

제433회 국회
(임시회)

기후에너지환경노동위원회회의록
(고용노동법안심사소위원회)
(임시회의록)

제 1 호

국 회 사 무 처

일 시 2026년4월2일(목)

장 소 기후에너지환경노동위원회소회의실

의사일정

1. 고용보험법 일부개정법률안(서영석 의원 대표발의)(의안번호 2203719)
2. 고용보험법 일부개정법률안(정춘생 의원 대표발의)(의안번호 2203840)
3. 고용보험법 일부개정법률안(인요한 의원 대표발의)(의안번호 2204061)
4. 고용보험법 일부개정법률안(김기현 의원 대표발의)(의안번호 2205325)
5. 고용보험법 일부개정법률안(권영진 의원 대표발의)(의안번호 2205761)
6. 고용보험법 일부개정법률안(김동아 의원 대표발의)(의안번호 2207363)
7. 고용보험법 일부개정법률안(김정호 의원 대표발의)(의안번호 2217435)
8. 고용보험법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2217660)
9. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(서영석 의원 대표발의)
(의안번호 2203718)
10. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(정춘생 의원 대표발의)
(의안번호 2203839)
11. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(인요한 의원 대표발의)
(의안번호 2204060)
12. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김기현 의원 대표발의)
(의안번호 2205326)
13. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(권영진 의원 대표발의)
(의안번호 2205765)
14. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)
(의안번호 2206199)
15. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김동아 의원 대표발의)
(의안번호 2207360)
16. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김정호 의원 대표발의)
(의안번호 2217434)
17. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)
(의안번호 2217661)
18. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)
(의안번호 2217679)

19. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2217805)
20. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2205706)
21. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2213613)
22. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2214074)
23. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2214843)
24. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(김용태 의원 대표발의)(의안번호 2215827)
25. 직업안정법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2214975)
26. 직업안정법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2207519)
27. 직업안정법 일부개정법률안(김도읍 의원 대표발의)(의안번호 2212747)
28. 직업안정법 일부개정법률안(조지연 의원 대표발의)(의안번호 2215849)
29. 직업안정법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2216497)
30. 직업안정법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2217147)
31. 직업안정법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2203601)
32. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2206654)
33. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2215047)
34. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2215200)
35. 산업안전보건법 일부개정법률안(김형동 의원 대표발의)(의안번호 2204176)
36. 산업안전보건법 일부개정법률안(김형동 의원 대표발의)(의안번호 2211033)
37. 산업안전보건법 일부개정법률안(조지연 의원 대표발의)(의안번호 2207451)
38. 사회적기업 육성법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2202205)
39. 사회적기업 육성법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2212492)
40. 근로기준법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2200760)
41. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2202812)
42. 근로기준법 일부개정법률안(박주민 의원 대표발의)(의안번호 2203885)
43. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2205236)
44. 근로기준법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2205237)
45. 근로기준법 일부개정법률안(천하람 의원 대표발의)(의안번호 2211689)
46. 근로기준법 일부개정법률안(전현희 의원 대표발의)(의안번호 2215791)
47. 근로기준법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2216246)

48. 근로기준법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2216872)
49. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2202823)
50. 근로기준법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2205408)
51. 근로기준법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2217436)
52. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2217508)
53. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2217663)
54. 근로기준법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2217813)
55. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2204598)
56. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2205707)
57. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213481)
58. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2217103)
59. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2217812)
60. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2203595)

상정된 안건

1. 고용보험법 일부개정법률안(서영석 의원 대표발의)(의안번호 2203719) 6
2. 고용보험법 일부개정법률안(정춘생 의원 대표발의)(의안번호 2203840) 6
3. 고용보험법 일부개정법률안(인요한 의원 대표발의)(의안번호 2204061) 6
4. 고용보험법 일부개정법률안(김기현 의원 대표발의)(의안번호 2205325) 6
5. 고용보험법 일부개정법률안(권영진 의원 대표발의)(의안번호 2205761) 6
6. 고용보험법 일부개정법률안(김동아 의원 대표발의)(의안번호 2207363) 6
7. 고용보험법 일부개정법률안(김정호 의원 대표발의)(의안번호 2217435) 6
8. 고용보험법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2217660) 6
9. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(서영석 의원 대표발의)
(의안번호 2203718) 6
10. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(정춘생 의원 대표발의)
(의안번호 2203839) 6
11. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(인요한 의원 대표발의)
(의안번호 2204060) 6
12. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김기현 의원 대표발의)
(의안번호 2205326) 6
13. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(권영진 의원 대표발의)
(의안번호 2205765) 6

14. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의) (의안번호 2206199)	6
15. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김동아 의원 대표발의) (의안번호 2207360)	6
16. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김정호 의원 대표발의) (의안번호 2217434)	6
17. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의) (의안번호 2217661)	6
18. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의) (의안번호 2217679)	6
19. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의) (의안번호 2217805)	6
20. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2205706)	6
21. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2213613)	6
22. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2214074)	6
23. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2214843)	7
24. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(김용태 의원 대표발의)(의안번호 2215827)	7
25. 직업안정법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2214975)	7
26. 직업안정법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2207519)	7
27. 직업안정법 일부개정법률안(김도읍 의원 대표발의)(의안번호 2212747)	7
28. 직업안정법 일부개정법률안(조지연 의원 대표발의)(의안번호 2215849)	7
29. 직업안정법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2216497)	7
30. 직업안정법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2217147)	7
31. 직업안정법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2203601)	7
32. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2206654)	7
33. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2215047)	7
34. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2215200)	7
35. 산업안전보건법 일부개정법률안(김형동 의원 대표발의)(의안번호 2204176)	7
36. 산업안전보건법 일부개정법률안(김형동 의원 대표발의)(의안번호 2211033)	7
37. 산업안전보건법 일부개정법률안(조지연 의원 대표발의)(의안번호 2207451)	7

38. 사회적기업 육성법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2202205)	7
39. 사회적기업 육성법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2212492)	7
40. 근로기준법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2200760)	7
41. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2202812)	7
42. 근로기준법 일부개정법률안(박주민 의원 대표발의)(의안번호 2203885)	7
43. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2205236)	7
44. 근로기준법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2205237)	7
45. 근로기준법 일부개정법률안(천하람 의원 대표발의)(의안번호 2211689)	7
46. 근로기준법 일부개정법률안(전현희 의원 대표발의)(의안번호 2215791)	7
47. 근로기준법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2216246)	7
48. 근로기준법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2216872)	7
49. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2202823)	7
50. 근로기준법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2205408)	7
51. 근로기준법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2217436)	7
52. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2217508)	7
53. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2217663)	7
54. 근로기준법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2217813)	7
55. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2204598)	7
56. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2205707)	8
57. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213481)	8
58. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2217103)	8
59. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2217812)	8
60. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2203595)	8

(10시15분 개의)

○소위원장 김주영 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제433회 국회(임시회) 기후에너지환경노동위원회 제1차 고용노동법 안심사소위원회를 개최하겠습니다.

바쁘신 가운데에도 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 법률안에 대한 심의를 모두 마친 후에 그 법안에 대해서 의결하는 방식으로 진행하겠습니다.

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

기자분들이 안 보이시는 것 같지만 원활한 회의를 진행하기 위하여 언론 공개는 여기까지 하도록 하겠습니다. 기자분들께서는 협조하여 주시기 바랍니다.

1. 고용보험법 일부개정법률안(서영석 의원 대표발의)(의안번호 2203719)
2. 고용보험법 일부개정법률안(정춘생 의원 대표발의)(의안번호 2203840)
3. 고용보험법 일부개정법률안(인요한 의원 대표발의)(의안번호 2204061)
4. 고용보험법 일부개정법률안(김기현 의원 대표발의)(의안번호 2205325)
5. 고용보험법 일부개정법률안(권영진 의원 대표발의)(의안번호 2205761)
6. 고용보험법 일부개정법률안(김동아 의원 대표발의)(의안번호 2207363)
7. 고용보험법 일부개정법률안(김정호 의원 대표발의)(의안번호 2217435)
8. 고용보험법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2217660)
9. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(서영석 의원 대표발의)(의안번호 2203718)
10. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(정춘생 의원 대표발의)(의안번호 2203839)
11. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(인요한 의원 대표발의)(의안번호 2204060)
12. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김기현 의원 대표발의)(의안번호 2205326)
13. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(권영진 의원 대표발의)(의안번호 2205765)
14. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2206199)
15. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김동아 의원 대표발의)(의안번호 2207360)
16. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김정호 의원 대표발의)(의안번호 2217434)
17. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2217661)
18. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2217679)
19. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2217805)
20. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2205706)
21. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2213613)
22. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2214074)

23. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2214843)
24. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(김용태 의원 대표발의)(의안번호 2215827)
25. 직업안정법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2214975)
26. 직업안정법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2207519)
27. 직업안정법 일부개정법률안(김도읍 의원 대표발의)(의안번호 2212747)
28. 직업안정법 일부개정법률안(조지연 의원 대표발의)(의안번호 2215849)
29. 직업안정법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2216497)
30. 직업안정법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2217147)
31. 직업안정법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2203601)
32. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2206654)
33. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2215047)
34. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2215200)
35. 산업안전보건법 일부개정법률안(김형동 의원 대표발의)(의안번호 2204176)
36. 산업안전보건법 일부개정법률안(김형동 의원 대표발의)(의안번호 2211033)
37. 산업안전보건법 일부개정법률안(조지연 의원 대표발의)(의안번호 2207451)
38. 사회적기업 육성법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2202205)
39. 사회적기업 육성법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2212492)
40. 근로기준법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2200760)
41. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2202812)
42. 근로기준법 일부개정법률안(박주민 의원 대표발의)(의안번호 2203885)
43. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2205236)
44. 근로기준법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2205237)
45. 근로기준법 일부개정법률안(천하람 의원 대표발의)(의안번호 2211689)
46. 근로기준법 일부개정법률안(전현희 의원 대표발의)(의안번호 2215791)
47. 근로기준법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2216246)
48. 근로기준법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2216872)
49. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2202823)
50. 근로기준법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2205408)
51. 근로기준법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2217436)
52. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2217508)
53. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2217663)
54. 근로기준법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2217813)
55. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2204598)

56. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2205707)
57. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2213481)
58. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2217103)
59. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2217812)
60. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2203595)

(10시17분)

○소위원장 김주영 그러면 의사일정 제1항부터 제60항까지의 법률안을 일괄하여 상정합니다.

○이용우 위원 위원장님, 상정하기 전에 하나 의사진행발언……

○소위원장 김주영 예.

○이용우 위원 오늘 상정 예정인 법안 중에 직업안정법 개정안이 있습니다. 직업안정법 개정안 내용 중에 김태선 의원안이 하나 있는데, 유료직업소개사업자·직업정보제공사업자로 하여금 구인자가 산안법상의 일정한 산재 발생 건수 등을 사업장에 고지·계재할 의무를 부과하는 법안이 상정되어 있는데요.

이와 유사한 제 법안이 의안번호 2208075 직업안정법 개정안이 있습니다. 이 내용은 마찬가지로 구인자가 일정한 임금 등의 관련 정보를 직업안정기관이나 직업정보제공사업자에게 고지하고 이를 채용공고에 포함시키도록 하는 유사한 내용인데요, 이러한 같은 취지의 같은 법안의 내용이고 구직자의 알권리를 확보한다는 점에서 같은 취지이기 때문에…… 그리고 제가 이 법안을 작년 1월에 발의했습니다. 그래서 이 법안도 같이 상정해서 심사해야 되는데 누락이 돼 있는 것 같아서요 양당 간사님이 동의해 주시면 그 부분도 함께 상정해서 심의했으면 좋겠다라는 의견 드리겠습니다.

○소위원장 김주영 오늘 상정된 법안은 우선 간사 간 합의를 통해서 상정이 되었다는 것을 말씀드리고요.

이용우 위원님께서 요청하시는 임금 등에 대해서 그게 채용절차법과도 연계돼 있는 부분이 있기 때문에, 전문위원 검토라든지 종합적으로 검토·논의가 필요하기 때문에 향후에 채용절차법과 함께 올리는 것으로 여야 협의를 하도록 하겠습니다. 양해 좀 부탁드립니다.

○이용우 위원 다음에 꼭 상정해 주십시오.

○소위원장 김주영 예, 이해해 주셔서 감사합니다.

전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 심사 자료 1페이지입니다.

각 개정안은 현행 난임치료휴가 기간 및 유급휴가 기간을 확대하고 있는데 지난 2024년에 난임치료휴가의 사용 기간과 유급 기간이 확대되었고 난임치료휴가 유급일수의 확대는 고용보험재정 추가 지출을 수반하므로 추가적 제도 확대에 대한 검토가 필요할 것

으로 보입니다.

다음 페이지입니다.

두 번째 동그라미의 서영석·김기현·권영진 의원안은 난임치료휴가를 이유로 한 불리한 처우에 대한 처벌규정을 두고 있는데 현행법은 배우자 출산휴가, 배우자 유·사산휴가 등을 이유로 한 불리한 처우에 대해 3년 이하의 징역, 3000만 원 이하의 벌금을 두고 있다는 점을 고려할 필요가 있습니다.

다음, 17페이지입니다.

개정안은 현행 난임치료휴가의 유급휴가 기간을 확대하고 우선지원대상기업의 경우에 유급 기간 전체를 기금을 통해 지급하도록 규정하고 있는 인요한 의원안을 제외하면 우선지원대상기업에 해당하지 않는 경우에는 휴가 급여를 지원하지 않거나 절반만 지원하는 등의 차등을 두고 있습니다.

다음, 32페이지입니다.

각 개정안은 배우자 출산전후휴가의 기간을 확대하고 있는데 현행 배우자 출산전후휴가 관련 사항은 2024년 10월 개정으로 휴가 기간은 당초 10일에서 현행 20일로, 분할 횟수는 당초 1회에서 현행 3회로 확대되었고 그리고 2026년 올해 3월 개정에 따라 배우자 출산전후휴가의 사용 가능 기간은 출산 예정일 50일 이전부터 사용할 수 있도록 변경된 점을 고려할 필요가 있겠습니다.

다음, 36페이지입니다.

개정안은 남성 근로자에게 배우자 유·사산휴가를 확대하고 있는데 올해 3월 개정에 따라 배우자 유·사산휴가가 신설된 점을 고려하여 논의할 필요가 있는 것으로 보입니다.

다음, 41페이지입니다.

개정안은 직장 내 성희롱 행위주체 및 제재처분 대상 등에 ‘법인의 대표자’를 명시하고 예방교육 대상임을 명확히 하는 한편 과태료 부과 대상을 법인의 대표자 및 친족 근로자까지 확대하는 내용으로 현행법 제2조 및 제12조에 사업주와 실질적으로 동일한 지위에 있는 법인 대표자를 상급자와 구분하여 병렬적으로 명시할 경우에 법적 명확성을 높여 현장 해석상 혼선을 줄일 수 있는 측면이 있고 성희롱 예방교육 이수 및 과태료 부과 대상에 법인 대표자를 명시할 필요도 있다고 보입니다.

다음 페이지입니다.

그리고 이용우 의원안은 사업주 등의 친족인 근로자를 직장 내 성희롱 금지의무의 적용 대상에 포함시키고 있는데 그 필요성이 인정될 수 있다고 보이고 참고로 근로기준법 제116조는 사용자의 친족인 근로자의 직장 내 괴롭힘에 대한 과태료 부과 규정을 두고 있습니다. 다만 친인척인 근로자에게만 과태료를 부과할 경우 친인척인 상급자가 제외되므로 친인척인 상급자에게도 과태료를 부과하는 방안도 논의할 필요가 있겠습니다.

다음, 49페이지입니다.

부칙입니다.

먼저 난임치료휴가 기간 및 유급 기간 확대 부분입니다.

시행일과 적용례를 두고 있는데 난임치료휴가는 현재 시행 중인 제도로 기존 사용자에게 적용례를 둘 필요가 있습니다. 난임치료휴가 기간 확대 시에 종전의 휴가 사용자에게도 적용되도록 명확히 규정하되 유급휴가 기간 확대 시에 기존 휴가 사용자에게 대한 적

용례에 대한 논의가 필요합니다.

지난 난임치료휴가 유급 기간 2일 신설 시의 적용례, 밑의 박스에 있는데요 그걸 참고할 수 있겠습니다.

다음, 55페이지입니다.

배우자 출산전후휴가 부분입니다. 바로 57페이지의 배우자 유·사산휴가 확대 부분, 둘다 시행일을 공포 후 6개월로 하고 있고 각 적용례를 두고 있습니다.

다음, 58페이지입니다.

직장 내 성희롱 행위 시 과태료 부과 대상 확대에 관련하여 김정호 의원안을 제외한 각 개정안은 시행일을 공포한 날로 규정하고 있는데 이 개정 규정은 제재 대상을 확대하는 내용으로서 수범자가 주지할 수 있는 기간과 하위법령 입법을 위한 소요 기간도 고려할 필요가 있다고 보았습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 다음은 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권창준 먼저 난임치료 휴가기간 유급기간 확대와 관련해서 아까 검토보고서에 있었지만 저희가 최근 법 개정에서 난임치료의 휴가가 좀 확대된 점 등을 고려해서 지금 김정호 의원님처럼 6일 이내의 유급 4일로 일단 확대하는 안을 했으면 하는 그런 바람이고요. 그리고 이어서 불리한 처우에 대한 벌칙규정 해설에 대해서는 저희도 이게 필요하다고 판단하고 있습니다.

다만 과태료 규정은 이미 근거규정이 있어서 별도로 이것을 둘 실익은 없을 것 같고 그다음에 이용우 의원님 안에 배우자 포함하는 부분들은 일단 배우자 난임치료 과정에서 본인 역시 병원 방문 등 난임치료 목적의 휴가가 필요한 경우는 남녀 동일하게 현행 난임치료가 사용 가능한 점 그다음에 돌봄휴가라든지 이런 여러 가지 제도 등이 있기 때문에 앞으로 이 난임휴가가 조금 더 활성화되는 걸 보면서 추후에 검토했으면 하는 그런 바람입니다.

다음 17쪽입니다.

난임치료휴가 급여 지원 확대 등 아까 저희가 말씀드린 것처럼 급여 지원기간이 4일로 확대됨에 따라서 고용보험에서 지원한 거기 때문에 이거는 반드시 포함돼야 될 법 개정이라고 보고 있습니다.

다음 32쪽입니다.

배우자 출산전후휴가 확대 부분은 지난번에 저희 법 개정된 이후에 사용기간 및 분할 사용 횟수가 확대됐기 때문에 이거는 추후에 조금 더 다시, 현재 이 법 개정된 내용이 정착되는 상황을 보고 논의가 필요하다고 보고 있습니다.

그리고 36페이지, 배우자 유산·사산휴가도 마찬가지로 나중에 추후에 검토해 볼 필요가 있다고 생각합니다.

그리고 41쪽, 지금 저희 현행법의 성희롱의 금지 대상자에 지금 법인의 대표자가 빠져서 법적인 공백이 있는데 이 법인 대표자를 추가하는 부분들에서 김위상·김정호·이용우 의원안처럼 그렇게 개정이 필요하다고 보고 있고요.

그다음에 친족인 근로자도 이용우 의원님 안처럼 그렇게 하는데 다만 아까 검토보고서의 상급자에 친족이 빠질 수가 있어서 그것까지 포함해서 보완하는 형식으로 수정해서

입법이 마무리됐으면 좋겠습니다.

49쪽, 부칙 난임치료휴가기간 및 유급기간 확대 등 과거 입법례를 참조해서 시행 공포 후 6개월을 하되, 적용례는 과거 입법례에 따라서 정리하는 걸로 이렇게 의견입니다.

그리고 이어서 55쪽, 배우자 출산휴가 확대 부분하고 그다음에 배우자 유산·사산휴가 확대, 아까 말씀드린 건 추후에 입법 논의가 필요하기 때문에 이 부칙 논의는 지금 필요하지 않을 것 같습니다.

아울러서 직장 내 성희롱 제재 대상 확대, 58쪽 관련해서는 하위 법령 등 사업주 안내 등을 고려해서 한 6개월 정도 준비기간이 필요하다고 보고 있습니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 다음은 위원님들 의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

이용우 위원님.

○이용우 위원 난임치료 관련 통계가 혹시 어느 정도 되는지 아십니까?

○고용노동부차관 권창준 난임치료, 제가 급여 나간 건……

○이용우 위원 사용 실태나……

○고용노동부고용지원정책관 조정숙 난임치료 휴가는 저희가 급여 지원을 우선지원대상기업만 하고 있습니다. 그래서 대기업에서 많이 쓰고 있을 텐데요, 그 통계는……

○이용우 위원 사용기간이나 실태 또는 의학적으로 난임치료와 관련해서 어느 정도 치료가 필요하더라 치료기간에 관한 의학적 실태라거나 이런 부분들에 대해서……

○고용노동부고용지원정책관 조정숙 저희가 산부인과협회랑 산부인과학회에 자문을 받아 봤습니다. 그래서 어느 정도 받는 게 적정하냐라고 했을 때 인공수정하고 체외수정이 조금 다른데요. 보통 그래도 검사받고 시술하고 시술의 안정까지 포함해서 5~6일 정도는 적정하냐라고 해서 저희가 유급일수 6일을 한 거는 사업장이 이걸로 휴가를 반드시 부여하도록 강제를 해야 되잖아요. 그래서 최소한 한 번은 받을 수 있도록 그렇게 6일을 하고 있습니다.

그리고 저희가 급여 주는 거는 이틀이기 때문에 이들은 거의 다 저희에게 급여를 받아 가고 있고요. 나중에 이 활용 실태를 보면서 좀 더 추가적으로 필요하다고 하면 그때 기간 확대는 논의하고 지금은 유급기간 확대를 통해서 소득 감소에 대한 어떤 우려 없이 쓸 수 있도록 하는 부분이 먼저 필요하지 않나 이렇게 생각하고 있습니다.

○이용우 위원 그러니까 유급도 그런데 어쨌든 치료를 위한 휴가기간이 적다라는 의견들이 좀 있어요, 또 의학적으로나 여러 가지 치료에 따른 어떤 실태를 봤을 때. 그런 측면 때문에 일단은 휴가기간 확대하고 유급기간도 연동해서 이렇게 조정하자라는 개정안들인데 이 휴가기간을 너무 박하게 현행 유지를 하자고 하니까 여쭙본 거고요. 뒤에 성희롱 관련해서 상급자를 포함하자라는 의견은 좋은 것 같습니다.

다른 건 이견 없습니다.

○소위원장 김주영 김태선 위원님.

○김태선 위원 난임치료 관련해서 배우자도 휴가를 쓸 수 있게 하자는 건데 이게 지금 당장 어렵다는 거잖아요, 그런 쪽으로. 그런데 난임치료 관련해서 아마 해 보신 분들 같은 경우는, 남편의 역할이 정말 중요합니다. 난임치료를 받고 이게 정신적 스트레스뿐만이 아니고 육체적으로 너무 힘들어요. 그런데 혼자 그것을 맡긴다고 하는 거는 저는 이

거는 굉장히 폭력에 가깝다고 봐요. 왜 이 부분을 좀 심도 있게 고민을 안 했는지 모르겠는데 주변에 그런 사람 진짜 많습니다. 그리고 여성 혼자 난임치료 가서 주사 맞고 그 스트레스 받으며 육체적 힘든 거를 오롯이 혼자 견뎌낼 수가 없어요.

그런데 이유를 남편이 다른 휴가를 냈으니깐 다른 휴가를 해 가지고 찾아서 하라고 하는데 아니, 국가에서 지금 어떤 수단과 방법을 써서라도 저출생을 막겠다고 하는데 이런 부분조차 용납이 안 되는 게 저는 좀 이해가 안 됩니다. 이게 다시 한번 좀 심각하게, 이게 여성의 문제가 아닙니다, 국가의 문제지. 부부의 문제이자 국가의 문제라고 받아들였으면 좋겠어요. 이걸 뭐 다른 휴가로 써라, 대체해라, 저는 이거는 폭력에 가깝다고 봅니다.

○고용노동부고용지원정책관 조정숙 제가 조금 부연설명 드리겠습니다.

저희가 남성이 휴가를 못 쓰는 게 아니고요, 근로자는 난임치료 휴가 6일을 쓸 수 있기 때문에 여성과 남성이 모두 6일을 쓸 수 있습니다. 그리고 저희는 시술 당일뿐만 아니라 그전에 난임 검사라든가 배란유도라든가 시술이나 시술 후까지 쓸 수 있도록 저희가 해석상 넓혀 놓고 있습니다. 그래서 남성이 검사 단계, 시술 단계 같이 다 동행할 수 있습니다. 왜냐하면 남성도 그 시술에 참여를 해야 되거든요. 그래서 그때 난임치료 휴가를 쓸 수 있다 이 말씀을 드리고요.

저희가 산부인과학회나 의사회에도 좀 여쭙았는데 필수적으로 동행을 해야 되는 것은 현행 난임치료 휴가로도 쓸 수 있다라고 말씀하셨고 다만 추가적으로 남성분이 가야 되는 건 위원님 말씀하신 것처럼 어떤 심리적인 지원을 위해서 그런 부분이 필요한데 그거는 저희가 가족돌봄휴가를 쓸 수도 있고 연차를 쓸 수도 있기 때문에 기존의 난임치료 휴가로 남성·여성이 동일하게 6일을 쓸 수 있는 상황이라는 점을 말씀드리고 그다음에 그 이후에 단순 동행의 이유로 가는 거는 다른 제도도 있기도 하고 또 그걸 사업주한테 유급휴가를 별도로 부여하라고 하는 것이 현장에서 좀 수용성이 낮을 수 있어서 기존의 난임치료 휴가를 쓸 수 있는 상황에서 쓰는 것이 바람직하다 이렇게 생각이 됩니다.

참고로 또 부수적으로 말씀드리면 공무원 같은 경우도 국가공무원법이나 지방공무원법에 여성 같은 경우는 2일에서 4일 쓸 수 있거든요. 그런데 남성은 딱 하루만 부여를 합니다. 그렇지만 저희는 그거를 6일에 동일하게 부여하고 있기 때문에 검사나 실습 단계에서 같이 동행해서 쓸 수 있다 말씀드리겠습니다.

