을 주요 내용으로 담고 있습니다.

○위원장 신계륜 교수님, 마이크를 가까이 대시고 말씀해 주시기 바랍니다.

○진술인 이철수 이상은 1안과 2안의 주요 내용이고, 지금부터 지원단의 의견을 말씀드리도록 하겠습니다.

23페이지입니다.

1안·2안 모두 기존의 논의를 잘 반영하고 또 합리적인 내용을 담고 있습니다. 의견이 매우 대동소이하다고 볼 수 있습니다.

지원단은 1안과 2안 또 그간의 정부의 논의내용 등을 참조해서 다음과 같은 방향으로 의견을 제시하고자 합니다.

국제기준을 존중해야 될 것이고 또 근로시간 단축 의지가 보여야 될 것입니다. 그리고 사업이 효율적으로 운영될 수 있는 배려도 해야 될 것이고 노사 자체적 해결을 모색할 수 있는 이런 방향으로 저희들의 의견을 잡아 모았습니다.

차례대로 쟁점별로 말씀을 드리겠습니다.

휴일근로의 연장근로 포함 여부에 관해서 1·2안 동일한 의견입니다. 저희들도 마찬가지로 이 것을 어떤 식으로 담을지는 실무적 검토가 필요할 것으로 보입니다.

가장 관심을 끌고 있는 부분이 바로 법과 현실의 괴리를 해소하는 부분입니다. 지금 노동부의 해석을 둘러싸고 또 논란이 있을 뿐만 아니라 일반 사업장에서는 노동부의 해석을 믿고 지금 운영을 해 왔기 때문에 엄밀한 법리와 괴리가 있습니다. 이것을 어떻게 메워 나갈 것인가 이것이 지금 현재 현안 중의 현안입니다. 이 문제에 대해서 1안은 특별근로시간제 도입을 주장하고 있고 2안은 처벌면제 조항을 도입할 것을 주장하고 있습니다.

특별근로시간제의 특징은 집단협정을 통해서 기존의 한도를 넘어서는 추가 연장근로를 약정할

수 있게 하자는 안입니다.

2안의 처벌면제 조항은 기존의 1일 8시간, 1주 40시간 그리고 연장근로 12시간 한도 그 부분은 변동은 주지 말고 제도로써 고정시켜 놓고 추가적으로 당사자 간의 약정에 의해서 연장근로를 합의했을 경우에는 현행 처벌조항의 적용을 잠정적으로 유보함으로써 현재의 문제를 해소하자는 그런 점을 특징으로 하고 있습니다.

양 조치 모두 소위 52시간 넘게 근로하는 이런 사업장의 경우에 그 연장근로의 적법성을 보장하면서도 다만 중복 가산임금을 부담지움으로써 간접적으로 근로시간 단축을 도모하자는 데 특징이 있습니다.

그리고 두 안 모두 개별 근로계약이 아닌 집단협정의 방식으로, 또 그리고 제한적으로 허용하자는 데에서 출발하고 있습니다.

이러한 잠정적인 조치는 무엇보다도 실무적으로 검토될 사항을 한 세 가지로 정리할 수가 있습니다. 먼저 추가 연장근로시간 상한선을 어떻게 설정할 것인가의 문제가 검토되어야 할 것이고 그리고 이 제도는 매우 잠정적이고 이례적인 것이기 때문에 법에서 일정한 절차를 정해 두어야 될 것으로 보입니다. 그리고 지금 단계적 적용 여부에 대해서도 실무적 검토가 있는데 이것도 법안 과정에서는 검토가 되어야 될 것으로 보입니다.

제 입장은 현실의 사정을 감안한다면 이러한 잠정적 조치가 필요하다는 점에 대해서는 의견을 같이하고 또 그리고 접근방식이 특별근로시간제도나 처벌면제제도나 유사하지만 저희들이 볼 때 특별근로시간제도는 제도로써 도입하는 것이고 처벌면제 조항은 기존의 제도를 두면서 그것의 실효성을 담보하기 위한 여러 가지 수단을 바꾸는 그런 방식이기 때문에 전자의 경우 새로운 제도를 도입할 때는 ILO의 국제 근로시간 기준과의 저촉 여부에 대해서는 조심스럽게 접근할 필요가 있습니다.

그리고 탄력적 근로시간제 단위기간 확대와 연장근로 상한선 제한에 관해서 보면 유사한 내용을 담고 있습니다. 그리고 지금 최대 52시간까지 탄력치가 있는 것을 48시간으로 줄이는 것은 매우 전향적인 방식이라고 판단을 하고자 합니다.

참고로 지금 2주 단위 탄력적 근로시간제에 관한 문제인데요, 저희 지원단의 의견은 2주 단위 탄력근로시간이 필요하지 않다라는 의견을 제시

하고자 합니다. 3개월 탄력적 근로시간제를 도입한다는 의미는 그 이하의 1개월, 4주, 2주 모두 포함하고 있습니다. 그런데 현행법에 2주가 들어온 이유는 다른 데 있습니다. 과거 1주 44시간제를 채택할 때 격주 휴무제를 가산임금의 부담 없이 할 수 있게끔 하자는 취지에서 만들어진 것이기 때문에 지금 1주 40시간제에서는 이 2주라는 특별한 기간을 별도로 취급할 필요는 없는 상황입니다.

연속휴식시간제에 관해서는 지원단의 입장이 동일합니다. 특례업종의 축소도 마찬가지입니다.

이러한 1안·2안 내용 외에 저희 지원단에서는 5인 이하 영세 사업장의 근로시간 및 근로조건 보호에 특별한 관심을 가져야 한다는 데에 견해를 일치하고 이러한 관점들이 근로시간 개선에 있어서 반영되기를 원합니다.

아울러 관리직 또는 고액 연봉자에 대한 적용 제외, 어떤 특례가 필요하다는 의견이 제시되기도 하였습니다.

이상 발표를 마치도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

아주 짧게 요약적으로 잘 설명해 주신 것 같습니다.

그러면 먼저 다음은 한국노총 이정식 사무처장께서 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 이정식 존경하는 위원장님과 위원님을 비롯해서 이런 자리를 만드신 국회에 감사드립니다.

아울러서 대단히 전문적으로 균형 있게 지원단을 대표해서 만드신 이철수 교수님을 비롯한 교수님들께도 감사드립니다.

노사정소위원회 구성을 제안한 한국노총 입장에서 세 가지 쟁점의제가 서로 연결되어 있기 때문에 기본적으로 저는 총론을 먼저 말씀드리고 시간 단축에 관한 입장을 개진하겠습니다.

먼저 총론입니다.

29쪽에 나와 있는데 지속가능한 발전을 위해서 이 세 가지 쟁점들이 반드시 입법화되어야 되고 그것을 통해서 패러다임의 대전환이 필요하고 또한 입법을 위해서 패러다임의 대전환이 필요하다고 강조하고 싶습니다.

더이상 장시간 노동체제는 지속가능하지 않으며 우리 경제사회의 구조와 정합성이 없습니다. 이러한 왜곡된 체제, 지속가능하지 않은 체제는

그동안 정부의 편향적이고 잘못된 노동정책과 행정해석의 결과이며 국회가 그동안 직무를 유기한 측면이 없지 않습니다.

또한 여야 정치권이 총선과 대선 당시의 공약을 이행하는 차원에서 노사 간의 입장을 절충할 것이 아니라 확고한 원칙과 기준을 가지고 쟁점 법안을 개정해야 한다고 말씀드리고 싶습니다.

다음으로 시간 단축과 관련된 기본입장과 노총의 요구입니다.

첫째, 일주일은 7일이다라는 상식과 하급심 판례를 수용하는 것으로 충분하다라고 생각합니다. 따라서 89년도에 48시간에서 44시간, 2003년도에 44시간에서 40시간으로 주당 법적 노동시간을 단축할 때와는 다르다는 점을 강조하고 싶습니다. 그러므로 이번에 법 개정을 하면서 부대조건을 달거나 단계적으로 실시하는 것은 부적합하다고 생각합니다.

특히 탄력적 근무제와 관련해서 탄력적 근무제는 장시간 노동의 원인이었기 때문에 87년도에 폐지되었다가 97년, 2003년도에 새롭게 도입된 바 있습니다. 선진국도 1800노동시간 이하로 되었을 때 시행한 바 있기 때문에 우리나라 또한 75% 사용자가 필요성이 없다고 하고 있는 상황에서 이것을 고집할 필요가 없다고 생각합니다.

아울러서 규모별로 차등 실시, 단계별 실시 한다고 그랬는데 1주를 규모별로 다르게 설정한다는 것은 상식에 부합하지 않습니다.

사정이 이러함에도 불구하고 입법을 하지 못하고 불확실성을 가중시킨다면 통상임금 논쟁처럼 소송이 폭증할 것이 확실시됩니다.

합의사항 이행과 신뢰사회 실현에 대해서도 말씀드리겠습니다.

노사정은 2020년까지 1800시간으로 실노동시간을 단축하겠다고 했습니다.

박근혜정부는 대선공약과 고용률 70% 로드맵을 만들면서 2020년까지 1800시간으로 단축하고 2017년까지 연간 1900시간으로 단축한다고 했습니다. 이렇게 되면 100시간을 단축하는 데 3년이 걸린다는 계산이 되는데 이미 노동부나 범정부적으로 노동시간 1800시간 단축을 위해서는 즉각 시행을 해야 합니다.

아울러서 노총 요구대로 5인 미만에 근기법을 전면 적용하는 등의 전향적인 조치도 필요하다고 보겠습니다.

마지막으로 경제적 부담과 이와 관련된 노총의

입장 요구를 말씀드리겠습니다. 잔업을 규제하고 노동시간을 단축한다는 취지에 경제적 부담이 된다는 것은 맞습니다. 경제적 부담이 되어야 되기 때문에 부담이 없이는 노동시간을 단축하지 않습니다.

아울러서 경제적인 부담이 과도하다면 생산성 향상과 기술혁신 그리고 고용보험제도상의 각종 지원책을 통해서 부담을 완화시켜 나갈 수 있습니다.

마지막으로 결론적으로 노총의 요구사항을 요약하면 12시간 잔업한도에 휴일근로가 들어가는 것은 상식이고 당연히 즉시 부대조건 없이 시행되어야 된다, 5인 미만에도 근기법이 전면 적용되고 연속휴식시간이 11시간 보장되어야 되며 특례조항 그리고 적용제외 조항 그리고 포괄임금제 이런 부분들은 반드시 폐기되어야 된다는 것이 저희들 입장입니다.

고맙습니다.

○위원장 신계륜 이정식 사무처장님 감사합니다.

시간도 잘 지켜 주셨습니다.

다음은 한국경영자총협회 이호성 상무님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 이호성 안녕하십니까?

먼저 오늘 이 자리에서 발언할 기회를 주신 신계륜 위원장님 그리고 또 환경노동위원님 여러분들께 감사의 말씀을 드립니다.

저는 자료 41페이지부터 경제계의 의견을 미리 제시를 해 드렸는데 이 내용을 요약해서 말씀드리도록 하겠습니다.

그동안 우리 기업들은 대내외적으로 어려운 환경 속에서도 투자를 확대하고 더 많은 일자리를 창출해서 국가경제에 이바지하고자 많은 노력을 기울여 왔었습니다.

그런데 최근 들어서 국회와 정부에서 휴일근로를 연장근로 한도에 포함시켜 근로시간을 대폭 단축하는 법 개정을 추진함에 따라 기업 현장에서 불안과 우려가 굉장히 높아지고 있습니다.

휴일근로에 중복할증을 적용할 경우에 5인 이상 사업체 근로자의 17.5% 약 145만 명이 영향을 받고 특히 주요 제조업종에서는 30% 이상의 근로자들이 심각한 영향을 받을 것으로 예상되고 있습니다.

정년 연장, 통상임금 범위 확대에 이어서 근로시간 단축까지 추진됨에 따라 비용 증가와 생산

차질 등으로 기업 부담이 급증할 것이 확실한 상황이지만 기업들로서는 마땅한 대책도 없는 실정입니다.

그동안 우리 기업들은 노동시장 경직성과 낮은 노동생산성에도 불구하고 초과근로를 활용하여 경기상황에 따른 생산의 탄력성을 유지해 왔습니다.

이러한 상황에서 갑자기 근로시간을 대폭 줄일 경우에 기업들로서는 생산량이 줄어들 수밖에 없을 것이며 제조업, 특히 중소기업들의 경우 더욱 심각한 상황이 우려됩니다. 더군다나 노동계는 근로시간이 줄더라도 기존 소득은 그대로 보전되어야 한다는 입장이라서 노사갈등 또한 급증할 것으로 우려됩니다.

반면 많은 분야에서 우리와 경쟁관계에 있는 일본의 경우 법에서 근로시간 상한을 규제하지 않고 노사 자율에 맡기고 있으며 휴일근로와 연장근로를 별개로 취급하고 있습니다.

우리만 규제를 강화할 경우 앞으로 우리 기업들은 더욱 불리한 조건에서 글로벌경쟁을 해야 하고 이는 결코 우리 국익에도 도움이 되지 않을 것이 분명합니다.

한편 최근 일부 하급심 법원에서 휴일근로 시 휴일연장수당을 중복할증해야 한다고 판결하면서 근로시간 단축을 둘러싼 혼란이 더욱 커지고 있습니다. 오랫동안 우리 기업들은 대법원 판결과 이에 따른 정부의 유권해석을 신뢰하여 근로시간을 운영하고 수당을 지급해 왔습니다.

그리고 이에 대해 그동안 어떠한 행정적 사법적 제재도 없었습니다. 일부에서는 판결 결과를 예단하고 판결 이후 혼란 상황에 대비하기 위해 판결 전에 조기입법이 필요하다는 견해가 있으나 일단 입법된 후에는 아무리 심각한 부작용이 발생하더라도 재입법이 쉽지 않은 만큼 실질적인 대응책 마련 없이 입법 자체에 급급해서는 안 됩니다.

휴일근로 제한 이외에도 근로시간 단축 방안으로 탄력적 근로시간제, 연장근로 제한, 연속휴식 시간제 도입 등이 제시되고 있는데 기업들의 근로시간 활용 여지를 극도로 제한하는 것으로 법제화되어서는 안 됩니다.

휴일근로를 연장근로 한도에 포함시키려면 최소한 다음과 같은 정도의 기업부담 완화 방안이 반드시 함께 마련되어야 합니다.

우선 현실적으로 충분히 대비할 수 있도록 기

업 규모별로 시행 유예기간을 두어야 합니다. 주 40시간제 시행 때처럼 기업 규모별로 6단계 정도로 나누어 순차 시행하고 각 시행일 전까지는 현재와 같이 주 68시간을 보장해야 합니다.

또 기업 부담을 고려하여 휴일근로 시 중복할증하지 않는다는 점도 분명히 해 두어야 합니다.

그리고 기업 규모별 유예기간이 만료된 후에는 노사 합의로 1주에 8시간 이상의 추가 연장근로를 허용하여 최소 주 60시간까지는 근로시간을 확보해 주어야 합니다.

뿐만 아니라 근로시간 법제 전반에 대한 개선 작업도 병행되어야 하며 대표적으로 다음의 사항에 대해 반드시 제도개선이 필요하다고 생각합니다.

첫째, 현행 50% 이상인 초과근무 할증률을 25%로 축소해야 합니다. 우리 법상 할증률은 ILO 권고기준 25%, 일본 25% 등과 비교할 때도 매우 높은 수준이며 이는 근로자들에게 초과근로의 강력한 유인으로 작용하여 장시간 근로의 주원인이 되고 있습니다.

둘째, 미사용 연차휴가에 대한 금전보상을 금지해야 합니다.

ILO 협약을 비롯하여 EU 지침과 독일, 프랑스 등 주요 국가들은 연차휴가를 금전으로 대체하지 못하도록 하고 있습니다.

셋째, 근로시간 장단을 기준으로 업무성과를 측정하기 어려운 관리직, 전문직 등에 대해 초과근로 할증임금의 적용을 배제하는 화이트칼라 이그제션(white-collar exemption) 제도를 도입해야 합니다.

넷째, 탄력적 근로시간제를 기업들이 충분히 활용할 수 있도록 단위기간을 1년까지 확대하고 개별근로자의 동의만으로도 실시할 수 있게 요건을 완화해야 합니다.

끝으로 산업구조와 직무환경의 변화를 감안하여 연구직 등 일부 전문업무에 한해 허용되고 있는 재량근로시간제의 대상업무를 기획, 영업직 등 업무수행 방법이 근로자의 재량에 맡겨져 있는 직종까지 확대해야 합니다.

근로시간제도 개선 논의는 근로시간 단축에만 국한되어 단편적으로 이루어져서는 안 되며 시대변화를 반영하여 근로시간 법제의 선진화를 목표로 이 땅에서 우리나라 근로자를 고용하고 있는 기업들의 대외경쟁력을 급격히 위축시키지 않도록 제도 전반에 대한 종합적인 검토와 정비가 이

루어져야 할 것입니다.

오늘 이처럼 중요한 자리에 진술 기회를 마련해 주신 신계륜 위원장님과 환경노동위원회 위원님들께 다시 한 번 감사의 인사를 전하며 진술을 마치겠습니다.

감사합니다.

○위원장 신계륜 이호성 상무님 수고하셨습니다.

다음은 고용노동부 임무송 근로개선정책관님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 임무송 감사합니다.

자료 63쪽부터 보고드리겠습니다.

OECD 국가 중에 멕시코 다음으로 최장인 현재의 근로시간 모델을 가지고서는 더 이상 지속 가능한 발전이 가능하지 않다는 데 대해서는 사회적 공감대가 있는 것으로 확인되고 있습니다. 기업도 장시간근로 관행에서 벗어나 가지고 생산성 향상을 도모해야 하고 근로자 입장에서도 일과 삶의 균형과 같은 새로운 모델을 지향해야 한다는 데 인식을 같이하고 있습니다.

이에 따라서 기본방향에 대해서는 지난 2010년에 노사정이 합의한 바 있고 2012년에는 구체적인 방안에 대한 공익위원안이 제시되었고 노총과 경총과 함께 한 일자리협약에서도 지난해에 기본방향에 대한 합의를 재확인하였습니다.

이와 더불어서 우리 환경노동위원회에는 4건의 의원입법안이 현재 제출되어 있는 상태입니다.

이러한 정책을 추진함에 있어서 현장의 애로사항과 통계를 분석해 본 바에 따르면 이번 휴일근로를 연장근로에 포함시키는 법 개정의 직접적인 영향을 받는 근로자는 약 60여만 명으로 추산되고 있습니다.

그런데 이들 근로자의 대부분이 제조업종의 중소기업에 집중되어 있습니다. 그래서 이분들의 애로사항을 인터뷰해 본 결과 근로자 입장에서는 초과근로가 많은데 근로시간이 줄어들면 임금소득이 감소한다는 우려가 있고 기업 입장에서는 설비투자나 인건비 증가 그리고 구인난을 가장 큰 애로요인으로 제시하고 있습니다.

따라서 노사 모두 근로시간을 단축함에 있어서 새로운 제도에 적응하는 데 최소한의 준비기간이 필요하다고 말씀하고 계십니다.

67쪽입니다.

현재 우리나라 법은 근로시간을 위반하면 형사 처벌까지 하고 있기 때문에 제도를 바꿈에 있어

서는 신중하고 점진적인 접근이 필요하다고 생각합니다.

근로시간 단축 효과뿐만 아니라 경제와 고용에 미치는 효과 등을 종합적으로 고려해야 한다고 볼 때 기본적으로 근로시간에 대한 총량규제는 점진적으로 강화하되 총량 범위 내에서 자율성과 탄력성을 확대해 주는 조치가 병행되어야 하겠습니다.

우선 휴일근로와 연장근로의 관계에 대해서는 그간 많은 논의가 있었고 현재 판결과 관련한 불확실성이 있기 때문에 조기에 입법되는 것이 필요하다고 봅니다.

기본적으로 휴일근로를 연장근로에 포함시키되 충격을 최소화하기 위해서 최소한 2년 정도의 준비기간이 필요하고 이 기간 동안에는 현행과 같이 근로시간 한도와 할증률이 유지되는 것이 충격을 최소화할 수 있다고 보고 있습니다.

단축 일정은 과거에 40시간제로 4시간을 줄일 때에도 6단계로 적용한 바 있습니다. 이번에 논의되는 바에 따르면 최소한 8시간~16시간을 감축해야 되는 문제이기 때문에 과거 사례를 충분히 참작할 필요가 있다고 보고 있습니다.

더불어서 추가연장근로를 어느 정도 인정해 주는 조치가 필요하다고 보고 있습니다.

특례업종 축소에 대해서는 노사정위원회 공익위원안대로 입법하는 것이 타당하다고 정부도 보고 있습니다.

유연근로시간제와 관련해서 이것은 기업의 비용부담 완화뿐만 아니라 근로자의 고용 안정을 위해서도 필요한 제도라고 생각합니다.

탄력근로시간제가 현재 4.8% 정도밖에 도입되고 있지 않은데 그 원인을 보면 우선 단위기간이 3개월 정도로 짧고 또 근로자는 초과근로수당을 선호하고 현재 휴일근로를 활용할 수 있기 때문에 노사의 이해가 합치하는 측면이 작용하고 있다고 봅니다.

그런데 이번에 휴일근로를 연장근로에 포함하면서 총 근로시간을 단축하게 되면 탄력근로시간제에 대한 수요가 더 커질 것으로 봅니다. 따라서 단위기간을 최소한 선진국과 같이 6개월~1년으로 확대해 주는 보완조치가 검토되어야 하겠습니다.

근로시간저축계좌제는 독일의 예에서 보듯이 노동조합이 고용 안정을 위해서 먼저 요구한 바 있습니다. 우리도 적극 활용할 가치가 있다고

보고 있고요.

연속휴식시간제의 경우에는 제안의 취지는 기본적으로 공감하지만 우리 여건에 비추어 볼 때 아직은 좀 더 실태분석과 현장의 의견 수렴과 같은 준비 조치가 필요하다고 생각합니다.

정부는 이번에 국회에서 논의되고 있는 쟁점현안에 대한 제도 개선이 4월 국회에서 일단락이 되면 2단계로 적용제외 업종이나 사무직에 대한 근로시간 관리 그리고 재량근로제 확대와 같은 여타 과제에 대해서 노사정과 함께 실태조사와 대안 마련을 위한 논의를 적극적으로 진행하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

아주 빠르게 잘 정리를 하셔서 정부 입장을 말씀해 주셨습니다.

다음은 두 분이 새로 진술을 할 준비를 하고 있기 때문에 진술을 모두 듣고 위원님들의 질의로 들어가겠습니다.

김태현 민주노총 정책연구원장님, 시간 내에 짧게 발언해 주시기 바랍니다.

○진술인 김태현 민주노총을 대표해서 오늘 근로시간 단축과 관련된 입법에 관해서 저희 입장을 발표할 수 있는 기회를 주셔서 감사합니다.

다만 저희들 참석이 늦었기 때문에 자료는 저희들이 별도로 배포해 드렸습니다.

그리고 어제까지 보내온 자료에는 1안, 2안이 아니라 여당안, 야당안 이렇게 표시되어 가지고 여야안으로 표시되었는데 혹시 표현이 잘못되었다면 그것에 대해서 이해를 부탁드립니다.

전체 한국의 장시간 노동시간이 굉장히 심각하고 여전히 52시간을 넘는 탈법적 근로가 11.3%에 달할 정도로 심각한 상황입니다. 그리고 2007년에 이미 2090시간이었는데 2012년에 2092시간 일 정도로 근로시간 단축이 최근에 들어서는 전혀 이루어지지 않고 있는 부분에 더 심각성이 있다고 판단이 됩니다.

그것과 관련해서는 여러 가지 법과 제도, 관행의 문제 이런 부분들이 같이 잡종이 되어 있습니다. 다마는 여전히 핵심적인 원인은 근로시간 단축과 관련된 부분들의 근로기준법의 독소조항에 가장 큰 문제가 있다고 봅니다.

3쪽에 있듯이 전체 근로자의 수백만 명을 차지하고 있는 4인 이하 사업장에 대해서 근로시간 단축 법제가 적용되지 않고 있습니다. 그리고 근

로시간 및 휴게시간에 관한 특례조항을 통해서 지금 현재 26개의 업종 전체 산업노동자 수로 비교한다면 52%에 달하는 노동자들에 주 40시간 법제가 실제로 적용이 되지 않고 있습니다.

거기에 더해서 고용노동부가 휴일근로에 대해서 연장근로에 포함되지 않는다는 탈법적 해석을 통해서 오히려 장시간 근로가 해결되지 않고 있다고 판단이 됩니다.

따라서 저희 민주노총은 현재 2020년까지 노동시간을 1800시간으로 단축한다는 원칙하에 이미 노사정위원회에서 합의된 바가 있습니다. 근로기준법상 노동시간 사각지대 해소와 연장근로의 제한 그리고 포괄임금제도에 대한 법적 규제, 노동시간 단축과 일자리 창출을 연계한 제도 개선이 필요하다고 보여집니다.

입법안과 지원단에서 제출한 의견에 관해서 말씀드리겠습니다.

휴일근로가 연장근로에 포함된다는 것은 지금 당연한 부분이고 판례와 법학계의 의견들이 반영된 부분이라고 봅니다. 다만 1안, 2안에서 제출되어 있는 특별근로시간제나 처벌면제 조항이 두 가지 다 실질적으로는 4년 이상의 유예기간을 둔다는 입법안이기 때문에 원천적으로는 무효인 내용들을 오히려 탈법적으로 4년간 연장하는 입장이기 때문에 절대로 받아들이기가 어렵다고 봅니다. 오히려 법의 원칙을 그대로 적용하고 연내 노사 간 합의를 통해서 이를 해소하고 정부의 감독 강화가 오히려 필요하다고 보여집니다.

탄력적 근로시간제는 주 노동시간이 연간 1800시간으로 줄어들었을 때 유럽이나 외국에서 논의되었기 때문에 이미 3개월 탄력근로시간제가 있는 한국의 실정에서 이것을 더 연장하는 것에 대해서는 반대합니다.

그리고 1안에서는 주 12시간에 이어서 특별근로시간제도로써 6개월 동안 주 8시간 연장근로를 허용하게 되기 때문에 오히려 휴일근로를 그대로 연장하는 것이기 때문에 이것을 받아들이기가 어렵다고 봅니다. 오히려 현행 주 12시간 연장근로 제한에 더불어서 연간 연장근로를 180시간으로 제한하는 등 실질적인 노동시간 상한제도를 통해서 실근로시간을 단축해야 됩니다.

연속휴식시간제 보장에 대해서 실제로 교대제 사업장에 이 부분들이 중요하기 때문에 오히려 교대제 사업장까지 전면 허용이 되어야 되고 아

까 말씀드린 대로 특례업종의 축소가 아니라 오히려 폐지를 통해서 운수업이나 의료업, 사회복지사 등 실제로 국민의 건강과 공중의 안전을 위해서는 연장근로라든가 이런 부분들이 제한되고 충분한 휴게시간을 보장해야 될 것이라고 보여집니다.

기타, 지금 현재 중소기업사업장에는 아무리 연장근로를 해도 임금이 똑같은 포괄임금제도 이런 부분들이 개정이 되어야 될 부분이고, 마지막으로 장시간 근로시간을 단축하기 위해서는 중소기업장이나 이런 부분들이 연장근로가 제한되었을 때 그리고 고용이 유지되거나 고용이 창출되었을 때는 실질적으로 지원을 할 수 있도록 해서 실질적인 근로시간 단축들이 이루어질 수 있도록 했으면 하는 것이 민노총의 입장입니다.

좀 시간이 연장되었습니다.

최송합니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

김태현 민노총 정책연구위원장님 말씀이었습니다.

마지막으로 강동한 중소기업중앙회 노동인력분과위원장님의 진술을 듣고 위원님들의 질의로 들어가겠습니다.

말씀해 주십시오.

○진술인 강동한 먼저 이 자리를 만들어 주신, 발표할 수 있게 해 주신 신계륜 위원장님께 감사의 말씀을 드립니다.

저는 앞서 많은 분들이 이 안에 대해서 말씀을 드려서 저는 지금 이 자리에서 저희 심정을 말씀드리는 것으로 하겠습니다.

지금 중소기업은 상당히 절박한 심정에 있습니다. 현재 진행 중인 통상임금 주·주 2교대, 근로시간 단축 이 모든 것이 한꺼번에 닥쳐와 도대체 무엇을 해야 할지도 모르는 절박한 상황에 있습니다. 특히 금년도 임금 인상은 사실 손도 대지 못하고 있는 것이 저희들 실정입니다. 그리고 과연 이 자리가 누구를 위한 자리인지도 묻고 싶은 게 저희 심정입니다.

앞으로 우리나라 제조업체 중 매년 하위 5%는 경쟁력을 잃고 사라지게 될 것입니다. 우리는 그 5%에 포함되지 않기 위해 최선을 다해야 되는 입장에서 있습니다.

다시 한 번 강조하지만 근로시간 단축은 임금 인상은 불가피합니다. 현재 중소기업은 최저임금 인상조차도 따라가기 힘든 업체가 많은 것이 현

실입니다. 물론 경쟁력 없는 회사는 없어져야 하겠지만 지금 불어닥치고 있는 통상임금 문제, 주·주 2교대 교체 문제 또 지금 되고 있는 근로시간 단축 이 모든 것이 한꺼번에 닥쳐와 많은 것이 당혹하고 힘든 사실입니다.

결론적으로 저희 중소기업의 인력 부족으로 인한 문제는 이 자리에 계신 모든 분이 알고 있습니다. 저희가 알고 있기로는 대기업은 어느 정도 준비가 되어 있는 걸로 알고 있습니다. 지금 중소기업은 우리 경제의 90%를 차지하고 있습니다. 이 중소기업이 매년 5%씩 사라지기를 원하신다면 이 법을 통과시키고 중소기업에 어느 정도 애정이 있으시다면 이 법 유예 및 노사 합의 정신으로 돌아갈 수 있도록 선처를 부탁드립니다.

다시 한 번 절박한 심정에 있는 중소기업을 애정의 시선으로 바라봐 주시기를 부탁드립니다. 제 심정을 말씀드린 걸로 하겠습니다.

대단히 감사합니다.

○위원장 신계륜 강동한 중소기업중앙회 노동인력분과위원장님 수고하셨습니다.

질의라기보다는 지금 중소기업이 처해 있는 상황에 대해서 설명이 있었던 것 같습니다.

다음은 위원님들의 질의 순서가 되겠습니다.

질의 시간은 답변을 포함해서 아까 말씀드린 대로 7분으로 하겠습니다.

여러 위원님들이 질의를 하실 때 아까 말씀드린 것처럼 뒤에 있는 참고인에게도 자유롭게 질의를 할 수 있기 때문에 편안하게 제한 없이 발제된 내용에서 부족한 부분을 보완할 수 있도록 질의해 주시기 바라겠습니다.

그러면 먼저 새누리당 경기 성남시 분당구갑 이종훈 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이종훈 위원 저는 지금 노사정사회적논의축진을위한소위에 참여하고 있기 때문에 실무지원단 전문가 분들하고 많은 얘기를 했었습니다. 그래서 질문을 어떻게 드려야 될지 잘 모르겠는데 먼저 제가 논쟁을, 논점을 좀 좁히기 위해서 몇 가지 여쭙 보는 걸로 시작을 하겠습니다.

강동한, 중소기업 쪽에서 나오신 분……

지금 저희가 국회에서 아무런 법 개정을 안 하면 어떤 일이 벌어지는지 혹시 아십니까? 그러니까 제 말씀은 저희가 법 개정을 안 하면 68시간을 계속 할 수 있는데 우리가 인위적으로 지금 이것을 낮춘다고 보시는지요? 그러니까 저희가

지금 법 개정을 하는 것이 중소기업한테 도리어 어떤 여유를 줄 수 있는 거라고 저희들은 이해를 하는데 아까 말씀을 저희들이 잘 하고 있는 것을 굉장히 어렵게 만드는 걸로 말씀하셔서 가지고요.

지금 문제는 휴일근로를 연장근로에 포함시켜 봐야 된다는 판례가 곧 나올지 몰라서 그 부분에 대한 우려에서부터 이 법 개정 논의가 시작됐다는 것을 이해하시는지요?

○진술인 강동한 제가 여야가 지금 이 법을 통과시키겠다는 의지가 합의된 걸로 알고 있는데 그건 맞습니까?

○이종훈 위원 아직 구체적으로 합의된 것이 있는 것은 아닙니다. 저한테 질문하시니까 제가 좀……

○진술인 강동한 저희들이 생각하기는……

○이종훈 위원 마이크를 좀 쓰시면 어떨까요?

○진술인 강동한 예.

우리가 법을 만드는 것이 과연 옳은가 하는 것부터 제가 한번 출발을 두고요.

그런데 방금 말씀하신, 대법원 판례가 나오면 어차피 따라가야 되니까 그걸 미리 지금 선조치하신다는 얘기로 해석하면 되겠지요, 방금 말씀하신 이야기가?

○이종훈 위원 예, 뭐 그렇게……

○진술인 강동한 저희들 중소기업 입장에서는 이런 의식을 갖고 있습니다. 잘 하고 있는데 정부에서 문제를 일으키는 것이 아닌가 하는 이런 생각을 먼저 갖고 있다는 것을 말씀드리겠습니다.

○이종훈 위원 경총에서 얘기를 해 주시거나 중소기업 쪽에서 얘기를 더 해 주셔도 될 것 같은데요.

휴일근로가 연장근로에 산입이 되면 휴일에 하는 근로에 대해서 가산임금이 지금 150%에서 200%로 올라가게 법적으로 되어 있습니다. 이해하시지요?

○진술인 이호성 예.

○이종훈 위원 그렇게 할증임금이 올라가는 게 지금 더 문제이십니까, 아니면 52시간 이상은 아예 물리적으로 연장근로를 시킬 수 없는 것이 더 문제이십니까?

○진술인 이호성 2개 다 문제라고……

○이종훈 위원 물론 2개 다 문제인데 중소기업 측에서는 어느 게 더 지금 문제이신지 그 부분을 좀 분명하게 해 주시면 좋겠어요.

○진술인 강동한 제가 답변을 하는 게 맞을 것 같습니다.

저희들이 지금 예를 들어서 근로시간이 단축되면 제일 먼저 시작되는 것이 임금 인상이고 두 번째가 장비를 증설해야 됩니다. 과연 그것이 우리 중소기업에서, 방금 말씀하신 돈이 문제냐 시간이 문제냐 하는데 진실로 얘기하면 돈보다 시간이 더 문제입니다.

○이종훈 위원 예, 알겠습니다.

노동계에 하나 여쭙겠습니다.

지금 사실 이렇게 장시간 근로가 된 데에는 중소기업의 인력난 문제도 있고 대기업의 경우는 인력을 조정하기 어려우니까 근로시간으로 유연성을 확보하려는 이런 여러 가지 이유가 있기 때문에 여기까지 이렇게 온 건데 특히 그런 것뿐만 아니라 노동자 측에서도 지금, 노동자들이 특히 중소기업 지방 공단 가 보면 휴일근로라도 해야 시간당 최저임금을 받으니까 휴일근로라도 해야 월 150만 원 겨우 집에 가져갈 수 있다 이런 실질적인 문제가 있지 않습니까?

그래서 한국노총의 이정식 님께서도 소득보전 얘기를 하셨는데, 지금 68시간 하는 것에서 52시간으로 줄이면 월 얼마쯤의 소득이 줄어드는지 혹시 계산해 보셨어요?

○진술인 이정식 계속 질문을 하시면 제가 합해서 말씀을 드리겠습니다.

○이종훈 위원 아니요, 그것만 질문을 제가……

○진술인 이정식 그거야 임금체계라든가 노동시간에 따라서 다 다르겠지요.

○이종훈 위원 그런데 제가 보니까 월 64시간의 최저임금을 5000원만 계산해도 거기에 할증임금 1.5배 하면 이게 48만 원입니다. 그러니까 제 말은 단번에 52시간 이상 못 한다 하면 근로자들이 150 정도에서 약 100만 원 정도로 폭 소득이 떨어지는 문제를 그걸 그냥 소득보전 정부가 다 해주면 되지 않느냐 그것은 조금 너무 노동자 현실을, 저는 기업의 현실을 얘기하는 게 아니라, 너무 간과한 게 아니냐라는 생각이 있는데 어떻게 생각하세요?

○진술인 이정식 저희들도 그런 부분을 우려를 하고 있는데, 현실적으로 임금 소득보전에 대한 요구가 있고 한데요.

두 가지 말씀드리면, 첫째는 그렇기 때문에 이번에 통상임금을 대법원 판례에 맞게 확대하는 입법이 반드시 이루어져야 된다는 게 첫째고요.

두 번째는 현재도 근로시간 단축을 위한 각종 고용보험상의 지원책이 있기 때문에 그런 두 부분을 종합해서 폴리시믹스를 하면 상당 부분 해소될 걸로 보고 있습니다.

○이종훈 위원 그래도 생산성을 좀 올려서 생산성을 올린 만큼 임금 인상을 사용자로부터, 기업으로부터 일부 받고 나머지 부분을 보전해 주는 이런 정도로 해야 그것이 어떻게 보면 합리적이고 서로 부담을 공유하는 거라고 볼 수 있는데 생산성 향상을 위한 준비 기간이 필요하다라는 것을, 경영계 의견을 저는 좀 그런 식으로, 좋게 해석하면 그렇게 보는데 그런 필요성에 대해서 인정하기 어렵습니까?

1분만 더 하겠습니다.

○진술인 이정식 생산성 향상을 위한 준비 기간 필요할 수 있겠습니다. 그런데 생산성 향상은 기술 혁신, 설비 투자 여러 가지가 가능한데 노동의 양적 투입 위주에서 노동자들의 로열티를 높이고 제대로 신경 써서 일을 하면 생산성을 올릴 수 있는 여지도 많다 이렇게 생각을 합니다.

○이종훈 위원 정부에 대해서 질문 하나 하겠습니다.

지금 단계적으로 가자, 그리고 2년여의 준비 기간이 필요하다, 그 기간 동안에는 현행을 인정해 줘야 된다, 그 현행 인정이라는 건 68시간을 의미하는 것 같은데 68시간을 인정해 주자라고 하고 나서 만약에 대법원 판례가 휴일근로를 연장근로에 산입하는 것으로 판결이 딱 나면 52시간 이상 못 합니다. 그 문제를 어떻게 해결해야 되지요?

○진술인 임무송 일단 대법원 판례가 어떻게 나올지 현재로서는 예단하기 어렵고요. 나중에도 질의가 있으실 걸로 봅니다만 이제까지 휴일근로를 연장근로에 포함해야 된다는 명시적 대법원 판례는 없었습니다.

그래서 이번에 다루고 있는 게 수당을 중복해서 할증할 거냐 말 거냐에 대한 판단이 나올 걸로 예상이 되는데 그 판결문을 받아 봐야 알겠습니다만 어찌 되었든 간에 그런 불확실성을 해소하기 위해서는 명시적으로 입법적인 조치가 필요하다고 저희는 보고 있습니다.

○이종훈 위원 예, 알겠습니다.

○위원장 신계륜 이종훈 위원님 수고하셨습니다.

다음은 새정치민주연합 비례대표 장하나 위원

님 질의해 주시기 바랍니다.

○장하나 위원 장하나 위원입니다.

일단 이호성 상무님께 간단히 몇 가지 질문을 할 텐데요.

주신 자료집 44페이지를 제가 봤습니다. 여기 보면 맨 위의 같은 도표를 보면서 다른 생각을 하는 것 같아서 그런데, 지금 대한민국 노동자들의 생산성이 떨어지네요, 시간당 노동생산성과 취업자당 노동생산성 다 떨어지고 있습니다.

○진술인 이호성 예, 그렇습니다.

○장하나 위원 그런데 우리보다 생산성이 높은 이 나라들의 근로시간은 우리보다 어떻습니까?

○진술인 이호성 우리나라보다 적습니다.

○장하나 위원 노동자들의 실제 능력, 자질이 부족하다 저는 그렇게 보지는 않고요, 대한민국 노동자들에 대해서 전혀 그렇게 판단하지 않고 이러한 판단이 주관적이라고 생각도 안 합니다. 그렇기 때문에 여기에서 노동시간을 줄이는 노력을 하자는 것은 제가 보기에는 노사를 위해서 그리고 상식적인 수준에서도 무리는 아니다 이렇게 생각이 들어지고요.

뒤의 53페이지도 제가 질의를 하나 드리고 싶은데, 여기는 질의드릴 건 많지만 이걸로 마치자면 ‘미사용 연차휴가 금전보상 제한 명시’ 이 밑에 ‘미사용 휴가에 대한 금전보상으로 인해서 휴가 사용률이 낮다. 이것은 장시간 근로의 주요인이다. 이유는 근로자들이 추가수입을 원하기 때문이다’라고 하셨어요.

제가 지금은 국회에서 일을 하고 있지만 그전에 제 또래 30대의 많은 청년들처럼 비정규직 그리고 여러 가지 저임금 장시간 노동을 직접 했던 사람으로서 연차수당을 못 쓰는 이유는 연차수당을 자유롭게 쓸 수 없는 사내 분위기에 있습니다, 돈을 더 벌고 싶어서 자발적으로 일하는 게 아니라.

어디 가서 물어보시고 이런 자료를 지금 국회에 띄우니 내놓으셨는데요. 또 아까 중소기업중앙회도 나와 주셨는데, 노동자들이 자유롭게 사용자 측에 이러한 연차휴가를 사용하겠다는 것들 주장해서 그 권리를 받기가 아주 힘든 게 대한민국 노동시장의 현실입니다. 5인 이하 영세사업장으로 가면 말도 못 합니다. 그런 상황이라는 걸 좀 말씀드리고 싶어서, 같은 자료와 같은 대한민국 현실을 보면서 너무 다른 생각을 하는 게 아닌가 좀 말씀을 드리고 싶었고요.

임무송 근로개선정책관님께도 질의를 좀 드리겠습니다.

오늘 정부의 안도 받아 보았고요, 또 그동안 박근혜 대통령께서 후보 시절부터 했던 약속들과 오늘 정부의 안을 비교하지 않을 수가 없었습니다.

고용률 70% 로드맵이라는 자료 가지고도 환노위에서 많이 갑론을박이 되어 왔는데, 여기 보면 2017년까지 1900시간으로 근로시간 단축하겠다고 약속하신 바 있는데 사실이지요?

○진술인 임무송 예, 그런 목표를 제시한 바 있습니다.

○장하나 위원 그렇다면 단도직입적으로 여쭙보겠습니다. 오늘 제시한, 2년 유예하시고 2016년부터 단계적으로 근로시간 단축 시행하겠다고 했을 때는 기존의 약속은 파기 또는 포기다라고 시인하셔야겠지요?

○진술인 임무송 동의하지 않습니다. 장시간 근로를 개선하기 위한 정책과 제도적 과제는 매우 다양합니다. 총량 근로시간이 다른 나라에 비해서 길게 나오는 이유는 우선 고용형태를 기준으로 볼 때 시간제 고용 비중이 좀 낮고 그다음에 휴일근로 등과 관련한 장시간 근로가 있고 그리고 휴가 사용을 제대로 안 해 가지고 사용률이 떨어진다는 복합적인 요인이기 때문에 오늘 논의되는 주제만 가지고 정책적 목표 달성을 논하는 것은 좀 신중해야 된다고 생각을 합니다.

○장하나 위원 제가 짧은 답변에 이해를 못 해서 그런데, 그러면 지금 근로시간 단축에 대해서는 2년 유예하고 단계적 시행 한다고 하셨고, 그러면 어떤 방식으로 평균 근로시간 단축하실 계획이신지 간단하게 예를 드실 게 있으면 좀 말씀을 해 주시지요. 복합적인 것 중의 하나라도 좋습니다.

○진술인 임무송 우선 휴일근로를 연장근로에 포함시키면서 점진적으로 단축하는 것도 큰 효과가 있다고 분석이 되고 있고요, 또 오늘 주된 쟁점 중의 하나인 특례업종을 축소하는 것만으로도 상당한 효과가 있다고 분석이 되고 있습니다.

더불어서 정부의 재정지원 제도나 그리고 저희가 노사와 함께 전개하고 있는 일하는 문화 개선을 위한 캠페인 등도 간접적으로 많은 영향을 줄 것으로 기대하고 있습니다.

○장하나 위원 제가 우려 섞인 추측을 해 보게 되는데요. 지금 탄력적 근로시간제 얘기를 좀 하

셨고요. 또 오늘 지금 당장의 주제는 아니지만 시간제일자리, 한두 시간짜리 초단시간제 일자리 까지 제가 언론을 통해서 심심치 않게 얘기 듣고 있습니다. 이런 것들로 혹시 근로시간 단축이라는 목표와 고용률 70% 달성이라는 목표를 저임금의 저임금노동자, 국민의 얼마까지를 아르바이트생으로 전락시킬 셈인지, 이게 과연 고용노동부의 정책인 건지 여기에 대한 답변을 간단하게 부탁드립니다.

○진술인 임무송 저희가 비정규직 질 낮은 일자리를 늘려 가지고 근로시간을 줄일 생각은 없습니다. 초단시간제는 현재 다른 나라에서 어떻게 하고 있는지 초보적인 실태조사 연구가 검토되고 있는 단계로 알고 있고요, 탄력근로시간제 자체로서는 총량 근로시간 단축과는 다른 차원에서 논의되고 있습니다.

○장하나 위원 여기까지 들어서는 좀 부족하기 때문에 추후에 제가 오늘 정책관님께 들은 내용에 대해서 오해 없도록 자료를 더 보았으면 좋겠고요.

하지만 이미 현장에서는 ‘정부가 시간제일자리 정책을 장려하고 있다. 그래서 당신 이제 40시간에서 25시간~15시간만 일해라’라는 압박을 받고 있는 분들이 있어요. 그게 고용노동부의 뭐랄까요, 원하던, 바라던 바는 아닐지라도 정부지침이 그렇게 현장에서는 곡해되고 또 노동자들의 고통으로 전가될 수 있는 점들을 계속 모니터링하셔야 된다는 겁니다. 그리고 그런 일들이 이미 발생해 있는데 원상복구를 반드시 하셔야 될 것으로 저는 일단 보고요.

저는 마지막으로 그렇게 말씀드리고 싶습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

지금 고용노동부가.....

마무리를 하겠습니다.

○진술인 임무송 지적하신 취지를 충분히 이해하겠습니다. 남용되지 않도록 감독하겠고요. 다만 시간선택제는 경직된 형태가 아니라 노사가 원하면 다양한 형태로 일할 수 있는 기회를 늘려 보자는 게 기본취지라는 것을 이해해 주시면 감사하겠습니다.

○장하나 위원 노사가 원할 때, 늘 노동자의 목소리가 상당히 묻히기 쉽고 사실 일자리가 너무 없고 어딜 가도 저임금이기 때문에 울며 겨자 먹기로 일하는 경우가 많기 때문에 그런 것들을 보장해 줘야 되는 게 노동부의 역할이다, 너무 당

연한 얘기고요.

저는 해방 이후 70년째 계속 기업부담 얘기를 들으면서도…… 좀 딱한 처지입니다. 지금 노동부가 일주일이 마치 5일인 듯한 행정해석을 통해서 노동자들을 사실 처절히 외면했다고 봐집니다. 너무 길었고요. 이미 우리가 하여튼 OECD 상위 국가로, 10위권의 국가로 올라섰다고는 하는데 노동자의 현실들만 밑바닥입니다. 여기에 대해서 노동부와 또……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

대통령 공약을 통해서 많은 노동자들에게 희망을 주었던 정부도 더 이상은 좌절감을 안 주어야 된다고 생각이 됩니다. 그리고 오늘 근로시간 단축 논의는 그렇기 때문에 여야와 정부가 가장 진취적인 방법으로 합의를 했으면 합니다. 그렇게 말씀드립니다.

○위원장 신계륜 장하나 위원님 수고하셨습니다.

시간이 짧지요? 하실 말씀은 많은데 미안합니다, 많이 못 들려서.

다음은 김성태 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○김성태 위원 새누리당 서울 강서을 김성태 위원입니다.

