

제391회 국회
(정기회)**환경노동위원회 회의록**
(고용노동법안심사소위원회)

제 1 호

국 회 사 무 처

일 시 2021년12월1일(수)

장 소 환경노동위원회회의실

의사일정

1. 사업이전에서의 근로자 보호를 위한 입법공청회
2. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(의안번호 2100699)
3. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(의안번호 2100827)
4. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(의안번호 2107550)
5. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(의안번호 2107867)
6. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(의안번호 2108844)
7. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(의안번호 2101425)
8. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(의안번호 2101547)
9. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(의안번호 2103099)
10. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(의안번호 2106770)
11. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(의안번호 2110834)
12. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안(의안번호 2110058)
13. 근로기준법 일부개정법률안(의안번호 2107200)
14. 근로기준법 일부개정법률안(의안번호 2109174)
15. 근로기준법 일부개정법률안(의안번호 2110049)
16. 근로기준법 일부개정법률안(의안번호 2110064)
17. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(의안번호 2111217)
18. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(의안번호 2111432)
19. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(의안번호 2105294)
20. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(의안번호 2106947)
21. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(의안번호 2113256)
22. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(의안번호 2111994)
23. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(의안번호 2113284)

상정된 안건

1. 사업이전에서의 근로자 보호를 위한 입법공청회 2
2. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(노웅래 의원 대표발의)(의안번호 2100699) 15
3. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(이용호 의원 대표발의)(의안번호 2100827) 15
4. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2107550) 15
5. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(김병욱 의원 대표발의)(의안번호 2107867) 15
6. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(윤창현 의원 대표발의)(의안번호 2108844) 15
7. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(박주민 의원 대표발의)(의안번호 2101425) 15
8. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(장철민 의원 대표발의)(의안번호 2101547) 15

9. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(이영 의원 대표발의)(의안번호 2103099)	16
10. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(강은미 의원 대표발의)(의안번호 2106770)	16
11. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2110834)	16
12. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2110058) ...	16
13. 근로기준법 일부개정법률안(윤준병 의원 대표발의)(의안번호 2107200)	16
14. 근로기준법 일부개정법률안(양정숙 의원 대표발의)(의안번호 2109174)	16
15. 근로기준법 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2110049)	16
16. 근로기준법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2110064)	16
17. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2111217)	16
18. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(이종성 의원 대표발의)(의안번호 2111432)	16
19. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(이주환 의원 대표발의)(의안번호 2105294)	16
20. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2106947)	16
21. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(안규백 의원 대표발의)(의안번호 2113256)	16
o 의사일정 변경의 건	46
22. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2111994)	46
23. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(윤준병 의원 대표발의)(의안번호 2113284)	46

(11시04분 개의)

(인사)

○소위원장 안호영 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

고맙습니다.

성원이 되었으므로 제391회 국회(정기회) 환경노동위원회 제1차 고용노동법안심사소위원회를 개최하겠습니다.

그리고 참고로 고용노동부 박화진 차관님께서 옆에 계십니다.

오늘 회의는 먼저 우리 소위원회 차원에서 공청회를 개최한 다음에 법률안을 일괄하여 상정한 후 주제별로 심의해서 의결하는 순서로 진행하겠습니다.

바쁘신 가운데에도 공청회에 참석해 주신 진술인 여러분께 감사의 말씀을 드립니다. 또한 고용노동부에서 아까 말씀드린 박화진 차관님 또 담당 국장님께서 계시니까 위원님들께서는 질의에 참고해 주시기 바랍니다.

그러면 진술인들의 의견 진술을 듣겠습니다.

1. 사업이전에서의 근로자 보호를 위한 입법공청회

○소위원장 안호영 그러면 먼저 의사일정 제1항 사업이전에서의 근로자 보호를 위한 입법공청회를 상정합니다.

공청회는 국회법 제64조 4항에 따라 우리 위원회의 회의로 진행되기 때문에 질의는 위원님들만 할 수 있고 진술인 상호 간의 질의응답은 허용되지 않는다는 점을 말씀드립니다.

오늘 공청회에 참석하신 진술인들을 소개하겠습니다. 소개받으신 진술인께서는 잠시 일어서서 인사를 해 주시기 바랍니다.

위원님들의 질의는 진술인들의 진술이 모두 끝나고 별도의 시간을 드리도록 하겠습니다.

먼저 권오성 성신여자대학교 법학과 교수입니다.

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

감사합니다.

먼저 권오성 교수님, 말씀해 주시겠습니까?

이승길 아주대학교 법학전문대학원 교수입니다. 고맙습니다.

○진술인 권오성 안녕하십니까? 성신여대 권오성입니다.

다음은 김준영 한국노총 금속노련 사무처장이십니다.

자료집 9쪽 이하 요약문 위주로 간단하게 말씀을 드리겠습니다.

고맙습니다.

일반적으로 합병, 영업양도, 분할 같은 기업변동은 회사의, 기업의 일방적인 의사로 결정이 됩니다. 그런데 이런 기업변동 과정 중에서 사업 이전됨을 통해서 근로자나 노동조합의 법적 지위에

커다란 영향을 미치게 됩니다. 하지만 합병, 분할 등을 규율하는 회사법, 상법이라는 것은 애당초에 주주와 회사 채권자 또는 주주와 임원 또는 대주주와 소수주주 간의 이해관계를 조정함을 목적으로 하고 있습니다. 따라서 회사법은 애당초에 근로자나 노동조합에 대한 관심을 두고 있지 않고 그것을 타할 바는 아니라고 생각합니다.

문제는 현행 상법에서 이러한 기업변동을 규율하면서 실제로 노동법에서는 기업변동 시 근로관계의 승계라든가 근로조건의 보호, 고용의 존속 보장, 노동조합의 법적 지위, 단체교섭 등등 어떠한 것에 대해서도 아무런 규정을 두고 있지 않다는 상황입니다. 물론 이러한 법률의 공백 내지 법률의 흠결 사항을 극복하기 위해서 종래 우리 대법원은 영업양도라는 채권계약에 대해서는 영업양도 시 근로관계가 원칙적으로 승계되고 근로자가 거부권을 행사할 수 있다는 방식으로 해결책을 만들어 냈습니다. 하지만 그러한 법원의 판결 자체가 실정 입법에 근거한 것이 아니라는 논리적으로 굉장히 취약하다는 비판이 있었습니다.

특히 우리 민법 657조 1항은 고용의 전속성이라고 그래서 근로자의 동의가 없이는 근로관계를 사용자가 일방적으로 제3자한테 이전시킬 수 없다는 조항을 두고 있는데 사실 실정법상 근거도 없이 이런 문언을 우회하는 판결을 만들어 낸 것 때문에 조금 비판의 소지가 있다고 생각을 하고 있고, 사실 이런 문제 때문에 서구 각국에서는 민법이라든가 입법을 통해서 근로관계의 승계에 대한 입법적인 상황을 만들어 놓고 있습니다.

한편 회사분할 같은 경우에는 아시겠지만 1998년에 IMF 이후에 IMF 쪽의 제안을 통해서 회사법을 기업친화적으로 만드는 과정에서 급하게 도입된 제도입니다. 그런데 98년에 상법에서 회사분할 제도가 도입되면서 회사분할 시 근로관계의 승계라든가 근로자의 존속 보장에 대한 이야기를 담지 못했습니다.

반면에 우리보다 2년 늦게 상법을 통해서 회사분할 제도를 도입한 일본 같은 경우에는 우리랑 달리 상법 자체에, 분할계약서에 일본식 노동계약의 승계에 관한 것을 기재할 수 있도록 하였고 그 이후에 그걸 받아서 근로관계 승계에 관한 별도 입법을 통해서 분할 시 근로관계 승계 등을 해결해 놓고 있습니다.

다만 우리 같은 경우는 일본보다 2년 먼저 입법을 했음에도 불구하고 입법 이후 20년 넘도록

근로관계의 승계에 관한 입법을 마련하지 못한 상황입니다. 이런 상황에서 2013년에 대법원에서는 상법의 규정을 적용해서 근로관계를 승계할 수 있다는 대법원 판결을 만들어 내었으나 이 부분은 사실은 법해석을 가장한 법형성으로 법학 방법론적인 비판을 많이 받고 있습니다.

애당초에 우리 상법에서 규정하고 있는 분할계획서의 기재사항은 가액을 적을 수 있는, 자산만 적을 수 있습니다. 일본처럼 근로계약이라는 걸 분할계약서에 기재사항으로 명시하고 있지 않습니다. 그러한 상황에서 분할계약서에 근로계약이라든가 단체협약을 기재해 봐야 이걸 소위 말하는 분할계약서의 무의적 기재사항으로 법률 효과가 발생할 수 없는 것이 명백함에도 법원에서는 불가피하게 또는 어떤 이유인지 모르게 자산을 승계할 수 있다는 규정을 가지고 사람을 넘기는 것에 적용시켜 버리는 어떤 방법론적인 모순을 만들고 있습니다.

그리고 사실 이 부분에 대해서도 해외 각국에서는 분할을 명시하지 않지만 사업의 이전이라는 법 사실, 사실관계에 따라서 근로관계가 승계되고 그리고 그런 사업이전에 앞서서 근로자대표 등의 의견을 청취하고 근로자가 관여할 수 있는 것들을 EU 지침을 통해서 입법 기준을 만들었고 EU 각국은 그걸 전부 다 국내법으로 수용한 상태입니다.

한편 우리나라 같은 경우에 전통적인 합병 등 외에 1990년대 이후에 고용의 외부화를 통해서 아웃소싱이 만연한 것은 사실입니다. 이런 아웃소싱 자체도 문제이거나 아웃소싱 이후에 용역 받은 업체들이 많이 승계가 됩니다.

위원님들, 사실 아파트 관리하시는 업체들 변경된다거나 이 건물의 시설 업체가 변경된다거나 그러한 일이 벌어질 때 기존의 용역업체 소속 근로자가 새로운 용역업체로 승계되는지 여부에 대해서 늘 논란이 있어 왔고 거기에 대해서 입법이 없는 상태이기 때문에 법원은 종래 계약에 근거하지 않은, 하나의 계약을 종료하고 새로운 계약을 체결하는 그러한 우회적인 방법이기 때문에 승계되지 않는다는 게 일반론이었고 그러한 문제점을 극복하기 위해서 법원에서는 묵시적 영업양도의 법리라든가 아니면 제3자에 의한 계약이라든가 하는 법리를 하급심이 만들어 냈고 최근 올해에 2개의 대법원 판결로 고용승계 기대권이라는 판결을 만들었습니다.

그런데 물론 이러한 것은 입법의 공백을 채우기 위해서 굉장히 아름다운 결론을 만든 대법원 판결이지만 언급한 바와 같이 법적인 논쟁에 되게 취약합니다. 사실 법원을 옥하기 어려운 부분이 근본적인 문제는 이러한 사회문제에 대해서 국회가, 입법부가 상당히 오랫동안 침묵을 지켜왔다는 사실입니다. 그러니까 법적 안정성을 해한다라는 비판을 사실 법원이 받아야 되는 것이 아니라 그러한 입법의 긴요함을 메꾸지 못한 입법부의 문제가 아니었나라고 위원님들 앞에서 감히 말씀을 드립니다.

이러한 사업이전 근로자법이라는 것이 올해 제안된 제정안을 간단히 살펴보면 이러한 모든 문제, 영업양도라든가 분할 그리고 용역업체의 교체라는 각각의 법현상을 사업이전이라는 하나의 사실로 포괄한 다음에 그 사실 자체에서 근로관계의 승계라는 법률 효과를 규정하고 그 과정에서 발생할 수 있는 근로자의 보호 및 사업자의 목적과 어떤 조화로운 지점을 모색하는 법이라고 크게 평가할 수 있을 것이고요.

그 내용을 본다 그러면 필요한 부분들이 기업변동이 있으면 근로관계가 승계된다는 얘기를 선언하고 있고, 그다음에 그러한 기업변동에 앞서서 근로자 및 근로자대표에게 의견을 청취해야 된다는 절차적 정당성을 요구하고 있고, EU 지침에 있는 내용과 되게 흡사합니다.

그다음에 민법 657조 1항의 고용의 전속성이라는 명문 규정에 적용되지 않는다는 걸 선언해서 법이론적인 맹점을 극복하고 있고, 그다음에 회사분할이라든가 영업의 일부양도 같이 기업의 일부가 양도되는 경우, 즉 하나의 기업에 있는 근로자가 2개 이상의 기업으로 나누어지는 경우에 근로자의 보호, 어느 기업에 속할 것인가에 관한 거부권이라든가 이의신청권을 명시하고 있는 등 그리고 집단적 관계에 있어서도 노동조합의 존속을 보장하고 단체협약의 승계에 있어서 규범적 부분에 대한 얘기와 채무적 부분에 있어서의 단체협약 체결 간주 등의 내용 등을 담고 있는 부분이라서 상당히 포괄적으로 잘 정돈된 법안이라는 인상을 받았습니다.

자세한 내용은 나중에 추후에 위원님들 하문에 답하는 방식으로 진술하겠습니다.

감사합니다.

○소위원장 안호영 진술인께서 제시간에 잘 정리를 해 주셔서 감사합니다.

다음은 이승길 교수님 말씀해 주시기 바랍니다.

○진술인 이승길 방금 소개받은 아주대 법전원의 이승길입니다.

오늘 사업이전에 관한 근로자 보호 관련해서 사실은 ‘사업이전’이라는 용어 자체가 ‘사업변동’ 내지는 ‘사업구조의 재편’ 또 ‘기업변동’ 등등 해 갖고 용어 자체도 사실은 통일된 부분들이 필요한데요. 하여튼 사업변동 이 자체는 IMF 이후에 시장경제의 세계화 또는 개방화와 국내외 사업경쟁의 격화 또 기업 지배구조의 변화 등에 의한 인수합병 이런 부분들이 활발해지면서 기업이 경제환경의 변화에 대처하기 위해서 취하는 일종의 기업구조조정을 총칭해서 얘기를 합니다.

사업변동은 기본적으로 상법상의 사업주 내지는 기업주의 변경을 중심으로 나타나는 현상으로서 회사의 인수합병, 분할, 사업양도—이걸 영업양도라고 표현하기도 하는데요—이것에 대한 사업조직의 변동을 총칭하는 의미로 일반적으로 노동법을 하는 입장에서는 다루고 있는데요. 이번 법안은 어떻게 보면 EU의 지침에 근거해서 나름대로 우리가 모방은 했지만 사실은 검토 점들이 많은 법안이라고 기본적으로 생각이 되는데요.

앞서도 권오성 교수께서 얘기하셨지만 노동법적 문제에 관해서는 결국은 근로관계의 존속 보호라든가 근로관계의 내용 보호 이것들이 굉장히 주된 문제이기는 한데, 어떻게 보면 상법상에서 그런 부분들을 서로 연계해서 검토가 됐어야 되는데 가까운 일본에서는 그런 검토가 있었는데 우리나라는 그렇지 못했던 부분들이 있다는 것이 하나 있고요.

그래서 노동법 자체에서는 규정이 없기 때문에 학설 또는 판례에 의존해서 해석에 맡겨진 부분은 있습니다. 그래서 학설, 판례의 견해가 사실은 매우 당연히 국내에서 전개되고 있고 이 문제를 어떤 특정 견해를 중심으로 종합 정리해 이해하는 것은 거의 불가능한 일일 정도로 굉장히 복잡한 문제입니다. 이와 같은 각종 견해의 분화 내지는 난립은 가히 대립과 혼미의 상태에 있다고 해도 과언이 아닙니다.

그런 측면에서 이런 현실적인 문제 해결을 위해서 나름대로 일관성 내지는 법적 안정을 위협하게 되는 것에 관련해서 조속한 시일 내에 입법적인 시정이 필요한 부분들은 분명히 있습니다. 이것은 법 적용의 일관성과 안정성을 확보하기

위해서 학설과 판례보다는 특별법 형식을 취하는 입법적 해결이 필요하기 때문입니다.

그런데 예를 들면 독일에서의 민법전 규정 또 스위스 채무법 문제라든가 또는 오스트리아의 근로계약법·조정법의 문제라든가 또는 오늘 얘기된 유럽연합 지침 문제 이런 것들이 입법적으로 해결된 사례인데 우리나라에서 어떠한 법 체계를 갖고 올 것인가라는 부분들에 관해서는 많은 연구가 필요하다는 것을 말씀드리고 싶고요.

그리고 지금 사업이전이라고 얘기하는 기업변동에 따른 부분들에 관해서는 우선 민법상의 규정들, 그러니까 독일이나 스위스 같은 데서는 왜 민법에서 이런 것을 논의했을까라는 부분, 그다음에 상법상에서의 기업에 관한 특별 사업으로서 기업의 의미에서 영업양도라든가 회사합병 또 회사분할제도라는 것들의 규정을 각각 두고 있는데 각각 다른 제도로 설정하면서 법률 효과도 상이하게 규정하고 있습니다. 그러니까 결국은 사업이전 유형에 따른 4개의 부분들을 하나로 합쳐서 법률 효과를 다 기하기에는 제도적인…… 제도마다의 특성들을 분류해서 신중하게 검토해야 된다는 그런 부분들이고요.

그다음에 기업변동 부분에 관해서, 특히 회사합병 같은 경우는 이미 해석적으로 큰 문제가 없이 근로관계 승계의 문제는 되어 있고 다만 영업양도 부분에서도 대법원 판례에서 어느 정도 인정, 정리가 된 이런 부분들인데 구태여 이것을 명문화하는 부분들이 의의가 있는가라는 그런 문제도 하나 생기고요.

그다음에 회사분할제도 같은 경우도 가까운 일본과 우리는 회사분할제도라는 것을 같이 갖고 있지만 회사의 제도 자체는 일본하고 우리랑 다른데, 일본 같은 경우에는 회사분할제도를 주식회사에 대해서만 적용하고 있습니다. 그래서 그런 부분들 관해서 왜 그러면 그런 입법 태도를 취했을까라는 부분들에 대해서도 좀 신중한 검토가 필요하고요.

그래서 단지 우리나라는 상법이 다르고 그에 따라서, 아까 구체적으로 분할계획서 이런 것들에 단체협약 내용이 포함되지 않는다는 구성을 통해서 우리 식으로 입법을 하는 것이 바람직한가라는 것들도 좀 신중하게 검토할 필요가 있겠다는 생각이 들고요.

그다음에 구체적으로 법안들 관해서 뒤에 여러 가지 체계적으로 보면 법 구성 자체에 대해서

는, 체계 관련해서는 큰 문제는 없는 것 같이 보이지만 사업 정의에서부터 이 부분들을 어떻게 정리하고 각각에 대해서 어떻게, 그 이외에 근로자대표에 대한 통지라든가 협의, 사업이전과 개별적 근로관계 또 집단관계 이런 것들을 다 일괄적으로 정리할 수 있을까 이런 부분들에 관해서는 신중한 검토가 필요하고요.

특히 회사분할에 관해서 그 하나만 검토를 하더라도 사실은 그 관련해서 근로관계 승계법 이런 부분들을, 좀 더 신중한 검토 내용이기 때문에 총체적으로…… 어떻게 보면 사업이전에 관한 부분들을 검토하는 이런 부분들은 좀 더 논의가 필요하다는 생각은 듭니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 이승길 교수님 진술 감사합니다.

다음은 김준영 사무처장님 말씀해 주십시오.

○진술인 김준영 이 법의 필요성과 쟁점과 관해서 두 분 교수님께서 잘 정리해 주셔서 저는 현장 사례를 통해서 이 법이 왜 필요한지를 설명드리고자 합니다.

지난해 6월 다 기억하시겠지만 광양에서 6개월 넘는 농성을 진행했던 150명의 노동자가 국회 앞에서 일주일이 넘는 단식농성을 진행한 바 있습니다. 그때의 쟁점이 포스코의 하청회사였는데요. 포스코의 하청회사가 자신이 갖고 있던 장비들을 포스코의 다른 협력사 다섯 군데에 다 매각을 하고 토지는 또 다른 데 매각을 하고 하면서 노동자들이 공중분해되게 된 상태가 되다 보니 6개월 동안 광양에서 농성을 하다가 도저히 법의 보호를 받을 수 없어서 국회 앞에 와서 의원님들께 단식을 통해서 호소를 했던 사건입니다.

그리고 또 다른 사건은 여기도 작년 6월 시작이 됐는데요, OB 경인직매장이라고 하는 사례가 있습니다. OB가 직접고용해서 공장으로부터 도매상까지의 물류를 책임지던 회사인데 OB가 직영을 하다가 20여 년 전에 하청으로 바꿨고요, 그 20년 동안 사용자는 다섯 번이 바뀌었지만 단 한 번도 고용이 승계되지 않은 적은 없었습니다. 그러나 이들이 6월경 노동조합을 설립하니까 계약기간이 7개월이 남았음에도 불구하고 CJ가 하청회사와의 계약을 중단했고 OB는 그 책임을 몰아서 CJ와 지금 계약이 해지된 상태입니다.

이분들도 지금 한 7개월 거친 길거리 농성, 투쟁을 통해서 지금은 모두 뿔뿔이 흩어져서 직장

을 다니고 실업자로 있습니다. 단지 OB가 해 준 것은 고용의 승계, 단체협약의 승계가 아니라 위로금밖에 없었습니다.

또 다른 사례는 서진캠이라고 하는 자동차 부품 사업장입니다. 여기 하청회사 세 군데의 초기 업노조 가입이 이루어졌고 초기업노조 가입이 이루어지자마자 3개 회사 모두 대표가 바뀝니다. 그래서 교섭을 겨우 체결한 이후에 결국은 3개 회사가 원청이 오더를 중단했다는 이유로 모두 폐업을 합니다. 그래서 120명이 모두 해고됐고요, 그중 노동조합을 탈퇴하거나 근로자지위확인소송을 취하한 40여 명은 신설된 법인 2개로 분할 또 흡수됐습니다. 그래서 현재 80명은 해고 상태에 있습니다.

또 전북에 있는 KCFT도 비슷한 사례입니다. 여기도 하청회사가 3개였는데 80명을 모두 해고했다가 법적인 보호가 아니라 노동조합이 교섭력을 통해서 지금 78명은 다른 법인으로 복직을 시키고 2명이 아직 해고 상태에 있습니다.

그 외에도 작년에 쟁점이 됐던 하이트맥주의 생맥주 기계 AS를 담당하고 있는 서해인사이트, 그다음 이 근처에 있는 LG 트윈타워의 청소노동자 모두가 동일한 사례라고 볼 수 있습니다.

차이가 있다면 가장 먼저 설명드렸던 포스코 하청 성암은 자산을 분할매각함으로써 인해서 노동자들이 고용과 단체협약을 잃어버리게 됐다는 거고요, 나머지 회사들은 원청의 오더가 끊겼다는 이유로 모두 폐업 등으로 노동자들이 위기에 봉착한 사례입니다.

이 모두의 공통점은 오랜 기간 노동조합 설립 이전에는 사업장 대표자가 아무리 바뀌어도 고용이 승계되지 않은 적이 없다는 것입니다. 그런데 노동조합이 설립되고 근로자지위소송 등이 진행되면 노동조합을 무력화시키기 위해서 이런 시도들이 이루어지고 있다는 것이고요. 지금도 해고된 노동자들이 하던 그 업무는 사라진 것이 아니라 다른 누군가의 노동자가 진행하고 있다, 사용자만 바뀌었을 뿐.

그리고 이 회사들의 공통점은 회사의 자산이 거의 없다는 것입니다. 그래서 폐업을 하더라도 노동자들이 뭔가 권리를 주장하기 어렵고 혹시 자산이 있다 할지라도 원청에서 일감을 주지 않으면 그 자산들은 무용지물인 상태라서, 통상적으로는 기존의 판례에 의하면 사용자 입장에서든 영업의 양도가 회사를 매각할 때 더 많은 수익을

가져오기 때문에 지금까지 판례에 의해서 고용 등등이 승계되었을지 모르지만 하청사들은 영업력이라고 하는 것이 따로 존재하지 않기 때문에 기존에 자신들이 갖고 있던 노하우, 숙련 이런 것들을 합쳐서 자산을 높게 평가받아서 매각할 이유가 없는 회사들에서 주로 일어나고 있다는 거고요.

그다음 마지막 가장 큰 공통점은 법의 보호를 받지 못하다 보니 긴 분쟁을 겪는다고 하는 것입니다. 지금까지 설명드렸던 6개 사례가 최소한 지금 6개월에서 1년 이상 투쟁들이 이어지고 있는 긴 분쟁 사업장이라고 하는 것입니다.

그래서 이 법의 필요성은, 우리나라에서 하청 노동자들이 노동조합을 설립하는 것은 가능할지 몰라도 유지하는 것은 저는 불가능하다고 생각합니다. 지금 이것이 법으로 보호되지 않는다면 하청노동자들에게는 헌법에 명시된 노동3권이 단지 문구일 뿐 실질적인 권리가 되고 있지 않다는 현실을 우리 사업장들에서는 절감하고 있고요.

노동자들의 절박함은, 사실은 제가 오늘 한 사업장에 교육을 가야 되는데 이것 때문에 못 간다고 하니까 교육 신경 쓰지 말고 거기 가서 열심히 하고 오라고 할 정도로 현장에서는 절박함을 표시하고 있다는 말씀으로 제 보고말씀 마치겠습니다.

감사합니다.

○소위원장 안호영 수고하셨습니다. 김준영 한국노총 금속노련 사무처장님 고맙습니다.

다음은 한국경영자총협회 노동정책본부장이시지요. 장정우 진술인 말씀해 주십시오.

○진술인 장정우 한국경총의 노동정책본부장 장정우입니다.

해당 법안에 대한 의견을 말씀드리겠습니다.

사업이전에서의 근로자 보호 등에 관한 법률안의 제정 취지는 합병 등의 경우에 발생하는 법률관계를 명확하게 하려는 것으로 알고 있습니다.

그러나 이번 제정법은 법 적용 대상을 영업양수도나 아웃소싱, 인소싱, 도급업체 변경까지 확대하고 고용 및 근로조건 승계를 의무화해서 사적 자치의 원칙을 훼손하고 있다고 봅니다.

이에 따라 경제계는 산업의 다양성과 부합하지 않는 획일적인 규제로 산업 위축은 물론이고 노동시장의 경직성, 즉 일자리 문제까지 초래될 것으로 우려되는 이 법안에 대한 산업현장의 우려를 담아서 의견을 말씀드리고자 합니다.

먼저 이번 제정법에 따라 이미 노동시장에 진입한 근로자의 고용이나 근로조건을 절대적으로 보장하도록 하는 것은 결국 신규 인력의 노동시장 진입을 어렵게 하는 부작용이 있을 것으로 우려됩니다. 결국 기존 근로자의 기득권은 강하게 보호하지만 반면에 아직 노동시장에 진입하지 못한 청년과 미래세대의 노동시장 진입은 더욱 어렵게 할 것입니다.

특히 제정법안에서 고용승계를 강제하고 있는 영업양수도나 아웃소싱, 인소싱 등은 4차 산업혁명 등 새로운 산업 변화에 부응하기 위한 중요한 방안입니다. 또한 이러한 방식을 활용해서 개발이나 생산 업무를 진행하는 것은 우리 MZ세대들의 새로운 일자리를 만드는 중요한 수단입니다.

이 제정법이 미치는 영향에 대해서 예를 들어서 한번 말씀드리려 하겠습니다.

과거에 컴퓨터 게임을 개발하던 회사가 새롭게 모바일 게임을 개발하거나 메타버스 산업으로 나아가는 과정에서 보면 새로운 전문가를 찾아서 도급업체를 변경하거나 전문성을 갖추기 위해서 아웃소싱이나 인소싱을 추진하는 것은 매우 필수적인 과정이고 이 과정에서 많은 청년세대의 새로운 일자리가 만들어집니다.

하지만 이러한 상황에서 고용을 무조건적으로 승계해야 한다면 해당 기업은 새로운 산업 지침과 맞지 않는 자원을 보유하고 이러한 부담은 결국 치열한 경쟁을 펼쳐야 하는 해당 기업이나 산업의 위축을 가져올 것이고 결국 관련 분야에서 일자리를 찾아 꿈을 펼쳐야 하는 우리 미래세대의 부담으로 이어질 수밖에 없습니다.

다음으로 이번 제정법은 다양한 기술을 접목한 중소기업의 창업이나 중소기업의 육성을 매우 어렵게 할 것으로 우려됩니다.

잘 아시는 것처럼 중소기업은 우리 산업의 중요한 모세혈관으로서 매우 중요한 역할을 담당하고 있습니다. 고용노동부 조사 결과에 따르면 근로자 100인 미만 기업은 우리나라 전체 사업체의 99% 그리고 전체 종사자의 73% 이상을 담당하고 있습니다.

이러한 중소기업들이 창업해서 성장하는 과정을 살펴보면 협력업체로서 활동하는 것은 매우 중요한 기업 성장의 수단입니다. 그러나 제정법에 따르면 신규 업체가 협력업체 시장에 진출하기 위해서는 기존 업체의 인력과 근로조건을 모두 승계해야 됨에 따라 신규 진출 기업의 막대한

인건비 부담은 물론이고 신규 창업을 통한 기업가정신의 활성화에도 어려움이 커질 것으로 보입니다. 이 사안에 대해서도 예를 들어서 한번 말씀드리려 하겠습니다.

어떤 새로운 신규 창업기업이 AI를 이용해서 주차장 관리 분야에 도급으로 진출한다고 가정해 봤을 때 이 기업은 전체 인력을 AI 프로그램을 개발하거나 운영하는 인력 50%와 주차장 관리인력 50%로 나눠서 운영한다는 계획을 갖고 있었는데 이번 제정법안에 따를 경우에 이 기업이 시장에 진출하기 위해서는 과거의 아날로그 방식대로 주차장을 관리하던 관리인력 100%를 승계해야 됩니다. 결국 새로운 기술을 접목해서 새로운 도전을 하는 기업들의 출발부터 어려움에 처할 수밖에 없는 상황입니다.

예를 들어서 독일은 신생기업의 기간제 사용기간을 기존 기업에 비해서 2배 이상 늘려서 새로운 도전을 장려하고 있는 데 반해서 우리는 오히려 규제를 강화해서 새로운 중소기업의 창업이나 활성화를 가로막아서는 안 될 것입니다.

중소기업의 창업이 활성화되고 중소기업이 우리나라의 경제에서 중요한 역할을 하고 많은 종사자들이 중소기업에서 일할 수 있도록 하기 위해서는 획일적이고 무조건적인 고용승계가 아닌 규제 완화가 필요하다고 봅니다.

세 번째 문제는 고용과 근로조건 승계에 관한 결정권을 근로자가 독점하고 사용자는 이에 대한 대항권이 전혀 없다는 것입니다. 제정법은 영업양수도나 아웃소싱, 인소싱의 변경이 있는 경우에 해고는 절대적으로 금지하면서 근로자의 승계 거부권은 다양하게 인정하고 있어서 근로자가 어느 기업에 소속될지 여부는 전적으로 근로자의 선택에 달려 있습니다. 이에 따라 기업은 인력 운영의 예측 가능성이 어려워지는 것은 물론이고 대기업, 고임금 기업으로의 쏠림 현상으로 인해서 중소·영세기업의 핵심 인력 유지는 더욱 어려워질 것입니다.

마지막으로 동 제정법에 따를 경우 각종 법 위반과 관련한 논란도 커질 것으로 우려됩니다.

먼저 불법과전을 둘러싼 불필요한 갈등이 조장될 우려가 큼니다. 우리 판례는 제정법에서처럼 기업의 변화에도 불구하고 경영진을 제외한 인적구성이 계속 승계되는 것을 불법과전의 징표 가운데 하나로 보고 있고 또한 노동계는 제정법과 같이 근로자의 근로조건이나 취업규칙, 단체협약

을 승계해서 경영진만 교체하는 것을 각종 오명을 씌워서 강하게 비판해 온 바 있습니다. 이런 강하게 비판해 온 사안들을 다시 입법으로 요구하는 것은 상당히 모순된다고 볼 수 있습니다. 이번 제정안에 따를 경우에는 이러한 법적 논란과 다툼만 증가시켜서 산업현장의 혼란이 커질 것으로 우려되고 있습니다.

취업규칙이나 단체협약의 승계 역시 상당한 문제가 있습니다. 취업규칙의 승계에 따를 경우 해당 기업에서 일하는, 더구나 동일한 업무에 일하고 있는 사람들에게도 두 가지 이상의 취업규칙이 공존하게 되면서 이에 따른 규정 적용의 혼란과 차별의 문제 등이 증가할 것으로 우려됩니다.

또한 해당 기업에서 체결하지 않은 단체협약의 승계의 경우에는 근로시간 면제 한도 문제라든가 공정대표의무 위반 논란이라든가 이 집단 노사관계에 있어서 많은 혼란이 예상되고 있고, 기업 역시 단체협약 체결 당시 예상하지 못했던 여러 가지 추가적인 조항들로 인해서 단체협약의 예측 가능성도 저하될 우려가 큼니다.

결론적으로 정리해서 말씀드리면 영업양수도나 아웃소싱 등은 국제적으로 널리 활용되는 생산방식입니다. 실제로 애플은 디자인을 제외한 나머지 업무들은 모두 외주를 주고 있고 나이키도 매출의 90% 이상이 외주화되어 있습니다.

