

제367회국회  
(임시회)

# 환경노동위원회회의록

제 4 호

국 회 사 무 처

일 시 2019년3월15일(금)

장 소 환경노동위원회회의실

## 의사일정

1. 청원 심사기간 연장의 건
2. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안
3. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안
4. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안
5. 고용보험법 일부개정법률안
6. 고용보험법 일부개정법률안
7. 고용보험법 일부개정법률안
8. 고용보험법 일부개정법률안
9. 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안
10. 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안
11. 고용정책 기본법 일부개정법률안
12. 고용정책 기본법 일부개정법률안
13. 고용정책 기본법 일부개정법률안
14. 고용정책 기본법 일부개정법률안
15. 공인노무사법 일부개정법률안
16. 근로기준법 일부개정법률안
17. 근로기준법 일부개정법률안
18. 근로기준법 일부개정법률안
19. 근로기준법 일부개정법률안
20. 근로기준법 일부개정법률안
21. 근로기준법 일부개정법률안
22. 근로기준법 일부개정법률안
23. 근로기준법 일부개정법률안
24. 근로기준법 일부개정법률안
25. 근로기준법 일부개정법률안
26. 근로기준법 일부개정법률안
27. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안
28. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안
29. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안
30. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안
31. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안
32. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안
33. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

- 34. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안
- 35. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안
- 36. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안
- 37. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안
- 38. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안
- 39. 노동위원회법 일부개정법률안
- 40. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
- 41. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
- 42. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
- 43. 노사관계 발전 지원에 관한 법률 일부개정법률안
- 44. 사회적기업 육성법 일부개정법률안
- 45. 사회적기업 육성법 일부개정법률안
- 46. 산업안전보건법 일부개정법률안
- 47. 산업안전보건법 일부개정법률안
- 48. 산업안전보건법 일부개정법률안
- 49. 산업안전보건법 일부개정법률안
- 50. 산업재해보상보험법 일부개정법률안
- 51. 산업재해보상보험법 일부개정법률안
- 52. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안
- 53. 임금채권보장법 일부개정법률안
- 54. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안
- 55. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안
- 56. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안
- 57. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안
- 58. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안
- 59. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안
- 60. 직업안정법 전부개정법률안
- 61. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안
- 62. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안
- 63. 최저임금법 일부개정법률안
- 64. 최저임금법 일부개정법률안
- 65. 최저임금법 일부개정법률안
- 66. 최저임금법 일부개정법률안
- 67. 최저임금법 일부개정법률안
- 68. 최저임금법 일부개정법률안
- 69. 최저임금법 일부개정법률안
- 70. 최저임금법 일부개정법률안
- 71. 최저임금법 일부개정법률안
- 72. 최저임금법 일부개정법률안
- 73. 최저임금법 일부개정법률안
- 74. 최저임금법에 관한 특별조치법안
- 75. 특수형태근로종사자 보호 등에 관한 법률안
- 76. 한국고용노동교육원법안
- 77. 한국산업안전보건공단법 일부개정법률안

78. 한국산업인력공단법 일부개정법률안

79. 업무보고(계속)

가. 고용노동부

**상정된 안건**

1. 청원 심사기간 연장의 건 ..... 7
2. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안(황주홍 의원 대표발의)(황주홍 · 최도자 · 이찬열 · 장정숙 · 정동영 · 이언주 · 이용주 · 이종걸 · 정인화 · 박주현 의원 발의) ..... 8
3. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(한정애 · 서영교 · 박찬대 · 홍의락 · 이학영 · 우원식 · 남인순 · 김해영 · 송기현 · 박재호 · 서형수 · 강훈식 · 송옥주 · 설훈 · 김태년 · 김정우 의원 발의) ..... 8
4. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(박맹우 의원 대표발의)(박맹우 · 정우택 · 정갑윤 · 이채익 · 김한표 · 윤영석 · 김종훈 · 심재철 · 김재원 · 성일중 의원 발의) ..... 8
5. 고용보험법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(임이자 · 장석춘 · 문진국 · 김명연 · 이은재 · 홍문중 · 원유철 · 김용태 · 강석호 · 정갑윤 의원 발의) ..... 8
6. 고용보험법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(한정애 · 서영교 · 박찬대 · 홍의락 · 이학영 · 우원식 · 남인순 · 김해영 · 송기현 · 박재호 · 서형수 · 강훈식 · 송옥주 · 설훈 · 김태년 · 김정우 의원 발의) ..... 8
7. 고용보험법 일부개정법률안(김동철 의원 대표발의)(김동철 · 김중로 · 김삼화 · 채이배 · 박주선 · 김성식 · 이동섭 · 이찬열 · 임재훈 · 정병국 · 주승용 · 정운천 · 최도자 · 오신환 · 하태경 의원 발의) ..... 8
8. 고용보험법 일부개정법률안(김관영 의원 대표발의)(김관영 · 정병국 · 이학재 · 이동섭 · 안상수 · 김삼화 · 김수민 · 권은희 · 정운천 · 최도자 의원 발의) ..... 8
9. 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안(김학용 의원 대표발의)(김학용 · 임이자 · 경대수 · 김종석 · 정태욱 · 홍문표 · 김용태 · 박성중 · 김성원 · 김무성 · 민경욱 의원 발의) ..... 8
10. 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안(이명수 의원 대표발의)(이명수 · 박순자 · 이종배 · 윤종필 · 박덕흠 · 김용태 · 성일중 · 김경진 · 김성찬 · 김석기 · 김순례 · 박명재 · 신상진 의원 발의) ..... 8
11. 고용정책 기본법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(임이자 · 장석춘 · 문진국 · 윤종필 · 이은재 · 홍문중 · 원유철 · 김용태 · 강석호 · 정갑윤 의원 발의)(의안번호 16221) ..... 8
12. 고용정책 기본법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(임이자 · 정갑윤 · 문진국 · 장석춘 · 홍문중 · 윤종필 · 정태욱 · 원유철 · 강석호 · 김성찬 의원 발의)(의안번호 16342) ..... 8
13. 고용정책 기본법 일부개정법률안(황주홍 의원 대표발의)(황주홍 · 최도자 · 이찬열 · 장정숙 · 정동영 · 이언주 · 이용주 · 이종걸 · 정인화 · 박주현 의원 발의) ..... 8
14. 고용정책 기본법 일부개정법률안(최도자 의원 대표발의)(최도자 · 김중희 · 조배숙 · 황주홍 · 주승용 · 이동섭 · 이찬열 · 김승희 · 김관영 · 임재훈 의원 발의) ..... 8
15. 공인노무사법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(한정애 · 백혜련 · 박완주 · 설훈 · 김상희 · 박재호 · 윤호중 · 김영진 · 송옥주 · 윤후덕 · 김경협 · 진현희 · 박경미 의원 발의) ..... 8
16. 근로기준법 일부개정법률안(김용태 의원 대표발의)(김용태 · 김선동 · 임이자 · 김종석 · 김재경 · 유민봉 · 박덕흠 · 황영철 · 박명재 · 정유섭 · 이명수 · 이종명 · 문진국 · 박인숙 · 추경호 · 김학용 의원 발의) ..... 8
17. 근로기준법 일부개정법률안(이은권 의원 대표발의)(이은권 · 김성원 · 金成泰 · 홍문표 · 정유섭 · 윤상현 · 이완영 · 박덕흠 · 김승희 · 김성찬 · 함진규 의원 발의)(의안번호 16337) ..... 8
18. 근로기준법 일부개정법률안(이은권 의원 대표발의)(이은권 · 김성원 · 金成泰 · 홍문표 · 정유섭 · 윤상현 · 이완영 · 박덕흠 · 김승희 · 김성찬 · 함진규 · 추경호 의원 발의)(의안번호 16350) ..... 8
19. 근로기준법 일부개정법률안(이은권 의원 대표발의)(이은권 · 김성원 · 金成泰 · 홍문표 · 정유섭 · 윤상현 · 이완영 · 박덕흠 · 김승희 · 김성찬 · 함진규 · 추경호 · 장석춘 의원 발의)(의안번호 16421) ..... 9

20. 근로기준법 일부개정법률안(이찬열 의원 대표발의)(이찬열 · 황주홍 · 김종희 · 전해숙 · 안규백 · 김병욱 · 김수민 · 김삼화 · 이동섭 · 주승용 · 안민석 · 전재수 의원 발의) ..... 9
21. 근로기준법 일부개정법률안(김관영 의원 대표발의)(김관영 · 정병국 · 이학재 · 이동섭 · 안상수 · 김삼화 · 김수민 · 권은희 · 정운천 · 최도자 의원 발의) ..... 9
22. 근로기준법 일부개정법률안(주승용 의원 대표발의)(주승용 · 김동철 · 장정숙 · 고용진 · 송희경 · 홍문표 · 김종민 · 이동섭 · 김삼화 · 정병국 · 이찬열 의원 발의) ..... 9
23. 근로기준법 일부개정법률안(이종명 의원 대표발의)(이종명 · 심재철 · 정갑윤 · 윤종필 · 김정재 · 황영철 · 김승희 · 추경호 · 백승주 · 신상진 · 유민봉 · 정종섭 의원 발의) ..... 9
24. 근로기준법 일부개정법률안(최고일 의원 대표발의)(최고일 · 백승주 · 추경호 · 이만희 · 김태흠 · 강석진 · 윤영석 · 권성동 · 엄용수 · 홍문표 의원 발의) ..... 9
25. 근로기준법 일부개정법률안(추경호 의원 대표발의)(추경호 · 김용태 · 김광립 · 김정재 · 권성동 · 강석호 · 박덕흠 · 김선동 · 주호영 · 김현아 · 송언석 · 심재철 · 이채익 · 이종명 의원 발의) ..... 9
26. 근로기준법 일부개정법률안(김동철 의원 대표발의)(김동철 · 권은희 · 이동섭 · 손금주 · 이찬열 · 김중로 · 김삼화 · 박주선 · 김관영 · 신용현 · 임재훈 의원 발의) ..... 9
27. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(한정애 · 설훈 · 김상희 · 박재호 · 권칠승 · 윤호중 · 김영진 · 송옥주 · 권미혁 · 서영교 · 윤후덕 · 이철희 · 김경협 · 백혜련 · 강병원 · 강길부 · 이용득 · 정성호 · 이규희 · 금태섭 의원 발의) ..... 9
28. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(임이자 · 장석춘 · 문진국 · 윤종필 · 이은재 · 홍문종 · 원유철 · 김용태 · 강석호 · 정갑윤 의원 발의) ..... 9
29. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)(박광온 · 송갑석 · 김영주 · 권칠승 · 전현희 · 윤준호 · 김종민 · 이춘석 · 윤관석 · 백혜련 의원 발의) ..... 9
30. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(김석기 의원 대표발의)(김석기 · 김정재 · 정갑윤 · 김재경 · 김현아 · 김승희 · 김성찬 · 팍상도 · 김성원 · 이철규 의원 발의) ..... 9
31. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김영진 의원 대표발의)(김영진 · 김병기 · 윤관석 · 박재호 · 강훈식 · 이원욱 · 인제근 · 김현권 · 소병훈 · 황희 의원 발의)(의안번호 16355) ..... 9
32. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김동철 의원 대표발의)(김동철 · 김중로 · 김삼화 · 채이배 · 이동섭 · 임재훈 · 정병국 · 신용현 · 이찬열 · 주승용 · 최도자 · 정운천 · 오신환 · 하태경 의원 발의) ..... 9
33. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(백혜련 의원 대표발의)(백혜련 · 금태섭 · 김종민 · 박광온 · 김현권 · 이춘석 · 김병기 · 송기현 · 제윤경 · 이재정 의원 발의) ..... 9
34. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(윤종필 의원 대표발의)(윤종필 · 임이자 · 원유철 · 박인숙 · 정우택 · 김성찬 · 성일중 · 이명수 · 김경진 · 박덕흠 의원 발의) ..... 9
35. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김관영 의원 대표발의)(김관영 · 정병국 · 이학재 · 이동섭 · 안상수 · 김삼화 · 김수민 · 권은희 · 정운천 · 최도자 의원 발의) ..... 9
36. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(주승용 의원 대표발의)(주승용 · 김동철 · 장정숙 · 고용진 · 송희경 · 김성찬 · 김종민 · 이동섭 · 김삼화 · 정병국 · 이찬열 의원 발의) ..... 9
37. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김영진 의원 대표발의)(김영진 · 백혜련 · 인제근 · 이원욱 · 김병기 · 안호영 · 이학영 · 김현권 · 전해숙 · 서영교 의원 발의)(의안번호 17730) ..... 9
38. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(금태섭 의원 대표발의)(금태섭 · 김영진 · 윤호중 · 안호영 · 송갑석 · 황주홍 · 김해영 · 최인호 · 우원식 · 정세균 · 고용진 · 이후삼 · 이철희 · 박재호 · 최재성 · 이학영 · 백혜련 · 김성수 의원 발의) ..... 10
39. 노동위원회법 일부개정법률안(서형수 의원 대표발의)(서형수 · 김경협 · 이용득 · 김병욱 · 윤호중 · 김현권 · 전재수 · 민홍철 · 서영교 · 김해영 · 제윤경 · 권칠승 · 원혜영 의원 발의) ..... 10
40. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)(박광온 · 송갑석 · 김영주 · 권칠승

- 전현희 · 윤준호 · 김종민 · 이춘석 · 윤관석 · 백혜련 의원 발의) ..... 10
41. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(김성태 의원 대표발의)(김성태 · 강석진 · 강석호 · 강효상 · 경대수 · 광대훈 · 광상도 · 권성동 · 김광립 · 김규환 · 김기선 · 김도읍 · 김명연 · 김무성 · 김상훈 · 김석기 · 김선동 · 김성원 · 김성찬 · 金成泰 · 김세연 · 김순례 · 김승희 · 김영우 · 김용태 · 김재경 · 김재원 · 김정재 · 김정훈 · 김종석 · 김진태 · 김태흠 · 김학용 · 김한표 · 김현아 · 나경원 · 문진국 · 민경욱 · 박대출 · 박덕흠 · 박맹우 · 박명재 · 박성중 · 박순자 · 박완수 · 박인숙 · 백승주 · 성일중 · 송석준 · 송언석 · 송희경 · 신보라 · 신상진 · 심재철 · 안상수 · 엄용수 · 여상규 · 염동열 · 원유철 · 유기준 · 유민봉 · 유재중 · 윤상직 · 윤상현 · 윤영석 · 윤재옥 · 윤종필 · 윤한홍 · 이근현 · 이만희 · 이명수 · 이양수 · 이완영 · 이은권 · 이은재 · 이장우 · 이종구 · 이종명 · 이종배 · 이주영 · 이진복 · 이채익 · 이철규 · 이현승 · 이현재 · 임이자 · 장석춘 · 장제원 · 전희경 · 정갑윤 · 정양석 · 정용기 · 정우택 · 정유섭 · 정종섭 · 정진석 · 조경태 · 조훈현 · 주광덕 · 주호영 · 최교일 · 최연혜 · 추경호 · 한선교 · 함진규 · 홍문종 · 홍문표 · 홍일표 · 홍철호 · 황영철 의원 발의) ..... 10
42. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(한정애 · 김경협 · 이후삼 · 김철민 · 김병기 · 신창현 · 강병원 · 서형수 · 위성곤 · 송옥주 · 노웅래 · 윤일규 · 김상희 · 서영교 · 설훈 · 유승희 의원 발의) ..... 10
43. 노사관계 발전 지원에 관한 법률 일부개정법률안(황주홍 의원 대표발의)(황주홍 · 최도자 · 이찬열 · 장정숙 · 정동영 · 이언주 · 이용주 · 이종걸 · 정인화 · 박주현 의원 발의) ..... 10
44. 사회적기업 육성법 일부개정법률안(황주홍 의원 대표발의)(황주홍 · 최도자 · 이찬열 · 장정숙 · 정동영 · 이언주 · 이용주 · 이종걸 · 정인화 · 박주현 의원 발의) ..... 10
45. 사회적기업 육성법 일부개정법률안(전현희 의원 대표발의)(전현희 · 송기현 · 안호영 · 이원욱 · 윤호중 · 임종성 · 기동민 · 김철민 · 송옥주 · 신창현 · 안규백 의원 발의) ..... 10
46. 산업안전보건법 일부개정법률안(김순례 의원 대표발의)(김순례 · 정갑윤 · 조훈현 · 원유철 · 광대훈 · 김선동 · 이채익 · 홍문표 · 김성원 · 서청원 · 이명수 의원 발의) ..... 10
47. 산업안전보건법 일부개정법률안(금태섭 의원 대표발의)(금태섭 · 안호영 · 전해숙 · 이춘석 · 강훈식 · 이철희 · 백혜련 · 고용진 · 박지원 · 이학영 · 김해영 · 김현권 · 김민기 · 정세균 · 이인영 · 윤관석 의원 발의) ..... 10
48. 산업안전보건법 일부개정법률안(이찬열 의원 대표발의)(이찬열 · 황주홍 · 권칠승 · 윤후덕 · 김삼화 · 이동섭 · 유동수 · 위성곤 · 김광수 · 김철민 의원 발의) ..... 10
49. 산업안전보건법 일부개정법률안(황희 의원 대표발의)(황희 · 어기구 · 박재호 · 정재호 · 오제세 · 최인호 · 홍익표 · 권칠승 · 김성수 · 고용진 의원 발의) ..... 10
50. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(황주홍 의원 대표발의)(황주홍 · 최도자 · 이찬열 · 장정숙 · 정동영 · 이언주 · 이용주 · 이종걸 · 정인화 · 박주현 의원 발의) ..... 10
51. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(한정애 · 김상희 · 박재호 · 윤호중 · 김영진 · 송옥주 · 권미혁 · 서영교 · 윤후덕 · 이철희 · 김경협 · 백혜련 · 강병원 · 강길부 · 이용득 · 정성호 · 전해철 · 이규희 · 금태섭 · 신창현 의원 발의) ..... 10
52. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(이만희 의원 대표발의)(이만희 · 장석춘 · 윤영석 · 강석진 · 최교일 · 경대수 · 김성원 · 김광립 · 강효상 · 김상훈 의원 발의) ..... 10
53. 임금채권보장법 일부개정법률안(권은희 의원 대표발의)(권은희 · 김삼화 · 김수민 · 이동섭 · 주승용 · 김관영 · 채이배 · 하태경 · 김동철 · 신용현 의원 발의) ..... 10
54. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(김태년 의원 대표발의)(김태년 · 송옥주 · 한정애 · 서영교 · 강훈식 · 최인호 · 문진국 · 윤호중 · 송갑석 · 조승래 · 설훈 의원 발의) ..... 11
55. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(임이자 · 문진국 · 장석춘 · 김용태 · 강석호 · 정갑윤 · 홍문종 · 윤종필 · 정태옥 · 원유철 의원 발의)(의안번호 16339) ..... 11
56. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(이찬열 의원 대표발의)(이찬열 · 황주홍 · 권칠승 · 김광수 · 윤후덕 · 정병국 · 이동섭 · 김삼화 · 김철민 · 조배숙 의원 발의) ..... 11

- 57. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(임이자 · 정갑윤 · 문진국 · 장석춘 · 홍문중 · 윤종필 · 정태옥 · 원유철 · 김성찬 · 김순례 의원 발의)(의안번호 16903) ..... 11
- 58. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(황주홍 의원 대표발의)(황주홍 · 최도자 · 이찬열 · 장정숙 · 정동영 · 이언주 · 이용주 · 이종걸 · 정인화 · 박주현 의원 발의) ..... 11
- 59. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(김석기 의원 대표발의)(김석기 · 김정재 · 정갑윤 · 김재경 · 김현아 · 김승희 · 김성찬 · 곽상도 · 김성원 · 이철규 의원 발의) ..... 11
- 60. 직업안정법 전부개정법률안(정부 제출) ..... 11
- 61. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김태년 의원 대표발의)(김태년 · 김해영 · 박광운 · 김두관 · 오제세 · 전현희 · 제윤경 · 김성수 · 김정우 · 서형수 의원 발의) ..... 11
- 62. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(노웅래 의원 대표발의)(노웅래 · 장정숙 · 남인순 · 김병기 · 송기현 · 김철민 · 유동수 · 강훈식 · 박광운 · 박선숙 · 오영훈 · 금태섭 의원 발의) ..... 11
- 63. 최저임금법 일부개정법률안(김동철 의원 대표발의)(김동철 · 이정현 · 윤영일 · 박주선 · 권은희 · 이태규 · 김수민 · 신용현 · 오신환 · 이학재 · 정세균 · 김삼화 의원 발의) ..... 11
- 64. 최저임금법 일부개정법률안(나경원 의원 대표발의)(나경원 · 정태옥 · 김성원 · 추경호 · 김광립 · 박명재 · 김종석 · 성일중 · 이철규 · 이학재 의원 발의) ..... 11
- 65. 최저임금법 일부개정법률안(김관영 의원 대표발의)(김관영 · 최도자 · 김중로 · 하태경 · 김수민 · 김동철 · 이동섭 · 오신환 · 박주선 · 이태규 · 정운천 의원 발의) ..... 11
- 66. 최저임금법 일부개정법률안(권은희 의원 대표발의)(권은희 · 신용현 · 하태경 · 박주선 · 김삼화 · 임재훈 · 김동철 · 이동섭 · 채이배 · 김수민 · 김관영 의원 발의)(의안번호 16786) ..... 11
- 67. 최저임금법 일부개정법률안(권은희 의원 대표발의)(권은희 · 신용현 · 하태경 · 박주선 · 김삼화 · 임재훈 · 김동철 · 이동섭 · 채이배 · 김수민 · 김관영 의원 발의)(의안번호 16795) ..... 11
- 68. 최저임금법 일부개정법률안(이만희 의원 대표발의)(이만희 · 장석춘 · 윤영석 · 강석진 · 최교일 · 경대수 · 김성원 · 김광립 · 강효상 · 김상훈 의원 발의) ..... 11
- 69. 최저임금법 일부개정법률안(이언주 의원 대표발의)(이언주 · 김종석 · 윤상직 · 정유섭 · 박대출 · 황주홍 · 정태옥 · 추경호 · 이양수 · 강효상 의원 발의) ..... 11
- 70. 최저임금법 일부개정법률안(강효상 의원 대표발의)(강효상 · 곽대훈 · 곽상도 · 김광립 · 김상훈 · 김선동 · 김성찬 · 김정재 · 박순자 · 심재철 · 여상규 · 이은재 · 이장우 · 정양석 · 정용기 · 정중섭 · 주호영 · 최연혜 · 한선교 · 이언주 의원 발의)(의안번호 17568) ..... 11
- 71. 최저임금법 일부개정법률안(추경호 의원 대표발의)(추경호 · 김용태 · 김광립 · 김정재 · 권성동 · 강석호 · 박덕흠 · 김선동 · 주호영 · 김현아 · 송언석 · 정갑윤 · 민경욱 · 심재철 · 이채익 · 이종명 의원 발의) ..... 11
- 72. 최저임금법 일부개정법률안(맹성규 의원 대표발의)(맹성규 · 김정우 · 노웅래 · 서삼석 · 신창현 · 안민석 · 이후삼 · 전해철 · 조승래 · 최재성 의원 발의) ..... 11
- 73. 최저임금법 일부개정법률안(강효상 의원 대표발의)(강효상 · 김기선 · 김성원 · 김선동 · 곽상도 · 윤종필 · 정유섭 · 곽대훈 · 이현재 · 송희경 의원 발의)(의안번호 18257) ..... 11
- 74. 최저임금법에 관한 특별조치법안(이언주 의원 대표발의)(이언주 · 김종석 · 정유섭 · 황주홍 · 윤상직 · 정태옥 · 박대출 · 추경호 · 이양수 · 강효상 의원 발의) ..... 11
- 75. 특수형태근로종사자 보호 등에 관한 법률안(임이자 의원 대표발의)(임이자 · 장석춘 · 윤종필 · 홍문중 · 원유철 · 김성찬 · 정갑윤 · 강석호 · 정태옥 · 김영우 의원 발의) ..... 12
- 76. 한국고용노동교육원법안(한정애 의원 대표발의)(한정애 · 김태년 · 이인영 · 서영교 · 백혜련 · 김경협 · 박완주 · 강병원 · 박홍근 · 남인순 · 홍영표 · 이용득 의원 발의) ..... 12
- 77. 한국산업안전보건공단법 일부개정법률안(황주홍 의원 대표발의)(황주홍 · 최도자 · 이찬열 · 장정숙 · 정동영 · 이언주 · 이용주 · 이종걸 · 정인화 · 박주현 의원 발의) ..... 12
- 78. 한국산업인력공단법 일부개정법률안(황주홍 의원 대표발의)(황주홍 · 최도자 · 이찬열 · 장정숙 · 정동영 · 이언주 · 이용주 · 이종걸 · 정인화 · 박주현 의원 발의) ..... 12

79. 업무보고(계속) ..... 14  
가. 고용노동부

(10시41분 개의)

○위원장 김학용 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.  
다.

성원이 되었으므로 제367회 국회(임시회) 제4차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

(보고사항은 끝에 실음)

‘바쁘신 가운데 회의에 참석해 주신 위원님 여러분께 감사의 말씀을 드립니다’ 이렇게 행정실장이 써 놨는데 가만히 생각해 보니까 위원님들이 오시는 게 당연한 거기 때문에 이것은 좀 잘못된 멘트 같습니다.

오늘은 고용노동부로부터 업무보고를 받도록 하겠습니다.

현 정부는 출범 이후 노동존중사회를 표방하며 소득주도성장과 최저임금 인상, 공공부문 비정규직의 정규직 전환, 주 52시간 근무제 도입 등의 정책 등을 펼쳐 왔습니다.

취지는 선의였지만 정책이 결과에서 말해 주듯이 결과는 정반대로 나타났습니다. 각종 지표들이 말해 주고 있듯이 소득양극화는 갈수록 심해지고 있고 질 좋은 일자리는 계속 줄어들고 있습니다. 소상공인과 영세자영업자들을 잘살게 해주겠다고 했는데 오히려 창업보다 폐업이 많은 것도 사실입니다. 더 큰 문제는 그나마 한국 경제를 지탱해 오던 수출 전망도 불투명하고 고용상황도 나아질 기미가 보이지 않는다는 점입니다. 오죽하면 국제통화기금(IMF)에서도 한국 경제가 역풍에 부딪혔다고 경고했겠습니까?

이런 국가적인 고용위기 상황에서 주무부처인 고용노동부가 세금만 축내는 임시적이고 단기적인 일자리를 늘리는 데 급급하기보다는 기업에 대한 규제 완화와 투자 활성화를 통한 양질의 민간 일자리 창출을 위해 과감한 고용정책의 전환을 모색해야 할 것입니다.

며칠 전 통계청에서 금년 2월 고용동향을 발표했습니다. 거기를 보면 작년 1월 18개월 만에 33만 4000명의 취업자가 증가했다고 발표했습니다. 그러나 그 내용을 보면 늘어난 취업자 수의 상당수가 60세 이상 노인 일자리에서 비롯됐는데 통계청은 노인 일자리사업으로 인한 신규 취업자 수를 25만 명 후반 수준으로 보고 있습니다. 오죽하면 요새 알바천국이라는 말이 등장하고 있고

요, 특히 우리 경제를 떠받치는 허리인 3040 세대의 고용 부진은 여전합니다. 실제 2월 30대 취업자 수는 전년 동월보다 11만 5000명 감소했고 40대도 12만 8000명 감소했습니다.

물론 단기적으로도 취업자를 늘리고자 하는 노동부의 마음을 이해 못 하는 건 아닙니다만 1조 6000억 원을 투자해서 단기일 자리를 늘리는 것보다는 실질적으로 대한민국 경제에 도움이 되는 그런 일자리를 창출하는 데 좀 더 장기적으로 투자를 해야 될 것으로 생각이 됩니다.

아무쪼록 오늘 회의가 고용노동부에 대한 2019년도 첫 업무보고인 만큼 위원님 여러분께서는 날카로운 질의를 통해서 현 정부의 고용노동정책을 철저히 검증해 주시고 대안 제시를 통해서 가시적인 성과가 나타날 수 있도록 최선을 다해 주시기 바랍니다.

아울러 고용노동부장관 이하 직원 여러분께서도 위원님들의 비판과 대안 제시를 겸허히 경청하셔서 유례없는 고용위기 상황을 극복해 나갈 수 있는 내실 있는 회의가 될 수 있도록 성실히 답변에 임해 주시기 바랍니다.

오늘 회의진행과 관련하여 안내말씀을 드리겠습니다.

오늘은 청원 심사기간 연장의 건을 처리하고 고용노동부 소관 안건의 상정 절차를 진행한 후 고용노동부로부터 업무보고를 받겠습니다.

어제와 마찬가지로 법률에 대한 대체토론과 업무보고에 대한 질의 답변을 통합하여 진행하였으며 고용노동부 소속기관 및 산하기관장이 배석하였으므로 필요 시 질의하시면 되겠습니다.

오늘 회의는 오후부터 국회방송을 통해 생중계될 예정입니다. 위원님 여러분께서는 참고하시기 바랍니다.

그러면 회의에 들어가겠습니다.

## 1. 청원 심사기간 연장의 건

(10시46분)

○위원장 김학용 의사일정 제1항 청원 심사기간 연장의 건을 상정합니다.

국회법 제125조는 청원이 위원회에 회부된 날로부터 90일 이내에 심사를 마치지 못하면 위원회의 의결로 심사기간을 연장하도록 되어 있습니다.

유인물에 등재된 3건의 청원은 입법을 수반하는 사유 등으로 90일 기간 내에 심사를 하지 못하였으며, 간사 위원 간 협의 결과 청원 심사기간 연장을 통해 보다 심도 있는 심사를 진행하기로 하였습니다.

이상 말씀드린 바와 같은 사유로 계류 중인 3건의 청원 심사기간을 연장하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

이의 없으시면 가결되었음을 선포합니다.

개별 청원의 구체적인 심사기간은 위원장과 간사에게 위임해 주시기 바랍니다.

2. **건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안**(황주홍 의원 대표발의)(황주홍·최도자·이찬열·장정숙·정동영·이언주·이용주·이종걸·정인화·박주현 의원 발의)
3. **고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안**(한정애 의원 대표발의)(한정애·서영교·박찬대·홍의락·이학영·우원식·남인순·김해영·송기현·박재호·서형수·강훈식·송옥주·설훈·김태년·김정우 의원 발의)
4. **고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안**(박맹우 의원 대표발의)(박맹우·정우택·정갑윤·이채익·김한표·윤영석·김종훈·심재철·김재원·성일종 의원 발의)
5. **고용보험법 일부개정법률안**(임이자 의원 대표발의)(임이자·장석춘·문진국·김명연·이은재·홍문표·원유철·김용태·강석호·정갑윤 의원 발의)
6. **고용보험법 일부개정법률안**(한정애 의원 대표발의)(한정애·서영교·박찬대·홍의락·이학영·우원식·남인순·김해영·송기현·박재호·서형수·강훈식·송옥주·설훈·김태년·김정우 의원 발의)
7. **고용보험법 일부개정법률안**(김동철 의원 대표발의)(김동철·김중로·김삼화·채이배·박주선·김성식·이동섭·이찬열·임재훈·정병국·주승용·정운천·최도자·오신환·하태경 의원 발의)
8. **고용보험법 일부개정법률안**(김관영 의원 대표발의)(김관영·정병국·이학재·이동섭·안상수·김삼화·김수민·권은희·정운천·최

도자 의원 발의)

9. **고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안**(김학용 의원 대표발의)(김학용·임이자·경대수·김종석·정태옥·홍문표·김용태·박성중·김성원·김무성·민경욱 의원 발의)
10. **고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안**(이명수 의원 대표발의)(이명수·박순자·이종배·윤종필·박덕흠·김용태·성일종·김경진·김성찬·김석기·김순례·박명재·신상진 의원 발의)
11. **고용정책 기본법 일부개정법률안**(임이자 의원 대표발의)(임이자·장석춘·문진국·윤종필·이은재·홍문표·원유철·김용태·강석호·정갑윤 의원 발의)(의안번호 16221)
12. **고용정책 기본법 일부개정법률안**(임이자 의원 대표발의)(임이자·정갑윤·문진국·장석춘·홍문표·윤종필·정태옥·원유철·강석호·김성찬 의원 발의)(의안번호 16342)
13. **고용정책 기본법 일부개정법률안**(황주홍 의원 대표발의)(황주홍·최도자·이찬열·장정숙·정동영·이언주·이용주·이종걸·정인화·박주현 의원 발의)
14. **고용정책 기본법 일부개정법률안**(최도자 의원 대표발의)(최도자·김종희·조배숙·황주홍·주승용·이동섭·이찬열·김승희·김관영·임재훈 의원 발의)
15. **공인노무사법 일부개정법률안**(한정애 의원 대표발의)(한정애·백혜련·박완주·설훈·김상희·박재호·윤호중·김영진·송옥주·윤후덕·김경협·전현희·박경미 의원 발의)
16. **근로기준법 일부개정법률안**(김용태 의원 대표발의)(김용태·김선동·임이자·김종석·김재경·유민봉·박덕흠·황영철·박명재·정유섭·이명수·이종명·문진국·박인숙·추경호·김학용 의원 발의)
17. **근로기준법 일부개정법률안**(이은권 의원 대표발의)(이은권·김성원·金成泰·홍문표·정유섭·윤상현·이완영·박덕흠·김승희·김성찬·함진규 의원 발의)(의안번호 16337)
18. **근로기준법 일부개정법률안**(이은권 의원 대표발의)(이은권·김성원·金成泰·홍문표·정유섭·윤상현·이완영·박덕흠·김승희·김성찬·함진규·추경호 의원 발의)(의안번호 16350)

19. **근로기준법 일부개정법률안**(이은권 의원 대표발의)(이은권·김성원·金成泰·홍문표·정유섭·윤상현·이완영·박덕흠·김승희·김성찬·함진규·추경호·장석춘 의원 발의)(의안번호 16421)
20. **근로기준법 일부개정법률안**(이찬열 의원 대표발의)(이찬열·황주홍·김중회·전혜숙·안규백·김병욱·김수민·김삼화·이동섭·주승용·안민석·전재수 의원 발의)
21. **근로기준법 일부개정법률안**(김관영 의원 대표발의)(김관영·정병국·이학재·이동섭·안상수·김삼화·김수민·권은희·정운천·최도자 의원 발의)
22. **근로기준법 일부개정법률안**(주승용 의원 대표발의)(주승용·김동철·장정숙·고용진·송희경·홍문표·김종민·이동섭·김삼화·정병국·이찬열 의원 발의)
23. **근로기준법 일부개정법률안**(이종명 의원 대표발의)(이종명·심재철·정갑윤·윤종필·김정재·황영철·김승희·추경호·백승주·신상진·유민봉·정중섭 의원 발의)
24. **근로기준법 일부개정법률안**(최교일 의원 대표발의)(최교일·백승주·추경호·이만희·김태흠·강석진·윤영석·권성동·엄용수·홍문표 의원 발의)
25. **근로기준법 일부개정법률안**(추경호 의원 대표발의)(추경호·김용태·김광림·김정재·권성동·강석호·박덕흠·김선동·주호영·김현아·송언석·심재철·이채익·이종명 의원 발의)
26. **근로기준법 일부개정법률안**(김동철 의원 대표발의)(김동철·권은희·이동섭·손금주·이찬열·김중로·김삼화·박주선·김관영·신용현·임재훈 의원 발의)
27. **근로자직업능력 개발법 일부개정법률안**(한정애 의원 대표발의)(한정애·설훈·김상희·박재호·권철승·윤호중·김영진·송옥주·권미혁·서영교·윤후덕·이철희·김경협·백혜련·강병원·강길부·이용득·정성호·이규희·금대섭 의원 발의)
28. **근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안**(임이자 의원 대표발의)(임이자·장석춘·문진국·윤종필·이은재·홍문중·원유철·김용태·강석호·정갑윤 의원 발의)
29. **기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안**(박광은 의원 대표발의)(박광은·송갑석·김영주·권철승·전현희·윤준호·김종민·이춘석·윤관석·백혜련 의원 발의)
30. **기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안**(김석기 의원 대표발의)(김석기·김정재·정갑윤·김재경·김현아·김승희·김성찬·곽상도·김성원·이철규 의원 발의)
31. **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안**(김영진 의원 대표발의)(김영진·김병기·윤관석·박재호·강훈식·이원욱·인재근·김현권·소병훈·황희 의원 발의)(의안번호 16355)
32. **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안**(김동철 의원 대표발의)(김동철·김중로·김삼화·채이배·이동섭·임재훈·정병국·신용현·이찬열·주승용·최도자·정운천·오신환·하태경 의원 발의)
33. **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안**(백혜련 의원 대표발의)(백혜련·금대섭·김종민·박광은·김현권·이춘석·김병기·송기현·제윤경·이재정 의원 발의)
34. **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안**(윤종필 의원 대표발의)(윤종필·임이자·원유철·박인숙·정우택·김성찬·성일중·이명수·김경진·박덕흠 의원 발의)
35. **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안**(김관영 의원 대표발의)(김관영·정병국·이학재·이동섭·안상수·김삼화·김수민·권은희·정운천·최도자 의원 발의)
36. **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안**(주승용 의원 대표발의)(주승용·김동철·장정숙·고용진·송희경·김성찬·김종민·이동섭·김삼화·정병국·이찬열 의원 발의)
37. **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안**(김영진 의원 대표발의)(김영진·백혜련·인재근·이원욱·김병기·안호영·이학영·김현권·전혜숙·서영교 의원 발의)(의안번호 17730)

- 38. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안**(금태섭 의원 대표발의)  
(금태섭·김영진·윤호중·안호영·송갑석·황주홍·김해영·최인호·우원식·정세균·고용진·이후삼·이철희·박재호·최재성·이학영·백혜련·김성수 의원 발의)
- 39. 노동위원회법 일부개정법률안**(서형수 의원 대표발의)(서형수·김경협·이용득·김병욱·윤호중·김현권·전재수·민홍철·서영교·김해영·제윤경·권칠승·원혜영 의원 발의)
- 40. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안**(박광온 의원 대표발의)(박광온·송갑석·김영주·권칠승·전현희·윤준호·김종민·이춘석·윤관석·백혜련 의원 발의)
- 41. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안**(김성태의원 대표발의)(김성태·강석진·강석호·강효상·경대수·곽대훈·곽상도·권성동·김광립·김규환·김기선·김도읍·김명연·김무성·김상훈·김석기·김선동·김성원·김성찬·金成泰·김세연·김순례·김승희·김영우·김용태·김재경·김재원·김정재·김정훈·김종석·김진태·김태흠·김학용·김한표·김현아·나경원·문진국·민경욱·박대출·박덕흠·박맹우·박명재·박성중·박순자·박완수·박인숙·백승주·성일종·송석준·송언석·송희경·신보라·신상진·심재철·안상수·엄용수·여상규·염동열·원유철·유기준·유민봉·유재중·윤상직·윤상현·윤영석·윤재욱·윤종필·윤한홍·이군현·이만희·이명수·이양수·이완영·이은권·이은재·이장우·이종구·이종명·이종배·이주영·이진복·이채익·이철규·이현승·이현재·임이자·장석춘·장제원·전희경·정갑윤·정양석·정용기·정우택·정유섭·정종섭·정진석·조경태·조훈현·주광덕·주호영·최교일·최연혜·추경호·한선교·함진규·홍문중·홍문표·홍일표·홍철호·황영철 의원 발의)
- 42. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안**(한정애 의원 대표발의)(한정애·김경협·이후삼·김철민·김병기·신창현·강병원·서형수·위성곤·송옥주·노용래·윤일규·

- 김상희·서영교·설훈·유승희 의원 발의)
- 43. 노사관계 발전 지원에 관한 법률 일부개정법률안**(황주홍 의원 대표발의)(황주홍·최도자·이찬열·장정숙·정동영·이연주·이용주·이종걸·정인화·박주현 의원 발의)
- 44. 사회적기업 육성법 일부개정법률안**(황주홍 의원 대표발의)(황주홍·최도자·이찬열·장정숙·정동영·이연주·이용주·이종걸·정인화·박주현 의원 발의)
- 45. 사회적기업 육성법 일부개정법률안**(전현희 의원 대표발의)(전현희·송기현·안호영·이원욱·윤호중·임종성·기동민·김철민·송옥주·신창현·안규백 의원 발의)
- 46. 산업안전보건법 일부개정법률안**(김순례 의원 대표발의)(김순례·정갑윤·조훈현·원유철·곽대훈·김선동·이채익·홍문표·김성원·서청원·이명수 의원 발의)
- 47. 산업안전보건법 일부개정법률안**(금태섭 의원 대표발의)(금태섭·안호영·전혜숙·이춘석·강훈식·이철희·백혜련·고용진·박지원·이학영·김해영·김현권·김민기·정세균·이인영·윤관석 의원 발의)
- 48. 산업안전보건법 일부개정법률안**(이찬열 의원 대표발의)(이찬열·황주홍·권칠승·윤후덕·김삼화·이동섭·유동수·위성곤·김광수·김철민 의원 발의)
- 49. 산업안전보건법 일부개정법률안**(황희 의원 대표발의)(황희·어기구·박재호·정재호·오제세·최인호·홍익표·권칠승·김성수·고용진 의원 발의)
- 50. 산업재해보상보험법 일부개정법률안**(황주홍 의원 대표발의)(황주홍·최도자·이찬열·장정숙·정동영·이연주·이용주·이종걸·정인화·박주현 의원 발의)
- 51. 산업재해보상보험법 일부개정법률안**(한정애 의원 대표발의)(한정애·김상희·박재호·윤호중·김영진·송옥주·권미혁·서영교·윤후덕·이철희·김경협·백혜련·강병원·강길부·이용득·정성호·전해철·이규희·금태섭·신창현 의원 발의)
- 52. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안**(이만희 의원 대표발의)(이만희·장석춘·윤영석·강석진·최교일·경대수·김성원·김광립·강효상·김상훈 의원 발의)
- 53. 임금채권보장법 일부개정법률안**(권은희 의원

