

제354회 국회  
(정기회)

# 환경노동위원회회의록

제 5 호

국 회 사 무 처

일 시 2017년9월27일(수)

장 소 환경노동위원회회의실

## 의사일정

1. 근로기준법 일부개정법률안(계속)
2. 근로기준법 일부개정법률안(계속)
3. 근로기준법 일부개정법률안(계속)
4. 근로기준법 일부개정법률안(계속)
5. 근로기준법 일부개정법률안(계속)
6. 근로기준법 일부개정법률안(대안)
7. 고용보험법 일부개정법률안(계속)
8. 고용보험법 일부개정법률안(계속)
9. 고용보험법 일부개정법률안(계속)
10. 고용보험법 일부개정법률안(계속)
11. 고용보험법 일부개정법률안
12. 고용보험법 일부개정법률안(대안)
13. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(계속)
14. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(계속)
15. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(계속)
16. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(대안)
17. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(계속)
18. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(계속)
19. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(계속)
20. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(계속)
21. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(계속)
22. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안
23. 근로기준법 일부개정법률안(계속)
24. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(대안)
25. 2017년도 국정감사실시계획서 채택의 건
26. 2017년도 국정감사 증인 및 참고인 출석 요구의 건
27. 업무보고  
가. 고용노동부

## 상정된 안건

1. 근로기준법 일부개정법률안(남인순 의원 대표발의)(남인순·손혜원·윤소하·노회찬·박재호·백혜련·전혜숙·권미혁·윤호중·윤관석·유은혜·김현미·신창현·장정숙·인제근·박남춘 의원 발의)(계속) ..... 3

2. 근로기준법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(한정애 · 김경진 · 김영주 · 김종민 · 박재호 · 박정 · 박찬대 · 박홍근 · 서영교 · 신창현 · 안규백 · 인재근 의원 발의)(계속) ..... 3
3. 근로기준법 일부개정법률안(김병욱 의원 대표발의)(김병욱 · 임종성 · 이찬열 · 고용진 · 윤후덕 · 전해숙 · 김경협 · 강훈식 · 윤관석 · 박주민 의원 발의)(계속) ..... 3
4. 근로기준법 일부개정법률안(문희상 의원 대표발의)(문희상 · 김철민 · 임종성 · 김해영 · 민병두 · 이동섭 · 안규백 · 신경민 · 윤호중 · 강창일 · 이춘석 · 이학영 · 윤영일 · 강훈식 의원 발의)(계속) ..... 3
5. 근로기준법 일부개정법률안(김민기 의원 대표발의)(김민기 · 김병욱 · 노용래 · 도종환 · 박남춘 · 박정 · 박주민 · 신창현 · 윤후덕 · 이춘석 의원 발의)(계속) ..... 3
6. 근로기준법 일부개정법률안(대안) ..... 3
7. 고용보험법 일부개정법률안(강병원 의원 대표발의)(강병원 · 김해영 · 박정 · 김병욱 · 신창현 · 정춘숙 · 김경진 · 이찬열 · 김민기 · 진선미 · 유은혜 · 권미혁 의원 발의)(계속) ..... 3
8. 고용보험법 일부개정법률안(김삼화 의원 대표발의)(김삼화 · 김광수 · 신용현 · 서영교 · 김종희 · 황주홍 · 박재호 · 김성식 · 문진국 · 김관영 의원 발의)(계속) ..... 3
9. 고용보험법 일부개정법률안(이정미 의원 대표발의)(이정미 · 김종대 · 윤소하 · 심상정 · 추혜선 · 노회찬 · 권미혁 · 김영주 · 김종훈 · 김해영 의원 발의)(계속) ..... 3
10. 고용보험법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(임이자 · 장석춘 · 문진국 · 홍문중 · 강석호 · 윤종필 · 김한표 · 김승희 · 이양수 · 이명수 의원 발의)(계속) ..... 3
11. 고용보험법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(한정애 · 강병원 · 강훈식 · 김경협 · 김영진 · 김종민 · 박용진 · 서영교 · 서형수 · 송옥주 · 신창현 · 이수혁 · 이용득 · 진선미 의원 발의) ..... 3
12. 고용보험법 일부개정법률안(대안) ..... 3
13. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(박주민 의원 대표발의)(박주민 · 김해영 · 추혜선 · 윤소하 · 김정우 · 남인순 · 김경진 · 윤관석 · 전해숙 · 김두관 · 김상희 · 변재일 의원 발의)(계속) ..... 3
14. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(임이자 · 장석춘 · 문진국 · 홍문중 · 강석호 · 윤종필 · 金成泰 · 김한표 · 김승희 · 이양수 의원 발의)(계속) ..... 3
15. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(문진국 의원 대표발의)(문진국 · 정우택 · 김현아 · 김성태 · 임이자 · 성일중 · 이종명 · 김세연 · 이정현 · 민경욱 · 김규환 의원 발의)(계속) ..... 3
16. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(대안) ..... 4
17. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박광운 의원 대표발의)(박광운 · 김두관 · 김해영 · 김영주 · 권칠승 · 이훈 · 오제세 · 문미옥 · 전해숙 · 백혜련 · 김영진 · 이원욱 · 김부겸 · 민병두 · 김태년 · 김진표 · 김정우 · 김현미 의원 발의)(계속) ..... 4
18. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(송석준 의원 대표발의)(송석준 · 김삼화 · 위성곤 · 정성호 · 김성태 · 이현재 · 김도읍 · 심재권 · 윤종필 · 조원진 의원 발의)(계속) ..... 4
19. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김삼화 의원 대표발의)(김삼화 · 김경진 · 최경환(국) · 김중로 · 채이배 · 이정미 · 문진국 · 김관영 · 김종희 · 신용현 · 남인순 의원 발의)(계속) ..... 4
20. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(권미혁 의원 대표발의)(권미혁 · 남인순 · 박경미 · 박홍근 · 서형수 · 송옥주 · 신창현 · 윤후덕 · 이정미 · 이학영 · 한정애 의원 발의)(계속) ..... 4
21. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이정미 의원 대표발의)(이정미 · 김종대 · 윤소하 · 심상정 · 추혜선 · 노회찬 · 권미혁 · 김영주 · 김종훈 · 김해영 의원 발의)(계속) ..... 4
22. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용득 의원 대표발의)(이용득 · 유승희 · 이원욱 · 김종훈 · 신창현 · 한정애 · 안민석 · 이정미 · 김해영 · 민병두 · 문희상 · 안규백

· 서형수 · 김영호 · 조승래 · 박재호 · 주승용 · 이재정 · 표창원 · 김병기 · 송옥주 · 최운열 · 심기준 · 노용래 · 설훈 · 김현권 · 소병훈 · 강병원 의원 발의) ..... 4

23. 근로기준법 일부개정법률안(김관영 의원 대표발의)(김관영 · 김광수 · 김중로 · 이용주 · 이종걸 · 이춘석 · 장정숙 · 조배숙 · 주승용 · 채이배 의원 발의)(계속) ..... 4

24. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(대안) ..... 4

27. 업무보고 ..... 10

가. 고용노동부

25. 2017년도 국정감사실시계획서 채택의 건 ..... 50

26. 2017년도 국정감사 증인 및 참고인 출석 요구의 건 ..... 50

(10시14분 개의)

○위원장 **홍영표** 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제354회 국회(정기회) 제5차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

보고사항은 단말기를 참조하여 주시기 바랍니다.

(보고사항은 끝에 실음)

의사일정에 들어가도록 하겠습니다.

1. **근로기준법 일부개정법률안**(남인순 의원 대표발의)(남인순 · 손혜원 · 윤소하 · 노회찬 · 박재호 · 백혜련 · 전해숙 · 권미혁 · 윤호중 · 윤관석 · 유은혜 · 김현미 · 신창현 · 장정숙 · 인재근 · 박남춘 의원 발의)(계속)
2. **근로기준법 일부개정법률안**(한정애 의원 대표발의)(한정애 · 김경진 · 김영주 · 김종민 · 박재호 · 박정 · 박찬대 · 박홍근 · 서영교 · 신창현 · 안규백 · 인재근 의원 발의)(계속)
3. **근로기준법 일부개정법률안**(김병욱 의원 대표발의)(김병욱 · 임종성 · 이찬열 · 고용진 · 윤후덕 · 전해숙 · 김경협 · 강훈식 · 윤관석 · 박주민 의원 발의)(계속)
4. **근로기준법 일부개정법률안**(문희상 의원 대표발의)(문희상 · 김철민 · 임종성 · 김해영 · 민병두 · 이동섭 · 안규백 · 신경민 · 윤호중 · 강창일 · 이춘석 · 이학영 · 윤영일 · 강훈식 의원 발의)(계속)
5. **근로기준법 일부개정법률안**(김민기 의원 대표발의)(김민기 · 김병욱 · 노용래 · 도중환 · 박남춘 · 박정 · 박주민 · 신창현 · 윤후덕 · 이춘석 의원 발의)(계속)
6. **근로기준법 일부개정법률안**(대안)
7. **고용보험법 일부개정법률안**(강병원 의원 대표발의)(강병원 · 김해영 · 박정 · 김병욱 ·

신창현 · 정춘숙 · 김경진 · 이찬열 · 김민기 · 진선미 · 유은혜 · 권미혁 의원 발의)(계속)

8. **고용보험법 일부개정법률안**(김삼화 의원 대표발의)(김삼화 · 김광수 · 신용현 · 서영교 · 김중희 · 황주홍 · 박재호 · 김성식 · 문진국 · 김관영 의원 발의)(계속)
9. **고용보험법 일부개정법률안**(이정미 의원 대표발의)(이정미 · 김종대 · 윤소하 · 심상정 · 추혜선 · 노회찬 · 권미혁 · 김영주 · 김종훈 · 김해영 의원 발의)(계속)
10. **고용보험법 일부개정법률안**(임이자 의원 대표발의)(임이자 · 장석춘 · 문진국 · 홍문중 · 강석호 · 윤종필 · 김한표 · 김승희 · 이양수 · 이명수 의원 발의)(계속)
11. **고용보험법 일부개정법률안**(한정애 의원 대표발의)(한정애 · 강병원 · 강훈식 · 김경협 · 김영진 · 김종민 · 박용진 · 서영교 · 서형수 · 송옥주 · 신창현 · 이수혁 · 이용득 · 진선미 의원 발의)
12. **고용보험법 일부개정법률안**(대안)
13. **장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안**(박주민 의원 대표발의)(박주민 · 김해영 · 추혜선 · 윤소하 · 김정우 · 남인순 · 김경진 · 윤관석 · 전해숙 · 김두관 · 김상희 · 변재일 의원 발의)(계속)
14. **장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안**(임이자 의원 대표발의)(임이자 · 장석춘 · 문진국 · 홍문중 · 강석호 · 윤종필 · 金成泰 · 김한표 · 김승희 · 이양수 의원 발의)(계속)
15. **장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안**(문진국 의원 대표발의)(문진국 · 정우택 · 김현아 · 김성태 · 임이자 · 성일중 · 이종명 · 김세연 · 이정현 · 민경욱 · 김규환 의원 발의)(계속)

- 16. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정 법률안(대안)
- 17. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)(박광온·김두관·김해영·김영주·권칠승·이훈·오제세·문미옥·전혜숙·백혜련·김영진·이원욱·김부겸·민병두·김태년·김진표·김정우·김현미 의원 발의)(계속)
- 18. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(송석준 의원 대표발의)(송석준·김삼화·위성곤·정성호·김성태·이현재·김도읍·심재권·윤종필·조원진 의원 발의)(계속)
- 19. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김삼화 의원 대표발의)(김삼화·김경진·최경환(국)·김중로·채이배·이정미·문진국·김관영·김종희·신용현·남인순 의원 발의)(계속)
- 20. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(권미혁 의원 대표발의)(권미혁·남인순·박경미·박홍근·서형수·송옥주·신창현·윤후덕·이정미·이학영·한정애 의원 발의)(계속)
- 21. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이정미 의원 대표발의)(이정미·김종대·윤소하·심상정·추혜선·노회찬·권미혁·김영주·김종훈·김해영 의원 발의)(계속)
- 22. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용득 의원 대표발의)(이용득·유승희·이원욱·김종훈·신창현·한정애·안민석·이정미·김해영·민병두·문희상·안규백·서형수·김영호·조승래·박재호·주승용·이재정·표창원·김병기·송옥주·최운열·심기준·노웅래·설훈·김현권·소병훈·강병원 의원 발의)
- 23. 근로기준법 일부개정법률안(김관영 의원 대표발의)(김관영·김광수·김중로·이용주·이종걸·이춘석·장정숙·조배숙·주승용·채이배 의원 발의)(계속)
- 24. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(대안)

○위원장 **홍영표** 의사일정 제1항부터 제24항까지의 안건을 일괄하여 상정하도록 하겠습니다.

한정애 위원 나오셔서 소위원회 심사 결과를 보고해 주시기 바랍니다.

○소위원장대리 **한정애** 한정애 위원입니다.

지금부터 고용노동소위원회에서 심사한 고용노동부 소관 법률안에 대한 심사 결과를 보고드리겠습니다.

우리 소위원회는 9월 21일과 22일 정부 측 관계자를 출석시킨 가운데 대체토론 과정에서 여러 위원님들께서 제기하신 내용과 수석전문위원 검토보고 등을 중심으로 심사한 결과 총 20건의 안건을 다음과 같이 의결하였습니다.

먼저 남인순 의원, 한정애 의원, 김병욱 의원, 문희상 의원, 김민기 의원이 각각 대표발의한 5건의 근로기준법 일부개정법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하기로 하고 신창현 의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안의 내용 중 일부를 포함하여 통합 조정안 위원회(대안)을 제안하기로 하였습니다.

대안의 주요 내용을 말씀드리면 첫째, 근로기간 2년 미만인 근로자의 휴가권을 보장하기 위하여 최초 1년간의 근로에 대한 유급휴가를 다음해 유급휴가에서 빼는 규정을 삭제하고 1년 차에 11일, 2년 차에 15일의 유급휴가를 각각 받을 수 있도록 하였습니다.

둘째, 모성보호를 강화하고 저출산 문제를 해소하기 위하여 연차 유급휴가일수 산정 시 육아휴직으로 휴업한 기간을 출근한 것으로 보도록 명시하였습니다.

셋째, ‘임검’이라는 용어를 ‘현장조사’로 대체하고 국회 법정형정비자문위원회의 권고에 따라서 벌금액을 정역 1년당 1000만 원으로 조정하였습니다.

다음, 김삼화 의원, 이정미 의원, 임이자 의원, 강병원 의원, 한정애 의원이 각각 대표발의한 5건의 고용보험법 일부개정법률안은 본회의에 부의하지 아니하기로 하고 이를 통합 조정안 위원회(대안)을 제안하기로 하였습니다.

대안의 주요 내용을 말씀드리면 첫째, 국가가 육아휴직급여 및 출산전후휴가급여에 드는 비용의 100분의 30 이상을 일반회계에서 의무적으로 부담하도록 하여 고용보험기금 재정의 건전성과 모성보호에 대한 국가의 의무를 명확히 하였습니다.

둘째, 기간제근로자 및 파견근로자의 계약기간이 출산전후휴가기간 중 만료되는 경우에도 출산전후휴가급여를 지원받을 수 있도록 하여 모성보

호제도의 사각지대에 놓여 있는 비정규직 근로자들의 여건을 개선하였습니다.

다음, 김삼화 의원, 이정미 의원, 이용득 의원, 박광은 의원, 송석준 의원, 권미혁 의원이 각각 대표발의한 6건의 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안과 김관영 의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 본회의에 부의하지 아니하기로 하고 이를 통합 조정한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안 위원회(대안)을 제안하기로 하였습니다.

대안의 주요 내용을 말씀드리면 첫째, 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치 의무가 충분하지 못하여 직장 내 성희롱이 근절되지 못한다는 지적을 감안하여 직장 내 성희롱 발생 시 누구든지 사업주에게 신고할 수 있도록 하였고 사업주에게 피해근로자에 대한 보호 조치와 가해자에 대한 징계 조치 등을 의무화하도록 하였습니다.

둘째, 고객 등에 의한 성희롱이 발생한 경우 사업주는 근무장소 변경, 배치전환 등 피해근로자에 대한 보호 조치를 취하도록 의무화하여 고객에 의한 성희롱 피해를 입은 근로자도 직장 내 성희롱 피해근로자와 동일한 보호를 받을 수 있도록 하였습니다.

또한 난임치료를 받기 위한 휴가를 연 3일 부여하되 그중 1일을 유급으로 하고 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하지 못하도록 하여 모성보호와 저출산 해결 차원에서 반드시 필요한 난임근로자 보호를 강화하였습니다.

보다 자세한 내용은 배부해 드린 유인물을 참조하여 주시고 아무쪼록 저희 소위원회에서 심사보고한 대로 의결하여 주시기를 바랍니다.

감사합니다.

○위원장 **홍영표** 수고하셨습니다.

바쁘신 가운데에도 소위 활동을 위해서 애써 주신 소위원 여러분께 감사 말씀을 드립니다.

다음은 축조심사 생략 의결을 하도록 하겠습니다.

오늘 상정된 안건들은 소위 심사 과정에서 조문별로 충분한 검토가 이루어졌으므로 국회법 제 58조제5항의 규정에 따라 축조심사를 생략하고자 합니다.

위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

그러면 고용노동소위원회에서 심사보고한 내용과 관련하여 의견이 있으신 위원님 계시면 말씀해 주시기 바랍니다.

의견이 없으시면 의결에 들어가도록 하겠습니다.

의사일정 제1항부터 제5항까지의 법률안은 고용노동소위원회에서 심사보고한 바와 같이 본회의에 부의하지 않고 그 내용을 통합한 의사일정 제6항 근로기준법 일부개정법률안(대안)을 우리 위원회안으로 채택하고자 하는데 위원님 여러분의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

의사일정 제7항부터 제11항까지의 법률안은 고용노동소위원회에서 심사보고한 바와 같이 본회의에 부의하지 않고 그 내용을 통합한 의사일정 제12항 고용보험법 일부개정법률안(대안)을 우리 위원회안으로 채택하고자 하는데 위원님 여러분의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

의사일정 제13항부터 제15항까지의 법률안은 고용노동소위원회에서 심사보고한 바와 같이 본회의에 부의하지 않고 그 내용을 통합한 의사일정 제16항 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(대안)을 우리 위원회안으로 채택하고자 하는데 위원님 여러분의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

의사일정 제17항부터 제23항까지의 법률안은 고용노동소위원회에서 심사보고한 바와 같이 본회의에 부의하지 않고 그 내용을 통합한 의사일정 제24항 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(대안)을 우리 위원회안으로 채택하고자 하는데 위원님 여러분의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

이상으로 법률안 의결을 모두 마치도록 하겠습니다.

법률안의 체계 및 자구 수정은 위원장에게 위임하여 주시기 바랍니다.

이번에 저희가 고용노동소위에서 이렇게 법률안을 심사했습니다마는 이번에도 많은 법률들을

다루지 못했습니다. 여전히 지금 계류 중인 법안이 많고 특히 중요한 법안들이 아직 여야 간 합의가 이루어지지 않고 있는 것에 대해서 안타깝게 생각합니다. 또 소위원회에서는 어려우시더라도 최대한 시간을 잡아서 주요 법안들이 통과될 수 있도록 노력해 주실 것을 부탁드립니다.

다음은 법률안 통과와 관련하여 고용노동부장관의 인사말씀을 듣도록 하겠습니다.

고용노동부장관 나오셔서 인사말씀 해 주시기 바랍니다.

**○고용노동부장관 김영주** 존경하는 홍영표 위원장님 그리고 위원님 여러분!

바쁘신 일정 가운데서도 오늘 근로기준법 일부개정법률안 등 4개 법률안을 의결해 주셔서 대단히 감사합니다.

특히 고용노동소위에서 법률안을 세심하게 검토하고 합리적으로 보완해 주신 하태경 고용노동소위원장님과 위원님들께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

우선 근로기준법 일부개정법률안은 근속 1년 미만 노동자가 사용한 연차휴가를 다음 해 유급휴가에서 차감하는 규정을 삭제해 근속기간 1년 미만 노동자의 휴식권을 보장했습니다.

또한 연차 유급휴가일수 산정 시 육아휴직기간을 출근한 것으로 보도록 해서 육아휴직 후 업무에 복귀한 노동자도 연차휴가를 보장받을 수 있도록 하였습니다.

다음으로 고용보험법 일부개정법률안은 계약이 만료된 기간제와 파견노동자도 출산휴가급여를 전부 받을 수 있도록 하는 내용입니다.

한편 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 직장 내 성희롱이 발생한 경우 누구든지 그 사실을 사업주에게 신고할 수 있도록 하고 사업주에게 조사 의무, 근무장소 변경 등 피해노동자의 보호 조치 의무를 다하도록 하였습니다. 또한 난임 노동자에게 유급 1일을 포함해 3일의 휴가를 주도록 했습니다.

마지막으로 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안은 장애인 고용 우수 사업주가 공사·물품·용역계약에서 우대받을 수 있도록 하고 사업주에게 장애인 인식개선 교육을 의무화하는 한편 현재 2년마다 하도록 되어 있는 장애인 실태조사를 매년 1회 이상 실시하도록 했습니다.

이상의 4개 법률안 개정을 통해 노동자에게 휴식권을 보장하는 한편 저출산 문제 해결과 차별

없는 일자리 환경 조성에 큰 도움이 될 것으로 기대합니다.

고용노동부는 위원님들께서 오늘 의결해 주신 각 법률안이 차질 없이 시행될 수 있도록 정부 정책역량을 더욱 집중하겠습니다.

감사합니다.

**○위원장 홍영표** 수고하셨습니다.

고용노동부장관을 비롯한 관계 공무원 여러분께서는 오늘 처리된 법안의 입법취지가 국민 생활에 제대로 반영될 수 있도록 하위법령 정비와 관련 정책 수립 및 시행에 많은 노력을 기울여 주시기 바랍니다.

다음 안건은 국감계획서 및 증인 채택 순서입니다만 아직 여야 간의 논의가 필요해서 업무보고를 먼저 받고 오후에 진행하도록 하겠습니다.

**○이정미 위원** 위원장님, 국감증인 채택 관련해서 제가……

**○위원장 홍영표** 이정미 위원님, 의사진행발언 이시지요? 말씀하십시오.

**○이정미 위원** 제가 어제 국정감사 증인 채택 결과를 받아 봤습니다. 확정된 명단과 아직 미합의된 명단으로 분류돼서 이 내용을 받아 봤는데요, 저는 그렇습니다. 정의당뿐만 아니라 여기 계신 모든 위원님들이 이번 국정감사가 어느 해보다 굉장히 중요하고 특히나 지난 촛불시민들의 뜻을 제대로 받들어서 입법부가 자기 역할을 정말 충분히 해야 하는 그런 막중한 책임을 지고 이번 국정감사에 임하고 있다고 생각을 합니다.

그런데 교섭단체 간사들께서 국정감사 증인 채택 과정에 제가 제출한 주요 증인들에 대해서는 거의 대부분을 전부 다 배제시켰습니다. 미합의 명단에도 없습니다. 예를 들어서 지금 환경과피의 가장 중요한 핵심 중의 하나인 4대강 문제 해결 안 하실 겁니까? 그리고 지금 가슴기살균제 피해자들이 지난 정부에서 미진했던 부분들에 대해서 확실하게 매듭을 지어 달라고 정말 울부짖다시피 하십니까. SK케미칼 문제 해결 안 하실 겁니까?

노동 문제도 마찬가지입니다. 지금 파리바게뜨 문제에 대해서 여러 가지 감론을박이 있지만 그러면 이 문제에 대해서 어떤 것이 진실인지 아닌지 시시비비를 제대로 가려야 되는데 그거 해결 안 하실 겁니까?

뿐만 아닙니다. 넷마블 문제 관련해서도 지금 사장이 부사장으로 둔갑이 되어 있고 그리고 여

타의 지금 중요한 노동 사안에 대해서 제가 부르고 했던 핵심 증인들에 대해서 단 한 명도 명단에 포함돼 있지 않습니다. 도대체 비교섭단체 국회의원은 국정감사하지 말라는 얘기인지, 정의당은 이번에 국정감사에서 빠지라는 얘기인지, 저는 그렇게밖에 받아들여지지 않습니다.

도대체 교섭단체 간사들께서 어떤 이유로, 어떤 과정을 통해서 이런 판단을 하셨는지에 대한 해명이 필요하고 오늘 결정이 되지 않았다고 한다면 이 부분에 대한 정의당의 강력한 항의를 수용해서 재논의해 주실 것을 요청드립니다. 일단 오늘 이 자리에서 그 해명이 필요하다고 저는 생각합니다.

○**위원장 홍영표** 다른 위원님 안 계십니까?

제가 그러면 좀 증인에 대해서 말씀을 드리겠습니다. 매년 저희가 국감을 할 때마다 증인 문제를 가지고 간사님들이 논의하시는데 저희가 다뤄야 할 사안이 많고 또 관련된 증인들이 많다 보니까 좀 일부 누락될 수는 있다고 저는 생각합니다.

그런데 어제 간사님들 간에 증인에 대한 논의가 이뤄졌기 때문에 저는 내용을 잘 모르고 있다. 어제 어떤 증인을 놓고 간사협의가 진행되는가를 제가 점검하는 과정에서, 지금 여러분, 많은 국민들 특히 청년들을 중심으로 분노하고 있는 채용비리 문제가 있습니다. 특히 강원랜드 같은 경우에는 400명의 청탁자가 1000명 채용을 부탁했고 거기에는 현역 국회의원, 지역 시도의원, 언론사, 경찰, 상인회, 번영회, 정말 대한민국 채용비리 역사상 아마 가장 심각한 사안인데 아예 이것을 다루지도 않는 것에 대해서 제가 이것은 안 된다, 저희 환경노동위원회가 그간에도 청년들의 취업 문제 때문에 채용비리 문제에 대해서는 엄격한 기준을 가지고 노력해 왔습니다. 그런데 우리가 상상할 수 없는 정도의 이런 채용비리가 일어났는데도 우리 환경노동위원회에서 그 문제를 다루지도 않는다는 것은 저는 이해가 되지 않습니다.

그래서 제가 위원장이지만 직접 이 채용비리에 관련된 기관의 현황이라도 파악하기 위해서 증인 요청을 했습니다. 그랬는데, 특히 지금 규모도 가장 크고 또 우리 상상을 초월하는 여러 가지 비리가 있었던 강원랜드 같은 경우에는 증인 채택 협의가 이루어지지 않았는데 이것은 꼭 채택이 돼서 저희들이 현황이라도 제대로 파악을 하고

하는 것이 맞다고 생각을 합니다. 그래서 그 부분을 부탁을 드리고요.

여하튼 어려움이 있지만 위원님들이 요청하신 증인들은 국정감사에서 감사를 효율적으로 하기 위해서 필요한 사람들로 판단이 됩니다. 그래서 간사님들께서 최대한 좀 반영을 시켜 주실 것을 부탁을 드리겠습니다.

○**이정미 위원** 위원장님, 조금만 더 말씀드리겠습니다.

제가 아까 명단 얘기할 때 강원랜드도 말씀을 드리려고 했는데요. 강원랜드도 배제돼 있는 것이라든가, 그러니까 지금 모든 국민들의 관심이 굉장히 집중돼 있는 사안들이 있습니다. 강원랜드, 파riba게뜨 이런 핵심적인 문제들에 대해서는 증인조차 부를 수 없다면 국정감사에서 국민들의 가려운 속을 어떻게 누가 긁어 줄 것인지, 그래서 저는 왜 이게 채택 미합의도 아니고 아예 배제됐는지에 대해서 논의과정에 대한 설명을 듣고 싶습니다.

○**위원장 홍영표** 한정에 위원님 말씀하십시오.

○**한정에 위원** 존경하는 이정미 위원님께서 지적해 주신 게 충분히 타당한 지적이라고 생각이 되고요. 다만 저희가 10월 30일까지 뒤쪽을 쪽 보시면 계속 논의와 관련한 부분에 파riba게뜨 관련한 부분이 들어가 있습니다. 들어가 있고요, 지금 계속 논의 중이라는 말씀을 드리고.

저희가 사실 원칙 몇 가지를 간사 간에 세운 것이 있습니다. 예를 들어서 정부부처, 우리 환경노동위원회에 속하지 아니한 다른 부처의 공무원들을 불러야 할 때는 해당 부처의 실·국장을 부른다, 그다음에 어느 부처인지 산하기관이 우리에게 해당이 될 때는 산하기관장을 부른다고 하는 사전협의를 있었음을 말씀드립니다.

그래서 그 원칙하에 저희가 채용비리 관련한 지금 현재 문제가 되고 있는 한 5개 정도의 공공기관의 명단을 가지고, 사실 그 원칙에 따르면 다 해야 되지만 이런저런 이유가 있어서 시간적 여유가 있으니까 조금 더 논의를 하자고 하고 일단 2개 정도를 합의했는데 사실은 이 2개만 먼저 부른다고 하는 게 어찌 보면 채용과 관련된 문제를 제기하고 해결하기 위한 방안을 찾는 데 있어서는 적절하지 않을 수도 있을 것 같다는 생각이 듭니다.

위원장님께서 양해를 해 주신다고 하면 12일자로 합의돼 있는 이 명단을 채용비리와 관련된

것은 다른 3개, 우리가 추가적으로 하려고 하는 그것이 합의되는 시점에 맞추어서 부르는 것으로 오히려 조정을 할 필요가 있다는 생각이 들고요. 그 외에는 저희가 사실은 지금 명절이 지나고 난 뒤에 긴급하게 바로 실시되는 노동부와 환경부 그리고 17일 정도에 꼭 와야 되는 증인들 중에서 합의가 된 명단이 여기에 있습니다. 나머지는 그 이후에라도 우리가 지방청을 하거나 또는 유역환경청을 하거나 또는 노동부 본부 또 환경부 본부, 산하기관을 할 때 부를 수 있는 사람들은 최대한 부를 수 있도록 지속적으로 논의를 할 예정입니다.

그래서 지금 어떤 것은 계속 논의하고 어떤 것은 아직 미합의되어 있고 이렇게 해서 조금 정리가 안 된 것처럼 보인다고 생각하실 수도 있는데요. 워낙 많은 숫자의 사람들을 요청을 해 주셨고 그것이 또 위원님들이 원하는 날짜들이 조금씩 다릅니다. 그래서 만약에 동일한 기업을 원하는데 어떤 분은 좀 더 높은 상급자를 원하거나 어떤 분은 그렇지 않은 경우에는 낮은 관리책임에 있는 사람을 기준으로 해서 그러면 그렇게라도 부르자 합의가 가능하니, 이런 약간의 원칙이 하나는 있었고요.

그리고 앞서 부르느냐 뒤에 부르느냐와 관련해서는 위원님들이 신청해 주신 증인이 합의가 되지 않았던 것들을 감안해서 앞에 부르거나 또는 뒤로 조금 미루거나 하는 여러 가지 상황들을 조정하는 가운데에서 조금 미비했던 것 같습니다. 추가적으로 계속 논의를 해서 위원님들이 이번 국정감사를 충실하게 진행할 수 있도록 최대한 협의를 진행하도록 하겠습니다.

○이정미 위원 그러면 지금 나와 있는 합의·미합의 명단이라고 하는 것이 확정적인 것이 아니라 이것이 추가된다고 하는 것으로 해명을 제가 받도록 하겠습니다.

○한정애 위원 예, 그렇습니다.

○위원장 홍영표 서형수 위원님 의사진행발언해 주십시오.

○서형수 위원 지금 배포된 자료에는 수감기관 증인만 나와 있고 지금 논의하고 있는 자료는 배포가 안 돼 있거든요. 무슨 자료를 가지고 논의를 하고 있는 건지……

○위원장 홍영표 지금 배포를 하셨나요?

○서형수 위원 아니, 배포가 안 됐습니다, 지금.

○위원장 홍영표 지금 간사 간 협의 중이고 확

정되지 않아서 지금까지 논의된 것은 아마 개별적으로 저희 단체카톡방에, 환노위방에 올렸습니까? 그런 상태입니다.

○서형수 위원 환노위 카톡방이 있다고요?

○한정애 위원 공지를 하는 방을 통해서 아마 위원회에서 위원님들께……

○위원장 홍영표 공지하는 방이 있습니다, 공지하는.

○한정애 위원 일단 자료를 주시지요, 지금까지 합의된 것이라도.