해외에서는 제정법의 내용 중 일부 사항들을 시행하고 있다고 하지만 해당 나라들은 노동시장의 유연성이나 노사관계의 균형이 우리나라에 비해서 훨씬 선진화되어 있습니다.

우리도 이러한 조항들을 도입하는 것을 논의하기에 앞서서 노동시장을 어떻게 유연화하고 노사관계를 어떻게 균형을 맞출 것인가에 대한 고민을 우선 해야 되지 않을까라는 생각이 듭니다.

따라서 영업양수도나 아웃소싱·인소싱 분야에서의 무조건적인 고용승계, 즉 획일적인 규제를 추가해서 산업의 역동성을 저해하기보다는 해당 분야의 규제를 완화해서 산업 생태계를 육성하고 활기찬 노동시장을 통해서 다양한 일자리가 만들어지도록 지원해 주실 것을 당부드리면서 저의 진술을 마치고자 합니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 장정우 본부장님 수고하셨습니다.

진술인들께서 진술을 하셨습니다. 그래서 지금 소위원회 회의기 때문에 위원님들께서 혹시, 질

의 순서를 따로 사전에 정하지는 않고요, 질의하실 분이 있으면 자유롭게 표시를 해 주시면 진술할 수 있도록 하겠습니다.

진술하실 위원님 계십니까?

김웅 위원님.

○김웅 위원 작년엔 광양제철 하청업체 그 건 관련해서 저도 현장을 가 보기도 하고 이런 부분이 있습니다. 그런데 지금 이 상황에서, 저도 법률가라고 생각을 하고 있으니까 법률적으로 이게 합치가 되는 것인가라는 부분이 상당히 어려운 거예요.

다른 것보다 지금 양도나 합병, 분할 같은 경우는 어느 정도 법리 구성이 가능할 것 같은데 외주화하고 수급인 변경 부분이 사실은 가장 핵심적인 거고 현실적으로 문제가 발생하는 부분은 또 이 부분이거든요. 그렇지 않습니까? 이런데, 권오성 교수님하고 이승길 교수님한테 한번 여쭙보겠습니다.

단도직입적으로 이 부분에 대해서 법률안을 만든다고 하면 외주화하고 수급인 변경 부분이 있었을 때 고용승계를 할 수 있는 법리 구성이 어느 정도는 그래도 돼야, 나중에 이게 결국은 헌법재판소까지도 갈 법이라고 생각이 드는데 거기에 대해서는 혹시 두 교수님들 좀 생각이 있으신지 고견을 여쭙고 싶습니다.

○진술인 권오성 위원님 아무래도 법률가 출신이셔서 정확하게 문제 지점을 지적해 주신 것 같은데요. 이렇게 말씀을 드릴게요. 사실 우리 현대민법에서 법률 관계를 바꾸는 건 원인이 2개잖아요? 계약 아니면 법률일 텐데, 지금까지 영업양도에서 근로관계를 승계하는 건 양도인과 양수인 간의 계약이나 의사에서 찾아왔다는 거고 그래서 별도의 입법이 없는 상태에서도 법원이 약간 무리한 법형성을 통해 가지고 근로관계 승계를 만들어 왔거든요. 결과는 아름다웠지요.

사실 방금 말씀하신 용역업체의 교체라든가…… 그러니까 아웃소싱 자체는 영업양도로 포섭시키는 것도 가능한 것 같아요. 그런데 용역업체를 교체한다는 것은 기존의 용역업체가 기간 만료나 계약의 해지 등을 통해서 끝나고 새로운 비딩을 통해서 들어온 거기 때문에 양자 간에 의사 합치가 없어서 계약으로 못 넘깁니다.

그러니까 사실 종래의 판례가 영업양도는 무리하게 만들었지만 용역업체의 교체에 대해서는 당사자의 의사를 못 만들어 낸 겁니다. 결국 사실로

찾아야 되는 건데 민법에서 사실에서 법률 효과를 만들어 내는 것은 관행밖에 없지 않습니까? 그러니까 최근에 대법원에서 한참 동안의 논의를 거쳐 가지고 고용관계의 승계 기대권이라는 법리를 만들어 냈어요. 그런데 민법 하시는 분들은 기대권이 낫서실 거란 말이지요. 보통 법률이나 당사자의 의사 합치로 권리를 만드는 건데 ‘아니, 사실이 있다고 권리를 만들어 내?’ 어색한 거잖아요. 그러니까 종래 기대권이라는 말이 나오면 항상 나오는 얘기인 거예요. ‘어떻게 사실이 법률을 만들어 내? 그건 국회 입법이라든가 당사자 합의하는 거지’.

그런데 문제가 왜 생겼을까요? 지금 노동관계의 상황이 하도급업체가 변경되면서 벌어지는 많은 문제들을 해결하기 위해서 법원이 숙고 끝에 내린 건데 사실 그것을 입법으로 갖고 온다 그러면 입법에서는 당사자의 의사로 찾으려면 안 될 것이고 언더테이킹(undertaking)이라고 여기서 말하는 사업이라는 걸 정의하고 이 사업이 그대로 제삼자한테 이전된다라면 그 원인이 합병이건 분할이건 영업양도건 상관없이 그 이전됐다는 사실 그 자체에서 고용관계를 승계하는 입법을 만들어 내시는 거거든요. 그러니까 이것은 이제 국회의 권한인 거지요.

국회에서 이러한 상황에서 기존의 영업이 그대로 동일하게 승계된다는 사실이 인정되면 당사자의 의사가 무엇인지 탐구하는 게 아니라 그 사실의 효과로 근로관계가 원칙적으로 승계된다는 걸 입법해 내는 게 이 법의 가장 큰 목적인 거고, 이게 EU 지침에도 이런 식으로 접근한 것이 당사자 의사는 다 가능하거든요.

사업을 넘길 때 영업양도도 가능하고 분할도 가능하고 여러 가지 옵션은 누가 갖냐면 기업이 갖는 거예요. 기업의 입장에서 자신들이 원하는 걸로 리스트럭처링(restructuring), 구조를 짰는데 그 효과는 각각 다르다 그런다면 기업 입장에서 어떻게 하면 기존의 노동관계를…… 아까 규제 완화 말씀 하셨는데 규제가 없는 부분, 완화할 규제도 없는 동네예요, 이 영역은. 규제 완화 문제가 아니라 규제의 공백이기 때문에 최소한의 규제를 만들자는 법일 수도 있는 걸 텐데 이론적으로는 가능…… EU 지침을 받아서 브렉시트 했지만 영국에서 2000년도에 투표하라고 해서 만들었던 지침이 아웃소싱, 인소싱 그다음에 서비스 프로바이더의 교체라는 걸 묶어 가지고 고용관계

승계를 만들어 낸 영국의 사례가 있기는 하고요.

그러니까 그런 식으로 논쟁을 한다 그러면 나중에 누구든지 현재를 당연히 가겠지만 가서 이게 위험 나올 거라고 저는 생각하지 않습니다.

○진술인 이승길 위험 안 나올지는 헌법재판소에서 결정할 문제인 것 같고요.

오늘 법안에서 사업이전이라는 말을 썼는데 그러면 사업이전에서 정의를 어떻게 할 것인가와 관련한 거고, 두 번째로 유형을 어떻게 해서 그걸 포섭시킬 것인가라는 건데 우리가 이걸 지금 얘기할 때 기업변동이라고 보통 썼을 때는, 이걸 사업이전과 같이 등치를 한다고 하더라도 기업의 합병 또 영업양도 내지는 사업양도 그다음에 자산 매매 그다음에 새로 생긴 게 상법상 회사분할 제도가 생기면서 이런 것들 관련해서 노동법적으로 근로자 보호를 어떻게 할 것인가, 권리 보호를 어떻게 할 것인가라는 논의가 됐는데 오늘 앞서 사례로 얘기했던 부분들, 외주화나 수급인의 변경에 따른 이런 부분들을 이 범위에 같이 포섭해서 논의할 것인가라는 부분 하나하고.

만약에 실질적으로 외주화나 수급인의 보호가 필요하다 그러면 사업이전이라는 용어를 쓸 것이 아니고 이걸 특화해서 이 부분, 그러니까 방금 권오성 교수님께서 얘기했던 영국 사례의 경우에 있어서도 사업이전이라고 썼을 때 이것을 다 한꺼번에 같이 쓰는 말인지라는 부분들에 대해서 그걸 명확히 하면 그다음에 입법에 대한 여러 가지, 개별법이나 집단법 관계를 어떻게 접근할 것인가라는 것이 좀 더 투명할 것 같고요.

또 우리나라나 가까운 일본에서, 우리가 노동법 체계가 기본적으로 같고 또 민법, 상법 이런 규제 체계도 같다고 하는 진체로 본다 그러면 유럽의 법이나 대륙법 이런 법을 계수할 때 어떤 것을 딱 갖고 와서 그냥 바로 우리가 계수하기에는 좀 어려운 여러 부분이 많습니다, 특히 노사관계 부분이나 노동법적 환경 이런 부분들은 특히 다르기 때문에.

그래서 기업변동에 따른 부분들이 결국 일본에서도 기업 경쟁의 격화라든가 규제 완화가 진전되면서 개네들은 기업 조직에 대한 재편성이라는 표현을 할 때도 외주화나 수급인에 대한 이런 문제가 아니고 인수합병 그다음에 영업양도 그다음에 회사분할 이 세 가지에 대해서만 논의를 하고 있고.

또 하나 간과해서 안 될 것은 영업양도라든가

회사분할 관련해서는 전부도 가능하지만 일부도 가능한 부분들이 있거든요. 그랬을 때에는 그 각각에 대해서 어떻게 할 것인가라는 그 자체도 굉장히 복잡한 부분들이 좀 있고요.

그다음에 우리가 기업이나 회사를 쉽게 얘기를 하는데 각국마다 회사 제도가 좀 다릅니다, 사실은. 그러니까 그런 것들도 전제되지 않은 상태에서 사업이전으로 다 포괄해서 이것을 포섭한다는 것은 법리 구성하는 데 있어서 또 법 적합성을 찾는 데 쉽지 않은 부분들이 있고.

입법의 필요성이 우리나라의 현실적인 부분이 있다 그러면 거기에서 맞춤형으로 찾아갈 수 있는 부분들이 되는데 그것을 인수합병과 영업양도 내지는 회사분할제도와 같이 포섭을 해서 어떻게 보면 큰 사업조직의 변동을 일으키는, 회사 제도에 대한 전반적인 변화를 일으킬 수 있는 이런 부분들에 관해서 단지 근로자 보호라는 측면을 너무나 강조한 나머지 이런 것들을 놓치게 된다 그러면 사실 엄청난 큰 입법이 될 것 같고요.

그래서 이런 논의들이 제가 앞서도 얘기했듯이 몇몇 사람들의 의견 이런 것들이 아니고 훨씬 더 공론화를 시켜서 이런 논의들이 필요하고요. 일본에서 회사분할제도를 논의할 때 일본에서는 노동법 학자들이 같이 참여를 해서 논의를 해서 근로계약승계법이라는 것을 따로 만들었습니다. 그 당시에 법을 만들 때 제가 책을 번역한 일이 있었는데요, 그랬을 때 참여했던 노동법 학자에게 물어봤어요. ‘어떻게 해서 너네들은 거기 들어가서 같이 논의하게 됐는가’라고 했는데 ‘상법 학자들이 끼워 줬다’고 그렇게 얘기를 하더라고요. 그런데 우리나라에서는 상법 학자들이 회사분할 제도를 만드는지도 모르는 상태에서 통과가 됐습니다.

그래서 좀 아쉬운 부분들은 이런 상법과의 관계에서 좀 더 그쪽의 고민들과 노동법적 고민들을 같이 연계해서 논의할 그런 전 단계의 작업도 필요하다 그런 생각이 들었습니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 이승길 교수님, 권오성 교수님, 답변 감사합니다.

다음은 이수진 위원님 질의해 주십시오.

○이수진(비) 위원 더불어민주당 이수진 위원입니다.

사업의 이전에 따른 근로관계 등의 승계를 규정하는 법률을 제정하는 것은 상당히 의미가 있

다고 생각합니다. 합병, 영업양도 등에 따른 사업 또는 사업장 변경으로 사실 고용이 불안정한 그런 노동자들을 보호해야 한다는 그런 입법 취지에 대해서 이 자리에 계신 많은 입법 노동자들도 공감을 하고 있고 저는 그것에 앞서서 많은 국민들께서 사업장 밖으로, 일자리 밖으로 내쳐지는, 열심히 일한 죄밖에 없는데 노동자들이 내쳐지는 모습들을 보면서 이제는 우리 사회가 크게 지금 함께 울고 있고 함께 공감하고 있다 그런 생각으로 두 가지 질문을 드리겠습니다. 하나는 권오성 진술인에게 드리고 또 한 가지는 김준영 진술인에게 드리겠습니다.

영업양도, 회사분할, 합병은 그동안 그나마 대법원 판례에 따라서 근로관계 승계가 인정될 수 있었지만 문제는 용역업체가 변경되면서 간접고용 노동자들이 그러지 못하는 것 그게 가장 큰 문제였고 또 현재 판례는 용역업체가 교체됐을 때 근로관계 승계를 인정하지 않고 있지 않습니까? 이로 인해서 원청인 도급인은 어떤 책임도 지지 않으려 발뺌하고 협상장에 나오지도 않고 어떤 설득이나 부탁이나 이런 것에 절대로 응하지 않고 있는 것들이 사회 곳곳에서 보이고 있어요.

기존 용역업체는 위탁계약 만료로 사업 자체를 접기도 했고 또 신규 하청업체는 근로관계를 승계할 아무런 법적 의무가 없다고 버티는 것이 대다수 지금 문제가 되고 있는 사업장들의 모습입니다.

사업이전의 범위를 영업양도 계약 등에 따라서 사업의 전부 또는 일부의 이전과 또 상법 및 그 밖의 다른 법률의 규정에 따른 합병, 분할 또는 분할합병 외에도 외주화, 수급인 등의 변경인 아웃소싱 또 하청업체 변경, 인소싱을 모두 포함시키는 법안의 내용은 입법을 통해서 특히 용역업체 교체할 때 기존 용역업체 노동자의 고용 불안정이 심화되는 현실을 개선하는 데 큰 도움이 될 것으로 저는 기대를 합니다.

한편 환노위 검토보고서를 보면 사업이전의 유형 중에 앞의 두 가지 경우는 영업재산 일체가 동일성을 가지고 이전하거나 회사의 권리와 의무가 포괄적으로 승계되는 동일·유사한 성격을 가진 것으로 볼 수 있는데 마지막 유형은 다소 차이가 있고 사업이전의 범위에 포함시킬 수 있을지 여부에 대한 검토가 필요하다는 그런 의견을 제시하고 있습니다.

이러한 의견에 대해서 권오성 진술인은 어떻게

생각하시는지 말씀을 좀 주시고요. 또 이 법안과 관련해서 많은 해외 입법례를 검토하셨던 것으로 알고 있습니다. 용역업체가 교체될 때 고용승계와 관련해서 좋은 입법례나 판례가 있으면 몇 가지 소개를 좀 부탁드립니다.

질문을 아예 다 하고 답변을 각자 받도록 하겠습니다.

김준영 진술인은 한국노총 금속노련 사무처장이십니다. 제가 얼마 전에 구미 지역을 방문했습니다. 그래서 LG디스플레이 노사정이 함께 만나서, 지난번에 파주 공장 같은 경우는 산재사고가 있지 않았습니까? 이후에 어떤 준비들을 하고 있는지 사측의 설명과 또 노동청의 대책이나 이런 얘기들을 들어 봤는데 제가 굉장히 인상 깊었던 것은 LG디스플레이 사측에서 위험업무 이런 시스템 관련해서 내재화시킨다는 이름으로 진행을 하고 있었습니다. 약 500여 명에 가까운 비정규직 내지는 사내하청 내지는 다른 형태의, 정규직이 아닌 상태에서 일하고 계셨던 분들을 정규직화하는 거지요. 그리고 그 노조의 위원장이 적극적으로 그분들을 노동조합에 가입시켰다 이런 얘기를 하더라고요.

그래서 상당히 인상적이었고 앞으로 우리가 중대재해처벌법, 이것도 굉장히 센 법이지 않을까. 이 법이 처음 논의될 때 이 법이 통과되면 위헌 여부 얘기도 참 많이 하셨어요. 그런데도 저는 이 법이 통과될 때는 이것 역시 국민들의 요구였다고 생각을 합니다. 더 이상 우리 아이들이 일터에서 죽으면 안 된다 이런 간절한 요구가 결국은 입법 과정에 반영이 됐다고 생각을 하고요.

그래서 이런 노력들, 기업이 노력들을 하는 것들을 제가 현장 가서 보니까 사실은 앞으로도 점검을 하면서 이런 것들이 많이, 기업에서 나름대로 가장 잘 해야 되는 방법이 이런 것 아니겠나. 정규직 전환, 위험업무에 대해서 내재화해야 된다 이런 결정들이 중요하고.

제가 또 한 가지 좀 안타까운 것은 구미에 금속 사업장들이 굉장히 많은데 여기가 대부분이 외투기업이에요. 외국인투자기업인데 이 외투기업들이 처음에 우리나라에 투자하고 들어올 때는 부지도 받고 조세 혜택도 받고 다양한 혜택들을 받습니다. 그런데 노동조합 활동을 하는 과정에 있어서 부당노동행위를 하거나 노조가 없어지게끔 유도를 하거나 교섭을 잘 안 하거나 기타 다양한 문제들과 함께 나중에는 사업체를 옮기든가

결국은 우리 노동자들이 해고자 신분이 되게 만드는 그런 일들이 비일비재하게 일어나고 있었습니니다.

그래서 진술인께서 지금 여러 가지 현장 사례 관련해서 예를 든 것들을 보면서 노동 현장은 정말 변함이 없이 너무나들 고생들을 많이 한다. 그렇기 때문에 법이 만들어질 때 현장의 문제들을 해결할 수 있는 그런 입법안이 돼야 된다 그런 생각이 듭니다.

그래서 이렇게 오랫동안 계약관계 맺어 왔던 업체들이 계약 해지하고 용역업체가 노조 탈퇴해야지 다시 계약해 준다는든지, 이런 고용승계와 관련해서 노조를 무력화시키는 것들을 비일비재하게 하고 있는 사례들을 말씀도 해 주셨고 저도 현장에 가서 직접 보기도 했는데 도급인이 암암리에 이런 행동을 한 배경에는 하청업체 노동자 고용에 있어서 실질적인 영향력이 있는 원청이 책임을 외면하거나 방관한 것뿐만 아니라 법원의 판례도 한몫을 했다고 생각을 합니다.

우선 이 법안 제정을 통해서 이런 문제를……

○소위원장 안호영 이수진 위원님, 시간이 그렇게 많지 않으니까 조금 정리해서 질문을 해 주십시오.

○이수진(비) 위원 10초 남았습니다.

시정할 필요가 있을 것으로 보이는데 하청업체 노조가 실질적인 영향력이 있는 원청과 교섭을 요구해서 스스로 지위를 지켜 낼 수 있는 그런 노조법상 사용자 개념 확대 등이 저는 필요해 보인다고 생각되는데 이것에 대해서 어떻게 생각하는지 답을 주시면 좋겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 진술인들께서 답변을 하실 때 한 3분 이내로 줄여서 간략하게 답변을 해 주시기 바랍니다.

○진술인 권오성 이수진 위원님, 이 문제에 대해서 많은 관심과 선행 이해에 대해서 감사드리고요.

일단 질문하신 것은 사업이전 부분이었지만 그 앞에서 잠깐 말씀을 드리면 아까 이승길 교수님이 처음에 일본에서는 주식회사만 회사분할을 한다, 한국도 마찬가지거든요. 하나 말씀을 드리면 우리나라가 좀 슬프게도 보통 일본 법들을 많이 갖고 왔는데 회사분할만큼은 한국이 2년 앞서요. 일본은 그전에 연구 중이었는데 한국은 IMF 때 급하게 IMF의 요청으로 입법되면서 그냥 쑥 들

어와 버린 거예요. 그때 국회 논의도 많이 없었고 아무리 찾아봐도 입법 논의가 없는 상태에서 들어왔고 2년 있다가 일본이 입법을 하면서 한국과 달리 들어간 것은 아까 제가 언급한 분할계획서에 우리나라는 근로계약을 안 쓰고 있는데 고용계약을 승계할 수 있다라는 말을 상법에 넣고, 상법으로 쪽 못 풀어 내요. 그러니까 근로관계승계법이라는 별도로 노동부, 후생성 산하 법안을 만들면서 거기에서 승계라든가 단협을 만든 거거든요.

언급한 것처럼 상법과 노동법은 사실 접점이 많지는 않아요. 상법이라는 것은 기업의 조직 운영과 설립에 관한 거고 노동법은 노동관계인 건데 접점이 생기는 게 이 부분인 거거든요. 기업이 구조조정하게 되면 접점이 생기잖아요, 사람을 넘겨야 되고 단체협약도 영향이 생기니까. 그것을 일본이 만들어 낸 거고. 자료집 뒤에 번역을 해 왔고요.

그다음에 영국 얘기, 사실 흔히 말하는 선진 산업국가 중에서 여기에 대해서 대개 입법이 없거나 규제 안 하는 것은 미국, 일본 정도가 대표적이고 영국도 마찬가지였다가 영국은 EU에 가입하면서 EU 지침, 70년대 EU에 있던 사업이전지침을 영국으로 수용한 것이 흔히 말하는 TUPE(Transfer of Undertakings)라고 하는 보호조치였는데 그 제도 자체에서 아까 말한, 이 자료집에 잠깐 언급해 왔는데 입법례를 먼저 말씀을 드리면 자료집 46페이지에 2006년 사업이전규칙이라는 것을 만들면서 원청이 해 오던 업무를 하청한테 넘기는 것, 하청이 하던 업무를 다른 하청한테 넘기는 것, 다시 인수하는 것들을 사업이전의 개념으로 포섭을 하고 사업이전만을 위한 법이 아니라 우리로 치면 비즈니스 트랜스퍼(business transfer)라든가 머저(merger)라든가 다 포함되는 것을 통해서 일반적으로 만든 거고 이게 어찌면 여기에 관한 제일 최신의 입법일 거예요. 그래서 이 법이 우리 법안의 모델이 된 것 같고.

그전에 영업양도라는 것에 관해서는 EU에서는 민법전에 들어간 이유는 1920년대 프랑스, 30년대 이탈리아, 20세기 초반에 입법으로 들어간 게 있고 독일 같은 경우가 70년대까지가 안 됐어요. 이게 법이 없으니까 승계를 못 시키다가 72년에 BGB 개정하면서 이것을 들여왔던 거고. 그러한 방식으로 서구에서는 100년 가까운 전통을 가지고 이 문제를 해결해 왔던 게 지금 서구의 법 상

태인 거고 한국은 그것을 못 한 거지요. 입법으로 못 하니까 법원이 좀 무리를 한 거예요.

예를 들어 일본이랑 한국의 제일 차이가 일본이 2000년에 회사분할을 하면서 연구를 많이 했지요. 합병이라는 것은 내버려둬도 된다. 왜냐하면 포괄하고 승계되니까 그냥 할 수 있는데 영업양도, 일본식 사업양도 같은 경우에는 법률이 없으니까 원칙적 승계가 안 되는 게 개내예요. 개내는 전적(轉籍)으로 보내는 게 원칙인 거거든요. 그러니까 개들은 기업 입장에서 건드릴 필요가 없는 거지요.

그런데 회사분할이라는 것은 새로운 법 현상인데 이것은 뭔가 우리랑 비슷하게 고용관계 존속 보장이라는 게 없으면 분할을 해도 근로자를 못 넘기는 거예요. 근로자를 넘겨야 되니까……

○소위원장 안호영 답변을 정리해서……

○진술인 권오성 정리하면, 그러니까 말씀하시는 각국의 상황이 맥락이 다 있고……

지금 하나 말씀을 드리면, 연구가 안 됐다? 국내에 90년대 이후 30년 동안에 쌓아 놓은 축적된 연구가 있고 노동부에서도 쌓인 다양한 자료가 있고 몇몇 합의점들은 틀림없이 있습니다. 하나 합의가 안 된 부분이라고 한다면 아까 이데올로기적인, 얘기가 나오겠지만 결국 아웃소싱 문제일 텐데 격한 얘기로 하면 멕시코는 올해 입법으로 아웃소싱 자체를 막아 버렸어요. 전문기업 말고는 아웃소싱이 안 된다는 입법을 하는 나라도 있는데 아웃소싱 된 것 자체에 고용관계를 승계하는 게 위험적이다, 규제를 완화하는 거다, 아니면 기업의 창업을 막는다는 부분들은 그 인식 자체에 대해서는 각자 차이가 있겠지만 좀 투머치(too much)하다, 너무 많이 나간 얘기다 그런 생각을 갖고 있고 사업이전 관련해서는 아까 말한 대로 영국의 법례가 가장 적합한 입법례라고 저는 생각을 합니다.

○소위원장 안호영 답변 감사하고요.

김준영 진술인 말씀해 주시지요.

○진술인 김준영 저도 짧게 답변드리겠습니다.

일단 최근 대기업 중심으로 비정규직 내지는 사내하청 아니면 외주화됐던 것들을 정규직화시키는 경향성이 있는데 그 경향성은 기업에서 위험업무 등을 외주화했다는 여론 등의 문제도 있지만 대부분은 제가 판단할 때는 근로자지위확인 소송 판례의 경향성이 점점 인정되는 방향으로 가는 그것들에 대한 부담이 크다고 저는 판단하

고 있고요.

그 결과 최근에 현대제철 같은 경우에는 32개의 협력사를 현대제철이 100% 출자한 하나의 회사로 만들어서 모두 고용하는 이런 사례들도 나타나고 있어서 저는 장기적으로는 근로자지위확인소송이라고 하는 경향성이 이런 것들을 만들어내고 있다라는 생각이 들고요.

원청의 책임과 관련해서는 포스코와 OB 직매장의 해결의 실마리도 결국은 포스코와 원청이었던 OB가 나서면서 실마리가 생겼다는 것만으로도 원청의 책임은 크다, 그리고 원청이 그것을 해결할 수 있는 권한과 모든 것을 갖고 있다 이렇게 저는 판단합니다.

그런데 우리나라에서 하청 노동자들이 이렇게 절박함을 느끼는 것은 유럽 사례처럼 산별교섭이 아주 정착돼 있고 산별교섭의 단체협약이라고 하는 것이 조합원이 아니어도 적용받는 프랑스 같은 사례들이 있다라고 하면 이런 절박감을 좀 줄어 들 수 있을 건데 우리는 기업별 노조 교섭이라고 하는 것들이 안착되어 있기 때문에 사용자가 바뀌면 자기가 갖고 있던 단체협약이 완전히 무력화되는 이런 문제가 있는 거거든요.

산별노조 조합원은 기업을 어디로 옮기더라도 그 단체별로 다 적용받는다든가 아니면 두터운 사회안전망이 있다라고 하면 우리 노동자들도 이 법에 대한 절박감은 조금 줄어들 수도 있겠다 이런 생각이 드는데 지금 당장 이것보다는 현실에서는 하청들의 고용, 노동조합의 유지 여기에 저는 초점을 더 맞춰야 되고 원청이 그것에서도 책임에서 자유로울 수 없다 저는 이렇게 생각합니다.

○소위원장 안호영 말씀 감사합니다.

윤준병 위원님 질의해 주십시오.

○윤준병 위원 발표 잘 들었습니다.

그리고 권오성 진술인, 자료 보니까 자료가 많아서 자료 준비해 주시느라 고생하셨다는 말씀 드리고 감사하다는 말씀 드리고, 잘 읽어 보고 저도 공부 좀 더 하겠습니다.

먼저 지금 내용 중에는 기업분할과 관련된 내용들이 있어서 상법적인 영역도 있는 것 같은데 고용노동부차관님, 이거 5월 달에 발의했는데 발의된 이후에 부처 간에 협의를 좀 했습니까, 이것 관련해서?

○고용노동부차관 박화진 제가 지금 기억하는 것은 없는데 국장 통해서 잠깐 확인해 보고 말씀 드리도록……

○고용노동부근로기준정책관 최현석 근로기준정책관입니다.

관계부처로부터 의견 조화를 했고 법무부와 기재부에서 의견을 주셨습니다. 그래서 법무부에서는 하청업체 변경 관련된 부분이, 관련해서 아까 말씀하셨듯이 영업양도, 합병, 분할하고는 성격이 다른 측면이 있어서 별도로 검토가 필요하다라는 부분하고 또 하나는 후속 사업주가 기존 사업주의 근로자와 직접적인 계약을 체결한 바 없음에도 근로관계를 법률로써 강제하는 효과가 나타나기 때문에 그 부분에 대해서는 영업의 자유라든가 계약의 자유를 침해할 우려가 없는지에 대해서 검토가 필요하다라는 의견이 있었습니다.

또 기획재정부에서는 기본적으로 근로자 보호를 강화하려는 법 취지에는 공감합니다만 법이 시행됨에 있어서 기업의 경영 부담이 가중될 우려 또 사업의 원활한 양수·양도를 저해할 문제 등등에 대해서 좀 종합적으로 검토와 논의가 필요하지 않겠느냐라는 의견을 주셨습니다.

○윤준병 위원 거기에 대해서 우리 고용노동부의 입장은 뭐였어요? 그냥 의견만 받고 있는 상태입니까, 구체적인 협의를 했습니까?

○고용노동부차관 박화진 아직 구체적인 협의를 진행한 바가 없습니다.

○윤준병 위원 그러니까 우리 고용노동부에 좀 아쉬운 게 그런 거예요. 이런 입법을 하면 공청회도 하고 여러 가지 의견을 개진하고 그러잖아요. 그러면 최소한 의견 나오면…… 고용부 입장에서는 고용노동부의 입장이 있을 것 아닙니까, 부처 간의 입장이 다를 것이고. 그러면 그 세부내용을 조율하는 노력을 해야 여기서 나온 내용들을 수렴도 하고 그럴 텐데 그런 부분들이 좀 미흡하다는 말씀을 드리고 그런 부분을 유념해서 앞으로 좀 적극적으로 해 주시기를 바라고요.

현장에서 이 부분은 꽤 논란이 많기 때문에 분명히 입법적으로든 법원의 입장을 통해서든 정리할 부분이다 하는 것에 대해서는 누구나 다 공감하리라고 생각합니다. 그 수위를 어떻게 하고 어떤 방식으로 할 것인지에 대한 고민이 있을 뿐이지.

그러니까 지금 동일성 유지되고 있는 조직 이 부분에 대해서는 상법적인 내용들이 있지만 상법에 규범이 없어서 법원에서 이 부분에 개입을 하고 있고 그 법원의 개입 내용이 현실을 제대로 수용하지 못한다면 입법적으로 뒷받침하고 또 실효성 있게 뒷받침해 줄 필요가 있다. 그런 측면

에서 저는 기업의 합병이나 분할이나 양도나 이런 소위 말하는 동일성이 유지되고 있는 조직의 영업 형태 이 부분은 나름대로 의미가 있다 하는 생각을 가지고 있고요.

다만 현재 소위 외주화와 관련해서 이루어지고 있는 간접고용이나 또는 용역, 하청 이 부분과 관련해서는 좀 성격이 다를 수 있는데 기존에는 이거 고용승계 안 된다 이런 입장이었어요. 그럼에도 불구하고 현장에서는 고용승계되는 사례도 꽤 많이 있었고.

그런데 문제가 제기되고 있는 게 사업주들이 이 부분에 대해서 선택적인 승계를 한다는 것이지요. 선택적인 승계도 사업자 입장에서 바라보는 위험요소를 없애는 방향으로, 그러니까 소위 경쟁력을 키우기 위한 내용보다는 실제 특히 반노조적이거나 이런 입장에서 접근하는 내용들이 많아서 일관성이나 이런 부분이 없다는 지적들이 꽤 됐었어요. 그래서 이런 부분들을 해소하기 위한 노력으로 입법이 진행된 부분인데.

이 내용을 좀 정리하려고 그러면, 장정우 진술인에게서 말씀하신 것처럼 확실적이고 또 이게 무조건적인 고용승계로 비치는 부분도 있을 겁니다. 그러면 총론적으로는 뭐 그런 부분이 있다고 그러면 지금 반영되고 있는 내용 중에, 입법적인 내용 중에 어떤 조문들을 좀 완화하고 조정해서 소위 확실적인 규제나 무조건적인 고용승계에 해당되는 부분들을 좀 해소할 것인지 이런 내용들을 주시면 저희들이 그런 부분 포함해서 입법하는 과정에서 나올 수 있는 기업의 부담 이런 부분들을 좀 완화시켜 볼 수 있지 않을까 이런 생각이 듭니다.

장정우 진술인께서는 입법 자체에 대해서 부정적으로 보시는 겁니까, 입법 내용 중에 소위 확실적인 규제나 무조건적인 고용승계에 해당되는 내용들을 염두에 두고 조문적인 개선을 좀 했으면 좋겠다는 취지의 의견을 가지고 계신 겁니까?

○진술인 장정우 위원님, 제 생각에는 질문 주신 내용과 이 법의 내용을 보면, 이 법에서 핵심적으로 담고 있는 내용은 어떤 근로자가 A라는 하청기업에 들어가면 종신고용이 보장되는 형태의 법안입니다. 그것을 계속 유지한다면 이 법안 자체가 저는 상당히 무리가 있다고 보고요. 그 부분이 사실은 굉장히 강한 규제가 되기 때문에 그 부분 자체를 들어내야 된다고 보면, 그 부분을 들어내면 사실 이 법안 자체는, 법안 제정 자

체에 반대한다라는 게 저의 입장입니다.

