

제411회국회
(임시회)

환경노동위원회회의록 (고용노동법안심사소위원회)

제 1 호

국 회 사 무 처

일 시 2023년12월18일(월)

장 소 환경노동위원회회의실

의사일정

1. 산업안전보건법 일부개정법률안(이소영 의원 대표발의)(의안번호 2102252)
2. 산업안전보건법 일부개정법률안(김성원 의원 대표발의)(의안번호 2111841)
3. 산업안전보건법 일부개정법률안(박대수 의원 대표발의)(의안번호 2113503)
4. 산업안전보건법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2121268)
5. 산업안전보건법 일부개정법률안(이은주 의원 대표발의)(의안번호 2119941)
6. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용빈 의원 대표발의)(의안번호 2111737)
7. 산업안전보건법 일부개정법률안(윤미향 의원 대표발의)(의안번호 2112226)
8. 산업안전보건법 일부개정법률안(전용기 의원 대표발의)(의안번호 2121422)
9. 산업안전보건법 일부개정법률안(홍영표 의원 대표발의)(의안번호 2123437)
10. 산업안전보건법 일부개정법률안(윤상현 의원 대표발의)(의안번호 2124108)
11. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(지성호 의원 대표발의)(의안번호 2123408)
12. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(박성준 의원 대표발의)(의안번호 2117120)
13. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(김영주 의원 대표발의)(의안번호 2119656)
14. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(윤준병 의원 대표발의)(의안번호 2119940)
15. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(김영선 의원 대표발의)(의안번호 2123367)
16. 과로사등 예방에 관한 법률안(임종성 의원 대표발의)(의안번호 2106125)
17. 과로사 예방 및 근로시간 단축 지원에 관한 법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2121026)
18. 임금채권보장법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2119204)
19. 근로기준법 일부개정법률안(류호정 의원 대표발의)(의안번호 2105692)
20. 근로기준법 일부개정법률안(김영진 의원 대표발의)(의안번호 2121721)
21. 근로기준법 일부개정법률안(우원식 의원 대표발의)(의안번호 2117588)
22. 근로기준법 일부개정법률안(박주민 의원 대표발의)(의안번호 2121227)
23. 근로기준법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2101153)
24. 근로기준법 일부개정법률안(최종윤 의원 대표발의)(의안번호 2102801)
25. 근로기준법 일부개정법률안(김경협 의원 대표발의)(의안번호 2103436)
26. 근로기준법 일부개정법률안(박대수 의원 대표발의)(의안번호 2108261)
27. 근로기준법 일부개정법률안(류호정 의원 대표발의)(의안번호 2109905)
28. 근로기준법 일부개정법률안(윤준병 의원 대표발의)(의안번호 2111360)
29. 근로기준법 일부개정법률안(이성만 의원 대표발의)(의안번호 2111361)
30. 근로기준법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2112452)
31. 근로기준법 일부개정법률안(김태년 의원 대표발의)(의안번호 2115883)
32. 근로기준법 일부개정법률안(조오섭 의원 대표발의)(의안번호 2116224)
33. 근로기준법 일부개정법률안(임종성 의원 대표발의)(의안번호 2116759)

34. 근로기준법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2122815)
35. 근로기준법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2125030)
36. 근로기준법 일부개정법률안(권은희 의원 대표발의)(의안번호 2101506)
37. 근로기준법 일부개정법률안(전주혜 의원 대표발의)(의안번호 2102576)
38. 근로기준법 일부개정법률안(양경숙 의원 대표발의)(의안번호 2108402)
39. 근로기준법 일부개정법률안(김영선 의원 대표발의)(의안번호 2124294)
40. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2125029)
41. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김도읍 의원 대표발의)(의안번호 2119085)
42. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김도읍 의원 대표발의)(의안번호 2120855)
43. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2120889)
44. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이주환 의원 대표발의)(의안번호 2124289)
45. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2106323)
46. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(강기윤 의원 대표발의)(의안번호 2100989)
47. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(윤영석 의원 대표발의)(의안번호 2101359)
48. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(권은희 의원 대표발의)(의안번호 2101504)
49. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(전주혜 의원 대표발의)(의안번호 2102612)
50. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(윤재갑 의원 대표발의)(의안번호 2103044)
51. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김기현 의원 대표발의)(의안번호 2105088)
52. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(양정숙 의원 대표발의)(의안번호 2105856)
53. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(강훈식 의원 대표발의)(의안번호 2105877)
54. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(문진석 의원 대표발의)(의안번호 2106278)
55. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2107055)
56. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(양경숙 의원 대표발의)(의안번호 2108191)
57. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)(의안번호 2108565)
58. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김미애 의원 대표발의)(의안번호 2112251)
59. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이상현 의원 대표발의)(의안번호

2113063)

60. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2113253)
61. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)(의안번호 2114320)
62. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(강대식 의원 대표발의)(의안번호 2116234)
63. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용선 의원 대표발의)(의안번호 2116295)
64. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이종배 의원 대표발의)(의안번호 2115795)
65. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(전용기 의원 대표발의)(의안번호 2117350)
66. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이명수 의원 대표발의)(의안번호 2118505)
67. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이성만 의원 대표발의)(의안번호 2118572)
68. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(윤후덕 의원 대표발의)(의안번호 2118850)
69. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김선교 의원 대표발의)(의안번호 2119436)
70. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(고영인 의원 대표발의)(의안번호 2119467)
71. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)(의안번호 2119734)
72. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김윤덕 의원 대표발의)(의안번호 2119787)
73. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김영주 의원 대표발의)(의안번호 2119851)
74. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(윤두현 의원 대표발의)(의안번호 2119982)
75. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(노용호 의원 대표발의)(의안번호 2120178)
76. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)(의안번호 2120298)
77. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(최강욱 의원 대표발의)(의안번호 2120580)
78. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이탄희 의원 대표발의)(의안번호 2120606)
79. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2121795)
80. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(조정훈 의원 대표발의)(의안번호 2121858)
81. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(조명희 의원 대표발의)(의안번호

- 2122133)
82. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(서영석 의원 대표발의)(의안번호 2122639)
83. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이주환 의원 대표발의)(의안번호 2122811)
84. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박용진 의원 대표발의)(의안번호 2123054)
85. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(서영석 의원 대표발의)(의안번호 2124073)
86. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김영선 의원 대표발의)(의안번호 2124291)
87. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김상희 의원 대표발의)(의안번호 2124746)
88. 고용보험법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2125031)
89. 고용보험법 일부개정법률안(김도읍 의원 대표발의)(의안번호 2119086)
90. 고용보험법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2120890)
91. 고용보험법 일부개정법률안(권은희 의원 대표발의)(의안번호 2101502)
92. 고용보험법 일부개정법률안(전주혜 의원 대표발의)(의안번호 2102581)
93. 고용보험법 일부개정법률안(김기현 의원 대표발의)(의안번호 2105087)
94. 고용보험법 일부개정법률안(이상헌 의원 대표발의)(의안번호 2113065)
95. 고용보험법 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)(의안번호 2114319)
96. 고용보험법 일부개정법률안(이명수 의원 대표발의)(의안번호 2118504)
97. 고용보험법 일부개정법률안(윤후덕 의원 대표발의)(의안번호 2118849)
98. 고용보험법 일부개정법률안(고영인 의원 대표발의)(의안번호 2119468)
99. 고용보험법 일부개정법률안(김영주 의원 대표발의)(의안번호 2119849)
100. 고용보험법 일부개정법률안(윤두현 의원 대표발의)(의안번호 2119979)
101. 고용보험법 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)(의안번호 2120300)
102. 고용보험법 일부개정법률안(최강욱 의원 대표발의)(의안번호 2120581)
103. 고용보험법 일부개정법률안(이주환 의원 대표발의)(의안번호 2122812)
104. 고용보험법 일부개정법률안(최승재 의원 대표발의)(의안번호 2123558)
105. 고용보험법 일부개정법률안(서영석 의원 대표발의)(의안번호 2124075)
106. 산업안전보건법 일부개정법률안(김영진 의원 대표발의)(의안번호 2119864)
107. 산업안전보건법 일부개정법률안(노웅래 의원 대표발의)(의안번호 2117495)
108. 산업안전보건법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2123645)
109. 채용절차의 공정화에 관한 법률 전부개정법률안(윤재옥 의원 대표발의)(의안번호 2122205)
110. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이태규 의원 대표발의)(의안번호 2100523)
111. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2100763)
112. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2100847)
113. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김남국 의원 대표발의)(의안번호 2102131)
114. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이상헌 의원 대표발의)(의안번호 2102900)
115. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2104794)
116. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(오영훈 의원 대표발의)(의안번호 2105134)
117. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2106881)
118. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(위성곤 의원 대표발의)(의안번호 2108404)

119. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(백혜련 의원 대표발의)(의안번호 2109398)
120. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(최기상 의원 대표발의)(의안번호 2110011)
121. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김승남 의원 대표발의)(의안번호 2110419)
122. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(임호선 의원 대표발의)(의안번호 2110711)
123. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(박홍근 의원 대표발의)(의안번호 2111326)
124. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(안민석 의원 대표발의)(의안번호 2111341)
125. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김영주 의원 대표발의)(의안번호 2111926)
126. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(박주민 의원 대표발의)(의안번호 2112376)
127. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(윤미향 의원 대표발의)(의안번호 2112753)
128. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김승원 의원 대표발의)(의안번호 2114659)
129. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(윤준병 의원 대표발의)(의안번호 2115139)
130. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(전용기 의원 대표발의)(의안번호 2115196)
131. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(강득구 의원 대표발의)(의안번호 2115292)
132. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(백혜련 의원 대표발의)(의안번호 2116618)
133. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김정호 의원 대표발의)(의안번호 2119167)
134. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(조은희 의원 대표발의)(의안번호 2119662)
135. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2119756)
136. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이주환 의원 대표발의)(의안번호 2120569)
137. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김용민 의원 대표발의)(의안번호 2121099)
138. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이탄희 의원 대표발의)(의안번호 2121724)
139. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김수홍 의원 대표발의)(의안번호 2121869)
140. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2123433)
141. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(양기대 의원 대표발의)(의안번호 2123422)
142. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2123632)
143. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이원욱 의원 대표발의)(의안번호 2124316)
144. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2123505)

상정된 안건

1. 산업안전보건법 일부개정법률안(이소영 의원 대표발의)(의안번호 2102252) 10
2. 산업안전보건법 일부개정법률안(김성원 의원 대표발의)(의안번호 2111841) 10
3. 산업안전보건법 일부개정법률안(박대수 의원 대표발의)(의안번호 2113503) 10
4. 산업안전보건법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2121268) 10
5. 산업안전보건법 일부개정법률안(이은주 의원 대표발의)(의안번호 2119941) 10
6. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용빈 의원 대표발의)(의안번호 2111737) 10
7. 산업안전보건법 일부개정법률안(윤미향 의원 대표발의)(의안번호 2112226) 10
8. 산업안전보건법 일부개정법률안(전용기 의원 대표발의)(의안번호 2121422) 10
9. 산업안전보건법 일부개정법률안(홍영표 의원 대표발의)(의안번호 2123437) 10
10. 산업안전보건법 일부개정법률안(윤상현 의원 대표발의)(의안번호 2124108) 10
11. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(지성호 의원 대표발의)(의안번호 2123408) 10
12. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(박성준 의원 대표발의)(의안번호 2117120) 10
13. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(김영주 의원 대표발의)(의안번호 2119656) 10
14. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(윤준병 의원 대표발의)(의안번호 2119940) 10
15. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(김영선 의원 대표발의)(의안번호 2123367) 10
16. 과로사등 예방에 관한 법률안(임종성 의원 대표발의)(의안번호 2106125) 10

17. 과로사 예방 및 근로시간 단축 지원에 관한 법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2121026) …	10
18. 임금채권보장법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2119204) …	10
19. 근로기준법 일부개정법률안(류호정 의원 대표발의)(의안번호 2105692) …	10
20. 근로기준법 일부개정법률안(김영진 의원 대표발의)(의안번호 2121721) …	10
21. 근로기준법 일부개정법률안(우원식 의원 대표발의)(의안번호 2117588) …	10
22. 근로기준법 일부개정법률안(박주민 의원 대표발의)(의안번호 2121227) …	10
23. 근로기준법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2101153) …	10
24. 근로기준법 일부개정법률안(최종윤 의원 대표발의)(의안번호 2102801) …	10
25. 근로기준법 일부개정법률안(김경협 의원 대표발의)(의안번호 2103436) …	10
26. 근로기준법 일부개정법률안(박대수 의원 대표발의)(의안번호 2108261) …	10
27. 근로기준법 일부개정법률안(류호정 의원 대표발의)(의안번호 2109905) …	10
28. 근로기준법 일부개정법률안(윤준병 의원 대표발의)(의안번호 2111360) …	10
29. 근로기준법 일부개정법률안(이성만 의원 대표발의)(의안번호 2111361) …	10
30. 근로기준법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2112452) …	10
31. 근로기준법 일부개정법률안(김태년 의원 대표발의)(의안번호 2115883) …	10
32. 근로기준법 일부개정법률안(조오섭 의원 대표발의)(의안번호 2116224) …	10
33. 근로기준법 일부개정법률안(임종성 의원 대표발의)(의안번호 2116759) …	10
34. 근로기준법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2122815) …	10
35. 근로기준법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2125030) …	10
36. 근로기준법 일부개정법률안(권은희 의원 대표발의)(의안번호 2101506) …	10
37. 근로기준법 일부개정법률안(전주혜 의원 대표발의)(의안번호 2102576) …	10
38. 근로기준법 일부개정법률안(양경숙 의원 대표발의)(의안번호 2108402) …	11
39. 근로기준법 일부개정법률안(김영선 의원 대표발의)(의안번호 2124294) …	11
40. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2125029) …	11
41. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김도읍 의원 대표발의)(의안번호 2119085) …	11
42. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김도읍 의원 대표발의)(의안번호 2120855) …	11
43. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2120889) …	11
44. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이주환 의원 대표발의)(의안번호 2124289) …	11
45. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2106323) …	11
46. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(강기윤 의원 대표발의)(의안번호 2100989) …	11
47. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(윤영석 의원 대표발의)(의안번호 2101359) …	11
48. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(권은희 의원 대표발의)(의안번호 2101504) …	11
49. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(전주혜 의원 대표발의)(의안번호 2102612) …	11
50. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(윤재갑 의원 대표발의)(의안번호 2103044) …	11

51. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김기현 의원 대표발의)(의안번호 2105088)	11
52. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(양정숙 의원 대표발의)(의안번호 2105856)	11
53. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(강훈식 의원 대표발의)(의안번호 2105877)	11
54. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(문진석 의원 대표발의)(의안번호 2106278)	11
55. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2107055)	11
56. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(양정숙 의원 대표발의)(의안번호 2108191)	11
57. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)(의안번호 2108565)	11
58. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김미애 의원 대표발의)(의안번호 2112251)	11
59. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이상현 의원 대표발의)(의안번호 2113063)	11
60. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2113253)	11
61. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)(의안번호 2114320)	11
62. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(강대식 의원 대표발의)(의안번호 2116234)	11
63. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용선 의원 대표발의)(의안번호 2116295)	11
64. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이종배 의원 대표발의)(의안번호 2115795)	11
65. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(전용기 의원 대표발의)(의안번호 2117350)	11
66. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이명수 의원 대표발의)(의안번호 2118505)	11
67. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이성만 의원 대표발의)(의안번호 2118572)	11
68. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(윤후덕 의원 대표발의)(의안번호 2118850)	11
69. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김선교 의원 대표발의)(의안번호 2119436)	12
70. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(고영인 의원 대표발의)(의안번호 2119467)	12
71. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)(의안번호 2119734)	12
72. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김윤덕 의원 대표발의)(의안번호 2119787)	12

73. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김영주 의원 대표발의)(의안번호 2119851)	12
74. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(윤두현 의원 대표발의)(의안번호 2119982)	12
75. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(노용호 의원 대표발의)(의안번호 2120178)	12
76. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)(의안번호 2120298)	12
77. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(최강욱 의원 대표발의)(의안번호 2120580)	12
78. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이탄희 의원 대표발의)(의안번호 2120606)	12
79. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2121795)	12
80. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(조정훈 의원 대표발의)(의안번호 2121858)	12
81. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(조명희 의원 대표발의)(의안번호 2122133)	12
82. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(서영석 의원 대표발의)(의안번호 2122639)	12
83. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이주환 의원 대표발의)(의안번호 2122811)	12
84. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박용진 의원 대표발의)(의안번호 2123054)	12
85. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(서영석 의원 대표발의)(의안번호 2124073)	12
86. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김영선 의원 대표발의)(의안번호 2124291)	12
87. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김상희 의원 대표발의)(의안번호 2124746)	12
88. 고용보험법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2125031)	12
89. 고용보험법 일부개정법률안(김도읍 의원 대표발의)(의안번호 2119086)	12
90. 고용보험법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2120890)	12
91. 고용보험법 일부개정법률안(권은희 의원 대표발의)(의안번호 2101502)	12
92. 고용보험법 일부개정법률안(전주혜 의원 대표발의)(의안번호 2102581)	12
93. 고용보험법 일부개정법률안(김기현 의원 대표발의)(의안번호 2105087)	12
94. 고용보험법 일부개정법률안(이상현 의원 대표발의)(의안번호 2113065)	12
95. 고용보험법 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)(의안번호 2114319)	12
96. 고용보험법 일부개정법률안(이명수 의원 대표발의)(의안번호 2118504)	12
97. 고용보험법 일부개정법률안(윤후덕 의원 대표발의)(의안번호 2118849)	12
98. 고용보험법 일부개정법률안(고영인 의원 대표발의)(의안번호 2119468)	12
99. 고용보험법 일부개정법률안(김영주 의원 대표발의)(의안번호 2119849)	12
100. 고용보험법 일부개정법률안(윤두현 의원 대표발의)(의안번호 2119979)	12
101. 고용보험법 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)(의안번호 2120300)	12

102. 고용보험법 일부개정법률안(최강욱 의원 대표발의)(의안번호 2120581)	12
103. 고용보험법 일부개정법률안(이주환 의원 대표발의)(의안번호 2122812)	12
104. 고용보험법 일부개정법률안(최승재 의원 대표발의)(의안번호 2123558)	13
105. 고용보험법 일부개정법률안(서영석 의원 대표발의)(의안번호 2124075)	13
106. 산업안전보건법 일부개정법률안(김영진 의원 대표발의)(의안번호 2119864)	13
107. 산업안전보건법 일부개정법률안(노웅래 의원 대표발의)(의안번호 2117495)	13
108. 산업안전보건법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2123645)	13
109. 채용절차의 공정화에 관한 법률 전부개정법률안(윤재옥 의원 대표발의)(의안번호 2122205) ...	13
110. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이태규 의원 대표발의)(의안번호 2100523) ...	13
111. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2100763) ...	13
112. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2100847) ...	13
113. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김남국 의원 대표발의)(의안번호 2102131) ...	13
114. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이상헌 의원 대표발의)(의안번호 2102900) ...	13
115. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2104794) ...	13
116. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(오영훈 의원 대표발의)(의안번호 2105134) ...	13
117. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2106881) ...	13
118. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(위성곤 의원 대표발의)(의안번호 2108404) ...	13
119. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(백혜련 의원 대표발의)(의안번호 2109398) ...	13
120. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(최기상 의원 대표발의)(의안번호 2110011) ...	13
121. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김승남 의원 대표발의)(의안번호 2110419) ...	13
122. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(임호선 의원 대표발의)(의안번호 2110711) ...	13
123. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(박홍근 의원 대표발의)(의안번호 2111326) ...	13
124. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(안민석 의원 대표발의)(의안번호 2111341) ...	13
125. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김영주 의원 대표발의)(의안번호 2111926) ...	13
126. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(박주민 의원 대표발의)(의안번호 2112376) ...	13
127. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(윤미향 의원 대표발의)(의안번호 2112753) ...	13
128. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김승원 의원 대표발의)(의안번호 2114659) ...	13
129. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(윤준병 의원 대표발의)(의안번호 2115139) ...	13
130. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(전용기 의원 대표발의)(의안번호 2115196) ...	13
131. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(강득구 의원 대표발의)(의안번호 2115292) ...	13
132. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(백혜련 의원 대표발의)(의안번호 2116618) ...	13
133. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김정호 의원 대표발의)(의안번호 2119167) ...	13
134. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(조은희 의원 대표발의)(의안번호 2119662) ...	13
135. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2119756) ...	13
136. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이주환 의원 대표발의)(의안번호 2120569) ...	13
137. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김용민 의원 대표발의)(의안번호 2121099) ...	13
138. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이탄희 의원 대표발의)(의안번호 2121724) ...	13
139. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김수홍 의원 대표발의)(의안번호 2121869) ...	13
140. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2123433) ...	13
141. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(양기대 의원 대표발의)(의안번호 2123422) ...	13
142. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2123632) ...	13
143. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이원욱 의원 대표발의)(의안번호 2124316) ...	13
144. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2123505)	13

바랍니다.

성원이 되었으므로 제411회 국회(임시회) 환경노동위원회 제1차 고용노동법안심사소위원회를 개최하겠습니다.

바쁘신 가운데서도 참석하여 주신 여러 위원님들께 감사 말씀을 드립니다.

오늘 회의는 안건을 일괄하여 상정한 후에 법안별로 심사하고 심의를 마친 법안에 대하여 의결하는 순서대로 진행하겠습니다.

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

원활한 회의 진행을 위하여 언론 공개는 여기까지 하도록 하겠습니다. 협조하여 주시기 바랍니다. 아무도 안 계시지요?

1. 산업안전보건법 일부개정법률안(이소영 의원 대표발의)(의안번호 2102252)
2. 산업안전보건법 일부개정법률안(김성원 의원 대표발의)(의안번호 2111841)
3. 산업안전보건법 일부개정법률안(박대수 의원 대표발의)(의안번호 2113503)
4. 산업안전보건법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2121268)
5. 산업안전보건법 일부개정법률안(이은주 의원 대표발의)(의안번호 2119941)
6. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용빈 의원 대표발의)(의안번호 2111737)
7. 산업안전보건법 일부개정법률안(윤미향 의원 대표발의)(의안번호 2112226)
8. 산업안전보건법 일부개정법률안(전용기 의원 대표발의)(의안번호 2121422)
9. 산업안전보건법 일부개정법률안(홍영표 의원 대표발의)(의안번호 2123437)
10. 산업안전보건법 일부개정법률안(윤상현 의원 대표발의)(의안번호 2124108)
11. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(지성호 의원 대표발의)(의안번호 2123408)
12. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(박성준 의원 대표발의)(의안번호 2117120)
13. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(김영주 의원 대표발의)(의안번호 2119656)
14. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(윤준병 의원 대표발의)(의안번호 2119940)
15. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(김영선

의원 대표발의)(의안번호 2123367)

16. 과로사등 예방에 관한 법률안(임종성 의원 대표발의)(의안번호 2106125)
17. 과로사 예방 및 근로시간 단축 지원에 관한 법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2121026)
18. 임금채권보장법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2119204)
19. 근로기준법 일부개정법률안(류호정 의원 대표발의)(의안번호 2105692)
20. 근로기준법 일부개정법률안(김영진 의원 대표발의)(의안번호 2121721)
21. 근로기준법 일부개정법률안(우원식 의원 대표발의)(의안번호 2117588)
22. 근로기준법 일부개정법률안(박주민 의원 대표발의)(의안번호 2121227)
23. 근로기준법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2101153)
24. 근로기준법 일부개정법률안(최종윤 의원 대표발의)(의안번호 2102801)
25. 근로기준법 일부개정법률안(김경협 의원 대표발의)(의안번호 2103436)
26. 근로기준법 일부개정법률안(박대수 의원 대표발의)(의안번호 2108261)
27. 근로기준법 일부개정법률안(류호정 의원 대표발의)(의안번호 2109905)
28. 근로기준법 일부개정법률안(윤준병 의원 대표발의)(의안번호 2111360)
29. 근로기준법 일부개정법률안(이성만 의원 대표발의)(의안번호 2111361)
30. 근로기준법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2112452)
31. 근로기준법 일부개정법률안(김태년 의원 대표발의)(의안번호 2115883)
32. 근로기준법 일부개정법률안(조오섭 의원 대표발의)(의안번호 2116224)
33. 근로기준법 일부개정법률안(임종성 의원 대표발의)(의안번호 2116759)
34. 근로기준법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2122815)
35. 근로기준법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2125030)
36. 근로기준법 일부개정법률안(권은희 의원 대표발의)(의안번호 2101506)
37. 근로기준법 일부개정법률안(전주혜 의원 대표발의)(의안번호 2102576)

38. 근로기준법 일부개정법률안(양정숙 의원 대표발의)(의안번호 2108402)
39. 근로기준법 일부개정법률안(김영선 의원 대표발의)(의안번호 2124294)
40. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2125029)
41. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김도읍 의원 대표발의)(의안번호 2119085)
42. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김도읍 의원 대표발의)(의안번호 2120855)
43. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2120889)
44. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이주환 의원 대표발의)(의안번호 2124289)
45. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2106323)
46. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(강기윤 의원 대표발의)(의안번호 2100989)
47. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(윤영석 의원 대표발의)(의안번호 2101359)
48. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(권은희 의원 대표발의)(의안번호 2101504)
49. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(전주혜 의원 대표발의)(의안번호 2102612)
50. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(윤재갑 의원 대표발의)(의안번호 2103044)
51. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김기현 의원 대표발의)(의안번호 2105088)
52. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(양정숙 의원 대표발의)(의안번호 2105856)
53. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(강훈식 의원 대표발의)(의안번호 2105877)
54. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(문진석 의원 대표발의)(의안번호 2106278)
55. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2107055)
56. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(양정숙 의원 대표발의)(의안번호 2108191)
57. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)(의안번호 2108565)
58. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김미애 의원 대표발의)(의안번호 2112251)
59. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이상헌 의원 대표발의)(의안번호 2113063)
60. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2113253)
61. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)(의안번호 2114320)
62. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(강대식 의원 대표발의)(의안번호 2116234)
63. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용선 의원 대표발의)(의안번호 2116295)
64. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이종배 의원 대표발의)(의안번호 2115795)
65. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(전용기 의원 대표발의)(의안번호 2117350)
66. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이명수 의원 대표발의)(의안번호 2118505)
67. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이성만 의원 대표발의)(의안번호 2118572)
68. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(윤후덕 의원 대표발의)

- (의안번호 2118850)
69. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김선교 의원 대표발의)
(의안번호 2119436)
70. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(고영인 의원 대표발의)
(의안번호 2119467)
71. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)
(의안번호 2119734)
72. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김윤덕 의원 대표발의)
(의안번호 2119787)
73. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김영주 의원 대표발의)
(의안번호 2119851)
74. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(윤두현 의원 대표발의)
(의안번호 2119982)
75. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(노용호 의원 대표발의)
(의안번호 2120178)
76. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)
(의안번호 2120298)
77. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(최강욱 의원 대표발의)
(의안번호 2120580)
78. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이탄희 의원 대표발의)
(의안번호 2120606)
79. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)
(의안번호 2121795)
80. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(조정훈 의원 대표발의)
(의안번호 2121858)
81. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(조명희 의원 대표발의)
(의안번호 2122133)
82. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(서영석 의원 대표발의)
(의안번호 2122639)
83. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이주환 의원 대표발의)

- (의안번호 2122811)
84. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박용진 의원 대표발의)
(의안번호 2123054)
85. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(서영석 의원 대표발의)
(의안번호 2124073)
86. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김영선 의원 대표발의)
(의안번호 2124291)
87. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김상희 의원 대표발의)
(의안번호 2124746)
88. 고용보험법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2125031)
89. 고용보험법 일부개정법률안(김도읍 의원 대표발의)(의안번호 2119086)
90. 고용보험법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2120890)
91. 고용보험법 일부개정법률안(권은희 의원 대표발의)(의안번호 2101502)
92. 고용보험법 일부개정법률안(전주혜 의원 대표발의)(의안번호 2102581)
93. 고용보험법 일부개정법률안(김기현 의원 대표발의)(의안번호 2105087)
94. 고용보험법 일부개정법률안(이상현 의원 대표발의)(의안번호 2113065)
95. 고용보험법 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)(의안번호 2114319)
96. 고용보험법 일부개정법률안(이명수 의원 대표발의)(의안번호 2118504)
97. 고용보험법 일부개정법률안(윤후덕 의원 대표발의)(의안번호 2118849)
98. 고용보험법 일부개정법률안(고영인 의원 대표발의)(의안번호 2119468)
99. 고용보험법 일부개정법률안(김영주 의원 대표발의)(의안번호 2119849)
100. 고용보험법 일부개정법률안(윤두현 의원 대표발의)(의안번호 2119979)
101. 고용보험법 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의)(의안번호 2120300)
102. 고용보험법 일부개정법률안(최강욱 의원 대표발의)(의안번호 2120581)
103. 고용보험법 일부개정법률안(이주환 의원 대표발의)(의안번호 2122812)

104. 고용보험법 일부개정법률안(최승재 의원 대표 발의)(의안번호 2123558)
105. 고용보험법 일부개정법률안(서영석 의원 대표 발의)(의안번호 2124075)
106. 산업안전보건법 일부개정법률안(김영진 의원 대표 발의)(의안번호 2119864)
107. 산업안전보건법 일부개정법률안(노웅래 의원 대표 발의)(의안번호 2117495)
108. 산업안전보건법 일부개정법률안(임이자 의원 대표 발의)(의안번호 2123645)
109. 채용절차의 공정화에 관한 법률 전부개정법률안(윤재옥 의원 대표 발의)(의안번호 2122205)
110. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이태규 의원 대표 발의)(의안번호 2100523)
111. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표 발의)(의안번호 2100763)
112. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표 발의)(의안번호 2100847)
113. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김남국 의원 대표 발의)(의안번호 2102131)
114. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이상헌 의원 대표 발의)(의안번호 2102900)
115. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표 발의)(의안번호 2104794)
116. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(오영훈 의원 대표 발의)(의안번호 2105134)
117. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이수진 의원 대표 발의)(의안번호 2106881)
118. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(위성곤 의원 대표 발의)(의안번호 2108404)
119. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(백혜련 의원 대표 발의)(의안번호 2109398)
120. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(최기상 의원 대표 발의)(의안번호 2110011)
121. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김승남 의원 대표 발의)(의안번호 2110419)
122. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(임호선 의원 대표 발의)(의안번호 2110711)
123. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(박홍근 의원 대표 발의)(의안번호 2111326)
124. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(안민석 의원 대표 발의)(의안번호 2111341)
125. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김영주 의원 대표 발의)(의안번호 2111926)
126. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

- (박주민 의원 대표 발의)(의안번호 2112376)
127. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(윤미향 의원 대표 발의)(의안번호 2112753)
128. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김승원 의원 대표 발의)(의안번호 2114659)
129. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(윤준병 의원 대표 발의)(의안번호 2115139)
130. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(전용기 의원 대표 발의)(의안번호 2115196)
131. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(강득구 의원 대표 발의)(의안번호 2115292)
132. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(백혜련 의원 대표 발의)(의안번호 2116618)
133. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김정호 의원 대표 발의)(의안번호 2119167)
134. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(조은희 의원 대표 발의)(의안번호 2119662)
135. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이수진 의원 대표 발의)(의안번호 2119756)
136. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이주환 의원 대표 발의)(의안번호 2120569)
137. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김용민 의원 대표 발의)(의안번호 2121099)
138. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이탄희 의원 대표 발의)(의안번호 2121724)
139. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김수홍 의원 대표 발의)(의안번호 2121869)
140. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표 발의)(의안번호 2123433)
141. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(양기대 의원 대표 발의)(의안번호 2123422)
142. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이수진 의원 대표 발의)(의안번호 2123632)
143. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이원욱 의원 대표 발의)(의안번호 2124316)
144. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(임이자 의원 대표 발의)(의안번호 2123505)

○소위원장 임이자 그러면 의사일정 제1항부터 제144항까지 법률안을 일괄하여 상정합니다.

