

제387회 국회
(임시회)**환경노동위원회회의록**
(고용노동법안심사소위원회)

제 1 호

국 회 사 무 처

일 시 2021년5월24일(월)

장 소 환경노동위원회회의실

의사일정

1. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(의안번호 2107617)
2. 고용정책 기본법 일부개정법률안(의안번호 2102546)
3. 고용정책 기본법 일부개정법률안(의안번호 2107764)
4. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안(의안번호 2100845)
5. 근로자의 날 제정에 관한 법률 전부개정법률안(의안번호 2100115)
6. 근로자의 날 제정에 관한 법률 전부개정법률안(의안번호 2102245)
7. 근로자의 날 제정에 관한 법률 전부개정법률안(의안번호 2108830)
8. 산업안전보건법 일부개정법률안(의안번호 2102198)
9. 산업안전보건법 일부개정법률안(의안번호 2102488)
10. 산업안전보건법 일부개정법률안(의안번호 2105848)
11. 산업안전보건법 일부개정법률안(의안번호 2105397)
12. 산업안전보건법 일부개정법률안(의안번호 2101621)
13. 산업안전보건법 일부개정법률안(의안번호 2104435)
14. 산업안전보건법 일부개정법률안(의안번호 2107348)
15. 산업안전보건법 일부개정법률안(의안번호 2108446)
16. 산업안전보건법 일부개정법률안(의안번호 2106004)
17. 근로복지기본법 일부개정법률안(의안번호 2107818)
18. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(의안번호 2107550)
19. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(의안번호 2107867)
20. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(의안번호 2108844)

상정된 안건

1. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(김민석 의원 대표발의)(의안번호 2107617) 2
2. 고용정책 기본법 일부개정법률안(신영대 의원 대표발의)(의안번호 2102546) 2
3. 고용정책 기본법 일부개정법률안(서일준 의원 대표발의)(의안번호 2107764) 2
4. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2100845) 2
5. 근로자의 날 제정에 관한 법률 전부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2100115) 2
6. 근로자의 날 제정에 관한 법률 전부개정법률안(전주혜 의원 대표발의)(의안번호 2102245) 2
7. 근로자의 날 제정에 관한 법률 전부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2108830) 2
8. 산업안전보건법 일부개정법률안(송갑석 의원 대표발의)(의안번호 2102198) 2
9. 산업안전보건법 일부개정법률안(신정훈 의원 대표발의)(의안번호 2102488) 2
10. 산업안전보건법 일부개정법률안(장철민 의원 대표발의)(의안번호 2105848) 2
11. 산업안전보건법 일부개정법률안(변재일 의원 대표발의)(의안번호 2105397) 2

12. 산업안전보건법 일부개정법률안(박홍근 의원 대표발의)(의안번호 2101621)	2
13. 산업안전보건법 일부개정법률안(강은미 의원 대표발의)(의안번호 2104435)	2
14. 산업안전보건법 일부개정법률안(박대수 의원 대표발의)(의안번호 2107348)	2
15. 산업안전보건법 일부개정법률안(윤미향 의원 대표발의)(의안번호 2108446)	2
16. 산업안전보건법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2106004)	2
17. 근로복지기본법 일부개정법률안(윤준병 의원 대표발의)(의안번호 2107818)	2
18. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2107550)	2
19. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(김병욱 의원 대표발의)(의안번호 2107867)	2
20. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(윤창현 의원 대표발의)(의안번호 2108844)	2

(10시06분 개의)

○소위원장 안호영 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제387회 국회(임시회) 환경노동위원회 제1차 고용노동법안심사소위원회를 개최하겠습니다.

오늘은 참고로 김웅 위원님께서 사임하시고 홍석준 위원님께서 보임되셔서 법안 심사에 참여하게 됐다는 말씀 드립니다.

오늘 회의는 안건을 일괄해서 상정한 후에 주제별로 심의를 마치고 의결하는 순서로 진행하겠습니다.

1. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(김민석 의원 대표발의)(의안번호 2107617)
2. 고용정책 기본법 일부개정법률안(신영대 의원 대표발의)(의안번호 2102546)
3. 고용정책 기본법 일부개정법률안(서일준 의원 대표발의)(의안번호 2107764)
4. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2100845)
5. 근로자의 날 제정에 관한 법률 전부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2100115)
6. 근로자의 날 제정에 관한 법률 전부개정법률안(전주혜 의원 대표발의)(의안번호 2102245)
7. 근로자의 날 제정에 관한 법률 전부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2108830)
8. 산업안전보건법 일부개정법률안(송갑석 의원 대표발의)(의안번호 2102198)
9. 산업안전보건법 일부개정법률안(신정훈 의원 대표발의)(의안번호 2102488)
10. 산업안전보건법 일부개정법률안(장철민 의원 대표발의)(의안번호 2105848)
11. 산업안전보건법 일부개정법률안(변재일 의원 대표발의)(의안번호 2105397)

12. 산업안전보건법 일부개정법률안(박홍근 의원 대표발의)(의안번호 2101621)

13. 산업안전보건법 일부개정법률안(강은미 의원 대표발의)(의안번호 2104435)

14. 산업안전보건법 일부개정법률안(박대수 의원 대표발의)(의안번호 2107348)

15. 산업안전보건법 일부개정법률안(윤미향 의원 대표발의)(의안번호 2108446)

16. 산업안전보건법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2106004)

17. 근로복지기본법 일부개정법률안(윤준병 의원 대표발의)(의안번호 2107818)

18. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2107550)

19. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(김병욱 의원 대표발의)(의안번호 2107867)

20. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(윤창현 의원 대표발의)(의안번호 2108844)

○소위원장 안호영 의사일정 제1항부터 제20항까지의 법률안을 일괄하여 상정합니다.

언론인 여러분께 협조 부탁드립니다.

원활한 회의 진행을 위해서 소위원회의 언론공개는 여기까지 하도록 하겠습니다. 협조를 좀 부탁드립니다.

그러면 법안 심사에 들어갈 건데요 전문위원회에서는 소위 자료를 중심으로 설명해 주시기 바랍니다.

○전문위원 최선영 전문위원입니다.

먼저 자료 2페이지, 의사일정 제1항 근로자직업능력 개발법 개정안입니다.

이 안은 김민석 의원이 대표발의한 안건으로 직업능력개발훈련의 대상을 ‘국민’으로 확대하기 위하여 그 제명을 ‘직업능력 개발법’에서 ‘국민평생 직업능력 개발법’으로 변경하고 현행 조문상의 ‘근로자’를 ‘국민’으로 변경하는 것이 주요

내용입니다.

그러면 자료 3페이지 보시겠습니다.

이 개정안은 국민에 대한 종합적·체계적인 평생 직업능력 개발 지원체계를 구축하려는 취지에서 현행 사업추진 대상과 현행법상의 적용 대상을 일치시킨다는 측면에서 타당한 것으로 보여집니다.

자료 5페이지에서 보시면 현행법에 근거한 직업능력개발훈련 대상에, 사업내용 면에서 이미 교육훈련 대상에 근로자 외에 학생, 영세 자영업자, 경력단절여성 등을 포함하여 추진하고 있습니다.

다만 개정안과 관련하여 ‘국민’으로 바꾸는 부분을 현행 체계와 개정안이 조화될 수 있도록 제12조, 17조, 18조 부분은 수정이 필요하다는 의견을 제시하였습니다.

이하 조문대비표 6페이지부터 다시 설명드리겠습니다.

먼저 제1조(목적) 부분에서 개정안은 현재 ‘근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 촉진·지원하고’라고 되어 있는 이 법의 목적을 ‘모든 국민의 평생에 걸친 직업능력개발을 촉진·지원하고’로 변경하는 내용이고요, 이 수정의견 부분은 간단한 자구 수정 사항입니다.

이하 제3조(직업능력개발훈련의 기본원칙), 제4조(국가 및 사업주 등의 책무), 제5조(직업능력개발기본계획의 수립), 제7조, 11조, 11조의2, 11조의4 부분에서 ‘근로자’를 ‘국민’으로 바꾸는 부분은 별다른 특이사항이 없었습니다.

다만 제12조 제2장 부분에서 보다 상세한 설명을 드리면, 자료 12페이지 제12조 내용입니다. 현행 내용이 ‘실업자 등에 대한 직업능력개발훈련 지원 등’이라고 하면서 1항에서 각 호의 대상에 대하여 비용을 지원할 수 있도록 하고 있습니다.

그런데 개정안에서 이 부분을 ‘국민’으로 일괄적으로 바꿀 경우에는 각 호에 있는 지원 대상들이 삭제되는 문제점이 있습니다. 그리고 현행법 제3조에서는 이러한 실업자 등에 대해서 직업능력개발훈련 시 중요시하도록 하고 있습니다.

이를 반영하여 후단을 신설하였는데요. 이 내용은 ‘이 경우 제3조제4항 각 호에 해당하는 사람에 대하여는 우선적으로 지원될 수 있도록 하여야 한다’라는 내용입니다.

‘제3조제4항 각 호에 해당하는 사람’의 내용에 대해서는 16페이지에서 자세하게 조문 내용을 실

어 두었습니다.

○임이자 위원 아니, 잠깐만.

지금 어느 쪽을 조항을 갖다…… 이게 지금 제정법으로 들어온 거잖아요?

○전문위원 최선영 예.

○임이자 위원 그러면 지금 조항별로 나가는 거예요? 아니면 현행에 있는 직업능력 개발법하고 같이 한 것을 갖다가 비교해 가면서 가는데 저는 지금 앞부분 보고 있는데……

○전문위원 최선영 그러면 제가 6페이지 조문자료 처음부터 다시 한번 천천히 설명을 드리도록 하겠습니다.

이 제명을 ‘근로자직업능력 개발법’에서 ‘국민 평생 직업능력 개발법’으로 변경하는 내용이고요.

제1조(목적) 부분에서 ‘근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 촉진·지원하고’라고 되어 있는 부분을 김민석 의원안에서는 ‘국민 모두가 평생에 걸친 직업능력개발을 촉진·지원하고’ 이렇게 개정하는 내용입니다.

이 부분이 문장상 호응이 조금 맞지 않기 때문에 ‘모든 국민의 평생에 걸친’ 이렇게 수정한 부분이고 이 부분은 그냥 자구 수정 정도에 그친 내용입니다.

이하 제3조에서는 직업능력개발훈련의 기본원칙을 규정하는 내용입니다.

그래서 제1항에 보시면 ‘직업능력개발훈련은 근로자 개인의 희망·적성·능력에 맞게 근로자의 생애에 걸쳐 체계적으로 실시되어야 한다’라고 되어 있는데 이 적용 대상을 국민으로 확대하다 보니까 여기에 맞추어서 ‘근로자 개인’이라는 부분을 ‘국민 개개인’으로 바꾸는 것이 개정안의 내용이고요. 이 부분은 별다른 수정사항이 없습니다.

다음, 7페이지 제4조 부분이 ‘국가 및 사업주 등의 책무’ 부분인데 이 부분에 있어서도 국가와 지자체가 직업능력개발사업과 근로자가 자율적으로 수강하는 훈련을 위해서 시책을 마련하여야 한다는 내용입니다.

이 부분 역시 적용 대상을 ‘근로자’에서 ‘국민’으로 변경하면서 그 내용을 바꾸는 내용이 의원안의 개정 내용이고 별다른 특이사항이 없는 것으로 보았습니다.

다음, 자료 8페이지 제5조는 ‘직업능력개발기본계획의 수립’과 관련된 내용입니다.

적용 대상이 확대되기 때문에 이 부분에 있어

서 직업능력개발기본계획에 포함되어야 하는 대상 자체를 제2항 1호에서 ‘국민의 평생 직업능력 개발’로 변경하는 것이 개정안의 주요 내용이고 별다른 특이사항이 없습니다.

이하 제6조 부분에서는 ‘직업능력개발정보망의 구축’ 내용입니다.

이 부분은 현행 구축되어 있는 내용과 관련된 사항이고 이 역시 앞서 말씀드린 대로 적용 대상을 ‘근로자’에서 ‘국민’으로 확대하는 부분을 반영한 내용입니다.

직업능력개발정보망은 훈련기관, 과정에 대한 정보를 제공하고 훈련이력관리 등을 하는 정보망이 되겠습니다.

제7조 부분에서는 직업능력개발에 관한 조사·연구를 하는 부분인데요 이 부분 역시 적용 대상을 ‘국민’으로 확대하면서 그 부분을 반영한 내용이 되겠습니다.

11조 부분은 재해 위로금의 지급과 관련된 사항인데요 이것은 훈련을 실시하는 주체가 해당 시설에서 재해를 입은 교육생에 대해서 보상금을 지급하도록 하는 부분입니다.

이 부분은 ‘근로자’에서 ‘국민’으로 확대되면서 국민이 재해를 입은 경우에도 그 재해 위로금이 지급될 수 있도록 보완하는 내용이 되겠습니다.

제11조의2는 ‘공공단체의 직업능력개발사업’이라고 해서 현행은 ‘공공단체는 근로자의 직업능력개발을 위하여 다음 각 호의 사업을 할 수 있다’라고 되어 있는데 이 부분을 국민으로 확대해서 공공단체의 개발사업 적용 대상을 보다 확대하는 그런 내용이 되겠습니다.

제11조의4는 국제협력 증진 부분에 있어서 내용을 포함하는 내용이 되겠습니다.

자료 12페이지 아까 수정의견에서 조금 검토가 필요하다고 말씀드렸던 사항이 제2장의 제12조 부분인데요. 현행 조문부터 다시 설명을 드리면 현행 조문에서 ‘실업자 등에 대한 직업능력개발 훈련 지원 등’이라고 하면서 1항에서 각 호의 사람에 대하여 비용을 지원할 수 있다라고 하고 있습니다.

이 각 호의 대상자가 지금 보시면 현행 1호에서 실업자, 2호에서 국민기초생활 보장법에 따른 수급권자, 여성가장, 청소년으로서 대령으로 정하는 사람, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람으로 규정을 하고 있습니다.

그런데 이 개정안에서 이 부분을 다 삭제하

고 국민으로 포괄적으로 바꿀 경우에는 이러한 지원 근거가 누락이 될 수 있다고 봤습니다. 그래서 후단을 신설한 것이 수정의견의 주요내용인데요. ‘이 경우 제3조 4항 각 호에 해당하는 사람에 대하여는 우선적으로 지원될 수 있도록 하여야 한다’라고 후단을 신설하는 내용이고 제3조 4항 각 호에 해당하는 사람이 누구인지에 대해서는 16페이지를 한번 봐 주시겠습니까?

제3조(직업능력개발훈련의 기본원칙) 제4항 부분에서 ‘다음 각 호의 사람을 대상으로 하는 직업능력개발훈련은 중요시되어야 한다’라고 해서 고령자·장애인, 수급권자, 국가유공자 그리고 제대군인 및 전역예정자, 여성근로자 등을 열거해 주고 있습니다. 그래서 이러한 취약계층에 대해서 우선 보호될 수 있도록 12조에서 후단을 신설한 것이 수정내용이 되겠습니다.

제17조 부분은 ‘근로자의 자율적 직업능력개발 지원’ 부분인데요, 내용은 현행 재직 중인 근로자에 대한 부분입니다. 그래서 그 내용을 재직 중인 근로자에 대한 지원으로 다시 조문을 정비한 내용이 되었고요.