○윤준병 위원 그러면 지금 종신고용적인 고용승계를 강요한다 이런 내용이 아니고 나름대로 합리적인 기준을 두어서 고용승계가 이루어질 수 있는 절차나 규범이 만들어지면 그 부분은 동의하시는 건가요, 아니면 이 법 자체가 근본적으로 확실적인 규제나 또는 무조건적인 고용승계를 담고 있는 내용이어서 이런 입법 자체가 바람직하지 않다 이렇게 보시는 겁니까?

○진술인 장정우 아까 현장의 말씀들을 좀 주셨는데 현장에서 어떤 기업들은 고용을 승계할 수 있는 기업도 있고 어떤 기업은 상황에 따라서 일부만 하거나 못 하는 기업들도 있을 겁니다. 그런데 그것을 법으로 어떻게 하라고 규정하기에는 우리 산업이 굉장히 다양성이 있다고 보고요. 그래서 저는 입법 자체로 그것을 막거나 어떤 방향을 가리키는 것은 맞지 않다고 봅니다.

○윤준병 위원 알겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 장정우 진술인, 말씀 감사합니다.

다음으로 윤미향 위원님 질의해 주십시오.

○윤미향 위원 권오성 진술인에게 짧게 여쭙겠습니다.

사업이전을 통한 고용상 불이익 행위가 현행법상 법적 규정이 부재하다는 것 때문에 이것을 악용해서 근로기준법상 해고제한 규정을 회피하는 수단으로 작용되고 있다는 현장의 지적이 있거든요. 그런데 실제로 오늘 토론자로 참여해 주신 김준영 진술인께서도…… LG트윈타워라든가 또 성암산업 케이스 등에서도 드러나는데요, 이런 현장 사례만 살펴봐도 하청업체에 대한 일방적 계약해지 또 사업이전 등의 여러 편법 사례가 발생하고 있잖아요.

그러니까 지금 살펴본 법안 내용 중에 이러한 편법 사례를 방지하기 위해서 가장 전제가 되는 그런 시급한 사항이 무엇이라고 보시는지 답변 주시면 고맙겠습니다.

○진술인 권오성 사실 이 법은 크게 두 가지 입법을 추동하는 힘이 있다고 생각을 해요. 사실 우리나라에서 지주회사 전환 과정에서 발생했던 현대중공업이라든가 아니면 사업 합리화, GM대우 같이 물적 분할, 인적 분할 과정에서 노동조합이 쪼개지고 그런 것들에 대한 분할 관련된 이야기들이 하나의 축이 되었었고요, 그다음은 아

가 성암산업 같이 용역업체들을 임의로 교체하는 과정에서 벌어지는 흔히 말하는 사실상의 해고 관련된 고용 존속 보장 문제라는 사회적 힘이 두 개가 돼서 이렇게 두 가지 힘이 이 법을 추동하는 건데 회사분할이라든가 하는 부분에 대해서는 이론적으로는 사실 큰 문제가 없고 입법하는 데 아무 문제가 없다고 저는 생각을 해요. 사실 우리가 98년에 상법 만들면서 입법 못 한 게 원시적인 흠결이 있는 상태인 거고 그걸 극복하기 위한 과정인 건데 용역업체 부분은 아까 김준영 진술인이 말씀하신 것처럼 우리나라가 산별화가 되어 있고 그다음에 협약임금 같은 게 적용되고 A 하청을 쓰건 B 하청을 쓰건 근로자의 근로조건이 유사하다면 그런 문제가 많이 해결될 것도 있었고.

두 번째는 사실 한국이 근기법 23조 1항에서 해고의 정당한 이유가 있다라는 게 어쨌든 고용의 존속 보장에 대해서 큰 울타리가 되는데 그것을 우회하기 위한 힘들로 아웃소싱들을 사용해왔다는 30년 동안의 어떤 관행들이 있는 건데 그 관행 때문에 벌어진 제일 큰 문제를 극복하기 위해서 이 법에 들어간 부분은 아까 장정우 진술인이 계속 말씀하신 확실적 규제이다라고 말하는, 확실적인 규제인지에 대한 평가는 사람마다 다르겠지만 그 부분입니다. 사업을 이전할 경우에 당사자가 의사 합치가 없더라도 사업이 동일성을 갖고 이전한다는 그 자체만으로, 거기서 일하던 사람들은 내 일터가 그대로 있는데 지금까지 열 번, 스무 번 계속 갱신되면서 같은 일터에서 일해 왔던 자리가 있는데 왜 내가 결정하지 않은 것 때문에 어느 날 갑자기 일터를 잃어야 되겠느냐라는 부분에 대한 해결 방법은 사업이전에 관련된 근로관계의 승계, 이 부분이 이론적으로는 제일 골치 아팠을 것 같고 김웅 위원님이 말씀하시는 것처럼 이것 논리가 가능하겠느냐, 그래서 아까 이수진 위원님 말씀하신 것 입법례를 보면 2004년 영국의 투표라든가 하는 것으로 EU 쪽에서 해결된 방안들을 레퍼런스해서 법안들에 담겨 있다고 설명을 드릴 수 있을 것 같습니다.

○소위원장 안호영 위원님들 중에서 또 질의하실 분 있으면 말씀해 주십시오.

(「없습니다」 하는 위원 있음)

없습니까? 없으면 이상으로 오늘 공청회는 마칠까 하는데요.

오늘 진술인들께서 주신 말씀들을 쭉 들어 보고 앞으로 이 법안에 대한 심사를 쭉 해 나가는 과정에서 오늘 주신 말씀들을 충분히 반영해서 심의가 될 것이라고 생각합니다.

오늘 말씀들을 들어 보니까 지금 기업이전 관계, 기업이전하는 상황에서 여러 가지 고용승계가 되지 않아서 발생하는 많은 문제들이 있고 이 문제를 해결하는 방법으로 기업이전이라는 사실을 기초로 해서 어떤 법률효과를 발생시키는 그런 방안에서 권오성 교수님께서 그런 취지의 말씀을 주로 주셨는데 그 경우에 모든 이전의 형태를 다 포괄할 수가 있는 것인지 또 그 경우에 기업가인 경영진의 의사라든가 이런 부분들 또 혹은 근로자의 의사가 어떻게 반영될 수 있는 것인지 그런 부분들에 대한 쟁점이 좀 있는 것 같습니다. 그런 부분들을 앞으로 잘 숙고해야 될 것 같고요.

고용노동부에서도 정부 부처 간에 또 여러 다양한 의견들에 대해서 검토해서 고용노동부 입장도 잘 정리를 해 줬으면 좋겠습니다.

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

이상으로 공청회를 마치고 오찬을 위해서 잠시 정회했다가 오후 2시에 법률안 심사를 시작하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(12시09분 회의중지)

(14시06분 계속개의)

○소위원장 안호영 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

2. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(노웅래 의원 대표발의)(의안번호 2100699)
3. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(이용호 의원 대표발의)(의안번호 2100827)
4. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2107550)
5. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(김병욱 의원 대표발의)(의안번호 2107867)
6. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(윤창현 의원 대표발의)(의안번호 2108844)
7. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(박주민 의원 대표발의)(의안번호 2101425)
8. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(장철민 의원 대표발의)(의안번호 2101547)

9. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(이영 의원 대표발의)(의안번호 2103099)
10. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(강은미 의원 대표발의)(의안번호 2106770)
11. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2110834)
12. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2110058)
13. 근로기준법 일부개정법률안(윤준병 의원 대표발의)(의안번호 2107200)
14. 근로기준법 일부개정법률안(양정숙 의원 대표발의)(의안번호 2109174)
15. 근로기준법 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2110049)
16. 근로기준법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2110064)
17. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2111217)
18. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(이종성 의원 대표발의)(의안번호 2111432)
19. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(이주환 의원 대표발의)(의안번호 2105294)
20. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2106947)
21. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(안규백 의원 대표발의)(의안번호 2113256)

○소위원장 안호영 의사일정 제2항부터 21항까지 이상 20건의 법률안을 일괄하여 상정합니다.

참고로 의사일정 제21항은 지난 11월 12일 우리 위원회에 새로 회부된 것으로 국회법 제58조 4항에 따라 다른 안건들과 직접 관련성이 인정되어 오늘 함께 심사함을 알려 드립니다.

의사일정 제2항 및 제3항에 대한 심사는 뒤로 보류하고 의사일정 제4항부터 심사하도록 하겠습니다.

전문위원께서 소위 자료를 중심으로 보고해 주시는데요, 법안 중에서 확정급여형퇴직연금제도에서 투자일임계약을 허용하는 부분에 대해서는 법안 발의를 철회할 테니까 나머지 부분에 대해서 보고를 간략하게 해 주시고요 정부 측 의견을 듣도록 그렇게 하겠습니다.

○전문위원 최선영 전문위원입니다.

자료 15페이지부터 간략히 보고드리겠습니다.

근퇴법은 안호영 의원님, 김병욱 의원님, 윤창현 의원님, 3건의 안이 발의되어 있고, 개정안 주

요 내용을 보시면 첫 번째로 확정급여형퇴직연금제도에서 사전지정운용제도를 도입하는 부분과 확정급여형퇴직연금제도에서 투자일임계약을 체결하는 부분입니다. 그리고 윤창현 의원안은 안호영 의원안과 동일한데 사전지정운용방법 내용에 원리금보장 상품을 추가하는 부분에 있어서 차이가 있습니다.

소위 자료 다른 부분들은 지난번에 상세히 설명드렸기 때문에 생략하고 23페이지에 있는 지난 6월에 있었던 고용법안소위 논의 내용을 먼저 보고드리겠습니다.

지난 소위에서는 한국노총, 민주노총 등 노동단체의 의견이 중요하다는 의견과 현행 제도로는 퇴직연금 수익률 보장에 문제가 있기 때문에 개선방안 마련이 필요하다는 의견, 그리고 정부 측에서는 원리금보장형을 추가하는 방안에 대해서 검토가 가능하다는 의견을 제시하였습니다.

여기에 따라서 지금 고용부가 노동단체의 의견을 수렴한 결과가 하단에 있는데 한노총에서는 사전지정운용제도의 도입이 필요하다는 의견을 제시하였고 민주노총에서는 퇴직연금제도 전반에 대한 개선 논의가 우선 필요하다는 의견을 각각 제시하였습니다.

관련 단체 의견과 관계부처의 의견은 생략하고 33페이지부터 설명드리겠습니다.

DB형에 대한 투자일임 부분은 철회하셨기 때문에 DC형에 대한 사전지정운용제도 도입과 관련된 쟁점사항을 순서대로 설명드리겠습니다.

먼저 안 제2조 14호와 15호에서는 사전지정운용제도와 사전지정운용방법에 관한 정의를 신설하는 부분인데요.

조문대비표를 보시면 사전지정운용제도에 대한 정의는 ‘가입자가 적립금의 운용방법을 스스로 선정하지 아니한 경우에 사전에 지정한 운용방법으로 적립금을 운영하는 제도를 말한다’, 사전지정운용방법은 ‘사전지정운용제도에 따라 적립금을 운용하기 위하여 제21조의2제1항에 따라 승인을 받은 운용방법을 말한다’라고 정의 규정을 신설하는 부분으로 특이사항은 없습니다.

다음은 35페이지, 두 번째 내용입니다.

이 부분은 안 제19조제1항제4호의2 부분에서 퇴직연금규약에 사전지정운용제도에 관한 사항을 포함하는 것으로 사용자의 준수사항에 해당하기 때문에 특별한 사항이 없어 보입니다.

다음은 38페이지 내용입니다.

21조의2부터가 사전지정운용방법의 제도와 관련된 본질적인 부분인데요.

38페이지 상단에 보시면 퇴직연금사업자가 손실의 균형 등 일정한 요건을 갖춘 운용방법을 고용노동부령으로 정하는 요건에 따라 구성된 심의위원회 심의를 거쳐서 고용노동부장관으로부터 승인을 받도록 하고 있습니다. 그리고 사전지정운용방법의 유형에 있어서는 앞서 말씀드린 바와 같이 윤창현 의원안에는 원리금보장형을 포함하고 있어서 이 부분에 대한 논의가 필요할 것으로 보입니다.

39페이지 이어서 설명을 드리겠습니다.

원리금보장형 상품에 대해서는 앞서 논의된 바와 같이 안정적인 지급 보장을 선호하는 가입자의 선택권 보장을 위해서는 추가해야 한다는 의견이 있었던 반면에 사전지정운용제도의 도입 취지와 상충된다는 의견이 각각 제시된 바가 있고, 사전지정운용방법의 유형 중의 하나로 포함되어 있는 투자일임계약 방식에 관해서는 투자일임계약 자체가 없어지는 경우에 사전지정운용방법 유형에서도 이 부분을 삭제할 것인지 검토가 같이 있어야겠습니다.

40페이지 내용은 사전지정제도를 도입하는 경우의 수정의견 사항인데 대통령령으로 위임하는 부분들은 체계를 정비하는 부분입니다.

먼저 펀드형 상품의 요건을 고용노동부령으로 정하고 있는데 이게 가입자의 권리와 관련된 사항이기 때문에 대령으로 정하도록 수정을 했고, 그다음에 ‘고용노동부령으로 정하는 요건에 따라 구성된’이라고 해서 소속을 명시하고 있지 않아서 심의위원회가 고용노동부장관 소속이라는 것을 명확히 하도록 수정을 하였습니다.

그리고 퇴직연금사업자가 사전지정제도 운용방법을 사용자에게 제시하는데 제시하는 것을 어떻게 할 것인지 고용노동부령으로 정하도록 위임 근거를 마련하는 내용입니다.

하단에 있는 신설 사항은 고용부에서 의견을 제시한 사항인데 사용자가 사전지정운용방법을 설정할 때 미리 근로자대표의 동의를 받아서 규약에 반영하도록 이 내용을 보완할 필요가 있다는 의견 제시 내용입니다.

하단의 내용은 원리금보장형을 추가하지 않을 경우의 부분이기 때문에 다시 설명드리도록 하겠습니다.

이하 조문대비표의 내용은 생략하고 51페이지

21조의3 부분에서 사전지정운용방법의 실제적인 절차와 관련된 사항입니다.

이 부분에서는 21조의3 제1항에서는 퇴직연금사업자가 사전지정제도에 관해서 가입자에게 자산배분 현황 등 관련 정보를 먼저 제시하도록 하고 있습니다. 이 제시한 내용에 따라서 가입자가 미리 사전지정운용방법을 하나 선정을 하도록 하는 내용이 제21조의3제2항의 내용입니다. 그리고 퇴직연금사업자가 적립금 운용방법을 가입한 날로부터 4주가 지날 때까지 선정을 하지 않으면 미리 정한 방법으로 운용된다는 것을 통지하도록 하고 통지하고 난 후에도 또 2주 이내에 선정을 하지 않으면 2항에 따라 지정한 방법으로 적립금이 운용되도록 하는 것이 21조의3제3항의 내용입니다.

그리고 21조의3 4항의 내용은 가입자가 적립금 운용방법을 스스로 선정할 수 있는 부분 그리고 21조의3 6항 부분은 결과를 제공하는 부분, 이런 내용입니다. 이 내용은 사전지정제도를 도입하는 경우에 정비를 하면 될 것 같고요.

52페이지에 있는 부분은 도입하는 경우에 세부적으로 수정이 필요한 사항입니다.

각 항목별로 말씀을 드리면 지금 원안은 안호영 의원안을 기준으로 하고 있는데 원안에서는 사전지정운용방법 중에 하나 이상을 선택하도록 하고 있는데 사전지정운용제도의 취지상 하나만을 선택하여 그 제도로 가기 때문에 하나를 선택하도록 수정의견을 제시하였고, 가목 또는 나목의 운용유형이라는 것은 이 법 전체의 용어를 통일하는 정비 차원이 되겠습니다.

그리고 21조의3제3항에서 대령으로 정하는 운용방법은 특별히 위임할 내용이 없는 것으로 확인되어서 위임 근거를 삭제하였습니다.

21조의3제6항 부분이 중요한데요, 사전지정운용방법의 운용현황, 수익률의 공시, 해지방법 고지 등을 하위법령에서 정하도록 지금 위임을 하고 있는데 이외에 승인 취소나 그에 따른 적립금의 이전 부분을 같이 하위법령에 정하도록 위임할 필요가 있겠습니다. 그 이유는 가입자의 보호나 상품의 질 관리를 위해서는 승인 취소 그리고 승인 취소된 경우에 적립금 이전에 관한 부분들이 함께 검토되어야 되기 때문입니다.

그리고 김병욱 의원안에 있는 21조의3제6항 이 부분에 대해서는 고용노동부에서 고용노동부가 운용현황 및 수익률 공시 등을 통해서 관리할 수

있기 때문에 이 6항을 반영하지 않아도 되겠다는 의견 제시가 있었음을 보고드리겠습니다.

53페이지 이하의 조문대비표는 참고해 주십시오.

다음은 사전지정운용제도와 관련된 다섯 번째 항목으로 59페이지 내용인데요. 이 부분은 21조의4 부분에서 스스로 적립금을 운용지시하고 있었던 가입자가 사전지정운용방법을 선택할 수 있도록 옵트인이라는 제도를 도입하는 부분이어서 별다른 문제점이 없는 것으로 보았습니다.

다만 세부적으로 옵트인 제도의 취지를 확실히 표현하기 위해서 수정의견으로 제시한 부분이 ‘사전지정운용방법으로 적립금을 운용하고 있지 아니하는 가입자’라고 앞에 수식어를 달았고요. 그다음에 앞서 말씀드린 바와 마찬가지로 사전지정운용방법으로 선택하는 부분을 ‘하나 이상’이 아니라 ‘하나’로 명확히 하는 부분 그리고 하단에 있는 부분은 조문상의 용어를 통일하는 내용입니다.

이하 조문자료에 대해서는 60~61페이지까지를 참조해 주시면 될 것 같습니다.

62페이지 내용은 개인형퇴직연금제도(IRP) 부분에 있어서 사전지정운용제도를 준용하는 부분으로서 특별한 문제점은 없는 것으로 보았습니다.

이 사항들이 디폴트 옵션과 관련된 부분이고 65~77페이지까지의 내용은 투자일임계약에 관한 부분인데 앞서 소위원장님께서 말씀하신 바와 같이 이 부분에 대해서는 철회를 말씀하셨기 때문에 생략을 하고 78페이지 부분의 수수료 산정 부분을 이어서 설명드리겠습니다.

안 제29조의3 부분에서는 ‘퇴직연금사업자 및 자산운용기관은 수수료를 산정할 때 업무수행비용과 적립금 운용 손익 등을 고려해서 합리적으로 정하여야 하며 대통령령으로 정하는 수수료 부과기준 등을 준수하여야 한다’라고 해서 수수료 산정을 합리적으로 하도록 한 내용인 것으로 보여집니다.

다만 제29조의3 제3항에서 고용노동부장관이 수수료 부과기준에 필요한 자료 제출을 요구할 수 있도록 하고 있는데 이 자료 제출을 하지 않은 경우에 대한 벌칙 규정이 지금 개정안에 없습니다. 그래서 수정의견으로 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 이 부분을 보완하였습니다.

80페이지까지의 내용을 설명드렸고 81페이지 부분의 부칙 사항을 마지막으로 설명드리면, 시행일과 관련해서 82페이지 내용을 보시면 안호

영·김병욱 의원안에서는 3개월이 경과한 날, 윤창현 의원안에서는 6개월이 경과한 날부터 시행한다고 하고 있는데 이 시행에 필요한 준비 등을 위해서 6개월이 경과한 날부터 시행하는 것으로 조문을 정리해 보았습니다.

그리고 제2조 부분에 있어서는 설정한 사용자가 이 법 시행일 이후에 확정기여형퇴직연금규약에 이 내용을 반영하도록 하는 내용으로서 별다른 문제점은 없는 것으로 보았습니다.

83페이지 부분은 김병욱 의원안에 있는 내용인데 지난번 통과된 근퇴법에 이미 반영된 사항이기 때문에 별다른 문제점이 없는 것으로 보았습니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 안호영 전문위원 수고하셨습니다.

전문위원 보고에 대해서 정부 측 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 전문위원 설명하신 순서에 따라서 설명을 올리겠습니다.

33페이지 사전지정운용방법 정의 규정에 대해서는 이견 없습니다.

35페이지, 이 제도가 시행이 되면 시행일 이후 1년 이내에 퇴직연금 규약에 관련 내용을 반영토록 하는 부분도 개정안대로 그렇게 하시면 되겠습니다.

그다음에 38페이지 사전지정운용방법 승인 및 규약 변경에 관한 내용은 원래 안호영 의원님 안에서는 TDF 등의 펀드형 상품만 지정되어 있고 그다음에 윤창현 의원님은 원리금보장형을 추가했는데 저희들 검토 그다음에 관련 업계의 의견을 종합·고려해서 원리금보장형을 추가하는 것으로 그렇게 저희들은 의견을 모아 봤습니다. 그래서 위원님들께서 그것 감안해 주셔서 논의하고.

뒷부분에서 투자일임계약을 DB형에서 안 하기로 하셨기 때문에 사전 DC형의 디폴트 옵션에서도 제일 마지막 유형, 투자일임계약을 전제로 해서 일대일 포트폴리오 상품을 제공하는 유형 그것도 삭제해야 되는 사항으로 사료가 됩니다. 그것 참고해 주시면 되고.

40페이지 수정의견은 저희들하고 전문위원실하고 협의했는데 그런 식으로, 전문위원님이 제시하신 수정의견대로, 그러니까 두 번째 항은 필요가 없고, 제21조의2제1항제2호는 필요가 없고 1호 그다음에 2항, 3항 그리고……

그다음에 저희들이 이것을 쭉 했는데, 애초에

안 그것 할 때 지난번에 말씀을 드렸는지 정확하게 기억이 안 나는데 사용자가 사전지정운용과 디폴트 옵션을 설정할 때는 근로자대표의 동의를 받아서 규약에 미리 그 내용을 반영하도록 하는 절차를 하나 더 추가했으면 좋겠다 하는 게 저희들의 의견입니다. 그렇게 한번 고려해 주십사 하고 말씀을 드리겠습니다.

뒤의 51페이지 내용, 상품 제시하고 운용 지시하는 절차에 대해서는, 52페이지 표를 보시면 수정의견 중에서 당초의 안은 ‘하나 이상’이 되었는데 그럴 경우에 다시 재선택해야 되는 문제가 있기 때문에 그냥 하나로 해서, 그러니까 상품 유형 중에서 하나를 선택할 수 있으면 하나를 선택하고 그렇지 않고 거기서 다시 또 섞어서 하면 그것은 근로자가 직접 운용 지시하는 형태가 되기 때문에 그냥 하나를 선택하도록 하는 게 흐름 상으로는 타당해 보입니다. 저희들 의견입니다.

다음, 다른 내용은 그대로 이렇게 수정해 주셨으면 하고, 제일 마지막의 김병욱 의원님 안 이 내용은 저희들이 퇴직연금사업자별 운용현황이나 수익률 공시를 통해서 관리를 하겠다 그런 말씀을 올리겠습니다.

59페이지의 사전지정운용방법 선정과 관련해서는 표현은 수정의견대로 이렇게 고치시고 그다음에 ‘하나 이상’도 여기에서는 ‘가입자는 하나를 선택’하는 식으로 그렇게 표현하는 게 어떨까 하는 게 저희들의 의견입니다.

그다음에 62페이지, DC형과 마찬가지로 IRP에서도 사전지정운용제도 할 수 있도록 하고 그다음에 관련 절차는 앞의 DC형의 절차를 준용하도록 하는 안으로 하시고요.

78쪽 수수료 산정에 대해서는 펀드형 상품 투자 비중이 확대되면 수수료에 관한 분쟁이 결국 될 수 있기 때문에 두 가지 장치, 하나는 업무수행비용하고 손익하고 이것을 균형 있게 고려해야 되는 것 그다음에 대통령령으로 정하는 수수료 부과기준 이것을 준수하는 두 가지 장치가 필요하다고 생각이 되고 전문위원실이 주신 의견대로 과태료 규정을, 별도의 제재 규정을 두는 게 타당하다고 사료됩니다.

다음에 부칙은 안은 3개월, 6개월 시행일 규정이 있는데요 충분한 준비 기간을 부여한다는 의미에서 6개월로 해 주시면 어떨까 하는 의견입니다.

적립금운용위원회는 4월 통과 법안이 있기 때

문에 필요 없다고 생각합니다.

저희 의견 말씀드렸습니다.

○소위원장 안호영 위원님들 의견 있으시면 말씀 주시기 바랍니다.

김웅 위원님.

○김웅 위원 지금 이것 이야기가 계속되어 가고 있는데 사실은 제가 계속 말씀드린 것처럼 원리금 보장이랄지 그리고 이 운용 자체에 대해서 고용노동부가 감독해서 발생할 수 있는 위험성 같은 경우를 줄여 나가야 된다고 이야기를 하고 있는 것 같고 관계기관 이야기를 많이 들은 것 같습니다. 물론 노동단체 같은 경우에 긍정적인 입장도 있고 그렇지 않은 입장도 있습니다마는 이것을 가지고……

저는 처음부터 DC든 DB든 반대하는 입장이었습니다만 현실적으로 우리나라에서만 지금 이런 제도 도입을 막고 있는 부분도 있고 이래서 고용노동부가 들고 온 이 안에 대해서 저는 기본적으로 큰 틀에서 동의를 하고요.

그런데 한 가지 우려 말씀 드리면 원리금보장형이 나왔는데 시행령이 대령이나 아니면 부령을 통해서 원리금보장형이 사실상 형해화될 수 있는 그런 식으로 일정 비율을 확 낮춰 버린다랄지 이런 것들로 해서 제도 취지 자체를 무너뜨리는 일은 없어야 될 것 같다 그 말씀을 드리고 싶습니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 의견 감사합니다.

윤준병 위원님 말씀 주십시오.

○윤준병 위원 전문위원 보고한 내용하고 또 고용노동부에서 수정의견 제시된 내용 이 내용을 반영하면 예전에 크게 우려됐던 내용들은 거의 다 치유됐다 이렇게 보입니다. 특히 원금보장형과 관련된 내용도 그 안에다 선택으로 넣어서 타협을 잘 만들지 않았나 이런 생각이 듭니다. 그래서 저는 이런 정도 내용이면 좋겠다 이런 생각을 합니다.

○소위원장 안호영 그러면 아까 전문위원과 정부 측에서 제안한 수정의견으로 해서……

○임이자 위원 제가 질문 한번 해 보겠습니다.

○소위원장 안호영 예.

○임이자 위원 일단 당사자들 간에 이견이 있는 부분을 말씀드려 볼게요.

일단은 한국노총에서는 사전지정운용제도 도입이 필요하다고 찬성을 했습니다. 그렇지요? 민노총에서는 퇴직연금제도 전반의 개선 논의가 먼저

필요한 상황에서 도입하는 것은 부적절하다고 했는데 여기에 있어서 민주노총과의 이 문제는 다 해결이 된 건가요?

○고용노동부차관 박화진 지난번에 위원님께서……

○임이자 위원 민주노총에서는 다 동의한다고 했나요?

○고용노동부차관 박화진 민주노총의 의견이 디폴트 옵션을 적극적으로 반대하는 것은 아닌데 그러면 다른 제도 개선도…… 예를 들어서 기금형 퇴직연금제도의 문제 그다음에 의무화의 문제, 다른 숙제들이 있었습니다. 이런 문제와 함께 논의되어야 되지 않느냐 하는 것이고 구체적으로, 세부적으로 민주노총이 이 부분에 대해서 의견을 모아 내기가 조금 힘든 상황이 아닐까 저희는 그렇게 생각을 합니다.

○임이자 위원 그러면 민주노총에서 도입이 부적절하다고 한 의견은 무엇 때문에 부적절하다고 한 거지요?

○고용노동부차관 박화진 디폴트 옵션 부분에 대해서 적극적으로 반대한 것은 아니고요. 말씀드렸듯이 기금형 제도나 퇴직연금제도를 의무화하는 거라든가 이런 것들과 같이 가야 되는 것 아니냐라는 차원에서 의견을 낸 바 있습니다. 그래서 저희들은……

○임이자 위원 그러니까 지금 그러면 정확하게 말씀하세요. 그러면 민주노총에서는 어쨌든 사전지정운용제도 도입에 대해서 반대하는 건 아니다. 그렇지요?

○고용노동부차관 박화진 그거를 꼭 집어서 이거는 절대 안 된다 이런 식으로 말씀……

○임이자 위원 그러면 지금 어떻게 하라는 얘기예요? 아니면 아니다, 맞으면 맞다라고 분명히 해 주시지. 이래서 아니고 저래도 아니고 그러면 나보고 어쨌라는 얘기예요.

○고용노동부차관 박화진 저희들이 확인한 바로는 민주노총에서 더 이상 적극적으로 의사표시는 하지는 않는 것 같다 하는 그 뉘앙스를 설명을 드리는 겁니다. 그래서 이런 제도를 포괄적으로 개선해야 된다는 그런 취지에서 부적절하다 이렇게 표현한 것 같다……

○임이자 위원 그다음에 원리금 보장에 포함시켜야 된다는 의견에는 포함시켰으니까 별 문제는 없는 거고요. 그렇지요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○임이자 위원 그리고 일단은 투자일임계약 체

결 대상을 확대해야 한다는 의견이 있잖아요. 여기에 대해서는 어떻게 보완됐지요?

○소위원장 안호영 그 부분은 제가 철회를 했습니다.

○임이자 위원 철회했어요? 내가 좀 늦게 들어와서 그랬나요?

죄송합니다. 이것은 철회되었다.

알겠습니다.

그러면 마지막으로 자산운용기관에 대해서 금융감독원 보고 의무를 마련해야 된다는 이 의견 관련돼 가지고는, 금융위원회에서 낸 의견이잖아요. 이걸 어떻게 보완됐지요?

○고용노동부차관 박화진 그 부분도 철회된 내용에 포함이 됩니다. 자산운용기관이 DB형의 투자일임계약을 할 때 도입되는 형태이기 때문에 자산운용기관에 관한 규정들은 필요 없게 됩니다.

○임이자 위원 철회된 겁니까?

○고용노동부차관 박화진 예, 이번에 안 위원님 말씀하신 대로 철회되고 그 내용은 논의할 필요가 없으신…… 개정안에서는 빠지게 됩니다.

○임이자 위원 제가 들어오기 전에 다 얘기했던 거예요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○윤준병 위원 DB형 자체를 철회해 버려서, 그 쟁점이 DB형에 들어 있는 쟁점이거든요.

○임이자 위원 다 철회했어요?

○윤준병 위원 예.

○임이자 위원 그래요. 알겠어요.

이상입니다.

○소위원장 안호영 장철민 위원님.

○장철민 위원 수정의견이 한눈에 안 보이니까 약간 체계상 잘 모르겠어 가지고, 그러니까 원리금보장형을 도입하는 것 자체는 저희가 워낙 오래 논의해 왔으니까 저도 동의를 하는데 지금 이 조문만을 보면 사실은 일종의 사전지정운용 방법을 만들 때 원리금보장형과 이런 어떤 펀드 상품인가 이런 것들을 어떤 식으로 섞어야 되는지 이런 부분들에 대해서는 이게 어디에 근거해 가지고 해야 되는지 사실 제가 이 조문만 봐서 잘 모르겠어 가지고요.

그러니까 지금 이 조문만을 보면 아예 원리금보장형 100%나 아니면 펀드 100%로 해도 문제가 없어 보이는, 그렇게 제가 이해하고 있는 게 맞는 거예요? 그러니까 그렇게 일단은 그냥 알아서 구성하고 지금 제시 방법만 고용노동부령으로

정하게 돼 있는 거지요?

○고용노동부차관 박화진 다만 구성의 기준에 관해서는……

○고용노동부근로기준정책관 최현석 퇴직연금 사업자가 상품을 설계할 때 말씀하신 대로 100%씩 그렇게 할 수도 있고 각각의 지금처럼 이렇게 섞어서도 만들 수도 있고 해 가지고 가입자들의 선호나 이런 것들을 좀 반영을 한 상품들을 개발을 하려는 노력들이 좀 가시화되지 않을까, 그 과정에서 수수료도 낮추는 노력들과 함께 진행될 것으로 저희들이 보고 승인하는 심사 단계에서 그런 것들을 좀 면밀하게 들여다보도록 하겠습니다.

○장철민 위원 그런데 용어상으로 보면 그러면 사전지정운용방법이라고 지금 1호·2호·3호 이런 식으로 되어 있으면 일종의 포트폴리오를 섞는 거는 사전지정운용 방법 여러 개를 그냥 같이 하는 방식으로 돼서 약간 용어가 좀 헷갈려지는 거 아니에요?

