

제338회 국회  
(임시회)

# 환경노동위원회회의록

제 2 호

국 회 사 무 처

일 시 2015년12월22일(화)

장 소 제3회의장(245호)

## 의사일정

1. 노동관계법 공청회

## 심사된 안건

1. 노동관계법 공청회 ..... 2

(10시05분 개의)

○위원장 김영주 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제2차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

공청회 시작에 앞서 위원장으로서 한 말씀 드리겠습니다.

먼저 연말연시를 맞이하여 바쁜 일정에도 불구하고 오늘 공청회에 참석해 주신 위원님과 진술인 그리고 방청인 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.

최근 우리나라는 잠재성장률 하락과 저출산·고령화, 급격한 산업구조의 변화 등에 직면하고 있으나 이러한 경제적·사회적 변화에 대해 노동시장이 효율적으로 대응하지 못하고 있는 실정입니다.

대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직 간의 불균형은 심화되고 있고 좋은 일자리 부족으로 청년취업난은 심각한 상황입니다.

우리 위원회는 이러한 상황을 타개하고 청년과 장년, 정규직과 비정규직, 대기업과 중소기업 근로자가 상생하는 노동시장을 만들기 위해 지속적으로 논의를 진행해 오고 있습니다.

그런데 최근 들어 노동 5법과 관련해서 사회적으로 논란이 가중되고 있습니다. 정부는 17년만에 노사정 대타협을 이루어냈다고 하지만 기간제 법이나 파견법은 노사정 합의가 되지 않은 법안입니다. 그럼에도 불구하고 청와대가 국회의장에

게 노동 5건의 직권상정을 요청하고 또 일부에서는 긴급재정명령권을 발동해야 한다는 이야기가까지 나오고 있는 실정입니다.

노동 5법은 절대 이런 식으로 처리해서는 안 됩니다. 그렇게 될 경우 우리 사회는 수습하기 어려운 갈등과 혼란으로 빠져들고 말 것입니다. 9월 16일 발의한 법을 올해 안에 무조건 처리하라고 요구하는 것은 사실상 국회 입법권에 대한 심각한 침해입니다.

그리고 지금 경제가 어려운 것을 노동법 미처리 때문이라고 핑계를 대는 것도 정부의 책임 있는 자세가 아닙니다.

한국노총의 반발로 노사정 합의도 사실상 파기되었고 이럴 때일수록 정부·여당이 좀 더 인내심을 가지고 노동자들과 그리고 야당과 마음을 열고 대화를 해야 합니다.

오늘 공청회는 노동관계법에 대한 각계의 다양한 의견을 다시 한 번 수렴해 봄으로써 향후 바람직한 입법방향을 설정하고자 개최하게 되었습니다. 많은 국민들이 관심을 가지고 지켜보실 것입니다.

오늘 진술인과 참고인들께서 제시하는 다양한 의견들은 향후 우리 위원회가 법안 심사를 함에 있어 많은 도움이 될 것으로 기대합니다.

참고로 오늘 공청회는 노동계와 경영계 관련 많은 관계자들이 참석하여 방청하고 있으며, 공청회 상황은 국회방송으로 생중계되고 있음을 알려 드립니다.

1. 노동관계법 공청회

(10시08분)

○위원장 김영주 그러면 의사일정 제1항 노동관계법 공청회를 상정합니다.

먼저 공청회에 참석하신 진술인과 참고인을 소개하도록 하겠습니다.

오늘 공청회를 위하여 진술인 여덟 분과 참고인 네 분을 모셨습니다.

바쁘신 가운데도 오늘 공청회에 참석하신 진술인과 참고인 여러분께 위원회를 대표하여 감사의 말씀을 드립니다.

진술인과 참고인께서는 소개를 받으시면 잠시 일어서서 인사해 주시기 바랍니다.

먼저 진술인부터 소개하겠습니다.

위원장석을 바라봐 왼쪽부터 권혁 부산대학교 교수이십니다.

강성태 한양대학교 교수입니다.

김승택 한국노동연구원 연구관리본부장입니다.

김유선 한국노동사회연구소 선임연구위원입니다.

윤희숙 한국개발연구원 재정복지정책연구부장입니다.

정문주 한국노총 정책본부장입니다.

이호성 한국경영자총협회 상무입니다.

이승철 민주노총 사무부총장입니다.

(진술인 인사)

다음은 참고인입니다.

정지원 고용노동부 근로기준정책관입니다.

권기섭 고용서비스정책관입니다.

안경덕 산재예방보상정책국장입니다.

나영돈 청년여성고용정책관입니다.

(참고인 인사)

다음은 오늘 공청회의 진행순서와 방법에 관하여 말씀드리겠습니다.

먼저 소개해 드린 순서대로 여덟 분의 진술을 모두 청취한 다음 위원님들이 질의하는 순서로 진행하겠습니다. 진술인 여러분들께서는 사전에 알려 드린 바와 같이 7분 이내로 진술해 주시기 바랍니다.

위원님들의 질의는 일문일답 방식으로 하고 질의시간은 답변시간을 포함해서 7분으로 하겠습니다.

참고로 진술인과 참고인 상호간에는 질문과 토론이 허락되지 않음을 알려 드립니다.

그러면 지금부터 진술인들의 의견을 듣도록 하

겠습니다.

먼저 부산대학교 권혁 교수님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 권혁 부산대학교 법학전문대학원의 권혁입니다.

최근에 노동시장의 다변화라고 하는 모습에 따라서 근로자의 획일성 또는 전통적인 근로자상의 변경이 발생을 했습니다. 따라서 근로자의 사회적 보호 필요성이라고 하는 개념이 굉장히 다변화됐다고 볼 수 있는데요. 그런 징표의 가장 중요한 문제 중의 하나가 저는 비정규직의 문제라고 생각을 합니다. 이른바 노동시장의 이중구조라고 하는 문제인데요. 이것은 전 세계적으로도 아마 공통된 관심사이고 또 골칫거리인 것 같습니다.

이런 비정규직 또는 노동시장 이중구조 문제의 접근 방식은 오늘날 진짜 근로자가 누군가 하는 것을 찾는 것 같습니다. 다시 말씀드리면 외형상 전통적인 근로자 개념에 해당하는가의 여부뿐만 아니라 소위 그 근로자 또는 영세자영업자 또는 정규직이라 하더라도 영세사업장에서 근무하는 근로자와 같이 사회적 보호 필요성이 얼마만큼 큰 것인가 하는 것에 주목을 해야 될 필요가 있다고 보고요, 그런 점이 아마도 전통적인 노동법 체계에서 선진적인 노동법 체계로의 변화를 보여주는 그런 단초가 될 거라고 저는 생각을 합니다.

비정규직의 문제는 크게 두 가지 우려 또는 문제점을 안고 있다고 생각을 합니다. 첫 번째는 비정규직 근로라고 하는 것이 신분화돼 버렸다, 이것은 흔히 한 번 비정규직이면 영원히 비정규직이라는 말과 상통하는데요. 소위 비정규직 근로 체계가 고용 형태가 신분화됨으로써 비정규직 체계로부터 벗어날 수 없고 정규직으로 포섭될 수 없는 이런 고착성의 문제가 발생을 하고 있다, 두 번째는 비정규직 문제의 이중 부담 부분입니다. 다시 말씀드리면 비정규직은 고용의 불안감을 감수해야 되는 그런 부담도 있으면서 동시에 근로조건도 낮다, 다시 말하면 임금과 근로조건이 다 낮고 고용도 불안한 이런 이중적인 부담을 지고 있다, 이 문제를 해결하는 것이 필요하겠다고 저는 생각을 합니다.

이런 해법으로 저는 두 가지가 가능할 거라고 보는데요. 첫 번째는 방향성에 있어서 비정규직 근로가 명실상부하게 과도적인 근로관계로 좀 변할 필요가 있겠다, 다시 말씀드리면 비정규직 근로자가 언젠가는 정규직 근로자로 변화할 수 있

다라고 하는 신뢰와 믿음을 줌으로써 명실상부하게 정규직 근로자가 비정규직 근로자를 자신의 동료로서 바라볼 수 있도록 하는 것이 굉장히 중요할 것 같습니다.

두 번째는 비정규직 근로자들의 근로조건을 실질적으로 개선할 필요가 있겠다, 나아가서 사내의 근로조건 결정 메커니즘에 비정규직이 참여할 수 있는 그런 여지도 열어 주면 좋겠다 하는 그런 생각을 합니다.

크게 방향으로는 이런 두 가지 방향이 있을 수 있다고 보고요. 디테일한 법안 관련해서, 기간제와 관련해서는 다음과 같이 말씀을 드리고자 합니다.

첫 번째는 기간제 근로관계에 대한 관점이 해고보호제도하고 접근하게 된 것은 비교적 최근의 일이라고 볼 수 있습니다. 그 이전까지 우리 근로기준법은 기간이 지나치게 길었기 때문에 인적종속을 나타내는 것 아닌가 하는 걱정을 했는가 하면 최근에는 기간제가 해고보호제도를 형해화하는 문제로 중심이 이동을 한 것 같습니다. 이에 따라서 기존의 근로기준법이 제대로 작동할 수 없게 되었고 그 결과 제정된 것이 소위 기간제법이라고 할 수 있겠습니다.

기간을 규율하는 방식은 크게 전 세계적으로 세 가지 정도가 언급이 되는데요. 상한 방식과 횡수제한 방식, 사유제한 방식 정도입니다. 우리나라 같은 경우는 상한규제 방식을 취하고 있고 이 상한규제 방식에 대한 위헌 의견을 두고 헌법재판소가 합헌 의견을 낸 바가 있습니다.

다만 이런 상한규제 방식이 합헌이라 하더라도 전혀 문제점이 없다라는 의미는 아니고요. 예컨대 최근에 기존의 기간제법이 예상할 수 없었던 몇 가지 문제가 나타나고 있는 것은 이미 언론에서도 널리 알려진 바입니다.

첫 번째는 쪼개기 계약에 관한 문제가 있었고요. 두 번째는 기존에 문제됐던 바이기는 하지만 기간제 근로자들이 2년이 지나면 자신이 원치 않더라도 소위 회사를 이동해야 되고, 떠나야 되고 또 기간제 근로자가 다시 유입되는 이런 회전문형식의 문제점이 나타나고 있다는 것은 이미 알려진 바입니다. 그래서 합헌 여부하고 관계없이 문제는 틀림없이 있는 것이다, 따라서 이 문제를 해결하는 것은 저는 보정적 차원에서 바라봐야 될 것 같다, 다시 말하면 상한규제 방식 그 자체가 가지는 문제점이라기보다는 상한규제 방식을

어떻게 보완할 것인가 하는 그런 관점에서 볼 수도 있을 것이라는 생각이 듭니다. 예컨대 기간제 근로자에 대한 세밀한 보호에, 너무 지나치게 거시적으로 봐서 세밀한 보호에 좀 미흡했던 입법체계가 아닌가 그런 생각을 해 봤습니다.

기간제 근로에 관한 기본적인 규제 원리는 비례의 원칙입니다. 다시 말씀드리면 고용의 불안, 고용의 안정이라고 하는 가치와 고용의 기회를 제공하는 것 둘 중에 어느 것이 더 큰 가치가 있는 것인가를 고민해야 되는 것이고 예컨대 고령 근로자 같은 경우 또는 신규 창업주의 경우에는 기간제 근로자들을 비교적 관대하게 더 많이 쓸 수 있도록 하고 있는 것은 일자리의 기회 제공 또는 고용의 확대 그 자체가 고용의 불안보다는 더 큰 가치가 있다고 입법자가 판단했기 때문이라고 볼 수 있습니다.

그래서 현재 법안 2+2가 굉장히 쟁점이 되고 있습니다. 35세 이상의 서면과 선택적인 갱신의 가능성을 부여하는 것이 요지인데요. 저는 기간제 근로자들에 대해서 개별적인 바람, 희망을 반영하고 있다는 점 그리고 현실적으로 우리 사회가 정규직 전환에 어려움이 있다는 점 그리고 35세 이상의 구직자 같은 경우에 취업이 굉장히 어렵다는 점, 특히나 우리나라 같은 경우에는 기간제 근로자에 대해서 퇴직금을 보장하면서 동시에 이직수당까지를 예정하고 있다는 그런 점을 감안해 보면 상당히 의미가 있을 수 있다라고 저는 생각을 합니다.

파견과 관련해서는 먼저 원칙이 있습니다. 파견은 가장 전형적인 인간의 상품화라고 하는 그런 제도입니다. 따라서 파견이 보편적인 근로관계의 모습으로 등장하는 것은 바람직하지 않다, 이것은 분명한 원칙입니다.

그러나 1965년도 독일 헌법재판소는 파견이라고 하는 것을 업의 차원에서, 경영의 차원에서 양성화했고 이를 통해서 입법화했습니다. 우리 현행 파견법 제1조에서도 그 목적에 인력수급의 원활이라고 하는 개념도 포함하고 있습니다.

더 나아가서 제조업 등에 있어서 현실적으로 존재하는 어떤 외부 인력의 필요성이라고 하는 것이 위장도급 논쟁을 불러일으키고 이것이 굉장히 소모적인 분쟁으로 장기간 이어지고 있는 점도 고려를 해야 될 것 같다는 생각을 합니다.

물론 비정규직에 대한 양적 규제, 다시 말씀드리면 비정규직 자체를 금지하는 방식이라고 하는

것이 굉장히 실효적인 방식일 수는 있겠으나 유럽의 경우에도 양적 규제보다는 질적 규제, 다시 말씀드리면 비정규직 자체의 입구를 막기보다는 비정규직 근로자들의 근로조건을 향상시키는 데 관심이 있는 것이 아닌가 그런 생각을 해 봤습니다.

결론적으로 저는 최선이냐, 차선이냐의 고민을 지금 하고 있는 것 아닌가 그런 생각을 하고 있습니다. 다시 말씀드리면 왜 최선이 아니냐라고 다뤄서 그대로 두자 이것은 좀 아닌 것 같다는 생각을 합니다. 차선이기 때문에 불만족스럽고 불편할 수는 있습니다. 그럼에도 불구하고 지금 현시점에서 노동시장 이중구조의 심각성을 고려해 보면 어떻게든 변화는 필요할 거라고 저는 생각을 하고 또 더 나아가서 이 법이 한 번 정해지면 계속 가는 법으로 생각할 건 아닌 것 같다, 다시 말씀드리면 10년이든 5년이든 법 개정 이후에 다시금 평가할 기회가 있고 그 객관적인 평가를 통해서 다시 입법의 방향을 재구축하는 것도 한 방법이 아닌가, 또 마지막으로 비정규직에 대한 세밀한 보호가 필요하다고 저는 생각합니다.

이상입니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 한양대학교의 강성태 교수님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 강성태 저는 기간제 법안과 파견 법안은 노사정 대타협 합의에 위반된다고 생각을 합니다. 보통은 추진 절차 등에서 합의가 제대로 반영되지 않았다고 생각하는데 저는 그것보다도 대타협에서 비정규직 규율과 관련한 첫 번째 그리고 가장 중요한 원칙은 우리 사회의 지속가능성을 높이기 위해서 상시 지속 업무를 정규직이 담당하도록 하는 것이었습니다.

그런데 이번에 제출된 기간제 법안이나 파견제 법안에는 이를 구현하기 위한 규정이 눈에 띄지 않습니다. 도리어 상시 지속 업무에도 기간제나 파견제 근로자를 사용할 수 있도록 확대하고 있는데 이것이 가장 큰 문제다라고 생각합니다.

그다음에 그것을 주장하는 근거가 미약하거나 근거 자료 등의 객관성이나 신뢰성이 매우 떨어집니다. 대개 정부 용역의 결과를 발표한 것이거나 아니면 특정 학회에서 발표한 자료에 과도하게 의존하고 있으며 여론조사의 경우에도 조사의 목적과 절차, 특히 설문 내용의 객관성과 신뢰성이 떨어집니다.

파견제 법안의 근거가 되었던 파견이 용역보다 양질이라는 주장도 과연 정부가 밝힌 파견직의 상황이 이게 취업을 권할 만한 것인지도 의문이지만 더 중요한 것은 용역의 상당수가 실질적으로는 파견에 해당할 수 있고 그다음에 임금 등에서 차이가 고용 형태가 아니라 직종별 특성 등 여러 가지 이유가 반영될 수 있다라는 점을 무시하고 있는 것 같습니다.

그다음에 이 법안은 법률이라고 부르기에 민망할 정도로 시행령이 많습니다. 이것은 국회에서 법률을 대충 통과시키고 나서 대부분의 중요한 내용은 시행령으로 정하려고 하는 게 아닌가라는 의심을 지울 수가 없습니다. 예를 들어서 제가 그 기간제 법안을 그대로 한번 이렇게 옮겨왔습니다. 그렇게 길지 않은 규정인데 페이지에서 보시면 알겠지만 대통령령으로 정하는 경우라고 하는 것이 굉장히 많이 나옵니다.

기간제 법안에서 핵심은 35세 이상의 근로자인 경우에 2년을 더 근로할 수 있게 해서 총 4년까지 할 수 있다라는 이야기입니다. 그러니까 정확하게 이야기하면 4년제 기간제를 허용하는 게 아니라 8개월짜리를 여섯 번까지 허용한다라는 겁니다. 그리고는 4년이 끝나고 나면 마치 정규직으로 전환할 수 있는 것처럼 법안에서 해 놓고 그다음에 그렇지 않을 경우는 이직수당을 준다고 해 봤습니다. 그러나 실체를 보면 그렇지 않다는 겁니다.

법안의 내용은 죽 한번 보시면 되고 사실 4년제 기간제를 허용할 경우에 현재 기간제의 구성에서 보자면 34세까지가 한 팔십몇만 명밖에 안 되고 한 200만 명이 35세 이상입니다. 그러니까 한 4분의 3 가까이를 이제는 기간 상한에서 2년 제한을 받지 않는 사람으로, 그러니까 영구적으로 기간제로 머물 수 있거나 아니면 반영구적으로 기간제로 될 수 있는 사람들을 4분의 3 가까이를 만들겠다, 그러니까 우리나라 기간제법이 이제는 완전히 규율 원칙이 바뀔 수 있는 이런 내용을 포함시키고 있습니다.

제가 4년 기간제의 문제점이라고 하는 것의 이야기를 죽 요약해 봤는데요. 기간만 사실은 4년으로 늘어난 게 아니라는 겁니다. 4년 후 기간제의 법적 지위는 2년제에 비해서 현저히 불리하게 됩니다. 2년제의 경우는 2년이 초과하게 되면 사용자가 뭘 바라든 근로자가 뭘 바라든 그리고 합리적 사유가 있든 없든 상관없이 법률의 규정에

따라서 당연히 정규직으로 전환이 됩니다. 그러나 4년제의 경우에는 사용자에게 무기계약, 즉 정규직 계약 체결권을 강제하기만 합니다. 그러니까 안 해도 그만이다라는 거지요.

안 하면 어떻게 되느냐? 수당을 주면 되는데 그 수당도 합리적인 이유가 있으면 안 줘도 된다, 그리고 그 합리적인 사유는 다 대통령령으로 정하겠다 이렇게 해 놨습니다.

그리고 훨씬 더 심각한 문제는 뭐냐 하면 4년을 초과하고도 계속 이 사람을 쓰면 어떻게 되느냐 여기에 대해서는 한마디도 안 해 놨습니다. 당연히 정규직으로 전환되는 게 아니다라는 겁니다.

그다음에 쪼개기 계약을 제한한 것은 그나마 이번 방안에서 잘한 거다라고 저는 생각이 됩니다. 그런데 2년제 계약에서 세 번까지만 갱신할 수 있다라고 했으면 2년 정도 써 봤으면 만약, 저는 4년을 찬성하지는 않지만 4년으로 연장한다라고 하면 그때는 또 쪼개기를 허용하면 안 됩니다. 2년 정도 써 봐 가지고 이미 검증이 된 사람이면 2년을 더 쓰든지, 거기에서 또다시 세 번 갱신을 할 수 있다고 그러면 8개월짜리를 갖다가 여섯 번이나 불안하게 계속 갱신하도록 하는 겁니다.

그리고 파견 법안에서는 아주 이례적인 규정을 하나 만들려고 하는데 파견과 도급의 기준을 법률로 정한 나라는 아무도 없습니다. 흔히 보고서에서 나오는 것은 우리로 치면 근로감독관이 업무를 처리할 때 그 업무를 처리해야 되니까 지침을 가지고 하듯이 독일에서도 연방고용청의 지침이 있는 거고 일본 같은 경우에 고시라고 해서 우리 지침과 비슷한 그런 업무처리지침이 있는 것이지 법률로 이걸 정하는 경우는 없습니다.

그리고 우리 판례나 이런 것이 안정적이지 않다라는 겁니다. 2010년부터 현대자동차와 관련된 대법원 판결도 크게 보면 기준을 정한 게 한 3개가 나왔는데 그 기준이 다 다르다라는 겁니다. 그리고 지금 법안에 나온 내용은 이 판례에서 나온 내용과도 매우 다르다라는 것입니다.

그리고 아주 이례적인 것은 뭐냐 하면 지침이나 일본의 고시나 독일의 지침 같은 데서는 이런 식이지요, 다음 중 어느 하나에 해당하면 뭐라 뭐라 그래도 파견으로 본다고 하는 것입니다. 우리처럼 이런 것 다 있더라도 종합적으로 고려해서 뭘 판단한다든지 또는 이런 것들은 절대로 파견이라고 봐서는 안 된다 이런 식을 정하는

나라는 세상 천지에 없다라는 것입니다.

그리고 저는 파견에서 뿌리산업이라든지 이런 것들은 왜 하려고 하는지를 정확하게 잘 모르겠다, 노동부는 여기에 의해서 파견근로자가 그렇게 늘어나지 않는다고도 이야기를 하고 그러는데 이 뿌리산업은 사실상 뿌리산업을 허용하게 되면 제조업 직접생산공정에 근로자 파견을 허용하는 결과가 되는데요. 이것은 우리나라가 옳고 그르고를 떠나서 우리나라 파견법의 근본을 완전히 바꾸는 것입니다. 그렇다고 한다면 그 근본을 완전히 바꾸는 것에 상응하는 정도의 토론들이 있어야 된다고 생각을 합니다.

근로시간이나 이런 것들은 시간상 생략하도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 한국노동연구원 김승택 본부장님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 김승택 저는 모든 법안이라든지 제도를 나누어서 보았을 때 보완해야 될 문제들은 분명히 있는 것 같지만 지금 현재 우리 경제가 위기에 직면하고 있는가라는 인식에서 시작해서 노동시장의 개혁이 정말로 필요한가라는 그런 주제로 먼저 말씀을 드리고 그 뒤에 개혁법안에 대해서 잠깐 말씀을 드리려고 합니다.

지금 현재 우리 경제 상황을 깊어보면 대외경제 의존도가 상당히 높은 상황에서 중국 경제성장률은 감소하고 이것과 동반해서 신흥 경제성장국가 역시 경기 침체가 오고 있습니다. 선진국 경기는 지금 미국에서는 약간 살아나고 있다고 하지만 전체적으로는 계속 둔화되고 있는 그런 현상을 보이고 있습니다.

그리고 선진국과의 기술 및 지적자산의 격차, 일본이나 미국과 격차가 남아 있는 상황에서 지금 조선산업 같은 경우에는 후발 주자들이 거의 추월을 하는 그런 상황이 오고 있고 너트크래커(nutcracker) 현상이 심화되고 있다고 알려지고 있습니다. 여기에 더해서 지금 미국 금리 인하는 우리나라 금리 정책에 있어서 금리를 올려야 될지 내려야 될지 혼란에 빠뜨리고 있고 산유국 유가 하락이 우리 경제에는 플러스 요인으로 작용을 하지 못하는 등 국제 거시경제 요인이, 불안정이 심화되고 있는 그런 상황이라고 볼 수가 있습니다.

여기에 더해서 국내경제는 물론 대외경제 의존

도가 높은 상황에서 국제시장이 안 좋기 때문에 이런 현상이 나타나기도 하지만 내부적인 요인으로서는 가계부채 규모가 팽창해서 지금 금리 인하를 통해서 경기 활성화를 하기가 굉장히 어려운 상황에 도달하고 있고 은행 이자를 감당하지 못하는 그런 기업들 그리고 부도 위기의 기업들이 확대되는 상황에서 일부 산업에서는 주력산업이었는데 지금 위기 상황을 맞아서 구조조정에 들어가고 명예퇴직이 지금 확대되는 그런 추세를 맞이하고 있습니다. 수출이 우리나라 경제성장률을 견인하던 그런 주요 기여 요인이었는데 지금은 수출이 침체되고 있습니다.

이런 상황에서 노동시장이 직면한 어떤 특성을 저희들이 살펴보면 고용창출 역량이 장기적으로 지금 계속 감소하고 있다, 이것은 잠재경제성장률이 저하되고 있는 부분 그리고 각 산업 부문的高용탄력성이 지속적으로 감소하고 있는 부분 이런 부분들의 지속적인 그런 효과가 누적되고 있고 그리고 우리 제조업에서 중화학공업에서 고용창출을 이끌었고 그 이후에는 IT 산업에서 고용창출을 이끌었는데 최근에 와서는 신흥 산업이나 기업의 생성, 성장이 둔화되고 있는 모습이 보이고 있다, 이런 상황에서 노동시장은 양적인 요인에 더해서 구조적인 문제가 지금 확대되고 있습니다. 연령별 일자리 갈등의 발생이 청년층의 취업이 굉장히 어려워지는 것으로 지금 노출되고 있고요. 그리고 비정규직과 정규직 간, 중소기업과 대기업 간의 노동시장 양극화 심화, 저출산·고령화에 따른 인구 구조의 경제성장 기여 감소 등 구조적인 문제도 계속 확대되고 있다고 볼 수가 있겠습니다.

이렇게 경제 전체 상황이라든지 노동시장에서의 위기가 확대되는 중에 청년층 고용 위기는 특별한 위기로서 지금 나타나고 있습니다.

교육기간을 연장시켜서 노동시장 진입을 늦추든 고학력 청년층 취업 희망자의 누적 규모가 확대돼서 지금 아무리 대학에서 졸업을 늦춰도 그리고 석사학위를 받고 박사학위를 받아도 더 이상 좋은 일자리의 채용으로서 갈 확률이 점점 낮아지는 그런 현상 그리고 우리 인구 증가의 요인이었던 베이비붐 세대의 그 2세대가 노동시장 진입 시기를 맞이해서 청년 구직자 및 실업자가 증가하는 현상 그리고 정년 연장이 발효됨으로 인해서 신규 채용 계획을 기업들이 이연시킬 가능성이 높아지는 부분들이 한꺼번에 겹치면서 특히

청년층의 취업 문제가 지금 굉장히 심각하게 등장하고 있다는 그런 위기의식을 인식하는 상황에서 이번에 추진하고 있는 노동시장개혁법의 내용이 이러한 위기를 벗어날 수 있는 계기가 될 수 있는 것인가에 대해서 저는 다음과 같이 생각을 합니다.

현재 상황이 앞에서 지적한 경제의 어려움을 방어하고 고용창출을 위해서 할 수 있는 조치라면 지금은 모든 조치를 다 취해야 되는 상황이 아닌가, 그리고 산업이나 기업에서 지금 구조조정이 발생하는 것이 빨리 정리가 되고 다시 한번 경제 활성화를 해서 경기 상승기로 진입이 되어야지만 다시 고용 증가가 나타나고 그리고 고용 안정성을 높일 수 있는 그런 쪽의 정책을 다시 도입할 수 있다 이런 취지로서 이번 노동시장개혁법이 효력을 발휘하면 도움이 될 수 있는 쪽으로 우리가 이끌어야 된다 그런 생각을 가지고 있습니다.

약간 보완할 필요는 있습니다. 지금 구조조정이 2016년에 강하게 진행이 되면 취업 취약계층이 더 많이 발생을 하게 됩니다. 여기에 대한 한시적인 사회보장 강화가 필요한데 이런 부분들에 대해서 지금 법에서 추진하고 있는 실업급여의 수준을 높이고 수급 가능 기간을 연장하는 것이 과정에서 큰 도움이 될 가능성이 있다고 보입니다.

물론 지금 노동시장개혁법의 개정안이 추진될 때 일부 보완할 내용들이 있는 것으로 보이는데 이에 대해서는 적절한 대응 조치가 필요하다 생각이 되고요.

지금 노동개혁법안 내용을 하나씩 잠깐 짚어보면 장시간 근로와 낮은 노동생산성이 지적되는 우리나라 근로시간 문제의 부정적인 부분을 해결하기 위해서는 주 52시간의 상한을 적용하는 근로시간 단축이 반드시 추진이 돼야 될 과제인데 기업의 입장에서는 노동비용이 상승하는 그러한 효과가 나타날 것이고 근로자 입장에서는 이것이 초과근로수당과 관련된 부분이기 때문에 소득의 감소가 나타날 것이다, 그렇기 때문에 이 부분이 연착륙되기 위해서는 단계별 적용이 필요하다라는…… 우리가 법정 근로시간 단축을 단계별로 추진했을 때 논란이 여기에 적용되는 부분에 있어서는 기업과 근로자에 적용 시간을 준다는 입장에서 그것이 단계별 적용이 돼야지 될 것이라는 생각을 가지고 있는데 그 기간에 대해서는

더 분석이 필요할 수도 있다 보입니다.

그리고 주 52시간의 근로시간 단축이 특례업종의 축소와 내실 있는 근로시간 감독이 동반되면서 추진이 되어야만 실효를 높일 수 있다라는 부분에 대해서 별첨자료에서 잠깐 설명을 드렸습니다.

통상임금에 대해서는 대법원 판례가 나왔는데 아직도 그 범위에 대해서 논쟁이 많기 때문에 그 범위를 명확하게 하는 것은 반드시 필요하다, 그래서 통상임금의 범위 부분에 대해서 지금 논쟁을 어느 정도 마무리 지을 필요가 있다라는 생각이구요.

초과근로시간이 단축이 되면 통상임금의 범위에 대한 논란은 잦아들 수 있습니다. 그렇기 때문에 통상임금에 대한 얘기가 초과근로시간을 단축시키는 쪽의 논의를 더 강화하는 쪽으로 해서 정리가 되는 방향을 바람직하다고 생각을 합니다.

기간제 근로자가 정규직으로 전환될 가능성에 대해서 지금 논쟁이 많은데 이제 2016년·2017년이 구조조정이 가속화되는 그런 시기이기 때문에 기간제 근로자가 정규직으로 전환될 가능성이 어렵다라는 그런 시기로 만약에 생각을 한다면 지금 현재 기간제 근로자로 있는 그런 사람들에 대해서는 그 희망에 따라서 채용될 수 있는 기간을 늘려주는 것이 필요한 그런 시기가 아닌가 그렇게 생각이 됩니다.

지금 이 기간제법에 보완하는 수단으로써 퇴직급여 지급 강화, 이직수당 도입, 쪼개기 계약 금지나 반복갱신 횟수 제한 그리고 생명안전 관련 핵심 분야에 있어서 사용금지 등 다양한 보완 정책이 담겨 있지만 궁극적으로는 정규직과 기간제 근로자를 사용하는 노동비용에 차이가 발생하지 않는 방향으로 장기적으로는 접근할 필요가 있다라는 그런 정신을 살리면서 이번 개혁안을 추진 했으면 한다는 생각을 가지고 있고요.

그리고 55세 이상 고령자에 대해서 파견대상업무를 금지 업종을 제외한 모든 업무에 허용하는 경우에 파견근로가 확대될 것인가의 부분에 대해서는 별첨자료에 조사한 내용을 첨부했는데 이 파견근로가 확대되기 위해서는 고령자에 대한 기업의 노동수요, 파견근로에 대한 수요가 확대돼야 되고 또 파견에 대한 노동 공급이 확대돼야 하지만 이 숫자가 크게 증가를 하게 됩니다. 그런데 지금 현재로서의 이 법안의 효과는 고령자의 구직 선택을 확대시킨다는 측면에서 의미가 있지 이것이 실제로 파견근로 확대 쪽에 영향을 가져

오기는 힘들다 이렇게 판단이 됩니다.

뿌리산업에 대한 파견 허용은 영세 또는 중소기업 제조업에 대한 파견 허용으로 해석을 하게 될 경우 인력을 구하는 데 어려움을 겪는 중소기업 사업체가 지금 현재도 일시·간헐적 사유로 파견근로를 활용하는 그런 상황이 일반적인 경우라면 이들의 인력 사용이 불법이 아닌 양성화하는 쪽으로서의 법적 의미를 찾는 쪽으로 진행될 필요가 있다고 생각을 합니다.

파견계약 시 지금 파견대가 항목을 명시하는 그런 쪽으로 법안이 만들어져 있는데 이 부분에 있어서는 파견근로가 노동비용을 감소시키지 않는 수단으로 활용될 수 있도록 더 구체화할 필요가 있다고 생각을 합니다.

지금 동일 업무나 유사 업무……

○위원장 김영주 시간을 조금 압축시켜서 해 주십시오.

○진술인 김승택 죄송합니다.

지금 뒷부분들에 대해서는 별첨자료에 조금 더 설명을 한 부분들이 있고요, 자료를 참조해 주시면 될 것 같습니다.

감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

가급적 진술인께서는 시간을 좀 지켜 주시기 바라겠습니다.

다음 한국노동사회연구소 김유선 위원님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 김유선 방금 소개받은 김유선입니다.

자료 71쪽부터 말씀을 드리겠습니다.

기간제법에서 주요 쟁점사항인 기간제 사용기간 한도를 2년에서 4년으로 연장하는 부분은 해서는 안 된다 이렇게 봅니다.

그 이유는 첫 번째로 박근혜정부의 대선 공약이자 얼마 전 노사정위원회에서도 합의했다고 하는 상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용 원칙과 정면으로 배치됩니다. 2년을 넘어서 4년씩 필요한 일자리라고 하면 그거야말로 상시·지속적 일자리 아니냐 이렇게 봅니다.

두 번째는 이미 이 부분은 지난 2009년에 상당히 논란이 됐다가 정리된 부분으로 알고 있습니다. 당시 100만 고용대란설까지 퍼뜨리면서 추진하다가 실패한 안을 또다시 들고 나오는 저의가 뭘지 대단히 궁금하다 하는 말씀을 드리겠습니다.

세 번째로는 이직수당 10%만 지급하면 정규직

전환 없이 기간제 근로자를 8년 동안 사용할 수 있다는 얘기입니다. 이거 자체는 정규직 전환을 지금보다도 대폭 낮출 것이다 하는 말씀을 드리겠습니다.

그렇다고 할 때 개정 방향은 상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용 원칙에 입각해서 객관적이고 합리적 이유가 있을 때만 허용하는 방향에서 기간제법을 개정할 필요가 있겠다 이렇게 보입니다.

그다음에 자료 72쪽에서 그와 더불어서 현재 시행령은 지나치게 많은 예외조항을 두고 있는바 오히려 이 부분은 전반적으로 재검토할 필요가 있겠다 이렇게 봅니다.

이번에 정부에서 법 개정안을 제출하면서 기간제 사용기간 2년 제한 규정은 그대로 유지하면서 35세 이상 기간제 근로자가 신청하면 4년까지 연장을 허용하는 예외 사유를 추가하는 것이라고 얘기를 하고 있습니다. 한데 통계청 경제활동인구조사를 가지고 뽑아 보면 기간제 노동자 286만 명 중에서 35세 이상이 200만 명입니다. 왜 하필 35세인지도 저는 불분명하지만 기간제 노동자의 70%가 적용받는 사안이라 하면 이것은 원칙의 변경이지 예외 사유의 추가가 아니다 하는 말씀을 드리겠습니다.

그다음에 나머지 부분은 자료로 대체하고 자료 78쪽으로 가서 파견법과 결부해서 말씀을 드리겠습니다.

55세 이상 고령자 그리고 고소득 관리·전문직 그리고 뿌리산업에 대해서 파견근로를 전면적으로 허용하겠다 하는 부분인데 이것 역시 절대로 해서 안 된다 이렇게 봅니다.

그 부분은 첫 번째로 앞서 말씀드린 것과 동일한 이유입니다. 박근혜정부의 대선 공약과 정면으로 배치된다, 그리고 고령자거나 고소득 관리·전문직은 상시·지속적 일자리라도 파견근로자를 허용하겠다는 것 아니냐 이렇게 봅니다.

그리고 정부안에서 이야기하는 55세 이상 고령자가 366만 명 나옵니다. 그리고 고소득 관리·전문직이 75만 명 내지 197만 명 나오는데 여기서 중복 부분을 제외한다 하더라도 426만 명 내지 537만 명을 새로이 파견근로 대상에 추가하겠다는 것이다, 전체 노동자의 4명 중 1명 꼴로 새로이 추가하겠다는 것이기 때문에 이 부분 자체는 지금 파견근로를 갖다가 어떻게 하면 최소화 할 것인가 하는 방향에서 논의가 되어야 할 판에

사실상 오히려 전면화시켜 나가겠다는 것 아니냐 이렇게 보입니다.

그와 더불어서 뿌리산업의 경우에도 제조업, 직접생산 공정업무 파견금지 원칙을 허무는 일이기 때문에 도입해서는 안 된다 이렇게 봅니다.

그런데 이처럼 파견법 적용 대상을 전면 확대하겠다는 것은 결국은 사내 하청을 많이 사용하고 불법파견 시비에 휘말려 있는 재벌들의 이해관계에 일치하는 것 아니냐 이렇게 봅니다.

그래서 자료 80쪽에 10대 재벌의 비정규직 현황을 해 봤습니다마는 10대 재벌 노동자 130만 명 중에서 사내하청 등 간접고용 비정규직이 40만 명에 이릅니다. 이 부분 자체는 대부분 다 상시·지속적 일자리임과 더불어서 상당 부분이 불법파견으로 추정이 됩니다. 한데 이 부분 자체를 갖다가 합법화시키겠다는 것으로밖에 해석이 안 된다 이렇게 보입니다.

그다음에 넘어가서 자료 85쪽의 노동시간과 결부해서 말씀을 드리겠습니다.

현행 법제는 명확하게 주 52시간 노동이 상한선입니다. 그런데 최근에 보면 이와 같은 법 개정안을 제출하면서 노동시간을 단축한다 얘기를 합니다. 그런데 현행 주 52시간제에서 오히려 주 68시간제로 법제를 대폭 확대시켰다가 주 60시간제를 하고 10년 뒤에 가서 현행인 주 52시간제로 돌아오겠다 하는 것이기 때문에 현행 법제의 대폭적인 후퇴다 이렇게 봅니다.

그다음에, 그럼에도 불구하고 자료 87쪽에서 보면 새누리당 법안을 갖다 내놓고 나서 이렇게라도 하면 일자리가 늘어난다 이렇게 이야기를 합니다. 그렇다고 할 때 표5에 대략 추산을 해 봤습니다마는 5인 미만이라든가 특례·제외산업 부분 같은 경우가 지금처럼 제외되는 것을 전제로 할 때 보면 2020년이 되면 단순 계산할 때 8.7만~17.5만 명의 일자리를 만들 수 있다 이런 계산이 나옵니다.

한데 이것은 근로기준법이 100% 지켜질 때 얘기입니다. 똑같이 근로기준법이 100% 지켜진다고 하면 현재대로 놔둔다고 하더라도 어떻게 보면은 일자리가 33만~58만 개까지도 늘어난다 하는 말씀을 드릴 수가 있습니다.

이상으로 진술을 마치겠습니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 한국개발연구원 윤희숙 부장님 진술해 주시기 바랍니다.

### ○진술인 윤희숙 윤희숙입니다.

개별 사안에 대해서 자세하게 얘기하기보다는 노동개혁 관련 입법의 배경하고 그리고 방향성에 대해서 저는 주로 강조점을 뒀으면 합니다. 왜냐하면 노동개혁이라는 커다란 과제 속에서 우리 사회 전체가 적응할 시간을 갖기 위해서는 속도 조절이라는 게 좀 필요하지만 입법 과정에서 갈지(之)자로 간다거나 백(back) 도로 간다거나 이러면 사회적으로 굉장히 손실이 크기 때문에 전반적인 방향성에 대해서 좀 공유를 하는 것이 굉장히 중요하다고 생각합니다.

자료는 94페이지를 보시면요, 지금 우리나라를 둘러싼 어떤 환경적인 요인을 일단 좀 말씀을 드리면, 아까 거시적인 요인은 김승택 박사님께서 잘 말씀을 해 주셨는데 일단 기업의 조건을 보시면—94페이지 두 번째 그림을 보시면—작년에 있어서 올해도 기업의 매출이 마이너스 성장입니다. 매출이 마이너스라는 것은 물건을 팔아서 지금 쪼그라들고 있다는 얘기이고 이것은 기업의 어떤 본질에 문제가 있다는 얘기이고 이런 것들을 보여주는 지표는 수익률, 영업수익률도 지금 서비스는 사상 최저, 제조업은 IMF 이후 최저입니다. 그리고 일본은 다 못 따라가고 중국한테는 쫓기는 형상이 지금 주요 산업에서 나타나고 있고 우리나라에서 피크(peak), 우리나라의 근간이 되는 산업에서 이미 피크를 지나고 있다는 판단이 오고 있지만 새로운 성장동력이 아직 만들어지지 않고, 결과적으로 95페이지 마지막에 보시면 자기가 번 이익으로 이자도 못 내는 기업들이 중소기업은 한 40%까지, 대기업도 크게 다르지 않아서 대기업도 한 30%, 지금 초저금리로 유지되고 있는 이런 기업들이 앞으로 조만간 이자가 오르면 한계기업의 부실사태가 굉장히 크게 나타날 것이라고 예상이 됩니다.

그러면 왜 우리나라가 지금 이런 상황을 보이고 있는지를 생각을 할 수밖에 없는데요.

97페이지 보시면, 누구라도 이 정보화하고 세계화를 빼면 설명할 수가 없습니다. 지난 30년간 어마어마한 기술이 발전을 했고, 컴퓨터 연산능력이 발전을 했고요. 이렇게 컴퓨터의 능력이 발전했다는 것은 주변의 상황 변화에 대한 분석과 인지가 매우 빨라져서 중요한 것은 반응하는 속도가 굉장히 중요해졌다는 것이고 기업과 산업과 국가경제가 어떤 변화에 대해 얼마나 빨리 반응할 수 있느냐, 얼마나 빨리 적응할 수 있느냐의 속도전

으로 넘어갔다라고 보시면 될 것 같습니다.

그러면 그 속도전에서 우리나라가 얼마나 성공하고 있느냐 이것이 중요한 것인데, 98페이지 최근 연구에 보면 1970년대 이후의 데이터를 죽 봤을 때 우리나라는 조정 능력 변화에 대해서 스스로를 변화시킬 능력은, 한마디로 말하면 노동과 자본을 변화시키에 있어서 그 비용을 낮춰 주는 경제가 좋은 경제인데 우리나라는 2000년대 중반 이후에 산업별 생산성이 높아짐에 따라서 노동 수요가 증가할 때 고용이 거기에 반응하는 것이 현저하게 느려졌습니다. 그러니까 노동 배분의 효율성이 매우 떨어졌고 주로 그 산업의 변화가 나타났을 때, 수요가 나타났을 때 그것을 조정하는 것은 자본을 통해서, 그러니까 자본과 노동이 같이 반응해야 되는데 노동이 그것을 못 따라가고 뒷다리를 잡고 있었다는 얘기지요. 필요한 곳에 노동이 움직이고 필요 없는 곳에서는 노동이 빠져나오는 것을 못 하고, 이것은 적어도 어느 부분에서 굉장한 과보호가 일어나고 있다는 것을 의미합니다.