○위원장 홍영표 그럼 일단 지금까지 정리된 그 자료를 드리십시오. 그 자료를 드리시고요, 저희가 필요하신 사항은 간사들에게 요청해 주시기 바랍니다. 그래서 오늘은 저희가 의결을 해야 12·13일 국정감사를 진행할 수 있기 때문에 오늘 오후에 의결하도록 하겠습니다.

강병원 위원님.

○강병원 위원 국정감사 증인 문제 가지고 작년에 한 번 이렇게 많은 위원님들의 의사진행발언이 있었던 걸로 기억을 하고 있습니다.

국정감사라는 게 국회의원들에게는 1년 동안 의정활동했던 것들을 수확하는 철이라고 할 수 있을 것 같습니다. 그러다 보니까 여기 계신 모든 위원님들 다 같은 마음입니다만 국정감사 준비하기 위해서 몇 달 동안 고생하지 않습니까? 어제 이상돈 위원님 환경부 업무보고 질의하실 때 보니까 그 현장들 몇 년 전에 찍었던 사진과 최근의 사진 비교하는 걸 보면서 환경문제에 대한 문제 제기를 하시기 위해서 몇 년에 걸쳐서 준비하셨다는 게 저는 느껴졌습니다.

국감도 마찬가지로 일 거라고 생각합니다. 모든 국회의원들이 그런 마음을 가지고서 국정감사를 준비를 합니다. 그리고 그 국정감사에 본인의 주장 그리고 본인이 하고자 하는 것의 책임성도 더 높이기 위해서 증인이나 참고인도 신청을 하는 것입니다.

그런데 이런 것들이, 몇 달 간에 걸쳐서 준비하고 있는 국회의원의 의정활동이 간사분들 간의 증인, 누구를 할 건지 말 건지 채택 문제 가지고 협의하는 과정에서 빠진다는 것은 몇 달 간에 걸쳐서 국정감사를 준비했던 한 국회의원에게는 엄청난 타격입니다. 왜 이런 일이 일어나는지, 작년에 문 제 제기했지만 있을 수 없는 문제라고 생각합니다. 왜 자꾸 간사들께서 마음대로 국회의원이 신청한 증인을 빼고 말고 하시는 겁니까?



몇 달에 걸쳐서 준비하는 건데 왜 그러시는 건지 전 이해할 수가 없습니다. 간사를 왜 돕니까? 위원회 운영의 효율성을 기하자는 것 아니에요? 왜 국회의원이 준비하고 있는 국정감사를 마음대로 못 하게 하시는 겁니까? 저는 문제가 있다고 생각합니다.

그래서 올해 같은 경우는 증인을 무분별하게 신청하는 것에 대해서 국회의장께서도 증인 신청한 사람들 실명제를 해 가지고 책임성을 강화하고자 고까지 보완책도 제시하지 않았습니까? 누가 이 증인 신청한다, 신청한 증인에 대해서는 그 위원이 책임을 져야지요. 불러다 놓고 질문 하나 안 하는 것은 그 위원의 무책임한 행위라고 생각합니다.

저는 몇 달에 걸쳐서 각각의 위원님들께서 국정감사를 준비했고 거기에 필요해서 증인을 신청했다고 하면 최대한 그 증인을 받아 주시는 게 맞지 않느냐 그리고 그게 간사분들의 역할 아닌가 싶습니다.

저도 CJ대한통운 같은 경우는 노조 활동하시는 분들 블랙리스트를 해 가지고 이분들에게 엄청난 피해를 주는 문제가 있습니다. 그래서 제가 작년에도 그랬고 많은 위원님들이 삼성 백혈병 직업병 문제에 관해서 문제를 제기했고 거기에 관해서 계속해서 권오현 삼성전자 대표이사에 대한 증인 신청을 했는데 여전히 안 받아들여졌습니다. 작년에도 안 받아들여졌고 올해도 누락됐다는 얘기를 들었습니다.

MBC 같은 경우는 어떻습니까? 부당노동행위로 지금 고용노동부에서 수사하고 검찰에서 체포영장까지 발부해서 본인 스스로 고용노동부에 가서 조사까지 받았던 사람입니다. 이런 부당노동행위에 대해서 김장겸 사장을 증인으로 신청했는데 이런 부분들이 제대로 합의가 안 된다는 것은 있을 수 없다고 생각합니다.

위원님들의 국정감사를 할 수 있는 권리를 보장해 주십시오. 간사분들께서 해 주셔야 될 일이 그런 일 아니겠습니까? 여러분들께서 위원들의 증인 신청에 대해서 전향적으로 받아 주실 것을 다시 한번 촉구드립니다.

이상입니다.

○**위원장 홍영표** 이용득 위원님 말씀하십시오.

○**이용득 위원** 강병원 위원님의 말씀에 전적으로 동의하면서, 여당의 한정에 간사께서 ‘지금 확정된 것이 아니라 계속 논의하겠다’ 이렇게 말씀

하셨는데 작년에도 보니까 계속 논의하겠다고 한 것이 계속 논의된 것이 별로 없고 거의 1차 간사들의 합의대로 되는 것 같았어요.

그래서 이번에는 정말 계속 논의하셔서 강병원 위원님이 말씀하신 위원들이 준비한 상황을 간사들이 적극 보호해 주는 간사협의를 부탁드립니다.

또 아까 홍영표 위원장님께서 말씀하셨는데 물론 이따 오후에 얘기하겠지만 강원랜드 같은 경우는, 작년에 ‘현대자동차 노조가 단협을 통해서 고용승계를 했다, 그래서 청년들이 무진장 분개하고 있다’ 이런 말을 하신 야당 위원님도 있어요. 그런데 진짜 강원랜드 같은 경우는 저희들이 했어야 되는데 홍영표 위원장께서 증인신청을 하셔서 ‘하도 거기는 어지러우니까 증인 채택을 통해서 현황 파악이라도 하도록 위원들이 도와 달라’고 했는데 정말 이것이야말로 청년들이 엄청나게 분개하고 있습니다.

그리고 지금 청와대에서도 이 부분에 대해서 자세하게 조사에 들어가는 것 같은데 만약에 국회에서는 다루지도 않았다고 한다면 모든 질타가 여야 구분할 것 없이 국회로 쏟아질 것 같습니다.

어쨌든 다시 말씀드리겠지만 수백 명이나 되는 채용비리가 있는 강원랜드 대표만큼은 이번에 분명히 확실하게 증인으로 채택되도록 여야가 합의해야 될 것 같습니다.

이상입니다.

○**위원장 홍영표** 신창현 위원님 말씀하십시오. 다음에 이상돈 위원님 말씀하십시오.

○**신창현 위원** 간사협의 과정에서 빠질 수 있다고 생각합니다. 그러나 기록은 남겨야 한다고 생각합니다. 간사협의 과정에서 빠졌거나 아니면 직책이 변경된 증인들은 반드시 상임위 전체회의 속기록에 남길 수 있도록 위원장님께서 운영해 주시기 바랍니다.

감사합니다.

○**위원장 홍영표** 이상돈 위원님 말씀하십시오.

○**이상돈 위원** 작년에 나왔던 사안이 아니고 금년에 굉장히 중요하게 사회적 주목이 집중된 것이 강원랜드 또 파리바게뜨 그리고 MBC 경영진에 대한 부당노동행위 그 세 건 같습니다.

만일에 국회 환노위가 이번에 이 세 건에 대해서 증인 한 명 부르지 못하고 국감을 끝낸다면 나는 그것은 있을 수 없다고 봅니다. 그래서 저는 간사협의라는 것이 사실상 합의가 안 되면 어렵기 때문에 간사협의를 모든 것을 맡기지 말고

오늘 여기에 위원님들이 다 계시니까 이 문제에 대해서 분명히 있어야 되겠다는 것에 대해서 한번 합의를 이루어 보시고 만일에 전체 합의가 안 되면 그야말로 합의에 준하는, 가부에 대해서 위원 한 분 한 분의 의사를 확인해서 위원회 전체의 뜻으로서 간사합의를 촉구하거나 이런 절차를 하면 좋겠습니다.

○**위원장 홍영표** 아무튼 저희들이 국감할 때 증인을 과다하게 신청해서 질문도 하지 않고 가는 경우들이 있기 때문에 그런 문제가 있었습니다. 그래서 이번 20대 국회에 들어와서는 증인을 신청한 위원들을 실명제로 하고 있습니다.

그렇기 때문에 증인에 대해서 과거와 같이 불러 놓고 질문도 하지 않는 문제가 있다면 그 해당 위원이 책임지게 되어 있습니다. 그래서 아마 위원님들이 아주 필요한 증인들만 요청한 것으로 알고 있습니다. 그렇기 때문에 가능하면 왜 국회에서 증인실명제를 도입했는가를 간사님들께서 꼭 감안해 주시고.

또 지금 이상돈 위원님이나 다른 위원님들이 말씀하셨듯이 저희들이 어느 증인에 대해서 채택하지 않으면 적어도 속기록에 남길 수 있도록, 신청한 위원님도 말씀하셨는데 이 증인은 어떠한 사유로 해서 채택되지 않았는지 정도는 저희에게 공개적으로 보고해 주셨으면 합니다. 그래야 되고요. 또 정 필요하면, 간사협회가 이루어지지 않으면 전체회의에서 좀 더 논의할 수 있는 방안도 찾아봤으면 합니다.

아무튼 간사님들께서 오진 중에 협의해 주시고 업무보고가 끝나면 그때 증인 채택하는 과정에서 다시 논의하도록 하겠습니다.

## 27. 업무보고

### 가. 고용노동부

(10시47분)

○**위원장 홍영표** 다음은 의사일정 제27항 업무보고의 건을 상정하도록 하겠습니다.

고용노동부장관 나오셔서 인사말씀과 함께 오늘 배석한 간부 및 산하기관장을 소개해 주시고 업무보고해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 김영주** 존경하는 홍영표 위원장님 그리고 환경노동위원회 위원님 여러분!

고용노동부장관으로 취임한 후 처음으로 고용노동정책 전반에 대해 업무보고를 드리게 되었습니다. 이번 업무보고를 통해 위원님들이 주시는

조언은 충실히 검토하여 앞으로의 정책에 반영토록 하겠습니다.

저는 지난 인사청문회 당시 노동행정을 현장 중심으로 혁신하겠다고 말씀드린 바 있습니다. 이를 실천하기 위해 취임 직후 근로감독관과의 간담회를 갖고 산적해 있는 노동현안 해결을 위한 근로감독행정 혁신을 천명하였습니다.

또한 전국 10개 도시에 현장노동청을 설치하고 직접 현장에 나가 개선이 필요한 노동행정에 대한 국민들의 목소리를 듣고 있습니다.

그러나 현장에서 들리는 노동현장 여건은 녹록지 않습니다. 일자리 문제 해결을 위해 전력을 다하고 있지만 아직까지 국민들이 체감하는 일자리 사정은 어렵습니다. 비정규직·하도급 노동자의 산업재해, 임금격차 등 노동시장의 구조적 문제도 여전합니다.

앞으로 고용노동부는 그간의 불합리한 제도와 관행을 개선하여 국민들이 노동행정의 변화를 체감토록 하는 데 전 역량을 집중할 것입니다.

우선 근로감독행정부터 근원적으로 혁신하겠습니다.

사후약방문식 감독이 아니라 노동법 위반에 대한 사전예방감독을 강화하겠습니다. 법 위반 사항이 확인될 경우에는 노사를 막론하고 엄정한 법 집행을 추진하겠습니다. 특히 검찰과도 긴밀히 협조하여 고의·반복적인 노동관계법 위반행위에 대해서는 엄벌하겠습니다. 이를 뒷받침하기 위해 근로감독행정의 전문화·과학화와 같은 자구노력에도 힘쓰고 근로감독관 충원, 조직개편 등 인프라 정비 노력도 강화하겠습니다.

산업재해를 획기적으로 감축하기 위한 노력도 강화할 계획입니다. 지난 8월 발표한 중대 산업재해 예방대책에 따라 원청의 산재예방 책임을 강화하는 법·제도 개선 등을 본격적으로 이행해 나가겠습니다.

내년부터 인상되는 최저임금의 현장 안착을 위한 노력도 강화하겠습니다. 일자리 안정자금 지원 사업이 내년 1월 1일부터 차질 없이 시행될 수 있도록 사전준비를 철저히 해 나가겠습니다.

둘째, 장시간 근로, 비정규직 문제 등 불합리한 법·제도·관행을 합리적으로 개편해 나가겠습니다.

우리나라의 세계 1위 자살률, 최하위권인 국민행복지수는 장시간 근로와 무관하지 않습니다. 맞벌이 부부는 잦은 야근에 치여 가정에서 서로

얼굴을 보기 힘듭니다. 장시간 근로 해소를 위해 근로시간을 1주 52시간으로 하는 근로기준법 개정이 조속히 이루어져야 하겠습니다.

특례업종 축소도 시급합니다. 위원님들의 많은 지원을 부탁드립니다. 그 밖에 민간기업과의 협력을 통해 일하는 방식과 문화를 바꾸기 위한 노력도 지속하겠습니다.

한편 공식 통계상 임금노동자의 32.8%에 달하는 약 644만 명이 비정규직입니다. 도급계약이 만료되면 바로 고용불안에 직면하는 하도급 업체 노동자 등을 감안하면 국민들이 체감하는 비정규직 규모는 훨씬 큼니다.

STX 사고 사례에서 보듯이 비정규직 문제는 고용불안만 초래하는 것이 아니라 생명까지도 위협하는 문제입니다.

이처럼 비정규직 문제는 시급히 해결되어야 하나 한 번에 해결하기 어려운 것도 사실입니다. 따라서 공공부문이 비정규직 문제 해결을 선도하고 민간부문의 마중물 역할을 하도록 하고 있습니다.

지난 7월 발표한 공공부문 비정규직 정규직 전환 가이드라인에 따라 후속조치를 착실히 이행하고 불가피하게 정규직 전환에서 제외된 부분에 대해서는 관계부처와 협업하여 처우개선 및 고용안정 노력을 강화하겠습니다.

민간부문의 경우 상시·지속, 생명·안전 업무는 정규직 채용 원칙을 확립하고 불합리한 차별 해소를 위한 차별시정제도를 전면 개편해 나가도록 하겠습니다.

마지막으로 현장 수요를 바탕으로 한 청년, 여성 등 핵심 정책 대상에 대한 맞춤형 일자리정책도 지속 추진해 나가겠습니다.

특히 이번 추경을 통해 신설·확대된 청년 3대 핵심과제인 구직촉진수당, 추가고용장려금, 청년내일채움공제사업의 집행도 꼼꼼히 챙기겠습니다.

여성 노동자가 마음 놓고 일할 수 있도록 임금, 승진 등에서의 유리천장 해소를 위해 노력하고 지역거점형 직장어린이집 확충 등 출산·육아 지원도 강화하겠습니다.

존경하는 위원장님 그리고 위원님 여러분!

노동현장을 둘러싼 여건이 복잡해지면서 어느 한 주체만의 노력으로는 산적한 노동현안을 해결할 수 없습니다. 고용노동정책이 국민들께 희망을 드릴 수 있도록 고용노동부 업무에 대한 위원

님들의 애정 어린 관심과 격려를 부탁드립니다. 앞으로 있을 법안과 예산심의 과정에서도 많은 지원을 부탁드립니다.

업무보고에 앞서 새로 부임한 고용노동부 간부를 소개하겠습니다.

박화진 기획조정실장입니다.

임서정 고용정책실장입니다.

안경덕 노동정책실장입니다.

박성희 노동시장정책관입니다.

김덕호 청년여성고용정책관입니다.

김경선 고령사회인력정책관입니다.

이수영 직업능력정책국장입니다.

김민석 노사협력정책관입니다.

김대환 국제협력관입니다.

나영돈 서울지방고용노동청장입니다.

정지원 부산지방고용노동청장입니다.

송문현 고용보험심사위원회 위원장입니다.

다음은 대통령 소속 경제사회발전노사정위원회 문성현 위원장입니다.

(간부 및 소속기관장 인사)

이상으로 소개를 마치고 위원님들께서 양해해 주신다면 기획조정실장이 주요 업무 추진계획을 보고드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○**위원장 홍영표** 수고하셨습니다.

기획조정실장 나오셔서 업무보고 하십시오.

○**고용노동부기획조정실장 박화진** 기획조정실장입니다.

고용노동부 주요 업무 계획을 보고드리겠습니다.

최근 동향, 주요 업무 계획 그리고 주요 현안, 정부 입법 계획 순으로 보고드리겠습니다.

먼저 첫 페이지, 최근 노동 동향입니다.

17월 8월 현재 고용률이 66.7%로 상승세이지만 취업자 증가폭이 그동안 유지돼 온 30만대에서 8월 현재 전년 대비해서 20만대로 축소되었습니다. 그래서 체감 일자리 사정은 어려운 상황이고 특히 청년실업률이 예전과 비슷한 9.4%대로 높은 수준을 계속 유지하고 있습니다.

다만 저희들이 분석하기에 8월 고용동향을 세부적으로 보면 상용근로자는 46만 명 정도 증가한 반면 기상여건 등의 요인 때문에 임시·일용직 근로자가 20만 명이나 오히려 감소한 데 기인한 것이 아닌가 이렇게 분석하고 있고 최근 중국 관광객 감소라든지 내수부진 이런 요인들까지 복

합적으로 작용하면 고용둔화세가 앞으로 어떻게 영향을 미칠지 저희들이 예의주시하고 있는 상황입니다.

그래서 지난번에 국회에서 의결해 주신 추경예산을 신속하게 집행해서 하반기에는 고용회복의 모멘텀을 마련해 보도록 노력할 예정입니다.

그다음 노사관계 동향입니다.

8월 현재 노사분규 건수나 근로손실일수는 전년에 비해 감소하는 등 지표상으로는 현장의 노사관계는 안정추세를 보이고 있습니다. 다만 일부 사업장에서는 파업이 지속되고 있습니다.

정책적인 과제가 되는 비정규직 문제나 근로시간 단축 문제, 특히 통상임금 문제를 둘러싸고 현장에 노사관계 갈등 요인이 잠복해 있다 그렇게 말씀드릴 수 있겠습니다.

산업재해로 인한 사고 사망자 수가 줄지 않고 여전히 증가하고 있습니다. 특히 문제가 되는 것은 사고 사망자 중에서 하청 노동자들의 비율이 지속적으로 증가해서 전체 사고 사망자 중에서 40% 이상을 점유하고 있습니다.

특히 건설이나 조선업 부문에 있어서 하청 노동자들의 비중이 높은 상황입니다. 그래서 저희들은 정책적으로는 노사갈등을 선제적으로 예방할 수 있도록 현장 지도 감독을 지속적으로 실시하고 산재 예방 분야에 있어서는 원청의 책임과 역할을 강화하는 방향으로 정책을 추진해 나가도록 할 예정입니다.

주요 업무 계획은 장관 취임 이후 강조하신 대로 현장 중심의 노동행정 실천을 최우선 과제로 추진하고 있고 그 외에 법·제도·관행을 합리적으로 개선하고 주무부처의 위상에 걸맞게 일자리 정책에 역량을 집중하면서 각 대상별로 맞춤형 고용지원 대책을 수립해서 시행하고 있습니다.

현장 중심의 노동행정 실천을 위해 우선 근로감독행정을 근본적으로 혁신해 나갈 예정입니다. 근로감독의 실효성 제고를 위해서 사전예방 중심으로 근로감독 프로세스를 개편하고 최저임금, 근로시간, 파견 문제 등 각 분야별로 전담감독관 내지 감독반을 편성해서 운영해 나갈 예정입니다. 그리고 감독 결과 확인된 위법사항에 대해서는 사법처리를 확행해 나가도록 할 계획입니다.

조금 전에 장관님께서 말씀하셨는데 근로감독의 역량 강화를 위해서 감독관의 채용, 직무교육 부분을 강화해 나가고 각종 IT 기술을 활용해서 근로감독 대상 사업장의 선정 등 업무 전반을 효

율화해 나갈 계획입니다.

그리고 근로감독관은 내년에 200명을 추경에 반영해서 충원을 진행 중인데 근로감독관 충원을 지속적으로 추진하고 이와 연계해서 근로감독관의 업무도 분장해 나갈 예정입니다.

현장노동청 관련해서는 장관님 취임 이후 노동행정에 관한 현장 의견 수렴을 목적으로 10개소의 현장노동청을 설치해서 9월 28일 내일까지 3주간 운영하고 있습니다. 그래서 현재 제안서 2400여 건, 현장상담 2600여 건 해서 5000여 건의 민원이 접수되어서 저희들이 신중하게 검토하고 있습니다.

임금체불과 관련해서 임금체불 예방 해결에 저희들의 역량을 집중할 예정입니다. 체불 발생을 예방하기 위해 정부합동단속반을 편성해서 운영하고 신용정보 등을 토대로 체불의 위험도가 높은 사업장에 대해서 선제적으로 감독을 실시하는 등 전방위적 감독을 시행할 예정입니다.

체불 사업주에 대한 책임을 확실히 묻기 위해서 미지불 임금에 대한 지연이자제, 상습 체불에 대한 징벌적인 손해배상 청구 이런 부분들에 대한 제도개선도 검토하고 있습니다. 체불 노동자 지원을 위해서 체당금 지원을 확대하고 지급기간도 단축하는 등 신속한 권리구제를 추진할 예정입니다.

산업재해 관련해서는 원청의 책임 강화를 위해서 제도개선을 추진하고 고위험 업무에 대해서는 사내도급을 금지하거나 제한하는 방안도 검토 중에 있습니다. MSDS 영업비밀 심사제도 도입, 각종 안전보건자료에 대한 공개범위를 확대해 나갈 계획입니다.

그다음에 산재보험과 관련해서는 오늘 법사위에서 상정 예정인데 출퇴근 재해 입법이 완료되면 내년도에 차질 없이 시행할 수 있도록 저희들이 준비해 나가도록 하겠습니다.

부당노동행위입니다.

노동기본권 보장을 위해서 현장감독을 강화하겠습니다. 부당노동행위 의심 사업장을 150개소로 확대해서 7월부터 집중 감독을 실시하고 현재 감독 결과에 따라서 입건해서 수사 진행 중인 사업장들이 있습니다. 부당노동행위는 수사가 어렵습니다만 저희들이 수사역량 제고를 위해서 매뉴얼을 마련하고 감독관에 대한 교육을 강화해 나가고 있습니다.

최저임금 안착을 위해서 범부처적으로 추진단

을 구성해서 일자리 안정자금 지원 사업이 차질 없이 시행될 수 있도록 준비하고 있습니다. 30인 미만 사업장 최저임금 120% 수준 이하를 원칙으로 해서 사각지대가 없도록 제도를 준비하겠습니다.

최저임금위원회에서는 산업범위 문제, 차등 적용 등 제도개편 방안을 논의하고 있습니다. 정부로서는 최저임금이 현장에 안착될 수 있도록 최저임금 준수율을 높이기 위한 집중 감독을 지속적으로 시행해 나가도록 하겠습니다.

노사관계 제도·관행의 합리적 개선 부분입니다.

근로시간 단축은 국회에 계류 중인 휴일 연장 근로 문제, 특례업종 축소 문제가 조기에 마무리될 수 있도록 저희들도 적극 노력하도록 하겠습니다. 포괄임금제에 관해서는 합리적으로 규제할 수 있는 가이드라인을 우선 마련해서 시행할 예정입니다.

근로시간 개선을 위해서는 휴가사용 촉진이나 정시퇴근 등 근로문화를 개선하는 부분도 여전히 중요한 과제입니다. 적극 추진하도록 하겠습니다.

비정규직 문제에서는 공공부문에서 정규직 전환 사례가 창출될 수 있도록 지난번 가이드라인 발표 이후에 특별실태조사를 전 기관에 시행하고 그 결과를 취합 중에 있습니다. 조금 늦어졌지만 10월 중에 로드맵을 마련해서 발표해서 시행하도록 하겠습니다.

그리고 상시·지속, 생명·안전 업무는 정규직 사용원칙을 명시하는 방향으로 제도화하는 방안을 추진하도록 하겠습니다. 하도급 문제, 차별 시정 문제에도 역량을 집중해 나가도록 하겠습니다.

노사정 사회적 대화가 복원될 수 있도록 저희들이 적극적으로 지원해 나가도록 하겠습니다. 공정하고 대등한 노사관계 형성 등을 목적으로 노사관계 법·제도 개선 방안을 우선 전문가들 중심으로 해서 개선 방향을 마련하고 여기에 대한 공감대를 확대해 나가도록 준비하겠습니다.

이를 토대로 해서 노동기본권과 관련된 ILO 핵심협약의 비준도 추진하고 추진을 위한 전략을 마련해서 시행하도록 하겠습니다.

일자리 정책에 역량을 집중하기 위해서 고용영향평가제도의 대상을 주요 제·개정 법령에까지 확대해 나갈 예정입니다.

재정 지원 일자리 사업에 대한 전반적인 효율

성을 높이기 위한 역할을 강화하고 고용안전망 확충을 위한 고용보험법 개정도 차질 없이 추진될 수 있도록 지원하겠습니다.

취업성공패키지 사업에 대해서는 성과 제고를 위해서 위탁사업비 지급 체계를 개편하고 평가지표도 임금수준, 근속기간 등 일자리의 질을 반영하는 방안을 강구하도록 하겠습니다.

직업능력개발 지원 부분입니다.

신기술 개발과 관련해서 특성화고 학과 개편, 고속련 일·학습 병행제를 확대해 나가는 방향으로 추진하겠습니다. 폴리텍도 매년 학과 신설하는 부분을 지속적으로 추진하고 특히 제4차 산업혁명 선도인력 양성 훈련도 확대 운영해 나가도록 하겠습니다.

평생직업능력 개발이 중요한 과제입니다. 그래서 시공간적인 제약을 해소하는 온라인 통합 플랫폼을 구축하도록 하겠습니다. 사각지대 해소를 위해서 취약계층에 대해서 비정규직 중소기업 근로자 외에 영세자영업자, 특고 종사자 등 고용보험 미가입자에 대한 훈련을 확충해 나가도록 하겠습니다.

15페이지입니다.

대상별 고용정책인데요.

청년에 대해서는 지난번 편성해 주신 청년구직 촉진수당, 성장 유망업종 중소기업에 대한 추가 고용장려금, 청년내일채움공제 사업의 확대 등이 차질 없이 집행될 수 있도록 홍보 등 여러 가지 노력을 강화해 나가도록 하겠습니다.

16페이지입니다.

블라인드 채용 확산은 공공부문을 중심으로 해서 민간부문에서는 자율적으로 확산될 수 있도록 노력하겠습니다.

여성의 차별 없는 일자리 구축을 위해서 적극적 고용개선조치 제도개선 적용 사업장을 확대하고 부진기업에 대해서는 성별 임금격차 개선의무까지 부과하는 방안을 추진토록 하겠습니다.

출산·육아 지원 사각지대 해소를 위해서 지역거점형 어린이집 확대, 육아휴직, 급여체계 개편 등을 추진토록 하겠습니다.

17페이지입니다.

장애인 관련해 가지고 장애인 고용효과 제고를 위한 고용장려금 인상, 수도권 지역에 있는 직업능력개발원 신축 등을 추진하도록 하겠습니다.

사업주의 장애인 고용과 관련된 인식 개선을 위한 교육을 의무화하는 방안도 추진하도록 하겠

습니다.

다음 페이지, 주요 현안에 대해서, 최근 언론 보도된 파riba게뜨 그리고 2대 지침 폐지 문제를 간단하게 보고드리겠습니다.

파riba게뜨는 지난 6월 불법파견 등 의혹이 제기되고 사회문제화됨에 따라서 저희들이 7월부터 파riba게뜨 본사와 협력업체 11개소 그리고 가맹점 등에 대한 감독을 실시하였습니다.

감독 결과 저희들은 본사인 파riba게뜨가 파견법상 사용사업주다, 근로자를 직접 지휘 감독하는 사용사업주로서 근로자를 고용해야 되는 책임이 있는 사업주라고 판단하게 되었습니다.

그 근거는 파riba게뜨가 가맹사업법상의 교육·훈련 범위에서 벗어나서 채용이나 임금, 승진 등 인사, 노무 전반에 대해서 일률적인 기준을 마련해서 시행하고 있고, 품질관리사를 통해서 출퇴근 관리 등 제빵사들의 업무를 지속적으로 지휘 감독하고 있다고 판단하였습니다.

이에 반해서 가맹점주나 협력업체는 사용사업주로 보기 힘들고, 협력업체는 근로자를 모집하고 임금을 지급하는 등 기본적인 관리만 한 것으로 파견법상 파견사업주에 해당한다고 판단하였습니다.

그래서 이 부분에 대해서는 불법파견 문제, 임금체불 문제가 해소될 수 있도록 시정 지시할 계획입니다.

20페이지, 2대 지침 보고드리겠습니다.

2대 지침은 정년 60세 의무화에 따른 임금체계 개편 지원, 임금피크제 도입 지원, 고용안정, 신규채용 확대 등을 유도한다는 명목으로 지난해 초 마련되었습니다.

다만 2015년도 9월 노사정 대타협 당시에 이 부분에 대해서는 정부가 일방적으로 시행하지 않고 노사와 충분히 협의하겠다고 약속된 바가 있으나 결과적으로 노사정 대타협 정신과 취지와는 달리 정부가 일방적으로 발표·시행함으로써 한국노총이 노사정에 불참하는 노정갈등을 초래한 바가 있고 현장에서 여러 가지 오남용 사례가 지적된 바 있습니다.

그래서 엇그저께 9월 25일 기관장회의에서 이 2대 지침의 폐지를 공식적으로 선언한 바가 있습니다. 그래서 정부 지침으로서의 가이드라인 역할은 사실상 의미를 상실하게 되었습니다.

다만 취업규칙 변경 등과 관련해 가지고는 2009년도에 이미 지침이 발표된 부분이 있기 때

문에 그 부분을 토대로 해서 지도할 수 있을 것 같습니다.

그리고 이 2대 지침의 폐지로 그동안 중단되어 왔던 노사정 대화가 조속히 복원될 수 있도록 지원할 예정입니다.

17년 정부 입법계획은 자료를 참고해 주시기 바랍니다.

이상으로 보고를 마치도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 **홍영표** 수고하셨습니다.

다음은 질의순서입니다.

질의는 국회법 제60조에 따라 일문일답 방식으로 하겠습니다.

질의시간은 7분으로 하도록 하겠습니다.

먼저 이용득 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이용득 **위원** 더불어민주당 이용득 위원입니다.

취임 후 첫 번째 업무보고 잘 들었습니다.

ILO 핵심협약을 비준하고 2대 지침을 폐지하는 등등 주요 핵심정책의 변화를 충분히 감지할 수 있었습니다.

최근 고용노동부가 파riba게뜨에 대한 불법파견을 판단하고 시정지시를 하겠다는 업무보고 잘 들었습니다.

그 전에는 MBC 특별근로감독을 단행하셨지요. 바로 지난 인사청문회에서 장관께서 직접 약속했던 불법파견을 근절하겠다, 그리고 부당노동행위에 대한 엄정한 법 집행을 하겠다 이런 약속을 이행하시는 것 같아서 노동계 출신 국회의원의 한 사람으로서 깊이 감사드립니다.

그러나 아직 갈 길이 멀다고 생각합니다. 그래서 한두 가지 문제를 말씀드리고 부탁 좀 하겠습니다.

PPT를 봐 주십시오.

(영상자료를 보며)

2013년 10월 14일, 저기 잘 안 나오는데 그 밑에 보면 “그전에는 우리가 바람이 빵 들어 가지고 ‘이거 불법파견이다, 가자’ 그랬는데” 하고 죽나옵니다. 이것은 그때 당시 노동부 직원의 녹취록이 있다는 것을 증명하는 겁니다.

뭐냐 하면 2013년도 삼성전자서비스 불법파견은 고용노동부에서 최종 판단 결과 ‘불법파견이 아니다’ 이렇게 결론을 내렸어요. 그리고 그때 당시 저걸 불법파견이 아니다라고 발표하는 것도 추석명절을 겸해서 언론이 명절특집이다 뭐다 이

럴 때 얼른 발표해 버리고 말았어요. 그런데 많은 국민들이 아직도 의혹을 가지고 있습니다.

그다음, 저기에 보면 2013년도 삼성전자서비스는 ‘불법파견이 아니다’라고 되어 있고, 2017년도 파riba게뜨는 똑같은 행정부처에서 거의 같은 유형의 사업장에 대해서 ‘불법파견이다’라고 판단하고 시정조치까지 합니다.

