

제327회 국회
(임시회)

환경노동위원회회의록

제 1 호

국 회 사 무 처

일 시 2014년7월21일(월)

장 소 환경노동위원회회의실

의사일정

1. 2014년도 국정감사 서류제출 요구의 건
2. 2014년도 국정감사 증인·참고인 출석요구의 건
3. 업무보고
 - 가. 고용노동부
 - 나. 경제사회발전노사정위원회
 - 다. 중앙노동위원회
 - 라. 최저임금위원회
 - 마. 산업재해보상보험재심사위원회
 - 바. 고용보험심사위원회

심사된 안건

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. 2014년도 국정감사 서류제출 요구의 건 | 2 |
| 2. 2014년도 국정감사 증인·참고인 출석요구의 건 | 2 |
| 3. 업무보고 | 2 |
| 가. 고용노동부 | |
| 나. 경제사회발전노사정위원회 | |
| 다. 중앙노동위원회 | |
| 라. 최저임금위원회 | |
| 마. 산업재해보상보험재심사위원회 | |
| 바. 고용보험심사위원회 | |

(10시11분 개의)

○위원장 김영주 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.
성원이 되었으므로 제327회 국회(임시회) 제1차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

오늘은 고용노동부와 소속 위원회 그리고 경제사회발전노사정위원회로부터 업무보고를 받도록 하겠습니다.

현재 고용노동 분야에는 통상임금과 근로시간 단축 문제, 비정규직 문제, 공무원과 교원의 단결권 그리고 산업현장에서 일어나는 각종 안전사고 등 많은 현안이 있습니다.

이러한 현안 문제를 해결하기 위해 노사정이 함께 머리를 맞대고 지혜를 모으는 노력을 하고

있지만 노동계와 경영계의 입장이 크게 다르고 노사정위원회는 맡겨진 역할을 제대로 하지 못하고 있는 실정입니다.

따라서 우리 위원회의 역할이 그 어느 때보다도 중요하며 국회와 정부가 함께 지혜를 모아 해결방안을 모색할 필요가 있다고 생각합니다.

오늘 회의를 통해 신임 장관으로부터 박근혜 정부의 고용노동정책 방향과 정책의지를 듣고 위원님들의 고견을 제시함으로써 국회와 정부가 함께 보다 나은 고용노동정책을 만들어 가는 소중한 자리가 되기를 기대합니다.

장관과 기관장들께서는 이런 취지에 맞게 현안 문제를 중심으로 주요 정책들을 간략하게 정리해

서 보고하여 주시고 위원님들의 질의에도 충실히 답변해 주시기 바랍니다.

그러면 오늘 의사일정에 들어가도록 하겠습니다.

오늘 회의는 업무보고에 앞서 지난주에 채택한 국정감사계획서에 따른 자료 요구와 증인 및 참고인 채택의 건을 먼저 의결하도록 하겠습니다.

1. 2014년도 국정감사 서류제출 요구의 건

(10시13분)

○위원장 김영주 의사일정 제1항 2014년도 국정감사 서류제출 요구의 건을 상정합니다.

이 안건은 2103년도 결산과 2014년도 예산집행 현황 등 지난주 채택한 국정감사계획서에 게재되어 있는 모든 국정감사 대상기관의 공통자료와 위원님들께서 개별적으로 신청하신 자료를 국회법 제128조에 따라 정부 등에 제출하도록 요구하기 위한 것입니다.

서류제출 요구 현황은 배부해 드린 유인물을 참고하여 주시기 바랍니다.

이 자료들은 해당 기관의 국정감사 7일 전까지 제출하도록 대상기관에 요구하고 위원님들께서 추후에 개별적으로 요구하시는 자료는 국정감사 일정에 지장이 없는 범위 안에서 위원장이 각 교섭단체 간사 위원님들과 협의해서 감사 대상기관에 바로 요구토록 하겠습니다.

그러면 이와 같이 국정감사 대상기관에 대해서 서류제출 요구를 하고자 하는데 이의 없으십니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

2. 2014년도 국정감사 증인·참고인 출석요구의 건

○위원장 김영주 다음은 의사일정 제2항 국정감사 증인·참고인 채택의 건을 상정합니다.

이 안건은 기관증인과 일반증인 및 참고인을 채택하고자 하는 것입니다만 현재 기관증인 명단만 간사 간의 합의가 이루어졌습니다.

기관증인은 지난주에 채택된 국감 대상기관의 증인으로서 국정감사계획서에서 정한 원칙을 준수하여 선정하였습니다.

각 기관의 증인 선정 내용을 구체적으로 말씀드리면 국가기관의 경우 기관장을 비롯한 국장급 이상으로 하되 중앙부처의 경우에는 운영지원과장을 포함시켰고 지방행정기관의 경우에는 기관

장과 국장급 이상으로 하되 지방고용노동청의 경우에는 소속 지청장을 포함시켰으며 환경부와 기상청, 고용노동부 소속 공공기관의 경우에는 상근 임원급 이상으로, 중앙노동위원회의 경우는 11개 지방노동위원회의 위원장을 증인으로 선정해서 동 기간 국정감사에 출석토록 하였습니다.

각 국감 대상기관별 기관증인 명단과 출석 요구일 등은 배부해 드린 유인물을 참고하시기 바랍니다.

그러면 의사일정 제2항 국정감사 증인 및 참고인 채택의 건은 위원님들께 말씀드린 기관증인을 지정된 감사일 및 국감 실시장소에 출석시키기로 하고 아직 협의 중에 있습니다만 향후 일반증인 및 참고인의 선정과 증인 및 참고인의 출석요구를 철회, 변경 또는 추가할 필요가 있는 경우에 위원회의 의결에 갈음하여 위원장이 양당 간사와 협의를 거쳐 출석요구 등을 할 수 있도록 위임하는 것으로 의결하고자 하는데 이의 없으십니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

3. 업무보고

가. 고용노동부

나. 경제사회발전노사정위원회

다. 중앙노동위원회

라. 최저임금위원회

마. 산업재해보상보험재심사위원회

바. 고용보험심사위원회

(10시15분)

○위원장 김영주 그러면 다음은 의사일정 제3항 고용노동부 등 6개 기관에 대한 업무보고를 상정합니다.

업무보고 진행방식에 대하여 말씀드리겠습니다.

오늘 업무보고를 하는 기관이 6개나 됩니다. 따라서 효율적인 의사진행을 위하여 고용노동부 소관 업무보고를 들은 후 경제사회발전노사정위원회 등 5개 기관에 대한 업무보고는 기관장 인사와 함께 간단한 업무소개 정도만 받고 자세한 내용은 배부해 드린 유인물로 대체하도록 하겠으며 이어서 위원님들이 6개 기관에 대하여 일괄하여 질의하는 방식으로 진행하고자 합니다.

그러면 먼저 이기권 고용노동부장관 나오셔서 인사 및 간부 소개 후 업무보고해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님!

오늘 존경하는 위원님들을 모시고 고용노동부의 주요 업무를 보고드리게 된 것을 뜻깊게 생각합니다.

올해 고용노동부는 일자리를 최고의 목표로 삼고 국민 누구나 원하는 일자리에서 마음껏 역량을 발휘할 수 있도록 최선을 다하고 있습니다.

최근 여성, 장년을 중심으로 취업자가 늘고 6월 고용률이 65.7%로 역대 최고치를 기록하는 등 상반기중 고용 개선세가 이어졌습니다.

그러나 소비 위축, 금융업 등 일부 업종의 구조조정, 경기둔화 우려 등으로 6월 달에 늘어난 취업자 수가 40만 명 아래로 떨어져 하반기 일자리 사정이 우려되고 있습니다. 이러한 가운데 고용의 질도 함께 높여야 하는 어려운 상황입니다.

현장에서는 통상임금, 정년연장 등 현안을 둘러싸고 임단협 교섭 진행이 예년에 비해 다소 지연되고 있는 가운데 산적한 현안을 다 함께 풀어나가기 위한 노사정 대화도 아직 정상화되지 못하고 있습니다.

이러한 여건에 적극 대응하여 고용노동부는 국민 중심, 현장 중심으로 정책을 수립 추진하여 일을 통한 국민 행복을 달성하기 위해 노력하겠습니다.

첫째, 국민의 일할 기회를 늘리는 데 가장 역점을 두고 고용률 70% 로드맵을 기반으로 핵심 과제에 역량을 집중하여 본격적으로 성과를 도출해 나가겠습니다. 청년, 여성, 장년층을 대상으로 특화된 맞춤형 대책을 수립하여 지속적으로 추진하겠습니다.

능력 중심 사회에서 청년이 일하면서 배울 수 있도록 일·학습 병행제를 확산하고 산업계의 수요를 반영한 국가직무능력표준을 근간으로 현장 중심의 인재 양성을 지원하는 혁신적인 직업능력 개발체제를 구축해 나가겠습니다.

아빠의 육아휴직 촉진, 육아기 근로시간 단축, 전환형 시간선택제 도입, 스마트워크 활성화 등 여성의 경력 단절을 예방하고 일과 가정의 행복을 달성하기 위한 다양한 노력을 전개하겠습니다.

최근 장년 취업자가 증가하고 있으나 재취업한 일자리의 질이 낮은 문제가 있으며 정년 연장에 대한 공감대에도 불구하고 꼭 필요한 임금체계 개편 관련 노사 합의가 더딘 상황입니다.

소중한 인적자원인 장년이 노동시장에 오래 머물러 역량을 발휘할 수 있도록 장년고용종합대책을 곧 마련하겠습니다.

둘째, 성장의 온기가 취약계층까지 골고루 퍼져 나가 온 국민이 일을 통해 잘살 수 있도록 고용복지 연계, 격차 해소 등 다각적인 정책 노력을 기울이겠습니다.

전국 최초로 남양주에 설치한 고용·복지+센터에 이어 하반기에 추가로 문을 열어 국민들이 필요로 하는 서비스를 한곳에서 쉽게 접할 수 있도록 하겠습니다.

저임금 근로자, 특수형태업무종사자, 예술인 등의 고용·산재보험 가입을 확대하여 사각지대를 줄이고 제도의 실효성을 높이는 등 일하는 국민 모두가 사회보험의 틀 내에서 안심하고 일할 수 있도록 노력하겠습니다.

아울러 실업급여가 근로의욕을 높이고 사회안정망으로서 충실히 기능할 수 있도록 합리적으로 제도를 정비하겠습니다.

기본적인 근로조건을 확보하기 위해 필요한 법과 제도를 개선하고 근로감독 인프라 확충을 위해서도 지속적으로 노력하겠습니다.

임금체불, 최저임금 미준수, 서면근로계약 미체결의 3대 비정상적인 노동시장 관행을 정상화하여 일하는 국민들이 정당한 보상을 받을 수 있도록 하고 매년 최저임금 인상 등을 통해 소득분배 상황이 단계적으로 개선될 수 있도록 노력하겠습니다.

공공부문 비정규직 근로자의 정규직 전환 계획을 차질 없이 추진하여 선도적 역할을 강화하고 상시·지속적 업무나 국민의 생명·안전과 밀접하게 관련된 업무에는 가급적 정규직이 고용되도록 하는 등 고용관행을 합리적으로 개선해 나가겠습니다.

특수형태업무종사자의 실질적인 애로 해소를 위해 당사자, 관계부처와 함께 실태 파악부터 실시하고 직종별 보호방안 마련을 검토해 나가겠습니다.

청년 일자리 창출, 고용의 질 제고와 격차 완화를 위해서 대·중소기업 간 상생협력 방안 등 범정부적 협력과제를 포함한 저임금·비정규직 근로자 등 취약계층 보호를 위한 종합대책을 마련하겠습니다.

셋째, 산재 걱정 없는 안전한 일터를 만들기 위해 노력하겠습니다.

안심일터, 나아가 안전한 사회를 만들기 위해서는 기본으로 돌아가 기초 안전질서를 준수하고 안전 투자를 확대하는 것이 중요하다고 생각합니다.

안전과 직결된 상시적인 유지·보수 작업에 대해서는 원청의 책임을 강화하도록 유도하는 한편 사업장에서 안전보건관리자의 역할이 한층 강화될 수 있도록 제도 개선과 지원방안을 강구하겠습니다.

특히 기본적인 안전수칙이나 절차를 지키지 않아 사고가 발생하는 경우에는 철저한 지도·감독을 통해 엄중히 대응하겠습니다.

이를 위하여 안전 관련 효과적인 정책 수단을 종합한 산업안전 혁신 마스터플랜을 조속히 마련하고 역량을 집중하여 추진해 나가겠습니다.

넷째, 대화와 협력의 노사관계를 위해 노력하겠습니다.

상호 신뢰와 대화를 바탕으로 법질서를 준수하며 노사 간 갈등을 스스로 원만하게 해결하는 책임 있는 노사관계가 정착되도록 지원하겠습니다.

우리 노동시장의 낡은 제도와 관행을 혁파하고 효율적이고 공정한 노동시장 질서를 구축하기 위해 중앙·지역 등 다차원의 사회적 대화가 활성화되도록 노력하겠습니다.

특히 논의의제 및 참여주체 확대 등 노사정위원회가 명실상부한 사회적 대화기구로서 개편될 수 있도록 필요한 제도 개선과 노사 간 논의를 추진하겠습니다.

그간 국회에서도 통상임금, 근로시간 단축과 관련한 활발한 논의가 있었지만 노사 간 이견 등으로 아직 입법이 되지 못하고 현장에서 혼란이 우려되고 있습니다.

주요 현안의 해결을 위해 노사와 충실히 대화하고 합리적 대안을 위한 지혜를 모으겠습니다.

존경하는 위원장님, 위원님!

우리가 처한 현실은 녹록치 않지만 고용노동부는 더 나은 일자리를 하나라도 더 만들어 국민들이 일을 통해 희망을 찾을 수 있도록 모든 역량을 집중하겠습니다.

현장 중심의 어려운 난관들을 지혜롭게 풀어나가도록 국민 중심, 현장 중심으로 실천해 나가으로써 성과를 거두겠습니다.

위원장님과 위원님들의 애정 어린 조언과 따뜻한 지원을 부탁드립니다.

그러면 업무보고에 앞서 고용노동부 간부를 소개하겠습니다.

정현옥 차관입니다.

심경우 기획조정실장입니다.

이재홍 고용정책실장입니다.

권영순 노동정책실장입니다.

박화진 인력수급정책국장입니다.

안경덕 산재예방보상정책국장입니다.

정형우 노동시장정책관입니다.

나영돈 직업능력정책관입니다.

문기섭 고용서비스정책관입니다.

이수영 고령사회인력심의관입니다.

권혁태 근로개선정책관입니다.

임무송 노사협력정책관입니다.

송문현 공공노사정책관입니다.

김종열 정책기획관입니다.

임서정 대변인입니다.

조병기 감사관입니다.

박종길 서울지방고용노동청장입니다.

하미용 중부지방고용노동청장입니다.

이태희 부산지방고용노동청장입니다.

황보국 대구지방고용노동청장입니다.

시민석 광주지방고용노동청장입니다.

이주일 대전지방고용노동청장입니다.

(간부 인사)

이상으로 소개를 마치고, 양해해 주신다면 기획조정실장이 업무현황을 보고드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

그러면 심경우 기획조정실장 나오셔서 보고하여 주시기 바랍니다.

○고용노동부기획조정실장 심경우 고용노동부 주요업무에 대해서 보고드리겠습니다.

일반현황과 주요정책 추진현황, 중점추진 법안 순으로 말씀드리겠습니다.

1쪽의 일반현황입니다.

연혁을 말씀드리면 63년 노동청, 81년 노동부를 거쳐서 2010년 고용노동부로 출범하였습니다.

고용노동부의 총 정원은 5793명으로 본부에 547명, 소속기관은 지방관서 47개소, 위원회, 고객상담센터를 포함해서 5246명입니다. 근로복지공단 등 12개 공공기관과 노사정위원회에 1만 1902명이 근무하고 있습니다.

조직도는 자료를 참조해 주시고요.

4쪽, 기능입니다.

고용노동부는 고용정책의 총괄, 고용보험, 능력개발, 근로기준, 복지, 노사관계, 산업안전, 산업재해보상보험과 관련되는 고용·노동 사무를 관장하고 있습니다.

제정 현황입니다.

2014년 재정 총지출은 14조 4503억 원으로 예산이 2조 241억, 고용보험 등 기금이 12조 4262억 원이고, 여유자금을 포함한 총 규모는 27조 1399억 수준입니다.

6쪽, 법률입니다.

총 소관 법률이 40건이고요. 단독입법이 36건, 공동입법이 교육·여가·산업부 등과 4건입니다.

금년 주요정책 추진현황과 향후 계획입니다.

먼저 8쪽, 고용률 70% 로드맵 수립·추진입니다.

지난해 정부는 고용률 제고를 국정 목표로 설정하고 고용률 70% 로드맵을 발표했습니다.

고용창출의 패러다임을 남성·대기업·제조업·전일제에서 여성·중소기업·서비스업·유연근로로 패러다임 전환을 통한 노동시장의 구조적 변화를 유도해 나가고 있습니다.

모든 정책을 일자리 관점에서 재조명해서 65개 후속대책과 23개 법률의 제·개정을 완료하였습니다. 이후 경제상황과 노동시장 여건 변화를 반영해서 로드맵 연동계획을 지난 4월 16일 확정된 바 있습니다.

로드맵 발표 이후 고용률이 지속적으로 늘고 또 비경제활동인구가 줄어드는 성과를 거둬 나가고 있습니다.

여성과 중·장년층을 중심으로 고용 개선세가 지속되고 있고, 청년층은 조금 목표를 하회하고 있는 상황입니다.

한편 시간선택제 등 고용의 질 문제가 지속적으로 제기되고 또 소비 심리 위축, 경기의 불확실성, 금융권 구조조정 등으로 고용 위축도 상당히 우려되고 있는 상황입니다.

10쪽, 향후 계획입니다.

그간의 고용개선세가 지속될 수 있도록 현장 중심 정책과 지역·산업별 특성을 고려한 정책을 강화해 나가고 일하는 방식·문화 개선을 위한 정책도 추진하겠습니다.

4대 핵심대책, 즉 벤처·창업, 여성, 중소기업, 청년고용 등에 대해서는 심층 현장점검을 실시해서 개선대책을 마련하겠습니다.

고용영향평가는 내년에 30개로 확대 실시하고자 합니다.

자치단체의 지역 일자리 목표 수립을 지원하고 또 산업 수요에 맞는 일자리 창출 노력도 강화해 나가겠습니다.

장시간근로 해소나 시간선택제 활성화 등 일하는 방식·문화 개선을 위한 캠페인을 집중적으로

실시해 나갈 계획입니다.

그리고 금융권 구조조정 등 시장 상황을 예의 주시하면서 필요시에는 정부의 대책을 마련해 나가고자 합니다.

11쪽, 대상별 맞춤 대책입니다.

먼저 청년에 대해서는 그간 미스매치 해소와 노동시장 조기 진입, 능력중심 채용문화 등에 초점을 두고 다양한 대책을 마련해 왔습니다.

과정평가형 자격 제도 도입 기반을 마련했고, 일·학습 병행제도 본격적으로 추진하고 있습니다.

직무능력 중심의 채용문화 확산을 위한 정책적인 지원을 강화하기 위해서 스펙초월 멘토 스쿨, 핵심직무역량평가모델 등을 시행하고 있습니다.

지난 4월 15일에는 교육·훈련, 구직·취업, 근속·전직 단계별로 청년고용 대책을 마련해서 추진하고 있는 상황입니다.

하반기에는 현장 중심 인재 양성과 일자리 격차 완화에 보다 중점을 두겠습니다.

청년들이 제때에 진로를 설계하고 제대로 준비해서 노동시장에 들어올 수 있도록 기반을 확충하겠습니다. NCS 개발을 연내에 완료하고 직업교육·훈련 및 자격제도를 NCS 기반으로 개편하겠습니다.

일·학습 병행제는 2017년에 1만 개 기업을 목표로 해서 일하면서 배울 수 있는 기회를 확대 제공해 나가고자 합니다.

또 지역인적자원개발위원회를 통해서 지역·산업계 주도로 추진을 해 나가고 있습니다.

청년의 시각에서 필요한 기업정보나 취업 지원을 정확히 제공하고 더 빨리 취업할 수 있는 기반을 마련하고 있습니다. 정보의 현장성을 강화하고 현장 추천형 강소기업을 발굴해 나가고 있습니다. 아울러 중소기업 청년인턴과 K-Move 사업도 질 중심으로 개편하여 시행하고 있습니다.

더 오래 근무하고 고용하는 것이 근로자·사업주 모두에게 득이 되는 보상체계를 구축하고자 합니다. 이를 위해서 중소기업 근속 장려금 등 장기근속 촉진을 위한 지원금제도 도입도 내년에 추진하고 있습니다.

13·14·15쪽은 청년고용, NCS, 일·학습 병행제에 대한 참고자료입니다. 자료를 봐 주시기 바랍니다.

16쪽, 여성 관련 내용입니다.

최근 여성 고용률이 늘고 있습니다만 OECD

국가에 비해서 여전히 낮은 수준입니다.

시간선택제 일자리 수요도 현장에서는 늘고 있지만 기업은 도입에 소극적인 입장입니다.

여성이 출산이나 육아로 일을 그만두지 않고 다시 복귀해서 능력을 발휘할 수 있도록 생애주기별 경력유지 방안을 지난 2월에 마련해서 지금 추진하고 있습니다. 직장어린이집 등 고용 인프라를 확충하고 사업장 지도·감독, 성희롱 예방 등 기존 대책도 추진해 나가고 있습니다.

새로운 제도도 준비하고 있습니다. 두 번째 육아휴직자가 첫 1개월에 육아휴직급여를 10월부터는 통상임금의 100% 수준으로 상향 지원하고 임신 근로시간 단축 청구권도 9월부터 300인 이상에 시행할 예정입니다.

출산 후 15개월 내 자녀에 대한 육아휴직기간 중 계약이 종료되는 근로자와 재계약하는 사업주에게는 지원금을 지원하고자 합니다.

산업단지형 공동 직장어린이집은 금년에 20개소로 확대 지원합니다. 적극적 고용개선 조치 미이행 기업 명단은 내년부터 공표제도를 시행할 예정입니다.

시간선택제 일자리는 공공부문에서 먼저 선도를 해 나가고 민간에서 자율적으로 확산하도록 시행하고 있습니다. 기업에 대한 재정 지원 그리고 적합업종 우수사례 홍보, 컨설팅을 시행하고 있습니다.

향후에는 전환형, 전일제에서 시간선택제로의 전환을 활성화하는 일 그리고 기존 근로자의 근로조건 개선 등에 초점을 두고 시행해 나가고자 합니다. 전환 활성화를 위해서 육아기 근로시간 단축 급여를 인상하고 또 기간도 2년으로 연장하면서 전환지원금 신설을 추진하고 있습니다.

그리고 근로실태에 대한 지도·감독과 더불어서 전용워크넷이나 대체인력뱅크 등 인프라 지원 또 우수사례 홍보도 실시하고 있습니다.

18쪽은 여성고용 동향에 대한 통계자료입니다.

19쪽, 중·장년 고용입니다.

장년 취업은 증가추세를 지속하고 있습니다만 일자리의 질이 낮은 문제가 지속되고 있습니다.

60세 이상 정년제 시행을 앞두고 임금체계 개편 등이 당면 과제입니다. 이에 따라 임금체계 개편과 연계한 정년 60세 조기 도입을 지원하고 있습니다.

임금피크제 지원금, 고령자 고용연장지원금을 확대 개편해서 현재 시행 중에 있고 또 매뉴얼,

컨설팅, 홍보 등도 정상적으로 추진하고 있습니다.

퇴직자나 이직 예정자의 재취업 준비를 위해서 전직 지원을 강화하고 있습니다. 중장년 일자리 희망센터 또 취업아카데미 운영을 통해서 맞춤형 취업 서비스를 제공하고 있습니다.

장년고용 종합포털은 이번 달 내에 구축을 목표로 준비 중에 있고 퇴직인력의 사회공헌 활동 지원사업도 3000명으로 확대 시행하면서 숙련된 장년 인력을 산업현장교수단으로 채용하고 있습니다. 8월까지 장년고용종합대책을 수립할 계획입니다.

20쪽은 장년고용 동향 참고자료입니다.

장애인 관련해서는 의무고용률 상향 조정을 위한 법 개정을 추진하고 통합고용 서비스도 300개소 이상을 목표로 추진하고 있습니다.

대기업의 장애인 고용 유도가 중요한 과제입니다. 그래서 표준사업장 설립 지원 또 장애인 고용 저조기업 명단을 연 두 차례 공표하고 있습니다.

중증장애인 적합직종을 지속 발굴하고 장애인 훈련시설도 확충해서 맞춤형 훈련 기회를 확대해 나가고자 합니다.

외국인 근로자 내용입니다.

2004년 8월 고용허가제 도입 이후 송출국가가 15개국으로 확대되고 체류인원도 한 20만 4000명 수준으로 증가했습니다.

외국인 근로자 보호와 불법체류 방지를 위해서 사업장 지도·감독, 상담·안내 서비스 또 귀국 지원 사업 등을 실시하고 있고, 또 출국만기보험 지급 시기가 법 개정으로 변경이 됐습니다. 이에 따른 안정적인 송금시스템 구축을 위해서 준비를 하고 있습니다.

장기적으로는 시행 10주년을 맞아 향후 발전방향을 모색하기 위한 TF도 운영 중에 있습니다.

23쪽, 저소득 근로자에 대한 지원입니다.

체불임금이나 최저임금 미준수, 비정규직 차별, 대·중소기업 격차 문제가 지속되고 있는 상황입니다.

그간 임금체불 근절과 근로자 생계보호대책을 지난 2월에 마련하였고 관련 법령 개정안도 7월에 입법예고한 바가 있습니다.

아울러 근로조건현장 준수를 위해서 청소년 근로조건 감독을 강화하고 교육·홍보도 확대해서 추진하고 있습니다.

중소기업 근로자를 위해서는 퇴직연금기금제도 또 공동근로복지기금제도를 도입해서 소득 보장

을 강화하는 제도를 시행하고자 합니다.

24쪽, 비정규직 차별 해소 추진입니다.

먼저 공공부문에서 비정규직 근로자의 정규직 전환을 2015년까지 총 6만 5000명을 목표로 지금 추진하고 있습니다.

각 기관의 추진 상황을 점검·독려하고 또 인사규정에 상시·지속 업무에는 정규직 고용 원칙을 명시토록 그렇게 지도해 나가고 있고요, 불합리한 차별 예방이나 격차 완화 등을 위한 개선방안 또 처우 개선도 병행 추진하고 있습니다.

최근 안전 문제와 관련하여 국민의 생명, 안전과 밀접한 업무에 비정규직 사용 제한 방안을 검토 중에 있습니다.

7월에 고용형태별 고용공시제도가 처음 시행되어서 그 결과를 발표했습니다. 2947개 사업장 중 99.8%가 참여하였고 이를 공표한 바 있습니다. 향후에 기간제 근로자 고용안정 가이드라인을 제정하고 공시 결과 비정규직 다수고용 사업장에 대해서는 준수협약 체결을 추진해 나가겠습니다.

9월로 예정되어 있는 고의·반복적 차별에 대한 징벌적 금전보상제도 그리고 확정된 차별시정 명령의 효력 확대의 시행도 준비를 하고 있습니다.

사내하도급 가이드라인 확산을 통한 근무여건 개선과 불법파견·차별에 대한 감독도 728개소로 강화해서 추진해 나가겠습니다.

하반기에는 이러한 저임금·비정규직 근로자 등을 포괄하는 취약계층 보호를 위한 종합대책 마련·시행에 정책 역량을 집중해 나가자 합니다.

25쪽, 고용형태별 동향은 자료를 봐 주시기 바랍니다.

26쪽, 고용안전망 확대 구축입니다.

그간 상담이나 취업 알선 등의 서비스를 통합적으로 제공하는 취업성공패키지를 지속 확대해 왔습니다.

참여인원 확대와 함께 사업의 내실화를 위해서 패키지를 취업중심형으로 개편하고 또 꼭 필요한 대상에게 서비스가 제공될 수 있도록 운영을 개편해 나갈 예정입니다.

특히 근로능력이 있는 기초수급자의 자활경로 설정을 위한 취성패의 사전단계를 시·군·구에서 이관받아서 73개의 고용센터에서 현재 실시 중에 있습니다.

일자리와 복지서비스를 한곳에서 쉽게 제공받을 수 있도록 고용·복지플러스센터를 운영하고

있습니다. 상반기 1개소, 하반기 9개소 개소 예정이고 각 기관의 서비스가 좀 더 효율적으로 연계될 수 있도록 전산망이나 인프라 구축에도 매진하고 있습니다.

27쪽, 고용보험 사각지대에 있는 5대 부문, 즉 특수형태업무종사자 예술인 저임금근로자 일용·자영업자 등에 대해서 실태조사나 연구를 거쳐서 고용안전망 확충을 지속적으로 추진하겠습니다.

근로자의 임금 상승을 고려해서 구직급여 상한액은 올리고 또 하한액도 일할수록 유리하도록 개편할 계획입니다. 이를 위한 법 개정안을 9월에 제출토록 하겠습니다.

부정수급 예방·점검 시스템도 체계화해 나가겠습니다. 통합관리 시스템을 구축하고 관계기관 간 정보 연계를 강화해 나갈 예정입니다.

사회적기업의 경우에는 좀 더 자생력을 갖춘 양질의 기업이 확산되도록 전반적인 점검을 거쳐서 내실화 방안을 9월까지 마련을 할 예정입니다.

28쪽, 임금 및 근로시간제도 개선입니다.

통상임금과 임금체계 개편입니다.

그간 기본급 인상보다는 수당 신설을 통해서 임금 인상이 계속되면서 임금체계가 상당히 복잡해져 왔고 또 특정 임금항목의 통상임금 여부에 대한 판단이 많이 엇갈려 왔습니다.

그러던 중 대법원은 작년 12월 전원합의체 판결을 통해서 통상임금 판단기준을 소정근로의 대가로서 정기성·일률성·고정성 있는 임금으로 제시를 한 바 있습니다. 이후에 각 사업장은 정부 지침에 따라서 자율적으로 통상임금 관련 임금체계를 지금 조정 중에 있습니다.

근로기준법에 통상임금 개념 규정을 신설하려는 입법에 대해서는 폭넓은 공감대는 있었지만 노사 간 이견으로 인해서 입법이 지연되고 있는 상황입니다.

향후에 통상임금 관련 노사 갈등이 예상되는 주요 사업장에 대한 지원을 강화해 나가겠고 또 이 과정에서 임금구성 단순화, 직무·성과 중심의 미래지향적 임금체계로의 개편을 유도해 나가겠습니다.

취업규칙 불이익 변경 관련해서는 법정 절차가 준수되도록 엄정 지도해 나가고 있습니다.