물론 아까 말씀하셨듯이 이것은 금융위나 산업정책, 중소기업 정책, 많은 정책에서 전반적인 노동과 자본의 움직임을 받쳐 줘야 되는 정책이 필요한데 많은 부분에서 지금 연명하고 움직임을 막고 있는 정책들이 일어나고 있다는 것은 맞는 말씀이지만 다시 말하면 노동만으로 해결되는 것은 아니지만 가장 중요한 병목이 노동시장에서 일어나고 있다는 것을 보여주고 있습니다.

그리고 마지막으로 세대 간의 공정성 역시 매우 중요한 문제입니다.

100페이지 그림을 보시면 80년대·90년대에 10%를 넘었던 경제성장률이 지금은 3% 정도입니다. 이 얘기는 일자리가 창출되는 것이 매우 줄었고 예전의 노동시장에서 일자리가 많이 늘어났을 때, 사람이 모자랐을 때 만들어졌던 노동시장의 규율이 아직도 유지되고 있다는 겁니다. 그 얘기는 새로 들어가기 매우 어려운 연공급 같은 것은 사람이 모자랄 때 사람을 더 계속 유지하기 위해서 있었던 룰인데 이제는 새로운 청년들이 노동시장에 들어가기 어렵게, 그래서 지금 우리나라 노동시장의 키워드는 다른 나라와 마찬가지로 유연성·적응성·신축성이라는 것으로 대변되지만 우리나라의 특성은 거기에 공정성이라는 말도 같이 들어가야 된다고 봅니다. 유연성과 공정성입니다.

101페이지로 넘어가셔서 보시면, 이것은 뭐냐 그러면 기술이 변하고 세계화가 유지되는, 확대되는 과정에서 가장 중요한 것은 새로운 생산 형태가 많아진다는 것이고 노동과 자본이 가장 효율적으로 결합할 수 있는 방식이 다양화된다는 얘기입니다. 예전처럼 정규직이라는 고용 형태, 특정 고용 형태만이 옳고 그것만이 표준이라고 얘기하면 이렇게 빠른 변화 속에서 적응하기 매우 어렵다는 것이고 다시 말하면 기간제나 파견·시간제·특고 이런 것들은 앞으로 이런 것들이 표준이 될 수 있다라는 생각으로 시각을 돌려야 된다고 봅니다.

문제는 이런 고용 형태가 다양화되는 것을 막을 수도 없고 막는 것이 바람직하지도 않은데 이것들이 적어도 현재는 기존의 정규직보다 조건이 나쁘기 때문에 그 차별과 격차를 줄이는 것 그것이 지금 우리 정책의 방향이 돼야 된다고 봅니다.

102페이지 보시면, 각 고용 형태를 구별하고 제한하기보다 격차를 시정하는 것이 어디에 속하든, 그 근로자가 어디에 속하든 나타나는 격차를 시정하는 것이 중요한 것이고 파견·도급·기간제·시간제 이런 것들은 새로운 고용 형태의 다양화와 생산 방식의 다양화가 나타나는 구체적인 형태일 뿐이며 이것을 막는 것보다는, 다시 말하면 사유를 제한한다거나 기간을 제한한다는 것은 길게 봤을 때 어떤 변화에 거스르는 것인데 문제는 지난번에 중소기업연합회에서의 쪼개기 계약처럼 우리 사회 전체가 아직 어떤 노동시장의 변화에 적응하지 못하고 있고 어떤 놈(norm)이 만들어지지 않은 상태이기 때문에 이런 속도를 조절하는 것은 중요하다고 보입니다.

그러니까 사용 기간의 제한이라든가 퇴직급여라든가 이런 문제들은 차별을 없애고 속도를 조절한다는 면에서는 진지하게 고려할 수 있지만 길게 봤을 때 우리가 이런 구별이 점점 없어지고 있는 그런 사회 속에서 살고 있다라는 것은 큰 방향성으로 유지해야 된다고 봅니다.

이상입니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 한국노총 정문주 본부장 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 정문주 한국노총의 정문주 본부장입니다.

크게 세 가지에 대해서 말씀을 드리겠습니다.

지금 추진되고 있는 노동관계법 개정의 방향이

어떻게 가야 되는가, 두 번째는 개별 법안과 관련해서 한국노총의 공식 입장, 세 번째는 가장 첨예하게 현재 대립되고 있는 일반해고, 취업규칙과 관련해서의 노총 입장을 말씀드리겠습니다.

먼저 첫 번째로 노동시장 이중구조와 양극화 해소의 목표를 좀 봐야 될 것 같습니다. 크게 노동자 서민들의 삶과 재벌 대기업들의 상황이 어떠한지를 말씀을 드리겠습니다.

노동자와 서민들의 삶들을 보면 지난 MB 정권 이후부터 노동소득분배율이 50%대로 낮아지고 있고 회복이 되고 있지 못하다라는 것들이고요, 수년째 노동자들의 실질임금 자체가 마이너스 내지 정체 상태에 놓여 있다 이렇게 볼 수가 있습니다.

국회예산정책처가 작년에 발간했던 자료가 있습니다. IMF를 전후로 해서 우리나라 전체 국민소득 중에서 노동자 가계소득과 기업 비중을 확인을 해 봤더니 한국의 경우에 가계소득 비중이 8.8%가 떨어졌고—이것은 OECD 국가 평균 대비를 했을 때 2배 이상 떨어진 것입니다—기업들이 가져가는 몫들, 기업소득 비중 자체가 6.3%로 3배 이상 뛰었더라 이렇게 드러나고 있습니다.

그러면 재벌 대기업들의 상황들을 잠깐 말씀을 드려 보겠습니다.

잘 인용되는 것들이 사내유보금의 문제들인데 금년 3월 달에 710조 원을 돌파했다 드러난 바가 있고요, 금년 3월 달에 우리 기업들이 현금배당 잔치를 했었는데 15조 원 이상 사상 최대치를 기록을 했었고 사실상 재벌 총수나 그 일가들이 이것들을 독식해 가지고 갔다고 볼 수 있습니다.

기재부는 이와 관련해서 배당소득 증대세제라고 해서 오히려 세금을 깎아 주고 있는 분배개선 정책을 역주행하는 방향으로 갔다라고 할 수 있습니다.

5대 법안과 관련해서 총론적인 입장 말씀을 드리겠습니다.

지난 9월 15일 날 사회적 합의를 통해서 노사정 합의가 있었습니다. 당시 5대 법안과 관련된 합의사항 내용들이 있는데요. 결론부터 말씀을 드리면 정부·여당이 추진하고 있는 5대 법안의 내용들은 상당수 내용들 자체가 사회적 합의와 상당히 위배되어 있는 내용들이라는 말씀을 드리겠습니다. 따라서 한국노총에서는 합의되지 않은 내용들을 집어넣고 합의된 내용들을 빼버린 내용과 관련해서 수정·보완 내지는 즉각 폐기가 될

요하다 이런 입장들입니다.

한국노총뿐만 아니라 사회적 대화기구인 노사정위원회에서도 이와 관련해서 우려의 목소리와 지적이 있었습니다.

먼저 노사정위원회의 위원장인데요. 9월 21일 날, 그러니까 새누리당 입법 발의를 9월 16일 날 했는데요. 닷새 후에 공식성명서를 냈었습니다. ‘노사정 대타협 합의정신 훼손해서는 안 된다’는 입장들이 나왔었고요. 10월 7일 날 노사정위원회가 주관한 ‘사회적 대타협의 평가와 과제’라는 토론회가 있었습니다. 이때 발제를 맡았던 공익 전문가들의 의견들 자체가 ‘합의문과 다른 내용을 일방 추진을 할 경우에 사회적 합의가 중대한 도전을 받을 수 있다’, 분명히 사회적 합의기구에서조차도 우려를 하고 있다라는 지적이 있었습니다.

비정규직법과 관련해서의 기본 입장을 말씀드리겠습니다.

문제 해법은 그렇습니다. 과도한 현재의 규모들, 절반 가까이 되는, 그리고 정부 통계상으로 보더라도 600만 명을 2년 연속 넘기고 있습니다. 이 과도한 규모를 줄이는 문제이고 차별을 해소하는 것이 방법이라고 봅니다. 이와 관련되어 있는 노사정위원회의 9·15 합의에서는 기준과 원칙을 잡았습니다.

첫 번째, 상시·지속적인 업무와 관련해서 가급적 정규직 직접고용을 해야 된다 이렇게 정리를 했고요. 여기서 말하는 ‘가급적’이라는 사전적 의미 자체는 가능한 한 할 수 있는 한 해야 된다는 얘기들입니다.

두 번째는 불합리한 차별을 하지 않겠다, 그리고 인건비 절감을 이유로 해서 비정규직을 남용하지 않겠다 이런 합의 내용들이 있습니다. 그런데 정부·여당이 현재 입법한 내용들을 놓고 보자고 한다면 이 원칙에 상당히 어긋나 있다 말씀을 드리겠습니다.

지난 두 달간, 그러니까 9·15 합의 이후에 11월 16일까지 두 달간 비정규직 논의 추가 과제 일곱 가지를 가지고 논의를 했습니다. 그 결과 노사정위원회에서는 합의가 되지 않았음에도 불구하고 정부·여당이 앞질러가면서 합의되지 않은 내용들 자체를 입법 발의를 했었고 방금 말씀드렸던 기준과 원칙에 상당히 위배되는 사항으로 나왔다고 볼 수 있겠습니다.

먼저 기간제 사용 제한 관련된 문제인데요. 현재 2년 자체를 2+2로다가 35세 기준을 정했습니

다. 현재 286만 명의 기간제들이 있다라고 하는데 곱하기 2를 하게 되면 500만 명을 돌파하게 될 겁니다. 뿐만 아니라 35세라는 연령 기준 자체가 헌법과 근로기준법에서 정하고 있는 균등처우 원칙에 어긋나고 있기 때문에 위헌 소지도 있다는 말씀을 드리겠습니다.

과건근무 대상자 역시 55세 이상, 전문직, 뿌리 이렇게 범위를 넓혀 냈기 때문에 연령과 직종, 산업 전반적으로 늘어다서 간접고용 자체, 과건 자체가 오히려 증가할 수 있다라는 겁니다.

생명·안전 분야와 관련된 내용들인데요. 사용사유 방식 자체는 동일합니다. 하지만 대상 자체를 과건법상의 절대금지 업무 정도로다가 넓혀야 된다는 것들이고요. 현재 이러한 사용사유 제한을 해 났음에도 불구하고 네 가지 정도 광범위한 예외 사유를 정리를 해 났습니다. 결원이 생겼을 경우에 그리고 과업 시의 대체근로, 고령자, 시행령상의 위임 이렇게 넣어 놓았는데 실제 사용사유 제한했던 내용들 자체가 포 떼고 차 떼고 이렇게 하게 되면 그 의미를 상실하게 된다 이런 말씀을 드리겠습니다.

뿐만 아니라 비정규직들에 대해서 퇴직급여 지급하는 문제라든지 노동조합에 차별시정신청권 부여하는 문제와 관련해서는 작년 12월 달에 정부안에서도 나왔던 내용들이고 이번에 추가 논의 과제에 포함됐던 내용들입니다. 그런데 정부·여당의 법안에서는 누락되어 있다라고 볼 수 있겠습니다.

과건과 도급 사항의 기준 명확화 문제 역시 법원의 다양한 판단 징표가 있는데 지휘명령권으로 축소를 시켜버려서 불법 자체가 합법으로 양성화 되면서 둔갑할 가능성이 있다 이 말씀을 드리겠습니다.

근로기준법과 관련된 내용들인데요. 통상임금 문제와 관련해서는 정의 규정과 제외금품 자체를 합의문과 달리 ‘그 밖에 추가적인 조건 등’이란 사유를 뒀에 따라서 오히려 이것이 고정성으로 해석되거나 아니면 기타 사항으로다가 더 많이 빠져나갈 구멍이 생겼다고 볼 수 있겠고요.

휴일근로와 관련해서 가산수당 지급 문제 역시 합의됐던 내용들이 아닌데 일방적으로 법원 판결과 다르게 50%로 정리되었다는 말씀을 드리겠습니다.

고용보험법과 관련된 내용들인데요. 합의문의 기본적인 구성 자체는 실업급여의 보장성을 강화

한다는 측면임에도 불구하고 기여요건 자체를 현행 180일에서 270일로 연장시키고 구직급여 하한액 자체를 최저임금의 80%로 낮추었기 때문에 합의문과 다르고 이 경우에 오히려 비정규직 등 취약계층들 현재 국회에서 분석한 13만 명 그리고 정부가 분석한 6만 2000명 정도의 비정규직들이 오히려 실업급여 대상이 되지 못하는 문제가 있습니다. 이 문제 자체는 노사정위원회뿐만 아니라 고용보험위원회에서도 정리되지 않은 합의되지 않은 내용이라는 것들을 말씀드리겠습니다.

청년고용 관련된 말씀을 드리겠습니다.

청년고용의 가장 큰 문제 자체는 양질의 일자리 부족에서 발생한 문제들이라고 볼 수 있습니다. 정부조차도 청년고용 절벽이다라고 현재 진단을 내리고 있고요. 그런 의미로 보자라고 한다면 현재 청년고용촉진법상의 할당제 기한 자체를 연장할 필요성이 있고 기준 역시 상향 조정해서 민간 대기업까지 5%로 갈 필요성이 있다, 그리고 임금피크제와 같이 세대 간 갈등 그리고 사회통합에 저해되는 문제들이 아니라 실노동시간 단축을 통해서 일자리를 나누는 방향으로 가는 것들이 바람직하다는 말씀을 드리겠습니다.

마지막으로 간단하게 한 1분 내로 말씀을 드리도록 하겠습니다.

행정지침 두 가지와 관련돼서의 문제입니다.

일반해고와 취업규칙 관련된 문제들인데요. 행정규칙이라는 것 자체는 근로감독관들을 위한 하나의 내부규정에 불과합니다. 하지만 실제로 강행규정과 법적 구속력이 없음에도 불구하고 산업현장, 노동현장에서든 실질적인 기준으로 작용한다라는 것들이고요.

지난 2008년 이후에 이와 같은 하위지침, 예규 이런 것들이 되겠지요, 405개가 되고 일부 분석만 하더라도 그동안에 모범을 침해했던 내용들이 상당수 발견이 되더라 할 수 있습니다. 그런 의미에서 일반해고, 취업규칙 임의변경과 관련된 내용들 역시 근로기준법상의 내용들을 침해하기 때문에 국회 입법권 침해뿐만 아니라 특히 일반해고의 경우에는 법원 판결에 영향을 미칠 수 있기 때문에 사법부의 권한 역시 상당히 침해하는 내용들이라고 볼 수 있습니다.

따라서 취업규칙 변경의 경우에는 일본의 법체계와 내용들, 우리 법이 갖고 있지 않은 사회통념상 합리성에 빚대어서 얘기해서 불이익변경 시에 집단동의 절차 자체를 무력화시키는 방향들은

바람직하지 않고 정부가 일방적으로 해서는 안 된다는 입장 말씀을 드리겠습니다.

일반해고 문제 역시 공정한 해고란 없다, 따라서 현재 근로기준법이 정하고 있는 23조 정당한 사유 없이 해고 등 징계할 수 없다는 기준 자체를 명확히 할 필요성이 있고 합의문에서 정했던 시간의 정함 없이 충분한 노사정 간의 협의와 정부는 일방적으로 시행하지 않는다고 정했음에도 불구하고 정부가 초안을 이미 작성해 냈고 각종 토론회에서 노동계의 참여를 배제·금지하면서 진행되는 것 자체는 반칙이라는 말씀을 드리면서 제 얘기 마치겠습니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 경영자총연합회 이호성 상무님 진술해주시기 바랍니다.

○진술인 이호성 방금 소개받은 경총의 이호성 상무입니다.

존경하는 김영주 위원장님 또 여야의 권성동·이인영 간사님 그리고 국회 환경노동위원회 소속 모든 위원님들께 바쁘신 일정 중에도 9·15 노사정 대타협 관련 입법에 대하여 경영계의 의견을 설명드릴 수 있는 자리를 마련해 주신 점 깊이 감사드립니다.

내년 2016년은 한국기업의 경영자 또 근로자들에게는 그 어느 때보다 가혹한 한 해가 될 것으로 우려되고 있습니다. 최근 우리 경제성장을 견인하던 수출이 부진을 거듭하고 있고 가계는 미래에 대한 불안으로 지갑을 닫고 기업은 투자를 망설이고 있습니다.

청년 실업률은 두 자릿수로 오르내리고 있고 체감 실업률은 20%를 상회하고 있으며 50만 명을 넘어선 구직 단념자의 다수가 청년들입니다. 청년들이 일자리를 구하지 못하는 상황이 계속될 경우 내수 부진과 저출산 문제는 더욱 악화될 수밖에 없습니다.

우리가 당면한 위기를 극복하고 미래의 지속 가능한 성장 발전을 위해서는 과거 고도성장기에 만들어졌던 우리 노동시장의 법제도와 관행을 시대 변화에 맞게 바꾸고 노동시장의 격차를 줄여 미래세대인 청년과 취약계층에게 필요한 일자리를 제공해야 합니다.

이러한 문제의식 속에서 노사정이 치열하게 논의한 끝에 9·15 노사정 합의를 타결하였지만 이를 구체화하기 위한 입법 조치가 아직 이루어지지 않아서 대타협의 취지나 그 효과가 현장에는

제대로 전달되지 못하고 있는 실정입니다. 오늘이 자리를 통해서 하루빨리 대타협의 정신과 취지를 살려 노동시장의 상황이 개선될 수 있기를 희망하며 구체적으로 5대 입법과 청년고용 할당제에 관한 경영계 의견을 말씀드리겠습니다.

먼저 첫째, 근로기준법 개정안의 경우 대부분이 9·15 노사정 합의 사항이 담겨 있기 때문에 큰 이견은 없지만 탄력적 근로시간에 관하여 사업장 도입 요건을 근로자 대표 서면합의에서 개별 근로자 동의로 완화한다면 제도의 활용도가 더욱 높아질 것이라고 생각합니다.

할증률에 관하여 초과근로에 대한 가산임금 할증률이 해외 입법례와 비교하여 지나치게 높게 설정되어 있으며 이와 같이 높은 할증률은 기업에게는 인건비 부담 또 근로자에게는 장시간 근로의 유인으로 작용해 왔기 때문에 이 기회에 ILO 협약 국제기준인 25%로 조정할 것을 제안드립니다.

통상임금 범위에 대해서는 노사정 합의 사항이므로 이견은 없으나 다만 개별 기업의 요건에 맞게 노사 자치로 통상임금 범위를 설정할 수 있는 여지를 열어두는 방안을 제안드리고자 합니다.

둘째로 고용보험법 개정안은 반드시 일자리 창출을 위한 노동개혁과 연계하여 통과되어야 하며 경직적 노동환경 속에서 실업급여를 확대할 경우에 고용보험재정은 물론 노동시장에도 부정적 영향을 미칠 수밖에 없을 것입니다.

또한 9·15 노사정 대타협 시에 노사정이 합의했던 모성보호사업에 대한 일반회계 지원에 대한 사항이 개정안에는 누락되어 있으므로 이 부분도 추가하여 심의해 주실 것을 부탁드립니다.

셋째, 기간제 근로자의 사용기간은 2+2로 연장할 것이 아니라 노사 당사자가 원하는 경우에는 근로기간을 자유롭게 선택할 수 있도록 개정되어야 하며 생명·안전업무 사용 제한이나 갱신 횟수 제한 등의 규제적인 요소는 전면 재검토되어야 할 것입니다.

해외의 입법례를 보더라도 미국이나 호주 등은 사용기간 제한이 없고 기간제 근로자의 사용기간을 규제하고 있는 독일이나 일본의 경우에도 우리처럼 경직된 법제를 가지고 있지는 않습니다.

OECD 또한 비정규직 근로자를 보호하기 위해 정규직에 대한 해고 규제 완화를 선택하는 대신에 임시직 근로에 대한 규제를 강화하는 정책을 선택할 경우에는 임시직 근로자의 고용 불안을

더욱 악화시키는 역효과를 가져온다고 분석하고 있습니다.

넷째, 출퇴근 행위는 사업주의 지배관리하에 있는 업무행위가 아닌 사회 일반적 유형으로서 이를 산재보험으로 보호하는 것은 산재보험의 원리에 맞지 않습니다. 따라서 산재보험법 개정안은 신중히 검토되어야 됩니다. 설사 산재보험으로 보호한다고 하더라도 업무상 재해와는 별도로 구분하여 보험료 부담 주체, 급여 수준 등을 이원적으로 운영해야 하며 특히 이미 자동차보험이 적용되고 있는 자동차사고는 제외해야 할 것입니다.

다섯 번째, 과건 규제를 완화해서 일자리를 늘리자는 과건법 개정안의 취지에는 동의하지만 기업의 실수요가 높은 제조업무 등을 중심으로 규제를 획기적으로 풀 수 있다면 고용률 제고에 있어 괄목할 만한 효과를 볼 수 있을 것으로 생각합니다.

끝으로 기업들에게 청년고용 의무할당제를 실시하여 특정 연령층의 채용을 강제하고 청년층에 구직 촉진수당을 지급하는 것은 노동시장 내의 인력 수급 미스매치를 심화시켜서 중장기적으로 청년고용을 오히려 악화시키고 중소기업 인력난을 심화시킬 우려가 있습니다.

현재 공공기관과 지방 공기업에 적용하는 청년 의무고용제마저도 헌법재판소에서 5 대 4로 위헌 의견이 다수로 판결받은 상황에서 민간기업에까지 이를 확대하는 것은 위헌 소지가 매우 크다고 하겠습니다.

이번 5대 노동개혁 법안들은 사용자에게 유리하게 만든 법안이 아닙니다. 취약계층 근로자들의 일자리를 보호하고 청년들의 일자리를 만들어 내기 위한 최소한의 노동개혁 입법으로서 앞으로 진행되어야 할 노동개혁의 출발점을 마련한다는 의미를 갖고 있습니다.

이런 측면에서 경영계도 노사정 합의를 위해 대승적으로 양보한 내용이라는 것을 말씀드리면서 따라서 이번 5개 법안이 분리 처리되어서는 안 될 것이라는 것을 다시 한 번 말씀드립니다.

모쪼록 어렵게 이루어 낸 9·15 노사정 합의가 후세에 우리 경제의 새로운 도약과 일자리 문제 해결의 전기가 되었다고 평가받을 수 있도록 존경하는 위원님들의 적극적인 협조를 부탁드립니다.

감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음 민주노총 이승철 사무부총장님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 이승철 민주노총의 이승철입니다.

노동개혁 관련된 이야기를 나누는 과정에서 가장 많이 등장하는 단어 중의 하나가 이른바 이중구조 혹은 양극화라는 단어입니다. 민주노총은 이중구조와 양극화의 본질이 가계와 기업의 소득 양극화에 있다고 보고 있습니다.

2015년 현재 30대 재벌의 기업 사내유보금만 해도 710조 원이 넘고 있고 1995년부터 2012년까지 국민총소득 중에서 가계 부문의 소득이 8.5% 하락하는 동안 기업소득은 오히려 6.7% 상승하고 있습니다. 즉 다시 말해서 기업이 벌어들인 소득이 사회로 환류되지 않고 있다는 것이고 이 재벌의 초과이윤을 어떻게 사회로 환류시키는가가 바로 사회 양극화 해소의 실질적인 조치라고 보고 있습니다.

오늘 환경노동위원회에서 노동 관련법을 다루게 되는 것 이해는 합니다만 저는 이것이 공정성을 가지기 위해서는 재벌을 어떻게 개혁할 것인지, 그리고 재벌로 흘러지고 있는 사회적 소득의 집중 현상들을 어떻게 극복할 것인지가 같이 논의되는 것이 오히려 정당하다고 보여집니다.

오늘 우리가 이야기하고 있는 노동개혁은 앞서 말씀드린 기업-가계 간 소득 양극화와는 아무 상관이 없는, 즉 재벌과 기업의 이익을 더 크게 보장하겠다는 내용의 대표적인 친재벌 친기업 정책입니다.

내용별로 살펴보겠습니다.

먼저 근로기준법의 경우에 핵심적인 내용은 통상임금과 근로시간 관련된 내용입니다. 두 가지 모두 정립돼 있는 판례를 따르거나 혹은 대법원 판결을 앞두고 있는 내용들을 따르면 될 내용들입니다. 그럼에도 불구하고 국회가 나서서 이를 근간부터 뒤흔드는 이유를 도무지 알 수가 없는 노릇이고 더더군다나 휴일·연장근로 중복할증을 인정하는 판례에 반하고 또 탄력적 근로시간제의 단위기간을 확대하는 등 오히려 저임금·장시간 노동을 조장하고 있다는 점에서 매우 심각성을 느끼고 있습니다.

두 번째, 고용보험법입니다.

특히 이 부분을 강조드려 말씀드리는 이유는 최근 국회 안팎에서 비정규 관련된 입법에 이견이 크니까 그렇다고 치더라도 나머지 3개 법안에 대해서는 다룰 수 있는 것 아니냐 혹은 논의할

수 있는 것 아니냐라는 기류가 형성되고 있다는 일부 보도가 있습니다.

관련해서 민주노총은 단호히 반대하는 입장을 밝히고요. 그 이유와 관련해서 고용보험법을 살펴보게 되면 정부 혹은 새누리당이 성과라고 제시하고 있는 보장성 강화와 관련해서 평균임금을 50%에서 60%로 인상했다 그런데 적용 대상은 불과 4.8%에 불과합니다. 오히려 구직급여의 하한액을 종전 최저임금 90%에서 80%로 하향 조정함으로써 무려 적용 대상자 중 67%에 해당하는 노동자들이 실업급여를 삭감받게 됩니다. 즉 4.8%가 혜택을 받는 것을 성과라고 하고 67%의 대상자가 손해보는 것을 성과라고 선전하는 것은 저는 도덕성과 연관되는 문제 아니냐 보여지고 있고요.

오히려 이것을 명분으로 가입기간을 180일에서 270일로 대폭 강화한 것이 문제입니다. 노동부가 추산한 자료에 따르면이라도 가입기간 연장에 따라서 6만 2000명의 노동자들이 실업급여 신청자격 자체를 박탈당하게 됩니다. 더더군다나 청년층 실업급여 수급대상자 중 74%가 하한액 적용 대상자이기 때문에 청년들의 고통이 집중되는 부분이다라고 생각합니다.

즉 청년일자리를 위해서 노동개혁을 추진한다라고 하면서 사실상 청년들에게 고통이 집중되는 법안들을 추진하고 있다는 것이 문제라고 보여지고, 오히려 민주노총은 실업급여를 대폭 확대하고 실업부조 제도를 신설 도입해서 이처럼 사각지대에 있는 청년 또 자영업자들의 실업급여들을 보장하는 것이 필요하다고 보여집니다. 또 이를 위한 재원을 마련하기 위해서 현재 1%에 머물고 있는 정부의 재원을 보다 고용보험에 높여 투입할 필요가 있다고 보고 있습니다.

세 번째, 산업재해보상보험법입니다.

핵심적인 내용은 출퇴근 재해를 산업재해 대상에 포함시켰다는 것인데요. 출퇴근 재해의 주 대상인 자동차 사고는 2020년이나 적용이 되게 되어 있습니다. 그 이유가 재미있습니다. 2020년 적용한 이유가 민간 자동차보험 시장의 혼란 때문이라고 적시하고 있습니다. 즉 국민의 안전과 생명보다 민간 자동차보험 회사의 이익이 더 중요하다는 내용들을 그대로 드러내고 있다는 점에서 이번 노동개혁 법안이 친재벌 친사용자 친기업 정책이라는 것을 그대로 드러내고 있다고 생각하고 있습니다.

네 번째, 기간제법입니다.

이미 앞서 여러 분들이 말씀드렸기 때문에 이를 반복할 필요는 없다고 보여지지만 핵심적으로는 이 현재 있는 기간제법의 취지는 그나마 제한적이기는 하지만 고용 후 2년이 지나게 되면 상시지속업무로 판단하고 정규직화 하라는 것이 이 법의 정신입니다. 그럼에도 불구하고 이것을 4년으로 연장할 뿐만 아니라 상시지속업무에 대한 정규직 고용 원칙을 천명했던 대통령의 공약 사항까지도 위배하고 있다는 점에서 큰 문제라고 보고 있습니다.

애초 기간제법은 생겨날 당시부터 이런 비극들을 안고 태어난 법이었습니다. 즉 지금이라도 국회가 나서서 기간 제한이 아닌 사용사유 제한 제도를 도입하는 방식을 통해서 객관적이고 합리적인 이유가 있을 때만 비정규직 고용을 인정하도록 하는 것이 필요하다고 보고 있습니다.

다섯 번째, 파견근로자보호 등에 관한 법률입니다.

중간착취 금지와 직접고용은 노동법의 대원칙입니다. 그럼에도 불구하고 이번 개정안을 통해서 총 486개 업무가 추가 허용되고 있고 특히 뿌리산업, 즉 6개 공정 42개 분야에 대해서 사실상 제조업의 주요 공정 대부분을 차지하는 제조업 전반으로 파견을 확대하고 있다는 점은 큰 우려를 자아내고 있습니다.

더더군다나 원청의 사용자성 및 파견·도급 구별의 징표를 대폭 축소함으로써 이미 대법원에서 불법파견으로 판정된 대기업 사내하청의 합법화의 수단으로 활용하고 있다는 점에서 크게 우려하고 있습니다.

다음으로 현재 가이드라인으로 추진되고 있는 일반해고와 취업규칙 불이익변경 관련된 내용입니다.

한국노총에서 여러 차례 말씀을 하셨기 때문에 저희가 같은 내용을 반복할 필요는 없을 거라고 보여지는데요. 다만 그럼에도 불구하고 사업장 단위에서 사용되는 인사평가의 기준들, 즉 저성과자의 성과를 판단하는 인사평가의 기준들을 보게 되면 '리더십이 있느냐', '책임감이 있느냐', '창의성을 발휘하고 있느냐'라는 식입니다.

과연 이러한 항목들이 공정한 평가의 지표 혹은 기준으로 사용될 수 있을지 여기 앉아 계신 위원님들께서 더 잘 아실 거라고 보여지고요.

또 임금체계 개편 관련된 취업규칙 불이익변경

관련해서도 임금직무체계의 자율적 개편을 촉진하기 위해 여러 가지 조치들을 취하고 그중에 우선으로 임금과 근로시간 피크제를 확산한다는 내용들을 잘 적고 있습니다.

관련해서 이 집단노사 관계의 근간을 이루고 있는 단체교섭제도를 형해화하고 또 개별노사 간의 협의와 압력을 통해서 근로기준을 크게 후퇴시킬 수 있다는 점에서 민주노총은 반대하고 있습니다.

앞서 살펴본 바와 같이 청년일자리 창출이나 비정규직 보호에 역행하는 것이 바로 현재 이 자리에서 논의되고 있는 노동개악 5법입니다. 즉 실은 규제완화라는 명목하에 기업의 이해를 철저히 대변하는 전형적인 친기업 반노동 법안입니다.

노동개악 5대 악법과 이 두 가지 가이드라인을 두고 재벌의 청부입법이다라는 비판이 제기되고 있는 것 역시 이런 맥락이라고 말씀드리겠습니다. 이상입니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 위원님들의 질의 순서가 되겠습니다.

가급적 오전 중에 위원님들이 1차 질의를 모두 마칠 수 있도록 질의시간을 추가질의시간 없이 7분으로 하도록 하겠습니다.

시간을 지켜 주시기 바랍니다.

먼저 김용남 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○김용남 위원 수원 출신 김용남 위원입니다.

지금 국민적 관심사가 되고 있는 노동개혁과 관련해서 국회에서 우리 환노위 차원에서 이렇게 전문가들을 모시고 공청회를 갖게 된 것을 매우 뜻깊게 생각을 합니다.

다만 오늘 진술인들의 발표 내용을 듣다 보니까 일부 내용과 관련해서는 사실과 다른 주장, 마치 집회 현장에서 청중을 자극하기 위해서 과장을 하거나 왜곡한 사실이 그대로 국회 공청회 과정에서 반복되고 있는 것에 대해서는 심히 유감스럽게 생각을 합니다.

(김영주 위원장, 이인영 간사와 사회교대)

적어도 사실에 입각한 각자의 의견을 진술하면서 이것이 입법에 도움이 되고 발전적인 공청회가 될 수 있을 텐데 기존의 비전문적이고 사실에 입각하지 않은 내용이 반복되고 있는 것에 대해서 이 부분에 대해서 확인을 해 보도록 하겠습니다.

우선 김유선 위원님, 발표 내용 85페이지를 보니까 근로시간과 관련해서 현행 법정근로시간이

52시간인데 지금 이 개정안의 내용이 68시간으로 오히려 후퇴, 법정근로시간을 늘렸다가 점차적으로 60시간 52시간으로 후행하는 법안이다 이렇게 주장을 하셨어요.

그런데 이게 지금 그동안의 판례와 행정해석에 의해서 기본 40시간에 연장근로 12시간 그리고 휴일근로 8시간씩 해서 68시간까지 근로가 허용된다는 것은 상식 아니겠습니까?

지금 우리나라 법원 판결에 의해서 52시간을 넘어서, 우리는 다른 나라와 달리 법정근로시간을 초과해서 근로를 하게 되면 형사처벌 하도록 돼 있습니다. 다른 나라는 그런 형사처벌 규정이 없는 나라가 대부분입니다만 우리는 지금 그 사용주에 대해서는 2년 이하의 징역에 처하도록 되어 있습니다.

그러면 우리나라에 기존에 주당 52시간을 넘어서 예를 들어서 주당 60시간 내지 55시간의 근로를 시켰다 그래 가지고 처벌이 된 예가 있습니까?

지금 이것은 판례와 행정해석에 의해서 기존에 68시간까지 허용되던 것을 이번 근로기준법 개정안을 통해서 점차적으로 단계적으로 최종적으로 52시간으로 줄이겠다는 것이 이 법률안의 내용 아닙니까?

○진술인 김유선 위원님께서 제가 이해하는 것하고 전혀 달리 이해를 하고 계신데요. 제가 아는 범위로는 현행법은 분명히 기준노동시간을 주 40시간으로 하고 있습니다. 그리고 연장근로시간의 경우에는 1주 12시간을 한도로 하고 있습니다. 주 52시간 이렇게 한도로 하고 있는 거고요.

그렇게 하는데, 주 68시간이다 하는 부분 같은 경우에는 종래 노동부가, 저희가 볼 때 이것은 당연히 현행 근로기준법에 위배된다 이렇게 보이는데 느닷없는 지침을 내 가지고 그와 같이 휴일근로는 주 52시간과 별개로 가능한 것으로 해석……

○김용남 위원 그러면 김유선 위원님은 지금까지 우리나라 법원이 법률에 어긋나서 전부 잘못 판결한 거다 이런 주장을 하고 계신 건가요?

○진술인 김유선 현재 그 사안은 대법원에 계류되어 있는 것으로 알고 있습니다.

○김용남 위원 대법원에 계류되고 있는 것은 가산수당과 관련해서 대법원에 사건이 있는 거지……

○진술인 김유선 아니, 가산……

○김용남 위원 법정근로시간, 그러면 55시간 시

켰다고 그래서 그것을 형사적으로 처벌하느냐 마느냐 하는 것이 지금 대법원을 비롯한 기존의 법원 판결이 다 잘못돼 있던 거다 이런 주장이신가요?

○진술인 김유선 아니요, 그러니까 가산근로수당이 문제가 제기되는 것은 근로시간의 한도를 어디까지로 볼 것이냐 그에 따라서 좌우되는 문제기 때문에 그 자체가 수당으로만 한정되는 문제는 아니다 하는 말씀을 드리고요.

○김용남 위원 제가 앞서 말씀드렸지만 우리나라는 법정근로시간을 초과해서 근로를 하게 되면 사용주를 형사처벌 하도록 되어 있습니다.

○진술인 김유선 예, 당연히 형사처벌 해야 되는데 지금까지 형사처벌한 예가 별로 없습니다.

○김용남 위원 별로 없는 게 아니고 전혀 없지요.

○진술인 김유선 그렇지요. 그러니까 그게 오히려 문제입니다.

○김용남 위원 자, 법원 판결이 잘못됐다는 주장으로 이해하겠습니다.

71페이지에 보면 이직수당 10%만 지급하면 정규직 전환 없이 기간제 근로자를 8년 동안 사용할 수 있게 된다고 주장을 하셨어요. 이것은 제가 잘 이해를 못 하겠는데 이게 지금 소위 기간 연장이 되는, 2년에 2년, 근로자가 원할 경우에 2년을 더 근무하는 경우요. 4년 동안 근무하는 근로자의 경우에 초과되는, 2년이 초과되는 부분에 대해서 지금 개정안의 내용은 10%의 이직수당을 지급하도록 되어 있지 않습니까?

그런데 지금 김 위원님이 상정하신 얘기는 4년을 기간제로 근무를 하고 며칠 쉬었다가 다시 기간제로 근무해서 4년 더 근무하는 경우를 놓고 지금 8년 근무하게 된다고 기재해 놓으신 건가요?

○진술인 김유선 아닙니다. 이것은 업주의 입장이기 때문에, 4년째 되고 나서 여기 잡아 놓으신 것처럼 이직수당 한 10% 주고 내보내고 다른 사람 다시 데려와서 또 4년 쓰고 그러면 8년 동안 계속 그 업주는 기간제, 그 해당 업무를 어떻게 보면 8년씩이나 필요하면 누가 봐도 상시지속적 일자리인데 그것을 갖다가 8년 동안 계속 기간제로 쓰는 거지요.

○김용남 위원 다른 근로자를 기간제로 쓰는 것……

○진술인 김유선 그렇지요.

○**김용남 위원** 그러면 지금 2년 기간제도 2년 기간제 근로자가 근무하다가 퇴직한 이후에 다른 기간제 근로자가 그 업무를 하면 8년 아니라 16년도 가능한 것 아닙니까?

○**진술인 김유선** 그렇기 때문에 그 부분 자체가 사실은 상시지속적 일자리가……

○**김용남 위원** 그런 취지로 기재를 해 놓으신 건가요?

○**진술인 김유선** 답을 할 시간은 좀 주셔야지요.

○**김용남 위원** 시간이 없어서요.  
그런 취지로 기재해 놓으신 거다 이거지요?

○**진술인 김유선** 예.

○**김용남 위원** 알겠습니다.  
강성태 교수님께 질의를 드리겠습니다.

43페이지에 보면 기간제와 관련해서 역시 4년 후에 기간제 근로자의 법적 지위가 2년제에 비해서 현저히 불리하게 된다 이런 주장을 하셨는데……

○**진술인 강성태** 맞습니다.

○**김용남 위원** 지금 그게 선뜻 이해가 안 되거든요. 지금 근로자가 원할 경우에 2년 더 해서 4년을 근무하는 경우에 지금 이게 2년제, 지금 현행은 무기계약직 체결이 간주되는데, 지금 현행도 사용자에 대해서 계속 사용할 경우에는 계약……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)  
체결 의무를 부과하고 있는데 이게 어떻게 불리하게 된다는 건지 잘 이해가……

○**진술인 강성태** 그것은 법률 규정을 확인하면 될 것 같은데요. 지금 파견하고 달리, 파견은 직접고용 의무를 부과했지만 기간제의 경우에는 법률의 규정에 따라서 고용이 간주되도록, 정규직에 간주되도록 되어 있습니다. 그러니까 거기에 비해 보면 많이 후퇴한 거다라고 했습니다. 그러니까 직접고용을 안 했을 때가 어떻게 되느냐가 훨씬 더 중요하거든요. 지금은 2년을 초과하게 되면 직접고용을 하지 않아도 그냥 법률의 규정에 따라서 당연히 정규직이 됩니다. 그런데 4년제 지금 이 법안에 의하면 수당을 주거나, 또 수당도 안 줄 사유가 굉장히 많고요. 당연히 고용관계, 정규직으로 바뀌는 게 아니기 때문에 그렇습니다.

○**김용남 위원** 이따 추가질의 하도록 하겠습니다.

○**위원장대리 이인영** 추가질의시간이 따로 있으니까 추가질의시간을 이용해 주시고요.

다음은 은수미 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**은수미 위원** 은수미입니다.  
제가 질의를 하기 전에 김용남 위원께서 진술인에 대해서 사실에 입각하지 않았거나 비전문적이라든가 집회 현장의 선전·선동을 반복한다라는, 진술인들의 전문성이나 학식 혹은 소신을 비하하는 그런 무례를 범한 것에 대해 제가 대신 사과를 드리겠습니다. 사실 어렵게 모신 진술인들이기 때문에……

○**김용남 위원** 무례를 누가 범하는지 모르겠네요.

○**은수미 위원** 이런 일은 보통 없는데요. 우리가 국정감사도 아니고 증인을 부른 것도 아닌데 이런 일이 발생한 것에 대해서 제가 사과를 드리면서 말씀을 드리겠습니다.

재벌의 경제·사회적 지배와 불공정이 한국경제에 어두운 먹구름을 드리우고 있습니다. 가계부채가 1166조에 달할 정도로 서민경제는 어렵지만 대기업이 쌓아 둔 돈이 1000조에 육박합니다. 성장의 과실이 재벌에 집중되고 있는데요, 이 돈조차도 투자나 고용으로 사용하고 있지 않습니다.

더군다나 2008년 경제위기 시에 중소기업 대비 재벌 대기업의 평균 순수익이 1만 2685배였습니다. 이 숫자가 도대체 상상이 되십니까? 보통은 600~700배 정도도 놀라운 숫자이지만 1만 2685배였습니다.

그러다 보니 장하성 교수는 한국사회의 모든 불평등의 원인이 고용은 4%밖에 안 하면서 평균 수익의 60%를 가져가는 재벌 대기업에 있다, 정규직·비정규직의 격차도 신입사원과 정년퇴직자의 격차도 그다음에 중소기업과 영세자영업자의 어려움도 심지어는 현재의 경제성장의 어려움조차도 재벌 대기업의 탐욕에 있다라고 기록하고 있습니다. 이에 대해서 정부는 교정할 의지도 정책도 없습니다.

심지어 기재부가 발표한 자료에 따르면 55세 평균노동자 임금 297만 원, 297만 원을 받는 노동자의 임금을 단계적으로 5년간 175만 원으로

무려 41%를 깎겠다, 만약 재벌 오너의 급여를 1%만 깎겠다고 해도 자본주의 질서 위배다라고 난리를 쳤을 거면서 국민 소득의 41%를 깎겠다는 발표를 정부는 천연덕스럽게 합니다.

