

제332회국회  
(임시회)

환경노동위원회회의록

제 1 호

국 회 사 무 처

일 시 2015년4월21일(화)

장 소 환경노동위원회회의실

의사일정

1. 현안보고
  - 가. 고용노동부 소관
2. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안
3. 공인노무사법 일부개정법률안
4. 공인노무사법 일부개정법률안
5. 근로기준법 일부개정법률안
6. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안
7. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안
8. 노동위원회법 일부개정법률안
9. 사회적기업 육성법 일부개정법률안
10. 산업안전보건법 일부개정법률안
11. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안
12. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안
13. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안
14. 최저임금법 일부개정법률안
15. 파견근로자보호 등에 관한 법률 일부개정법률안
16. 사회적경제 기본법안에 대한 의견제시의 건
17. 사회적경제기본법안에 대한 의견제시의 건
18. 사회적경제기본법안에 대한 의견제시의 건

심사된 안건

1. 현안보고 ..... 3
  - 가. 고용노동부 소관
2. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(김우남 의원 대표 발의)(김우남·최규성·부좌현·박민수·김춘진·강동원·김승남·진성준·이개호·강기정·홍문표·김성곤·정청래 의원 발의) ..... 6
3. 공인노무사법 일부개정법률안(권성동 의원 대표발의)(권성동·송영근·정수성·정문현·이강후·최봉홍·황인자·홍철호·유승우·김성태·심상정 의원 발의) ..... 6
4. 공인노무사법 일부개정법률안(장하나 의원 대표발의)(장하나·심상정·이인영·전순옥·은수미·우원식·김제남·김경협·한명숙·이석현 의원 발의) ..... 6
5. 근로기준법 일부개정법률안(우윤근 의원 대표발의)(우윤근·신정훈·박광운·이춘석·주승용·홍종학·서영교·강창일·백재현·오영식·김영록·안규백 의원 발의) ..... 6
6. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(주영순 의원 대표발의)(주영순·서용교·최봉홍·이중

훈·강길부·한정애·김성태·나성린·송광호·홍지만 의원 발의) .....	6
7. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(부좌현 의원 대표발의)(부좌현·김윤덕·이원욱·노영민·진성준·유대운·박남춘·이찬열·이개호·김광진·박민수·황주홍·김우남 의원 발의) .....	6
8. 노동위원회법 일부개정법률안(우윤근 의원 대표발의)(우윤근·신정훈·박광운·이춘석·주승용·홍종학·서영교·강창일·백재현·오영식·김영록·안규백 의원 발의) .....	6
9. 사회적기업 육성법 일부개정법률안(이찬열 의원 대표발의)(이찬열·백재현·김윤덕·전순옥·이개호·조정식·양승조·김경협·김광진·강동원 의원 발의) .....	6
10. 산업안전보건법 일부개정법률안(박민수 의원 대표발의)(박민수·이개호·김우남·강창일·신경민·부좌현·박남춘·이춘석·이종배·양승조 의원 발의) .....	6
11. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(주영순 의원 대표발의)(주영순·서용교·최봉홍·이종훈·강길부·한정애·김성태·나성린·송광호·홍지만 의원 발의) .....	6
12. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(한정애·이개호·최민희·민홍철·이찬열·최규성·주승용·이학영·김승남·부좌현 의원 발의) .....	6
13. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(신경민 의원 대표발의)(신경민·이개호·장하나·부좌현·박민수·이찬열·김성곤·박광운·신정훈·장병완·박영선·김광진 의원 발의) ...	6
14. 최저임금법 일부개정법률안(김광진 의원 대표발의)(김광진·김민기·민홍철·박남춘·박영선·배재정·부좌현·우원식·이해찬·전순옥·최동익 의원 발의) .....	7
15. 파견근로자보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(김성태 의원 대표발의)(김성태·김명연·김용태·김기선·강석호·이종훈·정용기·이학재·김학용·권성동 의원 발의) .....	7
16. 사회적경제 기본법안(유승민 의원 대표발의)에 대한 의견제시의 건 .....	7
17. 사회적경제기본법안(신계륜 의원 대표발의)에 대한 의견제시의 건 .....	7
18. 사회적경제기본법안(박원석 의원 대표발의)에 대한 의견제시의 건 .....	7

(10시17분 개의)

○위원장 김영주 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제332회 국회(임시회) 제1차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

보고사항은 배부해 드린 유인물을 참고해 주시기 바랍니다.

(보고사항은 끝에 실음)

위원님들이 많이 참석하시지 않으셨는데 참석하신 위원님들 건강하신 모습으로 다시 뵙게 돼서 반갑습니다.

위원님들께서도 잘 아시는 바와 같이 금년도 벌써 4월이 다 지나가고 있지만 우리 위원회의 현안사항인 노동 부문의 청년실업 문제, 비정규직 문제, 최저임금 등의 문제는 별다른 진전이 없어 보입니다.

또한 노동시장 구조개선을 위한 노사정 협상도 성과를 거두지 못한 가운데 노동계에서는 대규모 파업을 예고하고 있어 노사문제와 관련된 사회적 갈등은 더욱 깊어질 조짐을 보이고 있습니다.

쾌적한 환경권 보장과 미래세대를 아우르는 지속가능한 발전 그리고 이를 통한 국민의 행복 실

현을 위해서는 여야가 따로 있을 수 없다고 생각합니다.

그리고 제19대 국회도 1년 정도밖에 남아 있지 않음을 고려해 볼 때 위원님들의 의지와 역할이 어느 때보다 중요하다고 봅니다. 이번 임시국회를 통하여 환경과 고용노동 분야의 현안을 다시 한 번 점검하고 위원님들의 고견을 제시함으로써 새로운 대안을 찾아보고 국민 통합을 이루는 소중한 기회가 되기를 기대합니다.

아울러 장관님을 비롯한 관계 직원 여러분께서는 우리 위원회의 활동이 국정 운영의 중요한 한 축으로서 운영될 수 있도록 성실하게 회의에 임해 주실 것을 당부드립니다.

그리고 우리 위원회의 의사일정이 다소 늦게 확정된 것에 대해서 위원장으로서 양해의 말씀드립니다.

오늘 회의일정에 대하여 말씀드리겠습니다.

먼저 정부 측으로부터 고용노동부 소관 현안보고를 듣고 이어서 법률안을 상정한 다음 현안보고에 대한 질의 답변과 법률안에 대한 대체토론을 일괄해서 진행하도록 하겠습니다.

참고로 김대환 노사정 위원장께서는 사퇴서를 제출한 상태여서 최영기 상임위원님께서 대신 참석하고 있음을 알려 드립니다.

그러면 오늘 의사일정에 들어가도록 하겠습니다.

## 1. 현안보고

### 가. 고용노동부 소관

(10시20분)

○위원장 김영주 의사일정 제1항 고용노동부 소관 현안보고를 상정합니다.

먼저 이기권 고용노동부장관 나오셔서 인사 및 간부소개 후 업무보고 해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

오늘 위원님들을 모시고 현안보고를 드리게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다.

여러 위원님들께서 많은 관심과 지지를 보내 주신 노동시장 구조개선 노사정위원회 활동이 3개월여 간 100여 차례 논의 끝에 지난 4월 9일 일단락되었습니다.

청년에게 고용절벽을 넘어 일자리 희망을 주고 정년 60세까지 마음껏 일할 수 있도록 하기 위한 논의 과제들은 대부분 의견 접근을 이루었습니다.

다만 몇 가지 쟁점은 이견이 있어 안타깝게도 완전한 합의에 이르지 못하였습니다. 그러나 국민들의 일자리에 대한 절박함과 열망을 담은 우리 노동시장의 미래지향적 개선을 위한 시대적 과제를 치열하게 논의한 점, 상당수 공감대가 형성된 점은 적지 않은 의미가 있습니다. 모든 쟁점을 합의하지는 못했지만 노사정 모두 노동시장 구조개혁 과제를 중단 없이 실천해 나가겠다고 의지를 밝혔습니다.

노사정은 다음 네 가지 방향의 공감대를 이루어 냈습니다.

먼저 노사정이 고통을 분담하여 청년 채용을 확대하기로 하였습니다. 고소득 임직원은 임금 인상을 자제하고 기업은 이에 상응해 청년 채용 규모를 확대하며 정부는 장려금 등을 지원하는 세대 간 상생고용에 협력해 나가기로 하였습니다.

둘째, 비정규직과 중소기업 근로자의 근로조건 개선 및 격차 해소를 위하여 대·중소기업, 원·하청 간 상생협력을 지원하고 비정규직 차별 금지, 상시·지속적 업무에 가급적 정규직 고용, 인건비 절감만을 이유로 한 비정규직 남용 억제 등

을 통해 비정규직을 줄여 나가기로 하였습니다.

셋째, 사회안전망 확충을 위한 노력도 강화하기로 하였습니다. 실업급여와 산재보상 제도를 개편하여 실직자와 산재근로자 보호를 강화하고 소득분배를 개선하는 방향으로 중장기 목표하에 최저임금을 단계적으로 인상함이 필요하다는 점에 의견을 같이 하였습니다.

넷째, 고용에 부정적 영향을 미치는 노동시장의 불확실성을 함께 해소해 나가기로 하였습니다. 2년 이상을 끌고있던 현장 갈등을 초래하고 있는 통상임금과 근로시간 관련 입법 과제에 대해 상당 부분 의견을 접근하였고 법 개정을 통해 이를 명확화해야 한다는 데 공감하였습니다.

내년으로 다가온 정년 60세 시행이 안착할 수 있도록 임금 체계 개편에도 노사가 서로 협조하고 정부는 컨설팅 등 지원을 강화하기로 하였습니다.

한편 비정규직 고용 관련 법제도 개선사항 등은 기본방향을 노사정 간 충분히 공유하였고 추후 입법사항 등 구체적 방안을 논의하기로 하였습니다.

다만 불명확한 기준과 절차로 인해 소모적 갈등과 분쟁 발생의 원인이 되고 있는 근로계약 해지와 취업규칙 변경의 기준과 절차를 명확히 하는 문제는 아쉽게도 노사정 간 시각차가 해소되지 못하였습니다.

저는 이제 노동시장 구조개선을 위한 첫 단추가 끼워졌다고 생각합니다. 제도개선 방안의 입법화, 현장의 실천적 변화와 제도의 착근 등이 이루어져야 한다고 보면 앞으로 구조개선을 위한 실행이 현장에서 이루어질 수 있도록 집중해야 합니다.

위원님 여러분도 잘 아시듯이 비록 지난해 고용 증가세의 기저효과 영향이 반영되었지만 금년 3월까지의 고용 상황은 취업자 증가가 30만 명대에 머물고 있고 청년실업률이 높아 어려운 상황입니다.

우리 아들딸들의 일자리 희망을 위해서 노동시장 구조개선은 지체할 수 없습니다. 이에 정부는 노사와 함께 후속조치를 본격적으로 추진해 나가겠습니다.

노사정 간 공감대를 이룬 부분을 토대로 법제도 개선을 추진하고 현장 노사가 개혁을 실천할 수 있도록 적극 지원하겠습니다.

청년고용 활성화와 정년 60세 시대로의 안착을

이루어 세대 간 상생고용모델이 현실화될 수 있도록 하겠습니다. 금년 상반기 임단협 과정에서부터 이러한 상생모델을 정착시켜 나가고 정년연장과 함께 임금 체계 개편 등 필요 조치를 하도록 규정한 고령자고용촉진법 개정 취지가 개별기업의 단체협약·취업규칙에 투영될 수 있도록 지침 개정과 현장 지도를 함께 병행해 나가겠습니다.

특히 현장의 또 다른 불확실성 해소를 위하여 통상임금과 근로시간 관련 입법이 조속히 마무리될 수 있도록 위원님들의 각별한 관심과 협조를 부탁드립니다.

실업급여 종합 개편 방안을 6월까지 마련하는 등 취약계층까지 골고루 온기가 퍼져 나갈 수 있도록 사회안전망 확충을 위한 정부 역할을 다하겠습니다.

대·중소기업 원·하청 상생협력 등 관계부처의 협조가 필요한 사항들도 고용부가 중심을 잡고 긴밀히 협력해 나가겠습니다.

비정규직 관련 제도도 조속히 후속 논의의 틀을 갖추어 가급적 8월까지 합의를 도출하여 정기국회에서 관련법 개정 사항이 논의될 수 있도록 차질 없이 준비하겠습니다.

존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

지금만큼 우리 노동시장이 바뀌어야 한다는 국민적 요구가 높았던 적이 없다고 생각합니다. 그만큼 국민의 일자리 문제가 절박하기 때문이라고 생각합니다. 정부는 노동시장 체질을 근본적으로 바꿀 수 있는 마지막 기회라고 생각하고 노사와 함께 더 나은 우리 노동시장을 만들기 위한 노력을 지속하겠습니다.

위원님 여러분의 애정 어린 지지와 격려, 충고를 부탁드립니다.

그러면 현안보고에 앞서 지난 2월 임시국회 이후 인사이드가 있었던 고용노동부 간부를 소개해 드리겠습니다.

박종길 직업능력정책국장입니다.

권기섭 고용서비스정책관입니다.

나영돈 청년여성고용정책관입니다.

황보국 공공노사정책관입니다.

시민석 대변인입니다.

(간부 인사)

다음은 현안보고와 관련하여 최영기 경제사회발전노사정위원회 상임위원이 참석하였습니다.

(인사)

이상으로 양해하여 주신다면 기획조정실장이 현안보고를 드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

그러면 한창훈 기획조정실장 나오셔서 보고하여 주시기 바랍니다.

○고용노동부기획조정실장 한창훈 주요 현안을 보고드리겠습니다.

보고 순서는 최근 노동시장 동향 그리고 노동시장 구조개선 추진의 그간의 경과와 향후 계획 등입니다.

1쪽을 봐 주시기 바랍니다.

최근 노동시장 동향입니다.

먼저 고용 동향을 보시면, 금년 3월 현재 15세 이상 취업자는 전년 동월 대비 33만 8000명이 증가하였고 고용률은 64.9%로 0.4%포인트 상승한 상황입니다. 이러한 취업자 증가는 주로 여성, 50세 이상 장년층 등을 중심으로 이루어졌으며, 다만 핵심 근로 연령층인 남성 40대 취업자가 감소하였고 청년 실업률이 10.7%로 매우 높은 상황입니다. 따라서 고용률 70% 로드맵을 지속 추진하면서 공감대를 이룬 노동시장 구조개선을 위한 과제는 후속 조치를 신속히 진행할 계획입니다. 특히 기존 청년 대책을 점검·보완하면서 대학 취업지원 역량 강화 등 핵심 이슈별 청년 대책을 마련해서 추진하겠습니다.

2쪽입니다.

노사관계는 대부분의 사업장에서 현재 임단협 교섭 준비 중인 상황으로 전반적으로 안정 기조를 유지하고 있습니다.

노사분규는 3월 말 기준 13건으로 전년 동기 대비해서 소폭 감소하였습니다. 이는 근로손실일수는 일부 협력업체 분규가 장기화되어서 많이 증가하였습니다.

임금협약 타결률은 3월 말 기준 1.7%로 예년 수준입니다.

민주노총 총파업, 공무원연금 개혁과 공공기관 정상화, 원·하청 문제 등이 노사관계 불안 요인이 되고 있으며 임단협 과정에서는 통상임금 범위 조정, 임금피크제 도입 등 노사 간 견해 차가 큰 쟁점이 갈등 요인이 될 전망입니다.

다소 노사관계 파급 효과가 크고 분규 가능성이 높은 사업장을 중심으로 밀착 지도하고 노사 단체와의 소통을 강화하면서 현장에서의 지역

별·업종별 협력 분위기를 확산해 나가겠습니다.

아울러 불법 파업이나 부당노동행위 등 노사의 불법행위에 대해서는 엄정 대처해 나갈 방침입니다.

3쪽입니다.

노동시장 구조개선 추진입니다.

그간의 경과를 먼저 보고드리면 지난해 9월 노사정위에 노동시장구조개선특별위원회를 구성한 후에 12월 23일 구조개선의 원칙과 방향에 대한 기본합의를 도출한 바 있습니다.

이에 따라 금년 1월부터 전문가그룹 회의, 특위, 노사정 대표자회의 등 100여 차례의 집중적 논의를 통해서 대부분 과제에 의견을 접근한 바 있습니다.

한국노총은 4월 3일 5대 수용 불가 사항 관철을 주장하며 불참을 통보하였고 4월 8일 사실상 대타협 결렬을 선언하였습니다. 이에 따라 4월 9일 노사정위는 특별위원회를 개최해서 논의 결과를 공개하고 논의를 일단락한 바 있습니다.

이때 공개한 논의 초안은 이 보고서에 붙임2로 첨부되어 있습니다. 참고하시기 바랍니다.

같은 날 정부는 구조개선 추진 방향에 대한 입장을 발표한 바 있습니다.

4쪽입니다.

노사정 논의 결과입니다.

노사정 간 공감대가 형성된 과제는 첫째, 청년 고용 활성화와 관련해서 고소득 임직원은 임금 인상을 자제하고 기업은 이에 상응해서 청년 채용 규모를 확대하고 정부는 장려금 등을 지원하는 것입니다.

아울러 기업의 투자 확대, 임금·근로시간 조정 등을 통해서 세대 간 상생고용을 도모하고 대기업과 중소기업은 청년 채용 확대 방안을 강구하며 정부는 청년 고용 확대기업에 정책적 지원을 강화하는 것입니다.

두 번째, 노동시장 이중구조 완화와 관련해서 대기업·중소기업, 원·하청기업 간의 상생협력에 대한 지원을 대폭 강화하고 불공정거래 근절 방안을 강구하는 것입니다.

정규직·비정규직 간의 불합리한 차별을 금지하고 상시·지속적 업무에 가급적 정규직을 고용하며 인건비 절감만을 이유로 한 비정규직 남용을 억제하는 것입니다.

5쪽입니다.

세 번째, 사회안전망 확충과 관련해서 실업금

여의 보장성을 강화하는 한편 실업인정 심사 등 효율화 방안도 병행한 종합 개편 방안을 금년 6월까지 마련하고, 최저임금의 단계적 인상을 통해서 소득분배 상황을 개선하고 그 위반에 대한 제재를 강화하며 공동 캠페인도 추진하는 것입니다.

또한 출퇴근 재해의 산재 인정 방안과 감정노동의 업무상 질병 인정 기준을 금년 말까지 마련하고 특수형태 업무 종사자의 고용·산재보험 보호도 추진하며 국공립 보육시설의 단계적 확대에도 노력하는 것입니다.

네 번째로 통상임금, 근로시간, 정년 연장 등 노동시장 불확실성 해소입니다.

통상임금과 관련한 소모적 갈등 방지를 위해서 대법원 판결을 토대로 통상임금 개념 정의와 제외금품의 명확한 기준을 입법화하고 휴일근로를 연장근로에 포함하여 장시간 근로를 줄이되 충격 완화를 위해 여러 가지 보완 방안을 병행하는 것입니다.

내년부터 60세 정년 시행을 앞두고 장년들의 고용 안정과 청년 채용 확대를 위해 컨설팅 등 임금체계 개편을 지원하는 것입니다.

6쪽입니다.

두 번째로 기본 방향은 공유하였으나 구체적인 방안은 추후 논의기로 한 과제는 먼저 비정규직 고용 관련 법제도 개선 방안은 관련 당사자 참여하에 실태조사와 전문가 의견 수렴 등을 거쳐서 대안을 마련해서 추진하는 것입니다.

두 번째로 근로시간 특례업종의 상한을 설정하는 것이나 5인 미만 사업장 등 근로시간 적용제외제도 개선에 대한 방안은 실태조사와 노사정·공익협의체 논의를 거쳐서 마련하고 저임금 근로자 실태조사를 토대로 최저임금 통계 기준이나 산업 범위 등 제반 쟁점에 대한 종합 개선 방안도 마련하는 것입니다.

세 번째, 이견이 있었던 과제입니다.

취업규칙 변경 기준·절차와 관련해서는 고령자고용촉진법 개정으로 정년 60세 연장과 임금체계 개편 등을 취업규칙이나 근로계약 등에 반영해야 하나 취업규칙 변경 기준과 절차의 불명확성으로 논란이 지속됨에 따라서 법 개정의 취지와 내용, 판례 등에 입각해서 노사단체·전문가 등 협의를 거쳐서 사회통념상 판단 기준 등을 구체화해 나가겠습니다.

근로계약 해지 절차와 관련해서는 합리적 원칙

이나 기준이 없이 희망퇴직을 내세운 구조조정이나 공정한 기준·절차 없이 징계하고 형식을 빌려 일반해고를 남용하는 사례도 있어 법령·판례에 입각해서 기준과 절차를 명확히 하되 구체적인 방안은 노사와 충분히 협의를 거쳐서 추진해 나가겠습니다.

7쪽입니다.

향후 계획을 보고드리면 청년 고용절벽이나 장년 고용불안, 노동시장 격차 심화 등 절박한 현실을 감안하면 구조개선은 시급한 과제입니다. 그간의 논의과정에서 노사정 간 공감대가 형성된 내용을 토대로 정부가 할 수 있는 과제를 단계적으로 추진하면서 후속 논의도 진행해 나가겠습니다.

먼저 노사정 간 공감대가 형성된 과제와 관련해서는 통상임금·근로시간, 공동근로복지기금제도 도입과 관련한 법령 등은 상반기 중 조속한 입법이 필요하며 그 외의 과제는 제도개선, 현장지도, 예산 협의 등 후속 조치를 차질 없이 진행해 나가겠습니다.

기본 방향은 공유했으나 구체적 방안은 추후 논의기로 한 비정규직 제도 개선 등 관련 과제와 관련해서는 사안별로 적절한 회의체를 구성해서 후속 논의를 거쳐서 대안을 마련해서 추진해 나가겠고, 취업규칙 변경이나 근로계약 해지 등과 관련한 앞서 보고드린 과제에 대해서는 노사단체 및 관련 전문가 등의 의견을 충분히 수렴해서 합리적 방안을 마련하여 입단협 과정에서 참고할 수 있도록 지원해 나가겠습니다.

8쪽은 이상 보고드린 노사정 논의 결과 및 후속 조치사항을 요약한 게 되었고 붙임2는 노사정 위원회 노동시장구조개선특별위원회의 논의 초안으로 특위에 보고되어 공개된 자료가 되겠습니다.

이상 보고 마치겠습니다.

감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

- 2. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(김우남 의원 대표발의)(김우남·최규성·부좌현·박민수·김춘진·강동원·김승남·진성준·이개호·강기정·홍문표·김성곤·정청래 의원 발의)
- 3. 공인노무사법 일부개정법률안(권성동 의원

- 대표발의)(권성동·송영근·정수성·정문현·이강후·최봉홍·황인자·홍철호·유승우·김성태·심상정 의원 발의)
- 4. 공인노무사법 일부개정법률안(장하나 의원 대표발의)(장하나·심상정·이인영·전순옥·은수미·우원식·김제남·김경협·한명숙·이석현 의원 발의)
- 5. 근로기준법 일부개정법률안(우윤근 의원 대표발의)(우윤근·신정훈·박광온·이춘석·주승용·홍종학·서영교·강창일·백재현·오영식·김영록·안규백 의원 발의)
- 6. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(주영순 의원 대표발의)(주영순·서용교·최봉홍·이종훈·강길부·한정애·김성태·나성린·송광호·홍지만 의원 발의)
- 7. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(부좌현 의원 대표발의)(부좌현·김윤덕·이원욱·노영민·진성준·유대운·박남춘·이찬열·이개호·김광진·박민수·황주홍·김우남 의원 발의)
- 8. 노동위원회법 일부개정법률안(우윤근 의원 대표발의)(우윤근·신정훈·박광온·이춘석·주승용·홍종학·서영교·강창일·백재현·오영식·김영록·안규백 의원 발의)
- 9. 사회적기업 육성법 일부개정법률안(이찬열 의원 대표발의)(이찬열·백재현·김윤덕·전순옥·이개호·조정식·양승조·김경협·김광진·강동원 의원 발의)
- 10. 산업안전보건법 일부개정법률안(박민수 의원 대표발의)(박민수·이개호·김우남·강창일·신경민·부좌현·박남춘·이춘석·이종배·양승조 의원 발의)
- 11. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(주영순 의원 대표발의)(주영순·서용교·최봉홍·이종훈·강길부·한정애·김성태·나성린·송광호·홍지만 의원 발의)
- 12. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(한정애·이개호·최민희·민홍철·이찬열·최규성·주승용·이학영·김승남·부좌현 의원 발의)
- 13. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(신경민 의원 대표발의)(신경민·이개호·장하나·부좌현·박민수·이찬열·김성곤·박광온·신정훈·장병완·박영선·김광진 의원 발의)

**14. 최저임금법 일부개정법률안**(김광진 의원 대표발의)(김광진·김민기·민홍철·박남춘·박영선·배재정·부좌현·우원식·이해찬·전순옥·최동익 의원 발의)

**15. 파견근로자보호 등에 관한 법률 일부개정 법률안**(김성태 의원 대표발의)(김성태·김명연·김용태·김기선·강석호·이종훈·정용기·이학재·김학용·권성동 의원 발의)

**16. 사회적경제 기본법안**(유승민 의원 대표발의)에 대한 의견제시의 건

**17. 사회적경제기본법안**(신계륜 의원 대표발의)에 대한 의견제시의 건

**18. 사회적경제기본법안**(박원석 의원 대표발의)에 대한 의견제시의 건

(10시35분)

○**위원장 김영주** 다음은 의사일정 제2항 김우남 의원이 대표발의한 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정안부터 의사일정 제18항 박원석 의원이 대표발의한 사회적경제기본법안에 대한 의견제시의 건까지 이상 14건의 법률안과 3건의 의견제시의 건을 일괄하여 상정합니다.

먼저 한정애 의원님 나오셔서 의사일정 제12항에 대하여 제안설명해 주시기 바랍니다.

○**한정애 의원** 서면으로……

○**위원장 김영주** 서면으로 하시겠습니까?

서면으로 대체하기로 하겠습니다.

나머지 13건을 포함한 14건의 의원 발의 법률안에 대해서는 서면으로 제안설명을 대체하겠다는 의원님들의 말씀이 있었습니다.

(이상 14건 제안설명서는 부록에 실음)

각 의안에 대한 제안설명은 위원님의 노트북 바탕화면에 있는 제안설명 폴더를 참고해 주시기 바랍니다.

다음은 전문위원 나오셔서 의사일정 제2항부터 제18항까지 17건의 의안에 대하여 검토보고해 주시기 바랍니다.

○**전문위원 김양건** 전문위원입니다.

14건의 법률안과 3건의 관련 위원회 의견제시의 건에 대한 검토의견을 요약하여 보고드리겠습니다.

먼저 의사일정 제2항 김우남 의원이 대표발의한 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안은 연체금의 계산을 월 단위가 아닌 일 단위로 변경하는 것으로

필요성은 인정되나 4대 사회보험은 건강보험공단에서 통합징수하고 있으므로 국민연금·건강보험의 연체금 부과 방식과 보조를 맞추는 필요가 있다고 보았습니다.

다음, 의사일정 제3항과 제4항 공인노무사법 일부개정법률안 2건 가운데 제3항 권성동 의원안은 고소·고발사건에 관한 진술권을 포함하는 등 공인노무사의 직무범위를 명확히 하고 비자격사의 업무 제한규정을 합리적으로 조정하며 공인노무사 결격사유와 공인노무사에 대한 징계제도 등을 강화함과 동시에 공인노무사회 의무가입을 추진하는 내용으로서 타 자격사와의 권한 침해 논란을 종식시키고 시험면제제도를 합리적으로 축소하며 공인노무사의 직업윤리를 강화하는 취지로 보아 타당하다고 보았습니다.

다음, 제4항 장하나 의원안의 경우에도 공인노무사의 직무범위를 명확히 하고 공인노무사의 허위광고를 금지하며 비자격사의 업무 제한을 합리적으로 조정하는 내용으로 이 법안 역시 타 자격사와의 권한 침해 논란을 종식하고 공인노무사의 직업윤리를 강화하는 취지에서 타당하다고 보았습니다.

다음, 의사일정 제6항 주영순 의원이 대표발의한 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안은 지정직업훈련시설이 최근 3년간 3회 이상 시정명령 또는 정지처분을 받은 경우에 지정을 취소하도록 하는 내용으로 반복하여 제재처분을 받는 사례가 다수 있는 현실을 고려할 때 개정안의 타당성은 인정되나 학원·평생교육시설 등 유사교육기관과의 형평성을 고려할 필요가 있다고 보았습니다.

다음, 의사일정 제8항 우윤근 의원이 대표발의한 노동위원회법 일부개정법률안은 중앙노동위원회의 처분에 대한 행정소송 제소기간을 처분의 송달을 받은 날부터 15일에서 30일로 연장하는 내용으로 행정소송 제소기간 제한에 따라 근로자들의 재판청구권이 실질적으로 침해되는지 여부, 또한 법률관계의 확정 지연에 따른 고용노동관계의 불안정성 증가 등을 종합적으로 고려하여 연장 여부를 결정하되 제소기간을 연장하는 경우에 중앙노동위원회의 처분에 대한 제소기간을 15일로 정하고 있는 다른 노동관계 개별법 규정도 함께 개정되어야 할 것입니다.

다음, 4쪽의 의사일정 제11항과 제12항 장애인 고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안 2건 가운데 제11항 주영순 의원안은 국가·지방자치단

체의 장애인기능경기대회 개최 및 행정적·재정적 지원 근거를 마련하려는 것으로 지자체의 경우 시도의 관심과 여건에 따라 대회를 형평성 있고 일관되게 추진하기 어려운 점을 고려할 필요가 있다고 보았습니다.

다음, 제12항 한정에 의원안은 국가·지방자치단체, 공공기관의 장애인 의무고용률을 상향하는 것으로 장애인의 일자리를 확대하는 측면에서 바람직하나 장애인 고용영역에서의 차별을 예방할 수 있는 방안과 의무고용제의 실효성을 뒷받침하기 위한 제도적 장치를 마련할 필요가 있다고 보았습니다.

다음, 5쪽의 의사일정 제14항 김광진 의원이 대표발의한 최저임금법 일부개정법률안은 수습시 3개월간 최저임금액의 90%만을 지급하도록 하는 수습감액제도를 폐지하는 내용으로 근로자의 생계를 위협하는 최저임금제도 위반에 대한 개선 대책이라는 취지는 타당하나 사용자의 부담을 줄이면서 근로자에게 숙련도를 높이는 시간을 부여하는 현 제도를 보완하지 않고 단순히 폐지하는 것에 대해서는 신중히 접근할 필요가 있다고 보았습니다.

다음, 의사일정 제15항 김성태 의원이 대표발의한 파견근로자보호 등에 관한 법률 일부개정법률안은 근로자 파견사업에 대해 영업정지를 명하는 경우에도 허가 취소와 동일하게 청문을 거치도록 하는 내용으로 불이익처분을 하기 전에 당사자 등의 의견 개진 기회를 부여하는 것은 행정의 공정성·투명성을 확보하는 장치로서 바람직한 것으로 판단됩니다.

다음은 6쪽 마지막 쪽의 의사일정 제16항부터 제18항까지 사회적경제기본법안에 대한 의견제시의 건을 통합하여 보고드리겠습니다.

동 의안들은 기획재정부위원회 소관 사회적경제기본법안 3건으로 이 가운데 유승민 의원안의 경우 고용노동부 산하기관인 한국사회적기업진흥원을 사회적경제원으로 통합 확대하여 그 소관을 기획재정부로 이관하는 조항과, 신계륜 의원안의 경우 한국사회적기업진흥원 대신 기획재정부와 고용노동부·안전행정부가 공동으로 한국사회적경제진흥원을 관리하도록 하는 조항 등이 우리 위원회의 소관 사항과 관련이 있어 국회법 제83조에 따른 우리 위원회의 의견을 제시하는 것으로 먼저 타 법 개정에 의해 타 위원회 소관인 기관을 이관시키는 것은 절차적으로 문제가 있고

내용적으로 고용노동부가 사회적경제와 관련한 전문성을 보유하고 있고 지역현장의 통합집행조직을 운영하고 있어 가장 효과적으로 업무를 수행할 수 있을 것으로 보이며 우리 환경노동위원회 소관 법률인 사회적기업 육성법은 사회적기업 인증과 육성 및 지원이 핵심인데 인증을 지원하고 육성 및 지원을 담당하는 사회적기업진흥원이 기획재정부 등으로 이관될 경우 이 법의 형해화가 우려되는 측면이 있는 점을 고려하여 의견을 제시할 필요가 있다고 보았습니다.

이상으로 검토보고를 마치겠습니다.

(이상 17건 검토보고서는 부록으로 보존함)

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 현안에 대한 질의 답변과 법안에 대한 대체토론을 하도록 하겠습니다.

오늘 회의의 질의 방법도 국회법 제60조제2항의 규정에 따라 일문일답 방식으로 하고, 첫 번째 질의 시간은 답변 시간을 포함하여 7분으로 하고 보충질의 시간을 하도록 하겠습니다.

회의가 원활히 진행될 수 있도록 위원님들의 협조를 부탁드립니다.

그러면 질의 순서에 따라 먼저 최봉홍 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○최봉홍 위원 새누리당 최봉홍 위원입니다.

장관님!

○고용노동부장관 이기권 예.

○최봉홍 위원 이번에 노사정 대타협을 한다 해 가지고 현재 저희들이 볼 때는, 지난 2월 달에 주영순 위원님하고 같이 이 결과를 예측을 하고 장관님께 단단히 하라고 부탁을 드린 게 있는 줄로 알고 있습니다. 기억하시지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 기억합니다.

○최봉홍 위원 지금 노사관계에 있어 가지고 저는 이번 경과를 죽 한 6개월간 분석을 해 보고 정부가 우리나라 노동 현장 실태를 몰라도 너무 모른다 이런 생각을 했습니다.

옛말에 ‘지피지기면 백전백승이고 부지피부지기면 백전백패’라 했습니다. 지금 한국노총이나 민주노총이 어떤 방향으로 움직이는가를 알고 계신다면 그런 식으로 협상을 해서는 되지 않다고 저는 생각하고 있습니다.

왜냐하면 첫째, 애초에 구조개선 문제가 노동부에서 나온 안이 아니고 기재부에서 나온 안입니다.

그리고 지금 우리나라 노동자들이나 젊은 청년



들이 사회에 대해서 직장에 대해서 불만을 가지고 있는 것이 어째서 그런 게 생겼다고 봅니까? 지금 산업이, 경제가 안 좋아서 그렇습니까?

저는 그렇게 생각하지 않습니다. 다른 어떤 반응이 있느냐 하면, 지금 대기업이나 그런 곳에서 자기들이 필요한 인력 늘 쓰고 있습니다. 그러나 그 수가 기하급수적으로 기계화가 되니까 줄어들어 가고 있습니다.

그 대신에 그것을 소화해야 할 곳이 서비스나 일반 하청업체나 중소기업이어야 되는데 그런 중소기업 하청이 IMF 이후에 유통구조의 변경으로 인해 가지고 중간소득자 불로소득자가 너무 많이 생겨 있습니다. 그럼으로 해서 일자리의 질이 아주 형편없이 낮아지고 있습니다.

좋은 예를 든다면 파견업을 해 가지고 하는 근로자가 한 달에 150만 원을 받는데 매월 파견업체에 10만 원을 상납하고 있는 것이, 들려 주고 있는 것이 오늘의 현실입니다.

이런 데 대한 구조개선이 먼저 앞서야 되는데 정부는 노동자에게만 구조개선을 요구해 오고 있는 그런 현실입니다. 그 점에 대해서 어떻게 생각하십니까?

**○고용노동부장관 이기권** 우선 위원님께서 노동계를 좀 깊이 알고 협상을 했어야 된다 하는 지적에 대해서는 저도 공감을 하고.

협상을 하면서도 노동계 내부, 노총 지도부뿐만 아니고 산별연맹 그리고 지역별 의장들까지 골고루 우리가 다양한 형태로 접촉을 하고 서로 필요성을 공감하고 했습니다마는 아마 제 노력이 부족했다라는 지적을 하신 것 같습니다.

더 앞으로, 이 협의라는 것은 한 번에 끝나는 게 아니고 제도 개선이 이루어지고 현장에서 착근될 때까지 지속적으로 협의는 진행될 사항이기 때문에 그 부분은 저희가 더 많은 노력을 해달라는 당부로, 말씀으로 생각을 합니다.

구조개선안을 정부가 3개월이라는 가급적 제한된 시간 내에서 논의를 하는 게 바람직하다고 해서 논의의 초안을 만들어서 제공을 하고 그것을 토대로 노사정에서 논의가 이루어졌던 것은 사실입니다.

그러나 그 논의의 초안을 기재부에서 만들었다는 말씀은 아니고요, 그 초안은 저희가 만들었습니다. 저희가 굉장히 오랜 동안 고민을 해서 만들었습니다.

또 여러 가지 위원님께서 노동시장에 대한 지

적을 해 주신 부분은 저희들도 굉장히 많은 부분을 공감을 합니다. 파견이나 이렇게 해서 중간에, 인건비로 책정이 되더라도 중간에 이렇게 가져가는 부분들이 있어서 그런 부분에 대한 해결책이 있어야 된다고 지적을 주셨는데 저희가 작게는 한 89개 사항, 크게 보면 65개 사항들이 그런 부분들이 많이 들어 있습니다.

그러니까 격차 해소, 특히 이중구조 개선을 위해서 대기업과 중소기업 간의 소위 동반성장 또 공정거래 이런 부분들의 내용들을 많이 담고 있다는 말씀을 드리고 싶습니다.

**○최봉홍 위원** 시간이 없어서 장황한 설명은 못 드리고 질문도 많이 못 하겠습니다만, 실제 안 그 자체가 지금 3개월 하시는데 협상은 3개월입니다. 그러나 실제 시작은 9월 19일부터 시작된 것 아닙니까?

**○고용노동부장관 이기권** 예.

**○최봉홍 위원** 그러면 3개월이 아니고 6개월, 7개월이지요.

**○고용노동부장관 이기권** 예.

**○최봉홍 위원** 그동안에 늘 변죽만 돌고 실제 핵은 못 건드렸다 이겁니다. 그 안 자체도, 저는 정부가 내놓은 그 구조개선안 현안사항 죽 보고, 이 사항은 우리나라 노동계가 안고 있는 노사 간의 문제 전부입니다.

