

제430회 국회 (임시회) 기후에너지환경노동위원회회의록

제 1 호

국 회 사 무 처

일 시 2025년12월16일(화)

장 소 기후에너지환경노동위원회회의실

의사일정

1. 일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안(김소희 의원 대표발의)(의안번호 2210326) 입법공청회
2. 공무직위원회 설치 및 운영에 관한 법률안 입법공청회

상정된 안건

1. 일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안(김소희 의원 대표발의)(의안번호 2210326) 입법공청회 2
2. 공무직위원회 설치 및 운영에 관한 법률안 입법공청회 41

(14시41분 개의)

○위원장 안호영 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제430회 국회(임시회) 제1차 기후에너지환경노동위원회를 개최하겠습니다.

오늘 회의는 먼저 일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안에 대한 입법공청회를 실시한 후에 공무직위원회 설치 및 운영에 관한 법률안에 대한 입법공청회를 진행하는 순서로 하겠습니다.

회의 시작에 앞서 안내말씀드리겠습니다.

지난 12월 1일 자로 곽상언 위원님께서 우리 위원회에 새로 보임되었습니다.

곽상언 위원님 인사말씀해 주시기 바랍니다.

○곽상언 위원 안녕하십니까?

잘 모시겠습니다.

감사합니다.

○위원장 안호영 고맙습니다.

특pecially 더 하실 말씀 없으세요?

○곽상언 위원 지금 위원회 이름이 굉장히 긴데요. 기후에너지환경노동..... 기후환경에너지노동 아닌가요?

○위원장 안호영 아직도 헛갈리고 계시네.

(웃음소리)

○곽상언 위원 기후에너지환경노동인가요?

그 이름에 맞게 잘 활동해 보겠습니다. 앞으로 잘 부탁드립니다.

감사합니다.

○위원장 안호영 고맙습니다.

그리고 새로 보임되신 박상언 위원님은 기후에너지환경법안심사소위원회로 보임되었고 예산결산기금심사소위원회에는 윤상현 위원님께서 오늘 자로 보임되었음을 말씀드립니다.

1. 일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안(김소희 의원 대표발의)(의안번호 2210326) 입법공청회

○위원장 안호영 그러면 먼저 의사일정 제1항 일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안 입법공청회를 상정합니다.

○우재준 위원 의사진행발언……

○위원장 안호영 예, 우재준 위원님.

○우재준 위원 대구 북구갑의 우재준 위원입니다.

의사진행발언으로 최근 현안 관련된 것 하나만 말씀드리겠습니다.

최근에 새벽배송 근로자들 건강권과 관련해서 새벽배송을 금지시키자라는 논의가 있습니다. 그것 관련해서 대통령께서도 이번 국민들에게 보이는 업무보고에서 언급을 하셨던 것으로 알고 있는데 이 건 관련해서 여러 가지 사회적 논의가 진행되고 있음에도 불구하고 가장 중요한 당사자인 소비자들과 그리고 새벽배송을 직접 하고 있는 노동자들의 대화, 그들의 이야기를 듣는 그런 절차가 너무 없는 것 같다는 아쉬운 말들이 많이 있습니다.

관련해서 지금 국민청원에 6만 8000명이 동의를 해 주셨습니다. 국회청원심사규칙 제2조의2제3항에 따르면 30일 내에 5만 명 이상이 청원을 하면 이 건 관련해서는 국민동의청원으로 접수돼서 소관 위원회에 회부 또는 소위원회에서 논의를 하게 되어 있더라고요. 이 건 관련해서 이미 6만 8000명의 동의가 있기 때문에 관련 절차가 진행될 수 있도록 위원장님께서 조치를 취해 주실 것을 요청드립니다.

이상입니다.

○위원장 안호영 우재준 위원님 말씀 고맙습니다.

우재준 위원님께서 말씀하신 부분에 대해서는 국회에 청원이 그렇게 접수가 된 것은 사실이고, 다만 그것을 어디에서 심사할 것인지 여부가 지금 검토 중에 있는 것으로 알고 있습니다. 이 건에 대해서는 국토위에서 심사할 수도 있고 또 경우에 따라서는 우리 기후노동위의 소관이 될 수도 있기 때문에 현재 그것을 국회사무처에서 검토하고 있는 것으로 알고 있으니까 결정이 되는 대로 거기에 따라서 처리하도록 하겠습니다.

○김위상 위원 위원장님, 의사진행발언……

○위원장 안호영 예, 김위상 위원님.

○김위상 위원 현재 노동 현안과 관련한 우리 사회의 최대 관심사가 정년연장에 모여 있다 해도 과언이 아닙니다.

그런데 민주당 당내에서 정년연장특위 기구를 두고 법안을 논의하고 있는 것으로 알고 있습니다. 민주당은 이를 두고 경영계와 또 노동계, 청년을 포함해서 사회적 대화를 거치고 있다고 주장하고 있는데 세상에 이런 사회적 대화는 없다고 봅니다.

언론에 알려진 바에 따르면, 민주당은 2029년도부터 2~3년마다 1년씩 정년을 늘리는 방안을 가장 유력하게 검토 중이라고 언론에 비쳐졌는데 이 안대로라면 2039년에야 국민연금 수급개시연령과 일치하는 65살 정년이 완성되는 그런 구조입니다. 올해 정년퇴직 중인 노동자들이 1965년생인 점을 고려하면 참으로 한가한 소리가 아닌가 이런 생각이 들지 않을 수가 없습니다. 그래서 노동계와 경영계도 민주당의 중재안에 모두 회의적이라고 하는데 민주당 내부 특위에서의 결론만으로 사회적 대화와 합의가 충분히 이루어졌다고 결코 볼 수가 없습니다.

오늘 공식적으로 위원장님께 건의드리겠습니다.

민주당 정년연장특위에서 법안이 마련되더라도 우리 기후노동위 차원의 입법공청회는 분명히 필요하다고 봅니다. 우리 사회에 미치는 사안의 중대성을 고려할 때 노동계와 경영계 그리고 학계 전문가와 청년의 목소리를 공개적으로 충분히 수렴해야 된다고 봅니다.

일부개정법률안이라도 위원회의 의결을 통해서 입법공청회를 개최할 수 있습니다. 그렇기 때문에 민주당의 정년연장 법안이 마련되면 최대한 빠른 시일 내에 입법공청회를 열어 주실 것을 부탁드립니다.

이상입니다.

○위원장 안호영 혹시 하실 말씀……

○김주영 위원 김위상 위원님께서 말씀해 주신 정년연장 관련해서 우리 민주당 정년연장특위의 간사 겸 대변인을 맡고 있는 제가 거기에 대해서 간략하게 답변을 드리도록 하겠습니다.

정년연장이 우리 사회의 가장 큰 화두로 떠오르고 있는 것도 사실입니다. 지금 우리 기후에너지환경노동위원회에 계류되어 있는 법안만 하더라도 열두 가지 법안이 있고요.

저희들이 청년들 의견도 경청하고, 지금 청년 TF를 특위 내에 설치해서 청년들 의견들도 좀 더 듣는 과정들을 준비하고 있습니다. 그리고 김형동 간사님하고 이 정년연장 법안 관련해서 앞으로 많은 논의들이 있어야 되지 않겠느냐 그런 생각도 하고 있습니다. 그래서 김형동 간사님께서도 이 문제에 대해서 함께해 주시리라고 믿고 또 저희들 안이 아직 다 성안이 되거나 이런 게 아니고 의견수렴을 지금 하고 있는 그런 과정임을 널리 이해해 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○위원장 안호영 그 부분에 대한 법안을……

○김주영 위원 아직은 시간이 좀 더 필요합니다.

○위원장 안호영 아, 그래요?

어쨌든 그 문제에 대한 법안이 마련되고 또 여야 간에, 여야 간사님 간에 합의가 돼야 될 부분이 있고 그걸 거쳐서 그렇게 되면 공청회를 할 수 있겠지요.

○김주영 위원 조금 더 말씀……

○위원장 안호영 더 말씀드릴 게 있습니까?

○김주영 위원 예. 거기에 고려해야 될 부분들이 많이 있습니다. 어떻게 소득 단절에 따른 고령사회 대책을 마련할 것이냐에 관한 문제도 있고 또 저출생으로 인한 인구구조 변화도 담아야 되고 거기에는 예산 지원 문제도 있고 또 실질적으로 어떤 단계를 거쳐서

정년연장을 할 것이냐, 사실은 세부적인 게 너무 복잡하기 때문에 시간이 많이 소요되고 있다는 점을 말씀드립니다. 그 부분은 법안소위에서 앞으로 또 다루어질 거라고 봅니다, 성안이 되면.

이상입니다.

○위원장 안호영 정혜경 위원님.

○정혜경 위원 진보당 비정규직 노동자 국회의원 정혜경입니다.

두 가지 정도 제안말씀을 드리겠습니다.

먼저 위원장님께서도 잘 알고 계시듯이 지금 쿠팡이라는 기업이 중대한 사회적 문제로 되고 있습니다. 올해 여덟 분의 노동자의 목숨을 앗아간 과로사 의혹 그리고 국민 대다수의 개인정보 유출 사태는 별개의 사건이라기보다는 쿠팡이라는 기업 운영 전반의 구조적 부실과 무책임이 초래한 인재입니다. 쿠팡의 실질적 책임자가 현재 벌어지고 있는 문제들에 대한 책임을 지게 하고 기업 차원의 근본적인 개선 약속을 국민 앞에 하게 하도록 국회가 나서야 합니다.

과학기술정보방송통신위원회가 발 빠르게 쿠팡 청문회 개최를 결정하고 김범석 쿠팡의장 등 실질적 책임자를 증인으로 신청한 것도 이런 비극을 막기 위해서일 것입니다. 그러나 김범석 의장은 글로벌 경영 활동을 이유로 또다시 국회의 증인 출석 요구를 거부하고 있습니다. 올해만 세 번째 출석 거부인데요. 국회의 조사·감시 권한을 정면으로 부정하는 행위이며 헌법기관인 국회와 국민에 대한 명백한 도전이자 책임 회피입니다.

며칠 전 저는 기자회견을 통해서 쿠팡의 총체적 부실 개선을 위해서 관련된 상임위원회의 연석청문회 개최를 제안한 바가 있습니다.

위원장님께 요청드립니다.

쿠팡 노동자의 생명과 안전 문제와 관련된 물류시스템과 운영구조에 대한 종합적인 진단과 개선방안을 찾기 위해서 기후노동위원회 차원의 청문회를 조속히 개최할 것을, 김범석 의장을 증인으로 반드시 출석시킬 것을 제안드립니다.

만약 김범석 의장이 또다시 출석을 거부한다면 동행명령장 발부 등 국회가 법과 제도로 할 수 있는 모든 조치를 검토하고 이마저 거부한다면 기후노동위원회 차원에서 김범석 의장을 국회법 위반으로 고발 조치해 주실 것을 요청드립니다.

그리고 두 번째인데요, 지금 대한민국국회는 국민의힘의 필리버스터로 인해 완전히 멈추었습니다. 법의 사각지대에 있는 노동자들의 생명과 안전을 지키기 위해, 노동안전 문제에 대한 원청과 기업의 책임을 강화하기 위해, 장시간 노동으로 인한 과로사 폭염·폭우·한파·폭설 등 기후위기로 인한 위협 그리고 위협의 외주화로 인한 노동자의 죽음을 막기 위한 법안들, 그 외 국민들의 생사를 결정할 절박한 민생 법안들이 소모적이고 정쟁을 위한 정쟁 수단으로 전락한 필리버스터 때문에 한 건도 처리되고 있지 못합니다.

기후노동위원회부터 노동자의 생명과 안전, 민생을 지켜 나갔으면 합니다. 기후노동위원회 차원으로 국민의힘에 필리버스터를 즉각 멈추고 민생국회를 가동할 것을 강력히 촉구할 것을 제안드립니다.

이상입니다.

○김위상 위원 여기서 필리버스터 이야기가 뭐 하러 나오노, 지금.

○김형동 위원 위원장님.

○위원장 안호영 예, 김형동 위원님.

○정혜경 위원 환노위 차원으로 의결하자고요.

○김위상 위원 민생법안 많이 통과됐다.

○김형동 위원 저 발언 하나 하겠습니다.

○위원장 안호영 예, 김형동 위원님 발언하십시오.

○김형동 위원 국회가 공전되는 가장 큰 책임이 어디에 있는지, 손바닥으로 하늘을 가릴 수는 없습니다. 그리고 근자에는 어떻게 국회의장의 출장 일정이 국회 운영의 가장 큰 걸림돌이 될 수 있습니까? 사안을 제대로 보고 얘기해야 되고.

이번에 필리버스터 과정에서 국회의장의 의사진행하는 방법을 봤지만 우리 기후에너지 환경노동위원회에서는 어떤 위원님들의 발언이 혹시 자당의 생각과 다르다 하더라도 그것을 직설적으로 비판하지는 않았습니다. 저도 정혜경 위원님의 발언에 대해서 비판하지 않겠습니다. 토 달지 않겠습니다. 존중해야 된다고 봅니다. 그렇지만 분명한 것은 일주일 동안 공전돼 있는 것은 국회의장의 출장이 그 큰 사유입니다. 원인입니다.

그것 하나하고요, 위원장님께 건의 내지 확인을 꼭 해야 되는 부분이 있습니다. 연말에 날씨가 추워지니까 또 체불임금 생각이 납니다. 우리가 국감 시작하기 전에 또 국감 도중에 또 입법소위 하면서 여러 번 확인을 했던 것이 이른바 김위상 법률안, 정기국회 이전에 보고하겠다고 그랬고 늦어도 지금쯤은 보고를 해야 됩니다. 장관이 어디 가서 뭘 하는지 모르겠는데 국회와 한 약속을 이렇게 어기니까 국회가 정부로부터 무시당한다는 얘기 듣는 것 아니겠습니까?

위원장님께서 적어도 기후에너지환경노동위원회만큼은 정부와의 관계에 있어 가지고 이런 표현 쓰면 그렇습니다마는 통법부가 아니고 제대로 국민의 의사를 대변하고 장관이 한 약속은 반드시 그 기한을 확인하고 기일에 보고할 수 있도록, 보고받을 수 있도록 해주십시오.

오늘 노동 관계 소관이지만 더 심한 것은 환경부장관입니다. 환경부장관 자기가 브라질 가 가지고 탈탄소 동맹을 왜 맺습니까? 그것은 국회의 의결사항 아닙니까? 예를 들면 우리가 나토에 가입한다…… 누구는 그러더라고요, 그것 어떻게 같이 비교하느냐고. 그렇지만 가기 전에 NDC와 관련돼서 보고 안 하고 갔고, 갔다 와서도 보고 안 했고, 가서는 탈탄소 동맹 맺고 왔고, 어떻게 장관의 행태가 그럴 수 있습니까?

짧게 말씀드립니다. 적어도 노동부·환경부 두 장관이 국회에 와서, 특히 우리 상임위에 와서 위원장님 앞에서 약속했던 것들은 그 약속을 꼬박꼬박 지킬 수 있도록 위원장님께서 우리 위원회를 운영해 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○위원장 안호영 아까 여러 분께서 의사진행하고 관련된, 우리 상임위 운영과 관련된 말씀들을 주셨습니다.

○김태선 위원 저도 의사진행발언하겠습니다.

○위원장 안호영 예, 김태선 위원님.

○김태선 위원 존경하는 정혜경 위원님과 존경하는 김형동 위원님께서 필리버스터 말씀을 잠깐 하셨는데 저도 여기서 두 가지 정도만 지적을 하고 넘어가야 될 것 같습니다.

지금 이 자리에 계시지만 이학영 부의장님과 그리고 우원식 국회의장께서 하루에 2교

대로 12시간씩 국회의장석을 지키고 있습니다. 그런데 국민의힘 주호영 부의장님께서는 단 한 번도 얼굴을 안 비치고 계세요. 저는 필리버스터를 주장하는 것은 국힘이고 그리고 국힘 의원들은 송년회를 전국적으로 다 다니고 있음에도 불구하고 저희는 다 묶어 두고, 이게 정치적으로 맞는 것인가라는 의문점을 제기하고요.

그리고 이 자리에서 이걸 논하는 바는 옳을 수도 있고 그를 수도 있다고 하지만 지금 필리버스터 얘기가 나와서 저는 이 말씀을 기록에 남겨 두는 게 맞다는 생각이 들어 가지고 말씀드리고요.

항상 수고하시는 이학영 부의장님께 다시 한번 존경의 말씀을 드리고. 저는 주호영 부의장님께서 반드시 돌아오셔서 가지고 3교대라도, 만약에 못 하시겠다면 그 자리를 물러나시는 게 맞지 않나라는 생각을 갖고 있습니다.

이상입니다.

○위원장 안호영 이제 공청회를 진행해야 될 것 같습니다.

우선 정혜경 위원님께서 얘기하신 쿠팡 관련된 연석청문회 문제는, 그 문제와 관련해서는 정혜경 위원님 말씀 잘 들었고요. 또 여야 위원님들, 간사님들 간에 협의해서 논의하도록 하겠다는 말씀, 결정하겠다는 말씀 드리겠습니다.

김형동 간사님께서 말씀하신 체불임금에 관련된 부분 그다음에 탈탄소에 관련된 국제협약에 관련된 부분에 대해서는, 당연히 법률안이라든가 진행 상황에 대해서는 우리 국회 소관 상임위에 원활하게 보고하고 또 논의하는 게 필요하다고 생각합니다. 그 법률안에 대해서도 소관 소위에서 논의할 수 있도록 양당 간사님들께서 좀 더 협의해 주시고 일정에 대해서도 협의를 긴밀하게 해 주시기 바랍니다.

그러면 현재 우리 위원회에서는 건강하고 행복한 일터 문화를 조성하기 위하여 일터에서 발생하는 괴롭힘의 정의와 판단 기준을 명확히 하여 피해자 보호를 위한 체계를 구축하고자 하는 내용으로 김소희 의원님이 대표발의한 일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안이 계류되어 있습니다. 우리 위원회는 이번 공청회를 통하여 제정법률안에 대한 관련 전문가 등의 의견을 청취하고 향후 법률안 심사에 참고하도록 하겠습니다.

그러면 오늘 공청회에 참석하신 진술인분들을 소개하겠습니다.

소개받으신 진술인께서는 잠시 일어서서 인사해 주시기 바랍니다.

이수연 경남대학교 극동문제연구소 교수이십니다.

고맙습니다.

류제강 한국노총 정책2본부장이십니다.

고맙습니다.

문가람 노무법인 우린 부대표노무사이십니다.

고맙습니다.

김승현 노무법인 시선 대표노무사이십니다.

고맙습니다.

(인사)

바쁘신 가운데서도 공청회에 참석해 주신 진술인 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.

참고로 정부 측에서는 고용노동부 최관병 근로기준정책관이 배석하고 있습니다. 위원

님들께서는 질의에 참고해 주시기 바랍니다.

그러면 진술인들의 의견진술을 듣겠습니다.

공청회는 국회법 제64조제4항에 따라 우리 위원회 회의로 진행되기 때문에 질의는 위원님들만 할 수 있고 진술인 상호 간의 질의 답변은 허용되지 않습니다.

위원님들의 질의는 진술인들의 진술이 모두 끝나고 별도로 시간을 드리도록 하겠습니다.

진술인들께서는 앉은 자리에서 7분 이내로 핵심 의견을 진술해 주시고 위원님들과의 질의 답변 시간을 통해 의견을 보완해 주시기 바랍니다.

먼저 이수연 교수님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 이수연 안녕하세요? 오늘 첫 번째 모두진술을 맡은 이수연입니다.

○위원장 안호영 마이크를 입에 좀 더 가까이 대시고 말씀해 주시기 바랍니다.

○진술인 이수연 예.

모두진술을 시작하기 전에 먼저 이 자리를 마련해 주신 국회 기후에너지환경노동위원회 위원장님과 위원님들께 진심으로 감사 인사를 드립니다. 그리고 무엇보다 이 법안 발의를 위해서 애써 주신 김소희 의원님께도 연구자의 한 사람으로 감사의 말씀을 올립니다.

이 법안에 대해 진술 관련 서면을 제가 제출드렸습시다만 간략하게 요점만 정리해서 말씀드리도록 하겠습니다.

주지하고 계시겠지만 직장 내 괴롭힘은 2019년 근로기준법 등 3법으로 시행이 됐고 직장 내 성희롱은 그보다 훨씬 앞선 1999년 남녀고용평등법 등에 도입되었습니다. 특히 직장 내 괴롭힘은 근로기준법 내에 규정을 해서 근로자를 대상으로 5인 이상 사업장에 적용하는 것으로 설계되었습니다. 아직 5년밖에 안 된 어린이 법입니다. 그럼에도 제도 시행과 함께 사건 신고가 급증하고 사회적 인식 제고에도 상당한 기여를 해 온 것으로 평가됩니다.

이 법은 그간 이러한 실효적인 성과에도 불구하고 일정한 한계를 가지고 있었습니다. 그중 가장 큰 문제는 이 법이 법적인 약자에 대한 구조적인 차별과 법적 보호의 양극화를 가속화한다는 점입니다. 근로자성이 인정되지 않는 노무제공자, 5인 미만 소규모 사업장에 종사하는 근로자 등 법적 약자에 대해서는 적용이 배제되기 때문입니다.

이들 노무제공자 및 노동법의 적용을 받지 못하는 근로자들은 대부분 노동법에서 법적 약자입니다. 고용노동사회 전반에 걸쳐서 매우 취약한 지위에 있고, 그래서 일터 내에서의 괴롭힘 부분에서도 더욱 취약한 상태에 있게 됩니다. 특히 괴롭힘은 헌법상 일할 권리, 즉 근로권을 침해하고 인간의 존엄성과 인격권, 행복추구권, 평등권을 찬탈하는 그러한 행위입니다. 그럼에도 급속하게 다변화되어 가는 고용형태는 가장 기본적인 이 부분에서조차 이러한 법적 약자를 양산하는 구조를 방치하고 있고, 그래서 법적 보호를 받지 못하는 사람은 더욱 복잡한 취약한 구조에 놓이게 됩니다.

그 결과 이들에 대한 법 제도적 보호의 필요성이 더 큼에도 불구하고 오히려 우리 법은 그동안 법적 약자를 법적 보호망에서 의도적으로 배제함으로써 구조적 차별의 대상이 되게 하고 일하는 방식에 따라 법적 보호의 양극화를 가속해 왔던 것도 사실입니다.

제가 사실 이런 자리에서 이렇게 발제를 하는 게 처음이어서, 계속 목이 타서 물을 좀

마시고 계속하도록 하겠습니다.

공정하고 동반성장하는 사회를 구축하기 위해서는 법으로 사람을 차별하여서는 아니되고 법적 보호가 필요한 사람을 더욱 두텁게 보호해 나가야 합니다.

국제노동기구 역시 이러한 점을 인식하고 2019년 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절 협약, 제190호 협약을 채택하고 그 전문에 이를 명확하게 선언한 바 있습니다.

제190호 협약은 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 방지하기 위해서는 폭력과 괴롭힘에 대해 사회 전반의 무관용, 제로 톨러런스(zero tolerance)의 환경을 촉진해야 될 국가의 책무를 강조하고 있습니다. 여기서의 무관용 원칙은 단순히 행위자를 처벌하고 재발을 방지하는 것에 그치는 것이 아니라 사회 전반에 걸쳐 괴롭힘 행위는 용납될 수 없는 것이자 용납되지 않는다는 인식을 제고하고 관련 예방 및 방지에서부터 피해자 구제에 이르기까지 전반적인 시스템을 확립하는 것을 의미합니다.

김소희 의원님이 대표발의하신 이 법은 이러한 기준과 흐름을 충실히 반영한 것으로 판단이 됩니다.

그리고 현 정부도 고용노동 분야와 성평등 분야 국정과제에서 이러한 점을 강조하고 있고 ILO 제190호 협약 비준을 적극 추진할 것임을 표명한 바 있습니다.

그러면 이 법안의 주요 내용 및 특징을 간략하게 말씀드리겠습니다.

첫째, 이 법안은 ILO 제190호 협약의 표제를 반영해서 ‘직장 내’라는 이러한 협소한 용어 대신 ‘일터’라는 용어를 사용하였고 괴롭힘 개념을 협약에 부합하도록 명시하고자 하였으며 이원적으로 규율되던 직장 내 성희롱을 직장 내 괴롭힘과 통합함과 동시에 5인 미만 사업장과 노무제공자에게도 적용되도록 함으로써 사업장 규모와 계약상 지위 및 고용형태에 관계없이 법적 사각지대를 해소해 나가도록 하였습니다.

앞서 말씀드린 바와 같이 기존 개별 법령을 개정하는 것만으로는 협약 비준과 사각지대 해소 등에 상당한 제약과 한계가 있기 때문에 단행법을 제정하는 방식으로 설계하고 이를 통해서 법적 구체성과 안정성을 도모하고 있습니다.

또 현재 우리는 통합 임금법과 차별금지법이 없기 때문에 ILO 제190호 협약을 비준하기 위해서는 이러한 방식의 접근이 반드시 필요할 것으로 판단됩니다.

둘째, 일터에서의 괴롭힘은 이를 예방하고 인식을 제고하는 사전적 예방조치와 사건이 발생했을 경우 피해자 중심의 대응이 무엇보다 중요합니다. 따라서 이 법안은 예방조치제도와 사후조치제도를 별도로 구축하고 있습니다.

세 번째로 관련 법 제도는 법 정책에서뿐만 아니라 기업의 관련 규정과 관행 내에 내재화, 임베딩(embedding) 되어야 합니다. 따라서 최근 국제적으로 도입 및 강조되고 있는 듀 딜리전스(due diligence), 즉 실사 의무를 준수하는 법 제도적 틀을 제공할 필요성도 반영된 것으로 판단됩니다.

넷째, 사업장 내 자율적 조정·중재 및 국가의 지원을 통해서 사건을 신속·공정하게 처리할 수 있도록 자율적 분쟁해결 절차를 활성화하고 노동위원회 등 행정구제 절차를 도입함으로써 법 제도를 피해자 보호 중심으로 설계하고 있다는 특징이 있습니다.

이처럼 이 법안은 ILO 제190호 협약을 비준하는 것을 지향점에 두면서 우리 현행법 체계를 고려해서 설계한 것으로 판단됩니다.