뿐만 아닙니다. 재벌이 경제에 먹구름을 드리우고 있다면 정부는 민주주의에 먹구름을 드리우고 있습니다. 절차상 문제인데요. 9·15 노사정 합의안 지금 거의 일방적으로 무시하고 있다라는 것이 거기에 참여한 한국노총의 입장이기도 합니다.

그래서 우선 강성태 교수님께 질의를 하겠습니다.

사실 절차상의 무시가 또 일어났는데요. 12월 20일자 서울경제신문이 정부가 쉬운 해고와 취업규칙 불이익변경 지침 토론회를 노동계와 협의 없이 일방적으로 4개 노동법 학회와 함께 개최하겠다, 그런데 제가 확인했습니다. 4개 노동법 학회에서는 임시국회가 끝날 때까지는 이런 토론회 하지 못한다라고 합의하고 고용부에 통보한 것으로 알고 있습니다. 이런 정부의 일방통행, 혹은 지침통치라고 저는 부르는데요, 이러한 것에 대해서 어떻게 생각하시는지 한번 대답을 주시고요.

두 번째로 현행 노동법이 주 52시간이 맞지요. 그리고 이것을 또 지침통치로 68시간으로 한 이러한 고용부의 행정해석은 명백한 법 위반이 아닌가라는 의견에 대해서도 답을 주십시오.

○진술인 강성태 지침과 관련해서는 조금 왔다 갔다한 이야기가 있는 것 같습니다. 지침과 관련해서 비공식적으로 토론회를 하려고 해서 그렇게 젊은 연구자들을 희생시키는 방식으로 하는 것은 별로 바람직하지 않다고 생각을 해서 4개 학회에서 할 바에야 조금 무게감 있는 사람들이 토론을 하는 게 좋지 않겠느냐 그런 식으로 이야기가 됐습니다. 그래서 4개 학회장이 일단 다 하자라고 이야기는 된 것 같습니다. 그렇게 했다가 토론자를 구하는데 다들 난색을 표하는데 그 난색을 표하는 가장 큰 이유 중의 하나가 뭐냐면 시기적 부적절성입니다. 그러니까 국민들도 그렇고 학계에서도 5대 법안에 관심이 집중되어 있는 이 현실에 갑자기 지침으로 이렇게 눈을 돌리게 하는 게 그렇게 바람직하지 않고 이해받기가 딱 좋다고 했습니다. 그리고 이것은 노동계나 사용자라든지 학계의 모든 사람들에게 오픈해서 공개적으로 진행해야 되기 때문에 그렇게 할 수 있는

적절한 시기에 진행을 하자라고 해서 이번 임시 국회 기간에는 개최하지 않는 것이라고 저한테 통보를 했습니다. 저한테 통보한 이유는 제가 서울대노동법연구회에서 토론자로 추천을 했던 사람이고 그래서 저보고 토론을 준비할 필요가 없다는 것을 알려주기 위해서 그런 것 같습니다.

우리나라의 근로시간과 관련해서 가장 큰 문제는 최대 근로시간을 아무도 잘 모른다라고 하는 겁니다. 법에서 52시간을 정해 놓은 것은 맞습니다. 맞는데 하도 특례사업이라든지 예외가 많아 가지고 사람들이 자기 근로시간이 몇 시간 하면 이게 법 위반인지 하는 것들을 다 모르고 있고, 특히 대기업이라든지 이런 곳에서 상당히 제가 저의 입장에서는 불법적인 연장근로가 많이 있었다라는 겁니다.

그런데 이 부분에서 결정적인 기여를 하는 게 노동부의 지침이다라고 생각했는데 노동부의 지침은 공부하는 사람들 입장에서는 황당하기 그지 없습니다. 이미 2011년에 제가 노동연구원에서 나온 보고서에다가 담았습니다.

연장근로라고 하는 것은 최대 근로시간을 정하기 위한 것입니다. 그러니까 정부 논리대로 하면 어떻게 되느냐 하면 우리가 44시간에서 40시간으로 기준시간을 줄였습니다. 나머지는 바꾼 게 없습니다. 그러면 44시간 할 때는 어떻게 되느냐 하면 기준시간 44시간을 토요일까지 하는 겁니다. 그러니까 44시간에다가 12시간을 할 수가 있고 거기에다가 일요일 8시간을 하게 되면 64시간을 하는 게 됩니다. 그런데 휴일이 하루는 지금의, 즉 기준시간을 4시간으로 이렇게 줄인 지금은 어떻게 되느냐 하면 휴일이 이틀이니까 각 8시간씩 해서 68시간을 할 수 있다라는 이야기를 합니다. 그러니까 국회가 기껏 고생해 가지고 기준시간을 4시간 줄여 놓았더니 최대 근로시간은 되려 4시간이 늘었다라고 주장하는 것과 같은 이야기입니다. 이게 상당히 황당한 이야기이지요. 이런 논리가 어떻게 가능한지, 어떻게 이렇게 지침을 만들 수 있는지가 상당히 놀랍다 이렇게 생각이 됩니다.

그래서 저희들은 이런 거지요. 아까 김용남 위원님께서 ‘일반적으로 굉장히 많이 있지 않느냐?’, 그렇습니다. 노사가 특히 합의를 해 가지고, 배규식 박사님 같은 경우는 ‘노사 간의 담합이다. 시간을 돈으로 바꾸는 담합이다. 그래서 우리나라 장시간 노동체제가 굳어졌다’라고 이야기하는

데 이 담합체제 때문에 그렇습니다.

또 그리고 법원을 무시하는 게 아니라 법원은 형사재판을 하려고 하면 검찰이 기소를 해야 되는데 근로감독관이나 검찰에서 기소를 안 한 거지요. 그러니까 그 부분에 대해서는 판단을 안 하는 겁니다.

(이인영 간사, 김영주 위원장과 사회교대)

그래서 만약에 그게 형사사건으로 올라가게 되었다고 그러면 우리 법원도 상당히 고민을 했을 거고……

제가 이번에 대법원 법원행정처에서 나오는 사법지에 그 글을 썼습니다. ‘우리나라에서 휴일근로 하는 것을 형사처벌해야 된다. 그런 게 기소가 들어오면 이제부터는 법원에서 적극적으로 형사처벌을 함으로써 우리나라의 장시간 노동시스템을 바꾸어서 우리 사회가 지속가능하도록 바뀌어야 된다’ 이렇게 제가 글을 쓴 바도 있습니다. 아마 12월 15일, 16일 이 정도에 공간되었을 테니까 참고할 수 있을 겁니다.

○은수미 위원 감사합니다.

○위원장 김영주 은수미 위원님 수고하셨습니다.

다음은 양창영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○양창영 위원 진술인 여러분 수고가 많습니다.

저는 경총에서 나오신 이호성 진술인에게 질의하겠습니다.

야당에서는 대기업이 쌓아 둔 사내유보금이 710조라고 하면서 이 중의 일부만 청년 채용에 사용해도 청년실업 문제가 당장 해결이 될 수 있다 이렇게 주장을 하고 있는데 잘 알고 계시지요, 경총에서?

○진술인 이호성 예.

○양창영 위원 이 사내유보금이라는 것이 단순히 현금이 아니고 또 생산설비라든가 건물이라든가 또 특허권 같은 기업의 고정자산 또 기업의 이윤창출을 위한 비유동자산도 포함되어 있는 것이지요?

○진술인 이호성 그렇습니다.

○양창영 위원 본 위원이 알아보니까 금년 상반기 기준으로 30대 대기업의 현금성 자산이 177조 원 정도인 것으로 나타나고 있습니다. 그렇다면 사내유보금 710조 원의 일부만 써도 실업 문제가 해소된다는 야당의 주장은 단순히 어떻게 보면 여론을 호도하려는 그런 신빙성 없는 주장이라고

보는데 여기에 대한 진술인의 생각을 말씀해 주시고.

또 기업의 입장에서 사내유보금을 계속 쌓아 두기보다는 투자를 통해서 계속 이윤을 창출하고 싶어 할 텐데 결국 투자를 할 수 있는 여건, 기업활동 여건이 투자를 어렵게 하는 근본적인 문제점이 아니겠느냐 하는 생각이 듭니다. 그렇기 때문에 사내유보금을 풀어서 고용을 늘리라고 하는 것은 우선 이미 보유하고 있는 기업의 고정자산을 매각하라고 하는, 그런 사내유보금 자체에 대한 의미를 전혀 이해하지 못한 데서 오는 오류라고 보고 있습니다.

또한 당장의 조그마한 성과는 있을지 몰라도 지속가능하지도 않고 또 오히려 기업의 투자를 저해해서 중장기적으로는 경제를 어렵게 하고 또 고용을 더욱 줄이는 역효과만 양산할 것이 아닌가 하는 생각이 드는데 거기에 대한 말씀도 곁해 주시고.

또 진정으로 국가와 국민을 위한다면 어떻게 투자 여건을 개선해서 경제를 활성화하고 또 고용을 늘릴 것인가를 고민해야 한다고 보는데, 그렇게 되면 자연스럽게 사내유보금이 투자로 이어지고 또 성장과 고용이 동시에 개선될 것으로 보이는데 여기에 대해서 종합적으로 경총의 뜻과 함께 답변해 주시기 바랍니다.

○진술인 이호성 위원님 말씀하신 내용에 전적으로 동의를 하고요. 오늘 진술하신 분들도 몇 번 사내유보금 얘기를 하셨는데 대표적으로 지금 팩트가 잘못 이해되고 잘못 인용되고 있는 것이 사내유보금인 것 같습니다.

지금 이미 언론이나 전문가들을 통해서 또 심지어는 시민단체를 통해서도 여러 가지 이런 내용들이 다 검증이 되고 홍보가 됐음에도 불구하고 여전히 사내유보금, 소위 그 규모만을 놓고 700조니 500조니 하면서 이것을 인건비로 활용을 하라는 식의 정말 무책임한 주장들이 나오고 있습니다.

위원장님 말씀하신 대로 사내유보금이라는 것은 그동안 기업들이 이익을 통해서 여러 가지 재투자를 하고 기업의 기계라든가 여러 가지 설비 또 그리고 말씀하신 여러 가지 다른 자산형태로 갖고 있는 것들입니다. 사내유보금을 풀어서 투자를 하고 고용을 확대를 하라고 하는 것은 마치 공장 팔아서 근로자들 인건비 지급하라는 얘기나 똑같은 그런 모순된 얘기라고 생각이 됩니다.

그래서 오히려 지금 아마도 비판하시는 분들이 개념적으로 머릿속에 갖고 있는 것은 현금성 자산이 아닌가 싶습니다. 아마 기계를 팔아서 투자를 하고 인건비를 마련하라는 얘기는 아니었을 것 같고 현금성 자산과 사내유보금을 혼동하면서 주장이 제기된 것 같고, 그런데 현금성 자산 규모를 보더라도 우리가 가령 지금 현재 제일 잘나가는 삼성전자나 현대차를 보더라도 이들 기업들이 경쟁을 하고 있는 글로벌 기업들에 비해서 현금성 자산 규모는 굉장히 적은 편입니다. 그러니까 그만큼 우리 기업들이 아직도 경쟁력을 확보해야 되는 이런 여지들이 굉장히 많이 있고, 위원님이 말씀하신 대로 그럼에도 불구하고 갖고 있는 어떤 현금성 자산을 투자에 활용하기 위해서는 여러 가지 투자 환경이나 여건들이 마련이 되어야 되는데 오늘 논의하시는 이런 노동개혁 5개 법안도 그중의 하나라고 생각이 됩니다.

제가 이미 말씀을 드렸지만 사실 노동개혁 5개 법안에 대해서 기업들이 동의하고 있는 것은 전혀 아닙니다. 다만 굉장히 기업들한테 부담되는 이런 내용들도 있기는 하지만 이것이 앞으로 나가는 그런 노동개혁의 첫출발이라는 점에서 굉장히 큰 의미를 갖고 있고 그런 점에서 저희 경영계도 9·15 노사합의에 사인을 했습니다만 이런 의미를 충분히 감안을 해서 우리 기업들이 투자할 수 있는 이런 여건들을 만들어 주신다면 충분히 노동시장이 활성화되고 투자가 확대될 수 있으리라고 생각이 됩니다.

○양창영 위원 답변 감사합니다.

다음으로 한국노동연구원의 김승택 진술인에게 짧게 하나 질의하겠습니다.

사내유보금이라는 것이 기본적으로는 자본이고 또 미래투자를 위한 재원입니다. 그래서 다른 선진국, 다른 OECD 국가들도 고용전략의 일환으로 기업의 사내유보금을 풀어서 고용을 늘리는 경우가 있는지에 대해서 그동안 연구소에서 나온 자료를 참조해서 말씀해 주시기 바랍니다.

○진술인 김승택 제가 정확히 그쪽의 전문가가 아닙니다. 아마 지금 사내유보금을 투자와 고용 쪽에 이끌어낼 수 있는 것은 재정정책이라든지 세제라든지 이런 쪽의 정책효과로 나타나는 것으로 알고 있고요. 고용 쪽에 직접 해 가지고 사용하는 것에 대해서는 아는 바가 없습니다.

○양창영 위원 이상입니다.

감사합니다.

○위원장 김영주 양창영 위원님 수고하셨습니다.

다음 우원식 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○우원식 위원 서울 노원을구의 우원식 위원입니다.

오늘 정부 쪽 또는 여당 쪽 진술인들의 주장을 들어 보면 한국경제가 저성장 국면에 있고 그런 이유가 글로벌 경쟁이 격화되고 있다거나 기업 매출과 수익성, 재무성과 이런 것의 악화로 한국경제 전망이 어둡다거나 이런 등등의 여러 가지 요인들을 이야기하고 있습니다. 그렇게 해서 노동시장 유연성을 확대해야 되고 더 나아가면 정규직 보호법제를 없애고 연공급 중심의 임금체계가 기업부담이 되니까 이것을 지속적으로 바꿔나가자 이렇게 얘기를 하고 있어요.

그중에서도 윤희숙 KDI 연구부장님은 굉장히 용감하게 오늘 이야기하시더라고요. 우리나라 노동시장의 인적자원 배분기능 효율성이 심각하게 저하되어 있다, 그리고 고용비용이 높아져서 노동시장이 병목을 이루고 있기 때문에 노동시장의 개혁이 필요하다, 그리고 정규직이 표준이 될 수 없고 파견·시간제 이런 비정규직이나 특고가 표준이 되도록 해야 된다 이런 말씀 하시는 것 들으면서 굉장히 정말 놀랐습니다.

저는 그렇게 생각하지 않습니다. 그래서 제 생각과 함께 의견을 들겠습니다.

(영상자료를 보며)

저는 저성장의 가장 중심은 저임금·저분배에서 나오는 그것이 핵심이다 이렇게 보여지고요. 외환위기 그 이후로 임금 없는 성장이 지속되고 있었거든요. 그래서 실질노동생산성, 저 그래프에 보시면 아시겠지만 실질노동생산성은 지속적으로 증가하고 있는 것에 비하면 실질임금은 거의 정체 수준에 있습니다. 노동소득분배율도 저렇게 계속 떨어지고 있어요.

이런 것들이 우리나라 부가 공정하게 배분되는 시스템이 무너졌고 그렇기 때문에, 지금 사내유보금 이야기를 하셨습니다. 아마 지금 말씀하신 것 하고 사내유보금에 대한 판단은 굉장히 다릅니다. 기업이 이야기하는 투자하는 금액으로서의 사내유보금 이야기하는데 국민계정상 이야기하는 투자 이 문제는 좀 다른 문제여서 그것은 논쟁을 해 봐야 되겠습니다. 아마, 최근에 이렇게 실질임금이 떨어지고 국민소득분배율이 떨어지면서 어떤 현상이 또 한편으로 생기나면 30대 재벌 대기

업 사내유보금이 700조를 넘어섰습니다. 2009년 하고 2014년 10대 그룹 사내유보금 유보율 추이를 보면 저렇게 급격하게 변하고 있습니다.

임금을 제대로 주지 않고 정규직을 비정규직으로 전환시키고 그렇게 하면서 사내유보금이 이렇게 쌓여져 가고 있는 겁니다, 그 기간 동안. 우리가 외환위기를 겪은 이후에 사내유보금이 이렇게 급격하게 쌓여져 가고 있어요. 30대 재벌들 합치면 710조가 넘어가는 예산이고요.

이런 것들을 보면서 어떻게 고용비용이 높아졌고 고용시장이 병목이다 이렇게 얘기할 수 있는지, 저는 오히려 앞에서도 이승철 위원께서 말씀하셨습니다마는 이중구조와 양극화는 가계와 기업소득의 양극화를 이야기하는 겁니다. 가계로 돌아가야 될 소득이 가계로 가지 않고 기업으로 모이면서 이게 우리 사회에 완전히 저분배, 그러면서 내수가 완전히 땅에 떨어지고, 동네 한번 가보세요. 동네 가게 문을 다 닫았습니다. 뭐 사먹을 사람들이 없는 거예요.

이런 것들, 그러니까 재벌의 초과이익을 사회로 환류시키지 않는데 소위 재벌 문제가 병목을 지금 차지하고 있는 것이지 노동시장이 병목을 차지하고 있는 게 저는 아니라고 생각해요.

거기에 대해서 윤희숙 위원은 제가 말씀드린 논지를 중심으로 해서 한번 얘기해 보시지요. 짧게 얘기해 주시면 감사하겠습니다.

○진술인 윤희숙 저는 재벌의 문제에 대해서 건강하게 문제 제기를 하는 것은 굉장히 좋다고 생각합니다. 그런데 사내유보를 그것으로 잡으신 것은 굉장히 잘못 잡으신 것 같아요.

○우원식 위원 그것을 논쟁해 보시지요. 저는 전혀 그렇게 생각하지 않습니다.

○진술인 윤희숙 사내유보는 장부상의 개념입니다. 매년 벌어들인 돈에서 비용을 뺀 거예요.

○우원식 위원 다 합쳐서요, 그거 가지고 제가 논쟁하고 싶지 않은데……

○진술인 윤희숙 아니, 논쟁이 아니고 틀린 말씀을 하시니까 하는 말씀이에요.

○우원식 위원 2009년에서 2015년까지 그렇게 올라간 이유……

○진술인 윤희숙 마이너스가 나오지 않는 이상은 사내유보는 올라갈 수밖에 없습니다.

○우원식 위원 아니, 보세요. 2009년에서 2015년까지 그렇게 올라간 이유가 뭐냐 이겁니다.

○진술인 윤희숙 제 말씀을 이해하셨어요, 지

금?

사내유보는 누적이기 때문에 올라갈 수밖에 없다고요, 마이너스가 아닌 이상.

○우원식 위원 그것에 대해서 김유선 박사님 조금 견해를 얘기해 주시지요.

○진술인 윤희숙 마이너스가 아닌 이상 올라갈 수밖에 없기 때문에……

지금 바꾸신 거예요?

○우원식 위원 저는 전혀 맞지 않는 이야기를 하고 계시기 때문에……

○진술인 윤희숙 아니, 이런 간단한 개념의 문제를 이해를 못 하신 것이지 누구더러 틀렸다고 지금……

○우원식 위원 제가 얘기하는 것에 대해서, 노동시장의 문제가 아니라 재벌들의 문제다라고 하는 것에 대해서 이야기해 보시라 이런 얘기입니다.

○진술인 윤희숙 재벌에 대해서 문제가 있다는 것을 제가 반대하는 게 아니라……

○우원식 위원 그러면 왜……

○진술인 윤희숙 사내유보에 대해서는 굉장히 오해를 하고 계시다는 말씀을 드리는 거예요.

○우원식 위원 그 문제를 지적하지 않으세요?

○진술인 윤희숙 아니, 제가 아까 분명히 지적했습니다. 재벌이라든가 중소기업 많은 정책적인 문제가 있으나 지금 말씀하신, 저더러 용감하다고 하셨는데 지금……

○우원식 위원 우리나라의 시장 전체를 비정규직으로 바꾸자라고 하는 그 주장이 정말 용감하다 이런 얘기입니다.

○진술인 윤희숙 비정규직으로 바꾸자라고 제가 얘기한 기억이 없고요. 필요하면 속기록을 좀 보시지요.

○우원식 위원 아니, 그렇게 얘기하셨지요.

○진술인 윤희숙 표준이 바뀔 수 있다라는 말씀을 드린 것이지 그게 표준이 되어야 된다는 말씀은 한마디도 안 했습니다.

○우원식 위원 제가 말다툼할 생각이 별로 없어요.

○진술인 윤희숙 제 말을 왜곡하신 것이잖아요, 지금.

○우원식 위원 김유선 박사님, 윤희숙 연구부장님께서 말씀하신 것에 대해서 한 말씀 해 보시지요.

○진술인 김유선 사내유보금은, 요즘 사내유보

금으로 표현을 합니다마는 일단 회계장부에 보시면 자본금이 있고 자본잉여금이 있고 이익잉여금이 있고 한데, 그러니까 매년 이렇게 벌어들인 돈에서 지출할 것 다 지출하고 남아서 계속 쌓여 나가는 부분들입니다.

대체로 자꾸 사내유보금 얘기를 하면 이것 자체를 가지고 지출 내지는 투자 측면에서 얘기하는데 아까 우원식 위원님께서도 말씀하신 것처럼 글로벌 위기 내지는 이명박 정부 집권 이후에 실질임금은 거의 한 푼도 안 오른 상태에서 2009년에 288조 원이던 10대 재벌 사내유보금이 2013년에 오면 4년만에 522조 해 가지고 거의 한 234조 원이나 대폭적으로 증가하거든요.

이것 자체가 어떻게 보면 줄 임금 안 주고 비정규직 돌리고 그다음에 중소기업 하도급 단가 후려치고 그다음 골목상권 붕괴시키면서 막대한 이윤을 그야말로 빨대처럼 몇몇 재벌이 빨아가고 있는 구조를 보여 주는 것이다 이렇게 보이고, 그런 면에서 현재 노동시장 문제를 해소하려면 저런 구조를 개선해야 된다 이렇게 봅니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○우원식 위원 마무리하겠습니다.

그래서 지금 핵심의 문제는 재벌 개혁이 핵심 문제인데 이것을 노동시장이 병목이 됐다고 노동시장을 개혁하자고 하는 것은 이런 잘못된 시스템의 부당함에 저항하는 노동조합의 근거조차 부정하고 그 노동조합에 의해서 그나마 보호받는 극소수 일부 정규직을 재물 삼아서 다수의 비정규직의 분노를 자극하는 아주 대단히 저열한 수법이 박근혜정부의 노동시장 양극화 논리다 저는 그렇게 생각합니다.

이상 마치겠습니다.

.....

○위원장 김영주 우원식 위원님 수고하셨습니다.

다음 이완영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이완영 위원 이완영 위원입니다.

오늘 오신 진술인들 감사드리고요.

모두에 제가 말씀 좀 드리고 싶은 것은 노동시장 선진화 제가 간사도 했습니다마는 지금 우리 노동개혁 5대 입법의 첫째 목표는 청년 일자리입니다. 지금 110만 명의 청년이 일자리를 못 갖고 있고 내년 2월이면 60여 만 명 청년이 또 노동시

장에 진입합니다.

이것을 해결하기 위해서 우리가 5대 법안 개정 발의안을 냈기 때문에 오늘 진술인들께서도 뭐가 목적인지, 세부적으로 노와 사의 유리한 점을 따지지 마시고 정말 우리 후배, 대학까지 시킨 귀한 아들딸들이 제대로 취업할 수 있도록 하는 데 목표를 갖고 토론에 함께 해 주셨으면 하는 바람이 저는 더 큼니다.

먼저 김유선 박사님께 제가, 75쪽 자료에 보면 대한민국이 OECD 국가하고 비교해서 파견이 최고 많다고 얘기를 하고 있어요, 제일 우측에 빨간색으로. 이것은 상당히 호도하고 있다, 지금 제가 갖고 있는 OECD 자료는 1.2%입니다. 대한민국이 아주.....

(자료를 들어 보이며)

이쪽에 있어요, 이쪽에.

그러면 파견만 갖고 OECD 간에 비교를 해야 되지, 이 중간 4.3% 정도 되면 파견 플러스 용역입니다.

지금 김유선 박사는 용역·사내하도급·파견 다 플러스 해 가지고 8.9%로 해서 최고 높은 것으로 이해를..... 그러니까 국제 비교는 다른 나라는 안 들어가 있다는 거예요. 그러니까 그렇게 이 자료를 왜곡·호도하고, 내가 답변 시간은 나중에 드릴게요.

○진술인 김유선 예, 주시지요.

○이완영 위원 제가 보기에는 상당히, 파견이 마치 대한민국이 8.9%가 되는 것처럼 얘기해서는 안 된다 그것을 제가 첫 번째로 강조를 드리고.

두 번째로 강성태 교수님 아까 발언 취지를 보면 ‘현행법에는 2년 뒤에는 당연히 정규직으로 전환하고 있는데 4년 하고 나면 더 이상 규정이 없다’ 이런 발언을 하셨어요.

똑같습니다. 2년을 하고 나서도 우리가 기간의 정함이 없는 근로자로 간주하는 것도 현행법에 되어 있고, 그것을 정규직으로 전환한다 현행 규정을 얘기하신 것 같은데 4년 해도 그 법은 당연히 적용이 되는 겁니다. 그러니까 4년 하고 나면 더 이상 규정이 없다라는 말은 우리 여당 발의안에 대해서 제대로 이해를 못 하신 것 같다, 제가 그것을 말씀을 드리고요.

8개월 동안 여섯 번 하는 문제를 지적하셨어요. 그러면 현재는 어떻게 되겠습니까? 예를 들어서 2년 만에 열 번도 할 수 있어요. 쪼개기를

줄이기 위해서 세 번까지 허용한다, 그게 과하면 두 번까지만 하자라든지. 현재 우리 여당이 발의한 그게 8개월에 여섯 번까지 하는 것을 문제 삼는 것은 그것은 너무 호도하는 것이다, 현재는 더 많이 하고 있는 현실을 줄이기 위해서 법안을 낸 건데, 그것을 저는 좀 지적을 드리고 싶고요.

그다음에 이승철 민주노총, 제가 말씀을 드리면 최저임금 수준을 90%에서 80%로 낮춘 것에 대해서, 그래서 오히려 실제로 보장성 강화가 덜 되고 있다 이런 얘기 했는데 이미 우리 미니멈, 하한액은 금액으로도 정해져 있어요, 4만 176원. 그거 아시는지 모르겠어요.

이것을 왜 90%에서 80%로 줄였느냐 하면 90%를 그냥 두면 상한액보다 높아져요, 최저임금이 매년 지금 인상되기 때문에. 그런 불합리성을 고치기 위해서 80%로 낮춘 것이지 하한액을 낮추기 위해서 90%에서 80%로 낮춘 건 절대 아니다, 그리고 기여요건을 우리가 6개월에서 9개월로 늘려 왔다, 그래서 또 못 받는 사람이 많다, 뭐 못 받는 사람이 더 나올 수는 있습니다. 그러나 전체적으로 보면 지급액도 높아지고 지급기간도 늘어났습니다. 또 외국의 예에 비하면 9개월 올린 것에 대해서 지나치게 우리가 제한을 많이 한 것도 아니다 저는 그것을 강조를 드리고 싶어요. 270일 9개월 이상 12개월도, 1년짜리도 있고 이런 것이기 때문에 절대 이게 보장성이 덜 되고 오히려 낮춰지고 있다 이 말씀은 저는 정말 납득하기 힘들다, 우리가 사회안전망 확충 차원에서 고용보험법을 마련했기 때문에 그렇다는 말씀 드리고.

그리고 이승철 진술인은 2년 후 무기계약직으로 전환 취지에 맞지 않다, 4년 하니까 그런 말씀을 하는데. 실제로 현재 법에 의하면 당연히 하게 되어 있습니다, 2년 끝나면 무기계약직으로. 그런데 그게 법 취지이지 실상은 어떠냐 이것이지요.

2년에 하루 빠지고 해고시킵니다. 그리고 하루 이틀 쉬었다가 다시 재고용합니다. 아니면 다른 사람으로 고용을 해요. 이러다 보니까 이 개인은 현장에 나가 보면 왜 국가가 이런 물을 만들어 가지고, 나는 자연스럽게 4년 해도 되는데. 이것은 우리가 현장의 기간제 근로자의 목소리를 반영하겠다는 겁니다.

그렇게 해서 4년까지 쓰면 이직수당이라는 제재를 기업 측에 가해 가지고 반드시 4년 하고 나

면 정규직으로 할 수 있는 것을 더 강화를 시켜왔다 이렇게 이해를 하고, 또 퇴직금도 1년 미만은 원래 안 주지만 저는 기간제에 대해서 퇴직금을 지급하는 공익위원안에 대해서도 충분히 보완을 해야 된다고 생각합니다.

그런 측면에서 우리가 기간제에 대해서 처우를 나쁘게 하는 것은 아니다, 제가 다시 한 번 강조를 드리고요.

자동차보험도 마찬가지입니다. 자동차보험회사 이익을 주기 위해서 늦춰 놓은 것도 아니고요. 이것하고 산재보험하고 구상권 문제가 있기 때문에 제도적으로 갖춰야 될 기간이 필요한데 그게 짧으면 실제로 당겨도 됩니다. 그런 오해는 필요 없다고 보고.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

윤희숙 진술인, 사내유보금에 대해서 아까 위원님 질문에 대해서 조금 못 하신 말씀 잠깐 설명을 해 주 보세요.

○진술인 윤희숙 사내유보는 매년 벌어들인 돈에서 비용을 뺀 것으로 장부에 기록되는 개념입니다. 그게 무슨 얘기냐 하면 작년에 사내유보가 얼마로 넘어왔어도 올해 그 돈으로 투자를 할 수 있는 것이지요. 그 얘기가 아까 말씀하신 사내유보를 누적으로 한 것에는 공장도 들어 있고 땅도 들어 있고 다 들어 있다는 게 그런 얘기입니다.

그러니까 그것을 갖다가 매년 발생한 것을 다 더해서 누적으로 얘기하면 마이너스가 나지 않는 이상은 늘어날 수밖에, 항상 사상 최대일 수밖에 없는 것이지요.

그런데 문제는 뭐냐 하면 사내유보에 대한 얘기가 2000년대 후반부터 나왔는데 지난 5, 6년 동안 정말 너무너무 반복해서 기자들까지도 사내유보에 대한 얘기가 틀렸다는 얘기를 계속 했음에도 불구하고 이런 얘기가 무한 반복되고 있는 것은 저는 이 담론의 구조가 너무 이상하다는 생각이 좀 듭니다.

이상입니다.

○이완영 위원 고맙습니다.

이상입니다.

.....

○위원장 김영주 이완영 위원님 수고하셨습니다.

다음 심상정 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

**○심상정 위원** 노동계약의 근거로 지금 경제위기 상황을 많이 들고 있습니다. 박근혜정부가 최근에 경제위기를 말하고 있는데요. 민생이 벼랑 끝에 몰린 지는 꽤 오래됐습니다. 그런데 추운 겨울 거리로 쏟아져 나온 노동자, 농민 그런 서민의 절규는 물대포로, 소요죄로 짓누르면서 갑자기 지금 눈앞에 위기의 파도가 밀려오는데 손발이 묶여 있다 이렇게 하면서 노동법을 직권상정하라고 국회의장을 압박하고 있습니다.

어제 그저께 제 지역구에 무슨 월드피스자유연합이라는 듣고 보도 못 한 우익단체들이 와 가지고 제가 노동법을 반대한다면서 경제위기의 주범이라면서 저희 지역구 곳곳을 다니면서 기자회견도 하고 그렇게 하고 있어요.

그분들이 왜 기자회견을 국회에서 안 하고 제 지역구에 와서 그런 기자회견을 하는지 그 의도가 참 의심스럽습니다. 다른 환경노동위원들 지역에는 안 오시는지 궁금합니다.

이 자리에서 제가 분명히 말씀드리고 싶은 것은 이 위기는 이명박 정부 이후에 지속된 비즈니스 프랜들리 정책의 필연적 결과다, 그리고 박근혜정부의 이른바 최경환 노믹스, 빚내서 단기 부양책에 급급했던 정책 실패가 자초한 것이다, 그래서 대통령께서 위기를 말씀하시려면 지금까지 경제정책 총체적인 실패에 대해서 대국민 사과가 전제되어야 됩니다. 실패를 해서 민생을 파탄으로 몰았으면 사과를 하셔야지요. 그리고 그 책임자인 최경환 부총리를 회전문 인사를 할 게 아니라 문책을 해야 됩니다. 빚내서 집 사라고 선동을 했으면 일 열심히 해서 월급 받아서 그 빚을 갚도록 안정적인 일자리를 보장해야 되는데 평생 비정규직으로 내몰고 그리고 쉬운 해고로 내모는 이런 방향으로 계약을 시도한다는 것은, 그러면 직장 다니는 사람들 다 어디로 갑니까? 빚내서 집 산 사람들 필로 빚 갚아요? 그 점에 대해서 분명히 말씀드리고.

그래서 경제위기를 핑계로 해서 지금 비정규직법 개정이라든지 쉬운 해고라든지 취업규칙 불이익변경 지침 제정 강행 시도는 절대 용납이 되지 어렵다 그런 점을 말씀드립니다. 그것은 박근혜정부의 약속 위반뿐만 아니라 그것은 자신의 정책 실패에 대한 적반하장식의 책임 전가다 이 점을 지적드리면서 제가 진술인께 질문을 드리도록 하겠습니다.

경총의 이호성 상무님, 지금 노사정위원회 맨

버시지요?

**○진술인 이호성** 예, 그렇습니다.

**○심상정 위원** 아까 한국노총에서 ‘지금 새누리당의 5대 입법 법안은 사회적 합의를 위반한 것이다’ 이런 지적을 했습니다. 특히 경총에서 적극적으로 정부에 주문했던 업무성과 부진자에 대한 해고요건 확대라든지 취업규칙 불이익변경 요건 완화 이 문제에 대해서는 노사정 간에 충분한 합의 절차와 정부가 일방적으로 시행하지 않는다 이렇게 지금 합의문에 기재되어 있는 것으로 알고 있는데 맞습니까?

**○진술인 이호성** 그렇습니다.

**○심상정 위원** 그렇다면 노사정 합의 주체의 일원으로서 이런 약속을, 신의를 지키실 생각은 없으세요? 그것을 정부에 건의하실 생각은 없으세요?

**○진술인 이호성** 그 합의문을 정확하게 보셔야 되는데요. 그 앞에 대안을 마련하는 것이 합의입니다. 합의이고, 대안 마련을 하는 데 일방적으로 추진하지 않는 것으로 되어 있습니다.

**○심상정 위원** 아니, 그러니까 잠깐만요. 제가 말씀드린 노사정 간 충분한 협의 절차, 정부가 일방 시행하지 않는다는 문구가 있습니까, 없습니까?

**○진술인 이호성** 그 앞에 먼저 대안을 마련한 다음에……

**○심상정 위원** 아니, 해석은 그것은 상무님의 해석이고요.

**○진술인 이호성** 아니, 해석이 아니고 합의문에 그렇게 되어 있습니다. 대안을 마련하고 그다음에……

**○심상정 위원** 아니, 그러니까 그래서 노사 간에…… 지금까지 체계나 또 경총이나 어려운 경제 성장 시절 오랜 세월을 말하자면 민주적인 노사관계를 통해서 문제를 해결하기보다 정부에 의존하고 공권력에 의존하고, 마치 마마보이처럼 정부에 의존했던 권위적인 노사관계를 근본적으로 바꾸실 의향은 없으십니까?

이번에 노사정이 합의한 대로 정부에게 건의를 해서 이 지침은 노사 간에 좀 더 논의를 해 보겠다, 그리고 지금 기간제법이라든지 파견제법 이것은 노사정 간에 합의가 안 된 사항이니까 좀 더 사회적 타협을 하자, 그래야 근본적으로 우리 대한민국의 노사관계가 민주화되고 경제위기를 정말 고통 분담과 힘을 모아서 해결해 갈 수 있

지 않겠느냐 이런 근본적인 의지를 천명하실 의사는 없으세요?

○진술인 이호성 저도 정말 그렇게 됐으면 좋겠습니다.

○심상정 위원 그런데 합의를 해 놓으시고 뒤로 가서는 정부한테 이것 빨리빨리 해 달라 이렇게 주문하시는 것은 좀……

○진술인 이호성 합의문에 2개 지침은 대안을 마련하는 것으로 되어 있고, 거기에 정부가 노사 양쪽을 불러서 의견을 수렴하려고 했습니다. 그런데 노총이 나오지를 않았었고요.

그다음에 기간제법은 전문가 그룹 회의를 진행했는데 노사 합의가 안 돼서 공익위원안으로 제출이 됐습니다.

○심상정 위원 왜 한국노총에서는 협의를 하자고 했는데 안 나가셨습니까? 사실입니까? 말씀해 보세요.

○진술인 정문주 12월 7일 날 관련된 공문이 왔고요. 저희가 12월 9일 날 관련되어서 참석하지 못하는 이유를 달아서 공문을 보냈고, 12월 10일 날 서울시내 모처 식당에서 노총이 없는 가운데 자리가 만들어진 것으로 알고 있습니다.

가지 않은 이유는 그겁니다. 그러니까 5대 법안 문제가 지금 국회에서 굉장히 중요한 쟁점 아니겠습니까? 이 법안 자체가 합의문 내용과 다르게 왜곡되어서 진행되고 있고, 따라서 최소한 합의문 수준 정도로 개선되었을 경우에 지침 문제를 검토할 수 있다, 왜냐하면 요식행위 절차로다가 자꾸 저희가……

○심상정 위원 그러니까 노사정 합의를 위반한 상태에서 그것을 시정할 의지가 없는, 그것을 확인하지 않은 상태에서 참여를 안 하셨다 이렇게 이야기를 하셨는데. 저는 말로는 노사정 합의, 대타협이라고 선전하면서 재계의 뜻이나 정부의 의지와 일치하면 노사정 합의를 선전하고……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

그렇지 않으면 등 돌리고 이런 노사관계는 근본적으로 개선이 되어야 된다고 봅니다.

그런 점에서 노사정위원회 사용자 측을 대표하고 있는 경총에서 그동안에 약속했던 대로 정부가 또는 새누리당이 법안 및 지침을 약속한 절차에 따라서 이루어질 수 있도록 입장 표명을 공식적으로 해 주시는 것이 향후에 노사관계 발전에

큰 도움이 되지 않겠느냐 이런 말씀을 드립니다. 이상입니다.

○위원장 김영주 심상정 위원님 수고하셨습니다.

다음 이자스민 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이자스민 위원 새누리당 비례대표 이자스민입니다.

진술인들께서 진술하시고 질의에 답변하시느라, 오늘 나와 주셔서 정말 고맙습니다.

존경하는 이완영 위원님께서 말씀하신 것처럼 이번 노동개혁의 핵심은 뛰니뛰니 해도 고용절벽이라는 벼랑 끝에 선 우리 청년들의 고용을 늘리는 것입니다. 노동개혁을 통해서 많은 청년들이 양질의 일자리를 찾을 수 있도록 하는 것이 누구나, 이 자리의 모든 분들은 같은 생각일 것이라고 믿고 있습니다.

먼저 경총 이호성 진술인에게 묻겠습니다.

민간기업까지 청년의무할당제를 도입하는 것이 가장 확실한 청년고용 문제 해결책이라는 주장이 있습니다. 만일 그 주장대로 할당제가 도입된다면 기업이 새로운 일자리를 만들어 청년을 채용할 것이라고 보십니까?

○진술인 이호성 전혀 그렇게 생각하지 않고 오히려 노동시장에 거의 재앙적인 결과가 초래될 거라고 생각이 됩니다. 지금 청년의무고용할당제는 세계적으로도 벨기에의 로제타 플랜 정도가 시행 경험이 있었는데 역시 실패로 끝났었고 경험이 전무한데 제가 이렇게 극단적인 용어를 써서 말씀드리는 이유는 일단 청년 의무고용을 할당하게 되면 기업이 고용한 인원을 기준으로 해서 채용 인원이 설정되게 됩니다. 그리고 채용을 못 하게 되면 여러 가지 벌칙을 받게지요.

그런데 지금까지 대기업들, 특히 30대 그룹이나 여러 대기업들을 보면 사실은 굉장히 기업 상황이 어려움에도 불구하고 사회적으로 여러 가지 고용에 대한 희망들이 있어서 기업의 노력보다도 훨씬 더 많이 채용을 해 왔습니다. 일단 그런 기업들이 앞으로 이런 법이 들어오게 된다면 더 이상 법정 상한선 이상으로 채용할 이유가 전혀 없어지게 되고요.

더 큰 문제는 중소기업을 비롯해서 대기업이라고 하더라도 채용 여력이 없는 기업들 같은 경우에는 이걸 맞출 방법이 없으니까 신규 채용은 못

하고 결국 기존에 있었던 고용 인원들을 줄이는 결과가 나오게 될 겁니다. 이것은 아마 일부 전문가들이 연구한 결과에서도 나오는데 결국 고용을 많이 하는 기업이나 고용을 적게 할 수밖에 없는 기업이나 전부 다 고용을 줄이게 돼서 노동 시장에는 거의 재앙적인 결과가 초래되지 않을까 굉장히 우려하고 있습니다.

○**이자스민 위원** 그러니까 말씀대로 한 번 고용을 하면 정년까지 보장해 줘야 하기 때문에 추가 일자리를 만드는 것이 쉽지는 않을 거고요. 그렇지요?

○**진술인 이호성** 그렇습니다.

○**이자스민 위원** 그냥 부담금을 내고 말거나 기존 근로자 중 청년층을 내보내고 청년으로 대체하는 경우가 증가할 것이라고 이렇게 예상하고 말씀하시는데 이와 관련해서 김승택 진술인께, 벨기에는 아까 이호성 진술인께서 말씀을 하셨지만, 벨기에는 민간의 청년 의무채용을 강제한 로제타 플랜을 시행했지만 시행한 지 3년 만에 부작용이 많아서 결국은 어떻게 됐었지요?

○**진술인 김승택** 포기를 한 걸로 알고 있는데요. 청년할당제가 굉장히 어려울 때 단기적으로는 도움이 될 수 있지만 기업의 활동을 억제하는 방향으로 작용이 돼서 기업이 유연성을 잃게 된다고 그러면 결국은 마이너스로 작용이 되는 그런 장기적인 결과를 가져오는 것이 거기에서 보여졌다고 보입니다.

○**이자스민 위원** (영상자료를 보며)

보시는 것처럼 로제타 플랜의 경우는 제도 도입 이후에는 잠시 하락을 했던 청년실업률이 결국 다시 급등을 하게 됐습니다. 하지만 화면에서 보시는 것처럼 로제타 플랜을 도입했던 2000년도의 경우 청년실업률은 15.2%로 가장 낮았고 청년고용률은 30.3%로 가장 높았지만 이후에 청년실업률은 다시 높아졌고 고용률은 다시 낮아졌고 보시는 것처럼 의무 이행을 위한 낮은 질의 일자리를 양산하는 그런 문제가 일어났습니다. 다시 말해서 청년의무고용할당제가 장기적인 면에서는 청년실업률의 감소효과를 장담할 수 없다는 거지요. 맞지요, 김승택 진술인?

