

제388회 국회
(임시회)**환경노동위원회회의록**
(고용노동법안심사소위원회)

제 1 호

국 회 사 무 처

일 시 2021년6월29일(화)

장 소 환경노동위원회회의실

의사일정

1. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(의안번호 2107617)
2. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(의안번호 2109560)
3. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(의안번호 2107550)
4. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(의안번호 2107867)
5. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(의안번호 2108844)
6. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(의안번호 2101305)
7. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(의안번호 2110777)
8. 근로복지기본법 일부개정법률안(의안번호 2107818)
9. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(의안번호 2110119)
10. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(의안번호 2101425)
11. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(의안번호 2101547)
12. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(의안번호 2103099)
13. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(의안번호 2106770)
14. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(의안번호 2110834)
15. 특수형태근로종사자등의 보호에 관한 법률안(의안번호 2106018)
16. 플랫폼 종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률안(의안번호 2108908)
17. 근로기준법 일부개정법률안(의안번호 2102614)

상정된 안건

1. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(김민석 의원 대표발의)(의안번호 2107617) 2
2. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2109560) 2
3. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2107550) 2
4. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(김병욱 의원 대표발의)(의안번호 2107867) 2
5. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(윤창현 의원 대표발의)(의안번호 2108844) 2
6. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(권명호 의원 대표발의)
(의안번호 2101305) 2
7. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)
(의안번호 2110777) 2
8. 근로복지기본법 일부개정법률안(윤준병 의원 대표발의)(의안번호 2107818) 2
9. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호
2110119) 2
10. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(박주민 의원 대표발의)(의안번호 2101425) 2
11. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(장철민 의원 대표발의)(의안번호 2101547) 2

12. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(이영 의원 대표발의)(의안번호 2103099)	2
13. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(강은미 의원 대표발의)(의안번호 2106770)	2
14. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2110834)	2
15. 특수형태근로종사자등의 보호에 관한 법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2106018)	2
16. 플랫폼 종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률안(장철민 의원 대표발의)(의안번호 2108908)	2
17. 근로기준법 일부개정법률안(추경호 의원 대표발의)(의안번호 2102614)	2

(10시01분 개의)

○소위원장 안호영 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제388회 국회(임시회) 환경노동위원회 제1차 고용노동법안심사소위원회를 개최하겠습니다.

바쁘신 중에도 참석해 주신 여러 위원님들과 관계 공무원 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.

참고로 우리 소위에 홍석준 위원님이 사임하시고 김웅 위원님이 보임하셨음을 알려 드립니다.

오늘 회의는 안건을 일괄하여 상정한 후에 주제별로 심의를 마치고 의결하는 순서로 진행하겠습니다.

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

1. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(김민석 의원 대표발의)(의안번호 2107617)
2. 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2109560)
3. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2107550)
4. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(김병욱 의원 대표발의)(의안번호 2107867)
5. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(윤창현 의원 대표발의)(의안번호 2108844)
6. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(권명호 의원 대표발의)(의안번호 2101305)
7. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2110777)
8. 근로복지기본법 일부개정법률안(윤준병 의원 대표발의)(의안번호 2107818)
9. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2110119)

10. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(박주민 의원 대표발의)(의안번호 2101425)

11. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(장철민 의원 대표발의)(의안번호 2101547)

12. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(이영 의원 대표발의)(의안번호 2103099)

13. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(강은미 의원 대표발의)(의안번호 2106770)

14. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2110834)

15. 특수형태근로종사자등의 보호에 관한 법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2106018)

16. 플랫폼 종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률안(장철민 의원 대표발의)(의안번호 2108908)

17. 근로기준법 일부개정법률안(추경호 의원 대표발의)(의안번호 2102614)

(10시02분)

○소위원장 안호영 그러면 의사일정 제1항부터 제17항까지의 법률안을 일괄하여 상정합니다.

전문위원께서 소위 자료를 중심으로 보고해 주시기 바랍니다.

○윤준병 위원 위원장님, 의사진행발언하겠습니다.

○소위원장 안호영 예.

○윤준병 위원 오늘 한국노총에서 법안심사 촉구하는 성명을 발표했는데요. 여기에 보면 회사분할, 하청업체 변경 시 노동자 보호, 근로자대표제의 개편 및 노동자 경영참여 확대, 근로기준법 적용 확대 이 문제에 대해서 입법을 명확하게 해 달라 또 빨리 해 달라 이런 요구사항이 있었습니다. 그래서 우리 법안소위에서 이 부분에 대해서도 다음 법안소위 할 때 안전으로 상정이 되어서 조기에 현장의 목소리가 반영될 수 있도록 해 주셨으면 좋겠다 이런 건의 말씀을 드립니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 예, 그 부분에 대해서는 다음 안건을 상정할 때 임이자 야당 간사님과 적극적으로 협의하도록 노력하겠습니다.

그러면 1항부터 전문위원께서 보고해 주시기 바랍니다.

○전문위원 최선영 전문위원입니다.

근로자직업능력 개발법은 지금 김민석 의원이 대표발의한 안과 임이자 의원께서 발의한 2건이 있는데요 먼저 김민석 의원이 대표발의한 안부터, 자료 3페이지부터 설명을 드리도록 하겠습니다.

먼저 직업능력개발훈련의 적용대상 확대입니다.

개정안은 제명을 ‘근로자직업능력 개발법’에서 ‘국민 평생 직업능력 개발법’으로 변경하고 조문상의 ‘근로자’를 ‘국민’으로 변경하는 등 조문을 정비하는 내용입니다. 이 취지는 적용대상이 근로자뿐만 아니라 전체 국민임을 명확하게 하여 국민에 대한 종합적·체계적인 평생 직업능력개발 지원체계를 구축하려는 취지입니다.

하단의 수정의견 개요는 지난번 소위 때 설명드린바 생략하고 4페이지 내용, 소위원회 심사결과에 대해서 설명드리겠습니다.

지난 5월 24일에 있었던 법안심사소위 논의 사항을 보고드리겠습니다.

윤준병 위원께서는 이 개정안에 따라서 관련 사업이 전 부처에 확대되는데 이에 대한 업무체계에 대한 계획 부분을, 임이자 위원께서는 ‘국민’으로 변경할 경우에 실제 효과 부분에 대한 질의를 하셨고 장철민 위원과 이수진 위원께서는 각각 노동시장 변화 부응 측면에서 제도적인 방향 모색이 필요하다, 사각지대 해소 취지에서 긍정적이라는 의견을 함께 제시하신 바가 있습니다.

이에 대해서 하단에 고용노동부 의견이 정리되어 있는데 고용부에서는 평생교육법 개정 취지와 범부처 직업훈련 사업을 총괄하는 고용노동부의 위상 등을 고려할 필요가 있다는 것이 주요 내용입니다. 이 부분에 대해서는 고용노동부로부터 보다 자세한 설명을 들으시는 것이 좋을 것 같습니다.

다음, 자료 7페이지부터 조문 내용은 지난번 수정의견을 중심으로 설명드렸기 때문에 생략하고, 17페이지 두 번째 개정 내용으로 직업능력개발훈련 내용을 확대하는 내용입니다.

이 부분은 18페이지 조문 자료를 보시면 제2조(정의) 부분에서 현재는 직업능력개발훈련의 정의를 ‘직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여’

라고 표현하고 있는데 이를 보완하여 직무수행능력에 지능정보화 및 포괄적 직업·직무기초능력을 포함하는 것으로 보완하는 내용이 되겠습니다. 이 부분은 지금 인문소양 등 직무기초능력이 결합된 직업훈련의 필요성이 기업들로부터 있기 때문에 이 부분을 반영하려는 취지입니다.

그 외의 수정의견 사항으로 21페이지부터 제시된 사항은 법률의 제명이 변경됨에 따라 43개 법률의 내용들에서 인용하고 있는 부분들을 수정하는 사항이 되겠고요.

이상 김민석 의원안에 대한 보고를 마치고 다른 내용이기는 합시다만 임이자 의원께서 발의하신 직능법을 함께 보고드리겠습니다.

○소위원장 안호영 그렇게 하시지요.

○전문위원 최선영 자료 33페이지 내용입니다.

이 부분은 고용노동부장관이 직업능력개발훈련을 실시하는 기관에 대해서 감염병 예방조치를 하도록 하는 내용입니다. 이 부분은 실제 고용부에서 직업능력기관에 대해서 감염병 예방조치를 해야 되는데 이 예방조치를 이행하지 않은 경우에 대한 강제할 수단이 없어서 법률에 방역조치 명령 근거를 마련하고 불이행 시에는 수정의견 개요 하단에 있는 표에서 보시는 것과 같이 훈련 위탁계약을 해지하거나 훈련과정을 취소하는 등의 제재를 할 수 있도록 하는 내용이 되겠습니다.

이 부분에 대해서는 저희가 수정의견을 제시했는데요.

개정안 내용에서는 고용부장관이 감염병법 제49조에 따른 예방조치를 하고 있는데 이 감염병법 내용에서는 지금 질병관리청장 등이 감염병 예방조치를 하도록 하고 있습니다. 그래서 동시에 고용부장관한테 권한을 부여하는 것이 부자연스러운 점이 있고 실제 고용부에 확인을 한 바에 의하면 고용부가 직업능력개발훈련 실태에 맞게끔 별도로 조치를 취할 필요가 있다고 합니다. 그래서 이것을 ‘고용부장관이 정하는 조치’로 내용을 수정하는 부분이 되겠습니다.

수정의견을 다시 설명드리면 직업능력개발훈련을 실시하는 자가 감염 의심, 감염 우려가 있는 훈련생에 대한 격리 등 고용노동부장관이 정하는 조치를 하고 이런 것을 이행하지 않았을 때 제재조치가 이루어지도록 하는 내용입니다.

이하 수정의견 부분 조문 내용은 35페이지를 참조해 주시기 바라고요.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 안호영 정부 측 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 직능법은 지난번 회의 때도 저희들 의견을 말씀드렸는데요.

훈련 지원대상을 특고, 자영업자 등 현실에서 지금 실제 적용하는 것에 맞게 법조문을 변경함으로써 이 부분에 대해서 오해의 소지를 없애고 훈련을 조금 더 활성화하는 효과가 있다고 보고 훈련 내용에 있어서도 ‘포괄적인 직무기초역량’이라고 변경함으로써 실제 기업이나 훈련기관에서 훈련수요에 맞추어서 훈련수요를 반영하는 그런 개정안이 되겠습니다.

이 부분에 대해서는 법안 자체에 대해서는 교육부하고도, 관계부처와 협의가 다 정리된 사안이고, 특히 최근에 문제로 인문소양 같은 경우에 그런 것을 노동부가 단독으로 하는 것 아니냐 하는 오해의 소지가 있었는데 저희들이 목적으로 하는 것은 직업능력개발하고 그러니까 취업을 목적으로 한 직업능력개발과 연계된 그런 분야에 있어서 국한되는 거다라고 설명을 해서 그 부분에 대해서는 문제가 다 정리된 것으로 저는 이해하고 있습니다.

○소위원장 안호영 마지막의 임이자 의원님께서 하신 부분……

○고용노동부차관 박화진 임이자 의원님 법안은 저희들 법 외에 학교에 관한 것, 학원 그다음 어린이집 등에서도 마찬가지로 주체를, 예를 들어 ‘학교 운영자’ 이런 식으로 주체를 하기 때문에 조문을 그런 형식으로 수정해서 하는 것도 검토할 수 있다고 생각을 합니다.

○소위원장 안호영 그러니까 전문위원 수정의견에 찬성한다 이런 뜻인가요?

○고용노동부차관 박화진 예, 그렇습니다.

○소위원장 안호영 전문위원과 정부 의견을 들었는데요, 위원님들 의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

김웅 위원님.

○김웅 위원 차관님, 인문소양 중에서 직무기초 능력과 결합된 부분에 대해서만 지원이 된다고 그러는데 그런 인문소양 교육의 구체적인 사례나…… 그렇게 직무기초능력과 결합됐는지 아닌지는 어떻게 판정을 할 수가 있지요?

○고용노동부차관 박화진 그러니까 저희들의 훈련의 목적이 그렇다는 취지고 지금 각 훈련기관

에서 특히 디지털 훈련을 하든 각종 사업주 훈련을 하든 지금 필요한 인재는 좀 창의적인 인재다, 그래서 사업주가 실시하거나 훈련기관에서 실시하는 훈련에도 그런 목적하에서 필요한 영역 내에서는 인문소양 교육을 꼭 실시하고 있고 그 부분에 대해서 비용 지원이 이루어져야 된다 이런 요청들이 쇄도하고 있습니다.

○김웅 위원 그중에서 그러면 인문소양 교육을 해야 된다고 하는데 그게 직무기초능력과 결합돼 있는지 아닌지…… 그러니까 직무기초능력과 결합된 부분에 대해서만 지원을 하겠다고 지금 말씀하셨잖아요. 그러면 그게 직무기초능력과 결합된 인문소양 교육이 뭔지 기준이 있어야 방금 말씀하신 것처럼 지원 여부를 결정할 수 있지 않겠습니까? 그런데 지금 말씀하시는 것은 동의 반복으로 느껴지거든요. 그런 기준이 있지 않으면 사실 애매모호한 상황이 돼서 무슨 교육이든지 다 지원해 달라 이런 식으로 해서 이 법의 목적 자체와 좀 어긋날 가능성도 있을 거라고 생각되는데 어떻습니까?

○고용노동부차관 박화진 위원님 괜찮으시면 국장이 잠깐……

○김웅 위원 예.

○고용노동부직업능력정책국장 송홍석 직업능력 정책국장입니다.

지금 현재 저희들이 직업훈련 과정에 대해서 지원을 하고 있는데 예를 들자면 PPT를 작성하는 훈련 과정이 있다고 하면 거기에 앞서서 어떤 창의성 교육하고 PPT 작성 그다음에 여러 가지 과정들 하나로 묶어서 시장에서는 제공을 하고 있는데 현재 저희들 제도상으로는 창의성 부분은 지원을 하지 못하고 있습니다. 그러니까 내일배움카드로 지원을 한다고 할 때 나머지 영역에 대해서는 내일배움카드로 지원을 하지만 이 부분은 지원을 못하기 때문에 완전히 자부담을 해서 하고 있는데 시장에서는 이런 결합된 어떤 창의성 교육이라든지 인문교양이라든지 또는 비즈니스와 관련된 이런 부분들을 결합해서 훈련을 하려고 할 때 이것이 분명히 결합돼서는 직무능력 향상에 도움이 되에도 불구하고 현 제도상 분리가 돼 있어서 직접 직무능력 향상에 관련된 훈련 외에도 추가로 하려는 겁니다.

○김웅 위원 국장님, 말 끊어서 죄송한데 제가 지금 같은 이야기를 계속 반복해서 여쭙보는 것 같은데……

그러면 사업주 측에서 이 교육이 필요하다고 이야기를 하면 다 지원이 된다는 뜻인지…… 그런데 방금 차관님이 이야기하신 것은 직무기초능력에 결합된 인문소양 부분에 대해서만 지원이 된다고 이야기를 하셨거든요. 그러면 그 기준이 있어야지 할 텐데 지금 이야기하시는 것은 왜 인문소양 교육에 대해서도 지원을 해야 되는지 그것만 계속 반복해서 이야기를 하고 계시는 거예요.

○**고용노동부직업능력정책국장 송홍석** 지금 현재도 훈련 과정에 대해서 저희들이 모든 훈련기관이라든 다 지원하는 것이 아니고 훈련기관도 지정을 받고 그 훈련된 그러니까 지정받은 훈련기관이 이런 이런 과정을 이렇게 훈련을 시키겠다고 심사를 신청을 하면 저희들이 심사해서 과정을 승인해 주고 그 과정에 대해서 훈련을 하기 때문에……

○**김웅 위원** 국장님, 계속 같이 반복되니까 그러면 제가 한 가지 여쭙볼게요.

○**소위원장 안호영** 잠깐만요. 제가 보니까 아마 17쪽에 그것 관련된 내용이 좀 있는 것 같은데요 말씀을 하실 때 이것을 참고해서 설명을 해 주시면 더 이해가 빠를 것 같습니다.

국장님 설명을 해 주세요.

○**고용노동부직업능력정책국장 송홍석** 이 사례가 아까 제가 먼저 말씀드렸던 그 사례가 되겠습니다.

현재 휴넷이라는 평생교육원에서 신입사원에 대한 마스터피스스쿨이라는 과정을 개설해서 훈련을 하고 있는데 이 교육 과정의 커리큘럼을 보면 창의적 사고력 과정 해 가지고 인문학에 대한 강의를 하고 PPT 문서 작성 과정 그다음에 보고라든가 문서 작성이나 이런 것들을 연결해서 하나의 과정을 만들어서 제공을 하고 있습니다. 그런데 여기에 대해서 지금 보시다시피 PPT 문서 작성과 보고기법 과정에 대해서는 저희들이 고용보험으로 내일배움카드를 해서 지원을 하고 있는데 창의적 사고력 과정에 대해서는 이 부분이 직무와 직접적으로 관련 있는 과정이 아니라고 해서 이 부분은 빼고 지원을 하고 있고 100% 훈련생이 자부담을 하고 있는 상황입니다.

그런데 이 신입사원 마스터피스스쿨 과정 자체가 시장에서 요구하는 과정이기 때문에 이렇게 만들어진 것이고요. 그래서 이런 부분을 현실적으로 시장의 요구들이 많기 때문에 이런 과정들

을 결합해서 하는 경우에 지원하겠다는 것이고 이 부분에 대해서는 아까 말씀드렸던 것처럼 훈련 과정에 대해서는 저희들이 별도 심사를 해서 승인하고 있기 때문에 아무 과정이나 다 그냥 이렇게 할 수 있는 구조로 되어 있지 않다는 말씀을 드렸습니다.