○김태선 위원 그거는 공무원이잖아요.

○고용노동부고용지원정책관 조정숙 예?

○김태선 위원 공무원의 경우에……

○고용노동부고용지원정책관 조정숙 그거는 그렇고 필수적으로 전문가들이 이게 꼭 필요하다고 한 때에만 공무원에 한정해 있고 저희는 그것보다 더 넓게 검사 그다음에 시술, 시술의 안정 단계까지 6일의 휴가를 동일하게 쓰고 있기 때문에 동행해서 치료받는데에서는 크게 문제가 없다 이렇게 보입니다.

○김태선 위원 그러니까 그 동행한다는 게, 이게 뭐 길어질 건 아닐 것 같은데 우선 남성도 시술을 받아야 되기 때문에 그런 부분에 대한 휴가는 있는 건 알겠는데 그 시술로 인한 스트레스나 육체적 힘들어, 옆에 같이 있는 부분을 고민을 했으면 좋겠다는 거예요. 그 부분을 얘기하는데 딱 얘기를 계속 하셔 가지고……

○**고용노동부차관 권창준** 알겠습니다. 위원님, 그 부분은 저희가 한번, 사실 난임휴가를 아까 이용우 위원님도 지적하셨지만 아직 활성화되지는 않았습니다. 그래서 이 난임휴가의 활성화라든지 이런 것을 고민하면서 같이 한번 좀 더 들여다보겠습니다. 외국의 다른 제도도 살펴보고 그래서 배우자도 같이 할 수 있는 부분이 있다면 다른 어떤 국가 지원을 강화하는 것도 있을 수 있는데 그것은 저희가 재정 추계도 봐야 되고 해서 이번에는 저희가 이 부분의 법 개정을 먼저 하고 계속 저희가, 잘 아시겠지만 지금 이재명 정부에서 육아와 관련된 국가 책임은 계속 확대하는 것이기 때문에 계속 그런 과제들은 검토해 나갈 필요가 있습니다.

○**김대선 위원** 난임치료를 받았던 분들에 대한 조사를 한번 해 보세요. 그러면 확실히 느낄 겁니다. 그 부분까지 같이 한번 실태조사를 해 주십시오.

○**고용노동부차관 권창준** 예, 알겠습니다.

○**소위원장 김주영** 정혜경 위원님.

○**정혜경 위원** 난임치료를 하게 되면 보통 통상적으로 한 30일에서 60일간, 상황과 상태마다 다르겠지만 그 정도 걸리잖아요. 그런데 이게 실제로 휴가가 너무 적어서 생각을 해 보시면 난임치료를 하시는 분이 많지 않고 특정한 사람들에 대해서 하는 것이고 정부가 지금 인구소멸 시기에 훨씬 더 적극적으로 장려해야 되는 것이고, 그런데 유급이 아님에도 불구하고 이렇게 기간을 확대하지 못하는 이유가 뭘니까?

○**고용노동부고용지원정책관 조정숙** 일단 난임치료휴가 기간이 원래 3일이었습니다. 그래서 국회에서 법안 통과시켜 주셔서 가지고 작년 2월부터, 그러니까 1년 전에 저희가 6일로 확대를 했습니다. 그러면서 유급 기간도 확대를 했고요.

아까 말씀드린 대로 기간은 단계적으로 확대를 할 필요가 있지 않나 이렇게 생각이 듭니다. 그래서 지금도 좀 쓰지 못하는 부분이 있어서 일단 있는 것부터 잘 쓰도록 하고 그다음에 유급 기간으로 해서 소득 감소에 대한 부담도 없이 쓸 수 있도록 활성화하면서 추가적으로 필요하면 기간 확대를 하는 것이 바람직하지 않겠나 이렇게 생각하고 있습니다.

○**정혜경 위원** 유급 문제 말고요. 기간 확대를 해서 실제로 아이를 절실하게 원하는 분들에게 이 휴가가 사용되어질 수 있도록 하는 게 의도지 않습니까? 그래서 너무 유급에 초점을 맞추지 마시고 기간을 확대해서 실제로 이분들이 안정적으로 아이가 생길 수 있도록 도와주는 역할을 우리가 해야 되는 건데 이런 부분에 대해서는 적극적으로 해야 될 것 같아요.

○**고용노동부고용지원정책관 조정숙** 예, 고민해 보겠습니다.

○**소위원장 김주영** 이제 토론이 끝난 것 같은데요.

의사일정 제1항부터 제8항까지 이상 8건의 고용보험법 일부개정법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하되 위원님들의 의견을 반영하여 해당 법률안의 내용을 통합 조정한안을 위원회 대안으로 제안하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

이의가 없으시므로 가결되었음을 선포합니다.

의사일정 제9항부터 제19항까지 이상 11건의 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하되 위원님들의 의견을 반영하

여 해당 법률안의 내용을 통합 조정한 안을 위원회 대안으로 제안하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

다음은 의사일정 20항부터 24항까지 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안에 대하여 전문위원회에서 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 **한석현** 심사 자료 1페이지입니다.

개정안은 지자체가 실시하는 외국인근로자 주거환경 개선사업을 국가가 지원할 수 있는 법적 근거를 마련하려는 것으로 외국인근로자 공공주거시설 지원사업의 내용을 명시하는 것입니다.

개정안에서 국가 지원 근거를 명시하는 내용은 현행법 제22조의2와는 직접적 관련성이 있다고 보기 어려워서 별도의 조에 신설하는 것이 바람직해 보입니다.

다음, 4페이지입니다.

개정안은 기숙사를 주거시설로 용어를 변경하고 주거시설 기준에 근로기준법이 정하는 기준과 함께 건축법 등이 정하는 기준까지 추가하는 내용으로 비닐하우스 숙박시설 등 불법건축물 형태의 주거시설을 사용자가 외국인근로자에게 제공하지 못하도록 하려는 취지로서 타당해 보입니다.

다음, 13페이지입니다.

개정안은 기숙사 기준을 준수하지 않은 사용자에게 과태료를 부과하고 직업안정기관의 장이 외국인근로자 고용을 제한할 수 있는 사용자에 성폭력범죄의 처벌법을 위반하여 처벌을 받은 자를 추가하는 내용입니다.

성폭법 처벌을 받은 자를 추가하는 내용과 관련해서 고용 제한 규정은 행정기본법이 제한 사유와 그 대상이 되는 사업 등은 실질적 관련성이 있어야 한다고 규정한 점을 고려하여 심사할 필요가 있다고 보았습니다.

다음, 16페이지입니다.

부칙 시행일의 경우에 사용자가 건축법상 기준에 부합하는 주거시설을 마련하는 데 소요되는 기간 등을 고려하여 정할 필요가 있다고 보았습니다.

이상입니다.

○소위원장 **김주영** 다음은 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 **권창준** 먼저 1쪽의 지방자치단체 외국인근로자 주거환경 관련된 국가 지원 근거 마련 관련해서 조문의 체계를 고려할 때 이용우 의원님 안처럼 별도의 조를 신설해서 지원을 하도록 근거를 마련하고, 다만 주거시설 환경 이런 사업 이외에 상담, 교육 등 체류 관리에 관련된 부분들도 포함해서 전반적인 규정이 가능하도록 법안을 수정했으면 하는 의견입니다.

그리고 4쪽입니다.

기숙사를 주거시설로 용어 변경, 설치 기준 강화하는 것과 관련해서 주거시설로 용어 변경을 하는 게 바람직하다고 보고 있고 그다음에 주거시설에 대한 정보 제출이 있어야지 지방관서도 지도·점검을 할 수 있기 때문에 이용우 의원님 안처럼 이런 정보를 제출할 수 있는 근거가 필요하다고 보고 있습니다.

그다음에 주거시설 기준 강화와 관련해서 전체적으로 의원님들의 입법취지하고 동일한 데 저희가 조문을 건축법 20조 6항 그다음에 22조 제6항 이렇게 2개를 명시하게 되면 관련된 가설 건축물과 일반 건축물 모두가 적법 요건을 충족하도록 되기 때문에 이렇게 수정했으면 하는 의견입니다.

그다음에 기숙사 설치·운영 기준 준수 의무를 위반한 사용자에게 과태료 부과는 김용태 의원님만 안을 제출해 주셨는데 전체적으로 현재도 기숙사 기준 미준수 시에 고용허가서가 발급되지 않고 고용 허가 취소 제한 그다음에 또 노동자에게는 사업장 변경이 대체로 허용되고 있어서 별도로 과태료의 신설 필요성은 없을 것 같고, 성폭력 처벌법 위반 시 고용 허가 제한도 현재 법 19조제1항제3호 및 제20조제1항제2호에 따라서 성희롱·성폭력 피해 발생 시 고용 허가 취소·제한이 가능하기 때문에 별도로 이런 규정 신설의 필요성은 낮다고 보았습니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 있으시면 말씀하여 주시기 바랍니다.

(「없습니다」 하는 위원 있음)

의사일정 제20항부터 제24항까지 이상 5건의 외국인근로자의 고용 등에 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.

다음은 25항 직업안정법 일부개정법률안을 전문위원께서 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 심사 자료 1페이지입니다.

개정안은 고용노동부장관 또는 시장·군수·구청장이 직업소개사업 등의 폐업 사실을 확인한 후 신고 또는 등록 사항을 직권으로 말소할 수 있도록 하고 세무서장에게 영업자의 폐업 여부에 대한 정보 제공을 요청할 수 있는 근거를 마련하는 내용입니다.

다음, 7페이지입니다.

개정안은 사업자협회의 활동에 대한 국가 및 지자체의 행정적·재정적 지원의 법적 근거를 마련하려는 내용으로 입법정책적으로 결정할 사항으로 보입니다.

다음으로 13페이지입니다.

부칙은 시행일을 공포 후 1년으로 두고 있는데 부령 마련 등 개정안 시행에 필요한 일정한 유예 기간을 둘 필요가 있다고 보입니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 다음은 정부 측 의견을 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권창준 먼저 1쪽 직권말소와 관련해서 직업소개사업 및 직업정보제공사업의 관리 강화를 위해서 이런 직권말소 조항이 필요하다고 보았습니다.

다음 쪽입니다.

사업자협회 재정지원 근거 마련에서는 구인광고, 모니터링, 위탁사업 등 사업자에게 위탁할 수 있는 근거도 명확히 하고 그다음에 실제로 이런 각종 사업의 건전한 발전을 위해서 이런 지원 근거가 필요하다고 보았습니다.

마지막으로 부칙 관련해서는 개정안 시행에 따른 일정한 유예 기간을 둘 필요가 있다는 의견입니다.

○소위원장 김주영 다음은 위원님들 의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

(「없습니다」 하는 위원 있음)

의사일정 제25항 직업안정법 일부개정법률안은 잠정 합의한 것으로 하고 다음으로 넘어가겠습니다.

제26항에서 30항 직업안정법 일부개정법률안에 대하여 준비된 자료를 토대로 전문위원 설명 보고해 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 심사 자료 1페이지입니다.

개정안은 직업정보제공사업자의 준수 사항에 구인자의 신원, 기업 정보, 직업정보에 대한 모니터링 의무 등을 신설하는 내용으로 김태선 의원안의 경우 산업채해 발생 건수 공표대상 ‘사업장의 사업주’가 아닌 ‘사업장’을 고지·게재하도록 하고 조지연 의원안의 경우 현행법 제34조에서 거짓 구인광고 등 금지에 관해서 규정하고 있어서 ‘직업정보의 허위·과장 여부’를 ‘거짓 구인광고’로 규정하는 것을 검토할 필요가 있다고 보았습니다.

다음 페이지입니다.

개인정보보호위원회의 의견이 있습니다. 개인정보보호위원회는 산업안전보건법상 사업주의 명단을 공개하고 있지 않으므로 김태선 의원안의 경우 사업장을 고지·게재하도록 수정이 필요하다는 의견입니다.

18페이지입니다.

직업정보제공사업의 신고 결격사유 추가 및 결격사유 조항 정비입니다.

먼저 김도읍 의원안은 형법상 용어에 맞추어서 법 적용의 통일성을 높이는 의의가 있겠고, 조지연 의원안은 부적격자의 직업정보제공사업 수행을 차단하여 구직자를 보호하는 데 의의가 있다고 보입니다.

다음, 24페이지입니다.

개정안은 직업정보제공사업의 정의에서 직업정보를 제공하는 매체의 예시로 ‘컴퓨터통신’을 ‘정보통신’으로 개정하려는 것으로 모바일 정보통신 및 디지털 플랫폼을 통한 직업정보제공 행위도 직업정보제공 사업의 범위에 포함됨을 분명히 하는 데 의의가 있습니다.

다음, 27페이지입니다.

개정안은 현행법 시행령 제34조에 규정된 사항 등을 거짓 구인광고의 범위 규정에 추가하고 직업소개사업, 근로자 모집 또는 근로자공급사업을 하는 자나 이에 종사하는 사람을 직업소개사업자로 약칭하는 내용입니다.

개정안은 거짓 구인광고에 해당하는 사항을 법률로 규정함으로써 명확성을 기할 수 있고 해외 불법 고용 알선 광고에 대한 법적 규율을 강화할 수 있다는 데에 의의가 있습니다.

다만 개정안 제34조제1항의 직업소개사업자는 현행법에 이미 규정되어 있는 ‘직업소개사업자등’이라는 표현과 혼동을 야기할 수 있어서 수정이 필요하다고 보입니다.

다음, 33페이지입니다.

거짓 구인광고에 대한 노동부장관의 조치 권한 등입니다.

개정안은 노동부장관이 거짓 구인광고 등에 대한 수정, 게시 중지 또는 삭제를 명할 수 있도록 하고 관계기관에 대한 해당 사실을 통보하도록 하는 필요한 조치를 하도록 하며 관계행정기관의 예시로 외교부·경찰청을 명시하고 거짓 채용광고 모니터링 전문기관의 지정 및 지원에 관한 내용을 규정하고 있습니다.

이와 관련해서 개인정보보호위원회가 개정안 제41조의2 관련해서 관계 행정기관의 장에게 협조를 요청할 수 있는 자료를 법률에 명확히 규정하거나 대통령령에 세부적인 사항을 규정할 필요가 있다고 의견을 보내왔는데 지금 개인정보보호위원회에서 말한 관계 행정기관의 장에게 협조를 요청할 수 있는 자료는 이미 현행법에 있는 내용으로 개정안에 포함된 내용이 아니라는 점을 참고할 필요가 있습니다.

다음, 36페이지입니다.

개정안은 대규모 직업정보제공사업자가 거짓 광고 점검 및 조치 현황을 노동부장관에게 제출하지 않은 경우 100만 원 이하의 과태료를 부과하는 내용으로 대규모 직업정보제공사업자의 책임을 강화하고 구직자 보호를 한층 강화할 수 있다는 점에서 의의가 있습니다.

다음, 41페이지입니다.

부칙, 시행일과 경과조치 그리고 적용례는 검토 결과 별다른 문제가 없다고 보았습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 다음은 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권창준 먼저 1쪽의 모니터링 의무 신설 관련입니다.

일단 김태선 의원안처럼 산재 발생 공표 정보 필요하다고 보고, 다만 저희 법에 이게 사업주가 아니라 사업장으로 돼 있기 때문에 표현만 사업주 대신 사업장으로 바꾸었으면 하는 그런 의견입니다.

그다음에 직업정보제공사업자에 대한 구인광고 모니터링 의무 신설안도 조지연 의원님 안 수용 의견입니다.

다음에 박홍배 의원님 안 주신 것처럼 구인자의 신원 등 정보가 불확실한 경우 구인광고 게재 금지는 필요하다고 보고 있습니다. 그래서 이 부분들도 시행령에 두는 것을 법에 상향 검토하고 아울러서 국외 취업 광고에서도 국가·도시명 등 근무지 정보가 확실한 경우에만 하는 것도 반드시 필요하다고 보고 이것도 입법에 반영했으면 하는 의견입니다.

다만 박홍배 의원님 안 중에서 대규모 사업자를 구분하고 있는 부분이 있는데 이 부분은 조금 저희가 실태에서 어느 정도를 대규모로 볼지, 그래서 이것은 나중에 추후 다시 한번 논의했으면 하는 그런 의견입니다.

그다음에 모니터링을 위한 기술·재정적 지원이나 모니터링 도입에 관련된 여러 가지 부분들과 관련해서 김태선 의원님이 제안해 주신 재정적 지원 근거 마련에도 같은 입장입니다.

다음으로 18쪽입니다.

먼저 직업정보제공사업자의 결격사유 추가와 결격사유 조항 정비인데요. 먼저 결격사유에 부적격자의 시장 진입 차단을 위한 적용안에 저희도 같은 의견이고, 그다음에 타

입법례를 감안해서 좀 명료하지 않은 부분이 있어서 지금 김도읍 의원안에 있는 것처럼 ‘집행이 끝나거나 집행이 끝나는 것으로 보는 경우를 포함한다’, 이게 가석방과 관련해서 가석방의 경우에도 끝나는 것을 보는 시점에 할 수 있도록 이런 것들을 다른 법률의 사례에 따라서 이렇게 개정하는 안은 저희도 같은 의견입니다.

다음 쪽입니다.

직업정보사업의 정의 규정인데 과거 저희가 컴퓨터통신이라고 해서 좀 예전 용어인데 이것도 현행화해서 정보통신으로 하는 박홍배 의원님 안에 동의합니다.

그리고 이어서 거짓 구인광고의 범위 규정입니다.

직업소개와 관련해서 현행법에…… 지금 직업소개사업을 박홍배 의원님은 이참에 명료하게 한번 정리를 하자는 의견인데 저희도 공감하는데 다만 저희가 현행법에 직업소개사업자를 근로자공급사업, 근로자 모집 등 이렇게 별도 규정하고 있기 때문에 직업소개사업자에 이런 부분들이 다 포함될 수 있기 때문에 이 부분은 저희가 한번 법리적으로 좀 더 검토해서 다른 합당한 방안이 있는지를 찾아보고 추후에 한번 다시 논의했으면 하는 의견입니다.

아울러서 거짓 구인광고 범위를 법률로 상향하는 규정은 법률을 통해서 입법적 통제가 바람직하기는 한데 거짓 구인광고가 워낙 현장에서 많이 발생하면 그때그때 대응하는 측면에서 시행령에 규정하는 게 어떨까 그런 생각입니다.

그다음에 33쪽입니다.

거짓 구인광고에 대한 노동부장관의 조치 권한 등 관련해서 거짓 구인광고 수정, 게시 중지 명령 대상에 구인광고를 게시한 직업정보제공사업자도 포함이 돼야 될 것 같습니다. 그래서 이 부분들도 같이 포함해 주시면 좋을 것 같고.

다만 자료 협조와 관련해서 여기 지금 안에 보시면 외교부랑 경찰청 이런 것들을 구체적으로 쓰고 그다음에 반드시 의견을 따라야 된다 이런 추가적으로 개정안을 주셨는데 다만 저희가 좀 걱정하는 건 아까 전문위원께서도 말씀하셨지만 개보위에서 현행 조항도 지금 너무 포괄적으로 돼 있다는 의견이 있어서 자칫 이 조항을 손댔다가 제가 보기에 법사위나 이런 데서 또 다른 논란이 있을 수 있어서 일단 현행 유지하면서…… 왜냐하면 사실 지난번에 캄보디아 사태 이후로 지금 관계기관 협조가 잘 되고 있습니다. 그래서 그런 부분들도 조금 감안해 주셨으면 좋을 것 같고.

그다음에 전문기관 지정은 필요한 방안인데 다만 이 전문기관의 지정 취지가 모니터링 등 전문적인 업무를 수행하는 것이기 때문에 예방 교육이나 홍보보다는 구인광고 모니터링 이런 쪽의 전문적인 업무를 수행하는, 이렇게 내용만 조금 변경해서 수정해서 반영해 주셨으면 하는 바람입니다.

영세 개념 부분은 아까 대규모 직업정보제공사업자와 마찬가지로 그런 어떤 규모에 대한 것들 판단 이런 것들이 좀 필요해서 이것도 추후에 조금 입법적으로 검토해 주셨으면 하는 의견입니다.

그다음에 36쪽입니다.

과태료 조항과 관련해서 거짓 광고 점검 및 조치 현황 미제출 시 과태료 조항 신설하는 부분인데 개정안은 대규모 직업정보제공사업자의 책임 강화를 위한 건데 아까 앞단에 말씀드린 것처럼 대규모 사업자에 대한 이런 정의 부분과 다 맞물려 있는 조항이기 때문

에 이것은 한꺼번에 저희가 추가로 한번 논의할 수 있는, 저희가 연구해서 검토할 수 있는 기회를 주시면 나중에 별도로 다시 한번 검토해서 입법 논의가 될 수 있도록 하겠습니다.

마지막으로 부칙에 대한 건 이견 없습니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

김태선 위원님.

○김태선 위원 직업정보 모니터링 의무 신설 관련해서요 제가 낸 게 사업주를 밝힌 건데 이게 사업장으로……

사업장이라고 하면 주소입니까? 어디까지인가요?

○고용노동부차관 권창준 사업장은 저희가 통상 장소적인 개념인데……

○김태선 위원 그러니까요. 주소입니까? 그 개념입니까? 상호?

○고용노동부차관 권창준 상호……

○김태선 위원 그러면 사업주라고 하면 어디까지 나오니까, 개인정보가?

○고용노동부차관 권창준 아니, 그게 아니라 저희가 이것을 왜 바꾸냐면 산재…… 10조에 여기 사업장으로 공표를 하거든요. 그래서 그것을 맞추어서, 사업장으로 공표가 되니까 저희가 사업장을 공개를 해야지 되니까 그런 측면입니다.

○김태선 위원 아니요. 그러니까 사업장이라는 표현이 어디까지입니까? 주소입니까?

○고용노동부차관 권창준 이게 주소라고, 저희가 통상적으로 상호 포함해서 장소적인 개념……

그러니까 어떻게 생각하시면 되냐면 예를 들면 국민은행의 지점이 있지 않습니까? 서초지점 이런 장소적인 개념으로 할 때는 서초지점을 포함합니다. 그런데 만약에……

○김태선 위원 그것은 충분히 알겠는데, 그러니까 지금 아마 개인정보 때문에 개인정보 위원회에서 반대를 한다는 거잖아요.

○고용노동부차관 권창준 이 사업장 말고 이것은……

○김태선 위원 아니아니, 사업주라고 했을 때.

○고용노동부차관 권창준 아니, 그것은 아닙니다. 지금 의원님 안 말씀하시는 것 아닙니까?

○김태선 위원 예, 제 것 말하는 겁니다.

○고용노동부차관 권창준 그것은 개보위에서 반대하는 게 아니라 아까도 말씀드렸듯이 산업안전보건법에 사업장을 공개하도록 되어 있기 때문에 그것이란 맞추어서 하는 게 바람직하다는 겁니다.

○김태선 위원 만약에 그런 이유라고 하면 공개하는 게 맞지 않아요? 예를 들면 사업장……

○고용노동부차관 권창준 아니, 공개를 하겠다는 겁니다.

○김태선 위원 아니, 지금 사업장으로 공개하겠다는 거잖아요.

○고용노동부차관 권창준 예.

○김태선 위원 예를 들어 가지고 제가 회사를 3개 갖고 있어요. 그러면 여기서 산재가 났어. 그렇다고 하면 그쪽만 공개가 되는 거잖아요.

○고용노동부차관 권창준 해당 사업장에서 공개된 사업장, 그러니까 만약에…… 그러니

까 저희가 사업장에서 산재가 다발했다고 공개되지 않은 사업장을 공개할 수는 없잖아요.

○**김태선 위원** 그러니까 사업자 이름이 나오니까?

○**고용노동부차관 권창준** 그것은 한번 확인해 봐야 될, 사업장……

○**김태선 위원** 그러니까 정확하게 됩니까? 이것을 사업장으로 바꾸는 이유가 됩니까? 여기 산안법에 나와 있는 것 거기 맞추려고 그냥 그런 겁니까?

○**고용노동부차관 권창준** 예, 맞습니다. 공개된 정보를 저희가 공개해야 되니까요.

○**고용노동부고용서비스정책관 박일훈** 고용서비스정책관 박일훈입니다.

산안법 제10조 1항에 ‘고용노동부장관은 산업재해 예방을 위하여 대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 산재 발생, 재해율 등을 공표해야 한다’ 그래 가지고 사업장으로 산안법에서 공표하게 돼 있다 보니까 그 조문을 받으셔 가지고 조문이 구성된 것으로 저희가 해석했습니다. 그러다 보니까 동일하게 저희도 그렇게 맞추기 위해서, 그러니까 법체계를 맞추기 위해서 한 취지이고……

○**김형동 위원** 정말 설명이 너무 깜짝 놀랐습니다. 김태선 위원님의 주장이 저는 더 합리적이라고 보고……

아니, 산안법에 그렇게 적어 놓았으니까 직업안전법도 그래야 된다, 그러면 노조법에는 사업 및 사업장 단위로 교섭하라고 돼 있는데 그것은 왜 2개를 동시에 적어 놓았습니까?

이렇게 여쭙볼게요. 사업장만 쓰더라도 사업주가 밝혀집니까? 확인이 됩니까? 무슨 말씀인지 아시지요? 아까 국민은행 예를 들었잖아요. 사업장만 표시해도 사업주가 나타나고요. 그러면 의미가 있어요. 왜냐하면 사업장만 써도 사업주는 당연히 드러나는 것이기 때문에 중복적으로 쓸 필요가 없다 그렇게 설명하면 좀 이해가 될 수 있는데 산안법에 돼 있으니까 직업안전법에도 그렇게 쓴다는 이게 참……

○**고용노동부차관 권창준** 알겠습니다. 위원님, 그 부분은 저희가 이 법안소위 끝나기 전에 어떤 식으로 공개가 되는지 저희도 한 번 더 확인해서, 저희는 사실은 이게 법체계를 맞춘다고 썼는데 그것은 확인……

○**김형동 위원** 사업주는 당연히 드러나야지요.

○**김태선 위원** 그것을 한번 확인해 주세요.