협상을 하려면 1개만 가지고 해야지요, 안 그러면 2개만 하시든지. 전부 다 끄집어내놓고 똑같은 얘기, 지금 인사말에 나와 있는, 첫째 둘째 셋째에 나와 있는 이것 전부 좋은 말입니다. 이것 반대하는 사람은 노사에 아무도 없습니다. 그런 것을 빼고 실제 어느 것을 개선해야 되느냐 하는 그 점에 신경을 쓰셔야 되고.

그다음 앞으로 노동 현장에서 저는 생각하는 것이 이 취업 구조, 돈의 흐름이 원청에서 나와 가지고 하청 근로자까지 갈 때 그 취업 구조에서 그 구조를 변경하는 제도적인 역할 변경을 한번 만들어 보십시오. 그게 지금 제일 급하다고 봅니다, 저는.

**○고용노동부장관 이기권** 말씀하신 대로요, 저희들이 대타협안에 들어 있던 부분은 사안에 대해서는 방향성을 제시하고 또 어떤 부분에 대해서는 구체적으로 입법안을 담았고 또 어떤 부분은 방향을 제시를 하면서 추후 입법안은 시한을 정해서 논의하자라고 이렇게 사안별로 했습니다.

**○최봉홍 위원** 됐습니다. 그러면 그 사안은 장

관님 그 대답으로 하고.

우선 그러면 제일 현장에서 쓰이고 있는 문제 하나 예를 들어서 보여드리겠습니다.

최저임금, 지금 최저임금 시행되고 있지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○최봉홍 위원 그러면 시행되고 있는데 못 받는 사람이 몇 %쯤 됩니까?

○고용노동부장관 이기권 지금 4%에서 11% 사이로 보고 있습니다.

○최봉홍 위원 10% 정도가 못 받고 있습니다. 그 못 받는 이유가 뭐라고 보십니까?

○고용노동부장관 이기권 여러 가지 이유가 있겠습니다마는 소위……

○최봉홍 위원 그것을 제가 분석하기로는 지켰을 때보다 안 지켰을 때 받는 이익이 더 많습니다. 무슨 얘기냐 하면 2000년부터 2010년까지 평균 체불액이 1555만 원인데 건당 평균 벌금액은 104만 원입니다. 1555만 원 안 주고 104만 원 주는 게 안 낫습니까?

그런데 이것을 처리하는 근로감독 과정에서 거기에 대해서 확실하게 처벌한 것은, 전부 솜방망이 처벌입니다. 그래서 현재……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

여러 가지 법안들이 나와 있는데 이것 챙겨 가지고 최저임금이 꼭 되도록 해 주시고.

지금 금년에 최저임금을 생활임금 적정임금 이래서 만 원씩 요구하고 있는데 현재 중소기업 같은 경우에는 현재 있는 최저임금도 못 지켜 가지고 난리입니다. 지금 최저임금을 못 받고 있는 근로자들이 전국에 한 210만 정도 됩니다. 그러면 지금 최저임금을 올려 주겠다고 하는데 이것 집행이 가능합니까?

○고용노동부장관 이기권 최저임금을 결정할 때 고용에 미치는 영향 또 소위 준수할 수 있는 역량 또 격차 해소 이런 부분을 종합적으로 해서 정해 갈 거라고 보고 있고요.

말씀하신 대로 최저임금이 정해지면 그 부분은 어떠한 어려움이 있더라도 지키도록 하는 게 또 정부와 기업주가 해야 될 일이라고 생각을 하고 있습니다.

○최봉홍 위원 할 때 과태료나, 과태료보다도 징벌적 손해배상이나 해 가지고 안 지켰을 때 자기가 최저임금보다 더 많은 벌금이나 과태료를

문다 하는 그런 게 될 수 있도록 제도 변경을 부탁드립니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 저희들이 그래서 과태료 제도로 바뀌어서 일단 최저임금이 단 몇 천 원만 소위 위반되더라도 500만 원으로 과태료를 바로 행정벌로 하는 것이 실효성이 높다고 해서 그렇게 법률 개정을 하려고 하고 있습니다.

○최봉홍 위원 이상입니다.

.....

○위원장 김영주 최봉홍 위원님 수고하셨습니다.

다음 심상정 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○심상정 위원 장관님!

○고용노동부장관 이기권 예, 위원님.

○심상정 위원 노사정 합의 결렬 이유가 뭐니까? 누구에게 가장 큰 책임이 있습니까?

○고용노동부장관 이기권 누구에게 책임이라기 보다는 저희가 많은 기대를 가지고 시작을 했습니다마는 즉 마무리하는 과정에 각각 내부적인 사정도 좀 많이 있다고 생각……

○심상정 위원 아니, 누구에게 책임이 있다고 생각하십니까?

○고용노동부장관 이기권 책임으로 따지면 다 일부씩은 책임이 있다고 생각을 합니다. 그런데 노충이……

○심상정 위원 참 실망스럽습니다, 장관님. 우선 저는 장관님 책임이 가장 크다고 봐요. 아까 말씀에서 ‘노동시장 개혁 요구는 국민적 요구다’ 이렇게 얘기를 했습니다. 맞지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○심상정 위원 그런데 박근혜정부의 노동시장 개혁 요구는 그 방향부터가 잘못됐어요.

지금 우리나라가 OECD 국가에서 가장 다양한 고용 형태를 가지고 있고 수당 백화점이라고 이야기할 왜곡된 임금구조를 가지고 있고 최장시간 노동 불패 1위를 기록하고 있지 않습니까?

이런 오랫동안 누적된 착취 구조를 개선하라는 게 국민의 요구고 명령인데 어떻게 했습니까, 그동안에?

12월 23일 날 노사정에서 기본 합의된, 일주일도 지나지 않아서 장관께서 뭐 얘기하셨어요? ‘비정규직 사용기간 연장하자, 일반해고 가이드라인 마련한다’…… 저는 이런 체계의 소원 수리용 그런 정책을 가지고 노사정 합의를 도모한다는 것 자체가 시대착오적인 인식이라고 봅니다.

2023년까지 주 60시간 허용하는 게 노동시간 단축입니까? 그것 지금 우리 법의 과로사 기준 아닙니까? 이게 말이 안 되는 거예요, 말이. 그것 과로사 기준 아니냐고요. 석 달간 주당 60시간 근무하면 만성과로 산재 인정 기준이지요, 그게.

그리고 한국노총이 공감했습니까? 노사정위원회 그동안에 하시면서 공감을 이루었다고 계속 이야기를 하셨는데 한국노총이 이야기한 것은 특별연장근로는 수용 불가고 50시간 이상 근로는 위법이지만 한시적으로 법 처벌을 면하게 해서 2018년까지는 실근로시간을 52시간 하자는 거지요. 그게 어떻게 합의 사항입니까?

그리고 제가 한 가지 더 말씀드릴게요.

노사정위원회 회의를 왜 호텔에 가서 하십니까? 어느 어느 호텔 다니셨습니까, 장관님?

○**고용노동부장관 이기권** 제가 좀 말씀드릴까요?

○**심상정 위원** 제가 묻는 데 말씀을 하세요, 다른 이야기 하지 마시고.

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 말씀하신 부분이 처음 취지와 좀 오해된 부분이 있어서 말씀을 드리고 가는 게……

○**심상정 위원** 아니, 제가 질의하는 데 대해서 말씀하십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까요.

○**심상정 위원** 왜 노사정위원회 회의를 호텔에 가서 해야 되는지, 왜 007 작전을 방불케 하면서 뉴서울호텔에서 오리엔탈호텔로 그리고 사보이호텔로 왜 돌아다니셔야 되는지 그 얘기를 하세요, 지금.

○**고용노동부장관 이기권** 노사정위원회의 기본 취지부터 조금……

○**심상정 위원** 아니, 장관님. 제가 질의하는 데 대해서 답변하세요.

○**고용노동부장관 이기권** 아니, 지적하신 것에 대해서 위원님이 말씀하신……

○**심상정 위원** 왜 호텔을 다니시는지, 왜 호텔에서 007 작전을 방불케 하는 회의를 하셔야 되는지 그 말씀을 하세요.

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까 제가 말씀을 드리겠습니다.

위원님께서 말씀하신 우리 노동시장의 이중구조를 개선해 나가고 어려운 계층에 대한……

○**심상정 위원** 아니, 장관님. 그것 아까 모두 말씀에서 다 하셨지 않습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그 부분이 더 배경이 있다는 말씀을 드리고요.

○**심상정 위원** 그 말씀은 그만하시고요. 제가……

○**고용노동부장관 이기권** 그다음에 두 번째……

○**심상정 위원** 도대체 기가 막혀서 말이 안 나와요.

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까 제가 위원님이 지적하신 것 설명을 드리지 않습니까?

그다음에 노총이 얘기하는 주 근로시간 단축 방안에 대해서……

○**심상정 위원** 아니, 장관님!

위원장님! 장관님 발언에 대해서 바로잡아 주시기 바랍니다. 위원이 질문하는 데 대해서 답변을 하셔야지 왜 지금 자꾸만 피하시고 다른 말씀을 하세요?

○**고용노동부장관 이기권** 아니요, 다 설명을 드린단니까요.

○**심상정 위원** 노사정위원회라는 데가 어떤 기구입니까?

○**위원장 김영주** 장관님!

○**심상정 위원** 그런데 왜 호텔에 가서 하시면서…… 그다음에 회의록 있습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 아니요, 그러니까 그 말씀 드릴게요.

○**위원장 김영주** 장관님!

○**심상정 위원** 그 얘기를 하세요, 그러니까.

○**위원장 김영주** 잠깐만요. 우리 심상정 위원회 호텔에서 한 부분에 대한 설명을 해야 되는데 또 시간이 있으니까 맨 마지막에……

○**고용노동부장관 이기권** 예, 짧게 말씀을 드리겠습니다.

○**위원장 김영주** 심상정 위원님 질의하신 다음에 발언 시간을 좀 드리겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그러겠습니다. 알겠습니다.

노사정위원회 특별위원회가 계속 주관해 진행이 되고 있고 또 간사들, 특별위원회 간사들 중심으로 8인 위원회를 움직이면서 큰 쟁점에 대해서는 대표자 간에 좀 좁혀 보자는 취지에서 이렇게 했습니다. 그런데 안에서 하게 되면 아무래도 제약이 많이 있기 때문에 허심탄회……

○**심상정 위원** 어떤 제약이 있습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 그 부분에 대해서는 노사정 간에 공감이 이루어져서 그렇게 진행이

했습니다.

**○심상정 위원** 노동시장 개혁이 국민의 요구입니다, 아까 말씀하신 대로. 국민이 그만큼 관심을 크게 갖고 있고 대한민국 경제와 미래를 위해 결정적으로 중요한 의제라고 봐요. 그러면 투명하게 국민들에게 노사정의 입장이 어떻게 다른지를 공개하면서 국민들의 공감대를 형성해 가면서, 그렇게 하자는 게 대화기구고 합의기구 아닙니까?

**○고용노동부장관 이기권** 저희가 호텔에서 저녁 늦게……

**○심상정 위원** 아니, 잠깐 기다리세요. 기다리세요. 이따가 끝나고 말씀하십시오.

**○고용노동부장관 이기권** 예.

**○심상정 위원** 그런데 우선 제가 최 상임위원께 묻겠는데요. 8인 회의·4인 회의 회의록이 작성되어 있습니까?

**○경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기** 회의록이 따로 작성된 바 없습니다.

저희 공식……

**○심상정 위원** 아니, 그러니까 그게 가능한 일이에요?

**○경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기** 특위 공식 회의와 전문가그룹 회의는 공식 회의체기 때문에 회의록이 있습니다. 그렇지만 8인 연속회의하고 4인 대표자회의는 일종의 협상팀이었습니다. 그 협상 과정에서 오고 가는 얘기들을 회의록으로 남긴다는 것은 사실은 상식적으로는 좀 맞지가 않습니다. 그 회의 결과는 합의안 초안으로 보고가 됩니다.

**○심상정 위원** 아니, 그러니까 정말 이게 얼마나…… 이런 노사정위원회는 이제 필요 없습니다. 우리 환경노동위원회에서 이야기해서 해체해야 돼요. 국민들의 공감을 기초로 해서 사회적 합의를 하자는 기구에서 공식 회의 자료도 구성하지 않고, 우리 소위원회도 다 속기록 있습니다. 모든 회의는 다 속기록을 가지고 있어야 되고요, 정부의 기관인 만큼. 그리고 그다음에 진짜 중요한 답판을 짓는다는 그런 회의들은 호텔로 다니면서 술 냄새 풍겨 가면서 이렇게 하는 노사정 회의가 무슨 대화가 되고 타협이 됩니까?

또 논의 초안 작성한 것도 정부고 이를 토대로 오히려 장관이나 노사정위원장은 한국노총 데려다가 합의만 중용한 회의가 바로 노사정 회의 아닙니까? 그리고 정부, 경영계, 공익위원까지 3 대

1로 한국노총 협박해서 관철시키려다가 실패한 것이지요. 이런 노사정위원회가 무슨 의미가 있습니까?

(발언시간 초과로 마이크 중단)

딱 1분만 더 말씀드리겠습니다.

그리고 장관님께서 지난 17일 날 언론간담회 하시면서 ‘일반하고 기준은 6월에, 취업규칙 변경요건 가이드라인은 5월에 내놓겠다’ 이렇게 이야기를 하셨는데, 노사와 충분히 협의하고 전문가 의견 수렴 후 추진하겠다고 했다가 노사정 합의안 되니까 말 바뀌어서 이제는 가이드라인으로 밀어붙이겠다 이런 뜻입니까? 이렇게 법적 효력이 없는 가이드라인 가지고 근기법의 강행규정 이것 무력화하려는 노동부의 의지라면 이것은 재계의 노무부서만도 못한 것이지요.

이 점에 대해서 이야기해 보세요.

**○고용노동부장관 이기권** 우선 위원님께서 지적하신……

**○심상정 위원** 제가 딱 한 가지만 더 말씀드리는데요.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

딱 10초만 더 하겠습니다.

장관께서 호텔 전전하면서 또 폭탄주까지 드시면서 회의를 했다는 언론보도와 관련해서 저는 그 경위를 소상하게 환경노동위원회에 보고해 주실 것을 요청드리고, 이것은 그냥 넘어갈 수 있는 사안이 아니라고 봅니다.

그리고 두 번째로는 지금 경제사회발전노사정위원회의 각종 8인 모임과 4인 회의에 대한 회의 진행과정에 대해서도 회의록이 없다 하더라도 별도로 구성을 해서 환경노동위원회에 보고해 주시기 바랍니다.

답변하세요.

**○고용노동부장관 이기권** 우선 근로시간 단축과 관련해서 위원님이 말씀하신, 노동계가 52시간으로 하면서 일정기간 면별로 하는 방안을 얘기를 했습니다. 그런데 전문가들과 많이 얘기해 본 결과 근로시간을 법으로 정하면서 면별을 하는 것은 법 원칙상 맞지 않다라는 얘기들이 많이 제기됐었고요.

두 번째는 한 번 근로시간에 대해서, 우리가 해고나 이런 부분에 대해서 처음에 소위 처벌조항을 가지고 있다가 위원회로 넘기면서 처벌조항이 없어졌지 않았습니까? 그래서 한 번 면별조항을 두게 되면 사실상 이것을 다시 이렇게 일정기

간 동안 계속 처벌하기가 어려울 수도 있다는 그런 의견이 제시가 돼서 그러면 처음에 6단계로 하는 것을 4단계로 줄이고 그다음에 특별연장근로 8시간 문제도 일몰제로 하자라고 의견을 그쪽으로 방향을 잡았습니다. 그래서 근로시간에 대해서는 할증률과 그다음에 탄력적 근로시간제에 대한 기간이 마지막까지 쟁점으로 나왔었다는 말씀을 드리겠습니다.

두 번째, 소위 협상 장소와 관련해서는, 공식적인 위원회는 상임위원이 설명드렸듯이 노동시장 구조개선특별위원회가 공식적인 협의기구입니다. 저희 대표자회의나 8인 위원회는 거기에서 논의가 좀 원활하게 될 수 있도록 쟁점을 조율하는 기관입니다. 그래서 회의를 공식적으로 하는 게 아니고 주로 야간에 모여서 막혀 있는 부분을 뚫고 또 방향을 논의해 보기로 했습니다. 그 과정에, 회의가 끝나고 쟁점이 크거나 또는 인식의 차이가 커서 더 이상 다음 회의가 어려울 정도의 상황이 됐을 때 그래도 우리가 회의를 계속해야 한다는 의미에서, 서로 마지막에 '내일도 좀 봅시다'라는 취지에서 회의가 다 끝나고 술도 한 잔 권한 적이 있다 이 말씀을 드리겠습니다.

투명성과 관련해서는 저희 노사정위원회 대표자회의를 하면서도 결국에 우리 대표자 간에 의견 접근이 되면 그것을 특별위원회에 보고를 하고 거기서 의결되어야 한다는 데에서는 이의가 없었습니다. 그렇기 때문에 그 과정이 다 투명하게 될 것이라고 저희들이 생각을 했다고 말씀을 드립니다.

해고 기준과 취업규칙 변경과 관련해서는 제가 사회부장 간담회 할 때도 우선 현상적으로 그러한 갈등 요소가 금년에 특히 크기 때문에 정부는 법을 집행하는 의미에서 그 부분에 대해 명확히 해 줄 필요가 있다, 그래서 전문가들의 의견을 충분히 듣고 그리고 최종적으로 노사의 의견을 들어서 한다, 시기를 묻길래 저희들 희망으로는 지금 환노위에서 정해 준 고령자고용촉진법에 있는 정년 60세와 임금체계 개편 의무가 금번 입단협 교섭 과정에서 반영되어야 되기 때문에, 그 부분은 좀 더 빠르기 때문에 가급적이면 5월 중에 해 보도록 노력을 하고 소위 근로계약 변경과 관련된 부분은 6, 7월 중에 해 보도록 하겠다, 그것이 전부입니다.

그래서 방점은 위원님 말씀하신 대로 전문가와 당사자 협의에 방점을 두고 있다 이렇게 말씀을

드리고 싶습니다.

○경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기 위원회 회의록 관련해서 한 말씀만 드려도 되겠습니까?

저희가 작년 9월 19일 날 특위 출범 이후에 한 100여 차례의 회의가 있었습니다. 그래서 위원님이 말씀하시는 8인 연석회의와 4인 대표자회의의 회의록이 없고 비공개였던 것은 금년 3월 17일 이후입니다. 그러니까 모든 논의들이 모아지고 최종적인 어떤 결단을 내려야 되는 그 시점에서 8인 연석회의와 대표자회의가 가동이 됐고요, 그 과정을 회의록으로 남긴다는 것은 의미가 없습니다, 실질적으로. 그 논의 결과는 합의 초안으로 나오는 겁니다. 그러니까 합의 초안이 여러 차례 수정이 된 것이 결국 회의록이었다……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○심상정 위원 그것은 궤변이시지요. 그러면 국회에서도 결론만 얘기하지 뭐하러 심의과정을 다 공개합니까? 그것은 말이 안 되는 말씀을 하시고 계신 것이지요.

○경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기 아니지요, 그러니까……

○심상정 위원 그리고 8인 회의하고 4인 회의는 다 공식 회의기구지 왜 아납니까, 그게?

○경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기 공식 회의기구는, 전체회의를 그동안에 17회 했어요, 그다음에 전문가그룹 회의를 한 50여 회 했습니다. 간사회의가 있었고요. 그래서 막판에……

○심상정 위원 그리고 그동안에는 회의록을 작성하다가 결정적으로 중요한 노사정 합의를 도모하는 그런 중요한 시기의 회의록을 안 한다는 것은 그것은 진짜 위험한 발상이지요.

.....

○위원장 김영주 잠시만요.

지금 제가 발언시간을 드리지도 않았는데 불쑥 나와서 말씀하신 것도 잘못됐고요. 앞서 심상정 위원께서 지적하신 논의 과정에……

8인 회의가 공식적인 것이지요, 노사정위원회요?

○경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기 아 납니다. 연석회의는 특위에서 3월 17일 날……

○위원장 김영주 그러면 17일 날 공식 회의의 회의록은 있습니까?

○**경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기** 3월 17일 날 결정한 것은 있습니다.

○**위원장 김영주** 그리고 50회 전문가회의에서, 전문가회의를 하면 실무자회의인데, 노사정위원회가 그래도 정부 공식기구나 마찬가지지요, 정부기관은 아니라도. 그런데 전문가회의 한 것을 회의록을 남겨 놓지 않았다는 것에 대해서 지금 변명하시는 것은 잘못됐다고 생각합니다.

○**경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기** 전문가그룹 회의는 회의록이 있습니다.

○**위원장 김영주** 그러면 심상정 위원이 지적하신 부분이 그것을 얘기하는 것이니까 전문가그룹의 회의랑 17일 날 공식 회의 자료를 넘겨주시면 될 것 같습니다.

○**경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 심상정 위원님 수고하셨습니다.

다음 이석현 부의장님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이석현 위원** 이석현 위원입니다.

먼저 민현주 위원님과 또 양창영 위원님께 감사드립니다.

장관, 지금 이번에 노사정 대타협이 결렬된 데 대해서 정말 실망이 크고 또 노동부가 역할을 제대로 했나 좀 걱정이 됩니다.

요즘 상황이 워낙 안 좋아서 한창 일해야 될 청년들조차, 청년실업률이 지금 11%를 넘어서 지난 12년 만에 처음 일이다 그렇게 얘기들을 합니다. 그렇게 어려운 상황에서 임금, 근로시간, 정년 이런 문제를 전부, 노동 현안에 대해서 대타협을 이루어 내기를 바랐는데 그게 안 돼서 걱정이 많아요.

그래서 노동부는 내 생각에 공정한 중재자이고 또 만남의 주선자가 되어야 되기 때문에 협상 테이블이 열 번 엮어지더라도 열한 번 테이블을 다시 일으키는 그런 것이 노사정위에서 정부가 해야 할 일이다 이렇게 생각을 합니다.

아까 장관이 8월까지는 노력을 잘해 보겠다고 말씀했지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**이석현 위원** 그런데 지난 4월 17일 날 장관이 언론간담회 한 것을 보니까 ‘취업규칙 변경 절차와 기준은 5월쯤에 현장에서 활용할 수 있도록 하려고 하고 또 근로계약 해지 기준과 절차는 6,

7월쯤으로 예정하고 있다’ 이렇게 말씀을 했더라고요. 그런 말씀 하셨지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 했습니다.

○**이석현 위원** 그래서 이 취업규칙 변경과 또 일반해고 요건 완화에 대해서 노사 간에 합의가 있었던 것인지, 이게 합의는커녕 대표적인 갈등 주제가 아니었습니까? 그랬는데 정부가 그냥 이것을 일방적으로 밀어붙이겠다는 것인지, 그렇게 되면 갈등만 더 커질 텐데요.

○**고용노동부장관 이기권** 부의장님, 아까 저희들이 현안 설명을 드릴 때 설명을 올렸습니다마는 전체가 가짓수가 한 89개 정도 됩니다. 거기에서 기본 방향만 해 놓고 후속으로 입법 방안을 지속적으로 논의하자는 사항들이 많이 있습니다. 비정규직법이랄지 또 주 근로시간 5인 미만 사업장 적용 문제랄지 최저임금 적용 문제 이 부분들은 또 5월부터 8월까지 주기적으로 노사정 간에 논의를 해 가야 될 사항입니다.

그리고 지적해 주신 취업규칙 불이익 변경과 계약 해지 문제는 당장 지금 5월부터 본격적으로 시작되는 임단협 교섭 과정에 이 문제가 내년 정년 시행과 연관해서 현장에서 많은 논란이 될 수 있기 때문에 저희 법 취지와 그다음에 환노위에서 개정해 준 고령자고용촉진법 개정 취지 그다음에 그간의 판례를 토대로 전문가들 의견을 하고 또 이것은 별도로 노사의 의견을 들어서 하겠다 그런 취지로 설명을 드렸습니다.

○**이석현 위원** 노사 간에 협의를 해서……

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다. 마지막에 노사 간의 의견을 들을 예정입니다.

○**이석현 위원** 노동자들 쪽에서 반대하면 그냥 시행 안 할 거예요?

○**고용노동부장관 이기권** 이게 입법 사항이나 새로운 제도를 만드는 사항 같으면 끝까지 합의할 때까지 하는 게 원칙이라고 보는데요, 이것은 현재의 법을 집행하는 일입니다. 만약 당장 내일이라도 ‘우리 회사가 임금피크제하고 정년 60세를 취업규칙에 반영하려고 그러는데 이 부분이 이익 변경입니까, 불이익 변경입니까?’라고 저희한테 질의가 들어오면 저희는 답을 하는 게 맞습니다, 법을 집행하는 입장에서. 그렇기 때문에, 법을 집행하는 일이기 때문에 그간의 판례, 전문가 의견, 노사의 의견을 들어서 하겠다 그런 취지입니다.

○**이석현 위원** 새로운 것이 아닌 부분을 그러겠

다?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

현행법과 판례의 테두리 내에서 할 계획입니다.

○**이석현 위원** 지금 국가인권위원회에서도 노동기본권 문제에 대해서 큰 관심 가지고 주시하고 있지요? 거기에도 지금 올라가 있지요, 인권위에 안건이 올라가 있지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 여러 가지 의견들이 있는 것으로 알고 있습니다.

○**이석현 위원** 거기서 결정은 안 내고 있지만.

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**이석현 위원** 또 우리 정치권은 물론이고 여러 사회단체나 또 국민들이 큰 관심 가지고 있는 일들입니다.

그래서 정부가 인내가 필요하다는 것을 강조하고 싶고요. 합의가 어렵다는 것은 그만큼 그게 중대한 사안이다, 말하자면 노동자들에게 미치는 영향이 큰 것이다 이렇게 볼 수 있는 거거든요, 뒤집어서. 그래서 합의가 어려울수록 정부는 인내를 가지고 그거를 포기하지 말고 끝까지 합의하도록 노력을 해야 된다 이 말씀을 제가 드립니다.

이상입니다.

○**고용노동부장관 이기권** 부의장님 한 말씀만 설명을 올리겠습니다.

○**이석현 위원** 예.

○**고용노동부장관 이기권** 제가 4월 8일에 노총에서 결렬 선언을 하고 제가 한 이틀 동안 제 스스로 많은 고민을 했습니다. 그런데 정부가 그 뒤로 공감대를 이룬 사항을 그 공감대를 토대로 하겠다는 부분은 그 뒤로 노사정 간에 협의를 안 하고 하겠다는 취지가 아니고요. 거기에서 여러 가지 유형으로 나누어집니다. 정부 내에서 격차 해소로 인해서 경제부처에서 법을 개정하거나 준비할 사항들 또 실업급여 같은 거는 상당한 금액이 필요하니까 예산당국과 협의를 해야 됩니다. 그런 과정에 부의장님께서 지적해 주신 대로 사안별로 거기에 맞는 노사정 간의 논의의 틀을 만들어서 논의를 해 가고 정부는 또 준비를 해 가겠다는 말씀을 드립니다.

그래서 논의는 틀이 좀 바뀌었다 뿐이지 논의를 중단하는 거는 아니라고 말씀을 드리고 지적해 주신 대로 더 열심히 또 더 고민해서 노동계 하고 더 설득을 해 가면서 논의를 하도록 그렇게

하겠습니다.

○**위원장 김영주** 이석현 부의장님 수고하셨습니다.

다음 한정에 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**한정애 위원** 새정치민주연합 한정애입니다.

방금 말씀하신 장관님 발언 중에서 어떤 기업에서 지금 당장 임금피크와 정년연장을 취업규칙에 반영해야 하는데 여기에 대해서 물어오면 이게 이익변경인지 또는 불이익변경인지 답변을 해야 된다고 하셨는데요……

○**고용노동부장관 이기권** 그렇습니다. 저희한테 질의하면 질의에 대한 답을 하고……

○**한정애 위원** 제가 답변…… 제가 그러면 묻겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**한정애 위원** 임금피크와 정년연장을 취업규칙에 반영해야 되는데 이게 이익변경인가요, 불이익변경인가요?

○**고용노동부장관 이기권** 그거는 그 내용을 보고 판단할 수밖에 없습니다. 다양한 형태기 때문에. 그래서 저희들이 전문가 의견을 들어서 어느 정도 방향을 제시해야 한다고 봅니다.

○**한정애 위원** 그게 그러면 가이드라인으로 나올 수 있다고 생각하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까 저희들 고민이……

○**한정애 위원** 하나만 더 여쭙겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 환경노동위원회에서……

○**한정애 위원** 두 가지 정도의 예시가 있을 수 있는데요. 당장 2016년부터는 정년이 60세가 됩니다. 그렇지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**한정애 위원** 2016년이 되고 나면 임금피크와 정년연장을 취업규칙에 반영하는 것 자체가 기본적으로 불이익변경이 되어버려요. 이미 정년…… 정년 60세는 법적으로 마련이 된 거기 때문에 불이익변경이 되는 거지요.

○**고용노동부장관 이기권** 우리 환경노동……

○**한정애 위원** 또 하나는 지금 이미 실시하고 있는데…… 이미 임금피크를 실시하고 있는 기업이 많습니다. 임금피크를 어느 정도까지 하느냐 하면 원래 자기가 받던 금액의 40%까지로 다운시키는 기업도 있어요. 이게 이익변경입니까, 불이익변경입니까?

○**고용노동부장관 이기권** 다른 조건이 없이 그렇게 한다면 저희들은 불이익으로 봅니다.

○**한정애 위원** 그래서 장관님 이게 그냥 단순하게…… 이익변경이나 불이익변경이냐라고 하는 것을 취업규칙을 정확하게 보셔야 되는 거지요, 그렇지요? 취업규칙 내용을 어떤 식으로 어느 정도를…… 그게 사회적으로 합리성이 있는 것인지 없는 것인지를 따져야 되는 것인데 이것과 관련해서 그렇게 쉽게 말씀하실 수 있는 것은 아닌 것 같고요.

○**고용노동부장관 이기권** 아니요, 그래서 제가…… 말씀드린 뒤에 제가 말씀을 드릴까요 아니면 이거는 좀……

○**한정애 위원** 이거는 그냥 제가 잠깐 물어본 거기 때문에 제가 한 것은……

○**고용노동부장관 이기권** 아니요, 오해가 있을 것 같아서……

○**한정애 위원** 나중에 그러면 답변을 해 주시고요.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그러겠습니다.

○**한정애 위원** 어제부터 상시 100인 이상 사업장에 대한 단체협약에 대해서 위법한 사항, 불합리한 사항 일체조사 하시고 시정 지시에 들어가겠다고 하셨습니다. 그렇지요, 20일부터?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**한정애 위원** 이게 한 3000여 개소 되는데요. 이게 몇 번째 단체협약을 조사하는 겁니까? 제 기억으로는 근로시간 면제제도가 실시되고 난 이후에 몇 차례에 걸쳐서 거의 100인 이상 사업장에 대한 단체협약을 살살이 보셨어요. 그런데 또 보시네요. 뭘 찾고자 하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 그것도 한꺼번에 말씀드릴까요? 아니면……

○**한정애 위원** 간단하게 답변하실 수 있을 것 같은데요. 무엇을 찾고자 하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 단체협약은 위원님 말씀하신 대로 단체협약이 위법한 사항이 있을 때는 저희들이 노동위의 의결을 거쳐서……

○**한정애 위원** 그렇지요. 위법한 사항이 있을 때는 그거를 하신다는 것인데……

○**고용노동부장관 이기권** 시정하도록 되어 있습니다.

○**한정애 위원** 제가 이해가 안 가는 게 원래 노사 당사자가 단체협약을 체결하고 나면 15일 이내에 행정관청에 이거를 신고하도록 되어 있습니

다, 노동법상.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**한정애 위원** 그러면 노사 간에 단체협약을 체결하고 나면 15일 안에 각 지청으로 단체협약서가 들어옵니다. 그러면 그때 그거를 검토하시는 게 아닌가요?

○**고용노동부장관 이기권** 가장 정확한 부분은 그때그때 검토를 해서 위법사항이 있으면 노동위원회 의결을 거쳐서……

○**한정애 위원** 그게 정확한 거지요.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그게 조금 더…… 그래서 매년, 지금도 매년 몇백 건씩 시정을 하고 있습니다.

○**한정애 위원** 그게 근로감독관들이 제 일을 하는 거지요. 그런데 그것을 안 하시고 지금 몇 번에 걸쳐서 단체협약에 대한 일체 점검을 2012년 이후에 제가 기억하는 것만 해도……

왜 이렇게 하시는지, 이것이 지금 시기상으로 굉장히 적절하지 아니하다, 왜냐하면 노사정위원회가 합의점을 이루지 못하고 파행으로 끝난 상황에서 지금 갑자기 100인 이상 노조가 있는 사업장에 대해서……

○**고용노동부장관 이기권** 아니요. 그거하고는 전혀 상관없는 말씀입니다.

○**한정애 위원** 단체협약을 일체점검 한다고 하는 것은……

○**고용노동부장관 이기권** 그거는 전혀……

○**한정애 위원** 평소에 해야 되는 일인데 그렇게 하지 않으시고 지금 일체점검을 하시니까 그런 오해를 받는다는 것이고요.

또 하나 단체협약의 적용을 받는 노동자들이 많습니까, 취업규칙의 적용을 받는 노동자들이 많습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 지금은 조직률이 10%대니까 당연히 취업규칙 적용이 더 많……

○**한정애 위원** 당연히 취업규칙이지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**한정애 위원** 지난번 제 기억에 한두 달 전에 있었던 상임위에서도 문제가 되는 취업규칙에 대해서 슬라이드까지 띄워 가지고 말씀을 드린 적이 있습니다.

근로자대표, 그러니까 노동조합이 없는 경우에 근로자들의 과반 이상의 서명을 받아야 되는데 한 명이 일방적으로 서명을 똑같은 필체를 가지고 해 가지고 그냥 지청에 보냈는데 그거 다 오



케이 해 주신 거, 그다음에 불이익변경임에도 불구하고 그거 다 아무 이상 없다고 오케이 해 주신 것들, 말씀하신 대로 사용자가 일방적으로 작성하는 취업규칙이 노동자들한테는 훨씬 더 큰 영향을 미칩니다. 그러면 취업규칙이 제대로 위법한 사항이 있는지 없는지를 사실은 노동부는 먼저 봐야 되는 것이지요, 단체협약을 보는 것이 아니라.

저희 의원실에서 확보한 어느 기업의 취업규칙 한번 보겠습니다.

(영상자료를 보며)

잘 안 보여서 제가 읽어 드릴게요.

참고로 이 회사는 어느 대기업의 자회사고요, 노동자 수가 한 6000명 정도 됩니다. 작다고 절대로 할 수 없는 기업이고요, 그럼에도 불구하고 1년에 그만두는 사람들이 한 3500명 정도 됩니다. 문제가 있는 거지요.

이 기업에는 이런 취업규칙이 들어 있습니다. 제11조에 직권면직이라고 하는 조항이 있습니다. 임용권자는 직원이 각호의 1에 해당되는 경우에는 직권으로 면직시킬 수 있다라고 해서 4호에 뭐가 들어가 있느냐 하면요, '업무상 부상 또는 질병으로 요양 중인 직원에 대하여는 관계 법령에 의한 일시보상을 할 때 직권면직 할 수 있다', 기본적으로 위법한 사항이지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 저거는……

○한정애 위원 제17조에는 근로계약의 해지 부분이 있습니다. 직원 중에 다음 각호의 1에 해당되는 사유가 있을 때에는 근로계약 해지할 수 있다라고 해서요, 3호에 업무수행능력이 저조하여 개선의 여지가 없다고 판단될 때, 4호에 기타 업무수행이 불가능하다고 판단될 때. 이 회사의 취업규칙은 2001년 6월 27일에 만들어져서 열여섯 번에 걸친 개정이 있었습니다. 즉 다시 말해서 열여섯 번에 걸쳐서 해당 지침에다가 노동부 지침에다가 이 취업규칙을 보고했습니다. 그럼에도 불구하고 이 위법한 사항은 전혀 시정되지 않았습니다.

하나만 더 말씀드릴게요.

제26조에 보면 회사의 이익을 해하는 행위 등의 금지라고 해서 3항에 이런 게 있습니다. '직원은 법령, 회사의 제 규정으로 인정되거나 대표이사 또는 소속기관장이 인정하는 경우를 제외하고는 직무 이외의 일을 목적으로 한 집단적 행위를 하여서는 아니된다'라고 되어 있습니다. 이 회사

는 소속기관장 또는 대표이사가 허락하지 않는 한 추구도 못해요. 운동경기조차 할 수가 없어요. 모임 수가 없어요.

이런 취업규칙이 버젓이 존재하고……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

열여섯 번에 걸친 개정을 거치는 동안 노동부가 어떤 지도를 했습니까? 모든 노동자들에게 영향을 주는 이 취업규칙에 대해서는 제대로 된 지도·감독을 하지 않으면서…… 이게 보고가 안 되는 것도 아니에요. 늘 개정이 되면 노동부에다가 보고를 함에도 불구하고 이런 것들이 개정되고 있지 않은데……

30초만 더 쓰겠습니다.

.....

그런데 그 놈의 단협은 거의 해마다 마르고 닳도록 보십시오, 마르고 닳도록. 이것은 그냥 노동조합 옥죄기밖에 안 되지 않습니까, 노동조합 옥죄기밖에? 그리고 그 사이에 이렇게 빠져나가고 있는 사용자들의 불법한 행위, 위법한 행위…… 1년에 3500명씩, 6000명 중에서 3500명씩 그만두는데 이 사람들이 취업규칙을 제대로 봐서 이게 위법한 것인지 아닌지 알고 그거를 가지고 노동위원회에다가 이게 부당한 해고입니다라고 제소나 했겠습니까? 노동부가 왜 존재합니까?

이런 위법한 취업규칙에 대해서는 어떤 방식으로 지도해 나가실 건가요? 답변 좀 부탁드립니다.

○고용노동부장관 이기권 세 가지 사항 답 드리겠습니다.