○고용노동부차관 박화진 그러니까 이 유형을 법령에 명시하고 그거를 순수하게 100%로 구성된 상품도 있을 수가 있고 위원님 말씀하시는 대로 섞어서 원리금보장형 상품에 30%를 투자하고 TDF에 70%를 하는 그런 상품도 구성이 가능하고 그렇게 해서 구성된 상품을 가지고 승인을 받고 그다음에 각 개별 사업장의 사용자하고 협의해서 사용자는 또 근로자대표의 동의를 얻어서 그거를 선정을 해서 규약에 반영하는 식으로, 사업장에 있는 근로자 연령별 구성이나 투자 성향이나 이런 것을 감안해서 적합한 상품을 선정해서 그거를 명시하고 그다음에 개별 근로자가, 가입자가 구체적으로 명시된 것 중에서 선정을 하거나 또는 직접 운용 지시를 하거나 그런 절차가 예정되어 있다고……

○장철민 위원 그러니까 취지 자체는 이해가 되는데 그 핵심이 21조의2 조문인 거잖아요. 그런데 이게 지금 여기는 사실 수정의견이 그냥 ‘논의 필요’ 이렇게 돼 있어서 이게 그러면 윤창현 의원님 안을 기준으로 하면 지금 차관님이 얘기하시는 게 적용이 되는 건지 약간 애매한 느낌이 있는 것 같아 가지고…… 윤창현 의원님 안 이 앞부분대로 하면 지금 말씀하신 그 취지대로 된다는 건가요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○장철민 위원 하나 이상의 요건을 갖춘 운용

방법을 섞어서 포트폴리오를 구성한 방법도 하나의 운용 방법으로 승인을 하는 그런 체계인 거지요? 이 조문으로 봐도.

○고용노동부차관 박화진 예.

○장철민 위원 일단 알겠습니다.

○임이자 위원 어쨌든 그렇다 하더라도 근로자 대표의 동의를 받아야 되는 거지요?

○고용노동부차관 박화진 맞습니다.

○소위원장 안호영 이수진 위원님.

○이수진(비) 위원 지금 세 차례 이상 소위에서 심도 깊은 논의들을 진행을 했던 것으로 기억하고 있습니다. 많은 의견들 그리고 이견을 좁히기 위한 조정들 잘 들었고요.

이게 근로자의 노후소득 보장 강화를 위해서 어쨌든 사전지정운용제도의 도입 필요성에 대해서 또 많은 사람들이 얘기를 하고 또 한국노총도 필요성에 대해서 얘기를 했습니다.

그리고 민주노총 같은 경우는 필요성에 대해서 인지는 하고 있으나 그동안 우리가 통과가 안 된 법들에 대한 아쉬움을 얘기하는 것 같아요. 예를 들면 제가 작년에 단기간 노동자들, 1년 미만의 퇴직하시는 분들 퇴직급여 보장해 줘야 된다 이런 법안도 발의를 했었고, 이런 법안 논의가 사전에 됐더라면 아마 이게 이렇게 오랫동안 토론하고 논의하고 이견에 대해서 다른 얘기들이 나오고 이러지는 않지 않았을까라는 아쉬움이 좀 있습니다.

그래서 관련해서 우리 차관님께서 이제는 때가 된 것 같아요. 그래서 정말 우리 노동자들의 퇴직 이후의 삶의 질을 보장해 주고 정부의 역할을 하겠다 하면 제가 지금 말씀드렸던 1년 미만 근로자들·노동자들 퇴직급여 보장해 준다면든지 기금 운용과 관련한 여러 가지 노동계의 의견들을 법안에 담는 그 노력을 좀 해 주셨으면 좋겠어요.

○고용노동부차관 박화진 그렇게 하겠습니다. 저희가 두 가지를 준비하고 있습니다. 이 법을 통과시켜 주시면 하위법령이나 디폴트 옵션 제도가 정착할 수 있도록 하는 방안을 먼저 고민을 해야 되고, 그다음 단계로 이미 어떤 어떤 아이터들에 대해서 우리가 고민하고 연구하고, 저희가 제도가 상당히 지체되어 있기 때문에 위원님 말씀하시는 연금 의무화나 연금기금제도 그 외에도 다양한 제도적인 개선 방안들을 즉 이렇게 리스트 업을 해서 거기에 대한 전문가들의 의견부터 수렴해

나가서 내년에 디폴트 옵션이 어느 정도 시행이 되면 그것도 다시 공론화해서 적절한 시점에 위원님들께 보고도 드리고 의논드릴 수 있도록 그렇게 준비하고 있습니다.

○임이자 위원 이수진 위원님 말씀은 1년 미만 노동자들의 퇴직금을 갖다가……

○이수진(비) 위원 그것도 법안으로 발의를 했으니까 논의를 하시자는 거지요.

○임이자 위원 퇴직금을 1년 미만을 갖다가 쪼개기를 해서 월 주자는 얘기인데 거기에 대해서 어떻게 생각하나 이 말이에요, 고용노동부는.

○이수진(비) 위원 내년에 논의하시자는 거 아니에요?

○임이자 위원 그 답변을 교묘히 피해 가시면서 답변을 하고 있어요.

○고용노동부차관 박화진 그 내용을 포함해서 전반적으로 문제가 제기됐던 사항을 검토를 하겠습니다.

○이수진(비) 위원 내년에 논의하시자는 거지요, 제가 지금 말씀드린 것? 1년 미만 퇴직자들 퇴직급여 적용하는 거 내년에는 논의하자 이런 취지의 발언 아니셨어요?

○고용노동부차관 박화진 제가 논의 검토하는 내용을 적시해서 말씀을 안 드렸습니다마는 그 문제도 검토는 할 수밖에 없는데……

○이수진(비) 위원 제가 그것을 물어본 거지요.

○고용노동부차관 박화진 지금 거기에 대한 의견을 다시 또 말씀드리는 거는 시간이 걸리는 사안이기 때문에 적절하지……

○임이자 위원 차관님, 내년에 차관님이 있을지 없을지도 모르는데 뭘 검토를 해요.

(웃음소리)

그런데 말씀 똑바로 하셔야 되는 게 차관님이나 여기 있는 국회의원들이나 사실은 우리가 노동자들을 고용해서 월급 주는 입장은 아닙니다. 그렇지요? 그러다 보니까 이것을 너무 쉽게 생각하는 것 같은데 사실 이 법은 20대 때 제가 발의했다가 21대로 넘어오면서 자동 폐기됐는데 이게 임금 8.4% 인상의 비율을 차지합니다.

그러면 지금 보세요. 소상공인들로 인해 가지고, 자영업자들로 인해 가지고 지금 코로나19로 굉장히 어려워져서 소상공인·자영업자 지원해 주는 돈이 50조 원을 지원하자는 등 이렇게 지금 상황이 많이 열악한 환경으로 가고 있지 않습니까, 소상공인들과 자영업자들이?

그런데 여기다가 또 쪼개기해 가지고 만약에 8.4% 인상을 더 한다, 여기다 또 최저임금 인상해야 할 거 아니에요? 그랬을 경우에 소상공인들과 자영업자들이 견딜 수 있을 것 같아요? 생각을 해 가면서 말씀하세요, 정부의 차관 정도 되시면.

그리고 좋다 이겁니다. 올려 주고, 올려 줘서 그걸 버틸 수 있고 수용할 수 있다라고 한다면 소상공인들에게 세금을 걷어 가지고 직접적으로 현금으로 지원하자는 얘기가 왜 나오겠습니까. 안 그렇습니까?

그리고 견딜 수가 없을 것 같은 경우에는 어떤 일이 벌어지겠어요. 결과적으로는 최취약계층의 노동자들이 또 실업으로 내몰리는 상황이 발생할 거란 말입니다. 그런 걸 솔직하게 얘기를 하셔야 되는 거지 내년에 뭘 논의하기는 논의해요.

이상입니다.

○고용노동부차관 박화진 저희들 검토할 때 유념하겠습니다.

○소위원장 안호영 윤미향 위원님.

○윤미향 위원 물론 저는 지금 법의 취지 문제 때문에 고민이 계속 들어서요. 어쨌든 낮은 수익률 때문에 이런 법 개정안을 우리가 다루고 있는 건데 원리금보장형을 여전히 법안에 포함시킨다는 것 자체에 대해서 계속 질문이 들어서, 이게 이제 노동계나 이쪽 의견보다도 지금 기업과 은행 측의 의견이지요? 차관님, 원리금보장형에 대해서.

○고용노동부차관 박화진 기존의 은행이나 보험업계의 이야기도 있고 저희들이 만나 본 일부 전문가들이 우리나라 근로자들이, 특히 중소기업은 근속기간이 굉장히 짧습니다. 대기업하고 현격한 차이가 나고 고용이 불안정하다 보니까 이렇게 펀드형 상품이라는 게 장기적인 측면에서의 수익률 제고를 목표로 하는 건데 이게 그분들한테는 어떻게 보면 단기간 내에서는, 단기 근무를 하는 그분들에게는 오히려 손실을 끼칠 우려도 있다 이런 지적도 있습니다.

그러니까 그런 규모나 업종, 고용형태 이런 특성을 감안해서 선택지를 넓힌다 하는 차원에서 원리금보장 상품도 포함할 필요가 있겠다 이런 의견을 제시한 분도 있습니다.

저도 그 의견을 감안할 때 한번 선택지를 넓혀서, 사전지정운용 방법이 이렇게 사업장별로 하나의 방법, 몇 가지의 방법을 정해 놓고 근로자

들이 다시 선택하도록 하는 차원이기 때문에 이게 지금 입장에서 보면 그래도 지금보다는 수익률을 높일 수 있는 방안이 될 수 있다 그렇게 생각합니다.

○소위원장 안호영 그러면 이 부분에 대해서는, 확정기여형퇴직연금제도에 있어서 사전지정운용제도 도입 문제에 대해서는 대체적으로 다 이견이 없는 것으로 정리를 하고 다음 항 논의하도록 하겠습니다.

다음은 산업재해보상보험법 일부개정법률안 논의하도록 하겠습니다.

전문위원 설명해 주십시오.

○전문위원 최선영 전문위원입니다.

산업재해보상보험법입니다.

자료 87페이지부터 설명드리겠습니다.

개정안은 박주민 의원, 장철민 의원, 이영 의원, 강은미 의원, 송옥주 의원, 다섯 분의 의원이 발의한 내용이고요.

89페이지의 법률안 발의 배경부터 먼저 설명을 드리면 현행 산재보상법이 여성 근로자가 임신 중에 업무상 이유로 유산 및 유산중후가 발생한 경우에 근로자에 대해서는 업무상 재해로 인정하는 반면에 근로자가 유해요인에 접촉하여 선천적 질병을 가진 자녀를 출산한 경우에 대해서는 이 자녀에 대해서 업무상 재해에 해당하는지 여부에 대해서 좀 논의가 있었습니다.

최근에 제주의료원 소송 사건을 계기로 해서 개정안은 출산한 자녀에게 건강 손상이 발생한 경우에 보험급여 수급권자가 누구인지 그리고 어떤 종류의 보험급여를 인정할 것인지에 대한 입법 공백을 해소하는 데 그 의의가 있습니다.

그래서 각 개정안별로 보험급여 수급권의 인정주체를 자녀로 하고 있는 개정안과 모(母)로 하고 있는 개정안이 따로 있고 요양급여 외에 어떤 급여를 인정할 부분인가에 대해서 장해급여, 간병급여 등에 대해서 차이가 있는 내용이 있습니다.

개정안별 주요 내용에 대해서는 뒷부분에서 각 쟁점을 설명드릴 때 같이 설명드리기로 하고, 91페이지에 있는 지난번 논의 경과를 먼저 설명을 드리겠습니다.

이 개정안에 대해서는 20년 12월에 한 번 소위가 있었고 지난 6월에 소위가 있었는데 대법원 판결 취지에 따라서 법안 처리가 빨리 필요하다는 의견과 부상, 사망에 대해서도 산재 인정이

필요하다는 의견이 각각 제시됐고, 지난 6월에 있어서는 이 법 시행일 전 3년 이내에 출생한 자녀에 대해서는 이 법 시행일 이후 3년 이내에 신청을 해서 재해에 대한 인정을 받을 수 있도록 지원대상을 확대하자는 의견이 있었습니다.

반면에 이 법안 취지에는 동의하지만 수급권자를 누구로 할 것인지에 대한 고민이 좀 필요하고 적용례에 대해서도 추가 검토가 필요하다는 의견이 있었고, 장철민 위원, 윤미향 위원께서는 아버지 측의 요인으로 인한 건강손상에 대해서도 논의가 필요하다는 의견이 각각 제시된 바가 있습니다.

그래서 92페이지부터 각 쟁점사항에 대해서 다시 상세히 설명을 드리면 첫 번째 사항은 출산한 자녀의 건강손상에 대해서 보험급여 수급권자를 누구로 할 것인가에 대한 문제입니다. 그래서 장철민 의원안은 지금 모를 수급권자로 하고 있고, 송옥주·강은미 의원안은 자녀로 하고 있습니다.

그래서 모로 하는 경우는 업무상 재해를 입은 근로자를 보호하는 현행법 체계에 부합하는 점은 있지만 만약 수급권을 여성 근로자에게 인정하는 경우에 여성 근로자가 사망하는 경우에 자녀의 수급권까지 같이 상실될 수가 있고 이혼 등을 통해서 이 자녀를 부양하지 않으면 이런 경우에도 보험급여가 지급되는 문제가 있기 때문에 건강손상자녀의 보호 취지에서는 자녀로 설정하도록 특례를 두는 게 바람직할 것으로 보았습니다.

하단의 송옥주 의원안이 이러한 내용을 반영한 것인데 제91조의12 부분에서 건강손상자녀에 대한 업무상 재해 인정기준이라고 해서 조문을 설명하면서 ‘이 경우 그 출산한 자녀는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때 그 모(母)가 속한 사업의 근로자로 본다’라고 특례를 두는 내용이 되겠습니다.

다음은 93페이지의 내용으로 업무상 재해에 대한 인정기준을 어떻게 할 것인가의 부분인데요. 그러면 모에게 요구되는 업무상 재해의 기준이 지금 각 개정안마다 서로 다른 부분이 있습니다. 그래서 장철민 의원안은 ‘업무수행 중 물리적인 자, 화학물질, 분진, 병원체 등에 대한 취급·노출’로 한정을 하고 있고, 송옥주 의원안은 하단에서 ‘업무수행 과정에서 유해인자 취급·노출에 더하여 근로자의 업무상 사고, 출퇴근 재해’까지 포괄하고 있습니다.

이 부분에 대해서는 지금 고용노동부 측의 의

견 제시 내용이 오른쪽에 있는데요, 건강손상 자녀에 대한 재해 인정기준을 다른 산재근로자하고 일관되게 규정하는 게 좋겠다는 것이 고용부 의견 제시 내용입니다.

자녀와 관련된 업무상 재해 인정기준에 있어서는 지금 장철민 의원안에서는 ‘모자보건법상 미숙아·선천성이상아, 대령으로 정하는 장애·질병이 있는 자’라고 자녀의 요건을 정하고 있고 송옥주 의원안에서는 ‘출산한 자녀가 부상·질병·장해 또는 사망’으로 규정을 하고 있습니다.

이 중에서 미숙아에 관한 부분에 있어서는 지금 미숙아가 표준질병사인분류에 따라서 이미 업무상 질병으로 인정되기 때문에 별도로 규율할 필요성이 적다는 의견이 있고요. 그다음에 부상·질병·장해·사망으로 규정한 부분은 일반 근로자하고 동일한 맥락으로 한 부분이기 때문에 타당한 것으로 보았습니다.

그리고 앞서 말씀드린 소위 논의 내용에서 부(父)의 유전적 요인을 업무상 질병 원인으로 포함할지 여부에 대해서는 고용노동부에서 제시한 내용을 하단에 실어 두었습니다. 이 부분은 고용노동부한테 설명을 들으시는 것으로 하겠습니다.

지금 나번 쟁점까지 설명을 드렸고요. 조문대비표는 생략하고 다번 목차 설명드리겠습니다.

104페이지 내용인데요. 그러면 재해로 인해 건강이 손상된 자녀에게 급여의 수급권을 어디까지 인정할 것인가에 대한 확정이 필요한데, 하단 박스에 보시는 바와 같이 요양급여를 지급하는 부분은 각 개정안이 동일합니다. 다만 차이가 있는 부분은 지금 자녀간병휴업급여를 지급하는 부분에 있어서 각 개정안이 차이가 있고 유족급여를 지급하는 부분에 있어서 차이가 있습니다.

송옥주 의원안을 중심으로 설명을 드리면 송옥주 의원안에서는 휴업급여와 유족급여를 지급하고 있지 않은데 이 부분에 대해서는 유족급여라는 것이 유족의 생활 안정 보장 취지이기 때문에 자녀가 유족 생계에 기여한 적이 없기 때문에 반영하지 않는 것이 맞다고 보았습니다.

휴업급여 같은 경우에도 가족의 생계 보장 취지에서 반영하지 않는 것이 맞다고 보았고, 자녀간병휴업급여 같은 경우에는 장철민 의원안과 이영 의원안에서 제시하고 있는 부분인데 이 부분에 대해서는 지금 고용노동부에서 의견을 제시하는 부분이 있기 때문에 고용부로부터 설명을 들으시는 것으로 하겠습니다.

다음은 105페이지 내용입니다.

장해급여와 관련해서 장해등급의 판정 시기와 관련된 부분인데 지금 15세 이후, 18세 이후 그리고 별도의 명시가 없는 규정으로 나뉘어져 있습니다. 105페이지 장해등급 판정 시기에 대한 박스 표를 보시면. 저희가 봤을 때는 지금 근로기준법에서 후견인의 동의 없이 근로가 가능한 최소 연령이 18세이고, 장애인복지법 등에 따른 장애연금 등의 수급권자의 나이도 18세로 하고 있습니다. 그래서 18세로 하는 것이 적절할 것으로 보았습니다.

장해급여의 산정 방식에 있어서는 다른 개정안에 있어서는 별도의 내용이 없는 반면에 송옥주 의원안에서는 최저보상기준금액을 산정기준으로 활용하겠다는 내용이 있어서 이 부분은 필요한 내용으로 보았습니다.

다음 부분은 122페이지 부분에 있어서 적용례와 시행일과 관련된 사항입니다.

개정안의 시행일에 대해서 장철민 의원안, 송옥주 의원안은 공포 후 1년 그리고 박주민 의원안은 공포 후 6개월로 하고 있는데 하위규범 등의 마련을 위해서는 공포 후 1년으로 하는 것이 적절할 것으로 제시를 하였고, 이 시행일 이전에 출생한 자녀에 대한 적용 부분이 지난 소위에서도 논의된 사항인데요.

개정안에서 주요 내용을 보시면 송옥주 의원안은 법 시행 이후 출생한 자녀부터 적용하도록 하고 있고 장철민 의원안은 20년 4월 29일 대법원 판결일을 기준으로 이때 이후 발생한 태아의 건강손상부터 적용하도록 개정안이 나와 있습니다. 그리고 강은미 의원안과 박주민 의원안은 별도의 규정이 없는 상황입니다.

그래서 이 적용 범위에 대해서 시행 이후 출생한 자녀부터 적용할 경우에는 너무 적용 대상이 제한적인 문제가 있기 때문에 어느 정도까지 확대할 것인지 고민이 필요한데 지금 노동계에서 제시하고 있는 의견은 122페이지 하단에서 보시는 것처럼 시행일 이전에 출생한 자녀 모두에게 소급적용하는 것이 적절하다는 의견입니다. 이 경우에는 또 범위가 너무 넓어지는 그런 문제가 있습니다.

이에 따라서 지금 123페이지에 보시면 지난 소위에서 논의된 내용을 바탕으로 고용노동부에서 이 적용례에 대한 안을 제시를 했고 그 부분에 대한 검토 부분을 저희가 다시 하단에서 기록을

해 두었는데요. 123페이지 내용입니다.

그래서 지금 고용노동부에서 제시한 의견은 부칙에서 ‘이 법 시행일 이후에 출생한 자녀부터 적용한다’라고 원칙을 하면서 ‘다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법 시행일 전에 출생한 자녀에게도 이 법에 따른 보험급여를 지급한다’라고 해서 예외규정으로 그 범위를 확대하고 있습니다.

각 호를 먼저 보시면 1호 부분에서는 ‘이 법 시행일 전에 제36조제2항에 따른 청구를 하여 제5조제1호에 따른 업무상의 재해로 인정된 경우’, 이 경우가 하단에 보시면 ‘공단에 건강손상자녀에 대해서 산재 신청을 한 근로자’에 해당하는 부분인데 이분들이 대상은 지금 세 분 정도 되는 걸로 확인이 되었습니다.

2호 부분은 ‘이 법 시행일 전에 법원의 확정판결로 자녀의 건강손상에 대한 공단의 급여지급처분이 취소된 경우’, 제주의료원 사건과 관련된 부분인데 법원 판결을 통해서 보험급여 수급권을 인정받은 사례로서 지금 4명 정도 되는 것으로 확인이 되었습니다.

3호 부분이 보다 포괄적인 내용인데 이 부분은 지난번 소위에서 논의된 결과를 반영한 취지입니다. ‘이 법 시행일 전 3년 이내에 출생한 자녀로서 시행일로부터 3년 이내에 청구를 해서 업무상 재해로 인정된 경우’라고 해서 지금 123페이지 하단 오른쪽의 그림을 보시면 법 시행일 3년 전에 출생을 하고 시행일 이후 3년 이내에 청구를 한 이 기간에 걸쳐서도 업무상 재해로 보험급여를 지급하겠다는 것이 이 핵심 내용입니다.

이 부분에 대해서는 지금 시행일 이전에 건강손상 증상이 발현하는 데 한 3년 정도 소요되는 점을 고려한 것으로 이해가 됩니다.

이상으로 적용례 부분까지 설명을 모두 마쳤습니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 전문위원 보고에 대해서 정부 측 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 저희들 같은 방식으로 자료 설명 올리겠습니다.

92페이지, 보험급여 수급권자는 자녀로 했으면 좋겠다는 게 저희들 의견입니다. 모친의 사망이나 이혼 등 모친 사유로 인해서 수급권이 불안정해지는 사유 그리고 모체의 태아로 있을 때의 업무환경에 노출된 그게 원인이 되고, 그게 출생으

로 인해서 독립된 인격체로서 하면서 그때부터, 출생 이후부터 출산된 아동이 가지고 있는 질병 이런 부분에 대해서 보호한다 이렇게 저희들은 이해를 하고 있기 때문에 자녀로 수급권자를 정하심이 어떨까 하는 의견입니다.

그러다 보니까 업무상 재해 인정기준은 저희가 질병 유해인자 노출로 인한 것 외에 부상이라든지 이런 부분에 있어서도 자녀에게 건강상의 손상을 가져오는 경우가 있다면 저희 보호범위 밖에, 제외해야 될 이유는 없다고 보고 거기까지 포괄해서, 그래서 의원님들 주신 안보다는 포괄적으로—송옥주 의원님 안이 그렇게 돼 있습니다—규정하심이 어떨까 그렇게 생각이 됩니다.

문제가 되는 미숙아 부분은, 미숙아는 지금 현재 관련 법률인 모자보건법에서 질병의 한 종류로 돼 있기 때문에 미숙아나 체중이 아주 저체중으로 출산한 유아의 경우에도 저희들이 질병으로 포함할 수 있을 것으로 그렇게 이해가 됩니다.

부(父)의 유전적 요인은 현재 독일의 사례도 그렇고 연구하시는 분들이 부의 유전적인 요인에 대해서는 조금 더 중장기적으로 생각해 봐야 되겠다 해서 일단은 모친의 요인을 중심으로 그렇게 하는 게 현재로서는 타당해 보입니다.

○임이자 위원 정확하게 얘기해 보세요. 뭐라고요?

○고용노동부차관 박화진 모친으로 한정하는 게 타당해 보입니다. 부의 유전적 요인은 업무상 질병 인정기준에서 제외하는 걸로.

급여는 어떤 급여를 인정할지 하는 것은 전문위원 지적한 대로 휴업급여나 유족급여의 경우에는 태아를 수급권자로 하기 때문에 태아의 휴업에 따라서 그 가족이 생계를 보장받는다 또는 태아가 사망했을 때—태아가 아니고 이제 출산한 자녀가 될 텐데—그 유족으로 그렇게 하는 것은 원래 법 취지와 좀 맞지 않는 거다 그렇게 생각을 하고 있고요.

자녀간병휴업급여는 이게 새로운 제도입니다. 그래서 아직…… 우리는 상병휴가가 도입되고 그런 제도적인 틀 속에서 이게 논의가 될 필요가 있다고 생각을 하고요. 현재는 자녀를 중심에 놓고 간병급여를 통해서 소득을 보전하는 방식으로, 물론 급여 수준에 조금 차이는 있을 수 있습니다만.

뒷페이지인 105페이지의 장애등급 판정 시기는 근로 가능 연령도 18세로 되어 있고 장애수당, 장

해연금 다 18세 이상으로 하기 때문에, 또 어느 정도 성장할 때까지는 장애 상태가 계속 가변적입니다. 그래서 18세로 해서 그런 것 다 지나서 판단하는 게 맞다고 보고, 장애급여나 장애비 산정할 때 기준은 최저보상 기준 또는 최저금액으로 지급하는 게 타당하다고 생각이 됩니다.

뒤의 부칙 규정에 대해서는 공포 후 1년으로 하고, 그다음에 적용례와 관련해서 일단은 법 시행일 이후로 하되 지난번 4월 달, 6월 달에 그때 논의하시면서 주신 의견들을 충분히 감안해서 이 법 시행일 이전에 청구해서 인정을 받거나 소송을 제기해 가지고 인정을 받은 경우 포함하고 그 외에도, 이게 급여 청구권 시효가 3년으로 알고 있습니다. 그래서 그분들은 이 법이 아니더라도 해당사항이 있으면 요양급여는 청구할 수 있기 때문에 그분들에게 요양급여와 함께 다른 급여도 지급하는 게 개정법의 취지에 비춰서 타당하다고 보고 법 시행일 3년 이전까지로 이렇게 해서, 그 사이에 출생한 자녀에 대해서, 증상 발현 기간이 이삼 년 걸릴 수도 있다고 합니다. 출산 당시에는 괜찮지만 출산 이후에 성장하면서 여러 가지 신경증상 이런 게 나올 수도 있고 장애가 나올 수 있기 때문에 그것까지 감안했을 때 그래서 ‘전 3년’, 그다음에 ‘후 3년’ 하는 게 그렇게 해서 나온 겁니다. 그게 123페이지 내용 되겠습니다. 그래서 그 중심으로 논의를 해 주셨으면 합니다. 이상입니다.

○소위원장 안호영 위원님들 의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

차관님, 제가 하나 좀 여쭙볼까 하는데요. 이게 지금 부칙 시행시기 적용례와 관련해서, 그러니까 각 호 마지막 3호가 ‘이 법 시행일 전 3년 이내에 출생한 자녀로서 시행일로부터 3년 이내에 청구를 해서 업무상의 재해로 인정된 경우’라고 돼 있는데 아까 장애등급 판정 시기를 보면 장애연금 수급권자가 18세 이상으로 이렇게 되어 있는데, 물론 발현한 이후에 장애등급 판정을 18세가 돼서 할 수도 있겠지만 이게 문제가 없겠습니까? 그것도 한참 뒤에, 장애등급 판정을 18세 이후에 해야 된다면 이게 3년 이내로 제한을 했을 때 그게 충돌되지 않겠습니까? 어떻습니까?

○고용노동부차관 박화진 조금 그런 문제…… 위원님께서 지적하시는 장애…… 그런데 장애가 산재보험의 경우에도 요양급여로서 부상 치료로 대응을 하다가 상태가 고정이 되어서 더 이상 치

료에 의해서 상태를 개선시킬 수 없는 상태가 되어야 장애등급 판정을 받습니다.

그래서 이분들에게 장애급여라는 게 산재로 인해서 장애 상태, 노동력을 상실하고 그 노동력 상실에 대해서 걱정하게 생활을 보장토록 하는 역할을 하고 있기 때문에 그러면 다른 부분, 이분들이 예를 들어서 취업연령 이전에 있는 장애 상태로 인한 노동력 손실에 대해서는 국가가 다른 제도를 통해서 보장해야 되고, 노동력 상실에 의해서 취업을 못 하게 되고 거기에 대해서 보장해 주는 것은 적어도 18세 이후에 하는 게 타당하지 않느냐, 그런 논지에서 이렇게 제도가 설게가 되어 있습니다.

○소위원장 안호영 됐습니다.

다른 위원님들 혹시 의견 있으시면 말씀 주십시오.

윤미향 위원님 말씀 주십시오.

○윤미향 위원 현행법상 보험급여를 받을 수 있는 권리의 시효가 3년으로 규정이 돼 있지요?

○고용노동부차관 박화진 예, 그렇습니다.

○윤미향 위원 그러면 만약에 시행일 이전 출생한 자녀 모두에게 적용한다라고 했을 경우 이 규정을 벗어나게 되나요? 넘어가게 되나요?

○고용노동부차관 박화진 제가 생각할 때는 청구권은 기본원칙에 관한, 시효에 관한 규정은 원칙에 관한 규정이 별도로 있기 때문에……

○윤미향 위원 그러니까 그게 3년으로 돼 있지요?

○고용노동부차관 박화진 그렇게 규정을 하더라도 출산해서 3년이 경과된 분들은 시효에 걸려서 청구할 수 없는 걸로……

○윤미향 위원 그러니까 그렇게 된다면 굳이 여기다가 그렇게 시행일 이후 적용된다라고 단서를 달 필요가 있나라는 얘기지요.

○고용노동부차관 박화진 그래서 원칙적으로 모든 법이, 특히 산재보험법이 항상 위헌 판정이 나지 않은 사항은 시행일 이후에 하는 걸로 하고 지금 예외적으로 기존에…… 이게 위헌 판정도 아니고 법의 해석에 관해서 대법원이 이렇다라고 했기 때문에 그 부분을 인용은 하되 다만 요양급여만 나가는 게 아니고 간병급여라든지 장애급여, 여러 가지 급여가 부가적으로 혜택이 주어지는 것이지 않습니까?

그래서 기본적으로는 시행일 이후로 하되 소급해서 3년까지는 인정해 주는 걸로, 그 3년 규정

을 별도로 두지 않아도 3년 전·이후로 출생한 분에게만 청구권이 발생하는데 부칙에서 이렇게 명확하게 해서 오해의 소지가 좀 없도록 해 주는 게 타당하지 않을까 그런 취지입니다.

○소위원장 안호영 위원님들, 다른 의견이 없으시면 전문위원 보고와 정부 측 설명에 대해서 큰 이견이 없는 것으로 보고 일단 7항부터 제11항까지도 그런 의견대로 의결할 것으로 정리를 하고 다음 항을 심의하도록 하겠습니다.

12항 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안, 전문위원께서 소위자료를 중심으로 보고해 주시기 바랍니다.

○전문위원 최선영 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 개정안, 130페이지 내용입니다.

이 개정안은 안호영 의원안으로 근로자 과반수의 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출하도록 하는 부분, 그리고 위원선거인을 통한 간접선거 방법을 법률에 규정하는 부분이 주요 내용입니다.

자료 131페이지를 연결해서 설명드리면, 지금 개정안은 법률과 시행령에 분산되어 있는 근로자위원 선출에 관한 사항을 법률에 모아서 규정하는 한편 노사협의회 근로자위원의 선출 원칙과 방법 그리고 간접선거 시 선거인단의 선출 방법 등에 관한 규정을 통해서 근로자위원 선출의 법적 근거를 마련하려는 데 그 필요성이 있다고 하겠습니다.

아시다시피 노사협의회는 노사관계 정착에 있어서 중요한 역할을 수행하고 있고 최근 경사노위에서 근로자대표 개선에 관한 합의문을 통해서 근로자위원 회의가 근로자대표의 지위를 갖는 것으로 함에 따라 근로자위원의 대표성이 더 커졌습니다. 이러한 취지를 반영한 것으로 보시면 되겠습니다.

132페이지의 내용은 현행 규정으로 자료를 보시면 될 것 같고요, 133페이지부터 조문별 검토 부분에 대해서 다시 한번 설명을 드리겠습니다.

먼저 근로자위원의 선출 원칙에 있어서 현행 법률 제6조 2항에서 ‘근로자를 대표하는 위원은 근로자가 선출하되’라고 표현을 하고 있다 보니까 근로자 과반수에 못 미치는 경우에 있어서는 어떻게 할 것인지의 문제가 있고 투표 방법에 대해서 정하고 있지 않은 미비점이 있습니다.

그래서 이 개정안은 6조 2항 본문에서 ‘근로자를 대표하는 위원은 근로자 과반수의 직접·비

밀·무기명 투표로 선출한다’라고 명확히 하려는 내용으로서 근로자위원의 대표성 제고와 민주적 정당성 확보 측면에서 타당할 것으로 보입니다.

다음, 근로자위원 선출과 관련해서 과반수 노조가 있는 경우에는 지금 법률 제6조 2항 후단에서 현행법이 규정하고 있는데 6조 2항 후단 부분에서는 ‘근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있으면 그 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다’라고 하고 있고 이 개정안은 6조 2항에서 규정한 내용을 6조 3항으로 조문을 이동하고 있습니다. 이 부분은 조문 이동 내용이기 때문에 특별한 문제는 없는 것으로 보았습니다.

아울러서 과반수 노조가 없는 경우에 관한 사항은 지금 시행령에서 규정하고 있는데 현행 시행령 3조 1항 본문에서 ‘근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장의 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 선출한다’고 해서 시행령에서 규정하고 있고 이 경우에도 과반수 부분에 대한 부분이 없습니다. 그래서 이 부분을 지금 6조 2항 본문에서 함께 언급하는 것이 이 개정안의 내용입니다.