제18조 부분은 ‘직업능력개발계좌의 발급 및 운영’ 부분입니다. 이 부분은 지금 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대하여 직업능력개발계좌를 발급할 수 있다라고 하는 부분인데 이것을 국민으로 바꾸게 되면 범위가 너무 넓어지기 때문에 제12조 및 17조에 따라 국민의 자율적 직업능력개발 지원을 위한 계좌를 발급할 수 있다라고 수정한 부분인데요. 이렇게 12조 및 17조로 수정하는 것의 의미는 어떻게 되느냐 하면 지금 12조(직업능력개발훈련 지원 등)이라고 하면서 현행 조문 제2항에서 제1항에 따라 실시하는 직업능력개발훈련의 대상, 훈련과정의 요건 이런 것들을 대령으로 정하도록 하고 있습니다. 그래서 국민으로 하면 너무 포괄적인데 제12조를 인용을 하면 2항에 따른 대령에 해당하는 사람 범위로 이 발급 대상이 바운더리가 좀 정해지는 그런 차이점이 있게 되겠습니다.

지금 18조까지 설명을 드렸고요.

그다음에 19조 부분에서는 훈련과정과 관련해서 근로자로 되어 있던 부분을 국민으로 바꾼 부분이기 때문에 이 부분 조문 정리하는 내용이 되겠습니다. 지금 첫 번째 제명 변경과 본문에서 근로자를 국민으로 변경하는 부분들에 대해서 설명을 드렸고요.

다음은 자료 17페이지, 직업능력개발훈련의 내용 자체를 확대하는 부분이 되겠습니다. 이 부분 역시 조문대비표를 보시면 보다 편리하실 것 같은데 18페이지를 보시면 현재 ‘직업능력개발훈련을 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련’으로 하고 있습니다. 그런데 개정안에서는 이 부분에 대해서 보다 확대를 해서 ‘지능정보화 및 포괄적 직업·직무기초능력을 포함한다’라고 변경하는 내용, 확대하는 내용이 되겠고요, 직업능력개발사업의 범위에 직업·진로 상담 및 경력개발 지원 등을 또 추가하는 부분이 차이점이 되겠습니다.

이 부분은 지금 인문소양 등 직무기초능력에 대해서는 지원이 어려운 그러한 문제점을 개선하기 위한 것이고 새로운 직무능력을 요구하는 현재의 기업 수요 등을 반영할 수 있다는 측면에서 필요한 조치로 보여집니다. 3조의 7항, 8항 부분은 이러한 내용 반영에 따라서 기본원칙 면에서 다시 보완을 해 주는 내용이 되겠습니다.

마지막으로 부칙 사항을 설명드리면 이 개정안에서는 부칙에서 다른 법률을 개정하는 사항들을 포괄하고 있지 않은데요, 현행법 중에서 43개의 법률이 지금 이 법을 인용을 하고 있습니다. 그 부분이 고용노동부 소관 법률이 11개, 타 부처 소관 법률이 32개가 됩니다. 그래서 법률 제명이 변경되는 만큼 부칙에서 타 법 개정을 통해서 이 부분을 일괄 개정하는 것으로 수정의견을 제시하였습니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 안호영 전문위원 수고하셨습니다.

정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 박화진 저희들은 김민석 의원님 법안의 취지에 동의하고 다만 전문위원이 수정의견을 내신 부분에 있어서는 수정의견대로 그렇게 처리해 주셨으면 하는 게 저희들의 생각입니다.

○소위원장 안호영 전문위원의 수정의견에 동의하신다 이 말이지요?

○고용노동부차관 박화진 예, 그렇습니다

○소위원장 안호영 그러면 전문위원님께서 아까 자세하게 수정 취지를 설명해 주셨으니까 이 정도 정부 측 설명을 듣고 위원님들 의견을 말씀해 주시기 바랍니다.

윤준병 위원님.

○윤준병 위원 이 법안과 관련해서 부처 협의했

을 때 다른 부처에서 의견이 없었습니까?

○고용노동부차관 박화진 이 부분이 예를 들면 직업훈련하고 교육이 조금씩 중복되는 부분들이 있습니다. 그래서 예를 들면 평생교육에 관해서는 교육부가 교육부의 소관으로 하고 있는데 평생교육을 하더라도 그게 구체적으로 직업능력, 취업을 염두에 둔 직무수행능력을 염두에 둔 과정들은 아니기 때문에 대부분이, 지금 있는 평생교육법에 의한 기관들은 교양교육에 치중하는 그런 것으로 저희들은 알고 있습니다.

그래서 그쪽은 평생교육으로 그렇게 하고 저희들 것은 그래서 용어도, 법 제명도 국민을 앞에 넣어서 국민 평생 직업능력 개발법 해서 이렇게 소관을 분명히 하고 법 제명도 구분될 수 있도록 하고 그렇게 염두에 두고 이것을 고쳤습니다.

○윤준병 위원 의견이 합의가 되었다는 얘기입니까? 뭐……

○고용노동부차관 박화진 예, 그렇게 알고 있습니다.

○윤준병 위원 그런데 나는 이것 우리가 평생 관리해야 될 필요가 있다는 점에 대해서는 동의하는데 실제 이 법이 제정되고 나면 고용노동부에서는 업무체계를 어떻게 바꿀 거예요?

○고용노동부차관 박화진 위원님, 이렇게 보시면…… 그동안에 저희들이 근로자직업능력 개발법으로 하면서 사실은 법 적용 대상을 근로자의 개념에서 재직 중인 근로자, 재직자와 실업자, 즉 구직자를 그렇게 다 적용 대상으로 하면서 사실은 사업으로써 재직 중인 근로자 외에 적극적으로 구직활동을 하고 있는 실업자 그다음에 특고, 자영업자까지 저희들이 위원님들 그것에 따라서 이렇게 지원 대상으로 확대를 해 왔었습니다.

그래서 지금 현실에 맞게 국민 전체를 대상으로 하는, 특히 직업능력을 함양하는 그러한 취지의 직업훈련에 대해서는 국민 전체를 대상으로 하는 그런 사업임을 조금 더 목적을 분명히 하면서 평생에 걸쳐서 직업활동을 염두에 둔 시점까지, 노동시장 진입할 때부터 노동시장에서 나가실 때까지 필요한 직업훈련을 저희들이 내일배움카드, 뒤에 법률상의 용어는 직업능력개발계좌제라고 되어 있습니다만 내일배움카드를 근거로 해서 모든 국민이 직업활동에 필요한 훈련 과정의 적절한 지원을 받을 수 있도록 그렇게 탈바꿈해 나가겠다 하는 게 저희들 생각입니다.

○윤준병 위원 궁금한 게 직업이라고 하는 내용

이 다양하잖아요. 고용노동부 입장에서는 소위 취업을 염두에 둔, 직업을 염두에 둔 것이고 직업이라고 하면 자영업자도 있고 여러 가지 내용이 있어서 그 부분의 가닥 정리를 어떻게 하고 있는지, 그다음에 그 부분하고 교육하고도 연계되지만 창업과 관련된 내용을 고용노동부에서 준비시키는 건 아닐 거잖아요, 예를 들면.

○**고용노동부차관 박화진** 예.

○**윤준병 위원** 그러면 여기서 직업훈련이라고 할 때 모든 국민의 평생에 걸쳐서 한다고 그러면 기업적인 요소가 아닌 일반 자영업적인 요소까지 포함되는 직업일 텐데 그런 부분까지 가닥 정리를 어떻게 지금 생각하고 계시는지가 궁금해서 여쭙보는 거예요.

○**고용노동부차관 박화진** 제가 조금만 더 보충 설명을 드리면 그래서 전반적인 부분은 총괄적으로 저희가 필요한 훈련 수단을 제공하되 예를 들면 창업을 하시겠다, 자영업 쪽으로 사업을 새로이 하시겠다—재직 중에 있다가 퇴직을 하신 다음에—그분들에 대해서는 창업과 관련된 직접적인 부분은 중소기업부나 산자부에서 훈련과정을 제공하게 될 것으로 저희도 생각을 합니다.

다만 그런 경우에 각 부처가 중복되는 것은 어떻게 하느냐 하면 그런 중복 문제를 분야별로 수준별로 조정하기 위해서 저희들이 협업예산이라고 그 틀을 만들었습니다. 그래서 각 분야별로 필요한, 노동부에서는 얼마, 중기부에서는 얼마, 어떤 훈련을 이런 식으로 협의해서 그 결과를 가지고 매년 예산을 편성하고 있습니다. 그게 작년부터 지금 그런 작업을 진행 중에 있습니다.

○**윤준병 위원** 지금 내가 물어보고자 하는 내용에 대한 답이 아니예요, 그것은.

○**고용노동부차관 박화진** 그렇습니까? 그런 조정의 틀을 마련하고 있다……

○**윤준병 위원** 아니, 내부적으로 지금까지 고용노동부에서 여러 가지 프로그램을 하고 있지요. 그리고 프로그램 내에서도 근로자라 이렇게 지명을 하고 있는데 외연이 넓어지고 있다는 점에 대해서는 동의를 하는데 평생 직업교육훈련이다, 그 직업이라는 범위가 한정되지 않는다 그러면 전 부처에 해당되는 사안이거든요, 이게. 각 부처에 지금 다 이루어지고 있거든요.

그러면 그 내용들을 어떻게 지금 정리를 해 놓고 이 법안을 나름대로 생각하고 있는지가 궁금해서 여쭙보는 건데 그 부분에 대한 내용은 아직

정리가 안 된 것처럼 느껴지거든요, 지금 내가 보기에는.

○**고용노동부차관 박화진** 그러니까 재직자 훈련이나 근로자로서의 취업을 위한 훈련은 저희들 중심으로 이루어지는데 저희들이 모든 것을 할 수는 없고 그다음에 위원님께서 말씀하시는 자영업자나 이런 쪽으로 가면 그것은 노동부가 할 사안이 아니지 않느냐라고 말씀하셨는데 그런 부분도 있을 수 있다고 생각합니다.

그렇기 때문에 각 부처 간에 협업해서 예를 들면 자영업으로서의, 소상공인으로서의 창업에 관한 것이다 그러면 그것은 중소기업부가 하는데 전체적인 수요에 비추어 봐서 적정하게 훈련 수단들이 구비되어 있느냐 하는 것은 각 부처 간에 협업해서 그것을 조정해서 이 예산은 노동부에 편성하고 저 예산은 중기부에서 하고 그렇게 조정의 틀을 만들어서 하고 있다 그렇게 말씀……

그래서 이 법을 시행한다고 해서 다른 부처에서 이견을 제기하거나 그런 소지는 별로 없다고 제가 말씀드리겠습니다.

○**윤준병 위원** 별로 고민을 하지 않은 것 같은데요.

○**임이자 위원** 나는 진짜 답답해서……

○**소위원장 안호영** 임이자 위원님.

○**임이자 위원** 지금 윤준병 위원님께서 질의하신 내용에 차관님께서 답변을 못 하고 계시는데 충분히 저는 부처 간에 이게 얘기가 안 된 것 같아요.

일단 한번 제가 궁금해서 물어볼게요.

이것 대통령의 의지가 이렇게 해야 되겠다는 의지입니까 아니면 노동부 생각입니까 아니면 김민석 의원님이 이렇게 이 법을 그냥 낸 겁니까?

그런데 지금 부처 간에 협의를 했다고 말씀하시는 것 보면 이게 국회의원이 입법 발의한 것은 아닌 것 같아요. 정부 입법 같은데, 이게 어떻게 된 겁니까?

○**고용노동부차관 박화진** 이 내용 자체는 저희도 이런 방향으로 검토를 해 왔었고, 저희도 저희들 직업훈련의 목적이나 대상을 확대하는 쪽으로 검토를 해 왔었고 여당에서 김민석 의원님이 이 내용에 관심이 있으셔서 들으시고 그렇게 해서 본인이 좀 정리를 하셔서 발의를 하신 것으로 알고 있고 그 과정에서 관계부처 간에 이러저러한 경로를 통해서 협의를 한 바가 있고 그렇기 때문에 아까 부처 간에 협의가 되었다, 교육부도

협약이 되었다라고 말씀을 드린 것이고……

○임이자 위원 제가 그러면 여쭙볼게요.

우리가 이제 모든 국민에게 직업능력개발에 대해서 다, 훈련과정에 전부 다 들어올 수 있도록 열어 놔다라고 하는데 지금 경제활동인구와 비경제활동인구 할 것 없이 썩 다 넣겠다는 것 아니에요? 경제활동인구와 비경제활동인구 할 것 없이 썩 다 이 법에 포함시키겠다는 것 아니겠어요?

그러면 현재 지금 한번 봅시다. 우리가 지금 직업능력개발훈련 사업 관련되어 가지고 현재 하고 있는 사업들을 보게 되면 일단 재직근로자는 물론이지요, 그렇지요? 영세사업자 들어오지요, 그렇지요?

○고용노동부차관 박화진 예, 지금 문은 개방되어 있습니다.

○임이자 위원 실업자 들어오지요?

○고용노동부차관 박화진 예, 그렇습니다.

○임이자 위원 그렇지요?

○고용노동부차관 박화진 실업자가 주된 훈련 대상입니다.

○임이자 위원 실업자 들어오잖아요, 그렇지요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○임이자 위원 실업자 말할 것도 없지요.

그다음에 비진학 고3 학생들 들어오지요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○임이자 위원 졸업예정자도 들어오지요?

○고용노동부차관 박화진 예, 그렇습니다.

○임이자 위원 그다음에 특수형태종사자들 들어오지요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○임이자 위원 프리랜서 들어오지요?

그다음에 구직자는 물론이고—실업급여 받고 계시는 분들—그다음에 영세 자영업자 들어와서 할 수 있지요, 지금 현행으로도? 그다음에 40세 이상 미취업 신중년도 들어올 수 있어요. 그러면 어떤 분들이 이제 더 들어와야 된다는 얘기지요, 여기에?

○고용노동부차관 박화진 그래서 이렇게 들어오고 있는데 사실은 여러 가지 지금 훈련 중에서 예를 들어 특고라면 특고 대상자들에게 충분한 훈련 기회가 보장되느냐, 특고 대상자들은 노동부에서 특고를 위한 훈련과정을 개설하고 있다는 것을 잘 인식을 못 하는 경우도 있습니다. 그래서……

○임이자 위원 그것은 고용노동부가 잘못해서 그런 거지요.

○고용노동부차관 박화진 법의 제명과 목적을 명확하게 해서 적극적으로 앞으로 홍보해 나가겠다 그런 의지도 담겨 있습니다.

참고로 이 안에 대해서 김민석 의원님이 발의 하셨을 때 각 부처의 의견을 공식적으로 회람을 했는데 부처 간에 이견은 없는 것으로 그렇게 저희들이 파악을 하고 있습니다.

○임이자 위원 아니, 부처 간에 이견이 아까……

그러면 내가 또 물어볼게요. 윤준병 위원님께서도 아까 물어보신 것과 같은 맥락인데 지금 보면 고용노동부에서 하는 직업능력개발훈련이 대부분 폴리텍대학이라든가 이런 데서 이루어지고 있고 아니면 위탁 줘서 하고 있지 않습니까?

○고용노동부차관 박화진 예.

○임이자 위원 그러면 전 국민이 들어왔을 때는 이것을 어떻게 하실 거예요? 그것에 대한 계획이 있어요?

○고용노동부차관 박화진 예, 그 부분에 대해서 전 국민을 대상으로 하면서 저희들이 지원할 경우에는 고용보험기금 예산이든 일반회계 예산이든 예산적인 뒷받침이……

○임이자 위원 아니, 고용보험기금이 지금 고갈 되게 생겼는데 고용보험기금 얘기를 지금 또 얘기를 해요?