사실상 노사정 간의 사회적 논의가 지금 가장 절실한 시기인데 그동안 악화된 노사정 관계로 사회적 논의가 사실상 어려웠습니다. 그래서 국회 차원에서 지난 2월 14일 노사정사회적논의촉진을위한소위원회를 구성하고 그동안 약 두 달에 걸쳐서 세 차례에 걸친 대표자 회의와 다섯 차례에 걸친 대표교섭단 회의, 여섯 차례에 걸친 지원단 회의를 통해서 오늘 이 자리에까지 왔습니다.

제가 새누리당 간사로서 말씀을 드리고 싶은 부분은 이 근로시간 단축은 하여튼 충분한 준비기간을 가지고 연착륙할 수 있어야 된다 이렇게 보고 있습니다. 이 시간단축 입법화를 위해서, 노사 어느 한쪽만이 필요로 하는 것이 절대 아닙니다. 그런 만큼 노사정이 함께 상생하고 윈윈할 수 있는 그런 방향으로 논의가 전개되어야 한다는 것이지요.

최근에 휴일근로를 연장근로 한도에 포함시키

는 내용의 대법원 판결 선고가 임박했다고 예측되고 있습니다. 이제 근로시간 단축 입법화 논의도 급물살을 타고 있습니다마는 충분한 사회적 논의가 성숙하지 않은 상태에서 사법부의 일방적인 판결을 통해서 노사관계가 규율되는 것은 사회적으로도 결코 바람직하지 않다고 보고 있습니다.

특히 작년 12월 달의 통상임금 범위와 관련된 대법원 전원합의체 판결선고와 그 이후에 지금 산업현장에 벌어지고 있는 혼란이 그걸 잘 보여주고 있는 것이지요. 입법화가 또 지체되는 가운데 이 대법 판결을 통해서 근로시간 한도가 단축된다면 자칫 급격한 임금수준의 하락을 통해서 근로자들의 가정경제가 어려워진다면 이것도 노동계 입장에서는 피하고 싶을 것이고 또 기업 입장에서는 새로운 제도에 적응하기 위해서는 상당한 준비기간이 필요하고 또 중소기업이나 열악한 영세사업장은 갈수록 사정이 어려워진다는 것도 충분히 국회가 고려해야 된다고 보고 있습니다.

그런 측면에서 오늘 진술인을 포함한 노사정 모두가 최선의 합의에 도달할 수 있도록 적극적인 협력을 우선 당부드리겠습니다.

먼저 근로시간 단축 부분에 대해서 여러 가지 우리가 절충방안을 찾아가면서, 해법 중의 하나로 보고 있는데, 임무송 고용부 국장님!

○진술인 임무송 예, 위원님.

○김성태 위원 지금 탄력적 근로시간제 활용이 매우 저조하지요, 그렇지요?

○진술인 임무송 예, 그렇습니다.

○김성태 위원 지금 한 4.8%……

○진술인 임무송 예, 2012년 조사결과에 따르면 그 정도로 확인되고 있습니다.

○김성태 위원 이게 주된 이유가 단위기간이 2주~3개월로 작기 때문에 실질적인 이용이 기업에서 어렵잖아요?

○진술인 임무송 그것도 애로요인의 하나로 얘기되고 있습니다.

○김성태 위원 정부도 그것을 인정하는 거지요?

○진술인 임무송 저희도 같은 인식을 하고 있습니다.

○김성태 위원 그러면 그런 다른 이유나 개선이 필요한 부분은 어떤 부분이 있는지 한번 짧게 이야기해 보세요.

○진술인 임무송 일단 단위기간을 선진국 수준으로 확대해 주면서 사용자가 그것을 남용하지

않도록 절차적인 투명성을 확보할 수 있도록 하는 조치가 되겠습니다.

○**김성태 위원** 선진국 경우에는 탄력적 근로시간제 이용시간이 대체적으로 어느 정도지요?

○**진술인 임무송** 보통 1년 정도이고요. 6개월을 기준으로 하면서 노사가 합의하면 1년으로 연장할 수 있도록 하는 제도가 있습니다.

○**김성태 위원** 만약에 이런 탄력적 근로시간제 단위기간을 6개월이라든지 혹은 1년으로 연장하면 특히 기업들 이용률이 상당히 높아질 걸로 보여지는데, 맞습니까?

○**진술인 임무송** 전문가들도 그렇게 예측하고 있습니다.

○**김성태 위원** 이철수 교수님께 질의를 하도록 하겠습니다.

발제자 자료를 보니까 단위기간 2주의 탄력적 근로시간제는 사실상 주 44시간 근로제 상황에서 당시 격주 휴무제를 좀 독려하기 위해서 도입된 제도라고 지적했지 않습니까, 그렇지요? 만일 지금 시점에서 불필요한 조항이라고 본다면 2주 단위 탄력적 근로시간제 조항을 삭제해서 그 단위기간을 일원화하는 것이 이 제도의 간명성에 도움이 된다고 보는지 그 부분에 대해서 견해를 한번 밝혀 주십시오.

○**진술인 이철수** 지금 현행 2주 단위 탄력근로시간제의 가장 큰 특징은 단위가 2주라는 측면 하나하고, 제도 설정할 수 있는 요건이 시행규칙을 통해서 가능하게 돼 있습니다. 그러니까 이 탄력근로시간제는 기본적으로 집단협정을 통해서 노사 합의를 통해서 도입해야 되고 그래야만 되는 것이 본래의 모습입니다. 그런데 2주 단위는 그 당시에 격주 휴무제를 할 때 누구나 원했기 때문에 시행규칙이라는 방법을 허용한 겁니다. 그런데 지금은……

○**김성태 위원** 지금은 어렵 없다는 거지요?

○**진술인 이철수** 그리고 그런 게 없다는 것 때문에, 모든 경우에 탄력적 근로시간제의 본래적 모습은 노사 집단협정을 통해서 도입해야 된다는 것이 기본취지입니다.

○**김성태 위원** 잘 알겠습니다.

다음은 박지순 교수님, 뒤에 계십니다마는 이번 공청회에 제출된 여야 법 개정안의 내용 알고 계시지요?

○**참고인 박지순** 예.

○**김성태 위원** 개정안에서는 다만 12시간의 연

장근로에 대해서, 초과로 근로를 시켰을 경우에도 특별 연장근로를 허용하거나 또 면별조항을 통해서 연장근로 한도 위반에 대해서 형사처벌을 면제해 주자는 내용을 담고 있거든요. 여기에는 현행 150%에서 200%로 늘어나게 되는 가산임금의 실질적인 부담을 통해서 근로시간 단축을 유도할 수 있다는 그런 판단도 공통적으로 깔려 있다고 보는데, 다만 야당의 경우에는, 근로기준법 56조에 ‘각각’이라고 돼 있잖아요, 그렇지요? 그래서 이 ‘각각’이라는 문구를 확인해서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

조금만 더 주시지요.

연장·야간·휴일근로 사유가 중첩되어 있을 경우에는 가산임금을 중복해서 지급해야 한다는 의미를 강조하고 있잖아요, 야당 입장은. 이 입장에 대해서, 지금 현재 휴일·연장근로에 대해서 중첩해서 200% 가산임금을 지급하도록 하는 효과가 있지 않습니까?

이 부분에 대해서 답변 한번 해 보시지요.

○**참고인 박지순** 무엇보다도 이번 논의의 핵심은 앞에서 진술인에게서도 말씀하셨다시피 법과 현실의 괴리를 어떻게 조화시켜 나가느냐라고 하는 그러한 고민에서 출발한 것이라고 생각이 됩니다. 그 현실의 문제가 비록 부분적으로 잘못된 해석과 관행에 의해서 이루어진 측면이 있다 할지라도……

○**김성태 위원** 잠깐만요. 경영계에서 만일 이번에 대법 판결이 선고되더라도 입법을 통해서 휴일·연장근로에 대해서는 기존의 150%를 유지하도록 요청하고 있는데 이게 입법적으로 가능한 문제인지 그것까지 포함해서 답변을 좀 해 주십시오.

○**참고인 박지순** 제 개인적인 생각에는 일단 우리가 원칙을 휴일근로도 연장근로에 포함된다라고 전체한다면 1주일 내에서 이루어지는 휴일근로와 연장근로가 중첩된다면 각각 연장근로 및 휴일근로 가산수당이 발생한다는 데서 출발할 수 밖에는 없다고 생각이 됩니다.

○**김성태 위원** 그렇다면 지금 경영계가 입법 요구하고 있는 것은 현실 가능성이 없는 거네요?

○**참고인 박지순** 그런데 한 가지 우리가 좀 더 고민해 봐야 될 문제는 뭐냐 하면 특별연장근로 합의라고 하는 것은 노사 자체를 통해서 법정 연장근로시간에 대한 예외를 인정하는 것이기 때문에 이 노사 자체의 범위를 어디까지로 우리가 열

어 줄 거냐, 개방할 거냐에 따라서 얼마든지 실무적인 합의는 가능하지 않겠는가 그렇게 생각을 할 수 있습니다.

○**김성태 위원** 이상입니다.

○**위원장 신계륜** 수고하셨습니다.

다음은 한명숙 위원님 질의합니다.

○**한명숙 위원** 근로시간 단축 문제와 관련해서는 다 아시다시피 2000년 노사정 합의를 통해서 법정 근로시간을 주 40시간으로 단축해서 주 5일 근무제에 합의한 바가 있습니다. 그리고 2003년 법 개정을 통해서 근로시간을 52시간으로 했습니다. 40시간 플러스 노사가 합의할 경우에 12시간이 가능했습니다. 그런데 이러한 사회적 합의와 법 시행에도 불구하고 지금 산업현장에서 근로시간 규정은 어떻게 보면 사실상 유명무실해졌다 이렇게 볼 수 있습니다. 이것은 다양한 예를 들 수 있었는데 시간관계상 축약을 하고, 지금 이렇게 된 데에는 고용노동부의 잘못된 행정해석이 큰 몫을 한 것이 아닌가 저는 그렇게 생각을 합니다.

그런데 지금 고용노동부에서 제안한 안을 보면 정부의 원안대로 휴일근로를 연장근로에 포함하고, 8시간 추가 근로시간 부여하고요, 그리고 2년을 유예한다고 했습니다. 방하남 장관님께서 지난 2월 달에 근로시간 단축이라고 말씀하시면서 근로시간 단축 관련 법 시행을 2년 유예한다, 그리고 그 이후에도 2022년까지 6단계에 걸쳐서 시행하고자 한다고 말씀하신 적이 있습니다. 그래서 일단 이렇게 보면 전체 5인 이상 사업장 관련 적용되는, 사업장의 전체 노동자에게 적용되는 시기를 언제까지로 보십니까, 2년 유예하고 6단계로 실시한다면? 몇 년도에 완료가 됩니까?

○**진술인 임무송** 규모를 어느 수준으로 하는가에 따라 해당 업종에 속한 기업들은 달라지겠습니다만 2년 플러스 6년 하면 최종 8년이 소요될 것으로 보고 있습니다.

○**한명숙 위원** 그러면 지금으로부터 8년이면 언제입니까? 2022년입니까?

○**진술인 임무송** 2021년……

○**한명숙 위원** 2021년에 5인 이상 전 사업장에……

○**진술인 임무송** 예, 5인 이상 사업장에요.

○**한명숙 위원** 그러면 아까 중소기업에서 말씀하셨던 4인 이하의 경우는 전혀 또 적용이 안 되는 것이지요?

○**진술인 임무송** 예, 그건 별개로 논의될……

○**한명숙 위원** 별개로 법 외로 가는 것입니다.

그러면 21년도에 완료가 된다 하면, 잘 아시다시피 박근혜 대통령도 대선공약으로 2020년까지 OECD 수준인 1800시간으로 줄이겠다고 공약을 하셨어요. 지금 몇 시간입니까?

○**진술인 임무송** 2060시간대로 조사되고 있습니다.

○**한명숙 위원** 2092시간으로 제가 알고 있는데……

○**진술인 임무송** 2070시간대로 파악되고 있습니다, 작년ですよ.

○**한명숙 위원** 그렇다면 2020년까지 1800시간으로 줄이겠다고 그리고 단계적으로 시행해서 21년까지 5인 이상 사업장에 적용을 하겠다고 하면 아무리 제가 이걸 시뮬레이션을 해 봐도……

실제로 정부가 지금 제안한 안을 실현해낼 수 있는 겁니까?

○**진술인 임무송** 위원님, 노사정이 합의했고, 공약이나 국정과제에서 얘기한 2020년은 1800시간대라고 하고 있습니다, 딱 1800시간이 아니고요.

○**한명숙 위원** 그 얘기는 조금 적절한 답변은 아닌 것 같습니다.

어쨌든 고용노동부가 제시한 안대로 하면 근로시간 단축이 가능한 거냐 하는 것에 대해서 한번 면밀하게 계산을 해 보십시오. 제가 보기에 아닌 것 같습니다. 그래서 고용노동부가 지금까지 잘못 해석한 68시간을 계속해서 연장하자는 안밖에는 아니지 않느냐 이렇게 생각이 듭니다.

그래서 소위 박근혜정부의 1800시간을 2020년까지 하하겠다는 공약에 대해 이 공약은 지켜지지 않는 것이니까 또 한 번의 공약 파기가 될 것이고, 지금 많은 노동자들이 저녁이 있는 삶을 바라는데 이 국민적 정서에 180도 반하는 것이다 저는 그렇게 생각이 됩니다. 그래서 고용노동부가 좀 적극적이고 전향적으로 이 부분을 고려할 필요가 있다는 점 말씀을 드립니다.

두 번째는 근로시간 사각지대 해소 방안인데요, 이 부분은 굉장히 중요합니다. 이철수 교수님 발제문에도 보면 5인 이하 영세사업장의 근로시간 및 근로조건 보호에 특별한 관심을 가져야 한다고 언급이 되어 있습니다. 지금 그 적용범위에 대한 연혁을 보면 89년도에 5인 이상 사업장 전면 적용 이후에 25년 동안 여전히 4인 이하 사업장에는 근로기준법 규정이 선별적으로 적용됐

고 또 모든 노동자가 누려야 되는 최소한의 근로 조건을 보장받는 그러한 방향으로 제도개선이 필요하다, 이정식 한국노총 사무처장에게 간단한 질문 하나 하겠습니까.

이렇게 근로시간 규정에 대한 예외자, 즉 법적으로 적용받지 않는 근로자 규모가 어느 정도인지 지금 파악이 되고 있습니까?

○진술인 이정식 지금 5인 미만 사업장 노동자가 한 520만, 그리고 아예 적용 제외를 받고 있는 사람이 한 40만, 그리고 특례협정이라고 그래서 노동시간을 무한정 늘릴 수 있는 데가 한 400만 이 정도로 파악을 하고 있습니다.

○한명숙 위원 그러면 한 960만……

○진술인 이정식 노동자 절반 가까이 됩니다.

○한명숙 위원 절반이 아니지요. 1740만 명을 전체 노동자로 본다면 10명 중에 6명입니다. 60%가 됩니다. 이러니까 반을 넘어서고 있거든요. 그래서 최대한 법의 테두리 내로 들어오게 해서 보호를 해야 되지 않는가, 정부와 또 우리 전문가와 우리 국회도 모두 이것에 대해서 노력해야 된다고 보고요. 저는 고용노동부의 존재 이유이자 역할이 바로 여기에 있다고 봅니다. 근로기준법 적용범위 확대를 논의한 지가 25년이 됐는데 1000만 명에 가까운 노동자들이 근로시간 사각지대에 놓여 있다는 것은 굉장히 심각한 문제입니다. 그래서 근로기준법 4인……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

1분만 더 주십시오.

근로기준법 4인 미만 사업장 전체로 확대해야 될 시점이 바로 지금 이 시점이 아닌가 이렇게 생각합니다.

그래서 종합적으로 말씀드리면 근로시간 단축과 관련해서 근로기준법 개정에 대해서 첫째는 휴일근로가 연장근로에 포함된다는 점을 법에 확실히 명시해야 된다는 것과, 두 번째는 단계적 이행이 아니라 즉시 시행해야 된다, 그리고 세 번째는 근로기준법 4인 미만 사업장을 전체로 확대해서 시행해야 된다, 그래서 근로시간 적용 사각지대 해소를 위해서 적용 제외를 삭제하고 근로시간 특례업종 축소를 해서 실질적인 근로시간 단축이 되는 방향으로 논의를 해서 우리가 근로시간과 생산성이 정비례하고 있는데 이 부분을 해소해서 OECD 수준으로 높여야 되는 것이 아닌가 이렇게 생각을 합니다.

이상입니다.

○진술인 임무송 위원님, 잠깐 지적하신 것 답변……

○한명숙 위원 예, 그러십시오. 시간 드리겠습니다.

○진술인 임무송 감사합니다.

우선 이번 법 개정안 논의와 관련해서 정부가 공약을 파기했다라는 지적에 대해서는 동의하지 않습니다. 앞서 말씀드린 바와 같이 노사정은 2020년까지 OECD 수준인 1800시간대로 줄이려고 합의한 바 있고 공약에서도 그것을 확인하였고 저희가 수립한 국정과제에서도 그것을 달성하기 위한 방법으로 점진적·단계적인 단축계획을 제시한 바 있습니다.

앞서 말씀드린 바와 같이 근로시간 단축의 필요성에 대해서는 노사정 모두 공감합니다. 정부의 의지도 확고합니다. 다만 근로시간 단축 효과만이 아니라 그것이 기업이나 고용에 미치는 영향을 함께 고려해서 점진적으로 하자는 것이고 법 개정만으로 단축 효과를 다 확보할 수는 없기 때문에 다른 정책적인 노력 그리고 노사 간의 문화 개선, 인식 개선 운동도 함께 하자는 취지를 좀 이해해 주셨으면 좋겠고요.

○한명숙 위원 제가 노사 간의 균형발전 이런 것은 100% 동의합니다. 그렇기 때문에 국회에서 이것을 같이 논의하자는 것인데, 그렇다면 고용노동부에서 제시한 여러 가지 법 개정안과 비롯해서 제가 계산을 해 볼 때 이것은 2020년에 1800시간으로 줄이는 것은 불가능하다고 저는 판단이 됩니다.

그래서 지금 여러 가지 정책적 방향을 통해서 종합적으로 이루겠다라는 말씀을 하셨는데 그렇다면 저는 좋다고 생각합니다, 그리고 이를 수 있다면. 그래서 구체적으로 1800시간으로 단축할 수 있는 로드맵, 그리고 구체적인 시간 단계별 여러 가지 정책 사안과 법 개정과 관련한 것을 종합해서 구체적으로 좀 제안을 해 주시고 저희들한테 그 자료를 보내 주시기 바랍니다.

○진술인 임무송 예, 근로시간 일하는 문화와 관련된 것을 계산으로 정확히 제시하는 데는 한계가 있겠습니다만 이것은 저희가 가지고 있는 계획을 종합적으로 설명드릴 수 있도록 노력하겠습니다.

5인 미만 적용 확대는 결국 우리 여건이 얼마나 소화할 수 있느냐와 직결된다고 봅니다. 정부도 5인 미만 사업장에 대해서 퇴직급여를 이미

적용 확대했고요, 산재나 고용보험 같은 사회보험제도도 이미 확대하고 있습니다. 그래서 이것은 속도와 정도의 문제라고 생각을 합니다.

○한명숙 위원 그 로드맵을 좀……

○이완영 위원 아니, 시간……

○한명숙 위원 종합적으로 만들어서 우리 여기 있는 모든 위원들에게 보내 주시기 바랍니다.

○위원장 신계륜 이완영 위원이 급합니다. 급해요, 지금 마음이.

자, 급한 질의 하십시오.

○이완영 위원 고맙습니다.

오늘 이 자리에 와 보니까 15년 전의 노사개혁위원회가 생각이 납니다. 이 멤버들 보니까 김태현 위원님…… 또 그때나, 이런 논의 주제도 여전히 영속되어 있다라는 그런 감회가, 또 우리 이종훈 위원까지 옆에 앉아 있는데 새롭다는 말씀드릴까요.

이 법 개정안은 제가 새누리당의 수석전문위원에 있으면서 최초로 총선 공약에 포함을 시킨 당사자입니다. 그리고 4개의 법안이 들어와 있지만 이완영 법안이 최초로 낸 법안입니다. 그래서 누구보다도 저는 이 법 개정에 대해서 애정을 갖고 조기에 빨리 개정이 됐으면 하는 그런 바람을 갖고 있는 사람입니다.

제가 시간이 짧기 때문에 임무송 국장한테……

연장수당 할증 25%가 글로벌스탠더드입니까?

○진술인 임무송 나라마다 다릅니다만 ILO에서는 25%를 표준으로 제시하고 있습니다.

○이완영 위원 그러면 25%도 검토할 수도 있겠네요, 글로벌스탠더드요?

○진술인 임무송 그런데 이것은 근로자의 수입하고 직결되기 때문에 노사 간의 공감대가 선행되어야 한다고 봅니다.

○이완영 위원 그러니까 요즘은 우리가 글로벌스탠더드가 매우 중요하니까 여러 가지 제도 개선하는 과정에서 검토의 여지는 있는지를 물었습니다, 정부에서.

○진술인 임무송 경영계에서 지속 요구하고 있습니다만 근로자의 총소득이 줄어들지 않는 것을 전제로 다양한 방법이 검토될 수는 있겠습니다.

○이완영 위원 그리고 제가 발의한 법안에 근로시간 특례업종을 노사정위원회안대로 지금 저도 발의를 해 놓았는데 접객업에 대해서는 한 번 더 신중을 기해야 되겠다는 것을 제가 발의해 놓고 얘기를 듣고 있기 때문에 이것은 좀 그대로 유지

가 되는 방향으로 해야 될 것 같아요. 그렇지요, 접객업에 대해서는? 우리 쉽게 말해서 식당 같은 경우에 특례업종을 적용 안 한다면 너무 파격적인 것 같은 생각이 들어요.

○진술인 임무송 지난번에도 유사한 지적을 주셔서 저희도 많이 고민해 봤습니다만 외국의 예에 비추어 볼 때 일단은 적용을 하고 근로시간 위반이 없도록 지원제도나 아니면 제도 활동을 통해서 부작용이 없도록 노력해 나가겠습니다.

○이완영 위원 제가 특히 양 노총에 질의를 하고 한번 답변을 주셨으면 좋겠습니다, 시간이 없기 때문에.

아까 경영계에서 우려하는 게 근로시간이 단축돼도 임금 저하 없이 가겠다라는 노동계의 요구가 있다, 우리가 주 44에서 40 갈 때도 그렇게 했지 않습니까? 그러면 이번에도 임금 저하 없이 또 갈 건지에 대한 명확한 입장, 그렇다면 임금이 좀 줄어도 실근로를 줄일 수도 있다라는 입장인지……

두 번째, 실제로 실근로시간을 줄이면 생산성에 대한 문제는 지속적으로 우리 한국에서는 제기가 되고 있습니다, 아까 경영계에서도 얘기했지만. 그러면 이 법을 통과시키면서 생산성 제고에 대해서 노동계의 대안이 있으신지, 그렇지요?

그러니까 우리가 충분히 생산성에 대해서는 국제지표가 나와 있고, 예를 들면 우리가 생산라인에 있어도 전화 받고 이런 것은 흔히 아직도 20~30년 전이나 지금이나 얘기 나오고 있는 것 아닙니까? 또 화이트칼라도 업무 시간에 개인적인 전화 다 하고 이런 문제, 그런 생산성에 대한 얘기가 함께 논의가 되어 주면서 올려야 되겠다는 게 저는 당연히 있어야 된다고 봅니다.

끝으로 외국인 근로자가 다수 들어오고 있습니다. 실제로 우리 영세사업장의 근로자 보호를 위해서 실근로시간을 줄이려고 그러는데 아시다시피 우리가 열악한 생산직 근로자로 우리 내국 근로자가 아니라 외국인이 많이 근무하는데 이게 너무, 또 그렇다고 외국인 근로자여서 차별할 수도 없는 거고, 이렇게 근로 조건을 향상시키다 보면 지금도 우리가 실제로 외국인 근로자에 대한 부담이랄까, 굉장히 업계에서 얘기를 많이 하고 있는데 실제로 혜택 보는 것은 우리 한국 근로자가 아니라 외국인 근로자가 혜택 볼 것 아닌가라는 지적도 굉장히 저는 듣고 있습니다. 그런 점에 대해서도 우리가 좀 고민을 할 필요가 있지

않겠나 이렇게 생각하고요.

끝으로 이철수 교수님은 여기 자료에 보면 ‘지원단에서 추가연장근로의 상한선 그리고 절차적 요건의 설정, 단계적 적용 방식의 도입 등에 있어서는 실무적 검토가 필요하다’ 이런 말씀이 있거든요.

그래서 저는 이것을 탄력적 근로시간제 외에 어떤 것들을 염두에 두고 계시는지, 아니면 여기의 실무적 검토가 뭔지를 좀 얘기를 해 주셨으면 좋겠다라는 질문을 하나 드리고, 특히 지원단에서 지적한 내용에 관리직 또는 고액 연봉자에 대한 적용제외 특례가 필요하다라는 얘기가 있는데 이것을 어떻게 근기법에……

저는 굉장히 필요성이 있다고 봅니다. 계약 자율성이 굉장히 높아지고 있는 시점에서 이렇게 해서 고액 연봉자나 관리직을 딱 특정시킬 수 있는 정의가 법적으로 가능하겠는지……

저는 이 질의가 다인데 이철수 교수님 먼저 답변 주시고 민주노총, 한국노총 좀 답변 부탁드립니다.

○**진술인 이철수** 잠정적 조치에 대해서 지금 노동부안도 있고 여기 제1안도 보면 8시간인데 그 부분에 관한 것도 저희들은 구체적으로 실무 과정에서, 협상 과정에서 정해야 될 성질의 것이 아닌가 여백을 남겨 둔 겁니다. 저희들이 지원단 차원에서 결론을 낼 수 없는 것이고요.

절차적 요건도 마찬가지로입니다. 대체적으로 지금 떠올리시는 것은 집단협정의 방식, 개개 근로자들의 개별 의사가 아닌 방식으로 하는 것이 어떨까라는 생각을 담은 건데 이것도 논의를 해 봐야 될 문제이고요.

단계적 적용과 관련해서 지금 노동부에서 그런 주장을 하고, 또 제1안의 경우에 8시간 시간 설정하고 단계적인 접근을 상정하고 있는 것 같습니다. 그러나 제2안은 면별 규정을 두어서 볼 때는 단계적일 필요성이 없는 거지요. 그러니까 모든 것이 연결되어 있기 때문에 그 분야의 변수를 몇 개 던져 놓은 것이기 때문에 국회 차원에서 잘 처리하기를 바랍니다.

그리고 마지막 질문인 재량근로, 입법기술적으로 매우 어렵습니다. 그러나 근로시간이라는 것은 특히 지금 근무 조건이나 고용 형태가 개별화되어 있기 때문에 어느 나라를 보든 간에 구체적 타당성을 기하기 위한 여러 가지 실증적인 기법을 많이 도입하고 있습니다.

그중의 하나가 보자면 관리직 또는 전문직 고액 연봉자에 대한 특별 취급이고, 더 넓게 보면 일반 직종에 있어서도 일본의 예와 같이 업종마다 별도로 입법 방식을 취하는 이런 것이 있습니다.

저는 근로시간에 관한 한 구체적 타당성이 최고 해법이라는 생각이 들고 그랜드 서베이(grand survey)를 통한 입법 보완을 해야 될 것이고 이것은 외국의 예에 비추어 보면 입법기술적으로도 가능한 것이 아닌가라는 것이 저의 생각입니다.

○**진술인 김태현** 연장근로에 대한 제한과 관련해서 정부가 계속 법과 원칙을 얘기하면서 이 문제에 관해서 탈법을 주장하는 부분들은 어불성설이라고 판단이 됩니다.

지금 얘기하신 임금 저하 문제와 관련해서는 사실상 원론적으로 이 얘기 자체가 왜 논의가 되는지가 저는 좀 의문스러운데요. 원칙적으로 보면 연장근로에 대해서 그게 없을 때 노동조합에서 공식적으로 그것 자체가 통상임금과 해당되는 부분이 아니기 때문에 그것을 원칙적으로 주장하지는 않지요. 다만 단체교섭 과정에서 일정한 논의가 있을 수 있다고 봅니다.

원론적으로 지난번 주 48시간이 44시간, 또 44시간에서 40시간으로 이동하는 과정에서 굉장히 많은 논란이 있었습니다마는 실제 현장에서는 그리 큰 무리 없이 다 이루어져 왔습니다. 그리고 대부분의 경우에 노동시간이 단축되는 만큼 거기에 대한 최소한 한 50% 이상은 생산성 향상을 통해서 이런 부분들이 해소되어 왔다고 봅니다. 그래서 저는 많은 부분들은 이미 얘기하지 않더라도 생산성 향상을 통해서 일정하게 임금보전 부분들이 이루어질 수 있다고 보고요.

중소영세사업장의 경우에 상당히 많은 문제가 발생할 수도 있겠다고 판단이 됩니다. 그래서 저는 노동시간 단축과 관련해서 지금 현재의 고용보험법상의 고용지원제, 특히 실노동시간 단축을 통해서 고용을 유지하고 또 심지어 고용이 창출되는 기업에 대해서, 특히 중소기업장에 대해서는 지원할 수 있는 제도들을 대폭 확대함으로써 이미 이런 부분들이 가능하다고 봅니다. 이미 가까운 일본에서도 과거 노동시간을 대폭 단축할 때 범정부 차원에서 노동시간단축위원회를 구성하고 각 산업별로 노사가 그런 것들을 할 때 지원할 수 있는 제도들을 만들었거든요.

그래서 그런 부분들을 통해서 충분히 가능하지

만 지금처럼 정부안대로 2년 유예 또 단계적으로 6년 실시 이것은 그동안의 탈법적인 부분들을 오히려 새로운 법을 통해서 거의 10년 가까이 연장하는 그런 제도이기 때문에 지금 논의되고 있는 우리나라가 최소한 OECD 수준으로 대폭적으로 노동시간을 단축한다는 취지에는 전적으로 위배되는 부분이라고 판단을 하고 있습니다.

마지막으로 아까 외국인 노동자 말씀하셨는데 같은 노동자, 특히 한국에 와서 근무하는 노동자에게 이런 부분들에 대해서 특별히 차별적으로 제공하는 부분들은 ILO의 차별금지법제라든가 원칙에 위배되는 부분이기 때문에 저희 노동조합에서는 절대 인정할 수 없는 부분입니다.

○**진술인 이정식** 민주노총의 답변에서 제외된 부분만 말씀드리겠습니다.

우선 OECD 평균 1800시간대 한명씩 위원께서 말씀하셨는데, 이게 뭐 1899시간 이런 걸 얘기하는 건 아니고요 OECD 평균이 1765시간이니까 거의 1800까지 내려와라는 뜻으로 이해를 해야 될 것 같고.

그다음에 기업체 부담을 말씀하시는데, 이게 지금 잔업 시간 12시간에 휴일근로가 들어갈 경우에 100인 미만이 한 5% 정도, 그런데 100인에서 500인이 거기의 2배가 되는 10% 정도가 됩니다. 그런데 자꾸 중소기업 뭐 해서 단계별로 하시자는데……

또한接客업을 특례업종에 넣는 말씀도 하셨는데, 공익위원 권고안이 일단接客업은 빼나라는 것이고.

생산성과 관련해서 말씀드리면, 아까도 말씀드렸지만 노동시간이 줄어들면서 생산성 향상 효과도 있는데 임금이 줄어드는 부분이 있습니다. 그래서 통상임금을 반드시 대법원 판례대로 범위를 넓혀야 된다는 거고.

이번 문제는 단순하다는 게 일주일이 7일이라는 걸 선언하면 된다는 거죠. 그걸 안 하고 나서 소송으로 가게 만들면 안 된다는 거고.

생산성의 핵심은 기술 혁신, 설비 투자 그다음에 노동 밀도를 강화하는 건데, 현재 생산직 노동자의 경우에 더 이상 노동 밀도를 어떻게 강화할 수가 있는지 저는 의문시되는데……

지금 준비 기간을 말씀하셨는데, 91년도 강원 산업 판례에 의해서 이미 예고된 겁니다. 그래서 미리 기업들이 준비를 하고 노동시간을 줄이면서 숙련 향상을 위해서 노력을 했어야 된다고 봅니

다.

이상입니다.

○**위원장 신계륜** 감사합니다.

아주 충분한 설명이 되었다고 생각합니다.

다음은 한정에 위원님 질의하겠습니다.

○**한정에 위원** 새정치민주연합 한정에입니다.

앞서서 몇 분께서 질문을 해 주셨는데요.

기억을 해 보시면 작년에 저희 국정감사 때 외국인 노동자들이 몇 분 저희 증인으로 출석해 가지고 노동착취 당하고 있는 것을 진술을 하신 적이 있습니다. 그분들이 종사하시는 업종이 농업에 종사를 하고 있었어요, 그러니까 우리로 따지면 여기 근로시간 적용 제외 업종에 해당되는.

처음에는 근로기준법이 만들어져서 적용 제외라고 근로시간 아예 적용 제외를 받는다라고 했을 때 그 당시는 어떻게 보면 대부분 농업 어업 수산업 잠업 축산업 대체적으로 다 가족농의 경우 가족들을 중심으로 해서 그 업종이 유지되었기 때문에 거기에 특별하게 근로시간의 개념이 도입되지 않아도 큰 문제가 없다라고 생각했지만 지금은 그게 아니지 않습니까? 지금은 그런 가족농의 형태가 아니라 기업농의 형태를 다 취하고 있는데도 여전히 근로시간 적용 제외 업종으로 있는 것 정말 문제가 크다고 생각하고요.

그다음에 근기법 지금 미적용되는 5인 미만 사업장이 통계 수치는 다 다릅니다만 520만에서부터 200만까지 이렇게 됩니다.

그런데 이것 전면 적용을 한다라고 하는 가정하에 제가 묻고 싶은 건 5인 미만 사업장 중에서 근로시간 특례 업종에 해당되는 노동자는 얼마나 되며 적용 제외가 되는 노동자는 또 얼마나 되기 때문에 역시 전면 적용을 한다 하더라도 빠져 나가는 수는 얼마나 될 것인지에 대한 통계 자료는 가지고 계신가요?

임무송 진술인에게 질문드립니다.

○**진술인 임무송** 오늘은 제가 준비 못했습니다.

○**한정에 위원** 준비를 못한 겁니까, 아니면 아예 안 한 겁니까? 왜냐하면 5인 미만은 아예 우리가 지금 논의해야 될 대상이 아니니까……

○**진술인 임무송** 그렇게 자세한 자료는 아직 생산되지 않는 걸로…… 확인해 보겠습니다.

○**한정에 위원** 저는 그래서 노동부가……

저희가 근로시간 단축과 관련된 근로기준법 이걸 개정하자라고 법안이 나온 게 2012년입니다. 2012년 19대 국회 구성되자마자 앞다투어서 이

법을 냈습니다. 그럼 지난 2년 동안 뭘 하고 계신 건가요?

만약에 개정 법안 내용에 이 부분이 아예 들어가 있지 않았다고 하면 노동부가 그렇게 업무를 해태하고 있는 것에 대해서 얘기를 할 수도 있을 것 같아요, 왜냐하면 법안 개정안이 없으니까. 그런데 너나 할 것 없이 5인 미만에 대해 적용해야 된다, 적용 제외 사업장들 이번에 집어넣어야 된다고 했으면 최소한 근거가 있는 데이터 정도는 가지고 와서……

전면 적용을 한다 하더라도 근로시간 특례 업종으로 빠지는 사업장 수가 몇 개고 노동자가 몇 명이 되기 때문에 실질적으로 5인 미만에 적용하는 데 문제가 됩니다, 안 된다고 하는 근거는 주셔야 되는 거 아니에요?

○진술인 임무송 우리나라 노동 통계가 이제까지 주로 5인 이상 사업장 상용 근로자 중심으로 이루어져 오다 보니까 현재까지 신뢰할 만한 5인 미만 통계를 못 드리고 있습니다만 아까……

○한정애 위원 지금 노동부는 근로시간을 단축하겠다고 하는 의지가 있다라고 하는데 근로시간 단축을 하겠다고 하는 의지를 과연 어디서 찾아볼 수 있는지 제가 의심스럽습니다. 그래서 저는……

지금 아마 다들 여기 진술인으로 나오신 분들도 그렇고 우리 지원반으로 활동을 같이 하셨던 교수님들도 생각이 비슷하실 거라고 생각이 됩니다. 실제 근로기준법을 5인 미만까지 적용을 한다라고 해서 5인 미만……

200만부터 520만까지 격차는 천차만별이지만 실질적으로 제대로 적용이 되는, 특례 업종으로 다 빠져 나가고 아니면 적용 제외 사업장으로 빠져 나가고 하면 도대체 얼마나 실질적으로 근로기준법 시간과 관련해서 적용을 받을 수 있을 것인가. 적용해도 큰 문제 없다고 생각합니다, 왜냐하면 워낙 지금 넓게 특례 업종으로 정해 놓고 있고 적용 제외 업종으로 정해 놓고 있고.

이번에 있었던 새누리당의 홍문표 사무총장 그 사업장도 특례 업종에 해당되지 않아요. 외국인 노동자들……

○진술인 임무송 다른 의원님 이름인 것 같습니다, 성함이.

○한정애 위원 지난번에 있었던 우리가 지적했던 외국인 노동자들 착취 현상도 그렇고 그런 것들이 신문지상이나 언론에 보도가 되면 대부분

의 평범하게 그냥 일을 하는 사람들은 “왜 저 사람들은 근로기준법이 적용되지 않는 거야?”라고 생각하지 않겠습니까? 지금 다 그렇게 생각하는 데, 실질적으로는 근로기준법이 다 적용된다고는 하지만 빠져나가는 게 너무 많잖아요. 그것들을 좀 줄이기 위한 노력을 해야 된다고 보고요, 그렇게 하기 위해서 이번에 5인 미만 사업장을 포함시키는 것은 반드시 필요하다 생각합니다.

제가 노동부의 입장은 들었고요. 이것과 관련해서 우리 이철수 교수님하고 노동조합의 의견을 좀 들도록 하겠습니다.

○진술인 임무송 저희도 이따 시간 좀 더 주십시오.

○한정애 위원 됐습니다. 노동부는 자료도 안 갖고 계신데요, 뭐.

이철수 교수님, 다시 한 번 발언을 좀……

○진술인 이철수 적용 사업장……

○한정애 위원 예, 5인 미만까지 확대 적용하는 거요.

○진술인 이철수 사실 우리 노동법 또는 사회보험법의 보편적인 입법기술 접근은 규모별 접근 방식입니다.

그런데 제가 연구해 본 바에 따르면, 외국의 예에 비추어 보면 규모를 이유로 한 적용 제외는 매우 이례적이다, 독일 같은 경우에 예컨대 경영자법상의 중업원위원회(Betriebsrat) 10인 그리고 해고제한법상의 5인 그것 외에는 업무의 특성이란지 아까 제가 말씀드린 구체적 타당성을 추구하기 위한 그런 방식으로 가지 규모를 딱 자르는 이런 예는 매우 이례적이다, 그런데 왜 이렇게 했는가? 여러 가지 기록을 봐도 왜 규모가 작으면 적용을 배제하는가라는 기록은 없습니다. 제가 볼 때 한 네 가지 이유로 추론이 됩니다.

첫 번째가 소위 사용자의 법 준수 능력입니다.

두 번째가 행정상의 감독 문제입니다.

세 번째가 그 제도 자체의 타당성 여부가 논란이 됩니다. 예컨대 과거 생리휴가, 퇴직금 같은 경우에…… 타당성 논란이 됐을 경우 전면 적용하지 않는 경우로 추론할 수 있고요.

또 하나, 제가 연구한 바는 한 네 가지…… 하나는 갑자기 생각이 나지 않습니다.

그런데 제가 말씀드리고자 하는 것은 지금 우리가 계속 이 방식을 문제가 있다는 걸 인식하면서 개선해 왔습니다. 또 그 논의는 꽤 오래됩니다, 아까 20년이 됐는지, 저도 90년대부터 이 글

을 좀 썼습시다마는. 그런데 지금 큰 진전이 없다는 점에 좀 문제가 있고.

그래서 이것도 글로벌라이제이션이라고 하던데, 이런 부분들도 좀 보편성을 추구하는 방향으로 되어 가야 한다는 점에서 저희 지원단에 그런 면에서 인식의 공감대가 있었다는 점을 말씀드립니다.

○**진술인 김태현** 위원님 의견에 전적으로 동감하고요.

특히 근로기준법이라는 것이 가장 최저의 근로기준을 설정해서 취약한 노동자들을 보호하는 데 근본적인 취지가 있습니다. 그런데 지금 영세사업장에 근무하는 노동자의 경우야말로 가장 열악한 노동 조건에서 신음하고 있기 때문에 이분들에게 주 5일제, 주 40시간제가 적용되는 것은 지극히 당연하다고 보고요.

또 하나의 문제는 아마 근로감독의 어려움 이런 부분들이 있을 텐데, 지금 최저임금조차도 전체 노동자, 5인 미만 사업장에 전부 적용되고 있는 부분들이기 때문에 충분히 5인 미만 사업장 노동자에게도 연장근로의 제한 또 주 5일제 부분들이 전면 적용돼야 된다고 생각합니다.

○**진술인 이정식** 제가 알기로는 ILO 협약이나 권고에서도 지금 글로벌스탠더드 얘기하는데 1일 노동시간이나 1주 노동시간을 엄격하게 적용하기 어려운 경우에 예외적으로, 지금 우리가 탄력근무제라고 하는데 변형근로 이런 정도를 지금 얘기를 하고 있습니다.

○**진술인 임무송** 위원님, 아까 특례업종 적용 제외 그리고 5인 미만 사업장에 대한 보호 확대의 필요성에 대해서 지적하셨는데, 당위론적으로 인식을 같이하고 있습니다. 그러나 속도와 정도의 문제라고 생각하는데요. 그래서 1단계로 우선 특례업종을 조정하고 적용 제외에 대해서는……

지적하신 바와 같이 가족농이 기업농, 시설농으로 상당히 바뀌고 있는데 그에 대한 실태조사조차 미진한 것이 현실입니다. 따라서 작년, 올해에 걸쳐서 실태조사를 좀 더 한 뒤에 어떤 기준을 가지고 근로시간 보호를 할 것인지에 대한 안을 검토하고자 한다는 말씀을 드리고 싶고요.

5인 미만 사업장에 대해서는 통계 인프라가 매우 부족한 것이 사실입니다. 저희도 이에 대해서 여러 가지 통계 확보 노력을 기울여 왔고, 앞으로……

5인 미만이 가장 취약한데 이들에 우선적으로

적용해야 되지 않느냐라는 당위론과 또 독일 등의 예에 비추어 보고 우리나라가 고용보험이든 근로기준법이든 기업 규모별로 단계적으로 적용해 온 현실을 어떻게 조화시킬 것인가가 우리의 과제라고 생각을 합니다. 그래서 속도와 정도를 가지고 사회적 논의가 필요하다고 생각을 합니다.

○**위원장 신계륜** 다 하셨나요?

다음은 최봉홍 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**최봉홍 위원** 새누리당의 최봉홍 위원입니다.

먼저 임무송 국장님께 묻겠습니다.

현재 우리나라 노동자가 1740만인데 지금 거론하고 있는 노동법의 혜택을 보고 있는 근로자가 얼마쯤 된다고 봅니까? 제가 볼 때는 한 80%는 그 혜택을 못 보고 있습니다.

그리고 이런 근로시간 단축 주장을 사회적으로 영글어 가지고 이제는 해야 되겠다 하는, 법을 만들어야 되겠다는 필요성은 가지고 있습니다만 아직까지 관심 없는 사람이 대부분입니다.

그런데 거기에 맞춰 가지고 법률 자체도 그렇습니다. 대법원 판결은 판사에 따라서 왔다 갔다 합니다. 오히려 노동부의 행정예규가 87년도까지만 하더라도 일원화되어 있어 가지고 산업 현장 기준에 맞춰서 해 왔는데 지금은 그거를 노동부가 대법원 판결을 따르다 보니까 제쳐놔버리고 하다가 보니까 이런 사태가 생기는 거라고 생각합니다.

그래서 이 근로기준법 자체가 우리나라는 규제로 다루는 법이 되어 있고 외국 같은 경우에는 합의를 다루는 자유 원칙이 되어 있습니다. 이 법 자체에 근본적으로 권고나 강제 조항, 이 두 가지 중에 양자택일할 시기가 됐다고 보는데 거기에 대해서 답변 좀 부탁드립니다.

○**진술인 임무송** 위원님, 평소에도 지적해 주셨듯이 변화한 고용 산업 환경을 반영해서 강제력에 기초한 최저 기준을 적용하는 근로기준법에 당사자자치계약원리를 반영해야 된다는 지적에 대해서는 공감합니다. 다만 매우 복잡한 이슈들이 있기 때문에 좀 더 사회적 논의가 이루어지길 희망합니다.

○**최봉홍 위원** 그다음에 경총에다가 한번 여쭙보겠습니다.

지금 생산성 하락이 되고 있는데, 44시간에서 40시간 할 때 생산성 향상됐습니까? 안 그렇죠?

○**진술인 이호성** 큰 변화는 없었던 것 같습니다.

○**최봉홍 위원** 없었죠?

지금 현재는 또 어떻습니까? 이 원인을 뭐라고 봅니까?

○**진술인 이호성** 생산성을 결정하는 요인들이 굉장히 많은데 워낙 우리 한국 경제의 발전 상황을 보시면 아시겠지만 기술이나 자본이 부족한 상황에서 굉장히 단기간에 급격한 경제성장을 이루었던 것은 굉장히 낮은 생산성을 말하자면 장시간 근로로 보충해 왔던 이런……

○**최봉홍 위원** 결국은 근로자의 사기 문제 아닙니까? 근로자 사기로 인해 가지고 생산성이 떨어지고 있고, 특히 우리 국민성 자체가 돈대기로 주면 죽을까 봐 겁나고 시간제로 주면 곱팡이 필까 봐 겁난다는 그런 국민성입니다. 그거는 서로가 노사가 같이 의논을 해 와야 되고.

또 노동법 자체도 마찬가지입니다. 오늘 여기 노사정이 다 계시는데, 항상 우리나라의 노동법, 약법이었습니다. 약법은 전부 다 협상하는 테이블에 앉아 가지고 전부 자기 것만 챙기니까 그렇다고 봅니다.

지금 양 노총에서도 나와 계시는데 지금 52시간 단축, 돈 더 많이 받고 52시간 단축 좋습니다. 대환영할 겁니다. 그러나 실제 52시간 단축이 되었을 때 임금 손실 보는 분야 또 지금 있는 1800만 근로자 중에서 1600만 정도는 근로시간 단축을 원하고 있지 않습니다. 사회적으로 그렇지 실제 요구하는 것은 그중에 조직된 근로자가 70~80%입니다. 이것을 가지고 이슈를 삼아 가지고 크게 다뤄야 되느냐, 선거 공약까지 다뤄야 되겠느냐 하는 그런 문제, 저도 의아심을 가집니다만 만약에 52시간 단축이 됐을 때 노총에 조직된 근로자들로 하여금 '임금 보완해내라' 당연히 나올 거고 안 되면 정부보고 '보상해내라, 초근해내라' 나올 텐데 거기에 대한 양보성은 있습니까?

한번 민노총이 먼저 답해 보시지요.

○**진술인 김태현** 아까도 말씀드렸는데요 생산성 상승은 노동시간이 주 48시간이 44시간, 44시간이 40시간으로 단축됐음에도 불구하고 우리나라 생산성 상승은 상당히 외국에 비해서 굉장히 높은 편입니다. 그리고 그런 부분들이 지금 노동시간의 경우에도 장시간 노동이 48시간에서 44시간 이렇게 기준근로시간이 단축이 되어 왔는데 최근에는 한계에 부딪혀 있습니다. 그것은 연장근로

에 대한 제한 부분과 연관이 돼 있는 부분이거든요. 그래서 지금 말씀하신 임금과 관련돼 있는 부분들은 그때는 더더욱 큰 문제였습니다. 지금은 예를 들어서 공식적으로 사용자 측이 연장근로가 줄어들면 임금을 안 줘도 되는데 그때는 통상임금과 관련된 부분이기 때문에 굉장히 많은 논란이 있음에도 불구하고 아무런 문제가 없었거든요.