대표발의)(권은희·김삼화·김수민·이동섭·주승용·김관영·채이배·하태경·김동철·신용현 의원 발의)

- 54. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안**  
(김태년 의원 대표발의)(김태년·송옥주·한정애·서영교·강훈식·최인호·문진국·윤호중·송갑석·조승래·설훈 의원 발의)
- 55. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안**  
(임이자 의원 대표발의)(임이자·문진국·장석춘·김용태·강석호·정갑윤·홍문중·윤종필·정태욱·원유철 의원 발의)(의안번호 16339)
- 56. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안**  
(이찬열 의원 대표발의)(이찬열·황주홍·권철승·김광수·윤후덕·정병국·이동섭·김삼화·김철민·조배숙 의원 발의)
- 57. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안**  
(임이자 의원 대표발의)(임이자·정갑윤·문진국·장석춘·홍문중·윤종필·정태욱·원유철·김성찬·김순례 의원 발의)(의안번호 16903)
- 58. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안**  
(황주홍 의원 대표발의)(황주홍·최도자·이찬열·장정숙·정동영·이언주·이용주·이종걸·정인화·박주현 의원 발의)
- 59. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안**  
(김석기 의원 대표발의)(김석기·김정재·정갑윤·김재경·김현아·김승희·김성찬·곽상도·김성원·이철규 의원 발의)
- 60. 직업안정법 전부개정법률안**(정부 제출)
- 61. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안**  
(김태년 의원 대표발의)(김태년·김해영·박광온·김두관·오제세·전현희·제윤경·김성수·김정우·서형수 의원 발의)
- 62. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안**(노웅래 의원 대표발의)(노웅래·장정숙·남인순·김병기·송기현·김철민·유동수·강훈식·박광온·박선숙·오영훈·금태섭 의원 발의)
- 63. 최저임금법 일부개정법률안**(김동철 의원 대표발의)(김동철·이정현·윤영일·박주선·권은희·이태규·김수민·신용현·오신환·이학재·정세균·김삼화 의원 발의)
- 64. 최저임금법 일부개정법률안**(나경원 의원 대표발의)(나경원·정태욱·김성원·추경호·

김광림·박명재·김종석·성일중·이철규·이학재 의원 발의)

- 65. 최저임금법 일부개정법률안**(김관영 의원 대표발의)(김관영·최도자·김중로·하태경·김수민·김동철·이동섭·오신환·박주선·이태규·정운천 의원 발의)
- 66. 최저임금법 일부개정법률안**(권은희 의원 대표발의)(권은희·신용현·하태경·박주선·김삼화·임재훈·김동철·이동섭·채이배·김수민·김관영 의원 발의)(의안번호 16786)
- 67. 최저임금법 일부개정법률안**(권은희 의원 대표발의)(권은희·신용현·하태경·박주선·김삼화·임재훈·김동철·이동섭·채이배·김수민·김관영 의원 발의)(의안번호 16795)
- 68. 최저임금법 일부개정법률안**(이만희 의원 대표발의)(이만희·장석춘·윤영석·강석진·최교일·경대수·김성원·김광림·강효상·김상훈 의원 발의)
- 69. 최저임금법 일부개정법률안**(이언주 의원 대표발의)(이언주·김종석·윤상직·정유섭·박대출·황주홍·정태욱·추경호·이양수·강효상 의원 발의)
- 70. 최저임금법 일부개정법률안**(강효상 의원 대표발의)(강효상·곽대훈·곽상도·김광림·김상훈·김선동·김성찬·김정재·박순자·심재철·여상규·이은재·이장우·정양석·정용기·정중섭·주호영·최연혜·한선교·이언주 의원 발의)(의안번호 17568)
- 71. 최저임금법 일부개정법률안**(추경호 의원 대표발의)(추경호·김용태·김광림·김정재·권성동·강석호·박덕흠·김선동·주호영·김현아·송언석·정갑윤·민경욱·심재철·이채익·이종명 의원 발의)
- 72. 최저임금법 일부개정법률안**(맹성규 의원 대표발의)(맹성규·김정우·노웅래·서삼석·신창현·안민석·이후삼·전해철·조승래·최재성 의원 발의)
- 73. 최저임금법 일부개정법률안**(강효상 의원 대표발의)(강효상·김기선·김성원·김선동·곽상도·윤종필·정유섭·곽대훈·이현재·송희경 의원 발의)(의안번호 18257)
- 74. 최저임금법에 관한 특별조치법안**(이언주 의원 대표발의)(이언주·김종석·정유섭·황주홍·윤상직·정태욱·박대출·추경호·이양수·강효상 의원 발의)

**75. 특수형태근로종사자 보호 등에 관한 법률안**  
(임이자 의원 대표발의)(임이자·장석춘·윤종필·홍문중·원유철·김성찬·정갑윤·강석호·정태옥·김영우 의원 발의)

**76. 한국고용노동교육원법안**(한정애 의원 대표발의)(한정애·김태년·이인영·서영교·백혜련·김경협·박완주·강병원·박홍근·남인순·홍영표·이용득 의원 발의)

**77. 한국산업안전보건공단법 일부개정법률안**(황주홍 의원 대표발의)(황주홍·최도자·이찬열·장정숙·정동영·이언주·이용주·이종걸·정인화·박주현 의원 발의)

**78. 한국산업인력공단법 일부개정법률안**(황주홍 의원 대표발의)(황주홍·최도자·이찬열·장정숙·정동영·이언주·이용주·이종걸·정인화·박주현 의원 발의)

○**위원장 김학용** 다음은 의사일정 제2항부터 제78항까지 77건의 법률안을 일괄하여 상정하겠습니다.

안건 내용은 단말기를 통해 확인해 주시기 바랍니다.

제안설명 순서입니다.

고용노동부장관 나오셔서 정부제출 법률안에 대하여 제안설명해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 존경하는 김학용 위원장님 그리고 위원님 여러분!

직업안정법 전부개정법률안을 제안설명 드릴 수 있게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다.

먼저 직업안정법 전부개정법률안의 법률명을 직업안정 및 고용서비스에 관한 법률로 변경하면서 고용서비스 제공 대상을 근로자에서 국민으로 확대하였습니다. 또한 지방자치단체도 고용서비스 제공 주체로 명확히 하고 국가와 지방자치단체가 협력하도록 제도적 기반을 마련하였습니다.

그리고 유료직업소개사업자 및 직업소개사무종사자의 윤리의식을 제고하고 직업상담 서비스의 전문성을 강화하기 위하여 2년마다 연수교육을 받도록 하였습니다.

마지막으로 구직자를 모집하는 과정에서 구직자는 모집을 위탁받은 자에게 모집의 위·수탁 관계를 확인할 수 있는 서류를 요청할 수 있도록 하였습니다.

이번 전부개정법률안은 고용서비스의 효율성을 제고하고 직업소개사무 종사자들의 전문성과 윤리의식을 강화하는 동시에 허위모집으로 인한 피

해를 예방할 수 있을 것으로 기대합니다.

그동안 이해당사자, 관련 부처와 충분한 논의를 거쳐 법안을 마련하였습니다. 동 전부개정법률안에 대한 위원님들의 세심한 검토와 협조를 부탁드립니다.

감사합니다.

○**위원장 김학용** 수고하셨습니다.

나머지 안건들에 대한 제안설명은 유인물로 대체하도록 하겠습니다. 단말기 내용을 참고해 주시기 바랍니다.

(이상 76건 제안설명서는 부록에 실음)

다음은 수석전문위원으로부터 검토보고를 들도록 하겠습니다.

○**수석전문위원 김양건** 수석전문위원입니다.

의사일정 제2항부터 제78항까지 77건의 법률안에 대한 검토의견을 요약하여 쟁점사항 중심으로 보고드리겠습니다.

고용보험법 일부개정법률안 가운데 한정애 의원님 안은 특수형태의 근로종사자와 예술인에 대하여 고용보험을 당연히 적용하는 것으로 특수형태의 근로종사자와 예술인도 실업 상태에 있는 경우 생활안정과 재취업을 위한 보호 방안이 필요하다는 측면에서 타당하다고 봅니다.

이와 함께 특수형태의 근로종사자 및 예술인과 노무 제공 계약을 체결한 사업주의 인건비 부담이 증가하므로 현행 자영업자처럼 임의가입으로 하여야 한다는 견해도 있음을 알려 드립니다.

다음, 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안 가운데 김학용 의원님 안은 정년 하한 연령이 60세인데 국민연금법에 따른 노령연금 수급 개시 연령이 점진적으로 상향됨에 따라 소득 공백이 발생함을 고려하여 사업주에게 정년 연장이나 정년퇴직한 근로자를 재고용하기 위해 노력을 부과하는 내용으로 근로자가 연금 수령 연령에 도달할 때까지 고령자 고용 유지 및 소득 공백 해소에 기여할 것으로 보입니다.

다음, 고용정책 기본법 일부개정법률안 가운데 임이자 의원님 안은 고용노동부장관의 재정 지원 일자리 사업에 대한 평가, 현황 조사 및 효율화 방안의 확정과 반영에 대한 명확한 근거를 마련하는 것으로 타당하다고 보았습니다.

다음, 한정애 의원님이 발의한 공인노무사법 일부개정법률안은 공인노무사의 직무범위에 고소 및 고발 사건에 관한 진술의 대리를 포함하는 것

으로 명확히 하고, 공인노무사의 품위 유지 의무를 강화하는 등의 내용으로 관련 사건에 대한 법원의 해석, 공인노무사 조력의 필요성과 유사 자격사 제도의 입법례 등을 종합적으로 고려할 필요가 있다고 보았습니다.

다음은 근로기준법 일부개정법률안 가운데 김동철 의원님 안은 간주 재량 근로시간제, 특별연장근로 등의 요건을 완화하여 실제 사업장에서 활용될 수 있도록 하려는 것으로 최근 근로시간 단축으로 인해 어려움을 호소하는 산업 현장에 필요한 측면이 있으며 탄력적 근로시간제 등 기타 유연근로제와 연계하여 논의할 필요가 있다고 보았습니다.

다음 임이자 의원님이 대표발의한 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안은 노사협의회를 구성할 때 근로자위원에 대통령령으로 정하는 비율 이상을 여성 위원으로 구성하도록 하고 노사협의회 협의사항인 사업장 내 근로자 감시시설의 설치를 의결사항으로 규정하고자 하는 내용으로 성별만을 고려하여 위원 구성의 일정 비율을 법제화하는 것이 형평성의 원칙에 어긋나는 부분은 없는지 논의가 필요하고, 사용자의 안전관리 및 재산 보호에 미치는 영향, 개인정보 보호법에 따른 보호 가능성 등을 종합적으로 고려할 필요가 있다고 보았습니다.

다음, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안 가운데 김동철 의원님 안은 부부가 동시에 육아휴직을 사용할 수 있도록 하는 것으로 현행법상 부부가 공무원인 경우에는 제한 없이 동일 자녀에 대해 동시에 육아휴직 사용이 가능한 점 및 근로자의 선택권을 보장한다는 측면에서 타당하다고 보았습니다.

다음 4쪽의 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 가운데 한정애 의원님 안은 해고자 및 실업자 등 모든 근로자를 노동조합 조직 형태와 무관하게 노동조합에 가입할 수 있도록 하고 노동조합 임원 자격을 원칙적으로 규약으로 정하도록 하는 한편 운영비 원조 부당노동행위에 대한 헌법불합치 결정을 반영하는 등의 내용으로 노동조합 가입 자격의 인정 범위 및 사용자의 사업 운영의 효율성, 노동계 및 경영계의 입장 등을 종합적으로 수렴하여 입법정책적으로 결정할 사항이라고 보았습니다.

다음, 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안 가운데 김태년 의원님 안은 장애인 고용

의무 불이행으로 명단 공표된 국가와 지방자치단체의 장 또는 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업주에 대해서 고용개선계획을 수립하도록 하고 계획의 이행 여부를 지속적으로 평가하고 관리함으로써 장애인 고용개선을 촉진하도록 한다는 점에서 타당한 입법으로 보았습니다.

다음, 정부가 제출한 직업안정법 전부개정법률안은 고용서비스를 효율적으로 제공하기 위한 기반을 마련하는 것으로 국가가 고용서비스 평가 우수기관과 다년도 계약을 체결할 수 있도록 하는 것은 신규 고용서비스 제공기관에 진입장벽으로 작용할 우려가 있고 결격사유가 있는 사람을 직업정보제공사무담당자로 고용하는 것을 금지하는 것은 직업정보제공사업이 구인자와 구직자의 중간 매개체에 불과해서 과도하다는 지적이 있을 수 있다고 보았습니다.

다음, 최저임금법 일부개정법률안 가운데 강효상 의원님 안은 최저임금위원회를 대통령 소속으로 하고 공익위원을 국회 교섭단체가 추천하는 등의 내용으로 최저임금 결정의 중립성과 효율성 제고에 도움이 될 수 있으며 다수의 관련 발의안 및 경사노위 논의 과정 등과 함께 심사할 필요가 있다고 보았습니다.

다음, 마지막으로 임이자 의원님이 대표발의한 특수형태근로종사자 보호 등에 관한 법률안은 근로자와 자영업자의 중간 영역에 종사하는 특수형태근로종사자의 지위를 분명히 하고 그에 따른 보호 방안을 마련함으로써 이들의 경제적·사회적 지위를 향상시키기 위한 내용으로 특수형태근로종사자의 범위, 보호 정도, 보호 방안 등에 관하여 사회적 합의가 아직까지 이루어지지 않은 점과 근로자와 자영업자를 이분법적으로 구분하는 현행 법체계 등을 고려할 때 이들에 대한 개별법적 보호 대책을 추진해 나가면서 국민경제에 미치는 영향과 노동계, 경영계 등의 다양한 의견을 충분히 수렴하여 입법적 조치를 검토하는 것이 바람직하다고 보았습니다.

이상으로 법률안에 대한 요약 검토보고를 마치겠습니다.

(이상 77건 검토보고서는 부록으로 보존함)

○위원장 김학용 수고하셨습니다.

다음은 대체토론 순서입니다만 효율적인 회의 진행을 위하여 고용노동부로부터 업무보고를 먼저 받은 후에 대체토론과 업무보고에 대한 질의

답변을 통합해서 실시하겠습니다.

## 79. 업무보고(계속)

### 가. 고용노동부

(10시56분)

○**위원장 김학용** 의사일정 제79항 업무보고의 건을 상정합니다.

그러면 고용노동부장관 나오셔서 인사말씀과 함께 오늘 배석한 간부를 소개해 주시고 업무보고해 주시기 바랍니다.

그리고 이따가 간부 소개할 때 원칙은 나와서 하시는 게 맞습니다만 오늘 자리도 비좁고 하니까 그 자리에서 일어서서서 목례로 대신하겠습니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 존경하는 김학용 위원장님 그리고 환경노동위원회 위원님 여러분!

오늘 2019년도 첫 상임위에서 고용노동부 주요 업무 추진계획을 보고드리게 되어 뜻깊게 생각합니다.

우리 고용노동정책의 발전을 위해 밤낮으로 애쓰시는 위원님들의 노고에 감사의 말씀을 드립니다. 특히 지난해 위원님들의 전폭적인 도움으로 산업안전보건법 전면 개정과 직장 내 괴롭힘 금지가 처음 입법화되었습니다. 오직 국민의 안전을 위해 뜻을 모아 주신 위원님들께 다시 한번 감사드립니다.

올 한 해 고용노동부 역점 추진 과제에 대해 말씀드리겠습니다.

첫째, 일자리 기회를 확대하겠습니다.

일자리사업을 효율적으로 추진하여 국민 한 분 한 분이 그 성과를 체감할 수 있도록 하겠습니다. 이를 위해 지역이 주도적으로 지역 현실에 맞는 사업을 설계하고 운영할 수 있도록 지원하겠습니다.

조선업 경기회복세에 맞춰 인력 양성 및 신규 채용을 지원하고 자동차부품업 등 경기침체가 우려되는 일부 업종은 주요 지역별 신속대응팀을 운영하여 고용 변동에 기민하게 대응하겠습니다.

청년, 여성, 신중년 등 대상별 일자리 정책도 차질 없이 추진하겠습니다.

청년 3대 일자리사업을 확대하여 구직, 채용, 근속 단계별로 내실 있게 지원할 계획입니다. 청년의 자기주도적 구직 활동을 지원하고 중소기업에서 꿈을 펼칠 수 있도록 뒷받침하겠습니다.

여성이 일하기 좋은 환경을 만들기 위해 고용

보험 미적용자와 배우자에 대한 출산급여를 신설하고 중소기업을 중심으로 직장어린이집 설치를 확대해 나가겠습니다.

생산가능인구 감소, 초고령사회에 대비하여 신중년의 인생 3모작 지원을 강화하고 장애인의 일자리 기회를 늘리기 위한 노동시장 참여, 훈련, 취업 지원을 확대하겠습니다.

둘째, 일자리의 질을 높이겠습니다.

먼저 노동시간 단축이 현장에 제대로 뿌리내릴 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

지난해 존경하는 김학용 위원장님과 환경노동위원회 위원님들께서 탄력적 근로시간제 개정을 논의하기에 앞서 탄력근로제 확대와 관련하여 사회적 합의를 이루어 줄 것을 요청하신 바 있습니다.

탄력적 근로시간제 확대에 대한 노사갈등이 있었지만 경제사회노동위원회 내 노동시간제도개선 위원회에서 집중 논의를 통해 제도개선안에 대한 노사 간 합의를 이루었습니다.

합의안을 토대로 입법이 이루어질 수 있도록 위원님들의 각별한 관심과 지원을 요청드립니다.

아울러 올 하반기부터 시행되는 300인 이상 특례제외업종에 대해서는 주요 업종별 관계부처 TF, 현장 모니터링 등을 통해 현장에 어려움이 없도록 지원할 예정입니다.

최저임금제도는 우리 경제와 사회에 미치는 영향이 큰 만큼 저임금 노동자의 생활안정이라는 제도 취지가 현장에서 제대로 실현될 수 있도록 일자리안정자금 및 사회보험료 지원을 확대하겠습니다.

아울러 최저임금 결정의 합리성, 객관성, 공정성을 높이기 위해 제도개선이 필요합니다.

공개토론회, 대국민 온라인 의견수렴 등 사회적 공론화를 거쳐 지난 2월 27일 결정체계 개편 방안을 발표하였습니다. 내년도에 적용되는 최저임금은 국민적 공감대 속에서 심의 의결될 수 있도록 국회 입법을 적극 지원하겠습니다.

우리 일터를 보다 안전하고 건강하게 만들기 위해 최선을 다하겠습니다.

먼저 지난해 개정된 산업안전보건법 시행을 앞두고 하위법령 개정 등 사전 준비에 만전을 기해 법 개정 취지가 산업현장에 제대로 실천되도록 하고 산재보험 적용 확대 및 보장성 강화를 통해 산재보험의 사회안전망 기능을 강화하겠습니다.

금년 7월 시행이 예정되어 있는 직장 내 괴롭

힘 금지 법안이 현장에서 잘 작동할 수 있도록 준비에 만전을 기하고 공공부문 정규직 전환의 차질 없는 추진과 정규직 고용 관행 확산에도 최선을 다하겠습니다.

셋째, 사회적 대화를 활성화하겠습니다.

양극화 해소, 일자리 창출, 노동기본권 보호 등 우리 사회 문제를 해결하기 위해서는 사회적 대화가 중요합니다. 다양한 경제·사회 주체들이 참여하는 경제사회노동위원회를 중심으로 국민생활에 영향을 미치는 의제에 대해 다양한 목소리를 듣고 대안을 고민하면서 성과를 만들어 나가겠습니다.

서로 다른 의견을 갖고 있더라도 책임 있는 자세로 사회적 대화의 틀 안에서 논의하여 국민 기대에 부응할 수 있도록 적극 지원하겠습니다. 아울러 ILO 핵심협약과 관련된 노사관계 법·제도 개선을 위한 협의에 최선을 다하겠습니다.

마지막으로 4차 산업혁명이 가져올 노동시장 변화에 적응할 수 있도록 준비해 나가겠습니다.

미래인력 양성을 위해 신산업·신기술 분야 훈련을 확대하고 재학, 구직, 재직, 재취업 등 생애주기별로 원하는 국민 누구나 훈련 받을 수 있도록 직업훈련 사각지대를 해소하겠습니다.

또한 국민 모두 안심하고 일할 수 있도록 든든한 고용안전망을 구축하겠습니다.

실업급여 지급기간과 수준을 상향하고 특고·예술인에 대해 고용보험 적용을 확대할 계획입니다. 현재 사회안전망의 사각지대에 있는 근로빈곤층의 재취업 활동을 지원하고 실직기간 중 최소한의 생계 지원을 위한 한국형 실업부조 도입 준비에도 만전을 기하겠습니다.

올 한 해 고용노동부는 일자리 문제를 해결하고 노동존중사회를 실현하여 국민의 삶이 고르게 나아지도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

올해도 입법, 예산 그리고 정책 추진 과정에서 위원님 여러분의 적극적인 지원과 애정 어린 조언을 다시 한번 부탁드립니다.

그러면 업무보고에 앞서 고용노동부 간부를 소개하겠습니다.

임서정 차관입니다.

안경덕 기획조정실장입니다.

나영돈 고용정책실장입니다.

박화진 노동정책실장입니다.

박성희 노동시장정책관입니다.

김영중 고용서비스정책관입니다.

김성호 청년여성고용정책관입니다.

송홍석 고령사회인력정책관입니다.

장신철 직업능력정책국장입니다.

김민석 노사협력정책관입니다.

김경선 근로기준정책관입니다.

이현수 공공노사정책관입니다.

박영만 산재예방보상정책국장입니다.

선우정택 정책기획관입니다.

김대환 국제협력관입니다.

김덕호 대변인입니다.

박준호 감사관입니다.

(간부 인사)

그리고 지방고용노동청장입니다.

시민석 서울고용노동청장입니다.

정민오 중부고용노동청장입니다.

최기동 부산고용노동청장입니다.

장근섭 대구고용노동청장입니다.

김영미 광주고용노동청장입니다.

이명로 대전고용노동청장입니다.

다음으로 오늘 참석하신 기관장들을 소개하겠습니다.

문성현 경제사회노동위원회 위원장입니다.

박준성 중앙노동위원회 위원장입니다.

류장수 최저임금위원회 위원장입니다.

윤현덕 산업재해보상보험재심사위원회 위원장입니다.

송문현 고용보험심사위원회 위원장입니다.

(소속기관장 인사)

심경우 근로복지공단 이사장입니다.

박두용 한국산업안전보건공단 이사장입니다.

김동만 한국산업인력공단 이사장입니다.

조종란 한국장애인고용공단 이사장입니다.

이재홍 한국고용정보원장입니다.

이석행 학교법인한국폴리텍 이사장입니다.

이성기 한국기술교육대학교 총장입니다.

이정식 노사발전재단 사무총장입니다.

권영순 건설근로자공제회 이사장입니다.

김인선 한국사회적기업진흥원장입니다.

노경란 한국잡월드 이사장입니다.

(산하기관장 인사)

이상으로 소개를 마치고 양해하여 주신다면 기획조정실장이 주요업무 추진계획을 보고드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 김학용 수고하셨습니다.

실장님, 핵심만 보고해 주세요.

**○고용노동부기획조정실장 안경덕** 고용노동부 2019년도 주요업무 추진계획을 보고드리겠습니다.

먼저 1페이지 고용동향입니다.

작년 고용률은 66.6%로 전년과 동일하지만 취업자 증가폭은 9만 7000명으로 전년 대비 크게 감소하였습니다. 자동차 등 주력산업의 구조조정, 생산가능인구 감소 등 인구·산업구조 변화가 복합적으로 작용한 것으로 분석됩니다.

2페이지, 2월 고용동향은 참고하시기 바랍니다.

3페이지, 노사관계 및 산업재해 현황입니다.

주요 기업의……

**○위원장 김학용** 실장님, 죄송하지만 주요현안만 보고해 주세요. 21페이지 주요현안부터 보고해 주세요.

**○고용노동부기획조정실장 안경덕** 그러면 21쪽 주요현안부터 보고드리겠습니다.

먼저 탄력적 근로시간제 개선입니다.

지난해 12월부터 경사노위 노동시간제도개선위원회에서 개선방안을 집중 논의하여 단위기간을 최대 6개월까지 확대하는 등 노동시간의 유연성 확보와 함께 노동자의 건강권 보호 및 임금 감소 방지 등이 조화되는 방향으로 제도를 개선하기로 노사 간 합의를 이루었습니다.

합의안을 토대로 입법이 이루어질 수 있도록 적극 지원하겠습니다.

다음 페이지입니다.

최저임금 결정체계 개편입니다.

최저임금 결정의 합리성 등을 제고하기 위해 제도개선을 추진하겠습니다.

지난 1, 2월 사회적 공론화를 거쳐 최저임금 결정체계 개편안을 마련하였습니다. 전문가로 구성된 구간설정위원회에서 심의구간을 정하고 결정위원회가 그 구간 내에서 결정하는 한편 결정기준은 노동자 생활 보장과 고용·경제상황이 균형 있게 고려될 수 있도록 추가 보완하였습니다.

내년도 적용되는 최저임금이 개편된 방식에 따라 심의 의결될 수 있도록 국회의 입법을 적극 지원하겠습니다.

23페이지입니다.

산업안전보건법 후속조치 계획입니다.

지난해 말 산업안전보건법이 전면 개정되어 내년 1월부터 유해·위험작업의 사내도급이 원칙적으로 금지되고 원청의 책임범위가 확대됩니다.

법 개정 취지가 현장에서 제대로 실천될 수 있도록 사전 준비에 만전을 기하겠습니다.

전문가 및 노사협의 등을 거쳐 세부적인 기준을 마련하고 법 개정 내용이 현장에 안착될 수 있도록 업무 담당자에 대한 교육은 물론 노사 등에 대한 홍보도 강화해 나가도록 하겠습니다.

24페이지, 주요현안 사업장에 대해서 보고드리겠습니다.

르노삼성차는 시간당 생산량 조정, 전환배치 시 노사협의 등에 대해 노사 이견이 있고 대우조선해양의 경우 노조는 현대중공업과 중복되는 사업 부문 구조조정 등을 우려하여 매각에 반대하고 있는 상황입니다.

노사, 유관기관 간 대화와 소통을 적극 지원하여 문제가 해결될 수 있도록 하겠습니다.

25페이지 이후 정부입법 추진계획 그리고 민간기업의 관공서 공휴일 적용 실태조사 결과는 양해해 주시면 자료로 대체하겠습니다.

끝으로 2018년도 국정감사 시정조치사항 후속조치 계획은 별첨 자료로 준비하였습니다. 차질 없이 추진되도록 하겠습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

감사합니다.

**○위원장 김학용** 수고하셨습니다.

위원님들 아시는 것처럼 고용노동부차관으로 그동안 고생이 많으셨던 이성기 전 차관님께서 한국기술교육대학교 총장님으로 취임하게 되었습니다. 진심으로 축하드리고 공직사회 경험을 바탕으로 한국기술교육대학교가 한 단계 진일보할 수 있도록 애써 주시기 바랍니다.

축하드립니다.

다음은 대체토론 및 질의답변 순서입니다만 임이자 위원님께서 아마 자료요청이 있는 것 같습니다.

**○임이자 위원** 아닙니다. 의사진행발언입니다.

**○위원장 김학용** 의사진행발언입니까?

**○임이자 위원** 예, 좀 거슬리는 부문이 있어서요.

지금 주요현안 21페이지에 보게 되면 탄력적 근로시간제 개선을 위해서 경사노위 합의 도출한 합의안을 바탕으로 ‘국회 입법 지원’이라고 되어 있습니다. 아니, 왜 행정부에서 국회 입법을 지원합니까, 국회 입법을 할 수 있도록 노력을 해야지? 안 그렇습니까?

지금 문재인 정부 들어와서 권력분립이 무너진

지 오래됐습니다. 이런 식으로 생각하다 보니까 국회 입법을 왜 지원합니까, 국회 입법을 할 수 있도록 노력해야지? 안 그렇습니까, 장관님?

○**고용노동부장관 이재갑** 저희는 그런 뜻으로 사용했습니다. 죄송합니다.

○**임이자 위원** 그러면 똑바로 용어를 쓰세요. 국회 입법을 왜 지원합니까, 국회 입법을 할 수 있도록 노력해야지? 이런 것 하나만 봐도 그래요.

최저임금 산입범위 확대해 봤더니 최저임금위원회에서는 최저임금 산입범위 확대와 관련해서 ‘배려분’ 해 가지고 최저임금을 그렇게 하지를 않나, 아니면 주휴수당 관련되어 가지고 대법원 판례에서 174시간을 적용하도록 하라라고 했을 때도 다 무시하고 그냥 시행령으로 했지 않습니까?

이런 것 하나만 봐도 엄연히 삼권이 분립되어 있는데 왜 국회 입법을 지원합니까? 그냥 노력한다고 하세요!

이상입니다.

○**위원장 김학용** 제가 봐도 용어 선택에 조금 오해의 소지가 있는 것 같습니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 알겠습니다.

○**위원장 김학용** 경사노위의 의견은 존중하지만 입법권은 국회에 있기 때문에 우리 국회 환경노동위원회에서 그것을 바탕으로 하는 것이, 그것이 절대적이지는 않습니다. 그렇기 때문에 국회 입법을 지원한다는 것은 오해의 소지가 있으니 앞으로 용어에 신중을 기해 주시기를 바랍니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**위원장 김학용** 다음은 대체토론 및 질의답변 순서입니다.

질의는 국회법 제60조에 따라 일문일답 방식으로 하고 질의시간은 전과 동일하게 7분으로 하도록 하고 필요하면 1분씩 더 드리도록 하겠습니다. 시간을 엄수해 주시기를 부탁드립니다.

특별히 오늘 경사노위 위원장님께서 개인적인 사유가 있어서 지나 간사들이 오후에 이석하시는 것을 허락했습니다. 그러니까 위원님들, 혹시 경사노위 위원장에게 질의하실 내용이 있으면 오전 질의를 이용해 주시면 고맙겠습니다.

그리고 발언대로 나와서 답변하시는 분들은 질의하시는 위원님 좌석 위치를 고려해서 마주 보일 수 있는 반대쪽 발언대로 나와 주시면 고맙겠습니다.

그러면 질의에 들어가도록 하겠습니다.

먼저 존경하는 이정미 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이정미 위원** 오랜만에 환노위가 열렸는데요 제가 고용노동부장관님께 질문드리기에 앞서서 제 참담한 심정을 말씀드리고 싶습니다.

사실 저는 문재인 정부 들어서고 노동존중사회를 만들겠다는 그 약속 하나로 ‘정말 세상이 이제 조금 바뀌는구나’ 이런 생각을 했습니다. 그런데 또다시 노동부로부터 이런 이율배반적인 이야기를 이 자리에서 다시 들을 줄은 몰랐습니다.

노동시간을 단축하겠다고 얘기하면서도 탄력적 근로시간제도는 확대하겠다고 얘기하면서 수많은 대기업들의 규제완화 민원들은 다 들어줬습니다. 그런데 뉴스에서 보셨겠지만 우리나라 대기업 10개 중의 7개가 올해에 고용을 더 이상 창출하지 않겠다고 발표했습니다. 대기업 다 퍼 주고 결국 얻은 것은 아무것도 없는 이런 상황으로 되어 있습니다. 공정하고 객관적인 최저임금 결정구조, 정부가 가이드라인을 결정하는 구조가 공정하고 객관적인 것인지 그것도 정말 의문스럽습니다.

노동존중사회를 만들겠다고 하면서도 겨우 노동을 보호하기 위한 입법안을 하나, 한 발 내딛고 나면 기업 민원에 의해서 두 발 세 발 후퇴하는 일들이 지난 2년 동안 되풀이되고 반복되어 왔습니다. 이제라도 정말 노동존중사회로 나가기 위한 이 정부의 노동정책 전반에 대해서 기준과 원칙을 좀 더 명확히 다듬었으면 좋겠다는 말씀을 먼저 드립니다.

오늘 탄력적 근로시간제 관련해서는 오후에 질의를 드리고요.

ILO 창립 100주년입니다. 제가 알기로 문재인 대통령께서 초청장 받으셨지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 받으신 걸로 알고 있습니다.

○**이정미 위원** 참여하십니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 그것은 아직 결정된 바 없습니다.

○**이정미 위원** 지금 ILO 100주년 기념식에 대통령께서 참여하기 위해서 이 정부가 굉장히 시급하게 해결해야 될 사안이 있는 것으로 알고 있습니다. ILO 핵심협약 중의 미비준 협약, 그중에서도 ILO 쪽에서 한국 정부에 상당히 문제 제기를 하고 있는 87호와 98호에 대한 이 문제를 어

떻게 해결할 것인가? 머리가 아프실 거라고 보는데 이것은 그야말로 노동존중사회의 핵심 중의 핵심이라고 할 수 있는 노조 할 권리, 헌법 제33조에도 명시되어 있고 국제사회에서도 누구나가 다 이런 정도의 기준은 지켜져야 선진국이고 문명국이라고 대접받을 수 있는 이 권리가 대한민국에서 아직까지 시행되고 있지 못한 것에 대한 지적들이 있기 때문입니다.

이 87호, 98호를 비준하지 못하는 핵심적인 애로 사유는 공무원노조 가입 문제, 가입 범위 문제 그리고 전교조의 '노조 아님' 통보 문제 그리고 특수고용노동자들의 노조결성권의 문제 그리고 노조전임자의 법적 간섭 문제 등입니다.

87호 협약이 ILO에서는 어떠한 차별도 없이 사전인가도 받지 않고 스스로 선택해서 단체를 설립하라, 그리고 완전히 자유롭게 대표자를 선출하라, 공공기관은 이 권리를 제한하거나 어떤 간섭도 해서는 안 된다 이렇게 명시되어 있습니다.

그런데 경사노위에서 ILO 기본협약 기준을 위한 논의가 진행되었고 소위 공익위원 합의안이라고 하는 것이 만들어졌습니다. 거기에는 ILO 87호 협약과는 상당히 배치되는 많은 내용들이 포함되어 있습니다. 조합원의 기업 내 조합 활동이 기업의 효율적인 운영을 저해하지 않도록 하는 방안이 모색되어야 된다. 효율적인 운영이라고 하는 그 범위가 어떤 것인지, 이 범위가 기업의 입장에서 늘렸다 줄였다, 아무튼 불편하면 효율적 운영을 방해한다라고 볼 수 있는 이런 모호한 개념으로 노조활동을 제약할 수 있는 여지를 만들어 놓았습니다.

노동조합 임원이나 대의원의 자격을 종업원인 조합원으로 한정할 필요가 있다, 결국 해고자의 조합원 자격 문제를 공익위원안이라고 하는 것으로 다시 제약하는 이런 내용들이 나와 있습니다.

조합의 기본적인 틀은 유지하되 근로시간 면제 범위를 중립적이고 독립적인 기관에서 노사가 자율적으로 결정할 수 있도록 개정해야 된다, 결국은 중립적이고 독립적인 기관의 개입을 허용하는 내용이 합의안에 담겼습니다.

특수형태근로노동자의 노동권을 보호하기 위한 방안이 모색되어야 된다, 결국 이것도 다시 유보시키는 그런 내용으로 나와 있습니다.

이런 내용에 근거해서 결국 집권 여당 안에서 이것을 입법화하는 내용들이 들어와 있습니다. 결국 ILO 핵심협약 내용 중에 삭제 권고안을 받

았던 노동조합법 2조 4호의 라목 '근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우, 해고된 노동자가 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 경우에는 중노위 재심판정이 있을 때까지 근로자가 아닌 자로 해석해서는 안 된다' 이 항을 일단은 삭제하는 안으로 하되 이게 어떻게 되어 있느냐면 ILO 조항을 수용한 것처럼 되어 있지만 또다시 각 노조법 사이사이에다가 그 제약 규정을 쪼개서 넣습니다. 그러니까 겉보기에는 이 항이 없어진 것 같지만 실제 이 정부, 집권 여당의 개정안에 보면 그 안이 노동기본권, 노조기본권을 제약할 수 있는 여러 사안들을 쪼개서 각항에다가 집어넣은 이런 안으로 나와 있습니다.

즉 현행의 노조법 5조에 어떤 안을 넣었느냐? '사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위 내에서' 이런 것도 넣었고 그다음에 노조활동을 하는 데에서는 대통령령이 정하는 바에 따라서 목적, 시기, 장소, 인원 등을 사용자에게 통보해서 거의 허락을 받고 일을 하라는 식으로, 이런 안을 넣었고 종사자가 아닌 조합원은 조합원 수 산정에서 제외한다는 안을 넣었고 그리고 그 사업장에 종사하는 조합원 중에서 대의원을 선출해야 된다, 임원을 선출해야 된다 이런 내용들이 되어 있습니다.

즉 ILO는 노동기본권을 더욱더 강화하는 방향으로 ILO 핵심협약을 비준하라고 했더니 그것을 제약하는 안은 일단 삭제하되 노동기본권을 제약하는 안을 그대로, 노동조합법 안에다가 개악된 안을 슬쩍 밀어 넣어 가지고 내용상으로는 노동기본권을 전혀 강화하지 못하는 이런 결론을 만들어 냈습니다.

ILO 100주년 총회에 이런 안을 들고 참여하실 것인지 노동부장관님의 의견을 듣고 싶습니다.

**○고용노동부장관 이재갑** 어느 나라든지 ILO 결사의 협약을 비준하고 있는 국가의 경우에 제가 이해하기로는 ILO 결사의 협약에서 천명하고 있는 기본원칙은 지키되 그러면서도 그 나라의 노사관계의 특수성을 반영하고 있는 보완 규정을 가지고 있는 것으로 알고 있습니다.

지금 경사노위에서 논의하고 있는 사항 그리고 공익위원안을 토대로 해서 제출되어 있는 법안의 경우도 그런 것에 따른 것이라고 생각하고 있고요. 그래서 ILO 결사의 자유 협약이 명백하게 짚고 있는 사항에 대해서는 보완하되 우리나라의 노사관계, 특히 기업별 노동조합이 있는 특수성

을 반영한 그런 조항들이 보완되어 있는 것으로 저희는 이해하고 있습니다.

○**위원장 김학용** 수고하셨습니다.

다음은 송옥주 위원님 그리고 이장우 위원님 순으로 질의 이어지겠습니다.

○**송옥주 위원** 저는 옥외노동자에 대한 실효성 있는 미세먼지 대책이 필요하다는 취지로 질의를 드리겠습니다.

지난 1월 6일 날 고용노동부가 발표한 옥외작업자를 위한 미세먼지 대응 건강보호 가이드라인을 발표한 바 있습니다. 장관님, 아시지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 알고 있습니다.

○**송옥주 위원** 이 자료에 의하면 사업주는 미세먼지 주의보 단계부터 근로자에게 마스크를 지급하고 이를 착용하도록 해야 하고요, 또 안전보건공단에서 인증한 2급 이상의 방진마스크 그리고 식약처가 인증한 KF80 이상의 보건용 마스크를 지급하도록 규정하고 있습니다.

또 사업주가 사전 조치사항에 대한 부분도 권고하고 있는데요. 그 내용을 보니까 사업주는 주의보 발령 전이라도 사전 준비 단계에서 근로자에게 미세먼지의 유해성을 알려야 하고요, 또 마스크 착용 교육훈련도 실시해야 합니다. 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 알고 있습니다.

○**송옥주 위원** 그리고 미세먼지 경보 발령 중에는 근로자가 옥외작업을 할 경우에는 마스크를 지급한 뒤 이를 착용하도록 해야 하고요, 미세먼지의 유해성을 주지시켜야 된다고 되어 있습니다.

미세먼지 경보 단계에서 마스크를 지급하지 않으면 사업주가 법적으로 책임을 질 수 있다라고 되어 있는데요 산안법 24조 위반으로 사법 처리가 되는 걸로 알고 있습니다. 그런데 일각에서는 이것을 권고사항으로 인식해서 실효성이 담보되기 어렵다라고 주장하는 그런 의견들이 있는데 장관님, 이게 어떻게 된 건가요?