마지막에 중요한 부분이 근로자위원에 있어서 간접선거를 허용할지 부분인데요, 현재 시행령 3조 1항 단서 부분에서 간접선거를 허용하고 있습니다. 그런데 그 내용을 확인해 보면 시행령 내용은 ‘사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이하다고 인정이 되면 작업 부서별로 근로자수에 비례하여 근로자위원을 선출할 위원선거인을 선출하고 이 위원선거인 과반수의 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출할 수 있다.’라고 규정을 하고 있습니다. 이 경우에 있어서도 지금 ‘근로자위원을 선출하고’라고만 되어 있어서 위원선거인을 어떻게 선출할지 그 방법 자체는 규정을 하고 있지 않아서 이것을 보완하는 게 개정안 내용입니다.

개정안 133페이지 하단을 보시면 “근로자위원을 선출할 근로자(이하 이 조에서 ‘위원선거인’이라 한다)를 근로자 과반수의 직접·비밀·무기명 투표로 선출하고”라고 해서 간접선거 규정을 법률에 상향하면서 간접선거의 절차·기준 등을 명확히 하는 부분이 되겠습니다.

이 개정안들은 전반적으로 근로자위원 사항을 정비하는 측면에서 특별한 문제점은 없는 것으로 보았고, 135페이지 내용을 보시면 ‘이 법은 공포

후 3개월이 경과한 날로부터 시행한다’고 되어 있어서 이 부분에 있어서도 특이사항은 없는 것으로 보았습니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 안호영 전문위원 보고에 대해서 정부 측 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 근로자참여법의 규정은 뒤에 보시게 될 근로기준법 내용하고 해서 근로자대표에 관한 제도개선의 내용입니다.

138페이지의 내용을 그냥 표를 보고 설명드리면, 근참법의 내용은 현행법에 있는 근로자위원 선출할 때 일단은 마찬가지로 과반수 노조가 있는 경우에는 과반수 노조가 대표가 되는 것을 전제로, 과반수 노조가 없으면 근로자위원이 근로자대표가 된다고 근로기준법에서 언급하게 됩니다. 그 근로자위원을 선출할 때 현행법은 그냥 선출하도록만 법에 되어 있고 시행령에서 직접·비밀·무기명 투표라고 규정을 하고 있습니다. 그래서 그것을 법으로 올려서 ‘근로자 과반수의 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출한다’ 이런 규정을 두는 안은 저희들은 타당하다고 보여집니다.

다만 또 한 가지의 문제가, 간접선거는 선거인단을 위원선거인을 선출하고 그다음에 위원선거인이 근로자위원을 선출하는 방식으로 진행이 되는데 현재 시행령에서는 위원선거인을 선출할 때의 선출 방식에 대해서는 언급이 없습니다. 그래서 그것을 모범으로 상향 조정하면서 위원선거인을 선출할 때도 직접·비밀·무기명 투표 그다음에 선거인들이 근로자위원을 선출할 때도 직접·비밀·무기명 투표로 하자 그런 제안을 담은 내용이라 저희들은 필요한 규정이라고 생각을 합니다.

참고로 설명을 드리면, 지금 노사협의회 근로자위원 선출을 할 때 대개 규모가 각각 큰 전국적인 사업장을 가지고 있는 사업장의 경우에 근로자위원들을 간접선거로 선출하는 사례가 다수 있습니다. 그래서 그런 경우를 염두에 둔 규정이 다 그렇게 봐 주시면 될 것 같습니다.

마지막의 부칙 3개월 규정은 이견 없습니다.

○소위원장 안호영 전문위원 보고와 또 차관님 의견에 대해서 위원님들 의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

(「이의 없습니다」 하는 위원 있음)

특별히 다른 의견들 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

그러면 이 부분도 전문위원 보고와 정부 의견을 중심으로 의결하도록 하겠습니다.

○전문위원 최선영 다음은 자료 138페이지부터 있는 근로기준법 개정안입니다.

이 부분은 윤준병 의원, 양정숙 의원, 안호영 의원, 이수진 의원님께서 각각 대표발의하신 부분이고 138페이지에서 보시는 것처럼 근로자대표의 정의와 선출 절차, 근로자대표 임기 그리고 근로자대표 활동 보장 그리고 형사 처벌에 관한 사항들을 공통적으로 정하고 있는 내용들입니다.

140페이지 내용에서 이 개정안의 입법 취지부터 다시 설명을 드리면, 근로자대표가 지금 근기법 등 다수의 법에서 사용자에게 대응한 집단적 의사결정 주체로서의 역할을 하고 있지만 근기법에서 근로자대표의 지위나 선출 절차, 활동 보장, 책무에 관한 별도의 규정이 없다 보니까 노사분쟁의 원인이 되고 고용부가 행정해석을 통해서 이를 해결해 왔습니다. 그런 과정에서 지난해 10월에 경사노위에서 근로자대표제도 개선에 관한 합의문을 발표했고 이 부분을 반영한 것들이 주요 내용입니다.

근로자대표의 선출, 임기, 지위와 활동 보장에 관한 사항들을 주로 규정함으로써 근로자대표의 민주적 대표성 제고와 안정적인 노사관계 형성에 기여할 수 있다는 점에서 그 필요성이 인정된다고 보여집니다.

다만 이 개정안들이 규정상 미비점을 보완하고 있지만 세부내용 면에서 첫 번째 사항으로 근로자대표의 선출 절차 중 대표권의 행사 방법, 그리고 부분 근로자대표를 허용할지 여부, 그리고 근로자대표의 임기를 달리 정할 수 있는 절차 내용, 그리고 근로자대표의 활동보장 내용을 위반했을 때 벌칙을 부과하는 사항 등에 관해서 경사노위 합의안과 달리 규정한 부분들이 있고 각 개정안 내용 속에서도 서로 상이한 부분들이 있어서 이에 대한 논의가 필요할 것으로 봅니다. 이 부분들이 지금 141페이지부터 정리가 되어 있습니다.

그 부분들을 설명을 드리면, 첫 번째로 근로자대표의 선출과 관련된 사항인데 경사노위 합의안과 각 개정안을 비교하고 여기에 대해서 검토해야 되는 사항들 그리고 여기에 대해서 고용노동부가 제시한 의견 순서대로 각 항목들을 간략히 말씀드리겠습니다.

먼저 경사노위 합의안에서는 근로자대표의 지

위를 3단계로 해서, 첫 번째 과반수 노동조합, 두 번째로는 노사협의회 근로자위원 회의 그리고 세 번째로는 근로자가 직접·비밀·무기명 투표로 선출하도록 이렇게 순서를 정해 놓고 있습니다.

이 내용과 각 개정안을 비교해 보면, 윤준병 의원안에서는 과반수 노동조합에 대해서 과반수 노동조합의 대표자라고 명칭을 달리 쓰고 있고 근로자위원 회의에 관한 부분에 있어서는 각 개정안에서 근로자위원 중 호선된 자, 노사협의회 근로자위원, 근로자위원 중 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출된 자, 그리고 안호영 의원안에서는 노사협의회 근로자위원 등으로 각각의 내용들이 지금 조금조금씩 차이가 있습니다.

그래서 첫 번째 항목으로도 근로자대표 지위를 과반수 노동조합에 부여하면서 노동조합의 대표자로 할 것인가 아니면 노동조합 자체에 부여할 것인가를 먼저 결정을 해야 되고, 이 부분에 대해서는 고용노동부의 행정해석에서는 지금 과반수 노동조합에 있어서 노동조합의 대표자가 아니라 노동조합의 근로자대표 지위를 부여하고 있습니다. 그리고 과반수 노동조합이 없는 경우의 근로자위원 부분인데 이 부분들도 서로 개정안 간에 차이가 있기 때문에 확인이 필요합니다.

그리고 안호영 의원안에서 독특한 사항이, 안호영 의원안 보시면 세 번째 항목에서 근로자 과반수의 직접·비밀·무기명 투표로 선출할 때 선거인단 과반수의 직접·비밀·무기명 투표라는 간선을 허용하고 있습니다. 그래서 이 부분에 대해서도, 안호영 의원안에서는 간선을 허용하고 있기 때문에 이 부분을 허용할지 지금 논의가 필요한데 여기에 대해서 고용노동부는 사업장의 특수성상 간선 허용이 필요하다는 의견을 제시하고 있습니다.

근로자대표 선출과 관련된 사항은 1·2·3번에 대한 설명을 마쳤고요.

근로자대표를 선출하는 과정에서 개입하거나 방해하는 부분에 대한 부분인데 이 부분에 대해서는 경사노위 합의안에서는 이 내용이 있었고 윤준병 의원안과 양정숙 의원안에는 이 내용이 없고 이수진 의원안, 안호영 의원안은 이 내용을 포함하고 있습니다. 그래서 이 부분들을 규정을 할 것인지 그리고 이 부분을 규정한다면 제재 규정하고 어떻게 연결할 것인지를 또 확인을 해야 되는 사항입니다.

그리고 중요한 부분이 지금 141페이지 하단에 있는 부분 근로자대표와 관련된 사항인데요 이 부분은 좀 복잡하기 때문에 자료 161페이지부터 먼저 설명을 하나 드리고 다시 표로 넘어와서 보고를 드리겠습니다.

○소위원장 안호영 부분 근로자대표 부분은 빼고 다음 항을 설명해 주시지요.

○전문위원 최선영 예.

다음 다번 항목의 근로자대표 임기와 관련된 사항인데 임기와 관련해서도 경사노위 합의안에서는 3년으로 하고 있는 반면에 지금 양정숙 의원안에서 2년으로 하고 있고 임기를 달리 정할 수 있는데 달리 정하는 방법에 대해서도 경사노위 합의안은 ‘노사 합의’ 그리고 양정숙 의원안은 ‘노조 규약’ 그리고 안호영 의원안에서는 ‘근로자 의사’라고 해서 표현을 각각 달리하고 있습니다.

그래서 이 부분에 대해서도 근로자대표 임기를 달리 정할 때 어떻게 규율을 할 것인지, 노사 합의, 노조 규약, 근로자 의사 중에서 근로자 스스로 결정하는 것이 맞을지 아니면 사측과의 관계를 고려하고 안정성을 고려해서 노사 합의로 하는 것이 맞을지 또 고민을 해야 되는 상황이고요.

안호영 의원안의 마지막 쟁점 사항이 근로자대표 임기 중에 상위 순위자가 선출이 됐을 때에 대한 부분인데 상위 순위가 출현을 해도 종전 근로자대표의 지위를 유지하도록 한 부분은 혼란방지를 위해서 이렇게 규정을 두는 것이 타당하다고 보았습니다.

142페이지까지 설명을 드렸고요.

143페이지의 내용은 근로자대표의 활동 보장과 근로자대표의 책무 부분인데 근로자대표의 활동 보장을 위해서 경사노위 합의안에서는 근로자대표의 활동에 필요한 자료 요구권, 서면합의 이행 관련 근로자 고충 해결을 위한 협의 요구 그리고 근로자대표 활동시간을 근로시간으로 인정하는 부분 등을 담고 있습니다. 그리고 근로자대표 불이익 취급이나 활동 개입 방해 금지 내용을 담고 있는데 윤준병 의원안에서는 이 부분을 포함하고 있지 않습니다. 그리고 안호영 의원안에서의 차이점은 근로자대표 선출 활동에 대한 편의제공 부분을 담고 있는 부분이 차이점이 있습니다.

이 부분에 있어서 지금 쟁점 사항들은 144페이지 라면 근로자대표 활동 보장과 관련된 작은 동그라미들을 보시면 근로자대표의 불이익 취급이

나 활동 개입·방해 금지에 관한 사항을 윤준병 의원안에서는 포함하고 있지 않기 때문에 이것을 넣을지 말 것인지 판단이 필요한데 저희가 봤을 때는 근참법 제9조에서 이러한 규정을 두고 있어서 두는 것이 맞을 것으로 보았습니다.

그리고 활동 보장에 관한 편의제공 부분도 근참법에서 동일 내용을 담고 있어서 규정하는 것이 타당할 것으로 보았습니다. 다만 쟁점이 되는 부분은 근로자대표가 자료를 요구하는데 이 부분을 어느 범위까지 할 것인지를 문제입니다. 근참법에서는 자료 요구권을 규정하면서 기업의 경영이나 영업상 비밀, 개인정보에 해당하는 경우에는 거부 가능하도록 하고 있는데 자료 요구 범위를 명확하게 하지 않으면 현장에서 분쟁이 발생할 소지가 있을 것으로 보입니다. 이 부분에 대해서 지금 고용부는 근참법 취지를 반영해서 규정하는 것이 바람직하다는 의견입니다.

그리고 근로자대표의 책무 부분, 마번 목차인데요, 근로자의 비밀누설 금지 책무가 있습니다. 그래서 비밀누설 금지와 관련된 비밀의 범위를 어떻게 정할 것인지가 쟁점이 될 수 있는데 근참법에서는 협의에서 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다고 규정을 하고 있습니다. 그런데 지금 각 개정안은 직무상 알게 된 비밀, 근로자대표의 활동과 관련하여 알게 된 비밀, 근로자대표의 지위와 활동과 관련하여 알게 된 비밀 이렇게 각 내용이 서로 상이합니다. 이 부분에 대해서도 제재 규정을 수반할지에 따라서 이 범위를 어떻게 할지 논의가 좀 필요한 사항입니다.

그리고 형사처벌 항목이 마번 목차인데 근로자대표의 비밀누설과 관련된 사항에서 경사노위 합의안에서는 근로자대표가 비밀을 누설하는 부분에 대한 별도의 규정이 없었던 반면에 윤준병 의원안과 양정숙 의원안에서는 이 내용을 담고 있습니다. 그리고 이에 대한 제재 규정을 두고 있어서 이 부분에 대해서도 논의가 필요할 것으로 보입니다. 비밀누설 금지에 대해서는 근참법에서는 비밀누설 금지 의무를 두고 있지만 제재 수단은 없는 상황이고, 이 부분에 대한 고용부 의견은 실효성 확보를 위해서 벌칙 조항이 필요하다는 하지만 법정형 수준에 대해서는 다시 논의가 필요하다는 입장입니다.

지금 형사처벌까지 설명을 드렸고, 마지막 부분이 부칙 부분입니다. 시행일과 관련된 부분은 각 개정안별로 차이가 있고 또 부칙 부분에서 중요

한 부분이 근로자대표에 대한 부분을 다른 다수의 법률들에서 인용을 하고 있기 때문에 다른 산안법이나 고용정책 기본법, 고용보험법 등에서 근로자대표에 관한 정의 규정들을 같이 정비할 것인지 이 부분을 또 확인해야 될 것 같습니다.

이상으로 보고를 모두 마치겠습니다.

○소위원장 안호영 부분 근로자대표 부분에 대해서는 여러 가지 사회 각 부분에 이견들이 있어서 좀 더 논의가 필요할 것 같습니다. 그래서 부분 근로자대표 부분에 대해서는 제가 개정안 부분을 철회하도록 그렇게 하겠습니다.

전문위원 보고에 대해서 정부 측 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 표를 중심으로 말씀해 주셨기 때문에 저희도 142페이지와 144페이지를 중심으로 말씀을 드리겠습니다.

의원님들 안 중에서 조금조금씩 차이가 있는 부분이 있는데요……

○소위원장 안호영 그 안에 대해서 전문위원께서 검토해서 의견을 줬잖아요? 전문위원 검토한 결론 부분들을 중심으로 해서 정부 측 의견을 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 예, 그렇게 하겠습니다.

142페이지 첫 번째 줄입니다. 일단 과반수 노동조합의 경우 과반수 노동조합으로 할지 과반수 노동조합의 대표자로 할지 하는 부분인데 저는 어느 쪽으로 하더라도 노동조합의 경우에는 노동조합 규약에 의해서 의사결정 방법이 정해져 있기 때문에 무방하다고 생각합니다마는 과반수 노동조합으로 그렇게 지금까지 행정해석을 해 왔기 때문에 그렇게 규정하셔도 되고, 다만 노조법에서 단협 체결권자는 노동조합의 대표자 이런 표현을 쓰기도 합니다. 그래서 의논해 주시면 되겠고.

○소위원장 안호영 그러니까 정부 의견은 과반수 노동조합?

○고용노동부차관 박화진 예.

그다음에 두 번째, 노사협의회 근로자위원의 경우에 의사결정의 대표자를 근로자위원 중에서 호선된 자로 할 건지 선출된 자로 할 건지 하는 부분인데 그 부분은 의사결정 방법에 관련되기도 합니다. 저희는 그냥 근로자위원 전체로 하고 의사결정 방법을 구체화하는 선에서 그리고 그 근로자위원 중에서 누가 대표로서 역할을 할 것인가 하는 것은 근로자위원 간에 대표자 1인을 선

출을 하든 특정 사항에 대해서 대표권을 위임하는 방식으로 하든 과반수 의결로 하든 근로자위원 간에 할 수 있도록 하는 게 지금 노사협의회, 근참법의 태도기 때문에 그렇게 결정을 해 주시되 의사결정 방법은 기본적으로 과반수 원칙으로 하되 달리 정할 수 있도록 이런 정도로 허용해 주시면 어떨까 하는 게 저희들 생각입니다.

그다음에 간접선거를 허용할 건가 하는 문제는 앞에서 보신 근참법에서 노사협의회 위원을 간접선거로 해서 저희도 간접선거를 하는 걸로 일단은 법에, 기본적으로는 찬성을 했는데 가만 따져서 생각을 해 보면 30인 이상은 노사협의회가 구성이 되지만 30인 미만 사업장인 경우가 주로 근로자대표를 직접 선출하는 것으로 사료가 됩니다. 그렇다면 간접선거 규정을 굳이 두지 않아도 되는 것 아니냐 이런 것도 가능합니다. 그래서 저희들 논의는 이것은 뭘 수도 있겠다 그리고 실제 적용될 사례가 많지 않겠다 그런……

그다음에 의사결정 방법을……

○소위원장 안호영 잠깐만요, 그러니까 정부 의견은 해도 좋고 안 해도 좋고 무방하다 이런 겁니까?

○고용노동부차관 박화진 예. 당초에는 저희도 하는 쪽으로, 근참법을 가져와서 하는 쪽으로 했는데 빼 주셔도 이것은 무방할 것 같습니다.

○임이자 위원 지금 몇 페이지 하는 거예요?

○소위원장 안호영 142쪽.

○고용노동부차관 박화진 142쪽 가의 3번까지 말씀을 드렸습니다.

○임이자 위원 그러니까 과반수 노동조합이 없고 노사협의회 근로자위원이 없는 경우 선거인단을 통한 간접선거를 허용할지 여부에 대해서 하지 않아도 무방하다는 겁니까?

○고용노동부차관 박화진 예. 앞에서 보신 근참법에서는 전국 규모의 사업장을 염두에 두고 간접선거를 허용하는 규정을 두고 있습니다. 그래서 당초에는 근로자대표도 간접선거 규정을 두자라고 생각을 했는데 실제 적용되는……

○소위원장 안호영 정부 말이에요, 예를 들어서 이게 크게 적용될 사례가 별로 없고 그래서 실효성이 별로 없겠다라고 하는 건 이해하는데 그래서 결국 정부의 의견은 실효성이 없으니까 안 할 수도 있는 거지만 이걸 해서 말하자면 문제가 있거나 그렇습니까?

○임이자 위원 문제 있을 수 있지요.

○이수진(비) 위원 아니, 이게 문제 있을 수 있지요.

○임이자 위원 그렇지요.

○이수진(비) 위원 선거인단을 만든다는 것은 사용자들이 그만큼 관여를 깊게 할 수 있다는 건데……

○소위원장 안호영 좋습니다. 정부 의견을 알았으니까 그러면 이따가 위원님들 의견을 듣기로 하고요.

다음 설명하시지요.

○고용노동부차관 박화진 4번, 의사결정 방법은 일단 법률에 과반수 찬성으로 명시하되 달리 정할 수 있다 하는 규정으로 하시면 어떨까 하는 의견입니다.

그다음에 선출 개입·방해 금지에 관한……

○소위원장 안호영 아니, 잠깐만요. 차관님, 그냥 그렇게 넘어가면 안 되시고, 그러니까 정부 입장이 뭐니까, 네 번째 것에 대해서? 명확히 규정함이 타당하다고 하면 그렇게……

○고용노동부차관 박화진 안호영 의원님 안처럼 과반수 찬성으로 하되 다르게 결정할 수 있다 하는 걸로, 달리 정할 수 있다……

○소위원장 안호영 다음.

○고용노동부차관 박화진 그다음에 근로자대표의 선출이나 선출 과정에 있어서 사용자 측의 개입이나 방해 금지에 관한 규정은 필요하다고 생각합니다. 그다음에 근로자대표 선출 시 인원 제한하거나 여성 근로자, 유럽 같은 경우에 비슷한 경우에 그렇게 비유를 하는 경우가 있는데 이게 적절하나, 지금 이렇게 할 수 있느냐, 대표성을 완전히 강제할 수 있느냐, 일정 부분 대표하도록 하는 부분에 대해서는 조금 고민이 되는 지점이 많습니다. 그래서 지금 현재로서는 일단 두지 않고 출발하는 게 어떻겠느냐 하는 게 저희들 의견입니다.

○소위원장 안호영 정부 의견이 뭐라고요?

○고용노동부차관 박화진 예를 들어서 여성 근로자가 10%면 근로자위원 10%로 한다든지 이런 규정 없이 그냥 출발하도록 하자 하는 의견입니다.

○소위원장 안호영 성별 구분 없이 그렇게 해야 된다고?

다음 항 설명하세요.

○고용노동부차관 박화진 부분 근로자대표 부분은 위원님께서 철회하신다고 했는데 저희들 의견

만 간략하게 말씀을 드리면 이게 전체 근로자대표와 협의가 잘 안 되어 가지고 특정한 직종에 한정되는 근로조건, 그게 탄력근로, 선택근로, 아니면 재량근로 이런 근로시간에 관한 규정들이 주로 해당이 됩니다. 그래서 이 부분에 관해서는 해당 사항에 관한 합의에 관해서는 원포인트로 부분 대표를 선출할 수 있도록 허용해 주시면 어떨까 하는 의견을 가지고 있습니다. 절차는 안에 있는 것처럼 전체 대표와 협의를 거쳐서 부분 대표를 선정하는 이런 방식이 어떨까 하는 의견이고요.

다음은 근로자대표인데요. 임기 기간 제한의 적용 대상은 선출된 근로자대표로 그렇게 해 주시면 될 것 같고, 2번 자격 상실 시 임기 종료는 근로자참여법에서 정한 바에 따라서 그렇게 하시면 되고, 근로자대표의 임기 이것은 노조법도 그렇고 근참법도 다 3년으로 하기 때문에 임기는 최장 3년으로 하고 임기를 달리 정할 수 있도록 하는데 그 달리 정하는 것은 노사 합의는 아니고, 경사노위안부터 노사 합의로 이렇게 되어 있는데 이것은 잠깐 위당이 잘못되었던 것 같습니다.

근로자대표 임기를 정하는 데 근로자들의 의사로 충분한 거고 사용자 측이 개입해서 임기를 짧게 하자 높이자 이렇게 관여할 수 있는 사항은 아니라고 생각합니다. 그래서 근로자 의사로서 3년으로 하되 달리 정할 수 있도록, 달리 정하지 않으면 3년의 임기로 가는 걸로 그렇게 해 주시면 어떠실까……

그다음에 이 부분이 현장에서 조금 문제가 돼서 누가 대표권을 가지고 있느냐라고, 합의를 다 해서 질서가 형성이 되어 있는데, 예를 들면 근로자대표를 선출했는데 갑자기 노동조합이 결성되어서 과반수 노조다 아니다 이렇게 다룰 때 그렇게 될 경우에 저희들은 일단 법률의 규정이 없으면 모를까 법률로 규정하고 임기를 부여하게 되면 그 임기 동안에는 합의사항의 효력이 유지되도록 근로자대표의 지위를 임기 중 보장하는 게 어떨까 하는 게 저희들 의견입니다.

그다음에 144페이지 말씀드리겠습니다. 라번의 1번인데요. 불이익 취급 및 활동에 개입하거나 방해하는 행위를 금지하는 규정은 필요하다고 생각을 합니다. 그다음에 기본적 편의제공은 장소 그다음에 근로시간 인정인데요. 근로시간 인정은 별도로 규정이 되어 있습니다. 그래서 기본적인 편의제공도 노사협의회 근로자위원과 마찬가지로 필요하고 그다음에 자료 요구의 범위를 제한할

것인가와 관련해서 경영상 비밀이나 개인정보에 해당하는 부분은 거부할 수 있도록 그렇게 규정하는 게 필요하다고 생각합니다.

비밀누설 금지와 관련해서 근참법에 규정이 있습니다. 그래서 근로자대표도 이런 규정을 두도록 하는데 용어를 어떻게 할 건지 이것은 위원님들께서 한번…… 저도 지금 봐 가지고는 어느 게 적절할지 판단이 잘 안 서는데 한번 논의해 보심이 어떨지.

그다음에 바의 형사처벌은 형사처벌 규정을 두자 하는 취지에는 저희도 동의를 합니다. 근참법이나 노조법에 당연히 부당노동행위 관련 규정들이 있는 거고 근참법에도 관련 규정이 있으니까 근로자대표에도 규정을 두는데, 비밀누설 금지에 관해서는 지금 제 기억으로 의원님 안 중에 벌칙이 2년 이하의 징역 2000만 원 이하의 벌금이 있는데 이 부분에 대해서 근참법은 비밀누설에 대해서 법을 지난번에 할 때 여기에 별도의 제재 규정을 두지 않고 있습니다. 그래서 형평성 차원에서 별도로 둘지, 두지 않을지는 저희들 실무적인 의견은 두되 비밀누설 금지에 대해서는 제재의 수준을 좀 낮추자. 예를 들면 1년 이하의 징역 1000만 원 이하의 벌금 이렇게 하는 게 어떨겠느냐 하는 실무 의견을 일단 제시해 봅니다.

부칙 규정의 시행일은 3개월 정도고 다른 법률은…… 저희들 실무적인 의견은 산업안전보건법만 개정하는 걸로 해 주시면 다른 규정은 저희들이 처리할 수 있을 것 같습니다.

이상 말씀 마치겠습니다.

○소위원장 안호영 위원님들 의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

○이수진(비) 위원 141페이지, 가의 근로자대표 선출에 ‘선거인단 과반수의 직접·비밀·무기명 투표(간선허용)’이라는 안호영 의원님 안이 있는데 노동부 입장에서는 이게 좀 불필요하다라는 그런 입장 아닌가요? 저는 그렇게 지금 얘기를 들었거든요.

사실 요새 다들 직접선거로 대표자를 뽑고 있고 간접선거로 뽑는 경우에 사용자의 지배·개입이 더 있을 수도 있는 거고 지금도 노조위원장보다는 사실은 노조가 없거나 노사협의회로 운영되는 삼성을 비롯한 여러 대기업들의 그런 관행이나 폐해들을 보면 소수를 이렇게 좀 해서 사용자들이 원하는 방향으로 의사결정을 하게끔 만드는데 이용되어졌고 이런 부분들 때문에 상당히 우

려가 높고, 특히나 코로나 비대면 시국에 많은 노동조합들이 비대면으로 전자투표를 많이 활용해서 투표들을 하거든요. 그래서 여러 가지 이유가 있어서 꼭 간선을 해야 된다 이런 주장이 사실 요새 좀 맞지가 않아요. 이게 사실 민주적인 절차의 문제이기 때문에 이것과 관련해서는 아까 노동부에서도 이것은 좀 약간 불필요하지 않나 이런 뉘앙스의 말씀을 하신 것 같아서……

그리고 아까 근참법 할 때도 이런 내용들이 있었던 것 같아요. 그런데 제가 자리에 없어서 의견을 못 드렸는데 마찬가지로 간선을 허용하는 것에 대해서는 사실 좋은 법을 만들어 놓고도 비판을 받을 수 있다, 그런 우려가 있다라는 말씀을 드리면서 이 부분은 좀 삭제하는 게 어떻가라는 의견을 드리고요.

○소위원장 안호영 제가 법안을 제안한 입장에서 그런 문제점들이 있다면 간접선거 부분은 빼도록 그렇게 하겠습니다, 철회하도록.

○이수진(비) 위원 예, 그래서 되게 좋은 내용들을, 어쨌든 노동자들의 대표성에 대해서 정확하게 무기명·비밀 이런 투표를 통해서 만들어 주고 그 대표성을 통해서 노사 간에 의결을 하는 그런 구조인데, 사실 그리고 노사협의회라는 게 노사협의를 한다고 그래서……

○소위원장 안호영 아니, 그 부분은 제가 철회를 했으니까 그다음 항을 좀 해 주십시오.

○이수진(비) 위원 다음 것 말씀드리려는 거예요.

의결 구조가 어떻게 보면 단체협약 할 때랑은 다르지 않습니까. 강제력이 없어요. 강제력이 없는 내용이라서, 관련해 가지고 여기 뒤에 보면 144페이지의 근로자대표 비밀누설 금지에 대해서 별칙을 노동부에서 의견을 주신 것 같은데 저는 이것은 의무사항이지 별칙을 주는 사항은 아니다. 사용자 같은 경우는 선거 개입하고 방해하고 이것은 부당노동행위이고 불법적인 행위를 했기 때문에 이것에 대한 별칙 행위가 당연히 따르는 거지만 비밀누설 금지는 의무 조항입니다. 노동현장 가서 보면 노동조합 대표자들은 알려야 될 의무가 있어요. 규약이라든지 단협, 여러 가지 자기네들 절차에 의해서 알려야 되는 게 있는데 이게 귀에 걸면 귀고리 코에 걸면 코걸이인 거예요. 갑자기 이게 회사의 기밀로 둔갑해 가지고 왜 그런 얘기 했냐 이렇게 얘기를 할 수도 있는 거고.

비밀누설 금지와 관련해서는 사실은 보통 회의에서 그렇게 정하면 회의록이 다 만들어지지 않습니까? 노사협의회든 단체협약이 다 회의를 하고 회의록을 만듭니다. 그래서 거기에다가 다 명시도 하고 그러기 때문에 그 내용들이 회의록을 보자고 그러면 봐서 다들 알게 되는 거거든요.

그래서 이렇게 비밀누설 금지는 당연한 건데 이것을 별칙까지 가는 것은 좀 무리가 있다. 그래서 이 부분에 대해서는 노동부에서 달리 좀 생각해 봐야 되지 않나 이렇게 의견을 드립니다.

○소위원장 안호영 또 다른 위원님.

박대수 위원님.

○박대수 위원 141쪽, 조금 전에 이수진 위원님께서 말씀하신 사항인 것 같은데요. 가의 3번 말씀하신 것 아닙니까, 간접선거 허용 관련해서?

○고용노동부차관 박화진 예.

○박대수 위원 저는 고용노동부 의견에 동의합니다.

국회에서 이것을, 이것 자기 주장에 맡겨야지 뭐로 지정해서 한다라는 것은 문제가 더 있다고 보는데요. 이견이 있습니다, 이 부분에 대해서.

○임이자 위원 저도 그렇습니다.

○소위원장 안호영 이 부분은 여러 의견이 있어서 간접선거를 허용하는 부분은 제가 철회를 하도록 하겠습니다.

○박대수 위원 아니, 이의가 있다고. 간접선거 하는 것에 대해서 해야 된다 이거예요, 저는. 자율에 맡겨야 돼, 내가 보기에는. 지정하지 말고, 빼지 말고.

○임이자 위원 이 부분을 지금 안호영 의원님께서 내놓은 안이기 때문에 철회한다라고 해서 철회되는 게 아니고 어차피 올라온 거니까 여기에 대해서 논의가 됐기 때문에 논의는 해야 되는데 원래 근로자대표 관련돼 가지고는 사실 현장에서 직접 보게 되면 그냥 대충대충 뽑아서 사측에서 ‘너 해’, ‘너 해’ 하면 중간관리자라든가 이런 사람들을 세워 가지고 절차를 밟지 않고 그냥 뽑아 놓고 거기에서 몰아주고 그다음에 거수기로 전락하고 이런 부분으로 인해서 실질적인 노사 협의가 제대로 이행이 안 되다 보니까 산재 사고라든가 산업안전보건에 대해서도 당연히 노사 협의 때 이런 부분을 보고하도록 돼 있는 거고 그다음에 인원에 대해서도 보고하도록 돼 있는 거고, 그런데 여기에 대해서 할 말을 제대로 못 하는 겁니다.

그래서 근로자대표 관련돼 가지고 새로 개정을

해서 바로잡자라는 측면에서 나온 법안들인데, 단지 간접선거를 허용할지 여부에 대해서는 여러 가지 경우의 수를 뒤야 될 것 같습니다. 이를테면 신규 사업장 같은 경우에 예를 들어서 사업장을 새로 큰, 외국에서 아니면 대기업이 들어왔다든가 아니면 많은 인원을 뽑아 가지고 1개의 시도 안에 있는 게 아니고 여러 개의 시도에 걸쳐서 있다라든가, 그런 경우는 잘 없겠습니까만은, 어떤 또 특이한 경우가 생길 때를 대비해서 그래도 이 제도는 좀 놔두는 게 어떻겠느냐. 그러다가 이게 불필요하다고 되면 나중에 또 다시 개정하면 되는데. 저도 그래서 박대수 위원님 의견에 동의합니다.