최근 조선일보 언론에 보면 ‘삼성전자서비스 판단에 비추어 봤을 때 이번 파riba게뜨도 불법파견이 아니다’ 언론보도가 그런 취지로 나왔어요, 제가 느끼기에는.

그런데 본 위원이 보기에는 파riba게뜨의 불법파견이 정확하게 판단하신 겁니다. 그래서 삼성전자서비스 2013년도 것도 다시 재조사가 필요합니다.

현재 노동부에서 비공개로 하고 있지요, 근로감독결과보고서. 영법비밀이 포함돼 있다고 해서 공개를 안 하는 겁니다. 그 부분 공개하셔야 되고요.

아까 전 화면에서 나왔던 녹취록의 사실 여부, 정확하게 파악하셔야 되고요. 거기에서 노동부 직원이 ‘윗선의 개입’이라고 그랬는데 윗선의 개입이 어느 정도인가 그 사실 여부를 정확하게 파악하셔야 될 겁니다.

그래서 이와 관련해서 종합적으로 장관님과 부처의 입장을 정리해서 저에게 보고해 주시기 바라겠습니다. 그렇게 하실 수 있지요?

○고용노동부장관 김영주 예, 그렇게 하겠습니다, 위원님.

○이용득 위원 다음 PPT.

저것은 장관님께서 2015년도에 쌍용자동차 관련해서 노노사 합의를 한 부분이지요. 김동만 전 한국노총위원장도 있고 김성태 자유한국당 의원님 사진도 있습니다.

그래서 이때 노노사 합의를 통해서 2017년 올해 상반기까지 전원 160명에 대해서 복직시키기로 합의가 되었는데 지금 합의가 안 되고 있어요. 그리고 오히려 최근 회사가 추가 복직계획 잠정중단을 쌍차지부에 통보했습니다. 그래서 그동안 희망을 가졌던 노동자들이 모두 청천벽력같은 이 통보에 낙심하고 있지요.

그런데 작년 중순부터 쌍차 사측에서도 우호적이고 또 쌍차 일부 조립라인에서는 60시간이 넘게 가동되고 있고 심야 특근도 명령하고 있고 그렇습니다. 그래서 결국 경영진의 결단에 의해서

2015년도의 노노사 합의를 이행할 수 있을 것 같다고 저는 판단됩니다.

그리고 이 부분에 대해서는 존경하는 홍영표 위원장께서도 많은 노력을 해 오신 것으로 알고 있습니다.

그래서 장관님께서서는 이런 측면들을 고려해서서.....

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

국회와 같이 쌍차 경영진이나 지부를 만나셔서 문제 해결을 하는 데 최선을 다해 주셨으면 합니다.

여기에 대해서 말씀해 주십시오.

○고용노동부장관 김영주 지금 위원님께서 말씀하신 대로 쌍차 해고자 문제가 법원에서도 복직 명령이 나왔는데 이행되지 않고 있어서 이에 대해서 굉장히 안타깝게 생각합니다.

그래서 저희 고용노동부에서는 필요한 사항을 적극 검토해서 노사가 현안 문제를 적극 해결할 수 있도록 하고, 아까 말씀하신 대로 해고자 165명 중에 31명만이 복직을 했습니다. 그래서 고용노동부에서는 이 부분에 대해서 법의 판결대로 복직할 수 있도록 최대한 노력을 하도록 하겠습니다.

○이용득 위원 감사합니다.

.....

○위원장 홍영표 수고하셨습니다.

다음은 하태경 위원 질의하십시오.

○河泰慶 위원 오늘 아침 언론을 보니까 대통령께서 소득주도성장뿐만 아니라 혁신주도성장 이 부분 계획을 빨리 내놓으라 이런 지침을 내리신 것 같더라고요. 그래서 저는 굉장히 잘 보셨다고 평가를 하고.

그런데 소득주도성장과 혁신주도성장이 보완제가 되는 부분도 있겠지만 각론으로 들어가면 충돌하는 부분도 있습니다.

그 내용 중의 하나가 최저임금 관련된 것인데, 장관께서는 청문회 때 최저임금 산입범위가 문제가 있다, 그래서 현재 연봉 4000만 원 월급쟁이도 최저임금법에 위반이 된다, 최저임금이 너무 범위가 좁다 그 말씀하신 것 맞지요?

○고용노동부장관 김영주 예.

○河泰慶 위원 그래서 산입범위를 확대해야 된다는 말씀을 하셨고, 제 기억에는 최저임금 중에

정기상여금이 빠져 있는데 정기상여금은 들어가야 된다 그런 취지로 말씀하신 것 같은데, 맞나요?

○**고용노동부장관 김영주** 정기상여금에 대해서는 그전에 최저임금 그 부분에 들어가야 된다 하는 부분을 제가 말씀드린 적이 있었습니다.

○**河泰慶 위원** 그렇지요.

○**고용노동부장관 김영주** 그러나 이런……

○**河泰慶 위원** 거기까지 하시고, 계속 제 질의를 할게요.

그러면 최저임금 중에 숙식비, 특히 외국인노동자 관련해서 역차별이 있다, 국내 노동자가. 그래서 숙식비도 포함되어야 한다는 주장이 있는데 거기에 대해서는 어떻게 생각하세요?

○**고용노동부장관 김영주** 현재 숙식비는 최저임금에 산입되어 있지 않습니다.

○**河泰慶 위원** 않은데, 그것을 포함시키는 문제에 있어서 입장이 어떠시냐고요.

○**고용노동부장관 김영주** 최저임금은 사실 최저임금위원회에서 하고 우리 법으로 최저임금을 정해야 하기 때문에 제가 이 자리에서 위원님께 말씀드리는 것은 적절치 않고요.

지금 최저임금이 인상됨으로 인해서 외국인노동자를 고용하고 있는 중소기업이나 소상공인들 이런 부분에 어려움이 있기 때문에 국회에서도 최저임금 산입법에 대해서는 논의하고 있는 것으로 알고 있습니다. 그래서 이에 대한 것을 함께 논의하는 방법……

○**河泰慶 위원** 산입범위의 노동부 입장을 묻는 건데 자꾸 피하시는데, 장관님 그러시면 안 되요. 소신 있게 하셔야지요.

정기상여금 말고 또 추가로 들어가야 될 부분 검토하신 것은 없어요?

○**고용노동부장관 김영주** 지금 예를 들면 최저임금 부분을 산입범위라든가 아니면 식대라든가, 현재 최저임금법에 보면 중식대나 교통비나 이런 부분이 포함이 안 돼 있거든요. 그런데 이 부분을 고치려면 법을 개정해야 되는 부분이고요.

○**河泰慶 위원** 그렇지요. 법 개정해야 되지요.

○**고용노동부장관 김영주** 법은 국회에서 해야 될 부분이니까……

○**河泰慶 위원** 알겠습니다.

그러면 그 부분은 검토를 했네요?

○**고용노동부장관 김영주** 예, 검토하고 있습니다.

○**河泰慶 위원** 아무튼 알겠습니다.

그리고 파리바게뜨 문제 제가 여쭙볼게요.

노동부 조치는 제가 확인을 했고요. 제 결론은 그렇습니다. 이게 문제는 있는 것 같아요, 파리바게뜨 자체 문제. 그런데 이것을 개선하는 방향으로 노동부가 조치를 한 것이 아니라 개악을 한 것 같다, 개악을 했다는 것입니다. 왜 그런지 제가 질의를 해 보겠습니다.

지금 노동부 조치는 파리바게뜨 본사에서 직접 고용을 해야 된다 그렇게 결론을 내리신 것이지요? 맞지요, 그렇지요?

○**고용노동부장관 김영주** 예, 그렇습니다.

○**河泰慶 위원** 그러니까 현재 직접고용된 직원보다, 그게 한 오천몇백 명 되는데 더 많은 직원이 직접고용이 되더라도, 그것도 팩트관계 맞지요? 사실관계는 맞지요?

○**고용노동부장관 김영주** 예.

○**河泰慶 위원** 그러면 봅시다. 지금 제빵기사가 본사에 직접고용이 돼 있어요. 그러면 이 제빵기사가 일할 터전은 어디입니까? 가맹점이지요?

○**고용노동부장관 김영주** 예, 가맹점입니다.

○**河泰慶 위원** 그렇지요?

그러면 본사는 파견업이 안 되잖아요, 그렇지요?

○**고용노동부장관 김영주** 예.

○**河泰慶 위원** 파견하면 안 되지요, 그렇지요?

○**고용노동부장관 김영주** 예.

○**河泰慶 위원** 파견하면 안 되면 대안이 뭐니까, 장관님?

○**고용노동부장관 김영주** 그런데 위원님, 지금 본사에서 대리점이나 점주들한테 파견하는 것도 파견법에 위반되지는 않습니다. 본사에서 지시를 받고 본사에서…… 예를 들면 한 사업장에만 있는 것이 정규직이 아니라 다양한 사업장에서도 본부의 지시를 받고 본부에 의해서 일을 한다면 그 부분들이 대리점에서 근무를 해도……

○**河泰慶 위원** 아니, 그러면 본사에 직접고용을 해서 가맹점에 파견해도 파견법 위반이 아니라고요?

○**고용노동부장관 김영주** 예, 위반이 아닙니다. 현재 그렇게 돼 있습니다.

○**河泰慶 위원** 아니라고 합시다.

두 번째로, 가맹점이 같은 공간에서 일을 하잖아요. 그러면 가맹점주가 제빵기사하고 커뮤니케이션해야 될 상황이 많이 발생하잖아요. 거기에



대해서 가맹점주가 이러저런 이야기를 하면 그것은 법 위반 아닙니까?

○고용노동부장관 김영주 그것도 예를 들면 구체적인 고용에 대한 문제, 임금에 대한 문제, 출퇴근에 대한 문제에 대해서는 파견법 위반입니다. 그러나 업무의 협의, 오늘의……

○河泰慶 위원 예를 들어 오늘 업무시간이, 손님이 많고 장사가 잘된다 그러면 이야기할 수 있고……

○고용노동부장관 김영주 빵을 더 만들자, 적게 하자 이런 협의는 지금 파견법에 저촉되지 않는 것으로……

○河泰慶 위원 아니면 가맹점주가……

○고용노동부장관 김영주 가맹점주가 그런 지시를 내려도 그 부분에 대해서는 충분히 업무를 할 수 있다 하는……

○河泰慶 위원 고용관계가 아닌데도 말입니까?

○고용노동부장관 김영주 예, 그렇습니다.

현재 그런 정도의…… 위원님이 얘기하시는 것이 준비를 해 왔습니다. 그래서 가맹점주가 제빵기사에 대해 생산량 증가나 연장근로를 요청하는 것만으로 파견법상……

○河泰慶 위원 그러면 임금이 늘어나야 될 것 아니에요? 제빵기사가 가맹점주한테 내 임금이 늘어나야 된다, 유급……

○고용노동부장관 김영주 아니지요. 근로시간에 한정돼 있을 때의 얘기입니다.

○河泰慶 위원 아니, 그러니까 시간을 더…… 매일매일 이렇게 일을 하는 것인데 우리 사회는 그 정도 융통성이야 있지요, 있어야 되고. 그런 융통성을 제한하잖아요. 그러니까 제 말은 이게 개선조치가 아니라는 거예요.

또 한 가지는, 제빵공정 확인하셨지요?

○고용노동부장관 김영주 예.

○河泰慶 위원 제빵공정이 갈수록 자동화돼 가고 반죽이 다 준비돼서 갑니다. 그러니까 제빵기사가 아주 기술이 높은 장인이 아니라 반죽이 다 된 것을 말 그대로 굽는 역할만 하는 거예요. 그리고 공정이 앞으로 더 과학화될 것이고 더 자동화될 거예요. 그렇잖아요? 그러면 지금처럼 업무에 일일이…… 그러니까 아르바이트생 쓰는 것처럼, 맥도널드 아르바이트생으로 다 되잖아요. 그렇잖아요?

업무의 내용 자체가 갈수록 단순화되고 분업화되는 것이 4차 산업혁명 시대인데 이런 시대의

추세에 지금 맞다고 봅니까? 그러면 다른 비슷한, 전부 다 정규고용으로 바꾸라고 하실 거예요? 시대 추세에 맞느냐 말이에요.

○고용노동부장관 김영주 위원님 말씀하신 대로 제가 제빵제과의 전문가는 아니라 하더라도 파리바게뜨 문제로 해서 제가 많은 분들을 만나 봤습니다. 제빵사들이 굉장히 고도의 전문화, 똑같은 내용의 재료를 갖고도 시간이라든가 아니면 양이라든가 여러 가지 부분에 대해서 제품이 나오는 것이 조금씩 다른 부분도 있기 때문에……

○河泰慶 위원 가장 중요한 반죽은 안 한다는 것 확인하셨지요?

○고용노동부장관 김영주 예, 반죽은 다 기계로 하고 있습니다.

○河泰慶 위원 그렇지요? 그러니까 반죽이 다 된 것을 굽는 거예요.

그리고 마지막으로……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

제일 좋은 해법은 제가 볼 때 파견법을 개정하는 거예요. 파견법이 다른 것이 아니잖아요. 32개 업종만 들어가 있잖아요. 제빵업을 파견법에 넣으면 기존의 구조로도 다 해피하잖아요.

그것은 왜 안 됩니까? 장관님 그 답변만 하십시오.

○고용노동부장관 김영주 저희가 파견법을 처음에 제정할 때 최소하게 그 사업장에서 어쩔 수 없이 파견업종을 쓸 수 있는 것을 가이드라인으로 해서 만든 것으로 알고 있습니다.

그리고 위원님께서 얘기하신 대로 저희가 파리바게뜨에 대해서 하루아침에 시정 지시나 이렇게 결과 발표한 것이 아니라는 것을 말씀드리고요.

○河泰慶 위원 장관님이 한 가지 놓치고 있는 부분이 지금 시대는 핵심기능만 본사가 가지고 다 협력으로 넘깁니다. 그게 시대의 트렌드이고 다 직접고용하는 것은 18세기, 19세기 기계식 노동할 때 이야기예요. 제빵도 똑같은 거예요. 다 협력업체한테 넘기는 것이 지금 선진사회로……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

……

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

가는 것인데 왜 자꾸 시대를 거꾸로 돌리려고 하느냐는 말씀이에요.

○고용노동부장관 김영주 위원님 말씀이 맞습니다. 그러나 저희 고용노동부에서는 현행 파견법 테두리 안에서 본사에서 협력업체를 놔두고 파견

법에 위반되는 지시나 명령이나 또 근무형태, 임금협상이라든가……

○**河泰慶** **위원** 현행 파견법이 악법이라는 것에 대해서 검토를 해 주세요.

○**고용노동부장관 김영주** 위원님들하고 한번 논의해 보도록 하겠습니다.

○**위원장 홍영표** 수고하셨습니다.

다음은 한정에 위원 질의하십시오.

○**한정애** **위원** 장관님 수고하십니다.

그제 2대 지침 폐기하셨는데 환영한다는 말씀을 드립니다. 사실 2대 지침 말고도 행정해석 이것이 노동부는 그냥 단순하게 행정해석 또는 지침이라고, 내부적으로 업무를 원활하게 수행하기 위해서 만들어진 지침이라고 합지만 노동부가 만든 행정해석이나 행정지침이라고 하는 것이 실제로는 예를 들어서 체불임금이나 아니냐를 판단할 때의 근거가 되기도 하기 때문에 그냥 단순하게 행정지침이나 해석으로만 존재하는 것이 아니라 거의 법규범과 같은 성격을 가지는 아주 중한 지침이기도 합니다.

그래서 잘못된 행정해석으로 인해서 노동시장이 교란되거나 단순하게 처리할 것을 복잡하게 만들어 버리는 효과가 지금까지 있었던 것들이 있습니다. 그래서 2대 지침 폐기 말고도 지금 지속되고 있는 여러 가지 행정해석이나 지침들이 있는데 전반적으로 한번 다 살펴봐 주시고요. 시대에 안 맞거나 법원의 판단으로 인해서 많이 바뀐 것에 대해서는 폐지하시거나 하는 것들을 지속적으로 해 주시기를 바란다는 말씀을 먼저 드리겠습니다.

MBC나 파riba게뜨를 보면 MBC 문제와 관련해서는 우리 정치권도 책임을 좀 인정해야 된다는 생각을 합니다. 저희가 19대 때 MBC 청문회 이런 것들을 통해서 계속 문제 제기를 했었고요. 당시 정치권에서 문제 제기하는 것을 노동부가 받아서 그 당시에 근로감독을 들어갔더라면 이렇게까지 일이 커졌겠는가라는 생각을 합니다.

그런 차원에서 지난 정권에서 노동부가 해야 되는 역할을 방기한 부분에 있어서 내부적으로 반성과 새로운 노동부로서의 자리를 잡기 위한 노력 이런 것들이 병행되어야 한다고 봅니다.

저는 파riba게뜨도 역시 마찬가지라고 봅니다. 파riba게뜨는 그전에 이미 2012년인가요? 아이스크림을 만드는 베스킨라빈스, 비알코리아가 음성

에 가지고 있는 서희산업이라고 하는 하도급 업체를 실질적으로는 업무를 지휘 감독하면서, 즉 다시 말해서 불법파견의 논쟁이 있었습니다만 노동부가 그 당시는 근로감독을 들어가지 않았습다. 파견이라고 하고 고소·고발이 진정됐음에도 불구하고 감독을 하지 아니하고 다만 그냥 노사간에 적절하게 알아서 비알코리아의 정규직 수준에 준하는 처우, 복지문제 해결이라고 하는, 자체적으로 해결이 됐다라고 하는 것으로 해서 그것을 종결시켜 버렸습니다.

그때 그렇게 종결이 되는 것은 종결되는 것대로, 그러나 이것이 불법파견인지 아닌지에 대해서 명확하게 판단을 했었다라면 파riba게뜨가 몇년이 지난 지금에 와서 또다시 이런 사단을 일으킬 수 있었을까, 파riba게뜨의 사태를 크게 만들어 온 것도 역시 노동부가 자기가 해야 되는 역할을 안 했기 때문에 벌어진 일일 수도 있다고 하는 점을 다시 한번 지적하고요. 노동부가 다시는 이런 일이 없도록 노동부의 역할이 무엇인지를 지속적으로 끊임없이 되새기면서 일을 해 주셨으면 한다는 말씀을 드리겠습니다.

보니까 차관님께서 브리핑을 따로 하셨더라고요, 파riba게뜨 건과 관련해서 기자간담회를.

○**고용노동부차관 이성기** 예, 그렇습니다.

○**한정애** **위원** 그래서 파riba게뜨가 불법파견이라고 해석을 내릴 수밖에 없었던 사유에 대해서 조금 자세하게 설명해 주시겠습니까?

○**고용노동부차관 이성기** 예, 시간이 조금 걸려도 양해해 주시기 바랍니다.

아까도 장관님께서 말씀하셨던 바처럼 파riba게뜨 본사가 제빵기사에 대해서 인사·노무 전반에 대해서 지휘명령을 한 것이 확인됐습니다. 그래서 일단 파riba게뜨 본사를 저희들이 사용사업주로 봤던 것이고요.

구체적인 내용을 살펴보면 이른바 채용에 있어서 입사지원자에 대한 교육평가를 파riba게뜨 본사가 직접 실시해서 점수를 매기고 그 점수를 협력업체에 통보하게 되면 통보받은 협력업체가 70점 이상인 경우에만 근로계약을 체결하도록 돼 있습니다. 그래서 채용에 확실하게 개입을 했었고요.

○**한정애** **위원** 채용 시 기준을 마련해서 아예 내려 줬다는 것이지요?

○**고용노동부차관 이성기** 예, 70점 이상인 자만 할 수 있도록 했었고요.

그다음에 근태관리 시스템을 직접 운영했는데 그 근태관리 시스템들도 협력업체도 아이디·비밀번호는 부여받는데 출퇴근이나 수정 등이 굉장히 제한적이었고 핵심적인 인력들은 파riba게뜨 본사에서 직접 운용을 했고요. 그래서 그로 인해서 제빵기사 출퇴근 시간이라든지 점포투입 현황이나 이런 근태관리를 다 했습니다.

그다음에 승진이나 임금책정에 있어서도 파riba게뜨가 평가를 함에 있어서 80%를 반영했고요. 본사의 평가가 80% 반영됐고, 협력업체의 평가가 근태라든지 일부 정량적 지표에 해당되는 20% 정도만 반영을 해서 승진을 결정하게 됐고 그런 부여된 직위에 따라 임금이 결정되는 구조로 돼 있었고요.

그다음에 교육에 있어서도 평가 미달자라든지 성희롱 예방교육, 연장근로 프로세스 교육 등 인사·노무와 관련돼 있는 부분에 대한 교육을 직접 실시했고요.

그다음에 평가 자체에 대해서도 제빵기사에 대해서 직접 평가를 했는데 이른바 파riba게뜨 본사의 QSV라는 품질관리팀이 정기적으로 가맹점을 방문해 가지고 제빵기사에 대한 품질, 위생 관련 사항이라든지 그다음에 고객에 대한 점주의 만족도 등등을 체크해서 직접 평가를 했습니다.

무엇보다도 아까 말씀드렸던 파riba게뜨 소속 품질관리사가 카톡 등을 통해서 제빵기사에게 생산이라든지 그다음에 제품 유통기한이나 착용 장갑까지 각종 보고를 하도록 했고요.

그다음에 기념일에 생산량을 늘려라 말라 등등, 그다음에 점포 청소를 어떻게 해라 등등까지 직접 지시한 정황들이 있었기 때문에 파riba게뜨 본사가 사용사업주라고 저희는 본 것입니다.

○**한정애 위원** 지금까지 말씀해 주신 것 중에서 가맹점법에 따라서 할 수 있는 범위라고 해야 되나요, 가맹점법에 따라서 예를 들어서 파riba게뜨 본사가 할 수 있는 범위에 해당되는 내용이 있습니까?

○**고용노동부차관 이성기** 저희가 그것을 빼고 말씀드렸고요. 가맹사업……

○**한정애 위원** 그것은 빼고 이것은 다 사용자 지휘관계에 해당되는 것이라는 말씀이신 것이지요?

○**고용노동부차관 이성기** 예, 가맹사업법에 따른 나름 품질관리라든지 조정·통제를 할 수 있는 부분 빼고 인사·노무 쪽, 즉 가맹사업법의

범위를 벗어나는 부분에 한해서 말씀을 드렸습니다.

○**한정애 위원** 알겠습니다.

○**위원장 홍영표** 한정애 위원 수고하셨습니다.

파riba게뜨는 여러분 잘 아시지만 SPC라고 우리나라에서 매출이 한 5조가 넘어갈 것입니다. 식품회사로서는 굉장히 성공한 회사고 돈을 이렇게 많이 버는데……

저도 오늘 이야기를 들어 보니까 고용노동부가 명백한 근거를 가지고 하는 것을 지금 파riba게뜨 측이나 이런 데서 정부가 뭘 잘못했다고 언론에다가 마치 아무 근거도 없이 정부가 이런 조치를 내린 것처럼 하는데 저는 정부가 왜 그렇게 소극적으로 대응하는지 모르겠어요.

그러니까 이런 내용을 정확하게 국민들에게 알려야 되는데, 제가 볼 때는 SPC라는 데가 정말 대기업이고, 식품업계에서는 대기업 중의 대기업입니다. 수익도 많이 나고. 그런데 인건비 줄이려고 이런 것을 하는 것에 대해서는 잘 알려 주는 것이 중요할 것 같습니다.

다음은 문진국 위원 질의하십시오.

○**문진국 위원** 장관님, 이번 정부의 최우선 과제는 일자리 창출이지요?

○**고용노동부장관 김영주** 예, 그렇습니다.

○**문진국 위원** 대통령께서는 일자리위원회를 설치하고 집무실에 상황판을 설치하여 매일 일자리 동향을 확인하고 있으며 고용노동부도 내년 일자리 예산으로 약 13조를 투입할 만큼 일자리 마련에 적극 나서고 있는데 이 중 핵심 사업이 바로 취업성공패키지입니다.

그런데 8월 기준 청년체감실업률은 IMF 이후 18년 만에 최고치를 기록했으며 구직단념자는 1년 전보다 6만 명이 늘어났습니다. 그래서 취업패가 올해로 9년째를 맞고 있는데 장관께서 환노위원장 재임 당시에도 많은 지적을 받은 것으로 알고 있습니다. 당시 어떤 문제점들이 지적되었고 그리고 그때보다 개선된 것 같은지 답변 바랍니다.

○**고용노동부장관 김영주** 특히 취업 문제하고 그중에 청년일자리 문제는 17·18·19대 계속 사회적 문제로 국회에서도 지적했고 정부에서도 준비했는데 정말 생각하는 것만큼 늘어나지 않은 것은 사실입니다.

그리고 위원님께서 지적하신 대로 대통령께서 일자리 대통령이 되시겠다고 말씀하셨는데 지난

8월이 역대 5년 중에 채용이 가장 낮다 이렇게 언론에 나온 바가 있습니다.

그래서 제가 8월 취업자 수에서 정확하게 뽑아 봤습니다. 그런데 저희가 고용안정성이 높은 상용근로자는 작년 8월에 비해서 46만 명이 증가했습니다. 그런데 8월 중에 임시일용직이 20만 명이 감소한 게 나타나 있습니다. 이게 계절 영향이 있었습니다. 금년 8월은 예년에 비해서 강수량이 한 3배 이상 높았고요, 그리고 작년 7월, 8월에는 중국에서 치맥 이렇게 해서 관광객들이 어마어마하게 많이 들어와서 당시에 일용직근로자들의 취업상태가 굉장히 좋았던 이런 계절적인 또 주변여건의 부분이 있었습니다.

그러나 위원님 말씀하신 대로 취성패 이런 부분이 지금 그걸로 인해서 취업성공률을 높이려고 노력하고 있는데 그게 잘 되지 않고 있는 것은 사실입니다.

○**문진국 위원** 그래서 바로 장관 취임 직후에 고용노동부는 추경으로 1100억 원을 증액시켜서 올해 취성패에 총 4400억 원을 투입했는데 취성패에 투입된 네 번째 추경 중 역대 가장 높은 증액입니다. 그런데 사업 내용은 청년구직촉진수당을 제외하면 달라진 것이 정말 없습니다.

그래서 추경 증액 과정에서도 부진한 실적 등으로 국회에서 많은 지적이 있었습니다. 그래서 사실상 구직자들도 취성패를 통한 효과를 체감하지 못하고 있는 게 실정입니다.

그래서 사업 내용에 대한 깊은 고민이 없이 예산만 증액한다고 취업률이 올라가겠습니까? 그래서 장관님이 말씀하신 대로 이거야말로 정말 탁상행정이 아닌가 하는데 어떻게 생각하세요?

○**고용노동부장관 김영주** 위원님 말씀대로 취성패를 통한 취업률이 올라가고 있지 않은 것은 사실입니다. 지금 현재 고용노동부에서 갖고 있는 정책이 많이 뒤떨어진 것도 사실입니다.

제가 얼마 전에 현장 노동청을 방문했다가 원주의 군부대에 방문해서 제대하고 바로 6개월 미만에 취업을 해야 될 청년들하고 의논을 했는데 취업준비에 대한 교육, 훈련, 여러 가지 홍보가 부족하다 이런 제안을 받았습니다.

그래서 지금 위원님 말씀하신 대로 정부에서 준 추경을 저희가 10·11·12월에 가급적 이 부분을 다 예산을 활용해서 청년구직촉진수당을 현실화할 수 있도록 최대한 노력을 하고요, 신속한 재취업을 위한 교육프로그램이나 아니면 고용노

동부에서 지금 정책을 준비하고 있는 부분에 최선의 노력을 다하도록 하겠습니다.

○**문진국 위원** 그래서 고용노동부는 100대 국정과제 중의 하나로 총 681억 원을 들여 청년구직촉진수당을 신설하여 추진하고 있습니다. 7월부터 3단계 참여자 9만 5000여 명에게 30만 원씩 3개월간 총 90만 원을 지급하고 있는데 문제는 이미 서울을 비롯한 지자체에서 유사한 서비스를 실시하고 있을 뿐만 아니라 이로 인한 부작용도 나타나고 있는 점입니다.

최근 언론보도에 따르면 대전시의 청년취업희망카드 경우 정부의 취업수당과 중복으로 지급된 사례가 있었고 성남의 성남사랑상품권이 중고거래사이트에서 매매되고 있는데 본 위원도 인터넷을 통해 직접 확인한 사항입니다. 또한 서울시의 청년수당은 본래의 취지와 다르게 유흥업소에도 사용되고 있습니다.

제가 말씀드린 것은 일부의 사례인데 고용노동부는 수당 지원으로 인한 부작용이나 중복지급에 대해서 얼마나 파악하고 계십니까?

○**고용노동부장관 김영주** 언론에도 난 바가 있고요 서울시하고 정부가 중복적으로 이 부분에 대해서 진작 지적한 바가 있습니다.

그래서 저희가 중복수혜 방지하려고 서울시하고 경기도에 수급자에 대한 정보교환을 하고 있습니다, 등록제를 실시해서요. 그래서 중복신청이, 말씀하신 대로 1440명이 경기도나 서울시하고 고용노동부에서 중복적으로 혜택을 받은 걸 알고 있습니다. 그래서 그 이후로는 하나의 사업에만 할 수 있도록 하고 있고요.

위원님이 말씀하신 대로 부작용을 없애기 위해서 청년들이 제출한 기업면접 그리고 입사원서, 학원수강 이런 것을 꼼꼼히 챙겨서 직접 유흥업소라든가 상품권이라든가 이런 데 흘러 나가지 않도록 최대한 감독도 하고 있고 그 뒤에 많이 줄어들고 있습니다.

○**문진국 위원** 그래서 고용촉진수당도 이처럼 악용될 우려가 큰데 고용노동부는 중복수혜 방지를 위해 대상자들에게 일모아 시스템에 자발적으로 지원 사실 입력을 권유하는 것이 사실상의 대책이라고 합니다.

장관님, 이것만으로 예방이 되겠습니까? 이것만 답변해 주세요.

○**고용노동부장관 김영주** 그렇지 않습니다. 우리가 감독·감시만 해서 예방될 수가 없습니다.

그래서 유사수당을 방지하는 걸로 지방정부하고 일모아 시스템이라는 걸 의무적으로 입력을 하는데 자치단체 합동평가에 이걸 반영하도록 행안부하고 지금 논의 중에 있습니다.

그래서 이중으로 받아서 적발될 때는 지자체에 감점을 하도록 하고 위원님이 얘기한 대로 중복 수혜 방지에 우선 가장 초점을 맞추고 그리고 이 금액을 가지고 취업을 위한 교육이나 이런 쪽에 쓸 수 있도록 지금 저희가 행안부하고 논의하고 있다고 말씀드리겠습니다.

○**문진국 위원** 그래서 본 위원은 청년구직촉진수당 사업 자체와 대책이 전형적인 전시행정이라고밖에 생각이 안 드는데 열심히 준비해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 김영주** 예, 그렇게 하도록 하겠습니다.

○**위원장 홍영표** 문진국 위원 수고하셨습니다.

다음은 강병원 위원 질의하십시오.

○**강병원 위원** 장관님, 인사청문 후보자 시절에 이 자리에서 본 위원이 MBC 부당노동행위에 대해서 어떻게 하실 거냐라고 여쭙았는데 아주 단호한 입장을 표현해 주셨습니다.

지금 MBC 부당노동행위에 대해서 조사를 다 하셨나요?

○**고용노동부장관 김영주** 아직 조사 마무리에 있습니다. 사장이 늦게 나와서 거기에 대한 보완을 하고 있느라고…… 지금 거의 마무리 단계에 있습니다.

○**강병원 위원** 그래요?

○**고용노동부장관 김영주** 그런데 김장겸 사장님께서 늦게 나오셨습니다.

○**강병원 위원** MBC 김장겸 사장이 소환을 다섯 번을 했는데도 불응해서 체포영장을 발부했었지요?

○**고용노동부장관 김영주** 예, 그렇습니다.

○**강병원 위원** 그런데 자유한국당의 홍준표 대표가 전례가 없는 일이다, 노동관계법 위반으로 근로감독관이 신청하고 체포영장이 발부된 게 전례가 없다고 했는데 그게 사실입니까?

○**고용노동부장관 김영주** 아닙니다.

저희가 지금 자료를 찾아보도록 하는데요 작년에도 체포영장…… 금년에도 몇 번의 소환을 했는데 오지 않을 경우에는 검찰에 체포영장을 발부받아서 같이 한 게 있습니다. 그래서 2016년도만 해도 1389건이 있었고요 금년만 해도 874건이

있었습니다.