기존에 형성된 시스템에 충격을 주면 긍정적인 효과에도 불구하고 반작용을 동반하는

것은 당연한 이치라 생각을 합니다.

그러나 우리나라가 유엔·ILO·OECD 등 국제기구에 가입한 전후의 상황을 비교해 보면 국제규범의 준수가 우리 경제성장과 민주화, 선진국으로의 진입에 얼마나 큰 역할과 기능을 수행해 왔는지 알 수 있을 것입니다.

사람 존중은 무엇과도 견줄 수 없는 가치입니다. 일하는 사람에 대한 상호 존중과 인격권 및 존엄성을 보장함과 동시에 모든 사람이 폭력과 피로움으로부터 자유로울 권리를 보장하고 건강하고 행복한 일터 문화를 조성함으로써 지속가능하고 안전한 사회를 구축할 필요가 있습니다.

이상 제 모두진술을 마치면서 마지막으로 위원님들께 호소드리고자 합니다.

모든 국민이 상호 존중하며 행복한 삶을 누릴 수 있고 더 이상 괴롭힘으로 인해 일하는 사람의 건강권과 소중한 생명권을 위협받는 일이 발생하지 않도록 이 법안 통과를 위해서 굵어살펴 봐 주시기를 간곡히 요청드립니다.

이상입니다.

감사합니다.

○위원장 안호영 이수연 교수님 수고하셨습니다.

다음은 류제강 정책2본부장님 진술해 주십시오.

○진술인 류제강 안녕하십니까? 한국노총 정책2본부장 류제강입니다.

먼저 한국노총에서는 지난 5월 1일 날 입법 발의된 이 법안에 대해서 환영한다는 성명을 발표한 바 있습니다. 특히 이 법이 직장 내 괴롭힘 사각지대 해소와 또 예방조치를 강화할 수 있다는 점에서 환영의 뜻을 밝히고 또 이 법 발의를 계기로 보편적이고 포괄적인 노동권 보장을 위한 활동들을 함께 촉구한 바 있습니다.

다만 환영의 입장을 밝히면서도 이 법안에서 지속성·반복성 요건 등의 정의 그리고 특정 사업주를 위해 보수를 목적으로 하는 그 범위 그리고 과태료 수준에 그치는 벌칙 규정 등이 그동안 노동계에서 해 온 요구에 온전히 미치지 못한다는 점에 대해서는 아쉽다는 평가도 함께 있었는데요. 오늘 이 시간에는 이 법안에 관해서 긍정적인 측면보다는 다소 아쉽게 생각했던 점에 대해서 다시 한번 간략히 말씀드리도록 하겠습니다.

먼저 직장 내 괴롭힘의 정의입니다.

제정법안 제2조(정의) 제1항 나 호 괴롭힘의 정의에서 ‘지속·반복적으로’라는 표현으로 반복성 요건을 신설하고 있습니다. 물론 일회적인 언동이라 하더라도 그로 인한 유해한 영향이 중대한 경우를 포함한다라는 단서 조항을 두고 있습니다만 중대한 경우에 대해서 해석상 모호함이 상존하고 있고 현재의 근로기준법에도 명시적으로는 지속성·반복성이 포함되어 있지 않기 때문에 기본권을 축소하고 제한하는 후퇴한 조항이라고 평가할 수 있을 것 같습니다. 그리고 기준을 추진하고 있는 ILO 190호 협약 제1조의 폭력과 괴롭힘 정의와도 상충됩니다.

근로기준법 조항과 ILO 협약의 내용은 회의자료를 참고해 주시기 바랍니다.

다음으로 노무제공자의 범위입니다.

제정법안 제2조(정의) 제1항 나 호에 노무제공자에 대해서 보수를 목적으로 특정 사업주를 위해 노무를 제공하는 사람으로 그 대상의 범위를 정하고 있습니다. 이것도 ‘직업의 종류나 고용형태에 관계없이’라는 단서가 있기는 하지만 ‘특정 사업주를 위해’라는 표현

이 불특정 다수의 사업주를 위해 노무를 제공하는 경우에는 제외하는 것으로 오해하는 등의 혼란을 야기할 수도 있을 것 같습니다.

산업재해보상보험법 그리고 고용보험법 참고자료는 회의자료를 참고해 주시기 바랍니다.

다음으로 제정법안 제10조에서는 괴롭힘의 신고를 사업주에게 하게 되어 있고, 11조에서는 괴롭힘의 조사도 사업주가 하도록 하고 있습니다. 다만 이런 경우에 사업주가 가해자인 경우 또는 직접적으로·간접적으로 연관돼 있는 경우에는 사업장 내부에서 절차가 작동하지 않는, 피해자 보호를 할 수 없는 그런 문제가 지적돼 왔던 사항으로 이런 경우에는 고용노동부장관이나 근로감독관을 통해서 직접 신고할 수 있도록 하는 것이 바람직하다고 말씀드릴 수 있겠습니다.

다음으로 피해자에게 조사 경과 및 결과 통보 의무를 부여하는 것입니다.

제정법안 제11조에서 사업주가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고받거나 인지한 경우에 담당자를 지정하고 조사를 실시하도록 하고 있습니다. 다만 이러한 경과나 결과에 대해서는 별도로 통보하는 규정이 없는데 일정 기간 피해자에게 조사 기간과 절차를 통지하는 의무를 부여하거나 또는 조사 결과와 조치에 대해서 피해자에게 통보하는 의무를 부여할 필요가 있습니다.

다음으로 괴롭힘의 조사입니다.

피해자 의견을 반영해서 조사한다는 의무를 부여하는 것입니다. 제정법안 11조 1항에 의거해서 사업주가 조사를 할 수 있게 되어 있는데 ‘피해자 및 신고자의 의견을 고려하도록 노력한다’ 이렇게 규정을 두고 있습니다. 이것을 구체적으로 담당자 지정 시 피해자가 지정한 담당자를 포함하도록 그리고 공공 또는 민간 기구로 지정할 때에는 피해자의 동의를 받는 등의 투명성 보완이 필요합니다.

마지막으로 벌칙 수준에 그치고 있는 과태료 규정에 대한 것인데요.

가해자에 대해서는 형사처벌 조항이나 또는 사용자의 예방·조사·조치 의무 위반에 대해서는 형사처벌 등의 강화된 형사적 제재를 수반하는 것이 실질적으로 직장 내 괴롭힘 예방을 위해서 보다 바람직하다고 말씀드리겠습니다.

추가로 한국노총에서는 기존의 모든 일하는 사람들의 보편적인 노동권을 위해서 모든 일하는 사람을 위한 기본법 제정을 핵심 정책과제로 지속적으로 요구해 왔습니다.

따라서 이러한 직장 내 괴롭힘에 대한 사각지대 해소나 예방조치 역시 모든 일하는 사람을 위한 기본법 제정을 통해서도 충분히 해결할 수 있을 것으로 생각이 되는데 별도의 법안으로 제출된 부분들은 아쉬움이 있습니다.

그래서 조속히 이 기본법이 국회를 통과해서 모든 일하는 사람들에게 보편적인 노동권이 보장되었으면 하는 바람이 있습니다.

마지막으로 일터에서의 괴롭힘과 성희롱 통합·규율의 근거인데요.

이 법안에서는 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 별도로 규정되어 있는 괴롭힘과 성희롱이 이원적으로 규정되어 있는데 이것을 통일한다고 되어 있습니다. 다만 이 제정법안에는 성희롱을 포섭하는 근거 조문이 명확하지 않아서 혼란스러움이 있을 것 같습니다.

이상으로 제 발언을 마치도록 하겠습니다.

○위원장 안호영 수고하셨습니다.

다음은 김승현 노무사님 진술해 주십시오.

○진술인 김승현 노무법인 시선의 노무사 김승현입니다.

먼저 기후에너지환경노동위원회에서 저에게 이렇게 진술할 기회를 주셔서 감사하다는 말씀 드리고요.

일종의 현장 민원에 가까운 얘기일 수도 있겠습니다. 이 법안 자체에 대해서 저희가 직장 내 괴롭힘 방지법 입법할 때 그리고 지금의 확대에 대한 문제까지 환영하는 입장을 가지면서도 몇 가지 현장의 우려 사항도 전달할 필요가 있겠다 이런 생각이 듭니다.

사실 이 법이 파급력이 이렇게 강할지는 저 같은 노무사는 현장에서 처음에는 예측하지 못했구요. 2019년 당시에는 정의 규정이라도 있었으면 좋겠다 그런 생각이 더 컸었는데 지금은 사실 노동의 모든 현장 이슈를 이 직장 내 괴롭힘이 거의 장악하고 있습니다. 이런 법을 확대 적용할 때는 그만큼 더 정밀해져야 된다 이 말씀을 꼭 전달하고 싶고요.

제도가 제도로써 분명하게 서지 못한 상태에서 확대되어졌을 때는 지금 현장이 가지는 갈등 영역까지도 같이 다 확대될 것이다 그렇게 저는 말씀드리고 싶습니다.

일단 이 의안에 대한 몇 가지 정의 규정에 대해서 의견드리도록 하겠습니다.

의안 2조 1호 가 목 얘기입니다, 특정 집단이 가진 특성을 이유로 한 언동. 이 법률안이 직장 내 괴롭힘 정의로 입법을 하고자 하는 취지는, 장애·성별·국적·인종 등 차별적 발언 이런 부분을 제재하려는 의도로서는 이해가 갑니다. 다만 이렇게 행동 유형 하나를 정의 규정으로 정의해 놓으면 특성을 이유로 한 언동이라는 자체만으로도 지나치게 확대 해석될 염려를 가지게 됩니다.

현재도 고용노동부에서 발간한 가이드 자체 하나만으로도 어떤 객관식 문제처럼 ‘이 행위에 해당하면 괴롭힘이다’ 이런 방식으로 해석되기 때문에 굉장히 현장에서 어려움을 겪고 있다 이렇게 말씀드리고요.

따라서 이런 법률의 정의 규정은 명백한 모욕·인신공격, 사생활 침해 등 뚜렷하게 보이는 영역에 한정해서 혐오적·차별적 발언, 모욕적 언동에 한정해서 입법되도록 수정되었으면 좋겠다 이런 의견 하나 드립니다.

또 다른 정의 규정에서는, ‘일터에서 지속적·반복적으로 인격권·존엄성 등 침해’ 이 부분인데요. 아까 잠시 의견이 나왔는데 전문적 용어로는 하라스먼트(harrasment)·불링(bullying) 이렇게 정의하고 있는데, 우리가 직장에서 절대로 하지 말아야 될 중대한 위법행위 이것을 보통 하라스먼트라 부릅니다. 다만 이 영역이 지금 현재 조금은 추상적인 것 같습니다. 저희가 사실은 하지 말아야 될 행동, 차별·모욕·혐오·폭력·성적굴욕 행위 등 위법성 부분에 대해 한정하고자 하는 부분을 명확하게 기재했으면 좋겠다 이런 생각이 들고요.

지속·반복적인 부분에 대해서는 현장에 있는 저로서는 어느 정도는 찬성하고 있습니다. 다만 이것을 법률로서 획수 이런 것은 정할 수는 없을 것이라 보이고 시행령이나 가이드로서, 예시적 행동지침으로서 우리 국민에게 일반적인 예측 가능성을 높여 주는 정도로 정의할 필요는 있겠다라는 생각을 가지고 있습니다.

또 한 가지, 이 법률 정의가 직장 내 괴롭힘 행위 법률과 일터의 관련성에 대해서도 언급이 되어졌으면 좋겠습니다.

사실 지금 현장에서는 모든 직장 내 괴롭힘 정의가 어떤 사적 관계, 친구 관계, 연인 관계 등 각종 분쟁 사항을 전부 다 포섭하는 영역으로 작동을 하고 있는 문제가 있습니다. 이 영역이 폭넓은 갈등 관계로 지금 다뤄지고 있고요. 현장에서는 굉장히 어려움을 겪고 있다 이 말씀도 한 가지 드리겠습니다.

그다음에 정의 규정에서, 신고를 이유로 한 불이익 조치가 직장 내 괴롭힘의 정의로서 의안으로 들어와 있는데요. 현재 이 법률이 똑같이 직장 내 괴롭힘 방지법에 있습니다. 다만 현장에서 현재 기소의견으로 올라가는 게 0.45% 정도라는 게 조사가 되었는데요. 거의 작동을 하고 있지 않습니다. 사실 ‘무엇무엇을 이유로’라는 인과관계에 대해서 노동자가 입증하고 이것을 확인한다는 것은 현실상 불가능에 가깝습니다.

좀 첨언 드리면 현재는 이게 형사처벌로 이루어지고 있는 규정인데 시정명령이나 배상, 과태료 등을 통해서 구체적인 지도를 할 수 있는 제도로서 기능을 해야 됩니다.

참고로 말씀드리면 신고 이후 일정 기간 어떤 행위, 평가하락·배치전환을 금지하는 이런 조항을 염두에 두는 것이 더 바람직하다 생각하는데요. 공익신고자 보호법 같은 경우에는 이렇게 적용을 해서 이외의 사유에 대해서는 사용자에게 입증을 구하도록 하고 있습니다. 이런 방식을 취하지 않고서는 개선이 좀 어렵다 이렇게 말씀드리고요.

그다음에 신고자 신고방법에 대해서 한 가지 말씀드릴 게 있습니다. 괴롭힘 신고에서 지금 현재 가장 문제가 되는 경우에는, 실제 신고 자체가 있었느냐에 대해서 굉장히 다툼이 많습니다. 지금 현재 의안에서는 사업주가 신고를 받는 수령의 주체로 돼 있는데 이 부분에 대해서 좀 명확히 해야 할 필요가 있습니다. 그러니까 신고를 받는 주체에 대해서 사업주에게 어떤 접수 담당자를 정하고 그 접수 창구를 명확하게 해야 됨을 의무규정으로 지을 필요가 있습니다.

또한 신고방법에 대해서 정의할 필요가 있는데 현재는 구두로 신고했다는 이유로 보호조치가 취해지지 않는 등 각종 문제가 발생하고 있는데요. 서면, 구두, 전자적 방식 등 반드시 서면에 의지하지 않는 모든 형태의 신고를 용인해야 된다는 취지의 입법이 있었으면 좋겠다 생각합니다.

그다음에 객관적 조사 부분도 현행 법률이 그대로 들어와 있는데요. ‘직장 내 괴롭힘이 발생하면 즉각적인 객관적 조사를 실시해야 된다’ 이 부분에 대해서 현재 현장에서 가장 문제되는 부분 중 하나입니다. 법원에서도 이 객관적 조사에 대해서 실질적인 제도 장치가 지금 현재 없다라는 부분을 지적을 하고 있는데요. 조사를 지휘, 관리하는 것도 사용자이고 조사를 문서화하는 것도 사용자입니다. 따라서 여기에 노동자가 들어와서 어떠한 의사 발현이나 그 개별 사안·내용에 대해서, 문제에 대해서 지적할 수 있는 제도적 장치가 현재 전혀 없습니다. 조사 범위, 사실관계의 반영 등 전부 좀 문제가 있다 이렇게 말씀드리겠습니다.

이 부분은 사실 각종 세밀한 장치를 통해서 보완될 필요가 있어 보이는데요. 조사 프로토콜을 시행령에 명시하는 방안, 확인 절차, 특히 직장 내 괴롭힘의 구체적·경험적 사실을 반드시 조사하도록 하는 내용을 입법할 필요가 있다 이런 말씀 드리겠습니다.

현재 객관적 조사가 사실상 사용자에게 의한 자의적 조사로 진행되고 있다. 저 같은 노무사들은 위임받아서 업무를 수행하고 있는데요. 엄밀히 말하면 사용자가 아예 지시를 합니다, 이렇게 조사를 해 달라고. 아예 요구를 합니다. 결괏값까지도 요구를 하고 있는

경우도 많습니다. 이런 문제에 대해서 반발하게 되면 갈등을 겪게 되고 우리 사회적으로 이것을 명백하게 드러내는 장치가 없는 상태에서 이대로 확대하게 될 경우 문제가 우려된다.

그다음에 신고자 임시 보호조치에 대해서 간단히 말씀드리겠습니다. 직장 내 괴롭힘 신고하게 되면 현재 임시적 조치를 취하도록 되어져 있는데요. 이 법도 그대로 지금 이행이 되는 것으로 보입니다. 이 안에도 그대로 나와 있습니다.

그런데 문제가 되는 것은, 사실상 현장에서 물리적 조치가 제대로 되기에는 굉장히 불가능한 구조를 가지고 있다는 겁니다. 시간제, 교대제 그다음에 인력의 한정 문제 또 피신고인이 다수인 경우 현장 전체를 분리해 달라는 신고인의 요구 등 실질적으로 기능을 하지 못하는 상태에 머물러 있다는 겁니다.

독일 같은 사례에서는 사실 이 부분은 이미 문제가 돼서 신고 중심에서 관리 중심으로 전환했다는 점 좀 말씀드리겠습니다. 현 상태에서의 공존을 모니터링·관리하는 방식을 좀 더 입법화하는 것이 현실적이지 않나 이런 말씀 드리겠습니다.

끝으로 노동위원회를 통한 권리구제제도를 여기 입법안에서 얘기하고 있는데요. 두 가지 안이 있습니다. 이 입법안에 고의로 확인하지 않는 경우 근로감독관이 노동위원회에 시정을 구한다, 이것 작동할 가능성 거의 없습니다.

사용자가 고의로 직장 내 괴롭힘을 조사하지 않고 결론 내지 않은 경우라 하는데요. 현재 있는 고의성 여부 형사처벌도, 0.45 기소의견으로 가서 조사되는 게 거의 없다는 점까지 고려해야 될 필요가 있고요.

그다음에 성희롱·차별 시정, 현재 시행되고 있는데요. 정확히 법문은 성희롱·차별 시정이…… 사용자가 인정하는 경우에 한해서 노동위원회가 차별 시정을 한다 이렇게 제도를 명문화하려고 하고 있습니다, 노동위원회는. 이 부분에 대해서 최근 법원은 노동위원회가 독자적인 심사 및 판정 기능이 있음에도 불구하고 이러한 기능을 수행하지 않고 있는 문제를 지적하기도 했는데요. 현재 입법안에도 그대로 그렇게 들어와 있습니다. 사용자가 직장 내 괴롭힘을 인지한 경우에 한정해서 어떤 구제 신청을 노동자에게 허용하는 이런 법문안을 그대로 들고 있어서 사실상 노동자가 이 법안을 사용할 개연성은 없습니다. 이 제도 성희롱에서 도입되어졌지만 현실에서는 지금 거의 사용되고 있지 않습니다.

제가 이렇게 법문안에서 몇 가지 선택적으로 좀 의견을 말씀드렸고요. 결론적으로 말씀드리고 싶은 것은 제도가 제도로써 엄격해지는 것을 같이 동반해서 적용했으면 좋겠다는 겁니다. 그리고 그 내용을 그대로 국민들에게 확대 적용하는 것은 굉장히 바람직한 일이다. 그런데 다만 이러한 조치 없이 그냥 확대 적용하게 되면 아마 이 문제도 그대로 같이 이양되지 않을까 그런 우려는 가지고 있다는 말씀 드리겠습니다.

여기까지만 하겠습니다.

○위원장 안호영 수고하셨습니다.

다음, 문가람 노무사님 진술해 주십시오.

○진술인 문가람 노무법인 우리의 문가람 노무사입니다.

앞에서 길게 하셨으니까 제가 최대한 짧게 해 보겠습니다.

우선 본 법률안에 대해서는 현재 우리 사회에서 논의가 활발한 직장 내 괴롭힘 문제에 대해서 기존 제도만으로는 사각지대에 놓여 있었던 그런 프리랜서, 특수고용노동자들을

법의 테두리 안으로 포섭하자 그리고 고객 등에 의한 괴롭힘까지도 넓혀서 일터에서의 괴롭힘을 종합적으로 규율하려는 점에서는 의미 있는 입법 시도라고 생각을 합니다.

이런 입법적 요구가 사실상 직장 내 괴롭힘 금지법이 최초로 만들어지는 시점에서도 사실상 논의가 있었고 일각에서는 계속해서 논의를 유지하시는 분들도 계신다고 알고 있는데, 사실 왜 일각에서만 논의를 하고 있을까를 살펴봤으면 좋겠는데 그런 부분에 대해서 좀 후술해 보겠습니다.

앞에 류제강 진술인께서도 말씀을 해 주셨는데 제가 이 법률안에서 제일 우려하는 것은, 현행법 내에서 기본적으로 고용관계를 규율하는 근로기준법이 존재합니다. 그리고 현실태를 살펴보면 근로기준법을 좀 우회하려는 시도로 고용형태를 다각화하는 그런 부분들이 분명히 있는데 이런 점들을 근로기준법 안으로 포섭하려는 노력이라기보다는 사실상 그런 정공법을 두고 우회로만 찾고 있는 법안이 아닌가 사실 그런 부분에서 근본적인 물음이 남고요.

여기에서 언급했던 법률안의 취지라고 얘기하셨던 오요안나님 사건만 봐도 사실 그분이 근로자로서만 포섭이 됐어도 그렇게 사태가 악화일로로 걷지는 않았을 것이다 그런 생각이 좀 들고.

앞에서 우재준 위원님이랑 정혜경 위원님께서도 말씀을 해 주셨는데 쿠팡 배송기사들 같은 경우에도 현행 근로기준법을 적용받지 못하고 있습니다. 그러다 보니까 임금채불이라든지 과로라든지 이런 법의 보호를 받아야 할 영역에서 적절하게 보호받지 못하는 그런 부분들이 있고 이런 현행법의 한계를 사실 정공법으로 돌파했으면 좋겠는데 법률안으로, 제정법으로 우회해서 이렇게 되는 부분이 제가 보기에는 사실 가장 크게 이 법의 입법적인 한계라든지 이런 아쉬움이라고 생각이 좀 들고요.

그리고 제정법이, 이게 제정이 되려면 노동위원회법이나 근로기준법 등 손봐야 될 게 너무 많더라고요. 그렇게 따지면 사실 근로기준법은 적용 범위 하나만 손보면 됩니다. 그런 명확하고 너무 단순한 길이 있는데 너무 우회로를 찾고 있지 않나 하는 부분에서 조금 아쉬움이 남습니다.

제가 이 법안에 대해서 조목조목 다 살펴보지는 못했고 살펴보더라도 시간상의 여유가 없어서요. 그래서 밑에서는 좀 특징적인 부분들에 대해서 말씀을 드리고 싶은데, 그래도 환영할 수 있는 부분이라고 생각하면 목적 조항의 ‘노무를 제공하는 사람’이라는 표현이나 제2조에서 ‘노무제공자’ 이렇게 정의해 둔 규정인데요. 이러한 개념이 기존의 직장 내 괴롭힘 제도의 사각지대에 있었던 플랫폼노동자라든지 특수고용노동자, 프리랜서 예술인 이런 다양한 고용형태의 노동자들을 명시적으로 법 내로 규정한다는 점에서는 굉장히 진전된 시도라고 생각을 합니다.

그리고 노무제공자의 정의를 살펴보면 기존에는 저희가 전통적인 근로관계라고 한다면 종속성을 굉장히 중시했습니다. 그런데 지금은 프리랜서라든지 이런 특수고용 형태의 노동자들을 보면 좀 유연하다고 하지요. 그래서 이 사업자랑도 일을 하고 저 사업자랑도 일을 하면서도 경제적으로는 종속되어 있는 그런 경우들이 많은데 그런 전통적인 고용관계를 넘어서는 포괄적인 개념을 뒀다는 점에서 좀 고무적이라고 생각이 들고 또 채용 과정에서 열악한 지위의 노동자들을 보호할 수 있는 그런 부분들까지도 포섭을 할 수 있어서 이 부분에 대해서도 조금 긍정적으로 보고 있습니다.

그리고 제가 우려했던 부분 중에서 지속·반복성에 대한 부분은 너무 비판 의견이 많아서 사실 기존에도 많이 접하셨을 것 같고 또 류제강 진술인께서도 언급을 해 주셔서 가지고 생각을 좀 하고요.

법률안 제2조 1호 가 목 이 부분만 말씀을 드리면 이수연 진술인께서 언급하셨듯이 차별금지법이 훨씬 더 포괄적이고 실효적인 대안이라고 생각합니다. 그래서 이런 차별적인 언동에 대해서 굳이 이렇게 콕 집어서 둔다기보다는 좀 더 포괄적으로, 이런 차별이나 혐오에 대한 부분에 대해서 우리 사회가 좀 더 입법적으로 실효적인 대안을 고민하는 게 맞지 않나 하는 생각이 들고.

나 목에 대해서는 저는 앞선 이수연 진술인과는 조금 다른 입장인데, 저는 국제노동기준과 맞지 않게 제정이 돼 있다 이렇게 생각이 드는데 괴롭힘 여부의 판단 핵심 요소로 행위의 반복성이라기보다는 해당 행위가 우리 사회에서 용납 가능한지 이 부분에 대해서 객관적·주관적으로 판단해야 된다는 게 국제노동기준에 입각하는 입장인데 이런 부분보다는 좀 더 지속·반복성이라고 한다든지 피해자의 입증책임을 훨씬 더 높이는, 가중시키는 쪽으로 정반대의 방향으로 나아가고 있는 것이 아닌가 해서 이 부분에 대해서 우려를 좀 말씀을 드리고요. 그리고 2조 1호 나 목은 제가 봤을 때는 그런 입장에서는 완전히 삭제되거나 아니면 전면적으로 재논의가 필요하다 이렇게 생각을 좀 말씀을 드리고.

또 제3조 4항의 내용은 약간 모호한 부분이 있어서 말씀을 드리려고 하는데, ‘선의의 피해자’라는 표현을 쓰고 있는데 이게 도대체 어떤 표현일까라는 의문이 좀 들더라고요. 그래서 제도의 사각지대를 예방하라는 건가 아니면 제도를 너무 기계적으로 적용해서 법 취지를 왜곡하지 말라라는 것인지, 제가 가장 우려하는 입장은…… 사실상 악용하지 못하게 하라 이런 내용이 아닐까 하는 부분에 대해서 우려를 말씀드리는데 이 부분에 대해서는 설마 그럴까 싶어서 사족을 달지 않겠습니다.

