

제432회 국회 (임시회) 기후에너지환경노동위원회회의록
(고용노동법안심사소위원회)

제 1 호

국 회 사 무 처

일 시 2026년2월5일(목)

장 소 기후에너지환경노동위원회소회의실

의사일정

1. 근로감독관법안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2211990)
2. 근로감독관 직무집행 및 권한의 위임에 관한 법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2213930)
3. 근로감독관 직무집행법안(김형동 의원 대표발의)(의안번호 2215049)
4. 근로기준법 일부개정법률안(이재명 의원 대표발의)(의안번호 2203039)
5. 근로기준법 일부개정법률안(윤준병 의원 대표발의)(의안번호 2209778)
6. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2211989)
7. 근로기준법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2213931)
8. 근로기준법 일부개정법률안(이해식 의원 대표발의)(의안번호 2214364)
9. 공무직위원회 설치 및 운영에 관한 법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2203830)
10. 공무직위원회 설치 및 운영에 관한 법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213574)
11. 근로기준법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2210653)
12. 근로기준법 일부개정법률안(조지연 의원 대표발의)(의안번호 2211595)
13. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2212683)
14. 근로기준법 일부개정법률안(김기표 의원 대표발의)(의안번호 2214645)
15. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2212850)
16. 근로기준법 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2200827)
17. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2204621)
18. 근로기준법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2204623)
19. 근로기준법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2204753)
20. 근로기준법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2205100)
21. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2205214)
22. 근로기준법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2207769)
23. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2203304)
24. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2204668)
25. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2204958)
26. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2209346)
27. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2209825)

28. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2209931)
29. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(박민규 의원 대표발의)(의안번호 2209936)
30. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213568)
31. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2213623)
32. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2214838)
33. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박성준 의원 대표발의)(의안번호 2205879)
34. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김형동 의원 대표발의)(의안번호 2206198)
35. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(권영진 의원 대표발의)(의안번호 2208155)
36. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(성일중 의원 대표발의)(의안번호 2210240)
37. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2212689)
38. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2212774)
39. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213488)
40. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213513)
41. 고용보험법 일부개정법률안(박성준 의원 대표발의)(의안번호 2205878)
42. 고용보험법 일부개정법률안(권영진 의원 대표발의)(의안번호 2208156)
43. 고용보험법 일부개정법률안(성일중 의원 대표발의)(의안번호 2210239)
44. 고용보험법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213487)
45. 고용보험법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213514)
46. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2205727)
47. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2205938)
48. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2208054)
49. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2212738)
50. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2214837)
51. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2214851)

52. 고용보험법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2205368)
53. 고용보험법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2211984)
54. 고용보험법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2214566)
55. 고용보험법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2216410)
56. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2205361)
57. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2207705)
58. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2209397)
59. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2214568)
60. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2216411)
61. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213578)
62. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2213643)
63. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2213938)
64. 산업안전보건법 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2204810)
65. 산업안전보건법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2211455)
66. 산업안전보건법 일부개정법률안(김정호 의원 대표발의)(의안번호 2211767)
67. 산업안전보건법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2212596)
68. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213941)
69. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2214070)
70. 산업안전보건법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2214630)
71. 산업안전보건법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2214686)
72. 산업안전보건법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2214765)
73. 산업안전보건법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2214842)
74. 산업안전보건법 일부개정법률안(서왕진 의원 대표발의)(의안번호 2216192)
75. 산업안전보건법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2216256)
76. 산업안전보건법 일부개정법률안(문진석 의원 대표발의)(의안번호 2204437)
77. 산업안전보건법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2204581)
78. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2212873)
79. 산업안전보건법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2213917)
80. 산업안전보건법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2214050)
81. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2214094)
82. 산업안전보건법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2214222)
83. 산업안전보건법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2214720)
84. 산업안전보건법 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2214979)

85. 산업안전보건법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2215189)
86. 산업안전보건법 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2215734)
87. 산업안전보건법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2216247)
88. 일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안(김소희 의원 대표발의)(의안번호 2210326)
89. 산업안전보건법 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2213114)
90. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213570)
91. 산업안전보건법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2213895)
92. 산업안전보건법 일부개정법률안(장철민 의원 대표발의)(의안번호 2212812)
93. 산업안전보건법 일부개정법률안(김윤 의원 대표발의)(의안번호 2214045)
94. 산업안전보건법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2214974)

상정된 안건

1. 근로감독관법안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2211990) 7
2. 근로감독관 직무집행 및 권한의 위임에 관한 법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2213930) 7
3. 근로감독관 직무집행법안(김형동 의원 대표발의)(의안번호 2215049) 7
4. 근로기준법 일부개정법률안(이재명 의원 대표발의)(의안번호 2203039) 7
5. 근로기준법 일부개정법률안(윤준병 의원 대표발의)(의안번호 2209778) 7
6. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2211989) 7
7. 근로기준법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2213931) 7
8. 근로기준법 일부개정법률안(이해식 의원 대표발의)(의안번호 2214364) 7
9. 공무원위원회 설치 및 운영에 관한 법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2203830) 7
10. 공무원위원회 설치 및 운영에 관한 법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213574) 8
11. 근로기준법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2210653) 8
12. 근로기준법 일부개정법률안(조지연 의원 대표발의)(의안번호 2211595) 8
13. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2212683) 8
14. 근로기준법 일부개정법률안(김기표 의원 대표발의)(의안번호 2214645) 8
15. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2212850) ... 8
16. 근로기준법 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2200827) 8
17. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2204621) 8
18. 근로기준법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2204623) 8
19. 근로기준법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2204753) 8
20. 근로기준법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2205100) 8
21. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2205214) 8
22. 근로기준법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2207769) 8
23. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2203304) ... 8

24. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2204668) …	8
25. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2204958) …	8
26. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2209346) …	8
27. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2209825) …	8
28. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2209931) …	8
29. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(박민규 의원 대표발의)(의안번호 2209936) …	8
30. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213568) …	8
31. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2213623) …	8
32. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2214838) …	8
33. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박성준 의원 대표발의)(의안 번호 2205879) …	8
34. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김형동 의원 대표발의)(의안 번호 2206198) …	8
35. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(권영진 의원 대표발의)(의안 번호 2208155) …	8
36. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(성일중 의원 대표발의)(의안 번호 2210240) …	8
37. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안 번호 2212689) …	8
38. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안 번호 2212774) …	8
39. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안 번호 2213488) …	8
40. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안 번호 2213513) …	8
41. 고용보험법 일부개정법률안(박성준 의원 대표발의)(의안번호 2205878) …	9
42. 고용보험법 일부개정법률안(권영진 의원 대표발의)(의안번호 2208156) …	9
43. 고용보험법 일부개정법률안(성일중 의원 대표발의)(의안번호 2210239) …	9
44. 고용보험법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213487) …	9
45. 고용보험법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213514) …	9
46. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안 번호 2205727) …	9
47. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안 번호 2205938) …	9
48. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안 번호 2208054) …	9
49. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안 번호 2212738) …	9

50. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2214837)	9
51. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2214851)	9
52. 고용보험법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2205368)	9
53. 고용보험법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2211984)	9
54. 고용보험법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2214566)	9
55. 고용보험법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2216410)	9
56. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2205361)	9
57. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2207705)	9
58. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2209397)	9
59. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2214568)	9
60. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2216411)	9
61. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213578)	9
62. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2213643)	9
63. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2213938)	9
64. 산업안전보건법 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2204810)	9
65. 산업안전보건법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2211455)	9
66. 산업안전보건법 일부개정법률안(김정호 의원 대표발의)(의안번호 2211767)	9
67. 산업안전보건법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2212596)	9
68. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213941)	9
69. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2214070)	10
70. 산업안전보건법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2214630)	10
71. 산업안전보건법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2214686)	10
72. 산업안전보건법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2214765)	10
73. 산업안전보건법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2214842)	10
74. 산업안전보건법 일부개정법률안(서왕진 의원 대표발의)(의안번호 2216192)	10
75. 산업안전보건법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2216256)	10
76. 산업안전보건법 일부개정법률안(문진석 의원 대표발의)(의안번호 2204437)	10
77. 산업안전보건법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2204581)	10
78. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2212873)	10
79. 산업안전보건법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2213917)	10
80. 산업안전보건법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2214050)	10

81. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2214094)	10
82. 산업안전보건법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2214222)	10
83. 산업안전보건법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2214720)	10
84. 산업안전보건법 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2214979)	10
85. 산업안전보건법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2215189)	10
86. 산업안전보건법 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2215734)	10
87. 산업안전보건법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2216247)	10
88. 일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안(김소희 의원 대표발의)(의안번호 2210326)	10
89. 산업안전보건법 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2213114)	10
90. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213570)	10
91. 산업안전보건법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2213895)	10
92. 산업안전보건법 일부개정법률안(장철민 의원 대표발의)(의안번호 2212812)	10
93. 산업안전보건법 일부개정법률안(김윤 의원 대표발의)(의안번호 2214045)	10
94. 산업안전보건법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2214974)	10

(14시26분 개의)

○소위원장 김주영 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제432회 국회(임시회) 기후에너지환경노동위원회 제1차 고용노동법
안심사소위원회를 개최하겠습니다.

바쁘신 가운데서도 참석하여 주신 여러 위원님들께 감사의 말씀을 드립니다.

오늘 회의는 안건을 상정한 후 안건 순서별로 심사하겠습니다.

이번 회의는 쟁점별로 법안이 산재되어 있으므로 법안별로 심의하고 같은 제명의 법률
안에 대한 심의를 모두 마친 후에 그 법안에 대해서는 의결하는 방식으로 진행을 하겠습
니다.

정부 측 관계자들께서는 발언 시 위원장의 허가를 얻어 발언하여 주시고 기록을 위하
여 직위와 성명을 말씀하여 주시기 바랍니다.

원활한 회의 진행을 위하여 언론 공개는 여기까지 하도록 하겠습니다. 기자 여러분들
협조하여 주시기 바랍니다.

1. 근로감독관법안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2211990)
2. 근로감독관 직무집행 및 권한의 위임에 관한 법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2213930)
3. 근로감독관 직무집행법안(김형동 의원 대표발의)(의안번호 2215049)
4. 근로기준법 일부개정법률안(이재명 의원 대표발의)(의안번호 2203039)
5. 근로기준법 일부개정법률안(윤준병 의원 대표발의)(의안번호 2209778)
6. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2211989)
7. 근로기준법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2213931)
8. 근로기준법 일부개정법률안(이해식 의원 대표발의)(의안번호 2214364)
9. 공무직위원회 설치 및 운영에 관한 법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2203830)

10. 공무직위원회 설치 및 운영에 관한 법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213574)
11. 근로기준법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2210653)
12. 근로기준법 일부개정법률안(조지연 의원 대표발의)(의안번호 2211595)
13. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2212683)
14. 근로기준법 일부개정법률안(김기표 의원 대표발의)(의안번호 2214645)
15. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2212850)
16. 근로기준법 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2200827)
17. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2204621)
18. 근로기준법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2204623)
19. 근로기준법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2204753)
20. 근로기준법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2205100)
21. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2205214)
22. 근로기준법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2207769)
23. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2203304)
24. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2204668)
25. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2204958)
26. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2209346)
27. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2209825)
28. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2209931)
29. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(박민규 의원 대표발의)(의안번호 2209936)
30. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213568)
31. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2213623)
32. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2214838)
33. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박성준 의원 대표발의)
(의안번호 2205879)
34. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김형동 의원 대표발의)
(의안번호 2206198)
35. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(권영진 의원 대표발의)
(의안번호 2208155)
36. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(성일중 의원 대표발의)
(의안번호 2210240)
37. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)
(의안번호 2212689)
38. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)
(의안번호 2212774)
39. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)
(의안번호 2213488)
40. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)
(의안번호 2213513)

41. 고용보험법 일부개정법률안(박성준 의원 대표발의)(의안번호 2205878)
42. 고용보험법 일부개정법률안(권영진 의원 대표발의)(의안번호 2208156)
43. 고용보험법 일부개정법률안(성일중 의원 대표발의)(의안번호 2210239)
44. 고용보험법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213487)
45. 고용보험법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213514)
46. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)
(의안번호 2205727)
47. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)
(의안번호 2205938)
48. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)
(의안번호 2208054)
49. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)
(의안번호 2212738)
50. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)
(의안번호 2214837)
51. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)
(의안번호 2214851)
52. 고용보험법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2205368)
53. 고용보험법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2211984)
54. 고용보험법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2214566)
55. 고용보험법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2216410)
56. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(임이자
의원 대표발의)(의안번호 2205361)
57. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(김주영
의원 대표발의)(의안번호 2207705)
58. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(박홍배
의원 대표발의)(의안번호 2209397)
59. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(정부
제출)(의안번호 2214568)
60. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(정혜경
의원 대표발의)(의안번호 2216411)
61. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213578)
62. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2213643)
63. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2213938)
64. 산업안전보건법 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2204810)
65. 산업안전보건법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2211455)
66. 산업안전보건법 일부개정법률안(김정호 의원 대표발의)(의안번호 2211767)
67. 산업안전보건법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2212596)
68. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213941)

69. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2214070)
70. 산업안전보건법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2214630)
71. 산업안전보건법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2214686)
72. 산업안전보건법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2214765)
73. 산업안전보건법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2214842)
74. 산업안전보건법 일부개정법률안(서왕진 의원 대표발의)(의안번호 2216192)
75. 산업안전보건법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2216256)
76. 산업안전보건법 일부개정법률안(문진석 의원 대표발의)(의안번호 2204437)
77. 산업안전보건법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2204581)
78. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2212873)
79. 산업안전보건법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2213917)
80. 산업안전보건법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2214050)
81. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2214094)
82. 산업안전보건법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2214222)
83. 산업안전보건법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2214720)
84. 산업안전보건법 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2214979)
85. 산업안전보건법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2215189)
86. 산업안전보건법 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2215734)
87. 산업안전보건법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2216247)
88. 일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안(김소희 의원 대표발의)(의안번호 2210326)
89. 산업안전보건법 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2213114)
90. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213570)
91. 산업안전보건법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2213895)
92. 산업안전보건법 일부개정법률안(장철민 의원 대표발의)(의안번호 2212812)
93. 산업안전보건법 일부개정법률안(김윤 의원 대표발의)(의안번호 2214045)
94. 산업안전보건법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2214974)

(14시28분)

○소위원장 김주영 의사일정 제1항부터 제94항까지의 법률안을 일괄하여 상정하겠습니다.

우리 소위원회가 12월 그리고 1월 계획이 됐다가 함께 하려고 오늘 이렇게 어렵게 날을 잡았습니다. 그래서 그동안 논의했던 법안도 있고 보좌진 설명회, 의원님 설명 또 의견 조율이 있었던 부분들이 있었습니다. 그래서 논의된 내용들이 있기 때문에 그 내용을 중심으로 해서 정부 측에서 위원님들 의견을 반영한 그런 자료를 준비해 오셨지요?

○고용노동부차관 권창준 예.

○소위원장 김주영 그러면 먼저 그 자료를 좀 배포를 해 주시고 그 자료를 갖고 논의를 시작하도록 하겠습니다.

○고용노동부차관 권창준 의안 순서대로 저희가 하나씩……

○소위원장 김주영 우선 건별로 하나씩 배포하여 주시고 1건 논의 끝나면 계속해서 넘

겨 주십시오.

전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 **한석현** 보고드리겠습니다.

심사 자료 6페이지에는 지난 공청회의 주요 내용을 정리해 두었습니다.

소위 자료 9페이지입니다.

총칙의 목적입니다. 간략하게 보고드리겠습니다.

김주영 의원안은 근로감독 권한의 위임을 내용에 포함하고 있어서 이를 목적에 규정하고 있습니다.

다음, 11페이지입니다.

제정안은 근로감독관, 노동관계법령, 사업장 감독, 신고사건 등을 정의하고 있습니다. 김주영 의원안은 이를 중앙근로감독관 그리고 지방근로감독관으로 각각 정의하고 있습니다.

다음, 13페이지입니다.

사업장 감독과 관련하여 각 제정안은 근로감독관이 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속건물을 현장조사하도록 하고 있는데 현행 산안법은 사업장 감독의 대상으로 사업장 외 안전관리전문기관 등의 사무소 등에 출입할 수 있도록 되어 있는데 해당 사항이 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속건물에 포함되는지 불명확한 측면이 있습니다.

다음, 23페이지입니다.

국가의 책무 및 다른 법률과의 관계 등입니다.

다른 법률과의 관계와 관련하여 이 법을 다른 법률에 우선하여 적용할 것인지 보충적으로 적용할 것인지 그리고 적용범위와 관련하여 안 제3조제1항 단서는 현행 근로기준법보다 근로감독 대상 사업의 범위를 축소할 수 있는 여지가 있는데 근로감독 적용배제의 필요성 등에 대한 논의를 통하여 적용범위를 결정할 필요가 있다고 보았습니다.

다음, 25페이지입니다.

근로감독관의 직무와 권한 등입니다.

김형동·박홍배 의원안은 현행 근기법 제101조와 동일하고 김주영 의원안은 이에 추가적으로 산업안전보건 분야 근로감독관의 업무를 명시적으로 규정하려는 취지입니다.

다음, 27페이지입니다.

근로감독관의 직무를 각 제정안은 사업장 감독, 신고사건의 접수 및 처리 등을 예시로 들고 있고 김주영 의원안은 이 외에도 산업재해의 예방, 산업재해 발생의 원인 조사 등 구체적인 업무 사항을 규정하고 있습니다.

현행 근로감독관 직무범위는 사업장 감독, 신고사건의 접수 등 외에도 산업안전보건 분야에 관련된 재해발생 상황 파악 등도 포함하고 있음을 고려할 필요가 있습니다.

다음 페이지입니다.

근로감독관의 권한 관련하여 현행 근기법 제102조(근로감독관의 권한)을 제정법에 규정하려는 취지입니다.

김형동·박홍배 의원안의 경우에 산안법 제155조에 따른 근로감독관의 권한을 규정하지 않고 있어서 보완이 필요할 것으로 보입니다. 그리고 그 밖의 자구 정리 등 수정이 필요

한 사항이 있습니다.

다음, 39페이지입니다.

각 제정안은 근로감독관이 직무 수행과 관련하여 관계인에게 출석 또는 보고를 요구할 수 있다고 규정하고 있습니다. 김주영·김형동 의원안은 지체 없이 필요한 사항에 대해서 보고하거나 출석하도록 규정하고 있는데 박홍배 의원안은 출석을 요구받은 자는 정당한 사유가 없으면 출석하여야 한다고 규정하고 있습니다.

근로기준법 제13조는 사용자 또는 근로자는 이 법의 시행에 관하여 근로감독관의 요구가 있으면 지체 없이 필요한 사항에 대해서 보고하거나 출석하여야 한다고 규정하고 있습니다. 보고나 출석하지 아니하면 500만 원 이하의 과태료를 부과하고 있는데 즉 근로감독관이 부르면 무조건 지체 없이 출석해야 되고 그렇지 않으면 500만 원 이하의 과태료에 처해지게 됩니다.

이와 관련하여 참고 조문으로 형사소송법 제151조, 민사소송법 제311조를 보게 되면 증인이 정당한 사유 없이 출석하지 아니한 때에는 500만 원 이하의 과태료에 처한다라고 하여 정당한 사유가 있는 경우에는 출석하지 않아도 과태료를 부과받지 않습니다.

이와 관련해서 참조로 대법원 98두5972 판결을 보면 ‘의무의 이행을 당사자에게 기대하는 것이 무리라고 하는 사정이 있을 때 등 그 의무 해태를 탓할 수 없는 정당한 사유가 있을 때는 과태료를 부과할 수 없다’라고 하여 이런 종류의 입법을 보완하는 해석을 한 사례가 있습니다.

다음 페이지입니다.

김주영 의원안 11조는 근로감독관이 직무 수행을 위해 필요한 경우 개인정보가 포함된 자료를 처리할 수 있도록 근로감독관의 개인정보 등 처리와 관련한 사항을 규정하고 있습니다.

이에 개인정보보호위원회는 법률에 개인정보를 위한 목적과 처리 대상 개인정보를 명확히 규정하거나 대통령령에 위임하는 조항을 신설하고 대통령령에 세부적인 사항을 규정해야 한다는 의견을 제시하였습니다.

다음, 47페이지입니다.

사업장 감독의 구분 등입니다.

제정안은 아래 표와 같이 사업장 감독의 종류를 구분하고, 구체적인 감독의 종류별 요건 등은 하위법령에 위임하고 있습니다.

감독 결과 위법이 확인되는 경우 위반사항 조치기준에 따른 조치가 이루어지고, 즉시 범죄인지 등이 이루어질 수도 있어서 사업장 근로감독의 종류를 구체적으로 적시하는 것이 바람직할 것으로 보입니다.

다음, 53페이지입니다.

감독결과 조치 등입니다.

각 제정안은 근로감독관으로 하여금 사업장 감독 결과 위법사항에 대해서 하위법령으로 정하는 위반사항 조치기준에 따라 처리하여야 함을 규정하고 있는데 조치기준을 부령으로 정할 것인지 대통령령으로 정할 것인지 결정이 필요하고, 박홍배 의원안의 경우 현행 근로감독관집무규정에서 규정하고 있는 즉시 범죄인지 또는 과태료 부과 범위를 축소하고 있음을 고려한 논의가 필요할 것으로 보입니다.

다음, 59페이지입니다.

신고사건의 제기 및 조사 등입니다.

각 제정안은 아래 표와 같이 신고사건의 제기 및 조사 등 관련 사항을 규정하고 있습니다.

감독기관의 통보로 인해 사용자가 근로자에게 불이익 조치를 금지하는 의무와 관련해서 이를 박홍배 의원안과 같이 제정법에 규정할 것인지 김주영·김형동 의원안과 같이 근로기준법의 적용을 받도록 할 것인지에 대한 논의가 필요합니다. 그리고 피해자의 처벌 의사 확인에 관한 박홍배 의원안 제26조와 관련하여 반의사불벌의 적용 배제에 관한 근거법, 근로자퇴직급여 보장법 개정사항을 명시적으로 자구에 반영하는 것을 검토할 필요가 있습니다.

행정안전부는 ‘행정기관위원회법은 기존 위원회와 성격과 기능이 중복되는 위원회를 설치하지 않도록 규정하고 있어 김형동 의원안의 신고사건 심사위원회는 고용노동부에 기설치된 정책자문위원회 활용 등을 통해 목적을 달성할 수 있을 것’이라는 의견을 보내왔습니다.

다음, 85페이지입니다.

사법경찰관의 직무 등입니다.

각 제정안의 사법경찰권 행사자의 제한 규정은 현행 근기법 제105조와 유사합니다. 그리고 수사에 관해서 김주영 의원안과 박홍배 의원안은 사법경찰권 행사하는 근로감독관의 수사에 관한 규정을 두고 있습니다.

김주영 의원안은 형사소송법 제199조, 제120조 등을 고려한 문언으로 보이고, 박홍배 의원안은 현행 근로감독관집무규정을 상향 입법하려는 취지로 보입니다. 그리고 박홍배 의원안은 범죄경력조회 등을 규정하고 있는데 이에 대해 개인정보보호위원회가 피의자 범죄 조회 범위를 명시하지 않아 지나치게 포괄적이므로 조회 범위를 보다 구체적으로 정할 필요가 있다는 의견을 제시하였습니다.

다음, 94페이지입니다.

근로감독 권한의 지방 위임입니다.

중앙관서의 근로감독권을 지방자치단체에 위임하는 데 상반된 견해가 있음을 종합적으로 고려한 입법정책적 결정이 필요하다고 봅니다.

이와 관련된 지자체 의견입니다. 제주·울산·대구의 경우는 현행 체계 유지가 필요하다는 의견이고, 전북은 근로감독 권한의 지방 공유에 대한 필요성이 있다는 의견, 경기도는 찬성 의견입니다.

김주영 의원안은 권한의 위임 외에도 지방근로감독관의 자격·임면, 위임의 철회, 위임 사무의 지도·감독 그리고 시도에 두는 국가공무원 등의 규정을 두고 있습니다.

제정안 제26조제3항 관련, 시·도지사도 하여금 지방근로감독관을 임면하려는 때에는 미리 노동부장관의 승인을 받도록 규정하고 있는데 근로감독관에 대한 통일적 규율이 필요함을 반영하려는 취지로 보이나 지방공무원인 지방근로감독관의 임용권자는 지자체장이고 소속 공무원의 인사 등 사항은 지방자치법상 지자체의 사무 범위임을 고려한 논의가 필요하다고 보입니다.

제26조제3항과 관련한 지방자치단체 의견입니다. 부산광역시는 지방자치권 및 인사권

독립 원칙에 반하므로 임면 승인규정의 삭제나 통보 등으로 완화할 필요가 있다는 의견입니다. 그리고 서울특별시도 지방자치의 자율성을 과도하게 제한할 소지가 있다는 의견이고, 경기도는 사전승인을 삭제하거나 사전협의·사후보고로 완화할 필요가 있다는 의견입니다.

그 밖의 관계부처 등의 의견입니다. 행정안전부는 시도에 노동부 소속 공무원을 둘 수 있도록 한 김주영 의원안 제34조를 삭제할 필요가 있다는 의견입니다. 그리고 경기도는 고용노동부장관의 지방근로감독관 관련 징계 요구에 관한 제32조는 삭제가 필요하다는 의견입니다. 그리고 경비 부담과 관련하여 지방근로감독에 필요한 경비 전부를 부담한다고 수정할 필요가 있다는 의견을 제시하였습니다.

다음, 115페이지입니다.

각 제정안은 모두 근로감독관에 대한 지원을 규정하고 있고, 김주영·김형동 의원안은 근로감독관 전문교육기관, 근로감독관의 보호를 위한 지원 등을 규정하고 있는데 행정안전부는 김주영 의원안의 근로감독관 전문교육기관의 운영 및 김형동 의원안의 국립근로감독인재개발원 관련하여 해당 기관은 중앙행정기관의 하부조직이나 부속기관으로 이해되므로 이는 직제로 정할 사항이라는 의견을 보내왔습니다.

다음, 118페이지입니다.

정보시스템 구축·운영입니다.

김주영·박홍배 의원안은 근로감독 정보시스템 구축·운영 규정을 마련하고 근로감독 정보시스템과 연계하여 노동행정포털을 구축·운영하도록 하는 내용입니다.

그리고 김주영 의원안은 근로감독 권한 지방 위임에 따라 시·도지사의 직무 수행을 위한 별도의 근로감독 정보시스템 구축·운영이 가능하도록 규정하고 있습니다.

박홍배 의원안 제7조의 경우에는 현행 근기법 제102조의2와 동일한 규정인데 산업안전보건법 제8조(협조 요청 등)에 관한 내용을 고려한 보완이 필요하다고 보입니다.

행정안전부는 김주영 의원안의 근로감독 정보시스템의 운영 지원을 위한 전담기구 설치하는 고용노동부의 하부조직에 관한 사항으로 삭제할 필요가 있다는 의견입니다.

다음, 128페이지입니다.

보칙 및 벌칙입니다.

각 제정안은 노동부장관의 권한을 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방노동관서의 장에게 위임할 수 있도록 하는 내용입니다.

그리고 벌칙과 과태료는 직무상 비밀누설의 경우 현행 500만 원 이하의 벌금에서 박홍배 의원안은 3년 이하의 징역 또는 3000만 원 이하의 벌금으로 그다음에 불리한 처우 금지 위반은 2년 이하의 징역 또는 2000만 원 이하의 벌금이 현행인데 박홍배 의원안은 3년 이하의 징역 또는 3000만 원 이하의 벌금으로 그리고 근로감독관 현장조사의 거절·방해·기피 등에 대해서는 현행 500만 원 이하의 과태료에서 김주영 의원안·김형동 의원안은 1000만 원 이하의 과태료로 상향 조정하고 있습니다.

다음 페이지입니다.

먼저 보칙과 벌칙을 함께 규정하기보다는 벌칙의 존재 여부를 명확하게 알 수 있도록 장을 구분하는 것이 바람직해 보입니다.

그리고 다음으로 벌칙 및 과태료는 현행 노동관계법령의 수준 등을 고려한 합리적 제

재규정 마련이 필요한데 박홍배 의원안의 직무상 비밀누설, 불리한 처우 금지 위반은 현행 근로기준법보다 상향된 벌칙 수준이고, 김주영 의원안·김형동 의원안의 근로감독관의 현장조사 거절·방해·기피 등에 관한 1000만 원 이하의 과태료 부과는 현행 근로기준법 500만 원 이하의 과태료보다 그 기준을 상향하고 있고. 참고로 산업안전보건법은 근로감독관의 검사·점검·수거를 거부·방해·기피한 자에 대해서는 1000만 원 이하의 과태료 그 다음에 질문에 대해서 답변을 거부·방해·기피한 자에 대해서는 300만 원 이하의 과태료로 각각 그 죄질에 따라서, 비난 가능성에 따라서 차등하여 부과하고 있음을 고려할 필요가 있습니다.

그리고 김주영 의원안 43조와 44조 관련해서 지방근로감독관에게 준용되는 경우도 제재 대상으로 포함하려는 취지로 보이므로 준용에 따른 벌칙과 과태료 규정을 명확히 하는 자구 수정이 필요합니다.

다음, 137페이지입니다.

제정안에 따른 근로기준법 일부개정법률안의 조문정비 사항입니다.

생략하겠습니다.

다음, 145페이지입니다.

끝으로 부칙입니다.

시행일은 모두 공포 후 6개월로 하고 경과조치와 다른 법률의 개정 사항을 두고 있습니다.

개정안에 따른 하위법령 정비 등 일정 기간이 소요될 것으로 보이므로 일정한 유예기간을 둘 필요가 있고, 법 제정에 따라 근로감독 업무를 수행하는 근로감독관의 법적 근거가 변동되므로 경과조치가 필요합니다. 그리고 김형동 의원안 근로기준법 개정은 김태선 의원안, 박홍배 의원안 등 관련 심사 결과에 맞추어 논의가 필요하겠습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 다음은 정부 측 의견 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권창준 저희가 책자를 인쇄해서 보내 드린 거랑 그다음에 별지로 드린 게 하나 더 있습니다. 그리고 추가적인 수정안이 있어서 깔았는데 한꺼번에, 일단 저희가 전체적으로 통으로 설명드리고 별지도 마저 보고드리도록 하겠습니다.