○**김웅 위원** 아니, 그러니까 제가 지금 계속 말씀드리는데 뭐냐 하면 이것의 필요성에 대해서 이야기하는 게 아니고…… 그 이야기를 하셨잖아요, ‘직무기초능력에 결합된 인문소양 교육에 한해서 지원하겠다’라고 했으면 그 기준이 있을 것 아닙니까? 제가 지금 이야기하는 것에 대해서 계속 같은 이야기를 반복해서 답을 하시면 제가 질문을 굳이 할 필요도 없는 거지요. 그러니까 그것을 어떻게 구분하실 거냐 이 말씀인 거지요. 그런데 왜, ‘이게 필요하니까 해야 됩니다’ 이 이야기만 계속하시는 거잖습니까? 그러니까 답답한 것이고……

그러니까 예를 들면 이런 것 아니겠어요? 무슨 게임을 개발하는 업체다라고 이야기를 하면 북유럽의 신화나 고대 그리스의 전설이나 그런 부분을 고전에 대한 이해가 돼야지 게임 개발이 가능하단다, 이렇게 때문에 산업별로 그 교육기관의 성격상 어떤 어떤 부분은 필요한 인문교육이다 아니다 이런 기준이 있어야 되는데 지금 답변하실 때는 ‘직무기초능력과 결합된 인문소양 교육을 하겠다’라고 이야기를 해 놓고 나서 ‘그러면 그 기준을 어떻게 판정을 하실 겁니까?’라고 하면 지금 ‘판정은 잘하겠습니다’라는 식으로 계속 반복해서 이야기를 하시는 거예요.

○**고용노동부차관 박화진** 제가 조금 더……

○**소위원장 안호영** 차관님, 그러면 자꾸 얘기가 반복되는 측면이 있으니까……

존경하는 김웅 위원님 말씀은 저도 이해가 되는데, 아까 이런 목적을 달성하기 위해서 필요한 창의적 사고력 과정 부분이 있는데 그런 부분들을 그냥 원하면 다 해 주는 게 아니라 심사를 해서 넣겠다는 것 아닙니까? 그러면 예를 들어 심사 기준과 관련된 부분 그러니까 선별하는 기준이 있을 것 아니에요? 그 기준에 대해서 아마 물어보시는 것 같아요. 그것을 하위규정에서, 별도로 나중에 그것을 선정하는 기준을 하위법령에 두든지 아니면 그런 것에 관련된 부분이니까 그 점을 설명해 주면 될 것 같습니다.

○**고용노동부차관 박화진** 예, 그것을 지금 말씀

드리려고 했는데요. 기존의 훈련들이 ‘직무능력하고 직접 관련된’ 그렇게 한정을 하다 보니까 저희들이 필요한 이런 과정들을 신지를 못했습니다. 그러다 보니까 새로 포괄적인 직무능력으로 이렇게 개념을 확대할 경우에는 직접적인 관련성 정도는 떨어질 수밖에 없다고 생각을 합니다. 그래서 위원님께서 말씀하시는 그 기준을 정확하게 저희들이 설명드리기는 힘든데 저희들이 종전에 생각하는 직무능력을 중심으로 하고 일정 부분 여기에 나오는 창의적 사고력 과정을 포함시킨다고 했을 때 전체적인 시간 비중 그다음에 그 과정의 편성 필요성 등을 훈련기관이나 사업주들이 소명하게 될 것으로 생각을 합니다.

그래서 조금 전에 국장이 이야기한 대로 훈련 과정 인정, 심사할 때 그런 측면을 고려해서 저희들이 판단을 해 보겠다고 말씀을 드리고, 위원님 지적하신 점을 유념해서 심사 기준을 나름대로 마련해서 시행해 보도록 하겠습니다.

○**김웅 위원** 결국 그러면 행정부에서 지원 여부를 자의적으로 다 결정할 수 있다는 거잖아요. 지금 저희 앞에 와서는 직무기초능력과 결합되는 부분만 하겠습니까라고 이야기하지만 지금 이야기하는 것은 결국은 예산 가지고 가서 고용노동부에서 알아서 우리가 나눠 주겠다 그렇게 저는 들리는데……

○**소위원장 안호영** 잠깐만요. 임이자 간사님의 의사진행발언인 것 같은데요.

우선은 위원님 말씀하시고 정부 측 의견 듣고 또 다른 위원님들도 하실 말씀이 있으시니까 끌고루 했으면 좋겠고요.

임이자 간사님.

○**임이자 위원** 저도 그 부분에 대해서는 우리 김웅 위원님하고 생각하는 바가 비슷합니다마는 지금 우리 국민의힘이 갑자기 의총이 잡혔습니다, 10시 반부터. 의총이 잡혔는데 의총에 우리가 참석을 해야 돼서 정회하는 동안에…… 이 법은 우리가 그동안 몇 번에 걸쳐서 숙지도 했고 또 평생교육 관련되어 가지고는 우리가 앞으로 지향해서 가야 될 사항 아니겠습니까? 그래서 정회 좀 해 주시면 우리가 참석했다가 오면서 이 부분을 논의 좀 해 가지고 오겠습니다. 어떻습니까?

○**이수진(비) 위원** 저희 계속 하고 있으면…… 잠깐 다녀오시면 안 되나요?

○**임이자 위원** 오늘 이것 가지고 하루 종일 할 수는 없잖아요, 오후에 본회의도 있고.

○**이수진(비) 위원** 저희도 질문할 게 있어서……

○**임이자 위원** 제 얘기는 뭐냐면 서로 좀 양해해서…… 국민 전체의 교육 관련되어 가지고는 지난번에 우리가 논의할 때는 여러 가지 의견들이 있어 가지고 많이 해소가 됐지 않습니까? 이 부분들이 해소가 됐으니까 남아 있는 아까 이 부분에 대해서는 정회하고 노동부에서 좀 더 얘기를 해 주고 우리는 의총에 참석해야 되니까 양해를 해 주시면 그렇게 하자 이 말입니다.

위원장님, 어떻습니까?

○**윤미향 위원** 의총이 얼마나 걸릴까요?

○**임이자 위원** 중간에 나와야지요, 우리가. 끝까지 앉아 있을 수는 없고.

○**이수진(비) 위원** 한 20분 정회하면 되나요? 20분 정도 정회하시면 되나요?

○**박대수 위원** 위원장님.

○**소위원장 안호영** 예, 박대수 위원님.

○**박대수 위원** 이 안은 실효성을 분석한 후에 계속 논의해야 되는 사항이 아닙니까?

○**고용노동부차관 박화진** 저희들 입장에서 볼 때는 지원 내용 확대 부분에 대해서는 지금 현실적인 필요성도 있고 그다음에 지원 주체도 실제 법률상의 대상이 확대가 되면 특고나 이런 분들의 훈련 참여도 조금 더 활성화될 수 있을 것으로 판단하고 있습니다.

○**박대수 위원** 그래서 이것은 실효성에 대해서 분석을 다 하신 겁니까?

○**고용노동부차관 박화진** 예, 저희들 나름대로는 필요하다고 생각해서……

○**박대수 위원** 그런데 우리는 그게 납득이 안 되니까……

그래서 실은 더 명확하게 분석해서 가지고 계속 회의를 진행해야 되는 게 맞다고 보는데요.

○**소위원장 안호영** 박대수 위원님 말씀 다 하셨습니다?

○**박대수 위원** 예.

○**소위원장 안호영** 아까 이수진 위원님께서 먼저 발언하겠다고 하신 부분이 있어서 먼저 발언하시지요.

○**이수진(비) 위원** 지난번에도 논의가 있었고 충분히 이해를 했습니다. 그래서 오늘 발언들 하시면서 다른 분들도 충분히 얘기하신 것 같은데요.

일단 저는 ‘국민’으로 확대하는 것에 대해서는

굉장히 찬성을 하고 환영하는 바이고요.

방금 포괄적인 직무기초능력 함양이라고 말씀을 드렸는데 답변을 제대로 못 하시는 것 같은데 저는 이게 뭔지 확 와닿더라고요, 마음에. 예를 들면 사실 여성들의 돌봄일자리 굉장히 많이 있습니다. 그런데 대한민국의 돌봄일자리라는 게 그렇게 좋은 일자리는 아닙니다. 임금이 낮고 근로 강도가, 노동 강도가 매우 세고 근로시간이 길고 거기에 대한 시간외수당이라든지 충분한 보상이 이루어지고 있지 않고 또 여러 가지 여성 노동자들이 안전에 대한 위협도 굉장히 많이 느끼고 있는 그런 어려운 일자리입니다. 그런 어렵고 힘든 일자리는 외국인 노동자들에겐 전가할 수는 없는 것 아닙니까? 좋은 일자리를 만드는 게 굉장히 중요한데 그러기에는 시간도 걸릴 것이고 예산도 상당히 소요될 것으로 생각이 들고, 사실 정부 주도적으로 그 일을 해야 되는데……

또 하나의 방법은 이런 교육훈련의 기회를 확대하는 것입니다. 예를 들면 그 일은 어떻게 해야 된다 이런 교육도 있겠지만 사실은 이 일자리가 우리 사회에 미치는 긍정적인 영향은 어떠하고 당신은 매우 소중한 존재이고 그리고 이런 일을 하는 당신으로 인해서 시민들에게 굉장히 좋은 영향력이 제공된다 이런 얘기들, 이런 인문학적 소양들, 사실 이런 것들 때문에 이런 교육을 통해서 하루하루를 버틸 수 있는 게 또 노동자들이기도 합니다. 그렇기 때문에 저는 이런 영역들에 대해서 분명하게 노동부가 가치를 가지고 업무에 임할 수 있게끔 인문학적인 소양도 충분히 담아 준다면 힘들고 어렵지만 조금은 버텨 내고 앞으로 좋은 일자리로 만들어질 수 있다는 기대감이라든지 또 그런 일자리로 만들어야겠다는 스스로의 의식 이런 것들도 함께 만들어지지 않을까, 저는 노동부가 그런 역할을 잘해야 되지 않을까……

지금 우리 시민들이, 특히 노동자들이 최근의 일련의 상황 때문에 굉장히 힘들어하고 어려워하지 않습니까? 그래서 저는 많은 일자리, 4차 산업혁명 시대에 제조업을 기반으로 한 남성 중심의 40대·50대·60대 이런 일자리들이 줄어들고 있고 이것을 해결하기 위해서 다양한 방법들을 만들고 계시겠지만 결국은 중장년층 여성들이 일선에 나와서 일하는 수가 많아질 것이다, 넓어질 것이다 이런 생각이 들고 거기에 대한 노동부의 준비…… 그런데 이런 직업훈련교육이라든지 기

회 확대라는 것들은 사실은 기술교육만 있는 것은 아닙니다. 그렇기 때문에 이런 것들에 대해서 제대로 발취가 되기를 바라고.

그리고 사실 교육 평가하지 않습니까? 노동부가 하고 싶은 교육만 해서는 안 된다고 생각을 하고요. 당연히 요구도·수요도 조사도 하실 것이고 교육에 대한 평가도 하실 것이고 설문조사를 통해서 어떤 교육을 어떻게 제공해야 될지 이런 것들에 대한 계획을 세우는 기초자료로 저는 활용하실 거라고 기대하는데, 맞지요?

○고용노동부직업능력정책국장 송홍석 예, 그렇습니다.

○고용노동부차관 박화진 예.

○이수진(비) 위원 그래서 저는 그런 것들이 분명히 준비되어 있을 것이라는 기대를 하면서, 그리고 좀 부족한 게 있다면 지금이라도 좀 더 보강해 주시기를 부탁드립니다.

그리고 또 직업능력개발훈련기관 여기서 감염병 예방조치 이행을 강제할 수단이 없어서 하신다는데 이것도 결국은 예산이 드는 것 아니겠습니까? 그냥 조치를 한다고 하는 것으로 끝나는 겁니까? 결국 예방조치를 위해서는 여러 가지 지원이 필요할 것입니다.

그래서 저는 직업능력개발훈련기관의 규모라든지 그다음에 어떤 훈련기관들이 있는지 그런 예를 좀 들어 주시고요, 재정 수반이 되는지 이런 것들도 함께 말씀해 주시는 게 맞을 것 같습니다.

○고용노동부차관 박화진 알겠습니다.

직업교육훈련의 역할이 커지고 앞으로 다가오는 사회에서 근로자들을 염두에 둘 때는 이게 가장 중요한 안전망 중의 하나가 될 수밖에 없다, 그런 측면에서 볼 때도 저희들 지금 하고 있는 훈련대상을 확대하거나 내용을 확대하는 것은 기초라고 생각을 합니다. 그래서 위원님 말씀하신 그런 여러 가지 사항들을 반영해서 진행하도록 하겠습니다.

그다음에 감염병 예방조치와 관련해서는 포괄적으로는 격리 등의 예방조치에 따른 그것은 질병청이나 중수본 중심으로 해서 진행이 될 것이고, 다만 저희들이 학교와 유사하게 직업훈련기관들이 등교 문제라든지 확진자가 발생했을 때의 조치라든지 하는 게 다른 시설하고는 또 다른 측면이 있기 때문에 학교나 학원처럼 별도의 법적 근거를 가지고서 저희들이 직접 대응 조치하는……

지금 현재는 어떻게 하느냐면 법적인 권한은 없습니다. 고용노동부장관이 훈련기관을 그냥 점검해 가지고 권한을 가진 지자체에 통보하는 식으로 해서 종료가 되기 때문에 학교나 학원처럼 법적 근거를 가지고서 나름대로의 지침을 가지고서 운영할 수 있도록, 물론 그 지침 내용은 다 중수본이랑 협의해서 정하는 내용입니다. 그렇게 해서 진행을 하도록 하겠습니다.

○소위원장 안호영 윤준병 위원님.

○윤준병 위원 저는 저번 논의 때 정부 간에 이게 협의가 제대로 되어 있는지 또 전 부처에 해당되는 내용에 대해서 업무체계는 제대로 정립이 되어 있는지에 대해서 질문을 드렸고 그 과정에 대해서 이후에 제가 부처, 특히 교육부 담당 국장을 통해서 진행된 내용들을 좀 확인했어요. 그랬더니 나름대로 협의도 됐고 또 그 수단 간에 업무적인 기능 정립에 대해서 서로 선의의 노력들을 잘하면 오히려 지금보다는 더 심화된 교육체제로 발전할 수 있겠다 이런 판단을 했습니다. 그래서 그런 내용들이 정리됐다는 점을 말씀드리고요.

아까 김웅 위원께서 질의하셨던 직무능력과 결합된 인문교양 이 부분은 뭐 전문적인 교육도 있지만 그것을 뒷받침할 수 있는 일반적인 이론이나 가치 문제나 이런 게 충분히 있을 수 있지요. 그 부분들을 뒷받침할 수 있도록 교육체계에 넣어서 교육을 시키겠다, 이것 좋고요.

다만 우려할 수 있는 내용은 그렇게 추상적으로 범위를 넓히다 보면 직무능력과 결합됐다고 그러면서 사실상 너무 넓어져서 일반적인 내용으로 교육과정이 남용되거나 오용될 수 있는 개연성이 있으니까 그 부분에 대한 우려 표현으로 이해를 했는데 과정 승인을 할 때 그런 부분들을 잘 정리해서, 넓힌다는 것이 좋은 취지도 있지만 또 남용되거나 달리 이용될 수 있는 개연성이 없도록 과정을 잘 마련해 줬으면 좋겠다 이런 생각을 합니다.

전체적인 틀에서만 좀 말씀드리면 직업훈련을 잘 시켜야 취업이 잘 되는 것이니까 취업과 관련된 예비 단계로서 직업훈련 좋은데 취업과 연계된 직업훈련이 될 수 있도록 현장 수요 제대로 판단하고 또 거기에 부합하는 직업훈련이 제대로 이루어지고 직업훈련이 이루어진 이후에 취업과 제대로 연계되어서 일자리로 연계될 수 있는 기능이 직업훈련 영역에서 잘 이루어질 수 있도록

이번에 외연이 넓어지는 것을 감안하면서 그런 체계적인 내용도 좀 고민해서 입법과 연계해서 직업훈련이 한 단계 발전할 수 있도록 잘 정리해 주십사 하는 부탁을 드립니다.

이상입니다.

○고용노동부차관 박화진 예, 그렇게 하겠습니다. 관계부처 간에 필요한 경우에는 선의의 경쟁도 하고 연계가 필요한 부분은 연계하고 또 역할구분이 필요한 부분은 역할 구분하고 해서 부처 간에 협의해서 위원님께서 걱정하시는 그런 일이 없도록 만전의 준비를 해 나가도록 하겠습니다.

○소위원장 안호영 윤미향 위원님 말씀해 주십시오.

○윤미향 위원 저는 오늘 임이자 위원님도 김웅 위원님도 이 법의 내용이나 범위를 확대하는 것에 대해서 기본적으로 반대했다고는 안 받아들였습니다. 그런데 차관님께서 답변을 하실 때 직무능력과 관련된 부분에 국한해서, 그러니까 고용노동부가 다른 부처와의 중복성을 아마 머릿속에…… 지난번 회의 때 홍석준 위원께서 중복성을 이야기하셔서 그에 대한 답변을 하시느라고 그것 때문에 지금 질문이 주고받아진 것 같은데요. 사실 그런 부분은 구체적으로 교육을 실시할 때 기준이라든가 규정이 마련되어 있는 거지요?

○고용노동부차관 박화진 예, 훈련 실시할 때 나름대로, 과정 승인할 때 승인 절차나 기준이 있습니다.

○윤미향 위원 그리고 이 법이 만약에 개정이 돼서 공포가 되면 또 그에 따른 내용이 더 추가되는 것이지요?

○고용노동부차관 박화진 예, 새로 만들어야 됩니다.

○윤미향 위원 그러니까 그런 우려는 지금 불식시킬 수 있는 거잖아요.

○고용노동부차관 박화진 예.

○윤미향 위원 이 법에 따르면 어쨌든 취업을 준비하는 자, 회사가 필요하다고 생각하는 사람 또 직업을 수행하고 있으면서 더 필요한 능력을 내가 필요하다고 할 때 신청해서 교육을 받을 수 있는 것이고 그것을 전 국민으로 확대하는 것이니까 사실은 굉장히 의미 있고 지금 필요한 적절한 법이다 저는 그렇게 받아들이고 있거든요.