○**고용노동부장관 이재갑** 마스크를 지급할 의무는 산업안전보건법에 있는 지급 의무이고요 그것을 위반하게 되면 사법 처리되는 것이 맞습니다.

○**송옥주 위원** 이 부분은 반드시 지켜야 되는 부분인 거지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇습니다.

○**송옥주 위원** 사업주와 사업장에 제대로 주지시켜야 될 필요가 있다는 그런 생각입니다.

그리고 옥외노동자에 대한 또 다른 문제가 있습니다. 업종에 따라 이런 부분들에 대한 적용과 현실이 천차만별이라는 데 문제가 있는데요. 특히 고객을 응대하는 업무가 핵심인 서비스업종들 경우에는 업계의 특성상 마스크를 지급하더라도 착용하는 것이 사실은 현실적으로 어렵다는 문제점이 있습니다. 혹시 고용노동부 차원에서 이에 대한 파악이나 대책이나 그런 게 검토되고 있나요?

○**고용노동부장관 이재갑** 우선 옥외에서 고객 응대하는 근로자의 경우에도 미세먼지로부터 보호를 받아야 된다고 생각합니다. 그리고 보호 대상이고요. 그래서 고농도 미세먼지 상황에서 고객 응대 근로자의 경우에도 당연히 마스크를 쓸 수 있어야 된다고 생각합니다.

그래서 이런 점에 대해서 사업주와 그리고 고객이 이런 부분을 잘 이해하고 배려할 수 있어야 되기 때문에 캠페인을 통해서 사회적 인식 개선을 유도하도록 하겠습니다. 그리고 향후에 고객 응대 근로자에 대한 실태점검을 할 때 미세먼지 보호조치 이행 여부도 확인하도록 하겠습니다.

○**송옥주 위원** 미세먼지가 옥외노동자라고 피해갈 수 있는 부분들은 아닌 거고 이 부분에 대해서는 전 국민 모두가 피해자라는 인식을 가지고 꼼꼼히 체크해야 될 필요가 있겠고요. 또 외부 전문가의 의견 수렴이라든지 아까 현장조사를 하신다 그러니까 그런 조사까지도 필요해서 잘해야 될 것 같습니다.

그래서 가이드와 같은 제도를 정비하는 것뿐만 아니라 미세먼지 예방의 필요성에 대해서 지속적인 교육과 홍보가 필요하고요. 또 마스크 착용이 사업장 노동 관행으로 정착될 수 있도록 고용노동부나 사업주나 사업장 구성원들 모두가 이에 대해서 관심과 노력이 필요하다는 생각입니다. 장관님 생각은 어떠세요?

○**고용노동부장관 이재갑** 저희가 일단 보호 가이드라인을 만들어서 운영하고 있습니다만 앞으로 관련 전문가들의 의견을 들어서 미세먼지 대책에 보완이 필요한 부분이 있는지 더 살펴보도록 하겠습니다.

○**송옥주 위원** 저는 미세먼지가 해마다 더 심해지지 않을까 걱정입니다. 정부 차원이나 아니면 일반 국민들도 이에 대한 경각심을 갖고 대책을 마련해야 되기는 하지만요 사실은 미세먼지와 외부 근로노동자들, 옥외노동자들에 대한 산재와 관련된 부분들의 연관성에 대한 논의도 시작을

해야 된다는 생각이 듭니다.

2017년 12월에 고용노동부가 산업안전보건기준에 관한 규칙을 개정해서 미세먼지를 분진으로 분류를 했습니다. 장관님, 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 알고 있습니다.

○**송옥주 위원** (영상자료를 보며)

자료를 보시면요 미세먼지 피해와 관련되어서 산재 처리와 관련된 논의가 시급하다는 그런 문제 제기가 많습니다. 2014년부터 18년까지 5년간 미세먼지 관련된 산재 신청이 총 131건인데요, 매년 한 이삼십 건씩 접수가 되고 있습니다. 이 가운데 산재로 승인된 건은 40건입니다. 향후에 업무상 재해 인정을 두고 제가 보기에는 잦은 소송이 있을 것 같다는 그런 생각이 있습니다. 장관님, 이 상황 파악하고 계세요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 알고 있습니다.

○**송옥주 위원** 현재 산재법에는 미세먼지를 지칭하는 용어도 없고요 또 분진에 포함되어 있습니다. 그런데 분진은 고체입자이고 미세먼지나 초미세먼지보다 훨씬 그 입자가 큰 부분입니다. 또 분진은 진폐증이나 결핵, 기타 호흡기 등의 원인이 명확해 산재 처리가 가능하고 산재 입증 시에는 사업장 내 마스크라든지 공기청정기 설치 여부 등으로 사업주의 책임 소재가 명백한 실정인데요, 미세먼지는 그런 조항조차 없습니다. 사업주의 책임 소재라든지 업무상 질병 기준 등이 명확하지 않아서요 미세먼지가 기승을 부리는 최근에는 이에 대한 논의를 시작해야 된다고 생각을 합니다.

장관님께서서는 이에 대해서 준비를 하고 계신지, 어떤 대책이 있는지 여쭙겠습니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 현재는 위원님께서 지금 말씀하신 것처럼 산업안전보건법상 분진에 미세먼지를 포함해서 저희가 운영을 하고 있습니다. 그래서 다른 유해요인과 같이 업무 관련성이 확인되면 업무상 질병으로 인정은 하고 있습니다. 그렇지만 미세먼지의 특성이 있기 때문에 작업환경 등으로 인한 질환과 인과관계 입증에 어려운 측면이 있다고 생각을 합니다.

그래서 이 부분에 대해서는 미세먼지와 산재와의 연관성에 대해서 좀 더 세부적인 검토가 필요하다고 저희는 생각하고 있고요, 그래서 이 부분에 대한 관련 논의를 앞으로 진행하도록 하겠습니다.

○**송옥주 위원** 미세먼지 관련된 사업주라든지

노동자 예방교육도 철저히 하고요 또 책임 소재를 명확히 하는 방식으로 산재법 개정이 필요하다고 생각을 합니다. 고용노동부에서 이러한 논의에 착수를 하면 저도 적극적으로 동참할 생각인데요, 장관님 생각은 어떠세요?

○**고용노동부장관 이재갑** 이 부분에 대해서 위원님께서 관심을 가져 주셔서 감사하게 생각하고요 앞으로 저희한테 이런 논의 과정에서 큰 도움이 될 것이라고 생각하고 있습니다.

○**송옥주 위원** 주휴수당 폐지 주장의 문제점에 대해서 질의를 할까 합니다.

위원장님, 1분 더 주실 것이지요?

○**위원장 김학용** 예.

○**송옥주 위원** 유급 주휴일 제도는 우리나라에만 있는 제도인가요?

○**고용노동부장관 이재갑** 우리나라에만 있는 제도는 아니고요 일부 국가에 있습니다. 멕시코나 콜롬비아나 이런 국가에도 있습니다.

○**송옥주 위원** 주휴일 제도는 노동자의 피로회복으로 생산성을 유지하기 위해서 제공되는 것으로 알고 있고요, 이를 유급으로 한 것은 근로기준법 제정 당시부터 규정되어 온 것이라고 알고 있습니다. 이를 무급화할 경우에 얼마나 임금 감소가 예상되는지 혹시 고용노동부에서 파악한 부분이 있는가요?

○**고용노동부장관 이재갑** 우선 위원님께서 말씀하신 것처럼 유급 주휴일 제도는 근로기준법 제정 당시부터 해서 현재 한 66년간 지속되어 왔습니다. 그러다 보니까 우리나라의 모든 산업현장에서의 임금 제도는 유급 주휴일이 있는 것을 전제로 해서 지금 구성이 되어 있는 상태입니다.

만약에 유급 주휴일이 무급화되는 경우에 월급제 근로자의 경우에까지 그만큼의 임금이 감소되는 것이라고 한다면 약 16.7%의 임금 감소 효과가 있다고 생각합니다. 시급근로자의 경우에는 당연히 그 자체로서 16.7%의 임금 감소가 있습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○**송옥주 위원** 마무리하겠습니다.

○**위원장 김학용** 다음 질의를 활용해 주시기 바랍니다.

위원님 여러분께 잠시 양해 말씀드리겠습니다.

아직 대체토론이 종결되지 않았지만 효율적인 회의 진행을 위해서 대체토론 종결을 전제로 의사일정 제2항부터 제78항까지의 안건은 보다

심도 있는 심사를 위하여 고용노동소위원회에 회부하고자 합니다. 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

이의 없으시면 가결되었음을 선포합니다.

임이자 소위원장과 소위원 여러분께서는 수고해 주시기 바랍니다.

질의를 이어 나가겠습니다.

이장우 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이장우 위원** 장관님, 지금 문재인 정부의 고용·경제정책은 제가 볼 때 한 100점 만점에 10점 정도 주면 될까 이 정도 생각합니다.

청와대의 일자리상황판 요즘 어디 가 있습니까? 있어요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 있습니다.

○**이장우 위원** 국민들한테 초기의 일자리상황판이 전혀 보여진 게 없었어요.

○**고용노동부장관 이재갑** 홈페이지에도, 인터넷으로 확인할 수가 있습니다.

○**이장우 위원** 일자리 정부를 자처했는데 일자리 정부를 하겠다는 애당초의 목표에 지금 부합하는 정부라고 생각하십니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 고용상황이 저희가 당초 목표한 것보다 훨씬 나쁘게 나온 점에 대해서 국민 여러분께 송구스럽게 생각하고 있습니다.

○**이장우 위원** 지금 2월 고용동향에서 취업자 수가 26만 3000명 증가했다고 하고 있는데 이것 재정 풀어 가지고 만든 일자리 착시효과입니다. 60세 이상 된 어르신들 취업자가 39만 7000명 증가했다고 하고 65세 이상은 특히 26만 2000명이 증가했다고 하는데 노인일자리사업, 즉 단기 알바, 휴지 줘고 이런 여러 가지 일들 있지요? 이에 의한 증가입니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 일부 그런 부분이 반영이 되어 있고요.

○**이장우 위원** 일부라고 말씀하시면 안 되고, 왜냐하면 경제의 허리적인 40대는 12만 8000명이 감소했고요 1991년 이후에 최대폭이 감소되었습니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 예.

○**이장우 위원** 30대는 11만 5000명이 감소했습니다. 2009년 이후에 최대의 감소폭입니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 30대와……

○**이장우 위원** 산업의 증추는 15만 1000명이 감소했고 도·소매업은 6만 명, 금융·보험업 3만

8000명, 임시근로자는 4만 3000명이 감소했습니다. 비임금근로자 중 고용원이 있는 자영업자는 5만 명이 감소했고요 36시간 이상 취업자가 43만 3000명이 감소했고 36시간 미만은 75만 1000명이 증가했는데 이게 바로 고용의 질이 지금 급격히 악화되고 있다는 뜻입니다.

실업률은 4.7%, 2017년 2월 이래 최고치이고 체감실업률도 13.4%, 청년층 체감실업률은 24.4%예요. 실업자 수가 지금 130만 3000명 가까이 돼요. 한마디로 얘기하면 청년, 저소득층 이런 분들이 더욱 지금 어려운 상황입니다. 그런데 기재부와 고용노동부의 보도 참고자료 보면 고용지표가 크게 개선되었다, 이렇게 호도하면 안 됩니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 위원님께서 말씀하신 일부 그런 사항도 있고요. 기저효과 때문에 그런 측면들이 있고 또……

○**이장우 위원** 아니, 그러니까 장관님, 일부 분들이…… 전부 그런 수치만 국민들한테 하면 그것은 사기입니다, 사기.

○**고용노동부장관 이재갑** 서비스업에서 고용이 개선된 측면도 분명히 있습니다.

○**이장우 위원** 여하튼 현재까지 수십조 원 쏟아붓고도 고용 악화, 분배 악화가 지금 계속되고 있습니다.

그래서 이 문제의 근본 핵심은, 물론 고용노동부의 책임이 상당히 큼니다만 결국은 누구 책임이냐, 소득주도성장이라는 정체불명의 경제정책이 오늘의 이 사태를 불러오고 있고 고용노동부가 아무리 돈을 퍼부어도 개선하기 어렵다, 국민 세금으로 때워도 안 된다 이겁니다. 그래서 정책의 전환이 필요합니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 고용상황이 어려운 부분에 대해서는 저희도 심각하게 생각하고 있고요. 그렇지만 고용상황이 어려운 부분에 대해서는 경기적인 요인이나 구조적인 요인 등 여러 가지 복합적으로…… 그렇게 생각하고 있습니다.

○**이장우 위원** 그런 얘기하지 마세요. 구조적인 요인 이런 것을 돌파해서라도 양질의 일자리를 만들어 내는 것이 정부의 책임이지 그런 책임 회피하시는 발언하시면 안 돼요.

○**고용노동부장관 이재갑** 그래서 투자 촉진이나 규제완화 같은 그런 일자리 창출 정책에 많이 힘을 쏟고 있습니다.

○**이장우 위원** 그리고요 장관님, 국민세금 3조원의 일자리안정자금 이것이요……

위원장님.

○위원장 김학용 예.

○이장우 위원 저는 위원회 차원의 대대적인 조사위원회를 꾸려야 된다고 보고요 국정조사, 감사원 감사까지 해야 될 상황입니다.

(영상자료를 보며)

2018년도 일자리안정자금 추진 실적은 지원 인원이 264만 명, 지원 사업체가 66만 개소인데, 집행액이 2조 5136억 원인데요 이게 84.5%가 집행되고 미집행이 4572억입니다. 이 중에서 국고 환수된 것이 예산 중 6분의 1가량이 되고요. 지도·점검 결과 230개소, 2억 5000만 원이 환수 조치되었습니다. 금년도 예산이 2조 8000억이 넘잖아요. 그러면…… 저기 PPT 보십시오, 고용노동부의 이런 문제점의 해명. ‘지난해 12월에 지급액이 늘어난 이유’ 이렇게 했습니다. 늘어난 이유 뭐라고 하셨어요? 저기 보시면 늘어난 이유 중에 ‘11·12월분을 12월 중에 모두 지급했고 바빠서 미처 신청하지 못한 사업주의 신청이 하반기에 크게 늘었기 때문이다’……

그런데 우리가 파악한 것은, 저것은 경리·회계 카페에 나오는 국민들의 여러 가지 주장입니다. 신청하지도 않은 근무자와 퇴사자의 일자리안정자금을 알아서 지급하고 있다, 신청하지 않아도 임의로 일괄 지급한다, 그리고 다시 환수한다……

‘신청하지 않았어도 대상이 되는 분들 임의로 일괄 지급한 것이라요’, ‘미신청 근로자도 급여 기준만 맞으면 지급이 된다고’, ‘받을 필요 없어서 신청 안 한 것인데 세금이 남아도나 봐요. 신청 안 한 것도 주고 난리네요’, ‘신청도 안 한 것을 넣어 주고 과태료 물지는 않겠지요? 전화 연결도 안 되고 짜증나더라고요’, ‘신청한 적이 없는데 급여 조건이 190 이상인데도……’ 준다고 하는 것 아니에요? ‘사장님은 안 받는다 하시는데’.

저것은 인사 카페. ‘신청도 안 한 일자리안정자금, 청년 추가고용 장려금과 중복지원? 지사 담당자는 받으셔도 된다고……’ ‘지원이 불가능한 직계비속에도 심사 없이 지원한다고?’ 이게 말이 되는 얘기들이에요? ‘다른 지원금 받았던 사람도 무조건 소급해서 지원?’ ‘일자리안정자금 이중지원 또 이중지원, 5개월이 넘었는데도 아직’ 이런 것 잘 보세요. ‘퇴사한 직원 상실신고까지 했는데 계속 지급한다. 어차피 다른 직원 오지 않느냐’……

‘잡은 지침 변경으로 인해 혼란 초래, 본부 담

당자와의 소통 단절, 가독성 낮은 지침 하달로……’ 이게 뭐냐 하면 근로복지공단 일자리지원심사원 업무와 관련된 여러 가지 작성 방법인데, 근로복지공단 언론에 난 것 보셨지요, 장관님?

○고용노동부장관 이재갑 예.

○이장우 위원 그것 뭐라고들 하던가요?

○고용노동부장관 이재갑 지금 지적하신 사항에 대해서는 제가 말씀드리도록 하겠습니다.

우선 12월 달에 두 달 치가 지급된 것은 원래 일자리안정자금의 지급 설계 자체가 지난달의 임금 지급분에 대해서 그다음 달에 지급하는 형태입니다. 그런데 12월의 경우에는 11월 달분에 대한 지급이 된 것이고 그다음에 12월분에 대해서는 예산, 단년도이기 때문에 12월 말에 12월분을 지급해서 2개월이 지급된 것입니다.

○이장우 위원 아니, 그것은 변명이고 위원장님, 1분만 더 주시기 바라겠습니다.

○고용노동부장관 이재갑 그것은 처음에 사업지침부터 그렇게 되어 있었습니다, 연초에.

○이장우 위원 보세요. 근로복지공단 일자리지원심사원 속의 댓글 보세요. 조금 전에 말한 ‘잡은 지침 변경으로 인해 혼란 초래, 본부 담당자와의 소통 단절 및 가독성 낮은 지침 하달로 별도 해석해야 함’, ‘최저임금의 급격한 상승으로 정부 여당이 급조한 일자리안정자금. 당초 일자리안정자금 지원은 현장을 제대로 파악하지 못한 대표적인 정책이다. 실적 채우기 위한 온갖 수단 동원, 싫다는 사람들에게도 억지로 지급한다. 미신청 업체에 일단 돈 보낸 뒤 우편과 문자로 통보한다. 무리한 집행과 전산 오류 등 중복 지원, 착오 지급, 무리한 정책, 무리한 예산 투입, 무리한 실적 채우기를 위해 온갖 수단을 동원한다. 심사원들의 의견을 고용노동부는 소수의 의견으로 치부한다. 막대한 국가 예산이 이런 식으로 허비되고 세금 내는 국민들만 허탈하다’.

○고용노동부장관 이재갑 위원님, 저도 답변을……

○이장우 위원 아니, 들어 보세요.

국가 예산 조작한 이것이 진짜 적폐다, 그래서 지급 노조에서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

……

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

이것 거부하겠다고까지 나서고 있는 것 아니에요?

IMF가 홍남기 부총리 면담에서 뭐라고 했어요? 일자리안정자금에 대해서 ‘무차별적으로 지원할 게 아니라 신생이나 창업 기업 중심으로 생산성에 초점을 맞춰야 된다’ 이렇게까지 지적을 하잖아요.

○**고용노동부장관 이재갑** 일자리안정자금은 작년에 최저임금의 급격한 인상에 따른 부작용을 해소하는 데 나름 역할을 많이 했다고 생각합니다.

○**이장우 위원** 부작용이 있는 것을 왜 해 가지고 이렇게 국민 혈세를 퍼붓나 이거예요.

○**고용노동부장관 이재갑** 그리고 그 부작용을 완화하기 위해서 적극적으로 저희가 노력을 한 부분이 있고요.

○**이장우 위원** 노력한 게 지금 고용지표가 이러냐고요.

○**고용노동부장관 이재갑** 첫 해이다 보니 여러 가지 현장 상황을 반영해서……

○**이장우 위원** 그런 소리하지 마세요. 고용지표 좋아질 거라고 지난 연말까지만 기다려 달라고 했잖아요.

○**고용노동부장관 이재갑** 그런 예측을 하였습니까 다만……

○**이장우 위원** 국민들을 향해서 그렇게 매일 거짓말하고 기대감만 갖게 하고 말이에요. 이렇게 하면 돼요?

○**고용노동부장관 이재갑** 그렇게 말씀을 드렸습니까만 그러지 못해서 우선 송구스럽게 생각하고요.

○**이장우 위원** 차라리 죄송하다고 하고 정책을 바꾸세요. 국회에서 이렇게 지적하면 한번 검토해 보고 일방통행 식으로 말 되지도 않는 소득주도성장 자꾸 주장해서 국민들 비참하게 만들지 마시고요.

○**고용노동부장관 이재갑** 그래서 저희 정부에서도……

○**위원장 김학용** 마무리해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 혁신성장에 많은 무게 중심을 두고 추진을 하고 있습니다.

○**위원장 김학용** 장관님, 이장우 위원님이 말씀하신 것에 대해서 제가 팩트 체크는 안 했습니다만 아마도 유추해 보건대 연말까지 소요된 예산 집행을 위해서 무리한 저런 일들을 했을 가능성이 대단히 농후하다고 저는 생각이 됩니다. 그래서 이런 부분에 대해서 장관께서도 보고를 제대

로 받고, 아니면 팩트 체크를 해 가지고 저희 위원회에 보고를 한번 해 주세요.

이것은 대단히 중요한 거거든요. 왜냐하면 장관께서는 아니라고 합시다마는 장관이 모르는 일들이 분명히 발생할 수 있다고 저는 생각이 됩니다. 특히 아래로 내려갈수록, 저희도 예산을 오랫동안 다뤄 보니다만 이것을 집행을 안 하면 다음년도 예산 세울 때 불이익을 보니까 어떻게든지 집행률을 높이려다 보면 무리한 일들이 나올 수가 있다, 그래서 이러한 부분에 대해서 체크를 해서 저희 위원회에 보고해 주시기 바랍니다. 그렇게 하실 것이지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그 당시에 이미 저희가 해명 보도를 했습니다만 그런 부분에 대해서 종합적으로 해서 한번 보고드리도록 하겠습니다.

○**위원장 김학용** 그렇게 해 주세요.

○**이장우 위원** 위원장님, 보니까 장관께서 고용지표를 제대로 안 보는 것 같아요. 제가 정리한 것 있으니까 드릴 테니까 공부 좀 하세요.

○**위원장 김학용** 그렇게 해 주세요. 수고 많으셨습니다.

다음은 신보라 위원님이 하셔야 되지만 순서를 바꿔서 문진국 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**문진국 위원** 장관님, 우선 옥시의 경우 작년 국정감사 이후에도 본 회의실에서 노사 양측을 만나 지속적으로 설득한 결과 사용자도 많이 양보를 했고 노동조합이 더 큰 결단을 내린 끝에 지금 거의 합의에 이른 상태입니다. 원만한 합의를 위해 노동부에서 그동안 많은 수고를 해 주셔서 감사를 드리고요. 마지막까지 신경을 써 주십사 하는 말씀을 먼저 드립니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**문진국 위원** 그리고 지금 존경하는 이장우 선배님이 얘기하신 것에 이어서 제가 국감 때 질의했기 때문에 보충해서 말씀을 드리면, 지적을 하면 장관님은 그냥 맺고 끊고 얘기를 딱 주셔서 마무리를 ‘추후에 그런 일이 없다’ 이렇게 해주시기를 바라겠습니다.

정태호 일자리수석비서관이 최근 인터뷰에서 일자리안정자금은 고용안정에 기여하는 성과가 확인되어 내년 예산에 편성할 필요가 있다고 하

셨는데 그 부분에 대해서 알고 계시죠?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 알고 있습니다.

○**문진국 위원** 의원으로서 참 황당합니다. 최저임금 인상에 따른 혼란을 최소화한다는 명목으로 급조된 이 사업이 지난 1년간 열두 차례나 지침을 변경하면서 시행착오를 거듭했고 정작 지원대상인 영세 소상공인들이 별다른 도움이 되지 않는다고 성토했고 있는 실정입니다. 최근 국제통화기금에서는 제도개선을 권고했고 국민건강보험공단 노조와 국민연금공단 노조는 일자리안정자금 지원으로 사회안전망 기초가 흔들린다고 비판하고 있는 상황이고요.

장관님께서도 시대착오적인 정 수석의 발언에 동의하십니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 원래 일자리안정자금이 재작년 정기국회에서……

○**문진국 위원** 아니, 그 부분에 대해서 동의하시느냐 안 하시느냐만 짧게 주세요.

○**고용노동부장관 이재갑** 일자리안정자금이 작년에 최저임금이 인상되는 국면에서 고용안정에 기여한 효과가 있다는 것은 여러 군데에서 실증되어지고 있습니다.

○**문진국 위원** 알겠습니다.

본 위원이 지난해 국정감사에서 일자리안정자금 집행률 아무리 서두른다고 해도 애초에 예산이 과다추계되었기 때문에 상당히 불용될 것이라고 지적한 바 있습니다. 기억하시죠?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇습니다.

○**문진국 위원** 결국 불용예산 4572억 원이 국고에 환수되었지요. 또한 집행률을 끌어올리기 위한 무리한 지침 변경으로 공단뿐 아니라 사업장에서도 혼란이 가중되고 있으니 집행에 만전을 기해 주시고 심사원들의 불안정한 고용 문제도 신경 써 달라고 당부를 드렸습니다. 그렇게 하시겠다고 하셨는데, 맞지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇게 말씀드린 적이 있습니다.

○**문진국 위원** (영상자료를 보며)

화면을 보시면 11월까지만 해도 지급률이 59.5%였는데 아까 이 선배 얘기한 대로 12월 총예산 대비 집행률이 84.5%까지 뛰었습니다. 한달 사이에 25%나 오른 것입니다. 정상적인 절차를 거쳐서 집행률을 높였다고 보십니까? 누가 봐도 이해가 안 가서 말씀드리는 것입니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 아까 말씀드린 것처럼

일자리안정자금 원래 연초에 만들었던 지침에서도 12월 달에는 11월분과 12월분 두 달 치가 지급된다고……

○**문진국 위원** 아까 얘기한 거니까, 알겠습니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 그리고 이 사업은 신청한 시점부터 해서 1년 치가 소급해서 지원되는 그런 구조로 되어 있습니다.

○**문진국 위원** 알겠습니다.

일부 심사원들의 증언에 따르면 실적 압박이 상당했는데요. 지난 1월 한 매체에 이를 증명하는 심사원들의 메시지가 공개되었고 관련 문건들이 있다고 보도되었습니다. 이와 관련해 본 의원실에서 고용노동부에 문의한 결과 심사원 본연의 업무인 안내·홍보 업무를 수행한 것이며 심사원 개인별로 접수실적 등을 관리한 바 없다고 답변했습니다. 답변 내용을 좀 보시고요.

근로복지공단에서도 문의한 결과 내부분서는 맞으나 제출하기는 곤란하다는 입장을 밝혔습니다. 화면을 보시면 본 의원실에서 입수한 내부대책 문건은 버젓이 저러한 문구가 적혀 있습니다. 총리께서 ‘일자리안정자금을 언급할 정도로 사안이 심각하므로 고용부 차관은 신청률을 끌어올릴 수 있는 특단의 대책 필요’ ‘소속기관별 목표달성도 및 외부전화 발송량을 매일 집계·보고해야 하는 상황’ 또 다른 문건에는 ‘노동부에서는 1일 집행단위 실적을 점검하고 있는 바’라고 명시되어 있습니다.

장관님, 집행률을 올리기 위한 특단의 대책이 1년짜리 계약신분인 심사원들에게 계획에도 없는 정규직 채용이라는 희망고문을 하면서 장시간 고강도의 일을 시키는 것이었습니다. 노동부는 이에 대해 알지도 못하는 입장이지만 집행기관인 근로복지공단에서 아무런 지침과 압박 없이 그랬겠습니까? 장관님도 근로복지공단 이사장까지 하셨으니 잘 아시지 않겠습니까? 어떻게 생각하십니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 일자리안정자금이라는 그 사업 자체가 굉장히 중요한 사업이었기 때문에 실적관리는 분명히 했으리라고 생각하고, 당연히 했을 거라고 생각합니다. 그리고 노동부에서 1일 단위 집행실적을 점검한다고 한 부분에 대해서는 이게 아마 근로복지공단의 내부자료인 것 같은데 저희 노동부에서는 근로복지공단으로부터 1일 단위 집행실적을 보고받지는 않고 전산으로 다 확인하는 거거든요. 아마 그것을 얘기하

는 것인 것 같고요.

○**문진국 위원** 알겠습니다.

장관님, 고용노동부의 거짓 답변이 이뿐이 아닙니다. 18년도 일자리안정자금 신청 및 지급 마감 기한은 14일, 27일이 아니라 당초부터 18년 12월 31일로 이를 변경하거나 철회한 바가 없다고 했습니다. 맞지 않습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 예.

○**문진국 위원** 화면을 다시 한번 보세요.

심사원들이 사용하는 내부 게시판입니다. 공단에서 15일 이후에도 추가접수가 가능하다고 공지하면서 심사원들에게 미리 공지하지 못해 양해해달라는 내용입니다. 이에 대해 심사원들이 갑자기 기한이 늘어난 점, 불안정한 시스템, 계속 바뀌는 지침 등에 대한 애로사항과 불만들을 게시한 것을 볼 수 있는데요. 실제 12월 10일 집행률은 68.7%, 11일은 69.8%, 12일은 70.7%, 13일에는 71.4%, 14일에는 71.9%에 불과했습니다. 결국 막판 집행률을 높이기 위해 마감일을 연장해서까지 심사원들을 압박한 것 아니겠습니까?

2년간 6조 원의 세금이 들어간 국책사업입니다. 이것이 주먹구구식 운영으로 되겠습니까? 이런 방식으로 집행한 것도 문제이지만 더 큰 문제는 84.5%라는 집행률에 전산오류 등으로 지원금이 중복·착오 지급되거나 직계존비속 등 정작 지원대상이 아닌 사업장에도 지원된 내역이 포함되었다는 것입니다. 실제 지난해 지도 점검 결과 착오로 부당 지급된 사업장이 230개, 2억 5000만 원입니다.

장관님, 이 문제가 근로복지공단의 단순한 실수라고 생각하십니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 우선 12월 14일 이후에 신청한 부분이 예산집행률을 올리기 위해서 한 게 아니냐고 말씀하신 부분에 대해서는 이게 원래 신청을 접수한 때부터 시작해서 지급 결정이 돼서 집행이 되려고 하면 한 2주 정도는 걸립니다.

○**문진국 위원** 장관님, 자꾸 토 달지 마시고요. 착오로 집행된 것이 2억 5000만 원이나 추가가 됐어요.

○**고용노동부장관 이재갑** 착오 지급분이 있는 그 부분에 대해서는 저희도 철저히 더 조사해보도록 하겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○**문진국 위원** 마무리 좀 해야 되는데요.

○**위원장 김학용** 마무리는 아쉽지만 2차 질의 때 하시는 것으로……

○**문진국 위원** 알겠습니다. 그러면 다음에 하겠습니다.

이상입니다.

○**위원장 김학용** 장관님, 원래 젠트맨인 문진국 위원님께서 저렇게 질의를 해서 그렇지 저 같은 사람이 질의했으면 저것 폭풍으로 질의가 됩니다. 유념하셔야 될 부분이 정말 많다고 생각이 됩니다. 제가 안 봐도 뻔합니다. 제가 정치 30년 한 사람입니다. 어떤 일이 벌어졌는지 제가 안 봐도 뻔한데, 저는 그런 생각이 듭니다. 장관님이 말씀하신 것처럼 최저임금의 급격한 상승이나 여러 가지 경제 상황이 악화되면서 고용문제가 대두되니까 일자리안정자금을 소위 마중물 역할로 쓴 것 아니겠습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇습니다.

○**위원장 김학용** 그런데 마중물은 그야말로 어렸을 때 경험해 봤지만 자가 펌프에다가 물 한 바가지를 넣어 가지고 물이 나오게 하는 게 마중물이지 마중물을 1t, 2t, 3t을 쓰지는 않습니다. 무슨 얘기냐 하면 이런 식으로 수십조를 계속 쏟아붓는다 그러면 이것은 마중물이 아니라 수돗물이지요. 그렇지 않습니까?

그러니까 이제는 내년 정도 되면 이것을 당연히 꼭 필요한 범위 내에서 최소화 해야 되고 그래야 경제가 자정능력을 가지고 살아나지 암 걸려서 죽는 사람한테 매일 몰핀 주사만 놓는다고 원인 치료가 됩니까? 그래서 이런 부분에 대해서는 인식을 바꿀 필요성이 저는 분명히 있다고 생각이 됩니다. 이런 측면에서 유념해 주시기를 부탁을 드리려고요. 세금으로 일자리를 창출하는 것은 저는 한계가 있다고 생각이 됩니다.

한 가지 차체에 말씀을 드리면 여기 우리 위원님들 식사할 때나 그럴 때 말씀을 많이 합니다마는 우리나라 대한민국에서 참 가슴 아픈 현상이 하나 있습니다. 지역에 돌아다니다 보면 나이 드신 할머니, 할아버지들이 폐휴지, 박스 주우시러 리어카 끌고 돌아다니시는데 정말 보기가 아픕니다. 거지 보기 힘든 나라가 대한민국인데 정말 연로하신 분들이 하루 잔뜩 주워 봐야 3000원, 5000원 줍는데 그것도 옛날에는 1만 원까지 주었는데 폐휴지값이 떨어져 가지고 3000원, 5000원 밖에 못 받는데 차라리 이렇게 고생하시는 분들에게 폐휴지값을 올려서라도 밥이라도 따뜻하게

드릴 수 있게끔 하는 것을 오히려 도와주는 게 맞는 것이지, 멀쩡한 사람들이 일자리 있는데 자기 적성에 안 맞는다고 일 안 하는 사람들을 위해서 계속 이렇게 퍼붓는 것은 저는 옳지 않다고 생각이 됩니다.

그래서 일자리안정자금에 대해서는 정말 고용노동부에서 새로운 시각으로, 이제 2년 했으면 됐습니다. 그래서 내년엔 꼭 필요한 만큼만 하시고 나머지는 경제가 자정능력을 가지고 살아날 수 있게끔 그렇게 해 주시기를 위원장으로서 간곡히 부탁드립니다.

○**설훈 위원** 위원장님, 의사진행발언 있습니다.

○**위원장 김학용** 예.

○**설훈 위원** 본 위원은 우리 회의가 원활히 진행되도록 즉 협조를 해 왔다고 생각합니다. 하고 싶은 이야기도 안 하고 참고 있었는데 오늘 지금 위원장께서 말씀하시는 것은 회의진행을 하기 위한 적절한 선을 넘었다, 말씀하시는 게.

○**위원장 김학용** 어떤 측면에서요?

○**설훈 위원** 지금 말씀하시는 게 회의진행은 하시지 않고 위원장 개인 의견을 계속해서 말씀하고 계십니다.

○**위원장 김학용** 아니, 위원장도 질의할 수가 있습니다.

○**설훈 위원** 잠깐만요, 위원장께서는 평위원이 하고 있는 수준의 말씀을 하고 계시기 때문에 회의진행을 넘어서 자신의 의견을 계속해서 얘기하고 있습니다. 그러려면 질의 순서에 넣어 가지고 나도 얘기를 하겠다고 하셔야 그 얘기가 맞는 얘기에요.

○**위원장 김학용** 설훈 위원님이 위원장 하실 때제가……

○**설훈 위원** 아니, 잠깐만요. 제가 의사진행발언하고 있습니다.

○**위원장 김학용** 저보다 훨씬 여러 번 하신 걸제가 알고 있습니다.

○**설훈 위원** 알고 있습니다. 그래서 이게 정도를……

○**위원장 김학용** 저는 최소화하고 있습니다.

○**설훈 위원** 정도를 지켜야 돼요. 회의진행을 해야지. 위원장이 자기 의견을 계속해서 낸다면, 순서를 지켜가면서 질의 순서에 넣으세요. 김학용 위원 15번, 16번에 넣어 가지고 하시든지 그렇게 하시는 게 맞아요. 건건이 계속해서 자기 의견을 얘기하면 회의진행을 어떻게 합니까?

○**위원장 김학용** 제 의견이기도 하지만 상식적인 말씀을 드리는 겁니다. 위원장이 국민을 대표해서……

○**설훈 위원** 아니, 그러니까요. 저도 위원장을 해 봤습니다마는 그런 지적을 많이 받았습니다. 그래서 그런 얘기를 할 때는 한 10초, 20초 정도는 얘기할 수 있을지 모르지만 계속 자기주장을 얘기하게 되면 그것은 질의 순서에 넣어 가지고 얘기하는 게 맞아요.

○**위원장 김학용** 참고하도록 하겠습니다.

○**설훈 위원** 참고하십시오.

○**위원장 김학용** 예.

○**임이자 위원** 위원장님.

○**위원장 김학용** 임이자 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○**임이자 위원** 지금 본 위원이 간사이기 때문에, 경사노위의 문성현 위원장님께서 오후에 어떤 피치 못할 사정이 있어서 가셔야 되는데 오늘이 질의를 다 하면 오전이 굉장히 좀 길어질 것 같습니다. 그래서 회의를 원활하게 하기 위해서 경사노위 질의하실 위원님들 계시면 먼저 하고 그러고 나서 정회하고 오후로 이어지는 게 어떨까 하는 생각이 듭니다.

○**위원장 김학용** 좋은 의견이신 것 같습니다.

여러 위원님들 동의하시면 문성현 위원장님께서 먼저 하실 말씀 있으면 해 주시기 바랍니다.

○**이용득 위원** 특별한 의견 없으면 제 순서인데 저까지 하지요.

○**위원장 김학용** 그러면 이용득 위원님 하시고 그다음에 신보라 위원님, 임이자 위원님 경사노위 관련해서 말씀해 주시기 바랍니다.

○**이용득 위원** 더불어민주당 이용득 위원입니다.

저는 제도개선 필요성에 대해서 한 말씀 드리고자 합니다.

노동자들의 노동조건을 결정하는 방법은 법, 단체협약 그리고 취업규칙이 있지요. 이 중에 법개정을 그리 쉽게 바꿀 수 없는 것은 아시는 거고, 단체협약도 노동조합과 합의해야 되기 때문에 회사가 일방적으로 마음대로 바꿀 수는 없는 겁니다. 취업규칙도 불이익 변경 시에는 근로자 과반수 동의를 받아야 하기 때문에 제약이 있는 거지요.

그런데 이 외에 또 하나의 방법이 있습니다. 아주 쉬운 방법입니다. 바로 근로자대표제도입

다. 근로자대표는 많은 권한이 있습니다. 노동조건을 변경할 수 있는 약 30여 가지의 권한이 있는 막강한 자리입니다. 그렇기 때문에 여기에는 많은 문제가 있다고 봅니다.

(김학용 위원장, 한정애 간사와 사회교대)

회사는 근로자 1명과 합의하면 해당 사업장의 노동조건을 일시에 바꿀 수도 있는 겁니다. 모든 노동자들의 노동조건을 한 번에 바꾸기가 이보다 더 쉬운 방법은 없는 겁니다. 법, 단협, 취업규칙 이렇게 어려운 제도들이 있는 반면에 근로자대표에게는 많은 권한을 주면서 근로자대표의 선출에 있어서는 많은 문제가 있는 겁니다. 그래서 이 제도가 도입될 때부터 사용자의 편의를 위한 제도다 하는 이런 비판도 있었습니다.

특히 최근에 탄력근로시간제도와 관련해서 근로자대표제도를 바꿔야 한다는 목소리가 점점 더 커지고 있습니다. 탄력근로시간제도의 개정에 대해서는 사회적 합의가 있었기 때문에 존중합니다. 그러나 미조직 노동자들에게 현실적으로 발생할 문제, 여기에 대해서는 근로자대표가 일방적으로 합의를 할 수 있는 부분이기 때문에 이 부분에 대해서는 특히 개선할 필요성이 있다 이렇게 봅니다.

장관님께서서는 근로자대표제도가 언제부터 시작되었는지 아시지요?

○고용노동부장관 이재갑 예, 알고 있습니다.

○이용득 위원 1997년도 IMF 외환위기 시절에……

○고용노동부장관 이재갑 그렇습니다, 경영상 해고 조항 때문에 들어왔습니다.

○이용득 위원 해고를 어렵게 하기 위해서 도입한 거고 또 노동자들도 동의를 해 줬던 거고요. 어쨌든 그게 이렇게 장기간 갈지는 몰랐는데 20여 년이나 흘렀습니다.

지금 현재 노동관계법령에서 근로자대표가 가지는 권한이 약 몇 개 정도 된다고 보십니까?

○고용노동부장관 이재갑 현재 근로기준법에 경영상 해고 시에 대한 사전 협의도 있고요, 이번에 있는 탄력적 근로시간제에도 규정이 있고, 그 외에 근로자퇴직급여 보장법, 과건법, 산업안전보건법, 고용정책 기본법 등등 해서 한 30여 개의 권한을 부여하고 있는 것으로……

○이용득 위원 그렇지요, 채무자 회생 및 파산에 관한 법 등등 30여 개나 됩니다. 그런데 여기에 보면 노동자의 휴식권을 제한할 수 있는 법도

있고요, 보상휴가제도도 있고요. 정말 막강한 권한을 가지고 있습니다.