위원님 지적해 주신 대로 정년 60세를 내년부터 시행을 하면서 고령자고용촉진법에 '노사는 임금체계를 개편하여야 한다' 의무로 이렇게 법을 개정해 주셨습니다. 그 두 가지 사항이 말씀하신 대로 취업규칙에 반영되는 게 금년과 내년이라고 봅니다, 시행시기에 따라서 300인 이상 사업장과 300인 미만 사업장에. 따라서 이 부분을 현장에서 적용할 때 많은 사례들이 나올 거로 봅니다. 아까 사례로 들어주셨던 그런 40% 이하 임금피크도 있을 수 있고 또 생애소득이 줄어들지 않는 임금피크제도……

그래서 그런 부분에 대해서 전문가들하고 어떤 부분까지는 우리가 사회통념상 불이익으로 볼 수 없겠구나 또 어떤 부분은 비록 법을 적용하더라

도 이거는 불이익으로 봐야 된다는 부분을 어느 정도 이렇게 정해 줘야 현장의 혼란이 줄어들 거라고 보고 있고 그 부분은 법을 집행하는 정부가 당연히 해야 될 일이라고 생각을 합니다. 그래서 그 부분은 그간의 판례와 또 법의 개정취지가 있기 때문에 그런 부분을 감안해서 또 마지막에 노사의 의견을 들어서 방향을 정해 갈거다라는 말씀을 드리고요.

지적하신 단체협약의 위법사항에 대한 시정명령 관련해서는 그동안 매년 저희들이 해 오던 사업이고 또 작년에 용역을 해서 금년에 노사정 대타협 기간 중에 용역을 했던 그 연구기관에서 이게 어느 정도…… 이게 한 이삼십 프로 정도가 소위 고용세습 조항이 있다라고 지적이 된 사항들입니다. 그래서 일련의 과정으로 이게 이어진 부분이지 마치 대타협이 틀어졌기 때문에 한 거는 아니다 이렇게 말씀을 드리겠습니다.

취업규칙 적용과 관련해서 취업규칙에 비록 기업이 자기편의적으로 조항을 넣었다고 하더라도 그것이 법을 능가할 수는 없습니다. 아까 말씀하신 대로 일정 일정한 사유로 면직할 수 있다, 질병 소위 업무상 재해 중에 일시보상을 하면 면직할 수 있다 이런 부분은 법을 위반하고 있기 때문에 그거는 취업규칙의 효력이 없습니다. 저희들이 지도를 하면서 또 이리이러한 부분은 취업규칙…… 가급적이면 신고 들어올 때 그런 부분을 잘 지적해서 이렇게 위반사항이 없는지 지도를 해 나가겠다고 또 기획으로 이렇게 기간을 정해서 일제히 점검할 필요가 있을 때는 또 일제점검을 해서 취업규칙 내에서도 위법사항이 있을 때는 개정해 나가도록 그렇게 하겠습니다.

단체협약이나 취업규칙이나 저희들이 어느 편을 들자는 얘기가 아니고 법과 소위 판례에 근거해서 그렇게 시정을 해 나간다 이렇게 이해를 해주시면 될 것 같습니다.

○**한정애 위원** 장관님 말씀하신 고용세습, 고용세습도 단체협약에 있다 하더라도 그거 자체가 위법입니다. 판례 다 이미 나왔습니다. 그렇지요?  
○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**한정애 위원** 판례도 이미 나왔고요. 그런데 왜 그렇게 단체협약에만 목을 매시냐는 거예요.  
○**고용노동부장관 이기권** 그러니까 말씀드렸지 않습니까……

○**한정애 위원** 단체협약은 지금 이미 판례도 나와 있고 다 하기 때문에 그것을 구태여…… 단체

협약이라고 해서 딱 3000개 되는 사업장만 그렇게 달달달 북을 게 아니라 더 많은 영세하고…… 더 많은 영향을 미치는 취업규칙이 저렇게 위법사항이 열여섯 번에 걸친 개정이 있도록 한 번도 제대로 된 지도를 못 해 주셨잖아요.

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까 이번에 취업……

○**한정애 위원** 그것을 해 달라는 겁니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그러니까요.

○**한정애 위원** 취업규칙을 한번 분석을 해 보세요.

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 말씀하신 대로 저희들이 취업규칙에 대한 지도 지침이 마련이 되면 금년에 개정하는 사업장 또 현재 있는 사업장…… 이미 취업규칙에 대한 논란으로 인해서 노사 양측이 현장에서 관심이 많아졌기 때문에 저희들이 필요하면 전체 취업규칙에 대해서 한번 스크린을 하도록 하겠다는 취지입니다.

○**위원장 김영주** 한정애 위원님 수고하셨습니다.

다음 양창영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**양창영 위원** 새누리당의 양창영 위원입니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 위원님.

○**양창영 위원** 최저임금과 관련해서 질의를 드리겠습니다.

최근에 최저임금 인상에 대한 국민들의 관심이 많이 높아졌는데 지난 3월 초에 최경환 기재부장관 발언으로 시작된 최저임금 인상론에 정치권이 반응을 많이 보였고 또 이기권 장관께서도 동의를 하셨는데 기본적으로 최저임금 인상은 필요하다고 저도 동의를 합니다.

다만 최경환 기재부장관이 경제수장으로서 저물가를 극복하고 또 내수 진작을 위한 차원에서 최저임금 인상이 필요하다고 강조를 했고 또 이기권 장관께서는 최저임금 인상의 필요성을 계층간의 격차 해소를 위한 소득재분배 측면에 초점을 두고 있다고 보여집니다. 물론 각 정부기관간의 역할이나 입장이 다르기 때문이기는 하겠지만 고용노동부 입장에서 최저임금 인상이 필요한 이유를 다시 한 번 간략하게 강조해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 최저임금 인상은 박근혜정부의 공약, 국정과제입니다. 그간에 통상적으로 해 왔던 경제성장률 또 물가상승률 또 유사근로자의 임금인상률 외에 격차 해소 부분을 반영

해서 해야 되겠다라고 즉 추진을 해 왔고요, 그래서 과거 정부에 약 평균 5.2% 정도 인상이 됐더라면 재작년과 작년에 7.2, 7.1을 올린 부분도 그런 격차 해소 부분을 반영해서 했다 이렇게 말씀드리고요. 앞으로도 꾸준히 격차 해소분을 반영해서 최저임금을 결정해 나갈 계획입니다.

다만 최저임금 결정은 노사가 주체로 참여하고 있습니다. 노동계와 경영계가 주체로 참여하고 있기 때문에 최저임금위원들이 공익위원과 더불어서…… 최저임금을 많이 올리게 되면 분명히 고용에 영향이 있습니다. 그렇기 때문에 고용에 미치는 영향 또 현재도 4%에서 11%까지 최저임금을 지키지 못하고 있는 어떤 준수 상황 이런 부분을 다 감안해서…… 또 우리나라가 미국 다음으로 소위 저임금근로자 계층이 많기 때문에 그 격차 해소라는 큰 목적을 전제로 해서, 감안해서 아마 7월까지의 정해 갈 것으로 이렇게 보고 있습니다.

○양창영 위원 몇 가지 자료를 보면서 말씀드리겠습니다.

(영상자료를 보며)

최저임금과 관련한 OECD 통계를 찾아봤더니 5인 이상 기업의 상용근로자 임금총액을 기준으로 한 우리나라 최저임금이 전일제 근로자 중위임금 대비 비율이 지난 2000년에 25.6%였는데 2013년도에는 40.1%로 같은 기간 내에 14.5%가 상승한 것으로 나타나 있습니다. OECD 국가 가운데 터키와 헝가리에 이어서 세 번째로 높은 상승률입니다.

만약 5인이 아닌 1인 이상 사업장을 기준으로 하면 우리나라의 중위임금 대비 최저임금의 비율은 40.1%가 아닌 49%까지 상승하는 것으로 나와 있습니다. 또 OECD의 2013년도 미국달러 환산 기준으로 한 각국의 실질적인 최저임금 자료를 보면 우리나라의 최저임금은 연간 환산 기준으로 1만 1133달러입니다. 한화로 약 1212만 원 정도로 OECD 회원국 중에 그렇게 높은 수준은 아닙니다만 2000년 이후에 연평균 상승률이 4.6%에 달해서 가장 상승률이 높은 나라 중 하나라고 밝혀지고 있습니다.

그래서 이런 자료만 놓고 보면 현재 우리나라의 최저임금 인상이 가파르게 진행되어 왔고 또 인상에 대한 여지가 그렇게 많지 않다고 보여집니다. 그럼에도 불구하고 최저임금을 인상할 필요성이 없는 것은 아닙니다. 앞서 장관께서도 말

씀하신 바와 같이 최저임금 인상이 계층 간의 격차 해소를 위한 소득재분배 측면에서 필요성이 크고 또 결국 현재 국내 근로자 간의 임금소득이 매우 불평등하다라는 명제와 다르지 않습니다. 장관께서도 동의하실 거로 보고 있습니다.

임금소득의 불평등은 보통 소득 십분위계수로 표현을 하고 있는데 이와 관련된 OECD의 자료를 보면 2012년을 기준으로 한 우리나라의 9분위 대 1분위의 소득배율 그러니까 소득 최하위층의 최상위층에 대한 임금소득의 분포나 불평등의 정도가 4.71배입니다. OECD 국가 가운데 미국이 5.22배이고 또 이스라엘의 4.91배를 제외하고는 가장 높은 편입니다. 또 우리나라의 9분위 대 중간층인 5분위의 소득배율은 2.29배입니다. OECD 국가 가운데 중상위에 속하는 반면에 5분위 대 1분위의 소득배율은 2.08배입니다. 미국에 이어서 두 번째로 높은 것으로 나와 있습니다.

풀어서 말씀드리면 우리나라 근로자의 소득분포에서 최상위층과 중간층 간의 소득격차가 OECD 내에서 가장 높다는 것이고요, 또 중간층과 최하위층의 격차도 비교적 큰 편입니다. 그래서 우리나라 근로자의 임금불평등 정도가 매우 높은 편에 속한다는 것입니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

1분만……

○위원장 김영주 예, 1분 더 드리겠습니다.

○양창영 위원 소득분포 최하위계층 임금근로자의 소득을 늘릴 수 있는 방안이 절대적으로 요구된다고 보고 있습니다.

다만 최저임금 인상이 근로자 간의 임금불평등을 바로 해소시킬 수는 없겠지만 무너진 중간층을 바로 세우고 또 최하위계층의 소득보장을 강화하기 위해서는 최저임금 인상이 필요합니다. 또 일정 부분 임금불평등 해소에 이를 수 있는 단초도 마련할 수 있다고 봅니다. 여기에 대해서 종합적으로 장관 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 위원님 지적하신 대로 우리가 임금근로자 간의 격차가 큰 게 사실입니다. 소득불평등도…… 특히 지니계수를 많이 활용하는데 우리가 지니계수도 높고 다만 13년, 14년 비해서는 약간 개선이 됐습니다. 개선이 됐지만 절대적으로는 높습니다. 이런 부분을 감안해서 최하위계층의 소득을 늘려야 된다는 위원님의 말씀에 공감을 하고요.

따라서 최저임금을 결정할 때 여러 가지 소기업의 어려움도 있습니다만 그럼에도 불구하고 격차 해소분을 반영하고 있는 것도 그런 취지라고 보고 있고요. 그러면서도 최저임금만 가지고 이 문제를 다 해결할 수 없기 때문에 소위 EITC제도 등을 보완을 해서 가장 어려운 계층의 실질소득을 향상할 수 있는 부분으로 이렇게 노력을 할 계획이고요.

이번에 노사정 간 공감대를 이룬 부분 중에 소득 상위계층 10% 이상 고임금 쪽의 임금인상을 자제를 하고 그 재원과 또 거기에 걸맞은 기업의 추가재원 또 정부의 지원정책을 통해서 청년고용과 지금 가장 어려운 계층의 근로조건 향상에 같이 노력하자는 취지도 위원님께서 지적하신 가장 어려운 계층의 근로조건 향상을 하자는 노사정 간의 공감대도 있었다는 말씀을 함께 보고드립니다.

○위원장 김영주 양창영 위원님, 다 하셨습니다?  
 ○양창영 위원 예.

○위원장 김영주 양창영 위원님 수고하셨습니다.

다음 우원식 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○우원식 위원 우원식 위원입니다.  
 ○고용노동부장관 이기권 예, 위원님.  
 ○우원식 위원 이기권 장관님은 노동부장관님이세요, 산업부장관님이세요?  
 ○고용노동부장관 이기권 고용노동부장관입니다.

○우원식 위원 그렇지요? 그런데 요즘 보면 산업부장관 같아요, 제 느낌에는.

5월에 취업규칙 변경절차 가이드라인을 발표하겠다고 하고 6월, 7월에는 일반해고 기준절차 가이드라인을 발표하겠다고 그렇게 말씀하셨는데 그런가요?

○고용노동부장관 이기권 그보다 더 강조를 했던 부분은……

○우원식 위원 아니, 그런가요 아닌가요?  
 ○고용노동부장관 이기권 그렇습니다. 말씀드렸습니다. 더 중요한 거는……

○우원식 위원 취업규칙 변경절차는 근로기준법 제94조에 명확하게 되어 있는데 왜, 뭐가 부족해서 가이드라인을 또 발표하지요?

○고용노동부장관 이기권 말씀하신 대로 불이익변경과 이익변경에 대한 판단이 어렵다는 겁니

다, 현장에서. 예를 들면 학생이……

○우원식 위원 그러니까 뭐가 어려워요? 그거를 왜…… 법에 정한 절차가 너무나 명확하게 되어 있잖아요. 근로기준법 제94조에는 ‘취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 들어야 한다’ 이렇게 되어 있어요. 그리고 ‘근로기준법 제4조에 따라서 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정해야 된다’ 이렇게 되어 있습니다.

○고용노동부장관 이기권 예.

○우원식 위원 그러니까 노사 간에 자유의사에 따라서 근로조건 변경하면 되는 거예요. 왜 이것을 정부가 개입을 해서 가이드라인을 내놓느냐 이거예요. 법이 뭐가 부족한가요?

○고용노동부장관 이기권 말씀하신 대로 전제가 되는 게 이익변경인지 불이익변경에 대한 판단이 필요합니다.

○우원식 위원 아니, 그것은 노사가 합의하면 되는 거예요, 자유롭게 의사에 따라서.

○고용노동부장관 이기권 합의가 안 되기 때문에 저희한테 질의가 들어옵니다.

○우원식 위원 법에 정해져 있잖아요, 법에. 안 되면 재판으로 가서 판단하면 되는 건데 왜 고용노동부가 가이드라인을 줘서 법에 있는 것을 변경을 하려고 하느냐 이거예요. 그런 것을 변경하려면 국회에서 법안을 제출해서 변경해야 돼요.

○고용노동부장관 이기권 법에 정해진 내용이 바뀔 때는 위원님 지적하신 대로 입법을 해야 되는데……

○우원식 위원 법을 가이드라인을 가지고 이렇게 꼬리를 가지고 몸통을 흔들어서는 안 됩니다.

○고용노동부장관 이기권 그것은 불가합니다, 위원님.

○우원식 위원 지금 그렇게 하려고 하는 것이지요.

○고용노동부장관 이기권 아닙니다. 왜냐하면 저희가 늘 말씀드리지 않습니까? 법의 취지 내에서 판례……

○우원식 위원 이기권 장관님! 산업부장관이에요, 노동부장관이에요?

○고용노동부장관 이기권 말씀드렸습니다, 고용노동부장관이라고.

○우원식 위원 이것은 노사가 자율적으로 합의하는 겁니다. 가이드라인을 함부로 내워서 정부

가 사용자 측 편을 들고 쉬운 해고, 근로조건의 하향평준화 이것을 가지고 노동시장을 개혁한다는 명분하에 이렇게 하는 것은 위법한 행위라고 하는 거예요. 이미 판례에서도 다 나와 있는 거예요.

더 물어보지요.

요즘 문제가 되고 있는, 서울대병원의 취업규칙을 변경했어요. 이게 직무성과급제로 바꾸는 것이기 때문에 불이익변경이예요. 그런데 이것을 내자마자 고용노동부에서는 승인을 해 줬어요, 그렇지요? 2주일만에 바로 승인해 줬어요.

그런데 여기 보면 뭐가 있느냐 하면 단체협약, 서울대병원과 노동조합의 단체협약 31조에 보면 ‘취업규칙을 조합원에게 불이익하게 변경할 경우에는 조합의 동의를 얻어야 된다’ 이렇게 되어 있습니다. 동의를 안 얻었어요. 조합의 동의를 단체협약에 얻기로 되어 있는데 안 얻었어요. 이거 잘못 아니예요?

**○고용노동부장관 이기권** 그것은 좀 더 상세히 봐야 될 것 같습니다. 그러니까 취업규칙 변경을 할 때 변경의 주체가……

**○위원식 위원** 제가 물어보는 것만 대답하세요.

**○고용노동부장관 이기권** 아니요, 그러니까 위원님……

**○위원식 위원** 고용노동부 고시의 취업규칙 심사요령에도 취업규칙의 내용이 해당사업 또는 사업장의 단체협약의 규정에 저촉됐는지 여부를 보게 되어 있어요.

**○고용노동부장관 이기권** 예, 그것을 봐요.

**○위원식 위원** 저촉됐는데 그럼에도 불구하고 심사보고에는 적정하다고 되어 있습니다.

**○고용노동부장관 이기권** 그 내용이 취업규칙 심사를 하는 주체가 노동조합대표가 들어와서 그래 가지고 동의를 했다라하면 당연히 그게 함께 이루어졌다고 보는……

**○위원식 위원** 안 했다가니까요?

**○고용노동부장관 이기권** 그러니까 그 과정을 다 봐야 판단된다는 겁니다.

**○위원식 위원** 안 했는데 그런 것을 살펴보지도 않고 지금 취업규칙을 이렇게 일방적으로 변경하는 데 노동부가 앞장서고 있다는 거예요. 법이 정하고 있는 것도 하나도 지키지 않고 단체협약에 맺어진 것을 위반하고 있는데도 안 하고 있다는 거예요.

**○고용노동부장관 이기권** 위원님, 취업규칙 변

경 기준과 절차는……

**○위원식 위원** 이 내용 알고 계세요, 고용노동부장관?

**○고용노동부장관 이기권** 제가 하나의 사업장까지 다 알 수가 없고, 그것은 저희들이 다시 짚어 보겠습니다. 한정에 위원님이 지적하신 대로……

**○위원식 위원** 지금 고발되어 있는 사안이기 때문에 하나의 사업장이 아니예요. 서울대학병원이 끝 이거 가지고 파업하겠다고 하는데 고용노동부장관이 하나의 사업장 정도로 이야기하는 것은 정말 부당하지요. 무책임한 겁니다.

**○고용노동부장관 이기권** 그 부분은 저희들이 서울청을 통해서 철저히 파악을 해서 지도를 하겠습니다.

**○위원식 위원** 직원들 53% 동의를 받았다고 이런 단체협약이나 이런 것을 다 무시하는 겁니다. 그리고 자신이 갖고 있는 심사요령도 다 무시하고 이렇게 위법적으로 했어요.

단 하나는 53%의 동의를 받았다는 건데 이 53% 동의도 아까 법이 정한 바에 따라서 자유로운 의사결정이 되어야 되는 겁니다, 동등한. 사용자와 노동자가 동등한 위치에서.

이게 자유로운 의사결정인지 한번 보시지요.

(동영상 상영)

저 얘기는 뭐냐 하면 계약서를 썼습니다, 다음날 회사를 관두는 사람한테. 이것에 대해서 동의해 달라, 변경하는 것에 대해서 동의해 달라고 동의서를 받았고.

그다음 보시지요.

내일 관두는 사람한테 동의서 받은 거예요.

(영상자료를 보며)

다음 장 넘어가 보세요.

이것은 뭐냐 하면 교대근무자 중 야간근무자를 아침에 붙잡아 두고 퇴근을 못 하게 하고 그러고 강요하는 거예요. 그래서 그 사람이 노조한테 이렇게 보냈어요. ‘오전 8시 전후로 티룸에서 서명 강요받고 있어요. 막상 그 상황에서 신고를 할 수 없으니 자주 와 주세요. 비밀 지켜 주세요. 신고 들어왔다 이런 말씀 하지 마세요’, 저게 아주 강압적인 상황이라는 것을 말하고요.

그다음에 ‘우리 수간호사님 출근해서 서명받고 있어서 한 명씩 잡고 면담 중이에요. 난 안 하겠습니다 했어요’, 또 그다음에 죽죽 넘어가세요. 이런 것들이 계속입니다.

이렇게 강압적으로 진행됐다 이런 상황이란 말

이예요. 특히나 이것은 뭐냐 하면 비정규직 기간  
제가 연장계약서에 서명을 할 때 거기다가 이렇  
게 취업규칙 변경하는 것에 동의하느냐, 그래서  
거기에 동의한다고 서명했어요. 저런 게 강압이  
아니고 됩니까?

다음 넘어가세요.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

그래서 사실상 압박을 통해서 받았다는 게 저  
렇게 많은 거예요. 저게 80% 정도가 압박을 통  
해서 받았다는 거고요.

다음, 동의할 때까지 서명 강요를 받았고, 다음  
367명에게 물어봤는데 한 번 이상 받은 사람이,  
네 번 이상 받은 사람이 36명이고, 저것을 할 때  
까지 강요하고 있는 거예요.

다음, 이것은 아시아나인데 ‘오늘 들은 얘기인  
데 과반수 통과 시 비동의자는 화합금 75%를 지  
급받지 못한다고 하네요’, 저것도 압박이지요. ‘어  
떤 분은 반대로 서명하자 회사에서 전화오고 면  
담까지 와서 결국 다시 찬성으로 고쳐 썼다’, 이  
거 압박입니다.

이렇게 취업규칙 변경을 하는데 저런 강압이  
있고 압박이 있고, 그럼에도 불구하고 노동부는  
살펴보지도 않고, 단지 이 이유가 뭐냐 하면 지  
금 박근혜정부가 추진하고 있는 이런……

취업 변경하는 데에 있어서 직무성과급제를 박근  
혜정부가 도입하려고 하는 것이거든요. 그 내용  
이 들어가 있기 때문에 무조건 받아 주는 겁니  
다.

바로 이런 것이 지금 고용노동부가 이야기하고  
있는 취업규칙 변경 가이드라인을 내고 있는 핵  
심적인 사유이고, 저것이 바로 지금 현장에서 서  
울대학병원이나 아시아나항공에서 저렇게 되고  
있는 거예요. 저런 위법적인 사유에 대해서 어떻  
게 처리하시겠습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님, 저희가 지금  
가이드라인을 안 낸 상태에서 이루어지고 있는  
상황 아닙니까?

○**우원식 위원** 그러니까 저거 어떻게 하시겠어  
요, 우선?

○**고용노동부장관 이기권** 그래서 위원님 지금  
말씀하신 서울대병원하고 경북대병원이 저희한테  
진정이 접수돼서 조사를……

○**우원식 위원** 아시아나항공도 제가 말씀드린  
거고요. 그거 어떻게 하시겠습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 한번 저희들이 정확하  
게 조사를 해서 위법사항이 있으면 반드시 그것  
은 맞게끔 범대로 조치를 하겠습니다.

○**우원식 위원** 노동부에서 저거 승인해 줬단 말  
이예요. 노동부에서 단체협약을 위반하고 있음에  
도……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

분명한데 그것을 점검도 하지 않고 그냥 승인해  
줬어요. 그것에 대해서는 어떻게 하시겠습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 일일이 다 현장에 나  
가서 점검하는 게……

○**우원식 위원** 노동부 저렇게 잘못해도 일일이  
개별 현장이니까 그냥 아무 문제 없다 이런 얘기  
입니까?

○**고용노동부장관 이기권** 아닙니다. 그러니까  
일일이 나가서 점검을 해야 되는데 그 의사가 진  
정성이 있었는지 확인을 하는 것이 맞는데 업무  
상 그것을 못 한 것 같습니다.

어쨌든 이 세 가지 말씀하신 부분은……

○**우원식 위원** 이런 것들이 가이드라인에 들어  
갑니까, 안 들어갑니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예?

○**우원식 위원** 이런 것들이 지금 준비하는 가이  
드라인에 들어갑니까, 안 들어갑니까?

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까요, 지금 위  
원님 말씀하신 취업규칙 변경과 관련된 여러 가  
지 갈등 요인들을 투명하게 해 줘야 그런 부분들  
이 갈등이 없어지고 그런 부분의 갈등이 없어져  
야……

○**우원식 위원** 취업규칙 변경, 특히 불이익변경  
은 근로기준법 94조하고 근로기준법 4조에 명백  
하게 있어요. 그것은 판례에 의해서도 다 돼 있  
고, 소위 말하는 사회통념상 합리적 사유도 제가  
다 살펴봤는데 오늘 보고서를 보니까 ‘사회통념  
상 합리성이 있는 경우 예외 인정’ 이렇게 되어  
있는데, 제가 14개의 판례를 다 봤더니 일방적인  
불이익변경에 대해서 사회통념상 합리적 사유라  
고 대법원 판례하지 않았어요. 이익변경일 경우  
에 그리고 규정이 미비할 경우에 약간의 불이익  
변경이 있다고 하더라도 재판부가 판단할 때 전  
체 균형을 봐서 아주 엄격하게 적용하고 있는

데……

○**고용노동부장관 이기권** 그렇습니다.

○**우원식 위원** 그것에 대해서 노동부가 함부로 노동부의 판단기준을 가지고 산업부장관과 같은 고용노동부장관이 앞장서서 그것을 사회통념상 합리성이라고 하는 명분을 걸어서 취업규칙을 일방적으로 변경하고 해고 사유를 일방적으로 변경하는 위법적 행위를 해서는 절대로 안 된다고 하는 점을 분명히 밝혀 드립니다.

○**고용노동부장관 이기권** 고용노동부장관이 법과 판례를 넘어설 수는 없지 않습니까? 내가 누누이 강조해서 말씀드리지 않습니까?

○**우원식 위원** 그게 지금 노사정 협의에서 깨진 이유가 바로 이거잖아요.

○**고용노동부장관 이기권** 노사정위원회 제가 설명한 것도 법과 그다음에 판례를 근간으로 해서 다툼이 많은 기준과 절차……

○**우원식 위원** 가이드라인은 안 됩니다. 법이 분명하게 있는데 무슨 가이드라인을 내요?

○**고용노동부장관 이기권** 다툼이 오면 저희들은 그 질의에 대해서 답을 해야 되지 않습니까?

○**우원식 위원** 재판으로 가세요, 재판으로.

○**고용노동부장관 이기권** 아니, 당장 결정을 해야 재판을 하지요.

.....

○**위원장 김영주** 자, 우원식 위원님.

장관님, 여기에 이어서 제가 한 가지 말씀드리겠습니다.

지금 우원식 위원이 지적한 대로 장관님께서 하시는 답변을 들으니깐 ‘법에 어긋나지 않으면’이라고 그랬어요. 지금 취업규칙은 50%의 조합원 동의면 되는데 표면상으로는, 법적으로는 합법인데 이렇게 강요받은 게 나타나지 않은 겁니다. 그러면 노동조합이 있는 단체는 근로자대표가 노조입니다, 그렇지요?

노조 측의 답변도 듣고 의견을 청취를 해서 결정을 해야 되는데 지금 고용노동부는 우리 사회적 갈등을 줄이고 노사 안정을 오히려 해야 되는데 서울대가 만약에 파업을 하게 되면 사회적으로 큰 문제도 되는 건데 지금 장관님께서 우원식 위원님 질의답변에 법적으로 문제가 없는지 살펴본다고 그러는데 그런 방향으로 보시지 말고요.

아시아나나 말씀한 3개 거기에 대해서는 지금 불법적으로 나온 사례를 면밀히 살펴보고 필요하면 익명으로라도 근로자들 서명한 사람들에 대

해서 저는 그 조사까지 다 해야 된다고 생각합니다. 여기에 대한 철저한 조사를 해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그 3개 사업장은 저희들이 다시 철저하게 조사를 하겠고요. 말씀드린 대로 지금 이러이런 부분도 다 절차에 넣어서 저희들이 투명하게 기준과 절차를 마련하겠다 그런 취지입니다.

○**위원장 김영주** 그리고 취업규칙에 의한 50% 동의를 받았다 하더라도 노동조합단체의 의견을 반드시 들어야 됩니다. 이번의 서울대 같은 경우는 노동조합의 의견을 듣지도 않고 그냥 내준 것에 대한 문제의 시작인 것 같거든요. 그것을 철저히 조사해 주시기 바랍니다.

우원식 위원님 수고하셨습니다.

다음은 이자스민 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○**이자스민 위원** 장관님, 지난해 국정감사 이후에 고용허가제도 관련해서 현장의 목소리를 보다 더 귀를 기울이게 됐습니다.

작년 말에는 15개 송출국가 외국인근로자와 간담회를 했고, 2월 달에는 국회의장님과 현장 방문을 했고, 그리고 지난달에 송출국 대사관 노무담당관들과 간담회를 하면서 현장 애로사항을 직접 들었습니다. 그래서 제기된 여러 문제점에 대해서는 계속적으로 점검해 나갈 것이고요. 오늘은 몇 가지만 짚어보도록 하겠습니다.

장관님, 현행 외국인력 정책에 변동이 생기면 관련 실무적인 정보를 전달해야 하는 경우 송출국에 어떠한 방식으로 알리고 있습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 우선 송출국에는 다 산업인력관리공단 지사가 있어서 지사에서 해당국 주무부처에 변경된 내용을 알려 드리고 있고, 그다음에 대부분 송출국가의 대사관이 한국에 있습니다. 그래서 한국에 이 업무를 담당하는 노무관이나 영사를 불러서 알려 주고 있습니다. 그리고 가끔씩 장·차관이 대사 간담회를 통해서 알려 주고 있습니다.

○**이자스민 위원** 아까 말씀하신 것처럼 송출국 정보 및 송출기관에 적극 고지하는 것과 더불어 국내 송출국 대사관을 통해 노무관 등에게도 사전에 알려 주고 있으신데, 사전에 알려 주시고 있는 건가요? 바꾸기 전에는요?

○**고용노동부장관 이기권** 대사관 입장에서는 좀 부족하다고 느낄 겁니다, 1년에 한 서너 번 하기

때문에, 필요하다면 제도 바뀔 때마다 설명을 하도록 그렇게 하겠습니다.

○**이자스민 위원** 사실상으로는 이게 제도가 바뀌면 혹시 팩스로 내용을 그렇게 대사관에 보내지 않습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 저희들 그런 서비스는 하고 있다고 보이는데요, 혹시 부족하면 제도 보완을 하도록 하겠습니다.

○**이자스민 위원** 대부분이 자국민들을 직접 보호하고 실무를 담당하고 있는 노무관들의 상당수가 사전에 정보를 인지하지 못하고 있는데 이에 대한 어려움을 굉장히 많이 얘기를 하고 있습니다.

이게 바꾸고 난 후에 알려지는 경우가 있고, 게다가 잘못하면…… 외국인근로자가 직접 제도가 바뀌었다고 이런 이야기까지 하고 있습니다. 그래서 영어번역본이 아니더라도 아까 말씀하신 것처럼 노무관을 불러서 얘기를 하는 경우보다 바꾸기 전에 그리고 시행을 하기 전에, 일단 시행을 하기 전에는 미리 대사관에 보내 줄 수 있는 그런 내용을 하고요, 전부 다 모든 대사관에 한국어를 하는 현지 직원이 있기 때문에 한국어라도 미리 보내 주시고 이런 변화가 있다는 것을 미리 말씀해 주셨으면 하는 그런 부분이 있습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 가급적 정보를 사전에 제공하도록 하겠습니다.

○**이자스민 위원** 그리고 고용노동부에서는 송출국가와의 상호 이해 증진을 위해서 대사 간담회 및 노무관과 간담회를 수시로 개최를 하고 있다고 아까도 말씀을 하셨지만, 변화가 있을 때 1년에 서너 번이라고 얘기를 하지만 저번에 만났을 때는 해가 가면 갈수록 계속 줄어들고 있다고 합니다. 작년에도 거의 몇 번 하지 않았다고 그렇게 얘기를 들었고요, 올해도 거의, 계획이 한 번 밖에 안 된다는 얘기를 들었습니다. 그래서 이것을 수시로 만났으면 하는데 1년에 한 번 정도는 송출국가 담당자들이 한자리에 모일 수 있도록 정례화를 해서 정말 제도를 바꾸는 것뿐만이 아니라 정치를 하기 위해서 어떻게 제도를…… 제도 바뀔 때도 마찬가지로 만날 수 있는 기회를 조금 더 주셨으면 하는 얘기를 많이 들었습니다. 그런 부분을 혹시 개선하실 의지 있으십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 위원님 지적하신 대로 아마 해당 송출국가 공관에서는 조금 더 정

보를 갖고 싶어하고 또 정부가 앞으로 어떤 정책을 가질 건지 궁금한 부분이 많이 있을 거라고 생각이 됩니다. 그래서 만약에 장·차관이 어렵다면 해당 국·과장들이라도 해당 노무관들과 자주 소통할 수 있도록 하겠습니다.

○**이자스민 위원** 특히 노무관들이 많이 들었다는 경우가 훨씬 더 현장을 통해서, 뭐라 그러지요? 이런 의견이나 이런 얘기, 문제점들을 많이 듣고 있기 때문에 그런 부분들을 좀 많이 얘기를 해 주시면 좋겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**이자스민 위원** 국내에 들어온 외국인근로자에 대한 교육 부분을 살펴보면 최초 입국, 처음에 입국하고 난 후에 2박 3일 동안 진행되는 16시간 교육이 전부입니다. 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**이자스민 위원** 그 이후에는 아무런 교육이, 재교육이나 그런 게 없습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 아마 불가피한 사정으로 사업장을 변경할 때 저희 고용센터에서……

○**이자스민 위원** 그런데 거의 없다는 말씀, 일단 처음에 들어왔을 때 2박 3일간의 교육 빼고는 거의 없습니다.

그래서 2014년의 경우에는 전체 사업장 변경 횟수의 61%에 해당되는 것이 체류기간 6개월 미만 동안에 발생했습니다. 그러니까 6개월 내에 61%나 바뀌었다고 얘기를 하는 것은 그만큼 입국 초기에 한국 생활 및 사업장에 대한 적응에 많은 어려움을 겪고 있다는 얘기를 하고 있는 것입니다.

고용노동부는 외국인근로자 산재에 대해 체류기간별 산재 발생 통계를 별도로 관리하지 않고 있으나 이 부분에 대해서는 앞으로 별도로 통계를 산출해 주셨으면 하는 말씀 드리고 싶습니다.

입국 초기에 산재 발생 빈도가 높을 것이라는 예측은 얼마든지 가능합니다. 그래서 이러한 점을 감안할 때 입국 후 사업장에 배치되기 전에 1회에 그치고 있는 교육을, 3개월간 수습기간이다 있잖아요. 3개월간 수습기간이 끝나고 지역관할 고용센터를 중심으로 재교육하는 방안이 필요하다고 생각합니다.

작년에도 말씀드렸지만 처음에 해외에 나가자마자, 외국에 도착하자마자 떠 있는 상태이기 때문에 첫 2박 3일 교육을 딱 세계 받고 있다가, 이런 많은 정보를 받고 있다가 나중에 물어보면



아무런 기억이 나지 않는다고 얘기를 합니다. 그래서 이제는 3개월간의 수습기간 끝나고 난 후에 재교육을 했으면 하는 바람이, 그런 이야기가 많 습니다.

그래서 다시 재교육을 하게 되면 대부분이 사 업장에 보내지지 않는다는 얘기가 많이 있습니 다. 그래서 이런 재교육을 받는 기간을 의무로 했으면 하는 생각이 있습니다. 왜냐하면 아무런 경험 없이 아무것도 모르는 채 이런 정보를 얘기 해도 경험을 하지 않은 한은 도대체 무슨 말을 하고 있는지 이해 못 하는 경우가 굉장히 많습니 다. 그래서 그런 부분을 재교육을 받을 수 있는 기간이 굉장히 필요하다고 모든 노무관이 얘기를 하고 있거든요. 그래서 그 부분에 대해서 좀 생 각을 해 보셨으면 하는 말씀을 드리고 싶습니다.

○고용노동부장관 이기권 1년에 10만 명 가까이 들어오는 외국인근로자들에 대해서 입국, 처음에 들어와서 공항에서 바로 각 훈련기관에 와서 2, 3일 교육하는 것은 그나마 좀 부담이 적을 텐데, 사업장에 가서 언어별로 국가별로 직종별로 모아 서 다시 교육하는 게 그렇게 쉽지만은 않은 것 같습니다.

그런데 위원님이 지적하신, 외국인근로자들이 국내에 와서 잘 적응토록 하는 것은 저희들이 해야 될 일이기 때문에 만약에 집합교육이 어렵다 라면 다양한 방법으로 정보를 주고, 또 저희 정 부가 할 수 없는 영역은 민간단체에게 외국인지 원센터를 정해서 이렇게 여러 가지 지원을 하고 있습니다. 안전에 관한 문제, 생활에 관한 문제, 심지어는 이제 컴퓨터까지 가르치도록 지원하고 있기 때문에 이런 쪽의 서비스 기능을 강화해서 지금 위원님이 지적하신 적응을 좀 향상시킬 수 있는 방법은 없는 건지 그 부분은 좀 다각적으로 고민해 보도록 하겠습니다.

○이자스민 위원 1분만 더 하겠습니다.

제가 재교육을 하는 말씀을 드리는 그런 부분 이, 나중에 3개월 이후에 아까 말씀드린 성실 근 로자가 다시 들어오는 부분이 8%밖에 안 됩니 다. 100명 중에 8명밖에 성실 근로자가 들어오지 않기 때문에, 아까 말씀드린 것처럼 사업장 변경 횟수 61%가 6개월 미만 내에 발생하고 있기 때 문에 오랫동안 한 사업장에서 일을 할 수 있도록 재교육이 그 기간에, 수습기간 끝났을 때는 재교 육이 필요하다고 생각하고 있습니다. 그래서 그 부분을 어떻게 다른 대책을 할 수 있으면 좀 생

각을 해 보시기 바랍니다.

그리고 마지막으로, 외국인근로자 출국 후에 재입국하려면 최소 6개월 본국으로 보낸 후에 입 국해야 됩니다. 입법 당시에 6개월로 정한 특별 한 이유가 있습니까?