먼저 정부에서 검토한 것은 일단 제명을 여러 의원님 안들이 있는데 저희가 ‘노동감독관’으로 이름을 바꾸면서 ‘노동감독관 직무집행법’으로 했으면 하는 의견입니다.

그다음에 목적 조항에서도 이에 따라서 노동감독관과 그다음에 사업장 감독, 저희가 위임하려는 범위가 사업장 감독에 한정돼 있기 때문에 그렇게 용어를 정리했으면 합니다.

그다음에 2조에서는 기존 김주영 의원님 안을 기본으로 해서 중앙과 지방 그다음에 명칭만 중앙노동감독관 그다음에 지방노동감독관 이렇게 바꿨으면 하는 의견입니다.

아울러서 다음 쪽의 3호에 보시면 노동감독관의 사업장 감독을 정의하면서 제9조 1항에 따른 각각의 장소를 조금 더 명확하게 해서 그런 내용들을 반영했고. 그다음에 저희가 범죄인지라든지 근로감독이란 명칭은 굳이 여기서, 정의와 관련돼서 전체 법 체계에서 적용한 예가 없기 때문에 일단 뺐으면 하는 의견입니다.

다음, 6쪽에 보시면 국가의 책무에 더해서 지방자치단체의 책무를 추가해서 ILO에서의

협약 취지를 반영해서 지방정부도 노동권 보호와 감독관 업무의 공정·투명성을 제고할 수 있는 방안을 마련했고, 다른 법률과의 관계에서도 자구를 조금 수정했습니다.

그다음에 제2장 부분입니다.

일단 중앙근로감독관의 직무에서 이걸 노동감독관으로 바꾸고 각각에 대한 명칭 이런 것들을 수정했습니다.

그다음에 7조(중앙노동감독관의 직무)는 기존 근로감독관집무규정의 직무를 모두 포괄 하되—다음 쪽입니다—노동관계 조정과 쟁의 예방 관련해서는 안정적인 노사관계 정착을 위한 지도 업무라든지 과태료, 그 밖에 노동관계법령의 집행을 위하여 필요한 조치라고 해서 자·차 이런 항들을 추가했습니다.

아울러서 ‘중앙노동감독관의 책무 등’이라고 해서, 지금 ‘직무자세’로 돼 있는 안이 김주영 의원님 안인데 이것 관련해서 조금 더 보완해서 ‘책무’라고 명칭을 바꾸고 그다음에 사적 이해관계에 대해서 이해충돌이 있으면 신고사건을 회피·기피를 한다든지 그다음에 소속 기관의 장이나 상급자로부터 어떠한 부당한 지시나 간섭을 받지 않는 독립성 이런 것들을 신설했습니다.

다음 쪽입니다.

그다음에 중앙노동감독관의 규정은 세 분 의원님들의 의견을 중심으로 하고 여기다 추가로 저희가 전자정보 제출 권한을 규정했습니다.

아울러서 의사인 중앙노동감독관 같은 경우나 그 밑의 신분증명서, 현장조사 이런 것들은 2항·3항·4항 내용입니다. 기존 기준법과 동일하게 통일적으로 규정을 했습니다.

그다음에 사법경찰관의 직무는 별도로 규정이 돼 있기 때문에 저희가 이번에 여기서는 빼는 걸로 정리하였습니다.

다음, 12쪽입니다.

출석요구라든지 보고요구 이런 부분들은 기존 근로기준법에 있는 내용들을 충실하게 반영을 했고, 다만 박홍배 의원님이 주신 의견은 일단 법에 규정하는 것보다는 내부 훈령에 규정하는 걸로 조금 수정을 하였습니다.

그다음에 개인정보 처리와 관련해서 저희가 이걸 개보워하고 조금 협의를 해서 개인정보 규정은 최대한 제한적으로 해야 된다는 요구 그다음에 개인정보 보호의 중요성을 감안해서 12조—기존의 김주영 의원님 안은 11조인데—여기에 개인정보 보호법에 따른 개인정보 처리를 할 수 있고, 다만 구체적인 직무는 대통령령으로 정하고, 그다음에 개인정보 보호법에 따른 민감정보도 그냥 포괄적으로 위임하는 게 아니라 대통령령으로 정하는 바대로 제한하도록 하였습니다.

아울러서 수집된 개인정보도 정보 보호법에 따라서 할 수 있도록 제한적으로 운영하도록 수정하였습니다.

다음 쪽입니다.

중앙노동감독관은 대통령령으로 정하는 바에 따라서 고용노동부장관에게 보고를 할 수 있는 보고 의무라든지 그다음에 비밀준수 의무 이런 것들은 기존 김주영 의원님하고 그다음에 김형동 의원님, 박홍배 의원님 안을 종합해서 저희가 반영을 했고.

그다음에 신설되는 조항은 노동감독관이 업무를 통해 알게 된 비밀을 외부에 공개·누설할 경우에 과태료를 부과할 수 있는 조항들을 명시하였습니다.

아울러서 여기 정해지지 않은 것들에 형사소송법을 적용하는 것들은 김형동·김주영 의원님의 안을 반영했습니다.

그다음에 사업장 관련해서는 지금 현재 하고 있는 정기·수시·특별 감독을 해서, 수시감독을 반영해서 김형동 의원님 안처럼 정리를 하였고 그다음에 구체적인 내용들은 부령으로 정하도록 하였습니다.

특히 이번에 저희가 또 추가한 것은 ILO에서 규정하고 있는 불시감독의 원칙을 3항에 신설하였습니다. 불시에 해당 사업장을 방문하여 실시하는 걸 원칙으로 하되, 다만 필요한 경우 대통령령으로 불시감독의 예외를 마련하도록 하고.

그다음에 17조(사업장 감독계획의 수립) 3항과 관련해서 사회적 대화 주체가 참여할 수 있도록 이해관계자 의견을 듣도록 하는 노력들을 추가하였습니다.

다음 쪽입니다.

그다음에 감독결과 조치도 김주영 의원님하고 김형동 의원님 안을 토대로 저희가 이걸 그대로 반영을 하였고. 그다음에 2항을 저희가 신설했는데 중앙노동감독관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라서 그 감독결과를 사용자·근로자대표에게 설명하고 반드시 이행 여부를 확인하도록 하는 의무를 부과하였습니다.

다음 쪽입니다.

연례보고서와 관련해서는 기존 김주영 의원님 안을 토대로 하되 특별시장, 지방자치단체에 위임한 범위 내에서 연례보고서 발간 등을 하는 경우에 저희가 자료를 요청하고 필요한 점검·평가 자료도 제출토록 하였습니다.

그다음에 신고사건 부분은 기존 내용을 그대로 하고, 다만 20조 3항에 신고사건에 대해서 관서장이 처리할 때 이게 약간 관할 문제가 있을 때 고용노동부령에 따라서 이것들의 관할을 조정하는 안을 추가하였습니다.

다음 쪽입니다.

21조 관련해서는 기존의 중앙노동감독관 명칭 변경을 조금 일관되게 저희가 조정을 했고.

그다음에 나머지, 박홍배 의원님이 주신 안은 전체적으로 필요한 내용인데 저희가 세부 부령이나 이런 쪽으로 정리하면 될 거여서 위임의 근거를 마련하고 이 부분은 반영하지 않았습니다.

그다음에 25쪽입니다.

신고사건 조사결과와 처리도 기존의 김주영 의원님 안, 김형동 의원님 안을 반영했고. 다만 중앙노동감독관의 명칭만 저희가 수정하였습니다.

그다음에 박홍배 의원님 안은 아까 말씀드린 것처럼 세부적인 내용들은 필요한 내용인데 부령에서 정리할 수 있도록 수정하였습니다.

그다음에 29쪽입니다.

반복 민원의 처리와 관련해서 신고사건 심사위원회를 저희가 두려고 했는데 행안부에서 이걸 조금 제한적으로 운영해야 된다고 해서 저희가 별도의 위원회를 신설하는 게 아니라 고용노동부령에 근거를 만들고 부령으로 이것을 운영하려고 합니다. 현재도 지방관서에서 이런 위원회를 두고 운영하고 있기 때문에 이렇게 해 가지고 법적 근거만 둔다면 운영에도 문제가 없을 것으로 사료됩니다.

다음, 30쪽입니다.

그다음에 사법경찰권 행사자의 제한과 관련해서 저희가 기존 근로기준법 105조에 있는 내용을 갖고 와서 24조에 담았고 이 내용들은 세 분 의원님이 공통적으로 반영하신 내용들입니다.

아울러서 범죄의 내사라든지 범죄인지 이런 사항들은 저희가 별도로 하위법령으로 하도록 하고, 특히 저희가 조금 통일적인 법령 해석 이런 것들을 하기 위해서 노동부장관이 이런 부분에 대해서는 수사가 아니라 법령 해석·적용에 대해서 의견을 제안할 수 있도록 하는 조항을 2항에 특별히 김주영 의원님 안을 반영해서 담았고, 수사 절차와 관련해서는 기존의 김주영 의원님 안을 토대로 저희가 안을 마련했습니다.

다음 쪽입니다.

그다음에 박홍배 의원님 안도 마찬가지로 계속 반복 말씀드리지만 중요하고 필요한 안인데 하위규정에 정리하면 되기 때문에 거기서 일단 반영했고.

34쪽입니다.

아울러서 26조·27조의 경찰장구의 사용이라든지 사건의 송치라든지 이런 것들은 경찰관 직무집행법에 있는 걸 노동감독관 직무집행법에 해서 감독관들이 이런 것들을 반드시 지킬 수 있도록 하는 원칙을 마련했습니다.

그다음에 6장, 35쪽 되겠습니다.

사업장 감독 권한의 위임과 관련해서 당초 김주영 의원님이 ‘대통령령으로 정하는 바에 따라’ 이렇게 안을 내셨는데 저희가 조금 더 입법적 통제 그다음에 대통령령으로 나중에 권한의 위임 범위가 위임되지 않도록 제35조 2항에 따른 협의체에서 사전 협의된 상시근로자 수 30인 미만 사업장 감독에 한해서만 대통령령으로 사업장 감독을 하도록 함으로써 위임의 범위를 법에 명확하게 담았습니다.

다음 쪽입니다.

그다음에 권한 위임에 따라서 저희가 중앙노동감독관, 지방노동감독관으로 정의되는 용어라든지 이런 것들을 담았고 그다음에 실제로 고용노동부장관이—5항 되겠습니다—위임하였더라도 문제가 있을 경우 철회할 수 있도록 하고, 그다음에 자체 계획을 수립한다든지 중앙정부의 위임에 따른 통제를 담을 수 있는 조항들을 김주영 의원님 안을 중심으로 저희가 담았습니다.

아울러서 이에 따른 평가라든지 평가기준 이런 것들을 또 추가로 신설해서 위임에 따른 중앙정부의 통제를 제도화하는 것들을 반영하였습니다.

다음 쪽입니다.

아울러서 29조(지방노동감독관의 직무독립성) 관련해서 지방감독관이 아무래도 자치단체장의 선거라든지 이런 것에 따른 중립성 문제가 있을 수 있어서 직무독립성을 별도로, 김주영 의원님의 신분보장안을 조금 더 수정하고 그렇게 해서 이 내용들을 반영하였습니다.

아울러서 위임사무의 지도·감독이라든지 시정명령, 직무이행명령 이런 제도적 통제장치를 저희가 죽 담았습니다.

다음 쪽입니다.

아울러서 34조(징계의 요구)와 관련해서도 위임했을 때 징계 사유가 있을 때 저희가

징계 요구를 할 수 있게 하고.

아울러서 35조에는 중앙과 지방의 협력 이런 것들을 할 수 있는 내용들을 담았습니다. 이걸 김주영 의원님 안을 토대로 저희가 담았습니다.

아울러서 36조에 지방자치단체가 위임사무를 효과적으로 수행하기 위해서 저희가 시도에 감독관을 둘 수 있도록 하고, 필요한 경비 부담의 내용들도 김주영 의원님 안을 토대로 반영하였습니다.

아울러서 노동감독관의 지원과 역량 관련해서 김형동 의원님 안 중에 근로감독관 교육이라든지 직무계획의 수립 이런 것들을 반영하였고 전문교육기관을 운영할 수 있는 안을 저희가 담아서 향후에 예산이라든지 뒷받침되면 전문교육기관도 운영할 수 있도록 하고, 노동감독관들의 업무와 관련된 보호를 할 수 있도록 여러 가지 보호와 지원에 관한 업무를 김주영·김형동 의원님 안을 토대로 저희가 반영을 하였습니다.

다음 쪽입니다.

아울러서 안전한 근무환경 및 근로감독관의 지원 관련해서 앞에서 설명을 드렸고, 그 다음에 고용노동부장관, 시·도지사도 이런 내용들을 포함해서 다 할 수 있도록 저희가 반영을 했습니다.

아울러서 근로감독 정보시스템 운영은 기존의 박홍배 의원님과 김주영 의원님 안을 토대로 저희가 안을 마련하였고 그래서 정보시스템을 구축할 수 있도록 하는 내용이고 필요한 용어 정리를 하였습니다.

다음, 47쪽입니다.

자료 제공의 요청은 41조에 따른 노동정보시스템에 자료 제공할 수 있는 것들을 반영했고 조문 추가에 따라서 조문 인용 내용을 조정하는 내용입니다.

51쪽입니다.

당초에 보칙과 별칙으로 의원님들 안을 주신 게 있는데 일단 저희가 박홍배 의원님 안처럼 먼저 별칙을 따로 쓰고, 보칙이라고 해서 권한 위임과 관련된 내용을 담고—이건 지방노동관서장에 대한 내용입니다—나머지 별칙 조항들은 저희가 별도로 비밀 공개·누설이라든지 그다음에 검사방해·진술방해 과태료 등 기준법에 있는 내용들을 중심으로 추가로 반영하였습니다.

아울러서 부칙에서 이 법은 공포 후 6개월로 하고, 종전의 근로기준법에 따른 근로감독관은 이 법에 따른 노동감독관으로 보도록 하는 부칙 조항을 마련했습니다.

아울러서 다른 법률의 개정도 이 법에 따라서 저희가 기간제법이라든지 산업안전법, 근로기준법 이런 내용들을 수정하는 내용들을 실무적으로 검토해서 담았습니다.

57쪽이 되겠습니다.

아울러서 근로기준법도 이것에 따라서 아까 말씀드린 것처럼 근로기준법에서 옮겨 와야 될 내용들은 옮겨 오고, 예를 들면 사업주가 신고를 이유로 불리한 처우를 했을 때 그런 것들은 근로기준법에 실제적인 규정이 돼 있어야 되기 때문에 그 부분을 남겨 두고 나머지 필요한 내용들은 전부 노동감독관 직무집행법으로 저희가 바꾸었습니다.

그다음에 하나 나눠 드린 별지를 추가적으로 조금 설명드리겠습니다.

저희가 죽 검토를 하는 과정에서 조금 더 추가적인 보완이 필요한 부분이 있어서 별도로 하나 별지로 정리를 했습니다.

먼저 사업장 감독에서 수시감독에 재감독이 포함되는데 이런 내용들이 혹시 현장에서 조금 불분명하게 될까 봐 재감독을 여기에 포함하는 걸로 수정을 했으면 하는 의견이고요.

그다음에 저희가 아까 말씀드린 것처럼 권한의 위임을 할 때, 지금 법률에서 30인 미만 사업장 감독에 한해서 하도록 돼 있는데 위임 전에 수임기관의 위임사무 능력을 점검하도록 하는 조항을 넣어서 저희가 위임하더라도 사전적인 통제도 할 수 있도록 하겠습니까.

그다음에 저희가 아까 30조부터 해서 위임의 내용들하고 여러 가지 지도·감독·통제의 내용들을 넣었는데 이게 지방자치법하고 조금 중복되는 면이 있어서 관련된 규정들을 준용하면서 조문의 체계를 조금 더 깔끔하고 지방자치법과의 연결성을 강화하도록 조정했습니다.

그래서 1항에는 지도·감독, 시정명령 등은 전부 지방자치법을 준용토록 하고 그다음에 고용노동부장관이 위임사무의 적정한 수행을 하기 위한 여러 가지 권한들은 명시하였습니다. 그다음에 기타 여러 가지 행·재정적인 조치라든지 4항의 위임사무 관련된 전체적인 감사나 이런 것은 지방자치법을 준용하도록 해서 지방자치법과 이런 것들의 일관성 이런 것도 좀 수정해서 반영해 주셨으면 하는 그런 의견입니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 시간이 상당히 많이 갔는데, 위원님들 의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

이용우 위원님.

○이용우 위원 근로감독 권한에 대한 지방자치단체에 위임 문제와 관련해서 전문위원께서 양론을 설명해 주셨고요.

실제로 21대 그리고 22대 국회에서도, 노동부는 작년 정권 교체 이전까지도 계속적으로 부정적 의견을 명확하게 밝혔어요. 부정적 의견을 밝히면서 노동부가 피력했던 입장은 ILO 협약 위반, 근로자 보호에 미흡함이 있을 수 있다. 지자체별로 여러 가지, 지자체장의 성향이라든지 인적·물적, 조직·예산 이런 등등의 차별성 때문에 또 지방자치법과의 충돌 이런 의견들을 주셨거든요.

지방자치법상 전국적으로 통일적 업무를 수행해야 되는 것은 자치사무로 규정돼 있기 때문에 원칙적으로 이런 부분들에 대한 의견을 쫓고, 그래서 지방자치단체에 대한 권한 위임은 적절하지 않다라는 입장을 명확하게 밝혔거든요. 그런데 지금 입장이 바뀌신 거잖아요?

○고용노동부차관 권창준 예, 맞습니다.

○이용우 위원 사정 변경이라든지 나름의 어떤 근거를 설명을 해 주셔야 될 것 같아요.

○고용노동부차관 권창준 말씀드리겠습니다.

지금 위원님 지적하신 것처럼 저희가 계속 일관되게 위임에 관련된 내용들은 반대를 해 왔습니다. 당시에 위임 관련 입법들이 20대·21대부터 계속 제출이 됐었는데 당시의 위임 입법은 그냥 지방감독관에게 권한을 위임한다고 해서 구체적인 내용, 절차적인 통제 등에 대한 내용이 첫 번째로 없었습니다. 그래서 저희가 그 당시에 그런 입법안에 대해서 반대를 했고.

두 번째는 그러다 보니까 저희도 추가적인 연구나 대안 이런 것들을 고민하지 못했습니다. 그런데 이번 국정과제에 이런 것들이 포함되고 저희가 충분한 연구라든지 하면서 사후적으로 현장에서 우려될 수 있는 문제들을 어떻게 통제할 수 있는지를 검토했고 전문가들과 논의해서 최종적으로 저희가……

지금 김주영 의원님도 발의해 주시고 김형동 의원님도 발의해 주시고 박홍배 의원님도 발의해 주셨지만 이런 내용들을 토대로 종합적으로 전문가 의견 그다음에 의원님들이 발의한 내용을 봤을 때 이 정도로, 위임의 대상과 절차를 이렇게 했을 때 ILO 협약에 위반되지 않겠다는 전문가들 의견까지 종합해서 이번에는 추진하는 게 좋겠다는 생각이고.

세 번째는 30인 미만 사업장이 한 204만 개 됩니다. 이런 것들을 전체적으로 중앙감독관이 다 하기는 어렵고, 실제로 저희가 보기에 지방정부의 인허가 업종 그다음에 지방정부도 특사경이 있습니다. 이런 데, 출입하는 그런 업종에 한해서 저희가 일정 부분만 위임을 해서 한다면 서로 시너지효과가 날 수 있을 것 같습니다.

그래서 그런 측면에서 입장이 바뀌었다는 말씀 드리고, 저희가 충분하게 그간 대안을 조금 더 연구하고 그런 것들을 위원님들한테 설명드리지 못한 점에 대해서는 제가 사과 말씀 드리겠습니다.

○이용우 위원 사과할 문제는 아닌 것 같고 의견을 좀 드리면, 그러니까 제가 노동부의 입장 변화에 대해서 확인하고 이 법령의 근거들을 명확하게 하는 부분들이 중요해서 확인을 했던 부분인데요.

사실 21대든 작년 정권 교체 이전의 22대 국회에서든 노동부의 입장이나 이 제도의 근거에 대해서 변화된 부분에 대한 사정 변경은 저는 없다고 봅니다. 기존에 발의된 법안의 내용에도, 일부 법안에서는 지휘감독권을 명시한 법안들도 제출된 바가 있는데 그 법안에 대해서조차도 동일한 입장을 피력했고. 여기서 준용하고 있는 지방자치법의 내용들은 그때도 이미 지방자치법에 다 존재했던 거라서 중앙의 지방자치단체에 대한 지휘감독, 관리감독은 그때도 이미 가능한 상황이었고요. ILO 협약에 변화된 내용도 없고요.

ILO 협약에 위반 부분과 관련해서는 제가 보기에 단순히 관리감독만 하면 되는 게 아니고 권고 내용까지 보면 직접적이고 배타적으로 중앙감독기관의 권한이다, 귀속돼 있다 이렇게 명확하게 밝히고 있는 것까지 고려하면 이게 위임이 가능한지에 대한 상당한 의문은 있고요.

위임이라는 것은, 판례상 위임하고 나면 위임한 자는 결국 관여할 수가 없거든요. 그냥 넘어가는 거예요, 간접적으로 관리감독한다고 치지만. 그래서 과연 이게 ILO 협약에 위반이 안 된다고 우리가 장담할 수 있나. 만약에 그럼에도 불구하고 ILO 협약이나 권고상 문제가 없다고 더 하려면 또 다른 장치들은 무엇이 있을지에 대한, 이 정도의 내용만 가지고는 저는 좀 부족하지 않나 이런 생각이 들어서 그 부분에 대한 의견도 듣고 싶고요.

두 번째로는 제가 가장 우려되는 게 만약 이 법안이 시행됐을 때 지방자치단체에 전면적인 권한 위임이 있을 수 있을까. 지금 여기서는 ‘위임할 수 있다’ 이렇게 돼 있거든요. 그러면 어떤 지방자치단체는 위임받아서 이런 권한을 행사할 것이고 어떤 지방자치단체는 행사를 안 할 거거든요. 이렇게 됐을 때 과연 지방자치단체별로 또 중앙과 지방별로 사업장 감독을 포함한 근로감독 행정이 이원화되고 파편화되는 과정들이 국민들과 직결

되는 행정 영역에 상당한 혼선을 줄 수도 있겠다라고 하는 지점이 사실 가장 걱정됩니다.

그래서 그런 부분들에 대해서 혼선을 불식시키고 그런 혼선이 최소화될 수 있는 방안, 어떤 복안들을 가지고 계신지. 물론 여기서 위임의 범위를 법률에 최대한 축소시켜 놓는 나름대로의 고민은 하신 것 같아요. 그런데 그것만으로 안 될 것 같아서 그 부분에 대한 답변도 주시면 좋을 것 같습니다.

○고용노동부차관 권창준 짧게 말씀드리겠습니다.

○이용우 위원 충분히 말씀 주시는 게 좋을 것 같아요, 중요한 내용이라서.

○고용노동부차관 권창준 ILO 관련해서 위원님 잘 아시지만 위임과 이양이 있는데, 이양의 방식이라 하면 배타적인 권한을 넘기는 것이기 때문에 그거는 조금 ILO 충돌 소지가 있습니다. 그런데 위임도 저희가 지금 하듯이 법률에 정해져 있고 그다음에 위임에 대한 여러 가지 사후적인 지도감독……

그다음에 30인 미만 사업장도 저희가 협의된 사업장에 한해서 주고 나머지 30인 미만 사업장은 여전히 저희가 갖고 있기 때문에 현재 이런 정도의 통제라면, 저희가 ILO 협약 관련해서 이승욱 교수님이라든지 이런 전문가분들하고 했을 때 이 정도라면 문제없다는 의견을 받았습니다.

그다음에 예전에도 ILO에서 사실은 이양과 관련된 논의는 있지만 위임과 관련해서는 배타적으로 ILO 협약 기준에 위배된다 이런 입장은 아닌 것으로 저희가 알고 있습니다. 그래서 그 부분과 관련해서 우려가 있으신 것은 맞는데 저희가 그런 것들의 여러 가지 제도적 장치를 전문가들을 통해서 했기 때문에 협약 위반의 문제 이런 것들은 없지 않을까 그런 생각이고.

두 번째 말씀 주신 것처럼 어떤 자치단체는 안 하고 그다음에 어떤 곳은, 이게 좀 들쭉날쭉한 이런 문제와 관련해서 제일 첫 번째는 아까 위원님도 말씀 주셨지만 저희가 논의하는 과정에서 입법적 통제를 30인 이상 사업장에 하고 30인 이상 사업장 중에서 협의된 곳, 그러니까 사전에 저희가 지방자치단체하고 협의해서, 그러니까 30인 이상 사업장의 풀을 가지고 저희가 협의된 거에 한해서만 넘기는 것이기 때문에 이 부분과 관련해서 서로 충돌된다든지 이런 것은 없을 것이고.

그다음에 그렇게 하더라도 아까 말씀드렸듯이 30인 미만 사업장이 204만 개인데 중앙 정부가 여전히, 위임된 것을 제외한 나머지는 저희가 다 갖고 있는 거거든요. 그다음에 마지막으로 말씀드릴 것은 사업장 감독에 대해서 넘기는 것이지 나머지 신고사건은 여전히 배타적으로 저희가 갖고 있는 거거든요.

그래서 그런 것들을 종합적으로 봐 주시면 저희가 이런 것을 했을 때…… 위원님이 우려하시는 것도 충분히, 다른 노동계에서도 우려들이 있는데 그런 것도 불식시키고, 저희가 매년 평가해서 위임도 철회할 수 있기 때문에 그런 부분을 조금 감안해 주시면 어떨까 하는 생각입니다.

○소위원장 김주영 김위상 위원님.

○김위상 위원 직무집행법안은 범위가 굉장히 넓게 수정되는 것 같은데, 하나 물어보겠습니다.

지방근로감독관 이 부분에 대해 가지고 조금 전에 노동부에서 지방근로감독관을 두는

제도에 대해서는 반대를 한다고 했는데 지금 찬성 입장으로 선회가 됐잖아요. 그렇지요? 그동안 지방근로감독관제도를 뒤야 되겠다는 이런 어떤 용역이나 고민을 한 부분들을 노동부에서 가지고 있습니까?

○**고용노동부차관 권창준** 지방 관련해서 이 부분을 저희가 연구자들하고 같이 개선방안도 마련했고, 실제로……

○**김위상 위원** 언제부터 그렇게 했어요?

○**고용노동부차관 권창준** 저희가 사실은 작년부터 내부적으로 이런 것들을 기존의 연구, 예전에 한번 경기도의 지방자치단체에서 연구했던 내용들이 있습니다. 그래서 그런 것들도 리뷰를 하면서 저희가 만약에 이런 것들을 도입했을 때 어떻게 할 건지에 대해서는 연구자들하고 충분히 논의했습니다.

○**김위상 위원** 지방근로감독관제도가 시행됐을 때 중앙근로감독관들하고 전문성이나 이런 부분에서 실제로 노동행정을 펼치려고 그러면 조금 차이는 있으리라고 보는데 그 사람들의 역량 제고나 이런 것을 어떻게 할 계획인지.

전문성을 분명히 갖춰야 된다고 봅니다. 그래야 근로자들의 권익을 보호할 수 있는 부분들이 동일시되는데 중앙근로감독관하고 지방근로감독관의 노동행정에 대한 역량 부분에 차이가 난다면 분명히 문제가 발생된다고 봅니다. 그리고 소상공인들이 굉장히 많은 지역 또 대기업이 주로 많이 있는 지역 이런 부분에서, 지역마다 노동행정에 대해서 차이가 많이 있을 수도 있고.

그래서 지방근로감독관 이 부분에 있어 가지고는 우리가 고민을 좀 더 해 봐야 되는 것 아닙니까, 여러 가지 문제가 발생할 수 있는 여지가 있다고 보는데?

○**고용노동부차관 권창준** 위원님, 당장 이 법이 시행되더라도 공포 후 6개월 뒤에 시행됩니다. 26년 말에 법을 통과시켜 주시면 저희가 채용 착수를 해서 27년이 돼야 이게 시행됩니다. 그런데 27년에 할 때, 저희가 지금 여러 가지 인프라도 마련하고 있고. 그래서 여러 가지 교육 프로그램, 훈련 가이드……

그다음에 저희가 이것도 전문직위로 하려고 하고, 아까 말씀드린 것처럼 중앙정부에 있는 분들 파견도 보내서 같이 일하게 하려고 하고. 그리고 또 말씀드린 것처럼 인허가라든지, 저희가 이렇게 하면 최대 1만 개 사업장 정도를 지방에서 할 수 있거든요. 그것도 아까 말씀드린 것처럼 인허가라든지 제한적인 부분에서 하기 때문에, 중앙과 지방까지 같이 클 수 있는 부분이기 때문에 지방감독관이라 역량이 떨어지고……

저희가 지방감독관이라고 해서 교육을 안 시키는 게 아니라 똑같이 하려고 합니다. 이번에 채용하면서 그분들을 교육시켜서 하는 것처럼, 또 필요하면 저희가 교류도 하면서 하기 때문에 위원님 우려해 주신 부분에 대해서는 최대한 그런 일이 발생하지 않도록 하기 때문에 저희로서는 잘할 수 있지 않을까 그런 생각이 있습니다.

○**김위상 위원** 지금도 큰 차이는 없겠지만 예를 들어 국가직·지방직 이래 가지고 공무원들을 바라보는 생각이 다른 부분들도 있는데 중앙근로감독관·지방근로감독관 이 명칭에 대해서도 거부감이 있지 않을까 이런 생각이 드는데요. 이 부분은 조금 더 여기서 논의를 해 봐야 되지 않을까요, 법안소위에서?