○**고용노동부차관 권창준** 예, 바로 확인해서 말씀드리겠습니다.

○**소위원장 김주영** 김형동 간사님.

○**김형동 위원** 이게 작년 국감, 특히 조지연 위원님이나 여러 위원님들께서 굉장히 지적했던 건데 아직까지 이런 체제라고 그럴까 체계가 없었다는 게 좀…… 뒤늦었지만 다행이라고 생각합니다.

혹시 캄보디아 말고도 이런 피해자들이 어느 정도 되는지 노동부 자체에서 통계를 잡고 있는 게 있습니까?

○**고용노동부고용서비스정책관 박일훈** 고용서비스정책관입니다.

저희가 거짓 구인광고 조사하면 작년 같은 경우에 한 416건이 조사가 됐고 그중에 27건을 수사 의뢰했고 27건 중에서 8건이 지금 기소된 걸로 확인……

○**김형동 위원** 그것은 건이지 피해자는 그것보다 훨씬 더 많을 것 아닙니까?

○고용노동부고용서비스정책관 박일훈 예.

○김형동 위원 그게 발견된, 허위 광고한 케이스가 그런 것이지 그것을 통해서 피해를 입은 분이 몇 분인지는 다는 모르시겠네요. 그렇지요?

○고용노동부고용서비스정책관 박일훈 예, 그것은 지금 확인 안 되고 있습니다.

○김형동 위원 그런 통계도 차곡차곡 챙겨 놓았으면 좋겠습니다.

○고용노동부고용서비스정책관 박일훈 알겠습니다.

○김형동 위원 이른바 캄보디아 사태 그것은 다 해결됐습니까? 어떻게 됐습니까?

○고용노동부고용서비스정책관 박일훈 그것은 지금 현재는 해결된 것으로……

○김형동 위원 죄가 있든 없든 귀국 다 시켰습니까?

○고용노동부고용서비스정책과장 이병성 고용서비스정책과장 이병성입니다.

그거 관련해서는 경찰청에 통합수사대응단이 만들어져서 그쪽에서 대응을 하고 있습니다. 그래서 그 이후 특별하게 저희 쪽에 연락 온 것도 없고 아마 다 조치된 것으로 저희들은 파악하고 있습니다.

○김형동 위원 아직 그 과정은 모르시네요?

○고용노동부고용서비스정책과장 이병성 저희도 참여하고 있습니다, 그 대응단에.

○김형동 위원 알겠습니다.

○소위원장 김주영 더 말씀하실 위원님 안 계시면 의사일정 제26항부터 제30항까지 이상 5건의 직업안정법 일부개정법률안은 잠정 합의한 것으로 하고 다음으로 넘어가겠습니다.

○김형동 위원 그런데 위원장님, 하나만 좀……

차관님, 그래서 이 법률안 전체에 대해서 동의한다는 겁니까? 아니면……

○고용노동부차관 권창준 예, 동의합니다. 아까 제가 말씀드렸던 그 의견대로 해 주시면 동의하고 그다음에 아까……

○김형동 위원 그 의견이 상당 부분 원안에, 의원님들이 제출한 의견에 대해서 수정의 건이던데?

○고용노동부차관 권창준 예, 그것을 수정하는 것으로 제가 말씀드렸고 위원님들이 결정해 주시는 대로 저희는 따르……

○소위원장 김주영 31항 직업안정법 일부개정법률안, 60항 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안에 대하여 전문위원회에서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 심사 자료 1페이지입니다.

개정안은 파견근로자법과 직업안정법에서의 폐쇄조치 사항에 대해서 행정기본법 적용을 명확히 하려는 내용인데 직업안정법 개정안의 경우에는 행정기본법상의 직접강제에 관한 32조만을 준용하도록 하고 있어서 즉시강제를 규정하고 있는 제33조도 함께 적용할 필요가 있다고 보았습니다.

다음, 9페이지입니다.

부칙, 시행일을 공포한 날로 규정하고 있습니다. 이것은 행정기본법 적용을 명확히 하는 내용으로 공포한 날부터 시행하여도 무방할 것으로 보입니다.

보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 다음은 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권창준 정부도 수용 입장입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

이용우 위원님.

○이용우 위원 2쪽하고 3쪽하고 비교를 해 보면 2쪽에는 ‘제1항부터 3항까지에서 규정한 사항 외에’ 이게 추가적으로 붙어 있는데요. 이게 왜 붙어 있는지하고, 전차 회의에서 이게 행정기본법을 준용하고 있기 때문에 직접강제하고 즉시강제에 해당되는지를 검토를 좀 했으면 좋겠다고 했는데 검토가 된 건가요?

○고용노동부차관 권창준 제가 그때 소위에 참석은 안 했었는데 그때 위원님께서 영업표지물의 제거·삭제, 위법임을 알리는 안내문 게시 또는 시설물의 봉인 등 폐쇄조치가 직접강제로 포함되는지 말씀 주셨는데 제가 좀 확인을 해 보니까 위의 조치들은 영업정지 처분 등을 위하여, 계속 영업을 하거나 무허가 영업을 하는 경우에 행정청이 물리력을 동원하여 영업을 강제 중단시키는 행위로 직접강제에는 해당되는 것으로 보았습니다.

○이용우 위원 즉시강제는요?

○고용노동부차관 권창준 즉시강제는 그래서 저희가 별도로 조문을, 여기 즉시강제도 포함될 수 있도록 행정절차법을 적용하도록 그렇게 하는……

○이용우 위원 그러니까 지금 이 행위들이 직접강제 및 즉시강제 양쪽 다 해당된다는 것으로 검토를 했다는 거지요?

○고용노동부차관 권창준 예, 맞습니다.

○전문위원 한석현 직접강제는 계고를 먼저 하고 안 했을 때 바로 즉시강제로 들어가는 것이고 즉시강제는 계고 없이 바로 가 가지고 간판 등을 제거하고 봉인하고 이런 절차로 이해하시면 될 것 같습니다.

○이용우 위원 내용상으로 보면 즉시강제 성격이 좀 강해 보여 가지고……

2쪽의 그것은 문구가 어떻게 되는 겁니까? ‘1항부터 3항까지에서 규정한 사항 외에’ 이 문구가 왜, 꼭 들어가야 돼요? 제가 문구 자체를 잘 이해를 못 해서요.

○고용노동부차관 권창준 저도 한번, 위원님 이것 확인해서 말씀드리겠습니다.

○이용우 위원 예.

이상입니다.

○소위원장 김주영 의사일정 제25항부터 제31항까지 이상 7건의 직업안정법 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.

의사일정 제60항 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안은 잠정 합의한 것으로 하고 다음으로 넘어가겠습니다.

32~33항, 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안에 대하여 전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 심사 자료 1페이지입니다.

각 개정안은 전자카드 발급 의무 대상 사업장의 사업주로 하여금 전자카드 단말기를 설치·운영하거나 이동통신단말장치용 애플리케이션을 활용하도록 하고 위반 시 300만 원 이하의 과태료를 부과하는 내용인데 개정안에서 과태료 규정은 제13조제5항을 위반하여 전자카드 단말기를 설치·운영하지 아니한 자로 규정하고 있어서 애플리케이션을 활용하지 않은 경우를 포함하고 있지 아니하고 있습니다. 그래서 이를 명확하게 규정할 필요가 있다고 보았습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권창준 전체적으로 전자카드 단말기 설치·운영 의무 신설하는 데 동의하고, 다만 박홍배 의원님 안의 애플리케이션 방식은 조금 예외적으로 하는 방식으로 제한이 필요하다고 보아서 그 부분은 박해철 의원님 안으로 수정해서 논의해 주시면 좋을 것 같습니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○우재준 위원 이런 실무적인 것은 저는 이해는 하는데, 이 법안 취지는 이해는 하는데 그래도 이게…… 등록을 잘하라는 거잖아요. 원칙적으로는 출퇴근 기록을 잘하라는 건데 전자카드라는 수단을 반드시 강제하는 게 위헌성 소지나 이런 것은 없을까요? 왜냐하면 경우에 따라서는 자기들은 철저하게 수기로 잘 작성하겠다 이렇게 선택하려고 할 수도 있는데 이것을 강제로 해서 과태료까지 부과시키는 게 위헌성 논란이나 이런 것들은 없을까요?

○고용노동부노동시장정책관 김형광 실무 담당하고 있는 노동시장정책관입니다.

방금 위원님 말씀해 주신 그런 부분 관련해서 저희들이 업계라든지 노동단체 의견도 같이 들어 보고 있는데 업계에서도 오히려 이 전자카드제를 통해 가지고 부금 납부라든지 일수 산정이나 그런 것에 있어서 좀 더 정확한 측면이 있어서, 업계에서 방금 말씀한 그런 측면에 대한 얘기는 아직 제가 들은 바는 없는데요. 전자카드제가 다른 임금 지급 과도 연계해 가지고 조금 더 같이 활용돼 나갈 수 있는 방향성이 있기 때문에 지금 현재도 업계에서는 전자카드제 활용하고 하는 데 말씀하신 그런 차원의 얘기는 없었습니다.

○우재준 위원 더 나아가면 이게 나중에는 어떤 문제까지 있을 수 있냐 하면 중국이나 이런 데는 이미 안면인식으로 사람을 확인하는 단계까지, 그 기술이 거의 다 도입이 됐거든요. 우리나라도 나중에는 그런 기술이 올 수도 있습니다. 그러면 전자카드라는 수단만으로 과연 출퇴근을 기록해야 된다는 게 나중에 기술 발전 단계에서는 오히려 제약이 될 수도 있어요.

저는 엄격하게 출퇴근 기록을 해야 된다는 의무를 부과하는 것은 저는 맞는 방향이라고 생각합니다. 그리고 그 간단한 수단으로서 전자카드나 이런 것을 효율적으로 활용하게 하는 것 저는 좋다고 생각하는데 전자카드라는 수단만을 활용해서 그것을 해야 한다는 것, 이것을 법률로써 이렇게 규정하는 것에 있어서 조금 우려가 되는 측면이 있습니다. 그게 구세대적 수단—수기나—또는 미래세대적인 수단 또는 뭐 여러 가지도 다 제약하는 게 될 수도 있다는 그런 우려가 조금 있습니다.

혹시 의견이 있을까요?

○고용노동부차관 권창준 위원님, 지금 전자카드가 도입돼서 현장에서 노사 양측 많이

쓰고 있고 그다음에 말씀 주신 것처럼 앞으로 기술 이런 게 발달될 수 있는데 그것은 기술의 발전에 따라서, 저희가 전자문서법도 보면 처음에 서면문서에 대한 효력을 인정하다가 전자문서가 활성화되니까 나중에 전자문서법을 통해서 ‘서면도 전자문서로 갈음한다’ 이렇게 했듯이 저희가 기술이 발전해서 그게 충분히 되고……

그다음에 안면인식을 하는 것에 대해서 사실은 우리 사회에서 노사 간에 이견이 조금 있습니다. 그래서 그런 것들이 공감대가 돼서 어느 기술이 성숙되고 사회적합의가 된다면 나중에 그것은 법률 개정을 통해서 충분히, 이 전자카드가 된 것을 뭐 ‘갈음할 수 있다’ 이렇게 할 수도 있기 때문에 그것은 상황을 지켜보시면서 사회적인 논의 여건이나 기술 발전 이런 것을 봐야 될 것 같습니다.

○소위원장 김주영 김형동 간사님.

○김형동 위원 차관님, 여기에 설치해야 되는 주체가 대통령령으로 한다고 했는데 사업주 범위를 어떻게 보고 있습니까?

○고용노동부노동시장정책관 김형광 지금 현재는 전자카드제하고 퇴직공제부금제도 적용 사업장이랑 같습니다. 그래서 지금 공공공사 같은 경우 1억 이상 사업주 그다음 건설현장의 사업주 그다음에……

○김형동 위원 하도급 받으면 어떻게 됩니까?

○고용노동부노동시장정책관 김형광 하도급 같은 경우는 도급을 받은 경우에는 원칙적으로는 퇴직공제부금 같은 경우……

○김형동 위원 그러면 흔히 말하는 오야가 운영하는 그런 쪽은 어떻게 됩니까?

○고용노동부노동시장정책관 김형광 기본적으로는 현행 저희들 법령상에서도, 여기 개정한 내신 두 의원님 안에도 도급으로 수행되는 게 아니라 원수급인으로 규정이 되어 있고요.

○김형동 위원 이런 부분이 굉장히 걱정이 됩니다. 저는 이것 건설노조나 이쪽에서 동의할지 굉장히 의문스러워요. 물어봤습니까?

○고용노동부노동시장정책관 김형광 위원님들 아시겠지만 지금 이 부분은 현재도 시행령에 규정이 돼서 운영되고 있는 상황인데요.

○김형동 위원 만약에 카드 안 찍고 실제 일한 것은 확실하다고 그러면 거기에 대한 보완책은 있습니까? 무슨 말인지 아시지요?

○고용노동부노동시장정책관 김형광 지금 현재 저희들이 업계 얘기를 들어 보면 방금 위원님 말씀하신 그런 케이스가 드물게 나온다고 합니다. 그러니까 카드를……

○김형동 위원 뭐 안 가져오거나……

○고용노동부노동시장정책관 김형광 본인이 휴대폰을 안 갖고 오거나 한 경우에는 그 부분을 담당하는 직원이 찾아 간다고 하더라고요. 그래 가지고 그것을 본인이 수기로 같이 보완해서 하는 경우가 드물게는 있습니다.

○김형동 위원 이게 거의 우리 70년대 60년대 펀치 카드 찍어 가지고 출퇴근 하는 그거 확인하는 거랑 비슷한 것 같은데, 지금 이것 아니어도 현장에서 근무하는지 안 하는지는 거의 다 캐치되지 않나요? 그리고 그것은 일정 정도 사용자가 관리 책임으로 물어야 되는 거지 일하는 사람보고 카드까지 가져와 가지고 찍으라고 하면…… 나는 그거 좀 이해가 잘 안 되는 부분이 있습니다. 아까 말씀드린 그 공백이 분명히 있다고 말씀하셨

짧아요, 간혹이지만.

○**고용노동부노동시장정책관 김형광** 지금 현재도 저희들이 파악하기로는……

○**김형동 위원** 하나만 여쭙볼게요.

이 제도를 들어서 건설노동자들에게 도움이냐 이득이 되는 게 어떤 부분이지요?

○**고용노동부노동시장정책관 김형광** 우선은 퇴직공제, 본인이 근로한 일수에 대해서 누락되지 않고 이제는 바로 공제 부분 적립에 대한 기초자료가 되는 것이고요.

○**김형동 위원** 아니, 행정의 편리 때문에 그러는 게 아니고, 제 말씀은 일한 실적이 있으면 그것 당연히 공제받아야 되지요. 건설퇴직공제회에서 이것 해 달라고 그랬습니까?

○**고용노동부노동시장정책관 김형광** 아니요, 지금 시행령에도 이미 현재 운영되고 있는 제도입니다, 위원님.

○**김형동 위원** 시행령에 놔둔 그것은 좋습니다. 그런데 제 말씀은 이것을 법 단위로 올려 가지고, 근로자들의 권리·의무와 관련된 부분이기 때문에 올린 것 아니겠습니까? 그런데 현행법 시행령 해 가지고 그게 무리가 있습니까?

○**고용노동부노동시장정책관 김형광** 저희들이 운영 현황을 보면 설치라든지 의무 수행률, 적용률, 도입률은 거의 한 99% 이상 파악이 됩니다. 그래서 미설치하거나 그런 상황들이 많지는 않지만 있기는 있습니다. 그러니까 설치를 해야 됨에도 불구하고……

○**김형동 위원** 그러니까 이게 어떤 신뢰의 문제인데 그것을 다시 체크하겠다는 식으로 이해가 돼서, 뭔가 저도 정리는 안 되지만 건설 현장에 굳이 이렇게까지 해야 되느냐. 특히 만약에 출퇴근 여부에 대해서 확인을 해야 된다고 그러면 이것 아니어도 자연스럽게 거의 다 파악되고 있을 것 같은데 왜 이것을 강제하지요? 계속 질문을 하게 되네요.

○**고용노동부차관 권창준** 위원님, 아까도 말씀드렸지만 오랫동안 저희가 전자카드를 현장에서 활용해 왔고 저희가 시행령에 있던 것을 입법으로 올리는 것은 결국은 이런 것들이 현장에 정착된 것을 확인하면서 이런 것들에 대한 어떤 의무들을 좀 더 명확히 하자는 취지가 첫 번째 있는 것이고요.

그다음에 전자카드 방식 말고 다른 식으로 출퇴근을 기록할 수 있는 방법은, 결국은 그러면 지금 현재로서는 다 수기로 하는 것 말고는 없지 않습니까?

○**김형동 위원** 왜 수기로 해요? 건설 현장 가면 내가 못 보는 CCTV만 해도 수십 개 될 것인데……

○**고용노동부차관 권창준** 그런데 그것을 CCTV로 다 확인하는 것도……

○**김형동 위원** 그러니까 제 말씀이 그런 식으로 오해가 될 수 있다는 말씀을 드리는 거예요.

다시 한번 여쭙볼게요. ‘시행령으로도 그러면 잘 운영되고 있는데 굳이 법으로 왜 올립니까’라고 제가 질문을 드리면 뭐라고 답하겠습니까?

○**고용노동부차관 권창준** 그것은 법적 안정성과 그다음에 이것에 대한……

○**김형동 위원** 일반론 말고요. 그러니까 뭔가 지금 부족한 부분이 있으니까 법으로 하겠다 그 일반론 얘기하면 뭐합니까? 그래서 내가 아까 여쭙본 게 공제회에서 요구한 거냐 물어본 것 아닙니까? 허위 청구가 있거나 그다음에 노사 단합을 통해 가지고 하거나 그런 어떤 부작용이 있기 때문에 한다고 하면 내가 이해가 되지만……

○**고용노동부지역산업고용정책과장 지영철** 위원님, 지역산업고용과장입니다.

간단하게 말씀을 드리겠습니다. 현행법에서는 전자카드에 대해서만 과태료 부과를 할 수 있도록 되어 있는 것이고요. 지금 애플리케이션을 사용할 수 있는 근거를 시행령에 두고 있는데 시행령의 애플리케이션은 과태료 부과 조항에 걸리지 않다 보니 애플리케이션을 쓰는 경우에는 오히려 과태료에서 제외되는 문제가 발생을 하고 있습니다. 그래서 애플리케이션도 어차피 지금 활용하는 수단이기 때문에 같이 과태료 부과 대상이 되어야지 애플리케이션만 예외로 둘 수 없는 것 아니냐는 아마 현장의 그런 의견들도 있어서 그 체계를 같이 맞추는 의미에서는 의미가 있는 것 같습니다.

○**김형동 위원** 참 이해가 잘 안 되는데, 내가 이동하는 동선을 핸드폰이 다 파악하고 있잖아요. 맞지요?

○**고용노동부지역산업고용정책과장 지영철** 현재 건설 현장 같은 경우는 모든 현장을 다 그런 식으로 파악하기가 어렵습니다. 왜냐하면 처음에 시공 들어갈 때 RFID처럼 인식을 할 수 있는 수단들이 중간에 기지국같이 있어야 되는데 그런 게 없는 건설 현장들도 많이 있기 때문에……

○**김형동 위원** 핸드폰이 안 터지는 건설 현장을 지금 얘기하시는 겁니까?

○**고용노동부지역산업고용정책과장 지영철** 그러니까 단순히 핸드폰이 터진다 안 터진다가 아니고 내가 그 건설 현장에서 근무를 했다 안 했다가 확인이 돼야 되는 게 가장 중요한 수단입니다.

○**김형동 위원** 글썄요. 카드가 유형의 카드일 수도 있고 그냥 우리가 얘기하는 전자카드일 수도 있는데 요즘 핸드폰 하나로 다 다니고 있고 뭐 수첩도 없고 다 없는데, 이것을 굳이 해야 되나 나는 이런 생각이 굉장히 많이 드네요. 노총에도 이것 태그 만들었다가 난리 났었지 않습니까?

○**박홍배 위원** 제가 좀 질문해도 될까요?

○**김형동 위원** 예, 말씀하십시오.

○**박홍배 위원** 차관님, 다른 분이 답변하셔도 되는데, 이게 최초 시행된 게 몇 년이었습니까?

○**고용노동부노동시장정책관 김형광** 20년도입니다.

○**박홍배 위원** 2020년부터 시작해서 지금 만 6년 정도, 현장에 거의 안착됐다고 보는 게 맞는 거네요?

○**고용노동부노동시장정책관 김형광** 그렇습니다.

○**박홍배 위원** 건설 현장에 가 봤을 때, 그러니까 지금 현재도 건설 현장에서 근무하시는 분들이 2주 단위의 단기 일용직 계약을 하시는 경우가 아직도 많이 있으신 거지요?

○**고용노동부노동시장정책관 김형광** 공정에 따라서 그런 경우도 꽤 있습니다.

○**박홍배 위원** 꽤 많이 계시고 이분들이 사실상 다른 직업, 다른 업종과 달리 퇴직금이라는 것 자체가 존재하기가 어렵고 그런 부분 때문에 건설공제회가 만들어진 것 아니겠습니까? 그리고 일용직 계약을 하셨다 하더라도 건강 상태에 따라서 출근을 못 하시는 날도 있으실 수 있고 그런 부분들을 정확하게 하기 위해서 시행령으로 이런 부분들을 정해서 해 왔었는데……

어쨌든 일반적으로 사용되는, 일정 규모 이상 대부분에 사용하고 있는 카드 외에 소규모 사업장에서는 이미 어플을 쓰고 있다는 말씀이고. 그런데 카드는 설치를 하지 않거나,

그러니까 99% 이상 다 잘 지키고 있지만 하지 않았을 때에 벌칙 조항이 있는 반면 어플의 경우에는 지금 입법 공백이 있는 상황이다 이렇게 보는 게 맞는 거지요?

○고용노동부노동시장정책관 김형광 예, 그렇습니다.

○박홍배 위원 혹시 이것과 관련해서 현장 노동자들, 업계에 있으신 분들 또는 노동조합에서 이 제도나 시스템 자체의 불편이라든지 불만 같은 것들이 고용노동부에 접수가 되거나 한 적 있습니까?

○고용노동부노동시장정책관 김형광 현장에서 일하시는 건설 일용 근로자분들로부터 들은 얘기는 따로 없고요. 오히려 아까 잠깐 말씀한 업체에서, 카드를 만약에 가지고 계시는데 가지고 오지 않으신 그런 경우에는 부득불 본인들이 수기를 해서 공수 처리를 해야 되다 보니까 그런 불편함을 얘기하신 얘기들은 있습니다.

○박홍배 위원 그런 업체들 중에서도 카드 태그기를 다 설치함과 동시에 어플도 개발해서 자체 어플로 쓰고……

○고용노동부노동시장정책관 김형광 같이 쓸 수는 있습니다.

○박홍배 위원 쓰고 있는 경우도 있고 그렇지 않은 경우도 있고 그러겠네요?

○고용노동부노동시장정책관 김형광 그렇습니다.

○박홍배 위원 어플도 공용으로 건설공제회 같은 데서 만들 필요는 없습니까?

○고용노동부노동시장정책관 김형광 지금도 현재 단말기 설치라든지 그런 비용에 대해서는 공제회에서도 사업 형태로 지원하는 부분이 있고 말씀하신 대로 공용 그런 부분도 충분히 같이 고민해 볼 수 있을 것 같습니다.

○우재준 위원 하나 추가 질문인데, 안면인식 이런 거야 미래 기술이라지만 지문인식 같은 것은 흔히 많이 쓰이고 있잖아요. 사실 국회도 출입을 이미 지문으로 하고 있는데, 그런 다른 수단에 대한 요구나 아니면 활용되거나 이런 것은 전혀 없다고 봐야 되나요? 왜냐하면 법에 너무 수단을, 시행령에 일정 부분 위임도 아니고 너무 딱 이 수단만 하는 것 같길래 혹시 그에 따른 부작용이나 이런 게 있을까 좀 우려가 돼서거든요.

○고용노동부차관 권창준 지문이나 생체정보는 아까도 위원님 말씀드린 것처럼 조금 사회적 논의가 필요한 것 같아요. 왜냐하면 우리 사회에서 생체정보를 누적하고 이게 지문을 넣는다고 하는, 개인의 생체정보가 다 들어가서 그게 개인정보라고도 관련이 있으니까……

○우재준 위원 국회도 하는데요, 뭐.

○고용노동부차관 권창준 아니, 국회는 여기 구성원들은 그런 건데 이게 아무래도 좀 민감한 사안이지 않습니까?

○김태선 위원 넘어가시지요.

○우재준 위원 예.

○소위원장 김주영 의사일정 제32항 및 제33항, 이상 2건의 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안은 잠정 합의한 것으로 하고 다음으로 넘어가겠습니다.

○김형동 위원 반대입니다.

○박홍배 위원 반대 이유를 다시 말씀해 보세요.

○김형동 위원 아까 충분히 얘기……

○박홍배 위원 질문할 때는 이석하시고 말씀을 듣지 않으시고……

○소위원장 김주영 그래서 정리가 되었습니다.

○김형동 위원 이게 위원장님 법률안 아닙니까? 여기 다 있는데 내가 다른 얘기 했습니까?

○박홍배 위원 현장에서 99% 이상 다 정착이 되어 있고 입법의 공백 사항이 있어서 논의한 건데 그 부분에 대해서 토론할……

○김형동 위원 아니, 저는 그게 시행령으로도 충분한데 백번 동의하는데 굳이 법률을 만들 필요 있냐, 법률 수준으로 올릴 필요가 있는지에 대해서 여쭙았는데 답이 명확한 게 없으니까 반대한다는 취지입니다. 굳이 법을 만들 필요가 있냐 이거지요.

○소위원장 김주영 아무튼 그 부분에 대해서 디지털 사회로 넘어가니까, 저도 사실 과거에 무지하게 반대를 했습니다마는 이제는 국회에 그냥 당연하게 다들 인식을 하고 있으니까, 그렇게 잠정 합의한 걸로 하고요.

34항 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안에 대하여 전문위원회에서 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 심사 자료 1페이지입니다.