전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 임재금 전문위원입니다.

제1항부터 10항까지 폭염·한파 관련 산업안전보건법 일부개정법률안을 먼저 보고드리겠습니다. 목차 다음 페이지를 봐 주시기 바랍니다.

지난 소위 논의 사항입니다.

지난 8월 달에는 고용노동부 측에서 안전보건 규칙에서 보호조치를 이미 규정하고 있으므로 이 개정안에 대해서 신중 검토가 필요하다는 의견이 있었어요.

9월 달 법안소위에서는 소위원장님께서 정부의 의견 차가 크므로 각 당 전문위원들 간 논의를 통해 의견 차를 좁힐 필요가 있다는 말씀을 하셨고, 이수진 위원님과 이은주 위원님께서 고용노동부의 전향적인 검토가 필요하다는 말씀이 있었습니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 임이자 이와 관련하여 정부 측에서 의견을 제시해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 이성희 여러 의원님께서 발의하신 폭염·한파 등 기상여건과 관련한 위험으로부터 근로자의 건강을 확보해야 된다는 내용의 산업안전보건법 개정안의 입법 취지를 잘 이해하고 있습니다.

금번 개정안의 주요 내용은 폭염 등 기상여건과 관련하여 네 가지 사항에 대한 개정안으로 분류해 볼 수 있을 것 같습니다.

첫 번째, 사업주의 안전보건조치 의무 신설 두 번째, 작업중지 요건 확대 세 번째, 작업중지로 인한 손해배상청구 금지 네 번째, 감소된 임금 등의 재정 지원 등으로 구분해 볼 수 있을 것 같습니다.

이를 전반적으로 검토한 정부의 의견을 말씀드리도록 하겠습니다.

먼저 폭염 등 기상여건에 관한 위험을 명시하는 것과 동시에 이를 사업주의 보건조치 대상으로 규정하고자 하는 개정안에 대해서는 개정의 필요성이 있다고 생각을 하고 있습니다.

○이수진(비) 위원 혹시 여기 어디에 적혀 있나요? 지금 말씀하시는 게 페이퍼에 적혀 있는 건가요?

○고용노동부차관 이성희 페이퍼에는 적혀 있지 않아요. 이것 전체를……

○소위원장 임이자 정부 측 의견을 제시해 달라 그랬습니다.

○고용노동부차관 이성희 정부 측 의견을 말씀드리는 겁니다.

○소위원장 임이자 지난번에 우리가……

○이수진(비) 위원 페이퍼를 주시지, 우리한테.

○소위원장 임이자 그래요. 페이퍼 준비해 갖고

오셨으면 위원님들께 나눠 주시기 바랍니다. 준비해 오셨나요?

○이은주 위원 지금 검토보고 2쪽에 있는 것과 다른 내용이니까 저희가 받기를 원해서, 그러면 원활하게 빨리 회의를 진행……

○고용노동부차관 이성희 그러면 제가 말씀을 드리고 인쇄본을 바로 드리도록 하겠습니다.

○이은주 위원 예.

○고용노동부차관 이성희 먼저 폭염 등 기상여건에 관한 위험을 명시하는 것과 동시에 이를 사업주의 보건조치 대상으로 규정하고자 하는 개정안에 대해서는 개정의 필요성이 있다고 보았습니다.

이에 현행 산업안전보건법 제39조제1항제2호의 고온·저온으로 인한 건강장해 예방의무에서 해석으로 도출하는 관리적 조치사항을 명문화하는 것은 의미가 있다고 보여집니다.

다음으로 작업중지 요건 확대와 관련해서는 현행 법령의 해석과 적극적 적용을 통해 작업중지에 기상여건에 따른 위험까지도 모두 포섭하여 운영할 수 있다는 점을 충분히 고려할 필요가 있다고 하겠습니다.

한편 이외 수많은 위험 상황이 있음에도 기상여건만을 작업중지 예시로 명문화하면 작업중지가 필요한 다른 중대한 위험상황이 경시될 우려가 있다는 점도 고려할 필요가 있다고 생각을 하고 있습니다.

추가로 사업주나 작업자의 주관적 인식 아래 작업중지가 가능하다고 규정할 경우 필요성 인지에 따라 작업중지 가능 상황이 좌우되어 오히려 제도의 취지가 훼손될 수 있는 등 다양한 측면을 고려해야 한다고 보았습니다.

이외에 손해배상청구 금지와 관련해서는 헌법상 재산권 및 재산청구권의 침해가능성을 고려해야 한다고 보았고 작업중지로 감소한 임금의 지원과 관련해서는 재정수요 예측이 어려워 과도한 예산 소요에 대한 우려까지도 고려할 필요가 있다고 보았습니다.

이에 정부는 개정안에 대한 대안으로 제39조제1항제7호를 신설하는 등의 방향을 검토하였습니다.

다만 먼저 본 안건의 처리를 보류하고 조문의 구체적인 성안을 위해서 전문위원 및 여야 간사님 보좌진과 문구 조정 협의를 진행할 수 있도록 조치해 주신다면 오늘 이 회의 마무리 전에 검토를

거쳐 조문 형식으로 대안을 제출하도록 하겠습니다.

○이수진(비) 위원 39조 1항만 설명하시는 거예요?

○고용노동부차관 이성희 지금 저희는 39조 1항의 폭염과 한파와 관련된 보건조치를 보건조치의 대상으로 규정하는 것에 대해서는 수용할 의사가 있다는 말씀을 드리고요.

그 이외에 다양한 작업중지라든가 이런 쪽에 대해서는 수용이 어렵다는 의견을 말씀드립니다.

○소위원장 임이자 위원님들 의견 말씀해 주시고. 자료 준비 되셨나요? 아직 안 됐나요?

○고용노동부차관 이성희 지금 준비하러 왔습니다.

○소위원장 임이자 준비하러 왔나요?

위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

진성준 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○진성준 위원 차관 말씀을 잘 들었는데 기상여건에 따른 사업장 보호조치 또 노동자 보호조치의 책임을 사업주에게 분명하게 하자라고 하는데 동의하면서도 그 외에 작업중지 요청을 한다든지 또 그에 따른 손해를 정부가 일정하게 지원하도록 하자든지 하는 문제에 대해서는 소극적인 입장을 내셨는데, 지금 기상여건으로 인한 산업재해를 막아 보자고 하는 차원에서 이 법안들이 제출된 것 아닙니까? 그런데 사업주의 의무만 규정하고 작업중지 요청이라든지 이런 것들을 하지 않게 되면 기상여건이 어떻게 변화될지 모르는 상황에서 또 일기예보가 있다고 하지만 그 일기예보가 왕왕 틀려 가지고 낭패를 보는 일도 많이 있었지 않았습니까? 그렇게만 해 가지고는 충분한 재해예방 효과를 거두기가 어렵다 그런 생각이 들어요. 다소 너무 무리하지 않느냐라고 생각될지 몰라도 저는 작업중지 요건을 명시적으로 확대할 필요는 분명하게 있다 이런 생각이 듭니다.

원칙적으로는 근로자들이 당면한 위험을 인지할 때 작업중지를 요청할 수 있도록 해야 하는데 단순히 기상여건만을 가지고 근로자들이 작업중지를 요청한다거나 작업중지권을 행사한다거나 할 때에는 현장에서의 혼선이 있을 수 있기 때문에 여러 개정안들에서 지방자치단체장이 작업중지 요청을 할 수 있도록 하자라고 하는 안도 이미 제출되어 있지 않습니까?

저는 이것은 얼마든지 고려해 볼 수 있는 게

아닌가 하는 생각이 드는데 지방자치단체장으로 하여금 기상여건에 따른 작업중지 명령 또는 작업중지 권고 이런 것들을 하게 하는 데 대해서는 고용노동부가 어떻게 생각하십니까?

○고용노동부차관 이성희 먼저 작업중지 요건과 관련해서 현행법에도 사업주의 작업중지 요건, 그다음에 근로자의 작업중지 요건, 그다음에 정부의 작업중지 요건을 규정하고 있습니다. 지금 현재 규정되어 있는 이런 작업중지 요건으로도 폭염과 한파에 대응한 작업중지를 할 수 있는 요건이 되겠다는 말씀을 드리고 싶고요.

그다음에 지자체장에게 작업중지 요건을 부여하는 것은, 그러니까 지자체장이 작업중지 요건을 판단할 수 있는 여건이 정부가 하는 것보다 전문성이나 기상여건에 대한 대응 경험이나 이런 측면에서는 조금 더 취약할 수 있다고 보았습니다.

그렇기 때문에 지자체장의 작업중지 요건과 관련해서는 차라리 정부의 작업중지 요건을 적극적으로 활용하는 방식이 좀 더 효과적이지 않을까 생각을 하고 있습니다.

○소위원장 임이자 또 다른 위원님들……

없습니까?

전용기 위원님.

○전용기 위원 그러니까 이 법을 발의할 때는 목적이 뚜렷한데 그 목적을 전혀 달성하지 못한 듯한 느낌을 받습니다. 지난번에도 우리가 얼마나 위험한 사안에 많이 노출되어 있는지를 봐왔고 제가 현안질의 때도 한번 말씀드린 적 있거든요. 태풍이 올라오는데 잼버리 마지막에 한다고 비계 설치 제대로 되지도 않은 데에서 작업자들이 작업하고 해당 사업뿐만 아니라 다른 데도 더 많다고 생각합니다. 노동자들이 봤을 때는 도저히 위험해서 안 될 것 같은데 사업주는 당연히 공사시일을 당겨야 되는 거고 최대의 수익을 내야 되다 보니까 그냥 강행하는 경우가 많은데, 그 제도의 장치를 만들기 위한 목적은 뚜렷한데 하나도 받지 못한다는 부분에 대해서 좀 어렵다고 보이는데 이 부분 어떻게 생각하십니까?

○고용노동부차관 이성희 지금 작업중지와 관련해서는 현행 작업중지와 관련된 법 조항으로도 그것을 적극적으로 활용할 경우에 지금 위원님께서 말씀하신 태풍이 올라오는데도 불구하고 작업을 하는 것에 대해서 충분히 작업중지를 할 수 있다고 생각합니다. 그런 현행 법 조항을 적극적으로

실행하는 시스템을 구축하는 것이 더 효과적인 방법이 아닐까 생각을 하고 있습니다. 그러니까 입법 불비의 문제라면 당연히 입법부가 보완을 통해서 해결하는 것이 바람직하겠지만 지금은 입법 불비의 측면보다는 현행법을 더 적극적으로 시행하는 것이 실제로 작업중지의 효과를 높이는 방법이 될 수 있겠다는 말씀을 드리겠습니다.

참고로 작년하고 올해 예를 들어서 근로자의 작업중지권 활용이 굉장히 적극적으로 활용되고 있었던 상황을 말씀드릴 바 있습니다. 예를 들어서 삼성건설 같은 경우에는 한 해에 근로자의 적극적인 작업중지권 행사가 1만 건이 넘습니다. 그런 식으로 이런 조항을 근로자들이 적극적으로 활용한다면 그러니까 이런 폭염과 한파에 대응해서 산재 예방을 위해서 작업중지권을 적극적으로 지금 법제도로도 활용할 수 있을 것 같다는 말씀을 드리겠습니다.

○전용기 위원 그러니까 한국에 삼성만 있으면 이런 사고 안 일어납니다. 가장 잘 지키고 있는 곳 아닙니까, 삼성이? 왜냐하면 저도 옛날에 삼성물산에서 일을 했어요. 노가다, 소위 일용직 노동을 했는데 거기는 지킬 것 다 지킵니다. 그런데 거기만 지켜요. 그런데 거기를 예시로 들면서 강화할 수 있다고 얘기하기에는 조금 무리가 있다. 그럴 거였으면 우리가 지금 국정감사에서 얘기했던 산재사고 안 일어나는 거지요, 건설현장에서. 충분히 그런 부분들이 거론되어야 되고 목표는 결국에는 좀 강화하는 것인데 충분히 입법으로도 할 수 있는데 믿어달라고 이야기하는 것만으로 가능할까에 대한 의구심이 있습니다.

○고용노동부차관 이성희 참고로 올해 들어서 폭염이 굉장히 심했지 않습니까. 폭염이 심했음에도 불구하고 정부도 적극적으로 작업중지를 권고하고 감독에 나섰고 사업주나 근로자들도 작업중지를 올해 같은 경우 적극적으로 많이 활용했습니다. 그래서 올해 폭염이 굉장히 심했음에도 불구하고 폭염으로 인한 중대재해는 많이 준 상태입니다. 이런 식으로 저희들은 현재의 제도를 적극적으로 활용한다면 폭염과 한파로 인한 작업중지의 실효성을 확보할 수 있겠다라고 생각을 하고 있고요.

그래서 사실은 저희들이 근거 없이 얘기하기보다는 올해 폭염에 대비해서 정부가 적극적으로 나서고 또 사업주나 근로자들도 작업중지권을 적극적으로 행사하는 과정을 보면서 현재 법을 더

실효성 있게 추진해 나가는 것이 더 효과적인 방법이 아니겠는가 생각을 하게 된 겁니다.

○전용기 위원 알겠습니다.

○소위원장 임이자 이은주 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○이은주 위원 일단 개정의 필요성이 있다고 전향적인 입장을 제시해 주셔서 다행이고요. 제가 제 안에 다습을 포함시킨 것은, 제가 폭염, 폭한, 다습을 포함시킨 것은 실제로 시행규칙에 다습이 있어요. 그리고 폭우나 이런 상황을 고려할 때 습도의 문제가 중요하기 때문에, 그러니까 체감 온도는 고온만이 아니라 습도의 영향을 받기 때문에 온도뿐만 아니라 습윤기, 습도도 측정하고 온도도 측정하는 습윤기를 사용하잖아요. 이런 부분들이기 때문에 다습을 포함시킨 거라 이 부분에 대해서 한번 좀 전향적으로 고민을 해 주시고요. 시행규칙에도 다습이 들어가 있습니다. 이것 시행규칙을 그대로 올리는 거잖아요.

그리고, 실제로 작업중지권 사용 요건 확대와 관련해서 좀 고용노동부에서 작업중지의 주체를 노동조합이나 명예산업안전감독관으로 확대하는 게 오히려 지금 정부가 사업장 내 자기 규제, 이런 부분을 제대로 시행하는 게 되는 거거든요. 그래서 이 부분을 사업장 내 자율적인 작업중지권 행사를 저해할 우려가 있다는 이것은 애초에 잘못 해석한 것이라는 얘기를 좀 드리고 싶어요.

그래서 고용노동부의 작업중지 명령 발동 요건에 폭염, 폭한 및 다습 등의 기상여건으로 인해서 근로자의 건강장해를 예방하기 위해 냉난방 시설 등을 설치·가동하는 조치를 하지 않았을 때를 포함시키려고 하는 게 제가 기상여건 유형에 따른 시정조치 및 작업중지 명령 관련해서 정부의 역할을 좀 강하게 얘기하는 거라는 것을 강조드리고 싶습니다.

○고용노동부차관 이성희 지금 말씀하신 내용에 대해서는 현재 시행규칙에 위원님 말씀대로 35조 6호에 ‘방습’이라고 하는 조항을 두고 있고요. 이 조항을 통해서도 충분히 보호가 가능할 거라고 생각을 합니다. 방습을 저희들이 시행규칙에 규정한 이유는, 지금 산안법 39조에는 넓은 범위의 기상조건을 규정하고자 하는 것입니다. 그런 점에서 폭염과 한파를 보건조치의 대상으로 규정하는 의미고요. 거기에 방습은 다 포섭되는 개념으로 이해를 하셔도 될 것 같습니다. 그렇기 때문에 저희들은 지금 시행규칙에 규정되어 있는

것을 모범에 폭염과 한파라고 하는 전체 보건조치 대상을 규정하는 방식을 개정안으로 말씀드렸으면 좋겠다는 생각이구요.

노동조합이나 명예산업안전감독관의 작업중지권과 관련해서는 작업중지권은 현재 작업상황을 가장 잘 아는 사람이 작업중지권을 행사하는 것이 가장 바람직하다고 생각합니다.

그런 점에서 노동조합은 제3자의 성격을 띄고 있기 때문에 자칫 제3자가 작업중지권을 행사할 수 있도록 하면 작업중지권이 어떻게 보면 남발되는 문제가 발생할 가능성도 있고 작업중지 요건에 해당되는지 여부에 대한 논란도 생길 가능성이 있다고 생각합니다.

이에 비해서 사용자나 근로자가 작업중지권을 행사할 경우에는, 사용자나 근로자는 직접 그 작업을 담당하는 주체이지 않습니까? 그렇기 때문에 작업중지의 필요성을 가장 정확하게 아는 사람이 작업중지를 결정할 수 있도록 하는 것이 바람직하다는 의견입니다.

○소위원장 임이자 이수진 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○이수진(비) 위원 차관님, 요새 날씨가 많이 추워졌어요. 영하 10℃ 이하로 막 내려갔다 하는데 한파 대비 준비는 잘하고 계십니까?

○고용노동부차관 이성희 예, 열심히 하고 있습니다. 한파정보사이렌도 지금 발동을 하고 저희들은 열심히 준비를 하고 있습니다만……

○이수진(비) 위원 그런데 옥외작업을 하는 그 많은 산업들, 사실 고용노동부가 실제로 시행령 가지고 제대로 다 커버하기 쉽지 않은 부분이 생기는 것 아니겠습니까? 그래서 지자체의 어떤 역할도 필요할 것이라고 생각하고요.

그리고 무엇보다도 사업주가 그런 역할을 제대로 해야 되지만 실제로 작업중지권도 그렇고 일을 멈추면 그만큼 수익이 줄어든다, 매출이 줄어든다 이런 것 때문에 제가 현장을 다녀 보니 사업주들이 작업중지권을 제일 싫어하더라고요. 그런데 그 작업중지권을 할 수 있는 주체로 근로자, 노동자 개인이나 사업주만 있다면, 실제로 대부분의 노동자들은 특히 노동조합이 없거나 그리고 건설업이나 일용직으로 일하시는 분들은 본인들이 어떤 권리를 갖고 있는지 알 수가 없습니다. 그렇기 때문에 매년 어마어마한 그런 사망 내지는 질병, 열 관련된 그런 질환에 시달리기도 하고 그런 일들이 계속 비일비재해요.

저희 환노위 위원들이 특히나 산업재해에 관심이 많기 때문에 그리고 전 정부 2년 동안도 제가 환노위를 하면서 굉장히 많은 제조업 또 건설업 포함해 가지고 산재 사망사고가 일어난 곳들 방문을 했습니다. 방문을 해서 사업주의 얘기도 듣지만 노동자들, 그런데 제가 방문했던 곳은 거의 그래도 노조들이 있는 곳이에요. 있는 곳인데도 불구하고 노동자들이 특히 노조가 작업중지라든지 이렇게 안전하게 일할 수 있는 그런 환경을 만드는 데 있어서 한계를 얘기합니다. 좀 더 법이 촘촘하게 완비되어야 될 필요성이 있다, 그렇기 때문에 저희가 법안을 만들어서 제출을 한 거고.

그리고 차관께서도 잘 아시겠지만 코스트코 카트, 주차장에서 일하던 노동자 돌아가셨지요. 쿠팡에서도 마찬가지로 사망사고가 발생했습니다. 그런 사고가 발생했을 때, 꽤 큰 기업이에요. 그런데도 불구하고 이렇게 옥외작업하는데 그리고 저희가 또 작년 여름에도 쿠팡의 물류센터가 보지 않았습니까? 쿠팡 물류센터뿐만 아니라 또 그 옆의 지마켓도 갔는데 큰 차이를 발견했어요. 여기가 옥외인지 주차장인지 구분이 안 돼서 냉방기를 설치 못 하겠다라는 쿠팡의 답변을 듣고 사실 저희가 깜짝 놀랐었거든요. 그런데 지마켓은, 거기에도 설치가 안 돼 있는 것 같은데 워낙 건물 자체가 높다 보니까 환기가 잘돼서 실제로 체감하는 그런 더위를 훨씬 덜 느꼈지 않습니까?

어쨌든 기업이 이런 기후위기 시대에 알 수 없는 폭염과 한파가, 우리가 감당하기 어려운 그런 상황들이 몰아닥치고 있는데 그렇다면 노동자들의 생명을 보호하기 위해서 당연히 노동부에서, 산업부는 산업부의 역할을 할 것이고 노동부는 노동자들의 생명을 지키기 위한 역할들이 필요한 거고 사실 많은 의원님들이 이런 폭염·한파와 관련해서 법안 제출을 했어요. 그래서 노동부가 전향적인 안을 가져와라, 저희가 수 차례 말씀을 드렸는데 폭염·한파와 관련해서는 굉장히 보수적으로만 해석을 하시는 걸 보면서 올해도 또 내년에도 노동자들이, 건설노동자를 비롯해서 옥외작업하는 많은 노동자들이 굉장히 힘들게 업무를 하다가 결국은 스스로 자신의 생명을 지킬 수 있는 작업중지권 이런 것조차도 모르는 채 또 돌아가시거나 사고가 생길 수 있겠구나, 저는 그런 생각이 들어요. 그렇기 때문에 좀 더 전향적으로 이런 폭염·한파에 대한 산재 예방을 위한 그런

법안들을 촘촘하게 담는 게 너무 당연하고 저희가 굉장히 오랫동안 이 법안을 여름부터 논의를 했어요. 그래서 뭔가를 노동부가 가져올 줄 알았는데 너무 간단한 것만 할 의향이 있다라고 하니 까 저는 너무 실망스럽고요.

그리고 결국은 작업중지권 관련해서 노동부가 그렇게 대답하는 것은 기업 편만 들겠다는 의미예요. 제가 현장에서도 일을 해 보고 산업안전 관련해서 현장 순회도 해 보고 과거에 그런 경험 이 있기 때문에, 실제로 가장 잘 아는 사람들은 노동자입니다, 그 현장이 위험한지 지금 상황이 어려운 것이지.

그런데 그런 얘기를 스스로 하기가 쉽지 않기 때문에 노동조합 내지는 명예산업안전감독관을 통해서 해결을 좀 해 달라 이렇게 얘기를 하는 거고 실제로 내 인사고과를 하고 있는 상급자한테, 사업주한테 그런 얘기 하기가 쉽지 않습니다. 법이 있으면 뭐 합니까, 그 법을 지키려 해도 용인되지 않는 우리 사회가 문제인데. 그렇다면 관련해서 현장 순회를 하고 있는 명예산업안전감독관 그리고 노동조합에 주도적으로 작업중지권에 대한 어떤 역할을 부여해야지만 사업주가 더 성실하게 그런 환경들이 닥치지 않게 예방도 하지만 닥쳤을 때 빠르게 조치를 취합니다. 이걸 현장을 아는 사람이라면 너무나 당연한 건데 이게 남발할 우려가 있다라든지 노동자한테 부여하지 않았느냐 이렇게 하면, 노동자한테 권리가 있다면 왜 그동안 그렇게 많은 산업재해가 발생했겠습니까?

그렇기 때문에 법으로 좀 더 촘촘히 하자라는 그런 의미를 담았는데 차관께서도 오늘 가져온 내용들이 너무 간단한, 미온적인 그런 것들만 갖고 오셨기 때문에 실제로 폭염·한파에 대한 산재 예방을 위한 책임 있는 조치를 하겠다는 노동부의 의지가 전혀 없다는 것을 확인하고 있어서 너무 실망스럽습니다.

○소위원장 임이자 다음, 진성준 위원님.

○이수진(비) 위원 잠깐만요. 답변을 좀 해 보십시오.

○고용노동부차관 이성희 그게 사업주의 작업중지권이든 근로자의 작업중지권 행사든 정부가 하는 작업중지권 행사든 최근 들어서 굉장히 빠르게 급증하고 있는 건 분명합니다. 그러니까 정부가 작업중지를 통해서 특히 이런 폭염 상황에서 중대재해를 예방하기 위해서 적극적으로 노력하

고 있다는 말씀을 꼭 드리고 싶고요.

지금 말씀하신 대로 명예산업안전감독관이나 노동조합에 그 권한을 부여해서 작업중지를 확대하는 그런 방안도 있겠지만 지금도 작업중지가 굉장히 빠르게, 최근 한 2년 동안 특히 올해 같은 경우에는 저희 고용노동부뿐만 아니라 고용노동부지청 그다음에 산업안전보건공단 전체가 폭염 상황에서는 다 현장 나가서 작업중지가 꼭 필요하면, 35℃ 이상 되면 좀 쉬었다가 하도록 작업중지를 권고하고 그 권고에 근거해서 야외에서 하는 작업에서는 상당 부분 작업중지가 많이 활용되고 있는 상황입니다. 이런 제도적 장치를 더 적극적으로 활용하는 방식으로 하는 게 어떻게 보면 현장에서 갈등을 적게 일으키면서 실질적인 작업중지 효과를 높이는 방법이라고 저희들은 생각을 하고 있습니다.

○이수진(비) 위원 지금까지 잘 안 되니까 법으로 상향해서 의무화하자는 것 아닙니까? 그리고 아까 진성준 위원님 말씀하신 것처럼 자치단체장한테 작업중지권을 위임할 수도 있는 부분도 분명히 있다 이런 전향적인 얘기를 했어요.

그런데 이것도 안 되고 저것도 안 되고 아무것도 안 된다고 그러면 어떻게 합니까?

○이은주 위원 저는 자치단체한테 주면 안 된다는 입장입니다.

○소위원장 임이자 진성준 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○진성준 위원 논의를 조금 진전시키기 위해서 구체화해 봤으면 좋겠는데요.

일단 고용노동부가 기후여건·기상여건의 변화를 명문화할 필요는 있겠다라고 할 때 그걸 몇조를 개정하겠다고 생각하시는 건가요?

○고용노동부차관 이성희 39조입니다.

○진성준 위원 저는 그것 잘못됐다고 생각해요.

산업안전보건법 법문을 보면 산업재해와 건강장해를 구분해서 조치하고 있더라고요. 그래서 38조(안전조치) 규정에는 산업재해를 예방하기 위해서 필요한 조치를 사업주가 해야 된다 이렇게 규정하고 있고 39조에서는 보건조치라고 하는 규정에서 건강장해를 예방하기 위해서 사업주가 필요한 조치를 해야 된다 이렇게 되어 있어요.

그런데 구체적으로 그동안에 고용노동부가 계속 얘기해 왔던 것처럼 고온·저온이라고 하는 규정으로, 이를테면 폭염이나 한파를 얼마든지 포괄할 수 있다 이런 얘기를 하셨는데 그렇게 하게

되면 작업중지 요청이나 작업중지 명령으로 해결되지 않습니다. 그 뒤에 보면 사업주의 작업중지나 근로자의 작업중지는 산업재해를 예방하기 위해서만 가동될 수 있는 권한이에요.

한번 보시겠어요? 51조(사업주의 작업중지)가 있는데 여기에 보면 ‘산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 작업을 중지시키고’ 이렇게 돼 있고 52조(근로자의 작업중지) 보면 역시도 ‘산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다’ 이렇게 규정돼 있어요.

그러니까 산업재해와 건강장해를 구분해서 규정하고 있고 작업중지 요청이나 작업중지 명령이 시행될 때에는 역시 산업재해를 예방하기 위해서 실시할 수 있는 것으로 되어 있기 때문에 저는 개정을 한다고 그러면 38조를 개정해야 된다고 생각하고 특별히 구체적으로 말씀드리면, 38조제3항의 4호 ‘천재지변으로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 장소’ 이렇게 돼 있는데 그 천재지변에 폭염·한파 이런 말들을 넣는다든지 폭염·한파 등 기후이상, 기후변화, 이상기후 혹은 천재지변 이렇게 해서 개정해 가지고 산업재해라고 하는 문제를 분명하게 해야 작업중지 명령을 사업주가 하든 근로자가 요청을 하든 뒤의 조항과 조응한다, 일치한다 이런 생각이 들고요. 이걸 구체적으로 검토해 주셨으면 좋겠고요.

두 번째로는 아까 작업중지 명령과 관련해서 지방자치단체에 위임하는 방안도 있을 수 있지 않느냐 하는 말씀을 드렸는데 그에 대해서 부정적인 답변을 주셨어요. 그럴 수도 있다고 칩니다. 그러면 고용노동부가 적극적으로 해야 될 텐데 현재 산업안전보건법상의 규정상 정부의 작업중지 명령은 중대재해가 발생한 사업장에 한해서 중대재해가 다시 발생할 우려가 있을 때 작업중지 명령을 할 수 있거든요. 그 앞에, 53조에 규정되어 있는 시정조치만으로는 작업중지가 안 돼요, 법률 규정으로 보면.

그렇게 보면 저는 그 작업중지 명령의 요건을 수정하든 아니면 시정조치 부분에 이런 문제를 포괄해서 규정할 수 있도록 하든 새로운 규정이 필요하다, 그러니까 적어도 작업중지 명령이라고 하는 게 지금은 급박한 재해 위험이 있을 때 사업주가 또는 노동자가 할 수 있는데 특별히 우리가 지금 우려하고 있는 것처럼 기후이상 때문에 발생하는 작업중지의 필요성을 정부가 느끼고 있

다고 한다면 그 규정을…… 53조 규정이나 그 뒤에 나오는 중대재해를 바꾸기는 좀 어려울 것 같은데 53조 규정을 개정해서 정부의 권한을 확대하는 방식으로 규정해야 될 것 같다.

그런데 적어도 이것 두 가지 정도는, 아까 말씀드렸던 것처럼 38조의 안전조치를 개정하는 문제 그다음에 정부가 이런 이상기후가 있었을 적에 작업중지 명령을 하거나 권고를 할 수 있는 이런 근거 조항을 집어넣어야 되겠다, 저는 그렇게 생각합니다.

○**고용노동부차관 이성희** 예, 거기에 대해서는 지금 먼저 정부의 작업중지 조치는 정부가 시정조치를 먼저 하도록 돼 있는 건 맞습니다. 그 시정조치에 응하지 않았을 경우에는 바로 작업중지를 할 수 있도록 되어 있습니다. 그래서 지금도 정부의 작업중지 조치는 바로 작업중지 조치를 하는 것이 아니라, 바로 작업중지 조치를 하는 경우는 중대재해가 발생했을 경우입니다.