○고용노동부장관 이기권 저희가 외국인의 경우 에, 외국인이 국내에 들어와서 일하는 경우 비자 가 여러 형태가 있습니다. 국내에 없는 아주 전 문인력도 있고 여러 가지 형태, 연예 쪽도 있 고……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○이자스민 위원 고용허가제 관련된 그런 부 분……

○고용노동부장관 이기권 예, 고용허가제 경우 에는 기본 철학이 일정 기간 근무를 하고 돌아가 고 새로운 인력이 오는 순환을 원칙으로 했기 때 문에 그렇게 단시간에 다시 들어오게 하게 되면 소위 정주요건이 되는 문제의 고민이 있어서 아 마 6개월로 했던 것으로 알고 있습니다.

○이자스민 위원 저는 외국인근로자의 지속적인 근로활동과 사업주의 인력 손실을 최소화하기 위 해서는 재입국 제한기간의 단축이 필요하다고 생 각합니다. 재입국하는 근로자로서 이미 검증이 되었던 만큼 새로이 검증에 필요한 기간을 시스 템상으로 줄이면 충분히 단축할 수 있다는 것입 니다.

사실 사업장들도, 물론 제도를 만들었을 때 그 런 생각을 가지고 있었지만 사업장도 6개월 동안 비어 있다는 그 부분도, 6개월이라는 그 기간도 굉장히 길다고 얘기하는 경우가 많습니다. 그래 서 특별한 그런 이유가 없기 때문에 이런 부분을 단축할 수 있는 방안을 좀 생각해 보시기 바라고 요.

그리고 이게 데이터베이스에 등록되어 있을 때 송출국에서 데이터베이스를, 자기가 해외에서 일 을 하겠다고 등록되어 있을 때 혹시 몇 년 동안 그 정보를 가지고 있나요?

○고용노동부장관 이기권 2년 정도 가지고 있습 니다.

○이자스민 위원 그렇지요? 2년을 얘기하더라도 요. 2년 끝나고 나면, 본인이 기다리고 있다가 나 가지 못하면 자기도 모른 채, 혹시 이것에 대해 서는 알려 주고 있습니까?

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)  
자기도 모른 채 자기의 이름이 그 데이터베이스에 빠지게 되어 있습니다. 그래서 사람들은 기다리고 있기만 하고, 자기 이름이 데이터베이스에 빠진 것도 모르고 기다리고 있는 경우가 많습니다. 그런 부분은 좀 공지를 해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그 부분은 다시 제도를 보완하도록 하겠습니다.

○**이자스민 위원** 현장의 목소리를 좀 더 많이 들어 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그러겠습니다.

○**이자스민 위원** 감사합니다.

○**위원장 김영주** 이자스민 위원 수고하셨습니다.

다음 은수미 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**은수미 위원** 잠깐, 어제 그러지 않아도 KBS에 보도가 됐지요? 근로감독관의 망언에 대해서, 그 망언 외에도 여러 가지 발언을 했었기 때문에 녹취한 것을 좀 들어 보겠습니다.

(12시02분 동영상 상영개시)

(12시04분 동영상 상영종료)

그러니까 이런 거지요. ‘근로자는 노예이고, 돈이나 챙기려고 너희들 진정하는 거지’, 거기다가 ‘법대로 해라, 2년 3년 5년 다 지연해도 그게 법에 무슨 문제가 있어?’ 이런 발언을 모 근로감독관이 하셨습니다. 여기에 대해서 고용부장관께서 저는 국민 앞에 사과하셔야 된다고 생각합니다. 일하는 국민의 70%가 근로자인데 노예라고, 그것도 준사법경찰권을 가지고 있는 근로감독관이 국민에게 노예라고 한 겁니다. 사과하지요.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 있을 수 없는 언행이라고 생각합니다.

○**은수미 위원** 그럼 어떻게 하시겠습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 거기에 맞게끔, 어제 저녁에 저도 뉴스를 보고 또 아침에 뉴스를 보면서 너무나 참담했습니다. 그래서 해당 근로감독관은 바로 직위해제조치 하고 가장 강한 징계를 하도록 하겠습니다. 그리고 이런 현상들이 일선에서 다시는 일어나지 않도록 교육도 다시 하겠습니다.

지금 대부분의 저희 근로감독관이나 센터에서 근무하는 직원들이 일이 많아서 사실 타 부처로 전근을 가고 싶어합니다. 그것을 지금 장·차관이 막고 있는데, 이런 사안이 벌어지면 열심히

일하는 많은 일반 직원들의 명예도 실추하는 문제이고 그렇기 때문에 이런 부분은 엄하게 저희들이 조치를 하고 또 재발되지 않도록 전체에 대해서 다시 한 번 교육을 하도록 하겠습니다.

○**은수미 위원** 엄하게 조치하시겠다고 말씀하셨고, 그다음에 있어서는 안 되는 망발이라고 발언을 해 주신 것은 사과라고 제가 받아들여도 되겠습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**은수미 위원** 저는 근로감독관들이 매우 힘들게 일한다는 것을 알고 있습니다만 최근 이런 문제들이 불거지고 있습니다. 더군다나 저 진정한 LG유플러스의 기사분이세요. 다단계 하청 구조에 매여 있는 가장 약한 분입니다. 그분에게 노예다, 일반 국민들한테 노예라고 한 것, 이런 현상이 일어나는 이유에 대해서 저는 고용부가 고민하셔야 된다고 생각합니다.

앞에 계신 많은 위원님들께서 지적을 하셨지만, 그리고 우원식 위원님께서도 도대체 산업부장관이나 고용부장관이나 이렇게 물어보셨는데, 현장에서는 고용부가 산업부장관 정도가 아니라 아예 ‘경총이나 전경련의 산하 부처 같다’ 이런 말까지 나오고 있습니다. 저는 그 이유가 좀 있다고 생각을 하고, 의견은 다를 수 있겠습니다만 앞부분에서도 위원님들께서 말씀하신 단체협약 시정 지시 문제에 대해서 제가 좀 말씀을 드리겠습니다.

단체협약에 대해서 우선고용, 우선채용 문제를 지적할 수는 있다고 생각하는데, 제가 굉장히 난데없다고 생각했던 것이 인사·경영권의 사항에 대해서, 예를 들어 정리해고에 대해서 노조 동의를 받아야 된다는 것은 혹은 변경사항에 대해서 노조 동의를 받아야 된다는 것이 불합리하다라는 이유로 단협을 시정하겠다고 보도자료를 내셨더라고요. 결국은 우선채용 조항 때문인 것처럼 하면서 정리해고 문제나 이런 것을 사용자 편들기를 하는 것이고, 이런 관행이 있다 보니 사실은 근로감독관이 ‘노예다’, ‘근로자는 노예지’ 이런 망언을 하는 거라고 보는데요, 특히 고용부의 그런 보도자료 같은 경우는 판례에 위반하고 있습니다.

진방스틸 판례를 하나만 보여 주시겠습니까?

(영상자료를 보며)

이미 대법원은 이런 판결을 내렸습니다. ‘사용자의 경영권에 속하는 사항이라 하더라도 그에

관하여 노사는 임의로 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결할 수 있고, 이러저러한 질서에 위배되지만 않는다면 단체협약으로서의 효력이 인정된다'라는 수많은 판례가 있어요. 확정이 됐습니다.

그럼에도 불구하고 고용부가 보도자료를 뭐라고 내셨느냐면, 보도자료에서는 이것을 알고 있음을 인정을 하세요. '인사·경영권에 관한 노조의 동의 규정은 강행 법규 위반이 아니므로 시정명령 대상은 아니나 경영상 신속한 의사결정을 어렵게 하는 등의 불합리한 측면이 있어서 단체협약 시정 조치를 하겠노라', 경영상의 신속한 의사결정을 위해서 단협사항의 시정 조치를 하겠다 이 얘기는 '그렇지, 근로자는 돈 받고 있는 동안 노예지'라는 말하고 뭐가 다른니까?

이런 보도자료를 내신 것에 대해서도 그러면 아까의 사과처럼 철회하겠다 사과를 하셔야 된다고 생각하는데, 어떻게 생각하십니까?

**○고용노동부장관 이기권** 아까 해당 감독관은 저희 부내에 짚어 보니까 업무 역량이 굉장히 떨어져서 그간 재교육도 하는 그런 감독관이었습니다. 다시는 그런 일이 안 일어나도록 하겠고요.

지금 말씀하신 단체협약 시정 관련해서는 그 감독관하고 조금 사안이 다르다 저는 이렇게 말씀을 드립니다. 저희 정부가, 고용부가 두 가지 사항을 지적했습니다. 앞서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

**○은수미 위원** 제가 질문한 것에 대해서만 초점을 맞춰서 답을 해 주세요. 왜냐하면 시간이 이제 점심시간인데 제가 질문한 것은 인사·경영권의 문제에 대해서……

**○고용노동부장관 이기권** 그러니까 그걸 지금 답변을 드리려고 그러합니다.

**○은수미 위원** 이거 위반이 아닌데, 그래서 시정명령 대상도 아니지만 경영상 신속한 의사결정을 어렵게 하는 등 불합리한 측면이 있어서 단체협약 시정조치 내용에 넣겠다라고 보도자료를 내셨어요.

**○고용노동부장관 이기권** 그 취지를 지금 설명을 드리……

**○은수미 위원** 이것에 대해서 사과를 하시든가……

**○고용노동부장관 이기권** 그러니까 그 취지를 지금……

**○은수미 위원** 대법원 판결도 있고 본인도 아니

다라고 하는데 왜 시정조치사항에 넣으셨는지만 초점을 맞춰서 답해 주세요.

**○고용노동부장관 이기권** 그러니까 두 가지를 저희들이 지적했습니다. 세습 조항은 고용정책 기본법 위반, 차별에 해당되기 때문에 분명히 시정을 해야 한다 이렇게 했고 이 부분이 장기적으로 현장에서 고쳐져야 된다고 보고 있는 이유는 저희가 개별 근로자들은 국제사회에서 성실하고 굉장히 학력 수준도 높고 경험도 많아서……

**○은수미 위원** 아니, 지금……

**○고용노동부장관 이기권** 그 설명을 드리고 있습니다.

**○은수미 위원** 세습 조항을 얘기하시는 겁니까, 인사·경영권에 관한 노조의 동의 문제를 얘기하시는 겁니까?

**○고용노동부장관 이기권** 그러니까 그걸 지금 설명을 드리고 있습니다.

**○은수미 위원** 지금 인사·경영권에 관한 노조의 동의 문제를 시정조치사항으로 넣은 이유를 설명하시는……

**○고용노동부장관 이기권** 그러니까 이유를 지금 설명하고 있습니다.

**○은수미 위원** 예, 설명해 주세요.

**○고용노동부장관 이기권** 그러니까 국제사회에서 우리 노사관계가 굉장히 낮게 받고 있는 이유가 몇 가지 경직적인 요소를 지적하고 있습니다. 하나는 임금의 경직성, 그거는 불가피하게 고도 성장을 하기 때문에 어쩔 수 없었고 앞으로 법이 바뀌었기 때문에 임금체제도 바꾸자고 했고.

두 번째가 기능적 경직성입니다. 소위 공장의 일하는 방식이 바뀌었는데 그 일하는 방식을 바꿀 때마다 동의를 받는 조항들이 경직적으로 보여진다, 충분히 협의를 해서 노사협의회법에, 또 여러 많은 법에 경영 방식이나 기업의 운영에 대해서는 노사 간에 충분히 협의하도록 법으로도 보장돼 있습니다.

그런데 법을 능가해서 합의로 하라고 하니 이게 경직적으로 보여진다, 그러기 때문에 이거는…… 그럼에도 불구하고 노사가 합의를 했다라면 판례대로 지켜야 됩니다. 그러기 때문에 이거는 당사자들이 다음 교섭을 할 때 경직적으로 자꾸 보여져서, 그러기 때문에 이 부분은 당사자가 좀 다시 법의 취지로 바뀌면 어떻겠느냐라고 지도를 하겠다는 겁니다. 두 가지가 차원이 다릅니다.

○은수미 위원 1분만 더 쓰겠습니다.

○위원장 김영주 마무리해 주십시오.

○은수미 위원 대법원 판례하고 헌법까지도 그냥 무시를 하고……

○고용노동부장관 이기권 무시를 하는 게 아니지 않습니까?

○은수미 위원 국제기준, 저는 어떤 국제기준이 이런 권고를 했는지는 잘 모르겠는데 국제기준을 지키겠노라…… 어느 나라 장관이세요?

○고용노동부장관 이기권 국제기준을 지킨다고 한 게 아니지 않습니까? 국제적으로……

○은수미 위원 국제기준에 입각해서 하시겠다는 거 아닙니까? 어느 나라 장관이십니까?

○고용노동부장관 이기권 위원님, 제 말씀은……

○은수미 위원 그리고 정말 전경련과……

○고용노동부장관 이기권 국제사회에서 우리나라 노사관계가 낮게 평가되는 이유 중에……

○은수미 위원 (자료를 들어 보이며)  
낮게 평가된다는 것에 기준해서 이런 보도자료를 내셨다는 거 아니에요. 이거 위법한 겁니다. 어떻게 삼권분립에 입각해 있어야 될 행정부가 대법원의 판결과 입법부의 입법 취지에도 맞지 않는 보도자료를 내면서 단협을 시정하시겠다고 하는데 그것을 국제적으로 낮게 평가돼 있어서……

어느 국제가 그러는지 저는 잘 모르겠습니다만 고용부장관님, 장관님은 대한민국 국민이십니다. 대한민국 장관이시고요. 대한민국헌법과 입법부의 권고를 따르십시오.

○고용노동부장관 이기권 저희 법과 판례를 지키면서 기본적으로 노사협의회법 취지를 넘어선 부분은 당사자가 협의회법의 취지대로 고쳐 가자 그렇게 지도를 하겠다는 거지 않습니까?

○은수미 위원 저는 끝났습니다.

○위원장 김영주 은수미 위원님 수고하셨습니다. 이상으로 오전 회의를 마치겠습니다.  
오후에 주질의를 하실 위원님이 그다지 많지 않으시고 또 새정치민주연합의 의원총회가 있어서 정회 후 2시 30분에 속개하도록 하겠습니다. 정회를 선포합니다.  
(12시14분 회의중지)  
(14시37분 계속개의)

○위원장 김영주 의석을 정돈해 주시기 바랍니다. 성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다. 오전에 이어 계속해서 질의를 하도록 하겠습니다.

다.  
김용남 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○김용남 위원 수원 출신 김용남 위원입니다. 장관님!

○고용노동부장관 이기권 예, 위원님.

○김용남 위원 경기도 인구가 얼마 정도 되는지 혹시 아시나요?

○고용노동부장관 이기권 아마 1200만쯤 되지 않을까 싶습니다.

○김용남 위원 1250만 정도 됩니다.  
인천광역시 인구가 얼마 정도 되는지 아세요?

○고용노동부장관 이기권 250만……

○김용남 위원 예, 그렇습니다.  
그런데 지금 보면 지난 2010년 7월에 경인지방노동청을 중부청으로 개편하면서 여전히 중부청은 인천에 그냥 머물러 있지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○김용남 위원 그런데 지금 경기도, 특히 경기도 남부권은, 사실은 경기도의 인구가 서울특별시보다도 300만 정도가 많습니다. 그리고 중부청의 경우에는 지금 관할이 경기도, 인천광역시, 강원도까지 관할하고 있지요? 그래서 지금 중부청으로 개편하면서 그것을 인천에 그냥 두고 그리고 경기지청으로, 그 전의 수원청을 경기지청으로 바꿨습니다만 1250만 인구 그것에 비례해서 많은 근로자들이 있는 경기도, 특히 경기 남부권의 수요에 비해서는 경기지청의 규모나 이것이 턱없이 부족해서 이것을 아예…… 지금 사실은 경기도만 해도 서울시보다도 300만 명이 많은 인구인데 경기·인천·강원을 묶어서 중부청 하나의 관할에 놓는 것 자체가 행정적인 비효율이 너무 큰 것 같습니다. 관할도 너무 넓고 또 인구도 너무 많습니다.  
그래서 제대로 된 행정서비스를 제공하기 위해서는 경기 남부의 중심도시에 경기지방고용노동청을 신설해서 관할토록 하는 것이 적절해 보이는데 이에 대한 장관님 의견은 어떠신가요?

○고용노동부장관 이기권 저희들도 위원님 말씀에 많이 공감을 합니다. 공감을 하는데 어려움이……  
예를 들어 부산도 부산청이 경남을 관할하고 이런 형태라서 조직을 담당하고 있는 행안부하고 이 문제를 협의를 해 보면 그러면 결국 도와 광역시 문제를 다 풀어야 되는 문제가 있어서 그런 어려움이 있습니다.

그럼에도 불구하고 지금 경기도의 경우는 지역의 관할 부분이 넓고 그래서 금년도에 직제를 할 때 한 번 더 협의를 해 보도록 그렇게 하겠습니다.

○**김용남 위원** 부산·경남 합치면 인구가 얼마나 됩니까, 지금?

○**고용노동부장관 이기권** 거기는 한 700, 800 정도……

○**김용남 위원** 그러니까 부산·경남 다 합쳐 봤자 경기도의 절반 수준인 것 같은데요. 경기도만 지금 1250만입니다. 그런데 이게 1250만에 머물러 있을 것이 아니고 해가 바뀌면 몇 십만씩 늘어납니다, 지금 경기도의 경우에, 특히 경기 남부의 경우에는.

그래서 부산·경남도 합쳐서 하나 있는데 그래서 중부청 하나에 경기·인천·강원도를 놓는 게 형평성에 별문제가 없다 이렇게 생각하실 게 아니고……

지금 제일 중요한 것은 주민들의 숫자 아니겠습니까? 그 안에 상당 부분 있을 수밖에 없는 근로자의 수가 포함되어 있는데 부산·경남을 예로 드실 게 아니고 정말 전국 최대 광역도시, 그중에서도 인구가 폭발적으로 증가하고 있는 경기 남부권의 특수한 사정을 염두에 두고 계획을 잡아야 되지 않을까 싶습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그 부분은 금년 저희 직제 할 때 적극적으로 설명을 해서 가급적 추진될 수 있도록 노력하겠습니다.

○**김용남 위원** 그리고 제가 오전에 회의 참석을 못 했습니다만 언제지요, 4월 며칠인가요? 4월 초지요? 이달 4월 초에 한노총에서 노사정의 협상에 더 이상 임하지 않겠다고 하고 지금 한노총 위원장은 지방 순회를 다니면서 사정을 설명하고 있는 것으로 알고 있습니다. 그런데 지금 자꾸 정부에서 정규직에 대한 해고를 완화하려고 한다 이런 주장이거든요. 이게 지금 좀 명확하게 적극적으로 설명을 해야 될 것 같습니다. 왜냐하면……

제 개인적으로는 이렇게 생각합니다. 우리가 지금 정규직·비정규직의 문제가 어제오늘의 문제는 아닙니다만 만에 하나 정규직의 해고 요건을 완화해서 근무실적이 떨어지는 사람을 정말 사용자가 해고할 수 있게 한다면 그리고 해고를 용이하게 할 수 있게 한다면 그렇다면 비정규직은 아예 없어져야 돼요. 그런데 지금 정부의 방침에 대한 오해가 너무 많아서 일선 노동 현장에

서는 다 정규직을 소위 중간에 몇 달 전에 나왔던 중규직화 하는 것이 정부의 지금 계획이다 이렇게 받아들이고 있거든요. 이 부분에 대해서 홍보나 설명을 어떻게 해 나갈 계획이십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 지적하신 대로 정부가 해고 요건을 완화를 하려면 법을 고치지 않고는 불가능합니다. 그래서 처음부터 저희들이 다툼이 많기 때문에 법에 정한, 근로기준법 23조에 정해진 입법과 그다음에 그간의 많은 판례들 이런 것을 토대로 해서 자꾸 다툼이 많기 때문에 이 기준을 명확히 하자는 취지이지 요건을 완화하자는 의미가 아닙니다……

옛그제 경제지 사설에 의하면 정부가 이 해고 기준을 명확히 하는 것에도 경영계에서 반대한다고 그렇게 하고 있지 않습니까? 그래서 이것을 명확히 하는 것이 마치 근로자에게 불리하다라고 하는 취지로 이해되고 있는 것은 적절치 않다, 특히 일부 노동계에서 마치 이것을 해고 요건을 완화하는 것처럼, 해고를 쉽게 하는 것처럼 이렇게 얘기하는 것은 적절치 않다고 봐서 위원님 지적대로 저희들이 그 취지를 더 적극적으로 일선에 있는 청이나 또는 여러 가지 언론매체를 통해서 더 적극적으로 홍보하도록 그렇게 하겠습니다.

○**김용남 위원** 그러니까 홍보계획을 좀 구체적으로 세우셔야 될 것 같아요.

○**고용노동부장관 이기권** 알겠습니다. 그렇게 하겠습니다.

○**김용남 위원** 이상입니다.

○**위원장 김영주** 김용남 위원님 수고하셨습니다.

다음 장하나 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**장하나 위원** 새정치민주연합 비례의원 장하나입니다.

장관님, 오늘 장관님 인사말씀 자료를 봐서 그런데요. 저는 이게 거의 허위보고에 가깝다라고 생각이 듭니다. 지난주엔가 노동정책실장님도 국회에 들어와서 환노위 위원님들 만나고 가셨는데 그 자리에서 보고받으면서 조용히 들었지만 이게 노동계 특히 이번 노사정 대타협에 참가하고 있는 한국노총이 얘기하는 거랑 왜 이렇게 다른가, 뻔히 다 아는 얘기인데 이런 것은 아무리 형식적이지만 이후로는 벌어져서는 안 된다, 왜냐하면 1페이지에 청년에게 고용절벽을 넘어서 일자리 희망 주고 정년 60세까지 마음껏 일할 수 있는

이런 것들이 대부분 의견 접근 이루었다고 되어 있고요. 다음 페이지에 보면 ‘노사정이 다음 네 가지 공감대를 이루어내었다’ 해 놓고 첫 번째 나와 있는 내용이 바로 고소득 임직원 임금 인상 자제해서 청년고용 늘리겠다 이 내용이 첫 번째로 나옵니다. 이게 공감대 형성된 내용이 아니라 한국노총에서 다섯 가지 주요 합의하지 못 하겠다는 내용에 들어 있는 내용입니다.

지금 한국노총의 경우에는 ‘10% 고소득 임금 인상 자제’ 이 부분 전혀 동의한 바가 없고 여기에 대해서 오히려 대기업과 이런 고소득자한테 과세를 더 해라, 증세 쪽으로 얘기를 했고요. 그것을 통해서 청년고용 확대도 하고 중소기업도 살길을 좀 펴 주자 이런 내용 얘기하고 있는데요. 이거 임금 인상 자제하고 전혀 다른 얘기거든요. 그렇기 때문에 저는 이 보고 자체에 문제가 좀 크다 이렇게 말씀을 드리고 싶고요.

또 지금 많은 부분, 해고 요건을 완화해 주는 것이라든가 임금피크제 도입이라든가 이런 것들이 기존의 경영계에서 많이 요구했던 사항이고요. 그런데 갑자기 정부가 청년을 거기 갖다 붙이기 시작을 합니다.

(영상자료를 보며)

다음 페이지 보여 주시면, 다음 페이지요.

보여 주시면, 이게 3주간 17억 들여서 한 광고로 알고 있는데 맞지요? 국제시장이라는 영화의 아버지 역할을 했던 사람 그리고 비정규직의 표상이 됐던 장그래 역할을 했던 두 배우가 나와서 지금 여기는 노동시장 개혁으로 청년일자리 해결된다고 했는데 다 좋습니다, 그 자체로 뭐라고 하지 않아요. 그런데 여기에서 청년이라는, 청년고용창출이라는 것만 빼면 사실 누가 봐도 사용자 측의 경영계의 요구만이 담겨 있다라고 할 수 있거든요.

그래서 저는 그러면 어떻게 청년일자리 창출로 이어지는가 ‘청년, 청년’ 갑자기 많이 걱정을 하시는데 그래서 제가 질문드렸어요.

이거 노동부에서 받은 질의 답변서인데요. 장관님도 이 정도는 아셔야 될 것 같아요.

제가 노동시장 구조개선안 그래서 어떤 정책 효과가 있을 것인지 알아보셨는지, 연구용역은 하셨는지, 이런 광고까지 17억 들었으면 뭐 근거가 있을 것 아닙니까? 그리고 심지어 최경환 경제부총리가 어제인가요, G20 거기 기자들 만나 가지고 또 이런 얘기들 브리핑 하셔서 뉴스 어저

께 많이 나왔는데, 그랬더니 노동시장 구조개선으로 청년일자리에 미치는 효과는 추정하는 데 상당한 시일이 소요된대요. 그러니까 추정을 안 해 보신 것입니다. 그래 놓고 17억 들여서 다 된다고 광고는 하세요, 청년에 대해서 매우 배려하는 것처럼 얘기하시면서.

그리고 상위 10% 고소득 임금 인상 자제 이것은 노사정 논의 과정에서 제안된 것이니까 관계부처 협의 등 추가 논의가 필요하다, 제도 설계 안 하셨어요. 그러니까 책임은 거기로 떠넘기고 그런데 광고는 엄청나게 정부 의지 있는 것처럼, 정부가 무슨 엄청난 대안이나 가지고 있는 것처럼 하셨어요. 문제라고 생각하고요.

저는 이렇게 얘기하고 싶습니다, 그냥 막 던졌다고 얘기하고 싶어요. 이거 막은 뭐, 심지어 여당에서도 걱정하시는 것 같은데 대통령 공약으로 고용률 70% 나왔을 때 있잖아요. 정말 그 수치가, 물론 모든 국민이 그거 안 바라지 않습니다. 70% 되면 좋은데 막 던진 것 같아요. 어떻게 그것을 실현할 것인지……

그런데 이 얘기가 똑같거든요. 근거가 뭐냐고 물어봤더니 아직 연구된 거 하나도 없이 그 말씀을 하셨대요. 하고 거기에다가 정말 저는…… 이것을 뭐라고 표현하셨느냐 하면 또 무슨 상생고용모델, 세대 간 상생고용모델이라고 표현하셨는데 저는 청년 부분에 대해서 아무 실증적인 과정 없이 이렇게 지른 것은 그냥 노노갈등 모델을 정부가 부추기고 있다라고 생각까지 들 정도입니다.

청년고용 문제에 매우 관심이 많은데 이렇게 연구도 빈약한데 여기에 무슨 답이 있는 것처럼 그리고 청년들을 위해서 하는 것처럼 하시는 것은 상당히 문제가 많으십니다. 그렇게 생각이 들고요.

또 이거 최경환 부총리가 어저께 뉴스에 나와 있는……

화면 봐 주시고요.

이거 기획재정부 의견을 물어봤어요. 임금피크제 도입하면 회사마다 채용이 생기잖아요. 그런데 그 채용을 청년 신규 일자리 도입한 회사에다 또 정부가 인센티브를 준다고 이런 취지로 얘기하셨는데 이거 제가 제대로 파악한 것 맞습니까, 장관님?

○고용노동부장관 이기권 예.

○장하나 위원 맞습니까?

임금피크제 도입한 회사의 남은 재원으로 신규 일자리 창출하면 정부가 또 거기에 인센티브 주시겠다고 했는데 이렇게 되면 이게 노사정—이것도 인사말씀에 있어요—노사정 고통 분담이 아니라 회사가 고통 분담하는 것은 일단 없는 것 같아요. 일단 고소득 10%도 노동자인데 이분들이 임금 인상 자제를 했어요, 고통 분담했습니다. 또 정부도 임금피크제 도입을 했다든가 이런 회사한테 인센티브를 줬어요. 정부도 고통 분담을 한 것 같아요. 그런데 회사가 무슨 고통 분담을 한지는 저는 전혀 모르겠어요.

그런데 이거 도입하겠다, 이것은 노사정 대타협과도 무관하게 국회의 어떤 환노위 상황과도 무관하게 정부가 빨리 추진하겠다 그래서 기재부에 물어봤습니다. 어떻게 할 거냐 그랬더니 방안 검토 중이라 그러고요, 지원 규모 등도 관계 부처와 협의를 거쳐서 마련할 것이라라고 되어 있어요. 그러니까 아무 계획도 없고 준비도 없는 것을 경제부총리도 나가서 얘기를 하시는 거예요.

제가 모르는 어떤 준비 과정이 있습니까, 아니면 아무것도 없는데 ‘청년, 청년’ 청년만 팔고 있는 것입니까?

○고용노동부장관 이기권 위원님 아시다시피 2013년도에 정년 60세를 법제화할 당시에 우리 청년 실업률이 8%였습니다. 그리고 2014년도에, 정년 시행을 앞두고 작년도에 9%였고 금년도에 11%대로 지금 올라서고 있습니다.

그리고 저희가 청년의 문제가 누적돼서 어려워져서 저희들이 금년에는 매출 50대 기업에 대해서 직접 청년 채용이 잘 되도록 분위기 조성도 할 겸 실제의 채용 계획이 어떤지 상태를 물어봤습니다.

그래서 49개의 기업이 대답을 했는데 과반수 이상이 채용 계획이 없거나 세우지 못하고 있다, 세우지 못하고 있다가 정말 아직 계획을 못 세운 취지가 아니고 금년 상반기에는 뽑지 않게 된다는 취지였습니다.

여러 원인이 있을 수 있습니다마는 거기에 여러 가지 최근에 다른 기관의 설문조사에서 나타났듯이 정년 60세가 크게 작용하고 있는 것은 부인할 수가 없습니다.

그래서 그런 사정을 감안을 해서 노사정이 협의를 하면서 소위 청년 고용의 축소가 눈에 보이고 내년에 시행되면 더 커질 수 있는 가능성이

매우 크다, 따라서 청년 고용이 줄어들지 않으면서 또 정년 60세로 해 놓으니까 중간에 기업들이 50세 초반만 돼도 희망퇴직이나 명예퇴직으로 다 내보내고 있으니까 이런 부분을 동시에 해결할 수 있는 방안을 찾아보자 그렇게 해서 나온 것들이 몇 가지 대안으로 나온 겁니다.

상위소득 10%에 해당되는 부분은 근로자들도 임금을 자제하고 회사도 거기에 해당하는 재원을 별도로 마련하고 그렇게 해서 청년을 채용하거나 또는 협력업체의 근로조건을 향상하게 되면 정부도 거기에 지원금이나 세제 혜택을 통해서 청년이 더 채용될 수 있도록 합니다. 그렇게 했고요.

임금피크제 부분도 임금피크제 되는 그 근로자들이 임금피크제를 한 부분만 가지고 청년을 채용하기는 어렵다고 보고 있습니다. 마찬가지로 거기도 기업들이 청년을 채용해야 되겠다는 의지가 없으면 불가하다고 보고 있습니다. 그래서 그것도 역시 삼자 간의 고통 분담 차원에서 이루어지고 있고요.

저희들이 느끼고 있는 부분은 지난번에 모 노총 앞에 우리 대학생들이 가서 우리들에게도 좋은 일자리를 좀 나눠 갖게 해 달라고 이렇게 했듯이 청년의 문제는 시간이 갈수록 큰 문제라고 보고 있습니다. 그 부분에 대해서 위원님께서서는 표현이 다르다고 하시는데 협의하는 과정에 그 부분에 대해서는 노사정 누구도 부인하지는 않았습니다.

다만 그 부분이 표현이 되고 돌아가서 내부적으로 협의하는 과정에 어느 몇몇 산별에서 ‘그러면 우리는 올해 임금 올리는 게 어렵지 않느냐’ 이런 어려움이 얘기돼서 마지막까지 합의를 못했을 뿐이지 그 방향과 정신에 대해서 달리 그렇게 생각은 아니라고 생각합니다.

그래서 노사도 그 부분에 대해서 비록 결렬 선언을 했지만 100일 동안 협의하는 데에서 많은 공감대를 이루었던 부분에 대해서는 내부적으로라도 꾸준히 실천될 수 있도록 하겠다 그렇게 표현한 것으로 저는 알고 있습니다.

○장하나 위원 위원장님, 저 1분만 더 주시면…… 마무리를 할 건데요.

장관님, 지금 제가 질의했던 것은 그런 취지가 다 이해를 하는데 그래서 어떤 근거로 ‘노동시장 개혁이 청년 일자리 늘리는 거다’라고 하시는지 물어봤더니 거기에 대한 연구나 준비는 전혀 없으셨던 거예요. 그냥 아이디어를 가지고 17

역을 들여서 3주 동안 광고를 하신 거라고요. 그  
취지 다 좋은데 노동부가 이렇게 준비도 없고 지  
금까지 아무런 준비도 안 했다가, 그냥 아이디어  
니까 막 던졌다고 제가 아까 표현을 드렸잖아요.  
무책임하다고 생각이 들어지고요.

○**고용노동부장관 이기권** 아이디어이기 때문에  
막 떠든 게 아니고요, 우리 사회 노동시장 전체  
에 그런 분위기를 잡아가야 된다고 봤기 때문에  
한 겁니다.

○**장하나 위원** 지금까지 준비가 하나도 안 된  
건 맞지요? 제가 노동부한테 받은 자료로 얘기드  
리잖아요.

○**고용노동부장관 이기권** 아니요, 그것은 어떻  
게 가정을 다 해 봐야지요. 예를 들면……

○**장하나 위원** 아니, 이 정책의 효과가 어떨 것  
인가 지금까지 연구가 하나도 안 된 거예요, 장  
관님?

○**고용노동부장관 이기권** 그것은 합의가 되어야  
그것을 토대로 분석을 해야지요. 합의도 안 됐는  
데 그것을 어떻게 분석을 합니까?

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**장하나 위원** 지금은 합의 안 되어도 추진하시  
겠다고 얘기하지 않습니까?

○**위원장 김영주** 장 위원님, 1분 더 드릴게요.  
마무리하세요.

○**고용노동부장관 이기권** 아니, 그러니까 효과  
를 말씀하시니까 제가 말씀을 드리는 겁니다.

예를 들어서 10%가 얼마 정도 자제가 됐을 때  
그 효과가, 예를 들어 2%가 자제가 됐다 그러면  
금액이 얼마다, 이것을 청년 고용으로 간다 그러  
면 얼마를, 경총에서도 한 번 발표를 했지 않습  
니까? 10%가 만약에 자제되면 1년에 3만 명 정  
도 청년 고용 효과가 나온다고……

○**장하나 위원** 그러면 그 광고는 경총이 했어야  
지요, 장관님.

장관님, 지금 아직 우리 노동부는 거기에 대한  
자료나 정책 효과 모르시잖아요. 그런데 합의된  
사항이 아니니까, 연구를 해야겠다 싶으면……

○**고용노동부장관 이기권** 그것은 어떻게 합의되  
냐에 따라서 결과가 나온다고 말씀드리지 않습니  
까?

○**장하나 위원** 그런데 광고는 무슨 자신감으로

17억이나 들여서 하셨습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 광고는 기본적으로 노  
사가 그 부분에 공감을 하고 장년도 60세까지 일  
할 수 있고 청년도 더 채용을 넓힐 수 있는 사회  
각 기업에서 그런 분위기가 조성되어야 되기 때  
문에 그 필요성을 강조한 겁니다.

○**장하나 위원** 아까 경총에서 주장해야지만이  
연구용역이라든가 정책 효과를 알아보는 것이다,  
합의도 안 됐는데 어떻게 알아보느냐 하셨고, 그  
런데 일단 광고는 하셨어요. 저는 이게……

○**고용노동부장관 이기권** 그 광고는 기본적으로  
분위기를 만들기 위한 거라고 했지 않습니까? 그  
리고 분위기……

○**장하나 위원** 아니, 효과도 뭔지 모르는 정책  
내용에 대해서 분위기를 어떻게 만들어 갑니까?  
분위기를 내려고 17억을 쓸 때도 어느 정도 정책  
효과가 있는지 알아야 17억이란 큰돈을 가지고  
광고를 하는 것이지……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

그게 옳을 것 같다고 광고는 하시고, 그런데 분  
위기를 조성할 때까지 정책 내용은 알 수 없다  
그게 말이 안 되지 않습니까, 장관님?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님, 우리 사회에  
서 근로자들이 자기의 임금을 자제한다는 게 쉽  
지는 않지 않습니까? 그런데 청년 고용이 어려워  
지는 것은 다가오고 있지 않습니까? 그래서 저는  
노동시장 구조개혁이라는 것은……

○**장하나 위원** 청년 고용이 어려운 것은 다가오  
는 게 아니고요, 이미 너무 오랫동안 그 문제는  
우리 사회적으로 갖고 있잖아요. 그런데 연구는  
안 되어 있잖아요.

그런데 연구가 안 되어 있는 것을 가지고 광고  
는 집행을 하셨는데 연구는 안 했다, 계속 말도  
안 되는 얘기를 그렇게 장관님이 변명을 하셔야  
겠습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 변명이 아니지 않습니  
까?

○**장하나 위원** 변명이 아닙니까?

○**고용노동부장관 이기권** 그것은 국민들이 다  
공감하고 있는 것 아닙니까?

○**장하나 위원** 네?

○**고용노동부장관 이기권** 국민들이 다 공감하고  
있는 것 아닙니까? 현재 상태로 가게 되면 청년



고용이 몹시도 어려워지는 것은……

○장하나 위원 국민들이 다 공감하는 내용인데 왜 연구는 없습니까? 국민들이 공감하는 내용인데……

○위원장 김영주 장 위원님, 마무리해 주십시오. 나중에 추가질의 때 해 주십시오.

○장하나 위원 마무리하겠습니다. 국민들이 다 공감하는 내용인데 광고까지 하신 것, 광고를 뭐라고 얘기하는 게 아닙니다. 왜 여기에 대한 정책 효과 연구도 없느냐는 겁니다.

○고용노동부장관 이기권 그러니까 위원님, 어떤 대안을 선택하느냐에 따라서 그 결과가 달라지기 때문에, 우리가 미리 예를 들어서 다 A로 해 가지고 그것을 연구했다면 위원님이 또 오늘 ‘그러면 A로 하려고 다 정해 놓고 하는 것 아니냐’ 그렇게 말씀하실 것 아닙니까?

○장하나 위원 저는 그렇게 말할 것도 아니고……

차관님, 차관님도 제 얘기가 이해와 납득이 안 되십니까?

○고용노동부차관 고영선 글썽요……

○장하나 위원 이런 정책에 대해서 제가 뭔가 있을 줄 알고 여쭙 봤는데 아직 준비된 것 하나도 없답니다. 그런데 광고는 했어요. 왜냐하면 국민들이 다 그렇게 원하고 있고 그것을 또 분위기를 몰아가기 위해서 했답니다.

다 좋습니다.