○박대수 위원 왜 그러냐면 각 사업장마다 특수성이 좀 있거든요. 물론 이것 가지고 악용하고 그런 것 때문에 이게 나온 걸로 아는데, 그러면 다른 방법으로 해야지. 특수성에 맞게끔 자율권을 부여해야 되는 게 맞다고 봅니다. 여기서 우리가 강제로다가 이것을 갖다가 없애고 빼 버린다 그러면, 지금 잘 가는데 여기까지 국회에서 논의한다면 현장에서 좀 문제가 될 수도 있습니다. 사업장 특수성에 따라가야지.

○임이자 위원 예를 들면 배를 타고……

○이수진(비) 위원 지금 이 부분이 경사노위에서 합의가 된 내용인가요, 간선 허용 이런 내용들이? 없던 게 나온 것 아니에요?

○고용노동부차관 박화진 간선 이 부분에 대해서는 논의가 안 되었던 것으로 알고 있고……

○이수진(비) 위원 논의가 안 됐는데, 이게 되게 이견이 있는 내용인데……

○고용노동부차관 박화진 다만 근참법에 간선 규정이 있기 때문에 법안을 만들면서 아마 예비적으로 근로자대표를 선출하는 경우에도 간접선출의 경우가 있다고 상정하고 그런 경우에 필요하도록 규정을 두자 이렇게 진행이 됐던 거지요.

○이수진(비) 위원 아니, 저는 이게 사실 굉장히 불필요한 내용이다. 그리고 아까 노동부에서 안 검토할 때 하신 말씀이 있어요. 노동부가 현장을 너무 잘 알기 때문에 사실은 그런 말씀을 하신 거란 말이에요. 이렇게 불필요하게 안 넣어도 되는 것들을 넣어서 오히려 이 법의 취지와는 다르게 왜곡이 돼서 바깥에 보여질 수가 있을 텐데 굳이 우리가, 안호영 간사님께서도 법안을 발의한 당사자로서 이것은 철회할 의사가 있다고 말씀하시고 노동부에서도 굳이 이것 꼭 넣어

야 될 필요성을 느끼지 못한다라고 말씀을 하셨단 말이지요.

○임이자 위원 위원님, 예를 들면……

○소위원장 안호영 잠깐만요. 자, 그러면……

○이수진(비) 위원 그런데 그렇게 진행이 되는데 본인들 경험에 의해서 되니 안 되니 이렇게 하는 것도 사실 웃기기는 하지만 그래도 그렇게 말씀을 다 하셨어요. 그런데 그걸 안 된다고 하는 게 저는……

○임이자 위원 아니, 예를 들면 근로자대표를 선출해야 하는데 외항선이라든가 아니면 배를 타고 많게는 한 100명 아니면 적게는 한 20~30명이 나갔을 경우에 근로자대표를 선출할 경우에는 그분들 중에서 하나 선출해서, 간선제로 선출해서 남겨 놓고 떠난다거나 그런 또 특이한 경우도 생길 수 있겠다라는 생각이 들어서 드리는 말씀이에요.

○소위원장 안호영 윤준병 위원님.

○윤준병 위원 저는 일단 근로자대표 지위를 과반수 노동자 조합에 부여할지 노동자 대표로 부여할지 여기에 대해서 저는 집단 대표라고 하는 것이 적절치 않다 이런 생각을 합니다. 그래서 과반수 노동조합이 대표성을 가지면 그 노동조합의 대표자가 대표라고 해야지 노동조합이 대표다 이렇게 얘기하는 것이 옳은지……

더더군다나 집단적 노사관계에 있는 쪽에서 보면 노동조합 내 의사결정하고 또 노조위원장의 의사결정 내용하고, 일단 노동조합의 의사에도 불구하고 위원장이 선출되면 위원장의 의사결정을 존중하잖아요. 그래야 의례적인 의사결정 구조가 가능하지 이것을 그냥 노동조합이라고 이렇게 하는 것이 의사결정 구조로 옳은 것인지에 대한 생각이 좀 들어서 저는 근로자대표라고 하면 노동조합이 과반수를 차지하면 노동조합의 대표 이런 표현으로 가야 된다 이런 생각을 가지고 있고요.

그다음에 간선과 관련해서 물론 케이스가 여러 가지가 있을 수 있는데 직접선거를 원칙적으로 하잖아요. 그리고 현장에서 간선제도를 운영하면 예외적인 상황이 아닌 한 일반적으로 보면 지금도 노조나 근로자대표들은 거의 사업자 손아귀에서 노는 경우도 꽤 많은데 간선으로 하면 그렇게 쓸 우려가 훨씬 더 커서 원칙적으로는, 예외가 어떤 예외가 있을 수 있는지 상정이 안 돼서 그렇기는 합니다만은 그런 예외를 제외하고는 원칙적으로 간선은 제외하는 것이 노조 근로자대표를

운영하는 입장에서는 바람직하지 않을까 이런 생각을 합니다.

그리고 144쪽에 비밀누설 금지 관련해서 비밀의 범위를 어떻게 정할까 이 내용이 있는데 원칙적으로 이것을 별칙 규정까지 세게 하면 그 위에 비밀누설 금지 관련 비밀의 범위를 제한적으로 넣어야 될 거고요. 만약에 진짜 별칙 규정을 안 두려면 포괄적으로 가장 넓게 두는 게 바람직하겠지요, 내용은, 선언적이라면. 그런데 비밀 준수 의무는 ‘직무상 알게 된 비밀’ 이게 통상 많이 쓰고 있는 용어의 예여서 직무상 알게 된 비밀로 하는 게 어떨까 이런 생각이 일출 들었습니다.

그다음에 비밀누설 금지 의무 관련해서도 이것도 케이스가 여러 가지가 있는데 실제 대표에 있어서 근로관계와 관련 없는 내용 협의도 사실은 많이 하거든요. 그러면 경영상 기밀이나 영업상 내용과 관련해서는 지켜 줘야 될 내용은 지켜야 되는데 그 내용이 지켜지지 않으면 사실은 실질적인 협의가 될 수가 없어요. 그래서 그런 범위까지 보면 근로자대표 비밀누설 금지에 대한 내용은 법정형 수준을 어떻게 할지에 대해서는 적절히 정해야 되겠지만 의무화하는 것이 좋지 않나 이런 생각을 해 봅니다.

그리고 다른 법률 개정 필요 여부에 대해서 산업안전보건법만 정비하면 된다는 의견인데 다른 내용도 준수한다고 하는 규정이 있나요, 산업안전보건법에?

○**고용노동부근로기준정책관 최현석** 산업안전보건법에 근로자대표와 관련된 조항들이 있습니다.

○**윤준병 위원** 있으면 그 내용이 고용정책 기본법이나 고용보험법 등에서도 관련 내용이 정비될 필요가 있는지 여부에 대해서 고용노동부 의견은 산업안전보건법만 규정 정비하면 되겠다 했는데 다른, 예를 들면 고용정책 기본법이나 고용보험법 등에서는 산업안전보건법의 내용을 준용한다 이런 규정이 있어서 그렇게 판단을 하신 겁니까? 왜 그런 판단을 했지요?

○**고용노동부근로기준정책관 최현석** 저희가 부내에 의견 조회를 했고 다른 법, 고용정책 기본법이나 고용보험법 같은 경우에는 이것을 별도로 규정하지 않아도 운영하는 데 크게 무리가 없다고 자체 판단을 했습니다.

○**고용노동부차관 박화진** 위원님, 제가 그것 설명을……

다른 법률에는 그냥 근로기준법에 의한 근로자

대표로 인용이 되어 있기 때문에 이 규정이 바뀌어서 선출이나 임기가 되면 개정된 근로기준법에 의한 근로자대표를 의미하는 것으로 되기 때문에 그 법률을 개정할 필요는 없고……

○**윤준병 위원** 아, 다른 데서는 다 근로기준법을 받으니까?

○**고용노동부차관 박화진** 예.

산안법은 어떻게 돼 있나 하면 지금 있는 근로기준법의 내용을, ‘과반수 노조가 없으면 근로자 과반수를 대표하는 자’ 이렇게 딱 그대로 인용을 하고 있기 때문에 그 규정 자체는 바뀌 줘야 됩니다.

○**윤준병 위원** 알겠습니다. 이상입니다.

○**소위원장 안호영** 김웅 위원님.

○**김웅 위원** 다른 결가지 문제로 한 가지 말씀드리자면 고용노동부 소관 법령에 보면 이게 죄형법정주의상 명확성 원칙 부분에서 약간 문제되는 게 있어요. 지금 여기서도 불이익취급한 것에 대해서 처벌조항이 들어간다고 하는데 이 불이익의 구체적인 내용 같은 것은 안 나와 있거든요. 보통 산업재해보상법에서도 보면 제외 신청을 했다고 해서 불이익한 처분을 줄 수 없다고 하고 그 처벌 조항이 있는 것은 있습니다. 그런데 장애인복지법이나 다른 부처 소관 법령 같은 경우 보면 불이익에 대해서 되게 구체적으로 나와 있어요.

예를 들면 공익신고자 보호법 같은 경우에는 한 조항을 해 놓고 1호부터 7호까지 쭉 나와 있고 그다음에 장애인복지법 같은 경우도 보시면 불이익에 대해서 구체적으로 이야기가 나오고 있습니다. 과연, 해임부터 시작해서 본인의 의사에 반하는 인사조치랄지 이런 것들이 나와 있는데.

지금 산업재해보상법 관련해 가지고 이 불이익이라는 부분에서 다툼이 좀 있지 않습니까. 여기에서도 그런 규정이 지금 구체적으로 안 나올 것 같은데 차관님 입장에서 봤을 때는 불이익처분 금지 조항에 대해서 처벌조항을 넣는다 그러면 그냥 불이익이라는 용어 그대로 하실 겁니까?

○**고용노동부차관 박화진** 위원님 말씀을 들으니까 그게 죄형법정주의 관련해서 조금 더 명료하게 규정하는 게 필요하다 하는 그런 취지를 충분히 이해하면서도 노동법에서 보면 대개 불이익조치로…… 그 불이익조치가 노동조합법의 부당노동행위에 있는 불이익조치부터 시작해서 어느 정도 법리로서 형성이 되어 있는, 그러니까 하고,

기타 징계 그다음에 여러 가지 생활상의 불이익을 가져다 주는 인사조치 등등을 다 포괄적으로 포함한다고 하는 어느 정도 판례 내지 노동위원회의 결정례로 축적이 되어 있는 게 있기 때문에 저희들은 그것을 염두에 두고서 따로 이렇게 개념을 조금 명확하게 규정을 안 해 왔던 것 같습니다.

○**김웅 위원** 저도 그 취지는, 그리고 그 필요성에 대해서는 어느 정도 인정을 하고는 있습니다. 그런데 앞으로 이것은 좀 문제가 될 것 같아서 말씀을 드렸습니다.

○**고용노동부차관 박화진** 알겠습니다. 앞으로 그것은 유념해서 필요한 내용들을 갖춰 나가도록 하겠습니다.

○**소위원장 안호영** 윤미향 위원님.

○**윤미향 위원** 근로자대표 비밀누설 금지에 대한 벌칙을 이렇게 부과하게 될 경우에 이런 조항이 혹시 노조활동을 축소시킬 가능성은 없나요?

○**고용노동부근로기준정책관 최현석** 형사처벌의 대상이 되는 비밀은 상당히 엄격하게 내용을 보고 있기 때문에……

○**윤미향 위원** 그게 해석상 해석의 여지는 없나요? 자의적인 해석으로 그렇게 할 가능성은 없나요?

○**고용노동부근로기준정책관 최현석** 어차피 이게 형사처벌로 가야 되기 때문에 그 부분에 대해서는 비밀을 아주 엄격하게 보는 것으로 알고 있습니다.

○**윤미향 위원** 예를 들면 내부 고발성의 비밀누설이다 이럴 경우 어떻게 돼요? 노조활동이 노동자의 권리를 신장시키는, 인권을 증진시키는 그런 역할도 있지만 회사가 민주적으로 돌아가게 하는 역할, 관리 감시의 역할도 있잖아요, 노동자들이 어떤든 주인 뭐랄까 그런 입장에서. 그런데 이게 이렇게 됐을 경우 그런 활동에 대해서도 뭔가 축소시키거나 그럴 수 있는 가능성이 없을까 하는 생각입니다.

○**고용노동부차관 박화진** 그렇게 작동할 가능성이 있는데 내부고발 내지 공익신고에 해당이 되면 그 법률에 의해서 지금 보호되고 있기 때문에, 그러니까 기업의 경영상……

○**윤미향 위원** 우리나라는 거의 보호되지 않고 있거든요.

○**고용노동부차관 박화진** 현장에서 작동하는 것은 다르지만 경영상 기밀유지에 대한 회사의 필

요성을 압도할만한 공익상의 필요성이 있다면 그 부분도 보호되어야 된다고 생각을 합니다.

○**윤미향 위원** 그런 게 지금 제대로 작동되지 않는 상태에서 이런 벌칙조항이……

○**고용노동부차관 박화진** 그러니까 이 규정의 역할은 윤준병 위원님도 말씀을 하셨는데 비밀누설 금지가 예를 들면 노사협의회나 근로자대표하고 협의하는 과정에서 설득을 하고 의논을 하는 과정에서 충분한 정보 공유가 중요하기 때문에 외부에는 공개하지 않는, 어떤 경우에는 또 기업의 경영상 기밀에 속하는 사항을 외부 비공개로 전제로 해서 노사 간에 그런 정보를 공유할 수도 있다고 봅니다. 그러면 그렇게 했을 때는 그 공유된 정보는 외부에 비공개로 해야 되고 비밀로서 유지를 해 주는 게 당연히 근로자대표나 노사협의회에 참여하는 근로자위원들의 의무라고 생각을 하고 그것을 어떻게 실효성을 확보할 것이냐, 실제로 비밀누설했다고 해서 쓰이는 경우는 저희도 별로 많이 보지는 못했는데, 없다고는 할 수는 없을 겁니다마는. 그래서 그런 측면에서 일부 필요성은 인정이 된다고 생각합니다.

○**이수진(비) 위원** 예를 들면 산업기술 특례법에 보면 삼성반도체-반올림 백혈병과 관련해서 그 화학제품을 사용했을 때 인과관계가 있지 않느냐라고 주장을 했고 삼성도 사과를 했고, 그런데 그 법에 의해서 반도체를 만들 때 사용되어지는 화학물질이 무엇인지 오픈을 안 하잖아요. 그래서 그것도 오픈 안 하는 주요한 이유가 이것은 산업기밀이다 그런 이유 때문에 오픈이 안 되고 있거든요.

그러면 만약에 거기에 노조가 만들어지고 노조가 노사협의회에서 노동자들이 아프고 이런 데 연관 있는 것 같은데 이것 이것 쓰고 있지 않느냐, 만약에 그걸 언론에 낸다 그러면 비밀유지의무를 다하지 않은 건가요?

○**윤미향 위원** 그렇게 해석할 가능성이 있지 않아요?

○**고용노동부차관 박화진** 지금 예를 들어 삼성같은 경우에도 일반적인 법률 말고 산업부가 소관하는……

○**이수진(비) 위원** 그 법 때문에 거기서는 비밀이라고 그래요.

○**고용노동부차관 박화진** 산업기술 보호에 관한 무슨 법률인지 해당 법률이 있다고 들었습니다. 그래서 그 법률에 의해서 기밀로 지정이 되면 누

구든지 또 근거 법률에 의해서 그것을 보호해야 될 의무가 주어지고 하기 때문에……

○이수진(비) 위원 그런데 그게 국민 상식적으로 이해가 안 가잖아요. 유해한 물질이면 당연히 오픈을 해야지. 밝혀야지요. 그게 산업기밀이라고 밝히지 않는다면…… 그런 것 제가 예를 든 거예요. 그래서 그 비밀유지라는 게 공익을 위해서 건강과 안전과 여러 가지 그런 것에 대한 노동자 대표들의 책임이라는 것도 있는 거거든요, 우리 사회에서. 그래서 법이 이렇게 처벌……

당연히 비밀유지 의무를 지켜야 돼요. 지켜야 되는데 처벌 조항을 이렇게 두게 되면, 왜냐하면 비밀유지 의무가 있고 이러면 굳이 형사처벌 조항을 두지 않아도 회사에서 징계위원회에 올리거나 그러는 것 수시로 봤잖아요, 이미. 우리가 그렇게 하고 있는 것 보셨지 않습니까? 그런데 굳이 이것을 형사처벌 조항까지 둘 필요가 있느냐 말씀을 드리는 거예요.

○김웅 위원 그렇다면 이 경우에 사측한테도 책임을 물을 수 없는 그런 문제가 발생할 수는 있거든요. 그렇기 때문에 그것까지도 같이 고민을 좀 해야 됩니다.

그러니까 완전히 이런 부분에 있었을 때는 그냥 당사자들에게 맡길 것인가 아니면 어느 정도 책무성을 부여할 것인가. 어느 일방에 대해서만 이렇게 하다 보면 나중에 결국은 사측에서 하는 부당행위 같은 경우에 있었을 때 비밀누설하고 이런 부분에 있었을 때 그 부분을 문제 삼기가 어려울 수도 있는 거지요. 그런 것도 같이 감안을 해서…… 단순히 노동자대표만 옥죄는 것 아닌가라고 이야기를 할 수 있지만 이 조항을 근거로 해서 사측이 부당행위를 할 가능성도 있는 거예요, 이게 삭제가 돼 버리면. 그런 것 고민을 같이 해야 된다고 생각합니다.

○윤미향 위원 그러니까 노동자의 보호 기준과 충돌할 그런 가능성이 있을 것 같아서 제가 문제 제기를 계속 하는 건데요.

○임이자 위원 아니, 그런데 이 조항은 경업금지의무 조항과 관련되어 가지고…… 경업금지의무에 해당된다고 한다면 이것은 굳이 안 해도 당연히 비밀누설 금지와 관련되는 거지요. 그렇지 않습니까? 그런데 이 부분을 갖다가……

경업금지의무일 때 여기 벌금 있나요, 경업금지의무와 관련돼 가지고?

○이수진(비) 위원 경업금지는 사실 자체 인사

규정이나 이런 데서 처벌을 하잖아요.

○고용노동부근로기준정책관 최현석 지금 정확하 게는 알지 못합니다라는 손해배상 청구로 다루는 것으로……

○임이자 위원 손해배상 청구로 가나요?

○고용노동부근로기준정책관 최현석 예, 경업금지 위반했을 때는 그렇게……

○임이자 위원 그런데 경업금지의무 위반에 해당되었을 경우에는 비밀누설 금지와 연결될 수 있는 것이지, 왜 어떤 것을 갖다가 막 비밀누설 금지라고 하게 되면 이것도 과도한 규제이다, 근로자대표에게. 저는 그렇게 생각하거든요.

어차피 경업금지로 가 가지고 비밀누설이 되었을 경우에는 이것은 아까 말씀하신 대로 손해배상 책임을 묻는다고, 이어진다고 했을 때에는 그것은 민사상이잖아요?

○고용노동부근로기준정책관 최현석 그렇습니다.

○임이자 위원 형사상은?

○고용노동부근로기준정책관 최현석 민사상으로 다루는 것으로 알고 있습니다.

○임이자 위원 형사상은 없나요?

○고용노동부근로기준정책관 최현석 형사는 확인을 해 보겠습니다.

○임이자 위원 그것 한번 확인해 가지고 이따가 좀 쥬 봐요.

이것은 좀 넘어가시지요.

○소위원장 안호영 이것을 보니까 각 항목마다 어떤 것은 이견이 없고 어떤 것은 이견이 있고 그런데요.

○임이자 위원 이것을 이따가 다시 한번 논의를 합시다.

○소위원장 안호영 잠깐, 일단 쟁점을 좀 정리해 놓고 여기에서 결론을 낼 건지 조금 더 검토한 후에, 좀 미루었다가 다시 검토를 할 건지 결론을 내시지요

먼저 첫 번째, 근로자대표의 정의에 관련해 가지고 이 부분에 대해서도 조금 의견 차이가 위원님들 간에 있는 것 같습니다. 과반수 노동조합으로 할 것인지 아니면 자연인으로 할 것인지에 관련된 부분인 것 같은데요.

전문위원, 근로자대표를 어떻게 하느냐에 따라서 이게 실질적으로 차이가…… 만약에 노동조합으로 하게 되면 노동조합이 위임하는 사람들이 다 가능한 것이고 만약에 노동조합의 대표자로

하면 노동조합의 대표자만 해야 되는 것이고, 그렇습니까?

○전문위원 최선영 142페이지 표 상단에 있는 내용이 그 내용이고 지금 위원장님이 하신 말씀하고 동일한데 노동조합의 대표자라고 하는 경우에는 대표자, 그런데 과반수 노동조합이라고 하면 대표자 외에도 노조로부터 대표권을 위임받은 자, 예컨대 노조 지부장도 이 역할을 할 수 있는 그런 차이가 있고 이것이 종전에 고용부 행정해석이었던 것으로 확인이 되었습니다.

○소위원장 안호영 이제까지 고용노동부는 행정해석 그렇게 해 온 겁니까?

○고용노동부차관 박화진 예, 그래서 저희들은 종전에 할 때는 과반수 노동조합으로, 현행 규정이 그렇기도 하고 그렇게 해석을 해 왔었습니다.

○소위원장 안호영 지금 그 점에 차이가 있고요.

그다음에 간선을 허용하는지 여부에 대해서도 지금 이견이 있는 것 같은데 이게 실제로 상정하기는 쉽지 않습니다마는 간선을 불가피하게 허용하는 경우가 있을 수 있다면 예를 들어서 원칙적으로는 직접투표로 해서 선출을 하되 예외적인 경우로 간선을 할 수 있도록 허용하고 그 예외적인 경우를 좀 더 명료하게 규정을 어떤 기준을 정해서 위임을 해서 하는 방법이 가능합니까, 대통령령으로?

○고용노동부차관 박화진 그게 지금 근로자참여법에서 앞에 말씀드린 ‘사업의 특수성을 고려하여’ 이런 문구가 있습니다. 그래서 통상적으로 전국에 사업장이, 공장이 산재되어 있는 전국적인 기업에서 간선을…… 이게 노동조합인 경우에는 대부분 민주적인 선거, 직접 선출하는 게 중요하지만 노사협의회 근로자위원회다 보니까 그동안 간접선거로 해 왔었고 저희들이 그 간접선거의 근거 규정을 시행령에도 두고 있기 때문에 노사협의회 근참법의 간접선거는 그대로 유지를 하고, 다만 이 경우에는 근로자위원회 있기 때문에 저희들은 정상적으로 과반수 노조 없을 경우에, 근로자위원 없을 경우에 근로자대표 이런 식으로 생각을 한다면…… 이게 규정되는 사업장이 30인 미만의 소규모 사업장입니다. 그래서……

○소위원장 안호영 아니, 원칙적으로 불필요하다는 것과 아무리 적어도 이런 가능성이 있다는 것을 열어 놓고 적용, 열어 놓는다고 부작용이 있을……

○고용노동부차관 박화진 그래서 지금 있는 규정 자체가 ‘사업 또는 사업장의 특수성을 고려하여’ 이렇게 규정이 되어 있습니다.

○임이자 위원 위원장님, 우리 야당 위원, 윤미향 위원은 빼고요, 우리 야당 위원들은 근참법 뿐만 아니고 여기 근로기준법 관련되어 가지고 근로자대표 선출 관련되어서는 같아야 된다. 내용이 같아야 되기 때문에 이 부분에 대해서는 오늘 정하지 말고 다시 한번 더 정리해 가지고 정하자 그 말씀을 드립니다. 한 번 더 논의하자, 좀 더 정리해 보자 그 말씀 드립니다.

경사노위에서 합의한 안도 있는데 그 합의안을 중심으로 하겠지만 여러 가지 이견이 지금 도출되고 있으니까 이와 관련해서는 근기법뿐만 아니고 근참법 관련돼 가지고 좀 더 우리가…… 우리는 우리대로 정리를 할 테니까 그와 관련돼 가지고는 오늘 여기에서 결정짓지 마시고 한 번 더 논의를 하자는 말씀을 드립니다.

○박대수 위원 동의합니다.

○이수진(비) 위원 근기법 관련해서는, 지금 차관계서 설명하신 대로 근로자대표 간선과 관련된 그 조항은 지금 30인 미만 사업장에 대한 내용이라고 말씀하셨잖아요. 저도 앞에 근참법 관련해서는 간선을 허용하는 것에 대한 이견이 있는데 이 부분은 아까 차관계서 말씀하신 그런 안 정도로 정리하는 것도…… 저는 간선은 무조건 불허다 이게 아니라 그 정도로 정리하는 것으로 제안에 대해서는 말씀을 드리고 싶습니다.

○소위원장 안호영 그 부분은 잠깐만요, 의견들 정리안을 조금 보류해 보고, 그 뒷부분에……

○박대수 위원 다시 한번 논의하는 것으로 하지요.

○이수진(비) 위원 이 부분 근기법은 그냥 하시고, 앞에 근참법은 다시 논의를 하시더라도 근기법은 그냥 하시는 게 좋지 않겠느냐……

○소위원장 안호영 근참법은 아까 특별하게 이견들이 없었던 것 같은데?

○이수진(비) 위원 근로자대표 간선과 관련해서……

○소위원장 안호영 아니, 근참법은 그것은 문제가 없고 지금 근기법상 간접선거를 허용할 것인지 여부 때문에 문제가 되는데?

○윤미향 위원 지금 허용하신다고 한 거지요?

○이수진(비) 위원 예, 그래서 이것은 제가 제 의견에 대해서는 30인 미만 사업장이고 거의 대

부분이 간선이 아니라 직접선거로 이루어질 것이 다라는 게 예측이 되어지고 또 노동부에서도 그렇게 얘기를 하니까 아까 말씀하신 대로, 설명한 대로 정리하는 것으로……

○소위원장 안호영 그러면 간접선거를 허용하는 의견에 대해서 굳이 반대하지 않겠다 이런 취지의 말씀으로 이해를 하면 되겠습니까?

○윤미향 위원 직접선거 불가능한 경우 간접선거 허용해야지요.

○이수진(비) 위원 30인 미만 사업장의 문제니까.

○소위원장 안호영 그렇게 하시지요.

그다음에 나머지는……

○임이자 위원 아니, 그 부분보다도 저희가 더 중점을 두는 부분은 비밀누설이라든가 이럴 경우에 형사처벌을 하자는 조항 있지 않습니까? 그것을 어떻게 할 것인가가, 지금 우리가 여기에 대해서 좀 더 깊이 있게 논의를 해야 되겠다……

○소위원장 안호영 그러니까 앞부분에는 쟁점이 되는 부분은 특별할 게 없고 아까 쪽 봤을 때 형사처벌과 관련해서 그 부분만 문제가 되는 것 같은데……

○이수진(비) 위원 비밀누설 금지 의무를 두는 것 정도로 법안을 가는 게 좋지 않겠느냐, 형사처벌만은 빼자, 이것에 대해서 저는 그런 것이고……

○소위원장 안호영 거기까지는 이견이 없는 거 같아요?

○이수진(비) 위원 임이자 간사께서도 그것까지는 무리하지 않느냐 이렇게 아까 말씀하신 것 같고, 형사처벌을 꼭 해야 되겠다라는 위원님이 계시면 그 위원님의 얘기만 좀 들어 보고 정리하실 수 있는 것 아닌가요?

○소위원장 안호영 그러니까 비밀누설 금지를 해야 된다는 부분에 대해서는 여야 간에 다툼이 없는 것 같고 다만 이 부분에 대해서 벌칙 조항을 둘 것인지, 형사처벌 조항을 둘 것인지 여부에 대해서는 이견이 좀 있는 것 같습니다.

○임이자 위원 아니, 비밀누설에 대한 것을 어디까지 비밀누설로 볼 것이냐, 아까 논의들 하시는 것 같은데. 그리고 지금 근로자대표 뽑는 게 30인 미만 사업장에만 해당된다고 하셨나요?

○고용노동부차관 박화진 예, 과반수 노조가 있으면 과반수 노조, 없으면 노사협의회 근로자위원 이렇게 되어 있기 때문에 노사협의회, 근참법

에 보면 노사협의회는 30인 이상 사업장에 설치하도록 의무화되어 있습니다.

○임이자 위원 그렇지요.

○고용노동부차관 박화진 다만 법의 규정을 지키지 않고 노사협의회 근로자위원을 선출해서 노사협의회가 구성되어 있지 않은 사업장에서 이 법에 의한 근로자대표의 역할이 필요한……

○임이자 위원 법으로는 그렇다는 거지요?

○고용노동부차관 박화진 예, 그럴 경우에는 노사협의회를 구성할 거냐 근로자대표를 그냥 선출해서 할거냐 이런 선택의 문제가 또 생길 수 있습니다. 그러니까 실정법 구성해야 되는 의무 위반은 별도로 하고……

○소위원장 안호영 이 부분에 대해서는 이런 정도 쟁점을 좀 확인하고요. 잠시 좀 보류했다가 다음 법안을 논의하다가 합의가 되면 하고 그렇지 않으면 다음에 다시 다루는 걸로 그렇게 하시지요.

○임이자 위원 그래요. 한 번 더 논의를 해 보자고요. 이 부분이 조금 까다롭네.

○소위원장 안호영 저희들이 한참 논의를 했는데 그냥 또 아닌 걸 하는 건 그렇고……

○임이자 위원 아니, 노동자들 입장에서만 생각하면 굉장히 쉽지요. 그러나 우리가 대한민국 국회의원으로서는 노사를 균형 있게 봐 줘야 되는 시각도 필요하기 때문에 이와 관련해서 좀 더 심도 있게 논의하겠습니다. 그러나 노동자 쪽으로 한 51% 이상으로 생각할 테니까 걱정하지 마세요.

○소위원장 안호영 잠시 이 안전에 대해서는 의견을 보류했다가요, 조금 이따가 정회한 다음에 한번 정리가 되면 하고 그렇지 않으면 다음에 논의하는 것으로 그렇게 하시지요.

다음 17·18항 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안에 대해서 심의하도록 하겠습니다.

전문위원 보고해 주십시오.

○전문위원 최선영 장애인고용촉진법입니다.

이 개정안은 임이자 의원과 이종성 의원님께서 각각 대표발의하신 내용인데요. 개정안의 주요 내용을 말씀드리겠습니다.

임이자 의원안은 중증장애인 근로자에 대해서 출퇴근 등에 소요되는 교통비 지원 근거를 마련하고……

○이수진(비) 위원 위원장님, 지금 2시간 지났으니까 코로나 상황상 환기 좀 시키고 하셔야 되지 않나요?

○윤준병 위원 좀 정회했다 하자고.

○소위원장 안호영 정회요?

○이수진(비) 위원 예, 2시간이 넘어서……

○윤미향 위원 동의합니다.

○소위원장 안호영 그러면 원활한 회의 진행을 위해서 잠시 정회했다가 4시 반에 속개하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(16시12분 회의중지)

(16시50분 계속개의)

○소위원장 안호영 그러면 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

의사일정 제17·18항 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안에 대한 심의를 계속하도록 하겠습니다.

전문위원께서 보고해 주시기 바랍니다.

○전문위원 최선영 장애인고용촉진법입니다.

자료 188페이지 내용입니다.

이 개정안은 임이자 의원과 이종성 의원께서 각각 발의하신 내용으로 개정안의 주요 내용은 중증 장애인에 대해서 출퇴근 등에 소요되는 교통비 지원 근거를 마련하고 보조 공학기기·장비 지원이나 구입에 드는 비용 지원 근거를 마련하는 부분 그리고 부당수급에 대해서 제재를 강화하는 부분, 그리고 이종성 의원안은 자회사형 표준사업장에 대해서 인증을 미충족하는 기간을 모회사의 고용인원에서 제외하는 내용이 되겠습니다.

이 부분은 비교적 간단하기 때문에 192페이지 조문대비표를 중심으로 설명드리겠습니다.

현행 18조에서 장애인 근로자 지원 조문을 두면서 ‘필요한 자금을 융자할 수 있다’라고 하고 있는데 임이자 의원안에서는 ‘다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 지원을 할 수 있다’라고 하면서 ‘출퇴근 등에 소요되는 교통비 지원’과 ‘작업 보조 공학기기·장비 또는 구입에 드는 비용’으로 지금 개정안이 나와 있습니다.

이 부분들은 개정의 필요성은 있다고 보여집니다. 다마는 ‘출퇴근 등’이라고 하면 그게 표현이 좀 광범위해서 다른 지원까지 포함될 수가 있어서 ‘출퇴근’으로 조문을 정비했고, 장비의 구입에 드는 비용뿐만 아니라 실제 임대에 대한 비용도 지원이 필요하다는 부처 의견 제시가 있어서 ‘구입·사용에 드는 비용 지원’ 부분으로 조문을 보완했습니다.

그리고 현행 조문을 보시면 ‘자금을 융자할 수 있다’라는 부분이 있어서 이 부분을 그대로 반영하기 위해서 ‘필요한 자금을 융자하거나 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 지원을 할 수 있다’는 내용으로 정비하였습니다.

제2항 부분은 ‘융자 또는 지원의 대상’으로 수정의견에 따라서 조문을 정비한 내용입니다.