그래서 사실 우리가 법이나 정책이 앞서서 갈 수는 없지만 적어도 국민들이 요구하는 것을 제외하거나 국한시키거나 하는 것은 없었으면 좋겠

다 하는 생각을 갖게 되는데요. 그런 면에서는 직무능력과 관련된 것에 국한해서 할 것이다라고 한 그 발언이 어떻게 느껴지느냐면 더 제한할 수 있지 않을까 하는 생각이 좀 드는 거예요. 그러니까 직업능력이라는 게 무엇인지 또 특히 창의적 사고력 과정 내용까지도 포함되었을 때는 굉장히 포괄적이고 넓어지는 것인데 그거야말로 비로소 직업이 무엇이나 하는 것에 대한, 기술이나 이런 것이 아니라 사람이 살아가는 전 생애에 필요한 모든 훈련이라든가 이런 것까지 포함한다고 느껴지거든요. 그래서 시행령에 혹은 규칙이나 이런 것에 포함을 시킬 때 그것을 닫아 두지 마시고 제외시키는 것이 없이 조금 포괄적으로 해줬으면 좋겠다라는 부탁을 하고 싶습니다.

○고용노동부차관 박화진 예, 유념하겠습니다.

제가 처음 설명드릴 때 워낙 하루 종일 그 문제나 다른 부처 중복 문제 때문에 하다 보니까 위원님께 조금 오해하시도록 발언했던 것 같습니다.

그래서 방금 윤 위원님께서도 말씀하신, 오히려 또 심사 기준이나 이렇게 절차를 마련하다 보면 역으로 새로운 규제, 새롭게 갈래 치는 이런 게 어떤 부분에서는 생기지 않을 수는 없는데 가급적이면 필요한 훈련들을, 그게 말씀하신 대로 지금 포괄적인 역량이 필요한 그런 시기이기 때문에 그런 점을 유념해서 저희들이 수행을 하도록 하겠습니다.

○소위원장 안호영 지금 이 법에 의하면 제7조의2에서 직업능력개발 훈련의 지원 기준을 고용부장관이 마련하도록 하고 있고 또 12조에서 훈련과정의 요건을 대통령령으로 정하도록 이렇게 되어 있지요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○소위원장 안호영 그러니까 결국 그런 기준과 요건을 어떻게 잘 정리하느냐에 따라서 포괄성에 따른 중복의 문제라든가 불필요한 것들이 자의적으로 들어가는 것들을 방지할 수 있는 측면이 있다고 보거든요. 그러니까 아마 그런 기준이 있을 것 같은데 나중에 그 기준에 관련된 부분을 김웅 위원님이나 다른 위원님들께도 좀 설명을 드려서 그 문제를 정리하는 게 어떨까 그런 생각이 드네요.

그러면 지금 직업능력 개발법에 대해서는 다른 의견들은 없는 것 같습니다. 개별 논의들은 다 된 것 같은데 지금 야당 위원님들이 안 계셔 가

지고 의사 확인을 하기는 어려운 조건이어서요.

○장철민 위원 그냥 의결하시지요.

○소위원장 안호영 의결하기는 좀 어려울 것 같고 우리가 또……

○장철민 위원 의사진행발언 좀 하겠습니다.

○소위원장 안호영 그래요. 장철민 위원님 말씀하시지요.

○장철민 위원 유감 표명을 정확하게 하고 넘어가야 될 것 같아서요.

아무리 의원총회가 있다고 해도 국회의원이 국회 상임위와 소위와 본회의가 훨씬 우선하는 일인 것은 너무나 명백한 일이고, 이게 사전에 이야기가 돼서 아예 회의 일정을 조정하는 게 맞지 이렇게 정상적인 회의 진행이 이루어지지 않는 데 대해서는 분명한 유감 표명을 해야 된다는 생각이구요.

저는 사실 그래서 의결도 해야 된다고 생각합니다. 그러니까 이게 어떻게 보면 존경하는 야당 위원님들이시기는 하지만 오늘 본인의 의사표시하실 수 있는 기회를 스스로 포기하시는 거잖아요. 이런 일이 반복된다면 정상적인 상임위 운영이 가능할지에 대한 의문이 있고, 지금 출석하신 위원님들의 의견이 모아지면 저는 의결이든 뭐든 정상적인 회의 진행을 해야만 향후에 이런 일이 다시 이루어지지 않는다고 생각합니다.

○이수진(비) 위원 저도 의사진행발언 좀……

○소위원장 안호영 이수진 위원님 말씀해 주십시오.

○이수진(비) 위원 저도 장철민 위원님과 같은 생각입니다.

어제 여성가족위원회 법안소위를 하면서 똑같은 문제의식을 느꼈습니다. 야당 간사가 회의 시간을 제대로 전달을 안 했는지 어쨌든 그 내부 속사정은 모르나 원활한 회의 진행을 방해하는 그런 일들이 이루어졌고요.

그리고 당 내부의 행사가, 저는 전체 소위 위원들 그것도 법안소위가 오래전에 잡혔고 간사간의 합의에 의해서 잡혔는데 당일 날 내부 행사가 있어서 회의 참석 어려운 것은 그쪽의 사정이고 문제라고 생각을 합니다. 그리고 앞으로도 이런 일이 계속 벌어질 수 있다는 생각이 들어서 원칙과 기준을 반드시 세우셔야 된다는 생각이 들고요.

그래서 저희가 생각하기에는 양해할 수 있는 게 있습니다만 이게 두 분만의 문제라면 상관이

없지만 전체 위원들이 이 시간을 국민들이 원하는 법안을 처리하기 위해서 이렇게 모였는데 이것으로 인해서 의사가 딜레이되는 듯한 그런 것들이 국민들에게 보여진다면 굉장히 큰 문제가 될 것이라고 생각합니다. 그래서 원칙대로 진행을 하시고 의결정족수가 채워졌다면 의결까지 가셔야 된다고 생각을 합니다.

○소위원장 안호영 다른 분 의견 없으신가요?

윤미향 위원님 말씀해 주세요.

○윤미향 위원 저도 두 분의 의견에 동의합니다.

○소위원장 안호영 이 사안에 대해서는…… 그간 우리가 소위를 운영해 올 때 가능하면 여야 위원님들 간에 쟁점에 대해서 논의를 하고 합의해서 처리할 수 있도록 노력을 해 왔습니다. 그리고 정 이견이 있으면 잠시 정회를 해서 이견의 조정 과정들을 거쳐서 처리를 해 왔고요. 그래서 그래도 다른 상임위에 비해서 우리 소위가 여러 가지 법안 처리에 있어서—물론 미흡한 것도 있지만—원만하게 처리한 그런 사례가 되었다고 생각을 하는데, 여러 가지 고심이 드는 면이 있습니다. 당연히 우리가 공식적인 회의가 되었는데 야당의 당내 의원총회 때문에 회의에 참여를 안하는 것은 바람직하지 않은 일이고, 그것은 당연한 일일 것입니다마는 하여간 여러 가지 생각이 좀 드는데요.

윤준병 위원님 말씀 주십시오.

○윤준병 위원 저도 위원님들 말씀 취지에 동의하고요.

다만 운영의 묘를 발휘하실 수 있을 것 같아요. 일단 나온 내용 정리하시고, 의결은 전체 법안들 심의한 다음에 최종 의결하는 절차도 있으니까 일단 근로자직업능력 개발법과 관련된 논의는 이 정도 취합된 것으로 정리하시고 이후에 다른 법령 또 심의하신 다음에 그 시간까지 참석하시면 그때 의결하시고 그때까지 참석 안 하시면 나름대로 정리를 해야 되지 않겠나 이런 생각이 듭니다.

그래서 일단은 진도를 나가시면서 운영의 묘를 기해 주시면 좋을 것 같습니다.

○소위원장 안호영 우선 직업능력 개발법 부분에 대해서는 아까 김웅 위원님께서 제기했던 여러 가지 문제점에 대해서 아직 명쾌하게 정리된 것 같지는 않습니다. 그래서 저희들이 그 부분들은 추가 논의를 해야 될 것 같고요.

아마 1번 대상을 확대하거나 제명을 변경하는 것에 대해서는 대체적으로 의견들이 모아졌고 교육 내용의 범위를 확대하는 문제에 대해서는 설명을 하기는 했는데 지금 자리를 비워서 어떻게 될지 조금 더 얘기가 필요한 부분인 것 같고요.

그다음에 임이자 간사님께서 제안했던 이 법 부분에 대해서는 특별하게 다른 이견이 없는 것으로 보이는데 최종적으로 이따가 다시 야당 위원들 의견을 확인해서 전체 이 법안 의결 여부를 결정하도록 하겠습니다.

그런데 어쨌든 다음 법안을 저희들이 논의를 해야 되는데요. 이 부분에 대해서는 아까 직업능력 개발법 부분에 대한 야당 의견도 조금 더 들어 볼 필요가 있어서 잠시 정회를 했다가 11시에 속개하도록 하겠습니다.

원활한 회의 진행을 위해서 잠시 정회했다가 11시에 속개하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(10시42분 회의중지)

(11시01분 계속개회)

○소위원장 안호영 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

근로자직업능력 개발법 일부개정법률안에 대해서는 김민석 의원님이 발의하신 법안과 임이자 의원님이 발의하신 법안이 있는데요 아까 전문위원 보고와 정부의 의견을 기초로 해서 위원님들 간에 논의가 좀 있었습니다. 그래서 논의가 대략적으로 정리가 됐다고 봐야 될 것 같은데요.

혹시 직업교육에 관련된 부분에 대해서, 교육과 관련해서 정부 측에서 아까 김웅 위원님께서 의문을 가졌던 부분에 대해서 설명을 좀 해 주셨는지 모르겠습니다. 그 부분은 설명을 해 주면 좋을 것 같은데요.

그러니까 직업능력개발훈련의 지원 기준이라든가 훈련과정의 요건을 대통령령으로 정하고 있는데 그 부분과 관련해서 그 기준이 좀 명확하게 설정될 수 있으면 괜찮지 않을까 하는 생각이 드는데요.

○고용노동부차관 박화진 저희들이 직업훈련 과정 자체에 대해서 심사해서 인정하는 방식으로 절차를 운영하고 있습니다. 그래서 조금 전에 말씀드린 포괄적인 직무역량 내지는 직무기초역량과 관련된 부분에 있어서도 아까 말씀드린 전체적인 시간 편성이라든지 적정성 이런 부분들을

훈련 심사 과정에서 저희들이 판단해서 처리할 수 있도록 하겠습니다.

○소위원장 안호영 그러면 김웅 위원님……

○김웅 위원 아니, 기준이라는 게 객관적인 예측 가능성과 객관성을 담보하기 위해서 있는 건데 지금 차관님이 이야기하시는 것은 ‘저희들이 알아서 하겠습니다’라고 이야기를 하고 있는 것으로 저는 들렸거든요. 그러니까 지금 국회에 나오셔서 사실은 어떻게 보면 국민들 앞에서 설명을 하는 건데 ‘직무기초능력과 결합된 인문교육에 한해서만 지원을 하겠다’라고 이야기를 하면서 ‘그러면 그 기준이 뭐냐?’라고 이야기했을 때 결국 ‘저희들이 알아서 하겠습니다’라고 이야기하게 되면 앞에 나와서, 지금 국회에 와서 이야기하신 그 발언 자체가 그때그때 그 순간만 모면하자 이런 취지가 아닌가 그렇게 받아들여질 수밖에 없는 거예요.

저는 처음에 이것 자체에 대해서 반대를 하는 게 아니고 이런 게 있는데 직무기초능력과 결합된 부분만 하겠다고 하길래 그러면 뭔가 거기에 대한 기준이 있고 저렇게 이야기할 정도 되면 거기에 대한 어떤 연구나 아니면 대안 마련이 됐겠다고 생각을 했었는데 지금 여쭙보니까 차관님하고 국장님은 같은 이야기를 계속 반복해서 하고 있습니다. 그렇지 않습니까? 제가 지금 드리는 말씀이 무슨 뜻인지 다 알고 계실 것 같은데 행정부에서는 국회에 와서 이야기를 할 때 일단은 이 법안을 어떻게든지 빨리 통과시켜야 된다고 생각하니까 짐짓 제가 질문하고 있는 취지가 무엇인지 알면서도 같은 말, 지금 저는 이것의 필요성·당위성에 대해서 여쭙본 게 아닌데 그것만 계속 반복적으로 이야기를 하시는 거예요. 그러다가 결국 지금 마지막으로 하신 것은 뭐냐면 ‘다른 절차와 마찬가지로 알아서 잘해 보겠다’라고 이야기를 한 거지요. 그러면 처음에 이야기하신 직무기초능력과 결합된 인문소양 교육에 한해서 지원하겠다고 한 말 자체에 대한 신빙성이 무너진다는 그런 취지인 겁니다. 결국 기준이 없다는 거잖아요.

○소위원장 안호영 김웅 위원님, 이 부분 관련해서 지금 제7조의2에서 보면 직업능력개발훈련의 지원 기준을 고용노동부장관이 마련하도록 하고 있고 또 12조에서 훈련과정의 요건을 대통령령으로 정하도록 규정이 되어 있는데 이 기준에 따라서…… 차관님, 이 기준에 따라서 관련된 교

육과정을 편성하거나 훈련과정의 요건을 정하도록 되어 있으니 이 기준이 지금 있는 것 아닙니까?

○고용노동부차관 박화진 예, 그런데 위원님께서 말씀하시는 게 예를 들면 인문소양 부분에 대한 교육을 할 때 그게 어느 정도 연계되어 있어야 인정……

○소위원장 안호영 아니, 그러니까 이런 기준을 만들 때 어차피 법이 통과되고 나면 이런 규정을 하위규정에 두도록 되어 있으니까 정부에서 그 기준들을 만들 때 합리적으로 잘 정하도록 하고 그 과정에서 우리 국회 쪽하고 잘 소통해서 정하면 어떨까 하는 생각이 드는데요. 정부 측에서 그렇게 할 수 있지 않을까요? 어떻습니까?

○고용노동부차관 박화진 예.

○소위원장 안호영 그러면 김웅 위원님, 이 부분을 그런 정도로 해서 양해를 좀 해 주시면 어떻습니까?

○김웅 위원 위원장님, 이것은 양해의 문제가 아니고요……

차라리 차관님, 이 이야기 하셨을 때 ‘훈련기관에서 이런 것들도 필요하다고 이야기하는 부분은 지원하겠습니다’라고 이야기를 했었으면 제가 이 부분에 대해서 물어보지도 않았겠지요. 그리고 그 부분 자체에 대해서 반대하는 것도 아닌 겁니다.

제가 지금 드리는 말씀은 뭐냐면 모든 부처가…… 제가 여기 와서, 소위에 앉아서 늘 느끼는 것은 뭐냐 하면 이 앞에 와서 정말 미사여구나 좋은 말 같은 경우는 그냥 다 집어넣고 답변을 하는 것 아닌가 그런 생각을 해요. 그런데 저희는 그냥 국회의원으로서 무슨 갑질하려고 있는 게 아니고 국민 입장에서 궁금한 것은 답변을 듣고 싶어서 있는 자리입니다. 그런데 그런 자리에 오셔서 가지고 이런 이야기를 하실 때 저는 ‘아, 거기에 대한 분명히 기준이 있기 때문에 거기에 대해서 판단을 하겠다’라고 당연히 궁금해하는 거고 그것을 국민들 대신 제가 여쭙보는 건데 왜 그런 식으로 항상……

지금 이 건에 대해서만 그러는 게 아니고요, 어떤 답변을 할 때는 차라리 솔직하게 이런 부분이 있을 때는 그냥 예를 들어서 ‘훈련기관에서 필요하니까 그 부분은 시키지 않겠습니까? 그런 부분에 대해서는 지원하겠습니다’ 이렇게 해 버리면 누가 뭐라고 하겠습니까? 그런데 갑자기 무

슨 관련이 있는 것까지 하겠다라고 이야기하니깐 그러면 예를 들면 이 훈련기관 같은 경우에 훈련기관에서는 ‘우리가 원하는 게 아니고 직무기초 교육하고 관련되는 인문교육만 시켜야 되나 보네. 그러면 그 기준이 뭐지?’라고 당연히 궁금해할 수밖에 없는 거고 그래서 저는 물어보는 겁니다.

그래서 이 건에 대해서는 사실은 제가 다른 게 아니고 늘 항상 정부 측의 그런 대응이나 국회에 와서 이야기하시는 그런 방식들에 대해서, 국민들 앞에 이야기할 때는 아무리 좋은 이야기 그런 말들만 다 집어넣으실 게 아니고 현실적으로 가능한 부분인지에 대해서 솔직하게 좀 말씀을 해주셨으면 좋겠어요. 이런 이야기를 계속 반복적으로 하는 것도 위원 입장으로는 참 답답하고요. 모든 부처에 지금 공통적으로 그런 부분들이 나오고 있는 것 같고 또 결정을 결국은 행정부가 다 하게 되면서 그것들을 국회에서는 그냥 통과만 시키는 것 같은 그런 느낌이 들어서 이렇게 가도 되는 것인가라는 생각도 많이 들고 그래서 그런 이야기를 했습니다.

결국 이 법안의 취지나 지금 말씀하신 인문소양 교육 자체에 대해서 제가 반대를 하는 것은 아닙니다. 왜냐하면 실제로 그런 게 없는 상태에서 말씀하신 것 같이 새로운 그런 산업에 있었을 때는 직무능력 자체가 떨어질 수밖에 없는 상황이 돼 있는 것은 맞아요. 그런 부분들을 앞으로 이야기하시면 그것에 대해서 책임질 수 있는 그런 식으로 설명을 해주셨으면 좋겠습니다.

○**고용노동부차관 박화진** 예, 그렇게 하도록 하겠습니다. 유념하겠습니다.

○**소위원장 안호영** 어쨌든 직업능력개발훈련의 내용 확대 등에 대해서도 반대하는 취지는 아니시라고 이렇게 말씀을 해 주셨고요.

임이자 간사님.

○**임이자 위원** 김웅 위원님 다 하셨어요?

○**김웅 위원** 예.

○**임이자 위원** 이제 제가 할게요.

정의에 보게 되면 ‘직업능력개발훈련이란 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련을 말한다’, 그러면 여기서 직무수행능력에 필요한 것이라는 것은, 여기 굳이 인문학적 소양과 접목하는 이런 부분들은 안 되는 이유가 있나요? 그게 안 되는 이유가 있어요?