저는 이 방안에 반대를 하는 게 아니고요……

○위원장 김영주 장하나 위원님, 추가질의시간 때 질의해 주십시오.

○장하나 위원 그러도록 하겠습니다.

차관님도 나중에 답변 좀 준비를 해 주십시오.  
.....

○위원장 김영주 장하나 위원님 수고하셨습니다.

다음 이인영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이인영 위원 우선 일자리 정책과 관련해서 오해도 있고 또 그런 선입견도 있고 그래서 그럴 수는 있겠습니다만 정규직의 일정 부분들을 양보 받아서 비정규직의 정규직화 내지는 청년 실업의 해소 이런 측면의 정책을 쓰는 것 아니냐 이런 지적들이 있었는데 그것 사실입니까?

○고용노동부장관 이기권 딱히 정규직의 양보라 하기보다는 간사님 잘 아시다시피 일자리 내 우리 격차가 큰 것은 사실입니다.

○이인영 위원 그렇지요.

○고용노동부장관 이기권 커서 예를 들면 1억에 해당되는 근로자가 4%의 임금 인상을 했을 때는 400만 원이 인상이 됩니다. 그렇지만 중소기업에 있는 2000만 원 월급을 받는 우리 비정규직의 경우에는 10%를 인상해도 200만 원밖에 안 올라서 격차가 시간이 갈수록 더 커지고 있는 상황입니다.

○이인영 위원 예, 그것은 아는데요.

○고용노동부장관 이기권 그렇기 때문에 상층의 10%에 해당되면 임금 인상을 동결하자는 얘기도 아니고 좀 자제를 하자, 그래서 그 재원을 기업이 또 가져가면 안 되고 거기에 더 플러스해서 청년 채용이나 2·3차 협력업체의 근로조건이 향상 쪽으로 가게 하자 그게 기본정신이었습니다.

○이인영 위원 그러니까 그게 말이 아 다르고 어 다르고 또 그 말 속에는 어떤 철학이나 정책의 지향점, 방향성 이런 것들이 담기게 되는데요.

정규직 거를 빼서 비정규직 거를 채우자 이런 식으로 느껴지면 그것은 두 가지 문제가 있는 거지요. 사실은 정규직은 유지되면서 그리고 기본적으로 임금 같은 것들도 완만하게 상승되어 나가는 이런 것들은 보장되면서 비정규직이 더 많이 정규직화 되거나 혹은 비정규직의 낮은 임금들, 혹은 저임금 근로자들의 낮은 임금들 이런 것들이 좀 빠른 속도로 올라가면 정규직과 비정규직 간의 격차 혹은 고소득자와 저소득자 간의 어떤 격차 이런 부분을 해소하는 바른 방향이고요. 또 그러면서도 노노 간의 갈등 문제 이런 것으로 이렇게 왜곡되지 않는 이런 바른 방향인데요.

만약에 비정규직을 해결하기 위해서 저임금 노동자들의 임금 문제를 해결하기 위해서 ‘정규직 너네는 동결하고 고임금 너네는 동결하라’ 이렇게 접근해 버리면 사실은 그것은 원하는 정책 효과가 나오기도 어렵고 그런 것 아니냐 하는 이런 지적은 제가 볼 때는 타당하다……

○고용노동부장관 이기권 기본적으로 지금 저희가 거기에 담겨 있는 것은 강제할 수는 없는 겁니다. 자율적으로 해 보자이기 때문에 결국은 격차가 큰 부분을 말씀드린 대로 고임금 업종에서……

○이인영 위원 아마 제가 드린 말씀의 취지는 다 아실 거고요, 우리나라의 저임금 생활자나 아니면 비정규직 하는 사람들 누구도 ‘정규직 것

좀 뺏어다가 나 좀 도와주세요' 이렇게 얘기하는 사람들은 없을 거라고 생각해요. 그러니까 정부 정책의 메시지도 방향성도 그런 것들은 좀 분명하게 하면서 해 나가야 된다 이렇게 보여져요.

○고용노동부장관 이기권 예.

○이인영 위원 하나 더 여쭙 보겠는데요.

지금 최저임금과 관련한 정부의 시그널 이런 것들이 굉장히 긍정적이고 바람직한 방향이다 저는 이렇게 생각하는데요. 정부가 지금 확인하고 있는, 뭐라 그럴까, 지금 최저임금의 어떤 인상폭 이런 것들에 대해서는 어떤 고려를 하고 있는 겁니까?

○고용노동부장관 이기권 지금 솔직히 최저임금 위원회에서 결정을 해 주면 사실 그것을 저희가 받아서 확정을 하는 단계이기 때문에 최저임금위원회가 막 이렇게 가동되고 경영계, 노동계, 공익위원이 여러 가지 요소들을 감안해서 시작을 하는데 저희들이 인상폭을 얘기하는 것은……

○이인영 위원 아니요, 인상폭 이런 것들까지 구체…… 뭐 저는 그것도 하실 수 있다고는 생각하는데 그게 공개적으로 시장과의 커뮤니케이션이 이루어지는 것이 또 다르게 이루어지는 과정 속에서 나타나는 부작용보다는 더 좋을 수 있다고 생각하기 때문에 해 볼만한 거다라고도 생각해요.

왜냐하면 미국의 오바마 대통령도 공개적으로 이야기하고 있고 가까운 일본의 아베 정권도 공개적으로 이야기하고 있잖아요. 그러니까 임금인상을 했으면 좋겠다 이런 것들에 대한 분명한 시그널을 주고 구체적인 수치도 이야기하고 아니면 어느 정도 윤곽 이런 것을 제시하기도 하고, 그것은 진보건 보수건 상관없이 좌정권이건 우정권이건 상관없이 지금 공유하는 지점들도 있기 때문에 공개적인 어떤 커뮤니케이션이 일어나는 것이 그렇게 부정적인 것만은 아니기 때문에, 또 이 최저임금이라는 것은 일반적인 시장임금하고는 다른 것 아니겠어요? 그러니까 그런 문제들은 정부가 이야기하는 것이 꼭 사회적 합의를 저해하는 것은 아니니까 저는 그럴 수 있다고 생각해요.

그런데 그렇다 하더라도, 또 장관님 얘기하시는 것을 충분히 이해한다 하더라도 그런 것 전에 적어도 최저임금을 산정할 때 고려하는 것들 기본적인 요소들은 있지 않겠습니까? 최저임금법에도 보면 근로자의 생계비라든가 유사근로자의 임금이라든가 노동생산성이라든가 소득분배 이런

등등을 고려하게 돼 있지 않습니까, 그 조항에도? 그러니까 제가 볼 때는 우선 제일 먼저 고려할 게 생계비 이런 것들은 고려해야 되지 않겠습니까, 가장 우선적으로? 그럴 때 적어도 정부가 생각할 수 있는 어떤 생계비가 어느 정도 되는지 이런 것들은 판단하고 계셔야 되지 않겠어요?

○고용노동부장관 이기권 위원님 말씀하신 대로 저희들이 최저임금을 결정할 때 물가상승률 그다음에 경제성장률 또 유사근로자의 임금상승률 다 고려를 하고, 특히 제가 다른 위원님 질의에도 말씀을 드렸듯이 박근혜정부가 최저임금 관련 국정과제에서는 격차 해소를 해야 되겠다는 철학이 분명히 있기 때문에 그 격차 해소 부분이……

○이인영 위원 오전에 양 위원님 질문에 그런 대답은 하셨지요. 거기에서 조금 조정분 같은 것 반영해서 지난해 7.1% 만들어 낸 것 같아요. 유사근로자의 임금상승률에다가 소득분배 개선치하고 그다음에 조정분 넣고 이래 가지고 7.1% 만들었다 이런 것은 최저임금위원회에서 보고도 받았고 그런 것은 아는데 그런 것으로 최종적으로 결정한다 하더라도 가장 우선적으로 판단할 것은 생계비 아니겠어요? 보도에도 맨 앞에 근로자의 생계비 이렇게 나오는데.

○고용노동부장관 이기권 동전의 앞뒷면이라고 보는데요. 제가 강조하고 있는 부분은 우리 노동시장이 같은 임금근로자 중에서도 저임금 근로자 비중이 미국 다음으로 OECD 국가에서 크다, 따라서 최저임금이 저임금 근로자 비중을 줄이는 쪽으로 작동을 해야 된다, 그래서 저는 일관되게 그 격차 해소 부분을 상당히 좀 비중 있게 보고 있다 이렇게 말씀을 드리겠습니다.

○이인영 위원 저는 격차 해소 부분을 보시는 것은 굉장히 진전된 철학이고 문제의식이라고 생각해요. 그리고 다른 때하고 달리 최근에 한국경제 전체가 소비 침체, 내수가 가라앉은 이런 상황 속에서 한 이삼 년 안에 우리가 임금정책을 적절하게 잘 구사한다면 그것은 굉장히 한국경제 전체 발전에도 도움이 된다 이렇게 생각을 합니다. 그러니까 그런 면에서 굉장히 좋은 이런 판단들을 지금 하고 계시는 거다 이렇게 생각해요.

그런데 저는 그런 것들을 생각하면서도 그래도 이 시기의 근로자들이, 일하는 사람들이 한 달 생활하는 데 꼭 필요한 그런 어떤 생계비 이런 것들은 생각할 수밖에 없다고 봐요.

그런데 그게 비록 같은 것을 살펴보면 먹는 데

자는 데 입는 데 이런 것 말고도 교통에 들어가는 비용, 통신에 들어가는 비용……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

시간이 빨리 가 버렸습니다.

에너지를 소비하는 데 들어가는 비용, 병원 약 이런 데 들어가는 비용 등등 해 가지고 한 열한 가지 열두 가지씩 이렇게 있는데요. 그런 것을 고려해서 올해는 어느 정도 생계비가 들어가야 된다 이런 것들을 조사해야 되지 않습니까?

최저임금위원회에 정부가 보낸 심의요청서에도 보면 ‘최저임금 심의를 위한 근로자의 생계비와 임금 실태에 관한 조사 실시’ 이렇게 돼 있던 말이에요. 이것 굉장히 중요한 영역이니까 이것은 반드시 들어갔지 않겠습니까?

대체로 생계비를 어느 정도 수준에서 그렇게 판단하고 계시는지 그것을 여쭙 보는 거예요.

○**고용노동부장관 이기권** 최저임금위원회에서 생계비 부분도 같이 결정해 갈 때 다 함께 고려를 해 오고 있습니다.

○**이인영 위원** 아니, 그런데 그게 지난해에 조사 용역을 외부에 준 것 제가 자료를 받아 보니까 150만 원이 조금 넘어요.

○**고용노동부장관 이기권** 그 부분이 금년도분은 5월부터 생계비전문위원회에서 다시 조사를……

○**이인영 위원** 그런 것에 비하면, 지금 올해 기준으로 하면 116만 원 아니겠어요, 불과?

(발언시간 초과로 마이크 중단)

여전히 한 40만 원 정도의 이런 차이가 있는 거예요, 생계비에서. 소득 간의 격차……

○**위원장 김영주** 마무리해 주세요.

1분 더……

○**이인영 위원** 그래서 기본적으로 최저임금을 생각할 때 여러 진도가 나가서 소득격차 이런 데 까지도 가셨는데, 그것은 저는 진전된 문제의식 이것은 좋다고 생각하는데 첫 출발점, 최저임금을 생각하면서 우리가 반드시 첫발로서 생각해야 하는 지점, 생계비 문제 이것에 대해서 고용노동부가 생각하고 최저임금위원회가 생각하고 이렇게 가야 된다고 봐요.

그게 옛날에 산정해 놓은 것에서 머물고 있는 게 아니라 해마다 산정을 하는데 최저임금의 절대치와 해마다의 상승률 이런 부분들의 갭이 워낙 크거든요. 그것을 어떻게 해소할 것인가 이런 것도 굉장히 중요한 정책적인 방향이 돼야 된다고 생각하기 때문에 여쭙 보는 거거든요.

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 지적 당연하시구요. 고민해야 될 요소 부분이 생계비 부분을 고민해야 됩니다.

다만 우리 대한민국의 고용 구조가 옛날에 가장 혼자 벌어서 가족 생계를 다 유지했던 시스템 하고는 좀 달라질 수밖에 없다, 한 사람은 전일제로 일하고 또 가족이 있다면 다른 사람은 파트타임으로 일을 하는 1.5, 2.5 구조로 가야 된다고 보고 있고요.

또 하나는 모든 생계비를 최저임금으로 다 커버하기가 한계가 있기 때문에 소위 근로소득장려, EITC 같은 부분을 좀 보완해서 그런 효과를 내도록 해 줘야 된다, 그래서 생계를 꾸려 갈 수 있는 것들이 최저임금제도와 다른 부분이 같이 병행될 수 있도록 저희들도 이번에 타협 할 때도 그런 부분이 같이 들어가 있었습니다. 근로소득세제에 대한 보완도 좀 하자 이런, 위원님이 지적하신 부분들이 같이 함께 고민돼서 이렇게 진행되고 있다는 말씀을 드립니다.

○**이인영 위원** 추가질문 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 이인영 위원님 수고하셨습니다.

이상으로 위원님들의 첫 번째 질의를 모두 마쳤습니다.

다음은 보충질의를 하도록 하겠습니다.

보충질의 순서는 첫 번째 질의 순서대로 하고 질의 시간은 5분으로 하겠습니다.

그러면 최봉홍 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**최봉홍 위원** 장관님!

○**고용노동부장관 이기권** 예, 위원님.

○**최봉홍 위원** 지금 아침에도 말씀드렸습니다만 연결되는 과정으로……

우리나라 청년들이 지금 일자리는 없다 하면서, 제가 이번에 소상공인 관계로 전국을 순방을 해 보니까 일자리는 천지입니다. 그 소상공인들은 전부 다 사람이 없다 합니다. 그런데 실제 들어가 보면 전부 다 고등학교나 중학교 나온 애들이 할 그런 일들이다 이래 가지고 대학생은 아예 지원을 하지 않습니다.

그리고 그 좋은 사례로 제가 국회에 들어와 가지고 무상수거 하면서 한 2000명의 일자리를 만들었습니다. 만들어 가지고 큰 회사로 하여금 차를 한 100대쯤 사 가지고 차마다 두 사람씩 붙여서 냉장고 운반하는 것을 시켰는데 지금 잡월드에서 하고 있습니다.

거기서 신청을 받아서 하는데 청년들이 오면 맨 먼저 묻는 것이 ‘토요일 날 일합니까’ 묻는답니다. ‘토요일 날 일한다’ 하면, 이것은 서비스니까 토요일에 일을 해야 됩니다. ‘한다’ 하니까 반이 빠져나가 버려요.

그다음 들어와 가지고 또 일을 하다 보면 힘이 조금 드니까, 한 한두 달 지나가면 이력이 나서 될 텐데 그만 일하다가 가 버린답니다. 그래서 처음에는 40세 미만 했다가 지금은 50세 미만으로 늘어났는데도 불구하고 사람을 구할 수가 없습니다.

그렇다면 이러한 실태는 우리나라 학교 교육이 잘못돼 있고 현재까지 해 왔던, 청년들이 3D 작업은 안 하려고 하니까 거기에 외국인 노동자들이 들어오고 있는 그런 현상입니다.

지금 가리봉동이나 영등포, 구로동 가 보면 일 자리, 날뽕팔이 오는데 한국 학생들은 어떻게 해서 가 보려고, 일을 하려고 그래도 못 합니다. 외국인한테 밀려 가지고 갈 수가 없어요.

이런 상황인데, 그러면 정부 정책을 오히려 학생들이 일을 할 수 있는 의욕을 가질 수 있도록 그런 것을 만들어 주는 그런 정책을 펴 보시는 게 맞다고 보는데, 공연히 지금 여기에 60세 정년 해 가지고 청년 고용한다 말만 해 놔지만도, 그 돈 증액해서 쥐도 회사에서 청년 고용 안 합니다. 안 하고 정년연장 시켜 놓으면 그 사람 적게 주고 그대로 지나갑니다. 그리고 그 사람이 나가야 또 한 사람이 들어온다 이겁니다. 그게 우리 기업의 실태 아닙니까?

그렇기 때문에 저는 생각할 때 이러한 문제를 사회 분위기를 오히려 무슨 일이든지 할 수 있는 그런 시스템으로 홍보를 하는 것이 맞다고 보는데 거기에 대해서 어떻게 생각하십니까?

**○고용노동부장관 이기권** 예, 위원님 말씀 공감하고 동의합니다. 청년 문제를……

**○최봉홍 위원** 그러면 됐습니다.

그다음에 또 하나 들어 보세요.

**○고용노동부장관 이기권** 1분만 좀 답을 드리고……

**○최봉홍 위원** 제가……

**○고용노동부장관 이기권** 예, 나중에 답 드리겠습니다.

**○최봉홍 위원** 시간이 없어 가지고 나중에 한꺼번에 해 주세요.

민노총은 총파업 선언을 했습니다. 한국노총은

메이데이(May Day) 행사를 기해 가지고 3000여 개에 총파업 투표가 들어갑니다.

그런데도 장관님께서는 4월 17일 날 제일 시급한 것이 정년연장과 임금체계 개편이라고 했고 거기에 맞춰서 취업규칙 변경 절차 가이드라인을 내놓고 6, 7월 일반해고 기준·절차 가이드라인을 마련하겠다고 말했습니다.

자신 있습니까? 한 번 더 물어보십시오.

**○고용노동부장관 이기권** 두 가지 답을……

먼저 그러면 뒷부분 정년연장 취업규칙 관련 먼저 말씀을 드리고 앞부분 말씀을 드리겠습니다.

우리 환경노동위원회에서 고령자고용촉진법을 바꿔서 정년 60세와 임금체계 바꾸도록 임금체계 개편을 의무화해 놔습니다. 그렇게 사업장에서 임금체계가 개편되도록 지도하는 것이 정부의 역할이라고 저는 생각을 합니다. 그 지도를 하는 것이 취업규칙 변경이고요.

그래서 그 부분이 가급적 노사 간에 현장에서 충분히 협의를 해 가면서, 이것은 꼭 청년 채용에도 문제가 되지만 현재 있는 근로자들이 중간에 퇴직 안 하고 60세까지 가기 위해서도 임금체계는 개편되는 게 필요하다, 모든 언론이 그렇게 보고 있습니다. 국민들도 여론조사를 해 보면 호봉제를 선호하는 국민은 9%밖에 안 되고 자기가 노력한 만큼 받게 해 달라, 성과 직능 역할 이런 부분을 선호하고 있습니다.

그래서 현장에서 가급적 정년제가 시행되기 전에 이 부분이 고쳐질 수 있도록 저희들이 다양하게 노력하도록 하겠다는 말씀을 드리고요.

앞부분은 저희들 지적하신 대로 다 공감을 합니다. 청년의 문제는 앞서 말씀드린 대로 상위 10%가 임금 자체를 한다고 그래서 다 풀어지는 문제는 아닙니다. 가장 중요한 것은 지금 많이 일자리가 남았는데 2·3차 협력업체의 빈 일자리엔 청년들이 가게 해 주는 게 저도 중요하다고 보고 있습니다.

그래서 격차 해소를 해서 2·3차 협력업체의 일자리의 근로조건 수준을 향상해야 청년들이 거기에 간다고 보고 있고 이번 합의 내용도 그래서 격차 해소에 그 부분이 매우 강조돼서 들어가 있다는 말씀을 드립니다.

**○최봉홍 위원** 부탁 좀 드리겠습니다. 교육부와 의논을 해 가지고, 1년에 지금 우리나라 학생 정수로 봐 가지고 대학이 2개씩 사라집니다. 그

만큼 청년들이 줄고 있습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

그렇기 때문에 교육 방침부터 거기에 맞춰 가지고 노동부하고 교육부하고 좀 보조를 맞춰 주실 것을 부탁드립니다.

이상입니다.

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 지적하신 대로 그래서 저희들이 들어가는 분야에 있어서 일학습 병행제랄지 능력중심사회 그런 부분들이, 소위 청년들이 일자리를 찾는 과정에서 중소기업으로 가서 거기 가서 일하면서 근로조건도 향상되고 능력이 향상될 수 있도록 교육부하고 협의해서 이렇게 하고 있습니다.

○**최봉홍 위원** 교육부에 얘기해서 학교 정원을 좀 줄이라고 하십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 대학 개혁도 같이 교육부에서 추진하고 있습니다.

○**위원장 김영주** 최봉홍 위원님 수고하셨습니다.

다음은 양창영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**양창영 위원** 새누리당 양창영 위원입니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 위원님.

○**양창영 위원** 최저임금에 관련해서 하나 더 질의를 드리겠습니다.

사실상 최저임금 수준에 대한 노사 간의 불일치는 영원히 합의될 수 없는 사안이 아닌가 싶습니다. 하지만 그렇기 때문에 장관도 계시고 우리 국회가 존재하는 것이고 또 그러한 역할을 제대로 수행해야 할 의무가 있다고 생각합니다.

최저임금의 결정을 위한 준거 지표를 한번 살펴보면, 아까도 봤습니다만 우리나라에서 현재 최저임금 결정의 준거 지표로서 제시되고 있는 것이 근로자의 생계비 또 유사근로자들의 임금 그리고 노동생산성하고 소득분배율 이런 것들인데 이러한 지표들은 말하자면 예시 조항입니다. 그럼에도 불구하고 종종 이런 것들이 열거 조항으로 인식되는 경우가 많기 때문에 보다 다양한 준거 지표를 추가할 필요성이 있다고 봅니다. 장관님께서 다양한 준거 지표에 대해서 한 말씀 해주시기 바랍니다.

또 최저임금과 관련한 각종 자료, 통계에 대한

분석이나 해석이 천차만별이고 각양각색인 것 같아요, 이번에 OECD 자료 이런 것들 죽 봤더니. 그러다 보니까 이에 대한 의견의 불일치가 조성되고 또 서로 불신이 발생하는 그런 원인이 되고 있는 것 같습니다.

그렇기 때문에 최저임금과 관련한 각종 자료, 통계 또 지표 등의 신뢰성, 명확성을 확보할 수 있는 방안을 마련해야 할 필요성이 있다 이렇게 생각하고 있는데 이 부분에 대해서 종합적으로 장관님께서 말씀해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 첫 번째 말씀 주신 최저임금 관련 나와 있는 부분들 생계비나 이런 것은 예시 조항입니다. 예시 조항이고, 저희들이 최저임금을 결정할 때 위원회에서 그런 부분들 또 다른 고려할 요소들을, 위원님께서 지적하신 준거 조항들을 다 더 많이 넣도록 말씀하신 그런 부분들을 함께 고려해서 최저임금을 결정하고 있다고 이렇게 말씀을 드리고요.

최저임금 통계들이 위원님들이 보시기에 좀 혼란스러울 수밖에 없다라는 것 저희들도 인정을 합니다. 왜냐하면 쓰는 분마다 5인 이상 상용근로자 임금을 가지고 비교를 할 것이냐 또는 1인 이상 상용자로 할 것이냐, 1인 이상 전체 근로자로 할 것이냐 또 통상임금 기준으로 할 것이냐, 중위임금 기준으로 할 것이냐, 정액임금 기준으로 할 것이냐에 따라서 매트릭스(matrix)가 아홉가지로 따져지고 있습니다.

그래서 저희들이 통상 쓰고 있는 것은 최저임금위원회에서 너무 그런 부분이 이렇게 복잡해서 1인 이상 중위임금을 가지고 하는 데 어느 정도 공감하고 있다 해서 하고 있고요. 1인 이상 중위임금 기준으로 보면 현재 13년 기준으로 46% 수준, 작년에는 그것보다 약간 상위에 가 있고요. 아마 현재의 격차 해소 방안이 반영되면 17년이 되면 중위임금의 50%는 넘어갈 것이라고 보고 있습니다.

그럼에도 불구하고 최저임금을 국제 비교 하는데 어려움이 있는 것은 저희는 딱 기본급 중심으로 산입 범위가 되어 있고 선진국은 사실 평균임금에 가깝게 산입되어 있는 것도 있고 숙식비까지도 포함되어 있는 경우도 있습니다. 그래서 산입 범위에 대해서는 노사정 위원회에서 노사정 간에 다시 협의를 해서 시스템을 다시 만들어 보자 이렇게 현재 공감을 이루고 있습니다.

○**양창영 위원** 예, 알겠습니다.

그러면 시간이 없는 것 같아서 비정규직 남용 관행에 대해서 한 말씀 드리겠습니다.

기본적으로 비정규직의 고용 불안이나 또 정규직과의 임금 격차 같은 부작용을 차단하기 위해서 정부에서는 지금 방침으로 비정규직 사용에 따르는 비용 부담을 강화하는 그런 방향에 초점을 잡아서 하고 있는 것으로 보고 있습니다.

아무래도 현장에서 비정규직이 남용되고 있는 가장 큰 이유는 경비, 인건비 절감 차원이 아니겠는가 생각하고 있는데 퇴직급여나 또 복리후생 지급을 회피하기 위해서 단기계약을 반복하고 또 상시·지속 업무임에도 불구하고 정규직 전환을 하지 않는 이런 것들이야말로 인건비 절감만을 위해서 비정규직이 남용되는 비정상적인 관행이 아닌가 이렇게 보고 있습니다.

이러한 부분들을 현장에서 제대로 걸러 낼 수 있는 그런 비정규직 활용의 경제적인 유인을 감소시킬 수 있는 방안 그리고 또 앞으로 이 계획에 대해서 장관께서 어떻게 생각하고 있는지 말씀해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 위원님이 지적하신 대로 OECD 선진국들은 말 그대로 기업의 유연화 차원에서 비정규직을 쓰고 있습니다. 그런데 저희는 기업의 유연화 차원에다가 위원님이 지적하신 대로 인건비 절약 차원에서 같이 활용하다 보니까 OECD 국가에 비해서 저희가 비정규직 비중이 높습니다.

그래서 이번에 기본적으로 노사정 간에 공감대를 이룬 부분은 인건비 절약하기 위해서 비정규직을 쓰는 것은 더 이상 남용하지 못하도록 하자 거기까지 공감했습니다.

그래서 저희 정부가 논의안으로 제시했던 부분이 쪼개기 계약 근절하고, 정규직은 1년 미만은 퇴직금을 안 주더라도 비정규직에 대해서는 3개월만 넘으면 퇴직금을 주도록 하자, 그리고 고용안정을 위해서 35세 이상은 2년 하고 본인이 희망하고 또 노사 간에 합의가 있을 경우에 추가기간 연장을 허용하되 그 경우에도 이직수당제도를 두도록 하자, 그리고 기본적으로 차별이 아니라 하더라도, 비교대상이 없어서 차별이 아니라 하더라도 기본 복지는 보장토록 하자라고 해서 복지와의 급여에 있어서 획기적으로 향상을 하다 보면 인건비 차원에서 활용하는 것은 더 이상 남용되지 않지 않겠느냐, 그런 철학을 가지고 안을 내놓았고요. 논의 시간이 촉박해서 이 문제는 타

협을 한 뒤에 8월까지 후속으로 논의하자라고 약속이 되어 있습니다. 조만간 노사정 간에 다시 팀을 꾸려서 이 문제는……

또 이 문제는 당사자, 비정규직들이 들어와서 논의하는 게 맞다 이렇게 보고 있습니다. 그래서 비정규직에 도움이 되고 근로조건이 향상되고 고용이 안정될 수 있다는 철학을 가지고 차별하게 논의를 해서 대안을 마련하도록 하겠습니다.

○**양창영 위원** 이상입니다.

○**위원장 김영주** 양창영 위원님 수고하셨습니다.

다음 이자스민 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이자스민 위원** 외국인근로자 관련해서 한 가지만 더 여쭙고 보고 마무리 하겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 위원님.

○**이자스민 위원** 성실 외국인근로자 제도에 대해서 물어보려고 그랬는데요. 사업장 변경 없이 4년 10개월 근로라는 요건이 너무 엄격해서 특례의 실효성이 떨어진다는 그런 얘기가 많이 있습니다. 성실근로자가 되려면 4년 10개월 동안 한 사업장에서 죽 계속 일을 해야 되는 그런 부분인데요.

이 특례제도가 시행된 지난해 말까지 성실근로자, 아까 말씀드린 것처럼 재입국한 수가 평균 8.6%밖에 안 됩니다. 그래서 성실근로자 재입국이 100명 중에 8명밖에 안 되는데 이게 8명만이 성실했다고 보시는 것인가요, 아니면 제도의 문턱이 너무 높은 것은 아니라고 생각을 할까요?

○**고용노동부장관 이기권** 첫 질문 주실 때 답을 제가 드렸는데요. 기본적으로 고용허가제도가 단순업무이기 때문에 기본적으로 5년 정도 일한 근로자는 돌아가고 새로운 근로자가 들어오게 하는 소위……

○**이자스민 위원** 그렇지요. 순환이라는……

○**고용노동부장관 이기권** 순환에 목적을 두다 보니까 아마 그런 부분이 설계됐는데요. 8.6% 그 부분은 저희들이 한 번 더 분석을 해서 기업의 수요와 소위 정주화 조건이라는 두 가지 문제를 함께 고민해서 그 요건을 다시 한 번 검토를 하겠습니다.

○**이자스민 위원** 제가 아까 말씀드린 대로 처음에 적응 과정에서의 문제 때문에 입국 후 6개월 내에 한 번 이상 직장을 바꾸는 외국인 근로자들이 많다는 것을 제가 말씀드렸고요. 현행 4년 10

개월 고정근로기간을 출국하는 때를 기준으로 3년으로 단축하는 것이 필요하다고 보고 있는데 어떻게 생각을 하세요?

이게 단순노동을 하고 있기 때문에 현장에서도 3년이면 숙련된 기술을 습득할 수 있는 그런 충분한 시간이라고 말씀을 드리고 있습니다.

어떻게 생각을 하십니까?

**○고용노동부장관 이기권** 위원님 말씀은 4년 10개월간 한 사업장 근무 요건을 3년간 한 사업장으로 하면 성실근무자로 쳐서 재입국을 허용을 해 줘라 그 취지시잖아요?

**○이자스민 위원** 예, 그렇습니다.

**○고용노동부장관 이기권** 그것은 저희들이 한번 검토를 해 보겠습니다.

**○이자스민 위원** 한번 검토를 해 주시고요.

현장의 목소리를 들으면서……

그 부분을, 일단 3년을, 검토를 할 수 있는 그런 부분을 꼭 챙겨 봐 주시기를 바라고요.

그리고 문제되는 부분 중 하나가 현장에서 제대로 된 정보 전달이 안 돼서, 성실 외국인근로자들 같은 경우는 여러 제도가 있는데, 예를 들자면 한국어능력시험 면제로 입국 연령에 제한이 없음에도 불구하고 자신은 나이 제한 때문에 적용대상이 아니라고 포기하는 이런 경우가 있었습니다.

현장에 나가게 되면 이분들이 잘못된 정보를 가지고 있습니다. 그중 하나가 제가 작년에 말씀드렸던 상담원의 문제도 있습니다. 같은 문제를 가지고 다른 상담원에서 얘기를 할 때 ‘그렇다’ ‘아니다’ 답이 다른 경우가 많습니다. 그래서 상담원 교육이 굉장히 중요할 것 같고요. 물론 송출국이나 대사관, 노무관에 대한 그런 정보 전달이 필요하겠지만 이렇게 직접 근로자들에게, 특히 상담원이 1 대 1로 상담을 하고 있기 때문에 이 부분을 꼭, 상담원 교육 관련된 그런 부분을 챙겨 봐 주시기를 바라겠습니다.

제가 환경노동위원회하고 여성가족위원회를 같이, 두 가지 상임위원회에서 제가 활동을 하고 있는데요, 성별영향분석평가제도에 대해서 굉장히 관심을 많이 가지고 있습니다.

고용노동부는 총 네 가지 정책에 대해서 개선 권고를 받았습시다. 그래서 장관님께서 정책 개선 대책을 수립·시행하고 그 결과를 여성가족부장관에게 통보해야 합니다. 그렇게 알고 계시지요?

**○고용노동부장관 이기권** 예.

**○이자스민 위원** 일단은 장애인 정책에 대해 몇 가지 부분만 짚어 보겠습니다.

장애인 정책 부문에서는 장기적인 대책 마련이 시급해 보입니다. 이행계획을 살펴보니깐 단지 여성의 참여율 자체만을 높이려 하고 있는데 이는 여성가족부 권고 취지를 제대로 이해하지 못하는 것입니다.

사실상으로는 여기 내용을 보니까 여성장애인을 위한 훈련프로그램 발굴이 필요하다라고 얘기했는데 고용노동부의 이행현황 및 이행계획을 보니까 여성장애인 훈련 확대를 위해 한국폴리텍대학과 입학선발 및 훈련생 우대 방안에 대해 협의를 한다고 하는데 사실상으로는 장애인 여성들이 선호하는 훈련프로그램을 많이 마련하는 것이 선행이 되어야 하지 우대를 한다고 해서 많이 참여율이…… 높일 수 있다고 생각을 하십니까, 그냥 우대만으로도?

**○고용노동부장관 이기권** 저희들이 장애인 고용을 높이기 위해서 몇 가지의 정책을 하고 있는데요, 특히 여성장애인 또 고령장애인, 중증장애인에 중점을 두고 훈련을 해야 되겠다라고 목표를 잡고 있습니다.

오늘 지적하신 부분, 여성장애인 훈련 참여율이 매우 낮고 또 훈련기관인 폴리텍 과정의 우대 부분 외에 여성장애인 특성별로 훈련을 보장할 수 있는 방안을 조금 더 고민을 해서 대안을 찾도록 그렇게 하겠습니다.

**○이자스민 위원** 같은 문제가 있는 거예요. 청년여성인턴도 마찬가지로 고졸여성 특화사업 도입하는 것에 관련된 권고사항도 똑같이, 답을 보시면 하나는 여성장애인 관련된 것은 우대 방안에 대해만 협의를 하고 있고요, 청년여성인턴하고 고졸여성 특화사업 관련된 것은 아예 권고사항이 수용불가라고 얘기를 하고 있습니다.

그런데 여기 내용이 ‘현재 고용노동부에서 추진 중인 다양한 취업지원 프로그램은 일정 요건만 갖추면 원하는 사람은 누구나 참여 가능함. 고졸여성 참여도 제한이 없음’ 이렇게 나와 있는데 사실상 여성가족부가 원하는 내용이 중소기업 청년인턴 사업 시행 시 여성 친화적인 일자리 발굴을 하고 고졸여성 등 취약계층 청년여성 특화 프로그램을 확충을 하고 이런 내용인데 권고사항 수용불가라는 그 내용이 참 납득이 안 됩니다.

이것을 장관님께서 좀 살펴봐 주시고 한번 다

시 우리 의원실에 그 내용을 보내 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 알겠습니다. 한 번 더 살펴보도록 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 이자스민 위원님 수고하셨습니다.

다음 한정에 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**한정애 위원** 새정치민주연합 한정애입니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 위원님.

○**한정애 위원** 2010년 6월 4일 날 개정된 장애인고용촉진 및 직업재활법 제28조에 의하면, 아마 알고 계실 텐데요, 50인 이상 고용 사업주의 경우에는 100분의 5 범위에서 장애인을 고용하도록 하고요, 또 구체적인 사항은 아시다시피 대통령령으로 정하도록 하고 있습니다.

그런데 노동부가 대통령령을 정하면서 시행령에서—2014년 12월 3일 날 개정을 했는데요—2015년 1월 1일부터 16년 12월 31일까지는 1000분의 27 그다음에 2018년 12월 말까지 해서 1000분의 28 그리고 그 이후에 2019년까지는 1000분의 29로 정하고 있어요.

○**고용노동부장관 이기권** 19년까지 민간 부분은 3.1, 그러니까 1000분의 31……

○**한정애 위원** 예, 31로 하도록 되어 있어요.

이게 법 취지하고는 안 맞는 것이지요?

2010년에 법을 개정을 할 때는 100분의 5 범위 내라고 했고요……

○**고용노동부장관 이기권** 법은 100분의 5 범위 내라고 했기 때문에……

○**한정애 위원** 아니, 100분의 5 범위 내라고 하는 것은 노력을 해서 어느 시점까지는 100분의 5 까지 가겠다고 하는 의지를 보여 주는 것이지요. 그런데 시행령을 만들면서 오히려 그 범위를 더 축소시켜 버렸습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 아닙니다. 그 목표지향점으로 가는데 현실적으로, 현재의 경우에도 의무고용률이 50% 정도 이수되고 있기 때문에 그런 것을 감안해서 단계적으로 간다, 일차적으로, 아마 5년 정도로 장애인 고용 계획을 수립하고 있기 때문에……

○**한정애 위원** 예, 5년마다 장애인 고용과 관련된 계획을 수립하시는데……

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그 단계로 해서 19년까지는 3.1까지 가겠다는 취지로……

○**한정애 위원** 그렇게 할 것 같으면 왜 차라리

27조에 있는 국가 및 지방자치단체에 적용하는 규정인 그냥 100분의 3 이렇게 안 하셨나요? 왜 100분의 5 미만이라고 민간에다가는 해 놓고 실질적으로 시행령을 하면서 100분의 5에 훨씬 못 미치는 100분의 3.1로 결국은 마지막에……

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까 현실적으로 우리가 이행률이 50% 미만인 상황에서 목표만 높이 하는 것은 적절치 않기 때문에 단계적으로 하고 있고요……

○**한정애 위원** 아니, 제가 말씀드리는 것은 노동부의 의지이기도 하고, 법 취지에 얼마나 적합하게 시행령을 개정을 하고 그것을 추진하기 위해서 의지를 보이느냐를 묻고 있는 겁니다.

국회에서는 전체적으로……

○**고용노동부장관 이기권** 0.4 올리는 데도 굉장히 어려운 가운데서 올렸습니다.

○**한정애 위원** 어렵지요. 어렵기 때문에 노력을 해야……

아니, 쉬운 게 어디 있습니까? 다 쉬운 것 같으면 이것을 왜 법으로 규정을 하고 시행령을 만들고 연차에 따라서 조금씩 확대해 가는 노력을 하겠습니까?