개정안은 건설근로자 고용개선 기본계획에 포함되어야 할 동절기 건설근로자 고용안정에 관한 사항에서 계절 요건에 동절기 부분을 삭제하는 내용입니다.

최근 건설경기 침체가 계절과 관계없이 지속되는 현실을 반영하여 특정 계절에 한정되지 않는 종합적인 고용안정 정책을 추진하려는 취지로 의의가 있겠습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권창준 같은 의견입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

(「없습니다」 하는 위원 있음)

의사일정 제32항부터 제34항까지 이상 3건의 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하되 위원님들의 의견을 반영하여 해당 법률안의 내용을 통합 조정한 안을 위원회 대안으로 제안하고자 하는데 위원님 여러분의 의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

35항 산업안전보건법 일부개정법률안에 대하여 전문위원회에서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 자료 1페이지입니다.

개정안은 제조등금지물질이 화학물질관리법에 따른 금지물질에 해당하는 경우로서 환경부장관의 수입 허가를 받은 경우에는 고용노동부장관의 승인 없이도 수입할 수 있도록 하는 내용으로 유사한 행정 절차의 중복을 해소하여 국민 편의 증진에 기여할 수 있다는 점에서 입법적 의의가 있다고 봤습니다.

다음으로 6페이지입니다.

부칙 적용례에서 소급 적용을 인정하고 있는데 이 개정 사항은 소급 적용으로 인한 폐해나 기본권 제한이 있다고 보기 어려우므로 별다른 문제가 없는 것으로 보았습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 류현철 본부장님 오셨네요.

정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 근로자들이 직접 금지물질을 다루는 제조·사용 과정이 아닌 단순한 수입 과정에 대해서만 기후에너지부장관의 수입 허가를 일원화하는 것으로 중복 규제 완화를 할 수 있을 것으로 보아 수용하도록 하겠습니다.

다만 시행일을 공포한 날로 정하는 것은 수용하되 시행일 이전까지 소급하여야 하는 적용례는 삭제해 부탁드립니다. 현재 승인 절차가 20일로 굉장히 짧고 그동안 수입 승인 신청 건수도 연간 55건이라서 소급 적용을 하지 않더라도 큰 실질적 불이익은 없을 것으로 판단되어 의견을 드리겠습니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

(「없습니다」 하는 위원 있음)

○박홍배 위원 불이익이 크지 않다는 것은 얼마만큼 불이익이 있기는 있는데 크지 않다는 건가요?

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 실제로 승인 허가를 한 번 받게 되면 환경부에서는 5년 정도 유지가 되는데요 저희 부에서는 매년 그것들을 하고 있어서 소급을 5년까지 하는 것보다는 현재 들어오게 되면 짧은 기간 내에 승인하는 것들이 적절하지 않을 까라는 말씀을 드리겠습니다.

○박홍배 위원 불이익이 있는 경우는 어떤 경우입니까?

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 소급 적용에 대해서 말씀하시는 건가요? 아니면 제가 질문을 정확하게……

○박홍배 위원 소급 적용에 대해서 사업장에 불이익이 있는 경우는 어떤 경우가 있습니까?

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 불이익이 크지는 않다고 생각이 드는데, 만약에 5년 전에 승인 허가를 한 번 받았었는데 최근에 와서 다시 하게 되는 경우들 자체가 많은가 하면 그렇지 않을 것이다, 그리고 그 당시에 수입 허가가 다시 들어온다 그레도 그때 받았던 것들은 20일 이내에 처리할 수 있겠다 그런 말씀을 드리겠습니다.

○소위원장 김주영 김태선 위원님 다른 의견 없으시지요?

그러면 의사일정 제35항 산업안전보건법 일부개정법률안은 잠정 합의한 것으로 하고 다음으로 넘어가겠습니다.

제36항 산업안전보건법 일부개정법률안에 대해서 전문위원회에서는 소위자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 자료 1페이지입니다.

개정안은 사업주가 외국인근로자를 채용 시 기초안전보건교육을 이수하도록 하는 의무를 부과하고 위반 시 사업주에게 500만 원 이하의 과태료를 부과하고 그다음에 정부가 통역서비스 등을 지원할 수 있도록 함으로써 교육의 실효성을 제고한다는 차원에서 입법적 의의가 있다고 보았습니다.

다음, 5페이지입니다.

부칙, 시행일과 적용례를 두고 있는데 검토 결과 별다른 문제가 없다고 보았습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 개정안의 취지에 동의합니다. 다만 외국인근로자 기초안전보건교육을 한국산업안전보건공단 또는 고용노동부령에서 정하는 안전보건교육기관 중 선택하여 받을 수 있도록 하는 개정안 취지에 맞추어서 ‘및’을 ‘또는’으로 자구수정이 필요하다는 생각입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○우재준 위원 이것은 질문인데, 일용직 근로자나 또는 일주일 초과 단기 근로자들을 사업주가 계속 교육하게 돼 있잖아요. 1시간 이상 교육하는데 교육 내용을 보면 1시간 만에 할 수 있는 교육 내용인가 싶은 류의 교육들을 해야 돼요. 그러면 굉장히 형식적으로 진행될 수밖에 없는 상황으로 흐를 거라는 생각이 듭니다.

저는 근본적인 접근 방법을 달리할 필요가 있다고 생각하는데, 물론 이 법안에 대해서 제가 구체적으로 바로 반대하는 건 아니지만, 이렇게 단기간 근로하시는 분들의 경우 특히 건설 현장이나 이런 데에 굉장히 많으실 건데 이런 분들은 근로자 자체에 대한 자격교육을 굉장히 강화하고 대신에 현장에서 교육하는 것은 현장에서 꼭 필요한 맞춤 교육들 그것만 하는 걸로, 저는 사실 그쪽으로 교육이 전반적으로 바뀌어야 한다고 생각합니다. 그래서 근로자에 대한 자격교육은 매우 엄정하게 기본적으로 하고 그다음에 사업주는 그 자격교육을 제대로 받았는지에 대해서 확인을 할 의무를 만드시고 그리고 자격교육이 안 된 사람은 못 쓰게 하고 그리고 자격교육이 기본적으로 된 사람은 들어왔을 때 그 현장에서 꼭 필요한 위험성에 대한 교육만 하고 바로 투입하게 해야 되지 형식적인…… 실질적으로 일용직 근로자 같으면 하루 근로하기 위해서 1시간 동안 별의별 것 다 하고 다음 날 다른 현장 가면 또 똑같이 이렇게 하고, 계속 이렇게 하면 결국에는 모든 현장이 형식적인 교육이 될 수밖에 없다고 저는 생각을 하거든요.

그래서 이것 자체는 기존에 있는 기초교육에 대해서 외국인들한테 확대한다는 차원에서 저는 할 수도 있다고 생각하는데 전반적으로 근로자 교육에 대해서 접근이 좀 달라져야 되지 않나, 특히 일용직 단기 근로자 교육에 대한 접근이 완전 달라져야 되지 않나라는 첨언을 드립니다.

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 위원님 말씀하신 취지에 저희들이 공감하고요. 향후에 근로자들의 안전보건교육들이 어떻게 내실화될 수 있을지에 대해서 면밀히 검토해서 또 새로운 대안이 있을지 준비해 보도록 하겠습니다.

○소위원장 김주영 위원님들 더 이상 의견 없으시면 의사일정 제36항 산업안전보건법 일부개정법률안은 잠정 합의한 것으로 하고 다음으로 넘어가겠습니다.

제37항 산업안전보건법 일부개정법률안에 대하여 전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 자료 1페이지입니다.

개정안은 안전보건교육기관으로 등록하지 아니한 자가 등록 안전보건교육기관이라 사칭하는 걸 금지하고 위반 시 500만 원 이하의 과태료를 부과하려는 내용으로 안전보건교육기관 사칭으로 발생할 수 있는 사업주나 근로자의 피해를 방지하려는 데 입법적 의의가 있다고 보았습니다.

다음, 3페이지입니다.

부칙, 시행일은 공포한 날로 시행하고 있는데 개정안은 안전보건교육기관으로 사칭한 자를 형사처벌하는 내용이므로 국민의 주지 기간을 고려하여 시행일을 정할 필요가 있다고 보았습니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부산업안전보건본부장 류현철 사업주와 근로자의 피해 예방을 위해서 사칭 제도의 규정 신설에 동의합니다.

다만 인용 조문을 ‘제1항에 따라서’라고 구체적으로 규정해서 개정 규정의 의미를 좀 더 명확히 할 필요가 있다는 생각이며 개정 규정을 충분히 알리고 하위법령 개정 등을 위해서 시행일을 공포 후 즉시보다는 공포 후 6개월이 경과한 날로 하는 것이 바람직하다는 의견입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

(「없습니다」 하는 위원 있음)

의사일정 제35항부터 제37항까지 이상 3건의 산업안전보건법 일부개정법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하되 위원님들의 의견을 반영하여……

○정혜경 위원 죄송합니다. 35항 했어요?

○소위원장 김주영 예, 벌써 다 지나갔습니다. 차는 갔습니다.

○정혜경 위원 판것 하다가……

○소위원장 김주영 해당 법률안의 내용을 통합 조정한 안을 위원회 대안으로 제안하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「이의 없습니다」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

하실 말씀 있으셨던 것 같은데……

○정혜경 위원 아닙니다.

○소위원장 김주영 다음은 제38항에서 39항, 사회적기업 육성법 일부개정법률안에 관하여 전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 자료 1페이지입니다.

개정안은 사회적기업의 사업보고서 제출 주기를 현행 연 2회에서 연 1회로 완화하는 내용으로 사업보고서 제출 주기는 법 제정 당시에는 연 1회로 규정되었다가 2012년 개정을 통해서 연 2회로 강화되었다는 점 등을 고려할 필요가 있다고 보았습니다.

다음, 4페이지입니다.

개정안은 사회적기업협회 설립 근거를 신설하고 공제사업 등을 수행할 수 있도록 규정하는 내용입니다. 개정안은 협회의 정관에 관한 사항을 규정하고 있지 않는데 정관 기재 사항을 법률에 명시하거나 하위법령에 위임하는 방안을 검토할 필요가 있어 보이고 그리고 공제사업에 대한 주무관청의 관리감독 규정을 마련하는 방안에 대해서도 검토할 필요가 있다고 보았습니다.

다음, 10페이지입니다.

부칙, 시행일입니다. 정부안은 공포한 날부터 그다음에 박정 의원안은 공포 후 6개월입

니다.

개정안 중에 사회적기업 보고서 제출 완화는 공포한 날부터 시행이 가능해 보이고 사회적기업협회 설립 등에 관한 사항은 일정한 유예기간을 둘 필요가 있는 것으로 보았습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권창준 사업보고서 제출 의무 관련해서 박정 의원님이 발의해 주신 것처럼 사회적기업의 부담 경감이라든지 그다음에 저희가 여러 가지 투명한 책임 감독을 하고 있기 때문에 완화해 주는 측면에서 이것은 동의하는 입장입니다.

이어서 4쪽입니다.

협회 설립과 관련해서 저희가 개정안 취지에는 공감하고 다만 이 부분 관련해서 협회 정관 규정과 관련된 운영규정 지도·감독에 관련된 보완 내용들이 조금 있습니다. 그래서 여러 가지 목적이라든지 그다음에 사업 내용의 명칭 이런 것들을 더 추가하는 내용을 보완하고 그다음에 사회…… 다만 협회 운영과 관련된 규정은 민간조직의 자율성 존중 취지로 개정안에서는 삭제하는 게 어떨까 그런 의견입니다.

그다음에 사회적기업의 공제사업 개정안은 사회적기업이 공제사업을 통해서 적극적으로 사회적 협력, 연대 가치 실현을 하기 위해서 보험업법 적용을 제외하는 방안을 저희도 수정의견을 드리고 그다음에 아울러서 주무관청의 지도·감독 규정 등이 필요하다고 보고 있습니다.

아울러서 구체적으로 승인 요건 및 절차 등에 대해서는 대통령령으로 정하도록 이렇게 조금 수정했으면 하는 의견입니다.

그다음에 10쪽입니다.

전체적으로 이 법은 공포한 날로부터 시행하는데 아까 전문위원께서도 말씀 주셨지만 협회나 공제사업, 지도·감독에 관련된 사항은 준비를 위해서 공포 이후 한 6개월 정도 경과한 날부터 시행했으면 하는 의견입니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

김형동 간사님.

○김형동 위원 이게 특별한 경우가 아닌 이상 단체나 협회를 설립하도록 해 놔는데 자율적인 부분이지 협회를 만들고 안 만들고를 굳이 법에 넣을 필요가 있습니까?

○고용노동부통합고용정책국장 권진호 협회를 해야 되는 것은 저희들 방안이 정부 지원 중심 단계에서 민간 협력 단계로 나아가야 되는데 현장의 대표성을 좀 확보하기 위해서는 일정하게 절차에 의해서, 갖춘 요건에 따라서 설립한 단체들이 대표성을 가지고 활동할 수 있도록 할 필요가 있다고 보입니다.

○김형동 위원 아니, 굉장히 죄송한 말씀인데 노조법에 총연맹, 연맹, 단위노조를 설립할 수 있게 돼 있잖아요. 그렇지요? 거기에 한국노총이나 민주노총을 설정해 놓지는 않아요. 맞지요? 여기도 법에 나머지 사항은 민법에 따른다고 돼 있는데 순서 보면 민법에 의해 가지고 협회를 만들 수 있잖아요. 아닙니까?

○고용노동부통합고용정책국장 권진호 예, 민법에 의해서도 단체를 만들 수 있습니다.

○**김형동 위원** 그러니까 이 법률이 중복 내지 특별한 목적이 있는 특수단체라면 제가 ‘아, 그럴 수 있겠다’ 하는데 이것 그런 것도 아니잖아요.

○**고용노동부통합고용정책국장 권진호** 그러니까 민법에 의해서 일반적인 법인들을 만들 수 있지만 사회적기업 육성법에 따라서 사회적기업의 서로의 이해라든지 정책 건의라든지 특수한 목적을 수행하기 위한 법인에 대해서는 이 법에 따라서 일정한 절차를 거쳐서 설립하도록 할 수가 있습니다.

○**김형동 위원** 아니, 그러니까 법이 없어서 못 만드냐고, 질문을 간단하게 말씀드릴게요.

○**고용노동부통합고용정책국장 권진호** 단체는 만들 수 있습니다.

○**김형동 위원** 그런데 왜 법에 넣었냐 이걸 물어보는 것 아닙니까?

○**고용노동부통합고용정책국장 권진호** 그러니까 사회적기업법에 따른 그 활동들을 대표성을 갖고 하기 위해서는 이 법에 따른 법인 설립이 필요하다 이렇게 보고 있습니다.

○**고용노동부차관 권창준** 위원님, 말씀 주신 것처럼 비영리법인은 민법에 의해서 설립하는 게 맞습니다. 그건 자율적으로 하는 게 맞고. 다만 당사자 조직을 법정단체로 하는 게 개별 법률에 죽 있습니다. 개별 법률에 이런 법정단체를 별도로 정관을 규정하고……

○**김형동 위원** 차관님 말씀은 이게 법정단체라고 지금 말씀하셨습니까?

○**고용노동부차관 권창준** 당사자 조직의 법정단체 사례를 말씀드린 겁니다.

그래서 제 말씀은 뭐냐 하면……

○**김형동 위원** 그 취지를 명확하게 해야 돼요.

○**고용노동부차관 권창준** 예, 법정단체 맞습니다.

저희가 사회적기업 육성법에 따라…… 민법에 따른, 일반법에 의한 비영리단체가 아니라 사회적기업 육성법의 취지를 달성하기 위한, 사회적기업 육성법에 따라서 정관을 두고 그것에 대한 지도·감독도 정부가 하면서 그런 규정을 두려는 취지입니다.

그래서 특수한 이런 법인을 별도로 두는 것은 어떠한 법의 목적……

○**김형동 위원** 그러면 협회 회원이 추정치로 몇 군데 정도 됩니까?

○**고용노동부통합고용정책국장 권진호** 회원은 지금 사회적기업이 한 3700여 개 됩니다. 그래서 다 가입할지는 모르겠지만 일단 모수 전체는 3700여 개 회사가 됩니다.

○**김형동 위원** 사회적기업 육성법에 따른 법정단체를 협회가 법정단체로 등록하겠다는 이런 취지라는 말씀이지요?

○**고용노동부차관 권창준** 예.

○**소위원장 김주영** 위원님들, 추가 의견 없으시면 의사일정 제38항 및 제39항, 이상 2건의 사회적기업 육성법 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.

잠시 광고 있습니다. 점심 예약을 해 왔다고 하니 끝나고 밑에 식당으로 같이 가시면 될 것 같습니다.

제40항에서 48항 근로기준법 일부개정법률안에 대해서 소위 자료를 중심으로 전문위원

께서는 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 **한석현** 자료 1페이지입니다.

각 개정안은 포괄임금계약 금지와 위반 시의 제재 규정 등을 두고 있습니다. 자세한 내용은 2페이지에 있는 표를 참조해 주시면 되겠습니다.

다음으로 3페이지입니다.

포괄임금 금지 여부에 관하여 금지 의견 그리고 허용 또는 제한적 허용 등 다양한 의견이 있으므로 제도 변경으로 인한 긍정적·부정적 효과, 현장에 미치는 영향 등을 종합적으로 고려한 논의가 필요하다고 보입니다.

그리고 포괄임금제 금지 방식과 관련하여 포괄임금계약을 금지하는 방식과 수당의 포괄적 산정을 금지하는 방식에 대한 논의가 필요하겠습니다.

다음, 4페이지입니다.

포괄임금제 예외적 허용과 관련하여 김주영 의원안은 대통령령으로 정하는 절차에 따라 당사자 합의로 포괄적 산정이 가능하되 약정 금액이 실제 근로시간에 따른 임금보다 적을 경우에는 그 차액을 지급하도록 하는 내용을 두고 있습니다.

그리고 연차 유급휴가 미사용 보상금의 포괄임금 유형 포함 여부에 관한 논의가 필요합니다.

그리고 위반 시에 제재 부과 여부 및 적정 제재 수준에 관한 논의가 필요한데 제재가 없는 김주영 의원안 그리고 그 외에 500만 원 과태료, 500만 원 벌금, 2년 이하 징역, 3년 이하의 징역 등의 안이 제시되어 있습니다.

다음, 17페이지입니다.

각 개정안은 근로시간 기록·보존 의무, 열람 등 청구권 규정과 위반 시의 제재 규정 등을 두고 있습니다. 자세한 내용은 밑의 표를 참조해 주시기 바랍니다.

다음 페이지입니다.

개정안은 사용자의 근로시간 기록·보존을 의무화하고 근로자의 정보 접근권을 강화하여 근로시간 관리의 투명성을 제고하고 근로시간에 따른 정당한 임금 보상이 이루어질 수 있도록 하려는 취지인데 사용자로 하여금 근로자의 업무 개시·종료시간을 일·주·월 단위로 측정하여 기록·보존하도록 의무화하는 것은 현행법상 근로일 수, 근로시간 수, 임금의 구성항목별 금액 계산 방법 등을 기록·보존하거나 교부하도록 하는 임금대장 기록 및 임금명세서 교부 의무가 있다는 점과 개정안에 따른 방식으로 근로시간을 관리하는 것이 사용자에게 상당한 부담으로 작용할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보았습니다.

다음, 36페이지입니다.

부칙, 시행일은 제도 시행 준비에 따른 시간을 고려해서 결정할 필요가 있고, 그리고 적용례, 포괄임금계약 금지에 관한 적용례는 법 시행 이후 최초로 근로계약을 체결하는 경우부터 적용하도록 하는 안과 법이 시행되는 날이 포함된 달에 대한 임금을 지급하는 경우부터 적용하도록 하는 안이 있습니다.

다음 페이지에 임금대장 작성에 관한 적용례 중에 열람 등 요청 권한이 기존 임금대장에도 적용될지 여부에 대해서 논의가 필요한데 이 건은 소급입법은 아니어서 이것은 입법정책적으로 결정할 사항으로 보입니다.

그리고 다음으로 단체협약의 변경 등과 관련하여 빠른 시일 내에 기존 단체협약, 취업 규칙 등에 이 법의 개정 사항을 반영하도록 규정하고 있습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권창준 말씀드리겠습니다.

포괄임금 관련해서 의원님들 입법 발의안이 지금 총 8건입니다. 그래서 저희가 노사정 논의를 통해서 법안의 기초적인 내용들을 합의한 바 있습니다. 그래서 이것을 뒷받침해주는 안이 김주영 의원안인 것 같습니다.

그래서 전체적인 법안에 있어서 쟁점은 제가 보기에 크게 한 세 가지 정도인 것 같습니다, 포괄임금 계약 자체를 입구부터 막을 건지, 아니면 계약은 어떤 식으로 되더라도 산정을 하게 하는 것을 강행해서 할 건지. 그래서 그것들이 만약에 계약이 있더라도 차액이 있으면 지급하는 것 이게 첫 번째 쟁점인 것 같고.

두 번째는 고정OT 방식, 예를 들면 현장에서 월 15시간을 고정OT를 주고 15시간을 못 해도 15시간분의 임금을 주고 15시간을 초과하는 부분에 대해서는 시간을 산정해서 주는 것, 이런 것들을 과연 어느 정도 범위에서 인정해 줄 건가. 그래서 노사정 논의 때 이 부분에 대해서는 근로자한테 불리한 게 아니니 적어도 이런 부분들은 인정해 줄 수 있겠다는 얘기가 있었고.

마지막 세 번째 쟁점은 근로시간 기록·관리의 범주를 도대체 어디까지 할 것인가. 당시 노사정 논의할 때는 그렇게 논의가 됐습니다. 시간을 출근과 퇴근시간 그다음에 시업과 종업시간을 적는데 이게 다 모두 근로시간인가, 현장에서 이런 근로시간 다툼이 있을 수밖에 없고.

우리나라는 사실 다른 나라와 다르게 근로시간 개념이 이분법적입니다, 근로시간이냐 아니냐. 그러니까 외국 같은 경우는 근로시간 중에 대기시간도 있고 호출시간도 있고 근로시간이 다원화돼 있습니다. 그러니까 그런 현실 속에서 일단 그러면 시업과 종업, 출근과 퇴근시간을 적지 않고 근로일별로 연장근로한 것, 휴일근로한 걸 즉 정리해서 이것을 대장에 쓰고 임금명세서를 주게 되면 이런 관행들이 없어지지 않을까 이렇게 합의가 됐었고. 반대로 이렇게 했을 때 사용자들이 임의로 할 수 있는 것 아니냐. 그래서 의원님들 안 중에서는 시업, 종업, 출퇴근시간을 일별로 기록하자는 안도 있고 여러 가지 대안들이 있는 것 같습니다.

그래서 저희가 노사정 합의를 해서 했던 안을 중심으로 보면 김주영 의원님 안 중심인데 의원님들 간에 지금 여러 가지, 의견들이 다르신 것 같습니다. 그래서 기준법이라는 게 갖는 의미, 그러니까 기준법이 저희가 한…… 지금 근로시간 기록·관리만 해도 기준법 적용받는 한 1700만 노동자한테 적용이 되고 그다음에 근로시간을 포괄임금으로 하더라도 대략적으로 현장에서 한 이삼십 프로가 되기 때문에, 상당히 파급 효과가 있기 때문에 이 부분은 여야 위원님들 간에 충분히 논의해서, 합의해서……

제가 보기에 노사정 합의도 중요하지만 결국 입법을 하는 부분은 국회에서 정리를 해주셔야 되는 부분이기 때문에 그 부분에 관해서 논의해서, 의견들을 나누셔서 하시면 좋을 것 같습니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

이용우 위원님.

○이용우 위원 정부 의견 잘 들었고요.

포괄임금 약정, 포괄임금 제도라고 하기에는 좀 그렇고 기존에 판례·법리로 형성돼 오던 부분들인데 노동법에서 규정하고 있는 여러 가지 임금 제도라든지 또는 노동시간 제도라든지 이런 부분들을 굉장히 형해화시킬 수 있는 문제적 제도다.

그런데 그런 부분들이 대체적으로 노동시간 산정이 곤란하거나 여타의 어떤 사정들이 있을 때 몇 가지 요건을 달아 가지고 판례·법리가 형성돼 왔는데 현실에서 사실은 그렇지 않음에도 불구하고 굉장히 광범위하게 확산되고 있는 형국으로 와 버렸어요. 그것이 가지는 여러 가지 폐해들도 이미 상당히 많이 지적돼 있고 그런 부분들에 대한 의견은 크게 없는 것으로 보여지고.

그런데 이 포괄임금이라고 하는 것이 그런 지적을 받고 뭔가 시정하고 현실을 개선하고 규제하고 제어해야 될 대상인데 이제 이것을 어떻게 보면 법제화하는 단계로 가는 겁니다. 이 과정에서는 매우 신중해야 된다.

저는 개인적으로 이 법안을 이 법률로 잘못 개정했을 때는 그렇게 비판받던 포괄임금제를 법제화하는 것으로 평가받을 수 있다. 그래서 어떻게 보면 근로기준법 개정 역사의 하나의 오점이 될 수도 있다라는 생각까지 들 정도로 굉장히 중대 사안이라고 보여지고요.

지금 이 내용과 관련해서 소위 정액급제, 정액수당제, 연차 휴가 포함 포괄임금제 이런 식으로 구분을 하고 있고. 결론적으로 말씀드리면 포괄임금 약정이라고 하는 부분은 특히 정액급제, 예를 들면 한 달에 300만 원 줄 테니 소정근로든 연장·야간·휴일 이것 다 구분 없이 시키는 대로 일해야 되는 이런 구조, 이것은 더 이상 우리 사회가 용납할 수 없는 전근대적 계약, 저는 반사회적 계약이라고 생각하는데 이런 노예계약에 대해서는 분명하게 선언을 해야 된다. 어떤 방식으로? 금지하는 방식으로 입구부터 막아야 된다.