대법원 판결 취지를 반영해서 입법을 최대한 추진해 나가고 필요시에는 기존 예규를 정비하는 방안도 검토 중에 있습니다.

근로시간 제도개선입니다.

우리나라 근로시간은 작년 기준으로 2071시간으로 OECD 국가 중 세 번째로 높은 수준입니다. 일·가정 균형이나 건강보호, 경쟁력, 고용창출 등을 위해서 장시간 근로 관행 개선이 반드시 필요한 과제라고 생각이 됩니다.

이에 따라서 근로시간 입법을 추진을 해 왔으나 노사 이견으로 지금 법 개정이 지연되어 있는 상황이고, 한편 관련 판결이 대법원에 계류 중에 있습니다. 그래서 동 판결이 대법원에서 확정될 경우에 연착륙 방안 없는 근로시간 한도 축소에 대한 산업현장의 우려가 매우 큰 상황입니다.

그간 정부에서는 근로시간 단축 관련해서 기업에 대한 다각적인 행정적·재정적 지원을 추진·시행하고 있습니다. 향후에 조속한 시일 내에 국회에서 법안이 처리될 수 있도록 최대한 노력을 해 나가겠습니다.

동시에 주요 장시간 근로 업종을 대상으로 감독도 실시하고 일하는 방식과 근로문화 개선을 위한 홍보도 병행 실시해 나가고자 합니다.

산업재해 관련 내용입니다.

지표상으로 산업재해자 수는 감소하고 있지만 대규모 건설현장, 대형사업장의 협력업체 등에서 중대재해가 계속 발생하고 있습니다. 이에 따라서 대형사고 예방에 최대 역점을 두고자 합니다.

고위험 사업장에 대한 감독관의 전담관리, 긴급 점검을 실시하고 또 공정안전관리제도 확대, 화학사고 위험경보제를 시범실시하였습니다.

안전경영 실천 분위기 조성을 위해서 중소기업인 대회, 대기업 안전경영 선포식 등 안전경영을 다짐하는 행사를 실시하였습니다.

향후에도 건설·화학 등 고위험 사업장의 관리를 위해서 전담관리를 지속 실시하고 잠재 위험요인을 개선해 나가겠습니다.

하청업체와 중소기업 사업장 안전관리가 매우 중요한 과제입니다. 그래서 법 위반 시 원청업체에 대한 벌칙을 강화하고 유해·위험 작업의 외주화 규제를 위한 법 개정안도 추진하겠습니다.

중요 유지·보수 작업은 원청에서 직접 수행하도록 하고 대행하던 안전관리 업무는 기업이 직접 수행하도록 개선을 검토하겠습니다.

산재보험 강화입니다.

산재에 취약한 8개 직종에 대해서 실태조사를 하고 있습니다. 이 결과를 토대로 해서 직종별 특성에 맞는 적용방안을 연말까지 마련해 나가겠

습니다.

출퇴근 재해에 대한 보상방안도 검토하고 있고 또 산재은폐 유인을 줄이기 위한 개별실적요율제의 개선도 추진하고 있습니다.

종합적으로 제도나 의식, 인프라 등 사업장 안전보건과 관련한 모든 측면을 검토해서 산재예방 혁신 마스터플랜을 수립하고 있습니다.

32쪽은 산업재해의 동향 통계자료입니다.

33쪽, 노사관계 전망과 대응 방향입니다.

상반기에는 대형 노사분규 없이 안정 기조를 유지하고 있지만 임단협 교섭이 다소 지연되고 하청업체 등에서 노사분규가 증가하고 있습니다. 노사분규 건수가 전년도 6월 기준으로 17건에서 금년 한 42건으로 지금 증가한 상황입니다.

100인 이상 사업장의 임금협약 타결률은 17.5%로서 전년 대비 좀 지연되고 있는 상황입니다. 일부 사업장은 정기상여금을 통상임금에 포함시키고 임금피크제 도입 또 인상률 완화 등 패키지 방식으로 타결이 됐지만 많은 사업장이 지금 관망 중에 있습니다.

최근에 양대 노총은 노사정위원회를 제외한 대부분의 위원회에 복귀해서 참여하고 있습니다.

하반기에는 주요 대기업의 임단협 교섭 집중 또 건설·조선의 경기 침체, 금융부문 불안 또 공공부문 정상화 등 갈등 요인이 잠재되어 있는 상황이고 민주노총은 내일 7월 22일 동맹파업을 계획하고 있습니다.

향후에 노사 갈등을 최소화할 수 있도록 중점관리 사업장이나 업종별 노사관계 지원 TF 운영을 더욱 강화해 나가겠습니다.

또 임단협 교섭을 성실히 진행해서 갈등이 장기화되지 않도록 지원을 해 나가고 업종별 맞춤형 임금체계 개편 모델도 개발·확산하겠습니다.

국민의 일상생활이나 국가경제에 미치는 영향이 큰 노사 갈등은 범부처 차원에서 관계부처 협의 등을 통해 대응을 해 나가겠다고요, 노사의 불법행위에 대해서는 법과 원칙에 따라 조치하고 공공기관 정상화 추진 과정에서 노동관계법이 준수되고 갈등이 최소화될 수 있도록 지도해 나가겠습니다.

주요 정책 현안에 대한 사회적 대화도 활성화해 나가고자 합니다.

양 노총 및 주요 산별연맹 등과의 대화를 더욱 강화해 나가고 노사정위원회를 실질적인 사회적 대화기구로 개편하기 위해서 법 개정도 추진을

하겠습니다.

지역 노사민정협의회를 적극 활용해서 주요 고용노동 이슈에 대한 논의 그리고 지역 거버넌스 기능을 강화해 나가자 합니다.

35쪽, 중점 추진 법안입니다.

현재 총 356건이 국회에 계류 중입니다. 환노위에 345건 또 법사위에 산재법과 건설근로자보호법 등 2건이 계류 중에 있습니다.

중점 추진 법안 세 가지는 아까 업무보고 하면서 말씀드렸기 때문에 생략토록 하겠습니다.

37쪽은 하반기 입법계획이 38쪽까지 정리가 되어 있고요, 39쪽 이하는 고용노동부 소관의 국정과제 현황을 정리해 놓은 내용입니다. 자료를 참고해 주시기 바랍니다.

이상 고용노동부 주요업무에 대한 설명을 마치겠습니다.

감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음 김대환 경제사회발전노사정위원회 위원장 나오셔서 인사 및 간부 소개 후 간략히 업무보고해 주시기 바랍니다.

○경제사회발전노사정위원장 김대환 존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

오늘 여러 위원님들을 모시고 경제사회발전노사정위원회 활동 전반을 소개하는 자리를 갖게 된 것을 뜻깊게 생각합니다.

우선 업무보고에 앞서서 우리 위원회 간부를 소개해 올리겠습니다.

최영기 상임위원입니다.

류경희 운영국장입니다.

이민우 대외협력실장입니다.

장홍근 수석전문위원입니다.

박영삼 기획위원입니다.

(간부 인사)

우리 위원회는 사회적 대화 활성화를 통해서 노사정이 상호 신뢰를 바탕으로 현안이 되고 있는 고용노동 문제에 대해서 논의하고 미래지향적인 바람직한 대안을 도출하는 것을 목표로 하고 있습니다.

이를 위해서 2개의 의제별위원회와 1개의 업종별위원회를 운영하고 있습니다.

지난 연말 노동계의 불참 선언 이후에도 공익위원을 중심으로 이들 회의체를 계속 가동해 오고 있습니다.

한편 2개의 연구위원회는 정상 가동 중에 있으

며 임금·근로시간과 관련된 특별위원회도 가동을 위한 준비를 하고 있습니다.

의제별위원회는 장시간 근로 관행 개선과 여성고용률 제고를 위해 시간선택제 일자리 확산과 보육지원정책 개선방안 등을 논의하는 ‘일·가정양립을 위한 일자리위원회’와 더불어서 지역·산업과 중소기업 및 취약계층 근로자의 수요에 맞는 직업훈련제도 개선방안 등에 대해 논의하는 ‘고용유인형 직업능력개발제도 개선위원회’가 바로 그것입니다.

업종별위원회로는 자동차부품업종위원회를 발족하여 자동차부품 산업의 근로시간 단축과 생산성 향상에 관해 논의하고 있습니다.

향후에는 임금체계 개편과 근로시간 단축 등 관련 쟁점들을 포함하여 종합적이고 미래지향적인 대안을 모색하기 위한 임금·근로시간특별위원회를 가동할 예정이며 이를 지원하기 위해 올해 6월 임금에 관한 노사정공동조사연구회를 구성하여 노사정과 전문가가 함께 임금통계에 대한 정보를 축적하고 있습니다.

이에 앞서, 노사정 대화에 앞서 전문가 중심의 심도 깊은 분석과 담론화가 요구되는 과제들을 논의하기 위해 공정노동시장연구위원회도 운영하고 있습니다.

존경하는 위원님 여러분!

우리나라의 지속적인 성장과 발전을 위해서는 새로운 고용·노동시스템의 구축이 필요하며 이를 위해서는 노사정 등 경제사회 주체들 간의 긴밀한 협력과 전략의 공유가 필수적입니다. 이러한 시대적 과제에 걸맞은 역할을 할 수 있도록 위원회 개편도 추진하고 있습니다.

먼저 노사정이 책임 있게 참여하고 비정규직, 여성, 청년, 자영업자, 시민사회 등 다양한 목소리를 적극적으로 담아내어 실질적인 사회적 대화가 활성화될 수 있도록 제도적 여건을 정비해 나가겠습니다.

사회적 대화의 노력은 중앙뿐 아니라 산업과 지역 차원에서도 병행되어야 할 것입니다. 현장과 연계된 공동체적 유대감을 바탕으로 할 때 노·사·민·정 간 협력의 효과가 극대화될 수 있기 때문입니다.

이를 위해 우리 위원회는 업종별위원회를 확대·강화하고 지역 노·사·민·정 협의체 간 상시적 네트워크를 운영하는 등 중층적 사회적 대화체계 활성화를 위해 지속적으로 노력해 나가겠

습니다.

올 11월에는 국제노사정기구연합과 국제노동기구와 공동으로 서울에서 사회적 보호 강화를 위한 컨퍼런스를 개최하고 여기에서 서울 선언문도 채택할 예정입니다. 이와 함께 세계 각국의 사회적 대화를 통한 경제사회 발전전략을 공유하고 국제협력 관계를 강화하기 위해 국제협력 활동도 적극적으로 계속해 나가겠습니다.

다만 안타깝게도 작년 12월 노동계의 노사정위 불참 선언으로 노사정 간의 대화가 중단되어 앞서 말씀드린 대로 의제별위원회와 업종별위원회는 공익위원 중심으로 회의체를 운영하고 있는 실정입니다.

노사정 사회적 대화체제가 조속히 복원될 수 있도록 모든 노력을 다하겠습니다. 우리의 사회적 대화가 현재의 진통을 이겨내고 보다 성숙한 단계로 발전할 수 있도록 저희 위원회는 물론 김영주 위원장님과 위원님들의 적극적인 관심과 지원도 필요합니다.

오늘 업무보고 과정에서 위원님들이 조언해 주시는 사항들은 향후 위원회 운영에 적극 반영토록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 박길상 중앙노동위원회 위원장 나오셔서 인사 및 간부 소개 후 간략히 업무보고해 주시기 바랍니다.

○중앙노동위원장 박길상 존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

오늘 위원님들을 모시고 노동위원회 업무 전반에 대해 보고드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

저희 노동위원회는 노동쟁의의 조정, 부당해고·부당노동행위 등의 구제업무와 함께 교섭창구 단일화, 공정대표 의무 위반 판정, 비정규직 차별시정 등의 업무를 수행하는 노사분쟁 해결을 위한 기관으로서 노동관계 안정과 발전을 위해 일하고 있습니다.

업무보고에 앞서 저희 위원회 간부들을 소개해 드리겠습니다.

이재윤 사무처장입니다.

신기창 상임위원입니다.

다음은 박형정 조정심판국장입니다.

(간부 인사)

간부 소개를 마치고 계속 업무보고를 드리겠습니다.

니다.

노동위원회 전 직원들과 노·사·공익위원들은 노사 당사자와 국민들로부터 더욱 신뢰받는 기관이 되도록 최선을 다해 노력하겠습니다.

노동쟁의 조정의 경우 금년에는 경기침체 등으로 인한 노사갈등의 증가에 대응하여 노사자율 해결을 최대한 지원하면서 적극적이고 전문적인 조정서비스를 제공하여 사업장의 분쟁을 최소화하도록 노력하겠습니다.

아울러 사업장 특성을 고려한 조정위원회 구성, 조정 전 지원, 사후 조정서비스 등 조정서비스의 질을 높일 수 있는 방법을 계속 찾아 나가겠습니다.

복수노조 관련 업무는 2011년 제도 도입 당시의 우려와 달리 교섭창구 단일화 관련 사건이 점차 안정되어 가고 있고 1500여 건의 복수노조 관련 사건도 무리 없이 처리되는 등 순조롭게 정착되어 가고 있습니다.

앞으로 위원 및 조사관의 사건처리 역량을 높여 나가고 제도개선이 필요한 사항은 지속적으로 보완하여 복수노조 제도가 정착되도록 노력하겠습니다.

심판사건의 경우 최근 지속적으로 증가하여 매년 1만여 건이 접수되고 있고 사건의 내용도 복잡·다양해지고 있습니다. 위원과 조사관들의 전문성을 높여 나가고 신속·공정한 판정이 이루어지도록 노력하여 98%에 이르는 사건이 저희 노동위원회 단계에서 종결되고 행정소송이 제기된 이후에도 재심이 유지되는 비율이 84%에 이르고 있습니다.

앞으로도 위원과 조사관의 사건 배정에 관한 투명성을 높여 나가고 충실한 심문 등을 통해서 판정의 신뢰도를 더욱 높여 나가겠습니다. 그리고 당사자 간 화해도 적극 주선하여 어려운 여건에 있는 근로자들의 신속한 권리구제에 만전을 기하겠습니다.

9월 시행예정인 기간제근로자 등의 차별시정과 관련한 징벌적 금전배상제도에 대해서는 업무매뉴얼을 미리 마련하고 업무체계를 정비하는 등 제도의 운영에 차질이 없도록 준비해 나가겠습니다.

아울러 노동위원회의 신뢰 제고를 위해서는 신망과 경륜이 있는 분들을 노·사·공익위원으로 모시는 것이 무엇보다 중요하므로 이러한 분들을 적극적으로 발굴하고 위촉하는 노력을 부단히 기울여 나가겠습니다. 또한 노동위원회의 운영과

관련한 미비점들도 지속적으로 발굴하여 개선하는 등 효율성을 제고하는 데도 노력을 아끼지 않겠습니다.

존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

저희 노동위원회가 조정 및 심판업무를 신속·공정하게 수행하여 노사관계의 안정과 발전에 기여할 수 있도록 위원님들의 적극적인 관심과 지도를 부탁드립니다.

자세한 업무현황은 배부해 드린 업무보고 자료를 참고해 주시기 바랍니다.

감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 박준성 최저임금위원회 위원장 나오셔서 인사 및 간부 소개 후 간략히 업무보고해 주시기 바랍니다.

○최저임금위원장 박준성 최저임금위원회 위원장 박준성입니다.

존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

오늘 여러 위원님들을 모시고 업무보고를 드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

최저임금제도는 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 하는 제도로서 우리 위원회는 다음 연도에 적용될 최저임금안을 매년 심의 의결하는 역할을 수행하고 있습니다.

금년에도 모두 7차에 걸친 전원회의를 통하여 2015년 적용될 최저임금안을 심의 의결하였습니다. 이번 최저임금안 심의 의결 과정 중 근로자위원과 사용자위원 간에 최저임금 수준에 대한 차이가 너무 커서 최종안을 도출하는 데 어려움이 많았습니다. 그렇지만 노·사·공익위원들이 최저임금이 미치는 사회적 영향력을 고려하여 서로 소통하고 노력한 끝에 법정기일 내에 2015년 적용 최저임금안을 의결하였습니다.

존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

최근 최저임금 영향을 받는 근로자와 사업체 수가 증가하고 최저임금이 고용과 국민경제에 미치는 영향이 커지면서 최저임금안 심의에 대한 관심이 그 어느 때보다 커지고 있습니다. 우리 위원회는 최저임금안 심의 의결 과정을 바라보는 국민들이 믿고 신뢰할 수 있도록 심의 기초자료

준비에서부터 심의 의결 과정에 이르기까지 더욱 노력하겠습니다.

그러면 업무보고에 앞서 우리 위원회 간부를 소개해 드리겠습니다.

김영국 상임위원입니다.

(간부 인사)

존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

우리 위원회는 이번 최저임금 심의와 관련하여 연초부터 임금실태, 단신근로자 생계비, 주요 노동·경제지표와 최저임금 적용 효과에 관한 설문조사 결과 등을 분석하였습니다. 또한 노·사·공익위원들이 사업주와 근로자로부터 기업의 경영상황, 최저임금이 경영과 임금에 미치는 영향에 관한 실태를 파악하기 위하여 지방과 수도권의 10개 사업장을 방문하였습니다. 이를 바탕으로 최저임금안을 심의 의결하기 위하여 14년 6월 27일까지 일곱 차례에 걸쳐 전원회의를 개최하였습니다.

노사는 최저임금 최초 요구안으로 근로자 측이 시급 6700원, 사용자 측이 시급 5210원을 제시하여 큰 입장차가 있었고 그 후 개최된 전원회의에서도 노사 양측이 수정안을 제출하지 아니하여 많은 진통을 겪었습니다. 그 후 6차 전원회의와 7차 전원회의에서 네 차례 수정안이 제시되었으나 여전히 많은 차이가 있었습니다. 그리고 6월 27일 제7차 전원회의에서 노사 양측의 요청에 의하여 공익구간안이 제시되었으나 이 또한 노사간의 이견으로 표결할 수 있는 안이 나오지 않다가 노사의 요청으로 제시한 공익안 5580원을 표결에 부쳐 2015년 적용 최저임금안을 의결하였습니다.

내년에 적용할 최저임금안 5580원은 유사근로자 임금수준을 반영하는 협약임금인상률 4.4%, 소득분배 개선분 2.5%, 협상조정분 0.2%를 반영한 전년 대비 7.1% 인상된 금액입니다.

존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

우리 위원회가 저임금근로자의 근로조건을 개선하고 국민경제의 건전한 발전에 이바지할 수 있도록 위원장님과 위원님들의 적극적인 관심과 격려를 부탁드립니다.

기타 업무현황은 배부한 유인물을 참고하여 주시면 감사하겠습니다.

감사합니다.

○**위원장 김영주** 수고하셨습니다.

다음은 김병옥 산업재해보상보험재심사위원회 위원장 나오셔서 인사 및 간부 소개 후 간략히 업무보고해 주시기 바랍니다.

○**산업재해보상보험재심사위원장 김병옥** 존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

오늘 위원님들을 모시고 산업재해보상보험재심사위원회의 업무에 대하여 보고드리게 된 것을 뜻깊게 생각합니다.

우리 위원회는 산재보상과 관련하여 근로복지공단의 처분에 이의가 있는 사람들이 제기한 재심사 청구사건을 심리하고 결정하는 기관으로서 우리 위원회의 재심사 결정은 원처분기관인 근로복지공단을 기속하며 행정심판을 대신하는 역할을 하고 있습니다.

우리 위원회는 의사, 변호사 등 산재보험과 관련된 각 분야의 전문가 60명으로 구성할 수 있도록 되어 있으며 위원장을 제외하고는 비상임위원입니다.

위원의 5분의 2인 24명은 노사단체가 각각 동수로 추천하도록 하여 위원회 재결이 공정하게 이루어지도록 운영하고 있습니다.

저희 위원회에는 상임위원이 없습니다. 그래서 간부 소개는 생략하고 바로 업무보고를 드리겠습니다.

다음으로 우리 위원회의 주요 업무 추진현황에 대하여 간략히 보고드리도록 하겠습니다.

첫째로 재심사 청구사건 처리현황입니다.

최근 몇 년간 재심사 청구는 매년 3000건 이상 제기되고 있으며 금년에도 6월 말까지 1482건이 접수되었습니다. 이 중 금년 6월 말 현재 심리회의를 46회 개최하고 총 1441건을 재결하였으며, 심리회의 1회당 평균 31건을 처리하고 있습니다. 전체 재결건수 중 원처분 취소는 139건으로 취소율은 9.65%이며 작년 동기 대비 1.53%p 증가하였습니다.

둘째로 우리 위원회는 제기되는 모든 재심사 청구사건에 대해 신속하고 공정하게 심리하고 결정하기 위하여 노력하고 있습니다.

먼저 재심사 청구사건에 대하여 접수일로부터 60일 이내에 심리회의 및 재결이 이루어지도록 최선을 다하고 있습니다. 그리고 원활한 심리회의 운영을 위해 현재 60명인 위원 정수를 90명으로 30명 증원하는 방안을 추진 중에 있으며 그 내용은 현재 국회 법사위에 계류 중인 산업재해

보상보험법 개정법률안에 반영되어 있습니다. 하반기에는 법 개정에 따른 위원 증원에 대비하여 전문분야별로 위원 후보자 풀을 구성하고 보완하는 등 위원 위촉에 필요한 준비를 철저히 하도록 하겠습니다.

또한 재심사 청구사건의 공정한 재결이 이루어지도록 전문위원을 위촉하여 의견수렴 등 자문에 활용하고 있습니다. 전문위원으로는 심리위원 외에 안과·정신과 의사 등 전문가 29명을 두고 있으며 올해에도 임기가 만료된 전문위원 19명을 4월 중에 새로이 위촉하였습니다.

아울러 행정소송 패소사건을 반기 단위로 비교·분석하여 업무상 재해 인정기준 등을 보다 명확히 함으로써 공정한 재결 방안을 모색하고 있습니다.

셋째로 위원과 심사관의 업무능력 향상을 위하여 노력하고 있습니다. 이를 위해 재결사건 중 선례적 가치가 있거나 참고가 될 만한 것을 골라 사례집으로 만들어 활용하고 있습니다.

그리고 위원회 업무를 지원하는 심사관의 업무능력 향상을 위하여 장해등급 결정, 근골격계 질환, 뇌심혈관계 질환 등을 주제로 매월 1회 이상 직장 교육을 실시하고 있으며, 심사관들이 근골격계 질환 관련 사업장 등 현장을 방문해서 근로자의 작업환경이나 유해인자에 대한 이해도를 높이는 노력도 함께 하고 있습니다.

이상으로 우리 위원회의 주요 업무 추진현황에 대하여 간략히 보고드렸습니다.

자세한 내용은 배부해 드린 업무보고 자료를 참조하여 주시면 감사하겠습니다.

앞으로 저를 비롯한 우리 위원회의 위원과 직원들은 위원님들의 고견을 깊이 새겨 위원회 운영에 적극 반영하도록 노력하겠습니다.

감사합니다.

○**위원장 김영주** 수고하셨습니다.

다음은 김성구 고용보험심사위원회 위원장 나오셔서 인사 및 간부 소개 후 간략히 업무보고해 주시기 바랍니다.

○**고용보험심사위원장 김성구** 존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

오늘 여러 위원님들을 모시고 우리 고용보험심사위원회에서 추진해 온 업무에 대해 보고드리는 기회를 갖게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

우리 고용보험심사위원회는 특별행정심판위원회로서 고용보험 피보험자격 확인, 실업급여 및

육아휴직급여와 출산전후휴가급여 등에 관한 지방고용노동관서장의 처분에 대한 고용보험심사관의 심사결정에 대하여 이의가 있는 경우 다시 한번 심사하여 재결하는 기능을 수행하고 있습니다.

우리 위원회는 노사대표 및 법조계·학계 노동문제 전문가 등 총 15명의 위원으로 구성되어 있으며, 올해는 열두 차례의 정기회의를 개최하여 상반기에 91건의 재심사 청구사건을 처리하고 취소율은 9.9%로 나타나고 있습니다.

우리 위원회에서는 신속·공정한 재결을 도모하기 위하여 청구인과 피청구인의 의견을 적극 파악하고 필요시 현장조사를 통해 사실관계를 명확히 하도록 하고 있습니다.

특히 심리회의 시 청구인의 참여를 적극 안내하여 상반기에 청구인 34명이 회의에 참석하는 등 진술기회를 적극 보장함으로써 재결의 신뢰성 제고 및 청구인의 권익보호를 위해 노력하고 있습니다.

또한 심사업무 담당자의 전문성을 제고하기 위하여 상반기에 열두 차례의 업무토의를 실시한 바 있으며 매년 하반기에는 연찬회 등을 개최하여 재결의 정확성을 높이고 있습니다.

앞으로도 고용보험심사위원회는 심사업무를 신속·공정하게 수행하여 국민의 권익보호에 기여할 수 있도록 지속적인 노력을 기울이겠으며 투명한 업무처리와 민원인에 대한 서비스를 향상시켜 국민으로부터 더욱 신뢰받는 고용보험심사위원회가 되도록 최선을 다하겠습니다.

자세한 업무보고 내용은 배부해 드린 자료를 참조해 주시면 감사하겠습니다.

우리 위원회가 더욱 발전할 수 있도록 위원장님과 위원님들의 적극적인 관심과 격려를 부탁드립니다.

위원장님과 위원님들께 감사의 말씀을 드리며 이상으로 인사말씀을 마치겠습니다.

감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 위원님들의 질의순서입니다.

위원님들의 질의 방법은 국회법 제60조제2항의 규정에 따라 일문일답 방식으로 하겠으며 첫 번째 질의시간은 답변시간을 포함하여 7분으로 하고 필요하다면 보충질의를 하도록 하겠습니다.

회의가 원활히 진행될 수 있도록 위원님들의 적극적인 협조를 부탁드립니다.

그러면 질의순서에 따라 이자스민 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○이자스민 위원 먼저 고용노동부장관 임명을 진심으로 축하드립니다.

○고용노동부장관 이기권 감사합니다.

○이자스민 위원 당면해 있는 노동 현안 해결은 물론 고용노동부 주관 11개 국정과제 수행을 위해 장관님의 모든 역량과 열정을 다해 주시기를 바라겠습니다. 동시에 인사청문회 때 여러 위원님들께서 제기해 주신 문제점에 대해서는 임기 동안 늘 염두에 두면서 국민을 위해 낮은 자세로 일해 주시기를 당부드립니다.

○고용노동부장관 이기권 그렇게 하겠습니다.

○이자스민 위원 이번 세월호 참사가 우리 사회에 던진 최대 화두는 관피아 척결이 아닐까 생각을 합니다. 고용노동부도 결코 예외일 수는 없지요.

장관님, 고용노동부 산하 12개 공공기관 중에 현재 기관장이 공석이거나 올해 안에 임기가 만료되는 기관이 총 몇 곳인지는 알고 계십니까?

○고용노동부장관 이기권 금년에 새로 기관장을 임명해야 할 기관이 5개 기관으로 알고 있습니다.

○이자스민 위원 장관님께서 얼마 전까지 몸담으셨던 한기대, 그리고 한국승강기안전기술원이 현재 공석인 상태고, 한국산업인력공단, 한국산업안전보건공단, 학교법인 한국폴리텍이 이미 임기가 만료됐거나 올해 안에 만료될 예정인데요. 40%가 넘는 기관장이 곧 새로 임명될 것입니다.

제가 얼마 전 공공기관 업무보고 때 한기대 상대로 역대 7대 총장 중 6명이 다 고용노동부 또는 과학기술부 출신으로 관피아 논란이 있음을 지적하고 이에 대한 우려도 없애 달라고 말씀을 했었습니다. 어떤 면에서는 장관님도 관피아 논란에서 자유로울 수만은 없을 것 같은데요. 장관님께서 이번 공공기관장 인사에서 관피아 척결 의지를 어떤 식으로 보여 주시겠습니까?

○고용노동부장관 이기권 개방성이 가장 중요하고요. 두 번째는 그 업무에 가장 전문성을 가지고 있는 인사를 선발하는 것이 중요하다고 보고 있습니다.

○이자스민 위원 아무리 능력이 뛰어나더라도 관 출신이라는 이유만으로 임명에서 배제해서는 안 된다고 생각은 하지만 정부와 민간, 학계 등 출신을 가리지 않고 투명하고 객관적으로 전문성

을 검증하는 시스템을 마련하는 것이 중요하다고 생각을 하는데 장관님 생각은 어떠십니까?

○고용노동부장관 이기권 전적으로 동의합니다.

○이자스민 위원 관피아 근절뿐만이 아니라 새로운 아이디어, 새로운 마인드를 갖고 있는 그런 인재들이 필요한 것 같습니다.

이 고용·노동 문제는 우리나라의 큰 고민 중 하나입니다. 그래서 이에 대한 국민적 관심에 막중한 책임감을 가져 주시기를 바라겠습니다.

○고용노동부장관 이기권 그렇게 하겠습니다.

(김영주 위원장, 이인영 간사와 사회교대)

○이자스민 위원 장관님께 다시 한 번 질문하겠습니다.

우리 고용노동부는 국가 고용정책의 핵심 부처입니다. 그래서 이번 업무보고를 준비하면서 고용노동부 산하기관들의 장애인 의무고용 및 청년 고용률 이행실적을 살펴봤는데 일부 기관에서 지켜지지 않거나 턱걸이 수준에 머물러 있는 것으로 확인됐습니다. 혹시 언론보도 보셨습니까?

○고용노동부장관 이기권 예, 봤습니다.

○이자스민 위원 매번 국정감사 때 지적되는 문제인데, 장관님이 새롭게 부임하셨는데 이 문제 앞으로 어떻게 관리하고 개선해 나갈 계획이십니까?

○고용노동부장관 이기권 저도 학교에 있을 때 채용을 할 때 장애인만 네 사람을 뽑은 적이 있습니다, 작년엔. 그래서 각 기관이 장애인 채용에 서는 의지를 가지고 하도록 하고요.

다만 기관별로 소규모 기관인 경우에는 정원이 한정돼 있어서 사람을 뽑지 못하는 경우가 있습니다. 우선 장애인, 그다음에 청년 채용에 최선을 다하도록 하겠습니다.

○이자스민 위원 일단 11개 과제 중에 고용률 70% 달성, 청년고용 활성화, 장애인의 권익보호 및 편의 증진 관련해서도 다 관계있는, 고용노동부에서 관계있는 부분들인데요. 사실상으로 다른 기업이나 민간 측에 고용률을 올려 달라고 얘기를 하기 전에 정말 고용노동부에서 솔선수범을 하셔서 이 장애인 그리고 청년고용률을 꼭 지켜주시기 바라겠습니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 알겠습니다.

○이자스민 위원 인사청문회 때도 제가 지적했던 부분인데요, 장관님의 의지를 알아보고자 몇 가지 더 물어보려고 합니다.

먼저 출국만기보험 지급시기를 변경한 것은 기

본적으로 외국인 근로자의 불법체류율을 줄이기 위한 것이 맞습니까?

○고용노동부장관 이기권 두 가지 목적입니다.