그 경우 말고 이런 기상 여건에 의한 작업중지 조치는 먼저 시정조치 명령을 하고 그것을 이행하지 않았을 경우에 바로 작업중지를 할 수 있도록 그렇게 규정돼 있다는 말씀을 드리고요.

그다음에……

○**진성준 위원** 그러니까요. 차관님 말씀 끊어서 죄송한데, 53조에 시정조치가 구체적으로 나열돼 있는데요. 사업장의 건설물 또는 그 부속건설물 및 기계·기구·설비·원재료에 대해서 안전 및 보건상의 시정조치를 요구하도록 돼 있는 거예요, 작업중지가 아니라. 그러니 개정이 필요하다는 말씀이에요.

○**고용노동부차관 이성희** 그런 시정조치를 지금도 작업중지를 바로 명령하는 것이 아니라 이렇게……

○**진성준 위원** 그래서 필요하다는 거예요. 이상기후가 있었을 적에 작업중지를 곧바로 실시해야 될 필요를 느낀다면, 그럴 필요가 있다고 한 점을 인정한다면 그리고 그것이 정부의 명령이나 권고로 시행될 필요가 있다고 한다면 저는 53조 규정도 개정해야 된다고 하는 점을 말씀드리려는 거예요. 그냥 해석상만으로 가지 말자 이 말이에요.

왜냐하면 그 해석 여부에 맡겨도 되는 일이라고 저는 원칙적으로 생각하지만 장관이 어떤 성격을 가지고 있느냐 또는 담당자가 이 문제에 대해서 심각하게 보고 있느냐 아니냐의 주관적인

판단이나 주관적인 성향에 의해서 결정될 수 있는 문제이기 때문에, 그런데 그렇게만 맡겨 놓지 말고 차제에 법률을 개정해야 되겠다라고 하는 논의가 이렇게 활발하게 올라오고 있는 것을 감안한다면 그런 적극적인 자세가 필요하다는 점을 말씀드리고 싶어요.

○**고용노동부차관 이성희** 이거는 지금까지도 해석으로 해결해 왔고요. 53조에 보시는 대로 근로자에게 현저한 유해·위험이 초래될 우려가 있다고 판단될 때에는 해당 기계·설비 등에 대해서 사용중지·대체·제거 등 시설의 개선, 그 밖에 안전·보건에 대해서 시정조치를 하도록 돼 있기 때문에 사실 이 조항을 가지고 지금까지 해 왔던 겁니다. 그러니까 이거를 더 강하게 규정하자고 말씀하시는 취지는 이해를 하겠습니다. 하지만 현재로도 이 조항으로 저희들은 시정조치를 내리고 있고 시정조치에 불응할 경우는 바로 작업중지를 하는 방식으로 해 오고 있다는 말씀을 드리겠습니다.

그다음에 38조(안전조치)와 39조(보건조치) 모두, 그러니까 안전조치든 보건조치든 이것을 사업주가 이행하지 않았을 경우에 정부는…… 그것이 작업중지든 뭐든 사업주는 안전조치와 보건조치를 모두 이행해야 될 의무를 부과하고 있습니다. 그런 점에서는 안전조치에 폭염과 한파를 넣는 것보다 보건조치 대상에 넣는 것이 더 합리적인 입법 기술 방법이 아닐까 생각을 하고 있습니다.

왜냐하면 안전조치는 기계나 작업 시설에서 오는 안전조치를 얘기한다면 보건조치는 기후나 이런 환경적인 요건에 의해서 근로자가 산재를 입을 가능성에 대한 보호를 얘기하는 거거든요. 폭염이나 한파 같은 경우는 바로 그런 요건에 해당된다고 봐서 저희들은 39조에 폭염과 한파를 보건조치 대상으로 규정하려고 한다는 말씀을 드리겠습니다. 그렇게 할 경우에도 산재를 예방하기 위한 산업안전보건법의 모든 조치는 다 똑같이 적용된다는 말씀을 드리겠습니다.

○**진성준 위원** 그러니까 그렇게 해석할 수도 있어요. 그런데 51조·52조 작업중지 명령과 관련된 구체적인 조항을 보면 ‘급박한 산업재해를 예방하기 위하여’ 이렇게 돼 있어요, ‘건강장해를 예방하기 위하여’가 아니라. 그러니까 ‘산업재해 또는 건강장해를 예방하기 위하여’라고 한다면 아까 차관님 말씀처럼 안전조치가 아니라 보건조

치에 폭염이나 한파를 규정해도 해결될 수 있을 것 같습니다만 뒤를 그렇게 하지 않기 때문에 저는 그래야 된다고 생각합니다.

○**고용노동부산업안전보건정책관 김철희** 산업안전보건정책관이 잠깐만 설명드리겠습니다.

위원님이 지적하신 51조·52조의 산업재해는 법 제2조(정의) 조항의 1호에서 말하는 산업재해를 그대로 받는 구조고요.

○**진성준 위원** 아, 그래요?

○**고용노동부산업안전보건정책관 김철희** 이 산업재해는 말씀하신 사고성 재해를, 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등으로 의하여 생기는 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망·부상 그리고 질병까지를 함께 포괄하고 있습니다.

산안법에서, 이 중에서 통상 사망이나 부상이 발생하는 사고와 관련해 가지고 38조에서 사업주의 의무조치를 안전조치라고 명명하고 거기에 대한 내용들을 규정하고 있고 아울러서 질병의 원인이 되는 건강상의 장해를 39조에서 규정하고 있기 때문에, 통상 폭염이나 한파로 인해서 발생하는 근로자의 건강장해가 대부분 열사병이나 혹은 동상 이런 유와 같은 질병적 상황이라서 39조를 통해서 이런 것을 규율하는 것이 좀 더 적절하다고 저희는 봤습니다.

○**윤건영 위원** 이 관련해서 조금만……

○**진성준 위원** 아니, 그것 때문에 사망하기도 하고 있잖아요.

○**고용노동부산업안전보건정책관 김철희** 39조에 의한 사망, 39조도 마찬가지……

○**소위원장 임이자** 충분히 됐고, 다음은 윤건영 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○**윤건영 위원** 국장님하고 차관님 말씀 잘 들었는데요. 시각이 좀 다른 것 같아요, 제가 볼 때는. 그런 취지에서 충분히 이해가 됩니다, 38조나 39조나 취지는. 그런데 많은 의원님들이 이 법안을 발의했던 배경과 이 법 조문을 쭉 읽어 보면 38조가 오히려 더 어울릴 수도 있겠다라는 생각이 들어요.

방금 말씀하셨던 그런 취지가 아니라 예를 들어서 폭염이나 한파를 보건의 영역으로 볼 거냐, 아니면 여기서 나와 있듯이 천재지변이라든지 안전의 영역으로 볼 거냐에 차이가 좀 있는 것 같거든요, 제가 볼 때는.

그래서 이거는 기존의 상식을 좀 깨자라는 차원에서 이런 수많은 법안들이 제기됐다고 생각을

해요. 기존에 폭염이나 한파 같은 것들이 이전과 지금은 다르잖아요, 우리가 접하는 게. 그런 차원에서 보면 저는 38조가 더 어울린다고 생각을 합니다. 두 분의 그것들은 이제까지 쪽 관례적으로 해 왔고 해석의 영역이라고 저는 생각을 하지만 지금은 그 해석의 영역이 확장될 시기라는 생각인 거예요, 이 법안들이 제출된 배경이. 그래서 기존의 해석과 관례로 보지 말아 달라라는 걸 말씀드리고 싶은 겁니다.

아울러서 제가 발언 기회를 얻었으니까 전체적으로 좀 말씀드리면 앞서 존경하는 이수진 위원님께서도 말씀 주셨는데 저는 노동부가 좀 더 전향적으로 나와 주실 걸 기대했는데 그냥 단순히 선언적 의미로만 39조에 담아내겠다라는 취지로 받아들여집니다, 차관님 이 답변 자료를 쪽 보면요.

그런데 여기서 조금 더 나가야 된다고 생각합니다. 왜냐하면 차관님이 계속 말씀 주셨던 것처럼 최근에 한파라든지 폭염으로 인해서 올해 많은 성과가 있었다고 말씀 주셨는데 당연하다고 생각하고, 왜냐하면 그만큼 많은 문제 제기가 있었고 사회적 공론이 모아졌던 것이 아닙니까? 그런 차원에서 이 법안이 만들어졌고. 그렇지요?

그러면 법안이, 물론 정부 사이트에서는 한 발짝 나가기 어렵다라고 말씀하실 수 있어요. 그런데 최소한 반 발은 나가야 되는데 오늘 말씀 주신 거는 반 발 정도가 안 된다고 보는 거지요. 선언적 의미에 너무 간혀 있는 거 아닌가라는 생각이 들고 그 내용 중의 하나가 작업중지 요건을 확대하는 거라고 저는 보거든요. 그런데 여전히 차관님께서서는 작업중지 요건 확대에 대해서는 굉장히 방어를 하고 계신 것 같아요. 그래서 이 부분은 여기서 여러 분들 말씀 많이 주셨기 때문에 제가 말씀드리는 건 조금 더 전향적으로 열어둘 부분이다, 이 부분에 대해서는.

이상입니다.

○소위원장 임이자 자, 정리하겠습니다.

의사일정 제1항부터 제10항 산업안전보건법 일부개정법률안은 지금 정부 측에서 내놓은 의견과 위원님들이 말씀하시는 의견이 상당히 차이가 있습니다. 그리고 우선 먼저 폭염, 저온, 고온 관련돼 가지고 안전조치가 맞느냐 보건조치가 맞느냐 여기서부터도 서로 정부 측과 의견이 갈리고 있는데 본 위원은 김철희 국장이 얘기하신 부분에 동의를 하기 때문에 민주당 위원님들과도 의견이

저도 맞지 않고요.

그다음에 작업중지 요건 관련돼 가지고도 가능인지에 대해서, 이렇게 가능성을 인지한 때라고 했던 부분에 대해서는 이것을 정부는 확대도 볼 수도 있겠지만 저는 또 오히려 사용자들이 이걸 축소로 해서 빠져나갈 수도 있다. 그래서 이 건 죄형법정주의 원칙에 위배되기 때문에…… ‘나는 가능성을 인지하지 못했기 때문에’, 여기에 대해서 주장을 하게 되면 그걸 어떻게 입증하겠습니까? 그래서 이런 부분들이 좀 더 명확하게 돼야 될 부분들이 있어서 계속 심사하기로 하고 다음으로 넘어가도록 하겠습니다.

○이은주 위원 위원장님!

○이수진(비) 위원 잠시만요, 전문위원도 좀 얘기를 하셔야 되지 않아요? 전문위원 다 표명하셨어요?

○진성준 위원 아니, 위원장님 그렇게 넘어가실 문제가 아니고요.

○소위원장 임이자 그러면 하나하나 할까요?

○진성준 위원 정부가 39조를 개정해서 폭염이나 한파, 기후의 문제, 기상의 문제를 포괄하자, 명시적으로 하자, 다만 구체적인 문안에 대해서는 전문위원들과의 협의를 통해서 오늘 중으로 정리하겠다고 하신 만큼……

○소위원장 임이자 이게 오늘 중으로 어떻게 정리가 됩니까?

○진성준 위원 이걸 넘어가자 할 게 아니고 여기서 더 토론해 가지고 38조를 개정할 건지 39조를 개정할 건지 아니면 38조와 39조 둘 다 개정할 것인지. 그다음에 한 가지 더, 지금은 작업중지 명령이 사업주 또는 근로자에게 규정되어 있는데 기상 문제와 관련해서는 정부에도 작업중지 명령을 분명하게 할 것인지 하는 문제에 대해서 의논해서 큰 개정의 방향과 가닥은 합의해야 된다고 생각합니다. 이거 그냥 미뤄 두면 아무것도 진전되지 못하고 가자는 얘기잖아.

○소위원장 임이자 지금 정부 측 의견은 그 취지에는 동의하지만 여기 10개 항에 대해서, 안전에 대해서는 전부 다 신중 검토로 나와 있으니 지금 의견이, 오늘 중으로 어떻게 이걸 다 합의를 봅니까? 저는 오늘 중으로 합의 보는 게 불가능하다고 봅니다. 그렇기 때문에 계속 심사를 하고 회의를 효율적으로 운영하기 위해서 이 부분을 뒤로 넘기고 우선 일몰법인 청고법부터 좀 들어가도록 하겠습니다.

○**이수진(비) 위원** 위원장님, 이게 한두 달 문제면 저도 위원장님 말씀대로 그렇게 할 텐데 여름부터 계속 얘기했던 내용입니다. 그리고 저희가 100을 바라고 노동부에 준비를 해 오라고 했겠습니까? 적어도 한 50 정도는 뭔가 접근이 가능해야 그래야 되는 거지 이거 넘긴다고 그래서 올해 되겠습니까? 이거 그러면 그냥 폐기되는 겁니다. 그러면 내년에 또 같은 상황을 반복하게 되는 거고요. 노동부가 일을 이렇게 하는데 어떻게 저희가 법안 논의가 되겠습니까?

○**소위원장 임이자** 제가 그러면 이수진 위원님께 한번 여쭙보겠습니다.

의원님 안이 보면 사업주의 작업중지 요건 확대 관련돼 가지고 사업주는 폭염·한파에 노출된 장소에서 작업하여 건강장해가 발생할 가능성을 인지한 때 작업중지 의무를 지금 말씀하시고 있거든요. 그러면 폭염·한파에 노출된 장소에서 작업하여 건강장해가 발생할 가능성을 인지한 때를 어느 범위를 말씀하시는 건지 이게 너무 불명확하다는 거예요.

○**이수진(비) 위원** 지금 현행법 조항도 매우 불명확합니다.

○**소위원장 임이자** 거기에는 그래도……

○**이수진(비) 위원** 마찬가지로요. 불명확한데……

○**소위원장 임이자** 아니, 판례가 형성돼 있고 또 거기에 대한 개념이 있습니다. 그런데 이런 부분들을 여기서 지금…… 만약에 그러면 여기서 사용자가 ‘나는 이 부분에 대해서 가능성을 인지하지 못했습니다’라고 할 때는 어떻게 할 거예요?

○**이수진(비) 위원** 그런데 그러면 급박한 위험에 대해서는……

○**소위원장 임이자** 그거는 있지요.

○**이수진(비) 위원** 그것도 추상적이지 않습니까? 그것도 마찬가지로요. 저한테 질문하실 게 아니지요.

○**소위원장 임이자** 이걸 지엽적인 얘기입니다.

○**진성준 위원** 위원장님, 그 조항에 구애받을 것은 전혀 아니고……

○**소위원장 임이자** 이거는 지엽적인 얘기인데……

○**진성준 위원** 그러니까요. 그 조항에 구애받지 마시고……

○**소위원장 임이자** 그러니까 제가 봤을 때는 오늘 하루 종일 해도 해결이 안 나기 때문에 회의를 효율적으로 진행하기 위해서 이 부분에 대해서는 좀 전에 진성준 위원님과 그다음에 윤건영

위원님께서 이거는 38조로 가는 게 맞다, 안전조치로 가는 게 맞다라고 했고 또 저 같은 경우에는 이게 39조 보건조치가 맞다라고 사료되는 부분도 있고 하니까……

○**이은주 위원** 위원장님 정리 전에 제가 먼저 말씀을 좀 드리고 나서 얘기하시면 안 될까요? 위원장님 말씀 끝나고 제가 할까요?

○**소위원장 임이자** 뭐 또 다른 내용이 있나요?

○**이은주 위원** 저는 이 부분이 반드시 38조여야만 되고 39조면 안 된다 이렇게 해서 오늘 결원이 안 난다고 생각하지 않아요. 중요한 것은 폭염에 의해서 계속해서 노동자가 현장에서 사망, 이걸 막자고 우리가 오늘 산안법을 폭염 대응하는 개정안을 내는 건데 38조·39조 이게 근본적으로 차이가 있다 이래서 오늘 개정 못 한다 이걸 말이 안 되는 거지요.

○**소위원장 임이자** 그거는 이은주 위원님의 생각이시고 여기 위원님들이 다 여러 분 계시니까 어쨌든……

○**이수진(비) 위원** 당연히……

○**이은주 위원** 아니지요.

○**소위원장 임이자** 지금 제가, 위원장이 얘기 중에 있지 않습니까?

○**이수진(비) 위원** 정리하지 마시라고요.

○**소위원장 임이자** 38조든 39조에 넣든지 간에 이 부분이 우리가 서로 또 합의가 돼야 될 거 아니에요?

○**이은주 위원** 그건 논의하면 충분히 이견을 좁힐 수 있다는 거지요.

○**소위원장 임이자** 그러니까 지금 오늘 일몰법도 있고 하니까 이 부분을 뒤로 넘기고 오후에 우리가 이걸 협의해도 늦지 않고 또 점심시간도 있고 하니까 그 부분들은 정부 측하고 또 따로 얘기하더라도 이걸 계속 심사하겠습니다. 그러니까 오늘 내가 이걸 의결 안 하겠다, 의결하겠다 이런 내용은 아니고 서로 협의가 있어야 되고 합의가 있어야 된다는 얘기입니다.

그러면 이걸 계속 심사하기로 하고 제11항으로 넘어가겠습니다.

○**이은주 위원** 오늘 이거 다시 논의 꼭 하셔야 됩니다, 위원장님.

○**소위원장 임이자** 여러분들이 들어오시면.

○**이수진(비) 위원** 아니, 잠시만요. 청고법 하시고 그리고 점심 드시고 다시 개의하실 거지요?

○**소위원장 임이자** 예.

○**이수진(비) 위원** 그러면 개의하셨을 때 첫 번째 안건으로 이거 다루시면 되지요. 그렇게 하시면, 저희가 지금 조금 정리하는 시간을 갖는 것도 필요할 것 같아요.

○**이은주 위원** 예, 의견을 좀 정리하겠습니다.

○**진성준 위원** 전에 고용노동부차관의 제안처럼 이렇게 구체적인 법안을 작성하고 성안하는 데는 상당한 실무적인 과정들이 필요하니 국회의 전문위원과 고용노동부와 협의해서 정돈된 안을 오후 회의에는 좀 제안할 수 있도록 해 주셨으면 좋겠어요.

○**소위원장 임이자** 그게 오후까지 나올까요? 일단 해 보십시오.

○**진성준 위원** 그리고 38조·39조, 저는 둘 다 개정하는 방안도 있을 수 있다고 생각해요. 충돌하는 문제가 아니잖아요.

○**이은주 위원** 그러니까요.

○**소위원장 임이자** 그러니까 그 부분에 대해서는 한번 해 보시고……

○**이은주 위원** 이견이 아니에요.

○**진성준 위원** 그러니까.

○**소위원장 임이자** 그 부분 한번 해 보시고 나머지 또 작업중지 요건이라든가 이런 부분들도 있으니까……

○**진성준 위원** 정부에 그런 것을 넣을 거냐 말 거냐 하는 문제만 협의하면 되는 건데 정부가 반대한다는 게 아니고, 처음에는 그랬습니다만 지방자치단체에 위임하자고 하는 문제와 관련해서는 ‘차라리 중앙정부에 주십시오’ 이런 얘기를 하셨기 때문에 그 문제는 포괄될 수 있겠다 생각해서 그걸 더 협의해 달라는 말씀이에요, 그 두 가지를. 그러면 조금의 진전이 있는 거다, 손해배상 소송이니 임금 지원이니 여기까지는 못 나간다 하더라도 한파와 폭염에 의한 산업재해 문제를 예방하는 데 진전이 있을 수 있는 것이라고 생각하기 때문에 성과를 도출하는 방식으로 협의해 주셨으면 좋겠다 하는 말씀을 드리는 겁니다.

○**소위원장 임이자** 알겠습니다. 진성준 위원님 의견 받아들여서, 그러면 점심시간에 폭염·폭우 또 저온 관련되어 가지고 산안법에 이걸 얹히는 데 있어서 38조인지 39조인지 간에 하여튼 그 부분에 대해서는 정부 측하고 전문위원하고 상의를 하시기 바랍니다.

○**고용노동부차관 이성희** 알겠습니다.

○**소위원장 임이자** 다음으로 넘어가겠습니다.

의사일정 제11항부터 제15항 청년고용촉진특별법 일부개정법률안에 대해서 심사하겠습니다.

전문위원님 보고하여 주시기 바랍니다.

○**전문위원 임재금** 보고드리겠습니다.

1페이지, 공공기관의 청년 미취업자 고용의무 규정 유효기간 연장에 대해서 먼저 보고드리겠습니다.

이것은 일몰 규정입니다. 개정안은 현행법 제5조 공공기관 및 지방공기업의 청년 미취업자 고용의무 규정 유효기간이 연말로 되어 있는 것을 연장하려는 내용입니다.

밑에 보시면 개정안에 따라 2025년까지 2년 연장하는 안, 26년까지 3년 연장하는 안, 28년까지 5년 연장하는 안이 있습니다.

오른쪽에 보시면 공공기관 청년 고용의무제는 유효기간이 도입된 이후에 세 차례에 걸쳐서 연장됐습니다. 1차로는 2018년 12월 31일까지 해서 2년이 연장됐고요. 2차로는 3년이 연장됐으며 3차로는 2년이 연장된 바가 있습니다.

논의해 주실 사항으로는 유효기간을 연장하실지 여부와 연장기간을 결정하실 필요가 있습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○**소위원장 임이자** 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부차관 이성희** 정부는 2년 연장안을 수용하는 의견입니다.

경기 불확실성이 지속되면서 청년들의 양질의 일자리 요구가 지속되고 있고 공공부문 채용 감축 등 팬데믹은 일자리 감소를 우려하고 있어서 유효기간 연장은 필요하다고 생각을 하고 있습니다.

다만 연장기간은 21년과 동일하게 2년 연장을 하는 것이 합리적일 거라고 생각하고 있습니다.

○**소위원장 임이자** 우리 위원님들 말씀해 주시기 바랍니다.

○**이수진(비) 위원** 혹시 고용노동부에 공공기관의 청년 의무고용 3년 치 통계 갖고 계세요? 현황 관리가 되고 있습니까?

○**고용노동부차관 이성희** 20년에 84.9%였고요. 21년에 86.5%였고요. 22년에 87.3%였습니다.

○**이수진(비) 위원** 최근에 청년 고용이 늘었다 이렇게 발표를 하셨는데 실제로는 하루 8시간 풀타임 근무하는 일자리는 줄어든 것으로 파악이 됐어요. 결국 비정규직 내지는 아르바이트 이런 단시간 일자리가 는 것 아니냐, 그게 청년의 삶을

더 나아지게 할 것 같지는 않은데 어쨌든 고용노동부가 청년 고용 대책 관련해서 여러 가지 계획도 있을 것이고 그동안의 성과도 있을 것 같은데 전체적인 청년 고용 현황에 대해서 다시 한번 얘기해 주세요.

○**고용노동부차관 이성희** 청년 고용률은 지난 10월 기준으로 고용률 자체는 46%를 약간 넘고 있습니다. 전체적으로 예년보다는 청년 고용률은 그래도 안정적으로 조금씩 상승하고 있는 추세를 보이고 있다는 말씀을 드리고 싶습니다.

다만 청년 고용 상황과 관련해서 ‘쉬었음’ 청년들은 조금씩 늘어나고 있는 추세를 보이고 있습니다. 그러니까 NEET 청년이라든가 단순히 구직활동을 하지 않고 구직을 포기한 청년들의 숫자가 조금씩 늘고 있어서 이 부분을 다시 일자리 시장으로 끌어낼 수 있도록 하는 노력이 굉장히 필요한 상황이라고 이해를 하고 있습니다.

○**이수진(비) 위원** 이렇게 2년씩 연장하는 것을 지금 벌써 몇 차례 했지 않습니까? 그리고 공공기관의 청년 의무고용하는 것은 윤석열 정부 때 안 할 생각은 없으신 것 아니에요? 그러면 차라리 정권 말까지, 그때까지 그냥 늘리는 게 더 낫지 않아요, 3년 정도로 해서?

○**고용노동부차관 이성희** 지금까지 청년 고용의 무규정을 세 번 연장한 바 있었는데요. 그때마다 상당히 논란이 됐었습니다. 이걸 너무 길게 연장을 하면……

그래서 2013년에 헌법소원도 제기된 적이 있습니다. 청년 의무고용률을 높이는 게 연령에 대한 또 다른 차별이 될 수가 있기 때문에 그때 위헌소송에서도 합헌 판결이 났습니다마는 합헌 의견이 소수였습니다. 그런 걸 감안하면 이걸 너무 길게 하면 이런 위헌 논란에 휘말릴 가능성도……

○**이수진(비) 위원** 헌법소원은 법안 시행되기 전인 거고요. 그 뒤로 지금 세 번 연장한 것 아닙니까? 그 뒤에 또 문제 제기가 있었나요?

○**고용노동부차관 이성희** 그 뒤에 문제 제기는 없었습니다마는 그때 헌법소원이 다수 의견이 위헌이라고 하는 의견을 최대한 감안해서 연장기간을 길게 하지 못했다는 말씀을 드립니다.

○**이수진(비) 위원** 그런데 고용노동부도 고민 좀 해 보세요. 매번 닥쳐 가지고 그것 때문에 막 소위 열어 달라고 하시는 것보다도 이 정부 말기까지 그냥 공공기관 청년 고용의무 기간을 명시하는 게 훨씬 더 낫지 않습니까?

○**고용노동부차관 이성희** 그렇게 하는 것보다는 지금까지 해 왔던 것처럼 한 2년 정도 연장을 하고 2년 후에 청년 고용 상황을 봐 가면서 결정을 하는 것이 좀 더 합리적이지 않을까 생각을 하고 있습니다.

○**이수진(비) 위원** 일을 좀 합리적으로 하시면 좋을 것 같아요.

○**박대수 위원** 위원장님.

○**소위원장 임이자** 예, 말씀하십시오.

○**박대수 위원** 이수진 위원님 말씀도 중요한데 저의 나름대로 생각은 상황을 봐 가면서 2년으로 가는 게 맞다고 보고 또 여기에 따라 5년, 3년, 4년 연장하면 좋겠지요. 하지만 또 예산이나 재정적인 이유도 있잖아요. 여러 가지 감안해서 2년으로 하신 거라고 나는 알고 있는데 또 공기업이나 이런 데 보면 고령자들이 꽤 차 있고 진급·승급 이것도 다 맞물려 있다고 저는 보거든요. 그런 것들을 했을 때, 공기업들의 기존에 있는 직원들 사기를 떨어뜨릴 수도 있는 부분이 될 수도 있거든요.

그래서 상황을 봐 가면서 그때 가서 또 필요하면 연장하고 이게 적절하다고 저는 판단이 됩니다. 고용노동부에서 지금 말씀하신 것은 동의하고요. 그렇게 갔으면 합니다.

○**진성준 위원** 위원장님.

○**소위원장 임이자** 예, 진성준 위원님.

○**진성준 위원** 저는 정원의 3%를 고용해야 된다고 하는 의무를 규정하고 있음에도 불구하고 그 의무를 다하지 못했을 때 부담금 또는 일종의 강제이행금 조치는 없어서 실적이 조금씩 개선되고는 있지만 크게 나아지지 않고 있는 것 같거든요.

그런데 장애인 고용의 경우는 장애인 고용의무 부담금을 부과함으로써 정책 목표를 실현해 가고 있는 측면이 있는데 이렇게 타협될 수 있을지 모르겠습니다만 만일 정부가 말씀하시는 대로 2년만 연장하자고 한다면 그 2년 동안에는 의무부담금을 부과하는 조치, 그러니까 정원의 3%를 이행하지 못했을 때 계산식에 의해서 의무부담금을 부과하도록 하는 이런 조치들을 병행하면 어떤가 하는 생각이 있습니다. 우리 차관께서는 어떻게 생각하시는지 정부 입장을 듣고 싶습니다.

○**고용노동부차관 이성희** 의무부담금을 부과하는 문제에 대해서는 뒤에 김영주 의원님 안과 윤준병 의원님 안에 그 안이 포함되어 있는 걸로

알고 있습니다. 하지만 여기에 대해서는 저희들은 신중 검토가 필요하다는 의견입니다.

왜냐하면 현재 미이행하고 있는 공공기관에 대해서는 명단 공표라든가 경영평가 반영 등으로 이행력을 확보하고 있고요. 공공기관에서 장애인 고용부담금처럼 부담금을 내도록 하면 국가 예산으로 충당해야 되는 문제가 발생하게 됩니다. 결과적으로 국가 예산으로 청년들 의무고용률을 채우라고 하면 저는 형평성에서 문제가 좀 있지 않을까 우려를 하고 있습니다.

그런 점에서 지금 의무고용률이 공공부문에만 적용이 되고 있기 때문에 이것은 공공부문의 경영평가라든가 그런 것을 통해서 더 강한 압박조치를 취하도록 해서 고용률을 충실히 이행하도록 하는 게 더 효과적인 방법이라고 생각하고 있습니다.

실제로 최근에 그렇게 압박을 하니까 공공기관의 의무고용률 이행 지표는 상대적으로 좋아지고 있습니다. 조금 전에 말씀드린 대로 작년에 87.6%였고요. 올해는 그것보다 조금 더 높아질 것으로 예상을 하고 있습니다.

○소위원장 임이자 저는 좀 달리 봅니다.

○진성준 위원 행정이 자꾸 압박하고 있는 거 같아요.

○소위원장 임이자 저는 좀 달리 보는 게, 장애인 고용 촉진하고 청년 고용의무하고는 좀 달리 볼 필요가 있고 청년들 같은 경우에 공공기관의 청년 고용의무제가 원체 미스 매칭이 많이 일어나고 이런 속에서 실업자도 발발하고 하니까 여기에 길을 더 넓혀 주자고 하는 거지만 지난번 헌법소원이 제기됐을 때도 위헌을 하신 분이 5명이었고 합헌을 하신 분이 4명이예요. 그만큼 여기에 대해서 우리가 목적의 정당성, 그다음에 침해의 최소성, 과잉금지 원칙이 있지 않습니까? 그런 부분에 대해서 수단의 적정성, 그다음에 법익 균형을 봤을 때 이 부분은 다른 연령층에 대해서는 차별이고 여기에 대해서 위배된다는 거지요.

그러나 우리가 한시적으로 청년들의 일자리 문제라든가 이런 부분들을 더 주기 위해서 해 놓은 거지 이걸 의무조항으로 박는다고 하면 헌법정신에 맞지 아니하고 과잉금지 원칙에 위배되기 때문에 시대적으로 봐서 2년씩 연장, 연장해서 가는 거라고 보고. 그에 더해서 의무고용을 안 하면 부담금을 한다거나 이러면 또 다른 부담을 주는 거고 평등 원칙에 위배된다고 저는 보기 때

문에 여기에 대해서는 우리가 신중히 검토해야 될 필요가 있다고 보여지고 이와 관련되어서 그냥 2년 연장으로 정부 측에서 수용하는 대로 갔으면 좋겠다라고 생각하는데 위원님 여러분들 어떻게 생각하십니까?

○박대수 위원 동의합니다.

○진성준 위원 위원장님, 위원장님 말씀이 일리가 있습니다.

그런데 이거를 3년 동안 연장하자라고 하는 법률안도 있고 5년 연장해야 된다고 하는 안도 있는데 청년들의 고용 상황이 매우 심각한 데 따른 조치들 아닙니까?