그래서 근로계약 체결 금지의 방식으로 우리 사회가 더 이상 이런 전근대적 계약은 허용하지 않습니다라고 하는 것들을 사업장에 분명한 시그널로 줘야 되기 때문에 의원님들 거의 대부분이 다 포괄임금계약 금지 조항을 담았는데 그런 취지라고 생각을 하고 이 조항이 빠진 채 다른 방식으로, 우회에 우회를 거듭하는 문구 방식으로 포괄임금제를 양성화하고 법제화하는 순간 '이제부터는 법제화됐으니 포괄임금제 편하게 하세요' 이런 꼴로 귀결된다. 입구를 반드시 막아야 된다는 차원에서 포괄임금 금지 조항이 분명하게 명시되는 방식으로 양성화가 됐으면 좋겠다는 말씀 하나 드리고요.

그럼에도 불구하고 노사정이 여러 가지 고민 끝에 일정 영역, 즉 소위 정액수당제 중 고정OT제에 대해서는 현실에서 노사가 또는 여러 가지 교섭 과정에서 이런 부분들이 현실화된 측면들이 있기 때문에 이런 부분들은 일정한 요건과 절차적 허들을 두고 허용하는 게 어떠냐라고 하는 고민들이 있었던 것 같고요. 그런 부분들까지는 우리가 논의해 볼 수 있다.

그러나 정액급제라든지 연차수당까지 포함해서 미리부터 포괄임금 약정해 가지고, 월 권리가 굉장히 중요해진 이 마당에 그런 부분들에 대한 장애물로 작동될 수도 있는 그런 약정들은…… 우리 근로기준법에 보면 앞단에 여러 가지 계약체결 금지 조항들이 있습니

다. 위약예정 금지라든지 전차금 금지라든지 강제저금 금지라든지 이런 전근대적 계약 금지 조항이 있으니 그 조항 즈음에 이런 새로운 전근대적 계약인 포괄임금계약의 금지 조항을 반드시 명시했으면 좋겠다는 말씀 하나 드리고요.

두 번째는 노동시간 기록 부분인데 소위 말씀하신 취지는 임금대장에 근로일별 근로시간을 기재하는 수준에서 노동시간 기록 관리를 하자는 걸로 이해가 되고요.

그런데 우리 사회가 노동시간을 거의 다 들여다볼 수 있게 됐습니다, 여러 가지 시스템이나 기술의 발달로 인해서. 그리고 노동시간이 포괄임금하고만 연동돼서 논의될 부분은 아니고 노동분쟁 전반에 걸친 중요한 사항이어서 이제는 노동시간에 대한 투명하고 체계적인 관리시스템들을 구축하고 정착시켜 나가야 된다. 그래서 지금 논의되는 마당에 이런 부분들을 명확하게 담는 조항 개정이 필요하다.

그럼에도 불구하고 중소·영세 사업장의 일정한 정착 부분에 대한 관리의 부담들이 있다고 한다면 정부가, 지자체가 행재정적 지원 방안을 법적으로 근거를 마련해 가지고 같이 풀어 가면서 필요하다고 하면 사업장 규모별로 단계적 적용까지도 열어 두고 얘기를 하더라도 기왕에 마련하는 방향에서는 이런 방식으로, 그리고 이게 노동감시로 흘러가지 않도록 입구와 출구만 관리한다면 저는 크게 다르지 않다. 어차피 근로일별 근로시간을 산정해서 임금대장에 기재하려고 해도 언제부터 언제까지 근무했는지는 사용자가 확인을 해야 됩니다. 그 확인한 시간을 기재하는 방식으로 명확하게 했으면 좋겠다는 취지에서 새로운 두 가지 매우 중요한 시스템은 도입할 때 제대로 도입하지 않으면 매우 심각한 문제가 발생할 수도 있다 이런 생각입니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 다른 위원님들 의견 없으신가요?

우재준 위원님.

○우재준 위원 포괄임금제 자체가 왜 탄생했는가라는 부분에 있어서 저는 약간 접근법이 다르긴 합니다. 포괄임금제를 물론 악용하는 사람도 없지 않다고 저는 생각하지만 과연 그런 악용하려는 사업주들 때문에만 탄생한 것인가 아니면 필연적으로 일정 부분은 탄생할 수밖에 없는 것인가라고 했을 때 저는 필연적인 부분이 있다고 생각합니다. 당연히 업무의 특성상 외근이 많든지 이런 사람들의 업무의 특성 때문에 발생하는 경우도 있지만 그보다 사무직들이나 이런 경우에는 과연 노동서비스의 가치가 시간만이라는 걸로 측정될 수 있는가.

물론 제조업이나 블루칼라 노동자들 같은 경우는 근무하는 시간과 노동서비스의 가치가 아주 직결되는 측면이 있지만 사무직 같은 경우는 애초에 그것을 측정하기가 굉장히 어려운 측면들이 있습니다. 때로는 그냥 외부에서 친구들과하고 이야기하면서 아이디어를 얻어서 그것을 업무에 쓸 수도 있고요. 때로는 출근해서 그냥 멍 때리면서 신문만 보고 있을 수도 있고 서비스의 가치가 시간과 정확하게 비례하지 않는다는 근본적인 한계들이 사실은 있습니다.

그래서 제가 알기로는 해외 선진국 같은 경우는 아예 화이트칼라 이그제이션(White-Collar Exemption)까지 적용을 해서 아예 완전 근로시간과 급여를 직접 연동시키지 않는 그런 것까지도 나아가는 나라가 있을 정도로 사실은 근본적인 부분에서 일정 부분은 한계가 있기 때문에 포괄임금제 자체를 원천적으로 금지한다는 것은 노동의 기본

본질하고도 차이가 있을 수 있다.

다만 그럼에도 불구하고 현실적으로 이 부분을 악용해서 너무 과로를 시키는 이런 부분에 사용이 되고 있는 부분들이 있긴 한데 이런 부분은 앞으로도 계속해서 노동자들의 협상력을 올려서 그걸 통해서 임금 협상 단계에서 그런 부분을 충분히 고려받을 수 있게 하는 게 현실적인 방안이 아닌가라는 생각이 듭니다. 제가 한번 구체적인 조항들은 앞으로 또 나아가면서 이야기하겠지만 원칙적인 접근에 대해서 제가 말씀드리고, 그래서 적어도 포괄임금제 자체를 원천적으로 금지하는 조항을 넣거나 이런 것은 약간 현실하고도 맞지 않고 문제가 있다는 점을 말씀드립니다.

○소위원장 김주영 정혜경 위원님께서 먼저 의견 주시고 김태선 위원님, 김위상 위원님 순으로 해 주시면 되겠습니다.

○정혜경 위원 지금 여러 의원님들이 포괄임금 관련한 금지 조항을 내신 이유가 그동안에 장시간 노동에 의해서 고통받았던 우리 노동자들 그리고 그걸로 인해서 생명을 잃거나 임금 체불이, 막 착취되는 이런 상황이 정말 너무 문제가 많이 됐었고 그와 관련해서 국정과제로 이미 되어 있는 상황에서, 의원님들이 내신 게 사실 전부 다 금지 조항이 잦아요? 김주영 의원님 안만 사실은 정부에서 현실적인 안으로 만든 것이라고 보입니다.

그런데 여러 의원들이 실제로 이것을 명시적으로 금지를 해야 한다고 하는 이유가 있는 거지요. 지금 내신 안을 보면 저는 이용우 위원님 의견과 같습니다. 실제로는 포괄임금제를 근로기준법이 허용하는 조항으로밖에 되지 않는다. 이것은 엄청난 문제가 생길 거라고 보입니다.

그래서 전면적으로 이와 관련해서는 여러 의원님들이 하신, 여기 박해철 의원님부터 시작해서 김태선 의원님까지 하신 실제 원안으로 포괄임금계약을 전면적으로 금지하는 것을 먼저 선언하고 시작해야 한다. 그리고 진짜 어쩔 수 없이 해야 되는 경우를 극도로 제한하는 중심으로 문구를 조정해서 가야 되는 게 맞다고 보이고요.

그리고 실제로 근로시간 관련해서도 시작과 종료시간을 정확하게 기록하는 게 필요하다. 아시다시피 이것 상당한 문제입니다. 그러니까 포괄임금제를 하고 있지 않는 사람 또한 마찬가지로, 예를 들어 조업시간이 근로계약서상은 8시면 실제로 업무는 7시 반부터 시작하거나 해 가지고 이 사이에서 착취되고 있는 경우도 많지 않습니까? 사실 이것은 전면적으로 개편돼야 되는 부분이라고 저는 생각을 하거든요. 그래서 이와 관련해서도 정확하게 넣어야 된다는 것이고.

그리고 연장근로나 야간근로와 관련해서도 기록으로 되는 것은 아니다. 저는 기록하는 방법에 대해서도 노사가 합의할 수 있는 방법으로 가야 정확하게 노동자들이 피해를 보지 않는 상황으로 가는 것 아닌가라고 생각이 들고요. 그동안에 폐해가 있었고 그 폐해들을 개선할 수 있는 방향에서 이 조문은 정말 신중하게 가야 한다는 것이고.

그다음에 하나는 여러 포괄임금제 중에 건설노동자들 관련해서도 있는 것 아시지요? 건설노동자들 같은 경우도 포괄임금제를 대단히 많이 사용하고 있는데 실제로는 공휴일 이런 부분 관련해서 임금이 깎이는 방식으로 지금 포괄임금제가 사용되고 있지 않습니까? 그러면 법정공휴일 같은 경우 내지는 주차 같은 경우에 이런 부분을 어떻게 해서 적용해 줄 수 있겠는지에 대한 부분들이 마련되는 게 필요하다고 저는 보이거든요.

이상입니다.

○**김태선 위원** 저도 방금 위원님들 말씀하셨던 의견에 대부분 동의하고요. 저희 근로기준법에는 일한 시간만큼 임금을 받도록 돼 있잖아요. 그런데 지금 근로기준법 자체를 형해화시키는 게 저는 포괄임금제라고 생각하는데 법에도 없는 게 판례로 굳어져서 판례가 돼 버린 형국 이것을 지금 바꾸자는 게 이재명 정부의 목표고.

그리고 지속적으로 이 얘기가 나왔는데 지금 이 법이 정부안대로 간다면 계속 얘기 나왔던 거지만 포괄임금제를 인정하는 게 돼 버리는 것 같아 가지고 저는 이것은 문제가 있다고 보고요.

궁극적으로 근로시간 산정이 어려운 건 어떻게 할 거냐 이 문제가 남는데 저는 이 문 제도 극도로 예외적인 상황에서 고정OT를 활용하는 부분은 있다고 봐요. 오히려 돈을 50만 원 그 이상 산정해 놓고 그 근로시간을 다 일을 못 했다면 차라리 내 준다 하더라도, 돈을 더 주는 형식이 되면 된다고 저는 보거든요. 그런데 이런 극도의 예외는 저는 현실적으로는 있을 수밖에 없다고 생각하지만 이런 부분을 인정하는 차원에서 원칙적으로 포괄임금제를 금지하는 이 방향으로 가야 된다고 저는 보고 있습니다.

○**소위원장 김주영** 김위상 위원님.

○**김위상 위원** 포괄임금제에 대해서 문제는 있습니다. 조금 전에 우재준 위원께서 말씀하신 부분에 나도 전적으로 공감을 하는데 정액급제 이 부분은 분명히 개선이 돼야 된 다, 하지만 정액수당 이런 부분까지 일률적으로 전부 다 개선을 하자는 것은 문제가 상 당히 크다고 저는 생각이 듭니다. 그리고 그런 부분에서 전체적으로 전부 개선에 들어간 다면 현장의 혼란도 굉장히 클 것이고 또한 야간근로수당이나 휴일근로수당이나 이런 문 제에 있어 가지고도 분명히 그런 것은 정액수당에 대해서는 실제로 근로자에게 유리하면 그것은 건들 필요가 없다 그렇게 봐집니다.

이 안을 주 봤습니다마는 다른 위원님들은 포괄임금제 자체를 전부 금지하자는 것이고 김주영 의원의 안에는 조금 세분화되어 있는 것 같아요. 그래서 김주영 안을 실질적으로 접목시켜서 현장에 혼란이 없도록 하는 게 좋겠다 저는 그런 생각을 합니다.

○**소위원장 김주영** 김형동 간사님.

○**김형동 위원** 이게 드디어 법률안 나왔는데, 제가 이용우 위원을 참 좋아합니다. 오늘 정말 좋은 말씀 주셨는데 한 자도 뻔 게 없습니다.

하나만 확인할게요.

12월 30일 날 합의했는데 이때 노동조합 중에는 한국노총밖에 안 왔지요?

○**고용노동부차관 권창준** 민주노총도 왔었습니다.

○**김형동 위원** 왔어요? 합의해 줬어요?

○**고용노동부차관 권창준** 예.

○**김형동 위원** 그다음에 지난 정부 때 이것 없애려고 하다가 조사를 했었지 않습니까? 조사한 자료가 있지요? 없습니까?

○**고용노동부노동정책관 김수진** 23년에 했습니다.

○**김형동 위원** 있어요. 그때 실질적으로 이게 완전 금지를 못 한 게 현장의 조합원들이 이걸 원해요, 특히 조직된 조합원들은. 단협 기준으로 절대 실시간보다 하회하는 급여 규 정을 둔 조직은 거의 없다고 보면 됩니다.

제 말씀이 맞지요?

○**고용노동부노동정책관 김수진** 예, 일부 현장의 수요가 있었습니다.

○**김형동 위원** 큰 조직 중에 누가 포괄임금 약정해 가지고 실시간보다 적게 받도록 단협 체결한 데가 어디 있습니까?

○**김태선 위원** 그 노조가 많은 데 아니고 노조 없는 데……

○**이용우 위원** 문제는 노조 없는 사업체예요, 중소·영세.

○**김형동 위원** 들어 봐요. 그러니까 제가 마지막 말씀 드리는 게 이거예요. 이게 진정한 제도적 효과를 가지려면 정말 미조직되거나 영세한 조직의 사업장에 대해서 어떻게 편셋으로 우리가 접근할 것인지에 대해 고민을 해야 되는 것이지 그냥 이렇게 노동자에게 불리하지 않은 약정은 가능하다는 식으로, 사실 주종이 바뀌는 식으로 오해가 될 수가 있거든요. 저는 정부가 그래도 고민 끝에 말씀을 주셨겠지만 김주영 안이 일단 시작점일 수는 있습니다. 그런데 우리 국회가 사실상 예외가 훨씬 더 많은 법률이라고 평가되면 그것은 안 하는 게 더 좋잖아요. 정부 측 의견은 어떻게습니까?

○**고용노동부차관 권창준** 저희 법안을 두고 여야 위원님이 각각 다른 평가 하신 것 같아요.

그런데 제가 말씀드리는 건 뭐냐 하면 저희 법안도……

○**김형동 위원** 정부의 입장을 얘기해 주세요.

○**고용노동부차관 권창준** 제가 말씀드리면 저희 법안도 예외를 확대하고 원칙을 일반화하는 게 아니라, 아까 김주영 의원님 안 보시면 정액급제나 정액수당제는 원칙적으로 그렇게 산정하지 마라, 그러니까 정액급제하고 정액수당제는 더 이상 산정하지 말라는 원칙이 거기 있어요. 그리고 아까도 말씀드렸듯이 근로자한테 유리한 고정OT 이것에 한해서는 허용해 주겠다, 다만 그 경우에도 산정해서 차액이 발생하면 무조건 줘라 이런 하나의 구조가 돼 있기 때문에 김형동 위원님 말씀처럼 김주영 의원님 안이 너무 폭넓게 예외를 허용하는 것은 아닌 측면이 있습니다.

○**김형동 위원** 글썄요, 이게 논의가 좀 더 돼야 될 것 같은데…… 뭔가 이게 날카로운 부분이 없어요. 그냥 그것은 현재 존재하는 규범입니다, 법률에 없을 뿐이지.

○**고용노동부차관 권창준** 그런데 저희가 판례에는 사실, 아까 근로시간 산정이 어려운 경우도 말씀 주셨는데 저희는 지금 근로시간 산정이 어려운 경우를 인정 안 하겠다는 거거든요. 왜냐하면 현재 상황에서 근로시간 산정이 어려운 경우가 없어요. 만약에 진짜 그렇다면 사업장 밖……

○**김형동 위원** 제가 제안을 한번 드려 볼게요.

이것 제대로 작동하려면, 여기 뒤에 공무원분들 계시지 않습니까. 이분들이 지금 포괄…… 인생을 건 약정을 사전에 한 거예요. 맞지요? 공무원 조직부터 이것 시행을 한번 해 보고, 특히 아까 화이트칼라 얘기하셨는데 제일 힘든 데가 그런 데 아닙니까, 성과로 답해야 되는 데. 어디부터 시작할지, 아까 좋은 표현 쓰셨는데 규모별로 할지 아니면 제일 피해가 많은…… 현대도 그렇지만 제조업 라인에 있는 분들이 오버타임하는 경우는 거의 없다고 보면 되지 않습니까. 맞지요? 그 사각지대에 있는 영세한 분들이나 흰 와이셔츠 입고 정신노동하는 분들의 노동가치를 어떻게 인정해 줄지 이게 더 문제 아닙니까, 공무원들이나 기자들? 날카롭게 설명을 해야지 기존에 있는 것 가지고 얘기해 봐야, 현대차 오버타임 할 일이 뭐 있어요. 그런 부분에 접근을 좀 해 주셨으면 좋겠고 딱 나뉘

을 때 제조업 말고 그 밖의 서비스업에 종사하시는 분들이 사실 가장 고통받고 있는데 그 부분은 어떻게 해결할지에 대해서 머리를 맞대고 대안을 한번 얘기해 보시지요.

제 의견은 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 이용우 위원님.

○이용우 위원 제가 제안을 하나 좀 드리고 싶은데요, 지금 의원님들 발의된 안의 내용은 포괄임금계약에 대한 전면 금지로 돼 있긴 합니다. 그런데 아까 제가 처음 말씀드린 것처럼 노사정 선언의 핵심적인 요지는 포괄임금에 문제가 있다, 규제가 필요하다, 원칙적으로 금지하고 필요한 부분도 있을 수 있으니 예외적으로 허용하자, 예외적 허용을 할 때 일정한 허들을 좀 두자 이걸로 저는 이해를 하고요, 장관님 발언이든 합의 내용들 다 봤을 때, 맞습니까?

○고용노동부차관 권창준 맞습니다. 그래서 저희가 구체적으로……

○이용우 위원 그래서 그런 기초하에서, 어쨌든 지금 의원님들 발의안은 포괄임금계약에 대한 전면 금지 조항이 다 통일적으로 있는데 제가 말씀드린 것처럼 포괄임금계약 금지 조항 중에 소위 말하는 정액수당제의 일종인 고정OT 이 부분들에 대해서는 지금 노동부가 얘기하는 것처럼 일정한 허들—그 허들에 대해서는 의견을 좀 나누면 될 것 같고요—을 두고 현실적인 문제도 있으니 열어 두자. 다만 너무나 심각한 정액급제라든지 연차수당 포함 포괄임금 약정은 이제 우리 사회에서 더 이상 있어서는 안 된다고 하는 차원에서 이것은 분명하게 입구 관리를 해야 된다, 그런 것을 명확하게 선언해야 된다, 그래서 포괄임금계약의 금지 조항을 그런 수준에서 명토 박았으면 좋겠다라는 말씀을 드리고요.

그렇지 않은 방식으로 노동부 입장대로 가면 포괄임금에 대한 규제는 부도날 수 있는 어음에 불과하고요. 이 고정OT 확산은 현금입니다. 100% 확산되게 돼 있습니다. 어느 사업장에서든 ‘이제 고정OT 되니까 우리도 하자’, 안 하던 사업장도 할 수 있습니다. 그래서 저는 이런 방식보다는 그 노동부의 안에다가 이런 부분들을 보완해서 병행적으로 규정을 해 나갔으면 좋겠다라는 의견을 드리고요. 저는 우재준 위원께서 전면 금지 내지는 입구로서의 계약 금지에 대한 부정적 의견을 주셨는데 모든 포괄임금을 금지하자는 차원은 아니고 이런 정도 수준이라면 저희가 충분히 논의할 수 있다라는 생각이 들어서 말씀을 좀 드립니다.

○소위원장 김주영 거기에 대해서 정부 측 답변하실 것 있으면 하시고 저도 한 말씀드리겠습니다.

○고용노동부차관 권창준 위원장님 말씀……

○소위원장 김주영 이 법안은 그동안 오랫동안 논란이 돼 왔고 저도 실노동시간 단축 노사정 공동 선언을 근간으로 했지만 지금 이게 사실 근기법을 개정하는 문제이기 때문에 여러 위원님들 의견이 중요하다고 생각을 합니다. 특히 야당 간사께서 더 제대로 만들자는 주장에 100% 공감합니다. 그래서 오늘 이 부분은 좀 보류를 하고 더 추가 논의를 하는 게 어떨까 싶어요. 이 부분은 그렇게 정리를 하겠습니다.

○고용노동부차관 권창준 위원님, 하나만 좀 말씀드리면 추후 논의를 위해서 저희가 검토도 더 하겠습니다. 위원님들 오늘 주신 말씀 검토도 더 하고 법리적으로 가능한 부분들은 하고, 두 번째는 그런 논의 과정에서 국회 차원에서 공청회도 저희가 같이 하면 좋

을 것 같고 그다음에 저희가 노사정 합의에 따라서 또 대통령 지시한 것도 있어서 관련 된 지침은 내보내서 이 법 전이라도 현장에서 이런 것들 오남용을 막을 수 있는 것들은 적극적으로 추진하도록 하겠습니다.

○소위원장 김주영 그래서 이 부분은 앞으로 토론회나 공청회를 통해서 좀 더 의견 수렴도 하고 또 야당에서 말씀하시는 걸 겸허히 수용해서 제대로 된 법이 될 수 있도록 준비를 해 주시기 바랍니다.

그런데 지금 마무리를, 몇 건 안 남았는데 계속할 것이냐 아니면 이따 3시부터 다시 속개를 할 것이냐……

○정혜경 위원 지금 해야 됩니다.

○소위원장 김주영 3시부터 한 1시간 정도 논의하면 될 것 같은데 어떻습니까?

○정혜경 위원 지금 하고 밥을 늦게 먹으면 안 됩니까?

○김태선 위원 얼마 안 남은 것 같은데 혹시 양해가 되면 식사를 한 30분 하고 바로 하면 안 돼요?

○소위원장 김주영 그러면 마무리, 식사하고 와서……

○정혜경 위원 저도 식사하고 하는 건 괜찮습니다.

○이용우 위원 그러면 점점 늘어지고 그냥……

○소위원장 김주영 마무리하고 식사 간단하게 하시는 게 어떻겠습니까?

(「예」 하는 위원 있음)

김형동 간사님, 너그러운 마음으로 널리 양해해 주시기 바랍니다.

○김형동 위원 지금 약속을 해 놔 가지고……

○소위원장 김주영 제49항에서 54항 근로기준법 일부개정법률안에 대하여 소위자료를 중심으로 전문위원회서는 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 자료 1페이지입니다.

개정안은 근로시간이 4시간인 경우에 근로자가 휴게시간을 이용하지 않겠다는 의사를 명시적으로 표시하면 법정 휴게시간 부여의무에 대한 예외를 인정하려는 것입니다.

다음, 4페이지입니다.

개정안은 연차유급휴가를 부여받을 수 있는 출근기간의 산정 기준이 되는 근로기간을 1년에서 6개월로 단축하고 휴가일수를 15일에서 20일로 확대하고 연차유급휴가일수 한도를 25일에서 30일로 확대하는 등의 내용입니다.

다음 페이지입니다.

연차유급휴가 부여 요건 완화 및 휴가기간 확대에 따른 근로일수 축소, 유급휴가수당 지급 확대에 따른 부담이 있다는 점 등을 고려할 필요가 있다고 보았습니다.

다음, 7페이지입니다.

각 개정안은 연차유급휴가를 시간 단위로 분할하여 사용할 수 있도록 하려는 것인데 별칙 규정과 관련하여 박홍배 의원안은 2년 이하의 정액 2000만 원 이하의 벌금, 김태선 의원안은 500만 원 이하의 벌금을 부과하고 있어 적정 제재 수준을 논의할 필요가 있다고 보았습니다.

다음, 12페이지입니다.

개정안은 사용자가 연차유급휴가 청구 또는 사용을 이유로 근로자에게 불리한 처우를

하지 않도록 의무를 부과하고 위반 시 박홍배 의원안은 500만 원 이하의 과태료, 이용우 의원안은 500만 원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있습니다. 그 밖의 노동관계법에서도 근로자의 권리행사나 신고 등을 이유로 한 사용자의 불리한 처우를 금지하고 그 처벌 규정을 두고 있는 점을 참고할 수 있습니다.

18페이지입니다.

개정안은 사용자에게 매년 근로자별로 당해 연도의 연차유급휴가일수를 통보하도록 하는 등의 내용입니다.

다음, 21페이지입니다.

부칙, 시행일은 법 시행 준비 기간과 제도 예측 가능성 등을 고려하여 결정할 필요가 있다고 보았습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권창준 먼저 휴게시간 선택권 확대와 관련해서는 박홍배 의원님안이 입법취지가 명료하기 때문에 박홍배 의원님 안으로 했으면 하는 의견입니다.

그다음에 연차유급휴가 요건 완화 및 휴가기간 연장은 사회적 논의가 필요해서 조금 더 심도 있는 논의 차원에서 이번 입법에서는 제외했으면 하는 의견입니다.

○소위원장 김주영 심도 있는 논의가 더 필요하다는 말씀이지요?

○고용노동부차관 권창준 예, 맞습니다. 연차유급휴가……

○소위원장 김주영 그러면 다른 위원님들 의견……

○고용노동부차관 권창준 아직 좀 더 있습니다.

그다음에 시간 단위 연차유급휴가 사용은 박홍배 의원님 안처럼 대통령령으로 위임하되, 다만 저희는 대통령령으로 위임해서 단계적으로 반차 그다음에 반반차, 시간 이렇게 했으면 하는 의견입니다. 그래서 전체적인 법률에는 대통령령으로 위임하고 일 단위라든지 시간 단위라든지 이런 것은 대통령령으로 위임하는 박홍배 의원님 안을 하고 벌칙 조항은 관련된 근거를 수정해서 제4항·5항 후단 및 6항으로 수정하는 의견입니다.