그리고 4조 2항에 있어서는 대통령령으로 사업주의 범위를 제한할 수 있도록 하고 있는데 현행법을 뛰어넘어서 종합적이고 체계적으로 보호를 하겠다 이런 취지라고 하면 사실 대통령령으로 제한하는 것은 맞지 않다는 생각입니다. 그러면 대통령 바뀔 때마다 사업주가 바뀝니다. 사업주냐 아니냐 이런 개념이 바뀌게 되는 건데 사실상 피해자는 적용 대상자인데도 불구하고 사업주가 적용 범위에 해당되지 않으면 피해자는 보호를 받을 수 없게 되는 그런 상황이 되기 때문에 이런 법적 안정성을 가지는 데 있어서도 좀 더 우려스러운 부분이라고 생각이 들고요.

또 8조의 예방교육은 당연히 의무화하면 좋습니다. 그래서 문화나 관행이나 이런 부주의한 행동들에 대해서 경각심을 가지도록 하는 그런 규정이라서 환영할 만하다고 생각이 들고.

또 11조(괴롭힘의 조사)에 대해서는 사건의 처리나 조사를 위한 담당자를 지정해라 이렇게 정하고 있는데 사실 피해자들 중에서 언급하시는 고충을 들어 보면 신고를 어디에 다 해야 될지조차도 모르겠다 하는 분들도 계시더라고요. 그래서 신고 담당자부터 일단 정하고 그 뒤에 사건처리 담당자를 누구로 할 것인지는 사건이 접수된 이후에 그때 정하도록 하는 게 맞지 않을까 하는 생각이 좀 들었고.

다른 부분은, 좀 짧게 하고 싶었는데…… 이 부분만, 결론만 말씀드리겠습니다.

이 법안이 사각지대에 놓인 노무제공자들을 보호하고 괴롭힘 예방과 대응체계를 좀 더

춤춤히 그리고 종합적으로 설계하는 시도라고 생각해서 굉장히 의미 있다고는 생각하는 데, 대다수 괴롭힘도 그렇지만 취지가 좋다고 해서 결과가 반드시 좋지는 않다라는 부분이 저는 계속 좀 걸리는데 그래서 이 법의 목적이나 취지를 충분히 달성하기 어려운 구조적인 한계 이걸 극복할 수 있을까? 이 법의 체계 내에서는 극복이 어렵다고 제가 생각 되는 부분들이 많아서 정말 피해자 중심의 실효성 있는 제도가 무엇일까 이것에 방점을 두고 좀 더 근본적인 질문으로 돌아갔으면 좋겠다 하는 말씀을 드립니다.

이상입니다.

○위원장 안호영 수고하셨습니다.

그러면 이상으로 진술을 마치고 위원님들의 질의 시간을 갖겠습니다.

질의를 희망하시는 위원님에 한해 일문일답 방식으로 진행하고 질의 시간은 5분으로 하겠습니다.

질의하실 분 거수해 주십시오.

곽상언 위원님.

○곽상언 위원 제가 법안의 내용을 충분히 숙지를 하지 못했습니다만 오늘 진술하신 내용을 듣고 몇 가지 질문을 드리겠습니다.

일단 발표하신 분 순서에 따라 질문드리겠습니다. 일단 제가 이수연 교수님께 질문 한번 드릴게요.

아까 말씀하실 때 법의 내용이 ‘직장 내’라는 단어에서 ‘일터’라는 단어로 바뀌면서 법의 적용이 확대되었다고 했는데 이 양자 단어 사이에 개념상 구체적인 정의 규정이 있는지 여부와 실질적 적용에 있어서 어떤 차이가 있는지 확인을 부탁드립니다.

두 번째로는 류제강 본부장님께 질문을 드리려고 하는데요. 이 자료집 20페이지를 보게 되면 노무제공자의 정의와 관련한 내용이 있습니다. 거기서 ‘특정 사업주를 위해 노무를 제공하는 사람이 좁게 해석이 된다’라고 말씀을 주셨는데 실제 노무를 제공하는 경우에 그것이 명시적이든 묵시적이든 고용계약을 전제로 하고 있는데 불특정 다수의 사업자랑 계약을 체결하는 경우가 있는지, 특히 불특정 사업자랑 계약을 체결하는 것이 이론적으로 가능한지를 제가 한번 여쭙고자 합니다.

답변은 어떤 분이 해 줘도 상관없습니다. 지금 다 한번 질의를 드리는……

세 번째 질의는 이겁니다.

2조를 보게 되면 괴롭힘의 정의가 있어요. 괴롭힘의 정의가 있는데 지금 설명해 주신 내용들을 보게 되면 특성, 인격권, 존엄성 그다음에 유해한 영향이 중대한 경우, 모두 다 추상적인 얘기입니다. 이런 추상적인 얘기를 정의할 수가 있는 것인지, 그러니까 정의 규정을 정의해야 될 판인데 이런 내용을 정의 규정으로 두는 것이 타당한지, 실무상 적용할 수 있는지에 대한 의견을 여쭙고자 합니다.

세 가지입니다.

○위원장 안호영 아까 특정하신 분도 있고 그렇지 않은 분도 있는데 답변을 한번 해 보시겠습니까?

○진술인 이수연 제가 곽상언 위원님께서 질문해 주신 마지막 정의와 관련해서 먼저 답변을 드리고 직장 내와 일터 부분에 대한 답변을 드리도록 하겠습니다.

사실 지금 진술인분들도 그렇고 이 법안과 관련해서 개념 정의와 관련해서 모두가 의

문을 제기하고 있는 것 같습니다. 그런데 ILO 개념을 보면 사실상 이게 완전 개방형으로 되어 있거든요. 그렇다 보니까 오히려 이런 부분들이 모호함이 더 크다는 생각을 합니다.

그래서 이러한 부분들은 오히려 예측 가능성과 법적 안정성을 더 저해할 수, 저해한다는 좀 그렇기는 하지만 그런 측면에서 상대적으로—이 용어가 적정한지는 모르겠는데—사건이 폭발하게 되는 이러한…… 이게 직장 내 괴롭힘인지 아니면 일터 내 괴롭힘인지 아닌지 여부를 모르는 상황에서 문제를 제기하는 경우가 많아서 사건이 증폭하는 이러한 계기가 되는 것 같습니다.

그런데 괴롭힘이 사실 보면 아주 교묘하게 발생을 하는 경우들이 많습니다. 그러니까 대놓고 하는 경우들도 있지만 아주 교묘하게 발생하는 경우도 많기 때문에 이런 유형을 사실상 특정하기가 어려운 측면이 없지 않아 있습니다.

그래서 이러한 법적 안정성과 구체성을 어떤 식으로 개념 정의에서 반영을 해야 될까를 고민하다 보면 지금 현재 차별금지법이 없기 때문에 어떤 사람이, 개인이 가진 특성이라든가 이런 것들을 이유로 한 괴롭힘도 있을 수가 있고 또 환경적인 괴롭힘도 있을 수 있고 또 불리한 조치를 하는 괴롭힘도 있을 수 있고 그래서 이러한 유형들이 있을 수 있기 때문에 이러한 부분들을 가능하면 구체화할 필요성이 있지 않을까. 그래서 ILO 규정에서 조금 더 면밀하게 규정할 필요성은 있지 않을까 하는 그런 생각은 들고요.

하지만 ILO의 기준을 반영해서 그대로 그냥 이렇게 가는 방법도 하나의 방법이고 이러한 부분들을 실질적으로 사건이 제기됐을 때 판단의 영역으로서 포섭하는 것도 한 방법이라는 생각을 하고 있습니다.

그리고 직장 내와 일터 관련된 용어의 개념상 차이와 실제 부분인데요. 사실은 ‘직장 내’라는 용어와 ‘일터’라는 용어는 어떻게 보면 동일한 용어입니다. 그런데 기존에 사용되고 있는 ‘직장 내’라는 용어의 개념은 근로자들이 사용자와의 근로계약하에서, 계약 지휘하에서 형성된 장소적 의미를 얘기를 하는 것이거든요. 그런 측면에서 지금 ILO 기준에서 얘기하는 월드 오브 워크(World of Work)에 비해서 저희가 볼 때는 상당히 협의의 개념으로 볼 수 있지 않을까 하는 생각을 합니다.

그런 측면에서 이러한 부분들은 ‘직장 내’라는 개념보다는 오히려 ‘일터’라는 개념으로, ILO의 용어에 부합하는 형식으로 더 확장된 개념으로 인식할 수 있도록 하는 연구가 필요하다는 생각입니다.

이상입니다.

○진술인 류제강 제가 표현한 것 중에서 노무제공자의 범위에서 ‘불특정 사업자’라는 표현을 질문해 주셨는데요. 아마 제가 진술문에 쓸 때 취지는 특정한 하나의 사업자가 아닌 하나의 사업자로 특정되지 않은 다수의 사업자라는 의미로 쓰려고 했는데 약간 표현상의 오류가 있었던 것 같습니다. 그렇게 이해하시면 될 것 같습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....
(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○곽상언 위원 불특정은 없는 것이지요?

○진술인 류제강 예.

○**곽상언 위원** 그래서 제가 여쭙본 겁니다.

일단 지금 답변한 내용과 관련해 가지고, 그러니까 실제로 이 법의 내용에서 가장 중요한 것이 법의 적용 범위인데 적용 범위를 정할 때 가장 중요한 단어가 괴롭힘입니다. 이 법의 제목이 ‘일터에서의 괴롭힘 예방’이기 때문에 그렇습니다.

그런데 괴롭힘의 정의 자체가 추상적 개념의 연속이에요. 그렇다면 추상적 개념이라는 게 하나만 써도 추상적인데 2개를 쓰게 되면 추상적인 범위가 매우 확대되거든요. 그렇다면 실제 적용할 수 있는 범위가 어디까지인지 알 수가 없고 별도의 법으로 제정을 해야 되는 이유를 보다 명백하게 드러낼 수가 없기 때문에 제가 강조해서 질문을 드린 겁니다.

그러니까 이 법의 취지를 반영하려면 괴롭힘이 무엇인지 실무상 적용할 수 있어야 되고 특히 다른 법, 근로기준법이라든지 다른 법률과 구별되는 정도의 정의 규정이 있어야 한다는 의견을 드립니다.

○**위원장 안호영** 곽상언 위원님 수고하셨습니다.

다음, 김태선 위원님 질의하십시오.

○**김태선 위원** 울산 동구 김태선입니다.

직장 내 괴롭힘이 지금 심각한 문제라는 데는 이견이 다들 없으실 것 같고요. 다만 이 문제가 오늘 얘기된 대로 근로기준법을 보완하는 형식으로 갈 것이냐 아니면 별도의 단일법으로 가야 될 것이냐 이게 관건이라고 보고 있습니다.

지금 현재 근로기준법 안에도 직장 내 괴롭힘에 대한 규정이 있고 근로자성추정제도 도입과 관련된 적용 범위 확대 얘기도 있는데 보호 대상을 점진적으로 넓혀 가는 방식도 엄청 고민할 부분이 아닌가라는 생각이 들어서 이수연 교수님께 잠깐 말씀 여쭙고 싶은 게, 예를 들어서 한 직장의 상사가 직원에게 개인적 심부름을 시키고 막말을 합니다. 그래서 그 직원이 게시판에다가 상사에 대해서 직장 내 괴롭힘이 있었다라고 얘기를 하고 그리고 그 결과는 그 상사가 그 직원에게 인사상 불이익을 줍니다. 그래서 고과나 인사 평점을 낮게 줘요.

그런데 이것은 결론적으로 보면 말로는 괴롭힘이 되지만 궁극적으로 인사상 평가에서 불이익을 받은 거거든요. 그러면 다시 돌아와서 괴롭힘이라는 부분을 따로 떼고 나왔을 때 인사 고과·평점이나 다른 불이익은 어떻게 연결시킬 것인가라는 그런 의문점이 있어요.

그러니까 직장 내 괴롭힘이 실제로 구체적으로 보면 다른 방식으로 많이 표출이 되거든요. 둘 간의 다툼이 인사·계약 관계나 종속관계의 결과로 많이 나오기 때문에 이것을 종합적으로 봐야 되는 것 아닌가라는 그런 의문점이 있는데 이 부분에 대해서는 혹시 어떻게 할 것인지에 대한 답변을 해 주시면 좋을 것 같고요.

그리고 류제강 본부장님께는, 아까 말씀하셨지만 정부에서는 모든 일하는 사람 기본법에 사각지대에 있는 부분을 포함시키려는 노력이 있거든요. 그런데 이 정부안이 나오기 전이기는 하지만 지금 실제로 발의된 것도 많고 저 역시도 발의 예정이기는 하지만 근로기준법 안에 근로자성 추가할 수 있는 제도와 그리고 모든 일하는 사람 기본법에 들어갈 사각지대에 있는 부분을 이렇게 만든, 보완이 되면 방금 얘기 나왔던 별도 법 필요 없을

것 같다는 생각도 드는데 이 부분에 대해서는 어떻게 생각하시는지 말씀해 주시면 좋을 것 같고요.

그리고 두 분 노무사님께 말씀드리고 싶은 것은, 질문입니다. 이걸 하나의 단일법으로 만드는 것과 이것을 보완해서 만드는 것, 각각의 장단이 있으리라고 봅니다. 그렇지만 개인적으로는 어떤 게 맞는지 그 부분을 말씀해 주시는 것은 의미가 있다고 보거든요.

그러니까 저희가 판단하는 데 있어서 충분히 말씀 들었는데, 이것을 좀 정리해 달라는 얘기가 아니고 개인적 의견을 말씀해 주시면 큰 도움이 될 것 같습니다.

우선 이수연 교수님께서 말씀하셔도 될 것 같습니다.

○**진술인 이수연** 말씀해 주신, 질문해 주신 만약 게시판에 직장 내 괴롭힘이 있었다라고 올리는 경우에 상사가, 사업주가 인지를 하게 되면 사업주는 조사 의무가 발생합니다. 그러면 조사 의무를 수행하고 만약에 이 부분이 확인되는 경우에 가해자, 그러니까 행위자에 대한 징계 조치를 하게 되는 거지 않습니까? 그런 경우에 만약 그 징계까지 가지 않은 상황에서 상사가……

○**김태선 위원** 아니, 제 요지는 그게 아니고요.

○**진술인 이수연** 인사상의 불이익을 주는 경우에 이 역시 하나의 직장 내 괴롭힘 유형으로 볼 수 있거든요.

○**김태선 위원** 그러니까 그게 파편적으로 되었을 때 직장 내 괴롭힘으로 어떻게 연관시킬까 이 부분인 거예요. 지금은 노동관계법 체계하고는 별도로 가겠다는 얘기에 가지고 정합성을 어떻게 해치지 않으면서 그런 부분까지 포함시킬 수 있을까라는 그 부분이거든요.

○**진술인 이수연** 글썄요, 제가 보기에 이 문제는 입증책임의 문제로 접근할 수 있지 않을까 하는 생각이 들거든요, 증명책임.

그러니까 인사상의 불이익이 없었다라는 부분에 대해서는 법적 책임자가, 법적 책임을 지는 사람이 입증해야 되지 않을까 하는 생각입니다. 그래서 이런 부분들은 개별적인 법령에서 전체적으로 규율하는 것도 한 방법이고 판단의 법리를 어떻게 적용해서 나가는지 이 부분도 하나의 방법이라는 생각이 듭니다, 입증책임.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**김태선 위원** 두는데 단일법 내에서 이게 가능한지, 노동관계법 체계의 정합성을 해치지 않으면서 이게 가능한지 이것을 여쭙본 건데 계속……

무슨 뜻인지는 알겠습니다.

○**위원장 안호영** 김태선 위원님, 답변 다 받은 겁니까?

○**진술인 류제강** 답변 제가……

○**김태선 위원** 답변 간단하게……

○**진술인 류제강** 저한테 질문하신 게 있어서요.

근로기준법을 아예 바꿔서 하는 것이 훨씬 나을 텐데 그리고 또 모든 일하는 사람들을 위한 기본법도 제정을 추진하고 있는데 별도로 이렇게 법을 하는 것에 대해서 의견을 여쭙보신 거지요?

○**김태선 위원** 예.

○**진술인 류제강** 근로기준법을 바꾸는 것이 훨씬 직접적일 텐데 어쨌든 논의가 계속 지연되고 있고 개정에 대해서 시간이 많이 걸리고 있는 상황이고, 그래서 모든 일하는 사람에 대해서 기본법 제정을 통해서 보편적인 노동권을 보장하자는 생각인데, 기본적으로 보편적이고 포괄적인 노동권의 차원에서 이 법안에 대해서도 그런 의미에서는 긍정적이고 환영한다는 입장을 이미 밝힌 적이 있고, 현재도 동일하게 내부에서 정리한 생각은 그렇습니다.

○**진술인 김승현** 김승현 노무사입니다.

일단 사실 근로기준법이라는 게 기본적으로 종속노동관계로 만들어진 법률이기 때문에 근로시간 인가, 전속성 문제 그다음에 각종 보장에 대한 연차 문제, 예를 들어 사용자 폭행 문제도 따로 규정을 할 만큼 사실 종속노동 기반으로 해서 만들어진 법입니다. 현실적으로 이 법을 모든 노동을 상징하는 분들에게 확대 적용할 수 있는가의 문제는 넘어야 될 산이 정의 규정 하나로 될 문제가 아닙니다, 사실은. 전체 개정을, 다 바뀌어야 됩니다, 사실.

솔직히 현장에서 이게 쉽게 될까라는 생각은 많이 하고 있습니다. 솔직히 이건 제 사견이지만, 백 걸음 나가는 것보다 한 걸음이라도 가자가 제 생각입니다, 사실은. 그래서 따로 법률을 제정하고 만드는 것에 대해서 저는 반대가 아니라 찬성을 하는 입장인 이유가, 한 걸음 진보를 이루어 내려면 되는 것부터 하자라는 생각이 저는 큼니다.

○**진술인 문가람** 말씀드려도 될까요?

저는 모든 일하는 사람을 위한 기본법이라는 게 애초에 근로기준법의 취지가 아니었나라는 생각을 합니다. 그래서 종속적인 노동의 기반이었던 건 전통적인 고용관계하에서 그랬던 거지요. 그때 고용시장은 종속성이 너무 메인이었습니다.

그래서 노동은 이퀄(equal) 종속적인 관계라는 게 사실 성립이 됐는데 사실 그렇게까지 종속적이지 않더라도, 투잡·쓰리잡을 하더라도 누군가에 의해서 내 생존권이, 나의 경제권이 위락파락하는 상황들이 분명히 있고, 그렇다고 하면 고용관계라는 불평등한, 불균형한 관계 속에서 누군가는 노동자를 위해 지켜야 되는 규율이나 아니면 법이 필요한데 그게 저는 근로기준법이 기존에 해 왔던 역할이라고 생각하고, 그래서 이것을 확대하는 것이 사실 궁극적으로 가장 필요한 부분이고.

그렇다 보니까 이번 근로기준법에 직장 내 괴롭힘 금지법이 들어오면서 사실 가장 우려됐던 것 중의 하나가 사각지대였는데 정말 그게 여실히 드러났습니다. 그러면서 산업안전보건법이라는 걸 개정하면서 사각지대를 완화하려고 노력을 했는데 그러다 보니까 너무 산발적으로 이루어지고 있지요. 이런 부분들 다 뭉뚱그려서 할 수 있는 가장 원초적인, 근원적인 방법은 근로기준법 개정이다 저는 이렇게 생각을 합니다.

○**위원장 안호영** 수고하셨습니다.

다음, 박형수 위원님 질의하십시오.

○**박형수 위원** 박형수 위원입니다.

저는 고용노동부의 근로기준정책관에게 몇 말씀 드리고 당부도 드리겠습니다.

괴롭힘을 방지하는 방식이 기본적으로 두 가지가 있을 수 있을 겁니다. 첫 번째는 사

업주에게 책임을 부과하고 조치도 하고 이렇게 하라는 방식이 있을 것이고. 또 하나는 제3의 기관, 노동부든 근로감독관이든 또는 제3의 어떤 위원회를 설치한다 이런 방식이 있을 겁니다.

그런데 이 법은 전반적으로 사업주에게 여러 가지 의무도 부과하고 조치할 것도 지금 명하고 있는 그런 구조예요. 그러면 이 법의 어떤 직접적인 당사자는 아니지만 굉장히 중요한 부분 중의 하나가 사업주거든요. 그렇기 때문에 이 법을 사업주들은 어떻게 지금 생각을 하고 있는지. 또 예를 들어서 이 법이 실효성이 있으려면 사업주가 협조를 해야 됩니다. 예를 들어서 사업주가 수용하기 불가능한 걸 법에다가 규정을 하고 있으면 이 법이 제대로 실효성 있게 집행되지 않을 거거든요. 그래서 그런 부분들을 근로정책관, 고용노동부에서 좀 파악을 해 볼 필요가 있다 그런 말씀을 드립니다.

○고용노동부근로기준정책관겸근로감독정책담당직무대리 최관병 예.

○박형수 위원 그리고 또 한 가지는 지금 처벌 규정이 있던데 처벌 규정의 구조를 보니까 이거는 좀 깊이 생각해 봐야 되지 않을까 싶습니다.

처벌 규정에 보면 어떤 괴롭힘 신고를 했는데 사업주가 조치를 하지 않으면 처벌하는 규정이 있더라고요. 그러면 거기에 이러한 괴롭힘을 당했다라고 신고하는 거는 그 괴롭힘을 당했다고 주장하는 분일 거거든요. 그러니까 그 사람이 주장하는 일방적인 신고에 의해서 바로 조치를 해야 됩니다, 사업주가. 그 조치를 하지 않으면 처벌까지 받도록 돼 있어요. 그러면 이거는 기본적인 사실관계 자체를 또는 법률관계 자체를 괴롭힘을 당했다고 신고하는 이 사람이 일방적으로 정하게 되는 문제가 생깁니다.

최소한 처벌 규정이 정당성을 가지려면 제3의 기관인 근로감독관이 일단 판단을 한다든지 또는 회사 내에서라도 무슨 위원회 같은 것을 통해서 제삼자가 이걸 판단을 해서 이런 조치를 내렸을 때 그때 그걸 이행하지 않으면 처벌하도록 하는 거는 괜찮은데 그런 중간 과정이 전혀 없이 당사자가 일방적으로 주장해서…… ‘내가 이런 괴롭힘을 당했어요’라고 했을 때 즉각적인 무슨 분리 조치, 뭐뭐 뭐 이거 안 하면 처벌하도록 하는 이거는 처벌 규정으로서 조금 문제가 있는 것 같아요.

이걸 좀 정치하게 할 수 있는, 제가 언뜻 드는 생각을 이렇게 말씀을 드렸는데 이거 포함해서 좀 정치하게 이 부분들을 할 수 있는 걸 노동부에서 연구를 좀 해 볼 필요가 있다 그런 생각입니다.

이상입니다.

○위원장 안호영 답변 한번 해 보시렵니까?

○고용노동부근로기준정책관겸근로감독정책담당직무대리 최관병 박형수 위원님께서 말씀 주신 사업주에 대한 책임의 부과가 많다고 하는데요. 근로기준법 76조의2에 보면 여기는 약간 직장 내 괴롭힘을 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위라고, 사업장 내에 국한되는 표현들이 규정되어 있습니다. 그래서 사업주가 관할할 수 있는 범위 내의 문제기 때문에 사업주에 대해서 일정 정도의 조치나 책임의 범위들을 정하고 있었는데 이번 제정안은 그걸 굉장히 광범위하게 넓히다 보니까 사업주에 대한 책임을 묻는 부분들이 약간 불일치하는 부분이 발생할 수 있는 건 사실입니다.

아까 두 가지 말씀 주신 건 저희가 좀 유념해서 한번 살펴보겠습니다.

○위원장 안호영 박정 위원님.

○박정 위원 이어지는 문제 같은데요. 지금 결국은 플랫폼노동자라든지 프리랜서라든지 이런 분들에 대한 직장 내 괴롭힘까지도 포괄할 수 있는 법으로서 이것을 하기 위한 내용이었잖아요. 그래서 참 좋은 법의 시도다 이렇게 생각은 하는데 문제는, 근로기준법이나 또 노조법에서도 계속 문제가 되는 게 사용자에게 대한 개념이 불분명한 거지요. 강조해 주신 것처럼 기존에 직장이나 일터냐의 개념 차이가 바로, 기존 생각의 직장은 제 시간에 가서 그 안에서 일을 하고 퇴근하고 이런 개념이지만 요즘 사회가 복잡해지면서 그렇지 않은 사람들이 많다 보니까 직장을 2개씩…… 그전의 개념이라면 직장이 고용에 따라 2개·3개 이렇게 돼 있는 문제 때문에 발생하는 것들이 있지요.

그런데 거꾸로 생각하면 사용자 개념이 불명료하고 그렇게 되면 책임이 분산돼 있어요. 고용주라는 사람에 대해서 그게 고용인지 아닌지에…… 지금 자기 본인이 고용주처럼 돼 있는, 불법은 아니어도 약간 좀 탈법적인 요소들이 많이 있는 게 있지요. 그러면 이때 책임이 분산되고 있다는 것을 충분히 고려를 할 수밖에 없잖아요. 이 법의 취지는 그런 사람을 포용하겠다는 건데 정의가 불명료해지고 책임이 분산되는 거지요. 그러면 이렇게 그냥 계속 간다면 제도적 공백을 되레 커버를 못 할 수가 있어요. 이 문제들은 어떻게 할 건지, 그래서 정부 측에서 이런 문제에 대한 것들을 좀 정치하게 바라보고 논의할 필요가 있다는 생각을 하고요.

또 부분적인 얘기인데 이 괴롭힘에 대해서 지속·반복성을 핵심 요건으로 하는 방식은 재검토가 필요하다는 데 동의는 합니다, 지속·반복적. 그런데 지속·반복적 요건을 삭제하면 이게 모욕적이었는지 고통이 있었는지 사회적 통념상 이걸 받아들일 수 있는 가능한 범위인지 이런 것들에 대한 것들을 정성적 판단을 해야 돼요. 그러면 이런 괴롭힘을 받았다고 하는 신고자들이 가 봐야 되겠지만 더 많아질 수밖에 없는 건 사실이지요, 그런 것들을 판단할 수 있으면.