○소위원장 임이자 그렇습니다.

○진성준 위원 그런데 2년에 한해서 연장하자고 하면 2년 내에 법률에서 규정하고 있는, 적어도 정원의 3% 규정을 5%, 7% 이상으로 확대하자고 하는 법률안도 지금 많이 나와 있어요. 그런데 이 3% 목표를 실행하자고 하면 2년 동안에 실행하기 위한 강력한 조치들도 함께 수반되는 것이 합리적이지 않느냐 하는 점을 말씀드리는 거예요.

물론 기왕에 헌법재판소에서 위헌 판단을 하면서 이러저러한 법적인 가치들도 얘기한 것은 알겠습니다만 무작정 2년으로만 하고 다른 조치들은 하지 말자고 하면 2년 이내에 목표를 실현할 수 있다고 하는 객관적인 근거가 없는 것 아닙니까? 저는 그렇다면 2년으로 하자면 부담금을 부과하는 방안과 병행하는 문제를 검토했으면 좋겠다는 거고 그게 아니라면 3년 정도에서는 실행할 수 있도록 하자라는 점을 말씀드리는 것입니다.

○소위원장 임이자 알겠습니다.

그러면 진성준 위원님께서 2년보다는 3년으로 가자는 안 하나고, 그다음에 그나마 이 정책의 실효성을 확보하기 위해서라도 의무를 달성하지 않았을 때는 부담금을 하자라고 하는데 저는 이 부분에 대해서는 부담금을 3%로 한다 그래도 문제점이 상당히 많이 있을 거라고 보거든요. 그렇지만 또 위원님께서 그렇게 말씀하셨으니까 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 이성희 2년으로 하자는 것은 좀 전에 드린 바 있고요. 부담금을 올리는 것은, 공공기관 의무고용률 적용은 공공기관에 대해서만 적용하고 있기 때문에 공공기관에서는 의무고용률을 지키기 위해서 부담금을 국민 세금으로 줘야 되는 문제가 발생한다는 겁니다. 공공기관은

국민 세금으로……

○진성준 위원 고용을 하면 되지요.

○고용노동부차관 이성희 예?

○진성준 위원 고용을 하면 되지, 고용을 못 할 것을 생각해서 세금 들어간다는 얘기를 하십니까?

○소위원장 임이자 고용이 아까 보니까 84, 86, 89 그렇게 말씀하셨는데 제가 봤을 때는 100%가 다 달성될 거라고 보이는데 거기에 또 다른 이유들이 있을 것 아니에요? 그렇지요?

○진성준 위원 안 돼요. 1년에 1~2%씩 오르는 데 2년 해 가지고 100%가 어떻게 달성됩니까, 위원장님.

○고용노동부차관 이성희 공공부문 의무고용률이 장애인 의무고용률하고 청년 의무고용률 그 두 가지가 있는데요, 논리가 상당히 다릅니다.

○소위원장 임이자 다르지요. 당연히 다르지요.

○고용노동부차관 이성희 장애인 의무고용률은 전체 직원 대비 몇 %를 채용하라는 거고요. 청년 의무고용률은 그해에 채용하는 채용자에 비해서 몇 %를 채용하라고 하는 겁니다. 그렇기 때문에 논리도 다르고요.

그다음에 장애인 의무고용률은 어떻게 보면 장애인들에 대한 취약계층 보호 차원에서 의무고용률을 두고 있는 거고요. 청년 의무고용률은 취약계층 보호 측면하고 큰 관계는 없습니다.

○소위원장 임이자 다르지요.

○고용노동부차관 이성희 예, 그렇기 때문에 청년 의무고용률을 이행하기 위해서 지원금을 지원하거나 이런 것은 저는 적절치 않다고 생각을 하고 있습니다.

○소위원장 임이자 제가 생각하기에는, 각자 저마다 정의에 대해서 생각하는 바가 다르겠지만 저는 항상 우리가 입법을 하려고 할 때는 같은 것은 같게 다른 것은 다르게 해야 되는 것이 맞다라고 보거든요. 그래서 장애인 고용의무제하고 청년 고용의무제하고는 다릅니다. 내용이 다른 부분들인 거고.

다만 진성준 위원님께서 지적하셨다시피 청년들이 지금 실업률도 높고 그러니까 여기에 대해서 100%라도 달성을 하자는 측면에서 아까 그 말씀 드렸잖아요. 그런데 공공기관에서 청년을 3% 채용하는 데 있어서 이게 어떻게 100% 달성이 안 되느냐 이거예요, 엄청나게 많이 지원할 텐데.

○고용노동부청년고용정책관 이현옥 청년고용정

책관입니다.

질문하신 것에 대해서 실무적으로 말씀을 드리면 이게 올해 채용할 인원의 3%가 아니라 정원의 3%입니다. 그러니까 만약에 그 기관이 올해 불가피하게 채용을 안 한다 하더라도 위반입니다. 그래서 시행령에 이 위반이 되는 예외가 있는데 이 예외가 굉장히 협소해서 100% 달성이 어려운 게 그래서 그렇습니다.

그리고 장애인 고용의무는 채용이 아니라 3%를 유지해야 됩니다. 그래서 사실은 구조가 청년 고용의무제가 훨씬 지키기가 어려운 측면이 있습니다. 채용이 많은 공공기관은 대부분 다 달성합니다. 왜냐하면 이게 경영성과에도 반영되고 미이행 시 공표도 되고 있기 때문에 굉장히 부담을 느끼는데 불가피하게 공공기관의 사정에 따라서 채용인원이 적은 경우에는 정원의 3%를 달성하기 어려워서 그렇습니다.

○소위원장 임이자 진성준 위원님, 좀 이해되었습니다……

○이수진(비) 위원 공무원들 조직이 정원을 다 안 채우는 문제 때문에 방금 설명한 그런 문제가 생길 수가 있겠네요.

그러면 이게 100% 달성은 어려운 일입니까?

○고용노동부청년고용정책관 이현옥 예, 이게 법 자체가 정원의 3%이기 때문에 또 아주 예외적으로 달성 못 해도 인정되는 경우가 10% 정도 인원이 감축됐거나 아니면 설립한 첫해 같은 경우에는 채용이 많지 않을 수 있고 그다음에 전문적인 자격 또는 능력, 경력의 기준에 맞는 사람, 반드시 이런 것 외에는……

○이수진(비) 위원 그러니까 지금 말씀하신 그런 사유 때문에 청년 고용의무 3%를 채우기 어렵다, 지금 그 설명을 해 주시는 거잖아요.

그러면 지금 87%가 넘게 성과를 내고 있다 했는데 고용노동부는 몇 %가 목표입니까? 그런 것들을 감안했을 때 실제적으로 100%는 안 되는 얘기고 그런 사안들이 있기 때문에 90%다, 아니면 95%다, 아니면 98%가 최고다. 이런 것들이 실제로 현장에 작동이 되었을 때는 이 정도밖에 안 된다라는 것을 지금 설명하고 싶으신 거잖아요.

○고용노동부청년고용정책관 이현옥 그럼에도 불구하고 저희는 90% 이상을 목표로 하고 있습니다. 왜냐하면 공공기관이 계속 성장해서 채용을 많이 하면 좋은데 그렇지 못한 경우도 있기

때문에……

○이수진(비) 위원 채용을 어떻게 많이 합니까? 윤석열 정부가 지금 다 줄이고 인력 줄이고 하는데 어떻게 채용을 더 많이 합니까? 이것 달성 못하는 것 아닙니까, 결국은?

○고용노동부차관 이성희 이렇게 이해를 해 주셨으면 좋겠습니다. 저희들은 모든 공공기관이 청년 의무고용률을 단단히 지키도록 최대한 노력은 하고는 있습니다. 그래서 공공기관 경영평가에도 이 배점이 상당히, 적지 않습니다. 그렇게 해서 압박을 하고 있으니까 계속 올라가기는 하는 거라는 말씀을 드립니다.

그런데 그렇게 압박을 함에도 불구하고 아주 불가피하게 의무고용률을 준수하지 못하는 공공기관이 있을 수는 있겠다, 그것까지 강제하기는 저희들도 조금 어려움이 있다는 말씀을 드리겠습니다.

○진성준 위원 그러니까 그 점을 충분히 감안하는 거라니까요. 그렇지만 이 법문을, 당초에 이 법을 만들 때 이렇게 한 것, 정원의 3%는 반드시 미취업 청년으로 고용하라고 하는 것은 기업의 어려움도 있고 여러 가지가 있겠지만 청년 실업 문제가 아주 심각하기 때문에 이렇게라도 해야 되겠다라고 하는 것 아니었습니까?

그리고 처음에 이 법안 제정의 출발은 비단 공기업에 한정된 것은 아니었어요. 민간기업으로까지도 확대하려고 했습니다만 바로 형평성의 문제, 역차별의 문제 이런 문제들이 제기되면서 공기업으로 축소된 거거든요.

○고용노동부차관 이성희 예, 맞습니다.

○진성준 위원 그렇지 않습니까? 공기업이 고용을 창출한들 얼마나 창출하겠어요. 민간 기업들이 다 들어와야 되는 거지요. 그런데 공기업은 그런 사회적 책임이 있는 것이기 때문에 그리고 다소간 운영상의 부담이 있어도 청년실업을 어떻게든 완화해 보자고 하는 차원에서 들어간 거잖아요. 그러니까 조금 더 적극적인 의지를 가지셔야 된다 이런 말씀을 드리는 거예요.

물론 정부도 그런 의지를 갖고 경영평가도 중요한 고려사항으로 하고 있다고는 말씀하시지만 꼭 그런 것만은 아니니까……

좋습니다. 그렇게 부담금을 부과하는 게 영 어렵다면 3년 연장해서 진행하시지요. 청년실업이 급방 개선될 것 같지 않잖아요. 그리고 그동안에 각 공기업들의 사정들이 있어서이기도 하겠지만

1년, 2년 사이에 1~2% 정도의 목표률이 뛰어오르는 거라고 하면 2년 해도 앞으로 한 90% 되면 그것도 끝 아니겠습니까? 3년 해서 못 해도 95%까지는 해 보자라고 달려들어 줘야 되지 자꾸 그런 현실론만을 들어 가지고 못 하겠다고 하실 이유가 뭐가 있습니까?

○소위원장 임이자 2년이나 3년이나 별 차이 없는데 못 받는 이유가 있습니까?

○고용노동부차관 이성희 꼭 절대적인 이유라고 말씀드리기는 어려울 것 같은데요. 저희들이 생각할 때는 청년 고용상황이 조금씩 풀려 나가고 있는 측면도 감안할 필요가 있겠다는 생각이 듭니다.

왜냐하면 청년 생산가능 인구가 조금씩 줄어 들고 있는 추세이지 않습니까? 그런 것들이 청년 고용상황에도 일부 반영되고 있다는 점을 감안해서 일단 2년을 연장해서 보고 노동상황을 보면서 이것을 결정하자 그런 취지에서 말씀을 드렸습니다.

○소위원장 임이자 그냥 3년 받으세요.

○전용기 위원 인구가 줄어서 는 것은 조삼모사잖아요.

○진성준 위원 3년 받으세요. 그게 뭘 차이가 있다고 2년, 3년……

○고용노동부차관 이성희 예, 알겠습니다.

○소위원장 임이자 그 안에 헌법소원을 누가 제기한다면 어쩔 수 없습니다마는 그냥 3년 하세요.

○고용노동부차관 이성희 예, 알겠습니다.

○소위원장 임이자 다음.

○이은주 위원 위원장님, 연관이 돼 있으니까. 그런데 결국은 미이행 공공기관에 대한 이행계획서나 이래서 좀 적극적으로 이행할 수 있도록 하는 조치도 필요한데 이런 부분들은 어렵나요, 고용노동부에서 받기가? 윤준병 의원님이 낸 것, 미이행 공공기관 이행계획서 등 제출요. 지원 근거 마련까지는 안 가더라도 이 부분에 대한 의견은?

○고용노동부차관 이성희 지금도 그런 조치는 하고 있습니다.

○이은주 위원 하고 있어요?

○고용노동부차관 이성희 예.

○소위원장 임이자 사족이랍니다.

○이은주 위원 사족이에요? 그런데 여기서는……

○진성준 위원 3년 해서……

○**고용노동부차관 이성희** 이게 이행을 지키지 않으면, 거기에 대해서는 지금까지 그렇게 압박을 하니까 87%까지 올라온……

○**이은주 위원** 예, 3년으로 하면……

○**소위원장 임이자** 3년으로 하고.
부칙은?

○**진성준 위원** 부칙을 3년으로만 개정하면 되는 것 아닙니까, 3년 연장만? 다른 법문은 손대지 말고.

○**소위원장 임이자** 그렇지요.

○**이은주 위원** 공포한 날, 시행일 및 적용.

○**고용노동부차관 이성희** 예, 공포한 날로 해주시면 될 것 같습니다.

왜냐하면 이게 올해 12월 31일로 일몰이 되기 때문에 공포한 날로 해야지만 효력이 발생할 것 같습니다.

○**소위원장 임이자** 공포한 날이지요. 부칙은 공포한 날 맞습니다.

(「예」 하는 위원 있음)

○**전문위원 임재금** 3번·4번도 있습니다.

○**소위원장 임이자** 1번만, 그렇게 하기로……

○**이수진(비) 위원** 3번·4번 더 논의해야지요.

○**소위원장 임이자** 1번만.

○**이수진(비) 위원** 이견은 없어요?

○**소위원장 임이자** 예, 사족이라고 아까 얘기했잖아요.

의사일정 제11항부터 제15항까지 이상 5건의 청년고용촉진특별법 일부개정법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하되 위원님들의……

○**이수진(비) 위원** 잠시만요. 지금 전문위원이 앞에 1번 설명한 거잖아요. 그리고 뒤에 2번·3번·4번이 있는데 위원님들이 지금 뒤텔까지 혼재해서 질문을 하기는 하셨어요. 그런데 여기 보면 한 가지, 다른 질문들은 거의 하신 것 같은데 여기 보니까 윤준병 의원님이랑 지성호 의원님이 나이를 15세 이상 34세 이하로 확대하자는 그런 법안도 있어요. 그것에 대해서 의견을 주시고 어떤지 논의는 하셔야지, 의원님들이 낸 법안이 있는데요. 의원님들이 낸 법안 내용이 있는데.

○**소위원장 임이자** 아니, 아까 3년만 하자고 딱 정리 다 된 것 아닙니까?

○**이은주 위원** 아니, 뒤텔것은 논의를 안 한 거지요.

○**소위원장 임이자** 아까 했잖아.

○**전문위원 임재금** 8페이지부터 3번 내용입니다.

○**이은주 위원** 청년 연령범위를 청년기본법과 일치시키는 것은 논의를 안 했습니다.

○**진성준 위원** 그 얘기를 해 보시면 되지.

○**이은주 위원** 일치시키는 데 뭐 문제 있나요?

○**고용노동부차관 이성희** 이것은 현행 대통령령에 위임돼 있는 것을 끌어올리는 것인데 현재도 여기에 제시하고 있는 대로 15세에서 34세 이하로 시행령에 따라서 하고 있습니다.

○**진성준 위원** 운영은 하고 있대요, 원칙은 29세까지지만. 그런 거라고 하면 구태여 법문으로 끌어올릴 이유는 없겠다는 생각이 들어요.

○**소위원장 임이자** 아까 다 사족이라고 얘기했지 않습니까?

○**진성준 위원** 아니, 그래도 한번……

○**소위원장 임이자** 알았어요.

그다음 4번.

○**고용노동부차관 이성희** 4번은 아까 말씀하신 내용입니다.

○**소위원장 임이자** 4번은 아까 이은주 위원이 짚었잖아요.

다 됐지요?

(「예」 하는 위원 있음)

그리고 부칙은 공포 후?

○**이은주 위원** 공포한 날.

○**소위원장 임이자** 공포한 날.

이제 이상 없지요?

(「예」 하는 위원 있음)

의사일정 제11항부터 제15항까지 이상 5건의 청년고용촉진특별법 일부개정법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하되 위원님들의 의견을 반영하여 해당 법률안의 내용을 통합 조정한 위원회대안을 제안하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

다음 의사일정 제16항부터 제17항 과로사 예방 및 근로시간 단축 지원에 관한 법률안과 과로사 등 예방에 관한 법률안, 이 2건에 대해서 심사하도록 하겠습니다.

○**전문위원 임재금** 1페이지를 봐 주시기 바랍니다.
로마자 I 번, 입법공청회 제시 의견입니다.

지난 12월 5일 제정안 관련 입법공청회가 있었는데요. 법률안 제정에 대하여 찬반 의견이 제시되었습니다.

찬성의견으로는 과로로 인한 사망 또는 질병

발생 등으로 인한 근로자의 피해를 예방하기 위해서 과로사 등을 예방하기 위한 종합적이고 체계적인 대책 마련과 시행이 필요하므로 법률 제정이 필요하다는 의견입니다.

찬성 측 의견은 일본과 EU 등에서도 이미 관련 법률 또는 지침을 마련하고 있다는 점을 고려할 필요가 있다는 의견입니다.

반대하는 의견으로는 현행 근로기준법 등에서 관련 규정을 두고 있으므로 현행법 개정을 통해 제도를 보완하는 것이 타당하다는 의견입니다.

반대의견 측에서는 제일 밑에 보시면 일본에서 과로사법 제정을 했는데 과로사 방지에 영향을 주지 못했다는 조사 결과를 제시하고 있다는 점을 들고 있습니다.

다음 페이지의 진술인별로 진술 요지를 한 것은 참고를 해 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○소위원장 임이자 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 이성희 먼저 과로사법 제정에 대해서는 신중한 검토가 필요하다는 의견입니다.

먼저 과로사라고 얘기를 할 때 과로사의 개념이 명확하지 않은 것 같습니다. 과로사는 과로에 의한 사망으로 사회적 용어로 사용되고는 있지만 법률의학적으로도 병명 등 정식 용어로 사용하고 있지는 않습니다.

또 과로사의 범위도 명확하지 않은 상황입니다. 과로와 질환 간의 인과관계는 근로조건 외에도 다양한 요인이 결합되어 발생하므로 의학적·과학적 원인 규명이 쉽지 않고 기존 질환의 자연속도에 대한 기준도 명확하지 않아서 과로사의 범위 선정에 상당히 어려움이 있다는 말씀을 드리고 싶습니다.

세 번째로는 과로자살 포함에 대한 적절성 여부가 검토될 필요가 있다고 생각합니다. 과로자살의 경우 정의와 범위 등에 대해서 사회적 논의가 선행되어야 하고 현행 산재보상법에 따른 정신질환에 의한 자살과의 비교 등 신중한 검토가 필요하다고 생각합니다.

이런 과로사법 제정안이 제기되게 된 배경에는 일본에서 과로사법을 2014년에 제정한 것을 염두에 둔 것으로 이해를 하고 있습니다. 해외에서도 과로에 대해 별도 법률로 보호하는 경우는 일본이 유일합니다. 다른 나라는 과로사법을 별도로 규정하는 경우는 없는 것으로 알고 있습니다. 이

런 해외 사례를 고려할 때 과로사법을 별도 법안으로 규정하는 것은 신중하게 검토할 필요가 있겠다는 의견입니다.

○소위원장 임이자 우리 전번에 공청회도 했지 않습니까? 공청회도 했고 그리고 지금……

○이수진(비) 위원 조문별 검토하시지요.

○소위원장 임이자 예, 정부 측에서는 의견이 신중 검토고 또 위원님들 간에도 의견이 분분합니다마는 지난번에 공청회를 했고 그렇기 때문에 그래도 조문별로 한번 검토를 하고 심사를 해 보고 나서 나중에 결론을 짓도록 하겠습니다.

조문별 검토 들어가지요.

○전문위원 임재금 5페이지입니다.

1번 목적, 정의, 기본 원칙을 한꺼번에 보고드리겠습니다.

제1조입니다. 제정안은 제1조에서 과로사 방지를 목적으로 제시하고 있습니다. 두 의원님들 간의 차이점을 보시면 이수진 의원님 안은 수단과 목적을 함께 규정하는 방식으로 규정되어 있고 임종성 의원 안은 목적만을 규정하는 방식으로 규정하고 있습니다.

두 번째, 제정안의 정의입니다. 제2조에서는 ‘과로사’, ‘과로사등’, ‘근로자’, ‘사업주’에 대해서 정의를 하고 있습니다.

6페이지 보고드리겠습니다.

표를 봐 주시면 이수진 의원님 안은 과로사에 대해서 업무상 과중한 신체적·정신적 부담에 따라서 1호 과로성 질환의 발생, 2호 기존 질환의 자연속도 이상의 악화, 그런 등의 원인으로 해서 노무를 제공하는 자가 사망하는 것을 과로사로 정의를 하시고 계시고요. 과로사 등에 대해서는 과로사와 과로성 질환을 합해서 과로사 등으로 정의하고 계십니다.

임종성 의원님 안은 과로사 등을 정의하고 계신데 업무의 과중한 부담으로 근로자가, 그러니까 1호를 보시면 과로성 질환에 걸리거나, 2호 그로 인해서 장애를 입거나 또는 사망하는 것, 그다음 3호 심리적 부담에 의해 자살하는 것 이 세 가지를 의미하는 것으로 되어 있습니다.

그런데 그 밑에 보시면 과로사라는 것은 법령상 용어가 아니므로 어느 범위까지 법률로 보호할 것인지에 대해서 논의가 필요하다고 봤습니다.

또한 임종성 의원님 안은 사업주에 대해서 근로기준법상 사용자와 다르게 규정하고 있고, 두 번째로 이수진 의원님 안은 과로사의 적용 대상을

노무를 제공하는 사람으로 확장하고 있어서 근로자로 한정할 것인지 조금 더 확장할 것인지 여부가 필요하다고 보았습니다.

다음 페이지, 3조입니다. 이수진 의원님 안 제3조는 법률의 기본 원칙을 규정하고 있는데 이 내용은 법률의 입법 목적을 구체적으로 기술하기 위해서 만든 조항이고요. 통상 목적 규정 다음에 위치한다는 점을 말씀드리겠습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 임이자 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 이성희 입법 취지 측면에서 과중한 업무로 인한 사망 등으로부터 근로자를 보호하기 위한 법 제정안의 입법 취지에는 저희들도 공감하고 있습니다. 다만 이런 입법 취지를 달성하기 위해서 입법 형식을 과로사법으로 하는 것에 대해서는 신중한 검토가 필요하다는 생각입니다.

먼저 좀 전에 말씀드린 대로 과로사의 개념이 상당히 불명확하고 과로사의 범위도 불명확하기 때문에 이런 불명확한 대상과 범위에 대해서, 근로자들의 과중한 업무로 인한 사망 등으로부터 근로자를 보호하는 법안을 논의하는 것이 법안의 명확성의 측면에서는 여러 가지 한계가 있겠다고 생각을 하고 있습니다.

두 번째, 제정안의 기본 원칙은 정책 방향을 제시하는 법률의 기본 이념으로 보이기 때문에 기본 이념은 통상 목적 규정 다음에 위치하는 것이 적절해 보일 것 같습니다. 그런 점에서 전문위원 의견에 동의합니다.

○소위원장 임이자 여기서 못 나가면 진짜 못 나가요, 이 법은. 일단 목적부터 명확하지 않으면 다음을 나갈 수가 없고 정의 개념도 안 됩니다.

그래서 일단은 이수진 의원님께서 이 법을 발의하셨으니까 여기에 대해서 말씀해 주시기 바랍니다.

○이수진(비) 위원 일단 법이 안 되는 이유를 찾으시려면 수십 가지도 찾으실 수 있겠지만 위원장님께서 이 법안이 제정법이기 때문에 특별하게 가이드를 주시는 것은 저는 적절하지 않다고 생각하고요.

그리고 저희가 산업안전보건법 그리고 중대재해 예방을 위해서 처벌법도 만들어졌습니다. 그런데 우리가 OECD 국가 중에 그야말로 산재 1위라는, 산재 공화국이다 이런 오명을 여전히 쓰

고 있고요. 그렇다면 노동부가 역할을 뭔가 제대로 못 하고 있는 것 아닌가, 실제로는 그런 반성에서 출발해야 된다고 생각합니다. 그리고 그런 법들을 만들기 위한 노력들을 분명하게 우리 입법부에도 제시를 해 줘서 함께 논의하고 토론하고 산재가 발생할 때마다 왜 이런 일이 생기는 건지에 대한 원인 분석도 좀 하시고. 카톡방에 오픈채팅방 만드셔서 열심히 올리고 계시더라고요. 제가 그것을 다 확인하고 있는데……

그런데 그런 작업 현장에서 노동자들이 죽을 때마다 저는 가슴이 철렁철렁할 것 같아요. 그리고 실제로 대한민국이 과로사가 한 해 500명이 넘는다고 그렇게 얘기하고 있고 우리 사회에서 과로사라는 게 통상적인 개념이 이미 시민들, 노동자들은 자리 잡혀 있습니다. 이게 이유이지요. 뇌·심혈관계 질환에 걸려서 사망을 하거나 재해를 입거나 장애를 입거나 이러는데 그런데 그 이유가, 그 원인이 과로했기 때문에 출발한 것이다, 그래서 이런 일이 생겼다. 그런데 이것을 증명하는 것도 상당히 오랜 시간 걸려요. 그리고 그것을 증명하는 그런 역할은 오롯이 노동자나 그 가족들이 해야 되는 거고.

그래서 저희가 그 역학조사도 짧게 제대로 해봐라 이런 법안도 발의가 됐고 재해조사 의견서도 제대로 빨리 빨리 진행을 해라 이런 얘기도 드리고 노동부의 역할을 지금 계속 저희가 주문하고 있는 겁니다.

거기에서 출발을 해야 되는 거고요. 그렇기 때문에 ‘모호하다’, 기본 원칙이야 목적 밑에 넣으면 되지요. 순서 바꾸는 게 어렵지는 않습니다. 그런데 노동부가 오죽하면 이런 법안이 만들어졌을까? 장시간 노동을 하면서 내지는 실제로는 본인이 원하던 본인이 원하지 않은 상황에 따라서 임금 문제이든 아니면 사업주의 어떤 상황에, 계절적 요인이든 업무량이 많아서든 이런 상황에 따라서 과로사를 할 정도의 그런 일을 시키게 됩니다. 제가 아까도 말씀드렸지만 개인이 ‘저 작업 중지할래요’, ‘저 너무 힘들어요’, ‘바로 쓰러질 것 같아요’, 이런 얘기 할 수 없지 않습니까? 그렇다면 법에서 분명하게 명시를 해 줘야 되는 거고. 그래서 아까도 폭염·한파와 관련해서 옥외 작업하는 분들, 특히나 일용직 노동하는 분들은 노조가 없을 경우에는 더 힘들기 때문에 우리가 법으로 사업주의 책임 분명하게 해야 된다 이런 말씀을 드렸는데.

OECD 국가 중에 우리가 자살률 1위라고 합니다. 이 부분에 대해서 정부는 공감하고 계십니까? 이게 꼭 업무 때문이 아니다 이런 얘기는 하시지 마시고요. 어쨌든 업무든 가정사든 아니면 개인적인 이유든 이런 것들이 결국은 극단적인 선택을 할 때는 그것을 심화시킬 수 있는 요인의 하나로서 작동이 되는 겁니다. ‘우리는 책임 없어’, ‘정부는 책임 없어’ 그렇게 하면 저는 안 된다는 생각이 들어요.

우리가 2020년에 인구 10만 명당 24.1명으로 1위예요. 그리고 산재로 인정되는 과로사만 해도 매년 500여 명인데 제가 지난번 공청회 때도 같은 얘기를 반복했습니다. 인정되는 것만 그래요. 인정되지 않고 스스로, 가족들이나 주변에서 노력하지 않아서 알려지지 않으면 어마어마한 거지요. 그래서 OECD에서도…… 이런 산재 기준에 따른 통계를 감안했을 때 사실 연간 2600여 명이 될 것으로 추정된다, 이게 2021년의 WHO와 ILO 공동 연구 내용이었습시다. 그리고 2016년 한 해 대한민국의 뇌·심혈관계 질환 사망자 3만 8000명 중에서 7%가 장시간 노동의 영향에 의한 것이라는, 그런 추산에 따른 수치로 2600여 명이라고 WHO랑 ILO가 얘기를 한 것 아닙니까?

그렇다면 이런 통계까지 나왔는데 우리나라 상당히 심각하다, 이 부분에 대한 대책을 마련하자. 그래서 일단은 첫 번째 장시간 근로, 장시간 노동 이 부분에 대한 해결을 해야지요. 그래서 그동안 저희가 최대 근무는 주 52시간이다, 그리고 그러지 못하는 5개 특례 사업장 같은 경우는 업무·근로시간 안에 휴게시간을 11시간 확보해야 된다, 이런 법안들이 사실 몇 년 전에 만들어져서 차근차근 시행이 되고 있는 것 아니겠습니까. 그럼에도 불구하고 과로사로 인한, 과로로 인한 사망이라든지 재해라든지 수치가 줄어들지 않고 있다면…… 제가 이 정도 얘기하는 것만으로도 충분히 이 법의 필요성, 목적에 대해서 분명하게 말씀을 드렸다고 생각합니다.

법, 모호하지요. 모호한 법 많습니다. 그런데 모호하지만 그런 모호성을 떠나서 실제로 아무도 책임져 주지 않고 노동자들이 현장에서 죽어 나가고 있는데 이 부분에 대해서 이제는 분명하게 노동부가 법안 관련해서 책임 있게 얘기를 해야지. 이것을 제가 지난 공청회 때 보니까 재계 쪽에서 오신 분은 ‘우리나라는 장시간 노동하는 그런 나라가 아니다’ 이런 취지의 얘기를 하시더라

고요. 혹시 차관님, 그 말에 동의하십니까?

○고용노동부차관 이성희 장시간 노동을 하는 나라인지 그 여부를 떠나서 어느 누구도……

○이수진(비) 위원 그에 동의하십니까?

○고용노동부차관 이성희 장시간 노동을 하는 근로자는 있을 수밖에 없고요. 그게 과로사의 원인이 될 수 있다고 생각합니다.

○이수진(비) 위원 아니, 그러니까 지금 차관께서 노동자 한 명 한 명 너는 장시간 근로고 너는 장시간 근로 아니고 이렇게 얘기하지 않지 않습니까. 평균 내지 않습니까. 그러면 대한민국 평균 노동시간이 장시간 노동하는 것 맞지 않습니까?

○고용노동부차관 이성희 맞습니다.

○이수진(비) 위원 제가 그것을 여쭙보는 거예요.

우리가 수치가 나와 있는데 그런데도 법을 하나 만들려 하니까 재계는 재계 입장 다르고 또 학자들이 봤을 때, 노동자들이 스스로 얘기하지 못하니까 학자들이 노동자들의 입장을 보면서 적어도 이 정도의 노동시간을 줄여야 된다 이런 얘기를 하면서 법안의 필요성에 대해서 동의를 했던 말이에요.