○**고용노동부차관 권창준** 위원님, 국가, 중앙·지방이 있는데 경찰도 국가경찰·자치경찰이 있고. 제가 보기에 이거……

○**김위상 위원** 지방자치경찰도 이렇게 제도를 두고 있지만 솔직히 그 역할을 다 못 하고 있거든, 지금 문제가.

○**고용노동부차관 권창준** 위원님, 그래서 이거는 만약에 하더라도 인허가라든지 건설, 외국인 계절근로자, 지방자치와 겹점이 있는 이쪽에 한 1만 개의 사업장, 전체 17개 광역까지 다 펼쳤을 때도 1만 개 정도에 한정돼 있는 거거든요.

그래서 하더라도 단계적으로 올해는 아마…… 내년엔 하더라도 한 4개 자치단체가 참여할 것 같습니다, 저희가 위임을 공모해 보면. 단계적으로 하기 때문에, 또 저희가 충분히 하게 그런 문제가 있는지 모니터링하고 국회에 보고도 하면서 할 수 있도록 이렇게 열어 주시면…… 제가 보기에 이거 자꾸 늦어질수록 저희가 채용하고 이런 게 늦어지기 때문에 일단 내년엔, 아까 말씀드린 것처럼 지금 해도 27년이 돼야 채용이 되거든요.

○**김위상 위원** 하나만 더 물어볼게요.

그러면 5인 미만 사업장에 대해서 근로기준법 적용시키는 이런 문제를 감안해 가지고 이것을 먼저 서두르는 그런 부분 아십니까?

○**고용노동부차관 권창준** 제가 보기에 이런 부분들도 아까 위원님 말씀하신 그런 것의 토대가 충분히 될 수 있다고 생각합니다. 위원님도 잘 아시지만 5인 미만 사업장에 대해서 헌법재판소가 합헌 판정을 할 때 결국은 영세한, 행정력 문제 때문에 합헌 판정을 했는데 이런 것들이 자꾸 확대가 되면 그런 것의 토대가 될 수 있다고 생각합니다.

○**김위상 위원** 잘 알겠습니다.

○**김형동 위원** 오늘 머리 염색도 하시고 준비 많이 해 오셨는데요, 한 2개만 물어보겠습니다.

조금 전에 김위상 위원님께서 말씀하신 부분에 대한 고민은 필요한 것 같습니다. 중앙이나 지방이나, 특히 우리나라 같은 상황에서 앞에 수식어가 뭐가 되느냐에 따라서 갖는 위상이나 위치나 이런 것들을 느끼는 바가 굉장히 다를 거라는 생각도 들고.

또 하는 업무도 약간 구분해 났는데 지금 운영하는 근로감독관에 중앙과 지방이라는 표현을 안 붙여 가지고 운영하는 데 어려움이 있었는지, 그게 없었다면 굳이 그리할 필요가 있겠는지는 생각도 들고. 또 이게 순환근무해야 되는 것 아니겠습니까.

또 하나 여쭙볼 게, 지난번에는 그냥 우리가 근로감독관을 전제로 했지 않습니까. 그렇지요? 그런데 노동감독관이라고 이렇게 딱 명칭을 하면서…… 근로감독관은 이른바 근로기준법 위반 여부에 대한 것을 특사경 입장에서 감독하고 조사하는 그런 게 주 임무라고 저는 이해를 하고 있는데, 노동감독관이라고 되면 포괄하는 범위가 꾸준히 얘기되고 있습니다라는 정부가 추진하려고 하는 노동자추정제도부터 해 가지고 여러 제도들이 맞물려 있는데 그러면 이 노동감독관의 권한은 근기법 기준 포함해서 이외에, 아까 5인 미만 사업장도 일부러 억지로 우리가 제외해 놓은 부분이기 때문에 당연히 그것도 포함될 것 같고. 또 종속관계를 요구하지 않는 근로기준법 밖에 있는 노동 문제에 대해서도 노동감독관이 케어하고 확인하는 그런 권한이 주어지는 겁니까? 어떻게 됩니까?

○**고용노동부차관 권창준** 말씀드리겠습니다.

먼저 국가와 지방 문제는 저희가 이 법안을 만들면서 지방하고도, 자치단체하고 협의를 했습니다. 그러니까 자치단체도 이런 명칭과 관련해서 크게 이견은 없었습니다, 첫 번째.

그다음에 두 번째는 아까 이용우 위원님이 우려하시듯이 사실은 ILO와의 협약을 기초로 했을 때, 전문가들 얘기가 이럴 땐 차라리 중앙과 지방 감독관 명칭을 분리하는 게 나중에 그런 논란을 최소화할 수 있겠다. 그래서 현장에서 받아들여지는 것도 중앙·지방에 대해서 그렇게 큰 거부감은 없고 저희가 앞으로 그런 논란들을 최소화하기 위해서 이렇게 구분하는 게 바람직하겠다는 의견입니다.

두 번째 말씀 주신 것처럼 노동감독관이라고 해야 되는 이유가, 사실은 위원님 잘 아시지만 근로기준이라고 했을 때 산업안전이 포함되는지에 대해서 여전히 이게 근로기준법 중심의 생각으로 하고 있기 때문에 노동감독관이라고 저희가 표현을 하면서 포괄적으로 한 거고.

위원님이 말씀 주신 것처럼 그러면 노동감독관의 업무 범주가 뭐냐, 의원님 안도 여기 있고 저희 안도 있지만 법에 명확히 해 놔거든요. 그 범주에서 하는 거지, 그러니까 노동감독관의 직무는 법에 근거해 있기 때문에 법을 뛰어넘어서 할 수는 없습니다.

○**김형동 위원** 같은 얘기인데, 질문이…… 방금 위원장님께 여쭙봤지만 사전에 간사들하고 논의도 안 됐잖아요. 명패가 중요한 겁니다, 노동으로 적느냐 기준으로 적느냐. 하나는 선이고 하나는 악이다 이런 얘기가 아니에요. 그러니까 노동이라는 개념은 더 포괄적이고 중립적이고 더 가치적이고, 왜 근로라는 말을 썼는지에 대한 역사적 유래도 우리는 이해하고 있고. 우리가 근로부라고 안 쓰고 노동부라고 쓰는 이유도 있잖아요. 그렇지요?

○**고용노동부차관 권창준** 맞습니다.

○**김형동 위원** 노동부가 제일 중요시 다뤄야 되는 근로기준법은 왜 노동기준법이라고 안 적었는지에 대한 것도 우리가 고민을 해야 되는 거잖아요. 제 말씀은 내용하고 표제하고 명실상부해야 되는데 지금 우리가 받아들이는 노동의 개념은 근로의 개념보다 훨씬 크다는 것이 일종의 사회적 합의 아니겠습니까? 이 법이 애초에는 근로감독관 직무와 관련된 것을 정했는데 이름을 노동감독관으로 바꾸면 내용하고 표제하고 맞지 않지 않느냐 이걸 말씀드리는 거예요.

○**고용노동부차관 권창준** 말씀드린 것처럼 저희가……

○**김형동 위원** 첫 번째, 왜 이것을 정부가 임의로 바꿨습니까? 두 번째, 제 말씀에 대해서 어떤 의견인지 말씀 주십시오.

○**고용노동부차관 권창준** 정부가 임의로 바꾸는 게, 저희가 이 법안을 논의하는 과정에서 정부의 의견을 드릴 때 사실은 여러 가지 국민들 여론조사나 제안들 이런 걸 종합해서 저희는 이렇게 노동감독관으로 바꿨으면 하는 의견을 드리는 겁니다.

그리고 두 번째는 아까도 말씀드렸듯이 노동감독관이라고 했을 때 저희가 통상은 근로감독관인데 산업안전도 빠지는, 이렇게 자꾸 오해가 되니까 이참에 저희가 노동감독관이라고 하고 노동절이라 했듯이…… 이번에 위원님도 동의하셔서 가지고 저희가 노동절로 바꿨지 않습니까.

그래서 노동감독관이 산업안전과 근로기준 그다음에 법에서 정해진 여러 가지 노동과 관련된 법률들 이런 것들, 기간제법도 그렇고 다 통할한다면…… 저희가 사실은 처음에 근로기준법에 근로감독관을 뒀을 때는 근로기준법의 집행만을 염두에 두고 했었을 것입니다. 그런데 그 후에 위원님 잘 아시지만 기간제법·파견법, 이런 노동과 관련된 법들이

많이 됐기 때문에 이제 노동감독관으로 확장해도 되지 않을까 하는 그런 의견입니다.

○소위원장 김주영 김태선 위원님.

이제 논의가 상당히 길어져 가지고……

○김태선 위원 전반적으로 다 반대하는 의견이 나와 가지고 찬성하는 의견을 말씀드리려고 하고요.

○김형동 위원 기본적으로 찬성해요. 갑자기 바꾼 거예요.

○김태선 위원 아, 그렇습니까?

노동감독관·근로감독관 얘기가 나오는데 노동·근로라는 부분은 지난번 노동절에서도 얘기 나왔지만 안전, 사람 중심이라고 하면 저는 노동감독관이 맞다고 봐요. 그러니까 사용자를 위해서 근로하는 종속 개념이 아니기 때문에 저는 노동자의 권리 그리고 역사 이런 개념을 보면 노동감독관이 맞다고 보고요.

이게 궁극적으로 지방위임사무가, 감독관 수가 터무니없이 부족해서 그런 것 아닙니까, 실제로? 현실적으로도 이런 문제잖아요. 만약에 지방에서 위임을 안 하려고 하면 중앙에서 감독관을, 소위 말해 공무원을 대거 뽑아야 되는 이런 상황이 맞는 거지요?

○고용노동부차관 권창준 예, 맞습니다.

○김태선 위원 그게 가장 좋은 것도 맞고요, 실제로는. 그런데 예산이나 인력 문제 때문에, 현실적인 문제 때문에 위임이 되는 거고요.

그리고 굳이 또 여기서 첨언을 하자면, 경미한 노동법 위반 같은 경우는 지방으로 가고 그리고 형사처벌이나 중처벌 같은 경우는 당연히 노동부에서 권한을 갖고 있는 거고요. 지금 지방분권시대에 이런 부분은 조금 권한을 봐도 된다, 분명히 시행착오는 클 거라고 저는 봅니다. 그럼에도 불구하고 이런 경미한 노동 관련된 사건은 지방정부에 위임하는 것도 지방분권시대에 맞는 방법이 아닌가라는 생각이 들어서 남기겠습니다.

○소위원장 김주영 제가 조금만 말씀드리고, 이게 지금 사실 처음 제정법이기 때문에 의견들이 있을 수 있습니다. 그러나 지금 나왔던 ILO 협약에 위배되는 것 아니냐 하는 문제는, 그 부분은 앞으로 시행령도 만들고 해야 될 것 아닙니까. 그런 부분들을 피해 갈 수 있도록 만들어 주시고.

그다음에 김위상 위원님께서 말씀하셨던 중앙과 지방에 대한 문제는, 지금 국가직 공무원과 지방직 공무원 뽑는 것도 다르게 뽑고 있지 않습니까. 그래서 그런 부분들, 그다음에 김형동 간사님 말씀하셨던 근로감독관이나 노동감독관이나 이 문제는 앞으로 이게 노동으로 전환되는 과정이라고 이해를 해 주시고 큰 문제가 아니면 오늘 이 문제는 이렇게 합의 처리하고 다음에 부족한 부분은 추가 보완 입법을 하면 어떻겠습니까?

○김태선 위원 예, 그렇게 하세요. 동의합니다.

○김위상 위원 노동부에서 노동감독관으로 이렇게 명칭을 바꾸자 할 때는 여야 간사한테 와서 이야기를 하면 충분히 동의가 될 수 있는 그러한 부분들인데 여야 간사님들한테 전혀 이야기가 없고 정부에서 일방적으로 노동이라고 하는 글자를 가져와서 이렇게 하는 부분들은, 앞으로는 진짜 이런 일은 있어서는 안 된다.

실제로 노동절로 우리가 바꿀 때도 법안을 정상적으로 올려 가지고 근로자의 날을 노동절로 바꿨듯이 이 부분도 국회에서…… 안 그러면 정부가 이렇게 바꾸고 싶다면 환노위의 양 간사님들, 여야 간사님들하고 같이 머리를 맞대면 충분히 노동으로 될 수 있는

문제를 일방적으로 가지고 오다 보니까 그런 이야기가 나오는 겁니다. 그래서 앞으로 노동부에서도 이런 문구 변화에 있어 가지고는 여야 간사들하고 충분한 대화를 가져 주셨으면 좋겠다 그런 말씀을 드립니다.

○고용노동부차관 권창준 예, 앞으로 유념해서 신중하게 하도록 하겠습니다.

○소위원장 김주영 정부 측에서 잘 귀담아 주시고요.

○박홍배 위원 짧게 하겠습니다.

○소위원장 김주영 예.

○박홍배 위원 먼저 기존에 근로감독관이 노동감독관으로 명칭 변경이 되어 있었으면 저도 당연히 법안을 노동감독관법이라고 발의를 했을 것 같습니다. 여러 당사자들의 명칭에 대한 조사 이런 것도 진행이 됐던 것으로 알고 있고 지금 근로기준법에 국한되는 업무가 아니기 때문에, 특히 산업안전 등을 고려한다라고 하면 적절한 명칭이고 적절한 법안명이다 이런 생각이 듭니다. 다만 두 분 간사님들과 사전에 소통하지 못했던 부분은 김위상 위원님 말씀대로 개선을 하셔야 될 부분이라고 생각을 하고요.

지난 2024년도 아리셀 사건 때가 떠오르는데요. 서울에서 멀지 않은, 수도권에 있는 또 꽤 규모가 되는 사업장에서 참사가 일어났습니다. 그리고 이 문제 해결을 위해서 중앙정부의 각 부처들 그리고 지방정부의 관계자들이 다 모였는데, 사실상 해당 시 그리고 도에서 관계자들이 오셨었지만 어떠한 권한도 없고 어떠한 책임감도 느끼지 못하는 것 같다 이런 생각이 들었습니다.

저는 여러 위원님들께서 지방근로감독관제도를 이 법에 담는 것과 관련해서 그리고 앞으로 순차적으로 시행하는 것과 관련해서 가지고 계신 우려도 있지만 일정 부분 기대가 되는 측면도 있다. 그간의 우리 공청회 때도 다 확인을 한 것처럼 근로감독관 수가 너무 적고 또 촘촘하게 생활밀착형으로 되지 않은 부분들이 이 법의 제정으로 꼭 조금씩 개선되기를 기대한다 이런 말씀 드리겠습니다.

○김위상 위원 저 마지막으로 딱 한마디만 더 할게요.

○이용우 위원 저도 좀 얘기하고……

○소위원장 김주영 그러면 지금 이것 잠정 합의하고 넘어가기 전에 한번 의견 주시는 걸로 하면 어떻겠습니까? 여기에 더 담을 내용 갖고 말씀하실 것……

○김위상 위원 아니, 한 30초만 하면 되는데……

○소위원장 김주영 그러면 하십시오.

○김위상 위원 실제로 제정안 내용을 올린 게 김주영 의원안, 김형동 의원안, 박홍배 의원안 전부 근로감독관의 직무에 대해서 올렸습니다. 단지 그렇게 올려 놓고 여기에서 예를 들어 노동감독관 실제로 이 부분은 여기서 넘어가면 안 돼요. 이해는 합니다. 이해는 다 충분히 하고요.

또한 노동정책은 국가 정책이다 보니까 실제로 시도지사, 광역단체장들한테 위임을 해 가지고 이게 과연 잘될까 이런 의구심도 들고. 하지만 그래도 이렇게 올라왔기 때문에 지방노동감독관제도도 실험적인 부분이 아니고 한번 해 봤으면 하는 그런 마음을 끝으로 드립니다.

○이용우 위원 수정의견이라서요 의견을 드리고 나서 해야 될 것 같습니다.

○소위원장 김주영 예.

○이용우 위원 일단 먼저 부대의견 하나 말씀드리는데요. 근로감독관 직무집행법 단일법이 이렇게 제정되는 것은 큰 의미는 있다라고 생각을 합니다. 그런데 단일법이 들어오면서 지방자치단체에 권한 위임이라고 하는, 제 생각에는 어떻게 보면 이게 직무집행법에서는 부차적인 요소거든요. 그런데 이런 부분들을 중심에 놓고 사고해서 제정법이 일정 부분 성안된 측면이 있다라고 보여집니다. 과도하게 권한 위임 문제가 불거져 있다, 법안 전체적인 체계상. 그런 부분이 있어 보이고요.

지방자치단체가 일정한 역할을 해야 된다는 것에 대해서는 전적으로 동의합니다. 지금 산안법상에 지방자치단체 책무 조항이 있는데 기능을 못 하고 있어요. 그런 기능을 중앙정부랑 같이 협력해서 구축하자라고 하는 게 국정과제지 국정과제의 내용이 근로감독 권한을 지방자치단체에 위임하자라고 규정돼 있지 않습니다. 이런 지방자치단체의 책무 조항도 제대로 활성화가 안 되는 마당이기 때문에 이런 것들을 통해서 활성화시키고 필요하면 근로기준법에도 지자체의 책무 조항을 담아서 이런 지자체의 역할들을 좀 활성화시키는 것이 지금 단계에서는 필요한 부분이다, 갑자기 지방자치단체에 권한을 위임하는 방식으로 점핑하는 것은 혼선과 혼란만 야기할 것이다, 국민의 피해로 돌아갈 것이다 이런 생각이 들어서 시기상조다, 좀 단계적으로 갔으면 좋겠다 이런 의견을 드리고요.

그럼에도 불구하고 지금 대체적인 위원님들의 의견이 이 방향에 대해서는 통과시키자는 의견으로 보이는데 저의 우려를 담아서 부대의견을 하나 남겼으면 좋겠는데요. 매년 연말에 지방자치단체에 근로감독 권한의 위임 상황과 경과 그리고 성과, 문제점 이런 것들을 정리해서 반드시 국회에 보고를 했으면 좋겠고요. 이후에 그 상황을 보면서 지방자치단체에 권한 위임 문제를 논의를 다시 했으면 좋겠다라는 부대의견을 하나 드리고요.

그다음에 두 번째는 지금 여러 위원님들이 명칭 의견을 주셨는데 사실은 우리 현실에서 임금채불이 됐든 산업재해가 됐든 포괄임금이 됐든 여러 가지 장시간 노동, 다양한 노동조건에 대한 기준이 확립되지 않은 상황 속에서 벌어지는 여러 가지 노동문제들이 정말 비일비재합니다. 그런데 헌법에는 분명하게 노동조건의 기준을 법률로 정하도록 명시해 놓고 그걸 국가의 책무·기능으로 못 박아 놔어요. 그런데 그것을 현장에서 수행하는 것은 감독관이거든요.

그런데 저는 지금 마당에 감독관의 명칭을 재정립한다라고 하면 노동기준감독관으로, 노동기준을 확립하는 첨병 역할을 하는 게 감독관이다 이런 부분으로 명칭을 재정립하는 게 맞겠다라는 생각이 들고요.

노동기준은 애초에 헌법에도 그렇고 근로기준법에도 그렇고 다 산안까지 포함돼 있는 개념입니다. 그래서 그렇게 구분해서 다 담지 못한다 이렇게 볼 것은 아니고 노동기준을…… 국민과 사업주와 노동현장에서 감독관이, 정말 이 노동기준을 헌법과 법률에 따라서 확립하는 최첨병 역할을 하는 게 감독관이구나라고 하는 시그널과 상징적인 의미도 있기 때문에 저는 명칭을 노동기준감독관으로 정립했으면 좋겠다라는 의견 드리고요.

마지막으로 중앙노동감독관, 지방노동감독관은 전혀 맞지 않는 것 같아요. 그걸 심지어 정의 조항에 담는 것은 마치 권한 위임을 전제로 해서 이 감독관체도를 설계하는 느낌이거든요. 그런데 아까 말씀드린 것처럼 권한 위임은 매우 부차적인 겁니다. 어느 공공 영역에서도 권한 위임은 다 있을 수 있어요. 그런데 그것을 정의 조항에 담아 가지고 딱

구분 짓고 이렇게 하는 것은 전혀 맞지도 않고요.

노동감독관으로 해 놓고 지방노동감독관은 필요하면 그 해당 조항에서, 지금 28조 2항에 그게 들어와 있거든요. 그리고 6조에 노동감독관이 있어요. 그래서 정의 조항이 아니라 노동부가 제출한 6조와 28조 정도로, ‘노동감독관, 지방노동감독관을 둔다’ 이런 정도로만 해도 충분히 권한 위임을 받아서 역할을 할 수 있는 것인데 그렇지 않고 정의 조항부터 이렇게 양 갈래 타서 뭔가 다른 것처럼 구분해 놓으면 상당히 문제가 있을 수 있다는 말씀을 드리고, 그래서 두 가지는 꼭 적극적인 의견을 주면 좋을 것 같습니다.

○**고용노동부차관 권창준** 일단 위원님 말씀 주신 것처럼 부대의견은, 저희가 그렇게 하는 게 맞는 것 같습니다. 저희가 국회에 보고를 하는 게 맞는 것 같고요.

다만 노동기준과 관련해서 노동기준감독관 부분은 말씀드릴 수 있는 게 노동기준이라는 게 정의가, 사실은 근로기준법은 근로조건의 기준인데 이런 것의 개념 그다음에 아까 김형동 위원님도 말씀하셨지만 앞으로 노동의 어떤 발전 방향 이런 걸 봤을 때 여러 가지 감독관의 사후적인 역할 기준뿐만 아니라 화해라든지 조정이라든지 이런 게 있기 때문에 그런 것까지 포함하면 이걸 추후에 헌법이라든지 이런 것과의 전체적인 관계를 봐서 다시 한번 논의를 해 주시면 좋을 것 같고요.

마지막으로 중앙과 지방 감독관은 아까 말씀드린 것처럼 저희가 현장의 의견을 들었고, 두 번째는 말씀드린 것처럼 ILO 협약과의 충돌 문제를 최소화하기 위해서 이렇게 명칭을 구분해서 이게 전체적으로 위임되지 않는 이런 모양새를 갖기 위해서 저희가 불가피하게 이런 선택을 했다는 말씀을 드리고요.

그래서 아까 위원님 말씀 주신 것처럼 저희가 한번 전체적으로 성과라든지 이런 걸 보고, 저희가 보기에 앞으로 특별사법경찰관의 수사권이나 이런 문제가 있기 때문에 그런 것까지 나중에 다시 한번 논의를 해 주시면 어떨까 하는 걸 요청드립니다.

○**소위원장 김주영** 지금 부대의견으로 제시를 했는데 그건 받을 거지요?

○**고용노동부차관 권창준** 예, 맞습니다. 그건 필요한 내용이니깐요.

○**이용우 위원** 명칭에 대해서는 위원님들 의견을 한번 들어 보면 어떨까요? 나눠 보면 어떨까요?

○**박홍배 위원** 저도 의견 드리겠습니다.

부대의견 동의하고요. 부대의견을 추가한다면 근로감독관들의 단결권 보장 문제도 조속히 해결하는 것으로 추가하는 게 맞지 않나 싶지만 논의가 복잡해지는 것을 방지하기 위해서 지난번 공청회 때 드린 의견으로 같음하고요.

명칭은 말씀하신 대로 현재 근로기준이라는 것의 세계적인 공통 용어도 레이버 스탠더드(labor standard) 이렇게 되어 있고 근로기준도 레이버 스탠더드로 번역이 되는데 노동기준감독관까지 이렇게 가 버리면 너무 근로기준법 관련 영역에만 역할이 국한되는 것으로 인식될 영역이 있어서 노동감독관이 더 바람직하다 이런 의견 드립니다.

○**소위원장 김주영** 다른 의견 더 주실 거 있습니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

○**이용우 위원** 개별 조문에 대해서 한번 말씀을 드려 보면, 6조 1항에 보면 ‘고용노동부장관은 중앙노동감독관을 둔다’ 이렇게 돼 있고요. 28조 2항에 보면 ‘고용노동부장관의 권한을 위임받은 시·도지사는 시도에 지방노동감독관을 둘 수 있다’ 이렇게 돼 있습니다.

제가 아까 말씀드린 게 근로감독관에 대한 정의…… 경찰관·공무원, 정의가 어색해요. 정의 조항에 감독관을 두는 것 자체가 어색하고 근로기준법에 있는 것을 우리가 받아 오는 건데 근로기준법에도 근로감독관 정의는 애초에 없습니다. 정의 조항을 보시면 굉장히 어색해요, 일단.

그래서 저는 그냥 근로기준법에 있는 형식처럼 6조 1항의 ‘둔다’, ‘시도에 지방노동감독관을 둘 수 있다’ 이 정도만 처리해도 충분하다라는 생각이 들고요.

그다음에 별지로 나눠 주신, 자료를 정리해 주셨는데 정리는 잘돼 있는 것 같고요. 30조가 지금 이 두껍게 주신 자료에 보면, 39쪽의 30조·31조·32조를 다 통합했다 이렇게 이해하면 됩니까?

○고용노동부차관 권창준 예, 맞습니다.

○이용우 위원 33조까지, 맞나요?

○고용노동부차관 권창준 예, 맞습니다.

○이용우 위원 그러면 통합해서 조문 넘버링은 바꿀 거고.

○고용노동부차관 권창준 예, 맞습니다.

○이용우 위원 34조(징계의 요구)에 대한 의견도 전문위원께서 주셨는데 이 부분은 지금 유지하는 의견이라는 건가요?

○고용노동부차관 권창준 예.

○이용우 위원 36조 1항도 정부는 유지한다는 의견이고?

○고용노동부차관 권창준 예.

○이용우 위원 그다음에 마지막으로 35페이지의 28조 1항은 이 법 및 제2조 2호의 노동관계법령에 따른 장관의 권한을 위임하는 거잖아요. 그런데 이 법에서 장관의 어떤 권한과 기타 여러 노동관계법령에서 장관의 어떤 권한을 시·도지사한테 위임하겠다는 취지인지, 어떤 걸 염두에 두고 이렇게 포괄적인 권한, 마치 굉장히 많은 권한을 위임할 것처럼 돼 있어서 어떤 취지로 이것 적시하신 거지요?

○고용노동부차관 권창준 위원님, 일단 정부조직법이라든지 보면 노동부장관의 권한·직무가 이렇게 쭉 돼 있습니다, 근로기준법부터 해서. 그런 전체 권한 중 이 법에서 아까 말씀드린 것처럼 35조에 따른 협의체에서 사전에 협의된 30인 미만 사업장 이것에 국한해서 준다는 그런 의미입니다.

그러니까 노동부장관의 권한은 정부조직법에 보면 쭉 나와 있지 않습니까? 그래서 그 중에서 저희가 이거에 한해서 그런……

○이용우 위원 이 법에 따른 장관의 권한 이렇게만 하면 안 되고 노동관계법령 그것까지 다 포함해야 돼요?

○고용노동부차관 권창준 예, 다 포함해서 그중에서……

○이용우 위원 그러니까 반드시 그렇게 해야 되는 거예요?

○고용노동부차관 권창준 그렇지요. 왜냐하면 사업장 감독을 할 때 우리가 기준만 하는 게 아니라 다른 법도 하니까요. 그렇게 이해를 해 주시면 좋고요.

위원님, 다른 것들은 됐는데 중앙과 지방 감독관 명칭 문제는 저희가 아까 말씀드린 것처럼 조금 구분을 해 놓고 나중에……

만약에 그 부분은 정말 저희가 나중에, 아까 위원님 말씀대로 1년 정도 해 보고 필요

하면 조문은 수정할 수 있는 부분은 수정하는데 지금 현재 단계로서는 조금 ILO 협약이라든지 전문가들과 논의했던 경과가 있어서 그 부분은 다시 한번 재고해 주시기를 부탁드립니다.

○소위원장 김주영 의견들은 다 나온 것 같고요. 정부 답변도 들은 것 같습니다.

그러면 의사일정 제1항 근로감독관법안과 의사일정 제2항 근로감독관 직무집행 및 권한의 위임에 관한 법률안 그리고 의사일정 제3항 근로감독관 직무집행법안, 이상 3건의 법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하되 위원님들의 의견을 반영하여 해당 법률안의 내용을 통합 조정한 안을 위원회 대안으로 제안하고 부대의견을 첨부하여 의결하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

의사일정 제4항부터 제8항까지 이상 5건의 근로기준법 일부개정법률안은 위원님들의 의견을 반영하여 잠정 합의하고…… 아까 처음에 말씀드렸지요. 이게 산재돼 있기 때문에 같은 제명의 이름은 심의를 모두 마친 후에 의결을 하려고 합니다. 그래서 근로기준법 일부개정법률안은 위원님들의 의견을 반영하여 잠정 합의하고 다음 안건으로 넘어가도록 하겠습니다.

그러면 9항부터 10항까지 공무원위원회 설치 및 운영에 관한 법률안을 전문위원께서 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 보고드리겠습니다.

소위 심사자료 6페이지입니다.

지난 공청회 회의 주요 내용을 정리하여 두었습니다. 참조하시기 바랍니다.

그다음에 소위 자료 8페이지, 목적 및 정의 조항입니다.

제정안은 공공부문, 공무원근로자, 공공부문 비정규직근로자를 각각 정의하고 있는데 제정안 정의 조항에 따라 공무원위원회의 심의·조정이 미치는 효력 범위가 결정되므로 이를 고려하여 심사할 필요가 있습니다.

제정안에서의 공무원근로자와 공공부문 비정규직근로자 중 일부는 법률상 사용자가 사인 또는 사법인인 경우가 있으므로 이들을 위원회의 소관에 포함시킬지 여부에 대한 검토가 필요하겠습니다.

먼저 사립 유치원·학교의 경우 교육의 공공성을 고려할 필요가 있다고 보이고 공공기관 등의 자회사는 상당수가 정부의 공공부문 비정규직근로자 정규직 전환 가이드라인에 따라 파견·용역 비정규직을 정규직으로 채용하기 위해 설립된 자회사라는 점을 감안할 필요가 있다고 보입니다.