그러면 법적 예측 가능성이 낮아지고 그다음에 조사나 구제 결과에 대한 불복이 많아지다 보면 이 제도 전반에 대한 과부하가 걸릴 건 틀림없지요. 그러면 이 과부하가 걸렸을 때 실제로 오�히려 중대한 괴롭힘 같은 사건에 대해서 무게감이 희석될 가능성이 있다, 그런 것들에 대한 것은 어떻게 할 거냐.

그래서 이게 단순히 삭제하느냐 유지하느냐의 문제가 아니고 삭제한다면 무엇으로 대체할 건가가 굉장히 중요할 것 같아요. 그래서 이것들에 대한 의견이 있으면 말씀해 주시면 좋겠습니다.

그러니까 곽상언 위원님 말씀하신 것처럼 애매함의 애매함으로 인해서…… 그걸 범위를 넓혀 가는, 그러니까 범위를 넓혀서 구제받지 못한 사람들을 포함해서 그것까지도 구제하자는 목적인데 그러다 보니까 규정함에 있어서 넓어진 것들 때문에 정의가 불명료해지고 정의가 불명료해지니까 거기에 대한 책임 소재나 이런 것들이 불명료해지고 또 소송이 많아지고 이렇게 되면 집중을 못 하고 더 과부하에 의해서 실제로 해야 되는 것들을 못 할 수가 있으니 경미한 사건 이런 것들에 대해서는 실질적으로 제외할 수 있는 부분의 장치가 있어야 되는데 그런 것들에 대해서는 어떻게 할 수 있는지 전문가들한테 한번, 진술인들한테 의견을 구하는 겁니다.

○진술인 김승현 김승현 노무사입니다.

사실 위원님 말씀 전적으로 동감하고 있고요. 그 부분이 지속·반복적이라는 요건을 제

가 사실 동의하는 이유도 별다른 대안이 없어서입니다. 사실은 이걸 통제하거나 어떤 기준을 설립할 장치가 없어서인데요. 사실 다른 나라 사례를 좀 볼 필요가 있습니다. 유럽권 나라, 특히 독일·프랑스, 몇 개 나라는 우리나라 법처럼 흔히 폭력적 욕설 이런 행위 외에도 인격권을 침해하는, 감내할 수 없는 그 정도의…… 도를 넘었다는 괴롭힘에 대해서는 아예 법의 영역으로 안 들어온 나라들이, 사실 독일이 대표적입니다. 그러니까 아예 하지 말아야 될 것만 제어하겠다는 걸 명확하게 하고 그 외의 거는 건드리지 않습니다.

다만 우리나라는 그 외에 불링이라는 개념, 은연중 은근한 괴롭힘 이런 부분을 다 포섭하려는 시도가 이미 법에서 이루어졌는데 사실 이 부분은 이걸 빼고 나면 뭘로 제어를 할 거냐는, 사실상 모든 게 지금 사용자의 판단에 맡겨져 있다는 게 제가 현장에서 계속 얘기해 드리는 부분입니다.

그러니까 무엇을 괴롭힘이라 할지도 전부 다가 기준이 아니라 누군가의 정의에 따라 달라지게 된다 이게 현실입니다.

○진술인 문가람 혹시 저도 답변드려도 될까요?

○박정 위원 예.

○진술인 문가람 저는 지속·반복성에 대해서 여기에 언급은 했고 앞에 겹치는 것 같아서 말씀을 따로 안 드렸는데 사실 지속·반복성이 요건으로 들어오게 되면 피해자들은 지금도 사실 입증의 어려움으로 인정받지 못하는 피해들이 많은데 거기에 더해서 내가 이걸 지속적으로 당했다 또 반복적으로 당했다면 반복적으로 몇 회를 당했는지, 얼마의 기간 동안 당했는지를 하나하나 다 입증을 해야 되는 그런 문제가 생깁니다. 저는 거기에서, 피해자 보호에서 제도의 실효성을 잃게 된다는 너무 근본적인 문제가 있다는 생각이 좀 들고요.

그러면 어디에서 이 제도를 우리가 제어할 것인가라는 질문도 하셨는데 사실 저는 이게 제어가 필요한 법안인가 그런 생각을 합니다. 왜냐하면 이 법률안은 형사처벌이나 과태료 이런 무거운 중책을 두고 있는데 사실 현행 근로기준법에서는 행위자에 대해서 아무런 규제 조항을 두고 있지 않습니다. 그냥 필요하다고 하면 적절한 조치를 해라 이게 다인데 그 적절한 조치가 뭐냐? 행위자한테 앞으로 그러지 말라, 경고·견책 이 정도만 해도 사실 조치의 일환으로 볼 수 있는 거라서…… ILO 협약에서 언급하고 있는 것들은 용납할 수 없는 행위인가라는 기준을 두고 판단을 하자 이렇게 하는데, ‘용납할 수 없는 거. 그러면 이제 앞으로 하지 말라고 해야겠다’ 이렇게 하면 사실 괴롭힘 문제가 그냥 그 사안에 대해서는 어쨌든 해결이 되는 건데 우리가 이걸 꼭 행정적으로 막 이렇게 중차대하게 노동청에서 다룰 것까지도 생각을 해 가지고 꼭 해야 되는가, 저는 일벌백계로 꼭 접근을 해야 되는가 하는 부분에 있어서는 조금 의문이 듭니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○박정 위원 아니, 그러니까 정성적인 판단을 하게 돼 있는데 그 기준이 안 만들어진 상태에서 애매성이 강조가 될 거 아니겠어요? 그러면 지속·반복적이라는 걸 없앴다고 쳐서…… 여러 사람들이 ‘나 이번에 괴롭힘받았어’ 이렇게 주장을 하지요. 그런데 그거 자

체에 대한 걸 누가 판단할 거냐는 거예요. 그래서 그게 또 과부하 걸릴 수가 있어서 결국 중요한 것들을……

현실적 문제는 그렇습니다. 직장 내에서는 괴롭힘뿐만 아니라 안전사고에 대한 것들도 사용자한테 책임을 물리고 있잖아요. 그런데 그 상황에서 법이라든지 뭔가 한정이 돼 있지 않으면 무한히 넓어졌을 때 되레 더 구체 방법이라든지 이런 게 열어질 수 있다, 이런 것들을 어떻게 해결했으면 좋겠는가에 대한 거는 더 생각해 봐야 되는 거지요, 각자가?

○진술인 문가람 저는 모호하다는 표현은, 사실 어떤 법도 완전히 정확하게 그 행위를 규율할 수 있는 법은 사실 쉽지 않다. 살인 이런 건 확실하지요. 그런데 도둑질이나 횡령 이런 건 어느 부분까지를 우리가 도둑질이나 횡령으로 볼 것인가.

사실 형법에서도 누군가를 처벌하려고 만들어 놓은 법임에도 불구하고 판례를 통해서 정립되는 개념들이 분명히 있거든요. 그래서 저는 어느 정도는 개념적인 규정을 둘 때는 당연히 이런 모호성이나 한계를 둘 수 있는데 이건 사회에서 점점 기준을 만들어 갈 수 있을 것이고 또 이게 사내 규율을 원칙으로 현행 근로기준법은 두고 있기 때문에 그런 부분들을 점차 보완해 나가지 않을까 그런 생각은 하고 있습니다.

○박정 위원 답변 충분했습니다.

○위원장 안호영 박정 위원님 수고하셨습니다.

이용우 위원님 질의하십시오.

○이용우 위원 인천 서구를 이용우 위원입니다.

진술인들 진술 잘 들었습니다.

문가람 진술인께 한번 여쭙보겠습니다.

지금 진술하신 내용 중에 법 2조의 괴롭힘 정의가 현행 근로기준법의 괴롭힘 정의보다 상당 부분 축소된 방향으로 규정돼 있다 이렇게 말씀 주신 건가요?

○진술인 문가람 예, 그렇습니다.

○이용우 위원 1호의 가 목에 차별적 또 혐오 발언 중심으로 통상적인 괴롭힘의 어떤 극히 일부만으로 포섭될 가능성이 크다 이런 의견이시고요. 나 목은 지속·반복성에 대해서는 굳이 이런 요건을 두지 않아도, 오히려 두지 않는 게 타당하겠다는 이런 의견이신 것 같고요.

○진술인 문가람 예.

○이용우 위원 자료집 58페이지 보시면 법안의 제5조(다른 법령과의 관계)가 있습니다. ‘이 법은 괴롭힘과 관련하여 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 이 법에 따른다’ 이랬어요. 지금 현재 근기법에 이 관련 조항이 있어요, 괴롭힘 조항이. 그러면 이 5조에 따르면 일단 일차적으로는 근기법의 괴롭힘 조항이 적용될 것 같습니다. 그러면 현재 제출된 법안의 어떤 규율 대상이라고 하는 것이 근기법의 적용을 받지 않는 그런 부분으로 굉장히 구분이 될 것 같아요. 그런데 현재 제출된 법안의 규율 대상은 근로자든 노무제공자든 다 포섭하고 있긴 하지만 5조 때문에 사실상 근로자가 아닌, 근로기준법의 적용을 받지 않는 그런 부분으로 한정돼서 적용될 것 같다는 생각인데요. 어떻게 보십니까?

○진술인 문가람 지적하신 부분을 저도 정확하게 고민을 했는데 사실 기존 입법들의 관련된 규정들을 다 없애고 이거 하나로 통일을 하겠다는 건지 아니면 기존 법은 그대로 두고 추가적으로 발의가 되는 건지 그 부분에 대해서 좀 고민스러웠는데 말씀하신 것처럼 기존 입법되어 있는 내용들이 다 그대로 남아 있고 이게 추가적으로 된다고 하면 사실 이 5조 때문에 형해화되는 부분이 분명히 있을 것이라고 생각이 들고.

그렇다고 하면 현행법으로는 근로기준법으로 좀 더 엄격하게 보호가 되는 근로자들이 있는 거고 그리고 이 제정법으로 인해서 추가적으로 보호받는 특수고용노동자나 이런 부분들이 생기는데 그렇게 되면 그 부분들은 좀 더 보호가 완화가 되겠지요. 그분들에 대한 보호가 좀 더 낮아지게 되는 부분이 생기는데 결국은 지금처럼 누구는 보호되고 누구는 보호되지 않나, 이 문제가 누구는 적극적으로 보호하고 누구는 좀 더 소극적으로 보호가 되느냐 이런 식의 사실 이분화되는, 그런 양분화되는 결론을 똑같이 만들어 낼 수밖에 없다 하는 한계를 저는 느끼고 있습니다.

○이용우 위원 그래서 근로기준법의 괴롭힘 조항과 제출된 법안의 5조랑 정의 조항을 종합해서 보면 결국 현장에서 예를 들면 어떤 괴롭힘 사안이 발생했을 때 근로기준법에 따라서 어떤 조치들이 이루어지는 경우들이 있을 수 있고 그렇지 않고 이 법에 따라서 조치들이 이루어지는 경우들이 있는데, 이 법은 애초 취지는 망라적으로 해서 제출된 것 같기는 한데 실제 내용은 5조 때문에 현실적으로 그렇게 적용하기는 어려울 걸로 보여져요. 그런 미스매치가 있는 것 같고요.

저는 근본적으로 이런 것이 왜 발생하느냐라고 하면, 근로기준법과 다른 별개의 법률로 제정법을 제출하고 또 심지어 근로기준법과 다른 정의 조항을 이렇게 끌어오다 보니까 근기법의 정의와 이 정의 사이에서 ‘그러면 현실에서 어떤 게 괴롭힘이냐’라고 하는 상당히 혼란스러운 상황이 만들어질 거라는 생각이 들어서……

대안적으로 좀 말씀을 드려 보면, 근로기준법상 근로자임에도 불구하고 근로자로 취급받지 못하는 소위 오분류된 노동자들이 있습니다. 그런 부분들에 대해서는 실효적인 조치를 위해서 근로자추정제도를 근로기준법에 마련을 해서 근로자면 근로기준법상의 괴롭힘 조항을 정확하게 적용받아서 보호될 수 있는 그런 조치 하나와 그럼에도 불구하고, 추정제도까지 들어와도 근로자로 포섭되지 않는 경우들도 있을 수 있거든요. 진성 노무제공자라고 한다면 그런 경우에는 소위 일하는 사람 기본법의 형태로 근로기준법과 같은 정의 조항을 들여와서 같은 방식으로 규율하는 게 통일성과 체계상 타당해 보이는데 어떻습니까?

○진술인 문가람 동의가 되고요. 근로자추정제도라고 해서 지금의 근로기준법을 형해화하는 그런 고용형태들을 좀 더 예방할 수 있겠다 하는 생각이 들고, 그럼에도 불구하고 사실 점차 좀 더 다변화되는…… 요즘에는 또 AI와 IT 기술로 훨씬 더 많은 고용형태가 존재하는데 그런 분들을 포섭할 수 있는 장치들이 분명히 필요하고 저는 그게 가장 원칙적으로 근로기준법 내에 들어왔으면 좋겠고, 말씀하신 대로 근로자추정제도를 통해서도 정말정말 옥여넣어도 안 되는 그런 근로자들 그리고 플랫폼을 통해서 정말 자신의 사업을 꾸려 나가는 그런 분들을 보호하기 위해서는 말씀하신 것처럼 일하는 사람들을 위한 기본법을 통해서 좀 더 보완하는 게 필요하겠단 생각합니다. 동의됩니다.

○이용우 위원 1분 안에 정리하겠습니다.

류제강 진술인께 하나만 여쭙보겠습니다.

25페이지하고 27페이지에 보시면 이 법안에 대해서 일응 환영한다라는 입장을 밝히면 서도 소위 말하는 모든 일하는 사람을 위한 기본법 제정으로 충분히 담아 낼 수 있지 않 겠느냐라고 하는 것으로 입장이 정리가 되어 보이는데요. 그렇게 이해하면 됩니까?

○진술인 류제강 아까 말씀드린 대로 근로기준법을 직접적으로 개정하는 것이 훨씬 직 접적이고 바람직할 것인데 이런 논의가 지연되는 상황들……

○이용우 위원 진술인, 제가 시간이 없으니까 마지막에 답변을 주시고. 문가람 진술인 에게도 하나만 더 여쭙보고, 두 분 다 마지막에 답변 주세요.

괴롭힘이 불인정됐다고 해서 그게 다 허위신고는 아니거든요. 그런데 지금 현재 제 출된 법안은 허위신고 등에 대해서 심지어 징계 등의 제재까지 가하도록 하고 있는데 이 렇 경우 굉장히 위축될 것 같습니다. 왜곡될 것 같고요. 이 부분들에 대해서도 답변 부탁 드리겠습니다.

○진술인 류제강 아까 말씀 중단됐는데요. 근로기준법 개정이 바람직할 텐데 논의가 지 연되고 있고 또 근로기준법 개정만으로도 포섭하지 못하는 경우에는 일하는 사람 기본법 을 통해서 보편적인 노동권을 보장하는 것이 합리적이다 이렇게 생각하고 있고요.

다만 일하는 사람 기본법을 저희가 주장하는 것이, 모든 노동자들에게 보편적인 노동 권 보장이 되어야 된다 이런 관점에서 요구를 하는 것이기 때문에 지금 현재 이 제정법 안도 그런 관점, 보편적인 노동권을 보장하는 직장 내 괴롭힘 분야에서는, 관점에서는 긍 정적으로 평가한다 이렇게 말씀드리겠습니다.

○진술인 문가람 허위신고에 대한 징계는 당연히 신고 위축을 만들기 위한 장치라고 사실상 저는 생각합니다. 그러면 허위신고라는 게 뭐냐, 정말 거짓으로 사문서를 위조한 다거나 아니면 없는 내용을 AI로 짜깁기해 가지고 만들어 낸다거나 사실 그런 것들이 있다고 하면 그건 그것대로 조직 용화를 해친다든지 하는 이유로 기존 징계 사유로 충분 히 포섭이 가능합니다.

그럼에도 불구하고 이걸 괴롭힘으로 넣어서 마치 ‘네가 제대로 된 건을 신고하지 않으 면 너에게 불이익을 줄 거야’라고 겁을 준다는 건 사실 스스로 법이 만들어진 그 취지나 실효성을 잃게 만드는 장치라고 생각이 듭니다. 그래서 그런 부분들은 당연히 삭제가 돼 야 된다고 주장을 하고요.

또 괴롭힘 신고율이 현재 저희 직장갑질119에서 분기별로 조사를 하고 있는데 10% 내 외로 계속 확인이 됩니다. 이렇다는 건 10명 중에 9명은 아직 신고조차 못 하는데 ‘지금 도 신고가 많으니 너네 자중해라’ 사실 이런 식의 입법을 한다는 것 자체가 굉장히 우려 스러운 부분이라고 생각이 들고 그것보다는 지금 당장은 5인 미만이나 플랫폼노동자처럼 오히려 보호를 받지 못하는 부분들에 대해서 적극적으로 보호할 수 있는 장치를 마련하 는 게 더 중요하지 않겠나 그런 생각이 듭니다.

○위원장 안호영 수고하셨습니다.

이학영 위원님 질의하십시오.

○진술인 류제강 위원장님 죄송합니다.

제가 사전에 시간이 좀 지연되면서 보좌진께 회의 시작하기 전에 4시에 회의가 있어서 조금 일찍 이석을 해도 될지 양해를 구하긴 했는데 전달이 안 된 것 같습니다. 그래

서……

○위원장 안호영 그래요? 그러면 혹시 류제강 진술인에 대해서 특별히 물어보실 분 누가 있으신가요?

○박홍배 위원 (손을 들)

○위원장 안호영 류제강 진술인 답변을 꼭 들어야 되겠습니까?

○박홍배 위원 예.

○위원장 안호영 그러면 박홍배 위원님 얘기에만 좀 답변해 주고 갈 수 있어요?

○진술인 류제강 예.

○위원장 안호영 그러시지요.

○박홍배 위원 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 지 5~6년 정도 지나고 있습니다. 그리고 이 법에 대한 새로운 체계에 대해서 5~6년 만에 국회에서 다시 논의를 하게 됐는데요. 그간에 발생한 여러 현상들에 대해서 아마 많은 인식 개선이 있었는데 인식 개선에도 불구하고 신고하지 못한 일들도 굉장히 많다 이런 말씀도 해 주셨고, 그럼에도 불구하고 근로감독관들의 업무가 굉장히 폭증되어서 근로감독관 수가 부족하거나 야근을 하는 일도 빈번하고 또 직장 내에서 이와 관련한 추가적인 여러 사건들이 연속해서 발생하는 등의 몇 가지 변화들이 우리 사회에서 계속 일어나는 것 같습니다. 지금 6년 만에 다시 논의하는 이 법안은 굉장히 잘 논의해야 되고 잘 정리할 필요가 있다 이런 말씀을 먼저 드립니다.

기본적으로 김소희 의원께서 발의하신 이 법안의 취지, 근로기준법 체계 내에서 노무제공자를 충분히 보호하기 어렵다라는 문제의식에 공감을 합니다. 그리고 ILO 190호 협약과 현행 제도의 가장 큰 차이가 바로 보호 대상을 근로자로 한정하고 있다라는 점도 분명합니다. 이런 부분들을 고려할 때 김소희 의원께서 발의하신 이 법안처럼 별도의 법으로 분리해서 설계하자는 부분 충분히 검토할 가치는 있다고 저는 봅니다.

그럼에도 불구하고 류제강 진술인 등이 말씀하신 모든 일하는 사람 기본법 또는 일터 기본법의 형태로 이 내용들을 전부 포함을 한다고 해서 어떤 차이가 있겠냐…… 같은 시기에 입법만 된다고 하면, 같은 내용이 들어가기만 한다면 저는 그 차별은 거의 없을 수 있다, 효과에서. 그런 생각도 하게 됩니다.

그럼에도 불구하고 단순히 보호 범위를 넓히고 일부 미비점을 보완하는 것만으로 모든 문제가 해결이 되지는 않습니다. 최근에 국회입법조사처에서 전문가들께서 간담회를 하시면서 주요하게 지적이 된 부분이 이 법과 관련해서 노사정 협력 구조가 사실상 작동하지 않는다 이런 지적이었습니다. 저희가 새롭게 법안을 논의하는 이 과정에서 가장 중요한 부분은 어떻게 보면 새로운 사회적 기준을 어떻게 노사정이 함께 설계하느냐의 문제라고 생각을 합니다.

그리고 이 법안에 대한 오늘의 공청회와 향후의 법안에 대한 논의는 사실 이재명 정부가 국정과제로 삼고 있는 ILO 190호 협약 비준과 관련해서도 매우 중요한 계기가 되는 그런 논의라고 생각을 합니다.

고용노동부에서 오셨는데 혹시 ILO 190호 협약 비준에 대한 로드맵은 가지고 있습니까?

○고용노동부근로기준정책관겸근로감독정책단장직무대리 최관병 예, 지금 전문가 연구

용역을 통해서 그러한 부분들에 대해서 저희가 준비를 해 나가고 있습니다.

○박홍배 위원 이 법과 연관 지어서 같이 검토를 할 필요가 있다 저는 그렇게 생각을 합니다.

핵심 쟁점은 오늘 계속해서 논의가 되어 왔던 괴롭힘의 정의 부분입니다. 노동부에서는 김소희 의원님의 법안 역시 개념의 모호성 그리고 범위의 과도한 확장 가능성에 대한 우려가 좀 있으시다고요?

○고용노동부근로기준정책관겸근로감독정책단장직무대리 최관병 일단 김소희 의원님의 입법 취지나 이런 부분들에 대해서는 전적으로 공감합니다마는 괴롭힘의 정의에서 일단 사업장이라는 것들의 틀을 과감히 벗어나는데 저희가 갖고 있던 근로기준법이라는 틀 내에서는 그 부분들에 대해서 걱정스러운 부분이 좀 있습니다.

○박홍배 위원 사실 여기 계신 분들께서 생각이 조금 다르실 수 있을 것 같습니다. 그러니까 노무제공자까지 확대하는 부분에 대한 이견은 거의 없어 보입니다만 새롭게 발의된 이 법안의 범위가 너무 과도하게 확장되는 것이 아니냐 또는 좁아지지 않느냐에 대해서 오늘 조금 엇갈린 여러 가지 의견들이 나왔는데 단순히 범위가 좁아지면 문제가 있다, 넓혀지면 문제가 해결된다 이런 양면적인 부분은 저는 아니라고 생각을 합니다.

이 법안이 논의가 될 때, 2019년의 상황을 한번 되돌아보면 사실 법안이 충분히 논의되지는 못했습니다. 그리고 사회적 대화가 심도 있게 진행되지도 못했습니다. 별도의 특별법으로 뺄지 또는 근기법 안에 넣을지에 대한 논의가 잠시 있었던 것으로 압니다만 그 역시도 논의는 충분하지 않았던 것으로 알고 있습니다.

그런데 유럽의 대부분 국가들이 채택했던 지속성·반복성에 대한 요건이라든지 아니면 행위 양상의 결과가 피해 결과로 사실 확인되는 그런 기준들이 아니라 일본의 손해배상 판결에서 주로 이용을 했던 업무상 적정한 범위의 일탈이라는 법리를 우리나라가 채용했던 것으로 알고 있습니다.

혹시 고용노동부가 이에 대해서, 새롭게 입법이 지금 논의되고 있는 과정에서 괴롭힘 정의에 대해 어떤 방향성이 옳겠다라는 생각을 가지고 있습니까?

○고용노동부근로기준정책관겸근로감독정책단장직무대리 최관병 지금 정해진 건 없고요. 입법 과정에서 저희의 고민들을 소상히 말씀드리겠습니다.

○박홍배 위원 1분 주시면 마무리하겠습니다.

○위원장 안호영 잠깐만요. 그게 아니라 지금 류제강 진술인이 바빠 여러 가지…… 지금 이석을 해야 되는 상황인 것 같은데.

○박홍배 위원 결론을 말씀드리려고……

○위원장 안호영 아니, 류제강 진술인……

○박홍배 위원 질문을 하려고 합니다.

○위원장 안호영 그거부터 먼저 질의를 해야지.

○박홍배 위원 그래서 제가 말씀드리고 싶은 부분은, 이 부분이 단순히 오늘 하루의 입법공청회라든지 향후에 법안소위 한두 차례를 통해서 입법할 사안이 아니라는 말씀을 드리고 싶습니다. 법률 전문가 그리고 연구자, 노사정 그리고 이 문제의 핵심 주체 중의 한 분인 노무제공자가 함께 참여하는 경사노위 또는 국회 사회적 대화 기구 내의 일터괴롭힘개정위원회 같은 사회적 대화 틀이 필요하다라고 보는데 현재 사회적 대화의 가장 중

요한 한 축으로서 한국노총을 대표해서 나오셨는데 이 사회적 대화에 함께하실 의향이 있으신지를 제가 여쭙고자 지금까지 서설이 길었습니다.

○**진술인 류제강** 글썄요, 하여튼 노동계를 대표해서 기본적으로 보호범위를 확대하고 또 예방조치를 강화하고 보편적인 노동권을 확보한다 이런 차원에서의 긍정적인 입장을 저는 밝히려고 나왔고요. 말씀하신 위원회랑 협의, 추가 논의로 법의 완성도를 더 높여야 한다 이런 의견에 동감하고 참여할 의향이 있습니다.

○**위원장 안호영** 박홍배 위원님 수고하셨습니다.

그러면 류제강 진술인에 대해서 더 이상 질의할 게 없으시면 이석하셔도 좋습니다.

고용노동부, 아까 박홍배 위원님 질의에 대해서 답변할 게 더 있습니까, 추가로?

○**고용노동부근로기준정책관겸근로감독정책단장직무대리 최관병** 없습니다.

○**위원장 안호영** 다 했어요?

○**고용노동부근로기준정책관겸근로감독정책단장직무대리 최관병** 예.

○**위원장 안호영** 잠깐만요. 김소희 위원님, 본인이 발의했는데, 맞습니까?

○**김소희 위원** 질문은 아니고 어쨌든 제가 법안 발의한 제정자로서 오늘 이런 공청회를 마련해 주신 것에 대해서 두 분 간사님과 위원장님께 진심으로 감사의 말씀을 드리고 싶고요.