○**강병원 위원** 그렇다면 자유한국당의 홍준표 대표가 완전히 잘못 알고 엉뚱한 소리를 했다는 얘기네요?

○**고용노동부장관 김영주** 파악을 안 해 보신 걸로 알고 있습니다.

○**강병원 위원** 대답하시기 곤란하신 것은 알겠습니다.

그러면 최근까지 김장겸 사장을 소환해서 조사 하셨잖아요?

○**고용노동부장관 김영주** 예, 그렇습니다.

○**강병원 위원** 그런데 장관님께서도 그 당시에 MBC의 부당노동행위가 있었다라고 확신하시면서 답변하셨는데 어떤 부당노동행위가 현재까지 조사결과 확인됐습니까?

○**고용노동부장관 김영주** 구체적인 부분에 대해서 말씀드리겠습니다. 저희가 그동안의 내용은 갖고 있는데요 이 부분을 구체적으로 이 자리에서 말씀드리는 것은 적절치 않고요. 저희가 검찰에 나중에 송치하게 되면 이런 내용까지 검찰에 다 함께 송치할 생각입니다. 그때……

○**강병원 위원** 좋습니다.

주요 업무 추진계획 보면 8페이지에 주요 사업장 7월 근로감독 진행상황이 나와 있습니다. ‘00방송’이라고 그랬는데 ‘00방송’은 이것 보시면 다 MBC 방송인지 알겠어요, 그렇지요?

○**고용노동부장관 김영주** 예, 그렇습니다.

○**강병원 위원** 여기에 보면 특별근로감독을 실시하셨고 PD 등 조합원에 대해 업무와 무관한 지시(주차관리) 등 부당노동행위 위반혐의를 확인했다고 하셨지 않습니까? 또 어떤 게 있었습니까?

○**고용노동부장관 김영주** 위원님이 궁금하신 사항이니까 제가 나중에 따로 위원님 방에 가서 위원님께 보고드리도록 하겠습니다.

○**강병원 위원** 제가 이걸 장관님께 여쭙 보는 것은요 장관님께서 이 부분에 대해서 인사청문회 과정에서 굉장히 강한 의지로 말씀하셨는데……

○**고용노동부장관 김영주** 그렇습니다.

○**강병원 위원** 왜 이렇게 수사를 질질질 끌고 있는지 이해할 수가 없습니다.

○**고용노동부장관 김영주** 김장겸 사장이 제가 청문회 끝나고도 거의 한 20일 넘도록 출두를 안 했던 문제가 있고요. 지난 청문회에서 MBC 문제만큼은…… 제가 청문회 과정에서 내용을 보고

를 받았습니다. 공공성에 대한, 방송에 대한, 국민들에게 굉장히 큰 영향을 미치고 있기 때문에 부당노동행위에 대해서는 확신을 갖고 있고 자료를 갖고 있기 때문에 법과 원칙에 따라 엄중하게 하겠다는 말씀을 드렸는데…… 조사가 거의 마무리 단계에 있습니다, 위원님.

그래서 이 부분을 검찰에 가면 또 수사나 여러 가지 부분에 저희가 그런 어려움이 있다는 걸 위원님께서 이해해 주시고 위원님께 보고드리도록 하겠습니다.

**○강병원 위원** MBC와 KBS가 9월 4일 동시파업을 해서 자그마치 5000명이 넘는 분들이 지금 파업에 참여하고 있습니다. 언제까지 이분들을 공영방송을 되돌려 달라고, 김장겸 물러나라고, 고대영 물러나라고 파업하면서 길거리에 내몰아야 되는지 우리가 생각해 봐야 됩니다.

이분들이 추석연휴 기간에도 길거리에 나앉아서 공영방송 되돌리는 파업을 하시게끔 해야겠습니까? 장관님께서 의지를 가지고 강력하게 이 문제에 관해서 빨리 매듭을 지으셔야 되지 않을까?

**○고용노동부장관 김영주** 저희도 거의 마무리 단계라는 걸 말씀을 드리고 조만간 위원님들께서 그 내용을 아시게 될 거라 생각합니다.

**○강병원 위원** 잘해 주시기 바라겠습니다.

고용노동부가 근로시간과 관련해서 휴일근로는 연장근로에 포함되지 않는다고 행정해석을 해서 유지하고 있지 않습니까? 장관님께서 휴일근로는 연장근로에 포함되지 않는다는 행정해석에 대해서 어떻게 생각하십니까?

**○고용노동부장관 김영주** 그동안 관행적으로 이 부분을, 행정해석을 통해서 있는 부분에 제가 개인적인 부분을 여기서 말씀드리기는 조금 그렇고요. 위원님께서 양해해 주신다면 지금 국회에서 논의되고 있기 때문에 국회 논의를 저희가 지켜보면서 고용노동부 입장을 말씀드리겠습니다.

**○강병원 위원** 됐습니다.

대통령께서 잘못된 행정해석을 폐기해야 된다고 말씀하신 걸로 알고 있는데 장관께서는 대통령 생각과 다르십니까?

**○고용노동부장관 김영주** 행정해석을 폐기하면 바로 그 익일부터 시행해야 되는 그런 부분이 있습니다. 그런데……

**○강병원 위원** 맞습니다. 그러니까 제가 여쭙보는 거예요.

폐기할지 근로기준법을 바꿀지는 다 차후의 문제이고 휴일근로는 연장근로에 포함되지 않는다는 고용노동부의 행정해석에 대해서 장관께서는 어떻게 생각하십니까?

**○고용노동부장관 김영주** 그게 참……

**○강병원 위원** 곤란하세요?

**○고용노동부장관 김영주** 위원님 어려운 질문 주셨는데요……

**○강병원 위원** 대통령하고 생각이 다르십니까?

**○고용노동부장관 김영주** 저는 그렇게 생각합니다. 국회에서 최대한 여야 합의를 해서 논의하고……

**○강병원 위원** 안 되기 때문에 드리는 말씀이에요.

**○고용노동부장관 김영주** 저는 논의해 주실 걸 당부드리고요, 논의가 정 안 되면 그때 우리가 행정해석을 폐기하는 것도 아주 신중하게 검토하도록 하겠다는 말씀을 드리겠습니다.

**○강병원 위원** 언제까지 논의가 마무리 안 되면 행정해석 폐기하시겠습니까? 20대 국회 끝날 때까지요? 그때까지 안 될 수 있습니다.

**○고용노동부장관 김영주** 그렇지는 않습니다.

**○강병원 위원** 언제까지 기다리시겠어요?

**○고용노동부장관 김영주** 저희가 최대한…… 지금 여소야대이고 우리가 또 이것 말고도 최저임금도 해결해야 되고 근로시간을 단축해야 되고 노동현안이 많은 부분이 있기 때문에 위원님께서, 이 부분도 여야가 충분히 협의해 주시기를 당부드리고 함께 의논해서 행정해석하는 부분도 함께 논의하도록 하겠습니다, 위원님.

**○강병원 위원** 1분만 더 주십시오.

장관님, 이게 쉽지가 않습니다. 노동법안소위에서 이 문제 가지고서 수많은 얘기들이 오고 갑니다.

저는 고용노동부의 1주에 68시간까지 장시간 노동을 할 수 있다는 행정해석이 근로기준법을 넘어선 위법한 행정해석이라고 생각하는 사람입니다. 그럼에도 불구하고 장관님과 같은 생각으로 상임위에서 논의를 통해서 근로기준법 개정하는 것에 저는 동의하고 논의에 참여했습니다. 하지만 합의점이 찾아지지 않습니다.

결국 그렇다 그러면 저처럼 여기에 대해서 정말 맞지 않다고 해서 국회의원으로서의 양심을 약간 저버린 사람 같은 경우도 너무나 억울하게 많습니다. 이게 안 될 수 있다고 생각하기 때

문에 장관님께 여쭙어보는 겁니다.

○**고용노동부장관 김영주** 위원님 말씀하신 대로 우리나라 장시간 근로시간은 정말 OECD 선진국에 걸맞지 않은 건 틀림없습니다. 그리고 이런 장시간으로 인해서 우리나라의 행복지수가 전 세계 최하위이고 자살률, 저출산 모든 게 근로시간에 연결되어 있는 건 저도 충분히 알고 있습니다.

그래서 지금 위원님들 간에 특례업종도 폐지하는 게 거의 합의된 걸로 제가 알고 있고, 근로시간에 대해서 논의해 주시고 위원님들과 이 부분에 대해서 행정해석 문제도 충분히, 저희도 그 현실성 너무 잘 알고 있습니다. 그 문제 함께 의논하도록 하겠습니다.

○**강병원 위원** 이상입니다.

○**위원장 홍영표** 수고하셨습니다.

강병원 위원님 질의하셨는데 MBC 문제는요 아마 헌법에 노동삼권 그리고 노동삼권을 보장하는 노동조합법을 비롯한 여러 관계법이 있습니다. 그중에서 MBC에 문제가 되는 것은 노동조합법상의 부당노동행위에 대한 것입니다.

그런데도 MBC 김장겸 사장 같은 경우에는 아주 법을 조롱하고 있습니다. 법을 조롱하고 마치 이것이 무슨 정치적인 배경이 있는 것처럼 또 자기가 마치 무슨 공정방송의 순교자인 것처럼 이렇게 매일매일 언론에다가 하고 있는데, 부당노동행위가 조합원들에 의해서 일부 알려지기는 했지만 아직도 노동조합 활동을 했다는 이유로 하나로 PD를 주차요원으로 보낸다든지 이런 것은 있을 수가 없습니다.

MBC의 부당노동행위는 아마 이 법이 생긴 이래 가장 악질적인 부당노동행위입니다. 이것을 우리가 제대로 처리 못 한다는 것은 있을 수 없다고 보고요. 최대한 이 상황을 빨리 종식시켜야 된다 그것을 다시 한번 강조드리고 싶습니다.

그렇기 때문에 김장겸 사장은 지난번에도 저희가 청문회를 했는데 하여튼 여러 가지, 국회에 나오지 않고 국회의 모든 법도 아주 무시합니다. 그래서 저도 정말 이번 국감에서는 증인 채택을 반드시 해서 어떤 생각에서 법이고 뭐고 없이 저렇게 무법천지로 행동하는지, 발언하는지 그걸 묻고 싶습니다.

다음은 김삼화 위원 질의해 주십시오.

○**김삼화 위원** 장관님, 최저임금과 관련해서 앞에서 일부 위원님들도 질의하셨는데 저도 여쭙어

보겠습니다.

최저임금과 관련해서 우려하는 목소리가 여기저기에서 많이 나오고 있지 않습니까? 장관님도 잘 알고 계실 텐데 비단 경영계에서만 이런 우려의 목소리가 있는 것은 아닌 것 같습니다.

(영상자료를 보며)

얼마 전에 한국노동연구원에서 발표한 2017 노사관계 국민의식 조사 자료입니다.

보신 적 있으십니까?

○**고용노동부장관 김영주** 예, 봤습니다.

○**김삼화 위원** 국민 1000명을 대상으로 현 정부의 노동정책 13가지에 대해서 지지도를 5단계 척도로 수치화한 겁니다. 그런데 13개 노동정책 중에서 최저임금을 2020년까지 1만 원으로 인상하는 정책에 대한 지지도가 3.6으로 가장 낮은 걸로 나와 있습니다.

연구원은 이에 대해서 최저임금이 시간당 1만 원으로 인상되면 모든 사업장이 이를 충분히 지불할 만한 능력이 있느냐에 대한 우려, 정부가 최저임금 인상분의 일부를 지원하기 위해서 3조 원의 예산을 투입하겠다고 했는데 이것이 한시적·일시적이라는 것에 대한 우려가 반영됐다 이렇게 설명하고 있는데요.

시급 7530원이 내년도 최저임금으로 된 것에 대해서 법적 절차는 이미 결정돼서 고시된 것 아니겠습니까? 그런데 이와 관련해서 정부가 30인 미만 사업장에 대해서 3조 원, 거의 2조 9708억 원의 예산을 재정지원을 하겠다 이렇게 아까 보고했는데 이 부분에 대해서는 아직 국회 예산심의 통과한 것은 아니기 때문에 절차적 정당성은 확보하지 못하고 있는 상태라고 보여집니다.

지난 대선 당시에 대선후보들이 최저임금 1만 원 실현을 공약한 것과 관련해서 최저임금 인상의 필요성에 대해서는 어느 정도 국민적인 공감대가 형성되었다고 할 수도 있겠지만 엄연히 이것이 2020년이나 또 2022년이나 하는 달성 시기에 대해서도 다르고 또 최저임금 인상에 대한 인건비 부담을 세금으로 조성된 정부 예산으로 지원하겠다 하는 것에 대해서는 국민적인 동의가 이루어졌다고 보기는 어려운 것 아니겠습니까?

○**고용노동부장관 김영주** 예, 그렇습니다.

○**김삼화 위원** 더군다나 재정지원에 대해서 국민적 동의가 이루어지더라도 언제까지 국가가 이걸 보전해 줄 수 있겠습니까? 이 부분에 대해서 가장 많은 우려가 있는 것으로 보여지는데 내후

년에 최저임금이 그 평균을 웃돌면 그 이상 인상분에 대해서는 또 어떻게 하실 겁니까?

○**고용노동부장관 김영주** 위원님이 우려하신 부분에 대해서 제가 노동청 현장에 나가 보니까 우리가 생각하는 것보다 많은 중소기업들이나 자영업자들이 상담을 굉장히 많이 하고 계십니다. 그런 우려 부분을 제가 충분히 알고 있습니다.

그래서 3조 원의 정부 재정으로 하는 것도 우리가 2018년에 한시적으로 일단은 1년 해 보는 걸로 진행하고 있는 걸로 되어 있습니다. 그리고 그것과 맞물려서 골목상권의 유통구조 같은 부분이 중소기업이라든가 본사하고 대리점하고의 문제 이런 것도 공정거래위원회하고 함께 진행하고 있다는 걸 말씀드리겠습니다.

○**김삼화 위원** 알겠습니다.

지난 13일에 경제 분야 대정부질문에서 경제부총리가 '최저임금 지원정책은 장기간 지속될 수 없다. 속도와 정도는 내년 이후 상황을 보면서 신중하게 고려하겠다' 이렇게 답변했는데 그 부분에 대해서도 주무부처 장관인데 어떻게 생각하십니까?

○**고용노동부장관 김영주** 저도 최근에 모 언론하고 인터뷰했을 때 그런 말씀을 드렸습니다. 우리가 목표를 2020년에 최저임금 1만 원을 설정해 놓고 내년에 최저임금 인상이 시작되는데 내년에 최저임금이 시행되면 시장의 여러 가지 이런 것도 봐 가면서 하겠다고 하는데 저는 지금 잘못된 유통구조만 되면 최저임금 1만 원, 빠른 시간 내에 시장에서 자리 잡을 수 있다 하는 확신은 아직도 있습니다.

○**김삼화 위원** 글썄, 그 확신이 가능해진다면 참 좋겠지만 지금 굉장히 많은 분들이 이 부분에 대해서, 특히 소상공인이라든가 영세자영업자들의 걱정은 이만저만이 아닌 건 아마 장관님도 현장 다녀 보셨으니까 잘 아실 거라고 보고 있는데요.

최저임금은 워킹푸어 문제를 해결하는 복지정책인지 아니면 부당한 임금격차를 줄이고 저임금 근로자 문제를 해결하기 위한 임금정책인지, 장관님은 어떤 거라고 생각하세요?

○**고용노동부장관 김영주** 위원님, 최저임금은 지금 대한민국 현실에서 우리가 정말 전 세계에서 소득 격차가 가장 높을 만큼의 임금 소득 격차가 되어 있는 대한민국이고 또 경제 양극화도 굉장히 심한 게 저는 최저임금에 있다고 봅니다.

그래서 최저임금 부분에 대해서는 제가 지난번에 아마 청문회 때도 말씀드린 게 있습니다.

그래서 저는 이 부분에 대해서는 노동자와 중소기업인 또 이런 부분에 국민적 동의도 얻어가 되 정부가 의지를 갖고 올려야 되는 임금 부분이라고 생각합니다.

○**김삼화 위원** 최저임금을 올리는 것에 대해서 반대하는 사람은 없겠지요. 그런데 인상률, 인상폭의 문제이고 더군다나 그 부분에 대해서 정부가 재정지원을 하는 것을 언제까지 어떻게 할 것이냐 이런 부분에 대한 우려라고 생각합니다.

더군다나 지금 장관님께서도 임금정책이라고 말씀해 주셨는데 이렇게 최저임금 문제를 정부가 재정지원하는 것은 마치 복지정책처럼 다루는 것 같은 생각이 들고요.

그다음에 아까도 질의가 있었던 것 같은데 최저임금 산입범위 개편 문제와 관련해서도 정기상여금 또 숙식비 포함 여부에 대해서 논란이 있지 않습니까? 이 부분에 대해서는 물론 국회에 법안도 제출되고 있는 걸로 알고 있는데 최저임금위원회에서 이와 관련해서 12월까지 연구용역 진행하기로 확정된 걸로 알고 있는데 맞나요?

○**고용노동부장관 김영주** 예, 그렇습니다.

○**김삼화 위원** 계층 간 양극화 또 국민들의 빈곤을 해소하는 정부 노력은 높이 살 만하지만 또 다른 사회적 약자인 취약근로자를 배려한다는 목적으로 최저임금을 대폭 인상하다 보니까 또 다른 약자인 소상공인 그리고 영세중소기업인 이들에 대한 문제를 도외시하고 또 사회구성원으로서의 협조와 동의를 구하지 못한 채 한쪽으로 기울어진 시각으로 정책을 펴는 것 아니냐 하는 우려도 있는 것이 사실인 것 같습니다.

언제까지 국가가 최저임금 인상분에 대해서 보전해 줄 건지 또 내년도 최저임금 인상분에 대해서는 어떻게 할 건지 또 최저임금 1만 원에 도달할 때까지 계속 재정지원을 하면서 갈 건지 이 부분에 대해서 정부가 구체적인 플랜을 내놓으셔야 될 것 같고요.

1분만 더 주시기 바랍니다.

그리고 정부는 최저임금이 복지정책이 아니라는 것을 다시 한번 인지하고 실질적으로 저소득층 가구를 돕기 위한 EITC 확대 등 사회보장제도와의 연계도 고려해야 된다고 생각합니다.

특히 2020년 최저임금 1만 원이라는 수치에 정부가 집착할 것이 아니라 근로자의 생활안정과



노동력의 질적 향상이라는 최저임금의 목적에 부합하는 현실적이고 구체적인 플랜을 적어도 내년 6월, 2019년도 최저임금을 결정하기 전에 내놓아야 된다고 생각하거든요. 이 부분에 대해서 의견을 말씀해 주시기 바랍니다.

**○고용노동부장관 김영주** 위원님께서 말씀하신 최저임금에 대한 문제점, 앞으로의 향후 대책 이런 부분은 저희가 최저임금심의위원회에서 금년 말까지 진행되는…… 그렇겠다고 말씀드리고요.

위원님께서 말씀하신 대로 언제까지 어려운 계층의 국민들께 최저임금을 국가예산으로 해 줄 수 있는가 거기에 대해서는 저희도 동의합니다. 그러나 저는 국민의 최소한의 최저생활만큼 해줘야 되는 의무가 국가에 있다는 생각이 듭니다.

그래서 자영업자라든가 이 부분에 대해서 가장 고통받는 부분들에 대해서는 세제 혜택이라든가 그리고 정부가 우선 마련한 건 30인 미만의 중소기업이라든가 자영업자들에게 내년에 예년의 평균 인상에 오르는 최저임금률에 12만 원 이상이 더 오르게 돼 있습니다, 알고 계시겠지만. 한시적인 제도입니다. 이 부분도 내년에 대해서 한시적으로 하고 그리고 어려운 계층의, 청소원이라든가 아파트 관리원에 대해서는 30인 미만 사업장이라도 관리회사에 부담을 주지 않기 위해서 그분들까지 우리가 급여를 13만 원씩 보전해 주자는 것 말씀드리고요.

지금 최저임금심의위원회에서 이런 문제점을 다 논의드리고 있습니다. 저희가 정기국회 안에 마련되는 걸 위원님들께 올해 12월 안에 보고드리도록 하겠습니다.

**○위원장 홍영표** 김삼화 위원님 심도 깊은 질의해 주셨습니다.

다음은 이정미 위원 질의하십시오.

**○이정미 위원** 정의당 이정미입니다.

저는 사실 오늘 이 자리에서 법을 만드는 입법부에서 정말 들어서는 안 되는 이야기를 듣고 제 귀를 또 의심했습니다.

고용노동부가 불법을 파악했으면 불법행위를 시정하라고, 불법 문제를 가려낸 걸 잘했다고 얘기하는 게 국회의원들의 임무라고 생각하는데 그 불법을 합법으로 만들기 위해서 법을 바꾸자, 법치주의 국가에서 있을 수 있는 이야기인지 정말 제 귀를 의심할 수밖에 없고요.

지금 파riba게뜨의 불법파견 이후에 사실은 많은 보수야당들이 근거 없는, 고용노동부의 결정

에 대해서 반발하고 있고 경총은 그 뒤에서 보수야당들의 이야기를 옹호하고 있습니다.

자영업자 부담이 늘어난다, 자유시장경제를 훼손한다, 사실 공정경제를 망치는 것이 이번의 불법파견 문제 아닙니까? 이런 걸 어떻게 바로잡을 것인지에 대해서 국회가 머리를 맞대야 할 때 정작 불법행위의 당사자인 파riba게뜨는 이 모든 사안의 뒤에 물러나 있고 지금 한마디도 하고 있지 않습니다. 그리고 협력업체 앞세우고 가맹점주 앞세우고 그리고 다른 야당들 앞세워서 대신 다 나팔수 노릇을 하게 하는 이런 문제에 대해서 이번 국정감사에서 반드시 SPC 회장이 나와서 이 문제에 대한 자기 입장을 밝혀야 한다고 다시 한번 강조드리고요.

아시다시피 SPC그룹 허영인 회장, 부인 그리고 두 아들이 파riba게뜨 전체 지분을, 100% 소유하고 있습니다. 그리고 2011년부터 당기순이익이 500억에서 600억까지에 이르는 알짜 회사입니다. 이런 알짜 회사에서 노동자들의 처우 문제에 대해서는 이렇게 불법적인 행위를 계속 진행해 왔다는 것에 대해서 이번 기회에 이것을 바로 시정하는 것이야말로 공정시장을, 자유시장경제를 회복시키는 일이다 저는 이렇게 믿고 있습니다.

여러 가지 논란이 있기 때문에 장관님께 한 번 더 여쭙겠습니다.

파riba게뜨 사태의 본질적인 문제는 무엇입니까?

**○고용노동부장관 김영주** 저는 노동자들을 본사가 채용하지 않고 불법으로 노동에 대한 지시라든가…… 가맹 범위를 벗어난 노동의 문제라고 생각을 합니다.

**○이정미 위원** 그렇지요? 고용 관계에 있어서 불법이 저질러졌다는 것이 핵심적인 사안이지요?

**○고용노동부장관 김영주** 예, 그렇습니다.

**○이정미 위원** 그런데 이 문제가 불거지자 다른 문제들로 이 문제에 대한 본질을 흐리고 있습니다. 예를 들어서 본사가 직고용하면 이것 엄청난 부담이 늘어나지 않느냐 이런 얘기를 하고 있습니다.

그런데 제가 파악하기로는 실제 본사에서 노동자들을 직접고용하고 있기도 하고 올해에서 내년으로 넘어갈 때 기존까지 지급해 왔던 700% 상여금을 500%로 삭감하고 직고용된 노동자들도 최저임금 수준으로 이때까지 임금을 지급해 왔다는 것을 알 수 있습니다. 그래서 기존의 파견 노

동자를 쓰는 것과 직고용했을 때 현재 임금 노동자들의 임금 차액이 그렇게 크지도 않다는 것을 확인할 수가 있었습니다.

그리고 그 협력사들이 주장하는 용역비 수수료 2%, ‘우리 그 정도밖에 안 받는데 무슨 엄청난 때돈을 벌어 가는 것처럼 이렇게 얘기를 하느냐’, 맞습니다. 때돈 벌어 가는 것을 저희들이 문제 제기를 하는 것이 아니라 중소기업이면 모든 불법을 다 저질러도 된다 이런 것이 아니라는 지적을 저희들이 드리고 있다는 말씀을 다시 한번 드리고요.

또 하나는 용역 수수료 2%에 대해서도 이 말의 진실에 대해서 여러 가지 내부의 재무조사가 필요하다, 저희들이 파악한 것은 지금 수수료 2%라고 그러면 일인당 한 6만 원 정도로 파악되고 있고요.

예를 들어서 대청이라는 협력사 직원이 577명인데 일인당 6만 원이면 전체 한 3500만 원 수준입니다. 그런데 이 회사에는 사장까지 포함해서 임직원이 10명 정도가 됩니다. 거기에다가 건물 임대료, 차량 유지비, 간접비용 이런 것들을 다 따지면 3500만 원으로 이 기업이 유지되고 있었다? 이것에 대해서 저희들은 믿기 어려운 일이고 실제로 용역비 산출에 대해서 이 협력업체들이 잘못된 계산을 하고 있거나 뭔가 다른 부풀리기가 있지 않았는가 이런 생각이 듭니다.

그래서 지금 이런 것들을 종합해서 오히려 제빵기사를 직접고용하면 추가 비용이 발생하는 것인지 아니면 절감되는 것인지 이런 끝수를 정확하게 살펴봐야 된다고 보고요. 그리고 이와 별개로 파리바게뜨의 변칙적인 인력 운영과 불법적인 임금찍기 등에 대해서는 노동법적인 책임을 반드시 물어야 한다고 생각이 듭니다.

그리고 가맹점주들이 겪고 있는 여러 가지 어려움들은 이 불법파견, 고용 관계에서 발생했던 것이라기보다는 사실 파리바게뜨 본사가 가맹점주에게 부당한 행위들을 하면서 많은 차액을 가져갔다고 하는 것은 이 업계에서는 파다한 소문입니다. 그렇기 때문에 오히려 공정거래위에서 가맹본부가 가맹점주들에게 어떠한 불공정한 거래가 있었는지, 가맹점주들의 이익을 보호하기 위해서 어떤 장치가 필요한지 이런 것들이 논의가 더 돼야 된다고 생각하기 때문에 이 부분에 대한 장관님의 의견을 여쭙고 싶습니다.

○고용노동부장관 김영주 지금 위원님이 말씀하

신 대로 일부 파리바게뜨가 직접 제빵사를 고용하게 되면 가맹점주 입장에서는……

도급비의 지급대상이, 협력회사에 내는 것으로 이렇게 되고 있습니다.

그리고 아까 위원장님이 말씀하셨지만 SPC가 매출이 5조에 파리바게뜨 2015년도 한 해의 이익도 600억을 넘게 내는, 이렇게 되어 있습니다. 그렇기 때문에 이 부분이 직접채용을 해도 현행 체계에서는 회사가 문을 닫아야 될 만큼 경영상 어려워진다고 이렇게 보지 않고 있습니다.

그리고 제빵기사의 처우를 개선하기 위해서 발생하는 비용을 가맹점주한테 100% 전가하기보다 가맹점주와 본사가 상생을 하면 지금 현재 유지에서도 이게 충분히 다 가능하다고 이렇게 저희 고용노동부에서는 판단하고 있습니다.

○이정미 위원 알겠습니다.

장관님이 더 애써 주시고요.

한 가지 더 말씀을 드리겠습니다.

30초만 더 주십시오.

생산직에서 정규직 제로 사업장인 만도헬라, 하청업체 세 곳에서 400여 명 인력 공급해 왔던 과정에서 불법파견 이번에 또 밝혀내셨습니다. 지금 이 기업의 노동자들이 아직까지도 문제를 해결하지 못하고 어저께도 가 보니까 퇴약별에서 그 청년노동자들이 길바닥에 다 그냥 앉아 있습니다.

이 사람들이 얘기하는 것은 딱 두 가지입니다. 첫 번째는 그동안 너무나 부당한 노동행위에 더 이상 참을 수가 없어서 노조를 만들었는데 노조 만들자마자 계약 해지하고 이렇게 다 길바닥으로 나왔게 만들고 신규 인력을 투입했다, 그래서 왜 비정규직 노동자들, 하청업체 노동자들은 노동기본권을 보장받지 못하느냐 이런 부분들에 대해서 정말 안정적으로—헌법 33조에 나와 있는 기본권입니다—노동기본권을 제대로 보장받을 수 있는 그런 사회를 제발 만들어 달라 이런 이야기를 했고요.

두 번째는 이 불법파견 문제가 드러난 만큼 원청인 만도헬라가 이 문제에 대한 직접적인 책임을 져 달라고 하는 것입니다.

이 부분에 대한 후속대책을 어떻게 갖고 계신지 말씀해 주십시오.

○고용노동부장관 김영주 위원님 말씀하신 대로 만도헬라에 대한 조사 결과가 나왔습니다. 저희가 조사한 결과 정규직이 한 명도 없는 회사에

대해서 저희도 깜짝 놀랐습니다. 아마 외국하고 합자회사라고 연구소 따로 두고 현장에는 정규직이 없는 이런 부분이 있는데요.

그래서 이 부분에 대해서는 만도헬라 불법과건을 저희가 발표한 바 있고요. 이 부분을 저희가 검찰에 송치하겠다고 했는데 조만간…… 파riba 게뜨하고는 또 다른 문제가 있습니다. 그래서 직접고용 지시를 할 예정인데 지금 만도헬라 본사에서도 이 문제에 대해서는 적극적으로 노사협의를 하겠다 이런 의견이 있어서 가급적이면 자체적으로 문제 해결을 하게 정부가 유도를 하고 이 문제에 대해서도 개선 방안을 내겠다 이렇게 지금 진행되고 있다는 것을 말씀드리겠습니다.

○**위원장 홍영표** 수고하셨습니다.

서형수 위원님 오전에 하시겠습니까?

○**서형수 위원** 예.

○**위원장 홍영표** 그러면 오전 질의 마지막 순서로 서형수 위원 질의하십시오.

○**서형수 위원** 장관님 고생 많으십니다.

취임하신 지 얼마나 되셨지요?

○**고용노동부장관 김영주** 한 43일 정도 됐습니다.

○**서형수 위원** 업무는 완전히 다 파악하셨습니까?

○**고용노동부장관 김영주** 예.

○**서형수 위원** 어제 한국노총 김주영 위원장이 새로운 사회적 대화를 위한 3단계 프로세스를 밝히면서 사회적 대화 관련 8자회의를 제안했는데요. 그 내용은 다 파악을 하셨습니까?

○**고용노동부장관 김영주** 예, 어제 오후에 봤습니다.

○**서형수 위원** 그것에 대한 정부의 입장은 뭔가요?

○**고용노동부장관 김영주** 사실은 제가 어제 낮에 한국노총이 발표한 뒤에 현장 노동청에 갔다가 기자가 느닷없이 질의를 해서, 제가 내용은 보지 않았으나 대통령을 포함한 8자회담부터 시작하는 것은 적절치가 않다 저는 이런 얘기를 했고요.

우선 현재 우리나라에 사회적 합의를 하기 위한 노사정 협의체가 있으니까 민주노총도 노사정에 들어오고 한국노총도 들어오는데, 민주노총이 금년 12월에 민주노총 위원장 선거가 있는 여러 가지 현안이 있으니까 이 부분에 대해서는 한번 논의를 해 봐야 되겠다 이런 입장을 제가 말씀을

드렸습니다.

○**서형수 위원** 지금 제안한 내용에 대해서 구체적으로 거기에 대해서 받아들이겠다 하면 장관님 말씀처럼 그 판단은 좀 이를 것 같고요.

그런데 문제는 현재의 대화 기구, 노사정 기구 자체에 대한 기본적인 위상이나 기능 개편을 논의해야 된다, 어차피 노동계 입장이 지금 그렇다고 보면 노사정위원회의 위상이나 기능이나 전체적인 개편 논의 자체를 그 안에서 논의하는 것보다는 오히려 그 바깥에서 따로 다른 회의체를 통해서 그것까지 논의하자라는 주장 내지 제안 자체는 일응 타당한 것 아닌가요? 거기에 대해 어떻게 생각하세요?