○고용노동부차관 박화진 그래서 예산 사정하에서 매년……

○임이자 위원 그리고 고용보험기금이 정부 돈 이에요? 노동자하고 사용자들을 위해서 만들어 놓은 돈이지.

○고용노동부차관 박화진 예, 맞습니다.

○임이자 위원 정부 돈도 아닌데 왜 정부가 특하면 그것 갖다 건드려요?

○고용노동부차관 박화진 그래서 예산의 한도 내에서 저희들이 매년 사업을 그렇게 적정한 수준에서 확대해 나갈 그런 방침으로 있습니다.

○임이자 위원 그리고 예를 들어서 지금 우리가 고용보험에 아예 들어오지 못한 부분들이 있지 않습니까? 아예 처음부터 취업문에 못 들어온 사람들을 위해서 우리가 저번에 국민취업지원제도도 만들었잖아요, 할 수 있도록.

○고용노동부차관 박화진 예.

○임이자 위원 그것도 다 해 놓고 다 했는데,

제가 봤을 때는 지금 현재로 모든 부분들이 잘 됐다라고 생각이 되는데 이것을 갖다가 또 이렇게 하는 이유를 나는 잘 모르겠어요. 혼선만 오게 되고. 고용노동부를 너무…… 자기네 능력을 과신하는 것 아니에요?

○**고용노동부차관 박화진** 그렇지는 않습니다.

위원님 아시는 대로 실업자 훈련, 특고 훈련을 국민내일배움카드를 통해서 저희들이 시행을 하고 있는데 법 적용 대상을 점진적으로 확대해 나가겠다라고 그렇게 말씀을 드릴 수 있고요.

지금 적용 대상을 확대하면서 예를 들면 특고라든지 자영업자라든지 이런 부분, 고용보험 가입 이력이 없는 분들에 대한 부분은 당연히 일반회계 예산으로 충당해서 그분들에 대한 훈련을 시행하고 있습니다, 시행을 할 수밖에 없는 것이고. 그것은 저희들이 일반회계 예산을 확보해서 그 바탕 위에서 점진적으로 확대해 나가겠다 그런 계획인 것을 말씀드립니다.

○**임이자 위원** 위원장님, 이 부분은 우리가 좀 더 검토하고, 이 부분에 대해서는 좀 더 깊이 심사숙고해야 될 것 같습니다.

○**소위원장 안호영** 장철민 위원님.

○**장철민 위원** 저희가 좀 생각을 해 보면, 그러니까 약간 비전 공유가 안 된 것 같아요. 그러니까 노동시장이 엄청나게 빨리 변하고 우리 산업구조가 변하니까 변화가 있는 거지요.

평생교육이 확대되어야 된다는 이야기들은 엄청 많이 하잖아요. 그러면 평생교육을 어떻게 확대시킬 것이냐에 대한 구체적인 방법론에 대해서는 사실상 지금까지 거의 이야기들이 안 되고 있는, 그래서 정책적인 발전이 굉장히 더딘 상황이거든요.

실제로 전 국민 평생교육을 어떻게 발전시킬 것이냐라고 하면 지금도 주무부처들 관련된 구체적인 얘기 쪽 이렇게 하시기는 하지만 고용노동부나 교육부가 중심으로 고민들을 해야 될 것 같은데, 실제로 교육부에도 평생교육과가 있기는 하지만 아마 예산 찾아보면 1000억도 안 되지요, 평생교육과가?

○**고용노동부차관 박화진** 지금 올해 예산 70억 규모……

○**장철민 위원** 70억?

○**고용노동부차관 박화진** 예, 평생교육바우처 통해서 주로 고령자를 대상으로 그렇게……

○**장철민 위원** 그러니까 실제로 우리가 이렇게

빨리 노동시장이 변하고 직업의 형태가 변하고 그럼으로써 평생교육이나 평생 직업교육의 어떤 변화와 발전의 필요성은 있음에도 불구하고 구체적인 정책적인 발전에 대해서는 사실은 거의 완전히 답보 상태인 상황이거든요.

그것을 해결해 보자. 그러면 이것을 누가 할 것이냐? 같이 해야 되는 거잖아요. 교육부 평생교육과 70억 갖고 있는 데한테 그냥 맡겨 놓는 게 아니라 정말로 고용노동부가 할 일이 뭐고 교육부가 할 일이 뭐고 다른 부처들이 할 일이 뭔지를 사실은 이제 뭔가 계속 법적인 아니면 예산적인 지원들을 해 나가면서 전체적인 노동시장의 어떤 선순환적인 발전을 이끌어 줘야 되는데 어떻게 보면 저는 그 첫 번째 상징적인 의미가 기존에 가지고 있던 직업능력개발의 법제나 이런 부분들을 확대시켜 주는, 그래서 사실은 여기에 구체적인 내용을 다 담는 게 아예 불가능하지만 그래도 뭔가 우리의 목표라고 하는 게 노동시장에 최초 진입하거나 아니면 실업자 정도에 매어 있는 직업훈련개발 체계를 일단은 좀 확대해 보고 거기에서 새로운 어떤 제도적인 발전 방향을 찾아보자라는 게 사실은 출발점이 당연히 될 수밖에 없다고 생각하고 그게 이 법의 취지가 아닌가라는 생각이 들거든요.

그런데 지금 단계에서 그러면 구체적으로 타 부처와 어느 정도의 부처 협의라든지 구체적인 계획이 나올 수 있느냐? 제가 보기에는 거의 불가능한 일이에요. 왜냐하면 타 부처들은 직접적인 제도나 예산도 사실은 거의 없거든요. 고용노동부가 쓰는 예산이 사실 훨씬 많아요, 여태까지 해 온 정책이나 사업들도 훨씬 많고.

그러면 우리가 전체 국민들의 평생교육 체계를 어떤 식으로 발전시켜 나가야 되느냐, 그 그림들을 그려 나가기 어떤 사전적인 단계로서 고용노동부가 지금 가지고 있는 체계에서 우리가 한 걸음 나아가게 해 주는 것 그게 저는 되게 중요하다고 생각이 들거든요. 그래야 다른 부처들도 사실은 그때 고민도 시작하고 예산들도 반영하기 시작하고 하지. 더 이상 노동시장이 이렇게 엄청나게 빨리 변하고 그것에 따라서 국민들은 아주 기초적인 소양부터 어느 정도 전문적인 직업 소양까지 발전을 시켜야 되는데 그게 굉장히 더딘 이것에 대한 비전에서의 공감대, 사실 이 부분이 제가 보기에는 훨씬 중요하다. 지금 여기에서 구체적으로 우리가 행정적인 가르마가 타졌느냐……

저는 사실은 어느 정도는 부처 간 갈등이 만들어져야 된다고 생각합니다. 우리가 평생교육 분야에서 진짜로 직업 소양 측면의 뭔가 제도적인 발전이 있으려면 굉장히 경쟁하고 약간은 중복되더라도 그런 부분들이 여러 시도들이 이루어지고 그래야 우리가 약간 진일보를 이룰 수 있다, 그래서 그 부분이 지금 정돈됐느냐 안 정돈됐느냐는 어떻게 보면 그렇게 중요한 일은 아닐 것 같다는 생각을……

그래서 이 부분에 대해서는 이번에 확실히 개정을 해서 범위를 넓혀 줬으면 좋겠다라는 게 제 의견입니다.

○소위원장 안호영 또 다른……

○임이자 위원 저는 생각이 장철민 위원님하고 반대입니다. 저는 생각이 반대고, 지금 고용노동부에서 직업능력개발훈련을 쪽 해 오고 있는 것은 사실입니다. 사실이고, 평생교육에 관련되어 갖고는 지금 교육부에서 하고 있지 않습니까? 교육부에서 하고 있는데 지금 직업능력개발 관련되어서도 각계각층에서 우리가…… 아까도 제가 계속 나열해서 말씀드렸습시다마는 안 들어가는 부분이 없어요, 국민 쪽에서도, 고용노동부 쪽에서도.

안 들어가는 부분이 있나요? 얘기해 보세요, 차관님.

○고용노동부차관 박화진 위원님 말씀하시는 대로 저희들이 훈련 대상을 계속적으로 확대를 해 오고 있습니다마는 그래도 현재의 수요도 그렇고 앞으로 미래사회에서 제기될 수 있는 여러 가지 직업훈련에 대한 수요에 비추어 볼 때는 아직 좀 부족한 점이 많다고 생각을 합니다.

○임이자 위원 그러니까 그게 뭐냐고요, 그게.

○고용노동부차관 박화진 그래서 위원님께서 다시 한번 검토를 해 주신다면, 저희들이 할 수 있도록 법의 목적과 여러 가지 정의들을 이렇게 다시 정리를 해 주시면 거기에 맞추어서 저희들이 필요한 여러 가지 사업들을 앞으로 매년 예산 당국과 협의하면서 그리고 다른 부처와 협의하면서 그렇게 해 나갈 수 있다고 말씀을 드리고.

교육부 평생교육 하는데 지금 현재 교육부도 나름대로 그 틀을 바꾸기 위해서 노력을 하고 있습니다. 기존의 평생교육은 주로 퇴직하신 분들을 대상으로, 중고령자를 대상으로 해서 그분들이 취미활동이나 한글·한자 배우기나 이런 정도의 예산 수준에 머물러 있기 때문에 지금 현재

제기되고 있는 수요하고는 너무 격차가 많이 난다고 생각을 합니다.

그래서 저희들이 이 부분을 앞으로 제대로 준비할 수 있도록 그렇게 한번 이끌어 주신다는 의미에서 이것을 한번 허용해 주시면 좋겠습니다.

○임이자 위원 지금 고용노동부의 업무도 과부하가 걸린 상태에서, 지금 웬만하면 대한민국 국민은 거의 다 직업능력개발훈련 사업에 들어가서 할 수 있도록 되어 있고 여기에 대해서 더 확대해서 가고자 한다면 평생교육법을 좀 더 우리가 보완해서 그쪽으로, 거기서 할 수 있도록 만들어 주면 되는 거지 굳이 여기 직업능력개발훈련에다가 ‘모든 국민’ 이렇게 해 가지고 오면 저는 이것 좀 문제가 있다고 봐요. 현재 상황도 충분하다.

평생교육법 쪽으로 좀 더 보완해 가지고 보강해서 가면 되는 거지 현재 거기 예산이 70억밖에 안 된다…… 그건 현재 법이 그러니까 그럴 수밖에 없는 거고 그쪽으로 보완해서 가면 될 거라는 얘기지요. 고용노동부에서 너무 욕심부리지 마세요.

○고용노동부차관 박화진 위원님, 평생교육법은 최근에 본회의에서 통과된 것으로 그렇게, 수정을 조금 해서 평생교육바우처 사업을 확대할 수 있도록 그렇게 조금 수정된 것으로 알고 있습니다. 각 부처가 대비할 수 있도록 평생교육법은 평생교육법대로 평생훈련법은 평생훈련법대로 그렇게 길을 터 주시는 게 어떠실지 그런 생각입니다.

○소위원장 안호영 홍석준 위원님 말씀을 주시는데요, 지금 이 법안 가지고 계속 얘기가 되고 있어서 우선 여기서 의견이 모아지면 처리를 하고 만약에 의견이 안 모아지면 조금 이따가 다시 한번 논의를 하도록 하고요.

우선 홍석준 위원님 말씀하시지요.

○홍석준 위원 간단하게 말씀드리고 싶은데 저도 25년을 지방정부에서 일하면서, 사실은 주된 모든 프로젝트가 교육훈련이 없는 프로젝트가 없습니다. 잘 아시는 것처럼 각 중앙부처의 사업에서 윤준병 위원님 말씀하신 것처럼 중기부는 창업할 때 필요한 직업교육훈련을 하고요. 산업부, 각 분야별로 다 프로젝트의 베이스가 교육훈련입니다. 농림부, 농업인 교육훈련 엄청 많고요. 해양수산부, 당연히 많습니다.

단순히 교육부의 평생교육과 관련된 문제가 아

나라 이게 직업훈련이라는 면에서는 현재 각 부처에서 다 시행되고 있는데 우리가 법안을 다룰 때 과연 이 법안으로 인해서 우리가 얻는 게 무엇이나, 실익이 무엇이나는 면을 봤을 때 이 법은 잘 아시는 것처럼 근로자에 집중되어서 직업능력을 개발하고자 하는 법인데 이것을 국민으로 포괄을 한다 그러면 결국 국민 전체의 평생교육과 직업교육에 대한 관심을 가지자 이런 실익이 있을지는 모르겠으나 실제상으로는 임이자 위원님께서 말씀하신 것처럼 이미 다 기존에 이루어지고 있고, 그러면 기존에 이루어지고 있는 각 부처의 어떤 사업과의 중복성 그런 등등의 문제로 봐서는 실익보다는 오히려 애매모호한 그런 면을 더 양산할 수 있다, 구체적인 대책이나 이런 부분에 대해서는 별 고민 없이 그냥 어떤 생각만 했는데 실질적으로는 각 부처에서 이루어지고 있는 것 교통정리도 잘 안 되어 있는 이런 상황에서는 너무 준비가 안 된 그런 애매모호한 법으로 인해서 오히려 지금 이루어지고 있는 근로자 부분에 대한 집중적인 직업훈련, 직업능력개발을 어떻게 보면 좀 더 소홀히 할 수 있는 그런 문제가 훨씬 더 크다, 이런 측면에서 저는 다시 한번 고용부에서도 재고할 필요가 있다고 생각이 됩니다.

○소위원장 안호영 이수진 위원님.

○이수진(비) 위원 저도 이 법을 보면서 사실 전 국민 고용보험의 취지에 맞는 그런 법이 아닐까, 전체 국민들에게 확대하는 게. 다만 한편으로는 예산과 관련해서는 일정 부분 고민이 필요한 게 있겠구나 싶습니다. 그래서 관련해서는 고민을 해 보시고요.

어쨌든 고용보험료를 내는 분들한테는 더 많은 혜택을 줘야 되는 것 아니겠어요? 그렇다면 차등적인 어떤 교육훈련 지원이라든지 이런 것들도 한번 고민해 봐야 되지 않나, 다만 이게 의외로 우리 사회의 많은 분들이 여기에 해당이 되지 않아서 교육훈련을 받을 수 있는 기회에 들어가지 못하고 있는 건 사실입니다. 저도 현장에서 일을 했었고, 예를 들면 공무원, 교원, 사립학교 직원들, 특히나 이직률이 매우 높은 대학병원 간호사들을 중심으로 한 여성들 같은 경우 사실은 고용보험에 가입되어 있지 않기 때문에 직업훈련교육이라든지 이런 것들을 그렇게 할인된 가격으로 받을 수 있는 그런 근거가 없지요. 그래서 현장에 있을 때 박탈감을 느꼈던 것도 사실입니다.

그래서 고용보험 가입하고 안 하고에 따라서 여러 가지 혜택과 권리들이 축소되는 건 분명한 사실이고요.

관련해서 전체 국민들한테 사각지대나 이런 것들 없이 해소하고 또 무엇보다도 사실은 교육부의 평생교육 관련해서는 제가 보면 약간 이질적인 면이 있습니다. 우리가 학위 취득이라든지 이런 것들을 목적으로 하지 않고 실제 일을 하면서 내가 하고 있는 업무, 전문영역의 그 업무 외에도 이 전문영역을 더 잘 수행하기 위해서는 사실은 또 다른 영역의 직업훈련이 필요하거든요. 그런데 그게 사실 학원을 등록하거나 할 때는 상당히 비싸요. 그래서 보통 고민들을 합니다. 그래서 고용보험과 관련된, 연관된 그런 직업훈련 기회가 있으면 그 기회를 이용하고 싶어하는 게 보통 현장의 직장을 다니는 사람들이든 대다수의 많은 사람들이 그런 홍보물을 보면서 나도 해당이 되나라고 봤더니 해당이 안 되더라고요.