○**진술인 김승택** 예.

○**이자스민 위원** 이번에는 권혁 진술인에게 묻겠습니다.

현재 공공기관에서 시행되고 있는 청년채용할당제의 경우는 2014년에 가까스로 합헌 결정이

났지만 사실상으로는 위헌이라고 판단을 했습니다. 위헌 요건인 9명중에 6명의 위헌 의견은 없었지만 내용을 보면 위헌 의견 5명, 합헌 의견이 4명으로 위헌 의견이 더 많았습니다. 이러한 청년 할당을 공공기관이 아닌 민간부문까지 확대 시행할 경우에 나타나게 되는 다른 위헌적인 요소는 더 없습니까?

○**진술인 권혁** 기본적으로 고용정책하고 노동정책은 좀 달리 봐야 되는데요. 노동정책은 근로자라고 하는 지위에 있는 자에 대한 강제력이 배경에 있습니다. 그런데 고용정책은 기본적으로 자율적인 계약체계 내에서 바라봐야 되는 그런 정책체계고 법체계도 그렇기 때문에 기본적으로는 고용 촉진 내지는 고용을 하도록 노력하는 의무 규정 형식으로 체계화될 수밖에 없습니다. 그런 점에서 보면 고용을 강제하도록 하는 것 자체는 굉장히 위헌적 소지가 높은 체계일 수밖에 없다, 특히나 청년채용할당 같은 경우에는 다른 연령층에 대한 채용에 있어서의 차별 문제도 얼마든지 제기될 수 있는 부분들이 있고 또 사용자 입장에서 근로계약체계가 해고라고 하는 큰 허들이 있기 때문에 대상자 선정을 굉장히 신중히 해야 되는데 대상자 선정과 관계돼서 일종의 할당 내지 강제를 하는 거기 때문에 계약자유 원칙이라고 하는 그런 점에서도 본질적으로 의문이 있다는 생각이 듭니다.

그래서 오히려 대다수의 고용정책체계라고 하는 것은 대개 자발적으로 고용을 할 수 있도록 하는 동기를 마련해 주는 방식, 지원체계도 좋고요. 그런 방식이 주된 입법체계인 것 같습니다.

○**이자스민 위원** 결국은 말씀하시는 걸 다 하면 기업에 의무적으로 일정 비율 이상 채용을 하도록 하고 안 하면 부담금을 매기겠다는 그런 생각을 정책으로까지 반영하는 것이 다소 무리한 발상인 것으로 이해하겠습니다.

마지막으로는 윤희숙 진술인에게 질의를 하겠습니다.

최근 일부 지자체에서 실질적으로 취업을 포기한 청년을 대상으로 청년수당을 지급하겠다는 발표가 있었습니다. 이러한 정책이 청년층의 실질적인 취업을 향상에 효과가 있을 거라고 보십니까?

○**진술인 윤희숙** 아니, 사업 자체는 저는 좋은 내용으로 설계돼 있다고 보고요. 서울시나, 특히 서울시의 사업은 중앙정부에서 하는 사업하고 거

의 성격이 다르지 않습니다. 그래서 저는 좋은 사업이라고 생각하는데 문제가 되는 것은 그것을 서로 합심해서 중앙의 사업을 같이 홍보하고 모자라는 점을 지방이 채우는 게 보통의 방식인데 이것은 각각 나름의 독자적인 브랜드로 하고 서로 협의하지 않는다는 그 일의 방식이 저는 오히려 더 큰 문제라고 생각을 합니다. 그것이 어떤 효과를 가져올 것이냐는 중앙과 지방이 서로 힘을 합치느냐, 아니냐에 달렸다고 봅니다.

○**이자스민 위원** 이상입니다.

○**위원장 김영주** 이자스민 위원님 수고하셨습니다.

다음 한정에 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**한정애 위원** 한정애입니다.

김유선 교수님께 질의 하나 드리겠습니다.

지금도 기간제 기간을 정함이 없이 2년 동안 쓸 수 있는 기간제 근로자에 55세 이상 노동자는 해당이 됩니다. 그렇지요? 55세 이상의 경우에는 뿌리산업이다 아니다, 제조다 비제조다를 가리지 아니하고 2년 동안 기간제로 어디서든지 그냥 마음껏 쓸 수 있습니다. 그런데 이걸 파견 대상 근로자로 포함을 시켜서, 파견업에다가 포함해서 55세 근로자에 대해서 전면적으로 뿌리산업까지 허용하겠다는 하는 건 어떤 뜻이 있는 건가요?

○**진술인 김유선** 자료 79쪽의 표1을 봐 주시면 현재 기간제 중에서 고령자의 경우에 기간제로 일하는 분이 100만 명입니다. 그리고 파견·용역 같은 경우가 46만인데 여기서 지금 파견 같은 경우에도 55세 고령자들을 전면적으로 허용하겠다는 부분과 같은 경우에는 파견·용역 부분에 대폭 늘어나는 것과 더불어서 기간제로 있는 분들 같은 경우도 상당 부분은 파견으로 대체되는 부정적 효과가 발생할 것이다 일단 이렇게 보고 있습니다.

○**한정애 위원** 기업들이 직접, 결국은 기간제는 어쨌든 직접고용을 해야 됩니다. 그렇지요?

○**진술인 김유선** 예.

○**한정애 위원** 그런데 파견으로 돌린다고 하는 것은 결국 직접고용의 의무와 관련된 것을 다 회피하거나 해제해 버리겠다는 하는 것이고 기간제보다도 파견 업종에 종사하는 노동자들의 근로조건이라든지 임금조건이라고 하는 것이 더 나을 수가 없는 것이지요?

○**진술인 김유선** 예, 맞습니다.

○**한정애 위원** 그러면 그나마 기간제로서 존재

하면서 임금 인상이 해마다 조금씩 상승되고 있었던 것에 대한 그 효과마저도 사실은 박탈해 버리고 파견업체에다가 일정 부분 이익을 떼어 주고 남는 인건비를 받아 가게 되는, 그래서 우리가 이중구조를 해소하자라고 지금 노동법을 얘기하고 있는데 실질적으로 55세 이상……

저는 사실은 이 55세 이상을 기준으로 하는 것도 이것이 우리가 정년 연장을 60으로 하기 이전에 평균적으로 기업체에서 정년퇴직을 하는 연령이 55세 정도였기 때문에 55세 이상에 대해서는 기간제든 이런 것들을 통해서 그나마 노동시장에 남아 있게 하자라고 하는 공감대가 형성되어서 고령자에 대한 고용 부분에서 이 얘기를 해서 된 것인데 지금 사실은 정년이 60세로 연장되면서 고령자와 관련된 기준 자체도 조금 변화해야 되는데도 불구하고 오히려 이런 식으로 파견시장에다가 해당되는 노동자들을 다 던지는 것은 전체적으로 우리가 박근혜정부에서도 얘기하고 있는 노동시장의 이중구조를 완화하겠다는 하는 것에는 완전히 역행하고 있는 부분이라고 하는 것에 대해서 조금 위원님들께서 동의를 해 주셨으면 좋겠다는 생각이 들고요.

또 하나는 2년 기간제를 쓰는 것을 4년으로 하겠다는 하는 것에 대해서 권혁 교수님, 21쪽에 보면 외국의 사례를 말씀하시면서 독일의 경우도 기간제 근로자의 52%가 기간 제한에 따른 정신적인 스트레스에 시달린다고 되어 있는데 우리라고 다르지는 않을 것이고요. 4년으로 한다고 해서 이런 정신적인 스트레스가 없어질 수 있습니까?

○**진술인 권혁** 저는 위원님 말씀하신 대로 4년으로 기간제를 바꾼다는 표현에는 동의하기 어려운데요. 원칙은 2년인 것이고 다만 그 기간제 근로자들의 개별적이고 구체적인 사정에 따라서 기간제 근로자들이 2년을 더 근무하고 싶다, 또 사용자도 그것을 허용할 수 있다라고 하는 전제하에서 기간제 근로의 가능성을 열어 놓는 구조이기 때문에 저는 원칙이 바뀌었다기보다는 지나치게 원칙이 일반화돼 있기 때문에 그것을 조금 디테일하게 만든 것이라고 생각을 합니다.

○**한정애 위원** 저희가 지금 기간 제한을 2년으로 두는 바람에 사실은 2년이 지난 뒤에 정규직으로 전환되는 비율이 한 20% 정도가 실질적으로 발생을 하고 있습니다, 노동시장에서, 그나마 기간 제한을 했기 때문에. 그런데 이것을 4년으

로 한다라고 하는 것은 그나마 20% 정도 되는 정규직으로 전환되는 사람들에 대한 기회 자체가 아예 박탈되는 방식이 있을 수 있거든요.

이러한 역작용에 대한 검토가 제대로 있지 않은 상황에서 오히려 더 유연화를 하는 것에 대한 보완책은 지금 전혀 논의되고 있지 않다는 것에 대해서 이번 노동법 개정안 나온 것, 정부에서 제출한 것에 대해서 문제가 있다고 말씀을 드릴 수 있고요.

새누리당 쪽에서는 4년 후에는 정규직화 전환 된다고 하는 얘기들을 지금 하고 계신데 제가 강성태 교수님께, 4년의 기간 제한 후에 정규직으로 전환될 수 있는 가능성을 지금 얘기할 수 있나요?

**○진술인 강성태** 그러니까 4년제라고 하는 개념 교수님께서도 말씀하신 것처럼 처음에 계약을 체결하면서 4년 이렇게 해서 4년 동안 안심하고 다닌다 이런 이야기가 아닙니다. 이완영 위원님께서 8개월짜리 여섯 번이라고, 그러니까 그것을 갖다가 지금보다 더…… 지금은 더한데 그것을 비판하느냐 그렇게 말씀하셨는데 그것을 비판하는 건 아닙니다.

그게 무슨 말씀이냐면 쪼개기를 금지하고 횡수를 제한한 건 잘한 일입니다. 그것은 굉장히 잘한 일이지요. 잘한 일인데 문제는 뭐냐 하면 2년을 쓰고도 그다음 해도 세 번까지 또 나눌 수 있다라고 하는 건 좀 심하다라는 거지요.

그것은 심한 거고, 그다음에 결정적으로 지금 잘못 이해하고 계신 부분이 이런 겁니다. 2년을 쓰고 하루가 지났다하고 4년을 쓰고 하루가 지났을 때 법적 상태가 어떻게 되느냐, 그러니까 현실적인 것에는 이런저런 이야기가 있을 수 있지만 법적 상태에서는 어떻게 되느냐 하면 지금은 그냥 정식 근로자가 돼 있는 겁니다. 그러니까 사용자가 뭐라고 주장을 해도 또는 어떤 사람이, 근로자가 원하든 원치 않든 간에 그것하고는 아무 상관 없이 날짜만 지나면 정규직으로 딱 되게 돼 있습니다.

그런데 지금은 뭐냐 하면 4년제가 지나고 나면 사용자보고 직접고용을 하라고 의무 지워 놓았습니다. 노동부가 훨씬 더 잘 알겠지만 이것은 뭐냐 하면 그 의무를 이행하지 않았을 때 어떻게 되느냐 하는 이야기를 반드시 해 봐야 되는데 이행하지 않았을 때 어떻게 되냐 하면, 법에다가는 뭐라고 했냐 하면 수당 주면 된다고 해 놨습니

다. 수당 주면 되는데 수당도 합리적 사유가 있으면 안 줘도 된다 이렇게 돼 있습니다. 그러니까……

**○한정애 위원** 별 효과성이 없다는 것이지요, 실질적으로 4년으로 전환하는 게?

**○진술인 강성태** 예, 제가 보기에는 4년 정도를 썼으면 2년보다는 훨씬 보호의 정도가 강화돼야 되는데요, 이것은 훨씬 더 약화되고 있습니다. 이것은 좀 이상하지요.

**○한정애 위원** 이직수당 한 달 정도에 해당되는 급여를 주면, 10%에 해당되는 금액의 이직수당만 주면 거기에서 면피될 수 있고……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

거기에 더불어서 이직수당을 주지 않을 여러 가지 사유들도 해 봤기 때문에 실질적으로는 고용을 강화하는 데는 별 도움이 되지 않는다는 말씀이지요?

**○진술인 강성태** 예, 제 개인적인 의견은 그렇습니다.

**○위원장 김영주** 한정애 위원님 수고하셨습니다.

다음 이인제 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

**○이인제 위원** 여러 진술인님들 고생이 많으신데 제가 다 질문을 많이 하고 싶은데 시간이 너무 제약돼서 힘들게 나오신 이승철 부총장님께 질문을 드리겠습니다.

우리 정부·여당이 내놓은 개혁 5법안이 악법이라고 하도 말씀을 하셔서 저도 이게 정말 악법인가 걱정을 많이 하고 있는데 친기업 반노동이기 때문에 악법이다 이렇게 말씀을 하셨어요.

그런데 제가 궁금한 것이 기업의 애로를 풀고 성장동력을 얻으면 그게 왜 근로자한테 불리한 것인지 이해를 할 수가 없습니다. 근로자는 그야말로 기업의 제일 중요한 구성원 아닙니까?

그 부분에 관해서 좀 간단하게 말씀을 해 보십시오.

**○진술인 이승철** 기업이 이익을 얻는 과정 자체를 문제 삼거나 그것을 금기시하는 것은 아니지요. 앞서 모두에서 말씀드린 것처럼 기업이 얻게 된 사회적 이익을 어떻게 분배하느냐의 문제라고 봅니다.

**○이인제 위원** 알겠어요. 그건 그다음 문제이고,

우선 지금 우리 개혁 법안은 기업의 애로를 푸는 데도 목표가 하나 있다는 걸 말씀드리고요.

그다음에 구체적으로 기간제법·파견법에 관해서만 의문 사항을 여쭙 보려고 그러는데요.

첫째, 기간제에서 35세 이상 본인이 원할 때 2년 더 그 자리에서 일할 수 있게 한 것은 입법 목적이 35세 이상이면 다른 데 가서 정규직 얻기가 사실 쉽지 않은 나이고요. 그런데 2년 되기 전에 또 직장을 그만두고 다른 데 가서 구한다는 것도 어렵고 또 구하면 그 업무에 익숙하지를 못해서 고통스럽고, 또 사용자 쪽에서 보더라도 굉장히 부담이 많고요.

그래서 가능하면 그 자리에서, 당장 정규직으로 전환이 힘들더라도 2년 더 있으면 업무숙련도도 높아지고 또 그 회사 공동체 안에서 신뢰도도 높아지고 이래서 정규직으로 전환될 가능성이 매우 높아진다, 그리고 비정규직 기간제 근로자의 고용 안정에도 도움이 되고 또 회사에도 도움이 되고 이렇게 해서 입법을 내놓은 건데요.

지금 여기 정규직 전환율을 보면 15~34세는 20.2%입니다. 그런데 35~54세까지는 9.2%예요. 반이 안 됩니다. 10명 중에 9명은 떠나야 됩니다, 35세 이상은요. 그래서 이거를 2년 더 하면 제가 볼 때는 배 이상으로, 20% 정도까지 전환율이 올라가지 않겠느냐 이렇게 긍정적으로 생각하실 수 없습니까?

○**진술인 이승철** 기간제 노동자, 즉 비정규직이 처하고 있는 문제의 핵심은 앞서 여러 분들이 말씀하신 것처럼 두 가지입니다. 즉 차별과 불안정성입니다. 기간제 노동자의 사용기간을 1년으로 하든 2년으로 하든 3년으로 하든 불안정성이 전혀 해소되지 않는다는 데 비극의 원인이 있습니다.

앞서 말씀드린 것처럼 기간제법은 비정규직의 채용사유를 기간으로 정하면서 생겨난 문제점이 고요. 따라서 저는 지금이라도 기간제법 대신에 엄격하게, 정말 비정규직을 쓸 수밖에 없는 사유에 대해서만 비정규직 사용을 가능토록 하는 사유 제한을 도입하는 것 이외의 다른 방법은 없다고 보고 있습니다.

○**이인제 위원** 좋습니다. 우리 입법의 목적이 그렇게 긍정적인 면을 보고 지금 한다는 걸 말씀드리고요.

그다음에 파견법, 시간이 하도 없어 가지고…… 현재 파견법에 대해서 굉장히 걱정을 많이 하

고 있지요, 민주노총에서? 특히 뿌리산업 여기에 파견이 허용되면 대기업·제조업 공정에까지 전부 다 파견직이 확대되는 것 아니냐 이런 걱정을 하고 계시는 것 같은데 제가 볼 때는 아주 현실성이 없는 걱정입니다.

현재 32개 파견 허용 업종이 있습니다. 그런데 거기에서, 파견 업무가 허용되는 업종에서 파견 근로자는 1.33%밖에 안 됩니다. 허용이 되더라도 다 파견으로 확산되는 게 절대 아닙니다.

그다음에 노무현 대통령 정부, 참여정부, 친노동정책을 표방하지 않았습니까? 그때 이미, 2004년 11월 8일인데요. 파견구조에 관해서 지금은 32개만 허용하고 나머지는 다 금지하지 않았습니까? 그런데 여기 참여정부에서 금지하는 것만 빼고 나머지는 다 허용하는, 완전히 전면적으로 이렇게 바꿨어요, 일본처럼요. 이렇게 했는데, 물론 이게 채택이 안 됐습니다. 지금 이렇게 노동시장의 큰 변화, 흐름 때문에 이런 불합리한 규제를 완화하기 위해서 참여정부에서도 지금보다 훨씬 더 파격적인 규제완화를 추진했고요.

그다음에 뿌리기업에 대해서 지금 이렇게 되면 대기업·제조업들 사내 불법 하청 같은 게 더 기승을 부리고 거기에 대규모 파견근로로 대체되는 것 아니냐 이렇게 걱정을 하시는데 저는 전혀 그건 근거가 없다는 말씀을 드립니다.

현재 뿌리기업에 한 42만 명 정도 근로자가 있다고 그러는데요, 거기에 지금 인력난을 겪고 있는 게 한 10% 정도 된다고 그래요. 그래서 그걸 해외 근로자들 또 아주 어려운 일용직 이런 형태로 되고 있는데 그 부분을 좀 더 체계적으로, 오히려 파견회사를 통해서, 파견회사가 정규직으로 이렇게 포용을 해 가지고 직업훈련, 교육훈련 잘시켜 가지고 필요한 곳에 그 부분을 메꿔 주는 이런 입법 목적인데 이걸 지나치게 전체의…… 뭐 파견직이 대규모로 폭발하지 않을까 이렇게 말씀하시는데 제가 분명히 말씀드립니다.

독일도 일본처럼 네거티브 시스템입니다. 영국, 미국은 아예 규제 자체가 없습니다. 그렇다고 파견근로자가 대규모로 확산됐습니까?

(발언시간 초과로 마이크 중단)

저는 민주노총이 너무 이렇게 크게 걱정하실 일은 아니라고 생각을 하는데 거기에 대해서 간단히 답변을 부탁드립니다.

○**진술인 이승철** 민주노총이 이 상황에 대해서 걱정을 하는 것보다 제가 보기에는 새누리당이

이 상황에 대해서 너무 낙관적으로 보시는 것 아닌가 싶습니다. 일단 법령이라는 것은 현재에 있는 상황뿐만 아니라 이것이 미칠 효과에 대해서도 가늠을 한 속에서 논의가 돼야 한다고 보여지고 있고요.

현재 정부가 혹은 새누리당이 내놓은 법안에 따르면 파견 노동자가 될 수 있는 대상이 400~500만 사이에 이른다는 것은 이미 수치로 나와 있는 상태입니다. 사용자들이 선의를 가지고 현재 수준에서 유지를 해 준다는 것을 법에 담을 수도 없는 노릇이고 사용자는 당연히 경비 절감 등을 위해서 파견 노동자들을 적극 활용하려고 하는 것이 당연한 일이라고 보여집니다. 따라서 국회의 역할은 이런 것들을 사회적 이익의 관점에서 어떻게 통제하고 규제할 것이냐에 맞춰지는 것이 올바르다고 생각하고 있고요.

외국의 통계와 한국의 통계가 다소 다른 점들이 있는 것은 앞서 김유선 소장님이 말씀해 주셨지만 한국의 파견 노동자에 대한 통계가 상당히 소극적으로 집계되고 있다는 점들이 있기 때문에 그대로 비교하기 어렵다는 점 확인을 해야 될 것 같습니다.

과거 노무현 정권 시절에 파견 업종을 대폭 확대하는 걸 추진했었는데, 당시에 그럼에도 불구하고 결국은 26개에서 32개로 6개 정도 늘어난 수준에 멈췄던 것 역시도 이런 부작용에 대한 사회적 인식이 작동한 것이 아닌가라고 보고 있습니다.

이상입니다.

○위원장 김영주 이인제 위원님 수고하셨습니다.

그러면 오전 질의 마지막 순서로 장하나 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○장하나 위원 새정치민주연합 비례의원 장하나입니다.

(영상자료를 보며)

앞에 보시는 것은 기획재정부로부터 본 의원실에서 제출받은 자료인데요. 2014년에 대통령 직속 규제개혁위원회에서 8개 경제단체로부터 규제기요틴, 그러니까 규제 단두대 민원 사항을 받았 습니다.

다음 페이지요.

여기를 보시면 140번부터 148번까지가 현재 우리 고용노동부에서, 지금 공청회까지 환노위에서 하고 있는 노동부 관련 사항이고요.

여기 보시면 기간제와 파견법 관련해서는 전경련이 민원을 했던 사항이고요. 그 밑의 근로시간 단축부터 대체근로 사용사유 제한을 규제완화 하라, 이게 오늘 이 자리에도 나오셨는데 경총의 민원이었고요. 그다음에 통상임금, 임금피크제 이것은 중견련에서 이렇게 각각 경제단체에서 민원을 했던 사항입니다.

그리고 공교롭게도 전경련에서 기간제·파견제 규제를 완화해 달라 하는 이러한 법안 개정 요청이 새누리당 김무성 대표 대표발의로 해서 새누리당의 당론 발의로 되어 있습니다.

그리고 그 사유를 봤더니 오늘 진술인으로 이 자리에 와 주신 윤희숙 진술인님의 발제 내용처럼 지금 현재 대한민국의 고용경직성이 너무 높아서 기업하기 어려운 안 좋은 조건이고 이게 결론적으로는 대한민국 경제 전반에 안 좋은 악영향을 미칠 것이다, 아주 유사한 주장이 있어서 제가 진술인님께 여쭙니다.

지금 대한민국 노동 경직성이 높다, 그러니까 유연성을 더 높여야 된다 이렇게 아까 진술을 하셨는데요.

다음, OECD 자료.

이것은 OECD에서 2014년까지, 아주 최근까지의 자료를 발표했고 한국을 포함한 OECD 국가들의 노동시장의 유연성에 대한 자료입니다.

여기서 보시면 한국이 노동 이동률이 제일 높다 해서 이 도표 밑에 한국이 노동 유연성이 아주 높은 국가로 이렇게 평가를 받고 있어요.

그래서 제가 윤희숙 진술인님의 발표, 제출하신 자료를 봤는데 어떤 데이터나 근거를 더 엄밀하게 안 주셔서 혹시 저에게, 진술인님 주장을 뒷받침할 수 있는 이런 자료 데이터를 더 우리 환노위에 주실 수 있는지요? 왜 경직성이 높고 대한민국 노동 유연성이 아직은 낮다라고 하셨는지 데이터를 좀 요청드리는데 가능하시겠습니까?

○진술인 윤희숙 위원님 말씀하신 저것은 굉장히 고전적으로 많이들 얘기하는 건데 저렇게 뭉뚱그려 놓으면 잘 안 보이는 거고요. 제가 말씀드린 것도 우리나라 노동시장 전체가 다 경직적이다 이런 얘기가 아니라 일부가 매우 보호받고 경직되고 있다, 그리고 아까 제가 말씀드린 그 연구는 서울대학교 김대일 교수님의 연구입니다.

그러니까 그것을 자세히 보시면 또 많은 근거를 보실 수 있을 거고요, 그 연구 역시 전체가 모두 다 경직적이라고 주장하는 게 아닙니다. 과

도하게 보호받는 부분이 있다 이런 얘가지요.

○**장하나 위원** 김대일 연구자료…… 아, 논문 이렇게 써 있는데 여기에는 ‘고용 반영도가 크게 하락하고 임금 증가가 주로 나타났다’, 제가 보기에는 이것만 가지고서는 아까 윤희숙 진술인님 말씀하신 거의 뒷받침하는 자료로 이게 충분한지 모르겠습니다.

혹시 아까 말씀하신 대로 일부만 경직도가 너무 높다라고 하셨는데 그에 대한 추가 자료를 저희 위원회에 주시면 향후에 법안 심의하는 데 도움이 될 것 같은데요, 협조를 다시 한 번 요청을 드리고요.

그런데 공교롭게도 우리 정부가 기간제법, 그러니까 2년 이후에 정규직 전환하지 않고 35세 이상은 2년 더 기간제 노동자로 일할 수 있다 이런 법을 내놨는데 그 사실을 아시지요, 진술인님?

그런데 이러면서 우리 정부가 오히려 2년마다 고용 불안에 시달리는 노동자들의 고용안정성을 더 높이기 위해서 4년으로 늘린다고 이렇게 했는데, 그렇다면 진술인님께서 주장하시는 고용경직성이 더 높아지는 조치가 아닌가요? 오히려 2년 인 현재로 놔두는 게 낫지 않습니까? 그러면 현재 김무성 대표 대표발의한 기간제법은 진술인님 기준에서는 반대되는 그런 법안이 아닐까요?

○**진술인 윤희숙** 그러니까 2년, 2년 이렇게 고용 불안에 시달리는 것보다 2년 끝나고 그냥 잘리는 게 낫다고 말씀하시는 건가요, 지금?

○**장하나 위원** 아니, 제가 아니고 오히려 윤희숙 진술인님이 현재 유연성이 너무 낮다고 하시기에……

○**진술인 윤희숙** 잠깐만 말씀드리면 IMF 이후에 우리나라 사람들이 계속 전체 글로벌시장이 어떻게 움직이는지 모르고 다 IMF 때문이라고 생각하는 과정에서 비정규직……

○**장하나 위원** 다른 말씀 하지 마시고요. 제 질문은 현재 2년, 2년보다 4년까지……

○**위원장 김영주** 잠시만요, 윤희숙 진술인께 충분히 답변할 시간을 드리고요. 윤희숙 진술인도 질문하시는 것에 대해서만 답변해 주시고 마치 장하나 위원님한테 거꾸로 질문을 묻고 이런 거는 좀 자제해 주셨으면 좋겠습니다.

○**진술인 윤희숙** 질문을 정확하게 이해하기 위해서 제가 다시 묻는 것도 금지돼 있나요?

○**위원장 김영주** 지금 저한테 하시는 진술인 태

도도…… 제가 여태 몇 번 우리 위원들한테 하는 태도를 참다가 얘기를 했는데 지금 저한테, 진행하는 위원장한테도 그런 말씀 하시는 게 타당하다고 생각하십니까?

제가 볼 때는 장하나 위원께서 자료 달라고 얘기했을 때 그 부분을 얘기하시고, 장하나 위원이 다른 질문 하는데 이쪽 얘기 듣지 않고 계속 얘기하시는 것에 대해서 지적을 해 드리는 겁니다.

○**진술인 윤희숙** 대단히 죄송하고, 위원님들께 굉장히 저는 존경심을 갖고 있는데, 특히 국민의 대표께 가지고 있는 존경심에도 불구하고……

○**위원장 김영주** 지금 저희가 질문하지 않았습시다. 진술인 나와서 하시는 게 우리 위원들을 마치 같은 동료나…… 저희는 권위 의식은 없습시다. 지금 노동 5법에 대한 국민들의 관심이 높고 위원님들이 최대한 자제를 해 가면서 서로 존중을 해서 진술인들한테 의견을 듣고자 하는 자리이지 어떤 개인의 의견에 대해서 질의응답, 여기 토론하는 이런 자리가 아닌데……

지금 제가 얘기하니까 또 진술인께서는 거기에 대한 답변, 저는 거기에 대한 코멘트를 하고 질의응답에 대한 원래의 거기에 말씀을 하시라는 얘기를 하는 건데 저한테 또 지금 말씀하고 계십니다.

진행해 주십시오, 장하나 위원님.

○**진술인 윤희숙** 아까 그것 제가 답변드려야 되는 거지요?

제 말씀은 비정규직법이라는 것을 만들 때 별로 그렇게, 생각 없이 만든 법이라고 저는 생각을 하고 있기 때문에 그걸 조금씩 조금씩 풀어가는 것은……

○**장하나 위원** 제 질문을 다시 한 번 드릴게요, 이해 못 하신 것 같아서.

지금 현재 고용유연성을 더 늘려야 된다고 하셨잖아요. 그런데 지금 2년, 2년 해서 4년까지 가는 건 정부 주장에 따르면 고용안정성이 늘어나는 거고 경직되는 거잖아요. 그러면 그러한 기간제법 개정안에 대해서 반대하는 입장이지 않아요.

○**진술인 윤희숙** 아니, 반대하지 않습니다. 그걸 그렇게 원하는 사람들이 있을 때 그것을 막는 건 너무 이상하다고 생각해요.

○**장하나 위원** 그러면 고용 유연화를 원하시는 지 경직되는 것을 원하시는지 좀 모호한데요. 본인 주장에 대해서 일관되지 않은 것 같아서 참 안타깝습니다.

그러면 이 자리에 제가 진술인들 말고 참고인들 계셔서…… 혹시 ‘청년 일자리 프로젝트 20만’ 이것 담당하셨던, 우리 고용노동부 어느 과입니까?

○참고인 나영돈 청년여성고용정책관입니다.

○장하나 위원 아, 그러세요?

제가 우리 노사정 합의문에만 봐도, 이러한 노사정 합의에 따라서 노사가 공히 청년 고용 확대를 위한 노력을 한다고 그랬고요. 장관님이 수차례 저희 상임위에서 10만 개 이상, 14만 개, 19만 개, 수치는 좀 달랐지만 우리 대기업들도 일자리를 만드는 데 다 동참하기로 했다 이런 말씀들을 죽 여러 차례 하셨거든요, 맞지요? 그래서 그 일환으로 박람회도 했던 것입니다. 기억하십니까?

○참고인 나영돈 예.

○장하나 위원 그런데 기업들이, SK 고용디딤돌, 삼성 고용디딤돌……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

현대 고용디딤돌에서의 디딤돌 사업들을 봤더니 이것들이 한 3개월 정도, SK기업도 아니고, 예컨대 대기업이 아니라 하청업체에서 3개월 훈련을 받고 6개월 인턴을 하고 그렇게 9개월짜리 단기사업이라는 말입니다. 그래서 그걸 가지고 다 수를 세서 10만 개 일자리 이상을 만들겠다고 하는데 과연 그게 일자리를 제대로 만들었다고 할 수 있을까요? 그리고 그게 노사정 합의정신에 위배됐다고 보지는 않으십니까?

○참고인 나영돈 20만 개 일자리가…… 정확한 표현은 ‘20만 플러스 일자리 기회’라고 그때 표현을 하면서 일부 훈련하고 인턴 같은 게 포함된 게 사실입니다.

다만 그때 카운트를 할 때 그걸 전부 다 넣은 것은 아니고 이번에 추가 대책으로서 대기업하고 같이 협력해서 훈련을 한다거나 인턴을 실시하는 그런 내용들이 포함돼 있고, 실제로 인턴 후에 정규직으로 전환될 확률들이 70% 또 수료자 중에 90% 이렇게 되기 때문에 전부 다 사실은 아니다라고 말하기는 어렵습니다.

○장하나 위원 지금 그 부분은 사실과 좀 다른데, 추가질의 제가 하겠고요.

○위원장 김영주 자, 장하나 위원님 정리해 주시기 바랍니다.

○장하나 위원 9개월까지 인턴 수료하고 정규직

보장된다는 조항은 어디에도 없고 이거는 하청업체, 정규직도 못 된다는 게 이 디딤돌 사업의 본질인데요. 지금 사실을 잘못 말씀하신 것 같은데, 그러면 추가질의 때 사실 확인을…… 자료화한 게 있으면 좋겠고요.

그러니까 아까 일자리 기회라고 본질을 얘기하셨는데, 지금 청년들이 일자리 기회를 얻고 싶어하는 것이 아니라…… 청년 일자리 해소하자고 정부가 했지 않습니까? 그런데 기회를 주고 그것을 훈련에 준하는, 뭐 20만 개다 이런 숫자로 호도를 하고 있는데 정부야말로 청년 일자리 문제에 어떤 진정성이 있는지 모르겠고요. 비정규직 평생 만드는 법안 가지고 청년들 팔아먹지 마십시오!

○위원장 김영주 장하나 위원님, 나중에 추가질의 시간 드리겠습니다.

이것으로 오전 질의를 마치겠습니다. 그러나 제가 위원님들께 당부를 드리겠습니다.

오늘 이 자리에 나오신 진술인과 참고인들은 정부 측이 아닙니다. 위원님들하고 견해가 다르다고 해서 진술인이나 참고인께서 얘기하시는 거에 대해서 중간에 끊지 마시고, 저는 그 부분도 우리가 다 경청해야 될 부분이라고 생각합니다. 그래서 충분한 답변시간을 진술인과 참고인들에게 오후 시간에도 드릴 수 있도록 하고, 또 참고인이나 진술인께서도 위원님들이 질의하는 거에 대한 답변만 해 주시기를 바라겠습니다.

이것으로 오전 회의를 마치고 정회했다가 오후 2시 30분에 회의를 계속하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(12시33분 회의중지)

(14시35분 계속개의)

○위원장 김영주 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

오전에 이어서 질의 및 답변을 계속하도록 하겠습니다.

민현주 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○민현주 위원 저는 이승철 사무부총장님께 먼저 질의드리겠습니다.

지금 저희가 정기국회 상임위를 통해서도 그랬고 법안소위에서도 마찬가지로 오늘 이 자리에서도 지금 계속 논의를 하고 있음에도 각론에서는 거의 합의를 보는 지점이 없다는 생각이 듭니다.

특히 사무부총장님께서 지금 말씀하신 것은 지금 관련되어서 쟁점이 되고 있는 법안에 대해서 거의 전면 반대를 하고 계신 것 아닌가라는 생각이 들 정도로 강한 의견을 피력하셨는데요.

우리나라가 지금 경제상황이 여의치 않다라는 점에는 동의하십니까?

○진술인 이승철 예, 그렇습니다.

○민현주 위원 우리나라뿐 아니라 전 세계적으로 저성장 그다음에 고용이 창출되지 않는 상황이라는 것에도 동의하십니까?

○진술인 이승철 예, 전 세계적인 경기침체 속에 고용과 임금이 없는 성장 문제가 대두되고 있는 것으로 알고 있습니다.

○민현주 위원 우리나라는 최근의 문제라고는 하지만 서구 선진국 같은 경우에는 20년, 30년 전부터 양극화 문제가 나왔었고요, 일자리 창출 없는 고용의 문제, 저성장 문제 계속 지적이 되어 왔던 문제들이죠.

사무부총장님이 생각하시기에 그러면 이 상황을 타개할 수 있는 노동계 해법은 무엇이 있다고 생각하십니까?

○진술인 이승철 고용의 측면에서 보자면 좋은 일자리를 만드는 것이 핵심이라고 봅니다. 예컨대 지금 이슈가 되고 있는 청년 일자리의 경우도 아르바이트 자리가 없어서 일을 못 하는 것이 문제가 아니라 청년들이 자부심을 가지고, 자긍심을 가지고 임할 수 있는 좋은 일자리가 만들어지지 않는 부분이 핵심이고요.

경제적인 측면에서 보자면 내수를 진작시키는 것이 핵심이라고 보고, 내수 진작은 가계소득의 대부분을 차지하고 있는 임금소득을 어떻게 증대시키느냐가 해법이라고 보고 있습니다.

○민현주 위원 가계소득이 증대가 안 되고 좋은 일자리가 창출이 되지 않는 문제에는 저성장이라는 기본 기저가 깔려 있다는 분석에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○진술인 이승철 저성장의 문제를 어떻게 분석할 것이냐 문제가 있을 텐데요, 예컨대 금융자본의 문제라든지 이런 여러 가지 경제적 요소들이 함께 결합되어 있다고 보고 있습니다.

○민현주 위원 정부나 기업 측면에서의 노력은 전혀 없었다 그리고 노동계 측면의 희생만을 요구하고 있다라고 생각하십니까?

○진술인 이승철 정부의 노력이 어떤 측면으로 가해졌느냐가 핵심이라고 봅니다. 즉 정부는 현

재 이 상황을 타개하는 것을 가계소득 증대를 통한 내수 진작보다는 경제성장률에 영향을 미칠 수 있는 재벌 대기업에 대한 편중적인 이익에 집중하는 것을 통해서 수치적인 향상을 도모하는 것 아니냐라고 혐의를 두고 있습니다.

○민현주 위원 ‘혐의’라고 말씀하셨는데, 무서운 말씀을 하시는데요.

경제전문가들을 통해서 보면, 중도적인 입장을 취하는 분들의 입장에서도 보면, 분석을 보면 이번 노동개혁 관련된 상당 부분은 추진된 방향성에 있어 추진되어 가는 것이 맞다라는 긍정적으로 평가하는 입장들이 있습니다.

다만 노동계에서 주장하는 많은 부분들에서 우려되는 부분은 기업 측에서—아까 노사정 합의사항도 있었지만요—앞으로 대안을 마련하겠다, 대기업과 중소기업의 상생 문제라든지 정규직과 비정규직이 상생할 수 있는 문제에서 대안을 마련하겠다는데 그런데 그 대안이 아직 구체적으로 실현되지 않고 있기 때문에 우려가 되고 있다는 비판도 있습니다. 여기에 동의하십니까?

○진술인 이승철 노사정 합의를 통한 혹은 합의라고 주장하는 내용을 통한 최근의 노동개혁 5법이 말씀하신 것처럼 경제성장에 도움을 준다거나 혹은 긍정적인 방향으로 작동할 거라고 보지는 않습니다.

○민현주 위원 그러면 어떤 측면에서……

○진술인 이승철 앞서 말씀드린 바와 같이 현재 경제성장의 핵심적인 문제점 중의 하나는 가계소득과 기업소득의 불균형 혹은 집중현상이라고 보고 있고요, 또 고용의 측면에서 보자면 좋은 일자리가 줄어들고, 그 좋은 일자리가 고용률 혹은 취업률을 높이기 위한 나쁜 일자리로 쪼개지는 과정 속에서 나타나고 있다고 보기 때문에 이런 상황도 오히려 부추길 것이라고 보기 때문입니다.

○민현주 위원 부총장님 말씀하시는 게 상당히 많은 부분에서 일리도 있지만, 말씀하신 대로 좋은 일자리를 계속 생산해 낼 수 있다라하면 더없이 좋은 상황이 되겠지만 그렇지 못한 한계상황에서 일자리를……

정규직과 비정규직 간의 격차를 줄이는 방향에 대해서, 지금 나아가고 있는 방향에 대해서 어떻게 평가하십니까?

○진술인 이승철 정규직과 비정규직 간의 격차를 줄이는 것은 아주 중요한 문제이고 반드시 실

현되어야 될 상황이라고 봅니다. 다만 그 방향이 하향평준화나 아니면 상향평준화냐의 문제일 텐데요. 저는 현재 한국의 경제상황과 고용구조 등을 볼 때 상향평준화가 올바른 해법이라고 보고 있습니다.

○**민현주 위원** 성장이 이렇게 정체되어 있음에도 불구하고 상향평준화가 계속 지속적으로 나아가 갈 방향이다 그렇게 생각하십니까?

○**진술인 이승철** 상황과 분배 혹은, 그러니까 생산과 분배 혹은 경제와 노동의 문제를 분리해 바라보게 되면 어느 하나가 완료된 뒤에야 그다음 것을 할 수 있는 것으로 오해하기 쉬운데요, 그런 문제는 아니라고 봅니다.

○**민현주 위원** 물론 저도 동의합니다. 말씀하신 대로 상황과 분배는 저는 다른 문제라고 생각을 합니다. 그렇지요?

○**진술인 이승철** 그렇습니다.

○**민현주 위원** 그런데 지금 분배보다는 상황을 추구하신다는 말씀이시죠?

이런 저성장이나 일자리 창출이 지금 지속적으로 매우 어려운 상황임에도 불구하고 상향적인 평준화가 이루어져야 된다고 보신다는 것이지요?

○**진술인 이승철** 상향평준화를 통해서 내수 진작 등 여러 가지 한국 경제를 살릴 수 있는 방향들이 도출될 수 있다고 보는 겁니다.

○**민현주 위원** 생산성이 지금 정체되어 있고 경제성장률이 매우 낮은 상황에서도, 적체되어 있는 상황에서도 그 방향으로 나아가는 게 맞다고 생각하시는 거죠?

○**진술인 이승철** 저는 공정한 분배의 문제라고 봅니다. 예컨대 앞서 여러 통계자료에서 드러났다시피 노동생산성은 계속해서 증가하고 있는 추세입니다.

○**민현주 위원** 이호성 상무님께 질문드리겠습니다.

지금 부총장님 말씀하신 것에 대한 경영계의 입장은 어떻습니까?

○**진술인 이호성** 일부는 맞고 일부는 검증을 필요로 하는데, 가령 양극화 문제가 있다는 것에 대해서는 지금 모든 사람, 우리 사회 구성원 모두가 동의를 하고 있습니다.

상향평준화나 하향평준화나 얘기하지만 양쪽 다 이루어져야 된다고 생각을 합니다. 소위 상향쪽에 있다는 대기업이나 공기업들은 지금 지속적으로 일자리를 줄이고 있습니다. 너무 인건비 부

담이 크다 보니까 그렇게 되고, 결국 상향평준화를 하려면 밑에 있는 저임금근로자들의 임금을 올려야 되는데 그 대부분이 영세 중소기업들입니다. 이 영세 중소기업들한테 아무런 대책도 없이 임금만 올리라고 할 수는 없는 것 아니겠습니까? 거기에 우리 사회의 지금 양극화 문제의 핵심이 있다고 보여집니다.

그래서 정말 상향평준화가 필요하다고 한다면 영세 중소기업들의 현실을 인정한 현실적인 대안들이 마련되어야 된다고 생각합니다.

○**민현주 위원** 그 측면에서 지금 경영자총협회에서 마련하고 있는 구체적인 대안들이 있습니까, 상무님?

○**진술인 이호성** 그래서 이번 9·15 합의안에 들어 있는 여러 가지 대책들 중에 대·중소기업 상생협력이라든가 대기업들의 중소기업, 협력업체들을 지원하는 여러 가지 노력 조항들이 들어가 있습니다.

○**민현주 위원** 그럼에도 불구하고 왜 이 큰 우려가 계속 지속된다고 생각하십니까?

○**진술인 이호성** 아마도 그 현실을, 팩트 부분을 좀 오해하는 것 아닌가, 그러니까 중소기업의 문제를 자꾸 대기업의 문제로 투영시키기 때문에 그런 거라고 생각이 됩니다.

○**위원장 김영주** 민현주 위원님 수고하셨습니다.