저는 노동부가 이 지점에서 ‘무조건 이 법은 아직 우리 사회에는 좀 무리합니다’ 이렇게 얘기하실 것이 아니라 이런 장시간 노동으로 인해서 내지는 기타 여러 가지 작업 조건과 환경으로 인해서 과로사가 빈번하게 발생하는 대한민국 현실을 어떻게 개선할 것인지 이것에 대해서 전향적으로 얘기를 하셔야 된다고 생각해요.

공청회 때는 주로 진술인들의 의견을 들었기 때문에 저는 이 자리가, 소위 자리가 정말 중요해요. ‘일몰법이나 통과시키고 그런 거나 해 주시면 됩니다’, 그렇게 해서 저희 소위가 열린 것 아니지 않습니까?

○고용노동부차관 이성희 지금 말씀하신 그 내용에 대해서 아까 처음에 과도한 업무로 인해서 산재 사망사고가 나타난다든가 이런 문제를 해결해야 된다는 문제의식에는 전적으로 공감한다는 말씀을 드렸지 않습니까? 그런데 그 문제의식을 해결하는 방법이, 그러니까 과로사법을 제정해서 하는 방법도 있겠지만 현재 산업안전법을 좀 더 보완해서 해결하는 방법도 저는 검토해 볼 수는 있다고 생각합니다.

지금 현재 산업안전법에서도 뇌혈관계 질환이라든가 심혈관계 질환의 이유로, 그러니까 장시간

노동과 뇌혈관계 질환, 심혈관계 질환의 상호 연관성 속에서 예를 들어서 사망사고가 발생했을 경우 그것을 과로사로, 산재로 인정하는 사례도 있는 것으로 알고 있습니다. 이런 것들을, 그러니까 지금 과로사에 대해서 우리나라 산업안전법이 전혀 인정을 하고 있지 않다 그렇게 저는 생각하고 있지는 않습니다. 다만 지금 위원님께서 말씀하신 대로 과도한 업무로 인한 산재를 어쨌든 줄여야 된다 그런 취지에는 전적으로 공감한다는 말씀을 다시 한번 말씀드리고요. 그러기 위해서 다양한 입법론적인 고민을 다양한 각도에서 할 필요는 있겠다는 말씀은 공감합니다.

○이수진(비) 위원 아까도 일본 얘기 하셨잖아요. 일본이 2006년도에 자살대책 기본법을 제정했지 않습니까? 그리고 2014년에는 과로사 등 방지대책 추진법 그래서 정부 차원에서 관리를 한 것입니다. 거기에 보면 과로, 그다음에 직장 내 괴롭힘 이런 여러 가지 요인들이 그 사회에서 그런 법들을 만드는 필요성이 됐겠지요.

그런데 정부 차원에서 관리했다는 게, 그때 공청회 때도 말씀드렸지만 매년 백서를 발간하잖아요. 이런 법들이 만들어져서 위원회 활동이라든지 이런 문제들을 해소하기 위한 역할들 또 사회변화를 견인해 내는 것들 그리고 백서를 보면서 이게 어디서부터 어떻게 문제가 됐고 우리가 어느 정도까지 정리가 되고 있구나.

그런데 실제로 일본의 자살률이 지금 현재는 인구 10만 명당 약 15.4명, 98년도에는 25.3명이에요. 분명히 자살률은 떨어졌습니다. 통계로 봤을 때는 분명하게 떨어졌고 그리고 2014년 일본에서도 법 시행 이후 과로사 등의 영향이 별로 없다라고 했지만 그럼에도 불구하고 일본 사회에서 자살률이 이 정도로 내려갔다는 것은 저는 유의미하다 이렇게 보는 거고요.

우리나라는 사실 고용노동부가 장시간 노동에 따른 과로사 예방에 대해서 산안법이라든지 이런 데서도 하지요, 하기는 하고. 그런데 제가 그때도 말씀드렸지만 산업안전보건본부 생겼을 때 깜짝 놀랐다, 직업성 질환팀이 3명인가 4명 앉아 있더라. 그런데 지금 8명까지 늘렸다고 하셨어요.

그런데 전체 산재 사망 노동자가 2000여 명이 넘는데 그중의 1200명 이상이 사실 직업성 질환 아납니까? 사고 사망은 800명이 좀 넘고요. 그렇기 때문에 저희가 사고 사망률은 후진국형 산재기 때문에 어떻게든 줄이려고 그동안 서로 논의

를 굉장히 많이 했어요. 그런데 직업성 질환 이 부분에 대해서는 노동부도 실제로는 충분한 역할을 하지 못했다 그리고 직업성 질환이라고 밝혀지는 데까지도 상당한 시간이 걸리기 때문에 너무 어렵다는 말씀입니다.

그러면 이 정도까지, 이것은 저만 얘기하는 게 아니에요. 우리가 누구나 다 아는 얘기를 말씀을 드리는 것이기 때문에, 이제는 국민들께서 기다릴 만큼 기다렸다, 대책 내놔라, 과로사 예방 그리고 장시간 근로 예방 이렇게 할 수 있는 법안을 제대로 만들어서…… 우리가 특별법 왜 만들니까? 특별법의 제정 취지가 뭐니까? 정부가 제대로 일을 하고 빠르게 일을 하라고 저희가 만드는 것 아니겠습니까?

그렇기 때문에 저는 이런 부분들이 실제로는 우리 국민들 그리고 더 이상 기다릴 수 없다고 생각하는 죽어 가는 노동자들을 위해서는 반드시 필요하다. 저는 이 법을 반드시 제정해야 된다고 생각합니다. 노동부가 그 역할에 최선을 다해 주셨으면 좋겠어요.

○소위원장 임이자 알겠습니다.

이은주 위원님.

○이은주 위원 조금 전에 고용노동부차관님이 죽 설명하신 것, 뇌·심혈관계 질환으로 현재 산재에서 이미 보상하고 있는 재해거든요. 그러니까 존재하는 거예요. 과로로 노동자들이 사망하기는 한 겁니다.

○고용노동부차관 이성희 예. 맞습니다, 위원님.

○이은주 위원 그러면 국가는 당연히 이런 과로사나 질병 발생에 따른 손실 방지를 위해서 대책을 세워야 할 의무가 있는 것이지요. 그렇기 때문에 우리가 이 논의를 하는 겁니다.

그래서 아까 이수진 위원님께서도 말씀하셨지만 우리나라 뇌·심혈관계 질환 등으로 업무상재해가 인정된 사망이 2503명이나 돼요. 한 해 평균 500명가량인데 이것은 코로나19로 목숨을 잃은 사람보다 과로 사망자가 더 많다는 소리거든요. 그러면 현행 근로기준법이나 산재법이나 이걸로 안 되는 거기 때문에 우리가 과로사에 대한 예방 기본법을 만들자, 과로사 예방에 관한 법률을 만들자고 얘기하는 거라 저는 충분히 타협점을 찾을 수 있다고 봐요, 현행법으로 된다가 아니라.

그래서 법률상 명확성이 부족하다는 주장은 충분히 있을 수 있다고 보지만 이미 피해 보상을

하고 있는 상황에서 그것을 앗히는 게 왜 어렵다고만 얘기하십니까?

그래서 이것은 이야기를 해 봐야 된다고 보고요. 일본 사례가 있지만, 실제로 법률 제정을 통해서 그런 사망을 줄일 수 있으면 입법 효과가 있는 것 아닙니까?

○고용노동부차관 이성희 뇌·심혈관계 질환 사망자가 전부 다 과로에 의한 사망자라고 대체하기에는 어렵다는 말씀을 드리고 싶고요.

○이은주 위원 그런데 아시지만 장시간 노동이나 교대 근무나 이런 것들이 다 뇌·심혈관계 질환을 일으키는 거고요. 그것을 통칭해서 과로사라는 이야기를 하는 겁니다.

그리고 특히 이 정부가 노동 약자라고 하는 그분들에 대한 보호를 제일 많이 얘기하고 있잖아요. 이런 과로사에 몰리는 노동자들, 5인 미만 사업장뿐만 아니라 택배기사, 물류배송, 경비원, 다 노동 사각지대에 있는 분들이에요.

그래서 이분들을 보호하기 위해서 하는 입법이 기 때문에 긍정적으로 검토하셔야 된다 이렇게 말씀드리고 싶습니다.

○소위원장 임이자 다음, 김형동 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○김형동 위원 차관님, 과로사 문제가 심각하다는 것에 대해 동의하지 않아요. 그렇지요?

○고용노동부차관 이성희 예.

○김형동 위원 동의 안 하는 분 누가 있겠습니까? 그런데 지난번 공청회나 지금 자료를 보면 입법 형식에 대한 것을 고민하시는 것 같아요.

○소위원장 임이자 그래요. 그거예요.

○김형동 위원 별개의 법으로 만들 것이냐, 아니면 기존의 법으로 할 것이냐 이게 남는 것 같은데.

저는 좀 아쉬운 게 이것입니다. 차관님은 ‘기존의 법으로 잘 집행되고 있다’ 이것만 반복하시는데 기존의 법에 이런 부분을 조금 더 강화해서 보강하겠다 이렇게 하면 국민들이 법 접근할 때 훨씬 낫잖아요. 이 법도 만들면, 이 법이 존재하는지조차 모르는 국민들이 99% 될 겁니다.

산안법이든 이미 익숙해진 법률 안에 몇 개 장을 만들든지 조문을 새로 축조하든지 그런 대안을 가지고 오시면 상당 부분 설득이 될 것 같아요. 아니면 ‘현행법에서 영으로 이런 것까지 보강해서 왔습니다. 이렇게 준비하겠습니다’라고 해주면 좋은데 제가 아쉬운 것은 ‘기존의 법으로

다 된다’.

그런데 우리나라가 고도화되고 잘살게 되면서 과거에는 과로사, 심장 질환, 뇌혈관 질환 이런 부분에 대해서 어떤 원인이었는지에 대해서 관심이 별로 없이 그냥 가신 분도 많지만 지금은 그렇지 않지 않습니까? 드러나는 숫자가 더 많이 확인이 되고 있는 상황이니까 거기에 대해서 어떤 식으로 대응하겠다는 것을 말씀해 주시면 어떨까. 그러면 우리 위원들이 조금 수궁할 수 있잖아요.

지금 차관님께서 가장 걱정하시는 것은, 솔직히 말씀 안 주셔서 그런 것 같은데, 법을 자꾸 만든다고 그래도 그 법이 장식품으로만 소모될 뿐이지 무슨 실효적인 규범력을 갖겠느냐 이것을 항상 고민하시는 것 같아요.

그런데 저희 입장에서든 그렇다 치더라도, 아까 폭염·혹서기 이런 부분에 대해서도 꾸준히 제가 몇 번 말씀을 드렸었는데, 대안을 가지고 와서 ‘이렇게 조율해 봅시다’라고 제안해 주시면 크게 부담이 없지 않겠는가라는 것까지 말씀 올립니다.

○고용노동부차관 이성희 저희들이 그렇게 노력을 해 볼 생각을 하고 있고요. 아까 그런 취지에서 말씀을 드린 내용입니다.

아까 말씀드린 대로 이수진 위원님이 말씀하신 취지에는 공감하고요. 과로사가 어쨌든 줄여 나가야 될 과제는 분명하다고 생각합니다. 그것을 위해서 어떻게 할 수 있는지에 대해서는 저희들도 좀 더 고민해서 대안을 제시하는 것으로 그렇게 준비해 보도록 하겠습니다.

○이수진(비) 위원 전향적으로 검토를 하셔야 된다는 생각이 드는데, 사실 산안법 시행령·규칙은 일본에 다 근원이 있지 않습니까? 다 거기서 따 가지고 왔지 않습니까. 그런데 그 뒤에도 존경하는 임이자 간사님이 사실 산안법 개정을 위해서 김용균 노동자가 돌아가셨을 때 엄청나게 열심히 애쓰셨는데, 하청노동자들까지도 보호하기 위해서.

○소위원장 임이자 열심히 했는데도 아까 제53조가 문제가 되더라고.

○이수진(비) 위원 그런데도 안 되니까 중대재해 처벌법도—굉장히 센 법이지만, 환노위에서 통과시킨 것은 아니지만—지금 시행되고 있잖아요. 이게 흐름이라는 게 있는 거예요. 우리가 진정한 선진국이라면 실제로 그동안 정부가 제대로

챙기지 못했던 노동자 사망에 대해서 노동부가 ‘어렵습니다’ 그럴 게 아니라……

왜냐하면 제가 약간 이해가 안 되는 게 이게 정부의 책임이 없어요. 정부한테 뭘 어렵게 하는 내용이 있는 게 아니에요. 그리고 또 기업에 부담을 주는 내용도 전혀 없어요. 기업이 반대할 이유가 없어요. 그런데 정부가 너무 부담스럽다 그러면 의무조항을 노력조항으로 바꿀 수 있고 기타 논의하면 저는 충분히 이 정도의 특별법 정도는 정부가 수용할 수 있을 거라고 생각하고 진행하는 겁니다.

그런데 이것을 하면 윤석열 대통령이 가고자 하는 방향과 다른 뭐가 만들어지는 것도 아니고…… 좀 잘 생각을 해 보세요. 안 그러면 제가 다 파 볼 겁니다. 다른 방향이 뭐가 있나, 장시간 근로를 시켜야 되는 이유가 있나, 제가 여러 가지로 고민해 볼 수밖에 없기 때문에……

기업에 부담을 주는 법도 아니고 노동부의 의무조항에 대해서도 일정 부분 노력조항으로 수정할 의향도 있고 그렇기 때문에 저는 충분히…… 이것 1시간 머리 맞대고 앉으면 대충 답 나옵니다. 그런데 그런 노력도 안 하시려고 하는 것은 뭔가 다른 이유가 있는 거예요. 저는 그렇게 볼 수밖에 없어요.

○진성준 위원 저도 법 만능론자는 아니고, 법을 자꾸 만든다고 해서 우리 사회가 근본적으로 바뀌고 이러지는 않는다고 생각해요. 그런데 적어도 우리 사회가 이제 과로사의 의문에서는 벗어나야 되겠다 또 더 나아가서는 일과 삶의 균형을 지향해야 되겠다. 워라벨이라는 말이 나온 지가 한참 되지 않았습니까? 그리고 젊은 세대들일수록 일과 삶의 균형을 굉장히 중요시한다고 하고요.

그렇다면 법의 실제적인 실효성이나 행정적 강제력을 떠나서 이런 법이 만들어졌다고 하는 것이 주는 사회적인 효과, 상징 효과 또 우리 사회가 어느 방향으로 나아가자라고 하는 어떤 가치와 지향을 분명하게 한다는 점에서 의미가 있다고 생각해요.

법을 만들면 국민의 삶을 실제로 제약하는 것이기 때문에 신중해야 된다고 하는 것은 동의하는데 이게 국민의 삶을 과도하게 제약하는 것이 아니라 오히려 우리 삶을 더 윤택하게 하고 좋게 하는 거라고 한다면 상징적 의미로라도 그런 지향을 분명하게 하는 것이 필요하다고 생각

하고 그런 과정에서 공론화를 더 적극적으로 해서 우리 사회가 어디로 가자고 하는 점을 국민과 공유해 내는 노력들이 필요하다고 생각합니다.

그런 점에서 과로사를 실제로 줄여야 되겠다, 예방해야 되겠다라고 하는 그 입법 취지에 동의하고 또 우리 사회의 전체적인 지향이 균형적인 일과 삶을 꾸려 가도록 하자라고 하는 데 다 동의한다면 적극적으로 고민해야 된다. 그리고 기존의 산업안전법이나 근로기준법이나 이런 데서만 포괄하려고 하지 말고 오히려 별도의 입법을 함으로써 그런 상징성이나 가치 환기 효과가 분명하다면 별도의 특별 입법을 하는 것도 필요한 일이다 그렇게 저는 생각해요.

정부가 더 적극적으로 고민해 주셨으면 좋겠습니다. 대안을 내놓으신다고 하니까 드리는 말씀입니다.

○소위원장 임이자 정리 좀 합시다.

○이은주 위원 위원장님, 저도 한마디만 더 말씀드릴게요.

○소위원장 임이자 예, 이야기하십시오.

○이은주 위원 지금 나온 이야기처럼 이 법안의 취지는 결국 일터에서 노동자들의 생명을 지키고 안전하고 건강하게 하기 위한 예방과 지원 이런 거거든요. 그래서 그게 목적인데 그 목적에 차관님께서 동의를 하셨어요. 그러면 기본계획을 수립하고 평가, 연구조사, 교육, 홍보 그리고 노동시간 단축 지원을 위해서 국가나 지자체가 역할을 해야 된다 이 정도인데 이게 기업에 부담이 되는 것도 아니고 윤석열 정부의 노동약자 보호 취지에도 맞고 그래서 저는 충분히 타협의 지점이 있다고 생각을 합니다, 차관님이 목적에 동의를 안 하시는 게 아니기 때문에.

○고용노동부차관 이성희 목적에 동의를 하는 것은 조금 전에 말씀드린 바대로고요. 거기에 교육이라든가 실태조사라든가 그런 것은 지금도 하고 있습니다. 지금도 실태조사 관련해서……

○이은주 위원 지금도 하는데 우리나라는 과도하게 과로사로 인한 사망자가 많잖아요. 그러니까 이 부분에 대해서 제대로 한번 줄여 보자 이런 취지를 반영하는 것 아닙니까?

그리고 노동시간 관련해서는 사실 우리가 또 얘기하기가 부끄러울 정도잖아요.

○소위원장 임이자 제가 정리하겠습니다.

과로사 관련해서 우리가 지금 시대가 어느 시대인데 현장에서 업무상 부담이라든가 장시간 근로

로 인해 가지고 순직하신 분들에 대한 것들은 없도록 해야 되는 것 아니냐라는 그런 취지에는 아마 고용노동부도 동감하고 여기 계신 위원님들 다 동감할 겁니다.

단지 우리가 입법을 함에 있어서 헌법 제40조에 의해서 입법권이 국회의원들한테 주어진다고 해서 그 재량권이 무한정 주어지는 것은 아니기 때문에 우리가 제정법을 만들 때 고려해야 될 사항들이 좀 있습니다.

이들테면 우리가 예를 들어서 형벌을 가한다거나 이랬을 때는 우리 헌법의 지도 원리인 법치주의에 의해서 나오는 죄형법정주의에서 법률의 명확성 원칙이라든가 이런 부분들은 반드시 지켜야 되는 거고 헌법 37조 2항에 대해서 과잉금지 원칙에 위배되지 않은가도 우리가 검토를 해 봐야 되는 부분이 있고. 더 나아가서 타 법과의 충돌이 있는지 없는지도 검토를 해 볼 필요가 있고, 나아가서 또 동법 내에서 충돌이 있는지 없는지도 우리가 검토해 볼 필요가 있는데.

저는 이수진 의원님과 임종성 의원님께서 내놓으신 이 법안들이 현재 정말 필요하다고 생각합니다. 생각하는데, 단지……

○이수진(비) 위원 일독해 주시지요, 그냥. 일독을 하시지요.

○소위원장 임이자 단지 몇 쪽 안 되기 때문에 일독을 들어가기 전에 저기서부터 막히는 겁니다. 목적에서 우리가 어느 범위에서 어디까지를 과로사라고 할 것인가 이 부분이 가로막히다 보니까 여기에 대한 사회적 합의가 우리가 이루어져야 되는 거지요.

여기에 대한 국민적 컨센서스가 이루어져야만이 법이 되는데, 다만 이 내용들을 보게 되면 시책을 강구하고 계획을 강구하고 이런 부분에 있어서 우리가 지금 당장 해야 된다고 할 것 같으면 산업안전보건법이라도 앓힐 수 있는 방법들을 찾아볼 필요가 있고.

항상 보면 법을 만드는 데 있어서는 제1조가 목적입니다, 목적. 그 법의 목적이 나오는 것이고 2조가 정의 개념이 나오는데…… 왜냐하면 총칙 부분이 정리돼야 각론으로 갔을 때 각칙에 대해서 이 부분을 우리가 앓힐 수가 있고 해석을 할 수가 있기 때문에 그렇습니다.

그러면 아까 전문위원께서도 말씀하셨다시피 과로사에 대해서 우리가 지금 이것은 법률적 용어도 아니고 의학적 용어도 아니고 사회적 용어

인데 현상만 가지고 우리가 법을 앓혀내야 될 때는 거기에 대해 그만큼의 사회적 합의가 이루어져야 되는 거지요.

그러면 지난번 문재인 정부 때 경사노위에서 과로사 관련돼 가지고 여러 가지 정리해 놓은 부분들이 좀 있고 그렇지 않습니까. 이런 게 있고, 그러면 현재 오늘 이수진 위원님이나 또 이은주 위원님, 김형동 위원님께서 말씀하신 부분들을 잘 정리해서 가지고 정리하고 난 뒤에 이따 속개할 때 정부에서는 여기에 대해서 어떻게 생각을 갖고 계시는지 여기에 대해서……

○이수진(비) 위원 위원장님, 정리하시기 전에, 이게 몇 개 안 돼요. 그래서 저의 질문은 방금 말씀하신 대로 나중에 위원 질문은 따로 하더라도 전문위원이랑 정부 입장 확인은 하고 정회를 하셨으면 좋겠어요, 몇 개 안 되니까.

○소위원장 임이자 그래서 일단은 이렇게 보게 되면 우리 그 취지에는 저도 다 동감하는데, 법을 제정함에 있어서 명확하지 않은 부분에 대해서 굉장히 저는……

○이수진(비) 위원 그러니까 들어 보시자고요.

○소위원장 임이자 그러니까 이틀테면 ‘기존 질환의 자연속도 이상의 악화’ 이것을 어떻게 하란 얘기입니까. 그래서 하여튼 저는……

○이수진(비) 위원 그러니까 저한테 질문하지 마시고 들어 보시자고요.

○소위원장 임이자 위원장이 저입니다.

그래서 저는 이 부분이 아까 김형동 위원님이 말씀하신 대로 정부에서 어떤 생각을 가지고 이수진 위원님이나 이은주 위원님이 말씀하신 내용들을 어떻게 소화해 낼지 이따 오후에 속개할 때 얘기 좀 해 주시기 바랍니다, 정리했다가. 그래서 지금은……

○이수진(비) 위원 일독을 하시고 마치자고요.

○소위원장 임이자 점심시간이에요.

○이수진(비) 위원 일독을 안 했는데 어떻게 이따 우리 의견에 대해서, 앞의 1번 관련해서만 얘기……

○소위원장 임이자 일독을 지금 정부가 다 했지요, 위원님.

○이수진(비) 위원 1번만 했잖아요, 지금. 2번부터 안 했지 않습니까.

○소위원장 임이자 위원님, 정부가 이 자리에 올 때는……

○이수진(비) 위원 2항부터는 정부한테 질문을

안 하고 진행을 하겠다고 하는데 왜 그걸 위원장님이 회의를 그렇게 진행하십니까?

○소위원장 임이자 아니, 회의진행권이 위원장한테 있잖아요. 그러니까……

○이수진(비) 위원 그러니까 위원장님이 지금 얘기를 한 10분 가까이 하시면서 정리하고 계시는 것이지 않습니까. 저는 조문을 좀 보자는 건데.

○김형동 위원 오후에 보면 되지요.

○소위원장 임이자 그러니까 속개하고 오후에 하자는 얘기입니다, 안 하겠다는 얘기가 아니고.

○이수진(비) 위원 그러니까 앞의 얘기밖에 안한 것이기 때문에 준비하고 정리해 오시는 거는요……

○고용노동부차관 이성희 나머지 그 부분에 대해서 간단하게 제가 정리해서 말씀……

○소위원장 임이자 그렇지. 그것 해 오라는 얘기입니다.

○이수진(비) 위원 산안법에 넣어서 정리하고 이런 것 하지 마시라고요, 제 얘기는.

○소위원장 임이자 그러면 오찬을 위하여 정회 하였다가 오후 15시에 속개하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(12시09분 회의중지)

(15시07분 계속개의)

○소위원장 임이자 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

정원이 되었으므로 속개하겠습니다.

의사일정 제16항·제17항은 나중에 다시 심사하기로 하고 우선 의사일정 제18항 임금채권보장법 일부개정법률안을 심사하기로 하겠습니다.

전문위원 설명해 주시기 바랍니다.

○전문위원 임재금 심사 자료 1페이지를 봐 주시기 바랍니다. 1번 사업주 용자요건 완화입니다.

현행법상 사업주 용자요건은 왼쪽 중간쯤 보시면 사업주가 일시적 경영상 어려움 등의 사유로, 근로자에게 임금 등을 지급하지 못한 경우, 이렇게 두 가지입니다.

그런데 개정안은 첫 번째 요건인 일시적인 경영상 어려움 등의 사유를 삭제하는 것입니다. 그래서 고용노동부장관의 체불사실 확인만으로도 사업주 용자를 신청할 수 있도록 하려는 것입니다.

오른쪽 보시면 개정안은 일시적인 경영상 어려움에 대한 증명 부담 등으로 인해서 용자 신청을

기피하거나 대지급금에 편중되는 문제를 해결하기 위해서 사업주의 용자요건을 현행보다 완화하고자 하는 내용입니다.

다음 페이지를 봐 주시기 바랍니다.

그런데 우려사항으로는 사업주 용자 제도 요건 중에서 일시적 경영상 어려움 요건을 삭제하는 경우에는 제도 악용 가능성이 있고 왼쪽에 보시면 이 법의 목적 규정에도 다소 맞지 않는 측면이 있다는 점을 고려해서 논의해 주실 필요가 있다고 보았습니다.

이상입니다.

○소위원장 임이자 계속 쪽 해 주세요. 부칙까지 쪽 얘기해 주세요.

○전문위원 임재금 6페이지입니다. 사업주의 부담금 징수 및 기금 설치 목적 정비입니다.

개정안은 사업주의 부담금 징수 목적과 임금채권보장기금 설치 목적에 ‘제7조의3에 따른 체불임금등 및 생계비의 용자’를 추가하는 내용입니다.

개정안은 기금 용도에 관한 규정 제19조에 맞춰서 사업주의 부담금 징수 규정 9조와 기금 설치 목적 규정 제17조의 내용을 정비하는 것입니다. 오른쪽 참고조문 제19조에 보시면 임금채권보장기금은 제7조의3에 따른 체불임금등 및 생계비 용자 등의 임금채권 지급보장을 위한 사업 전반을 수행하는 데 사용이 되고 있습니다. 다만 제19조(기금의 용도)에 따르면 제7조의3에 따른 용도 외에도 공인노무사 지원 비용의 지급, 업무를 위탁받은 자에 대한 출연 등 다른 사항도 기금 용도에 포함되어 있으므로 관련 내용을 포함할 수 있도록 자구 수정이 필요할 것으로 보았습니다.

9페이지 3번 사항입니다. 개정안은 사업주 부담금 경감 대상에 중소기업퇴직연금기금 제도를 설정한 사업주를 추가하는 내용입니다.

오른쪽 보시면 현행 제10조는 퇴직연금 제도 설정 등으로 퇴직급여 지급이 보장되는 경우에 사업주의 부담을 경감해 주는 제도입니다. 그래서 개정안은 중소기업퇴직연금기금 제도 설정 사업주에게도 제10조를 동일하게 적용받을 수 있게 해서 다른 퇴직연금 제도와 형평성을 맞추기 위한 것입니다.

다음 페이지를 좀 봐 주시기 바랍니다. 부담금 경감 대상을 추가함에 따라서 일부 수입이 감소하는 효과가 있다는 점을 말씀드리겠습니다.

그다음 15페이지 4번 항목입니다. 관계기관 등에 대한 자료제공 등 협조요청 범위 및 대상을 확대하는 것입니다. 개정안은 세 가지 내용입니다.

첫째로 고용노동부장관이 관계기관 등에 자료 제공 또는 전산망 이용 등을 요청할 수 있는 업무 범위에 '제12조에 따른 체불 임금등의 확인'을 추가하는 것입니다. 오른쪽 보시면 이것은 2021년 임금채권보장법의 개정에 따라 업무범위가 확장된 점을 고려해서 자료협조 대상 업무범위를 확장하려는 것입니다.

두 번째, 왼쪽 아래입니다. 근로복지공단에 요청하는 자료에 '대지급금 청구 근로자'에 대한 자료도 추가하는 것입니다. 오른쪽에 보시면 이는 보다 정확한 체불임금 등을 산정하기 위해서 체불사업주 등뿐만 아니라 대지급금 등을 신청한 근로자에 대한 정보도 확인할 수 있도록 하려는 것입니다.

다음 페이지입니다. 개정안의 세 번째 내용은 근로복지공단에 요청하는 자료에 산재보험법 제45조에 따른 청구진료비 자료, 중소기업퇴직연금 기금 제도 가입 관련 자료를 추가하는 것이고 또한 고용정보원에 대하여는 고용보험법에 따른 지원에 관한 자료, 그다음에 실업 신고 및 실업 인정에 관한 자료, 그다음에 출산전후휴가 등에 관한 자료를 요청할 수 있는 내용입니다. 이는 대지급금 회수율 제고, 보험급여 및 지원금 등과 대지급금의 중복 지급을 방지하려는 취지가 있습니다.

다음 페이지의 자료 범위 확대 필요성 관련 고용노동부 의견을 기재하였습니다.

다음으로 넘어가겠습니다.

28페이지입니다.

5번, 변제금 미납 시 신용제재 규정을 신설하는 것입니다. 개정안은 한국신용정보원이 대지급금 미회수 자료를 요청하는 경우에 고용노동부장관으로 하여금 제공할 수 있도록 근거를 마련하고 자료를 받은 자가 업무 목적 외로 이용하거나 제공하거나 누설한 경우에 벌칙을 부과하는 내용입니다.

오른쪽입니다. 개정안은 변제금 회수율을 제고하는 측면에서 의의가 있다고 보았습니다. 다만 개정안에 따른 신용정보 제공기준이 미회수 합계 금액 500만 원 이상으로 되어 있는데 유사입법례에 따라 2000만 원 이상으로 하는 방안을 고려해서 심사해 주실 필요가 있다고 보았습니다.

다음으로 넘어가겠습니다.

38페이지 6번입니다.

한국자산관리공사에 장기 미회수 채권에 대한 위탁 근거를 마련하는 것입니다. 개정안은 고용노동부장관의 권한을 위탁할 수 있는 기관에 한국자산관리공사를 추가하는 내용입니다. 개정안은 장기 미회수 채권 등 징수 가능성이 낮은 채권들의 회수업무를 한국자산관리공사에 위탁하려는 것으로서 39페이지를 보시면 위탁과 관련해서는 찬반의견이 있습니다.

한국자산관리공사에 장기 미회수 사업장 추심 업무를 위탁할 필요가 있다는 의견 그다음에 근로복지공단 인력 증원 등을 통해서 회수율을 제고하는 방안이 바람직하다는 의견, 두 가지를 고려해서 논의하실 필요가 있다고 보았습니다.

○소위원장 임이자 다음, 부칙인가요?

○전문위원 임재금 다음, 부칙은 48페이지입니다.

시행일은 공포 후 6개월이고 적용례는 두 가지가 있습니다. 체불 임금 용자에 관한 적용례는 이 법 시행 당시 용자 절차가 진행 중인 경우에도 적용하도록 해서 소급효를 하고 있는데 이것은 사업주 용자요건을 완화하는 것이므로 별다른 문제가 없다고 보았습니다. 제3조는 미회수자료의 제공에 대한 적용례인데 장래효를 규정하고 있어 다른 문제가 없다고 보았습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 임이자 수고하셨습니다.