그래서 2010년에 100분의 5라고 하는 범위로 장애인 고용 촉진을 증가시키자, 선천적인 장애도 있지만 그게 아니라 사실 후천적인 장애를 통해서 장애인의 숫자가 점점 늘어나고 있고 그분들이 그들에게 적합한 재활훈련을 통해서 일자리를 가지는 것이 실질적으로 어찌 보면 사회적 비용을 줄여 나가는 방법이기도 하기 때문에 그 역할을 노동부에 주고 있고요, 그래서 목표의 지점을 100분의 5로 근거를 한 것이지요. 그런데 시행령에서는 어디까지 가도 100분의 5까지는 안 가고 그냥 100분의 3.1에서 끝이 나 있습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 아니요, 그게 다음 5개년 계획을 하면서 19년까지 목표를 정했고요. 그다음에 19년이 되면서……

○**한정애 위원** 그 법에, 법률……

○**고용노동부장관 이기권** 이행률이 50%, 60%, 70% 올라가면……

○**한정애 위원** 장관님!

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**한정애 위원** 법을 만들 때 부칙에다가 이것은 19년까지는 100분의 3.1이고 그 이후에 5개년 계획 하면서 100분의 5로 간다고 하는 단서규정을 달지를 았았습니다.



○**고용노동부장관 이기권** 법에 5%…… 100분의 5 범위……

○**한정애 위원** 제가 말씀드리는 것은 시행령 자체가 시행령이 지금 노동부가 이거 말고도 국가 기술자격법도 그렇고 법에서 정하는 기본취지를 벗어난 시행령을 자꾸 운용을 하려고 하는 것이 많습니다. 그래서 되도록이면 해당 법이 잘 적용 되도록 구체적인 절차와 내용을 담는 것이 시행령의 목적이거든요. 그래서 애초에 2010년 6월에 개정된 법의 취지에 부합하도록 시행령을 장기적으로 100분의 5로 의무고용률을 상향하는 것이 맞다고 봅니다.

○**고용노동부장관 이기권** 위원님이 말씀하신 대로 장애인 고용이 더 많이 이루어지도록 법의 취지에 가깝게 가도록 하는 거는 저희도 동의를 합니다. 다만 단계나 한꺼번에 하느냐인데 저희들이 보기에는 현재 장애인 의무고용률이 현 2.7도……

○**한정애 위원** 그러면 왜 국가 및……

○**고용노동부장관 이기권** 50% 수준이기 때문에……

○**한정애 위원** 국가나 지방자치단체의 목표에는 100분의 5로 해 놓지 않았습니까? 국가나 지방자치단체, 국가기관의 경우에는 그래도 조금 더 적극적으로 할 수 있음에도 불구하고요. 그러면 왜 국가나 지방자치단체의 목표에는, 100분의 5로 해 놓지 않았습니까? 국가나 지방자치단체, 국가기관의 경우에는 그래도 조금 더 적극적으로 할 수 있음에도 불구하고요.

○**고용노동부장관 이기권** 그래서 국가가 민간보다는 0.4%를 높게 잡았지 않습니까? 국가는 3.4로 잡았고……

○**한정애 위원** 국가나 지방자치단체의 고용의무에는……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

그렇게 연차적인 목표를 잡아 놓지도 않았지요. 지금 장관님은 법 취지와 시행령이 따로 놓고 있다는 거를 아셔야 돼요. 그래서 시행령이 본 법의 취지를 잘 따르도록 고쳐 주십사 하는 거고요, 거기에 따를 수 있도록 시행령을 다시 한 번 검토를 해 보시라는 거예요. 여기서 지금 그거를 가지고 그 이후에 장관님이 계시지도 않을 때 만들어질 5개년계획 가지고 말하는 게 아니라 이미 법을 만들 때 세웠던 취지에 부합하도록 시행령이 적합하게 운영될 수 있도록 해 달라는 부탁의

말씀입니다.

○**고용노동부장관 이기권** 하여튼 장애인 고용이 촉진…… 많이 고용될 수 있도록 촉진하신 말씀으로 이해를 하고요. 현장에서 더 많이 촉진…… 고용이 많이 될 수 있도록 저희들 노력을 하겠습니다.

○**한정애 위원** 이렇게 하실 거 같으면 저희가 법을 만드는 이유가 없지요, 법 취지와 어긋나는 시행령으로 다 하실 거 같으면.

○**고용노동부장관 이기권** 단계별로 5에 가깝도록 하겠습니다.

○**한정애 위원** 끝까지 저러시네.

○**위원장 김영주** 한정애 위원님 수고하셨습니다.

다음 은수미 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**은수미 위원** 장관님께 질의드리겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 위원님.

○**은수미 위원** 단원고의 김초원, 이지혜 두 교사 분께서 세월호 참사로 목숨을 잃었는데 기간제교원이라는 이유로 순직처리가 되지 않았다는 거를 아십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그 얘기 전체…… 대정부질문 때 들었습니다.

○**은수미 위원** 이에 대한 고용부의 입장은 됩니까?

○**고용노동부장관 이기권** 그거는 국가공무원법 관련이기 때문에 저희가 그 부분의 결정권은 갖고 있지 않습니다마는 만약에 공무사항으로 처리가 안 되면 산재로 처리하는 게 맞다 이렇게 보고 있습니다.

○**은수미 위원** 이게 기간제와 정규교원 간의 명백한 차별 아십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 그 문제도 저희들이 봤는데요. 현재 판단으로는 그거를 가지고 차별로 보기는 어렵다라고 아마 결론이 난 것 같습니다.

○**은수미 위원** 차별은 아니다라는 겁니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**은수미 위원** 교육공무원법에 따르면 기간제교원도 공무원이에요, 그렇지요? 그다음에 연금법에 따르면 기간제라는 이유로 연금을 받지 못하거나 인사처우상 불리한 처우를 받게 해야 한다는 조항이 없는 거로 제가 확인을 했는데 이게 왜 차별이 아닌가요?

○**고용노동부근로기준정책관 정지원** 근로기준정

책관입니다.

위원님 말씀하신 현재 기간제교원과 정규교원 간에 사망 시에 순직처리와 보상이 다르다는 그 결과, 나타난 결과만으로 차별적 처우로 단정하기는 판단이 어렵지 않느냐, 왜냐하면 차별적 처우…… 보상의 근거법 그거에 적용을 달리할 만한 사정 등을 종합적으로 고려해서 합리적인 이유가 있는 경우를 판단해야 되는데 기간제근로자만을 이유로 동종 유사한 업무에 종사하는 일반적인 비교대상 근로자 그리고 임금 등에 있어서 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것 등을 현재 기간제법에서 차별적인 판단기준으로 세우고 있습니다.

은 위원님께서 말씀하신 기간제교원과 흔히 이야기하는 정규교원, 국가공무원법이나 아니면 교육공무원법의 적용을 받는 정규교원 사이에 있는 부분들은 적용하는 법 그리고 그 이후에 보상법 등을 종합적으로 판단해야 되는 부분이고 같이 교원으로 일하고 계셨다는 그 자체만으로 같이 대우해 줘야 되고 달리 대우했을 때 차별이 아니냐라는 거는 곧바로 이어지는 거는 아닌 것 같습니다. 종합적으로 검토를 해 봐야 된다고 판단됩니다.

○은수미 위원 아니, 당시에 정진후 의원께서 판례를 근거로 해서…… 판례상에 보면 기간제교원 역시 교육공무원이기 때문에…… 판례가 그런 겁니다. 예를 들어서 퇴직금이나 성과금이나 이런 문제를 주지 않은 것에 대해서 판례가 이거는 차별이다라고 얘기를 했어요. 그리고 그것 때문에 최근 2015년에도 국가인권위원회에서 기간제교원과 정규교원을 차별하지 말라는 권고문까지 나와 있습니다.

그런데 차별문제에 그렇게 민감한, 더군다나 비정규직 차별, 공무원이기도 하고 근로자이기도 하잖아요. 그렇게 민감한 고용부에서 판례도 있고 국가인권위 권고문도 있는데 종합적으로 아직까지 봐야 되겠다? 그것도 세월호 참사로 목숨을 잃은 분에 대해서 순직처리가 1년째 안 됐는데 1년 동안 종합해서 봐서 뭘 하셨습니까?

○고용노동부근로기준정책관 정지원 아닙니다. 위원님이 말씀하신 차별적 처우, 기간제교원이라는 이유만으로 정규교원과 임금이나 아니면 복리후생 등을 차별해서는 안 됩니다.

○은수미 위원 알겠는데요. 1년이 된 거잖아요. 이게 1년 전 김초원 교원은 4월 16일이 생일이었

어요. 그래서 생일날 돌아가셨고요. 그 부모님께서, 아버지님께서 찾아오셔서 죽은 딸을 대신해서 학생들을 부모의 품에 돌아오지 못하게 했기 때문에 사과한다고 사죄까지 했습니다. 그런데 어쨌든 그런 김초원 교원과, 스물여섯 살이었습니다, 당시. 이지혜 교원은 서른한 살이셨던 같은데 1년 전에 돌아가셨습니다. 의사자 처리도 안 됐고요. 증명을 해야 된대요. 또한 순직처리도 안 됐어요. 그게 1년간 있었던 일이고……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

1분만 더 주십시오.

○위원장 김영주 예.

○은수미 위원 그 사이에 제가 이 사안은 아니지만 대법원 판례나 국가인권위원회에서 기간제교원의 차별문제에 대해서 어떻게 했는지를 살펴봤더니 그거는 차별이다, 차별하지 마라 이런 것들이 순직문제는 아니었으나 그런 유사한 사례가 있기에…… 1년이나 시간이 있었잖아요. 1년 전에 고용부도 최선을 다하겠다고 얘기를 하셨기 때문에 그러면 1년간 뭘 종합해서, 혹 시간이 필요하셨다면…… 그런데 아직까지도 종합적으로 찾아봐야 된다, 이거는 차별이라고 보기는 어렵다, 애매하다 이런 얘기를 저희 국회에서 1년 이후에 들어야 됩니까? 사과부터 하셔야 되는 거 아니에요? 1년간……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

아직 제가 할 얘기가…… 그래서 고용부장관님께서……

○위원장 김영주 은 위원님, 마무리해 주십시오, 의결해야 될 문제가 있으니까. 1분 더 드릴게요.

○은수미 위원 세월호 추모제에 참여도 안 하셨습니까?

○고용노동부장관 이기권 이 문제는 연금법이라는 부분이 중간에 있어서 아마 그런 것 같은데요. 종합적으로 다시 한 번 검토를 해 보도록 하겠습니다.

○위원장 김영주 다 정리하셨습니까? 은 위원님, 질의 다 하셨어요?

○은수미 위원 예.

○위원장 김영주 은수미 위원님 수고하셨습니다.

지금 질의·답변 중입니다만 효율적인 의사진행을 위하여 의사일정 제16항부터 제18항까지의 견제시의 건을 먼저 의결하고자 합니다.

전문위원께서 검토보고한 바와 같이 기획재정

위원회 소관 법률인 사회적경제기본법안 내용 중 고용노동부 산하인 한국사회적기업진흥원을 사회적경제원으로 통합·확대하여 그 소관을 기획재정부로 이관하는 조항과 한국사회적기업진흥원 대신 기획재정부와 고용노동부가 공동으로 한국 사회적경제진흥원을 설립하도록 하는 조항 등이 환경노동위원회의 소관사항과 관련이 있어 국회법 제83조에 따라 우리 위원회의 의견을 제시하려는 것입니다.

그리고 기획재정부위원회의 심사일정을 고려하여 오늘 회의에서 위원님들의 의견을 모아 의결하기로 간사 간에 협의가 있었습니다.

보다 자세한 내용은 배부해 드린 유인물을 참고해 주시기 바랍니다.

그러면 이에 대한 위원님들의 의견을 듣도록 하겠습니다.

말씀하실 위원님들이 안 계시면 의결하도록 하겠습니다.

의사일정 제16항부터 제18항까지 사회적경제기본법안에 대한 의견제시의 건은 배부해 드린 유인물 내용에 위원님들의 의견을 반영하여 우리 위원회의 의견으로 제시하는 것으로 의결하고자 하는데 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

의견제시의 건에 대한 보다 자세한 내용은 위원장과 양당 간사에게 위임해 주시기 바랍니다.

그러면 질의를 계속하도록 하겠습니다.

장하나 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○장하나 위원 장하나 위원입니다.

아까 이어서 질의를 할 텐데요.

장관님께 제가 1차 질의 때 얘기드린 것은 그 정책방향이 나쁘다는 거는 전혀 아니고요. 거기에 대해서 연구한 내용이 없다는 좀 어이없는 답변을 받았기에 말씀을 드린 거고요. 그런 광고를 해서 분위기를 몰아가는 것도 좋은데 저는 그러기 이전에 책임 있는 한 나라의 노동 관련된 모든 것을 그래도 책임지는 장관님이시라고 하면 ‘합의가 되어야지 연구를 할 거 아니냐’ 이런 답변은 저로서는 납득이 좀 안 갔고요, 아쉽습니다.

그리고 오늘 인사말씀에서 이것을 노사정의 고통분담으로 표현을 하셨어요. 그런데 제가 받았던 구체적 설명자료, ‘노사정의 논의결과 및 추진 방향’이라고 해서 노동부에서 보고해 주신 자료를 봤을 때 저는 어떤 것이 그러면 사용자가 분

담하고 있는 고통이나 좀 이해가 안 돼서요. 지금 여기 보면 근로소득 상위 10% 이상 임직원의 임금인상 자제한다 이 부분 역시 노측이 고통분담을 하는 겁니다. 그리고 이것을 청년채용으로 확대해야지만 되겠지요. 청년채용 확대가 전제 안 되고 임금인상만 자제해서는 안 되겠지요, 그렇지요? 맞습니까?

○고용노동부장관 이기권 예.

○장하나 위원 10% 임금인상 자제하는 목적은 청년채용 확대인데요, 좋습니다. 그러면 여기에 정부는 장려금을 지급한다고 되어 있고요, 정부도 일정 부분 고통분담을 하는데 그렇다면 기업은 어떤 고통을 분담하는 겁니까?

○고용노동부장관 이기권 말씀드린 대로 청년취업과 연관해서 무기계약직 쪽으로, 정기적으로 채용을 하게 되면 정부가 장려금을 두거나 또는 근로자들의 임금피크제나 임금 10% 상위 고소득자의 임금 자제를 해서 청년채용에 기여될 수 있는 부분은 한계가 있다고 봅니다. 그래서 기업들이 의지를 가지고 지금 규모보다 더 많이 채용해주지 않으면 안 된다고 보고 있고 그 부분에서는 기업의 분담이 저는 가장 커야 된다 생각을 하고 있습니다. 부분적으로 말씀을……

○장하나 위원 그러면 임금인상 자제만 한 거 가지고 정부가 이런 지원금을 준다는 말씀은 아니네요, 그렇지요?

○고용노동부장관 이기권 예?

○장하나 위원 임금인상 자제를 통해서 청년고용 확대했다고 해서 정부가 그 기업에 장려금을 주는 거는 아니겠습니까?

○고용노동부장관 이기권 청년채용을 확대했을 때 장려금을 준다는 의미입니다.

○장하나 위원 그런데 방안이……

○고용노동부장관 이기권 그 부분은 기업의 의지가 없으면 실질적으로 실현성이 매우 약하고요. 두 번째는……

○장하나 위원 근로소득 상위 10% 임직원 임금인상 자제를 통해서 청년채용을 확대를 했어요. 지원금 대상이 됩니까?

○고용노동부장관 이기권 기업이 거기에 상응하는 재원을 함께 투자를 하고 정부도 거기에 세제나 지원을 하겠다 이렇게 되어 있습니다.

○장하나 위원 그렇지요? 임금인상 자제만으로 정부지원금 준다는 말씀은 아니시지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○**장하나 위원** 그렇게 되면 정말 노노갈등을 본 의 아니게 유발할 수 있는……

○**고용노동부장관 이기권** 그렇게 해 가지고는 말씀하신 대로 위원님 지적하신 대로 임금인상 자체 뭘만 가지고 청년취업이 늘어날 수가 없습니다.

○**장하나 위원** 왜 없습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 임금인상…… 청년을 한 사람 채용했을 때 1년에 예를 들어서 3000만 원이 드는데 근로자 몇 사람이 그렇게 해 가지고는 3000만 원 안 되잖아요.

○**장하나 위원** 그렇게야 되겠느냐? 그런데 여기 분명히……

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까 기업이 많이 투자를 해야만 이루어지는 겁니다.

○**장하나 위원** 160, 그러니까 급여총계 연평균 해 가지고 상위…… 참고로 써 주신 게 인원이 160만 명, 임금총액으로 봤을 때는 고소득자 120만 명 이렇게 큰 숫자를 첨부를 해 주셨잖아요. 이러면 지금 고용노동부가 하고 있는 어떤 청년 채용 정책사업보다는 훨씬 많은 숫자를 기대할 수 있게끔 써 놓으신 거란 말이에요. 그렇기 때문에 저는 확인하고 싶었어요.

어떤 부분이 노사정 고통분담인지, 그리고 정말 그런 일은 없어야 되겠는데 불필요한 노노갈등을 유발할 수 있다는 점도 좀 장관님도 그런 점이 있다는 거는……

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 지적을 충분히 알겠는데요. 위원님 지적하신 대로 고임금근로자들의 임금자체만 가지고 청년취업을 늘릴 수 없습니다.

○**장하나 위원** 맞습니다. 제가 지금 시간이 거의 1분밖에 안 남았는데 혹시 화면을 띄울 수 있겠습니까? 프레젠테이션 화면 띄울 수 있겠습니까?

(영상자료를 보며)

작년 12월에 비정규직 종합대책 얘기하시면서 숙련도를 높이고 기간제 사용기간을 2년에서 4년으로 연장해서 업무숙련도가 높아지면 정규직 전환 가능성이 높아진다고 얘기하셨고 이거를 35세 이상에만 적용을 해서 청년에게 부작용 없도록 하겠다 하셨는데 저는 그거를 들으면서 청년 당사자로서, 제가 장관님보다는 당사자로서 너무 모욕적이었던 거예요. 이게 얼마나 말이 안 되는지 제 설명도 들어 보시고 한번 장관님도 청년

문제 심각하니까……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

청년 국회의원도 만들었지 않습니까? 그래서 말씀드리는데요.

1분만 주시면 마무리 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 예.

○**장하나 위원** 감사합니다.

지금 저게 다 우리나라 평균적인 실태조사를 통해서 나온 숫자인데 대학을 보통 스물일곱 살 이렇게 졸업하게 되고요, 평균 구직기간도 1년 정도가 됩니다. 그러니까 한 스물여덟에 첫 직장으로 인턴, 많이들 일하고 있지요. 인턴으로 한 1년 일하게 됩니다. 그리고 스물아홉에 정규직이 안 되고 그것도 원청도 아닌 하청에 파견으로 일하는 게 2년이 지금 되지 않습니까? 가능하지요. 그다음에 같은 일을 죽 잘했어요, 제가 능력을 인정받아서. 그러면 이제 원청으로 고용하겠다 그래서 할 수 있는 게 지금 2년 일을 할 수 있습니다. 그래서 제가 서른셋이 딱하니 됐습니다. 그런데 서른셋일 때 정규직 전환이 안 됐어요. 이 경우에 35세 해당이 이때부터 되어가지 않겠습니까? 33세인데 이때 다른 업체에 이직을 했습니다. 이때부터 다시 파견, 그다음에 기간제 2년……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

이 사이클을 다시 밟는 사람의 경우를 얘기하는데 그러면 서른다섯 살이 됐을 때……

○**위원장 김영주** 마무리해 주십시오.

1분 더 주세요.

○**장하나 위원** 기간제로 2년 더 일할 것인지 아니면 4년을 더 일해서 숙련도를 높이고 그러면 거의 서른 후반이 되어 가는데 이때 이거를 가지고 정규직이 될 수 있다라는 대안이에요. 제가 근거로 들은 거는 업무숙련도 하나인데 이게 30대 후반인 사람들이 업무숙련도가 높아져서 정규직 전환 가능성이 높아진다고 아니라 저는 이렇게 비정규직으로 죽 일할 수 있는 기업에 좋은 여건들이 마흔이 다 되어서도 역시 비정규직 또 저때 이직을 해야 되는 사람들을 만들지 않나 이런 생각이 좀 들었기 때문에 우리나라 평균, 김모 씨라고 했는데 이 모델을 하나 보여 드린 거거든요.

그렇기 때문에 지금 2년에서 4년으로 늘릴 게 아니라, 심지어 파견기간도 늘린다 이런 말까지 나오고 있는데 그러면 정말 마흔셋 넷까지, 마흔

셋 넷까지 비정규직으로 살라는 이런 부작용이 우려가 돼요.

장관님께서서는 아니더라고 분명히 하시겠지 만……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

이런 부작용이 있을 것을 더욱 숙고하셔서 아까 청년에 대해서도 아무 지금까지 연구용역도 없었고 정책 시물레이션도 없었다고 하셨는데 저는 이거 같은 예 같거든요. 무책임하다, 그래도 한 나라 정부의 비정규직 종합대책인데 너무 허술하다 이런 얘기를 드리고 싶었고요.

○고용노동부장관 이기권 위원님 어쨌든 기간제나 파견이 파견과 기간을 반복해서 정규직이 되지 못하는 사례를 줄여야 된다는 말씀은 공감을 하고요. 여러 사례들이 있습니다. 그래서 청년들의 경우는 처음에 기간제로 시작을 해서 자기 회사에서 정규직이 되는 비중이 한 20% 정도 되고요, 그다음에 그 기간 근무경력을 활용해서 다른 기업에 가서 정규직으로 되는 비중이 한 28% 정도 되어서 도합하면 한 절반 정도가 정규직으로 되고 있습니다.

그래서 그런 부분을 저희들이 감안을 했고, 다만 35세에서 55세 사이에 있는 분들 경우는 자기 회사에서 정규직으로 되는 비중은 9%, 다른 회사에 가서 정규직으로 되는 부분은 15%로 매우 낮기 때문에 그분들에게 의견을 물어보면 내가 좀 가급적 장기간 근무할 수 있게 해 달라는 그분들의 요청을 받아서 저희들은 그 안을 짰고요. 그럼에도 불구하고 이것이 노동시장에 악영향을 미치는 쪽으로 정규직 일자리가 기간제나 파견으로 가는 악영향이 있다라면 본인들이 설사 희망한다 해도 하면 안 된다는 게 우리 부의 입장입니다.

그렇기 때문에 어떤…… 위원님이 지금 지적하시는 사례와 보편적으로 적용될 수 있는 시장에서 작동될 수 있는 사례들을 노동계, 경영계, 공익위원들이 팀을 이루어서 현재 또 당사자들까지 포함해서 답을 내는 게 맞다 이렇게 해서 그 부분은 앞으로 5월부터 시작해서 8월 안에 위원회를 구성해서 위원님이 지적하신 대로 아주 정치하게 설계를 해서 답을 내도록 하겠습니다.

○장하나 위원 장관님, 작년 말에 방문간호사 대량해고 사태 못 막으셨잖아요. 공문만 각급 지

자체, 보건소 이렇게…… 각급 지자체장에 공문만 보내다가 못 막으셨잖아요. 그래서 드리는 말씀인데요. 그런 것도 해 가시면서 이런 거를 얘기해야지만이 ‘아 우리 비정규직도 보호 받을 수 있구나’ 할 수 있는데……

○위원장 김영주 정리해 주십시오, 장하나 위원님.

○고용노동부장관 이기권 그러니까 위원님이……

○장하나 위원 말 끊지 마시고요!

대량해고 사태 못 막으셨는데 저는 민간부문도 아니고 공공도 단도리를 못 하면서 이런 대책을 보여 주시면 장관님께서 얘기하시는……

○고용노동부장관 이기권 그러니까 어느 시각에서 보느냐입니다. 저는 그분들이 장기간 일할 수 있도록 그분들을 도와드린다는 차원에서 보는 겁니다.

○장하나 위원 본인들이 그렇게 느끼지 못하고 본인들이 잘렸습니다.

이상 마치겠습니다.

○고용노동부장관 이기권 그러니까 그 부분은 다시 그분들 입장에서 설문조사를 하면 답이 나올 거라 저는 보고 있습니다.

.....

○위원장 김영주 장하나 위원님 수고하셨습니다.

자원외교 때문에 1차에 주질의를 안 하셔서 권성동 위원님 질의시간을 드리겠습니다.

○권성동 위원 감사합니다.

장관님, 오늘 하루종일 노사정 개혁과 관련된 소위 노동시장 이중구조를 개혁하기 위한 문체와 관련된 질문을 많이 받으셨지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○권성동 위원 동일한 답변이 반복됐을 것이다 이렇게 예상이 되는데 그것이 지금의 가장 큰 이슈이기 때문에 동일한 답변을 하는 것이 그렇겠지만 저도 물어볼 수밖에 없네요.

우선 노사정 합의는 결렬이 됐어요. 결렬 원인 으로서는 노측도 일부분 문제가 있을 거고 사측도 문제가 있을 것이고 또 이것을 전체적으로 컨트롤하는 정부의 준비 미흡도 이렇게 질타를 받고 있습니다. 가장 큰 이유가 뭐라고 생각하고 있어요?

○고용노동부장관 이기권 저희들 보기에 는 다 제가 처음 위원님들 질문할 때 3 주체가 다 일정

부분 책임있다고 말씀을 드렸습니다. 우리가 아냐……

우선 제가 기대를 너무 많이 했던 거 아닌가 하는 생각이 좀 듭니다. 그렇기 때문에 대부분의 조항들이 근로자들의 격차를 해소해 주고 사회안전장치를 좀 더 강화해 주고 그래서 근로자들에게 많은 부분들이 유리한 조항들이고, 해석에 따라서 달리 될 수 부분이 불과 몇 조항이 아니고 그 부분에 대해서는 저희들 나름대로 해고를 쉽게 하거나 취업규칙을 불이익변경 하거나 이런 부분은 아니다라고 수차례 얘기를 했음에도 불구하고, 아마 저희들로서는……

**○권성동 위원** 저는 보기에 소위 말하는 통상해고 요건의 규칙화라고 할까요? 규칙화, 노동부 규칙화하고 또…… 그런 부분에 있어서 해고요건 완화 그다음에 소위 취업규칙 불이익변경 문제가 부분에 대해서 너무 노동부가 패를 일찍 간 것이 아닌가, 좀 더…… 이 부분을 굳이 노사정 테이블에 올릴 필요가 있었는가 하는 그런 생각이 들거든요. 왜냐하면 취업규칙의 불이익변경이 어떤 것이 불이익변경이냐에 관한 것은 대법원 판례에 나와 있지 않아요, 그렇지요?

**○고용노동부장관 이기권** 예.

**○권성동 위원** 요건이 죽 나와 있습니다. 그 요건대로 하고 노사에 맡겨 두면 될 문제가 아니었는가 그런 생각이 들고요.

또 통상해고 요건에 관해서도 대법원 판례가 나와 있어요, 그렇지요?

**○고용노동부장관 이기권** 예.

**○권성동 위원** 그러면 거기에 맞춰서 최종적인 판단은 노동위원회나 법원에 맡겨 두면 될 문제이지 그에 관한 해석상의 차이로 인한 노사분규를 방지하겠다는 그런 노동부의 사회혼란을 최소화 하겠다는 그 뜻은 제가 충분히 이해합니다마는 굳이 그 문제를 협상테이블에 놓을 필요가 있었는가, 이것을 제외하고 나머지 문제만 갖고 합의를 시도했으면 대타협이 이루어졌을 것이다 이런 생각이 들거든요.

어차피 법제화를 하든 행정해석을 하든 간에 그 규정의 해석이나 행정해석에 또 해석을 놓고 분쟁이 생기면 결국은 노동위원회나 법원에 제기할 수밖에 없는 문제거든요. 그러한 문제를 갖고 너무 이것을 일괄해서 다 처리하려고 했던 노동부의 과욕이 오늘의 이런 실패로 이어지지 않았나 이런 생각이 좀 듭니다. 어떻습니까?

**○고용노동부장관 이기권** 저희들 대타협안의 의제를 선정할 때 우리가 말 그대로 노동시장의 이중구조를 해소를 하고 청년 채용도 늘리면서 지금 현재 근로자들도 가급적이면 60세까지 일할 수 있고 또 앞으로 노동시장이 선·후진국을 막론하고 급변하기 때문에 사회안전망 장치를 하면서, 특히 기업들이 근로자를 직접 채용 안 하고 하도급 하고 기간제를 채용하는 경향이 있기 때문에 이것을 해소하기 위해서는 채용에 있어서 불투명성을 해소해 주자라는 큰 원칙하에서 하다 보니까 거기에 의제 필요한 부분은 다 넣어서 했습니다.

그래서 이 부분을 넣었고, 이 부분이 저희들은 새로운 제도를 만들거나 해고 요건을 완화하기 위한 법을 개정한다면 굉장히 뜨거운 과제이기 때문에 어렵다고 판단했을 텐데 정부가 어차피 집행하는 업무이기 때문에, 위원님 지적하신 대로 정부가 집행하는 업무이기 때문에 판례대로 한다고 했던 겁니다. 그렇게 어렵다고 보지 않았습시다.

**○권성동 위원** 알겠습니다.

지금 문제 되는 게 청년 고용 문제 아니겠어요?

**○고용노동부장관 이기권** 예, 그렇게 생각하겠습니다.

**○권성동 위원** 청년실업률이 11~12%까지 육박을 하고 엄청난 사회문제로 발생을 하고, 특히 대학 졸업 자녀를 둔 부모의 입장에서는 애들 취직시키는 문제가 가장 어려운 문제이고 또 가정의 가장 큰 과제이기도 합니다.

그런데 지금 임금피크제, 정년 60세 도입으로 인해 가지고 지금 정년은 늘어나고 그러다 보니 청년 고용이 점점 줄어들고 있잖아요. 임금피크제를 도입하지 아니하고 청년 고용을 확대할 방안이 있습니까, 현실적인 방안이?

**○고용노동부장관 이기권** 청년 고용이 굉장히 줄어들고 절벽이 올 가능성은 매우 커진다는 것은 노사정이 다 공감하고 있습니다.

**○권성동 위원** 그렇지요?

**○고용노동부장관 이기권** 예.

**○권성동 위원** 그래서 이번에 해결은 안 됐습시다마는 지난번 정년 60세 연장법안을 만들 때 2항에다가 ‘임금체계 개편을 하여야 한다’라고 아주 의무사항으로 규정을 해 놨습니다.

**○고용노동부장관 이기권** 예, 의무로 규정해 놨

습니다.

○권성동 위원 그 임금체계 개편에는 전환배치도 있을 것이고 임금피크제 도입도 있을 것이고 여러 가지가 있을 겁니다.

그래서 저는 우리 사회의 청년 고용을 활성화시키기 위해서는 임금피크제 도입을 하지 않고서는 해결할 방안이 없다고 생각합니다. 임금피크제 도입하지 아니하고 이 문제를 해결할 현실적인 대안이 있다고 그러면 거기로 가야 되겠지요. 그러면 정년도 늘어나고 또 임금 수준도 높고 그래서 근로자의 권익도 향상돼서, 그것은 누구나 원하는 바람직한 방향이지만 그것이 현실적으로 불가능하다라고 그런다면 임금피크제 도입은 반드시 해야 되는 겁니다, 이 부분에 대해서는.

○고용노동부장관 이기권 위원님 말씀에 저도 전적으로 공감을 합니다. 마지막까지 저희들이 대타협안에 그런 부분들이 다 정신이 담겨 있어서 공감대를 이뤘다 하는 부분도 임금피크제, 임금체계 개편이 굉장히 중요한 요소로 들어갔습니다.

들어갔는데, 자체 내부 협의하는 과정에 해당되는 산별에서 불만도 터지고 그래서 내부적으로 이것을 마무리하기는 어렵구나라고 저희들이 판단해서 결렬이라기보다는 앞으로 협의 과정이 한꺼번에 하는 것을 부분부분 나눠서 하는 것으로 방법이 바뀌었다 이렇게 이해를 해 주시면 감사하겠습니다.

○권성동 위원 그래서 노사정 대타협이 실패로 끝나고 또 정부는 정부 나름대로의 로드맵을 갖고 여러 가지 노사 현안과제를 추진하겠다 이렇게 발표를 했고 또 근로시간 단축이라든가 통상임금 정의 규정 이것은 반드시 법제화 하겠다는 것이 노동부의 방침이잖아요?

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○권성동 위원 이와 관련해 가지고 민주노총이 반대를 하면서 대파업을 예고하고 있습니다. 한국노총도 지금 여기에 동참할 그런 기세를 보이고 있지요?

○고용노동부장관 이기권 한국노총이 지역에 설명을 하고 있고, 항상 한국노총은 투쟁과 협상을 병행한다고 하고 있는데요.

○권성동 위원 그래서 파업이 일어나면 엄청난 사회적 혼란이 예상이 되고 있는데 어떻게 파업을 막기 위한 노력을 하고 있고 또 파업을 하게 될 경우 노동부의 방침은 뭘지, 민주노총의 파업

에 대한 노동부의 생각은 뭘지 거기에 대해서 한번 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 한국노총이 교섭 결렬을 선언하면서 공감대를 이룬 부분에 대해서 굉장히 긍정적으로 평가를 한다, 그 부분에 대해서는 노동운동을 하면서도 실천될 수 있도록 하겠다라고 밝혔습니다.

그래서 저희와 합의된 내용 중에 현장에서 이루어져야 될 부분은 한국노총도 같이 노력을 할 것이라고 저희들 기대를 하고 또 그렇게 함께 노력할 계획입니다.

그리고 거기 내용 중에 위원님 지적하신 근로시간이라든지 통상임금이랄지 법제도를 보완할 사항은 위원들께서 적극적으로 개선이 될 수 있도록 해 주시면 감사하겠습니다.

5월이 지나면 비정규직 문제랄지 5인 미만 사업장 근로기준법 적용 문제랄지 최저임금 문제의 적용 범위랄지 한국노총과 다시 노동계하고 노사정 틀을 짜서 협의를 해 나가야 됩니다. 그렇게 하게 되면 다시 한 번 논의의 틀이 될 것이라고.....

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○권성동 위원 그게 아니고 민주노총 파업.

○고용노동부장관 이기권 민주노총 부분은 저희가 노사정 협의를 하기 전에 이미 현 집행부까지도 부를 형성하면서 금년도에 총파업 하겠다라고 이미 선언을 하고 그 일정대로 가고 있고 또 주장하는 것들이 어제 제가 기자간담회에서도 설명을 했습니다마는 파업이라는 것은 사용자에게 해서 근로조건 향상을 하기 위해서 하는 것인데 법과 제도를 고치는 것을 요구하면서 파업을 하는 것은 소위 노동관계조정법에 맞지 않다, 따라서 목적상 이 부분은 정당성이 없고 또 방법으로도 정당하지 않다, 따라서 사법당국에서 불법파업을 했을 경우에는 엄정 조치하겠다는 발표도 있었기 때문에 불법으로 인해서 조합원들이 불이익받는 일이 없도록 해야 된다, 또 다양하게 민주노총도 대한민국의 총연합단체입니다. 그리고 법에 또 총연합단체로서 노사정위원회에 참여하도록 책무도 주어져 있고요.

그렇기 때문에 앞으로 우리가 논의해야 될 의제들이 많기 때문에 가급적이면 다양한 형태의 최저임금에 들어와서 협의하듯이 의제를 위원회

에 들어와서 협의를 할 수 있도록 정부로서 다양한 설득도 하고 노력을 하겠습니다.

○위원장 김영주 권성동 위원님 수고하셨습니다.

다음 우원식 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○우원식 위원 장관님, 아침에 말씀드렸던 서울대병원, 경북대병원, 아시아나항공 여기 취업규칙 변경함에 있어서 노사 간에 동등한 위치에서 자유로운 의사결정이 아니라고 하는 증거를 제가 제시를 했고요. 그래서 그것과 관련해서는 근로기준법에 대한 명백한 위반행위가 되기 때문에 아까 조사를 하시겠다 이렇게 얘기를 했는데 어떻게 하시겠습니까?

○고용노동부장관 이기권 취업규칙 변경 과정 진정서도 들어와 있고 그렇기 때문에 저희들이 살펴보도록 하겠습니다.

○우원식 위원 내일부터 파업한다는 것 아니에요? 긴급하게 조사를 해야 될 겁니다.

○고용노동부장관 이기권 예.

○우원식 위원 연세대학교 송도캠퍼스 기숙사에도 이런 비슷한 문제가 있어요. 혹시 알고 계세요, 지금 농성하고 그러는 것?

○고용노동부장관 이기권 청소용역 문제 말씀하시는 겁니까?

○우원식 위원 예, 이게 어떤 내용이나면 하루에 8시간 하는 취업규칙이에요. 그런데 이분들에게 '5.5시간, 95만 원 받을래?' 여기에 동의하면 써 주고 동의하지 않으면 자르겠다 그래서 23명이 계약만료, 즉 해고가 돼서 농성하고 있는 것이거든요.

이 문제 역시 취업규칙상의 불이익변경, 여기 보니까 취업규칙이 있어요. 취업규칙 29조에 보면 1일 8시간 하게 되어 있는데 이것을 5.5시간으로 한다고 한다면 취업규칙 변경을 해야 되는데, 취업규칙상의 명백한 불이익변경이기 때문에, 그런데 제가 알아 보니까 노동부에 이런 취업규칙 변경 신청이 들어오지 않았다는 거예요.

○고용노동부장관 이기권 위원님, 이 문제는 도급계약 변경 과정에서 일어난 일인지, 동일한 사업장 내에 계속 일을 하면서 중간에 취업규칙 변경.....

○우원식 위원 동일한 사업장 안에서 그냥 일어나는 일이에요.

○고용노동부장관 이기권 그러니까요. 도급계약

이 만료되고 도급계약을 재계약하는 과정의 문제인지, 소위 취업규칙 변경을 일방적으로 한 문제는 짚어 봐야 될 것 같습니다, 어느 쪽에 해당되는지.

○우원식 위원 한번 살펴보고요.

○고용노동부장관 이기권 예, 그러겠습니다.

○우원식 위원 그리고 이 회사에 단체협약이 있어요. 단체협약에도 '회사는 기존에 확보하였거나 관행적으로 실시해 온 근로조건을 저해할 수 없다' 이렇게 딱 되어 있는데 이것도 지금 위반하고 있는 겁니다. 이렇게 해서 이런 이유 때문에 노사분규가 일어나면 그것은 특별근로감독을 할 수 있게 되어 있거든요.

장관님, 어떻게 하시겠어요?

○고용노동부장관 이기권 우선 이 문제가 연세대의 문제인지 아니면 연세대로부터 도급을 받은 회사의 문제인지를 한번 짚어 보고요. 아까 말씀드린 대로 보고.....