○**최봉홍 위원** 됐습니다. 시간이 없어 가지고제가 같이 묻고 나중에 답변 들겠습니다.

○**진술인 김태현** 그래서 그걸 쟁점으로 생각하시는 것 자체가 저로서는 문제가 있다고 봅니다.

○**최봉홍 위원** 한국노총에서 화이트칼라 이그젠션은 어떻게 생각하십니까?

○**진술인 이정식** 아니, 저도 아까…… 그건 뭐 불가능하고요. 그건 나중에 아마 우리가 모든 조건이 구비됐을 때 검토를 할 수 있을지 모르겠는데 현재로서는 불가능하다, 반대다, 그다음에 모두에 말씀드린 게 패러다임의 전환이 필요하다고 그랬는데 모든 사람이 생애에 걸쳐서 일과 학습을 병행하고 일과 생활을 병행하는 이런 사회가 돼야만 지속 가능하다, 이 전제가 없으면…… 지금 기업 부담 얘기를 자꾸 하면서 이게 진전이 안 된다는 건데 말씀에 제가 공감하는 게 노동행정에서 일단 문제가 있습니다.

○**최봉홍 위원** 그렇지요, 그것은 맞습니다.

○**진술인 이정식** 복수노조, 통상임금, 주 5일, 자기들 마음에 드는 것, 기업에 부담 안 되는 것은 전부 행정해석을 대법원 판례랑 어긋나게 갖고 노동계한테 불리한 것만 지금 개개고 있다 이렇게 볼 수 있고.

그다음에 개방성 조항을 말씀하셨는데 이것은 사회안전망까지 포함해서 초기업단위 노동조합 조직과 교섭을 포함해서 하시면 좋겠다는 생각이 들고.

마지막으로 왜 생산성이 안 오르느냐? 저는 노동시간을 안 줄여서 생산성이 안 오른다고 생각합니다. 노동시간을 안 줄였기 때문에 설비투자·기술혁신 할 필요가 없었고.

두 번째로 대기업의 횡포 때문에 그렇습니다.

이상입니다.

○**최봉홍 위원** 그다음에 김유선 선임연구위원님께 여쭙 보겠습니다.

대표지원단으로서 교섭 상황을 꼭 지켜보셨습니다. 전에도 많이 참석하시고 뒤에서 봐 오셨는

데, 이번 이 사태를 가지고 노사정 서로 합의가 이루어지겠다고 보십니까, 안 되겠습니까? 결과 예측을 좀 여쭙 봅시다.

○참고인 김유선 합의가 이루어질 수도 있고 안 이루어질 수도 있다, 일단……

○최봉홍 위원 제일 큰 문제점을 뭐로 보십니까?

○참고인 김유선 제일 큰 문제점은 지금 예컨대 연장근로에 휴일근로를 갖다가 포함하는 문제는 새로운 법을 만드는 문제가 아닙니다.

○최봉홍 위원 그렇지요.

○참고인 김유선 기왕에 있는 법제를 갖다가 계약이라는 부분인데 그러면서도 오늘 제출된 것이 1안·2안 이렇게 분리돼서 나왔습니다마는 1안의 경우에는 현재 있는 주 52시간 상한근로를 주 60시간 내지 주 68시간으로 대폭 후퇴시켰다가 단계적으로 해서 지금으로 다시 되돌아오자 하는 것이기 때문에 사실 이게 법리적으로도 문제가 있고.

그다음에 우리가 많이 이야기를 합니다만 실제로 주 52시간을 갖다가 초과하는 경우에도 주 60시간을 넘어서는 부분은 그다지 많지는 않습니다. 그 부분은 거의 감시·단속적 근로나 그와 같은 부분인데 그 면에서 법리적으로도 좀 왜곡되고.

그다음에 현실적으로도 어떻게 보면 현재에 있는 잘못된 부분을 거의 합리화하는 차원으로 흐를 수 있는 그와 같은 부분을 1안이라는 이름으로 고집한다고 하면 그러면 합의가 안 이루어질 수 있겠다 이렇게 보이고요. 그 면에서 법리적으로나 현실적으로나 보다 전향적인 입장을 취한다고 하면 저는 합의도 얼마든지 이루어질 수 있겠다 이렇게 봅니다.

○최봉홍 위원 1분만 더 해도 되겠습니까?

○위원장 신계륜 예.

○최봉홍 위원 양 노총에 한번, 별면 조항 어떻게 생각하십니까?

○진술인 김태현 예?

○최봉홍 위원 처벌 면제 조항.

○한명숙 위원 면벌 조항.

○최봉홍 위원 면벌 조항.

○진술인 김태현 똑같은 입장입니다.

○최봉홍 위원 수용되겠습니까, 안 되겠습니까?

○진술인 김태현 수용이 불가능하지요. 왜냐하면……

○최봉홍 위원 됐습니다.

한국노총은 어떻습니까?

○진술인 이정식 현실적으로 고민이 많은 지점인데 법적 안정성 이러한 측면에서 보면 법을 지키게 만들고 법이 만들어졌으면 반드시 감독을 해서 처벌해야지요. 그런데 기업체들 얘기를 들어 보니까 돈 주는 것도 부담이고 다 부담인데, 잡아갈까봐 부담이라는데 현실적으로 우리 근로감독 행정이 지금 제대로 되고 있지 않다 이렇게 생각을 합니다. 그래서 이런 조항 있으나 없으나 거의 감독이 안 된다 이렇게 보고 있습니다.

○진술인 이철수 제가 좀 면벌 조항의 취지에 대해서 말씀드리겠습니다.

아까 김유선 박사께서 1안의 경우에는 국제기준 위반의 문제가 있다, 이 지적……

○위원장 신계륜 마이크를 좀 가까이 대실래요?

○진술인 이철수 국제기준 위반의 문제가 발생한다는 지적은 타당합니다. 물론 탄력근로시간제가 아닌 한 8시간을 상한선으로 하거나 이런 경우에는 그 문제가 해소됩니다마는 시뮬레이션을 해 보면 제도 자체가 국제기준을 넘어설 그런 위험성을 안고 있습니다. 그리고 출발점을 어떻게 두느냐의 인식의 문제에 있어서 첫 번째 안이 갖고 있는 문제점을 발견할 수 있습니다.

두 번째 안이 결과적으로 비슷하다고 하지만 면벌 조항을 두자는 취지는 사실 법 위반을 했을 경우에 형사처벌하는 방식도 있고 아니면 다른 방식이 있습니다. 어쨌든 우리나라의 근로기준법은 노동 보호법으로서의 성격을 강조하기 위해서 처벌 규정이 너무 많습니다. 비근한 예로 과거에는 해고를 잘못해도 처벌받지 않습니까? 그래서 이것은 형사처벌을 통해서 법의 실효성을 확보할 것인가 아니면 다른, 예컨대 경제적 제재를 통해서 실효성을 확보할 것인가 이것은 입법정책적 문제이고 국제기준 위반 문제가 발생하지 않습니다. 그런 점에서 2안은 그런 특징을 지니고 있다고 볼 수 있고 출발선을 최대 52시간 거기에 두고 있다는 점에서 좀 차별성이 있습니다.

○최봉홍 위원 결국 계도기간을 주자는 거지요?

○진술인 이철수 그렇지요. 지금 어차피 교육지책이고 한정적으로 지금 이 문제를 몇 년까지, 영구적으로는 할 수 없을 것 아니에요. 최대 52시간이 기본이고 지금 현실적인 사정을 고려해서 몇 년까지 한시적으로 어떻게 할 것인가의 문제가 바로 잠정적 조치 논의의 틀이기 때문에 1

안·2안 모두 그 점에서는 똑같다는 생각을 갖고 있습니다.

○**진술인 임무송** 위원님, 면별 조항이 거론되는 배경에는 현행 근로기준법에 연장근로와 휴일근로의 관계가 명확하게 규정되어 있지 않고 이에 대한 행정해석과 판례 간에 상당한 차이가 있다고 인식되기 때문인 것으로 이해가 됩니다.

분명히 확인해야 할 것은 이제까지 휴일근로와 연장근로의 관계에 대해서 직접적으로 판단한 대법원 판례는 없었습니다. 91년도에 휴일 날 8시간을 초과한 3시간 근로분에 대해서 연장근로 수당과 휴일근로 수당을 중복해서 줘야 한다는 판단이 있었고 본래의 8시간에 대해서는 아직까지 판단이 없었습니다. 이에 대해서 저희는 91년도 판례를 수용해 가지고 행정해석을 보완한 바가 있고요. 현재 2012년경에 하급심에서 4건의 소송이 진행이 되어 왔는데 동일한 사안에 대해서 한 건은 ‘휴일근로와 연장근로를 중복해서 줄 필요가 없다’라고 판시한 바가 있고 같은 법정에서 ‘이것은 중복해서 줘야 한다’라고 판단하고 있습니다. 그래서 그에 대한 대법원 판례를 앞두고 있는 것이고요. 마치 정부가 탈법적으로 어떠한 의도를 가지고 대법원 판례와 상치되는 행정해석을 유지하고 있다고 말씀하시는 것은 국민들에게 오해의 소지가 있어서 해명을 드립니다.

○**위원장 신계륜** 말씀하십시오, 한국노총 사무처장님.

○**진술인 이정식** 오해의 소지가 있을 것 같아서……

강원산업, 91년의 대법원 판단은 그 청구인이 8시간 안에 있는 것에 대해서는 청구를 하지 않았고요. 그럼에도 불구하고 2000년에 노동부가 아주 신속하게 해석을 바꿨는데 2010년 이후에 쪽 보면 초심이나 고법까지 계속 일관되게 ‘1주일은 7일이다’ 이렇게 선언하고 있습니다.

이상입니다.

○**진술인 이호성** 저도 한 말씀……

제가 논란이 될 것 같아서 진술 자료에 첨부해 봤는데요. 91년 대법원 판결 분석한 내용에 2심·3심에서 전부 다 1심을 인용을 하고 있는데 1심에서 정확하게 휴일 8시간에 대해서 중복할증을 하지 않는 것으로 계산을 하고 있고 그것을 그대로 다 인용을 하고 있습니다.

그래서 지금 그 이후에, 노동부에서 답변을 하시기에는 그것하고 배치되는 게 아니라고만 말씀

을 하셨지만 사실은 대법원 판결에 맞게 지금 행정해석을 하신 것이라고 저희는 보고 있습니다.

○**위원장 신계륜** 제가 한 말씀 드리면 이게 우리나라의 법체계상의 문제입니다. 법이 명료해야 되는데 명료하지 않고 정말 중요한 부분을 시행령이나 시행규칙에 위임하고 있습니다. 그렇게 하다 보니까 상위법과 밑의 해석이 달라지는 문제가 생긴 것이고요.

어쨌든 대법원 판결이 나겠습니다만 앞으로 법이 그런 부분의 논란이 명쾌해질 필요가 저는 있다고 생각합니다. 그래서 이런 공청회가 필요한 것 같고요.

아마 대법원 판결이 나오겠습니다만 노동부도 법체계가 그랬으니까 해석상의 여러 가지 어려움이 있었겠지만 지금 일정한 혼란의 책임이 없다고 말할 수는 없습니다, 잘못 해석될 수도 있는 부분이 있었기 때문에. 그래서 그런 면에서 우리가 같이 겸허하게 반성하면서 진행을 했으면 좋겠습니다.

다음은 은수미 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○**은수미 위원** 새정치민주연합 은수미입니다.

법은 상식과 원칙에 반하지 않습니다. 1주는 7일이라는 것을 어느 시민도 아니라고 하지 않습니다. 1주 5일인 적 없습니다. 근로시간을 규정한 법도 마찬가지입니다. 1953년 근로시간을 규정할 때 1주 5일인 적 없었습니다. 1주 7일이었어. 다만 1주 근로시간이 48시간, 44시간, 40시간으로 바뀌었고요, 예외적으로 당사자 간·노사 간 합의가 있을 경우 연장근로가 가능합니다. 그래서 1주 7일 법에 따르면 현재 우리나라 근로시간과 관련한 법은 2600시간 법입니다. 이것에 혼란을 준 게 고용부입니다. 고용부가 갑자기 1주 5일이라는 행정해석을 내놓은 것이지요. 법이 바뀐 적이 없습니다. 그래서 지금 대법원 해석을 기다리고 있는 겁니다.

고용부가 1주 5일이다, 그래서 어떤 짓을 한 거냐면 2600시간 법을 2700, 심지어는 2800시간 법, 더 나아가서 3000시간 법으로 해석될 여지를 만들었습니다. 그래서 최장시간 모델, 울트라 장시간 모델을 만들어낸 게 고용부입니다. 법이 아니에요. 그래서 고용부가 이런 행정해석을 해 놨더니 법원에서 판례를 할 수밖에 없게 된 겁니다. 사회적으로 불필요한 소송, 낭비, 오늘과 같은 공청회도 고용부 때문에 어쩔 수 없이 하는 겁니다. 그래서 끊임없이 저나 다수의 노동법 학

자들은 행정해석을 그냥 치워라, 그래도 최장, 최장 아니지요. 2600시간+a입니다. 제가 50주로만 계산해서 그런 겁니다. 2600시간+a 법이에요. 지금 우리나라가 2092시간으로 울트라 장시간 근로 나라입니다. 그런데 법적으로는 사실 2600이 허용된 거예요. 그것을 3000시간까지 끌어올렸으니, ‘너희 행정해석 좀 바꿔!’ 이렇게 얘기를 했는데 고용부 단 한마디도 사과 한마디 없이 그다음에 지금 2700~2800시간 법을 국회에 들이민 겁니다. 여기에 이익을 본 사람은 분명합니다. 계속 가산임금 얘기를 하시는데 정확하게 기업은 고용부의 행정해석에 기초해서 그동안 가산임금을 떼먹었습니다. 그게 25%가 되든 30%가 되든 50%가 되든 돈 떼먹은 겁니다. 그리고 2600시간, 3000시간, 계속 장시간 근로를 시킬 수 있었습니다. 이것이 지금까지 노동법 역사의 본질입니다. 저는 이것은 좀 분명히 하고 싶습니다.

제가 사과를 하라고 그래도…… 예전에도 제가 장관님께 사과를 요청했습니다, ‘조정을 해 볼 테니 사과를 해라, 해석을 빼라’. 전혀 답을 안 하시고 오늘도 아주 뿔뿔하고 당당한 얼굴로 이 공청회에 참석하신 것에 대해서 저는 개인적으로 유감입니다만 더 이상 그 문제는 따지지 않겠습니다.

그다음에 두 번째로, 그러면 지금 최소한 정부 여당 안은 혹은 경영계 안은—제가 이걸 다 확인을 해 봤습니다—2700이나 2800시간 법을 만들어 달라는 요구입니다. 대법원 판례가 그냥 나와도 2600시간인데 이걸 어떻게 받아들입니까? 아니, 줄이겠다고 했지 않습니까, 1800시간으로 실근로 시간일?

그러면 제 생각으로는 2600 이상에서…… 지금 한 2092시간이니까 최소한 그것을 줄이는 법을 가져오셔야 되는 겁니다, 늘리는 법을 가져오는 게 아니라. ‘2300시간 법’ 혹은 ‘2400시간 법’ 이런 걸 가져 오셔야 되는 겁니다.

그런데 지금 2800시간까지를 상회하는 법안을 가져오셔서, 법학교수님께서 두 분이냐 참여하신 지원단에서 이것을 합리적인 판단이다라고 하신 것에 대해서 저는 개인적으로 굉장히 놀랍니다. 다만 여기에서 질문을 드리지는 않겠습니다. 제가 추후 학계에 정말 이것은 공식적으로 질문을 드리겠습니다.

2700, 2800시간, 그러니까 만약 이 입법을 저희가 받아들여야 된다면 한국 노동입법사에서 최초

로 국회가 일하는 시민의 노동권과 생활권과 건강권을 후퇴시키는 입법을 한다라는 선언입니다. 이걸 사태예요. 저는 이걸 노동역사에서 사변이라고 생각을 합니다.

그래서 저는 기본이 어떤 합의를 하든 대법원 판례에 입각한 혹은 고법이나 지법 판례에 입각한 1일 7시간이다, 상식과 원칙에 입각한 현행 2600시간에서 단 1시간도 올리면 안 된다, 줄이면 줄였지.

그다음 두 번째로 면별 조항과 관련해서 말씀을 드리자면, 사실 면별 조항 있을 수 있습니다. 하지만 그러려면요……

아니, 그동안 떼먹은 돈은 내놓으셔야지요. 그동안 얼마나 떼먹었는지 계산이 안 됩니다, 지금. 적어도 법학에서……

좋습니다. 법으로 하기 어렵다, 처벌 조항 만들지 말자 그러면 토해 내기 법이라도 하십시오. 토해 내기라도 해야지 이게 말이 되는 것 아닙니까?

적어도 이 두 가지, 나머지 노동생산성 문제나…… 경총에서 노동생산성을 이런 식으로 가져온 것이 정말 개인적으로 저는 유감스러울 뿐만 아니라 경악스럽습니다만 이 부분은 보충질의에서, 줄이실 것이라고 보고 저는 고용부의 입장은 듣고 싶습니다.

고용부가 줄이겠다고 했습니다. 2600시간에서 단 1시간이라도 늘릴 건지 줄일 건지 답하십시오.

○진술인 임무송 예, 말씀하신 2090시간대는 평균적인 근로시간이고 사업장마다 장시간 사업장이 있고 그것보다 적은 사업장이 반영되어 있을 것입니다.

정부 여당뿐만이 아니라 야당, 노사정 공히 현재보다 근로시간을 줄이자는 기본방향에 대해서는 인식이 같다고 알고 있고요. 다만 아까 말씀드린 대로 현실적인 여건을 감안해서 속도와 정도를 어느 정도로 조정할 것인가에 대해서 견해 차이가 있는 것 같습니다.

○이종훈 위원 의사진행발언이요!

○위원장 신계륜 이종훈 위원님 의사진행발언하십시오.

○심상정 위원 시간 없어요, 조금 이따 하세요.

○이종훈 위원 30초, 30초……

저희 노사정소위에서 이 공청회를 마련한 의미는 이해관계 당사자 또 전문가들의 의견을 청취

하고자 하는 것이지 그들을 불러서 우리가 야단 치려고 하는 것이 아니라는 점을 우리가 분명히 했으면 좋겠습니다, 위원장님.

그것은 위원장님이 진행을 하시면서 특히나 발언하는 언어의 구사가 ‘떼어먹는다’, ‘토해 낸다’ 이러면 저희가 오후도 그렇고 내일 공청회도 그렇고 이런 식으로 진행되면 저는 노사정위 그 위원의 한 사람으로서 공청회를 계속할 필요가 있는가 싶습니다.

○은수미 위원 저도 좀……

○위원장 신계륜 예, 30초만 말씀하십시오.

○심상정 위원 위원장님, 저 시간 없습니다.

○은수미 위원 저도 30초만 말씀드릴게요.

○위원장 신계륜 30초만 하고 갈게요.

○은수미 위원 이종훈 위원께서 어떤 의도로 본 동료 위원에 대해서 그런 발언을 하시는지 제가 이해가 안 됩니다만……

○이종훈 위원 위원장님이 이 회의를 어떻게 진행하셔야 되는지를 말씀드렸습니다, 저는.

○은수미 위원 예를 저의 발언을 가지고 하셨기 때문입니다. 제가 원칙을 분명히 말씀드렸습니다.

그리고 상식적인, 상식적으로 용납이 안 되는 상황의 답변이 나왔기 때문에 제가 최소한 자제해서 말씀을 드린 겁니다.

2700, 2800시간 법을 하자는 게 그게 지금 오늘날 2014년 박근혜정부, 근로시간 단축하겠다는 정부 아래 환노위에서 논의될 사항은 아닌 것 같아서 적어도 기준은 분명히 하자 이렇게 말씀드린 겁니다.

동료 위원의 발언에 대해서 함부로 폄하하지 마시기 바랍니다.

○이종훈 위원 잠깐만요. 이 공청회가……

○심상정 위원 제 발언순서입니다, 위원장님!

○이종훈 위원 위원장님께서 한 말씀 해 주셔야 돼요. 이 공청회가 노사정소위의 제안으로 되었기 때문에 공청회를 개최한 그 의미와 의도를 반영해서 위원장님은 운영을 해 주셔야 됩니다.

○위원장 신계륜 잘 알겠습니다. 앞으로 그렇게 진행하도록 하겠습니다.

이 공청회는 말씀처럼 의견을 듣는 자리고 또 더구나 학계에서 오신 분들은 우리의 요청에 의해서 바쁜 시간을 내 주셨기 때문에 그분들의 의견을 경청하는 것은 필요한 일이라고 생각합니다.

심상정 위원 발언해 주시기 바랍니다.

○심상정 위원 경기도 고양 덕양갑 심상정입니다.

오늘 노동시간 단축과 관련해서 어쨌든 연장근로에 휴일근로를 포함하는 것은 합의가 되어 있는 것 같은데요.

임무송 국장님께 제가 질의를 드리겠습니다.

○진술인 임무송 예, 위원님.

○심상정 위원 은수미 위원님의 취지가 그거라고 보는데 연장근로에 휴일근로가 포함되는 것에 동의한다면 이전 행정해석이 잘못됐다, 인정하시는 것이지요? 그것을 계속 지금 확인하는 것 같아요.

○진술인 임무송 저희는 기존의 대법원 판례를 기초로 해서 행정해석을 유지하고 있는데요, 우선 저희 행정해석과 관련해서 논란이 제기되고 있는 상황에 대해서는 국민들께 송구스럽게 생각을 합니다.

다만 대법원 판결이 아직 안 나온 상태에서 저희 해석을 어떤 방향으로 수정할지에 대해서는 신중한 검토가 필요하고 따라서 입법적으로 좀 명확하게 해 주십사 하는 요청을 드리는 겁니다.

○심상정 위원 노동부가 그런 입장을 계속 얘기하시니까 걱정이 되는 거예요. 어쨌든 노사 간에 여러 의견이 제기가 돼도 법 제도의 문제는 결국은 주무부처가 어떤 인식을 가지고 정리하느냐가 중요하기 때문에 지금 계속 은수미 위원이 문제 제기를 하는 겁니다. 그렇게 말씀하시면 안 돼요.

그동안에 사실 노동부가 충분히…… 장시간 노동 문제가 대법원까지 갈 필요가 없었어요. 노동부가 해결했으면 될 문제였습니다. 그동안에 위법을 방치하고 탈법을 용인해 준 게 사실 노동부기 때문에 오늘날 이런 어려움을 초래한 거예요. 기업들도 진작부터 이런 부분에 대해서 노동부가 의지를 가지고 법에 따라서 준수하도록 안내를 해 왔으면 강동한 진술인처럼 이런 걱정, 진작부터 준비가 됐을 겁니다. 그 점을 좀 지적을 드리고요.

노동시간 기준이 40시간이잖아요. 40시간에서 출발해야 되는데 이게 52시간이냐 60시간이냐 이 자체가 진짜 좀 황당한 얘기예요.

임무송 국장님! 지금 과로사 기준이 얼마입니까?

○진술인 임무송 최근에 정해진 걸 제가 오늘 기억을 못 하겠습니다.

○심상정 위원 과로사 기준도 모르면서 뭘 어떻

게 노동시간 단축 얘기를 하세요?

○**진술인 임무송** 죄송합니다. 60시간대로 기억하는데……

○**심상정 위원** 과로사 기준이 제가 알고 있는 게 사실일 거예요, 아마. 발병 전 12주 동안, 그러니까 3개월 동안의 업무시간이 1주 평균 60시간, 4주 동안 1주 평균 64시간을 초과하면 과로사예요.

그러니까 지금 이게 60시간…… 6개월 범위 내에서 60시간을 허용하자는 것 아닙니까, 지금?

그 얘기는 무슨 얘기냐 하면 현행법으로 과로사를 허용하겠다는 겁니다, 지금.

국장님! 심각한 문제지요, 이게.

○**진술인 임무송** 좀 다른 의미라고 생각합니다.

○**심상정 위원** 노동부에서 그런 것들을 지금 전혀 검토를 안 하고 계신다는 것은 참 납득하기 어려워요.

그리고 노사 간에 논의를 해서, 합의해서 결정을 하겠다 이런 말씀을 하셨지만 여기 경총에서도 나와 계시지만 노조조직률 지금 몇 %입니까? 10%예요. 대부분 노조 없습니다.

그리고 기업이 좀 연장하자, 노동시간을 좀 늘리자 이렇게 얘기하면 이걸 노조 없는 곳에서 거부할 수 없어요. 그러니까 사실상, 지금 52시간을 초과해서 일하고 있는 노동자 수가 121만 명, 경총 주장으로 따지면 143만 명인데 이분들 노동시간 줄어들 수 있겠어요? 현실이 그렇다는 거지요, 현실이. 의지는 다 지금 노동시간 단축하자 이렇게 해서 얘기는 시작이 됐는데 결국은 지금 말하자면 윗돌 빼서 아랫돌 메우고 아랫돌 빼서 윗돌 메우는 식으로 기존 노동시간 그대로 지금 보장하는 방안만 연구되고 있는 겁니다. 그래서 제가 답답하게 생각하는 거예요.

그리고 대공장의 경우에, 물론 중소기업은 다릅니다마는, 지금 잔업 하루에 한 두 시간 하고 특근 월 한 두세 번 합니다. 그러면 12시간 연장에 추가연장 8시간이면 지금 노동부 행정해석하고 똑같아지는 겁니다. 맞아요, 안 맞아요? 임무송 국장님!

○**진술인 임무송** 준비기간 동안에는 일단 현행 상태를 유지시켜 주면서 단계적으로 줄이자는 게 저희 입장입니다.

○**심상정 위원** 준비기간도 마찬가지로입니다. 준비기간이, 저는 생산성 향상을 위한 충분한 대책을 마련해야 된다 하는 점에 대해서는 동의를 해

요. 그러나 지금까지 노사관계의 관행상 대책을 마련한 후에 한다, 그건 안 한다는 얘기하고 똑 같아요.

노동행정 하루 이틀 해 보셨어요? 그러니까 ‘노동시간 단축한다’ 이렇게 해 놓고 그래야 저는 대책도 마련이 될 거라고 봅니다. 대책이 다 마련된 이후에, 생산성 대책 마련된 이후에 노동시간 단축하자 그것은 안 하겠다는 얘기하고 같은 결과가 나온다, 지금까지 전례로 볼 때. 그 점을 제가 지적을 드리고, 그다음에 2년 말씀을 하셨는데 2년 근로시간 면제나 복수노조 창구 단일화 이것 얼마나 우리가 걱정을 했어요? 시행 후 5개월 만에 도입률 80% 넘었어요. 그런데 무슨…… 지금 노동시간 단축은 국정과제이자 여야 총·대선 공약입니다. 그런데 뭘 2년씩이나 걸려요?

임국장님!

○**진술인 임무송** 예.

○**심상정 위원** 노동부가 그런 노사관계 현실을 고려하지 않은, 노동부가 지금 하자는 대로 하면 어떤 결과가 나오는지 적어도 아까 말씀드린 것처럼 아랫돌 빼서 윗돌 메우는 그 수준 이상이 나온다고 저는 봅니다.

그렇기 때문에 그런 일종의 중재안이라 할까요, 그것은 수용하기 어렵다. 왜? 노동시간 단축의 길로 가지 못합니다.

제가 말씀드리려는 것은 ‘단계적으로 가자, 과도적으로 기간을 설치하자’ 그 취지에 대해서는 저는 동의를 해요. 실질적으로 과정을 경과규정을 두어서 그 경과규정에 따라서 그 길에 진입한다는 확신만 있으면 제가 동의할게요. 그런데 이런 방식은 절대 확신이 안 듭니다.

우리 새누리당 위원님들께서도 그 점을…… 현실에 진짜, 실제 어떻게 될 거냐 이 점을 저는 주의 깊게 보셔야 된다 그 말씀을 드리고, 포괄임금제는 내일 또 이야기를 드리겠고요. 근로시간 특례 이 문제는, 제가 근로기준법 개정안에서 폐지하는 안을 냈습니다. 폐지하든 대폭 축소하는 조치가 있어야 된다고 보고요.

그리고 포괄임금제 문제는 이게 노동시간 문제 하고도 연동이 돼 있는데 이게 중소기업에서 저임금과 장시간 노동의 주범이거든요.

그래서 이 문제에 대해서도 제가 여러 차례 국감 때도 말씀을 드렸는데 노동부에서 이 문제에 대해서도 입장을 준비를 하셔야 될 것 같습니다.

○**진술인 임무송** 예, 알겠습니다.

○**심상정 위원** 이상입니다.

○**진술인 임무송** 질의해 주신 것 위원장님 잠깐만 답변을 드려도……

○**위원장 신계륜** 답변하십시오?

○**진술인 임무송** 예.

○**위원장 신계륜** 심상정 위원이 정리한 것만으로 그냥 넘어가지지요.

○**진술인 임무송** 조금만 보완설명을……

○**위원장 신계륜** 꼭 말씀하시겠어요?

○**진술인 임무송** 예.

○**위원장 신계륜** 짧게 말씀하세요.

○**진술인 임무송** 예, 짧게 말씀드리겠습니다.

아까 과로사 기준을 오히려 합법화하는 것 아니냐는 지적에 대해서는 걱정하신 바에 대해서는 공감합니다. 다만 여당 안이나 정부 기본입장도 연중 상시적으로 추가적인 초과근로를 허용하자는 것이 아니고 사유가……

○**심상정 위원** 국장님, 이 점만 분명히 이야기하면 돼요. 과로사 기준을 허용할 수 있다……

○**진술인 임무송** 그런 식으로 접근할 것이 아니고 일시적으로 추가적인 근로시간 수요가 있을 때 그것을 제도적으로 허용할 수 있는 방안을 마련하자는 것이고요. 준비한 뒤에 시작하면 늦으니 시작하고 준비하자 또는 시작하면서 준비하자는 취지는 공감합니다.

다만 이번 법 개정안에 일정을 명확히 해 주시면 그것이 법적 규범력을 가지기 때문에 그대로 시행될 수 있을 것입니다. 최소한의 준비기간 필요에 대해서는 공감해 주신 바를 확인해서 그대로 준비하겠습니다.

○**심상정 위원** 아니, 약간 오해가 있는 것 같아서……

○**위원장 신계륜** 한 말씀만 더 하십시오, 심상정 위원님.

○**심상정 위원** 예, 우선 제가 말씀드리는 것은 뭐냐 하면 서로 협상하고 대화하고 타협하는 데는 신뢰가 중요합니다, 신뢰가.

그런데 우선 노동부에 대한 신뢰가 없어요. 그건 여야 마찬가지로입니다. 그렇다고 해서 ‘신뢰가 없으니까 묵살하겠다’ 이런 게 아니라 지금까지 노동시간 문제가 세계 10위 경제대국이 지금 OECD 국가…… 최고 일 많이 하는 나라가 됐다, 그리고 그것이 행정부의 어떤 자의적인 법해석이나 이런 것에 의해서 조장됐다 이 점에 대해서 노동부가 책임을 통감해야 돼요, 우선.

그리고 몇 가지 지금 우리나라가 그동안에 장시간 노동국이면서도 지켜왔던 가이드라인이 있습니다, 제시했던. 예를 들면 과로사 기준이라든지 이런 문제들에 대해서 충분히 검토하고 그다음에 지금 노동조합 조직률의 현실이라든지 노사관계에서 실질적인 힘의 역학관계가 어떻게 가는 거라든지 이런 것들을 다 고려할 때 지금 말씀하신 방안 가지고는 저희가 동의해 드리기가 좀 어렵다 이런 말씀입니다.

이상입니다.

○**위원장 신계륜** 수고하셨습니다.

○**진술인 임무송** 노사정의 사회적 합의하에 입법을 추진하겠습니다.

○**위원장 신계륜** 잠깐만, 잠깐만…… 자꾸 대답하지 마세요. 그리고 물어보지 않았지 않습니까? 심상정 위원의 의견을 발표한 것이니까 경청하세요. 그리고 나중에 또 부족한 부분이 있으면 시간을 드리겠습니다. 그러니까 그렇게 넘어가시고요.

다음은 김경협 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○**김경협 위원** 새정치민주연합 부천 원미갑 출신의 김경협 위원입니다.

일단 PPT를 좀 봐 주실까요?

(영상자료를 보며)

2012년 대선공약집인데요. 근로시간 단축을 위해 근로기준법상 초과근로시간 한도 지키기, 휴일근로 초과근로시간 산입, 단계적으로 실시한다 이런 조건은 없었던 것 같습니다.

그다음에 작년 6월에 발표한 고용률 70% 로드맵입니다.

근로시간 단축해서 매년 11만 명씩 5년 동안 55만 명의 일자리를 창출하겠다, 청와대 경제수석의 브리핑이었습니다.

다음에 작년 10월 달의 당정협의, 여당과 당정협의 내용입니다.

연장근로 한도에 휴일근로 포함하되 기업 규모에 따라서 단계적으로 적용을 하겠다 이렇게 해서 협의를 했어요. 넘어가겠습니다.

경총에서 여기에 대해서 반대한다 이런 성명서를 냈지요.

그런데 고용노동부 방하남 장관이 2016년까지 2년간 법 시행 유예하고 2021년까지 6년간 단계적으로 적용한다 이렇게 얘기를 했습니다.

문제가 이렇게 해 가지고……

임무송 국장님!

○진술인 임무송 예.

○김경협 위원 이렇게 해 가지고 고용률 70% 로드맵 달성할 수 있습니까?

○진술인 임무송 예, 현재 장시간 근로가 이루어진…… 실근로시간 단축을 위해서 종합적인 계획을 가지고 추진하겠습니다.

○김경협 위원 실질적으로 이게…… 방하남 장관님 담화 내용이 당정협의를보다 더 후퇴했고 당초의 고용률 70% 로드맵에서 완전히 다 벗어나 있습니다. 그렇지요?

○진술인 임무송 그렇지는 않습니다.

○김경협 위원 지금 그렇잖아요. 지금 보셨잖아요. 2016년까지 2년간 유예하고 2016년부터 21년까지 6년간 단계적으로 적용한다, 21년부터 전면 허용한다, 방하남 장관님이 이 담화 발표할 때 청와대와 협의를 했습니까?

○진술인 임무송 관계부처 간에 협의가 있었습니다.

○김경협 위원 관계부처 간에 협의가 있었습니까?

○진술인 임무송 예.

○김경협 위원 청와대하고는 협의를 한 적이 있습니까?

○진술인 임무송 예, 구체적으로 청와대와 협의해서 정한 것은 아닙니다.

○김경협 위원 장관님이 담화 발표할 때 여당과 협의를 한 적이 있습니까?

○진술인 임무송 관계부처 간에 협의한 것이고 여당과는 이런저런 대안들이 논의된 바는 있지만 여당과 협의된 결과를 저희가 원래 제시한 것은 아닙니다.

○김경협 위원 그러면 대통령의 공약을 위반해 있고 그다음에 고용률 70% 로드맵도 완전히 벗어나 있고 이렇게 해서 장관이 일방적으로 발표하는 것은 이것은 어떻게 보면 장관의 월권입니까, 어떻게 된 것입니까?

뭐가 안 맞는 것입니까? 청와대하고 노동부가 안 맞는 것입니까?

○진술인 임무송 위원님, 그렇게 지적하시는 것은 과하신 것 같고 공약이나 로드맵 그리고 저희 국정과제를 단계적으로 구체화해 나오는 과정이라고 이해해 주시기를 바랍니다.

○김경협 위원 그런데 제가 그래서 공약부터 로드맵까지를 한 번 더 정리해 드린 것입니다, 어떻게 틀린지를 보시라고.

보셨잖아요. 분명히 틀리지요? 달라져 있잖아요.

그러면 왜 노동부가 이런 식으로 마음대로 바꾸느냐 이런 것입니다.

○진술인 임무송 다시 한 번 저희가 확인한 것을 말씀드리면 공약에서는 휴일근로를 초과근로 시간에 산입하도록 하고 있고 국정과제에서는 같은 맥락에서 연장근로하는 데 포함하되 규모별 단계적으로 시행하고 예외적 연장근로 확대 등을 제시하고 이번에 그것을 구체화했습니다.

○김경협 위원 그러니까 대통령 공약을 21년부터 전면적으로 시행하는데 21년까지 대통령 합니까?

○진술인 임무송 과거에 40시간제 할 때도 6단계로 나누어서 한 바가 있습니다.

○김경협 위원 최소한 임기 내에는 해야 할 것 아닙니까, 공약 이행을? 21년도까지 해서 계획 잡아놓고 이렇게 해서 장관이 마음대로 발표하고 이렇게 하면 안 되잖아요?

○진술인 임무송 과거에 법적으로는……

○김경협 위원 전 세계가 1주일을 7일이라고 다 보고 있는데 한국의 고용노동부만 1주일을 5일이라고 주장을 합니다. 그 문제만 해결되면 사실이 문제 근로시간 단축 간단하게 다 해결될 문제입니다. 그렇지요?

○진술인 임무송 이번에 입법적으로 명확히 하자 하는 것이 저희 입장입니다.

○김경협 위원 입법 안 해도 1주일이 7일인 것 아시잖아요. 입법해야 됩니까?

○진술인 임무송 이제까지는 연장근로와 휴일근로를 구분해서 운영해 왔습니다.

○김경협 위원 입법을 1주 7일이라고 법을 정해 놓아야 1주일이 7일이 되는 것인가요?

○진술인 임무송 근로시간제도를 어떻게 계산할 것인가가……

○김경협 위원 노동부만 그렇게 해석을 하고 있다는 거예요, 한국의 노동부만. 전 세계가 1주일이 7일인데 그것만 적용하면 다 되는데 쉽게 해결할 문제를 노동부가 주 5일로 계산해서 이런 혼란이 벌어지고 있는 것입니다.

○진술인 임무송 위원님, 일본도 우리와 유사한 제도를 가지고 있고요, 우리 법원도 판례마다 조금 엇갈린 판례가 있어 왔습니다.

○김경협 위원 다른 데 얘기하지 마시고요.

일단 그다음 PPT 좀 잠깐 봐 주시지요.

고용을 70% 로드맵 달성을 하려면 연 171시간씩 단축을 해야 됩니다, '17년까지 1900시간 이하로 단축하겠다' 이렇게 되어 있으니까요. 휴일근로를 연장근로에 포함시키는 것만으로 사실 시간 단축 효과는 대단히 제한적이지요. 실질적으로 그것 외에 근로시간 특례제도 개선, 4인 이하 사업장 근로시간 적용을 하는 문제, 근로시간 단축 청구권 도입하는 문제, 연차휴가 사용 확대, 교대제 개편 각각의 이런 것까지 전부 다 포함을 했을 때 151.66시간의 시간단축을 할 수 있습니다.

어떻게 생각하세요?

○진술인 임무송 예, 그와 같은 연구가 있었던 것으로 알고 있습니다.

○김경협 위원 그렇지요? 그런데 연구가 이렇게 나와 있는데 지금 노동부 안은 가능합니까?

○진술인 임무송 저희가 이 중에 우선적인 것은 먼저 하고 나머지 것은 또 2단계로 하자는 제안을 가지고 있습니다.

○김경협 위원 이런 것들을 전체적으로 다 해야지 151시간, 지금 목표 1900시간 이하로 단축을 하려면 17년까지 171시간을 단축해야 되는데 이대로 다 해도 151.66시간을 줄입니다. 그것밖에 못 줄입니다, 그것밖에.

그다음에 우리 중소기업중앙회에서 오신 강동한 진술인, 아까 시간 단축을 했을 때 기업 부담을 얘기를 했어요. 기업 비용이 늘어난다는 얘긴데 비용 부담이 늘어나는 근거하고 얼마 정도가 늘어납니까?

○진술인 강동한 통상임금하고 지금 이 문제가, 그다음에 아시다시피 현대자동차 GM……

○김경협 위원 다른 얘기는 하지 마시고 시간단축 문제로만 했을 때……

○진술인 강동한 제가 이 얘기를 왜 하느냐 하면 통상임금 자체를 올해 저희들이 저희 회사 근로자를 한번 계산을 해 보니까 3개월 된 신입사원이 작년에는 3400만이었어요, 연봉이. 그런데 올해 최저임금 7.3% 인상하고……

○김경협 위원 아니, 그것은 임금인상을 해서 그것이 늘어난 것이고요. 그러니까 시간 단축만 해서 어떤 면에서 비용 부담이 늘어나느냐라는 것이지요.

○진술인 강동한 방금 양 노총에서 말씀드렸듯이 임금인하 없는 근로시간 단축을 요구하지 않습니다. 저희들이……

○김경협 위원 그래서 요구한 대로 다 들어주시

려고 그러시는 거예요?

○진술인 강동한 아니요. 저희도……

○김경협 위원 그러니까 양대 노총에서 요구하신 대로 임금보전 다 해 드리려고 하는 것을 전제로 했을 때지요, 그러니까?

○진술인 강동한 그런데 해 주어야 됩니다.

왜냐하면 저희도 근로자를 사랑합니다. 그리고 근로자들이 살 수 있도록 해 주려면 임금을 보전해 주어야 된다고 저는 생각합니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○김경협 위원 뭐 좋으신데 그것은 임금보전을 해 주었을 때 하는 얘기이고 시간 단축만 놓고 보면 제가 이것을 사업주들한테 직접 물어보았어요. 주야 맞교대로 돌아가고 있는데 이것을 3조 3교대로 바꾸었을 때 어떤 면에서 비용이 늘어나느냐 했더니 비용이 줄어든답니다. 왜냐, 할증수당이 줄어들기 때문에 비용이 줄어든답니다.

○진술인 강동한 인원이 늘어나면 거기에 대한……

○김경협 위원 그런데 경총이나 이쪽 중소기업중앙회는 기업 부담이 늘어난다고 지금 얘기하고 있거든요.

○진술인 이호성 제가 답변을 해도 될까요?

○김경협 위원 예, 한번 해 보세요.

○진술인 이호성 지금 중복할증이 되면 일단 당장 휴일근로……

○김경협 위원 그것은 중복할증이 되었을 때, 제가 다른 요인을 자꾸 빼고 시간단축을 했을 때 시간단축으로 인한 기업의 비용 부담이 왜 늘어나느냐라는 것입니다.

○진술인 이호성 그러니까 그 중복할증이 왜 생기느냐 하면 휴일근로 시간을 연장근로 한도에 포함을 시키니까 근로시간이 줄어들면서 그것이 당연히 휴일근로하고 연장근로 중복할증이 되는 것 아닙니까?

저희가 계산을 해 보니까 전체 산업계에서 한 7조 6000억 정도 늘어나는 것으로 되어 있고 그 계산근거 필요하시면 자료 드리겠습니다.

○김경협 위원 자료를 한 부 주시고요.

그런데 실질적으로 시간 단축만을 가지고 봤을 때는 비용이 늘어나지 않는다, 오히려 기업 비용 부담이 줄어든답니다, 왜냐하면 할증에 대한 부담이 줄어들기 때문에.

단지 걱정하는 문제는 그거더라고요. 인력을 더 충원을 해야 될 텐데 그 인력 충원은 사실 걱정스럽다 이런 얘기들을 합니다.

○진술인 이호성 그것이 다 인건비이지 않습니까?

○김경협 위원 실질적으로 인력을 충원을 해서 하더라도 통상임금의 100%를 지급할 때하고 250%를 지급할 때하고 다른 문제 아닙니까?

그러면 결국은 이 인건비 부담만을 놓고 보았을 때 비용이 줄어든다 이런 얘기고요.

○진술인 이호성 그런데 직원이 늘어났는데 어떻게 인건비가 줄어듭니까? 그 할증료보다……

○김경협 위원 할증 부담이 줄어들잖아요. 직원이 늘어났을 때 늘어나는 부담은 8.5%, 4대 보험료 8.5%가 더 늘어난다는 얘기인데요, 그런데 거기에 비해서 할증이 줄어드는 폭이 훨씬 더 커진다는 것입니다.

○진술인 이호성 전체 인건비로 계산을 하셔야지요.

○김경협 위원 그래서 실제로 그것을 한번 계산을 해 봅시다. 그러니까 시간 단축으로 인해서 비용 부담이 늘어나는지 줄어드는지 한번 실질적인 계산을 해 보자 이런 얘기입니다.

그래서 계산된 자료가 있으면 한번 좀 주시고요.

○진술인 이호성 예, 저희 다 갖고 있습니다.

○위원장 신계륜 김경협 위원님 아주 질의 잘 하셨습니다.

나중에 필요한 자료는 서로 교환하시고요, 의견이 좀 다른 부분이 있을지라도 서로 교환하는 과정에서 이해가 될 수 있다고 생각합니다.

첫 번째 질의 마지막 순서입니다.

홍영표 위원님 질의하겠습니다.

○홍영표 위원 새정치민주연합 인천 부평을 출신 홍영표 위원입니다.

오늘 오전부터 진술인들께서 나와서 여러 가지 말씀을 해 주셔서 감사합니다.

제가 사실 노사정 사회적 논의를 통해서 지금 현안이 되고 있는 근로시간 단축이나 통상임금 문제 그리고 노사·노동 관계의 개선을 위한 여러 가지 현안들에 대해서 도저히 우리가 이것을 놓아두면 해결이 안 되기 때문에 저희가 이런 논의기구를 만들어서 해결해 보자 하고 시작을 했습니다.

저도 예상을 했습니다마는 이렇게 근로시간 단축을 놓고도 굉장히 많은 의견의 차가 있습니다. 노동계, 경제계, 정부 큰 차이가 있는 것을 공청회에서 다시 한 번 저는 확인했다고 생각을 합니다.

여기 참여하는 모든 분들 그리고 또 이 공청회를 지켜보는 국민들을 위해서 제가 좀 설명을 드리면 지금 오늘 여기서 제기된 안건들이 저희 지원단이나 또 논의기구 전체 대표단 회의에서 공식적으로 합의되거나 아직 그런 상태는 아닙니다.

그리고 우리 이철수 교수님께서 처음에 발제를 해 주셨는데 거기에 대해서도 지원단 내에서도 또 다른 의견을 가진 분들이 있다는 것을 말씀을 드립니다.

사실 근로시간 단축 문제는 저는 정부가 잘못해 왔다고 생각을 합니다. 저희가 근로기준법에 근로시간의 규정을 두는 것은 여러 가지 의미가 있기 때문에 그렇습니다. 노동자들의 건강 그리고 일자리 문제 이런 것들 때문에 근로시간을 이렇게 제한한 것이고 그것에 대해서 어떤 법과 원칙을 가지고 해 왔는데 노동부에서 해석을 대한민국은 1주일이 7일이 아니라 5일이다 이런 해석을 하면서 이런 문제가 지속되어 왔습니다.

우리 한국 경제가 이렇게 발전했지만 사실은 그 밑바닥에는 이렇게 저임금, 또 저임금을 주다 보니까 노동자로서는 장시간 노동을 할 수밖에 없는 이런 상황이 되었고 어떻게 보면 이 저임금 장시간 노동을 통해서 한국 경제가 경쟁력을 가지고 여기까지 왔다는 것에 대해서도 저는 부인할 수 없다고 봅니다.

저는 이 논의를 하면서 이런 생각을 하게 되었습니다. 우선 특히 대기업을 중심으로 해서 여력이 있는 데서는 근로시간을 사실상 많이 단축해 왔습니다. 주야 맞교대에서 3조 3교대라든지 3조 4교대라든지 이렇게 해 왔고 또 그 과정에서 임금보전도 충분히 이루어졌습니다.

그런데 문제는 사실 우리 오늘 계속 논의가 되고 있습니다마는 5인 이하의 사업장은 사실상 어떠한 법적 보호도 받지 못하고 방치되어 있거든요. 사실 이 문제를 구조적으로 정말 해결하려면 우리는 대기업과 중소기업 또 그런 어떤 관계 자체를 개선해야 되고 우리 경제시스템 전체를 바꾸어야 됩니다. 그런 논쟁으로 갈 수밖에 없고 그래서 저희들이 경제민주화 이런 얘기를 하는

것입니다.