그래서 안 되는 국민들이 굉장히 많기 때문에 그런 것들을 보완할 수 있는 법이라는 생각이 들어서, 결국 우리가 고용보험에 관심이 없는 많은 국민들도 사실 함께 할 수 있는 그런 기회가 되지 않을까라는 생각으로 어쨌든 미래를 보고 가야 되기 때문에 굉장히 긍정적으로 고민해 볼 필요가 있다.

그래서 위원님들께서 우려하시는 것들에 대해서 어떤 보완책이 있는지 고민해서 이 부분에 대해서 보완하시면 좋겠다는 생각이 듭니다.

○소위원장 안호영 이 법안의 필요성 여부에 대해서 몇 가지 의문들을, 필요성에 대해서는 위원님들 간에 약간 의견들이 갈리는 부분이 있는 것 같습니다. 그리고 또 몇 가지 의문점도 있는 것 같고요. 조금 더 논의가 필요한 것 같습니다. 그래서 이 부분은 이따가 다시 한번 의견들을 모으는 과정들을 갖도록 그렇게 하겠습니다.

다음 법안.

○전문위원 최선영 다음은 자료 31페이지부터 있는 고용정책 기본법 개정안 내용입니다. 이 개정안은 신영대 의원과 서일준 의원이 각각 대표발의한 내용이고요.

자료 33페이지를 보시면 현행 고용정책 기본법 제32조(업종별·지역별 고용조정의 지원 등)에서 ‘고용사정이 급격히 악화되거나 악화될 우려가 있는 업종 또는 지역에 대하여 다음 각 호의 사항을 지원할 수 있다’라고 해서 일반적인 규정을

두고 있고 고용위기지역이라는 직접적인 명칭을 규정하고 있지는 않습니다.

개정안에서는 고용위기지역이라는 명칭을 직접 법에 규정을 하고 현재 지정기준이나 절차, 지원 기간이나 내용 등에 대해서 시행령이나 고시에서 규정하고 있는 부분들을 일부 사항을 법률로 상향하는 것이 주요 내용입니다.

지난 3월 소위 때 고용노동부에 대해서 이 개정안에 대한 의견 제출을 요청한 바가 있고 고용노동부에서 의견을 제시한 사항이 박스 안의 오른쪽에 있습니다.

개정안에서 고용위기지역의 지정만을 담고 있는데 특별고용지원업종의 지정까지 함께 포함해야 된다는 의견이고, 이와 관련해서 특별고용지원업종의 지정과 관련된 절차가 현재 고시에 있는 내용입니다. 이 부분을 법에서 담고자 하는 것이 정부의 의견입니다.

아울러서 지정해제에 관한 부분이 현재 개정안에는 없고 고시의 내용에 규정하고 있는데요. ‘고용사정이 호전되는 등 지원의 필요성이 없어진 경우’로 규정을 하고 있습니다. 이 부분을 법에서 직접 담는 것이 좋겠다는 것이 정부 측 의견입니다.

이 부분들에 대해서는 고시나 시행령 내용을 상향하는 것으로 특이사항은 없는 것으로 봤고, 법제적인 사항에서 검토한 결과 고용정책심의회를 거쳐서 이러한 것들을 지금 지정하고 지정해제를 하도록 하고 있기 때문에 정책심의회 심의 사항에 특별고용지원업종 또는 고용위기지역의 지정 및 지정해제에 관한 사항을 포함하도록 보완하는 의견을 제시하였습니다.

다음은 자료 36페이지 부분인데요. 이 부분에 대해서는 지금 의원 개정안과 정부의 의견 제시가 서로 조금 다른 부분이 있습니다.

먼저 의원안의 내용을 설명드리면 신영대 의원안에서는 행정·재정·금융 등 분야별 지원대책 수립·시행 내용을, 서일준 의원안에서는 사업주의 고용유지조치에 대한 지원 그리고 소상공인 등에 대한 긴급 생활안정 지원 등의 사항을 포함하도록 내용으로 하고 있습니다.

이에 대해서 고용부에서 신영대 의원안에 대해서는 고용재난지역 지원대책과 동일한 내용을 적용하는 것은 조금 무리가 있다는 의견이고, 서일준 의원안에 대해서는 소상공인 부분에 대해서는 다른 부처 소관 사항이라는 의견을 제시하고 있

습니다. 이 부분에 대해서 정부 측 의견 확인이 필요할 것으로 봅니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 안호영 정부 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 33페이지, 지난번에 논의하실 때 저희들이 고용위기지역에 특별고용지원업종도 함께 해서 근거를 마련하는 게 좋겠다고 말씀을 드렸고 그렇게 통합해서 하는 조문들을 준비해서 전문위원과 협의를 했습니다.

다만 전문위원 보완의견대로 고용정책심의회 심의사항에 포함하는 것은 저희들도 동의를 하는 바입니다.

그다음에 말씀하시는 구체적인 지원 내용 관련해서는 현행법 규정에 있는데 36페이지 지원대책 수립을 위한 별도 근거와 관련해 가지고 현행법 32조 1항에도 관련 규정이 있고, 특이사항으로 신영대 의원님께서 하신 행정·재정·금융 등 분야별로 종합적인 지원대책을 수립하라는 부분은 이게 대통령이 선포하는 고용재난지역에 대한 지원 내용입니다. 그렇기 때문에 이 부분을 그보다 단계가 낮은 고용위기지역에 그대로 적용하는 것은 조금 무리가 아닐까 하는 게 저희들 의견이고.

서일준 의원님께서 하신 내용 중에서 소상공인에 관한 내용은 중소벤처기업부 소관이기 때문에 저희들은 이걸 포함 안 하는 게 좋겠다 하는 의견인데 그러다 보면, 그런 부분들 제외하고 나면 지금 현재 있는 32조 1항과 크게 차이가 나지는 않습니다. 그래서 위원님들이 그런 부분들까지 같이 살펴 주셨으면 하는 의견입니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 위원님들 의견 주십시오.

그러니까 정부 측 의견은 고용위기지역 지정과 관련해서는 고용노동부 의견이 있고 전문위원 보완의견에 지금 큰 이견이 없다는 얘기시고요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○소위원장 안호영 그다음 특별지원 부분에 대해서는 현행법에 있는 것으로 가능하다 이런 취지의 얘기지요, 정리하면?

○고용노동부차관 박화진 예, 그 내용을 토대로 해서 시행령과 고시에서 저희들이 구체적인 내용을 정해서 그렇게 시행을 하고 있습니다.

○윤준병 위원 신영대 의원이 제안한 32조의2를 만약에 고용재난지역과 유사하게 한다고 해서 어떤 문제가 있나요? 어차피 지금 고용위기지역

에 대해서는 일반적인 대책보다는 좀 강화된 대책이 필요하다 이런 전체하에서 일단 이걸 넣겠다는 뜻 아니겠습니까?

○고용노동부차관 박화진 예.

○윤준병 위원 그러면 기존의 규정보다는 특별히 정책적인 배려를 할 필요가 있다 이런 뜻이고, 그렇다고 그러면 행정상·재정상·금융상의 특별지원이 포함된 종합대책을 수립해서 시행할 수 있다 이런 내용인데 이게 무슨 특별히 강제된 내용도 아니고 이건 재량적인 규정이어서 적극적인 배려를 해야 된다는 취지만을 강조할 뿐인데 그게 정부 부처 입장에서 그런 정도의 내용을 수용하기 어려운 내용이 특별히 있습니까?

○고용노동부차관 박화진 지금 저희들이 고용위기지역 관련한 조치들을 담고 있는 부분이 대개 고용유지지원금에 있어서의 특별한 혜택, 예를 들면 67%나 90%나 지원비율에 관한 사항이라든지 그다음에 실업자 재취업 촉진하기 위한 여러 가지 대책들, 지역고용촉진금이라든지 자산맞 일 자리 예산 편성할 때 우대 지원한다든지 여러 가지 저희들 노동부 소관 사항 중심으로 그렇게 하고 있습니다.

만약에 행정·재정·금융상의 특별지원 대책이 수립되려면 그것보다 조금 더 큰 틀에서, 이게 대통령이 선포하도록 했기 때문에 관계부처 간의 조율을 통해서 관계부처 종합대책 형식으로 나오는 것이기 때문에 조금 더 큰 규모의 논의 통과 심사 틀이 필요한 게 아니냐 하는 측면에서 저희들이……

○윤준병 위원 고용노동부에서 이 법안 발의했을 때 회람했을 거잖아요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○윤준병 위원 회람했을 때 부처에서 여기에 관련해서 의견이 있었습니까, 회람 자체를 안 했습니까?

○고용노동부노동시장정책관 김유진 다른 부처에서 다른 의견 없었던 것으로……

○윤준병 위원 그러면 이후에 고용노동부 차원에서 고용위기지역에 대해서 지원 대책을 마련하실 거잖아요?

○고용노동부노동시장정책관 김유진 예.

○윤준병 위원 그러면 마련할 때 고용노동부 차원의 대책뿐만이 아니고 종합대책을 마련해서 고용위기지역을 탈피할 수 있도록 제도적인 뒷받침을 하자, 내용을 만든다면 이런 정도의 취지일

것 같은데 그런 내용들이 그런 차원에서 진행되는 데 특별히 문제가 있나요?

○고용노동부차관 박화진 위원님께서 지적하시는 대로 저희들이 고용위기지역이나 특별고용지원업종으로 지정을 하면서 대책을 마련할 때 그 대책이 고용부 소관 대책뿐만 아니라 다른 부처의 대책까지 종합해서 위기 극복을 위한 적절한 수단을 하도록 그렇게 할 수 있다고 봅니다.

지금 관계부처 의견 조율하고 그다음에 고용정책심의회 올려 가지고 관계부처 참석하에 저희들이 내용을 결정하기 때문에 충분히 그렇게 할 수는 있는데 지금 이 문구 자체가 너무 포괄적이고 고용재난지역에 준하는 문구가 되어 가지고 그러기에는 저희들이 좀 부담스럽다 이런 얘기입니다.

○윤준병 위원 아니, 그러니까 그러려면 일단 고용노동부에서 생각할 때 지금 고용재난지역보다는 좀 약하고 일반보다는 좀 높으려면 어떤 내용인지 제안을 하셔야지요, 의견을 주시려면. 그냥 막연히…… 고용위기지역을 나름대로 할 때는 고용위기지역을 탈피할 수 있도록 제도적인 장치를 만들겠다는 취지라면 일반적인 고용대책보다는 좀 강화된 고용대책이 필요한 거고 또 고용노동부 차원에서 생각할 때 고용재난지역보다는 좀 약해야 될 필요가 있다고 그러면 그 수준을 어디까지 조율하겠나 나름대로 의견을 주셔야지 그냥 막연히 ‘그것 문제가 있습니다’ 이렇게 얘기하면 안 될 것 같은데.

○고용노동부차관 박화진 양해해 주신다면 저희 국장이 잠깐 보충설명을 드리고 그 논의를 계속 진행……

○고용노동부노동시장정책관 김유진 위원님, 고용위기지역에 대해서는 다른 부처하고 포괄적으로 재정·금융 이런 것들이 아니라 직업훈련이나 산재·고용보험료 납부 유예탈지, 그러니까 직업훈련 우대, 고용유지 지원에 대한 우대 그다음에 용자에 대한 우대, 저희가 그런 것들을 전부 다 규정하고 있습니다. 그래서 그중에 거기에 있는 것들을 갖다가 지자체나 특별업종에 대해서 지원을 다 하고 있는 거고요. 그런데 그것을 뛰어넘어서 범정부적으로 다른 지원들을 더 만들어 내는 상황에서는 재난지역의 이런 규정들을 갖다가 지원하게 돼 있습니다.

그러니까 고용위기지역에 대해서는 저희가 쪽 프로그램들이 다 있습니다, 직업훈련이나 고용유

지나 이런 것들이. 그래서 그것을 다 동원해서 하고 있고 그것을 뛰어넘는 것은 재난지역 지원을 통해서 다른 대책을 더 만들어서 하게 돼 있습니다.

○윤준병 위원 그러니까 예전에 고용위기지역이 없던 내용을 고용위기지역을 지정해서 운영하겠다는 취지가 담겼으면……

○고용노동부노동시장정책관 김유진 지금 한 7개 지역이 지정돼 있습니다.

○윤준병 위원 그러면 지정돼서 운영되고 있는 내용을 문구로 정확하게 넣든지요.

○고용노동부노동시장정책관 김유진 그 문구들이 여기 다 들어 있는 거고요.

○윤준병 위원 그래요?

○고용노동부노동시장정책관 김유진 기본적인 내용은 법에 나와 있고요, 그 내용들을 구체화한 것들을 저희가 고시 같은 것을 통해서 다 지정하고 있습니다.

○윤준병 위원 그러면 현재 고용위기지역의 지정 근거를 이번 개정에서 법률로 만들겠다는데 그것은 이미 법제화돼 있다는 거예요, 고용위기지역이?

○고용노동부노동시장정책관 김유진 고용위기지역에 대한 기본적인 지원 내용은 지금 현재도 32조에 있고요, 거기에 따라서 저희가 고시에는 더 세부적인 내용들을 다 담고 있습니다. 그런데 재난지역에 대해서는 그것을 더 뛰어넘는……

○윤준병 위원 아니, 재난지역은 별도고. 지금 고용위기지역을 지정하자, 법제화하자 이렇게 돼 있잖아요?

○고용노동부노동시장정책관 김유진 아니요……

○윤준병 위원 그러면 이미 법제화가 돼 있다는 얘기입니까?

○고용노동부노동시장정책관 김유진 그러니까 법에 고용위기지역이라는 명칭이 없었습니다. 저희가 고시를 통해서, 지금 여기는 고용위기가 생길 수 있는 지역 이렇게만 돼 있지 그러고 나서 시행령과 고시로 위임해서 고용위기지역으로 지정해서 저희가 특별한 지원을 하고 있습니다. 그런데 고용위기지역이라는 제도 자체를 고시에서 운영하면서도 법에 그 중요한 명칭이 없기 때문에 법에 올려서 그 명칭을 쓰자는 겁니다.

○윤준병 위원 그러면 법에 명칭을 쓰되 지원하는 근거나 지원하는 수준 이 부분도 고시에 들어 있다는 건가요?

○고용노동부노동시장정책관 김유진 예, 그렇습니다.

○고용노동부차관 박화진 예, 아주 세부적인 내용은 고시로……

○윤준병 위원 그러면 고시에 들어 있는 내용이 법제화되면 기존의 일반적인 대책보다는 강화되는 겁니까, 똑같은 수준입니까?

○고용노동부노동시장정책관 김유진 똑같습니다.

○윤준병 위원 그러면 의미가 없지요.

○고용노동부노동시장정책관 김유진 아닙니다. 그 지원 내용은 똑같고요. 그러니까 저희가 지원 자체를 바꾸자는 것은 아니고요, 그 지원이 고시에…… 명칭 같은 것들 그다음에 중요한 절차가 고시에 있었기 때문에 그것을 법으로 올리자는 취지입니다.

그러니까 내용을 본질적으로 바꾸자는 얘기는 아닙니다. 그런데 중요한 내용이 고시에 있다 보니 법으로 올려서 하는 게 좋겠다는 생각입니다.