다음은 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 이성희 정부안 말씀드리겠습니다.

1쪽에 사업주 용자요건 완화에 대해서는 정부안이기에 때문에 다른 이견이 없습니다.

다만 2쪽의 대체토론 및 검토보고 요지에서 제도 악용 가능성에 대해서 말씀을 주셨었는데요. 실제로 이렇게 용자 제도를 활성화한다고 하더라도 제도 악용 가능성은 크지 않다고 보고 있습니다. 노동관서에서 용자를 받으려면 노동관서에서 법 위반 사실을 고백해야 되고 용자금액이 근로자 계좌로 직접 입금되는 만큼 악용 소지는 거의 있기 어렵다는 말씀을 드리고 싶고요.

두 번째, 재정건전성 문제와 관련해서도 용자를 확대하면 그만큼 대지급금 수요는 감소할 수 밖에 없습니다. 어차피 용자나 대지급금은 체불 임금을 해결하기 위한 지원사업이기 때문에 용자

수요가 증가할 경우에 대지급금 수요가 감소하고 전체적으로 사업주 융자 회수율이 대지급금 회수율보다 두 배나 높습니다. 그렇기 때문에 재정건전성에는 더 플러스가 되지 마이너스가 될 가능성은 없을 것으로 보이고 있습니다.

그다음에 6쪽의 2번, 사업주의 부담금 징수……
○소위원장 임이자 우선 하나씩 하나씩 하고 넘어가겠습니다.

위원님들, 사업주 융자요건 완화 관련해서 아까 전문위원님께서 제도 악용 가능성 관련돼 가지고 임금채권보장기금의 재정수지 악화가 우려된다고 했는데 여기에 대해서는, 두 가지에 대해서는 정부 측은 문제없다고 얘기했습니다. 여기에 대해서 위원님들 말씀해 주시기 바랍니다.

정부 측 의견에 동의하십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

다음 넘어가겠습니다.

2번, 사업주의 부담금 징수 및 기금 설치 목적 정비에 대해서 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 이성희 정부 측의 의견을 수용한 전문위원 의견을 수용하자는 의견입니다.

기본적으로 임금채권보장사업은 대지급금 지급 외에도 다양한 사업이 존재합니다. 그래서 생계비의 융자를 포함하는 법 문구 자구수정이 필요한바 전문위원이 수정한 내용대로 수용하겠다는 의견입니다.

○소위원장 임이자 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

이의 없으시지요?

(「예」 하는 위원 있음)

3번 넘어가겠습니다.

○고용노동부차관 이성희 9쪽의 3번 사업주 부담금 경감 대상에 중소기업퇴직연금기금 제도 설정 사업주를 포함하는 안에 대해서는 정부안으로 이견이 없습니다.

지난해 퇴직연금제의 하나로 중소기업퇴직연금기금제가 도입됐는데 부담금 경감 대상에 중소기업퇴직연금기금에 참여한 사업자를 포함할 필요가 있겠다는 생각이 들고요. 실제로 이렇게 하더라도 소요비용은 그렇게 크지 않습니다. 그래서 임금채권보장기금의 재정건전성에는 큰 영향을 주지 않을 것으로 저희들은 예상을 하고 있습니다.

○소위원장 임이자 여기에 대해서 위원님들 의

견 말씀해 주시기 바랍니다.

○김형동 위원 동의합니다.

○소위원장 임이자 지금 전문위원께서는 수입 감소 효과가 있다고 우려 말씀 하셨는데 정부 측에서는 굉장히 미미하다고 본다, 어떻게 생각하십니까?

○전문위원 임재금 9억 원이기 때문에……

○소위원장 임이자 9억 원, 알겠습니다.

다음 4번.

○고용노동부차관 이성희 관계 기관 등에 대한 협조요청 범위 및 대상 확대와 관련한 정부안에 대해서 정부안이기 때문에 이견이 없습니다.

체불임금 등의 정확한 산정을 위해서 관계기관에 자료 요청할 수 있도록 근거를 마련하자는 취지이기 때문에 정부안은 이견 없다는 말씀 드리고요.

두 번째 2항, 근로복지공단에 대한 자료제공 등 요청 대상에 대지급금 청구 근로자를 추가하자는 안에 대해서도 정부 입장으로 이견 없습니다. 신속·정확한 임금체불 산정을 위해서 근로자 개인정보 등 관계기관 자료 요청 근거 마련이 필요하기 때문에 개정안에 이견 없습니다.

○소위원장 임이자 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 이성희 3항이 하나 있습니다.

3항에 대해서도 정부안으로 이견 없다는 말씀을 드리겠습니다.

사전에 정확한 체불액 산정과 사후에 부정수급 해당 여부 확인을 위해서 자료 요청 범위를 확대할 필요가 있고 이에 대해서 이견 없습니다.

○소위원장 임이자 이은주 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○이은주 위원 동의는 하는데 급여정보 등 개인정보 보호가 여기 나와 있는 개인정보 보호법에 의해서 보호가 이루어진다는……

○고용노동부차관 이성희 그것은 당연하지요.

○이은주 위원 알겠습니다.

○소위원장 임이자 다음, 변제금 미납 시 신용제재 규정 신설 관련해서……

○고용노동부차관 이성희 변제금 미납 시 신용제재 규정 신설과 관련해서 전문위원 수정의견을 수용하자는 의견입니다.

대지급금 변제금 미납 사업장에 대한 특별한 제재조치가 없는 상황으로 도덕적인 해이 방지, 사업주 책임 강화를 위해 신용제재 신설이 타당

합니다마는 전문위원 의견대로 신용정보 제공기준을 근로기준법과 같이 법률에 규정하는 사항으로 개인정보 외에 신용정보 제공 대상이 법인인 경우 법인등록번호가 제공될 수 있도록 인적사항 등으로 내용을 추가하는 수정의견에 동의합니다.

○소위원장 임이자 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

(「동의합니다」 하는 위원 있음)

○이수진(비) 위원 뭘 동의한다고요?

○소위원장 임이자 변제금 미납 시 신용제재 규정 신설 관련해서.

○이수진(비) 위원 신용제재 규정 신설하는 것 동의하신다고요?

○소위원장 임이자 수정의견에 동의한다는 얘기입니다.

○이수진(비) 위원 수정의견이 뭔가요?

○소위원장 임이자 수정의견을 전문위원님이 말씀해 주시기 바랍니다.

○전문위원 임재금 36페이지 조문자료를 좀 봐 주시기 바랍니다.

상단에 보시면 굵은 글씨로 ‘인적사항’이라고만 되어 있는데 여기에 법인 등이 포함될 수 있기 때문에 인적사항을 ‘인적사항 등’으로 수정하는 내용이고요. 그다음에 1호에 보시면 500만 원 이상으로 신용정보제공기준 요건이 되어 있는데 그 500만 원을 2000만 원 이상으로 수정하는 내용입니다.

○이수진(비) 위원 미수금의 합계가 2000만 원 이상일 때 대통령령으로 정하는 금액 이상일 것.

○전문위원 임재금 예, 그것은 근로기준법 등의 입법례를 고려한 것입니다.

○이수진(비) 위원 근기법에 2000만 원 이상으로 되어 있나요, 체불 총액?

○고용노동부차관 이성희 예, 근기법에……

○전문위원 임재금 29페이지, 참고조문을 봐 주시기 바랍니다.

○진성준 위원 그런데 제가 조금 궁금한 게 있는데요. 지금 근로기준법의 규정은 체불임금액의 총합이 2000만 원 이상일 때를 얘기하고 있는 거고 지금 이 법의 규정은 미회수금, 다시 말해서 변제금으로 대위변제를 해 줬는데, 밀린 임금을 대신해 줬는데 그것을 다시 기업으로부터 우리 정부가 받아야 될 것 아니겠어요. 그런데 회수하지 못한 금액이 500만 원 이상일 때 자료를 제공해라 이렇게 되어 있는 거잖아요. 그러니까 임금

체불의 총액과 미회수금 기준이 달라요. 그런데 이것을 2000만 원으로 다 같이 통일하자고 하는 것은 조금 이상한 것 같습니다.

○소위원장 임이자 여기에 대해서 전문위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

정부 측은 원래 500만 원 이상으로 갖고 왔고 지금 전문위원님께서 2000만 원으로 근로기준법과 통일하자는 측면에서 말씀하신 건데……

○진성준 위원 저는 그런 점에서 근로기준법처럼 체불임금이 2000만 원 이상이다 이렇게 통일한다면 말이 되는데 한쪽은 체불임금 총액이고 한쪽은 미회수금 총액이란 말이지요. 그런 점에서 통일할 이유가 없다 이렇게 생각하는 겁니다.

○소위원장 임이자 일리 있습니다.

○이수진(비) 위원 정부 측에서는 어떻게 생각하시는 거예요?

○고용노동부차관 이성희 정부 측은 원안이 500만 원이었습니다, 지금 진성준 위원님 말씀대로.

○소위원장 임이자 우리 전문위원님……

○전문위원 임재금 정부 측과 오해가 좀 있었던 것 같은데요. 저희가 정부에서 처음 시행하기 때문에 조금 완화해서 시행하는 것으로, 추진하는 것으로 보아서 근로기준법이랑 또 입법례가 있다고 보아서 그렇게 했는데 진성준 위원님 말씀대로 기준 자체는 다른 것 같습니다.

○소위원장 임이자 기준이 다르지요. 그래서 정부 측 의견……

○진성준 위원 그래서 정부 원안대로 하는 게 옳다 그렇게 생각합니다.

○소위원장 임이자 정부 원안대로 가는 거지요?

○전문위원 임재금 예.

○이수진(비) 위원 그러면 정부가 지난해 말 기준 대지급금 지급현황, 노동자 수, 금액회수율, 회수액 이런 통계 같은 것들 다 있잖아요, 지난해 말 기준으로. 그렇지요? 그리고 또 사업자들에게 용자를 해 줬을 때 근로자 수 그리고 또 금액은 얼마인지 그리고 누적상환 예정액, 누적상환액, 회수율 이런 것들도 다 통계하고 계시잖아요. 그렇지요?

○고용노동부근로기준정책관 김유진 예, 맞습니다.

○이수진(비) 위원 그러면 작년 거랑 올해는 11월 말까지는 있을 것 같아요. 작년 것 있을 것이고 올해 11월 말까지는 통계가 잡혀 있을 텐데 이 두 개 비교했을 때 금액·환수율, 금액은 어느

정도 차이가 있고 또 환수율은 어느 정도 차이가 있는지 답변 좀 주시기 바랍니다.

○고용노동부근로기준정책관 김유진 근로기준정책관입니다.

자료 1페이지에 보시면 아래에 표로 정리되어 있습니다.

○이수진(비) 위원 말씀해 보세요.

○고용노동부근로기준정책관 김유진 표에 보시는 바와 같이 대지급금은 2019년부터 2022년까지 자료가 정리되어 있고요. 그래서 전반적으로 보시면 대지급금을 활용해서 체불 청산을 많이 하고 있고 그 규모를 보시게 되면 용자에 비해서 한 20배 정도가 대지급금을 많이 활용하는데, 회수율을 보시게 되면 대지급금의 회수율은 한 30%, 32% 정도가 되고 있고 사업주 용자의 경우에는 56%, 53% 정도까지 나가고 있고 올해도 이 흐름은 비슷하게 유지되고 있습니다.

○고용노동부차관 이성희 제가 추가로 말씀드리면 이런 통계 분석에 근거해서 저희가 체불임금을 좀 신속하게 해결하기 위해서는 여기 나와 있는 대로 사업주 용자는 지금 투자는 많이 안 하고 있는데 실제로 회수율이 높고요. 사업주 용자를 해도 어차피 임금 체불은 해결이 되는 거거든요. 그렇기 때문에, 대지급금은 지금 많이 투자는 하고 있는데 회수율이 낮습니다.

그래서 전체적으로 임금 체불의 해결 속도를 좀 빨리 하기 위해서 사업주 용자의 비중을 좀 높이려고 하는 취지로 이 법이 만들어졌다 이렇게 이해하시면 될 것 같습니다.

○이수진(비) 위원 그러니까 지금 여기 표 보면 대지급금의 회수율도 한 20% 중반대고 그리고 용자도 50% 중반대지 않습니까, 회수율이? 그런데 사업주, 실제로는 이 회수율을 높이기 위한 노력을 고용노동부가 해야 되는 것 아닙니까?

○고용노동부차관 이성희 예.

○이수진(비) 위원 관련해서 위원님들한테 어떤 노력을 통해서 회수율을 높일 생각이다, 계획이다 이런 말씀 혹시 해 주셨나요?

○고용노동부차관 이성희 지금 회수율을 높이기 위해서 대지급금과 사업주 용자하고 좀 다르게 접근하고 있고요. 이번에 대지급금 회수율을 높이기 위해서 그 조항을……

○진성준 위원 자산관리공사에 위탁하는……

○고용노동부차관 이성희 예, 자산관리공사에 위탁하는 조항을 추가하고 있습니다.

○고용노동부근로기준정책관 김유진 장기미수채권이 좀 더 많이 건히도록 하기 위해서 그것에 전문성이 높은 자산관리공사에서 회수하도록 하는 조항이 제일 마지막에 들어 있습니다.

○고용노동부차관 이성희 그건 아직 검토를 안 해서 말씀을 못 드렸습니다.

○소위원장 임이자 조금 이따 해 주세요.

○이수진(비) 위원 이따 말씀해 주세요.

○진성준 위원 저 한 가지 궁금한 게 있어서요, 정부에 묻고 싶은데.

이미 임금채권보장법의 시행규칙을 개정해서 요건을 좀 완화했다고 조금 전에 전문위원도 보고를 했는데요. 그러면 이렇게 법을 개정하게 되면 또 시행규칙을 개정하게 됩니까?

○고용노동부차관 이성희 아닙니다.

○진성준 위원 아니, 그렇지 않아요. 개정할 수밖에 없어.

지금 법에서 ‘일시적인 경영상 어려움 등 고용노동부령으로 정하는 사유로 근로자에게 임금등을 지급하지 못한 경우에’라고 하는 법조문 중에서 ‘일시적인 경영상 어려움 등 고용노동부령으로 정하는 사유’ 이 말을 삭제하자는 거거든요. 그게 정부 개정안 아닙니까?

그런데 현행 시행규칙에 보면 법 제7조의3제1항에서 ‘일시적인 경영상 어려움 등 고용노동부령으로 정하는 사유란 다음과 같다’라고 호를 정리하고 있거든요.

○고용노동부근로기준정책관 김유진 그건 삭제를 해야 됩니다.

○고용노동부차관 이성희 예, 그건 삭제해야 되겠네요. 죄송합니다.

○진성준 위원 그러면 그 얘기는 다시 말해서, 그렇다면 이 사유 전체를 다 삭제하겠다는 건가요? 시행규칙에서 정하고 있는 그 사유, 일시적인 경영상 어려움이라고 하는 사유가 매출량이니 재고량이니 이렇게 쭉 정리돼 있잖아요. 이걸 통으로 썩 다 들어내겠다는 말씀이요?

○고용노동부근로기준정책관 김유진 예, 그렇습니다.

○고용노동부차관 이성희 체불이 발생한 것이 확인되면……

○진성준 위원 글썄, 그것 자체만으로도 용자해줄 수 있게 하겠다 이런 건데……

○고용노동부차관 이성희 그렇게 해서 체불이 발생했을 때 여기 용자요건을 좀 완화해서 신속

하게 용자를 해서 임금채불을 해결하도록 하자는 취지였습니다.

○**진성준 위원** 그 취지는 제가 충분히 이해해요. 충분히 이해하는데, 저는 전문위원의 지적처럼 이 법의 목적 자체가 경영의 일시적인 불안정으로, 어려움으로 근로자에게 정상적으로 임금을 못 준 경우에 임금을 보전해 주기 위해서 용자도 해 주고 빚도 하자 이런 취지 아닙니까? 그래서 기업이 경영상 일시적으로 어려워야 한다라고 하는 큰 전제가 있는 거거든요.

물론 노동자에게 임금을 제대로 못 줬으니 이걸 정부가 우선이라도 이렇게 용자해서 하자라고 하는 취지는 충분히 이해하면서도 악용 가능성은 전혀 없다고 아까 단언하셨는데 꼭 그렇게만 볼 수 있는가? 어떻습니까? 이를테면 기존의 법체계하고는 완전히 다른 개념을 도입하겠다는 거잖아요, 지금. 물론 기업이 멀쩡하게 잘 돌아가는데 임금채불할 기업이 어디 있겠느냐라고 저희들은 생각하기는 하는데……

○**고용노동부차관 이성희** 일단……

○**진성준 위원** 얼마 전에 개정했는데 추가로 시행규칙을 또 개정해야 된다는 말씀이잖아요. 이걸 싹 다 들어내겠다는 말씀이잖아요.

○**고용노동부차관 이성희** 시행규칙은 개정을 해야 되는 게 맞을 것 같고요.

아까 말씀드린 대로 일단 용자를 받으려면 노동관서에 와서 ‘저는 임금채불했습니다’라고 얘기를 해야만 되고요. 그 사실확인이 먼저 이루어져야 될 것 같습니다. 그다음에 용자를 했을 경우 사업자한테 용자를 해 주는 게 아니고 근로자한테 직접 지급하는 방식으로 하려고 합니다. 그렇기 때문에 사업주가 그렇게 용자를 받는다고 해서 그것을 자기가 편취해서 다른 용도로 쓰는 것은 거의 불가능하다고 생각을 하고 있습니다.

다만 근로자하고 공모를 해서 그걸 편취하는 방법은 있을 수는 있겠지만 그 가능성은 현저히 낮다 그리고 사업주가 용자를 받는 경우에도 일단 그 용자에 대한 채권추심은 나중에 받을 수밖에 없기 때문에 사업주가 용자를 받는다고 대지 급급하고 달리 이 책임이 다 면책되는 건 분명히 아니라는 말씀을 드리겠습니다.

○**진성준 위원** 이때 이자율은 어느 정도나 됩니까? 시중은행 금리 정도 됩니까?

○**고용노동부근로기준정책관 김유진** 이자율이 신용의 경우에 3.7%고요. 담보의 경우 2.2%, 지

연의 경우 12%로 부담하게 돼 있습니다.

그리고 용자금을 만약에 미납하게 되면 신용제재를 지금 받게 돼 있고요. 저희 고용노동부에서 나가는 지원금, 채용장려금 같은 모든 게 다 제한이 되게 돼 있습니다.

○**진성준 위원** 알겠습니다. 이의 없습니다.

○**소위원장 임이자** 어디까지나 노동자들이 일하고 임금을 못 받았을 경우에 채불임금 등에 대해서 용자를 해 줘서 이런 부분들을 근절해 보자는 측면에서 하는 것이기 때문에, 어차피 용자를 받으면 사용자들은 그걸 갚지 않으면 안 되잖아요.

그러면 다음, 한국자산관리공사에 장기 미회수 채권에 대한 위탁 근거를 마련하기 위해서, 이게 신설이지요?

○**고용노동부차관 이성희** 예, 38쪽의 6번 한국자산관리공사에 장기 미회수 채권에 대한 위탁 근거 마련 이것도 정부안으로 이견 없습니다. 악성 장기 미회수 채권의 회수율을 높이기 위해서는 채권추심 전문기관인 한국자산관리공사에 위탁 근거를 마련할 필요가 있다는 취지입니다.

다만 39쪽의 근로복지공단의 인력 증원을 통해서 해결할 수도 있는 것 아니냐는 그 의견에 대해서는 이것은 정부는 신중 검토가 필요하다고 생각을 합니다. 지금 한국자산관리공사의 평균 회수율이 3.2%입니다. 이에 비해서 근로복지공단의 1억 미만 미회수 사업장 회수율은 1.0%입니다. 그렇게 본다면 한국자산관리공사의 회수율이 근로복지공단보다 3배나 되고 그만큼 채권추심 전문기관으로서의 기능을 한국자산관리공사가 수행하는 것이 훨씬 더, 그러니까 미수채권의 회수에 효율적이라고 저희들은 판단해서 공단의 인력 증원을 통해서 해결하는 방안에 대해서는 신중 검토가 필요하다는 의견입니다.

○**소위원장 임이자** 위원님들 말씀해 주시기 바랍니다.

○**이수진(비) 위원** 건강보험료도 미회수가 있잖아요. 그렇지요? 지금 방금 말씀하신 자산관리공사에 맡기는 게 회수율이 높다는 생각이신 거잖아요. 건보공단도 운영을 그렇게 하나요? 거기다 액수가 어마어마하거든요.

정부가 그런 방향으로 다른 공단도 그렇게 하고 있다, 그런 건 혹시 모르세요?

○**윤건영 위원** 자료에 나와 있잖아요, 38페이지에 건강보험도 이렇게 위탁한다고.

○**이은주 위원** 임금채권법상의 위탁기금……

○진성준 위원 국민건강보험공단에도 위탁할 수 있어요. 근데 거기에 하나 더 자산관리공사도 추가해서 위탁하겠다는 거잖아요. 그렇지요?

○고용노동부차관 이성희 예, 맞습니다.

○진성준 위원 좀 심플하게 답변해 주세요.

○소위원장 임이자 아무래도 자산관리공단이 더 전문적이지요, 근로복지공단보다는.

○이수진(비) 위원 그러니까 국민건강보험공단도 이런 부담금·연체금을 징수해야 되고 이런 것 독촉도 하고 있는데, 제가 질문한 건 이 공단도 자산관리공사에 업무위탁을 했느냐고요?

○고용노동부근로기준정책관 김유진 나중에 확인해서 다시 말씀드리겠습니다.

○이수진(비) 위원 장기 미회수 채권, 여기는 안 넘긴 것 아니에요? 몰라요?

○김형동 위원 확인해 보면 돼요.

○고용노동부근로기준정책관 김유진 예, 나중에 다시 확인해서 알려 드리겠습니다.

○이수진(비) 위원 제가 애기한 것은, 이렇게 자산관리공사가 회수율이 훨씬 더 높다 이런 것만 갖고 얘기하시면 안 되고요. 다른 공공기관이라든지 이런 같은 기능을 하는 데는 어떻게 장기 미회수채권 관리를 하고 있는지 이런 것들을 보시고, 그런 보고를 하면서 법안 논의를 해 주셔야지요.

○고용노동부차관 이성희 죄송합니다. 바로 그 자료 확인해서 준비해 드리도록 하겠습니다.

○이은주 위원 위원장님, 저도 잠깐 확인할 게 있어서요.

○소위원장 임이자 하세요.

○이은주 위원 여기 한국자산관리공사에 위탁을 하면 자산관리공사의 평균 회수율 자체가 3.63%, 3.2% 이렇게 해서 근로복지공단의 기회수율 1.01보다는 높기 때문에 높아질 거다 이렇게 예측을 하시는 거잖아요.

○고용노동부차관 이성희 예.

○이은주 위원 그런데 이게 그렇게 그냥 단순 비교가 되는 건지 그리고 근로복지공단은 어쨌든 이 변제금 회수를 하는 인력이 있는 거잖아요, 90명. 그러면 이것 다 위탁하면 근로복지공단의 현재 그 인력은 다른 업무를 하게 되는 건가요, 회수업무는 안 하고?

○고용노동부차관 이성희 근로복지공단의 그 인력은 좀 줄어들 가능성이 있거나……

○소위원장 임이자 좀 줄어들겠지요.

○고용노동부차관 이성희 기존에 다른 추심업무도 하고 있기 때문에, 그 업무의 양이 얼마나 되는지는 모르겠지만 그 업무 이외에는 약간 줄어들 가능성은 있을 수도 있을 것 같습니다.

○고용노동부근로기준정책관 김유진 추가로 말씀드리면요, 2021년도에 간이대지급금 제도가 도입됐습니다. 그 이후에 이 업무가 굉장히 늘어나 가지고 채권 회수 대상 사업장 수가 한 4.8배가 늘어났습니다. 그래서 여기는, 근로복지공단은 단기채권에 집중을 해서 그 회수에 좀 더 집중을 하고요. 5년 이상 된……

○이은주 위원 역할 분담?

○고용노동부근로기준정책관 김유진 예, 역할 분담을 해서 하자는 그런 취지입니다.

○이은주 위원 알겠습니다.

○소위원장 임이자 자산공사에는 장기 미회수 채권을 위탁할 거라는 거지요?

○고용노동부차관 이성희 예, 맞습니다.

지금 장기 미회수 채권을 자산관리공사에 넘기자는 취지입니다.

○박대수 위원 그러면 거기 자산관리공사하고 합의가 지금 된 상황이에요?

○고용노동부근로기준정책관 김유진 예, 저희가 합의를 했고요. 얼마나 많이 추심하느냐에 따라서 인센티브를 더 주는 걸로 해서 저희가 수수료를 주기로 얘기가 됐고요.

그런데 그걸 고정액으로 주는 게 아니라, 예를 들어서 한 80억을 하면 3억을 주고 이런 식으로 해 가지고 최대한 많이 추심을 했을 때 저희가 수수료를 그만큼 주는 걸로 협의가 완료됐습니다.

○이은주 위원 근로복지공단은 동의를 안 한 거고요? 인력 증원을 통해서 근로복지공단……

○고용노동부근로기준정책관 김유진 아닙니다. 그렇지 않습니다.

○소위원장 임이자 근로복지공단이 동의를 안 할 이유가 없지요, 업무가 줄어드는데.

○이은주 위원 아까 말한 대로 업무를 분장하는 거니까, 장기와 단기를.

○소위원장 임이자 지금 현재 90명 갖고도 힘드는데……

○고용노동부근로기준정책관 김유진 이게 악성채권이니까……

○박대수 위원 그래서 제가 묻는 게, 자산관리공사 거기다 노동조합이 있을 거고 노사가 있는

데 노동조합에서 또 반대하고 자기들의 업무가 늘어나고 강도도 늘어난다고 할 가능성 그런 건 없어요?

○고용노동부근로기준정책관 김유진 이것하고는 관계없습니다. 오히려 일을 덜어 준다고 생각을 할 겁니다. 악성 채권을 하는 게 굉장히 골치 아픈 업무거든요.

○이수진(비) 위원 지금 질문한 것에 대해서 거꾸로 대답하시고, 대답을 잘 들으세요.

○박대수 위원 자산관리공사.

○고용노동부차관 이성희 자산관리공사는 그걸……

○박대수 위원 근로복지공단은 당연히 그렇게 하지만 자산관리공사 얘기하는 거예요, 제가 지금.

○고용노동부차관 이성희 예, 자산관리공사는 그걸 전문으로 하고 있기 때문에……

○소위원장 임이자 자산관리공사는 이걸 전문으로 하고 있고 여기에 대해서 이걸 매출이지요. 매출로 봐야 되는 거지요.

○김형동 위원 그렇지요. 그 사람들은 수입이 많이 되면 좋지요.

○고용노동부근로기준정책관 김유진 자산관리공사하고도 협의를 완료했습니다.

○박대수 위원 알겠습니다.

○이수진(비) 위원 그러면 자산관리공사는 이게 일이고 매출이고 하니까 ‘우리가 이런 일을 하고 싶다’, 그런데 근로복지공단에서는 아까 이은주 위원이 잠깐 물어본 이 업무 하고 있는 그 90명은 단기채권 위주로 할 거니까, 업무가 나뉘는 것이기 때문에 실제로 인력이 더 줄어들거나 이런 건 아니다, 그걸 말씀하시는 거지요?

○고용노동부근로기준정책관 김유진 그렇습니다. 간이대지급금이 굉장히 늘어나면서 오히려 그 대상이 굉장히 많이 늘어났고요. 그래서 단기하는 데도 사실 지금 굉장히 벅차게 일을 하고 있습니다.

○이수진(비) 위원 그런데 어쨌든 이게 법을 통해서, 채권추심을 다른 기관에 넘기겠다라고 첫 결정을 이 법을 통해서 하는 것이기 때문에 아까 제가 질문드렸던 것들에 대해서 답변을 주세요. 이렇게 자산관리공사에 넘기는 게 근로 업무가 처음인지 아니면 이미 건보라든지 이런 데를 통해서 쌓여 있는 경험치가 있는지 그리고 쌓여 있는 경험치가 있다면 확실하게 채권추심이 올라가더라 이런 것 다 있을 것 아닙니까?

○소위원장 임이자 당연히 있지 않을까요?

○이수진(비) 위원 주세요.

○진성준 위원 다 그렇게 해요.

○이수진(비) 위원 보고해 주세요.

○고용노동부근로기준정책관 김유진 만약에 다른 데가 안 하더라도 저희가 선제적으로 할 수 있는 거라고 생각을 하고 있고요.

○이수진(비) 위원 아니, 뭘 선제적으로 합니까?

○고용노동부근로기준정책관 김유진 답은 드리겠습니다.

○이수진(비) 위원 이게 지금 보니까 인센티브를 주는 거예요. 그렇지요? 방금 말씀하신 것처럼 예를 들면 80억을 하게 될 경우에는 3억을 줄 것이다 이렇게 얘기하셨는데 인센티브를 받기 위해서 채권추심을 어떻게 할지 잘 모르겠습니다만 어쨌든 그렇게 해서 부작용이 없이 받아야 될 걸 정부가 잘 받는지 아니면 정말 악성채무자 대하듯이 그렇게 관리가 되는 건지 저희가 그런 것도 모르는 상황 아닙니까?

그러니까 그런 것들을 처음 법이 만들어져서 업무를 위탁하게 될 경우에는 제대로 된 설명을 저희한테 해 주셔야 여기 있는 위원님들이 결정하는 것 아니겠어요?

○고용노동부근로기준정책관 김유진 예, 알겠습니다.

○고용노동부차관 이성희 그 관련 자료를 확인해서 보고드리도록 하겠습니다.

○소위원장 임이자 다음, 부칙.

○고용노동부차관 이성희 그 부칙에 대해서는 정부안으로 이견 없습니다.

○소위원장 임이자 이견 없지요?

○김형동 위원 위원장님, 넘어가기 전에 코멘트 하나 하겠습니다.

정부가 임금채권보장법 이 법을 이번에 이렇게 개정안을 냈는데 정말 오랜만에 정부가 좋은 일, 제대로 업무를 추진했다고 저는 보고 싶습니다. 차관님하고 담당 국장님 고생하셨다는 말씀을 드리고. 뒤에 다시 사업자 상대로 캠페인 나가 가지고 추심을 하든 그건 그 뒤의 문제고 이것은 알아서 할 문제고요.

어쨌든 체불을 당한 그 당사자, 근로자·노동자가 내일 월급 들어와야 되는데 월급이 안 들어왔다 이 부분을 심리적으로 덜어 줄 수 있는 그런 좋은 제도라고 생각합니다. 더 적극적으로 해야 돼요, 더 적극적으로.

저는 임금체불이 사용자 책임이라고 생각하면 그건 시대착오적이라고 생각합니다. 사회의 책임이지요. 사회가 임금을 보전해 주고 나머지는 정부하고 기업하고 사회하고 위험을 분담하든지 주심을 하든지 그건 뒤의 문제지, 일한 사람이 월급 못 받아 간 것에 대해서 국가가 ‘이런 요건이 되고 저런 요건이 안 되기 때문에 임금 지불 못합니다’, 이제 그런 시절은 지나가야 된다고 생각합니다. 좀 더 적극적인 의견 내 주시고요.