외국인의 경우에는 중소기업장에서 주로 근무를 하기 때문에 퇴직금 부분이 담보될 수가 없어서 퇴직금도 담보를 해 주고 그다음에 정상적으로 출국할 수 있도록, 그 두 가지 목적을 가지고 있습니다. 그래서 명칭을 출국만기보험이라고 이렇게 정했습니다.

○이자스민 위원 정상적으로 출국을 할 수 있다는 거는 불법체류 말라는 그런 말씀이신 거잖아요?

○고용노동부장관 이기권 예, 그것도 같이 목적에 포함돼 있습니다.

○이자스민 위원 인사청문회 때 제가 이 부분을 물어봤을 때 분명히 장관님께서 외국인 근로자 불법체류 줄이기 위한 그런 방법이라고 말씀을 하셨습니다.

○고용노동부장관 이기권 그렇습니다.

○이자스민 위원 또 체류기간이 만료되어서 출국해야 하는 외국인 근로자들이 출국만기보험금을 수령하고도 출국하지 않아서 불법체류자가 급증하고 있고 이를 줄이기 위해서 지급 시기를 출국 후로 늦춘 것이 맞습니까?

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○이자스민 위원 불법체류율이 실제 줄어들지 여부는 추후 결과를 더 지켜보고 판단하겠습니다만, 문제는 출국만기보험금을 지급받은 후 1개월 내 출국하지 않은 인원을 알아보니까 2011년에 6572, 2012년에 9382명으로 증가하였으나 2013년에는 4517명으로 전년 대비해서 절반 이상 줄었습니다.

비율로 따지면 계속해서 해마다 줄어들고 있는데 이러한 추세는 무시한 채 여러 업무보고 자료에서는 ‘최근 3년간 출국만기보험 수령 후 불체자 수’로 이렇게 합쳐서 보고하는 이유가 무엇입니까?

○고용노동부장관 이기권 특별한 의미를 가지고 있지는 않고요. 기본적으로 출국만기된 외국인들은 다 출국하는 게 옳은데 아직도 상당수가 출국하지 않는 그런 상황을 보고를 드렸고요. 위원님 말씀하신 대로 2011년, 12년에는 줄어들었다가 다시 금년에……

○이자스민 위원 아니요, 11년, 12년 올라갔다 13년……

○**고용노동부장관 이기권** 예, 금년에 다시 지금
늘고 있어서 조금 우려를 하고 있습니다.

○**이자스민 위원** 현재 늘고 있다고 합니까?

○**고용노동부장관 이기권** 그렇습니다. 금년에
다시 또……

○**이자스민 위원** 2014년도에? 금년도예요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**이자스민 위원** 일단은 보험금 수령 후 출국하
지 않는 외국인 근로자 숫자가 줄어들고 있는 추
세를 감안한다면 아마 2013년도 이 제도를 도입
하기 전에 지급 시기 변경 논리가 좀 약해지니까
혹시 의도적으로 이런 내용을, 이런 자료를 보낸
것은 아니십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 아니, 그런 의도는 전
혀 없었고요. 기본적으로 퇴직금도 보장을 해 주
고 정상적으로 우리나라에 약 70만 명의 외국인
들이 일을 하고 있는데 가장 큰 문제는 인권 문
제도 이런 부분이 다 불법체류에서 되기 때문에
그것을 방지하기 위해서는 불가피한 조치라고 그
렇게……

○**이자스민 위원** 금방 말씀하신 것처럼 임금 관
련된 그런 부분 말씀하시는데, 보험금이 실제 퇴
직금 액수와 차이가 나게 된다면 차액 부분을 따
로 사업주에게 청구해야 하는데 그런데 출국 후
에 보험금을 받으라는 것은 차액을 청구할 기회
를 사실상 차단하는 것이고 금액에 문제라도 생
기면 그에 대한 구제는 거의 불가능해 보이는데
이에 대한 방안이 있으십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 출국하기 전에 얼마의
보험금을 수령할 수 있다라는 부분을 미리 통지
를 해 줍니다. 그래서 만약에 퇴직금하고 차액이
있게 되면 그것을 미리 청구할 수 있도록 이렇게
해 주고 있습니다.

○**이자스민 위원** 어디서 보내 주게……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

1분만, 마무리를 하겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 저희 법에 보험금 예
상수령액 서면확인제도라는 것을 두어서 보험회
사에서 통지를 해 주고 본인 퇴직금하고 차액이
있으면 사업주한테 차액을 청구할 수 있도록 하
고 만약에 그 부분이 필요하다면……

○**이자스민 위원** 이 부분을 정확히 하셔야 됩니
다. 대부분의 이주노동자들 같은 경우 차액을 받
거나 이것을 확인을 하는 그런 자료를 받거나,
굉장히 힘들어 합니다. 대부분 차액을 못 받는

그런 경우가 많습니다. 그래서 이 부분을 확실히
해 주시고요.

그리고 끝으로 외국인 근로자들의 본국 금융제
도나 행정제도가 제대로 구축되어 있지 않거나
은행과의 접근성이 어려운 경우 송금을 한다고
해도 보험금을 지급받는 것이 상당히 어려울 수
도 있다고 합니다. 물론 수수료도 문제이고요.

장관님께서 15개 송출국의 현지 상황을 모두
체크해 보셨나요? 이러한 시스템상의 문제는 어
떻게 해결할 생각입니까?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 말씀하신 대로
국가별로는 금융체계를 통해서 지급받기가 어려
운 부분도 있을 수 있다고 판단이 되었습니다. 그
래서 본인들이 희망하면 공항에서 현금으로 이것
을 지급할 수 있는 시스템도 갖춰 놓고 있습니
다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**이자스민 위원** 이것 만약에 공항에서 못 받는
경우는 그 이후에 문제가 생길 수 있기 때문에
출국만기보험금에 대한 단순한 지급 시기 변경
문제뿐만 아니라 사실상 그에 따라 파생될 수 있
는 여러 문제점들에 대한 면밀한 검토를 부탁드
리고요.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**이자스민 위원** 7월 29일부터 지급을 하는 건
데 이 부분에 대해서 꼭 면밀히 잘 살펴보시기를
바라겠습니다.

감사합니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇게 하겠습니다.

.....

○**위원장대리 이인영** 수고하셨습니다.

다음은 은수미 위원님 질의해 주시기 바랍니
다.

○**은수미 위원** 새정치민주연합 은수미입니다.

고용부장관님께서도 아시겠지만 고용부의 근로
감독관 제도는 사업장 내의 법질서와 정의를 세
우는 것일 뿐만 아니라 사실은 사회적 약자인 근
로자를 정부가 선도적으로 보호를 하는 아주 중
요한 기제라고 생각합니다.

저희가 최근 입수한 자료에 따르면 삼성전자서
비스 등 대기업에서 사실상 이러한 근로감독관
제도를 좀 뒤흔드는 혹은 공무집행방해가 아닌가
라는 의혹이 있는 그러한 대응을 하고 있는 것

같이서 우선 그 내용을 좀 보여 드리고 제가 질의를 하겠습니다.

(영상자료를 보며)

보시면 ‘고용노동부 사업장 점검 시 대응 요령’이라는 겁니다. 그래서 한 59쪽 정도 되는 자료인데요. 그중에 저희가 관심을 보인 게, 어쨌든 ‘근로감독이 나온다’ 이렇게 통보가 된 겁니다. 통보가 되면 삼성전자서비스에서 하고 있는 게 우선 사전에 자체적인 점검을 실시하는데 그 방법이 점검 준비 단계에서 근로감독관의 실적이 되는 4~5개 정도의 아주 경미한 지적 사항을 던져 줘라 이겁니다, 근로감독관한테. 그러면 관심을 좀 다른 데에 돌릴 수 있으니까 4~5개…… 제가 보니까 주로 이런 거지요, 취업규칙을 게시하지 않았단거나 아주 경미한 이러한 사항.

그다음에 두 번째 단계 보여 주시지요.

두 번째 단계에서는 이렇게 4~5개를 준비한 다음에 시정조치 정도의 아주 경미한 위반행위를 어쨌든 제동을 아예 해라, 그래서 예도 들었어요. 최저임금 미고지, 취업규칙 게시 의무 위반, 성희롱 예방교육 일부 인력 미실시 등을 제공해서 근로감독관이 다른 문제를 지적하지 않도록 해라, 그래서 여기까지 일단 막아 본다는 거지요.

그다음에 보여 주십시오.

그다음에 그런데도 위법사항이 나왔어. 그럴 수 있잖아요? 그러면 적발보고서를 사전협의, 위법 사항을 기록 전에 사전협의를 해라, 예를 들어서 내가 이렇게저렇게 시정조치를 하겠노라, 이러저러한 사유이노라라고 해서 제고를 요청을 하고 그리고 확인서명을 거부하고 이것은 좀 별도로 대응을 하겠습니다…… 이 별도의 대응이 뭔지는 정확하게 모르겠어요, 아마 근로감독관님들은 아실 것 같은데. 그래서 어쨌든 확인서명 거부해서 별도로 대응해라, 이렇게 적어도 4단계의 대응 매뉴얼을 가지고 대응을 했다……

그래서 저희가 삼성전자서비스하고 해당 협력업체의 지난 2009년부터 2013년의 근로감독 내역을 살펴봤습니다. 여기서는 아까 단순시정 대상이라는 게 4~5건 제공하는 범주에 들어가는 것이 한 63건, 그다음에 적발보고 대상이 한 23건, 그러니까 최저임금을 제대로 지키지 않았단거나 저건 적발 대상인데, 그 23건의 조치 결과를 확인을 해 봤더니, 물론 비중도 매우 낮은 하지만 확인을 해 보니까 모든 게 ‘시정 완료’로 되어 있습니다.

지금 삼성전자서비스는 국회에서도 여러 번 지적이 됐고 그 불법이나 위법사항이 지적이 됐음에도 불구하고 실제 근로감독 내역에 있어서는 ‘시정 완료’로 끝난 것으로 나오거든요.

그래서 저희들은 저 59쪽에 해당하는 근로감독관 대응 매뉴얼의 2009년에서 2013년까지의 행정조치 내역, 그다음에 현재 삼성전자서비스지회 상황, 이번이 세 번째 자살자가 나타났지요. 그런 것을 보건대 실제 위킹이 된 것 아니냐, 그리고 이것은 명백한 공무집행방해 혹은 이렇게 말씀드리기는 좀 그렇지만 사전 모의, 심지어는 담합 의혹 이런 것까지 있을 수 있는데 저희들이 물론 저희들에게 제보된 자료를 좀 더 분석을 해야 되지만 지금 이 정도까지만 분석해서 들고 나왔습니다.

어떻게 생각을 하십니까? 이게 삼성의 어떤 노사의 불법행위 은폐 시도에 실제로 고용부가 장단을 맞춰 준 것 아니냐, 거기다가 삼성의 불법 파견 문제에 대해서 고용부는 지난 시기에 ‘불법 파견 아니다’라고까지 답변을 한 바가 있습니다. 어떻게 생각하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 대규모의 전국적인 사업장의 경우는 전국적으로 통일해서 기획수사를 하고 있기 때문에 기본적으로 사업장에서 어떤 대응 매뉴얼을 가지고 응한다 하더라도 감독관으로서 직무를 충실히 해 왔을 거라고 생각이 되고요.

지금 위원님께서 지적하신 단순시정 대상 그다음에 보고 대상 이 부분은 구체적으로 좀 사실관계를 확인해 보겠습니다. 다른 사항이 있었음에도 불구하고 저렇게 한 건지 아니면 우리가 했던 그때 당시의 상황으로는 저 부분까지만 적발이 된 건지 그것은 좀 사례를 봐야 될 것 같습니다.

○**은수미 위원** 사실 확인은 반드시 해 주셔야 되고요. 저는 저런 대응 매뉴얼이 굉장히 보편화되어 있을 거라고 추정을 합니다, 대개의 경우 컨설팅을 하는 경우 업체가 서로 겹치기 때문에.

그리고 이런 공무집행방해 행위에 대해서는 저는 대응 조치가 필요하시다, 이것은 추후에 다시 질문을 드리고요.

제가 지금 시간이 없긴 한데 하나만 더 말씀을 드리겠습니다.

고용공시제도를 했잖아요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

(이인영 간사, 김영주 위원장과 사회교대)

○은수미 위원 삼성전자서비스가 자신의 삼성전자서비스에 대한 A/S를 하는 기사들이 한 1만명 정도 됩니다. 그런데 고용공시 사항에서는 외부인력, 이것을 뭐라고 했더라, 제가 보면……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

1분만 더 주시겠습니까?

○위원장 김영주 예.

○은수미 위원 ‘소속 외 근로자’를 딱 60명…… 그러니까 삼성전자서비스 A/S를 하시는 협력업체 직원은 1만 명인데 소속 외 근로자는 60명으로 했고요. 그리고 고용공시제 Q&A에 따르면 공시의무 사업주의 사업장에서 업무 일부를 맡아 수행하도록 하는 경우를 소속 외 근로자라고 해서 제가 판단하기에 이것은 삼성전자서비스가 고의로 고용공시제의 취지에 맞지 않게 누락을 한 거라고 보는데 어떻게 생각하십니까?

○고용노동부장관 이기권 300인 이상 사업장의 고용형태 공시가 범으로 되고 구체적인 실행 방안을 시행규칙에 만들면서 많은 사업장 단위로, 사업 단위로 하면서 사업장 밖의, 말 그대로 외주 하도급 이 문제를 어떻게 할 것인가 많은 고민을 했던 것 같습니다. 그래서 기준을 사업장 내로 이렇게 통일을 한 것 같고요, 사업장 밖의 근로자나 납품업체 근로자는 거기에 포함을 하지 않는 것으로 이렇게 기준을 정해서 시행을 한 것 같습니다.

○은수미 위원 그러니까 그게 고용부의 내부기준이라는 말씀이신 거지요?

○고용노동부장관 이기권 시행규칙에 그렇게……

○은수미 위원 시행규칙을 그렇게 만들어 냈다, 따라서 이것은 예를 들어서 현대자동차 협력업체든 삼성전자서비스 협력업체든 협력업체는 같은데 현대자동차 협력업체는 현대자동차 공장 내에서 일하니까 숫자를 파악을 하고 외부에 있으면, 즉 사업인데 사업 내이긴 하지만 장소가 외부냐 내부냐에 따라서 다르게 구분하겠다는 것이 고용부의 입장이다 그렇게 하셨다는 거지요?

○고용노동부장관 이기권 그 부분이 현대자동차 완성품을 만드는 데는 현대자동차 공장 내에서 사내하도급을 하는 부분도 있지만 많은 부품들이 사외에서 협력업체에서 만들어 오는 부분들이 있어서 만약에 사외에 있는 하도급 근로자를 다 포함을 하게 되면 소위 현대자동차가 규율할 수 없는 부분까지 공시하는 문제가 있어서 그런 고민 속에서 아마 사업장 내로 정한 것 같습니다, 시

행규칙에서.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○은수미 위원 이것 제가……

○위원장 김영주 2분 더 컸어요.

○은수미 위원 2분 더 썼나요?

오후에 다시 얘기하겠습니다.

○위원장 김영주 예, 추가질의 때 하십시오.

다음은 양창영 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○양창영 위원 새누리당의 양창영 위원입니다. 장관님, 취임을 축하드립니다.

○고용노동부장관 이기권 감사합니다.

○양창영 위원 지난번 인사청문회 할 때 우리나라 산재사망률이 상당히 심각하고 특히 저임금 근로자 그리고 비정규직 근로자들이 산업재해에 취약하니까 장관이 되신다면 각별히 신경을 써달라고 질의를 드렸습니다. 기억하십니까?

○고용노동부장관 이기권 예, 명심하겠습니다.

○양창영 위원 이제 장관으로 임명되었으니까 지난번 지적 사항에 대해서 관련법을 개정한다든가 또 적절한 대책 방안을 강구해서 갖고 본 위원실에 따로 보고해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇게 하겠습니다.

○양창영 위원 그리고 이와 관련해서 몇 가지 추가로 질문을 드릴까 합니다.

장관님, 사업장 내의 안전관리자의 역할에 대해서 좀 설명을 부탁드립니다.

○고용노동부장관 이기권 안전관리자가 안전에 대한 전문지식을 가지고 있기 때문에 사업주 분들에게 기술적인 사항을 조언도 해 주고 또 지도도 해 주면서 실제 작업 방법이나 설비를 점검해서 위험에 대해서 미리 예방 조치를 하는 역할을 하는 것이 안전관리자의 책무로 알고 있습니다.

○양창영 위원 그렇다면 안전관리자의 중요성이 상당한데, 이 안전관리자를 위탁 관리해서 운영하는 사업장이 어느 정도 되는지 파악하고 계십니까?

○고용노동부장관 이기권 75% 정도, 특히 소규모 사업장 중심으로 위탁 관리를 하고 있습니다.

○양창영 위원 대규모 사업장에서도 안전관리자를 직접 선임하지 않고 위탁을 주고 있다고 하는데 이게 사실입니까?

○고용노동부장관 이기권 예, 대부분……

300인 이상 사업장이 1328개인데요. 대부분은 직접 하는데 약 32% 정도가 위탁 관리를 하고

있는 걸로 통계적으로 나와 있습니다.

○양창영 위원 300인 이상 기업체라면 재정이나 인력이 충분한데 이런 기업에서도 대행을 하는 것에 대해서 어떻게 생각하십니까?

○고용노동부장관 이기권 저희도 위원님 말씀처럼 일정 규모 이상은 스스로 전문 안전관리자를 확보해서 직접 관리하는 것이 옳다고 보고 있습니다.

○양창영 위원 산업안전보건법에는 300인 이상 사업장은 위탁을 하지 못하게 되어 있지만 산업통상자원부 소관 법령인 기업활동 규제완화에 관한 특별조치법의 시행령에 300인 이상 사업장에서 위탁 관리를 할 수 있게 되어 있는데, 관련 법령을 전면 재검토해서 사업장의 안전·보건 관리를 강화할 필요성이 있다고 보는데 장관님 견해는 어떠신지 말씀해 주세요.

○고용노동부장관 이기권 위원님 말씀하신 대로 우리 근로자들의 생명과 안전은 가장 소중한 가치이기 때문에 특별법에서 예외로 두고 있는 부분을 300인 이상 사업장에 대해서는 전담 관리자를 둘 수 있도록 협의를 해서 그렇게, 가급적이면 300인 이상은 전담 관리자를 둘 수 있는 쪽으로 같이 협의를 하고 제도 개선을 노력하겠습니다.

○양창영 위원 그리고 산재 예방에서 안전 관련 이익단체에게 안전 관리 대행을 시행하게 하고 또 정부의 안전 검사 권한까지 위탁하는 것은 적절하지 않다고 판단이 되는데 여기에 대한 장관 견해는 어떻습니까?

○고용노동부장관 이기권 위원님 말씀대로 이거는 순수 영리단체가 할 영역은 아니라고 봐서요, 지금 그 일을 대행하고 있는 건 안전협회라고 비영리단체에서 하고 있습니다.

철저하게 하도록 그렇게 하겠습니다.

○양창영 위원 규제 완화를 한다는 명분 아래 근로자의 생명과 안전에 문제가 발생할 우려가 있다고 봅니다. 이에 대한 향후 계획과 제도 개선 방향 등에 대해서 본 위원실로 자료를 좀 제출해 주시고 상세한 설명을 부탁드립니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇게 하겠습니다.

○양창영 위원 그리고 제가 해외 진출 기업에 대한 노무관에 대해서 좀 질의를 드릴까 하는데, 해외에 파견되어 있는 노무관의 역할이 무엇입니까?

○고용노동부장관 이기권 우선 현지에 나가 있는 우리 진출 기업의 노무 관리를 그 나라의 노동 관계법이라든가 전문성을 가지고 지도해 주고 있고요. 또 더불어서 우리나라 근로자들이 해외 진출 우리 기업이나 또는 해외 기업에 고용돼서 일하고 있을 때 우리나라 근로자들의 고용 보호 그다음에 각국의 각종 법령·제도들이 서로 다양하기 때문에 그런 법령이나 제도에 대한 정보 수집…… 크게 보면 이러한 서너 가지의 목적을 가지고 나가 있습니다.

○양창영 위원 그러면 현재 해외에 나가 있는 노무관이 몇 명이나 됩니까?

○고용노동부장관 이기권 지금 6명이 나가 있습니다.

○양창영 위원 그러면 현재 외국에 진출한 한국 기업 수는 얼마인지 알고 계십니까?

○고용노동부장관 이기권 약 5만 7000개 기업이 나가 있습니다.

○양창영 위원 그렇다면 이 6명의 노무관으로 해외에 나가 있는 약 5만 7000개의 해외투자법인을 지원하고 노무 관리를 할 수 있다고 보십니까?

○고용노동부장관 이기권 저희가 완벽하게 서비스를 하기에는 많이 부족하다고 보고 있습니다.

○양창영 위원 작년 8월엔가 일본에 나가 있던 노무관제도가 폐지됐습니까?

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○양창영 위원 일본에 진출한 기업이 한 2300여 개 되는 걸로 알고 있는데, 국가별 해외 진출 기업 순으로는 네 번째인 걸로 알고 있습니다.

폐지된 정확한 이유가 무엇입니까?

○고용노동부장관 이기권 저희 고용노동관을—과거에는 노무관으로 불렀습니다마는—포함해서 각 부처에서 나가 있는, 주재관이라고 부릅니다. 이 주재관 전체를 놓고 항상 국가별로 대사관별로 외교부에서 조정을 해 갑니다. 그래서 대사관 전체 정원 그다음에 어느 주재관을 어디에 둘 것인가를 정원을 해 가면서 외교부에서 아마 필요성이 다른 분야에 비해서 좀 적다고 판단해서 그랬던 것 같습니다.

저희 입장에서 보면 일본의 주재관도 굉장히 필요합니다. 왜냐하면 2300여 개 진출 기업도 있지만 또 우리 학생들이랄지 근로자들이 일본에 해외 취업도 많이 하고 있고 또 제도에 대한 상호 연구들도 필요해서 저희들은 매우 필요하다고

보고 있습니다.

○양창영 위원 노무관 파견이 안행부하고 외교부 관할이지만……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

1분 쓰겠습니다.

해외에서 도움이 필요한 한국 기업들을 생각한다면 노동부가 적극적으로 노무관 증원을 요구하고 또 반드시 관철해야 할 걸로 보고 있습니다. 하지만 오히려 줄어들고 있는데, 거기에 대해서 어떤 생각이신지도 보고를 해 주시고.

특히 중국의 경우에는 한 2만 4000개 정도의 기업이 있는데 1명의 노무관이 담당하고 있는 것으로 알고 있습니다. 현황 파악이라도 제대로 할 수 있는지 의문이 듭니다.

그래서 현지에서 안정적인 사업 운영을 위해서는 노무관의 역할이 더욱 중요해지고 또 정부의 지원이 반드시 필요할 것으로 보고 있는데 이에 대한 장관님의 견해, 향후 대책 방안 이런 걸 함께 좀 답변해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 위원님이 지적하신 대로 현지에 있는 우리 진출 기업에 대한 노무 관리의 지원이랄지 우리 근로자들의 보호를 위해서 충분히 역할을 할 수 있도록 증원이 필요하다고 봅니다. 저도 열심히 노력하겠습니다. 위원님께서도 많이 외교부나 안행부에 필요성을 좀, 도와주시면 감사하겠습니다.

○양창영 위원 이상입니다.

○위원장 김영주 양창영 위원님 수고하셨습니다.

다음 한정에 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○한정애 위원 새정치민주연합 한정애입니다.

취임을 축하드리고요, 장관님.

○고용노동부장관 이기권 감사합니다.

○한정애 위원 일하는 사람들이 좀 행복할 수 있는 사회 만드는 데 역할 좀 많이 해 주시기 바랍니다.

오늘 발표하신 업무보고 자료, 저희가 지난번에 방하남 전 장관 취임하실 때 봤던 거에서 크게 많이 바뀌지는 않았는데, 몇 가지만 좀 짚고 넘어가야 될 게 있어서.

장관님 인사말 중에 5쪽에, 제가 이거는 좀 아 니다 싶어서.

‘상시·지속적 업무나 국민의 생명·안전과 밀접하게 관련된 업무에는 가급적 정규직이 고용되도록 하겠다’, ‘상시·지속적 업무’는 ‘가급적’이

아니라 정규직이 고용돼야 되는 것이 맞지요.

○고용노동부장관 이기권 민간 부분까지 포함되어 있기 때문에 저희가 강제하기가 어려워서 노력한다는……

○한정애 위원 아니요, 기본적으로 노동부가 임하는 자세가 이렇게, 뭐라고 그래야 되지요? 이렇게 수동적이어서는 안 된다는 거지요. 그렇지요? 안 그래도 정부 부처하고 싸워야 될 일이 얼마나 많은데 스스로가 이렇게 마음가짐을 하고 달려드시면 경제 부처하고 어떻게 싸우실 겁니까? 그렇게 하지 마시라는 거고요.

업무보고 12쪽에 보면 일·학습 병행제 관련해서 몇 가지 지적을 해 놓으셨는데 그중에 ‘청년, 일하면서도 배운다’ 이렇게 하셨어요. 일하면서 배우는 것 저 참 좋다고 생각합니다. 좀 더 나은 일자리를 찾아갈 수 있는 것……

그중에 고교 현장실습생에 대한 것도 언급을 해 놓으셨는데, 고교 현장실습생과 관련해서는 지난번에 저희가 업무보고 받을 때 울산에서 일어났던 일 등 해서 몇 가지가 있습니다.

사실은 고교 현장실습생 또는 수습이라고 하는 것이 일에 적응을 시키기 위한 기간입니다. 그런데 지금 실제로 현장에서는 실습 또는 수습…… 현장의 적응이 아니라 착취 형태가 일어나고 있다는 것을 다 알고 계시고, 몰라서 못 고치는 게 아니라는 겁니다.

실제로 예를 들어서 12시간씩 맞교대를 하게 되면 일·학습 병행이 가능한 구조가 절대로 될 수는 없지 않습니까? 그래서 현장실습생 또는 수습 기간에 있는 노동자들이 착취의 형태를 띠지 않는 노동 시간, 근로 형태 이게 될 수 있도록 좀 역할을 해 주십사 부탁드립니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 알겠습니다.

○한정애 위원 또 하나는 16·17쪽의 산업단지……

그러니까 일·가정 양립, 중요하지요. 산업단지형 공동 직장어린이집을 9개에서 20개로 올해는 늘린다고 하셨는데, 이것 지난번 예산 때도 말씀 많이 드렸습니다.

문제는 우리가 PSM 대상 사업장같이 유해화학물질을 취급하고 있는 산업단지에 직장어린이집을 설치한다라고 하는 것에 대한 불안, 왜냐하면 우리 사회가 그다지 안전하지 않고 산업안전보건 잘 지키지 아니하는 이런 상황이기 때문에 그거에 대한 염려를 했었는데, 그렇지 않은 업종

지역을……

예를 들어서 금형업종단지 이런 데다가 설치하겠습니다라고 해도 이것이 별로 신빙성이 없는 것이 세월이 지나고 나면 그 해당 산업단지가 금형업종만 들어가는 게 아니라 예를 들어서 반도체업종 이런 식으로 계속 바뀌어 나갑니다. 그렇기 때문에 산업단지 위주에다가 직장어린이집 설치하는 것은 기본적으로 맞지 않고요. 이것은 고민을 좀 다시 하셔야 되고.

제가 발상의 전환을 좀 요구합니다.

고용 유입 효과가 큰 곳, 예를 들어서 여성들의 유입 효과가 큰 곳이 주로 유통이나 서비스 이런 데가 많지 않습니까? 서울 시내에도 많습니다. 백화점, 호텔, 땅값 비싸지요. 그런데 여기에 보면 실질적으로 여성들이나 노동자의 고용이 상당 부분 있고.

그런데 우리가 숫자를 따질 때 정규직 숫자만을 따지니까 500명이 되네 안 되네, 여성 노동자가 300명이 되네 안 되네 해 가지고 직장어린이집을 설치한다 안 한다로 하지 마시고 그 현장에서 근무하고 있는 전체 노동자의 수를 감안해서……

아니, 주로 백화점, 호텔 소유하고 있는 그룹들이 사내유보금도 많습니다. 그런 데가 좀 사회적 책임을 다한다고 하는 원칙하에 그런 곳에 오히려 직장어린이집 같은 걸 설치할 수 있도록 유도를 좀 해 주시는 것이 좋다고 싶고요.

현대자동차, 기아자동차 이런 데는 왜 안 됩니까? 현대중공업 이런 데는 왜 안 됩니까? 거기 아이들 두고 있는, 데리고 있는 학부모의 형태에 있는 노동자들 엄청나게 많지 않습니까? 몇 만씩 근무하고 있는데 왜 그런 데는 어린이집 같은 것 설치가 안 되나요?

이렇게 실질적으로 고용 유발이 되고 있고 일·가정 양립한 사회적 인식을 우선적으로 해 나갈 수 있는 데를 중심으로 해서 노동부가 적극적으로 좀 임해 주십사 하는 것 말씀드리고요, 그렇게 좀 부탁드립니다.

○고용노동부장관 이기권 예.

○한정애 위원 또 하나는 고용정책 기본법상 보면 대량 고용 변동을 할 때 신고를 하게 되어 있는 법적 의무가 되어 있는 게 있습니다. 10% 이상의 고용 변동이 있을 경우에 고용부에 신고하도록 되어 있는데 이게 93년의 법 시행 이후에 한 번도 신고를 받은 적이 없습니다. 10% 이상

되는 고용 변동이 있지 않은 기업이 거의 없을 만큼 대다수의 큰 기업들에서 고용 변동이 있었고, 그중에 물론 근로기준법에서 정하는 다량 정리해고 기준에 적합해서 그것으로 신고를 대신한 경우도 있지만 그것이 아님에도 불구하고 흔히 말해서 편법적인 명예퇴직, 희망퇴직의 형태를 띠고 있으면서 10% 이상의 대량 고용 조정을 가지고 왔는데도 불구하고 한 번도 신고를 받은 적이 없고 그에 따른 과태료를 부과한 것도 없습니다. 최근에 저희 위원실에서 문제 제기하니까 딱 하나 씨티은행—최근에 있었지요—거기에 대해서만 신고를 받은 것으로 알고 있는데.

저는 노동부가……

고용률 70% 달성 중요하지요. 그런데 고용을 유지하는 것도, 현재 괜찮은 일자리의 고용을 유지하는 것은 더 중요한 겁니다. 그것이 유지가 되지 않고 한쪽에서는 계속 그냥 법을 무시하고 의무도 행하지 않는 상태에서 해고 아닌 해고를 이름만 바꿔 가지고 편법적으로 이렇게 하고 있는 것에 대해서 고용노동부가 손을 놓고 있고 한쪽에서는 어떻게든 그걸 보완하기 위해서 시간제 일자리라고 하는 사실은 그다지 권장해서는 안 될 만한 일이 아직까지는 담보되지 아니한 일자리로 채우려고 하는 것은 원래 고용노동부가 해야 되는 역할에서도 사실은 어떻게 보면 좀 어긋난다. 대량 고용 조정……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

일상적으로 일어나고 있는……

한 1분만 더 쓰겠습니다.