○윤준병 위원 지금 제가 궁금한 것은 일반적인 고용 대책이 있고요 그다음에 고용위기지역으로 지정이 되면 거기에 걸맞은 지원 대책이 있을 거고 고용재난지역에 걸맞은 대책이 있을 텐데 지금 고시에 고용위기지역에 대한 대책들이 있으니 그 수준을 법률에도 그대로 넣자 이런 뜻이 고용노동부의 입장이다 이런 내용인가요?

○고용노동부차관 박화진 저희들은 법의 취지를 고용위기지역, 그러니까 고용이 어려운 상황에 처한, 고용이 악화된 지역이나 업종에 대해서 이러한 특별한 지원 대책을 마련하여 할 수 있다고 법적 근거가 있습니다. 다만 어떻게 지정해야 될지 또는 어떤 식의 지원 절차라든지, 여기에 해제 규정까지 있는데 이런 절차적인 규정이 미비되어 있으니 법적 근거를 확실히 하자 하는 데 입법의 취지가 있다고 보고.

다만 위원님께서 말씀하시는 대로 이렇게 법적 근거가 확보되면 향후 발생할 수 있는 고용위기지역에 대해서 어떠한 조치를 지원하는 게 타당한가에 대해서는 재검토해 볼 여지가 있다고 생각합니다. 다만 기존의 고용위기지역에 대해서는 현행 고시된 고시 내용에 따라서 지원을 하고 있다 그런 취지로 말씀을 드립니다.

○소위원장 안호영 잠깐만요, 얘기가 계속 길어지고 있는데요.

지금 앞부분은 큰 이견이 없는 것 같고, 신영

대 의원이 제안한 법안 중에서 재난지역에 준하게끔 돼 있는 이 법조문안에 대해서 고용노동부는 그렇게 할 필요는 없다는 거지요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○소위원장 안호영 이 조항을 빼더라도 여러 가지 지원하는 것들은 대통령령으로 위임해서 하면 적절하게 지원할 수 있다 이런 주장이니까 이 부분에 대해 가지고 특별히 반대가…… 이 문제가 꼭 그렇게 반대해야 될 그런 부분인가요?

○임이자 위원 저는 고용노동부에서 얘기하는 부분에 대해서는 동의하고요.

다만 고용위기지역의 근로자와 소상공인에 대한 긴급 생활안정 지원 등의 사항을 포함하려고 하는 이 안에 대해서 이것은 중소벤처기업부나 산업통상자원부 소관이다라고 돼 있는데, 소상공인들도 고용보험에 가입을 할 수 있지 않습니까?

○고용노동부차관 박화진 예, 사업주로서 임의 가입을 할 수 있습니다.

○임이자 위원 임의가입돼 있는 사람들 같은 경우에는 여기에 대해서 생활안정 지원이라든가 이런 것 받을 수 있는 것 아닌가요?

○고용노동부차관 박화진 예, 저희들이 당연히 소상공인에 관한 부분도 그분들이 폐업을 하고 취업으로 전직을 하겠다고 그러면 필요한 훈련의 기회도 제공하고 여러 가지 대책 속에는 그런 내용들을 포함시킬 수 있다고 생각을 합니다, 포함돼 있고.

다만 이 경우에는 서일준 의원님 안에 따르면 소상공인 등에 대한 긴급 생활안정 지원을 하면 최근에 코로나19 관련된 대책의 경우처럼 이 부분은 주로 중기부에서 하고 있기 때문에 중기부 입장에서는 자기들이 하고 있는 사업인데 왜 노동부 소관 법률에 하느냐 이런 의의도 제기할 수 있기 때문에 저희들이 조심스러워서 빼자 하는 그런 의견을 드린 겁니다.

○임이자 위원 그런데 본 위원이 판단하기에는 물론 중기부에서도 하겠지만 또 여기에서는 고용보험에 가입했기 때문에 그게 어떤 권리를 주장할 수 있는 것 아닌가요?

○고용노동부차관 박화진 임의가입 형태이기 때문에 전체 소상공인 중에서 고용보험 가입해서 저희들이 직접적으로 고용보험을 통해 지원하는 부분은 굉장히 적은 숫자로 한정돼 있습니다. 그 부분도 조금 참고해 주시면 좋겠습니다.

○임이자 위원 그러면 정부안에 저는 동의합니

다.

○소위원장 안호영 그러면 다른 의견이 없으시면 정부안을 기준으로 해서 의견을 모으면 좋겠습니다만.

(「예」 하는 위원 있음)

그렇게 하는 것으로 하시지요.

다음 법안.

○전문위원 최선영 다음은 자료 45페이지 제4항 송옥주 의원이 대표발의한 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 개정안입니다.

자료 47페이지 개정안의 주요 내용부터 먼저 설명드리겠습니다.

이 개정안은 지금 노사협의회 협의사항으로 하고 있는 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치를 의결사항으로 변경하고 그 내용을 근로자의 사생활을 침해할 우려가 있는 장치·설비 등의 설치와 장소·방법에 관한 사항으로 변경하는 내용입니다.

이 부분은 근로자에 대한 부당한 감시 방지 및 노사갈등 예방에 기여하고자 하는 취지이고, 달라지는 부분은 협의사항에 대해서는 현재 별도의 벌칙규정이 없는 반면에 의결사항의 경우에는 의결사항을 이행하지 않을 경우에 제30조제2호에 따라 1000만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있다는 차이점이 있습니다.

이와 관련하여 부처에서 의견으로 제시하고 있는 부분은 개인정보 보호법 제15조제1항과의 관계 측면입니다.

개인정보의 수집·이용과 관련하여 지금 박스에서 보시는 것처럼 정보주체의 동의를 받은 경우와 법률에 특별한 규정이 있는 경우로 정보 수집을 할 수 있는 경우를 열거하고 있는데 이 부분에서 의결사항으로 변경할 때 당사자 보호에 오히려 취약할 우려가 있다는 것이 정부의 의견 제시 내용이고, 자료 48페이지에서 보시는 바와 같이 이에 관하여 지금 고용부와 개인정보보호위원회 간에 해석에 대해서 이견이 있습니다. 이 부분을 상세히 설명을 들으시면 좋을 것 같습니다.

○소위원장 안호영 정부 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 방금 전문위원 말씀하신 사항을 설명드리면 기존의 근참법상 협의사항으로 돼 있는 부분에 대해서도 법률에 특별한 규정이 있기 때문에 개별적인 동의가 필요 없는 것이 아니냐 하는 행안부의 해석이 있었습니다. 그 부

분에 대해서는 저희들이 이의를 제기했고, 최근에 행안부에서 새로 개인정보보호위원회를 만들었습니다. 그래서 행안부에서 협의사항일 경우에는 개별 동의 앤드(and) 별도로 근참법에 의한 노사협의회의 협의를 거쳐야 된다 이렇게 해석을 했는데 만약에 이런 규정을 의결사항으로 변경할 경우에는…… 개인정보 보호법에는 어떻게 하느냐 하면 개별적인 동의를 얻되 법률에 특별한 규정이 있으면 개별적인 동의를 얻지 않을 수 있다 이렇게 돼 있습니다.

그래서 그동안에 해석해 온 행안부나 개인정보보호위원회의 해석 태도에 비추어 봤을 때 의결사항으로 전환할 경우에는 이것을 개별적인 동의가 필요 없는 것으로 해석할 가능성이 크다고 저희들은 봅니다. 그렇게 되면 노사협의회의 의결은 얻되 개별적인 동의는 얻지 못한 상태가 될 수도 있기 때문에 저희들은 근로자 보호, 개인정보 보호 측면에서는 오히려 후퇴할 가능성도 없지 않아 있다, 그래서 그렇다고 보면 조금 더 이 문제는 신중하게 검토할 필요가 있지 않느냐 하는 의견입니다.

○소위원장 안호영 정부 측 설명을 들었고요.

위원님들 의견 있으시면 말씀 주십시오.

이수진 위원님.

○이수진(비) 위원 지난번에도 한번 말씀드렸던 것 같은데 방금 차관께서 말씀하신, 행안부가 협의로 돼 있을 경우에는 개별 동의도 받고 또 근참법에 의해서 근로자 50% 이상 대표와 협의도 하고 이렇게 두 가지 다 충족해야 된다는 말씀이 시잖아요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○이수진(비) 위원 사실 직장갑질119가 작년 상반기만 조사한 것을 보면 벌써 80건 정도 CCTV 감시와 관련된 직장 갑질 제보가 있었고 또 2014년부터 정보통신기기에 의한 노동인권 침해 실태 조사 보고서를 보면 노동자 700명 중의 30%가 회사로부터 CCTV와 블랙박스 등을 통해서 감시를 받고 있다고 응답한 내용이 있습니다.

그래서 아무래도 노조가 없는 사업장들 또 근로자 대표가 없는 곳들 그리고 노동자 개인이 사측의 요구에 싫다라고 대답을 할 수 없는 그런 여러 가지 현장의 현실적인 문제들이 있지 않습니까? 그렇다면 타 법을 고려해서 노동부 의견대로 이 법 관련해서 그렇게 정리를 하게 된다면 근로기준법 안에 근로자의 사생활 침해가 우려되

는 것들에 대해서……

사실 얼마 전에 보면 쿠광 사건도 잘 아시지 않습니까. CCTV로 계속 보고 있다가 화장실을 가거나 자리를 비울 경우에는 공개방송을 한다든지 이런 인권 침해적인 요소들이 있었다라는 것을 잘 알고 계실 겁니다. 그래서 관련한 우려와 문제들을 해소할 수 있는 그런 근로기준법 개정 필요성에 대해서도 좀 검토해 주시기를 요청드릴게요.

○고용노동부차관 박화진 위원님 지적하신, 종전부터 몇 차례 말씀을 하셨기 때문에 개인정보보호법에 근거를 두고 또 근참법의 내용까지 포함해서 저희들이 사업장 내 감시 장비의 설치·활용과 관련된 근로자 보호를 위한 가이드라인을 지금 다시 정비하는 작업을 시작했습니다. 그래서 그것을 마무리하고 사업주한테 충분한 홍보, 설명도 하고 그다음 사업장 지도·점검 때도 거기에 따라서 진행이 될 수 있도록 사업주한테 교육, 홍보를 하고 그다음에 추가적으로 따로 제도 개선할 여지는 없는지 위원님이 지적하시는 사항에 대해서는 한번 검토를 해 보도록 그렇게 하겠습니다.

○소위원장 안호영 윤미향 위원님.

○윤미향 위원 저는 기본적으로 송옥주 의원의 개정안이 왜 받아들여질 수 없는지 지금도 여전히 이해를 할 수가 없는데요. 무엇보다도 법안 내용에 이런 14호와 같은 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치라는 내용이 있는 것 자체가 굉장히 지금 이 법의 문제점을 그대로 드러내는 것이라고 생각이 들고요.

만약에 노사 합의 의결사항으로 했을 때 개인의 동의를 얻는 부분이라든가 개인의 인권 차원에서는 후퇴할 수 있다라는 그런 우려가 있다면 그것을 오히려 보완할 수 있는 그런 조치, 대안이 없을까요? 그런 것은 혹시 생각해 보지 않았나요?

○고용노동부차관 박화진 그 부분에 대해서는 물론 입법적인 방안, 제도적인 보완 방안은 충분히 있을 수 있다고 생각합니다. 그런데 그 부분에 대해서는 개인정보 보호법을 운영하고 있는 행안부 개인정보보호위원회 측하고 한번 협의를 해서 그쪽하고 다 동의가 되는 법률이어야 저희가 아마 그렇게 진행을 할 수 있을 것 같습니다.

다만 그동안의 해석례에 비추어 볼 때는 개인정보 보호법 사업장 내 부분은 행안부 측에서 협

의든 의결이든 저희들 그것에 맡겨서 개별적인 동의를 떼려고 하는 그런 것이 있기 때문에 저희들이 좀 조심스럽게 협의를 해야 되지 않겠느냐 생각이 듭니다.

○**윤준병 위원** 저는 지금 고용노동부 입장이 좀 모호해서, 지금 행안부 입장에서는 협의의 내용도 법률적인 근거가 있는 것으로 봐서 개별 동의 안 받아도 된다고 이렇게 해 놔잖아요? 그렇게 해석한다고……

○**고용노동부차관 박화진** 그 입장을 바꿨습니다, 최근에.

○**윤준병 위원** 그러니까 그렇게 지금 해석을 하고 있다고 지적을 하셨는데 그러면 그 자체로만 보면 협의가 아니고 의결을 시켜야 더 강화된 것이지요, 그 자체는. 그렇지요?

그다음에 개별적인 동의를 받아야 되느냐 안 받아야 되느냐 문제는 오히려 받는 것이 우리가 갑질 논란을 더 불식시킬 수 있는 좋은 방안이잖아요. 그러면 일단 제안된 내용대로 의결사항에다 넣되 개인정보 보호법상 개별 동의를 받아야 되는 내용이 서로 부처 간 인식이 다를 수 있으니 그 부분을 명확하게 입법적인 내용에다 여기에서 확실히 해 놓으면 양쪽 문제 다 해결되는 것 아닌가요?

○**고용노동부차관 박화진** 방금 윤미향 위원님도 같은 취지의 말씀을…… 예를 들면 의결사항으로 하되 개별적 동의까지 받도록 하고 의결사항으로 추가하는 그런 방식도 있을 수가 있는데 그렇게 해석이 가능한지 또는 그렇게 하더라도 그쪽 법 운영과 부딪치지 않는지 하는 것은 개인정보보호위원회 측하고 협의를 해 봐야 될 사항인 것 같습니다.

○**소위원장 안호영** 그러면 이 문제에 관해서는 지금 두 가지 해결책이 있을 것 같은데요. 예를 들어서 이것을 별도의 의결사항으로 하는 경우에 지금 행안부 의견으로는 특별한 규정에 해당하기 때문에 개별 동의를 받지 않아도 되는 것으로 해석될 여지가 있고 그렇게 되면 오히려 권리 보호를 더 약하게 하는 그런 우려점이 있다 지금 이런 얘기인데요.

이 점에 관해서 별도로 의결사항으로 두고 그다음에 또 지금 여기서 별도의 조항을 어떻게 만드는 문제는 당장 결론 내기가 쉬운 문제는 아니거든요. 그러면 행안부 의견을 존중해서 여기서 별도 의결사항으로 하지 않고 그냥 그대로 놔두

고 나중에, 그럼에도 불구하고 실제 현실에서는 개별 근로자의 동의를 얻는 것이 여러 가지 쉽지 않기 때문에 그것은 이수진 위원님이 지적을 한 바와 같이 별도로 개별 근로자의 동의를 받을 때 실질적으로 동의를 받을 수 있는 방안을 행안부에서 찾도록 하는 방향으로 해서 이 사안을 이제 마무리를 할 것인지 아니면 그대로 그냥 더 사안을 정리를 안 하고 그냥 넘어갈 것이냐 하는 문제가 있는데……

지금 이것을 행안부, 어차피 정부 부처 간에 그런 부분이 있기 때문에 여기에서 따로 별도로 의결로 하는 절차는 하기는 어렵고 그냥 기존의 안대로 처리를 하고 다만 개별 동의를 실질적으로 받을 수 있는 방안에 대해서 행안부나 고용노동부가 방안을 찾도록 하면 어떨까요, 그렇게 하고 이것을 넘어가면?