그리고 저희도 연차유급휴가에 대한 불리한 처우 금지와 관련해서 제재규정이 필요하다고 보고, 다만 하게 되면 과태료 부과 편리성이라든지 그다음에 실제로 여러 명이 있을 때 과태료는 여러 명한테 부과할 수 있기 때문에 이게 좀 더 제재의 실효성이 있다고 보고 박홍배 의원님 안처럼 과태료로 하는 게 바람직하지 않을까 그런 의견입니다.

마지막으로 부칙과 관련해서 휴게시간 선택권 보장은 임이자·박홍배 의원안처럼 6개월로 하고 그다음에 시간 단위 연차는 현장에서의 적용 가능성과 여러 가지 현장 준비를 위해서 한 1년 정도의 시차를 두면 어떨까 하는 생각이 있습니다. 아울러서 불리한 처우 금지와 관련된 제재 조항 신설하면서 한 1년 정도로 했으면 하는 의견입니다.

○소위원장 김주영 다 끝나셨습니까?

○고용노동부차관 권창준 예.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 주시기 바랍니다.

○김태선 위원 저 궁금한 게 판것은 더 고민한다고 하니까 지금 통과를 못 시키는 건데 연차유급휴가 청구·사용에 대한 불리한 처우 금지 이것 과태료 500만 원 이하잖아요. 그런데 만약에 500만 원 이하라고 하면 이 500만 원 정도 내고 불리한 처우를 할 만하겠

다는 생각이 들어 가지고요. 이걸 어떻게 보세요? 사용자 입장에서는 사람이 300인 이하 그런 데에서 노조가 있어 가지고 어렵기는 하겠지만, 그렇게 악용하지는 않겠지만 이런 우려는 좀 생길 수 있을 것 같거든요. 어떻게 보세요?

○고용노동부차관 권창준 두 가지 수단이 있습니다. 하나는 불리한 처우라고 하면 통상은 징계, 부당해고 이런 거지 않습니까? 그것과 관련된 노동위원회 구제 절차는 별도로 있습니다. 그게 있고 그다음에 실제로 그런 처우를 했을 때 저희가 즉시 과태료를 때리는데 아까 말씀드렸듯이 이런 게 10명 있으면 5000만 원이거든요.

○김태선 위원 명당?

○고용노동부차관 권창준 예, 이게 명당입니다. 과태료는 인당 부과할 수 있기 때문에 그런 장점도 있습니다.

○소위원장 김주영 김형동 간사님.

○김형동 위원 방향이 이런 방향으로 갈 것이다, 가야 된다는 부분은 동의하는데 지금이 그 시기냐에 대해서 질문하겠습니다.

결국에는 노동시장이 자꾸 양극화가 심해진다는 건데 저희 방이나 많은 위원님들이, 특히 이렇게 제도가 시행됐을 때 더더욱 소상공인이나 영세사업장 또 거기에 근무하시는 분들이 상대적으로 더 피해를 받을 것이라라는 의견이 있습니다. 그렇지요?

○고용노동부차관 권창준 어떤 부분과 관련해서……

○김형동 위원 실컷 얘기했는데……

○고용노동부차관 권창준 아니, 그러니까 위원님, 지금 조항이 여러 개 있으니까……

○김형동 위원 예를 들면 휴게일을 25일에서 30일로 늘린다, 이것을 사용할 수 있는 사업장이 몇 군데 되겠어요?

○이용우 위원 검토하겠다고 그랬습니다.

○김형동 위원 그러니까 내가 전체적으로 얘기를 하는 거예요.

그래서 아까 이 법을 더 검토한다고 하셨을 때 꼭 노동시장 중 약한 부분에 있는 분들, 사용자 입장에서 소상공인 의견도 물어봐야 되고요, 중소기업 물어봐야 돼요. 실제로 확인을 하셔야 돼요.

○고용노동부차관 권창준 예, 알겠습니다.

○김형동 위원 그다음에 거기에 근무하시는 분들이, 아까도 여성 저것만 있더라라는 지금 휴일·휴게를 어떻게 이용하는지를 확인해서 데이터로 가져와야 됩니다. 큰 조직은 거의 법보다 상회하고 있기 때문에 의미가 없어요, 이 근기법이. 이해되지 않습니까. 그렇지요?

○고용노동부차관 권창준 예.

○김형동 위원 적어도 그런 데이터를 놓고 우리가 논의를 해야 되는데 그런 자료는 정부가 충분히 준비할 수 있을 것 같습니다. 다음 논의할 때 방금 제가 주문한 내용들을 객관적 데이터로 좀 제시해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권창준 그 부분은 별도로 추가적인 입법안이 나중에 발의될 수밖에 없거든요. 그래서 그때 저희가 같이 논의하도록 하고 이 조항을 뺀 나머지 부분들은……

○김형동 위원 다른 것도 비슷해요.

○소위원장 김주영 이용우 위원님.

○이용우 위원 일단 첫 번째, 휴게시간 선택과 관련해서 박홍배 의원안이 노동부 입장이라고 그랬나요?

○고용노동부차관 권창준 같은 의견이라고 말씀드렸습니다.

○이용우 위원 근로시간이 4시간인 경우에 휴게시간을 이용하지 아니할 것을 명시적으로 요청한 때에는 30분 휴게시간 안 줘도 된다?

○고용노동부차관 권창준 예, 근로자가 원할 때.

○이용우 위원 그러면 4시간을 넘으면 줘야 되는 거지요?

○고용노동부차관 권창준 예, 맞습니다.

○이용우 위원 5시간 하면 30분은 무조건 줘야 돼요, 근로자가 원하든 원하지 않든.

○고용노동부차관 권창준 맞습니다. 왜냐하면 근로시간 중에 주도록 돼 있으니까……

○이용우 위원 그러니까 4시간 근무한 노동자는 원하지 않으면 중간에 30분을 안 쉬고 그냥 퇴근하라 그런 취지?

○고용노동부차관 권창준 예, 맞습니다.

○이용우 위원 좋은 거예요?

○고용노동부차관 권창준 위원님, 이 얘기가 왜 나왔냐면 예전에 4시간만 근무하고 집에 가야 되는데 회사에 30분 있어야 된다고 하는 거예요. 왜냐하면 그걸 안 하면 저희가 다 처벌을 하거든요. 그런 것 때문에 들어온 거예요.

○이용우 위원 다른 권리의 후퇴, 부작용 이런 것들은 없습니까?

○고용노동부차관 권창준 없습니다.

○이용우 위원 확실해요?

○고용노동부차관 권창준 확실합니다.

○이용우 위원 3번 시간 단위 연차휴가인데요, 박홍배 의원안을 정부의 안으로 설명을 주셨는데 저는 ‘근로자가 시간 단위로 분할하여 사용할 수 있다’ 이렇게 했고요 박홍배 의원안은 ‘사용자는 줄 수 있다’ 이렇게 돼 있습니다. 결국 핵심은 대통령령에 따라서 분할 단위 및 일정한 일수의 범위 내에서, 지금도 들어 보면 아마 연차휴가 중 5일 이내에서 반차 정도를……

○고용노동부차관 권창준 예, 1단계는……

○이용우 위원 시행령으로 구상을 하시는 것 같은데 그런 정도로 하겠다는 취지인데요. 제가 발의한 내용이 국정과제의 내용이거든요, 시간 단위로. 한두 시간 연차가 가지고 있는 소구력이 굉장히 커요. 아침에 출근할 때 돌봄, 육아, 개인적으로 급한 병원 치료 등등…… 그런데 4시간 반차를 부여하는 것과 한두 시간까지 쪼개서 부여하는 것이 인력 운영의 측면이나 연차 관리의 측면이나 주로 두 가지 측면이 문제 될 것 같은데—특히 중소형 사업장에서—어떤 게 더 유리할지 불리할지 저는 잘 모르겠어요. 여차피 반차를 쓰는 한두 시간 연차를 쓰는 그건 관리를 해야 되거든요. 기록에 남겨야 돼요. 그렇잖아요. 그리고 인력 운영의 부담에 있어서는 생산 라인이 댔든 사무직이 댔든 4시간을 비우는 것과 한두 시간을 비우는 것, 어떤 게 더 유리할지 불리할지 저는 일의적으로 단정할 수는 없을 거라고 보여지거든요.

그런데 그런 측면에서 보면 조금 더 탄력적으로 해서 소구력 있는 지점들은, 국민적 여론을 받을 수 있는 지점들은 좀 더 적극적으로 또 그게 국정과제의 내용에 부합하니까

가는 게 맞지 않나 이런 의견인데요. 의견을 좀 듣고 싶습니다.

○**고용노동부차관 권창준** 위원님 말씀 주신 것처럼 저희가 주어를 ‘사용자’로 썼는데 위원님 잘 아시지만 근로기준법이 사용자를 규율하는 법이니까 저희가 사용자는 쥐야 된다 하고 그것을 규율하기 위해서 벌칙을 부과하는 거기 때문에 그렇게 썼다는 말씀 드리고.

위원님 말씀 주신 것처럼 사실은 반차 휴가나 시간 단위로 쪼개 쓰는 것에 대해 현장에 여러 가지 찬반이 있습니다. 왜냐하면 노동조합은 또 노동조합대로 어떤 데는 휴가로 안 하고 시간 단위로 갈 수도 있는데 왜 이걸 이렇게 시간 단위로 쓰냐, 그래서 굳이 이런 것 하지 말자는 의견도 있었고 제가 알기로는 금융노조도 이것과 관련해서 처음에는 조금 부정적이었다가 단협으로 조금씩 계속 확대해 나간 걸로 알고 있습니다. 그런데 말씀 주신 것처럼 또 중소기업 입장에서는 1시간 단위로 하면 예를 들면 여섯일곱 명 있는데서 이 사람이 1시간 쓰고 갔다 들어오고 이랬을 때 이것을 대체하는 것도 쉽지도 않고. 또 하나는 뭐냐 하면 출퇴근 시간 이런 게 있는데 1시간씩 이렇게 하는 게 과연 좀 가능하겠나, 현장에서.

그래서 사실은 시간 단위를 조금 더 활성화하는 측면에서 고민을 했었고 그거를 노사정 간에 전문가들하고 같이 논의를 하다 보니 일단 반차부터 시작해 주겠다는 중소기업, 영세업체의 요청이 있었습니다. 그래서 시행령으로 하더라도 일단 1년 정도 하고 계속적으로 확대하는 게 맞습니다. 그래서 대통령령으로 해서 조금 탄력적으로 정부가 그런 국정과제를 이행하는 차원에서 단계적으로 확대할 수 있는 름을 주시면 저희가 그 부분은 계속 확대하도록 노력하겠습니다, 위원님.

○**이용우 위원** 그러니까 제 질문에 대한 답은 회피하신 건데 두 가지 지점에서 반차와 한두 시간 연차가 어떤 차이가 있고 어떤 게 더 유불리 하고 어떤 게 더 부담이 강한지에 대해서 좀 설명을 해 달라고요.

○**고용노동부차관 권창준** 제가 거기 협의할 때 직접 들어가지는 않았지만 대개 그런 얘기를 하는 것 같아요. 반차 정도 쓰면 예측 가능성이 있잖아요, 4시간이라는 거는. 그런데 만약에 1시간 단위로 쪼개서 하기 시작하면 사업주 입장에서는 그걸 대응하기가 되게 쉽지가 않다 그 얘기를 많이 하더라고요.

○**이용우 위원** 그 얘기……

그다음에 연차와 관련해서 이 연차는 노동자의 권리거든요. 그렇지요? 그래서 제가 아까 주술을 얘기한 게 ‘사용자는 줄 수 있다’ 이게 좀 어폐가 있어요. 연차는 노동자의 권리인데 사용자의 재량에 맡기는 이런 표현 방식은 적절하지 않다. 그래서 만약에 박홍배 의원안으로 간다면 앞에 전문은 저는 삭제해도 무방하다고 봅니다.

그래서 결국은 대통령령에서 반차를 중심으로 먼저 해 보겠다는 거잖아요. 그리고 나중에 정착이 되면 다운시켜서 갈 수도 있다라는 거잖아요. 그래서 분할 단위를 그냥 시간 단위라고 명시해 가지고 ‘대통령령으로 정하는 시간 단위 및 일수의 범위 내에서’ 이런 방식으로 해도, 그러니까 권리의 측면을 부각했으면 좋겠다는 말씀 하나 드리고, 문구는 좀 조정을 해 보시고요.

○**고용노동부차관 권창준** 예. 위원님, 그건 문구를 조정해서 한번 상의를 드리도록 하겠습니다.

○**이용우 위원** 그다음에 불리한 처우 금지와 관련해서는 전문위원님도 의견을 주셨고

노동부도 의견을 주셨는데 다른 여타의 조항하고 통일을 기하는 게 저는 맞을 것 같습니다. 지금 페널티를 여기만 유독 과태료로 할 이유가 없을 것 같아요. 다른 조항하고 통일을 기하는 게 맞지 않을까 이런 의견입니다. 그래서 만약 그 페널티가 좀 과하다 싶으면 벌금 500만 원 정도로 할 수도 있지 않나라는 생각이 들고요.

이상입니다.

○소위원장 김주영 지금 법안이 6개 안인데 박홍배 의원안에 대해서, 시간 단위 연차유급휴가 사용에 대해서 정부 측에서 수용한다는 겁니까?

○고용노동부차관 권창준 아니, 아까 이용우 위원님 말씀 주신 것처럼 표현을 조금 어떻게 수정해서 하는 것들을 저희가 검토해서 한번……

○소위원장 김주영 자구수정에 대해서는……

○고용노동부차관 권창준 그래서 위원님께 다시 한번 회람하고 저희가……

○소위원장 김주영 그러면 이 부분도 보류를 합니다.

의사일정 제49항부터 제54항까지 이상 6건의 근로기준법 일부개정법률안은 우리 소위원회에서 계속심사 하도록 하겠습니다.

○김태선 위원 지금 만들어 온대요.

○이용우 위원 지금 문구 수정해 가지고 온답니다. 잠정 합의 이 정도 하면 되지 않을까요?

○소위원장 김주영 아니, 문구는 그냥 위임해 주고 의결하면 되는 거 아니에요, 상의해서?

○김태선 위원 그래요, 그렇게 의결해도 될 거 같아요.

○이용우 위원 그런데 문구를 한번 보기는 해야 될 것 같은데요. 약간 크리티컬한 것도 있고……

○우재준 위원 간사도 없는 상황이니깐, 이거는 아직까지 부처 의견도 있으니깐 다음번에 결정하는 걸로 했으면 좋겠습니다.

○김태선 위원 이걸 괜찮을 거 같아요. 이걸 해도 될 거 같아요.

○고용노동부차관 권창준 이걸 하셔도 될 것 같은데요. 그러니까 아까 이용우 위원님이 의견 주신 게 뭐냐 하면 시간 단위로 부여하되 그 시간 단위를 어떻게 할지는 대통령령으로 정하라는 건데 그건 저희 취지하고 크게 다르지 않기 때문에 그 부분은……

○우재준 위원 2번을 빼고 1, 3, 4, 5지요?

○김태선 위원 그렇지요, 2번을 뺐어요.

○고용노동부차관 권창준 예, 그건 빼고……

○소위원장 김주영 박홍배 II만 지금 빼면……

○고용노동부차관 권창준 그다음에 마지막으로 아까 과태료 부분만 위원님이 벌금으로 바꾸고 했는데 그건 위원님들이 정리해 주시는 대로 저희는 따르면 될 것 같아요. 그런데 다만 과태료가 약한 게 아니라 아까 말씀드렸듯이 여러 명이 있을 때 오히려 과태료가 더 실효성이 있다는 측면이 있기 때문에 말씀드린 건데 그건 위원님들이 정해 주신 대로 따르겠습니다.

○우재준 위원 그런데 이것도 그런 문제가 있을 수는 있을 것 같아요. 왜냐하면 저는 완전히 반대하기보다는 경우에 따라서는 업무가 집중되는 시간에 이거를 악용하는 케이

스도 저는 나올 수도 있지 않을까라는 생각이 듭니다. 물론 그런 경우만 있다고 보기는 어렵지만 그래도 반대가 좀 있을 수 있는 분야라고 생각해요. 왜냐하면 시간 단위 연차 휴가 이것도 정말 업무가 집중되는 시간에만 사용한다든지 이런 부분에 악용될 여지가 있을 수는 있다고 생각해요. 제가 그게 무조건 악용된다는 게 아니라 그렇기 때문에 오늘 너무 없는 상황에서 하기보다는 약간 맞춰서, 필요하다면 오늘 오후 중에 다시 좀 더 하더라도……

○소위원장 김주영 오후에 해요, 그러면. 오후에 하면 지금 정회 가능합니다.

○고용노동부차관 권창준 아니, 그런데 위원님, 아까 말씀드렸듯이 중기중앙회도 들어와서 반차 정도로 하는 거는 합의를 했어요.

○이용우 위원 노사정 합의의 내용이고 우 위원께서 말씀하신 지점에 대해서는 사업 운영에 막대한 지장이 있으면 사용자가 또 시기변경권—이때 쓰면 안 됩니다—이게 현재 제도로 있으니까 가능할 수 있지 않습니까.

○고용노동부차관 권창준 그렇습니다. 맞습니다.

○김태선 위원 과태료 벌금 부분만……

○이용우 위원 다른 조항하고 좀 통일시키고 만약에 여기서 과태료가 열리기 시작하면 또 다른 조항도 이렇게 다 될 것 같아요.

○소위원장 김주영 이거는 의결이 지금 어렵다는 거 아니에요. 이따가 문구 정리해 오면 의결하자는 거잖아요. 그러면 최종적으로는 49항부터 51항까지 그리고 53항부터 54항까지 5건의 근로기준법 일부개정법률안은 우리 소위원회에서 계속심사 하도록 하고 52항 근로기준법 일부개정법률안은 문구 조정 이후에 의결하도록 하기 위해서 잠시 의결 절차는 보류하겠습니다. 지금 바로 정리된다고 그랬잖아요.

○고용노동부차관 권창준 예.

○김태선 위원 52항 맞아요? 이거 1개만?

○소위원장 김주영 예, 1개만……

○김태선 위원 그게 아니고 이거 1개만 빼고 다 한다는 거 아니었어요, 아까?

○소위원장 김주영 아니, 그거 시간 나눠서 휴가 내는 것만……

○김태선 위원 아니, 그러니까 이 둘 중에서……

○소위원장 김주영 정부에서 지금 수용한다는 게……

○고용노동부차관 권창준 어떤 거요?

○김태선 위원 그러니까 지금 49~54항 중에 휴가기간 연장 관련된 건 추후 논의를 하고 나머지 부분은 지금 다 합의가 된 거잖아요.

○고용노동부차관 권창준 맞습니다.

○우재준 위원 아까 전에 말한 이걸 오늘 오후에라도 간사 있을 때 하는 게 맞다고 생각합니다. 왜냐하면 물론 이석한 간사의 책임도 있지만 점심시간에 우리가 진행하고 있는 것도 있잖아요. 그래서 이걸 너무 급한 게 아니니까, 하루 몇 시간 늦어진다고 뭐가 달라질 건 아니잖아요. 저는 이걸 정식으로 인원을 갖춰서 하는 게 맞다고 생각합니다. 중요한 부분이 될 수 있다고 봐요. 첫 번째 1항 휴게시간 선택권 이런 건 모르겠는데 시간 단위 연차유급휴가 이런 부분은 사실은 크게……

○김태선 위원 그거 아닙니다. 반차로 해서 그다음에 추가적으로 나중에 한다는 거지

시간 단위로 한다는 얘기가 아니에요. 시간 단위로 한다는 얘기 아닙니다.

○이용우 위원 제 입장은 접었습니다. 그래서 문구가 오면 한번 확인하시고……

○김태선 위원 문구 오고 있어요?

○고용노동부차관 권창준 예, 지금 밖에 작업하러 나갔습니다.

○소위원장 김주영 그러면 정리가 됐습니다, 좀 헛갈렸는데.

의사일정 제49항부터 제54항까지 이상 6건의 근로기준법 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)

그러면 문구를 보셔야 된다고 그래서 가결 선포를 지금 못 하……

○우재준 위원 문구를 보고……

○소위원장 김주영 그러면 가결은 문구를 보고 최종적으로 하기로 하고 조금 보류하겠습니다.

제55항에서 59항 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안에 대하여 전문위원회에서는 준비된 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 한석현 자료 1페이지입니다.

각 개정안은 근로자파견계약의 내용 중에 근로자파견의 대가를 구체화하는 등의 내용입니다.

12페이지입니다.

각 개정안은 파견사업주의 수수료 외 금품 수수 금지를 규정하고 또 파견수수료의 상한 설정 등의 사항을 규정하고 있고 이용우 의원안은 근로자파견계약서에 명시된 파견근로자의 임금액에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약 부분에 대해서는 한정하여 무효로 하는 내용입니다.

파견수수료 상한과 관련하여 형벌 구성 요건인 파견수수료 상한을 하위법령에 포괄위임하고 있어서 이에 대한 검토가 필요하고 현행 노동관계법령 등을 고려한 제재 수준을 논의할 필요가 있으며 벌칙 신설에 따른 사업주와 행위자를 처벌하기 위한 양벌규정 마련이 필요하다고 보았습니다.

다음, 21페이지입니다.

파견사업주의 사업보고서 작성·제출 의무 구체화 및 고용노동부의 사업보고서 공개입니다.

개정안은 파견사업주의 사업보고서 제출 의무에 관한 사항을 구체화하고 파견근로자의 임금 비용에 대한 접근을 원활하게 한다는 점에서 의의가 있겠습니다.

다음, 24페이지입니다.

적용례의 경우에 근로자파견계약의 체결, 갱신, 종전 계약 연장 중에 어느 범위까지 적용례를 둘 것인가에 대한 결정이 필요한데 기간제법 제정 당시에 부칙에서 근로계약의 체결, 갱신, 기존 근로계약기간 연장으로 범위를 설정했던 바를 참고할 수 있겠습니다.

보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권창준 먼저 1쪽에 파견수수료 등의 명시와 관련해서 이학영 의원님

안으로 수용하는 의견입니다. 여기 보면 파견근로자에게 지급하는 대가를 임금, 법정부담금, 이윤, 관리비 등 다양한 항목을 반영토록 하고 그다음에 임금보다는 임금비용이라고 해야지 관련된 여러 가지 수당들, 기본급 말고 복리후생이라든지 이런 것들이 포함될 수 있기 때문에 임금비용이라고 수정했으면 하는 의견입니다.

그리고 이어서 파견수수료 외 금품 수수 금지 및 파견수수료 상한 설정입니다. 먼저 파견수수료와 관련해서 저희가 적정임금 보장 취지로 입법이 필요하다고 보고 다만 파견수수료의 정의를 파견계약 내용 관련 조항에 수수료 정의규정을 신설하고 파견근로 대가에는 근로자 임금, 이윤 외에 근로자가 부담하는 관리운영비 등이 포함되므로 실제 파견사업자에 귀속되지 않는 법정부담금과 임금은 수수료에서 제한하는 겁니다. 그래서 파견수수료란 근로자파견의 대가에서 근로자의 임금비용과 대통령령으로 정하는 법정부담금을 제외한 금액 이렇게 수정하는 의견입니다.

그다음에 파견수수료의 상한 설정과 관련해서는 시장 상황에 따라서 해야 되기 때문에 고시로 했으면 하는 의견입니다.

그리고 파견계약에 대해서 강행적·보충적 효력을 부여하는 부분과 관련해서는 단협이나 취업규칙 같은 경우와 좀 달라서 파견사업주와 사용사업주의 계약을 곧바로 이렇게 지금 강행적·보충적 효력을 부여하는 것은 조금 신중한 입장입니다.

다만 저희가 이 입법의 취지가 실제로 파견계약에 맺은 대로 파견근로자가 임금을 지급받을 수 있게 하는 취지이기 때문에 그 취지를 받아서 저희는 사용사업주가 임금 지급 확인을 반드시 하도록 그렇게 하고 그다음에 파견사업주가 임금비용 이외에 다른 목적으로 임금을 지급하지 못하게 그런 임금 지급 의무를 두고 그거를 하지 않았을 때는 과태료를 부과하는 방식의 대안을 고민해 보았습니다.

그리고 파견사업주의 사업보고서 작성·제출 의무와 고용노동부의 사업보고서 공개와 관련해서 박홍배 의원안입니다.

파견대가 중 임금 비율을 공개하고 파견계약 변경 시 서면고지를 추가하는 부분들과 그다음에 각 근로자별 파견계약서 작성 원칙을 법률로 상향하는 방안은 저희가 수용 의견입니다.

다만 파견 사업보고서에 제출해야 하는 행정사항이 절차적 규정인데 이것을 법률로 상향하는 부분은 조금 유연한 대응을 위해서 현행 유지했으면 하는 의견이고 파견계약 내용을 근로자에게 고지하고 서명 날인까지 받도록 하는 것은 유사 입법례를 찾기 어려워서 이것은 현행 유지했으면 하는 의견입니다.

그리고 부칙과 관련해서는 저희가 공포 후 1년 시행이 필요하다는 의견이고 그다음에 근로자별 파견계약서 작성 원칙은 시행규칙으로 기시행 중인 사항으로 이것은 즉시 시행 가능하다고 보았습니다.

그다음에 파견 대가와 관련된 적용례, 세부내역 구분 명시하고 한 개정 계약은 근로자 파견계약을 체결·갱신하거나 종전의 계약을 연장하는 경우부터로 과거 기간제법 부칙에 있는 내용을 참고해서 이렇게 적용례를 했으면 하는 의견입니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○우재준 위원 전반적으로 내용을 몇 가지 요약하면 수수료 같은 것들에 대한 정보 공

개 부분, 두 번째는 더 나아가면 수수료나 이런 것에 상당 부분 통제하는 부분까지도 들어가는 유의 계약인데 상당 부분이 기업의 비밀도 침해하는 부분이고 자유를 침해하는 부분인데 이런 부분에 대해서 사실은 위헌성 논란이 약간 있을 것 같고 충분한 설득력이 있어야 될 것 같습니다. 이것을 해야 되는 충분한 설득력이 없는 이상은 왜 우리 기업 비밀을 다 공개해야 되냐라는 그런 반대에 저는 부딪힐 것 같아요.