그런데 근로시간 단축만 압축해서 보더라도 결국은 제가 보면 이 대기업들은 크게 문제가 되지 않게 비껴갈 수 있습니다. 그러나 사실 저희가 52시간 이상은 다 불법이다 이렇게 했을 경우에 극히 일부 업종, 예를 들어서 자동차산업의 부품 업체라든지 하는 일부 산업과 업종 기업에서 문제가 되고 있습니다. 우리 전체 노동자들이 1700만인데 실제로 지금 52시간 이상 일을 못 하게 되면 가장 고통을 받는다고 할까요, 어려워지는 그런 것들이 저는 중소기업이라고 생각합니다. 중소기업이 대략 약 40만 정도에 해당하는 사람들이 직접 영향을 받을 텐데요, 사실 이 문제를 우리가 그냥 무시하고 갈 수도 없다고 저는 생각합니다.

그렇기 때문에 저희가 지원단에서 논의했던 것은 대한민국은 1주일이 7일이다 이것을 명확하게 하고 그리고 법이 지금 52시간으로 되어 있으니 그것을 우리가 후퇴해서는 안 된다는 것이 우리 여야나 전문가들이 거기에서 의견을 모은 것입니다.

그러나 당장 어떤 중소기업들, 일부 업종과 산업에 있는 중소기업이라 하더라도 경쟁력에 심각한 문제가 있고 대처할 수 있는 시간적인 어떤 여유를 주어야 되기 때문에 지금 저희가 그러면 면별조항이라는 그런 것을 도입해서 2017년까지 혹은 다른 여러 가지 논의가 있습니다마는 그런 논의를 하고 있다 이렇게 이해를 해 주셨으면 합니다.

그리고 저는 이 경제계에서도 근로시간 단축의 문제는 기업의 단기적인 손익구조나 이렇게만 보아서 안 된다고 봅니다. 우리 경제 전체 시스템이 경쟁력을 갖기 위해서는 실제로 근로시간 단축을 할 수밖에 없습니다. 그것은 또 일자리하고도 연관이 되어 있습니다. 지금 우리 20~30대 청년들이 40% 정도가 실업 상태 아닙니까? 이 문제를 우리가 외면하고 계속 갈 수 없는데 그 문제를 해결하는 데 정말 중요한 문제는 근로시간 단축을 하는 것이라고 봅니다.

그래서 저는 우리가 오늘 이 자리는 사실 이해 당사자들이 경제계나 노동계나 다 어려움을 말씀하시고 또 한쪽에서는 법과 원칙에 따라서 해야 되지 않느냐 이런 주장을 하시는 것에 대해서 저는 충분히 타당성이 있다고 생각합니다.

제가 질의를 하기보다는 이런 취지에서 저희가

근로시간 단축 논의를 하고 있기 때문에 저는 우리 모두를 위해서 어떤 합의점을 도출해야 됩니다. 그것이 어떤 이상론도 있고 현실론도 있겠습니까마는 지금 우리 현실을 고려해서 그것을 반드시 합의점을 도출해야 된다 이런 말씀을 드리고 싶고요.

또 이것은 근로시간 단축뿐만 아니라 통상임금 문제 그리고 여러 가지 노동권을 제약하고 있는 현실에 대한 이런 것들이 함께 논의를 통해서 합의가 이루어지고 그렇게 됐을 때 노사관계도 안정이 되고 또 우리가 우리 경제발전을 위해서 모두와 손을 합할 수 있지 않느냐 이런 생각을 합니다.

그런 취지에서 저는 노동계나 경제계도 이번이 이 문제에 대해서는 그런 원칙과 현실 사이에서 좋은 안을 만드는 데 많이 지혜를 모았으면 합니다.

저는 그런 말씀으로 마치겠습니다.

○위원장 신계륜 홍영표 간사님이 그동안 소위에 같이 참여하면서 느꼈던 소회를 정리하신 것 같습니다. 참고해 주시기 바라겠습니다.

거듭 말씀드리지만 이 자리는 공청회 자리여서 여러 전문가들과 이해당사자들의 의견을, 특히 다른 의견을 잘 정리해서 듣는 자리입니다. 그러니까 다소 의견이 다르다고 해서 불편해할 것이 아니라 오히려 차이를 분명히 해 놓고 어떤 게 더 합리적인가 이런 것을 찾아가는 것이 공청회의 목적이라고 할 수 있을 것입니다. 그런 점을 이해해 주시면서……

1차 질의를 끝냈습니다. 지금 시간이 12시 20분이어서 시간이 별로 남지 않았습니다. 2시부터 새로운 공청회가 시작되기 때문에 보충질의가 있는 위원님께서 손을 들어 주시기 바랍니다.

두 분 다 하시겠습니까, 은수미 위원님과 한정애 위원님?

그다음에 이종훈 위원님도 하시겠습니까?

○이종훈 위원 아닙니다.

○위원장 신계륜 그러면 두 분이 하시는데 짧게 마무리를 잘 지어 주시기 바라겠습니다.

먼저 한정애 위원님 하시겠습니까?

예, 한정애 위원님 먼저 하십시오.

○한정애 위원 지금 저희가 어쨌든 근로시간 단축하겠다고 하는 공감대는 서 있는데 아까도 말씀드렸습니다만 어쨌든 업종별로 봤을 때 특례업종 또는 적용제외 업종으로 해서 빠져나가는 것

들이 있습니다. 그래서 그런 점진적인 노동시간을 단축해야 된다고 하는 것, 그래서 특례업종을 줄이고 하는 것에 대해서 일정 부분 공감대가 있다 하더라도 저는 그런 업종에조차도 전반적으로 근로시간에 대한 상한을 설정하는 것은 해야 된다, 그리고 노동시간과 노동시간 사이에 적절한 휴식시간이 주어지는 것 역시 필요하다, 우리가 지금 처해 있는 상황을 다 모르는 것이 아니기 때문에 한꺼번에 제도적으로 아주 완급을 두지 않은 상태로 어느 적절한 시점으로 끌어당기기가 힘들다고 하면 그것을 해 나가는 과정에서 서로 간에 최소한의 합의를 볼 수 있는 지점 정도는 여기가 아닌가 하거든요.

그래서 저는 노동계도 그렇고 사용자도 그렇고 그리고 정부도 그렇고 또는 지금 발제를 해 주신 교수님이나 지원단 어느 분도 좋습니다. 지금 저는 특례업종이나 이런 것은 있을 수 없다고 생각합니다. 그래서 노동시간과 관련된 상한을 설정하는 것과 노동시간과 노동시간 사이에 휴게시간을 설정하는 것, 지금 아마 여당의 안도 그렇고 1안도 그렇고 2안도 그렇고 어쨌든 11시간 정도의 휴게시간이 필요하다고 나와 있습니다. 그것에 대해서 한 번씩만 말씀을 해 주시면 좋겠습니다.

누구든지 편하게 먼저……

○**위원장 신계륜** 한정에 위원님, 다 말씀하시라고 하신 겁니까?

○**한정애 위원** 3분 정도 남아서……

○**위원장 신계륜** 대표로……

○**한정애 위원** 혹시 반대하시는 분 있으시면……

○**진술인 이호성** 예, 반대 의견을 말씀드리겠습니다.

○**한정애 위원** (웃음)

너무 당연하게 반대하셔서……

○**진술인 이호성** 근로시간 단축 전체 논의에 관해서 방향성에 대해서는 사실 저희들도 동의를 하고 있습니다.

그런데 지금 문제는 아까 홍영표 위원님께서 잘 지적을 해 주신 것처럼 전체 기업의 문제는 아닙니다. 이미 지금 연장근로 바로 한도 적용을 한다고 하더라도 82% 기업은 해당이 없습니다. 82% 근로자들은 해당이 없습니다. 결국은 굉장히 취약한 계층에 있는 취약한 근로자들이 해당이 되는 것이고 굉장히 열악한 기업들이 문제가 될 텐데 이런 기업들에 어느 날 갑자기 전부 다

규제를 가하고 제한을 가했을 때 당장 그 기업보고 퇴출하라고 하는 의미가 아니라고 한다면 최소한의, 상당한 정도의 유예기간을 두고 적용을 하자는 취지였고 그것을 보충하는 의미에서 탄력적 근로시간제도라든가 여러 가지 대안들이 나오는데 가령 탄력적 근로시간제에 상한제 규제 들어오고 휴게시간 연속 규제 들어오고 이런 식으로 한다면 결국 본질적으로 우리가 유예기간을 두고 현실적합적인 소프트 랜딩(soft landing)을 유도하자고 하는 취지에 오히려 역행하는 결과가 될 수 있기 때문에 한 가지만 집중해서 이런저런 다른 여러 가지 규제들이 같이 들어오는 것은 굉장히 문제가 있다 이렇게 생각이 됩니다.

○**진술인 이정식** 저희는 훌륭한 위원님들을 믿습니다. 노동시간을 무한정 늘릴 수 없으니까 상한을 설정하고 일과 일 사이에 휴게를 늘린다 이것은 아주 기본적인 것 아니겠어요? 그래서 저희들은 19대 상반기 국회가 이번에 참 좋은 그림을 만드셨는데 2013년도 6월 달에 환노위 법안소위 위원장이신 김성태 위원장께서 ‘우리는 여야가 공감했다. 일주일이 7일이고 12시간을 기준으로 잔업 한도, 그러니까 법 개정을 하는 것으로 공감을 했다’고 그러는데 절충이나 이렇게 해서 잘되면 좋겠지만 안 되더라도 원칙과 기준을 방금 말씀하신 것처럼 명확히 하셔서 이번에 노동시간이 줄어졌으면 좋겠습니다.

○**한정애 위원** 이철수 교수님……

○**위원장 신계륜** 자, 이제 그만하시지요. 그만하시고, 다 들었으니까 나중에 정리할 때 하겠습니다.

한정에 위원님, 이제 마무리된 것이지요?

○**한정애 위원** 예, 다 됐습니다. 필요하다고 하는 공감대가 일정 부분 형성이 되어 있었기 때문이에요.

○**위원장 신계륜** 고맙습니다.

다음은 마지막으로 은수미 위원님 마무리 해주시기 바랍니다.

○**은수미 위원** 제가 아까 고용부 행정해석만 없으면 현행법이 2600시간 법이다라고 분명히 말씀을 드렸습니다. 저의 개인적 의견은 그것이 무엇이 되든 현행법 이상으로 근로시간을 늘리는 것은 저는 저로서는 굉장히 곤란하다라는 입장을 분명히 했고요. 다만 그것을 입법으로 할 것인가, 고용부가 행정해석을 빼버리면 되는가 하는 논란의 여지가 남아있는 것 같습니다.

두 번째로 저는 경영계가 노동생산성에 관심을 갖는 것은 굉장히 긍정적이라고 봅니다. 왜냐하면 노동생산성이 장시간 근로하고 임금 몫이 떨어지기 때문에 계속 노동생산성이 낮은 것이거든요.

생산성지수를, 노동생산성을 국제 비교하는 것은 쉽지가 않아서 아주 단순한 지표로 합니다. 예를 들어서 미국 노동통계국이 각국의 노동생산성을 비교하는 지표는 아주 단순해요. 우선 분모에 총 노동자 수 곱하기 근로시간을 합니다. 예를 들어서 1800만 명 곱하기 2092시간 이러면 분모가 나와요. 분자를 늘리려면, 즉 생산성을 높이려면 분모를 줄여야 됩니다. 그래서 각국이 하는 것은 고용률을 늘리고 노동자 수를 늘리는 대신 근로시간을 줄입니다. 아무리 노동자 수를 늘려도 근로시간을 상당수 줄여 가면 사실은 분모는 계속 줄어요. 그래서 위 분자를 그대로 놔둬도 생산성은 높아지게 되어 있습니다. 그래서 장시간 근로인 모든 나라는 다 노동생산성이 우선 낮습니다.

저는 경영계가 노동생산성에 그렇게 관심을 가지셔서 근로시간 단축에 매우 적극적이실 것이라고 생각을 했는데 오늘 이 자리에서는 좀 다른 얘기를 하시고요.

그다음에 위, 도대체 총 근로자 곱하기 1인당 근로시간을 뭘로 나누느냐면 총 부가가치로 그냥 나눕니다.

그러면 총 부가가치가 뭘로 구성되느냐? 우선 영업을이윤이 있습니다. 영업을이윤이 IMF 전과 후에 기업이 얼마나 늘었는가는 온갖 지표가 나와 있어요. 특히 영업이익의 증가폭은 상당히 큼니다. 거기에 그런데 문제가 있지요. 대·중소기업이 다릅니다. 대기업 CEO 연봉이 500배 이상 되는 이유는 여러 가지가 있으면 그렇게 돈이 흘러간 겁니다.

두 번째가 노동소득분배율이에요. 즉 인건비 포션인데 포션뿐만 아니라 총액은 문제가 있는데요. 우리나라가 저임금 근로자가 너무 많은 겁니다. 그래서 분자를 늘릴 수가 없어요. 거기에 감가상각비니 뭐니 결합되어 있는 총 부가가치를 총 노동자 수 곱하기 1인당 근로시간으로 나누어 버리면 그게 노동생산성입니다.

그러면 어떻게 해야 되겠습니까? 물론 기업의 영업이익도 늘려 줘야지요. 특히 중소기업, 투자율도 대기업보다 더 높고 그런데 부가가치 격차

가 엄청납니다. 왜냐고요? 대기업이 끊임없이 쪼이기 때문입니다. 그래서 경제민주화가 필요하고 중소기업이나 영세자영업에 대한 지원이 근로시간 단축을 할 때는 반드시 필요합니다. 경제민주화 플러스 중소기업에 대한 지원 이 대책이 나와야 되는 것이지요. 그리고 노동 몫 올리고, 지금 노동소득분배율 낮은 게 전 세계적인 문제 아니겠습니까? 그리고 근로시간 줄이면 됩니다. 아주 단순한 해법이에요.

노동생산성지수를 가져오셨기에 저는 그렇게 이해를 했습니다만 굉장히 다른 말씀을 하셔서 저는 좀 놀랐고요.

그다음에 제가 그렇게까지 말씀을 드리고, 사실은 제가 고용부에게 질문할 게 있습니다.

고용부가 1800시간 근로시간 단축 방안으로 휴일근로에 연장근로를 포함하고, 즉 1주 5일을 1주 7일로 하겠노라…… 아마 저는 그것을 행정해석을 바꾸겠다는 것으로 알았습니다만 또 다른 얘기를 하시더군요. 그다음에 특례를 좀 축소하고 캠페인을 하겠노라, 이것에 대해서 마침 한국 중소기업학회에서 그 경우에 몇 시간이 주나 이것 효과분석을 하셨습니다. 최소한 목표량을 달성하시려면 연간 50시간 이상을 매년 줄여 나가셔야 됩니다, 누적으로 50시간, 100시간, 150시간, 200시간 이런 식으로. 그런데 고용부의 방안을 아무리 긍정적으로 해석을 해도 30시간입니다. 20시간이 남아요.

1분만……

그다음에 더 나아가서, 아까도 말씀드렸지만, 그리고 노동계 쪽에서도 많이 그런 걱정을 하시는데 그렇게 근로시간을 효과적으로 정책적으로 현장에서 줄여나가려면 중소기업과 영세자영업에 대한 지원과 경제민주화가 반드시 필요합니다. 더 이상 대기업이…… 이런 말 하지요. 빨대로 꽂아서 빨고 있다는 표현까지 나올 정도로 아주 심각한 불평등 상황을 해소시켜 줘야 됩니다. 그것에 대한 정책 없이는 이 30시간 효과도 나타나지 않아서 제가 두 가지를 묻겠습니다.

나머지 20시간씩을 어떻게 하겠습니까? 그 안하고요. 그다음에 두 번째로 중소기업, 영세자영업에 대한 지원 및 경제민주화 대책에 대해서 고용부는 어떤 입장을 가지고 계신지 저는 궁금합니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

임무송 국장님, 마지막 말씀이라고 생각하고

은수미 위원님의 질문에 답변해 주시기 바랍니다.

○**진술인 임무송** 예, 알겠습니다.

위원님들, 저희 고용노동부도 근로시간 빨리 많이 줄이고 싶습니다. 그러나 이상과 현실을 고민하다 보니까 점진적인 안을 자꾸 말씀드리게 되어서 송구스러운데요.

아까 말씀드렸듯이 오늘 얘기된 법·제도 개선만으로 필요한 근로시간 단축 효과는 매우 제한적이라는 지적에 공감합니다. 따라서 오늘 거론되지 않은 제도 개선 플러스 근본적으로는 현장에서 일하는 문화, 그에 대한 인식 개선이 뒷받침되어야 한다고 생각하고 있습니다.

중소기업, 영세자영업자 지원책은 사업주 측면뿐만 아니라 근로자 측면에서 매우 중요하다고 생각하고 있고요.

마침 지난 예산국회에서 위원님들이 근로시간 단축과 교대제 개편 그리고 기존 근로자에 대한 소득감소 보전분에 대한 예산을 확보해 주셔서 가지고 그것들이 우선 제대로 활용될 수 있도록 현장에 맞게 설계를 하고 또 추가로 필요하다면 국회에 요청하는 계획을 가지고 있습니다. 그래서 우선 확보해 주신 예산부터 제대로 쓸 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

○**위원장 신계륜** 설명이 좀 부족하긴 한데 나중에 중소기업 포함해서 근로시간 단축과 관련해서 노동부가 그 정책을 효과적으로 시행하기 위한 지원책과 제도적인 보완책들을 종합적으로 다시 마련해서 제출해 주는 게 필요할 것 같습니다. 몇 가지가 있는데 이것을 좀 더 보완하고…… 그건 아마 현장에서 일하는 노동조합과 중소기업 측과 협의를 하면 어떤 지원이 더 필요한 것인지 내실 있게 결정될 수 있을 것 같습니다. 그렇게 해 주시기 바라겠고요.

○**진술인 이호성** 위원장님, 아까 저한테도 질문을 하신 것 같은데……

○**위원장 신계륜** 잠깐 기다려 보십시오. 제가 다 충분히 말씀드리겠습니다.

이철수 교수님 고생하셨는데 오늘 전체적인 발제와 토론에 대해서 하실 말씀 있으면 마무리해 주시기 바랍니다.

○**진술인 이철수** 우리 법학 하는 사람들은 무에서 주어진 어떤 새로운 판을 짜는 질서를 만드는 데는 익숙한데 저희들이 잠정된 조치를 만들어야 되기 때문에 사실 좀 거북합니다. 이 잠정적이라

는 말은 원리적으로 바람직하지 않다는 내용을 담고 있습니다, 일단. 그러나 법과 현실의 괴리 문제를 풀어야 되는 것이 오늘의 숙제이고 또 이 문제에 관해서 원인이야 어찌 됐든 간에 누구의 잘못을 따지기 이전에 여야 위원님들께서 상당히 노력을 하고 계시고 또 다른 어느 입법안과 비교해서 상당히 근접을 하고 있습니다.

그래서 저는 이왕 여야 간에 근로시간의 단축 의지를 확인했으면 그것을 표현할 수 있는 어떤 명시적 조치가 내려질 것으로 보고 우리 지원단들도 그 점에 관해서는 인식을 같이하고 있습니다.

○**위원장 신계륜** 이철수 교수님 개인 생각과 지금 발제한 내용과는 다른 부분도 있지요?

○**진술인 이철수** 제가 지원단 단장으로 왔지 개인 자격으로 온 것은 아닙니다.

○**위원장 신계륜** 그러니까 다 개인 생각과 일치하는 것은 아니지요?

○**진술인 이철수** 그렇습니다.

○**위원장 신계륜** 하고 싶은 말이 있었지만 못했다는 뜻이지요?

○**진술인 이철수** 그렇습니다.

○**위원장 신계륜** 고맙습니다.

(웃음소리)

아니, 다른 분들이 걱정들 하셔서 걱정하지 마시라고 했습니다. 이철수 교수님이 자기 생각을 말한 것이 아니라 전체적인 의견 수렴을 얘기할 거라고 말했기 때문에 제가 확인시켜 드리는 겁니다.

그다음에 이정식 사무처장님도 아까 마무리를 했습니다만 또 참가하고 싶은 말씀 짧게 해 주시기 바랍니다.

○**진술인 이정식** 저희는 훌륭한 위원님들께서 노동자와 국민적 기대를 저버리지 않을 걸로 기대하고 있습니다.

이상입니다.

○**위원장 신계륜** 굉장히 무서운 말입니다. 잘못하면 국민에게 큰 일이 일어납니다.

이정식 사무처장님이 아주 그냥 짧게 요점을 잘 설명해 줘서 많이 시간이 절약이 됐고 그렇지만 메시지 전달은 제대로 된 것 같습니다. 잘해라 이런 뜻이지요?

○**진술인 이정식** 예.

○**위원장 신계륜** 알겠습니다.

다음에는 아까 경총 이호성 상무님 짧게 좀 마

무리해 주시기 바랍니다.

○진술인 이호성 아까 말씀드린 것처럼 근로시간 단축 문제는 모든 기업의 문제는 아닙니다. 지금 굉장히 취약한 영세업·제조업들의 문제이고 또 그곳에 근무하는 근로자들한테 굉장히 큰 영향을 미치는 것이기 때문에 국회에서 아무리 좋은 목적을 갖고 하더라도 결국 굉장히 큰 부작용을 나타낼 수 있기 때문에 이런 현실적인 부작용을 최소화할 수 있는 방안을 꼭 좀 강구해 주시기를 부탁드립니다.

○위원장 신계륜 예, 잘 알겠습니다.

경총 자료를 다 읽어 봤습니다. 그리고 많은 위원님들이, 노동위원회가 노동자만을 위하는 위원회가 아니고 사용자도 함께 같이 충분히 검토하고 있고, 저도 경총 분들 몇 번 면담을 했고 특히 중소기업중앙회는 제가 여러 차례 면담을 해서 그 애로사항도 청취를 했습니다. 그래서 같이 살 수 있는 방법이 충분히 있다고 저는 믿고 있습니다.

저는 특히 주 5일 근무, 40시간 근무, 현대적인 노사 근로기준법을 개정할 당시에 제가 집권당의 환노위 간사로서 이 법 개정애 앞장섰고 경총, 노총, 전경련, 상공회의소 다 모아서 주 5일 근무, 40시간 근로에 대해서 합의를 이끌어 냈던 경험이 있습니다. 그래서 마음을 먹으면 그리고 원칙에 대해서 충실하면 못 이룰 것이 없다고 생각하고요, 그런 점에서 오늘 좋은 의견들이 있었다고 생각합니다.

다음은 강동한 중소기업중앙회 위원장님 짧게 마무리해 주십시오.

○진술인 강동한 오늘 이 자리에서 많은 분들의 이야기를 들으면서 많은 생각이 들었습니다.

특히 저희 기업은 경쟁력이 없으면 사라지게 됩니다. 여러분들이 근로시간을 높이든 낮추든 관계없이 우리가 경쟁력이 없으면 그대로 사라집니다.

그래서 제가 이 자리에서 한마디 말씀드리고 싶은 것은 우리나라 제조업체가…… 저희들은 그런데 근로자들도 사랑합니다. 우리 식구같이 저도 늘 식사를 같이 하고 같은 자리에서 하는데 이 법이……

저희들도 근로시간 단축에 대해서는 생각을 하고 있습니다. 그러나 여기에서 최고로 중요한 것이 우리 기업들이 살아갈 수 있도록만 해 주십시오. 그 이야기가 무엇이냐? 시간적인 현장 충격

이 완화될 수 있도록, 그걸 부탁드립니다. 감사합니다.

○위원장 신계륜 예, 잘 알겠습니다.

마지막으로 김태현 원장님 말씀해 주시기 바랍니다.

○진술인 김태현 저도 주 40시간제 개정 과정을 봤지만 그것이 현실적으로 적용되는 데는 큰 문제가 별로 없었다고 판단이 됩니다.

지금 연장근로 같은 경우에 노동부 주장에 따르면 사실 60만 명 정도에 해당되는 부분이고요, 그중에서 대기업 같은 경우는 특별히 지원책이 요구되지 않고 있습니다.

그래서 제 판단에는 정말 노동시간 단축을 원한다면 우리가 중소기업에 대한 지원제도와 노사 간의 어떤 합의를 통해서 이런 부분들이 추진될 수 있도록 충실하게 이루어졌으면 좋겠습니다.

○위원장 신계륜 감사합니다.

뒤에 앉아 계신 참고인들이 사실상 일을 다 하신 분들인데 발언 기회를 못 드렸습니다, 시간이 짧아서.

유경준 부장님, 혹시 이번 공청회에 대해서 하고 싶은 말씀이 계십니까?

○참고인 박지순 회의 때문에 잠깐 나갔습니다.

○위원장 신계륜 나갔습니까?

○참고인 박지순 예.

○위원장 신계륜 몰랐습니다.

김유선 연구위원님, 하실 말씀 혹시 있으시면……

○참고인 김유선 특별히 드릴 말씀 없습니다.

○위원장 신계륜 없습니까?

○참고인 김유선 예.

○위원장 신계륜 그다음에 박지순 교수님……

○참고인 박지순 저도 특별히 드릴 말씀 없습니다.

○위원장 신계륜 하실 말씀이 있어도 참고 계신 것 같네요.

배규식 본부장님, 혹시……

○참고인 배규식 저도 특별히 드릴 말씀 없습니다.

○위원장 신계륜 말씀을 많이 하셨고 그래서 서로 의견을 자제하시는 것 같습니다, 시간은 없고. 다시 한 번 감사드리고요.

아까 말씀드린 바 있지만 여기 나와 주신 여러 교수님과 전문가들은 저희 위원회가 도움을 요청

해서 일부러 오신 분들이기 때문에 저희가 늘 송구하고 미안한 마음을 갖는다는 말씀을 드리고 혹시 공청회 과정에서 조금 언짢은 언사가 있었더라도 이해해 주시기 바라겠습니다.

그러면 더 이상 질의하실 위원님이 계시지 않기 때문에……

○**김경협 위원** 저도 마무리 한 1분만 하면 안 됩니까?

○**위원장 신계륜** 꼭 하셔야 됩니까?

○**김경협 위원** 마무리 발언 한 말씀만 드리겠습니다.

○**위원장 신계륜** 예, 그러십시오.

○**김경협 위원** 오늘 이렇게 노동법 관련해서 노사정이 이런 자리를 마련하고 있는데, 물론 이런 문제가 저임금 장시간 노동 문제를 해결한다고 하는 노동계의 입장도 있지요. 그런데 반드시 그 측면만 바라봐서 될 문제는 아닌 것 같고요.

실질적으로 지금 이윤 주도 성장정책이 한계에 봉착해 있습니다. 우리 경제는 더 이상 이제 이렇게 하면 성장을 아마 하기 힘들 겁니다. 실질적으로 일자리를 어떻게 더 늘려 내고 소득을 어떻게 해서 늘려서 이게 내수경제를 다시 촉진시키고, 이렇게 해서 소득 주도 성장정책으로 전환하지 않으면 저는 우리 경제가 더 이상 살아날 수 있는 가능성이 없다 이렇게 생각을 합니다. 그래서 큰 경제적인 관점에서 지금 시간단축 문제든 아니면 통상임금 문제든 이런 문제들을 접근할 필요가 있다 이런 생각입니다.

그래서 더 이상, 지금 현재 전 세계적으로 이윤 주도 성장정책이 다 한계에 봉착해 있고요. 이제 소득 주도 성장정책, 일자리 중심의 성장정책 이렇게 해서 어떻게 전환할 것인가를 좀 더 고민들을 우리 경제계 단체들도 좀 더 적극적으로 해 주셨으면 좋겠다라는 부탁의 말씀 드리겠습니다.

○**위원장 신계륜** 김경협 위원님 감사합니다.

오늘 논의된 내용들은 여러 가지로 유익한 참고자료가 될 것 같습니다. 다만 근로시간 단축 문제에 대해서 이견이 많이 있습니다만 또 같은 점도 있다고 생각합니다.

입법에 이를 수 있을지 여부는 미지수이지만 저희가 오늘·내일 공청회가 끝난 다음에 제가 앞장서서 11일 12일 13일 14일, 15일 날 상임위원회의가 있기 전까지 최대한 정성을 다해서 대화와 타협을 통해서 이를 수 있는 것을 한번 이루

어 보도록 노력을 하겠습니다. 조금씩 도움을 주시면 고맙겠고요.

이런 집중 협상과 협의가 효과가 있으려면 아까 말한 것처럼 우리가 가는 방향에 대해서, 원칙적인 방향에 대해서 이해의 일치, 목표의 일치가 있어야 된다고 생각합니다. 저는 나라를 사랑하는 마음이 다 똑같기 때문에 일치할 수 있다고 생각합니다.

이것으로 진술인과 참고인에 대한 질의를 종결하겠습니다.

오늘 여섯 분의 진술인과 네 분의 참고인께서 진술하신 내용과 위원님들의 질의 답변 과정에서 제시된 여러 의견들은 법률안을 심사하고 만들어 나가는 데 많은 도움이 될 것입니다.

다시 한 번 바쁘신 가운데도 나와 주신 진술인과 참고인에게 감사를 드립니다.

그러면 이상으로 근로시간 단축에 관한 공청회를 모두 마치겠습니다.

오후에는 원래 2시로 예정되어 있습니다만 시간이 너무 늦게 끝났기 때문에 2시 반부터 노사(노정) 관계 개선에 관한 공청회를 시작하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(12시43분 회의중지)

(14시43분 계속개회)

○**위원장 신계륜** 의석을 정돈해 주시기 바라겠습니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

3. 노사(노정) 관계 개선에 관한 공청회

○**위원장 신계륜** 의사일정 제3항 노사(노정) 관계 개선에 관한 공청회를 상정합니다.

먼저 공청회에 참석하신 진술인과 참고인을 제가 소개하겠습니다.

바쁘신 가운데도 오늘 공청회에 참석해 주신 진술인과 참고인 여러분께 위원회를 대표해서 감사말씀을 드립니다.

제가 소개를 하면 잠시 일어서서 인사해 주시기 바랍니다.

먼저 진술인입니다.

오전과 마찬가지로 이철수 서울대학교 법학전문대학원 교수이며 노사정소위원회의 대표지원단 위원이십니다. 고맙습니다.

정문주 한국노총 정책본부장입니다.

이형준 한국경영자총협회 노동정책본부장입니다.

다.

박화진 고용노동부 노사협력정책관입니다.

이승철 민주노총 기획실장입니다.

김제락 중소기업중앙회 인력지원본부장입니다.

(진술인 인사)

고맙습니다.

다음은 노사정소위원회 대표지원단 위원으로 활동하시는 참고인입니다.

김유선 한국노동사회연구소 선임연구위원입니다.

배규식 한국노동연구원 노사사회정책연구본부장입니다.

유경준 한국개발연구원 재정·복지정책연구부장입니다.

(참고인 인사)

고맙습니다.

공청회 진행 순서와 방법은 오전과 같이 하겠습니다.

먼저 소개해 드린 진술인의 진술을 모두 청취한 다음 위원님들이 질의하는 순서로 진행하겠습니다.

진술인 여러분께서는 사전에 알려 드린 바와 같이 먼저 이철수 진술인께서 대표지원단 위원을 대표해서 노사정소위원회에서 논의된 결과를 중심으로 발제 형식의 진술을 10분 이내에 하도록 하겠습니다.

그다음에 노사정 각계를 대표하는 진술인께서는 5분 이내로 의견을 진술하도록 하겠습니다.

위원님들의 질의는 일문일답 방식으로 하고 질의 시간은 오전과 마찬가지로 답변 시간을 포함해서 7분으로 하겠습니다.

참고로 진술인 또는 참고인 상호 간에는 질문과 토론이 허용되지 않습니다.

그러면 지금부터 진술인들의 의견을 듣도록 하겠습니다.

먼저 이철수 교수님께서 노사(노정) 관계 개선 관련하여 노사정소위원회에서 논의된 결과를 중심으로 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 이철수 방금 소개받은 이철수입니다.

한국노총이 근로시간 단축과 통상임금 문제 외에도 노사 관계 개선 방안에 대해서 사회적 대화를 진행해야 된다는 점을 강조하고 7개의 추가의제를 제시하였습니다. 이에 대해 경총도 8개의 추가의제를 제시했기 때문에 저희 지원단에서는 의제별로 검토를 하였습니다.

의제의 성격을 고려하여 법 개정 사항인지 아니면 정책적 고려사항인지 구분하고 전자의 경우에는 법 개정 방향을, 후자의 경우에는 정책적 개선 방향을 제시하기로 했습니다.

의제별로 검토를 하도록 하겠습니다.

먼저 정리하고 남용 규제에 관한 건입니다.

한국노총 입장은 정리하고 요건의 강화를 주장합니다. 구체적으로 보면 긴박한 경영상의 필요를 경영악화로 사업을 계속할 수 없는 경우로 제한하고, 해고회피노력을 '자산매각, 근로시간 단축, 업무의 조정, 순환 휴직 등 계속고용을 위한 노력을 다할 것'으로 구체화시켜 줄 것을 요구하고 있습니다. 그리고 고용노동부장관의 승인을 요건화해 달라는 것입니다.

우선재고용의 절차와 구제요건의 강화, 재고용 우선권에 대한 사용자의 통지의무, 신청절차 등을 명문화하고 있습니다.

관련해서 의원들의 법안이 회부되어 있는 상태입니다.

지원단의 입장을 말씀드리겠습니다.

우선 해고회피노력의무의 구체화와 우선재고용의무의 요건과 효과를 명확히 해야 될 필요가 있다고 생각을 합니다. 그리고 정리해고권한의 남용을 방지하고 노사의 자치적 해결을 장려하기 위한 절차규정을 정비할 필요성이 있습니다.

긴박성에 대해서는 법원의 판단에 맡겨 두는 것이 타당하다고 봅니다. 상시적 구조조정이 상례화되어 있는 현재의 상황에서는 보다 세밀한 기준을 모색할 필요성이 있습니다. 이 부분에 관해서는 향후 노사정위원회 등을 통해 심도 깊은 논의가 요구됩니다. 당장 회계의 투명성을 제고하는 방안을 모색하는 것이 시급하다고 봅니다.

두 번째, 특수형태근로종사자 보호방안 강구입니다.

한국노총은 근기법 및 노조법상 근로자 정의규정을 확대하여 최소한의 노동법적 보호를 받을 수 있도록 요구하고 있습니다. 산재보험법 개정, 고용보험법 개정도 주장하고 있습니다.

관련 계류 법안도 다수가 있습니다.

지원단 입장을 말씀드리겠습니다.

우선 근로자 정의 확대에 관해서는 최소한의 보호가 아니라 전면적 노동법 보호를 의미하고, 또 특수고용직의 형태가 매우 다양하고 현행 노동법 체계와 상충관계가 있다는 점을 고려해 보면 전면적 정의 확대에 관해서는 실태조사 그리

고 추가적 연구가 필요하지 않나 생각됩니다.

저희 내부 일부의견으로서는 근기법 및 노조법상 근로자로 인정하자는 견해도 제시되기도 하였습니다.

산재보험·고용보험의 가입확대 및 가입의 실효성 제고 방안 마련에는 대부분 동의하고 있습니다. 아울러 사회안전망 강화 필요성도 동의하고 있습니다.

다음은 교사·공무원의 노동기본권 보장에 관련해서 말씀드리겠습니다.

한국노총은 교사 및 공무원의 노조가입 확대 등을 요구하고 있습니다.

관련 법안도 회부되어 있습니다.

지원단 입장을 말씀드리겠습니다.

지금 한국노총의 입장은 공무원과 교원노조에 관한 포괄적 개정을 담고 있고 또 정치적 판단을 요하는 사항이 혼재하고 있기 때문에 종합적으로 심도 있는 논의를 거쳐야 할 것으로 보입니다.

현안으로 제기되고 있는 교원노조의 범외노조 문제는 해석론적 차원에서 이견이 존재하고 또 국제사회에서 문제가 되고 있는 만큼 공론화의 과정이 필요하지 않을까라는 의견을 제시합니다.

그리고 근로시간 면제와 복수노조 관련 제도 개선과 관련해서 한국노총은 전임자 급여지급에 대한 형사처벌 삭제, 근로시간면제제도의 사용자 체 명확화 등을 요구하고 있습니다.

지원단 입장을 말씀드리겠습니다.

근로시간면제제도는 법령 개정보다는 심의위원회의 논의를 통해 수용할 수 있는 쟁점이 상당수 있고 심의위원회의 기능을 활성화하는 방향으로 이 문제를 풀어가는 것이 어떨까 하는 것을 제안합니다.

무엇보다도 심의위원회의 중립성과 전문성을 제고시키기 위한 방안에도 논의가 필요하다고 봅니다. 노총에서 제기하는 초기업단위 노조에 대해서 창구단일화 대상에서 제외하자는 주장에 대해서는 자칫 창구단일화의 근간을 흔드는 문제기 때문에 매우 신중한 접근이 필요하다는 입장을 개진하고 싶습니다.

공공부문 노사관계 개선입니다.

한국노총에서 현재 공공부문에서 제기되고 있는 여러 가지 문제점들, 다소 정책적인 부분들입니다. 예컨대 일방적인 정상화 대책 중단, 공공부문 노사관계 개선을 위한 노정교섭 이런 부분들을 포괄적으로 요구하고 있습니다.

지원단 입장을 말씀드리겠습니다.

공공부문의 노사관계는 여러 가지 복합적인 성격을 띠고 있습니다. 단적으로 말하면 부채도 정부사업을 대체함으로써 발생하는 부채가 있을 수 있고 또 낮은 공공요금 유지로 인한 것도 있고 또 방만 경영 이런 여러 가지 유형의 문제 상황이 존재합니다.

그리고 공공부문의 지배구조 문제에 대해서 보면 비전문가 또는 무경험자들의 낙하산 인사로 인해 폐해가 누차 지적되었고 이 부분에 관해서는 사회적으로 많은 공감을 얻고 있습니다.

그래서 저희 지원단은 공공부문 개혁을 추진하되 특성과 유형을 반영한 방식, 공공부문 지배구조 개선 등에 관해서 추가적 논의를 해 줄 것을 권고합니다.

그리고 초기업단위 교섭 촉진 및 협약의 적용률 확대 관련해서 한국노총은 사용자단체 또는 연합교섭 의무 부여를 법제화해 줄 것을 요구하고 있습니다. 그리고 단체협약의 일반적 구속력을 현재 기업 또는 산별·지역 차원으로 확대해서 산업 내지 업종까지 허용해 줄 것을 요구하고 있습니다.

지원단 입장은 사용자단체 및 교섭방식을 의무화하는 것은 법리상 곤란하다는 입장입니다. 그리고 단체협약의 구속력 확대 방안은 이론상 가능합니다마는 제도의 취지를 이해하면서 차이가 있고 또 산별화의 진행 정도 등을 감안해 보면 실효적인 제도로 되기 위해서는 추가적인 논의가 필요하다고 봅니다.

무분별한 손배·가압류 제한에 관한 부분입니다.

지원단 입장을 말씀드리겠습니다.

헌법상 보장된 권리라 하더라도 이것이 법의 테두리 안에서 허용된다는 점은 기본원칙입니다. 이는 노동사건과 쟁의행위의 특수성에 비춰 보면 일단 민사법 법리를 기계적으로 적용하게 되면 노동기본권이 제약되는 결과를 초래한다는 것입니다. 이것은 역사적으로도 증명이 됩니다. 그래서 별도의 책임제한 법리를 모색할 필요성이 있음은 공감을 하고 있습니다. 이러한 접근방식은 외국의 입법례를 통해서 확인할 수 있습니다.

참고로 과거 노사관계선진화위원회 또는 정부차원에서 손배·가압류의 문제점을 해소하기 위한 논의가 있었다는 사정 등을 고려하면 향후 이 문제에 대해서 입법정책적 논의가 필요한 사항이

아닌가 생각이 됩니다.

이상이 한국노총의 요구사항이었고, 경총의 요구사항에 대해서 말씀드리겠습니다.

경총의 요구사항의 특징은 관련된 법안은 아직 제시되지 않고 경총의 주장 내용이기 때문에 그걸 참조하시고 들어 주시기 바랍니다.

경총은 무엇보다도 현재 정리하고 규제가 너무 엄격하기 때문에 오히려 요건을 완화시켜 줄 것을 요구하고 있고, 대표적으로 협의기간의 축소를 주장하고 있습니다. 그리고 우선제고용의무는 삭제돼야 한다고 주장하고 있습니다.

지원단의 입장은 긴박성에 관해서는 좀 전에 말씀드린 대로 법원의 해석에 맡기는 것이 타당하고, 절차적 문제는 한국노총의 주장과 같이 패키지로 논의될 것을 권고합니다.

그리고 취업규칙 불이익 요건을 완화시켜 달라는 것입니다.

저희 지원단의 입장은 법원의 판례에 맡기는 것이 좋다는 입장입니다. 참고로 법 해석상 무리가 있기 때문에 입법적으로 풀어야 되는 필요성이 있다는 점은 과거 2006년도 노사관계 선진화 방안에서 제시한 내용인데 이것은 경총의 요구와 유사합니다.

업무성과 부진자에 대한 해고 요건 완화 이 부분에 관해서 법원의 판결을 통해서 푸는 것이 바람직하다는 의견입니다.

과건근로 범위를 확대하고 사용기간 제한을 좀 완화시켜 달라는 경총의 주장에 대해서 저희 입장은 이것은 매우 입법기술적인 문제이고, 또 지금까지 보면 포지티브에서 네거티브로 가자 하는 경향성은 반영이 됩니다마는 사회 여건에 따라서 더 논의를 통해서 이것을 정해야 될 문제라고 보고 있습니다. 따라서 노사정위원회 등을 통해서 논의를 해야 될 문제가 아닌가 생각을 합니다.

대체근로금지제도 개선과 관련하여 사실 대체근로금지는 다소 이례적인 입법입니다. 그래서 과거 노사관계선진화위원회에서 이것을 점진적으로 폐지할 것을 검토한 바 있습니다. 여건을 감안해서 그 당시 그 이후의 입법은 필수공익사업에만 부분적으로 대체근로를 허용하는 쪽으로 조정을 한 상태입니다.

저희 지원단의 입장은 대체근로금지를 푸는 문제하고 쟁의행위권 보장의 문제를 패키지로 다루어서 우리나라 쟁의행위법제의 선진화를 기할 것을 권고합니다.

사업장 내 쟁의행위 금지에 관해서는 우리 판례가 이미 이 부분에 관해서 하나의 기준을 제시하고 있고 별다른 문제점이 없기 때문에 법원의 판단에 맡기는 것이 좋다고 생각합니다.

직장폐쇄 요건을 합리화하자는 겁니다.

사전적·예방적 직장폐쇄를 인정하자는 것이 경총의 주장의 요체인데 지원단의 입장은 우리 판례에 반하는 요구이기 때문에 적절치 않다는 의견입니다.

부당노동행위제도 개선, 이것은 줄곧 오랜 기간 동안 노동조합도 부당노동행위의 주체가 된다는 주장인데 여기에 대해서는 법제도론상 많은 논란이 있습니다. 이 부분도 다른 논의와 더불어서 논의 여부를 판단을 해서 종합적으로 다뤄 줄 것을 제안합니다.

이상으로 진술을 마치도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

다음은 한국노총 정문주 정책본부장님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 정문주 존경하는 위원장님, 그리고 위원님!

오늘 노사 간에 쟁점이 되고 있는 노동기본권 문제와 관련해서 이렇게 귀중한 자리를 만들어 주신 데에 대해서 감사드리겠습니다.

한국노총이 요구를 해서 시작된 국회 소위원회가 오늘 주제가 되는 노동기본권의 문제 그리고 통상임금, 노동시간 단축 이 3대 과제가 4월 국회에서 반드시 제도 개선될 수 있기를 희망하면서 오늘 본론인 노동기본권과 관련된 한국노총의 입장을 말씀드리겠습니다.

먼저 총론입니다.

사회대통합을 위해서는 노동기본권 보장이 이루어져야 된다는 입장입니다.

현재 우리 대한민국의 헌법과 각종 법률에서는 노동3권과 노동기본권을 보장을 하고 있습니다. 더불어서 국제적으로 ILO와 세계인권선언에서도 노동기본권을 노동자라면 반드시 누려야 할 자유이자 기본 권리로 정의를 하고 있습니다. 하지만 한국 사회는 실제 제도와 정책, 관행에 있어서 노동자의 기본권의 보호와 노동에 대한 존중 자체가 매우 취약한 상황이 아닌가 싶습니다.

실제로 노동기본권에 대한 제도적 사각지대를 따져 봤습니다. 단결권조차 허용되지 못하는 사각지대가 770만 명에 이릅니다. 단체행동권 사각

지대는 1000만 명이 넘어서고 있습니다. 물론 여기에서 필수유지업무를 제외하고 현재 추산한 인원이 그렇습니다.

실제 사각지대는 노동조합 조직률이 10%이기 때문에 나머지 90%의 임금노동자들이 실제 사각지대에 놓여 있다라고 할 수 있습니다. 23년 전인 1991년도에 ILO에 가입을 하면서 ILO 협약 기준 사항들 자체가 23년이 지났지만 189개 협약 중에서 불과 28개밖에 기준이 안 되고 있는 상황들입니다. 특히 핵심 협약의 경우에는 8개 중에 4개밖에 협약의 기준이 안 된 상태들이고요. 우리가 OECD 가입하면서 핵심 협약 기준을 약속했지만 지켜지고 있지 않는 상황들입니다.

ILO 가입 회원국들이 185개국인데 128위로 최하위 수준이고 OECD 국가 중에서는 27위로 역시 최하위 수준이라고 할 수 있습니다. 따라서 사회대통합과 국민통합의 시대로 나아가기 위해서는 헌법의 취지가 존중이 되어야 되고 평등하고 공정하며 균형적인 방향으로 노동자의 보호 조치가 현실화되고 노동기본권 보장이 확대되어야 할 것입니다.

이와 관련해서 노동기본권 관련된 한국노총의 기본 입장을 말씀드리겠습니다.

한국노총이 제출한 일곱 가지 개선 요구 과제들은 현재 19대 국회 환경노동위원회에서 논의 계류 중인 핵심 법안들을 중심으로 말씀을 드리는 내용들입니다.

지난 대통령선거, 총선에서 여야 정치권이 정책공약을 통해서 국민과의 약속들을 제기하셨고 이것을 반드시 이행해야 될 것이며 노사 간에 이해 절충을 하는 것이 아니라 확고한 원칙과 기준 하에서 관련 법이 개정되어야 될 것입니다.

세부적인 일곱 가지 개선과제와 관련해서 말씀을 드리겠습니다.

첫 번째, 정리하고 요건 강화입니다.

정리하고 문제는 노동자에게는 사형선고와 같습니다. 사회적 갈등과 비극적·극단적 사태를 방지하기 위해서는 무분별한 정리하고 남용이 방지되어야 될 것이라고 보여집니다.

그 근거입니다. 2013년도에 국가인권위원회가 국회의장과 노동부장관에게 권고했던 바가 있습니다. 그리고 여야 대통령선거 공약이자 근로기준법으로 현재 개정안이 표류되어 있는 상태들입니다. 따라서 실체적 요건 강화 문제와 해고회피 노력들, 우선재고용 관련해서 개선 조치가 뒤따

라야 될 것으로 보여집니다.

두 번째, 노조 전임자 및 복수노조 교섭창구 단일화 관련된 문제입니다.

최소한 ILO, 국제노동기구가 네 차례 이상 대한민국정부에 권고를 했고 그 내용들은 노조 전임자 임금과 관련해서 국가가 개입해서 강제할 사항이 아니라는 내용들이었습니다.

2013년도 6월에 근로시간면제심의위원회가 공익위원 권고를 통해서 상급단체 파견자와 관련해서 타임오프 부여를 권고했던 바들이 있습니다. 역시 대통령선거 공약이었고요. 박근혜 대통령이 한국노총과의 약속, 그리고 여야 노조법 개정안이 계류되어 있는 상태들입니다.