○**임이자 위원** 그런데 이게 개별적 동의가 동전의 양면 같아요. 이를테면 여기 14호에는 ‘사업장 내 근로자 감시 설비의 설치’ 이렇게 해 놓으니까 우리가 억양을 딱 받아들이는 것이 부정적인 것인데 이것을 그렇게 하면 누가 개별적 동의해요, 아무도 개별적 동의 안 하지요. 저도 현장에서 많이 이런 것 때문에 노사협의회 할 때마다 막 이렇게 부딪쳤는데.

위험군에 속하는 그런 부문이 있습니다, 작업하다 보면. 이럴 경우에는 그나마 이런 CCTV라도 설치 안 되어 있으면 산재라든가 이런 부분들이 일어났을 때 그것을 증명할 길이 없어요. 그리고 또 그것을 해 놓자니 근로자들의 어떤 근로환경이라든가 이런 부분들이 또 열악해지고. 그래서 이런 부분들 참……

그래서 개별적 동의에 대해서 저도 현장에 있을 때는 개별적 동의 가지고 버텼습니다마는 이런 문제 참 동전의 양면 같아서 이것을 어떻게 좀 지혜롭게 해낼 수 있는 것이 뭔가를 고민해서 다음에 이것 협의할 때는 우리가 해 가지고 한번 하시자고요.

저도 지금 여기에 대해서 확신이 서지를 않아요. 나중에 다 개별적, 내가 근로자 감시한다라고 했을 때 누가 이것 동의하겠어요? 아무도 동의 안 하지요. 그런데 막상 어떤 우리가 보이지 않는 사각지대에서 일이 벌어졌을 때는 이것이 또 가장 중요한 단서 조항이 되지 않습니까? 그래서 좀 더 고민해 보시지요.

○**소위원장 안호영** 장철민 위원님.

○**장철민 위원** 저도 비슷한 말씀 드리려고 한 것인데요. 이게 뭐 개별 동의네 마네 이런 식으로 절차가 점점 복잡하게 가는 것은 약간 원래 취지랑은 안 맞는 것 같고요. 그러니까 실제로는 CCTV 설치를 얼마나 복잡하게 만들 것이냐가 지금 입법 취지가 아니라 일종의 이런 것들을 수단으로 해서 반인권적인 인권 침해 사례가 나타나는 것을 막는 것이 사실은 저희의 원래 목적이기 때문에 이것을 절차를 더 복잡하게 만드는 것을 연구할 것은 아닌 것 같고요, 저희가. 오히려 이런 종류의 여러 가지 설비로 원래 목적과는 다른 방식의 직장갑질과 인권 침해 사례에 대해서 우리가 어떻게 규율할 것이냐의 문제로 원래 목적에 맞게 돌아가는 것이 맞다라는 생각이 듭니다.

○**임이자 위원** 그러면 어린이집 같은 경우에는 CCTV 다 설치해 놓고 그럼에도 불구하고 사고들이 왕왕 나는데 그것 말고는 부모들이 확인할 길이 없는데 이럴 때는 우리가 지금 어떻게 하고 있나요?

○**고용노동부차관 박화진** 제가 특별히 아는 것은 아닌데요. 보도로 봐서는 어린이집 같은 경우에는 결국은 어린이나 부모의 문제이고 그것을 볼 수 있어야 또 안심이 되고 하는 것이기 때문에 그게 근로자의 동의를 얻든 협의를 해서 그렇게 설치가 되고 있는 것이고, 단순히 저장되는 것뿐만 아니고 요즘은 실시간으로 핸드폰 앱을 통해서도 그런 모습들을 볼 수 있도록 이런 것이 또 필요한 영역이 있다고 생각을 합니다.

○**임이자 위원** 거기 근무하시는 선생님들의 동의하에 다 했다는 건가요?

○**홍석준 위원** 동의는 없지요. 안 하려고 그러지요.

○**윤준병 위원** 동의는 안 받고요, 이것 법제화되어 있을 겁니다.

○**임이자 위원** 동의를 안 하겠지요, 그렇지요?

○**윤준병 위원** 법제화되어 있어요.

○**임이자 위원** 법제화되어 있는 거예요, 지금?

○**윤준병 위원** 예.

○**고용노동부차관 박화진** 죄송합니다.

어린이집 같은 경우에는 CCTV를 설치할 수 있도록 되어 있기 때문에 그것이 법률에 특별한 규정이 있는 것으로 보고 개별 동의는 생략하는……

○**임이자 위원** 그것은 특별한 규정으로 딱 보고 여기 근참법에서는 좀 애매하다 이거지요?

○**소위원장 안호영** 그러면 이 법안 문제에 대해서는 일단 보류하고 추가로 좀 더 심의하는 것으로 하시지요.

다음 법안.

○**전문위원 최선영** 다음은 자료 53페이지 제5항부터 7항까지 근로자의 날 제정에 관한 법률 전부개정안입니다.

자료 55페이지 ‘근로자의 날’ 명칭 변경과 관련된 사항입니다.

이 내용은 이수진 의원안에서는 ‘노동절’로 안호영 의원안에서는 ‘노동자의 날’로 그 명칭을 변경하는 것이고, 이 부분은 자료 55페이지의 대체토론 및 검토보고 요지를 보시면 노동절의 ‘절’이라는 개념이 지금 국경일에 관한 법률에서 규정된 국경일에 한하여 사용되고 있고 근로자의 날의 ‘날’은 각종 기념일 등에 관한 규정상 통상적으로 사용이 되고 있습니다. 그래서 그러한 용어 변경에 있어서 이런 점을 참고하시면 좋을 것 같고요.

이 부분에 대해서 지금 고용부에서는 현행 법령에서 근로라는 용어를 쓰고 있기 때문에 통일 필요성과 변경했을 때 실익 여부에 대해서 고려할 필요가 있다는 의견을 제시하고 있습니다.

자료 56페이지 보시면 만약에 명칭을 변경하는 경우에 지금 다른 법률에서 인용하고 있는 부분들이 있어서 타 법 개정이 필요한 내용들이 관세법 등이 해당하게 되겠습니다.

이 개정안의 두 번째 쟁점 사항은 자료 65페이지 내용인데요, 근로자의 날의 적용 대상을 확대하는 부분입니다.

이 부분은 현행법상 근로자의 날을 근로기준법에 따른 유급휴일로 적용받는 일반 근로자 외에 공무원과 교원에까지 확대하려는 부분으로 일반 근로자와의 휴일을 일치시킨다는 점에서 의의가 있겠습니다. 다만 국민 전체에 대해서 봉사하고 책임져야 되는 공무원의 특별한 지위를 고려할 필요성이 있겠고요.

이 부분에 대해서 자료 66페이지를 보시면 고용부와 인사혁신처에서 각각 의견을 제시하고 있는 부분이 있습니다. 이 부분이 고용부에서는 현행법 개정보다는 관공서의 공휴일에 관한 규정을 개정하는 것이 필요하다는 이야기가 되겠고, 인사혁신처는 공무원의 휴일·휴무에 관한 사항은 국가공무원 복무규정 등에서 정하고 있다는 점에서 신중한 검토가 필요하다는 의견이 되겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 정부 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 65페이지부터 먼저 간단하게 의견을 말씀드리면 저희도 공무원, 교원도 근로자라는 측면에서 같이 쉬는 것이, 지금 사실은 자영업을 제외하고 모든 사업장의 근로자들은 쉬고 있는데 공무원만 이렇게 근무한다는 것이 형평성 문제도 있지 않느냐 그런 측면도 분명히 있는 것 같습니다.

다만 공무원은 근무조건 법정주의라 그래 가지고 공무원법 하위 규정인 복무규정이라든지 보수 규정 그다음에 휴일에 관해서는 관공서의 공휴일에 관한 규정에서 정하는 방식으로 그렇게 하기 때문에 관공서 공휴일 규정을 체계상으로는 개정해서 하는 것이 맞지 않느냐. 인사처 의견도 관공서 공휴일 규정을 개정하는 식으로 관계부처 협의를 거쳐서 그렇게 하는 것이 타당해 보이는 측면도 있으나 다만 입법 정책적으로 그런 것까지 감안해서 결정해 주실 사항이다 이렇게 의견을 제출한 것으로 보이고, 내부적으로는 아직 심각하게 보고 체계를 거쳐서 정리가 되지 않은 것 같아서 저희들이 의견을 독촉하고 있는 상황이라는 말씀을 드리고요.

근로자의 날 명칭과 관련해서는 위원님들 아시는 대로 국회에서도 여러 차례 논의가 되어 왔는데 종전에는 노동절이라는 용어를 외부에서는 쓰고 있고 법에서는 근로자의 날 제정에 관한 법률해서 법적인 용어와 관행상의 용어가 조금 차이가 있습니다.

관행상 노동절로 쓰고 있는 용어를 법률적으로 흡수해서 노동절로 하면 어떻겠느냐 하는 의견도 이수진 의원님 안처럼 있는데 다만 이 부분에 대해서는 행정안전부에서 보통 '절'이라고 할 때는 통상 국경일인 3·1절, 광복절, 개천절, 제헌절 이런 식으로 절은 그렇게만 쓰는데 보통 통상의 기념일 그리고 휴일인 근로자의 날에 절이라는 명칭을 써서 노동절로 하는 것이 타당하겠느냐 이런 의견인 것 같습니다. 그래서 노동절은 그런 문제가 있고.

노동자의 날도 근로자보다는 노동절에 가깝고 외부에서는 노동자라는 명칭을 많이 쓰기 때문에 충분히 가능한 것 아니냐 저희도 그렇게 보는데 다만 법률적으로는 근로하고 노동은 병행해서 쓰고 있습니다. 근로를 쓰는 경우도 있고, 보통 개별적인 근로기준법, 근로조건 하는 식으로 쓰는

것과 근로자, 근로시간 하는 경우도 있는데 노동은 노동부, 노동위원회를 비롯해서 노동관계 조정, 노동조합 다 노동을 쓰고 있습니다. 그렇게 병용해서 쓰는데 근로자·노동자 부분은 헌법부터 시작해서 법률적으로는 압도적으로 근로자란 명칭을 많이 쓰고 있습니다. 노동자란 명칭을 못 쓸 바도 아니지만 법률적 용어는 근로자를 많이 쓰는 측면이 있고 노동자라고 하면 근로자가 아닌 노동자, 근로기준법상의 분들에게도 이것을 기념하는 그런 취지에서 또 적합한 측면도 있는데 다만 또 그러다 보면 이것은 법의 목적이 기념하는 것 플러스 근로기준법상의 유급휴일을 부여하는 것인데 혹시 또 다른 분들, 근로자가 아닌 분들에게 그러면 휴일은 어떻게 되느냐 이런 논란의 소지도 있을까 봐 저희가 조금 조심스럽습니다. 이런 사정을 다 감안해서 해 주시면 좋겠고.

그래서 제가 개인적으로 그냥 한 가지 제안을 드리면 지금 있는 '근로자의 날, 노동자의 날, 노동절' 하는 대안들이 있고 또 한 가지는 '노동의 날'이면 어떻겠느냐. 충분히 의견 수렴된 건 아닙니다.

○임이자 위원 노동의 날이면 노동을 해야 되잖아.

(웃음소리)

○고용노동부차관 박화진 왜냐하면 외국에서도 통상적인 용어를 메이데이, 아시는 대로 메이데이(May Day), 레이버 데이(Labor Day)라고 부르기도 합니다. 그런 대안들을 봐 놓고 의견을 모아 주시면 저희도……

○임이자 위원 제가 한 말씀……

○소위원장 안호영 임이자 위원님.

○임이자 위원 여기서 오늘 결론이 안 나요. 왜냐하면 일단 헌법부터 우리는 근로자로 나가기 시작하지 않습니까? 그런데 근로자라고 하면 대부분 개별적 근로관계를 지칭할 때는 근로자로 얘기를 하고 집단적 노사관계를 얘기할 때는 노동자라는 용어를 우리가 많이 쓰는데 일단 헌법부터 '근로의 의무'부터 시작해 가지고 여러 가지 근로자로 나오다 보니까……

이랬으면 좋겠어요. 지금 시대적으로 봤을 때는 이수진 의원님이 입법 발의한 대로 그렇게 가야 되는 게 맞는데, 시대적으로는 그렇게 가야 되는 게 맞는데 일단 이와 관련되어 가지고는 서로, 헌법에도 그렇게 근로자로 명시되어 있는 것

을 갖다가 마음대로 바꾸냐 또 하위법령에도 보면 대부분 근로자로 되어 있는 것을 어떻게 다 바꿀 거냐.

그래서 이 부분은 여기 환노위에서 왈가왈부할 게 아니고 그냥, 지도부 있지 않습니까? 윤호중 대표하고 김기현 대표한테 두 대표가 만나 가지고 이 부분을 정리 좀 해 달라고 하는 게 어떻겠습니까? 그랬을 때 문제가 없는 거지 나중에 이 부분을 가지고, 여기서 우리가 논의를 할 것 같으면 결론이 안 나요. 그런데 양 원내대표들, 수장들이 이 부분을 이렇게 정리한다라고 한다면 그 부분은 양해되는 부분들이 있기 때문에 그 부분은 될 것 같은데 여기서는 결론이 안 날 것 같아요.

○소위원장 안호영 윤준병 위원님.

○윤준병 위원 임이자 위원님이 우리가 할 수 있는 내용을 또……

다만 저는 이런 생각을 해요. 물론 지적하신 것처럼 개별적인 근로관계냐 집단적인 근로관계냐에 따른 구별도 있을 수 있는데 포용 범위를 보면 아무래도 노동조합법에 따른 내용이 포용 범위가 훨씬 넓으니까 그런 차원에서 보면 노동에 관련된 용어를 쓰는 것이 또 시대적인 변화에 맞는 게 아닐까, 희망하는 그룹들이 있는데 굳이 정부기관에서 근로라는 중립적인 용어를 꼭 쓰겠다고 고집해야 될 내용도 없고, 고용노동부 입장에서는 가급적 친노동적인 정책을 써야 되잖아요. 그러면 노동과 관련된 내용을 오히려 고용노동부 차원에서는 주장을 해 줘야 될 게 아닌가 이런 생각이 드는데 그런 게 좀 아쉽기는 해요.

다만 ‘절’이라는 표현을 쓰는 것이 어떨까 하는 문제에 대해서는 다른 시각에서 보니까 오히려 ‘노동자의 날’ 이렇게 안호영 의원님이 제안하신 그런 취지의 내용을 받아서 바꾸면 어떨까. 또 다른 법에서 사용되고 있다 하더라도 그거야 조문 정리 바로 하잖아요. 그러니까 다른 법에서 근로자에 대한 용어가 많이 쓰인다고 그래서 그게 입법하는 데 지장 요소가 될 가능성은 별로 없다, 그것은 그냥 문제 제기할 뿐이지. 그래서 저는 전향적으로 ‘노동자의 날’ 이렇게 제명하는 것 바람직하다고 생각합니다.

○윤미향 위원 저도 그렇습니다. 임이자 위원님께서 왜 그런 말씀을 하셨는지 이해는 되는데요, 그것은 환경노동위원회 우리 노동법안소위원회의 역할을 제대로 하지 않는 것이라라는 생각이 갑

자기 들었어요. 그래서 오늘, 이것은 이미 예전부터 계속 논의되어 왔던 것이고 그리고 근로라는 개념 자체를 이제는 우리가 벗어날 때가 됐다는 생각이 들어요. 그래서 오히려 가치중립적인 노동의 개념을 이제는 우리가 적어도 노동자의 날 정하는 데 있어서는 그렇게 했으면 좋겠고, 오늘 그것은 조금 심의를 했으면 좋겠다, 통과를 했으면 좋겠다라는 강력한 뜻을 전합니다.