다음 최봉홍 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**최봉홍 위원** 최봉홍 위원입니다.

민주노총 이승철 부총장님께 한번 여쭙 보겠습니다.

지난 9월 15일 노사정 대타협은 양대 노총의 한 축인 한국노총이 노동계를 대표해서 합의한 겁니다.

대화의 장을 마련한 각계의 수고에도 불구하고 민노총은 계속 반대를 위한 반대를 계속한다면 노동개혁의 시기는 놓치고 피해는 고스란히 노동자들에게 갈 것입니다.

여태까지 법 개정하는 과정 속에서 제가 알기로는 민주노총이 참여해 가지고 끝까지, 반대를 해도 같이 한 적이 한 번도 없었는데, 지금 한국노총이 합의한 내용에 대해서 민주노총의 의견은 어떻습니까?

○**진술인 이승철** 위원님께서 양대 노총이라고 표현하신 것과 마찬가지로 한국노총은 한국노총의 입장을 가지고 노사정 대화에 참여했다고 보

니다. 그것이 노동계 전체를 대표하는 것이라고 보기는 어렵다고 보고 있고요.

오해하시는 바와 다르게 민주노총은 그동안 기간제법 제정이나 주 5일제 제정 등 주요한 노동관계법 개정 과정에서 노사정 대화에 참여해 왔습니다. 그리고 합의에 이르면 합의한 것이고 합의에 이르지 못하면 합의에 이르지 못하는 것은 노동계의 본질입니다.

○**최봉홍 위원** 지금 그러면 한국노총이 합의한 그 내용 세 가지에 대해서는 동의하십니까?

○**진술인 이승철** 동의할 수 없습니다.

○**최봉홍 위원** 동의할 수 없습니까?

그다음에 이승택 진술인께 질의하겠습니다.

죄송합니다. 김승택 진술인!

노동계와 야당은 이번 파견법 개정으로 파견근로자 500만 대란설을 주장하고 있습니다.

현재 우리나라의 30여 개 파견업무에 종사하는 근로자 중 1.33%, 1만 7800명 정도가 파견근로자인 것으로 알고 있는데, 파견 제도를 허용하는 나라 중에 파견 규제가 완화되어 있거나 규제가 없는 나라는 그 노동자들이 전부 파견근로자들로 채워져 있습니까?

○**진술인 김승택** 그렇지 않습니다. 제가……

○**최봉홍 위원** 그렇지 않지요?

○**진술인 김승택** 예.

○**최봉홍 위원** 최근 OECD 조사에 따르면 파견 대상 의무를 제한하고 있는 나라는 거의 없으며, 파견근로자 규모는 해마다 차이가 있으나 보통 1%에서 3%로 알고 있습니다.

그런데 500만 대란설은 여기에 해당하는 우리나라 근로자가 노동부 집계에 의하면 400만이라 하는데, 좀 과장된 거라고 보는데 동의하십니까?

○**진술인 김승택** 예, 그 숫자로 가지는 않을 거라고 생각합니다.

○**최봉홍 위원** 그러면 이렇게 파견법 통과 시에 500만 명이 파견직으로 전락한다는 주장은 명백하게 악의적으로 왜곡됐다고 보는데 이 사항에 대해서 객관적 통계와 사실을 바탕으로 견해를 제시해 주시기 바랍니다.

○**진술인 김승택** OECD 통계를 보게 되면 2011년에서 12년 사이의 통계에 대해서 우리나라 같은 경우에 1.1%이고요. 일본의 경우가 업종 제한이 없는 경우인데요, 1.7%. 미국의 경우 업종 제한이 없는 경우인데요, 1.8%입니다.

신기한 것은 사유 제한이 존재하는 프랑스나

스페인의 경우는 오히려 파견근로가 2.8%, 2.7%로 많은 것으로 나타납니다, 상대적으로. 하지만 이 많은 국가들 중에서 전체 임금근로자 중에서 파견근로자가 차지하는 비중은 3% 이하로 나타나고 있고요, 이게 바로 국가 통계에서 지금 보여 주는 바입니다.

우리의 경우도 이번에 파견 허용 업무를 지금 확장하는 것에 대해서는 그것 대상이 되는 사람들이 몽땅 다 파견근로자로 바뀔 것이라든가 정을 한다 그러면 그 숫자가 나올 수도 있지만 그 숫자는 현실적인 숫자는 아니라고 보입니다.

○**최봉홍 위원** 그렇다면 500만 대란설은 사실이 아닌 게 드러난 거네요. 인정하시지요?

○**진술인 김승택** 제가 인정할 일은 아니고요, 제가 예상하기에는 그렇게 나오지 않을 것 같습니다.

○**최봉홍 위원** 그다음 강성태 진술인이 주장하던 ‘기간제 4년 이후에 법적 지위가 2년제에 비해 가지고 현저히 떨어진다’는 데 대해서 고용부 근로개선정책관은 어떻게 생각하십니까?

○**참고인 정지원** 근로기준정책관 정지원입니다.

강성태 교수님이 우려하시는 부분들은 현재 개정안에 다 반영이 되어 있습니다.

현재 법안소위에 계류 중인 개정안 4조에 의하면 연장, 35세에서 54세의 경우에 연장근로계약을 신청할 수 있는 권한은 근로자한테만 부여하고 있습니다. 신청권은 근로자한테 부여하고 사업주가 승낙을 하고, 초과한 경우에는 4조의3 규정을 별도로 두고 있습니다. 하기 때문에 4조의3에 간주 규정이 별도로 있습니다.

그러니까 2년 초과한 사람만 간주되고 4년 연장한 사람은 간주되지 않는다고 하신 말씀은 현재 개정안에 보면 그것은 사실이 아닙니다.

○**최봉홍 위원** 그리고 한노총, 민노총, 경총에다가 질의를 하겠습니다.

실제 저도 노동운동을 오래 했습니다만 옛날에는 물가 인상에 따라 근로자 임금을 올렸습니다. 그게 조금 변해 가지고 생산성을 중심으로 하다가 생산성이 높아지니까 기업 측에서 거기다 안정된 물가를 가산해 가지고 그 2배를 보태어 가지고 근로자를 거느려 오다가 IMF 이후에 신자유주의가 도입되면서 전 국민이 IMF를 떠나기 위해서 비정규직 파견 용역을 인정했습니다. 그 결과로 현재 양극화가 심화돼 있는 그런 현상입니다. 그리고 노동법의 개정 시마다 노사정 3자

가 앉았습니다만 결과로 봐 가지고는 전부 악법입니다. 서로가 악법이라 했습니다.

노사관계에는 법이 있고 관행이 있고 단협이 있지만 왕도가 없다는 것으로 알고 있습니다. 그래서 2년간 주장되어 오던, 서로 합의해 오던 65개 사항이 60개 사항은 합의가 되었고 입법이 필요한 5개 사항, 그다음 지침사항 이게 남아 있습니다. 그중에 2개는 미진하고 나머지 지침사항은 노동부가 일방적으로 한다 해 가지고 지금 노총이 반대를 하고, 양 노총이 반대를 하고 있는 그런 상황입니다.

그런데 경제난국 타개를 위해 가지고 5개 입법이 동시에 이루어지려면 서로 주장만 할 게 아니고 국민적 기대를 저버리지 않는다면 최선이 아니라면 차선이라도 택해야 산업구조의 변화에 적극적으로 임하는 그런 태도라고 봅니다. 그런데도 경총은 오늘 오셔 가지고 개혁법을 전제로 한 패키지를 주장했고, 민노총은 전부 반대, 한국노총은 합의사항만 입법을 주장하고 있습니다. 이게 결국 변화되어 가는 산업사회에 좀 적극적으로 적응을 못 하는 거라고 저는 판단합니다.

특히 지침의 경우는 노사가 집행을 해 나가야 될 사항이기 때문에 그리고 현행법 테두리 내에서 해야 되기 때문에 노사가 협의해서 정부한테 제시를 해 가지고 그것을 만드는 것이 타당하다고 보는데 여기에 대한 견해를……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....  
(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

노총, 경총, 민노총이 각각 답변해 주시기 바랍니다.

노총부터 부탁드립니다.

○진술인 정문주 5개 법에 대해서 기본 입장은 앞에서 말씀드렸던 것처럼 ‘지난 1년간 지난한 논의의 과정 속에 만들어졌던 사회적 합의 기준이 최저선이다’ 이 말씀을 드렸던 것들이고요.

단지 사회적 합의 기준 자체가 현재 정부·여당의 법안을 보게 되면 선에 어긋나 있기 때문에 그것은 오히려 사회적 합의를 앞으로 해 나가기 굉장히 어려운 조건이 될 뿐만 아니라 사회적 합의의 주체로서 곤란하다 이런 말씀을 드렸던 거고요.

지침 문제 관련해서는 역시 앞에서 말씀을 드렸었습니다. 합의사항이기는 하지만 추가 논의 사항들이었고, 현재 국회 본관에서 연말인데도

불구하고 5대 입법 중심으로 논의가 되고 있는 마당이고, 이것이 좀 일단락돼서 개선된 이후에 우리가 검토할 수 있다는 게 기본 입장입니다.

○최봉홍 위원 경총은?

○진술인 이호성 5대 법안과 관련해서는 잘 아시겠지만 안에 보면 고용보험 같은 경우에 실업급여를 확대하고, 산재보험 같은 경우에 출퇴근 재해가 새로 들어오게 돼 있습니다. 이런 부분들에 대해서는 저희들이 기본적으로 반대하는 입장입니다만 마찬가지로 기간제나 파견법과 관련된 내용에 대해서는 또 노동계가 반대하는 입장이고요.

그래서 저희들은 지금 현재 노동개혁 5법이 굉장히 미흡한 수준이다, 그렇지만 이 5개를 노사가 서로 약간의 양보를 요구하면서, 어떻게 보면 노동개혁의 첫출발이다 하는 그런 의미를 갖고 있기 때문에 저희들이 불만을 갖고 있음에도 불구하고 전체 패키지 통과를 요구를 하는 것이고요.

지침과 관련해서는 오전에도 질의응답이 있었습니다만 분명히 합의사항에 대안을 마련을 하고 또 관련된 제도 개선 방안을 요구하는 것이 합의 내용입니다. 다만 그것을 합의 내용이나 대안을 마련하는 과정에 정부가 일방적으로 하지 않는다고 했었던 것이고, 그래서 전혀 합의사항과 동떨어진 내용은 아니라고 보여집니다.

○최봉홍 위원 노총은?

○진술인 이승철 오늘 이 자리에서 벌어지고 있는 쟁점의 핵심은 말씀 주신 바와 같이 침체된 경기 혹은 저성장 기조가 오래 지속되는 가운데 이것을 어떻게 극복할 것이냐, 방향의 논쟁이라고 봅니다.

지난 2000년대 중·후반 세계 금융위기 당시에 많은 유럽 국가들이 최저임금의 대폭 인상을 통해서 그 위기를 극복했던 사례를 우리는 알고 있습니다. 같은 맥락에서 많이 가진 자들에게 더 주는 방식으로 이 위기를 극복할 것이냐, 아니면 많은 노동자들과 국민들에게 소비할 수 있는 소득을 증진시켜 줄 것이냐가 핵심이라고 보고 있습니다.

5개 합의사항에 대해서 말씀을 주셨는데요. 앞서 은수미 위원님께서 질의하시는 과정에서 내보여 주신 자료에서 드러나듯이 이미 전경련과 경총이 2014년부터 꾸준히 요구해 왔던 내용들이 그대로 법제화되고 있는 상황입니다. 이런 면

에서 이것이 노동자들을 위한 내용이다라는 자체가 어불성설이라고 보고 있습니다.

이상입니다.

**○최봉홍 위원** 노동부도 계속해서 이 법에 대해서는 다루어 왔던 것 아닙니까? 이십수 년을 다루어 왔는데 서로가 마찰이 생겨 반영이 안 된 거지요. 그러나 이제는 한계점에 왔다고 보고 서로 합의의 선을 찾아내야 된다고 봅니다. 그게 지금 하고 있는 과제라고 봅니다.

**○위원장 김영주** 최봉홍 위원님 수고하셨습니다.

다음은 이인영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

**○이인영 위원** 한국노총의 정문주 본부장님께 우선 질의하겠습니다.

지난 11월 30일부터 김동만 한국노총 위원장께서 국회 앞에서 1인 시위를 진행하고 계시는데요, 대체로 ‘정부·여당의 노동법 개악 시도가 노사정 합의 위반이고 반칙이고 배신입니다’ 이런 내용이십니다.

노사정 합의 위반 내용은 무엇이고 왜 노동법 개악이라고 주장하는지 제가 구체적으로 여쭙어 보겠습니다.

기간제법에 있어서 기간제법하고 파견법 이것은 어떤 의미에서는 서로가 조사도 하고 충분히 협의한 다음에 법안에 반영하는 이런 절차와 순서를 가지기로 했는데 그게 진행됐습니까?

**○진술인 정문주** 9·15 합의 이후에 한가위 추석명절이 있었고요. 10월 초순부터 해서 한 한 달 반 정도 11월 16일까지 논의를 했습니다. 특별위원회가 있고 산하에 전문가 그룹이 있는데요, 전문가 그룹에서 논의를 했고 최종적으로 특위에서 다시 논의를 했지만 일곱 가지 사항과 관련하여 합의를 하지 못했습니다.

**○이인영 위원** 공동의 조사도 진행하셨습니까?

**○진술인 정문주** 심층면접 조사라고 해서 한 6 곳 정도를 돌았고요. 그런데 의미 있는 결과가 나오지 않았기 때문에 저희가 외부에 발표하거나 국회에는 올리지 않았습니다.

**○이인영 위원** 그러면 조사도 충분하지 않고 쟁점에 대해서 합의를 이끌 만큼 논의도 충분하지 않았다 이렇게 저희는 판단을 해도 됐던 겁니까?

**○진술인 정문주** 그렇게 얘기를 하시면 될 것 같습니다.

**○이인영 위원** 그다음에 근로기준법과 관련해서요. 이른바 일률성, 정기성 이런 부분들을 법안에 명시하고 그 외의 부분들은 시행령으로 위임하려고 하는 것도 합의한 내용입니까?

**○진술인 정문주** 합의문과 다릅니다.

정의 규정과 제외금품을 명시를 하고 있는데요. 제외금품은 크게 세 가지로 정리가 돼 있음에도 불구하고 현재 새누리당 법안에 있어서는 ‘그 밖에 추가적인 요건 등’ 이렇게 들어가 있기 때문에 세 가지 이상이 될 수 있고, 오히려 정의 규정상에 있어서 정기성, 일률성 이외에 고정성이 들어갈 수가 있습니다.

**○이인영 위원** 그러면 시행령에 위임했다는 것도 일정한 합의정신이다 이렇게 이야기하는 것은 사실과 다르다고 보면 되겠군요.

그다음에 근로시간 단축과 관련해서는 어떻게 판단하십니까?

**○진술인 정문주** 근로시간 단축 문제와 관련해서는 먼저 합의문에 담기지 않은 내용들이 가사수당, 할증률과 관련돼 있는 내용이고요. 또 하나는 근로시간저축휴가제 문제 자체가 합의사항이 아닙니다. 더불어서 5인 미만의 적용 제외자들, 특례 업종에서 상한선 문제, 연속 휴식시간 보장의 문제 이런 것들이 반영이 안 돼 있습니다.

**○이인영 위원** 그러면 근로시간 단축과 관련해서도 합의사항 이외의 부분들이 상당히 많은 부분들이 반영돼 있다 이렇게 판단할 수 있겠군요.

고용보험법 개정과 관련해서는 어떻게 보십니까? 구직급여요건을 수급요건을 강화하는 것, 그러니까 기여요건을 강화하는 것하고, 그다음에 실업급여에 한해 그것을 인하하는 것 이것에 대해서도 합의하시는 겁니까, 아닙니까?

**○진술인 정문주** 합의사항이 아닙니다.

**○이인영 위원** 그다음 산재보험법과 관련해서는 대체로 방향으로 출퇴근 시간을 산재로 인정하는 것이 긍정적으로 보이는 것 같은데 거기에 부족한 점이 있다면 뭘 지적하실 수 있습니까?

**○진술인 정문주** 사실 산재보험법의 가장 큰 줄기 자체가 무과실 책임주의입니다. 그런데 이것이 확대되어 들어가면서 과실주의가 들어가 있는 문제와 관련해서는 보완이 필요하지 않은가 싶습니다.

**○이인영 위원** 이외에 5개 법안에 6개 조항 외에도 지금 현재 저성과자 일반해고라든가 취업규칙 불이익변경과 관련해서 지침이나 가이드라인

을 만드는 과정에서 정부가 일방적으로 하지 않고 충분한 대화를 거치고 협의를 한 이후에 시행하고 반영하겠다 이렇게 했었는데 그와 관련해서는 어떻게 진행됐습니까?

○**진술인 정문주** 현재까지 공식적인 논의의 틀은 없었던 거고요. 앞으로 논의의 틀을 어떻게 하고 어떤 내용을 어느 시점에 논의할 것인가 이게 정해진 바는 없습니다.

○**이인영 위원** 하나만 더 여쭙어 볼게요.

노사정의 합의가 있지 않음으로 인해서 공익위원들, ‘전문가들 중심의 의견을 반영해서 심사해 달라’ 이런 요청에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○**진술인 정문주** 그것은 적절치 않다라고 보입니다. 왜냐하면 노사정위원회 구성 자체는 노사정과 공익위원들로 구성이 돼 있습니다. 그런데 전문가 그룹의 공익전문가들은 위원이 아닙니다. 산하 의견을 내는 단위인데 의견으로 올라왔던 것들이고요. 공익위원이 아니기 때문에 참고사항일 뿐이지 이것을 반영할 수는 없습니다.

○**이인영 위원** 전문가들의 의견이 반영된 공익위원들의 의견 이것은 그러니까 적절치 않다?

○**진술인 정문주** 공익위원들의 안은 없는 것으로 알고 있습니다.

○**이인영 위원** 알겠습니다.

그다음 민주노총의 이승철 부총장께 여쭙어 보겠습니다.

지금 어떤 의미에서는 반복된 질문일 것 같기도 한데요. 우리의 노동시장 양극화의 본질 이것은 이미 말씀을 하셨고요.

노동시장이 양극화되면서 나타나는 문제점들 이것을 아주 핵심적인 것을 뽑으려면 어떤 것을 뽑으실 수 있습니까?

○**진술인 이승철** 불안정 노동의 확산이 가장 큰 문제라고 보고 있습니다.

○**이인영 위원** 불안정 노동이 확산되는 과정에서의 특히 원인이 어떤 면에서는 극단적인 유연성 이런 것으로 인해서 생기는 문제인데요. 오늘 얘기된 것 중에서 차별 해소의 방향에 대해서는 부정하지 않으실 텐데요. 차별의 해소 못지않게 유연성이 어느 정도 과도하다 이렇게 보면서 다시 안정성을 균형을 취해야 된다 이런 견해가 민주노총에서는 강한 것 같은데요. 조금 더 설명해 보실 수 있으신지요?

○**진술인 이승철** 앞서 말씀드린 바와 같이 비정

규직 노동자들이 처해 있는 상황의 핵심적인 내용은 차별과 불안정성이라고 보고 있는데요. 특히 불안정성 관련해서는 그 고용을 보장하는 것이 핵심이고 비정규직을 사용해야만 하는 곳, 즉 사용사유제한 도입이 그 핵심 중의 하나이자 직접고용 원칙을 해태하고 있는 파견법을 철폐하는 것이 우선 중요하다고 보고 있습니다.

차별 문제 관련해서는 좀 더 복잡할 수가 있는데요, 법으로 차별하지 못하도록 하는 동일가치노동 동일임금의 원칙 등이 적용될 수 있겠지만 결국은 비정규 노동자들 스스로 단결권을 비롯한 노동삼권을 행사할 수 있도록 하는 것이 핵심이라고 보고 있고 그와 관련해서 오늘 주제는 아니지만 기업단위 정규직 직접고용을 근간으로 한 현재의 우리나라 노동법 체계, 즉 노조법에 대한 개정도 함께 시급한 문제라고 보고 있습니다.

○**이인영 위원** 아까 시간이 없어서 설명을 못하셨는데 일반해고나 취업규칙 불이익변경과 관련한 민주노총의 입장 그것을 좀 더 상세하게 설명해 주실 수 있는지요?

○**진술인 이승철** 일반해고의 핵심은 현재 근로기준법이 정하고 있는 해고 요건을 대폭 완화하는 것과 동시에 그 완화하는 방식이 법령이 아닌 지침의 형태로 진행되고 있다는 데 가장 큰 문제가 있다고 보고 있습니다.

더더군다나 일반해고의 근거가 되는 성과평가가 사실상 이미 진행되고 있는 많은 사업장들 속에서 사용자 입맛대로 진행되고 있다는 것이 드러나고 있기 때문에 이것을 지침 형태로 혹은 가이드라인 형태로 확산하는 순간 하루아침에 해고되는 상황들이 비일비재할 것이라든가 우려들을 가지고 있고요.

취업규칙 개정 역시 마찬가지입니다. 어찌 보면 노동조합에 있는 조직된 노동자들은 취업규칙 불이익변경에 크게 영향을 안 받을지도 모르겠습니다. 다만 비정규직을 보호하고 또 청년노동자 등 취약계층 노동자들을 보호하기 위한 법이라고 하는 이 법이 오히려 노동조합조차 없이 취업규칙에 온전하게 의존해야 하는 노동자들에게 가장 먼저 피해를 준다는 점에서 저는 이윤배반이라고 보고 있습니다.

이상입니다.

○**이인영 위원** 추가질의 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 이인영 위원님 수고하셨습니다.

다음은 권성동 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○권성동 위원 강원도 강릉 출신의 권성동 위원입니다.

오늘 수고들 많이 하십니다.

정부와 여당이 노동개혁 5법을 준비를 해서 제출했습니다. 그중에 3법은 노사정 간에 대타협을 이룬 내용을 토대로 제출이 된 것이고 기간제법과 파견제법은 아시다시피 대타협까지 이르지 못했지만 노사정위원회의 공익위원안과 근접한 안이 정부·여당안이다 이렇게 말씀드릴 수가 있습니다.

정문주 본부장님, 한국노총을 대표해서 나오셨지요?

○진술인 정문주 예.

○권성동 위원 지금 노동 5법, 우리가 제출한 노동 5법에 대해서 전부 다 지금 반대하는 겁니까?

○진술인 정문주 앞서 몇 차례 말씀을 드렸는데요, 비정규직 2개 관련 법 자체는 합의가 되지 않았던 사항이라고 말씀을 드렸고요.

○권성동 위원 그것은 반대하고, 앞의 3법도 지금 말씀하시는 것 보니까 반대하시는 것 같은데?

○진술인 정문주 근로기준법의 경우에 다시 말씀드리지만 합의된 내용 일부 빠진 게 있고 합의되지 않은 것들이 들어간 게 있습니다. 예를 들면 정리해고와 관련해서 합의문에 있지요. 그런데 이번의 새누리당 법안에는 누락되어 있습니다.

○권성동 위원 그리고 나머지 두 법은?

○진술인 정문주 고용보험법은 말씀드렸던 것처럼……

○권성동 위원 고용보험법하고 산재법은 노사정 합의사항 그대로 입법이 된 거지요?

○진술인 정문주 아닙니다. 합의사항 그대로 아닙니다.

○권성동 위원 그렇습니까?

○진술인 정문주 예.

○권성동 위원 제가 파악하기는……

정지원 근로기준정책관, 한국노총 본부장 얘기가 맞는 얘기인가요?

○참고인 정지원 아닙니다. 노사정 합의문에 충실하게 담았고요. 방금 이야기하는 중에 정리해고가 빠졌다라는 내용은, 정리해고 관련 내용은 현재 환경노동위원회 법안소위에 근로기준법 개

정안 여야 의원님들이 발의한 내용이 상당수 합의 내용을 포함해서 있기 때문에 법안 심의 과정에서 함께 심의하는 것으로 판단을 했다는 것을 말씀드립니다.

○권성동 위원 글썽, 어쨌든 간에 한국노총이 노사정 합의의 당사자인데 오늘 와서 정 본부장께서 진술하신 내용을 보면 합의 내용을 다 뒤집는 것 같아요. 그래서 이것이 한국노총의 공식 의견인지 아니면 정 본부장 개인 의견인지 그것을 묻고 싶은데 어떻습니까?

○진술인 정문주 저는 모두 다 부정하는 말씀을 드린 바가 없고요.

9월 16일 날 당론 입법 발의했던 법안을 중심으로 해서 말씀을 드렸던 것들입니다. 그리고 고용보험법은 앞에 말씀드렸던 것처럼 기여요건이 180일에서 270일로 늘어난 건 그리고 하한액이 최저임금의 90%에서 80%로 떨어지는 건 이 2건은 분명히 말씀드리지만 노사정 합의문 그리고 이후에 논의가 됐던 고용보험위원회에서도 의결된 바가 없습니다.

○권성동 위원 알겠습니다.

지금 보면 민주노총이나 야당에서는 노동개혁 5법에 대해서 비정규직을 양산한다, 쉬운 해고와 쉬운 임금 삭감을 촉진한다, 그리고 친기업·반노동 법안이다 이렇게 얘기를 하면서 굉장히 선정적으로 또 공포를 유발시키는 그런 얘기를 지금 하고 있어요, 제가 판단하기에는.

그런데 과연 이 기간제법이 비정규직을 양산하는 것인지 한번 살펴봅시다. 정말로 법안 내용을 한번 보자고요.

비정규직 법안 중에서…… 민주노총 이승철 본부장님, 기간제법 중에서 보면 생명·안전업무 종사자에 대해서 기간제 사용을 금지하는 내용이 있습니다. 그것이 비정규직을 양산하는 겁니까? 그것 반대하십니까?

○진술인 이승철 생명·안전업무 관련해서는 두 가지 정도를 말씀드릴 수 있는데요.

○권성동 위원 아니, 그 내용 자체를 반대하십니까?

○진술인 이승철 크게 미흡하다고 보고 있습니다.

○권성동 위원 미흡한 것은 모르겠지만 지금 개혁이라는 것이 낮은 단계의 노동개혁입니다. 노동자가 원하는 대로만 될 수도 없는 것이고 또 기업이 원하는 대로만 될 수가 없는 것이예요. 그래서 노사라는 대립 당사자가 있기 때문에 거

기에 서로 어느 정도 의사 일치를 본 부분을 갖고 우리가 개혁 법안에 담은 겁니다.

그래서 그것은 반대 안 하시지요, 어쨌든 간에? 낮은 단계지만, 미흡하지만 반대 안 하시지요?

○진술인 이승철 관점의 문제인 것 같은데요, 노동계의 손을 들어 달라는 요청이 아닙니다. 무엇이 옳바르나, 옳바르지 않냐를 이야기하는 겁니다.

○권성동 위원 그러니까 그 내용이 노동자한테 불리합니까, 유리합니까?

○진술인 이승철 예컨대 생명·안전업무의 핵심이라고 할 수 있는 여객 승무원이나 역무, 설비 점검 등의 업무들이 다 빠져 있습니다. 이번에 입법 하실 거면 또 아주 중요해서 급하게 입법을 해야 되는 문제라면 포함시켜서 입법하시는 게 맞습니다.

○권성동 위원 그러니까 미흡할지언정 그 내용 자체는 반대하는 것 아니지요?

○진술인 이승철 생명·안전 관련된 업무를 정규직화 한다는 기본원칙에는 동의하고 있습니다.

○권성동 위원 예, 그렇게 간단하게 말씀해 주세요, 자꾸 말을 빙빙 돌리지 마시고.

두 번째, 기간제 근로자 같은 경우에 2년은 기본원칙입니다. 그리고 2년이 도달했을 경우 35세 근로자의 경우에 9%만 정규직으로 전환되는 게 지금 통계예요. 35세 근로자의 92%는 2년의 계약기간이 끝나면 계약 해지가 됐을 경우에 다시 일자리를 구하러 나가야 되는 겁니다. 굉장히 고용이 불안한 상태입니다. 그렇잖아요? 그 경우에 35세 이상 근로자가 원하는 경우에 한해서 2년을 연장하는 겁니다.

그러면 그것이 왜 근로…… 그 비정규직 근로자 입장에서 한번 서 보셨습니까? 민주노총의 대다수가 정규직 근로자지요? 그것도 고임금 근로자지요? 그 비정규직들하고 한번 대화를 나눠 보셨습니까?

○진술인 이승철 답변드려도 되나요?

○권성동 위원 우리가 각종 통계를 보면, 노동부가 제시한 통계를 보면 여러 차례, 두 차례 조사에서도 그 기간제 근로자의 85%가 ‘내가 원할 경우에 해 줘라’ 이렇게 얘기를 하고 있어요. 그런데 그것을 왜 반대하십니까?

○진술인 이승철 답변드리면 됩니까?

○권성동 위원 예.

○진술인 이승철 2년이든 1년이든 5년이든 기간

으로 비정규 노동자를 사용할 수 있도록 하는 순간 그 비정규 노동자는 그 계약이 도래하는 시기마다 불안감에 떨게 됩니다.

저는 되묻고 싶은데요……

○권성동 위원 그러니까 2년에 한 번…… 불안에 떨겠지요. 2년에 한 번씩 떨 수도 있는 것이고 본인이 원하는 경우에는 4년에 한 번씩 떨 수도 있는 거예요. 그렇지만 본인들이 원하고, 그다음에 OECD 보고서도 보면 숙련도가 높으면 높을수록 정규직 전환율이 높다고 되어 있습니다.

그러면 외국의 사례라든가 외국 전문가의 보고서라든가 또 기간제 근로자, 비정규직 근로자의 희망사항 등을 종합해서 본인이 원치 않으면 안 되는 거예요. 그래서 4년 동안 사용하고 4년이다 됐을 경우에 정규직 전환이 안 되면 또 10%의 근로 기간만큼의 이직수당을 지급하게 되어 있잖아요. 그것이 훨씬 더 도움이 되는 것이기 때문에 마치 정규직을 대변하는 민주노총이 비정규직을 대변하느냐, 그것에 반대하는 것에 대해서는 전혀 저는 이해가 가지 않습니다.

됐습니다.

○진술인 이승철 말씀하신 설문조사 관련해서는 응답 항목 중에 정규직화 되고 싶다는 항목이 없습니다. 만약에 관련 항목이 있었다면 저는 정규직화를 원하는 항목이 가장 많았을 거라고 보고 있고요.

두 번째로……

○권성동 위원 됐습니다.

○위원장 김영주 권성동 위원님 수고하셨습니다.

이것으로 위원님들의 첫 번째 질의는 모두 마쳤습니다.

다음 보충질의를 하도록 하겠습니다.

질의순서는 첫 번째 질의순서 대로 하고 시간은 5분으로 하겠습니다.

그러면 김용남 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○김용남 위원 정문주 본부장님!

○진술인 정문주 예.

○김용남 위원 앞선 다른 위원님들의 질의에 대해서 노사정 합의가 있었느냐, 없었느냐 이 부분에 대해서 상세히 말씀을 주셨는데, 우리가 노동개혁과 관련해서 물론 노사 의 입장을 최대한 반영하고 가능한 한 합의안을 만들기 위해서 노사정 협의를 오랫동안 해 온 것은 사실입니다.

그런데 예를 들어 설명을 하면 지금 우리나라 대학 입학정원이 매년 태어나는 출생아들의 총합보다도 많거든요. 그래서 교육개혁도 곧 급한 문제가 되는데 교육개혁을 추진하면서 각 대학, 그러니까 통폐합이 되든 아니면 입학정원을 줄여야 되는 대학교의, 각개 대학의 동의를 다 구하지는 못합니다. 그것을 다 구해야 한다는 전제조건하에 대학이나 교육개혁을 해야 된다고 하면 할 수가 없겠지요, 현실상.

그래서 노사정 합의와 관련해서 그 정신을 최대한 살리는 것은 살리고 존중하는 것은 맞습니다만 각 부분별로 노사정의 구체적인 합의, 어떤 것은 합의가 되고 어떤 것은 추후 논의로 한 부분도 있고 또 어떤 부분은 공익위원안이 국회에 송부된 부분도 있습니다만 노사정 합의가 안 이루어졌다고 해서 입법이 추진돼서는 안 된다 이런 논리는 조금 무리가 있는 것이 아닌가 싶은데, 입장 간단하게 설명을 해 주시지요.

**○진술인 정문주** 사회적 대화는 경제·사회 주체들이 모두 모여서 정부뿐만 아니라 같이 지혜를 모아서 어렵게 결단을 내렸던 사항들이고요, 그 결과 자체는 존중돼야 된다고 봅니다. 특히 입법 과정에서 국회도 존중해 주셔야 된다고 보는데, 9월 15일 날 합의가 있었지요. 그런데 제가 알기로는 9월 14일 날 월요일입니다, 월요일 날 고용노동부와 새누리당에서 당정 협의를 하시면서 합의문과 다른 내용들로 논의를 하셨고 그 다음 날 9월 16일 날 당론 입법발의를 하셨습니다. 그러니까 이 얘기는 뭐냐면 단 하루 만에 그 내용들이 변질돼서 갔기 때문에 문제가 되는 것들이고요.

앞서 한국노총의 공식 입장뿐만 아니라 노사정 위원회 그리고 전문가들조차 우려를 하고 있다는 말씀 드렸지 않습니까? 이렇게 단 하루 만에 사회적 합의 내용들이 변질되거나 왜곡돼서 나오게 되면 제가 보기에 다시 사회적 대화 테이블에 경제·사회 주체들이 모이기가 쉽지 않을 거라고 보여집니다.

**○김용남 위원** 그러니까 노사정 합의가 없으면 입법해서는 안 된다 이런 얘기는 아니시지요? 그런 말씀을 하시는 것은 아니시지요?

**○진술인 정문주** 합의문에 열거된 내용들이 있고요, 비정규직 문제와 관련해서는 추가 논의를 진행해서 합의된 문제만을 국회에 상정한다라고 되어 있지 않습니까?

**○김용남 위원** 아, 합의된 내용만 국회에 상정해야 된다?

**○진술인 정문주** 그렇지요. 거기 합의문상에 명시가 되어 있고요……

**○김용남 위원** 알겠습니다. 지금 시간이 없어서요.

그리고 이승철 부총장님과 관련해서, 사내유보금 얘기를 거둬 하시는데 이게 사실은 앞서도 여러 번 지적이 됐습니다만 현금성 자산은 지금 인 용되고 있는 사내유보금의 대략 15% 정도만 현금성 자산, 그야말로 당장 쓸 수 있는 돈으로 계산되고 있습니다.

그러니까 710조라고 해도 한 15%만 현금성 자산이고 나머지는 이미 여러 가지 형태로 채투자가 됐다고 봐야 되는데, 혹시 미국의 가장 혁신적인 기업으로 널리 회자되고 있는 애플사의 한 개 기업의 현금성 사내유보금, 현금성 자산이 우리나라 30대 그룹의 모든 현금성 자산을 합친 것보다도 더 많다는 것은 혹시 알고 계신가요?

**○진술인 이승철** 잘 모르고 있습니다.

**○김용남 위원** 그러신가요?

그리고 노동도 그렇고 경제도 마찬가지입니다만 우리나라라는 바운더리(boundary) 안에서 딱, 전혀 움직이지를 못하고 그 안에서만 노동이동이라든지 경제가 왔다 갔다 하면 앞서 말씀하신 게 가능할 수 있습니다만 이게 어떻게 보면 어떤 것보다도 더 빠르게 이동을 하고, 지금 현대자동차만 해도 국내 생산라인보다는 최근 20년 동안 해외에 설치된 공장이라든지 생산라인이 훨씬 많지 않습니까? 광주 기아차 같은 경우에는 생산라인을 증설해 놓고도 제대로 지금 가동 못 하고 있는 측면이 있습니다만 이게 소위 노동이나 자본의 국제성이라는 측면을 볼 때는 이승철 부총장께서 오늘 진술한 내용하고 전혀 각도가 다르거든요. 그게 우리 마음대로 안 되기 때문에 국제적인 트렌드나 이런 것을 논의해야 되는 것 아니겠습니까?

**○진술인 이승철** 입법 과정에 국제 비교는 필요하다고 보여지고 그 과정 때문에 오늘 이 자리가 또 만들어진 것이라고 보고 있고요.

사내유보금 관련해서 다시 한 번 말씀드리자면 710조가 쌓여 있으니 그 710조를 다 가져오시라는 주장을 하는 게 아닙니다.

민주노총이 주장하고 있는 재벌 책임의 핵심은 이미 이명박 정권 때 실현됐던 재벌 감세 부분에

대한 원상회복을 통해서 법인세를 정상화하고 그리고 초과 이윤과 사내유보금에 대한 과세 절차들이 필요하다는 내용들로 담겨져 있고요. 이런 과정들만 밟더라도 현재 청년고용 해결이나 비정규직 정규직화 등에 소요되는 비용들 상당수가 충원될 수 있다는 내용이 핵심이지 말씀하신 주장과는 좀 다른 내용입니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**김용남 위원** 아니, 그런데 민주노총에서 주장하는 것을 보면 ‘재벌이 쌓아 놓은 사내유보금의 몇 %만 써도 몇 개의 일자리가 만들어진다’, 그런데 거기서 퍼센트를 계산해 보면 그 710조를 마치 당장 현금화, 현금처럼 쓸 수 있는 사내유보금인 것처럼 계산을 해서 선전을 하거든요. 그래서 그 부분을 지적을 한 것입니다.

○**진술인 이승철** 사내유보금이 가지는 의미는 앞서 여러 분이 지적하신 것처럼 그 액수 자체의 의미도 물론 있지만 추세입니다, 추세. 법인세 감세 철회 등 적극적인 재벌 보호조치 이후에 사내유보금이 급격하게 증가하고 있다는 추세를 보시는 것이 핵심이라고 보고요.

민주노총이 내놓은 여러 가지 정책보고서 속에는 재벌 특혜, 가짜 개혁과 관련된 여러 가지 주장들이 나와 있는데요. 그 주장 속에는 앞서 말씀드린 것처럼 법인세 정상화 등에 관한 내용들이 중심으로 자리잡고 있다는 점을 다시 한 번 말씀드리겠습니다.

○**김용남 위원** 이상입니다.

.....

○**위원장 김영주** 김용남 위원님 수고하셨습니다.

다음 은수미 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**은수미 위원** 제가 질의를 하기 전에 우리가 지금까지 한 두 가지 정도의 의견은 정리를 하고 가야 될 것 같아서요.

두 가지인데 하나는 기업이 성장을 하면 노동자와 서민에게 이익이 된다는 주장하고 왜 사내유보금 가지고 그렇게 문제를 삼느냐라는 이 두 가지를 좀 정리를 합시다.

(영상자료를 보며)

기업이 성장동력을 얻으면 노동자와 서민에게 과거에는 이익이었지요. 이것을 낙수효과라고 합니다, 저 위의 그림처럼. 그런데 심지어 IMF조차

낙수효과 끝났다라고 선언을 했고요. 그래서 기업은 그냥 돈만 쌓는다, 아래로 흘러내리지 않는다 그래서 이것을 마태효과라고 합니다. 왜 마태효과라고 하느냐 하면.....

그다음 것을 보여 주십시오.

이런 경제학자나 IMF의 낙수효과가 끝났다라는 선언을 교황께서 강론으로 말씀을 하세요. 저게 굉장히 유명한 웹툰입니다. 누가 이렇게 물어보는 거예요. ‘막시즘, 좌빠, 극좌들이 그런 얘기하지, 도대체 누가 그런 말을 하더냐’ 그러니까 우리 교황께서 ‘예수께서 그렇게 말씀하셨다’ 그래서 마태복음 13장12절 ‘무릇 가진 자는 더 풍요로워지되 없는 자는 있는 것마저도 빼앗기리라’라는 것이 현재 세계경제 그리고 각 나라의 현실이다 이렇게 얘기를 해요.

그런데 더 문제가 되는 것은 IMF가 여기서 한 발 더 나간다는 것이지요. 상향평준화를 통해서 분배를 하는 게 성장을 촉진시킨다 이런 보고서를 발간을 하고요, 심지어는 그 내용을 제가 홈페이지에서 가져왔는데 홈페이지에 일부 요약이 되어 있습니다. 저기 홈페이지 주소 있으니까 찾아보시고요.

내용이 뭐냐 하면 노조 조직률이 낮아지면 상위 10%의 소득이 오른다, 그리고 그다음 보여 주십시오.

거기에는 심지어는 최저임금과 노조 조직률이 불평등을 없애고 투표 참여를 낳는 기체다, 그래서 상향평준화를 통해서 분배를 해야지 경제성장을 한다 이런 말씀을 한다는 것이고요.

두 번째로 사내유보금에 대해서도 지금 좀 정정해야 되는 것은 아까 민주노총에서 말씀하셨지만 급증을 문제 삼는 게 맞습니다. 보시면 갑자기 급증을 해요. 보통 5~6%, 6~7%였다가 요즘 20%는 그냥 넘고요, 심지어는 경제위기 때도 21%가 넘었습니다. 더 나아가서 현금성 자산이냐 아니냐는 사실 쟁점이 아니에요. 그것은 경총이나 재벌이 만든 쟁점이고.

이 보고서가 있습니다. ‘낙수효과 복원을 위한 정책 과제’라고 해서 한국금융연구원에서 뭐라고 말씀을 하시느냐 하면 재벌이 기업회계로 투자로 분류하고 있는 사내유보금 중 ‘우리 이권 투자’라고 분류하는 상당 부분은 국민계정상 부가가치 생산을 전혀 하지 않는 투자로 인정되지 않는 것이다, 그러니까 그냥 장부상 투자일 뿐이다, 예를 들어서 장기대여금, 투자증권 이런 것부터 시작

해서 건물이나 구축물, 토지, 예금, 채권투자 이 모든 것을 재벌은 투자라고 하지만 국민계정은 이와 같은 유가증권이나 실물자산의 소유권 이전은 투자로 간주하지 않는다, 왜냐하면 이런 것들은 그 자체가 부가가치 창출이 아니기 때문에 신규 제작분에 국한된다, 그래서 우리가 주장하는 사내유보금 문제는 이런 것이지요, 투자로 자기네들이 얘기했지만 국민계정상은 전혀 투자가 아닌, 부가가치 생산을 하지 않는 이 사내유보금 전체에 대해서 어떻게 사회적으로 환원할 것인가, 그래서 장하성 교수 같은 분은 공정과세 등등 해서 이익의 일부를 하자, 이것은 경제학자들도 사회 환원시키자라는 얘기를 한다라는 말씀을 우선 드리고요.