일상적으로 일어나고 있는 곳이 주로 금융권인데요. 지금도 계속되고 있고.

이러다 보니까 서울청에다가 지금 금융권과 이렇게 구조적인 문제들을 방지하기 위한 TF를 꾸린다고 되어 있는데, 이게 청 단위 TF에서 조정이 가능한 것인가요?

○고용노동부장관 이기권 청에다 저희들이 꾸려서 내부 차원의 대응도 하면서 또 금융위나 은행연합회 이런 업종별 협의 단체하고 중앙 차원에서 협력 시스템을 만들어서 그분들이 재취업할 수 있는 체계를 좀 갖추고 지원할 수 있는 방안도 같이 만들려고 진행 중에 있습니다.

○한정애 위원 그런데 이것이 금융정책 담당 부처하고도 연관이 돼야 되고 하기 때문에……

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○한정애 위원 해당 청에다가 이것을 업무를 맡

겨 가지고는 사실은 유야무야될 가능성이 많아서……

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 말씀하신 대로 중앙부처 차원 그다음에 현장에서 직접 상담하면서 하는 차원 두 가지 제도를 운영을 할 계획입니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○**한정애 위원** 노동부에서 중심이 돼서 이것을 좀 챙겨 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**위원장 김영주** 한정애 위원님 수고하셨습니다.

다음 우원식 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**우원식 위원** 장관님, 축하합니다.

○**고용노동부장관 이기권** 감사합니다.

○**우원식 위원** 8페이지에 보니까 ‘고용률이 지속 상승하고 비경제활동 인구 감소 추세가 계속되는 등 긍정적인 신호가 보인다. 그리고 여성과 중장년층을 중심으로 고용 개선세가 지속되는 반면에 청년층은 목표를 하회하고 있다’, 이게 긍정적인 사인입니까?

○**고용노동부장관 이기권** 모든 게 긍정적인 것은 아니지만 그래도 고용률이 상반기에 늘은 부분은 긍정적으로 이렇게 보았습니다.

○**우원식 위원** 정규직 근로자들이 자꾸 비정규직으로 가고 또 비정규직으로 직접 고용돼 있던 사람들이 간접고용 비정규직으로 가고 또 거기에서 시간제로 옮겨 가면서 고용률은 늘지 모르지만 그 사람들이 처한 근로조건 이것은 지금 아주 형편없이 되어 가고 있습니다. 그런 상황을 아시나요?

○**고용노동부장관 이기권** 전체적으로 경황의…… 어떻든 위원님 지적하신 부분은 고용률, 근로자가 느끼는 것도 중요하지만 근로조건 개선, 질 개선 쪽으로 강조하신 것으로……

○**우원식 위원** (영상자료를 보며)

저게 뭐지 아세요?

○**고용노동부장관 이기권** 제가 정확히 그림이 잘 안 보입니다마는 잠깐만 설명을 드리면 경황상으로 나오는 것은 근로자, 일자리 늘어난 부분이 대부분 상용직 중심으로 늘고 있고 상용직도 정규직 중심으로 늘고 있습니다. 아직은 많이 부족합니다.

○**우원식 위원** 그러니까 그게 현장을 좀 가보셔야 됩니다.

저게 뭐냐 하면 화장실이지요, 화장실. 서울여대에 있는 여학생 화장실인데 맨 끝의 방을 거기서 일하고 있는 청소 노동자가 휴게실이 없어서 화장실 한 칸을 막아서 저렇게 책도 놓고 하루 종일 휴게하는 데입니다.

그 다음 장, 저게 뭐지 아세요? 저분들이 밥을 해 먹어야 되는데 쌀 씻을 데가 없어서 화장실, 거기서 손 닦는 데서 쌀을 씻고 있습니다. 저것은 한국예술종합대학이에요. 지금 이런 상태라는 말이지요.

이것을 가지고 저희가 지난 3월 달에 토론회를 하려고 그랬는데 노동부에서 뭐라고 그랬느냐 하면 ‘그것은 대학 문제라서 고용노동부가 관여하기 애매하다’, 지금도 그런 태도입니까?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 말씀하신 대로 우리 청소 용역 근로자랄지 가장 어려운 계층에 있는 분들이 어떻든……

○**우원식 위원** 이게 말이에요, 아주 뿌리 깊은 관료주의예요. 칸막이 행정, ‘학교는 교육부 산하니까 학교에서 일어나는 일은 교육부, 학교가 해결할 일이다’ 고용노동부에서 그렇게 얘기를 한다는 말이에요. 근로조건을 개선하고 저렇게 잘못돼 있는 현장을 개선하는 것 가장 앞장서서 해야 될 데가 노동부인데 저 일을 가지고 ‘그것은 교육부 문제다’ 그것은 아주 칸막이 행정의 정말 뿌리 깊은 고용노동부의 관료주의다 저는 그렇게 생각하는데, 어떻게 생각하세요?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님, 우리 청소 용역 근로자들의 기본적인 어떤 인권이나 근로조건 확보를 위해서 저희들도 이렇게 최소한 휴게 공간, 식사할 수 있는 공간을 마련하도록 지도를 하고 있고요. 또 공공 부분에 있어서는 말씀하신 대로……

○**우원식 위원** 그런데 이제 현장은 아주 엉망이라는 거지요. 2012년 1월 16일 날 정부가 합동해서 공공부문 비정규직 고용개선 추진 지침을 발표했어. 거기에 보면 용역근로자 근로조건 보호지침이 있는데 그것은 상당히 노력한 흔적이 있습니다. 시중노임단가를 적용하도록 하고 주요 대상은 일반용역 중에 청소·경비·시설물관리 등 단순노무용역에 적용하고 특별한 사정이 없는 한 고용승계를 계약서에 명시하도록 해라 이런 내용이 들어가 있거든요.

그때 그것 만들 때 차관이셨지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**위원식 위원** 그래서 그것 아주 잘하셨습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 많이 부족했습니다.

○**위원식 위원** 그런데 현장에서는 어떻게 적용되고 있는지 아세요?

○**고용노동부장관 이기권** 뭐 100% 그렇게는 적용이 안 되고 있는……

○**위원식 위원** 100%가 아니고요, 제가 이것과 관련해서 54곳의 학교의 용역계약서를 받아 갖고 다 점검을 해 봤는데 용역근로자 근로조건 보호 지침을 계약서상에 명시한 학교는 단 한 군데도 없습니다. 그러니까 정부가 만들어 놓으면 뭐합니까? 만들어 놓은 것 가지고 현장에서 어떻게 적용되고 있는지, 대학교에서 하고 있는 용역계약서를 받아다가 그게 제대로 됐는지 안 됐는지 살펴봐야 되는 것 아니에요? 54곳을 조사했는데 한 군데도 없어요.

○**고용노동부장관 이기권** 우선 그 지침은 공공부분이기 때문에 공공으로 하면서 위원님 지적하신 대로 학교나 이런 민간 부분……

○**위원식 위원** 아니, 사립대학 말고 국공립대학도 마찬가지로요. 국공립대학은 공공 아닙니까?

○**고용노동부장관 이기권** 그 부분 다시 한 번 깊어서 지침이 적용될 수 있도록 하겠습니다.

○**위원식 위원** 저것 한번 보세요.

이것은 충남대 용역계약서인데요. 여러 가지 줄이 있습니다만 맨 끝의 줄, ‘을은 갑의 승인을 받지 아니한 직원은 즉시 교체해야 된다’ 저것은 고용승계를 정면으로 위배하고 있는 겁니다. 학교가 ‘우리가 승인하지 않았다. 잘라라’ 그러면 잘라야 됩니다.

그다음 장 보세요.

서울교대 것인데 ‘청소원의 복무관리·교육훈련은 대학에서 관장하고 회사는 인력만 제공한다’ 저것은 뭐예요, 불법 파견 아니에요? 용역계약서상에 저렇게 그냥 돼 있어요.

그다음 장 보세요.

여기는 서울대학교, 지금 이야기하는 공공……다 공공입니다만 ‘과업내역서에 따라 청소를 실시하더라도 사실상 불결하거나 갑이 미비하다고 판단하여 재청소를 명할 때는 시간, 횟수에 불구하고 재청소를 실시해야 된다’, 그다음도 마찬가지로입니다. 무슨 난로 설치, 난방용 유류 주입 등 등 할 때는 무조건 응해야 된다는 거예요. 이게 정부가 만들어 놓은 지침하고 무슨 관계가 있습니까? 지금 현장이 저래요.

그다음 것 한번 보세요.

여기는 광운대인데 ‘파업 또는 태업을 하는 행위’ 이렇게 해서 노동3권 정면으로 위배하고 있는 용역계약서예요.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

이런 것 어떻게 하시겠어요?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님, 공공기관, 국공립대학은 물론 사립학교까지 포함해서 저희들이 전반적으로 실태 점검을 한번 해서 공공 부분은 반드시 준수하도록 하고 또 사립학교도 공공에 준해서 준수할 수 있도록 지도해 나가겠습니다.

○**위원식 위원** 이것은 빠른 시일 안에 한번 전체적으로 점검하세요. 이분들이, 청소 노동자들이 정말 못 견뎌서 파업까지 하고요 지난 4월인가 5월에는 서울에 있는 고려대학교에 전체가 다 모여 가지고…… 그분들이 저런 상태, 휴게소도 화장실 한 칸 막아서 써야 되고…… 그게 사회입니까? 사람으로 대접하는 겁니까?

밥도 제가 얘기하니까 어떤 분은 ‘그러면 밥사 먹으면 되지’ 그렇게 얘기하던데 누구는 사먹을 줄 몰라서 저기서 쌀 씻어서 먹습니까? 우리 사회가 이런 간접고용돼 있는 노동자들 또 그저……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

취업률만 바라보고 있는 거지 그 사람들이 어떤 조건에서 일하고 있는지 살펴보고 있지 않아요. 현장이 얼마나 엉망이 되고 있는지, 경기가 잘 안 돌아가는 게 여기 세월호 때문에 그렇다고 그러는데 세월호 때문이 아니고 550만 비정규직, 임시·일용직까지 해서 900만, 600만의 자영업자 이렇게 주머니가 텅텅 비었어요. 그런 것 때문에 내수가 완전히 죽은 것 아닙니까?

그리고 노동부가 해야 될 일이 얼마나 큰일이고 그 사람들의 가계소득을 늘려 주기 위해서 비정규직을 보호해 줘야 되고 이런 것 해야 되는 것은 너무나 명백한데 그렇게 보지 않고 ‘취업률 70% 달성되고 있다. 이것 긍정적인 사인이다’ 이렇게 보면 안 된다는 말입니다. 현장을 보세요, 현장.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 위원님 말씀하신 대로 고용의 양도 늘려야 되지만 질 개선 쪽에 무게중심을 두고 정책을 펴도록 하겠습니다.

○**위원식 위원** 이상입니다.

○**위원장 김영주** 위원식 위원님 수고하셨습니다.

이상으로 오전 회의를 마치고 잠시 정회 후 오후 2시에 속개하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(11시54분 회의중지)

(14시12분 계속개의)

○**위원장 김영주** 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

오전에 이어 계속해서 질의를 하도록 하겠습니다.

최봉홍 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**최봉홍 위원** 장관님, 노동부에 확인 좀 해 보겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**최봉홍 위원** 업무보고 35페이지 중점 추진법안 및 하반기 입법계획에, 여기 지난번 작년에 통과된 체당금하고 같이 법사위에 파산법을 하나 넣어 놓은 게 있는데 알고 계시지요?

법사위 1소위에 가 있는데 산업부에서 낸 다른 파산법 조항하고 같이 다루어진다고 지연되고 있는데 여기 지금 파산법도 이번에 꼭 통과될 수 있도록 관심을 가지고 추진해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 관심 갖겠습니다.

○**최봉홍 위원** 그다음 노사정위원장님께 여쭙보겠습니다.

일·가정 양립을 위한 위원회, 고용유인형 직업능력개발제도 개선, 자동차부품 업종위원회, 임금·근로시간 특별위원회, 하여튼 전부 연구위원회 연구위원회인데 노사정위원회 근본 목적이 노사정 대화 아닙니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대환** 앞의 것은 2개의 업종별 위원회이고요, 연구위원회는 지금 둘 뿐입니다.

○**최봉홍 위원** 노사정위원회 처음 발족될 때 노사정위원회의 근본 자체가 노사정의 합의를 유도해 가지고 네덜란드 사회경제평의회 같은 그런 형식을 가질 수 있도록 하면서 한다 했는데 현재 한국노총이 또 민주노총이 탈퇴를 함으로 인해 가지고 그게 추진이 안 되고 있는데 연구위원회 이런 것보다 오히려 민노·한노 해 가지고 노동부하고 같이 해서 끌어넣어서 대화 채널로 만드는 것이 우선이라고 봅니다. 그런 방향으로 적극 추진해 주세요. 더군다나 지금 장관님 오셔 가지고도 양쪽 노총 찾아다니시면서 하고 있는 게 보입니다. 보이기 때문에 같이 협조를 하셔 가지고 빠른 시간 내에 대화가 될 수 있도록……

○**경제사회발전노사정위원장 김대환** 예, 그런 방향으로 지금 노력을 하고 있고 조만간 아마 가시적으로 그 결과가 나타날 거라고 생각이 됩니다.

○**최봉홍 위원** 지난번에 한국노총이 빠져나간 것도 공기업 구조조정으로 인해 기재부가 참석을 안 한다 해 가지고 빠져나갔거든요.

○**경제사회발전노사정위원장 김대환** 그렇지 않습니다. 빠져나간 계기는 철도과업 관련해서 민주노총 본부에 대한 경찰 진입을 항의하면서 빠져나갔습니다.

○**최봉홍 위원** 그런데 제가 알기로는 노사정위원회 같이 하자고 참석을 다시 하려고 그랬다가, 이걸 노총 위원장한테 직접 들은 얘기입니다, 간부들한테. 기재부가 참여 안 하는 공공 구조조정은 의논할 가치가 없다 이래 가지고 모일 수 있는 자리도 기피하고 있는 그런 현실입니다. 장관님하고 협조하셔 가지고 빠른 시간 내에 추진되도록 부탁드립니다.

○**경제사회발전노사정위원장 김대환** 예.

○**최봉홍 위원** 그다음 장관님께 여쭙겠습니다.

업무보고에서 국민중심·현장중심 정책으로 일을 통한 국민의 행복, 찬사를 보냅니다. 그런데 저임금 근로자, 예술인, 특수형태 노동자의 고용·산재보험 가입 확대를 하고 있는데 특고노동자 산재보험 문제를 가지고 노동부하고 보험협회하고 현재 힘겨루기를 법사위에서 하고 있는 것 아시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**최봉홍 위원** 실제 산재보험이나 고용보험이 보험 운영을 위한 보험이 되어서는 저는 안 된다고 생각합니다. 지난번에도 한 번 말씀을 드린 것 같은 생각이 납니다만 노동자들을 위해 가지고, 복지를 위해서 될 수 있는 그런 보험이 되어야 아마 지금 민간 단체보험에서 시도하고 있는 고용보험 비슷한 것, 산재보험 비슷한 그 업종을 개발을 막을 수 있으리라고 봅니다.

그다음 또 하나는 노동시장의 낡은 제도와 관행을 혁파해서 효율적이고 공정한 노동시장 질서를 하시는데 어떤 점이 효율적이고 공정한 노동시장 질서입니까?

○**고용노동부장관 이기권** 우선 위원님들도 많이 걱정하셨듯이 간접고용 쪽으로 많이 흘러간 원인이 저는 임금체계에 있다고 보고 있습니다. 그래서 임금체계를 조금 호봉제를 개편해서 직무성과

급제로 하게 되면 그래도 직접고용이 좀 늘어갈 수 있다고 보고 있고요. 아직도 우리 노사관계가 갈등적인 요소가 있어서 이런 부분을 풀 수 있는 체제를 좀 갖춰 주는 게 중요하다, 지금 위원님이 바로 지적했듯이 중앙 차원에서는 노사정위원회를 가동하고 또 업종별이나 지역별 협의회도 가동을 해서 격차도 좀 줄이는 걸 당사자들이 협의하고 이런 시스템을 다 포괄해서 그렇게 말씀을 드렸습니다.

○**최봉홍 위원** 예, 잘 알겠습니다. 그런데 지금 우리나라 노동법을 보면 전부 너무 근시안적으로, 현 정부에서는 생각만 하면 그것만 뻔뻔 뻔뻔 해 나가는데 한 가지 사례를 제가 말씀드리겠습니다.

지금 택시노동자들, 택시회사의 기본 조건이 정비를 할 수 있는 팀을, 허가조건에 들어 있습니다. 일본의 택시회사는 기사들의 안전·후생을 담당하는 국가고시에 의한 감독자도 있어야 됩니다. 그런 점들을 비교해 볼 때, 좀 더 안전이나 후생복지나 그런 것을 생각할 때는 외국 것도 좀 검토를 해서 가지고 시행할 수 있도록 부탁을 드리겠습니다.

그다음 한 가지만 더 여쭙 보겠습니다.

이번에 GM이 통상임금 통합해 준다고 나왔지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**최봉홍 위원** 우리나라 통상임금 법원 판례를 보고 외국인이 보는 눈은 그렇습니다. 그런데 현대, 기아, 르노는 그대로 지금 못 하고 기다리고 있습니다. 그렇기 때문에, 물론 이 문제는 통상임금 문제가 나오기 전부터 제가 장관님이나 전 장관님에게 부탁을 드린 사항입니다만 아직까지 그냥 자율로 하기보다도 자동차 회사에 대해서 행정지도를 좀 더 강화해서 가지고 GM이 취한 그 태도, 외국인이 보는 태도, 법률이 어떻게 바뀌면 거기 적응을 할 줄 아는데 우리는 서로 끝까지 고집을 해 가지고 파국까지 몰고 가고, 현재 파업 직전에 와 있지요?

그런 사항들을 좀 감독관들을 보내든지 해서 가지고 서로 합의가 될 수 있도록 당부를 드리겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 알겠습니다.

지금 판결 이후에 상당수의 기업에서는 상여금은 넣되 임금 인상률이랄지 임금체계 개편이랄지 이런 부분을 통해서 전반적으로 노무비가 급상승하는 것을 방지하면서도 이렇게 개선안을 마련한

사업장들이 있습니다. 이런 좋은 선례들을 GM이나 이런 태도 좀 알려서 어떤 합리적인 방안을 찾도록 지도하겠습니다.

○**최봉홍 위원** 그다음에 또 한 가지 확인……

서울고등법원 1행정부에서 지난 7월 1일 날 판결, 아시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**최봉홍 위원** 창조컨설팅.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 예.

○**최봉홍 위원** 판결이 그렇게 났으면 빠르게 조치를 해야 되는 것 아닙니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 저희 징계위원회 구성이 중앙노동위원회의 일반직 고위공무원이 반드시 시행령에 포함되도록 되어 있습니다.

○**최봉홍 위원** 그 판결문도 봤습니다. 봤는데 문제는 그 당시 급하게 징계한다고 절차를 무시했기 때문에 그런 상황이 일어났는데, 그 당시 절차를 구두보고라도 받았을 것 아닙니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**최봉홍 위원** 받았으면 거기에 대한 조치를, 보완을 해 가지고 한 사람 채웠으면 이런 결과는 안 나왔으리라고 봅니다.

○**고용노동부장관 이기권** 다시 징계 절차를 밟아서 바로 하도록 하겠습니다.

○**최봉홍 위원** 7월 1일 날 결과 발표 나고 오늘 23일째입니다. 물론 노동부 사정도 있었겠지만 장차관님, 빠른 시일에 해 가지고 이 창조컨설팅이 다시는 노무사로서 일할 수 없도록 조치해 주시기 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 이기권** 알겠습니다. 실질적인 내용은 저희들 것을 다 인정해 줬고 절차가 잘못됐다고 되어 있기 때문에 빠른 시일 내에 재정계를 하도록 그렇게 하겠습니다.

○**최봉홍 위원** 그런데 이러한 연유로 노동부가 언론에 시끄럽게 나오고 하는 것은 노동자들이 볼 때 뭐라 하겠습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 유념하도록 하겠습니다.

○**최봉홍 위원** 그다음에 또 노사정위원장님께 말씀드렸습니다만 장관님께서 좀 총대 메시고 앞장서 가지고 노사정위가 정상적으로 돌아갈 수 있도록 좀 특별하게 당부를 드리겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 협력해서 잘……

○**최봉홍 위원** 노동법 문제도 마찬가지로입니다만 청문회 때도 제가 말씀드렸습니다. 앞으로 우리

나라 노동법 노사 자율, 계약 자율 되는 데 장관님 도와주시겠지요? 그걸 부탁을 드리겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**최봉홍 위원** 이상 마치겠습니다.

○**위원장 김영주** 최봉홍 위원님 수고하셨습니다.

다음 장하나 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**장하나 위원** 먼저 자료 화면을 좀 같이 봐 주시고요, 맨 마지막 것 좀 보여 주십시오.

(영상자료를 보며)

근로시간 인정 관련 판례.

장관님, 제가 얘기드리고 싶은 것은요. 학교마다 당직기사가 있고, 국민권익위원회에서 올 3월에 초·중·고 전수조사를 했습니다. 1만 274개교 이렇게 실태조사를 했고요. 그 내용 혹시 파악을 하고 계십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**장하나 위원** 그렇다면 처음 같이 좀, 방금 나왔던 페이지요, 판례 부분.

지금 화면 같이 봐 주시면 저게 2006년 11월의 대법원 판례입니다. 현실로 작업 종사를 하지 않는 대기시간이나 휴식·수면 시간 하더라도, 그런데 근로자에게 자유로운 이용이 보장되지 않고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 놓여져 있는 시간이면 근로시간에 포함되어져야 한다라는 내용의 판례가 있는데도 불구하고 올 초의 권익위 전수조사 결과는 많은 학교 당직기사 분들이 사실상 하루에 5시간에서 7시간 사이의 근무시간만을 인정받고 있다라는 내용인데요.

그러면 일단 이 조사 내용을 같이 좀 봐 주시면 좋겠습니다.

일단 직접고용 되고 있는 비율이 4.9%로 나와 있고요, 외부용역이 거의 70%에 달하고 있습니다. 그리고 근무 인원은 한 명이 당직을 서는 거지요, 전체 학교에. 그런 것들이 70% 이상으로 나와지고 있고요.

다음 페이지 보여 주십시오.

그런데 문제는 출근에서 퇴근까지 평균 15시간 일하고 있고 주말의 경우는 이분들이 금요일 오후 4시에 가서서 토요일·일요일까지 다 학교에서 지내시고 월요일 오전 9시에 퇴근하는 경우가 허다하다고 합니다. 이분들이 되게 고령 노동자이시고 사실상 학교에서 이렇게 63시간 이상 근무를 하는데도 하루에 일하는 시간을 5시간 정도 인정받다 보니까 이런 일이 벌어지고 있는데요.

그러면서 받는 급여 수준이 화면을 보시다시피 70만 원~80만 원 사이가 4%, 80만 원~90만 원 사이가 20%, 90만 원~100만 원 사이가 20%, 100만 원~110만 원 구간이 20% 해서 전체의 70% 이상이 110만 원 미만 받고 계십니다. 그런데 근무하는 시간은 상상을 초월하고요.

이때 가장 문제가 될 것이 그러면 주말에 연속해서 그것도 63시간 이상 근무하시는 분들이 그중에서 몇 시간을 근로시간으로 인정받느냐 이걸 노동부에서 좀 정리를 해 주시고 권익위의 권고처럼 노동부가, 정부가 입장을 확실히 해 봤을 때 이분들의 노동여건이 좀 획기적으로 또 합법적으로 저는 정리가 되지 않을까 이렇게 생각 들어서 이 노인 노동에 대한 얘기를 드리고 있고요.

이분들이 많은 경우에 휴게시간이라고 되어 있는 경우들이 있습니다. 그런데 사용자 측에서 임의적으로 휴게시간이라고 정해져 있지만 이분들한테 설문조사를 한 결과 실질적인 휴식이 가능한지 물었을 때 반 이상이 '돌발 사고에 대처의 무가 있습니다' 얘기를 했고요, 또 이 중의 30%는 휴게시간이지만 사고가 나면 본인들이 책임을 져야 한다 이런 설문조사 결과들이 나오고 있습니다. 이거는 2012년에 서울지방노동청에서 했던 실태조사 내용이고요.

그런데 이렇게 사실상 사용자의 지휘·감독하에 있고 휴게시간이라고 해도 사고가 나면 본인들이 책임진다고 했을 때 이분들의 근로시간과 휴게시간에 대해서 한번 노동부가 입장을 새로이 밝히시고 기준을 좀 엄격히 정해야 된다 이런 필요성을 느끼시는지 일단 묻고 싶습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 위원님, 처음에 판례 말씀 주신 부분은 아마 일반근로자들, 단속적 근로가 아니라 일반근로자들의 휴게시간에 관해서 사용자의 지휘하에 있으면 아마 근로시간으로 봐야 된다, 그 일반근로자에 해당되는 판례가 아닌가 싶고요.

지금 지적하신 학교에 당직 서시는 근로자 분들, 특히 나이 많으신 분들에 대해서 정확하게 저희가 한번 실태조사를 하겠습니다. 그래서 그 휴게시간이, 단속적으로 이렇게 이어지는 휴게시간이 어떤 상황인지를 좀 보고 판단을 해서 종합적으로는 그분들의 근로조건이 개선될 수 있도록 교육부랄지 이런 관계부처와 협의를 해 나가겠습니다.

○**장하나 위원** 전수조사를 다시 하실 건 없겠고 그 권익위 조사 내용을 한번 찬찬히 보시고 참고를 하시면 될 것 같아요. 중복해서 하실 필요는 없을 것 같은데, 그러니까 감시·단속직에 있다 하더라도 저는, 아까 판례가 일반근로자라고 표현을 하셨는데요. 그렇다면 감시·단속직에 있을 때에는 휴게시간에 사용자가 관리감독을 해도 된다 그런 취지……

○**고용노동부장관 이기권** 아니, 그런 취지는 아니고요.

○**장하나 위원** 아니시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 좀 더 자유롭게 휴식을 할 수 있다는 의미의 단속적 근무로 보고 있기 때문에 그렇습니다.

○**장하나 위원** 그런데 이런 주장을 제가 한 것도 아니고 권익위 조사내용을 제가 다시 한 번 읽는 거거든요. 그러니까 여기에서 분명히 권익위의 권고사항은 좀 특단의 조치가 필요한 내용으로 지금 나와져 있어요. 그러니까 이분들이 아까 토요일 4시에서 월요일 9시까지 근무하는 경우들 얘기드렸고 더 심각하게는 작년 추석연휴 5일 동안 쭉 학교에 계셨다는 분들이 또 이 중에 반 이상이 됐었거든요. 그러니까 이거는 한 분이 학교 당직을 서는데 대체할 인원이 아예 학교 측에서 배려가 없는 겁니다. 무조건 계셔야 되는 상황이에요. 본인들도 으레 그럴 거라고 생각을 하고 있는데 그래도 하루에 근무하는 시간을 많아야 7시간, 적게는 5시간 정도 인정받고 있는 현실인데요. 여기 학교 상황이 특별히 안 좋은 학교가 있는 게 아니라 다 그런 상황이라서, 그렇기 때문에 저는 노동부가 이제는 발 벗고 나서야 된다 이런 말씀을 드리는 겁니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 교육부하고 협의 하겠습니다.

○**장하나 위원** 지금 노동의 양뿐만 아니라 질 제고를 위해서 신경을 쓰시겠다고 오전 질의에서 얘기를 하셨는데……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

마무리하겠습니다, 위원장님.

특히나 제가 청년들의 일자리도 너무 고민이 많지만 지금 노인들이 많이, 노년층이 이 일을 하고 있어요. 그리고 크게는 퇴직 후에 안정된 삶이 보장되고 젊은이들이 사실 일을 해야 되는데 지금 당장 대한민국의 노동구조, 큰 경제구조가 문제입니다. 저는 정말 심각한 상황이라고 생

각을 하고 있고요.

그런데 그 과정에서 고령자 분들은 일단 일만 시켜 주면 감사하다는 식으로, 현행법과는 전혀 상관없이 이 나이에 일 시켜 주니까 고맙다는 식으로 사실 노예상황에 가까운, 그러니까 전혀 본인의 권리를 주장하지 않는 상황에 있어서 특히나 이분들이 본인의 권리를 주장했을 때는 전혀 다른 곳에 일자리를 찾기 힘든 이런 제일 약자에 속해 계시거든요.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

그래서 저는 어떤 부분보다도 노동부가 좀 손을 대셔야 될 부분이라고 강조를 드리고 싶었고요.

이 권익위 전체적인 내용은 장관님께서……

○**고용노동부장관 이기권** 예, 알겠습니다.

○**장하나 위원** 꼼꼼히 다시 파악을 해 보시기를, 그렇게 주문을 드립니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그러겠습니다.

○**장하나 위원** 이상입니다.

○**위원장 김영주** 장하나 위원님 수고하셨습니다.

다음 주영순 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**朱永順 委員** 장관님, 먼저 취임을 축하드립니다.

○**고용노동부장관 이기권** 감사합니다.

○**朱永順 委員** 2기 내각을 열심히 하셔서 누가 보더라도 참 잘했다는 이런 말을 들을 수 있을 정도로 하십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 열심히 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 그리고 산업계나 노동계 전부가 웃을 수 있는 그런 장관이 되어 주시길 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 명심하겠습니다.

○**朱永順 委員** 먼저 최근 박근혜정부의 브랜드 정책으로 추진되고 있는 일·학습 병행제에 대해서 질의하겠습니다.

이 사업은 민간의 훈련기관, 대학과 산업별 단체 등이 많이 참여하며 자칫 관리를 잘못하여 부정수급이 생길 위험성이 아주 크다고 봅니다, 그렇지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**朱永順 委員** 그중에서 가장 우려스러운 점은 기존에 노동부나 인력공단에서 수행하던 각종 직

업능력 개발사업에 참여하던 산업별 협회나 훈련기관이 이 사업에도 참여하고 있다는 것입니다. 그리고 실제로 현재 참여 중인 산업별 협회 중 한 곳은 연구원들이 과거 중소기업 기술지원 대상업체 선정 과정에서 금품을 받아 징역형을 받는 등 물의를 많이 일으킨 적이 있습니다, 그렇지요? 알고 계십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 항상 그럴 가능성이 있습니다.