○**고용노동부차관 박화진** 그동안에 저희들이 직무수행능력이라고 할 때는 직무수행능력하고 직접 관련된 내용 중심으로 훈련 내용을……

○**임이자 위원** 그러니까 직무수행능력이라고 하면 인문학적 소양과 접목할 수 있는 새로운 직무능력이란 뭐든지 갖다 하면 다 되는 것 아니에요?

○**고용노동부차관 박화진** 그런 경우에 조금 전에 말씀하신 것처럼 인문소양이라든지 이런 부분들이 직무역량하고 관련 되느냐에 대한 논란은 있을 수가 있다고 봅니다.

그래서 차제에 법률 대상, 훈련 대상을 넓히면서 훈련 내용에 있어서도 직무역량이 포괄적인 직무역량을 의미한다, 그래서 인문소양 등까지 포함하는 포괄적인 직무역량이다 그런 의미로서 재정의하는 그런 과정이라고 저희는 생각하고 있습니다.

○**임이자 위원** 아니, 저도 이게 상당히 궁금했는데 김웅 위원님께서 말씀하셔서 기다리고 있었는데요. 그러니까 직무수행능력(지능정보화 및 포괄적 직업·직무기초능력)…… 지능정보화는 뭐예요? 이것 한번 얘기해 줘 보세요. 그다음에 포괄적 직업은 뭐고 직무기초능력은 뭘 뜻하는 건지, 어떤 직업과 관련돼서 어떤 것들이 있는지……

○**고용노동부직업능력정책국장 송홍석** 지능정보화 표현은 디지털 신기술 분야 쪽의 IT기술 이런 것들을 의미하는 것이고요.

○**임이자 위원** 그러면 IT기술이 필요한 근로자에게 직무수행능력을 갖추는 그게 포함되는 것 아니에요?

○**고용노동부직업능력정책국장 송홍석** 포함된다라고 저희들도 보고 있습니다마는……

○**임이자 위원** 이것을 왜 별스럽게 이렇게 해놨나요?

○**고용노동부직업능력정책국장 송홍석** 그래서 직무수행능력이라는 표현이 차관님께서도 설명을 드렸습시다마는 그동안에 직무와 직접적으로 관련된 역량이나 기술 이런 쪽으로 해석되어 왔기 때문에 그동안의 사회 변화에 따라서 이 부분이 좀 더 확장이 되고 있는 상황에서 법률에 이것들을 좀 더 명확하게 규정하기 위해서……

○**임이자 위원** 그러면 기존에 있는 법 직무수행능력 관련돼 가지고 여기에 대해서 문제 제기가 있었다거나 이의 제기했었던 그런 사례가 있나

요?

○고용노동부직업능력정책국장 송홍석 예, 그 동안에 저희들이……

○임이자 위원 사례를 좀 갖고 와 보세요, 그런 사례가 있었는지.

그리고 그것 하는 동안에 또 하나, 포괄적 직업이 됩니까? 포괄적 직업에 대한 정의가 뭐예요?

○고용노동부차관 박화진 포괄적이라는 것은 그러니까 특정한 직무와 관련해 가지고 그 직무수행에 필요한 역량이라고 판단되는, 직접 관련되는 부분들이 아니라 하더라도 그 직무에 주어진 임무를 수행하기 위한 다양한 능력들을 모두 다 포함한다는 그런 의미로 저희들이 그 용어를 사용했습니다.

○임이자 위원 오히려 법을 더 어렵게 만들고 있는 것 같아요, 제가 봤을 때는.

그리고 또 하나는 직업능력개발사업에 직업·진로 상담이 왜 들어갑니까? 직업·진로 상담 이런 것은 고용플러스센터에서 다 하고 있지 않습니까? 그다음에 우리가 국민취업지원제도 관련돼 가지고도 하고 있고. 그런데 직업능력을 개발하는 사업인데 여기 직업이랑 진로상담까지 들어가는 건가요? 무조건 다 갖다 집어넣으면 돼요?

○고용노동부차관 박화진 위원님, 이렇게 봐 주시면 될 것 같습니다.

○임이자 위원 아니, 이렇게 보는 게 아니고, 법이 차관님이 이렇게 보자고 해서 이렇게 보고 저렇게 보자고 저렇게 보는 게 아니잖아요, 국민이 봐 가지고 국민들한테 법이 쉽게 쉽게 설명돼야 되는 것이지.

제가 봐도 모르겠어요. 1호 같은 경우에도 ‘지능정보화 및 포괄적 직업·직무기초능력 포함한다’ 뭐 얘기인지, 그다음에 직업능력개발사업이라고 해 놓고 직업·진로 상담까지 해 준다는 얘기인지……

○고용노동부차관 박화진 직업능력개발사업에 대해서는, 직접적인 훈련 외에 그 훈련과정을 올바르게 선택하고 그 직종의 역량을 개발하기 위해서는 사실은 진로가 올바르게 선택이 돼야 됩니다. 그러니까 본인이 가지고 있는 관심과 흥미 그다음에 기본적인 능력 이런 것에 적합한 훈련과정을 선정할 수 있도록 직업이나 진로상담이 필요하다고 판단했고 그래서 저희들이 직업능력개발사업을 하는 훈련기관 등에 대해서 이런 사업

들을 할 수 있도록 촉진한다는 의미에서 여기 정의 규정에, 능력개발사업에 진로상담 이런 내용을 포함한 겁니다.

○임이자 위원 그런데 이 부분 김민석 의원님이 만들어 가지고 오셨는데 답변은 차관님이 하시느라고 상당히 고생 많이 하고 계시는데, 정부 입법입니까?

어쨌든 이 부분이 제가 봤을 때는 오히려 국민들에게 어려움을 가중시키는 겁니다. 법이 알아보기 쉽고 단순할수록 좋은 것이고 그런데 막 여기다가……

포괄적 직업이 뭔지 여기서 설명을 한번 해 보시라고요. 이제 이 법을 이행하시는 분들께서 이것을 해석해야 될 텐데 차관님 그때마다 해석하지는 않을 테고 여기에 대해서 또 지침을 내려 줄 것 아니에요? 그렇지요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○임이자 위원 그러면 여기서 포괄적 직업이라는 게 뭔지 말씀을 한번 해 보시라고요.

○고용노동부차관 박화진 그러면 다시 설명을 올리겠습니다.

저희들이 생각을 할 때 어느 직무든 직무수행능력의 기초로서 디지털 기초 역량은 필요하다 그런 취지에서 지능정보화가 포함이 돼 있고요. 그다음에 인문소양 등을 기초역량으로서 포함해서 교육을 해야 된다는 필요성이 있는데 그 부분을 ‘포괄적 직업·직무기초능력’ 이렇게 표현을 한 겁니다.

그래서 결국은 특정한 직무와 직접적으로 관련된 내용 외에 보편적으로 직무라는 게 문제가 주어지면 그 문제를 주어진 상황에서 해결해 나가는 과정이라고 생각을 합니다. 그래서 그런 문제 해결 능력이라 그럴까요 그와 관련된 부분들을 포괄적으로 접근할 수 있도록 하자 하는 의미에서 포괄적이라는 용어를 사용했습니다.

○임이자 위원 자칫 잘못하게 되면 이것 3개 말고 다른 것은 오히려 더 제한하는 것으로 해석할 소지가 있습니다.

그래서 제가 봤을 때는 ‘직업능력개발훈련이란 모든 국민에게 평생에 걸쳐서 작업에 필요한 직무수행능력 습득·향상시키기 위한 실전훈련’ 이렇게 하면 끝난다 이겁니다. 이것을 굳이 왜 넣어 가지고 이렇게 어렵게 만드냐 이거예요.

○고용노동부차관 박화진 그 부분에 대해 설명을 못 드렸는데요.

저희들이 직무수행능력을 직접 관련된 내용으로 하다 보니까 그동안에 기업이나 훈련기관에서 실제 하고 있는 교육과정들을 훈련비용 지원에서 제외해 왔습니다. 그래서 이번에 이 정의 규정들을 개정하면서 기업이나 훈련기관에서 요청하고 있고 실제 수요가 있는 그런 훈련들을……

○임이자 위원 아니, 그것은 고용노동부가 그렇게 해 온 것이지 법은 그렇게 안 돼 있지 않습니까. 고용노동부가 그렇게 해석해서 그렇게 한 거지 법은 다 하도록 돼 있지 않습니까, 법은. 그런데 이걸 왜 또 제한적으로 만들어 놓느냐 이 말이에요.

○소위원장 안호영 잠깐만요.

임이자 간사님 말씀하시고 차관님 말씀이 있었는데요.

윤준병 위원님.

○윤준병 위원 차관님, 설명 좀 잘해 주셨으면 좋겠어요. 내가 이해하고 있는 내용을 좀 말씀드릴게요.

원래 ‘근로자에 대해서 직업능력개발훈련’ 하면 근로자와 관계되고 있는 능력 향상은 다 포함돼 있겠지요. 그러니까 여기에 지능정보화, 포괄적 직업·직무기초능력 이게 다 포함돼 있었을 겁니다. 그런데 근로자가 아닌 전 국민을 대상으로 하다 보니 외연이 훨씬 넓어지는 거잖아요. 그러다 보니 근로자와 연계될 수 있는 그런 실제 직무와 관련된 내용을 좀 더 구체적으로 명시할 자는 취지에서…… 지능의 정보화 그리고 직업·직무기초능력이 당연히 포함되는데 그와 연계될 수 있는 내용을 외연을 넓혀서 전 국민으로 하더라도 일반 소양교육과 관련된 내용은 좀 거리를 두겠다 이런 취지로 지금 담긴 뜻 아닙니까?

○고용노동부차관 박화진 원래 취지 자체는 모든 국민으로 대상을 확대함에 따라서……

○윤준병 위원 대상은 그렇지만 직업훈련과 관련된 내용에서 특정을 조금 더 자세히 하려고 한 거잖아요, 외연에 혼동이 생기지 않도록 하기 위해서.

○고용노동부차관 박화진 예, 맞습니다.

○윤준병 위원 그런 내용인데 그 내용을 좀 정확하게 설명했으면 좋겠고요.

그다음에 직업·진로 상담, 경력개발 지원은 예전에도 했었던 내용인데 명시적으로 추가하는 것이고요.

○고용노동부차관 박화진 예.

○윤준병 위원 그다음에 일반적인 소양과 관계되고 있는 내용들이 혹시 교육하는 과정에서 교육과목에서 혼재될 수 있을까 봐 직무기초역량과 관련된 내용으로 특정해서 교육과정 승인할 때 외연이 너무 넓혀지지 않도록 하기 위한 내용을 담은 거잖아요.

○고용노동부차관 박화진 예.

○윤준병 위원 좀 정확하게 설명해 주셨으면 좋을 것 같구먼.

이상입니다.

○임이자 위원 아니, 저는 그렇게 생각하지 않고요.

제가 그대로 해석을 해 볼게요, 문언 해석으로.

직업능력개발훈련이라는 것은 모든 국민에게 직업에 필요한 직무수행, 모든 국민이 자기가 어떤 직업을 선택하든지 간에 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위해 실시하는 훈련을 말한다라고 했기 때문에 여기에 다 들어간다는 얘기에요. 고용노동부가 해석을 이것은 안 된다, 이것은 빠라, 이것은 해라 이렇게 해 왔기 때문에 여러 가지 문제가 걸려 있는 것 같은데 그러면 거기에 대한, 안 되는 사례들을 나한테 갖고 와 보라는 얘기입니다. 갖고 와 보라는 얘기에요.

그리고 여기에서 모든 국민에게 하는 것이기 때문에 ‘포괄적 직업’을 한다…… 모든 국민에게 자기 필요한 직무수행능력은 다 들어가는 거지요. 그러면 여기는 모든 것 다 들어가는 것 아니에요? 그리고 직무기초능력을 포함한다, 너무나 당연한 말인데 이것을 왜 이렇게 굳이 못을 박으려고 하는지 나는 이해할 수가 없다 이 말입니다. 그래서 오히려 여기에 더 제한적으로 해석될 소지가 있다……

○소위원장 안호영 잠깐만요.

이 문제를 가지고 계속 논의를 하고 있는데 벌써 시간이 이렇게 되어서……

임이자 간사님, 이것을 혹시 제가……

국장님, 이 부분은 한번 설명을 해 보고 만약에 아니면 이 법안은 조금 이따가 다시 한번 논의를 하면 좋겠는데요.

예를 들어서 아까 17쪽 가지고 설명을 했지요. 했는데, 기존의 방식으로 했을 때 교육 안 되는 부분이 어떤 부분이었는지 임이자 간사님께서 여쭙보셨는데 아까 설명하기로는 휴넷평생교육원에서 실제 교육을 하고 있는데 신입사원마스터피스

스쿨을 할 때 창의적 사고력 과정(인문학)은 기존의 제도로는 안 된다는 거지요?

○고용노동부직업능력정책국장 송홍석 예, 그렇습니다.

○소위원장 안호영 그런데 지금 이렇게 ‘지능정보화 및 포괄적 직업·직무기초능력’이라고 하게 되면 창의적 사고력 과정도 지원 대상에 들어가는 거지요?

○임이자 위원 여기에 특정적으로 되는 데 주려고 딱딱 찍어 놓고 이것 하는 것 아니에요, 이 법?

○고용노동부직업능력정책국장 송홍석 아닙니다.

위원님, 이 부분에 대해서는 그동안에 기업이나 훈련기관에서도 계속적인 수요를 얘기해 왔었고요.

예를 들자면 현대중공업 같은 경우에 신입 직책 과장 교육에 특강으로 인문학 강의를 하고 싶은데 이런 것들이 사업주 훈련 지원 대상에 안 되었었습니다. 또는 포스코 같은 경우에도 현장직 신입사원 교육 과정에 예를 들면 클래식의 이해라든가 마음챙김 명상이라든가 개인 성찰 이런 기본적인 부분들을 교육하고 싶은데 그것도 역시 그동안에 안 되었기 때문에 이런 것들을 추가적으로 지원할 수 있도록 해 달라는 요구들이 계속 있었어요.

이 부분은 사업주뿐만이 아니고 훈련기관에서도 그런 요구들이 많이 있었습니니다.

○임이자 위원 말씀 잘 하셨습니다.

현대중공업 신입 직책 과장 교육에 특강으로 인문학 강의를 진행하겠다. 이것은 그 회삿돈으로 해도 충분히 할 수 있는 것이고, 이런 부분들이 어떻게 직업능력개발훈련에 들어갑니까? 말이 안 되지 않습니까?

○고용노동부직업능력정책국장 송홍석 이것 단독으로 하겠다는 것은 아니고요, 전체적인……

○임이자 위원 말 그대로 직업능력개발훈련이라는 것은 모든 국민들에게 본인이 직업에 관련되어서 필요한 직무를 습득하고 이터려고 할 때 지원해 주는 건데 포스코의 현장 신입사원 교육 중에 클래식의 이해, 마음챙김 명상 이런 것은 그냥 넣어 가면 되는 것이지 굳이 안 된다고 할 필요도 없는 것이고……

○고용노동부직업능력정책국장 송홍석 전체 과정에 대한 지원을 신청하는데 저희들이 이 부분

은 빼고 나머지 부분에 대해서만 지원해 왔다 이런 말씀인 거고요.

○임이자 위원 그리고 이것은 고용노동부가 해석을 그렇게 해서 그런 거지 이것도 만약에 직무수행능력으로 본다고 하면 봐지는 거잖아요.

○고용노동부직업능력정책국장 송홍석 위원님, 아까도 설명을 잠깐 드렸습니다마는 법령이 근로자직업능력 개발법이었고 그래서 근로자에 대한 어떤 직무능력 개발은 직접적으로 그 직무를 수행하기 위한 역량을 높여 주는 것으로 저희들이 해석을 처음부터 해 왔었고 그런 과정에서 지금 대상이 늘어나고 있고 그것을 현실화시키기 위해서 국민 평생 직업능력 개발법으로 바꾸는 과정에서 이 부분들을 좀 더 명확하게 하기 위해서 그런 현실에 맞는 내용을 명시함으로 해서 그것들도 추가적으로 같이 지원될 수 있다 그런 의미를 담고자 한 것입니다.

○소위원장 안호영 잠깐만요.

이 법안에 대해서는 여러 가지 설명이 좀 더 필요한 부분도 있고 이견이 있어서 이 법안에 대한 논의는 추후에 다시 좀 더 해야 될 것 같고요. 다음 법안에 대해서 논의를 하도록 하겠습니다.

3항에서 5항까지 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안에 대해서 논의하도록 하겠습니다.

전문위원 보고해 주십시오.

○전문위원 최선영 전문위원입니다.

자료 44페이지 자료의 구성 부분에 대해서 먼저 설명드리고 본문을 설명드리겠습니다.

이 자료는 개정안의 취지와 논의 경과, 관련 단체 의견, 그리고 두 번째 목차에서 각 개정안의 주요 차이점과 논의사항 그리고 사전지정운용제도의 운영 절차 등으로 구성되어 있습니다.

그래서 1번 목차에서는 다번 논의 경과에 해당하는 50페이지 설명을 먼저 간단히 드리면, 2월 23일과 3월 23일 두 번의 소위가 있었고 4월 28일에 주최 전문가 간담회가 개최된 바가 있습니다.

이 부분에서 논의된 사항은 수익률 제고 측면에서 제도 도입에 찬성하는 의견과 근로자에 대한 이해가 필요하고 펀드형 상품에 투자하더라도 수익률 제고를 보장할 수 없다는 이런 의견들이 각각 제기된 바가 있고요.

이 부분에 대한 자세한 내용은 각 개정안의 주요 차이점과 논의사항, 56~57페이지에 해당하는

부분을 설명드리면서 다시 보완설명을 드리겠습니다.

56페이지 각 개정안의 주요 차이점 부분에 대한 내용인데요.

각 개정안은 근로자가 적립금의 운용방법을 결정하는 확정기여형에서 사전지정운용제도, 즉 적립금의 기본 운용방법을 미리 정해 두면서 근로자가 어떻게 운용할지 지시를 하지 않을 경우에 적용하는 사전지정운용제도라는 것을 도입하는 점에서는 공통점입니다. 그런데 57페이지 표에서 보시는 것처럼 사전지정운용방법의 구체적인 유형에 있어서는 차이가 있습니다.