제가 궁금한 건 뭐냐? 이런 제도가 도입됐을 때, 지금은 용자 제도 요건을 완화한 것 아닙니까? 그렇지요? 어느 정도 체불 저감 효과가 있습니까?

○진성준 위원 체불 저감 효과까지는 기대하기 어렵겠지요. 이런다고 체불이 저감되겠습니까? 회수율을 높이자는 것이지요.

○고용노동부차관 이성희 위원님 죄송합니다만 이거는 체불을 신속하게 해결하는 제도지 체불을 줄이는 것하고는 조금 성격이 다를 것 같습니다.

○김형동 위원 표현은 잘못됐는데 그걸 통계로 잡기 나름 아닙니까? 그때도 한번 여쭙봤지만 실제 하루라도 임금을 받지 못해서 고생하는 분들의 그걸 체불임금이라고 한다면 이 제도가 들어왔을 때 어느 정도 효과가 있는지에 대한 분석은 있었을 거 아닙니까? 제도를 개선하려면 A에서 B로 효과가 증대될 것이라라는 가정하에 설계하는 거 아닙니까? 그게 어디 있느냐고요?

○소위원장 임이자 분명히 증가는 되겠지요.

○고용노동부차관 이성희 정확한 추계를 하기에 좀 어려웠습니다. 왜냐하면 이게 용자 제도를 통해서……

○김형동 위원 제가 궁금했던 게 이런 거예요. 지금 포인트가 뭐냐 하면 대지급금도 얼마큼 회수할 수 있을까, 정부가 돈을 주고? 그다음에 용자금도 얼마를 주면 얼마큼 회수할 수 있을까? 회수에 모든 관점이 맞춰져 있는데 그거를 털어버리는, 체불로 고통받는 분들을 해소하고 구제하는, 그리고 즉시 해소하는지 아니면 용자를 통해서 한참 뒤에 구제를 받는 건지 그런 것에 대해서는 보고가 안 돼 있다 이 말입니다. 용자 제도를 이용하면 오늘이 월급날이면 사업자 용자 신청하면 내일 나옵니까? 뭐 말인지 이해 가지지요? 아무 설명이 없어. 용자가 내년에 나오면 뭐 합니까?

○고용노동부차관 이성희 용자 그 제도로 하더

라도 최대한 해당 고용노동지청에서는 신속하게 처리를……

○김형동 위원 저는 그냥 제 말로만 갈무리하겠습니다, 다 이해하시니까. 신속하게 급여가 지급돼야 된다는 취지의 말씀을 드립니다. 용자가 완결이 아니고 최종 목표는 내 급여 날에 급여가 들어올 수 있도록 준비가 돼야 된다는 말씀을 드리는 거고 그게 대지급금이 됐든 용자 제도가 됐든 노동자들이 그걸 이해하면서, 고민하면서 일해야 되는 건 아니지 않습니까. 그렇지요? 이거는 엄연히 사용자와 정부와의 관계를 논할 뿐이고 그 효과의 최종 결과물은 노동자들이 일을 했을 때 제때 급여를 받을 수 있다라는 그 보장이 돼야 되는 것이지, 나머지 포인트가 너무 강조되면 본질이 어디로 가는지 없고 캠프 논의가 나온다 이 말입니다. 그 말씀 드립니다.

○고용노동부근로기준정책관 김유진 위원님께서 방금 말씀하신 것에 작은 대답이 될 수 있을 것 같아서 말씀드리면, 이게 신청이 됐을 때 지급기간을 보면 평균적으로 간이대지급금은 53일이 소요되는데 사업주 용자는 42일이 소요됩니다. 그래서 한 열흘 정도……

○김형동 위원 그것도 빨리 당겨 주십시오.

○고용노동부근로기준정책관 김유진 예, 열흘 정도가 더 빨리 지급될 수 있어서 도움이 됩니다.

○김형동 위원 예, 그걸 빨리 당겨야 됩니다.

○이수진(비) 위원 차관님, 어쨌든 이 제도가 사업주 용자 조건을 완화해서 우리 노동자들이 체불임금을 신속하게 지급받을 수 있게 하기 위한 그런 제도개선이고 찬성합니다. 실제로 우리나라, 너무하지요. 사업주들이 이렇게 수조 원대 임금 체불하는 나라가 어디 있겠습니까? 선진국 일수록, 특히나 호주나 이런 케이스를 봤을 때는 임금체불은 중대범죄더라고요. 그런 사람들은 사업을 못 해요. 아예 그 사회에서 굉장히 아주 악질 범죄행위로 그렇게 국민들도 바라보고 있더라고요. 그래서 정부의 노력은 너무나 당연한 거고 그런 방향으로 가야 된다는 데 저는 적극 찬동을 합니다.

그런데 제가 보니까 관련해서 그렇다라면 이제 이것도 이렇게 손을 대셨는데 대지급금도 완화가 좀 필요하다 이런 요구가 있지요? 대지급금 완화에 대해 혹시 계획하고 계시거나 생각하고 계신 건 없습니까?

○**고용노동부차관 이성희** 일차적으로 지금 기초는 대지급금 완화보다 융자금 제도를 좀 더 활성화하자는 데 정책의 무게 중심이 그리로 옮겨가 있기 때문에 당장 대지급금을 완화하는 방안이 아직 검토되는 건 없습니다.

○**이수진(비) 위원** 임금채권기금 있잖아요. 이게 사업주들로부터 고용보험 걷을 때 같이 걷는 건가요, 이 기금이?

○**고용노동부차관 이성희** 예, 그렇습니다.

○**이수진(비) 위원** 그렇지요? 그래서 거기서 떼오는 거지요?

○**고용노동부차관 이성희** 예.

○**이수진(비) 위원** 재정수지는 2020년 이후에 계속 마이너스지요?

○**고용노동부차관 이성희** 예, 그렇습니다.

○**이수진(비) 위원** 그것 관련해서 3년간 보니까 마이너스더라고요. 그런데 시행규칙에서도 상환기간을 연장해 놓으셨더라고요. 1년 거치 2년 분할상환인데 1~2년을 거치해 가지고 3~4년 분할상환. 그러면 앞으로 임금채권기금에서 마이너스가 더 되는 거 아니에요? 그 부분에 대해서 재정수지 추계는 앞으로 어떻게 할 것인지 그런 고민은 하셨어요?

○**고용노동부차관 이성희** 이거는 정확하게, 지금 사업주 융자 제도 요건을 완화하는 것은 융자금을 활용하는 비중이 훨씬 더 높아질 가능성은 있겠다 그렇게 생각은 하고 있는데요. 현재 사업주 융자금 제도가 142억이고요, 대지급금이 5368억입니다. 그만큼 사업주 융자금 제도가 현저히 적습니다. 그래서 이번에 이 법을 시행해 보면 사업주 융자금 제도가 대폭 늘어날 것은 분명할 것 같습니다. 이렇게 사업주 융자금 제도가 늘어나는 만큼 체불임금은 신속하게 해결될 수 있을 것 같기는 한데 이게 얼마나 늘어나는지, 그것에 따라서 대지급금이 얼마나 또 줄어드는지, 사업주 융자금 제도가 늘어나면 그만큼 대지급금 수요는 줄 수밖에 없습니다. 그런데 얼마나 줄지 그거는 저희들도 운영을 해 봐야지 알 수 있는 문제일 것 같습니다. 그것을 정확하게 추계하기에는 현실적인 어려움이 있다는 말씀을 드리고요. 그래서 1년 시행을 해 보고 예산추제도 거기에 맞는 방식으로 저희들이 설계할 계획으로 있습니다.

○**이수진(비) 위원** 그래요. 그러면 관련해서도 나중에 추계하면 그 자료를 국회에 보고 좀 해

주십시오.

○**고용노동부차관 이성희** 예, 보내 드리도록 하겠습니다.

○**소위원장 임이자** 부칙은?

○**고용노동부차관 이성희** 부칙은 정부안이므로 이견 없다고 말씀드렸습니다.

○**소위원장 임이자** 동의한다 그랬어요? 예.

차관님, 법 의결하기 전에 한 말씀 드리겠습니다.

대유위니아그룹 체불임금 변제 관련해서 지난 번에 회장이 와서 하겠다라고 국정감사에서 선서까지 하고 했는데 지금 여기에 대해서 더 이상 나아지는 게 없다고 해요. 지금 총 체불임금이 708억 정도 되는데, 이 부분을 지금 이은주 위원이 자료를 줄 건데 이거 보고 빨리 체불임금이 정산될 수 있도록 정부가 각별히 신경 써서 해주시기 바랍니다.

○**고용노동부차관 이성희** 예, 알겠습니다.

○**소위원장 임이자** 진짜 일하고 임금 못 받는 이런 세상은 없어져야 돼. 윤석열 정부가 앞으로 3년 반 남았는데 정말 최소한 이거 하나라도 해결합시다. 일했는데 임금 못 받는 거 얼마나 불안합니까? 그래서 모든 걸 다 동원해서라도 이거 하나만큼은 우리가 해결합시다, 진짜. 30일까지 안 가도 바로 그다음 날 받을 수 있는, 그거야말로 진정한 약자, 노동자들을 위하는 겁니다. 정부에서는 이것 명심하시고 좀 더 방법을 연구해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부차관 이성희** 예, 알겠습니다.

○**소위원장 임이자** 의사일정 제18항 임금채권보장법 일부개정법률안은 수정한 부분은 수정한 대로, 기타 부분을 원안대로 의결하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

다음 의사일정 제16항·제17항 과로사 관련해서 제정법 조문 검토를 한번 하도록 하겠습니다.

조문 검토 들어가기 전에 정부 측에서 이수진 간사님하고 점심시간에 얘기한 것 좀 있나요?

○**이수진(비) 위원** 없는데요.

○**소위원장 임이자** 없습니까? 그러면 일단 정부 측에서 이 부분에 대해서 조문 검토 들어갈 테니까 조문조문별로 얘기해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부차관 이성희** 예, 알겠습니다.

○**소위원장 임이자** 전문위원님.

○전문위원 임재금 10페이지 2번 사항부터 보고 드리겠습니다. 국가 등의 책무 및 국민과 사업자의 책무입니다.

제정안은 과로사등을 예방하기 위하여 국가 및 지방자치단체의 책무와 국민 및 사업자의 책무를 규정하고 있습니다.

오른쪽에 보시면 제정안은 과로사 등 예방을 위한 국가와 지방자치단체의 정책적 책무를 법률로 명확히 규정하여 입법목적보다 효과적으로 달성할 수 있도록 하려는 취지입니다.

이수진 의원 안 제4조제3항과 관련하여 사업주 등이 과로사등의 예방을 위하여 법정근로시간을 단축하는 경우 국가 및 지방자치단체로 하여금 비용을 지원하도록 의무화하고 있는데 비용 지원 규정을 둘 것인지 여부와 의무규정으로 할지 재량규정으로 할지 논의가 필요하다고 보았습니다.

이상입니다.

○소위원장 임이자 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 이성희 정부 측 의견은 재검토가 필요하다는 의견입니다.

현행 다른 의무지출을 보면 실업급여든 육아휴직급여든 산재보상급여든 사회보험적인 성격이 강한 영역에서 의무지출을 규정하고 있는데 근로시간 단축 지원은 국가가 의무적으로 보전해야 되는 영역으로 보기 어렵다는 말씀을 드리고 싶고요.

이걸 재량조치로 볼 경우에도 현재 우리 부에서 추진 중인 근로시간 단축 사업은 고용보험법 사업과 중복이 됩니다. 고용보험기금 재정으로도 근로시간 단축에 대한 다양한 지원을 하고 있습니다. 그런 지원 제도를 활용해서 근로시간 단축 지원을 하는 것이 실익이 더 클 것이라고 생각하고 있습니다.

○소위원장 임이자 지금 목적규정과 국가 책무에 대해서 얘기하신 거지요, 사업자 책무에 대해서? 2번까지 간 건가요? 거기까지 간 거지요?

○고용노동부차관 이성희 10쪽의 2조 2항을 지금 말씀을 드렸고요.

○진성준 위원 4조 3항에 대해서 얘기하신 거 아니었어?

○고용노동부차관 이성희 예, 맞습니다.

○소위원장 임이자 일단 그 목적부터 얘기를 해야 되는 거 아닌가요, 목적과 정의에 대해서? 왜 거기까지 나왔어요?

○고용노동부차관 이성희 목적·정의는 아까 말씀드렸……

○이수진(비) 위원 아까 했잖아요. 오전에 했잖아요.

○소위원장 임이자 점심 전에?

○고용노동부차관 이성희 예.

○소위원장 임이자 오케이.

그러면 위원님들 얘기해 주시기 바랍니다.

일단 목적과 정의에 대해서 정부 측 의견은 지금 신중 검토고 동의할 수 없다는 거잖아요?

○고용노동부차관 이성희 예.

○소위원장 임이자 그러면 두 번째는……

○진성준 위원 위원장님, 의사진행발언을 잠깐 하고 싶습니다.

○소위원장 임이자 예, 얘기하십시오.

○진성준 위원 저는 이 법안이 필요하다, 상정적으로라도 필요하다 이런 생각이고. 오전에 이수진 의원님, 발의하신 의원님 얘기를 들어 봐도 꼭 원안을 고수할 생각이 없다, 실현 가능한 선에서 정리할 용의가 있다는 말씀을 주셨으니 우선 이 법안의 제정 자체에 대해서 정부가 동의하는지의 여부가 확인되어야 이룰테면 구체적인 조문 검토가 의미가 있다고 생각합니다. 그런데 법제정에 동의하지 않는다면 구체적인 조문을 검토한들 무슨 의미가 있겠습니까?

그래서 위원장님 생각에 좀 답답하시더라도 이 법 제정의 동의 여부를 이 자리에서 토론을 통해서 확인하고 그다음 순서를 진행하는 것이 맞는 게 아닌가 싶습니다.

○소위원장 임이자 알겠습니다. 그렇게 하겠습니다.

그러면 진성준 위원님께서 말씀하신 대로 정부 측에서는 지금 이 과로사법이 제정법까지 갈 필요는 없다는 생각을 갖고 계시는 거 같고 우리 이수진 의원님께서도 제정법 필요가 있기 때문에 제정법을 발의하셨는데 정부 측에서, 필요한 것에 대해서는 이미 여기에 내용이 다 나와 있고 그다음에 아까 전문위원 얘기도 들었으니까 정부 측에서는 이 법을 어떻게 하실 건지 좀 차근차근 설명해 주시기 바랍니다. 그리고 난 뒤에 그다음에 우리 이수진 위원님한테 반론권을 드리겠습니다.

○고용노동부차관 이성희 예, 알겠습니다.

과로사 예방을 위해서 과로사 발생의 대표적인 원인으로 제기되고 있는 장시간 근로와 직무 스트레스, 정신질환으로 인한 건강장해를 예방하기

위해서 제도적인 보완이 필요하다는 문제의식에 대해서는 저희들도 공감을 하고 있습니다. 다만 현행 법령에서도 과로사 예방을 위해서 다양한 제도적 규정을 두고 있고 다양한 정책적인 수단을 활용해서 지원을 하고 있는 상황입니다.

예를 들어서 근로기준법에서는 장시간 근로를 방지하기 위해서 다양한 제도적인 장치를 두고 있고 또 실근로시간 단축을 위해서 다양한 정책적인 지원을 하고 있습니다. 이런 장시간 근로 방지와 실근로시간 단축을 통해서 과로사를 예방하기 위한 다양한 제도적·정책적인 해법이 모색될 수 있을 것으로 생각을 하고요.

지난번에 저희들이 근로시간 제도개편 방안을 노사정 사회적 대화를 통해서 새로운 대안을 도출하겠다고 말씀드렸을 때 그때도 일일 11시간 연속휴식제라든가 주당 근로시간 상한선을 두자는 여러 가지 국민과 노사의 의견 비율이 높았던 것을 감안하면 저희들도 국민과 노사의 의견을 반영해서 과로사를 방지하는 제도적 장치를 설계할 수도 있지 않을까 생각을 하고 있습니다.

또한 뇌·심혈관 질환 및 정신질환 등 업무상 질병 예방과 관련해서 산업안전보건법을 통해서 건강진단 및 건강이상자 사후 관리를 강화하고 있고 특히 건강 취약계층에 대해서는 건강관리 및 심리상담 지원을 적극 추진하고 있고 산재보상보험법을 통해 이러한 질환의 회복 및 보상 정책도 추진하고 있는 상황입니다.

아울러 뇌·심혈관 질환 및 정신건강 예방을 위해서 이수진 의원님께서 발의한 과로사법에서 제시하고 있는 실태조사와 유사한 실태조사를 주기적으로 실시하고 있고 산업안전보건법 제7조에 따른 산재 예방 5개년 계획 수립을 통해서 뇌·심혈관계 질환이라든가 과로사 예방을 위한 범정부적인 대책도 마련해 나가고 있다는 말씀을 드리겠습니다.

다시 말해서 근로기준법이라든가 산업안전보건법 그다음에 정부의 정책적인 지원을 통해서 이수진 의원님께서 발의하신 과로사 예방법의 입법 취지가 반영될 수 있도록 하는, 어떻게 보면 새로운 보완 방안도 검토해 볼 수 있는 것 아닌가 이렇게 생각을 하고 있습니다.

○소위원장 임이자 이수진 위원님.

○이수진(비) 위원 저는 오전에도 말씀드렸지만 같은 얘기 반복해 봤자 별 소용없는 것 같고요. 공청회도 하고 그동안 현장에서 죽어 가는 노동

자들이 제대로 관리받지 못하고 직업성 질환인데 인정받지 못하고……

사실 여기까지, ‘과로사’라는 사회적 단어, 이런 얘기가 나오기까지도 굉장히 어려웠어요. 이렇게 국민들이 인지를 하고 노동자들이 요구를 하면 이제 법안이 만들어져야 되는 건 너무나 당연한 건데 고용노동부가 이렇게 업무 해태하는 것처럼 그렇게 답변을 주시는 것은 저는 굉장히 유감스럽습니다.

제가 과로사 공청회 때도 말씀드렸을 거예요. 산업안전보건청까지 가야 되는데 그 중간 단계로 문재인 정부 때 산업안전보건본부가 만들어졌고, 제가 보건본부 만들어졌을 때 세종시까지 가서 축하를 하고 왔습니다. 그리고 본부를 다 돌아봤고요. 그래서 제가 그때 직업성 질환팀이 3~4명 앉아 계신 것을 처음 봤지요. 그래서 그때 그 자리에서도, 그 당시에 권기섭 차관이 본부장이셨지요? 그분한테 그 당시에 제가 물어봤어요. ‘아니, 직업성 질환팀은 왜 이렇게 숫자가 적습니까?’ 그랬더니 ‘이제 시작이니까 앞으로 잘 만들어 나가겠다’ 그런 얘기도 하셨는데, 공무원들 시스템 만들고 조직 그렇게 만들어 주고 그러면 뭐 합니까?

그리고 그렇게 만들어서, 일을 하라고 만들어 드리는 건데 시간이 너무 오래 걸려요, 실제로. 현장에서 벌어지는 사건들의 해소를 제대로 해야 되는 거고 그리고 무엇보다도 노동자 자신이 스스로 자신의 건강권을 지켜야겠지요. 그러기 위해서는 사업주한테 요구할 수 있어야 되는데 그렇지 못하고 있는 게 대한민국 현실 아닙니까? 어떻습니까? 장시간 근로해야 되는데 ‘저 일찍 퇴근할게요’ 그러면 ‘너 책상 빼야겠다’, 농담 반 진담 반 이런 게 나오는 게 여전히 우리 조직 사회고요.

그리고 장시간 노동 수당을 통해서 가족을 부양해야 된다는 의무 때문에 힘들어도 장시간 노동하고 과로사 하는 게 현실이고요. 그리고 그렇게 일찍 퇴근하는데 승진이 되겠습니까? 승진을 위해서 또 과로를 하고 있지요. 그걸 노동자 개인의 욕심이라고 그리고 노동자 개인의 책임이라고 그렇게 밀어붙인다면 그게 양심 있는 입법부와 행정부의 책임 있는 자들의 역할이겠습니까?

실제로 이 정도 법은 만들어서 사업주도 충분히 책임을 갖게 하고 그리고 정부도 실제로 사업주한테 다른, 이 법이 사업주한테 큰 책임을

주는 게 아닙니다. 그런 방향으로 가게끔 시그널을 주는 거고 정부가 지원을 하는데 ‘지원해야 한다’가 아니라 ‘지원할 수 있다’ 이렇게 약화시킬 수도 있어요. 노력을 좀 해 보자라는 건데 노력조차도, 법안의 제정 의미조차도 그렇게 무색하게 부정하시면 도대체 대한민국 국민들은, 노동자들은 누굴 믿고…… 노동부가 이렇게밖에 안하는데 어떻게 일을 합니까? 누군가는 뒤에서 책임져 줘야 되는 거 아닙니까?

○진성준 위원 위원장님.

○소위원장 임이자 진성준 위원님.

○진성준 위원 우리 정부도 과로사를 예방하기 위한 정책적 노력을 다각적으로 하고 있다고 말씀하셨고 따라서 별도로 입법할 필요가 없다고까지는 말씀을 하시는데 저희들은 상징적으로라도 이 법이 필요하지 않은가 이렇게 생각해요. 따라서 이 법을 만든다 해도 정부의 기본 정책이나 방향과 충돌하지는 않지 않습니까.

다만 정부로서는 현실적인 어려움들은 있을 거라고 생각해요. 이를테면 임금을 지원하자든지 손해를 어떻게 하자든지 하자고 그러면 당장 재정 소요가 발생하기 때문에 그런 점들은 좀 부담스러울 수 있다고 생각하는데, 그렇게 정부가 감당하기 어려운 의무가 부과되는 부분들은 얘기하시고 그걸 들어낼 것인지 아니면 절충해서 타협을 할 것인지 하는 문제는 또 논의하시되 그렇게 정부가 영 부담스럽다고 생각되는 조항·규정에 대해서 얘기하시고 그것을 토론했서 전체적으로는 가는 방향으로 하십시오.

국민의힘 위원님들도 이 법이 만들어지면 좋겠다라고 하는 데 다 동의하시는 것 아닙니까? 어떻습니까? 정부가 영 부담스러운, 이를테면 재정 지원 넣는 거라든지 이런 건 빼 버리고……

○소위원장 임이자 지금 과로사와 관련돼 가지고 여러 가지 의견들이 분분하고 공청회까지 마친 상태에서, 과로사도 또 넓은 의미에서는 산업재해 아니겠습니까?

○진성준 위원 예, 당연히 산업재해지요.

○소위원장 임이자 그와 관련돼서 과로사라는 부분에 대해서 아까 전문위원도 말씀하셨고 정부에서도 얘기했지 않습니까? 어디서 어디까지 우리가 과로사라고 하는 컨센서스가 이루어져야만 여기에 대해서 특별법이든 제정법이든 가능하겠다는 말씀을 드립니다.

그래서 이 부분을 우리가 그냥 사회적 현상만

갖고 얘기할 부분이 아닌 것이고 법이라는 게 한번 만들어지고 나면, 물론 우리가 기본법을 만들어 놓겠지만 여기에 대해서 또 나중에 처벌이 따를 테고, 처벌 없이 해 놓으면 과로사를 담보할 수 있겠습니까? 그랬을 경우에는 법률이 명확해야 되기 때문에 애매모호해 가지고는 절대…… 어차피 사용자들은 다 빠져나가요, 또 그렇게 해도. 그래서 이런 부분들은 과로사에 대한 컨센서스가 이루어지지 않으면 곤란하다는 게 위원장의 생각입니다.

그래서 이 부분은 제가 또 제안을 드린다고 한다면 지금 이수진 위원님이 야당의 간사이신데 노동자들이 과로사로 인해서 현장에서 엄청나게 죽어 가거나 이런 것에 대해서 안타까우니까 이걸 좀 더 강화시키고자 하는 것의 취지는 제가 동의해요. 동의하고, 다만 정부 측하고 이수진 위원님 간사 방하고 해서 이 부분에 대해서 좀 더 논의를 해 주고 저는 계속적으로 심사했으면 합니다.

○이수진(비) 위원 그런데 법이 있어도 결국은 시행령이 따라붙어야 되는 거고 일본도 이런 법이 있었고 그렇게 같은 절차를 거쳤을 텐데, 그게, 뭐가 그렇게 어렵습니까? 이 모법에서 요구하고 강행하는 게 뭐가 있습니까? 결국은 노동부에서 시행령을 어떻게 만드느냐에 따라서 이게 강행 규정이 될지 아니면 권고 규정이 될지, 그거는 노동부의 손에 달려 있는데 지금은 제가 보기에 노동부의 의지가 없어요. 의지가 없는데 이 정도 의지 가지고 무슨 산안법이나 근기법을 개정해서 효과를 보겠다라고 약속하십니까?

차관님, 지금 약속하신 거를 시행하실 수 있으세요? 그리고 줄일 수 있습니까?

그리고 저는 또 한 가지 말씀드리고 싶은 게 실제로 주 52시간 한도 내에서만 일하는 근로시간을 우리가 통과시켰지만 실제로는 주 40시간이고 하루 여덟 시간이지요. 그런데 그조차도 너무 힘들다, 그렇게는 못 하겠다. 우리 저출생·고령화 사회에서 실제로 여성 노동자들, 특히 교대근무하는 사업장의 노동자들이 물 마시면 화장실 가야 되기 때문에 물도 안 마시고 하루에 10시간, 12시간 근로하는, 그렇게 일하는 사람도 있습니다. 저도 그렇게 일을 했었고. 정부에서 그런 시그널을 주지 않잖아요? 시집가고 장가가고 결혼하고 이렇게 해서 아이 낳고 그거는 내 인생의 큰 모험입니다.

○진성준 위원 그러니까 위원장님, 저는 이 법 제정의 취지에 동의하신다면 그걸 전제로 위원장님이 제안하신 것처럼 간사님들과 정부가 참여하는 TF 같은 걸, 소소위원회를 운영하든지 해 가지고 정말로 문제가 되는 조항들, 아까 과로사를 어떻게 규정할 것인지 그 정의의 문제부터 또 정부의 부담 의무가 발생하는 문제들까지 그 쟁점들을 좀 소화해 내는 노력을 했으면 좋겠어요.

정부가 그 점은 분명하게 해 주셨으면 좋겠어요. ‘제정해 봅시다. 그런데 다만 정부로서는 이런 점들이 선명하게 돼야 됩니다’라고 하는 얘기가 있으면 그걸 받아서 소소위를 구성해서 조문화 작업에 들어가도록 했으면 좋겠어요. 위원장님 그렇게 좀 진행해 주시지요.

○소위원장 임이자 박대수 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○박대수 위원 진성준 위원님이 좋은 말씀하셨는데요. 지금 경사노위 여기서도 관련해서 협의체 구성이, 기구가 있잖아요?

○이수진(비) 위원 아직 없지요.

○고용노동부차관 이성희 과로사……

○박대수 위원 과로사 협의회 기구가 있어요.

○고용노동부차관 이성희 지금 가동되지는 않고 있는 걸로……

○박대수 위원 가동시켜야지요. 여기서 이렇게 계속하면 아무것도 진전이 없을 것 같아요. 그래서 그것도 방법이 되지 않을까……

○진성준 위원 정부에서 동의하세요, 법 제정해 보자고.

○박대수 위원 아까 조금 전에 진성준 위원님께서 말씀하셨잖아요. 그래서 거기서도 한번, 경사노위 거기는 실질적으로 노사가 같이 논의하는 자리잖아요? 그래서 거기서도 한번 검토해 가는 방향이 어떤가……

○소위원장 임이자 자, 그러면 이렇게 하겠습니까.

○윤건영 위원 위원장님 저도 말씀 좀 드릴게요.

○소위원장 임이자 예, 윤건영 위원님.

○윤건영 위원 조금 전에 위원장님께서 말씀 주셨는데 법이라는 것은 사회를 반영하는 거잖아요. 그러면 과로사라는 것에 대해서 위원장님이 걱정하시듯이 정확한 규정이라든지 국가의 책무를 규정하기는 어렵다 그렇게 볼 수도 있습니다. 하지만 과로사라는 이 말이 사회적 공론이 되고 사회적 집중이 된단 말입니다. 그러면 법은 거기

에 따라가야 되는 거지요. 그래서 저는 상징적 수준에서라도 시작할 수 있다고 봅니다. 그리고 이게 21대 국회 환노위에서 중요한 어젠다가 될 수도 있다고 생각해요.

그래서 존경하는 진성준 위원님 말씀처럼 여기 조문별 검토에 나와 있는 것 중에 쟁점이 되는 건 2항이잖아요. 국가 등의 책무 및 국민과 사업자의 책무 이게 쟁점이지 목적 및 정의, 기본계획 수립, 실태조사 및 조사·연구, 예방 협의회 이걸 크게 쟁점이 안 된다고 저는 봅니다.

물론 위원장님께서 말씀하셨던 과로사의 정의 부분에 대해서, 정의에 따라서 다음에 어떻게 달라질지가 다르니까요. 하지만 그 부분도 여야 간의 협의를 통해서 그리고 정부와의 긴밀한 협의를 통해서 가능한 영역이 있을 수 있다고 보는 거지요, 여기서 조문별 항목 중 2항만 빼면.

그래서 이런 부분들을 충분히 할 수 있는데 이걸 계속 미뤄 놓고 특히나 정부가 못 한다고 해 버리면 이 법안소위의 취지가 사라져 버리는 거잖아요.

○소위원장 임이자 못 하는 거지요.

자, 이렇게 하겠습니다.

우선 위원님들께서 양해를 좀 해 주신다면 모성보호 관련돼 가지고는 예산이 수반되기 때문에 법안을 우리가 좀 빨리 해 줘야 됩니다. 그래서 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안을 먼저 토의해서 통과시키고 아까 진성준 위원님께서 제안하신 대로 과로사 관련돼 가지고는 정부 측과 소소위를 만들든지 해서 정회하고 다시 한번 논의를 좀 더 붙여 보는 걸로 그렇게 하는 게 어떻겠습니까?

○진성준 위원 그러니까 좋은데 정부가 하시겠냐고요. 그 점만, 만들어 보자라고 하는 것만 확인되면 넘어가자 이 말이에요, 저는.

○이수진(비) 위원 순서대로 하세요. 정부가 동의 안 하는데 뭘.

○소위원장 임이자 그러니까 우선 모성보호법 같은 경우에는 우리가 지금 여당도 야당도 여기 엄청난 분들이……

○진성준 위원 오케이. 그 점 알겠어요. 정부 답변부터 일단 들어 보고……

○소위원장 임이자 그래서 이거는 좀 먼저 하시고……

○이수진(비) 위원 아니요, 잠시만요. 이거 순서는 여야 간사 간에 합의해서 만든 순서입니다.