○**朱永順 委員** 참여단체와 훈련기관 모두가 다 그런 것은 아니겠지만 이런 산업별 단체가 참여 기업을 발굴하고 사업자 선정 과정에까지 참여하면서 대표 등이 지역인적자원위원회 구성원으로 참여하고 있다는 점은 좀 걱정이 되는데 이 점에 대해서 장관 어떻게 생각하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 저희가 훈련이나 직업능력 개발의 가장 큰 목적은 산업이 필요로 하는 인재를 양성하는 데 있다고 보고 있습니다. 그래서 그 수요를 가장 정확히 측정하기 위해서는 어떻게 산업별 협의체가 필요하다고 보고 있는데 위원님이 말씀하시는 취지대로 거기에서 만약에 산업별 협의회가 또는 그 훈련기관들이 부정의 소지가 있다라고 하면 이 부분은 철저하게 감시를 해서 예방을 해야 한다고 보고 있습니다.

○**朱永順 委員** 그러니까 참여기업을 발굴하고 또 사업자 선정 과정까지 과거에 그런 전력이 있던 사람들이 관여를 하게 되면 반드시 이견 문제가 많이 있을 수 있습니다. 이걸 좀 확실하게 파악을 하셔서……

○**고용노동부장관 이기권** 예, 유념해서 시행하도록 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 하도록 해 주십시오.

다음으로 해당 사업에 참여하고 있는 기업에 대해서 살펴보겠습니다.

현재 고용노동부에서는 1000개 기업이 사업에 참여하고 있다고 아주 대대적으로 홍보를 했는데 주로 300인 이하의 중소기업 사업이 주 타깃이지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 대부분 중소기업에서 참여하고 있습니다.

○**朱永順 委員** 그런데 그중에서도 50인 이하 소규모 사업체는 얼마나 되지요?

○**고용노동부장관 이기권** ……

○**朱永順 委員** 약 41%가……

○**고용노동부장관 이기권** 예, 100인 미만이 한

60% 정도 되고 있습니다.

○**朱永順 委員** 41%가 50인 이하 사업장입니다.

그런데 정부에서 재정지원까지 해 가면서 이렇게 중소기업에 필요한 인재를 키워 가고 있는데 대기업의 중소기업 인력 빼 가기와…… 학생들의 요구는 대기업으로 가기를 원한다는 말입니다. 그래서 이렇게 힘들여 키워 놓은 인재들이 혹시 대기업으로 다 빠져나가지 않을까 이런 염려가 있는데, 제가 보기엔 그럴 위험성이 아주 크다고 보는데 장관께서는 어떻게 생각하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 제가 학교에 있을 때도 이 사업을 했습니다. 그래서 중소기업에서 굉장히 관심도 많고, 중소기업에서 이 사업에 관심이 많은 이유는 기업에서 일을 하면서 또 주말이나 이렇게 주야간을 이용해서 대학에도 가고 또는 산업별 협회 가서 계속적으로 공부를 하고 그래서 그게 어느 정도 학점 인정이 되어서 마무리할 때까지 최소한 한 4, 5년은 계속 근무할 수 있다, 장치도 그렇게 해 놔줍니다. 계속 동일사업장에서 근무하는 걸 전제로 했기 때문에 그래서 기업에서도 좀, 중소기업에서 특히 관심이 많은 걸로……

위원님이 지적하신 대로 열심히 중소기업에서 능력을 개발해 왔더니 대기업으로 가는 그런 부분들 방지할 수 있도록 중소기업에 장기간 근무를 하게 되면 인센티브를 주는 방안도 같이 보완을 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 그런 보완을 충분히 해 가지고 정부에서 돈까지 쥐 갖고 중소기업 인력을 양성해 왔는데 전부 대기업으로 빠져나가지 않도록……

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 신경을 많이 써 주시기 바랍니다.

다음은 지난번에 세월호 참사 이후 4월 말일인가요, 건설현장과 산업현장에 대한 안전점검을 실시한 적이 있지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 했습니다.

○**朱永順 委員** 그런데 점검 결과 대형 건설현장에서의 지적사항이 상당수 있었던 것으로 알고 있습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**朱永順 委員** 어떤 지적사항이 대부분이었습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 기본적으로 위험요인에 대한 예방조치 부족이랄지 이런 부분을 많이 점검을 했었습니다.

○**朱永順 委員** 구체적으로 말씀을 해 보세요.

○**고용노동부장관 이기권** 안전 난관 또는 개구부 덮개, 낙하물 방지망, 추락 방지를 위한 안전시설, 아주 핵심이면서도 기본적인 부분들이 좀 부족한 부분이 많이 지적이 됐습니다.

○**朱永順 委員** 화학공장 등 공정안전관리대상 사업장에서의 지적사항 중 가장 많았던 부분, 중요한 부분이 지적된 것은 어떤 부분이지요?

○**고용노동부장관 이기권** 보수작업 이렇게 하면서, 개보수작업이 화학공장에서는 굉장히 중요한 작업인데 작업에 관련된 정보랄지 또는 원청과 하도급 간의 안전수칙이랄지 이런 부분들, 공정 안전관리 프로세스상에 나와 있는 부분들이 제대로 준수되고 있는 부분들, 다 종합적으로 점검을 했었습니다.

○**朱永順 委員** 지난 6월 달에 POSCO 광양제철소에도 사고가 났었는데……

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**朱永順 委員** 고용노동부 직원들이 세 차례나 방문을 하고 여러 가지 주의를 줬음에도 사고가 났습니다. 그것도 역시 안전밸브 가스감지기라든가 이런 부분에서……

○**고용노동부장관 이기권** 예, 기본수칙이 안 지켜져서 났습니다.

○**朱永順 委員** 사고가 났는데 대부분 공정 안전 점검은 이런 부분에서 철저히 좀 조사를 하고 감독을 해야 됩니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○**朱永順 委員** 1분만 하겠습니다.

지금 산업안전감독관이 고용노동부에 속해 있지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**朱永順 委員** 그런데 지금 전국적으로 몇 천 개 산업현장이 있어 가지고 세월호 참사 이후 국정과제로 안전 문제나 이런 걸 다루고 있는데 제가 알고 있기로는 300명의 감독관이 있다고 들었습니다. 그런데 300명 갖고 이걸 다 커버를 할 수 있습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 지적하신 대로 300여 명의 산업안전감독관이 약 6900개소를 집중적으로 감독을 해야 할 사정이라서 인력이 부

족한 건 사실입니다. 인당 6900곳입니다.

○**朱永順 委員** 부족하면 장관이 새로 오셨으니까 어떤 대책을 갖고 안행부하고 절충을 한다든가 해서 충원을 하도록 해야지 만약에 충원이 안됐을 때는 우리 환경노동위의 존경하는……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

위원장님이나 여기서 좀 힘을 받아서 반드시 충원이 되도록 해야지, 장관님 그런 의지를 가지고 계십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 저부터 열심히 뛰겠습니다. 위원장님 비롯해서 위원님들께서 많이 도와주시면 감사하겠습니다.

○**朱永順 委員** 안 되면 우리 위원장님한테도 말씀하세요.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 이상입니다.

○**위원장 김영주** 주영순 위원님 수고하셨습니다. 다음 이인영 간사님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이인영 위원** 우선 필수유지업무와 관련해서 간단하게 여쭙어 보겠습니다.

필수유지업무에서 단체행동권을 제한하는 이유는 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**이인영 위원** 그 이유는 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 이런 필수공익사업을 정리하고, 이런 목적으로 이렇게 두는 거겠지요?

그런데 필수유지업무와 관련해서 그 취지와는 다르게 이른바 비정규직의 고용이라든가 외주를 준다거나 이런 형태가 늘어나고 있는 것에 대해서는 어떻게 생각하십니까? 법 본연의 취지하고 전혀 정반대로 가는 것 아닌가요?

○**고용노동부장관 이기권** 기본적으로 해당 사업체에서 주요 핵심 사업은 이렇게 직접 하면서 일부는 연관된 일부 기능들이 외주되어 있는 부분이 있습니다.

○**이인영 위원** 그런 정도로 말씀하셔도 되는 건지, 원래 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우에 공중의 생명 건강 또는 신체 안전이나 공중의 일상생활을 위태롭게 하는 업무일 텐데, 그런 것들에 대해서 할 텐데 이런 것들을 외주를 준다거나 아니면 비정규직으로 고용한다거나 이런 것은 상시적인 성격의 것들일 텐데 그런 것들이 법 본연

의 취지하고 맞느냐는 거예요, 그런 형태로 나타나는 것이.

○**고용노동부장관 이기권** 예를 들면 항공……

○**이인영 위원** 그 법을 없애 버리거나 아니면 비정규직이나 외주를 주는 것을 근절시켜 가거나 이래야 되는 것 아닙니까?

○**고용노동부장관 이기권** 그 취지는 모두 직접 고용해서 하라는 고용 형태하고는 좀 달리 입법이 된 것으로 알고 있습니다. 그러니까 그 필수유지에 해당되는 것은 직접 고용해서 하라는 의미는 아니고 연관되어 있는 업무에 종사하는 자는 이 법에 따라서……

○**이인영 위원** 장관님, 그것 그렇게 말씀하지 마시고요. 우선 그렇게 말씀하시기 전에 필수유지업무를 비정규직이나 외주 용역 실태 이런 것은 좀 파악하고 계십니까?

장관님 말씀하신 대로 일부일지 조금일지 아니면 이게 굉장히 심각할지 이런 실태는 파악하고 계셔야지요.

○**고용노동부장관 이기권** 업종별로 좀 차이가 있는데요. 노동위원회에서 필수유지업무를 결정을 할 때 항공 같으면 조종사, 또 다른 항공과 유관되어 있는 주유랄지 항공기 유도랄지 정비랄지 이런 부분도 같이 하기 때문에 거기에 대해서는 직접 하는지 아니면 협력업체가 하는지 이런 부분들이 좀 있기 때문에……

○**이인영 위원** 하나의 예로 지하철 서울메트로 같은 경우에 필수유지업무라고 이야기되는 이런 분야 중에 구내기관사라고 있거든요. 총 90명 중 필요인원이 90명이고 모든 인원이 쟁의 항의를 할 수 없는 중요한 업무라고 이야기하고 그런데 이 90명 중에 78명이 정보세이프티라는 외주 용역업체에서 고용된 사람이다 이렇게 파악이 되는데 이게 일부라고 얘기할 수 있나요?

그다음에 두 번째로 인천국제공항의 탑승교, 비행기 타 보셨으니까 아실 것 아닙니까? 비행기 탈 때 내릴 때 이렇게…… 업무 대상자 전원이 용역업체에 고용되어 있기 때문에 필수유지 협정도 원본기업과 노조 간에 맺어지고 있고요. 총 581명의 직원 중에서 574명, 무려 98.6%를 비정규직으로 고용하고 있고 필수유지업무를 간접고용 비정규직에 맡겨져 있는 건데요. 이게 일부라고 얘기할 수 있을까요?

○**고용노동부장관 이기권** 업체별로 좀……

○**이인영 위원** 아니면 이런 정도는 그렇게 해도

된다고 그러면 필수유지업무에서 빼시든가 그렇게 해야 되는 거 아니에요?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 말씀하신 대로 필수유지의 지정하고 고용 형태하고는 다른 얘기입니다마는 인천국제공항의 경우는 저희들이 보기에 원청의 비중이 너무 낮다고 저희들도 보고 있습니다.

○**이인영 위원** 메트로 같은 경우도, 전체가 그렇지 않겠지만 그 분야에서는 심각하잖아요. 그러면 그렇게 해도 되는 정도라고 판단했기 때문에 그렇게 할 텐데 그리고 노동부에서도 그래도 된다고 보니까 방치했을 테고, 그러면 법 제도를 개선해 가지고 그것을 빼 버려야지 합리적이잖아요, 아니면 강력하게 지키도록 관리감독을 하시든가……

○**고용노동부장관 이기권** 아니, 그것은……

○**이인영 위원** 변명하지 마시고요.

○**고용노동부장관 이기권** 아니, 변명이 아니고요. 필수유지업무는 직접 고용을 해서 하라는 취지는 아니고 그 업무를 직접 하든 아니면 도급을 해서 하든 그 업무가 중지되지 않도록 하는……

○**이인영 위원** 필수유지라는 게 무슨 뜻입니까, 필수유지가? 지속적이고 상시적인 업무 이런 것에 해당이 돼요, 안 돼요? 그런데 그런 말씀을 하세요?

○**고용노동부장관 이기권** 아니, 지속적으로 하는데 그것을 직접 수행하는 것만 의미하지는 않는다는 것이지요. 그러니까 우리가 가급적이면 직접 고용해서 하도록 권유를 하고 지도를 하겠지만 법적으로 강제할 수 있는 것은 아니라는 것입니다.

○**이인영 위원** 상식적으로 좀 생각해 보시자는 거예요, 제 얘기는. 지속적이고 상시적인 업무이고 그리고 그것이 여러 사람에게 영향을 미칠 수 있고 그러니까 그 부분들은 필수업무를 유지해야 된다 이런 것 아니겠어요? 만약에 그런 식으로 말씀하시면 이 법 취지하고 굉장히 상반된 형태로 나타난 것을 그냥 방치하시겠다는 얘기로밖에 안 들리는데요.

우선 좋습니다. 다른 것 떠나서 필수유지업무, 필수 공익 사업장별로 필수유지업무와 관련해서 인원, 그다음에 유지 수준, 대상 업무, 그다음에 유지율 이런 것들을 파악한 게 있으세요?

○**고용노동부장관 이기권** 각 위원회별로 자료가 있습니다. 필요하시면 저희들이 취합해서 보고드

리도록 하겠습니다.

○이인영 위원 그러면 전부 취합해서 한번 제출해 주시지요.

○고용노동부장관 이기권 예.

○이인영 위원 제가 지금 왜 이런 말씀을 드렸느냐 하면요, 하나의 예입니다마는 지금 우리가 장관님 청문회 때도 제가 그 비슷하게 말씀을 드렸는데 저는 세 가지 노동의 위기가 있다고 생각해요.

하나는 저임금의 위기가 있는 것이고요, 또 하나는 비정규직의 위기가 있는 것이고 마지막으로 노동3권의 위기가 있는 거지요. 지금 노동3권이 우리가 예전보다는 어느 정도 좋아졌다 이렇게 얘기할 수는 있을지 모르지만 노동3권이 또 다른 차원에서 굉장히 훼손되고 있는 이런 것들도 분명히 있잖아요.

그런데 이런 노동의 3대 위기를 지켜 주고 보호하고 어떤 면에서는 이렇게 하면서 사회 전체의 갈등을 해소하고 통합의 분위기로 갈 수 있도록 주로 해야 할 곳이 노동부거든요.

제가 지난번에도 말씀드렸습니다마는 기재부 막내동생 노릇 하려고 하지 말고 기재부하고 어떤 면에서든 대등하게 그런 위치에서 노동의 이해나 또 노동경제의 영역이나 이런 것들을 지켜나가고 주도할 수 있어야 된다고 말씀드리는 것인데, 실제로 공공 분야에 있어서 입단협의 주요 가이드라인 이런 것을 기재부에서 설정하고 있잖아요, 공공기관에 있어서. 그리고 노동부가 그것을 방치하고 있잖아요, 어떤 면에서는 노동3권에 저해되는 측면들이 있는데도.

○고용노동부장관 이기권 공공부문 전체 운영과 관련해서는 기재부가 정하고 있지만 그것을 노사간에 충분히 협의를 해서 합리적으로 결정해 가는 것은 저희들이 지도를 하고 있습니다.

○이인영 위원 정말 그렇게 하고 있다고 지금 자신하실 수 있습니까?

○고용노동부장관 이기권 그래서 위법사항이 나온 데는 사법 조치도 하고 또 일방적으로 하는 부분은 절차를 거쳐서 하도록 저희들이 지도를 하고 있습니다. 또 부족한 부분은 더 그렇게 하도록 하겠습니다.

○이인영 위원 정부끼리 힘 싸움하시고 싸우라고 제가 부추기는 게 아니고 그 말씀대로 하면 사실은 기재부장관 이런 데를 관리감독의 주요 대상으로 삼으셔야 돼요. 일정하게 가이드라인을

제시하는 것은 다 알고 계시잖아요? 복리후생 비용을 얼마큼 줄이고, 그게 자율적인 교섭과 협상에 맡겨 놓은 그런 방향이 아니지 않습니까?

○고용노동부장관 이기권 전반적으로 국민 전체의 입장에서 공공부문이 지나친 복지를 갖는 것은 옳지 않다고 보고 예산 편성을 할 때 이리이러한 수준이라는 것을 기재부와 큰 지침을 하게 되면 실질적으로 단위 사업장의 노사가 그것을 협의하는 과정에 원칙을 지키고 또 기본적으로 협의를 통해서 하도록, 일방적으로 하지 않도록……

○이인영 위원 그 가이드라인을 지키지 못 하면 내년에 불이익을 주겠다고 이렇게 하고 있다면서요, 그게 그냥 기준만 제시하고 자율적으로 하는 분위기를 조성하는 겁니까?

○고용노동부장관 이기권 경영진이 정성을 가지고 노동조합과 같이 협의하고 열심히 정성을 다 해서 그것을 성취해 내라 저희들은 그렇게 보고 있습니다.

○이인영 위원 제가 지금 점잖게 말씀드리니까 자꾸 그러시는데요. 고용노동부장관님이 기획재정부 대변인입니까?

○고용노동부장관 이기권 아니요, 그런 취지는 아닙니다.

하여튼 저희들도 질서를 지키도록 최선을 다하겠습니다.

○이인영 위원 ‘기재부가 그런 가이드라인을 제시하는 것은 하는 것이고 그 과정에서 노사간의 자율적 교섭을 방해하는 부분들이 있으면 고용노동부가 막아내겠습니다’ 이렇게 얘기하셔야지요. 그리고 오히려 지나치게 부당노동행위가 나타나면 기획재정부라도 고용노동부가 그것은 의법조치 하겠다고 얘기를 하셔야지요. 그것을 대변하실 일이 아니잖아요?

○고용노동부장관 이기권 대변하겠다는 취지는 전혀 아니고요. 그런 사업장이 나타나면 저희들이 사법조치 다 하고 계속 그것은 위치를 하겠습니다. 하고 있고요. 더 그 부분은 강화하겠습니다.

○이인영 위원 공공기관과 관련해서 어떠한 그런 행위를 하셨어요, 공공기관 노사교섭과 관련해서?

○고용노동부장관 이기권 최근에 일부 사업장에서 일방적으로 취업규칙을 불이익 변경을 해서 사법조치를 다 하고 했습니다.

LH공사가 노조 동의 없이 취업규칙 불이익 변

경을 해서 기소 의견으로 송치를 했고요, 강원랜드도 저희들이 시정 지시를 해서 사측이 시정을 하고 있습니다.

○이인영 위원 그 사례를 다시 제시해 주십시오.

○고용노동부장관 이기권 예, 부족하지만 저희들이 더 노력하도록 하겠습니다.

○이인영 위원 추가질의 하겠습니다.

○위원장 김영주 이인영 간사님 수고하셨습니다.

다음 권성동 간사님 질의해 주시기 바라겠습니다.

○권성동 위원 장관님, 축하드리고요.

○고용노동부장관 이기권 예, 감사합니다.

○권성동 위원 오늘 아까 어느 위원 답변 과정에서 간접고용이라는 단어를 썼는데 이 간접고용이라는 단어가 법적인 용어입니까?

○고용노동부장관 이기권 아닙니다.

○권성동 위원 그러면 우리 법에 기업이 외부 노동력으로 활용하는 형태가 있잖아요, 도급 파견 용역 위탁관계 이런 등이 있지 않습니까?

○고용노동부장관 이기권 예.

○권성동 위원 이것을 법적인 용어는 아니지만 일반적으로 간접고용이라고 이렇게 칭하는 것이지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 저희들이 실태조사할 때 행정용어로 쓰고 있습니다.

○권성동 위원 행정용어로 쓰고 있다?

○고용노동부장관 이기권 예.

○권성동 위원 파견 용역 도급 위탁관계 등 간접고용이 현행법상 금지되어 있는 겁니까?

○고용노동부장관 이기권 아닙니다. 파견은 32개 직종으로 제한이 되어 있고 하도급은 특별한 제한이 없습니다.

○권성동 위원 그러니까 결국은 법적으로 금지되어 있는 것도 아니고 또 이것이 필요한 고용 형태이기 때문에 지금 도입되어 있는 거지요?

○고용노동부장관 이기권 기업에서 필요에 의해서 하고 있는데 저희 입장에서 보면 너무 그렇게 간접고용으로 가는 게 전체 대한민국 고용 질서 상 좋지 않아서……

○권성동 위원 물론 그렇지요. 전부 간접고용으로 가라는 얘기는 아니고 필요성이 인정되기 때문에 도입되어 있는 것이지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○권성동 위원 선진 외국에도 이런 간접고용 형태가 법적으로 허용되어 있지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 거기도 있습니다.

○권성동 위원 저도 그렇게 알고 있고요. 제가 왜 물어보는 거냐 하면 인사말씀 5페이지에 ‘상시·지속적 업무나 국민의 생명·안전에 밀접히 관련된 업무에는 가급적 정규직이 고용되도록 하겠다’ 이렇게 되어 있습니다.

그러면 소위 말하는 간접고용 형태로 고용되어 있는 근로자들은 정규직입니까, 비정규직입니까?

○고용노동부장관 이기권 간접고용은 꼭 정규직, 비정규직으로 나누는 것은 옳지 않은데요. 원래 비정규직 개념에 기간제 그리고 용역, 파견 이렇게 되어 있었는데 간접고용 중에 사내하도급이 비정규직이나 정규직이나 논란이 있는데 사내하도급도 하나의 사업에 무기계약직으로 되어 있기 때문에 전체적으로 정확히 따지면 그것은 비정규직은 아니라고 보는데 통상 거기까지를 넣어서 얘기하고 있습니다.

○권성동 위원 법적으로 보면 협력업체에 고용되었으니까 정규직이지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○권성동 위원 사용자 입장에서 봤을 때 사내하도급 경우에……

○고용노동부장관 이기권 예.

○권성동 위원 그래서 저는 그렇습니다.

고용 형태의 문제가 모든 것이 직접고용이 되고 이러면 좋겠지만 여러 가지 경제의 그런 상황을 고려할 때 불가피하게 간접고용 형태를 유지할 수밖에 없는 부분도 있습니다.

그런데 마치 간접고용은 우리 경제의 악이고 직접고용만 선이다 하는 이런 선악의 이분법으로 나누는 것은 적절치 않다 저는 그렇게 개인적인 의견을 피력을 하고요. 외국도 지금 사내하도급 같은 경우에는 제가 파악한 바에 의하면 일본 독일 미국 영국 등 광범위하게 인정되는 것으로 알고 있습니다.

제가 안행부에서 나온 ‘시간선택제 공무원 인사운영 매뉴얼’, 이것 보셨습니까?

○고용노동부장관 이기권 예, 봤습니다.

○권성동 위원 여기 보면 지금 시간선택제 일 자리를 만들어 가지고 고용률 70%를 달성하겠다는 것이 정부의 방침 아니에요, 그렇지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 중요한 수단 중의 하나가 자발적인 시간선택제를……

○**권성동 위원** 그런데 이게 단순히 일자리를 시간으로 나누는 것만으로는 양질의 일자리는 아니라고 봐요. 그렇지요?

○**고용노동부장관 이기권** (고개를 끄덕임)

○**권성동 위원** 그래서 이 매뉴얼에 보니까 시간선택제 일반직 공무원에게는 공무원연금을 적용하는 것이 아니라 국민연금을 적용하겠다 이렇게 되어 있습니다. 그리고 또 투잡도 허용하겠다 이렇게 되어 있는데 이게 지금 안행부가 노동부와 상의해서 이거 다 결정한 겁니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 기본적으로 그 시간선택제 공무원의 경우에 장기적으로는 공무원 연금을 적용을 해야 되는데 공무원연금이 20년 이상 근무에 연금이 해당됩니다.

그런데 만약에 한나절만 하게 되면 비례원칙으로 하면 40년을 근무해야 연금 혜택이 되는 그런 문제들이 있어서 그런 부분을 보완하기 위해서 좀 시간이 필요해서 우선 국민연금으로 하고……

○**권성동 위원** 우선 그랬다……

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**권성동 위원** 이게 정규직만 보호하려고 이러는 것이 아닌가 하는……

○**고용노동부장관 이기권** 그런 취지는 아니고요, 시간이 좀 걸리기 때문에 우선……

○**권성동 위원** 그러면 예컨대 같은 공무원인데 주20시간 근무하는 공무원하고, 지금 기본이 40시간인데 40시간 근무하는 공무원은 공무원연금의 대상이 되고 예컨대 20시간이나 30시간 근무하는 공무원은 안 된다……

○**고용노동부장관 이기권** 해 줘야 되는데 비례……

○**권성동 위원** 그러면 차라리 근무연한을 좀 더 늘려서라도 20시간 근무하는 사람들 40년은 좀 너무하지만 이 시간선택제 일자리를 좀 더 정착시키려면 한 30년 정도 하면, 20시간씩 30년 하면 해 주겠다, 이런 전향적인 정책이 나와야 정부의 실천의지도 신뢰를 하고 말이에요, 그래서 이게 민간 부문까지 좀 확대되지 않겠느냐 하는 생각이 드는데 그런 부분을 어떻게 앞으로 검토하실 계획입니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 위원님 말씀에 전적으로 공감합니다. 그래서 정부도 비례원칙을 하게 되면 40년이 넘어야 되기 때문에 그 비례원칙을 넘어서는 어떤 장치를 마련해서 20년은 넘어야 되겠지만 40년까지 안 가더라도 할 수 있는

방안이 없겠는지 그 고민을 해서, 하기 위해서 지금 시간이 필요하고요……

○**권성동 위원** 이게 실시 단계부터 좀 정밀하게 검토를 한 후에 실시를 하면 좋았을 텐데 너무 그냥 성급하게 나가는 경향이 있어요.

○**고용노동부장관 이기권** 그 부분은 연금법 개정 문제가 걸려 있어서요, 조금 시간이 걸리는 문제라 선 국민연금을 적용하면서 하기 위해서 노력하고 있습니다.

○**권성동 위원** 그리고 겸직 허용하는 부분, 영리업무 겸직 허용하는 부분은 자칫 잘못하다 본말이 전도될 수가 있어요. 이게 진짜 무슨 장사하는 상인인지 공무원인지 왔다 갔다 할 수가 있거든요, 이 부분.

물론 시간선택제 일자리, 시간제 일자리 갖고는 생계유지가 안 될 것이라는 전제하에 투잡을 허용한다는 차원에서 이것도 도입했지만 일반 국민들이 과연, 저 사람 신분은 공무원인데, 반일 근무하더라도 공무원인데 공무원이 나가서 장사를 한다, 사업을 한다……

그리고 업무 연관성이 있는 부분은 물론 제한하겠지만 그것도 명확하게 제한하기도 어려운 실정이고 또 공무원으로서 인적 네트워크를 활용해서 자기 사업에 도움을 받을 수도 있고 이런 측면이 있기 때문에 과연 우리 국민들이 이러한 제도에 대해서 찬성을 할 것인지, 우리 국민들 지금 법 감정으로는 이걸 찬성 안 할 것이다 저는 이렇게 보고 있거든요.

이 부분도 실태조사를 한번 해 보시고 의식조사를 한번 해 보십시오. 그래서 이거 진짜 투잡 허용하는 것이 국민정서상 받아들이기 어렵다 하면 이걸 할 수 없는 좀…… 안행부에다가 고용노동부의 의견을 전달할 필요가 있다 저는 그렇게 생각이 드는데 어떻습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 그런 부작용 부분이 일어나지 않도록 하는 범위 내에서 허용할 수 있는 것으로 한번 만들려고……

○**권성동 위원** 그리고 정규직으로 있다 시간제 선택했다 말이에요, 다시 환원. 내가 애를 키우는 동안에 20시간만 하겠다, 그리고 나는 3~4년 지난 후에 다시 정규직으로, 전일제로 환원이 가능하게끔 이 제도가 돼 있습니까? 그걸 좀 만들어야 될 것 같아요.

○**고용노동부장관 이기권** 아직 거기까지는 안 돼 있습니다.

○**권성동 위원** 왜냐하면 일자리를 나누는 거 아니에요? 내가 전일제공무원인데 내 일자리를 내가 일부만 근무하고 일부는 다른 사람한테 주겠다, 여러 가지 개인적인 사정에 의해서, 또 육아라는 부분에 있어서는 굉장히 국가적으로 보면 중요한 부분 아닙니까? 그래서 애를 어느 정도 키운 다음에 나는 또 전일제로 가겠다 이거 환원이 가능하게끔 설계가 돼야 돼요. 그렇지 않습니까? 그래서 조금 어려운 부분이 있지만 그렇게 해야 시간선택제 일자리가 활성화된다 저는 그렇게 보고 있습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 말씀에 전적으로 공감하고요. 이 시간선택제가 우리 사회에서 정말 양질의 일자리가 되려면 우리가 채용형을 먼저 해서 그런데 정상적인 것은 현재 기존의 근로자들이 내가 육아나 학습이나 아니면 장기 퇴직이 필요해서 시간선택제로 4년이나 5년 준비한다고 할 때 내가 시간선택제로 돌아가고 거기에 내가 시간선택제로 돌아갔기 때문에 그 반나절을 누군가가 해 줘야 되기 때문에 나와 능력이나 업무 성격이 맞는 사람이 또 파트너로 들어와서 하는 게 가장 이상적인 시간선택제로 보고 있습니다.

우선은 채용형이 됐지만 우리가 바라는 대로 현재 있는 전일제근로자들이 전향적으로 시간선택제로 자유롭게 활성화되면 아마 이 부분이 조화를 이룰 것으로 보고 있습니다. 그래서 위원님이 지적하신 대로 가장 바람직한 시간선택제는 전일제가 필요에 의해서 시간선택제로 전환하는 형이 우리 사회에 정착되는 부분이라고 보고 있고요.

이 부분은 우리 공공 부문을 필두로 해서 민간 부문에서 이 부분이 정착되어야 우리가 말하는 고용률 70% 그다음에 일·가정 양립이 실질적으로 이루어진다고 보고 있고요, 저희들도 그래서 제도적으로 전환형 쪽에 지원할 수 있는 체제를 갖추려고 대안을 마련하고 있습니다.

○**권성동 위원** 전환했다가 환원하는 것까지 검토를 해 주십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 그렇습니다. 전환했다가 다시 돌아오는 겁니다.

○**위원장 김영주** 권성동 간사님 수고하셨습니다.

이상으로 첫 번째 질의를 모두 마쳤습니다. 이어서 그대로 보충질의를 하도록 하겠습니다.

보충질의 순서는 첫 번째 질의순서대로 하겠으며 질의시간은 5분으로 하겠습니다.

이자스민 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○**이자스민 위원** 수고가 많습니다.

장관님, 사회적기업에 대해 잘 알고 계실 거라고 생각을 합니다.