제가 다른 질문을 먼저 드려야 되는데 아까 그 논란이 돼 가지고……

(김영주 위원장, 이인영 간사와 사회교대)

아까 그렇게 얘기하셨어요, 고용부는 4조의3을 신설해서 이것은 간주 조항이 그대로 있는 것이다, 그러니까 2년 1일이 되나 4년 1일이 되나 다 똑같다, 그런데 4조의3제2를 보고 그렇게 말씀하시는 것인데 이렇게 되어 있어요. 기간의 정함이 없는 근로계약 체결로 보는데 기간을 정함이 없는 근로계약 제외 사유가 소멸하였음, 그러면 기간제로, 소멸하였는데도 기간제로 사용할 경우 그러면 그 소멸이 뭐였느냐 하면 예를 들어서 아까 강성태 교수님께서 말씀하셨던 것처럼 합리적 사유가 있거나 돈을 썼거나 혹은 돈도 안 줘도 합리적 사유만 있으면 그냥 안 해도 된다고 덧 붙여 났어요. 이것 때문에 근로계약 간주 조항이 없다 이렇게 보고 있다고 저는 보는데 강성태 교수님께서서는 이걸 어떻게 생각하시는지 하나 하고요.

그다음에 한국노총 같은 경우는 내일 중집을 하시는 것으로 알고 있는데 저는 정부하고 여당이 이미 온몸으로 ‘노사정 합의 파기했어’라고 온몸으로 선언하고 말만 안 했다고 보는데……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)  
이러한 심각한 상황을 중집에서 반영을 하실 것인지, 어떻게 하실 것인지 두 가지를 질문하는 것으로 하겠습니다.

○진술인 강성태 4조의3제2호 때문에 아마 4년 하고 하루 되면 이게 간주된다고 이렇게 말씀

을 하시는 듯합니다. 그런데 규정이 그렇게 잘 안 읽힌다는 것입니다. 그러니까 4호라고 하는 것이 이런 식이지요, ‘35세 이상인 기간제 근로자가 2년을 초과하지 않는 범위 내에서 근로계약기간의 연장을 신청하는 경우’라고 했습니다. 이게 소멸할 사유라는 것이 없다는 것이지요, 신청하는 경우라고 이렇게 되어 있으니까. 그러니까 신청을 안 하는데 2년을 넘겼다고 하면 원래 1항에 의해서 간주가 되는 것이고요. 그러니까 4조의3제2호에서 말하는 그 내용이 만약에 이게 4년치 하고 하루라도 그렇게 되는 것이다라고 한다면 그 앞에 나오는 새로 신설한 규정들이 다 이상한 규정이 돼 버립니다.

그러니까 4조 2항·3항 그런 것들이지요. 그러니까 4조2항 같은 경우는 이런 것입니다, 신설한 4호에 따라서 연장된 근로계약기간이 만료되면 사용자는 해당 기간제 근로자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여야 된다 이런 규정들 둘 이유가 없지요. 간주가 되는데 뭘 사용자보고 체결하라고 이렇게 만들겠습니까?

그다음에 또 하나 ‘다만 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다’ 이런 것을 둘 이유가 없지요, 둘 필요도 없고. 그리고 더 근접해서 직접적으로 규정한 게 더 먼저 적용이 될 텐데요. 그러니까 4조의3제2호는 뭐냐 하면 1항 단서 전체와 관련되기 때문에 정확하게 4호에 적용된다고 보기에 조금 해석에 논란이 있는 부분인데 거기에 비해서 4조 2항·3항은 바로 직접 언급을 하면서 ‘제1항4호에 따라서 이렇게 되는 경우는 이렇게 된다’고 해 났습니다. 그러니까 이것을 4조의3 신설에 의해서 2호에 따라서 그렇게 된다고 하는 것은 굉장히 특이한 법 해석이라는 생각이 저는 듭니다.

○진술인 정문주 국가 비상사태까지 거론되고 있는 마당에 현 시점, 정세의 자체가 굉장히 급박하고 엄중한 시점이다라는 것들을 한국노총은 현재 상황 인식을 하고 있다는 말씀을 드리고요. 내일 중앙집행위원회는 한국노총을 대표하는 그리고 현장 조합원들과 단위노조를 대표하는 산별 대표자들 지역본부 의장들께서 그러한 정세의 인식하에 현재 노총의 방향들을 결정하실 것 같다 이렇게 말씀드리겠습니다.

○위원장대리 이인영 은수미 위원님 수고하셨습니다

니다.

다음은 이완영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

5분입니다, 5분.

○이완영 위원 이완영 위원입니다.

정문주 위원님, 우리 여당 발의 절차에 대해서 지적하셨는데 하나 간과하신 게 있어요. 16일 날 발의할 때 한국노총에다가 어떤 말씀을 드렸느냐 하면 계속 노사정에서 논의를 하니 우리는 그때 발의하는 이유는 입법 절차 때문에 발의하는 것이고 노사정에서 기간제법, 파견법에 대해서 합의해 오면 그것을 바로 우리가 그대로 반영하겠다 이런 설명을 사전에 했었고 그것을 전달했음에도 불구하고 노사정위에서 합의를 못 해 왔어요. 못 해 왔기 때문에 그러면 우리가 국민적 공감대를 형성해서 법안을 처리해야 될 것이다 그런 차원이고, 우리 법안심사 해 보면 심지어 우리 야당에서는 노사정위 합의된 그것도 어떤 경우는 '왜 그렇게 따라야 되느냐' 이런 얘기도 나온 적도 있어요. 있기 때문에, 그것을 합의 안 했다고 해 가지고 반드시 우리가, 국회에서 입법의 몫인데 처리를 못 한다는 것은 저는 그런 과정도 있었기 때문에 좀 양해를 부탁을 드린다는 말씀을 드리고.

지금 오전에 이렇게 1차 한번 해 보면 저는 오늘 상당히 의미가 있다고 생각하는 게 강성태 교수님의 기간제에 2년씩, 추가 2년에는 쪼개기는 필요 없다든지 또 이승철, 생명·안전 업무에 좀 더 넣어야 된다는지 이런 것은 굉장히 의미가 있다고 봐요.

우리 여당도 지금 우리 여당 발의안대로 하자는 게 아니거든요. 야당하고 충분히 논의를 해서 또 야당안이 있으면 야당안도 같이 심의하고 오늘도 많은 제안이 들어왔으니까 그런 것을 가지고 조기에 빨리 해야 되겠다 그런 오늘 좋은 인상을 저는 받았습시다.

파견에 대해서 한번 물어보겠습니다.

고소득 전문직에 대해서 민주노총에서는 그간에 '사'자 달린 것은 전부 파견직이 될 거다 이런 거 한번 얘기 있었지요?

이승철, 그런 얘기 있었지요?

○진술인 이승철 구체적으로 어느 경우의 어느 내용을 말씀하시는지 모르겠습니다만 고소득 전문직의 파견직화에 대한 우려는 있었습니다.

○이완영 위원 그래서 '사'자 달린 게, 고소득

전문직이라는 게 이렇게 봐야 됩니다. 관리직·전문직이 표준직업분류에 해당이 되는데 이미 회계사·변리사라든지 이런 것은 현재도 허용 직종이구요. 우리가 민주노총에서 걱정하는 간호사, 간호조무사, 의료기사 이것은 절대금지업종에 현행법에도 들어가 있습니다. 그럼에도 불구하고 병원의 간호사도 다 파견직 될 거다라고 얘기한 것은 저는 우리 법 개정안을 심히 호도하고 있다, 제 말씀이 맞습니까?

○진술인 이승철 저희가 주장했던 내용의 핵심은 현행 187개 업무 중에서 고소득 전문직만 총 486개 업무가 추가 허용된다는 내용에 대한 우려를 전달한 바 있습니다.

○이완영 위원 그러니까요. 그렇게 하다 보니까 구체적으로 '사'자 달린 것까지 얘기가 나왔지 않습니까?

자, 그리고 뿌리산업에 대해서도 대기업에 용접 업무라든지 주조 이런 게 다 들어갈 것 아닌가 이런 우려를 하고 있습니까?

○진술인 이승철 예, 42개 분야가 자동차, 조선, 기계금속 등 제조업 주요 업종의 공정에 걸쳐 있기 때문에 파견 확대 우려가 있다고 보고 있습니다.

○이완영 위원 지금 우리 뿌리산업입니다, 산업. 현차는 제조업이구요. 그렇기 때문에, 특히 뿌리산업은 구체적으로 6개의 직종이 나와 있지 않습니까? 용접·주조·표면처리 이런 거, 그렇지요? 여기에 해당되는 거니까 우리가 대기업에 그렇게 들어간다는 것은 이 법 취지에 안 맞다 저는 이렇게 생각하기 때문에 앞으로 그런 대기업 제조업에 들어간다는 말은 맞지 않다 저는 이렇게 설명을 하는데 동의하십니까?

○진술인 이승철 동의하기 좀 어렵습니다. 왜냐하면 이미 제조업 전반에 사내하청이라는 이름으로 많은 불법 파견은 실행되고 있고 이럴 경우에 뿌리산업 부분을 따로 떼 가지고……

○이완영 위원 그러면 우리가 법안 심의할 때 정리를 하겠습니다. 뿌리산업하고 뿌리기업하고 좀 혼동을 할 수가 있어요, 제가 볼 때는. 그러니까 하도급으로 들어간다, 그리고 특히 여기는 지금 인력 부족이 심각하거든요. 그리고 지금 하도급보다 파견으로 하면, 대부분 다 하도급 쓰는데……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

근로조건을 높일 수 있다 이런 취지로 파견을 하려고 그러는데 그 점에 대해서 어떻게 생각하세요?

○진술인 이승철 인력난이 심각하기 때문에 파견제를 도입하면 임금 수준과 근로 수준을 높일 수 있다는 전제 자체가 동의하기 어렵다고 봅니다. 그리고 저는 상식을 가진 사람이면 이런 전제에 동의하기 어려울 거라고 보고 있습니다.

파견노동자가 취약계층 노동자라는 거 온 세상이 알고 있는 상황이고 그래서 파견노동자를 보호하니 어쩌니 이야기를 하고 있는 상황인데 일자리가 없어 가지고 파견노동자를 더 만들어서 고용을 더 안정화 시키겠다? 납득하기 어려운 논리라고 봅니다.

○이완영 위원 이런 얘가지요. 실제로 3D 업종에, 직접 뿌리산업에서 구하려고 하니 안 오는 거예요. 그러면 파견업자가 있으면 그래도 나름대로 인력풀을 모집을 해 가지고 이렇게 해서 도급보다는 낫고 이런 걸 설명한다면 인력 공급이 훨씬 원활하지 않을까 그런 취지라는 것이지요.

○진술인 이승철 이 뿌리산업 6개 공정, 42개 분야에서 일을 하고 있는 노동자들에게는 본인뿐만 아니라 가족들의 생계, 목숨이 달린 일입니다. 일자리가 부족하니까 이렇게 하면 될 거다, 저렇게 하면 될 거라는 짐작으로 추진할 일이 아니라 저는 명확한 근거가 필요하다고 봅니다.

○이완영 위원 이상입니다.

○위원장대리 이인영 이완영 위원님 수고하셨습니다.

다음은 우원식 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○우원식 위원 경총의 이호성 상무님, 기간제법에서 기간 제한을 2년으로 한 이유를 경총이 너무나 잘 알고 있지요?

○진술인 이호성 그렇습니다. 노사 여야 합의 당시에 기간제 평균 근속기간이 제 기억으로 2.5년, 2.6년이어서……

○우원식 위원 예, 그렇습니다.

○진술인 이호성 3년으로 제안됐던 것인데 국회에서 2년으로……

○우원식 위원 예, 이게 2007년에 기간제법 처음 만들 때……

○진술인 이호성 그렇습니다.

○우원식 위원 사유 제한으로 하자라고 하는 요

구가 많았습니다만 이미 당시에 기간제가 550만이나 된 상황에서 사유 제한을 할 경우에 다시 고용에 큰 문제가 생길 수 있다 이렇게 생각해서 기간 제한으로 간 것이고, 노동계에서 1년 요구했고 경총이나 이런 경영계에서 3년 내지 4년을 요구했습니다. 그런데 우리가 자세히 살펴보니까 평균 재임기간이 한 2년 5개월 정도 됐기 때문에 숙련된 노동자들을 이게 평균 재임기간을 넘게 하는 기간을 그렇게 정해 버리면 이것은 계속해서 기간제로 사용될 가능성이 높다 그래서 그 재임기간에 약간 못 미치는 2년을 기간 제한으로 정했던 겁니다. 그런데 경영계는 계속 이 요구를 해 왔어요.

2009년에 지금 이기권 장관이 100만 해고 대란설 이야기하면서 이것을 연장하려고 그랬었고, 그런데 그 100만 해고 대란설은 결국은 장관 청문회 때도 확인했습니다마는 ‘그것은 통계가 잘못돼서 죄송하게 됐다’ 이렇게 얘기를 했어요. 그러니까 100만 해고 대란설도 이것은 굉장히 과장되고 잘못된 것이었습니다. 그런데 결국 또 2015년에 와서 2+2로 해서 4년으로 연장하려고 한단 말이에요. 참 경총은 너무나 지독하고 집요해요.

제가 최근에 어떤 중소기업 분한테 대기업하고의 관계에 있어서 이런 얘기를 들었어요, 뭐라고 얘기하느냐 하면 자기 경험으로 ‘우리 사회의 가진 자는 양심이 없고 없는 자는 기회가 없다, 도대체 제대로 일 해 볼 수 없게 만든다’. 좀 제대로 일하면 정규직으로 바뀌줄 생각을 해야지 2년 연장해서 하는 거 이거 이렇게 해서 되겠습니까? 지금이라도 경총에서 자꾸 정부나 여당을 앞세워서 이런 방식으로 하지 말고 정말 노동권을 이제 좀 보호해야 되겠다 이런 생각 해 보신 적 없습니까?

○진술인 이호성 답변드려도 되겠습니까?

○우원식 위원 짧게 하시지요.

○진술인 이호성 기간제, 지금 위원님 말씀하시는 것은 기업들이 기업 이익을 위해서 기간제를 활용한다 하는 그런 전제하에서 출발을 하고 계시는데 아마도 차별 문제나 여러 가지 비정규직 문제 대부분이 대기업을 염두에 두신 것 같은데 대기업은 워낙 우리 사회의 비정규직 낙인 때문에 지금 계속 줄이고 있습니다. 이 기간제 대부분은 중소기업 문제입니다.

○우원식 위원 중소기업에서 많다 이런 얘기 하려고 그러는데 대기업부터 고치시라 이거예요.

○진술인 이호성 지금 대기업은 계속 줄이고 있습니다. 그 일자리가 정규직 전체 인건비보다 높은 일자리들입니다.

○우원식 위원 대기업부터, 할 수 있는 여력이 있는 데서부터 줄이기 시작하시라 이 말입니다.

○진술인 이호성 지금 줄이고 있다고 말씀드리고 있습니다.

○우원식 위원 대기업이 가지고 있는 고용 규모가 비정규직에 있어서 훨씬 높은 비중을 차지하고 있어요.

○진술인 이호성 제가 지금 통계 말씀드릴까요?

○우원식 위원 통계 알고 있어요.

○진술인 이호성 대기업들 비정규직 계속 줄이고 있습니다.

○우원식 위원 대기업이 가지고 있는 전체 고용 비율에 비해서 비정규직이 높다 이겁니다.

○진술인 이호성 그 비율이 계속 줄어들고 있습니다. 그 통계는 지금 잘못 인용하고 계시고 있는 겁니다, 위원님.

○우원식 위원 김유선 소장님 한번 말씀해 보시지요.

○진술인 김유선 제 자료 80쪽에 보시면 ‘10대 재벌 비정규직 현황’ 이렇게 말씀을 드렸습니다. 그런데 여기서 보시면 10대 재벌 같은 경우에도 비정규직 비율이 37.7%이고 그다음에 고용형태 공시제 대상 해서 300인 이상 기업의 경우에 비정규직 비율이 39.5% 이렇게 되기 때문에 아마 경총 이호성 상무께서 생각하신 것은 경활 자료에서 사업체 규모별 그것을 생각하신 것 같은데 전수조사한 노동부 자료에 따르면 대체로 거대기업의 경우가 한 40% 가까이 비정규직을 사용하고 있다 하는 부분을 볼 수가 있겠습니다.

○심상정 위원 누가 거짓말 하는 거예요?

○우원식 위원 자꾸 다른, 거짓말을 자꾸 얘기 하니까 이 토론이 진행이 안 돼요.

○진술인 이호성 아니, 거짓말이라고 하시면..... 저한테 답변 기회를 주시지요.

○우원식 위원 또 하나 묻겠습니다.

20년 이상 30년 미만 장기근속자의 임금이 1년 미만 신입직원의 3.1배에 달하고 OECD 국가들 중 단연 높은 수준의 임금 상승 속도를 기록하고 있기 때문에 연공급 체계를 바꾸고 유연성을 늘려야 된다 이렇게 진술하고 계세요.

우리나라 정년퇴직하는 비율이 얼마나 됩니까?

○진술인 이호성 먼저 저한테.....

○우원식 위원 이렇게 높이 올라가는 건 맞아요. 그런데 정년퇴직하는 비율이 지금 7%밖에 되지 않잖아요. 그리고 10년 이상 장기근속자 비율이 18%이고 그리고.....

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

OECD 평균 36.4%에 비하면 이건 절반도 안 돼요. 이렇게 적은 숫자가 정년까지 가는데 20년 이상 30년 미만 이거 연공급 체계 때문에 유연성을 높여야 된다는 얘기는 정말 터무니없는 얘기를 하시는 거예요.

○진술인 이호성 답변드려도 되겠습니까?

○우원식 위원 예, 얘기하세요.

○진술인 이호성 먼저 비정규직, 김유선 박사님 말씀하신 내용, 마치 제가 잘못 인용한 것같이 말씀하시는데요. 고용형태 공시제는 정말 잘못된 통계입니다. 그 안에 가령 대기업의 사내 하도급 기업들도 들어가, 사내 도급 기업들도 들어가 있습니다. 그러니까 그런 통계들까지 전부 다 해서 그것을 비정규직이라고 분류를 하기 때문에 잘못된 통계고요. 정확하게 대기업 내의 비정규직 비율이 어느 정도 되는지를 정확하게, 김 박사님도 갖고 계시는 바로 그 통계입니다. 대기업들이 계속 비정규직 줄이고 있고요. 대기업들, 정년퇴직하는 근로자들 비율 적은 것 사실입니다. 그런데 우리가 노동시장에서 대기업들 차지하는 비율은 12%밖에 안 됩니다. 대부분의 근로자들이 중소기업에 분포를 하고 있습니다. 이 상황만 그냥 염두에 두셔도 왜 노동시장에서 이렇게 양극화가 심해지는지 이해를 하실 수 있을 것이라고 생각합니다.

.....

○위원장대리 이인영 우원식 위원님 수고하셨습니다.

다음은 이자스민 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이자스민 위원 기간제법과 파견법에 관련된 많은 이야기가 나왔었는데요. 나중에 이게 법안을 논의할 때 좀 도움이 될 수 있는 그런 몇 가지 질문만 하겠습니다.

다른 진술인한테 묻겠습니다.

권혁 진술인에게 묻겠습니다.

기업 경영환경 변화에 따른 고용 유연화는 이제 전 세계적인 추세가 되었고 그에 따라서 나타

나게 된 다양한 고용 형태에 대해서는 맞춤형 노동법 체계 구축이 요구된다는 말씀에 대해서 적극 동감을 합니다.

그런 측면에서 비정규직 근로자에 대해서는 사회적 보호 필요성이 큰 만큼 대기업 정규직 근로자들과는 다른 방안이 모색되어야 할 것인데 기간제법안에 대해서는 진술인은 2년 플러스 2년이라는 기간 연장이 적어도 추가적인 근로 기회를 얻고 정규직으로의 전환 기회를 조금이라도 높일 수 있다는 점에서 의미를 찾을 수 있다고 하셨습니다. 이에 대해서는 일부에서 기간제 사용기간 연장안이 사용자를 위한 비정규직 양산책일 뿐이라는 주장이 있는데 진술인 생각은 어떻습니까?

**○진술인 권혁** 저는 통계나 정책을 전공하지는 않지만 2+2 형태가 된다 해서 기간제 근로자가 획기적으로 늘 것이라고 저는 보지를 않습니다. 오히려 지금과 같은 형태가 유지될 가능성이 오히려 더 높다고 보는 이유는 2+2가 됐을 경우에 사용자 입장에서 이직수당과 퇴직금을 부담을 해야 되는데요. 지금처럼 청년 근로자들이 많은 상황이고 2년 단기 기간제 근로의 업무 내용이 단순 업무에 집중돼 있다고 하면 사용자 입장에서 굳이 2+2를 선택할 것인가 아니면 2년 근로자를 새로 쓸 것인가 하는 데 대한 고민을 할 수 있다고 봅니다. 그런 점에서 보면 2+2가 기간제 근로자들을 획기적으로 늘릴 것이다 하는 데 대해서는 저는 좀 동의하기가 어렵고요.

전환 기회를 높인다 하는 것도 기간제 근로의 기간이 길어지면 노사 간에 어쨌든 같이 마주하는 기간이 길어지기 때문에 사용자 입장에서 굳이 새로운 근로자로 교체함에 따라서 발생하는 비용이라든가 여러 가지 부담 이런 것을 덜 수 있다는 그런 관점에서 보면 일부 전환의 기회가 좀 높아질 가능성은 있을 것이라라고 예측을 하는 것입니다. 그래서 2+2라고 하는 것은 기본적으로는 기간제 근로자의 고충을 중심으로 해서 기간제, 만에 하나의 근로자라도 본인이 이 기간제 일자리라도 계속 하고 싶은 가능, 필요성이 있다 또 그것을 원한다라고 하면 우리 법은 그것을 금지할 것이 아니라 그것을 가능하게 해 주는 것이 오히려 사회적 보호 필요성에 기여하는 것이다 저는 그런 관점입니다.

**○이자스민 위원** 그리고 이 근로자 파견에 대해서는 진술인이 말씀하신 것처럼 독일이나 일본 등 상당수의 외국 입법에서는 그 규제를 완화하

고 있습니다. 파견에 대한 경직성은 현실과 규범 사이에 괴리가 초래됐고 오히려 위장도급 등의 부작용이 나왔습니다. 이런 점에서는 진술인은 파견 허용을 확대할 필요가 있고 대신 파견사업체의 적격성을 강화해 나갈 필요가 있다고 하셨습니다.

특히 파견사업주에 대한 허가가 엄격해지면 근로자 파견 관계에 대한 우려는 상당 부분 해소될 수 있다고 하셨는데 이 부분에 대해 구체적으로 설명 부탁드립니다.

**○진술인 권혁** 지금 우리가 이 법안 논의의 공청회도 엄격하게 하지만 사실 굉장히 흥미로운 것은 독일은 지난 1972년도에 근로자 파견법이 제정된 이후에도 1989년 1994년 1995년 1997년 2003년 2011년 수차례에 걸쳐서 파견법 개정이 이루어집니다.

이것은 곧 뭘 의미하는가 하면 파견법의 개정을 통해서 그 이후에 어떤 정책적인 변화의 추이를 쫓아가면서 정부가 어떤 방향을 잡는 과정이라고 저는 생각을 합니다. 그런 점에서 독일의 어느 학자가 얘기했듯이 노동법의 입법자는 그 상황에 맞춰서 굉장히 부지런해야 된다는 이야기를 했는데 저는 굉장히 공감하고 있습니다.

예컨대 2011년도에 독일 같은 경우도 노동법을 개정해야 될 필요가 생겼습니다. 왜냐하면 EU 지침에서 파견의 경우에 임시성이라는 것이 법의 내용으로 국내법으로 들어와야 되기 때문에 이것을 개정을 하라라는 요구가 있었고 거기에 맞춰서 독일은 파견법을 개정을 합니다.

그런데 재미난 것은 그런 파견의 임시성을 두고 가장 명확한 파견의 임시성을 담보할 수 있는 것은 상한기간을 두는 건데요, 독일정부는 상한기간을 두는 어떤 법안을 포기하고 여전히 지금과 같이 파견에 관한 규제를 하고 있지 않습니다. 이것은 우리가 꼼꼼이 고민해 봐야 될 대목인데 과연 왜 독일정부가 그런 어떤 요구에도 불구하고 기존의 어떤 상한기간과 또 업종의 어떤 제한이라고 하는 것을 새로 도입하지 않고 그대로 포기한 채로 두는가, 그 점은 아마도 독일정부에서 아직까지는 이런 파견에 있어서의 일자리의 증가라고 하는 것이 국가경제적으로 긍정적인 메시지를 주고 있다라고 정부 차원에서 판단한 것이라고 저는 생각을 합니다.

**○이자스민 위원** 이상입니다.

**○위원장대리 이인영** 이자스민 위원님 수고하셨습니다.

습니다.

다음은 장하나 위원님께서 질의하실 순서인데요.

최송합니다.

심상정 위원님 질의해 주십시오.

○**심상정 위원** 사내유보금에 관해서 항상 공방이 이루어지고 아까도 진술인과 또 우리 위원들간에 이야기가 있었습시다라는 논점을 좀 분명히 해야 될 것 같아요. 그러니까 사내유보금이 단기 이익금 중에 사외로 유출된 금액을 제외하고 축적된, 말하자면 사내유보된 돈인데 이게 예를 들어서 무슨 토지에 잠겨 놓든 증권에 잠겨 놓든 채권에 잠겨 놓든 이 사내유보금이 어떤 형태로 관리되고 있는냐는 논점이 아닙니다.

우리가 지금 문제를 삼는 것은 경제가 어려운데 왜 고용은 확대하지 않는가, 경제가 어려운데 왜 임금은 안 올리는가, 내수 부진 때문에 월급이 200만 원도 안 되는 노동자가 1100만이 넘는데 왜 임금은 계속, 실질임금 상승률이 이렇게 떨어지는가, 마이너스인가, 왜 고용을 뒷받침하는 투자는 이루어지지 않는가 이것을 묻는 겁니다. 아까 진술인께서 이것을 뭐 토지에도 해 놓고 여기저기 투자를 했다 이야기를 하는데 그것은 엄격하게 이야기하면 자산관리 투자지요, 포트폴리오 투자지요.

지금 여기서 제기하고 있는 문제인식, 기업은 이렇게 엄청나게 성장을 하는데 왜 고용 없는 성장이 되고 있는가, 왜 임금 없는 성장이 되고 있는가, 왜 가계는 부채만 성장하는가 이 문제 제기를 하는 것입니다. 똑같은 사내유보된 이익을 어디에 써야 하는가, 이렇게 경제가 위기인데, 이 점에 대한 문제 제기를 하는 것이라는 것을 정확히 말씀드리고요.

지금 실질임금 상승률이 2007년부터 2012년까지를 보면 마이너스입니다, 마이너스. 그다음에 투자를 아까 다 하신다고 했는데 실제 고용과 임금에 영향을 미치는 투자 비율은 지금 금융위기 이후에 국내 고용 투자가 계속 증가율이 하락하고 있지 않습니까?

지금 투자 부진 때문에 경제성장 잠재력이 약화된 상황이다 이것 뭐 무슨 어디 특정 정당이 이야기하는 것 아니잖아요. 국내 고정투자율이 경제성장률을 하회하는 현상이 계속되고 있다, 그 투자가 도대체 무슨 의미가 있습니까?

제가 말씀드리는 것은 800조에 달하는 급격하

게 상승하고 있는 사내유보금 규모 그중에 현금성 자산이 200조밖에 안 된다 이것을 따지는 것이 아니고 이렇게 사내유보가 가파르게 상승하고 있는데 지금의 경제위기 상황에서 과연 고용도 늘리고 내수도 진작시키기 위해서는 어떻게 해야 될 것인가 그것을 묻고 있는 것입니다. 그 점에 대해서 좀 분명히 말씀드리고 싶어서 제가 지적을 했고요.

권혁 진술인에게 제가 질문을 드리겠습니다.

아까 말씀하시는 중에 ‘기간제 법안 투 플러스 투가 정규직으로의 전환 기회를 약간이라도 높일 수 있다면 그런 한도에서 의미를 찾을 수 있을 것이다’ 이렇게 기술을 하셨어요. 그리고 ‘35세 이상 구직자의 경우에 장기간 실업 상태에 빠질 공산이 크다, 그래서 이들에 대한 고용기회 자체를 배제하는 결과를 초래해서는 안 된다’ 이렇게 말씀하시면서 여당 발의안을 찬성하고 계신데 제가 암만 찾아봐도, 밥 먹으면서 다시 한 번 읽어봤는데 35세 연령을 기준으로 삼는 구체적인 근거를 찾을 수가 없었어요. 뭐니까? 왜 35세를 기준으로 하신 거예요?

○**진술인 권혁** 글썄요, 35세가 왜 35세냐 하는 것은 제가 법학자로서 말씀드릴 것은 아닌 것 같고요. 분명한 것은 기간제 근로자……

○**심상정 위원** 아니, 그렇게 말씀하시면 안 되지요. 35세 이상이 장기간 실업 상태에 빠질 공산이 크다 이렇게 말씀하셨는데 그 근거를 말씀해 보시란 말이에요.

○**진술인 권혁** 기간제라든가 비정규직에 대한 규제 원리는 비례 원칙입니다. 다시 말씀드리면 해당 근로자의 구직자에게 고용의 기회를 제공하는 것 자체에 가지는 가치 그리고 그 근로자가 고용 안정을 누리는 가치 간에 형량을 하는 것이고 거기에 대한……

○**심상정 위원** 아니, 제가 묻는 것은 35세 기준에 대한 근거를 좀 알려 주시라는 말씀이에요.

○**진술인 권혁** 그런 어떤 비례관계에 있어서의 형량을 35세로 정부, 여러 가지 전문가들이 결정을 했다고 저는 생각을 합니다.

○**심상정 위원** 김유선 진술인께서 35세 이상의 경우에 정규직으로 전환률이 높아질 거라는 것은 근거가 없다 이렇게 말씀하셨는데 좀 추가설명을 부탁드립니다.

○**진술인 김유선** 여기 35세로 한 부분과 관련해서 저는 도대체 왜 35세로 끊었는지 납득할 수

없다 이런 말씀을 드릴 수가 있겠고요. 그다음에 대체로 보면 그냥 뚜렷한 근거 없이 4년으로 늘리면 오히려 정규직 전환 기회가 더 주어질 것이다 이렇게 얘기를 하는데 하다못해 단순계산을 해 봐도 전혀 그것하고는 거꾸로다 이렇게 봅니다.

왜냐하면 예컨대 정규직 전환 경과율이 50%다 이렇게 가정을 하면 2년마다 50%씩 기회가 주어진다 하면 이 사람의 경우에 75%로 4년이면 주어집니다마는 지금 4년으로 늘려 놓는다 이럴 때 같은 경우에는 사실 2년 되어도 아무런 기회조차 없는 거고 4년째에 대해서 그야말로 단순계산으로 50%의 확률이 생기는데 그 경우에도 앞서 말씀드린 것처럼 이직수당 10%만 쥐 버리면 깨끗하게 정리할 수가 있기 때문에 그 경우에는 정규직 전환 가능성은 거의 사라질 것이다 이렇게 봅니다.

○**심상정 위원** 추가질의 하겠습니다.

○**위원장대리 이인영** 심상정 위원님 수고하셨습니다.

다음은 최봉홍 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**최봉홍 위원** 한번 확인을 좀 해 보겠습니다.

이 근로기준법 문제에 있어 가지고 중복수당에 대해 가지고는 청년 일자리 창출 문제가 있기 때문에 그런데 지금 그것을 정부는 25% 내리려고 하고 노조는 그대로 100% 다 내보라 하는 그런 상황입니다. 만약에 이것을 중복으로 일을 못하도록 만들어버리는 것을 제도화한다면 일자리도 7분의 1 늘어나고 그렇게 될 것 같은데 노총에서도 어떻습니까?

○**진술인 정문주** 노동시간 단축이 일자리 창출에 굉장히 유력한 수단이다 이 말씀 먼저 드리고요. 오늘 김승택 본부장도 와 계시지만 노동연구원이 금년도에 발간했던 연구보고서에 의거하면 실노동시간 단축을 통해서 일자리 창출을 상당히 만들어 낼 수 있다 이런 보고서가 나와 있습니다. 그런데 지금 새누리당 법안을 보게 되면 현재 68시간 체제 자체가 2023년까지는 60시간 체제잖아요.

○**최봉홍 위원** 그 얘기가 아니고요. 그 답이 아니고……

○**진술인 정문주** 관련돼서 바로 즉답드리도록 하겠습니다.

말씀하신 것처럼 휴일근로 자체를 금지하는 나

라들이 있습니다. 유럽의 나라들이 금지를 하고 있고요. 실제로 휴일근로 자체는 근무해서는 안 되는 게 기본원칙이겠지요. 그런데 지금 현행법에 대해서 잘못 고용노동부가 해석을 내렸기 때문에 52시간 체제가 아니라 68시간 체제가 됐던 것 아닙니까? 이 기준 자체를 근로기준법에서 명확하게 잡겠다라는 것인데 문제는 유예기간과 플러스 8시간, 60시간 체제 자체를 2020년까지 규제개혁 때문에 노동시장 창출 효과가 없다라고 보는 거지요.

○**최봉홍 위원** 그것을 그렇게 없애버려도 취업장려에, 취업 확장은 안 된다 이 말이지요? 그것 없어진다면 기존 노동자들이……

노총의 견해는 찬성입니까, 반대입니까?

○**진술인 정문주** 노총은 노동조합운동을 하는 단체이고요. 노동조합운동은 노동시간 단축의 역사입니다. 그래서 기본적인 원칙 자체에 동의한다, 단지 현장에 미치는 영향들을 고려했을 때 즉각 시행이 필요하지만 작년 국회 노사정소위원회에서 검토했던 것들처럼 작년에 전문가들이 의견을 내셨지 않습니까, 단지 면별조항 도입 정도를 하게 되면 중간 완충작용이 될 수 있을 것 같다 이렇게 보고 있습니다.

○**최봉홍 위원** 뒤의 노동부 참고인한테 한번 여쭙 보겠습니다.

35세 이상이라고 했는데 어떤 근거에서 35세가 나왔습니까?

○**참고인 정지원** 근로기준정책관 정지원입니다.

지난 2010년부터 2012년까지 비정규직 패널조사를 했습니다, 총 아홉 차례에 걸쳐서. 그 패널조사 결과에 의하면 동일직장에서의 정규직 전환률을 봤을 때 34세 이하인 경우에는 20%가 나왔는데 35세 이상인 경우에는 9%에 머물렀습니다. 정규직 전환률이 굉장히 낮다면 결과적으로 그 직장을 떠나야 되고 다른 직장을 또 찾아야 되고 하는 경우에 있어서 그래서 35세라는, 연장근로계약을 체결하는 연령에 있어서 35세에서 54세로 설정을 한 바 있습니다.

○**최봉홍 위원** 그러면 종전에 2년 해 가지고 할 때는 2년 후에는 무기계약직이나 정규직으로 만들어 줘야 되는데 그것을 안 했을 때에 거기에 감시하거나 무슨 제도적인 장치를 안 함으로 인해 가지고 1년 9개월 만에 해직해 버리고 또 쪼개기 계약을 하고 그렇게 바뀌었는데 이번에 2년을 더 연장하게 되면 그게 2년 후에 다시 또 그

러한 문제들이 발생할 때 거기에 무슨 제도적인 장치를 가할 수 있는 그런 방안은 없습니까?

○참고인 정지원 이번 개정안에 제도적인 장치를 반영을 한 바 있습니다. 현재 현행의 기간제 법에는 2년을 초과한 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자를 채용한 것으로 본다라고 해서 간주 조항을 두고 있습니다.

○최봉홍 위원 그렇게 해 봤는데 4년이 되면은?

○참고인 정지원 35세부터 54세인 경우에는 기간이 만료한 경우에 추가적으로 연장근로계약이 만료된 경우에는 사업주로 하여금 기간의 정함이 없는 근로자를 고용하라라는 의무조항을 별도로 규정을 하고 그리고 그것을 지키지 않는 경우에는 이직수당을 지급토록 규정을 별도로 하고 있습니다.

그럼에도 불구하고 추가되는 고용계약기간이 초과한 경우에는 현재의 규정과 마찬가지로 기간의 정함이 없는 근로자를 고용하는 것으로 본다라고 해서 간주규정을 4조의3에서 별도규정을 하고 있습니다.

○최봉홍 위원 뒤에 그러면 그런 조항이 들어 있지요?

○참고인 정지원 예, 들어 있습니다.

○최봉홍 위원 이상입니다.

○위원장대리 이인영 최봉홍 위원님 수고하셨습니다.

다음은 장하나 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○장하나 위원 새정치민주연합 장하나 위원입니다.

한국노총 정문주 정책본부장님한테 질의를 하겠습니다.

현재 한국노총이 정부·여당 법안이 합의 위반 사항들을 포함하고 있다 이런 주장을 해 오고 계십니다. 그런데 오늘 오후의 경총에서 나오신 이호성 상무님 발제 내용을 보면 오히려 경제계는 9·15 합의 내용을 더 넘어서는 이런 요구를 이날, 오늘까지도 이렇게 하고 있고요. 또 청년 고용 확대에 대해서도 별로, 합의 정신에 저는 얼마만큼 동의하고 계신지 의심스러울 정도로 얘기를 하고 계신데 이 정도면 경영계가 9·15 합의를 무시하고 있는 게 아닌가 저는 이렇게 느껴집니다.

그 합의 당사자로서 한국노총의 입장을 간단히 얘기해 보시지요.

○진술인 정문주 사회적 합의 자체가 3자주의입니다. 노사정으로 구성되어 있는데요. 앞서 말씀드렸던 것처럼 정부가 하루 만에, 당론 법 발의로 내용들이 바뀌어졌고요.

그리고 오늘 깜짝 놀란 내용이 이 진술자료에 보면 경총이 합의내용과 틀린 내용들, 그러니까 숙원과제들 자체가 그대로 들어 있기 때문에 이것은 정말 사회적 합의에 대한 중대한 도전이다 이렇게 보여지고요. 과연 이런 마당에, 사용자나 정부에서 이렇게 전부 위배하는 마당에 이게 정말 사회적 대화 테이블이 그대로 유지될 수 있겠는가 좀 의문을 갖습니다.

○장하나 위원 알겠습니다.

민주노총 이승철 사무부총장님께도 제가 질문 하나를 드리겠습니다.

아시다시피 고용노동부 이기권 장관께서 노동개혁으로 비정규직이 줄어들 거다 그리고 처우개선도 될 거다 이렇게 주장을 하시고 계시고 심지어 장관직을 걸겠다 하는 강한 의지, 집념도 보여 주셨는데요. 여기에 대해서 민주노총 간단히 입장 얘기해 주시지요.

비정규직 처우 개선, 비정규직 줄어든다는 것 가능하다고 보십니까?

○진술인 이승철 다른 모든 내용을 떠나서 파견직이 확대되고 또 기간제 노동자를 좀 더 자유롭게 쓸 수 있는 법안을 추진하면서 비정규직이 줄어들 거다라는 주장 자체가 납득하기 어려운 주장이라고 봅니다. 본인께서 장관직을 거시는 것은 제가 왈가왈부할 문제가 아니지만 본인 장관직은 둘째 치고 노동자들이 다 죽어나가게 생겼는데 이 법안 반드시 추진해서는 안 된다고 보고 있습니다.

○장하나 위원 장관직을 걸거나 말거나 노동자가 다 죽는 법이다 이런 말씀이시네요.

또 하나, 제가 이승철 사무부총장님께 한 개 더 질문드리겠습니다.

오늘 공청회 자리에서 또 주되게 논의되고 있는 것이 새누리당에서 당론 발의한 노동 5법입니다. 그리고 이것이 김무성 당대표께서 대표발의를 하셨는데 언론과의 인터뷰에서 민주노총에 대해서 귀족노조다 하고 정규직 중심 노조기 때문에 그래서 노동개혁을 반대하고 있다, 기득권 주장하는 것이다 이런 얘기를 반복적으로 하시는 것을 저도 언론을 통해서 봤습니다.

여기에 대한 민주노총의 입장을 간략히 말씀해

보십시오.

○**진술인 이승철** 사실 이 부분 드릴 말씀이 많은 내용이기도 한데요, 시간이 넉넉지 않으니깐 간단히 말씀드리자면 일단 민주노총에 많은 비정규직 노동자들이 아직까지 가입하지 못하고 있는 것은 사실입니다. 저희가 극복해야 될 과제라고 보고 있고.

다만 앞서 말씀드린 것처럼 기업 단위 정규직 직접고용을 근간으로 한 노조법 상황에서 비정규직 노동자들이 스스로 단체행동권이나 단결권을 행사해서 노동조합을 만드는 것 자체가 만만치 않은 상태입니다. 이 부분에 개선이 필요하다고 보여지고요.

민주노총은 2000년대에 들어서면서 비정규직 노동자들 조직하기 위한 여러 가지 노력들을 펼쳐 왔고 많은 규모의 예산과 인력을 투입하면서 현재도 노력을 하고 있습니다.

현재 전체 조합원 중에 약 25%에서 30% 정도 가량이 비정규직 노동자들로 조직이 돼 있는 상태고 이는 출범 초기에 비하면 상당히 많이 진전돼 있는 상태이기도 합니다.

그럼에도 불구하고 내용적으로 저는 민주노총 입장을 봐주셨으면 좋겠다는 생각이 드는데 예컨대 산업안전보건법이라든지 고용보험법 기간제법 파견법 모두가 비정규직 관련된 내용들이고 취업규칙 불이익변경이 자유롭게 될 경우 가장 먼저 타격을 입게 될 노동자들도 노동조합 결성하기가 만만치 않은 비정규직 노동자들입니다.

○**장하나 위원** 지금 민주노총에 현재 비정규직 노동자들이 한 30%, 이십 몇 % 아까 된다고 하셨지요?

○**진술인 이승철** 25%에서 30% 사이 정도가 됩니다.

○**장하나 위원** 현재 이 노동개악을 민주노총이 강력히 반대를 하고 있는 상황에서 민주노총 내 비정규직 노동자들이 반발을 혹시 합니까?

○**진술인 이승철** 전혀 그렇지 않습니다.

○**장하나 위원** 그러면 어떤 입장이십니까?

○**진술인 이승철** 가장 앞장서서 하고 있는 상황이고요.

○**장하나 위원** 그러면 거기에 대해서 나머지 정규직 노동자들이 동의를 해 주고 지지를 하고 있는 그런 상황입니까?

○**진술인 이승철** 그렇습니다.

○**장하나 위원** 알겠습니다.

지금 화면을 띄워 놓아서……

○**위원장대리 이인영** 3차 질의를 하실 수 있는데……

○**장하나 위원** 알겠습니다.

추가질의 하겠습니다.

○**위원장대리 이인영** 3차 추가질의 하시고요.

장하나 위원님 수고하셨습니다.

이제 권성동 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**권성동 위원** 민주노총 이승철 부총장님, 5개 법안 모두 반대하십니까?

○**진술인 이승철** 그렇습니다.

○**권성동 위원** 그중에서 단 하나의 법안이라도 찬성할 소지가 전혀 없는 것입니까?

○**진술인 이승철** 찬성할 가치가 있는 법안이 없다고 보고 있습니다.

○**권성동 위원** 가치가 없어요? 그러면 출퇴근 시 재해에 대해서 산재보험 적용하는 것도 반대합니까?

○**진술인 이승철** 2020년 적용으로 되어 있습니다. 좀 더 앞당길 필요가 있고 관련 내용도 보완해야 된다고 보고 있습니다.