안호영 의원안과 김병욱 의원안에서는 펀드형 상품, 투자일임계약 체결방식에 의한 유형을 포함하고 있고 윤창현 의원안에서는 이외에 원리금 보장 상품을 포함하고 있는 차이점이 있습니다.

이 부분에 대해서는 종전에 소위에서 논의한 사항들이 퇴직연금의 안정적인 지급 보장을 선호하는 가입자의 선택권 측면에서는 원리금보장 상품을 추가해야 된다는 의견이 있고, 또 반대되는 측면에서는 수익률 제고라는 사전지정운용제도의 도입 취지와 상충된다는 의견들이 각각 제기된 바 있습니다.

다음, 개정안의 주요한 내용 중의 하나가 투자일임계약을 체결하는 부분인데요. 이 부분은 사용자가 자기 책임하에 적립금을 운용하는 확정기여형에 있어서 사업주의 적립금 운용을 외부 전문기관에 맡기는 제도가 투자일임계약이 되겠습니다. 이 투자일임계약을 도입하는 것에서는 각 개정안이 동일한데 이 부분에서도 계약 체결의 상대방을 누구로 할 것인가에 대해서 윤창현 의원안에서는 자본시장법상의 투자일임업자로 포괄적으로 하고 있고 안호영 의원안에서는 투자일임업자로서 집합투자업 인가 또는 전문사모집합투자업 등록을 받고 일정한 투자일임재산 규모를 갖춘 자로 요건을 조금 좁히고 있는 그런 차이점이 있겠습니다.

이 부분에서도 좀 전에 위원님들께서 논의하신 사항이 가입자의 수급권 보호를 위해서 일정한 요건을 갖춘 투자일임업자에게만 투자일임계약을 허용해야 한다는 의견이 제시된 바가 있고요. 이것하고는 조금 다른 측면에서 지금 자본시장법상의 투자일임업자에서 보험사나 은행은 제외되고 있는데 이 법에 의한 퇴직연금사업자에는 보험사와 은행이 포함되고 있습니다. 그래서 사업자

간의 형평성 측면에서 투자일임계약 체결 대상자체를 확대해야 한다는 논의가 함께 있었습니다.

56페이지와 57페이지에 이어서 58페이지 설명을 드리면, 이 개정안의 주요한 쟁점사항이 사전지정운용제도와 투자일임 부분인데 사전지정운용제도가 보다 중요한 사항이기 때문에 조문과 대비해서 절차를 한번 설명드리겠습니다.

먼저 첫 번째 단계는 제도 설정 단계인데 이것은 안 제19조제1항 4호에서 규정하고 있는 부분입니다.

부칙에서 법 시행 후 1년 이내에 규약에 이 내용을 반영하도록 하고 있어서 절차적으로는 근로자대표의 동의를 통해서 디폴트 옵션 제도를 규약에 반영하게 되는데 규약이라는 것이 아시다시피 노사 합의에 따라서 제도를 설계하는 부분이어서 이 제도에 대한 부분을 규약에 반영하라, 이런 취지로 이해하시면 될 것 같습니다.

그리고 이와 다르게 두 번째 항목에서는 사전지정 상품에 대한 승인과 규약 관련된 사항인데 퇴직연금사업자가 이 상품에 대해서 제시하는 상품을 무한정 허용할 수는 없기 때문에 전문가 등으로 구성된 사전 심의회를 통해서 승인하도록 하고 있습니다. 이게 21조의2의 내용이고 이 개정안에서는 승인의 요건으로 손실 가능성과 예상 수익의 중장기적 균형성 그리고 수수료에 대한 수익에 비해서 과대하지 아니한 운용방법 등으로 승인의 기준을 제시하고 있습니다.

두 번째 박스의 두 번째 내용은 고용부로부터 승인을 받은 상품에 대해서 사업자는 이것을 사용자한테 설명을 하게 되는데 그러면 이후에 근로자로서 이 내용을 어떻게 아느냐 하는 부분에 대해서는 개정안이 좀 공백이 있습니다. 그래서 이 부분에 대해서 고용부에서 집행적인 측면에서 이 상품에 대해서도 다시 근로자대표의 동의를 받아서 규약에 반영하도록 수정의견을 제시한 바 있습니다.

그리고 다음, 58페이지 하단에 있는 부분은 상품과 관련된 부분인데요. 이렇게 해서 규약에 반영이 되면 사업자가 규약에 반영된 이 상품에 대한 정보를 실제 근로자에게 다시 제공하게 되고 이때는 운용구조가 어떤지, 손실 가능성이 어떤지 이런 정보들을 포함하는 내용이 되겠습니다.

그리고 근로자의 운용지시에 따라서 근로자가 먼저 하나 사전지정 방법을 선정하게 되는데 선

정한 이후에 4주 동안에 근로자가 운용지시를 구체적으로 하지 않으면 사업자가 사전에 지정한 상품으로 운용될 수 있다는 것을 통지하도록 안 21조의3에서 규정하고 있습니다.

이렇게 통지한 이후에 다시 또 2주 동안 근로자가 운용지시를 하지 않으면 근로자가 사전지정한 방법으로 상품이 운용되도록 이렇게 제도가 구성되어 있습니다.

아울러서 운용지시 변경에 관한 부분이 21조의 3 제4항 부분인데 디폴트 옵션으로 운영이 되더라도 근로자는 언제든지 옵트아웃이라는 것을 통해서 본인이 원하는 원리금보장 상품으로 옮겨갈 수 있도록 4항에서 규정하고 있고, 수수료 부분에 대해서는 수수료 부과기준을 정하고 이 부분을 준수하도록 안 29조의3에서 규정하고 있습니다.

마지막에 있는 부분이 사후관리 부분인데요. 개정안에서는 고용부가 이 상품에 대해서 승인하도록 하면서 승인을 취소하는 부분에 대해서는 지금 규정을 하고 있지 않습니다. 저희가 봤을 때 이 부분은 가입자 보호 측면에서 승인을 취소하는 부분도 보완이 필요하다고 봐서 제도가 도입되는 경우에는 이 부분을 보완하도록 수정의견을 6항으로 제시하였습니다.

이후 조문별 검토는 구체적인 논의가 있으신 후에 다시 말씀드리겠습니다.

○소위원장 안호영 조문별 부분에 대해서도 전체적으로 의견을 주시고 정부 측 의견까지 듣고 얘기를 해야 될 것 같은데.

○전문위원 최선영 그러면 60페이지 해당하는 조문별 검토 부분을 다시 설명드리겠습니다.

조문별 검토는 앞서 설명드린 것처럼 DC형과 DB형에 일임 부분으로 우선 나누어져 있고 가변목차가 DC형에서 사전지정운용제도를 도입하는 부분입니다.

61페이지 내용에서는 제2조(정의) 부분에서 제14호를 신설하면서 사전지정운용제도 그리고 사전지정운용방법이라는 것을 정의하고 있는데요. 이 내용을 보시면 제도에 대해서는 ‘가입자가 적립금의 운용방법을 스스로 선정하지 아니한 경우에 사전에 지정한 방법으로 적립금을 운용하는 제도를 말한다’라고 정의를 하고 있고 방법에 대해서는 적립금을 운용하기 위하여 21조의2 제1항에 따라 승인을 받은 방법이라고 규정하는 내용이 되겠습니다.

이 부분은 제도 도입에 필요한 규정으로 특이사항은 없는 것으로 보았습니다.

다음은 62페이지와 63페이지에 해당하는 사항인데요. 먼저 앞서 설명드린 것처럼 법률이 만약에 개정이 되면 제도 설정에서부터 논의를 해야 하는데 이 부분이 19조에서 규정하고 있는 퇴직연금규약에 이 내용을 포함하는 사항이 되겠습니다.

63페이지 조문 자료를 보시면 확정기여형퇴직연금제도의 설정이라고 해서 사용자가 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어서 규약을 작성하고 고용노동부장관에게 신고하도록 하고 있습니다. 이 부분에 대해서 개정안에서는 4호의2를 신설해서 이 부분을 포함해서 규약을 작성하도록 하는 내용이 되겠습니다.

이 부분도 제도 도입에 따라 필요한 규정이 되겠습니다.

다음은 65페이지 내용인데요. 앞서 말씀드린 것처럼 디폴트 옵션 상품에 들어온 것들을 어느 정도 관리해 줄 필요가 있기 때문에 사전지정운용방법의 승인이라는 절차를 두고 있습니다.

그래서 65페이지 상단에 보시는 것처럼 퇴직연금사업자가 손실의 균형 등 일정한 요건을 갖춘 운용방법을 고용노동부령으로 정하는 요건에 따라 구성된 심의위원회의 심의를 거쳐 고용부장관으로부터 승인을 받아야 한다고 안 제21조의2에서 규정을 하고 있습니다.

그런데 이때 승인을 받는 상품의 유형에 관해서 앞서 말씀드린 것처럼 안호영·김병욱 의원은 펀드형 상품만 포함하고 있고 윤창현 의원안은 원리금보장 상품을 추가해서 하고 있다는 차이점이 있겠습니다. 이 부분은 구체적으로 논의가 필요할 것으로 봅니다.

67페이지에 있는 내용은 사전지정운용제도를 도입하는 것으로 결정되는 경우에 조문의 수정이 필요하다고 저희가 실무적으로 검토한 사항인데요. 상품들의 요건을 지금 고용노동부령으로 정하도록 하고 있는데 권리와 관련된 사항이기 때문에 이 부분들을 대통령령으로 올리는 사항이 되겠고 또 투자일임계약과 관련해서도 그 요건을 고용노동부령으로 정하도록 하고 있는데 ‘투자자의 위험성향 등을 고려한 맞춤형 상품을 제공’하도록 문구를 구체화하는 부분이 되겠습니다.

그리고 심의위원회 같은 경우에는 지금 ‘고용노동부령으로 정하는 요건에 따라 구성된’으로

해서 심의위원회의 소속이 불분명하다고 봐서 ‘고용노동부장관 소속의 심의위원회’로 이것을 명확하게 하였습니다.

그리고 퇴직연금사업자가 방법을 제시하는데 지금 그 방법에 대해서도 어떻게 할 것인지 일정 부분 통제가 필요하기 때문에 ‘고용노동부령으로 정하는 바에 따라 제시’하도록 보완하는 내용이 되고, 마지막 부분은 앞서 설명드린 것처럼 구체적으로 상품에 대해서도 근로자대표의 동의를 받아서 규약에 반영할 필요가 있다는 고용노동부의견에 따라서 수정사항을 제시한 내용이 되겠습니다.

원리금 보장형을 추가하지 않을 경우에 대해서는 현행 제30조의 내용에서, 지금 30조 제2항 4호 부분, 박스 하단의 참고 표시를 보면 거기에서 퇴직연금사업자가 원리금 보장 운용이 하나 이상 포함해서 제시하도록 하고 있습니다. 그런데 만약에 개정안에서 원리금 보장형을 추가하지 않으면 이 부분하고 상충되기 때문에 현행 규정 4호를 적용 배제할 것인지 또 논의를 해야 될 것 같습니다.

조문에 대한 설명은 드렸고요. 77페이지 내용이 구체적으로 근로자가 이 상품을 운용지시하고 이런 사전지정운용방법의 절차와 관련된 사항이 되겠습니다.

지금 79페이지 조문을 보시는 게 보다 편리하실 것 같은데요. 안호영 의원님 안 중심으로 설명을 드리겠습니다.

제21조의3에서 ‘운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 가입자에게 다음 각 호의 사항에 관한 정보를 대통령령으로 정하는 바에 따라 제공하여야 한다’라고 해서 자산배분 현황이나 위험·수익 구조 그리고 사전지정운용제도의 절차적인 측면을 정보로 제공하도록 하는 부분이 1항의 내용이 되겠습니다.

그리고 80페이지 부분은 제2항에서 지금 안호영 의원님 안에서는 이렇게 정보를 제공받은 가입자가 ‘하나 이상’의 사전지정운용방법을 선택하도록 되어 있는데 디폴트 옵션이라는 제도의 취지를 봤을 때 하나를 정해야지 구체적으로 운용지시를 하지 않았을 때 그 방법으로 운용되는 거기 때문에 하나 이상이라고 할 것이 아니라 하나를 사전지정운용방법으로 정하도록 저희가 수정의견을 제시하였습니다.

81페이지 부분에 대해서는 절차 관련해서 사업

자가 기간 만료일부터 4주가 경과할 때까지 스스로 선정을 하지 않으면 적립금이 사전지정운용제도로 운용됨을 통지하는 절차에 대한 부분인데 ‘대통령령으로 정하는 적립금 운용방법’이라고 지금 개정안에서 언급을 하고 있습니다. 그런데 구체적으로 대령으로 정하는 내용이 없다는 고용부의견 제시가 있어서 위임하는 내용을 삭제한 부분이 되겠습니다.

기타, 마지막으로 이 운용과 관련해서 설명을 드리면요, 84페이지 제6항 부분입니다.

제6항에서는 사전지정운용방법의 운용현황, 수익률의 공시, 해지 방법의 고지, 그 밖에 제도 운영을 위하여 필요한 사항을 대령으로 정하도록 하고 있는데요. 좀 전에 말씀드린 것처럼 승인에 대한 절차가 있으면 여기에 부가해서 승인취소라는 절차가 가입자 보호를 위해서는 필요하다고 봐서 승인취소에 대한 내용을 부가하도록, 대령으로 같이 위임하도록 지금 수정의견을 제시했고 수정으로 제시된 부분은 ‘승인취소 및 그에 따른 적립금의 이전’ 이렇게 문구를 추가하였습니다.

그리고 85페이지 내용은 좀 전에 말씀드린 것처럼 스스로 적립금을 운용지시하고 있는 가입자가 있을 수도 있는데 이 경우에도 직접 이것을 스스로 하지 않고 사전지정운용방법으로 들어올 수 있도록, 그 적립금을 운용지시하고 있는 가입자가 사전지정운용방법을 선택하여 운용할 수 있도록 하는 옵트인 제도를 24조의4에서 반영하는 내용인데요.

86페이지 수정의견을 보시면 당초 안에서는 ‘확정기여형퇴직연금제도의 가입자는’이라고 이렇게 표시하고 있어서 이 취지하고 조금, 구현을 명확히 하고 있지 않다고 봐서 저희가 제시한 수정의견은 사전지정운용방법으로 적립금을 운용하고 있지 아니하는 가입자는 21조 1항에서 규정된 사전지정운용방법으로 선정할 수 있다라고 해서 이 가입자가 어떤 가입자인지를 보완하는 설명을 하나 추가하였습니다.

다음은 자료 88페이지 개인형퇴직연금제도 가입자와 관련된 사전지정운용제도 부분입니다.

이 부분은 개인형퇴직연금제도 가입자에게도 사전지정운용제도가 적용될 수 있도록 하는 내용인데요. 조문대비표 89페이지 보시면 제24조제4항에서 ‘개인형퇴직연금제도 적립금의 운용방법 및 운용에 관한 정보제공에 관하여 제21조를 준용한다’라고 되어 있는데 사전지정제도가 도입되

는 경우에 이것을 적용하기 위해서 21조와 더불어서 21조의2부터 21조의4까지의 규정을 함께 준용하도록 하는 부분이 이 개정안의 내용이고요 이 부분에 대해서는 특이사항이 없습니다.

지금 90페이지 내용까지가 사전지정운용제도 내용이고 다음, 나번 목차에서는 확정급여형에 있어서의 투자일임계약 허용 사항인데요. 이 부분에 대해서도 이어서 설명을 드릴지 아니면……

○소위원장 안호영 이 부분도 하시지요.

○전문위원 최선영 예, 알겠습니다.

그러면 91페이지 부분에서는 급여형 제도에서 투자일임계약 부분인데요, 이 부분은 보시는 것처럼 사용자가 자산운용기관과 투자일임계약을 체결하고 이 자산운용기관이 구체적인 운용관리기관에 적립금 운용지시를 하는 그런 내용이 되겠습니다.

92페이지의 내용은 앞서 보고드린 내용과 조금 중복되는 부분이기는 한데 다시 말씀을 드리면 그러면 투자일임계약을 누가 체결할까에 관해서 윤창현 의원안에서는 자본시장법상의 투자일임업자 전체로 하고 있고 안호영 의원안에서는 투자일임업자로서 집합투자업 인가 또는 등록을 받고 일정한 투자일임재산 또는 집합투자재산 규모를 갖춘 자라고 요건을 조금 좁히고 있는 그 차이점이 있고요. 이 부분에 대해서는 가입 근로자의 수급권 보호를 위해서 범위가 좀 한정될 필요가 있다는 의견 그리고 또 업계에서 제시되고 있는 의견은 퇴직연금사업자 간의 형평성 측면에서 이 개정안 외에 더 추가될 부분이 있다는 의견 그 부분이 되겠습니다.

93페이지 내용에서 지금 대비하고 있는 내용들을 설명을 드렸고요. 수정의견으로 제시된 부분은 93페이지 신설 부분입니다. 여기에서 저희가 수정의견으로 검토한 사항은 ‘사용자는 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행에 관한 계약을 체결한 퇴직연금사업자와 투자일임계약을 체결할 수 없다’라고 이 부분에 대한 제한을 하는 내용인데요.

91페이지 그림을 보시면 보다 이해가 쉬울 것 같습니다. 이 부분이 지금 사용자가 자산운용기관한테 이 투자일임계약을 맡기고 있는데 이 경우에 자산운용기관이 운용관리기관과 자산관리기관의 역할을 동시에 하면 서로 견제가 안 되기 때문에 이 부분을 고려해서 운용관리업무 및 자산관리업무를 이미 수행한 퇴직연금사업자는 투

자일임계약 체결을 할 수 없다라고 상호 견제할 수 있도록 이 부분을 추가한 부분이 되겠습니다.

94~95페이지까지 설명을 마쳤고요.