그리고 파견근로자의 경우 파견근로자법은 원칙적으로 파견사업주와 사용자사업주를 모두 사용자로 간주하고 있다는 점을 고려할 필요가 있습니다.

그리고 용역·위탁 근로자는 민간기관에 소속된 근로자이기는 하지만 이들 근로자의 업무가 공공영역에 해당하는 업무라는 점을 고려할 필요가 있습니다.

다음 페이지입니다.

이 관련해서 교육부의 의견이 있습니다.

사립유치원, 사립학교 등의 경우에 사용자가 사인이므로 공공기관 등의 설립 주체, 운

영 목적 등에서 차이가 있어서 구별될 필요가 있다는 교육부의 의견이 있습니다.

14페이지, 공무직위원회의 설치 및 구성입니다.

국무총리 소속으로 공무직위원회를 설치하고 위원장은 국무총리, 간사 위원은 고용노동부장관 그리고 위원은 30명 이내로 관계부처의 장, 이해관계자 대표, 전문가로 구성됩니다. 그리고 임기는 위촉위원은 2년으로 연임이 가능합니다. 그리고 운영 원칙, 회의 운영, 위촉위원 해촉 사유를 각각 규정하고 있습니다.

제정안은 위원회 설치 등에 필요한 사항을 일반적 입법례에 따라 규정한 것으로 과거 공무직위원회 설치 및 운영에 관한 규정에 규정되었던 공무직위원회의 심의 사항과 동일하거나 유사합니다.

다만 제정안에서 이해관계자 대표 중 근로자대표와 사용자대표를 동수로 규정하고 있는데 이들 외에도 당연직 위원인 인사혁신처장 등의 경우 사용자를 대표하는 위원으로도 볼 수 있어 근로자대표와 사용자대표를 동수로 하는 규정이 실효성이 있는지에 대해서 검토가 필요하다고 보입니다.

다음, 22페이지입니다.

공무직위원회에 실무위원회와 공무직발전협의회를 두고 발전협의회에 분야별협의회를 두며 위원회의 운영 사무를 처리하기 위해서 기획단 또는 사무국을 두고 있습니다.

실무위원회와 공무직발전협의회를 각각 두도록 하는 것은 전문적이고 실무적인 지식을 바탕으로 검토될 필요가 있고 관계 당사자의 다각적인 의견 수렴이 필요하다는 측면을 반영한 것으로 보입니다.

다만 과거 공무직위원회는 별도의 실무위원회를 두지 않고 공무직발전협의회를 통해 전문적인 논의를 진행하였다는 점을 고려할 필요가 있겠습니다.

다음 페이지입니다.

그리고 김주영 의원안은 기획단의 조직에 대하여 2개의 과 및 단원으로 구체적으로 명시하고 있지만 조직 구성 및 규모에 대하여는 위원회 운영 상황에 맞추어 유연하게 정할 필요도 있다는 점을 검토할 필요가 있다고 보았습니다.

다음 페이지입니다.

이에 관해 행정안전부의 의견이 있습니다.

행정기관 소속 위원회의 설치법 제10조제2항은 자문위원회에 원칙적으로 사무기구를 설치하거나 상근 직원을 둘 수 없도록 하고 있으므로 필요시 고용노동부에서 위원회 운영 등 업무 지원이 가능하므로 사무국이나 기획단의 신설이 불필요하다는 의견입니다.

27페이지, 공무원 등의 파견 및 관계 기관 등에 대한 협조 요청 등입니다.

제정안은 위원회의 운영에 필요한 사항을 일반적 입법례에 따라 규정한 것입니다.

이에 대해 행정안전부는 위원회를 설치할 경우 행정기관 위원회 설치법에 따라 5년 이내의 존속기한을 명시할 필요가 있다는 의견을 제시하였습니다.

30페이지, 끝으로 시행일 및 준비행위입니다.

제정안의 처리 시점, 위임입법 준비기간 등을 고려하여 시행일을 정할 필요가 있고 제정안의 원활한 시행을 위해서는 법 시행 전에 위원회 구성을 할 필요가 있으므로 제정안과 같이 준비행위 규정을 마련할 필요가 있습니다.

다만 위원회 구성 및 운영을 위한 실무 준비는 기획단 또는 사무국에서 실질적으로 수

행할 것이어서 기획단이나 사무국의 구성 및 직원 임명 등도 준비행위에 포함시키는 방안을 검토할 필요가 있다고 보았습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권창준 짧게 보고드리겠습니다.

○소위원장 김주영 자료 배포하시고.

다음에는 전문위원이 끝나기 전에 자료 배포 좀 미리 해 주십시오.

○고용노동부차관 권창준 예, 알겠습니다. 죄송합니다.

일단 김주영 의원님하고 이용우 의원님 두 분이 법안을 발의해 주셨는데 저희가 조금 빨리 이 법을 통과시켜 공무원들 논의를 하기 위해서, 빨리 처리를 하기 위해서 저희가 심도 있게 검토를 했고 크게 이견은 없습니다.

다만 먼저 목적과 정의 조항에서 그냥 간단하게 말씀드리면, 정규직·비정규직 이런 용어를 정의해 주셨는데 이게 법률적인 용어로 쓰기는 약간 그러니 ‘공무직근로자 등’ 이렇게 하고 각각의 유형별로 기간제, 파견 그다음에 기타 민간위탁 등 이런 사람들까지 포함해서 하는 걸로 정의 조항은 바꾸고.

다만 의원님들하고 조금 다른 게 헌법기관은 좀 뺐으면 하는 의견입니다. 왜냐하면 이게 총리실로 하다 보면, 헌법기관의 소속 기관이 아니기 때문에 그건 뺐으면 하는 의견이고요.

그다음에 다른 건 뭐냐 하면, 원래 의원님이 제출하셨던 안은 국무총리가 위원장인데 저희가 부처 협의 과정에서 총리께서 이걸 다 통할하시기 힘드니 국무조정실장으로 했으면 좋겠다 그다음에 간사는 노동부차관이 했으면 좋겠다 그렇게 하는 내용이고 나머지 내용들은 저희가 큰 이견 없습니다.

그래서 저희가 여기 지금 배포해 드린 자료로 이렇게 수정해서 처리해 빨리 이것을 구성해서 6개월 이내에…… 그다음에 마지막에 아까 전문위원께서 말씀하셨던 준비행위도 구체적으로 해서 그렇게 추진하고자 합니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 있으시면 의견 주시기 바랍니다.

○박홍배 위원 지금 정의에서 사립학교법의 적용을 받는 곳들을 제외하고……

○고용노동부차관 권창준 사인, 맞습니다.

○박홍배 위원 그리고 국회, 법원, 헌법재판소, 중앙선거관리위원회 등 헌법기관을 제외했는데 기존에 공무직위원회가 설치·운영이 되었던…… 2020년인가요?

○소위원장 김주영 2020년에 끝났지요, 기간이.

○박홍배 위원 2020년에 끝났던, 그 시기에 운영했던 공무직위원회의 대상 범위는 어디였습니까? 지금 정부안하고 동일하다고 보면 됩니까?

○고용노동부차관 권창준 예, 똑같습니다. 그리고 제가 말씀을 안 드렸는데 행안부에서 이 존속기한을 5년, 그러니까 행안부에 관련된 위원회법이 있습니다. 거기서 5년을 두도록 돼 있는데, 저희는 안 받았으면 하는데 그걸 만약에 안 받으면 또 다른 데 잡힐 수가 있어서, 5년은 일단 다른 법이 있기 때문에 그것에 따라서 추가를 했습니다.

○소위원장 김주영 다른 위원님들.

○김태선 위원 질문 하나만 드릴게요.

○소위원장 김주영 김태선 위원님.

○김태선 위원 그러면 헌법기관의 공무직근로자들은 어떻게 되는 겁니까? 그냥 각자, 법원이면 법원에서 따로따로 알아서 그냥 하는 겁니까?

○고용노동부차관 권창준 예를 들면 국회도 별도로 사무처에 공무직들이 있을 수 있지 않습니까? 그러면 각자 해야 되고.

제 생각에는 위원님들이 부대의견이나 이런 게 있으시면 그런 걸 해서 조금 자율적으로 할 수 있도록 하는 그런 것들은 필요할 것 같습니다.

○김태선 위원 그러니까 방금 말씀하신 것처럼 부대의견에, 헌법기관에 한해서는 각자가 공무직위원회에 준하는 이런 부분을 활용할 수 있게끔 그런 부분을 좀 달아 놓는 게 의미가 있다고 봅니다.

○소위원장 김주영 예, 부대의견 준비를 했습니다. 의견 주시면 마지막에 제가 부대의견 말씀드리겠습니다.

김위상 위원님.

○김위상 위원 자꾸 복잡하게 만드는 게 민주당인 것 같다. 원하는 만큼 처우를 해 주도록 만들어 줘 버리면 될 텐데, 이런 위원회법을 자꾸 만들어서 뭐 하려고 이렇게 하는지 모르겠습니다.

공무직들이 원하는 정도가 있잖아요. 그 부분을 정부 쪽의 기관에서 일하는 사람들은 전부 원하는 대로 다 만들어 줘 버리지. 그러면 이렇게 할 이유가 없잖아.

○소위원장 김주영 그러면 노조가 필요 없겠지요.

○김위상 위원 그리고 또 이게 뭐냐 하면, 우리가 여기서 이렇게 다룬다고 해 가지고 헌법기관 또는…… 선관위, 법원 또 사립학교 이런 데는 정부 산하기관에서 일하는 그런 공무직들하고 서로 달라지잖아요. 그런 부분들 통일성이 없거든, 이렇게 해 봤자.

그래서 이런 건 사회적 공감대를 만들어 가지고 다 같이 할 수 있는 이런 부분들로 해야 되지 공무직위원회 만들어 놔 봤자 헌법기관하고 학교 이런 데는 적용도 못 받고, 일부는 적용 못 받고 일부는 이 부분에 대해 가지고 서로 논의도 하고 문제 되는 점을 이 위원회 설치에 따라서 서로 해결 지어 줄 수가 있는데 이 부분이 서로 이중적인 역할밖에 더 되나. 그러면 우리가 법원의 공무직들을 여기서 다룰 수도 없고. 거기의 기관장이 다 다른데, 기관이 다 다른데.

그래서 이 부분은 우리가 새롭게 고민을 해 가지고 전체를 아우를 수 있는 그런 어떠한 생각들을 가지고 새롭게 이 위원회 설치법을 만들어 나가는 게 좋지 않느냐 그런 생각이 듭니다.

○소위원장 김주영 제가 입법 발의한 사람으로서 거기에 대한 답변을 잠깐 드리면, 그렇게만 될 수 있다면 저도 100% 동의합니다. 그러나 현실이 그렇지 않기 때문에……

저는 이 법을 21대 때 만들 때 노동계하고 충분히 소통을 해서 이 법을 만들게 됐습니다. 그래서 일단 협의할 수 있는 틀거지를 만들어 주는 게 좋겠다고 생각을 했기 때문에, 노동계도 동의를 해서 이 법을 발의하게 됐던 배경입니다. 그래서 그 부분은 저도 김위상 위원님처럼, 정말 정부에서 알아서 다 전체 똑같이 해 주면 가장 좋은 방법이라고 생각을 하는데 현실적으로 그런 문제들이 있기 때문에 이런 법을 발의하게 된 배경이 있다는 말씀을 드립니다.

이용우 위원님.

○이용우 위원 일단 질문 하나인데요.

5쪽의 2조 2호 라목, 민간위탁 같은데요. ‘수행하는 사람으로서 공무직위원회에서 필요하다고 인정하는 사람’, 어떤 걸 염두에 두시는 건지 궁금하고요.

그다음에 공무직위원회의 위상이 심의·조정 권한을 행사하는 것 같더라고요?

○고용노동부차관 권창준 예, 맞습니다.

○이용우 위원 그러니까 이 위원회에서 여기에 적시된 여러 가지 기능들에 대한 심의의결권을 행사하는 게 아니고 심의·조정권을 행사한다는 거잖아요?

○고용노동부차관 권창준 맞습니다.

○이용우 위원 그런데 그렇게 됐을 때 거기서 결정하는 사항들에 대한 각 부처의 구속력이랄까요? 실질적인 어떤 영향 이런 부분들에 대해서 어떻게 보고 계시는지, 이 두 가지 한번 답변을 부탁드립니다.

○고용노동부차관 권창준 먼저 말씀드리면 저희가 ‘그 밖에 공무직위원회에서 필요하다고 인정하는 사람’ 이렇게 해 놔던 취지는 민간위탁이건 아니면 노무제공자건 위원회에서 논의해서 조금 이걸 탄력적으로 확장할 수 있게, 다만 이걸 포괄적·전체적으로 하기에는 범주를 정하기 조금 힘드니 이런 측면에서 저희가 확장할 수 있는 름을 좀 준 거고요.

그다음에 말씀 주신 것처럼 심의·조정이라는 게 국무조정실장 주재로 해서 여기에 각 부처, 기획예산처라든지 재정부·노동부·인사혁신처 다 들어옵니다. 그러면 적어도 여기서 심의·조정된 것에 대해서 정부는 구속력을 가질 수밖에 없을 거라고 생각을 합니다. 왜냐하면 여기서 의결 기능이 있거든요. 심의·조정을 하지만 이 심의·조정하는 것도 의결을 해야 되거든요, 거기서.

제가 예전에 공무직위원회 경험도 있지만 그때 가이드라인 한 것들은 다 준수가 되고 있습니다. 그래서 그런 측면에서 이해해 주시면 좋을 것 같고.

마지막으로 아까 김위상 위원님이 말씀 주신 것처럼 이 부분은 정부도 좀 필요한 것 같습니다. 왜냐하면 이게 각각 다 이렇게 하다 보니 통일적으로 해서 중앙부처 차원에서, 지금 공무직이 한 63만 명 정도 됩니다. 그러니까 이분들에 대한 처우나 기준 이런 것들을 통일적으로 하려면 이런 걸 통해서 협의하고 해야지 전체적으로 공공부문의 근로조건이나 고용 안정 이런 부분들도 나아질 수 있기 때문에, 노동계 요구도 있지만 정부 쪽의 수요도 지금 있다는 말씀을 드리겠습니다.

○이용우 위원 부대의견 하나 드리겠습니다.

공무직위원회가 존속기한 5년 안에 기능을 다하고 해소했으면 좋겠어요. 그런데 그렇게 안 될 가능성이 또 있지 않습니까?

○고용노동부차관 권창준 예.

○이용우 위원 그런데 그렇게 안 됐다고 하면 이 위원회는 계속 존속할 필요성 그런 것들이 굉장히 크다고 보여져서 그 존속기한이 도래했을 때 위원회의 존속 여부를 적극적으로 검토하는 그런 내용의 부대의견을 좀 남겨 놔으면 좋겠습니다.

○고용노동부차관 권창준 알겠습니다.

○이용우 위원 문구를 한번 성안해 보시고……

○**고용노동부차관 권창준** 문구를 저희가 성안해 보겠습니다.

○**소위원장 김주영** 그리고 저도 부대의견, ‘헌법기관은 소속된 공무직근로자 등의 인사·노무 관리를 함에 있어서 공무직위원회의 심의·조정 내용을 존중하고 헌법기관의 공무직근로자 등에 대한 고용의 질이 개선될 수 있도록 별도의 방안을 강구하도록 노력하여야 한다’…… ‘하야야 한다’ 하면 이게……

○**이용우 위원** 부대의견이니까요.

○**소위원장 김주영** ‘노력’ 빼고 ‘하야야 한다’.

○**고용노동부차관 권창준** 예, 알겠습니다.

그리고 아까 이용우 위원님이 말씀 주신 존속기한 관련해서는 이렇게 하면 어떨까 싶습니다. 먼저 구두로 말씀드리면 ‘행정기관 소속 위원회의 설치·운영에 관한 법률에 따라 공무직위원회의 존속기한은 5년으로 한다. 다만 국회와 정부는 공무직근로자 등의 차별 해소 및 고용의 질을 개선하여 공공서비스 향상에 기여한다는 법률의 목적 달성을 위해 지속적인 운영의 필요성을 살펴 위원회 존속기한의 연장을 위해 적극 노력한다’ 정도로 해서, 김주영 위원님이 주신 말씀이랑 저희가 정리해서 조문에 실었습니다.

○**김형동 위원** 동의하면서 한 말씀만 좀 드리겠습니다.

○**소위원장 김주영** 예.

○**김형동 위원** 아까 김주영 위원장님 그다음에 김위상 위원님께서 말씀해 주신 것들이 적확합니다. 이게 시작이고요. 또 이게 이분들에 대한 입법부의 핑계가 되어서는 안 됩니다.

아까 위원장님께서 노조가 동의했다고 말씀 주셨는데 여기 국회에 온 노조는 그래도 이런 목소리라도 낼 수 있는 분들입니다. 실제로 노조가 있지만 공무직만으로 구성된 노조가 이른바 회사의 제1노조나 다수 노조에 밀려서 목소리를 못 내는 경우도 있고요.

노조가 없는 곳에서 활동하는 분들을 위해서 우리 국회가, 입법부가 과감히 나서야지요. 저는 차제에 우리 국회가, 이 법이 필요 없을 정도가 되어야 된다면 노동부에서 적극적으로……

지난번에 정부 출범하고 아마 장관님도 몇 번 말씀 주셨던 것 같은데 동일가치노동에 대한 동일임금 이런 것들을 먼저 던져서 그 골간을 만들어야 되지 내용은 아무것도 없고 거기서 또 차포 다 떼고 그리고 정작 목소리 없는 분들의 어려움을 담지 못하는 이런 법, 이번 한 번으로 족하다고 저는 생각합니다.

○**고용노동부차관 권창준** 알겠습니다. 위원님 말씀처럼 동일가치노동 동일임금도 국정 과제였기 때문에 빠른 시일 내에 저희가 안을 마련해서 위원님들께 상의드리도록 하겠습니다.

○**김형동 위원** 그렇잖아요. 이분들이 차별 때문에 훨씬 더 힘들어하는 것 아닙니까? 법 만들었는데 내용이 여전히……

이런 말까지 하면 그렇습니다만 공무직위원회가 그분들의 차별을 정당화시키거나 고착화시킬 염려도 있어요. 제도를 잘 봐야 됩니다.

○**고용노동부차관 권창준** 예.

○**김형동 위원** 그리고 누가 그 공무직위원회에 가 가지고 ‘아, 내가 대한민국의 공무직이다’, 자랑스럽습니까? 그것 굉장히 신중하게 봐야 됩니다.

아까 저는 다른 차원에서 말씀을 드렸습니다마는 대한민국에서 지방이라는 글자가 그냥 로컬의 개념이 아니고 2등도 아니고 3등, 약간 이렇게 느껴지잖아요. 그 염려 때문에 내가 그 명칭에 대해서, 라벨을 붙이는 데 대해서 조심해야 된다는 말씀을 드린 거고.

이것도 이 법이 만들어져서, 대한민국 공무원 아까 몇 명이라고 그랬지요?

○고용노동부차관 권창준 63만 명 정도 됩니다.

○김형동 위원 그분들이 다 자랑스럽다 이렇게 나올지 굉장히 우려스러운 부분도 있습니다.

그렇지만 김주영 위원장님과 이용우 위원님이 떠드는 저보다 공무원 여러분들의 어떤 고통이나 어려움에 대해서 더 관심을 갖고 이 법률안을 제안해 주셨기 때문에 그 마음에 동의한다는 말씀을 드립니다.

이상입니다.

○김위상 위원 그러면 63만 명 되는 이 공무원이……

○소위원장 김주영 마이크 켜고 해 주십시오, 마이크.

○김위상 위원 입법기관이든 법원이든 어디든지 다 얹혀 가지고, 그래 가지고 63만 명 입니까?

○고용노동부차관 권창준 맞습니다.

○김위상 위원 그러면 예를 들어 정부기관에 종사하는 공무원 이외에 다른 기관, 법원이나 또는 사립학교 그쪽으로 좀 손을 뻗칠 수 있는 그런 부분들은 전혀 불가능합니까?

○고용노동부차관 권창준 손을 뻗친다는 게 어떤 말씀이신가요? 영향력……

○김위상 위원 그쪽도 위원회법이 통과되고 나면 여기에 좀 같이 포함시켜 가지고 함께 할 수 있는 이런 부분들은……

○김형동 위원 개정안을 내십시오.

○고용노동부차관 권창준 저희가 아까 말씀드린 대상에는 헌법기관이 빠졌는데 여기에 참여하는 주체가 총연합단체에서 추천하는 노동자대표가 들어옵니다. 그러면 총연합단체에서 들어오는 분이기 때문에 총연합단체에서 그런 부분들을 감안해서 논의도 할 수 있을 것 같고요.

그다음에 두 번째는 사실 공무원이 제일 많은 게 중앙부처인데 여기서 만약에 근로조건의 통일성이라든지 여러 가지 인사 기준을 마련해 주면 일종의 패턴 세터(pattern setter)처럼 이런 것들이 민간에 확산될 수 있을 것 같습니다. 그리고 아까 김주영 위원님이 부대의견 주셨는데 그런 것들을 포함해서 한다면 사회적으로 이게 좀 확산력이 있을 것 같습니다.

○김위상 위원 이게 통일성이 이루어지지 않으면 결국에는 또 공무원 간에 차별이 생깁니다. 정규직·비정규직 차별 이 부분을 없애자고 이렇게 떠들어 놓고 대한민국의 어떤 전체적인 공무원의 통일성이 이루어지지 않으면 결국 또 공무원 간에 차별이 생겨 가지고 갈등이 생기고 난리 칩니다, 이 부분에 있어 가지고.

○고용노동부차관 권창준 예, 그런 것 때문에 저희가 이 위원회를 만들어서……

○김위상 위원 그래서 통일성을 기하기 위해서 공무원위원회 이 부분에 있어 가지고 설치를 하는 데에는 나도 기본적으로 찬성을 하는데 전체 대한민국 공공기관에 종사하는 공무원들은 총괄적으로 좀 통일성이 이루어질 수 있도록 이런 부분을 노동부가 굉장히

노력을 해야 되지 않겠나 그런 생각을 가집니다.

○**고용노동부차관 권창준** 알겠습니다. 제가 간사니까 그 부분을 위원님 주신 말씀 감안해서 하겠습니다.

○**소위원장 김주영** 박홍배 위원님.

○**박홍배 위원** 사실 2020년에 공무직위원회의 활동이 중단되고 나서 거의 5년, 6년 가까이 공무직노동자들 또 공무직노동자들이 가입해 있는 노동단체들이 계속해서 요구해 왔던 법입니다. 21대 때 김주영 소위 위원장님께서 발의를 하셨었고 처리가 되지 못했고 이걸 환노위법으로 하셔서 겨우 오늘 저희가 이렇게 또 논의를 할 수 있게 된 겁니다.

아마도 지금 정부의 어떤 누구도 사실상 사용자가 대한민국 정부인 이 63만 명 공무직 노동자들의 노동조건과 실태가 어떠한지, 임금 수준과 복지 수준이 어떠한지를 정확하게 파악하지 못하고 있다 이게 현실일 겁니다. 파악할 수단 자체가 없습니다. 현실에 대한 파악과 조사·분석이 있어야지 그 외에 오늘 얘기 나온 직무급 등 추가적인 부분 또 형평성, 이런 부분들이 논의가 될 수 있는데 그 기초자료조차 없다라는 측면에서 오늘 위원회법이 이렇게 논의가 되는 것이 늦었지만 무척 다행이라는 생각이 들고요.

사실 지금 김위상 위원님께서 사립학교 지적하셨는데 아주 큰 비중을 차지하는 것은 아니고 대부분의 사립학교 운영이라든지 교직원들에 대한 처우, 이런 부분들은 공립학교에 준해서 따라가는 측면이 있기 때문에 굳이 법안에 명시는 하지 않아도 될 것 같습니다. 지금 김주영 위원님께서 주신 이 부대의견 같은 경우로 충분하다고 보는데 개인적인 의견 한 가지만 더 드리면 ‘위원회가 추진하는 실태조사 등에 대한 협조’ 그 문구도 하나 좀 추가를 하시면 좋겠다는……

○**고용노동부차관 권창준** 예, 그렇게 추가해서 저희가 문구를 협의드리겠습니다.

○**소위원장 김주영** 좀 추가를 해 주시고요.

○**고용노동부차관 권창준** 예.

○**소위원장 김주영** 그리고 지금 다 우려하는 게, 지금 처우개선이나 이런 게 잘 안 되고 있는데 이게 또 다른 차별이 되지 않도록 하는 거에 대해서는 꼭 유념해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부차관 권창준** 알겠습니다.

○**소위원장 김주영** 그러면 의사일정 제9항 및 제10항, 이상 2건의 공무직위원회 설치 및 운영에 관한 법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하되 위원님들의 의견을 반영하여 해당 법률안의 내용을 통합 조정한 안을 위원회 대안으로 제안하고 부대의견을 첨부하여 의결하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

이의가 없으므로 가결되었음을 선포합니다.

○**김위상 위원** 한 10분간 정회를 좀 하고……

○**김형동 위원** 해야지요. 원래 차도 두 시간 몰고 20분 휴식합니다.

○**소위원장 김주영** 아직 두 시간이 안 됐는데……

○**김위상 위원** 두 시간 됐습니다.

○**김형동 위원** 화장실 안 갑니까?

○**소위원장 김주영** 그러면 10분간 정회하고 15분에 다시 속개하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(16시04분 회의중지)

(16시19분 계속개의)

○소위원장 김주영 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

제11항에서 제14항 근로기준법 일부개정법률안에 대해서 전문위원께서 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

그리고 정부 측에서는 준비된 자료들 다 배포해 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 심사 자료 1페이지입니다.

간략하게 보고드리겠습니다.

임금 등 체불범죄 법정형 상향 및 가중처벌입니다.

가중처벌 규정 신설은 가중처벌 기준의 합리성에 대한 입법정책적 결정이 필요한데 조지연 의원안 관련하여 피해자가 피한정후견인 등에 해당하는 경우에 별도로 형의 가중을 규정한 유사한 입법례는 찾기 어렵다는 점을 고려할 필요가 있습니다.

12페이지입니다.

개정안은 임금 등 체불범죄를 반의사불벌죄로 규정한 현행법 조항을 개정 내지 삭제하려는 것인데 반의사불벌죄 도입의 취지를 고려한 검토가 필요하겠습니다.

19페이지입니다.

퇴직급여 체불범죄 법정형 상향 및 반의사불벌 조항 삭제인데 이전의 임금 등 체불범죄에서의 법정형 상향과 반의사불벌 조항의 검토와 같습니다.

25페이지입니다.

부칙의 시행일입니다.

개정안에 따라 형사처벌이 강화되므로 공포 후 시행 전 일정한 유예기간을 둘 필요가 있겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권창준 정부 측은 근로기준법하고 퇴직급여 보장법 임금체불 법정형 상향 5년, 5000만 원 이하로 했으면 하는 의견입니다. 다만 의원님들 제출해 주신 안하고 좀 다른 게 반의사불벌은 저희도 폐지를 한번 적극적으로 검토할 시점이 된 것 같습니다. 다만 저희가 좀 연구를 해서 나중에 조금 더 논의를 했으면 하는 그런 입장이고요.

그다음에 조지연 의원님이 하셨던 부분이나 김위상 의원님이 하셨던 부분은 조금 양형 기준에서 반영할 수 있는 부분이어서 그 부분들도 나중에 추가적으로 별도로 논의했으면 해서 이번에는 일단 법정형 상향만 담고 입법을 했으면 하는 그런 의견입니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

이용우 위원님.

○이용우 위원 반의사불벌죄에 대한 전면 폐지에 대해서 검토할 시기가 왔다고 하는 의견에 대해서는 지금 반의사불벌죄가 체불임금 청산의 촉진제 역할을 하는 게 아니고 오히려 체불임금 청산이 굉장히 변칙적인 방식으로 이루어지는 그런 기제로도 작동하는

면이 충분히 있고요. 그냥 체불하고 나서 어차피 반의사불벌죄니까 그걸로 빠져나가면 처벌 안 받는다는 인식들이 너무 강해요.

그래서 전문위원께서라든지 노동부에서 주신 의견도 일응 볼 수 있는 부분이 있는데 오히려 제가 말씀드리는 부분이 더 강하기 때문에, 이 임금체불 문제에 대한 근본적인 대책 마련을 위해서 법정형까지 상향하는 마당인데 이 법정형 상향이 반의사불벌죄 조항 때문에 실효성이 굉장히 반감될 수 있거든요. 그래서 같이 세트로 적극적으로 논의해야 할 시점이 왔다는 거고, 저는 반의사불벌죄 전면 폐지까지 담은 거거든요. 그 부분에 대해서 같이 종합해서 통과시키는 것에 대한 의견을 듣고 싶습니다.

○고용노동부차관 권창준 일단 검토할 시기가 됐다는 게, 저희가 감독관이 단계적으로 증원이 됩니다. 그런데 제가 위원님 말씀에 상당 부분 공감하는데, 감독관들이 돈을 받아 주는 역할이 돼 버리는 거거든요. 왜냐하면 이게 반의사불벌이 있으면 합의시켜서 뭐가 이렇게 돈을 주고 취하시키고, 그래서 이런 역할의 전반적인 재편이 필요한데 그렇게 하려면 제 생각에는 연구라든지…… 앞으로 체불행정 자체가 바뀌거든요. 예를 들면 감독관들은 앞으로 돈을 받아 주는 게 아니라 그냥 송치만 해 버리면 되거든요, 민사적으로 해결하든지. 이런 역할의 전반적인 조정과 그다음에 그랬을 때 우리가 어떤 식으로 권리구제를 해 줄 건지에 대한 보완 방안까지 같이해서 이것은 조금 스터디가 필요하고, 다시 한번 제가 말씀드리지만 이제 논의할 시기는 됐습니다. 잘 아시지만 이게 2005년에 도입됐는데 도입한 지 이제 한 20년이 넘었거든요. 그래서 저희도 한번 그간에 리뷰해 보고 위원님들한테 상의드리겠습니다.