21조 부분에 대해서 설명을 드리면 18조 부분이 장애인 근로자에 대한 지원 부분이고 21조 부분은 장애인 고용 사업주에 대한 지원 부분입니다.

이 부분에서도 193페이지 조문대비표를 보시면 ‘작업 보조 공학기기 또는 장비 등’이라고 되어 있는데 실제 물품을 지원하는 것뿐만 아니라 구입에 대한 비용까지 지원해 줄 수 있도록 하는 것이 이 개정안의 취지고 앞서 말씀드린 부처 의견 제시 내용을 반영해서 사용에 대한 비용 지원까지 할 수 있도록, 임차에 대한 비용 지원도 할 수 있도록 조문을 정비한 내용입니다.

194페이지 내용도 동일한 취지입니다.

1번 항목에 대해서 설명을 드렸고 다음 부분은 195페이지 내용입니다.

이 부분은 융자 또는 지원금을 부정수급하는 경우에 제재를 강화하는 부분인데요, 이 부분도 197페이지 조문대비표 중심으로 설명드리겠습니다.

지금 현행에서 ‘부당 융자 또는 지원금 등의 징수 및 지급제한’이라는 조 제목하에서 ‘지원을 취소하고 그 금액 또는 지원에 상응하는 금액을 징수하여야 한다’라고 되어 있습니다. 그런데 이 개정안에서는 1호에 해당하는 경우, 즉 거짓 또는 그 밖의 부정한 방법으로 융자 또는 지원을 받은 경우에는 ‘금액의 5배에 해당하는 금액의 범위에서 고용노동부령으로 정하는 금액을 추가로 징수하여야 한다’라고 해서 배액징수제 상한을 올리는 부분입니다.

이 부분에 대해서는 필요성이 있다고 보았습니다. 다마는 현행 다수 입법례가 이 부분을 임의규정으로 하고 있기 때문에 ‘징수할 수 있다’라는 임의규정으로 조문을 정비하였고 이 조문이 적용되는 내용이 융자와 지원, 두 부분을 포괄하고 있습니다. 그런데 융자의 경우에는 원금을 회수하기 때문에 추가 징수가 어렵다고 봐서 ‘1호에 따라 지원금을 환수하는 경우’, 지원 부분만 5배 배액 징수가 적용되도록 조문을 정비하였습니다.

그리고 199페이지 하단 수정의견 사항은 추가 징수에 관한 적용 부분을 언제부터 적용할 것인

가에 대해서 명확하게 하기 위해서 ‘이 법 시행 이후 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 용자를 받은 경우부터 적용한다’라고 조문을 정비하였습니다.

다음은 200페이지 세 번째 항목, 자회사형 표준사업장 인증 관련된 내용인데요. 200페이지 박스 표시를 보시면 의무고용률 이상을 장애인으로 고용해야 되는 사업주가 장애인 표준사업장을 사실적으로 지배하고 있으면 자회사형 장애인 표준사업장에 고용된 근로자를 모회사의 고용 인원으로 간주하고 있습니다. 그런데 실제로 자회사인 장애인 표준사업장에서 인증요건을 충족하지 못하는 경우들이 있는데 이 경우에도 부담금 감면 혜택을 받는 경우가 있어서 이 부분을 해소하려는 취지입니다.

예컨대 200페이지 오른쪽의 예시 부분을 보시면 인증을 2월 달에 받은 경우에 7월이나 10월에는 인증 기준에 충족하지 못한다면 이 경우에는 부담금 감면 혜택이 주어지지 않도록 하는 내용입니다. 필요한 내용으로 보았고 일부 자구를 수정하였습니다. 그 내용은 203페이지 내용으로 ‘해당 장애인 표준사업장이 제2조 8호에 따른 기준에 미치지 못하는 경우 해당 기간이 속하는 월에는 이를 적용하지 아니한다’라고 해서 단서를 수정하는 부분입니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 박화진 저희들도 조문을 가지고 설명을 드리겠습니다.

190페이지 18조는 장애인 근로자에 대한 직접 지원을 규정하는데 교통비 지원은 사실은 출퇴근 소요 비용이기 때문에 ‘등’은 불필요할 것 같습니다.

그다음에 현재는 보조공학기기를 현물 지원하는 방식이 있는데 시장에서 구매하는 것 외에 임대해서 사용하는 경우도 있기 때문에 이렇게 구입·사용에 드는 비용 지원처럼 전문위원 수정의견에 동의합니다.

2항에 있는 지원 대상을 ‘용자 또는 지원의 대상’으로 하는 게 정확한 표현일 것 같습니다.

나머지 193페이지, 194페이지는 같은 의견입니다.

그다음에 부정수급에 대한 제재 강화인데 197페이지 자료에서 요점은, 말씀하시는 대로 용자

하고 지원의 두 가지 방식 중에서 용자는 용자금 회수하는 데 그치는 게 통상적인 예입니다. 저희들 다른 근로복지기금에서도 용자 지원이 있는 경우 용자금은 전액 회수하고 그다음에 지원금은 추징을 할 때 5배까지 할 수 있도록 그렇게 되어 있습니다. 그렇게 해서 지원금만 5배 적용되도록 하는 게 타당하다고 생각합니다.

그다음에 200페이지로 넘어가서 이 내용은 여기 예시에 들어 주신 것처럼 사실은 이렇게 인증 기준 미충족되고 실제 인증 취소까지 걸리는 시간이 있기 때문에 그 기간에도 부담금 감면의 혜택을 철회해서 사업주들이 모회사가 관리에 조금 더 관심을 기울이도록 촉구한다는 의미에서 203페이지의 전문위원 수정의견에 동의합니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 다 하셨나요?

그러면 지금 전문위원 의견과 정부 의견이 다른 부분은 없고 수정의견에 다 동의하시는 거지요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○소위원장 안호영 위원님들 의견 있으면 말씀해 주시기 바랍니다.

○장철민 위원 수정의견에 동의합니다.

○이수진(비) 위원 ‘출퇴근 등’인데 ‘출퇴근’으로 전문위원께서 얘기하셨잖아요? 그런데 사실 장애인들이 직장생활을 하는 데 여러 가지 어려움이 있을 수도 있고 그래서 출퇴근을 지원하는 것은 물론이거니와 아마 다양한 그런 경우가 생길 수 있을 것이라는 생각이 들어요. 그래서 그것은 그냥 ‘출퇴근 등’으로 열어 놔야 우리가, 그러니까 비장애인이 알 수 없는 장애인들의 어려움이 있거든요. 그래서 조금 러프하게 봐 주시는 게 어떨까, 그래서 원안대로 그냥 ‘출퇴근 등’으로 하면 어떨까라는 의견 드립니다.

○소위원장 안호영 정부 의견은 어떻습니까?

○고용노동부차관 박화진 출퇴근에 소요되는 교통비는 사비로 하는 건데 장애인의 경우에는 그 부분에 대한 여러 가지 핸디캡이 있기 때문에 지원이 되는데 예를 들어서 출장 같으면 그것은 회사에서 출장비로 부담할, 교통비가 다른 용도면 근무시간 중의 교통비인데 그럴 때는 출장비로 부담할 것 아니냐, 그래서 그런 차원이라면 ‘출퇴근 등’을 넣는다 하더라도 그 ‘등’의 쓰임새가 없을 것이다, 그런 취지에서 저희가 동의를 했던 겁니다.

○소위원장 안호영 이 부분에 대해서 전문위원

의 의견도 한번 들어 보도록 하겠습니다.

○전문위원 최선영 말씀하신 취지가 충분히 공감하는 바는 있는데 법제적으로 봤을 때는 이 법이 장애인 근로자에 대한 부분이다 보니까 출퇴근이라는 취업 장소와 주거 사이의 이동 그리고 취업 장소 사이의 이동이라는 출퇴근에 초점을 맞추는 수밖에 없고 일반적인 이동에 대해서는 장애인복지법에 따라서 지원이 가능할 것으로 저희가 봤습니다.

○윤준병 위원 의견 개진한 것으로……

○이수진(비) 위원 그러시지요.

○소위원장 안호영 그러면 이 법의 취지가 중증 장애인 근로자에 관련된 부분이기 때문에 그 취지가 아마 충분히 이해가 될 수 있다고 생각을 합니다.

그러면 이 부분에 대해서 위원님들 다른 의견은 없으시지요?

(「예」 하는 위원 있음)

그러면 17·18항 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안에 대해서는 다른 이견이 없는 것으로 정리하고 다음 법안을 심의하도록 하겠습니다.

그러면 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안에 대해서 심의하도록 하겠습니다.

전문위원 보고해 주시기 바랍니다.

○전문위원 최선영 자료 205페이지 내용입니다.

이 부분은 이주환 의원, 정부안, 안규백 의원, 3건의 안이 있고 훈련기관에 대한 감독 강화와 훈련교사 등에 대한 강의 제한 규정 그리고 부정수급액에 대한 배액 징수 부분, 이 부분들이 주요한 내용이 되겠습니다.

206페이지부터 주요 내용을 설명드리면, 첫 번째 항목은 현장지도나 감독을 훈련기관들이 거부하는 경우에 시정명령이나 위탁계약 해지, 훈련과정 인정취소를 할 수 있도록 근거를 마련하는 내용인데 206페이지 박스 안에 보시면 감사원 감사조치 요구사항의 사례에 나와 있는 것처럼 현장 지도·감독을 거부해도 현재 규정이 없어서 조치가 어려운 점이 있습니다. 그래서 필요한 내용으로 보았습니다.

다만 이 개정 내용에 대해서 이주환 의원안과 정부안이 각각 발의가 되어 있는데 현장지도에 관한 부분을 반영하고 있는 부분이 정부안으로 보다 적합하다고 봐서 조문은 정부안과 같이 정리하는 것으로 자료에 기재하였습니다.

다음, 두 번째 사항은 211페이지 내용입니다.

이 부분은 부정수급자에 대한 교육훈련비용 등의 지원에 대해서 제한 기간을 확대하는 부분인데요, 이 부분도 간단하기 때문에 213페이지 조문대비표를 보시면 현행 제55조에서 부정행위에 따른 지원 또는 용자 또는 수강의 제한을 '3년의 범위에서 고용노동부령으로 정하는 기간 동안 지원 또는 용자를 아니할 수 있다'라고 해서 그 기간을 3년의 범위로 하고 있습니다. 그래서 이 기간을 확대해서 5년의 범위로 늘리는 부분이어서 특별한 내용은 없는 것으로 보았습니다.

현재 위탁계약 같은 것을 해지하거나 훈련과정 인정을 취소하는 경우에도 이 5년의 범위로 해서 제한을 하고 있어서 그 부분과 일관성을 맞추었습니다.

다음 페이지는 215페이지입니다.

부정수급에 대해서 제재를 강화하는 부분인데요, 조문대비표 216페이지입니다.

제56조 부분에서는 '국가 또는 지자체가 위탁계약이 해지된 자 또는 수강이나 지원·용자의 제한을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우', 이것이 거짓이나 부정한 경우인데요, '반환을 명할 수 있다'라고 되어 있는데 이것을 '명하여야 한다'라는 강행규정으로 변경하는 내용입니다.

이 부분은 지금 공공재정법에서 강행규정으로 두고 있기 때문에 개정안이 타당하다고 보았습니다.

다음은 217페이지 부분인데요, 제3항 부분에서 '거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원·용자를 받는 경우에 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 다음 각 호의 금액을 추가로 징수할 수 있다'라고 하고 있는데 이 부분에 대해서 현재 이주환 의원안은 '금액의 5배 이하', 정부안은 '부정수급액의 5배 이하의 금액'으로 하고 있는 부분을 지금 정부안과 같이 정리한 부분으로 이 부분도 공공재정법에 따라 정비하는 내용으로 필요할 것으로 보았습니다.

다음은 219페이지 내용입니다.

이 부분은 지금 직업능력훈련을 실시하는 교사와 강사에 대한 부분인데 박스 내용을 보시면 직업능력개발훈련교사가 훈련, 강의를 하는 중에 중대한 과실이 있으면 교사의 자격정지나 취소 등을 통해서 강의를 제한하고 있고 '그 밖에 해당 분야에 전문지식이 있는 사람', 일명 이분들을

강사로 칭하고 있는데 이분들에 대해서는 취소 대상이 아니어서 강의를 제한하지 못하는 미비점이 있습니다.

그래서 개정안에서는 고의 또는 중대한 과실로 직업능력개발훈련에 중대한 지장을 준 경우에 강의를 제한할 수 있도록 명시적인 규정을 마련하는 것으로 필요하다고 보았습니다.

다만 직업능력개발훈련에 중대한 지장을 준 경우라는 것이 다소 포괄적이기 때문에 이것을 하위법령에 위임할 수 있도록, 고용노동부령으로 정하는 경우로 위임 근거를 마련하는 것으로 수정의견을 제시하였습니다.

다음은 221페이지 기능대학과 관련된 부분입니다.

221페이지 박스 내용을 보시면 현행법에서 기능대학의 장에 대해서는 ‘학장’이라는 명칭을 쓰고 있고 기능대학의 교원에 대해서는 ‘학장’, ‘교수’, ‘부교수’, ‘조교수’로 칭하면서 시간강사는 ‘교원 외의 직원’으로 지금 정의를 하고 있습니다. 그런데 이 부분을 개정안에서는 학장은 ‘총장 또는 학장’ 그리고 기능대학의 교원 중에서 시간강사는 강사의 범주에 포함하면서 교원 외의 직원으로 정의하는 부분을 삭제하는 내용이 되겠습니다.

이 내용은 지금 기능대학이 고등교육법에 따른 전문대학이고 고등교육법에서 정하고 있는 용어들에 맞게끔 현행법을 정비하는 것이어서 필요하다고 보았습니다.

조문 정비하는 사항은 40조·41조·42조·43조 부분에서 정부안과 안규백 의원안이 동일한 부분이고요. 228페이지 하단 부분에서 정부안과 안규백 의원안에서 차이가 있는 부분이 정부안에서는 용어를 ‘총장 또는 학장’으로 하고 있는 반면에 안규백 의원안에서는 ‘기능대학의 장’으로 칭하고 있는 부분이 있는데 총장 또는 학장이라는 용어를 도입했기 때문에 정부안과 같이 조문을 정리하였습니다.

기능대학에 총장과 학장이 도입되게 되면 권역별로는 총장으로 해서 수도권·제주·경인 이렇게 여러 군데로 나뉘서 총장이 임명이 되고 각 캠퍼스는 학장으로 명칭이 부여되고 지금 직능법에 따라서 시간강사라는 용어가 없어지면서 강사라는 것으로 고등교육법에 따라 정비가 되면 그 효과가, 이분들이 종전에는 학기 단위별로 임용이 됐지만 1년 이상 임용이 되고 공개채용을 해야 되는 그런 절차로 진행이 되고 있고 이런 부

분들이 현재 이미 폴리텍에서 시행을 하고 있는 것으로 확인되어서 별다른 문제점이 없는 것으로 보았습니다.

다음 부분은 230페이지 내용입니다.

사업주와 공모한 부정수급자에 대한 벌칙 부분인데요, 교육훈련을 고용보험기금을 재원으로 하는 경우가 있고 일반회계를 재원으로 하는 경우가 있는데 고용보험기금을 재원으로 하는 경우는 고용보험법에 따라서 부정한 방법으로 지원받으면 3년 이하 징역 또는 3000만 원 이하의 벌금, 공모해서 부정한 방법으로 지원받으면 5년 이하 징역 또는 5000만 원 이하의 벌금으로 상향 규정을 두고 있습니다. 그런데 현행 직능법에서는 이러한 규정이 없기 때문에 고용보험법에 맞추어서 정비하는 부분으로 타당하다고 보았습니다.

다만 이 개정안이 조문에 있어서 ‘이 법에 따른 지원 또는 용자를 받은 자’라고 표현을 하고 있는데 고용보험법 제116조(벌칙) 규정 하단 부분을 보시면 ‘다음 각 호에 따른 지원금 또는 급여를 받은 자와 공모한 사업주는 각각’이라고 해서 각각 처벌할 수 있도록 규정을 두고 있어서 고용보험법에 맞추어서 조문을 정리하였습니다.

지금 232페이지까지 설명을 드렸고 다음은 일곱 번째 항목으로 지역인자위에 위원회를 지원하는 전문연구기관에 대한 지원 근거와 운영에 관한 부분 내용입니다.

현행 234페이지 조문대비표를 보시면 지역인자위가 실시하는 양성 기본계획을 지원하기 위해서 전문연구기관을 지정할 수 있다라고만 조문을 두고 있는데 제5항에서 지정의 대상이나 운영에 필요한 사항을 대령으로 정하도록 구체적인 위임 근거를 마련하고 또 운영에 필요한 경비 지원을 할 수 있도록 지원 근거를 두는 것으로서 별다른 문제점은 없다고 보았습니다.

다음은 235페이지 내용입니다.

훈련기관에 대한 지도·감독 부분에서 236페이지에 보면 ‘고용노동부장관은 필요한 보고를 명하거나’라고 되어 있는 부분을 보다 구체화해서 ‘필요한 시설·장비·기자재, 훈련생의 출결, 직업훈련교사의 자격 등에 관한 보고를 명하거나’라고 해서 구체화한 부분이고 별다른 문제점은 없는 것으로 보았습니다.

다음은 237페이지 부칙 부분인데요, 이주환 의원안과 정부안이 시행일을 서로 다르게 두고 있는데 정부안의 경우에 기능대학 시간강사의 처우

개선 제40조부터 46조까지와 고용보험법에 따라서 형벌 규정을 적용하는 부분에 대해서는 공포한 날부터 적용하도록 하고 있습니다.

이 부분은 앞서 설명드린 것처럼 시간강사의 처우 개선과 관련된 사항이고 현행법에 따라서 이미 이루어지고 있기 때문에 공포한 날부터 시행해도 무방할 것으로 보았습니다. 그래서 정부안과 같이 정리하였습니다.

238페이지 부분은 앞서 말씀드린 현장 지도·감독에 대해서 거부하는 경우에 행정제재를 두는 부분과 훈련교·강사의 강의 제한에 대한 부분인데 새로운 제도가 신설되었기 때문에 적용 시점을 명확하게 하기 위해서 적용례에 대한 조문을 보완 의견으로 제시하였습니다.

수정의견 제2조에서는 ‘직업능력개발훈련 위탁 계약 해지 및 훈련과정 인정취소에 관한 적용례’라고 해서 이 개정 규정이 이 법 시행 이후에 하는 경우부터 적용한다라고 조문을 신설하였고 강의 제한에 관해서도 이 법 시행 이후에 고의 또는 중대한 과실로 지장을 준 경우부터 적용한다라고 일반적인 입법례에 따라 적용례를 정비하였습니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 **안호영** 정부 의견을 말씀해 주시는 데요, 간략하게 결론을 달리하는 부분이 있는지 해서 말씀을 해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 **박화진** 총괄적으로 말씀을 드리면 전문위원실하고 협의해서 문구 조정이 되었기 때문에 정부안 지지해 주신 부분은 정부안대로 그다음에 전문위원이 수정의견 내신 부분은 저희들이 전문위원 수정의견 그대로 수용을 합니다.

그래서 조문별로 일단은 간략히, 첫 번째는 현장 조사 경우의 문구는 전문위원께서 정부안대로 이렇게 표현하는 게, 지금 현재는 보고 그다음에 자료제출만 있는데 현장 출입에 의한 경우는 정부안 문구대로 정리해 주셨으면 하는 게 저희 바람입니다.

211페이지 교육훈련 기간은 최대 5년, 훈련 기간은 5년인데 근로자, 사업주에 대해서는 3년으로 되어 있기 때문에 제한 기간을 5년으로 통일하려고 하는 규정입니다. 그리고 밑에 수정의견 주신 부분 그대로 저희들 동의합니다.

그다음에 215페이지 부정수급에 대한 추가징수 금액 범위 확대도 저희들 정부안대로 지지해 주셨기 때문에 그대로 해 주셨으면 하는 바람입니다.

그다음에 219페이지 훈련에 중대한 지장을 준 훈련교사하고 일반 훈련교사가 아닌 강사인 데 비율적으로 보니까 전체 훈련교사가 7000명 해서 13%고 훈련 강사가 4만 8000명 해서 거의 87%에 해당됩니다. 그래서 이 부분 강사에 대한 강의 제한이 실효성 있게 집행되는 게 저희들 입장에서 중요하다고 봤기 때문에 전문위원 수정의견 주신 대로 그렇게 해서 통과시켜 주셨으면 합니다.

기능대학의 장 명칭 변경 그다음에 강사의 지위에 관한 규정들은 필요한 규정이라고 사료가 됩니다. 그래서 저희들 정부안은 안규백 의원안대로 처리를 해 주시되 차이점 있는 부분에 대해서는 전문위원께서도 정부안이 타당하다고 말씀하셨기 때문에 그것 토대로 논의를 해 주셨으면 하고요.

그다음에 230페이지 부정수급자에 대한 벌칙 부분도 이미 고용보험기금은 공모한 경우에는 더 강하게 엄하게 처벌하기 때문에 일반회계 재원으로 하는 훈련의 경우에도 거기에 비추어서 같은 처벌 규정을 하는데, 전문위원이 수정의견을 주셨습니다. 고보법에 따라서 그대로 똑같이 용자·지원을 받은 자하고 그다음에 공모한 사업주를 각각 처벌하는 규정이 타당하다고 저희도 생각을 합니다.

7번 지역인자위 지원하는, 저희들이 RSC라고 약칭해서 부르는 이 부분에 대해서는 구체적인 지역별 인력수급 전망에 관한 조사라든지 그다음에 훈련과정 설계에 대한 컨설팅이라든지 여러 가지 부분들을 지원하는 전문기관이 필요합니다. 저희들이 직업능력연구원에다가 센터를 두고서 하고 있는데 법적 근거를 갖추는 게 필요한 시점이라고 생각합니다.

그다음에 훈련기관에 대한 지도·감독은 저희들이 문구 구체화한 부분에 대해서 전문위원도 수정을 해 주셨습니다.

237페이지 부칙 시행일은 정부안이 다 1년 후, 준비 기간을 하위법령 정비를 거쳐서 1년 후 시행인데 명칭 변경하고 부정수급자 벌칙 규정, 공모에 관한 벌칙 규정 이것은 기존의 고등교육법이나 고용보험법과 타 법률 규정에 맞추는 것이기 때문에 바로 공포일 현재로 해 주셔도 될 것 같습니다.

적용례는 당초에 이주환 의원안은 한 가지 규정, 저희 정부안은 두 가지 규정을 적용례를 했

는데 전문위원 의견처럼 네 가지 사례에 대한 적용례를 두는 게 타당하다고 저희도 보았습니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 전부 다 설명하셨습니다?

○고용노동부차관 박화진 예.

○소위원장 안호영 김웅 위원님 말씀해 주십시오.

○김웅 위원 한국폴리텍대학이 정식 명칭이 폴리테크닉스(Polytechnics)입니다. 이게 자기 스스로 종합기술전문학교라고 이렇게 되어 있거든요. 종합기술전문학교인데 여기에 총장이란 명칭을 쓰는 것은 저는 과도하다고 생각하고, 원래 폴리텍대학 자체가 직업훈련에 집중하기 위해서 만들어 놓은 것인데 거기가 일종의 종합대학 같은 데 쓰는 용어인 총장을 쓴다는 것은 제가 봤을 때는 본질이 흐려질 우려가 있다고 보고요.

두 번째, 고등교육법에 보면 총장 또는 학장을 둔다라고 되어 있습니다. 이 말은 뭐냐 하면 총장을 해도 되고 학장을 해도 된다는 것인데 이 법에서는 분명히 학장이라고 지명을 했기 때문에 고등교육법하고 배치되는 게 없어요. 고등교육법 취지는 뭐냐 하면 총장 또는 학장이라는 단어를 그대로 쓰라는 게 아니고 총장 아니면 학장을 두라는 겁니다.

예를 들어서 원장이라는 명칭을 만약에 썼다라고 하면 그것은 고등교육법에 위배가 되지만 총장 또는 학장이라고 해서 그중에 총장 아니면 학장을 쓰는 것은 고등교육법에 따르고 있는 겁니다.

세 번째는 지금 한국폴리텍대학 같은 경우에 있었을 때 가장 큰 불만이 뭐냐 하면 전문성이 없는 학장이나 아니면 이사장들이 자꾸 내려와서 일종의 학교 발전이 안 된다는 거예요.

이런 것들이 계속 있는데 지금 노조 측에서도 계속 그것에 대해서 불만을 가지고 있는데 이런 식으로 명칭에만 집중하고 있고 이런 것들에 대해서 나와서 이런 것만 로비하고 있다라고 봐서 노조 측이 이런 부분에 대해서도 상당히 불신을 하고 있습니다.

그러니까 노조가 불신을 하는 이유에 대해서 지난 폴리텍대학의 인사를 보면 어느 정권이든 마찬가지겠지만 충분히 저는 수궁이 가거든요. 그래서 저는 이것은 억지라고 생각을 하기 때문에 이것은 명백하게 반대합니다.

○박대수 위원 위원장님.

○소위원장 안호영 박대수 위원님.

○박대수 위원 조금 전에 김웅 위원님께서 말씀하셨는데 저도 거기에 아주 적극 동의를 합니다. 거기에 조금 제가 보탬을 하자면 내부 구성원들…… 낙하산이 너무 심하게 오는 곳이 폴리텍대학입니다. 내부 구성원들의 불만이 하늘을 찌르고 있어요. 그런 상황에서 자기네들의 위상강화를 위해서 총장으로 한다? 참 진짜…… 여기서 더 큰 말씀은 안 드리겠고요.

그리고 여기 보면 또 전문대학이에요, 여기가. 기능대학, 고등법에 따라서 전문대학이란 말이에요. 그런데 전문대학 총장 봤습니까? 기능대학 총장 우리나라에 어디 있어요? 이것 학장 딱, 원래는 학장보다도 기능장이 맞습니다.

이것 다 자기들의 저기를 위해서 여기다가 총장을 해 가지고, 의원들 로비하고 정부 로비해 가지고 총장, 이것은 구성원들한테 배신하는 행위입니다. 그래서 이 관련해서는 조금 전에 김웅 위원님이 말씀하셨듯이 그냥 현행대로 학장으로 가는 게 맞다 이렇게 생각합니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 차관님.

○박대수 위원 여기에 대해서 어떻게 생각하세요, 차관님?

○소위원장 안호영 지금 기능대학이 고등교육법에 따른 전문대학이 맞습니까?

○고용노동부차관 박화진 예, 맞습니다.

지금 기능대학 중에서 2년제 과정을 운영하고 있는 대학은 고등교육법에 따른 전문대학이고 그 2년의 과정을 수료하면 다른 전문대학과 마찬가지로 전문학사 학위가 수여가 됩니다.

그래서 지금 다른 전문대학, 영진전문대, 아시는 전문대에서도 다 총장의 명칭을 쓰고 있고 그러다 보니까 지역 단위에서 예를 들면 창원에서 무슨 한다, 어느 지역 단위에서 협의회가 열리거나 할 경우에도 여러 가지 명칭이 또 중요하기 때문에…… 그래서 총장 또는 위원님 말씀하시는 대로 학장이라고 한다고 해서 고등교육법에 위배되는 것은 아닙니다. 그래서 그러한 저간의 사정을 반영할 때 총장 또는 학장이라는 명칭을 사용할 수 있도록 법적으로 허용해 주자, 그래서 총장도 쓸 수 있도록 하자 하는 취지에 저희들도 동의한다는 취지에서 법률안을 제출한 것이고, 이 부분에 대해서 예를 들어서 노조에서 총장이거나 학장 지위에 취임하시는 분들에 대한 불신을 가지고 있는 것은 그 문제는 내부적인 과제로서

해결해 나가야 될 사안이라고 그렇게 생각을 합니다.

○박대수 위원 예, 내부 구성원들의 문제예요. 차관님 말씀도 어느 정도 이해가 가는데 내부 구성원들 왜 이렇게 반대하는 이유가 뭡니까? 거기에 대해서 말씀 한번 해 보세요.

○고용노동부차관 박화진 그래서 저는 사실은 이 부분에 대해서 아까 위원님 말씀하시는 그런 사유로 짐작할 뿐이고 제가 지금 직접 그 목소리는 듣지 못했기 때문에, 그런데 이 부분이……

○박대수 위원 이것 파악 한번 해 보세요. 파악 한번 해 보시고……

○고용노동부차관 박화진 밖에서 취임하시는 분도 있고 내부에 있는 교수진 중에서도 또 승진하거나 해서 권역별 대학장으로도 취임하시는 분들이 다 나오고도 있고 현재도 활동하고 있습니다.

그런 분들의 위상을 높인다는 취지에서 비추어 보면 폴리텍의 주된 구성원들이 거기에 계시는 교수님들일 텐데 교수님들도 같이 협의해서 그렇게 명칭을 쓸 수 있도록 하는 게 저는 바람직하다고 보는데 다만 내부적으로 어떤 사정인지, 그런 다른 목소리가 나온다 하는 부분에 대해서는 그것은 폴리텍에서 현재 집행부가 조금 더 열심히 노력해야 될 부분이라고 생각합니다.

○소위원장 안호영 그러면 위원님들 대체적으로 의견을 들어 보면 지금 폴리텍대학의 정관, 폴리텍대학의 장 명칭 변경과 관련된 안규백 의원님 안에 대해서는 조금 이견이 있는 것 같고 나머지 부분에 대해서는 다른 이견이 없지요?

(「예」 하는 위원 있음)

그런 것 같은데 또 다른 의견 있습니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

그러면 잠깐 이 부분 법안을 보류했다가 좀 더 논의를 해서 이 부분을 오늘 결의를 할 수 있을지 아니면 보류를 할지 결정을 하도록 하겠습니다.

○박대수 위원 그냥 현행대로 하세요, 다시 논의하지 마시고.

○ 의사일정 변경의 건

(17시25분)

○소위원장 안호영 위원님 여러분께 양해말씀드리겠습니다.

오늘 회의의 의사일정은 현재 지금 제21항까지 공지가 되어 있습니다마는 간사 위원 간 합의에 따라서 병합 심사가 필요한 2건의 법률안을 추가

로 상정하고자 합니다.

22. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2111994)

23. 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안(윤준병 의원 대표발의)(의안번호 2113284)

○소위원장 안호영 그러면 의사일정 제22항 및 제23항, 이상 2건의 청년고용촉진 특별법 일부개정법률안을 일괄하여 상정합니다.

전문위원께서는 의사일정 제2항, 제3항, 제22항 그리고 제23항에 대해서 새로 배부해 드린 소위 자료를 중심으로 보고해 주시기 바랍니다.

○전문위원 최선영 전문위원입니다.

청년고용촉진법에 대해서 보고드리겠습니다.

이 개정안은 노웅래 의원, 이용호 의원, 이수진 의원, 윤준병 의원님이 각각 대표발의하신 내용이고 유인물 1페이지에 있는 개정안의 주요 내용부터 먼저 설명을 드리겠습니다.

각 개정안의 내용에 있어서 공공기관의 청년고용의무 비율 자체를 확대하는 부분 그리고 공공기관의 청년고용의무제를 연장하는 부분 그리고 법 유효기간을 연장하는 부분으로 지금 나뉘어져 있습니다.

법 유효기간 자체를 연장하는 부분은 윤준병 의원안에서 제시된 부분이고 기타 내용으로는 노웅래 의원안에서는 조세감면 부분을 신설하는 부분이 있고 이수진 의원안에서는 청년고용촉진특별위원회 심의·평가 대상을 확대하는 부분 그리고 용어 등을 정비하는 부분과 지자체 등을 명시하는 내용이 되겠습니다.

개정안 내용에 대해서 다시 2페이지부터 설명드리겠습니다.

먼저 고용의무 비율 자체를 상향하는 부분은 현재 공공기관이나 지방공기업에 대해서 고용의무 비율을 정원의 3%로 정하고 있는 부분을 5% 이상으로 높이는 부분입니다. 이 부분은 청년고용 상황 개선을 위한 공공부문의 역할을 강화하기 위한 취지로 보여집니다.

다만 지금 하단에서 보시는 바와 같이 일부 기관의 경우에는 신규채용 규모 자체가 정원의 3% 미만이거나 3% 초과하더라도 경력직 등을 소수로 채용하는 경우가 있어서 이러한 개별 기관의 여건을 함께 고려할 필요성이 있을 것으로 보입니다.

고용노동부 의견에 대해서는 하단 자료를 참고해 주시기 바랍니다.

다음은 두 번째 사항으로 8페이지의 내용입니다.

2-1 부분에서 고용의무 기간을, 고용의무제도를 도입하고 있는 제5조 자체의 유효기간을 연장하는 부분인데요. 노웅래 의원, 이용호 의원, 이수진 의원안은 현행 21년 12월 31일까지로 되어 있는 5조의 유효기간을 23년 12월 31일까지로 2년을 연장하는 내용이고, 윤준병 의원안에서는 이 부분을 삭제해서 이 조항 자체가 영구적으로 적용되도록 하는 부분입니다. 뒤에서 다시 설명드리겠습니다만 윤준병 의원안은 이와 더불어서 법 유효기간 자체를 삭제하는 부분을 함께 포함하고 있습니다.

하단의 청년고용의무제 연혁을 보시면 이 제도는 2009년에 도입되었으며 2014년부터 의무화되어서 두 차례에 걸쳐서 유효기간이 연장된 바가 있습니다.