다음은 자산운용기관이라는 것이 이 법에 따라 새롭게 도입됨에 따라서 이 책무나 위반에 대한 제재 규정이 필요한 부분이 있습니다. 이 부분에 대해서는 97페이지 자료를 보시면 현재 36조 제3항에서 금융위원회가 퇴직연금제도의 안정적 운영과 근로자의 수급권 보호를 위하여 대통령령으로 정하는 업무에 대해서 퇴직연금사업자를 감독할 수 있도록 규정을 두고 있습니다. 그래서 금융위원회 부분에서 의견을 제시한 사항들을 지금 반영한 부분이 되겠습니다.

현재 개정안 내용 부분에서는 먼저 96페이지에서 자산운용기관한테 투자일임계약의 취급실적 제출 의무를 부과하고 수익률이나 수수료 공시 의무를 부여하고 이를 위반한 경우에 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있는데 앞서 말씀드린 것처럼 금융위원회 역시 퇴직연금사업자의 감독 권한이 있기 때문에 금융위원회에서는 이 취급실적을 제출하고 약관 등을 보고할 때 금융감독원장을 추가해야 된다는 의견을 제시했습니다. 그래서 이 부분은 필요한 규정으로 봅니다.

아울러서 지금 자산운용기관에 대한 제재 부분에서는 자산운용기관이 거짓이나 부정행위로 등록을 한 경우 등에는 시정을 명하거나 등록을 취소할 수 있도록 하고 등록 취소 시에 사용자에게 대한 보호조치 의무를 부여하고 있는 내용이 되겠습니다.

지금 자산운용기관에 대한 책무나 위반 시 제재까지 설명을 드렸고요. 이 조문으로 정리한 부분이 금융감독원장에게 보고하도록 하는 부분이 98페이지에 있는 제4항 부분에서 신설한 내용이 되겠습니다.

그러면서 36조(퇴직연금사업자에 대한 감독) 부분에서 99페이지 36조에 보시는 바와 같이 고용부장관은 사업자가 이 법을 위반하는 행위를 한 경우에는 시정명령을 할 수 있다라고 되어 있는데 이 법에서 자산운용기관이 등록으로 새롭게 되기 때문에 이 문구를 추가해서 고용노동부장관이 자산운용기관에 대해서도 같이 감독할 수 있도록 한 부분이 수정의견 사항이 되겠습니다.

이하 부분은 지금 설명을 드렸고요.

104페이지 다 부분에서 수수료 산정 관련된 사항이 있습니다. 지금 개정안에서는 퇴직연금사업

자와 자산운용기관이 수수료를 산정할 때에 업무 수행 비용과 적립금 운용 실적 등을 고려하여 합리적으로 정하도록 하고 대령으로 정하는 수수료 부과 기준 등을 준수하도록 하고 있습니다.

그런데 이 개정안에서는 아울러서 29조의3 제3항에서는 고용노동부장관이 이 퇴직연금사업자 및 자산운용기관에게 수수료 부과 기준 등의 필요한 자료 제출을 요구할 수 있도록 하고 있는데 이 자료 제출을 하지 않은 경우에 대해서 벌칙 규정이 현행 개정안에는 지금 없습니다. 그래서 수정의견으로 제시된 부분은 이 부분에 대해서 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 보완하는 부분이 되겠습니다. 이 과태료를 부과하는 내용은 106페이지 조문대비표를 보시면 48조 제2항 1의2에서 '29조의3제3항에 따른 자료의 제출 요구에 따르지 아니한 퇴직연금사업자 및 자산운용기관'으로 이렇게 명시해 두었습니다.

그 밖의 사항으로는 지금 시행일과 관련된 부분이 있는데요. 개정안에서는 시행일을 공포 후 3개월이나 공포 후 6개월로 하고 있는데 이 개정안 직전에 통과된 법률에서 지금 2022년 4월 14일에 시행되도록 저희가 한 바가 있습니다. 그래서 그에 맞추어서 이 개정안도 2022년 4월 14일에 하는 것이 적절하다는 정부 측 의견 제시가 있었습니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 안호영 다 하셨나요?

전문위원 보고가 있었는데요. 정부 의견을 좀 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 일단 총괄적으로 말씀드리겠습니다.

57페이지에 있는 내용 이 표를 가지고 말씀을 드릴게요. 디폴트 옵션 여기 법률상의 용어는 사전지정운용방법입니다. 차이점은 펀드형 상품과 개인 맞춤형 상품 외에 원리금보장 상품을 추가하느냐 여부의 문제인데 원래 수익률을 제고하는 차원에서 보면 펀드형 상품만 추가하고 원리금보장 상품은 사실은 근로자가 직접 운용지시해서 선택을 하면 되기 때문에 수익률 제고 차원에서는 원래 펀드형 상품으로만 한정하는 게 맞는 것 같은데 다만 최근에 이 펀드상품이 조금 중장기 투자에 적합하고 그다음에 우리나라 근로자, 특히 규모가 작은 중소기업장에 대해서는 근속기간이 짧고 고용이 불안정하다 그런 문제가 간담회 때도 지적이 된 바가 있었습니다. 그렇다고 했을

때 그런 사정까지 감안한다면 가입 근로자의 선택권 보장 차원에서 원리금보장 상품을 추가하는 윤창현 의원님 대안을 검토할 수 있다고 생각을 합니다, 그런 측면에서. 그래서 저희들이 별도로……

○임이자 위원 검토하는 겁니까, 아니면 검토할 수 있는 겁니까, 윤창현 의원안의 이 원리금 보장을 갖다가?

○고용노동부차관 박화진 검토합니다. 그러니까 저희들 의견은 지금 그런 차원까지 고려한다면 원리금보장 상품을 추가하는 게 어떻겠느냐라고 위원님께 저희 의견을 조심스럽게 말씀을 드리는 거고요. 그렇게 할 경우에 전문가들 의견도 일부 펀드형 상품으로만 해야 된다는 의견을 주시는 분도 있고 저희들이 별도로 몇 분의 위원님들을 했는데 원리금보장 상품을 추가하자 하는 의견을 제시한 분들도 계십니다.

그다음에 참고로 말씀드리면 최근에 은행연합회나 관련된 단체 중에서 보험협회 등에서 추가하자는 의견이었는데 금융투자협회인가요, 금융투자협회에서도 원리금보장 상품을 추가하는 것에 동의한다라고 입장을 그렇게 정리한 것으로 들었습니다.

○임이자 위원 의사진행발언 하겠습니다.

○소위원장 안호영 임이자 간사님.

○임이자 위원 지금 벌써 점심시간 다 돼 가는데요, 5분밖에 안 남았네.

그런데 나는 좀 이해할 수 없는 게 이 퇴직금은 노동자들의 급여 아납니까? 사후적 급여잖아요, 그렇지요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○임이자 위원 그런데 이 퇴직금을 지금 하고 있는 제도 가지고는 진짜 잠자고 있으니까 국가 경제 전체적인 측면에서 봤을 때는 이것을 갖다가 좀 여러 가지로 활용하자는 측면에서는 국가 전체의 이익을 봤을 때는 그게 바람직한 방향일 수도 있습니다.

그러나 여기 관련돼 갖고 이 돈은 노동자들 돈이지 왜 노동자들 돈을 가지고 금융위 가서 물어보고 보험협회 가서 물어보고 그러니까? 그리고 원리금을 보장 안 해 줬을 경우에 이것도 빈익빈 부익부 현상이 일어납니다. 대기업이라든가 노동조합이 잘 되어 있거나 아니면 정말 이런 데 밝은 증권회사라든가 이런 데는 거기에 대해서 상당히 밝으니까 가져갈 수 있지만 5인 미만 사업

장이라든가 50인 미만 사업장 같은 경우에는 이런 것 할 겨를이 없어요.

그래서 전번에도 말씀드렸고 민주노총에도 애기한 것 아닙니까? 민주노총에서도 이 부분에 대해서는 좀 반대하는 의사를 분명히 표시를 했고, 그렇다라고 한다면 최소한도 50인 미만 사업장 노동자들한테 다 물어볼 수 없다 하더라도 그러면 양대 노총에서 이것 합의를 해 왔나, 근로자를 대표하는 기관을 2개로 본다 했을 때 한노총이나 민노총에서 이 부분을 갖다가 합의를 해서 ‘그래, 좋다’라고 해 온다라고 하면 이 부분에 대해서는 들어가서 우리가 여기 노동자들한테 그래도 좀 될 수 있으면 이익이 되는 방향으로 해 나가는데 여기에 대해서 전번에도 민주노총 쪽에서는 반대를 했지 않습니까? 여기에 대해서 합의가 이루어졌나요?

○**고용노동부차관 박화진** 위원님, 제가 알고 있는 상황을 추가적으로 말씀을 드리겠습니다.

한국노총에서는 디폴트 옵션 도입에 대해서 도입이 필요하다는 입장을 지난번 간담회에서도 제시했고 그 뒤에도 제시한 것으로 제가 알고 있고요. 민주노총은 그때도 유보적인 입장이었는데 내부적으로 조직 내부의 의견을 수렴할 필요가 있다 하는 정도의 입장으로 그렇게 현재 명확하게 입장을 표명하지……

○**임이자 위원** 그러면 당사자가 노동자 아니에요? 노동자 돈 아니에요, 그렇지요? 근로자들 급여잖아요.

○**고용노동부차관 박화진** 예, 그렇습니다.

○**임이자 위원** 그래서 이 부분에서 우리가 아무리 더 잘해 줄게, 더 잘해 줄게…… 우리가 우리 마음대로 수익 낼 수도 없는 거고 나중에 결과적으로 봤을 때는 전부 다 수수료만 계속 떼 가지고……

저는 이 부분에 대해서는 일단 한노총이 찬성했으면, 한노총·민노총이 다 찬성한다는 그게 되면 저는 이 법 바로 속속결로 들어갈 수 있다라고 보는데요. 노동자를 대표하는 기관들이 일단은 이 부분에 대해서 찬성을 해 줘야 돼요. 그렇지 않습니까? 누가 그 근로자들 돈에 우리가 함부로 이래라저래라 말을 하겠습니까.

저는 기본적으로 이 부분에 대해서는 노동자들의 합의가 우선 있어야 된다고 봅니다. 그리고 나면 이것은 금방 끝날 법이지요.

나중에 잘못됐을 경우 이것 누가 책임질 거예요?

요?

○**소위원장 안호영** 지난번에 우리 공청회인가요 간담회인가 하는 자리에서 한국노총·민주노총의 의견을 좀 들었는데 다시 제가 듣기로는 한국노총은 찬성하는 취지의 말씀을 하셨고 민주노총의 경우에도 도입 취지 자체에 대해서 반대하는 취지는 아닌데 다만 조직되지 않은 노조들이 있을 때 설명을 제대로 받지 못했을 때 입을 수 있는 불이익에 대해서 우려하는 취지의 말씀이 있었던 것으로 기억이 되고 그 뒤에 한국노총 특히 민주노총 쪽의 의견을 좀 수렴할 수 있도록 말씀을 드렸었는데 반대한다는 취지는 아니다 이런 취지로 들었던 것 같은데요. 그러면 다시 한번 명확하게 그것은 확인할 필요가 좀 있겠습니다.

장철민 위원님 말씀해 주십시오.

○**장철민 위원** 노동계 쪽 얘기를 하셨으니까 임이자 간사님 말씀하신 것 중에 앞에 부분에 대해서는 조금 사실관계에 대해서 말씀을 드려야 될 것 같아서요.

그러니까 DC제도를 현행처럼 유지된다고 이 국가 전체가 활용을 못 하고 있는 것은 아닙니다.

○**임이자 위원** 그렇지요.

○**장철민 위원** 왜냐하면 DC제도로 급여가 들어오게 되면, 지금은 굉장히 수익률이 낮은 원리금 보장 상품이 대부분 들어가 있는데, 그러니까 은행이나 보험사가 이 돈을 받아요. 그래서 운용을 합니다. 그래서 이자는 주고 나머지 마진을 자기네들이 먹고 있는 거지요. 그러니까 이게 우리 자본시장에 투입되지 않고 있는 것은 아닙니다.

그래서 지금 DC에서 벌어들이는 돈을 보면 은행이 올해 같은 경우에 수수료 마진이 한 2000억 정도가 났고요. 이 부분을 운용해 가지고 번 돈이 한 6000억 정도 돼서 은행이 한 8000억 정도를 벌고 보험사랑 투자회사들이 한 3000억~4000억 정도 해서 지금 이 금융기관들이 1조 2000억 정도를 올해 벌었어요. 그런데 왜 이 돈을 은행이 가져가야 되느냐라는 것에 대한 문제의식이 있는 겁니다.

그러니까 그 자산 운용을 지금도 당연히 은행이 해요, 받아 가지고 은행이 금고에다 쌓아 두는 게 아니니까.

○**임이자 위원** 그러니까 국가 경제 전체로 봤을 때는 이익이다 이 말입니다. 이익이 되는 데는 찬성을 하는데……

○**장철민 위원** 그 운용을 한 마진을 1년에 1조 가까이 가져가는 거예요. 그것을 노동자들에게 돌려주자, 그러면 그 돌려주는 방식을 어떻게 할 거냐라는 게 지금 뭔가 우리의 문제의식인 거고 그렇습니다.

DC제도를 운용을 하면서 실제로 예전에 노동자들이 받던 퇴직금에 비해서 굉장히 많이 줄어 들어요. 왜냐하면 이게 확정기여형 방식이기 때문에 우리가 보통 노동시장에서 은퇴하는 시기에 예전에는 평균 임금으로 퇴직금이 이렇게 다 받아졌지만 지금은 매해 연봉 기준으로 이게 들어가다 보니까 실제로 퇴직급여 자체가 굉장히 많이 줄어들고 있어요, DC제도에.

그런데 누가 돈을 버냐? 은행이 돈을 벌고 있습니다. 지금 퇴직연금 시장 규모로 1조 정도, 지금보다 퇴직연금 시장이 향후 10년 동안 한 네다섯 배 커질 걸로 생각하고 있는데 이게 우리가 착취하는 거지요. 은행은 돈 벌고 노동자들 퇴직금은 줄어들고.

아무도 안 들으시기는 하지만 제가 말씀을 좀 더 드리면, 그러니까 이게 지금 우리가 노동자들의 돈을 보호한다라는 명분이 정말로 잘못돼 있다라고 하는 게 지금의 제도가 노동자들을 착취하고 있습니다. 그것은 분명해요. 왜냐하면 아예 예전에 퇴직금 주는 방식으로 주는 게 차라리 더 퇴직금이 훨씬 많이 보장됩니다. 아니면 DB형으로 강제하는 게 훨씬 나아요. 지금의 DC제도는 사실은 노동자를 착취하는 제도가 맞습니다. 그러니까 이 상황이면 아예 그냥 DC제도를 없애 버리는 게 맞다고 저는 생각해요.

그러니까 실제로 우리 노동자들의 평균 임금인 상률이 1년에 3.5%에서 한 삼점몇 프로썸이 되지요, 평균적으로. 그런데 그것보다도 훨씬 더 하회하는 1%에서 2% 수준의 퇴직연금 수익률이 난다고 하면 그것은 DC제도를 진짜 폐지해야 되는 겁니다. 그냥 DB로 일원화시키는 게 맞아요.

그래서 그것을 극복해 보고자 여러 가지 방안들에 대한 고민이 있는 거고, 지금 퇴직연금 DC제도가 가지고 있는 이런 구조적인 착취 구조를 깨 줘야 된다. 아니, 왜 노동자들의 노후 소득을 지금의 은행과 보험회사들이 다 가져가냐, 그러니까 저는 이 디폴트 옵션 도입 여부와 상관없이 이 DC제도에 대해서는 분명하게, 더 바람직한 방안이 있으면 분명히 내 주셨으면 좋겠고, 그런데 지금의 이 DC제도를 그냥 놔두는 것은 정말

로 맞지 않다라는 말씀을 드리겠습니다.

○**이수진(비) 위원** 장철민 위원께서 되게 중요한 말씀 하신 것 같은데 이 퇴직금이라는 성격이 사용주는 내 돈이 아니에요. 내 돈이 아니고, 근로자는 내가 지금 당장 받을 돈이 또 아닙니다.

운용과 관련해서 사실 극단의 어떤 이득을 창출하는 걸 상당히 노동자 쪽이 훨씬 더 바라겠지요, 어차피 내가 받을 돈인데, 그리고 나의 책임하에 내가 선택해서 뭔가 투자를 하고.

그런데 지금 설명 들어 보니까 이 법안에 여러 가지 안전장치들이 다 마련이 되어져 있어요. 그래서 이런 것들을 검토하고 몇 달에 걸쳐서…… 한국노총도 당연히 노동자의 돈이니까 상급단체가 무슨 결정을 하고 의견을 줄 때 쉽게 결정할 수는 없는 거고, 의견을 줄 수는 없는 거고, 당연히 노동부나 우리 위원들한테 와서 설명을 다 했던 걸로 제가 기억을 하고 있고.

그런데 이게 문제가 네 돈도 아니고 내 돈도 아닌 것, 이것 때문에 상당히 문제가 있는 것 같습니다. 누군가 책임 있게 이것에 대해서 극대화시키고 가치를 만들어 줘야 되는데 아무도 그런 것에 대한 책임을 갖지 않는 것, 그래서 결국 노동자들의 돈이 누군가한테는…… 어쨌든 돈이라는 게 어딘가에 들어 있으니까 이득을 만들 것 아니겠습니까?

노사 간의 교섭도 마찬가지입니다. 임단협 교섭이 늦어지면 사측이 좋습니다. 지불해야 될 돈을 지불하지 않고 은행에 넣어 놓고 이자 늘고, 그 이자 늘어나는 만큼 노동자들에게 교섭 끝나고 주는 것 아니거든요. 그렇기 때문에 사실 3월 달에 임단협 교섭을 마무리를 원래 하는 게 맞는데 그러지 못하고 거의 1년여 가까이 끌고 그렇게 되는 경우들이 현장에 참 많은데, 이게 기업주의 통장에 내지는 은행의 이윤을 만들어 내는 그런 구조로 이렇게 돼 있는 것에 대해서는 상당히 사실 문제의식이 있다라는 생각이 들고, 최근에 청년층, 노동자들도 이런 부분이 사실 공정하지 않다라고 그렇게 바라보는 관점이 분명히 있습니다.