순서대로 하셔야지 정부 편의만 봐줄 수는 없습니다. 지금 청년 고용의무도 통과시켜 드렸고 임금채권법도 정부안으로 통과시켜 드렸거든요? 그러면 저희 법안들도 성실하게 논의를 해 주셔야지 야당 의원이 낸 법안은 무조건 안 된다는 겁니까? 아까 산안법의 폭염·한파 이것도 진전된 게 뭐가 있습니까, 몇 달 전보다도? 똑같아요. 그럴 것 같으면 법안소위 왜 합니까? 우리가 무슨 정부 거수기예요?

○**고용노동부차관 이성희** 아니, 위원님들, 저희 정부가 논의를 안 하겠다는……

○**이수진(비) 위원** 야당 위원들이 얘기하는 결성의 있게 뭘 가져와야지. 돈이 들어가는 것도 아니고요. 산안 같은 경우는 책임을 좀 더 강화하는 건데 이 과로사도 마찬가지입니다. 해법이 없잖아요. 해결이 안 되잖아요.

○**고용노동부차관 이성희** 과로사 해법이 없는 것이 아니라 저희들도 해법을……

○**이수진(비) 위원** 아니, 그렇게 무책임하게 얘기하지 마세요! 해법이 없는 거지요! 그러면 왜 안 들어듭니까?

저는 이게 정부만의 책임이라고 생각하지 않아요. 그렇기 때문에 입법부에서도 이렇게 노력을 하는 건데 입법부의 노력을 지금 무시하시는 거 아닙니까?

○**고용노동부차관 이성희** 실질적인 해법을 위해서 논의할 필요가 있다는 생각은 듭니다. 구체적인 방법론을 아까……

○**이수진(비) 위원** 아니, 됐습니다. 그렇게 말씀하시면 안 되는 거예요. 제가 이 법안 발의한 지도 몇 달 됐고 그리고 산안법도 그렇고 충분히 논의 좀 하자라고 제가 몇 번 얘기했어요. 그런데 지금 계속 차관도 바뀌고 그러는 과정에서 후속타가 없었습니다, 저희한테.

○**소위원장 임이자** 자, 그러면……

○**이수진(비) 위원** 여당 위원님들하고는 당정협의를 잘 하시지 않습니까? 왜 그전에 논의했던 얘기들을 야당 위원하고 논의 안 합니까?

○**진성준 위원** 정부가 원칙적으로 이 과로사법, 아까 오전에 얘기했던 산안법 문제와 관련해서도 마찬가지지만 그것 일단 답을 안 주면 더 진행하지 마십시오. 정부 필요 법안만 논의하고 무슨……

○**이수진(비) 위원** 논의하자고 온 적도 없습니다. 이렇게 하면 진행 안 해요.

○**소위원장 임이자** 일단은 과로사법 관련돼 가

지고 아까 진성준 위원님께서 말씀하신 대로 정부 측과 야당 간사하고 의견을 조율할 수 있도록 이따 하기로 하고, 우선 먼저 모성보호 관련돼 가지고 이 법이 굉장히 중요하고 여야가 큰 이견이 없다고 나는 보는데, 이와 관련돼 가지고 예산도 책정이 된 것으로 알고 있습니다, 아직 확정은 안 됐지만. 그래서 모성보호 관련돼 가지고 이것도 또한 여성 노동자들에게……

○**이수진(비) 위원** 왜 그러세요, 저랑 합의해서 놓고. 그러니까 순서대로 하시자고요. 왜 그러세요, 갑자기.

○**소위원장 임이자** 딱 떨어지면 순서에 의해서 하면 되는데 이 부분이 지금 안 되고 있으니까 우선 먼저 합의가 될 수 있는 가능한 부분부터 좀 하자는 얘기입니다.

○**이수진(비) 위원** 2개나 통과시켜 드렸잖아요. 지금 뭐 하시는 거예요. 그렇게 하지 마세요.

○**진성준 위원** 위원장님 뜻을 제가 잘 알겠는데 우선 과로사법을 만들어 보자고 하는 정부의 확답을 받아 주시고 그런 다음에 구체적인 조문 작업은 소소위로 넘겨서 하더라도 그 점을 해 주셔야 다음으로 나아갈 수 있다는 말씀드리는 거예요.

○**소위원장 임이자** 정부가 지금 신중 검토라고 하지 않습니까? 정부가 신중 검토라고 나오니까 정부하고 야당 간사하고 조율할 수 있도록, 그것을 내가 이따 정회 시간을 주고 다시 우리가 속개를 하면 되니까. 그전에 모성보호법 관련돼 가지고는 여야가 다 같이 큰 이견이 없어요. 이것은 우선 먼저 통과시켜 주고 그리고 나서 논의합시다.

○**이수진(비) 위원** 아니, 그렇게는 안 되겠습니다. 위원장님, 그렇게 하시지 마세요.

○**진성준 위원** 우리가 오후로 넘겨 놓은 작업이 있어요.

○**이은주 위원** 산안법은 오늘 안 하면 안 돼요.

○**진성준 위원** 아까 산안법과 관련해서도 정부가 전문위원과 협의해서 가능한 안을 만들어 보자라고 해서 오후에 심사하기로 하지 않았습니까?

혹시 전문위원, 그것 협의하셨습니까, 정부하고?

○**전문위원 임재금** 예, 협의했습니다.

○**진성준 위원** 그래서 좀 서로 합의되고 도출된 안이 있어요?

○**전문위원 임재금** 예, 정부가 보고하기로 했습니다.

○진성준 위원 그러니까 저는 그런 점들이 확인이 돼서 진도를 나갈 수 있으면 나갔으면 좋겠다. 그런데 그런 게 아니라면 무조건 정부 필요 법안만 하자고 들면 안 된다 이런 말씀이지요.

○소위원장 임이자 아니, 어떻게 정부가 필요한 법입니까? 모성보호 관련해서 여성 노동자들을 위해서 거기에 대한 것을 해 주자는 거예요.

○진성준 위원 오케이. 그러니까 먼저 그런 점들을 확인해 주시라……

○이수진(비) 위원 그러면 야당 법안은 노동자가 필요 없는 법입니까?

○소위원장 임이자 아니, 쟁점이 없는 법을 해서 먼저 좀 해결해 보고 쟁점이 있는 것은 계속 논의하자는 거지.

○이수진(비) 위원 그런 얘기하지 마세요.

○소위원장 임이자 이게 어떻게 정부 좋다는 법입니까? 말씀 좀 삼가십시오.

○진성준 위원 그러니까 위원장님, 우리가 미뤄뒀던 법안들에 대해서 정부 입장을……

○이수진(비) 위원 여당 위원님들만 하고 싶은 것 하지 마세요. 서로 번갈아 가면서 하는 거지. 그만합시다. 그만해요.

○이은주 위원 산안법은 오늘 꼭 해야 됩니다. 이건 진짜 국회의 직무유기예요.

○이수진(비) 위원 그러면 산안법 하자고 얘기하세요, 얼른.

○이은주 위원 지금 말씀드리잖아요.

○이수진(비) 위원 회의 진행할 때 가만히 계시지 마시고 얘기하세요, 산안법.

○이은주 위원 아니, 지금 얘기하잖아요.

○진성준 위원 제 말씀처럼 이 과로사 예방법도 그렇고 산업안전법도 그렇고 먼저 정부 입장을 분명하게 확인해서 우리가 이 자리에서 양해되어서 다음 진도로 나아갈 수 있다면 그렇게 하자 이 말씀부터 드리는 거예요. 그것부터 확인해 주십시오, 위원장님.

○윤건영 위원 의사진행발언인데요. 그러면 일단 산안법 정리된 것부터 한번 들어 보시지요.

○소위원장 임이자 그러면 우선 정부 측이 산안법 정리해 오신 부분을 설명해 주시기 바랍니다.

○이수진(비) 위원 나눠 주세요, 정리하신 것 있으면.

○윤건영 위원 자료를 주세요.

○이은주 위원 자료를 저희도 주십시오.

○윤건영 위원 이것 안 되면 할 필요 없지.

○이수진(비) 위원 그러니까. 안 되는 것 알고서 뺏하러 와, 여기를.

○윤건영 위원 빨리 가자고. 시간 낭비할 필요가 뭐가 있어요.

○소위원장 임이자 위원님들, 의원님들 법을 위해서 하는 게 아니고 국민을 위해서 일하셔야지요.

○이은주 위원 폭염법이 무슨……

○이수진(비) 위원 국민을 위해서 일하지요. 무슨 소리야.

○소위원장 임이자 쟁점이 있는 것은 좀 뒤로 하고 쟁점이 없는 부분들은 통과시켜 주고 해야지, 위원님들 이러면 안 됩니다.

○이은주 위원 이것은 지난여름에 여야 원내대표가 합의한 정책 법안이에요. 폭염으로 더 이상 노동자가 죽게 만들지 말자……

○소위원장 임이자 정리했네. 정리해 왔네.

○이수진(비) 위원 작업중지권은 아무 얘기도 없어요?

○이은주 위원 작업중지 요건 확대.

○고용노동부차관 이성희 위원장님 설명드려도 되겠습니까?

○소위원장 임이자 작업중지 요건 확대라든가 이런 부분들은 다 51조·52조에 있는 것 아니야?

○이은주 위원 사유에 폭염·한파 포함하자는 거였지요.

○고용노동부차관 이성희 39조(보건조치) 1항에서 1호는 현행과 같고요. 2호에서 ‘방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해’를 ‘방사선·유해광선·고열·한랭·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해’로 수정하자는 의견이고요.

그다음에 7호를 신설해서 폭염·한파에 장시간 노출되어 작업함에 따라 발생하는 건강장해를 보건조치 대상으로 규정하자는 안입니다.

이렇게 보건조치로 규정하면 이 보건조치에 대해서 사용자가 의무를 이행하지 않았을 경우에는 사용자는 거기에 대한 책임을 져야 되는 그런 관계로 이해하시면 될 것 같습니다.

○소위원장 임이자 그러니까 이게 들어갔으니 사용자의 작업중지든 근로자의 작업중지든 그것은 51조·52조에 의해서 다 규율되는 것 아닙니까?

○고용노동부차관 이성희 예, 관리조치 의무에 다 들어가게 됩니다.

○진성준 위원 차관, 오전에 저하고 그 얘기 했잖아요. 작업중지에 관한 것은 산업재해를 예방하기 위해서 하는 것이지 건강장해를 예방하기 위한 조치가 아니에요. 분명하게 들어가 있잖아요.

○고용노동부차관 이성희 산업재해는 지금 안전조치와 보건조치에 의해서 발생하는 모든 재해를 산업재해로 규정하고 있습니다.

○진성준 위원 산업재해 규정도 한번 볼까요, 제가? 읽어 보면 꼭 그렇지 않아요. 지금 이상기 후에 의해서 발생할 수 있는 문제에 대해서 얘기하고 있는 건데, 그 산업재해 정의 규정에서 한번 읽어 봅시다. 이상기후에 의한 문제가 포괄되지 않아요, 그 정의 규정에 따르면.

그다음에 하나 더, 지금 기존의 39조 1항 2호는 ‘고온·저온’인데 이것을 ‘고열·한랭’이라는 표현을 써 가지고 조금 더 강화되었어요, 느낌에.

그다음에 신설된 조항에 ‘폭염·한파에 장시간 노출되어 작업함에 따라 발생하는 건강장해’예요. 그러니까 아침 일찍 오늘 한파가 예상된다 또는 오늘 폭염이 예상된다고 하는 것을 가지고 작업중지를 못 해요. 이미 폭염이나 한파에 장시간 노출돼 가지고 발생하는 건강장해가 있을 때에만 보건조치하라는 규정으로 해석될 수밖에 없는 것 아닙니까, 법문을 보면.

○고용노동부차관 이성희 지금 어떠한 작업중지도 급박한 위험이 있지 않고서는 작업중지를 하기 어렵습니다.

○이수진(비) 위원 급박한 위험, 왜 이렇게 모호해요.

○고용노동부차관 이성희 발생하는 건강장해가, 급박한 위험이 있을 경우 작업중지를 하도록 되어 있습니다. 그것이 사용자의 작업중지든 근로자의 작업중지든 법조문은 그렇게 설계가 되어 있다는 말씀을 드리겠습니다.

○이수진(비) 위원 김철희 국장님, 급박한 위험이 뭐니까? 그것 누가 정리해 줘니까, 급박한 위험? 시행령 있어요?

○고용노동부산업안전보건정책관 김철희 통상 근로감독관들이 현장에서 이것을 제거하지 않았을 때 즉각적인 사고나 부상, 질병 등으로 이어질 거라고 판단되는 경우를 저희들이 통상 급박한 위험으로 보고……

○이수진(비) 위원 근로감독관이 사업장에 계속 있는 게 아니잖아요. 급박한 위험이라는 것은……

○고용노동부산업안전보건정책관 김철희 아마 말씀하신 게 작업중지의 요건이 되는 급박한 위험을 말씀하셔서 그 상황을 예를 들어봤습니다.

○이수진(비) 위원 이미 사고난 다음에 작업중지하면 뭐 합니까? 그것은 이차적인 해법인 것이고, 실제로 지금 급박한 위험이라는 것은 사고가 날 상황인 것들 이런 것들을 뜻하는 거잖아요. 노동자 만나 보세요, 제조업이나 이런 데 가서서.

예를 들면 저희가 2년 전에 현대제철에 방문했어요. 문재인 정부 시절입니다. 제대로 해법 못 찾아서 참 미안하게 생각하고 있는데요, 저도. 위험한 포인트가 안전 난간이 없다든지 발판이 부족하다든지 여러 가지 작업환경의 문제들, 한 280~290건 된다고 그랬어요. 거기 개선해 달라고 노동조합에서 사업주한테 얘기했습니다. 왜냐? 분기별로 산업안전보건위원회 열리잖아요. 그리고 산업안전소위원회도 열리고 필요하면 또 소소위원회도 합니까, 사업장에서. 큰 사업장, 노조가 있어 갖고 산업안전보건위원회, 특히 제조업을 중심으로 사고가 많이 나는 곳은 그런 시스템이 잘돼 있지 않습니까? 그런데 그때 사업주가 뭐라고 그랬게요? ‘임금 안 올리면 얘기한 데 고쳐 줄게’. 결론은 그거였어요. 그게 말이 됩니까?

그렇기 때문에 그렇게 큰 노조조차도 기업에 어디가 위험하다고 얘기하지만, 그런 데가 위험한 거니까 당연히 안전 설비해야 되는 거지 않습니까? 안 돼요. 그런데 노조가 없거나 작은 사업장, 제조업 기반으로 하는 그런 데는 오죽하겠습니까? 굉장히 위험하다는 얘기예요.

마찬가지예요. 덥고 춥고 일하다가…… 몸으로 일하는 분들은 실제로 육체적 한계에 도달하잖아요. 숨이 차고 어지러워요. 그런데도 작업반장이거나 주변에 누가 감독하는 분 계시면 못 쉽니다. 해야지. 토할 것 같고 이게 다 일사병·열사병 가기 직전 증상들이지 않습니까, 숨쉬기 어려워지고. 그런데 그런 것들을 얘기 잘할 수 있나요? 잘 못 해요. 어지러워서 쓰러질 때, 아니면 동료가 발견하고 그런 일들이 비일비재한 거고.

그러니까 현장은 노동자가 자기가 위험하고 어렵다고 얘기하는 게 쉽지 않다는 거예요. 그렇기 때문에 노동조합이 있으면 노동조합이 내지는 명예산업안전감독관이, 왜냐하면 명예산업안전감독관은 그래도 법에서 의무조항이 있지 않습니까. 그렇기 때문에 일을 할 수가 있는 거잖아요. 제가 오죽했으면 명예고용평등감독관도 명예산안

감독관처럼 그렇게 노동부 안에 부서를 만들어서 일을 할 수 있게끔 시스템화 해라 이렇게 얘기할 정도로 사실 명예산안감독관의 역할이라는 것이 제대로 작동한 사업장에서는 사업주들한테 상당 부분 얘기를 할 수가 있어요, 공식적으로. 회의 기록을 남기는 거지요. 그 기록에 의해서 사업주가 뭘 잘못하고 있는지 어떤 산안 관련한 문제들을 도외시켰는지. 물론 노동부가 열심히 하고 법 만들고 산안법에 근골격계부터 시작해서 직무스트레스 이런 것 다 조사하지요. 3년, 5년에 한 번 하다가 짧게 2년에 한 번씩 하고 다 하시더라고요. 그런데 그것도 노동조합이나 명예산안감독관이 열심히 하잖아요? 그러면 어느 정도 현장의 얘기가 들어가요. 그렇지 않잖아요? 그러면 굉장히 별로 불필요한 통계처럼 만들어집니다.

우리 이런 것 다 알잖아요, 현장에서 어떻게 작동되고 있는지. 법이 있어서 다 되는 것이 아닌 것을 알지 않습니까? 그러니까 저희가 이런 거라도 촘촘하게 만들고 작업중지권이라도 실제로 노동자들이 할 수 있게끔…… 지금 하는 것은 노동자 개인이 하기가 쉽지 않기 때문에 노조나 명예산안감독관이 일정 부분 함께 검토할 필요가 있다는 거고.

그리고 그렇게 해서 작업중지 했을 때 지금 손배가압류 때리지 않습니까, 사업주들이, 기업들이. 이 부분에 대해서 분명히 면책조항을 넣어 주셔야지요. 그래야 얘기도 할 수 있는 거고…… 사업주들은 단 한 시간이라도 기계를 멈추면 손해 보기 때문에 절대로 안 합니다. 그리고 24시간 돌아가는 병원이나 이런 데는 환자 다 퇴근 시킵니까? 불가능한 일이에요. 일을 하면서 모든 것들을 개선해야 되는 상황이기 때문에 실제로 어려운 것을 알기 때문에 서로가…… 작업중지라는 것이 어려운 것을 노사가 알고, 알아야지만 제대로 된 산업안전보건 예방, 의무 철저히 지키는 것 아니겠습니까?

○소위원장 임이자 알겠습니다.

○이수진(비) 위원 그런 것들을 좀 담아 달라는 얘기에요. 그게 왜 이렇게 어렵냐고요.

○소위원장 임이자 잘 알겠습니다.

박대수 위원님.

○박대수 위원 차관님, 건강장해하고 산업재해하고 뭐가 그렇게 다른 겁니까? 설명 명확히 한번 해 주세요. 산업재해라면 뭐가 문제고 법망에 뭐가 있고 건강장해면 어떻게 되어 있어요? 이

의미가 어떤 차이가 있는 거예요? 산업안전전문가 있으면 말씀 한번 해 주세요.

○고용노동부산업안전보건정책관 김철희 산업안전보건정책관 김철희입니다.

아마 앞서서 말씀드렸던 것이 51조·52조에서 작업중지의 발동요건이 되는 산업재해를, 이것에 대한 사업주의 조치의무를 규정하고 있는 게 같은 산안법 제38조(안전조치)와 39조(보건조치)가 있어서 각각…… 사실상 산업재해를 예방하기 위한 사업주의 조치는 38조(안전조치)가 아닌가라고 위원님들이 생각하시면서 기상변화의 여건에 따른 조치를 38조에 위치시키는 것이 타당한 것 아니냐라고 이렇게 말씀을 주신 것 같고, 거기에 따라서 일단 산업재해라는 것은 산안법 정의 제2조 1호에서 ‘산업재해란 노무를 제공하는 사람이 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것’이라고 하고 있어서 사고성 재해와 건강상의 장해에 따른 업무상질병 두 가지를 전부 다 포함하는 개념이다. 그래서 작업중지 역시 건강상의 위험이나 사고의 위험 모두에 걸쳐 가지고 원칙적으로 적용이 된다는 말씀을 드리고요.

○소위원장 임이자 법 제명이 산업안전보건이기 때문에 안전보건이 다 들어간다고 봐야 되는 것이지요.

○고용노동부산업안전보건정책관 김철희 예, 맞습니다.

그래서 안전과 보건에 대해서 사업주의 조치를 산안법 38조하고 39조에서 구분해서 하고 있는데 아까 윤건영 위원님도 말씀하셨지만 그 38조 안에 ‘천재지변’이라고 하는 표현이 있어서 이러한 기상여건에 대한 위험을 거기에 포함해 볼 여지가 있지 않느냐 이렇게 말씀을 주셨었는데 통상적인……

○소위원장 임이자 일리는 있지, 안전에 대한 거니까.

○고용노동부산업안전보건정책관 김철희 38조는 예를 들면 강풍으로 인한 크레인의 전도 혹은 해일로 인한 공장의 침수와 같은 장소적·시설적 위험에 대한 사업주의 안전조치에 대해서 규정하는 것이라고 이해를 해 주시면 될 것 같고요.

39조는 그 외에 여러 가지 물질의 노출이나 혹은 다른 기계, 건강이나 장시간 노동 여러 가지 이런 것들에 따라서 사업주가 보건상 처리해야 될

그런 조치들을 39조에서 했기 때문에, 저희가 기상여건에 따른 근로자의 재해는 통상 아까 이수진 위원님도 말씀하셨지만 열사병이나 일사병과 같은 질병적 재해 혹은 겨울철 동상이나 이런 것들에 대한 또 질병적 재해도 포함하고 있어서, 물론 예를 들어서 여름철에 뜨거운 일광으로 인해서 철근이 녹아서 근로자가 그걸로 인해 재해를 입을 수 있다면 그 상황을 염두에 두어서 38조에 넣을 여지가 없는 것은 아니지만 일반화시키는 것은 조금 어렵다고 보여지고.

○소위원장 임이자 그것은 안전조치 미이행이지.

○고용노동부산업안전보건정책관 김철희 그래서 법제의 일반성 원칙에 따라 가지고 39조에 위치시켜 놓고 포괄적으로 사업주가 이 부분에 대한 보건적 조치로서 기후·환경에 대한 건강상의 장해를 예방토록 하는 것이 타당하다고 봤습니다.

○박대수 위원 예, 됐습니다.

○소위원장 임이자 아주 깔끔한데.

○진성준 위원 그러면 하나 물어봅시다.

○이은주 위원 저도 질문하고 또 질문 하나 할게요.

○진성준 위원 보건조치상의 건강장해가 발생할 것을 우려해서 근로자가 작업중지를 요청할 수 있어요, 없어요?

○고용노동부산업안전보건정책관 김철희 원칙적으로 가능합니다.

○진성준 위원 가능해요?

○고용노동부산업안전보건정책관 김철희 예, 가능합니다.

○진성준 위원 가능합니까?

○고용노동부산업안전보건정책관 김철희 예.

○진성준 위원 어떻게 가능합니까?

○고용노동부산업안전보건정책관 김철희 예를 들어서 저희가 최근에도 나타났지만 가스의 누출이나 이산화탄소의 누출로 인해서 본인이 저기에서 작업을 하지 못할 것 같다고 하면서, 근로자가 거기에 들어가서 작업하지 않겠다고 하면서 스스로 작업중지를 선언하고 그 사업주에게 이것을 통지하는 경우들도 저희가 일반적인 근로자의 작업중지로 보고 있고, 이산화탄소에 노출됐을 때 근로자한테는 사고성 재해가 아니라 보건상의 재해가 발생하기 때문에 이런 것들은 지금 위원님께서 가정하신 보건상의 이유로 근로자가 작업중지를 요청하는 경우에 해당한다 이렇게 볼 수

있기 때문에 그것은 가능한 상황입니다.

○진성준 위원 가능하다고 보고 있는 겁니까?

○고용노동부산업안전보건정책관 김철희 예.

○진성준 위원 알겠습니다.

○소위원장 임이자 그래서 51조·52조가 안전조치와 보건조치를 하지 않았을 경우에는 작업중지를 할 수 있도록 해 놓은 거고, 제가 이 법을 전부 개정했을 때 민노총·한노총, 우리 다 이렇게 해서 했던 거거든요. 그런데 제가 봤을 때는 지금 이게 중요한 게 아니고……

진성준 위원님, 지금 정부 측에서 이렇게 해가지고 왔는데 이 부분에 대해서 동의하십니까, 안 하십니까?

○진성준 위원 저는 수정해야 된다고 생각해요. 가령 수정하자고 들면 보건조치상 건강장해의 이유로 작업중지를 요청할 수 있다고 명확하게 말씀을 하시니까 그 점이 전제된다면 저는 보건조치 규정에 넣을 수도 있겠다 이런 생각이 듭니다. 그렇지만 수정하자고 들면 2호 고온과 저온을 고열과 한랭으로 수정하자고 하는 데에는 반대합니다. 그냥 고온·저온으로 유지해야 된다고 이렇게 생각하고요. 7호를 신설하자고 하는 데 있어서도 ‘폭염·한파에 장시간 노출되어 작업함에 따라’라고 하는 이 규정 때문에 예상될 때 조치를 취하기 어려운 측면이 있어서 ‘장시간’이라는 말을 최소한 삭제해야 된다고, ‘폭염·한파에 노출되어 작업함에 따라’라는 정도로 수정하는 게 좋겠다 이런 생각이 들고요.

덧붙여서 한 가지 더 말씀드리면……

○소위원장 임이자 그러면 제가 하나……

○진성준 위원 한 가지만 더 말씀드릴게요.

지금 사업주와 노동자가 작업중지를 얘기할 수 있는데, 야외에서 하는 작업의 경우 이상기온에 따른 폭염이나 한파로 이때는 도저히 작업을 진행하지 않는 게 좋겠다 이런 판단이 들면 정부가 작업중지를 권고하거나 명령할 수 있어야 된다고 저는 생각해요. 그런데 이 지점이 정부의 시정조치 사항에 포함되어 있지 않은 것 같거든. 그런데 정부가 그런 적극적인 의지를 가지고 있다고 한다면 그냥 시정조치 요구만으로도 충분하겠지만 그렇지 않을 수 있기 때문에 이런 이상기온에 따른 위험이 예상될 때는 정부가 그런 긴급 작업중지 명령권을 발동할 수 있게끔 근거 조항을 하나 더 넣었으면 좋겠다 그렇게 저는 생각합니다.

○소위원장 임이자 이렇게 하겠습니다. 잠시 정

회해서 이 부분에 대해서 고용노동부는 진성준 위원님과 이은주 위원님하고 협의를 해 주시고 과로사 관련되어 가지고는 이수진 간사하고 의견을 좀 좁혀서 가능하면 다시 속개를 신청하면 속개를 해서 오늘 하는 걸로 하고 아니면 어려우니까……

○이수진(비) 위원 작업중지권도 얘기를 해야 돼요.

○진성준 위원 이은주 위원님 의견도 들어 보세요. 제 의견이 전부는 아니잖아요.

○소위원장 임이자 말씀하십시오.

○이은주 위원 저는 아까 말씀드린 것처럼 폭염·한파에 장시간 노출되어 작업함에 따라 발생하는 건강장해가 결국은 폭염이나 한파로 인해…… 그러니까 장시간에 대해서는 저도 동의해요. 그런데 이런 상황일 때 사업주가 냉방시설이든 난방시설이든 그런 것을 설치해서 건강장해가 발생하지 않도록 해야 되는 것, 그 의미가 여기에 담겨 있다라는 얘기신 거지요?

○고용노동부차관 이성희 예, 그렇지요.

○소위원장 임이자 당연하지요. 여기에 조치로 들어갔기 때문에, 신설돼서……

○이은주 위원 그러니까요 그것을 한번 확인을 한 거고.

고열·한랭과 관련해서는 이것 왜 넣은 건지, ‘고온·저온’을 왜 ‘고열·한랭’으로 한 건지 한번 설명을 해 주세요.

○소위원장 임이자 고온·저온은 일반 작업상 온도가 올라가거나 아니면 떨어지거나 한 부분을 얘기한 거 같고 고열·한랭은 이상기후를 넣은 것 아닌가 싶기도 하고 그렇습니다. 그런데 고열·한랭이 규칙에 있는 것을 끌어 올린 건가요? 그렇지요?

○고용노동부산업안전보건정책관 김철희 산업안전보건정책관이 간단하게 설명드리겠습니다.

기존에 저희가 고온과 저온으로 했던 영역은 방금 위원장님께서 말씀하신 것처럼 산업안전보건 규칙에 있어서 고열 장소에서의 작업, 한랭 장소에서의 작업 그리고 그 외에 다른 여타, 지금 말한 폭염과 한파와 관련해서 저희가 해석하는 이런 유의 작업들을 포함한, 포괄적으로 한 그런 개념이었고요. 저희가 이전에도 말씀드린 것처럼 다만 고열과 한랭은 사람이 만든 인위적인 열원이나 냉원으로 인해서 근로자에게 건강상의 위해가 가해진, 예를 들면 용광로·전기로 같은 이런 장소에

서의 작업에서 건강조치를 엄격하게 하라는 규칙의 내용이 있기 때문에 이것을 고열과 한랭이라는 표시로 남겨 두고요. 나머지는 우리가 기후 여건에 따라 가지고 생기는 폭염과 한파라고 하는 부분은 다른 기후적, 인간의 인위적인 것이 아니기 때문에 이것은 빼서 여기 신설에 폭염과 한파라는 표현으로 집어넣게 된 겁니다.

○박대수 위원 이해가 잘 됩니다.

○고용노동부차관 이성희 종합적으로 말씀드리면요 지금까지는 고온·저온에서, 그러니까 폭염도 고온으로 해석해서 저희들은 시행규칙으로 보호를 하고 있었다라고 말씀드렸지 않습니까. 그것을 7호로 분리해 낼 경우에는, 그렇게 하면 이것을 고온·저온으로 그대로 둘 필요라기보다는 조금 더……

○이은주 위원 그래서 그것을 빼는 것을 저는 안으로 냈었는데 이걸로 바꾼 거네요.

○고용노동부차관 이성희 예, 표현을 좀 더 명확하게 하자라는 취지에서 고열·한랭이라는 표현을 집어넣었다는 말씀을 드리겠습니다.

○이은주 위원 예, 이해했습니다.

○소위원장 임이자 제가 이제 정리하겠습니다. 산업안전보건법은 이것만 정리하면 됩니다. 이것만 정리하면 되는데……

○이수진(비) 위원 그런데 왜 그것만 정리를 해요, 뒤의 것은 안 하고?

○진성준 위원 아니에요. 정부의 긴급 작업중지 명령권이 들어갈 거냐 말 거냐 하는 문제가 있습니다.

○소위원장 임이자 그것 53조?

○진성준 위원 예.

○소위원장 임이자 그러면 이렇게 하겠습니다. 효율적인 회의 진행을 위해서 잠시 정회하였다가 속개하도록 하겠습니다.

우선 정회 시간에 정부 측은 진성준 위원님이 제기하신 문제 그리고 과로사법 관련되어 가지고 이수진 간사님이 또 얘기하고자 하는 사항과 정부 측 안을 좀 조율해 주시기를 바랍니다.

정회를 선포합니다.

(16시38분 회의중지)
(계속개의되지 않았음)

○출석 위원(8인)

김형동	박대수	윤건영	이수진(비)
이은주	임이자	전용기	진성준

○출석 전문위원

전	문	위	원	임	재	금
---	---	---	---	---	---	---

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부			
차	관	이	성
통합고용정책국장		임	영
노동개혁정책관		권	창
근로기준정책관		김	유
산업안전보건정책관		김	철
산재예방감독정책관		최	태
청년고용정책관		이	현