○소위원장 김주영 박홍배 위원님.

○박홍배 위원 지금 말씀하신 부분은 이해가 되는데, 처음 봤습시다만 김기표 의원안 같은 경우에는 피해자가 처벌을 원하지 아니하는 경우 형을 감면한다라고 해서 말씀하신 현행 반의사불벌죄 유지와 폐지의 중간 정도의 효과·역할을 할 수도 있을 것 같은데 이에 대해서는 어떤 의견을 가지고 계십니까?

○고용노동부차관 권창준 일단 형의 감면이라는 것은 저희도 검토를 해 봤는데 이런 유사 입법례가 없어서, 왜냐하면 개인의 의사에 따라서 형을 감면하는 것은 현행 사법제도하고는 좀 맞지 않는 면이 있어서 아까도 말씀드렸지만 반의사불벌죄의 전면적인 재검토 이런 것들을 하면서 저희가 다양한 방안도 한번 검토해 보겠습니다.

그런데 반의사불벌죄 관련해서 한 20년 됐는데 저희도 그간에는 그것에 대한 성과나 이런 부분에 있어서 너무 청산에만 초점을 뒀는데 근로감독관 본연의 역할을 재정립하는 차원에서 한번 검토할 필요가 있다고 보입니다.

○이용우 위원 법정형 상향되면 양형위원회가 알아서 양형 기준 재설정하나요, 아니면……

○고용노동부차관 권창준 저희가 부칙에서 6개월 정도 유예기간을 요청드리는데 그 기간 동안 양형위원회에서 이것을……

○이용우 위원 노동부랑 협의하나요?

○고용노동부차관 권창준 아니요, 노동부가 의견을 주면 해야 됩니다.

그런데 저희가 예전에 양형위원회에 얘기했을 때 양형위원회 얘기가 ‘임금체불은 법정형이 너무 낮은 것 아니냐? 그래서 양형 기준을 못 한다’ 이 얘기가 있어서 이게 되면

충분히 거기서 양형 기준을 다시 한번 논의해서 올릴 수 있는 토대가 될 것 같습니다.

○이용우 위원 그러면 양형 기준 마련함에 있어서 노동부가 적극적인 의견을 제출하세요.

○고용노동부차관 권창준 예, 알겠습니다. 장관님도 찾아가시고 이렇게 해서 하겠습니다.

○김형동 위원 차관님, 김위상법은 어떻게 돼 가고 있습니까?

○고용노동부차관 권창준 위원님, 김위상 의원님께 보고드렸는데 연구용역은 저희가 일단 마쳤고요. 그래서 의원님께 조만간 보고드리도록 하겠습니다. 그 부분도 저희가 한번 같이 보고드리겠습니다.

○소위원장 김주영 김태선 위원님.

○김태선 위원 저도 반의사불벌죄 관련해서 기록으로 남기고 싶은데 한 20년 정도 됐다고 했잖아요. 20년 동안 임금체불이 계속 늘어났지요. 그렇다면 반의사불벌죄는 이제 효과가 없다고 봐도 된다는 근거가 될 텐데 이 부분에 대한 다른 용역 결과 그런 것 나온 것 없나요, 혹시?

○고용노동부차관 권창준 위원님, 아까 제가 왜 보완을 말씀드렸느냐 하면 결국은 지금 청산율이 90%거든요. 그 기제에서는 반의사불벌이 일정 부분 역할을 하고 있습니다. 그래서 제가 말씀드린 것처럼 만약에 폐지를 하면 감독관들은 어떻게 업무를 하느냐 하면 임금체불이 있으면 그냥 기소해 버리면 끝이거든요. 본인이 구체적으로 나서서 합의를 붙이고 이렇게 할 유인이 하나도 없어지기 때문에 그 공백을……

○김태선 위원 그 부분을 만들어 봐야지요, 당연히.

○고용노동부차관 권창준 그러니까 그 공백을 어떻게 할 건지에 대한 스터디가 필요하다고 생각합니다, 그걸 대체할 수 있는.

○김태선 위원 임금체불이 그냥 분쟁이라고 생각하지 범죄라고 생각 안 해요, 계속.

○고용노동부차관 권창준 그렇지요. 그러면 저희가 예전의 경험, 그러니까 2000년 이전의 것을 봤을 때 감독관들은 송치해 버리고 나머지 청산 노력은 안 하거든요, 결국은.

○김태선 위원 그러니까 그에 대한 보완책이 마련돼야 되지요, 당연히.

○고용노동부차관 권창준 그렇지요. 그것이 제가 말씀드린 것처럼 연구가 필요하다는 말씀입니다.

○소위원장 김주영 김위상 위원님.

○김위상 위원 반의사불벌죄 이 부분은 좀 신중을 기해야 된다, 지금 없애기에는 좀 이른 게 아니냐 이런 생각이 듭니다. 왜냐하면 현장에서 있어 보면 실제로 체불임금에 대해 가지고 행정기관이 갔을 때 실제로 거기서 합의가 이루어지는 예가 상당히 많습니다. 합의가 이루어지는 부분이 상당히 많고, 그러한 부분이 없으면 조금 전에 차관이 이야기 했던 바로 기소를 시켜 버린다는지 이렇게 하면 되는데 서로 간의 합의 과정이나 이러한 부분들을 근로감독관들이 해 줄 수가 없다. 그런 부분에서 아직까지 이 부분에 대해서는 조금 더 신중을 기할 필요가 있다 그런 말씀을 드리고.

그다음에 두 번째로 대유위니아 같은 이런 체불 기업들 때문에 실제로 법정형을 이렇게 상향 조정하는데 수백억씩 체불된 이런 기업이 최고 법정형을 5년 그렇게밖에 받지를 못합니다. 그렇게 됐을 때는 또 상당히 문제가 있다. 그러면 최고 법정형을 5년으로 상향

조정을 했을 때 여기에 피해 보는 사람들이, 기업 규모가 작은 소기업들 이런 데가 처벌이 굉장히 강화되기 때문에 손해 볼 사항들이 상당히 크다. 그런 부분들도 우리가 감안해야 되지 않느냐.

그래서 이 부분은 5년으로 이렇게 획일적으로 끊는 것보다는 솔직히 금액을 넣어 가지고…… 전에 저는 100억 이상, 10년 이렇게 했습니다만 이렇게 진짜로 강화시킬 필요성이 있는 것 아니냐 그런 말씀을 드립니다.

○고용노동부차관 권창준 위원님 말씀도 충분히 일리가 있는 지적이신데 아까 말씀드린 것처럼 양형위원회에서 양형 기준을 마련하면서 그런 것들은 참작 사유가 될 수 있는 부분이기 때문에 그런 부분까지 감안해서 저희가 협의를 잘하도록 하겠습니다.

○소위원장 김주영 아까 제가 진행을 하면서 15항을 같이 논의했는데 빠뜨렸습니다. 그래서 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안도 포함돼서 논의가 됐다는 말씀을 드리고.

의사일정 제11항부터 제14항까지 이상 4건의 근로기준법 일부개정법률안은 위원님들의 의견을 반영하여 잠정 합의하고 다음 안건으로 넘어가도록 하겠습니다.

의사일정 제15항의 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안은 위원님들의 의견을 반영하여 잠정 합의하고 다음 안건으로 넘어가도록 하겠습니다.

16항에서 22항 근로기준법 일부개정법률안에 대해서 전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 표지 다음 장에 지난 고용노동법안소위 논의 사항을 정리하여 뒀습니다.

심사자료 1페이지입니다.

임금구분지급제에 대해서는 지난 소위에서 상세하게 보고되었습니다. 따라서 이하 주요 상세한 내용은 보고를 생략하도록 하겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 다음은 정부 측 의견을 말씀하여 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권창준 정부 검토안은 의원님들이 주신 안을 하고, 다만 조문 체계라든지 이런 것을 조금 수정했습니다. 그래서 일단 구분지급제는 국가·지방자치단체·공공·민간 여기에 다 지급의무를 설정하고, 다만 대통령령으로 업종·규모를 나중에 조금 정리하는 것으로 그렇게 의원님들 안하고 비슷하게 저희가 했고.

그다음에 그다음 쪽에 보시는 것처럼 임금구분지급의 방법은 별도로 지금이랑 동일하게 제삼자 예치대금도 인정해 주는, 그러니까 예를 들면 금융기관에 이런 것을 했을 경우는 예외적으로 인정해 주고. 그다음에 임금지급 확인의무, 미지급 통보의무, 목적 외 사용 제한, 확인 절차 이런 것들을 다 뒀습니다.

다만 하나, 목적 외 사용 제한할 때…… 목적 외로, 만약에 구분지급한 것을 하지 않으면 임금채불이 되기 때문에 임금채불과 플러스 형벌을 두지 않고 과태료 하는 것으로 조정을 했습니다.

다만 시행일 관련해서 의원님들 안은 부칙에서 1년으로 해 났는데 저희가 조금 더 빨리 논의를 해서 이것을 시행하기 위해 내년 1월 1일부터, 부칙 시기는 더 당기는 것으로 조정했습니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 다음은 위원님들 의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

○김위상 위원 이것은 공공기관에 한정해서 하는 거지요?

○고용노동부차관 권창준 아닙니다.

○김위상 위원 그러면 민간기관까지……

○고용노동부차관 권창준 공공·민간에도 확대됩니다.

○김위상 위원 민간에까지 확대돼 가지고 이게 문제가 상당히 클 텐데.

○고용노동부차관 권창준 그래서 위원님, 저희가 대통령령으로 정할 건데…… 제가 직접 조선에도 가 보고 민간 건설 쪽도 만났습니다. 그래서 저희가 이런 것들을 했을 때, 거기서도 취지에 동감하고, 사실은 조선 같은 경우도 이미 에스프로제를 도입해서 하고 있는 데가 있기 때문에 기반이 되고 이것을 확대함으로써 저희가 이것은 현장에서 충분히 적용할 수 있을 것 같습니다.

○소위원장 김주영 이용우 위원님.

○이용우 위원 일단 정부안이 순차 도급에서도 적용된다는 것으로 보여지고요. 그렇게 이해하면 되지요?

○고용노동부차관 권창준 맞습니다.

○이용우 위원 그다음에 지금 1항에서 ‘대통령령으로 정하는 업종, 금액 규모, 기간의 사업’, 이게 대통령령으로 위임됐기 때문에 대통령령에서 대폭 줄이면 대폭 줄여지고…… 어떻게 계획을 생각하시는지 궁금하고요.

그다음에 1항 3호에서 기타공공기관이 빠져 있거든요. 빠진 이유를 설명해 주시고요.

마지막으로 의견 하나 드리면, 과태료 처분으로 패널티를 도입했는데 임금비용의 목적 외 사용과 관련해서는 이게 다른 의무 위반하고도 결이 달라서 이것은 패널티를 강하게 더 할 필요가 있겠다 이런 의견이거든요. 실제로 건설근로자법에서도 이런 의무 위반 사항에 대해서 과태료 처분 하기는 하지만 임금비용의 목적 외 사용만은 영업정지나 과징금 처분까지도 하고 있어서 결을 달리할 필요가 있겠다 이런 의견입니다.

○고용노동부차관 권창준 먼저 대통령령 말씀드리겠습니다. 저희가 나중에 대통령령 할 건데 참고로 건설산업기본법에서 전자지급 의무화하는 게 지금 공공은 3000만 원, 민간은 50억 정도로 추진하고 있습니다. 그래서 그것 감안해서 저희가 이 제도가 현장에서 실제로 실효적으로 작동하기 위해서 너무 그렇게 하지는 않을 거고.

다만 조선업 같은 경우는 건설하고 달라서 이것을 어떤 규모로 할지는 조금 더 실태가 필요합니다. 다만 전체적인 것들은 이 법에 저희가 계속적으로 확대해서, 결국은 이 제도가 돼야지 원·하청 관계에서의 임금체불을 막을 수 있거든요. 그래서 그 부분은 저희가 그렇게 할 의지가 있고 나중에 당연히 협의, 충분히 보고도 드리고 할 겁니다.

그다음에 두 번째 말씀 주신 것처럼 형벌 관련해서…… 위원님, 사실은 목적 외 사용한다면 이게 당연히 임금체불이지 않습니까. 그러니까 저희가 구분지급을 해서 썩 줬는데 이것을 만약에 다른 데 쓰면 임금체불이고 당연히 첫 번째는 5년 이하 5000만 원 이것에 걸릴 거고요. 그다음에 저희가 과태료를 부가적으로 행정적인 제재를 병과하는 거여서, 아니면 지금 이것보다 과태료 수준을 올리는 것들은 더 검토해 볼 수 있을 것 같습니다.

○이용우 위원 그러면 지금 검토하세요.

○고용노동부차관 권창준 예, 지금……

○이용우 위원 그리고 기타공공기관이 빠진 이유는요?

○고용노동부근로기준정책관겸근로감독정책단장직무대리 최관병 제가 말씀드릴게요.

기타공공기관은 공운법 5조에 따른 공공기관 및 준정부기관에 포함이 되어 있습니다, 호로 나누어져 있기 때문에.

○이용우 위원 5조에 포함되어 있어요?

○고용노동부근로기준정책관겸근로감독정책단장직무대리 최관병 예, 공기업·준정부기관 그다음에 2호에 기타공공기관이라고 정해져 있기 때문에 포섭된다라고 보시면 됩니다.

○고용노동부차관 권창준 과태료 1000만 원으로 조금 상향하도록……

○김위상 위원 제조업에도 가능하나, 이게?

○소위원장 김주영 하면 할 수 있지요.

○김위상 위원 제조업이 복잡·다양한데……

○고용노동부차관 권창준 위원님, 그래서 저희가 대통령령으로 정할 때 제조업까지 바로 가는 게 아니라 규모라든지 이런 것을 해서 단계적으로 할 겁니다.

○김위상 위원 그러면 몰라도 이게……

○김태선 위원 제조업이 진짜 중요한데.

○김위상 위원 진짜 제조업이 굉장히 복잡하기 때문에 어려울 수가 있어요. 건설업 이런 것은 도급 주면서 충분히 이렇게 되는데 이 제조업은 굉장히 신중히 접근해야 됩니다.

○고용노동부차관 권창준 예, 하여튼 저희가 실패 해서 한번…… 그런데 다만 아까도 말씀드렸듯이 이 구분지급제도가 정착이 돼야지 우리나라 같은 원·하청 관계에서 임금체불을 제도적으로 막을 수 있기 때문에 확대는 지속적으로 해야 될 것 같습니다.

○소위원장 김주영 부대의견 내실 분 없으시지요?

(「예」 하는 위원 있음)

그러면……

○김형동 위원 하나만 할게요.

○소위원장 김주영 예.

○김형동 위원 근본적으로 다단계 하청 구조를 줄이는 방법에 대한 것도 같이 정부가 논의하고 있습니까?

○고용노동부차관 권창준 저희가 지금 일단 공공부문의 경우에는 재하도급 같은 것을 가급적이면 안 할 수 있도록 하는 그런 것도 가이드를 마련을 하고, 사실 위원님 잘 아시지만 건설업 같은 경우도……

○김형동 위원 잘 몰라요.

○고용노동부차관 권창준 원래 건설업 같은 경우 재하도급이 안 되지 않습니까.

○김형동 위원 그리고 20페이지에 잘 정리를 해 두셨는데 결국에는 체불이 나타나는 구간이 5인 미만 또 좀 늘리면 30인 미만이거든요. 또 건설업이 23.4%고 제조업이 27.4%인데, 다시 말씀드려서 더 어려운 곳에서 일하시는 분들이 체불 피해자가 될 가능성이 훨씬 더 높다는 차원에서는 이 법이 빨리 집행이 되고 빨리 현장에 됐으면 좋겠다는 생각은 있는데 이것만 가지고 되겠는가 생각을 꼭 하게 됩니다.

그래서 모두에 정부 발주나 정부 산하기관들은 하청이나 재하청을 더 제한한다고는 하지만 이분들은, 5인 미만 같은 분들은 과연 회사가 있을까 이런 생각도 들어요. 이 실태 조사가 여기에만 머무르지 말고 조금 더 면밀히 봐 줬으면 하는 생각이고.

체불이 생기면, 오른쪽에 대지급 이런 부분들 죽 적어 놔줍니다마는 5인 미만이나 이런 분들에 대해서는 국가가 보다 적극적으로 선대지급 해 주는 방식으로 하고 이후에 사업자를 두드려 잡든지 형사처벌을 하든지 이제는 제도의 방향을 그렇게 해 줬으면 좋겠고.

늘 제가 여쭙어보는 게 24년도에 2조 448억이 체불로 신고되고 확인된 거지 이후에 다 정리되고, 아까 반의사불벌죄 논의할 때도 나왔지만 마지막에 정말 체불로 남아 있는 것은 극히 일부잖아요, 이것 2조에 비하면. 맞지요?

○고용노동부차관 권창준 맞습니다.

○김형동 위원 그런 노력이 부가됐기 때문에 이렇게 된 것 아니겠습니까. 그런 부분들도 소상히 말씀을 해 주십시오. 대한민국 뉴스 보는 사람들은 ‘와, 대한민국 체불임금이 2조나 있구나’ 그렇게 인식되는 것 아니겠어요, 차관님?

○고용노동부차관 권창준 맞습니다. 그래서 저희가 이번에 체불 통계도 한번 개선을 하려고 합니다. 나중에 보고를 별도로 한번 드리겠습니다.

○김형동 위원 그러면 5인 미만에 체불이라는 게 있어도 5인 미만의 사장이 날아가 버리면 그것은 어떻게 할 것인지 그게 물어보는 질문이에요.

○고용노동부차관 권창준 그래서 사실은 작년 연말에 저희가 임채법 개정하면서 체당금 지급 기간도 6개월로 늘리고 그때 부대의견으로 이것도 더 확대하자는……

○김형동 위원 질문을 약간 비꼬아서 말씀을 드리면 정말 이걸 사적 관계로 둘 것이냐, 일은 했는데 돈 못 받고…… 내일모레 설날이잖아요, 그렇지요? 그랬을 경우에 오야가 도망가 버렸다, 그래서 노동부에 신고했는데 그동안의 노동정책은 사용자가 어디 가고 없는데 우리가 어떻게 하겠냐라는 식이 대부분이었고 이제는 다 합쳐도 그 돈이 얼마 안 된다고요. 이것 다 합쳐도 2조도 안 될 거예요, 몇천억일 것 같은데. 대한민국이 이만큼 잘살게 됐는데 그런 부분에 대해서는 선구제를 국가가 해 줘야 된다는 취지의 말씀을 드리고 싶었습니다.

○고용노동부차관 권창준 예, 알겠습니다.

○이용우 위원 한 가지만 말씀드리겠습니다.

○소위원장 김주영 예.

○이용우 위원 아까 말씀드린 공공기관운영법 5조에 따르면 공공기관을 공기업, 준정부기관, 기타공공기관으로 이렇게 구분을 하고 있어서 약간 조문 정리는 해야 될 것 같은데요? 공공기관 및 준정부기관 이렇게 해서……

○고용노동부차관 권창준 알겠습니다. 위원님, 그것은 나중에 조문 정리를 저희가 하겠습니다. 그것 빠지지 않게……

○이용우 위원 준정부기관은 삭제하면 될 것 같아요.

○고용노동부차관 권창준 예, 알겠습니다. 그것은 정비하겠습니다.

○소위원장 김주영 그러면 의사일정 제4항부터 제8항까지, 제11항부터 제14항까지 그리고 제16항부터 제22항까지, 이상 16건의 근로기준법 일부개정법률안은 각각 본회의에 부

의하지 아니하되 위원님들의 의견을 반영하여 해당 법률안의 내용을 통합 조정한 안을 위원회 대안으로 제안하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

이의가 없으므로 가결되었음을 선포합니다.

23항부터 32항 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안에 대해서 전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 **한석현** 심사자료 1페이지입니다.

각 개정안은 아래 표와 같이 현행 중퇴기금제도 적용 대상을 확대·개편하는 내용입니다.

현행 중소기업(상시 30명 이하의 근로자를 사용하는 사업)에서 상시 50명·100명·중소기업 등으로 확대·개편하는 등의 내용입니다.

개정안에 따라 가입 대상이 확대되더라도 실질적인 제도 활성화를 위해서는 가입 유도를 위한 재정적 지원이 수반되어야 할 필요성이 있겠습니다.

3페이지와 4페이지에 중퇴기금 가입 대상 확대 그리고 한정에 의원안의 국민퇴직연금제도 신설과 관련하여 이전 기획재정부, 보건복지부 등의 관계기관과 각 협회의 의견을 정리하여 왔습니다. 참고하시기 바랍니다.

다음, 56페이지입니다.

개정안은 국가로 하여금 기업퇴직연금기금제도의 관리·운영에 필요한 비용의 전부·일부를 부담하게 하려는 것입니다. 퇴직연금의 사회적 기능을 촉진하는 데 의의가 있겠습니다.

다음, 60페이지입니다.

개정안은 중퇴기금제도 가입자부담금계정을 설정할 수 있는 범위를 개인형퇴직연금제도를 설정할 수 있는 자로 확대하는 등의 내용입니다. 개정안을 통해서 자영업자 등의 기금형 퇴직연금을 통한 효율적 자산운용이 가능해질 것이라는 입법적 의의가 있겠습니다.

67페이지입니다.

개정안에 따르면 근로복지공단이 퇴직연금사업자로서 계약형 퇴직연금제도를 운영할 수 있는 사업장 범위가 상시근로자 수 30명 이하 사업장에서 100인 이하 또는 미만 사업장으로 확대되어 사업장의 원활한 퇴직연금제도 구축에 기여할 수 있을 것으로 보입니다.

71페이지입니다.

각 개정안은 계속근로기간 1년 미만인 근로자에 대하여 퇴직급여를 근무일수에 비례하여 계산 및 지급하도록 하는 내용입니다.

다음, 82페이지입니다.

끝으로 부칙입니다.

각 개정안은 시행일을 2026년 1월 1일, 공포 후 3개월·6개월·1년으로 규정하고 있습니다. 그리고 이용우 의원안, 김태선 의원안은 중퇴기금제도 적용 대상 등의 단계적 확대를 규정하는 부칙을 두고 있습니다.

시행일 관련해서는 개정안에 따른 하위법령 정비 등에 일정 기간이 소요될 것으로 보

이므로 유예기간을 둘 필요가 있고, 특례 관련하여 중퇴기금제도와 근로복지공단 계약형 퇴직연금 적용 대상 단계적 확대의 구체적 방향에 대한 논의가 필요할 것으로 보입니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 다음은 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권창준 먼저 중퇴기금 가입 대상 확대는 100명 미만으로 하고 단계적으로 26년하고 27년에 해서, 26년 7월 1일부터 50인 그다음에 27년 1월 1일부터 100명 이렇게 해서 단계적으로 확대하는 걸로 부칙에 달았으면 합니다.

그다음에 중소기업퇴직연금기금제도 가입자부담금 계정에서, 저희가 이걸 가입을 확대하기 위해서 지금 개인형퇴직연금(IRP)제도에 가입할 수 있는 사람들하고 범위를 똑같이 해서 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 사람뿐만 아니라 자영업자 등 안정적인 노후소득 확보가 필요하신 분들도 여기에 들어올 수 있게 개정을 하려고 합니다.

그래서 의원님들이 발의한 것 중에 저희가 조금 반영하지 못한 게, 국민연금도 여기에 들어올 수 있게 하는 부분들은 조금…… 저희가 지금 사회보험TF에서 논의를 하고 있기 때문에 퇴직연금 논의 결과를 조금 반영했으면 하는 의견이고.

그다음에 계약형 퇴직연금, 그러니까 IRP 제도도 중퇴기금 쪽에서 들어갈 수 있도록 하는 안도 있는데 일단 저희가 보기에 지금 가입 대상 확대라든지 이런 데 하기 위해서 이것도 좀 추가적으로 나중에 별도 논의를 해 주셨으면 하는 겁니다.

마지막으로 1년 미만자와 관련해서는 시급히 추진돼야 되는 사항인데 이번 차 말고 국가적인 지원이라든지 다른 대안들을 논의하고 있어서 다음번에 저희가 안을 마련했을 때 해 주셨으면 하는 의견입니다.

○소위원장 김주영 다음은 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○김형동 위원 차관님, 아까 개인 사업자도 들어갈 수 있다 그런 표현을 썼어요?

○고용노동부차관 권창준 뭐냐면 중퇴기금에 자영업자 등 안정적인 노후소득 확보가 필요한 사람은, 이분들은 지금도 개인형퇴직연금(IRP)으로 들어올 수 있거든요. 그러니까 이분들처럼 중퇴기금에 자기가 개인적으로 돈을 내서 들어오는 것을 허용해 주겠다는 겁니다. 자기 부담으로 들어오는 것을 우리가 막지는 않겠다는 겁니다.

○소위원장 김주영 이용우 위원님.

○이용우 위원 지금 부칙에서 시행일을 이렇게 잡았는데요. 중퇴기금 확대로 인해 지금 근로복지공단에서……

○고용노동부차관 권창준 다른 겁니다. 그건 소득 기반으로 하는 거고, 이건 별 의견……

○이용우 위원 아니아니, 중퇴기금을 근로복지공단에서 관장하는 거 아니에요?

○고용노동부차관 권창준 예, 맞습니다.

○이용우 위원 그러니까 이거 확대됨으로 인해 근로복지공단의 업무나 이런 부분들에 대한 변화가 수반되는 것 아니에요?

○고용노동부차관 권창준 맞습니다. 그래서 그런 부분들은 저희가 직제 하고 그다음에 이 부분 관련해서는……

○이용우 위원 준비가 되냐 이것을 여쭙보는 거예요.

○고용노동부차관 권창준 예, 이건 준비될 수 있습니다. 26년 7월……

○이용우 위원 예?

○고용노동부차관 권창준 예, 할 수 있습니다.

○이용우 위원 공단이 아니잖아요. 왜 그렇게 자신 있게 말씀…… 할 수 있어요?

○고용노동부차관 권창준 예. 그래서 저희가 시기를 7월 1일, 50인하고 100인을 나눠서 해 왔거든요. 잘 준비하도록 하겠습니다, 위원님.

○소위원장 김주영 근로복지공단 노동조합에서 그동안 다른 의견도 있었는데……

○고용노동부차관 권창준 위원님, 그것은 사실 이 사안보다는 소득 기준으로 바꾸는 것 관련된 내용이고요. 그건 나중에 다시 한번 말씀드리겠습니다.

○김위상 위원 퇴직연금 의무화법을 발의했는데 그건 진행 상황이 어떻게 되나요, 지금?

○고용노동부근로기준정책관겸근로감독정책단장직무대리 최관병 지금 노사정 TF에서 심도 있게 논의해서요……

○고용노동부차관 권창준 지금 그것은 논의하고 있습니다. 상당 부분 의견 접근이 돼서 조만간에 저희가 위원님들께 보고를 한번 드리겠습니다.

○소위원장 김주영 그러면 의사일정 제15항 및 제23항부터 제32항까지 이상 11건의 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하되 위원님들의 의견을 반영하여 해당 법률안의 내용을 통합 조정한 안을 위원회 대안으로 제안하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

33항에서 40항, 41항에서 45항, 전문위원회에서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 심사 자료 1페이지입니다.

배우자 유산·사산휴가 도입입니다.

아래 표를 보시면 개정안별 휴가 관련 사항을 규정하고 있습니다.

휴가기간을 3일 그다음에 5일·10일로 각각 규정하고 있고, 권영진 의원안·박해철 의원안은 청구시기를 유·사산일로부터 20일 이내로 그리고 사업주가 불리한 처우를 한 경우에는 3년·3000만 원 그다음에 휴가를 주지 않거나 3일을 유급으로 하지 않은 경우에 500만 원 이하의 과태료를 부과하는 내용이 있습니다.

다음 페이지입니다.

참고로 국가공무원과 지방공무원은 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 주고 있습니다.

그리고 처벌 규정은 처벌 수준이 현재 배우자 출산휴가의 경우와 동일하다는 점에서 별다른 문제가 없어 보입니다.

12페이지입니다.

배우자 유·사산휴가 급여 지원 근거 마련입니다.

각 개정안은 남녀고용평등법에 따른 배우자 유·사산휴가 기간 및 급여 지급 기간에 따라 휴가급여가 지급되도록 규정하고 있습니다.

21페이지입니다.

배우자 임신 중 출산휴가 사용가능 시점 명시 부분에 관해서 개정안은 출산예정일 30일, 50일 그리고 배우자가 임신한 날 등으로 규정하고 있습니다. 현행 근기법상 여성근로자의 출산전후휴가는 출산 전 최대 44일까지 사용할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있겠습니다.

다음으로 배우자 출산휴가기간 확대입니다.

성일종·박해철 의원안은 배우자의 출산휴가기간을 현행 20일에서 30일로 연장하는 내용인데 현행 출산휴가기간이 20일로 확대 시행된 시기가 2025년 2월로 제도에 관한 성과 및 수용성에 대한 검토가 필요할 것으로 보입니다.

그리고 이용우 의원안은 현행 ‘배우자 출산휴가’를 ‘배우자 출산전후휴가’로 변경함으로써 출산 이후에 한정된 휴가로 인식되던 범위를 출산 전후 전반으로 확장하려는 취지로서 긍정적으로 평가됩니다.

그리고 각 개정안은 배우자 출산휴가의 신청 방법 등에 관해 부령으로 정하도록 하고 있는데 현행법상 육아지원제도의 신청 방법 등에 관해서는 모두 대통령령으로 위임하고 있다는 점을 고려할 필요가 있겠습니다.

28페이지, 부칙입니다.

배우자 유·사산휴가제도 도입 관련해서 시행일을 공포 후 1년, 6개월로 각각 규정하고 있고 박성준·권영진 의원안은 제도 적용례를 두고 있습니다.

시행일은 집행을 준비하는 데 필요한 시간을 고려해서 결정할 필요가 있고, 개정안은 새로운 휴가제도를 신설하는 것으로서 적용례를 둘 필요성은 적은 것으로 보입니다.

다음, 30페이지입니다.