저는 이 법안을 작년부터 준비했고 꽤 오랫동안 준비했고 꽤 많은 분들의 의견을 수렴했다고 생각했는데 오늘 또 다양한 의견을 주셔서 가지고 그 부분을 반영해서, 이어서 법안 심사에서 이 부분이 논의돼서 좋은 방향으로 이 법안이 잘 논의되고 통과됐으면 하는 그런 바람을 전하고 싶은 생각이 있었고.

법안의 첫 번째 목표는, ILO 190호 협약 비준이 첫 번째였습니다. 그래서 법안 심사 과정에서 글로벌 기준을 맞추는 데 필요한 부분들이 있다면 저는 조문 수정은 얼마든지 열린 상태라는 것을 다시 한번 말씀드리고, 제가 이 법안을 만드는 과정에서 고 오요 안나 사건이 있었고 또 이 법안이 발의되는 과정에서 많은 분들의 문자를 받았거든요.

그래서 당장의 산업재해뿐만 아니라 지금 하루하루 괴롭힘을 당하시는 분들을 좀 생각해 주십시오 그런 차원에서 근로기준법 개정이 됐든 제 제정법이 됐든 아니면 다른 법안이 됐든 이 문제를 하루속히 빨리 개선할 수 있는 그런 방향으로 위원님들께서 같이 동참해 주셨으면 하는 바람을 동시에 전해 봅니다.

감사합니다.

○**위원장 안호영** 수고하셨습니다.

이학영 위원님 질의해 주십시오.

○**이학영 위원** 경기 군포의 이학영입니다.

법안 발의자인 김소희 위원님 마지막으로 하셔야 하는데, 제가 사족을 붙여서 너무 죄송합니다.

저 개인적으로는 어떤 법이든 실효성 있는 법이 되면 먼저 시작하고 보자 그런 입장인데요. 진술인들 말씀에 여러 가지 부족한 부분이 많이 좀 느껴져서……

김승현 진술인께, 아까 말씀하실 때 애매모호해서 힘들다 그런 입장을 가지셨어요, 상담하는 데, 처리하는 데.

○**진술인 김승현** 예, 그렇습니다.

○**이학영 위원** 그래서 제가 궁금한 게 괴롭힘의 정의에서 주로 제기되고 있는 괴롭힘, 폭력 또는 언어폭력 또는 성희롱 그런 대표적인 것 외에 또 많이 들어온 것들 몇 개를 언급해 주시면 ‘아, 그렇구나’ 하고 느낌이 있을 것 같고요. 그래서 주로 많이 들어오는 거 그리고 애매모호한 거 그런 사례를 좀 얘기해 주시고.

또 이게 실효성이 없다, 겨우 권고 정도로 가는데 이 법이 있으나 마나 하는 거 아니냐 그런 부분에서 사실 의미를 못 느끼시는 거 아니에요, 처리하면서. 그런 부분을 어떻게 보완할 수 있는지.

또 실제로 기존의 근로기준법에서 벗어난 노동자들의 사례가 얼마나 많이 들어오고 있는지 그런 것들을 알고 싶어서 말씀 좀 부탁드립니다.

○**진술인 김승현** 위원님 질의 세 가지 답변드리겠습니다.

지금 현상이 어떤 상황이나면요. 사실 저도 법은 시행되고 문제가 있으면 고치면 되겠다는 의견에 굉장히 동감을 합니다. 2019년 시행을 했고 그에 관해서 제가 그냥 단편적으로 설명드리면 공공기관이 현재 이걸로 싸우느라고 일을 안 합니다, 제가 봤을 때는. 그러니까 한쪽 세력을 한쪽 세력이 만들어 내고 서로가 서로를 신고하고 하루 종일 이거 하고 있습니다. 제가 사실 걱정될 정도입니다, 나랏일은 누가 하나 할 정도로.

이게 사실은 노동자를 보호하려고 만든 법인데 지금 노동자 분쟁 양산을 너무 심하게 하고 있어서 정의 규정을 반드시 잡아야 된다는 생각을 가지고 있고요.

이런 사례는 너무 많습니다. 제가 다뤘던 케이스는, 요즘에 직장에서 연차휴가를 사용하는 자체에 대해서 언급 자체가 아예 객관식으로 하면 안 된다 이렇게 돼 있습니다. 그런데 우리는 시기조정권에 의해서 그다음에 일을 누가 하나 이런 다양한 사례들이 있지만 그런 것뿐만 아니라 일상적으로 이어지는 실력을 존중하는 언행 이런 것도 괴롭힘으로 신고가 들어오고 있고요. 그러니까 이게 지나치게 객관화되는 기준이 없다 보니까 주관적 의혹에 따라 모든 게 인정되어지고 있다 이런 걸 좀 설명드립니다. 자세한 케이스를 다 설명드리려면 시간이 너무 많이 소요될 것 같아서.

실효성은 결국에는 국가에 의한 통제입니다. 현재 이거를 판단하는 공적 기관이 없다 말해도 될 정도입니다. 지금 노동위원회가 이 제도를 가지고 가서 해 보겠다고 하는데 이 법 성희롱하고 똑같이 사용자가 인정하는 경우에 한정해서 차별 시정하겠다고 돼 있습니다. 여기에 지금 장치가 아예 없습니다.

마지막 질문, 근기법에서 벗어난 노동자들 얘기를 드리면요. 사실 이분들은 여기에 대해 아예 생각도 못 하고 있습니다. 직장 내 괴롭힘, 내가 노동자가 아니기 때문에 어떤 문제에 대해서 이의 제기하겠다는 얘기, 생각, 그런 의사조차 아직 발생하지 못하고 있는 상황입니다. 그렇기 때문에 사실 이 제도는 저는 굉장히 의미 있는 일이라고 생각되어지고 있고요.

제 걱정은 딱 하나입니다, 지금. 정밀하지 못한 법률이 완전하게 다 퍼지게 되면 이 문제는 전반적으로 똑같이 일어날 겁니다. 이 부분은 반드시 수정이 되어져야 된다는 의견을 드립니다.

○**위원장 안호영** 그러면 정혜경 위원님부터 하시고 두 분 간사님은 마지막에 하세요. 정혜경 위원님.

○**정혜경 위원** 진보당 비정규직 노동자 국회의원 정혜경입니다.

먼저 김소희 의원님께서 이렇게 직장 내 괴롭힘에 대해서 사회적으로 논의될 수 있도록 만들어 주신 것에 매우 감사드립니다.

사실 돌아보면 저희 환노위에서 22대 국회 처음 국정감사 할 때 그때도 하니 기억이 나시지요? 그때부터 시작해서 이 특수고용노동자, 예술인들에 대한 그런 직장 내 괴롭힘은 도대체 어떻게 해야 하는가에 대한 고민이 그때 당시에 많은, 여기 계시는 위원님들께서 안타까워하셨고 그다음 또 오요안나 사건으로 어떻게 하면 법의 사각지대에 있는 분들에 대한 방안을 강구할까 이런 노력을 많이 했습니다.

저도 법안을 발의를 하고, 근로기준법을 개정하는 방향으로 법안을 발의를 했었던 적이 있는데요. 사실 핵심은 얼마나 많은 법의 사각지대에 있는 사람들에 대해서, 직장 내 괴롭힘에 대해서 보호받게 할 것이냐가 핵심 부분 하나고 그것을 위원님들 많이 말씀하셨지만 모든 노동자들이 다 법의 보호를 받기 위해서는 가장 기본법인 근로기준법에서 사실 적용하는 게 맞다 이렇게 좀 보이는데요.

저는 적용 범위보다, 많은 위원님들께서 말씀하셨으니까 이것이 발생했을 때…… 고용노동부에 묻겠습니다. 발생하고 나면 그 조사를 사측에서 하지요. 지금 사업주가 하게 되어 있는 상황인데 이 사업주가 가해자인 경우가 대단히 많고 그리고 조사위원회에 대한 공정성 시비가, 그리고 피해자는 그것을 믿을 수 없는 그런 것이 있지요. 그래서 이와 관련해서 피해자가 지정한 담당자가 조사위원회에 꾸려진다고 하면 조사위원회를 피해자의 동의를 받게 한다든지 그런 법 제도 개선이 필요하다고 보이는데 그거에 대해서 고용노동부에서는 어떤 방식으로 하는 것이 좋겠는지에 대한 제안해 주시면 좋을 것 같고.

그리고 문가람 노무사님, 사실은 직장 내 괴롭힘이 사회·문화적으로 지금 사회가 발전하면서 고용 시장 구조의 많은 변화 이런 것들에 대해서 법이 따라가지 못하는 문제가 쭙 있지요. 그것과 마찬가지로 직장 내 괴롭힘도 사회가 발달하면 발달할수록 이 괴롭힘에 대한 인식이 달라지는 감수성이 지금 현재 조성되고 있다고 생각합니다.

그렇다면 이 괴롭힘이라고 하는 것은 인권적인 문제이고 모든 사람들이 모든 사람들에 대한 존중감을 가질 수 있을 때 예방이 되겠지요. 괴롭힘을 처벌하는 게 목적이 아니고 저희가 이 사회에서 괴롭힘을 예방하는 것을 어떻게 잘할 수 있겠는가에 대한 부분을 고민을 더 많이 해야 될 거라고 생각하는데요.

아까 말씀하실 때 차별금지법 관련해서 말씀하셨어요. 그래서 차별금지법 같은 기본법이 만들어진다면 이 괴롭힘이 어떻게 더 완화될 수 있겠는지, 더 작아질 수 있겠는지 이런 부분에 대해서 말씀해 주시면 될 것 같습니다.

먼저 첫 번째 말씀해 주시지요.

○**고용노동부근로기준정책관겸근로감독정책단장직무대리 최관병** 위원님 말씀 주신 게 사업주의 직장 내 괴롭힘에 있어서 셀프 조사 하는 게 문제가 아니냐라는 말씀 주시면서 이거에 대한 보완 방안을 말씀해 주셨는데 직장 내 괴롭힘 관련 법률 15개가 지금 발의되어 있습니다. 그중에 이용우 의원님께서 사업주 셀프 조사에 대한 보완 방안들 입법안을 내주셨는데요. 저희들도 그런 부분에 대해서는 굉장히 전향적인 고민을 해 나가려고 하고 있습니다.

그리고 피해자 의견들이 충분히 반영될 수 있도록 조사 과정에서 그 부분들에 대한 보완을 하라는 취지, 말씀 주신 취지를 잘 알아들었고요. 그런 부분들에 대해서는 저희가

제도개선 방안들이 마련되거나 입법 과정에서 의견을 밝힐 때 좀 말씀을 드리도록 하겠습니다.

○**진술인 문가람** 말씀하신 것처럼 차별금지법이 사실상 기본법으로서 작용을 하게 되면 이런 많은 부분의 괴롭힘이 좀 완화될 수 있을까라는 질문으로 들리는데 당연히 그럴 수 있을 거라고 생각합니다.

왜냐하면 현장에서는 굉장히 차별적이고 혐오적인 표현들이 괴롭힘으로 많이 일어나고 있는데 예를 들면 같이 일하는 외국인 노동자에 대해서 해당 국적에 대한 혐오적인 발언을 한다든지 아니면 성적 취향이나 실제 성별을 가지고도 괴롭힘성 발언을 하는 경우들이 많기 때문에 일단 국민이 기본적으로 ‘내가 이런이런 발언을 하는 게, 이런이런 생각을 하는 게 차별이고 혐오구나’라는 걸 사실 인식을 하게 되면 저는 훨씬 더 자신의 발언에 대해서 조심을 하고 다른 사람한테 존중하는 발언을 할 수 있는 노력을 할 수 있다고 생각을 하는데, 그래서 저는 직장 내 괴롭힘 금지법 이 법안을 포함해서 모든 법의 방향성이 사실상 예방적인 조치에 좀 초점을 맞춰서 진행됐으면 좋겠다 하는 생각을 합니다.

○**위원장 안호영** 정혜경 위원님 수고하셨습니다.

박해철 위원님 질의하십시오.

○**박해철 위원** 고용노동부 근로기준정책관님께 질문을 좀 드릴게요.

김승현 노무사님이 여러 가지 직장 내 괴롭힘 관련해서 아마 많은 일을 좀 해 보신 것 같습니다. 실제 저도 막연하게만 알고 있던 부분들이 아까 김승현 노무사님의 말씀을 듣고 보니까 이게 지금 굉장히 복잡하고 또 내부적으로 이 건으로 인해서 아마 구성원들 간에도 굉장히 많은 갈등과 반목이 나타나고 있는 것 같아요. 아마 고용노동부에서도 이 상황은 잘 알고 계실 것 같고요.

그래서 지금까지 현장에서 직접 이 직장 내 괴롭힘 사건, 아마 김승현 노무사님 말씀하신 것들 다 들으셨을 테고 실제 이런 부분들에 대해서 노동부에서 생각하고 있는 현재의 애로사항이나 문제점 이런 부분들을 한번 전반적으로 말씀을 먼저 듣고 다음 질문 이어 가겠습니다.

○**고용노동부근로기준정책관겸근로감독정책단장직무대리 최관병** 일단 작년도 한 1만 3000건 정도의 직장 내 괴롭힘 사건이 신고됐습니다. 그리고 금년도 11월 말까지 1만 3000건 정도가 들어왔기 때문에 사건들이 굉장히 많이 접수되고 있고 이게 직장 내에서 직장문화가 안정적으로 운영되는 데 있어서 굉장히 어려움으로 작동하고 있는 게 분명한 것 같고요.

아까 김승현 진술인이 말씀드린 것처럼 공기업에서 제대로 역할을 못 할 정도였다는 건 저도 처음 들어서 조금 당황스러운 부분이 있긴 한데 제가 울산지방노동위원장으로 근무했습니다마는 그런 데도 보면 징계사건들과도 결합돼 있고 가끔은 실업인정과 관련돼서 들어오기도 하고 해서 굉장히 복합적인 양상을 띠고 있습니다. 괴로움 단건으로 들어오는 게 아니고 다른 건들과 연결되어서 들어오다 보니까 좀 쉽지 않은 부분들이 있고 이러한 것들이 직장에서의 직장문화라는 것들이 건강하게 운영되는가에 대한 고민과 의문들이 좀 있는 건 사실입니다.

○**박해철 위원** 그리고 또 추가로 아까 잠깐 내용도 나왔습니다만 실제 가해자가 사업

주인 경우의 비율을 보니까 한 27% 가까이 돼요. 직장 내 괴롭힘 사건의 한 27% 정도가 사업주가 가해자로 되는 상황인데 이럴 경우에 정말 제대로 된 공정하고 객관적인 조사가 가능하지는 않겠지요? 어떻습니까?

○**고용노동부근로기준정책관겸근로감독정책단장직무대리 최관병** 지금 있는 제도에서는 일정 정도 한계를 노정하고 있다라고 판단할 수밖에 없고요. 그래서 제도개선 방안으로는 사업주의 일종의 직장 내 괴롭힘에 대해서는 좀 더 저희 정부 내지 공권력이 관여하는 부분들을 확대시켜 나가면서 직장문화를 잘 잡아 가야 될 것 같습니다.

○**박해철 위원** 저는 오늘 김승현 노무사님으로부터 많은 걸 배운 것 같습니다. 배운 것 같고요.

노동부에서도 특히 가해자가 사업주인 경우에 이걸 어떻게 제도개선을 해서 제대로 된 조사와 또 공정하게 조사가 이루어질 수 있도록 하는 제도개선 부분도 한번 심도 있게 고민을 좀 하셔야 될 것 같습니다.

○**고용노동부근로기준정책관겸근로감독정책단장직무대리 최관병** 그렇게 하겠습니다.

○**박해철 위원** 이상입니다.

○**위원장 안호영** 박해철 위원님 수고하셨습니다.

김형동 위원님.

○**김형동 위원** 위원장님, 의사정족수가 어떻게 됩니까?

○**위원장 안호영** 의사를 진행하는 데 필요한 정족수가 다섯 분이어서 지금 문제는 없습니다.

○**김형동 위원** 숫자는 늘었는데 더 행해졌습니까, 어떻게? 아무래도 공청회 두 번째 거는……

○**위원장 안호영** 다음 공청회가 좀 염려가 되는데 하여간 여기 있는 분들 더……

○**김주영 위원** 빨리 신속하게 하지요. 신속하게……

○**위원장 안호영** 신속하게 진행하시지요.

○**김형동 위원** 그래도 한마디만 드리겠습니다.

오늘 공청회가 굉장히 중요한 자리입니다. 그리고 진술인분들 대체적으로 어디에 어떤 방식으로 담아야 되는지에 대해서는 다소간의 이견이 있었지만 직장 내 괴롭힘 문제가 지금 굉장히 큰 노동 현안이다라는 데 대해서는 다 동의하는 것 같습니다.

노동법이 뒷북을 치는 경우가 많은데 실컷 그 문제가 막 만연해 가지고 시끄러워져야 꼭 법이 만들어지더라고요. 아까도 많은 위원님들께서 예방적인 부분이 굉장히 중요하다는 말씀을 많이 드렸습니다.

저는 개인적으로, 이 공청회 말고도 토론회가 22대에 와서도 많이 이루어졌습니다. 그 중에 아까 문가람 노무사님께서 약간 염려하거나 어떤 방향과 관련해서 근로기준법 전체를 그냥 바꿔 버리면 될 부분이지 굳이 개별법을 만들 필요가 있겠느냐 이 부분도 상당한 지난한 토론이 있었습니다.

그런데 우리 법체계 안에서 여전히 근기법이 가지고 있는 기본 체계가 있기 때문에, 그 틀 안에 담기가 어려웠기 때문에 이렇게 꺼낸 그 과정에 대한 토론도 많았었다는 말씀을 드리고, 아마 오늘 공청회가 그 입법을 만들어 가는 데 굉장히 큰 도움을 주시길 바랍니다.

하나는 일이 일어났을 때 사건을 해결하는 것 관련해서 김승현 노무사님께서 노동위원회 역할, 그런데 그동안에 성희롱 관련된 부분이 노동위원회 관할이었지만 제대로 작동을 안 했더라는 말씀을 글로 아까 주셨잖아요. 그렇지요?

○진술인 김승현 예, 맞습니다.

○김형동 위원 좀 더 부연해서 어떤 부분을, 결국에는 이게 형사처벌 조항도 없고…… 물론 그게 꼭 절대적 기준은 아니지만 노동위원회가 상당 부분 전속적으로 이 부분을 담당해야 되거든요. 그런데 어떤 부분을 강화하거나 제도적인 부분 플러스해서 노동위원회의 역할과 관련해서 코멘트를 좀 더 부탁드립니다.

○진술인 김승현 일단 첫 번째로 노동위원회에 현재 직장 내 괴롭힘·차별 시정 이런 제도는 없지만 많은 징계사건 상당수가 노동위원회를 거쳐서 올라가고 있습니다.

그리고 위원님들 볼 때마다 느끼는 건데 기준이 없어서 본인들도 판단이 힘들다라는 이야기를 늘 하고 계십니다. 그러니까 노동위원회조차도 어느 게 괴롭힘이고 아닌지 사실은 판단하기 어려울 정도로 정량적·정성적 기준이 없다. 정성적 기준이라도 있어야 되는데 그런 내용이 없다, 하나고요.

두 번째로는 지금 제가 계속 지적하고 있듯이 성희롱·차별 시정과 같은 방식으로 운영을 하려고 시도를 하는 것 같습니다. 어떤 얘기냐 하면 직장 내 괴롭힘을 사용자가 인지한 경우 부가적인 조치의 여부에 대해서만 확인, 차별 시정 조치를 하겠다.

무슨 얘기냐 하면 지금 현재 성희롱인지 여부 판단은 노동위원회 스스로 안 하겠다고 아예 선을 그어 놓은 상태입니다. 거기에 대해서 법원은 ‘왜 너희가 판단을 안 하느냐’ 하였고 지금 그게 위법하다라는 판결이 한번 나오기까지 했는데 여전히 노동위원회는 ‘나는 판단 안 하고 성희롱인 경우에만 시정명령하겠다’라는 입장을 고수하고 있습니다.

그 법체계가 그대로 이번에 다시 안에 실려 있기 때문에 이 방식으로 들어오게 되면 사실상 지금 제도하고는 별 차이가 없게 되고 활용 자체가 없게 됩니다.

성희롱·차별 시정제도 기사만 잠깐 찾아보셔도 실제로 활용되지 않고 ‘시정 건수 0건’ 이런 식으로 계속 기사가 몇 년 나오다가 지금은 거의 사문화돼서 노무사들도 잘 활용하지 않았던 제도가 될 정도입니다.

직장 내 괴롭힘 제도에서도 똑같이 이용된다면 사실상 지금 노동부에 1만 5000건, 현실적으로 처리할 수 없는 건수의 누적은 계속될 거고 이 사안은 그냥 국민들 간에 계속 분쟁과 상당히 힘든 시간이 계속될 거라고 봅니다.

○위원장 안호영 김형동 위원님 수고하셨습니다.

○진술인 이수연 위원장님, 죄송합니다.

제가 이 부분과 관련해서 잠깐 부연설명을 드려도 될까요?

○위원장 안호영 짧게 해 주세요.

○진술인 이수연 예.

지금 노동위원회가 직장 내 성희롱에 대해서 직접적인 조사를 이행하지 않는 부분을 하지 않겠다고 선언하는 게 아니라요 지금 현행 남녀고용평등법은 노동위원회의 차별 시정을 할 수 있는 그 범위를 사업주가 확인 조치를 하였음에도 불구하고 그러한 조치를 이행하지 않는 경우에 차별 시정 조치, 차별 시정을 신청할 수 있도록 그렇게 규정을 하고 있습니다.

그래서 지금 현재 노동위원회에서는 이 부분과 관련해서 행정적, 그러니까 노동위원회가 행정위원회이지 않습니까? 시정위원회이기 때문에 행정 포괄입법의 금지에 따라서 법령에서 정한 그 범주 내에서 판단을 해야 된다는 판단을 내리고 있는 것 같고요.

그리고 이 범주를 넘는 경우에는 행정기관의 월권행위로 볼 수 있는 여지가 있기 때문에 이 부분에 대해서는 충분한 논의가 더 전개되어 가야 될 거라는 생각이 듭니다.

그리고 이 법령에서는 지금 현재 그러한 부분들을 보완하기 위해서 만약에 사업주가 고의나 악의적으로 이러한 조치를 하지 않는 경우에는 노동부의 근로감독관 등에게 이 부분을 신고해서 다시 재조치를 할 수 있도록 하는 이러한 보완 규정을 두고 있다라는 말씀을 드립니다.

○위원장 안호영 수고하셨습니다.

다음, 김주영 위원님 질의하시겠습니까?

○김주영 위원 근로기준국장님, 아까 연간 직장 내 괴롭힘 진정 건수가 몇 건……

○고용노동부근로기준정책관겸근로감독정책단장직무대리 최관병 1만 3000건 정도 되고 있습니다.

○김주영 위원 1만 3000건, 평균적으로 그런 거지요?

○고용노동부근로기준정책관겸근로감독정책단장직무대리 최관병 작년, 올해…… 올해는 11월 말까지고요. 작년 한 해 동안 1만 3000건 정도 들어왔습니다.

○김주영 위원 그러면 2년 연속 1만 3000건 정도가 들어오는 거네요?

○고용노동부근로기준정책관겸근로감독정책단장직무대리 최관병 예, 그렇습니다.

○김주영 위원 김승현 대표님, 특정 집단의 특성을 이유로 한 언동이라는 외형만으로도 괴롭힘 성립 가능성을 열어 두고 있어서 표현의 자유 및 일반적 행동의 자유 영역에 법률이 과도하게 개입·통제하는 효과를 초래할 우려가 있다 이렇게 정리를 해 주셨고요.

그다음에 괴롭힘의 판단 대상이 되는 행위는 일터의 업무와 관련한 행위로 명확히 한정할 필요가 있다고 의견을 주셨는데 그러면 지금 표현의 자유와 일터 업무와 무관한 그런 언행들로 해서 괴롭힘을 받았을 때 이런 부분들은 이 법에서는 들어갈 수가, 안 들어가는 게 맞다는 그런 뜻이지요? 두 가지……

○진술인 김승현 일단 의무주체자들의 지배·관리에 있어야 된다는 의견입니다.

○김주영 위원 그러면 노무제공자들이 아니고 예를 들어서 이 법이 제정된다고 하더라도 동료라든지 부하직원이라든지 이런 경우에는 적용이 안 되는 거지요?

○진술인 김승현 제가 예시로 잠깐 설명드리면 좀 쉬울 것 같은데, 현실에서 사실 상호간 금전대차 문제로 직장 괴롭힘 신고하는 케이스도 상당 부분 많이 있고요. 그다음에 유흥에 대한 문제, 비용을 누가 낼 것이냐. 지극히 개인 사적인 문제도 지금 이 영역으로 다 들어오고 있는 상황입니다.

이걸 확대 적용했을 때 이 문제는 훨씬 복잡다단해질 텐데 이것에 대한 정의가 확실하지 않으면 사실 거의 모든 국민 민원이 여기로 들어올 여지도 있다 이런 말씀을 드리고 싶은 겁니다.

○김주영 위원 그러나 일터 업무와 관련된 행위로만 한정을 하다 보면 너무 협의로 법을 제정할 수밖에 없는 상황이고 그랬을 경우에는 많은 사람들이 직장 내에서 일어나는 일임에도 불구하고 아까 예시했던 그런 술값 문제라든지 금전대차 문제라든지 이런 게

아니고 업무 외적인 내용으로 괴롭힘을 가한다든지 이런 부분들은 적용이 될 수 없다는 그런 취지의 말씀이지요?

○진술인 김승현 아닙니다. 저는 그런 부분에는 당연히 포괄적으로 확대 적용할 수 있다 생각하고요.

예시적으로 성희롱 같은 경우도 상당히, 법원은 업무 영역을 다소 넓게 잡고 있습니다. 그 정도는 용인되어질 수 있다고 봐야 되는데, 저는 직장 내 괴롭힘 특징이 사실은 성적 괴롭힘보다 훨씬 범위가 넓기 때문에 그 수준 이상으로 넘어가는 걸 걸러 내야 된다는 의견이지 그 정도 수준은 받아들여야 된다고 생각합니다.