○**고용노동부장관 김영주** 저는 한국노총의 고충을 충분히 이해합니다. 왜냐하면 기존에 우리가 노사정위원회가 있어도 정부가 어떤 안전에 대한 결론을 내놓고 노동계를 들러리 서거나 아니면 기업을 들러리 서거나 이런 신뢰를 받지 못했던 게 사실입니다. 그래서 만약에 우리 지금 어려운 경제, 청년 실업, 여러 가지 현안 문제, 최저임금 이런 문제라면 8자회담 아니라 10자회담이라도 들어가서 해야 된다고 저는 생각합니다.

그러나 처음 논의 시작부터 우리가 새로 정부가 바뀌어서 이제 정부가 개입하지 않고 현안에 대해서 노사정이 정말 머리 맞대고 현안을 의논하는 틀을 만들어 주는, 거기서 협의를 하다가 안 됐을 때 확장해도 되지 않을까 저는 이런 생각을 갖고 있습니다. 그러나 그 내용은 굉장히 바람직한 좋은 내용이라고 생각을 합니다.

○**서형수 위원** 문제는 논의 순서가 될 텐데요. 노사정위원회 안에서 먼저 논의를 할 것이냐 아니면 노사정위원회 바깥에서, 물론 참여 범위라든가 이런 것은 다시 서로 간에 협상, 협의를 통해서 밖에서 어떤 협의체를 만들어서 안으로 들어갈 것이냐 아니면 다른 조직…… 이런 문제의 논의가 있는데, 지난 참여정부 때나 이명박 정부 때도 이런 유사한 사례가 있었지요, 이런 것 자체가?

○**고용노동부장관 김영주** 예.

○**서형수 위원** 지금 노사정위원회 위원장 나와 계시지요?

혹시 그 부분에 대한 입장 가지고 계신가요?

○**경제사회발전노사정위원장 문성현** 어제 한국노총이 8자회의 제안한 것부터가 현재 전반적 상황을 종합한 사회적 대화 기구의 필요성, 절박성

을 표현한 것으로 그렇게 이해하고 있고, 다만 현재 조건에서 앞으로 사회적 대화 기구를 어떻게 할 것인지에 대한 것도 사회적 대화로 하는 방식, 그래서 가능하면 노사의 의견을 모으고 또 정부의 의견도 보태서 그 자체도 사회적 대화 방식으로 풀어야 된다 이렇게 보고 있고요.

저희 노사정 입장에서는, 노동부는 대통령님께서 직접 선도하시는 그것에 대한 정치적 부담이 상당히 있습니다. 그러나 저희 노사정위원회에서는 노동청 의견이 그렇게 해야 된다면 그런 것을 종합해서 충분히 논의하겠지만 노사정위원회를 정상화시킨다는 일정한 전제로 놓고 볼 때는 그와 같은 8자회의도 한번 유념해 볼 수 있지 않겠느냐 하는 생각을 갖고 있습니다.

**○서형수 위원** 노사정위원회의 정상화 얘기는 결국은 사회적 대화를 정상화한다 그렇게 조금 넓게 해석을 하시고, 그러면 노사정위원회가 아닌 바깥에서 어떤 협의체를 구성해서 하는 논의는 일단 찬성하신다는 말씀이시네요?

**○경제사회발전노사정위원장 문성현** 노사정의 사회적 대화가 절박하지만 워낙 많이 꼬여 있어 가지고 어디서 어떻게 풀어야 될지가 만만치 않기 때문에, 어느 것이 옳으냐 하는 것 자체도 여러 가지를 놓고 저희들이 풀어 나가야 된다 이렇게 생각을 하고, 가능하면 노사 간의 협치를 바탕으로 정부의 역할이 갔으면 좋겠지만 그런 것이 만만치 않고 또 현재 노사정위도 여러 어려운 점이 있어서 그런 문제를 풀기가 만만치 않다면 한국노총이 제안한 그런 것도 유념해 보겠다, 그러나 다만 현재 법적으로는 노사정위원회가 법적 기구이기 때문에 법적 기구에 있는 그것을 염두에 두면서 이런 것을 해 나가야 되지 않나 이렇게 생각하고 있습니다.

**○서형수 위원** 예, 알겠습니다.

장관님, 그런데 최근에 노사정위원회 채용공고 나오고 있는 것 보니까 직급도 하향조정하고 임기도 줄이는, 어떻게 보면 기능을 축소시키는 것 아니냐 이런 우려가 있는데 그 부분에 대해서 구체적인 판단을 가지고 하시는 것인가요?

**○고용노동부장관 김영주** 위원님, 죄송한데 제가 그것에 대해서는 파악을 못 하고…… 노사정위원장이 그렇게 공고를 냈나요? 죄송합니다. 제가 그 내용 파악을 못 하고 있습니다.

**○경제사회발전노사정위원장 문성현** 제가 말씀드릴까요?

**○서형수 위원** 예.

**○경제사회발전노사정위원장 문성현** 저도 구체적으로 파악을 못 하고 있지만 확인된 바로는 그동안 각 급 2명이 계십니다. 각 급 2명이 계시는데, 기획위원과 대외협력실장이 계시는데 그동안 주로 3급 상당의 보직으로 했는데 최근 들어서 4급으로 발령이 났다 해서 저희들이 이것은 좀 그렇다, 현장 경험이 많으신 분들이 50대 중반에서 오시는데 그런 것을 고려해서 급수를 고려해 주셔야 되지 않느냐는 의견을 노동부에 제출, 전달한 바가 있습니다.

**○고용노동부장관 김영주** 위원님, 지금 말씀을 드리면 공식인 자리만 공고를 냈는데 직급을 하향조정한 이런 부분은 제가 듣지 못했기 때문에 확인을 해서 위원님 거기에다가 보고를 해 드리도록 하겠습니다.

사실 노사정위원회는 고용노동부하고 별개 기구로 운영을 하다 보니까 제가 미처 이쪽을 파악하지 못했습니다.

**○서형수 위원** 별개의 기구임에도 실질적으로 지금 노동부에서 인력 파견이라든지 많은 지원·보조 업무를 하고 있기 때문에 노동부에서 어느 정도의 관심을 가지고, 거기에 따라서 전체적인 활동의 방향이 달라지기 때문에 각별히 신경을 써 주시기 바라겠습니다.

**○고용노동부장관 김영주** 그렇게 하겠습니다.

**○위원장 홍영표** 서형수 위원님 수고하셨습니다.

이상으로 오전 질의를 마치도록 하겠습니다.

오찬을 위해서 잠시 정회했다가 2시 30분에 회의를 속개하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(12시20분 회의중지)

(14시35분 계속개의)

**○위원장 홍영표** 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

회의를 속개하도록 하겠습니다.

회의에 들어가기에 앞서 한 가지 안내 말씀드리겠습니다.

고용노동부장관으로부터 지방일정 관계로 오후 회의 이석을 허락해 달라는 요청이 있어서 간사위원들과 협의하여 이를 허락하기로 했습니다.

위원님 여러분의 양해를 부탁드립니다.

그러면 질의를 계속하도록 하겠습니다.

장석춘 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○**장석춘 위원** 노동부장관님한테 질의하려고 나름대로 준비를 해 왔는데 사전에 미리 좀 얘기했으면 의사진행을 바꾸어 가지고 내가 질의를 할 수 있었을 건데 이런 식으로 코앞에 와 가지고 그런 식으로 하면 앞으로 서로가 난제들만 있다는 것 내가 미리 말씀드리고 질의하겠습니다.

이것은 의사진행발언을 내가 득한 뒤에 얘기해도 되는데 사실 증인신청 문제 가지고 서로가 여야 간에, 각 당마다 이해관계가 좀 다른 것 같습니다. 다른 것 같은데, 제가 오전에 그것을 보고 많은 회의감도 들고요. 위원님들이 말씀하시는 것 기본적으로 타당성은 있지요. 있는데, 그런 부분에 좀 회의감을……

국회 환노위 기능으로서 이게 맞는 것인지, 개별적인 노사관계 문제를 국회에 끌어들여 가지고 여기서 어떻게 하자는 말인지, 국민적인 공분을 사는 그런 현안문제라든지 국민의 생명이라든지 이런 문제, 그러한 문제 같으면 국회의 장에 와 가지고 서로가 증인채택을 해 가지고 충분히 그런 부분, 알 권리를 국민들한테 제공해 줄 수 있는 그러한 장이 되는데 지금 이면적으로 보면 흠집 내기 이런 것에 불과하다고, 저는 그렇게밖에 받아들일 수가 없더라고요, 아무리 생각해.

노동부는 또 뭐하는 부서인지 몰라요. 노사 간에, 개별 기업 간에 그러한 부분이 있으면 노동부가 중재도 하고 관리 감독도 해 가지고 사전에 이런 부분이 올 수 없게끔 그런 조정 역할도 해야 되는데 구경만 하고 있고.

저는 이런 부분이 상당히…… 앞으로 증인 채택할 때, 신청할 때 정말로 다시 한번 심사숙고해 가지고…… 여기에 와 가지고 난타를 해 가지고 그게 결코 노사 간에 좋은 방향으로 흘러가는 것이 아니고 나중에 보면 오히려 더 좋지 않은 방향으로 흘러가는 그런 예가 너무 많기 때문에, 우리가 증인 신청할 줄 몰라서 안 하는 것 아닙니다. 이런 부분을 좀 신중하게 생각해 가지고 정말 생산적인 그러한 회의체가 됐으면 좋겠습니다.

제가 드리는 말씀은 그것이고요.

시간이 5분…… 장관한테 질의하려고 준비했는데, 차관님한테 해도 되는데 더 실효성을 거두기 위해서는 넘기고 다음에 국정감사 때 말씀을 드리려고요.

노사정위원장님, 발언대로 서 주시겠습니까?

저는 노사정위원장님이 이번에 노사정위원장직

을 수행하는 데에는 아주 잘하시리라는 것을 개인적으로는 가지고 있습니다. 왜냐하면 제가 국회 오기 전에도 그러한 부분을 대화를 많이 나누었고 공유했던 부분이 많기 때문에 그런 부분을 가지고 있는데 또 그럼에도 불구하고 사실 우려되는 부분도 있고요.

아까 서형수 위원님이 질의할 때 제가 답변도 들어봤습니다. 들어봤는데, 옛날에 민주노총, 금속연맹위원장 시절이고, 그렇지요?

○**경제사회발전노사정위원장 문성현** 예.

○**장석춘 위원** 그때 2007년도로 기억하는데 그때 한국노총에 대해서 어떻게, 무슨 말씀 하셨지요? 기억나십니까?

○**경제사회발전노사정위원장 문성현** 금속연맹위원장 시절이 아니고 민주노동당 대표 시절입니다.

○**장석춘 위원** 아, 민주노동당 대표 시절이었구나.

○**경제사회발전노사정위원장 문성현** 그때 기억으로는 국회에서 공익사업장 필수유지업무에 대한 범위에 병원에 계시는 간호업무에 종사하시는 분들을 포함시킬 것인지 말 것인지 하는 논의가 돼 가지고 그때 제가 당론으로 그것은 해서는 안 된다 하는 그런 입장이 있었는데 그때 그것이 국회에서 처리되는 과정에서 제가 당론을 대표해서 이렇게 노동자들이 동의하지 않는 부분들에 대해서, 그때 국회 앞에 데모를 많이 하고 그랬습니다.

그래서 제가 그 집회석상에 나가서 간호하시는 분들이 삭발하는 과정에서 제가 옥해 가지고 제가 참 듣기 거북한, 제가 정확히 워딩을 하면 ‘이런 것을 동의하는 한국노총은 노동자라는 이름을 붙일 자격이 없는 것 아니냐?’라는 말을 했는데 지나고 놓고 보니까, 뒤돌아서니까 제가 잘못했더라고요.

여기 이용득 위원님께서 위원장이셨는데 바로 제가 사과를 한다고 했는데 또 제가 사과한다고 하니깐 민주노동당에서 당론으로 했는데 무슨 사과냐고 또 난리가 난 그런 적이 있습니다.

○**장석춘 위원** 그래요? 그러면 지금 입장을 다시 한번 정리해서 말씀……

○**경제사회발전노사정위원장 문성현** 그래요. 그래서 제가 노총 방문을 했는데 지금은 제가 노사정위원장의 입장이 되어서, 그때는 민주노동당이니까 당론을 따를 수밖에 없지만 지금은 두루 각

자가 처한 조건들을 이해해야 된다고 생각하고 또 지금 분명히 노사정위원장 입장에서 말씀드리면 그때는 그렇게 생각했는데 지금 보니까 ‘아, 한국노총이 어려운 기울어진 운동장에서라도 대화와 협상의 끈을 놓치지 않고 해 온 그 어려움도 충분히 이해가 가고 앞으로 그런 것도 노사정위원회가 제대로 된 사회적 대화를 하는 데 있어서 소중한 자산이다’ 이렇게 생각하고 있습니다.

○장석춘 위원 잘못했지요, 그렇지요?

○경제사회발전노사정위원장 문성현 예, 그때 사과……

○장석춘 위원 그리고 어제 한국노총위원장이 8자회의를 제의했지요, 그렇지요?

○경제사회발전노사정위원장 문성현 예.

○장석춘 위원 그러면 노사정위라는 기구가 엄연히 있는데도 불구하고 그 차이점이 뭐라고 생각하십니까?

○경제사회발전노사정위원장 문성현 조금 전에 말씀드렸지만 그동안 우리나라 사회적 대화 기구로서 노사정위원회가 거쳐 왔던, 어떻게 보면 굴곡진 역사의 반영이다 그렇게 생각하고 뭔가 새롭게 출발하지 않으면 한국노총이든 민주노총이든 신뢰의 바탕 위에서 굴러가기 힘들다, 특히 한국노총이 아까 조금 전에 말씀드렸듯이 일부의 오해와 또 반대에도 불구하고 기울어진 운동장에서라도 교섭을 이어온 그 아픈 그리고……

○장석춘 위원 시간이 없으니까, 내가 마무리해야 되거든요. 얼른 5초만에 끝내 주십시오.

○경제사회발전노사정위원장 문성현 한국노총의 그 고민을 받아 안아서 잘되도록 하겠습니다.

○장석춘 위원 그래요? 그래서 이렇습니다. 자칫 이해를 잘못하면 8자회의하고 노사정위 2개 기구가 돼 있을 때는 노사정위원회의 무용론이 나올 수도 있습니다. 그렇지요? 그러한 부분이 있기 때문에 위원장께서 진정성을 가지고…… 옛날에 민주노총 그리고 민주노동당 운영하던 그러한 것은 탈피하셔야 되겠지요, 그렇지요?

○경제사회발전노사정위원장 문성현 예.

○장석춘 위원 그래 가지고 노사정위가 공히 그러한 기능을 발휘할 수 있도록 그런 역량을 내놓아 주시기 바랍니다.

○경제사회발전노사정위원장 문성현 예, 열심히 하겠습니다.

○장석춘 위원 이상입니다.

○위원장 홍영표 수고하셨습니다.

다음은 이상돈 위원 질의해 주십시오.

○이상돈 위원 지난번에 김영주 장관님 후보자 인준 청문회에도 얘기가 나왔습니다마는 저는 일단은 노동부가 새 정권, 새 장관님 들어서 과거에는 하지 못했던 MBC 부당노동행위 감독 또 특히 파riba게뜨 감사 같은 것의 집행에 나선 것에 대해서 굉장히 경의를 보냅니다.

다만 여기에 대해서는 비판적 시각도 있을 것을 우리가 다 알고 있습니다. 그럼에도 불구하고 노동부의 위상에 대해서 생각해 볼 점도 많이 있을 것 같습니다. 노동부는 이른바 노사정위원회, 대통령 직속으로 돼 있고 그나마도 노측이 참가를 거부해서 공전돼 왔고 또 이제는 정상화되는 것 같지만 또 8자회담 얘기가 나오지 않습니까? 또 어쩌면 이제는 사측에서 보이콧할 가능성도 있지 않습니까? 그리고 최저임금위원회도 이제는 또 사측에서 대표 위원을 철수하는 이런 일이 발생하는데, 원칙 같으면 노동부가 이런 문제에 대해서 중심을 잡고 다 조정하고 해결해야 되는데 중요한 문제를 위원회에다가 위탁을 하고, 위원회에서 위원들이 철수하는 이런 상황이 앞으로도 계속되면 노동부는 정책 기능을 상실하고 주어진 법규를 집행하는 것에 그치지 않는가 하는 그런 걱정이 있습니다.

특히 최저임금에 대해서는 아까도 위원님들이 질문을 하게 되면 노동부에서는 ‘그것은 최저임금위원회의 결정이다’ 이렇게 미루고 사실상 중요한 결정에서는 벗어나 있는 답변을 제가 듣기도 합니다. 노동정책의 주무부서로서 위원회와의 관계 이런 것에 대해서 고려할 필요가 있다고 봅니다.

또 하나는 고용 부문입니다. 제가 지난번에 김영주 장관님 청문회에서 말씀드렸지만 일자리 계획이 제가 볼 때는, 또 많은 분들도 아마 동의하실 겁니다. 직업소개소 같은 일자리 구하는 것에만 급급한 게 아닌가, 노동부는 이제 4차 산업혁명도 진행되고 있고 해서 일자리를 구하는 것, 특히 청와대에서 자꾸만 통계를 요구하니깐 그게 급하겠지만 이제는 장기적으로 우리나라 노동인력의 질적인 향상에 주력을 해야 된다고 봅니다.

그래서 그런 부분에 대해서 현재 새 정권 들어서, 새 장관님 들어서 어떤 구체적인 계획이 있는지 간단히 한번 말씀해 주시겠습니까?

○고용노동부차관 이성기 위원님, 우선 고용노동정책의 주무부서로서 위원회하고의 관계 부분

말씀을 주셨습니다.

위원님이 잘 아시는 것처럼 이른바 고용노동정책이라는 것이 ‘노(勞)’와 ‘사(使)’라는 극명하게 이해관계가 대립되는 양 당사자를 대상으로 하는 그런 노동정책을 다루다 보니까 실제 정책 결정이라든지 집행하는 게 쉽지 않은 측면들이 좀 있습니다.

그다음에 위원님이 잘 아시는 것처럼 위원회라는 것이 기본적으로 다양한 의견들을 수렴해서 합리적인 대화를 모색하는 데 그래도 가장 합리적인 기구라는 판단을 하고 있기 때문에 저희가 위원회 조직을 많이 활용할 수밖에 없는 구조이고 또 위원회의 장점들을 최대화시켜 나가는 그런 역할을 해야 된다고 생각을 합니다.

물론 지금 위원님께서도 말씀을 주셨던 것처럼 저희가 고용노동부로서, 주무부서로서의 역할을 놓치게 되면 문제가 심각하다고 생각을 합니다. 그러나 조금 전에도 말씀드린 위원회 역할들의 장점을 극대화할 수 있는 방향으로 가면서 저희가 일을 해 나가야 되겠다는 생각을 하고 있습니다.

일자리 부문 관련해서도 지금 현재 이 정부 들어서 일자리 정부라는 이름하에 저희가 많은 일들을 하고 있습니다만 고용노동부가 나름의 역할들은 분명히 하고 있습니다. 잘 아시는 것처럼 4차산업혁명위원회가 구성이 될 때 지금 현재 당연직 위원으로 관계부처 장관이 네 분만 포함이 돼 있습니다. 그 네 분 중에 고용노동부장관이 포함될 정도로 저희들이 많은 관심을 가지고 있고요. 지금 정부 차원에서 고용노동부에 힘을 실어 주고 있는 그런 상황이고, 저희가 4차 산업 관련한 여러 가지 직업능력 개발체계 혁신을 위한 많은 사업들도 하고 있습니다. 위원님 말씀처럼 단순하게 우리가 일자리를 소개하는 부분들은 아니고, 일자리 소개도 굉장히 중요한 고용노동의 정책들이고요. 저희가 이른바 마찰적 실업을 해소해서 실업률을 낮추는 부분들도 굉장히 중요한 고용노동부의 정책이기는 합니다만 4차 산업이라는 것을 대비해서 우수 훈련기관을 중심으로 고급 신기술 훈련도 지금 대폭 확대를 해 나가고 있고요. 그다음에 직업 능력이라든지 이런 기본적인 인프라 자체를 4차 산업에 대비해서 문제를 해결해 나가려고 하고 있습니다.

다만 이런 식의 어떤 직종의 확대만 또는 4차 산업의 맞춤형 직종의 확대만 중요한 것이 아니다

라고 생각하는 것이 4차 산업이 단순하게 직종의 문제는 아니라고 생각을 하고요. 이른바 일하는 방식 또는 여러 가지 융합하는 형태로 일들이 진행이 돼야 하기 때문에 교육훈련의 방법이라든지 체계나 이런 부분들도 같이 바뀌 가면서 할 수 있도록 노력을 하고 있습니다. 조금 미흡한 부분이 있어도 앞으로 더 노력하도록 하겠습니다.

○이상돈 위원 한두 가지만 더 말씀드리겠습니다.

아까 장석춘 위원께서 구체적인 노사 관계에 대해서 국회가 다루는 게 좀 지나치지 않느냐 그러는데 사실 의원실에도 개별 개별 민원이 너무 많이 들어옵니다. 그러니까 노동부가 그것을 다 해결해 줘야 국회 의원실에 찾아오는 게 줄지 않겠습니까? 그래서 그런 면은 좀 참조해 주시면 좋겠습니다.

그리고 제일 마지막에 우수한 노조인력을 창출하는 데 있어서 특히 교육이 중요한데 제가 대학에 있어서 그런지는 모르겠습니다만 노동부 산하 한국폴리텍대학에 실험 공과가 많은데 조교가 거의 없다시피 하는 데 대해서 충격을 받았습니다.

장관님께서 지난번에 약속을 하셨으니까 실무진에서도 그것을 좀 차질 없이 이행해서 교수들이 자기 본연의 역할을 해서 우수한 노동인력을 키우는 데 차질이 없게 해 주실 것을 다시 한번 당부드리고 싶습니다. 약속을 받고 싶습니다.

○고용노동부차관 이성기 위원님 우선 말씀해주신 이른바 개별 기업의 여러 가지 민원들이 위원님들께 들어오도록 해서 고용노동부차관으로서 정말 죄송하게 생각을 하고요. 다만 저희는 나름대로 열심히 한다고는 하고 있습니다만 민원이 워낙 많다 보니까 그런 측면도 있고, 앞으로 조금 더 신경을 써서 잘하도록 하겠고요.

지금 말씀하신 폴리텍 조교 부분들은 장관님께서 약속을 하신 부분도 있고 실제 저희들이 정규직 전환하는 부분 그다음에 신규 채용하는 부분이 기재부하고 협의가 돼서 상당 부분 진행이 되고 있고, 조금 더 필요한 부분이 있는데 그 부분들은 위원님께서도 좀 도와주시고 국회 차원의 지원을 해 주시면 저희가 합리적으로 해결될 수 있도록 해 나가겠습니다.

○이상돈 위원 감사합니다.

○위원장 홍영표 수고하셨습니다.

다음은 송옥주 위원 질의하십시오.

○송옥주 위원 차관님께 질문하겠습니다.

여러 위원님께서 파리바게뜨 관련된 질의를 하셨습니다. 저도 한 가지만 여쭙겠습니다.

파리바게뜨 본사에 지금 직접고용된 제빵기사들이 있지요?

○**고용노동부차관 이성기** 예, 그렇습니다.

○**송옥주 위원** 직접고용된 제빵기사와 협력업체에 소속된 제빵기사가 임금 등 처우에 있어서 어떻게 좀 다른 게 있나요?

○**고용노동부차관 이성기** 직접고용돼 있는 제빵기사하고 이른바 협력업체 소속으로 가맹점에 나가 있는 제빵기사들하고 임금 격차가 꽤 있는데요. 직접고용돼 있는 제빵기사들의 평균임금이 한 320 정도가 되고 협력업체에 나가 있는, 가맹점에 있는 제빵기사들이 한 240 정도가 됩니다. 그래서 한 80만 원 정도 차이가 나고 있습니다.

○**송옥주 위원** 그러게요. 동일한 업무를 하는데 이렇게 임금 차이가 나는 것은 상당히 문제라고 봅니다. 이게 동일업무에 대한 동일임금 원칙에 위배되고, 비정규직에 있는 차별을 반드시 시정해야 된다고 보는데 어떠세요?

○**고용노동부차관 이성기** 아마 동일가치노동 동일임금 부분으로 바로 적용하기는 조금 어려운 측면이 있는 게, 그러니까 저희들은 불법과건으로 봐서 일단은 파리바게뜨가 직접고용하라고 얘기를 했습니다. 직접고용을 하게 되면 위원님 말씀처럼 동일가치노동 동일임금의 차별입니다. 차별이 맞을 텐데요.

지금 현재 상태로 법적인 판단만 따지자면 협력업체에 소속돼 있는 사람과 파리바게뜨는 다른 사업장에 있기 때문에 직접적으로 차별을 얘기하기는 조금 쉽지는 않은데, 아까도 말씀드렸던 것처럼 현실적으로 이게 불법과건이기 때문에 이분들이 직접채용이 돼야 되고 채용이 되고 나면 당연히 차별 문제 있습니다.

○**송옥주 위원** 알겠습니다.

이 건과 관련해서는 원칙적으로 직접고용에 대한 시정기간이 25일이지만 사용자 측에 부득이한 사유가 있는 경우에 기간 연장이 가능하다고 알고 있습니다. 그래서 파리바게뜨 측에서 직접고용 의지만 분명히 있다 그러면 다양한 상생방안 논의가 가능하다고도 보는데 혹시 어떤 의견이 있으신가요?

○**고용노동부차관 이성기** 처음에 저희들이 최종 수시감독 결과를 정리하는 과정에 파리바게뜨 측에서 서울고용노동청에다가 이른바 상생기업을

만들어 가지고 해결하겠다는 안을 가지고 왔었습니다. 그래서 저희들도 검토를 해 봤더니 나름 그렇게 하면 괜찮을 듯해서 검토를 했는데, 왜냐하면 저희들이 검토할 게 굉장히 많은 게 저희가 판단해야 되는 부분들은 불법과건이라고 결론이 되면 직접고용을 해야 되는데 이분들이 가져온 부분들은 직접고용이 아닌 상생기업이라는 이름으로 일종의 자회사 같은 것을 만들어서 거기서 채용하는 방안이었기 때문에 저희가 법률적으로 검토할 게 굉장히 많았고, 그중에 제일 중요한 부분들이 당해 제빵기사들의 동의를 득해야 됩니다. 그렇기 때문에 그런 동의를 득하는 문제들, 결과적으로 거기는 노동조합이 지금 결성돼 있기 때문에 노동조합하고의 협의 문제 등등의 얘기를 했고요.

저희들이 법률적으로 완벽하게 정리가 된다면 그런 부분들도 좋겠다라는 얘기를 했었고, 다만 그분들이 입장이 좀 바뀌었는지 지금 현재는 조금 관심이 떨어져 있는 상태인 것 같습니다. 향후에도 저희가 한번 볼 수 있는 사안인 것 같습니다.

○**송옥주 위원** 이 부분은 지혜를 가지고 해결 방안을 마련해 줬으면 좋겠습니다.

본 위원은 이번 고용노동부의 감독 결과가 우리 사회에 큰 시사점을 던져 주고 있다고 생각합니다. 프랜차이즈라는 이유로 노동관계법상 사각지대로 그냥 두어서는 안 된다고 생각하고요.

이러한 상황에는 국회의 책임도 있다고 생각합니다. 본 위원도 대표발의한 바 있는 과건법 개정안 논의에 진전이 전혀 없기 때문입니다. 이번 일을 계기로 고용노동부도 다른 프랜차이즈나 다양한 불법과건 형태에 대해서 철저히 조사해야 하고요. 국회에서도 생산적인 과건법 개정안 논의가 이루어지기를 바라겠습니다.

다음 질의를 하겠습니다.

조선업의 중대재해 관련된 국민 참여 사고조사 위원회 구성의 필요성에 대해서 질의를 하겠습니다.

차관님, 지난 5월 1일 노동절이지요. 삼성중공업 크레인 사고와 관련된 부분 알고 계시지요?

○**고용노동부차관 이성기** 예, 알고 있습니다.

○**송옥주 위원** 삼성중공업 크레인 사고 공동대책위가 있는데 거기서 고용노동부 통영지청의 진상조사 과정에 공동대책위 참여를 줄곧 요구했던 것으로 알고 있는데 이게 실제로 보니까 참여가



안 되고 거부가 된 것 같아요. 이유가 있나요?

○**고용노동부차관 이성기** 거부가 된 것은 아니  
고요. 저희들이 국민 참여 사고조사위원회를 지  
금 현재 다시 구성 중에 있고요. 앞으로 구성을  
해서 운영할 예정으로 있습니다.

○**송옥주 위원** 예정이세요?

○**고용노동부차관 이성기** 예.

○**송옥주 위원** 공동대책위가 왜 이것을 주장하  
고 있는지 알고 계시기는 한 거지요?

○**고용노동부차관 이성기** 예.

○**송옥주 위원** 간단하게 말씀을 드리면, 공동대  
책위는 사고 발생 초기부터 진상조사와 재발방지  
대책을 마련하는 데 있어서 사고 해양플랜트 구  
조물에 실제로 일한 노동자들의 다단계 하청 고  
용구조라든지 원청의 무리한 공정 진행 여부 또  
위험한 혼재 작업 여부 등의 파악이 매우 중요하  
다고 일관되게 주장을 하고 있고요.

이 부분에 대해서 주장한 부분은 경찰이 조사  
하는 것은 구체적인 사고원인의 규명에만 초점이  
맞춰져 있고 고용노동부의 조사는 산업안전보건  
법의 위반 등에만 국한이 되어 있는 부분입니다.  
그래서 아마도 이런 부분에 대한 철저한 진상규  
명과 대책수립을 위해서 이 부분을 하는 것 같습  
니다.

혹시 7월 3일 제50회 산업안전보건의 날 기념  
식에서 문재인 대통령이 새 정부의 산업안전보건  
정책에 대한 핵심 메시지로 대형사고 시 국민조  
사위원회를 구성하겠다고 말씀하신 것은 알고 계  
시지요?

○**고용노동부차관 이성기** 예, 말씀하셨습니다.

○**송옥주 위원** 그렇습니다.

본 위원은 삼성중공업 크레인 사고의 경우에  
다단계 하청 고용구조 그리고 무리한 공정 진행,  
위험한 혼재 작업 등으로 인해 제도 관행상의 문  
제들이 사고의 중요한 원인으로 이 같은 문제들  
이 명확히 조사되지 않고 또 경찰과 고용노동부  
의 조사만으로 제대로 된 진상조사와 재발방지대  
책 마련이 어렵다고 보고 있습니다.

그래서 정부가 발표한 국민 참여 사고조사위원  
회의 취지에 정확히 부합하는 부분이 바로 삼성  
중공업 크레인 사고라고 보고 있습니다. 또 삼성  
중공업과 STX조선해양의 연이은 중대 사망사고  
로 인해서 그 사안의 중요성과 심각성에 대해서  
이미 사회적으로 충분한 공감대가 지금 형성되고  
있는 부분입니다.

올 하반기에 시범운영 계획을 하겠다고 발표한  
상황인데요. 조선업 중대재해 국민 참여 사고조  
사위원회 구성에 대해 고용노동부가 지금 검토하  
고 있다고 하는데 이 부분에 대해서 좀 더 구체  
적으로 그리고 어떤 계획을 가지고 하고 있는지  
그 부분을 조금 더 자세히 설명해 주실 수 있으  
세요?

○**고용노동부차관 이성기** 지금 위원님께서 말씀  
하신 것처럼 이른바 삼성중공업하고 STX 같은  
경우가 조선업계에서 일어났던 중대재해고요. 아  
마 국민 참여 사고조사위원회 등을 통해서 조사  
를 해야만 경찰이라든지 고용노동부 근로감독관  
들이 할 수 있는 한계를 벗어날 수 있다고 생각  
을 합니다.

그렇기 때문에 산업안전보건 전문가뿐만 아니  
라 양대 노총이나 경총 등에서 추천하는 전문가  
들, 그다음에 이런 전문가들도 산업안전 전문가  
뿐만 아니라 조선업계 전문가 등등 해서 다각적  
인 시각에서 이 문제를 분석하고 해결책을 모색  
하는 그런 조사위원회를 구성할 거고요. 일단 10  
월 중에 저희들이 바로 운영을 하도록 돼 있습니  
다. 지금 현재 위원들을 추천받고 있는 상황이고  
아까 말씀드렸던 노사단체, 그다음에 각계로부터  
다양하게 위원 추천을 받고 있고 조만간 위원이  
구성되고 나면 저희가 운영을 할 것이고요.