배우자 임신 중 출산휴가입니다.

시행일을 공포 후 6개월로 정하고 있고, 성일종 의원안과 이용우 의원안은 각각 적용례를 두고 있습니다.

시행일 관련 특이사항은 없으나 본칙 개정에 따라 휴가일수 20일이 조정될 경우에는 어떤 시점부터 적용할지에 대해서 적용례를 둘 필요성이 있다고 보입니다.

보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 다음은 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권창준 먼저 남녀고용평법 관련해서 배우자 출산전후휴가, 난임과 유·사산 휴가에 대한 정부 지원 근거 규정이 필요하다고 보고 저희 정부 검토안도 그렇게 검토를 했습니다. 아울러서 임금 지급 간주 규정에 관련된 내용들을 반영했고.

18조의2(배우자 출산휴가)와 관련해서 사업주는 근로자가 배우자의 출산으로 휴가, 이 경우에서 임신까지 포함해서 하고. 다만 명칭을, ‘이하 배우자 출산휴가’ 이렇게 돼 있는데 출산 전 임신 중에도 갈 수 있기 때문에 명칭을 ‘배우자 출산전후휴가’ 이렇게 바꿔도 괜찮을 것 같습니다. 그래서 저희는 그렇게 명칭을 해서 이 제도의 취지를 정확하게 드러내는 방식으로 수정했으면 하는 의견이고요.

그다음에 다만 ‘배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다’, 여성의 경우에도 보통 출산예정일 44일 전부터 쓰니까 이거에 맞춰서 50일 전으로 통일하도록 하고 나머지 신청 방법이라든지 이런 것들은 대통령령으로 정하는 것으로 절차를 통일하였습니다.

아울러서 배우자 유·사산휴가 관련해 5일 이내에서 3일을 유급으로 하도록 이렇게 의견을 저희가 마련했고 그다음에 불리한 처우 금지와 관련해서 벌칙 규정도 연계해서 이런 것을 주지 않았을 때 벌칙을 부과하도록 하였습니다.

다음, 5쪽입니다.

그다음에 휴가제도의 실효성을 강화하기 위해서 제때 이것들을 주지 않은 경우에는 과태료도 부과하고 그다음에 유사 제도인 배우자 출산휴가와 동일하게 했습니다. 다만 하위법령 개정과 전산 개편을 위해서 6개월의 준비기간을 두었습니다.

이렇게 제도가 개편되면서 고용보험법상 지원제도가 필요하기 때문에 관련된 지원 내용을 포함하였습니다. 그래서 여기의 표현도, 아까 출산전후휴가라고 명칭을 바꿈으로써 그것도 같이 포함해서 수정 보완돼야 될 것 같습니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

박홍배 위원님.

○박홍배 위원 전문위원님께 하나 여쭙보겠습니다.

지금 자료 5페이지의 박성준 의원안과 권영진 의원안 그리고 정부가 가지고 온 안 이렇게 보면 ‘7일의 범위’ 그리고 권영진 의원안의 경우 ‘3일의 휴가’, 정부안은 ‘5일의 범위에서’ 이렇게 표현이 다르단 말이지요.

그러니까 정부안을 봤을 때 5일이 아니고 ‘5일의 범위에서’라고 하면 5일 이내로서 0일, 1일, 2일, 3일, 4일, 5일까지 해당이 되는 것 아닌가요? 어떻게 해석되니까?

○전문위원 한석현 그 조항만 보게 되면 그렇게 해석될 수 있는데 3일을 유급으로 한다면 최소한 3일은 하한으로 정해져 있다고 해석하는 것이 맞겠습니다.

○박홍배 위원 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은, 사용을 안 하면……

○고용노동부차관 권창준 위원님, 5일의 범위로 줄 수가 있는데 적어도 사용자가 3일은 유급으로 주라는 겁니다.

○고용노동부고용지원정책관 조정숙 그러니까 유·사산휴가를 하루를 신청할 수도 있고 5일을 신청할 수도 있는데요. 최대 5일을 신청할 수 있다 이렇게 보시면 될 것 같습니다, 본인의 필요에 따라서.

○박홍배 위원 5일을 신청할 수 있고. 3일을 유급, 2일을 무급으로?

○고용노동부차관 권창준 예, 맞습니다.

○고용노동부고용지원정책관 조정숙 예, 5일 이내라고 돼 있기 때문에……

○박홍배 위원 1일을 신청해도 되고 3일을 신청해도 되는 거고요.

○고용노동부고용지원정책관 조정숙 본인의 필요에 따라 할 수 있다 이렇게 보시면 될 거 같습니다.

○박홍배 위원 알겠습니다.

○소위원장 김주영 이용우 위원님.

○이용우 위원 일단 명칭은 ‘출산전후휴가’로 정리하신다고 했으니까 다른 의견은 안 드리고요.

출산전후휴가를 출산 50일 전부터, 어떤 기준인지 모르겠지만 제가 발의한 내용은 임신 시점부터 사용할 수 있도록 했는데 의견 한번 주시고요.

그다음에 5일 범위 내에서 유급 3일인데, 10일 범위 내에서 3일 이렇게 제가 발의했는데요 그것에 대한 의견도 부탁드립니다.

○고용노동부고용지원정책관 조정숙 일단 10일 범위 내라고 말씀하신 부분에 대해서, 보통 3개월 지나면 임신도 안정기에 들어간다고 하는데요. 지금 임신 초기의 유·사산이 거의 80%가 넘습니다. 그래서 저희가 산부인과 협회랑 학회에 물어보니까 ‘임신 초기에는 보통 하루이틀이면 된다’라고 말씀을 하셨고. 여성 같은 경우도 임신 초기에는 저희가 유·사산휴가를 10일을 줍니다. 그런데 그 10일은 역일상 10일이기 때문에 주말도 다 포함이고요.

여기서 남자 배우자 유·사산휴가는 근로일수 기준이라 사실은 주말 포함하면 9일까지 쓸 수 있습니다. 그래서 여성보다 남성 배우자 유·사산휴가가 더 긴 것은 조금 적합하지 않지 않나 이런 생각에서 5일이라고 하면 주말 포함 9일이니까 비슷하게 돼서 그게 적합하다고 생각이 되고요.

아까 50일이라고 된 부분은, 여성의 출산휴가 같은 경우는 꼭 이어서 90일을 써야 됩니다. 그런데 산후 회복을 위해서 산후에 꼭 45일을 부여하도록 하고 있기 때문에 출산 전에는 44일밖에 못 씁니다.

그런데 남성 같은 경우는 배우자 출산휴가를 나눠서도 쓸 수 있는데, 여성은 출산휴가를 출산 전에 44일 전부터만 쓸 수 있는데 남성은 예를 들어 임신 초기에 쓰거나 이런 것은 좀 맞지 않고. 이 제도의 취지가 배우자 출산휴가도 출산 전후로 산모하고 신생아를 돌보라는 취지이기 때문에 제도의 취지를 고려하면 50일 전부터 쓰는 게 제도의 취지나 이런 걸 고려했을 때 적합하다 이렇게 판단이 됩니다.

○이용우 위원 예.

○소위원장 김주영 의사일정 제33항부터 제40항까지 이상 8건의 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 위원님들의 의견을 반영하여 잠정 합의하고 다음 안건으로 넘어가도록 하겠습니다.

의사일정 제41항부터 제45항까지 이상 5건의 고용보험법 일부개정법률안은 위원님들의 의견을 반영하여 잠정 합의하고 다음 안건으로 넘어가도록 하겠습니다.

제46항에서 51항 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안에 대하여 전문위원회에서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 소위 자료 1페이지입니다.

육아기 근로시간 단축 허용 예외 사유 중 대체인력 채용 불가 근거 삭제입니다.

육아기 근로시간 단축 실태를 보면 1~2시간 사용 비율이 약 66%로 해당 허용 예외 사유를 삭제하는 것은 사업주의 제도 사용을 독려하고 근로자의 제도 사용 부담을 완화할 수 있을 것으로 보입니다.

다음, 4페이지입니다.

배우자 임신 중 육아휴직 사용 근거 마련입니다.

5페이지의 표를 보시면 개정안별 배우자의 임신 중 육아휴직 요건을 정하고 있습니다.

김주영 의원안은 부령으로 정하는 유산·조산 등 위험으로, 이용우 의원안은 임신성 질환 등까지 규정을 하고 있습니다.

12페이지입니다.

부칙입니다.

육아기 근로시간 단축 허용 예외 사유 중 대체인력 채용 불가 근거 삭제 관련입니다.

시행일은 국민이 주지할 시간적 여유 등을 고려하여 결정할 필요가 있고 적용례와 관련해서는 특이사항은 없는 것으로 보입니다.

그다음 페이지, 남성 근로자의 배우자 임신 중 육아휴직 사용 근거 마련 관련입니다.

시행일은 별다른 특이사항이 없고 배우자의 임신 중 육아휴직은 신설 제도로써 적용례를 둘 필요성은 적은 것으로 보입니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 다음은 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권창준 이 법안의 입법취지는 남성도 임신 중에 육아휴직을 쓸 수 있도록 하는 내용입니다. 그래서 전체적으로 저희가 동의를 하고, 다만 문구는 현행 근로기준법에 유사한 조문이 있는데 그거에 맞춰서 ‘여성 근로자가 모성을 보호하거나 남성 근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는’ 이런 표현으로 통일했으면 하는 의견입니다.

그다음에 육아기 근로시간 단축은 의원님 것처럼 그렇게 현행에서 ‘대체인력 채용이 불가능한 경우’를 삭제하는 걸로, 저희도 같은 의견입니다.

그다음에 부칙은 ‘공포한 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다’ 이렇게 정리했으면 하는 의견입니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 다음은 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

(「없습니다」 하는 위원 있음)

그러면 의사일정 제33항부터 제40항 및 제46항부터 제51항까지 이상 14건의 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하되 위원님들의 의견을 반영하여 해당 법률안의 내용을 통합 조정한 안을 위원회 대안으로 제안하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

제52항에서 55항 고용보험법 일부개정법률안에 대하여 전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 5페이지입니다.

개정안은 공통적으로 근로자의 고용보험 적용기준을 소정 근로시간에서 소득으로 변경하려는 것으로 근로시간이 짧거나 불규칙한 근로자도 고용보험 혜택을 받을 수 있다는 점에서 의의가 있겠습니다.

이에 대해서 소상공인연합회는 반대 의견을 제출하였습니다.

다음 페이지입니다.

정혜경 의원안은 고용보험법 적용 대상에 노무제공자 중 고용보험 가입 신청자를 추가하고 있는데 현행 법령에도 고용보험법 적용 규정 및 관련 특례가 규정되어 있으므로 해당 조항과의 체계 정합성 등에 대한 검토가 필요하다고 보입니다.

다음, 23페이지입니다.

개정안은 공통적으로 근로자의 구직급여 산정기준을 평균임금에서 이직 전 1년간 신고된 보수로 변경하려는 것으로 보험료 징수기준과 급여 지급기준을 보수로 일치시켜 납부한 보험료에 따라 신속하게 급여를 산정하고 지급할 수 있도록 하는 데 의의가 있겠습니다.

다음, 44페이지입니다.

국세소득자료 등 자료제공 요청 근거 조항 확대입니다.

개정안은 국세소득정보를 기준으로 고용보험 제도를 운영·관리하기 위한 근거를 보완하는 입법의 의의가 있겠습니다.

다음, 59페이지입니다.

부칙입니다.

각 개정안은 시행일과 경과조치 등을 규정하고 있습니다. 개정안 시행에 필요한 일정한 유예기간을 둘 필요가 있고 근로자의 고용보험 적용기준을 소정 근로시간에서 소득으로 변경하는 개정, 구직급여 산정기준을 평균임금에서 1년간 신고된 보수로 변경하는 개정과 관련하여 구법 질서에 대한 수범자의 신뢰 보호를 위하여 경과조치를 규정할 필요가 있겠습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권창준 조문은 많은데 사실은 되게 심플하게 조문 정비 성격이 많습니다.

먼저 고용보험법과 관련해서는 가장 핵심이 1쪽에 보시는 것처럼 소정 근로시간으로 적용돼 있는 것을 보수 기준으로 바꾸는 내용입니다.

다음 쪽에 있는 1호, 2호, 3호는 기존에 있던 법안을 여기로 끌고 온 내용입니다. 그래서 이것은 크게 다른 내용은 아니고요.

그다음에 보험 관련 조사·연구와 관련해서 저희가 이런 조사·연구를 할 수 있는 법적 근거를 마련하려고 합니다.

그리고 아울러서 45조 이하는 소득 기준으로 바꾸면서 기존에 보험료 산정 기초가 되는, 급여의 기초가 되는 보수일액은 이런 것들을 합산해서 하도록 하는 기술적인 내용들입니다.

그다음에 110조 부분은 보험 관련 조사라든지 이런 걸 촉진하기 위해서 국세청이라든지 이런 데에 자료 조사를 요구할 수 있는 근거들을 마련하는 내용입니다.

그래서 부칙은 보시면 적용기준 변경에 따라서 현장에 혼란을 일으킬 수 있어 이런 경과조치를 두고 그리고 아울러서 시행일도 2027년 1월 1일부터 하는 걸로 하고 있습니다.

참고로 이거 관련해서 공단 노조에서 우려사항이 있었는데 아침에 공단 노조하고 제가 만나서 합의를 했습니다. 그래서 공단 노조도 이견이 없는 상황이고, 다만 위원님들 부대의견 주실 게 있으시면 그거 반영해서 하면 제가 보기에 공단 노조도 크게 반대…… 제가 아침에 노조위원장과 직접 소통했고, 이 법 통과해 주시면 저희가 내려가서 MOU 맺고 같이 열심히 하기로 그렇게 합의했습니다. 그래서 위원님들 우려하지 않으셔도 될 것 같습니다.

아울러서 고용보험료징수법은 보수 기준으로 다 바꾸고 나중에 이에 따라서 여러 가지

정산이나 이런 제도를 바꾸는 거여서 이 부분도 저희가 충분하게 논의가 되고 정부안도 있고 그다음에 예전에 임이자 의원님도…… 사실은 이 앞단에 기재위에서 소득세법을 고쳐서 월로 신고하는 것까지, 거기도 반대가 있었는데 이렇게 다 됐기 때문에 환노위에서 이걸 통과시켜 주시면 완벽하게 세트로 처리가 돼서 앞으로 우리 고용보험이라든지 전반적인 제도의 패러다임을 바꿀 수 있는 아주 큰 제도 개혁이 될 것 같습니다.

그래서 근로복지공단 노조하고도 이견이 있었는데 잘 해소됐다는 것하고 그다음에 위원님들 혹시 부대의견 주시면 저희도 적극적으로 반영해서 하도록 하겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 부대의견……

○박홍배 위원 자료 5페이지에 소상공인연합회가 전반적인 보험료 부담 가중, 인건비 부담 증가 주장을 했는데 이에 대해서 근거가 있는 얘기인지 또 소상공인연합회하고 대화를 했는지 질의합니다.

○고용노동부고용서비스정책관직무대리 하창용 고용보험기획과장 하창용입니다.

위원님 질의하신 소상공인연합회와 관련된 부분에 있어서는 사업주가 소득세법 개정에 따라서 매월 신고를 하게 됩니다. 기존에 6개월에 한 번씩 신고를 했는데 매월 신고함에 따라서 부담이 늘어나는 것은 있는데요. 다만 고용보험법, 징수법에 따라서 부담이 늘어나는 것은 아니고 소득세법 개정에 따라서 부담이 늘어나는 것이라고 이해하시면 됩니다.

○고용노동부차관 권창준 그래서 기재위에서도 그런 논의가 있었는데 기재위도 여야 위원님들이 다, 그럼에도 불구하고 앞으로 전체적인 소득세법에서 선진국의 어떤 틀 그다음에 투명성·간이성 이런 측면에서 굉장히 어렵게 통과시켰기 때문에…… 저희가 만약에 안 되면 소득세법도 유예가 될 수 있는 이런 거기 때문에 꼭 좀 이번에 통과하는 게 필요할 것 같습니다.

○김위상 위원 초단기 근로자들에 고용보험료 추가 부담이 안 생깁니까?

○고용노동부차관 권창준 그렇지는 않습니다. 오히려 그분들이 부담이 생기는 건 원래 빠졌던 부분이 들어오니까 그 부분에 대한 게 생기고, 대신 저희가 두루누리라는 이런 지원제도가 있기 때문에 그런 걸 통해서 보완할 수 있습니다.

○김위상 위원 그런 부분이 아니라면 소상공인연합회에서 반대할 이유가 있나?

○고용노동부차관 권창준 그런데 아까 말씀드린 것처럼 소상공인들은 원래 분기에 하던 걸 매월 해야 되니까 그거에 대한 부담 때문에 지금 얘기가 있는 겁니다.

○김위상 위원 그거는 이해가 갔고요.

그다음에 근로복지공단에서 반기별로 했잖아요?

○고용노동부차관 권창준 아니, 지금도 매월 하는데……

○김위상 위원 아니아니, 소득 신고를 6개월에 한 번씩 해 가지고, 근로복지공단에서 자료를 받아 가지고 1년에 두 번을 했는데 지금은 매월 신고를 하다 보면 매월 그 자료를 받아서 매월 해야 되기 때문에 업무량이 굉장히 늘어난다 이 말 아닙니까?

○고용노동부고용서비스정책관직무대리 하창용 예, 위원님 말씀하신 것처럼 근로복지공단이 직접 그 자료들을 받으면 근로복지공단의 업무량이 늘어나는 부분이 있습니다. 다만 법에도 보시면 16조의10 1항에는 ‘매월 신고하여야 한다’라고 하고 2항에는 ‘국세청에

신고했을 때는 이를 신고한 것으로 간주한다'라고 되어 있습니다.

그래서 저희 생각에는 국세청에 신고한 자료를 전산적으로 처리를 해서 업무 부담을 최소화시키려고 합니다. 그럼에도 불구하고 공단에서 일부 업무가 증가되는 부분들은 있고 여기에 대해서는 인력을 조금 확충할 계획이 있습니다.

○**김위상 위원** 그러면 국세청에서 받은 그 자료를 새로 기입을 하는 거예요?

○**고용노동부차관 권창준** 그런 건 아닙니다. 만약에 들어오면 그걸 그대로 인정해 주겠다는 겁니다.

○**김위상 위원** 그대로?

○**고용노동부차관 권창준** 예, 소상공인들이 불만이 있는 건 사실은 소득세법 개정과 관련해서 불만이 있는 겁니다.

○**김형동 위원** 고용보험 적용기준을 바꿨는데, 그리고 보수 부분을 대통령령에 위임해 뒀기 때문에 아직 구체적으로 비포하고 애프터 관련해서…… 단순히 근로자 수로 봤을 때 어느 정도 가입 인원이 더 늘어나는지에 대해서 추산이나 아니면 운영을 어느 정도까지 하겠다라는 노동부의 계획이 있습니까? 현재 고용보험 가입돼 있는 분들이 어느 정도 되는데 어느 정도까지 확대하는 것을 목적으로 이 법을 만들었다.

○**고용노동부차관 권창준** 저희가 사실은 대통령령으로 하게 되면 두 가지 기준을 고려해 볼 수가 있습니다. 15시간을 기준으로 한다면 월 60만 원을 예상할 수 있고요, 위원님.

○**김형동 위원** 60만 원?

○**고용노동부차관 권창준** 예, 월 60만 원, 15시간을 기준으로 한다면. 그다음에 만약에 노무제공자를 기준으로 한다면 월 80만 원 정도 될 겁니다. 그러니까 이 사이에서 저희가 정리하면, 이렇게 되면 단순 추산했을 때 한 30만 명 이상 정도가 추가로 여기에 누락됐던 분들이 들어올 수 있습니다. 그런 분들에게 혜택이 있고, 그다음에 장기적으로는 저희가 이것을 통해서 노무제공자건 이런 사람들 다 통합적으로 관리할 수 있는 대단히 큰 개혁이고 사실은 다른 나라는 다 이렇게 소득 기준으로 가 있거든요. 그래서 이번에 위원님들께서 꼭 처리해 주시면 큰 진전이 있을 것 같습니다.

아까 말씀드렸듯이 공단 노조에서도 우려점이 있었는데 그 부분들도 아침에 저희가 회의하면서 상당 부분 다 합의를 했고 부대의견에 위원님들이 적절하게 적어 주시면……

○**김형동 위원** 30만 정도 늘어날 것이다?

○**고용노동부차관 권창준** 예, 대략적으로 맞습니다.

○**김형동 위원** 현재는 몇 명 정도입니까?

○**고용노동부고용서비스정책관직무대리 하창용** 현재 피보험자는 1600만 명 정도 됩니다.

○**고용노동부차관 권창준** 계속 실시간으로 파악이 되니까 이런 누락되는 부분들이 계속 없어질 겁니다.

○**김위상 위원** 조금 전에 차관님께서 초단시간 근로자들에 고용보험이 늘어나지 않는다고 말씀을 하셨는데……

○**고용노동부차관 권창준** 가입하면 자기 보험료는 내야지요, 위원님.

○**김위상 위원** 그런데 예를 들어 15시간 이하 이렇게 근무하면 실제로 고용보험을 안

내잖아요. 그렇지요? 만약에 그런 부분들이 적용이 되면 고용보험을 내야 되니까 소상공인연합회나 이런 데서 거부감을 가지고 있는 거 아닌가 그런 생각이 드는데.

○**고용노동부차관 권창준** 그것도 부수적이긴 한데 그 부분은 저희가 두루누리 사업에서 지원이 되기 때문에…… 위원님, 사회보험이라는 게 그렇지 않습니까? 노동자들을 보호하고 이런 거기 때문에 부담이 되더라도 저희가 하고 그다음에 그런 부분은 또 정책적으로 저희가 두루누리 사업을 통해서 지원해서 최소화할 수 있을 것 같습니다.

○**김위상 위원** 만약 그렇게 되면 신규 소상공인들한테 신규 고용 유인도 굉장히 어려워지지 않을까 이런 생각이 드는데. 그 부분을 피해 가지고 하는 사람들도 있거든, 그러한 부분들은.

○**고용노동부차관 권창준** 그렇지요. 그래서 그런 걸 저희가 정책적인 재정 지원이 들어가야 된다고 보고 있습니다.

○**김위상 위원** 그러면 그런 부분에 있어 가지고는 고용보험을 지원해 준다거나 이런 제도가……

○**고용노동부차관 권창준** 지금 두루누리 제도가 있습니다. 건강·의료·산재 이런 것들을 지원해 주는 제도가 있습니다. 저희가 그런 것들을 지원하도록 하겠습니다.

○**소위원장 김주영** 이용우 위원님.

○**이용우 위원** 2쪽의 정부안 보시면 10조 2항 3호는 말하자면 소득이 둘 이상의 사업장에서 있는 경우에 합산하겠다는 거잖아요. 그런데 괄호에 보면 ‘신청한 근로자로 한정한다’ 이렇게 돼 있어요. 사실 이재명 정부 들어서면서 특히 복지적인 사회보장 영역에서는 신청주의를 최소화시키자라는 게 정부의 기조고 대통령께서도 작년에 이 부분에 대해서 분명하게 강하게 언급을 했어요.

그리고 보면 지금 현재 노무제공자에 대한 고용보험 자격에 있어서 합산하는 제도가 들어와 있잖아요?

○**고용노동부차관 권창준** 맞습니다.

○**이용우 위원** 그런데 이것도 신청주의로 돼 있어 가지고 통계를 보니까 전체 노무제공자 82만 명 중에 9명이 신청했어요, 24년도에. 그리고 25년도에는 85만 명 중에 10명이 신청했습니다. 이렇게 하면 제도 실익이 없어요. 그래서 이런 사회보장 영역에서는 신청주의 하지 말고 그냥 할 수 있도록 제도 변화를 해야 되고 이번에 들어오는 이 영역부터라도 빨리 그 부분을 없애야 된다. 그래서 괄호를 삭제했으면 좋겠다는 의견 드리고요.

그다음에 근로복지공단 관련해서 부대의견을 2개 남겼으면 좋겠고요. 하나는 아까 말씀하신 근로복지공단에 대한 인적·재정적 부분들을 강구하는 내용하고 두 번째는 상용근로자의 경우에도 피보험자격 이중 취득 문제가 발생할 수 있는 상황이거든요. 이거에 대한 개선방안이 필요하다는 건데요. 문구는 알고 계시지요, 저희 의원실에서 드린 것 같은데?

○**고용노동부차관 권창준** 예, 알고 있습니다.

○**이용우 위원** 한번 낭독해 보시지요.

○**고용노동부차관 권창준** 예, 낭독을 하도록 하겠습니다.

먼저 보험료징수법 관련해서 ‘고용노동부는 개정법 시행 시 해당 업무를 위탁 수행하는 근로복지공단에 대해 법 개정에 따른 인력·예산과 전산 개발 등에 필요한 재정을 사

전에 반드시 확보하여야 하며 시행 이후에도 안정된 정착을 위해 그 확보 및 집행 현황을 2028년까지 매년 국회 소관 상임위원회에 보고하여야 된다’, ‘2. 고용노동부는 피보험자격 이중 취득 제도개선에 대해 2027년 1월 1일 시행을 목표로 노사 간 논의를 즉시 시작한다’ 이렇게 해서……

○이용우 위원 두 번째 문장은 고용노동부는 상용근로자의 피보험자격 이중 취득으로…… 상용근로자 넣는 게 정확하지요?

○고용노동부차관 권창준 예, 맞습니다. 그렇게 하도록 하겠습니다.

○이용우 위원 그렇게 하시지요.

○고용노동부차관 권창준 그다음에 위원님 말씀 주신 것 중에 신청주의는 위원님 말씀에 100% 공감합니다. 다만 저희가 이 제도를 하면서 고용보험위원회에서 노사가 같이 합의를 했습니다. 그래서 이 부분은 저희가 노무제공자뿐만 아니라 신청주의를 어떻게 할 건지와 관련해서 한번 제도개선을 하려고 합니다. 그래서 이번에는 이렇게 좀 해 주셨으면 좋을 것 같고, 왜냐하면 이게 고용보험위에서 어렵게……

○이용우 위원 들어올 때 이것은 없애고 들어오는 게 맞습니다.

○고용노동부차관 권창준 예, 그런데 지금……

○이용우 위원 노무제공자는 이후에 개정을 해야 되는 사항이고.

○고용노동부차관 권창준 그런데 이 부분과 관련해서 현재 노사정 간에 논의가 어렵게 됐던 것을 위원님께서 양해해 주시면 어떨까 싶습니다.

○이용우 위원 노사정 간에 어디서 논의가 된 건데요?

○고용노동부차관 권창준 고용보험위원회에서 합의하였습니다, 제도개선 할 때. 고용보험의 주요 정책은 고용보험위에서 논의를 하는, 물론 국회에서 정리하시기 나름인데 일단 이것은 저희가 합의됐고 여기에 법안이 어렵게 오고 해서……

○이용우 위원 신청주의를 크리티컬하게 논의는 했나요, 거기서?

○고용노동부고용서비스정책관직무대리 하창용 위원님, 그 당시 논의는 신청주의를 안 하고 전체를 해 버리면 사업주의 부담이 갑자기 늘어나니까 일단은 신청주의를 한 다음에 그다음 부분을 단계적으로 논의를 하자 이런 의견들로 합의가 되어서 일단 정부안은 법조문을 보시는 것처럼 이렇게 구성을 했습니다.

○이용우 위원 그런데 아까 제가 설명드린 것처럼 의미가 없다니까요. 잘 아시잖아요, 노동부.

○고용노동부차관 권창준 위원님, 그래서 고용보험 심의에서도 이거 논의를 아예 안 하는 게 아니라 그때 단계적으로 하기로 했으니까 저희가 바로 추가적으로 논의를 해서 노무제공자까지 하는 것도 적극적으로 추진을 해 보겠습니다. 아까도 말씀드렸는데 이번에 어렵게……

○이용우 위원 차관님이 오늘 ‘적극적으로’를 너무 많이 말씀하셔서 가지고 이제 신빙성이 좀 떨어지는데……

○고용노동부차관 권창준 아니, 그런데 위원님, 여기 사실……

○이용우 위원 아니, 제도 도입할 때 이것을…… 지금 문제가 있는 제도를 또 그대로 도입하자는 건 맞지 않아요.

○고용노동부차관 권창준 그런데 저희도 이게 여러 가지 우여곡절이 있었고 고용보험

위에서 그렇게 됐기 때문에……

○이용우 위원 문제가 있는 건 맞지요?

○고용노동부차관 권창준 지금 현재로서는 개선이 필요합니다.

○이용우 위원 개선이 필요한 사항을 그대로 또 도입하는 게 맞나 이거예요.

○고용노동부차관 권창준 그런데 그것은 이제 공감대를 가지고 설득을 해 가면서 해야 되니까, 이게 부담의 문제가 있는 거니까 그 부분은 조금 양해를 해 주시면……

○소위원장 김주영 그러면 의사일정 제41항부터 제45항까지 및 제52항부터 제55항까지 이상 9건의 고용보험법 일부개정법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하되 위원님들의 의견을 반영하여 해당 법률안의 내용을 통합 조정한 안을 위원회 대안으로 제안하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

○이용우 위원 간사님, 그러면 이 관련한 부대의견만 하나 남기겠습니다.

아까 적극적, 말씀하신 거 있잖아요? 그거 문구를 성안해서 한번 주세요.

○고용노동부차관 권창준 예, 성안해서 제가 협의드리도록 하겠습니다.

○소위원장 김주영 부대의견도 첨부하도록 하겠습니다.

그리고 56항부터 60항까지 5건의 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안은 이와 연계된 고용보험법 일부개정법률안을 심사하면서 논의가 이루어졌으므로 바로 의결하도록 하겠습니다.

의사일정 제56항부터 제60항까지 이상 5건의 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하되 위원님들의 의견을 반영하여 해당 법률안의 내용을 통합 조정한 안을 위원회 대안으로 제안하고 부대의견을 첨부하여 의결하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

61항에서 63항 산업재해보상보험법 일부개정법률안에 대하여 전문위원께서 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 심사 자료 1페이지입니다.