지난 3년간 사회적기업과 예비사회적기업 증가 현황을 보면 1.3배 정도의 기업이 늘어났습니다. 그래서 문제는 이처럼 사회적기업이 늘면서 관계당국에 적발된 위반사항도 역시 크게 증가하고 있다는 건데요, 지난 3년간 사회적·예비사회적기업이 1.3배로 늘어났는데 위반사항이 무려 6배나 증가한 수치입니다.

대부분의 위반사항은 근로자 근무상황 관리 출퇴근·출장·휴가 등 그리고 정부 지원금에 대한 관리 부실이 지난 3년간 전체 위반사항의 70% 정도를 차지하고 있습니다.

취약 계층에 대한 일자리와 사회적서비스를 제공하는 사회적기업은 소외 계층에 대한 사회안정망 역할과 일을 통한 복지 실현을 위한 대안 모델로서 사회적 관심이 매우 높는데 그런데 당국의 점검 현황을 보면 근로자가 어디에 있는지, 지원금은 어떻게 쓰이고 있는지 관리가 잘 안 되는 실정입니다.

사실 저는 국회에 들어오기 전에, 한 5년 전에는 예비사회적기업에서 일을 하다가 예비사업적기업 선정 취소가 되면서 직장을 다니다가 갑자기 3개월 만에 직장이 없어져 버린 상황이었습니다.

성과에 집중한 나머지 사회적기업을 늘리는 데만 치중한 것이 아닌가 싶은 생각도 있고요. 앞으로의 관리와 사회적기업 활성화를 위한 장관의 견해는 무엇입니까?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님이 지적하신 대로 우리 사회적기업이 본래의 사회적기업은 한 1080개 또 예비사회적기업이 한 1400개 이상 형성되어 있습니다. 그래서 처음에는 임금 지원이나 사회적기업을 만들어 가는 쪽에 이제까지 우리가 노력을 해 왔다라면 앞으로는 사회적기업이 스스로 기업을 활성화할 수 있는 쪽으로 경영이랄지 전문기술이랄지 또는 회계 관리랄지 전문적인 부분을 지원해 주려고 그러고요, 인건비 지원은 차츰 줄여 가려고 하고 있습니다. 그러면서 말씀하신 대로 일하는 분들의 정확한, 정부가 지원해 주는 예산을 가지고 일자리도 만들고 또 급

여를 주고 있기 때문에 헛되이 쓰이지 않도록 그 부분의 관리도 철저히 해 나갈 계획입니다.

다행인 것은 최근에 사회적기업이 정부 지원이 끊기고 나도 한 90% 이상이 계속 생존을 하고 있고 한 3~4년 이상 생존율도 높아져서 또 1인당 매출액도 조금씩 올라오고 있어서 조금 긍정적으로 보고 있습니다.

○이자스민 위원 일단은 청년 일자리 창출에 못지않게 취약 계층에게 일자리 제공을 통해 삶의 희망을 주는 사회적·예비사회적기업은 늘어날 수밖에 없다고 보는데 내실 있는 관리를 통해서 정직하게 운영되고 있는 사업장이 피해 보지 않고 성장해 나갈 수 있도록 관심을 부탁드립니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇게 하겠습니다.

○이자스민 위원 아까 말씀드린 것처럼 예비사회적기업이었다가, 일하고 있다가 갑자기 끊기는 경우는, 다른 일을 취소하고 그 일을 하겠다고 딱 들어갔는데 선정이 취소가 되는 경우는 일 자리를 갑자기 잃는 부분이기 때문에 그에 대한 관심도 가져 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 알겠습니다.

○이자스민 위원 그리고 장관님, 질문 하나 더 드리겠습니다.

열심히 일하고 급여를 받지 못한다면 장관님께서 어떤 기분이 드시겠습니까?

○고용노동부장관 이기권 우리 사회에서 임금은 근로자들의 생명·안전에 거의 준해서 소중한 것이기 때문에 반드시 받도록 해 줘야 한다고 보고 있습니다.

○이자스민 위원 그러니까 일반 근로자의 입장에서 보면 기분 좋지 않은 일이고요, 당장 이번 달 생활비에 대한 걱정도 앞설 거라고 생각을 하게 됩니다.

그런데 문제는 이러한 일이 공공기관에서 버젓이 그것도 상습적으로 발생하고 있다는 것입니다.

2012년, 2013년 공공기관 임금체불 현황을 보면 51개, 54개의 공공기관에서 30억, 27억 총 57억 원의 임금체불이 발생하고 있고요, 이 중에 13억 원이 아직 해결되지 않은 상태로 나와 있습니다.

장관님, 타 기업에 모범을 보여야 할 공공기관에서 상습적으로 임금체불이 발생하고 있고 임금체불이 발생한 기관에서 계속 이런 일이 발생하

는데 어떤 해결 방안을 가지고 있습니까?

○고용노동부장관 이기권 공공기관에서 직접 임금체불은 절대 일어나지 않도록 저희들이 모든 조치를 다 하겠고요. 공공기관의 하도급업체에서 임금체불이 있는 경우도 어떻게든 원청이 책임지고 이걸 해결하도록 하겠고 만약에 그 하도급업체가 상습적으로 하는 경우는 입찰 과정에 참여할 수 없도록, 그런 제한장치를 하도록 해 나가겠습니다.

○이자스민 위원 매년 임금체불 공공기관 사례도 강원랜드·코레일네트웍스·태백관광개발 등이 매년 이렇게 임금체불의 문제가 나타나는 거거든요. 그 이유가 뭘까요?

○고용노동부장관 이기권 아마 여러 단계, 하도급에서 비롯된 것이 아닌가 일용 그렇게 생각이 됩니다. 구체적인 사항은 저희가 또 깊이 좀 살펴해보도록 하겠습니다.

○이자스민 위원 예, 깊이 살펴봐 주시기……

장관님이 처음이시다 보니까, 처음 업무보고를 하시는 것 보니까 ‘아마’라는 단어를 굉장히 많이 쓰시는 것 같습니다. 그래서 너무 확신이 없는 것 같은 느낌이 많이 들어서 믿어야 할지 말아야 할지 그런 부분이 좀 많이 있어서 그런 부분 좀 앞으로 잘, 정보를 조금 더 정확히 아시고 말씀하셨으면……

○고용노동부장관 이기권 예, 제가 직접 그 부분을 아직 보지를 않았기 때문에 그 표현을 했고요, 알겠습니다.

○이자스민 위원 2014년의 상반기 공공기관 체불액을 보면 257억 원으로 지난해 총액 대비 10배가 증가했는데 부처로부터 아직 자세한 설명을 듣지 못했습니다. 그래서 어떻게 상반기에만 10배가 급증했는지……

○고용노동부장관 이기권 그 부분은 조금, 금년도 부분은 약간 착오가 있었던 것 같습니다. 구체적인 금년도 우리 실태조사 부분은 공공기관별로 정확하게 위원님께 별도로 보고를 드리도록 하겠습니다.

○이자스민 위원 예, 그렇게 해 주세요. 의원실에 자세한 설명을 일단 부탁드립니다.

감사합니다.

○위원장 김영주 이자스민 위원 수고하셨습니다.

다음 장하나 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○장하나 위원 새정치민주연합 비례의원 장하나입니다.

장관님, 제가 아까 오전의 첫 질의에서 노년층 노동 중에 가장 흔하다고 할 수 있는 감시·단속 직을 좀 말씀을 드렸는데 청소년 또한 노동 약자입니다. 나이가 어리다 보니까 아무래도 직장 안에서 사용자와의 관계, 여러 가지 뭐라 그럴까요, 위계가 더 심각하고요, 본인들의 문제를 직접 해결하는 데 너무 많은 어려움을 겪고 있는데요.

(영상자료를 보며)

지금 2010년부터 2014년까지 청소년 고용사업장에 대한 근로감독을 그래도 노동부가 저는 의욕을 갖고 했다고 봅니다. 그런데 아시다시피 근로감독관 수라든가 이런 것들이 많이 부족하기 때문에 작년의 경우에 3057개소 정도 이렇게 근로감독을 하셨고요, 그런데 문제점은 지금 4년째 계속되고 있는데 이 중에 위반업체 수가 전체 점검한 업체 수의 많게는 92%에서 적게는 84% 정도, 그러니까 대부분 위반이다 이렇게 볼 수가 있습니다. 심각하고요. 그런데 다행히 또 근로감독 후에 시정조치 하라고 우리 고용노동부에서 했을 때 99% 이상 시정은 했다고 합니다.

그런데 문제는 편의점만 해도 전국에 5만 개가 있는데 이 정도 근로감독 해서는 근본적인 대책이 되기는 힘들다, 그러면 4년 동안 이런 결과가 있었으면 어떻게 근로감독이 아닌 다른 제도적인 방식으로 수십만 개에 달하는 소위 아르바이트 중심의 사업장들의 문제를 해결할 것인지 아주 간단하게 혹시 계획이라도 있으십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 지적하신 대로 우리 청소년들이 아르바이트를 해서 최소 시급을, 법정 최소한의 최저임금을 받고 또 근로시간도 건강을 해치지 않을 정도로 준수될 수 있는 것은 매우 소중하다고 보고 있고요.

저희들이 감독을 함에도 불구하고 되지를 않는 부분이 많이 있어서, 가장 기본적인 부분은 당사자 간의 서면계약이 저는 가장 중요하다고 보고 있습니다. 그래서 서면계약을 하도록 늘 홍보도 하고 안 지켰을 때는 저희들이 위반에 대해서 제재할 수 있는 수단이 있기 때문에 그 부분을 확실히 좀 하겠고요.

그리고 저희 노동교육원에서 학생들 학교에 대해서 금년에 온·오프라인으로 노동교육을 강화하도록 돼 있습니다. 그 부분을 활용해서 온라인이나 저희들이 직접 가서 교육도 하겠고요.

○**장하나 위원** 알겠습니다.

올해 하반기부터 말씀하신 근로계약서 서면 교

부를 위반했을 때 과태료 부과하는 부분하고 특히 최저임금 위반했을 때 즉시 과태료 부과라는 조처들을 사실 계획하고 계신데요, 이런 갑작스러운 조처 때문에 현장에서의 반발이랄까요, 큰 파장이 예측되거든요. 거기에 대해서는 어떻게……

○**고용노동부장관 이기권** 이미……

○**장하나 위원** 지금 이미 업체들한테 많이 얘기를 하고 계십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 저희들이 위반하면 과태료를 선 물리고 시정을 하면 일부 과태료를 면제하는 이 시스템에 대해서 이 제도 자체를 홍보하면서 모든 소규모 업체들이 최소한을 지킬 수 있도록 그렇게 유도해 가도록 하겠습니다.

○**장하나 위원** 몇 가지, 이제 하반기가 곧 다가오는데 저도 제안을 드리고 상당히 관심이 있는 정책이라서 말씀을 드리는 건데요.

근로감독을 하시다 보면 이 중에 특히 재벌 대기업에서 하고 있는 대형 프랜차이즈 업체들이 많이 포함되어 있지요? 편의점도 그렇고 커피숍도 그렇고 그런데, 보면 고용노동부에서 이러한 근로감독의 결과를 프랜차이즈별로 이렇게 집계해서 공문 시행을 한 것으로 알고 있습니다.

그러니까 본사가 법적 책임은 없을지 몰라도 귀사의 많은 가맹점들이 이런 불법사항이 있으니 알고 있으라고 이렇게 공문 시행을 했는데 여기에 대해서 본사에서 훨씬 좀 더 실질적인 책임을 질 수 있는 방법들을 혹시 고안하고 계시진 않은지, 안 그렇다면 하반기에 이 정책 시행을 어떻게 해 나가실지 방안을 말씀해 주시지요.

○**고용노동부장관 이기권** 프랜차이즈라는 것 자체가 사업주와 사업주와의 관계이고 한 가맹점이 직접 사업주가 돼서 근로자든 아르바이트든 직접 채용해서 쓰는 것이기 때문에 사업주로서의 책임은 물을 수 없지만 프랜차이즈 가맹점을 선정해 갈 때 최소한 우리 청소년들에 대해서 최저임금이랄지 근로시간이랄지 이런 부분을 잘 지키는가를 기본적으로 프랜차이즈 선정의 요건으로 활용할 수 있도록 해서 간접적으로 원청의 그런 관심들이 프랜차이즈점의 사업주들이 그것을 최소한 지킬 수 있는 그런 영향력 있는 지침이 될 수 있도록 그렇게 저희들이 유도를 해 가겠습니다.

○**장하나 위원** 지침을 마련하시겠다는 대답으로 제가 듣고요.

1분만 마무리를 하겠습니다.

지금 본사가 법적 책임이 없다라고 많이들 해

석을 지금까지 해 왔고 그래서 저도 노동부에서 하반기에 추진할 계획에 있는 정책들이 이런 대기업들과 부딪치지 않을까 많이 우려를 하고 있고요.

하지만 현행 가맹사업법에 보면 5조에 ‘가맹본부의 준수사항’이라고 해서 가맹점 사업자와 그 직원에 대한 교육·훈련 부분도 가맹본부에서 갖고 있는 의무로 기재가 되어 있는데 이 부분을 저는 적극적으로 해석을 하셔서 아까 말씀드린 근로계약서 부분이라는 것과 최저임금 부분은 본사가 확실히 교육을 하고 이런 불법사항이 있을 때 그러면 본사는 그 교육의 임무를 다 하였는지, 적극적으로 가맹점에……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

알렸는지 그런 부분을 점검을 하시면 저는……

○고용노동부장관 이기권 예, 저희들도 8월에 집중 점검할 때 그런 부분을 아주 세밀히 보도록 그렇게 하겠습니다.

○장하나 위원 곧 방학이라서 점검을 하시는 걸로 알고 있는데 그 과정에서 그렇고 같이 일을 해 봤으면 좋겠다라는 생각입니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 알겠습니다.

○장하나 위원 이상입니다.

.....

○위원장 김영주 장하나 위원님 수고하셨습니다.

다음은 최봉홍 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○최봉홍 위원 장관님께 여쭙겠습니다.

아까 노사정위원회 인사말에 보니까 금년 11월 국제노사정기구연합과 국제노동기구 공동으로 사회적 보호 강화를 위한 컨퍼런스가 서울에서 개최되지요? 알고 계시지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○최봉홍 위원 서울 선언문이 채택될 예정인데 지금 이런 행사가 우리나라 노동계의 현실로 봐 가지고 오히려 국제적인 망신은 안 하겠습니까? 어떻게 생각하십니까?

○고용노동부장관 이기권 일시적으로 우리 노사정위원회, 노동계가 지금은 참여를 하지 않고 있지만 전반적으로 철수를 했던 노동위원회나 이런 부분은 다 들어왔고요. 그다음에 큰 합의는 아니더라도 우리나라 주5일근무제랄지 등등의 큰 제

도 변화를 할 때 노사정위원회에서 합의까지는 안 되더라도 많은 논의를 통해서 해 왔기 때문에……

○최봉홍 위원 ILO에서 무슨 회의를 하더라도 우리나라 노동자들이 두 패로 갈려져 있는데 세계적으로 다 끌어모을 것 아닙니까? 그 점 감안하시고 만반의 대책을 좀 부탁드립니다.

○고용노동부장관 이기권 염려하시는 부분을 감안해서 노사정과 상의를 해 가면서 준비를 하도록 하겠습니다.

○최봉홍 위원 우리나라 노동운동의 실태가, 저도 노동운동을 옛날에 하면서 봤습니다만 스리랑카의 야당 총재가 노동조합 간부였습니다. 자기 나라에서 억울하게 구속이 된 것을 세계 노동자들이 메시지를 보내 가지고 출옥을 시켰어요. 6개월 만에 출옥을 시켜 가지고 온 사람을 보고 우리가 그랬습니다. ‘당신네 나라는 어째 가지고 그런 것을 가지고 잡아넣느냐’ 그랬더니 이 양반이 정색을 해 가지고 ‘당신은 스리랑카 사람이 아니면서, 법도 모르면서 왜 우리나라를 욕하느냐’, 노동외교도 국제적인 자국 보호입니다. 그렇기 때문에 이 점 감안해 주시고요.

○고용노동부장관 이기권 예.

○최봉홍 위원 산재재심사위원장님 말씀드리겠습니다.

○산업재해보상보험재심사위원장 김병욱 예.

○최봉홍 위원 6월부터 46회 회의를 해 가지고 1441건, 1회당 31건 했는데 한 번 회의하면 몇 시간 합니까?

○산업재해보상보험재심사위원장 김병욱 보통 2시 반에 시작해서 5시 반 내지 6시경에 끝납니다.

○최봉홍 위원 4시간이지요?

○산업재해보상보험재심사위원장 김병욱 3시간……

○최봉홍 위원 그런데 여기에다가 근로자들은 목을 매고 있습니다. 그렇지요?

○산업재해보상보험재심사위원장 김병욱 그렇습니다.

○최봉홍 위원 원처분 취소가 139건이고, 지금 산재 재심사하는 시간이 철두철미하게 못 한다고 현장 노동자들은 말이 많습시다. 특히 조금 이상이 있으면, 결과에 승복 못 하면 재판해라 이래 가지고 법원에 가 가지고 재판을 하는데 재심사하는 데 60일, 법원에 가서 몇 달 끌어버리면 근

로자들은 그 비용 다 써서 아무 소용 없습니다. 그래도 재판에서 패소율이 지금 7.2%로 나오고 있습니다.

이번에 30명 더 증원하는 걸로 되어 있지요, 예산이?

○**산업재해보상보험재심사위원장 김병욱** 지금 위원 증원을 30명 추가적으로 하려고 하고 있습니다.

○**최봉홍 위원** 추가적으로?

○**산업재해보상보험재심사위원장 김병욱** 예, 법 개정이 되면……

○**최봉홍 위원** 운영을 하실 때 좀 철저하게 해 가지고 근로자들이 피해 보는 일이 없도록 당부를 드리겠습니다.

○**산업재해보상보험재심사위원장 김병욱** 알겠습니다. 명심하겠습니다.

○**최봉홍 위원** 그리고 또 근로자들에게 먼저 판결을 해 가지고 재판결과가 있으면 그것을 인용을 해 주셔야 됩니다. 그런데 재심사하는 그 자리에서 판례를 갖다 붙여도 인정을 못 받고 ‘당신들 다시 재판에서 판례를 똑같이 받아오시오’ 합니다. 그런 결과가 있기 때문에 앞으로 재심사하실 때에 기존 판례를, 대법원 판례를 인용했으면 같이 인용할 수 있도록 당부를 드리겠습니다.

○**산업재해보상보험재심사위원장 김병욱** 예, 존경하는 최봉홍 위원님께서 지적해 주신 부분은 저희들이 재심사를 할 때에 특정 개별사건에 있어서 법원 판례가 있더라도 저희들이 연구를 해서 판례를 검토해서 가급적이면 법이나 저희 행정 내부의 지침이 또 있기 때문에 그것을 기준으로 삼아서 합리적인 선에서 근로자에게 피해가 가지 않도록 지금 하고 있습니다만 판례를 그대로 따라하는 것은 현실적으로 좀……

○**최봉홍 위원** 예, 됐습니다. 알겠습니다.

장관님 여쭙겠습니다.

기업이 일감 몰아주기 하면 공정거래법에서 다루어지나요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**최봉홍 위원** 그 사람이 다루어지는데, 그것 중간착취 아닙니까? 사장이, 회장이 자기 동생한테 줘 가지고 일거리 몽땅 줬습니다. 실제 일할 때는 70% 주고 나머지 30%는 자기 뚝에다 다 넣었습니다. 회사가 바로 하면 최소한도 세금 공제하고 80~90% 나갈 수 있는데, 그러면 공정거래위에서는 공정거래로 다루는데 노동부에서는

어떻게 다루니까? 아무 규제 없지요?

○**고용노동부장관 이기권** 취업하는 과정에 이렇게 개입해서 착취하는 것은 금지하도록 되어 있는데요.

○**최봉홍 위원** 그것이 결국 근로자로부터 불로소득자를 사회적으로 양산해 가지고 사회에 대한 불만으로 나오고 있습니다. 그렇기 때문에 그 문제도 노동부 차관님도 계시고 하니깐 연구해서 가지고 노동자들이 불만 안 가지도록 그것을 중간착취 차원에서 좀 다루어 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○**위원장 김영주** 최봉홍 위원님 수고하셨습니다.

다음은 주영순 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**朱永順 委員** 장관님, 기재부를 통해서 ‘고용복지 분야 기능점검 추진방안’이라는 내용으로 진행이 되다가 언론을 통해서 문제점이 지적되면서 잠깐 보류된 것이 있지요? 알고 계십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 얘기는 들었습니다.

○**朱永順 委員** 해당 방안에는 고용과 복지를 담당하는 우리 고용부 산하 공공기관을 비롯하여 복지부 산하 공공기관의 개편을 통해서 새로운 공단을 하나 만든다는 내용이 포함됐던 걸로 알고 있는데 그렇습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 실무자 안이었다고 이렇게 얘기를 들었습니다.

○**朱永順 委員** 거기에 대해서 장관님 생각은 어떠십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 정부 전체적으로는 고용과 복지의 융합 또는 통합서비스가 필요하다고 보고 있는데요. 그게 고용복지플러스센터를 통해서 한다라고 되어 있어서 우리가 남양주시에 1호 센터를 열었고요, 내일모레 구리에 2호 센터를 열면서 금년에 10개, 매년 10개씩 해서 60개 정도로 이렇게 해서 현재의 고용센터를 중심으로 해서 복지와 그리고 여타 문화까지 포괄할 수 있는 서비스를 하는 걸로 되기 때문에 그 안은 사실상 그냥 실무자 안에 그쳤다고 저는 보고 있습니다.

○**朱永順 委員** 실무자 안으로 더 이상 이것은 진척이 안 된다고 봐야 되지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 저는 그렇게 생각합니다.

○**朱永順 委員** 새로운 고용정책 추진을 위해서는 노사정 대화의 복원이 반드시 필요합니다. 장관님도 그렇게 생각하시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**朱永順 委員** 지난 18일에 한국노총을 방문하셨는데 대화는 잘 됐습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 여러 가지 공감을 많이 하고요. 가급적 이른 시일 내에 노사정위원회……

○**朱永順 委員** 공공기관 정상화 때문에 한국노총과의 대화가 그렇게 부드럽게 잘 되지는 않은 걸로 아는데 정부와 노동계의 이견을 좁히기가 당분간은 쉽지 않을 것 같습니다. 그래서 이 부분에 대해서 장관께서 대책이나 장관에 취임하시고 복안이 있으면 말씀해 보십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 기획재정부장관과 더불어서 관계부처 간에 협의를 해서 또 한국노총과 그 문제를 협의하고 그래서 노사정위원회에 복귀를 해서 모든 현안들을 논의하는 걸로 그렇게 설득을 하고 준비를 해 가도록 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 지금 산업계에서 장관님이 새로 취임하신 후로 상당히 기대를 많이 하고 있습니다. 노동계와 산업계가 지금 평행선을 달리고 있는데 이 부분을 어떻게 하든지 지혜를 모아 가지고 노동계도 웃을 수 있고 산업계도 외국으로 더 이상 기업들이 나가려고 하는 것이 없도록 하기 위해서는 장관님의 역할이 대단히 중요합니다. 이 부분에 대해서 견해를 한번 말씀해 보십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 말씀하신 대로 지금 현장에서 풀어야 할 과제들 그리고 통상임금이나 근로시간이나 제도적으로 풀어야 할 과제들을 미래지향적으로 마무리하기 위해서는 노사정 간에 긴밀한 협력과 협의가 필요하다고 봅니다. 그래서 제가 정성을 다해서 노사 양측과 더불어서 같이 대화하고 협의해서 대안을 찾아가는데 최선을 다하도록 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 위원장님, 마치겠습니다.

○**위원장 김영주** 주영순 위원님 수고하셨습니다. 다음은 이인영 위원님 질의해 주시겠습니까?

질의해 주시기 바랍니다.

○**이인영 위원** 제가 아까 말씀드린 것의 핵심적인 요지는요, 저임금 상태나 비정규직 상태, 노동3권의 상태가 이렇게 일정하게 위기에 오고 있는 이런 상황들이 그냥 그 노동 사안으로 끝나는 게 아니라 우리 사회 전반의 위기와 결부될 가능성

이 있다 이런 것 때문에 제가 지금 걱정이 돼서 드린 말씀이거든요.

아까 업무보고 하시는 것 보면 단기적 위험 이런 식으로 지적하신 부분들이 있는데 거기에 대해서 대응을 잘 해야 된다, 사실은 이게 단기적 위기가 아니라 구조적인 어떤 위험의 이런 상황에 우리 사회가 전체적으로 들어가 있을 수도 있어요. 이런 상황에서 저임금·비정규직·노동3권의 위기가 발생하면 이게 큰 사회적인 갈등의 문제로 비화될 소지가 다분하지 않겠습니까? 그것은 장관님도 오랫동안 공직에 계셨으니까 잘 보아 오셨을 테고요.

특히 노동 사안이 그렇게 사회적 갈등으로 나왔을 때 우리 사회가 얼마나 파국적인 상황으로 갈 수 있는지 이런 것들도 잘 아시잖아요. 그런 측면에서 제가 드린 말씀입니다.

실제로 점심값만큼도 안 되는 최저임금의 상태도 이미 잘 알고 계시잖아요. 그리고 이렇게 필수유지업무라고 이야기하는 부분까지도 외주가 대부분 들어오고 또 그 외주의 대부분이 비정규직이고 이런 상황이 심각한 걸 우리한테 알려 주고 있지 않습니까? 국민의 생명과 안전에 위협을 주는 분야에서는 비정규직을 정규직으로 전환하는 것을 검토하겠다고 업무보고서에서도 말씀하셨잖아요.

그리고 세월호의 주원인 중의 하나가 그런 것 아니겠습니까? 비정규직 선장, 저임금 이런 구조들, 그냥 단순히 노동의 문제는 아닌 것 같아요, 제가 볼 때는.

그리고 노동3권의 문제가 공공기관, 공공분야에서도 이렇게 위협을 받을 정도면, 노동3권이 온전히 실현될 수 없는 상태면 그러면 이게 부딪혔을 때 어떤 상황으로 갈지에 대해서 저는 충분히 예견이 되거든요.

노동조합으로 있는 분들은 차라리 투쟁이라도 할 텐데요, 그냥 개인으로 있는 비정규직 상태에 있는 대부분의 분들은 어떻게 다른 선택의 여지가 없으니까 스스로 목숨을 끊는 상황으로까지 가잖아요. 이런 상황들을 우리가 방치해서는 안 되고 적어도 그런 분야에 있어서는 고용노동부가 또 장관님께서 이렇게 지켜 주시면서 사회적 갈등을 해소하는 쪽으로 가야 된다 이런 말씀을 드리고 싶었던 거거든요.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 저도 위원님 말씀에 공감을 하고요.

○이인영 위원 그래서 제가 계속 장관 청문회부터 오늘까지 드리는 말씀이 기재부의 막내동생처럼 하지 말고 기재부와 노동부가 대등한 관계 속에서 어떤 역할을, 정책적·제도적·사회적 역할·기능 이런 거를 해야 된다 이런 측면에서 제가 계속 드리는 말씀입니다.

강한 노동부가 되어야 되거든요, 고용노동부가. 노동법 어기는 것 그냥 일벌백계하겠다 이런 강한 고용노동부가 아니라요. 그런 측면에서 저임금이나 비정규직이나 노동3권의 문제들을 강력하게 지키면서 시장이나 기획재정부 이런 쪽에 주눅 드는 게 아닌 이런 측면에서 역할을 할 때만이 실제로 사회적 갈등을 해소할 수 있는 이런 여지가 저는 훨씬 많이 만들어진다고 생각합니다. 그래야지 그 갈등도 축소돼서 해소될 수 있거든요.

제가 지난번 청문회 때도 말씀드렸는데 그날도 그냥 제가 볼 때는 두루뭉술하게 대답하고 넘어가셨는데, 사회적 대화를 통해 가지고 여러 가지 갈등을 해소하시겠다고 말씀을 하셔 놓고도 전교조 문제나 공무원노조의 문제나 공공기관에서의 어떤 갈등 문제나 이런 것들을 사회적 대화 혹은 사회적 대화기구를 통해서 해소해 가는 것에 대해서 여쭙 보면 분명하게 대답을 못 하시잖아요. 그리고 그런 것들이 제대로 작동을 해야지만 노사정위원회도 본격적으로 가동될 수 있고 그러지 않겠습니까? 그게 어디 단순히 노사정위원회만의 문제겠습니까.

그런 측면에서도 제가 지금 말씀드린 거거든요. 크게 관점을 바꾸고 사이클을 바꾸지 않으면, 사이클에 대한 어떤 새로운 대응을 해 나가지 않으면 우리가 할 수 있는 부분들은 굉장히 한계가 있고 고용노동부장관께서 여기 오셔 가지고 대답하시는 게 똑같은 레퍼토리를 반복하는 것 말고는 무슨 다른 이야기를 할 수 있겠습니까. 실제로 사회적 위기가 눈앞에 오고 있지 않습니까?

○고용노동부장관 이기권 위원님 말씀하신 대로 지난번 청문회 때도 그런 주문을 주셨고 저도 개인적으로 공기업이든 민간기업이든 국민들한테 가장 존경받는 기업은 자기가 채용한 근로자들에게 대해서 노동의 소중함을 알고 가급적 직접 채용하면서 그걸 높이 사는 기업이라고 저는 보고 있습니다. 그래서 그런 부분을 서로 노력을 해야 한다고 보고 있고요.

따라서 우리 임금이나 이런 부분들도 직접 채

용을 방해하는 요소들은 우리가 좀 합리적으로 개선을 해서, 서로 쌍방 간에 노력을 해서 가급적이면 계속적인 업무에 대해서는 직접 채용을 하도록 하자, 그게 저는 굉장히 소중하다고 보고 있어서 지난번 청문회 때도 말씀을 드리고 오늘 인사말에서도 말씀을 드렸습니다.

그래서 앞으로 저는 공공기관 평가할 때도 그런 부분이 좀 반영되어야 된다고 보고 있고요. 앞으로 위원님이 말씀하신 대로 가급적 중요한 업무는 직접 채용할 수 있도록 분위기를 만들어 가고 주문도 하고 그렇게 하겠습니다.

○이인영 위원 그리고 ‘국민의 일상생활, 국가 경제에 미치는 영향이 큰 노사갈등은 조기에 관계 부처 협의 등을 통해서 범정부 차원에서 대응하겠다’ 이 말씀에 어떤 입장을 가지고 그렇게 관계 부처와 협의하고 범정부 차원에서 대응하겠다고 하시는 건지 이런 것들이 제대로 들어가 있지 않으면 안 된다 이거지요.

노동을 탄압하는 이런 차원에서의 관계 부처 협의나 대응이라면 저는 그건 고용노동부장관이 하실 일이 아니라고 생각해요. 그러면 안행부로 가세요.

○고용노동부장관 이기권 법에 보장된 노동권은 보장되어야 한다고 보고 있고요. 또 공공 부문의 공무원들은, 이런 공공 부문의 종사자들도 법은 지켜 가면서 하도록 쌍방을 같이 설득해 가면서 하도록 지도하겠습니다.