그런데 이 근로자대표에 관한 규정은 근로기준법 24조, 과반수 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합이 하지만 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자, 즉 근로자대표라고만 이렇게 되어 있습니다. 그래서 ‘노조가 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자’ 이렇게만 되어 있어서 누구를 근로자대표로 볼 것이냐에 대해서 또 선출 방법이나 이런 부분도 노동자대표하고는 달리 직접·비밀·무기명 이런 것도 아니고 해서 애매 모호합니다. 그래서 실제 노동현장에서도 근로자대표에 대한 문제가 끊임없이 제기되고 있습니다. 사례를 한번 볼까요?

(영상자료를 보며)

저게 옥사에서 익산공장을 매각하고 남은 노동자들을 해고하기로 하면서 공장에는 노조가 있는데 노조하고 상관없이 영업직원들도 전부 다 해서 과반이 넘는, 그래서 인사부서에서 근로자대표를 선출합니다. 선거일도 회사가 결정합니다. 이런 거로 봐서 본사 영업팀장이 선출돼서 사용자 쪽의 입장에 동의를 합니다. 물론 여기에만 남용되고 불합리하게 운영되는 것도 아니지요. 노조가 없는 곳에서는 어떻겠습니까?

두 번째 사례에서 삼일회계법인, 이 내용 아실 겁니다. 행정해석에 보면 이게 ‘근로자가 모두 모인 가운데서 투표로 결정을 하든지 아니면 사업장에 회람을 돌려서 개별적인 서명을 받아서 선출하든지, 그 방법에는 특별한 제한이 없다’ 이렇게 행정해석이 나와 있습니다.

지금 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의해서 선출하는 조합원대표하고는 완전하게 다른 거지요. 개별 회람 방식이 직접·비밀·무기명 투표하고는 무관하고요, 선출 방식이 적정하다고 보는 경우는 없을 겁니다.

그래서 지금 말씀드린 대로 근로자대표의 선출 방법이나 여기에 대한 규정이 전혀 없기 때문에 이 부분에 대해서 허점이 있다, 저는 이렇게 봐서 불완전한 제도를 좀 개선해 주라는 말씀을 드리면서, 마지막으로 전국 224만여 개 사업장에서 근로자대표를 선출한 사업장이 몇 % 정도 되는지 아십니까?

○고용노동부장관 이재갑 아직 별도로 파악하고 있지 못했습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○이용득 위원 엇그제 감독하시겠다고 근로기준 국장이 발표하셨는데……

○고용노동부장관 이재갑 그 부분에 대해서는 그렇게 말씀드린 바 있고요, 국민들께. 그리고 현재 탄력근로제 도입 사업장에 대해 실태조사 중에 있는데 그 부분도 포함해서 저희가 한번 파악해 보고, 앞으로 장시간 노동 사업장 감독 시에도 이 부분에 대해서는 철저하게 감독해 보도록 하겠습니다.

○이용득 위원 더 파악을 해 보시고 감독할 수 있는 방안들이 나오면 저희 방으로 보고해 주시기 바라겠습니다.

○고용노동부장관 이재갑 예, 그렇게 하겠습니다.

○이용득 위원 이상입니다.

○위원장대리 한정애 이용득 위원님 수고하셨습니다.

경사노위 위원장께 질의를 하시겠다는 위원님이 신보라 위원님 그리고 임이자 위원님, 저까지 이렇게 세 분인데 혹시 또 추가 위원님 계신가요?

그러면 계속 질의를 이어 가도록 하겠습니다.

신보라 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○신보라 위원 저는 ‘대한민국이 민노 천국이 됐다’ 이런 말씀을 좀 드리고 싶습니다. 민주노총이 반대하면, 민주노총이 훼방을 놓으면 되는 것이 없다, 저는 이런 오만함이 정말 하늘을 찌르고 있다라는 생각이 들고요.

현재 불법 점거 농성을 하는 것은 물론이거니와 폭력도 서슴지 않고 있고 사회적 합의 따위는 정말 깡그리 무시하는 집단이 되어 버려서 이번 탄력근로제 사회적 합의 무산도 결국 그런 민노총의 오만함의 결과다 이런 생각을 합니다.

문성현 위원장님, 어쨌든 지금 경사노위의 탄력근로제 본 위원회 의결이 무산되지 않았습니까? 참담한 심정이시지요?

○경제사회노동위원장 문성현 참담하기보다도 제가 오늘 오전만 이 자리를 지킬 수밖에 없다고 하는 것도…… 뭐라고 그럴까요, 감당할 수 없을 만큼의 충격을 받고 있습니다.

○신보라 위원 인터뷰에서 ‘본 위원회 의결 위원 문제 조정이 좀 필요하다’ 이런 얘기를 하셨어요. 그 대안을 혹시 마련하고 계십니까?

○경제사회노동위원장 문성현 지난번 무산되고 나서 대통령께 제가 휴가를 요청하려고 했습니다, 워낙 충격이 심해서. 그러나 오늘 국회 일정이 있기 때문에 오늘까지는 또 찾아봐야 도리라고 해서 오늘 회의까지 제가 말하자면 좀 버티고 있다 이렇게 이해해 주시면 좋을 것 같고요.

원래 저희들이 노사정 사회적 합의를 이루기 위해서는 노동도 책임 있게 임해야 되고 또 사용자도 책임 있게 임해야 되고 정부도 제대로 역할을 해야 된다고 해서 각 사용자, 정부 모두가 다 빠진 상태에서 결의하면 안 된다, 그래서 규정을 적어도 과반수는 참석해야 된다…… 이 말은 옛날의 노사정위원회 시절에는 노동계가 2명—한국노총, 민주노총—경영계가 경총·상공회의소, 적어도 둘 중에 1명은 있어야 된다는 뜻이었습니다, 그래야 의결이 된다. 그게 이어져 왔는데 이번에는 조금 전에 말씀하셨듯이 계층별 3인을 추가하다 보니까 오히려……

○신보라 위원 압도한 거지요, 역전이 된 겁니다.

○경제사회노동위원장 문성현 이들이 과반수를 흔들어서 버리는, 옛날에는 쉽게 이야기하면 민주노총이 안 오더라도 한국노총만 오면 되고, 한국노총이 안 오더라도 민주노총만 오면 됐었는데 이번에 이렇게 되어 버리니까 오히려 제대로 하자고 한 뜻이 상당히 비틀어져 버렸다, 저희들도 이런 생각까지는 못 했는데 정말 충격적이라는 말씀 드리고.

그러기 위해서 우선 저희들이 볼 때는 이런 상황들을 공론화를 통해서, 원래 잘하려고 했던 것들이 어떻게 보면 발목 잡히는, 저희들이 볼 때는 이번에 본위원회가 됐으면 아마 그 세 분을 포함해서 한두 분 더 동의했을지 모르지만 전체의 3분의 2 이상의 가결을 거쳐서 결의가 되었을 거라고 예상하는데 이 조항 때문에 안 되었기 때문에 앞으로도 많은 내용들이 저희 경사노위에서 이런 규정 속에서 규정되기 때문에 어쨌든 이 부분에 대한 판단과 대책은 필요하고……

그러나 이게 자칫 잘못 이야기하게 되면, 조심스러운 것은 마치 또 배려하고자 하는 분들의 그런 권리를 배제하는 모양으로 가기가 쉽기 때문에 배려할 것은 충분히 배려하지만 또 우리가 결정할 수 있는 제도를 만들어야 된다, 지금 고민하고 있고 또 이 조항은 법 개정 사항이 있기 때문에 말씀드리기가…… 그것은 같이 하겠습니다.

○**신보라 위원** 맞습니다. 저도 그 문제 인식에 100% 공감을 하고요. 그런데 지금 우리 법상에는 양대 노총 그다음에 경영단체가 추천하게끔 되어 있지 않습니까? 그런데 저는 추천하는 그 구조 자체가 이미 독립성을 잃게 만든다, 그래서 어떻게든 개입할 여지를 충분히 주고 있고, 그래서 실은 이번 결과도 그런 연관관계를 무시하지 못한 부분이 있어서 실은 한국노총은 ‘비정규직·청년·여성 대표자가 사실상 민주노총의 회유와 겁박을 받았다’ 또 이렇게 주장한 것 아닙니까? 그리고 그런 것에서 자유로울 수 없는 상황이고요. 그런데 경영단체가 추천하는 세 곳 단체는 실은 이미 독립적으로 그런 대표성이 인정되는 기구들이거든요.

○**경제사회노동위원장 문성현** 그렇습니다.

○**신보라 위원** 중견기업연합회, 중소기업중앙회 그다음에 소상공인연합회는 양대 경영단체가 추천하지 않아도 돼요. 추천하지 않아도 독립기구로 들어올 수 있습니다. 문제는 이 추천권한을 가지고 있기 때문에 저는 또 이런 문제가 발생하지 않나 하는 생각이 들거든요. 어떻게 생각하십니까?

○**경제사회노동위원장 문성현** 그래서 지난번에 노동계는 빼고, 사용자 측을 보면 다 아시겠지만 소상공인 대표를 누구로 할 거냐를 가지고 소상공인단체가 많기 때문에 좀 파행이 있었다는 것은 잘 알고 계실 겁니다. 그래서 그때도 저희들은 경총의 추천에 의해서 했다가 또 반발이 있어 가지고 경총의 번복으로 바꾸는 이런 과정들이 있어서 아시지만 소상공인이나 중견기업이나 중소기업은 법적 기구입니다.

○**신보라 위원** 예, 맞습니다. 법적 기구들을 존중하면 되거든요.

○**경제사회노동위원장 문성현** 법적으로 기구가 있어서 존중해야 된다고 생각하고 있습니다.

○**신보라 위원** 맞습니다.

그리고 제가 추가적으로 하나만 더 질문드리면, 오늘 업무보고에도 있지만 최저임금 결정체계 개편안이 있습니다. 이것도 보시면 결정위원회 구성이 지금 이 문제가 된 경사노위 구성하고 똑같아요. 저는 최저임금결정위원회 구성도 지금 이런 방식으로 경사노위 구성과 유사하게 가게 된다면 이 같은 문제가 또 발생할 수 있지 않겠느냐라는 생각이 드는데 어떻게 하시겠습니까?

○**경제사회노동위원장 문성현** 그것은 제가 그

내용을……

○**신보라 위원** 똑같이 청년·여성·비정규직, 중소·중견기업 및 소상공인 대표를 포함해서 명문화하겠다는 내용이에요. 그러면 지금 경사노위 구성과 똑같이 가겠다는 내용이거든요.

○**경제사회노동위원장 문성현** 그것도 그것이 의결에 어떤 영향을 미칠 것인지를 신중하게 검토해야 된다고 생각합니다.

○**신보라 위원** 신중하게 검토해야 된다고 보시지요?

이상으로 질의하고, 추가 다음 2차 질의에서 지금 안 된 것은 더 채워서 하겠습니다.

○**위원장대리 한정애** 알겠습니다.

신보라 위원님 고맙습니다.

다음은 이어서 임이자 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**임이자 위원** 존경하는 이재갑 장관님, 소득주도성장으로 해서 이 정부가 경제실험을 하더니 매사가 다 실험 정부입니다, 실험 정부.

처음에 근로시간 단축 관련해서 했을 때도 본 위원뿐만 아니고 여기 있는 존경하는 신보라 위원님을 비롯해서 모든 한국당 위원들이 후유증 문제 발생에 대해서 굉장히 염려를 많이 했고, 그럼에도 불구하고 그 당시에 이재갑 장관님은 아니었습니다마는 정부 측 고용노동부에서는 아무 문제 없다고 밀어붙였습니다. 그것 해 봐라 했습니다. 지금 무슨 문제 생겼습니까? 탄력적 근로시간제 생겨 가지고 이렇게 문제가 되고 있습니다.

그다음에 경제사회노동위원회법, 경사노법 이거 만들 때……

띄워 보세요.

(영상자료를 보며)

제가 뭐라고 한 줄 아십니까? 분명히 여기 위원회 회의 관련되어 가지고 의결정족수 가지고 문제 삼았습니다. 뭐라고 한 줄 아십니까? 기능은 상당히 넓혀 났습니다. 복지까지 다 할 수 있도록 해 났지 않습니까? 막대하게 해 놓고 의결 기구는 굉장히 강화시켜 났습니다.

존경하는 신보라 위원님께서도 지적했습니다만 3분의 2 이상 개의를 하려면, 3분의 2 찬성해서 들어가야 되는 것 아닙니까, 출석해야 되는 거고? 거기에서 의결할 때에는 노사정 각 2분의 1씩 들어가야만 이게 됩니다. 그리고 나서 또 3분의 2 찬성을 해야만 의결할 수 있는 겁니다.

이것은 결론적으로 말하면 안 하겠다는 얘지요. 분명히 제가 저기 해 봤습니다. 광범위하게 뭐든지 막 하겠다고 묶어 놓고 뒤에 가서는 안 하겠다는 얘기다라고 했는데 그때 당시에 뭐라고 답변했는지 아십니까? 고용노동부차관이 아무 문제 없다라고 했습니다. 제가 한번 속기록 좀 읽어 드리겠습니다. ‘의결정족수를 좀 강화시키기는 했지만 여전히 의결도 될 거고 의결되고 나면 죽 집행을 당연히 하기 때문에 아무 문제 없다’고 얘기했습니다. 이게 문제없는 겁니까? 장관님 문제 있어요, 없어요?

○**고용노동부장관 이재갑** 결과적으로 이번 상황을 보면……

○**임이자 위원** 문제 있지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 의결을 못 하는 상황이 되었습니다.

○**임이자 위원** 문제 있지요? 백날 얘기해 놓고 의결을 못 하면 이거 안 한만 못 하지 않습니까? 시간 낭비, 비용 낭비, 다 들여 가지고……

그런데 오늘 아까 여기 실장님 업무보고 하는데 보니까 ‘다양한 경제·사회 주체들이 참여하는 경제사회노동위원회를 중심으로 국민생활에 영향을 미치는 의제에 대해서 다양한 목소리를 듣고 대안을 고민하면서 성과를 만들어 나가겠습니다’라고 했는데 장관님, 우리 경제사회노동위원회 지금 열 수 있을 것 같습니까?

임기 몇 년입니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 임기가 2년으로 알고 있습니다.

○**임이자 위원** 임기 2년이지요? 거기 노동계에 한노총 대표자, 민노총 대표자 당연직으로 들어 갑니까, 안 들어갑니까? 법적으로 보면 들어가게 되어 있지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예.

○**임이자 위원** 이게 되겠어요? 차라리 경제사회노동위원회를 잘 돌아갈 수 있도록 노력하겠다는가, 제도를 바꾸겠다는가 이렇게 하면 모르겠는데 뭘 이것을 중심으로 해요, 보니까 2년 동안 아무것도 안 될 것 같은데?

○**고용노동부장관 이재갑** 이번 일을 계기로 해서 경제사회노동위원회 안에서 여러 가지 회의 운영 방식이나 이런 부분에 대해서 보완이 필요하다는 그런 논의가 많이 있었습니다.

○**임이자 위원** 어떻게 보완하실 건데요? 잘하시겠다면서요? 잘된다면서요? 현 정부가 그렇게 애

기해서 이것을 믿고 해 준 거 아닙니까? 민주노총에서 요구를 해서, 기존에 있는 노사정위원회 가지고 못 하겠다고 해서, 보수당에서 만들어 놓은 것 가지고 못 하겠다고 해서 이 법을 당시 홍영표 위원장이 받아 가지고 와서…… 민주노총법 아니에요, 이게?

그런데 문제 있다라고 본 위원뿐만 아니고 존경하는 김삼화 위원도 그렇고 엄청나게 여기에 대해서 이의 제기를 했어요. 그럼에도 불구하고 정부가 새로 와서 새롭게 하겠다는데 너무 또 반대하면 그것도 아니다 싶어서 밀어 줬더니 결국 이런 문제가 발생됐고요.

문성현 위원장님, 정말 고생 많으셨어요. 일이 그렇게 쉽게 될 것 같으면 대한민국이 이렇겠습니까? 민주노총이 날뛰고 그런 세상이 됐겠습니까? 굉장히 많이 힘들었을 거라고 위로의 말씀을 전해 드립니다. 그럼에도 불구하고 경사노 해체해야 되겠습니까. 왜인 줄 아십니까?

우리 참여했던 비정규직 단체에서 경사노위 해체하랍니다. 탄력적 근로시간제 그네들 말처럼 3.8%밖에 안 되는데 왜 이것을 욕심내 가지고 경사노로 가지고 갔어요? 그냥 국회에서 하도록 내버려 두지 왜 이것을 잘해 보겠다고 경사노로 가지고 왔느냐고요, 하지도 못할 거면서? 여기에 대해서 할 말씀 해 보세요.

○**경제사회노동위원장 문성현** 아까 여러 위원님들 지적하셨지만 작년까지 걸쳐서 문재인 정부가 했던 최저임금, 노동시간, 비정규직 관련 조치는 정부 초기의 개혁적 조치였다고 저는 이해합니다. 그러다 보니까 고려해야 될 사항들을 많이 고려하지 못했다, 인정합니다. 그래서 거기에 따르는 내용적 조정이나 시기적 조정이 필요하고 그런 것이 또 노사 간에 충분한 이야기가 되어야 되기 때문에 저희 경사노위로 감당할 역할이 왔다, 그러다 보니까 노동계에서는 마치 줬다 뺐는다고 보지만 전혀 그런 것이 아니다, 개혁적 조치 후속예 따른 조절기다, 저는 이렇게 분명히 판단을 가지고 있습니다.

○**임이자 위원** 지금 시간이 얼마 안 되고 또 위원장님이 몸이 편찮으시니까, 오후에 못 나오시니까 제가 말씀을 막겠습니다, 시간이 충분치 않아서.

지금 이 경제사회노동위원회법이 탄생할 때부터 욕심이 많았어요. 그래서 저는 이것을 좀 줄여야 된다, 전문성 있게 나가야 된다고 지적을

했습니다만 그럼에도 불구하고 엄청나게 욕심내서 산업, 경제, 복지, 사회정책 두루두루 다 참여하겠다고 해서 그러면 좋다, 한번 해 보라…… 그런데 탄력적 근로시간제 같은 경우에는 그냥 국회에서 입법하도록 놔뒀어야 되는 거예요. 3.8%밖에 해당 안 된다면서요? 너무 욕심내서 가다 보니까 이게 이렇게 틀어진 거 아닙니까? 지금 이것을 틀은 민주노총은 탄력적 근로시간 때문에 그런 게 아니에요. 속내는 따로 있는 것 아니겠습니까? 그것은 저도 알고 문성현 위원장님도 알고 알 만한 사람 다 알아요. 그렇지요? 그렇지 않습니까?

**○경제사회노동위원장 문성현** 탄력적 근로시간제에 대해서 경사노위가 다루는 것은 저는 이렇게 말씀드리고 싶습니다, 작년에 급격하게 노동시간이 줄었고 특례 적용도 급격하게 줄었기 때문에 실제 현장에서는 많은 문제가 발생했고, 할 수 있다. 이 점을 한국노총은 충분히 인정하고……

**○임이자 위원** 그러니까 이 정부 믿고, 문성현 위원장님 믿고 따라 준 한국노총만 바보 됐잖아요, 지금. 그리고 거기에 대한 책임도 가져야지, 정부에서.

**○경제사회노동위원장 문성현** 그런데 바보……

**○임이자 위원** 대통령도 마찬가지고.

1분만 더 주세요.

지금 위원장님께서 돼도 안 하는 민주노총 들어오라고 했다가 경사노위에서 눈물도 흘리시고, 저도 그때 쩌했어요, 얼마나 힘드실까. 거기다가 대통령은 사회적 대타협이고 한번 해 보자, 국민적인 감동 한번 줘 보자라고 해서 민주노총도 한번 믿어 보고 그래서 또 국회에다 공 던져 놓고…… 결과가 뭐니까, 결과가?

결론적으로 말씀드리겠습니다.

경사노위 해체해야 되고, 장관님 제도 바꿀 것 없고요, 이 법 폐지합시다. 폐지해야 되는 게 맞습니다. 다시 전문적으로 축소시키고 실현 가능하게 만듭시다, 실현 가능하게. 민주노총 안 들어옵니다. 왜 거기에 미련을 못 버립니까?

**○경제사회노동위원장 문성현** 위원님, 저희들이 작년 11월 22일 출범할 때 이미 민주노총의 참여에 대해서는 더 이상 연연하지 않는다고 분명히 확인했고……

**○임이자 위원** 제가 그때 말씀드렸지 않습니까? 개문발차한다고 하셨을 때 문 닫고 출발하라고 내가 충고 안 했습니까?

**○경제사회노동위원장 문성현** 예.

**○임이자 위원** 그 결과가 이렇지 않습니까?

**○경제사회노동위원장 문성현** 예, 존중하고. 그러나 이 과정에서 정말 경총의 그런 현실적인 어려움을 이해하는 한국노총의 태도와 입장이 대단히 중요했다, 저는 이런 상황들이 앞으로 사회적 대화에서 이어 나가야 되고 성과를 가지셨으면 좋겠다 하는 답변만 드리겠습니다.

**○임이자 위원** 당연히 그래야지요, 당연히. 바보 만들면 안 되지요.

**○경제사회노동위원장 문성현** 예.

**○임이자 위원** 이상입니다.

**○고용노동부장관 이재갑** 경사노위에서 본 위원회 의결은 못 했습니다만 경사노위 틀 안 대화 과정에서 경총과 한국노총 간에 합의를 도출했다는 사실에는 변동이 없다고 생각합니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

**○임이자 위원** 사회적 합의는 아니지 않습니까? 왜 감히 사회적 합의라는 말을 합니까? 거기에 참석했던 계층별 대표자들이 아니라잖아요. 아닌 것을 어떻게 사회적 합의라는 말을 씁니까?

이상입니다.

**○경제사회노동위원장 문성현** 제가 좀 말씀드리면 표현을 언론에서 그렇게 사회적 합의라고 했지 저희들은 아직까지 본위원회 의결이 남아 있는……

**○임이자 위원** 아니, 합의가 됐으면 의결이 돼야 되는 거고 의결이 안 됐으면 합의가 안 된 거지.

**○경제사회노동위원장 문성현** 맞습니다. 그래서 저희들은 본위원회 의결이 되지 않은 경사노위 차원의 사회적 합의는 아니고 과정에서 의제별위원회에서의 의결이다 이렇게 말씀드렸는데 언론에서는 그것을 크게 다루어 준 겁니다.

(한정에 간사, 임이자 간사와 사회교대)

**○위원장대리 임이자** 경사노위 해체하세요. 그게 답입니다.

다음은 존경하는 한정에 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

**○한정에 위원** 오래되지 않았는데 다들 잊어버리신 것 같아서, 지난해에 저희가 근로기준법을 2018년 3월 달에 개정할 때의 부칙조항 하나를

말씀드리겠습니다.

그때 부칙조항 제3조에 ‘탄력적 근로시간제 개선을 위한 준비행위’라고 해서 ‘고용노동부장관은 2022년 12월 31일까지 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대 등’, 그러니까 확대를 전제로 한 겁니다. ‘확대 등 제도개선을 위한 방안을 준비하여야 한다’……

○고용노동부장관 이재갑 예.

○한정애 위원 그때 저희 환노위 위원회에서 얘기를 했던 것은 2022년 말, 즉 다시 말해서 2023년부터는 전면적으로 주 52시간이 시작이 되니 그때 되면 당연히 탄력근로는 6개월 정도는 확대가 되어야 한다, 그래서 전면적으로 52시간이 되는 시점에서 탄력근로는 6개월이 되는 게 맞으니 그때까지 준비를 하면 좋겠다고 했는데 당시 우리 위원회에서 조금 일종의 놓쳤다고나 할까 했던 것이 특례업종 중에서, 450만 정도 되는 특례업종 노동자 중에서 100만 정도를 뺀 350만이 특례업종 무한정 노동에서 52시간 체제로 들어오게 되는 것들에 대한 것까지를 사실은 조금 간과를 했습니다.

○고용노동부장관 이재갑 예.

○한정애 위원 그러니 2022년 12월 31일이 아니라 특례업종이 2019년 7월 1일부터……

○고용노동부장관 이재갑 예, 그렇습니다.

○한정애 위원 52시간제를 적용받게 됨에 따라서 실제 탄력근로제를 조금 더 빨리 확대를 할 필요가 생긴 것입니다. 그러니 조금 더 빨리 하는 것입니다. 아예 하지 않겠다고 우리가 하지 않았습니다. 이것 한나라고 이미 위원회에서 했었고 그리고 그 과정을 기왕이면 당사자들이 어떤 방식이든지 합의를 이루어 주면 좋지 않겠냐, 법안이 나와 있었던 것은 6개월, 1년 이런 것이지만 실제 노사는 어느 정도가 적정하다고 보는 것인지 합의를 해 주면 좋지 않겠냐라고 해서 경사노위에서 그 논의를 했었는데 지금 합의가 되고 난 뒤에 이루어지는 것을 보면 지난해에 있었던 근로기준법 개정에 대한 부칙조항은 다들 잊어버린 것 같다는 생각도 들기는 합니다.

그래서 이 합의에 대해서 문제 제기를 하는 노동계나 계층별 대표라고 하시는 분들도 다들 이미 우리가 이것을 전제로 해서 했다는 것을 알아 주셨으면 좋겠고요.

제가 문성현 위원장님께, 탄력근로제 합의하고 난 뒤에 합의 직후 브리핑을 하시면서 ‘이제 우

리나라도 노사가 대립과 갈등만 있는 것이 아니라 참여한 문제도 대화를 통해서 합의한다는 희망을 주었으면 한다’라고 말씀을 하셨습니다. 경사노위 수장으로서 이번 사회적 대화, 대화가 아니라고 말씀은 하셨습니다만 사회적 합의의 과정과 그 의미를 설명을 해 주셨으면 좋겠어요.

○경제사회노동위원장 문성현 말하자면 이런 사태, 지금 사태라고 말씀드렸는데 사태가 발생하기 전에는 정말 지금 여러 위원님들 걱정하시듯이 나라의 경제가 만만치 않은 조건에서 노사가 대립과 갈등을 하지 않고 합의한다는 것을 보여 드리는 것은 정말 너무나 심리적으로나 실질적으로나 큰 희망이다 저희들이 봤습니다. 그래서 정말 참 기쁘게 국민들에게 보고드릴 수 있었다, 그런데 결과적으로 되지 못해서 정말 충격스러운 안타까움이 있습니다.

제가 여기서 위원님들을 통해서 국민들께 말씀드리고자 하는 것은 한국노총과 경총의 역할입니다. 저는 과정에서 가치판단적 역할을 하지는 않았습니다. 죽 지켜보고 그분들이 하시는 것을 봤는데 다들 그냥 된 것 같지만 절대 그렇지 않습니다.

경총은 경총대로 한국노총은 한국노총대로 경총은 탄력근로제가 급하게 시행됨으로 해서 실질적으로 있는 문제들에 대한 대변을 적극적으로 하였고 한국노총은 그 과정에서 노조가 있는 데는 관계없다, 우리가 우려하는 것은 노조가 없어서 정말 보호받을 수 없는 노동자들을 위해서 우리가 무엇을 할 것인가에 대해서 끝까지 한국노총이 의견을 냈습니다.

그래서 2월 19일 날 합의를 했는데요, 2월 18일 저녁까지 결렬이었습니다. 노사 간에 의견 접점이 안 되어서 결렬이었습니다. 마지막에는 한국노총 김주영 위원장께서 직접 오셔서 그런 사안들에 대해서 했지만 결렬이었습니다.

그런데 한국노총 김주영 위원장께서 늦게 저에게 하루만 시간을 더 달라, 이번에는 경총 손 회장님과 직접 만나서 이 문제를 최종적으로 논의를 해 보겠다 하셔서 2월 19일 날 낮에 두 분이 만나셔서 그래도 다르지만 우리가 합의를 하는 게 좋지 않겠냐라고 두 분이 대승적으로 합의를 하셔서 겨우 결렬 직전에 합의가 났습니다.

그래서 그것은 저희들은 단 하루라도 한시라도 빨리 이런 의미를 국민들께 알려 드리는 게 좋겠다 싶어서 그날 한 위원님도 참석하셨지만 2월

19일 저녁에 저희들이 발표를 드리면서 이것이 여전히 최종 의결은 남아 있지만 이런 소식을 알려 드린다고 국민들에게 말씀을 드렸습니다.

저는 이 과정을 보면서 정말 국민들께 말씀드리고 싶은 것은 그냥 된 것이 아니라 경총은 경총대로 사용자들 입장 반영에 최선을 다했고 한국노총은 한국노총대로 최선을 다한 결과 이런 것들이 합의에 이르렀다는 것, 잘 아시지만 사회적 합의는 아주 추상적이고 선언적 수준이었습니다, 추상적이고 선언적 수준.

그런데 이번에 그런 것이 아니라 이런 구체적 내용에 이르기까지 노총, 경총이 합의했다 하는 것은 앞으로 세계의 사회적 대화 수준에서도 있기 힘든 자기 책임을 보여 주신 것이라는 점을 저는 꼭 말씀드리고 싶고.

이런 속에서 마지막에 세 분이 참여를 하지 못했는데……

○**한정애 위원** 그 세 분은 별도로 의견을 제시할 수 있는 창구나 통로가 전혀 없었습니까?

○**경제사회노동위원장 문성현** 그렇지 않습니다. 저희들이 이 논의를 시작하면서 다 아시지만 작년에 11월 22일 출범하면서 이미 정치적으로 사안이 돼 있던 탄근제 문제가 그래도 국회에서 논의되기 전에 기왕 경사노위가 출범했으니까 한번 이야기를 했으면 좋겠다고 대통령께서 말씀하시고 우리 환노 위원장님께서 ‘한번 해 보세요’ 하고 주시면서 저희들에게 부탁을 하시면서 시간이 없다, 빨리 효율적이고 잘 해서 빨리 넘겨 달라, 또 꼭 합의를 하려고 하지 말고 합의가 안 되면 합의가 안 되는 대로 국회 일정에 맞춰서 넘겨줬으면 좋겠다고 하는 조건 속에 저희들이 논의를 진행했습니다. 그래서 원래는 1월 말에 정리하려고 했습니다. 안 되면 안 되는 대로 넘기려고 했는데 국회 일정 때문에 2월까지 연결돼서 다행히, 말하자면 시간이 1월 말이면 불가능했습니다. 다행히 국회 일정 때문에 시간이 주어졌기 때문에 그 보름 동안에 저희들이 노력해서 한국노총과 경총이 열심히 해서 그나마 이런 합의를 이루게 된 과정입니다.

이런 것에 대해서 여차피 앞으로 저희 경제사회노동위원회와 관련된 많은 것들이 국회 입법과 긴밀하게 관련돼 있기 때문에 위원님들께 부탁을 드리고 싶은 것은 앞으로 저희들이 잘하고 싶고 잘돼야 된다고 생각합니다, 사회적 대화.

그런데 이번에 이런 문제가 발생한 것에 대해

서 두 가지를 말씀드리면 아까 이야기한 세 분이 잘하려고 했던 것에 대해서 잘 안 된 부분에 대한 대책은 같이 마련해야 되겠다 이런 말씀을 드리고.

두 번째는 제가 이 과정을 보면서 이 사회가 나는 옳고 너는 틀렸다고 하는 그런 상황들이 너무나 많이 확인됐습니다. 예컨대 6개월 탄력근로제인데 마치 24주간 연속해서 64시간 장시간으로 끌 수 있는 과로사회를 조장하는 그런 법이다 이런 주장들이 특히 노동관계를 잘 안다고 하는 변호사들을 통해서 엄청나게 주장되었습니다. 저는 이런 것들이 이 세 분의 판단에 전혀 영향이 없었을까 하는 생각을 합니다.

그래서 저는 앞으로 이후에 정말 이번 과정을 그냥 넘기지 마시고 한번 국회 차원에서 이런 사항들을 한번 짚어 주셨으면 좋겠다, 왜? 단적으로 말하면 전혀 우리가 의도하지 않았던 24주간 연속해서 64시간의 장시간 노동을 조장하고 강제하는 법, 저희들은 정말 그것을 막기 위해서 한국노총 김주영 위원장께서…… 제가 정말 또 이 장면에 울컥하는데요. 그것을 막기 위해서 정말 미조직 노동자들의 권리를 보호하기 위해서 김주영 위원장께서 하셨던 11시간 연속 휴식시간을 꼭 줘야 된다 이런 것들은 다 빠지고 또 사실과 다른 이런 것들이 주장되는 것에 대해서는 저희들도 앞으로 좀 해야 되겠지만 위원님 여러분들과도 같이 앞으로 올바른 대화 문화를 위해서 또 타협 문화를 위해서도 짚어 봐야 되는 것 아니냐 하는 말씀을 드리겠습니다.

○**한정애 위원** 1분만……

○**위원장대리 임이자** 예.

○**한정애 위원** 사회적 대화기구는 대화기구여야 합니다. 사회적 의결기구가 되어서는 안 된다고 생각합니다. 대화를 하다가 어떤 것은 합의에 이르는 것이 있으면, 합의라고 하는 것 자체가 얼마나 이루기가 어려운 것입니까? 그런데 그게 의결이라고 하는 절차를 통해서 합의가 아닌 것으로 되어 버리는 것은 오히려 사회적 대화를 촉진하는 것이 아니라 사회적 대화를 막는 장치로 작동이 되는 것이지요. 사회적 대화를 활성화를 해야 대화를 하다가 합의가 되는 것도 있고 합의가 안 되는 것도 있고 의견이 조정되는 것도 있고 조정이 안 된 상태로 국회로 입법부로 넘어오는 것도 있을 텐데 지금의 경사노위 방식은 합의가 되어도 의결이 안 되면 합의가 합의가 아닌 것이

때 버리는 이것은 사회적 대화기구라고 할 수는 없는 거지요. 차라리 사회적 의결기구나 이렇게 명칭이 바뀌는 게 맞는 거지요.

○**경제사회노동위원장 문성현** 예, 그렇습니다. 다른 나라도……

○**한정애 위원** 사회적 대화기구로서의 역할을 하기 위해서 좀 더 많은 대화를 촉진시키고 좀 더 갈등들을 그 안에서 풀 수 있도록 하기 위한 방식으로의 변화는 반드시 필요할 것 같습니다.

○**경제사회노동위원장 문성현** 예, 다른 나라도 많은 사회적 대화를 하고 했지만 사회적 대타협을 이룬 건은 그렇게 많지 않습니다. 모든 것을 한다고 해서 다 타협을 이루는 것은 아닙니다. 저희들도 그렇게 되어야 된다고 생각하고 어디까지나 충실한 협의를 통해서, 합의가 되면 제일 좋지만 안 되면 안 되는 대로 이해당사자들, 특히 노사 간의 의견을 좁혀서라도 국회에 드리는 것이 그나마 여러 가지 법을 제정한다든지 바꾸는 데 있어서 도움이 되지 않겠느냐, 꼭 합의를 하는 것은 아니다, 그리고 합의를 이룬다고 하는 것은 그것을 지향해야 되지만 대단히 어렵다는 것이 이번에 확인된 것이기 때문에 그런 것을 살려서 잘 운영을 해 보도록 하겠습니다.

다시 한번 말씀드리지만 적어도 한국노총과 한국경총이 이번에 책임을 지고 합의한 것은 저는 대단히 중요하다고 말씀드리겠습니다.

○**위원장대리 임이자** 문성현 위원장님 수고하셨습니다. 위원장님께서 서로 대화를 하는 데 있어서 노사에 직접적으로 개입해서 의사 타진은 하지는 않았다고 말씀하셨지 않습니까?

○**경제사회노동위원장 문성현** 예.

○**위원장대리 임이자** 그러면 이제 곧 가서야 되니까 제가 사회자로서…… 계층별 대표자들께서 이것을 박차고, 안 들어왔으니까 일종의 박찬 거지요. 박찬는데, 꼭 하시고 싶은 얘기 있지 않습니까? 국민을 향해서 탄력적 근로시간제가 24주 동안 64시간 하는 게 아니다 그다음에 건강권과 휴식권 이런 데 대해서, 그다음에 임금보전 이런 것들이 많이 논의가 됐고 봤지 않습니까? 그것을 짚막짚막하게 정리해서 가지고 말씀해 주시고 오전을 마무리하는 걸로 하겠습니다.

○**경제사회노동위원장 문성현** 이 과정에서 한국노총이 했던 중요한 역할은 지금 현행법의 3개월 탄력근로제를 6개월로 늘리면서 현행 규정에 없

는 11시간 연속 휴식권을 만든 겁니다. 저는 대단한 진일보다. 현행법의 임금보전에 대해서는 강구하여야 된다고 하는 점에 대해서 할증이라든지 수당 등을 통해서 보전 방법을 구체화시켜야 된다는 것도 대단한 진일보다, 그리고 이것이 그냥 넘어가는 것이 아니라 노동부에 신고해야 되고 노동부는 이것을 엄격한 관리를 통해서 안착되도록 해야 된다, 이것도 현행법에 비해서는 대단한 진일보다, 그리고 막연히 노사가, 근로자대표와의 서면합의가 있지만 우리는 ‘아주 특별한 경우에’ ‘불가피한 경우에’ 이런 조항을 넣은 것도 진일보한 거다, 저는 이렇다고 생각되고.

그래서 저는 사회적 대화라고 하는 것이, 탄력근로 확대 자체를 정의당에서 반대하고 계시는데 탄력근로 확대 자체를 반대하시는 분들은 반대하는 차원에서 역할을 하시라, 그러나 탄력근로 자체의 불가피성을 인정하는 사람들이 모여서 그 불가피성에 근거해서 서로가 공유하는 것은 그대로 영역을 인정해 줘야 된다, 저는 이렇게 생각합니다.

○**위원장대리 임이자** 맞습니다.

○**경제사회노동위원장 문성현** 그래서 이번 과정 속에 저는 세 분하고 마지막 간담회를 할 계획인데 과연 제기하는 절차상의 문제가 본질이었는지, 그분들도 탄력근로제 자체의 논의를 반대하는 민주노총과 궤를 같이하는 것인지, 뭔지 이것을 마지막으로 한번 확인해야 될 과정이 있습니다.

그래서 만약에 탄력근로 확대 자체를 반대하는 것이라면 저는 이 사회적 대화를 계속하는 게 맞느냐 안 맞느냐 하는 것도 여쭙볼 계획입니다.

○**위원장대리 임이자** 수고하셨습니다.

어쨌든 존경하는 이용득 위원님께서도 지적하셨다시피 근로자대표에 대해서는 우리가 심각하게 고민해 봐야 될 부분들이 남아 있는 숙제고요, 그것도 앞으로 계속 논의를 해야 됩니다.

어쨌든 문성현 위원장님 수고하셨습니다.

오찬을 위하여 잠시 정회하도록 하겠습니다.

14시 30분에 속개하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(12시37분 회의중지)

(14시35분 계속개회)

○**위원장 김학용** 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하도록 하겠습니다.

질의를 계속하도록 하겠습니다.

오후 첫 번째 질의는 존경하는 김동철 위원님부터 시작하도록 하겠습니다.

**○김동철 위원** 오전에 이장우 위원도 지적을 했는데 장관님, 지난 2월 취업자 수가 26만 명 늘어난 데 대해서 홍남기 경제부총리가 13개월 만에 이렇게 된 데 대해서 다행스럽다고 이야기했어요. 여기에 대해서 장관도 똑같은 생각이십니까?

**○고용노동부장관 이재갑** 취업자 수가 지난 2월 달에 꽤 증가한 데는 여러 가지 요인이 있는데요. 기저효과도 있고 또 위원님께서 지적하시는 것처럼……

**○김동철 위원** 질의시간이 조금밖에 안 되니까 그냥 그렇다, 그렇지 않다라고만 이야기하십시오.

**○고용노동부장관 이재갑** 예.

**○김동철 위원** 저는 경제부총리가 이런 말을 한 데 대해서 정말 국민을 기만하는 것이라고 생각했습니다. 실상을 들여다보면 국민세금으로 급조한 노인 일자리, 단기성 알바 일자리를 그렇게 늘려 놓고, 그래서 그 일자리 수를 빼 버리면 오히려 14만 명이나 감소했는데도 불구하고 혈세로 그런 단기 알바 일자리 만들어 놓고 나서 국민들한테 다행스럽다고 말하면 이게 국민을 속이는 것이지, 우롱하는 것이지 이게 제대로 된 경제부총리가 할 이야기입니까?

**○고용노동부장관 이재갑** 재정 지원 일자리……

**○김동철 위원** 거기다가…… 아니, 제가 경제부총리의 이런 한심스러운 발언에 대해서 개탄을 해서 하는 이야기입니다.

거기다가 청년들 체감실업률이 24.4%나 되고 말이지요 통계 작성 이래 최악이고 500대 기업의 절반이 채용계획을 세우지를 못하고 수출은 3개월 연속 마이너스 행진이고 그런데 부총리 입에서 이런 말이 나와요. 그러면 계속해서 이렇게 국민혈세 쏟아부어 가지고 일회성 단기 일자리 만드는 뻘질 처방을 통해서 대통령의 눈 가리고 국민들을 계속 기만하겠다는 이야기예요?