이 부분에 대해서 고용노동부에서 의견을 제시하는 사항은 하단에 정리가 되어 있어서 이따 다시 보고를 받으시면 될 것 같고요.

현재 이렇게 두 차례 연장된 연혁과 유효기간을 정하고 있는 점을 종합적으로 고려해서 입법정책적으로 결정할 사항으로 보여집니다.

조문 대비표는 9페이지 내용을 참고해 주시면 될 것 같습니다.

10페이지 부분이 윤준병 의원님 안 관련된 사항인데요. 이 법 자체가 10페이지 하단에 보시는 것처럼 ‘이 법은 2023년 12월 31일까지 효력을 가진다’라고 한시법으로 되어 있는데 윤준병 의원안에서는 이 조항을 삭제해서 이 법이 항구적으로 적용되도록 하는 데 의의가 있습니다.

고용의무제와 법 자체의 유효기간 부분에 대해서 설명을 드렸고 3-1번부터는 그 외 사항으로 설명을 드리겠습니다.

11페이지 3-1 청년고용촉진특별위원회 관련된 사항은 제4조 청년고용촉진특별위원회 심의 사항에 1호의2를 신설을 해서 ‘청년고용 촉진을 위한 정부 및 지방자치단체 간의 협력에 관한 사항’을 추가하는 부분입니다. 청년고용 부분에서는 지자체와 협력이 필요하기 때문에 내용이 필요할 것으로 보여집니다.

수정의견은 의원안과 같음으로 정리하였습니다.

다음, 12페이지 부분은 이용호 의원안 관련된 사항인데 심의 사항에 대해서 ‘채용실적’이라는

부분을 ‘고용실적’이라는 용어로 변경하는 부분입니다. 이 부분은 채용과 고용에 대해서 고용은 입직부터 퇴직까지를 포함하는 조금 폭넓은 개념이기 때문에 현재와 같이 채용실적으로 두는 것이 좋을 것으로 보았습니다.

13페이지 부분은 노웅래 의원안에서 제시된 부분으로 개정안의 내용을 설명드리면, 현재 중소기업체가 청년 미취업자를 고용하거나 직업능력개발훈련을 실시하는 경우에 소요 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있도록 규정을 두고 있는데 개정안에서는 이에 덧붙여서 조세감면을 할 수 있도록 근거 규정을 두는 부분입니다. 이에 대해서는 13페이지 오른쪽 박스를 보시면 조세감면에 대한 근거를 재량규정으로 두더라도 조세특례제한법과 같은 다른 법률의 개정이 수반되어야 실제 작용이 가능한 점을 고려할 필요성이 있습니다.

14페이지는 노웅래 의원안의 조문대비 내용이고.

15페이지 부분에서 이수진 의원안의 8조의2와 8조의4 부분입니다.

이 부분은 조문대비표를 보시는 것이 편리하실 것 같은데요. 16페이지 부분을 보시면 8조의2(청년에 대한 직장체험 기회 제공) 그리고 8조의4(취업에 어려움을 겪는 청년에 대한 고용지원서비스 제공)의 조문에서 주체를 정부로 하고 있습니다. 이수진 의원안에서는 여기에 더하여 지방자치단체에 이러한 책무를 두려는 것으로써 필요한 것으로 보았습니다.

다만 용어를 일반적인 입법례에서는 지방자치단체에 상응해서는 국가라는 용어를 쓰고 있기 때문에 ‘국가 및 지방자치단체’로 정비하는 의견을 제시하였습니다.

다음은 이수진 의원안 제16조 부분입니다.

이 부분은 통합인력전산망 부분이라고 해서 지금 고용부가 구축하고 있는 워크넷과 관련된 부분인데요. 이 주체를 정부로 하고 있는 부분을 ‘고용노동부장관’으로 명시를 해서 고용노동부가 이 업무를 하는 것을 명확하게 하려는 취지이고 ‘민간부문과 공공부문’으로 되어 있는 부분을 ‘정부, 지자체’로 포함하는 부분입니다.

그런데 저희가 봤을 때는 정부나 지자체도 공공부문·민간부문에 다 포함이 되기 때문에 ‘민간부문과 공공부문’으로 두면서 용어만 인력수급과 취업정보를 현행과 같이 ‘인력수급 및 취업정

보'로 정비하는 정도로 의견을 제시하였습니다.
이상입니다.

○소위원장 안호영 정부 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 저희들 의견 말씀드리겠습니다.

청년고용촉진 특별법은 현재 12월 말로 의무고용에 관한 유효기간이 만료가 되기 때문에 저희들은 12월 중에는 이 규정이 처리가 돼야 된다고 보고 조항별로 의견을 말씀드리겠습니다.

청년의무고용 비율 상향은 평균적으로 보면 한해 5~6%, 6% 가까이까지 그렇게 저희들이 하고 있습니다마는 전문위원 지적한 대로 개별 기관별로 채용 여력이 안 돼서 그보다 낮은 실적을 올리는 경우도 있습니다. 그래서 3%가 저희들은 적정하다고 보고.

여기에 몇 차례 인용되었는데 2014년도 헌법재판소에서 위헌결정은 안 났지만 위헌 의견이 다수로, 5 대 4로 위헌 의견이 많았는데 그 취지가 다른 연령층의 직업선택의 자유를 침해할 소지가 있다 하는 부분이 큼니다. 그래서 14년도 대비해서 최근의 청년고용 상황은 수치상 조금은 개선되어 있는데 저희들이 여전히 어렵다고 연장, 3%하는 규정을 유지할 필요가 있는데 그렇다고 이것을 5%로 상향 조정할 경우에는 다른 연령층에 대해서 청년층을 특별히 우대한다라고 하는 그런 판단을 하시기가 헌법재판관들이 수월해진다, 저희는 그렇게 봅니다. 그렇기 때문에 그냥 3%, 지금까지 유지되어 왔던 3%를 유지하는 게 좋지 않을까 하는 게 저희들 의견입니다.

그다음에 8페이지의 유효기간 연장에 관한 부분입니다.

현행법은, 이게 고용의무가 주어지는 유효기간인데요, 고용의무제도 유효기간이 금년 말로 되어 있는 것을 노웅래·이수진 의원님은 2023년으로 했고 윤준병 의원님은 아예 삭제해서 영구화하자 이렇게 의견을 주셨습니다.

그래서 저희들 고민이 되는 지점이…… 지금 이게 3년, 2년, 3년 이렇게 연장이 되어 왔습니다. 그래서 지금 여기 노웅래 의원안이나 이수진 의원안 같으면 다시 2년을 연장하자는 건데 저희들 입장에서는 2년이나 3년을 연장해서 2년, 3년 뒤에 청년고용 상황을 다시 살펴보는 식으로 재검토해 나가는 방식으로 이 법이 운영돼야 될 것 아니냐, 청년고용의무제도가.

왜냐하면 그 당시에 합헌 의견을 주셨던 네 분

의 재판관님들 의견이 이게 한시법이다 그런 취지의 논거를 드셨습니다. 그러니까 한시법으로 되어 있기 때문에 청년고용 상황이 어렵고 청년고용 상황이 어려운 그 기간 동안에 한시적으로 예외적인 제도를 취한다 이런 논거에서 말씀을 하셨기 때문에 저희는 조금 번거롭다 하더라도 그냥 상시 제도로 가기보다는 2년, 3년간 청년고용 상황을 다시 재검토해 보는 그런 계기를 가지고 있다 하는 게 나중에 다시 헌법재판에 갈 경우에 대비해서 저희가 이 취지를 지킬 수 있는 방법이 아닐까 그렇게 생각을 합니다.

그런 사정을 한번 살펴봐 주셨으면 합니다.

그다음에 10페이지의 법 유효기간 자체를 연장하자 하는 부분이 있는데요.

사실은 청년고용촉진 특별법이 특별법 형태로 돼 가지고 한시법으로 돼 있습니다, 법 자체도. 그래서 그 유효기간을 지금 현행은 2023년으로 돼 있는데 저희들도 이것을 상시법으로 하되 그 내용을 포괄했으면 좋겠다 해서, 그런데 내용 검토가 그냥 화두, 그러니까 조항별로 이러이런 내용이 들어갔으면 좋겠다, 예를 들면 사업주의 책무라든지 학교의 책무 이런 내용도 포함시키고 여러 가지 규정들을 포함했으면 좋겠다 했는데 아직 구체적인 검토는 안 돼 있습니다.

그런데 만약에 유효기간을 삭제하고 법을 상시법으로 하는 경우에는 저희는 수용할 수 있는데 나중에 다시 내용을 조금 더 포괄적으로 개정하는 작업도 내년 이후에는 병행이 돼야 될 것 아니겠느냐 그렇게 생각을 하고 있습니다.

그다음에 11페이지의 특별위원회 심의·평가사항에 대해서 협력에 관한 사항을 넣는 부분은 저희들 동의합니다.

그다음에 이용호 의원님이 주신 용어 변경은 채용하고 고용은 어감이 좀 다릅니다. 그래서 새로이 사람을 해마다 신규로 하는 그거는 '채용'이 적합하고, '고용'이라 하면 뉘앙스 자체가 장애인 고용처럼 채용을 하고 일정하게 고용을 유지하는 것까지 포함하는 용어로 그렇게 읽힐 소지가 있기 때문에 채용을 유지하는 게 저희들은 타당하다고 생각을 합니다.

13페이지는 중소기업의 고용 지원을 위해서 조세감면하는 문제를 했는데요.

지금 현행 규정에 공공기관, 중소기업이 아니고 공공기관에도 조세감면이 있는데 이 규정을 넣고 나서 조세특례제한법의 규정이 '조세특례제

한법에 의하지 아니하고는 할 수 없다’는 그런 규정이 생기고 있어서 기재부 세제실의 의견에 따르면 ‘조세특례제한법의 입법취지에 반하기 때문에 조특법 개정 없이는 세제 지원이 불가능하고 실익이 없으니 그냥 하지 말자’ 하는 의견을 쫓습니다.

그래서 굳이 둔다면 저희가 이미 공공기관에 관한 조세감면의 규정이 있기 때문에 중소기업체도 둘 수는 있습니다마는 실익 측면에서는 재검토할 여지가 있고, 기재부 입장에서는 고용중대세액공제 제도가 있기 때문에 그 부분에서 고려자하고 청년들을 커버하고 있습니다. 그래서 그 제도를 통해서 하자는 게 기재부 입장이라는 것을 참고로 말씀을 드립니다.

15페이지의 정책의 주체를 정부 및 지방자치단체로 하자는 이수진 의원님 안 수용하고, 다만 전문위원 의견처럼 다른 법률 조문의 예에 따라서 ‘국가’로 하는 의견이 저희도 타당하다고 봅니다.

인력전산망 운영 주체는 사실은 저희가 하고 있기 때문에 ‘정부’를 ‘고용노동부장관’으로 하자는 지적이 있고 전문위원님은 정부나 지방자치단체 이것 별도 명시할 필요가 있겠느냐 하는 건데 저희는 이수진 의원님 안처럼, 정부나 지방자치단체가 공공부문 안에 들어갑니다. 그러면 예를 들어서 ‘정부 및 지방자치단체 등 공공부문과 민간부문의 인력수급’ 이런 식의 용어도 가능하다고 봅니다. 그렇게 해서 오해의 소지를, 병행적인 건 아니다 하는 오해의 소지는 풀 필요가 있고.

그다음에 20페이지 시행은 공포한 날로부터 바로 시행할 필요가 있다고 봅니다.

이상입니다.

○임이자 위원 윤준병 위원님께서만 말씀하시면 되겠네요.

○윤미향 위원 삭제, 영구법안 하는 것.

○윤준병 위원 ‘영구’로 동의하신다는 말씀이지요?

○임이자 위원 고용노동부장관님 말씀대로 정리가 된 것 같은데?

그렇게 하시지요, 뭐.

○소위원장 안호영 정부 측 의견에 대해서 특별히 다른 의견 있으신가요?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

없습니까?

○장철민 위원 연장 2년으로 할지 3년으로 할지

는 명확하게 이야기가 안 됐어요.

○임이자 위원 2년으로 하기로 했잖아요.

○장철민 위원 그것은 차관님이 얘기하시지는 않았어요.

○고용노동부장관 박화진 참고로 말씀드리면 현재 법의 유효기간이 2년으로 돼 있습니다. 그러니까 저희들은 안 나와 있는 게 그 법의 유효기간에 맞춰서 2년만 연장하자 이렇게 되어 있기 때문에……

○임이자 위원 일단 2년 연장하고 가자고.

○고용노동부장관 박화진 만약에 상시법으로 가시면 2년 또는, 3년 정도는 여태까지 입법례가 있기 때문에 가능하지 않을까 봐집니다. 사실은 청년들 고용 전망이 1년, 2년, 언제 해소될 거냐 하는 것을 예측하기는 어렵습니다.

○임이자 위원 사실 회복되기는 어렵지만……

○소위원장 안호영 나중에 그때 가서 또 판단할 수 있잖아요?

그러니까 2년 내지 3년 부분에 대한 위원님들 의견 어떻게 됩니까?

○장철민 위원 2년마다 논의하는 것은 소모적입니다. 2년마다 계속 논의를 하고 있는데 너무 소모적이에요. 똑같은 얘기를 사실 지금 저희가 환노위에서 계속 반복하고 있는 거라서 2년은 너무 짧다라는 생각이 저는 있습니다.

○소위원장 안호영 어떻게 됩니까, 임이자 간사님?

○임이자 위원 아니, 왜냐하면 청년기본법의 취지도 좋고 다 좋은데 위헌 논란이 있지 않습니까?

○장철민 위원 예전에 3년으로 했었던 적도 있었고 그때 위헌 문제가 안 생겼었기 때문에 3년까지는 위헌 문제가 안 생기는 건 확실한 것 같고요. 저는 사실 한 5년은 해야 된다는 생각인데 이게 너무 반복적인 논의가 이루어져서……

○임이자 위원 사실은 청년고용과 관련돼 가지고 이렇게 법으로 제정하지 않더라도 진짜 취업이 잘되고 해야 되는데 환경이 너무 열악하다 보니까 법으로라도 강제로 하고 있는데, 이 자체도 세대 간의 형평성 관련돼 가지고 위헌 논란의 여지가 없지 않아 있지 않습니까? 물론 제가 봤을 때도 2년 후에 좋아진다는 보장도 없어요. 그렇지만 그것은 그때 가 갖고 우리가 또 하면 되니까 지금은 그냥 2년으로 하는 게 좋을 것 같습니다.

○소위원장 안호영 윤준병 위원님.

○윤준병 위원 저는 2013년 현재 판단이 지금도 유효한지는 현재 헌법관들이 달라졌기 때문에 어

면 인식일지는 그것만 가지고 판단하기에는 어렵다고 보고요.

○임이자 위원 그럼 전원합의체가 나와야지요.

○윤준병 위원 다만 내용 전체적으로 보면 현시대에서 가장 고통을 겪고 있고 우리가 관심을 기울여야 될 대상이 청년세대들인데 청년세대에 대해서 정부에서 명확한 고용 개선효과나 취업이나 이런 내용들이 담보되지 않고 있는 상황에서 그래도 이걸 가지고 짚끔짚끔해 가지고 2년 했다가 보고하고 이런 정도 우리가 청년세대에 메시지를 주는 것이 옳은지…… 이게 왜 위험적인 요소가 있다고 보는 건지, 나는 그것은 헌법재판관들의 내용과는 좀 생각이 달라요.

지금 우리가 소위 사회적 약자나 또 지원해야 할 대상에 대해서는 적극적으로 지원하고, 또 여러 가지 고용과 관련된 대책들을 마련해 주는 것이 것은 지극히 기울어진 운동장을 정상화하는 데 기여하는 것이기 때문에 이걸 가지고 세대 간 갈등이다 이렇게 얘기하는 게 나는 좀처럼 이해가 조금 안 되는 대목입니다.

그럼에도 불구하고 사실은 공공기관의 청년고용할당제 자체는 그런 논란이 있을 수 있다 이것까지는 좋은데 이게 한시법이어서 그게 위험적 논란의 대상이고 아니고를 판단하는 기준이 된다 하는 내용은 사실은 좀 안 맞는 것 같다는 생각이 들어요.

그래서 이것은 안정적으로 청년들에 대한 배려를 우리가 하고 있다 또 해야 된다, 또 약자이기 때문에 지금 입장에서 충분히 하고 그게 적절치 않으면 또 법 개정해 가지고 기간을 종료시키면 되는 것이지 이것 정부에서 2년 하고 평가해서 잘 되면 없애고 이렇게 할 수 있는 대상인지……

하여튼 이것은 정부 입장도 좀 명확하게 해야 될 필요가 있다고 보고요. 또 우리도 우리 청년들에 대해서는 그런 시점으로 봐야 되는 게 아닌가 이런 생각을 합니다.

그래서 이게 유효기간 2년 연장하고 이렇게 기계적으로 하는 것이 옳은지 또 이 법 자체를 한시법적인 내용에다가, 굴레에다 넣는 게 바람직한 건지…… 이것은 저는 없애는 게 바람직하다고 봐요. 오히려 없애고 정책들을 제대로 지원하는 것이 옳지 않은가 이런 생각을 합니다.

○임이자 위원 저는 윤준병 위원님께서 말씀하신 부분에 대해서 전적으로 동의합니다. 동의하는

데, 다만 어쨌든 그래도 헌법재판소에서 사실은 5대 4예요, 그렇지요? 5 대 4이기 때문에 거의, 단지 3분의 2에 미달되다 보니까 이게 위헌이 됐는데 이게 전원합의체에 의해서 전부 다 합헌이라고 나온다면 우리가 그대로 가면 되는 거고.

윤준병 위원님 말씀에, 우리 청년들에 대해서 그런 부분에 대해서는 다 동의하는데 그렇다 하더라도 어쨌든 현재 판례가 이렇게 지금 현재는 유지되고 있으니 2년 정도 하고 나서, 그때 가서 또 전원합의체 나올지 압니까? 그때 가서는 당연히 그것은 가는 거지요.

○윤준병 위원 2년 하고 그다음부터는 상시법으로 가는 겁니까? 그러면 그렇게 넣으시든지.

○소위원장 안호영 잠깐만요. 의견들 조금 정리를 해 보겠습니다.

지금 정부 측 의견이 비율은 3%로 그대로 하는 거고요. 그다음에 기한 문제는 2년이나 3년일 수 있겠으나 2년 의견을 얘기하시는 것 같고요.

그다음에 윤준병 위원님께서 제안하신 상시법으로 하는 부분에 대해서는 정부도 동의를 하는데 다만 아까 기한 문제는 2년이나 3년에 관련된 그런 말씀을 하신 거지요?

○고용노동부차관 박화진 예, 그렇습니다.

○소위원장 안호영 그리고 나머지 부분은 큰 의견은 없는 것 같습니다.

그런데 의견을 좀 정리를 해 주셔야 이 부분 정리가 가능한데 만약에 이게 얘기가 길어지면 이게 올 연말, 여기에서 오늘 결론을 내지 않으면 일몰법이기 때문에 이 법안의 효력이 상실되는 이런 문제가 있어서 위헌 여부에 대한 정부 측의 의견 또 위원님들 간에 여러 이견이 있는 걸 감안해서 결론을, 합의를 좀, 조금 부족하더라도 의견을 모아 주시는 게 좋을 것 같습니다.

○장철민 위원 제 생각에는 2년이면 저희 총선 전해잖아요. 이것 똑같은 얘기 또 하고 또 연장하거든요. 오히려 객관적으로 하려고 해도 3년 정도 연장하시는 게 어떨까 생각합니다.

○소위원장 안호영 그런 사정까지 다 감안해서 지금 우리 여야 간의 의견들을 말씀하시는 거니까……

○장철민 위원 이것 뭐 어차피 또 해야 되는데.

○소위원장 안호영 그러면 계속 2년인지 3년인지를 놓고 표결할 수는 없는 거잖아요.

○임이자 위원 그러면 그렇게 해요.

○소위원장 안호영 김웅 위원님.

○**김웅 위원** 일단 이 법이, 물론 청년의 사정이 워낙 급하고 어렵다는 것은 다 알고 있는데 그것은 정치를 잘못된 사람 탓인 것이지 그 문제점을 가지고 다른 세대들 간에 갈등을 일으키는 쪽으로 풀고 나가는 것은 아니라고 보고 있습니다.

그리고 이 법이 가까스로 위헌을 피할 수 있었던 것 중에 한 가지는 보면 한시적으로만 적용이 된다는 부분들이 분명히 적용이 됐을 거예요. 그리고 이것은 처음부터 이 법을 만들었을 때 한시법을 예정하고 만들어 냈는데 그것을 지금 와 가지고 특별한, 계속 사정이 안 좋다고 해서 그것을 상시법으로 만들어 낸다는 것은 처음에 입법을 했던 취지하고도 맞지 않다고 봅니다.

그러니까 이것은 물론 2년이 됐든 3년이 됐든 10년이 됐든 그때그때 필요하면 그때그때 계속 논의를 해야 될 문제인 것이고 그게 국회가 하는 일이라고 생각을 해요.

그래서 처음에 이것, 항상 법이라는 게 법적인 안정성 같은 게 상당히 중요한 부분인 것이고 그런 부분이기 때문에 지금 제가 봤을 때는 2년이나 3년이나라는 부분에 있었을 때는 사실은 처음에 예전에 했던 것처럼 2년으로 하고 더 이상 이런 불필요한 논의는 계속 안 하는 게 저는 낫지 않을까 싶거든요. 제 생각은 그렇습니다.

○**소위원장 안호영** 이 부분에 대해서 2년 내지 3년 부분에 대해서만 정부가 좀 입장을 정확히 얘기를 해 주시고……

○**고용노동부차관 박화진** 논거에 대해서는 아까 김웅 위원님이 자꾸 말씀하셨는데 다시 한번만 간략하게 설명을 드리면 이게 헌법의 평등원칙 위반이고 30대 후반, 주로 헌법소원 제기한 것도 30대 후반 계층이고 30대 후반은 사실은 저희도 문제가 된다고 생각합니다.

그래서 그 문제가 한시제도가 아닌 영구제도로 갈 때는 그 목소리가, 30대 후반의 목소리가 커지지 않을까 하는 우려를 저희들이 현실적으로 가지고 있기 때문에 그래서 이제 이렇게 매번 다시 재검토하고 상황을 보자고 말씀을 드리는 부분이고요.

저희들은 2년으로 당초 의견이 나왔는데 입법례도 있기 때문에 3년을, 그리고 기간을 조금 더 늘리자고 장철민 위원이 처음부터 5년 내지 10년 안을 말씀했는데 그것은 항구제도, 영구제도와 비슷한 그게 있기 때문에 3년 정도로 해 보는 것은 충분히 저희들이 수용 가능하다고 말씀을 드

렸습니다.

○**윤준병 위원** 제가 하나만 더 질문해 볼게요.

우리 정부에서 이것 2년 연장하면서 뭐를 점검하고 연장합니까? 아니, 이것 기계적으로 시간 되면 그냥 연장하면서, 구체적으로 한시법이라는 취지에 걸맞게 뭐를 한 게 있어요?

○**고용노동부차관 박화진** 그래서 예를 들면 법안 당시 그다음에 연도별, 그러니까 이 법이 연장되는 당시 당시의 고용 상황을 전반적으로 체크하고, 그러면 예를 들면 14년 당시와 비교해 보면 실업률만 보면 조금은 완화됐습니다. 예를 들면……

○**윤준병 위원** 그러면 없애도 돼요?

○**고용노동부차관 박화진** 예?

○**윤준병 위원** 없애도 돼요, 그러면?

○**고용노동부차관 박화진** 그렇지는 않습니다.

○**윤준병 위원** 아, 그러니까. 기계적으로 연장할 건데 뭐가 그게 한시법적인 성격이 있냐고요. 기계적인 연장은 한시법적인 성격이 없는 거예요, 그런 것은. 때 되면 연장할 건데 그것을 뭐하러 한시법으로 뒹요. 한시법은 한시적인 의미가 있어서 그 기간 내에 해 보고 이렇게 하는 게 한시법적인 목적을 가지고 하는 거잖아요. 이것 한시법적인 목적이 뭐예요? 한시법으로 둔 목적이 뭐냐고?

그리고 얼마를 달성 못 하면 연장하고 얼마를 하면 없애는 겁니까? 그냥 기계적으로 처음 만들 때 한시법으로 만들어 놓고 계속 반복하고 있는 거잖아요, 그 한시법으로 만든 취지도 제대로 없이.

○**소위원장 안호영** 이 부분에 대해서는 쟁점들은 명확한 것 같고 나머지 부분에 대해서는 여러 위원님들의 의견, 견해 차이인 것 같습니다. 그런데 각각의 타당한 근거들이, 주장마다 타당한 근거들이 있다고 봅니다. 다만 선택의 문제라고 보는데요.

지금 위원님들의 의견이 다 모아지면 그 의견대로 하는 게 좋겠지만 현재 의견들이 좀 이렇게, 의견이 좀 다른 부분이 현실적으로 있고 또 이 부분에 대해서 저희들이 가능하면 합의를 해서 결론을 내는 부분이 좋다고 보기 때문에 아까 윤준병 위원님과 관련해서 전체로 법 체계를 상시법으로 전환하는 부분에 대해서는 정부 측에 이견이 없으니까 받아들이고 기한은 2년으로 해서, 다시 연장하는 기간을 2년으로 해서 이렇게 하는 게 어떨까 싶습니다.

우리 위원님들 그렇게 의견을 좀 모아 주시지요.

(「예」 하는 위원 있음)

○**장철민 위원** 위원장님 의견에 따르겠습니다.

○**소위원장 안호영** 그러면 그 부분은 그렇게 의견을 모으기로 하고 이따가 의결을 하도록 하겠습니다.

그다음에 아까 조금 전에 19항에서 21항 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안에 대해서는 폴리텍대학의 명칭에 관련된 부분에 대해서 이견이 좀 있었는데요. 이 부분은 지금 위원님들 간에 이견들이 좀 있고, 특히 박대수 위원님이나 김웅 위원님 의견들이 좀 있어서 오늘 그 명칭을 변경하는 안을 처리하기는 어려울 것 같고 그 안에 대해서는 보류해서 계속 심사하기로 하고 나머지 안에 대해서만 의결하도록 그렇게 하려고 하는데요. 그렇게 하면 되겠습니까?

(「예」 하는 위원 있음)

○**윤준병 위원** 다시 한번 설명해 줘 보세요, 제가 잘 못 들어서.

○**소위원장 안호영** 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안 중에서 폴리텍대학의 명칭을 지금 대학으로 돼 있는 것을, 대학의 대학장으로 돼 있는 것을 총장으로 하는 명칭 변경에 관련된 법안이 안규백 의원 법률안으로 나왔는데 그 부분에 대해서는 김웅 위원님과 박대수 위원님께서 반대 의견을 얘기하셨습니다.

그래서 오늘 그 부분에 대해서 의결하기가 쉽지 않은 것으로 판단이 돼서 그 부분은 빼고 보류하고 나중에 계속해서 심사하기로 하고 나머지 부분만 오늘 의결하고자 하는데 다른 의견이 있는지 그렇게 한번 여쭙는 겁니다.

○**이수진(비) 위원** 예, 그렇게 하시지요.

○**임이자 위원** 없습니다.

○**소위원장 안호영** 그렇게 할까요, 어떻게 할까요?

(「예」 하는 위원 있음)

그러면 그렇게 하도록 하겠습니다.

그러면 의결 절차에 들어가도록 하겠습니다.

○**윤미향 위원** 위원장님, 위원장님!

○**소위원장 안호영** 그다음에 아까 근로자……

○**윤미향 위원** 위원장님, 아까 근로기준법 일부개정법률안에서, 13~16항에서 근로자대표의 비밀누설 관련해서 아직 정리가 안 됐는데……

○**윤준병 위원** 앞으로 이제 할 거예요.

○**소위원장 안호영** 그 부분에 대해서 정리를 좀 하겠습니다. 아까 그 부분 정리가 안 됐나요? 잠깐만요.

○**윤미향 위원** 아니, 결의한다고 그래서.

○**임이자 위원** 계속 논의한다고, 계속 논의.

○**소위원장 안호영** 그 부분에 대해서는, 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안은 의결하는 것으로 하고 그다음에 근로기준법 부분에 대해서는 이견이 있기 때문에, 아까 말씀드렸던 의무화하고 처벌조항에 관련해서는 이견이 있기 때문에 그 부분은 보류해서 계속 논의하는 걸로 그렇게 정리하겠습니다.

○**이수진(비) 위원** 위원장님, 이견 관련해서 형사처벌 조항 관련해서 안을 좀 드리기로 했거든요. 그래서 이번에 처리하는 걸로……

○**임이자 위원** 뭘? 계속 논의하기로 했지.

갑시다, 그냥.

○**이수진(비) 위원** 처리하는 것으로 하시지요, 오늘. 오늘 처리하시지요.

○**소위원장 안호영** 아니, 그 부분에 대해서는 여야 간에 이견이 있어서 다음에 논의하는 것으로……

○**임이자 위원** 계속 논의.

○**소위원장 안호영** 보류해서 다음에 논의하는 걸로 그렇게 하시지요.

○**윤준병 위원** 내가 그것 철회할게요, 철회. 처벌 규정.

○**이수진(비) 위원** 처벌 규정 철회한대요.

○**임이자 위원** 철회해서 뭘 일이 아니라니까.

○**소위원장 안호영** 그게 아니라 지금 임이자 위원님께서 아까 비밀누설에 관련해서 좀 더 검토할 점이 있다는 의견이 어 가지고……

○**이수진(비) 위원** 아니요, 철회하신다는데 뭘……

○**윤준병 위원** 제가 처벌조항 철회할게요.

○**이수진(비) 위원** 철회하는데 왜요?

○**김웅 위원** 무슨 법안 처리가 이랬다저랬다 하는 거예요?

○**임이자 위원** 아니, 철회하는 게 아니고 심도 있게 그냥 논의하자는 거지.

○**윤준병 위원** 아니, 논의하는데 심의를 하면서 입장이 바뀔 수도 있는 것이지 그게 왜 이랬다저랬다야.

(일부 위원 퇴장)

○**이수진(비) 위원** 계속 진행하시지요, 위원장님.

○**윤준병 위원** 하세요.

장철민 위원 오라 그래.

(18시01분 회의중지)

(계속개의되지 않았음)

○이수진(비) 위원 논의를 했고……

○윤준병 위원 의결하면 되는 거지, 무슨……

○이수진(비) 위원 발의한 의원께서 안에 대한 정리를 해 주셨는데 의결할 순서 되어 가지고 나가는 법은 또 어디 있습니까, 위원장님?

○윤준병 위원 의결정족수가 안 되나요? 장철민 위원 오시라 해 봐.

○윤미향 위원 위원장님은 의결정족수에 안 포함되나요?

○윤준병 위원 되지, 왜 안 돼.

○이수진(비) 위원 돼요. 5명이면 돼요.

○윤미향 위원 장철민 위원 빨리 오시라 그래요.

○윤준병 위원 우리 처벌은 의결하지 말자고. 근참법하고 그것 두 가지는 의결하지 말고 나머지만 의결합시다. 나갔으니까 자기 것은 보류해 버리자고.

○이수진(비) 위원 그래요.

○윤미향 위원 그런데 지금 특별히 반대 의견 내신 것 없잖아요.

○윤준병 위원 반대 의견이고 뭐고 우리가 의결하면 되는 거지. 없는데 의결하면 되는 거지, 무슨……

○이수진(비) 위원 충분히 논의를 했고 반대 의견이랄 것도 없고 다른 사람 반대 의견에 대해서 그러면 논의 좀 해 봅시다 정도였지 뭘 반대한 내용은 없어요.

○윤준병 위원 이렇게 다 나름대로 합의해 놓고, 의견 개진해 놓고 골탕 먹이려고 이렇게 회의를 무력화하는 것은 올바른 처사가 아닙니다. 이런 것은 명확하게 잘못된 내용은 잘못돼서 다음부터 반복하지 않도록 의결을 해야 된다고 생각합니다.

○이수진(비) 위원 그리고 위원장님, 지금 5개월 만에 고용노동법안소위가 열렸는데 심도 깊은 논의를 위해서 위원들이 시간을 충분히 할애해서 이 자리에 참석해서 의견을 개진해야지 구체적인 반대 의견도 없이 의결하기 직전에 이렇게 나가는 법은 또 어디 있으며, 이것은 말도 안 되는 겁니다. 논의해 주셔야 됩니다.

○소위원장 안호영 원활한 회의 진행을 위해서 잠시 정회하도록 하겠습니다.

○이수진(비) 위원 무슨 정회를 합니까?

○소위원장 안호영 정회를 선포합니다.

○출석 위원(8인)

김	웅	박	대	수	안	호	영	윤	미	향	
윤	준	병	이	수	진(비)	임	이	자	장	철	민

○출석 전문위원

전	문	위	원	최	선	영
---	---	---	---	---	---	---

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부

차	관	박	화	진
통합고용정책국장		황	보	국
직업능력정책국장		류	경	희
정책기획관		박	준	호
노사협력정책관		양	성	필
근로기준정책관		최	현	석
청년고용정책관		권	창	준

○출석 진술인

권오성(성신여자대학교 법과대학 교수)

김준영(한국노총 금속노련 사무처장)

이승길(아주대학교 법학전문대학원 교수)

장정우(한국경영자총협회 노동정책본부장)