○소위원장 안호영 박대수 위원님.

○박대수 위원 차관님께 한번 여쭙보겠습니다.

과거에 노동절이었지요?

○고용노동부차관 박화진 예?

○박대수 위원 옛날 과거에.

○고용노동부차관 박화진 저희는 근로자, 그러니까 이 법률이 생기면서 ‘근로자의 날 제정에 관한 법률’ 이렇게 돼 있고 밖에서 통상적으로 쓰는, 관행적으로는 노동절 노동절 저도 그렇게 배웠고……

○박대수 위원 그러니까 과거에는 아마 제가 알기로는 노동절로 된 걸로 알고 있습니다. 그런데 이게 근로자로 바뀐 게 남북, 공산권에서 노동절 그런 것 하다 보니까 근로자의 날로 바뀐 것 아닌가, 정확한 건 아닌데 그렇게 들었어요.

그것은 아닙니까? 한번 여쭙보는 거예요.

○고용노동부차관 박화진 헌법 제정 당시부터 근로자, 근로의 권리 이렇게 용어를 써 왔고. 제 기억으로는 근로자의 날은 처음부터 근로자의 날이고 법은 그렇게 돼 있는데 현장에서 쓰는 용어는 노동절 이렇게 써 왔던 걸로, 저는 그렇게 기억을 하고 있습니다.

○임이자 위원 제가 한번 웃긴 얘기 하나 해 줄게요.

지난번에 차관님 실장 때인가? 20대 때 일어난 일이잖아요. 산업안전보건관리공단인가……

○고용노동부차관 박화진 예, 산업안전보건공단.

○임이자 위원 거기에 계신 분이 대통령 바뀌었다고, 정부 바뀌었다고 해서 법 제명까지 혼자 다 바뀌 버린 것 아시지요? 산업안전보건관리에 대해서 그것을 갖다가 전부 다, 근로자를 갖다가 노동자로 임의적으로 다 바뀌 갖고 우리 국정감사 할 때 갖고 왔더라니까요. 그런 웃지 못할 해프닝이 있었어요.

그런데 엄연히 헌법에 근로자라고 명시되어 있기 때문에 하위 법들이 근로기준법이고 개별적 근로관계에서 근로자라는 용어를 많이 쓰는데,

어쨌든 너무 앞서 가 갖고 그런 웃지 못할 일이 벌어져 갖고 나중에 그 기관장이 와서 사과했는데 우리가 언뜻 생각하면 별것 아닌 것 같지만 그래도 법률체계상 이런 부분들은 지켜져야 되는 부분이 있어서 그러는 거고.

제가 좀 전에 말씀드린 대로 이수진 의원님께서 법안 내신 대로 시대적으로 그렇게 가야 되는 게 맞다. 맞는데, 일단 이와 관련되어 갖고 여러 가지 법령이라든가 이런 부분들 건드려야 될 부분들이 있기 때문에 양 원내대표들한테 공 넘겨라. 넘겨 가지고…… 이것은 전체적으로 다 손봐야 될 부분들이잖아요, 이것만 손댈 게 아니니까.

○박대수 위원 이수진 의원께서 노동절이라는 법률을 제안했지 않습니까? 거기에 대해서 필요성에 대해서 적극적으로 한번 말씀해 주세요.

○소위원장 안호영 이 문제를 지금 우리가 12시에, 오후에는 또 환경법안소위가 있고 오전 중에 고용법안을 해야 되기 때문에 조금 더 효율적인 의사 진행을 위해서 이 법안은 노동절 내지는 노동자의 날로 바뀌어야 될 여러 가지 필요성도 있는 반면에 또 다른 여러 가지 법률적으로 검토할 부분도 있는 것 같아요. 그래서 오늘 여기에서 아마 결론 내기는 쉽지 않을 것 같고 추가 논의를하기로 하고……

○이수진(비) 위원 그래도 법안 발의한 사람으로서 한마디 말은 좀 해야 될 것 아닙니까?

○소위원장 안호영 추가 논의를하기로 하고.

우선 이수진 위원님 말씀하세요.

○이수진(비) 위원 추가 논의를 언제 하실 예정인데요?

○소위원장 안호영 우선 말씀하세요.

○이수진(비) 위원 그래서 제가 이 법을 최초로 발의했고 저는 시대에 맞게 움직여야 된다고 생각을 합니다. 어떻게 보면 우리가 항상 법을 만드는 건 늘 늦지 않습니까? 오히려 지자체가 시민들의 필요에 의해서 먼저 만들기도 하고 국회가 뒤늦게 따라가다 보니까 국민들께서 ‘국회의원들은 뭐하고 있는 거냐’ 사실 이런 문제 제기도 많이 하시는데, 열심히 일하지만 우리가 꼭 해야 될 타이밍에 그 역할을 제대로 하지 못하고 시대를 제대로 읽지 못하는 게 저는 가장 큰 문제라고 생각을 하고요.

‘근로’라는 말은 일제 강점기 때부터 쓰여 온 말이고 이것은 사실 국가의 통제적인 의미를 담은 말이기 때문에 불릴 사람들이 싫어하는 겁니

다. 우리는 근로자가 아니다. 우리는 노동자다. 저는 이 자리에 계신 모든 분들이 입법 노동을 하기 위해서 이 자리에 모이셨다고 생각을 하는데요…… 관련해서 당사자들이 그렇게 요청을 하고.

그리고 여러 가지 무슨 기념일을 많이 만드는데 다들 시대에 맞는 단체든 아니면 당사자가 원하는 것들을 또 명칭에 만들어 줍니다. 그런데 유독 근로자의 날은 오랫동안 개정을 안 하려고 하는 게 저는 사실 이해가 가지 않고요.

그리고 또 한 가지, 그리고 근로자의 날이 사실 다른 것에 영향을 미친다고 저는 생각하지 않습니다. 법 제목 바꾸는 겁니다. 기념일에 대해서 저는 노동절, 양보할 수 있습니다. 노동자의 날, 괜찮습니다. 그것도 노동이라는 단어가 들어가기 때문에 가치중립적인, 당사자들이 원하는 용어이기 때문에 노동자의 날도 저는 분명히 가능하다고 생각을 하고요. 그리고 이제는 권위적으로 ‘정해 줬으면 정해진 대로 불리면 되지 왜 이렇게 요구들이 많냐’ 이런 식으로 하면 안 된다고 생각하고요.

그리고 제가 알기로는 한국노총이 노동절 관련해 가지고 의견이 있어요. 그래서 양대, 여당이나 야당에 요청한 바도 있는 것으로 알고 있습니다. 그렇다라면 우리 여당 같은 경우는, 민주당 같은 경우는 동의합니다, 이 안에 대해서. 그런데 야당은 어떻게 생각하는지 모르겠지만 존경하는 임이자 간사님, 박대수 위원도 계시고, 사실은 야당의 지도부에게 ‘이게 지금 시대적인 요구다. 요청이다. 그리고 노동자들과 함께 가기 위해서는 이 정도 철학적인 가치는 답아야 된다’라고 얘기를 해 주셨으면 좋겠다는 생각이 들면서요.

노동부가 자꾸만 소극적인 자세로 그렇게 얘기하지 마세요. 이게 하루 이틀 된 문제 아니지 않습니까? 여러 가지 노동조합들과 관련해서 함께 역할을 해야 될, 미래로 나가기 위해서 해야 될 역할이 있는데 본인들이 불러 달라는 이름을 계속해서 거부한다면 같이 동의해서 갈 수 있는 여지가 만들어질 수 있겠습니까?

저는 이런 것들 관련해서 소모적으로 정쟁처럼 가지 않았으면 좋겠습니다.

○임이자 위원 지금 정쟁을 만들고 계시네.

잠깐만요.

아니, 노동자의 날이 됐든 노동절이 됐든 간에 저도 한국노총 소속에 돼 있던 한 사람으로서 이

것을 반대할 이유가 없어요. 제가 왜 반대를 하겠어요? 다만……

물론 한국노총이든 민주노총이든 다 해 갖고 2000만 노동자의 10% 정도, 12% 정도 해당되는데 이것을 따지고 싶지는 않습니다. 우리가 법체계상, 법률체계상 헌법에도 근로자로 명시되어 있고 그러다 보니까 이 부분을 바꾸기가, 모든 법을 또 바꿔야 되고 이런 부분이 있다 보니까 고민스러운 부분들이 있으니까 그러면 이때 바꿀 김에 다 바꾸느냐, 이런 부분들을 갖다 논의하자라고 한 것이 무슨 여당은 찬성을 하고 야당은 반대를 하고……

○이수진(비) 위원 헌법을 언제 바뀔니까, 우리가?

○임이자 위원 이런 부분을 갖다가 그렇게 얘기하게 되면 앞으로 같이 논의 못 하지요.

○이수진(비) 위원 아니, 시간이 필요한데 그 시간까지 계속해서 미뤄 놓을 수는 없지 않습니까?

○임이자 위원 그리고 근로자의 날이 됐든 노동자의 날이 됐든 간에 어쨌든 5월 1일은 우리가 하루 쉬었고, 그와 관련해서 명칭 관련해서 얘기하는 부분에 있어서는…… 물론 한국노총, 민주노총 그렇게 주장할 수 있고 또 그렇게 주장하지 않는 데도 있어요. 그래서 모든, 한 부분이 주장한다고 해서 그 부분만 우리가 대변할 수 없는 것 아닙니까? 그러면 또 다른 쪽에서 나오는 얘기들도 있으니까 그래서 양쪽 원내대표들끼리 조정해서 이왕이면 그럼 아예 썩 다 바꿔야 된다, 헌법 말고 다 바꿀 것 같으면 아예 손대라 이런 취지로 말씀드린 거예요.

○이수진(비) 위원 원내대표가 합의하면 되는 겁니까?

○소위원장 안호영 잠깐만요.

위원님들끼리 개별적으로 하실 말씀은 아닌 것 같고요.

이 문제는 저는 이렇게 생각합니다. 저도 노동자의 날로 바꾸자는 법안을 발의한 입장인데요 저는 기본적으로 여러 가지 현재 시대 변화, 상황들을 고려했을 때 근로라는 말이 시대 상황을 담기에는 부적절하고, 그런 측면에서 노동자의 날로 바꾸는 것이 맞다 이렇게 개인적으로 생각을 합니다. 그래서 법안을 냈고요.

다만 그렇기는 하지만 정부에서 말하는 것처럼 헌법이나 다른 법률에는 또 근로라는 말이 되어

있기는 합니다마는 이게 다른 법령을 다 바꾸자는 취지는 아니기 때문에, 근로자의 날을 노동절 내지는 노동자의 날로 바꾸자는 한정적인 의미이기 때문에 이것을 한다고 그래서 다른 법체계가 다 바뀐다 이런 생각을 하지 않아요.

그러나 이 문제에 대해서는 아까 임이자 위원님도 말씀하신 것처럼, 또 정부에서도 이런 관점에서 굳이 법을 다 안 바꿔도 되는 부분이 있을 수 있으니까 좀 더 검토를 해 보시고, 우리가 다음에 다시 한번 이 법안을 다루도록 할 테니까 그 전까지 정부도 한번 입장 정리를 하고 또 양당 간에도 이런 문제를 협의해서 다음에는 이 문제에 대한 결론을 낼 수 있도록 이렇게 했으면 좋겠습니다.

○윤미향 위원 그런데 아까 박대수 위원께서 말씀하신 것 약간……

처음부터 노동절이 아니고 법률적으로는 처음부터 근로자의 날로, 처음에 3월 10일을 근로자의 날로 정할 때 그때부터 법률적으로는 근로자의 날로 시작을 했어요.

○박대수 위원 근로자의 날로?

○윤미향 위원 예, 그게 북의 노동 이런 것 때문에 바꾼 것이 아니고 처음부터 근로자의 날로……

○박대수 위원 3월 10일……

○윤미향 위원 3월 10일로 하다가 나중에 5월 1일로 그렇게 바뀌었습니다.

○박대수 위원 옛날에 3월 10일, 5월로 바꾼 거지요.

○소위원장 안호영 그러면 이 법안은 다음에 다시 날을, 다음 법안 심사할 때 다루도록 하고요.

다음 법안이 산업안전보건법인데요 산업안전보건법 개정안이 나온 게 여러 개, 많기 때문에 또 이 중에는 다툼의 여지가 있는 게 있고 다툼의 여지가 별로 없는 게 있습니다. 그래서 정부 이견이 적은 법안부터 우선 같이 논의하도록 하겠습니다.

제가 보니까…… 95쪽 건설공사 산업재해 예방지도의 계약 주체 변경하는 부분부터 전문위원회에서 설명해 주시기 바랍니다.

○전문위원 최선영 산안법 자료 95페이지입니다.

여섯 번째 항목, 건설공사 산업재해 예방지도의 계약 주체 변경 사항은 아래 그림에서 보시는 것처럼 현행에는 공사금액이 1억 원 이상 120억 미만 건설공사의 경우에 도급인과 재해예방 전문

지도기관이 계약을 체결하도록 하고 있습니다. 그러다 보니까 실제 전문지도기관이 기술지도를 하기에 실효성 확보가 조금 어렵고 도급인한테 종속되는 문제가 있는 것 같습니다. 그래서 이 문제를 해소하기 위해서 건설공사 발주자가 직접 재해예방 전문지도기관과 계약을 체결하도록 하는 내용이 개정안의 골자입니다.

이 부분에 대해서 일부 수정이 필요한 사항이 있는데요, 그 부분은 자료 99페이지부터 수정의견을 가지고 설명드리겠습니다.

지금 현행 내용에서 임이자 의원안에서는 ‘건설공사의 발주자’라고 하고 있는데 이 부분을 보다 확대해서 ‘건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자’까지 포괄하는 내용이고 이 부분은 현행 제72조에서 건설공사 안전관리비 계상 의무 주체와 동일하게 하는 부분이 되겠습니다.

그리고 지금 개정안, 임이자 의원안에서 ‘지도를 하도록 하여야 한다’라고 돼 있어서 이 부분을 조금 명확성 면에서 보완을 위하여 ‘지도계약을 체결하여야 한다’로 정리하였습니다. 2항 부분은 단순한 자구 수정 사항이고요.

100페이지의 내용은 과태료 부과와 관련된 사항입니다. 그래서 ‘지도를 하도록 하지 아니한 자’라고 돼 있는데 앞서 내용을 수정했기 때문에 ‘지도계약을 체결하지 아니한 자’로 변경하는 내용이 되겠습니다.

본문의 내용은 수정의견이 그렇고요, 자료 97페이지의 적용례 부분은 본문의 개정사항이 기술지도에 관한 사항이기 때문에 때문에 적용례 부분을 이에 맞추어 정리했습니다. 그래서 ‘73조의 개정규정은 이 법 시행 이후 건설 산업 재해 예방을 위한 지도계약을 체결하는 경우부터 적용한다’라고 정리하였습니다.

이 부분이 지도계약과 관련된 사항이고, 또 하나의 주요 내용이 휴게시설 설치와 관련된 7번 항목입니다. 그 부분은 자료 101페이지 내용인데요 이 부분은 강은미 의원, 박홍근 의원, 박대수 의원, 윤미향 의원님께서 각각 발의하신 내용이 되겠습니다.

근로자의 건강권 확보와 근로조건 향상을 위하여 휴게시설을 설치하도록 하는데 각 개정안이 설치의무의 주체와 대상 근로자 그리고 과태료 부분이 조금 차이가 있습니다. 이 부분을 자료 103페이지부터 설명드리겠습니다.