**○고용노동부장관 이재갑** 고용상황이 나쁘다 보니까 재정 지원 일자리도 필요하지만 기본적으로 위원님께서 말씀하시는 것처럼 민간에서 제대로 된 일자리들이 많이 만들어져야 된다고 생각하고 있습니다.

**○김동철 위원** 그렇지요. 그래야지요.

최저임금법 시행령 개정에 대해서도 제가 한

말씀 드리겠습니다.

여기에 대해서 장관께서 기회 있을 때마다 계속해서 이 문제에 대해서 강변을 하시던데, 이것은요 우리 헌법상 죄형법정주의의 근간을 무너뜨리는 거예요. 지금까지 대법원이 십여 년 이상을 주휴시간을 포함하지 않고 그렇게 해서 최저임금을 계산해 왔는데 시행령을 개정해 가지고 주휴시간을 포함시켜라, 그것이 단순히 행정적인 것이라면 그렇게 할 수 있어요. 그러나 최저임금이 얼마가 되느냐는 거기에 따라서, 최저임금법 위반이 되느냐 아니냐에 따라서 3년 이하의 징역이나 2000만 원 이하의 벌금에 처하잖아요. 그렇지요? 맞습니까, 안 맞습니까?

**○고용노동부장관 이재갑** 법에는 그렇게 되어 있습니다.

**○김동철 위원** 그렇지요? 제가 죄형법정주의 이야기를 한 게 그거예요. 그러면 결과적으로 시행령을 고쳐 가지고 없던 죄를 만들어 내는 것 아닙니까? 그러니까 단순히 일반적인 입법이라면, 물론 위임입법의 한계 문제는 있겠지만, 그렇게 할 수 있어요. 그러나 이것을 위반했을 때 이것이 처벌로 연결되기 때문에 이런 문제를 정부가 반드시 포함시켜야 된다고 생각했다면 이것은 시행령 개정을 통해서 할 게 아니라 국회에서의 법률로 해야 되는 거예요, 법률로. 그렇지 않습니까? 지난번 최저임금 산입범위, 법률로 했잖아요.

**○고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇습니다.

**○김동철 위원** 그러면 최저임금 산입범위도 시행령으로 하지 왜 법률로 했습니까? 이것도 법률의 위임을 받아 가지고서 시행령으로 하면 되는 것이지요.

**○고용노동부장관 이재갑** 저희가 그때 시행령으로 한 것은 그때도 한번 말씀드렸습시다만 분자에 주휴수당이 포함되기 때문에 거기에 상응하는 시간이 분모에도 들어가야 된다는, 그렇게 해석을 한 것입니다.

**○김동철 위원** 아니, 그러니까요 행정부 입장에서 해석을 그렇게 할 수는 있어요. 그러나 이것이 결국은 형사처벌의 문제가 있는 것이기 때문에 정부가 그렇게 생각했다면 국회에 어떻게든지 이것을 가져와 가지고 법률 개정 형식을 빌려야지 어떻게 이것을, 지금까지 십몇 년 이상을 대법원의 확정판결에 의해서 해 왔던 것을 갖다가 시행령 개정을 통해서 하려고 하느냐 이거예요.

**○고용노동부장관 이재갑** 그런데 위원님, 물론

첫 번째 대법원 판결이 한 팔구 년 전에 있었습  
니다만……

○**김동철 위원** 12년 전에 있었습니다, 12년 전  
에.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그 첫 번째 판결  
은 사실은 굉장히 특이한 케이스였고 그래서 산  
업현장에 적용되지 않던 판례였습니다. 그런데  
그 판결을 인용한 판결들이 최근에 나오기 시작  
했습니다. 그래서 저희가 법령을 정비할 필요성  
을 느꼈던 것입니다.

○**김동철 위원** 아니, 그러니까 법령을 정비하는  
데 이것은 시행령 개정을 통해서 하면 안 되는  
것이라니까요, 이게 처벌 문제가 있는 것이기 때  
문에. 그게 우리 헌법의 죄형법정주의잖아요. 죄  
도 법률로 정하고 거기에 대한 형도 법률로 정하  
는 게 죄형법정주의인데……

○**고용노동부장관 이재갑** 그런 점 때문에 금년  
에 저희가 최저임금과 관련해 가지고 제도 중심  
으로 한나라고 말씀드리고 제도하고 있는 것입니  
다.

○**김동철 위원** 아무튼 이것은 행정편의주의, 행  
정만능주의이고 국회를 무시한 발상이에요. 두고  
보십시오. 이것 현재 가면요 단언컨대 100% 위  
헌결정 납니다. 그때 장관 주장이 옳은지 제 주  
장이 옳은지 한번 보십시오.

그다음에 탄력근로제 합의에 대해서 한 말씀  
드리겠습니다.

탄력근로제를 이렇게 정부가 적극적으로, 물론  
국회도, 여당도 그렇지만 탄력근로제를 이렇게  
개정하려고 했던 이유가, 배경이 어떤 것입니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 주 52시간제로 작년에  
노동시간을 단축하는 법이 개정된 이후에 산업현  
장에서……

○**김동철 위원** 우리가 다 아는 내용이니깐 그냥  
딱 몇 마디만 하시면 다 알아듣는 것이잖아요.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 제도 보완이 필요  
했습니다.

○**김동철 위원** 급격한 근로시간 단축과 그리고  
특례업종도 대폭 단축했기 때문에 도저히 바뀐  
제도에서 견딜 수 없는 기업들을 위해서 만든 것  
아닙니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 예.

○**김동철 위원** 그런데 이게 탄력근로제만 가지  
고서 안 되잖아요. 선택적 근로시간제라든가 인  
가연장근로시간제라든가 재량근로시간제와 같은

유연근로제도 확대할 필요가 있다고 보는데 정부  
는 그런 계획을 갖고 있습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 저희는 일단 탄력근로  
시간제도를 최대한 보완을 해서 산업현장에 그  
제도의 적용을 보면서 다른 제도의 보완이 필요  
한지에 대한 판단을 해야 한다고 생각을 하고 있  
습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○**위원장 김학용** 1분 더 드립니다.

○**김동철 위원** 1분 더 주십니까?

○**위원장 김학용** 예.

○**김동철 위원** 그다음에 최저임금에 대해서도  
한 말씀 드리겠습니다.

지금 이것도 마찬가지로요. 최저임금 결정 체  
계를 이원화하고 결정 기준을 바꿨잖아요.

○**고용노동부장관 이재갑** 예.

○**김동철 위원** 이게 결국 최저임금의 급격한 인  
상 때문에 그렇게 했던 것 아닙니까, 그렇지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 최저임금에 대한 사회  
적 수용도가 굉장히 낮다고 생각을 했기 때문에  
결정 체계를 바꾸게 되었습니다.

○**김동철 위원** 그런데 왜 그 결정 기준에서 기  
업의 지불능력을 제외했습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 기업의 지불능력을 포  
함해서 저희가 사회적 공론화 절차를 했더니 전  
문가들의 경우에 기업의 지불능력이라는 부분이  
굉장히 구체성이 떨어진다는 그런 지적이 많이  
있었습니다. 그래서 다른 지표로, 고용에 미치는  
영향으로 대체한 것입니다.

○**김동철 위원** 제가 자료를 통해서 봤는데요.  
일본은 중앙최저임금위원회의 최저임금 심의 시  
에 일본은행의 다섯 가지 자료를 가지고서 기업  
의 지불능력을 판단하도록 되어 있더라고요. 그  
러니까……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

그게 안 되는 것이 아니라 이런 여러 가지, 경상  
이익이라든가 매출액 경상이익률이라든가 업황  
판단이라든가 기업 수익이라든가 이런 것들을 통  
해서 얼마든지 지불능력을 볼 수가 있는데 일본  
이라든가 이런 것들을 참고로 하지 않고 무조건  
구체성이 떨어진다고 이렇게 말하는 것은 결국 저  
는 민노총의 눈치를 봤다고밖에 보여지지 않습니  
다.

○**고용노동부장관 이재갑** 저희가 이번에 결정 기준 보완하는 것 중에 경제 상황을 본다는 것도 들어 있는데 경제 상황을 보다 보면 지금 말씀하신 그런 지표도 다 포함이 된다고 저희는 생각을 하고 있습니다.

○**김동철 위원** 추가질의하겠습니다.

○**위원장 김학용** 수고하셨습니다.

다음은 강효상 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**강효상 위원** 자유한국당 탈서병 당협위원장 국회의원 강효상입니다.

장관님, 지난 13일 통계청이 발표한 2월 고용동향에 따르면 취업자가 26만 3000여 명이 작년, 한 해 전보다 증가했습니다. 흥남기 부총리는 ‘다행스럽다’ 이렇게 말씀하셨는데, 고용 주무장관으로서 냉정한 평가는 어떻습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 이번 2월 고용동향의 경우에는 여러 가지가 포함돼 있는데요. 작년 2월과 비교한 기저효과도 작용한 측면이 있고 또 위원님들께서 지적하시는 것처럼 재정 지원 일자리 사업의 영향도 있고요. 그렇지만 또 반면에 서비스업의 많은 분야에서 작년보다는 고용상황이 조금 더 나아진 측면도 있습니다. 그래서 이런 분들이 다 포함돼서 종합적인 수치가 나온 것이라 생각하고 있고요.

다만 저희는 제조업에서 고용이 감소하고 있는 부분에 대해서는 굉장히 심각하게 생각을 하고 있고 그 결과가 우리나라 인력의 주축인 삼사십대의 고용률이 좀 떨어지고 있는 부분에도 영향을 미치고 있다고 생각을 하고 있습니다.

○**강효상 위원** 분석인데, 평가가 어떻습니까? 그러니까 여전히……

○**고용노동부장관 이재갑** 여전히 고용상황은 어렵습니다.

○**강효상 위원** 어렵지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇습니다.

○**강효상 위원** 그래도 장관님께서 조금 더 솔직하시고 객관적이신 것 같습니다. 제가 봤을 때는 여전히 외화내빈이고요. 빛 좋은 개살구, 속 빈 강정입니다. 60대 이상 노년층, 당연히 취업 증가해야 됩니다. 이번에 39만 7000명 증가했는데 역시 이것도 양질의 일자리가 필요한 것이지요. 말씀하신 대로 우리 경제의 허리를 떠받치는 삼사십대 취업자가 무려 24만 3000명이나 감소했습

니다. 이런 숫자가 바로 지금 문재인 대통령의 지지율 하락과도 연관이 있다, 저는 이렇게 봅니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 위원님, 그런데 삼사십대 취업자가 감소하는 측면에는 인구 감소의 영향도 많이 있다는 점은…… 저희는 그렇게 생각을 하고 있습니다.

○**강효상 위원** 30대가 2009년 글로벌 금융위기 이후 최대 폭으로 감소하고 40대는 무려 28년 만에 가장 크게 감소했는데요. 그러면 작년에 삼사십대는 얼마나 감소했습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 제가 그 숫자는……

○**강효상 위원** 제 시간을 다 잡아먹으시네요.

○**고용노동부장관 이재갑** 죄송합니다. 2017년도 삼사십대의 경우에 마이너스가 있었습니다.

○**강효상 위원** 얼마나 감소했습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 마이너스 7만 9000명이 삼사십대에서 감소했습니다.

○**강효상 위원** 2017년이고, 2018년은요?

○**고용노동부장관 이재갑** 2018년의 경우에는 17만 8000명이 감소했습니다.

○**강효상 위원** 어찌됐거나 인구수 감소에 비해서 상대적으로 올해 폭이 커진 것은 사실 아닙니까? 그렇지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 그래서 고용률이 좀 떨어지고 있습니다.

○**강효상 위원** 그래서 이런 문제에 대해서 심각성을 느끼시고 대처를 해 주십시오. ‘인구 감소 탓이다’ 이렇게 말씀하시기에는, 그것으로 이유를 돌리시기에는 너무 정부의 노력이 충분하지 않았다, 저는 이렇게 봅니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 그 부분에 대해서 저희가 각별히 신경 쓰면서 정책을 추진해 가도록 하겠습니다.

○**강효상 위원** 저희가 분석하기에는 60대 취업자 수의 상당한 증가는 정부가 매년 3월 경 개시 하던 노인 일자리 사업을 올해는 1월로 앞당겨 조기 시행했고 또 일자리 규모도 약 10만 개 가까이 늘린 61만 개를 책정한 덕분이라고 저희는 봅니다. 그리고 이를 위해서 예산으로 지방비를 포함해서 총 1조 6487억 원이 투입됐다고 보는데, 맞습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 고용상황이 어려워졌기 때문에 저희가 재정의 조기 집행을 추진했습니다.

**○강효상 위원** 또 산업별로 보면 보건·사회복지서비스업과 공공행정에서 각각 23만 7000명 또 1만 7000명이 증가했으나 최저임금 인상의 영향을 많이 받는 민간 주도의 제조업과 도·소매, 음식·숙박업 취업자는 각각 15만 1000명과 5만 9000명이 감소했습니다. 장관께서도 인구감소세 이런 말씀하셨는데 그렇기 때문에 더더욱 시장에 활력을 주고 고용을 촉진하는 그런 시장친화적인 정책을 써야 되는데 이런 최저임금의 급격한 인상을 아직도 이렇게 고집하는 이유를 저는 도대체, 제 머리로는 정말 이해가 안 갑니다. 제가 머리가 좀 나쁜가요?

**○고용노동부장관 이재갑** 그렇지는 않구요. 저희 정부에서도 민간에서 일자리가 만들어지기 위해서 민간의 투자 활력, 규제완화 이런 데 많은 신경을 쓰면서 정책을 추진하고 있습니다.

**○강효상 위원** 신경 쓰신다고 말씀만 하지 마시고요. 정말 실적이 중요한 것 아닙니까? 김정은 비핵화도 말이 아니라 실천이 중요하듯이 실천이 중요합니다. 이런 급격한 최저임금의 인상이 고용대란의 주요 요인으로 되고 있다는 바로 이 숫자가 방증으로 입증을 하는 것입니다.

엇그제 바른미래당의 원내대표께서 내년도 최저임금 인상 동결을 제안한 것 들으셨지요?

**○고용노동부장관 이재갑** 예, 들었습니다.

**○강효상 위원** 본 위원이 이미 작년 10월에 국회에서 5분 발언으로 제안을 먼저 했습니다. 알고 계시지요?

**○고용노동부장관 이재갑** 예, 알고 있습니다.

**○강효상 위원** 바른미래당에서 인용하실 때는 출처를 먼저 말씀하셨으면 더 좋았을 텐데 어찌 됐거나 누가 제안한 게 중요한 것보다는 이런 소리를 정치권에서 정말 경제를 걱정하는 많은 분들이 제기하고 있다는 데 대해서, 우선 최저임금 동결 제안에 대해서 장관님 어떻게 생각하세요?

**○고용노동부장관 이재갑** 저희가 최저임금 수준에 대해서는 최저임금법에서 최저임금위원회에서 결정하도록 되어 있기 때문에 저희가 거기에 대해서 말씀드리기는 어렵습니다. 다만 최저임금위원회에서 최저임금 심의가 현재의 여러 가지 경제상황이나 고용상황도 보다 균형 있게 고려할 수 있도록 하기 위해서 이번에 결정체계의 개편을 추진하고 있다는 말씀을 드리겠습니다.

**○강효상 위원** 그래도 장관님께서 고용전문가로서 소신은 말씀하실 수 있지 않습니까? 하여튼

좀 소신 있게 대처해 주시기 바랍니다.

제가 계속 환노위 와서 얘기하지만 고용문제는 여야의 문제가 아닙니다. 그리고 고용상황이 올라가면 여당에도 좋은 것 아닙니까? 저희가 왜 계속 되풀이, 되풀이 이렇게……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

목이 아프게 이야기할 이유가 없지 않습니까? 제발 고용의 질을 좀 높여 주십사 하면서 저희가 제안을 드리는 것입니다. 최저임금 동결을 저도 왜, 뭐가 좋아서 그렇게 제안을 하겠습니까? 고용상황을 개선하고 전체적인 거시경제 상황을 훈훈하게 돌아가게 하기 위해서 일시적으로 최저임금 동결하고 그 상황을 봐서 내년에 우리 한국경제가 체질이 강해지면 그때 가서 또 올리자는 층정에서 말씀을 드리는 것입니다.

**○위원장 김학용** 마무리 부탁드립니다.

**○강효상 위원** 그러면 이따가 다시 추가질의 하겠습니다.

.....

**○위원장 김학용** 수고하셨습니다.

다음은 설훈 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

**○설훈 위원** 작년 연말에 김용균법, 산업안전보건법 전부개정안이 통과가 됐습니다. 그래서 내년 1월 16일부터 시행될 터인데 그런데 김용균 씨가 그런 죽음을 당하고 법까지 통과시켜 냈는데도 또 이런 사고가 되풀이됐습니다. 이게 참 안타깝기 짝이 없는데 지난 2월 20일 충남 현대제철 당진공장에서 발생한 외주용역업체 노동자 김 씨, 컨베이어 벨트에 끼어 가지고 변을 당했지요. 똑같은 것 아닙니까? 외주업체이고 제2의 김용균이었다고 보여지는데, 물론 산업체에서 사고가 날 수는 있습니다. 그러나 그렇다 하더라도 전국적으로 경종을 울린 상태였는데도 불구하고 똑같은 사고가 되풀이됐다는 것은, 물론 장소는 다름니다만 이것을 우리가 어떻게 받아들여야 되겠습니까? 이것은 한마디로 법이야 어떻게 바뀌든 세상이 어떻게 요동을 치든 산업현장은 그냥 그대로 돌아간다 이렇게 해석을 해야 되는 것 아닌지 모르겠어요. 너무 안타까워요.

그래서 다시는 이런 일이 없자고 이렇게 얘기를 하는데 해법이 근로감독관을 증원해 가지고 어떻게 해 보겠다 그러는데 200만 개가 넘는 업

체에 근로감독관 증원한들 얼마나 하겠습니까? 이런 문제가 현실적으로 있다는 것은 압니다만 그래도 이런 식으로 계속해서 사고가 나는 것을 방치만 해야 되느냐, 법까지 보완했는데도 불구하고 이게 사고가 연발하고 있는 데는 우리가 하고 있는 점검 자세 이런 데 문제가 있는 것 아닌가 이렇게 생각이 드는데, 실제로 그런 것 같아요.

이 사고가 나고 난 뒤로 컨베이어 벨트가 있는 기업체 100곳 추려 가지고 다음 주 22일까지, 지난달 27일부터 3주간 컨베이어 벨트 보유 사업장 긴급안전점검 실시하고 있거든요.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇습니다.

○**설훈 위원** 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예.

○**설훈 위원** 그런데 이게 지금 어느 정도 되어 있습니까? 점검 마친 게 100곳 중에서 얼마나 했습니까? 본 위원이 조사한 내용으로 보면 16일까지 25개 했습니다, 25개. 뭘 하고 있는지 모르겠네요.

○**고용노동부산재예방보상정책국장 박영만** 산재 국장입니다.

사업장마다 전국적으로 컨베이어 벨트의 종류가 다양하고 종류별로 위험요인이 다르기 때문에 저희들이 지금 하는 것이 진도가 좀 늦는 것 같습니다.

○**설훈 위원** 종류가 다르든 뭐든 나가는 사람은 있을 것 아니에요?

○**고용노동부산재예방보상정책국장 박영만** 예, 근로감독관들하고……

○**설훈 위원** 근로감독관이 나갈 텐데 어떻게 100개 중에 25개밖에 못 했어요? 16일까지 그렇게 됐다고 보고 들어와 있는데 할 것입니까, 안 할 것입니까?

○**고용노동부산재예방보상정책국장 박영만** 지금 산업안전공단의 전문가들을 동원해서 저희들이 열심히 하고 있습니다.

○**설훈 위원** 참 답답해요. 점검을 해 봐야 또 사고가 날지 안 날지 파악할 것 아닙니까? 현대 제철 해 보니까 뭐가 문제가 됐었습니까?

○**고용노동부산재예방보상정책국장 박영만** 현대 제철 같은 경우에는 속도가 빠르는데 작업자들이 보수작업을 하면서 들어가서는 안 될 곳으로 들어갈 수 있게 통로가 차단이 안 됐었던 것 같습니다.

○**설훈 위원** 규정을 안 지키고 있잖아요. 규정

에 있는 대로 하면 사고가 그렇게 많이 날 수가 없어요. 규정을 안 지킨다는 데 문제가 있는데 규정을 안 지키는 것을 점검을 통해 밝혀내고 그리고 다시는 안 나도록 해야 될 것 아니겠습니까?

○**고용노동부산재예방보상정책국장 박영만** 예, 저희들이 규정을 잘 지키도록 하고 안전조치나 통로 같은 것도 잘 만들도록 하겠습니다.

○**설훈 위원** 그러면 점검을 22일까지 100% 완료한다는 보장이 있습니까?

○**고용노동부산재예방보상정책국장 박영만** 최대한 맞춰서 할 수 있도록 하겠습니다.

○**설훈 위원** 22일까지 얼마나 했는지 저한테 보고해 주십시오.

○**고용노동부산재예방보상정책국장 박영만** 예, 알겠습니다.

○**설훈 위원** 더 이상 이런 외주 노동자, 노동자들의 죽음이 없어야 될 것 아니겠습니까? 이것을 계속해서 지켜만 봐야 되겠습니까? 입법 통과시키고 난 이후에도 계속해서 사고가 터지고 있어요.

그다음에 산업재해를 고의로 은폐하는 관행이 지금 있습니다. 장관 잘 아실 것입니다. 이걸 그냥 두고 봐야 되겠습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 저희도 산재 은폐는 없어야 된다고 생각을 하고 있습니다. 산재 은폐를 하는 주원인이 경미한 재해라도 발생되게 되면 여러 가지 불이익 조치를 받게 되는 데 원인이 있는 것 같습니다. 그래서 근본적인 그런 것도 고쳐 나가고 있습니다.

○**설훈 위원** 잘 아시네요. 그래서 감사원이 지난 11월에 산업재해 미보고 은폐 여부에 대해서 512곳에 대해서 표본 점검한 결과가 있습니다. 여기 보면 51.6%, 264건의 미보고한 은폐 사례가 확인돼 있습니다. 절반이 은폐하고 있습니다. 이렇게 되면 산재 당한 사람들, 노동자들은 얼마나 억울하고 그러겠습니까? 제도에 문제가 있는 것 아니겠습니까? 오히려 산재를 당하면 그것을 드러내 놓고 산재 당했으니까 보상금도 받고 처리를 해 줘야 되는데 이걸 쉬쉬해 가지고 이렇게 해 놓으면 산재를 당해서 억울하고 산재를 당하고 난 뒤에 보상금도 못 받아서 억울하고 그러면 이분들은……

○**고용노동부장관 이재갑** 그래서 그런 문제 때문에 산재 신청할 때 사업주 확인제도를 작년

폐지했구요. 폐지한 이후에 산재 신청 건수가 많이 증가를 하였습니다.

○**설훈 위원** 제도적 보완을 해야 된다고 봐요. 산재가 발생하면 페널티 주는 것은 있을 수 있다 생각해요. 페널티가 내가 볼 때는 과도하기 때문에 이런 현상이 일어난다고 봅니다. 그래서 페널티를 좀 낮춰야 된다고 생각하고, 거꾸로 산재가 있었을 때 그것을 드러내게 하는 데 대해서 포상 제도를 해야 한다고 봐요.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 알겠습니다.

○**설훈 위원** 그래서 산재를 확실히 햇볕 쪽으로 드러내게 해서 문제를 고치려고 해야지 산재가 나오면 회사 망한다는 식으로 가면 누가 산재를 안 숨기려 하겠습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 불이익을 주는 제도에서 경미한 재해들은 전부 배제해 가는 방향으로 저희가 준비하도록 하고 있습니다.

○**설훈 위원** 배제하고요.

그리고 큰 사고가 나더라도, 좀 더 검토를 해서 가지고 산재로 인해서 회사가 치명적인 피해를 입는다 이런 생각이 안 들도록 해 줘야 돼요.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**설훈 위원** 그래서 산재 입은 분들이 이중의 피해를 안 입도록 하는 것이 지혜로운 자세라고 생각합니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 예.

○**설훈 위원** 그다음에 본 위원이 지난번 국감 때도 계속 얘기했는데 방송·영화업계 노동환경 개선 그리고 상시 근로감독관 이게 문제인데 어느 정도 개선이 됐습니까, 어떻습니까? 조금 된 것 같은데 그냥 그대로인 것 같아요.

○**고용노동부장관 이재갑** 조금 돼 있습니다만 다른 드라마 제작 현장도 추가로 좀 볼 필요가 있는 것 같습니다. 그래서 다른 드라마 제작 현장에 대해서 추가 근로감독하는 방안도 저희가 적극적으로 검토하고 있습니다.

○**설훈 위원** 방송·영화업계 노동환경이 너무 어려워요. 물론 특성이 있어요, 몰려서 제작을 해야 되는 이런 상황도 있고 하기 때문에. 그래도 정도 문제이지 과로사하는 현상이 일어나잖아요. 그리고 우리가 몰랐으면 모르지만 이제 알고 있는 상황에서는 제도개선을 해 가지고 억울한 죽음이 안 나오게 해야 합니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇게 하겠습니다.

다.

○**설훈 위원** 근로감독을 철저히 해 가지고 관행으로 돼 있는 방송·영화업계 노동조건들을 차제에 바꿔야 합니다. 노동부가 집중적으로 해야 할 필요가 있다고 봐요.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**설훈 위원** 이상입니다.

○**위원장 김학용** 수고하셨습니다.

다음은 이상돈 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이상돈 위원** 주휴수당 문제에 대해서 아까 김동철 위원님 질의하신 것 연장선에서 다시 한번 여쭙겠습니다, 사안은 다 아시니까.

(영상자료를 보며)

고용노동부에서는 시행령으로 할 수 있다고 보지만 보시다시피 상당히 많은 학자들은, 법과대학 로스쿨 교수들은 과연 이것이 시행령으로 할 수 있겠느냐에 대해서 굉장히 심각한 문제를 제기하고 있습니다. 고려대학교 박지순 교수도 ‘이 해당사자의 권리·의무에 중대한 변동을 초래하는 사항을 시행령으로 개정할 수 있는가’ 등등 이런 얘기가 있습니다.

김동철 위원께서도 만일에 이것에 대해서 처벌하게 되면 죄형법정주의가 문제가 된다고 말씀하셨는데, 그런 문제도 있지만 어떻게 보면 일단 위임입법의 한계를 벗어났다는 논란이 있을 수 있다고 봅니다. 이렇게 되면 이번에 개정된 시행령뿐 아니라 모법 조항까지 이것은 과도한 위임이라는 법률 논쟁에 빠질 수가 있어서 저는 우려되는 바가 많습니다.

그리고 또 하나는 제가 환노위, 특히 중요한 노동문제, 법규문제에서 일종의 자괴심을 느낄 정도가 뭐냐 그러면 도무지 국회가 이 중요한 문제를 결정을 못 해요. 그래서 지금 시행령 개정이 예고가 되니까 여기 계시는 환노위의 위원 몇 분이 이것을 사실상 번복하는 의원입법안을 내셨어요.

장관님 보시기에 그런 법률이 우리 분위기에서 통과될 가능성이 있다고 보십니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 이게 산업현장에 굉장히 큰 영향을 미칠 수 있는 법안이고요. 위원님께서 계속 말씀하시는 것처럼 작년에 최저임금법을 개정할 때 사실은 같이 이게 정리가 되는 것이 가장 바람직했다고 생각을 합니다. 그런데 그

렇지 않고 지나왔고, 그 이후에 대법원 판결이 그렇게 나면서 저희도 산업현장을 안정시킬 수 있는 방안을 고민하다가 법제처와 상의를 해서 시행령을 개정했다라는 말씀을 드리고요.

○**이상돈 위원** 물론 그렇게 말씀하시겠는데 제가 말씀드리고자 하는 것은 우리가 중요한 노동 문제를 사실상 법 하기가, 합의를 구하기가 너무 어렵잖아요. 그렇기 때문에 의원입법을 해도 이게 과연, 합의가 되기가 어렵다. 그러면 이 문제에 대해서 사회적 합의나 또는 대화나 공론화 과정을 한번 거치는 것이, 이런 것을 어느 정도 했는가 모르겠는데……

이것을 시행령으로서 결정한 것은 제가 볼 때는 행정편의주의가 아닌가 싶고 또 이것이 법률 문제 더 나아가서 헌법문제까지 확산될 것 같으면 그야말로 법 집행 자체가 굉장히 어려워지고 더 큰 문제를 낳지 않을까, 그래서 일단 저는 너무 성급하게 해서 문제를 좀 꼬이게 한 게 아닌가 하는 생각이 듭니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 일단 저희도 불가피해서 그 당시에 시행령을 개정해서 이것을 정비했다라는 말씀을 드리고요.

그런데 이 부분을 다른 형태로 바꾸게 되면 근로기준법에 있는 통상임금 문제하고도 연결이 돼 있습니다, 일정 부분. 그래서 다른 노동법에 있는 임금제도와 관련해서 종합적으로 이게 검토가 될 필요는 있습니다.

○**이상돈 위원** 그리고 또 하나는 최저임금제도, 지금 최저임금위원회나 고용노동부 입장은 지난 번에 구간설정위원회 같이 2개로 분리하는 이것이 정부…… 고용노동부에서 그 안을 부처 차원의 안이라고 생각하시는 겁니까, 아니면 하나의 안이 될 수 있다고 보시는 겁니까? 거기에 대한 입장이 어떤 겁니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 저희가 최저임금 결정 체계 개편의 필요성은 사실 느꼈었고요. 최저임금위원회에서도 사실은 그 개편 필요성을 느껴서 이미 2017년도에 최저임금제도개선TF를 구성해서 그 방안에 대해서 논의를 했었습니다. 저희한테 이송해서 왔던 그 안이었습니다. 그래서 그 안을 조금 보완을 해서 이번에 저희가……

○**이상돈 위원** 아니, 그러니까 제 질문의 요지는 그것이 고용노동부 자체의 가장 최선의 안이라고 생각하시는 겁니까, 아니면 이런 것이 대안이 될 수 있다는…… 어떤 겁니까, 거기에 대한

입장이?

○**고용노동부장관 이재갑** 저희는 현재 시점에서 그 안이 최선의 방안이라고 생각을 하고 있습니다.

○**이상돈 위원** 그런데 구간설정위원회 이렇게 2개로 분리해서 최저임금을 정하는 제도를 택한 나라가 있나요?

○**고용노동부장관 이재갑** 유사한 사례가 프랑스 같은 경우가 있습니다. 프랑스 같은 경우는 정부에서 최저임금위원회로 심의 요청을 하면, 그 위원회는 전문가로 구성되어 있습니다. 그래서 전문가 자기들이 논의를 해 가지고 그것을 정부하고 그다음에 전국 단위의 노사협상위원회에 보내게 되는데 정부에서 노사협상위원회의, 거기에는 또 노·사·공익위원으로 구성되어 있습니다. 그래서 그 위원회의 의견을 다시 조회해 가지고 최종적으로 최저임금을 정부에서 결정하는 구조로 돼 있어서 제일 유사하다고 한다면 그런 방식이 되겠습니다.

○**이상돈 위원** 어떻게 보면 이 제도가 지나치게 복잡하고 과연 이렇게 해서 우리가 기대했던 바대로 될 수 있는가, 그런 것도 좀 어려운 것 같습니다. 왜냐 그러면 이게 제도의 문제라기보다는 이 문제를 보는 시각이 너무 다르지 않을까?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그래서 이런 방안을 저희도 생각을 해 낸 것이고요.

최저임금 심의를, 최저임금위원회에서 노사 공익위원들이 각자의 입장에서 사실은 굉장히 열심히 최저임금 논의를 하는데 시각차가 너무나 크다 보니까 합리적인 데이터를 놓고 서로 적정 수준의 최저임금을 심의하지 못하는 상황이 매년 반복돼 왔습니다. 그래서 그런 것을 좀 차단하기 위해서는 구간설정위원회를 분리하는 방법밖에 없겠다고 저희도 그렇게 생각을 했었습니다.

○**이상돈 위원** 그런데 제가 이해하기는 고용노동부에서는 이게 아니더라도 여야 합의로 다른 제도가 있으면 그것도 수용할 수 있다 그런 입장 아닌가요?

○**고용노동부장관 이재갑** 위원님들께서 여러 가지 방안을 갖고 아마 논의하실 거라고 생각하고, 저희도 의견을 존중하겠습니다.

○**이상돈 위원** 그런데 문제는 매우 불행하게도 이렇게 중요하고 어려운 문제에 대해서 국회에서도, 소위에서도 합의를 보기가 굉장히 어렵습니

다. 그런 난점이 있고.

그래서 이 제도를 가지고서 보게 되는데 그중에서 제가 보기에 생똥맞은 것이 노사 순차배제 같은 제도를 하게 되면 과연, 실제로 했을 경우에 이른바 테스트노트를 받은 사람은 빠지는 거잖아요. 그러면 그런 사람들은 체면이 뭐가 되고 또 실제로 이럴 경우에 배제하는 것을 각오하고 그냥 강성 인물들로 다 채우거나……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....  
(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

하는 문제가, 제가 볼 때는 제도 자체 운영도 간단치 않을 것 같아요.

**○고용노동부장관 이재갑** 순차배제 방식은 오랫동안 노동위원회에서 운영을 해 왔고요. 노동위원회에서 공익위원을 선정할 때 노사가 순차배제하는 방식으로 합니다. 그런데 그렇게 하다 보면 장단점이 분명히 있습니다. 노동위원회에서 드러나 있는 단점이라고 하면 노사 양측에서 꼭 필요한 사람이 상대방에 의해서 배제하면서 빠지는 문제가 있습니다. 그러면 나타나는 결과는 무미건조한 사람들만 남는다 이런 게 단점으로 부각될 수가 있는데요. 저희 최저임금위원회의 경우에는, 특히 구간설정위원회의 경우에는 노사 편향성이 가능하면 없는 전문가로 구성돼야 된다고 생각을 하고 있습니다. 그런 측면에서 본다면 그런 단점은 이 부분에서는 나타나지 않지 않나 이렇게 생각을 하고 있습니다.

**○이상돈 위원** 알겠습니다.

.....  
**○위원장 김학용** 수고하셨습니다.

다음은 김태년 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

**○김태년 위원** 수고 많으십니다. 김태년입니다.

방금 이상돈 위원님께서 말씀 주셨는데 현재의 주휴수당, 주휴시간과 관련해서 현행법상으로는 노동부의 조치가 불가피성이 있다고 하더라도 단기적으로는 어렵겠습니다마는 임금체계의 개선 등을 통한 부분은 정리할 필요가 있을 것 같아요, 주휴수당과 주휴시간.

**○고용노동부장관 이재갑** 저희도 그럴 필요성을 느끼고 있습니다.

**○김태년 위원** 그래서 그것과 관련해서는 지금부터 조금 연구 작업을 하셔야 될 것 같은데요?

**○고용노동부장관 이재갑** 저희도 그 부분에 대

해서 연구 작업들을 지속 추진해 보겠습니다.

**○김태년 위원** 언제까지 이런 갈등을 계속 갖고 갈 수 없는 것 아니겠습니까?

고용보험과 관련해서요, 얼마 전에 IMF가 ‘우리나라 추경 편성 필요하다’ 이렇게 제안하면서 ‘노동시장의 유연 안전성을 위한 사회안전망 강화’ 이렇게 제안한 것, 권고한 것은 알고 계실 것이고요?

**○고용노동부장관 이재갑** 예, 알고 있습니다.

**○김태년 위원** 유연 안전성의 전제조건은 튼튼한 고용안전망 아니겠습니까? 사회안전망 아니겠습니까?

**○고용노동부장관 이재갑** 예.

**○김태년 위원** 고용안전망의 토대가 고용보험인데 95년도에 도입이 되었고 25년 시간이 지났습니다. 여러 차례 제도개선이 있어서 적용범위도 많이 확대가 됐습니다, 심지어 자영업자까지도 확대가 됐는데.

그런데 실직한 노동자 가구가 생계를 유지할 수 있어야 되는데 현실적으로는 조금 부족하다 이런 지적이 있는 것 아니겠습니까?

**○고용노동부장관 이재갑** 예.

**○김태년 위원** 그리고 고용안전망 강화를 위해서 새로운 제도, 즉 한국형 실업부조 도입을 추진하고 있는데요 이때가 고용보험 발전 방향에 대한 사회적 논의를 시작할 적기다, 저는 그렇게 보고 있습니다.

최근 경사노위 산하의 사회안전망개선위원회에서도 고용보험 내실화 방향에 대한 의견이 모아졌다고 들었는데요.

**○고용노동부장관 이재갑** 그렇습니다.

**○김태년 위원** 이 방향에 대한 사회적 합의가 이루어지면 그다음 단계로 구체적인 실업급여의 수준, 재원조달 방법 등에 대한 합의가 필요할 텐데, 관련해서 상한액에 대한 기준이 필요하지 않겠습니까? 현재 하한액은 최저임금의 90%로 규정이 되어 있는데 상한액은 따로 기준이 없잖아요?

**○고용노동부장관 이재갑** 예, 상한액은 정액제로 지금 운영하고 있어서……

**○김태년 위원** 그러니까 시행령으로 그때그때 결정을 하게 되어 있는데, 심지어는 2016년 1월부터 2017년 3월까지인가요? 이때는 상한액과 하한액이 동일했어요. 똑같았어요. 그런 문제도 있었고.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇습니다.

○**김태년 위원** 새 정부 출범 후에 상한액을 조금씩 인상해 왔는데 지금은 하루에 한 6만 6000 원, 한 달에 198만 원 수준인데 가구 구성과 형편에 따라 차이는 좀 있겠지만 예컨대 3인 가구, 4인 가구다 그러면 좀 부족한 것 아니겠습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇습니다.

○**김태년 위원** 즉 그 말은 생계를 유지하기가 어렵다, 충분한 사회안전망을 확보하지 못하고 있다 이렇게 볼 수가 있는 것이기 때문이에요 이것도 기준을 명확하게 할 필요가 있다 이런 말씀을 드리구요.

육아휴직급여도 기준이 없잖아요? 3개월은 통상임금의 80%를 지급하는데 상한액은 150만 원밖에 안 된다 말이지요, 하한액은 한 70만 원이고. 그리고 4개월째부터는 통상임금의 50% 수준이고 상한액이 120만 원, 하한액은 70만 원 수준인데, 하여튼 최고 150만 원밖에 안 되는 거예요. 그러니까 육아휴직을 망설이게 되는 요인이 되는 것 아니겠습니까?

실업급여, 육아휴직급여 다 합쳐서 가구별 최저생계비 등을 고려한 상한액을 다시 조정할 필요가 있겠다 이런 말씀을 드립니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 저희가 금년에 연구용역도 하고 그다음에 노사 논의도 좀 해서……

○**김태년 위원** 시간을 끌 문제는 아닌 것 같고요, 좀 속도를 빨리해서……

○**고용노동부장관 이재갑** 특히 실업급여의 상한액에 대해서는 결정 방식을 개선해 보도록 하겠습니다.

○**김태년 위원** 그러려면 보험료율을 조정을 해야 될 텐데 이것은 또 사회적 합의가 필요한 숙제 아니겠어요, 그렇지 않습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 예.

○**김태년 위원** 박근혜정부 시절이지요, 2015년도에 노사정 대타협으로 실업급여 인상, 지급기간 연장을 합의한 바가 있는데 재원 마련에 대해서는 구체적으로 논의가 없었습니다, 이것은 좀 아쉬운 부분인데.

실업급여 인상을 위해서는 보험료율에 대한 합의가 병행돼야 되는데 현재 노사가 각각 0.65%씩 부담하고 있는데 이것도 어느 정도 인상할 것인지에 대한 결정들을 해야 될 텐데, 이것도 시간 끌 문제는 아닌 것 같고 정부 부담액까지 포함해서 기준을 새로 만들어야 될 것 같습니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 지금 국회에 제출되어 있는 고용보험법 개정안이 있습니다, 실업급여 보장성 강화를 위한. 이 경우는 노사가 참여하는 고용보험위원회에서 보험료율을 이것과 함께 0.3%p 인상한다라는 의결이 되어 있는 상태이고요.

그 이외에 모성보호급여 확대 정부 부담, 일반회계 부담 확대를 위한 법안도 지금 계류 중에 있고요.

○**김태년 위원** 이것도 확대를 해야 될 것 같고요, 그 말씀을 드리려고 그랬는데.

어쨌든 고용형태가 여러 가지로 변화되는 시점 아니겠습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇습니다.

○**김태년 위원** 플랫폼 산업 같은 경우는 전혀 새로운 고용형태도 나타나고 있고. 그런 부분에 대한 중장기적인 준비, 노동부를 중심으로 해서 준비를 할 필요가 있을 것 같습니다.

장관계서는 고용보험제도개선TF 좌장도 하셨잖아요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇습니다.

○**김태년 위원** 너무나 잘 알고 계시기 때문에 이런 방안들을 선제적으로 준비하고 또 경사노위에서 잘 합의될 수 있도록 노력해 주셔야 될 것 같습니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**김태년 위원** 한 가지만 더요.