○**권성동 위원** 2020년은 아니고, 법안 내용을 보면 대중교통을 이용하는 경우 2017년, 자가용 승용차를 이용하는 경우 2020년 단계적으로 적용하게 되어 있는 거예요.

2017년 적용하는 것도 반대합니까?

○**진술인 이승철** 고용 형태의 다변화에 따라서……

○**권성동 위원** 아니, 묻는 데만 답변하세요.

○**진술인 이승철** 반대합니다.

○**권성동 위원** 반대합니까?

그게 다 근로자를 위한 것인데 반대하는 것 자체가 이해가 가지 않네요.

○**진술인 이승철** 근로자를 위한……

○**권성동 위원** 됐습니다. 의사를 알았으니까 제가 묻는 데만 답변해 주시기 바랍니다.

그다음에 고용보험법 개정안에 보면 우리가 실업급여 기간과 실업급여 금액을 기간도 늘리고 금액을 확대하는 것으로 되어 있어요. 현행 50%에서 금액은 60%로, 기간은 30일씩 플러스해서 늘리게 돼 있는데 그 부분에 대해서도 반대합니까? 그것 근로자를 위한 것 아니겠습니까? 반대하십니까?

○**진술인 이승철** 세 끼 밥을 줘야 되는데 한 끼만 주고 밥 주는 게 어디 있냐고 하는데 어떻게

동의하겠습니까?

○권성동 위원 그게 무슨 말씀이시지요?

○진술인 이승철 내용이 좀 더 보완돼야 하고 노동자들을 진정으로 보호하는 법안이 제정돼야 되는데……

○권성동 위원 그러니까 내용을 이러이러한 부분이 부족하니까 이런 부분을 보완했으면 좋겠다 라고 말씀하셔야지 무조건 반대한다 그런다면 오히려 민주노총의 주장에 정당성이 떨어진다고 보거든요. 그러니까 이러이러해서 부족하다, 이것을 보완해 줬으면 좋겠다 이렇게 주장을 해야지 무조건 다 미흡하다 부족하다 우리가 원하는 수준에 훨씬 떨어진다 이렇게 얘기하는 것은 좀 문제가 있지 않느냐 이런 생각이 들거든요.

○진술인 이승철 현재 법안이 터무니없이 부족한 수준이기 때문에 큰 폭의 보완이 필요하다고 봅니다.

○권성동 위원 모든 제도나 정책이라는 것이 스텝 바이 스텝으로 하나씩 하나씩 진전이 되는 거지 대폭적으로 어떻게 무슨 혜택을 주거나 이렇게 할 수가 없는 거예요. 그렇게 할 수 있다면 왜 안 했겠습니까? 정부가 바보가 아니잖아요, 그렇지요? 우리 경제 상황이 녹록지가 않고 재정 규모가 넉넉지 않으니깐 조금씩 조금씩 진전해 나가는 것입니다. 그러면 약간의 진전이라도 그것을 동의해 주고 채택을 해 줘야 사회 전체가 발전돼 나가는 것이지 내가 생각하는 기준은 이만큼인데 이것밖에 안 된다고 반대한다면 우리 사회는 한 발짝도 앞으로 나갈 수가 없는 것입니다.

개정하는 것이, 실업급여의 기간과 폭을 확대하는 것이 현재 수준보다 훨씬 더 나은 거예요. 그 나은 것을 갖고 낫지 않다라고 주장하니까 민주노총이 과연 근로자를 위한 집단인가, 비정규직을 대변할 수 있는 것인가……

나는 민주노총이 지나치게 자본 대 노동이라는 낡은 프레임에 갇혀 있는 것이 아닌가 하는 그런 생각이 듭니다, 그 부분이.

그다음에 또 근로시간 단축하는 근로기준법 개정안이 나와 있어요. 알고 계시지요?

○진술인 이승철 알고 있습니다.

○권성동 위원 현행 68시간에서 52시간으로 단축하는 내용인데 그 부분도 반대하시나요?

○진술인 이승철 현행법과 판례에 따라 52시간으로 운용을 하면 될 문제입니다.

○권성동 위원 52시간 운용하면 될 문제다……

그런데 제가 알기로는 민주노총 사업장도 민주노총이 주장하는 법정근로시간 1주 52시간을 초과해서 임단협을 체결한 사업장이 많이 있는 것으로 알고 있거든요. 그렇지요?

○진술인 이승철 어느 사업장 말씀하시는 거지요?

○권성동 위원 그러니까 있습니까 없습니까?

○진술인 이승철 잘 파악하지 못하고 있지만 있을 거라고 보고 있습니다.

○권성동 위원 현대자동차도 있고 현대중공업도 있고 있지 않습니까? 부인하십니까?

○진술인 이승철 있을 거라고 보고 있습니다.

○권성동 위원 있으면 있다고 말씀하시면 되는 거지요.

그러면 그렇게 민주노총이 주장하는 바와 같이 현행 법정근로시간이 52시간이라고 그런다면 52시간을 초과해서 임단협 체결하는 것은 막아야지요. 지금 모순된 주장을 하고 계신 거예요.

○진술인 이승철 노동부가 이 상황을 용인하고 있지 않습니까?

○권성동 위원 용인하는 것이 아니라 민주노총 자체가 산하 다른 노동조합보고 왜 52시간 초과해서 임단협 체결하냐, 하지 마라, 그것은 노동법 위반이다 이렇게 해서 막았어야지요. 지금 주장하는 것이 보면 현실에 전혀 부합되지 않아요.

○진술인 이승철 민주노총의 임단협 모범요구안에는 관련 내용이 그렇게 나와 있고요. 다만 모르는 내용 중의 하나가 현재 대공장 제조업의……

○권성동 위원 그러면 고발을 계속해서 해야지요. 왜 고발을 안 하십니까?

○진술인 이승철 대공장 제조업의……

○권성동 위원 그러니까 민주노총의 지금 주장이 자가당착이다 저는 이렇게 보고 있는 것입니다.

너무 반대만을 위한 반대를 해 가지고 무슨 사회에 도움이 되고 나라에 도움이 되는 것입니까? 법안 내용을 좀 자세히 들여다보시고 우리가 수용할 부분이 뭐고 여기서 수용하면 좋은데 보완할 부분이 뭐고 이런 대안 제시를 해야지 무조건적인 반대는 오히려 민주노총의 주장의 정당성을 해친다 이렇게 보고 있거든요.

그래서 정말 민주노총이 우리 사회 구성원의 일원이라면 우리 사회가 한 단계 진전할 수 있게

끔, 한 단계 진보할 수 있게끔 좀……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

협조를 해 주십사 하는 그런 부탁 말씀 드립니다.

○진술인 이승철 답변해도 되겠습니까, 위원장님?

많은 말씀을 하셔서 가지고 제가 어느 것에 대해 답변드려야 되는지 잘 알 수 없겠는데요. 다만 임금체계 관련해서는 현재 우리나라 제조업 대기업의 임금 구성 자체가 워낙 기본급의 비율이 40% 정도 수준으로 낮기 때문에 이 문제가 함께 논의되어야 될 문제라고 보고 있고요.

민주노총이 과연 비정규직을 대변하는 단체냐라는 질문에 대해서 제가 여기서 그렇다 아니다 답변을 드리는 것보다 저는 국민들이 보기에 그래도 민주노총이 새누리당보다는 비정규직을 더 많이 대변하고 있을 것이라고 믿으리라고 봅니다.

이상입니다.

○권성동 위원 비정규직을 대변하면 민주노총 사업장의 고용세습 조항부터 폐지해 주세요. 그러면 비정규직의 정규직 전환 가능성이 더 높아지지 않습니까?

○진술인 이승철 고용세습 조항 관련해서 이 미……

○권성동 위원 왜 정규직 노동자들의 아들만 또 정규직으로 채용돼야 됩니까?

○진술인 이승철 고용세습 조항 관련해 가지고 이미 노동부에서 쟁점화해서 관련 내용들이 해명 보도가 나간 바가 있고요. 저는 오히려 문제되는 것은 재벌의 경영세습이라고 봅니다.

.....

○위원장대리 이인영 여기까지 연장토론 하시고요.

다음은 제가 질의할 순서인데 지금 우리 김영주 위원장님이 안 계시니까 여기서……

한정에 위원님 죄송합니다.

권성동 위원님 수고하셨습니다.

다음은 한정에 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

(이인영 간사, 권성동 간사와 사회교대)

○한정애 위원 한정애입니다.

혹시 여기 진술인이나 참고인 중에 지금 현재 비정규직이신 분 있으신가요?

없으시지요?

다들 학계나 일하고 계신 전문 분야에서 고민을 해서 말씀들을 하시고 하겠지만 실지 법과 현실이 좀 다르다는 것은 이해를 해 주시고, 어떻게 하면 현실을 지금 기존에 존재하고 있는 법에 맞게끔이라도 운영될 수 있게끔 하는 것이 어찌 보면 더 우선일 거라는 생각이 듭니다.

두산인프라코어가 며칠 뉴스를 장식했었는데 올해 들어서 기술생산직을 세 차례에 걸쳐서 850명 정도를 구조조정을 시키고 12월 8일부터 사무직 종사자 한 3000여 명에 대해서 희망퇴직을 받았습니다. 그중에 702명이 희망퇴직을 신청했지요. 1년 새 전 직원 5000명 중에서 1500명, 약 30% 정도가 감축된 상황입니다.

이 중에는 지난 7월에 입사한 신입사원이 있었고 이 신입사원을 나가라고 하는 바람에 해당 23세 먹은 직원이 인터넷에 올려서 이게 문제가 되니까 박용만 사장이 신입사원은 다시 또 제외하라고 지시를 했지요.

결국은 뭐냐 하면 기업들의 구조조정이나 정리해고라고 하는 것이 얼마나 주먹구구식인가라고 하는 것을 단적으로 보여줍니다.

(권성동 간사, 김영주 위원장과 사회교대)

그래서 이 신입사원을 빼고 나니까 그다음에는 지금 뭘 하고 있느냐 하면 육아휴직 중인 직원들에게 퇴사 권고하고 있습니다, 사측에서. 노동부 아마 모르고 계실 거예요.

또한 두산인프라코어가 지난달 말에 인천하고 안산 등에서 희망퇴직한 480명 정도가 있습니다. 이 480명 중에서 173명은 다시 불러 가지고 촉탁 근로계약을 맺었어요, 해고를 해 놓고. 이미 기존에 일해 왔던 기술생산직 직원들이 희망퇴직을 하고 며칠 만에 임금만 70% 깎인 상태에서 촉탁으로 다시 일을 하고 있는 거지요.

퇴사 거부한 직원 26명은 대기발령 시킨 가운데 퇴사 압박하고 있는데 뭐 다른 것 아닙니다. 이력서 쓰기, 직업상담 이런 것 강의를 받고 그것을 쓰게 하고 있는데 이 강의를 만드는 데 1인당 교육비 해당 업체에게 1인당 300만 원 정도씩의 비용을 들여 가지고 역량 향상 교육이라고 하지만 실지로는 퇴사를 왜 안 하느냐라고 하는 압박 교육을 하고 있습니다.

원래 근로자가 희망퇴직 거부할 때는 퇴사를 전제로 한 교육은 시키면 안 되는 거지요. 그렇지요? 안 되는 것입니다.

두산인프라코어가 이렇게 어려워진 이유는 박용만 회장이 잘못된 것이지요. 2007년에 미국 건설장비기업 밥캣을 49억 달러에 인수하면서 이중에 39억 달러를 차입금을 끌어왔는데 그 이후에 글로벌 금융위기가 왔고요, 건설장비 수요가 줄어들고 하면서 사실은 전체 기업 자체가 힘들어진 것입니다.

그런데 이 잘못을, 이 잘못된 오너의 결정으로 인해 기업이 어려워진 것을 노동자들이 감내를 하면서 이 상황에 온 것입니다. 이것에 대한 책임은 누가 지는지 모르겠어요. 왜 이것을 노동자들이 져야 되는지는 참 이해가 안 갑니다.

그런데 이 박용만 회장이 30억 원을 청년희망펀드에 기부를 합니다. 청년희망펀드에 30억 원을 기부하면서 뭐라고 하셨느냐 하면 올해 청년 일자리 문제는 우리 사회에서 최우선적으로 해결해야 될 과제 중의 하나라고 합니다. 두산인프라코어에 있는 청년들은 어떻게 하시고……

정지원 근로기준정책관에게 질의를 하겠습니까.

두산이 1년 사이에 1500명에 가까운 사람을 희망퇴직을 가장한 대량해고를 하는데 이럴 경우에는 고용정책 기본법에 따라서 노동부에 신고도 해야 되고요, 그렇지요? 노동부는 절차나 또는 문제가 있는지를 살펴야 되는데 이것은 전혀 없었습니다. 중부청은 그냥 뒷집 지고 있습니다, 잘하나 보다 이렇게 하고 있고. 노동본부도 보고받으신 것도 없지요?

○참고인 정지원 답변드려도 되겠습니까?

○한정애 위원 예, 그렇게 길게 답변해야 될 게 아니니까……

○참고인 정지원 예, 짧게 답변드리겠습니다.

관할인 중부지방노동청에서 그간 금년에 현재까지 세 차례, 네 차례에 걸쳐서 이루어지고 있는 희망퇴직에 대해서 노사에 대해서 법을 지켜달라, 준수 지도 이런 활동은 있었습니까마는 최근 언론에 나온 것처럼 그렇게 깊이는 파악하지 못했던 점이 있고……

○한정애 위원 파악이 전혀 안 되어 있고요.

저는 강성태 교수님이 답변해 주셔도 좋고 또는 김유선 교수님께서 답변해 주셔도 좋을 것 같은데, 기간제라든지 또는 우리 사회의 이중구조를 해소하기 위해서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)  
지금 만들어져 있는 법을 가동시키기 위해서, 법이 법으로서 작동되게 하기 위해서, 법과 원칙 참 좋아하는데요, 그 법이 원칙적으로 적용되게 하기 위해서 과연 노동부가 지금 현재 존재하는 이중구조 해소를 위해서 정부의 법과 원칙 적용을 제대로 하고 그것이 이루어지고 있는지에 대한 평가를 한번 해 봐 주셨으면 좋겠습니다.

강성태 교수님이나 김유선 박사님께서 답변을……

○진술인 김유선 저는 있는 법만 제대로 지켜줘도 지금보다도 많이 나아질 수 있다 이렇게 봅니다. 그 부분 자체는 일단 지금 보면 어느 한두 부문이 아니라 최저임금 미달 그 부분 같은 경우도 한 220만 명 나오지요, 그다음에 주 52시간 초과근로자가 한 삼백오륙십만 명 나오지요, 거기다가 예컨대 아까 10대 재벌 같은 경우 사내하청이 40만이다 그랬는데 제가 볼 때는 그 부분이 대부분 상시지속적 일자리이자 상당 부분은 아마 불법파견일 것이다 이렇게 봅니다.

그 면에서 법만 제대로 집행을 해도 보면 상당 부분 개선할 수 있음에도 불구하고 제가 볼 때는 요즘 비즈니스 프렌들리가 뭔가 해 가지고 보면 다른 게 아니라 기업이 법을 안 지켜도 그냥 눈감아 주고 넘어가는 것 그게 지금까지 우리 사회에서의 비즈니스 프렌들리가 아닌가 이렇게 보이고, 그 면에서 사실은 근로감독행정이 자기 해야 할 일을 갖다가 방기하는 데서도 상당히 많은 문제점이 노정되고 있다 이렇게 보고 있습니다.

○한정애 위원 추가질의 하겠습니다.

○위원장 김영주 한정애 위원님 수고하셨습니다.

다음 이인영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이인영 위원 강성태 교수님께 여쭙겠습니다.

기간제법이나 파견법이 비정규직을 늘린다, 그것을 늘리는 것으로 일색화되어 있다, 그러니까 여객운송사업에서 국민의 생명·안전 관련 업무, 특히 대통령령으로 정하는 업무는 기간제 사용을 금지하도록 이 법이 되어 있다, 그래서 비정규직을 별로 늘리지도 않지만 비정규직을 줄이는 적극적인 법도 이 법 속에 들어 있다 이렇게 말씀을 하세요.

그런데 생명·안전 업무가 이렇게 여객운송사업 이것으로 한정되어 있는 것이라고 보지는 않

거든요. 그러니까 이것은 어떻게 보면 월셋값을 좀 깎아 줄 테니까 내 빚까지 다 포함해서 내 집사라 이런 논리가 될 가능성이 높은데요.

일반적으로 필수유지업무, 그러니까 필수공익사업에서 필수유지업무 이런 것에 해당하는 부분들 이런 것으로까지 생명·안전과 관련한 업무에 정규직을 고용해야지만 실질적인 효과가 나타날 수 있다 이런 지적에 대해서 어떻게 생각하십니까?

**○진술인 강성태** 우연히 일치하는 것 같은데 제가 사실은 필수유지업무의 철도·항공TF장을 했습니다. 그러니까 그 경우에, 철도나 항공에 갔을 때 제가 노사에게 이런 식의 이야기를 했습니다. 만약 그게 이센셜(essential) 서비스다, 그러니까 필수유지를 해야 될 정도로 정말 중요한 업무다 그러면 이 업무는 절대로 외주화를 하지 않겠다, 그러니까 비정규직을 절대로 쓰지 않겠다는 합의를 해라, 그러면 이것을 갖다가 조금 더 파업권이나 이런 것을 제한을 하더라도 노동조합이 받아들일 수 있지 않겠느냐 그러면서 노동조합도 제가 설득을 해 나가려고 했습니다.

그러니까 생명과 신체의 안전이 편리함보다 우선해야 된다는 것은 우리 사회에서 분명한 사실이고 이것은 여객운송 이쪽에만 한정될 문제는 절대로 아니라고 생각합니다.

새누리당 위원님께서 말씀하신 바와 같이 이번 법안에서 한 발짝 더 나아간 것들이 좀 있습니다. 있는데 그중에 저는 굉장히 잘했다고 생각하는 것 중의 하나가 생명·안전 업무에 대해서 정규직화를 시작했다고 생각합니다. 그런데 이 시작하는 단계가 조금 전세쯤 됐으면 좋겠는데 이게 너무 소박해서 사회에 시그널을 줄 수 있을 정도가 되려고 하면 좀 더 업무를 확대하는 게 좋다 이런 생각을 갖고 있습니다.

**○이인영 위원** 정부도 월세 정도의 문제가 아니라 전세 정도까지는 나와야 시그널이 된다 이런 말씀이신데요.

생명·안전 업무의 범위가 여객운송을 넘어서 항공운수, 수도, 전기, 가스·석유 정제, 병원, 혈액공급, 통신 이런 범위로까지 확대되는 것이 바람직하다 이게 일반적인 견해였고 그래서 제가 그런 법을 발의를 했는데 그것과 비교하니까 굉장히 현격한 차이가 있더라 이런 것을 제가 말씀드리고 싶어서 한번 질의를 드린 거고요.

그다음에 김유선 박사님께 질의드리겠는데요,

파견과 관련해서요.

우선 현재 파견의 숫자 이것에 대해서 아까 굉장히 이견이 아주 현저하게 났었으니까 그것에 대해서 해소해 주셨으면 좋겠고, 그다음에 두 번째는 파견법을 이렇게 바꾸면 일자리 질이 좋아진다 이런 주장에 대한 견해가 어떠신지 하고, 마지막으로 파견이 늘지 않는다 이런 주장에 대해서 세 가지 견해가 어떠신지 질의를 드리겠습니다.

**○진술인 김유선** 먼저 자료 81쪽에서 보면 일단 파견근로로 현재 정부에서 집계하고 있는 것은 21만 명 해서 1.1% 이렇게 나옵니다.

한데 보면 외국분들이 오면 저희한테 항상 묻는 게 있습니다. ‘용역근로가 도대체 뭐냐?’ 이렇게 묻습니다.

이게 통계상 이렇게 분류를 별도로 한 것은 다른 게 아니라 파견법 도입 당시에 경비나 청소업무 같은 것은 당시에 이미 허용이 되고 있었기 때문에 그것하고 분류하기 위한 그런 정도의 차원이었다 이렇게 보이는데, 그런데 지금은 청소나 경비 같은 경우도 전부 다 파견허용 대상으로 잡혀 있습니다. 그렇기는 한데, 그러다 보니까 현재 통계상 파견하고 용역하고 구분을 하는데 이것은 단지 다른 것 없습니다. 설문문항에서 ‘너 임금 어디서 받았나?’, 파견업체에서 받았다고 응답하면 파견근로자가 되는 거고 그다음에 용역업체에서 받았다고 하면 용역근로자로 분류될 뿐이고 파견하고 용역을 구분해야 될 하등의 이유가 없다, 그리고 현장에서는 파견업체보다 용역업체가 상당히 익숙한 용어기 때문에 대체로 거기에 응답할 뿐이다 하는 말씀을 드리겠습니다.

그래서 예컨대 자료 표3에서 보시면 단순노무직 같은 경우에 파견근로가 6만 5000명 그다음에 용역근로가 44만 명 이렇게 되는데 이 중의 상당수는 양쪽 다 청소나 경비업무입니다. 이것 자체가 그렇게 되고요. 그 면에서 제가 볼 때는 우리 사회에서 통계적인 착시현상을 없애려고 하면 파견과 용역을 묶어서 봐야 된다, 해서 보면 87만 명 해서 최근에 보면 한 4.5% 정도 나온다 이런 말씀을 드리겠고.

그러다 보면, 자료 84쪽에 와서 그림6에 보면, 아까 이완영 위원께서 저보고 ‘4.5%면 이런 것으로만 그려 놓았다’ 그런 말씀을 하셨는데 그림6에서 보면 분명히 한국에서 보고한 것 1.1%가 왼쪽에 있고 그러나 실제는 4.3%, 거기다 사내하

청까지 합치면 한 8.9%까지 된다 하는 부분을 보여 드렸다 하는 말씀을 드리겠습니다.

그리고 2차는 통계적으로 착시를 하다 보니까 어떤 이야기까지 나오느냐 하면 노동부에서 얘기할 때 같은 경우는 파견법을 도입하면 용역업체에 있던 사람들이 더 좋은 곳으로 간다, 파견업체로 간다 이런 이야기를 합니다.

그런데 여기 자료 표4에서 보시면, 그러면서 그 근거가 파견업체의 임금이 용역업체의 임금보다 높다 이렇게 나옵니다. 전 직종 다 합치면 159만 원, 145만 원 해서 더 높은 것으로 나옵니다. 한데 여기에는 노동력 구성의 차이를 봐야 되고 단순노무직으로 가면 파견근로보다 용역근로가 오히려 임금이 더 많은 것으로 나오고요, 시간당 임금으로 보면 이 자료만 놓고 봐도 똑같이 나옵니다. 이것 자체가 그에 따라서 파견법을 도입한다고 해서 용역업체에 있던 사람들의 노동조건이 좋아지고 이런 것이 전혀 아니다 하는 말씀을 드리겠습니다.

이상입니다.

○이인영 위원 숫자가 늘어나지 않는다는……

○진술인 김유선 숫자는, 그리고 지금까지 노동부에서 인용하고 있는 자료를 놓고 보면 파견법이 도입된다고 해도 대폭 늘지는 않는다 이렇게 얘기를 하고 있지 않는다는 것 자체를 다 부정하고 있지는 않습니다.

그리고 대체로 정규직이 줄고 기간제라든가 하도급이 줄고 그러면서 파견이 대폭 늘어날 것이다 하는 것으로는 그 자료도 얘기해 주고 있다 하는 말씀을 드리겠습니다.

○위원장 김영주 이인영 위원님 수고하셨습니다.

이것으로 보충질의를 마치고 잠시 정회하였다가 4시 30분에 다시 회의를 계속하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(16시19분 회의중지)

(16시36분 계속개의)

○위원장 김영주 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

다음은 세 번째 질의를 할 시간입니다마는 먼저 진술인으로 나오신 강성태 교수님께서 개인적 일정으로 5시면 자리를 이석하셔야 합니다. 그래서 강성태 교수님께 질의를 할 위원님들이 계시면 미리 말씀을 해 주시기 바랍니다.

세 번째 질의시간은 5분으로 하겠습니다.

그러면 첫 번째 질의로 이인제 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이인제 위원 정문주 한국노총 정책본부장님, 9월 15일 날 노사정 대타협을 이루어냈습니다. 한국노총으로서는 아쉽고 또 미흡한 부분도 있겠지만 1년 가까운 토론 끝에 아주 힘든 타협을 이루어냈는데요. 자부심을 갖고 계시지요?

○진술인 정문주 말씀드린 대로 훼손이 많이 되었기 때문에 안타까워하고 있습니다.

○이인제 위원 그런데 지금 노동개혁 5법 나와 있는 것은 합의 중의 일부입니다. 한 130여 가지 사회·경제적 합의가 있지 않습니까?

○진술인 정문주 예.

○이인제 위원 그것들이 힘을 가지고 실천이 돼 나가야 되는데 노동개혁 5법이 만에 하나 좌절된다고 하면 다른 합의들도 다 힘을 잃지 않을까요, 그렇지요?

○진술인 정문주 말씀하십시오.

○이인제 위원 그런데 한국노총이 특히 어려워하시는 부분이 기간제하고 파견제법 내용인 것 같아요. 다른 부분, 오히려 비정규직 근로자의 보호를 위한 여러 규정들을 반대하실 리 없을 테고, 35~54세까지 원하면 그 자리에서 2년 더 일할 수 있도록 하는 이게 왜 기간제 근로자를 더 양산하고 더 불리하다고 생각하십니까?

○진술인 정문주 앞서 말씀드렸던 것처럼 연령기준 자체가 헌법이 정하고 있는 평등권 그리고……

○이인제 위원 헌법 위반이야 나중 이야기이고.

○진술인 정문주 그러니까 연령기준이 적절치 않다 이 문제가 있고요.

더불어서 본인 희망이라고 단서가 있기는 하지만 규모 자체가 더 늘어날 수밖에 없을 것이다 이렇게 봅니다.

○이인제 위원 아까도 제가 민주노총 부총장님한테도 질문을 했습니다마는 반복을 하지 않겠습니다. 오히려 장기적으로는 35세 이상 54세 기간제 근로자들에게 정규직으로 점프할 기회가 더 확대되고 크게 보면 기간제 근로자가 더 비중이 줄어드는 결과를 가져올 텐데요. 긍정적으로 생각을 해 주시면 좋을 것 같고요.

그다음에 파견제도 마찬가지로입니다. 아까 기간제도 그렇지만 파견제, 특히 55세 이상 또 뿌리기업 이런 데 규제를 좀 완화하는 것이, 지금 한

국노총이 포용하고 있는 정규직 근로자 또 민주노총도 마찬가지로입니다마는 이분들의 일자리를 위협합니까? 또 앞으로 고등학교, 대학교 졸업하고 새로 노동시장에 들어오는 젊은이들이 차지해야 될 정규직 일자리를 위협합니까?

제 상식으로는 그럴 가능성이 거의 제로인데 왜 그것을 반대하시는지 알 수가 없어요.

○**진술인 정문주** 말씀드려도 되겠습니까?

○**이인제 위원** 예, 말씀하십시오.

○**진술인 정문주** 파견에 55세 고령자들이 새로 포함이 됐는데요. 작년 한 해 주되게 만들어졌던 일자리 보게 되면 45만 개 정도라고 하는데 그중에 95% 정도가 50세 이상의 고령자 부분에서 만들어졌습니다.

그런데 대다수 고령자들의 일자리 자체가 저임금 단기일자리, 일자리 질 자체가 굉장히 낮다라는 것들이고요. 여기에서 파견 범위를 오히려 확대할 경우에 고령자들 일자리가 더욱더 질 좋지 않게 양산될 가능성이 굉장히 높다 이렇게 보고 있는 겁니다.

아시다시피 현재 49세에 주된 직장에서 은퇴를 하고 있는 상태들이고요. 생애 제2의 직업 자체가 단기·저임금 비정규직 일자리라는 것들은 자명하게 다 알고 있는 것들 아니겠습니까?

○**이인제 위원** 비정규직 일자리가 더 비중이 높아진다 또 정규직 일자리를 잠식한다 이런 것은 객관적으로 맞지 않다는 것을 알 수 있는 것이 비정규직 노동시장에 대한 규제가 거의 없는 나라들일수록 오히려 비정규직 비중이 아주 낮습니다. 아주 낮아요. 일본이나 영국은 한 자리 숫자입니다, 한 자리 숫자. 미국은 더 말할 것도 없어요.

오히려 규제가 강한 나라일수록 이게 높습니다. 우리가 규제를 조금 완화하겠다는 것인데, 그래서 숨통을 열겠다는 것이고, 대부분 타국이 어려운 인력난을 겪고 있는 중소기업 대상입니다. 대기업·중견기업의 정규직 이런 일자리 대상이 아닙니다.

그래서 이런 것을 자꾸 비정규직 공화국을 만들려고 하느냐 또 정규직 일자리를 다 잠식하는 대란이 일어날 것처럼 이야기하는 것은 전혀 사실이 아니다, 그래서 저는 적어도 책임 있는 한 국노총이나 민주노총 이런 노동단체가 과학적인 접근을 해 주기를 당부드립니다.

○**위원장 김영주** 이인제 위원님 수고하셨습니다.

다.

다음 은수미 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**은수미 위원** 제가 질의 전에 오전에도 대신해서 진술인들께 사과를 했는데 오후에도 대신해서 진술인들께 사과를 해야 되겠습니다. 사실 여기는 국정감사 자리도 아니고 청문회 자리도 아니기 때문에 진술인을 직접 거명하면서 공박을 하거나 거의 설교 같은 질의를 하는 건 저는 문제라고 생각합니다.

아까 ‘민주노총이 비정규직을 대변한 적이 있느냐?’, 저는 이런 질문이 공청회장에서 나오는 걸 본 적이 없는데요. 제가 만약 ‘아니, 경총이 언제 영세자영업이나 중소기업 대변한 적 있느냐? 프랜차이즈들이 얼마나 재벌들한테 짊어지고 있는데, 미치겠다고 한다’ 이런 식으로 공방을 하거나 ‘아니, 재벌 세습이 84%예요. 이런 것을 왜 안 고치고, 이거 자가당착 아닙니까?’ 이렇게 얘기를 하면 이것은 무례한 거지요.

거기다가 민주노총 입장에서 저는 이럴 거라고 봐요. 민주노총은 이혼을 한다고 한 적이 없습니다. 그런데 갑자기 ‘너 이혼할래, 말래?’, ‘그런 것에 대해 찬찬히 살펴봐야지, 이혼서명서를’ 이렇게 얘기하면 곤란한 것이지요. 지금 상황이 그런 식으로 질의가 된 것 같아서 우려스럽고요.

오히려 저는 합의를 하셨다는 경총이 오늘 발제문에서 예를 들어 출퇴근 재해 산재 인정 불가, 불가, 불가 이렇게 발제문에 다…… 고용부는 합의정신을 반영했다고 하고 정부, 여당 김무성 대표까지 다 그렇게 하셨던 내용에 대해서, 즉 이혼을 하겠다고 한 당사자는 ‘나 그런 적 없어’라고 얘기하는 게 좀 이상하다……

그래서 이 질문을 드려야 되었는데, 그 전에 강성태 교수께서 5시에 떠나셔야 된다고 그래서 우선 강성태 교수께 두 가지 질문만 드리겠습니다.

하나는요, 아까 고용부가 ‘왜 35세냐?’ 이랬더니 ‘패널조사를 했다’, 저는 굉장히 놀랐어요. 패널조사로 법안을 만드는 경우도 있고, 심지어는 이것은 패널조사를 안 해도 돼요. 예전에 ‘38선’이라고 얘기가 있었습니다. 38세가 되면 해고를 걱정한다, 이게 좀 앞당겨져서 요즘 35세다, 그러면 이렇게 해고가 쉽게, 이제는 더 당겨진 이유를 정말 살펴보고 공동조사를 하는 게 노사정 합의에도 들어 있던데, 이런 건 아니고 내가 패널 조사를 해 봤더니 35세가 기점이라, 그래서 법

을 만든다?

저는 이것도 참 신기해서 이런 사례가 있는지, 이런 것에 대해서 도대체 법학자들은 어떻게 생각하시는지 이것 하나 질문을 드리고 싶고요.

그리고 아까 권혁 교수께서 기간제법 이번에 개정해도 기간제가 증가하는 효과는 없을 것이다, 다만 단 한 명이라도 2년 만에 그만두게 되고 그 사람들한테 4년 주면 고용안정 효과가 있는 게 아니냐, 저는 그 말씀을 들으면 성경에서도 그렇게 말씀하시잖아요. 우리가 백 마리의 양 중에 한 마리만 잃어도 길을 찾아 줘야 되는데, 그런 선한 의지라고는 보이지만 저는 그 대답을 들으면서 그렇게 한 마리의 양이라도 길을 찾아야 된다는 그런 선한 의지라면 정규직 전환 그냥 하면 되는 문제지 비정규직을 2년 더 늘려 준다 이런 것이……

그러니까 실익도 없는 법을, 그것도 비정규직을 더 쓰게 만드는 이런 것을 근거로 삼는 게 다른…… 그러니까 권혁 교수님께 차후에 질의를 드리고요.

강성태 교수님께서서는 이 두 가지 부분에 대해서 어떻게 생각하시는지 먼저 답변을 좀 주십시오.

○진술인 강성태 제 발표문 42페이지에 조금 이야기했습니다만 저는 입법 역량이 어떤 효과를 가져올지에 대해서는 전문가가 아니기 때문에 이야기하기는 어렵고, 비정규직법과 같은 이런 법들은 고치거나 만들고 난 이후에는 한 2년마다 행정부가 독일처럼 국회에다가 보고를 해서 어떤 효과가 나타나고 있는지를 주기적으로 체크해야 된다고 저는 생각을 합니다.

그런데 법학자의 입장에서는 비정규직법, 특히 기간제법을 어떻게 바라보느냐 하면 42페이지에 제가 조금 정리를 해 봤습니다. 그러니까 굉장히 복잡하게 이야기하지만 실은 비정규직을 특별히 더 법학자들이 관심 있게 보는 건 뭐냐 하면 현대 노동법의 근간이 해고규제입니다, 우리나라에서도 그렇고.

그런데 비정규직이라고 하는 것은 해고규제를 약간 비껴가서도 고용이 종료될 수 있다라는 점입니다. 바로 그 점인데요. 이렇게 보면 결국 위험에 노출되어 있는 정도가 정규직은 좀 덜 노출되어 있습니다. 그다음에 짧은 기간 내에 정규직으로 전환 가능성이 있는 기간제가 있고, 그다음에 이번처럼 한 4년 정도 늘려 가지고 긴 기간이

지나야 정규직 전환 가능성이 있는 기간제가 나오는 거고요. 저는 이것을 반영구적 기간제일 것이다라고 생각을 하는데요.

그다음에 55세 이상처럼, 정규직 전환 가능성이 없는 거지요. 정규직으로 전환된다라고 하면 이것은 오로지 사용자의 선의에 기대는 겁니다. 그러니까 법적으로는 전환이 안 되는 것이고 사용자의 선의에 기대서 그것을 바라보는 이런 근로자가 있는 겁니다.

그러니까 다시 말하면 제일 마지막에 있는 가장 위험이 큰 근로자가 벌써 100만 명이 있는데 그 딱 앞 단계, 지금까지 없던 그 단계를 한 100만 명 또 늘리자라고 이렇게 제가 보기에는 들린다라는 겁니다.

그리고 이 기간제법이라는 게 불편한 법입니다. 그러니까 노사 모두의 불편을 통해서 우리 사회의 정규직 일자리, 다시 말하면 세금 내서 국가재정에 도움이 되고 서로 우리 공동체가 유지될 수 있을 정도의 소득을 획득할 수 있는 그런 일자리를 만들자라고 하는 겁니다.

즉 사유 제한이든 기간 제한이든 시장에 반하지요. 당연히 불편합니다. 개별 근로자의 이익에도 반하고 개별 사용자의 이익에도 반합니다. 그런데 왜 하느냐? 우리 사회가 유지해야 되는 일자리에 관한 어떤 사회적 합의다 이런 생각을 합니다.

그리고 제가 꼭 드리고 싶은 말씀은 이런 겁니다. 그러니까 이 법이 시행된다고 해서 당장 늘지 않을 것이다, 그럼 이게 무슨 내용인지 전문가들도 잘 모르는데 시행된다고 그것을 갖다가 한다고 그러면 대단한 전문가이고 그분은 회사를 운영해야 될 게 아니라 법학을 하는 게 더 맞지요.

그런데 조금 지나고 나면 이게 뭘 의미하는지를 법률가들이 아주 친절하게 가르쳐 줍니다. 그리고 가능성이 늘어난다라는 것은 뭘 이야기 하느냐 하면 상황이 좋을 때는 이 가능성을 안 씁니다. 당연히 여러 가지 성장을 하고 있고 그러면 기업이 사회적 비난을 받아가면서 비정규직을 쓸 리가 없지요. 그러면 정말로 나쁜 사람이지요.

그런데 법이 일단 쓸 수 있는 가능성을 딱 열어 놓으면 상황이 안 좋을 때 전부 그쪽으로 먼저 눈을 돌립니다. 옛날에 정리해고 안 된다고 그랬을 때는 웬만큼 기업이, 법에 안 들어갔을 때는 웬만해도 정리해고로는 안 갔습니다. 그런

데 이제는 기업이 어렵다고 그러면 채권단이 제일 먼저 요구하는 게 구조조정이고 인력 감축입니다.

조금 더 지나니까 이제 그것 하기도 불편하니까 능력 없으면 그냥 평시에 내보낼 수 있도록 하자 이런 이야기까지 나옵니다.

그러니까 법원칙이 한 번 이렇게 변하게 되면 그것이 꼭 밀고 가는 힘이, 그 사회에 보여 주는 힘이 굉장히 크기 때문에 조금 우려를 한다 이런 말씀을 드리겠습니다.

○위원장 김영주 은수미 위원님 수고하셨습니다.

다음은 이완영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이완영 위원 제 순서지요?

○위원장 김영주 강성태 교수님은 5시면 자리를 이석하셔야 됩니다.

○이완영 위원 강성태 교수님한테 발언하실 분 먼저 하세요.

○위원장 김영주 그러면 심상정 위원님 먼저 질의해 주십시오.

○심상정 위원 강 선생님은 아까……

우선 먼저 근로기준국장님, 기간제 35세 기준 말씀하실 때 패널조사 이야기를 하셨는데 그 패널조사, 전체 연령대별로 정규직 전환율을 세부적으로 반영한 건 아니지요?

○참고인 정지원 예, 35세를 기준, 패널에 대해서……

○심상정 위원 그러면 35세는 누가 선택한 거예요? 그 말씀을 하셔야지 다른 말씀 하실 일이 뭐 있어요? 그러니까 35세라는 게 지금 패널조사상 전체 연령대의 정규직 전환율을 세부적으로 반영한 게 아니잖아요, 자의적으로 선택하신 거지.

○참고인 정지원 전체적으로 연령을 기본으로 분석을 한 결과라는 걸 말씀드린 겁니다.

○심상정 위원 아니지요. 정확히 말씀하세요, 나중에 책임지지 마시고.

○참고인 정지원 예, 전체 패널을……

○심상정 위원 아니, 제가 말씀드린 건 뭐냐 하면…… 그것은 중요하지 않으니까 나중에 제가 고용노동부하고 이야기를 하고요.

그래서 아주 자의적인 선택으로 판단한 건데 아마 대충 해 보니까 비정규직이 한 70% 가까이 나오니까 35세를 정한 게 아닌가 저는 그렇게 추측을 합니다.

어쨌든 아까 그 이야기에 이어서 강 선생님께서는 2년을 4년으로 늘릴 때 2년 플러스 1이 되면 법률상 정규직인데 지금 4년 플러스 1이 될 경우에는 그것이 불확실하다 그런 말씀을 하셨고 근로기준국장은 그게 분명히 명시돼 있다 이렇게 말씀을 하셨어요. 그 점에 대해서 조금 더 강 선생님께서 2+2도 문제지만 2+2 된 이후에 정규직화는 말하자면 기업주가 선의를 발동할 경우 외에는 하기 어렵다 지금 이런 말씀이거든요. 이인제 최고위원님은 항상 기술적인, 아주 테크니컬한 문제인데 왜 그러나 이렇게 말씀하시는데 그 점에 대한 설명을 좀 더 구체적으로 듣고 싶습니다.

○진술인 강성태 만약에 실제로 고용간주가 된다, 그러니까 4년 하고 하루가 되었을 때 고용간주가 된다, 4조의3제2호가 그렇게 해석이 된다고 하면, 제가 발제를 하고 있는 오늘 공청회 자료 39페이지에 바뀌는 규정들을 죽 그대로 썼습니다. 제가 쓴 게 아니라 그대로 복사를 해 왔기 때문에 아마 그대로 맞을 거라고 생각을 하는데 4조제2항 규정이 불필요하게 됩니다. 4조2항이라는 규정이 되게 이상한 규정이지요. 제1항제4호에 따라 연장된 근로기간이 만료되면 사용자는 해당 기간제 근로자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여야 된다는 규정은 둘 필요가 없지요. 그래서 3호처럼 아예 고용……

○심상정 위원 그러니까 고용의제가 되면, 의제로 하면 이 규정이 굳이 필요 없다?

○진술인 강성태 필요 없습니다.

○심상정 위원 이 점에 대해서 근로기준국장 말씀해 보세요.

○참고인 정지원 답변드리겠습니다.

고용의제 조항은 35세 이상의 예외적 연장 계약뿐만 아니라 일시적인 사유 그리고 학업 그리고 고령자인 경우를 다 포괄해서 일반적으로 고용간주 조항을 두고 있습니다. 그 부분에 있어서는 강 교수님과 같이 보는 부분이고……

○심상정 위원 같이 보는 부분이라는 것은 간주 조항이 없다는 것 아니에요, 사실상?

○참고인 정지원 있다라는 말씀입니다. 있으면, 강 교수님 말씀은 그러면 4조2항에서 왜 직접 고용 계약을 체결하라라는 의무를 뒀느냐, 그것 불필요한 조항 아니냐라고 말씀을 하시는 것 같은데요. 연장 근로, 연장적인 근로계약인 경우에 예외적으로 초과적으로 하는 부분이기 때문에 그

부분에 있어서 사용자의 고용계약 체결, 정규직으로 체결하는 의무를 부여하고 의무의 경우가 아니면 이직수당을 주도록 하는 규정을 별도로 추가적으로 뒀다라는 말씀입니다.

○**심상정 위원** 그러니까 지금 제가 볼 때는 이게 뭐냐 하면 근로계약을 체결해야 한다, 그냥 고용의제로 놔두면 되는데 이걸 굳이 해야 한다는 것은 ‘다만’을 넣기 위해서 한 거지요. 제가 이해할 때는 그렇습니다, 그렇지 않아도 되는 경우를. 그것 때문에 이 조항을 넣었기 때문에 아마 ‘다만’이 아닌 경우는 사실 고용주의 선처에 의하지 않고서는 어렵다 이런 해석을 하는 것 같아요. 그 점에 대해서 강 선생님 말씀해 주십시오.