○이인영 위원 그 법을 노동자들에게만 지키라고 할 것이 아니라 헌법과 노동법에, 노동조합법에 보장되어 있는 노동3권을 철저히 보장하는 차원에서 하라고 기재부한테도 얘기하셔야 된다는 거예요.

마치겠습니다.

○위원장 김영주 이인영 위원님 수고하셨습니다.

그러면 민현주 위원님께서 오전 질의를 안 하셨는데 7분 질의를 하시는……

○민현주 위원 고맙습니다.

장관님, 육아휴직제도 관련해서 좀 포괄적으로 두 가지 질의 연속해서 드리겠습니다.

저희가 최근 5년간 육아휴직 실태를 한번 보니까요 육아휴직제도가 우리나라에 상당히 많이, 그러니까 선진국 수준으로 도입되었다고 하는데 민간 부문을 포함해서 여전히 육아휴직제도에 실효성이 있는지에 대해서 우리가 좀 더 검토를 하

고 노력해야 되지 않나라고 생각이 들 정도로 사실은 출산휴가와 육아휴직 중에 고용단절을 경험하는 여성들이 많은 것으로 나타납니다. 물론 남성들의 숫자는 잘 안 나타나는데요. 여성들이 대규모 탈락을 하는데.

저희가 보니까 특히 공공기관에서조차 육아휴직 활용하는 인원이 굉장히 적게 나타나요. 예를 들면, 제가 딱 두 가지 기관만 짚어서 말씀을 드리면 대구경북과학기술원하고 한국에너지기술연구원 같은 경우에는 20~30대와 40대 초반에 이르는 여성근로자가 112명과 99명입니다. 그런데 최근 5년간 단 1명의 육아휴직 사용자도 없습니다. 그러니까 민간기업은 더 한 상황이지요. 민간기업 같은 경우에는 1600명 근로자에서 87% 차지하는 기업에도 1명도 없었고요. B사 같은 경우에도 1200명 중에 87%인데요, 1000명이 넘는 여성근로자인데 1명도 없습니다.

물론 여성이 집중되어 있는 일자리나 기업이 더 이런 부분에서는 열악하다는 저희의 상식에 부합하는 결과일 수도 있는데요. 어쨌든 이렇게 공공기관을 포함해서 육아휴직제도를 제대로 활용하지 못하고 있는 상황에 대해서 장관님 잘 파악하고 계신지, 그 현황 어떻게 이해하고 계신지 한번 여쭙겠습니다.

○고용노동부장관 이기권 제도, 육아휴직 1년 그다음에 시간제로 썼을 경우에는 2년 또 정부가 지원제도도 다양하게 마련해서 위원님 말씀하신 대로 지원이나 법체계는 나름대로 어느 정도 갖췄다고 보여지고 있는데 이게 시장에서 또는 공공 부문 내에서 그 지원제도를 충분히 활용하도록 하느냐는 아직은 미흡하다고 저도 보고 있습니다.

○민현주 위원 그러니까 선제적으로 이게 노력하기에 참 어려운 부분이 있는 것은 저도 이해를 하는데요. 그러면 이후에, 사후에 문제라도 제대로 점검을 해야 될 텐데, 그래야 제대로 활용이 가능해질 텐데 사후에 어떻게 고용노동부가 점검을 하고 있나를 살펴봤더니요 출산휴가와 육아휴직 전후 30일 이내에는 해고하지 못하게 되어 있지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○민현주 위원 그렇지요? 자발적으로 퇴사하는 것 이외에는 비자발적으로는 퇴직 안 되게 되어 있지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○민현주 위원 특히 출산휴가 이후로……

그런데 보니까요 최근 휴직기와 출산 전후 30일 이내에 어쨌든 비자발적인 이유로 고용단절한 수가 1만 명이 넘습니다. 정확히 1만 1399명에 달하는데 이것에 대해서 저희가 쪽 살펴봤더니 육아휴직보다는 출산전후휴가로 인해서 탈락률이 훨씬 높아요. 그러니까 출산휴가 같은 경우는 법정으로 90일 무조건 쓸 수 있는 거거든요. 육아휴직 같은 경우에는 자발적으로 신청해서 쓰는 건데, 출산전후휴가로 해서 탈락률이 상대적으로 비율이 훨씬 높고요. 물론 당연히 사용자가 더 많겠지요, 법정의무니까. 이런 문제들……

그렇다면 이 기간 동안에 탈락한 여성근로자에 대해서 사후적으로 어떤 정기점검하는 시스템을 갖췄거나 어떤 사후 노력을 했는가를 보면 전체 숫자에 비해서 상당히 미미한 숫자에 대해서만 조사를 하고 계시다는 거예요. 그리고 그 조사내용이 무엇이고 어떻게 반영되었는지에 대해서 저희가 결과를 잘 찾을 수가 없습니다. 장관님, 혹시 이것 가지고 계신가요?

○고용노동부장관 이기권 위원님께서 지적해 주신 출산전후휴가로 고용이 단절된 것 그다음에 육아휴직으로 단절된 부분을 저희들이 짚어 봤는데 그중의 일부는 부당해고로 의심될 만한 사업장도 있어서 이 부분에 대해서는 어쨌든, 해고는 노동위원회에서 다투지만 출산 전후, 출산 후 30일 이 기간 동안 또 육아휴직기간 동안의 해고는 형벌에 처하도록 되어 있습니다.

○민현주 위원 그렇지요.

○고용노동부장관 이기권 강한 저거가 있기 때문에 강제로 했는지를 해서 만약에 그런 사례가 있으면 법에 따라 엄중하게 조치를 할 거고요.

○민현주 위원 예, 그러니까 보니까 육아휴직 중 고용보험 상실 건수 140건에 대해서 실태조사를 한 결과가 있는데요. 출산휴가 중에 고용보험 상실자 3800명이 넘는 인원에 대해서는 조사한 사항이 없습니다.

저희가 이 부분에 대해서, 지금 제가 인사청문 때도 질의드렸지만 고용률 70%의 핵심과제가 청년과 여성인데 여성의 재취업보다는 경력단절을 예방하는 게 더 우선적이지 않느냐라고 질의드렸었고 장관님 거기에 긍정적인 답변 하셨습니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○민현주 위원 그렇다라면 이런 시스템부터 하나하나 제대로 봐야 나가야 이 상황에서 법적으로

로 보장된 휴가를 사용하는, 휴직을 사용하는 기간에도 탈락하지 않도록 하는 문제가 있습니다. 특히 이렇게 1만 명 이상이 탈락하는 경우에는 단지 퇴사의 문제가 아니라 고용보험의 상실 문제가 같이 오지 않습니까? 이분들이 또 그렇다고 지역가입자로 국민연금으로 이동하는 것도 아니고요. 지금 실태파악이 안 되어 있고요.

그래서 이 부분에 대해서는 확실하게 정기점검 시스템을 갖출 수 있도록 조치해 주시기 바랍니다.

추가해서 한 가지 더 말씀을 드리겠습니다.

이건 제가 하나 제안드리고 싶은 안인데 여성들이 육아휴직 중에 또는 육아휴직 이후에 자발적으로 퇴사하는 가장 큰 이유가 자기가 원래 가지고 있던 자리에, 보직으로 이동하지 못할 위험에 대한 불안감, 또 하나는 승진에서 누락돼서 있으나 마나 한, 조직에서 존재감이 없는 근로자로 남을 것에 대한 불안감으로 인해서 아예 노동시장을 이탈하거나 다른 직장으로, 휴지기를 가진 다음에 다른 직장으로 이동한다고 연구가 많이 나와 있거든요.

그래서 보건복지부 산하의 국민연금관리공단 같은 경우에는 자녀 1명에 대해서 1년 이내의 육아휴직을 사용하고 있는 여성들은 승진 대상자에 포함을 시키는 제도를 도입했습니다. 실제로 지난 3년 동안에 33명의 육아휴직자 중에서 승진을 갖다 경험한 사람들이 있고요. 그러니까 33명이 승진을 경험한 거지요. 승진을 한 거지요. 이로 인해서 육아휴직 이후에 복귀율도 높아지고요. 그다음에 출산휴가나 육아휴직이 더 활성화되고 여성 관리자 비율도 높아지고 있습니다.

제가 지금 질의시간이 짧기 때문에 말씀은 안드리지만 고용노동부 산하 공공기관의 여성 관리자 비율 매우 낮습니다. 매우 저조합니다. 그건 장관님 보고받으셨을 텐데요. 이런 부분들에 대해서 고용노동부 산하기관에도 같은 적용을 해서 육아휴직 중에 있는 여성들의 복귀율을 높이기 위한 안에 대해서 어떻게 생각하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 우선 위원님 지난번에 말씀해서 저희들이 전에 점검했던 부분을 보니까 출산휴가에 전후해서 그만둔 부분이 실업급여하고 좀 연관돼 있는 부분도 많이 있고, 그래서 어떻게든 간에 앞으로 사실상 권고든 육아휴직 출산을 가고 있는 우리 여성근로자들이 본인 의사에 반해서 그만두는 일은 없도록 지도를 꾸준히 해

가겠습니다.

말씀하신 육아휴직자 승진제도 문제는 우리가 육아휴직이나 출산휴가를 거의 모두 쓸 수 있는 상황에서 이 제도가 이렇게 전반적으로 도입이 되면 긍정적인 효과가 클 텐데 아직 휴가제도 자체를 사용하는 우리 여성근로자가 많지 않은 상황에서 이것까지 도입을 했을 경우에 긍정적으로 작동할지 부정적으로 작동할지 아직 자신이 없어서 제가 이 부분은 좀 종합적으로 노사 단체의 의견을 들어가면서 이렇게 고민을 할 필요가 있다는 생각이 듭니다.

그리고 말씀하신 고용부 산하기관의 여성 관리자 비율이랄지 우리 여성근로자들의 육아휴직이랄지 산전휴가랄지 그렇게 법적으로 우리가 보호하고자, 또 정책적으로 이렇게 하고자 하는 부분이 잘 지켜지고 있는 부분인지는 정리를 한번 다시 체크를 해서 우리가 모범을 보일 수 있도록 노력을 하겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○**민현주 위원** 한마디만 더 하겠습니다.

줄속행정으로 해서, 빨리 하는 게 좋다고 해서 무조건 도입해 달라는 말씀을 드린 건 아니고요. 종합적으로 검토를 해서 말씀하신 대로 여러 단체들과 협의를 통해서 합리적인 방안으로 도입해야 된다는 말씀, 저도 제안에 동의는 하고요.

다만 장관님 말씀하신 대로 본인 의사에 반하지 않는 퇴사 말씀하셨는데 아시겠지만 육아휴직이나 출산휴가 전후로 여성근로자들이 퇴사하는 경우에 100% 자발적이다라고 말하기가 굉장히 어렵다는 거 잘 알고 계시지 않습니까? 그 의사를 갖다가 정확하게 파악하는 것조차가 매우 어렵기 때문에 경력단절 문제에 육아휴직 문제가 제대로 해결이 안 되는 부분도 있다는 거 저도 인정을 합니다.

따라서 좀 더 포괄적이고, 그러니까 협의의 육아휴직과 협의의 본인의사에 반하냐 안 하느냐의 개념 정의가 아니라 좀 더 포괄적인 입장에서 접근을 하셔서 육아휴직…… 여성이나 남성이 이직을 할 때 장관님 아시지만 그게 전적으로 본인이 원해서인가, 뭐라고 그럴까요……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

푸시(push) 효과와 풀(pull) 효과는 다르지 않습니까? 분명히 동시에 존재하지 않습니까? 이 부

분에 대해서 포괄적인 접근을 통해서 대안을 마련해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 알겠습니다.

○위원장 김영주 민현주 위원님 수고하셨습니다.

다음, 한정에 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○한정애 위원 새정치민주연합 한정애입니다.

지난 결산 때 잠깐 언급이 되었었는데요. 장관께서 새로 오셨으니까……

산재보험하고 고용보험기금 규모가 17조인데 지금 아마 그동안 기획재정부로부터 운용과 관련된 평가를 지난 3년 동안 계속 최하위를 받으셔서 고용보험위원회, 산업재해보상보험및예방위원회 심의를 해서 어쨌든 외부 전문운용기관에 위탁하겠다고 결정은 된 상태이나……

○고용노동부장관 이기권 예, 양 위원회까지는 그렇게 결정된 걸로 알고 있습니다.

○한정애 위원 그렇습니다. 그런데 노동계에서는 반대가 굉장히 심했지요.

그리고 국회에서 보더라도 고용보험기금이나 산재보험기금의 위상을 감안할 때 이것에 대해서는 좀 면밀하게 검토가 필요한데 그냥 그렇게 위원회에서 결정을 해서, 그러니까 정부 주도로 그냥 이렇게 가는 방식인데 별로 적절하지 아니하다……

그래서 국회가 이 과정들을 그냥 어떤 위원이 문제 제기하면 거기 가서 보고하시고 이럴 게 아니라 고용보험기금, 산재보험기금과 관련된 부분에 있어서는 업무보고를 하실 때 항상 포함해서 보고를 해 주셨으면 좋겠고요.

또 하나는 기금 운용과 관련해서는 개선방안들이 외부에다, 이렇게 운용기관에 수탁을 하는 방법도 있을 수 있겠지만 비슷한 규모의 다른 운용기관들도, 다른 조직들은 어떻게 운영하는지를 좀 살펴보는 것이 필요하고요.

그래서 국민연금, 사학연금, 공무원연금같이 기금운용본부를 아예 유지를 하고 있는 경우가 있습니다. 그런데 노동부는 5명 팀으로 꾸리고 그 중에 실질적으로는 운용하는 사람이 전문가 2명인데 이게 어떻게 보면 거의 안 되는 거지요. 그래서 실제 운용이 안 되게끔 해 놓고 지금 문제가 있으니까 그냥 외부에다 위탁하자 이렇게 해 버리면 안 되는 거지요, 중간 단계도 없이.

그래서 어떻게 하면 좀 안정적인 기금운용 방

향이 있을 수 있는지까지 같이 검토를 하셔서 저희 위원회에다가 보고를 좀 해 주셨으면 좋겠습니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 위원님 말씀하신 대로 저희 자체 조직 인력이 부족하고 그다음에 정말 자산 운용이라는 게 어려운 상황이기 때문에 가장 효율적인 방안이 무엇인가를 노사정 TF를 구성해서 한 1년 이상 고민을 하고 또 그 고민 결과를 가지고 양 전문위원회에, 고용보험심의위원회 그다음에 산재보험심의위원회에 올려서 일단 전문기관에 의뢰하는 게 가장 낫겠다라고 한번 방향은 잡힌 것 같습니다.

○한정애 위원 그런데 목표를 이미, 항시 그렇지 않아요? 뭐 문제가 있다 싶으면 민간위탁 이렇게 해서 눈에 안 보이는 방식으로 하고 그래서……

○고용노동부장관 이기권 아니, 그런 차원은 아니고요. 그런 차원은 아니고……

○한정애 위원 그런데 그 과정에서 어쨌든 환노위가 완전히 배제된 상태에서 진행 과정도 몰랐고 이런 상황이라서 그것은 어쨌든 면밀하게 검토를 하셔서 개선방안에 포함해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 기본적으로 확정이 되면 자산운용관리법에 의해서 국회에 보고하도록 돼 있기 때문에 최종적으로 확정이 되면 보고를 드리도록 그렇게 하겠습니다.

○한정애 위원 최종 확정되기 전에 보고해 주시라는 얘기입니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 설명드리도록 하겠습니다.

○한정애 위원 신의칙의 원칙 아시지요, 신의칙?

○고용노동부장관 이기권 예.

○한정애 위원 작년 연말에 신문지상에 다 나왔던 얘기입니다. 대법원 전원합의체에서 신의칙 나왔는데 기본적으로 신의칙 원칙이 뭐니까? 노사 간에……

○고용노동부장관 이기권 서로 믿을 수 있는 신뢰가 형성되거나 또는 관행적으로 이렇게 형성돼 있는 부분은 서로 존중해야 된다 그렇게……

○한정애 위원 존중해야 된다는 것이고, 흔히 말해서 이번에 대법원 전원합의체 판결에서는 단협이든 임협이든 노사 간에 합의를 해서 원칙을 정해서 뭔가를 하는 것은 그것이 법상 뭐 어떻다 하더라도 그 부분은 존중돼야 된다고 하는 것

이지요. 지금까지와는 달랐던, 노사합의라고 하는 부분을 충분히 존중해야 된다고 하는 것까지 사실은 대법원 전원합의에서 얘기를 해 준 겁니다.

그거 관련해서 2012년 2월 17일 날 외환은행 노조 그리고 하나금융지주 그리고 금융위원회가 주선을 하여 일종의 노사정 합의가 이루어졌습니다. 그렇지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**한정애 위원** 그것은 뭐냐 하면 어쨌든 하나금융지주가 외환은행을 인수를 하나 최소한 5년 동안은 독립경영을 보장을 하는 이런 것들, 그리고 그것은 신의성실의 원칙에 의해서 어쨌든 이것들을 지킨다라고 했는데…… 그거 한 지 2년 반 지났는데, 2년 반밖에, 절반밖에 지나지 않았는데 지금 경영진에서는 ‘그건 모르겠고 이미 그때 합의했던 사람들은 다 없으니 우리는 통합을 해야 되겠소’라고 합니다. 이걸 노동부 어떻게 생각하시나요? 노동부는 이거 어떻게 생각하시나요?

○**고용노동부장관 이기권** 말씀하신 대로 하여간 노동조합과 경영진이 5년 정도 독립경영을 하겠다고 합의를 했다라면 그 합의정신은 지켜져야 된다고 보고 있고요. 지금 2년 반 지난 상황에서 그때의 경영 사정과 현격히 달라서 불가피한 사정이 온다면 또 성실하게 노동조합하고 협의를 하면서 방향을 잡아가야 된다고 보고 있습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○**한정애 위원** 그런데 지금 성실하게……

1분만 더 주시면 감사하겠습니다.

성실하게 협의를 하는 것도 아니고 실질적으로는 그냥 통보를 하는 거잖아요. 하나금융지주의 회장 되시는 분 그리고 외환은행 은행장이라고 하시는 분이 우선 통합해야 되겠다고 그냥 강제 통보를 하고 실질적으로 여기에 대해서 반대를 하거나 하는 사람들에 대해서는 사실은 협박을 하고 있고, 인사조치를 하겠다고…… 어떻게 보면 신의칙의 원칙을 먼저 위반한 측에서 인사조치를 하겠다고 협박까지 하는 상황인데, 이 가운데 저는……

그러니까 오늘 업무보고에서도 늘 얘기합니다. 노사관계는 법과 원칙, 노사 간에 신의성실원칙에 의해서 잘 되게끔 한다라고 하는데 저는 이렇게 갈등이 시작되어 가고 있는 이런 조직에 대해서 노동부의 역할은 과연, 여기에도 노동부는 없어요. 지금 사측이 협박을 하고 강제로 지점장들,

부지점장들 불러다가 통합과 관련된 교육 시키고 하는데 지점장, 부지점장 ‘나는 거기 못 가겠습니다’라고 하면 인사조치……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

하겠다 이렇게 하는 거에 대해서도 노동부는 아무런 역할이 없다는 거지요.

○**위원장 김영주** 마무리해 주십시오.

○**한정애 위원** 그래서 이것과 관련해서는 사실 관계를 좀 파악을 해 주시고 정말로 대법원에서 말하는 신의성실원칙이, 이것이 자꾸만 지켜…… 주로 깨는 것이 사측인데요. 사측이 깨는 것은 문제가 없고 노동조합이 깨는 것은 꼭 문제를 삼고 그때는 꼭 법과 원칙을 갖다 들이대세요. 이래서는 안 된다…… 그래서 사실관계 확인해 주시고 조치를 취할 거는 취해 주시고 저희 위원회에다 결과 보고해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 확인해서 보고드리도록 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 한정애 위원님 수고하셨습니다.

다음 우원식 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**우원식 위원** 우원식 위원입니다.

장관님, 일산수요양원 지금 어떻게 진행되는지 알고 계세요?

○**고용노동부장관 이기권** 경기지노위에서 조정을 통해서 기본합의는 한 걸로 알고 있습니다.

○**우원식 위원** 기본합의는 했는데 이게 과정도 보면 말이에요, 노조가 생기니까 폐업을 하고 새로운 사업주가 들어와서, 새로운 사업자가 들어오면서 기존에 있던 사람들을 전원 해고하고…… 그러니까 고용승계 방식이 아니라 그중에 일부는 다시 쓰고, 17명은 쓰고 23명은 다시 쓰지 않았어요. 그래서 실직 상태로 돼 있는데 그런 상태에서 조정된 것은, 노사가 합의를 해서 합의문까지 다 작성을 했잖아요? 그런데 전 사업주가 그 다음 날 와서 그 합의문을 인정을 안 했어요. ‘이거 못 하겠다. 배째라’ 지금 그러고 있거든요.

일단은 말이에요, 이게 합의는 했는데 합의가 전 사업주가 무효라고 주장하고 있고, 본인이 한게 아니고 사위가 한 모양인데 무효라고 하고 이 합의를 받아들이고 있지 않은데.

일단 이게 영업이 양도되면 특별한 특약이 없는 한 고용승계 되는 거 아닙니까? 그게 대법원 판례고요.

○**고용노동부장관 이기권** 제가 그 사업장에 대

해서 구체적으로 영업양도인지 그건 정확히 파악을 못 하고 있습니다마는 말씀하신 대로……

○**우원식 위원** 아니아니, 대법원 판례에 의해서……

○**고용노동부장관 이기권** 영업양수도이면 고용승계는 되도록 돼 있습니다.

○**우원식 위원** 그러니까 이거를 전 사업주가 일방적으로 폐업하고 현 사업주는 고용승계의 의무를 미이행하고 그러면 부당노동행위잖아요?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 말씀하신 대로 일산수요양원이 말 그대로 영업의 양수도인지 그 문제는 좀 정확하게 파악을 하고 법률적인 문제를 봐야 될 것 같습니다.

○**우원식 위원** 파악을 안 하셨어요?

○**고용노동부장관 이기권** 제가 이것은 기본적으로 지노위 조정을 통해서 노사가 합의되었다고 그래서 마무리가 될……

○**우원식 위원** 그러니까 이 합의가, 이분들의 대부분이 50대 이상의 아주 취약한 상태에 있는 분들이거든요. 그러니까 이런 대법원의 판례에 의해서 포괄적으로 고용이 승계되어야 하는데 그거를 현 사업주가 안 한다고 하니깐 그런 조정을 받아들여서 합의했던 말이에요. 그것도 사실은 부당노동행위에 해당하는데, 그럼에도 불구하고 수용을 했는데 그 수용한 것에 대해서 지금 사업주는 또 무효라고 하면서 안 한다는 거예요. 그러면서 모든 문제가 거기서 지금 밀려난 사람들의 문제로 와 있다고요. 이 문제에 관해서는 그냥 방치하면 안 되는 문제인 거지요.

○**고용노동부장관 이기권** 이걸 조정했던 노동위원회하고 저희 관할 지방관서하고 한번 구체적으로 파악을 해서 사태를 원만히 해결하도록 지도를 하겠습니다.

○**우원식 위원** 하여튼 이 문제에 관해서는 제가 보니까 굉장히 많은 근로기준법 위반 또는 부당노동행위, 또 그리고 다시 고용하는 과정에 있어서 새로운 사업주가 다시 고용하면서 ‘당신 노조에 가입했나, 안 했나’ 이것까지 확인하고 있어요. 그래서 가입하지 않은 것을 확인하고 고용을 하고, 이것도 지금 위반사항이에요. 굉장히 여러 군데서, 최저임금법도 위반하고 있고 근로기준법도 위반하고 있고 부당노동행위가 일어나고 있고 그러면서 전 사업주는 전 사업주가 져야 될 부담에 대해서 그냥 방치해 놓고 현 사업주는 그거는 전 사업주 문제…… 사실은 자기들끼리 해결해야

될 문제란 말이지요. 이게 미지급금 문제 이런 것들도 있기 때문에 전 사업주와 현 사업주가 이거를 넘기면서 그런 문제를 해결해야 될 문제인데 해결하지 않고 그냥 사람을 해고하는 방식으로 돼 있기 때문에 이분들이 굉장히 어려운 처지에 빠져 있을 뿐 아니라 법률 위반도 굉장히 많 습니다.

그래서 이 부분에 대해서는 그냥 이렇게 방치하고 있을 게 아니고 이것은 특별근로감독이라고 해야 되는 아주 악질적인 사업장이예요. 그런 점에서 고용노동부에서 특별근로감독을 해서 상황을 정확하게 좀 파악해 달라라고 하는 게 제 주문입니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 사실관계를 정확히 파악을 해 가지고 별도로 보고드리도록 하겠습니다.

○**우원식 위원** 그리고 저한테 이게 지금 많이 들어와 있어서…… 청주노인전문병원 이것도 지난번 4월 달에 특별근로감독을 했는데 그것은 알고 계신가요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**우원식 위원** 그것에 따른, 거기에……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

무더기로 위법사항이 있었어요. 그런데 그 후속 조치가 전혀 없습니다.

이 무더기로 나온 위법사항에 대해서는 검찰에 고발해야 될 사항 이런 등등이 있었는데 그 이후로 현재까지 전혀 후속조치가 없기 때문에 특별근로감독을 왜 했는지 알 수가 없습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 위원님, 그 임금 미지급 약 9억 8000 정도는 즉시 범죄 인지해서 조치를 했고 부당노동이라든지 다른 법 위반 여부에 대해서는 현재 다수의 신고사건이 수사가 진행되고 있습니다. 그 부분도 철저히 수사를 해서 결과가 나오면 보고를 드리도록 하겠습니다.

○**우원식 위원** 예, 진행 상황을 저한테 좀 알려주세요.

○**고용노동부장관 이기권** 그렇게 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 우원식 위원님 수고하셨습니다.

다음 은수미 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**은수미 위원** 새정치민주연합 은수미입니다.

한국 사회에서 비정규직 문제가 매우 심각할 뿐만 아니라 사실은 이런 비정규직의 확산이 한국 사회의 지속가능성을 지금 훼손시키고 있다라

는 데 대해서는 여야정 모두가 대체적으로 동의
를 하는 것 같습니다.

그래서 제가 오늘 좀 여쭙 볼 게 비정규직을
직접고용 혹은 정규직으로 전환하는 방법뿐만 아
니라 사실은 현실의 비정규직과 정규직 간의 혹
은 고용 형태 간의 차별 시정은 매우 중요한데
이미 2007년에 도입된 이런 차별시정제도가 사실
상 운영되지 않는다, 효과가 없다라는 것은 아마
장관님도 잘 아시고 계실 겁니다.

(영상자료를 보며)

그래서 제가 2012년과 2013년을 다시 좀 봤습
니다. 차별 건수가—지노위에 올라온 것만 제가
한 것은 중노위는 중복이 되니까 보통 지노위를
하지요—2012년도에 86건, 2013년도 86건에 불과
합니다, 이렇게 불평등이 심하다라고 얘기되는
사회에서. 반면 심판 건수를 보면 1만 5건, 1만
1298건이고요. 인정률도 원래 건수가 많아지면
인정률이 낮아지기 마련인데 여기는 어떻게 건수
가 적은 차별 쪽에서 인정이 이루어지지 않습니
다.

그런 이유에 대해서는 이미 수년 전서부터 지
적이 돼 왔어요. 예를 들어서 동일가치노동 동일
임금이 안 되다 보니 생기는 문제서부터 그다음
에…… 아니, 비정규직들이 해고를 각오하고 누
가 차별 시정 신청을 할 것이냐에 이르기까지 계
속 문제 제기가 돼 왔음에도 불구하고 사실상 고
용부가 이 중요한 차별시정제도에 대해서 손 놓
고 있다 이렇게 보는데, 어떤 대책이 있습니까?

○고용노동부장관 이기권 위원님, 인정률과 관
련해서는 노동위원회의 심판, 뭐 부당해고 구제
신청이나 차별 신청이 들어왔을 때 저희들이 판
결까지 가는 경우는 한 3분의 1입니다. 그리고 3
분의 1은 이렇게 협의를 해서 어느 정도 구제가
되면 취하를 하거나 또…… 조정을 해서 마무리
하는 경우가 3분의 2 정도 됩니다. 그래서 그 부
분들이 그런 방법을 통해서 많이 이렇게 구제가
되고 있다는 말씀을 드립니다.

○은수미 위원 신청 건수가 저렇게 적은 것에
대해서는 어떻게 하시겠습니까? 사실 그게 핵심
이지요. 그 대답을 하실 거라고 제가 예상을 했
는데, 그런 변명성 대답 마시고요……

○고용노동부장관 이기권 아니요. 그 부분이 의
미가 있다고 보고 있고요.

그다음에 두 번째는 당사자 신청이 부족하다고
봐서 저희 지방 관서에서 차별의 요소가 있으면

근로감독관이 사전 점검을 해서 시정토록 하고 그
시정에 응하지 않았을 때는 노동위원회에 시정요
구를 할 수 있는 제도도 이렇게 보완을 했고요.

○은수미 위원 장관님, 제도가 운영된 지 꽤 됐
습니다. 그리고 그 제도의 효과에 대해서는 이미
모두가 다 알고 있어요. 그런데 그렇게 일부 제
가 듣기에는 변명성 혹은 보완하겠다 정도의 얘
기를 하시면서 한국의 비정규직 문제를 해결하겠
다라는 포부를 얘기하시는 것은 저는 안 맞다고
생각합니다.

그리고 사실은 간접고용 문제 그렇게 얘기를
하시는데 저 차별 시정 신청 간접 고용들이 못하
다는 것은 다 알고 계시잖아요. 어떤 법적·제도
적 한계가 있다는 걸 다 아는 사람이 그 정도의
답변을 하는 것은 저로서는 굉장히 실망스럽고
요.

그런데 제가 시간이 없어서 어쨌든 뭐 간접고
용, 가장 어려운 간접고용 문제까지 푸시겠다고
그렇게 선언하셨으면 장관님이 그것보다는 좀 더
용이한 저런 원래 있는 제도들을 어떻게 하실 건
지에 대한 고용부 차원의 방침을 저희 의원실에
좀 주십시오.

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇게 하겠습니다.

○은수미 위원 국감 때 다시 한 번 다룰 거고
요.

두 번째가 사실은 이 비정규직이나 하청 이런
차별이 많은 여러 가지 이유가 노조 조직률이 낮
은 건데요. 물론 노조 조직률도 낮을 뿐만 아니
라, 이미 2012년에 노조 파괴 공작이 있었음이
전면적으로 드러났었잖아요. 그래서 그 심종두라
는 사람 아시지요? 그 사람 때문에 청문회까지
했었습니다. 이 청문회까지 나왔었는데……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

1분만 더 주시겠습니까?