○김주영 위원 그리고 표현의 자유 및 일반적 행동의 자유 영역 이게 법률이 과도하게 개입·통제한다는 그런 효과를 초래할 수 있다는 의견을 주셨는데 정말 어디까지 표현의 자유 및 일반적 행동의 자유 영역을 보호해야 될지 사실은 굉장히 어려운 문제인 것 같아요.

그러면 외형만으로 이렇게 괴롭힘에 대한 가능성을 열어 뒀을 때 충돌되는 이런 문제들은 법에 담기가 사실은 매우 어려워지는 것 아니겠습니까? 그 효과가 굉장히 제한적일 수밖에 없겠다는 생각이 들어요. 그래서 이 법이 제정되더라도 직장 내에서 일상적으로……

또 요즘은 이런 것도 있다는 것 같아요. 업무분장이 돼 있는데 상사가 업무분장이 안 돼 있는 업무를 지시했을 때 ‘내가요? 왜요?’ 이런 식으로 해서 그냥 직장 상사로서 무력화되는 이런 부분들이 비일비재하게 있다고 그래요, 실제로.

그래서 참 이 법만으로 모든 것을 다 포괄할 수는 없겠지만 결국은 이 법이 제정된다면 누구를 보호할 것인가에 관한 문제가 매우 중요한 문제일 것이고.

1분만요.

그러면 누구를 보호할 것인가에 더해서 어떤 구조로 판단하고 어떻게 책임을 물을 것인가 그리고 어떤 방식으로 구제할 것인가 이런 부분들이 법률에 다 담겨야 될 텐데 이 부분도 굉장히 제한을 많이 받을 수밖에 없는 이런 부분들로 가지 않을까 해서 지금 시간이 제한돼 있기 때문에 다 말씀을 드릴 수는 없습니다마는 그런 문제와 그다음에 일회성 언동이라도 해당될 수 있다고 규정하지만 ‘지속, 반복, 중대한’ 이런 기준이 상당히 모호하기 때문에 이 법안에 과연, 나중에 시행령이나 대통령령에 어떻게 정말 깨알같이 나열할 수 있을 것인가에 관한 문제도 지금 당장 입법하는 데 있어서 애로사항이 있겠다는 생각이 들거든요.

그래서 혹시 지금 말씀드린 부분에 대해서, 이런 중대한 영향의 기준에……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

대해서 법에 다 담을 수 없다면 그런 부분은 어떻게 해야 될지도 한번 말씀을 해 주시지요.

어떤 분도 좋습니다.

○진술인 김승현 김승현 노무사입니다.

제가 의견을 짚막하게 써 놓기는 했습니다마는 모든 걸 입법으로 담을 수 없지만 사실

저는 노동법을 하다 보니까 노동법에는 유사 영역들이 좀 있습니다. 기준을 세부화하기 위해서 노동부장관 고시라거나 시행령에 담겨 있는 내용도 있는데요.

정확히 반복이나 시기적 횡수도 사실은 예시적 규정으로서 저희는 이미 많이 쓰고 있습니다. 예를 들어 뇌·심혈관 산재 같은 경우에도 이미 여기에 대해서 근로시간을 몇 시간으로 할 경우에는 평균치를 어떻게 내서 어떻게 볼 것인가. 다만 예시적이기는 하지만 저희가 가이드 정도의 기준으로 측정되어지고 있습니다.

그러니까 일반적으로 사람들이 예측이 가능해야 내 신고가 타당한지 대개, 적당한지도 알 수 있을뿐더러 또 많은 신고자들께서 저희에게 상담해 오는 것도 그것을 알고 싶어 합니다. 그러니까 ‘이 정도가 되는 건가요?’라는 걸 충분히 가이드 삼을 수 있는 내용은 줄 수는 있다, 그렇게 해야 된다, 그 정도 의견은 계속 가지고 있습니다.

○위원장 안호영 다 하셨나요?

○김주영 위원 한 가지만.

문가람 노무사님, 표현의 자유와 충돌되는 부분들은 상당히 다른, 지금 법이 만들어진다고 하더라도 이 법이 굉장히 무력화될 수 있는 이런 부분들이 있어 보이거든요. 거기에 대해서도 한 말씀만……

○진술인 문가람 말씀하셨듯이 사실 헌법도 상당히 추상적인 법입니다. 그래서 뭐가, 어디까지가 표현의 자유고 이 사람의 자유를 어디까지 보장할 것인가에 대해서도 계속 헌재에서도 올라오고. 사실 근로기준법만 해도, 사실 근로기준법이 만들어진 지, 전면 개정된 지가 한 오륙십 년이 됐을 텐데 그 과정에서 아직까지도 임금……

사실 작년도 직장 내 괴롭힘 신고 건수가 1만 3000건이라고 하셨는데 임금체불 건수는 그것의 열 배는 됩니다. 그러면 그 열 배의 사건이 다 진짜로 명확하게 임금체불이나 이렇게 따져 보면 이 사람이 정말 근로자였냐, 이 사람이 정말 사용자였냐부터 이게 진짜 임금이나 아니냐까지…… 아직까지도 그 근로기준법 내의 정의 조항에 대해서도 모호하다는 비판이 계속 있고 그것에 대한 분쟁도 계속되고 있습니다.

그런데 직장 내 괴롭힘 금지법은 현재까지 오륙 년밖에 안 된 법이기 때문에 사실 개념적인 정의가 사회적으로 정립되는 과정에 있다고 저는 생각이 들기도 하고 아까 박홍배 위원님께서도 말씀하셨듯이, 사실 정성적인 평가나 판단을 해야 되는 것이냐 이렇게 지적을 해 주셨는데 괴롭힘 행위 자체가 굉장히 정성적인 행위입니다, 사실상.

그러면 몇 번을 하면, 쌍욕은 세 번까지는 봐주는데 네 번부터 괴롭힘일 것이냐 이렇게 하는데 실질적으로 한 번은 아니다 이런 식의 판단을 실제로 하는 사람들도 있고요.

그러다 보니까 지속·반복성이라는 게 아무리 촘촘하게 하더라도 과로사만큼 막…… 이걸 직접적으로 정말 몇 번을 하면 근로자를 죽이냐, 몇 달이나 반복되어야 죽이냐, 그러면 그 직전까지 하면 됩니다, 가해자들은. 오히려 그렇게 의도적으로 악용할 여지가 있기 때문에 저는 그런 요건이 들어가는 걸 계속 우려를 말씀드리고.

또 우리 사회가 어디까지 용납할 수 있느냐라는 기준이 저는 사실 그렇게까지 모호한 기준은 아니라고 생각하는데, 얼마 전에 했던 공공기관 사례에서는 쌍욕을 했습니다. 그런데 쌍욕을 한 번 했습니다. 그런데 그분이 여태까지 했던 것 중에는 혼잣말로 ‘에이 씨, 에이 씨’ 하면서 일을 하는데, 이런 먼지 같은 괴롭힘들을 사실상 계속하는데 직접적으로 나한테 한 것은 그 쌍욕 한 번인 거예요.

그러면 만약에 지속·반복성 요건을 따졌을 때 그게 정말 괴롭힘으로 인정받을 수 있느냐? 사실 괴롭힘으로는 인정이 안 될 텐데 우리 사회가 이것을 용납할 수 있느냐, 일터에서 우리가 쌍욕 해도 되느냐 따져 보면 일터에서 누가 쌍욕을 합니까? 그건 안 되는 행위가 맞는 거지요.

이렇게 상식적으로도 분명히 판단될 수 있는데 오히려 이런 요건을 넣으면서 우리가 판단할 수 있는 여지가 있는 것들까지도 배제를 해 버릴 수 있겠다 하는 생각이 들고.

또 ‘중대한 영향을 준다’ 이런 표현은, 사실 중대하게 피해를 주는 행위들은 형법에서 이미 금지가 돼 있습니다. 때리는 거, 조인트 까인다고 하지요. 조인트를 깎다든지 아니면 막 뒤통수를 때린다든지 아니면 쌍욕을 지속적으로 반복하면서 이 사람한테 정말 폭력의 수준에 이르기까지 하는 그런 행위들 아니면 모욕이라든지 이런 것들은 형법에서도 이미 정하고 있는데, 근기법이 형법에서 보호할 수 없는 것들을 사실상 보호하기 위해서 만들어지는 건데 형법을 따라가서는 안 된다 이런 생각이 들어서 이렇게 개념에 대해서는 이런 의견을 드립니다.

○위원장 안호영 다 하셨습니까?

저도 몇 가지 좀 여쭙볼까 했는데 시간이 많이 그래서 그런데요.

진술인들 얘기를, 말씀을 듣고 보니까 이 문제가 단순한 문제가 아니라는 생각이 자꾸 듭니다. 언뜻 듣기로는, 그러니까 지금 직장 내 괴롭힘 문제에 대해서 우리가 생각해 볼 점은 근로자인 경우에는 근로기준법에 의해서 현행법으로 규율이 되고 있고 만약에 어떤 행위가, 방금 문가람 진술인께서 얘기한 것처럼 어떤 경우에는 괴롭힘의 정도가 형법상 처벌되는 범죄행위의 정도에 이를 수도 있고 또 근로기준법에서 정하는 그런 괴롭힘의 정도에 이를 수도 있고 또 그것에 미치지 못하는 경우도 있을 수 있잖아요.

그런데 다만 여기서 확인해 봐야 될 부분은 아마도, 세 분한테 공동으로 그냥 단답형으로만 간단히 여쭙볼게요. 그러니까 얘기를 정리해 보면 근로기준법상의 근로자가 아니어도 이분들의 직장 내의 괴롭힘으로 인한 인격권 침해 부분에 대해서는 보호할 필요가 있다 이렇게 지금 다 보시는 거지요, 세 분?

○진술인 문가람 예.

○진술인 김승현 예, 맞습니다.

○진술인 이수연 예, 그렇습니다.

○위원장 안호영 다른 의견 있습니까? 다 동의하시는 거지요?

○진술인 이수연 예, 그렇습니다.

○위원장 안호영 그리고 그건 어떻게 보시는지 모르겠어요. 그러면 근로자에 대해서는 근로기준법으로 보호를 하는 것이고 근로자가 아닌 경우에도 보호를 해야 되는데 그런 보호하는 형식과 관련해서 근로기준법을 개정하는 형식으로 개정을 해야 되는 것인지 아니면 근로기준법이 아닌 별도의 법안으로 보호를 해야 되는데 근로기준법이 아닌 별도의 법안으로 하는 경우에는 근로자뿐만 아니라 근로자가 아닌 사람들도 거기에 포괄해서 보호를 하는 형식이 될 텐데, 세 분께 한번 여쭙볼게요.

그러면 근로기준법을 개정하는 형식으로 하는 게 타당하다고 보는 건지 아니면 별도 법안의 형식을 통해서 하는 것이 타당하다고 보는 것인지. 첫 번째 진술인, 이수연 진술

인은 어떻게 보십니까?

결론만, 결론만.

○진술인 이수연 저는 두 가지 방법으로 다 가능하다는 생각을 하고 있습니다. 다만 현행 근로기준법을 개정하는 경우로 가는 경우에는 여러 가지 또 다른 법적인 쟁점들이 발생할 수 있기 때문에 단행법으로, 그러니까 특히 인격권 보호와 관련해서……

○위원장 안호영 어쨌든 결론적으로 그건 두 가지 다 가능하냐?

○진술인 이수연 예, 그런데……

○위원장 안호영 근로기준법으로 가도 여러 가지 문제가 있고 또 단일법으로 가도 여러 가지 검토할 점이 있지요?

○진술인 이수연 오히려 전체적으로 보호하는 데 있어서 체계적이고……

○위원장 안호영 별도의 법이 오히려 더 낫다?

○진술인 이수연 예, 실효적으로 작동할 수 있다라는 생각입니다.

○위원장 안호영 오케이, 됐습니다.

그러면 문가람 진술인님.

○진술인 문가람 저는 근로기준법 개정이 맞다고 생각합니다.

○위원장 안호영 근로기준법 개정이 맞다.

김승현 노무사님은?

○진술인 김승현 당위적으로는 근로기준법 전면 개정이 맞는데요. 그동안 입법 영역 봤을 때는 현실적으로, 지금 제도의 추가가 현실적이지 않나 이렇게 생각합니다.

○위원장 안호영 별도의 법안이 필요하다?

○진술인 김승현 예, 맞습니다.

○위원장 안호영 그러니까 세 분의 견해가 좀 다르네요. 입장이 다르신 것 같고.

그다음에 하나만 더 여쭙볼게요.

직장 내 괴롭힘의 개념에 관련해서 지금 그 부분이 그런 문제가 있는 것 같아요. 지나치게 넓으면 그로 인해서 괴롭힘이 너무 광범위하게 인정되기 때문에 새로운 분쟁이 생기는 문제가 있고 그걸 너무 좁혀 놓으면 제대로 보호를 못 받는 문제가 있어 보이는데 그 점과 관련해 가지고 세 분께 여쭙볼게요.

그러면 이 직장 내 괴롭힘 관련해서 지속성·반복성의 요건이 필요하다, 아니면 필요하지 않다.

이수연 진술인님.

○진술인 이수연 저는 원칙적으로는 ILO 기준에 따라서……

○위원장 안호영 아니, 결론만 짧게 짧게.

○진술인 이수연 어떻게 말씀드려야 될지 모르겠는데 반드시 필요하더라고는 할 수 없을 것 같습니다.

○위원장 안호영 불필요하다, 필요하지 않을 수도 있다.

○진술인 이수연 예.

○위원장 안호영 문가람 진술인님.

○진술인 문가람 저는 해당 요건은 필요 없다고 생각합니다.

○위원장 안호영 필요 없다.

김승현 노무사님.

○진술인 김승현 현행 제도에는 필요합니다.

○위원장 안호영 필요하다. 이 부분도 조금 다르네요.

그다음에 업무 관련성이라고 그럴까요? 반복성, 그러니까 일터에서 괴롭힘 관련해서 어떤 업무라든가 직장내 관련성 관련성이 개념상 필요할지 필요하지 않을지 부분에 대해서는 어떻습니까?

이수연 진술인님.

○진술인 이수연 저는 필요 없다라는 생각입니다.

○위원장 안호영 필요 없다.

문가람 진술인께서는?

○진술인 문가람 저도 필요 없다고 생각합니다.

○위원장 안호영 김승현 노무사님은?

○진술인 김승현 저는 필요하다고 생각합니다.

○위원장 안호영 그러니까 이 문제는 직장 내 괴롭힘의 범위를 어떻게 보느냐에 따라서, 행위의 범위를 어떻게 보느냐에 따라서 보호의 범위가 좁아질 수도 있고 아니면 불필요하게 분쟁이 많이 생길 수도 있는 그런 문제들이 좀 있는 것 같습니다.

마지막으로 하나만 더 여쭙볼게요.

물론 실체법상으로 기준이 명확하게 되어져야 되겠습니다마는 애매한 경우에, 아까 노동위원회의 역할에 관련된 얘기들을 많이 하셨는데 노동위원회에서 직장 내 괴롭힘 여부를 판단하는 규정이 반드시 들어가는 게 필요할지 안 할지 부분에 대해서…… 이수연 진술인님, 노동위원회에다 이 판단 기준을 넣는 게 필요하겠습니까?

말하자면 지금은 근로자인 경우에만 원칙적으로 여기서 판단하도록 되어 있고 아니면 판단 안 하는 문제가 있는데 근로자인지 여부하고 관계없이 문제가 되면 여기서 판단하는 게, 판단하는 절차를 두는 게 좋다, 안 두는 게 좋다.

○진술인 이수연 저는 노동위원회가 판단하는 것보다는 원칙적으로 이 부분에 대해서 자율분쟁해결제도로 접근하는 것을 선호합니다. 그래서……

○위원장 안호영 아니, 그렇게 하는데 안 되면.

○진술인 이수연 안 되는 경우에는 노동위원회가 그 부분에 대해서 판단을 해야 될 것 같습니다.

○위원장 안호영 그다음에 문가람……

○진술인 문가람 꼭 노동위원회인가요, 아니면 이걸 상징적인 표현이실까요?

별도의 기구가 필요하다는 의견에는 동의를 하는데 반드시 노동위원회가 이걸 관할해야 되느냐 하는 입장은 좀 아닙니다.

○위원장 안호영 그래요? 왜 그렇습니까?

○진술인 문가람 저는 좀 전문성 있는 기관이 판단을 하는 건 필요하다고 생각이 드는데 지금도 계속 모호하다는 이런 비판을 받는 바에야 전문성 있는 기관이 선례를 계속 만들고 구축을 하면서 이렇게 판단을 하면 된다는 가이드를 줄 수 있으면 좋겠다고 생각을 하는데.

사실 지금 계속 이렇게 뭔가 판단이 모호하다 이런 비판이 있는 건 제가 보기에는 법

은 잘 만들어 왔는데 법을 만들어 놓고도 약간 국가가 전문성을 키울 책임을 하지 않고 있다고 생각이 들거든요. 그래서 전문성 있는 기관이 존재해야 되는 건 맞다, 그 기관이 좀 상징적인 판결들은 최소한 내 줘야 되는 게 아닌가 하는 생각입니다.

○위원장 안호영 그래도 노동위원회가 그쪽 분야에서 가장 전문성 있는 곳 아닌가요?

○진술인 문가람 현재 구성상으로는 전문성을 갖추기에 좋은 구성이라고 생각은 합니다, 현재 체계의 내에서는.

○위원장 안호영 그래요.

다음은 김승현 노무사님은?

○진술인 김승현 당연히 판단한다면 판단권에 대해서 권한을 노동위원회에 확보를 해야 된다고 생각합니다.

○위원장 안호영 그러니까 분쟁을 조금 해결하려고 그러면 권위 있는 기관에서……

○진술인 김승현 방금 교수님 말씀하신 내용이 권한이 없으니까 못 한다라는 내용입니다, 사실은. 법원은 권한이 있다고 그리고 노동위원회는 권한이 없어서……

○위원장 안호영 만약에 필요하다면 입법적으로 해서 판단할 수 있는 권한을 주게 된다면?

○진술인 김승현 당연히 기준과 권한은 노동위원회에 줘야, 노동위원회가 아니더라도 그런 권한 없는 기구가 판단하는 건 국민이 신뢰하기는 좀 어려울 겁니다.

○위원장 안호영 그래요.

제가 몇 가지 여쭙았는데요. 워낙 이 부분이 서로 논의들이 분분해서, 서로 의견이 달라 가지고 한번 이렇게 핵심 쟁점에 대해서 입장들을 여쭙았습니다.

그러면 이상으로 일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안에 대한 공청회를 마치겠습니다.

귀한 시간을 내서 좋은 의견을 말씀해 주신 진술인 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.

오늘 진술인분들의 진술과 위원님들께서 주신 모든 의견은 해당 법안의 심사 과정에서 충분히 논의되고 반영될 것입니다.

진술인 여러분 모두 수고 많으셨습니다.

그러면 원활한 회의 진행을 위해 잠시 정회했다가 5시 10분에 속개해서 공무직위원회 설치 및 운영에 관한 법률안에 대한 공청회를 실시하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(16시59분 회의중지)

(17시12분 계속개의)

○위원장 안호영 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

2. 공무직위원회 설치 및 운영에 관한 법률안 입법공청회

○위원장 안호영 의사일정 제2항 공무직위원회 설치 및 운영에 관한 법률안 입법공청회를 상정합니다.

현재 우리 위원회에는 공공부문 비정규직의 정규직 전환에 따라 규모가 급격히 확대되는 공무직 근로자의 고용안정 및 처우개선 등을 위한 공무직위원회의 설치 및 운영에 필

요한 사항을 규정하는 내용으로 김주영 의원님과 이용우 의원님이 대표발의한 공무원직위원회 설치 및 운영에 관한 법률안이 계류되어 있습니다.

이번 공청회를 통하여 우리 위원회는 동 제정안에 대한 관련 전문가 등의 의견을 청취하고 향후 법률안 심사에 참고하도록 하겠습니다.

그러면 오늘 공청회에 참석하신 진술인분들을 소개하겠습니다.

소개받으신 진술인들께서는 잠시 일어서서 인사해 주시기 바랍니다.

권오성 연세대학교 법학전문대학원 교수입니다.

○진술인 권오성 안녕하세요?

○위원장 안호영 채준호 전북대학교 경영학과 교수이십니다.

○진술인 채준호 안녕하세요?

○위원장 안호영 우문숙 민주노총 정책국장입니다.

○진술인 우문숙 안녕하세요?

○위원장 안호영 유정엽 한국노총 정책1본부장입니다.

(인사)

바쁘신 가운데서도 공청회에 참석해 주신 진술인 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.

참고로 정부 측에서는 고용노동부 황종철 노동정책관이 배석하고 있습니다. 위원님들께서는 질의에 참고해 주시기 바랍니다.

그러면 진술인들의 의견 진술을 듣겠습니다.

공청회는 국회법 제64조제4항에 따라 우리 위원회의 회의로 진행되기 때문에 질의는 위원님들만 할 수 있고 진술인 상호 간의 질의 답변은 허용되지 않습니다.

위원님들의 질의는 진술인들의 진술이 모두 끝나고 별도의 시간을 드리겠습니다.

진술인들께서는 앉은 자리에서 5분 이내로 핵심 의견을 진술해 주시고 위원님들과의 질의 답변 시간을 통해 의견을 보완해 주시기 바랍니다.

먼저 권오성 교수님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 권오성 안녕하세요? 권오성입니다.

신속히 진행하겠습니다.

역사적으로 국가작용을 수행하던 공직자는 원칙적으로 공무원으로 규정되어 있었습니다. 그러나 현대 복지국가의 발달과 함께 국가활동이 확장되고 급부행정 분야가 성장하면서 공적 업무량이 폭증하였고 전통적인 공무원만으로는 이런 행정 수요를 감당하기 어려워졌습니다. 이에 따라 효율적이고 신속한 업무 처리를 위한 새로운 인력의 필요성이 대두되었고 결과적으로 공직 인력체계가 이원화되는 결과를 가져왔습니다.

특히 우리나라의 경우에는 지난 30년 또는 40년간 신공공관리의 기초 속에 공공부문의 민간화가 양적·질적으로 진행되었습니다. 공직사회에서도 비공무원 형태의 인력 활용이 보편화된 것입니다. 그 대표적인 예가 오늘 문제가 되는 공무원입니다.

공무직은 법적으로는 노동법의 보호를 받는 근로자에 해당합니다. 하지만 현실에서는 소속 기관별로 상이한 처우와 불안정한 지위에 놓여 있다는 문제가 있습니다. 공무직의 임금과 복리후생이 각 기관의 취업규칙 등에 의해서 또 예산에 의해 결정되다 보니 동일·유사한 업무를 수행하고 있음에도 기관마다 그 처우가 큰 차이가 발생하고 있습니다.

다음으로 2017년 이후 비정규직의 정규직 전환 정책에 따라 공무직의 규모는 급증하였

습니다. 하지만 이러한 공무원의 채용과 인사관리를 총괄적으로 전담할 조직이나 통합적인 관리 체계를 마련하지 못하였기에 이것이 부재한 실정입니다.

그리고 공무직은 정부나 지방자치단체의 공식 직제에 명시되어 있지 않습니다. 이는 동일한 공적 업무를 수행하면서도 조직상의 지위를 인정 못 한다라는 점 자체에서 문제가 있다고 생각을 합니다.

마지막으로 공무원의 인건비 예산 방식도 이런 공무원들의 고용 안정성을 약화시키는 요인이 되고 있습니다.

이러한 문제들은 공공부문 사용자로서의 국가, 정부의 신뢰도를 떨어뜨릴 뿐만 아니라 동일한 공적 서비스를 제공받는 국민의 입장에서 서비스의 품질이나 공정성 측면에서 부정적인 결과를 초래하고 있습니다. 따라서 공무직 근로자의 처우를 개선하고 법적 지위를 향상시키기 위한 체계적인 대책이 요구되고 있고 그 대책의 첫 번째 과제가 오늘 논의되는 공무직위원회라고 생각합니다.

공무직 문제의 복잡성을 해결하고 국가가 모범적 사용자로서의 책임을 다하기 위해서는 공무직위원회가 필수적이라고 생각합니다. 공무직위원회는 정부와 공공부문 공무직 근로자 대표들이 참여하는 공무직 관련 정책을 협의·조정하는 기구로 이미 훈령에 기반해 한시적으로 운영되다가 현재는 종료된 상태입니다. 이를 법률 수준으로 격상하여 상시 운영함으로써 여러 가지 효과를 기대할 수 있을 것으로 생각합니다.

첫 번째는 훈령과 같은 행정규칙에 근거한 위원회와 달리 법률을 통한 항구적인 조직으로 만듦을 통해서 장기간에 걸친 광범위한 개선 조치를 추진할 수 있는 어떤 제도적 기반을 마련할 수 있다고 생각합니다.

두 번째로 공무직위원회는 다양한 기능을 예상할 수 있겠는데요.

첫 번째로는 공무직위원회는 노사 및 정부 대표가 함께 참여하는 협의체로서 다양한 행정기관 소속 공무원들의 공통된 이해관계를 대변하고 정부와 교섭 내지 협의해 온 경로로 기능하여 왔고 앞으로도 기능할 수 있을 것 같습니다. 이러한 거버넌스 기구를 상설화함으로써 공무직 정책의 기본적인 방향과 중장기 계획을 지속적으로 논의할 수 있는 어떤 상시적 창구가 확보될 수 있을 것으로 생각하고요.

두 번째로는 지난 2021년 국가인권위원회는 중앙행정기관의 무기계약직—지금으로 치면 공무원이지요—의 처우개선을 위한 권고를 노동부장관 등에 했습니다. 이러한 인권위의 권고를 이행하기 위한 첫 번째 단계로서 공무직위원회를 상설화하여 국가인권위의 권고 이행을 전담시킴으로써 아직 미해결된 많은 과제들을 지속적으로 추진하고 완수할 수 있을 것으로 기대할 수 있습니다.

그리고 좀 더 중요한 얘기로 공무원 근로자에 대한 포괄, 물론 공무직위원회가 단체교섭 구조는 아닙니다만 이러한 컬렉티브 보이시(collective voice)를 청취하는 메커니즘을 통해서 향후 공무원 근로자 전반에 대한 포괄적인 단체교섭의 필요성도 감당할 수 있을 것으로 생각하고 있습니다.