○**진술인 강상태** 고용의제라고 하는 규정은 원래는 파견법에 있었던 규정입니다, 잘 아시겠지만. 그리고 그것을 갖다가 지금 개정법률안처럼 고용의무 규정으로 바꾸었습니다. 그리고 나서 어떤 일이 벌어졌는가를 우리가 보면 압니다.

고용의무 조항이 있음에도 불구하고 사용자들이 고용하지 않았습니다. 정규직으로 고용하지 않았습니다. 그래서 재판상 청구를 하니깐 그것은 고용의무라고만 되어 있기 때문에 정규직이 된 게 아니다, 그러니까 임금은 정규직과 같이 그렇게 청구할 수 있을지 몰라도 너는 정규직 아니다 이게 법원의 일관된 판례입니다.

그러면 거기 2항에 있는 사항에서 2년 되는 날에는 고용의무가 있고 그다음 날에는 고용이 간주된다 이런 식의 입법을 어떻게 만들 수가 있습니까? 그러니까 만약에 이 2항이 의미가 있다고 하면 그렇게밖에 해석이 되지 않지 않습니까? 딱 만료되는 날은 고용의무가 있고 그다음 날은 고용이 간주된다…… 세상에 그런 입법을 어떻게 합니까?

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**심상정 위원** 그러니까 이 조항에 포함돼 있는 그 의도에 대해서 이게 이후에 어떤 식으로 해석될 것인가와 관련해서 충분한 검토가 있어야 된다 이렇게 생각합니다.

이상입니다.

○**위원장 김영주** 심상정 위원님 수고하셨습니다.

다음 이완영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이완영 위원** 이완영 위원입니다.

지금 경제위기에 대한 개념이, 존경하는 심상정 위원님은 경제위기라고 하면서 대통령께서도 사과해야 된다고 말씀하셨는데 지금 저희들이 이렇게 진단하는 겁니다.

지금 경제위기가 앞으로 올 게 뻔히 보인다, 지금 태풍과 먹구름이 앞에 보이니까 이걸 헤쳐나가기 위해서 위기 대응을 해야 된다 이런 점에서 기업활력법이나 노동법 개정이 필요하다 이런 점을 다시 한 번 제가 강조를 드리고 위기가 이미 오고 태풍이 와 가지고 하는 건 수습입니다, 위기 대응이 아니고. 지금 경제위기가 우리한테 닥치기 전에 고용 문제를 바꿔 보자 이런 게 노동 5법인데 정말 안타까운 심정입니다.

지금 인사혁신처에서도…… 여러분, 공무원 인사개혁에 대해서 아마 보도를 보셨을 겁니다. 이미 철밥통이라고 하는 공무원에 대해서도 퇴출제도를 도입했고요, 그다음에 성과상여금제도도 확대해 나가는 것까지 다 발표를 했습니다. 그래서 저도 늘 노총으로부터 공무원조직은 이렇게 놔두고 왜 우리 기업에 있는 민간에 대해서 자꾸 이런 제도를 도입하려고 그러느냐 이런 건데 인사혁신처에서도 상당히, 공무원제도도 변화가 있었다 이런 말씀을 드리면서 이호성 진술인께 물어 봅니다.

지금 기간제 2년하고 우리 개정안의 2+2 하면서 이직수당을 주는 문제에 대해서는 경영계의 입장에서 찬성입니까, 반대합니까?

○**진술인 이호성** 솔직히 좀 부담스럽습니다. 부담스럽고 이게 단순히 그냥 기간제 2년을 덧붙이는 게 아니고 다시 또 2년을 하려면 이직수당을 하든지 선택적으로 들어오는 거기 때문에 지금 현재 2년 제한규정에서 크게 나아간 건 아닌 것 같다, 저희들이 보기에는 굉장히 미흡한 규정이라고 생각합니다.

○**이완영 위원** 그러면 차라리 현행이 낫겠다?

○**진술인 이호성** 실제로 이게 노동시장에서 어느 정도 활용이 될지에 대해서 대부분, 지금 기간제법이 기업들을 위한 것이라기보다는 기간제법 때문에 일자리를 잃고 있는 기간제 근로자들을 위한 법이라고 이해를 하고 있습니다. 그렇다고 한다면 실제로 기업들한테 부담이 들어가는 상황에서는 오히려……

○**이완영 위원** 그러니까 노동부에서도 기간제

고용안정법, 별칭으로 이렇게 얘기를 하거든요. 그러면 결국 기업에서는 부담이 될 수도 있다 이런 뜻으로 제가 이해가 되는데요.

○진술인 이호성 그렇습니다.

○이완영 위원 최근 매일노동뉴스에 강문대 변호사님이 이렇게 얘기하고 있습니다. 노동계나 야당은 기간제 늘리는 것에 대해서 반대하고 있는데 실제로 우리 현장의 근로자, 기간제 근로자의 그 절박한 심정을 알 수 있나……

지금 정문주 진술인도 ‘아, 2년 끝나면 당연히 정규직으로 해야 되지’ 이렇게 얘기하셨지만 그게 안 된단 말이에요. 하루 이틀 놔두고 ‘나가’ 이렇게 돼 버리니까 그래도 또 2년 추가로, 본인도 원하고 기업이 원한다면 가능하게 해 주자, 모든 사람을 무조건 해 주는 것도 아니고.

그러니까 제가 강조하는 건 기업이 정규직화하면 제일 좋지요. 그런 기업도 있습니다. 그러나 또 이게 한시적 업무의 특징이라든지 기업 지불능력 감안해서 본인의 신청을 받아서 2년 해 주자, 거기에 대해서 굳이 현실에 대해 전혀 생각 없이 이상이랄까요, 규범적인 것만 갖고 주장하는 건 좀……

어떠세요, 정문주 진술인?

○진술인 정문주 답변드리겠습니다.

비정규직 당사자들이 그것을 원하나 원하지 않느냐와 관련해서 기준이 어느 순간 돼 버린 것 같습니다, 고용노동부장관께서 작년에 그 말씀을 하셔서 가지고요. 그와 관련해서 여러 가지 여론조사들이 있었습니다. 대표적으로 한국노총이 했던 여론조사, 고려대학교 노동문제연구소, 참여연대 그리고 고용노동부가 했던 조사, 그리고 최근에 한기대학교 금재호 교수가 했던 다섯 가지 연구·조사가 있는데요.

문항에 따라 차이가 있기는 하지만 대체로 노동계와 시민사회단체가 했던 조사에 의거하면 비정규직들이 바라는 건 2+2가 아니었습니다. 설문 문항 자체를 묻지 않고 물었기 때문에 없는 문항들을 찾지 못하고 제기돼서 나왔던 문제들이지요. 그래서 당사자가 뭘 원하는지는 굳이 제가 말씀을 안 드리더라도 정확하게 위원님들이 알고 계실 거라고 믿습니다.

○이완영 위원 아까 민주노총에서 고용보험 연장해도 실제로 50%에서 60% 올리면 4.8%, 인원 기준으로 말씀하신 걸로 이해되는데 그 외에 금액 기준으로 보면 지금 연장 그리고 상하한

액……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

증액하면 1인당 100만 원 이상은 정부 기준으로 보면 인상한다고 보거든요. 그 점에 대해서 어떻게 생각하세요?

○진술인 이승철 아까 1차 질의 때 말씀해 주셨던 내용이 반복되는 것 같은데요. 핵심은 상한액, 하한액을 정하는 게 최저임금과 연동되기 때문에 실제로 정액보다 많아진다는 부분이 질의 주신 내용의 핵심인데 저희도 그 부분은 잘 알고 있습니다. 그래서 항상 주장하고 있는 것이 상한액과 하한액을 함께 최저임금과 연동해서 인상을 하면 되는 문제다라고 보여지거든요.

지금 민주노총과 한국노총은 계속해서 하한액을 최저임금의 90%로, 또 상한액을 최저임금의 110%로 인상하는 것이 최저임금제도의 취지도 훼손하지 않고 또 고용보험법의 적용을 받는 취약계층 노동자 혹은 실업급여 수령자에게도 도움이 되는 내용이다라고 주장을 하고 있기 때문에 지금과 같은 수준으로 진행해서는 오히려 생색은 나지만 적용을 받는 사람은 적어지고 그리고 오히려 법 개정으로 피해를 보는 사람들이 늘어나는 구조다라는 점을 말씀드리고 싶습니다.

○이완영 위원 그러니까 50에서 60% 올려도 상한액이 있으니까 실제 수혜받는 사람은 4% 정도로 보는 건 저도 인정해요. 그러나 지급기간 연장……

○위원장 김영주 이완영 위원님 정리해 주십시오.

○이완영 위원 정리하겠습니다.

이런 걸 보면 지금 정부 판단으로는 1인당 한 100만 원 정도는 인상 혜택을 받는다, 그 점에 대해서 나중에 한번 민주노총에서도 정부 생각에 대해서 검토를 해 보시라는 얘기예요.

○진술인 이승철 예, 알겠습니다.

○위원장 김영주 이완영 위원님 수고하셨습니다.

다음 한정에 위원님 질의시간인데 강성태 교수님, 한 5분 정도 조금 지체하실 수 있나요?

○진술인 강성태 예.

○위원장 김영주 그러면 한정에 위원님이 질의할 내용이 있다고 하니깐 한정에 위원님 먼저 강

성태 교수님께 궁금한 점 질의해 주십시오.

○한정애 위원 파견 관련해서 여러 가지 얘기가 있습니다만 몇 가지 예를 든 것 중의 하나가 독일의 경우에는 근로자 파견에 대해서 특별하게 규제가 없다, 굉장히 많이 완화되어 있다 이렇게 했거든요. 그런데 저희가 해외 사례를 들 때는 다른 사회적인 상황을 사실은 같이 보고 왜 그렇게 돼야 되는지를 같이 알아야 될 것 같은데, 독일의 경우에는 사실은 근로조건이나 임금조건이 산별협약에 의해서 좌지우지되기 때문에 파견을 해서 현재 제조 공정에 그렇게 투입이 된다 하더라도 실질적으로 정규직으로 되어서 일하는 것이나 파견으로 해서 들어와서 일하는 것이나에 대한 근로조건 간에 큰 차이가 발생하지 아니하고 보호를 받는 상황이 있기 때문에 어느 정도 노동조합 차원에서도 그것을 받아들인 경우가 있습니다.

그런데 그냥 단순하게 근로자 파견에 대해서 해외의 경우에 이렇게 완화되고 있는 추세인데 대한민국은 왜 이렇게 강화되고 있는냐, 왜 이렇게 안 풀어 주느냐라고 하는 것에 대해서 그냥 그렇게, 뭐라고 그럴까요, 단순 비교를 할 수 있는 것인지……

김승택 본부장께서 예를 들어 준 것에도 이렇게 있거든요. 뿌리산업에 사람이 부족한데 실질적으로 지금 시흥이나 안산 같은 경우 중소기업의 경우에는 이미 그 일대가 파견을 통하지 아니하고는 사람을…… 사람이 그쪽 통로가 아닌 방식으로 채용이 안 될 정도로 이미 제조업에 파견 방식으로 인해서 다 들어가고 있습니다.

문제는 안산과 시흥이 이렇게 완전히 치외법권 지대가 될 때까지 사실은 정부가 아무것도 역할을 한 게 없습니다. 그냥 제조업종에 불법 파견이 들어가고 있는 것을 지켜보고 있었다는 것이지요.

그래서 이렇게 완전하게 치외법권상으로 되어 있는 것이 대기업은 대기업대로 사내하도급의 형태로 불법파견의 방식으로 있는 것, 그러면 그것도 그것대로 양성화시켜 주고 시흥이나 안산이나 중소기업체에서 벌어지고 있는 것도 그러면 양성화시켜 주고, 가만히 보니까 독일도 파견 업종에 대해서 이미 규제가 이렇게 완화돼 있고 이 사례를 들어서 파견 업종을 그냥 완전하게 풀어 버리는 것이, 뿌리 업종에까지, 이게 과연 맞는 것인지에 대해서 강성태 교수님께 제가 한번 여

췌 보고 싶어서요.

○진술인 강성태 현실 부분은 제가 사실 잘 모르기 때문에 답변을 드리기는 조금 그렇습니다.

파견법은 노동시장 정책에서 꽤 중요한 역할을 합니다. 대부분의 나라에서 실제로 파견근로자의 비율은 별로 높지 않지만 그 노동시장이 어떻게 가야 된다고 하는 시그널을 보여 주기 때문에 굉장히 중요하게 취급하는 법이라고 생각합니다.

그런데 노동시장 정책은 우리 노동부에서도 계속 이야기하는 것처럼 그 사회에서 어떻게 작동하느냐 하는 게 매우 중요합니다. 예를 들면 독일 같은 경우에 기간제는 아마 정규직 전환율이 50%가 넘을 거고, 그래서 주로 청년들이 정규직으로 가는 다리로 이용하고 있습니다. 그러니까 기간제에 대한 저항감이 굉장히 적지요. 그래서 기간제를 갖다가 풀자라고 하면 ‘아, 그게 정규직을 늘리는 계기도 되겠다’ 이렇게 인식을 합니다.

그러니까 다시 말하면 법에 의해서 시장이 변화하는 측면이 아주 없는 건 아니지만 대부분의 경우에는 시장이 어떻게 반응을 하느냐에 따라서 주로 법이 그것을 보충해 갔다라고 보는 것이 되레 더 정확하다고 이야기를 드릴 수가 있습니다.

그리고 계속 논쟁이 되는 이유가 있습니다. 파견법에 관한 논쟁을 시작하면, 이게 왜 자꾸 논쟁이 되느냐 하면 한쪽에서는 인력난이 있는 중소기업 이야기를 합니다. 그리고 또 파견근로자라고 이야기할 때 공식 통계에 잡히는 사람들을 이야기합니다.

거기에 비해서 규제를 좀 더 해야 된다고 생각하는 사람들은 누구를 염두에 두느냐 하면, 우리나라에서 파견법이 제정되어서 실제로 정규직으로 전환된 사람들은 다 대기업 사람들입니다. 다시 말하면 마치 파견근로자들을 쓰고 있는 것이 중소기업인 것처럼 되어 있지만 실제로 대기업에서도 그 비율이 만만치 않다라는 것이고 우리나라에서, 우리나라 전체를 시끌시끌하게 만들었던 현대자동차 이런 것들은 다 명목은 사내하청이라고 하는 용역 형태로 돼 있었다, 그러니까 서로 타깃을 하는 게 다르기 때문에, 하는 이야기와 정책에 대해서 하는 이야기가 굉장히 달라진다는 것이고요.

그래서 이번 파견법에는 이런저런 내용들이 죽 들어가 있기는 한데 이게 많이 검증된 건가, 그

리고 정말 시장 때문에 법을 이렇게 바꾸자고 하는 것인가에 대해서는 조금 의구심이 있습니다.

○위원장 김영주 한정에 위원님 수고하셨습니다.

아침부터 한양대 법학전문대 강성태 교수님께서 진술인으로 수고 많으셨습니다. 지금 자리를 이석하셔도 좋겠습니다.

수고하셨습니다.

다음, 장하나 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○장하나 위원 새정치민주연합 장하나 위원입니다.

진술인들께서 이 화면을 좀 봐 주십시오.

(영상자료를 보며)

이게 한국고용정보원 자료입니다.

보시면, 이게 기업 규모별 신입사원의 평균 연령대라고 하는데 1000인 이상은 오히려 떨어지지 만 그 중간을 봐 주십시오.

중간 기둥의 300인 이상에서 999인 이하, 이 정도면 중견기업이고 사실 청년들이 선호하는 좋은 일자리라고 할 수 있을 정도로 그런 큰 규모의 기업들인데 여기의 남성들 신입사원 평균 연령이 34세, 34.9세 이렇습니다.

김유선 진술인님께 여쭙겠습니다.

혹시 이 데이터를 그전에 본 적이 있으십니까?

○진술인 김유선 아니요, 그 데이터는 오늘 처음 봅니다.

○장하나 위원 아, 그러세요?

제가 지금 지적한 이미 신입사원의 평균 연령이 너무 높다는 건데 이 자료가 혹시 기간제 35세 이상의 경우 본인이 원할 경우에 2년 더 비정규직으로 일할 수 있다 이런 제도와 관련해 가지고 정말 평생 비정규직법이라고 청년 당사자들이 느낄 만한 그러한 자료가 된다고 보시지 않겠습니까?

현재 이미 신입사원들 나이가 이만큼 들어 있고 이전까지 늘고 있느냐, 절대 그렇지 않습니다. 청년들 최초 취업 나이가 29세에서 31세 정도, 여성·남성이 좀 다르기는 하지만 그렇습니다.

그런데 처음 취업하면서 3명 중에 1명이 비정규직이라는 자료는 언론을 통해서 너무 많이 보셨을 거고요. 그런데 비정규직 2년 하고 자리를 또 옮기고, 경력이 어느 정도 쌓이기 전까지 저런 중견기업에서 신입사원으로 채용 안 하는 겁니다. 말은 신입사원이지만 서른다섯까지 경력은 경력대로 쌓고 그때까지의 경력을 인정받지 못하

고 이런 큰 기업의, 올드 루키라고 해서 서글픈 신입사원 신세를 면치 못합니다.

그런 상황에서 또 '35세 이상, 비정규직으로 써라' 이거는 정말 평생 비정규직으로 살아라 하는 것이고, 지금 대한민국 상황이 이렇다는 것들은 저는 노사 공히 아셨으면 좋겠습니다.

그리고 정부도 이미 청년들 취업 문제가 심각하고 이런 기형적인 신입사원 평균 연령이 한국의 현실인데 계속 외국의 기간제법, 파견법이 어떻고 사용사유 기간 제한이 없다, 외국 사례만 얘기하지 마시고 외국의 청년들은 그러면 어떤 상황인가 그것부터 보셨으면 좋겠습니다. 제가 계속 외국의 입법례를 얘기하는데 기가 막힌 상황입니다. 그러면 독일처럼, 프랑스처럼 정말 해달라고 얘기하고 싶은 정도입니다.

다음 페이지 넘겨주십시오.

이게 오늘 자료집 176페이지인가요, 경총의 자료 중에, 제가 봤는데 이 비슷한 자료는 경총뿐만 아니라 정부도 많이 얘기를 하고 있습니다.

이게 기간제에 대해서 다른 나라의 입법례라고 사용기간에 대한 제한이 없다, 또는 지금 우리나라 2년에서 4년이라는 건데요.

다음 페이지 넘겨주시면, 그래서 필요한 것만…… 아전인수격, 그러니까 필요한 것만 갖다 쓰지 말고 입법례를 제대로 보자고 저는 말씀드리고 싶습니다.

먼저 독일 예를 말씀하시니까 독일 얘기를 하는데 이 경우에는 최대 사용기간이 2년인데, 한국하고 비슷한테 사용 이후에 계약 금지기간 3년을 두고 있습니다. 그러니까 2년 정도 숙련됐는데 또 그 사람을싼 값에, 헐값에 이용하지 못하게 하고 이러한 쪼개기 계약을 전면적으로 막는 이런 보완책이 있습니다.

그리고 앞서 한정에 위원님께서 말씀하셨다시피 단협상의 효력이 적용이 많이 되기 때문에 노조원이든 아니든, 노조가 있는 회사든 아니든 이미 이런 법적인 보호 이상의 보호를 받고 있기 때문에 OECD에서도 독일 노동자들의 유연 안정성이 한국보다 높다 하는 것입니다. 어떤 규제가 있는지 없는지가 아니고 그 노동자들이 어떤 상황에 처해 있는지 결과적인 수치를 좀 보면서 주장을 해 주셨으면 좋겠습니다.

그리고 아래 호주의 경우도 한번 말씀을 드리겠습니다.

기간 제한이 없습니다, 맞습니다. 그런데 기간

제한은 없지만 내가 1년, 2년 기간제 노동자를 사용하고 계약 종료할 때 계약 종료 관련해서 사유를 엄격하게 제한합니다. 그런 식으로 다른 보완책을 가지고 있습니다.

다음 페이지 좀……

지금 예를 들어 주신 나라 중에 호주의 경우에도 아무 제한이 없다고 이렇게 되어 있는데요. 아, 호주 앞 페이지에서 봤고요.

스위스, 핀란드, 캐나다를 말씀하셨는데, 보면 스위스도 한국과 마찬가지로 자동연장 시 정규직 간주하는 제도가 있고, 핀란드는 기간 제한은 없지만 기간제에 대해서 사유 제한을 갖고 있고, 캐나다는 계약기간 이후에 지속 고용하지 않을 경우에 정규직 인정하는 이런 제도가 있는데 문제는 이런 법제도가 한국과 똑같이 있다 없다가 아니라 그 제도가……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

얼마큼 실효가 있는지에 대해서 봐야 된다는 것입니다. 저는 한국의 노동부가 많은 노동자들을 이미 실망시키고 신뢰를 저버렸기 때문에 노동자들이 이런 노동 입법 개정에 대해서 전면적으로 반대한다고 이렇게 생각합니다.

있는 기간제법도 제대로 지키지 못하고 거기에는 사실 노사의 문제가 아니라 우리 정부가 정말 중립적으로 법제도 잘 시행을 했느냐, 그렇지 못하기 때문에 지금 정부가 2년에서 4년 늘린다고 하면 ‘아, 정부가 이제 또 노동자 등 떠미는구나’, 신뢰를 저버린 건 우리 정부입니다.

그렇기 때문에 제발 제도만 비교하는 게 아니라 그 나라에서는 그러면 있는 법들은 지켜지고 있는지…… 우리나라 과건법이 있는데, 아까 안산공단 말씀하셨지만 불법과건 천국입니다. 그거 우리 정부가 알아요. 그런데 손을 안 씁니다.

그런데 또 이런 법 개정을 가져온다고 하면 어느 노동자가 ‘아, 이번에는 정부가 날 지켜주겠구나’ 믿겠습니까? 제발 비교를 하려면 단순 비교가 아니라 좀 자성을 하고 우리 정부의 부족한 점부터 다른 나라의 정부들과 비교를 했으면 좋겠습니다.

이상입니다.

.....

○위원장 김영주 장하나 위원님 수고하셨습니다.

다음, 이인제 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이인제 위원 이호성 경총 상무님!

○진술인 이호성 예.

○이인제 위원 재벌 잘 알고 계시나요?

○진술인 이호성 예, 저희 경제계……

○이인제 위원 잘 알고 계시지요?

○진술인 이호성 예.

○이인제 위원 왜냐하면 지금 재벌개혁의 필요성을 부각시켜서 노동개혁을 못 하게 하는 이런 발언이 있는데, 재벌개혁과 관련해서 좀 여쭙고 싶고 그래요.

지배구조의 문제 때문에 황제경영이라는 낫부끄러운 일들이 벌어지고 있고 또 무리하게 세습경영을 하려고 변칙적인 방법들이 동원되고 있고, 또 부당한 내부 거래로 중소기업들을 힘들게 하고 있고 또 재벌의 영향력을 배경으로 재벌 일가들이 서민경제의 영역을 침탈해 오고 있고 이런 부정적인 현상에 대해서 국민들이 반감을 가지고 있는 건 알고 계시지요?

○진술인 이호성 예, 그렇습니다.

○이인제 위원 그거 개혁해야 된다는 건 반대하지 않으시지요?

○진술인 이호성 예.

○이인제 위원 새누리당도 마찬가지로요. 개혁해야 됩니다.

그런데 재벌 하면 자본 이래서 자본의 이익을 위해서 노동자를 힘들게 하려고 하는 것 아니냐 이렇게 자본과 노동을 대립시키고 있는데 이거는 허구라고 생각합니다.

대표적인 재벌이 삼성하고 현대 아닙니까? 삼성하고 현대 자본 지분비율이 말이지요, 외국계가 삼성 같은 경우는 44% 넘습니다. 그다음에 현대는 49%가 넘어요. 그리고 나머지 자본의 대부분이 국민연금이라든지 또 우리 일반 국민 소주주 투자자들 아닙니까, 맞지요?

○진술인 이호성 예, 그렇습니다.

○이인제 위원 외국 자본을 위해서 우리 노동자들을 희생시킬 정부가 대한민국에 어디 있겠습니까, 정권이 백 번 바뀌어도? 그건 없습니다.

그다음에 나머지는 다 우리 소액주주들 또 국민연금, 우리 국민들이 낸 돈입니다. 그거하고 우리 노동자들의 이익하고 대립될 리가 없어요. 재벌 일가들이 소유하고 있는 지분은 삼성 같은 경우에 5% 안팎이고 현대는 조금 높아도 한 6, 7% 정도밖에 안 됩니다, 그렇지요?

○**진술인 이호성** 예, 지금 그렇습니다.

○**이인제 위원** 그래서 자본과 노동을 대립시키는 것은 전혀 사실이 맞지 않다는 것을 말씀드리고요. 시간이 자꾸 가는데……

윤희숙 박사님, 아까 사내유보금 이야기 자꾸 나왔습니다. 저는 잘은 모르는데 사내유보금이 자꾸 쌓인다는 것은 오히려 대기업들이 위기 상황에 몰리고 있다는 증거라고 저는 느끼거든요. 왜 그러냐 하면 투자할 곳을 찾지 못하기 때문에 쌓이는 것 아닙니까, 그렇지요?

대기업들 부채도 계속 증가하고 있을 것 아닙니까? 제가 통계는 갖고 있지 않지만, 어떻게 보시나요?

○**진술인 윤희숙** 그 말씀에는 제가 동의하기 어렵고요. 사내유보라는 지표 자체가 그렇게 의미 있는 지표가 아닙니다.

지금 위원님 말씀하시는 것처럼 투자할 데가 없어서, 투자 할 곳을 못 찾아서 돈을 가지고 있는 것을 나타내는 지표는 아까 상무님이 말씀하셨던 것처럼 현금보유인데이요. 그것은 경제상황이 불확실해지면서 돈을 쓰지 못하는 건데, 그거는 우리나라가 다른 선진국에 비해서 높지도 않고 근래에 급속히 늘어나지도 않았습시다.

그러니까 다른 나라들도 지금 전반적인 글로벌 경제가 안 좋기 때문에 그 불확실성 속에서 투자할 곳을 못 찾아서 돈을 쌓아 놓는 것은 어디나 비슷한 현상입니다. 위원님께서 말씀하신 것이 맞지만……

○**이인제 위원** 아니, 그러니까 투자할 곳을 찾지 못해서 돈을 쌓아 놓는 것 아닙니까?

○**진술인 윤희숙** 그렇지요. 그런데 그걸 사내유보라고 하기에는 좀 어렵지요.

○**이인제 위원** 또 말하자면 위기의식 때문에 비상금으로 이렇게 쌓아 놓는 측면도 있을 테고요.

○**진술인 윤희숙** 그렇습니다.

○**이인제 위원** 그러니까 사내유보금이 늘어나고 있다는 것은 그 기업이 그만큼 위기 상황이라는 것을 반증하는 거다 이 말이에요. 이걸 가지고, 그거를 무슨 여유가 있으니까 쌓아 놓고 왜 근로자들에게 배분을 안 하느냐 이런 이야기는 말 자체가 나는 성립이 안 된다고 보거든요.

박사님, 어떻게 보십니까?

○**진술인 윤희숙** 대부분 맞는 말씀이십니다.

○**이인제 위원** 대부분 맞아요?

○**진술인 윤희숙** 대부분 제가 동의하고요. 사내

유보라는 말은 거기에 안 들어가는 게 맞습니다.

○**이인제 위원** 대기업들 부채도 계속 증가하고 있지요?

○**진술인 윤희숙** 예, 부채도 그렇지요.

○**이인제 위원** 그러니까 사내유보금을 쌓는 것이 아니라 투자할 곳을 찾아서 투자하고 돈을 벌어서 부채도 갚고 이렇게 선순환이 돼야 되는데 그게 막혀 있는 것 아닙니까?

이상입니다.

○**위원장 김영주** 이인제 위원님 수고하셨습니다.

다음, 이인영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이인영 위원** 민주노총 이승철 부총장님, 아까 질의 중에서 저도 약간 궁금한 내용이라서 여쭙 볼 텐데요.

그러니까 우선 생명·안전 분야와 관련해서 비정규직을 쓰지 않도록 하는 거 이것이 우선…… 여기 제가 봐도 여객으로 이렇게 한정돼 있기 때문에 이거는 너무 적다 이렇게 생각하지만 생명·안전과 관련한 분야에서조차도 아까 부정적이거나 소극적인 평가를 하셨던 것 같은데, 비정규직을 정규직으로 쓰는 것에 대해서, 어떤 취지인지 자세히 좀 듣고 싶어서요.

너무 적어서 그런 건지 아니면 다른 것의 들러리 세워 놓은 것에 불과해서 그런 건지……

○**진술인 이승철** 민변에서 낸 의견서 중에, 이른바 민주노총의 5대 개악 입법으로 제기하고 있는 내용 중에서 지금 말씀 주신 산재보험법은 진전의 정도가 너무 미천해서 그렇지 개악은 아니기 때문에 4대 개악 입법으로 표현한 내용은 알고 있습니다.

저희가 앞서서 말씀드린 것처럼 이전의 내용들에 비해서 진일보한 부분이 있기 때문에 이 자체에 대해서 있어서는 안 될 법이라든지 이런 평가를 내리고 있지는 않습니다만 지난해 4·16 세월호 참사 등을 거치면서 우리 사회에 안전과 생명에 관한 인식과 중요성들에 대한 필요성들이 높아진 상황에서 너무 그 수준에 미치지 못하는 상황이라는 게 반대의 핵심 이유입니다.

○**이인영 위원** 그러니까 산재법에서의 출퇴근 시간에 산재 적용하는 문제라든가 아니면 기간제법에서의 생명·안전 분야에 있어서 정규직을 사용하도록 하는 문제들에 대한 반대 혹은 부정적인 견해의 원인은 너무 적어서……

○**진술인 이승철** 그렇습니다.

**○이인영 위원** 사실상 다른 부분들, 비정규직을 확대하는 데 들러리 세우거나 아니면 정치적인 의미 이런 것 때문에 그런 거다 이렇게 볼 수 있는 거지요?

**○진술인 이승철** 한 가지 더 있기는 한데요. 사실은 산재보험법 개정은 노사정위원회 논의를 통해서 도출된 결론이라기보다는 이미 올해 8월 첫 논의가 시작됐던 노동부 산재예방정책전문위원회 논의의 내용이기도 합니다. 그래서 왜 이 법안이 이른바 노동개약 5대 입법에 함께 포함돼서 추진되고 있는지에 관해 의문이 좀 있고요.

따라서 나머지 법안들, 지금 노동개혁과 관련된 내용들을 추진하기 위해서 이것이 패키지로 처리되고 있는 것에 대한 문제의식도 가지고 있습니다.

**○이인영 위원** 그런 평가는 저도 좀 비슷한 생각이 있어서 그러는데요. 그 조항 자체가 나쁘다기보다는 그걸 통해서, 그러니까 작은 것을 주고 큰 것을 뺏어가는 이런 것이 이른바 패키지 처리의 위험성이다 이런 생각 때문에 저도 경계하게 되는데요.

한 가지만 더 여쭙 볼게요.

민주노총이 사회적인 논의 과정 이런 것들이 있었으면 좋겠다, 이번의 노동법의 개정 과정에서 그리고 그것이 국회 내에서 논의되는 과정들이 있었으면 좋겠다 이런 제안도 하고 그러셨었는데, 그러니까 민주노총이 다른 의견을 가진 사람들하고 대화하지 않고 귀를 막고 있다 이런 것 하고는 다른 각도의 제안이었다고 저는 생각을 해요.

그와 관련해서 어떤 입장이셨는지 배경을 좀 설명해 주시고, 지금이라도 그런 것의 필요성을 다시 주장하고 계시는 건지 이런 것 좀 여쭙 보고 싶습니다.

**○진술인 이승철** 민주노총이 95년 창립된 뒤에 노사정 교섭을 여러 차례 진행해 왔습니다. 앞서 말씀드린 바와 같이 주 5일제 도입 당시에도 논의를 진행했었고요. 기간제법 논의 당시 제정과 개정, 두 시기에 모두 관련된 논의를 진행해 왔습니다.

다만 현재 노사정위원회가 가지고 있는 한계와 또 그 역사 속에서 노동자들의 불신을 사고 있기 때문에 현행 노사정위원회에서의 논의는 불가하다는 것이 주요한 입장이었고, 따라서 노사정위원회가 아닌 국회 등을 포함한 다양한 사회적 논

의기구에 불참할 이유가 없습니다. 그래서 언제라도 관련된 논의가 진행된다면, 그리고 노동자들의 이야기를 진행할 수 있는 곳들이 있다면 함께할 수 있을 거라고 보고 있습니다.

**○이인영 위원** 정문주 본부장님, 이른바 일반 해고하고 취업규칙 불이익변경과 관련한 지침, 가이드라인 이것이 발표되면 지금 노동법 개정을 둘러싼 국면에서 어떤 영향을 미칠 것 같습니까? 특히 한국노총의 입장과 관련해서는 어떤 영향을 줄 것 같습니까?

(발언시간 초과로 마이크 중단)

**○진술인 정문주** 두 가지 지침 문제와 관련해서는 다시 말씀을 드리지만 정한 기준이 있습니다. 일방적으로 시행하지 않는다는 것이고 충분한 협의, 이견 시간의 정함이 없다는 의미들입니다.

근로계약과 관련해서 다양한 문제들이 있다고 보여집니다. 현재 비일비재하게 발생하고 있는 부당해고 문제도 여기에 포함될 수 있을 것이고요. 이런 종합적인 문제들과 관련해서 검토는 필요하다고 보지만 현 시점, 그러니까 연말에 지금 5대 입법 문제를 가지고 이렇게 첨예한 대립을 하고 있는 마당에 논의할 시점이 아니라는 생각을 갖고요. 5대 입법이 최소한 개정된 이후에, 개정이라고 하면 현재 법안이 아니라 앞서 말씀드렸던 그런 문제점들이 모조리 해소되고 난 이후에 논의가 필요하다는 생각을 갖습니다.

**○이인영 위원** 그런데도 불구하고 밀어붙이면 어떡해요?

**○진술인 정문주** 한국노총에서 판단하겠습니다.

**○위원장 김영주** 이인영 위원님 수고하셨습니다.

그러면 세 번째 질의 마지막 순서로 권성동 위원님 질의하시기 바랍니다.

**○권성동 위원** 저는 노동개혁과 관련된 논란을 지켜보면서 지나치게 선정적이고 또 사실과 통계에 입각하지 아니한, 좀 과장되거나 심하게 얘기하면 허위 주장으로 이 논의 자체를 흐리고 있는 것이 아닌가 하는 그런 안타까운 생각을 많이 했습니다.

특히 기간제법 같은 경우에도 ‘기간제가 비정규직이 확대된다’ 이렇게 주장을 해요, 노동단체에서는. 그리고 그 주장을 야당도 똑같은 주장을 합니다.

그런데 실제 통계를 보면 사용기간 2년이 지나서 35세 이상자는 9%만 정규직으로 전환되고 나

머지 90%는 비정규직으로 그대로 남아 있습니다. 그 사람들이 또 비정규직을 찾아가는 겁니다. 그러면 비정규직이 일정하게 남아 있는 것이지 그것이 어떻게 확대라고 주장하는 것인지 저는 도저히 이해할 수 없거든요.

물론 여기 김유선 진술인 나와 계십니다만 아까 말씀하시는 과정에서 기간제가 2년일 때는, 첫 정규직 전환율을 50%라고 가정을 하면서 4년 후에 전환율이 75%에서 50%로 줄어든다, 그러니까 2년제하에서는 2년 이후 계약 만료 시 50%, 이후 또 2년 지나가면 나머지 50%의 50%, 즉 25%가 전환돼서 총 75%가 전환되는데, 현행대로 하면, 이것이 2+2로 해서 4년이 되면 50% 남는 다 이렇게 주장을 하고 있어요.

우선은 그렇게 주장하셨지요, 아까?  
○진술인 김유선 예, 저 말씀드릴 기회를 주시겠습니까?

○권성동 위원 아니, 됐어요.

그런데 제가 여기 보면 통계하고 잘 안 맞아요, 다른 연구자들 연구 성과하고. 정규직 전환율 보면, 고용노동부가 갖고 있는 통계를 보면 1.5년 미만이면 10%, 2년 미만이면 16.2%, 2년 이상이면 24.3%로 계약기간이 늘어나면 늘어날수록 정규직 전환율이 높은 것이 통계 수치로 나와 있거든요.

물론 50% 가정을 한 거기 때문에 그거 갖고는 안 하는데, 만약 김유선 씨 논리대로라면 계약기간이 매우 짧은 일용노동자는 계약 횟수만 반복하면 금방 100% 될 것 같아요.

그래서 나는 이것을 정말 아무리 이해하려고 노력을 해도 이해가 잘 안 되는데, 김승택 진술인은 김유선 진술인의 주장에 대해서 어떤 생각을 갖고 있습니까? 인정합니까?

○진술인 김승택 지금 말씀하신 거는 가정을 세워 놓고서 확률론을 적용해 가지고 말씀하신 거기 때문에 실증분석은 아니라고 생각하고요.

그리고 고용부 통계 같은 경우에는 누적적인 그런 정규직 전환율을 계산했기 때문에 당연히 기간제 기간이 길수록 정규직 전환하는 확률이 늘어날 수밖에 없는 그런 모습이라고 생각이 됩니다.

○권성동 위원 그러니까 처음 2년 지나면 50%가 전환된다고 가정하더라도 다시 2년이 지나면 새로운 비정규직이 들어온다는 말이에요, 기간제 근로자가. 그러면 거기서 또 50%가 되는 거지

나머지 남아 있는 50%의 50%가 정규직 전환하는 것이 아니다 저는 그런 생각이 들고요. 지금 시간이 없어서 제가 그러는데……

그리고 또 민주노총에서 사용사유 제한까지 해야 된다, 기간제에서, 기간만 제한하는 것이 아니라 사용사유를 제한하는 것이 더 합리적이다 이러는데 이것은 사실 참여정부 때도 논의하다가 결국 폐기했거든요, 참여정부에서도.

어떻습니까, 권혁 진술인?  
이렇게 사용사유방식을 택하면 정규직 전환이 강제 되는 겁니까?

○진술인 권혁 기간제 근로의 규제방식하고 기간제 근로자들의 수하고는 직접적인 관계가 없는 것 같습니다. 특히 사용사유제한방식을 취하고 있는 독일 같은 경우, 외국의 사례를 보면 뭐가 합리적인 사유인가에 대한 분쟁들이 잇따르는 문제가 있고요, 또 그 이면에는 합리적 사유라고 예측된 사유가 오류를 발생해서 다시 갱신하는 사례도 있기 때문에 합리적 사유제한방식이 곧 기간제에 대한 규제방식으로 단정할 수는 없다고 저는 생각합니다.

○권성동 위원 그리고 동일노동 동일임금, 좋습니다. 아주 좋습니다. 저는 그렇게 가는 것이 바람직하다고 생각하는데 이호성 진술인, 어떻습니까?

동일노동 동일임금 이거 경영계에서 받아들여도 되는 것 아닙니까? 민주노총 주장인데.

○진술인 이호성 원칙은 맞습니다. 원칙은 저희도 동의하는데, 결국 어떤 것을 동일노동으로 볼 것이냐, 직무의 가치라든지 또 어떤 성과나 능력으로 판단할 것이냐, 굉장히 복잡한 문제들이 있고 기존의 정규직 처우하고 막바로 맞닿아 있기 때문에 이것은 굉장히 분석이 필요하다고 보여집니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○권성동 위원 시간이……

그렇지요. 우리가 생산직 노동자들 현장에서 보면 동일한 노동을 하더라도 임금 격차가 3배까지 나는 경우도 있어요.

그런 부분도 다 해소가 되면 동일노동 동일임금 원칙이 적용되어야 된다고 생각하는데, 소위 말해서 연공을 그대로 놔둔 상태에서 동일노동 동일임금 주장하면 그것은 안 맞는다고 이렇게

생각이 듭니다.

어떻습니까?

○진술인 이호성 예, 그렇습니다.

지금 현재 연공성이 우리나라가 세계에서 제일 높기 때문에, 이 부분이 이미 노동시장에 들어와 있는 상황에서 그 높은 연공성을 기준으로 동일 노동 동일임금을 적용하자고 하면 노동시장에 굉장히 큰 혼란이 생길 것으로 보여집니다.

○위원장 김영주 권성동 위원님 수고하셨습니다.

이것으로 진술인과 참고인에 대한 질의 및 답변을 종결하겠습니다.

그리고 오늘 회의 중에 오전에 참석하셨다가 국회 일정으로 질의를 못 하신 이석현 부의장께서 서면질의가 있었습니다.

어떤 내용인지는, 누구한테 하는 것은 모르겠지만 서면질의를 받으신 진술인께서는 나중의 우리 법안소위 논의를 위해서 답변을 해 주시기 바라겠습니다.

오늘 여덟 분의 진술인과 네 분의 참고인들께서 진술하신 내용과 위원님들과의 질의·답변 과정에서 제시된 여러 의견들은 우리 위원회가 노동 관련 법률안을 심사하는 데 많은 도움이 될 것으로 기대합니다.

바쁘신 가운데에도 불구하고 이렇게 나오셔서 유익한 진술을 해 주시고 진지하게 답변해 주신 진술인과 참고인들 그리고 오전 10시부터 지금까지 방청해 주신 방청객 여러분들께도 감사의 인사를 드립니다.

위원님 여러분 수고 많으셨습니다. 특히 끝까지 자리를 함께하신 권성동 위원님, 김용남 위원님, 이완영 위원님, 이인제 위원님, 최봉홍 위원님, 이인영 위원님, 은수미 위원님, 장하나 위원님, 한정애 위원님 감사합니다. 그리고 손충덕 수석전문위원과 보좌직원 여러분도 수고 많으셨습니다.

오늘 원래 법안소위를 개최하기로 되어 있었는데 시간이 너무 오래된 관계로 양 간사가 협의해서 내일 오전에 법안소위를 하는 것으로 공지해 달라고 요청이 있었습니다.

그러면 이상으로 노동관계법 공청회를 모두 마치겠습니다.

산회를 선포합니다.

○출석 위원(16인)

권성동	김영주	김용남	민현주
심상정	양창영	우원식	은수미
이석현	이완영	이인영	이인제
이자스민	장하나	최봉홍	한정애

○출석 전문위원

수석전문위원	손충덕
전문위원	김양건

○출석 진술인

강성태(한양대학교 법학전문대학원 교수)  
 권혁(부산대학교 법학전문대학원 교수)  
 김승택(한국노동연구원 연구관리본부장)  
 김유선(한국노동사회연구소 선임연구위원)  
 윤희숙(한국개발연구원 재정복지정책연구부장)  
 이승철(전국민주노동조합총연맹 사무부총장)  
 이호성(한국경영자총협회 상무)  
 정문주(한국노동조합총연맹 정책본부장)

○출석 참고인

권기섭(고용노동부 고용서비스정책관)  
 나영돈(고용노동부 청년여성고용정책관)  
 안경덕(고용노동부 산재예방보상정책국장)  
 정지원(고용노동부 근로기준정책관)