제가 좀 놀라웠던 게 고용부가 심종두 씨에 대
해서 공인노무사 자격 취소를 통지하셨는데 패소
하셨지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○은수미 위원 그런데 패소한 사유가 제가 너무
놀라워서……

(영상자료를 보며)

징계위원회를 7명으로 구성을 해야 되는데 6명
밖에 구성하지 않은, 한마디로 말해서 ABC, 누
구나 다 아는 ABC, 적어도 고용부라는 전문 집

단이 도저히 범해서는 안 되는 ABC 때문에 패소 판결을 받았습니다. 봐주신 건가요?

○**고용노동부장관 이기권** 아닙니다. 그때 저희 시행령에……

○**은수미 위원** 아니……

○**고용노동부장관 이기권** 위원님, 이것은 딱 하나 설명드리고 가야 됩니다.

시행령에 딱 어떤어떤 사람이 참석하도록 요건 확대 있습니다. 노동위원회에서는 일반직 3급 이상이 참여해야만 되게 돼 있는데……

○**은수미 위원** 잠깐만요. 제가 시간이……

○**고용노동부장관 이기권** 그때 당시에 저희 일반직 3급이 없어서 그렇게 됐습니다.

○**은수미 위원** 그러면 일반직 3급이 없어서 재정계위원회가 구성이 안 되면 패소할 거라는 것 아셨지요?

○**고용노동부장관 이기권** 당시에 그 정도는 치유가 될 걸로 저희들이 판단을 했던 것 같습니다. 1심에서는 그래서 그 부분을 인정해서 저희들이 이겼고요.

○**은수미 위원** 2심에서 패소하셨잖아요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**은수미 위원** 그런데 그 당시 저희 의원실에서 또 똑같은 질문을 했어요. ‘이런 식으로 하시면 이거 패소합니다’, 전문가들도 다 그런 얘기를 했어요. 그리고 패소를 했지요.

그리고 그 당시 위원장이셨던 분이 조재정 노동정책실장이시고 전결권자가 박종길 현 서울지방노동청장님이신데 제가 박종길…… 지금 계속 장관님은 회피 발언만을 하시고 이래서 박종길 서울청장님 잠깐만 나와 보세요.

계십니까?

○**서울지방고용노동청장 박종길** 예, 서울고용노동청장입니다.

○**은수미 위원** 지금 서울청장을 담당하고 계시는데……

○**서울지방고용노동청장 박종길** 예, 그렇습니다.

○**은수미 위원** 7명이 해야 될 징계위원회를 6명으로 해 가지고 외부적으로는 봐주기, 심종두를 봐주기 한 것 같은 명백한 의혹이 있는 사실로 패소를 했습니다. 그리고 그 당시 전결권자였어요.

○**서울지방고용노동청장 박종길** 예.

○**은수미 위원** 이것의 답변만 들겠습니다.

○**위원장 김영주** 마무리해 주십시오.

○**은수미 위원** 도대체 왜 이런 결정을 내리고 이런 회의를 하셨고 어떻게 책임을 지실지만 답변해 주십시오. 차후에 제가 이것은, 심종두 노무사건에 대해서는 국정감사 때도 말씀을 드리겠습니다.

○**서울지방고용노동청장 박종길** 예, 답변 올리도록 하겠습니다.

당시 심종두 사건은 창조컨설팅 문제로 굉장히 사회적 물의를 많이 일으켰고요, 사회적으로 굉장히 지탄의 대상이 되었습니다. 그리고 국정감사 할 때 이 문제 가지고 특히 위원님께서 굉장히 많이 지적을 하셨고요. 저희들로서는 어떤 형태로든 빨리 조치를 할 필요가 있었습니다.

그래서 장관님께서도 약간 설명을 올렸지만 징계위원회는 7명으로 구성하도록 돼 있는데 요건이 딱 정해져 있습니다. 거기에 보면 법제처 및 중앙노동위원회 소속 공무원으로서 3급 또는 고위직, 고위공무원단에 속하는 일반직공무원입니다. 그래서 각 소속 기관의 장이 지명하는 사람이 되는데 그 당시 공개롭게 중앙노동위원회는 일반직공무원이 없었습니다. 그리고 그 인사를 하려고 그러면 상당히 시간도 걸렸고 또 그걸 위해서 인사를 할 수 있는 상황은 아니었습니다. 또 그렇다고 그걸 징계를 안 하고 두기에는 굉장히 어려웠던 부분이었고요.

그래서 물론 저희들이 판단해 본 상황에서는, 지금 와서는 또 저희들 판단이 약간 경솔했던 부분도 있었습니다마는 그 정도는 치유가 될 것으로 보고, 그렇다고 그걸 치유하기 위해서 6개월 또는 1년을 기다릴 수 있는 상황은 아니었기 때문에 저희들은, 하여튼 우리가 조치할 수 있는 범위 내에서 심종두를 빨리 조치를 해야겠다고 해서 조치를 했던 것입니다.

○**은수미 위원** 추후 질문하겠습니다.

○**위원장 김영주** 은수미 위원님 수고하셨습니다.

그러면 민현주 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**민현주 위원** 장관님!

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**민현주 위원** 국정과제에 보면 고부가가치 사회서비스 일자리 확충 국정과제 있지요? 고부가가치 사회서비스 일자리 창출 과제가 있지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**민현주 위원** 그 안에 ‘가사사용인 근로조건

보호 가이드라인 제정' 이 안도 들어 있습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 저희들 비정규직 대책 중의 하나에 가사사용인에 대한 가이드라인을 제정해서 하는 걸로 돼 있습니다.

○**민현주 위원** 예, 그리고 국정과제로 이미 포함이 되어 있고요.

그래서 관련해서 연구용역도 하신 걸로 저희가 봤습니다. 제가 보고서도 받아서 좀 봤는데요, 다는 못 보고 부분적으로요. 이거 어떻게 진행되고 있는지 파악하셨습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 구체적으로는 제가 임명되고 아직 한 번도 사무실을 못 들어가서 못 했는데요. 지금 연구용역을 해서 의견수렴 중에 있고요. 조만간 가이드라인을 만들어서 시행할 계획입니다.

○**민현주 위원** 저희가 이 질의서 준비하면서 이제까지 어떻게 진행됐는지 가이드라인 마련됐으면 좀 협조 부탁드립니다. 이제 하고 계시다고 제가 보고받았습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 검토 중에 있고요. 지금까지 준비된 걸 한번 위원님께 가서 보고드리도록 하겠습니다.

○**민현주 위원** 예.

그래서 관련해서 저희가 지금, 박지순 교수께서 연구하신 것도 제가 살펴봤는데요. 공식 근로계약서 작성해서 서로 양해해서 하는 걸 봤는데…… 제가 관련해서 전에 보건복지위원회에 있을 때 하나 제안했던 사안이 있었는데요. 그거 관련해서 그때 보건복지부장관께서 하신 말씀은 '고용노동부와 협의된 사항이다'라고 얘기를 하면서 약간, '굉장히 광범위하게 논의가 좀 필요한 사항이다'라고 얘기를 해서 더 이상 발전, 진전을 못 봤었는데요.

왜냐하면 벨기에 사례 같은 경우에는 이 가사서비스, 중산층을 포함해서 가사서비스에 대해 바우처를 제공하는 안입니다. 그 바우처를 제공했을 때 지금 완전히 비공식 부문으로 포함돼 있는 가사서비스 근로자들을 공식 부문으로 포함시킬 수 있고요, 그래서 그것들에 대해서는 근로감독도 일정 부분 가능하고요. 그리고 그로 인한 세수 확보가 가능하다는 점에서 벨기에가 성공적인 사례로 많이 인용되고 있고, 우리나라에 대해서도 그 가능성을 한번 검토해 볼 필요가 있지 않나라고 얘기를 했었는데요.

지금 이 정도로만 말씀을 드리면 장관님께서

정확하게 답변하시기가 어려울 것 같고요. 따라서 관련해서 제가 한번 제안을 드리겠습니다. 자료를 드릴 테니까 장관님 그 관련 부처와, 부서와 협의를 하셔서 긍정적으로 검토해 주시기 바랍니다.

언제까지 가사서비스에 종사하는 분들을 이렇게 비정규직, 비정규직조차도 아닌 거지요. 완전히 근로자 밖에 벗어나 있습니다. 그래서 우리나라 여성근로자 비율이 항상 이렇게 낮은 이유가 실제로 상당수 많은 여성들이 노동시장에서 실제 일을 하고 있음에도 불구하고, 20년·30년 이상 연속적으로 일을 하고 있음에도 불구하고 경황률은 50%를 못 넘고 있는 이 지지부진한 상황이 결국에는 후진국형 노동시장 구조 때문이 아닌가라는 지적이 있지 않습니까? 이 부분을 하려면 이렇게 비공식 부문에 포함돼 있는 근로자, 일하고 있는 것이 아예 파악조차 안 되는 분들을 제도권 안으로 포함시켜야만 한다는 게 어떠한 논점에, 어떠한 시각에서든지 근로자 보호를 갖다가 생각하는 부분에서는 다 합의되는 사안이라고 생각을 합니다. 따라서 이 바우처 양성화 문제 복지부와 협의하시고요.

그래서 지하경제 양성화도 함께 활성화할 수 있고 또 일자리 창출 부분도 해서 제대로 된 양질의 일자리가, 저희가 솔직히 말해서 양질까지 바랄 수 있는가에 대해서 회의적인 부분이 있습니다. 하지만 일자리를 좀 더 공식화하는 부분 그리고 근로감독을 일정 부분 제도권 내에서 할 수 있는 부분, 또 하나는 그 근로자성 보호하는 문제를 좀 포괄적으로 노력할 필요가 있다고 생각하는데 장관님 견해는 어떠십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 말씀하신 대로 가사사용인 또 간병인 이렇게 소위 어떻게 보면 아주 단기간 근무하거나 또 개인 간에 이렇게 서비스를 주고받는 부분들이 사실 보호의 사각지대가 있어서 이분들을 정부가 정책적으로 어떻게 도와주느냐가 매우 절실하다고 보고 있습니다. 그래서 가이드라인도 그런 차원에서 접근이 있다고 보고 있고요. 위원님이 말씀하신 대로 벨기에의 바우처통합관리시스템이, 우리는 서비스가 아주 절실한 분들에게는 국가가 바우처를 주는 제도인데 여기는 모든, 소위 말해서 시장 안으로, 관리하기 위한 벨기에 시스템이 우리한테 맞지도 한번 종합적으로 검토를 하겠고요.

또 하나는 가사사용인이나 간병인이나 이분들

은 대부분 본인들이 회비를 내고 일자리를 찾고 있어서 그분들에게 국가가 어떤 서비스를 하면 그런 부분이라도 좀 해 줄 수 있는지, 그래서 우리 고용서비스망 안에 어떻게 연결할 수 있는지를 고민을 하고 있습니다, 바우처뿐만이 아니고. 그래서 한번 그것은 종합적으로 정부가 고민한 것을 수시로 보고를 드리도록 그렇게 하겠습니다.

○민현주 위원 지금 이 관련해서 제도화 문제가 시급한 게, 말씀하신 대로 돌봄서비스 아납니까, 포괄적으로 말해서? 돌봄서비스가 근로자 분들을 갖다 보호하는, 종사자 분들을 보호하는 문제뿐 아니라 서비스를 받고 있는 측에서의 많은 문제점들을 한꺼번에 해결할 수 있다는 장점이 있습니다.

지금 아시겠지만 아이돌보미, 간병…… 말씀하신 대로 가사서비스 중에서도 눈에 보이지 않는 부분에서 상당히 많은 갈등요소가 있고요, 실제로 갈등이 일어나고 있고요. 그래서 양측에 관한 갈등을 중재하기에는 많은 한계가 있습니다. 그래서 이런 부분이 고용노동부가 적극적으로 나서서 제도화하지 않으면 해결되기 어려울 수밖에 없기 때문에 좀 적극적으로 나서서 해결해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 알겠습니다.

○위원장 김영주 민현주 위원님 수고하셨습니다.

이상으로 보충질의를 모두 마쳤습니다만 추가 질의 요청하신 위원님이 현재 두 분 계십니다.

이자스민 위원 질의해 주시기 바랍니다.

3분 시간 드리겠습니다.

○이자스민 위원 질의는 아닌데요, 좀 하나만 알고 싶어 그런데요. 예술인들 같은 경우는 어느 부처에 속합니까?

○고용노동부장관 이기권 예술은 종합적인 것은 문화관광……

○이자스민 위원 문체부이지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 문체부에서 하고요.

○이자스민 위원 사회적기업 중에서 예술사업을 하는 사회적기업들은, 거기에 들어 있는 예술인들은 어디에 속하는 거지요?

○고용노동부장관 이기권 사회적기업은 저희로부터 승인을 받아서 하고 있습니다.

○이자스민 위원 그러면 거기에서 일하는 예술인들도 고용노동부 쪽에 들어가 있는 거네요?

○고용노동부장관 이기권 예, 저희한테 승인을 받습니다, 기업으로서.

○이자스민 위원 그렇지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○이자스민 위원 일단 알겠습니다.

다른 질문이고요. 얼마 전에 고용노동부와 잡코리아가 공동으로 직장인 퇴직급여 인식을 조사를 했는데 그 결과 내용을 보셨지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○이자스민 위원 우리나라는 OECD 국가 중에서 평균 근속연수가 5.6년으로 가장 짧은 것으로 나타나고 있고, 평생직장 개념이 사라진 지 오래입니다. 그래서 그에 따라서 퇴직급여의 용도도 빠르게 변하고 있었는데요. 문제는 60%가 넘는 직장인이 퇴직 전에 퇴직금을 미리 받아 쓰에 따라서 국민연금으로 부족한 노후소득을 보장하기 위해서 마련된 이 퇴직연금이 제 기능을 하지 못하고 있다는 사실입니다. 그래서 설문조사 결과를 보고 나서 장관님은 어떠한 생각이 드셨습니까?

○고용노동부장관 이기권 말 그대로, 위원님이 지적하신 대로 퇴직금이나 퇴직연금이 노후소득 보장으로 이렇게 작동되도록 되어야 되는데 중간에 여러 가지 사정으로 인해서 미리 이렇게 정산해 받아 쓰는 부분은 참 안타깝습니다.

○이자스민 위원 일단은 아직 자세히 못 보신 거지요, 이 조사결과 관련된 것을? 그러니까 자세히 보시고요, 나중에 좀 서면으로라도 답변을 해 주시고요.

이런 추세라면 기초연금 확대 등 고스란히 국가재정의 부담으로 작용하게 될 것이 뻔한데, 궁극적으로 퇴직급여가 노후자금으로 활용될 수 있도록 퇴직연금 수령이 활성화되는 방향으로 나아가야 된다, 그렇지 않겠습니까?

○고용노동부장관 이기권 예, 위원님 말씀에 저희들도 전적으로 동의하고요. 일시금보다는 연금으로 갈 수 있도록 이렇게 장치를 더 보완해 가려고 하고 있습니다.

○이자스민 위원 앞서 언급한 설문조사 결과에 따르면 52.6%만이 퇴직연금제도에 대해 알고 있다고 응답을 했는데, 또한 현재 300인 이상 대기업 퇴직연금 도입률은 77.3%인 반면에 중소기업 도입률은 15.3%에 불과한 상황입니다.

그래서 퇴직연금제도에 대해 더욱 알려 나가고 또 대기업과 중소기업 간의 도입 격차를 해소해

야 합니다. 그래서 이에 정부는 중장기적으로 퇴직금제도를 퇴직연금 중심으로 일원화하는 방안을 논의 중인 것으로 알고 있는데 결국 퇴직연금 가입을 의무화할 수 있도록 추진해 나가야 할 것으로 보이는데 이에 대한 장관님의 견해는 어떻습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 중소기업에서도 일시금보다는 연금으로 가는 것이 유리하도록 중소기업에 대한 여러 가지 우대장치를 좀 하려고 하고 있습니다. 그래서 중소기업의 근로자들, 15%에 머물고 있는 퇴직연금 가입률을 좀 획기적으로 높일 수 있도록 하겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**이자스민 위원** 일단 퇴직연금에 대한 고용노동부의 적극적인 육성 노력으로 퇴직연금이 노후 보장 수단의 하나로 자리를 잡을 수 있도록 잘 살펴봐 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**이자스민 위원** 감사합니다.

○**위원장 김영주** 이자스민 위원 수고하셨습니다.

그러면 추가질의 마지막으로 장하나 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**장하나 위원** 새정치민주연합 비례의원 장하나입니다.

장관님, 올해도 최저임금 결정이 많은 논란 속에 이루어졌는데요. 최저임금위원회 운영규칙 중에 회의록 부분, 원칙적으로 비공개라는 이야기를 들었습니다. 맞습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 원칙적으로 저희들도 비공개로 알고 있습니다.

○**장하나 위원** 이유라면요, 비공개? 뭐 옆에서, 위원장님이 말씀해 주실까요?

○**최저임금위원장 박준성** 예, 제가 대신 말씀드리겠습니다.

○**장하나 위원** 예.

○**최저임금위원장 박준성** 원칙적으로 비공개라 함은 회의 발언한 내용에 대해서 위원님들이 부담을 갖지 않고 활발한 토론이나 논의를 하도록 하기 위해서 제도적으로 마련한 거고요.

○**장하나 위원** 어떤 부담이 좀 있을까요?

○**최저임금위원장 박준성** 본인이 어떤 발언을

했느냐 하는 게 실시간으로 알려지고 이러면 여러 가지 심의과정상 부담을 느낄 수 있는, 개인의 차이가 있지만 있습니다. 그래서 사후에 저희들이 다 녹취를 해 두고 있고요. 절차에 따라서, 회의록에 관련된 정보를 요구하는 분이 있을 경우에 위원회에서 합리적 이유가 있다면 그동안 즉 공개를 해 왔습니다. 국회에서 혹시 요구를 하시면 100% 저희들이 녹취한 내용을 보실 수 있도록 되어 있습니다.

○**장하나 위원** 그런 압력을 받는다고 얘기를 하시는데 저는 오히려 너무 국민들의 어떤 요구라든가…… 뭐 그것을 압력으로 보실 수도 있겠는데 최저임금 당사자들의 바람들로부터 여러 가지 정치적인…… 또 개인 소신에 따르는 책임들을 많이 회피할 수 있는, 비공개 원칙이 반면에 또 그렇게 해석이 될 수 있어요. 그러니까 말씀하신 이유도 있지만 그 반대의 이유도 너무 크다는 겁니다.

그래서 최근에 특히 최저임금 당사자를 대변하는 많은 단체 중에서 알바노동조합, 알바노조라든가 청년유니온이라는 이런 단체들이 심지어는 세종시 최저임금위원회 회의장에 좀 들어가고 싶어서 막 담을 뛰어넘고 이런 행위를 하다가 없는 돈에 벌금을 1500만 원이나 받는 또 그런 일들이 반복됩니다. 이유는 우리가 당사자인데 최저임금 위원회에서 무슨 얘기를 하고 있는지 도대체 알려 주지를 않고, 그래서 왜 이렇게 별로 최저임금과 사실 관련이 없는 것 같은 사람들이 일방적으로 최저임금을 결정하느냐는 어떤 분노감이 결국 이렇게 사회적으로 표출되고, 그래서 돈이 없어서 실제로 벌금을 못 내고 노역을 살고 있어요. 하루에 한 10만 원 정도를 대체해서 노역을 살고 나오고 그런 일들이 있는데, 첫째 저는 최저임금위원회 운영규칙이 좀 바뀌어서 이러한 회의록을 공개할 수는 없는가, 그러니까 이분들이, 위원들이 받고 있는 그런 압력이라는 것과 또 반대로 위원들이 더 책임 있는 발언을 할 수 있는 그런 장치로서…… 그러니까 숨길 게 없지 않습니까, 최임위에서 하는 내용들이?

○**최저임금위원장 박준성** 예.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**장하나 위원** 그래서 공개할 수는 없는지 그 점을…… 이것은 장관님께 여쭙 보는 게 맞을까

요?

○**최저임금위원장 박준성** 그런데 위원님이 말씀하신 근본적 취지는 저희들도 적극적으로 공감을 하고 있고요. 금년 심의과정에서도 청년유니온 등에 그런 의견을 표현할 기회를, 갈망하는 분들의 의견을 수렴을 해서 우리 내부의 운영규칙이 허용하는 범위 내에서, 그분들이 와서 한 10분간 본인의 의견을 진술할 기회를 본회의에서 부여한 바가 있습니다.

그런데 말씀하신 것처럼, 원칙적으로 저희 위원회의 모든 회의내용은 방금 전에 말씀드렸지만 녹취를 해서 보관하고 있고 필요한 분이 요구를 하면 공개하도록 되어 있습니다. 그러나 실시간으로 공개가 되었을 때 미치는 영향 이런 것들을 충분히 고려해서서 우리 내부의 위원님들이…… 이 운영규칙이라는 게 노사공익위원들이 서로 정하는 거니까, 그렇게 해서 지금까지 운영해 왔기 때문에…… 저는 위원님이 말씀하신, 그런 필요한 분들에게 적절한 정보를 공개한다는 원칙하에, 회의도 또 원만하게 진행을 해야 되니까 말씀드린 그런 내용을 고려해서 위원회 운영에 합리적으로 반영이 될 수 있도록 노력하겠습니다.

○**장하나 위원** 마무리를 하자면 지금 이 자리에서 여야가 또 정부에서도 나오셔서 가지고 입장을 얘기했는데, 실시간으로 기록되고 국민들이 언제든지 볼 수 있다고 해서 외압을 받거나 회의진행에 문제가 되지 않는다고 보여지고요. 최임위도 위상에 걸맞게 비공개원칙 같은 것이 더 이상 고수되어서는 안 된다 그런 취지의 얘기를 했고요. 이 운영규칙 변경에 대해서는 제가 향후에도 장관님과 계속 깊은 논의를 하고 싶고요. 저는 변화가 필요하다고 봅니다. 지금 최임위의 존재조건에 대해서, ‘아예 해체해라’ 이런 요구까지도 많이 나오고 있습니다. 수년에 걸친 문제고요, 그래서 드리는 말씀입니다.

이상입니다.

○**위원장 김영주** 장하나 위원님 수고하셨습니다.

이상으로 위원님들의 질의를 모두 마쳤습니다.

저도 오늘 고용노동부 업무보고와 관련해서 간략히 몇 가지 좀 질의를 하겠습니다.

우선 먼저 이기권 장관님, 오늘 취임 축하드리고요.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 감사합니다.

○**위원장 김영주** 지금 우리 사회에 갈등이 굉장히 심하지요? 특히 사회적 갈등이, 노사관계가 매우 심각하다고 생각하는데 동의하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**위원장 김영주** 이럴 때 정부의 역할이 매우 중요한데요, 지금 노사정위가 가동되지 않고 있습니다. 여기에 대해서 장관님, 어떤 구체적인 대안을 좀 갖고 계십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 저도 큰 틀의 사회적 갈등을 줄이고 또 우리가 미래지향적으로 새로운 어떤 고용질서를 만들기 위해서는 노사정위원회에서 충분히 당사자가 협의하는 게 매우 절실하다고 보고 있고요. 그렇게 또 가동될 수 있도록, 공식·비공식적으로 다양한 접촉을 해서 가동될 수 있도록 노력을 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 오늘 오찬에 국회의장께서 초청을 해서 경제5단체장하고 저희 경제 관련 상임위원장단 오찬이 있었습니다. 거기서도 주된 얘기가 노사정위원회 관련된 얘기가 굉장히 심각하게 나왔습니다. 거기에 대한 대안을 좀 마련해 주시고요.

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**위원장 김영주** 전반기 국회에서 환경노동위 노사정소위에서 통상임금에 대한 의견 접근을 한 내용 보고받으셨나요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그 논의과정에 대해서 얘기를 들었습니다.

○**위원장 김영주** 노동의 주요 사안인 통상임금은 대법원에서 판결을 통해 통상임금 판단기준을 제시했습니다. 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**위원장 김영주** 대법원의 판결 취지에 부합하는 입법방식에 대해 공감대를 이어가야 된다고 하는데 정부가 어떤 역할을 할 것인지 지금 이 자리에서 답변해 주실 수 있는가요?

○**고용노동부장관 이기권** 전반기 우리 환경노동위원회에서 논의가 일정 부분 되다가 스톱이 돼서 굉장히 아쉬움을 갖고 있고요. 우리 시장의 어떤 빠른 정착을 위해서도 위원장님이 말씀하신 대로 판결의 기본정신을 반영을 하고, 또 하나는 노동의 가치가 잘 반영되면서, 통상임금이 연장근로나 이런 부분의 기준이 되기 때문에 명확성을 떨 수 있도록 하면서 정기적·일률적·고정성을 띠면서 사전에 확정적인 임금으로 이렇게 정

의되고……

○**위원장 김영주** 저는 그런 의미를 묻는 게 아니고요. 상여금이 통상임금에 포함이 되느냐, 여러 가지 통상임금 범위를 만들 때…… 지금 통상임금은 저는 노동시장의 양극화 현상이라고 봅니다. 대기업이나 노동조합이 있거나 공기업 같은 데는 이미 이게 다 해소된 문제입니다, 그렇지요? 이 부분에 대해서는 정부가 굉장히 적극적으로 나서서 전반기 환노위에서 어느 정도 의견 접근이 됐기 때문에 이제 노동부의 역할이 저는 굉장히 중요하게 남아 있다고 이렇게 봅니다. 그래서 이런 노동시장 문제를 감안해서 통상임금의 논의가 구체적으로 추진되고 여기를 노동부가 좀 주도적으로 해 주시는 그런…… 잘 지켜져서, 대안을 좀 만들어 주시기를 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 알겠습니다. 적극적으로 저희 역할을 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 그리고 이것은 서면으로 좀 보내 주시면 되는데요. 근로자에 대한 산재보호 강화를 위해 8개 직종에 대한 실태조사 결과 토대로 현장의견을 파악하고 직종별 특성에 맞는 적용방안을 금년 12월까지 만들겠다고 아까 업무보고를 하셨습니다. 그렇지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**위원장 김영주** 그런데 적용방안을 마련하는 것 외에는 너무 추상적으로 업무보고를 하셨거든요. 그래서 저는 구체적인 내용을 좀 담아서 국감 전에 위원장실로 좀 보내 주셨으면 좋겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 알겠습니다.

○**위원장 김영주** 그리고 마지막으로 김대환 노사정위원장님, 앞서 제가 장관께 질의한 내용 들으셨지요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대환** 예.

○**위원장 김영주** 앞서 오전의 업무보고에 보니까 지금 노측하고 사측이 노사정위원회에 들어오지 않으니깐 공익위원 중심으로 해서 계속 진행을 하고 있다고 그런 업무보고를 하셨습니다.

공익위원은 노와 사측의 중간적 역할을 하면서 업무 조정을 하는 그런 위원 아니겠습니까, 그렇지요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대환** 예, 그렇지요.

○**위원장 김영주** 그런데 노와 사가 없다면 저는 공익위원의 역할도 그다지 크지 않은데, 노측과 사측을 노사정위원회에 끌어들이기 위한 어떠한

노력을 하고 계시는지 그리고 어떤 방안을 갖고 계시는지 간단하게 얘기해 주셨으면 좋겠습니다.

○**경제사회발전노사정위원장 김대환** 그 전에 공익위원의 역할은 실제 노사정위의 정상적인 가동시에 업무의 효율성을 위해서 필요한 의제와 접근방법 등등을 정리하고 있는 수준이고요. 그리고 노사정위 복원을 위해서 그동안 공식·비공식적으로 많은 노력을 했고 조만간 그 결과가 긍정적으로 나타날 것이라고 그렇게 판단하고 있습니다.

○**위원장 김영주** 저희가 IMF 왔을 때 노사정위원회가 굉장히 중요한 역할을 했습니다. 노동부장관도 하셨고 이 분야의 전문가시기 때문에 사회적 갈등을 줄이려면 저는 공식 기구인 우리나라 노사정위원회가 얼마만큼 역할을 하느냐에 따라 갈등을 많이 줄일 수 있다고 봅니다. 거기에 노력해 주시기 바라겠습니다.

○**경제사회발전노사정위원장 김대환** 예, 알겠습니다.

○**위원장 김영주** 이상으로 고용노동부 등 6개 기관에 대한 업무보고와 관련한 질의를 모두 마치겠습니다.

오늘 회의 중에 은수미 위원님, 이인영 위원님, 최봉홍 위원님, 우원식 위원님, 한정애 위원님, 장하나 위원님, 양창영 위원님, 민현주 위원님께서 서면질의가 있었습니다.

각 기관장께서는 위원님들의 질의취지에 맞도록 답변서류를 성실하게 작성하여 빠른 시일 내에 제출하여 주시기 바랍니다.

서면질의와 답변 내용은 회의록에 게재토록 하겠습니다.

위원님 여러분 수고 많으셨습니다.

그리고 오늘 업무보고와 답변을 해 주신 고용노동부장관, 노사정위원장, 중앙노동위원장, 최저임금위원장, 산업재해보상보험재심사위원장, 고용보험심사위원장을 비롯한 관계 직원 여러분 수고 하셨습니다.

그리고 끝까지 자리를 지켜 주신 권성동 간사님, 민현주 위원님, 양창영 위원님, 이자스민 위원님, 이인영 간사님, 장하나 위원님 그리고 한공식 수석전문위원과 보좌 직원 여러분 모두 수고 하셨습니다.

그러면 이것으로 오늘 회의를 모두 마치겠습니다. 산회를 선포합니다.

(16시22분 산회)

○출석 위원(13인)

권성동 김영주 문대성 민현주
 양창영 우원식 은수미 이인영
 이자스민 장하나 주영순 최봉홍
 한정애

○청가 위원(1인)

이석현

○출석 전문위원

수석전문위원 한공식
 전문위원 김양건

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부

장관 이기권
 차관 정현욱
 기획조정실장 심경우
 고용정책실장 이재홍
 노동정책실장 권영순
 인력수급정책국장 박화진
 산재예방보상정책국장 안경덕
 노동시장정책관 정형우
 직업능력정책관 나영돈
 고용서비스정책관 문기섭
 고령사회인력심의관 이수영
 근로개선정책관 권혁태
 노사협력정책관 임무송
 공공노사정책관 송문현
 정책기획관 김종열
 대변인 임서정
 감사관 조병기
 서울지방고용노동청장 박종길
 중부지방고용노동청장 하미용
 부산지방고용노동청장 이태희
 대구지방고용노동청장 황보국
 광주지방고용노동청장 시민석
 대전지방고용노동청장 이주일
 경제사회발전노사정위원회
 위원장 김대환
 상임위원 최영기
 운영국장 류경희
 대외협력실장 이민우
 수석전문위원 장홍근
 기획위원 박영삼
 중앙노동위원회
 위원장 박길상

사무처장 이재윤
 상임위원 신기창
 조정심판국장 박기형
 최저임금위원회 박준성
 위원장 김영국
 상임위원 김병욱
 산업재해보상보험재심사위원장 김병성
 고용보험심사위원장 김성구