산재보험 국선대리인제도 도입입니다. 지난 소위에서 충분히 논의되었으므로 보고를 생략하도록 하겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 여러 위원님들의 의견을 종합해서, 올려 드린 자료를 통해서 말씀드리겠습니다.

산재노동자에 대한 신속한 권리 구제를 위해서 보험급여 청구 및 심사·재심사 청구에 대해서 국선대리인을 지원하는 것으로 하고 요건, 대상, 지원범위, 보수 등에 대해서 하위법령에 위임의 근거를 명확히 하는 것으로 진행하도록 하겠습니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

김형동 위원님.

○김형동 위원 이게 지난번에도 논의가 됐었는데 제 의견은 아직 그대로 유지하고 있

습니다. 그리고 국선대리인제도를 형편에 맞게 조금씩 늘려야 된다는 것에 대해서 원칙적으로는 동의하지만 가장 큰 이해관계자라고 할 수 있는 노무사가 지금 난장판이잖아요. 노무사님들의 의견을 되도록 들어 봐야 되지 않겠나 싶습니다.

○소위원장 김주영 노무사들 의견도 좀 들어 보신 분도 있지요?

○김형동 위원 다 반대했습니다.

○김위상 위원 다 반대하던데요.

○박홍배 위원 제가 지난번 법안소위 때 차관께 요구를 했고……

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 노무사회 공식 입장은 지원에 있어서 어떤 기준으로 하느냐, 300만 원 정도에 대한 문제라든가 지원의 시기들이, 그러니까 처음에 신청부터 시작한다는 것 중심으로 반대를 하시는데 그 외에 질판위에 들어오시는 노무사분들의 의견으로는…… ‘이런 것이 갖고 있는 공익적 가치도 있고 또 한편으로는 일부 새로운 시장 형성에 도움이 될 수도 있다’라는 의견도 저희들이 청취한 바 있습니다.

○김위상 위원 그런데 초심부터 국선 노무사나 변호사들이 일을, 업무를 대리할 수 있는 이런 부분들이 있습니까? 보통 재심부터 안 합니까?

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 다른 것들은 보통 행정적 단순한 판단이 초심인데요, 업무상 질병에 대해서는 판정위원회라고 해 가지고 심사 과정에 전문성이 요구되는 자료 조사나 이런 과정들이 있기 때문에 실질적으로 이익이나 공익을 위해서는 초심부터, 질병판정위 과정부터 준비하시는 게 조금 도움이 될 것 같습니다.

○김위상 위원 아니, 초심부터 한다는 게 말도 안 되는 게…… 재심에, 예를 들어 국가가 잘못이 있거나 초심의 어떤 결론에 대해서 잘못이 있거나 이런 부분에서 국선 변호사나 노무사를 붙이는 거지 초심부터 이렇게 하는 데가 조선 천지에 없지 싶은데. 이렇게 하는 데가 어디 있습니까, 모든 게 세금이 투입되고 예산이 투입되는 건데. 그래서 저번에도 이게 굉장히 말썽이 많아 가지고 연기된 거 아닙니까.

그리고 나도 노무사협회에서 이야기를 들어 봤는데 전부 다 반대해요. 그러면 노무사협회 여기에 한번 불러 봅시다. 불러 보고 이 자리에서 이야기 한번 들어 보고 심사를 하든지 그렇게 합시다.

어떻게 생각하십니까? 그렇게 하는 게 좋을지 싶은데. 초심부터 이렇게 지원해 주고 하는 데는 조선 천지에 없다.

○김형동 위원 제가 의사진행 관련해서 한 건데, 지난번에 소위 할 때 제가 드렸던 질의 중에 박홍배 위원님께서…… 여기에도 구체적으로 돼 있네요. 사전에 조율하고 와 가지고 다시 설명하던가요, 정부 측이든 누가?

○박홍배 위원 아니요, 제가……

○김형동 위원 해소가 됐습니까?

○박홍배 위원 당시 차관께 이해당사자들과의 대화가 부족한 측면이 있다라는 부분, 그래서 그 이해당사자들의 의견을 조금 더 충분히 들어 보라는 주문을 드렸고, 사실상 11월 법안소위에서 제가 결정적으로 이 법안의 처리를 반대했던 것은 이것이 쟁점이 된 이해당사자들 단체의 선거에 활용이 되고 있던 시점이었기 때문에 논의를 그 이후로 좀 미루자라는 그런 의견을 냈었습니다.

○김위상 위원 그런데 그때 선거라고 하는 이야기는 없었는데.

○소위원장 김주영 그때 이야기를 했습니다.

○박홍배 위원 아니지요, 당시에 후보가 여기에 들어와서 명함을 돌리고 하는 그런 일들이 있었고 제가 그 부분에 대해서도 지적을 좀 드렸고 그게 선거 직전 상황이었기 때문에 개입하는 모양새가 맞지 않다라고 말씀드렸습니다.

○김위상 위원 하여튼 사회취약계층을 위해 가지고 해 주는 거는 좋은데 초심부터 이렇게 한다는 거는 좀 그렇고, 이것도 협회가 있지 않습니까? 협회의 의견을 완전히 무시해서는 안 되는 거 아닙니까, 그러한 부분들은, 그래서 협회 의견도 존중하고 또 이 부분에 있어 가지고 의견도 한번 들어 볼 필요성이 좀 있다 그렇게 생각을 합니다.

○소위원장 김주영 이용우 위원님 발언하십시오.

○이용우 위원 이 법안과 관련해서는 일단 국선대리인제도가 사실 이 영역에만 있는 건 아니고 예를 들면 노동위원회 사건에서도 국선대리인제도가 있고 국선변호사제도는 익히 잘 알고 계실 텐데 다 초심부터 합니다. 왜냐하면 초심에서 제대로 된 조력을 못 받고 그 이후 단계에서 조력을 받는 게 그 결과를 뒤집기 상당히 어렵기 때문에 초심에서 실질적인 조력을 받는 게 매우 중요한 건 사실이고요, 그래서 초심에서 다른 여타의 국선대리인제도가 그렇게 설계돼 있다라는 말씀 드리고.

한국공인노무사회의 의견 청취는 통상적인 수준에서 충분하게 청취를 했다고 보여지고요, 노동부도 청취하고……

○김위상 위원 어디서 청취를 했나요? 직접 들어 봤습니까?

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 예, 그거에 대한 청취를 했습니다. 회장단하고 직접 만나서 대화를 나눴습니다.

○이용우 위원 충분히 했고, 아까 중퇴기금 가입 대상을 확대하는 것과 관련해서도 생명보험협회라든지 이런 협회들 의견도 지금 전문위원 보고서에 있는데 다 반대의견입니다. 그러니까 이해관계가 걸려 있는 법률안을 처리함에 있어서 이해관계자들 의견을 청취하는 거는 좋은데 그것에 우리가 기속되거나 이럴 이유는 없기 때문에, 의견 청취가 아예 안 된 것도 아니고 몇 차례 지적을 받아서 추가적인 청취도 했고 선거라는 특수성 때문에 한 번 더 딜레이 됐기 때문에 이제는 좀 처리해야 된다 이렇게 생각합니다.

○김위상 위원 법안을 심사할 때 협회 자체 선거에 대해 우리가 그걸 좀 고려해 가지고 연기한 건 아니지 싶은데, 그런 부분들을 여기에 개입시켜 가지고 그렇게 하면 안 되지요.

○소위원장 김주영 그때 그런 논의는 있었습니다. 그 의견 제시는 있었고……

○김위상 위원 논의가 있었던 게 아니고 저기서 들어와 일방적으로 유인물을 주고 가고 이래서 박홍배 위원께서 기분이 나빠 ‘이건 심사하지 말자’ 이렇게 말씀을 했던 게……

○소위원장 김주영 아니, 그건 아니고 선거가 있으니까, 11월 28일로 기억이 되는데 그때 지나서 처리를 하는 게 바람직하겠다 이런 의견을 제시를 했고요.

저도 한 가지 좀, 최근에 보니까 장터에 노무사들 여러 명이 와서 입간판을 세우고 산재 신청을 받는다고 그러더라고요, 대리하는 거를. 그런데 그런 부분들은 호객행위를 하는 거나 마찬가지로인데 그런 부분들에 대한 제재나 이런 부분들이 필요하지 않겠나.

이게 법원에서 나왔는데 저도 의견들을 좀 들어 봤더니 지금 착수금은 없지만 나중에

성과·성공 보수로 30%까지 가져간다는 거예요. 예를 들어서 3억을 받았다 그러면 9000만 원을 그쪽에서 가져간다는 거예요. 이게 원래 취지하고 맞느냐, 저는 그런 부분들에 대해서 그날도 보면서 ‘문제가 참 심각한데 지금 이것을 규제할 수 있는 방안들을 만들어야 되나’ 이런 생각이 들었거든요.

○**고용노동부산업안전보건본부장 류현철** 그런 문제들에 대해서도, 익히 문제 지점도 있는 걸로 파악하고 있습니다. 그런데 제도적으로 규제할 수 있는 방안이 있는지는 저희들이 잘 검토해 보도록 하겠습니다.

○**김위상 위원** 지금 전국에 노무사들은 총 몇 명 정도 되지요?

○**고용노동부산업안전보건본부장 류현철** 그건 제가 지금 자료가 없어서 좀 확인해 보도록 하겠습니다.

○**김형동 위원** 제가 본부장님께 한 말씀 좀 드리고 싶은 게 있는데요. 물론 이게 중요한 법이 아닐 수도 있는데, 방금 김위상 위원님께서 ‘전국에 노무사가 몇 명입니까?’ 이렇게 물어봤지 않습니까. 노무사 시장을 좀 이해를 해야 됩니다. 변호사들도 큰 로펌이나 이런 데서 양극화가 심하다고 그러는데 노무사가 더 심합니다. 그런데 영세한 기업형 노무사든 이 제도는 좀 순연을 시켜 주시든 순화를 시켜 줘야 된다. 특히 영세한 데는, 아까 양극화 말씀드렸잖아요. 먹고살기 어려워요.

위원장님께서 지금 말씀하신, 노동부가 감독기관 아닙니까? 그렇게 요율을 임의로 아니면 성공보수를 그렇게 가지고 가는 거는 부당하잖아요, 그런 것도 감독하고. 노무사들이 왜 이 얘기를 하는지, 선거에서 이긴 쪽이든 진 쪽이든 왜 그런 고민을 하는지 한번 들어 보셨어야 되고.

제가 아는 걸로는 노무사 시장이 굉장히 양극화돼 있고 열악한 분들이 굉장히 많습니다. 그러니까 그 탈법적인 부분도 생겨나겠지요. 그런 부분을 먼저 확인하고 소통을 하고. 노무사회가 그래도 우리 사회에서 다양한 공익적인 활동을 하는 조직인데 그들의 의견을 전혀 무시하고 우리가 국회에서 일방적으로 법을 통과시킨다? 그것도 우리의 도리는 아닙니다. 물론 지난번에 한 번 더 논의했다고는 하지만, 지금까지 선거도 있었다고는 하지만 박홍배 위원이 분명히 주문한 내용도 아직까지 정부 차원에서 저희 위원회나 소위에 보고한 적이 없지 않습니까.

○**소위원장 김주영** 이 부분은 잠시 좀 뒤로 미뤄서 보류하도록 하고 다음 항으로 넘어가도록 하겠습니다.

○**박홍배 위원** 넘어가기 전에 제가…… 지금 이게 그렇게까지 반대하실 만한 사안은 아니지 않나 이런 생각이 좀 들고요.

지금도 노무사들이 노동위원회 사건을 대리하는 제도를 계속 시행을 하고 있고 국회에서 좀 문제 제기가 있었던 것은 수임료가 너무 낮다 보니 대리를 하시는 노무사들께서 사건 기록을 충실하게 읽어 보지 않고 그래서 국선대리인을 활용하시는 민원인들에게 충분한 방어를 해 주지 못하는 서비스 품질의 문제 이런 측면에 대한 비판 정도가 있을 뿐 제도 운영 자체에 대한 문제는 없습니다.

그런데 국선대리인 같은 경우에 지난 11월 시점에서는 좀 특수한 상황이 있었고 이런 정책들이 발표가 되고 준비가 되는 과정에서, 특히나 사실 전체 노무사들이 다 산재를 하는 게 아니거든요. 특정 대형 법인들이 이 산재 대리 업무를 독점하고 있는 상황이고

그와 관련해서 많은 부작용들이 생겨 있는 상황이어서 이 시장을 정화하는 역할들도 정부가 해야 되는 그런 시점에 취약계층에 대한 지원 차원에서 정부가 준비한 정책 아니겠습니까.

그리고 저희가 지난해 예산을 심사하면서 그 예산에 대한 준비도 다 마치고 지금 이미 2026년도 고용노동부 예산에 배정이 되어 있는 상황이기 때문에 이 시점 정도에는 이 부분을 법적으로 열어 줘서 하반기부터는 정책 실행이 되는 게 바람직하다 이런 의견을 드립니다.

○소위원장 김주영 그렇지만 지금 다음 항으로 넘어가도록 그렇게 하겠습니다.

○이용우 위원 오늘 처리 안 하는 건 아니고 뒤로 일단 미뤄 두자는……

○소위원장 김주영 예, 일단 뒤로 미뤘습니다.

64항 산업안전보건법 일부개정법률안에 대해서 전문위원께서는 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 소위 자료 1페이지입니다.

개정안은 안전인증대상기계 등을 수출 목적으로 수입하는 경우 안전인증의 전부 또는 일부를 면제할 수 있는 근거를 마련하는 내용입니다.

수입국 기준에 따라야 하는 수출 목적의 제조 등에 안전인증을 면제하는 현행법 취지를 고려하면 수출 목적의 수입의 경우에도 안전인증을 면제하는 것이 형평의 관점에서 바람직하다고 보았습니다.

다음, 4페이지입니다.

유해·위험 기계 등 제조사업자 등록 권한 이양입니다.

산업안전 및 보건에 관한 통일적인 기준을 확립하여 산재를 예방하려는 산업안전보건법의 취지를 고려하여 검토할 필요가 있다고 보았습니다.

다음, 14페이지입니다.

부칙입니다.

안전인증 면제는 규제를 완화하는 내용으로 공포한 날부터 시행하여도 무방하고 적용례의 경우 이 법 시행 이후 수출을 목적으로 수입하는 경우부터 적용하도록 하는 것이 적절해 보입니다.

보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 안전인증 면제 범위를 확대하는 것은 수출 목적으로 수입하는 경우에도 인증을 면제하도록 변경하는 것으로 하겠습니다.

그리고 유해·위험 기계 등 제조사업자 등록 권한 이양에 대해서는 실제로 지원 사업의 최근 실적이 매우 저조하고 제조사업의 등록 권한은 지방자치단체에 두고 지원 및 사후관리는 고용노동부장관으로 이원화하는 것 자체가 행정 효율에도 좀 문제성이 있을 것 같고, 그리고 향후에 이런 것들을 적극적으로 지원하는 데 있어서 방안들을 잘 찾아 나갈 수 있도록 하는 방안으로 고려해 주시면 감사하겠습니다.

○소위원장 김주영 다음은 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

의사일정 제64항 산업안전보건법 일부개정법률안은 위원님들의 의견을 반영하여 잠정합의하고 다음 안건으로 넘어가도록 하겠습니다.

65항에서 75항 산업안전보건법 일부개정법률안에 대해서 전문위원회에서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 **한석현** 소위 자료 1페이지입니다.

사업주의 작업중지 의무 사유를 추가하는 내용입니다.

서왕진 의원안은 작업중지 의무자와 작업중지 대상자가 서로 맞지 않는 측면이 있습니다. 그리고 정혜경 의원안은 사업주의 작업중지 의무 위반에 대해서 5년 이하의 징역 또는 5000만 원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있는데 의무 발생 요건이 명확하지 않아 죄형법정주의 원칙에 부합하지 않을 수 있다고 보았습니다.

다음 페이지입니다.

박정 의원안은 근로자, 근로자대표, 명예산업안전감독관이 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있거나 우려되는 경우에 사업주에게 작업중지를 요청할 수 있는 근거를 신설하는 내용입니다.

7페이지입니다.

개정안은 현재 근로자로 한정된 작업중지권 행사 주체를 근로자대표나 명예산업안전감독관까지 확대하거나 이들에게 작업중지 관련 권한을 부여하고 작업중지권 행사 요건을 완화하는 등의 내용입니다.

8페이지의 표를 봐 주시기 바랍니다.

작업중지 요건은 현행은 산재 발생의 급박한 위험이 있는데 각 개정안은 단순 위험이 있는 경우, 위험의 우려가 있는 경우, 급박한 위험이 발생할 수 있는 우려가 있는 경우로 규정하고 작업중지 주체는 현행은 근로자인데 박해철 의원안 등에서는 근로자와 근로자대표, 명예산업안전감독관으로 규정하고 있습니다.

다음 페이지입니다.

그리고 불리한 처우 금지의무 위반 사업주 처벌에 관해서는 현재 처벌 조항은 없는데 개정안에서는 1년 또는 1000, 3년 또는 3000, 5년 또는 5000으로 각각 처벌하는 내용이 있습니다. 그리고 작업중지권 행사 관련 사업주의 불리한 처우에 노동위원회 구제 신청의 근거를 명시하는 안이 있습니다.

다음, 27페이지입니다.

고용노동부장관의 작업중지 명령 사유 확대 등입니다.

개정안은 중대재해 발생으로 한정되었던 노동부장관의 작업중지 명령 요건을 아래 표와 같이 완화하거나 작업중지 대상의 범위를 확대하는 내용입니다.

다음 페이지입니다.

개정안에 따라 노동부장관의 작업중지 명령의 요건이나 작업중지 대상의 범위가 다른 데 산재 위험으로부터 근로자를 보호하기 위하여 사업주의 영업의 자유, 재산권 행사의 자유 그리고 근로자의 근로의 권리를 제한하는 행정처분이라는 점을 고려하여 요건과 범위를 정할 필요가 있습니다.

34페이지입니다.

시정명령에 따른 조치 중 사업주의 작업중단 의무 신설입니다.

개정안은 노동부장관의 시정조치 명령을 받은 사업주로 하여금 해당 조치 완료 전에 중대재해가 발생할 급박한 위험이 있거나 우려되는 경우 관련 작업을 중단하는 의무를

부과하고 위반 시 처벌하는 내용입니다.

밑에서 두 번째 동그라미부터 말씀드리겠습니다.

개정안에서 시정조치 완료 전까지 사업주의 해당 작업중지 의무 발생 요건의 일부는 중대재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우인데 이는 현행법 제51조에 따른 사업주의 작업중지 요건인 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때와 중첩되고 있습니다.

개정안 제53조 3항 위반에 대한 처벌은 3년 이하의 징역 또는 3000만 원 이하의 벌금이고 현행법 제51조에 대한 처벌은 5년 이하의 징역 또는 5000만 원 이하의 벌금인데 중대재해와 일반 산업재해와의 차이 그리고 개정안에서의 가중적 구성요건을 고려하면 개정안 제53조 3항 위반을 현행법 제51조 위반보다 더 무겁게 처벌하여야 할 것인데도 개정안과 현행법이 중첩적으로 적용될 수 있는 사건에서 개정안으로 인하여 오히려 더 가볍게 처벌될 수 있는 여지가 있으므로 개정안 제53조제3항과 현행법 제51조와의 적용 관계에 대한 추가적인 논의가 필요할 것으로 보았습니다.

다음, 39페이지입니다.

작업중지 해제 관련 절차 규정입니다.

정혜경 의원안은 제55조제3항 법률상 작업중지 명령의 주체는 고용노동부장관이므로 ‘지방고용노동관서의 장’은 수정이 필요할 것으로 보이고 근로자의 의견 청취 절차는 현행 법령에도 규정되어 있음을 고려할 필요가 있습니다.

다음, 44페이지입니다.

개정안은 근로자가 현저한 유해·위험이 초래될 우려가 있다고 판단할 경우에는 노동부장관에게 사업주가 위험성평가를 실시하도록 명할 것을 요청하도록 하고 있는데 위험성평가가 현저한 유해·위험이 초래될 상황에서의 실효적인 조치인지에 대한 검토가 필요하겠습니다.

다음, 48페이지입니다.

부칙에서 시행일과 적용례를 두고 있는데 하위법령 마련과 법 시행 준비를 고려하여 시행일을 정하고 노동부장관의 작업중지 명령 대상을 명확히 하기 위하여 적용례를 둘 필요가 있겠습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 여러 위원님들의 의견이 있어서 저희들이 나눠 드린 정부 검토안을 중심으로 말씀드리겠습니다.

1페이지에 보시면 51조(사업주의 작업중지) 1항은 현행과 같도록 하고 사업주에 대한 작업중지 요청권을 신설하도록 하겠습니다. 주체는 근로자, 근로자대표, 명예산업안전감독관으로 하고 급박한 위험이 있거나 우려되는 경우—사업주가 안전조치 의무를 이행하지 않아 중대한 유해·위험이 초래될 수 있는 경우를 포함하여—라는 요건을 갖추면 제시하도록 하였습니다. 조치는 요청을 받은 사업주는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 하는 것으로 하되 조치의 구체적인 내용은 사업주가 정하도록 하였습니다.

다음, 2페이지입니다.

또한 사업주는 조치가 완료될 때까지 근로자에게 작업지시를 금지하도록 하였습니다. 또한 작업중지 요구권을 행사한 근로자들에게 불리한 처우를 금지하도록 하였습니다.

또한 52조에서 근로자의 작업중지권 요건을 완화하여 현행 급박한 위험 요건에 주관적으로 우려가 되는 경우도 포함하도록 하였습니다. 또한 관리감독자는 조치가 완료될 때까지 근로자에게 작업 재개를 금지하도록 하여 위험을 예방할 수 있도록 하였습니다.

4페이지입니다.

고용노동부장관이 시정조치를 시행하고 난 다음에 조치가 될 때까지 실제로 발생하는 위험들이 존재할 수 있어서 이행 시까지 작업중단 의무를 부여하였습니다.

그리고 시행조치 명령을 받은 사업주가 시정조치를 이행하지 않으면 산업재해가 발생할 급박한 위험 또는 우려가 있는 경우 관련 작업을 하지 못하도록 실질적 작업중지 효과를 발생시킬 수 있도록 하였습니다.

5페이지입니다.

제55조(고용노동부장관의 작업중지 조치)에 긴급 작업중지 명령을 신설하여 그동안의 명령 발령 요건에다가 추가적으로 기존 중대재해 발생 외에 의식불명, 생사불명, 중상해 재해 등으로 확대하였습니다.

6페이지입니다.

붕괴, 화재·폭발, 누출 등의 경우 작업중지 명령 요건에 기존 ‘중대재해가 발생한’ 뿐만 아니라 ‘중대재해가 발생할 급박한 위험’을 추가하도록 하였습니다.

9페이지입니다.

그래서 시정조치 이행까지 작업중단을 위반했을 경우에는 3년 또는 3000만 원까지 벌칙을 부과하도록 신설하였습니다. 또한 정당한 작업중지권 행사 근로자들에게 불리한 처우를 하는 경우에 3년 또는 3000만 원의 벌칙을 부과하도록 하였습니다.

10페이지입니다.

시행일은 사업주 계도와 근로자 홍보, 하위법령 개정을 위해서 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하도록 하였고, 적용례는 시정조치 이행 시까지 작업중단 의무를 신설하고 작업중지 명령 요건 확대에 따라서 적용 관계를 명확화하도록 하였습니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○김형동 위원 52조 요건들이 보면 이런 거잖아요, 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있거나 우려되는 경우. 급박하다는 것하고 우려된다는 것은 누가 판단합니까?

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 저희들이 기존의 사례라든가 이런 것들을 참조해서 다양하게 정할 수 있도록 하겠습니다. 또한 이후에 판례 등을 통해서 결정될 수 있을 것으로 생각하고요. 저희들이 적절하게 사례들을 들어서 기존에……

○김형동 위원 그렇게 말씀하시면 법이라는 게, 이후에 적절하게 누가 판단해 줄 거라고 말씀하셨는데 그런 법이 어디 있습니까? 작업중지권이라는 게 매우, 특히 혹은거나 혹은기 그다음에 건축 현장에서 아직도 사고가 계속 일어나고 있는 상황에 꼭 필요하지요. 그런데 법이라는 게 명확하고 예측 가능해야 되잖아요. 그런데 우려된다는 것을 어떻게 판단하지요?

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 저희들이 기존에 건설사라든가 이런 데에서 자발적으로 작업중지를 시행한 사례들이 있고 그 사례들을 잘 정리해서 실제적으로 우려가 되는 부분들에 대해서 구체적인 안전조치, 보건조치 등의 미비에 대한 사례들을 들어서 법이 시행되기 전에 미리 잘 소개하고 안내할 수 있도록 하겠습니다.

○**김형동 위원** 그러면 그 기준을 오늘 보고할 때 어떻게 만들겠단지 그런 얘기를 보고해 주셔야지 급박한 위험이라는 것, 우려되는 경우 이런 게…… 글썄요, 이게 형사처벌을 전제로 하는 것 아닙니까?

○**고용노동부산업안전보건본부장 류현철** 그래서 급박한 위험이라고 전제해 뒀을 때 굉장히 중요한 예방조치인데요. 이것이 잘 작동하지 않아서 이런 부분을 조금 확대할 수 있는 범위를 고민했습니다.

○**김형동 위원** 제 말씀은 그 취지를 잘 살리는 법이 축조가 돼야 되는데 이게 형사처벌을 전제로 하는 거고 이 법이 없더라도 사고가 일어나면 이른바 과실책임 정도로 물을 것 같은데, 그렇지요? 사고가 일어나는 것은 보통 과실범으로 처벌하지 않습니까? 그러한 처벌 조항이나 처벌 예하고 비교했을 때 작업중지에 부과되는 형벌이 형평성에 맞느냐 이런 것도 한번 판단해 보셨습니까? 무슨 취지인지 아시지요?

○**고용노동부산업안전보건본부장 류현철** 예.

○**김형동 위원** 성수대교 무너지고 삼풍백화점 무너지 가지고 그 사람들이 얼마나 처벌 받았는지 아십니까?

○**고용노동부산업안전보건감독국장 오영민** 안전보건감독국장 오영민입니다.

지금 산업안전보건법에 보면 안전조치나 보건조치를 안 했을 경우에는 5년 이하의 징역 또는 5000만 원 이하의 벌금이고 그로 인해서 사망했을 경우에는 7년 이하의 징역 등을 하도록 규정되어 있습니다.

○**김형동 위원** 그것은 명확하게…… 어두운 곳에서 작업할 때는 조도에 대한 문제, 환기에 대한 문제, 객관화돼 있잖아요. 여기도 사실 두 시간마다 문 열어야 돼요.

○**고용노동부산업안전보건감독국장 오영민** 그러니까 급박한 위험이 있거나 우려되는 부분은 기본적으로는 안전조치라든지 보건조치를 하지 않아서 초래될 수 있는 그런 위험으로 보시면 될 것 같습니다.

○**김형동 위원** 아니, 지금 여기서 논하는 게…… 그게 구체적으로 있어야 되는 거지. 아까 산업안전법 말씀하셨지 않습니까? 그런 식으로 다 구체적으로 돼 있지요, 이미 누적이 돼서. 그런데 여기는 ‘이 법이 이것 자체로는 애매하지만 정부에서 영이든 규칙이든 준비해 왔다. 걱정하지 마라’ 그런 말씀을 저희한테 해 줘야지 ‘이후에 판례로 축적될 것이다’ 이런 식으로 얘기하면 제가 할 말이 없잖아요.

○**고용노동부산업안전보건감독국장 오영민** 기본적으로는 안전보건기준에 관한 규칙을 준수하지 않은 경우에는……

○**김형동 위원** 국장님, 그렇게 말씀하시면 큰일 나요. 임기응변식으로 기존에 벌써 다른 제도에 갖춰져 있다 이런 식으로 얘기하면 안 되지요.

○**고용노동부산업안전보건감독국장 오영민** 그 부분은 아니고요. 이따가 논의하실 부분이기는 한데 포상금과 관련된 부분을 저희가 좀 고민을 하고 있습니다. 그것과 연동해서 저희가 준비하도록 하겠습니다.

○**소위원장 김주영** 이용우 위원님.

○**이용우 위원** 일단 현행법상 산업재해가 발생할 급박한 위험이라는 작업중지제도의 행사 요건을 위험이 있거나, 즉 위험이 현존하는 경우뿐만이 아니고 위험이 우려되는 경우까지……

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 예, 가능성에 대한 겁니다.

○이용우 위원 그러니까 여기서 말하는 우려라는 게 각자 사람마다 주관적으로 달릴 수 있는 그런 주관적 판단 영역의 문제가 아니고 산업재해가 발생할 급박한 위험의 발생 가능성, 개연성이라고 보여지고요.

실제 산업법 53조 1항에 보면 기계·설비 등에 어떤 조치를 안 해서 유해·위험이 현저히 높아질 우려가 있다고 판단될 때 그때는 장관이 시정조치 명령을 할 수 있고 이걸 위반하면 형사처벌이 따라옵니다. 그렇기 때문에 이 우려를 주관적인 우려라고 해석할 수는 없고요. 객관적으로 그런 가능성이나 개연성을 가지고 형사처벌까지 연동되는 부분이다 이렇게 저는 이해를 하고 그렇게 보여지는데요. 만약에 그렇다라고 하면 김형동 위원님 말씀 주신 것처럼 이런 부분들이 현장에서 작동될 수 있도록……

사실은 지금 현행법의 작업중지권, 작업중지제도가 실효성이 현저히 떨어진다는 문제의식하에서 이렇게 개정안들이 다수 나왔거든요, 정부안도 이렇게 나온 거고. 그런데 이 부분에 대한 구체적인 판단 기준이라든지 작동 기준들은 이 법안이 통과되면 가장 먼저 해야 될 작업이라고 보여집니다, 제 생각에도. 그래서 이게 실질적으로 기능할 수 있도록 했으면 좋겠다는 말씀 드리고요.