국민 참여 조사위원회는 그야말로 객관적인 시  
각하에서 전문가들이 제대로 조선산업에서 산업  
중대재해를 줄일 수 있는 방안들을 강구할 것으  
로 생각을 하고 있습니다.

○**송옥주 위원** 계획이 나오면 보고 좀 부탁드립니다.  
○**고용노동부차관 이성기** 예, 보고드리도록 하  
겠습니다.

○**고용노동부차관 이성기** 예, 보고드리도록 하  
겠습니다.

○**위원장 홍영표** 송옥주 위원 수고하셨습니다.

다음은 임이자 위원 질의하십시오.

○**임이자 위원** 자유한국당 임이자 위원입니다.

장차관님을 제외한 실장님 이하 고용노동부 공  
무원 여러분, 잘 들으십시오.

불법·위법적인 문제는 반드시 근절돼야 합니  
다. 그것은 어떤 사각지대가 있어서는 안 되고  
반드시 근로자들을 보호해야 되는 게 맞습니다.  
그게 또 고용노동부가 해야 할 일들이고요.

그러나 또 고용노동부의 잘못된 지침, 통상임  
금, 근로시간 단축 등 고용노동부의 잘못된 지침  
으로 인해 가지고 엄청난 노사 간의 갈등이 있고

상당히 혼란이 가중되고 있습니다. 그런데도 거기에 대한 개선이나 아니면 다른 입법 발의를 통해 가지고 한다는 어떤 노력도 없이 또 정권 바뀌면 마치 지나간 부분들은 아닌 것처럼 하고 또 다른 얼굴을 내밀면서 하는 부분들, 어느 쪽에서는 노동자가 보호받는 느낌이고 어느 쪽에서는 사용자가 보호받는 느낌이고 이렇게 해서는 안 된다는 것이지요.

장차관들이야 정무직이기 때문에 정권이 바뀌는 데 따라서, 주요 정책에 따라서 움직일 수 있는 것이지만 공무원 여러분들께서는 처음부터 위법하고 불법적인 문제에 대해서는 정확하게 메스를 대면서 하나하나하나 정리해 나가야 되는 겁니다. 그런데 그런 부분들이 안 되다 보니까 통상임금 문제도 그렇고 근로시간 단축 문제도 이렇게 혼란스러운 겁니다. 앞으로는 그런 부분에서 각별히 신경 써서 일해 주시기 바랍니다.

노사정위원장님!

문재인 대통령 공약이 한국형 사회적 대화 기구를 만든다 그러셨지요? 그러면서 공공부문부터 해서 모든 근로자들을 대표하는 노동자 대표, 경영자 대표 그리고 대통령이 참여해서 고용과 연계된 복지 영역으로 확대해서 모든 의제를 가지고 하시겠다고 약속하셨어요. 맞지요?

○경제사회발전노사정위원장 문성현 예, 그렇습니다.

○임이자 위원 그래서 한국노총이 새로운 사회적 대화를 어저께 제안했습니다. 세 가지 프로세스를 했는데 그중에 1단계가 대통령·한국노총·민주노총·대한상의·경총·노동부·기재부·노사정위원회 이렇게 제안을 했고, 2단계는 쉬운 의제부터 하면서 신뢰를 형성하자 그리고 나아가서 3단계에서는 2019년도 4월 달에 노사공동선언을 하자고 제안을 했습니다.

여기에 대해서 장관께서는 오전에도 대통령이 참여하는 사회적 대화는 조심스럽고 신중하게 검토해야 된다는 스탠스를 취하셨고, 그러나 노사정위원장께서는 굉장히 이 부분에 대해서는 얼마든지 받아들여서 할 수 있다는 자신감을 내비치는 것 같기도 해요. 그렇지요?

○경제사회발전노사정위원장 문성현 제가 자신감이 있다기보다도 여러 위원님들도 잘 알고 계시지만 여러 가지 노사 현안 문제들이 사회적 대화를 통해서 매듭을 풀고 이어가야 되는데, 제 생각은 지금도 골든타임이 지나고 있다 그런 생

각을 갖습니다.

○임이자 위원 그런데 위원장님, 지금도 골든타임이 지나고 있다고 말씀하셨는데 위원장님 친정인 민주노총에서는 아주 싸늘하지 않습니까, 반응이?

사회적 대타협 이게 우선 필요한 게 아니고 현재 행정지침이라든가 법·제도를 개선해 가지고 우선 노동기본권부터 보장해라, 그리고 나서 사회적 합의를 해도 늦지 않는 것이기 때문에 그 부분에 대해서 주장하고 있습니다. 노동기본권이 먼저 선행돼야 된다고 주장하고 있고요. 그럼에도 불구하고 위원장님께서 내년 2월이면 다 들어올 것이라고 자신감을 비추면서 인터뷰한 기사 내용을 내가 봤어요.

그런데 이 상황으로 봤을 때는 민주노총이 전혀 들어올 것 같지 않은데 만약에 민주노총이 안 들어왔을 경우에는 어떻게 하실 거예요?

○경제사회발전노사정위원장 문성현 저는 예상하고 기대한다고 말씀드렸습니다. 민주노총도 지금 현재 진행되고 있는 여러 가지 상황들을 현장의 요구에 기초해 봤을 때 사회적 대화가 불가피하다고 느끼는 흐름이 상당히 많이 형성돼 있다고 보고 있고요. 그런 것들이 지금 현재는 불가피하게 선거가 진행되고 있기 때문에 가닥이 지어지지 않으나 어떤 형태든 선거가 끝나고 대의원대회 하면 올 것인지 안 올 것인지는 그때 판가름될 것이라는 기대를 갖고 있다 이런 말씀을 드리고요.

○임이자 위원 위원장님의 지나친 주관적인 생각이시고요.

만약에 민주노총이 안 들어온다고 했을 경우에는 우리가 차선책도 생각해 보고 최악의 경우도 생각해 봐야 될 것 아닙니까? 그러면 그럴 경우에는 어떻게 노사정위원회를 끌고 가실 건가요?

○경제사회발전노사정위원장 문성현 지금은……

○임이자 위원 빼고 사회적 대화를…… 한국노총이 제안한 8자 협의회를 받아들여서 사회적 대화라는 기구를 통해서 끌고 가실 건가요, 아니면 노사정위원회에서 다시 한번 검토해 가지고 기능이라든가 이런 운영체계를 재정립해서 끌고 가실 건가요?

○경제사회발전노사정위원장 문성현 먼저 민주노총에 관련된 질문에 답변을 드리면, 지금 현재 스탠스는 민주노총이 같이하기를 기대하고 또 기다릴 필요가 있다, 그럼에도 불구하고 사회적 대

화를 빨리 정상화시키고자 하는 한국노총의 입장도…… 그러니까 지금 현재 그만큼 복잡하다, 사회적 대화를 둘러싸고 있는 것들이.

저는 이런 모든 요구를 받아 안아서 아까 이야기한 8자 회의를 통해서 이야기할 필요가 있다, 이것을 지금 현재는…… 노동부는 워낙 행정적으로 책임을 지셔야 될 부분이기 때문에 신중하지만 사실 노사정위원회는 열어 놓고 이야기할 수 있기 때문에 분명히 8자 회의와 관련……

○임이자 위원 위원장님, 열어 놓고 무작정 기다릴 수도 없고 또 늘면서 월급 받을 수는 없는 것 아닙니까?

○경제사회발전노사정위원장 문성현 예, 그렇습니다.

○임이자 위원 그렇지요?

○경제사회발전노사정위원장 문성현 예.

○임이자 위원 자, 이거예요. 한국노총은 대통령이 참여 안 하면 안 들어오겠다는 것이잖아요, 그렇지요? 민주노총은 지금 이것 논할 때가 아니다, 노동기본권부터 우선, 너희들이 할 수 있는 것부터 하고 나서 얘기하자는 것이잖아요. 그러면 여기와 관련돼 가지고 최악의 경우에는 노사정위원회를 어떻게 끌고 갈 것인가 거기에 대해서 말씀해 보시라는 겁니다.

○경제사회발전노사정위원장 문성현 저는 한국노총에서 이런 제안을 한 것을 환영한 것이고, 이것이 물꼬가 되어서 좀 더 책임 있는 논의를 할 수 있다고 보고 있습니다.

○임이자 위원 아니, 대통령이 안 들어오면 안 하겠다는 것 아닙니까? 그러면 한국노총은 노사정위원회에 들어오겠다는 게 아니고 사회적 대타협, 새로운 기구를 만들어서 들어오겠다는 얘기인데요. 한국노총은 여기에 대통령이 안 오면 안 한다, 민주노총은 우선 노동기본권 그것부터 하지 않으면 안 하겠다고 했을 때 지금 현재 노사정위원장으로서 노사정위원회를 어떻게 끌고 갈 것인가에 대해서 말씀하시라는 겁니다.

○경제사회발전노사정위원장 문성현 가장 중요한 것은 한국노총이 제안한 대통령이 일정하게 역할을 하시는 8자 회의는 환영하고요. 저희 노사정위원회는 그것이 될 수 있는 방향으로 역할을 한다고 말씀드렸고, 다만 이것을 계기로 해서 현재 법적 기구인 노사정위원회가 활성화됐으면 좋겠다는 방침을 갖고 있습니다.

○임이자 위원 자꾸 말을 반복하게 만드세요,

위원장님. 말귀를 못 알아들으시는 거예요, 아니면 못 알아듣는 척하시는 거예요, 아니면 준비가 안 돼 있는 겁니까?

지금 한국노총은 대통령이 안 들어오면 안 들어오겠다, 노사정위는 아예 생각 안 하고 있는 겁니다. 한국노총에서 제안한 것은 새로운 사회적 대화를 말씀하고 있는 것이고, 민주노총에서는 그것조차도 노동기본권부터 먼저 수립하고 할 수 있는 것 다 하고 나서 그다음에 하자는 건데 그러면 이런 경우에는 사회적 대타협은 물 건너 간다는 말이지요. 그랬을 경우에 노사정위원회 위원장으로서 어떻게 이 노사정위원회를……

노사정위원회도 사실 문제가 많지 않습니까? 마치 독립된 기구처럼 보이지만 사실상 노동부로부터 인적 그다음에 예산 다 받는 것 아니에요? (발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

실질적으로 보면 독립적이라고 볼 수 없단 말이에요. 그러면 여기에 대해서, 새롭게 노사정위원장님이 되셨으니까 노사정위를 어떻게 끌고 가면서 향후에 어떻게 해 나가겠다는 것을 말씀해 보시라는 거예요.

○경제사회발전노사정위원장 문성현 임 위원님 충고 받아서 어쨌든……

○임이자 위원 충고가 아니고 질의한 겁니다.

○경제사회발전노사정위원장 문성현 질의 받아서 어쨌든 민주노총의 입장, 한국노총의 입장, 더 나아가서 경영계 입장도 반영해서 책임 있는 사회적 대화기구가 될 수 있도록 최선을 다해서 이후에 보고드리도록 하겠습니다.

○임이자 위원 사회적 기구를 끌고 갈 것인가, 노사정위원회를 끌고 갈 것인가 그것을 말씀해 보세요.

○경제사회발전노사정위원장 문성현 아까 말씀드렸듯이 지금 충분한 사회적 대화를 하되 현재는 법적으로 저희 노사정위원회는, 법적 기구인 노사정위원회가 이런 사회적 대화를 통해서 정상화되는 것이 맞다고 보고 있습니다.

○임이자 위원 오늘 여기까지 합시다.

○경제사회발전노사정위원장 문성현 고맙습니다.

.....

○위원장 홍영표 임이자 위원님 수고 많으셨습니다.

이제 1차 질의를 마쳤습니다. 추가질의를 세 분 위원님께서 현재는 신청해 주셨고요.

임 위원님, 다시 하시겠습니까?

○임이자 위원 예.

○위원장 홍영표 다른 위원님들도 필요하시면 하도록 하겠습니다.

그러면 문진국 위원 질의하십시오.

○문진국 위원 아까 장석춘 위원님께서 얘기를 했으니까 또, 제가 좀 답답해서…… 사실 저는 상임위 때 웬만하면 원만하게 끌어 나가기 위해서 정말 말을 잘 안 하는 편이었는데 오늘은 한마디를 좀 드려 봐야 될 것 같아요.

그 이유는 증인 때문에 아침에 저도 좀 들어봤었는데, 저는 위원님들이 일단 맞다고 보지만 그래도 룰이 있어서 간사님들이 이렇게 뽑아 냈기 때문에 그분들을 존중해야 된다는 것이 제 생각입니다. 그래서 이런 부분을 아까 장 위원님과 또 저기 위원님께서 얘기를 주셨기 때문에 그것을 잘 생각해서 우리 상임위를 원만히 끌어 나갔으면 하는 부탁을 드리고요.

아까 노동부 있지 않습니까? 장 위원이 했던 얘기인데 실제 여기 위원님들이 전체적으로 보면 사실 힘든 이유가 바로 노동부가 제대로 처리를 안 해 주다 보니까 각 위원님들 방에 엄청나게 이루 말할 수 없이 고충처리가 들어옵니다. 그래서 아까 임이자 위원도 얘기를 드렸지만 맺고 끊는 것을 어느 정도 명확하게 정리해 줘야 모든 노사 문제가 잘 이끌어 나가지지 않나 저는 이렇게 다시 한번 부탁을 드릴게요. 그래서 중요한 것은 정말 노동부가 먼저 앞장서서 좀 해 주시기를 다시 한번 부탁드립니다.

차관님, 이해 가지겠습니까?

○고용노동부차관 이성기 예, 그렇게 하도록 하겠습니다.

지금 말씀처럼 고용노동부가 아마 일을 제대로 처리하지 않아서 많은 민원들이 오고 있는 것 같습니다만 아까도 말씀드린 것처럼 저희는 나름대로 열심히 하고 있고 위원님 지적처럼 저희도 법대로 규정대로 맺고 끊으려고 노력은 하는데 미흡한 부분이 있다면 향후에 조금 더 저희들이 열심히 그런 문제가 없도록 조치하도록 하겠습니다.

○문진국 위원 그렇게 해 주시고요.

다시 한번 부탁을 드리고 싶다면, 꼭 무슨 하나의 사건을 보면 대부분 노동부가 딱딱 매듭을

짓기는 어렵겠지만 똑 부러지게 얘기를 좀 해야 되는데 쉽게 얘기해서 이것도 아니고 저것도 아닌 식으로 얘기하다 보니까 일이 더 커지는 거거든요. 그러니까 그런 부분을 깊이 한번 생각해 주셔서 해 주시기를 다시 부탁드립니다.

○고용노동부차관 이성기 예, 잘 알겠습니다.

○문진국 위원 본 위원은 아까 오전에 질의했던 취성패에 대해서 못 했던 부분을 차관님한테 짧게 한번 묻고 끝내겠습니다.

최근 5년간 취성패 참여자들의 취업률이 2012년의 50.7%에서 16년에 68.7%로 높아진 것은 사실입니다. 같은 기간에 참여자들의 고용유지율은 6개월 이상이 평균 61%이고 1년 이상은 절반도 안 되는 43%에 불과합니다.

일단 취업시켜 놓고 실적 올리기에만 급급하고 오히려 더 중요하다고 볼 수 있는 고용유지를 위한 사후관리를 방치하고 있는 게 아닌지, 이러한 원인이 정말 뭐라고 봅니까?

○고용노동부차관 이성기 위원님 지적처럼 취성패가 취업률은 양적으로는 좀 올라가는 부분이 있는데 질적으로 문제가 있다라는 말씀이시고요.

지금 현재 저희들은 나름대로 많은 대안들을 가지고 개선을 해 나가고 있는데 취성패 기관평가에 있어서 취업률이라든지 이런 부분들이 굉장히 크게 작용을 하고 있었습니다. 그런데 그것들을 저희가 조금 더 질적인 면의 지표들을 많이 포함시키고 비중을 높여서 고용의 질까지 감안하는 쪽으로 지금 개선은 하고 있습니다.

○문진국 위원 또한 참여자들은 주로 위탁기관에서 직업훈련을 받고 있는데 고용노동부가 자체적으로 실시한 위탁기관에 대한 평가 결과를 보면 전체 288곳 중에 평균 C 이하를 받은 기관이 65%에 달하고 D와 E를 받은 기관도 35%나 됩니다.

이런 기관에서 양질의 교육 훈련이 가능하고 평가 결과가 저조한 기관들은 어떻게 관리하고 있는지, 개선방안이 그렇게 없습니까?

○고용노동부차관 이성기 위원님이 지금 지적하신 부분이 정확한데요. 전반적으로 오해를 불러일으킬 수 있는 부분이 있다는 말씀을 우선 드리겠습니다.

왜 그러냐면 이 평가시스템 자체가 상대평가로 되어 있습니다. 그러다 보니까 A가 10%, B가 25%, C가 30%, D가 25%, E가 10% 이렇게 강제 배분을 하게 되어 있기 때문에 C 이하를 받은

기관이 65%가 나올 수밖에 없습니다, 아무리 잘 하더라도. 그러다 보니까 이렇게 C라는 평가기관이 나왔고요.

저희들도 이 평가 결과를 활용함에 있어서는 E를 연속해서 두 번 받으면 아예 퇴출시켜 버리는 형태로 또 그다음에 평가가 나쁘게 되면 여러 가지 인센티브라든지 이런 부분에서 제공에 차이를 둬서 해 가지고 기관의 관리도 해 나가고 있는데 미흡한 부분이 있다면 조금 더 저희가 신경을 써서 개선될 수 있도록 하겠습니다.

○**문진국 위원** 개선방안을 좀 확실하게 찾아 주시고요.

2016년 한국고용정보원의 '취업성공패키지사업의 직업훈련과 취업 연계에 따른 고용효과' 보고서에 따르면 참여자가 이수한 직업훈련 직종과 실제 고용보험 취득 직종 중 약 17.8%만이 일치하는 것으로 조사되었는데, 직업분류를 크게 하더라도 일치율은 34%에 그치고 있어 대부분이 직업훈련을 받지 않은 직종에 취업되고 있는 게 실정입니다. 이렇다 보니까 위탁기관에 대한 참여자의 단계별 참가율과 최종 수료율도 역시 하락하고 있습니다.

그래서 참여자들을 무작정 취업시킬 것이 아니라 9년간 축적한 자료와 실패 분석을 통해서 참여자가 원하는 일자리에 안정적으로 고용유지가 가능할 수 있도록 취업패 전반에 대해서 준비를 해 줄 수 있습니까?

○**고용노동부차관 이성기** 예, 위원님 지금 말씀하신 것처럼 이른바 취업성공패키지 전반에 대해서 저희들이 한번 살펴보도록 하겠고요.

지금 위원님이 지적하신 것처럼 이른바 취업성공패키지를 통해서 보다 안정적인 직장에, 보다 양질의 일자리에 취업할 수 있도록 저희가 직업훈련을 시키고 있는데 그 직업훈련 이수 직종과 실제 취업한 직종들의 비율이 굉장히 낮은 게 현실적인 문제입니다.

그래서 직업훈련 자체가 조금 더 실효성을 거둘 수 있도록 저희가 훈련시스템도 좀 개편을 하고요. 그다음에 이런 직업훈련을 통해서 보다 양질의 일자리에 취업을 한다는 그런 전반적인 인식을 확산시킬 수 있도록 제도를 개편해 나가도록 하겠습니다.

○**문진국 위원** 예, 그렇게 좀 해 주세요.

이상입니다.

○**위원장 홍영표** 문진국 위원 수고하셨습니다.

다음은 김삼화 위원 질의하십시오.

○**김삼화 위원** 차관님, 제가 꼭 고용노동부를 지칭하는 것은 아닌데 하다 보면 곤란하면 '위원회가 결정했다' 그렇게 얘기를 하고 또 조금 괜찮은 것은 '우리가 열심히 노력하고 있다' 이런 얘기를 참 많이 해요. 최저임금과 관련해서도 답하기 곤란하면 '최저임금위원회가 결정하는 거다', 유리할 때는 '정부가 의지를 가지고 올려야 한다' 그런 경우가 종종 있었다고 보여집니다.

하나만 조금 더 추가해서 물어볼게요.

가칭 일자리 안정자금 지원 시스템, 근로복지공단에서 최저임금과 관련해서 시스템 구축하고 있는데 그 예비비가 한 91억 5000만 원 정도, 91억 4900이 투입됩니까? 그 정도 투입되나요?

○**고용노동부차관 이성기** 금액은 제가 정확한 금액을……

○**김삼화 위원** 물론 91억이나 되는 큰돈이 여기에…… 전산시스템 개발하는 건가 보지요?

○**고용노동부차관 이성기** 전산시스템 구축하는 것들이고요.

○**김삼화 위원** 예, 알겠습니다. 그 부분과 관련된 것은 나중에 저희가 질의를 추가로 이후에 국감에서 필요한 경우에 하도록 하고요.

오전에 파riba게뜨에 대해서 많은 위원님들도 질의를 했는데 저도 조금만 몇 가지 궁금한 것 물어보겠습니다.

물론 법원의 판례는 불법파견과 관련해서 계약의 명칭이나 형식에 불문하고 근로관계의 실질을 따져서 원청이 직접 지휘명령을 한 경우에는 원청의 불법파견 책임을 인정하고 있지 않습니까?

○**고용노동부차관 이성기** 예, 그렇습니다.

(홍영표 위원장, 한정에 간사와 사회교대)

○**김삼화 위원** 그리고 아까 차관님께서도 한정에 위원님 질의에 구체적으로 자세한 답변을 하셨습니다. 언론에 나온 것을 보면 '11개의 협력업체에 속한 제빵기사들의 채용, 평가, 임금, 승진 등 인사·노무 관련 사항에 대해서 본사가 일률적인 기준을 마련해서 시행하고 본사 소속 품질관리사를 통해서 출퇴근시간 관리 등 지시·감독도 했다' 이러면서 불법파견이라고 판정을 하신 것 같고, 고용노동부 발표를 보면 일용 그렇게 볼 수 있겠다는 생각도 듭니다.

그런데 아까 차관님께서 구체적으로 여섯 가지 인사·노무, 채용, 그다음에 근태관리시스템 운영, 승진, 임금 책정, 교육, 평가 이런 것 자세하

게 답변을 해 주셨어요. 그래서 그 관련된 자료를 저희 의원실에도 제출해 주셨으면 좋겠습니다. 그게 비공개될 자료는 아니지 않을까 생각이 드는데요.

○**고용노동부차관 이성기** 예, 알겠습니다. 근로감독 결과기 때문에 저희들이 그 결과 중에서 드릴 수 있는, 아까 말씀하신 이런 부분들을 다 챙겨 가지고 보고드리겠습니다.

○**김삼화 위원** 그런데 언론 보도를 보면 파리바게뜨 본사에서 ‘채용, 평가, 임금, 승진 등에 관한 기준을 마련한 것은 같은 일을 하는 제빵기사들의 형평성을 고려한 권고사항이었을 뿐이고 11개 협력업체가 이를 그대로 적용한 것은 아니다’ 이런 해명을 하고 있는 것 같습니다. 그것 알고 계시지요?

○**고용노동부차관 이성기** 예.

○**김삼화 위원** 또 파리바게뜨 본사가 제빵기사들의 출퇴근까지 관리한 것과 관련해서도 가맹사업법에서 허용한 교육훈련의 범위를 넘어선다 이 부분에 대해서는 아까 ‘공정거래위원회하고도 상의를 해서 내린 결론이다’ 이렇게 답변을 하신 것 같아요.

○**고용노동부차관 이성기** 예, 협의를 했습니다.

○**김삼화 위원** 또 문제는 뭐냐면 본사 직원 수보다 더 많은 5378명이라는 제빵기사들을 25일 안으로 직접고용해라, 여기면 1인당 1000만 원씩 530억 원가량 과태료를 부과한다 이런 시정명령 조치를 하다 보니까 이 부분이 한편으로는 반발이 또 나오고 이러는 것 같거든요.

또 하나는 근로관계의 실질은 전제가 계약인데 ‘파리바게뜨와 협력업체 사이에 계약관계가 없다. 제3자다’ 하는 그런 주장도 있는 것 같고 ‘제빵기사 파견은 협력업체하고 가맹점주 사이의 계약인데 그리고 본사는 도급계약 당사자가 아닌데 어떻게 본사한테 이런 직접고용 명령을 내리냐?’ 이런 논란도 있는 것 차관님 들으셨지요?

○**고용노동부차관 이성기** 예, 알고 있습니다.

○**김삼화 위원** 그런 논란도 있는 것 같고 한테 그 부분에 대해서 고용노동부의 입장은 뭐가요?

○**고용노동부차관 이성기** 위원님께서 아까 우리 대법원 판례나 이런 부분을 말씀하셨던 것처럼 형식이나 이런 부분에 관계없이 사업주 실체가 있다면 그 사람이 사용자사업주로서 이른바 파견관계가 성립되는 것이고 사용자사업주로서의 파견관계가 성립된다면 현행법에 위배되는 부분, 즉 파

견직종이 아니라거나 또는 승인받지 않은 파견업체가 한다거나 했을 경우에는 불법파견이 되는 것입니다.

그래서 저희가 볼 때는 이 경우에 실질적인 어떤 계약관계에 있지는 않지만 실체를 보면 파리바게뜨 본사가 직접 지휘명령을 했기 때문에 이것은 명백하게 불법파견이다 이렇게 보고 있는 것입니다.

○**김삼화 위원** 그다음에 또 하나는 제빵업종이 파견법상 허용되는 파견 대상 업종은 아니지요?

○**고용노동부차관 이성기** 예, 아닙니다.

○**김삼화 위원** 그래서 나중에 고용부 지시대로 본사가 제빵기사를 직접고용해서 가맹점에 보내는, 일종의 도급계약이라고 볼 수도 있을 것 같은데 그렇게 되면 본사는 수급인이고 가맹점이 도급인이 되는 건가요?

○**고용노동부차관 이성기** 예, 그렇습니다.

○**김삼화 위원** 그러면 실질적으로 제빵기사들은 가맹점에 가서 일을 하게 되는 것이기 때문에 부득이하게 가맹점주가 이런저런 지휘명령을 할 수도 있지 않습니까?

그럴 경우에 그 정도에 따라서 어디까지가 도급계약 범위 내에서 할 수 있는 일이나 아니냐 하는 것을 가지고 또 불법파견이니 위장도급이니 하는 그런 문제는 발생할 여지가 없겠습니까? 그런 것도 저는 있을 것 같은데?

○**고용노동부차관 이성기** 저희들이 즉 검토한 바에 의하면 케이스는 그야말로 다양하게 나타날 것이기 때문에 극단적으로 저희가 다 예측하기는 어렵습니다만 현재까지 진행되고 있는 협력업체와 제빵기사들 간의 관계 또는 가맹점과 제빵기사들의 관계를 보면 그야말로 민법상의 도급이라고 얘기할 만한 정도에서 파견이라고 볼 만한 정도의 지휘명령 관계는 성립하지 않고 있다고 보고 있습니다.

물론 향후에 어떤 다양한 형태가 나타날지 모르기 때문에 저희가 극단적으로 말씀드리기는 어려운 측면이 있지만 현재까지 나타난 상황으로 볼 때는 가맹점과 제빵기사 간의 관계는 그야말로 도급으로 충분히 볼 수 있는 여지가 있다 이렇게 생각을 하고 있습니다.

○**김삼화 위원** 또 하나는 엇그제 긴급 브리핑을 차관님이 하셨더라고요. 거기의 내용을 보면 ‘25일 안에 시정명령을 이행해야 하는 것은 아니고 상황을 봐서 유예기간을 둘 수 있다’ 이렇게 말

씀하신 것으로 보도가 되어 있는 것 같습니다.

그래서 이 부분이 파견법 위반이라고 인정된다면 물론 직접고용의 문제 이런 여러 가지가 있겠지만 자율적인 어떤 해결책을…… 정부가 이렇게 무조건 그냥 단도직입적으로 지시하고 명령할 것이 아니라 그런 해결책을 자체적으로 할 수 있도록, 아까 간단하게 답변을 하셨던 것 같은데 그런 방법을 하는 것이 낫지 않았을까 하는 의견들도 있는 것 같습니다. 그 부분에 대해서 좀 말씀을 해 주시고.

그다음에 또 ‘특정업체 이름은 거론할 수 없지만 어디든 잘못된 부분이 발견되면 조사에 착수하겠다’ 그런 얘기를 했는데 그러면 다른 프랜차이즈 업체도 들여다볼 예정인지, 그리고 ‘자율적으로 개선 노력을 하면 감안할 것이다’ 이런 말씀도 하셨어요. 그러면 파리바게뜨는 자율적 개선 여지를 줄 수 없었던 상황이 있었던 건지 이런 것 좀 답변을 해 주시지요.

**○고용노동부차관 이성기** 우선 지금 말씀하신 것처럼 이른바 다른 업체까지 얘기한 것은 기자브리핑 간담회에서 기자들의 질문에 답변 과정이었고요. 그러니까 예를 들어 특정업체들을 거론하면서 이런 데들도 비슷한 상황이 있는데 왜 하지 않느냐라는 얘기였었고, 그래서 저희들이 일단 파리바게뜨를 특정해서 수시감독을 진행을 했던 것이고 그다음에 어떤 업체 전반에 대해서 우리가 할 계획이 있는 것은 아니라는 말씀을 드렸고요.

그다음에 프랜차이즈 전반에 대해서도 각각의 특성들이 너무나 다르다, 이른바 제과·제빵 쪽하고 피자·치킨 등등이 다른데 예를 들면 피자나 치킨의 경우에는 거기에 제빵기사에 해당하는 그런 전문기술자들을 가맹점들이 직접 채용을 하고 있는 경우들이 있습니다. 그런 경우에 이것은 불법파견의 소지가 성립되지 않는다고 저희들이 보고 있고요. 물론 정확하게 면밀하게 들여다봐야 되겠습니다만 저희들이 일부 스팟 체크를 해 보니까 그런 부분들이 있었고, 그래서 그 과정 중에 말씀을 드렸던 것이고.

그다음에 25일간, 원래 저희가 시정지시를 하게 되면 25일의 기간을 부여하게 되어 있습니다. 그런데 25일의 기간 동안에 직접고용을 하지 않으면 당연히 저희가 과태료를 부과하는데 그 과정 속에서 나름 이행하는 데 시간이 조금 더 필요하다, 그래서 합리적인 대안을 제시하면서 시

간을 조금 더 연장해 달라고 했을 때는 연장을 해 줄 수도 있다라는 취지의 말씀이었고요.

아까도 잠깐 말씀을 드렸습니다만 이른바 파리바게뜨에서 수시감독을 시행했던 저희 서울청에다가 상생기업이라는 대안을 가지고 들어왔었습니다. 상생기업이라는 것은 일단 협력업체와 가맹점과 파리바게뜨가 각각 일정 부분들을 투자해서 하나의 자회사를 만들어서 현재 제빵기사 전체를 채용하는 형태의 해결책이었는데 저희들의 법률적 판단에 의하면 그런 경우에도 직접고용 의무는 바로 이행을 하지 않는 부분이었기 때문에, 그다음에 5300명에 해당하는 그 제빵기사들 각각의 동의를 필요한 그런 부분들이 있습니다. 그래서 법률적으로 여러 가지 깊고 넘어가야 될 부분이 있어서 그 부분에 대해서 같이 상의를 했었고요.

그 과정에 근로자들의 동의를 필요한데 그렇게 하려면 결과적으로 노동조합이 성립이 되어 있으니 노동조합하고의 여러 가지 협의 등등이 필요하다라는 부분들을 알고 현실적으로 쪽 검토를 하다가 파리바게뜨 쪽에서, 정확한 상황은 모르겠습니다만 일단 입장이 바뀌었는지 그 부분에 대한 적극적 의지를 피력하지 않았기 때문에 저희들은 기 진행된 수시감독의 결과를 발표하게 됐던 것입니다.

지금도 나름의 어떤 대안이 있다면 저희들은 살펴볼 뜻은 충분히 있고요. 그게 만약에 법률적으로 가능하고 현실적으로 실행이 가능한 대안이라면 해 볼 수 있지 않나라고 생각을 합니다. 위원님 말씀처럼 저희가 법 집행도 중요하지만 상생적 해결책을 모색할 수 있다면 그런 방법도 한번 강구해 볼 필요는 있지 않나 이렇게 생각을 합니다.