특히 복수노조 관련해서는 초기업단위의 노조와 관련해서 교섭 인정의 문제들, 그리고 단체협약 적용률을 확대시켜서 90%의 미조직 노동자들과 관련해서 실제적 사각지대를 해소하는 노력들이 필요할 것으로 보여집니다.

네 번째로 특수고용노동자 보호와 관련된 사항입니다.

2013년도에 국민권익위원회에서 권고했던 사항들이 있고요. 여야 대선 공약이자 노조법·근기법·산재법·고용보험법상에 있어서 역시 현재 계류된 상태들입니다.

외양상 자영업자로 위장되어 있지만 실제로는 사용자에게 종속되어 있기 때문에 임금 근로 조건이 대단히 열악하고 사회안전망 밖에 놓여 있기 때문에 시급하게 이들과 관련해서 노동자성 인정이 필요합니다.

공공부문 노사관계 관련된 사항들입니다.

정부의 정책 실패의 문제들 자체를 노동조합에 책임을 전가시키고 있습니다. 그리고 초법적인 일방적 단체협약 시정명령들이 전개가 되고 있습니다. 이와 관련해서 일방적인 정상화 대책을 정부에서 중단을 하고 노정교섭 실시할 것을 요구를 합니다.

여섯 번째, 교사·공무원의 노동기본권 보장 문제입니다.

이 근거들은 여러 가지가 있습니다. ILO의 2014년도 3월의 권고 사항들, 1999년도의 노사정 합의 사항들, 2011년도의 유엔 인권이사회 권고 그리고 국가인권위원회가 2006년도에 권고했던 바들이 있습니다. 특별법이 아닌 노조법으로 적용을 해야 될 것을 요구를 합니다.

무분별한 손배·가압류와 관련해서 역시 ILO

가 2008년도에 권고했던 내용들이 있습니다. 따라서 노조 활동이나 손배청구 제한, 가압류 제한들 자체가 해소가 될 것으로 보여집니다.

이상으로 진술을 마치면서, 전체 국민들을 대표하는 우리 국회가 사회적 약자인 노동자들과 관련해서 해당 사항들이 조속히 개선될 것을 희망 사항을 말씀드리면서 이상으로 진술을 마치겠습니다.

○**위원장 신계륜** 정문주 본부장님 수고하셨습니다.

다음은 한국경영자총협회의 이형준 노동정책본부장님 진술해 주시기 바랍니다.

○**진술인 이형준** 존경하는 위원장님 그리고 위원님들께 노사관계 개선과 관련해서 경제계의 의견을 개진할 수 있도록 기회를 마련해 주신 것에 감사드립니다.

합리적인 노사관계 발전을 위해 경제계가 우선적으로 검토되어야 한다고 하는 사항을 요약해서 말씀을 드리도록 하겠습니다.

먼저 기업이 경영상 곤란에 처했을 때 기업 정상화 및 회생을 도모하기 위해 경영상해고 제도가 도입되었습니다만 적시적기에 실용적으로 활용되고 있지 못하고 있습니다.

기업 도산으로 인한 실업 사태를 예방하기 위해서는 경영상해고 요건을 완화할 필요가 있습니다. 현행 '긴박한 경영상의 필요'를 '경영 합리화의 필요'로 완화하고 노사 자율로 재고용 여부를 정할 수 있도록 해야 한다고 생각합니다.

이외에도 취업규칙 변경 요건 완화, 업무성과 부진자 문제, 파견근로 범위 확대, 임금피크제 법제화 문제에 대해서도 심도 있는 논의가 필요하다고 생각을 합니다.

다음으로 현행법은 노동조합에게 직장점거를 금지하지 않고 있으며 이에 반해 기업에게는 대체근로를 금지하고 사후적·방어적 직장폐쇄만 허용하는 등 사용자의 대항 행위를 제한하고 있습니다. 이는 노사 간 교섭력의 불균형을 초래하고 무기대등의 원칙에도 맞지 않으므로 개선이 필요하다고 생각을 합니다.

실제 사업장의 정상적인 운영이 어려울 정도의 피해가 예상되거나 발생하더라도 기업은 사실 대응할 수단이 없는 상황입니다. 반면 선진 외국의 경우에는 공익사업장, 일반사업장 구별 없이 쟁의행위 기간 중에 대체근로를 허용하고 있습니다.

따라서 국제적 수준에 부합하고 합리적 단체협약이 체결될 수 있도록 유인하기 위해서는 대체근로의 허용, 사전적·예방적 직장폐쇄 인정, 사업장 내 쟁의행위 금지 등을 법제도적으로 마련해야 될 필요성이 있습니다.

한편 2011년 7월 이후에 기업 단위 복수노조 설립 허용된 이후에 사업장에서는 현재 노노 간의 갈등으로 인해서 혼란이 야기되고 있는 사례가 발생하고 있습니다. 그렇지만 이를 조정할 수 있는 기제는 마련되어 있지 않습니다.

이처럼 변화된 노사관계 상황을 반영하여 노동조합도 부당노동행위 주체로 인정하는 방안을 적극 검토해야 한다고 생각을 합니다.

다음으로 노동계가 제기한 사항에 대한 경제계의 입장을 말씀드리겠습니다.

전임자 급여지급 금지와 관련된 부당노동행위 규정 삭제와 함께 근로시간면제제도 및 교섭창구 단일화 관련된 규정의 개정을 주장하고 있습니다. 그러나 동 제도들은 이미 산업 현장에서 상당 부분 안착되었고 지난해 조합원 규모 및 지역 분포 등을 고려하여 근로시간 면제한도가 적용되면서 사실상 노동계의 요구가 반영이 되었습니다.

그리고 교섭창구 단일화제도는 다른 선진국에서도 활용하고 있으며 ILO 역시 객관적이고 합리적인 기준에 따라 교섭대표가 결정되면 결사의 자유에 합치된다고 판단하였습니다. 그리고 현행법 규정에 대해서도 헌법재판소에서도 합헌 결정을 내린 바가 있습니다. 이러한 부분이 반영이 되어야 된다고 생각을 합니다.

그리고 노동법상 근로자 개념을 확대하여 특수형태종사자의 근로자성을 인정하자는 주장이 있으나 아시다시피 특수형태종사자는 근로자와 엄연히 구별이 됩니다. 그럼에도 불구하고 근로자 개념을 확대해 근로자성을 인정하는 것은 타당하지 않다고 생각을 합니다.

특수형태종사자와 계약 상대방의 관계는 사업자 대 사업자로 보는 것이 타당합니다. 따라서 당사자의 의사를 충분히 고려하지 않고 노동법을 적용하려는 것은 적정한 보호 방안이 아니라고 생각을 합니다. 오히려 특수형태종사자들이 취업한 시장의 자율성과 효율성을 떨어뜨려 관련 산업과 일자리에 부정적 결과만 초래할 우려가 큼니다.

또한 이들에 대한 사회보험 적용과 관련해서도

현행법상으로도 특수형태종사자는 자영업자 특례 방식으로 고용보험 가입이 가능합니다. 다른 사회보험의 경우에도 이러한 방식으로 혜택을 볼 수 있는 방안이 이미 제도화되어 있습니다. 따라서 현행 제도와 특수형태종사자의 특수성을 감안하여 당연 적용 또는 의무 가입을 위한 특례 규정을 신설하기보다는 당사자의 선택이 존중되도록 하는 것이 바람직합니다.

초기업단위 교섭 촉진과 협약의 적용률 확대 주장이 있습니다만 초기업단위 협약은 개별 기업의 상황을 반영할 수 없고 산별교섭이 주도해 왔던 유럽 선진국에서도 기업별 특수성이 실질적으로 반영될 수 있는 교섭이 확대되고 있는 실정이 감안되어야 할 것입니다.

마지막으로 노동조합 활동에 대한 손배 및 가압류 제한의 필요를 주장하고 있습니다. 하지만 노동조합 활동일지라도 불법쟁의행위에 대해서는 사용자의 피해 구제는 당연히 인정되어야 할 것이며 만약 이것이 이루어지지 않는다면 노사관계에 있어서 질서 유지는 불가능해질 것입니다.

사법부가 충분한 심문제도와 진술제도를 활용해서 공정성을 충분히 확보하고 있다고 생각합니다.

이상으로 노사관계 개선에 대한 경제계의 건의 사항과 입장을 말씀드렸습니다.

오늘 진술한 내용과 관련된 법안들에 대해서 위원님들이 심사숙고해서 검토하리라고 믿습니다.

자세한 내용은 자료집을 참고해 주시기 바라며, 진술을 마치겠습니다.

감사합니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

다음은 고용노동부 박화진 노사협력정책관님 진술해 주시기 바라겠습니다.

○진술인 박화진 존경하는 위원장님, 위원님 여러분, 저에게도 진술 기회를 주셔서 감사합니다.

저희는 노사정소위 활동 기간 중에 밝혔던 고용노동부 입장을 중심으로 말씀을 드리겠습니다.

첫 번째, 경영상해고 요건에 관해서는 노동계·경영계가 공히 의제로 제기해서 논의를 했는데요. 저희들 입장은 근로시간 단축이나 그다음에 순환휴직 배치 전환 등 해고 회피 노력을 구체화하는 등 절차적인 요건을 보완해서 노사간에 경영상해고와 관련된 문제를 충분히 대화하고 협의할 수 있도록 하는 방향이 바람직하고 실

체적 요건에 관한 문제는 보다 신중한 검토가 필요하다는 입장입니다.

근로시간면제제도, 복수노조 교섭창구 단일화 제도에 대해서 노동계가 의견을 주셨는데요. 저희들 입장은 우선 근로시간면제제도는 2013년도에 소규모 사업장 그리고 전국에 분포된 그러한 사업장의 노조의 경우에 면제 한도를 조정할 바가 있고 상급단체 파견전임자에 대한 행정해석을 변경한 바가 있습니다. 따라서 앞으로 운영 상황을 지켜보고 드러나는 문제점에 대해서는 추후 논의하는 게 바람직하다는 의견입니다.

교섭창구 단일화제도에 대해서는 제도 시행 이후에 3, 4년이 경과했습니다. 그래서 노사단체가 제기하는 여러 가지 문제점을 포함해서 제도 시행상에 드러나는 문제점을 저희들 내부적으로 종합적으로 좀 점검하고 평가해서 논의를 진행할 필요가 있다는 생각이고, 산별노조 등에 대한 예외 인정은 노조 조직 형태에 따른 차별 소지가 있기 때문에 신중한 검토가 필요하다는 의견입니다.

특수형태근로종사자 보호 방안과 관련해서는 직종별로 그리고 같은 직종 내에서도 종속성의 정도가 다양하기 때문에 일률적으로 노동관계법상 근로자로 인정하기는 곤란하고, 현재 산재보험 당연 적용과 관련해서 국회에서 논의가 진행되고 있고 저희들 내부적으로는 노사 협의해서 고용보험 적용 방안을 조속히 강구해서 입법하는 것을 추진하려고 하고 있습니다.

공공부문 노사관계와 관련해서 최근에 쟁점이 되고 있습니다마는 공공기관 정상화대책은 공공기관 부채를 감축하고 그다음에 복리후생은 노사가 협의해서 개선해 나가도록 그렇게 하고 있는 과정으로 이해하고 있고, 우리 부 입장에서는 공공기관 정상화대책의 원활한 추진을 위해 노동계의 의견 수렴 등 대화 노력이 필요하다는 점에 대해서 충분히 공감하고 노력하고 있습니다.

초기업단위 교섭 문제와 관련해서는 사용자단체 구성 등의 문제는 법률에 의해서 강제할 성격은 아니라고 판단하고 있고 단체협약의 효력 확장 제도도 현재 지역적 구속력제도가 있습니다마는, 적용 요건을 완화해서 효력 확장하는 문제는 신중한 검토가 필요하다는 의견입니다.

공무원·교원의 노동기본권과 관련해서는 공무원 신분의 특수성이나 여러 가지 측면에서 노동기본권에 일정한 제한이 필요하고, 따라서 특별

법 형태로 운영되는 게 바람직하다는 의견을 가지고 있고, 현행법이 다양한 의견 수렴 절차를 거쳐서 어렵게 마련된 법률이기 때문에 앞으로 현행법 개정 문제는 보다 폭넓은 사회적 공감대가 형성되면서 그렇게 추진되어야 된다, 그런 입장으로 있습니다.

손해배상·가압류 제한 문제는 노동조합 및 노동관계조정법상 정당한 쟁의에 대해서는 면책이 되고 있고, 지금 민사집행법에서 근로자 생계 보호를 위한 압류 제한을 두고 있습니다. 그래서 폭력행위 등을 제외하고 노동조합 활동 내지 쟁의행위 관련 불법행위에 대해서 손해배상 청구를 폭넓게 제한하는 문제는 민사법 제도의 일반 원칙에 비추어 봤을 때 좀 심도 있는 검토가 필요한 사항이 아닌가 하는 의견입니다.

경영계가 제기한 안전에 대해서 말씀을 드리면 취업규칙 불이익 변경의 요건 완화 문제는 근로자의 근로 조건 변경에 관련된 사항이기 때문에 최소한의 동의 절차는 필요하다는 의견이고, 업무 성과 부진자에 대한 해고 요건 완화 문제도 사용자의 자의적인 판단에 대한 적절한 규제 수단은 필요하다는 의견입니다.

과건 근로 범위에 대해서는 사실은 노사 간의 이해가 첨예하게 대립되고 있는 사안으로 저희도 알고 있고 그래서 기존의 정규직 대체 효과 등 부작용을 감안해서 그렇게 판단해야 될 문제고, 상대적으로 부작용이 적은 고소득 전문직 등에 대한 과건 규제 합리화는 필요한 게 아닌가 하는 의견을 가지고 있습니다.

정년 연장에 대한 임금피크제 문제는 지난 해 법 개정할 때 60세 정년제 시행과 함께 노사가 협의해서 임금 체계 개편 등 필요한 조치를 취하도록 이미 법률에 명시되어 있는 걸로 알고 있고.

대체근로금지제도 개선 문제는 현재 정당한 쟁의에 대한 보호 수단으로 대체근로를 금지하되 필수공익사업에 대해서는 공익 보호의 취지에서 일정한 범위 내에서 대체근로를 이미 허용하고 있는 점을 충분히 감안해야 된다고 생각을 합니다.

사업장 내 쟁의행위 금지도 이미 법률에 생산 기타 주요 업무에 관련되는 시설의 점거는 금지하고 있고, 법원에서도 부분적·병존적인 점거는 인정하고 있기 때문에 현행 규정이 실효성 있게 운영되도록 하는 것이 더 바람직하다고 생각을

합니다.

직장폐쇄 요건의 합리화는 현재 통설·대법원 태도에 비추어 보았을 때 신중한 접근이 필요하고, 부당노동행위제도는 제도를 어떻게 이해하는가 하는 문제가 있지만 현재 통설의 태도에 따르면 헌법상 노동3권을 보장하기 위한 제도로 부당노동행위를 이해하고 있기 때문에 이러한 목적, 취지에 비추어 봐서 노조의 쟁의행위를 별도로 신설하는 거는 신중한 검토가 필요하다는 의견입니다.

이상입니다.

감사합니다.

○위원장 신계륜 박화진 노사협력정책관님 수고 하셨습니다.

간략하게 잘 설명해 주셨습니다.

다음은 추가 진술을 듣도록 하겠습니다.

이승철 민주노총 기획실장입니다.

○진술인 이승철 이승철입니다.

먼저 공청회 자리를 만들어 주신 환경노동위원장님과 여야 위원님께 감사드립니다.

민주노총의 자료 준비가 좀 늦어서 별지로 나가게 됐는데요, 이 점도 마찬가지로 사과를 좀 드리겠습니다.

민주노총은 제출드린 요구서 속에서 한국의 노동기본권 현실을 극복하기 위한 노동관계법 개정을 위한 10개 의제를 제출하고 있습니다.

일일이 다 내용들을 말씀드릴 필요는 없을 것이라 생각되고 자료를 참조해 주시길 요청드리지만 다만 그 개요만 간략히 말씀드리자면 먼저 특수 고용 노동자와 실업자 그리고 구직자의 노동자성을 인정하기 위한 노동자성 확대 문제 그리고 만연하고 있는 간접 고용 노동자들의 노동기본권을 보장하기 위한 원청 사용자성 인정 문제를 첫 번째 의제로 하고 있습니다.

이어서 사실상 허가제로 운영되고 있는 노조 설립 절차를 개선하기 위한 방안도 함께 제출하고 있고요, 대표적인 노조 파괴 무기로 악용되고 있는 손해배상과 가압류 제한에 대한 내용도 담고 있습니다.

2014년 3월 현재 민주노총 산하 17개 사업장에 청구된 손해배상 총액이 1691억 6000만 원에 이르고 있습니다. 사실상 전면적인 노조 활동 제한과 마찬가지로이기 때문에 반드시 이 부분은 개정이 필요하다고 생각됩니다.

네 번째로 전임자 임금 지급에 대한 노사 자율

문제, 다섯 번째로 복수노조에 대한 자율 교섭 보장 문제 그리고 여섯 번째로 사용자단체의 구성 의무와 교섭 의무를 담고 있는 산별교섭제도화의 문제도 함께 제출되어 있습니다.

이어서 마찬가지로 노동조합 파괴 무기로 사용되고 있는 단체협약 일방해지권을 제한하는 문제도 제출드리고 있고요.

필수유지업무제도 폐지와 관련해서는 현재 이 제도가 공공부문의 단체행동권을 이중 삼중으로 지나치게 제한하고 있는 문제에 대한 지적과 함께 대안을 입법안 형태로 제출하고 있습니다.

그 외에도 교사·공무원 노동기본권에 관한 문제와 정리해고에 대한 긴박한 경영상 요건의 기준을 최소화하는 정리해고 제한 등의 내용들도 함께 담고 있습니다. 이 요구의 내용과 근거는 제출 자료를 통해서 소상히 밝히고 있기 때문에 세세히 이야기드리진 않도록 하고요.

또 공공기관 정상화대책 관련된 요구는 이미 양 노총이 공동 사업을 펼치고 있기 때문에 중복해 말씀드리지 않도록 하겠습니다.

다만 이 중에서도 그간의 논의를 통해 볼 때 특수 고용 노동자성 인정 문제와 손배·가압류 제한 문제 그리고 정리해고 제한 등에 대해서는 여야의 공감 속에 좀 심도 깊은 논의가 가능하지 않을까라고 의견을 가지고 있습니다.

또 이번 노사정소위의 논의 대상으로도 오르지 못한 간접 고용 원청 사용자성 인정 문제나 설립 절차 개선 문제 그리고 필수유지업무 폐지 등도 국회 환경노동위원회에서 주요한 의제로 논의돼야 함을 확인하고자 합니다.

그간의 노조법 관련된 논의들을 돌이켜 보면 노사 간 혹은 여야 간의 이견만을 확인하는 수준에서 머물고 있다고 평가하고 있습니다. 이번 노사정소위 논의 역시도 비슷한 양상으로 보고 있습니다.

만일 지원단이 내놓은 의견처럼 15개 쟁점 중에서 11개에 대해서 노사정위 등을 통한 추가 논의가 필요하다 혹은 보다 심도 깊은 논의가 필요하다라는 결론에 머문다면 저는 이번 노사정소위의 결과가 노사·노동 관계 개선과 관련해서는 노사정위 살리기 이외의 성과를 얻기 어렵다고 보고 있습니다. 따라서 민주노총은 노사정위 이관이 아닌 국회 환노위 차원의 조속한 입법 논의가 필요하다는 점을 강조드리고 싶습니다.

그리고 마찬가지로 맥락에서 공공기관 노사관계

개선과 정상화대책 폐지를 위한 논의 역시도 노사정위가 아닌 환노위와 기재위 연석회의 등 사회적 대화와 노동 교섭을 통해 이루어져야 한다고 말씀드리고 싶습니다.

노사정위는 다들 아시다시피 민주노총의 불참과 한국노총의 철수 등의 문제를 이미 안고 있고 오랜 기간 동안 합의 사항이 이행될 수 있는 구조가 미흡하다는 등의 문제 제기과 함께 이미 노사정위는 사회적 대화 기구로서의 기능을 잃은 지 오래입니다. 따라서 오늘 공청회를 계기로 국회 환경노동위원회가 보다 적극적으로 노조법 및 근기법 등 노동 관련법 개정 논의에 나서 주시길 요청드립니다.

이상입니다.

○위원장 신계륜 이승철 기획실장님 수고하셨습니다.

다음은 김제락 중소기업중앙회 인력지원본부장입니다.

○진술인 김제락 우선 노사관계의 쟁점들을 논하는 자리에 저희 중소기업계의 입장을 개진할 수 있는 자리를 마련해 주신 신계륜 위원장님과 위원님들께 감사 말씀 드립니다.

각 의제별로 경영계의 주 입장에 대해서는 앞서 발표하셨기 때문에 저는 노동계가 제시한 일곱 가지 의제에 대한 처리 방향을 총론적으로 말씀드리고자 합니다.

저희 중소기업계는 전문가 지원단의 의견과 고용부 입장에 대체로 공감하고 있습니다. 그 이유는 노동계가 주장하는 의제들이 전 산업에 심각한 영향을 미치는 문제라기보다는 일부 한정된 분야에 해당하는 의제들이 대부분이고 근로시간이나 통상임금과 같이 산업 현장에서 조속한 해결을 바라는 시급한 현안이 아니라는 생각이 듭니다.

또한 일부 의제는 노동법 개정이 아니더라도 다른 방법으로도 개선이 가능한 부분이 있다고 봅니다. 따라서 노동계가 주장하는 의제들의 대안은 관련 이해 당사자와 사회적인 공감대를 마련해 가면서 노사의 균형과 사회적인, 선진국의 사례 또는 우리나라의 현실 등을 고려해서 시급한 과제부터 순차적으로 처리해 가는 것이 바람직하다는 생각이 듭니다.

이상 발표 마치겠습니다.

○위원장 신계륜 간략한 진술 고맙습니다.

자, 다음부터는 위원님들의 질의 순서가 되겠습니다.

습니다.

질의 시간은 답변을 포함해서 오전과 마찬가지로 7분으로 제한하겠습니다.

자, 그러면 먼저 민주당 은수미 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○은수미 위원 오늘 공청회에서 저희, 특히 노정·노사 관계 부분은 입법이 굉장히 어렵습니다만 사실 정부의 여러 가지 행정적인 조치를 통해서 노사 양자의 상생이 가능한 혹은 노동자 특히 일하는 시민의 기본 권리의 보장이 가능한 부분이라고 생각을 합니다. 그래서 저는 입법적인 것 이전에 특히 공공부문 노사관계를 중심으로 해서 고용부의 조치나 입장을 조금 더 청취하기를 바랍니다.

제가 우선 취업규칙 불이익 변경 문제서부터 좀 여쭙 보겠습니다.

4월 7일에 지방고용노동청장 현장점검회의에서 고용부장관께서 ‘통상임금 관련해서 일방적인 취업규칙 불이익 변경에 대해서 엄정한 조치를 하라’ 이게 언론에도 보도가 되었습니다. 이런 말씀을 하셨습니다.

그런데 통상임금뿐만 아니라 그 외의 부분에 대해서 실제로 취업규칙 불이익 변경이 발생하고 있다, 특히 정부의 가이드라인에 의해서 이게 일방적으로 시행되고 있음을 제가 지난 2월 국회 때도 말씀을 드렸고 아마 4월 국회에서도 말씀을 드릴 것 같은데 오늘 공청회에서도 좀 여쭙 보겠습니다, 왜 고용부는 이 부분에 대해서 근로감독을 하지 않는지.

예를 하나 들겠습니다.

한국가스공사가 2014년 3월 31일자 공문을 통해서 직원자녀학자금지원운영지침과 해외근무자 복리후생관리지침 등 직원 복리후생 관련 취업규칙을 근로자 대표의 동의 없이 일방적으로 변경했습니다. 그리고 이러한 사례가 지금 누차례에 걸쳐서 저희 의원실 및 환노위 의원실에 제보가 되고 있고, 2월에는 한국전력공사인가요? 그때 제가 그런 쪽의 얘기를 드렸습시다만, 저는 우선 공공부문 노사관계가 정상화되려면 적어도 위법한 행위에 대해서……

이게 정부 측이잖아요, 사용자가. 그래서 모범적인 사용자의 책임을 다한다는 차원에서도 지켜야 될 뿐만 아니라 정부가 이것은 엄정 조치를 하셔야 될 거라고 생각하는데, 우선 입장이 어떠신지 좀 궁금합니다.

○진술인 박화진 공공부문에 대해서도 마찬가지로 생각을 합니다. 공공부문 정상화 추진 과정에서 어차피 단체협약 개정은 노사 간 협의를 거쳐야 되는 사항이고 취업규칙 변경에 관한 사항도 그게 불이익 변경일 경우에는 근로자 대표의 동의를 얻어서 하도록 한 법 규정이 준수되어야 하고, 제가 지금 알고 있기로는 기재부나 다른 주무 부처들 회의 있을 때 근로기준법상의 절차를 준수하도록 그렇게 요청하고 있는 걸로 알고 있고, 그다음에 관련해서 문제 제기가 된다면 저희들 조사해서 법에 따라서 조치를 할 것으로 그렇게 저도 기대하고 있습니다.

○은수미 위원 제가 2월 국회 때도 말씀을 드렸고 앞으로 4월 국회, 6월 국회, 계속 국회 있을 때마다 반복적으로 말씀을 드릴 것 같은데요.

관련 부처에 촉구를 하는 것도 필요합니다. 하지만 고용부는 이러한 위법한 행위에 대해서 준사법권을 가지고 있습니다. 그걸 고용부한테 준 이유가 있습니다. 그렇다면 근로감독을 그냥 실시하시면 됩니다. 하시겠습니까?

○진술인 박화진 위원님 말씀하신 사항을 오늘 공청회 마치고 돌아가서 담당 국장과 위에 보고 드리도록 하겠습니다. 전달하도록 하겠습니다.

○은수미 위원 저는 이 사항만이 아니라 공공부문 전체에 대해서 지금 심각하게 위법한 행위들이 발생하고 있다라는 보고가 있다고 알고 있습니다. 그것에 대해서 점검을 해 주시기를 부탁드립니다, 또한 고용부에게 제가 이렇게 부탁을 드리는 것 뿐만이 아니라 지금 이 부분을 좀 정상화시키려면 최소한 노사정소위 차원에서 노정 교섭 촉구 결의안 정도는 채택이 돼야 되는 것 아닌가, 이것이 지금 입법적인 사항이 아니라 권고 결의안 정도는 채택이 돼야 된다고 생각을 하는데 이에 대해서 정부와 노동계 각각 입장을 좀 밝혀 주셨으면 좋겠습니다.

○진술인 박화진 제가……

○은수미 위원 예.

○진술인 박화진 노정 교섭은 법률상의 용어로 하면 교섭은 어차피 공공기관 당사자가 노사가 있기 때문에 저희들은 대화는 필요하다는 생각이 고, 노동부에서도 지금 해당 노조나 연맹들을 만나고 있습니다마는 지금 공공부문 문제는 사실은 당사자가 기획재정부입니다. 그래서 저희가 기획재정부에 대해서 대화가 필요하다 하는 주문은 계속하고 있습니다.

○은수미 위원 한국노총과 민주노총 각각 입장을 얘기해 주십시오.

○진술인 정문주 일방적으로 현재 추진되고 있는 구조조정 자체는 즉각 중단이 돼야 되고 노정 교섭 요구 자체를 양대 노총이 공히 같이하고 있습니다. 따라서 한국노총 입장에서는 여러 가지 방식이 있을 텐데, 예를 들면 국회 해당 상임위가 현재 기재위입니다. 기재위 안에 소위를 만드는 방법이 있을 것이고요, 아니면 기재위·환노위가 연석회의를 통해서 풀어내는 방법도 있을 겁니다. 또 하나는 오늘 지원단에서 의견을 제시하셨던 것처럼 노사정위로 가서 사회적 대화를 하는 방법이 있을 텐데 이 건과 관련돼서의 우선 순위는 앞서 순서대로 말씀드렸던 사항들이고요.

이 문제는 결국 노동계, 당사자인 정부 의견을 들어서 합리적으로 문제를 푸는 게 바람직하지 않은가 싶습니다.

○진술인 이승철 민주노총입니다.

말씀하신 바와 같이 공공기관의 경우에는 사용자의 지위에 있는 것이 바로 정부 스스로이기 때문에 노정 교섭이 반드시 이루어져야 한다는 입장을 가지고 있습니다.

그리고 이와 더불어서 노정 교섭의 틀은 한국노총에서 진술하신 여러 가지 내용들이 포함될 수 있겠지만, 다만 노사정위원회의 경우는 민주노총의 불참을 전제하고 있다는 점에서 적절치 않다는 의견입니다.

그리고 이와 더불어서 실질적인 노정 대화를 이루기 위해서는 현재 진행되고 있는 일방적인 정상화 대책 추진이 중단되는 것이 선결돼야 한다는 의견입니다.

이상입니다.

○은수미 위원 그래서 저는 개인적으로 노사정 소위, 이미 논의가 되고 있기 때문에 노정 교섭 촉구 결의안을 사실은 주요한 의제의 하나로 채택을 해 주십사 하는 부탁을 드리고요.

다음으로, 사실은 공공부문 노사관계가 이렇게 뒤흔들리게 된 직접적인 계기가 있습니다. 물론 박근혜 대통령의 의지도 있었지만 전공노·전교조 문제, 작년 1년 내내 사실은 국회에서도 굉장히 커다란 쟁점이 됐습니다. 그래서 이에 대한 정부의 입장을 듣고 싶습니다.

아시겠지만 그리고 받으신 걸로 제가 알고 있습니다. 3월 13일에서 27일까지 제네바에서 열린 320차 ILO 이사회에서 이사회는 한국 정부의 결

사의 자유 위반에 관한 권고를 담은 결사의 자유 위원회 371차 보고서를 채택을 했습니다. 계속 이런 보고서들이 나와서 매우 이례적이라고까지 얘기하기도 어려울 정도로 자주 됐고요. 특히 ILO가 전교조 ‘노조 아님’ 통보에 대해서 한국의 결사의 자유를 후퇴시키는 심각한 결정으로 이것을 인식하고 한국 정부의 공식 의견을 청취하기 전에 권고문에 관련 내용을 아주 구체적으로 상세하게 언급한 것을 저도 봤습니다.

이 권고문에 대한 정부의 입장은 어떻습니까?

○진술인 박화진 죄송합니다. 제가 그 담당 소관 국장이 아니라 권고문을 저는 보지는 못했고 다만 그런 권고가 있다 하는 내용 정도는 제가 듣고 있습니다.

그런데 여러 가지 현안들이 저희들 노사 간에, 아니면 견해차가 많은 그런 현안들이 많은데 공무원·교원 같은 경우에도 외국의 기준과 외국에서 보는 시각과 내부에서의 그런 견해차가 심한 그런 사안 중의 하나로 그렇게 생각을 합니다.

○은수미 위원 제가 1분만 더 쓰겠습니다.

○위원장 신계륜 예.

○은수미 위원 저는 저 정부의 발언이 매우 우려스럽습니다.

지금 노사정소위에 참석하신 여러분들 심지어는 경영계조차도 그리고 지원단에 계신 분들도 글로벌스탠더드, ILO 협약을 계속 말씀을 하십니다. 그런데 지금 정부가 방금 ‘국내에서 보는 입장과 국외에서 보는 입장이 다르다’ 그러면 뭐 하러 우리가 국제사회의 일원으로 ILO에 가입을 하고 글로벌스탠더드를 얘기를 합니까? 경영에 대해서 글로벌스탠더드를 얘기하려면 노동에 대해서도 당연히 그렇게 하는 것이 우리가 ILO에 가입해 있는 취지입니다. 그럼에도 불구하고 해당 국장께서 아직 검토도 안 하셨고 잘 모르고 거기다가 국내 입장과 국외 입장이 다르다는 이런 얘기를 하시는 것은 저로서는 매우 우려스럽고요. 적어도 국회……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

환노위 노사정……

조금만 더요.

○위원장 신계륜 예.

○은수미 위원 노사정소위원회에서는 저는 이 문제 특히 이 권고안에 대해서는 입장을 취해 주시기를 부탁드립니다. 이것은 굉장히 중요한 권고안이고 매우 이례적이며 심지어는 이러한 것과

관련해서 국가인권위원회조차도 지금 하향 등급화된 것 아닙니까? 이런 인권 문제를 그대로 놔두고 무슨 국제사회의 일원이나 ILO 협약이나 글로벌스탠더드니 하는 말을 하는 것은 좀 부끄럽다고 생각을 하기 때문에 노사정소위에서 전교조·전공노 문제, 특히 이번 결사의 자유 위원회 371차 보고서의 권고문 이것에 대해서 입장을 채택해 주실 것을 다시 한 번 촉구드립니다.

○위원장 신계륜 그것 박화진 정책관님이 답변할 수 있나요? 그 내용을……

○진술인 박화진 제가 담당 국장이 아니라 가지고 제가 정확하게 책임 있는 답변……

○위원장 신계륜 그런 구체적인 내용은 대응을 어떻게, 내용 파악을 못 하고 있지요?

○진술인 박화진 소관은 공공국장이 있고요 또 저희들이 국제 파트가 있고 해 가지고……

○위원장 신계륜 그렇지요?

○진술인 박화진 제가 그런 내용이 있다고만 들었습니다.

○위원장 신계륜 지금 여기서 답변을 하시기 어렵지요?

○진술인 박화진 예.

○위원장 신계륜 좋습니다.

민주노총 이승철 기획실장께 여쭙 보겠는데 지금 공공부문의 개혁이 이른바 중단돼야 한다고, 지금 정부에서 시행하고 있는 이런 게 중단돼야 한다고 말씀을 하셨지요?

○진술인 이승철 예, 그렇습니다.

○위원장 신계륜 이것도 박화진 정책관님이 답변할 일은 아닌데 공공부문 개혁을 박근혜 대통령의 의지에 따라서 하시겠지만 공공부문 개혁의 목표·원칙·기준 이런 것을 정하는 최초의 사람들이 정부의 어느 부서의 사람들입니까?

○진술인 박화진 기획재정부가 총괄을 하고 있습니다.

○위원장 신계륜 기획재정부에서 디자인을 하는 거지요, 그런 전체의 어떤 윤곽을?

○진술인 박화진 예, 그렇습니다.

○위원장 신계륜 노동부는 거기에 참여를 하고 계시나요?

○진술인 박화진 제가 구체적인 것, 이것도 공공국 소관이라 가지고 구체적인 내용은 모르겠는데 아마 직전에, 그 구체적인 내용 확정하기 전 단계에서 협의는 했던 걸로 알고 있습니다.

○위원장 신계륜 그 반대가 아닐까 싶어요. 기

획재정부에서 설계를 다 하고 전체적인 디테일 정해 놓고 노동부와 나중에 상의를 하는 정도의 모양이 아니었을까 싶은데, 처음 디자인을 잘해야 되는데 무엇을 기준으로 무엇을 원칙으로 무엇을 목표로 그리고 구체적인 디테일은 어떻게 잡아갈 것인가에 대해서……

○진술인 박화진 참고로 말씀드리면 지금 현재 상황에서는 앞으로 어떻게 추진할 건가 하는 부분에 대해서는 저희가 수시로 협의하려고 그렇게 하고 있습니다. 그런 자리를 마련을 하도록 하고 있습니다.

○위원장 신계륜 저는 기획재정부가 아니라, 기획재정부도 중요하지만 노동부가 이것은 노사관계의 근로조건에 영향을 미치는 중요한 문제이기 때문에 노동부가 기획 단계에서 더 주도적으로 나오고 같이 참여하지 않으면 설계가 잘못된다고 생각하거든요. 그래서 제가 이것을 좀 지적해 드리고 싶고요.

제가 단위 사업장에 가 보면 공사 등의 노동조합과 사용자 등을 만나 보면 양측 다 자기가 다니는 회사에 대한 애정과 사랑이 큼니다. 큰테 어디에다 말을 하려고 해도 말할 데가 없어요, 어떻게 말해야 할지도 모르겠고. 그렇다고 노동조합이 그런 사안에 대해서 구체적인 연결 통로나 의견 개진 통로가 있는 것도 아니고.

그래서 이 문제는 그렇게 가면 필연적으로 파국을 불러일으킬 수 있는 상황이 아닌가 이렇게 생각이 들어서 제가 볼 때는 단위 사업장의 직원들이, 노동조합원들이 또 회사 간부들이, 낙하산 인사 말고 그냥 회사 간부들이 그 사업장에 대한 진실을 제일 잘 알고 있다고 생각합니다. 어떻게 고쳐야 하는지를 제일 잘 알고 있는데 왜 그 사람들은 소외시키는지 모르겠다 이런 말씀 여러 차례 드렸거든요. 그런 문제를 노동조합을 활성화시키면서 노동조합한테 오히려 거꾸로 ‘너희가 보는 개선안이 뭐냐?’라고 묻고 이렇게 해서 의사를 수렴해 간다면 아주 노동조합의 협력을 얻을 수 있는 것이 생기지 않을까 이렇게 생각이 들고요. 좀 더디지만 그렇게 가는 것이 옳바로 가는 지름길이 아닌가라는 생각이 들어서 우리 박화진 국장님한테 질의할 내용은 아닌데 이 부분이 노사·노동 관계에 중요한 영향을 미치고 있기 때문에 제가 한번 말씀을 드렸습니다.

자, 그러면 그다음에는 최봉홍 위원님 질의해

주시기 바라겠습니다.

○**최봉홍 위원** 경총에다가 확인 좀 해 보겠습니다.

아까 말씀하신 중에 고용보험 문제, 산재보험 관계, 지금 산재보험법안은 비정규직·특수고용직인 노동자에 대해서 사용자성·근로자성을 인정하면 완전히 해결이 나겠습니까만 그게 안 난 상태 속에서 비정규직을 좀 보호하고자 해서 그 보험법을 만들어 가지고…… 현재 반론을 펴고 있는 보험설계사, 그 안의 내용들도 전부 파악을 해 봤습니다. 처음에는 설계사도 오케이를 했습니다. 해 놓고 나중에 법사위에 가서 로비를 해서 디비저 냈는데, 선택 기회를 부여한다는 이 선택 기회가 회사에 의해서 강제적으로 민간보험을 택하도록 만들어 냈습니다. 의사 구조의 교육 상태가 전부 그렇기 때문에 거기에 대해서 경총으로서 면밀하게 조사를 해 본 적이 있습니까?

○**진술인 이형준** 산재보험이 처음 정의되었을 때 여러 가지 논란이 있었던 것으로 알고는 있습니다. 그런데 지금 산재보험이 시행되고 난 이후에 계속해서 아마 해당 기업들도 산재보험하고 관련된 보험들에 대해서 충분히 당사자한테 설명을 하고 그다음에 본인의 선택에 의해서 선택되는 걸로 저희들은 파악하고 있습니다.

○**최봉홍 위원** 현재 실황이 안 그렇습니다. 재확인해 주실 것을 부탁드립니다.

○**진술인 이형준** 예, 알겠습니다.

○**최봉홍 위원** 그다음에 오늘 이 교수님 여러 가지로 고생하셨는데 노조 측에서 열 가지 사항, 경총에서 아홉 가지 사항, 한국노총에서 일곱 가지 사항, 이것 한 20~30년간 노사정이 하다 하다 안 된 사항들입니다. 거의 다 그렇습니다. 그런 상태 속에서 지금 노사 문제는 모든 것이 노사 간의 대화로 해결돼야 되는데 오늘도 전체 쪽 보니까 전부 불가하다는 식으로 ‘검토를 더 해야 된다’ 이렇게 발제가 돼 나오는데 노사정이 실제적으로 대화가 모두 차단돼 있습니다.

오늘도 민주노총 와서는 ‘가치가 없다’ 이렇게 말씀하셨는데 제가 볼 때는 현안 문제로 가장 급한 것은 공공기업이나 통상임금 문제나 이런 사항들이라고 봅니다. 그렇다면 저도 한국노총에서 노동운동을 쪽 해 왔습니다만 실제 공공기업의 구조조정이나 대화 문제는 한 15~16년간 완전히 된 적이 한 번도 없습니다. 왜 안 되느냐 하면 지금도 민주노총·한국노총 보태 가지고 공공기업 구조

조정을 들고 나오는데 결국 마지막에는 기재부장관을 거쳐서 총리실까지 가 가지고 대통령까지 가서 결정을 봐야 되는 그런 사항들인데 끄집어 내 놓은 안들이 보면 기업이 300개 같으면 거기에 개선할 조건이 300가지입니다. 300가지를 한꺼번에 몰아 놓으면 아무도 어느 정부도 해결할 사람이 없습니다. 그러면 실제 내막적으로 들어가 보면 그 결정권을 쥐고 있는 사람은 당해 노조의 위원장과 이사장입니다. 당해 노조의 위원장과 이사장이 협의를 전혀 안 하고 있는데 어떻게 위에서 해결합니까? 노총 위원장도 해결할 능력이 없습니다. 산별 위원장도 마찬가지입니다. 안이 들어오면 전부 모아 가지고 민주노총·한국노총 집행부에다가 밀어붙이니까 집행부에서는 계속 똑같은 얘기를 하지만 실제 결정지를 때는 근로조건 요구사항은 별인데 위에서 만들 때는 동그라미가 되니, 별을 다 포함하는 걸 해야 될 것 아닙니까? 그런데 현재 공공기업의 구조상 그것 다 포함하는 근로조건은 만들 수가 없습니다.

그렇기 때문에 양대 노총이나 정부 측에서도 이러한 공공기업 문제는, 정부에서 가장 먼저 해야 할 일은 각 기업의 이사장으로 하여금 그 노조하고 협상을 해 가지고 그 결과를 보고하게 하는 그런 강력한 의지가 필요합니다.

그리 해결해야 밑에서 되고 그래서 모아서 전국적으로 나갈 때에는 공통된 분모만 가지고 해야 되는 것이지 공통분모가 아닌 걸 가지고 10년 20년 해 봐야 끝이 안 납니다.

또 공공기업 역시 마찬가지입니다. 조합원들도 그렇습니다. 요구를 죽 해 놓고 ‘위원장이 알아서 해 주겠지’ 이래 놓고 자기들은 뒤에 앉아 가지고 손뼉치고 쉼체를 부르고 있다 이겁니다. 노사 문제 해결이 안 납니다.

그렇기 때문에 공공기업 구조조정 문제는 노동부에서 국무회의에 가시든지 그렇게 해 가지고 이사장하고 해당 노조 위원장하고 며칠까지 합의 안 되면 서로 바꾸든지 그런 식으로 해결해야 되지 전체 모아 가지고 한꺼번에 해결한다는 것은 저는 불가능하다고 봅니다.

그다음에 이 열 가지 사항, 아홉 가지 사항, 일곱 가지 사항 나온 것도 각 단체에서 순번을 정해 가지고 하나하나 뭐부터 해야 되겠느냐 그리 해야 되는데 항상 보면 한꺼번에 다 끄집어내 놓고 동시에 해결하려고 그러합니다.

그렇기 때문에 지원단에서 연구하시는 분들도

될 도와주고 싶지만 워낙 많으니까 뭐부터 해야 될지 모를 것 아닙니까?

그렇기 때문에 지원단에 계시는 분들이 무슨 얘기를 하면 좀 이해의…… 설득력 있게 받아 주고 그다음에 정부가 또 잘못했다 할 때, 그 노사정 대화에서 빠지는 것도 그렇습니다. 항상 적이라 하면서도…… 적 속에 들어가서 대화를 해야 될 것 아닙니까? 수틀리면 빠져나와 투쟁으로 나가고, 투쟁해 가지고 얻은 게 뭐가 있습니까?

저는 그 문제를 가지고 이사장…… 노조가 회사를 대할 때 쌍방을 적이라 합니다. 적이라 하는 개념 속에서 해결됩니까? 해결 안 됩니다. 결국은 같이 들어가 가지고 회사를 살리고 같이 해 나가는 공생의 길을 걸어가야지요.

그렇기 때문에 그 점에 대해서 민노총이나 한 노총이나 다시 한 번 재고해 주시고 노사정위원회에 어떤 사람이 와 가지고 수가 틀린다 하더라도 일단 합법적인 기구에는 들어가 가지고 비비대야 되는 것이지 바깥에서 배척한다는 것은 자기책임 회피라고 저는 생각합니다.

그리고 또 한 가지 말씀드리겠습니다.

지금 초기업단위니 뭐니 여러 가지들이 나오고 있습니다만 이것도 제가 아까 말씀드린 대로 실제 이사장부터 해결을 해야 될 것이고 특히 노동부가 말입니다, 근로감독관이 많이 있습니다. 각 노조 하나하나마다 책임량을 맡겨 가지고 거기에서 해결을 봐 주시고, 지난번 국감에서 노동부 보고 제가 그랬습니다.

우리나라 임금제도를 이리 만들어 놓은 것이 노동부 책임이라고 했습니다. 노동부 산하에 있는 노동부 산하기관부터 먼저 해 가지고 통상임금을 해결해 보라 했는데 아직도 해결된 데 한 군데 없습니다. 그 사람들 모여 가지고, 공기업하고 같이 뭉쳐 가지고 나서고 있습니다.

이 통상임금 대법원 판결 나온 것 현실 있는 그대로 아닙니까?

(발언시간 초과로 마이크 중단)

결국은 노사 합의에……

1분만 더 주십시오.

노사 합의해야 될 사항인데 노동부 자체가 앞장서 가지고 노동부 산하기관부터 하나하나 해결해 주십시오. 그래야 다른 기관도 따라갈 것 아닙니까? 부탁드립니다.

이상입니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

말씀과 관련된 것인데 민주노총 이승철 기획실장께서는, 지금 민주노총이 노사정위원회에 참여하지 않은 지가 꽤 됐지요? 십 한 5년 됐나요?

○진술인 이승철 노사정위 탈퇴 결정을 내린 것이 97년경으로 기억하고 있습니다.

○위원장 신계륜 98년……

○진술인 이승철 예, 98년으로 기억하고 있습니다.

○위원장 신계륜 15년 됐군요?

○진술인 이승철 예.

○위원장 신계륜 많은 분들이 민주노총이 노사정위원회에 참여하지 않는 것에 대해서 알지 못하고 있는 사람들이 많고 해서, 왜 참여하지 않고 있는지를 좀 밝혀 줄 수 있나요?

○진술인 이승철 당시에 IMF 경제위기를 맞아서 이 관련된 논의를 진행했던 곳이 바로 노사정위원회였고 민주노총은 저희 조직 안의 최고 의결기구라고 할 수 있는 대의원대회의 결정을 통해서 당시 노사정위원회에 참여한 바 있습니다.

당시에 노사정 간 논의를 통해서 많은 합의들이 이루어졌는데요. 그중에서 대표적인 것이 정리하고 도입 문제, 전교조 합법화 문제 등등의 내용들이 있었습니다.

하지만 합의 뒤에 이루어진 상황들을 보게 되면 정부 혹은 사용자에게 유리하게 작동할 수밖에 없는 정리하고 등의 문제들은 곧바로 입법화되고 추진되는 반면 노동조합의 노동기본권을 보장하기 위한 여러 가지 전교조 합법화와 같은 내용들은 차일피일 시행을 미루거나 혹은 유야무야 되는 상황들이 발견된 바 있습니다.

당시의 민주노총 위원장이었던 이갑용 위원장이 이 문제에 항의하면서 노사정위원회 앞 단식농성을 펼치기도 했는데요. 민주노총은 그 이후에 다시 한 차례 노사정위원회의 가입 논의를 붙인 바 있으나 조직 내에 극심한 대립이 이루어지면서 결국은 현재와 같은 민주노총 탈퇴 방침이 15년째 이어져 오고 있는 상황입니다.

여러 가지 이유들이 있겠지만 민주노총이 노사정위원회에 대해서 부정적인 인식을 갖고 있는 이유는 지금 말씀드린 것과 같은 과거의 경험칙들이 먼저 작동하고 있습니다.