최근에, 작년 말이구나. EU대사 찾아와서 ILO 핵심협약 비준과 관련해서 이야기한 적이 있었지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇습니다.

○**김태년 위원** 왜 빨리 안 하느냐 이렇게 추구를, 우리 입장에서 보면 당한 것 아니겠습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 예.

○**김태년 위원** 그리고 지난주에…… 이게 조금 염려스러운데 EU의 통상담당 집행위원, 노동담당도 아니고 통상담당 집행위원이 장관께 ILO 핵심협약 비준 촉구하는 서한을 보낸 적 있었어요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 접수했습니다.

○**김태년 위원** 이게 잘못하면 EU하고 통상마찰까지도 갈 수 있는 여지가 있어서 조금 염려스러운데요.

작년 5월에 유럽의회가 우리나라가 ILO 핵심

협약을 비준하지 않는다, 그래서 노동권 보장에 소극적이다 이런 비판하는 결의안을 채택하기도 했고요. 3만 불 시대에 조금은 그렇지요?

○고용노동부장관 이재갑 예.

○김태년 위원 좀 부끄러운 일입니다.

○고용노동부장관 이재갑 아마 EU에서는 압박 강도가 점점 높아 갈 것으로 생각하고 있습니다.

○김태년 위원 그럴 수밖에 없지요. ILO뿐만이 아니라 우리가 OECD 가입할 때도 결사의 자유를 보장하겠다고 이렇게 약속을 했었고, 이게 매 정부마다 국제기구에 다 약속을 하고 있는 것이거든요. 김대중 정부에서도 ILO에 약속을 했었고 노무현 정부, 이명박 정부에도, 이게 2006년 2008년도인데 UN 인권이사회 이사국에 출마하면서 아예 선거공약으로 이것을 제시한 바가 있지 않습니까?

○고용노동부장관 이재갑 예, 그렇습니다.

○김태년 위원 그다음에 2011년에, 이명박 정부 때인데 EU하고……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

한·EU FTA 체결하면서 ILO 핵심협약 이행하겠다, 비준하겠다 이것도 약속을 한 바가 있었고.

○고용노동부장관 이재갑 예, 그렇습니다.

○김태년 위원 문재인 정부에서 법무부장관이 UN 인권이사회에 참석해서 핵심협약 비준을 약속한 바가 있었고.

이게 보수정부나 성격이 다른 정부냐에 관계없이 매 정부마다 국제기구에 약속을 했던 바가 있어서 이런 국제기구의 촉구가 우리로서는 뼈아픈데요. 이게 통상마찰까지 가게 될 경우에는 심각한 것 아니겠습니까?

이것도 역시 우선 경사노위에서 논의를 해야 될 과제인데 노동부가 조금 더 적극적으로 잘 조율하고…… 특히 여야 의원님들도 잘 모르는 경우가 많아요, 국민들도 잘 모르고, 이게 왜 중요한지에 대해서. 역대 정부가 국제기구에 어떻게 약속했는지에 대해서 잘 모르는 경우가 많거든요.

노동부가 잘 설명을 해서 국민의 이해 또는 국회의 이해를 더 높일 수 있도록 그리고 경사노위에서 잘 논의될 수 있도록, 합의할 수 있도록 그렇게 해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이재갑 저희가 국민 여러분께

설명을 좀 더 충분히 하도록 하겠습니다. 그리고 경사노위에서 사회적 대화 진행하는 것도 조금 더 잘 진행될 수 있도록 적극적으로 노력하겠습니다.

○위원장 김학용 수고하셨습니다.

다음은 신창현 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○신창현 위원 반갑습니다.

슬라이드.

(영상자료를 보며)

과로사 얘기 먼저 좀 하겠습니다, 장관님.

○고용노동부장관 이재갑 예.

○신창현 위원 보시면 2014년에 160명이 산재 승인받았어요. 그런데 2018년 보면 266명이 과로사로 산재…… 100명이나 늘어났어요, 불과 5년 사이에.

다음, 자살도 그렇고요, 과로 자살. 2014년에 14명이었는데 2018년에 53명, 무려 4배 가까이 늘었습니다.

우리가 이번에 탄력근로제를 도입하려고 합니다. 3개월을 6개월로 확대하려고 하는데 저는 탄력근로제를 선택과 집중 근로제라고 생각합니다. 일 많지 않을 때는 조금 쉬고 일 많을 때는 집중해서, 그러다 보면 과로는 필연적입니다.

다음 화면.

제가 2년 전에 발의한 과로사 등 예방법입니다.

1조(목적), 2조(정의) 빼고요.

3조(국가 등의 책무), 그동안 방치해 왔던 과로사 문제에 대해서 국가가 관심을 갖자는 얘기입니다.

4조, 방지 대책을 세우자, 정부가, 노동부가.

그다음 5조, 방지협의회 만들어서 같이 의논 좀 하자, 어떻게 하면 과로사를 줄일 수 있는지.

6조, 필요한 자료제출 요구하면 특별한 이유 없으면 주자.

다음 7조, 조사 좀 하자. 열심히 일하는 것의 기준 좀 만들자. 죽도록 일하는 것이 아직도 2019년의 열심히 일하는 것의 기준이 되어야 하느냐. 국민들이 많이 물어봅니다, ‘죽도록 일해야만 됩니까, 지금도?’. 즐겁고 함께 일하는 것이 열심히 일하는 것이다 이렇게 기준을 바꿔야 될 때가 된 것 아닙니까?

제8조(교육·홍보·상담), 과로사가 본인에게

미치는…… 자신의 건강 파괴하고 죽잖아요. 죽도록 일하다 죽습니다. 가족에 미치는 영향, 가정 파괴하지 않습니까, 맨날 밤늦게 들어가고 주말, 휴일도 없이 나와서 일하면? 사회에 미치는 영향, 2명이 할 일을 1명이 하니까 다른 사람 일자리 뺏는 것, 이게 사회범죄 아닌가요?

제가 발의한 과로사 예방법 조항이 전부 8개 조문입니다. 여기에 무슨 기업의 의무를 규정한 내용도 없고 벌칙도 없습니다. 그런데 왜 이 법을 2년씩이나 제정을 꺼리는지 내가 이해를 못하겠어요.

좀 이따 답변 좀 해 주시고요.

○**고용노동부장관 이재갑** 예.

○**신창현 위원** 두 번째, 질병판정위원회.

근로복지공단 이사장님, 질병판정위원회 심의 소요일수가 왜 자꾸 길어져요? 심의 건수가 왼쪽 보시면 2014년에 9000건에서 2018년에 1만 건으로 크게 증가하지 않았습니까.

지금 법정 기간이 20일이잖아요?

○**근로복지공단이사장 심경우** 예, 그렇습니다.

○**신창현 위원** 2014년에는 충족도가 85.7% 됐는데 2018년 작년에 절반으로 떨어졌어요, 46.6%.

○**근로복지공단이사장 심경우** 답변……

○**신창현 위원** 나중에 답변 들겠습니다. 일단 문제 제기만 할게요.

죄송합니다.

○**근로복지공단이사장 심경우** 예, 알겠습니다.

○**신창현 위원** 다른 분도 나오시지 않아도 됩니다.

일단 제가 오랜만에 고용노동부 만났으니까 궁금한 것들을 종합적으로 여쭙어보고 그리고 답변해 주시면 고맙겠습니다.

다음, 산재노동자가 다시 복귀하는 율입니다.

2014년부터 2018년까지 통계인데 정규직하고 비정규직하고 한번 보세요. 정규직보다 비정규직이 적게는 한 4%에서부터 많게는 절반 이하로 원직장 복귀율이 낮거든요. 이게 왜 그런지 모르겠어요.

장관님 아실 것 같은데 이따 답변해 주시고요.

○**고용노동부장관 이재갑** 예.

○**신창현 위원** 그러면 원직장이 아닌 재취업, 다른 직장에라도 복귀를 했는가 보니까 그것은 원직장 복귀율보다는 조금 차이가 있지만 이것도 역시 30% 아니면 20% 이상 차이가 나요.

그런데 외국의 경우를 보면 미국 원직장 복귀율 85%예요. 뉴질랜드 77%, 호주 79%, 독일 74%, 캐나다 70%, 이래 가지고 우리가 어디 OECD 선진국 소리 들겠습니까?

이것에 대해서도 답변 좀 해 주시고요.

마지막으로 장애인 최저임금, 저 이것 작년 국감 때 90%는 너무 문제가 있지 않느냐 해서 우리 고용노동부와 장애인고용공단에서 70%로 낮췄어요. 대단히 반가웠어요.

그런데 70%로 최저임금 적용제외 대상자들, 장애인이나 아무래도 정상인보다는 일의 효율이 떨어지니까 최저임금 적용제외를 했었는데 그것을 정상인의 90% 이하는 최저임금 적용제외 했었는데 그러면 10개 만든 사람과 9개 만든 사람의 차이가 1개밖에 차이 없는데 최저임금 적용제외가 말이 되느냐 하고 제가 문제 제기했었던요.

70%로 낮췄어요. 10개 만든 사람과 7개 만든 사람의 차이를 인정했는데 그러면 최저임금 적용자가 늘어나야 정상이지요.

다음 표 한번 봅시다.

오히려 282명으로 줄었어요. 맨 오른쪽 표만 보고 말씀드릴게요.

2013년부터 만약에 70% 미만으로 적용제외 대상자를 넣었다면 506명, 2014년 619명, 2015년 693명 이렇게 늘어나는데 2018년 작년에 70% 적용하니까 282명으로 오히려 뚝 떨어졌어요, 90% 적용할 때보다.

이것 얘기가 안 되잖아요. 취지에 안 맞잖아요.

이상 네 가지 질문에 대해서 장관님 답변 좀 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 업무상질병판정위원회 심의 소요일수 늘어난 것까지 그냥 제가 답변드리겠습니다.

○**신창현 위원** 예, 같이 답변해 주세요.

○**고용노동부장관 이재갑** 작년도에 질병판정위원회 소요일수가 늘어나 있습니다. 그런데 이렇게 심의 소요일수가 늘어난 것은 우선 가장 큰 이유는 업무상질병 건수가 크게 늘었다는 점에 기인하고 업무상질병 신청 건수가 크게 늘어난 것은 산재 신청할 때 사업주 날인제를 폐지하면서 신청이 굉장히 많이 늘었습니다.

그 이유가 하나 있고 그다음에 2017년 12월 달에 만성과로 기준을 개정하면서 많이 승인을 받다 보니까 업무상질병 신청이 크게 늘었다는 말

숨을 우선 드리겠습니다.

이런 신청은 는 반면에 심의 자체는 좀 더 공정하고 심도 있게 하려다 보니까 회당 심의 건수가 줄어서 신청은 더 많이 들어왔는데 더 적게 심의할 수밖에 없는 구조가 되어 버렸습니다. 그러다 보니까 심의 소요일수가 더 증가하는 결과가 초래됐습니다.

이 부분에 대해서는 저희가 대책을 마련해서 심의 소요일수를 줄이면서 동일하게 공정하고 심도 있는 심의가 될 수 있도록 방안을 짜 보겠습니다.

그다음에 산재에서 비정규직 직업복귀율이 낮은 이유는 우리나라의 산재 신청을 하시는 비정규직이 사실 대부분 건설일용근로자들입니다. 그러니까 건설일용근로자이다 보니까 산재 치료 후에 원직 복귀하기가 굉장히 어려운 측면이 있어서 비정규직의 원직 복귀율이 굉장히 낮게 나타나고 있다는 말씀을 드립니다.

그래서 이분들의 경우에는 원직 복귀는 좀 어렵고 그 대신에 재취업을 많이 지원해 드려야 되는데 재취업의 경우는 아까 위원님께서 말씀하신 것처럼 원직 복귀율보다는 성적이 좋습니다마는 아직도 개선할 필요가 많이 있습니다.

그래서 저희 근로복지공단에서 금년부터는 재활서비스 전달체계를 개편해서 직종별로 전문화된 재취업 지원서비스를 강화해 나가고 있습니다. 그래서 저희가 좀 더 노력을 많이 하겠습니다.

그리고 장애인 최저임금 적용제외 인가 관련해서 위원님께서 작년에 지적하신 바 있어서 저희도 작업능력 기준을 90%에서 70% 미만으로 낮췄습니다. 낮춰서 하다 보니까 저희 기준으로 하면 최저임금 적용을 받게 되는 장애인노동자는 늘었는데 위원님께서 지적하신 것처럼 작업능력 70% 이상이 되는 사람은 도리어 그렇게 되어 있는 문제들이 있습니다.

그래서 원래 예상한 것대로는 지금 운영되지 않고 있는데 저희는 이렇게 운영해 본 결과 이게 현재 하는 방식에 한계가 있다고 판단하고 있습니다. 그것은 뭐냐 하면 작업능력을 평가할 때 딱 한 번만 평가하는데 그 평가도 현장에 가 가지고 하게 됩니다. 그래서 이렇게 하는 방식에 한계가 있다는 분석을 하고 있고, 일단 일차적으로는 작년부터 외부위원이 참여하는 작업능력평가위원회를 도입해 가지고 외부위원들이 평가하게도 하고 그다음에 실제 수행하는 업무를 과제

로 선정해서 평가하는 방식을 도입합니다만 이것은 중장기적으로 공단에서 하는 직무별 표준평가체제로 전환해야 되겠다는 생각을 하고 있습니다.

그래서 평가사의 역량도 늘리고 평가인력도 늘려서 표준평가체제를 갖춰서 그것을 통해서 작업능력이 좀 더 전문적이고 객관적으로 평가가 될 수 있도록 보완해 나갈 계획입니다.

○**신창현 위원** 과로사 문제도 답변해 주세요.

○**고용노동부장관 이재갑** 위원님께서 발의하신 과로사 예방법 제정안의 취지에 저희가 충분히 공감하고 있고 경사노위에서 지금 과로사 예방법 제정 등과 관련해서 수차례 논의가 진행되고 있는 것으로 알고 있습니다.

그래서 경사노위의 노사 간의 대화에서 합의가 도출되도록 저희도 적극적으로 노력하고 합의가 이루어지면 법 제정이 될 수 있도록 저희도 노력하겠습니다.

○**신창현 위원** 답변 감사합니다.

그런데 우선 질병판정위원회는 제가 보기에 인력 늘려야 됩니다. 현재 인력 가지고는, 그러니까 양보다 질이 좋아졌어요. 심사의 질이 좋아지면 당연히 인력이 늘어나야지요. 동일한 인력 가지고 좀 더 신중하게, 좀 더 면밀하게 검토하면 시간이 지연될 수밖에 없고요.

○**고용노동부장관 이재갑** 저희도 그렇게 판단하고 있습니다.

○**신창현 위원** 또 한 가지는 작년 국감에서도 지적했지만 지방에 있는 사람들 왜 서울까지 오게 하느냐는 것이지요. 저는 그것도 시간 지연의 이유라고 생각합니다.

그것 부산, 광주 이런 데 하나씩 다 만드세요. 이제는 의술이 다 평준화되어 있지 않습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 작년 국감 때도 그렇게 답변드렸습지만 서울에서 판단하는 질병이 특수질병이다 보니까……

○**신창현 위원** 장관님, 그것은 나중에 또 토론하고요.

그러면 과로사 문제도 경사노위 합의 꼭 기다리지 않아도 됩니다. 그게 특별히 기업에게 부담을 주는 법안이라면 거기 합의가 필요한데 이것은 전혀 부담이 없는 정부의 책무를 강조한 법이지 않습니까? 그것을 경사노위가 합의해야만 국가가 할 일을 할 것이냐 말 것이냐를 결정한다는 것은 저는 재고하셨으면 좋겠어요.

○**고용노동부장관 이재갑** 어차피 논의가 진행되고 있으니까 저희도 한번 최대한 노력해 보도록 하겠습니다.

○**신창현 위원** 예.

○**위원장 김학용** 수고하셨습니다.

다음은 보충질의 첫 번째 순서가 되겠습니다.

존경하는 이정미 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이정미 위원** 제가 오전 첫 번째 질의인 바람에 경사노위 위원장님이 그 이후에 답변하는 것을 들으면서 몇 가지 확인을 해 놓고 가야 될 것 같아서 자리에 안 계시지만 말씀을 좀 드리겠습니다.

‘한국노총과 경총의 합의였다’, 탄력근로제 관련해서 이것은 대단한 진전이라고 자화자찬을 하셨습니다. 그러나 경사노위는 그 출발부터 언제까지 어떤 내용으로 그 시점과 합의 내용을 다 정해 놓고 한마디로 답정너를 한 겁니다. 정부의 OEM 위원회라고밖에 볼 수 없다고 말씀드리고요.

사회적 대타협의 주요 대상이 우리 사회의 보호받지 못하는 비정규직, 여성, 청년들, 그래서 경사노위 시작할 때 그 계층 대표자들을 포함시켜서 함께 위원회를 구성한다는 것에 대해서 그렇게 이야기를 하시더니 결국 본회의 최종 합의 과정에 불참하자 들러리에 불과했다며 그들을 깎두기 취급을 했습니다.

박태주 상임위원은 3월 7일 기자회견에서 사회적 대화의 핵심은 노사단체 정상조직이라는 표현을 쓰면서 여성, 청년, 비정규직 대표자들은 보조축에 불과했다고 발언했구요.

오전에 아까 문성현 위원장의 발언에서도 그분들의 선택이 민주노총과 궤를 같이한다는 것이라는 식의 발언으로 마치 그 대표자들이 독립적인 판단을 가지고 어려운 노동자들의 삶의 문제를 대변하기 위해서 의사표현한 것을 민주노총과 편을 먹었다는 식으로 폄하해서 들러리 취급을 했습니다.

거기다가 본 위원회 의결도 거치지 않았음에도 마치 의제위원회에서 모든 것을 다 결정할 수 있는 것처럼 판단했습니다. 분명히 본회의는 경제사회 주체 간의 심의·의결 기구라고 되어 있습니다.

위원장은 이 문제를 알고 있었기 때문에 경사노위의 의사결정 구조와 운영 방안에 대한 대안을 마련한다면서 경사노위 구조의 변경에 대해서

언급을 했습니다. 또한 당일 의제위원회 결정 과정에도 문제가 있었습니다.

(영상자료를 보며)

당일 회의 참석자 중에 2명을 제외하고 나머지 사람들은 그 의제위원회 정식 멤버가 아니었습니다. 실사 그들이 그 의제위원회에 포함되어 있는 단체를 대변해서 나왔다 할지라도 공익위원 대변자는 없었고 공익위원 내에서는 경사노위 합의에 대해서 분명히 반대하는 사람이 있었다라고 하는 점을 밝혀 드립니다.

그래서 경사노위의 이번 결정은 효력을 가지고 있다고 보기 어렵고 다툼이 있다는 점을 분명히 말씀을 드립니다.

탄력근로제 관련해서 말씀드리겠습니다.

앞전의 두 위원님들께서 과로사 문제가 굉장히 중요하고 이것이 방지되어야 되고 또 산재 문제에 대해서 철저하게 관리 감독을 해야 된다고 얘기했는데 과로사를 예방하려면 과로를 시키지 말아야 됩니다. 이렇게 앞뒤가 안 맞는 이야기가 어디 있습니까?

장관님, 경사노위 탄력근로제 합의가 고용노동부의 고시상 과로사 인정기준을 지킬 수 있습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 일단 이번 합의에서 제일 의미가 있는 것은……

○**이정미 위원** 아니, 오늘은 과로사 얘기만 할 것이기 때문에 다른 의미는 얘기하지 마시고요. 지킬 수 있습니까, 없습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 11시간 연속 휴식시간제가 도입된다는 점에 의미가 있다고 생각하고요.

○**이정미 위원** 현재의 고시를 지킬 수 있냐고요.

○**고용노동부장관 이재갑** 현재의 고시기준과 관련해서는 저희가 산업안전보건법상의 조치를 통해서 확보하도록 노력하겠습니다.

○**이정미 위원** 그러니까 현재 고시는 지킬 수 없는 기준이지요? 그것은 분명하잖아요?

○**고용노동부장관 이재갑** 현재의 고시기준은 근로시간과 작업환경 등 가중요인을 종합적으로 판단하게 되어 있습니다.

○**이정미 위원** 그 가중요인까지 포함해서 지킬 수 있습니까?

답을 하세요, 지킬 수 있는지 없는지.

지금은 못 지키잖아요? 그래서 그 기준을 바꿔

야 되잖아요?

○**고용노동부장관 이재갑** 단순히 그렇게 판단할 것은 아니라고 생각합니다.

○**이정미 위원** 왜 그런지 말씀드리겠습니다.

과로사 인정기준 주 60시간 이상 12주, 주 64시간 이상 4주 연속을 60시간 40주 연속 가능하고 64시간 32주 연속 가능하도록 되어 있습니다. 현행 기준에서 3.3배와 8배 이렇게 되어 있습니다, 단위기간을 6개월로 확대했을 때요.

고용노동부가 고시한 과로사 인정기준 보시면 앞의 그 시간도 3배, 8배가 늘어날 뿐만 아니라 한 가지가 더 있지요. 52시간 12주 연속이라 하더라도 업무 부담 가중요인이 있을 시에 과로사로 인정한다고 해서 일곱 가지 기준을 주었습니다.

그중에서 다른 것은 다 빼고 첫 번째, 근무일정 예측이 어려운 업무 그리고 세 번째, 휴일이 부족한 업무일 경우에도 52시간 12주여도 과로사로 인정한다고 되어 있습니다.

그런데 이번 경사노위 합의문을 보면 서면합의시 근무스케줄을 일별에서 특정하는 것을 주별로 특정해 놓고 그다음에 그 주별 안의 일별 근무스케줄은 2주 전에 통보하도록 되어 있습니다. 그리고 다음 세 가지 사유만 있으면 협의로 스케줄을 변경해서 일별 근무스케줄 1시간 전에 통보도 가능한데 그 중에 세 번째가 업무량이 급증했을 때입니다.

이 탄력근무제 자체가 업무량이 급증되는 어떤 특정한 시간에 업무를 탄력적으로 운영할 수 있도록 이미 만들어 놨는데 그 탄력근로제 안에서도 또 업무량이 폭증할 때 협의 없이 통보만 하면 일을 더 시킬 수 있도록 하는 이 안이 합의가 되어 있습니다. 이런 정도가 되면 그 사업장은 사람을 뽑아야 일을 늘릴 수 있는 그런 한계상황이 오는 것 아닙니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 제가 답변 좀 드리겠습니다.

○**이정미 위원** 그다음, 잠깐이요.

그다음에 11시간 연속 휴게 문제를 계속 얘기를 했습니다. 그걸로 과로사를 방지하시겠다고 대안을 내놓으셨는데요. 11시간 연속 휴게를 해도 주 64시간이 가능하다는 표를 제가 다 짜 왔고요.

그리고 보통 유럽연합(EU)의 경우에 이 11시간 연속 휴게제를 쓸 때는 이렇게 되어 있습니

다. 1주 1회 24시간 연속 휴게를 뒤에 하나 더 조건으로 달아 놔고, 11시간 연속 휴게에 24시간 연속 휴게를 반드시 의무화하도록 되어 있습니다.

이것은 무슨 얘기냐 하면 하루는 그 전날 일하고 그날로부터 11시간 쉬면서 그다음 하루는 쉬어야 된다. 그래야지 사람이 살 수 있다라고 하는 조건이 달려 있는 것입니다. 그런데 11시간 연속 휴게제도를 넣어서 64시간이 가능하도록 하면 휴일이 없습니다. 이것은 어떻게 봐야 될 것인지 지적을 드리고 싶고요.

그다음에 탄력근로제 관련해서 11월 달 노동연구원 실태조사를 했습니다. 실태조사 표본 샘플이 너무나 작은 것에 대해서는 제가 따로 말씀을 드리지 않겠지만 거기에 보면 3개월짜리 탄력근로제 활용 기업 중의 70%가 적법하지 않은 방법으로 탄력근로제를 도입했다라는 부분이 있습니다. 그런데 고용노동부가 이 보고서 내용 중에 이 내용을 누락시켜서 보고를 했습니다. 한마디로 3개월짜리 탄력근로제도 제대로 관리하지 못하면서 6개월, 12개월 탄력근로제를 어떻게 관리하겠다는 것인지 그대로 그 민낯을 보여 주는 것이라고 생각합니다.

아까 현행 고시로 지킬 수 있다라고 계속 얘기를…… 분명히 답을 못 하셨지요, 지킬 수 없기 때문에. 그것을 알고 계시기 때문에 지난 1월 달에 과로사 인정 기준 변경 연구용역을 제출하셨습니다. 월 초과 80시간에서 100시간 기준으로 바꾸고 24주 초과했을 때 과로사 인정 타당성을 검토해 달라 이런 얘기를 했습니다. 이것은 2018년 1월 달에 시행됐던 안이 이제 막 적용되고 있는데 탄력근로제 확대에 맞춰서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

1분만 딱 더 쓰겠습니다.

탄력근로제 확대에 맞춰서 고시 기준도 바꾸고 자 하는 고용노동부의 꿈수가 아닌가 이런 말씀을 드리고 싶습니다. 이것에 대해서 답을 해 주시고요.

제가 한 가지만 더 말씀을 드리면, 포괄임금제 관련해서 시행지침을 발표하시겠다고 얘기를 했는데 작년 4월 달에 6월까지 발표하겠다고 했다가 이재갑 장관님 취임 이후에 하겠다고 했는데 아직 아무것도 발표가 안 되고 있습니다. 이것에 대해서 빠른 시일 안에 언제까지 지도지침을 발표하겠다는 것인지 준비 과정을 자세하게 의원실

로 보고해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 알겠습니다.

우선 위원님께서 말씀하신 만성과로 기준은 정확하게는 뇌·심혈관계 질병의 경우에 산재 여부를 판단하는 기준입니다. 그래서 전체 근로자에 대한 근로시간의 상한을 규정하는 것과 그다음에 개별 근로자의 산재 여부를 판단하는 기준이라는 그런 차이가 있다는 말씀을 드리고, 설사 탄력근로시간제가 이렇게 이런 식으로 제도가 보완이 된 경우에도 저희 고용노동부에서는 산업안전보건법에 따라서 건강장해 예방조치를 취할 것이라는 점을 말씀드리겠습니다.

그래서 아주 업무 강도가 높은 작업이라든지 또는 개인적으로 이런 뇌·심혈관계 질환의 위험이 높은 개별 근로자에 대해서는 산업안전보건법상 건강보호 조치를 취하도록 지도해 나가도록 하겠습니다.

그리고 두 번째로는 이게 64시간을 무한정 반복할 수 있는 것이 아니냐라는 말씀을 하셨는데 이 부분은 당초 서면합의할 때 예측하지 못한 불가피한 사정의 경우에만 그것이 허용된다는 것을 말씀드리고요.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**이정미 위원** 그것 누가 판단합니까, 예측 불가능한 상황은?

○**고용노동부장관 이재갑** 저희가 이 부분에 대해서는 철저하게 지도 감독을 하도록 하겠습니다.

○**이정미 위원** 모든 사업장을 어떻게 다 지도 감독하십니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 임금 보전 방안에 대해서 노동부장관에게 신고하도록 되어 있습니다.

○**이정미 위원** 노조 대표자·단체가 없는 곳하고는 어떻게 합니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 저희가 신고를 받게 되어 있고 법안에서도 신고를 받는 형태로 법안이 될 것이기 때문에 그것을 이용해 가지고 철저하게 저희가 지도 감독하도록 하겠습니다.

○**이정미 위원** 그런 것을 믿는 노동자가 어디 있습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 그리고 EU의 경우 24시간 플러스 11시간 연속 휴게를 더 할 수 있다는 그것을 지적하셨는데 EU의 경우에는 탄력근

로시간제가 1년까지도 가능하게 됩니다. 우리나라의 경우에도 6개월 이상이 아니라 1년으로 단 위기간이 연장되게 된다고 한다면 우리의 경우에도 좀 더 많은 건강권 보호 조치가 필요하다고 생각합니다.

○**이정미 위원** 장관님, 잠깐이요. 강고한 노조가 있는 곳도 지금 노조의 의견이 제대로 수렴이 안 되는데 노조조차 가질 수 없는 그 취약한 노동자들에게 무슨 사전에 합의를 하라고 하는 거예요?

○**고용노동부장관 이재갑** 그 부분에 대해서도 저희가 철저하게 지도 감독하겠습니다.

○**위원장 김학용** 수고하셨습니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 그리고.....

○**위원장 김학용** 답변 아직 안 끝나셨나요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 연구용역 부분 말씀하셨는데요. 그 연구용역 부분은 탄력근로시간제하고는 전혀 관계가 없는 사안이고요. 이 부분에 대해서는 2017년 12월 달에 현재의 만성과로 기준이 만들어져 있는데 2018년 5월 달에 법원에서 만성과로를 판단할 때, 지금 현재 기준은 3개월까지의 기간만 노동시간을 계산하도록 되어 있습니다. 그런데 발병 이전에도 과로를 한 적이 있는 경우에는 그 이전까지도 포함해서 봐야 된다는 판결을 했기 때문에 그 이전까지도 포함해서 만성과로를 판단할 수 있는, 만성과로의 판단 기준을 더 넓히기 위해서 지금 연구용역을 시작한 거라는 말씀을 드리겠습니다.

.....

○**위원장 김학용** 수고하셨습니다.

다음은 송옥주 위원님, 문진국 위원님, 신보라 위원님 순으로 질의 이어지겠습니다.

○**송옥주 위원** 저는 오전에 질의했던 주휴수당 관련된 부분을 마무리 좀 할까 합니다.

유급 주휴일 제도와 관련해서는 지난 66년간 운영이 되어 있고요. 또 산업현장의 임금제도 역시도 이런 제도를 전제로 형성되어 있다고 봅니다. 게다가 또 임금이 16.7% 이상 감소된다고 하면 이런 부분들은 매우 신중하게 검토를 해야 되는 사항이 아닌가 그렇게 생각합니다.

야당이 주장하는 주휴수당 폐지는 그 자체만으로 추진되기는 지금 어려운 것 같고요. 이해관계자인 노사의 입장을 좀 반영해서 최저임금이라든지 통상임금, 제도개선 등과 연계해서 종합적인 검토가 필요해 보입니다.

전반적인 임금제도 개편에 대해서 경사노위 등

에서 사회적 대화 틀을 활용해서 검토한 이후에 나중에 논의하는 것이 맞다고 생각을 하는데요, 장관님 생각은 어떠세요?

○**고용노동부장관 이재갑** 위원님 말씀에 동의합니다.

○**송옥주 위원** 주장도 필요하고 현실도 필요하기는 하지만 이게 사회 전반적으로 끼치는 영향이 크기 때문에 좀 신중하게 잘 짜서 검토를 할 필요가 있겠습니다.

다음은 ILO 기본협약 비준에 대한 부분입니다. 여러 위원님께서 질의를 하기는 했는데요. 이런 부분들이 올해 특별히 중요한 부분이 있어서 다시 한번 질의를 드리겠습니다.

(영상자료를 보며)

자료를 보시면 ILO 기본협약 비준 현황입니다. ILO 기본협약 중에서 87호 결사의 자유와 98호 단결권 및 단체교섭 협약을 모두 비준하지 않은 나라가 두 나라인데요, 우리나라하고 미국입니다. 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 알고 있습니다.

○**송옥주 위원** 특히 우리나라는 강제노동 협약인 29호와 강제노동 철폐 협약인 105호를 모두 비준하지 않은 OECD 국가 중의 유일한 국가이고요, 현재 8개 기본협약을 포함해서 ILO의 총 189개 협약 중에 불과 29개의 협약만 비준함으로써 전체 비준율이 15.3%에 머물러 있습니다. 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇습니다.

○**송옥주 위원** 세계경제포럼에서 매년 발표하고 있는 2018년 글로벌 경쟁력 보고서에 따르면 우리나라는 세계 경제 대국의 10위권임에도 불구하고 한국의 노동자 권리는 필리핀이나 인도네시아보다 낮은 108위라고 합니다. 노동후진국이라는 이미지가 있는데, 이 부분도 알고 계세요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 알고 있습니다.

○**송옥주 위원** 또 국제노총이 노동권 위반 정도를 6개로 구분하고 있는데요. 우리나라는 인도나 사우디아라비아, 캄보디아 등 11개국과 함께 사실상 최악의 단계인 5단계로 분류하고 있다고 합니다. 더 아래 등급인 5+가 있기는 한데 여기는 시리아나 이라크처럼 내전 등의 상황으로 인해서 노동기본권이 전혀 보장될 수 없는 나라들이라고 합니다. 실질적으로 5등급이 되는 거지요. 이게 최하위입니다.

이를 회복하기 위해서는 ILO 기본협약 추진이

반드시 필요하다고 보는데요. 현재 보니까 이 부분은 지난해부터 경사노위에서 기본협약에 대한 비준 방안을 논의하고 있다는데 이 논의되는 부분이 잘 진행되고 있는지 또 고용노동부가 경사노위에 이런 부분들을 떠넘기고 제대로 역할을 하고 있지 않은지, 그 부분이 좀 우려되고 걱정스럽습니다. 짧게 답변 좀 주세요.

○**고용노동부장관 이재갑** 이 부분에 대해서 작년부터 경사노위에서 논의 중에 있고요 노사관계 제도·관행위원회라는 의제별 위원회를 구성해서 논의하고 있습니다. 우리나라 노사관계에 기본적으로 영향을 크게 미칠 수 있는 그런 제도들을 논의하고 있고, 노사 간에 이해가 굉장히 첨예해서 서로 논의할 것이 많습지만 그래도 노동권 보장에 대한 필요성에 대해서는 동의한 상태에서 논의를 진행하고 있다는 말씀 드리고, 노사 간에 원활한 합의가 이루어질 수 있도록 저희도 적극 노력하고 있다는 말씀을 드리겠습니다.

○**송옥주 위원** 어느 정도의 노력인가요? 만약에 노력을 점수로 평가한다 그러면 지금 어느 정도 되고 있다고 보세요?

○**고용노동부장관 이재갑** 저희는 저희 나름대로 노사 간에 여러 가지 실천력이 있는 대안이 서로 제시가 되면서 논의가 이루어질 수 있도록 최선의 노력을 다하고 있습니다.

○**송옥주 위원** 여러 위원님과 노동계나 아니면 사회단체에서 많이 말씀하실 텐데 이 부분들이 잘 추진될 수 있도록 좀 더 잘 체크를 해 주셔야 될 필요가 있겠습니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**송옥주 위원** 다음은 EU의 집행위원회에서 우리나라에 ILO 기본협약 비준을 촉구하는 서한을 보낸 걸로 알고 있는데요. 혹시 고용노동부에서도 답변을 하셨나요?

○**고용노동부장관 이재갑** 비준을 촉구한 서한에 대해서는 답변했습니다.

○**송옥주 위원** 어떤 내용인지 좀 설명해 줄 수도 있으세요?

○**고용노동부장관 이재갑** 지금 경사노위에서 이 부분에 대해서 논의를 하고 있고 정부에서는 그 사회적 논의 결과를 토대로 해서 필요한 법제도 개선을 추진하고 있다, 법 개선된 이후에 ILO 핵심협약을 비준할 것이다라는 정부의 계획에 대해서 답변을 드렸습니다.

○**송옥주 위원** 고용노동부뿐만 아니라 국회의장께도 이런 서한을 보냈다고 하는데 혹시 그 의미가 뭔지 간단하게 설명 좀 해 주세요.

○**고용노동부장관 이재갑** EU 쪽에서도 한국이 ILO 핵심협약을 비준하기 위해서는 관계되는 법률을 먼저 정비해야 된다는 것을 알고 있습니다. 그래서 그 부분에 대해서 국회의장님께 말씀을 드린 것으로 저희는 이해하고 있습니다.

○**송옥주 위원** 국회에서도 사실은 상임위원회에서 이런 질의만 하는 부분이 아니라 관계되는 법 개정이나 그런 부분들 같이 동참해서 추진을 해야 된다 그런 말씀이신 거지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그런 의미입니다.

○**송옥주 위원** 보통 이런 서한을 공개하시나요?

○**고용노동부장관 이재갑** 보통은 그러지 않는데 EU에서 이번에는 공개서한으로 이것을 보내왔습니다. 그래서 이 공개서한이라는 것 자체가 EU에서 한국의 ILO 핵심협약 비준을 굉장히 중요하게 생각하고 있다라는 그런 의미를 반증하는 것이라고 생각합니다.

○**송옥주 위원** 이 서한을 보면 올해 4월 9일까지 진전이 없을 경우에 우리나라를 전문가 패널에 회부하겠다는 유럽연합의 입장이 있었고요. 조금 전에 존경하는 김태년 위원님이 말씀하셨지만 이 부분들이 한국과 EU의 통상 문제로까지 발생할 수 있다는 그런 우려의 목소리가 있습니다. 지금이야 한·EU 간의 문제로 협소하게 해석할 수 있지만 향후에는 더 큰 국가적인 문제로 확대될 수 있는 부분이 있어서 빠른 해결 의지가 필요하다고 생각합니다.

올해 6월에 ILO 창립 100주년 기념총회 전까지 기본협약의 비준이 가능하도록 고용노동부 차원에서 노력을 해 주셔야 된다고 생각을 하는데요. 장관님 생각을 좀 듣겠습니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 현재 노사정 논의가 진행되고 있고 이 노사정 논의에서 원만한 합의가 이루어져서 법 개정이 이루어질 수 있도록 저희도 적극 노력하도록 하겠습니다. 그리고 현재 관련법도 사실은 지금 국회에 계류가 되어 있는데 이런 법 개정안 논의도 위원님께서 좀 더 많은 관심을 가져 주십사 하는 말씀 드리고, 이런 논의가 이루어지면 저희 정부에서도 법안 논의하실 수 있도록 적극 지원해 드리도록 하겠습니다.

○**송옥주 위원** 수고하셨습니다.

○**위원장 김학용** 수고하셨습니다.

다음은 문진국 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**문진국 위원** 질의하기 전에 위원장님한테 의사진행발언 먼저 하고 질의 좀 해도 되겠습니까?

○**위원장 김학용** 그렇게 하시지요.

○**문진국 위원** 지난해 국정감사 관련해서 짧게 말씀드리려고 합니다.

본 위원이 한국거래소에서 발생한 성추행과 직장 내 괴롭힘으로 자살한 고 김나영 씨 사건에 대해 질의를 했습니다. 당시 아버님께서 참고인으로 나오셔서 많은 증언을 해 주셨는데요. 노동부도 12월 특별감독을 실시해서 노동관계법 위반으로 적발했으나 정작 고 김나영 사건을 부실하게 조사를 했습니다.

또한 한국거래소는 아직까지도 고 김나영 씨의 죽음에 대한 공식적인 사과, 확실한 재발방지 대책을 내놓지 않았을 뿐만 아니라 2차 가해자에 대해 사내변호사가 변호하도록 업무적 편의를 주도한 것에 대해서도 묵인하고 있어 이에 대한 문책이 필요합니다.

본 위원은 다시는 대한민국에 고 김나영 씨와 같은 억울한 죽음이 발생하지 않도록 우리 환노위에 한국거래소 사장 출석과 현안질의를 건의드립니다, 위원장님한테.

○**위원장 김학용** 잘 알겠습니다. 간사들과 논의를 하도록 하겠습니다.

○**임이자 위원** 저도 의사진행발언……

○**위원장 김학용** 문진국 위원님과 관련된 겁니까, 지금 것과?

○**임이자 위원** 예.

○**위원장 김학용** 그러시지요.

○**임이자 위원** 지금 문진국 위원님께서 말씀하신 고 김나영 자살 사건과 관련해서 저도 지난 국감이 생생하게 떠오릅니다. 그 사건과 관련해서 고용노동부에서 특별근로감독을 들어가도록 했고, 들어갔는데 그 결과가 각종 수당이라든가 산업안전 관련된 문제만 확인되었을 뿐이고 고 김나영 사건과 관련해서 직장 내 성희롱 또 괴롭힘 예방을 위한 어떤 개선대책만 마련하라고 했지 여기에 대해서 밝혀진 게 아무것도 없습니다.

또한 가해자분 있지 않습니까? 가해자에 대해서는 사내변호사를 붙여 줘서, 사내에서는 그런 일 없다라고 했지만 이 사람이 휴가도 내지 않고 출장식으로 해서 사내변호사가 가해자를 갖다 변호를 하고 있고 이것은 좀 문제가 심각하다고 생

각합니다.

따라서 지금 간사님들하고 아직 협의는 안 했습니다마는 이 부분에 대해서는 문진국 위원님께서 말씀하신 대로 받아들여 주셨으면 하는 마음입니다.

이상입니다.

○위원장 김학용 질의하시지요.

○문진국 위원 장관님, 아까 일자리안정자금 짧게 나머지 보충질의 좀 하겠습니다, 마무리 짓기 위해서.

직계준비속 등에 잘못 지급된 내역은 아직까지 산출 중이라고 하는데 작업이 완료되는 대로 제출해 주시기 바라구요.