**○위원장대리 한정애** 김삼화 위원님 다 끝나셨습니까?

오전부터 저희가 파리바게뜨 많이 하는데요, 그냥 지나가면서 몇 가지 좀 정리를 하면 지금 현재 제빵사는 파견 대상 업무에 속하지 않습니다. 그렇지요?

**○고용노동부차관 이성기** 예, 32개 직종에 포함되지 않습니다.

**○위원장대리 한정애** 그래서 지금 현재 파리바게뜨의 상황에서 합법적으로 제빵사를 채용해서 할 수 있는 방법은 두 가지가 합법적입니다.

첫째는 가맹점주가 직접고용하는 방식, 두 번

째는 협력업체라고 하는 사람들이 채용을 했는데 그 협력업체의 지시만을 받아서 해당 가맹점에 가서 일하는 방식이 두 개 정도가 합법적이라고 할 수 있지요, 제빵기사가 할 수 있는 것은. 왜냐하면 파견은 안 되니까, 지금 파견 업종이 아니니까, 그렇지요?

○**고용노동부차관 이성기** 위원님 말씀에 굳이 하나를 추가하면 저희가 이번에 결정을 했던 것처럼 직접고용이 있습니다.

○**위원장대리 한정애** 그렇지요, 파리바게뜨가 직접고용 하는 방식.

○**고용노동부차관 이성기** 예, 그 세 가지 대안이 있습니다.

○**위원장대리 한정애** 그렇다라고 하면 실질적으로 업무 지휘를 가맹점주가 아닌 파리바게뜨가 단행을 했기 때문에 여기는 몇 개의…… 가맹점주, 협력업체, 파리바게뜨 이렇게 존재하고 있습니다만 실질적인 지휘감독의 체계를 가지고 있는 것은 결국은 본사에 해당되는 파리바게뜨라고 하는 것이고.

상생기업이라고 하는 게 얘기가 됐었는데 노동부가 봤을 때 지금 현행법상으로는 이게 직접고용의 원칙에 어긋난다고 판단을 했던 것은 파크라상이라고 하는 본사의 품질관리 업무 부서를 그대로 두고 상생기업이라고 하는 것을 자회사의 형태 또는 상생기업의 형태로 하나 만든다고 한들 역시 마찬가지로 파리바게뜨 본사가 그 상생기업을 관리감독하는 방식이기 때문에 또 다른 파견의 형태가 되는 거지요.

○**고용노동부차관 이성기** 그렇습니다.

○**위원장대리 한정애** 그래서 현행법상 이것은 불가능하다, 즉 이게 가능하려고 하면 애초에 파리바게뜨에서 내놓은 방식이라고 하는 것이 품질관리본부에서, 즉 다시 말해서 품질관리기사들을 포함하는 품질관리본부를 다 떼서 자회사 형식으로 만든다든지 해서 제빵사들을 다 채용하는 방식이 되면 이것은 괜찮은 방식입니다. 그렇지요?

○**고용노동부차관 이성기** 위원님, 거기에 조금 추가해서 말씀을 드릴 게 있는 게 지금 말씀처럼 이른바 QSV라는 품질관리기사들을 다 그쪽으로 옮겨야 되는 게 전제고요.

○**위원장대리 한정애** 예, 그렇습니다. 제가 말씀드리는 게 바로 그것입니다. 그게 전제가 되고……

○**고용노동부차관 이성기** 또 한 가지는……

○**위원장대리 한정애** 그런데 그렇게 하지 않고 상생기업을 만든다고 했기 때문에 그것은 또 다른 문제, 원칙적으로 불법이 해소되는 방식이 아니었기 때문에 노동부가 받아들이기가 어려웠던 방식 아닌가요?

○**고용노동부차관 이성기** 아닙니다. 위원님, 그 부분은 이른바 QSV까지, 품질관리 파트까지 떼는 방안도 그분들이 고민은 했는데요 일단 이게 자회사 설립이 되게 되면 저희가 얘기하는 직접고용이 아닙니다. 왜? 자회사는 파리바게뜨 회사가 아니기 때문에, 다른 회사이기 때문에 직접고용이 아니고요.

그런 직접고용의 의무를 면하기 위해서는 법에 정해진 게 근로자가 명시적으로 반대하는 경우, 즉 다시 얘기하면 내가 파리바게뜨가 아니고 상생기업에 취업을 하겠노라라는 근로자 본인의 동의가 있어야 되는데 그것은 개별 근로자 모두의 동의가 있어야 되는 것이고요. 그렇게 동의를 받아야만 갈 수가 있었기 때문에 애로가 있는 것이지 QSV, 즉 품질관리 파트까지는 상생기업에 포함하겠다는 생각은 하고 있었었습니다.

○**위원장대리 한정애** 그러면 지금 가능한 방법은, 법적으로 가능한 방법은 지금은 현행 파견법상 불법파견의 형태를 취하고 있기 때문에 무조건 직접고용 해야 됩니다. 그렇지요? 직접고용한 상태에서 그러면 파리바게뜨가…… 파크라상 주식회사가 되겠지요, 우리가 우리 회사에 있는 품질관리사업본부와 제빵사를 다 포함해서 그 형태를 본사의 형태로 취한다라고 하면 그것은 가능한 방식인 거지요?

○**고용노동부차관 이성기** 그렇습니다.

○**위원장대리 한정애** 어쨌든 지금은 직접고용해서 그런 방식을 취할 수밖에는 없다, 한다 하더라도.

○**고용노동부차관 이성기** 그런데 또 한 가지, 아까도 말씀드렸던 것처럼 이른바 그 과정 속에 그분들이 확실하게 어떤 계획을 내세우면서 노동조합하고 또 개별 근로자들하고 협의를 통해서 개별 근로자들의 동의를 받는다면 그것도 못 할 것은 아니라고 생각을 합니다.

○**위원장대리 한정애** 노동부가 조금 더 적극적으로 노력을 해 주셔야 될 것 같습니다.

○**고용노동부차관 이성기** 예, 알겠습니다.

○**위원장대리 한정애** 다음 계속 질의하도록 하겠습니다.



다음 서형수 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○서형수 위원 사실 장관이 새로 왔으니까 같이 공부하는 걸 질의를 준비했는데, 지금 차관님하고 하겠습니까.

실제 우리가 노동정책, 고용정책을 제대로 실효성 있게 집행하려면 현재 우리 노동시장 현황을 정확히 아셔야 되는 거지요?

○고용노동부차관 이성기 예, 그렇습니다.

○서형수 위원 그러니까 취업 상태라든지 그다음에 급여 수준이라든지 근로조건을 잘 알아야 되는데 거기에 대해서 사실 보면 지금 노동부도 정확하게 실태 파악이라든지 거기에 따르는 정확한 타깃팅을 해서 정책을 못 하고 있는 것 같아서 제가 따로 좀 분석한 것 가지고 공유하기로 하겠습니까.

지금 매달 고용동향 발표하고 있지요?

○고용노동부차관 이성기 예, 통계청에서 발표하는 고용통계……

○서형수 위원 (영상자료를 보며)

이게 경제활동인구 기초조사입니다.

거기에 보면 현재 경제활동인구가 2770만, 그중에 취업자가 2674만, 임금근로자가 1988만, 비임금 685만, 실업자 100만 이렇게 나옵니다. 그런데 이 수치만 가지고 알 수 없는 게, 오히려 특수한 게 임금근로자가 사실 2000만, 노동부에서는 원래 노동자를 대상으로 하기 때문에 임금근로자하고 실업자만을 대상으로 하게 되는데 사실 우리나라는 비임금근로자 비중이 한 690, 지나치게 높습니다.

그렇기 때문에 사실은 비임금근로자에 포함되어 있는 특수고용노동자라든지 아니면 노동시장에 들어와야 될 자영업자들이 사실 빠져 있는 부분이 있는 것이고 그다음에 실업자 중에는 실질적인 실업자들이 사실, 여기 보면 지난 4주간 적극적으로 구직활동을 하지 않으면 사실상 실업이라든 실업자 통계에 안 들어가기 때문에 잠재실업자가 빠지는, 그 부분에 대한 정확한 데이터를 가지고 일단은 정책을 펴셔야 되는데요.

지난 6월에 처음으로 건강보험, 국민연금, 직역 연금을 통해서 실제 근로소득이 발생하는 사람들을 전수조사를 했습니다, 행정통계를 가지고. 처음 나온 건데, 지금까지는 우리가 표본조사를 했는데 이것은 전수조사입니다. 전수조사를 해 보니까 1500만 개의 일자리가 파악이 되고요. 거기에서 파악된 1500만 명을 일단 소득 수준별로,

100만 원 단위로 분류를 해 봤습니다. 분류해 보니까 100만 원 미만이 99만 명, 100만에서 200만 원이 495만 명 이런 식으로 쪽 해서 보면 1000만 원 이상이 33만 명 해서 비율이 나와 있습니다.

그래서 제가 임의적으로 어떻게 보면 생활임금에 해당하는 200만 원을 기준으로 하고 그다음에 어느 정도 안정임금으로 400만 원을 기준으로 해서 200만 원 미만 그다음에 200만 원에서 400만 원 사이 그다음에 400만 원 이상, 편의적으로 고임금·중임금·저임금으로 나눠 봤을 때 400만 원 이상 되는 고임금은 사실 한 400만 명, 그다음에 200만에서 400만 사이가 500만 명, 200만 원 미만이 지금 600만 명입니다. 이렇게 해서 합쳐 보면 1500만 명이 되는데요.

문제는 여기서, 아까 처음에 보여 준 자료를 보면 임금근로자가 2000만 명인데도 불구하고 연금이나 건강보험에 가입한 사람은 1500만이라는 얘기는 500만 명은 지금 국민연금이나 건강보험에 가입하고 있지 않다는 얘기입니다. 그렇지요?

○고용노동부차관 이성기 예.

○서형수 위원 그러면 결국은 이 1500만 말고 500만 명 정도는 어떻게 보면 더 열악한 연금 사각지대에 있는 사람이고요. 그다음에 아까 말했던 실질실업자 100만 명 말고 지금 매년 고용동향에 보면, 매월 하는데 보면 고용보조지표를 쓰고 있지요?

○고용노동부차관 이성기 예, 그렇습니다.

○서형수 위원 아까 제가 말했던 잠재실업자 부분인데요, 이 수치를 보면 실제적으로 실업자지만 적극적 구직활동을 안 하는 비경제활동인구가 한 170만 정도 됩니다. 그러면 결국 실질적인 실업자는 원래 통계상 나온 100만 명에다가 잠재실업자 170만, 270만 명이 실제 실업자지요?

○고용노동부차관 이성기 예, 체감실업으로는 그렇습니다.

○서형수 위원 그렇습니다.

그다음에 마지막으로 자영업자가 원래는 690만 정도 되는데요, 이것은 지금 일본의 전체적인 사업자보다 많은 수치입니다. 우리가 고용시장이 워낙 열악하기 때문에 이분들이 고용시장에서 한번 탈락되면 결국 어쩔 수 없이 자영업으로 가기 때문에 언제든지 고용 기회가 있으면 다시 노동시장으로 들어올 수 있는 사람들이거나 실질적으로는 근로자, 노동자이지만 지금 분류상 자영업으로 분류돼 있는 사람이거든요. 이 중에 690만

중에서 최소한 3분의 1, 한 230만 정도는 사실 노동시장이 꺼안아야 될 인구라고 봅니다.

그 수치를 보면…… 왜 그러냐면 종사자 지위 별 취업자 구성, 2016년도 국제자료입니다. 아까 말한 임금근로자가 아닌 비임금근로자가 우리나라는 25.5%입니다. 이것은 OECD 평균인 15%보다 압도적으로 높은 것이고요. 일본이 11%, 미국 같은 경우는 불과 6.4%인데 우리는 25.5% 정도가 사실 자영업 내지는 일종의 무급종사자로 가 있기 때문에, 비정상적인 수치이기 때문에 제가 보면 최소한 3분의 1 아니면 2분의 1 정도는 사실은 노동시장이 꺼안아야 될 잠재 노동자로 보여지는 겁니다.

그래서 전체적으로 노동시장을 제가 종합해 보면, 마지막 표입니다, 아까 말했던 400만 원 이상 받는 고임근로자가 400만 명, 그다음에 200만 원에서 400만 원 받는 중임근로자가 한 500만 명, 200만 원 미만 받는 저임근로자가 600만 명, 그다음에 연금이나 건강보험도 받지 못하는 한계노동자가 지금 500만 명, 그다음에 실질실업자가 270만 명, 그다음에 자영업으로 분류되어 있는 예비근로자들이 한 230만 명 그것도 합치면 500만 명이 됩니다. 크게 분류하면 2500만 명이 한 다섯 덩어리로 나뉘집니다.

외국에 있는 노동시장을 단순하게 우리가 인사이드, 아웃사이드 해서 이중구조라고 하지만 저희는 보면 이런 5중 구조가 되어 있는 겁니다. 제가 분류할 때 사실은 아까 말한 400만 원 이상 받는 이분들은 어찌 보면 안채에 사는 분이고 그다음에 200만 원에서 400만 원 받는 사람은 사랑채 사는 사람, 그다음에 200만 원 미만은 헛간채 사는 사람이 600만 명, 그다음에 한 500만 명 정도 사회보험도 못 받는 분들은 행랑채 사시는 분들이에요. 그다음에 실업자들이나 자영업자는 길바닥에 있는 사람들입니다. 안채·사랑채·헛간채·행랑채·길바닥, 우리 전체 노동시장 2500만 명이 이렇게 갈가리 찢어져 있다, 정말 이 각각의 타깃에 대해서 정확하게 노동정책을 세우고 고용정책을 세우지 않으면……

금년도 일자리사업 예산이 얼마입니까? 17조 1000억이지요?

○고용노동부차관 이성기 예, 금년도 17조 1000억입니다.

○서형수 위원 내년 예산은 어떻게 돼 있습니까, 19조 2000억이지요?

○고용노동부차관 이성기 예.

○서형수 위원 그중에 지금 최저임금에 따라서 3조 빠져 있지요?

○고용노동부차관 이성기 예, 빠져 있습니다, 재정 지원 일자리이기 때문에.

○서형수 위원 그것 포함하면 22조이지요? 일자리 사업에 22조 써서 실제 이런 식으로 일자리 성과가 안 나오는 것은 이런 우리 고용의 현실, 노동시장의 본질적 상황을 잘 모르고 정책을 해서 그렇다고 보거든요. 이 부분을 어쨌든 고용부 전체가 서로 간에 인식을 공유하시고 최소한 5개 타깃별로 맞는 정책을 구사하시고 정책 평가를 하실 때도 거기에 맞는 평가를 해 주십사 하는 부탁을 드리기 위해서 제가 오늘 질의를 드리는 것입니다.

○고용노동부차관 이성기 예, 위원님, 이렇게 심층적인 분석을 해 주셔서 정말 감사하고요.

저희들도 나름대로는 타깃 그룹을 설정해서 하려고는 합니다만 아마 위원님께서 말씀하신 것처럼 정확하게 타깃팅을 해서 거기에 맞는 정책들을 가져가지는 못하고 있습니다. 오늘 주신 말씀들은 저희가 정책을 다시 한번 살펴보는 계기로 삼아서 타깃팅하는 방법들을 조금 더 고민은 하겠습니다만 현실적으로는 상당히 애로사항들이 있을 것 같습니다. 그래서 저희들이 작업을 하면서 필요한 부분들은 보고를 드리고 또 상의를 해서 자문을 받도록 그렇게 하겠습니다.

○위원장대리 한정애 서형수 위원님 수고하셨습니다.

다음은 임이자 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○임이자 위원 차관님, 서형수 위원님께서 말씀하신 부분에 이어서 본 위원이 국회에 들어올 때 딱 세 가지 결심을 한 게 있습니다.

하나는 우리 청년들 실업부조금을 만들어서 좀 도와줘야 되겠다, 지원하는 방법을 강구해야 되겠다 해서 작년 내내 내가 주장했던 것이 실업부조에 대해서 이야기를 했는데 그나마 좀 미흡하지만 청년구직촉진수당으로 해서 30만 원씩 3개월 주는 게 돼 있고.

또 하나는 모성보호 관련해 가지고 육아휴직하고 그다음에 출산휴가 이 부분을 저출산정책의 일환으로서 국가가 일반회계로 100% 지원해야 된다는 것이 제가 주장했던 바입니다만 이번에 아쉽지만 그래도 30% 정도는 일반회계로 지원하

자는 것이 우리 소위에서 통과된 사안이고.

마지막으로 하나가 취약계층 근로자들의 보호를 두텁게 해야 되겠다, 거기에는 물론 장애인도 들어갑니다. 그래서 장애인 인식 개선 관련해 가지고는 이번에 또 노동소위에서 통과시켰습니다.

그러면 지금 존경하는 서형수 위원님께서 다섯 가지 타깃을 구분해서 말씀하셨는데 현재 우리 비공식 고용자는 통계가 얼마나 잡히고 있습니까?

**○고용노동부차관 이성기** 비공식 부문 통계를…… 여러 가지 정의에 따라 좀 다를 수 있겠습니다만 제가 지금 정확하게 통계치를 가지고 있지 않은데, 바로 찾아서 보고를 드리겠습니다.

**○임이자 위원** 그러면 지금 비공식 고용 관련돼 가지고 비공식 고용이 임금근로자에 포함되어 있는지 안 되어 있는지, 서형수 위원님께서도 임금근로자가 2000만이라고 그랬고 15년도 통계를 보면 저는 한 1930만에서 2000만 명인데 여기에 비공식 고용자가 잡힙니까, 안 잡힙니까? 포함됩니까, 안 됩니까? 왜냐하면 이런 부분들이 정확해야만 고용정책이 정확히 나올 수 있는 부분이잖아요.

**○고용노동부차관 이성기** 지금 우리 경제활동인구조사 고용통계, 통계청에서 하고 있는 부분들은 매월 15일이 속한 한 주 동안에 전국에서 한 3만 2500 가구 정도의 가구 단위 조사를 하고 있고요. 거기에서 매 15일이 속한 그 기간 동안에 조사를 하게 돼 있는데 가구에 가서 실제 물어보기 때문에 거기에는 다 포함은 돼 있는데 다만 지금 위원님 말씀처럼 이른바 임금근로자가 비공식 부문인지 등등에 대해서는 정확하게 구분해 놓지는 못할 수 있을 것 같습니다.

**○임이자 위원** 비공식 고용 관련해 가지고 우리가 지금 정확하게 통계를 내기가 어렵지요, 굉장히?

**○고용노동부차관 이성기** 비공식 부문이기 때문에 쉽지가 않은데요.

**○임이자 위원** 그렇습니다. 조세라든가 4대 보험에 가입되어 있거나 이런 것이 아니기 때문에 사실 우리가 그것을 통계 내기 굉장히 어려워요. 그래서 제가 그 부분이 너무 어렵다 보니까 차관님은 그것을 파악하고 있나 싶어서 질의를 드렸던 부분이고요.

그다음에 비정규직 중에서도 특수 형태 근로자들 관련해서는 우리가 두 가지로 나뉘질 수가 있

습니다.

우선 레미콘 기사나 학습지 교사나 이런 종류의 유가 하나 있고 그다음에 요새 4차 산업혁명 관련돼 가지고 신종 특수형태 근로자가 일명 플랫폼 노동자, 공유경제에 종사하는 노동자로 볼 수 있는데 모든 재화와 서비스를 공유해서, 한계제로 상태이지요. 거기에서 서비스의 제공을 하는 사람들을 노동법상의 근로로 볼 것이냐 말 것이냐 이런 문제 하나가 주어질 수가 있고요.

또 만약에 이것이 근로로 봐진다, 노동으로 본다고 했을 때 수행하는 자의 이 부분들이, 이 행위가 실정법상의 근로자에 해당되는지 안 되는지 이런 문제가 또 하나 있을 수 있습니다.

그다음에 또 실정법에 해당된다고 하면 어느 범위까지 노동법에 적용시킬 수 있는 건지 이것도 또 우리가 문제될 수가 있고요. 사용자 책임의 주체는 누구인지 이것이 또 새로 떠오르는 문제점 중의 하나이고 반드시 해결해야 될 부분들입니다.

그래서 본 위원이 생각할 때는 이 문제를 두 가지로 접근할 수가 있는데 하나는 기존 노동법의 외연을 확장해서 해석론적으로 접근하는 방법이 있을 수 있고요, 하나는 그냥 새로운 범주로 취급해서 우리가 입법론적으로 보호를 도모하는 것을 만들 수 있는 방법이 있습니다. 그래서 여기에 대해서 차관님의 견해는 어떤 건지 말씀해 주시기 바랍니다.

**○고용노동부차관 이성기** 예, 위원님, 평소에 굉장히 많이 연구하시고 저희들한테 굉장히 좋은 조언을 주고 계신데요.

정책적으로 고민을 하고 있는 부분 중의 하나이고, 아까 말씀한 레미콘이라든지 학습지 교사나 이런 형태의 이른바 전통적인 특고 형태가 있고요. 이 부분들에 대해서도 저희가 문제를 풀어가는 여러 가지 다양한 대안을 놓고 현재 논의를 하고 있고 고민하고 있는 부분인데 거기에 부가해서 플랫폼 노동자라고 지금 말씀하셨던 이른바, 우리도 카카오택시부터 시작해서 굉장히 많은 다양한 형태로 나타나고 있지 않습니까?

**○임이자 위원** 지금 제일 심각한 것이 음식 배달원들 같은 경우에 굉장히 심각한 문제입니다. 나가면 지금 사고가 굉장히 많이 나고 있고 그나마 산재보험을 받으면 다행인데 산재보험조차도 받지 못하는 그런 근로자들이 상당히 많이 있거든요. 이것 시급합니다.

○**고용노동부차관 이성기** 예, 그런 배달의 민족, 배민, 이른바 배달하는 사람들에 대한 부분들은 조금…… 앞에 말씀드렸던 이른바 전통적인 특고 형태에서 보호하는 방안들을 저희가 지금 국회에서 논의하고 있는 것처럼 조금 보호를 두텁게 해 나갈 필요가 있다 싶고요.

또 하나는 지금 말씀하셨던 이른바 플랫폼 노동자와 같은 경우는 카카오택시부터…… 대한민국도 많이 바뀌고 있고요. 이것은 우리나라뿐만 아니라 전 세계적인 추세인 것 같고요. 그래서 최근에 영국 같은 경우도 이른바 우버택시 등등의 근로자성을 인정해 주는 형태로 보호 범위가 확대되고 있는데 위원님께서 지금 질문하신 것처럼 이른바 외연을 확장해서 갈 부분이냐, 기존의 노동 관계법들의 외연을 확장해서 해석 범위로 풀어나갈 수 있는 것이냐, 아니면 입법론적으로 문제를 해결할 것이냐라고 말씀하셨는데 제 개인적인 견해를 물었기 때문에 제가 볼 때는 이 문제를 외연 확장을 해 가지고 현행 노동 관계법으로 풀어 가기에는 쉽지 않을 것 같습니다. 그래서 입법론적인 보완이 돼야 할 것으로 생각을 하고 있습니다.

○**임이자 위원** 그러면 지금 미국 같은 경우에는…… 아까 우버에 대해서 말씀하셨는데 통제 있지 않습니까, 통제. 그러니까 작업 방식과 목적을 달성하기 위한 수단을 지배할 권리가 통제 아니겠습니까? 통제 여부를 상당히, 노무 제공자에게 얼마나 실제로 이것을 했느냐 이것보다는, 어떤 행동을 했는지의 문제가 아니고 그런 행위를 할 권리가 있는지 여부를 갖고 따지는 부분이 있거든요. 여기에 대해서 인정하십니까?

○**고용노동부차관 이성기** 예, 각국마다 조금씩은 다르겠지만 위원님 말씀처럼 정확하게 그런 필요를, 정리를 해 나갈 필요는 있을 것 같습니다.

○**임이자 위원** 그리고 지금 우리가 이번에 근로감독관을 몇 명 증원하지요?

○**고용노동부차관 이성기** 금년도에 저희가 추경으로 할 수 있는 부분들이 200명이고요, 내년도에 800명 해서 1000명 증원 예정으로 있습니다. 산업안전감독관 포함해서요.

○**임이자 위원** 내년엔 1000명 정도 증원하지요? 그러면 혹시 미국의 비즈카이노 사건에 대해서 아십니까?

○**고용노동부차관 이성기** 정확하게 말씀을 못

들었는데……

○**임이자 위원** 비즈카이노 사건……

○**고용노동부차관 이성기** 죄송합니다. 지금 바로 기억이 떠오르지는 않는데요.

○**임이자 위원** 왜냐하면 취약계층 관련해 가지고 좀 보호를 해 주자는 측면에서 드리는 말씀인데, 연방국세청이 직접 근로자를 찾아가서 찾아냅니다. 찾아내서 노사에 세금과 사회보장을 부과해 가지고…… 정부나 아니면 공단, 그 밖의 국가기관들이 근로자를 발굴해 내는 것입니다. 취약계층을 발굴해서 노사에 같이 세금도 매기고 사회보험도 부과할 수 있도록, 그게 비즈카이노 사건에서 나온 내용들이네요.

저도 지금 우리가 근로감독관이 증원이 되는 만큼 적극적으로 좀 발굴해서, 우선적으로 우리가 외연적인 해석으로 접근할 건지 입법을 해서 방법을 모색할 건지는 또 같이 고민해야 될 부분이지만 우선적으로 먼저 이런 부분들이 선행되어서 가야 된다는 겁니다. 그렇게 해야 되는 게 맞지요?

○**고용노동부차관 이성기** 예, 위원님, 저희들 근로감독관 증원 비롯해서 저희 장관님이 새로 부임하시고 나서 이른바 근로감독행정을 그야말로 혁신하시겠다는 강한 생각도 가지고 계시고 해서 전반적으로 저희가 인력 충원의 이 계기로 방법도 혁신하고 또 일하는 방식도 완전히 다 뜯어고치고 내용도 좀 바뀌어서 조금 더 찾아가는 행정, 적극적이고 사전적인 행정을 하도록 그렇게 노력하겠습니다.

(한정에 간사, 홍영표 위원장과 사회교대)

○**임이자 위원** 비공식 고용에 대한 통계가 나오게 되면 그것을 발굴하고 찾아내서…… 그것을 누가 할 수 있겠어요? 근로감독관들이 해야 되지 않겠습니까? 그런 것을 발굴하고 찾아내서 좀 더 취약계층들을 두텁게 보호해 가면서, 법적 보호해 주 가면서 그렇게 해야 된다는 게 본 위원의 생각입니다. 동의하십니까?

○**고용노동부차관 이성기** 위원님, 솔직히 말씀드리면 근로감독관들이 비공식 부문까지 다 찾기는 쉽지 않을 텐데 저희가 최대한 노력하겠다는 말씀을 다시 드리고요.

그다음에 비공식 부문에 있는 근로자들이 공식 부문으로 들어올 수 있도록 저희가 많은 제도적인 보완책들을 생각하고 있습니다. 특히 이번에 저희가 최저임금 인상이 되면서 일자리 2조 9700

역의 재정 지원을 하게 되어 있습니다만 그때도 저희들이 현재는 4대 보험에 가입 안 되어 있는 비공식 부문에 있는 분들이라 하더라도 대상으로 다 포함시키려고 하고 있고요.

그분들이 일단 저희 지원금을 받기 위해서는 고용보험과 산재보험을 가입하는 형태로 일단 공식 부문으로, 또 제도권 내로 들어올 수 있도록 그런 제도적 보완을 생각하고 있습니다.

그렇기 때문에 재정 지원이라는, 3조원이라는 큰 예산을 쓸 때 저희가 노동행정도 조금 더 한 단계 업그레이드하고 지금 위원님께서 말씀하시는 이른바 비공식 부문의 취약계층들의 보호도 한층 더 두텁게 가져가려는 노력도 하고 있다는 말씀을 같이 드립니다.

○**위원장 홍영표** 임이자 위원 수고하셨습니다.

다음은 하태경 위원 질의하십시오.

○**河泰慶 위원** 오전에 이어서 질의를 하는데 장관님이 안 계셔 가지고 차관님한테 확인을 해야 했는데요. 제가 오전에 장관님 질의할 때 계셨지요?

○**고용노동부차관 이성기** 예, 있었습니다.

○**河泰慶 위원** 그때 장관님이 제가 생각할 때는 답변을 잘못하셨어요.

파리바게뜨에서 직접고용을 한다고 할 때, 제가 이렇게 질문했지요. ‘그러면 파리바게뜨 본사에서 가맹점으로 제빵기사를 파견할 수 있느냐?’ 그러니까 장관님이 ‘파견할 수 있다’ 그랬는데 그것 잘못 답변하신 것 맞지요?

○**고용노동부차관 이성기** 아닙니다. 파견할 수 있습니다.

○**河泰慶 위원** 현행 파견법으로 그게 불가능한데 어떻게……

○**고용노동부차관 이성기** 파견법이 아니고 현재 내 근로자를 가맹점에 보내서 도급계약을 맺은 회사에 이른바 퀄리티 컨트롤도 해야 되고 그렇기 때문에 보낼 수……

○**河泰慶 위원** 아니, 그러니까 자꾸 말장난을 하는데……

○**고용노동부차관 이성기** 아니요, 그것은 아니고요.

○**河泰慶 위원** 그러니까 파견법으로 파견은 불가능하잖아요, 도급관계만 가능하지. 그러니까 파견법상의 파견은 그게 파견법 불허 업종인데 어떻게 파견이 가능합니까?

그러니까 다시 질문할게요.

파견법 파견은 불가능하고 도급관계는 가능하지요?

○**고용노동부차관 이성기** 그렇습니다.

○**河泰慶 위원** 그러니까 도급관계 계약을 맺어서 거기 가서 일을 한다는 의미의 파견은 가능하단 이 말 아니에요?

○**고용노동부차관 이성기** 그렇습니다. 제가 말씀드린……

○**河泰慶 위원** 그 말이지요, 그렇지요?

○**고용노동부차관 이성기** 파견이 아니고요. 표현을 파견이라고, 단어 선택을 파견이라고 했습니다만……

○**河泰慶 위원** 그러니까 법률적인 용어로 해야지요. 지금 파견법 위반이라고 해서 이렇게 왔는데 또 파견이 가능하다고 하면 국민들이 그것을 어떻게 이해를 하겠어요?

○**고용노동부차관 이성기** 예.

○**河泰慶 위원** 그러면 도급관계를 맺었어요, 그렇지요? 도급관계를 맺어 가지고 제빵기사가 현재 가맹점 가서 일을 해요. 그런데 도급관계에서는 지금 가맹점이 원청이고 본점이 하청이지요?

○**고용노동부차관 이성기** 그렇습니다. 본사가 수급인이 되는 겁니다.

○**河泰慶 위원** 본사가 하청 아니에요, 그렇지요?

○**고용노동부차관 이성기** 예.

○**河泰慶 위원** 그러면 원청이 하청한테 직접 지시를 못 하잖아요.

○**고용노동부차관 이성기** 아니, 도급을……

○**河泰慶 위원** 같은 공간에서 일을 하더라도 도급관계에서 업무지시를 하면 안 되잖아요.

○**고용노동부차관 이성기** 안 됩니다.

○**河泰慶 위원** 그렇지요?

○**고용노동부차관 이성기** 예.

○**河泰慶 위원** 그러면 예를 들어서 아까 우리 토론회를 했는데 가맹점주가 그 이야기를 했어요. 일하다가 ‘이것 좀 치워라. 청소 좀 해라’ 하는 직접 지시를 할 수 없지요? 본사 통해서 전화 걸어 가지고 본사한테 ‘이 친구 빨리 청소 좀 하라고 지시 좀 해 주세요’ 이렇게 해야만 가능하지요?

○**고용노동부차관 이성기** 그 사안에 따라서는 예를 들면 좀 전에 말씀하신 대로 청소를 좀 해라 이렇게 말씀하신 내용들이 예를 들면 자기가 하고 있는 일들을……

○**河泰慶 위원** 그러니까 청소 지시를 할 수 없잖아요?

○**이정미 위원** 제빵기사는 빵을 만드는 사람인데……

○**河泰慶 위원** 그러니까 청소 지시할 수 없잖아요? 분명하게 얘기를 하세요.

옆의 이정미 위원님이 막 거드시네.

그러니까 같은 업무 공간에 있어도 여러 가지 업무 현장에서 트러블이 있을 수도 있고 협력해야 되는 일이 있을 수 있는데 어쨌든 포괄적으로 보면 업무 지시가 불가능하기 때문에, 그렇잖아요?