○우원식 위원 연세대로부터 도급받은, 그러니까 연세대가 비용을 줄이기 위해서 용역비 절감계획에 따라서 도급한 회사에게 그대로 도급을 연장하면서 굉장히 박하게 했던 말이에요. 그것 때문에 이런 상황이 생긴 거예요.

그러니까 이런 취업규칙 변경 없이 불이익변경을 한 것이라든지 아니면 단체협약을 위반하고 있는 것이라든지 이런 것 때문에 노사분규가 생기면 특별근로감독을 할 수 있게 되어 있는데 그런 조건에 해당하면 특별근로감독을 하시겠냐는 거예요.

○고용노동부장관 이기권 예, 조건에 해당되면 하겠습니다. 그래서 우선 도급계약 과정에서부터 시작해서 일련의 상황을 좀 짚어 보고 해당되면 특별근로감독을 하겠습니다.

○우원식 위원 살펴보세요.

○고용노동부장관 이기권 예.

○우원식 위원 (영상자료를 보며)

연세대학교, 저기 보면 학교가 한 약속인데 저기에, 이것은 도급받은 회사가 아니고 연세대학교입니다. 연세대학교도 굉장히, 제가 그 대학을 나왔습니다마는 너무너무나 부도덕해요.

여기에 노조원들에게 약속한 약속 내용을 보면 '고용승계와 최저임금법상 최저임금 이상의 임금 지급을 공식적으로 그 회사에 요구를 했고, 정부가 제시한 용역근로자보호지침을 준수하겠다고 우리가 약속을 받았다' 이렇게 얘기해 놓고 그



용역비를 완전히 절감해서 이렇게 아주 나쁜 조건을 만든 거예요.

다음 장을 보면 확약서, 이것은 2012년인데 ‘연세대학교가 비정규직 노동자들의 고용승계를 보장하고, 노동조건에 하락이 없도록 기존 단체협약을 승계한다’ 이렇게 해 놓고 완전히 다 약속을 어기고 있어요.

이런 연세대학교에 대해서도 두 가지를 다 같이 조사를 하셔야 됩니다. 어떻게 하시겠어요?

○**고용노동부장관 이기권** 단체협약과 취업규칙 문제는 도급업체 내의 문제이고, 그다음에 확약서 문제는 도급 간의 문제이기 때문에 법률적인 문제를 같이 감안해서 살펴보도록 하겠습니다.

○**위원식 위원** 예, 그러세요.

그리고 부산의 생탁 아시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**위원식 위원** 거기도 보면, 부산지청이 조사를 했어요. 그래서 성희롱 그런 것에 대해서는 과태료 부과를 했고, 특히 법적 요지 미개시 이런 부분에 대해서는 시정 완료했다고 그리고, 휴게시간 미부여 등 16건에 대해서는 부산지검에 송치해서 지금 조사 중이라는 거예요.

그런데 문제는 여기에 사장이, 생탁이 이게 협동조합이어서 사장이 24명입니다. 아무도 책임을 지지 않고, 지금 문제가 생긴 게 1년이 넘어가는데 노동자들 그대로 방치하고 있어요. 그 노동자의 어떤 한 분은 어제 고공농성에 들어가서 생명까지 걸었습니다.

우리 노동자들이 노동부가 보기에든 문제가 있다라고 하는 그 사업장에서 항의하고 시정되기를 요구하고 있는데 1년이 넘도록 시정되고 있지 않고, 검찰은 제대로 조사하고 있지 않고, 그리고 생명을 걸고 있습니다.

우리나라 노동자들, 특히 근로자들의 안전과 생명을 지켜야 될 고용노동부장관으로서 이 문제 어떻게 하시겠습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 저희들이 좀 더 적극적으로 지도를 하고 또 조정을 해서 가급적 조속한 마무리가 될 수 있도록 노력하겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**위원식 위원** 제가 듣는 얘기는 안 하겠다는 얘기랑 똑같습니다. ‘적극적으로 노력하겠다’ 그것은 안 하겠다는 소리하고 똑같아요. 어떻게 하

시겠습니까.

○**고용노동부장관 이기권** 적극적으로 노력하겠습니다, 지도하고.

○**위원식 위원** 안 하겠다는 얘기지요?

○**고용노동부장관 이기권** 적극적으로 노력한다고 말씀드리지 않습니까?

○**위원식 위원** 당장 가서, 이게 지금 1년이 넘었고, 노동부에서 조사해 보니까 문제가 있는 것이 드러나서 지청에까지 보냈는데 지청은 조사 안 하고 24명 사업자는 자기는 책임이 없다 이렇게 얘기한단 말이에요. 그러면 24명 사업자를 다시 조사를 다 하시란 말이에요. 누가 진짜 책임자인지 이런 것을 조사를 노동부가 제대로 조사를 하고 그래서 책임 있는 사업자를 밝히고, 24명이 전부 다 책임 있는 사업자면 그 책임 있는 24명의 사업자들하고 이 문제를 풀기 위해서 적극적으로 해야 될 것 아닙니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 조사도 하고 조정도 더 열심히 해서 풀어내도록 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 위원식 위원님 수고하셨습니다.

다음 이인영 위원님……

민현주 위원님 먼저 하시겠습니까?

민현주 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**민현주 위원** 장관님, 오전에 노사정 대타협 관련해서 질의 많이 받으신 것으로 알고 있는데요, 저도 관련해서 두 가지 정도만 말씀드리겠습니다.

일단 노사정 대타협 실패된 이후에 장관님 첫 번째 발언이 정부 단독 입법 추진이었습니다, 그렇지요? 인터뷰에서 그렇게 말씀하셨지요? 정부가 단독으로라도 입법 추진하겠다……

○**고용노동부장관 이기권** 그런 취지는 아니고요. 정부가 하는 것은 맞는데 노사정 합의 내용이 세 가지로 분류가 돼서 공감대를 이룬 부분은, 통상임금이나 근로기준법은 공감대가 이루어졌기 때문에 입법이 가급적 빨리 되도록 추진하겠다 그렇게 설명을 했습니다.

○**민현주 위원** 그런데 어쨌든 언론에는 이렇게 나와서, 장관님 대타협 실패한 이후에 첫 번째 발언에서 정부 단독으로라도 입법 추진하겠다고 하는 게 과연 앞으로 향후 협상하는 데 도움이 될지, 아니면 더 오히려 갈등을 유발할지에 대해서는 저희가 걱정이 많습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 걱정하시는 바는 충분히 알고요, 앞으로 추진하는 과정……

○**민현주 위원** 그래서 이런 부분에 대해서까지도……

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까 저는 소위 노사정 대타협이 스톱된 부분이 말 그대로 끝이 아니고 타협의, 협상의 방법이 좀 바뀌었다 이렇게 생각이 됩니다. 과거에는 다 모아 놓고 했던 것을 이제 부분 부분 나눠서 추진한다 이렇게 이해를 해 주셨으면 감사하겠습니다.

○**민현주 위원** 그런데 어쨌든 첫 발언이 단독 추진으로 나왔으니깐요, 이거 노사정 협상이 실패하든 성공하든 우리는 우리 길로 가겠다고 충분히 받아들일 만한 오해의 소지가 있었으니까요……

○**고용노동부장관 이기권** 저희들은 그렇게 발표도 안 했는데 언론에서는 그렇게 쓴 것으로 기억합니다.

○**민현주 위원** 예, 이 부분에 대해서는 좀 참고해 주시기 바랍니다.

두 번째로, 지난번에 저희 회의 때도 계속 나왔던 얘기인데 노사정 대화 논의구조 개선하겠다고 말씀을 하셨었지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**민현주 위원** 그런데 이번에 노동시장 구조 개선이, 그렇지요? 이중구조 개혁이 중요한 과제 중 하나입니다. 그런데 과연 현재 노사정위원회의 구성이 이중구조를 제대로 개선할 수 있는 구성으로 되어 있는지에 대해서 문제제기가 많습니다. 알고 계시지요, 장관님?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 저희들도 현재의 구조로는 되지 않는다고 보고 있고, 그래서 노사정위원회 본위원회에 청년이나 중소기업이 포함될 수 있도록 법안이 제출되어 있습니다. 위원님들 빨리 좀 처리해 주시기를 부탁드립니다.

○**민현주 위원** 그러니까 이중구조의 대상이 되고 있는 비정규직이 대부분인데 그분들 대표성을 갖는 사람들이 아무도 없어요, 집단이요. 그렇지요, 단체가?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**민현주 위원** 그 상황에서 이중구조 개혁을 한들 결국에는 각 집단의 기득권 세력들이 또다시 계층 간의 거래로 전락할 수 있는 비판을 받을 수밖에 없습니다. 이 부분에 대해서는 답변으로 말씀만 하지 마시고 성과를 좀 보여 주시기 바랍니다.

니다. 어떤 식으로든지 빨리 구성을 개선하는 노력을 보여 주셔야지, 답변에서는 매번 질의 나올 때마다 필요성이 있다, 개선하겠다라고 말씀하시고 지금까지 계속 담보 상태에 있지 않습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 노사정위원회법, 본위원회 개선 방안은 이미 법안이 제출되어 있고요. 그다음에 위원님 강조하시는 비정규직 부분은, 비정규직 입법사항은 추후에 하기로 했기 때문에 그 비정규직 입법을 논의할 때는 저는 반드시 비정규직들이 업역별로 파견이나 기간 또는 대규모·소규모별로 위원으로 참여해야 된다 이렇게 보고 있고요, 추후 논의할 때……

○**민현주 위원** 노사정위원회는 대기업과 정규직 노조가 있는 근로자들만을 위한 협의체가 아니라는 점을 분명히 해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**민현주 위원** 또 하나는 기간제 사용기간 연장과 관련된 질의를 드리겠습니다.

지금 고용부에서 관련 여론조사를 해 가지고 기간제 사용기간 연장에 대해서 2년 미만 근로자들이 계약기간 만료 시에는 계약 해지가 높고요, 그다음에 근속기간이 길수록 숙련도가 높아서 정규직으로 전환 비율이 높아지고, 그리고 기간제 근로자들 스스로가 기간제 기간을 연장하는 것에 대해서 많은 부분이, 다수가 동의한다라고 하는 설문조사를 발표하셨는데……

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그랬습니다.

○**민현주 위원** 이 설문조사의 타당성에 대해서 어느 정도로 자신하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 그래서 논란이 또 노동계에서는 노동계 나름대로 조사해 봤더니 우리는 그렇지 않다라고 그래서, 그러면 비정규직 입법안을 만드는 노사정위원회, 그 해당 위원회에서 노동계, 경영계, 공익위원이 설문을 만들어서 현장에 직접 나가 실태도 보고 설문조사를 해 주십시오라고 부탁을 하고 있습니다.

○**민현주 위원** 아니, 그러면 제대로 된 설문지를 만들어서 설문조사를 한 이후에 그 동향을 발표하셔야지, 어쨌든 여론조사를 해서 이것을 배포함으로써 오히려 고용노동부에서 추진하고 있는 정책의, 과제의 신뢰성에 심각한 타격을 주지 않습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 저희는 공정하게 했다고, 용역을 위탁을 줘서 했다고 보고 있는

데……

○**민현주 위원** 설문지 보셨어요, 장관님?

○**고용노동부장관 이기권** 그것은 어떻게 해석…… 모든 근로자에게 정규직이 되고 싶습니까라고, 희망하냐 하면 그것은 100% 똑같은 질문이지요. 한국 사람들에게 한국에 살고 싶습니까라고 물어보는 것과 똑같다고 보는 거지요.

그래서 정부가 설문조사 한 것에 한계를 느낀 다라면, 그러면 당사자들이 같이 설문지를 공익 위원과 함께 만들어서 해 보자라고 제의를 하고 있는 겁니다.

○**민현주 위원** 그런 문제점이 있다는 것을 아시면……

1분만 더 쓰겠습니다.

그런 문제점이 있다는 것을 알면서도 그 설문 조사를 해서 그 여론을 발표함으로써 기간제 사용기간 연장의 정당성을 확보하겠다라고 하는 노동부의 그 전략이 저는 어떠한 근거를 가지고 했는지가 이해가 안 되고요, 이로 인해서 오히려 더 많은 혼란이 일어났고 고용부가 추진하고자 하는 이 정책 자체에 대해서 신뢰성이 매우 낮습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 저희는 그것으로 인해서 혼란이 있다고 생각하지 않습니다.

○**민현주 위원** 이후에 장관님 어떤 여론조사를 갖다 대도 과연 이 관련해서 고용노동부가 추진하고 있는 이 정책의, 이 법안의 진정성이 제대로 확보될 수 있는지에 대해서 저는 개인적으로 의구심을 가지고 있습니다.

그리고 지금 기간제 연장을 통해서 정규직 전환을 지속적으로 추진할 계획이 있으십니까, 아니면 기간제근로자들을 계도화시키려고 하시는 겁니까?

○**고용노동부장관 이기권** 기본 목적은 장기간 근로를 통해서 가급적이면 정규직으로 유도한다는 데 목적이 있습니다.

○**민현주 위원** 4년 동안의 기간제근로를 통해서 그 이후에 정규직으로의 전환 가능성이 2년보다 더 높다고 생각하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 그렇습니다.

○**민현주 위원** 그러면 그 관련해서 연구 결과가 있습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 통계로 장기간 근속기간이 길수록 정규직 전환 비율이 높다고 나와 있기 때문에……

○**민현주 위원** 그러면 기간제법 시행 효과에 대해 이슈페이퍼에서 나온 그 연구 결과는 잘못된 거네요?

○**고용노동부장관 이기권** 기간제법 시행 이후 이슈페이퍼는 사람에 따라서 다 다르게 보고 있습니다.

○**민현주 위원** 그러면 이 관련되어서 반박할 수 있는 객관적인 자료를 고용부가 가지고 계십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 해당 자료를 드리겠습니다.

○**민현주 위원** 그러면 그 자료에 대해서 저희 의원실에 자료를 공유해 주시고요……

○**고용노동부장관 이기권** 알겠습니다.

○**민현주 위원** 그 이후에 제가 다시 질문드리겠습니다.

○**위원장 김영주** 민현주 위원님 수고하셨습니다.

다음 이인영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이인영 위원** 장관님, 금방 민현주 위원 질의하신 그 자료는 저도 좀 공유했으면 좋겠는데요.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**이인영 위원** 아까 제가 최저임금 얘기하다가 마무리를 못 해 가지고 마저 할 텐데요, 제 얘기의 핵심은 생계비에 대한 검토를 하고 최저임금을 책정했으면 좋겠다 이겁니다 그것은 전달되었다고 생각합니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**이인영 위원** 그런데 그다음에 제가 여쭙 본 것은 그러면 정부가 생각할 때 생계비가 어떤 선이 적정하냐 이런 것을 여쭙 본 거고, 그것을 얼마가 적정하다 이렇게 얘기할 수 없다면…… 아니, 적정한 게 아니라 최저임금과 관련해서 이야기하면 최저생계비가 되겠지요, 꼭 정확한 표현은 아니지만 비유컨대. 그럼 그 생계비가 얼마가 되어야 된다고 생각하냐 이걸 여쭙 보는 건데요, 그게 얼마다 이렇게 대답하는 게 또 최저임금위원회에 영향을 줄 수 있다 생각하시면 그렇게 얘기 안 하셔도 좋은데, 어떤어떤 항목, 비목과 관련해서도 제가 이미 말씀드렸으니까 그것도 안 하셔도 좋은데, 대체로 그래도 어떤어떤 곳에서 어떤 조사 결과가 있는지 이런 정도는 정부가 파악할 수 있지 않겠습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○이인영 위원 최저임금위원회에서 제가 말씀드렸듯이 단신근로자 150만 원 조사 용역 나온 것도 있고, 그다음에 복지부 같은 데서 국민기초생활법에 의해서 조사하는 그런 것들도 있고, 그다음에 법원에서 개인 파산 절차 해 가지고 산정되는 액수들도 있고, 그다음에 민주노총이든 한국노총이든 이런 데서 산정하는 생계비도 있고 등등 여러 가지가 있으니까요.

그럼 그런 것들을 종합적으로 고려해 볼 때 대충 얼마 정도가 생계비가 되어야 되겠구나 이렇게 생각하실 수 있는 것 아니겠어요? 그래서 그런 생계비를 고려하지 않고 그냥 최저임금으로 가면 굉장히 진전된 문제의식임에도 불구하고, 예를 들면 아까 유사근로자의 임금분이라든가 아니면 특히 장관님 강조하고 계시는 소득 격차분 이런 것들이 굉장히 진전된 문제의식임에도 불구하고 현실과 동떨어진 액수가 나올 가능성이 높다 이거지요.

그러니까 당장 예를 들면 어떤 거냐면, 여러 가지 고려해서서 7.1% 해서 5580원 만들어 놓으셨고, 작년보다 우리가 더 많이 얘기해서 올해는 그것보다 더 인상률을 가져갈 수도 있는데 그러나 우리의 최저임금 기준이 절대적으로 약해 가지고 기본적인 생계비에도 못 미치는 최저임금이 나올 수 있겠지요. 이제 이런 문제들을 해소하는 노력, 그래서 실질적인 지금 현실의 임금하고 그다음에 이렇게 제도적으로 혹은 정책적으로 상승시켜 가는 임금분하고 이렇게 격차가, 간극이 높은 것을 좁혀 가는 노력을 우리가 하는 것이 사실은 최저임금의 실질적 효과를 만들어 내는 것 아니겠느냐 이런 질의였어요, 제가 다시 설명을 드리면.

그러니까 그런 측면에서 놓고 볼 때 그냥 제가 먼저 한 말씀 드리면 대체로 시간당 한 1만 5000원 정도가 평균 임금이라고 치면요, 우리나라 여러 조사 결과에 의하면 평균 시간당 한 1만 5000원쯤 된다고 그러는데 그것의 한 50% 수준이 적정하다 그러면 한 7500원쯤 되어야 될 거고요.

그다음에 정부가 용역 계약할 때 쓰는 시중노임단가가 올해 한 8019원 이렇게 나온다 그러면 그 정도가 적당하다 이렇게 정부는 보고 있는 거고요.

그리고 최저임금위원회에서 지금 이야기했던 1만 5000원 이렇게 하면 그것도 시간당 환산하면 한 7000원 혹은 8000원 요 정도 선에서, 제가 지

금 정확하게 계산을 못 하겠습니다만 한 7000원, 8000원, 7500원 정도 선에서 있을 것 같고, 그러니까 대략 지금 5580원하고 7500원, 8000원하고는 상당히, 2000원 이상의 갭이 있는 거예요. 그러면 그것을 어떻게 따라잡아 갈 건가 이런 노력을 우리가 정책적으로 벌여야 된다는 거지요, 최저임금위원회에서. 그냥 단순히 기계처럼 상승률 연 7% 혹은 10% 이렇게 해 가지고 해소될 문제는 아닌 것 같고.

그러면 또 '올해 당장 1만 원으로 올립시다' 이런 게 안 된다면 우리가 한 3년이고 4년이고 계획을 잡아 가면서 올려 가는 노력을 해야 될 거고, 그러니까 그런 어떤 노력이 지금은 필요하지 않느냐 이거지요, 최저임금 산정과 관련해서. 지금 생계비에도 못 미친다 이거지요.

통계에 의하면, 제가 뭐가 공식 통계라고 얘기할 수 없어서 막 우기지는 못하겠는데요 대략 한 600만 명 정도가 실질적인 생계비에도 미달하는 임금을 받고 있다 그러면 그게 임금생활자의 거의 한 40% 이상이 되거든요. 그러면 그건 상당히 심각한 문제거든요. 그런 것을 여쭙 보는 겁니다.

○고용노동부장관 이기권 처음 질문 주실 때도 말씀을 드렸듯이 생계비랄지 이런 부분을 다 감안해서, 그리고 5월부터 생계비 부분을 실태 조사도 하고 이렇게 진행될 거라고 보고 있고요.

첫 질문 주실 때 제가 답을 드렸듯이 생계비를 해소하는 방법이 최저임금이 주가 되겠지만 거기에 보완할 수 있는 EITC 제도나 이런 부분도 함께 한다는 말씀을 드리고요.

또 산업법의 문제랄지 장기적으로 최저임금을 어떤 목표를 가지고 갈 것인가 하는 문제를 노사정 간에 별도로 협의하도록 지난번 노사정 대타협 때 공감대를 이루었습니다. 그래서 이 부분은 이번 최저임금 결정뿐만이 아니고 장기적 플랜을 어떻게 할 것인가는 지속적으로 노사정 간에 협의를 하면서 방향을 잡아 가도록 그렇게 하겠습니다.

○이인영 위원 30초만……

최저임금위원회에서 다른 순간에 또 다른 기회에 여기 참여하시면 제가 다시 또 자세히 여쭙 볼 텐데요, 그래도 고용 문제 못지않게 또 임금 문제도 노동 문제에서 굉장히 중요한 거니까 전체적인 큰 방향을 잡아 가는 데 장관님이 반드시 고려하셨으면 좋겠어요. 예전에 산출해 냈던 것

과 지금 산출해 보면 또 차이가 있을 거고요.

그리고 저는 국가 전체 차원에서, 처음에 말씀드렸지만 지금부터 한 2, 3년 이내가 우리가 임금정책을 효과적으로 잘 구사하면 경제 발전·성장에도 굉장히 도움이 되는 때이기 때문에 특히 그런 면에서 좀 관심 가지고 해 주셨으면 좋겠다 이런 말씀 드리는 겁니다.

특히 격차 해소의 문제들도 굉장히 중요한 시점에 들어왔고, 아시다시피 고소득자와 저임금간의 격차가 한 22배까지도 벗어나고 그러지 않습니까? 그러니까 이런 시점에서 임금정책을 어떻게 가져갈 건가 이런 것은 장관님이 굉장히 관심 가지고 해 주셨으면 좋겠습니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 깊이 고민하겠습니다.

○위원장 김영주 이인영 위원님 수고하셨습니다.

이상으로 위원님들의 주질의, 보충질의를 모두 마쳤는데 추가질의를 신청하신 위원님들이 계십니다. 그냥 하는 것보다 한 10분 쉬셨다가 다시 진행하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(16시28분 회의중지)

(16시46분 계속개의)

○위원장 김영주 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

회의를 속개하도록 하겠습니다.

추가질의 신청하신 위원님이 현재 세 분 있습니다. 시간을 5분 드릴 테니까 추가 더 달라는 말 하지 마시고 5분 안에 질의를 끝내 주시기 바랍니다.

한정에 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○한정에 위원 장관님, 이번에 노사정 합의, 대타협 결렬 선언할 때 한국노총에서 5대 수용불가 사항이라고 얘기한 것이 다섯 가지……

○고용노동부장관 이기권 예, 다섯 가지……

○한정에 위원 그중에 일반해고 요건 완화도 들어갑니다. 그렇지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○한정에 위원 그런데 17일 날 주요 언론사 사회부장 간담회를 하시면서 기업이 저성과 근로자와의 근로계약 변경하는 데 있어서 활용할 만한 명확한 기준을 6월 중에 내놓겠다고 밝히셨어요.

○고용노동부장관 이기권 그렇게는 안 밝혔는데요. 일반해고, 현장에서 갈등을 일으키는 해고 기준과 절차에 관련된……

○한정에 위원 그 얘기는 그 얘기세요. 근로자들의 해고를 쉽게 하려는 것이 아니라 실질적으로 그것과 관련해서 합리적인 기준이 없기 때문에 부당해고 관련한 소송이 남발하고 있으니……

○고용노동부장관 이기권 예, 같은 말씀……

○한정에 위원 그것과 관련한 명확한 합리적인 기준을 마련하겠다는 뜻인데 지금 노사정위원회를 할 때 노동시장구조개선특별위원회에서 실질적으로 노동시장 이중구조와 사회안전망 파트에서 집중적으로 논의를 해 왔던 공익전문가 의견이 있었습니다. 그렇지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○한정에 위원 그분들이 일반해고 요건 완화 또는 변경해고권과 관련해서는 어떤 의견을 내 주셨나요?

○고용노동부장관 이기권 노사정 대표 간에도 처음에 만들어진 계약 해지……

○한정에 위원 제발 부탁인데요, 장관님. 전문가 의견이 뭐라고 했는지만 말씀해 주세요.

○고용노동부장관 이기권 아니, 그 말씀을 드리고 있지 않습니까?

○한정에 위원 그 얘기만 하시면 돼요. 전문가들이……

○고용노동부장관 이기권 아니, 그러니까 그 기준에 다 동의……

○한정에 위원 전문가들이 어떤 문제가 있기 때문에 지금 고용 해지 기준·절차들을 마련함에 있어서 어떤 우려가 된다, 그래서 어떻게 해야 된다고 하는 그 얘기만 해 주세요.

○고용노동부장관 이기권 기준과 절차를 명확히 하는 거는 다 이해를 하는데 그 부분이 오해가 되고 있으니까 달리 표현해 보자고 해서 그 부분의 표현에 대해서는 어떤 표현을 하든, 우리가 목적을 중심으로 하든 그거에 대해서는 크게 반대하지 않는다 했는데……

○한정에 위원 어떤 표현을 한다는 말입니까? 오해가 있으니까 어떻게 달리 표현을 해야지 오해가 안 생긴다는 건가요? 제가 이해가 안 가네요.

○고용노동부장관 이기권 계약 해지의 기준과 절차를 명확히 한다라고 저희가 초안에 그렇게 표현을 했는데 계약 해지 기준과 절차라는 말이 들어가니까 이게 마치 해고를 쉽게 하는 것처럼 자꾸 산하 노조에서 이해를 하니 이렇게 직접적으로 표현하는 거보다는 목적 중심으로 표현하자

라고 공익위원들이 마지막에 제의가 있어서 ‘뭐 좋다, 우리가 표현을 가지고 이렇게 고집할 일은 아니다’라고 했는데 위원님이 지적하신 대로 다른 요구들을 다시 내놓고 그래서 ‘아, 이거는 타협을 하기가 어렵다라는 의사표시구나’ 저희들이 그렇게 해서 그러면 이렇게 전체를 합의하는 방식보다 그때그때 의안별로 하겠다 이렇게 한 겁니다.

○**한정애 위원** 타협을 하기 어렵다라고 하는 의견이, 타협을 하기 어렵다라고 하는 판단은 장관께서 하신 건가요, 정부 측에서?

○**고용노동부장관 이기권** 아니요, 한국노총에서 그런 의사표시를, 결렬이라는 선언을 한 거지요.

○**한정애 위원** 그러면 전문가 그룹은 정부가 제시했던 고용 해지 기준·절차들을 명시하는, 그게 어떤 식의 표현이 되든지 간에 그것에 대해서 전문가 그룹이 우려를 했던 또는 불안정성이 확대될 가능성이라고 하는 여러 가지 우려사항에 대해서는 어떤어떤 지점을 지적했나요?

○**고용노동부장관 이기권** 근본적으로는 입법적으로 해결하는 게 바람직하다라고 얘기를 들었습니다.

○**한정애 위원** 입법적으로 해결을 하는 것이 바람직하다, 그리고 이것은 사회적 반향이 큰 상황이기 때문에 충분한 사회적 공론·합의를 거쳐야 된다고 했는데 이것을 6월 중에 지침이나 가이드라인 방식으로 내겠다라고 하는 것은 무슨 뜻입니까?

○**고용노동부장관 이기권** 6월 중이라기보다도 6~7월경까지는 우리가 전문가 의견을 듣고, 왜냐하면 이게 새로운 걸 만드는 게 아니고 법과 판례에 근간해서 정리를 하는 거잖아요.

○**한정애 위원** 법과 판례에 근거해서……

○**고용노동부장관 이기권** 그 정리를 해서……

○**한정애 위원** 잠시만요, 장관님.

노동부가 지금까지 내 왔던 수많은 매뉴얼과 지침이 법과 판례에 어긋나는, 법에서 어긋나 있는…… 휴일 근로도 그런 거 아닙니까, 그렇지요? 근로시간……

○**고용노동부장관 이기권** 휴일 근로는 그간 몇 십 년간 판례가 저희하고 다르지 않았다고 봤습니다.

○**한정애 위원** 아무튼 그런 것을 통해서 실질적으로 노동부가 노동시장을 교란하거나 노동시장의 불안정성을 가속화시키는 역할들을 그 지침과

가이드라인을 통해서 많이 했습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 저희는 그렇게 보지 않습니다.

○**한정애 위원** 전문가 그룹에서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

……

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

저희가 그렇지 않습니다가 아니라 결과적으로 그렇게 나타난 것에 대해서 정부는 인정을 해야 된다고 보고요.

○**고용노동부장관 이기권** 우려……

○**한정애 위원** 전문가 그룹에서 일반해고 완화건과 관련해서, 해고 절차의 완화 건과 관련해서 우려를 얘기한 것에 대해서 충분히 감안을 해야 되고요. 그것을 받아서……

저는 전문가 의견을 또 어디다가 들겠다는 건지 모르겠습니다, 이미 노사정위원회에서 전문가들이 얘기를 했는데. 그러면 그 전문가는 빼고 정부의 마음에 드는 얘기를 해 줄……

○**고용노동부장관 이기권** 아닙니다.

○**한정애 위원** 전문가 그룹의 의견을 들어서 이걸 추진하겠다는 건가요?

○**고용노동부장관 이기권** 그런 의미는 아니구요.

○**한정애 위원** 그렇게 해서는 안 되시고요.

또 하나는 이게 문제가 있을 수 있으니……

○**위원장 김영주** 한 위원님, 정리해 주시기 바랍니다.

○**한정애 위원** 문제가 있을 수 있으니 입법적 절차를 거치라고 하는 것에 대해서는 그것은 좀 받아 주세요. 왜 그런 것은 우회적으로 꼭 빠져나가서, 그것은 안 될 것 같으니까 꼭 지침이나 가이드라인에 의해서 편법의 형식을 만들어서 실질적으로 고용시장을 더 불안하게 만들고 계십니까?

이상입니다.

○**고용노동부장관 이기권** 정당한 사유 없이 해고하지 못한다고 법에 명시돼 있고 그 법과 판례에 근간해서 하겠고요.

그다음에 저희들이 여기와 관련해서 전문가들이 구체적으로 판례를 검토하고 할 때 그런 우려들을 감안하라고, 저희들은 그렇게 해석을 해서 지난번에 그 의견을 낼 때는 사안사안별로 검토한 게 아니기 때문에……

○**한정애 위원** 아니, 같은 전문가 그룹의 의견

을 놓고 어떻게 이렇게 해석을 달리할 수 있습니까? 저는 그것도 이해가 안 갑니다.

○**고용노동부장관 이기권** 그거는 방향에 대한 얘기고요. 구체적으로 사안사안 검토를 할 때 의견을 다 들어서 하겠다 그 말씀입니다.

○**위원장 김영주** 장관님, 지금 진행하시고 아침부터 장관님 답변하시는 걸 위원님들이 다 숙지하시기가 어려우니까 지금 진행되고 있는 거를 다 서면으로 해서 의원실로들 한번 보내주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 진행된 사항은 보고를 드리도록 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 그렇게 하십시오.  
한정에 위원님 수고하셨습니다.

다음 우원식 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**우원식 위원** 최영기 상임위원님, 오전 질의 답변할 때 전체회의는 공식회의다 이렇게 얘기하고 8인 연석회의, 4인 대표자회의 이거는 비공식 회의라고 그렇게 얘기하셨지요?

○**경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기** 비공개회의라고 그랬습니다.

○**우원식 위원** 비공개회의.

공식회의는 회의록이나 보고서를 어떻게 해야 되는 겁니까?

○**경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기** 회의록을 작성해서 그다음 번 회의 때 확인을 합니다.

○**우원식 위원** 이게 운영세칙 5조에 보면 ‘사무처장이 각급 위원회 회의결과 보고서 및 회의록을 작성하여야 한다’ 이렇게 되어 있어요, ‘및’.

○**경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기** 그렇습니다.

○**우원식 위원** 그래서 그것은 보고서도 작성하고 회의록도 작성하는 거잖아요? 전체회의 회의결과 보고서는 있는데 회의록이 안 보여요.

○**경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기** 그동안 운영이 회의결과 보고 속에 주요 회의록을 요약해서 같이 넣어서……

○**우원식 위원** 아니, 회의록은 주요한 것만 요약해서 넣는 것이 아니고 회의록이 있어야지요. 우리 속기록 이런 거 있잖아요. 회의록, 보고서는 있는데 왜 회의록이 없냐고……

○**경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기** 그 회의록은 그동안……

○**우원식 위원** 보고서가 잘못될 경우에 회의록을 보고 보고서가 잘못됐다고 지적해야 되잖아요.

○**경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기** 예, 그렇습니다.

○**우원식 위원** 그래서 2개가 다 필요하잖아요. 그리고 보고서 및 회의록을 작성해야 된다 이렇게 되어 있어요. 및은 앤드(and)예요, 오어(or)가 아니고.

왜 보고서는 있는데 회의록이 없냐고요. 그게 첫 번째 위반이고요……

○**경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기** 특위에서만 그랬던 것이 아니고요, 98년 이후……

○**우원식 위원** 그러니까 그게 잘못된 거라니까……

○**경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기** 저회 운영 관행을 잠깐만 설명을 드리겠습니다.

회의록을 다 푸는 것은……

○**우원식 위원** 그리고 비공식회의와 비공개회의는 뭐가 달라요?

○**경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기** 비공식회의는 저희는 없고요, 비공개회의라는 것은……

○**우원식 위원** 비공개회의는 그러면 회의록 보고서 작성 안 해요?

각급 회의는 보고서 및 회의록을 작성하게 돼 있잖아요. 비공개회의록은 왜 작성 안 하냐고요, 보고서랑.

이 8인 연석회의나 4인 대표자회의도 특위 전체회의에서 결정한 것이잖아요?

○**경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기** 그렇습니다.

○**우원식 위원** 그러면 비공개회의면 공개하지 않는다는 것뿐이지 보고서와 회의록은 있어야 될 것 아니에요?

○**경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기** 거기서의 회의록과 보고서는 합의의 초안입니다.

○**우원식 위원** 이렇게 엉터리로 하니까 결국은 4월 7일 연석회의에서 문제가 발생한 거잖아요. 한쪽에서는 합의가 있었다 그리고 한쪽에서는 동의가 없었다 그리고……

○**경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기** 초기에 그런 논란이 있다가 나중에 다 의견 조율이 됐습니다, 그 부분에 대해서.

○**우원식 위원** 의견 조율이 정부는 2개 이견을

제외하고 나머지는 동의가 됐다고 그러는데 저쪽에서는 안 그러잖아요. 그래서 밀실협상이라고 하는 것이지요.

○경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기 아니, 그렇지는 않고요. 노총이 밀실협상이라고 한바는 없습니다.

○우원식 위원 보세요……

○경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기 8인 연석회의에서, 마지막 8인 연석회의에서 노총이 5개의 추가 요구사항을 들고 온 것은 맞습니다. 맞고, 4월 3일 날 대표자회의의 조정 초안에 대해서……

○우원식 위원 아니, 그러니까 왜 회의록과 보고서가 없냐 이거예요.

○경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기 아침에 설명드렸듯이 8인 연석회의와 그 대표자회의는 협상팀이었습니다. 협상팀을 회의록을 만든다는 것은……

○우원식 위원 협상팀 안에, 지금 이게 공개적으로 전체회의에서 구성한 것 아닙니까?

○경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기 그렇습니다.

○우원식 위원 그런 전체회의에서 구성한 것을 그렇게 자의적으로 운영하니까 거기에서 문제가 생기지요.

○경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기 아니, 회의 결과를……

○우원식 위원 그만합시다.

○경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기 초안을 저희가 보고……

○우원식 위원 그만합시다.

여기에 명백하게 운영세칙에 ‘사무처장이 각급 회의는 회의결과 보고서 및 회의록을 작성해야 된다’ 이렇게 돼 있는데 작성을 안 해 놓고서 무슨 소리를 하는 거예요? 이거 각급 회의 아니에요? 말도 아닌 소리 하고 있어!

○경제사회발전노사정위원회상임위원 최영기 조만간 찾아 뵙고 설명드리겠습니다.

○우원식 위원 장관님, 환노위를 제가 17대도 해 봤고 지금도 하고 있는데 장관님 답변하는 것을 들으면서 환노위 할 필요가 있겠나 하는 생각이 굉장히 많이 들어요. 제가 오전에도 얘기했습니다만 노동부장관인지 산업부장관인지 정말 알 수가 없고요. 근로자들의 권익을 보호하는 것을 앞장서서 이야기하셔야 되는데 전혀 태도가 그렇

지 않기 때문에 정말 환노위 위원으로서 여기 앉아 있는 게 참으로 답답하고 화도 나고 그래요.

1분만……

공공 부문 용역근로자 보호지침 이것에 대해서 이제는 법으로 만들자 이렇게 이야기하지 않았습니까? 그것에 대해서 종합적으로 검토해 보겠다 그랬는데 검토하셨어요?

○고용노동부장관 이기권 용역근로자 보호, 공공 부문 용역근로자 보호지침은……

○우원식 위원 그 현장에서 안 되고 있기 때문에……

○고용노동부장관 이기권 공공 부문에……

○우원식 위원 제가 송실대 갔더니요, 송실대 학교 당국자가 이렇게 얘기하더라고요. ‘그거 지침 아닙니까, 국회의원님께서 법으로 만들어 주십시오’ 그렇게 얘기하더라고요. 그래서 법을 만들자 그랬더니 장관님께서 2월 달에 검토해 보라고 그랬는데 검토하셨느냐 이거예요.

○고용노동부장관 이기권 그것을 법으로 하게 되면 대한민국의 최저임금이 두 가지가 존재하는 문제가 있어서 법으로 하기는 어렵다고 판단됩니다.

○우원식 위원 법으로 못 하겠다?

○고용노동부장관 이기권 예.  
(발언시간 초과로 마이크 중단)

………

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○우원식 위원 노동연구원에서 공공 부문 용역근로자 고용 안정성 강화 방안 여기에 한국노동연구원도 이제는 그렇게 해야 된다는 거예요, 여러 가지 조건을 달아서.

○고용노동부장관 이기권 위원님, 그게 되면 공공 부문에 종사하는 분들의 근로조건 향상을 위해서……

○우원식 위원 그러니까 고용노동부장관이, 지금 노동부에서는 지침 만들어 놓은 것은 적용 안 하고 있다가 올해부터 하잖아요.