그리고 당시에 이와 같은 합의사항 불이행이 이루어질 수 있도록 했던 현재 노사정위원회의 구조 그리고 합의사항 이행 강제규정에 대한 불비 등 여전히 문제가 되고 있는 상황이기 때문에

노사정위원회에 대한 참가를 하지 않고 있는 상황이고요.

다만 그럼에도 불구하고 의제별·사안별로 필요할 경우에 민주노총은 노사정협의회에 성실하게 임하고 함께 논의해 온 바도 있습니다. 예컨대 주 5일제 도입을 위한 협상이라든지 기간제법 개정을 위한 협상 등에는 노사정이 함께 모여서 머리를 맞대고 이 문제를 어떻게 해결할 것인가 논의해 온 바 있기 때문에, 굳이 노사정위원회라는 틀이 중요한 것이 아니라면 저는 사회적 대화를 이룰 수 있는 실고리들은 다양하게 있을 수 있다고 생각하고 있습니다.

이상입니다.

○**최봉홍 위원** 물어봐도 되겠습니까?

○**위원장 신계륜** 물어보십시오. 뭐 시간도……

물어보십시오. 이 문제는 사람들이, 국민들이 대개 민주노총이 노사정위원회에 참여하고 있는지 참여하지 않고 있는지도 모르는 분도 많고, 참여하지 않는데 왜 참여하지 않는지를 모르는 분들이 계시기 때문에 지금 설명의 기회를 드린 것이고요.

최봉홍 위원님은 빨리 같이 참여해서 뭔가 일을 하라고 지적을 하고 계시기 때문에……

○**최봉홍 위원** 한 말씀만 좀 여쭙겠습니다.

○**위원장 신계륜** 최봉홍 위원님 말씀하십시오.

○**최봉홍 위원** 민주노총에 여쭙겠습니다.

실제 민주노총이 노사정위원회에 계속 참석 안한 것은 아닙니다. 중간에 들락날락했지요. 들어올 때 들어와 놓고 책임질 일 있으면 쑥 빠져나가 버리고 한국노총만 바가지 덮어씌웁니다, 잘못했다고. 노총 사무실에 쳐들어와 두드려 부수기도 몇 번 했고요.

그리고 지금도 저는 그렇게 생각합니다. 저도 옛날에 87년도 6·29 나고 했을 때에 공대위 대표도 되고 했었습니다만 노동조합이라는 것은 적극적인 지지를 가지고 위원장 소신이 확실하게 서야 합니다. 모든 책임을 지고 누가 뭐라 하더라도 현행법이 기준 하는 국가는…… 국가를 없앨 수는 없는 것 아닙니까? 그 법은 지켜 가면서 해야 되는데 투쟁이 먼저인지 안 그러면 면피가 먼저인지 노동자가 먼저인지 간부가 먼저인지 거기에 대한 소신부터 먼저 정리를 해야 된다고 생각합니다.

이상입니다.

○**위원장 신계륜** 그 문제는 좀 답변을 하십시오.

오, 짧게.

○**진술인 이승철** 말씀하신 내용 중에 민주노총이 그간 수차례 노사정위원회에 참가해서 논의했다는 내용은 앞서 말씀드린 것처럼 주 5일제나 기간제법 논의와 같은 노사정이 함께 만든 협의의 틀 속에서 논의를 해 왔던 내용들이고요, 이것이 현재 대통령 산하기구로 구성돼 있는 노사정위원회는 아니었다는 점을 다시 한 번 확인 말씀드립니다.

그리고 민주노총이 면피를 위해서 협상에 들어왔다가 다시 나가는 길을 반복했다는 말씀 역시도 위원님께서 그렇게 해석하시는 것을 저희가 뭐라고 할 권한이 없으나 저희는 그렇게 평가하지 않고 있다는 점 말씀을 드리려고요.

위원장님께서 노사정위에 민주노총이 들어가 있는지 안 들어가 있는지 모르는 국민들이 많다는 말씀을 하셨는데 실제로 보면 노사정위원회가 있는지 없는지 모르는 국민들이 저는 더 많을 것이라고 봅니다. 그만큼 현재 존재감이 없는 것이 노사정위원회이고 노사정 간의 의견을 모아 내지 못하고 있는 기관이라는 점이 우선 평가되어야 할 것이라고 생각합니다.

이상입니다.

○**위원장 신계륜** 고맙습니다, 좋은 말씀 해주셔서.

조금 더 진행하면서 서로 얘기를 더 나누어 보도록 그렇게 하겠습니다.

다음은 한정에 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**한정애 위원** 새정치민주연합의 한정애입니다.

오전에 저희가 사실은 노동시간 단축 관련해서 얘기를 좀 했었는데, 그 근간은 그런 것이지요. 근로기준법을 전면적으로, 특히나 근로시간을 전면적으로 적용하는 사각지대를 줄여 나가자고 하는데 그 의의가 있었던 것인 거거든요.

그런데 오후에 지금 저희가 하는 것 중에서도 일부 그런 게 있습니다. 특수형태, 특고노동자에 대해서 보호방안을 우리가 만드는데 근로기준법을 적용하기 위해서 노동시간을 줄여 나가는 것도 역시 사각지대를 줄여 나가기 위한 한 권의 노력임에도 불구하고 또 한편으로는 이렇게 근로기준법의 적용을 전혀 받지 못하는 새로운 사각지대가 생겨나는 것이 지금 현재 전 세계적으로 일어나고 있는 상황인 것이지요.

그러면 이것을 그냥 두는 것은 맞지 아니하고

어떤 방식이든지 그 보호방안을 만들어야 된다고 하는 것에는 저는…… 지원단도 동의를 하셨던 것 같아요.

왜냐하면 여기에 지금 나와 있는 것도 전면적인 노동법 또는 근로기준법을 적용하는 것에 대해서는 일부 좀 부정적인 의견을 보이시는 하지만 지금과 같은 방식으로 그냥 두는 것은 맞지 아니하다라고 하고 있습니다.

특히나 이게 국회 차원에서 오�히려 어떻게 보면 논의가 늦었는데, 다름이 아니라 국민권의 위에서 대한민국 국민이라고 생각해 봤을 때 해당되는 권익을 상당 부분 침해당하고 있다라고 하는 것을 보여 주고 있고, 그로 인해서 어쨌든 국회가 이것과 관련한 입법을 하라라고 지금 요청이 와 있는 상태입니다.

지금 경영계에서는 실질적으로 특고종사자의 경우에는 사업자 대 사업자 관계이기 때문에 근로관계 규율하는 노동법을 적용하는 것은 맞지 않다, 그 얘기는…… 일부 지원단에서 그런 얘기를 하고 있기 때문에 그것은 일정 부분 받아들여질 수 있다고도 생각합니다.

그러나 근로기준 자체가 없어서 기본권을, 권익을 보호받을 수 없는 문제를 그냥 두고 갈 것이냐의 문제에 대해서는 저는 경영계에서도 일정 부분 이것에 대해서는 동의를 해야 된다고 생각을 하고요.

그렇다라고 하면 지금 최소한 우리 환노위에서 특고노동자에 대한 보호방안 중에서 최소한인 4대 보험과 관련한 것 중에서 일단 산재보험하고 고용보험 가입 확대에 대해서는 지금 안이 나와 있어서, 사실은 일부 우리 환노위에서는 통과가 되어 있는 것도 있는데 이게 법사위에서 계류가 되어 있는 상황이기도 합니다. 그래서 이것과 관련하여 고용노동부 입장을 좀 알고 싶어요.

왜냐하면 이 내용은 특수형태근로종사자에 대한 보호에 대해서는 박근혜 대통령의 대선공약이기도 했었거든요. 그런데 이것이 왜 법사위에서 이렇게 계류가 되어 있는지, 이것과 관련한 고용노동부의 정확한 입장은 무엇인지 한번 얘기 좀 해 주시겠습니까?

○진술인 박화진 위원님이 말씀하신 대로 특수형태종사자에 대한 전면적인 노동법 적용은 여러 가지로 어려움이 많다고 생각을 합니다.

그래서 개별적으로, 실질적으로 보호가 될 수 있는 부분은 같이 고민을 해 봐야 되고 그런 차

원에서 볼 때 제가 지금 알고 있기로는 지난번에 환경노동위원회에서 통과시켜 주신 산재보험 적용 확대를 위해서, 산재보험 적용을 강화하는 것이지요. 강화하기 위해서 적용처의 요건을 강화하는 그런 법안이 처리되기를 기대하는 게 저희들 입장이라고 저는 그렇게 이해하고 있고, 그다음에 비슷하게 저희들이 지금 고용보험 적용 문제도 같이 고민을 하고 있다는 것을 말씀을 드리겠습니다.

○한정애 위원 노동부는 반대를 하지 않으신다는 것이지요, 이 4대 사회보험 확대와 관련한 부분에 있어서는?

○진술인 박화진 예, 그렇습니다.

제가 알고 있는 것을 조금만 말씀을 드리면, 아무래도 지금 여러 가지 쟁점이 된 것 중에서 민간보험하고의 선택적 적용 이런 문제인데 지금 현재 일부 직종에서는 그런 상태로 알고 있는데 그 경우에 민간보험하고 지금 현재 산재보험하고는 커버리지(coverage)가 굉장히 많이 틀리다고 알고 있습니다, 보호되는 범위가.

요양급여에 산재급여는 휴업급여도 있고 그다음에 장애연금도 있고 하기 때문에 근로자를 보호하는 측면에서는 산재보험이 범위가 훨씬 넓고, 그다음에 결국 산재보험을 이렇게 전면적으로 적용을 하다 보면 이렇게 민간보험하고 경쟁한다는 게 조금 안 맞을 수도 있고 그런 측면들도 저희들이 고민하고 있는 것으로 알고 있습니다.

○한정애 위원 이것 관련해서 저희가 경영계에 한번 여쭙어 보겠습니다.

지금 경영계가 우리한테 준, 지금 말씀하신 자료는 전면적인 노동법을 적용하는 것에 대해서 반대의견을 내셨는데 이렇게 부분적인 사회보험의 적용, 확대 적용에 대해서는 의견이 역시 이것도 반대이신 건가요?

○진술인 이형준 진술할 때도 말씀을 드렸습시다마는 보호의 필요성에 있어서의 보호방안이라는 것은 다양하게 강구가 될 수 있는데 지금 진행되고 있는 모습은 분명히 근로자가 아니라는 전제하에서 적절한 보호방안을 강구를 하시지만 근로자와 동일하게 간주를 한다든지 그리고 근로자와 달리 선택의 여지를 줄 수 있는 부분까지도 많이 제약하는 쪽으로 나가는 부분이 있기 때문에 업계에서 그런 부분에 대한 반대 입장을 개진해 오고 있습니다.

○**한정애 위원** 어떤 부분을 그렇게, 어떤 부분이 근로자성이 인정이 안 되는데 무리하게 근로자 보호방안에 넣어서 우리가 한다는 것이지요, 지금 제도 개선하는 부분에 있어서?

○**진술인 이형준** 일단 외람됩니다마는 산재보험법의 특수형태근로종사자 정의 규정을 보시면 ‘근로자와 유사하게’라는 말을 쓰면서 근로자가 아닌 것으로 일단은 전제를 하고 지금 개념이 들어왔고요.

그러다 보면 일반 근로자와 똑같이 보호의 필요성이라는 부분에 대해서 일부 공감을 하는 부분이 있습니다마는 방법론적으로 그러면 똑같이 근로자와 같은 취급을 해야 된다는 부분은 아니기 때문에 그 부분에 대해서 말씀을 드리는 것이고……

○**한정애 위원** 그분들에 대한 기본적인 근로기준의 설정이라든지 보호의 필요성은 어쨌든 필요한 것 아닙니까?

대한민국 국민으로서 그 사람들도 다 세금을 내고 있는데 내가 낸 세금과 관련해서 도대체 국가로부터 어떤 보호나 편익을 제공받지 못한다라고 하면 그것은 맞지 않는 것이잖아요?

○**진술인 이형준** 예, 일단은……

○**한정애 위원** 그러니까 지금 예를 들어 놓으신 것에도 보면 외국에서도 특수형태종사자는 근로자로 인정하는 사례는 힘드나 그러나 어떤 방식이든지 보호방안들은 다 마련이 되어 있거든요. 특히나 4대 보험과 관련한 부분에 있어서 완전하게 적용 제외를 시키는 경우는 없다는 것이지요.

○**진술인 이형준** 적용 제외를 법이 일방적으로 하는 게 아니라 당사자에게 맡겨져 있는 부분이 좀 차이가 나는 것이고요.

○**한정애 위원** 당사자에 맡겨……

○**진술인 이형준** 그다음에 말씀을 드리고 싶은 것은 특수형태근로종사자의 종류가 아시다시피 업종별로 매우 다양합니다. 그래서 그 진폭도 차이가 있고요, 또 그 업종 내에서도 근로자라고 주장하시는 그 부분이 입장들이 다 차이가 나는 것으로 알고 있습니다.

그래서 그런 부분들에 대한 충분한…… 이제까지 논의를 해 왔습니다마는, 외람됩니다만 그런 부분이 고민이 돼야 된다고 생각을 합니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**한정애 위원** 죄송합니다마는 그분들이 본인들에게 선택의 여지가 있었으면 그런 선택을 했을 까라고 하는 것을 한번 좀 물어보는 것이 좋을 것 같아요.

본인이 보험업계에 종사를 하기 때문에 어쩔 수 없는 선택으로서 그 업계에 계속 남아 있어야 하고 일을 해야 되고 그것으로 내가 먹고살아야 하는 입장에 있는 사람들에게 과연 그 선택의 여지가 주어지느냐를 가지고 한번 해야 되는 것이고, 그것이야말로 권익이 침해당하고 있는 것입니다. 그런 쪽에서 생각을 해 주셔야 된다고 생각합니다.

○**진술인 이형준** 보험업계는 보험을 잘 알기 때문에 당사자의 선택이라고 생각을 합니다.

○**위원장 신계륜** 다 하셨나요?

○**한정애 위원** 예.

.....

○**위원장 신계륜** 주영순 위원이 질의하기 전에 제가 하나 경총 이형준 본부장께 여쭙어 볼게요.

정리하고 문제가 지금 상당히 큰 쟁점으로 되어 있잖아요?

○**진술인 이형준** 예.

○**위원장 신계륜** 그래서 이것 때문에 생기는 여러 가지 사회적 문제가 있었고 특히 쌍용자동차의 경우에는 그로 인해서 큰 사회적 불협화음이 일어났던 것 기억하시지요?

○**진술인 이형준** 예, 알고 있습니다.

○**위원장 신계륜** 많은 사람이 죽음에 이르는 행렬을 계속 했었지요. 그런데 결국 고법에서 대부분의 해고자들이 전부 부당해고로 판명된 일이 있었거든요.

○**진술인 이형준** 예.

○**위원장 신계륜** 경총에서는 그런 상황에 대해서는 어떻게 평가도 하시고 그러시나요?

○**진술인 이형준** 고법 판결이 났을 때에 저희들도 상당 부분 우려되는 부분이 있었습니다. 정리하고 당시에, 그 당시에 기업이 처해 있던 상황적으로 봤을 때는 저희들 입장에서는 구조조정을 할 수밖에 없었던 상황이라고 판단을 하고 있었고요. 그런 부분들이 소송이라는 긴 시간을 가지고 사후적으로 판단받는 과정에서 원래 그 당시에 구조조정이 발생했었던 여러 가지 요인들에 대한 부분들이 사후적으로 고민되는 부분에 있어서 약간의 관점의 차이가 있었던 것 같습니다.

그래서 지금 현재로서는 대법원의 최종적인 판

단을 받아야겠습니까마는 구조조정의 불가피성에 대해서는 저희들로서는 그 당시 구조조정이 이루어지는 과정에 있어서의 기업의 경영적인 판단에 대해서는 필요한 부분이 있었다라고 저희들은 생각을 하고 있습니다.

○위원장 신계륜 그런 평가도 필요하지만 이게 경영 측에서 너무 무리한 해고를 강행해서 법원에서 부당해고로 판명된 일이 많아지면 경영 측에서 일정한 평가를 해야 되는 것 아닙니까? 이런 경우는 어떠어떠하다라고 평가를 해서 그런 일이 발생하지 않도록 하는 평가는 없나요?

○진술인 이형준 기업의 경영상황이 다변적으로 변하기 때문에 획일적인 하나의 평가 잣대를 대기가 상당히 점점 더 어려워지고 있습니다.

그래서 말씀하셨듯이 법에 정해져 있는 정리해고에 대한 목적적인 부분이라든지 절차적인 부분에 대해서 당연히 현행법이 준수돼야 된다고 생각을 하고, 그런 과정에서 노사 간에 이견을 좁혀서 합의해 나가는 모습으로 되는 게 바람직하다고 생각을 합니다마는 그 구조조정 자체에 대한 그 판단 부분은 경영진의 그 당시의 여러 가지 상황들을 감안해서 판단되었다 그러면 일차적으로는 한번 존중이 돼야 되지 않느냐라는 생각을 가지고 있습니다.

○위원장 신계륜 법원에서 그것이 부당해고로 판명됐는데도 그렇게 생각하신다면 안 되는 것 아니에요? 그것 때문에 무수한 사람이 희생되고, 무수한 사람들이 나서고 그렇게 했던 것인데 그런 상황이 생기면 어떠어떠한 문제가 있었던가를 스스로 평가할 수 있는 경충이 돼야지 그때 불가피했다라고만 말만 하고 억울하다고 한다면 그것은 옳바르지 않은 것 아닙니까?

○진술인 이형준 예, 그래서 사후적으로, 지금 그것을 겪은 이후에 각 사업장 단위로 보면 노사가 서로 협의를 해서 사후적인 부분을 해결하기 위해서 노력하고 있는 사례들이 있는 것으로 알고 있습니다.

○위원장 신계륜 예, 알겠습니다.

다음은 주영순 위원 질의해 주시기 바라겠습니다.

○朱永順 委員 정문주 진술인에게 묻겠습니다.

근로시간 면제제도와 복수노조 교섭창구 단일화는 13년간의 논의 끝에 노사정 합의에 의해 도입되었으며 그로부터 3년이 지난 지금 산업현장에 상당히 잘 정착되고 있는 것으로 보입니다.

이런 상황에서 제도의 폐지 여부를 다시 논의하는 것은 일선 산업현장에 혼란과 갈등을 야기할 수 있을 것 같은데 이에 대해 간단히 말씀해 보십시오.

○진술인 정문주 근본적인 문제는 첫 단추를 잘못 끼웠다, 따라서 전면적인 개정이 필요하다는 입장을 갖고 있기는 하지만 이번 공청회에서 저희 노총이 제기한 내용들을 보면 실제로 지금 야당에서 입법발의되었던 내용들을 중심으로 해서 부분개정 사안들을 제기하고 있는 내용들입니다.

이런 문제의식 자체는 현행 노조법상에 있어서 근로시간 면제제도가 앞에서 말씀드렸던 것처럼 국제노동기구가 수차례 권고했음에도 불구하고 이것이 입법화가 되면서 발생했던 부작용의 문제들, 특히 노사 간의 힘의 불균형의 문제가 발생했기 때문에 이러한 문제 제기를 하고 있다는 말씀을 올리겠습니다.

○朱永順 委員 한 가지 더 묻겠습니다.

현재 우리나라가 공장의 해외이전 문제가 상당히 심각합니다. 기업들이 해외로 나가려는 이유는 간단합니다. 해외가 국내에서보다 생산성이 높기 때문입니다.

실제로 국내 자동차 생산량을 보면 지난 2011년 466만 대, 2012년 456만 대, 2013년 452만 대로 점차 감소하고 있습니다. 이런 추세로 간다면 결국 일자리 자체가 줄어들고 말 것입니다.

실제 프랑스가 그렇습니다. 지난 2월 프랑스 실업률은 사상 최고치를 기록했습니다. 25세 이하 청년 실업률은 25%가 넘습니다. 프랑스 자동차 회사 푸조는 3개월 뒤 공장 하나를 폐쇄할 예정인데 일시에 8000명이나 실업자가 된다고 합니다. 남의 나라만의 이야기가 아니라고 생각합니다.

진술인에게 묻겠습니다.

기업이 생존해야 일자리가 생기고 일자리가 있어야 노사가 타협을 할 수 있을 것입니다. 진술인은 진술의견에서 사용자는 수십 년간 일방적인 주장만 하고 있다고 했는데 그렇다면 노동계는 과연 그동안 일방적인 주장을 하지는 않았는지, 그리고 경영계도—제가 주장하는 바입니다만—세계적인 경기침체 극복과 국내 경기 활성화를 위해 대타협을 할 의향은 없는지 입장을 밝혀 주십시오.

○진술인 정문주 한국노총에서 먼저 말씀을 드리겠습니다.

크게 두 가지 질문하셨는데 먼저 공장 해외이전 문제와 관련되어서는 여러 가지 대기업들의 목적이 있다라고 보여줍니다.

첫 번째는 생산기지를 해외로 옮기게 되면서 현지에 있어서 시장개척의 문제도 있는 것으로 보여줍니다. 현지 생산을 통해서 더 많은 생산물량을 확보를 하고 판매할 수 있는 길들이 있지 않느냐 이런 문제가 있고요.

또 하나는 낮은 인건비의 문제 이런 것들이 복합적으로 작용해서 생긴 문제들이다, 그리고 중소기업들의 경우에는 대공장 대기업들이 이전해 들어가면서 부품 조달을 위해서 동반해서 나가는 경우가 있더라 이런 말씀을 드리고요.

노총에서 진술자료에 포함되었던 사용자단체의 주장들과 관련되어서 얘기들을 말씀하셨는데요. 이 건은 그렇습니다. 한국노총이 제기한 일곱 가지 의제는 최소한 여야 대통령선거·총선 공약으로 제기되었던 사항들이고 금번 19대 환노위 법안으로 다 계류되어 있는 사항들을 중심으로 제기한 내용들입니다.

이에 반해서 사용자단체가 제기한 내용들은 사실 현재 입법으로 제기되지 않은 내용들, 지난 수십 년간 숙원과제로 제기했던 내용들이 들어 있었기 때문에 그런 진술자료들을 기록했다는 말씀을 올리겠습니다.

○**朱永順 委員** 이형준 진술인에게 묻겠습니다.

노조의 불법 쟁의행위에 대한 손해배상 책임에 관한 것인데요, 현재 불법 쟁의행위에 대한 손해배상 책임의 주체는 노동조합, 노조 간부, 근로자 개인으로 크게 세 분류로 나누어집니다.

여기에 대해 일각에서는 쟁의행위는 구조상 개별 조합원들의 집합이나 조합 또는 대표자를 통한 행위가 아니라 노동자 자체가 주체인 특수한 행위이고 근로자 개인은 헌법상 단체행동권의 주체로서 조합원 찬반투표를 통해 쟁의행위를 할지 여부를 결정하는 권한을 가진 것에 불과하므로 근로자 개인에게 불법 쟁의행위의 책임을 묻는 것은 적절하지 않다는 견해가 있는데 여기에 대해 어떻게 생각하시는지 짧게 답변해 주시기 바랍니다.

○**진술인 이형준** 정당한 쟁의행위에 대해서는 당연히 민사든 형사든 책임을 물을 수 없도록 되어 있습니다.

비록 조합원이라 할지라도 불법성 부분에 대해서 손해배상을 청구할 수밖에 없는 사항에 대해

서까지 제한하는 것은 바람직하지 않다고 생각하기 때문에 그 경중에 따라서 제기된 문제에 대해서는 법원에서 적절하게 판단을 해 내리라고 생각을 합니다.

그래서 불법행위 자체가 특수한 신분을 이유로 해서 제한되는 것은 민사법 원리에 반한다고 생각을 합니다.

○**朱永順 委員** 박화진 진술인에게 묻겠습니다.

지난해 근로시간면제심의위원회는 노동계의 요구를 수용해 소규모 노조와 지역분포 사업장의 근로시간 면제 한도를 이미 확대한 바가 있습니다. 그렇지요?

○**진술인 박화진** 예.

○**朱永順 委員** 그런데도 노동계는 지속적으로 근로시간 면제제도의 폐지를 주장하고 있는데 이에 대해 어떻게 생각하시는지……

○**진술인 박화진** 지난해 노조는 지금 결론 난 것보다 훨씬 더 많은 것을 요구했었습니다. 그런데 근로시간면제위원회에서 어차피 상대방 당사자인 사용자위원회도 있고 공익위원회도 있고 해서 협의를 거쳐서 아까 보고드린 그런 내용 정도로 근로시간면제위원회에서 결정이 됐던 부분이고요.

지금 근로시간 타임오프 제도는 아무래도 제도 변경으로 인해서 노동조합에서 특히 상급 노동단체에서 어려운 부분들이 있을 것으로 짐작이 됩니다, 왜냐하면 제도가 변하고 활동할 수 있는 환경 토대가 변했기 때문에.

그럼에도 불구하고 어렵게 합의되고 법제도로 이렇게 성립이 되었기 때문에 그래서 그 부분들이 현장에서 잘 정착될 수 있도록 해 나가는 것이 저희들의 일이라고 그렇게 생각을 하고 있습니다.

○**朱永順 委員** 이상 마치겠습니다.

○**위원장 신계륜** 감사합니다.

다음은 한명숙 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**한명숙 위원** 오전에 근로시간 단축과 관련해서 우리가 논의를 했습니다만 지금은 제가 전국 공무원노동조합 설립 문제와 또 전국교직원노동조합 문제에 대해서 좀 질의를 하겠습니다.

지금 현재 이 정부 출범 이후에 노사·노정 관계에서는 근래에 보기 드물게 극단적인 대립과 갈등이 증폭되고 있습니다.

특히 박근혜정부의 노사·노정 관계 파탄의 시

발점이 바로 전국공무원노동조합의 설립신고 반려 문제였습니다. 그 증폭의 정점에 전교조에 대한 ‘노조 아님’ 통보가 추진되었습니다.

정부의 이러한 무분별한 행정남용 문제는 법원에 의해서 이미 제동이 걸렸고 정부는 본인들이 해결해야 될 일을 대책 없이 법원의 손으로 넘긴 상태가 되어 버리고 말았습니다.

공무원과 교원의 노동기본권 보장에 대해서 고용노동부가 진술을 한 것을 보면 사회적 논의를 거쳐서, 그리고 사회적 공감대 형성이 필요하다 이렇게 진술을 하고 있습니다.

지금 박화진 근로협력정책관님께서 나오셨는데요, 이렇게 갈등이 있는 문제는 사회적 논의의 과정과 사회적 공감대 형성이 필요하다라고 고용노동부가 의견을 밝히셨는데 그동안 이것을 위해서 구체적으로 무엇을 하셨는지 또는 앞으로 이런 사회적 논의와 공감대를 형성하기 위해서 고용노동부가 어떻게 할 것인지에 대해서 좀 간단하게 말씀해 주시면 고맙겠습니다.

○진술인 박화진 공무원·교원 노조 문제도 사실은 제가 직접 담당하는 업무가 아니라서 구체적으로 답변드리기가 굉장히 어려운 면이 있습니다.

○한명숙 위원 이 문제는 너무나 많이 알려졌고 고용노동부에서도 되어졌던 과정을 아마 전 직원이 다 알고 있을 것입니다.

그렇기 때문에 그것은 뭐 그렇게 복잡하고 어려운 문제가 아니어서 충분히 입장만 답변해 주십시오.

○진술인 박화진 그래서 제가 처음 진술할 때 말씀드렸던 어떤 사회적 공감대가 필요하다는 취지는 위원님께서 잘 아시는 바와 같이 교원노조법 아니면 공무원노조법이 제정될 당시에 굉장히 힘든 과정을 거쳐서 부처 내 협의도 있었고 그다음에 당사자하고의 협의 과정도 있었고 그렇게 만들어진 법률이 지금 여러 가지 노조에서 제기하는 그런 문제들도 있지만 그런 문제점이 있다 하더라도 현행 제도로써 정착이 되어 있기 때문에 충분한 그런 공감대가, 이를테면 법률의 소관은 저희 노동부이기도 하지만 운영과 관련되어서는 교육부나 안전행정부도 관계되는 것이 사실이고 하기 때문에 그런 공감대가 필요하고 지금 당장은 위원님께서 말씀을 하셨습니다마는 지난번에 공무원노조 설립신고서 반려 건 그다음에……

○한명숙 위원 간단하게, 제가 시간이 없기 때

문에……

○진술인 박화진 예, 죄송합니다.

소송이 현재 계류 중이기 때문에 소송의 결과까지 지켜볼 필요가 있지 않느냐 저희들은 그렇게 판단하고 있습니다.

○한명숙 위원 알겠습니다.

예를 들어서 입법을 통해 해결하겠다 그러면 고용노동부가 전향적으로 입법에 대한 자세를 갖추든지 아니면 사회적 대화를 제안하겠다, 어떤 기구를 만들어서 사회적 대화를 통해서 한다든지 노사정위원회에서 풀겠다 하면 노사정위원회에서 어떤 역할을 고용노동부가 좀 전향적으로 하겠다든지 이러한 구체적인 얘기가 필요하지 무슨 사회적 논의 과정이 필요합니다 이런 정도를 가지고는 아무것도 안 하겠다는 것과 마찬가지로입니다.

그래서 제가 생각하기에는 아까 오전에도 보면 이렇게 근로시간 단축이나 통상임금 등과 관련해서 기업의 이해와 직결되는 문제는 너무나 적극적으로 개입을 하면서 고용노동부가 노동자의 권리, 기본권 문제는 모르쇠로 일관하고 뒷짐만 지고 있고요, 그리고 이것을 자꾸 법원에다가 넘기는 것은 정부의 임무를 방기하는 것입니다. 그러면 모든 갈등관계에 있는 것은 다 소송해서 법원으로 가 가지고 법원에서 판결을 내릴 때까지 가만히 그저 기다리는 것이 고용노동부의 입장인지, 조금 어떻게 보면 한심합니다.

그래서 저는 고용노동부의 전향적인 입장 변화가 필요하다, 그러니까 고용노동부가 친기업 반노동이라는 비판을 받는 것이 아닌가 이렇게 생각이 듭니다.

결국 공무원노조, 전교조 문제는 해직자 문제입니다. 공무원노조나 전교조가 기업별 노조가 아니기 때문에 초기기업별 노조에서는 해고자의 노조 조합원 문제는 사실 ILO 권고에 따라서 또 국가인권위의 권고에 따라서 법 테두리 안에서 인정하면 되는 문제입니다.

지금 지원단의 입장도 상당히 애매모호하게 나와 있고 해서 제가, 여기 우리 이철수 교수님과 또 한국노동사회연구소의 김유선 소장님 나와 계시지요? 두 분께 좀 여쭙어 보겠습니다.

지원단 회의에서 전공노와 교원노조 노동기본권 보장에 대한 논의 내용이 어떻게 논의가 되었는지, 지원단에서의 입장이 굉장히 애매모호해서 상세하게 좀 소개를 해 주시고, 두 분께서는 이

문제에 대한 해법을 어떻게 가지고 갔으면 좋을지 좀 말씀해 주시면 고맙겠습니다.

이철수 교수님부터 말씀해 주시지요.

○**진술인 이철수** 우리 지원단 다섯 분, 아시다시피 경제, 경영, 법 뭐…… 한 두 달 정도 열심히 했습니다. 그런데 주로 근로시간 단축 이런 부분에 모아졌고 노총이나 경영계가 요구하는 내용에 대해서 솔직히 심도 있는 논의를 하기는 좀 힘들었습니다.

제가 말씀드리는 것은 여기서 전체 흐름이 이런 문제들을 전체적으로 새로운 논의의 틀을 만들어가야 된다는 것이 저희 지원단의 기본 입장이고 이 마디마디의 입장에 대해서는 각자 의견의 편차가 있습니다.

그래서 제가 질문하는 부분을 말씀드리면 제 개인적인 입장이 강하고 이 부분에 대해서는 저희들이 문제의 소재를 짚고 이 소재를 짚은 이유는 정부의 판단에 따라서 움직이지 말고 이것이 여러 입장이 있으면 그 입장을 다 듣고 신중하게 접근을 해야 된다는 것이 한명숙 위원께서 말씀하신대로 법원에 가서 문제를 키우지 않는 하나의 지혜라는 이런 점을, 그런 것을 공론화하라는 필요성을 제기한 것으로 이해해 주시면 고맙겠습니다.

○**한명숙 위원** 조금 김유선 소장님께서는……

제가 지금 두 가지 해직자 문제에 대해서 사실 아주 간단합니다. 그래서 해고자도 조합원 자격이 있는 것으로 보고 인정해야 된다는 것, 특히 초기업별 노조에서는 그렇습니다. 그리고 교원이었던 자를 포함하는 방식으로 아주 원 포인트 개정안인데요, 지금 이것이 막혀 있습니다.

그런데 그쪽에서 어떻게 얘기되었는지도 소개해 주시고 소장님의 입장도 한번 말씀해 주시면 고맙겠습니다.

마이크 좀 드리시지요.

거기에서 답변하시지요.

○**참고인 김유선** 조금 전에 이철수 교수께서 이야기하신 것처럼 부끄럽습니다만 저희 지원단 내부에서는 노동시간 단축에 주로 논의가 집중이 됐었고 이 부분을 다루지는 못했습니다.

한데 제 개별적인 의견을 말씀드리면 교사·공무원의 노동기본권 전반을 포괄적으로 다룬다 할 때 같은 경우에는 별도의 논의라든가 이런 것이 필요할 수 있겠다 이렇게 보입니다마는 현재 현안이 되고 있는 전교조나 전공노를 법외노조로

전환하는 문제 이 부분은 아까 위원님께서 말씀하신 것처럼 단지 법원만 쳐다보고 있을 문제는 아닐 수 있겠다 이런 생각을 하고, 국회에서 사실 현재 교원이나 공무원의 경우에 합법노조가 부인되는 이유가 해고자의 조합원 자격 여부입니다.

그런데 해고자의 조합원 자격 여부 이 부분은 사실 기업별 노조 체제에서나 가능한 이야기인데 교원노조나 공무원노조는 애초에 초기업노조임에도 불구하고 그와 같은 부분을 그대로 갖고 온데서 상당 부분 발생하고 있는 것이 아닌가 이렇게 보여 가지고 여기 예컨대 교원노조법 같은데 ‘이 법에서 교원이란 초·중등교육법에서 규정하고 있는 교원을 말한다’ 하는데 다툼의 소지를 없애려면 이 교원에다 괄호 하나 넣어 가지고 ‘(교원이었던 자를 포함한다)’ 그리고 해직자의 여부 그런 부분은 단서조항을 삭제해 버리면 간단하지 않을까 이런 생각을 갖고요. 공무원노조의 경우 역시 ‘공무원이었던 자를 포함한다’ 이런 식으로 처리하면 간단하게 할 수 있고 어떻게 보면 지금 당장이라도 정치적 의지만 있으면 해결할 수 있는 문제가 아닌가 일단 이렇게 봅니다.

참고로 말씀드리면 다른 나라에서는 초기업노조라고 하면 해고자나 실업자나 은퇴자까지도 노조에 가입해 있다 하는 말씀을 드리겠습니다.

이상입니다.

○**한명숙 위원** 감사합니다.

잘 알겠습니다.

잠깐만요, 30초만 더 하겠습니다.

이렇게 지금 해직자 문제 하나가 걸려서 민주주의의 척도를 가늠할 수 있는 문제가 지금 한 발짝도 못 나가고 있습니다.

그래서 아까 은수미 위원께서도 말씀하셨는데 사실은 98년도부터 유사한 ILO 권고가 열일곱 번 정도가 내려왔습니다. 거기에 보면 이명박 정부하에서도 설립신고는 반려했지만 노조의 실체 자체를 부정한 적이 없는데 이 정부하에서는 ‘단체가 더 이상 존재하지 않음을 다시 한 번 상기한다’라는 말을 이 정부가 한 것이 적혀 있습니다.

그래서 사실 ILO 권고안에 의하면 이렇게 반드시 해고자 조합원 인정하고 노조 법적 지위 보장하라는 내용인데 글로벌스탠더드에 맞춰서 우리가 법의 테두리 안에서 나간다면 별문제 없지 않나 이렇게 생각하기 때문에 여러분께서 관심

많이 가져주셨으면 좋겠습니다.

감사합니다.

○**위원장 신계륜** 한명숙 위원님 수고하셨습니다.

다음은 이종훈 위원님 질의하겠습니다.

○**이종훈 위원** 이슈가 굉장히 많고 그대 가지고 어떻게 질문을 드려야 될지 모르겠습니다.

먼저 드리고 싶은 말씀은 오늘 공청회는 노사정 사회적 논의 촉진을 위한 소위, 국회 환경노동위 안에 있는 소위에서 하는 공청회인데요, 노사정위에서 하는 공청회가 아니고. 그것을 왜 제가 말씀드리냐면 환노위에서 하는 공청회고 소위 활동을 위한 공청회이기 때문에 입법과 직접적으로 관련된 부분이 우선적으로 중요하다는 말씀을 드리고 싶고요.

두 번째, 4월 15일까지밖에 시한이 없습니다. 그래서 굉장히 시급한 입법과제 이게 중요할 것 같다는 생각을 합니다. 대신 입법과 직접적으로 관련되지 않은 과제나 또는 아까 몇 분이 말씀하셨는데 실태조사가 필요하거나 현장에서의 관행 정착 또는 노사 주체들의 자발적인 노력 이런 것이 필요한 부분은 차후에 노사정위에서 계속 논의될 수 있고 또 그래야만 한다고 생각합니다.

오늘 나온 것 중에 제가 주로 입법과 관련된 부분에서 몇 가지 질문을 드리고 싶은데 먼저 당혹스러운 것은 정리하고 요건과 관련해서 노동계는 강화를 얘기하고 경영계는 완화를 얘기하고, 정반대 방향입니다. 보통은 방향은 같은데 정도의 차를 가지고 논의하면 좀 쉬울 텐데 이게 정반대 방향인데요.

경영계에서 온 이형준 진술인에게 여쭙 보았는데 정리하고 요건 강화냐, 완화냐의 이 요건 가지고 지금 문제가 되고 국회가 논의를 하는 것은 사실 쌍용차 사태가 아주 가장 큰 영향을 주었거든요. 쌍용차 사태와 연관 지어서 한번, 그래도 완화가 필요하다고 생각하시는지 짧게 설명해 주세요.

○**진술인 이형준** 경영상 해고를 하기 위한 상황 자체에 대한 인식 부분들이 차이가 있었던 것 같고요. 그리고 요건에 있어서 가장 중요한 경영상의 필요성 부분에 있어서 저희들로서는 지금 현재의 모습으로는 노동계가 경영상 어렵다는 말을 하고 구조조정이라는 이야기를 꺼내는 순간에 일체 한 발짝도 못 나가는 그런 게 현장에서 나타났던 부분들에 대한 우려를 담아서 말씀드리는데 부분이고 다른 나라에 있는 부분도……

○**이종훈 위원** 그런데 그때 무급순환휴직이라고 하겠다 했는데 그것도 거절한 것은 예를 들어서 해고 회피 노력이나 이런 부분이 부족했다고 객관적으로 보는 사람이 많거든요. 그래서 해고 회피 노력을 위한 절차적 요건이 강화되어야 되는 것이 아니냐 이런 얘기들이 나온 건데 그런 부분에 대해서는 어떻게 생각하세요?

○**진술인 이형준** 위원님 말씀하셨듯이 그런 식의 관점도 충분히 있을 수 있다고 생각은 합니다. 다만 여러 가지 여건상 그런 부분들에 대한 판단을 하는 과정에서 경영진이 그 당시에 그 부분을 받아들일 수 없었던 사정 부분에 대한 것도 고려를 해 주셨으면 부탁드리겠습니다.

○**이종훈 위원** 예, 알겠습니다.

또 쌍용차 사태에서 가져왔던 교훈이 회계정보의 투명성 이런 부분인 것 같습니다. 그런 부분 관련해서 이철수 교수님께서 그런 것에 대한 보완이 필요하다 이런 말씀 하셨는데 구체적으로 복안을 갖고 계신 건지 제가 여쭙고 싶습니다.

○**진술인 이철수** 워낙 전문적인 영역이니까……

일단 저희 지원단에서 나온 의견은 회계를 실시하는 주체에 있어서 공익적인 절차가 필요하지 않을까, 예컨대 노조가 추천하거나 하여튼 선발 과정에 있어서 정통성을 확보하는 방법을 통해서 간접적으로 회계분석의 전문성과 투명성을 높이는 방법이 어떨까라는 정도의 이야기가 나오고 저희들이 이 제안을 제시한 것은 쌍용자동차 사태뿐만 아니라 사실 회계의 문제는 일반 법원에 가더라도 판사들이 제대로 이해하기가 쉽지 않습니다. 그래서 이것은 전문적인 영역이기 때문에 좋은 선수들을 뽑아서 하는 것이 가장 좋은 방법이라는 생각이 깔려 있습니다.

○**이종훈 위원** 특수직근로자 보호와 관련해서는 지금 조금 아쉬운 부분이 노동계는 근로기준법이나 노동조합법에서 그냥 노동자로 인정하면 모든 게 끝난다 이렇게 얘기하고 또 경영계에서는 ‘사업자한테 뭘 말이나?’ 그래서 이게 분명히 섞여 있는 것이라고 인정하면서 각자 극단적인 주장을 해 가지고 해법이 안 나오는 것 같아요. 중간영역이고 회색지대에 있는 것이면 회색지대에 맞는, 서로 머리를 맞대고 이야기를 하려고 하지 않는 것이 저는, 아직도 그 수준에 머무는 걸 안타깝게 생각하고 이럴 때 정부에서 이런 부분에 대해서 뭔가 가르마를 타 줘야 되는데 정부의 입장에서 특수형태근로자 보호에 관련해서 회색지

대에 있는 부분에 대해서 어떤 원칙이 있어요?

○**진술인 박화진** 지금 제가 말씀드리기는 그런데 현재의 입장은 개별적이고 실질적으로 필요한 보호대책들을 하자, 그리고 현재 검토하고 있는 것은 산재보험 확대·강화와 함께 고용보험 적용을 검토하고 있다 제가 그 정도로 알고 있습니다.

○**이종훈 위원** 그러면 사회보험 적용부터 시작해 보자 이런 겁니까?

○**진술인 박화진** 예, 그렇습니다.

○**이종훈 위원** 그것보다는 조금 더 나가는 준비를 하셔야 될 것 같다는 생각이 들고요.

○**진술인 박화진** 예.

○**이종훈 위원** 타임오프와 관련해서 지금도 한도 내에서 상급단체에 파견을 할 수는 있는 것이지요?

○**진술인 박화진** 예, 그것은 지난해에 근로시간면제위원회에서 권고가 있어 가지고 저희들이 해석을 그렇게 바꾸어서 상급단체 파견자도 사업장 한도 내에서 일부 할애를 받아서 면제시간 내에 활동할 수 있도록 되어 있습니다.

○**이종훈 위원** 그러면 정문주 진술인께서, 노동계에서 얘기하는 그쪽에 많이 갈 수 있게 해 달라는 것은 결국 타임오프 한도의 문제 아니에요?

○**진술인 정문주** 현재 사업장 단위에서 배분할 수 있는 규모 자체가 과거에 비해서 너무 많이 줄었기 때문에 실제로 양대 노총의 상급단체에 지금 파견자들이 거의 남아 있지가 않습니다.

○**이종훈 위원** 그러니까 그 한도를 좀 늘려 주면 된다는……

조금만 더 할게요.

늘려 줘서 해결될 문제라면 그 문제는 어떤 원칙을 허무는…… 입법으로 해결하려면 원칙을 허무네 마네 논쟁이 심할 수가 있으니까 근면위에서 한도를 갖고 먼저 논의를 해 보는 게 우선 아닙니까?

○**진술인 정문주** 근로시간면제심의위원회에서 작년 6월 달에 이와 관련되어서 논의가 진행되었던 바들이 있고요.

참고로 노사문화선진화위원회라고 노사정위원회에서도 근로시간 면제제도와 관련되어서의 개선 방안들을 논의했던 경험들이 있습니다. 하지만 그 논의 테이블 안에서 실제 총량, 시간 자체를 어떻게 배분할 것인가 이런 문제에 집중이 되었던 것들이지 제도 개선 문제에 접근하지 못했던

바가 있습니다.

그리고 앞에서도 말씀드렸지만 여당에서 이미 이와 관련된 입법안이 제출되어 있기 때문에 그걸을 심도 깊게 위원님들께서 심사해 주시면 감사하겠습니다.

○**이종훈 위원** 이만하겠습니다.

○**위원장 신계륜** 수고하셨습니다.

다음은 홍영표 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○**홍영표 위원** 인천 부평을 출신 홍영표 위원입니다.

경총에서 오신 이형준 진술인에게 질의하겠습니다.

정리해고를 남용하는 문제에 대해서 규제가 필요하다 이런 법안을 제가 지금 제출했습니다.

경제계에서는 지금 현재 정리해고 법안을 오히려 완화하는 그런 요구를 하고 있는 것으로 알고 있습니다.

그런데 제가 묻고 싶은 것이 이제 우리 한국에서, 우리나라에서 왜 정리해고 문제가 이렇게 심각한가, 저는 두 가지 측면에서 볼 필요가 있다고 봅니다.

아시겠지만 선진복지국가에서는 정리해고 문제를 가지고 그렇게 사회적으로 심각한 사태가 일어나지 않는 것으로 알고 있습니다. 아시겠지만 덴마크 같은 나라는 한 3년 동안 자기가 받았던 임금의 한 70%, 80%까지 근로자들에게 실업수당으로 주지 않습니까? 그걸 주고 또 그 기간 동안에 전직훈련을 시키고, 그러니까 기업이 어렵다고 하면 노동자들이 회사가 어려운데, 지금 문을 닫아야 되겠는데 ‘여기 나는 못 나가겠다’ 이런 경우 별로 없거든요, 그렇지 않습니까?

그러니까 문제는, 사실 정리해고 문제가 우리 사회에 심각한 것은 쌍용자동차라든지 한진중공업이라든지 이런 사업장에서 보면 다 40대, 50대 가장들입니다. 이제 막 고등학교, 대학교를 다니는 아이들을 둔 그런 가장들인데 정리해고를 딱 당하고 나면 그분들이 ‘나 혼자 일자리를 잃었다’ 이런 문제가 아니라 ‘가정이 무너진다’ 이렇게 받아들이는 것 아닙니까?

그렇기 때문에 사실은 우리가 선진국처럼 그렇게 실직자들에 대해서도 충분한 사회안전망이라든가 이런 것들이 갖춰졌다면 이런 논의조차 할 필요가 없습니다.

제가 이 말씀을 드리는 것은 그렇기 때문에 정리해고를 최대한 회피해서 기업에서 다시 이분들

이 일을 하면서 뭔가 회사의 경쟁력도 강화시켜 내는 이런 방향에서 서로 노력을 해야 되는데, 저희가 쌍용자동차만 보더라도 그 과정에서 여러 가지 논란이 있습니다마는 저 같은 경우는 그런 노력을 했었습니다. 쌍용자동차가 어렵다, 동종 업체에 비해서도 경쟁력이 상당히 뒤떨어졌다 이것은 다 알았거든요. 그런데 정말 이렇게 살인과 같은 해고를 통해서 해결할 수밖에 없는가 하는 문제에 있어서는 저는 지금도 동의가 되지 않습니다.

쌍용자동차가 마지막에 2009년 8월이지요, 그때 두 달 동안 쟁의하고 ‘우리 회사는 두 달 동안 불법적인 파업에 의해서 3000억 원을 손해를 봤다’ 이렇게 발표를 했습니다. 그런데 이 정리해고를, 제가 보면 무급휴직과 정리해고자 대략 약한 600명 정도 됩니다. 이분들을 회사에서 많으면 한 700~800억 아니면 500~600억 정도로 놓고 그러면 노조가 한 200억 정도 어떻게 그걸 무급순환휴직이든 아니면 어떤 형태로든지 부담을 하고 회사도 부담하고 이렇게 해서 극복했으면 저는 훨씬 더 나은 결과가 있었다고 봅니다. 그런데 그런 것을 못 하거든요. 독일의 폭스바겐 같은 데는 90년대에 그런 형태로 해서 극복을 했지 않습니까?