그래서 관련해서는 상당히 오랜 기간 이렇게 논의가 이루어졌는데 우리가 충분히 설명을 많이 들었거든요. 많이 들었기 때문에 궁금한 것, 사실 관계 확인 몇 가지들을 제외하고서는 어느 정도 빨리 진행을 하는 게 맞지 않나 그렇게 생각을 합니다.

○소위원장 안호영 시간이 지금 12시가 되어서요, 논의를 좀 효율적으로 진행을 해야 되는데 근로자퇴직급여 보장법 부분은 전체적인 취지, DC형의 경우에 디폴트 옵션을 도입하는지 여부에 대해서 잠깐 그 필요성에 대해서 논의를 좀 하다가 의견이 지금 엇갈려 있는 상태고, 필요성 여부에 대해서 지금 이견이 좀 있어요.

그래서 이 부분에 대한 정리가 돼야 뒷부분에 대해서 여러 가지 절차라든가 또 요건 부분들을 논의할 수가 있는데 지금 결론 내기는 좀 어려운 부분이 있어서 이 부분은 추가로 좀 더 논의를 해야 될 것 같고, 이 추가 논의를 함에 있어서 한국노총이나 민주노총 쪽의 노조 입장을 좀 더 확인을 해서 다음 논의할 때 그걸 참고해서 논의할 수 있도록 이렇게 하는 게 좋을 것 같습니다.

그리고 지금 쟁점이 없는 법안들에 대해서 조금 더 논의를 해서 마무리를 할 수 있도록 해야 될 것 같은데요. 6항, 7항, 8항, 9항의 경우에 어느 정도 쟁점들이 정리가 되어 있고 시급한 법안 이어서 그 부분까지 논의하고 오늘 회의를 좀 마무리를 해야 될 것 같습니다.

○장철민 위원 위원장님, 태아 산재보험도 하시지요, 태아 산재보험 관련된 산재보상법도. 어차피 저희 오늘……

○이수진(비) 위원 1시까지 하시기로 하신 것 아닙니까, 위원장님? 시간을 저희가……

○소위원장 안호영 일단 이 부분 논의하고 시간을 봐 가면서 논의할 수 있도록 그렇게 하시지요.

○장철민 위원 그리고 쟁점이 여야 간 논의를 하지는 않았지만 정부하고는 쟁점을 다 조율을 했어요.

○소위원장 안호영 태아 산재보험…… 일단 저희가 논의를 빠르게 좀 진행할 수 있도록 그렇게 했으면 좋겠습니다.

전문위원, 6항부터 보고해 주십시오.

○전문위원 최선영 자료 113페이지, 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법입니다. 이 법은 권명호 의원님과 임이자 의원님께서 각각 대표하신 법안이고요.

115페이지 자료를 보시면, 먼저 개정안의 주요 내용부터 설명드리겠습니다.

개정안은 납부기한을 연장한 후에도 일정한 요건에 해당하는 경우에 이 납부기한을 연장한 보험료에 대해서 분할납부할 수 있도록 분할납부에

관한 근거를 마련하는 내용인데요.

이 개정안이 발의된 배경은 지금 오른쪽에 박스를 보시면 특별고용지원업종으로 지정된 조선업의 경우에 유예된 보험료를 올해 말에 일시납부해야 되는 문제가 예상이 됩니다. 그래서 체납금액이 보시면 조선업의 경우에 고용보험료가 200억 그리고 산재보험료가 350억 정도 되고, 이 개정안을 통해서 사업주의 경제적 부담을 완화시키는 데에 의미가 있을 것으로 봅니다.

그런데 권명호 의원안과 임이자 의원안에 있어서 분할납부의 요건을 지금 각각 다르게 정하고 있는데요. 권명호 의원안은 말씀드린 고용위기지역이나 이런 부분들에 보다 포커스를 뒀서 고용위기지역 등에 속한 사업장이거나 지원대상 업종에 해당하는 사업 그리고 대령으로 정하는 금액 이상으로 이 요건을 한정을 하고 있는 반면에 임이자 의원안에서는 납부기한을 연장한 보험료가 3회 이상 체납한 경우로 좀 포괄적으로 규정을 하고 있습니다.

저희가 검토를 해 봤을 때는 다양한 사유에 따른 납부기한 연장 조치에 대해서 탄력적인 대응이 필요하고 또 국민건강보험료 등의 경우에도 3회 이상 체납한 자에 대해서 분할납부를 하도록 하는 입법례가 있어서 임이자 의원안으로 하는 것이 보다 적절할 것으로 보고 고용노동부도 정책수행 측면에서 이 안에 동의하는 입장입니다.

본문 내용은 설명을 드렸고요. 부칙 부분이 121페이지에 해당하는 부분인데요.

권명호 의원안에서는 시행하는 데 있어서 적용대상을 이 법 시행 이후 납부기한이 만료되는 부분부터 적용하도록 하고 임이자 의원안에서는 이 법 시행 이전에 납부기한을 만료한 부분에 대해서도 적용하도록 하는 차이점이 있습니다.

권명호 의원안과 같이 할 경우에는 조선업과 같이 이미 납부기한이 만료된 부분에 대해서는 적용하기 어려운 점이 있어서 임이자 의원안과 같이 이 법 시행 이전에 납부기한이 만료된 부분에도 적용하도록 하는 것이 정책적으로 타당할 것으로 보여집니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 안호영 정부 입장 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 저희들 의견도 임이자 의원님 안으로 그렇게 처리해 주셨으면 합니다.

○소위원장 안호영 위원님들, 다른 의견 있으신가요?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

없으시면 임이자 의원님 안을 중심으로 해서 개정을 하도록 그렇게 의견이 모아진 것으로 하겠습니다.

다음 안 설명해 주십시오.

○전문위원 최선영 다음은 제8항 근로복지기본법 내용입니다.

이 부분은 윤준병 의원이 대표발의하신 내용이 고요.

자료 125페이지의 내용을 보시면 배달·운전 등 용역 제공자가 이용할 수 있도록 휴게시설을 설치·운영하도록 하고 이에 대해서 국가가 지원하는 부분인데요. 개정안은 국가 또는 지자체가 특수형태근로종사자로서 다수 이용자의 요청에 따라 배달, 운전 등 대령으로 정하는 용역을 제공하는 사람들이 이용할 수 있도록 휴게시설을 직접 설치·운영하거나 그 설치·운영하는 자에 대해서 비용을 지원할 수 있도록 하는 부분입니다.

지금 아시다시피 음식 배달 등에서 플랫폼 노동이 빠르게 확산되고 있는 경향 등을 고려할 때 노동환경 개선에 필요한 조치라고 보여집니다. 다만 개정안에 대해서 국가 또는 지자체가 직접 설치·운영하는 경우 외에 민간에서 설치하는 경우에까지 비용을 지원할 것인지 그리고 개정안에서는 지금 31조의2 조문에서 ‘국가와 지자체가 지원에 소요되는 비용을 공동으로 부담하여야 한다.’라고 강행규정으로 두고 있는데 이 부분을 임의규정으로 할지에 대해서 논의가 필요할 것으로 보입니다.

126페이지 보시면 이 개정안에 대해서는 지금 기재부에서 의견을 제시하고 있는 사항이 있고 이에 대해서 고용부도 수정의견을 제시하고 있는데요. 기재부의 의견 제시 사항은 원칙적인 측면에서 노무를 제공받는 사업주가 이 시설을 설치하는 것이 책임상 맞다는 의미이고요. 지원근거를 마련하더라도 강행규정으로 하는 부분에 대해서는 조금 신중한 검토가 필요하다는 의견입니다. 이 부분에 대해서 고용노동부의 의견을 확인하시는 게 필요할 것 같고요.

127페이지에 정리돼 있는 부분은 개정안의 내용에 따라서 일반적 입법례에 따라서 보완이 필요하다고 본 사항들입니다. 휴게시설을 직접 국가나 지자체가 설치할 때 그것을 민간기관에 위탁할 필요가 있기 때문에 위탁의 근거를 마련하

는 내용 그리고 위탁하는 경우에 대해서 지도·감독 근거를 추가하는 입법적 보완 사항이 되겠습니다.

126페이지 내용을 중심으로 정부 측 의견 확인이 필요할 것으로 봅니다.

○소위원장 안호영 정부 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 저희들은 필요한 사항이라고 생각을 합니다. 대리운전, 퀵이나 배달 관련해서는 이분들이 특정 사업주를 중심으로 노무를 제공하고 있다고 하더라도 사업주의 규모가 작거나 주로 일하는 공간이 도로 등 외부 공간이기 때문에 이분들에게 필요한 휴게시설을 설치하거나 또는 설치·운영하는 분에게 비용 지원하는 것은 저희들이 필요한 조치라고 생각합니다.

다만 기재부가 이게 사업주가 원래 해야 되는 일인데 정부가 이것을 의무적으로 부담하는 것은 조금 과도한 부분이 있지 않느냐 해서 원래 원안 중에서 국가와 지방자치단체가 공동으로 부담하여야 한다는 부분을 임의규정으로 하고, 그 외에 여기 지금 전문위원이 말씀하시는 운영 위탁 근거나 지도·감독 근거 규정을 설치하고 조문의 위치를 변경하는 등 이 부분에 대해서는 저희가 당초에 발의하신 윤준병 의원님께 보고를 드리고 협의해서 수정된 그런 조문들이 있습니다. 그래서 기재부의 반대 취지를 감안하더라도 수정된 조문 정도로 그렇게 통과시켜 주셨으면 합니다.

○소위원장 안호영 수정된 안으로요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○소위원장 안호영 전문위원과 정부 의견을 들었는데요. 위원님 의견 주십시오.

김웅 위원님.

○김웅 위원 지금 기재부 의견대로 가면 두 가지 문제점이 있는데 실제로 플랫폼 업체들의 사업주가 지금 누구인지를 정확히 알 수가 없는 구조예요. 그러니까 지금 기재부는 간단하게 말해서 배달의민족 그것 하나만 하더라도 도대체 법인이 몇 개 있는지를 제대로 모르는 상태에서 지금 이 의견을 내고 있는 것 같습니다.

그래서 이걸 그 많은 업체 중에서 다단계식으로 만들어 놓았는데 누구한테 이것을 부과를 시키느냐는 부분도 맞지 않고, 두 번째로 또 이게 잘못하다가 가는 근로자성 문제에 영향을 미칠 가능성도 있습니다. 그래서 사실상 플랫폼 같은 경우에는 지금 상태에서는 국가와 지방자치단체가 설치를 하는 게 저는 더 맞다고 생각합니다.

이상입니다.

○**임이자 위원** 저도 김웅 위원님 의견에 동의합니다. 당초의 윤준병 의원님 안으로 하자는 얘기지요?

○**소위원장 안호영** 이수진 위원님.

○**이수진(비) 위원** 플랫폼 노동 관련해서 사실은 굉장히 많은 분들이 지금 자료에도 보여 주셨지만 대리운전, 화물운송, 택시 운전, 기타 등등 이동하면서 노동을 해야 되는 많은 노동자들이 존재하고 있고 또 이분들의 기본적인 인권이라든지 또 휴식권 또 건강하게 노동을 제공할 수 있는 그런 환경을 만들어 주는 것은 사실 국가의 의무이기도 하다라고 저는 생각합니다.

다만 방금 말씀하신 대로 국가의 의무 플러스 사용자의 책무도 저는 분명히 부과해야 된다는 생각이 듭니다. 물론 여기서 결정하거나 논의될 수 있는 내용은 아니지만 다만 제가 의견을 드리고 싶은 것은 사실 기왕에 이런 산업의 변화와 발전 그리고 또 필요성에 의해서 플랫폼 노동이라는 게 자리를 잡고 있고, 그렇다면 분명히 사용자들도 플랫폼 노동과 관련해서 플랫폼 노동 유발세라든지 이렇게 세금 같은 것들도 분명히 마련되어야 합니다. 만약에 그 사업장에 소속이 돼 있다면 그 사업장에서 분명히 제공해야 될 기본적인 필요 요소라고 전 생각을 하거든요.

그래서 관련해서 지금은 긴박하고 상황이 이러니까 정부가 최대한 책임을 지되 다만 이런 것과 관련한 것들을 분명히 논의할 하고 부과가 되도록 기재부에서도 충분하게…… 오늘 제가 한 얘기를 기재부에 분명히 전달해 줬으면 좋겠습니다.

○**고용노동부차관 박화진** 예, 그렇게 하도록 하겠습니다.

다만 위원님께 한 가지 보고드리고 싶은 것은 여기에 지금 근로복지기본법에 들어오고 하면서 근로복지기금 예산으로 하는데 근로복지기금의 재원 자체가 굉장히 협소합니다, 복권기금에서 저희들이 전입을 해서 하기 때문에. 그래서 향후에 이게 지금 자치단체에서 많이 계획들을 하고 있는데 그 계획대로 일부 중앙부처에서 지원하더라도 저희가 예산의 범위 내에서 지원할 수밖에 없고 추가 확충하기 위해서는 다른 재원을 확보해야 한다 하는 점을 말씀을 드리겠습니다.

○**소위원장 안호영** 혹시 윤준병 위원님 의견 있으신가요?

○**윤준병 위원** 기재부 염려도…… 제일 염려하는 부분은 공동으로 한다는 내용 가지고 꽤 염려를 하더라고요. 공동으로 한다는 게 지자체하고 중앙정부하고 의무적으로 꼭 해라 이렇게 의무화를 시키니까 그쪽 의견은 지자체에서 이미 자율적으로 하고 있는 데다 추후에 이 법 개정되면 자기가 또 추가로 돈 내야 되는 것 아니냐 이런 걱정이어서 저는 협의하면서 ‘공동으로’라는 용어가 그렇게 부담이 되면 그 부분은 삭제해도 좋다고 제가 양해를 했습니다.

나머지 부분들은 지금 지자체에서 또는 국가에서 우선적으로 하고 또 자율적으로 하는 부분까지 할 수 있는 개연성을 열어서 기재부 의견 중에서 ‘공동으로’만 삭제하고 조정해 주시면 감사하겠습니다 이런 말씀을 드립니다.

○**임이자 위원** 그렇게 하시지요, 뭐. 그렇게 하시자고요.

○**소위원장 안호영** 그러면 원래 그 법안을 제안했던 윤준병 의원님께서 ‘공동으로’ 부분을 삭제하는 것으로 해서 동의를 하셨는데 그렇게 정리를 하시지요.

(「예」 하는 위원 있음)

그러면 그렇게 합의가 된 걸로 정리를 하겠습니다.

○**임이자 위원** 이런 게 잘 돼 있어야 선진국이야.

○**소위원장 안호영** 전문위원, 다음 법안 설명해 주십시오.

○**전문위원 최선영** 다음은 의사일정 제9항 구직자 취업촉진법입니다.

자료 139페이지를 보시면 개정안은 청년 선발형의 수급요건을 개선하려는 것인데요. 구직촉진수당의 수급요건을 하단에 있는 표로 먼저 설명을 드리겠습니다.

이게 구직촉진수당이 아시다시피 요건심사형과 선발형으로 나누어져 있는데 요건심사형은 요건에 해당하면 당연지급하는 부분이고 선발심사형은 요건에 해당하는 사람 중에서 예산의 범위에서 지급대상자를 선발하는 그런 내용이 되겠습니다.

이번 개정안에서 대상으로 삼는 것은 선발형 중에서 청년 부분인데요. 지금 이 청년의 수급요건이 기존 중위소득 120% 이하이면서 취업 경험 없는 것을 요건으로 지금 현행 법에서 하고 있습니다. 이리다 보니까 취업 노력을 통해서 적

극적인 구직활동을 하는 청년들이 오히려 지원을 못 받는 그런 문제가 있어서 이 요건을 삭제하려는 것이 개정안의 취지이고 특이사항은 없는 것으로 보았습니다.

○소위원장 안호영 정부 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 제가 조금 더 간단하게 설명을 드리면 저소득 청년은 요건심사형에 해당이 되고 그다음에 취업 경험을 요청하면 저희들이 구직촉진수당을 바로 지급을 합니다. 다만 소득 수준이 중위소득 120%까지 조금 높은 경우에는 지금 있는 규정대로 하게 되면 아르바이트를 하되 100일을 넘어가면 구직촉진수당을 받을 수 없게 됩니다, 100일 미만에 제한이 되어 가지고. 그래서 이 부분은 저희들이 그동안 여러 가지 민원 의견들이 많이 제기되었기 때문에 취업 경험 일수와 관계없이 중위소득 120% 이하의 계층에 대해서는 지원하는 것으로 하는 게 타당한 것으로 사료됩니다.

○소위원장 안호영 혹시 위원님들 의견 있으시면 말씀해 주십시오.

(「없습니다」 하는 위원 있음)

그러면 두텁게 보호하자는 취지에서 이 부분은 특별히 이의가 없는 것으로 정리를 하고요 다음 논의를 하겠습니다.

지금 10항부터 14항까지가 산업재해보상보험법인데 태아에 대한 산재보험 급여에 관련된 부분 쟁점이 하나여서 바로 논의하면 결론 낼 수 있을 것 같아서 이 부분까지 다루도록 하겠습니다.

전문위원 보고해 주십시오.

○전문위원 최선영 자료 145페이지, 법률안의 발의 배경부터 간단히 설명드리겠습니다.

근로자가 업무상 유해요인에 접촉해서 선천성 질병을 가진 자녀를 출산한 경우에 이게 업무상 재해에 해당하는지에 대해서 논의가 있었고, 최근에 대법원 판결에서 업무상 재해가 인정된다는 결정이 난 바가 있습니다. 이에 맞추어서 개정안들에서는 지금 업무상 재해가 인정되는 경우에 그 수급권이 인정되는 주체를 자녀 또는 모(母)로 명확히 하고 인정된 급여를 요양급여 외에 장해급여, 간병급여 등으로 확대하는 내용들이 개정안의 주요 내용이 되겠습니다.

146페이지 내용을 보시면 지금 이 내용에 대해서 5개 개정안이 발의되어 있는데요, 가장 마지막에 나온 개정안이 송옥주 의원안이기 때문에 이 부분을 중심으로 설명을 드리겠습니다.