두 번째는 사실은 작업중지라는 게, ‘발생할 급박한 위험이 있거나 우려’ 다 일정한 추상성을 떨 수밖에 없는 부분은 있어 보입니다. ILO 협약도 다 그런 문구로 되어 있고. 다만 말씀드린 것처럼 현장에서 실효적으로 작동될 수 있는 실질적인 장치들을, 후속조치들을 노동부가 시급하게 마련해야 된다 이런 말씀 드리면서……

우리가 위험의 외주화를 굉장히 많이 얘기해요. 실제로 산업재해 영역에서 위험의 외주화가 굉장히 심각한 문제고. 이런 부분들에 있어서 실효적인 장치 중의 하나가, 현장에서 하청노동자들이 일하다가 정말 위험한데 사실은 이것을 하청업체한테 얘기해 봐야 실효성이 없습니다. 그 사업장을 총괄 관리하는 원청한테 이것을 요구해야 돼요.

그래서 저는 이 제도를 이렇게 도입하는 마당이라면 반드시 포함되어야 될 내용은 하청노동자들이 원청을 상대로, 하청노동자가 직접 작업중지한다고 하면 원청이 상당한 부담을 가질 수 있기 때문에 하청노동자들이 원청업체를 상대로 ‘이러이러한 요건이 갖추어지면 작업중지를 해 달라’ 이런 요구권을…… 지금 51조 2항에 근로자, 근로자대표, 명예산업안전감독관의 작업중지 요구권을 들여온 것이지 않습니까? 여기에 조항을 하나 추가해서 하청업체 노동자들이 원청을 상대로 작업중지 요구할 수 있는 근거 조항이 마련될 필요가 있겠다, 이게 실질적인 작업중지제도의 활성화 및 산재 예방에 굉장한 기여를 할 수 있겠다 이런 생각입니다.

그것에 대한 의견 부탁드립니다.

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 위험의 외주화가 문제시되는 상황에서 위원님 말씀의 취지에는 공감을 합니다.

그런데 현재 의원님들이 올려 주신 의안에는 그런 내용들이 없어서 그런 부분들에 대해서는 위원님들께서 논의를 해 주신다고 그러면 저희들이 취지를 잘 살리는 방향을 생각해 보겠습니다.

○이용우 위원 내용적으로 동의하고 필요하다라는 것은 말씀 주신 거지요?

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 예.

○소위원장 김주영 김형동 위원님.

○김형동 위원 제가 공부가 부족해서 그런데 이 안을 보면 오히려 정혜경 의원안이 더 설득력 있어요. 이렇게 얘기하면 좀 이상할 수도 있지만 이게 오용될 수도 있습니다. 오용, 악용될 수도 있고. 만약에 건설 현장에서 노사가 트러블이 있을 때 아무런 기준 없이 산업재해…… 산업재해, 상해·사망을 얘기하는 것도 아니잖아요. 상해도 제가 볼 때는 중대한 유해고 위험입니다.

하나만 더 체크해 볼게요.

작업중지 건 통계를 내고 있습니까, 현행법에 따라서 몇 건 어떻게 들어오고 있는지?

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 저희들이 별도의 통계를 갖고 있지는 않아요. 자발적으로 사내에서, 회사에서 관리하고 있는 경우들은 있습니다.

○김형동 위원 그런데 재해를 막아야 된다는 생각이 워낙 커서 이런 법을 제안하는 것은 맞는데 지금 너무 준비가 안 되어 있다는 생각이 많이 드네요. 오히려 진짜…… 정혜경 의원안에는 이렇게 되어 있어요. 폭염, 폭우, 폭설, 한랭, 강풍, 미세먼지 등 악천후 관련된 것으로 딱 해 놔줘야요. 이것은 제가 동의를 못 하겠는데요.

○이용우 위원 정혜경 의원안이 더 폭넓어요.

○소위원장 김주영 저는 이용우 의원안, 지금 제시한 의견에 대해 동의를 하면서 근로자에 하청근로자까지 다 포함될 수 있다고 정의 내릴 수 있지 않나요?

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 올려 주신 의안상으로는, 지금으로서는 그런 부분들이 포함되어 있지는 않습니다.

○소위원장 김주영 안 되는 겁니까?

○이용우 위원 제가 문구를 한번 성안해서 드려 볼 테니까 빠르게 검토 좀 해 주세요.

○박홍배 위원 저도 동의하는 부분이, 지난번 울산 동서발전 보일러타워 사건 같은 경우에 실제 작업을 했던 사업주는 코리아카코라는 회사이고 직원 수가 얼마 되지 않고 일용직 노동자들이었습니다. 발파작업 준비를 하던 일용직 노동자들이 코리아카코 사장에게 작업중지를 건의해 봤자 그 작업이 중지될 가능성이 낮았고, 오히려 발주자인 동서발전 또는 원청인 HJ중공업에 그 작업의 위험성을 알리고 작업 방식의 문제점들을 얘기하면서 작업중단을 요구했어야 된다고 저도 보고요.

그래서 고용노동부안 51조 2항의 ‘사업주’를 ‘사업주 또는 사업주에게 작업을 위탁한 원청 사업주’와 같은 내용으로 문구를 좀 다듬어 수정해서 반영하는 것도 방법이다 이렇게 생각합니다.

○소위원장 김주영 그 부분은 지금 국민의힘 간사님도 동의를 하는 거니까 그렇게 정부에서 문구를 조정해서……

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 예, 의견을 주시면……

○전문위원 한석현 저 잠시만 말씀 좀……

○소위원장 김주영 예, 전문위원님.

○전문위원 한석현 참고로 말씀드릴 게 있는데요. 지금 제51조제2항이 신설되는데 이것에 대한 제재 조항은 없는 상황이라는 것을 인지하고 계셔야 될 것 같아서 말씀드립니다.

○소위원장 김주영 제재 조항?

○이용우 위원 51조 2항요?

○전문위원 한석현 예.

○이용우 위원 사실은 저도 그 고민은 했는데 이미 51조 1항에 대한 처벌 조항이 있고 51조 2항에 대한 조치를 안 했을 때는 51조 1항으로 가서 처벌 조항을 적용할 수 있는 것들이 대체적으로 많겠다, 대부분 포섭되겠다 이런 생각이 들어서…… 또 처벌 조항을 계속 늘리는 것에 대한 고민도 있어 가지고 저는 그렇게 처리해도 되지 않을까 싶습니다, 추가 없이.

○김위상 위원 작업중지 행사에 있어 가지고 행사 사유의 표준화를 만들어서 현장에 권고하고 지도도 할 수 있는 이런 산안법 개정법률안을 내가 발의했습니다. 그러니까 그 부분과 연계해서 올라올 때 그때 같이 다뤘으면 좋겠다 이런 말씀을 드립니다.

○소위원장 김주영 아무튼 이 부분은 좀 보류하고 뒤로 넘기고……

○김형동 위원 오늘 회의 진행 관련해서 위원장님께 말씀을 좀 드리겠습니다.

중요한 안건들이 점점…… 뒤에도 위원장님하고 저희가 간사실에서 논의했던 안들이 계속 올라오는데, 첫 번째는 시간이 다 됐어요. 두 번째는 이 중요한 법안들 저거 해야 되는데 소위에 간당간당하게 이렇게 얹아 있다는 것도 좀 안타까운 현실입니다.

그래서 위원장님께 건의만 드리는 겁니다. 오늘은 일단 이 정도로 하고 합의된 것을 통과시키고 빠른 시일 내에, 제가 알기로 12일에 본회의가 있습니다. 본회의가 있고 설 이후에도 우리가 소위를 잡을 수 있으니까 그때 좀 더 조율하고, 이것 가지고 지금 통과시킬 수 있습니까? 도저히 안 됩니다. 그렇게 의사진행을 해 주셨으면 합니다.

○소위원장 김주영 아무튼 의사진행발언 충분히 존중을 합니다마는 이 부분에 대해서 뒤로 넘기고 남은 것 좀 빠르게……

○김위상 위원 6시에 약속이 되어 있는데.

○소위원장 김주영 약속은 천천히 가시는 것으로 하고, 빠르게 읽고 가겠습니다.

76항에서 87항 산업안전보건법 일부개정법률안에 대해서 전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 설명해 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 소위 자료 1페이지입니다.

산업안전보건관리비 계상 의무 주체 확대 등입니다.

개정안은 모두 건설공사 발주자와 조선업 원청으로 한정되어 있던 산업안전보건관리비 계상 의무 주체를 건설공사 도급인 등까지 확대하는 내용입니다.

박홍배 의원안 제72조제6항 등 개정안의 의미를 명확하게 하기 위한 일부 자구 수정이 필요하다고 보았습니다.

다음, 14페이지입니다.

산업안전보건관리비 계상 관련 의무 위반에 대한 과태료 부과입니다.

개정안은 의무 위반에 대해서 고용노동부장관이 1000만 원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있는데 안전관리비 계상, 사용명세서 작성·보존, 목적 외 사용금지 의무 위반에 관한 과태료는 현행법상 건설공사 발주자와 도급인에 대한 제재 수준에 준하여 규정하는 것으로 별다른 문제가 없는 것으로 보았습니다.

다음, 21페이지입니다.

개정안은 건설공사 도급인의 공사기간 연장 요청에 따른 발주자의 연장 의무 사유를

추가하는 내용입니다. 김주영·이용우 의원안은 불가항력 사유 중 악천후에 폭염과 한파를 명시하였습니다.

폭염·한파를 이유로 공사기간의 연장에 발주자가 불응 시에는 1000만 원 이하의 과태료를 부과받게 되고, 폭염·한파를 이유로 공사기간이 적법하게 연장되는 경우에 발주자는 공사 지연으로 인한 지체상금을 청구하지 못하게 됩니다. 즉 폭염·한파에 관한 범위는 매우 중요한 사항으로서 하위법령에 위임하여 이를 명확히 규정하는 방안에 대해서 검토할 필요가 있다고 보았습니다.

다음, 27페이지입니다.

개정안은 영업정지 처분을 3년간 2회 이상 받고 노동부장관의 영업정지 요청 대상이 된 경우 관계 행정기관의 장에게 사업의 등록 말소 등을 요청할 수 있도록 하고, 요청받은 관계 기관의 장은 이 요청에 따르도록 규정하는 내용입니다.

맨 밑에서 두 번째 단락입니다.

개정안은 고용노동부장관이 사업의 등록 말소라는 단일 행정처분을 관계 행정기관의 장에게 요청하면 관계 행정기관은 영업정지 기간의 결정 등 제재의 종류나 제재 수준에 대하여 어떠한 구체적 사정을 살펴 재량권을 행사함이 없이 노동부장관이 요청하는 등록 말소라는 단일한 행정처분을 정당한 사유가 없는 경우 의무적으로 하여야 합니다.

고용노동부가 다른 행정기관에 대한 상급 행정기관으로서의 지위가 아님에도 재량의 여지가 없는 등록 말소 등의 단일한 행정처분을 관계 행정기관에 요청하고 그에 따르도록 의무를 부여하는 것이 적절한 것인지에 대한 논의가 필요할 것으로 보이고, 이에 따라 수정의견을 제시해 보았습니다.

다음 페이지입니다.

표 오른쪽 칸의 맨 하단입니다.

영업정지 등 요청의 경우에는 현행과 같이 관계 행정기관의 장이 정당한 사유가 없으면 이에 따르도록 하고 조치 결과를 노동부장관에게 통보하도록 하고, 지금 개정안에서 추가되고 있는 해당 사업의 등록 말소·취소 요청을 받은 관계 행정기관의 장은 그 조치 결과를 노동부장관에게 통보하도록 하는 것으로 수정의견을 마련해 보았습니다.

다음, 32페이지입니다.

개정안은 악천후, 그 밖의 불가항력 사유 등이 있는 경우에 관계 수급인의 요청에 따라 도급인이 계약 이행기간을 연장하도록 하는 내용입니다.

개정안은 도급계약 이행기간 연장을 모든 업종의 원·하청 관계로 확대하여 산업 전반에 미칠 영향이 클 것으로 예상되므로 이에 대한 논의가 필요할 것으로 보았습니다.

다음, 35페이지입니다.

부칙입니다.

시행일의 경우 하위법령 마련과 법 시행 준비기간을 고려하여 정할 필요가 있고, 각 적용례의 경우 별다른 문제가 없다고 보았습니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 나눠 드린 정부 검토안을 중심으로 말씀드리겠습니다.

1페이지입니다.

그동안 행정해석에 따라서 공기 연장 사유로 인정되어 온 폭염·한파도 법률에 명시하도록 하겠습니다.

2페이지입니다.

산업재해 예방을 위해서 산업안전보건관리비 계상 의무를 원청에게도 부여하고 현행 건설업·조선업 외에 타 업종에까지 확대하도록 하겠습니다. 또한 산안비 사용의 투명성 확보를 위해서 하청에게도 사용명세서 작성·보존 의무를 부여하도록 하겠습니다. 이런 것에 근거하여서 목적 외 사용금지 의무 위반 시에는 과태료를 부과하도록 하겠습니다.

4페이지입니다.

산업안전보건법 위반으로 다수 사망사고를 일으켜 영업정지 처분을 받았음에도 반복적으로 사망사고를 일으킨 사업주에게 보다 강력한 경제적 제재로서 등록 말소의 근거들을 마련하도록 하겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○김형동 위원 보고 다 한 겁니까?

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 예.

○김형동 위원 제가 관심을 갖는 것은 4항이라고 해야 되겠지요. 27쪽에 개정안이 들어왔잖아요. 그렇지요?

지난번에 우리가 회의할 때는 사업 등록 말소·취소와 관련된 것은 논의를, 이 개정안에 대해서…… 이게 논의가 처음이지요? 그렇지요?

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 예, 논의는 처음입니다.

○김형동 위원 이것 어마어마한 제도 아닙니까? 나는 이해가 잘 안 되는 게, 저희한테는 신고포상금제하고 과징금 얘기를 계속하셨어요. 맞지요?

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 예.

○김형동 위원 그것 통과해 보자고 장관님하고도 상당히 많은 얘기를 했습니다. 그런데 그것보다 더 큰 핵무기급 제도를 도입하는데 오늘 처음 와서 이렇게…… 그냥 일회독 하고 다음에 보자 하려고 지금 올리신 거예요? 어떤 거예요, 심사가?

아니, 나는 참 이해가 잘 안 돼요. 그것은 과징금이고 신고포상금제도예요. 그것도 여러 위원님들이 문화적인 얘기까지 하고 대한민국 얘기까지 하신 분도 있었어요, 여야를 넘어서 가지고. 그런데 자세히 뜯어보니까 이것은 영에다 위임한 것도 아니에요. 그냥 사망하는 산업재해가 발생하거나 3년간 2회……

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 영업정지 처분을……

○김형동 위원 이것을 지금 와 가지고 소위에서 통과시켜 달라고 제안설명하는 자체가 저는 굉장히…… 완전히 소위를 우습게 보는 건가 이런 생각 듭니다.

위원장님, 저 이번에는 도저히 안 되겠습니다. 이런 중요한 법을, 현대건설·포스코, 우리 동네의 브랜드 아파트 건설사들도 이것에 다 걸리겠어요. 법의 비례성 원칙 문제도 거론하기…… 내용적인 문제를 떠나서 어떻게 이럴 수 있습니까?

저희는 이석하는 게 맞겠습니다. 양해 구합니다. 어떻게 이걸 가지고 지금 설명한다고 왔습니까? 아까 근로복지공단 관련된 것은 정말 열심히 설명해 가지고, 설명하고 또 설

명해 가지고……

○소위원장 김주영 자, 일단……

○김형동 위원 목소리 컸으면 죄송합니다.

○소위원장 김주영 박홍배 위원님.

○박홍배 위원 불이익의 정도가 상당히 큰 것처럼 보인다는 측면은 저도 인정합니다. 그런데 자세히 읽어 보면 산재로 영업정지 처분까지 받았음에도, 단기간에 사망 등 중대한 재해를 일으킨 사업주이고 고용노동부장관이 등록 말소 처분을 요청한다는 내용 정도여서 사실 세세하게 문구를 따져 보면 그 결과는, 포스코가 영업정지를 당하는 것은 국가 경제에 상당히 타격을 줄 정도의 큰 사항이지만……

○김형동 위원 박홍배 위원님이 국민은행 회장이라고 생각해 보세요, 이 법에 동의하시는지.

○박홍배 위원 사실 쿠팡은 영업정지를 받아야 되는 기업임에도 불구하고……

○김형동 위원 저는 특정 기업을 놓고, 그것은 예일 뿐이지.

○박홍배 위원 영업정지라는 것이 쉽지 않다라는 부분 말씀드리고, 오늘 이 법을 한번 논의했으니까 오늘 결론을 내기 어려우면 또 논의하고 대안을 계속해서 만들어 가야 된다. 어쨌든 산재를 줄이자라는 취지 아니겠습니까.

○김위상 위원 산재를 줄이는 것보다도 이것은 기업……

○김형동 위원 최근에 누가 그러더라고요, 지구를 구하려다가 대한민국이 망했다고. 들었지 않습니까? 과하면 안 된다는 말씀을 드리는 거예요, 내용상으로.

○소위원장 김주영 76항에서 87항은 잠시 보류하고.

88항은 지금 논의를 해야 되는데 의사일정 제64항부터 제94항까지 모두가 산업안전보건법 일부개정법률안이므로 해당 안전을 먼저 심의한 후 마무리하고 제88항인 일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안을 심사하도록 하겠습니다.

○김형동 위원 위원장님, 이러나저러나 안전보건법 전부 다시 뒤에서 조율해야 되는 것 아닙니까?

○소위원장 김주영 그래서 지금 뒤로 넘겼으니까 일단 여기까지는 갑시다.

전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 안전한 일터 위원회 설치와 신고포상금제도 도입입니다.

이미 논의된 사항이므로 보고를 생략하겠습니다.

보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 지금 89항에서 91항까지 하신 거지요?

정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 나눠 드린 정부 검토안을 중심으로 말씀드리겠습니다.

산업 안전·보건에 관한 주요 정책을 심의하기 위한 안전한 일터 위원회의 설치·운영 근거를 신설하도록 하겠습니다.

위원장에 관한 사항, 위원의 구성·정수, 위원회의 기능·역할 등 중요 사항을 법률에 직접 명시하고 위원장을 고용노동부장관으로 하여 근로자대표, 사용자대표, 산업 안전·보건에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람을 포함한 20명 이내의 위원들로 하도록 하고, 안전·

보건 주요 정책, 기본계획의 수립 및 변경, 안전·보건 제도의 평가·개선, 둘 이상의 중앙행정기관이 관련된 주요 안전·보건 정책, 산재 예방 조사·연구 개발 등의 기능을 심의·조정하도록 하겠습니다.

또한 포상 대상, 포상금 지급에 대해서 산안법의 다른 조문과 체계를 맞추고 다른 명령을 위반한 그런 신고도 포상 대상에 포함됨을 감안해서 이 법 또는 이 법에 따른 명령 위반 사실에 대한 신고로 규정하는 것으로 제안드리겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○박홍배 위원 지난번에도 제가 한번 말씀을 드렸습시다만 어쨌든 기존의 산재보상보험법에 있는 산업재해보상보험및예방심의위원회에서 예방 기능을 떼어 내서 안전한 일터 위원회를 추가로 설치하려는 법의 내용입니다.

그러나 기존의 산재보상보험및예방심의위원회가 실효적으로 운영되지 못한 점 또 새로운 안전한 일터 위원회도 실효적인 운영이 우려되는 측면이 있다라는 점에서 저는 ‘안전한 일터 위원회와 산재보상보험및예방심의위원회의 실효성 있는 운영을 위해서 고용노동부가 최선을 다하여야 한다’는 취지의 부대의견을 추가할 것을 제안합니다.

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 부대의견 주시면 잘 준비하도록 하겠습니다.

○소위원장 김주영 이 부분 다 동의되는 거지요?

○김형동 위원 아니, 동의가 되는 게 아니고 결부가 돼 있으니까 같이 해야 된다는 거지요. 세트지 않습니까? 그것이 없었으면 이것에 대해서 좀 얘기해 보려고 그랬는데, 맞잖아요. 과징금, 신고포상금 이런 쪼잔한 것 하다가 갑자기……

○소위원장 김주영 아니, 신고포상금제는 어쨌거나 우리가 여야 합의로 예산을 통과시켰기 때문에……

○김형동 위원 예, 그렇기 때문에 긍정적인 생각으로 왔는데……

○소위원장 김주영 이것은 의결은 나중에 하고 잠정 합의로 이렇게 좀 해 주시면……

○김형동 위원 이것만 해 가지고는……

○김위상 위원 신고포상금제 그 부분에 있어 가지고 저번에 너무 많은 의견들이 나왔잖아요.

○소위원장 김주영 예, 의견들이 있었지요.

○김위상 위원 그 당시의 우려 사항들을 전부 다 해소했나, 노동부에서?

○소위원장 김주영 그러면 지금 안전한 일터 위원회 설치·운영 및 안전한 일터 신고포상금제도 이 부분에 대해서 동의가 되신다는 의견이지요? 동의가 되시는 거지요?

○김위상 위원 논의를 해야지.

○김형동 위원 논의를 해야지요. 좀 전까지는 이만큼 동의가 됐는데 아까 그것 듣고 완전히……

○소위원장 김주영 아니, 그것은 그것대로 하더라도……

○김형동 위원 아니, 제가 이성적이지 않아 가지고……

○이용우 위원 이것은 여러 차례 많이 논의했으니까 정리할 것은 정리하고 또 달라서……

○소위원장 김주영 예, 이것은 정리를 하고 가시지요.

그러면 이것은……

○**김형동 위원** 아닙니다. 그러면 저희는 이석합니다.

위원장님, 제가 아까 그렇게 말씀드렸는데 저희 입장도 좀 생각해 주셔야지요. 사실 저기 뛰어내려 가 가지고 허락받고 와야 됩니다, 지금.

○**소위원장 김주영** 자, 넘어갑니다.

88항 일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안에 대해서 전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○**김형동 위원** 전문위원님, 한 1분 30초 안에 설명하십시오. 길게 안 해도 됩니다.

○**전문위원 한석현** 4페이지입니다.

총괄 의견 및 주요 쟁점사항입니다.

제정안은 근기법 및 기타 노동관계 법령에서 규정하는 것보다 괴롭힘의 적용 범위를 확대하여 직장 내 괴롭힘의 사각지대를 해소하려는 것입니다.

제정안에 대한 주요 쟁점사항은 제정안이 정의하고 있는 노무제공자 등 개념이 현행 노동관계 법령에서 사용하고 있는 정의와 차이가 있음을 고려한 논의가 필요하겠습니다.

그리고 제정안의 괴롭힘 정의에 따른다고 하여도 실질적으로 판례 및 해석을 통해서 괴롭힘 해당 여부가 판단될 것이므로 입법의 실익이 다소 적을 것으로 보이는 측면이 있습니다.

그리고 제정안은 현행 근기법상 직장 내 괴롭힘 규정을 개별법으로 분리·확대하여 제정하는 것이므로 제정안 논의 과정에서 근기법 관련 규정 등 조문 정비가 필요한지에 대한 논의가 필요하다고 보입니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○**소위원장 김주영** 그 전에 제가 한 가지 빠뜨린 게 있습니다, 산안법 관련해서.

92항에서 94항 산업안전보건법 일부개정법률안부터 전문위원께서 자료를 중심으로 다시 한번 설명해 주시기 바랍니다.

○**전문위원 한석현** 소위 자료 1페이지입니다.

안전조치 및 보건조치 의무 위반에 대한 과징금 부과입니다.

이미 논의된 사항이므로 상세 보고는 생략하도록 하겠습니다.

이상입니다.

○**소위원장 김주영** 92항에서 94항 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부산업안전보건본부장 류현철** 정부 검토안 중심으로 말씀드리겠습니다.

산재 예방에 대한 충분한 노력 유도를 위해서 안전·보건 조치 위반으로 1년간 근로자 3명 이상 사망 시 영업이익의 5%의 과징금을 부과하도록 하겠습니다. 또한 대통령령에서 부과 기준들을 제시하고 그리고 고용노동부장관령을 통해서 경감 요인 등에 대해 검토할 수 있도록 하겠습니다.

이상입니다.

○**소위원장 김주영** 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○**박홍배 위원** 김주영 의원안과 차이점이 있습니까?

○**고용노동부산업안전보건본부장 류현철** 같은 안입니다.

○**소위원장 김주영** 위원님들, 92항에서 94항 이견 없으십니까?

○**김위상 위원** 영업이익의 5% 이게 가능하나? 가능합니까, 이게?

○**이용우 위원** 캡입니다, 캡.

○**김위상 위원** 그리고 영업이익이 없는 기업은? 그냥 30억 미만으로 해 가지고, 추상적으로 해 가지고 때립니까, 노동부에서?

○**고용노동부산업안전보건본부장 류현철** 그것은 심의를 하도록 하고 있습니다.

○**김위상 위원** 아니, 이것 때문에 의견들이 굉장히 많이 있었는데 영업이익의 5% 그러면 한 1조, 2조 되는 이런 기업들은 상당히 크게 내야 되네.

○**소위원장 김주영** 이 항에 대해서도 뒤로 넘기도록 하겠습니다.

○**김위상 위원** 넘기는 게 아니고, 이것은 진짜 이렇게 해서는 안 된다.

○**소위원장 김주영** 88항 일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안, 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부차관 권창준** 저희가 입법 취지에는 공감하는데 기발의된 일하는 사람 기본법이라든지 그다음에 구체적으로 ILO 협약, 괴롭힘 협약 비준을 위한 법 제도 개선방안도 연구 중에 있습니다. 그래서 이것은 조금 더 충분한 논의가 필요하다고 보았습니다. 공청회에서 얘기 나왔듯이 일부 개념적인 모호함도 있고 그래서 그런 부분들 감안해서 입법적 공론화 후에 논의했으면 하는 바람입니다.

특히 직장 내 괴롭힘 제정도 13년도에 환노위에서 최초로 발의가 되고 이후 충분한 논의 끝에 19년에 됐는데 저희가 일하는 사람, 일터권리보장법—다른 의원님들 내주신 안—까지 포함해서 나중에 같이 논의를 했으면 하는 의견입니다.

○**소위원장 김주영** 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○**박홍배 위원** 88항이요?

○**소위원장 김주영** 예, 88항.

○**박홍배 위원** 이견이 있습니다. 최근에 그런 사례까지 있었습니다. 현행 근로기준법상 직장 내 괴롭힘의 규정을 그대로 가져오지 않고 정의 부분이 바뀌었다라는 측면에서 더욱더 신중을 기해야 되는데 현재 산업 현장에서 모 대기업의 경우 저성과자에 대한 불이익 조치 수단으로 노사 합의가 안 되자 그걸 표현을 바꾸어서 직장 내 괴롭힘자에 대한 불이익한 인사제도 이런 식으로까지 변형되고 악용되는, 그래서 이 법 시행 이후에 산업 현장 그리고 정부 공공기관, 대한민국 모든 사업장에서 직장 내 갈등의 핵심적인 문제가 되어 있고 또 일부에서는 그럼에도 불구하고 충분히 보호받지 못하는 문제점들까지 함께 있는 상황이다.

그렇기 때문에 어느 단위에서든 간에, 제가 지난번에 한국노총 측 진술인게는 그렇게 요청을 드렸고 수락을 받았습시다만 직장 내 괴롭힘법 정비를 위한 사회적 대화가 반드시 필요하다 이렇게 말씀드릴 수 있고.

88항 제정법 같은 경우에 기존에 보호를 받지 못하던 노무제공자 등으로 확대한다라는 취지에서 충분히 공감을 하지만 이대로 제정법을 통과시키기에는 상당한 무리가 있다 이런 의견 드립니다.

○**소위원장 김주영** 그러면 지금 이 법안에 대해서는 이견이 있으므로, 오늘 의결된 법률안의 체계 및 자구 정리는 위원장에게 위임해 주시기 바랍니다.

○**박홍배 위원** 위원장님, 산회 전에 한 가지만 더 얘기하겠습니다.

○소위원장 김주영 박홍배 위원님 말씀해 주십시오.

○박홍배 위원 중소기업퇴직연금기금 가입 대상 확대, 23항에서 32항 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안과 관련된 사항일 것 같습니다.

논의된 내용에 대해서 잠정 합의를 한 법안이었는데 얘기가 된 것처럼 기존 30인 이하 사업장을 올해 7월부터 50인까지 그리고 내년에 바로 100인까지 확대하는 것과 관련해서 지난해 국정감사에서 제가 지적을 한 적이 있습니다만 현재 근로복지공단 내에는 중소기업퇴직연금기금을 전담하는 부서가 존재하지 않고 전담인력이 4명으로 턱없이 부족합니다. 그러나 이미 기금 수탁분은 1조 5000억을 넘고 있습니다.

그래서 고용노동부는 근로복지공단이 확대되는 중소기업퇴직연금기금을 원만하게 운영할 수 있도록 전담부서의 설치 및 전문인력 확충을 위해서 적극적으로 협조하는 취지의 부대의견을 추가해 주실 것을 요청드립니다.

○고용노동부차관 권창준 예, 그것은 마련해서 위원님들께…… 하겠습니다.

○소위원장 김주영 정부에서 수용하는 거지요?

○고용노동부차관 권창준 예.

○소위원장 김주영 이상으로 제1차 고용노동법안심사소위원회를 마치도록 하겠습니다.

위원님 여러분 안건 심사에 수고 많으셨습니다.

정부 관계자, 위원회 직원 및 보좌진 여러분도 수고 많으셨습니다.

산회를 선포합니다.

(18시22분 산회)

○출석 위원(7인)

김위상 김주영 김태선 김형동 박홍배 우재준 이용우

○출장 위원(1인)

정혜경

○출석 전문위원

전문위원 한석현

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부

차관 권창준

산업안전보건본부장 류현철

안전보건감독국장 오영민

고용서비스정책관직무대리 하창용

고용지원정책관 조정숙

근로기준정책관겸근로감독정책단장직무대리 최관병

산업안전예방정책관 김부희