궁극적으로는 이를 통해 개별 기관별 산발적인 노사관계를 어떤 큰 업종 내지는 산별 교섭 형태로 지향할 수 있는, 고양할 수 있는 하나의 메커니즘으로 기능할 수 있지 않을까라고 기대하고 있습니다.

오늘 논의가 된 법률안에 대해서 잠깐 말씀을 드리면 지금 현재 22대 국회에서는 2개

의 법률안이 올라와 있습니다.

존경하는 김주영 의원님이 대표발의한 의원안과 이용우 의원님이 대표발의한 의원안, 두 법안은 사실 내용상 많이 유사합니다. 기본적으로 총리실 산하에 공무직위원회를 설치하는 것과 내부구조가 같고요.

5분이 길지는 않네요. 준비한 내용들이 조금 더 있습니다만 마무리만 하겠습니다.

마지막 한마디만 하면 공무직위원회의 상설화는 궁극적으로 모든 공무직 근로자들을 포괄하는 집단적 노사관계를 모색할 수 있는 마중물로 기능할 수 있을 걸로 기대를 하고 있고요. 이를 통해 공정한 노동환경과 지속가능한 노사관계를 구축할 수 있고 모범적인 사용자라는 말이 허울이 아니라 진짜 모범적인 사용자로서의 정부 책무를 다하는 첫 번째 단추가 될 것으로 생각합니다.

감사합니다.

○위원장 안호영 권오성 교수님 수고하셨습니다.

다음, 채준호 교수님 진술해 주십시오.

○진술인 채준호 저는 전북대학교 경영학과에서 일하고 있는 채준호라고 합니다.

개인적으로 문재인 정부 때 공무직위원회 발전협의회 위원으로서 처음부터 참여를 했고 그다음에 많은 공공기관의 정규직 전환 과정에 참여한 입장에서 좀 말씀을 드리도록 하겠습니다.

사실은 공무직위원회 설치 및 운영에 관한 법률안이 지금 논의되고 있는 것을 굉장히 기쁘게 생각하고요. 2003년에 공무직위원회 일몰되고 나서 사실은 관련 노동자분들이 어디 가서 논의할 수 있는 테이블 자체가 없었거든요. 그래서 이 테이블을 만드는 것에 대한 부분도 분명히 의미가 있을 거라고 생각이 됩니다.

준비한 자료를 중심으로 간단하게 말씀드리겠습니다.

공공부문에서 상시·지속적 업무에 종사하는 공무직 근로자들의 고용 및 처우 문제는 이제 더 이상 개별 기관의 재량에 맡길 수 없는 구조적인 문제라고 생각이 들고요.

(안호영 위원장, 김주영 간사와 사회교대)

특히 전환된 공무직 노동자들이 여전히 기관별로 또 부처별로 인사·임금·복지 기준이 파편화되어 관리하는 시스템이 지금 갖춰 있다는 거지요. 그래서 특히 공공기관 간의 또 중앙부처 간의, 지자체 간의 격차가 매우 심각한데 그중에서도 사실은 지자체 간의 격차가 굉장히 큼니다.

정규직 전환하는 당시에 중앙부처나 공공기관 같은 경우는 총인건비나 이런 부분에 딱 묶여 있었던 부분이 있어서 처우를 개선할 수 있는 룬이 크지는 않았거든요. 그런데 지자체 같은 경우는 그 룬이 굉장히 크거나 또는 기존에 있었던 공무직분들이 투쟁을 통해서나 임금을 높여 놓은 부분들을 적용하다 보니까 그 격차가 매우 컸다. 그래서 이것들을 조정하는 부분이 반드시 필요할 거다라는 생각이 들고요.

기존에 있었던 공무직위원회의가 국무총리 훈령으로 되다 보니까 뭔가 좀 힘이 실리지 않는다고 그럴까요? 거기서 논의된 것들이 현실화되기가 굉장히 한계가 있었다고 보여 집니다. 그래서 이참에 법적 근거로 공무직위원회를 설치하는 것 자체는 지금까지의 고질적 차별 문제를 해결하고 실질적인 노·정 협의체계를 구축하는 데 굉장히 중요한 의미가 있을 거라고 생각이 들고요.

공무직위원회가 단지 논의하는 정도의 위원회가 아니라 공무직 처우에 관해 노·정이 협의하고 그 결과를 반드시 예산과 인사 규범으로 연결시켜서 상설 사회적 대화 기구로서의 역할을 반드시 해야 된다고 생각이 됩니다.

특히 위원회의 위상과 소속, 조직 관련해서 여러 가지 논의가 있는 것으로 알고 있는데 공무직위원회는 개인적으로 반드시 국무총리가 위원장을 맡는 것이 맞다고 생각이 들어요. 왜냐하면 공무직위원회는 노동부에서 사무국을 주로 운영할 수는 있겠지만 부처간의 조율이 필요한 거거든요.

저도 개인적으로 지난 정부 때 공무직위원회에 참여하면서, 당시에 담당 기재부 국장이 회의에는 참여하셨어요. 성실히 참여하셨는데 논의 때 거의 발언을 안 하셨거든요. 그냥 검토하겠다는 하는 식으로 됐기 때문에 저는 이번에 법제화가 되면 공무직위원회상에서 논의됐던 걸 현실화하기 위해서는 반드시 이것을 좀 더 강제할 수 있는 장치들이 필요하지 않을까라고 생각이 듭니다.

또 한 가지는 사무국을 어디에다 둘 것인가의 문제인데 개인적으로 사무국은, 지난 문재인 정부 때도 기획단이라는 것을 노동부에 두기는 했지만 노동부뿐만 아니라 기재부나 행안부 공무원을 파견받아서 운영을 했는데 이번에도 마찬가지로 복수 부처가 공동으로 사무국을 운영하시는 것이 바람직할 거라고 생각이 들고요.

특히 위원회의 기능과 관련해서는 기본적으로 공무직 인사·임금·복지 기준을 마련하는 게 필요할 것이고요. 차별 해소를 위한 종합대책을 수립하거나 기관별로 공무직 관련 전환 과정이나 처우 관련해서 여러 가지 분쟁이나 쟁점이 있을 수 있습니다. 이것들을 좀 조정할 수 있는 역할들도 필요하지 않을까 생각이 들고요.

그리고 계속 강조해서 말씀드렸지만 일정 수준 합의가 되면 반드시 정부 내의 공식 지침이나 예산에 반영할 수 있는 루트를 포함한 정책협의 기구로서 재설계할 필요가 있겠다라는 것이고 관계 부처가 위원회의 합의를 정당한 사유 없이 거부할 수 없도록 법 문구에 삽입하는 방안들도 한번 검토할 수 있지 않을까 생각이 됩니다.

그리고 공무직위원회 합의 사항의 법령·훈령화 절차나 공무직위원회 합의가 있을 경우 기재부·행안부·노동부 공동으로 공무직 처우 지침을 제정하도록 법에 명시하고 이 지침이 각 부처·기관 인사·예산 지침의 상위 규범으로 작동할 수 있도록 하는 것이 필요하지 않을까라고 생각이 들고요. 가능하다면 여기서 논의된 것들을, 각 기관의 이행 상황을 평가하고 공표하는 공무직 처우 이행보고서 같은 것을 발간하는 것도 필요하지 않을까 그리고 합의 사항을 반복적으로 불이행하는 기관에 대해서는 경영평가지표에 반영한다든가 해서 불이익을 부여하는 방식들도 함께 고민할 수 있겠다 생각이 들고요.

마지막으로 저는 공무직위원회가 공무직위원회를 넘어서 지금 논의되고 있는 초기업 교섭이나 동일가치노동 동일임금 관련된 제도하고도 매우 밀접하게 연결이 돼 있다고 생각이 됩니다. 그런 의미에서 공무직위원회 지금 준비하신 법안들이 잘 준비돼서 통과되기를 기대하겠습니다.

이상입니다.

○위원장대리 **김주영** 채준호 교수님 수고 많으셨습니다.

다음은 우문숙 국장님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 **우문숙** 간단하게 말씀드리겠습니다.

공공부문에 양질의 일자리를 창출해야 되는 것이 정부의 역할입니다. 그럼에도 불구하고 외환위기 이후부터 정부가 적극적으로 비정규직 노동자들을 창출해 왔었던 문제에 대해서 여전히 개선되고 있지 않습니다. 그래서 공무원위원회, 상설 노·정협의체도가 있어야 이러한 여러 가지 비정규직을 양산하는 제도를 고칠 수 있겠다는 판단입니다.

정부가 외환위기 이후부터 경비 절감을 이유로 비정규직을 광범위하게 활용을 해 왔어요. 그리고 정부가 바뀔 때마다 고용유연화정책, 이명박 정부에서 청년인턴 채용 거대하게 많이 했었고 그다음에 박근혜정부에서 시간선택제일자리 대단히 많이 창출을 했는데 현재는 이러한 일자리가 거의 안 좋은 일자리로 고착되어 있는 이런 상태입니다.

그리고 상시·지속 업무임에도 불구하고 임시 일자리인 재정지원일자리, 정부가 직접 창출하는 직접일자리사업인데 이것을 계기로 해서 기간제 비정규직을 양산하는 통로로 삼고 있습니다. 특히 산림청이라든가 보건복지부 같은 경우는 이걸 통해서 기간제 노동자들을 많이 창출하고 있고요. 그리고 보건복지부에서 사회복지나 돌봄서비스 일자리의 90% 이상을 민간에 위탁하면서 저임금·간접고용 노동자들을 양산하는 구조화를 만들고 있습니다. 그래서 이런 문제가 빠르게 해결이 돼야 되고요.

그리고 문제인 정부에서 비정규직 채용 사전심사제, 비정규직 사용 사유 제한제도를 만들었는데 이 제도를 회피하기 위해서 또 임기제 공무원을 채용하는 편법 고용이 늘고 있고 또 기간제를 채용하지 못하게 하니까 풍선효과로 민간위탁을 더 확대하는 이런 상황들이 발생하고 있습니다. 그래서 정부가 비정규직 양산 구조를 개선할 수 있는 계기점으로, 이 공무원위원회법을 마련을 해야 된다는 생각이구요.

공공부문 비정규직 대책이 2004년부터 지금까지 계속 정부마다 발표를 하고 있는데 20년이 지났음에도 불구하고 왜 동일한 문제들이 현재까지 개선되지 않고 있는가? 이것은 정부가, 책임 있는 부처가 이 사업에 대해서 지속성·책임성을 갖고 있지 않기 때문에 그렇다고 생각합니다. 그래서 공무원위원회 법제화를 통해서 이러한 비정규직 대책이 지속적으로 관리되고 통제될 수 있도록 해야 된다는 것이 우리의 의견입니다.

그리고 공무원은 서울시청에서 일을 하건 울릉도 군청에서 일을 하건 임금과 처우가 동일합니다. 그런데 공무원 노동자들은 노동부에서 일을 하는 사람하고 문체부에서 일을 하는 노동자하고 기재부에서 일을 하는 노동자가 전부 다 임금과 처우가 다릅니다. 이것은 명백하게 정부가 빠르게 해결해야 되는 차별입니다.

그다음에 우리 법이, 이 공무원위원회법이 대단히 절박한 것이 윤석열 정부 3년 동안 공무원위원회가 폐지되어서 비정규직 노동자들 관련된 임금이 무차별적으로 삭감되면서 인력도 줄었고 노동 강도는 2배, 3배로 늘어난, 그래서 대단히 차별이 악화된 상황입니다. 그리고 비정규직의 공무원 전환 사업도 중단되어 있는 상태고요. 그리고 새 정부가 모범 사용자 역할을 자임하고 있기 때문에 공무원위원회법이 빠르게 통과되어야 한다는 입장이고.

마지막으로는 중앙행정 공무원이든 공공 비정규직이나 지자체 공무원들, 공공 비정규직들, 공공기관 공무원들이 현재 기재부와 행안부의 예산 통제 지침에 의해서 실제 임금 인상 할 수 없고 노사 단체교섭 해 본들 임금인상 결정할 수 없고 수당도 올릴 수 없고 최저임금 수준의 임금만 계속해서 받고 있는 이러한 예산 통제 시스템 안에 갇혀 있기 때문에 하루빨리 노동자들의 차별을 개선할 수 있는 상설 노·정협의체가 필요한 상황임

니다.

마치겠습니다.

○위원장대리 **김주영** 우문숙 국장님 수고 많으셨습니다.

마지막으로 유정엽 본부장님께서 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 **유정엽** 준비된 자료를 중심으로 말씀드리겠습니다.

33페이지입니다.

공무직이란 공공부문에 종사하는 무기계약직 노동자를 말합니다. 공공기관은 국가기관, 지자체, 학교 등을 말하고 또 공기업과 지방공기업 등에 종사하는 정규직 노동자와 다른 취업규칙을 적용받는 무기계약직 노동자를 말합니다. 그런데 여기서 공기업의 공무직이었다가 공기업 자회사로 전환된 직접고용 무기계약직들이 있습니다. 이 부분에 대해서도 공무직 노동자로 취급하고 이 법이 적용될 필요가 있다고 보여집니다.

공무직 규모는 약 33만으로 정부기관이 25만 8000명, 공공기관이 7만 3000명 등 부끄럽게도 정부와 지자체에서 지나치게 많은 공무직이 고용돼 있고 전체 공공부문 인력에서 비정규직까지 합치면 26%를 헤아리고 있습니다.

다음 페이지입니다.

공공부문 공무직 및 비정규직 증가의 원인은 아까 권오성 교수님께서 말씀해 주신 것처럼 공공부문의 영역에서 공무직과 정규직을 채용할 것을 기간제, 민간위탁 등으로 채용을 하고 이들이 정규직 전환 정책에 따라 무기계약직으로 전환됨에 따라 급격하게 증가되었습니다. 이들의 직무는 행정사무직, 사회복지나 시설관리, 연구직, 간호·보건 그리고 영양사나 보안·경비직과 같이 굉장히 필수적인 공공서비스에 종사하고 있습니다.

문제점은 지금 공무직에 대한 통일적인 인사관리 규정이 없습니다. 이로 인해서 사실 공무직의 승진, 교육훈련 등에 대한 체계적인 인사관리가 이루어지지 않고 있고 이를 개선하기 위해서 2000년 한시적으로 운영되었던 공무직위원회에서 인사관리 규정 가이드라인 등을 만들었음에도 불구하고 이것이 개별 기관별로 각기 다른 내용으로 되어 있는 상황이 있습니다.

그리고 불합리한 격차 문제를 야기하고 있습니다. 소속기관별로 임금·노동 조건이 다를 뿐만 아니라 35페이지에 나와 있는 것같이 지자체별로도 같은 업무, 동일·유사한 업무를 하면서도 굉장히 큰 근로조건의 격차가 이루어지고 있습니다. 그리고 어떤 부처에는 있는 근속수당, 직급보조비, 가족수당 등이 다른 부처의 공무직은 없는 등 여러 가지 문제를 야기하고 있습니다.

따라서 2020년에 국가인권위원회에서는 이를 개선하기 위해서 복리후생비 격차 해소 및 체계적인 인사·노동 관리 등을 위한 제도개선을 권고하였지만 이것이 수용되지 않았고요.

사실상 이러한 문제들은 잠재된 노사 갈등의 불씨를 제공하고 있습니다. 소속기관별로 임금·복리후생의 격차, 통일적인 인사관리가 되지 못함에 따라…… 이러한 갈등 관리가 개별 기관장에게 맡겨져 있기 때문에 언제든지 노사 갈등으로 표출될 가능성이 높다고 보여집니다.

36페이지입니다.

따라서 2020년 국무총리 훈령으로 3년간 한시적으로 운영되었던 공무직위원회의 성과

를 이어받을 필요가 있다고 생각합니다. 당시 복리후생 3종 수당 차별을 해소하는 등의 1단계 논의를 하다가 사실상 논의가 중단된 바가 있었는데요. 이런 공무직위원회의 상설화를 통해서 임금 등 노동조건의 차별 문제나 인사·노무 관리 기준이 상이한 문제 그리고 인사·노사 관계 정책이 효율적으로 심의·조정되지 못하는 문제 등을 해소할 필요가 있다고 생각합니다.

그리고 범정부 차원의 내실 있는 공무직위원회 운영이 필요하다고 생각합니다. 과거 2000년도에도 내실 있는 운영을 위해서 분과별로 협의를 추진할 계획을 세웠으나 당시 행자부, 기재부 그리고 인사혁신처 등의 반대로 무산된 바가 있었습니다. 공무직위원회를 총리실 산하에 두고 총리 책임하에 범정부 차원의 참여와 심의 의결 사항의 이행을 담보할 필요가 있는 이유가 여기 있다고 생각합니다.

공무직위원회의 기능은 자료를 참조해 주시고, 이 기능 중에서 연 1회 이상 인원 규모를 파악하고 직종별 임금체계를 정기적으로 조사하는 것이 굉장히 중요한 기능이라고 할 수 있을 것 같습니다.

그리고 국무총리를 위원장으로 본위원회를 구성하고 노동부장관이나 차관을 실무위원회 위원장으로 해서 위원회를 운영하고 공무직발전협의회 및 직군별 협의체를 구성하는 것이 필요하다고 생각합니다.

현 정부에서는 공공부문 비정규직 문제를 개선하기 위한 국정과제 및 정책 비전을 제시하고 있습니다. 이 공무직위원회 운영을 통해서 이러한 정책과제들이 해소될 필요가 있다고 생각하고요.

현재 2개 법안이 계류되어 있는데요. 이미 공무직위원회 운영 경험이 있고 또 2026년부터 공무직위원회 설치·운영 필요를 위해서도 공무직위원회법의 신속한 심의가 요청되고 있다고 보여집니다.

이상 발표를 마치겠습니다.

○위원장대리 김주영 유정엽 본부장님 수고 많으셨습니다.

그러면 네 분의 진술인께서 수고하셨는데 이상으로 진술을 마치고 위원님들의 질의 시간을 갖도록 하겠습니다.

질의는 앞선 공청회와 같이 희망하시는 위원님들에 한해 일문일답 방식으로 진행하며 질의 시간은 3분으로 하겠습니다.

○박홍배 위원 의사진행발언하겠습니다.

○위원장대리 김주영 박홍배 위원님 의사진행발언하십시오.

○박홍배 위원 오늘 김주영 의원안 그리고 이용우 의원안 2개의 공무직위원회법 제정안에 대해서 먼저 입법공청회에 나오신 진술인들께서 여러 가지 법안에 대한 설명 그리고 제정의 필요성에 대해서 말씀을 잘해 주셨는데 저는 중요한 부분이, 이 2개 법안이 다소의 차이는 있지만 거의 대동소이한 내용으로 되어 있습니다. 이 법안에 대한 고용노동부의 입장 또는 대한민국정부의 입장도 상당히 중요하다고 생각을 합니다.

그래서 위원장님께서 지금 출석하신 고용노동부 노동정책관에게 이 법안에 대한 정부의 입장부터 한번 질의해 주실 것을 부탁드립니다.

○위원장대리 김주영 정부에서 나온 노동정책관께서, 지금 박홍배 위원께서 이 공무직법에 대한 정부의 입장이 어떠냐는 질문을 하셨습니다. 거기에 대해서 답변하실 게 있으

면 답변해 주십시오.

○**고용노동부노동정책관 황종철** 노동정책관 황종철입니다.

말씀하신 것과 관련해 가지고 어쨌든 차별과 배제 없는 일터라는 국정과제 속에 공무직위원회법 제정이라는 과제가 있습니다. 이런 과제와 관련해 가지고 지금 계류 중인 법안과 그다음에 오늘 청문회에 참석해 주신 진술인분들의 그런 내용들을 보면 어느 정도 입법취지에 공감을 하고 있고요.

(김주영 간사, 안호영 위원장과 사회교대)

그 내용들에 대해서는 저희가 어느 정도, 20년에서 23년 사이에 공무직위원회를 설치·운영했던 그런 사례들을 경험했을 때 그런 부분에 대해서 보완하는 부분들이 좀 있고 그런 부분에서 일부 조금 경미한 부분들은 조정할 필요가 있는데 그 부분에 대해서는 법안을 잘 조정해 주실 거라고 생각하고요. 전반적인 부분에 대해서는, 저희가 법안의 취지에는 공감한다는 말씀을 드리겠습니다.

○**위원장 안호영** 그러면 주질의를 하도록 하겠습니다.

먼저 주질의 하실 위원님 계십니까?

김위상 위원님, 3분입니다.

○**김위상 위원** 진술한 부분들 잘 들었습니다.

그리고 이번 공무직위원회 설치 및 운영에 관한 법률안 이 부분에는 공무직들 처우개선을 위해서 중요한 법안, 입법 발의된 부분들이기 때문에 굉장히 공감을 합니다.

그런데 공공부문의 범위를 국가기관, 지방자치단체 또 교육청·유치원·학교, 지방공공기관, 소속기관·자회사까지 전부 다 포괄적으로 포함을 하고 있고. 또 여기에는, 법정 유치원과 학교에는 사립유치원도 있고 사립학교도 있습니다. 이 부분까지 포함이 다 된 것 같아요. 그래서 인사관리 범위에 넣는 게 민간 자율성과 교섭권을 침해한다는 지적이 있는 것 같습니다. 권오성 교수님이 이 부분에 대해서 답변을 부탁드립니다.

두 번째로 위원회는 표면적으로 근로자와 사용자 동수 구조로 30명 이내로 구성이 돼 있는데 여기에 국무총리가 위원장이기 때문에…… 관계 부처가 17개나 됩니다. 그러면 과반수가 넘어요. 넘고, 사용자 동수로 이렇게 돼 있는데 공무직대표가 최대 한 5명이 들어간다 그러면 공무직들의 목소리를 전달해도 그 부분이 똑바로 전달이 되겠느냐, 그러니까 사용자하고 17개 정부 부처 이렇게 합치면 20명이 넘는 그런 구조로 돼 있는데 이것은 구조적인 모순이 있지 않느냐, 이 부분에 대해서도 문제가 조금 있는 것 같습니다. 이 부분도 권오성 교수님은 어떻게 생각하는지 답변을 구하고.

또 여기에는 보면 국회하고 법원, 헌법재판소 또 선거관리위원회까지 포함하고 있습니다. 이 위원회는 행정부 소속인데, 헌법기관의 인사·노무는 헌법상 독립성이 보장되는 영역인데 헌법기관에 대한 행정부의 인사정책 지침 부여는 삼권분립의 위반 소지가 분명히 있다고 보는데 이 부분도 권오성 교수님이 어떻게 생각하고 계시는지 한번 답변을 부탁드립니다.

이상입니다.

○**진술인 권오성** 간단하게 말씀드리겠습니다.

첫 번째, 이 위원회에 들어가야 되는 범위에 대해서는 향후에 논의가 돼야 되겠습니다만 지금 말씀 주신 부분들은 아마 민간위탁이라든가 아니면 자회사가 되었다든가 하는

부분들일 텐데요. 사실 엄격하게 말하면 민간위탁이 되었다든가 자회사가 된 부분들은 법형식적으로는 퍼블릭 섹터, 공공부문이 아니라고 보는 방법도 가능하겠습니다.

다만 거꾸로 본다고 그러면 방금 말씀하신 그런 영조물들이 완벽하게 민간은 아닌 것 같아요. 예산의 통제를 받는다는가 아니면 정부의 어떤 지침에 따라서 근로조건에 영향을 받는다는가 하는 측면이 있기 때문에 약간 모호한 영역이 있다라는 점은 저도 말씀을 드리고 싶고요.

두 번째로 공무직위원회의 기능인데 아까 진술인 발표할 때 향후에 장기적으로는 산별 모델로 가는 어떤 마중물이 될 거라고 말씀드렸던 것은 지금 상태에서는 단체교섭과 공무직위원회는 기능적으로 모순 없이 병립할 수 있는 문제라고 생각을 합니다.

공무직위원회는 각각 관련된 기관들의 근로조건이나 인사의 방침을 톡다운 방식으로 정해 줄 수 있는 위원회는 아닌 거고요. 큰 틀에서 지금 정부에서 일방적으로 정하고 있는, 기재부가 만드는 그런 것들에 대해서 공공부문의 노사가 컬렉티브 보이스를 청취해서 민주적 거버넌스하에서 만들 수 있는 메커니즘을 말씀드리는 것이지 단체교섭은 아니기 때문에 위원님께서 걱정하시는 그런 민간부문의 자율성을 침해한다라는 부분이랑은 조금, 저희가 잘만 운영하게 되면 그 부분도 많이 완화할 수 있다고 생각이 됩니다.

사실은 완전한 민간이라고 한다면 공무직위원회랑은 안 맞겠지요. 그런데 아마 위원님께서 생각하시는 그런 영조물들이 완전한 민간이라고 생각하기 좀 어려운 측면이 있기 때문인 것이고요.

이어지는 것으로 두 번째 질문도 사용자성 관련 말씀을 주셨는데 사실 국회에서 올해 9월에 입법하신 노란봉투법 때문에 세간의 굉장히 많은 관심이 있는 게 사용자의 개념일 텐데요. 사용자라는 말은 직관적으로 누군가를 사용하는 사람인 것이고 사실 저는 연구자로서의 입장은 사용이라는 것은 꼭 고용계약을 전제하지 않기 때문에 타인의 노동력을 직접 또는 간접적으로 사용해서 자신의 사업에 이용하는 사람은 다 사용자로서의 법적인 책임을 지는 것이 맞는 방향으로 생각이 듭니다.

제 입장에서 본다면 사실 여러 운동 진영에서 말씀하시는 ‘공공부문에서 기재부가 종국적으로 모든 결정을 하니 기재부가 교섭에 나와’라는 말이 썩 무리한 주장이 아니라고 생각이 들 정도로 사실 한국에서 기존의 공공부문에서의 어떤 근로조건 결정이라든가 그런 부분들은 오히려 각각의 행정단위들이 자율성이 있다기보다 국가의 예산통제라든가 기재부가 만드는 공공기관의 어떤 경영평가지침, 경평지침 같은 것으로 넛징(nudging) 방식으로 통제되어 왔기 때문에 오히려 사용자 개념 부분은 그런 식으로 저는 접근하고 싶은데 이 부분은 워낙 각자의 입장에 따라 다른 것이기 때문에 제가 위원님을 설득한다거나 그러고 싶지는 않고요. 제 입장을 여쭙보셔서 그냥 저는 그런 입장이다라고 말씀을 드립니다.