○고용노동부장관 이재갑 예, 그렇게 하겠습니다.

○문진국 위원 이 문제는 실제 심사원들의 대화 내용에서도 드러났습니다.

(영상자료를 보며)

이 내용을 보면 ‘중복 지급은 양반’ ‘기준도 안 되는데 막 퍼준다’ 또 ‘내년에 환수 파티 하겠다’ 이런 내용이 있습니다, PPT를 보시면.

장관님, 이래도 일자리안정자금이 제대로 운용되고 있다고 자신 있게 말씀을 하실 수 있으니까? 고용노동부 담당자는 심사원 일부의 증언이기 때문에 신뢰할 수 없다고 하는데 증거가 이렇게 있는데도 장관께서도 그렇게 생각을 하시고 있는지……

또한 본 의원실에서 지난 12월 말 기준 신청 및 지급현황 자료를 요청했어요. 신청현황은 11월 말까지, 지급현황은 12월 말까지 집계되어 있었습니다. 그렇다면 지난해 업종별·규모별 지급현황이 산출될 것입니다. 왜 12월 신청현황은 자료가 없습니까? 또 이래서야 통계의 신빙성이 있으니까? 또 파악이 되는 겁니까, 안 되는 겁니까? 파악이 되면 업무보고 종료 시까지 제출해 주시고요.

존경하는 위원장님한테 말씀을 드리겠습니다.

가뜩이나 어려운 경제상황에서 작년과 올해 약 6조의 세금이 투입된 이 거대한 국책사업이 제대로 운용되고 있는지 매우 우려스럽습니다. 그래서 이와 관련해서 우리 환노위 차원에서 조사를 하는 것을 건의드립니다.

○고용노동부장관 이재갑 위원장님께서 말씀하신 것도 있고 해서 저희가 이번 기회에 종합적으로 점검을 해서 위원회에 보고드리도록 하겠습니다.

다.

○위원장 김학용 그러면 일단 노동부 점검보고를 한번 받아보고 그것이 문제가 있으면 다시 우리 간사님들과 상의를 하도록 하겠습니다.

○문진국 위원 그렇게 좀 해 주시고요.

장관님, 산재 예방에 대해서 질의 좀 하겠습니다.

벌써 올해 두 달 사이에만 전국적으로 중대재해가 91건이 발생했으며 사망자는 무려 94명에 이릅니다. 이 수치는 18년 같은 기간 중대재해 92건, 노동자 96명 사망, 17년 중대재해 124건 발생, 노동자 128명이 사망한 수치와 비교했을 때 크게 달라진 바가 없습니다.

특히 올해 포스코, 현대제철, 한화에서 발생한 사고뿐만 아니라 올해 2월 KCC 여주공장 사고의 경우 작업 중이던 노동자가 유리에 깔려 사망했는데 작년에도 동일한 사업장에서 동일한 경위로 발생한 사망사고가 있었습니다, PPT를 보시면.

또 1월에는 대우건설 하청 노동자 2명이 작업 중 질식사하는 등 언론 보도된 사고 외에도 중대재해는 전방위적으로 발생하고 있으며 사고 내용도 예년과 크게 다르지 않습니다. 사고 조사는 어떻게 되고 있습니까? 감독 중입니까, 지금?

○고용노동부장관 이재갑 지금 현재 재해 원인을 규명하기 위한 조사가 진행되고 있고요. 특별감독과 정기감독도 병행해서 하고 있습니다.

○문진국 위원 병행하고 있다 이거지요?

○고용노동부장관 이재갑 예.

○문진국 위원 본 위원은 그동안 발생한 일련의 중대재해 사망사고 자료를 분석한 결과 근본적으로 고용노동부의 감독에 문제가 있다고 봅니다.

지난 2월 포스코 포항제철소에서 노동자 1명이 사망했는데 부검 결과 협착으로 인한 장기 파열로 밝혀졌습니다. 사측은 사고 직후 애초에 정황상 증거가 충분했음에도 사인을 지병인 심장마비로 보고하여 산재를 은폐하려는 의혹도 있으며, 더 심한 점은 고용노동부가 지난해 1월 정기감독 후 위반사항 78건에 대해 사법처리 5억 5000만원의 과태료를 부과했음에도 또 유사한 사고가 발생했다는 것입니다.

현대제철의 경우는 양대 노총이 14년 최악의 살인기업에 선정할 정도로 사망사고로 악명이 높았는데 13년 노동자 5명 질식 사망사고 이후에 산재 예방에 최선을 다하겠다고 했으나 그 효과는

미미했으며, 올해 협착 사고도 막지 못했습니다.

더욱 경악스러운 점은 고용노동부가 17년 12월 11일부터 13일까지 정기감독하여 산안법 위반사항 4건을 적발했는데 감독이 종료되는 13일 사망 사고가 발생했다는 것입니다. 사고가 발생하자 정기감독을 다시 실시하여 일주일 전 위반내용의 약 90배에 달하는 340건의 위반사항을 적발했습니다.

장관님, 일주일 사이에 감독 결과가 이렇게나 다를 수가 있습니까? 사망자가 나와야만 위반사항을 더 적발할 수 있는 겁니까? 이것만 보더라도 고용노동부가 정기감독이 얼마나 허술하고 형식적인지 알 수 있습니다. 어떻게 생각하세요?

**○고용노동부장관 이재갑** 저희가 사망사고 같은 중대재해가 발생하면 2차 재해 방지를 위해서 조금 더 강한 감독을 하게 됩니다. 그래서 중대재해가 발생하게 되면 최소 3명 이상의 감독관을 편성해서 감독기간도 2일 이상으로 실시했습니다만 현대제철 같은 경우는 그 뒤에 반복된 재해가 발생했기 때문에 감독인원과 기간을 크게 늘려가지고 감독을 했었습니다. 그러다 보니까 그 전보다 더 많은 그런 지적사항이 나왔다는 것을 말씀드리겠습니다.

**○문진국 위원** 그래도 특별감독도 문제가 심각합니다. 한화 대전사업장의 경우 작년에도 올해와 똑같은 폭발사고가 발생하여 노동자 1명이 사망했습니다. 이후 특별감독을 실시하여 486건의 위반사항을 적발했지만 또 올해 폭발사고로 3명의 젊은이들이 유명을 달리했습니다. 한화는 현재 또 다른 특별감독을 받고 있는 중인데 다음에 사고가 발생하지 않을 것이라고 장담할 수가 없지요? 장관님 생각할 때 어떠십니까?

**○고용노동부장관 이재갑** 한화가 하는 공정 자체가 화약 같은 유를 많이 하고 있습니다. 그래서 저희도 이번에 더 각별하게 작업공정의 안전을 확보하기 위한 조치를 할 수 있도록 노력하고 있습니다.

**○문진국 위원** 철저히 해 주시고요.

본 위원이 고용노동부로부터 특별감독 실시 사업장의 중대재해 현황을 제출받아 분석한 결과 우려한 대로 감독 후에도 사고는 계속되고 있습니다.

최근 5년간 총 81곳의 중대재해 발생 사업장에 대해 특별감독이 실시되었는데 감독 이후에도 중대재해가 다시 발생한 사업장은 9개소였으며 이

곳에서 중대재해 34건이 또 발생했습니다.

현대중공업에서는……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

중대재해가 매년 반복됐는데 특히 16년에는 특별감독 이후에 무려 5건의 중대재해가 발생했습니다.

고용노동부의 시정명령에 대한 사 측의 이행 결과를 제대로 확인하고 있는 것인지, 어떤 식으로 하고 있습니까? 구체적으로 답변해 주시기 바랍니다.

**○고용노동부장관 이재갑** 저희가 특별감독을 통해서 시정명령을 하고 나면 개선 증빙자료를 확인하거나 제출받거나 또는 현장 확인을 통해서 개선 여부를 확인하고 있습니다. 감독 이후에 같은 이유로 사고가 재발되지 않도록 하기 위해서 이행 결과를 보다 더 철저히 확인하도록 하겠습니다.

**○문진국 위원** 그래서 장관님이 감독 이후 최소한 같은 이유로 사고가 재발하는 일이 없도록 이행 결과를 확실하게 할 수 있도록 대책을 꼭 마련해 주시고 더불어 최근 10년간 특별감독 이후 중대재해 발생 사업장 현황을 별도로 있는 것을 의원실에 보고해 주시기 바랍니다.

**○고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇게 하겠습니다.

**○문진국 위원** 이상입니다.

**○위원장 김학용** 수고하셨습니다.

다음은 신보라 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

**○신보라 위원** 제가 오전에 민주노총, 대한민국이 민노 천국이 됐다 이런 말씀을 드렸는데요. 저는 이런 민주노총의 무소불위에는 정부의 소극적인 대응 그리고 봐주기도 큰 몫을 차지했다고 생각합니다. 그리고 고용노동부도 민노총 눈치 보기를 많이 하지 않았나 이런 생각이 들고요.

민주노총이 경사노위 탄력근로제 합의안도 저지를 했고 본 위원회 의결도 막았고 또 한국노총도 민주노총이 그런 계층 위원들을 겁박하고 회유했다라고 비판을 했습니다.

(패널을 들어 보이며)

이 내용을 보시면 아시겠지만 최근 3년간 노사분규 현황을 보면……

(영상자료를 보며)

PPT도 참고하시면 될 것 같아요.

2018년에만 해도 민주노총 노사분규가 전체 파업 건수 중에 거의 대부분을 차지합니다. 134건 중에 116건이 민주노총 산하 사업장에서 다 발생을 했습니다. 그리고 다들 아시겠지만 청년들의 공분을 샀던 고용세습조항 이것과 관련해서 계속 시정명령을 내리고 단체협약을 개선해 가지고 고용세습조항을 없애고 있는데 여전히 민주노총 산하 사업장들은 고용세습조항을 개선하지 않고 있어요.

그래서 보면 단체협약을 아직도 개선하지 않은 노동조합이 다섯 곳이 있는데 모두가 민주노총 산하 사업장이라고 합니다. 저는 이 부분도 굉장히 큰 문제라고 보고요.

기억하시겠지만 지난해만 해도 고용노동부 지방관서를 민주노총이 여덟 번이나 점거농성을 했습니다. 장관님 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 알고 있습니다.

○**신보라 위원** 지난해 10월에만 해도 민주노총이 대구지방고용청장 청장실을 20일간이나 점거를 했습니다. 뿐만 아닙니다. 우리가 기억하겠지만 지난해 민주노총 조합원들이 유성기업 임원을 폭행했었고요. 대검찰청, 고용노동부 관서 등도 점거농성을 했고 심지어 여당 원내대표 지역사무실도 점거를 했었지요. 또한 민주노총이 경남 거제시장실을 점거농성하면서 집기를 부수고 난장판을 만들었던 사건도 있습니다. 정말 브레이크 없이 질주하는 집단이다, 이렇기 때문에 무소불위, 대한민국을 민생 천국이 아니라 민노 천국으로 만들고 있다 이런 비아냥이 나오지 않을 수가 없는 것입니다.

장관님, 방금 저희가 이렇게 말씀드렸던 이런 행태, 올바른 행위입니까? 불법행위 아닙니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 지금 지적하신 사안들을 보면 관계법을 위반한 것들이 많이 있습니다. 그래서 그런 부분에 대해서는 법이 준수되어야 된다고 생각하고 있습니다.

○**신보라 위원** 민주노총에 대해서 많은 탄식이랄지 비판이 나오고 있는데 어떻습니까? 장관님도 민주노총이 아직도 사회적 약자라고 생각하십니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 민주노총이 그 조합원들에 여러 가지가 있습니다. 대기업 노동조합도 있고요, 또 소외계층인 비정규직분들을 조합원으로

로 하는 경우도 있습니다.

○**신보라 위원** 그래서 민주노총은 사회적 약자 다라고 생각하시는 거예요?

○**고용노동부장관 이재갑** 그게 약자다 아니라고 판단할 것은 아니라고 말씀드리는 것입니다.

○**신보라 위원** 약자다 아니다 판단하기 어렵다 이렇게 너무 두루뭉술하게 말씀하시는 것 아닙니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 노동단체로 적법, 민주노총이 노동조합법에 의해서 설립되어 있는 노동단체인 것은 분명한 것이고요. 그리고 그 노동단체로서 일정 부분에서는 사회적 약자도 대변한다고 움직이고 있는 것도 사실이고 또 대부분의 노동조합 조합원들은 우리나라에서 대우도 아주 잘 받는 그런 대기업 노동조합으로 구성돼 있는 것도 사실입니다.

○**신보라 위원** 그러니까 지금 이런 행태들을 보이고 있는데, 민주노총도 물론 오래된 노조지요. 그리고 과거에 노동자들의 권익 대변을 위해서 노력해 왔던 부분들도 있다고 봅니다. 하지만 저는 이제 민주노총은 그런 사회적 약자는 더 이상 아니다, 오히려 양보할 부분들이 더 많고……

○**고용노동부장관 이재갑** 물론 그런 면에서 위원님 말씀에 동의합니다.

○**신보라 위원** 노동법이란지 이런 것들을 지키지 않아서 무소불위의 권력을 휘두르고 있다, 이런 부분에 비판을 받아 마땅하다 이렇게 평가하셔야 되는 것 아닙니까, 장관님도?

○**고용노동부장관 이재갑** 특히 아까 위원님께서 말씀하신 부분 중에 법을 위반한 사항에 대해서는 사회적으로 비판을 받아야 된다고 생각합니다.

○**신보라 위원** 민주노총과 사회적 대화 가능하다고 보세요?

○**고용노동부장관 이재갑** 민주노총의 경우에도 사회적 대화 밖에서 위원님께서 지금 지적하신 그런 과격한 행동을 하는 경우가 많이 있는데 사실은 그렇게 행동하는 것이 아니라 사회적 대화의 틀 안에 와서 같이 얘기해야 한다고 생각하고 있습니다.

○**신보라 위원** 그러면 여전히 가능하다고 보시는 거예요?

○**고용노동부장관 이재갑** 저희는 사회적 대화의 틀 안에 들어오기를 기대하고 있습니다.

○**신보라 위원** 너무 희망고문하고 계시는 것 아

납니까? 사실상 불가능한데 여전히 바짓가랑이를 잡고 늘어지는 것 아니에요?

○**고용노동부장관 이재갑** 그렇다고 그래 가지고 지금 말씀하신 것처럼 사회적 대화에 들어오라고 바짓가랑이를 잡고 있는 것 아니냐는 그런 입장은 아니고, 그런 입장은 아닙니다. 지금은 사회적 대화에 안 들어와 있더라도 들어와 있는 한국노총과 함께 사회적 대화를 진행한다는 그런 입장을 가지고 있습니다.

○**신보라 위원** 불가능한 것을 자꾸 가능할 것 같이 말씀하시는 것 같습니다.

저는 민주노총의 폐법, 이런 잘못된 행위에 대해서는 고용노동부가 분명하게 시정명령, 사법처리 이런 강력한 조치를 취할 수 있는 권한을 갖고 있다고 알고 있습니다. 그렇지 않습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 그런 부분에 대해서는, 법을 위반한 행동에 대해서는 단호하게 조치하겠다고 저도 그렇게 얘기하고 있습니다.

○**신보라 위원** 그런데 관서 여덟 번이나 점거농성한 부분에 대해서 조치하셨습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 그 부분에 대해서는 다 사후에 조치했습니다.

○**신보라 위원** 어떤 조치하셨어요?

○**고용노동부장관 이재갑** 주거침입 그런 이유로 해 가지고 다 고발을 했습니다.

○**신보라 위원** 그리고 ‘불법행위에는 엄정 대응하겠다’ 이렇게 장관님이 밝힌 것으로 제가 언론 보도를 통해서 봤습니다. 그런데 점거농성뿐만 아니라 고용세습조항 이런 부분도 그렇고 폭행 그다음에 불법행위 이런 부분들도 민주노총 산하에서 많이 발생하고 있는데 이런 부분에 엄정 대응한다는 느낌을 저는 가진 적이 없었던 것 같아요.

○**고용노동부장관 이재갑** 지금 남은 다섯 가지, 그러니까 고용세습과 관련돼 있는 남은 5개의 노동조합 아까 말씀하셨는데 거기도 그 절차를 저희가 밟고 있는 것입니다. 만약에 끝까지 고치지 않게 되면 거기에 대한 대응을 할 것입니다.

○**신보라 위원** 너무 느림보 대응을 하신다는 느낌을 제가 지울 수가 없어요. 왜냐하면 개선을 하라는 내용을 얘기하고 그다음에 시정명령을 내리고 하는 것도 실은 법적 기한이 있습니다. 제가 알기로는 기한이 있는 것으로 알고 있는데 실은 계속 무한정 연기를 해 주고 있는 것 같고요. 결국 시정명령도 이행하지 않으면 사법조치를 해

야 하는데 너무 딜레이되고 있는 것 아닙니까? 너무 봐주기하고 있는 것으로 보여요.

○**고용노동부장관 이재갑** 그중에 2개 사업장은 우리 지방관서에서 지금 시정명령이 내려져 있는 상태고요, 나머지 2개 사업장은 노동위원회에서 의결 절차를 밟고 있습니다. 의결이 되고 나면 바로 시정명령을 하도록 하겠습니다. 남은 1개는 성동조선해양인데 이 사업장의 경우에는 구조조정이 진행되고 있는 사업장이어서 교섭이 좀 유예되고 있어서 저희도 지켜보고 있는 상태입니다.

○**신보라 위원** 저는 우리 사회에서 민주노총이 너무 무소불위의 권력을 휘두르고 있다, 대통령 위에 민주노총이 있다라는 얘기도 공공연하게 들리고 있습니다. 그리고 그 과정에 저는 고용노동부가 너무 미온하게 대처하고 있다, 너무 온정하게 대처하고 있다 이런 비판을 함께 받고 있다고 생각을 해요.

○**고용노동부장관 이재갑** 법 준수 확립을 위해서 더 노력하겠습니다.

○**신보라 위원** 제가 그것을 행동으로 제발 보여주시기를 희망하겠습니다.

○**위원장 김학용** 수고 많으셨습니다.

신보라 위원님 말씀하신 것은 많은 국민들이 그렇게 생각하고 있다는 점을 장관께서 인식하시고 앞으로 엄정한 법 집행을 통해서 대한민국에서 법은 만민에게 평등하다는 것을 우리 고용노동부부터 실천해주시기를 바랍니다.

다음은 임이자 위원님 질의해주시기 바랍니다.

○**임이자 위원** 장관님!

○**고용노동부장관 이재갑** 예.

○**임이자 위원** (영상자료를 보며)

일자리안정자금 2018년도 집행 현황을 죽 한번 볼까요? 11월 달과 12월 달에 엄청난 차이가 있습니다. 한 달 사이에 집행금액도 7000억 이상이나 가게 되고, 집행되고 퍼센티지도 24.7% 이상 올라갑니다. 인원은 근 60만 명에 육박하고요. 세상에 어떻게 한 달 만에 이렇게 막 실적이 팍팍 뛰지요?

그래서 저도 어떻게 된 일인가 의아했는데, 지난 3월 11일 날 국민건강보험과 국민연금 양대 노동조합 성명서 보셨어요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 봤습니다.

○**임이자 위원** 알고 계세요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예.

**○임이자 위원** 이분들의 생각은 이래요. 1년 동안 관련 인력 및 예산이 전혀 지원되지 않아서 건강보험과 국민연금 양대 공단 본연의 업무가 완전히 훼손되었고 기관별 연계 시스템도 미비되고 동일 사업장 중복출장 등 다양한 문제점이 반복적으로 지속적으로 발생하였다, 즉 다시 말하면 본래의 업무인 국민건강보험과 국민연금에 대한 일을 해야 되는데 일자리안정자금 영업사원 하러 다니느라고 본래의 일을 못 했다, 그다음에 여기에 대해서 자기들이 하소연하고 얘기를 했더니 고용노동부가 노동조합과 소통해서 개선해 나가겠다라고 했지만 고용노동부 책임자가 양대 공단 노동조합하고 단 한 번도 통화해 본 적도 없다, 찾아오기는커녕……

여기에 대해서 어떻게 생각하세요?

**○고용노동부장관 이재갑** 그것은 아마 복지부에서 하고 있는 것으로 저희가 알고 있습니다.

**○임이자 위원** 아니, 일자리안정자금을 가지고 일을 하다 보니까 여기에 대해서 노동조합들이 얘기를 하다 보니까 고용노동부에서 한번 와서 여기에 대해서 얘기 좀 해 주고 달래 주고 통화도 좀 하고 이렇게 하기로 했었는데, 보도는 그렇게 났다 말입니다. 그런데 한 번도 찾아온 적이 없었다…… 그다음에 또다시 사업장 편의 제공이라는 이유만으로 국민건강보험공단과 국민연금공단에 일자리안정자금 사업 접수기관 위탁계약을 강요하고 있다 이렇게 염려하고 있고요.

제가 그렇다고 보건복지부 갈 수는 없지 않습니까, 지금 여기서? 안 그래요?

**○고용노동부장관 이재갑** 예.

**○임이자 위원** 더욱 한탄스러운 것은, 이게 중요해요. 관련 업무 인력 예산은 단 6개월만 수행할 수 있는, 가능한 수준이고 고용노동부가 발표한 일자리안정자금 2018년 최종 집행률이 84.5%라는 수치가 될 때까지 내부적으로 어떤 일들이 벌어졌는지 외부에 말하기조차 부끄러울 정도다 이렇게 얘기를 했습니다.

그다음에 건강보험료 경감 제도도 참 심각하다, 여기에 대해서 납부할 보험료 50%를 경감해 줌으로써 자기네들이 실질적으로 해야 할 재정 수입에 큰 손해를 봤다라는 얘기도 더불어 있습니다. 그래서 정부는 안정적이고 지속 가능한 로드맵을 제시하라 이렇게 국민연금공단하고 국민건강보험 노동조합에서 불만을 얘기했고, 이 사람들이야말로 업무 과중 이런 부분에 대해서 굉장히

스트레스를 많이 받는다고 해요.

여기에 대해서 어떻게 생각하세요?

**○고용노동부장관 이재갑** 작년 같은 경우는 최저임금 인상으로 인해서 여러 가지 고용상황에 어려움이 많았기 때문에 일자리안정자금 사업 추진 자체가 굉장히 큰 국책사업으로 준비됐습니다.

**○임이자 위원** 그냥 미안하다고 하세요. 국민연금공단하고…… 우리 소관도 아닌데 너희들한테 업무를 떠넘겨서, 나도 내가 아니지만 문재인 정부에서 그렇게 했기 때문에 너희들한테 맡겨서 미안하다, 어떡하니, 그냥 이렇게 얘기하세요. 미안하잖아요. 그렇지요?

**○고용노동부장관 이재갑** 금년의 경우에 노동조합, 양대 공단하고 위탁계약이 원활히 체결될 수 있도록 저희도 노력하겠습니다.

**○임이자 위원** 위탁계약을 강요하고 있다라고 해요, 강요하고. 그래서 이 부분에 대해서 작년에 미안하게 생겼으니, 미안한 일 많이 생겼는데 올해는 그렇게 하지 않도록 여러분들 의견을 많이 해야리겠다라고 얘기를 해요.

**○고용노동부장관 이재갑** 예, 금년 같은 경우는 이미 사업주분들께 굉장히 많이 알려져 있어서, 또 저희 내부에서 신청 절차나 이런 업무를 굉장히 간소화하고 있기 때문에 큰 업무 부담은 없다고 생각합니다. 그 내용을 잘 설명드리도록 하겠습니다.

**○임이자 위원** 양대 노동조합의 우려를 불식시켜 주실 거지요?

**○고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇게 하겠습니다.

**○임이자 위원** 그리고 근로복지공단 이사장님, 잠깐 나오세요. 저쪽으로 나오세요.

**○근로복지공단이사장 심경우** 근로복지공단 이사장입니다.

**○임이자 위원** 이사장님, 일자리안정자금 지원을 위해서 세무사회하고 노무사회하고 MOU 약정 체결했지요?

**○근로복지공단이사장 심경우** 예, 그렇습니다.

**○임이자 위원** 그래서 근로복지공단은 일자리안정자금을 좀 빨리 안착시키고자 했고 세무사회나 노무사회에서는 자기네들이 수수료, 그렇지요? 수수료 주기로 했지요?

**○근로복지공단이사장 심경우** 예, 대행수수료를 지급하고 있습니다.

○**임이자 위원** 3000원에서 6000원 갔다가 지금 1만 원 가지요? 1만 원 주고 있지요?

○**근로복지공단이사장 심경우** 일시적으로 좀 인상을 했었고요. 원래……

○**임이자 위원** 왜 그렇게 일시적으로 세금을 올려서 주고 그래요?

그다음에 그렇게 하다 보니까 어떤 문제가 발생했느냐면 본 의원실로 제보가 막 들어오고 있어요. 지금 존경하는 이장우 위원님께서도 거기에 대해서 지적을 하셨고 또 문진국 위원님께서도 지적하셨습니다마는 저희 방으로 제보가 들어오고 있는데요. 이렇다 보니까 세무사나, 세무사는 아무래도 세금 관련되어 가지고 각 영세사업장들이기 때문에 다 서로 업무들을 맡기고 하고 있을 것 아닙니까?

○**근로복지공단이사장 심경우** 예.

○**임이자 위원** 그리고 세무사들 같은 경우에 세금과 관련해서 지도하다가 이것도 또 해 주면 수수료도 받고……

○**근로복지공단이사장 심경우** 예, 4대보험 신고하고 일자리안정자금 신청을 같이 대행해 주면 거기에 대해서 수수료를……

○**임이자 위원** 그러니까요, 꿩 먹고 알 먹고. 그러다 보니까 무슨 일이 생기느냐면 멀쩡하게 슈퍼 하고 있는데 동생이 같이 도와주고 있는데 동생한테 최저임금 수준 이하로 임금을 삭감하라고 신고하게 해 가지고 일자리안정자금을 받도록 해요. 이런 일이 생기고요.

그다음에 뭐냐 하면 노무사를 통해 가지고는—서울·경기지역의 사업장인데요—한 명이 일자리 신청을 하도록 해요. 하도록 해서 보니까 이 사람이 보수총액이라든가, 우리가 사실은 고용보험이라든가 이런 것을 하려면 작년의 것을 올 3월 달에, 3월 한 10일경에 신고하지 않습니까?

○**근로복지공단이사장 심경우** 예, 그렇습니다. 오늘까지 신고하도록 되어 있습니다.

○**임이자 위원** 그렇지요?

그런데 이렇게 들어가서 보니까 이 사람이, 사업주가 고용보험료를 인상 안 시키려고, 인상된 부분만큼 안 내려고 그랬는지 어쨌는지 모르겠는데 이게 대부분 보면 190만 미만으로 되어 있거든. 그러니까 ‘옳다구나’ 이렇게 해 가지고 이 부분을 보니까 ‘이런 문제가 있네’라고 하니까 여기에 대해서 사람 숫자대로 다 계산해 가지고 열 사람 이렇게 해 가지고 1520만 원을 그 기업으로

그냥 줘요. 그러니까 기업주는 어떻게 생각하느냐면 ‘이것 내가 받기는 받았는데 나중에 또 게워 내야 되는 것 아니야? 이것을 써야 돼 말아야 돼, 써야 돼 말아야 돼?’…… 소기업이니까, 조그만 데니까 1520만 원이면 큰돈 아니에요, 그렇지요?

○**근로복지공단이사장 심경우** 예.

○**임이자 위원** 큰돈이잖아요?

○**근로복지공단이사장 심경우** 예.

○**임이자 위원** 1인당 13만 원 곱하기 12개월 하니까 156만 원, 10명 하니까 한 1520만 원을 줬는데 사업주가 이것을 가지고 어떻게 해야 되나 고민을 계속하다가 ‘이것 다시 게워 내야 되는 것 아니야’ 이렇게 하는데 뭐라고 했느냐면 근로복지공단에서 2018년도 것은 환수하지 않겠다고 얘기를 했대요. 그러다 보니까 이것을 다 ‘나 그동안 세금도 많이 냈는데 고기 사 먹자’ 이렇게 해 가지고 돈도 좀 나눠 주고 고기 사 먹고 치웠대요. 이게 실질적으로 제보 들어온 겁니다.

그리고 저희가 전화를 해 봤어요. 그러니까 2019년도부터는 이런 일이 없도록 하겠다고 근로복지공단에서 얘기했는데 이런 일이 지금 비단이 문제만 있다는……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

.....  
게 아니지요, 그렇지요?

지금 고용보험이나 아니면 산재보험이라든가 이럴 때는 보수총액 신고할 때 누락된 경우가 많이 있지요?

○**근로복지공단이사장 심경우** 예, 그래서 금년에 보수총액 신고를 작년 임금에 대해서 신고를 받고 있기 때문에 이 부분에 대해서 전반적으로 다 확인을 거쳐서 잘못 지급된 부분들에 대해서는 조치하도록 하겠습니다.

○**임이자 위원** 그래서 위원장님, 이 부분이 비단 이것만이면 얼마나 좋겠습니까마는 10명만 해도 벌써 1500만 원 아닙니까? 그래서 이 부분을 3당 간사 간의 합의를 통해서 저는 감사원 감사를 요청하고자 합니다.

.....

○**위원장 김학용** 알겠습니다. 간사들과 논의를 해 보도록 하겠습니다.

수고 많으셨습니다.

다음은 존경하는 한정에 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**한정애 위원** 장관님, 원래 일자리안정자금 예산 계획을 세울 때 전체 우리가 30인 미만을 대상으로 하되 그 30인 미만의 몇 % 정도가 이 혜택을 받으려고 할 것이고 또 실제로 수혜를 받을 것이라고 예산을 세웠지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 죄송합니다만 제가……

○**한정애 위원** 저도 시간 좀 잠깐 스톱해 주시고.

○**고용노동부장관 이재갑** 작년에 집행된 인원수가 원래 예산상 목표로 한 인원수였던 것으로 저희는 기억하고 있습니다.

(김학용 위원장, 임이자 간사와 사회교대)

○**한정애 위원** 260만 명 정도가요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그래서 그 인원수 공급하기 열두 달만큼……

○**한정애 위원** 그게 제가 알기로 100%는 아니고 60%인지 70%인지 어느 정도의 숫자인지 모르겠네. 그것보다 더 낮은 숫자인가요?

아니, 제가 이 말씀을 드리는 이유는 일자리안정자금이 일정 부분 최저임금 인상의 충격을 완화시키는……

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇습니다.

○**한정애 위원** 효과를 가져오는 것이 분명히 있고요. 그러나 우리가 생각보다도 최저임금보다 이미 더 높게 주고 있는 사업장이, 흔히 말해서 30인 미만도 상당 부분 있다고 하는 겁니다. 그래서 의외로 최저임금 인상에 그렇게 많은 지원이 없어도, 저렇게 돈이 실지로 필요하지 않은 사업장이 있을 수도 있다고 하는 거지요. 1년을 이미 해 봤고 하기 때문에 이제는 필요한 곳에 제대로 지원될 수 있도록 실제……

○**고용노동부장관 이재갑** 특히 금년의 경우에 그렇습니다.

○**한정애 위원** 맞습니다. 지난해 연말에 저희가 올해 예산을 세울 때 그때 소상공인연합회의 경우에는, 즉 다시 말해서 10인 미만·5인 미만 사업장의 경우에는 금액을 좀 더 올려서라도 지원했으면 좋겠다고 하는 아주 절실한 부분이 있었고……

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇습니다.

○**한정애 위원** 또 10인 미만이나 5인 미만이라 하더라도 우리가 가만히 생각해 보면 흔히 말해서 전문직종의 사무실, 변리사 사무실, 변호사 사무실 이런 데 있는 분들은 이미 최저임금 수준하고는 떨어져 있는, 그렇지 않아요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예.

○**한정애 위원** 그렇기 때문에 그런 것들을 감안 하셔서 제대로 집행이 될 수 있도록, 이미 1년을 거치면서 그런 것들을 봤으니 제대로 집행을 할 수 있도록 봐 주셨으면 좋겠다는 생각이 듭니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**한정애 위원** 감사원 감사까지 갈 필요는 없을 것 같고요.

올해 2월 7일 날 대통령께서 청와대에서 혁신 벤처기업인 간담회를 했습니다. 네이버, 몇 군데, 그러니까 아주 혁신적인 벤처를 일구어서 굉장히 빨리 크고 있는…… 그때 엘엔피코스메틱 대표 권오섭 대표께서 무슨 요청을 하셨느냐면 정부 차원에서 구직자와 기업을 이어 주는 취업방송이 있었으면 좋겠다고 했습니다.

노동부가 직업방송이 있고요. 그래서 제가 계속 노동부에다가 요청을 했었던 것이 직업방송이 취업을 연계하는 것으로도의 기능을 했으면 좋겠다, 그렇게 하기 위해서 지역에 있는 지역방송들과도 연계를 해서 해당 지역에 있는 기업들이 구인 같은 것들을 지속적으로 내보낼 수 있게 하고 그 지역에 있는 분들이, 그 지역에 있는 청년이나 또는 일자리를 찾고 있는 사람들이 TV를 보다가 우리 지역에 있는 어느 회사에서 사람을 찾는구나라고 하는 것들을 알 수 있게끔 하는, 이렇게 쌍방이 작용이 가능한 방식의 직업방송의 구조를 가졌으면 좋겠다고 수없이 얘기했던 것 같습니다. 어떻게 이게 좀 될까요?

○**고용노동부장관 이재갑** 저희가 그 사이에 위원님께서 그런 말씀 많이 하셔서 차기 위탁방송사 선정할 때 평가지표에 지역유선방송 등과의 협업 방안을 신설한 바가 있습니다.

○**한정애 위원** 아니, 제가 보니까, 그런데 이렇게 얘기를 해도 이게……

○**고용노동부장관 이재갑** 그래서 이것을 계약을 위한 추가 협상을 할 때 이 분야를 조금 더 구체화해서 위원님께서 지적하시는 그 내용들이 반영될 수 있도록 저희가 하겠습니다.

○**한정애 위원** 이렇게 요청을 하잖아요. 기업이 대통령을 만나서도 요청을 하는데, 일자리를 만들겠다고 하는데 이것은 결국은 구직자와 구직을 하려고 하는 구인 기업을 연결해 주는 건데 해당 지역에서 이런 것들이 어떤 방식이든지 활성화를 시킬 수 있는 방식이 있다라고 하면 하는 것이

좋지 않습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 저희도……

○**한정애 위원** 저는 지금 기존의 직업방송과 관련한 것들이 이미 진행이 되어서 그것이 불가능하다라고 하면 노동부 차원에서 지역방송 연합단체 이런 게 있으면 MOU 정도라도 맺어서 문자로라도 어떻게 할 수 있는 것들, 그래서 지역방송이 조금 더……

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그런 방안도 한번 검토해 보겠습니다.

○**한정애 위원** 적극적으로 지역에 있는 기업들을 소개하고 하는 것들까지를 포함해서 할 수 있게끔 하는 것들을 적극적으로 추진해 주셨으면 좋겠다는 말씀을 드리겠습니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 검토하겠습니다.

○**한정애 위원** 또 하나는 이성기 총장님, 잠깐만 나오시면……

지난해 저희가, 이제 한기대 가셨으니까 말씀을 드리겠습니다. 그런데 차관일 때 이것 이미 들으셨기 때문에 알고 있습니다. 한기대에서 성추행 사건이 있었고요.

○**한국기술교육대학교총장 이성기** 예, 알고 있습니다.

○**한정애 위원** 계약직으로 근무하고 있는 직원에 대한 성추행 사건이 있었고요. 이것이 2017년에 발생한 사건인데 2018년에 저희가 지적하고 한기대에서 정리가 잘 안 되어서 그 당시 노동부에서 해당 국에서 분명히 책임을 지고 이것을 살피고 더 이상 피해가 없도록 처리를 하겠노라고 했는데 아직도 정리가 되지 않고 있습니다.

그래서 지금 총장님 내려가셨으니 이 내용을 잘 알고 계시지만 성추행 사건이 있고 난 뒤에 2차·3차 피해가 계속되어서 피해자가 고통 속에서 어려움을 더 당하지 않도록 처리해 주시기 바랍니다.

○**한국기술교육대학교총장 이성기** 예, 이런 문제가 생겨서 굉장히 안타깝게 생각하고 있고요. 말씀하신 대로 제가 고용부차관으로 있으면서 이 문제를 처리하는 과정에 있었습시다만 피해자가 직접적으로 고용노동부가 조사해 달라 하는 과정에 또 제삼의 외부기관, 권위 있는 외부기관의 권위자들로, 전문가들로 구성해 달라고 해서 그렇게 조사가 되느라고 조금 늦어졌습니다. 이제 제가 부임을 했기 때문에 빨리 조치할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

○**한정애 위원** 빨리 조치하시고 그 해당자가 안정된 상태에서 직장생활 할 수 있게끔 해 주시기 바랍니다.

○**한국기술교육대학교총장 이성기** 예, 최대한 노력하겠습니다.

○**한정애 위원** 이제 들어가 주시면 될 것 같고요.

장관님, 잠깐 쉬셨으니 다시 제가……

이번에 인도네시아 임금체불 사건으로 좀 떠들썩했는데요. 우리나라 기업들이 지금 동남아 지역 할 것 없이 굉장히 많이 나가 있는데 해당 국가의 노동 관련 법안들을 지키는 것에 대해 무지하거나 또는 책임의식이 부족하거나 해서 문제를 일으키는 경우들이 있습니다. 그런데 아시겠지만 해외투자기업에 대한 지원을 노동부가 하도록 되어 있습니다. 노동부의 업무 영역으로 되어 있습니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 알고 있습니다.

○**한정애 위원** 그런데 대개는 가서 어떻게 하느냐면 해당되는 정부를 만나서 우리 기업들이……

존경하는 위원장님, 1분 더 주셨네요. 감사합니다.

‘우리나라 기업들이 기업 활동을 하는 데 수월하게끔만 해 주십시오’라고 하는 것을 정부 당국자나 이런 분들을 만나서 얘기하지 실지로는 그 나라에 가서 그 나라 국민들을 노동자로 채용하는 과정에서 잘못된 노사관계나 노무관리 행태를 보이는 것에 대해서는 제대로 지도를 하고 있지 못합니다.

그래서 이것은 길게 보면 수출로 먹고사는 우리나라의 경우에는 그분들이 다 우리의 소비자가 될 수도 있는 것이고 결국은 한 기업이 잘못해서 이미지를 나쁘게 했을 때 같이 나가 있는 다른 기업에 가는 피해 같은 것들을 감안한다면 업무영역으로 되어 있음에도 불구하고 그냥 한 번씩 챙기는 방식이 아니라 좀 더 적극적으로 업무를 해 주셨으면 좋겠습니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇게 하겠습니다. 이 내용에 대해서는 저희가 별도로 보완 대책을 강구하도록 하겠습니다.

○**한정애 위원** 그렇게 해 주십시오.

계속해서 다음 시간에 질의하겠습니다.

○**위원장대리 임이자** 수고하셨습니다.

다음은 김동철 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

○**김동철 위원** 장관님, 제가 1차 질의에서 최저 임금제도 개편하면서 임금 결정은 정부가 할지 몰라도 임금을 지불하는 것은 기업이기 때문에 기업의 지불능력을 고려하지 않은 것은 잘못됐다고 지적을 했습니다.

두 번째는 업종별·규모별 차등적용을 검토조차 하지 않았지요? 저는 이것도 잘못됐다고 생각합니다. 왜냐하면 업종별·규모별로 분명히 기업들 간의 지불 능력이나 생산성, 근로조건 등에 있어서 다양한 차이가 존재하는데 이것을 일괄적으로 적용하게 되면 그것이 바로 정의롭지 못한 거잖아요. 문재인 정부는 입만 열면 ‘공정’ ‘정의’를 이야기하면서 왜 이렇게 일괄 적용을 해 가지고 일부 기업들에 부담을 주는 것인가?

실제로 산업별 최저임금 미만율을 보면 숙박·음식이나 농림어업 같은 경우가 30%, 40% 이렇게 최저임금 미만율이 되고 있지 않습니까? 그런데 이런 기업한테 최저임금을 올리면서 일률적으로 일괄 적용하게 된다면 그만큼 범법자를 양산하게 되는 것 아니에요?

그리고 또 하나, 이 정부가 항상 입만 열면 OECD 인용을 잘하는데 OECD 주요 국가들이 업종별, 지역별, 연령별 다 차등적용을 하고 있잖아요. 그러니까 이 정부가 유리하면 또는 하려고 하는 것에 대해서는 OECD 기준을 이야기하면서 하기 싫고 불리하면 OECD 기준에 대해서 모른 척한다는 것밖에 안 되잖아요? 어떻게 생각하세요?

○**고용노동부장관 이재갑** 위원님, 우선 규모별 차등 적용과 관련해서는 저희가 규모별 차등적용을 해서 임금구조를 이원화 구조로 가져가는 것 보다는 그런 상황들을 다 고려해서 최저임금을 심의해서 결정하는 것이 맞다고 생각을 했습니다. 그래서 저희가 결정 체계 개편을 추진한 것이고요. 그래서 지금 위원님께서 지적하신 그런 분야의 상황까지도 잘 고려해 가지고 하도록 하고자 하는 것이 저희 취지입니다.