그래서 좀 여쭙보고 싶은데 혹시 파견 관련해서 지금 실태조사라든지 수수료가 기존에 얼마나 되고 있다든지, 좀 과도한 측면이 있다든지 이런 것들이 조사가 돼서 지금 연구 보고서가 나왔거나 이런 것이 된 게 있나요?

○**고용노동부근로기준정책관 서명석** 제가 말씀드리겠습니다.

21년도에 사실 파견계약이랑 근로계약을 비교해 가지고 실태를 저희가 한번 조사를 했고 그 당시에 이윤 플러스 관리비 정도가 한 6.3% 정도 됐습니다. 그리고 작년 25년도에 조사를 해 가지고 나름대로 파견사업주의 의견도 듣고요.

상한선에 대해서는 기본적으로 여러 가지 의견들도 있었지만 현재 상태를 최대한 반영했으면 좋겠다, 그리고 아까 말씀드린 것처럼 수수료 정도의 비율이 한 8% 정도는 지금 현재 유지하고 있는 것으로 조사가 됐습니다.

○**우재준 위원** 그러면 이번 법안에 대해서 파견사업주들에 대한 의견도 지금 반영이 된 건가요?

○**고용노동부근로기준정책관 서명석** 그러니까 파견사업주……

○**우재준 위원** 여기 적힌 건 아무것도 없는 걸로 보이거든요, 파견사업주들이나.

○**고용노동부근로기준정책관 서명석** 예, 맞습니다. 저희 정부에서 파견사업주 의견을 들었는데 통일되게 찬성한다, 반대한다 이런 취지인 것보다는 개별적으로 다양한 의견들을 제시해 가지고 중재되는 그런 의견들은 저희한테……

○**고용노동부차관 권창준** 위원님, 그렇게 보시면 될 것 같습니다. 상한 자체를 두는 것에 대해서 파견사업주들이나 이런 쪽에서 입법을 엄청나게 반대하거나 이런 건 아니고, 결국 중요한 건 뭐냐 하면 상한 설정의 필요성에 대한 공감은 있는데 이 상한을 도대체 얼마로 할 거냐 이게 쟁점이거든요. 그래서 이것을 아까 저희가 말씀드린 것처럼 고시로 만들고 현장 의견을 들어서 상한을 설정하게 되면 현장에 수용성이 있을 것 같습니다.

그다음에 이게 상한을 두는 취지 자체가 사실은 과도한 수수료나 이런 걸로, 파견 노동이라는 게 되게 예외적인 노동법의 제도이기는 하거든요. 그러면 이분들에 대한 적정 임금을 보장하는 취지에서 이런 것들이 필요하기 때문에…… 저희가 사실은 수수료 상한을 설정하는 과정에서 위원님이 우려하시는 부분들은 현장 의견을 충분하게 들어서 합리적인 수준으로 설정하면 파견 노동시장의 건전성·건강성 이런 걸 확보할 수 있을 것 같습니다.

○**우재준 위원** 아니, 저는 사실 접근이 약간 이상하다는 생각이 드는 게 뭐냐 하면 파견 대상 노동은 원래 한정돼 있잖아요.

○**고용노동부근로기준정책관 서명석** 맞습니다.

○**우재준 위원** 한정돼 있는데 그것을 약간 악용해서 마치 파견이 걱정하지 않은 노동에도 파견을 하고 하는 그런 부작용들이 있고 그것을 악용하고 있는 사람들이 있다는 건 저도 이해가 가요. 그와 별개로 적법하게 파견할 수 있는 직종이면 그에 따른 수수료

나 이런 것에 있어서는, 다른 산업군들하고 이것을 구분해야 되는가라는 거에 있어서는 저는 좀 별개의 문제가 아닌가라는 생각이 들어요.

우리가 다른 기업 경영함에 있어서 자기들 수수료가 얼마고 이윤이 얼마고 이것을 다 공개하라고 강제하지 않잖아요. 강제하지 않는데 파견법에 파견업을 하는 사람들한테만 그것을 다 강제할 만한 명분이 충분히 있는가 이것은 불법파견을 하고 있는 거와 별개의 문제입니다. 합법적으로 운영을 하고 있다면 합법적으로 운영하는 사람들에게 그걸 다 공개하라고 할 만한 명분이 과연 뭐가 얼마나 크게 있는가.

저는 오히려 약간 두 가지가 혼동돼서 마치 불법파견을 하는 사람들이 많으니까 파견 자체를 약간 못 하게 하기 위해서 이것을 다른 제약조건을 거는 듯한 그런 느낌이 들어서 좀 그래요.

○고용노동부차관 권창준 위원님, 그런데 불법파견을 제어하기 위해서 이 제도를 저희가 고민한 게 아니라…… 왜 그러냐면 불법파견은 저희가 다른 방식으로 감독을 해서 조사하면 되는 거고 다만 정상적인 파견이라 하더라도, 아까 제가 말씀드렸듯이 원래 기준법의 근본정신은 당사자 간의 계약이거든요. 그런데 우리가 파견이라는 것은 제삼, 중간에 어떤 대리인으로 해서 일종의, 말의 표현은 조금 그렇지만 중간 착취를 약간 법제화한 측면이 있거든요.

그러면 실제로 그렇게 파견이 있을 때 적어도 파견수수료의 적정한 것들을 합리적으로 설정해 주지 않으면 노동자들은 실제로 수수료를, 자기가 이윤을 너무 많이 가져가게 되면 노동자들의 임금은 줄 수밖에 없습니다. 만약에 이게 일면 당사자 간의 계약이라면 그런 게 없는데 삼면 계약이다 보니까 국가가 구조적으로 뭔가 조금 개입해서 이런 것들을 정상화해 주고 건전한 생태계가 될 수 있도록 하는 노력이 필요하다고 저희가 판단하는 겁니다.

○우재준 위원 그게 마찬가지로…… 그걸 굉장히 쉽게 차관님이 이야기하시는 거라고 저는 생각하는데 파견하는 곳도 어떤 업종의 어느 정도 기술이 있는 사람을 파견하는가에 따라서 저는 파견업의 가치가 굉장히 달라질 수 있다고 생각하거든요.

그 수수료의 가치라는 게, 이것을 생각보다 일률적으로 제삼자가 쉽게 정할 수 있는가라고 함부로 해서는 안 된다고 저는 생각하거든요. 때로는 헤드 헌팅하는 이런 업체들도 굉장히 고가를 받는 경우도 많습니다. 그 사람도 사실 생각해 보면 사람 소개하는 게 뭐가 힘들어라고 할 수도 있는데 적절한 사람을 적절하게 소개하는 게 생각보다 함부로, 그 가치를 매기는 게 어려울 수가 있거든요.

제가 무조건 하지 말라는 게 아니라 이게 진짜 과도한가라는 거에 대해서 공감대가 더 있는가라는 부분에, 다른 업종보다 이 업종에서만 그런 기업 비밀을 다 공개하고 일정 부분 상한까지 다 통제해야 될 만큼 충분한…… 사실은 우리나라 자유시장경제 체제에 되게 예외를 준 조항이란 말이에요. 그것만큼 충분한 설득력이 있는가라는 부분은 좀 고려를 해야 되지 않나라는 우려가 들어서 말씀드리는 겁니다.

불법파견을 막는 것은 별개의 문제입니다. 저는 불법파견 막는 건 동의합니다.

○소위원장 김주영 이용우 위원님.

○이용우 위원 사실은 근로자 파견제도라는 게 결국은 중간 착취 금지를 하고 있는 근대 노동법의 대원칙에서 많이 비껴 나 있는 부분인데, 합법파견 영역에서도 노동조건에

대한 저하 문제가 계속 발생을 하고 있는데 그 주요한 원인 중의 하나가 소위 말하는 중간 착취라는 걸로 표현되는 부분들이 계속 사회적 문제가 되고 있어서 이런 부분들은 어쨌든 매우 예외적인 제도하에서 이런 문제까지도 발생을 한다라고 했을 때는 규율이 필요하지 않겠냐라고 해서 조금 더 투명하게 할 필요가 있다.

그리고 사실 파견사업주의 대부분의 이윤은 숙된 말로 인건비 따먹기식으로 그냥 하는 부분들이 많아서 그것들이 기업 경영의 비밀이라든지 이런 방식으로까지 같은 선상에서 놓고 접근할 문제는 아니다라는 생각은 들고요.

아까 차관께서 말씀하신 것 중에 강행적·보충적 효력과 관련해서는 대안으로 말씀을 주신 게 있어요. 그 대안은, 제가 발의한 내용 대신 대안으로 가자라는 취지인데 그것 수용하겠고요.

지금 파견계약서대로 지급이 안 됐을 때 처벌 규정은 과태료로 하자라고 했나요?

○고용노동부차관 권창준 맞습니다.

○이용우 위원 그것도 수용을 하겠습니다.

그리고 파견수수료 상한은 대통령령으로 정하는 걸로 제가 발의했는데 고시로 하는 게 탄력적이겠다라고 말씀 주셨고 그것도 수용하겠습니다. 그런데 고시로 한다라고 하면 비율을 고시하나요, 금액을 고시하나요? 어떻게 하나요?

○고용노동부근로기준정책관 서명석 아까 실태조사 말씀드린 것처럼 금액으로 하기에 는 되게 어렵고 통상 일본도 비율로 이렇게, 상한은 아니지만 그렇게 실태조사를, 이 내용에 나와 있으니까……

○이용우 위원 어떻게 해요, 그러면?

○고용노동부근로기준정책관 서명석 예를 들면 아까 수수료를 정의했는데 정의가 임금 하고 법정부담금을 뺀 나머지 금액에는 통상 우리가 일반 관리비랑 이윤입니다. 그 이윤의 상한선을 예를 들면 8%, 7% 이런 형태로 설정하는 기준을 우리가 고시에다 담아서 할 예정으로 생각하면 될 것 같습니다.

○이용우 위원 5쪽에 보면 수수료라는 말이 등장하는데 우리 파견법에서 지금 안 하지요?

○고용노동부근로기준정책관 서명석 지금은 없습니다.

○이용우 위원 파견 법령에 없잖아요?

○고용노동부근로기준정책관 서명석 예.

○이용우 위원 그래서 지금 이학영 의원님 안으로……

○고용노동부차관 권창준 예, 맞습니다.

○이용우 위원 5쪽에 보면 파견사업주의 이윤 이걸 우리가 통상 얘기하는 수수료로 이해하면 됩니까?

○고용노동부근로기준정책관 서명석 그렇습니다. 그게 수수료의 제일 중요한 한 영역이고 그리고 일반 관리비도 같이 있어야지만 그게 수수료 영역으로 포함될 것 같습니다.

○이용우 위원 그러면 이윤이 곧 수수료는 아니고 좀 포괄해서……

○고용노동부근로기준정책관 서명석 예, 그렇습니다.

○이용우 위원 수수료나 이윤이나 이런 거에 대한 개념 정의는 굳이 불필요하고.

○고용노동부근로기준정책관 서명석 그러니까 여기 정의에다가 ‘파견수수료란’으로 정

의가 돼 있기 때문에 그 정의의 포션을 우리가 비율로 정하는 겁니다.

○이용우 위원 그게 있어요? 돼 있나요?

○고용노동부근로기준정책관 서명석 이학영 의원의……

○이용우 위원 아, 있어요?

○고용노동부근로기준정책관 서명석 예.

○이용우 위원 어디에 있어요? 몇 쪽에 있어요?

○고용노동부차관 권창준 이 표에는 없고 이학영 의원의 취지를 받아서 20조 2항에 정의 규정으로 반영을 해야 됩니다. 이용우 의원님 것처럼, 지금 2조 6의2에 쓰셨는데 20조 2항에 정의 규정으로 반영을 해야 됩니다. ‘파견수수료란’ 이렇게 해서.

○이용우 위원 그래서 이학영 의원님 안에 20조……

○고용노동부차관 권창준 그러니까 이학영 의원님 안에는 파견수수료는……

○고용노동부근로기준정책관 서명석 제가 말씀드릴게요.

이용우 의원님 안에 보면 파견수수료를 대통령령으로 정하도록 돼 있는데 그 대통령령을 수정해 가지고 ‘파견수수료란’ 괄호 열고…… 파견수수료는 아까 구분을 했습니다. 임금비용 그다음에 법정부담금 그다음에 일반 관리비, 이윤 이렇게 네 가지로 구분한 것에 대해 가지고 임금이랑 법정 관리비를 뺀 나머지를 파견수수료로 한다고 괄호 닫고 정의를 하고 그 수수료는……

○이용우 위원 그것 어디에 있어요, 지금?

○고용노동부근로기준정책관 서명석 그것을 우리가 수정 대안으로 제시를 하겠습니다.

○이용우 위원 이제 만든다는 거지요?

○고용노동부근로기준정책관 서명석 예, 그렇습니다. 그렇게 만들겠습니다.

○이용우 위원 그러니까 파견수수료라는 개념이 처음 들어오는 거네요?

○고용노동부근로기준정책관 서명석 예, 들어오는 겁니다.

○소위원장 김주영 그러면 정리가 됐지요?

○고용노동부차관 권창준 예.

○소위원장 김주영 그러면 준비한 것도 배포해 주시고 그 문구 정리도 해 주시고.

이것은 의결하고 아까 문구 보기로 한 것은 지금 배포를 했으니까 보시고요.

일단은 정리를 하겠습니다.

의사일정 제55항부터 제60항까지 이상 6건의 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하되 위원님들의 의견을 반영하여 해당 법률안의 내용을 통합 조정한 안을 위원회 대안으로 제안하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

○우재준 위원 저는 의결하는 것은 아직 동의하기가 좀 어렵습니다. 아직까지 이 건은, 파견근로자법 같은 경우는 저는 다른 분들 들어왔을 때 결정을 했으면 좋겠습니다.

파견법은, 제가 이 부분도 마찬가지로 지금 바로 적용할, 저 혼자 우리 당의 입장으로 바로 이렇게 의결할 만한 것은 아니라고 생각합니다. 한다면 오늘 오후 중에도 다시 모여서 하는 게 적절하지 않겠느냐……

○김태선 위원 파견법?

○우재준 위원 예, 파견법은 그렇게 하는 게 맞지 않나 싶습니다.

○이용우 위원 연차는?

○우재준 위원 이것 할 거면 연차도 그렇게 했으면 좋겠어요, 어차피 그때 할 거면.

○이용우 위원 연차 할 거면 파견법도 지금 빨리하지요. 밥 먹고 끝내야지.

○소위원장 김주영 아니, 그러면……

○우재준 위원 밥 먹고 했으면 좋겠습니다.

죄송하지만 저는…… 연차만이면 제가 결정할 거라는 생각도 했는데 파견법 이걸 나름 그래도, 제가 아까 말씀드렸던 이론적으로라도 사실은 검토할 부분이 좀 있는 법이라고 생각하거든요. 있는 법인데 이것을 제가 간사도 없는 상황에서 우리 당의 입장으로 이렇게 다 결정하는 데는 사실 우리가 있는 법이라고 생각을 합니다.

○소위원장 김주영 그러면 중재 제안을 드리면, 결국 지금까지 논의를 했으니까 오후 3시부터 추가로 의결 절차를 거치도록 그렇게 하면 어떻겠습니까?

○우재준 위원 그렇게 했으면 좋겠습니다.

○고용노동부차관 권창준 연차 부분은 조금 정리된 대로……

○우재준 위원 이왕 할 거면 그때 같이 했으면……

○정혜경 위원 연차도 문구는 조금 조율해야 될 것 같아요. 이거 이상해요.

○소위원장 김주영 연차는 문구가 정리가 다 됐으니까, 배포를 했으니까 연차는 의결을 하는 걸로 하고 그렇게 하세요.

○고용노동부차관 권창준 위원님, 아까랑 다르게 이것은 ‘사용자는 주어야 한다’로 해서 의무적으로 썼고 그다음에 시간 단위라고 해서 앞으로 이게 대통령령으로 정하더라도 시간 단위로 계속 저희가 줄일 수 있는 그런 근거를 명확히 한 겁니다.

○김태선 위원 그러시지요.

○소위원장 김주영 그렇게 좀, 우 위원님……

○우재준 위원 그런데 저는 왜냐하면 만약에 이게 파견이 없으면 제가 그냥 혼자 결의를 하려고 하는데 그래도 모양새가 다 있을 때 하는 게 저는 좋다고 생각합니다.

제가 이것 내용을 아주 반대하는 것은 아니고 저는 개인적으로는 시간 단위의 유급휴가를 주는 것에 대해서 개인적으로 동의하는 편이에요. 개인적으로는 동의하지만 절차상으로 그래도 같이 결정……

○김태선 위원 만약에 3시에 안 되시면 어떻게 해요?

○우재준 위원 그러면 그때는 제가 결정하겠습니다. 안 되면 그때 하겠습니다.

○소위원장 김주영 그래요, 알겠습니다. 그렇게 정리를 하겠습니다.

그러면 효율적인 회의 진행을 위해 잠시 정회하였다가 오후 3시에 속개하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(12시56분 회의중지)

(15시01분 계속개의)

○소위원장 김주영 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

의사일정 제49항부터 제54항까지 이상 6건의 근로기준법 일부개정법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하되 위원님들의 의견을 반영……

○박홍배 위원 의견 있습니다.

제가 오전하고 점심 시간에 다른 일정하고 중복이 되어서 논의할 때 의견을 말씀드리지 못했는데요.

연차휴가 사용과 관련한 근로기준법에 이견이 있었던 것 같고 정부가 대안을 마련해 오셨는데 제가 발의한 법안과 사실상 의미에서는 크게 차이는 없습니다.

그런데 결정적으로 어떤 차이가 있냐면 노동자들이 분할해서 청구할 수 있고 사용자가 이에 응해야 된다는 그 뜻, 표현이 빠져 있습니다. 그러니까 아까 제가 자료에서 본 것 같은데요. 연차휴가의 사용 실태와 관련한 조사가 있었는데 전문위원님 혹시 아까 몇 페이지였을까요?

○전문위원 한석현 8페이지입니다.

○박홍배 위원 8페이지요?

○전문위원 한석현 예.

○박홍배 위원 연차 사용 단위 현황을 보시면 반차가 전체의 절반 정도. 그런데 반반차 그러니까 두 시간을 말하는 거지요. 두 시간 사용률은 10% 정도밖에 안 됩니다. 그러니까 여전히 반차 제도를 운영하지 않는 사업장 또는 사용할 수 없는 근로자들이 절반 정도 있다고 보면 되고 두 시간 단위까지 더 쪼개서 제도화 또는 단체협약 또는 인사 규정에 반영을 한 사례는 10% 정도밖에 안 된다는 뜻입니다.

그래서 제가 발의했던 법안에는 분할이라는 단어를 명시함으로써 단체협약이 없는 사업장 또 이런 제도를 도입하고 있지 않은 사업장의 근로자들도 이제는 분할해서 청구할 수 있구나, 법이 최소한을 보장하구나 하는 뜻을 담기 위해서 그렇게 조문을 만든 것인데, 노동부가 준비한 대안이 뜻이 통하지 않는 것은 아닙니다. 시간 단위 범위 내에서 청구할 때 부여해야 된다고는 되어 있지만 분할이라는 명시적인 단어가 빠짐으로 인해서 당초 발의 취지를 완전히 충족하지는 못하는 그런 상황입니다. 해서 저는 지금 의결을 조금 미뤄 주시고 고용노동부가 분할이라는 단어가 포함된 두 번째 대안을 마련해 주실 것을 요청드립니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 권창준 박홍배 위원님 아까 말씀하신 대로 그 취지가 이 법 조문에 보면 빠져 보이는데 사실은 지금 조문이나 원래 박홍배 의원님이 처음에 제안해 주셨던 조문이나 취지는 동일하다고 생각합니다.

보면 여기 사용자는 제1항, 제2항 및 제4항에 따른 유급휴가를 근로자가 대통령령이 정하는 시간 범위, 일수 범위 내에서 분할 청구할 때에는 이를 부여하여야 한다 이렇게 쓰면 저희가 마련한 대안과 박홍배 의원님의 취지가 온전하게 적용될 수 있다고 생각하는데 위원님들 판단해 주시면 좋을 것 같습니다.

○이용우 위원 그렇게 하면 될 것 같은데 분할하여 청구……

○박홍배 위원 전문위원님 이견이 있으실 것 같은데.

○전문위원 한석현 일단 의미는 크게 차이 나는 것 같지는 않습니다. 의원님께서 발의 하셨으니까 결정하시면 될 것 같습니다.

○박홍배 위원 분할이라는 게 1일 미만 단위에서의 시간 분할만 의미하는 게 아니라

앞에 보면 시간 단위 및 일수 이렇게 되어 있어서 어쨌든 그렇게 분할을 넣어도 괜찮다라는 말씀이지요?

○전문위원 한석현 예.

○박홍배 위원 그러면 저는 그렇게 넣는 게 맞을 것 같습니다.

○소위원장 김주영 지금 박홍배 의원께서 발의한 게 중심이 돼서 검토가 됐고 의결 과정이었는데 또 다른 의견을 주셨습니다. 그래서 정부에서 수용하는 걸로 했으니까 이 부분에 대해서 의결 절차를 거치도록 하겠습니다.

이의 없으시지요?

(「예」 하는 위원 있음)

그러면 의사일정 제49항부터 제54항까지 이상 6건의 근로기준법……

○우재준 위원 한 가지 더 제안해도 괜찮겠습니까?

저는 유급휴가 관련해서는 도입하는 것은 괜찮다고 생각합니다. 괜찮다고 생각하는 데 다만 현장에서는 휴가가 좀 늘어난 듯한 느낌이 들 거예요. 반차를 하나 쓰던 것을 이틀에 나눠서 두 번 쓰는 느낌도 들고 이러면서 약간씩 휴가가 늘어나는 느낌이 들고 그만큼 사업주 입장에서는 받아들이는 데 있어서 똑같은 월급 주고 일은 적게 하는 것 같은 약간의 저항감은 들 수 있다고 저는 생각합니다.

그런 저항감을 고려해서 벌칙 조항보다는 우선은 과태료 조항으로 도입을 하고 그다음에 추후에 이런 저항이나 도입을 보고 벌칙으로 가는 게 맞지 않나라는 생각이 들어요. 왜냐하면 어쨌거나 이것을 도입하는 데 바로 보장 안 해 주면 전과자가 될 수 있는 건데 사업주들 입장에서는 그보다 일단은 과태료 조항으로 먼저 받아들일 수 있게 하는 게 어떤가라는 제안을 드립니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 주십시오.

○고용노동부차관 권창준 위원님, 조금 말씀드리면 공무원들은 이미 지금 이렇게 쓰고 있거든요. 이렇게 쓴다고 해서 더 많이 자주 쓰거나 휴가가 늘어나는 이런 건 아닌 것 같고 필요에 맞게 쓸 수 있도록 하는 거고.

다만 위원님 말씀 주신 것처럼 처벌 관련해서는 안 줘서 이걸 처벌하는 게 아니라 불리한 처우를 했을 때 이렇게 때문에…… 안 줘서 때는, 연차휴가도 안 주면 그것은 벌금 이거든요. 그러니까 그것은 다 통일적으로 규정되는 것이기 때문에 그런 것들을 감안해 주시면 될 것 같습니다.

○소위원장 김주영 우재준 위원님 동의 되시면 이제 진짜 의결하도록 하겠습니다.

○김형동 위원 2호는 제외하는 거지요, 이번에는?

○소위원장 김주영 예.

○김형동 위원 알겠습니다.

○소위원장 김주영 의사일정 제49항까지 54항까지 이상 6건의 근로기준법 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.

그러면 제55항에서 59항 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안에 대해서 아까 토의는 다 했습니다.

그래서 김형동 간사님 오셔서 입장이 어떻게 정리가 되는지에 따라서 토의가 더 필요하면 좀 더 하고 그렇지 않으면 마무리하는 절차를 갖도록 하겠습니다.

○**김형동 위원** 기회를 주셔서 감사합니다. 다른 것보다 3항 관련해서 말씀드립니다. 21쪽이지요, 파견……

○**소위원장 김주영** 그러면 김형동 간사님께서 의견 주시기 전에 아까 정부에서 정리해서 배포한 게 있거든요. 이것을 정부에서 설명을 좀 해 주시고 그다음에 위원님들, 김형동 간사님 질의를 받도록 그렇게 하겠습니다.

정부 측에서 말씀해 주십시오.

자료 다 배포됐지요? 다 받으셨지요?

정부에서 준비한 거니까 설명해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부차관 권창준** 아까 토의하는 과정에서 이견이 있던 사항 중심으로 보고를 드리겠습니다.

먼저 허가의 취소와 관련해서는 기존에 새롭게 근로자 파견수수료 상한을 초과하거나 파견계약서를 보존하지 않은, 그러니까 파견법의 질서를 어지럽힌 사업주들에게 허가 취소를 하는 거여서 이것은 큰 쟁점이 없는 것 같습니다.

사업 보고와 관련해서, 다음 2쪽입니다.

사업보고서에는 근로자파견의 대가에서 각 파견근로자에게 지급할 임금에 해당하는 비용, 그다음에 근로자파견의 대가에서 임금비용을 제외한 금액이 차지하는 비율, 이런 것들을 반드시 사업보고서에 포함해서 파견수수료 운영의 투명성을 제고하려는 취지이고 나머지 공개 범위와 방법은 노동부령으로 정하도록 하였습니다.

그다음에 계약의 내용에 근로자파견의 대가를 구체적으로 임금비용과 그다음에 나—3쪽입니다—의 보험료 등 법정부담금 이런 것을 대통령령으로 정할 수 있도록 하고 그다음에 그 밖에 관리운영비 등에 소요되는 비용 이런 것들을 반드시 그 계약의 내용에 포함하도록 규정하였습니다.