○고용노동부장관 이기권 그러니까요, 저희가 권유를 해서 차츰……

○우원식 위원 고용부에서는 하고 있는데 왜 다른 데서는 못 하냐고요, 공공 부문에서.

○고용노동부장관 이기권 그래서 저희가 지도를 해서 가급적 적용하도록 권고를 하고 있습니다. 그게 만약에 법으로 하게 되면 민간 부문하고……



○**우원식 위원** 아니, 고용부에서 할 수 있는 일 이면 다른 정부 부처에서도 다 할 수 있잖아요.

○**고용노동부장관 이기권** 저희들이 실태조사 해서……

○**우원식 위원** 그러면 공공 부문에서 법으로 만들 수 있는 것이지요. 무슨 실태조사, 지금 실태가 어떤지 우리가 뻔히 다 알면서 그거 이제 실태조사 해서 뭘 해보겠다고 그래요.

○**고용노동부장관 이기권** 매년 저희들이 공공기관에 지도 점검을 해서 가급적이면 공공 부문 용역근로자 보호지침을 준수하도록 지도를 하고 있습니다.

만약에 위원님이 말씀하신 대로 그것을 법으로 했을 경우에는 최저임금이 민간하고 공공 부문이 다른 문제가 있기 때문에 법으로 하는 것은 어렵다라고 말씀을 드립니다.

○**우원식 위원** 정말, 정말 답답합니다. 이거 입법도 안 되고 규제의 필요성에 대한 연구용역 결과도 부정해 버리고 법에서 정한 절차에 따른 건 의도……

이거 기재부장관한테라도 이야기해서 제대로 작동되게 하도록 하는 게, 공공기관의 운영에 관한 법률 50조에도 규정되어 있는데 그거 하지도 않고 그러고서 노동부장관이라고 얘기할 수 있어요?

○**고용노동부장관 이기권** 그래서 공공 부문 공공기관 평가할 때 그런 부분도 좀 감안을 하도록 저희들이 공공기관을 총괄하는 쪽에 요청을 해보겠습니다.

○**우원식 위원** 고용노동부가 간접고용은 그렇게 확대시키면서 지금 비정규직 대책 세우는 것도 파견직 다 늘리겠다는 것 아니에요!

○**고용노동부장관 이기권** 저희가 간접……

○**우원식 위원** 그렇게 확대시키면서 용역근로자, 공공 부문 용역근로자 보호지침도 제대로 안 만들고 노동부 때문에 우리 국민들이 이렇게 어려워지는 거예요. 지침 만들어 놓고 하는 척만 하고!

○**위원장 김영주** 우원식 위원님, 정리해 주시기 바랍니다.

○**우원식 위원** 그러니까 무슨 노동부장관이나 말이에요, 산업부장관이시!

○**고용노동부장관 이기권** 저는 그 말씀에는 의견을 다르게 생각합니다.

○**우원식 위원** 도대체 양심이 있어요?

○**고용노동부장관 이기권** 저는……

○**우원식 위원** 국민들을 얼마나 도탄에 빠뜨리려고 그래!

○**고용노동부장관 이기권** 이번 합의의 기본 내용도 일자리 내 격차 해소와……

○**우원식 위원** 노사정도 이렇게 나빠진 적이 언제 있었어요?

○**고용노동부장관 이기권** 사회적 안전망 강화에 더 중점을 두고 있다고 말씀을 드리겠습니다.

○**위원장 김영주** 자, 정리해 주시기 바랍니다.

○**우원식 위원** (마이크를 큰소리 나게 옮김)

○**위원장 김영주** 다음……

○**권성동 위원** 의사진행발언 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 예.

○**권성동 위원** 제가 동료 위원의 태도에 대해서 문제 삼는 것은 아닙니다마는 위원은 위원의 입장도 있는 것이고 정부는 정부 입장이 있는 것입니다. 그런데 정부 의견하고 위원 개개인의 의견이 일치가 되면 굳이 뭐 행정부 입법부 나눌 이유가 어디 있겠습니까. 입장이 틀리고 그 입장이 다른 의견을 조율하고 조정하기 위해서 입법부 사법부 행정부 이렇게 나눠져 있는 것입니다.

그런데 본인의 의사가 행정부에서 받아들여지지 않는다고 해서 그렇게 소리를 지르고 또 연필인지 종이인지 모릅니다마는 이렇게 책상을 때치면서 험악한 분위기를 만드는 것은 원만한 위원회의 운영을 위해서도 저는 바람직하지 않다고 생각합니다.

그런 부분에 대해서는 위원장께서 정확하게 지적을 하시고 원만한 의사진행을 위해서 또 평화로운 분위기 조성을 위해서 위원장님께서 역할을 해 주시기를 부탁드립니다.

○**우원식 위원** 동료 권성동 간사께서 한 말씀 하셨으니까……

○**위원장 김영주** 의사진행발언 하시는 거예요?

○**우원식 위원** 예, 의사진행발언 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 예.

○**우원식 위원** 제가 소리를 높였는데요, 국회가 있는 것은 국민의 목소리를 가감 없이 반영하는 데입니다. 국민의 목소리가 국회를 통해서 나오면 그것에 대해서 진지하게 경청하고 문제를 해결하려고 노력해 가고 그렇게 하는 것이 또 행정부의 역할입니다. 국회와 행정부는 서로 견제도 하고 필요하면 의견도 하나로 모아져야 됩니다.

그런데 아무리 생각을 해 봐도 그리고 아무리 참자제해서 이야기를 하려고 해 봐도 고용노동부는 우리 사회의 정말 힘들어 하고 있는 1000만 명에 달하는 비정규직의 고통에 대해서 정말 그것을 고통이라고 생각하는 것으로 보여지지 않습니다. 아무리 얘기해도 제대로 되지 않고 겉으로만 하는 척만 하고 그리고 그런 국민들의 고통에 대해서 제대로 해결하지 못하고 또 그것을 오히려 더 확대시키려고 하는 그런 태도가 보여집니다. 이렇게 되어서는 행정부와 입법부 간의 정상적인 소통이 굉장히 어렵습니다.

이렇게 이야기하는 게 괜히 이야기하는 것이 아니라 국가 경제가 무너지고 있고 대한민국의 서민들이 완전히 다 쓰러져 가고 있는 게 우리가 목도하고 있는 현실인데 그것을 갖추기 위한 최소한의 조건을 이야기해도 컷등으로 듣고 제대로 이행하지 않는다면 이런 입법부와 행정부 간의 정상적인 관계가 어떻게 되겠는가 저는 정말 개탄하지 않을 수 없습니다.

용역근로자 보호지침 이게 현장에서 다 무력화되고 있으면 그게 왜 무력화되는지, 그거 어떻게 개선하려고 하는지 그런 것을 정부가 대책을 내놓아야 되는데 아무리 대책을 내놓으라고 해도 대책을 내놓지도 않고 현장에서 지도 점검도 제대로 하지도 않고……

그렇기 때문에 저는 위원장께서 국민들의 고통스러운 문제에 대해서 정부가 저렇게 제대로 하지 않으면 정말 야단쳐야 된다고 생각합니다.

그러한 점에서 제가 언성을 높였기 때문에, 단지 무슨 개인 간의 감정 때문이나 제 분을 못 이겨서가 아니라 이렇게 돼서는 안 된다고 하는 것을 국회가 분명하게 보여 줘야 된다고 하는 점에서 언성을 높였다는 점을 말씀드립니다.

**○위원장 김영주** 제가 앞서 오늘 고용노동부 업무보고 받으면서도 우리 상임위 임기가 1년밖에 남지 않았고 현재 노동시장의 어려운 부분, 지금 노사정이 결렬된 상태 이런 것을 미리 말씀드린 바 있습니다.

저는 우리 위원님들께서 조금씩 상대 위원님들에 대해서 서로 존중을 하시고 이해를 하고 그리고 정부 측도……

저는 그렇게 생각합니다, 고용노동부장관께서 지금 어려운 입장을 적극 해명하려다 보니까 아침부터 지금까지 위원님들이 하신 내용에 대해서 거의 똑같은 내용으로 계속 답변을 하고 계시는

것을 저도 좀 느꼈습니다. 정부 측도 그런 부분에 대해서는 이런 자리뿐만이 아니라, 지금 노사정위가 결렬된 이후에 언론을 통해서 위원들이 많이 내용을 알고 있습니다. 그렇게 하시지 말고 위원님들 방에 전부 진행되는 부분을 설명드리고 또 이해를 구할 것은 구하고, 저는 정부와 국회가 힘을 모아서 남은 임기 동안에 산적돼 있는 현안 문제들을 해결했으면 하는 이런 생각입니다.

그러면 마지막 순서로 은수미 위원 질의해 주시기 바랍니다.

**○은수미 위원** 참 의견이 많이 다르다라는 생각이 드는데요.

제가 예를 하나 들어 보겠습니다. 2002년부터 2012년까지 연평균 경제성장률이 3.8%였습니다. 그런데 실질임금 증가율이—이게 한국금융연구원 연구 결과입니다—2.1%였고요, 가계소득 증가율은 1.8%였습니다, 고용 증가율이 1.3%였고요. 그러면 경제성장률에 다 미달했다면 이 경제성장을 한 성과는 누구한테 갔을까 이게 질문이잖아요. 그 질문의 답변은 굉장히 분명합니다. 전월이익잉여금, 이월금이라고도 얘기를 하는 기업 저축분 증가율이 2002년부터 2012년까지 16.8%였어요, 연평균 증가율이. 그러니까 기업이, 특히 대기업이 꾸역꾸역 다 먹은 것이지요, 경제성장의 성과를.

그렇기 때문에 야당 위원의 대부분은 어떻게 생각을 하느냐 하면—아니, 야당 위원들은, 저는 여당 위원님들의 생각은 잘 모겠습니다만—‘적어도 노동자들 혹은 근로자들, 일하는 시민들의 팔을 비틀려면 이렇게 꾸역꾸역 배터지게 먹고 있는 재벌들 목덜미는 좀 잡아라, 그렇게 해서 사회적 대타협을 하든가 말든가 해야지’ 이렇게 생각을 하고 있는 것이지요.

심지어는 기업들이 그렇게 자유롭게 한다는, 그래서 지금 양극화 혹은 불평등 정도가 우리보다 좀 더 높은, 우리랑 거의 비슷하기는 하지만 미국의 경우는 최근에 논란이 된 댄 프라이스라는 중견기업 사장이 CEO 연봉을 90% 깎아서 직원의 최저임금을 7만 달러로 하겠다, 약 연 7000만 원 정도 돼요. 이게 논란이 됐습니다. 하여튼 하겠다고 하니 미국 사회가 논란이 된 거예요.

우리나라가 모 기업의 경우, 이걸 최저가 아니라 직원 평균 임금과 CEO 연봉이 148배인가 차이가 나 가지고 한번 논란이 됐지요. 상위 1%가

대부분 이런 사람들이고 이런 사람들 때문에 법  
인세 문제나 이런 문제가 거론이 됩니다. 그러니  
까 그런 것은 좀 거론을 해서 대타협의 안, 테이  
블에 올려놔야 된다 이런 의견을 야당 위원들은  
가지고 있는 것이지요. 혹은 상당수의 국민들도  
그런 것을 가지고 있습니다, 여론조사에 따르면.

하지만 고용부는 일방적으로 의제를 정했어요,  
일하는 시민의 팔 비틀기로. 그럴 수는 있다고  
저는 생각합니다, 그런 입장일 수도 있지요. 그래  
서 저는 여기서 더 이상, 오늘 하루 종일 그 얘  
기를 했는데 그것을 가지고 논란할 생각은 없습  
니다. 심지어는 아까 기간제 교사라는 이유로 순  
직 인정 안 된 것은 차별이라고 하기 어렵다라는  
발언을 한 것에 대해서도 더 이상은 이 자리에서  
논란하지는 않겠습니다.

그런데 아까 권성동 위원님도 말씀하셨고 김영  
주 환노위원장도 말씀하셨는데 어쨌든 그런 입장  
차이를 조율해서 나라와 국민을 잘살게 하자는  
것 아닙니까?

그런데 제가 질문을 마지막으로 드리고 싶은  
게 그런 것입니다, 일방적으로 추진하시겠어요?  
그러니까 노사정위원회 합의안은 합의가 안 됐지  
요? 그랬는데 고용부는 발표를 했습니다, 어쨌든  
근로자들 팔 비틀기를 하겠다. 심지어는 해고 가  
이드라인, 취업규칙 무슨 변경 가이드라인, 단협  
가이드라인서부터 시작해서 법 개정안까지 하반  
기에 하겠느니 상반기에 하겠느니 계속 환노위에  
서, 신문을 통해서 봤어요.

제가 다시 질문을, 정말 마지막으로 질문을 드  
리고 싶은 게 그렇게…… 저는 굉장히 일방적이  
라고 보여지는데 어떠한 협의도 없이 일방적으로  
팔 비틀기 하는 것으로 뚜벅뚜벅 가시겠습니까?

여기에 대해서 답변을 해 주셔야지 저희 야당  
위원들도 앞으로 상임위와 국정감사 때 어떻게  
할 것인지를 결정을 하지요. 대답을 해 보십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 전반적으로 우리 근로  
소득, 현재 국민소득 중에서 임금으로 배정되는  
부분이 약 61~62% 사이를 왔다갔다 하는데 임  
금소득을 높이자는 데에 대해서는 저도 동감을  
하고 높여 가는 방법에 있어서 우리 일하는 계층  
내의 격차가 너무 크니 가급적이면 협력업체 근  
로자들, 중소기업 근로자들도 비정규직 근로자들  
의 임금 인상으로 가자라는 부분이 대타협 정신  
안에 많이 들어 있고 그런 장치들이 들어 있다는  
말씀을 드리겠습니다.

그래서 단순히 근로자들의 임금을 고임금 쪽을  
자제를 해서 그 재원만 가지고 하자는 취지는 아  
니고요. 가장 높이 들어가 있는 부분은 소위 대  
중소 동반성장 또 이런 공정경쟁, 납품단가 이런  
부분을 통해서 대기업 부분, 원청 대기업들이 제  
대로 납품단가를 줘서 그것을 가지고 근로조건  
향상에 써야 되겠다 이런 부분들이 많이 들어 있  
다는 말씀을 드립니다.

그래서 기본적으로 위원님들께서 오늘 지적하  
신 부분들, 전체 열악한 근로조건 향상 쪽을 강  
조하신 부분들이 저희들 합의 내용에 많이 들어  
있다는 말씀을 드립니다.

위원님께서 마지막 말씀하신 일방적 부분은 한  
노총에서 추가 다섯 가지 요구를 하면서 결렬 선  
언은 했지만 그 선언에 대해서 저는 이렇게 해석  
을 합니다, 전체를 한꺼번에 합의하자는 방법이  
한계에 왔구나……

그래서 부분부분, 시행과 관련된 부분은 시행  
하는 부분에 있어서 노사정 간에 협의를 하고 또  
거기에서 방향이 모아졌던 부분은 우선 입법안이  
구체적으로 담겨 있는 부분은 입법을 하면서 논  
의를 하고 또 거기에 보면 방향만 모았지 입법  
하는 내용에 대해서는 추가 협의로 한 사항들이  
서너 가지가 있습니다. 그 부분에 대해서는 의제  
별로, 예를 들면 비정규직은 비정규직 의제에 대  
한 별도 노사정 간의 협의체를 만들어서 거기서  
다시 협의를 해 간다, 기본적으로 전체적으로 말  
씀을 드리면 지침이든 입법안이든 이런 부분은  
전문가와 노사정 간에 협의를 하면서 해 간다 이  
렇게 말씀드리겠습니다.

○**은수미 위원** 1분만 주시겠습니까?

○**위원장 김영주** 예, 마무리해 주십시오.

○**은수미 위원** 참 답답하십니다, 장관님.

제가 거기에 대해서 논란은 하지 않겠다고 말  
씀을 드렸잖아요? 그러니까 장관님께서는 이게  
노동자를 위한 것이다 이렇게 얘기하지만 저희  
위원들은, 아까 우원식 위원님은 산자부장관이냐  
고 물으셨고 저는 아예 전경련이나 경총의 하청  
기관이나 이렇게 얘기를 했습니다. 그런데 고용  
부장관님은 ‘고용부입니다’라고 답변을 하셨어요.  
이게 의견 차이라는 것이지요.

의견은 그렇게 다른데 그것을 조율하는 방식에  
있어서 밀어붙이겠느냐 이 질문은…… 즉, 우리  
가 입법을 합니다. 입법 발의를, 저는 정부 입법  
발의하는 것 삼권분립을 위배하거나 위협하는 것

이라는 것이 저의 개인적 의견입니다. 그렇지만 어쨌든 정부도 입법을 발의할 수 있지요. 하지만 입법을 통과시키는 것은 입법부의 권한입니다. 그래서 여쭙 본 것이예요.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

그래서 ‘일방적으로 추진하시겠습니까’ 그랬더니 결국 추진을 하시겠다고 답변을 한 것으로…… 즉, 국회에 대고 정부 입법 발의해서 추진하겠다고 답변을 하신 것으로 그렇게 이해를 하겠습니다.

알겠습니다.

**○고용노동부장관 이기권** 제가 예로 비정규 입법을 설명드렸지 않습니까? 그것은 입법 방안을 노사정 간에 논의를 해서 마련해야 된다고요.

**○은수미 위원** 제가 국회에 대해, 입법기관인 국회……

**○고용노동부장관 이기권** 아니, 정부가 그러니까……

**○은수미 위원** 입법기관으로서 질의를 한 것이지 않습니까!

**○위원장 김영주** 은수미 위원님, 정리해 주십시오.

이제 질의 끝났으니까……

**○고용노동부장관 이기권** 그러니까 저희가 만들 안을……

**○은수미 위원** 일방적으로 하시겠다는 것으로 알아듣겠습니다!

**○고용노동부장관 이기권** 안을 만들 때 상의를 해서 만든다 그런 취지로 설명을 드린 것입니다.

**○은수미 위원** 저희하고 상의 한 번도 안 하시고 상반기·하반기 하겠다고 하시는 것 아닙니까? 그래서 질문을 드리는 거예요!

**○고용노동부장관 이기권** 정부의 안을 만들 때 노사 간에 상의해서 만들겠다 그런 취지입니다.

**○은수미 위원** 입법부하고는요?

**○위원장 김영주** 자, 이것으로……

**○고용노동부장관 이기권** 안을 낼 때 다시 설명을 드리겠습니다.

**○한정애 위원** 위원장님, 한 1분만……

**○위원장 김영주** 그냥 오늘 여기서 끝내시지요. 아까 추가질의 다 하셨으니까……

**○한정애 위원** 질의는 했는데 몇 가지 부탁

만……

**○위원장 김영주** 꼭……

**○한정애 위원** 하나만 좀……

**○위원장 김영주** 예, 1분만 시간 넣어 주십시오.

**○한정애 위원** 노사정 합의, 어쨌든 후속조치로 계속적으로 뭘 할 것이기 때문에 부탁을 좀 드리겠습니다.

왜냐하면 노사정 합의를 바라보는 시각이 그렇게 물론 파탄이, 타결이 제대로 안 됐습니다만 그게 왜 그러느냐 하면 저희가 경제위기 극복을 위한 노사정 합의 이렇게 해서 2009년에도 한 번 했습니다, 2009년 초에 했고요. 거기에 뭐가 있느냐 하면 대기업은 임금 동결하고 그거 가지고 청년 고용하고 그다음에 대기업은 사내 하청업체·협력업체 상생하기 위해서 뭐 이렇게이렇게 한다 들어가 있었어요. 2011년에도 중소기업 고용 개선을 위한 노사정 합의 이렇게 해 가지고 ‘도급 계약할 때 표준계약서 만들어 가지고 하청업체 쥐어짜지 않겠다, 공정한 거래되게 하겠다’라고 합의를 했는데 사실은 하나도 지켜지지 않았어요.

정말로 노동계로부터 무엇인가를 내놓게 하려고 하면 그냥 이렇게 선언적으로만, 마치 대기업이 뭔가를 하청업체나 협력업체를 위해서 하는 것처럼 하는 것으로만 끝이 나고 할 게 아니라 저는 그것을 먼저 만드셨으면 좋겠어요. 산업부를 통해서 기획재정부를 통해서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

정말로 여기 이렇게 해 놓은 것 그거 합의사항 몇 번에 걸쳐 했었지만 못 했던 것 이번에는 정말 하겠다고 해서 ‘대기업의 이익이 하청업체에 공유되게 하겠습니다. 이러이런 제도개선 통해서 하겠습니다’라고 하는 것을 내놓으시고 그다음 것을 얘기를 하면 그게 왜 논의가 안 되겠어요. 지금까지 그런 노력이 많이 부족했다는 것을 말씀드리는 거예요.

**○위원장 김영주** 나머지 필요하시면 서면질의해 주십시오.

더 이상 질의하실 위원님이 계시지 않으므로 고용노동부 소관 현안보고에 대한 질의 답변과 법률안에 대한 대체토론을 모두 마치겠습니다.

그리고 대체토론을 마친 의사일정 제2항부터

제15항까지 14건의 법률안은 각각 법안심사소위원회에 회부하여 심사하도록 하겠습니다.

소위원장님과 소위원님들 모두 수고해 주시기 바랍니다.

오늘 회의 중에 이석현 위원님, 최봉홍 위원님, 심상정 위원님, 이자스민 위원님, 장하나 위원님, 이인영 위원님, 양창영 위원님, 우원식 위원님으로부터 서면질의가 있었습니다.

고용노동부장관님께서서는 위원님들의 질의 취지에 맞도록 답변서를 성실하게 작성하여 빠른 시일 내에 제출하여 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇게 하겠습니다.

○위원장 김영주 서면질의와 답변 내용은 회의록에 게재토록 하겠습니다.

위원님 여러분 오늘 수고 많으셨습니다.

그리고 현안보고와 답변을 해 주신 고용노동부장관을 비롯한 관계 공무원 여러분도 수고 많으셨습니다.

특히 오전부터 끝까지 자리를 함께 해 주신 권성동 간사님, 김용남 위원님, 양창영 위원님, 이자스민 위원님, 이인영 간사님, 우원식 위원님, 은수미 위원님, 한정애 위원님, 그리고 손충덕 수석전문위원과 보좌직원 여러분 수고 많으셨습니다.

그러면 이상으로 오늘 회의를 모두 마치겠습니다.

산회를 선포합니다.

(17시20분 산회)

○출석 위원(14인)

권성동	김영주	김용남	민현주
심상정	양창영	우원식	은수미
이석현	이인영	이자스민	장하나
최봉홍	한정애		

○출석 전문위원

수석전문위원	손충덕
전문위원	김양건

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부			
장관	이기권		
차관	고영선		
기획조정실장	한창훈		
고용정책실장	이재홍		
노동정책실장	권영순		

정책기획관	김종열
고령사회인력정책관	문기섭
직업능력정책국장	박종길
근로기준정책관	정지원
산재예방보상정책국장	안경덕
국제협력관	박성희
노동시장정책관	정형우
고용서비스정책관	권기섭
청년여성고용정책관	나영돈
공공노사정책관	황보국
대변인	시민석
감사관	조병기
경제사회발전노사정위원회상임위원	최영기

【보고사항】

○의안 회부

**기상법 일부개정법률안**(양창영 의원 대표발의)  
(2015. 2. 27 양창영·최봉홍·신성범·김정록·정문헌·박창식·황영철·주영순·경대수·이자스민 의원 발의)

**약취방지법 일부개정법률안**(양창영 의원 대표발의)  
(2015. 2. 27 양창영·최봉홍·김정록·정문헌·박창식·황영철·경대수·은수미·권성동·이자스민 의원 발의)

이상 2건 3월 2일 회부됨

**자연공원법 일부개정법률안**(권성동 의원 대표발의)  
(2015. 3. 2 권성동·김진태·송영근·이철우·민현주·황인자·주영순·홍철호·유승우·김한표 의원 발의)

3월 3일 회부됨

**야생생물 보호 및 관리에 관한 법률 일부개정법률안**(이원욱 의원 대표발의)

(2015. 3. 3 이원욱·이상직·민홍철·이개호·김성곤·김기준·부좌현·임수경·박남춘·김상희·김광진·송호창·이목희 의원 발의)

3월 4일 회부됨

**기상산업진흥법 일부개정법률안**(최봉홍 의원 대표발의)

(2015. 3. 4 최봉홍·정희수·양창영·주영순·이상일·이종진·강은희·류지영·박창식·이종배·민현주·정갑윤 의원 발의)

**기상법 일부개정법률안**(최봉홍 의원 대표발의)

(2015. 3. 4 최봉홍·정희수·양창영·주영순·이상일·이종진·강은희·류지영·박창식·이종배·민현주·정갑윤 의원 발의)

이상 2건 3월 5일 회부됨

**수도법 일부개정법률안**(김상민 의원 대표발의)

(2015. 3. 11 김상민·염동열·이완영·홍지만·이한성·박윤옥·신성범·주영순·박창식·이우현·김명연 의원 발의)

3월 13일 회부됨

**건설폐기물의 재활용촉진에 관한 법률 일부개정법률안**(한정애 의원 대표발의)

(2015. 3. 13 한정애·김승남·우원식·이개호·이상직·이찬열·이학영·전순옥·주승용·최규성·최동익 의원 발의)

3월 16일 회부됨

**수도법 일부개정법률안**(백군기 의원 대표발의)

(2015. 3. 16 백군기·김광진·윤후덕·황주홍·김세연·송영근·우원식·이인영·안규백·김춘진·한정애·권영희 의원 발의)

3월 17일 회부됨

**환경기술 및 환경산업 지원법 일부개정법률안**

(우원식 의원 대표발의)

(2015. 3. 17 우원식·김기준·박민수·이개호·이인영·이학영·장하나·정성호·최동익·한정애 의원 발의)

**환경보건법 일부개정법률안**(양창영 의원 대표발의)

(2015. 3. 17 양창영·한선교·이한성·최봉홍·경대수·민홍철·김태원·정문헌·권성동·김종태·윤영석·박민수·황주홍 의원 발의)

이상 2건 3월 18일 회부됨

**환경분야 시험·검사 등에 관한 법률 일부개정법률안**(양창영 의원 대표발의)

(2015. 3. 19 양창영·이한성·최봉홍·경대수·민홍철·정문헌·권성동·김종태·윤영석·박민수 의원 발의)

3월 20일 회부됨

**동물원 관리·육성에 관한 법률안**(양창영 의원 대표발의)

(2015. 3. 24 양창영·이주영·김태원·민홍철·이한성·최봉홍·박민수·박창식·박인숙·윤영석·조명철 의원 발의)

3월 25일 회부됨

**대기환경보전법 일부개정법률안**(양창영 의원 대표발의)

(2015. 3. 27 양창영·최봉홍·이한성·김종태·윤영석·경대수·황영철·권성동·박창식·은수미 의원 발의)

3월 30일 회부됨

**인공조명에 의한 빛공해 방지법 일부개정법률안**

(부좌현 의원 대표발의)

(2015. 3. 30 부좌현·이개호·진성준·민홍철·박민수·유승희·조정식·박남춘·김우남·전해철 의원 발의)

4월 1일 회부됨

**악취방지법 일부개정법률안**(배재정 의원 대표발의)

(2015. 4. 3 배재정·김관영·김상희·이개호·조정식·김광진·박홍근·정진후·김태년·박남춘·홍의락·도종환·정청래·설훈 의원 발의)

**지속가능발전법 일부개정법률안**(권성동 의원 대표발의)

(2015. 4. 3 권성동·양창영·이철우·송영근·유승우·박주선·박홍근·김태흠·김윤덕·이한성·박남춘·문병호·김제식·김상훈·김학용 의원 발의)

이상 2건 4월 6일 회부됨

**하수도법 일부개정법률안**(김영주 의원 대표발의)

(2015. 4. 6 김영주·이미경·유은혜·김기식·이인영·민병두·이춘석·노웅래·정호준·김성주·최민희·박남춘·전해철·우상호 의원 발의)

**악취방지법 일부개정법률안**(김영주 의원 대표발의)

(2015. 4. 6 김영주·이미경·유은혜·김기식·이인영·민병두·이춘석·노웅래·정호준·김성주·최민희·박남춘·전해철·우상호 의원 발의)

이상 2건 4월 7일 회부됨

**폐기물관리법 일부개정법률안**(김명연 의원 대표발의)

(2015. 4. 7 김명연·홍철호·김정록·한선교·박대출·민병주·민현주·김제식·김도읍·이병석·문정림·김기선·염동열·박인숙 의원 발의)

4월 8일 회부됨

**환경영향평가법 일부개정법률안**

(2015. 4. 13 정부 제출)

**먹는물관리법 일부개정법률안**(이자스민 의원 대표발의)

(2015. 4. 13 이자스민·김우남·인재근·조명철·김상훈·류지영·강은희·이한성·정희수·양창영 의원 발의)

이상 2건 4월 14일 회부됨

**기상관측표준화법 일부개정법률안**(주영순 의원 대표발의)

(2015. 4. 14 주영순·김종태·정미경·정용기·이완영·이종훈·양창영·이노근·김상훈·나성린 의원 발의)

4월 15일 회부됨

**근로기준법 일부개정법률안(인재근 의원 대표발의)**

(2015. 3. 10 인재근·윤후덕·전순옥·노영민·강동원·신경민·이인영·이목희·민홍철·이상직·김승남·이개호·김기준·추미애·오영식·김성곤·최동익·박남춘·유은혜 의원 발의)

**노사관계 발전 지원에 관한 법률 일부개정법률안**

(이자스민 의원 대표발의)

(2015. 3. 10 이자스민·정희수·류지영·인재근·박맹우·심학봉·권성동·양창영·김기선·김제식 의원 발의)

이상 2건 3월 11일 회부됨

**근로기준법 일부개정법률안**

(2015. 3. 11 정부 제출)

3월 12일 회부됨

**산업안전보건법 일부개정법률안(한정애 의원 대표 발의)**

(2015. 3. 13 한정애·이찬열·최규성·주승용·이학영·인재근·안민석·전순옥·장하나·박홍근 의원 발의)

**장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)**

(2015. 3. 13 한정애·이개호·최민희·민홍철·이찬열·최규성·주승용·이학영·김승남·부좌현 의원 발의)

**고용보험법 일부개정법률안**

(2015. 3. 13 정부 제출)

이상 3건 3월 16일 회부됨

**산업안전보건법 일부개정법률안(전해철 의원 대표 발의)**

(2015. 3. 16 전해철·이개호·최원식·이한성·박지원·서기호·부좌현·최민희·서영교·은수미·이상민 의원 발의)

3월 17일 회부됨

**산업재해보상보험법 일부개정법률안(황인자 의원 대표발의)**

(2015. 3. 19 황인자·손인춘·이한성·김세연·유의동·권은희·황주홍·김정록·안규백·심재철·박맹우 의원 발의)

3월 20일 회부됨

**산업안전보건법 일부개정법률안(김민기 의원 대표**

**발의)**

(2015. 3. 20 김민기·조정식·부좌현·김광진·김승남·안규백·이개호·김우남·이상직·황주홍·김기준·이인영·노응래·한선교 의원 발의)

**근로기준법 일부개정법률안(양창영 의원 대표발의)**

(2015. 3. 20 양창영·황주홍·송영근·민홍철·김성곤·이한성·김기준·김종태·윤영석·박민수 의원 발의)

이상 2건 3월 23일 회부됨

**산업안전보건법 일부개정법률안(유승희 의원 대표 발의)**

(2015. 3. 23 유승희·이개호·민홍철·김성곤·전해철·황주홍·전정희·유기홍·김기준·정청래 의원 발의)

3월 24일 회부됨

**고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)**

(2015. 3. 27 박광온·황주홍·이춘석·안규백·최동익·김광진·김성주·최재성·변재일·조정식·최민희·이찬열·이학영·이목희·전해철·주승용 의원 발의)

3월 30일 회부됨

**고용정책 기본법 일부개정법률안(민현주 의원 대표발의)**

(2015. 3. 30 민현주·김명연·박성호·김희국·김정록·김제식·이종훈·이병석·유의동·권성동 의원 발의)

**근로기준법 일부개정법률안(김관영 의원 대표발의)**

(2015. 3. 30 김관영·김영록·배재정·박남춘·백재현·부좌현·오제세·이개호·이상직·이종걸·정성호·주승용·최규성 의원 발의)

이상 2건 4월 1일 회부됨

**파견근로자보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(김영록 의원 대표발의)**

(2015. 4. 1 김영록·김종태·민홍철·이종걸·임수경·유성엽·정호준·최규성·홍문표·황주홍 의원 발의)

4월 2일 회부됨

**근로기준법 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)**

(2015. 4. 2 박광온·이상직·김광진·최동익·박지원·신경민·이춘석·이찬열·이개호·주승용 의원 발의)

4월 3일 회부됨

**파독 광부·간호사에 대한 예우 및 지원에 관한 법률안**(박명재 의원 대표발의)

(2015. 4. 2 박명재·권은희·양창영·안효대·정희수·정갑윤·박덕흠·심윤조·이명수·박성호·이만우·강석호·김광립·이종배·김태환·홍철호·장윤석·홍지만·주호영·김정록·김종태·이완영·김성곤·박상은·박창식·이철우·정병국·이강후·김을동·박민수·조현룡·나경원·이병석·홍일표·이노근·황영철·정미경 의원 발의)

4월 6일 회부됨

**노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안**(은수미 의원 대표발의)

(2015. 4. 6 은수미·김경협·김광진·김기식·김기준·김상희·김성주·김현미·박남춘·박홍근·배재정·신기남·오영식·우원식·이개호·이목희·이미경·이상직·이인영·이춘석·이학영·이해찬·인재근·장하나·전순옥·전해철·정청래·진선미·진성준·최동익·최민희·최원식·한정애 홍종학 의원 발의)

**남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안**(하태경 의원 대표발의)

(2015. 4. 6 하태경·손인춘·강길부·정희수·정두언·함진규·정갑윤·박대동·이만우·문대성·김우남·김승남 의원 발의)

**최저임금법 일부개정법률안**(장하나 의원 대표발의)

(2015. 4. 6 장하나·김춘진·남인순·은수미·이개호·이인영·전순옥·정청래·진선미·한명숙·한정애 의원 발의)

이상 3건 4월 7일 회부됨

**직업안정법 일부개정법률안**

(2015. 4. 7 정부 제출)

4월 8일 회부됨

**근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정 법률안**(임수경 의원 대표발의)

(2015. 4. 9 임수경·김영록·조정식·박수현·도종환·김성주·최규성·정성호·최민희·박원석 의원 발의)

**고용보험법 일부개정법률안**(장하나 의원 대표발의)

(2015. 4. 9 장하나·은수미·이개호·조정식·정청래·박남춘·우원식·이인영·김우남·이석현 의원 발의)

**고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안**(장하나 의원 대표발의)

(2015. 4. 9 장하나·은수미·이개호·조정식·정청래·박남춘·이인영·우원식·김우남·이석현 의원 발의)

**청년고용촉진 특별법 일부개정법률안**(심상정 의원 대표발의)

(2015. 4. 9 심상정·김광진·김제남·박광은·박원석·서기호·이인영·장하나·정진후·한정애·홍영표 의원 발의)

이상 4건 4월 10일 회부됨

**미세먼지로부터 국민건강 보호를 위한 대책 촉구 결의안**

(2015. 4. 17 이자스민·이완영·김용남·김도읍·이상일·안효대·강석훈·정희수·김태원·류지영·최봉홍·양창영·민현주·민병주·이종훈·나경원·하태경·은수미·인재근·이종배·유인태·이주영·김세연·박인숙·서영교·김영주·정갑윤·이한성·정청래·심재권·신동우·박홍근·장윤석·김기선·이운룡·박맹우·심재철·조명철·이미경·이춘석·서용교·이강후·유대운·심상정·심윤조 의원 발의)

4월 17일 회부됨

○**관련의안 회부**

**국립백두대간수목원의 설립 및 운영에 관한 법률안**(강석호 의원 대표발의)

(2015. 1. 2 강석호·전하진·황인자·이노근·김태환·나성린·박명재·김상훈·김태원·정갑윤 의원 발의)

3월 24일 의견제시기간을 소관위원회의 심사의결일 전일까지로 정하여 회부됨

**사회적경제 기본법안**(유승민 의원 대표발의)

(2014. 4. 30 유승민·권성동·김기선·김동완·김명연·김무성·김상훈·김성찬·김세연·김을동·김장실·김종훈·김태환·김태흠·김한표·김희정·류성걸·민현주·박성호·박윤옥·박인숙·서상기·손인춘·송광호·송영근·신동우·신성범·심윤조·심학봉·안덕수·안홍준·염동열·유승우·유일호·유재중·윤명희·윤영석·이명수·이상일·이에리사·이완구·이완영·이이재·이자스민·이장우·이재영·이재오·이종진·이종훈·이채익·이현승·이현재·장윤석·정수성·정의화·정희수·조해진·주영순·진영·최봉홍·함진규·홍일표·황영철·황인자·김정록·한기호·이한성 의원 발의)



**사회적경제기본법안(신계륜 의원 대표발의)**

(2014. 10. 13 신계륜·김현미·박수현·전순옥·  
홍의락·이개호·김광진·박광운·박민수·  
김경협·정성호·최재성·홍종학·윤호중·  
이원욱·김춘진·강동원·김태년·김성곤·  
임수경·유승희·이윤석·조정식·백재현·  
박남춘·안규백·김기준·황주홍·김관영·  
전병현·강기정·문희상·우상호·전해철·  
박혜자·박완주·이언주·오영식·권은희·  
이상직·윤후덕·김영록·추미애·이학영·  
김동철·이석현·노웅래·원혜영·김상희·  
배재정·박범계·이찬열·정호준·부좌현·  
한명숙·최규성·변재일·양승조·안민석·  
신경민·정세균·이인영·박주선·김성주·  
한정애 의원 발의)

**사회적경제기본법안(박원석 의원 대표발의)**

(2014. 11. 11 박원석·장하나·서기호·심상정·  
김제남·정진후·김현미·최재성·최민희·  
양승조 의원 발의)

이상 3건 2015년 4월 1일 의견제시기간을  
소관위원회의 심사의결일 전일까지로 정하  
여 회부됨

**새만금사업 추진 및 지원에 관한 특별법 일부  
개정법률안**

(2015. 4. 15 정부 제출)

4월 16일 의견제시기간을 소관위원회의 심  
사의결일 전일까지로 정하여 회부됨