세 번째로 삼권분립 부분은 좀 예민한 부분이기는 합니다. 사실 우리나라뿐 아니라 많은 국가에서 명시적으로 근로관계를 퍼블릭 섹터랑 프라이빗 섹터를 나눠서 규율하는 나라가 많지요.

멕시코 같은 경우 헌법 자체가 두 개로 나뉘어서 규율하고 있는 것이고 그래서 사실 공무원 노동관계에 있어서 노동조합 같은 경우에도 행정부 노동조합이랑 법원이랑 나누고 있는 것도 아마도 위원님이 말씀하시는 그러한 것이랑 맥락이 닿아 있다고 생각하고 있

습니다. 더 나아가 공무원들의 근로조건은 사실은 예산과 법률의 통제를 받는 것이기 때문에 의회에서도 많은 영향을 미치고 있기는 하지요.

그런데 그것은 동의가 되는 측면인 거고요. 다만 공무직위원회 관련해서 말씀을 드리는 것은 이것은 하나의 커다란 사회적인 대화체로서 만드는 것이기 때문에 여기서 나오는 결정들이 개별 사법부나 또는 의회 산하에 있는 공무원들의 근로조건을 직접적으로 규율한다고 생각하지는 않고요. 거기에 대한 방침을 정하고 실제로 전달 체계는 그러한 방침을 의회나 사법부에서 집행하는 것이기 때문에 그 부분도 약간 잘 조정할 수 있는 부분이 있지 않을까라고 생각하고 있습니다.

○**김위상 위원** 감사합니다.

○**위원장 안호영** 김위상 위원님 수고하셨습니다.

박홍배 위원님 질의하십시오.

○**박홍배 위원** 지난주 국무회의에서 대통령께서 공공부문에서 일하고 계시는 기간제·공무직 노동자에게 적정 임금을 지급하고 또 상시·지속적인 업무는 정규직으로 고용하라는 말씀을 하셨습니다. 21대 때부터 발의되어 온 공무직위원회법이 늦게나마 오늘 입법공청회를 통해서 논의될 수 있어서 다행이라는 생각이 듭니다.

먼저 우문숙 국장님께 현장에 대한 질문부터 좀 드리겠습니다.

기존 1기 공무직위원회 논의 이후에 현장의 공무직노동자들의 처우가 일부 개선됐다는 평가가 있었습니다. 그러나 최근에 들리는 바로는, ‘잠시 변화가 있는 듯했지만 모두 제자리로 돌아간 느낌이다. 특히 윤석열 정부 3년 동안 처우개선이 거의 이루어지지 않았다’ 이런 얘기들이 들립니다.

혹시 구체적으로 얘기해 주실 수 있는, 조직의 공무직 사례를 말씀해 주실 수 있는 부분이 있으신가요?

○**진술인 우문숙** 제가 정리해 놓은 사례에서 보면 환경부에 공무직들이 있는데 정말 다양한 일을 하고 있습니다. 여러 가지 환경 관련된 시료를 채취하고 또 하수구에 들어가서 이런 것을 하는 노동자들이 있는데 여기의 예산이 왜 깎였는지 알 수가 없습니다. 그러니까 윤석열 정부 때 예산이 그냥 일방적으로 깎이면서 노동자들이 계속 줄어들 수 밖에 없었던 거예요, 사업비가 줄어드니까. 그러면서 이 노동자들의 처우는 오히려 고착되고 그러면서 일은 두 사람, 세 사람 뛴을 해야 되는 이런 상황이 된 사례들이 있고요.

그리고 아까 인권위원회 권고 이야기 많이 했었는데 인권위의 권고 같은 것에서 직무하고 무관한 수당 같은 경우는 차별을 좀 해소해야 된다고 했습니다만 윤석열 정부 때 공무직위원회가 폐지가 되면서 그 어떤 논의도 이루어지지 않았고 처우가 개선되지 않았습니다.

○**박홍배 위원** 노동정책관님, 혹시 1기 공무직위원회에서 합의되었던 식비·복지포인트·명절휴가비 3종 세트 알고 계시지요?

○**고용노동부노동정책관 황종철** 예.

○**박홍배 위원** 이 부분은 전체 공무직 근로자에게 온전히 적용됐다 이렇게 판단하고 계십니까? 이 부분들에 대해서 기관별로 적용이 됐는지 여부에 대해서 조사를 하신 바가 있으신가요?

○**고용노동부노동정책관 황종철** 저희가 공공부문에 대한 870여 개소에 대해서 정기 실

태조사를 하고 있는데요. 다만 기관에서 자체 입력을 하는 부분이다 보니까 정확하게…… 그 사유는 좀 봐야 되겠지만 어쨌든 복지 3종 세트에 대한 부분들은 어느 정도 있지만 다만 그런 차이라든지 이런 부분들 분명히 존재하는 것 같고.

다만 그런 부분에 대해서 지자체나 공공기관들에 대해서 잘하고 있는지에 대한 구체적인 부분에 대해서 저희가 아직 파악이 미흡한 상황입니다.

○박홍배 위원 1기 때도 기재부가 역할 의지가 없었다 이런 평가들이 많이 있었습니다. 그래서 이번 2개 법안에 보면 위원장을 국무총리로 하는 내용으로 법안이 발의되어 있습니다. 고용노동부장관이 또 중요한 역할을 해야 될 텐데요. 국무총리로 하는 내용 그대로 입법이 가능할지, 사실 국무총리가 맡고 있는 역할이 워낙 많기 때문에…… 물론 권오성 교수님, 채준호 교수님도 아마 그렇게 해야 된다고 지금 의견을 주시기는 하셨습니다만 이 부분이 조금 한 가지 우려가 되는 부분이 있고.

또 일각에서는 공무원들과의 형평성 문제를 주장을 하는 부분도 있지요. 인사혁신처에서 다루고 있는데 이러다 보면 공무원들이 전부 공무원처럼 되는 것 아니냐 이런 주장들도 있습니다. 또 반론도 있지요. 어쨌든 공무원들에 대해서는 인사혁신처가 이런 부분들을 공무원보수위원회에서 논의하는데 공무직은 아예 그 구조가 없지 않느냐라는 차원에서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

반론이 있는 것 같습니다.

이에 대해서 법이 현 2개 법안대로 시행됐을 때 혹시 고용노동부가 추가로 우려되는 지점 같은 것들이 있으면 간략하게 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부노동정책관 황종철 지금 지적해 주신 대로 저희가 법안에서는, 문제인 정부 때 설치했던 공무직위원회 운영 당시에 실제로 노동부장관이 공무직위원장 했을 때 실효적인 어떤 역할을 하지 못한 부분도 있기 때문에 지금 계류 중인 2개의 의원안 자체가 국무총리를 위원장으로 하고 있어서 그 부분은 어느 정도 개선된 부분이라고 저희는 생각하고요. 그런 부분이 실질적인 역할을 할 수 있도록 이행 담보를 갖고 있는 그런 부분이 규정이 같이 되면 더 좋지 않겠냐 하는 생각이 듭니다. 그런 부분에 대해서는 국무조정실이라든지 이런 부분에서도 같이 의견 조율하면서, 저희가 협의해 나가도록 하겠습니다.

○박홍배 위원 이를테면 결정 사항을 거부할 수 없다라든지 이런 조항이 들어가거나 하는 그런 부분들 말씀하시는 거지요?

○고용노동부노동정책관 황종철 예.

○위원장 안호영 박해철 위원님 질의하십시오.

○박해철 위원 채준호 교수님하고 유정엽 본부장님께 질문을 좀 드리겠습니다.

비정규직의 정규직 전환으로 인해서, 정규직으로 전환되면서 과거의 파견 용역이 공공기관 자회사로 그렇게 전환들이 많이 됐고…… 일부는 직고로 된 것도 있고 일부는 공공기관 자회사로 전환이 됐었지요.

그리고 그 이후에 2020년도에 공무직위원회가 설치가 됐고 그 공무직위원회에서 공무직 더하기 정규직으로 전환됐던 공공기관 자회사들까지 아마 함께 논의가 됐던 것으로 알고 있습니다.

그런데 이번에 이 내용들을 살펴보다 보니까 법체계상에는 공공부문에는 각 기관의 자회사를 포함한다라고는 되어 있는데 실제 공무직 근로자의 정의에서는 이게 현재 빠져 있는 것 같아요.

그래서 우선 채준호 교수님은 예전에 활동도 직접 하셨고 또 유정엽 본부장님은 아까 진술하실 때 그 부분에 대한 언급도 하셨고. 그때 당시 제가 한국노총 공공노련 위원장으로서 비정규직의 정규직 전환만큼은 저도 열심히 현장에서 함께 뛰었던 그런 경험을 갖고 있고 또 이 자회사 전환 부분도 마찬가지로 나름 저한테 주어진 역할은 최선을 다했던 그런 기억이 있습니다.

그래서 이 공무직위원회 설치법 관련해서는 자회사 부분도 저는 반드시 반영이 돼야 된다고 보고 있는데, 우선 채준호 교수님과 유정엽 본부장님 각각 입장을 한번 말씀 좀 주십시오.

○진술인 채준호 전환 당시에 상당 부분 이런저런 제한 때문에 자회사로 전환된 경우가 꽤 많이 있었고요. 저는 반드시 이 법안에서도 자회사를 포함하는 것이 필요하다고 생각이 들어요. 특히 그 당시에 자회사로 전환되신 분들의 처우가 그렇게 많이 좋아진 경우들이 많지 않은 경우들이 꽤 있었던 말이지요. 한전CSC 같은 경우도 크게 변하지 않았던 것으로 기억하고 있고요.

그래서 저는 자회사 부분들이 전환된 이후에 어떤지에 대한 실태도 파악하고 그리고 그 자회사 간의 격차 문제를 어떻게 할 건지도 논의가 필요하다고 생각합니다. 그래서 그런 논의를 할 때 예를 들어서 한전에도 자회사들이 여러 군데 있는데 KPS처럼 기존에 있던 자회사들 있잖아요. 거기 말고 지난 문제인 정부 때 자회사로 전환된 데 이곳하고의 격차는 어떤지 등등을 같이 모니터링도 하고 논의가 필요할 거라고 생각이 듭니다.

○박해철 위원 알겠습니다. 우선 큰 틀에서는 포함되어야 된다고 보시는 거고.

○진술인 채준호 예, 그렇습니다.

○박해철 위원 유정엽 본부장님.

○진술인 유정엽 아까 진술 발표할 때도 말씀드린 것처럼 공무직이 자회사로 전환된 직접고용 정규직 노동자들이 사실상 전환 이후에 나아진 것이 하나도 없고 굉장히 불안한 신분을 갖고 있으면서 처우도 안 좋아진 문제가 있기 때문에 반드시 이 대상에 포함돼서 논의되어야 된다고 생각합니다.

○박해철 위원 1분만 주시면 마무리하겠습니다.

실제 저도 그때 당시에 여러 관계 기관과 협의를 해서 그 보완책으로 공공기관 자회사 운영실태 평가라고 해서 고용노동부 주관으로 하는, 모회사의 경영평가 할 때 운영실태 평가를 억지로 좀 집어넣었습니다. 그래서 모회사가 조금 더 관심을 가지고 하라는 의미로 했는데 낙찰률, 일반관리비, 이윤 그다음에 각종 경영·계약 이런 일련의 과정들을 실은 평가를 하지만 이 평가에 강제력이 없다 보니까 실질적으로 안 지켜도 그만이에요, 또 점수 배점도 미미하기 때문에.

그래서 그때 제가 고용노동부장관께 질문을 해서 답변을 얻었던 것은, 단순히 평가만

하지 말고 실태조사를 해서 이루어지지 아니할 경우에는 고용노동부가 나서서 강제로 지킬 수 있도록 하라는 그런 주문까지도 드린 바가 있거든요. 그래서 고용노동부에서는 그 부분에 대해서 다시 한 번 더 확인을 해 주시고요.

똑같은 질문을 권오성 교수님……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

어떻게 생각하십니까, 아까 제가 첫 번째 질문드렸던 것?

○진술인 권오성 기본적으로 제 대답은 당연히 공무직위원회에 공공부문 자회사가 포함돼야 된다는 입장이고요. 시간을 1분만 주시면 다음 얘기를 더 해 보겠습니다.

저는 사실 공공부문의 자회사라는 게 허구라고 생각을 합니다. 심각하게 말씀드리면 상법상 회사라는 것은 주식을 투자하는 걸 텐데 공공기관이 배당을 받을 것도 아니고 주식을 팔 것도 아니고 왜 자회사를 만들었을까요? 그것은 고용의 조건을 차별화하기 위해서겠지요. 그리고 단체협약을 피하기 위해서겠지요. 모범적인 사용자인데 사실 법인격을 남용해서 자회사라는 허울 안에 자기가 노동력을 수취하는 근로자들을 법인 밖으로 밀어낸 것이지요.

게다가 이런 모델이 민간에 나쁜 영향을 미치고 있습니다. 현대제철이나 몇몇 사업장에서는 불법파견을 피하기 위해 자회사를 만들었고요. 실제로 자회사가 되어서 그 문제가 해결이 된 것인지 미봉이 된 것인지…… 국가가 좋은 본을 보이고 있지 않습니다. 자회사가 공무직위원회에 포함되는 문제가 아니고 자회사를 전부 직영, 자회사가 아니라 전부 직접고용해야 된다고 생각합니다.

○위원장 안호영 정혜경 위원님.

○정혜경 위원 진보당 비정규직 노동자 국회의원 정혜경입니다.

제가 비정규직이니까요. 또 제가 공무직의 노동조합 출신이라서 하여튼 이 법을 논의하게 해 주신 김주영 의원님과 이용우 의원님께 감사드립니다.

비정규직 문제, 특히나 공무직 관련한 문제는 정규직과의 차별 문제 그리고 공무직 간의 차별 문제가 같이 섞여 있는, 이 두 가지의 문제가 같이 있다라고 보는데요.

처음에 공무직위원회가 설치되고 거기서 논의가 될 때 참으로 많은 비정규직 노동자들이 기대감을 가지고 있었고 당시에는 정부에서 이 법안을 쪽 밀고 나가면서 민간 영역까지 비정규직 문제가 해결되는 기미도 조금 있었습니다. 그런데 이 법안이 쪽 형해화되고 하면서 사실 훨씬 더 많은 비정규직이 양산되고 정부가 그것을 더 부추긴 그런 효과를 가져온 것이 수치로 보이는데요.

여기에 계시는 분들께서는 공무직위원회와 관련한 설치를 반대하시는 분은 아무도 없는 것 같습니다. 다 원하고 해야 되는데 얼마나 효과가 있을 것이냐 그리고 어느 범위까지 여기 공무직위원회에 담을 것이냐인데요.

저는 모두에게 질문을 드리겠습니다.

하나는 자회사, 민간위탁 여기까지 중에서 어디까지가 이 공무직위원회에 포함되어야 된다고 보는지.

하나는 지금 이재명 대통령께서 사회 양극화 문제 그리고 최저임금 주지 말고 공공기관부터 최소한의 생활이 될 수 있는 임금을 줘라 이런 말씀을 많이 하고 계십니다. 그리고 동일가치노동 동일임금도 얘기하고 계시고 정말 누구보다도 지금은 노동자들 입장에서 많이 말씀을 하시는데, 책임자를 국무총리 말씀하셨는데요. 저는 대통령이 직접 해서 공무직위원회를 운영하면서 실제로 사회 양극화 문제, 동일가치노동 동일임금 문제를 해결하는 모범을 보여 주게 국무총리가 아니라 대통령으로 하면 어떨까 싶은데 거기에 대해서도 발언해 주시면 좋을 것 같아요.

이상입니다.

○**진술인 우문숙** 제가 먼저, 지난번 1기 공무직위원회를 할 때에도 사실 우리가 분과를 설치하자 그래서 중앙행정 공무직노동자들의 차별을 해소할 수 있도록 실질적인 논의를 좀 해 보자 했었는데 분과 설치가 끝내 행안부·기재부 반대로 되지 않았고.

또 하나는 사실 지금 민간위탁이나 자회사가 인력공급업체 수준을 넘어서고 있지 않습니다. 그리고 자회사나 민간위탁에서 일하고 있는 노동자들의 이야기를 들으면 인건비 원가를 시중노임단가에 따라서 산정을 합니다. 그런데 노동자들한테 오는 금액은 100만 원, 50만 원, 70만 원 이렇게 깎여서 오거든요, 그 인건비에서. 그런데 그 깎인 인건비가 어디로 증발됐는지 알 수가 없습니다. 이렇게 하면서 혈세는 혈세대로 낭비가 되고 있고 노동자들 차별, 저임금, 열악한 노동조건은 그대로 고착되고 있고 해서 이 공무직위원회가 된다면 자회사 문제, 민간위탁의 고질적인 부정·비리의 문제 이런 것들의 제도개선까지 될 수 있는 논의 틀이 되면 좋겠고요.

그다음에 우리 비정규직 노동자의 사용자는 대통령, 대한민국정부입니다. 대통령이 당연히 이러한 위원회를 운영해서 모범 사용자로서의 역할을 해야 된다고 생각합니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....
(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**정혜경 위원** 다들 짧게 간단간단하게 입장만 얘기……

○**진술인 채준호** 말씀하신 자회사, 민간위탁이 포함되는 게 당연할 것 같고 지난 정부 때도 사실은 3단계가 잘…… 민간위탁 부분이었지요. 그런데 민간위탁은 그냥 민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인 하나 만들고 말아 버렸거든요. 그래서 그 부분도 차제에 법제화가 되면 반드시 논의가 돼야 된다고 생각합니다.

○**정혜경 위원** 대통령 사용자.

○**진술인 채준호** 대통령이 직접 위원장이 돼서 할 수 있을까를 생각해 본 적은 없는데요. 그런데 어쨌든 이 위원회가 어떤 형식이 됐건 대통령이 지금 계속 챙기시면서 그 부분에 대해 힘을 실어 주는 것은 반드시 필요하다고 생각합니다.

○**진술인 유정엽** 저도 말씀드리면 자회사나 민간위탁은 사실 공공부문에서 정규직 전환이나 직접고용을 회피하는 수단으로 동원한 것이기 때문에 정부가 책임을 갖고 이것을 논의해야 된다고 생각을 하고요.

대통령 위원장보다 중요한 것은 현행법이라도 빨리 돼 갖고 이행을, 심의 의결 사항을 담보할 수 있는 법적 조치가 이루어지는 것이 중요하다고 생각합니다.

○**진술인 권오성** 어쨌든 자회사는 무조건 들어가야 되고요. 민간위탁도 고민이 필요한

데 하나 고민스러운 건 약간의 사용 방식이 다르기 때문에, 민간위탁을 논의하지 말자는 게 아니라 너무 큰 바구니에 담아 놓으면 약간 성질이 다른 것 때문에 공무원 자체에 포커싱을 못 맞출 수 있으니까 그런 부분은 앞으로 논의가 필요할 것 같아요.

두 번째로는 사실 여기뿐 아니라 공무원이라는 것 논의가 되려면 노동부, 인사혁신처, 행안부, 기재부 다 해야 되는데 하나의 중앙부처 장관 소속으로 두면 통제 안 되는 건 틀림없이 맞거든요. 그러니까 총리실로 가는 게 맞는 것 같은데 저는 총리실 문제가 아니고, 우리가 늘 입법을 하게 되면 그다음에 필요한 얘기들을 안 하는데 예산과 인력이지요. 총리실에 간다고 그러면 관할되는 인력, 당연히 직제에 편입해야 될 것이고 그리고 그것이 잘 운영될 수 있는 예산을 꼭 챙겨서 정말로 기능할 수 있게 만들어 주시고 더 나아가서 관련된 전문위원 같은 분들에 대한 것도 만드셔서 이 업무를 정권이 바뀌고 의회가 바뀌더라도 상시적으로 할 수 있는 그런 인력들 풀을 만들 수 있는 것들도 같이 고민해 주시면 좋겠습니다.

○고용노동부노동정책관 **황종철** 저는 자회사 적용 범위나 이런 부분들은 소관 상임위에서 잘 검토해 주실 거라 생각하고요. 저희는 확정되는 대로 시행하는 데 문제없도록 준비하도록 하겠습니다.

○위원장 **안호영** 수고하셨습니다.

김형동 위원님.

○**김형동 위원** 저는 오늘도 유익한 공청회라고 생각합니다. 특히 뒤에 공무원과 관련해서 직접 조직을 담당하고 계신 분들도 많이 나오셨는데 응원하겠습니다. 그리고 이 법은 큰 무리 없이 통과시켜야 될 것 같습니다.

그런데 오늘 토론회에서 나온 대부분 내용이 그동안 공공부문 비정규직의 정규직화가, 대부분 하시는 말씀이 실패했다고 얘기를 하십니다. 그런데 저는 절반은 그래도 성공하지 않았느냐라는 생각도 합니다. 그런데 어떻게 보면 분명히 좋은 의도를 가지고 정책을 입안했는데 정교하지 못했다는 생각을 하지 않을 수가 없습니다.

자회사 될 걸 내가 왜 그렇게 한겨울에 투쟁을 했느냐라고 호소하시는 분도 많습니다. 정부가 속인 거지요. 당신들 공공부문의 비정규직이 정규직화 되면 동료들하고 같은 월급을 받을 수 있다. 거짓말한 거예요, 그것. 그리고 변호사들, 노무사들 반성해야 됩니다. 수임료 받아 처먹고 10년 이상씩 그렇게 끌어 가지고 정규직 됐는데, 대표적인 게 틀게이트 여사님들 아닙니까? 자회사로 9할 보내고 나머지 직고용해 가지고 청소시켰지 않습니까? 그것 다 대한민국정부가 한 겁니다. 어느 정권, 어느 정권 얘기하지 마십시오.

그 부분이 좀 그렇기 때문에 오늘 대부분 나온 게 이 위원회를 법률상으로 승격해야 된다, 이 부분에 대해서 이의 다는 사람 없을 겁니다. 문제는, 이 위원회를 통해서 누가 소외당하면 안 되고 또 위원회 만들어졌으니까 이제 모든 게 다 해결됐다는 식으로 정부가 선전하거나 광고해서도 안 되고 학자들이나 변호사, 노무사들이 그걸로 장사하면 안 된다고 저는 생각합니다. 또 한 번 그런 고비를 맞는 것 같은데요. 오늘 문제점이 뭐냐에 대해서, 뭘 조심해야 되느냐에 대해서 얘기를 마지막에 조금 했어요, 그 범위.

지금 제가 예를 하나 들어 볼까요. 요즘 노조법 2조, 권오성 교수님도 글 쓰셨지만 부분 사용자성에 대한 개념이 굉장히 나옵니다. 그건 노동부가 좋아하는 거지요. 많이 줄

것같이 놓고 기존의 교섭권도 박탈하는 방식으로 행정해석을 내놨는데요. 그것은 정부가 정말 국회를 우롱하는 겁니다. 저는 그런 식으로 법이 통과되기를 바라지는 않았지만 만약에 국가의 보조금을 받아 가지고 그 일만 담당하는 부서가 큰 게 있다. 그러면 그 기관은 공무직위원회 멤버입니까, 아닙니까? 이게 언제까지, 어디까지 한계를 뒤야 될지에 대해서 정말 제대로 된 논의가 있어야 됩니다.

제가 알기로 뒤에 계신 분들도 각자의 의견이 있을 것 같습니다. 공무직위원회가 구성도 돼야 되지만 그 범위를 어떻게 할지, 소외되는 사람들이 없도록 품을 수 있는 그런 기구가 되기를 바랍니다. 거기에 좋은 의견을 늘 주시기 바랍니다.

위원장님께 한말씀을 드리면, 오늘 국회가 부끄럽게도 위원들이 많이 참석을 못 했습니다. 소위가 됐든 더 작은 범위에서도 저분들하고 한 번 더 소통할 수 있는 그런 자리를 만들어 주시길 바랍니다.

이상입니다.

○위원장 안호영 그 부분은 법안심사소위원회를 구성해서 운영할 때 논의하도록 그렇게 했으면 좋겠습니다.

그러면 다 질의하셨나요?

더 이상 질의하실 위원님이 안 계시므로 질의를 마치도록 하겠습니다.

오늘 공청회에서는 일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호를 위한 법률안과 공무직위원회 설치 및 운영에 관한 법률안에 대해 전문가 등의 진술을 듣고 여러 위원님들께서 질의를 통해 다양한 의견을 제시해 주셨습니다.

우리 위원회는 오늘 제시된 다양한 의견을 법률안 심사 과정에 충실하게 반영하여 모두가 이해하고 수용할 수 있는 입법적인 대안을 마련하는 데 그 역할을 다하도록 노력하겠습니다.

오늘 충실한 공청회가 될 수 있도록 애써 주신 위원님 여러분과 진술인 여러분께 감사드립니다.

그리고 관계 공무원 여러분과 위원회 직원 및 보좌진 여러분도 수고하셨습니다.

이상으로 오늘 회의를 마치겠습니다.

산회를 선포합니다.

(18시07분 산회)

○출석 위원(22인)

강득구 곽상언 김소희 김위상 김정호 김주영 김태선 김형동 박 정 박해철
박형수 박홍배 서왕진 안호영 우재준 윤상현 이용우 이종배 이학영 정혜경
조지연 허종식

○출석 전문위원

수석전문위원 신항진
전문위원 한석현

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부
노동정책관 황종철

근로기준정책관겸근로감독정책단장직무대리 최관병

○출석 진술인

일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안 입법공청회

이수연(경남대학교 극동문제연구소 교수)

류제강(한국노동조합총연맹 정책2본부장)

문가람(노무법인 우린 부대표노무사)

김승현(노무법인 시선 대표노무사)

공무직위원회 설치 및 운영에 관한 법률안 입법공청회

권오성(연세대학교 법학전문대학원 교수)

채준호(전북대학교 경영학과 교수)

우문숙(전국민주노동조합총연맹 정책국장)

유정엽(한국노동조합총연맹 정책1본부장)