그런데 그런 측면에서 정말 저는 경제계가 그런 문제들에 대해서는 어떻게 받아들이는지 그걸 한번 묻고 싶습니다. 한번 의견을 말씀해 주십시오.

○진술인 이형준 기업으로서도 경영상 해고를 할 수밖에 없는 상황까지 이른 부분에 대해서는 안타까울 수밖에 없는 이야기입니다. 기업을 도산하기 위해서 경영상 해고체도를 선택하는 건 아니고, 아시다시피 기업이 계속해서 어려운 상황에서 불구하고 지속적으로 유지되기 위해서 최후 수단으로 경영상 해고 부분을 선택하는 과정에서 위원님 말씀하셨듯이 좀 더 공감대를 형성을 해서 충분한 공감대하에서 이루어지는 게 정상적이라고 생각을 하고요.

그리고 다만 저희들이 현장에서 그러한 여러 가지들을 논하는 과정에서 공감대 부분을 넓혀 나가는 상황들에 대해서 좀 더 노력을 해야 되는 지적에는 맞게 생각을 합니다.

다만 저희들이 지금, 쌍용자동차 경우를 말씀을 하셨는데 기업이 어려워지면 여러 가지 여건 자체가 그 이유로 해서 더 어려워지게 되어 있습

니다. 그래서 그 이전에 충분히 노사 합의를 통한 해고 회피를 위한 여러 가지 방안을 씁니다마는 그 과정에서도 예기치 못한 여러 가지 온도차로 인해서 잘 풀리지 않는 부분들은 참 안타깝게 생각을 합니다.

그 대신 저희들이 말씀을 드리는 건 뭐냐면 오히려 구조조정이 되면 사실상 기업을 회생시키기 위해서 필요한 인력들은 오히려 아까 위원님께서 말씀하셨지만 미리 회사를 떠납니다. 그런 부분들을 생각한다 그러면 좀 더 필요한 인력들이 남아서 계속해서 회생을 해서 경영상 해고를 당하신 분들 다시 복귀시키고 이러한 선순환 구조로 가야 되는 그 원칙에 대해서는 충분히 동의를 합니다. 그 과정에서 좀 더 노사가 그런 선택이 안 되도록 같이 공감대를 형성시키는 데 있어서 노력을 해 나가는 부분에 대해서는 공감은 하고 있습니다.

○홍영표 위원 대한민국의 노동자 누구도 회사가 어떤 이유로든지 문을 닫는 것에 대해서 동의하는 사람은 아무도 없을 겁니다.

저는 지금 한진중공업도 마찬가지입니다. 한진중공업이 조선업이 경쟁력이 떨어지고 이러면서 해외로 생산기지를 옮기고 이런 과정에 대해서 일부분 수긍을 합니다. 그럼에도 불구하고 한진중공업이 자산매각이라든지 근로시간 단축이라든지 업무조정 또는 순환휴직, 저는 이런 노력들을 다 하면서 함께 노사가 노력했다면 다른 어떤 길을 거쳐서 회사가 살아날 수도 있었다고 생각이 됩니다.

한진중공업 여전히 계속되고 있거든요. 지금 여기에서 정리해고된 사람들이 손배·가압류 이런 것까지 겹쳐서 살 수가 없으니까 계속 죽음을 선택하고 있습니다. 이런 문제로 인한 사회적 비용이나 이것에 대해서도 경제계가 함께 고민해야 된다고 봅니다.

그렇기 때문에 정리해고는 정말 최후의 수단이 되어야 하고 그것을 기업들이 모든 노력을 다 했다 하고 우리가 서로 믿을 때까지는 믿을 수 있는 그런 어떤 제도를 만들어야 된다 저는 이런 걸 좀 말씀을 드리고 싶습니다.

제가 시간이 다 돼서 짧게만 말씀을 드리는데요. 박화진 정책관님께 제가 질의하겠는데요.

우리가 손배·가압류 문제에 대해서 제가 길게 말씀 못 드렸습니다마는 지금 현재 손배·가압류를 요청한 게 약 1700억 정도 됩니다. 사업장이

한 10개 남짓 되는데요. 저는 그중에서도…… 이 건 또 기업, 노사 간에 해결해야 할 문제도 있지만 특히 쌍용자동차 같은 경우에는 유례없이 지금 경찰에서, 정부에서 손해배상을 청구한 게 있거든요.

저는 손해배상 또 가압류 문제는 노동3권을 원칙적으로 부정하는 거라고 생각합니다. 그래서 극단적인 형태로 손배·가압류가 남용되는 것은 절대로 막아야 됩니다. 그런 취지에서, 그리고 또……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)
이번에 우리가 노사정 이런 사회적 대화를 통해서 뭔가 새로운 돌파구를 좀 마련해 보자 이런 마당이니까 적어도 정부에서 손해배상을 지금 청구하고 있는 것은, 이것은 좀 철회할 의사가 없습니까? 물론 지금 담당자가 아니라 그렇지만……

○진술인 박화진 아니요, 아닙니다. 이것은 제 담당이기도 한데요.

지난해 국정감사에서 제 기억으로는 한명숙 위원님께서 말씀하시고 한정애 위원님도 말씀을 하셔서 가지고 그 당시에 저희가 경찰청이나 다른 기관하고 협의는 해 봤었습니다.

다만 저희들이 답한 답은 지금 원칙적으로 일단은 다른 기관에서, 손배 청구를 한 기관에서 물러설 의사는 없는 것 같고, 다만 여지가 있는 것은 지금 현재 작년에도 쌍용차가 정상화 단계에 접어들고 앞으로 추가인력 채용이 있고 노사간 뭔가 대화를 통해서 문제를 풀어 가면서 그렇게 해결될 계체가 된다면 그리고 당사자들이 요청한다면 해 볼 수 있지 않겠나 하는 판단 정도는 저희가 했었습니다.

○홍영표 위원 그러니까 그런 조건이 갖춰지고 당사자, 노사가 요청을 하면 그걸 철회를 검토해 보겠다 이런 의견입니까?

○진술인 박화진 예, 그게 실무협의를 통해서 저희들이 자체적으로 그렇게 판단한 겁니다, 확실하게 그렇게 연결을 받은 건 아니고.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

홍영표 위원 다음에는 김경협 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○김경협 위원 부천 원미갑 출신의 김경협 위원

입니다.

박화진 국장님께 여쭙도록 하겠습니다.

노조전임자 문제 하여튼 계속 시끄럽기는 한데요. 저는 노조전임자 문제에 대해서는 노사 자율에 맡겨야 된다, 그게 원칙이다 이렇게 생각합니다. 그런데 노동부의 의견은 워낙 완강하게 반대지요?

○진술인 박화진 예, 지금 제도 골간을 흔드는 것에 대해서는 반대 입장을 갖고 있습니다.

○김경협 위원 노사 자율에 맡기는 것에 노동부는 반대하시는 거지요?

○진술인 박화진 예.

○김경협 위원 아마 그래서 그런지 거기에는 좀 못 미치지만 김성태 의원님이 타임오프제도를 인정하면서 이걸 보완하는 법을 지금 현재 제출을 해 놓고 국회 계류 상태에 있는데, 노동부는 이 법안에 대해서 좀 어떤 생각입니까?

(신계륜 위원장, 홍영표 간사와 사회교대)

○진술인 박화진 제 기억으로 지난해 부분적으로 몇 개의 조항을, 전면적으로 폐지하는 안이 아니고 몇 개 조항에 대해서 개정하는 의견을 주신 걸로 알고 있습니다. 다만 그 부분에 대해서도 노사 당사자가 다 있기 때문에 쉽게 그렇게 결론 내릴 수 있는 사안은 아니지 않느냐 그렇게 판단을 하고 있습니다.

○김경협 위원 그러니까 노동부의 입장은……

○진술인 박화진 일부에 대해서는 이미 근면위심의 때 반영이 된 사항도 있고 하기 때문에 그래서……

○김경협 위원 근면위 심의……

○진술인 박화진 간단하게 말씀을 드리면 그 부분에 대해서도 저희들 입장에서는 현재 개정을 받아들이기 어렵지 않겠느냐 판단하고 있습니다.

○김경협 위원 여당 의원안인데요?

○진술인 박화진 죄송합니다.

○김경협 위원 여당 의원안도 받아들이기 힘들다 이런 겁니까? 노사 자율 원칙도 안 되고……

지금 현실적으로 문제가 발생하고 있는 타임오프제도를 우선 보완하는 방법으로 아마 발의를 하신 것 같은데, 그나마 지금 당장에 우선 시급하게 보완하는 방법이 되지 않느냐 이런 생각인데요. 한번 좀 적극적으로 노동부에서 다시 검토를 하시지요.

○진술인 박화진 지난번에 법안소위에서도 조금 논의가 됐던 부분인데요. 다음에 소위에서 논의

할 계제가 되면 저희들은 저희들 나름대로 또 의견을, 아마 차관이 의견을 드릴……

○김경협 위원 대체로 노동부가 어떤 법적인 안정성, 제도적으로 마련을 해 놓는 게 아니라 주로 보면 행정해석, 매뉴얼 이런 것만 계속 난무한단 말이지요. 근로시간면제한도 매뉴얼, 복수노조 매뉴얼, 임금체계 개편 매뉴얼, 통상임금 행정해석 다 문제가 되고 있어요. 왜 그러냐? 노사의 의견을 반영을 하는 게 아니라, 어떤 사회적 합의 과정을 거쳐서 만드는 게 아니라 그냥 노동부가 일방적으로 만들어서 그렇습니다. 이렇게 하다 보니까 점점 더 노사 간 갈등과 대립을 조장을 하게 됩니다. 그러니까 노동부가 실제로 지금 노사 간 갈등과 대립을 조장을 하고 있는 거예요, 이게.

그래서 이런 과정들이, 어떻게 하면 좀 더 안정적으로 제도적으로 만들어 가는 과정에서 노사의 의견들을 어떻게 반영하고 노사의 대화 창구를 마련하고 하는 과정이 굉장히 중요할 것 같은데 별로…… 노동부에 참 이런 역할을 예전부터 몇 차례 요구를 했는데 실질적인 노력이 안 보입니다, 노동부의 역할이.

○진술인 박화진 다른 부분은 모르고 위원님께서 말씀하신 타임오프 관련된 매뉴얼은 작년에 근면위 하는 과정에서 옆에 정문주 본부장 계시지만 노사 협의해서 일부……

○김경협 위원 그것은, 작년에 합의된 부분은 저도 알고 있습니다. 알고 있는데요.

이번에 지금 하고 있는 공공기관 정상화 문제 역시 마찬가지입니다. 대화 테이블이 전혀 마련이 안 되어 있지요. 이걸 어떻게, 대화 테이블을 마련할 어떤 방법을 가지고 있습니까, 노동부에서?

○진술인 박화진 예, 아까 다른 위원님 질의 때도 말씀을 드렸는데 저희들 입장은 원칙적으로 공공기관 정상화는 국민 입장에서 추진이 되어야 되는데, 다만 그것도 개별 기관에서 교섭을 하거나 이렇게 진행이 될 건데 그럼에도 불구하고 전체적으로 노동단체가 느끼는 그런 문제점이 있다면 그 부분은 또 따로 들어서 의견을 수렴할 필요가 있다고 생각을 하고 있고.

노동부는 노동부 나름대로 지금 그렇게 접촉을 하고 있는데 다만 이 문제에 관해서는 주관 부처도 있고 그다음에 기획재정부가 있기 때문에 기획재정부에 대해서 노동계하고 만나서 이야기를

좀 들어 보도록 그렇게 저희들이 적극적으로 권유는 하고 있습니다. 그런데 아직 조금 더 시간이 필요할 것 같습니다.

○김경협 위원 그런 정도 가지고 내가 보기에는 기재부가 나서 가지고 노동계의 의견을 듣거나 이럴 것 같지는 않고요. 노동부가 실질적으로 어떤, 좀 실질적인 조치가 필요할 걸로 보입니다.

가령 예를 들어서 노사정위원회에 지금 의제별 위원회가 있는데 업종별·산별위원회 여기에 공공부문위원회 같은 걸 별도로 설립해서 여기에서 실제로 대화 테이블을 좀 만들 수 있는 것 아닌가요? 이런 방법도 있을 것이고, 아니면 공공기관 정상화 대책과 관련해서 노사의 의견뿐만 아니라 시민사회단체, 아까 말씀하신 어떤 국민적인 요구, 국민적인 입장에서 바라보겠다 그런 차원에서 어떤 대화의 테이블을 만들어서 거기에서 일정 정도 합의를 봐 나가는, 무엇이 정상이고 무엇이 비정상인지에 대한 기준부터 좀 제대로 먼저 세우는, 그래야지 정상화도 추진이 되고…… 지금처럼 이렇게 계속 노사 간 갈등만 일으키고 계속 집회하고 이런 일은 좀 막아야 될 것 아닙니까, 노동부가 실질적으로?

○진술인 박화진 노사정이 공공부문특위도 예전에 운영해 본 경험이 있고 하기 때문에 그것도 한 가지 대안이 될 수 있다고 생각을 합니다.

다만 이 문제에 대해서는 말씀드린 대로 기획재정부가 또 주요한 당사자로 참여해야 되기 때문에 기획재정부와 협의를 계속 해 보도록 하겠습니다.

○김경협 위원 기획재정부도 참여를 시키고요. 당연히 참여해야지요, 기획재정부도. 그러니까 그렇게 해서 대화의 테이블이 좀 마련이 되어야 되지 않겠느냐라는 겁니다. 생각만 해 보시지 말고, 지금 당장 일들은 벌어져 있잖아요. 실질적인 조치가 필요합니다.

국장님이 좀 나서서, 전담 국장님이신가요? 하여튼 좀 나서서 이 문제에 대해서 업종별·산별위원회를 설치할 하든지 아니면 어찌 됐든지 대화 테이블이 좀 만들어져서 거기서부터 논의가 되고 방법이 나오고 방향이 설정되고 그렇게 해야지 제대로 실천이 될 것 아닙니까? 뭐가 비정상인지 뭐가 정상인지 그렇게 해서 가야지, 그냥 이거 진땀개처럼 살점이 뜯겨 나갈 때까지 물고 늘어져라 이런 식의 시각으로 밀어붙이는, 이렇게 하면 정상화 성공하겠습니까?

100% 이런 일방통행방식 저는 성공할 수 없다 이렇게 생각합니다. 그리고 계속 대립과 갈등만 더 조장할 겁니다. 이게 사회통합입니까? 이게 국민통합인가요? 정부가 최소한 이렇게 하면 안 되잖아요. 빨리 좀 조치를 취해 주세요.

○**진술인 박화진** 예, 그렇게 전달하도록 하겠습니다.

○**김경협 위원** 마치겠습니다.

○**위원장대리 홍영표** 김경협 위원님 수고하셨습니다.

그런데 다음 질의 전에 전문가 분들 중에서, 타임오프가 우리가 시행한 지 지금 얼마 됐습니까? 3년 됐습니까? 한 3년 된 거 같은데요. 김유선 소장님이나 배규식 박사님이나 지원단의 다른 분들께서 그 이후에 이것의 영향이 어땠는지 누가 한번 말씀을 해 주실 수 있습니까?

○**참고인 배규식** 작년에 근로시간면제심의위원회에 사실 참여를 했고요. 그리고 실제로 어떻게 운영되고 있는지 여러 가지 얘기를 들었는데 우리나라는 기업별 노조이기 때문에 의사결정이 기업별로 이루어지고, 그리고 실제로 기업별로 굉장히 노동시장이 분단돼서 사실은 업종이나 산업별로 조율해야 될 이슈가 많은데 지금 근로시간면제제도가 주로 기업별 노조가 우선 노조의 근로시간면제를 확보하고 좀 남는 걸 넘겨주는 식으로 되다 보니까 산별연맹이라든가 이런 게 많이 위축돼 있습니다.

그리고 실제로 지금 노동시장이 기업별로, 대기업 중소기업 그다음에 공공부문 이렇게 분단되어 있는데 사실은 그런 걸 조율해서 우리가 노동시장의 양극화 이런 것을 막아야 합니다. 노동조합이 그런 데서 중요한 역할을 해야 하는데 실제로 지금 근로시간면제제도가 그런 측면에서 부분적으로 기능을 하기 어려운 측면이 있습니다.

그래서 이런 부분은 사실은 노사정이 같이 머리를 맞대고 그런 필요성에도 합의를 해야 하는데, 어쨌거나 지금 경영계에서는 산별노조나 이런 데서 움직이는 것에 대해서 부담스러워하는 게 분명히 있고요. 그래서 그런 측면에서 노동조합이 굉장히 옛날에 그런 것들을 다, 비교적 자유롭게 누렸던 것이 많이 줄어들었기 때문에 여러 가지 어려움을 느끼는 것 같아요.

그런데 하나의 방식은 이런 게 있을 수가 있습니다. 노사가 근로시간면제제도와 관련해서, 사실은 우리나라 근로시간면제제도가 영국식의 타임

오프 시스템을 베이스로 하고 있습니다. 그런데 영국 같은 경우도 이런 부분에 대해서 여러 가지 어려움이 있었기 때문에 이걸 노사 협력적인 걸로 하기 위해서 유니온 러닝 레프리젠티티브(Union Learning Representative)라는 것을 도입해서, 노동조합 학습 유니온 제도지요. 해서 조금 더 노사가 협력적인, 특히 교육훈련 하는 부분에서 노동조합의 간부들이 학습위원 같은 것 이런 걸 통해서 대립적인 이슈보다는 어쨌거나 앞으로 구조조정이라든지 또는 훈련·교육 이런 것 관련해서 할 수 있도록 협력하는 이런 제도가 도입돼서 그런 게 조금 숨통을 틔워 주는 게 있는데 우리 같은 경우는 그런 게 어느 정도 가능할지…… 하나의 의견입니다.

그런 것들, 그다음에 아까 말씀드린 것처럼 노사정 간에 일정하게 동기가 된다고 한다면 산별이나 중앙연맹 이런 쪽이 조금 더 역할을 강화하면서 우리나라 전체의 기업별 시스템이 갖고 있는 역기능 이런 것들을 보완할 수 있는 역할이 필요한데 이것도 노사정 간에 일정한 줄기나 이런 것이 있어야 이루어진다고 생각이 되기 때문에 이런 문제를 전체적으로 점검하면서 근로시간면제제도 이런 것을 논의하는 게 필요한데 일단 작년에 일단락이 됐기 때문에 아마 이런 것들에 대한 논의가 내부적으로 일정하게 컨센서스가 형성되면 다시 한 번 이런 것에 기초한 논의를 진전시킬 수 있지 않겠는가 생각이 됩니다.

○**위원장대리 홍영표** 감사합니다.

다음은 본질의의 마지막 순서로 장하나 위원 질의하시겠습니다.

○**장하나 위원** 새정치민주연합 장하나 위원입니다.

PPT를 간단히 준비했는데요.

(영상자료를 보며)

노동운동사상 1999년에 당시 장은증권의 박강우 위원장이 노조활동으로 인해서 13억의 손배·가압류를 당한 것이 이 첫째 사례라고 합니다. 지금 시간이 한 15년 이렇게 흘러가고 있는데요, 과연 지금 이 시점에서 지금 현재의 노동계의 현실은 어떤지 정말 같이 고민 좀 해 봤으면 합니다.

이분은 노사 합의사항을 사측에서 이행하지 않았다, 어겼다는 이유로 유인물 등을 만들어서 회사 앞에서 뿌리기도 하고요, 이런 폭로활동을 했는데 회사의 명예를 실추시킨 등등의 이유로 해

서 당시에 13억을 개인이 손배·가압류를 당한 상황이었습니다.

다음 페이지 보겠습니다.

잘 알고 계시겠지만 2003년에는 당시 한 50여 개 사업장에서 토털 1000억이 넘는 손배·가압류가 이루어졌습니다. 98년 외환위기 이후에 인력 감축, 구조조정 이런 게 대규모로 발생하면서 당시에 는 쟁의행위를 빨리 종결시키는 수단이었다가 나중에는 아예 노조활동을 무력화하는 파괴적인 방법으로 이 손배·가압류가 쓰이는데, 그러다 보니까 왼편에 보이는 두산중공업의 배달호 열사, 당시에 두산중공업은 113억의 손배·가압류가 떨어졌었고요, 오른편의 한진중공업의 김주익 열사 이 두 분이 손배 때문에 스스로 삶을 포기하는 일이 있었습니다. 그리고 당시에 이러한 사회문제 때문에 노사정위원회가 모종의 합의를 한바 급여가압류에 최저생계비 제외규정을 두는 정도의 조치를 하기는 했지만 이후에도 이 관행이나 잘못된 현상 자체를 바로잡지는 못했습니다.

다음 페이지입니다.

가까운 일입니다. 이 일의 시점을 보시면, 지금이 자리에 있는 분들도 이제는 다 우리의 문제라는 것 공감을 하실 텐데요. 사진을 보시면 뒤에는 역시 죽음을 선택할 수밖에 없었던 한진중공업의 최강서 열사고요, 그 앞의 고개 숙인 분은 아버지이신데요. 저는 환노위원으로 있으면서 겪었던 많은 이런 있어서는 안 될 일들에 참 괴로움을 느끼고, 이 자리에 있는 분들도 다름없을 거라고 믿습니다. 사람의 목숨보다 중요한 게 어디 있겠습니까, 어떤 입장을 대변해서 나오셨는가.

오른편에는 마지막 남겼던 유서인데 ‘태어나 듣지도 보지도 못한 돈 158억’ 이렇게 이야기를 하고 있습니다. ‘돈이 없어서 한스럽다’고 하고 있고요. 저 젊은 청년은 단지 노동조합의 간부로서 활동을 했던 것뿐인데 그 대가가 158억이라는 상상조차 되지 않는 손배·가압류였습니다.

다음 페이지 보여 주십시오.

바뀐 게 없습니다. 2003년에 개인급여에서 최저생계비를 가압류할 수 없도록 최소한의 조치를 한 것 같은데, 10년이 지났고 여전히 민주노총 산하 조합들이 처해 있는 손배·가압류 현황인데요. 지금 손해배상은 1129억, 가압류 액수 168억 나와 있고요. 여기에는 잘 알고 계시겠지만 철도

가 아주 최근에 116억인가요, 가압류를 당했었고, 지금 취하한 것으로 알고 있지만 이명박 정권 때는 국토부가 화물연대에 또 막대한 금액의 손배·가압류를 청구했었고, 아까 앞에서 존경하는 홍영표 위원님께서 말씀하셨지만 쌍용차의 경우에도 경찰이 23억의 손배소송을 진행 중입니다. 그런 상황입니다.

자료 좀 같이 봐 주시면요.

제가 오늘 공청회 자료 중 60페이지에, 경총 쪽의 입장 같습니다. 불법 쟁의행위로 인한 생산 차질, 계약불이행, 거래업체에 대한 신뢰 손상, 기업 이미지 등 훼손에 대해서도 이제 더 손배·가압류 소송을 할 수 있도록 이렇게 얘기되어 있고요. 가장 기본적인 논리는 헌법상 기본권인 재산권 보호해 달라는 건데요. 노동3권도 헌법상의 기본권이고 사용자와 노동자가 결코 평등하게 권리와 지위를 갖지 못하기 때문에 이러한 것이 헌법에 명시되어 있기 때문에 이런 아주 근본적인 문제제기를 이런 공청회에까지 와서, 합의를 도출하자는 공청회에까지 와서 얘기하는 것은 불필요한 오해를 사는 것 같습니다. 제 의견이고요.

다음에 68페이지에서 노동부 의견을 볼 수 있습니다. 여기에는 10여 년 전에 민사집행법에서 근로자의 생계보호를 위한 조치를 했다고 얘기되어 있고요. 그동안도 많은 사람들이 손배·가압류 때문에 죽고 있습니다. 이제는 저 오래된 조치를 한 것을 얘기할 것이 아니라, 검토가 필요한 사안 정도가 아니라 아주 시급한 사안으로 한 분의 죽음이라도 더 막아야 된다는 그런 태도가 우리 노동부에 필요할 거라고 보여지고요. 물론 내용은 이렇게 적어 놓았지만 노동부도 그렇게 속이 편하다고는 보지 않습니다.

또 하나 볼 것은 지금 우리 지원단의 입장을 제가 21페이지에서 봤습니다. 외국의 입법례를 통해서 책임을 제한하는 법리, 영국의 얘기를 하시는 것 같은데요. 사업장 규모라든가 노조 규모에 따라서 손배금액을 제한할 수 있겠지요. 사실상 사람들에게 말이 안 되는 금액, 평생을 아니면 다시 죽었다 깨도 보상 못 할 돈을 단지 노조 활동의 대가로 손배·가압류하는 거는 문제가 반드시 있다고 보여지고, 특히나 손배·가압류의 액수라는 게 그냥……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

마무리하겠습니다.

일단 손배·가압류를 청구하는 사용자 측이 도

대체 어떤 기준으로 갑자기 100억, 갑자기 수백억의 이런 액수를 정해서 청구를 하는지 모르겠지만 이게 노조활동을 하는 노동자 개인 개인에게는 정말 죽고 싶고 죽음에 이르게 하는 그런 액수이고, 그래서 죽음을 선택한 사람들이 많았다는 것 다 알고 계실 겁니다.

그래서 제가 드리고 싶은 말씀은, 첫째 여기에 따른 입법과제도 있을 것이고요, 노사정 합의안도 나와야겠지만 전 경영계가 여기에 대해서는 근본적으로 반성을 하시고요. 이럴 때만 법대로 하지 마시고 경영계에서 근로기준법, 책임법 많이 어기시지 않습니까? 법 알면서도 어기는 거 알고 있고요. 그런데 이럴 때만 법 찾을 게 아니라 좀 부끄러운 줄 알고 반성을 해야 된다 이런 얘기를 저는 꼭 드리고 싶습니다.

그리고 노동부도 이 문제에 대해서는 ‘논의해야 될 사안이다’ 이런 것은요, 이 얘기를 듣고 있는, 오늘의 노동부 입장을 보고 있는 많은 노동자들과 평범한 가장들을 다시 한 번 절망에 빠지게 하는 일이라고 말씀드리고 싶습니다. 제가 다 부끄럽습니다. 여기서 어떻게 이 죽음을 막을까 머리가 터지도록 고민을 해도 모자랄 판인데, 하여튼 오늘 본 자료로서는 저는 이 부분에 대해서 진지한 토론을 하기가 어려울 정도로 실망을 했습니다.

여전히 정부도 여기에 대해서는, 특히나 청와대는 의지가 없을 것 같고요. 철도 민영화 관련해서 철도노조에 손배·가압류를 때리는 모습을 보아도 사실 저도 희망을 갖기가 어렵기는 한데요. 지금 제가 여기는 고용노동부와 함께 얘기를 하고 있는 자리이기 때문에 마지막으로 노동부의 입장과 이후에 이 부분에 대해서 어떻게 해결방안 모색할 것인지 그런 의지를 듣고 싶습니다. 그런 태도에서도 많은 분들이 정말 살아갈 조금의 힘이라도 얻게 될 거라고 저는 생각을 합니다.

(홍영표 간사, 신계륜 위원장과 사회교대)

○**진술인 박화진** 위원님 지적하시는 부분 충분히 고민이 되는 지점인데요. 다만 아까 말씀하시는 압류제도, 10여 년 전 그 당시 제가 과장으로 있을 때 검토했던 사안인데요. 손배·가압류 제도를 노동쟁의 특수성 측면을 감안해서 입법적으로 제한한다는 게 굉장히 어려운 일이 아니겠느냐 그런 생각이 있습니다, 외국의 입법례를 봐도 그렇고 우리 내부의 검토된 거를 봐도 그렇고.

그렇기 때문에 결국은 파업 등의 행위를 결정할 때 노조 당사자가 그리고 손배나 가압류를 하는 사용자 측 당사자들이 조금 더 신중할 필요도 있고 또 결국 법원에서 가압류 재판이나, 특히 문제가 되는 게 가압류인데 가압류 재판을 하는 경우에 있어서도 조금 더 신중을 기해서 그렇게 결정을 내려 주었으면 하는 그런 바람을 가지고 있습니다. 그래서 그런 점도 고민하고 있다는 거고, 입법적으로 해결하는 방안은 찾기가 진짜 어렵다 하는 말씀을 드리겠습니다.

○**장하나 위원** 제가 발언을 해도 될지 모르겠지만 입법부뿐만 아니라 노동부가 평소에 입법으로써만 모든 일을 하고 있지 않습니다. 그런 바람이 있다는 것들을 노동부의 입장으로 공식화하는 것만 해도 엄청난 사회적 영향이 있다는 겁니다. 어려운 부분을 볼 게 아니라요, 아까 경영계의 그리고 법원의 이러한 제도의 문제점과 노동자들의 죽음 등이 있으니까 우리 노동부는 이런 입장을 가지고 권고가 됐든 뭐가 됐든 진짜 실행을 하셔야 됩니다. 그렇지 않으면 노동부도 이 책임을 회피하기 힘들다, 환노위원으로서 저도 마찬가지입니다. 그래서 같이 노력을 해야 된다고 생각을 합니다.

이상입니다.

○**위원장 신계륜** 장하나 위원님 수고하셨습니다.

장하나 위원님이 말씀하신 것은 장하나 위원님이 정부에 촉구한 것이기도 하지만 우리 위원회의 책무이기도 할 것 같습니다.

1차 질의 마지막으로 김성태 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**김성태 위원** 새누리당 서울 강서을 김성태 위원입니다.

우리 고용노동부 박화진 국장님, 국회입법조사처가 2012년도 설문조사를 통해 가지고, 특고종사자들 산재보험 적용제외를 신청하면 제한 없이 허용하고 있는 그런 상태에서 산재보험 가입률이 지금 현재 10% 정도로 저조하다는 내용 알고 계시지요?

○**진술인 박화진** 예, 9.8%인가 9.6%인가 그 정도로 알고 있습니다.

○**김성태 위원** 그렇습니다. 특히 회사가 요구해서 적용제외를 신청한 경우가 거의 55%가 되는 거지요?

○**진술인 박화진** 예.

○**김성태 위원** 아울러서 특수형태근로종사자 산재보험 적용확대는 사회보험의 사각지대 해소와 사회안전망 확충을 위한 박근혜정부의 국정과제라는 것도 잘 알고 계시지요, 그렇지요?

○**진술인 박화진** 예.

○**김성태 위원** 이러한 이유에서 지난 2월 20일 날 환경노동위원회에서 본 위원이 법안심사소위원장을 하면서 산재보상보험법 일부개정법률안을 의결했는데 2월 27일 날 국회 법제사법위원회에서는 이 법률안의 내용을 문제삼아 가지고, 현재 법사위 제2소위에 회부돼 있는 상태 알고 계시지요?

○**진술인 박화진** 예, 그렇게 들었습니다.

○**김성태 위원** 지금 보험업계에서는 보험설계사를 비롯해서 특수형태근로종사자들이 산재보험을 선호하지 않는다고 주장하는데 그게 사실인지, 안 그러면 실태조사 결과……

○**진술인 박화진** 직종별로도 제가 알고 있기로는, 관련 자료를 제가 담당 국에서 받았습시다마는 직종별로도 산재보험 가입 적용제외 비율에 굉장히 많은 차이가 있고, 방금 말씀하시는 보험설계 쪽에는 아마 적용제외 신청한 비율이 상대적으로 높게 나타나는데 전반적으로 봐서 중소기업 회사도 있고 하기 때문에 일부에서 주장하는 것처럼 그렇게는 많지는 않을 것 아니냐 이렇게 보고 있습니다.

○**김성태 위원** 산재보험은 사회보험의 이런 보편성 원리, 그러니까 사회안전망 확충 차원에서도 보다 넓은 범위를 대상으로 의무적으로 가입시켜야 된다고 하고 있고, 또 고용노동부 입장에서도 이제……

대한민국 전체 근로자들이 산재보험 혜택 다 받고 있지요, 그렇지요?

○**진술인 박화진** 예, 그렇습니다.

○**김성태 위원** 그런 측면에서 지금 현재 특고노동자들 산재보험 가입 확대는 법률안의 취지나 의미 이런 부분들이 환노위에서 충분히 전체 심의되고 의결되어진 사항인데 법사위에서 저렇게 계류되고 있는 것은 적절하지 않다고 보는 거지요?

○**진술인 박화진** 제가 말씀드리기는 그런데요, 환노위에서 통과된 안대로 처리되는 게 저희 고용노동부의 입장이다 그렇게 알고 있습니다.

○**김성태 위원** 정문주 한국노총 본부장에게 질의를 하겠습니다.

특고종사자들의 산재보험 확대 문제는 노동계에서 매우 중요하게 생각하고 추진하는 문제지요?

○**진술인 정문주** 맞습니다.

○**김성태 위원** 특히 이번에 한국노총이 노사정 소위에서 다루자고 요청한 7개 의제 중의 하나가 이 내용이지요?

○**진술인 정문주** 예.

○**김성태 위원** 이 부분은 국회 환노위 차원에서 적극적인 입장을 가지고 있다는 걸 오늘 이 공청회를 통해서 밝혀 드립니다.

○**진술인 정문주** 감사합니다.

○**김성태 위원** 두 번째는 손배·가압류 문제인데, 손배·가압류가 노사관계에 있어 가지고 노동조합 활동 탄압수단으로 악용되고 있다는 부분에 대체로 다 공감하고 있고, 이게 2003년도부터 본격화되고 있는데, 문제는 이 손배·가압류가 남용되다 보니까 노동조합 활동도 본연적으로 위축되었지만 문제는 해당 사업자와 근로자의 생계에 치명적인 위협을 주어서 안타까운 희생자도 여럿 발생한 상태이거든요. 그렇지만 10년이 지난 지금까지도 뾰족한 해결 방안을 찾지 못하고 있습니다.

폭력이나 파괴의 행위로 인한 직접적 손해에 대해서는 법적 면책이나 또 책임의 경감을 허용할 수 없겠지만 그렇지 않은 경우에 대해서는 손배·가압류를 일정 부분 합리적인 수준으로 제한하는 그런 입법적 해결 방안이 필요하다고 본 위원은 보고 있습니다.

정문주 한국노총 본부장, 이 손배·가압류에 대해서는 본 위원도 노동법상의 해결 방안을 찾기가 쉽지 않은데 노동계 입장에서 제시할 수 있는 그런 정책적 대안은 가지고 있습니까?

○**진술인 정문주** 위원님이 말씀하셨던 것들처럼 가정파괴 문제들까지 접근해서 들어가고 있기 때문에 이게 개인 재산의 압류 문제까지 들어가는 문제들과 관련해서는 입법적으로 방지할 수 있는 대책들을 만들어야 되지 않겠는가 싶고요.

그리고 위원님 말씀하셨던 것처럼 손배 대상 자체를 폭력과 파괴 행위, 직접적인 행위로다 한정하는 것도 하나의 방법이 아닌가 싶습니다.

○**김성태 위원** 박화진 국장님, 손배·가압류에 대한 합리적인 제한 방안에 대해서는 전에 노사관계선진화위원회에서 또 정부 차원에서도 논의가 많이 이루어졌지 않습니까?

○진술인 박화진 예, 그때 위원님께서……

○김성태 위원 나도 그때 참가한 사람 중의 한 사람인데 그 논의, 합의는 현재도 유효합니까?

○진술인 박화진 예, 저는 그런 정신에 따라서 진행이 되어야 된다고 생각합니다.

○김성태 위원 과도한 손배·가압류 금액을 제한한다든지 또 쟁의행위로 인한 손배 청구권의 강제집행을 보전할 목적의 가압류를 제한하는 방안에 대해서는 정부가 전향적으로 검토해 볼 필요가 있다고 보는데 답변을 한번 해 보세요.

○진술인 박화진 위원님 말씀하시는 취지는 저도 충분히 이해합니다마는 아까 다른 위원님 말씀 때 답변 올린 것처럼 쟁의행위 특수성을 고려해 가지고 일반 민사상의 손해배상책임에 있어서 노동조합 쟁의행위에 대해서만 특별하게 면책을 하는, 폭력이나 파괴가 아니라고 해서 불법행위에 대해서 면책을 한다는 것은 굉장히 어려운 일이다 저는 그렇게 판단을 하고 있습니다.

○김성태 위원 수고하셨습니다.

○위원장 신계륜 김성태 위원 질의를 끝으로 1차 질의는 마무리되었습니다.

2차 보충질의 하실 위원님이 두 분 있습니다.

그렇게 시간을 드리도록 하겠고요.

오늘 나오신 중소기업중앙회 김제락 인력지원 본부장께서는 제가 특별히 여러 가지 사정을 감안해서 중소기업으로서 해야 할 말이 있을 것 같아서 오시라고 했는데 질의가 별로 없었던 것 같아요.

제가 하나 여쭙 볼게요.

지금 우리나라 기업이 독점 대기업이 있고 중소기업도 있고 중견기업도 있습니다만 중소기업이 지금 갖고 있는 경영상의 애로와 또는 특히 중소기업 노동자들이 갖고 있는 어려운 상황, 이 자리를 통해서 밝힐 수 있으면 좀 말씀을 해 보십시오.

○진술인 김제락 자세히는 말씀드리지 못하겠습니다마는 지금 사회적으로 양극화 문제가 같이 연결되는 것 같습니다.

기업의 경우에는 물론 좋은 기업도 있지만 대다수의 기업이 인력난에 많이 시달리고 있습니다. 특히 인력난에 많이 시달리고 있고, 두 번째 근로자들은 또 근로 환경이 나빠기 때문에 저임금 근로자도 많고 그래서 최근에 이슈가 되고 있는 근로시간 단축이나 통상임금 문제에 대해서 상당히 예민한 상태에 있습니다.

그리고 또 한편으로는 정부가 최근에 와서 경제민주화 해 가지고 중소기업에 대한 경영 측의 여러 가지 규제개혁을 하고 있는데 그렇게 한편은 지원하고 있으면서도 한편으로는 또 노동 문제에 들어오면 근로시간 단축, 통상임금 같은 것도 규제가 되다 보니까 상당히 혼란스러워 하고 있습니다.

그래서 저희들이 뭐냐 하면 노동 문제에 한해서 결국은 통상임금이라든지 근로시간 단축 문제에 대해서는 빠른 시일 내에 정부나 국회가 좀 입법 조치를 해서 그것들의 지침을 주시고 또 그 과정에서 중소기업들이 앞으로 성장할 수 있는 보완책을 좀 마련해 주시기를 부탁드립니다. 그런 상황입니다.

○위원장 신계륜 잘 알겠습니다.

그러면 시간을 5분씩 드리도록 하겠습니다.

○은수미 위원 10분 주십시오.

○위원장 신계륜 10분 드릴까요?

그러면 하여튼……

○김성태 위원 5분만 하세요.

○은수미 위원 10분만 합시다. 왜냐하면 공청회는, 전문가들하고 모든 분들 부르기도 힘들잖아요. 그렇지요?

○위원장 신계륜 은수미 위원님이 전문가이시니까……

○은수미 위원 아니요, 저는 질의할 게 굉장히 많습니다.

○김성태 위원 7분만 합시다.

○은수미 위원 가서도 됩니다.

○위원장 신계륜 그러면 하여튼 최대한 짧게 해서 마무리를 해 주시기 바랍니다.

○은수미 위원 10분 주십시오.

○위원장 신계륜 10분만 드릴까요?

○은수미 위원 예, 10분 주십시오.

새정치민주연합 은수미입니다.

정리해고 및 노동권 관련한 입법화가 굉장히 어려운 이유 중의 하나가 노사의 이해가 다를 뿐만 아니라 사실관계에 대해서도 서로 다른 자료를 내놓기 때문입니다.

그래서 무엇보다도 저는 노사가 각자의 입장에서 서로 다른 자료를 내놓고 해석하는 것은 당연한 일이라고 생각을 합니다. 문제는 정부가 어떻게 판단하느냐예요. 그래서 저는 주로 정부의 판단을 물어보겠습니다.

마침 경총의 이형준 본부장님이시지요, 이형준

본부장님께서 ‘우리나라 노동시장이 세계 최하위 수준으로 경직적이다’ 이렇게 아예 발제문에 쓰셨어요. 이것을 말을 거꾸로 돌리면 우리나라 노동자들은, 일하는 시민들은 엄청나게 고용보호를 받고 있다, 그러니까 노동법을 더 이상 개정할 필요가 없다 이 정도의 수준으로 말씀을 하신 거고, 그다음에 그 수치도 가져오셨습니다.

제가 이것을 굳이 문제 제기는 하지 않겠습니다만 제가 좀 아쉬웠던 점은 OECD 자료를 가져오셨어요. 저는 OECD 자료에 대한 고용부의 의견을 좀 물겠습니다만 그 전에 OECD 2013년 아웃룩에 보시면 고용보호, 정확하게 말하면 해고로부터의 보호입니다, 보호지수가 네 가지로 나와 있습니다. 그중에 딱 높은 것 두 가지만 가져오셨어요. 낮은 것 두 가지는 짝 빼셨더라고요.

그런데 입장을 주장하실지라도 조금의 객관성이 있으려면 저는 나머지 두 가지도 제출해 주셨으면 참 좋았겠다 이런 아쉬움이 있습니다. 왜냐하면 예를 들어서 집단해고가 평균이 2.9일인데 우리나라가 1.88로 아주 낮습니다. 집단해고가 무지하게 자유로운…… 그다음에 상용직의 개인 혹은 집단해고로부터의 보호지수가 OECD 평균 2.29인데 우리나라가 2.17로 낮습니다.

이 2개는 언급을 안 하셨고, 그런데 놀라운 것은 OECD 자료에도 나와 있습니다. 임시직 고용보호지수가 매우 높습니다. 그러니까 제 질문은 실제 비정규 입법이 있다라는 것이 비정규직들이 고용보호를 받고 있느냐라는 것과는 전혀 다른 문제라는 겁니다. 이것은 정부도 과거에 이런 얘기를 했습니다.

예를 들어서 고용보호법제지수가, 법이 100이다라고 합시다. 그것이 적용되는 일하는 시민이 20%인 경우하고 어떤 나라가 고용보호법제지수가 80입니다. 그런데 그것이 적용되는 일하는 시민의 비중이 70%인 경우는 현저하게 차이가 있습니다.

그래서 노동부가 직접 2007년 자료인지 2008년 자료인지에서 그 언급을 한 이슈 페이지 같은 게 있어요. 우리나라가 사실은 고용보호법제지수가 중간보다 약간 낮은데, 약간 낮은 정도, 중간 수준이거나 약간 이하인데 아쉬운 것은 실제로 그 보호를 받는 일하는 시민의 비중이 20% 이하이다, 그래서 이 OECD 고용지수라는 것이 사실은 한국의 현실을 반영하지 못한다라는 얘기를 했습니다.

그래서 제가 데이터를 잠깐만 소개를 해 드리고 고용부의 입장, 고용부는 경총이 이렇게 ‘고용보호가 높다’라고 얘기하고 일하는 시민들께 여쭙 보면 ‘헉, 나는 노동법이 있는지도 몰랐어요’ 이런 얘기를 하는 사람들이 다수인 이 상황에서 유연성 혹은 고용보호 정도를 어떻게 생각하시는 지 좀 여쭙 보겠습니다.

이직 사유, 그러니까 고용보험을 상실하느냐 안 하느냐를 가지고 이직 사유를 판별을 합니다. 이것은 그리고 한국고용정보원—노동부 산하기관이지요—에서 발표를 해요. 그런데 아쉬운 것은 우리나라 그냥 추정, 대체적으로 한 1800만 정도 되는 일하는 시민 중에, 노동자 분들 중에 고용보험에 아예 가입조차 못 해서 이것을 알 수가 없는 분들이 한 400만 됩니다. 이분들은 법이라는 것, 어떤 고용보호법에도 걸리지 않습니다.

그러면 빼야 됩니다. 빼고 나서 약 1400만 명 중에 1년에 2012년 현재 이직을 하시는 분, 그것이 어떤 이유든 이직을 하시는 분이 540만이나 돼요. 그러니까 그렇게 자주 예를 들어 한 40% 정도가, 결국 고용보험에 그래도 잡히는 괜찮은 일자리에 있는 분들이 40%나 이직을 합니다.

그런데 그중에 자기책임이 아닌 각종 이유로, 아마 다른 말로 말해서 개인적인 이유도 있습니다. 질병 이것은 자기책임은 아니잖아요? 이런 경우가 한 8만 3000 정도인데 그것을 빼고 대체적으로 회사 측의 이유로 그것이 정리해고이든 뭐든 하시는 부분이 이 중에 한 20% 정도 됩니다. 그래서 약 220만 명이 이직을 해요.

이 220만 명의 구성비를 보면 정리해고에 의해서가 2006년에 5만 7000명에서 2011년에 10만 3000명으로 늘었습니다. 다행히 2012년에는 8만 명 남짓으로 좀 줄었습니다만 어쨌든 8만에서 10만 시대가 넘었어요. 이렇게 됐습니다.

그리고 기타 회사 사정에 의한 퇴직, 이것 역시 자기책임은 아닙니다. 여러 가지 정리해고가 그래도 법이 있으니까 그것 하려고 하는 게 54만 명 정도 수준에서 78만 명, 2배로 늘었습니다. 그래서 이 220만 명 중에서 약 100만 명 정도가 정리해고나 기타, 회사가 어렵습니다 이런 정도로 나가는 분들입니다.

그러면 다시 한 번 말씀을 드리면 아예 나쁜 일자리의 400만 명은 아무런 법적 제재가 없습니다. 법이 없는 데에서 살고 계시고 나머지 1400만 명 중에서도 우리가 가장 적게 잡아서 한 220

만 명 정도는 그냥 해고가 되십니다. 그러면 총 620만 명 정도가 그냥 자유롭게 사십니다. 좋은 말로 자유롭게 사시는 거고요, 다른 말로 말하면 아무런 법이 없습니다. 그냥 해고가 되시는 이런 상황인 것으로 저는 보여집니다.

이것을 또 오늘 참석을 하신 김유선 소장님께서 발표를 하신 내용이 있어요. 우리나라가 1년 미만 단기 근속자, 이 사람들은 회사를 그만두면 해고가 아니지요, 계약해지. 아무런 법이 없습니다. 이 부분이 약 35%, 10년 이상 그나마 근속할 수 있는 사람이 19%, 그리고 그래도 정년퇴직으로 고용보험 상실하시는 분이 3만 명밖에 안 됩니다.

이 정도로 제가 이런 숫자를 죽 보고 있으면…… 원래 OECD라는 것이 사용자측 입장을 대변해서 지수를 만듭니다. 그래서 문제 제기가 많이 됐어요. 왜 OECD 지수만 가지고 그렇게 목숨을 거느냐, 이게 문제가 그렇게 있는데.

노사정 합의기구인 ILO에서도 지수가 있는데 그런 것은 왜 고용부는 도대체 고려를 안 하느냐 이런 질문이 있었습시다만 그것과 무관하게 저는 적어도 정리해고 및 노동관계법 혹은 노동기본법에 대한 입법화 혹은 그에 대한 정책적인 접근을 하려면 고용부가 최소한 이런 상황, 경총은 무지하게 우리나라 노동자들이 보호되고 있다고 하는데 제가 추정컨대 최소한 620만 명은 아예 아무런 법제 없이 그냥 정리해고나 그냥 회사를 떠나야 되는 이런 상황에 대해서는 좀 정리를 해주셔야 되고요.

적어도 우리나라가 굉장히 노동시장이 경직적이다, 좋은 말로 매우 고용보호가 높다라는 것에 대해서 정부가 정리해서 고용보호지수나 인권지수 같은 것은 좀 만들어 주셔야지 우리가 그것 가지고 계속 논쟁을 안 하지 않겠습니까? 그런데 오늘도 이 논쟁을 해야 되기 때문에 제가 그것을 이렇게 길게 설명을 드리고 답변을 좀 부탁드립니다.

○진술인 박화진 위원님께 먼저 제가 말씀드리면 되겠습니까?

제가 나오면서 준비를 제대로 못해 와 가지고 위원님께서 말씀하신 고용보호지수나 이런 부분들에 대한 내용은 정확하게 지금 자료가 없기 때문에 기억을 못하고 있고요.