지금 휴게시설 설치의무 대상 사업주에 관해서

윤미향 의원안에서는 모든 사업주로, 그 외의 안에서는 사업의 종류, 근로자 수 등을 고려한 일부 사업주로 하고 있습니다. 이 부분을 수정의견에서는 조금 이원화를 해서 휴게시설 설치를 하되 기준을 맞추는 것이 영세 소규모 사업장 등에서는 좀 어려운 점이 있다는 것을 고려한 내용인데요, 모든 사업주에게 휴게시설 설치의무를 부과하되 사업의 종류 및 상시근로자 수 등을 고려해서 이 기준을 넘는 사업주에 대해서는 고용노동부령으로 정하는 설치·관리 기준에 부합하는 휴게시설을 설치하도록 그렇게 조문을 정리했습니다.

모든 사업주에게 의무를 부과하는 내용이 제1항 내용 그리고 기준을 갖추도록 하는 부분이 제2항이 되는 내용이고요. 그리고 과태료 부과는 128조의2 2항 부분에 대해서만 부과하도록 하였습니다.

보호 대상 근로자에 대해서는 지금 이 부분이 윤미향 의원안에서 근로자, 관계수급인 근로자를 포함하도록 하고 있어서 보호범위가 넓다고 봐서 윤미향 의원안과 같이 정리하였습니다.

과태료 부분은 자료 104페이지 내용인데요, 지금 각 의원안에서 1500만 원 이하, 1000만 원 이하라고 되어 있는데 저희가 봤을 때는 휴게시설을 설치하지 않은 경우하고 기준에 미달한 부분이 위법성의 정도에 조금 차이가 있다고 봐서 설치하는 않은 경우는 1500만 원 그리고 설치·관리 기준을 미준수한 경우에는 1000만 원 이하로 이원화하였습니다.

그리고 개정안에 따라 현행법 정비가 필요한 사항이 104페이지 하단 마지막 부분인데요, 박스안의 산업안전보건법 제64조를 보시면 현행에서 도급인에게 관계수급인 근로자 보호를 위하여 협조할 의무를 부여하고 있습니다. 그래서 이 경우에 협조의무를 이행하지 않으면 제재수단이 500만 원 이하의 벌금인데 저희가 봤을 때는 협조의무 이행이라는 것은 간접적인 부분이고 휴게시설 설치 자체는 직접적인 의무인데 이 법에서 휴게시설 미설치 부분을 과태료로 하고 있기 때문에 현행 64조와 관련된 부분도 과태료 부분으로 정리하는 것으로 의견을 제시하였습니다.

조문대비표는 105페이지부터 111페이지까지 정리되어 있고요.

마지막 쟁점 하나는 112페이지에서 휴게시설에 대한 실태 점검 근거 마련하는 내용인데 이 부분

은 지금 강은미·윤미향 의원안에서 휴게시설에 대한 실태 점검을 독자적으로 규정을 두고 이 부분에 대해서 다시 또 자료 미제출에 대한 과태료를 부과하는 부분입니다. 그런데 현행 산안법 155조와 175조에 따라서 근로감독관이 점검이나 감독이 가능하고 과태료 부과도 가능하다는 점에서 삭제를 하는 것이 좋을 것으로 보았습니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 정부 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 저희들 이 부분, 예방지도에 관한 계약 주체 변경 부분 취지에 동의를 하고, 다만 전문위원 수정의견 내신 부분은 수정의견이 타당하다고 생각이 됩니다.

휴게시설 설치와 관련한 부분도 포괄적으로 의무를 두되 과태료 부과하는 부분에 있어서 소규모 사업장들을 제외할 수 있도록 그렇게 차등적으로 적용하는 부분에 동의를 합니다. 과태료도 설치 여부와 설치 기준 준수 여부를 차등해서 부과하는 부분도 그렇고.

그다음에 도급인 협조의무의 벌칙 규정을 과태료로 전환하자 하는 부분에 대해서도 동의합니다.

○소위원장 안호영 건설공사 산업재해 예방지도의 계약 주체를 변경하는 것과 관련해서 이 부분에 대해서 의견 말씀하셨나요? 임이자 의원님……

○고용노동부차관 박화진 예, 말씀하셨는데 이게 지도 계약의 주체가 시공사하고 계약을 하다 보니까 민간기관이 위험요인을 발견하더라도 시공사를 상대로 해 가지고 그걸 적극적으로 개선 권고하거나 강하게 나가지 못하는 그런 한계가 있습니다.

그래서 계약 주체를 시공사에서 발주처 그리고 자기공사나, 시공사 중에서 발주처가 따로 없는 자기공사하는 사업주로 이렇게 한정하면 예를 들어서 지도할 때 실효성을 조금 더 높일 수 있는 그런 측면이 있다고 생각을 합니다.

○임이자 위원 이것 제가 지난 국정감사 때 지적했던 내용입니다.

○소위원장 안호영 그러면 전문위원 말씀과 정부 측 의견을 들었는데요, 위원님들 말씀 주십시오.

○윤미향 위원 수정의견에 동의합니다.

○소위원장 안호영 다른 특별한 의견들 없으십니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

○윤준병 위원 제가 하나만.

○소위원장 안호영 예.

○윤준병 위원 휴게시설 설치 의무화하는데 좋고요. 그다음에 미이행하면 과태료를 부과하는데 과태료는 운영을 실제 어떻게 하실 거예요? 일회성 과태료입니까 아니면 이행강제금과 유사하게 운영하실 겁니까?

○고용노동부차관 박화진 지금 반복해서 과태료 처분을 할 수가 있습니다. 저희들 과태료 부과기준을 만들어서 정리를 할 건데 예를 들어 휴게시설을 설치 안 하고 하면 1회에 얼마, 2회차 적발했을 때도 안 하면 얼마, 제 기억으로는 과태료 부과기준이 어떤 작위의무를 뒀는데 의무를 불이행할 경우에는 그렇게 조금 늘려 가면서 할 수 있도록……

○윤준병 위원 그러니까 그 부분을 하위법령에서 정비하실 때 이행강제금과 걸맞게끔 운영이 잘 돼야 실효적인 수단이 되니까 그 부분을 염두에 두고 입법이 되면 정비를 해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 박화진 예, 그렇게 하도록 하겠습니다.

○이수진(비) 위원 여기 휴게시설 점검을 근로감독관들이 나가서 점검을 하나요?

○고용노동부차관 박화진 예, 이렇게 의무화되면 저희들 점검 대상에 들어갑니다. 그렇게 포함해서 하도록 하겠습니다.

○이수진(비) 위원 이렇게 따로 휴게시설 점검을 하라고 신설안에도 점검을 하신다는 얘기예요?

○고용노동부차관 박화진 예, 그렇습니다.

○이수진(비) 위원 그동안은 안 했잖아요.

○고용노동부차관 박화진 그 부분은 좀 그렇긴 한데, 지금 현행법에 어떻게 돼 있냐 하면 포괄적인 규정을 들고 산업안전규칙에서, 시행규칙에서 휴게시설 설치의무를 두고 있습니다. 그러다 보니까 과태료나 벌칙 등의 제재가 없었습니다. 그래서 저희들이 적극적으로 권고하기에 조금 한계가 있었는데 지금 이렇게 제시된 안처럼 처리가 될 경우에는 저희들이 감독 대상, 점검 대상에 넣고서 과태료 처분을 해야 되기 때문에 적극적으로 관리 감독을 하도록 그렇게 하겠습니다.

○이수진(비) 위원 알겠습니다.

○홍석준 위원 차관님, 휴게시설 방금 기존에는 규칙에 돼 있다고 말씀하셨잖아요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○**홍석준 위원** 그러면 기존 규칙상에는 휴게시설의 구체적인 규모라든지 최소한의 그걸 설치해야 되는 그런 어떤 것은 있습니까?

○**고용노동부차관 박화진** 지금 아주 구체화되어 있지는 않다고 합니다.

○**홍석준 위원** 그리고 모든 사업장에 대해서 의무화되 소규모 사업장은 예외로 둘 수 있다고 했는데 그러면 여기서 말하는 소규모라는 기준점이라든지 이런 것은 지금 어느 정도…… 기존의 규칙에 있나요 아니면 앞으로 만들어야 되나요?

○**고용노동부차관 박화진** 그 부분도 업종이나 규모에 따라서 세분화해서 만들어야 될 것으로 생각이 됩니다.

○**홍석준 위원** 만들어야 된다?

○**고용노동부차관 박화진** 예. 예전의 법은 국가는, 정부는 근로자의 신체적 건강을 위해서 쾌적한 환경을 조성하여야 된다는 규정을, 제5조의 통칙적인 규정을 근거로 해서 산업안전보건규칙에서 ‘적정한 휴게시설을 설치하여야 된다’ 이런 식으로 해서 규정이 있는데 지금 이렇게 개정이 되면 저희들이 과태료 처분을 하기 위해서라도 규칙의 내용도 또 더 구체적으로 그렇게 기준을 정해야 될 것으로 생각합니다.

○**임이자 위원** 차관님, 이렇게 돼도, 예를 들어서 방송을 제작하는 드라마나 영화를 제작하는 데는 버스 한 대 갖다 놓고 거기에서 옷도 갈아입고 이렇게 하라고 그러면 이것은 휴게소가 맞습니까, 안 맞습니까? 휴게시설이 맞습니까, 안 맞습니까?

○**고용노동부차관 박화진** 통상적으로 탈의시설, 휴게시설 비슷한 그것으로 쓰일 수도 있는데……

○**임이자 위원** 제일 지금 열악한 사람들이 누구냐면, 어떤 분들 때문에 이런 법을 의원님들이 개정안을 내냐면 제일 취약한 계층에 있는 분들을 보호하기 위해서 이 법을 발의했는데 기왕에 법이 발의돼서 간다라고 했을 때는 정말로 열악한 분들은, 특히 유명한 배우나 탤런트 같은 분들은 다 보호가 되지만 엑스트라라든가 이런 분들은 한여름 같은 때는 완전히 방치되고 위생시설은커녕 탈의실조차 잘 안 돼 가지고, 그래서 그런 데서 성추행이 일어나고 성폭력이 일어나는 겁니다.

그래서 이왕에 이 법이 개정된다고 한다면 그런 부분들까지 철저하게 보호가 될 수 있도록 해야 됩니다. 여기에 대해서 어떻게 생각하세요?

○**고용노동부차관 박화진** 방송 종사자 같은 경우에, 건설현장 종사자도 마찬가지지만 또 특수한 사정이 있기 때문에 그분들에게 필요한, 그게 외주제작사가 됐든 방송사가 됐든 필요한 충분한 시설을 갖출 수 있도록 하는 방안에 대해서 저희들이 기준, 그러니까 규칙에 담을 수 있을는지 또는 이 규정하고 어떻게 연계할 수 있을지 종합적으로 검토해서 그 부분에 대해서도 저희가 대책을 마련해 보도록 하겠습니다.

○**임이자 위원** 건설현장은 그래도 고정적이잖아요. 그런데 드라마 제작이나 영화 촬영 이런 데는 장소가 계속 바뀌고 변하다 보니까 그 속에서 잘 보호될 수 있는 휴게시설을 갖출 수 있는 그런 방법도 고안해서 해야 될 것 같아요.

○**고용노동부차관 박화진** 예, 그렇게 하도록……

○**임이자 위원** 그것 좀 명심해서 해 주세요.

○**고용노동부차관 박화진** 다만 지금 생각을 해 보면 그분들이 근로자인 경우도 있고 통상적으로 저희들이 프리랜서라고 부르는 특고종사자인 경우도 있고 하기 때문에 저희들이 그런 실태를 감안해서 적절한 방안을 한번 강구해 보도록 하겠습니다.

○**임이자 위원** 참, 차관님…… 특고종사자든 일반 노동자든 간에 그 부분에 대해서는 다 같이 여기에 대해서 규율돼야 되는 거지요.

○**고용노동부차관 박화진** 예, 맞습니다.

○**소위원장 안호영** 임이자 위원님 말씀 다 하셨나요?

○**임이자 위원** 예.

○**소위원장 안호영** 그러면 지금까지 논의된 것을 바탕으로 해서 합의가 된 부분들은 오늘 의결을 하고 합의가 되지 않은 부분들은 추후에 다시 심사하는 것으로 이렇게 하도록 하겠습니다.

지금 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안 부분은 좀 더 논의가 필요한 것으로 이렇게 보고요, 그다음에 고용정책 기본법 일부개정법률안 2항하고 3항 부분은 위원님들 간의 의견들이 원만히 모아져서 처리를 하도록 하겠습니다.

그리고 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률이 부분과 근로자의 날 제정에 관한 법률 개정안 부분에 대해서는 좀 더 논의를 하도록 하고, 특히 근로자의 날 제정에 관련된 부분은 다음 법안 심사 때 논의할 수 있도록 그렇게 하면 되겠습니다.

○**임이자 위원** 의사진행발언 잠깐 하겠습니다.

이수진 위원님, 오해 없이 하기 위해서 근로자의 날을 노동자의 날이 됐든, 노동절은 좀 어렵다고 고용노동부에서 말씀하셨고…… 그래서 우리도 긍정적으로, 상당히 제가 진척된 안을 갖고 올 테니까 너무 그렇게 쟁쟁하게 생각하지 마세요.

(웃음소리)

저도 한국노총 소속입니다.

○이수진(비) 위원 감사합니다, 그렇게 말씀해주셔서.

○소위원장 안호영 그리고 산업안전보건법 부분에 대해서는 95쪽 이후부터 다루었는데요, 건설공사 산업재해 예방지도의 계약 주체를 변경하거나 휴게시설 설치와 관련된 부분에 대해서는 개정안에 다른 의견이 없이 이 법안을 의결하는 것으로 이렇게 의견이 모아졌습니다.

오늘 논의되지 않은 나머지 산업안전보건법 부분하고 근로복지기본법, 근로자퇴직급여 보장법 부분에 대해서는 다음 법안 심사 기일에 논의할 수 있도록 그렇게 준비를 해 주시면 좋겠습니다.

그러면 지금까지 합의된 법안들에 대해서 의결하겠습니다.

의사일정 제2항 및 3항의 고용정책 기본법 일부개정법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하고 해당 법률안의 내용을 통합하고 위원님들의 의견을 반영한 위원회 대안을 제안하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

이의가 없으므로 가결되었음을 선포합니다.

의사일정 제12항부터 16항까지의 산업안전보건법 일부개정법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하고 해당 법률안의 내용을 통합하고 위원님들의 의견을 반영한 위원회 대안을 제안하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

이의가 없으므로 가결되었음을 선포합니다.

오늘 의결된 법률안의 체계 및 자구 정리는 위원장에게 위임해 주시기 바랍니다.

나머지 법안은 우리 소위원회에서 계속 심사하도록 하겠습니다.

이상으로 제1차 고용노동법안심사소위원회를 마치겠습니다.

산회를 선포합니다.

(11시56분 산회)

○출석 위원(8인)

박 대 수	안 호 영	윤 미 향	윤 준 병
이수진(비)	임 이 자	장 철 민	홍 석 준

○출석 전문위원

전 문 위 원	최 선 영
---------	-------

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부

차 관	박 화 진
기획조정실장	박 성 희
고용정책실장	김 영 중
노동정책실장	권 기 섭
직업능력정책국장	송 홍 석
산재예방보상정책국장	김 규 석
정책기획관	박 준 호
노동시장정책관	김 유 진
노사협력정책관	류 경 희
근로기준정책관	최 현 석