다음 쪽입니다. 그다음에 파견수수료에 관한 사항을 고용노동부장관이 결정하도록 하되 파견수수료란 제1항제11호에 따른 파견 대가 중 임금비용과 법정부담금을 제외한 금액을 수수료라고 저희가 정의를 하면서 그 상한을 결정·고시하도록 했습니다.

그다음에 근로자파견계약의 당사자가 파견계약을 체결할 때는 계약서를 작성하는데 이것을 하나의 계약서로 작성할 수도 있고…… 이견 지금 시행령, 시행규칙에 있는 내용입니다.

그다음에 보존 의무는 저희가 당연히 필요하고 그다음에 실제로 현장에서 문제되는 게 파견사업주와 사용사업주 간에 체결한 파견계약, 그다음에 파견근로자와 파견사업주 간에 근로계약을 체결하는데 파견사업주와 사용사업주 간에 체결한 파견계약에 있어서 지급하기로 한 임금보다 실제로 덜 주는 경우가 문제가 됩니다. 그래서 저희가 파견사업주는 사용사업주로부터 지급받은 임금비용을 해당 근로자에게 지급하여야 한다. 다만 노동부령으로 정하는 일정한 사유가 있을 때는 예외를 두도록 하고 그다음에 사용사업주가 파견 대가를 지급할 경우에는 반드시 파견근로자에게 줬는지도 확인하는 의무를 뒀습니

다.

그다음에 이런 사실들을 노동부장관에게 통보해서 이게 적정하게 운영되는……. 지난번에 위원님들이 통과시켜 주신 구분지급제랑 비슷한 콘셉트라고 보시면 될 것 같습니다.

그다음에 취업조건의 고지라고 해서 이건 당연히 고지를 해야지 이런 부분들을 알 수 있기 때문에 그런 부분이 있고, 과태료 부분은 저희가 과건수수료 상한이라든지 아까 몇 가지 새로운 의무를 규정한 부분에 있어서 내용들을 담은 내용입니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 이용우 위원님이 여기 조문을 좀 보시겠다고 했으니까 말씀해 주시고.

○이용우 위원 정부 검토안 4페이지 맨 위의 2항 과건수수료 괄호 안에서 ‘과건수수료란’ 이걸 삭제하는 게 오히려 깔끔할 것 같다는 생각이 들고요.

‘제1항제11호’ 쪽 하고 ‘금액을 말한다’ 하고 ‘이하 같다’ 이걸 써야 될 것 같습니다, 뒤에 과건수수료도 나오니까.

○고용노동부차관 권창준 예.

○이용우 위원 그다음에 맨 밑에 보면 20조의2 1항 단서에 ‘다만 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유’ 이게 될 염두에 두시는 거지요?

○고용노동부차관 권창준 그러니까 예를 들면 그럴 수가 있습니다. 저희가 과건계약서를 보면 각종 수당별로 항목이 다 정해져 있거든요, 연장·야간. 그런데 실제로 일을 했는데 연장·야간이 발생 안 할 수가 있지 않습니까, 위원님. 그러니까 예외적으로 그런 경우에는 그게 대가가 달라질 수 있지 않습니까, 사후 정산의 개념이니까. 그런 것을 염두에 둔 겁니다.

○이용우 위원 이상입니다.

○김형동 위원 위원장님, 더 이상 시간을 끄는 것은……

○소위원장 김주영 김형동 간사님.

○김형동 위원 하나 여쭙볼게요.

우리나라 과건법이 참 이상하게 탄생하긴 했지만 제대로 운영해야 되는데 이해관계를 갖는 업체들이 엄청 많단 말입니다. 그분들하고 충분한 상의를 좀 해 봤습니까?

○고용노동부근로기준정책관 서명석 그때 저희가 실태조사를 한 3년 전에 두 차례 했고요. 과건사업주들의 의견을 저희가 받아 반영해 가지고, 과건수수료가 어떻게 설정되는지를 했고 아까도 말씀드린 것처럼 과건수수료와 관련되는……

○김형동 위원 제 취지는 당연히 핵심적인 부분은 체크되는 게 맞아요. 그렇지요?

○고용노동부근로기준정책관 서명석 예.

○김형동 위원 그런데 이것 보면, 제가 들은 바로는 3항 같으면 과건사업주의 사업보고서 작성·제출 의무, 공개 이런 부분이 있는데 어쨌든 기업이라는 것도 하나의 인격이라고 볼 수 있는데 어디까지 공개하고 어디까지 해야 되는지……. 업체에서 봤을 때는 좋아하지 않을 것 같은데요. 그것까지 확인했던 말씀입니까?

○고용노동부근로기준정책관 서명석 지금도 사실 과건 사업보고서를 분기별로 제출하도록 돼 있고 그런 현황들은 우리 홈페이지에 공개돼 있는데 지금 추가로 공개……

○김형동 위원 지금 하고 있는데 뭐 하러 또 보고를 만들어요.

○**고용노동부근로기준정책관 서명석** 아니, 지금 추가로 공개되는 것은 임금비율입니다. 예를 들면 전체 파견 대가에서 임금비율이 얼마큼 여기 포션(portion)돼 있는지 그런 정보들을 파견근로자든 보고 파견사업주를 선택하는……

○**김형동 위원** 우리나라 파견법이 엄청나게 강력하다는 것은……

○**고용노동부근로기준정책관 서명석** 예, 맞습니다.

○**김형동 위원** 경험해 보면 아는데 위반 사항 하나 있어도 사실상 영업정지나 이렇게 되면 소규모 업체는 문 닫으라는 거랑 똑같은 거예요, 이게 영업정지의 문제가 아니고. 지금도 상당 부분 파견법 자체가 탄생한 게 좀 이상하다는 전제에서 제가 논리를 펴니까 조금은 논리에 부족이 생기긴 하는데…… 이게 기업의 활동을 너무 강하게 조율하는 것 아니냐, 쪼는 것 아니냐.

그리고 다시 한번 되돌아서 여쭙보는데, 담당관님이 업계의 의견을 충분히 수렴했다라고 지금 확인을 하셨습니까?

○**고용노동부근로기준정책관 서명석** 제가 말씀드린 것은 100% 만족하게끔 저희가 수렴을 했다가보다는……

○**김형동 위원** 아니, 그러니까 제 말씀이 따지자는 게 아니고 이해관계가 있는 법이니까 충분히 그분들의 얘기를 듣고 와서 얘기를 해 줘야지 ‘그동안 했던 것에 조금 더 더 하는 거니까 괜찮습니다’라고 얘기하는 방식은…… 글썄요, 저는 설득이 안 됩니다.

이 업계가 굉장히 큰 규모를 가지고 있는데 이분들이 어떤 의견을 냈는지에 대해서 저희 위원들한테 보고를 해 주시고 그게 합당하다 하면 저희는 정부 의견에 동의를 해 드릴 수 있습니다. 그전에는……

법이 만능 아닙니까? 법 만들어 놓고…… 최근에도 그런 경우가 있었잖아요. 좀 더 고민해 보자, 고민해 보자 그랬는데 결국 법사위에 잡혀 가지고 올라오지도 못하고. 조문은 만능이에요, 이게 보니까.

나는 다시 한번 말씀드리는데 그 업계의, 협회의, 관계자들의 의견이 어땠는지를 분명하게 저희 위원회 소위에 보고해 주시기를 또 위원장님께도 건의드립니다.

○**소위원장 김주영** 정부 측에서 답변 한번 해 보십시오.

박홍배 위원까지 말씀하시고……

○**김형동 위원** 오늘 보니까 박홍배 위원님 거 내가 반대한다고 하네.

○**김태선 위원** 계속 박홍배 위원만 반대하고 있어요, 지금.

○**박홍배 위원** 지금 업계의 이익을 100% 반영하는 법안이면서 약자인 파견노동자들의 이익도 100% 반영되는 법안이면 좋겠지요. 그런데 과연 파견업을 영위하는 사업자들이 약자인가, 파견업체에 고용되어서 파견노동자로 사는 이들이 약자인가를 좀 생각해야 될 것 같습니다.

이 법안의 발의 취지는 파견업체에 소속이 되어 있고 파견 나가서 근무하는 파견노동자들의 임금이 부당하게 갈취당하는 문제를 해결하고자 하는 법안인데 어떤 강자의 이익을 일정 부분 통제하는 법안을 입법하면서 그 강자들의 이익을 100% 반영할 수가 있겠습니까?

저는 지적하신 야당 위원님들의 말씀이 전혀 일리가 없는 것은 아니나 이 문제를 해결하고자 하는 그리고 정부가 이 정도 범위 내에서 동의를 하고 입법을 해야 되겠다라고

생각을 하는 부분들도 충분히 앞뒤 사정들을 감안하고 약자를 보호하는 방향에서의 입법이 이루어졌으면 한나라는 말씀을 드리겠습니다.

○**우재준 위원** 저는 사실 존경하는 박홍배 위원님께서 말씀하신 그 전제에서 많이 우리가 좀 조심해야 될 부분이 있다고 생각합니다. 강자와 약자, 과연 시장경제 하에서 기업을 운영하고 사업체를 운영하는 사람이 강자이고 약인이고 나쁜 사람이고 정당한 수수료를 그냥 갈취하는 사람으로 그렇게 출발해서 되는가라는 게, 이건 생각보다 굉장히 신중해야 되는 거라고 생각합니다.

오늘 대통령께서도 시정연설 하시면서 최근의 코스피 이야기도 하시고 여러 가지 했는데, 거기의 핵심은 최근의 반도체 호황일 겁니다. 전 세계적 반도체 호황 때문에 우리나라 삼성전자, 하이닉스가 수익이 많이 나서 세금도 많이 내고 해서…… 지금도 할 겁니다. 만약에 전 세계적으로 삼성전자, 하이닉스가 부당한…… 수수료를 떼고 있다, 부당한 이익을 내고 있다, 너네 원가 다 공개해라, 너네 이익이 그렇게 되는데 나머지는 수수료로 다 떼겠다, 만약 이렇게 접근했으면 아마 이런 우리나라 경제호황은 오지 않았을 거라고 생각합니다. 그것 저는 나쁜 사람이라고 함부로 이야기할 수 없다고 생각합니다.

저는 몇 가지 예외적인 업계에서 수수료상한제를 운영하고 있는 게, 제가 알고는 있습니다. 공인중개사 같은 데가 대표적이지요. 공인중개사 같은 데가 이 수수료상한제를 하고 있는데 아주 예외적으로 한나라는 겁니다, 아주 예외적으로. 왜냐하면 기본적으로 우리나라 시장경제 체제하에서 사업자들이 얼마의 이윤을 매기냐, 합법적인 경영을 했을 때 얼마의 이윤을 매기냐라는 것은, 원래 그냥 자유로 하게 돼 있고요. 대신에 만약에 이윤이 많이 남는다면 거기에 자연스럽게 많은 경쟁업체들이 들어가서 경쟁하면서 그 수익이 경쟁을 통해서 이윤이 조정되게 하는 게 우리나라 헌법질서의 기본입니다.

저는 이번이 여기에 대한 중대한 예외를 두는 시도라고 생각하기 때문에 이것은 약간 신중해야 된다는 겁니다. 제가 절대 하지 말라는 뜻은 아니고요. 신중해야 한다는 거고 그렇게 하기에는 지금 이쪽 업체들 이야기나 또 여기에 대한 실태조사나 이런 것들이 저희한테도 공유된 것들이 너무 없고요. 담당관님이 여러 번, 몇 번에 걸쳐서 조사를 했다고 하지만 적어도 제가 கே워서 그런지 모르겠지만 제가 보고서를 본 적은 없습니다. 없고, 그렇다면 적어도 이것을 공론화시키는 데 조금 더 이야기를 할 필요가 있지 않나라는 취지예요. 그래서 오늘 통과시키기는 좀 이르다라는 말씀을 드립니다.

○**소위원장 김주영** 김형동 위원님.

○**김형동 위원** 저는 그냥 하나만……

제가 자꾸 말이 좀 꼬이는데, 원래 그렇다면 파견의 본질에 따라 돌아가 가지고 진입 자체를 못 하게 해야 돼요. 그러니까 아예 파견은 이것 이것 이것만 한다, 고급 노동력을 사용하는 쪽에서만 파견을 쓴다…… 우리가 직업안정법하고 파견법하고 오만 혼재돼 있어 가지고 이게 어느 법 범주에 드는지도 모를 정도로 노동법제가 엉망진창인데 그 부분에 대한 근본적인 접근을 한다 하면 저는 이의를 달지 않습니다. 그런데 업을 허용해 놓고 이거 낚시 비슷하게 계속 딜을, 계속 이유를 단다? 이것은 느낌이 좀 안 좋아요.

그리고 제가 주장하는 것, 요구하는 것은 약자를 보호하자는 박홍배 위원장님 의견에 전적으로 동의합니다. 중요한 것은 이 법 조문을 만들 때 과연 데이터가 객관적으로 우리한테 제시된 게 있느냐 그걸 여쭙보는 거고 담당관님께서 ‘몇 번 들어보니까 이게 필

요하더라'라는 정도 가지고 이걸 할 수 있겠습니까? 이미 시장을 열어 놓고 다시 죽이겠다는 식으로 그분들은 받아들이지 않겠습니까? 그러면 국가 정책을 아예 바꿔야 되는 거지, 문을 열어 놓고 진입은 하라고 해 놓고 거기에 대해서 자꾸 제한을 두는 거 그것도 모순 아니겠습니까?

제가 요구하는 것은 그 이해관계자들에게 충분히 의견을 물어보고 이런 제도가 안착될 수 있는지에 대해서 한번 확인해 달라는 것이지 근본 취지나 이런 부분을 제가 달리 말하는 것은 아니라는 말씀 드립니다.

○소위원장 김주영 김태선 위원님.

○김태선 위원 박홍배 의원께서 개정안 낸 것 보면 사업보고서에 두 가지 얘기를 했잖아요. 근로자의 임금이 차지하는 비율 그리고 근로자의 임금을 제외한 금액이 차지하는 비율 그리고 나머지 범위하고 그건 시행령으로 둔다 이렇게 돼 있는데 지금 임금을 차지하는 비율을 넣는 거는 다 동의를 하실 것 같아요. 그런데 회사의 공개할 수 없는 나머지 부분에 대한 우려를 얘기하시는 것 같은데 이게 지금 비율이잖아요. 이게 그렇다고 하면 방금 말씀하신 그런 부분하고는 좀 다르거든요. 오히려 고용노동부령으로 하는 게 어떤 건지, 어떻게 할 건지 그걸 좀 설명해 주시면 이해가 될 수 있을 것 같거든요.

○고용노동부근로기준정책관 서명석 저희가 지금 사업보고서를 받고 있는 게 중요한 경영상의 정보가 아니고 사업체에 고용하는 파견근로자 수가 몇 명이 있는지, 평균 임금이 어떻게 되는지, 어떤 업종에 지금 파견업을 운영하고 있는지 이러한 실태들을 매년 분기별로 받고 있습니다.

○김태선 위원 그렇다면 방금 말씀하셨던 그 내용하고는, 회사의 내부정보 이런 부분은 또 아니잖아요. 그래서 실제로 우려하셨던 부분은 여기에 포함되지 않을 거라고 봐요.

○김형동 위원 제가 그걸 확인해 보자는 거예요.

○김태선 위원 그러니까 그렇게 할 예정이니까요.

○김형동 위원 지금 우리가 말씀드리는 게……

○김태선 위원 령이에요, 령.

○김형동 위원 그리고 우리가 얘기하는 게 탁상으로 그냥 얘기만 하고 있을 뿐이지, 구체적으로 협회하고 회의를 했든지 의견을 수렴했다라든지 제가 볼 때 그런 절차가 전혀 없었구만요.

○소위원장 김주영 정부 측에서 답변해 주십시오.

○고용노동부차관 권창준 위원님, 파견 관련해서 저희가 예외적으로 제한적으로 들어온 게 맞고, 그러면 제한적으로 들어온 이 시장이 투명성이 있어야 된다는 건 되게 공감대가 있었던 것 같아요. 그다음에 저희가 파견 수수료 상한이라든지 여러 가지 정보 공개 이게 아마 여러 차례 입법 논의가 있었던 사안입니다. 위원님, 갑자기 이게 이 자리에 올라온 게 아니라 여러 차례 과거에도 이 논의가 있었고 그다음에 2020년 그때부터 쪽 실태조사가 있었던 것 같아요. 그래서 오늘 저희가 하려고 하는 게 그런 거였습니다.

그러니까 사실은 이 파견에 있어서 기업의 경영 정보, 기업의 경영 기술 이런 거를 공개하는 게 아니라 사실은 아까도 말씀드렸듯이 이게 삼면관계다 보니까 기업에서 하고 있는 것 중에 임금과 수수료 이게 제일 중요합니다. 왜냐하면 이게 파견 근로자의 임금 하고 바로 영향을 미치는데 이 부분이 블랙박스면 되게 불투명하게 되는 거지요. 그래서

저희가 하려고 하는 건 이 블랙박스인 부분을, 그러니까 이 부분 중에서 기업의 경영 정보라든지 생산 노하우 이런 거를 뭘 하는 게 아니라 적어도 이런 부분에서……

왜냐하면 이게 당사자 간의 근로계약 문제라면 이런 문제가 생기지 않는데 삼면계약이다 보니 이런 정도가 좀 투명하게 알려지면 시장 내에서 건전성, 그러니까 결국은 파견 시장이 좀 건전해져야 우수한 사업자들도 들어오고 그래서 저희가 사업주들에게 이것에 대해서 다 동의를 받았나 이런 아니지만 이런 논의를 충분히 들었었고.

그다음에 또 하나는 마지막으로 말씀드린 것처럼 결국은 저희가 의견을 들어 보면 이 수수료 상한을 어떻게 정하느냐가 되게 관심이 있거든요. 그래서 이 부분은 제가 말씀드렸듯이 충분히 업계와 소통 그다음에 이런 것들을 감안해서 저희가 할 거기 때문에 위원님 우려하시는 부분들도 충분히 이해는 되지만 그런 측면이 있다는 거를 좀 양해해 주시면 좋을 것 같습니다.

○박홍배 위원 지금 존경하는 김형동 위원님께서 계속 말씀을 하시는 게 고용노동부가 실태를 완전하게 파악을 하지 못한 것 같다. 그리고 업계 의견을 청취를 했다고는 하지만 충분히 들었는지 좀 의심이 된다. 협회가 있으면 그 협회의 의견은 뭐냐, 주요한 의문점들이 이런 것 같습니다.

우선 협회가 있습니까?

○고용노동부근로기준정책관 서명석 예, 지금 파견협회가 있습니다.

○박홍배 위원 협회가 몇 개 있습니까?

○고용노동부근로기준정책관 서명석 그게……

○김형동 위원 파악이 안 돼 있잖아요.

○고용노동부근로기준정책관 서명석 일단 파견은 1개 정도 있습니다.

○박홍배 위원 1개가 있습니까?

○고용노동부근로기준정책관 서명석 예.

○박홍배 위원 업종이 법에서 정해 놓은 26개 업종이니까 대략 영위하는 사업자, 그러니까 산업이라든지……

○고용노동부근로기준정책관 서명석 그게 숫자는 저희가 지금 파견 허가를 받은 업체는 1990개 정도 있는데 실제로 업을 하는 업체는 1200개 정도가 매년 분기 사업보고서를 제출하는 그런 형태인 거고, 파견근로자도 한 12만 정도 이렇게 지금 활동을 하고 있습니다.

○박홍배 위원 기존에 지금 보고 받던 정보를 가지고도 대략적인 이쪽 업계 상황들은 파악을 다 개괄적으로 하고 있다 이렇게 보면 되는 것이지요?

○고용노동부근로기준정책관 서명석 예, 분기별로 사업보고서를 제출하기 때문에 그런 부분들을 충분히 우리가 매년 확인을 지금 하고 있습니다.

○박홍배 위원 이 업계에서 법과 관련해서 가장 주요하게 문제 제기를 했거나 우려 사항을 표현한 것은 혹시 어떤 게 있습니까?

○고용노동부차관 권창준 아까 말씀드렸듯이 수수료 상한을 어떻게 정할 거냐의 문제……

○박홍배 위원 수수료 상한의 수준에 대한 부분이라는 말씀이신 거지요?

○고용노동부차관 권창준 예, 맞습니다.

○박홍배 위원 그래서 저는 이런 말씀 드리겠습니다.

제가 지금 떠오르는 파견업자도 한 사람이 떠오르고요. 그리고 파견노동자도 몇 사람이 지금 떠오릅니다. 이분들 생각을 했을 때, 그리고 사용사업주도 제가 좀 떠오르는 것 같습니다. 그중에는 경영을 함에 있어서 기업의 사회적 책임을 매우 중시해서 업계의 관행보다 임금의 비율이 평균보다 높도록, 그러니까 파견업자가 가져가는—저희가 흔히 얘기하는 인건비 장사—떼먹기 이거를 좀 최소화하도록 파견노동자들까지도 원청 사용사업주가 관심을 가지고 임금과 복지 개선을 할 때 같이 신경을 쓰는 업계 내지 사업장도 제가 본 것 같습니다. 그렇게 자율적으로 잘하면 사회적으로 문제가 되지 않겠지요.

그런데 그렇지 않은 곳들도 분명히 있다는 점에서 모두가 정말로 이익만 탐하는 방향으로 가지 않는 어느 정도의 규율은 필요하고, 업계에서 주요하게 우려를 하는 부분이 상한이라고 하면 상한 부분은 어차피 시행령에 담을 거고, 업계의 목소리를 충분히 더 들은 다음에 그 수준을, 고용노동부가 업계에서 ‘이러다가는 우리 전부 다 파산한다. 이 업을 다 접겠다’라고……

○소위원장 김주영 5분 내로 정리하겠습니다.

○박홍배 위원 나오지 않도록 하는 수준에서 단계적으로 충분히 뱉아 나갈 수 있을 것 같다는 게 제 생각이구요.

그래서 이 정도에서 우리 야당 위원님들께서 가지고 있는 궁금증이나 우려 사항들이 일정 부분 좀 해소가 된다고 하면 고용노동부가 제안한 대안대로 처리를 하는 것이 옳다 이렇게 생각을 합니다.

○소위원장 김주영 저도 한 가지 좀……

지금 파견수수료가 어느 선이라고, 이게 조금씩 다를 거 아닙니까? 보통 평균적으로 어느 정도 된다고 파악하고 있습니까?

○고용노동부근로기준정책관 서명석 저희가 올해 실태조사를 했는데 수수료 정의로 관련비랑 이윤을 합쳐 가지고 한 8% 정도가 업계의 평균으로 이렇게 조사가 됐습니다.

○소위원장 김주영 혹시 이게 상한을 정해 놔서 그거보다 낮은 업체들이 더 높게 받을 그런 상황은 없습니까?

○고용노동부차관 권창준 아니 그건 위원님, 저희가 실태조사를 해서 고시를 하게 되는데 그건 나중에 업계와도 좀 얘기를 해 보고 업종별이라든지 여러 가지 규모라든지 이런 것들을 감안해서 그런 것들이 발생하지 않도록 하는 것들을 해야 될 것 같습니다.

○소위원장 김주영 그러면 오늘 지금 의견들이 엇갈리는데 좀 더 자료도 준비하고 그거를 우리 위원들한테 좀 제시해 주면 다음 회의 때는 마무리를 하는 걸로 그렇게 하시지요.

이용우 위원님.

○이용우 위원 파견수수료와 관련해서는 그 정당성에 대해서는 다 말씀을 드렸고요. 이 부분과 관련해서 지금 시행령, 대통령령으로 규정하는 것이 아니고 하위 고용노동부 고시로 한다고 하는 부분이고, 상황에 따라서 탄력적으로 좀 대응하기 위해서 그렇게 처리하겠다는 마당이기 때문에 저는 파견수수료 도입 자체에 대해서 크게 이견이 있는 게 아니라면 이후에 처리하고 나서 고시를 정함에 있어서 탄력적으로 의견 수렴하고 하면 충분하다고 보여지고요. 그것을 이유로 계속 이 법안 처리를 미루는 것은 맞지 않다

이렇게 생각합니다.

○**김태선 위원** 고용노동부령으로 해요? 범위하고……

○**이용우 위원** 고시입니다.

○**김형동 위원** 제 취지는 충분하게 이 부분이, 우리가 취지를 부정하거나 그런 게 아니고 노동부가 이렇게 이렇게 준비됐다는 거를 말씀해 주고 보여줘야 되는데 지금 옛날에 했기 때문에 그 자체로 논의가 오래됐다, 그 얘기만 하시는 게……

○**고용노동부차관 권창준** 위원님, 이걸 부칙에 시행시기를 1년으로 해 놔는데 한번 부대의견으로 저희가……

○**김형동 위원** 그러니까 아까 위원장께서 말씀 주셨지만 다음 회차에 내용 보고 통과 시키면 될 거 아닙니까? 그 정도는 우리가 해야지요.

○**소위원장 김주영** 자, 정부에서 좀 더 준비를 하고.

○**고용노동부차관 권창준** 예, 알겠습니다.

○**소위원장 김주영** 대신 다음에는 마무리하는 걸로, 합의 처리하는 걸로 그렇게 마무리 하겠습니다.

의사일정 제55항부터 제59항까지 이상 5건의 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안은 우리 소위원회에서 계속 심사하는 것으로 하겠습니다.

의사일정 제60항 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안은 원안대로 의결하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

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

이상으로 제1차 고용노동법안심사소위원회를 마치겠습니다.

위원장님 여러분, 안건 심사에 수고 많으셨습니다.

정부 관계자, 위원회 직원 및 보좌진 여러분도 수고 많으셨습니다.

산회를 선포합니다.

(15시36분 산회)

○출석 위원(8인)

김위상 김주영 김태선 김형동 박홍배 우재준 이용우 정혜경

○출석 전문위원

전문위원 한석현

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부

차관 권창준

산업안전보건본부장 류현철

통합고용정책국장 권진호

국제협력관 장현석

노동시장정책관 김형광

고용서비스정책관 박일훈

고용지원정책관 조정숙

노동정책관 김수진

근로기준정책관 서명석

산업보건보상정책관 고동우

중대재해감축로드맵이행추진단

부단장 임동희

임시회의록