전반적으로 저희들 알고 있기로도 외국 기관에서 평가하는 노동시장 유연성이다 경직성이다 이

런 자료들에 대해서는 어떤 기준, 지표들을 가지고서 판단하는지 하는 부분들을 세밀하게 봐야 된다 하는 그런 말씀을 드리고.

위원님께서 말씀하시는 경영계나 노동계나 지금 우리나라 노동시장 현실을 보는 그런 시각이 조금씩 다른 것 같습니다. 보고 있는 그것들이 다르기 때문에 그런 인식 차를 좁히기 위해서 조금 더 노력을 해 달라 그런 말씀으로 알고, 저희들 같이 그렇게 전달을 하도록 하겠습니다.

○위원장 신계륜 잠깐만, 제가 발언 기회를 드릴게요.

은수미 위원님, 마무리 발언 해 주세요, 1분 드릴 테니.

○은수미 위원 또 하나 질문만 하고 마무리 발언 하겠습니다.

손해배상에 대해서 굉장히 말씀이 많은데요. 원래 파업은 업무방해를 목적으로 합니다. 그래서 고용부한테 한번 질문해 보겠습니다.

업무방해를 목적으로 해서 합법적 파업을 했는데 100원의 영업손실이 있었어요. 영업손실 다 받아들인다 치고. 그런데 그게 과정이 잘못 걸려서 불법 파업이 돼서……

그런데 어쨌든 총액이 120원이었으면 손해액이 120원이어야 됩니까, 20원이어야 됩니까?

무슨 뜻인지 아시겠어요? 파업은 원래 업무방해 즉 영업손실을 내는 걸 목적으로 합니다. 합법 파업을 했어요, 초기에, 다 밟고. 100원의 영업손실이 났습니다. 그런데 그 과정 중에, 우리나라가 합법 파업 하기 굉장히 어렵잖아요. 그 과정 중에 어찌 저찌 하다가 결론적으로 120원의 영업손실이 났다고 사용자가 일방적으로 주장할 때……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

정부의 입장에서 손해배상이 120원이어야 됩니까, 20원이어야 됩니까? 그것만 여쭙 보겠습니다.

○진술인 박화진 그 부분이야말로 법원에서 양쪽 당사자 주장을 듣고서 정확하게 판단을 해야 될……

○은수미 위원 정부의 입장을 좀 여쭙 보겠습니다.

정부가 그걸 잘 알고 계시지 않겠습니까? 아니, 근로시간 단축에 대해서도 기본 가이드라인이 다 있는데.

○진술인 박화진 경우에 따라서 여러 가지 다른 경우가 많이 나올 것 같습니다, 위원님 말씀하시는 사안은. 처음부터 목적상의 그게 문제가 있었는지 그걸 알고서 기획을 해서 파업이 진행됐는지 과정에 있어서 불법적인 요소가 생겼는지 이런 부분들을 보고서 판단을 해야 될 사항인 것 같습니다.

○위원장 신계륜 은수미 위원이 말한 내용의 의미는 알겠지요? 이게 과장되고 조금 부풀려졌다는 얘기를 강조해서 설명하다 보니까 예를 든 거라고 생각하고요. 그런 점에 대해서 노동부가 여러 가지 고려를 해야 할 걸로 생각합니다.

자, 마지막으로 장하나 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○장하나 위원 저도 궁금한 것도 많고 그런데요.

참고인 분들이 다 자리에 계신지 모르겠습니다.

박지순 고려대학교 법학전문대학원 교수님 혹시 자리에 계십니까?

○위원장 신계륜 제가 잠깐 자리를 비우도록 허락했습니다.

○장하나 위원 아, 그렇습니까?

그러면 김유선 선임연구위원님은 계신지요?

○참고인 김유선 예.

○장하나 위원 마이크 있으십니까?

다 잘 아시는 사안이겠지만 오늘 오전에 이완영 위원님께서 글로벌스탠더드도 얘기드리고, 참 들쭉날쭉합니다. 글로벌스탠더드대로 했으면 필요 없는 공청회라고 저는 생각하는데, 필요할 때만 그놈의 글로벌스탠더드를 찾는 것 같습니다.

오늘 오후에는 너무 많은 다양한 의제를 다루고 있는데, 지금 공청회 자료 67페이지에—이게 노동부 의견 같습니다—교원과 공무원은 자격·신분의 특수성과 직무의 공공성 등을 고려할 때 노동기본권의 일정한 제한은 불가피하다는 게 노동부의 설명인 것 같습니다마는 OECD 국가 중에 이렇게 교원·공무원의 노동기본권을 제한하고 있는 나라들이, 현황이 어떻게 됩니까?

○참고인 김유선 제가 알고 있는 범위에서는 지금 우리 국내에서 문제되는 것은 단결권의 문제가 요즘 주로 이야기되는 것 같습니다. 그런데 다른 나라의 경우에 노동기본권에 제한을 가하는 경우는 대체로 단체행동권이나 파업권을 가지고

이루어지는 경우가 있고 한데, 그 밖에 단결권을 가지고 직접적으로 원천적으로 부정하는 경우는 거의 들어 보지 못했다 하는 말씀 드리겠습니다.

○장하나 위원 저도 그렇게 알고 있는데요. 혹시, 저보다 더 노동 전문가시니까 잠깐 확인을 좀 해 봤습니다.

저는 노동부도 이러한 사실을 모를 거라고는 생각지 않는데요. 그럼에도 불구하고 제가 박화진 정책관님께 좀 여쭙 보자면 대한민국의 공무원과 교원만 특별히 단결권을 제한해야 되는, 그러니까 다른 OECD 국가의 교원·공무원과 다르게 우리나라만 기준이 달라야 하는 특수성이 있습니까? 대한민국의 특수성이 있다면 말씀을 해주십시오, 간단하게.

○진술인 박화진 공무원·교원 등 공공부문 종사자에 대한 입법은 나라마다 조금씩 차이가 있는 것 같습니다.

그런데 말씀하시는 대로 외국의 경우에는 노사관계제도 자체가 예를 들면 결사의 자유 차원에서 단결은 폭넓게 보장하면서 그렇게 접근하는 나라도 있고 그다음에 공공부문에 대해서는 특수한 규율을 하는 나라도 있습니다. 예를 들어서 미국 같은 경우도 그런 예고 일본도 비슷한 예라고 생각을 합니다.

우리의 법의 태도는 특별법에 의해서 공무원의 권리를 별도로 인정하는 거고, 그 부분은 당시에 일반 노조법을 대부분 원용하면서 공공부문의 특수한 사정을 반영해서 특별법을 제정하는 방식으로 그렇게 지금 입법이 되었다 이렇게 설명드릴 수 있습니다.

○장하나 위원 그래서 제가 그러한 입법이 있는 건 알고 있는데 왜 대한민국이 그런 특수한, 그러니까 예컨대 특별법으로서 단결권 제한이 되고 있는지 그 원인을 좀 물었습니다.

답변해 주실 수 있나요?

○진술인 박화진 단결권 제한이라 하면 노조 가입 범위에 관한 문제라고 생각이 듭니다. 그래서 일차적으로 예를 들면 외국 같은 경우에는 고위 공무원도 노동조합을 자유로이 결성할 수 있다더라, 그런 경우도 저도 알고 있습니다. 다만 우리나라 같은 경우에 그게 적합하나 하는 그런 문제도 있고 해서 논의될 당시에 결국 공무원은 직급에 의해서 구분이 되기 때문에 일단 5급 미만 6급 이하 공무원으로 하자 이렇게 기본적으로 선이 갈라진 것 같습니다. 5급 이상 공무원은 사실

상 단결권 행사를 못하는 거죠.

그리고 6급 이하 공무원 중에도 기초자치단체에 가면 사실은 요즘은 '계장'이라고 안 부르는데 당시에 '계장' 이래 가지고 밑에 부하 직원들을 두면서 업무를 총괄하는 사람들이 있었습니다. 그래서 기초자치단체 법안 입법 과정에서 기초자치단체 쪽의 의견을 수렴해 가지고 그중에서 지금 말씀하시는 쟁점이 되고 있는 업무 총괄자 부분들을 가입 제한하는, 사용자 범위에 해당하는…… 그게 일반 노조법에 있는 사용자에 해당하는 그런 분들로 저희들이 보고서 그런 선까지 가입 제한하는 걸로 입법이 되어 있습니다.

○장하나 위원 아이고, 말씀 중에 끊기가 뭐 해서 들었는데요.

그러니까 제 질문은 그러한 대한민국의 현황 알고 있는데, 대한민국의 그런 특수성, 원인이 무언가……

대한민국의 교원·공무원이 뭐가 다르기에 그러한 특수성을, 하여간 그런 현황이 특수한가를 좀 물었던 건데요.

○진술인 박화진 이런 측면에서 말씀을 드리겠습니다.

○장하나 위원 예, 짧게 좀 부탁드립니다.

○진술인 박화진 노동조합법은 53년도…… 먼저 입법이 된 것 같습니다. 근로기준법보다 먼저 입법이 돼 가지고 했는데, 공무원·교원은 우리 특수성…… 그 특수성이 뭔가 하는 부분은 여러 가지로 이야기할 수 있겠습니다. 결국 99년, 98년 이후에 2000년도 들어와서 먼저 교원노조가 입법이 되고 공무원노조는 한참 뒤에 입법이 되는 그러한 사정들이 결국 배경이 있는 거 아닌가, 결국 단결권조차, 노동조합 결성조차 금지되어 있는 상황에서 새로 입법을 하면서 어느 정도로 권리를 부여하는 게 타당한가에 대한 정부 부처 내 고민들이 모아진 결과라고 그렇게 생각합니다.

○장하나 위원 특별법 없이 그냥 일반 노조와 같이 적용해서는 어렵다는 입장은 여전하신 거지요?

○진술인 박화진 지금 생각할 때는 특별법으로 하는 게 타당하지 않을까 그렇게 생각하고 있습니다.

○장하나 위원 제가 아까 질문을 맨 처음 드렸던 김유선 선임연구위원님께 다시 질문을 드리겠습니다.

지금 지원단 입장, 아주 간단히 나와 있는데요. '국제사회에서 문제가 되고 있다' 이렇게 표현을 하셨습니다. 구체적으로 어떤 문제고, 이대로 방치했을 때 야기되는 문제까지도 간단히 좀 말씀해 주십시오.

○참고인 김유선 주로 국제사회에서 문제가 되고 있다 하는 부분은 앞서 아까 다른 위원님께서도 질문 과정에서 말씀하셨습니다. 국제사회에서 수차례 ILO 결사의 자유 침해로 해 가지고 한국 정부에 대해서 그 부분을 갖다 개정해라 하는 그와 같은 권고가 누차 반복되고 있는 그와 같은 부분을 지적한 것으로 알고 있습니다.

○장하나 위원 '글로벌스탠더드'라는 표현과 이 상황이 어떻게 봐야 되겠습니까?

○참고인 김유선 그러니까 글로벌스탠더드 이전에 어떻게 보면 가장 최소한의 상식적인 부분 자체가 지켜지지 않고 있는 현실이다 이렇게 보입니다.

○장하나 위원 감사드리고요.

저는 제일 안타까운 것은 노동부가 이러한 전문가들의 평가와 내용들을 또 오랜 시간 동안 모르지 않는다는 게 더 심각하다고 생각 들어옵니다. 이미 충분히 숙지하실 것이고요. 또 세계, 국제사회로부터의 압박도 정부가 직접 받는 것이겠죠, 그런 평가도요. 그런데 여기서 이 얘기를 다시 푸는 것도 참, 누구나 다 아는 얘기고 답답할 노릇인데요.

지금 박화진 정책관님의 제가 아까 질문을 드려서 그 입장을 확인했는데 그래도 정책관님에게 마지막 질문을 하자면, 아까 제가 뒤에 질문드렸습니다. 글로벌스탠더드 얘기하고 있고요.

대한민국도 그러한 글로벌스탠더드에 이제는 좀 적극적으로 나아갈 때라고는 보십니까?

○진술인 박화진 글로벌스탠더드라고 하는 것은 저희들이 예를 들면 그런 취지로 나아가야 될 방향이다, 어느 나라나 보편적으로, 보편적 권리에 관한 거기 때문에 나아가야 되는 방향이다 하는 그런 취지에는 공감할 하지만 저희들은 저희들 또 주어진 현실이 있기 때문에 우리 현실을 고민하면서 그런 방향을 모색해야 된다 뭐 이런 정도로 저희는 생각하고 있습니다.

○장하나 위원 저는 우리의 현실을 모색함에 있어서요, 대한민국 공무원이나 다른 OECD 국가의 공무원이나 대한민국 노동자나 또 해외의 노동자들이나 다 먹고살고 일하는 사람들이라는 데

기본적으로 동일합니다. 대한민국의 특수성이나 대한민국의 현실을 고려하는데 그냥 일하고 가족들 건사하고 먹고살아가고 그런 권리들은 대한민국 국민이라고 특별히 못 누릴 바가 없고요.

특히나 지금 우리나라, 예전에 비해 많이 성장했습니다. 발전이라고는 하기 어려운데 성장했습니다. 그런데 과연 우리나라 노동자들의 삶의 질은 어떤가, 그리고 여기서 노동자라고 했을 때는 일반 국민, 대중, 일반을 이야기합니다. 노동자가 따로 있는 게 아니라고요.

교원이 있고 공무원이 있고 또 오늘 많은 사례로 이야기된 노동자들이 있는데, 제가 글로벌스탠더드 이야기드리는 것은 외국이 이렇다더라, 뭐 눈치 보고 체면 때문에 따라 가자는 게 아니라 대한민국 노동자만 특별히 고통받아야 될 존재들은 아니니까 그런 말씀을 드리는 겁니다.

그리고 OECD 국가로서 반열에 올랐으면 그에 걸맞은.....

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....
(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

조치를 정부에서 해 주시는 게 저는 이 자리에 국민의 대표로서 입법부로서 말씀을 드리는 겁니다.

정부가 계속 대한민국 국민들의 명예든지 대한민국 국민들의 위신을 해치는 것을 묵시할 수 없는 게, 묵과할 수 없는 게 여기 국회의원으로서의 드릴 수 있는 말이라고 보여집니다. 글로벌스탠더드를 제발 필요할 때만 그 용어를 남발하지 않았으면 하고요.

제 이야기는 여기서 마치도록 하겠습니다.

같이 노력해 보았으면 저는 정말 좋겠습니다.

.....
○위원장 신계륜 장하나 위원님 수고하셨습니다.

대체로 위원님들의 질의가 마무리된 것 같습니다.

오늘 이 시간의 공청회는 노사관계·노정관계의 문제점을 보고 개선하자고 하는 것인데, 제가 보기에.....

저도 오랫동안 환노위에 있었습시다만, 제가 역대 국회의원 중에 제일 길게 환노위원회에만 있었던 것 같습니다. 그래서 죽 보고 있는데, 좀 안타까운 점은 뭔가가 개선되고 지나가야 할 텐데 10년 또는 20년 동안 묵은 문제가 그대로 해

결되지 않은 채로 세월 따라서 계속 묻혀 있어서 생긴 문제가 많다는 생각이 들었습니다. 그중에서도 지금 보니까 특히 노정관계가 역대 정권에서 가장 최악의 관계로 발전하고 있는 것은 아닌가 이런 생각이 듭니다. 특히 철도과업 등을 포함해서 공기업 문제는 이 사회의 점점 더 큰 문제가 될 수 있는 소지를 안고 있기 때문에 뭔가 정부가 접근 방식이나 태도의 변화를 갖고서 노동조합과 그리고 당면 이해당사자들과의 충분한 협의, 특히 절차적 문제를 존중하는 과정을 밟지 않으면 대단히 큰 혼란함이 야기될 수도 있다는 생각을 하게 되고 오늘 이 시간의 노정관계 개선에 많은 위원님들의 질의와 걱정이 있었던 것으로 생각이 됩니다. 참고하시기 바라겠고요.

아까 한국노총 정문주 본부장님께서 말씀을 하고 싶어 했었던 것 같은데 제가 시간을 드린다고 했습니다.

지금 말씀해 주셔도 괜찮겠습니다. 짧게 정리해 주시기 바랍니다.

○진술인 정문주 정리 말까지 해야 됩니까?

○위원장 신계륜 예?

○진술인 정문주 정리 말까지 하는 겁니까?

○위원장 신계륜 정리 말까지 아울러 해 주십시오.

○진술인 정문주 앞의 은수미 위원님 말씀하셨던 내용들에 대공감을 하고요. 고용지표와 관련돼서 여러 가지 내용들이 좀 있습니다. 그중의 한 가지가 그 나라의 근속연수를 보게 돼 있는데 우리나라 평균 근속연수가 OECD 국가의 절반 수준이 되지 못하는 5년이 되지 못하는 그런 문제가 있다라는 거고요. 통계청으로부터 직장에서 실제로 퇴직하는 주된 연령을 봤더니 52, 53세입니다. 대단히 불안하다는 것들이 여러 가지로 증명되고 있다라는 그 말씀을 드리려고 했던 거고요.

정리 말씀 드리겠습니다.

오늘 한국노총에서 제기했던 노동기본법 관련된 의제들은 현재 우리 사회가 겪고 있는 불안정·불공정·불균형, 이른바 우리 노동시장과 노사관계가 겪고 있는 극심한 문제들을 반영해서 제기한 것이라는 말씀을 드리겠습니다.

제가 알고 있기로는 그리고 밖에서 언론에서 평가하기로는 우리 19대 환경노동위원회 우리 위원님들이 역대 최강의 드림팀이다 이런 말씀들을 하십니다. 우리 국민과 노동자들에게 절망의 시

대를 접어 내고 새로운 희망의 창을 열 수 있도록 오늘 제기했던 노조법 개정의 문제, 근로기준법의 문제 그리고 공공부문에 있어서 노정 교섭개시의 문제들 자체를 열어 주실 것을 간곡히 말씀드리고 저는 반드시 그런 길을 만들어 낼 것이라고 믿으면서 이상으로 마치겠습니다.

감사합니다.

○위원장 신계륜 정문주 본부장님 감사합니다.

발제해 주신 이철수 교수님, 특별히 마무리 말씀 있으면 말씀해 주시기 바랍니다.

○진술인 이철수 방금 환노위 위원장께서 말씀하신 대로 저도 입법 개정 과정에 깊숙이 관여해 왔고 오랜 기간 동안 봐 왔습니다마는 계속 반복되는 내용들이 참 많은 것 같습니다. 옛날 대중가요의 한 구절처럼 ‘그 노래는 제발 부르지 마세요’ 이런 노래 가사가 있지 않습니까? 저는 왜 이럴까, 왜 이럴까……

저는 두 가지로 생각하고 있습니다. 전문성의 부족에다가 정보 공유·소통의 부족, 그런데 이 부분이 소위 양극단적인 흐름을 좁힐 수 있는 가장 좋은 방법이다, 그리고 아까 노정관계의 측면에서 보면 ‘지금 역대 최악이다’ 그러는데 저도 그렇게 생각합니다. 이것이 바로 진영 논리로 자꾸 벌어지기 때문에 소위 공유점이 자꾸 적어지지 않는가, 편싸움하는 식의 느낌이 아닌가라는 생각이 총평이고.

저희들이 지원단에서 이 많은 의제들을 하나의 의견으로 묶기는 힘들지만 뭔가 구체적인 제시를 하기에는 주제넘은 일이고 결국은 보다 전문적인 집단에서 마음을 터놓고 이야기할 수 있는 논의의 틀이 마련돼야 되겠다 이 부분이 절실히 느껴집니다. 대한민국에 좋은 선수들 많습니다. 잘 찾으셔서 전문가들이 모여서 머리 맞대게끔 해주시면 어떨까 하는 생각이 저의 부탁이고.

사실 제가 개인적인 의견을 말씀 못 드립니다마는 손배·가압류가 현안 중의 현안입니다. 다른 주제들은 과거에 많이 나왔는데 이 부분에 대해서는 제가 조금 말씀드리겠습니다.

아까 노동부에서 방법이 없다고 하는데 크게 보면 없지도 않습니다. 결국 지금 과거 노사관계 선진화위원회에서는 범위를 어떻게 할 것인가, 범위도 성질상 제한할 것인가 아니면 액수, 어마운트(amount)를 제한 이 문제로 봤는데 지금은 주체도—아까도 나왔습니다마는—쟁의행위를 주도한 사람에게 국한시킬 것인가의 문제 그리고

부진정연대채무의 범리를 수정하는 문제 이런 것이 있습니다.

더 크게는 미국의 가치분 제도를 1914년도 클레이턴 액트(Clayton Act)에 했습니다. 이게 뭐냐 하면 보통법의 범리를 적용 제외하는 겁니다. 미국의 노동법제의 발전은 보통법 범리를 제외·차단시켜 주어 발전합니다. 우리 식으로 하면 일반 민법 원리를 기계적으로 적용하지 않는 쪽으로 하는 것이 또 하나의 해법입니다. 그래서 우리가 크게 방법론적인 고민을 하다 보면 그런 게 있지 않은가, 정당성의 근거는…… 사실 지금 벌어지는 것이, 손해배상 청구가 채권 확보에 목적이 있는 것 같지는 않아요. 대체로 보면 그로 인해서 타인의 노동기본권이 제약되는 겁니다. 우리 법에서 ‘신의성실에 따라 성실히 권리를 행사해야 된다’ 하고 저번에 통상임금 사건에서도 그런 판결례를 직접 원용을 했습니다. 그리고 재산권은 공공복리에 적합하게 쓰라고 헌법에 규정되어 있습니다. 상식적으로 봐도 이 손배·가압류 문제는 재산권의 부족함을 확보하자는 이 부분보다는 대체로 보면 노조 활동에 직접적으로 가하는 부분이 많습니다. 이 관계는 특성 관계입니다. 일반적인 민사 거래에서 생기지 않는 문제이기 때문에 소위 미국이 클레이턴 액트를 통해서 보통법의 원리를 차단하는 기제를 도입했듯이 우리도 그렇게 큰 그림을 한번 짜 보는 것이 필요하지 않을까라는 생각을 합니다.

마지막으로 공무원노조에 대해서 장하나 위원이 계속 물으셨는데 제가 공무원노조 분과위원회에서 안을 만들어 보자, 이 부분을 오랫동안 연구를 했습니다. 제가 제일 아쉬운 점은 공무원노조의 성격, 기본권의 보장 수준 이 정도는 저는 촌스럽다고 생각합니다.

사실 공무원노조 제일 문제는 파편화돼 있습니다. 그리고 파편화돼 있으면서도 공무원노조 교섭 구조에 대해서 아무런 보완 장치를 하지 않았습니다. 본래 노사정위원회 합의 내용은 그러하지 않았습니다. 그러나 그다음 노무현 정권 때 행정부와 법무부가 반대해서 파편화되면서 지금 곳곳에 헌법기관별로 또 지역 규모별로 파편화되어서 이상한 모습입니다. 이런 부분을 고치는, 좀 실사구시적인 이런 접근 방식들을 앞으로 전문가 중의 전문가들을 뽑아서 머리를 맞대고 정보를 공유하면 옛날보다는 좋아질 거라는 믿음을 가질 것이고 우리 위원장님께 특별히 당부하는 바입니다.

다.

너무 말씀이 길어서 죄송합니다.

○**위원장 신계륜** 아닙니다. 좋은 제안이시고 또 여러 가지 방법이 있습니다, 사실은 이 자리에서 밝혀지지 않는 것만.

감사드리고요.

그다음에 아까 경총의 이형준 본부장님, 짧게 말씀해 주시기 바랍니다.

○**진술인 이형준** 노사관계의 다양한 모습들을 많이 또 들어 주시고 여러 가지를 많이 봐 주시기를 부탁을 드리고 사용자들도 이 노사관계를 선진국이 부러워하는 노사관계를 만들고 싶어 하는 부분들은 분명히 있다는 말씀을 다시 한 번 드리면서 경청해 주셔서 감사드립니다.

○**위원장 신계륜** 감사합니다.

중소기업중앙회 김제락 본부장님은 말씀을 아까 하신 걸로 대신하셔도 되겠나요?

○**진술인 김제락** 예, 되겠습니다.

○**위원장 신계륜** 제가 기회를 드렸고.

그다음에 박화진 정책관님도 특별히 드릴 말씀 없지요?

마지막으로 민주노총 이승철 기획실장님께서 마무리 발언을 해 주시기 바라겠습니다.

○**진술인 이승철** 감사합니다.

앞서 몇몇 위원님께서 쌍용자동차 고법 판결 이야기를 많이 해 주셨는데요. 판결이 처음 나왔을 때 전혀 기쁘지 않았습시다. 쌍용자동차 정리하고 이후에 죽은 노동자와 가족이 모두 24명인데 그 판결문으로 그분들을 살릴 수가 없습니다. 그 판결문이 나올 즈음에 구미에 있는 한 제조업 공장에서는 148명이 또 정리하고됐습시다. 민주노총에 내려진 손해배상액 총액이 1691억이고 10년 전에 비해 3배가 늘어난 금액입니다.

노사 간의 이견 혹은 여야 간의 이견으로 노동관계법 개정이 계속해서 늦어지고 있는 상황인데요. 저는 경총의 발표문에서 드러났듯이 경총에게 손해·가압류 제한과 관련된 합의를 이끌어내는 것은 맹수에게 풀을 먹이는 것과 똑같은 상황이라고 봅니다. 결국 국회가 견지해야 될 유일한 원칙은 헌법이 정한 가치 그리고 국제사회가 인정한 보편적 인권 기준이라고 생각합니다. 저는 이 두 가지 기준의 핵심으로 노사 이견 혹은 현실론에 기대지 않고 노조법 개정이 보다 원칙적으로 조속하게 이뤄질 것을 다시 한 번 간곡히 요청드립니다.

이상입니다.

○**위원장 신계륜** 한 가지만 더 추가해서 말씀해 보십시오.

제가 자꾸 노사정위원회를 말씀드린 것은 민노총에서 노사정위원회에 대해 가지고 있는 기본적인 거부감과 적대감이 있기 때문에 이렇게 되어야 정부가, 노사정위원회가 제대로 될 수 있다는 말씀 한마디만 더 해 주십시오.

○**진술인 이승철** 노사정위원회는 이미 10년 넘게 운영돼 오면서 자기의 물질성을 가지게 됐다고 봅니다. 따라서 환노위 위원장님 말씀하신 것처럼 진정한 노사정 사회적 대화를 이루기 위해서는 두 가지 정도가 저는 전제라고 보는데요. 첫 번째는 정부가 먼저 각종 노동정책에 대한 신뢰를 우선 보일 필요가 있다고 보여집니다. 예컨대 공공부문의 해고자 문제라든지 최근에 진행되고 있는 공공부문 정상화 대책의 문제라든지 정부가 사용자의 지위에서 혹은 관리자의 지위에서 취할 수 있는 조치를 먼저 취할 때만이 신뢰를 보일 수 있다는 것이 첫 번째이고요.

두 번째는 이것을 바탕으로 기존의 노사정위원회를 해체하고 새로운 형태의 노사정 사회적 대화 기구를 어떻게 구성할 것인지의 논의를 국회에서 펼쳐 주시는 것이 적절하다고 봅니다.

이상입니다.

○**위원장 신계륜** 예, 잘 알겠습니다.

늦게까지 여러 위원님들 고생 많으셨습니다.

두 번째 주제는 현안과 관련되어서 하고 싶은 말씀이 무척 많은 주제이기도 한데 이미 소위원회에서도 많이 이야기된 듯 하고 또 그렇지만 이미 이 자리를 통해서 무엇이 문제인가는 밝혀졌다고 생각합니다. 막힌 지점이 드러났습시다. 이것을 잘 풀 수 있도록 지혜와 용기를 같이 주시기 바라겠습니다.

위원님 여러분 수고 많으셨습니다.

내일은 오전 10시에 통상임금에 관한 공청회를 개최하도록 하겠습니다.

그러면 이상으로 노사(노정) 관계 개선에 관한 공청회를 모두 마치겠습니다.

산회를 선포합니다.

(17시45분 산회)

○**출석 위원(15인)**

김경협	김상민	김성태	서용교
신계륜	심상정	은수미	이완영

이 중 훈 장 하 나 주 영 순 최 봉 흥
한 명 숙 한 정 애 홍 영 표

○출석 전문위원

수 석 전 문 위 원 한 공 식
전 문 위 원 김 양 건

○출석 진술인

근로시간 단축에 관한 공청회

- 이철수(서울대학교 법학전문대학원 교수)
- 이정식(한국노동조합총연맹 사무처장)
- 김태현(전국민주노동조합총연맹 정책연구원장)
- 이호성(한국경영자총협회 상무)
- 강동한(중소기업중앙회 노동인력분과위원장)
- 임무송(고용노동부 근로개선정책관)

노사(노동)관계 개선에 관한 공청회

- 이철수(서울대학교 법학전문대학원 교수)
- 정문주(한국노동조합총연맹 정책본부장)
- 이승철(전국민주노동조합총연맹 기획실장)
- 이형준(한국경영자총협회 노동정책본부장)
- 김제락(중소기업중앙회 인력지원본부장)
- 박화진(고용노동부 노사협력정책관)

○출석 참고인

- 김유선(한국노동사회연구소 선임연구위원)
- 박지순(고려대학교 법학전문대학원 교수)
- 배규식(한국노동연구원 노사사회정책연구본부장)
- 유경준(한국개발연구원 재정·복지정책연구부장)

【보고사항】

○의안 회부

자원순환사회형성 기본법안(이완영 의원 대표 발의)

(2014. 2. 7 이완영·강길부·강석호·권성동·김한표·김현숙·류지영·박성호·윤재욱·이노근·이우현·이채익·주호영 의원 발의)
2월 10일 회부됨

수질 및 수생태계 보전에 관한 법률 일부개정 법률안(김민기 의원 대표발의)

(2014. 2. 19 김민기·배기운·이찬열·유성엽·유은혜·박기춘·김춘진·이원욱·진선미·인재근 의원 발의)
2월 20일 회부됨

대기환경보전법 일부개정법률안(김윤덕 의원 대표 발의)

(2014. 2. 24 김윤덕·윤관석·최규성·최민희·배기운·김춘진·박민수·이원욱·신기남·정세균·김성주·이상직 의원 발의)
2월 25일 회부됨

대기환경보전법 일부개정법률안(김제남 의원 대표 발의)

(2014. 2. 26 김제남·정진후·심상정·박원석·강동원·전순옥·안규백·서기호·최원식·장하나 의원 발의)
2월 27일 회부됨

야생생물 보호 및 관리에 관한 법률 일부개정 법률안(김한표 의원 대표발의)

(2014. 3. 6 김한표·이명수·권성동·정희수·류지영·송영근·김기선·최봉흥·하태경·김세연 의원 발의)

환경영향평가법 일부개정법률안(윤명희 의원 대표 발의)

(2014. 3. 6 윤명희·하태경·홍문표·이만우·김상훈·김춘진·김영록·정희수·장기윤·김종태 의원 발의)
이상 2건 3월 7일 회부됨

폐기물처리시설 설치촉진 및 주변지역지원 등에 관한 법률 일부개정법률안(조경태 의원 대표발의)

(2014. 3. 14 조경태·김광진·배재정·전정희·정청래·정성호·장하나·손인춘·유성엽·배기운·송호창 의원 발의)

기상법 일부개정법률안(김윤덕 의원 대표발의)

(2014. 3. 14 김윤덕·강기정·이상직·박홍근·배기운·강동원·조정식·홍의락·최민희·박민수·김관영 의원 발의)
이상 2건 3월 17일 회부됨

환경보건법 일부개정법률안(한정애 의원 대표 발의)

(2014. 3. 25 한정애·김기준·배재정·심상정·은수미·김경협·장하나·진선미·한명숙·홍영표 의원 발의)

폐기물관리법 일부개정법률안(한정애 의원 대표 발의)

(2014. 3. 25 한정애·김관영·김경협·김기준·배재정·심상정·은수미·장하나·진선미·한명숙·홍영표 의원 발의)
이상 2건 3월 26일 회부됨

환경영향평가법 일부개정법률안(장하나 의원 대표 발의)

(2014. 3. 27 장하나·김광진·김상희·박민수·배기운·배재정·윤후덕·은수미·이미경·이상직·전순옥·정성호·진선미·진성준·최민희·홍영표·홍종학 의원 발의)
3월 28일 회부됨

먹는물관리법 일부개정법률안(한명숙 의원 대표 발의)

(2014. 3. 31 한명숙·김경협·김기준·김상희·김재윤·박남춘·박수현·배재정·윤관석·장하나·진성준·홍영표 의원 발의)

석면피해구제법 일부개정법률안(한명숙 의원 대표 발의)

(2014. 3. 31 한명숙·김경협·김기준·김상희·김재윤·박남춘·박수현·배재정·윤관석·장하나·진성준·홍영표 의원 발의)

수도법 일부개정법률안(한명숙 의원 대표발의)

(2014. 3. 31 한명숙·김경협·김기준·김상희·김재윤·박남춘·박수현·배재정·윤관석·장하나·진성준·홍영표 의원 발의)

토양환경보전법 일부개정법률안(한명숙 의원 대표 발의)

(2014. 3. 31 한명숙·김경협·김기준·김상희·김재윤·박남춘·박수현·배재정·윤관석·장하나·진성준·홍영표 의원 발의)

폐기물처리시설 설치촉진 및 주변지역지원 등에 관한 법률 일부개정법률안(한명숙 의원 대표발의)

(2014. 3. 31 한명숙·박남춘·배재정·김상희·장하나·진성준·윤관석·박수현·홍영표·김재윤·김경협·김기준 의원 발의)

환경영향평가법 일부개정법률안(한명숙 의원 대표 발의)

(2014. 3. 31 한명숙·박남춘·배재정·김상희·장하나·진성준·윤관석·박수현·홍영표·김재윤·김경협·김기준 의원 발의)

환경기술 및 환경산업 지원법 일부개정법률안(한명숙 의원 대표발의)

(2014. 3. 31 한명숙·박남춘·배재정·김상희·장하나·진성준·윤관석·박수현·홍영표·김재윤·김경협·김기준 의원 발의)

환경분야 시험·검사 등에 관한 법률 일부개정 법률안(한명숙 의원 대표발의)

(2014. 3. 31 한명숙·박남춘·배재정·김상희·장하나·진성준·윤관석·박수현·홍영표·김재윤·김경협·김기준 의원 발의)

대기환경보전법 일부개정법률안(한명숙 의원 대표 발의)

(2014. 3. 31 한명숙·김경협·김기준·김상희·김재윤·박남춘·박수현·배재정·윤관석·장하나·진성준·홍영표 의원 발의)

하수도법 일부개정법률안(한명숙 의원 대표발의)

(2014. 3. 31 한명숙·김경협·김기준·김상희·김재윤·박남춘·박수현·배재정·윤관석·장하나·진성준·홍영표 의원 발의)

환경교육진흥법 일부개정법률안(한명숙 의원 대표 발의)

(2014. 3. 31 한명숙·김경협·김기준·김상희·김재윤·박남춘·박수현·배재정·윤관석·장하나·진성준·홍영표 의원 발의)

이상 11건 4월 1일 회부됨

토양환경보전법 일부개정법률안(김상민 의원 대표 발의)

(2014. 4. 2 김상민·김기선·박창식·서용교·손인춘·윤명희·이완영·이종훈·홍일표·황영철 의원 발의)

수도법 일부개정법률안(김상민 의원 대표발의)

(2014. 4. 2 김상민·김기선·박창식·서용교·손인춘·윤명희·이완영·이종훈·홍일표·황영철 의원 발의)

석면피해구제법 일부개정법률안(김상민 의원 대표 발의)

(2014. 4. 2 김상민·김기선·박창식·서용교·손인춘·윤명희·이완영·이종훈·홍일표·황영철 의원 발의)

먹는물관리법 일부개정법률안(김상민 의원 대표 발의)

(2014. 4. 2 김상민·김기선·박창식·서용교·손인춘·윤명희·이완영·이종훈·홍일표·황영철 의원 발의)

대기환경보전법 일부개정법률안(김상민 의원 대표 발의)

(2014. 4. 2 김상민·김기선·박창식·서용교·손인춘·윤명희·이완영·이종훈·홍일표·황영철 의원 발의)

환경기술 및 환경산업 지원법 일부개정법률안(김상민 의원 대표발의)

(2014. 4. 2 김상민·김기선·박창식·서용교·손인춘·윤명희·이완영·이종훈·홍일표·황영철 의원 발의)

환경분야 시험·검사 등에 관한 법률 일부개정 법률안(김상민 의원 대표발의)

(2014. 4. 2 김상민·김기선·박창식·서용교·손인춘·윤명희·이완영·이종훈·홍일표·황영철 의원 발의)

환경영향평가법 일부개정법률안(김상민 의원 대표 발의)

(2014. 4. 2 김상민 · 김기선 · 박창식 · 서용교 · 손인춘 · 윤명희 · 이완영 · 이종훈 · 홍일표 · 황영철 의원 발의)

환경교육진흥법 일부개정법률안(김상민 의원 대표 발의)

(2014. 4. 2 김상민 · 김기선 · 박창식 · 서용교 · 손인춘 · 윤명희 · 이완영 · 이종훈 · 홍일표 · 황영철 의원 발의)

하수도법 일부개정법률안(김상민 의원 대표발의)

(2014. 4. 2 김상민 · 김기선 · 박창식 · 서용교 · 손인춘 · 윤명희 · 이완영 · 이종훈 · 홍일표 · 황영철 의원 발의)

폐기물처리시설 설치촉진 및 주변지역지원 등에 관한 법률 일부개정법률안(김상민 의원 대표발의)

(2014. 4. 2 김상민 · 김기선 · 박창식 · 서용교 · 손인춘 · 윤명희 · 이완영 · 이종훈 · 홍일표 · 황영철 의원 발의)

이상 11건 4월 3일 회부됨

자연환경보전법 일부개정법률안(서용교 의원 대표 발의)

(2014. 4. 3 서용교 · 이한성 · 윤명희 · 정희수 · 김무성 · 김영우 · 정갑윤 · 안덕수 · 이명수 · 이만우 · 류지영 · 이진복 · 이채익 · 박명재 · 김성태 · 이에리사 의원 발의)

4월 4일 회부됨

자연환경보전법 일부개정법률안(한명숙 의원 대표 발의)

(2014. 4. 4 한명숙 · 양승조 · 이석현 · 김경협 · 배재정 · 김우남 · 정호준 · 김광진 · 장하나 · 조정식 · 원혜영 · 최동익 · 진성준 · 윤관석 · 박남춘 · 김재윤 · 우원식 · 이용섭 · 배기운 · 정세균 · 홍영표 · 백재현 · 윤후덕 · 정진후 · 임수경 · 이원욱 · 한정애 의원 발의)

폐기물처리시설 설치촉진 및 주변지역지원 등에 관한 법률 일부개정법률안

(2014. 4. 4 정부 제출)

이상 2건 4월 7일 회부됨

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한명숙 의원 대표발의)

(2014. 2. 13 한명숙 · 배기운 · 윤후덕 · 부좌현 · 이종걸 · 김기준 · 이낙연 · 홍의락 · 원혜영 · 장하나 · 한정애 · 진성준 · 박남춘 · 김재윤 · 김윤덕 · 이상직 · 윤관석 · 이윤석 · 전순옥 · 박홍근 · 정청래 · 안규백 · 민홍철 · 임수경 · 김기식 의원 발의)

2월 14일 회부됨

고용보험법 일부개정법률안(김한표 의원 대표 발의)

(2014. 2. 21 김한표 · 이채익 · 김현숙 · 박운옥 · 홍지만 · 안종범 · 김도읍 · 김기선 · 서용교 · 김세연 의원 발의)

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(유승희 의원 대표발의)

(2014. 2. 21 유승희 · 이상민 · 김미희 · 이목희 · 진선미 · 배기운 · 배재정 · 장하나 · 이낙연 · 김광진 · 인재근 · 김재윤 · 박남춘 · 김성곤 · 신경민 의원 발의)

이상 2건 2월 24일 회부됨

고용정책 기본법 일부개정법률안(안홍준 의원 대표발의)

(2014. 2. 28 안홍준 · 류지영 · 정의화 · 문정림 · 조명철 · 최동익 · 이만우 · 이한성 · 안종범 · 박주선 의원 발의)

3월 3일 회부됨

근로기준법 일부개정법률안(강창일 의원 대표 발의)

(2014. 3. 4 강창일 · 배기운 · 박홍근 · 주승용 · 최규성 · 박민수 · 이미경 · 김광진 · 윤호중 · 이학영 의원 발의)

3월 5일 회부됨

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안(김상희 의원 대표발의)

(2014. 3. 5 김상희 · 장하나 · 심상정 · 유은혜 · 배재정 · 진정희 · 전순옥 · 김제남 · 진선미 · 박홍근 · 이미경 의원 발의)

3월 6일 회부됨

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(심상정 의원 대표발의)

(2014. 3. 6 심상정 · 정진후 · 서기호 · 박원석 · 김제남 · 홍영표 · 김상희 · 진선미 · 김경협 · 강동원 · 전순옥 의원 발의)

근로기준법 일부개정법률안(정진후 의원 대표 발의)

(2014. 3. 6 정진후 · 박원석 · 서기호 · 김상희 · 김제남 · 심상정 · 유은혜 · 장하나 · 박홍근 · 유기홍 의원 발의)

이상 2건 3월 7일 회부됨

고용보험법 일부개정법률안(최봉홍 의원 대표 발의)

(2014. 3. 14 최봉홍 · 김성태 · 이종훈 · 한명숙 ·

김경협 · 서용교 · 심상정 · 홍영표 · 한정애 · 김상민 · 김세연 · 박윤옥 · 박창식 · 유승우 · 윤명희 · 김영우 의원 발의)

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(최봉홍 의원 대표발의)

(2014. 3. 14 최봉홍 · 김성태 · 이종훈 · 한명숙 · 김경협 · 서용교 · 심상정 · 홍영표 · 한정애 · 김상민 · 김세연 · 박윤옥 · 박창식 · 유승우 · 윤명희 · 김영우 의원 발의)

이상 2건 3월 17일 회부됨

산업재해보상보험법 일부개정법률안(심상정 의원 대표발의)

(2014. 3. 17 심상정 · 박원석 · 서기호 · 정진후 · 김제남 · 전순옥 · 추미애 · 강동원 · 김광진 · 장하나 · 홍영표 · 이종훈 · 최봉홍 · 이상민 의원 발의)

3월 18일 회부됨

산업안전보건법 일부개정법률안(한명숙 의원 대표발의)

(2014. 3. 18 한명숙 · 김경협 · 김기식 · 김성곤 · 김우남 · 김재윤 · 배기운 · 배재정 · 부좌현 · 원혜영 · 윤호중 · 은수미 · 이낙연 · 이미경 · 이상직 · 장하나 · 전순옥 · 추미애 · 한정애 의원 발의)

3월 19일 회부됨

고용보험법 일부개정법률안(남인순 의원 대표발의)

(2014. 3. 20 남인순 · 부좌현 · 진선미 · 김용익 · 박주선 · 추미애 · 배기운 · 윤후덕 · 배재정 · 박홍근 · 전순옥 · 정진후 · 이해찬 · 이미경 · 장하나 · 김상희 · 심상정 · 이상직 · 이상규 · 김광진 · 김재윤 · 서영교 · 정성호 의원 발의)

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(남인순 의원 대표발의)

(2014. 3. 20 남인순 · 부좌현 · 진선미 · 김용익 · 박주선 · 추미애 · 배기운 · 윤후덕 · 배재정 · 박홍근 · 전순옥 · 정진후 · 이해찬 · 이미경 · 장하나 · 김상희 · 심상정 · 이상직 · 이상규 · 김광진 · 김재윤 · 서영교 · 정성호 의원 발의)

이상 2건 3월 21일 회부됨

사회적기업 육성법 일부개정법률안(정성호 의원 대표발의)

(2014. 3. 21 정성호 · 임수경 · 전순옥 · 박주선 · 김성곤 · 이만우 · 부좌현 · 배기운 · 이상직 · 박혜자 의원 발의)

산업재해보상보험법 일부개정법률안(박민수 의원 대표발의)

(2014. 3. 21 박민수 · 강기정 · 이춘석 · 서영교 · 김윤덕 · 정청래 · 김춘진 · 배기운 · 송호창 · 장하나 의원 발의)

이상 2건 3월 24일 회부됨

환경미화원법안(신계륜 의원 대표발의)

(2014. 3. 24 신계륜 · 노영민 · 강기정 · 이만우 · 유기홍 · 이원욱 · 윤호중 · 백재현 · 이인영 · 김성곤 · 최규성 · 김영우 · 추미애 · 이석현 · 홍영표 · 백균기 · 남인순 · 유은혜 · 서영교 · 오영식 · 김윤덕 · 한명숙 · 홍종학 · 박남춘 · 김경협 · 부좌현 · 최민희 · 김재윤 · 이학영 · 홍의락 · 이상직 · 김승남 · 양승조 · 박민수 · 신경민 · 황주홍 · 박수현 · 유성엽 · 정진후 · 김광진 · 은수미 · 박완주 · 배기운 · 김영록 · 전순옥 · 배재정 · 변재일 · 진선미 · 장하나 · 김춘진 · 인재근 · 진성준 의원 발의)

산업안전보건법 일부개정법률안(신경민 의원 대표발의)

(2014. 3. 25 신경민 · 배기운 · 김경협 · 전순옥 · 김광진 · 부좌현 · 김재윤 · 장하나 · 최민희 · 이목희 · 전정희 · 김관영 · 김승남 의원 발의)

이상 2건 3월 26일 회부됨

고용보험법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)

(2014. 3. 26 한정애 · 김경협 · 김용익 · 박홍근 · 신기남 · 심상정 · 우원식 · 이윤석 · 장하나 · 홍영표 · 한명숙 의원 발의)

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)

(2014. 3. 26 한정애 · 김경협 · 김용익 · 박홍근 · 신기남 · 심상정 · 우원식 · 이윤석 · 장하나 · 홍영표 · 한명숙 의원 발의)

이상 2건 3월 27일 회부됨

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안(이명수 의원 대표발의)

(2014. 3. 28 이명수 · 이이재 · 이채익 · 이노근 · 김태원 · 박명재 · 김을동 · 염동열 · 김명연 · 정희수 · 이완구 의원 발의)

3월 31일 회부됨

사회적기업 육성법 일부개정법률안(전순옥 의원 대표발의)

(2014. 4. 1 전순옥 · 심상정 · 부좌현 · 배기운 · 유기홍 · 안규백 · 박민수 · 진선미 · 이상직 ·

홍종학·장하나·정성호·송호창·서영교 의원
발의)

근로기준법 일부개정법률안(심상정 의원 대표발의)

(2014. 4. 1 심상정·이상민·박원석·서기호·
정진후·김제남·김광진·김경협·장하나·
한정애 의원 발의)

**남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안(심상정 의원 대표발의)**

(2014. 4. 1 심상정·이상민·박원석·서기호·
정진후·김제남·진선미·김광진·한명숙·
남인순 의원 발의)

이상 3건 4월 2일 회부됨

○결의안 회부

**한·중·일 장거리 이동 대기오염에 관한 협약
체결 촉구 결의안**

(2014. 2. 28 김영환·김춘진·배재정·부좌현·
조정식·박수현·안규백·김재윤·배기운·
이종걸·김영록·전순옥·송광호·노영민·
김관영·최민희·황주홍·김재경·강기정·
추미애·강창일 의원 발의)

3월 3일 회부됨

○관련의안 회부

**해양경제특별구역의 지정 및 운영에 관한 특별
법안(우윤근 의원 대표발의)**

(2014. 3. 31 우윤근·박남춘·김성곤·배기운·
김승남·신경민·부좌현·김영록·노영민·
주승용 의원 발의)

4월 1일 의견제시기간을 소관위원회의 심
사의결일 전일까지로 정하여 회부됨

**산업자원의 효율적 이용 촉진에 관한 법률안
(정수성 의원 대표발의)**

(2014. 2. 4 정수성·이진복·김동완·이강후·
심학봉·김상훈·이원욱·윤영석·이현재·
전하진·박대동·박대출 의원 발의)

4월 3일 의견제시기간을 소관위원회의 심
사의결일 전일까지로 정하여 회부됨