○**김동철 위원** 그러니까 장관님께서 말씀하시는 그런 기준에 따르면 좀 더 줄 수 있는 기업도 적게 줄 수밖에 없는 것이잖아요. 그럴 게 아니라 더 줄 수 있는 기업들에게는 좀 더 주는 기준을 정하고 그러나 그 기준을 감당하기 어려운 기업들에 대해서 차등적용할 수 있게 하는 게 더 형평에 맞지 않습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 그런데 그렇게 하면

국가가 임금 구조를 2개로 가져가기 때문에……

○**김동철 위원** 아니, OECD 국가들이 그렇게 하고 있는데 왜 못 한다고 그래요?

○**고용노동부장관 이재갑** 그런데 OECD 국가들 중에 그렇게 하는 국가들은 산별협약…… 산별교섭 체계를 갖고 있는 국가들의 경우에 그런 현상이 나타나게 됩니다. 그래서 산별협약으로 자기들이 최저임금을 결정했을 때 산업별로 최저임금이 다르게 나오고 그런 경우에 노동조합이 결성되지 않은 분야의 경우에는 또 국가가 최저임금을 결정하고 이렇게 해서 임금이 여러 가지 형태로 나오게 됩니다.

○**김동철 위원** 그것은 어떻게 보면 장관님 철학 일지는 모르겠습니다만 우리 산업계가 그렇게 간절하게 원하고 있는데…… 아니, 기업 하기 편하게 해 줘야 될 것 아닙니까? 장관님 말씀이 이해가 안 됩니다.

아무튼 임서정 차관께 질의 좀 할게요.

지금 노사발전재단 당연직 이사이지요?

○**고용노동부차관 임서정** 예, 그렇습니다.

○**김동철 위원** 작년 11월 9일 날 거기 이사회에 참석을 했어요.

○**고용노동부차관 임서정** 예.

○**김동철 위원** 그래 가지고 그 재단 사무총장 해임 의견 피력하셨습니까?

○**고용노동부차관 임서정** 그렇습니다.

○**김동철 위원** 그런데 왜 해임이 안 되었지요?

○**고용노동부차관 임서정** 거기는 위원들이 여러 명으로 구성되어 있기 때문에 위원의 과반수 참석에 과반수 의결로 결정을 해야 되는데 제가 의사를 피력했지만 숫자가 그렇게 안 되었기 때문에……

○**김동철 위원** 아니, 그러니까 찬반토론이 이루어져 가지고 의결을 했는데 의결이 부결된 겁니까, 아니면 의결하지도 못했습니까?

○**고용노동부차관 임서정** 의결했습니다.

○**김동철 위원** 의결해서 부결된 겁니까?

○**고용노동부차관 임서정** 예, 그렇습니다.

○**김동철 위원** 그래요?

○**고용노동부차관 임서정** 예.

○**김동철 위원** 그러면 지금……

○**고용노동부차관 임서정** 표까지는 안 했지만 의사를 다 확인하고 결정을 내렸습니다.

○**김동철 위원** 아니, 그러니까 이사회에서 차관께서 그 말을 한 이유는 그전에, 1년 전에 고용

노동부가 감사에 착수해서 그 감사 결과로 나온 여러 가지 비위 사실들을 가지고 그런 의견을 피력한 것 아닙니까, 그렇지요?

○고용노동부차관 **임서정** 예, 그렇습니다.

○**김동철** 위원 그러면 객관적으로 지금 비위 사실이 한 대여섯 가지 되는데 이런 비위 정도, 성추행, 업무추진비 유용, 김영란법 위반, 부당노동행위, 업무용 차량 사적 이용, 부적절한 내부 인사 이 정도면 해임 사유 안 되는 겁니까?

○**고용노동부차관 임서정** 거기가 그러니까 사무총장을 징계할 수 있는 게 해임과 아니면 책임을 묻지 않는 것 두 가지밖에 없어 가지고요 그 사유를 가지고 해임까지 하는 것은 다른 분들은 부담이라고 생각했지요. 저도 그 사유들만 가지고 해임을 하는 것은, 완전히 당연 해임이라고 생각하는 것은 아니었지만……

○**김동철** 위원 그러면 해임을 안 했으면 다른 어떤 징계나 불이익을 줬습니까?

○**고용노동부차관 임서정** 거기에 대한 것은 그렇기 때문에, 해임이 안 되었기 때문에……

○**김동철** 위원 그러면 성추행도 해도 되고 업무추진비도 유용해도 되고 김영란법 위반해도 되고 부당노동행위 해도 되고 다 해도 된다는 이야기 아니에요?

○**고용노동부차관 임서정** 아닙니다. 그러니까 사무총장 본인에 해당되는 것도 있고 그다음에 직원들에 해당되는 부분도 있었기 때문에 본인이 해당되는 사유하고 그다음에 직원들에 대한 책임 문제도 같이 결부되었지만, 그리고 거기에 대한 논의가 있었지만 해임까지 가는 것은 좀 부담이라는 게 대부분의 의견이었지요, 저는 어떻게든 사무총장이 다른 책임은 질 수 없는 것이기 때문에 해임하는 게 맞지 않겠나 하는 그런 의견을 피력을 했었습니다.

다만 해임이 안 되었기 때문에 조직 차원에서 재단에 대한 혁신이 필요하다고 봤고요. 저희 부가 같이 관여해서 조직을 전체적으로 혁신하는 방안을 만들어 갈 생각입니다.

○**김동철** 위원 아니, 그러니까 결국 이 정부가 입만 열면 공정, 정의 이야기하고 적폐 청산한다고 하면서 전 정권에 대해서 저렇게…… 저는 적폐 청산에 반대하는 것은 아닙니다만 그것을 통해서 우리 사회가 좀 더 깨끗해지고 투명해지기를 바라는 차원에서 적폐 청산을 하는 것 아닙니까? 그런데 왜 이 정부 들어서 자기 사람한테

는 이런 식으로 관대하게 합니까? 그러면 이런 이중적인 정부의 이런 이중적인 기준과 행태에 대해서 국민들이 납득할 수 있겠어요?

차관님은 됐고요. 장관님은 어떻게 생각하십니까? 이런 것을 가만히 놔두면 노사발전재단은 물론이고 다른 유사한 산하기관이나 기업에 대해서 이런 것을 조장하는 것밖에 더 됩니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 저희는 그 당시에 이사회에서 해임하는 것이 맞다라고 판단을 했습니다. 그래서 차관도 이사회에 해임이라는 의견을 가지고 참석해서 해임이 되어야 한다고 발언을 했습니다만 아마 다른 이사들이 거기에 동의하지 않았던 것 같고 아마 그렇게 된 부분에 대해서는 노사발전재단 이사회 구성에 특수성이 있어서 그렇다고 생각합니다.

○**김동철** 위원 그러니까 노사발전재단은 앞으로 이런 일을 계속해도 되네요, 그런 특수성이 있어서?

○**고용노동부장관 이재갑** 그렇지는 않습니다. 이게 사실은 공공기관의 임원들에 대해서는 공공기관 운영법 자체에서 이 부분이 비어 있는 부분이라고 생각을 합니다. 그런데 일반 직원들의 경우에는 징계규정이라는 게 있어 가지고 여러 가지, 해임이 안 된다 하더라도 중징계부터 해 가지고 양형이 될 수가 있는데 일반 징계규정이 임원들에게는 적용이 안 되게 되어 있고 그러다 보니까 공운법에 비어 있는 부분이 있습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**김동철** 위원 그러면 앞으로 계속 이렇게 방치할 겁니까? 아니, 그러면……

○**고용노동부장관 이재갑** 그래서 이 부분은 기재부에서도 문제의식을 가지고 있고 보완하고 있는 것으로 알고 있습니다.

○**김동철** 위원 알겠습니다.

.....

○**위원장대리 임이자** 김동철 위원님 수고하셨습니다.

다음은 이상돈 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

○**이상돈** 위원 시간도 많이 되어서 제가 평소에 일자리안정자금에 대해서 궁금한 것, 현안 문제 좀 여쭙보겠습니다.

지금 몇몇 야당 위원들께서는 심지어 일자리안

정자금을 즉각 폐지하자고 말씀하시기도 하는데 제가 이해하기에 그것은 기본적인, 선언적인 것으로 이해하고 싶습니다.

다 아시겠지만 일자리안정자금이라는 것은 최저임금이 급격히 올라서, 말하자면 작은 업체의 사업주의 부담을 덜어 주기 위한 것이고 어떻게 보면 우리가, 말하자면 그게 세금으로 하는 것이니까 이것을 사회 공통의 부담으로서 저임금노동자들을 도와주자 하는 그런 취지가 되겠지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇습니다.

○**이상돈 위원** 이것은 그러니까 본질적으로 잠정적인 것 아닙니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 처음 시작할 때도 한시적으로 한 것으로 알고 있습니다.

○**이상돈 위원** 지금 그런데 그게 잠정적이라고 되어 있는데 이게 앞으로 몇 년 정도나 하는지, 말하자면 점진적으로 페이드 아웃(fade out) 하는 것에 대한 어떤 청사진 같은 게 있습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 아직은 그게 없는데요. 제가 보고받기로는 이 사업이 처음 시작할 때 아마 3년 한시 사업으로 국회에서 논의가 된 것으로 그렇게 보고받았습니다.

○**이상돈 위원** 아직은 확실한 그런 계획은 없습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 예.

○**이상돈 위원** 또 하나는 임이자 위원님한테 아마 근로복지공단 노조 등등 해서 이게 굉장히 힘들다 이런 민원이 많이 된 것 같습니다. 혹시 노동부에서 일자리안정자금 이것을 시행하기 위해서 들어간 행정비용, 거기에는 물론 이것을 하기 위해서 공무원 또는 공단 직원 등등 연간 몇 명이 좌우간 몇 시간 동안 일을 하는 등 이런 비용 같은 것, 어떤 프로그램을 시행하기 위한 인원, 시간 또 기타 행정비용 이런 것을 한번 추계해보신 적이 있나요?

○**고용노동부장관 이재갑** 해 보지는 않았습다. 이 사업을 위해서 정규직이 증원된 바는 없습니다, 근로복지공단의 경우도, 아, 정규직 있습니다. 정규직 150명과 계약직 심사원 703명이 충원되었으니까 그 인원이 지금 말씀하신 행정비용으로 보실 수 있겠습니다.

○**이상돈 위원** 그런데 제가 지금 이해하기에 아까 듣기로는 그것 외에도 좌우간에 굉장히 일이 많아서 오버로드 되었다, 이게 일종의 노동인권 문제로까지 번지지 않을까 모르겠습니다. 그래서

그런 것을 한 번쯤 생각을 해 봐야 될 것 같아요.

그리고 또 아까 얘기 나왔습니다마는 정부가, 세무당국이 돈을 열심히 걷는다 하는 것은 상식적으로 이해가 되는데 돈을 갖다가 열심히 배포하기 위해서 애를 쓴다는 것은 이게 일반상식에도 맞지가 않는 것 같습니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 작년의 경우에는 워낙 최저임금도 많이 인상이 되어서 굉장히 어려웠던 상황이고 또 시행 첫해이다 보니까 여러 가지 시행착오도 많이 있었던 것이 사실입니다. 그러다 보니까 일선에서 일을 담당하시는 분들이 굉장히 업무 로드가 많이 있었으리라고 저희도 생각을 하고요.

다만 금년의 경우에는, 작년에 이 사업에 대해 사업주, 특히 영세 사업주분들한테 많이 알려져 있습니다. 그리고 저희도 그 사이에 전산시스템을 많이 정비를 해서 금년의 경우에는 일선에서 일을 하시는 분들이 그렇게 업무 로드가 많이 걸리지 않고 일을 하실 수 있다고 생각을 하고 있습니다.

그래서 금년의 경우에는 도리어 좀 더 이 사업이 꼭 필요한 그런 사업장에 이 돈이 지원될 수 있도록 하는 쪽에 신경을 많이 써야 된다고 생각하고 그렇게 정비하고 있습니다.

○**이상돈 위원** 지금 말씀하시는 것 보니까 이제는 2차 연도 되니까 이 프로그램을 하는 데 그야말로 상당히 안착이 되었다 이렇게 말씀하시는 것 같습니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇습니다.

○**이상돈 위원** 또 제가 걱정하는 것은 최저임금이 웬만큼 1만 원 되고 그리고 더 이상은 이렇게 급격히 오르지 않는다 하면 이론적으로 볼 때는 이 프로그램은 이제 영어로 하면 페이드 아웃 해야 된다고 논리적으로 그런데……

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇습니다.

○**이상돈 위원** 나는 그게 그렇게 가능할 것 같지가 않아요. 왜냐 그러면 돈을 받아 온 사람들은 이게 끊어지는 것에 대해서 굉장한 불만이 일어나지 않겠어요? 이게 일종의 기득권화 되어 가지 않습니까?

그리고 지금 우리나라 경제가 활활 날 것 같으면, 시장에 의해서 임금이 확 올라가 버리면 문제가 없는데 특히 이른바 서민경제라고 하는 부분이 솔직히 이게 몇 년이 갈지 모르지만 예상보

다 오래 갈 수도 있을 정도로 나아질 기미가 안 보이는데 이런 상태에서 최저임금이 1만 원 되었기 때문에 더 이상 최저임금 인상 없으니까 이제는 일자리안정자금을 딱 끊겠다 하게 되면 이게 또 다른 대란이 발생하지 않겠어요? 어떻게 생각하세요? 제가 너무 기우입니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 아니, 기우는 아니구요 저희도 고민을 해야 될 대목입니다. 그래서 저희도 금년의 경우에 이 부분에 대해서 심각하게 고민을 해 봐야 되겠다 생각하고 고민을 좀 해서 말씀드리도록 하겠습니다.

○**이상돈 위원** 제가 지금 말씀드리고자 하는 것은 아까도 얘기 나왔습니다마는 일자리안정자금이 처음에는 첫해만 하는 것같이 얘기해서 통과되었는데 이렇게 될 것 같으면 이 제도의 시작도 그렇고 현재 진행 과정 또 앞으로의 문제 같은 것을 하여튼 상당히 여러 가지로 종합적으로 연구를 하고, 고용노동부에서 이 문제를 앞으로 어떻게 끌고 갈 것인가에 대한 심층적인 스터디가 필요하고 공론이 필요하지 않은가 그런 생각이 듭니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 사실은 작년 이후로 근로장려금 제도도 많이 확충이 되어 있습니다. 그래서 굳이 최저임금이 아니더라도 저임금가구의 소득을 보전할 수 있는 그런 제도도 많이 정비되어 있고 그래서 여러 가지, 제도의 정비 측면까지 같이 해서 고민을 해 보겠습니다.

○**이상돈 위원** 이상입니다.

○**위원장대리 임이자** 수고하셨습니다.

휴식을 위하여 잠시 정회하도록 하겠습니다.

5시 10분에 속개하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(16시48분 회의중지)

(17시12분 계속개의)

○**위원장 김학용** 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하도록 하겠습니다.

신보라 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**신보라 위원** 오늘 오전 질의에서도 고용동향과 관련한 얘기도 나왔지만……

우선 PPT 한번 보시지요.

(영상자료를 보며)

장관님, 관계부처 합동으로 우리 경제 팩트 체크 내용 나왔던 것 알고 계시지요?

(책을 들어 보이며)

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 알고 있습니다.

○**신보라 위원** 여기 보시면 청년고용률에 관해서 저 내용이 나왔습니다.

청년고용률과 고용의 질은 나아지고 있고 가계소득은 늘어났고 노동생산성은 높아졌다, 특히 청년고용률에서 25세에서 29세 중심으로 큰 폭으로 상승했고 실업률은 하락했다 이런 내용이 나옵니다.

그런데 정부가 25세에서 29세 청년고용률이 좋아졌고 청년고용 개선을 견인했다고 하는데 저는 일부는 맞고 일부는 틀리다 이렇게 봅니다.

넘겨 보시면, 25세에서 29세의 청년고용률이 개선됐다는 지표를 강조하고 싶으셨던 것 같아요. 그런데 우리가 일반적으로 청년고용률은 아시겠지만 15세부터 29세를 우리 통계청도 그렇고 고용지표로 내고 있지요, 장관님?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 알고 있습니다.

○**신보라 위원** 보시면 15세에서 24세는 고용률이 줄어 들고 있는 상황이고 실업률은 늘고 있는 상황이에요. 그리고 체감실업률도 계속해서 증가하고 있습니다. 그래서 2018년도 22.8, 2019년 1월 23.2, 2019년 2월 24.4……

그래서 제가 드리고 싶은 말씀은, 고용노동부가 청년고용률이 개선되고 있다 이런 것을 강조하고 싶은 마음이라는 것은 알겠어요. 알겠고, 일부 맞는 것도 있고 일부 틀리기도 합니다. 그런데 저는 고용노동부가 솔직해져야 되는 것 아닌가라는 생각이 들어요.

장관님, 현장에 나가 보셔서 청년들 그냥 아무나 붙잡고 한번 물어보십시오.

○**고용노동부장관 이재갑** 취업에 굉장히 어려워하고 있는 것은 알고 있습니다.

○**신보라 위원** 그렇지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예.

○**신보라 위원** 그런데 아무리 최저임금 인상이나, 비정규직 정규직화다 이래서 고용의 질이 나아지고 있다는 것을 뭔가 강조하고 싶어 하는 것 같지만 현실은 그렇지 않고, 그리고 청년고용률도 25세부터 29세 이렇게 되어 있으면 안 좋아지고 있는 지표들도 분명히 있습니다. 그런데 그것은 애써 외면하고 좋아지는 지표만 취사선택해서 고용률이 나아지고 있다 이렇게 얘기하면 청년들이 그 말을 믿겠습니까, 자기 현실은 그렇지 않은데?

고용노동부가, 정부가 ‘청년고용률이 나아지고 있어요’ 이렇게 얘기하면 고용노동부장관으로서도 마음 편하십니까? 그렇지 않으시잖아요?

○**고용노동부장관 이재갑** 청년고용이 전체적으로 어려운 상황 속에서도 노동시장에 진입하는 세대인 그 연령 계층에서 고용률이 개선되고 있다 이 정도의 의미로 이해해 주시면 될 것 같습니다.

○**신보라 위원** 고용노동부가 정말 그냥 입맛에 맞는 통계 짜깁기해서 이런 정부 자료집 만들어서 ‘그래도 25세에서 29세 우리 청년고용률은 늘었잖아요’ 이렇게 자화자찬하고 자랑할 것이 아니라 청년고용지표가 일부 개선은 됐지만 체감실업률, 실제고용률 이런 부분에서 여전히 심각한 상황이다 이런 것은 팩트로 인정하고 그런 고용지표도 솔직하게 가감 없이 보여 드려야 된다, 저는 그렇게 생각합니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 위원님께서 지금 분석해서 저희한테 설명해 주신 그대로 저희도 분석하고 있고 그것에 입각해서 모든 것을 추진하고 있습니다.

○**신보라 위원** 그런데 이런 자료집 만들어서 25세에서 29세 청년고용률은 지속적으로 다 개선되고 있습니다라고 하면서 거의 자랑 같은 자료집을 만드셨다는 겁니다. 저는 그래서 그게 솔직하지 않은 정부의 모습을 단면적으로 보여 주고 있다 이렇게 평가를 내릴 수밖에 없겠더라고요. 그 부분 유념하셨으면 좋겠습니다.

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 저는 유념하겠습니다.

그러니까 정부에서 잘된 것은 그래도 잘된 것대로 얘기하고 그다음에 아직 못 된 것은 못 된 것대로 얘기해야 된다고 생각하고 있습니다.

○**신보라 위원** 15세에서 24세 고용 악화에 대한 부분은 실제 지표상으로도 나오고 있는 것인데 그 과정에는 그 세대의 청년들이, 청소년들이 일하는 시장이 굉장히 악화됐다고 하는 것과 저는 연동되어 있다고 생각해요.

그 부분에서는 특히 알바시장이 급격하게 무너져 내리고 악화되고 있고 이런 문제들이 있다, 특히 지금 쪼개기 알바가 굉장히 문제가 되고 있다는 얘기 들으셨을 거예요.

○**고용노동부장관 이재갑** 알고 있습니다.

○**신보라 위원** 왜냐하면 주 15시간 이상 근로를 하게 됐을 때 주휴수당이 지급되어야 되는 게 법

적으로 되어 있기 때문에 그것들도 너무 부담스러워서 15시간 미만으로 쪼개기 알바를 만들고 있다 이런 내용들 많이 들으셨을 겁니다.

보시면, 알바천국에서 알바구직자 912명을 대상으로 설문조사를 했는데 봤더니 ‘알바 구하기가 작년보다 어려워졌다’, 83.6%가 그렇게 응답을 했어요. 그리고 여러 언론보도나 댓글에서 나온 반응을 보면 ‘토요일과 일요일에 7시간씩 일하는데 조금 더 일하고 싶어도 그나마 얻은 자리를 잃을까 봐 얘기를 못 꺼내겠다’ 그리고 ‘메뚜기 알바를 하지 않으면 알바 자리를 구하기 힘들게 현실이다’ ‘시간도 털리지만 멘탈도 털리는 기분이다’ ‘최저임금 올랐다고 좋아했는데 주휴수당 부담스러워 요일 정해서 주 14시간만 시킨다. 그래서 두 탕 세 탕 뛰느라 낮과 밤이 구별이 안 될 정도다’ 이런 이야기들이 공공연하게 나오고 있습니다.

그래서 저는 급격한 최저임금 인상과 감내할 수 없는 주휴수당 부담이 청년층 아르바이트의 고용불안과 일자리 질 저하로 연결되어 있다는 생각이 듭니다.

그래서 이 부분에 대해서 장관님도 감안하시고 특히 청소년 알바, 그다음에 대학생 알바 시장이 부분에 대한 직격탄을 어떻게 완화할 것인지, 부담을 어떻게 경감할 것인지 이런 부분에 대책이 필요하다는 생각이 안 드십니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 저희도 그 부분은 굉장히 문제가 있는 부분이라고 생각을 하고 있고요. 그래서 저희가 내년도 최저임금 심의할 때 결정기준에 고용에 미치는 영향을 고려하자고 저희가 보완하고 있는 것도 지금 위원님께서 말씀하시는 그런 부분도 최저임금 심의할 때 충분히 고려해야 한다고 생각했기 때문에 그런 기준을 담아서 했습니다. 그래서 내년도 최저임금 심의할 때는 그런 부분까지 같이 고려하면서 최저임금을 심의할 수 있는 체제를 만들도록 노력하고 있습니다.

○**신보라 위원** 법안 개정도 검토는 하겠지만 지금 당장 법안 개정이 되지 않는다면 기존 최저임금위원회 형태로 갈 텐데, 저는 오전·오후 질의에도 계속 나오기는 했지만 장관님의 결단도 필요한 사항이 아닌가라는 생각은 들거든요.

어떻습니까? 최저임금 동결에 대해서 장관님이 결단을 할 부분이 있다 그런 생각은 안 드십니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 우리 최저임금법은 주무부처 장관이 결단을 내려서 할 수 있는 영역이 아니라고 생각합니다. 그래서 그 부분은 설사 만약에 최저임금법이 개정이 안 돼서 현행 체제에서 최저임금 심의가 된다 하더라도 저희가 지금 위원님께서 말씀하신 그런 사항, 그러니까 작년 11월부터 저희가 FGI 형태로 업종별로 즉 조사를 한 결과가 있습니다. 그 결과보고서를 최저임금심의위원회에 저희가 제출을 같이 할 생각입니다. 그래서 그런 부분을 충분히 고려하면서 같이 최저임금을 심의하도록 적극 노력하도록 하겠습니다.

○**신보라 위원** 그리고 이것은 한 가지 제안인데요, 통계청에서 고용지표를 발표하는데 보면 취업시간대별 취업자라고 해서 주 36시간 미만 통계를 내고 그것을 또 세분화해서 1시간~17시간 그다음에 18시간~35시간 이렇게 통계가 되어 있는데 우리 근로기준법상에서는 주 15시간 이상을 근로하면 주휴수당을 지급하게 되고, 주 15시간 기준이 적용되는 것들이 있지 않습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 예.

○**신보라 위원** 그런데 통계청은 이것을 그냥, 제가 보기에는 36시간 미만을 2분의 1로 쪼개서 1시간~17시간, 36시간 미만이나 17시간, 그다음에 18시간~35시간 이렇게만 통계를 내고 있는 것 같아요.

그런데 주 15시간 미만 근로자가 어느 정도로 일하고 있는지에 대한 통계를 내기에는 굉장히 불협화음이지 않나라는 생각이 들거든요. 이것 통계청하고 논의해 보실 생각 없으십니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 아마 통계청에서 여러 가지 통계 분석을 하면서 내놓은 기준은 국제적인 통계분석 기준에 많이 따르고 있는 것으로 알고 있습니다.

그리고 우리의 노동법에서 주휴수당을 지급하는 초단기 근로시간의 기준이 물론 그것이란 좀 다릅니다만 통계청에서 나와 있는 16시간 미만인 분들이 전부 주휴수당과 관련되어 있는 분이라고 저희는 생각하지 않고요.

이 부분은 여성분들의 노동시장 참여가 많이 늘면서 또 굉장히 짧은 시간만 일하시는 분들이 늘는 것도 사실이거든요. 그래서 아까 청년 노동시장에서 나타나는 현상에다가 그런 여성분들이 노동시장 참여해서 나타나는 현상이 복합적으로 나타나 있는 부분이라고 생각이 됩니다.

또 하나는 아까 오전에 노인일자리 사업에 대해서 많이 지적하셨는데 노인일자리 사업들이 대부분 짧은 시간만 이루어집니다. 그래서 그분들이 또 거기에 들어가 있어서 꼭 주휴수당만은 아닙니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**신보라 위원** 아니, 무슨 말인지 아는데 제가 드리고 싶은 말씀은, 어차피 36시간 미만 국제통계를 인용하더라도 세부적으로 나눈 것에는 15시간 기준을 좀 적용하면 어떨까 싶다는 말씀을 저는 드리는 거예요.

○**고용노동부장관 이재갑** 한번 통계청하고 논의는 해 보겠습니다.

○**신보라 위원** 알겠습니다.

○**위원장 김학용** 수고하셨습니다.

다음은 오늘 마지막 질의인 임이자 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**임이자 위원** 장관님, 고용·산재기금 주간운용사 계약기간 만료가 올 6월 말이지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 그렇습니다.

○**임이자 위원** 6월 말까지 할 것 같으면 지금 선정공고량은 다 했지요? 그리고 접수도 다 끝났지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 했습니다.

○**임이자 위원** 그러면 지금 몇 개 회사에서 들어와 있나요?

○**고용노동부장관 이재갑** 1차 제안서를 제출한 곳이 고용보험기금은 4개 사, 산재보험기금은 5개 사가 들어와 있고요. 1차 심사를 해서 각각 기금별로 4개 사씩 선정을 한 상태입니다. 그러니까 결과적으로 산재보험기금에서 1개 사는 떨어져서 나머지 4개씩이 남아 있는 상태입니다.

○**임이자 위원** 그러면 최종적으로는 자산운용위원회에서 심의를 거쳐서 마지막 선정이 되는 것이지요?

○**고용노동부장관 이재갑** 조달청에서 합니다.

○**임이자 위원** 아, 조달청에다 맡겼습니까?

○**고용노동부장관 이재갑** 예.

○**임이자 위원** 그러면 조달청에서 마지막 선정까지 다 알아서 하는 것으로?

○**고용노동부장관 이재갑** 예, 저희가 조달청에 의뢰해서 합니다.

○임이자 위원 의뢰했습니까?  
 ○고용노동부장관 이재갑 예.  
 ○임이자 위원 아유, 잘하셨습니다. 요새 이것 때문에 아주 문제가 많거든요.  
 그다음에 한 가지 내가 또 궁금한 것은 자산운용위원회 임기가 3년이지요?  
 ○고용노동부장관 이재갑 예, 그렇습니다.  
 ○임이자 위원 고용·산재기금위원회 같은 경우에는 6명 정도가 3월 16일이면 끝나지요?  
 ○고용노동부장관 이재갑 예.  
 ○임이자 위원 그러면 추천할 때는 장관님이 추천하시는 건가요?  
 ○고용노동부장관 이재갑 추천 자체는 노사 추천도 받고 저희도 추천하고 그래서 그중에서 임명이……  
 ○임이자 위원 위촉은 장관님이 하는 것이지요?  
 ○고용노동부장관 이재갑 예, 그렇습니다.  
 ○임이자 위원 그러면 국회에서 추천받을 생각 없으세요?  
 ○고용노동부장관 이재갑 적당하신 분을 추천해 주시면 저희도 검토하겠습니다.  
 ○임이자 위원 그래요, 국회에도 추천 좀 받을 수 있도록 하십시오.  
 하여튼 조달청에다가 맡겼다고 하시니까 아주 깔끔한 선택이었습니다. 잘하셨습니다!  
 다음에 산업안전보건공단 이사장님이신가요? 좀 나오세요.  
 ○한국산업안전보건공단이사장 박두용 나왔습니다.  
 ○임이자 위원 이사장님, 언제 취임하셨어요?  
 ○한국산업안전보건공단이사장 박두용 2017년 12월 27일 취임했습니다.  
 ○임이자 위원 이사장님 취임하시고 나서 큼직 큼직한 산재들이 상당히 많이 발생했는데 생각나는 게 뭐뭐 있어요?  
 ○한국산업안전보건공단이사장 박두용 작년도에 오자마자 포항제철에서 질식사고 사망 이후로 여러 가지 사건들이 굉장히 많이 일어났습니다.  
 ○임이자 위원 가장 기억에 남는 사고가 어떤 사고예요?  
 ○한국산업안전보건공단이사장 박두용 가장 기억에 많이 남는 사고는 포항제철에서 5명 질식사 사망한 사고가 제가 오자마자 난 사고기 때문에 가장 기억에 많이 남고, 이후에 한화에서 폭발사고가 또 발생해서 3명이 사망했구요. 그 이후에도

가장 충격을 준 것은 태안에서 있었던 김용균 군 사망사고였습니다.  
 ○임이자 위원 이사장님 취임하고 나서 한화 대전공장 폭발사고 같은 경우는 두 번이나 났어요, 그렇지요?  
 ○한국산업안전보건공단이사장 박두용 예.  
 ○임이자 위원 뭐 느끼는 것 없어요?  
 ○한국산업안전보건공단이사장 박두용 반복되는 사고가 계속 나서 이 사고를 어떻게 예방을 해야 되는지 굉장히 고민이 되고 있습니다.  
 ○임이자 위원 고민만 하고 계시는 거예요?  
 산업안전보건법 통과됐을 때, 산업안전보건법이 전부개정했잖아요?  
 ○한국산업안전보건공단이사장 박두용 예.  
 ○임이자 위원 그랬을 때 이사장님께서서는 기여한 것 있나요?  
 ○한국산업안전보건공단이사장 박두용 저희들은 산업안전보건법 개정 전에 저희 연구원에서 산업안전보건법 개정에 관한 연구보고서들이 죽 나와 있었고요. 그래서 고용노동부에서 그러한 연구결과를 가지고 개정법안을 준비를 했고……  
 ○임이자 위원 직접 현장을 한번 발로 뛰어 보셨어요? 가서 보셨어요?  
 ○한국산업안전보건공단이사장 박두용 예, 태안에 갔었습니다.  
 ○임이자 위원 사고 난 뒤에 갔습니까, 사고 난기 전에 갔었습니다?  
 ○한국산업안전보건공단이사장 박두용 사고 난 이후에 갔었습니다.  
 ○임이자 위원 그렇지요?  
 ○한국산업안전보건공단이사장 박두용 예.  
 ○임이자 위원 지금 발전소 산업재해가 너무나 무 많지 않습니까?  
 ○한국산업안전보건공단이사장 박두용 예.  
 ○임이자 위원 보통 사고 났다 하면 하청업체고, 그렇지 않습니까?  
 ○한국산업안전보건공단이사장 박두용 예, 대부분 하청업체입니다.  
 ○임이자 위원 그러면 최소한도 산업안전보건공단 이사장님 같은 경우에는 한번씩 가 보시고 실제 눈으로 좀 보고 그러고 나서 법이라든가 제도라든가 이런 것을 개선하고 이런 데 대해서 앞장 서셔야 되는 것 아니에요, 그렇지요?  
 ○한국산업안전보건공단이사장 박두용 예, 그렇습니다.

○**임이자 위원** 그런데 그런 게 전혀 안 보여요. 이사장님 그런 게 전혀 안 보이시고요.

지금 경제사회노동위원회가 8개 위원회로 운영하고 있는데 산업안전보건위원회에서 위원장을 맡고 계시고요.

○**한국산업안전보건공단이사장 박두용** 예, 그렇습니다.

○**임이자 위원** 간사도 산업안전보건공단에서 파견 보냈지요, 설문수 씨라고, 그렇지요?

○**한국산업안전보건공단이사장 박두용** 예, 전문위원 요청이 와서 1명 파견을 보냈습니다.

○**임이자 위원** 저는 지금 산업안전보건공단 이사장님이 여기 안 들어가시고 현장을 발로 뛰시면서 실질적으로 산업재해가 많이 일어나는 사업장이라든가 그런 데 가서 눈으로 보시고 나서 제도개선하고 법 개정하고 이런 데 앞장서셔야 된다고 생각을 해요. 여기는 이사장님 안 들어가셔도 들어가서 하실 분들 많아요, 전문가들. 안 그래요?

○**한국산업안전보건공단이사장 박두용** 요청이 와서 했습니다.

○**임이자 위원** 사명감을 갖고 일하셔야 될 것 아니에요.

지금 보세요. 이사장님이 2017년도에 취임하시고 나서 사고 얼마나 많이 났습니까? 사고 엄청나게 났지만 저는 이사장님께서 산업안전보건법 개정할 때 기여했다는 얘기는 들어본 적이 없어요, 별로.

여러분들 다 기억하실지 모르겠지만 강 서기관 같은 경우는 너무 고생 많이 했고 발로 현장 뛰고 그랬기 때문에 제가 공무원한테 고맙다고까지 얘기를 했습니다마는, 산업안전보건공단 이사장님이 누구보다도 앞장서고 누구보다도 제도개선 해야 되고 누구보다도 현장을 더 가 봐야 되고……

지금 태안 같은 경우에도 그래요. 태안발전소 사고 같은 경우에도 총 지적 건수가 법 개정 전의 것만 하더라도 나온 게 1029건입니다. 그렇지요?

○**한국산업안전보건공단이사장 박두용** 예.

○**임이자 위원** 이 정도 되면 산업안전보건공단 이사장님은 뭐 느끼는 게 있어야 되는 것 아닙니까?

○**한국산업안전보건공단이사장 박두용** 저희들이 안전보건 정밀진단도 했었고 저도 현장에 여러 차례 가서 사정을 살펴보고 했습니다마는 역부족인 것을 많이 느꼈습니다.

○**임이자 위원** 그러니까 일단은 산업안전보건공단 이사장님 딱 되고 나시면 산업재해가 많이 발생하는 데가 있을 것 아닙니까, 그렇지요?

○**한국산업안전보건공단이사장 박두용** 예.

○**임이자 위원** 그런 데를 봤을 경우에는 전문가 시니까 먼저 가서 진단도 해 보고 가서 살펴도 보시고, 그런데 그런 게 전혀 안 보인다는 말이에요.

그리고 이번에 산업안전보건법 할 때도 저는 이사장님께서 뭐 기여했다는 얘기 못 들어봤어요.

○**한국산업안전보건공단이사장 박두용** 더욱 열심히 노력하겠습니다.

○**임이자 위원** 앞으로 각성하시고요.

이런 위원회 같은 경우에는 이사장님 안 가셔도 다른 전문가들이 하셔도 돼요. 다른 위원회들 대부분 보면 전문가, 교수님이나 이런 분들이 다 맡고 있어요.

현장에 신경을 쓰시고 현장에 집중해 주시기 바랍니다. 그렇게 하시겠습니까?

○**한국산업안전보건공단이사장 박두용** 예, 알겠습니다.

○**임이자 위원** 이상입니다.

○**위원장 김학용** 이상으로 질의를 모두 마치겠습니다.

이제 모든 공은 국회로 넘어왔습니다.

월요일부터 고용노동소위가 열리는데 최저임금의 불합리한 결정구조 개편은 물론 탄력근로제 단위시간 문제 또 선택적 근로시간제 연장 문제, 탄력근로제 오남용 방지책 등 이번 고용노동소위에서 노사의 현장 목소리가 적극 반영될 수 있도록 경사노위의 안을 토대로 하되 국회입법권의 역량을 최대한도로 발휘해서 국민과 국가발전에 이바지할 수 있는 더 업그레이드된 좋은 법안들이 많이 나올 수 있도록 위원님들의 적극적인 노력을 위원장으로서 당부드립니다.

오늘 예정된 의사일정을 모두 마무리하겠습니다.

회의를 마치기 전에 서면질의 요청하신 위원님들이 계십니다. 문진국 위원님, 전현희 위원님, 설훈 위원님으로부터 서면질의가 있었습니다. 성실하게 답변해 주시고, 서면질의와 답변 내용은 회의록에 게재하도록 하겠습니다.

위원님 여러분 그리고 이재갑 장관님을 비롯한 관계 공무원·공직자 여러분 수고 많으셨습니다.

산회를 선포합니다.

(17시32분 산회)

○출석 위원(16인)

|     |     |     |     |
|-----|-----|-----|-----|
| 강효상 | 김동철 | 김태년 | 김학용 |
| 문진국 | 설훈  | 송옥주 | 신보라 |
| 신창현 | 이상돈 | 이용득 | 이장우 |
| 이정미 | 임이자 | 전현희 | 한정애 |

○출석 전문위원

|        |     |
|--------|-----|
| 수석전문위원 | 김양건 |
| 전문위원   | 윤광식 |

○정부측 및 기타 참석자

|               |      |  |  |
|---------------|------|--|--|
| 고용노동부         |      |  |  |
| 장관            | 이재갑  |  |  |
| 차관            | 임서정  |  |  |
| 기획조정실장        | 안경덕  |  |  |
| 고용정책실장        | 나영돈  |  |  |
| 노동정책실장        | 박화진  |  |  |
| 노동시장정책관       | 박성희  |  |  |
| 고용서비스정책관      | 김영중  |  |  |
| 청년여성고용정책관     | 김성호  |  |  |
| 고령사회인력정책관     | 송홍석  |  |  |
| 직업능력정책국장      | 장신철  |  |  |
| 노사협력정책관       | 김민석  |  |  |
| 근로기준정책관       | 김경선  |  |  |
| 공공노사정책관       | 이현수  |  |  |
| 산재예방보상정책국장    | 박영만  |  |  |
| 정책기획관         | 선우정택 |  |  |
| 국제협력관         | 김대환  |  |  |
| 대변인           | 김덕호  |  |  |
| 감사관           | 박준효  |  |  |
| 서울지방고용노동청장    | 시민석  |  |  |
| 충북지방고용노동청장    | 정민오  |  |  |
| 부산지방고용노동청장    | 최기동  |  |  |
| 대구지방고용노동청장    | 장근섭  |  |  |
| 광주지방고용노동청장    | 김영미  |  |  |
| 대전지방고용노동청장    | 이명로  |  |  |
| 경제사회노동위원장     | 문성현  |  |  |
| 중앙노동위원장       | 박준성  |  |  |
| 최저임금위원장       | 류장수  |  |  |
| 산업재해보상보험재심사위원 | 윤현덕  |  |  |
| 고용보험심사위원      | 송문현  |  |  |
| 근로복지공단이사장     | 심경우  |  |  |
| 한국산업안전보건공단이사장 | 박두용  |  |  |

|              |     |
|--------------|-----|
| 한국산업인력공단이사장  | 김동만 |
| 한국장애인고용공단이사장 | 조종란 |
| 한국고용정보원장     | 이재홍 |
| 학교법인한국폴리텍이사장 | 이석행 |
| 한국기술교육대학교총장  | 이성기 |
| 노사발전재단사무총장   | 이정식 |
| 건설근로자공제회이사장  | 권영순 |
| 한국사회적기업진흥원장  | 김인선 |
| 한국잡월드이사장     | 노경란 |

【보고사항】

○의안 회부

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

(김학용 의원 대표발의)

(2019. 3. 13. 김학용·김성원·김무성·민경욱·정태욱·김종석·홍문표·정유섭·송언석·주호영·이장우·김정재·김순례·임이자·박성중 의원 발의)

3월 14일 회부됨

○청원 회부

간호조무사 종사 5인 미만 사업장 근로기준법 동등적용에 관한 청원

(2019. 3. 14. 사단법인 대한간호조무사협회 회장 홍옥녀 외 74,627인으로부터 설훈 의원의 소개로 제출)

3월 14일 회부됨