제가 말씀드리는 것은 노동부가 내놓은 해법이 개선책이 되어야지 이것은 개선책이 아니라는 거예요. 어떤 가맹점주가 그런 관계를 수용을 하겠어요. 그래서 내가 오늘 ‘이런 관계가 되면 가맹점주분들은 어떤 선택을 하시겠습니까?’, ‘내가 빵 굽고 말지’ 이거예요. 그리고 지금은 반죽이 잘되어 있어 가지고, 아까 좀 전에 토론회에서 확인했는데 제빵기사의 차이는 맛은 별 차이가 없고 굽는 정도의 차이다, 그리고 같이 들어가는 성분들은 매뉴얼화되어 있어 가지고 거의 정액으로, 정량으로 들어간답니다. 그러니까 제빵기사의 질적 차이가 반죽을 처음부터 할 때하고는 완전히 달라진 거예요. 그래서 프랜차이즈가 됐고 같은 맛을 유지할 수 있는 거예요. 그러면 가맹점주는 어떤 선택을 하겠습니까? 본인이 제빵기사를 검직을 하든지 아니면 좀 장사 잘되는 데는 스스로 채용하지요. 프랜차이즈가 무너지는 거지요.

그래서 제가 아까 제빵기사한테도 물어봤어요. 본인은 어떨 것 같냐, 이렇게 되면, 직접고용을 하게 되면. ‘제가 고용이 된다면 좋다. 하지만 고용되는 사람의 숫자가 확 줄 수밖에 없지 않느냐’, 당장 직접고용이 되면 인건비가 올라가니까 가맹점주는 부담이 늘어나니까 쓰는 숫자가 줄어들 것이고, 그렇잖아요?

그러니까 이게 노동부의 해법이라는 게 우리 사회의 갈등을 좀 줄이고 문제를 풀어야 되는데 지금 문제를 악화시킨 거예요. 이 부분 부정하세요?

○**고용노동부차관 이성기** 아니, 저희들은 나름의 지금 말씀하신 것처럼 개선책이 있다면 당연히 개선책을 모색을 해야겠지요. 그런데……

○**河泰慶 위원** 아니, 그러니까 쓰레기차 피하러

다가 지금 똥차 들이박은 거예요.

○**고용노동부차관 이성기** 위원님, 일단 저희들이 하고 있는 것은 개선책보다는……

○**河泰慶 위원** 거기까지 하고 나중에 장관님 오면 하고……

○**고용노동부차관 이성기** 법 적용이 더 중요하기 때문에 법 적용을 했던 것입니다.

○**河泰慶 위원** 그러니까 방금 제가 이야기한 부작용들 그것을 검토를 하세요. 그래서 이 부분은 제가 볼 때는 결론은, 제가 내놓은 해법은 제빵업을 파견업종으로 포함시키면 끝나요, 그냥.

○**고용노동부차관 이성기** 말씀 좀 드리겠습니다.

그게 인건비가 올라간다고 말씀하셨는데 인건비가 특별히 올라갈 이유가 없는 것이요, 현재도 가맹점이 협력업체에 주고 있습니다. 위탁도……

○**河泰慶 위원** 아니, 인건비 떠나서 아까 이야기한 대로 바로 옆에 있는 사람한테 청소 지시를 본점한테 전화해 가지고 이렇게 해야 되는 상황에서 누가 그 사람을, 일을 쓰겠어요.

○**고용노동부차관 이성기** 청소를 시키면 안 되는 것이지요. 그러니까 제빵기사도……

○**河泰慶 위원** 아니, 같이 일하는데 그게 어떻게……

○**이정미 위원** 협력.

○**河泰慶 위원** 아, 좀 옆에서 조용히……

○**고용노동부차관 이성기** 제빵기사, 그러니까……

○**河泰慶 위원** 시간이 모자라니까……

직원 몇 명 안 되는데 서로 협심해서 부족한 점 서로 거들면서 이렇게 일을 해야지, 직원들 제빵점에 한 서너 명 됩니까? 아이고, 내가 답답해서……

그다음에 하나 물어볼게요.

오늘 대통령이 혁신경제 하라 그랬는데 차관님은 혁신 주도 경제가 됩니까, 차관님 생각에?

○**고용노동부차관 이성기** 지금 혁신 주도 경제라는 것이 이른바 수요자 중심의, 기업인이 조금 더 생산성도 높이고 경쟁력을 제고할 수 있도록 수요 측면에서……

○**河泰慶 위원** 대통령이 참 답답하겠어요, 그렇게 답변을 하면.

그러니까 국민들이 볼 때 혁신경제는 뭐냐, 물론 의견은 다를 수가 있는데 창업이 잘되는 거예요. 계속 창업이 되고 그래서 일자리가 늘어나고 그게 혁신경제예요. 그런데 창업이 잘되려면요,

창업이 잘되게끔 노동부 같은 데서 도와줘야 돼요.

그런데 지금 해고금지 선언을 했어요. 2대 지침 폐기 좋아요. 그런데 기업이 그렇잖아요, 기업이 잘될 때가 있고 안 될 때가 있어요. 그러면 안 될 때는 줄여야 되는데 해고를 못 하니깐, 못 줄이니깐 애초에 활황일 때도 호황일 때도 많이 채용을 못 하는 거예요. 그게 지금 일자리의 가장 큰 문제예요.

그러면 아까 파riba게뜨, 글로벌 사업체가 다 그렇잖아요. 핵심기능만 자기들이 하고 제조기능이라든지 다른 기능은 다 전문업체한테 맡겨서 그렇게 해야 각 영역들이…… 예를 들어 인력관리다, 대한민국은 인력관리 전문업체가 글로벌화가 굉장히 약해요. 인력관리도 굉장히 전문영역인데 인력관리는 항상 본사가 해야 된다는 강박관념이 있어요. 글로벌 트렌드에서 이게 떨어져요.

그러면 인력관리 전문회사들이 많이 생겨서 그 노하우를 전 세계에 확대시키고 그래서 더욱 추가고용을 창출하고 이런 식으로 글로벌하게 강소기업들이 많이 나와야 되는데 지금 대한민국은 반도체가 먹여 살려요. 반도체 망하면 당장 우리 거의 IMF에 준하는 경제 직격탄이 날아와요.

그러면 혁신이 사회 곳곳에서 일어나는데 노동부가 ‘해고금지. 해고는 절대로 안 돼’ 이렇게 하면 누가 기업 만들고 싶겠어요?

차관님, 자제분이 있는지 모르겠는데 창업한다 그러면 거기 찬성하세요?

○고용노동부차관 이성기 아직 창업할 나이는 아닙니다만 우선 위원님의 말씀에 해고금지라는 말씀에는 동의하기가 어렵고요. 왜 그러냐면 이른바 근로관계 종료라는 것이 우리가 세 가지를 생각할 수 있습니다.

징계해고가 있고 통상해고가 있고 정리해고, 경영상의 이유에 의한 해고가 있는데요. 지금 근로기준법 제23조에 따라 정당한 이유가 있으면 당연히 해고시킬 수 있도록 되어 있고요. 이번에 지침을 이른바 통상해고 지침이라고 얘기하는 것들이 통상해고 자체에 대한 여러 가지 그간 판례들을 정리했었던 것인데 그게 결과적으로는……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○河泰慶 위원 정당한 이유가 뭔데요?

○고용노동부차관 이성기 정당한 이유라는 것은 고용관계를 계속 유지할 수 없을 정도로 생기는 것입니다.

○河泰慶 위원 현장에 사실상 해고가 안 되잖아요.

○고용노동부차관 이성기 아닙니다. 해고 상당히 많이 있습니다.

○河泰慶 위원 여기까지 하겠습니다.

○위원장 홍영표 하태경 위원 수고하셨습니다.

그런데 파riba게뜨에 지금 많은 국민들이 관심을 가지고 지켜보고 있습니다. 그래서 저는 그것을 왜…… 아까 파riba게뜨하고 대리점하고의 관계에 대해서 그것은 한번 설명을 하세요. 지금 차관님이 잘 안 되면 담당하시는 분이 나와서 한번…… 왜냐하면 이것은 중요한 문제고 이게 지금 언론이나 이런 데 굉장히 논란이 되고 있지 않습니까?

○고용노동부차관 이성기 아니, 계속 설명했고요. 제가 25일 날 지금 위원장님 말씀처럼 이게 사안 자체가 워낙 크고 중요하기 때문에 저희가 기자 브리핑을 했습니다만 추가적으로 현재 쟁점이 되고 있는 부분에 대한 것들을 얘기를 따로 했고요. 그게 아까 한정애 위원님이 말씀하셨던 것처럼 왜 불법파견이나, 조목조목 들어 가지고 얘기를 다 했고요. 그런 부분들…… 모르겠습니다. 제가 설명을 잘못해서 그런지 모르겠습니다만 조금 더 필요하면 다시 설명을 할 수 있겠고……

○위원장 홍영표 아니, 위원님들이 지금 똬똬하다고 하시니까 그러면 그 부분은 그렇게 정리하겠습니다.

다음은 신창현 위원 질의하십시오.

○신창현 위원 최저임금 좀 질문할게요. 힘드시지요? 빨리 끝낼게요.

(영상자료를 보며)

최저임금법 위반 건수가 저기 표시가 되어 있지요, 2016년, 15년, 14년 죽. 5년 동안 5584건 위반했어요. 그런데 사법처리 보면 완전 새 발의 피예요.

차관님, 저것 6조 위반하면 벌칙이 어떻게 되나요?

○고용노동부차관 이성기 지금 현재는 저희들이 최저임금을 위반했을 때 적발……

○신창현 위원 벌칙이 어떻게 되느냐고 제가 물

었습니다.

○**고용노동부차관 이성기** 2회 이상 계속 위반하지 않으면 벌칙이 없어요.

○**신창현 위원** 2회 이상요?

○**고용노동부차관 이성기** 예, 3년 내에 2회 이상 위반한 경우에 미지급 시정을 하게 되면……

○**신창현 위원** 아니, 지금 법을……

담당국장, 국장 나와서 답변하세요.

○**고용노동부차관 이성기** 죄송합니다.

○**신창현 위원** 최저임금법 6조 위반하면 벌칙이 뭐예요?

○**고용노동부근로기준정책관 정형우** 제가 기억하기로는 3년 이하 징역 또는 2000만 원 벌금 이렇게 되어 있습니다.

○**신창현 위원** 차관님은 최저임금법 6조 위반 벌칙도 모르시고 있잖아요.

○**고용노동부차관 이성기** 죄송합니다. 제가 잠깐 잊어 버렸습니다.

○**신창현 위원** 3년 이하의 징역인데 지금 5584건 중에 70건 사법처리했잖아요. 법이 지켜지지 않으면 존재 이유가 없잖아요. 정부가 법을 안 지키면서 누구한테 법을 지키라고 얘기하려고 그래요? 차관님이 벌칙도 잘 모르고 있으니까 안 지키는 게 이해가 됩니다, 이제는.

○**고용노동부차관 이성기** 죄송합니다.

○**신창현 위원** 그러면 안 되지요. 법을 만들었으면 시행을 하고 위반하면 단속을 하고 처벌을 해야지 그 법이…… 우리가 왜 법을 만들어야 하는지를 지금, 갑자기 근본적인 회의를 제가 갖게 됩니다. 안 지킬 법을 우리가 왜 만듭니까?

다음, 저게 2회 이상, 행정종결은 전부 미지급 임금을 다 지급한 것으로, 종결한 것으로 알고 있어요.

사법처리 2회 이상 252건, 3회 이상 89건, 사법처리 어떻게 했느냐고 제가 물어보니까 그건 모른다는 거예요, 검찰이 알지. 그게 답변이 됩니까? 사법처리를 어떻게 했는지를 사후관리해야 되는 것 아니에요, 노동부는? 이러면 안 되는 것 같아요. 우리가 법 만들고 법을 집행하는 행정부가 그 법이 지켜지지도 않는데 그래서 되겠어요? 답변 좀 해 보세요.

○**고용노동부차관 이성기** 죄송합니다. 제가 최저임금법 6조 위반에 대한 벌칙을 순간 잊어 버려서 그랬었고요.

지금 현재 위원님 지적처럼 저희가 최저임금법

에 대한 게 일단 시정을 위주로 해서 2회 이상 위반이 아닌 한 이렇게 행정종결 처리를 많이 하고 있는데 사실은 최저임금을 받는 근로자들은 진짜 취약한 근로자들이고 보호대상인 것은 맞아요. 다만 최저임금을 지급하고 있는 기업들이 취약한 계층들이기 때문에……

○**신창현 위원** 장관님, 초점이 어딘가 제가 다시 말씀드릴게요.

위반하는데도 방치하는 이유가 뭐냐고 제가 물어봤어요.

○**고용노동부차관 이성기** 그러니까 저희가 일단 제도 내지는 시정 위주로 정리를 했었는데 지금 위원님 말씀처럼 사법처리도 강화하고요, 반드시 집행되도록 하겠습니다.

○**신창현 위원** 제가 지금 얘기…… 표를 보세요. 처음 한두 번은 그럴 수 있다 치지만 세 번, 네 번, 다섯 번 계속 위반하는데……

○**고용노동부차관 이성기** 저희가 3년 내 2회 이상 미지급할 때는 즉시 사법처리 하도록 하겠습니다.

○**신창현 위원** 그런데 그 사법처리의 결과에 대해서 노동부가 모르잖아요.

○**고용노동부차관 이성기** 일단 저희가 검찰에 송치하고 나면 그 뒤에 벌금형을 받을 텐데요, 얼마를 받았는지 저희가 조금 더 추적을 해서 결과도 사후관리를 할 수 있도록 노력하겠습니다.

○**신창현 위원** 앞으로는 그렇게 하시겠습니까?

○**고용노동부차관 이성기** 예, 노력하겠습니다.

○**신창현 위원** 노력이 아니에요. 법을 지키는 거예요.

○**고용노동부차관 이성기** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**신창현 위원** 하기 싫어도 해야 됩니다, 차관님.

최저임금법을 위반해서 사법처리된다고 보고까지 할 정도면 그 사람이 3년 이하의 징역을 받았는지 1년 이하의 징역을 받았는지 벌금 처리를 받았는지 정도는 사후 확인을 해야 되는 것 아니에요? 앞으로 좀 하십시오.

○**고용노동부차관 이성기** 예, 알겠습니다.

○**신창현 위원** 그래야 국민들이 법을 지키지요. 공무원이 법을 지켜야 국민들도 지키는 것 아닙니까?

또 한 가지 질문은 저렇게 사법처리를 감수하면서도 최저임금 지급하지 못하는 이유가 뭐에



요? 전과자 되는 것이잖아요, 사법처리 받으면.

그런데 6430원, 이제 올해 7530원인데 그것 안 취 가지고서 전과자 되는 것을 감수하면서도 두 번 세 번 계속 반복해서 최저임금을 지급하지 않는 이유가 뭐예요?

○**고용노동부차관 이성기** 뭐 아마 사업주가……

○**신창현 위원** 모르지요, 차관님? 우리 노동부도 몰라요. 그런데 그것을 알아야 된다고 저는 생각합니다. 사법처리까지 받으면서도 왜 최저임금을 주지 않고 있을까, 아니면 주지 못하고 있을까 그것을 우리가 알아야 된다고 생각해요. 그래서 법에 3년 이하의 징역이 너무 과중하다 하면 형량을 낮춰야 되는 건지 아니면 이게 벌칙으로 해결될 일이 아니면 다른 정책적 수단이 뭔지를 우리가 고민을 해야 되지 않나요? 그게 우리 국회하고 행정부가 같이 고민해야 될 일 같은데요. 이야기 좀 해 주시지요.

○**고용노동부차관 이성기** 위원님 지적이 맞으시고요, 아마 이렇게 사법처리까지 되면서 또는 벌칙이 있음에도 불구하고 최저임금을 못 주는 경우는 여러 가지가 있을 텐데 우선 의식이 잘못되어 있는 좋지 않은 사업주들도 있을 수 있다고 생각을 하고요, 법 내용을 모를 수도 있다고 생각을 하고 극단적으로는 사업주 자체가 굉장히 어려운 재정적 여건 때문에 못 줄 수도 있다고 생각합니다만 어떤 경우라도 법은 지켜져야 되는 것이고요. 앞으로 법을 지키도록 하겠고, 다만 그런 것들을 구체적으로 파악해서 왜 법을 못 지키는지 봐야 될 텐데 지금 현행 저희가 3년 이하의 징역, 2000만 원의 벌금으로 되어 있긴 합니다만 실질적으로 검찰에 사법처리를 했을 경우에 거의 벌금형으로 한 100만 원, 200만 원 정도 받고 끝나는 상황이기 때문에 어떻게 보면 솜방망이라는 것들도 굉장히 중요한 이유가 될 수 있습니다. 그래서 전체적으로 원인 분석을 좀 해 보고 위원님께 보고를 드린 후에 만약에 입법적 보완이 필요하다면 입법적 보완을 하도록 노력하겠습니다.

○**신창현 위원** 기대하겠습니다.

○**위원장 홍영표** 신창현 위원님 수고하셨습니다.

보충질의 더 하실 위원님들 있으십니까?

그러면 위원님들의 질의는 마치도록 하겠습니다.

저는 위원장으로서 우선 고용노동부에 대해서, 저희가 지금 일자리 정책을 중심으로 고용노동정

책의 대전환기에 있습니다. 그래서 고용노동부의 역할이 어느 때보다도 중요하다고 생각합니다. 그래서 우리 고용노동부에서 정확하게 시장에 대해서 모니터도 하고 지금 제기되고 있는 여러 가지, 최저임금이라든지 또 근로시간 단축이라든지 주요 정책들을 저희들이 잘 모니터링하는 게 대단히 중요하다고 생각합니다.

우선 최저임금 문제는 저도 사실 걱정이 되는 바가 많습시다. 우리가 빨리 최저임금을 올려야 되지만 또 일부 영세자영업이나 중소기업에서 문제가 되는 것을 저희가 간과할 수 없습니다.

지금도 말씀은 하셨지만 아마 최저임금도 사업장 규모별로 분석이 되어 있지요?

○**고용노동부차관 이성기** 예, 그렇습니다.

○**위원장 홍영표** 위반 사례가요?

○**고용노동부차관 이성기** 예.

○**위원장 홍영표** 그래서 사실 저는 최저임금도 보면 적어도 30인 이상의 사업장 이런 데서는 있을 수가 없다고 생각합니다. 그것은 지금 신창현 위원님 말씀하신 대로 아주 집중적으로 단속을 하고 그런 일이 발생해서는 안 되고 또 그다음 단계는 10인 이상 이렇게 해서 접근을 하는 게 좋다고 생각하고요.

오늘 최저임금심의위원회 위원장님 나와 계시지요?

○**최저임금위원장 어수봉** 예.

○**위원장 홍영표** 오늘 나오셨는데 잠깐 발언대로 나와 주십시오.

아까도 최저임금의 전체 산입기준이라든지 전체적으로 최저임금을 저희가 인상하는 과정에서 따르는 문제점들에 대해서 아마 검토를 하실 텐데 현재 진행하시는 상황하고 어려움이 없으신지 어떤 것들이 우려되는지 하실 말씀 있으면 말씀해 주시기 바랍니다.

○**최저임금위원장 어수봉** 최저임금위원장입니다.

오늘 아침에 바로 시작을 했고요, 노사 양쪽으로부터 제도개선 제안을 각 세 어젠다, 3개씩 받았습시다. 그래서 총 6개의 의제를 금년 말까지 제도 개선하는 것으로 노사공익이 합의한 바가 있습니다.

거기의 주요 내용은 지금 위원장님이 말씀하신 산입 범위에 관한 합리적 조정 또 업종별 구분 적용에 관해서 가능성 타진 또 노동계가 주장하는 최저생계비의 합리적 산정 문제 등등 여섯 가

지 문제가 있고요.

그러나 그 이전에 참여 당사자가 이 문제를 직접 논의하다 보니까 서로 평행선을 달릴 수밖에 없었습니다. 그래서 노사 당사자는 다 빠지고 우리나라에서 이 문제의 가장 최고의 전문가라고 평가되는 열여덟 분을 우리가 모셨습니다. 열여덟 분의 전문가들을 태스크포스, 연구 그룹으로 만들었고요. 재정 예산 지원은 노동부에서 하고 있습니다.

그래서 충분하지 않지만 그래도 이전보다는 훨씬 더 많은 예산을 투입하고, 연구기관으로서는 한국노동연구원의 도움을 저희가 받아서 기초자료도 얻고 그래서 빠른 속도로 12월 말까지는 저희들이 각 여섯 쪽지에 관해서는 대안을 마련해서 보고할 예정으로 지금 작업을 추진하고 있습니다.

**○위원장 홍영표** 어떻게 그렇게 노력해 주시는 것에 대해 대단히 감사를 드립니다.

제가 이 말씀을 드리는 것은 최저임금의 인상을 내년 어떻게 할 것인지 그것을 지난번에 저희가 인상한 것을 그 뒤로 실행하는 과정에서 나타나는 문제점들을 정확하게 모니터해서 내년도에 과연 이걸 어떻게 할 것인지는 구체적인 근거에 의해서 진행이 되었으면 합니다. 그런 것들이 잘되어야 사회적 합의 이런 것들도 도출할 수 있다고 생각합니다.

**○최저임금위원장 어수봉** 예, 그렇게 하도록 하겠습니다.

**○위원장 홍영표** 그러면 업무보고와 질의는 이상으로 마치도록 하겠습니다.

그러면 차관님을 비롯해서 공직자 분들은 돌아가셔도 됩니다. 저희들은 증인 및 참고인에 대한 의결을 하도록 하겠습니다.

**25. 2017년도 국정감사실시계획서 채택의 건**  
(16시15분)

**○위원장 홍영표** 다음은 의사일정 제25항 2017년도 국정감사실시계획서 채택의 건을 상정합니다.

이 안건은 국정감사 및 조사에 관한 법률의 규정에 따라 국정감사 일시, 대상 기관, 실시 방법 등의 내용이 포함된 국정감사계획서를 채택하고자 하는 것입니다. 오늘 위원님들께 배부해 드린 2017년도 국정감사계획서는 위원장이 교섭단체 간사 위원들과 협의하여 작성한 것입니다.

계획서의 주요 내용을 말씀드리면 국정감사 기간은 10월 12일부터 10월 31일까지 총 20일간이고 국정감사 대상 기관은 총 60개 기관으로 환경부, 고용노동부, 기상청, 경제사회발전노사정위원회 등 4개의 국가기관과 국립환경과학원, 중앙노동위원회 등 33개 소속기관, 한국환경공단, 근로복지공단 등 23개 공공기관입니다. 그 외에도 주요 감사 사항, 자료제출 사항, 감사 방법과 증인 등의 출석요구 사항, 국정감사결과보고서 작성에 관한 사항 등이 계획서에 포함되어 있습니다. 보다 자세한 내용은 배부해 드린 유인물을 참고해 주시기 바랍니다.

그러면 배부해 드린 계획서(안)을 우리 위원회의 2017년도 국정감사계획서로 채택하되 불가피하게 감사 일정 및 대상 기관을 변경하거나 추가할 필요가 있을 경우에는 위원장이 간사 위원과 협의하여 이를 조정할 수 있도록 위임해 주시는 것으로 의결하고자 합니다.

위원님 여러분 이의 없으십니까?

(손을 드는 위원 있음)

서형수 위원님 말씀하십시오.

**○서형수 위원** 첫 페이지 네 번째에 나와 있는 롯데월드아쿠아리움 대표이사 증인 신청 건은 본인인 했는데요. 올해 이것을 다른 기관하고 교체를 요청했는데……

나중에 말씀드리겠습니다.

**○위원장 홍영표** 예.

그러면 국정감사계획서를 먼저 의결하겠습니다.

이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

이의 없으시면 가결되었음을 선포합니다.

**26. 2017년도 국정감사 증인 및 참고인 출석 요구의 건**

(16시18분)

**○위원장 홍영표** 다음은 의사일정 제26항 2017년도 국정감사 증인 및 참고인 선정의 건을 상정합니다.

이 안건은 국회에서의 증언·감정 등에 관한 법률 제5조의 규정에 따라 국정감사에 출석할 기관증인과 일반증인 및 참고인을 선정하고자 하는 것입니다. 기관증인은 국가기관의 경우 기관장을 비롯한 국장급 이상으로 하되 중앙부처의 경우에만 운영지원과장을 포함시켰고 지방행정기관의

경우 기관장과 국장급 이상으로 하되 지방고용노동청의 경우에는 소속 지청장을 포함시켰습니다. 산하 공공기관의 증인은 상근 임원급 이상으로 하고 중앙노동위원회의 경우에는 11개 지방노동위원회 위원장을 증인으로 포함시켰습니다. 그리고 일반증인 및 참고인은 현재까지 증인 30명, 참고인 66명이 우선 합의된 상태이며 오늘 회의 이후 간사 간 합의를 계속할 예정입니다.

그러면 의결하도록 하겠습니다.

배부해 드린 유인물과 같이 증인 및 참고인을 지정된 감사일에 지정된 장소에 출석시키기로 하되 향후 증인 및 참고인의 추가 선정, 변경 등이 필요한 경우에는 위원장이 간사 위원들과 협의를 거쳐 결정할 수 있도록 위임하는 것으로 의결하고자 합니다.

위원님 여러분 이의 있으십니까?

(손을 드는 위원 있음)

서형수 위원님 말씀하십시오.

○서형수 위원 조금 전에 말씀드렸던 것인데요. 1쪽에 있는 10월 12일 고용노동부 국정감사 증인 명단 4번 롯데월드아쿠아리움 대표이사 박동기는 본인이 다른 기관장으로 교체 요청을 했는데 그 요청 건에 대해서 계속 논의한다고 하니까 이 4번에 대해서는 증인 요청을 철회하도록 하겠습니다.

○위원장 홍영표 다른 위원님들 안 계십니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

저도 제가 증인을 신청한 사람 중에서 금융감독원장, 대한석탄공사 사장 이 2명의 경우에는 오늘은 보류했으면 합니다. 그 이유는 강원랜드처럼 중요한 채용 비리에 대해서는 증인 채택도 못 하면서 그것에 비하면 아주 1명, 물론 이것도 심각한 문제지만…… 그래서 이 금융감독원장과 대한석탄공사 사장은 제가 완전히 철회를 하는 게 아니고 강원랜드의 채용 비리 사건 이것에 대해서 같이 검토가 되어야 된다고 생각합니다. 중요한 증인은 채택하지 못하고 이렇게 하는 것은 맞지 않기 때문에 일단 보류해서 그러면 간사 간에 협의를 계속해 주시기 바랍니다.

○河泰慶 위원 위원장님, 잠깐만 한 말씀 드리겠습니다.

○위원장 홍영표 예.

○河泰慶 위원 위원장님 말씀도 일리가 있는데 정치라는 게 현실이고 그리고 우리가 어쨌든 채용 비리 문제는 상임위 전체 차원에서 계속 뿌리 뽑아야 된다는 의지를 보여 왔고, 그래서 위원장

님 말씀은 잘못 해석이 되면 그쪽이 안 되면 이것도 안 하겠다는 식으로 될 수 있기 때문에, 물론 다 되면 좋습니다마는 또 현실 정치라는 게 한계가 있는 것이어서 이걸 일단 통과를 시키고 나머지도 여론을 압박하든지, 그래서 뭐가 합의가 안 됐는지 이런 식으로 해서 추가로 하는 게 맞지 그것 때문에 이것도 안 되게 하는 리스크를 지금 지게 하는 것은 바람직하지 않은 것 같습니다.

○위원장 홍영표 예, 그렇지 않고요. 아시겠지만 증인에 대한 위원실명제를 이번부터 저희가 실시합니다. 그렇기 때문에 증인에 대해서는 신청한 위원이 끝까지 책임을 지는 겁니다.

아니, 그래서 이것 지금 제가 철회하지 않습니다. 철회하지 않는데, 강원랜드는 수백 명에 대한 채용 비리가 있는데 그것은 부르지 못하면서 이렇게 하는 것이 옳지 않기 때문에 저는 이것을 보류해서 함께 논의해 주시라는 거지요, 간사님들이.

그러면 그 의견을 반영해서 계속 논의해 주시기 바랍니다. 일단 오늘 간사 간 협의에서 합의된 내용은 자료대로 의결하도록 하겠습니다.

위원님 여러분, 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

이의 없으시면……

○한정애 위원 저도 하나만……

○위원장 홍영표 한정애 위원님 말씀하십시오.

○한정애 위원 요청을 하신 위원님 두 분이 다 안 계셔서, 지금 강병원 위원님과 신창현 위원님이 요청하신 이병철 우정사업본부 경영기획실장이 12일이 국감이 시작되는 날이라서 아마 해당 부처의 국정감사 본감사에 참여를 해야 되나 봅니다. 그래서 이것은 날짜를 조정하는 것으로…… 증인은 확정된 거니까, 지금 두 분이 안 계셔서 여쭙볼 수가 없는데요. 일단 날짜만 조정하는 것으로 하겠습니다.

○위원장 홍영표 예, 다른 의견 없으시지요?

그러면 지금 한정애 위원님께서 말씀하신 이병철 증인에 대해서는 날짜를 조정하도록 하겠습니다.

다른 의견 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

그러면 의결하겠습니다.

가결되었음을 선포합니다.

위원님 여러분 수고 많으셨습니다.

이상으로 오늘 회의를 마치도록 하겠습니다.  
산회를 선포합니다.

(16시24분 산회)

○출석 위원(14인)

강 병 원	김 삼 화	문 진 국	서 형 수
송 옥 주	신 창 현	이 상 돈	이 용 득
이 정 미	임 이 자	장 석 춘	하 태 경
한 정 애	홍 영 표		

○출석 전문위원

수 석 전 문 위 원	김 양 건
전 문 위 원	송 주 아

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부			
장 관	김 영 주		
차 관	이 성 기		
기 획 조 정 실 장	박 화 진		
고 용 정 책 실 장	임 서 정		
노 동 정 책 실 장	안 경 덕		
노 동 시 장 정 책 관	박 성 희		
고용서비스정책관	권 혁 태		
청년여성고용정책관	김 덕 호		
고령사회인력정책관	김 경 선		
직업능력정책국장	이 수 영		
노사협력정책관	김 민 석		
근로기준정책관	정 형 우		
공공노사정책관	류 경 회		
산재예방보상정책국장	김 왕		
정 책 기 획 관	김 용 호		
국 제 협 력 관	김 대 환		
대 변 인	황 보 국		
감 사 관	박 준 효		
서울지방고용노동청장	나 영 돈		
충북지방고용노동청장	조 병 기		
부산지방고용노동청장	정 지 원		
대구지방고용노동청장	이 태 희		
광주지방고용노동청장	김 영 국		
대전지방고용노동청장	오 복 수		
경 제 사 회 발 진	문 성 현		
노 사 정 위 원 장			
중 앙 노 동 위 원 장	박 준 성		
최 저 임 금 위 원 장	어 수 봉		
산 업 재 해 보 상 보 험	윤 현 덕		
재 심 사 위 원 장			
고용보험심사위원장	송 문 현		
근로복지공단이사장	심 경 우		

한국산업인력공단 이사장 직무대리	박 순 환
한국산업안전보건공단 이사장	이 영 순
한국장애인고용공단 이사장	박 승 규
한국고용정보원장	이 재 홍
한국사회적기업진흥원장	오 광 성
노사발전재단사무총장	이 정 식
학교법인한국폴리텍 이사장	이 우 영
한국기술교육대학교총장	김 기 영
한국잡월드이사장	장 대 익
건설근로자공제회이사장	권 영 순
한국기술자격검정원 사무총장	이 주 일

【보고사항】

○의안 회부

**화학물질의 등록 및 평가 등에 관한 법률 일부 개정법률안(한정애 의원 대표발의)**

(2017. 9. 25. 한정애·정성호·최도자·신창현·윤관석·박정·송옥주·윤호중·홍의락·서영교 의원 발의)

**남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김수민 의원 대표발의)**

(2017. 9. 25. 김수민·신용현·김중로·박주민·김중희·남인순·황주홍·이언주·정동영·천정배 의원 발의)

이상 2건 9월 26일 회부됨

○관련의안 회부

**연안하구 복원 및 관리에 관한 특별법안(박완주 의원 대표발의)**

(2017. 9. 25. 박완주·노용래·박주민·윤관석·김철민·유은혜·어기구·남인순·기동민·인재근·양승조 의원 발의)

9월 26일 의견제시기간을 소관위원회의 심사의결일 전일까지로 정하여 회부됨