송옥주 의원안에서는 지금 수급권자를 자녀로 하고 있고 업무상 재해 인정 요건에 있어서는 임신 기간 중 근로자의 유해인자 취급·노출에 더하여 임신 기간 중 업무상 사고, 출퇴근 재해도 포함하도록 하고 있습니다. 그리고 업무상 재해에 있어서 자녀에 있어서는 출산한 자녀가 부상, 질병, 장애 또는 사망으로 요건을 제시하고 있고 지급되는 보험급여는 요양급여, 장해급여, 간병급여, 장례비, 직업재활급여 등으로 포함하고 있습니다. 그리고 장해등급의 판정시기를 18세 이후로 하고 있는데요. 가장 쟁점이 되는 부분은 적용례의 부분이어서 이 부분은 따로 설명을 드리겠습니다.

147페이지에서부터 보험급여 수급권자를 누구로 할 것인가의 문제에 대해서는 지금 자녀로 하는 경우에는 여성 근로자가 사망한 경우에는 자녀의 수급권이 상실되는 경우가 있을 수가 있고 또 이혼 등으로 건강손상자녀를 부양하지 않을 경우가 또 있을 수 있기 때문에 직접 자녀를 수급권자로 하는 것이 이 보호 취지에는 더 충실할 것으로 보여집니다.

그리고 148페이지, 앞서 설명드린 업무상 재해 인정기준에 있어서도 다른 법률안과 달리 송옥주 의원안에서는 유해인자 취급 외에 일반 산재근로자에 대한 업무상 재해 인정기준과 동일하게 업무상 사고, 업무상 질병, 출퇴근 재해까지 포함하고 있는데 이 부분에서도 지금 이 개정안은 특례를 두어서 자녀를 근로자로 보도록 했기 때문에 체계 일관성 면에서는 이렇게 하는 것이 타당할 것으로 봅니다.

다음은 태아에게 요구되는 업무상 재해 인정기준인데요, 지금 장철민 의원님 안과 송옥주 의원님 안에서 차이가 나는 부분이 송옥주 의원안에서는 출산한 자녀가 부상, 질병, 장애 또는 사망이고 장철민 의원안에서는 모자보건법상 미숙아·선천성이상아, 대령으로 정하는 장애·질병이 있는 자로 요건을 하고 있습니다. 이 부분에 대해서는 고용노동부가 의견을 제시한 사항이 질병분류표에 따라 미숙아 등도 이미 포함이 됐기 때문에 업무상 질병으로 포괄할 수 있다라는 입장이 되겠습니다.

다음은 요양급여 외에 급여수급권을 어디까지 인정해 줄까가 하나의 쟁점사항인데요.

159페이지 내용에 보시면 송옥주 의원안에서는 휴업급여와 유족급여를 제외하고 있습니다. 유족

급여 부분은 아시다시피 유족의 생활보장 기능 측면인데 종전에 출산한 자녀가 유족의 생계에 기여한 바가 있다고 보기 어렵고 휴업급여 같은 경우도 가족생계를 보장하는 급여이기 때문에 그 성격상 제외하도록 하고 있는 송옥주 의원안의 내용이 적절할 것으로 봅니다.

장해등급의 판정 시기에 관해서는 160페이지의 내용을 보시면 지금 장철민 의원님 안에서는 15세 이후, 송옥주 의원안에서는 18세 이후로 하고 있는데요. 이 부분에 대해서는 정부 측의 확인이 필요할 것으로 봅니다.

○임이자 위원 위원장님, 이게 쉬운 문제가 아닌데요?

○소위원장 안호영 일단 한번 설명을 다 듣고 판단하시지요.

○전문위원 최선영 지급 대상과 수급권자, 수급되는 급여의 종류와 아울러서 이 개정안에서 제일 쟁점이 되는 사항은 부칙 부분인데요.

176페이지를 봐 주시겠습니까?

출생한 자녀에 대해서 어떻게 적용할 것인지에 대해서 각 개정안들이 서로 다른 내용을 두고 있습니다.

먼저 상단에 있는 송옥주 의원안에서는 법 시행 이후 출생한 자녀부터 적용하도록 하고 있고 장철민 의원님 안에서는 20년 4월 29일 이후 출생한 즉 대법 판결 이후 출생한 태아의 건강손상부터 적용하도록 하고 있고 강은미 의원님 안에서는 별도의 규정이 없는데요. 저희가 봤을 때 이 적용 범위를 법 시행 이후 출생한 자녀부터 적용하면 적용 대상이 제한적이어서 자녀의 건강손상을 보호하려는 취지가 좀 약화될 수 있다는 의견이 제시될 것 같습니다.

하단 부분의 관계 부처·단체 의견을 먼저 설명을 같이 드리면 이에 대해서 노동계에서는 보험급여를 받을 권리의 시효를 고려해서 시행일 이전에 출생한 자녀 모두에게 소급적용하는 것이 적절하다는 의견을 펴고 있고 고용부는 이 부분에 대해서 신중한 검토가 필요하다는 의견을 각각 제시하고 있습니다. 그래서 저희가 봤을 때 이 절충점을 찾아서 구체적인 타당성을 기해야 되는데 법 시행 이전에 출생한 자녀라도 제주의료원 사건과 같이 시행일 전에 건강손상에 대한 보험급여 관련 소송을 제기해서 승소했거나 시행일 이전에 급여지급 청구를 한 경우, 이런 경우에는 개정안이 적용되는 방안을 논의할 필요가

있겠습니다.

이 법 시행일 이전 사례에 대한 입법례들을 조금 찾아봤는데요, 177페이지에 정리되어 있는 내용과 같이 임금채권보장법에서는 대지급금의 지급에 관한 적용례에서 ‘이 법 시행 전에 어느 하나에 해당하는 판결 등이 있는 경우에 대해서도 적용한다’라고 이런 예를 두고 있고 뒤의 178페이지에 보시면 석면피해구제법 등에서도 장의비 등의 지급에 관한 적용례에서 ‘이 법 시행 전에 장의비 등의 지급을 신청하였으나 지급이 인정되지 아니한 경우로서……’ 이렇게 어느 정도의 여지는 두고 있습니다. 그래서 이 범위를 어느 정도까지 허용할지에 대해서 구체적으로 심사가 필요할 것으로 봅니다.

○소위원장 안호영 정부 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 총괄적으로 말씀을 드리면 저희도 송옥주 의원님 최근에 제출했던 것 중심으로 해서…… 수급권자는 기본적으로 자녀를 중심으로, 모친으로 할 경우에는 모친 사망이나 이혼의 사유 경우가 있을 수 있기 때문에 자녀로 하고 업무상 재해 인정기준은 출퇴근 사고 포함해서 다 포함을 하되 다만 직업병, 질병에 관해서는 대통령령으로 정하는 유해인자로 해 주시면 좋을 것 같습니다.

급여는 요양·장해·간병 급여, 장례비, 직업재활급여 등으로 하고 다른 내용은 전문위원 의견하고 동일합니다.

소급적용과 관련해서는 저희들이 당초 법 시행일 이후에 산재보험이 대개 위헌결정이 나거나 헌법불합치 결정이 난 경우를 제외하고는 소급적용한 사례가 없습니다. 다만 소급적용을 하지 않게 되면 지금 제주의료원과 같이 대법원에서 확정판결이 난 경우에도 요양급여 외에 장해급여라든지 간병급여 등을 지급받을 수 없는 문제가 생기고 종전에 출산해 가지고…… 직업병이나 기타의 사유로 인해서 건강이 손상된 자녀를 출산한 경우에 전혀 혜택을 볼 수 없다는 문제가 있기 때문에 다른 입법례를 참고해서 원칙적으로는 시행일 이후로 하되 예외적으로 이 법 시행일 이전에 법원의 판결이 있거나 또는 시행일 전에…… 시행 시기는 1년 정도 유예기간을 염두에 두고 있습니다마는 시행일 이전에 그러니까 1년 이내에 공단에 산재 신청을 한 경우에는 그 후에 산재로 승인이 되면 이 법에 따라서 적용할 수 있도록, 보험급여를 지급받을 수 있도록 그렇게 조

문화…… 저희가 조문은 전문위원님하고 같이 정리를 할 수 있습니다. 그렇게 할 수 있는 방안이 한 가지가 있고……

아까 쉬는 시간에 잠깐 장철민 위원님과 논의를 했는데 조금 더 그것을 확대할 수 있지 않느냐…… 그러니까 시행일까지 1년 동안에 증상이 미처 발현되지 않으면 어떻게 하느냐 하는 문제가 있는데 저희는 그런 경우는 별로 많지 않을 거라고 생각이 됩니다마는 만약에 그럴 경우까지 염두에 둔다면 또 하나의 조항을 추가해서 이 법 시행일 전, 저희들이 청구권이 3년 시효기 때문에 이 법 시행일 전 3년 이내에 출생한 자녀로서 이 법 시행일 이후 3년 이내에 신청해서 사후에 업무상 재해로 인정이 되면 하는 경우를 추가하는 것까지는 저희가 검토할 수 있다고 봅니다.

○소위원장 안호영 정부 의견 다 말씀하셨습니다까?

○고용노동부차관 박화진 예, 그렇습니다.

○소위원장 안호영 그러니까 태아 임신 기간 중 근로자의 경우에도 즉 태아의 경우에도 산재 처리가 될 수 있도록 수급권자로서 인정을 하겠다는 취지에 대해서 동의를 하시는 것이고 구체적인 요건과 급여의 종류, 장애 판정 시기 부분에 대해서는 송옥주 의원님 안에 따라서 입장 정리를 동의하신다는 거지요?

○고용노동부차관 박화진 예, 그렇습니다.

○소위원장 안호영 동의하신 것이고, 다만 적용례에 대해서는 아까 전문위원께서 얘기하신 수정의견에 대해서 정부도 대체적으로 동의하시는 취지인 것 같습니다.

이 부분에 대해서 위원님들 의견 있으시면 말씀 주십시오.

이수진 위원님.

○이수진(비) 위원 저는 제가 이 법을 발의하지는 않았지만 이 법안이 상당히 의미가 있는 법안이라고 생각합니다.

제가 현장, 병원에서 근무하지 않았습니까? 간호사로 근무하면서 특히나 제가 신생아실, 신생아 집중치료실에서 근무한 경력이 있습니다. 미숙아 같은 경우는 대부분 어려운 일을 하거나 가정 형편이 어려운 분들이 주로 많이 출산을 하게 됩니다. 그런 특성을 첫 번째로 이해를 하고 계시고요.

그리고 실제로 90년대 말이었습니다. 항암제 아시지요? 항암치료제는 정상세포도 죽입니다.

그래서 항암제를 믹스할 때는 이런 공기 중에서 개인이 클린벤치 안에서 보호장구를 착용하지 않고 할 경우에는 그게 호흡기 내로 흡수가 되면서 실제로 임산부의 태아에 장애를 유발하게 됩니다. 선천성 장애를 유발하게 되는데, 당시에 미국에서 공부하고 미국에서 일을 했던 사람들은 다 알고 있었어요. 그런데 한국에 와서 병원에서 실제로 진료하면서 그 정보를 제공하지 않은 거지요. 한국의 노동자들은 그 상황을 몰랐고 그리고 그 내용들을 나중에 알게 돼서 문제가 돼서 간호사들을 모아 놓고 간담회를 했는데 이미 항암병동에서 일하는 간호사들 중의 상당수가 선천성 기형을 가지고 있는 아이가 출생을 했습니다.

그런데 결론은, 제가 이 얘기하는 이유는 그때도 그렇고 지금도 그렇고 직장에서 일을 하면서 이것의 인과관계를 밝히는 것도 사실은 쉽지도 않지만 또 밝힌다 하더라도 직장생활하면서 ‘나 이것 산재니까 보상해 주세요’라고 사용자한테 그렇게 쉽게 얘기할 수 있는 구조는 더더군다나 아니라는 겁니다. 그래서 저는 다른 것은 차치하더라도 이게 적용 시기와 관련해서 부칙에서 여러 가지 이견들도 있고 했는데 아까 장철민 위원도 그렇고 좀 더 확대하는 방안이 필요하지 않겠느냐……

사실은 장애가 발생하고 이후에 계속, 선천적으로 생긴 장애 같은 경우는, 기형 같은 경우는 상당히 오랜 시간 돌봄이 필요합니다. 관련해 가지고 이것은 어떻게 보면 정부의 지원이 반드시 수반되어야 되는 굉장히 어려운 상황들이 앞으로 계속 벌어질 수 있는 일들이고요. 그래서 폭넓게 보장하고 확대하는 게 저는 맞다라는 생각이 들고요. 노동자들이 때에 맞춰서 딱딱 신청하고 명확하게 이게 연관이 있다 이렇게 얘기한다는 것은 쉬운 일이 아니기 때문에 관련해서는 이 법의 취지를 봐서라도 폭넓게 확대해서 적용하는 게 맞다라고 생각을 합니다.

○소위원장 안호영 임이자 위원님.

○임이자 위원 지금 송옥주 의원님 안을 중심으로 해서 우리가 주로 살펴봤는데요, 그 취지에는 다 동의하고 찬성합니다.

다만 적용례 관련해서는 저희도 꼼꼼히 챙겨볼 필요가 있어서…… 오히려 우리도 더 두텁게 보호하자는 측면에서 찬성하는 거거든요. 그래서 이 부분 관련돼 가지고는 한 번 더 검토하기로 하고.

취지는 다 동의합니다. 적용례만 한 번 더 검토하기로 하고 나머지는 지금 바로 하실 것은 하시고 정리하시자고요.

○소위원장 안호영 예, 그렇게 하세요.

○임이자 위원 첫 번째 했던 김민석 의원님이 대표발의한 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안 관련돼 가지고는 윤준병 위원님께서 누차 계속 다시 설명해 주시고 그렇게 했는데 하여튼 고용노동부가 설명을 잘해야 돼요. 설명을 잘해야 되는데…… 그래서 그대로 아까 논의한 대로, 토의한 대로 의결하는 걸로 하세요.

○장철민 위원 그런데 지금 적용례가 그렇게 복잡하지 않습니다, 고용노동부에서 설명한 적용례가요. 일단은……

○임이자 위원 그러니까 장철민 위원님께서 장철민 위원님이 생각하는 게 있는 것이고 또 저나 김웅 위원이 생각하는 게 있으니까, 우리가 이것을 안 하겠다는 게 아니고 우리가 적용례를 더 체크해 보겠다는 겁니다.

○장철민 위원 그래서 지금 그 논의를 그렇게 오래 걸릴 것 같지는 않은데 그냥 하는 게 어떨까라는 게 제 제안인 겁니다. 이게 적용례가 말은 복잡해 보여도 사실 되게 간단한……

○김웅 위원 아니, 여기서 보면 수급권자 자체에 대해서도 지금 법안에서 모(母)로 가는 게 있고 자(子)로 가는 것도 있고 이 정도로 지금 위원들끼리도 여기에 대해서 정확하게 이해가 잘 안 되고 있는 거예요. 우리나라 민법 1000조인가에 나와 있는 내용들 하고도 이게 정확히 맞는지 좀 검토를 해 봐야 되는 것이고.

사실 또 이런 이야기하기 그렇습니까마는 이 법안에 대해서 반대하는 게 아니고 이 법안 나오면 대한민국 민법 교과서 다 바뀝니다. 교과서 바뀌고 민법 문제지에서 문제가 달라질 수 있는 그런 문제인데, 저는 개인적으로 자녀한테 가는 게 맞다고 생각을 하고 있습니다마는 여기에서도 보면 모하고 자로도 나뉘고 있을 정도로 법률적으로는 매우 민감한 문제이기 때문에 이것은 당연히 정리를 해야 될 문제라고는 생각하지만 지금 여기에서 정리하고 나갈 수 있는 것 같지는 않아요.

○소위원장 안호영 이 문제는 지금 시간이라든가 여러 가지 상황들을 고려해서 대체적으로……

○장철민 위원 그러면 제가 딱 한 말씀만 드리겠습니다.

저도 발의한 지가 좀 됐는데 발의하고 나서 고용노동부나 관계되시는 분들과 오랜 협의를 해 왔습니다. 그래서 방금 존경하는 김웅 위원님께서 말씀하신 부분도 예를 들면 자녀에게 가는 게 맞다, 저도 사실은 발의한 내용과는 좀 달리 그 부분에도 동의합니다. 그래서 구체적인 쟁점들은 다음에 한 번 더 논의하신다고 하니까 그때는 꼭 통과를 했으면 좋겠다는 바람이 있고.

사실 복잡해 보여도 그렇게 복잡하지 않은 내용들이예요. 그런데 사실은 고용노동부하고 저하고 협의를 못 해 가지고 못 넘은 부분이 하나 남아 있기는 한데, 부성에 관련된 부분은 사실은 못 하기는 했어요. 그러니까 아버지 쪽 관련된 부분에서의 산재 인정에 대해서도 다음에 논의를 하신다고 하니까 조금은 더 적극적으로, 저도 더 이야기를 하겠지만 한번 고민을 해 주셨으면 좋겠다. 여기에는 사실은 거기까지는 담지는 못했는데요 그 부분까지 고민을 해 주셨으면 좋겠습니다.

○윤미향 위원 말씀하셨으니까 저도 한 말씀만 더 보태게요.

○소위원장 안호영 윤미향 위원님.

○윤미향 위원 지금 장철민 위원님 말씀을 하셔서…… 요즘은 태아에 미치는 영향이 사실은 엄마에게만 있지 않거든요. 그러니까 여기 지금 모에만 국한되어 있어서…… 토론을 일찍 끝내려고 가만히 있었는데 얘기를 하시니까……

사실은 최근에 삼성반도체라든가 이런 데도 그렇고 엔지니어 직업을 가진 아빠의 경우 2세에게 미치는 영향 이런 내용들도 조사가 되어 있고요. 그래서 아이에게, 태아에게 미치는 영향은 모의 직업 상황뿐만 아니라 부의 직업 상황도 고려돼야 돼서 제외하거나 하는 것보다는 굉장히 포괄적으로 할 필요가 있다, 모보다 부모라든가. 이런 토론이 필요하지 않나 하는 생각이 좀 들었습니다.

○소위원장 안호영 그러면 이 법안에 대해서는 적용례 관련된 부분도 좀 정리할 필요가 있을 것 같고 해서 다음 법안 논의할 때 다루도록 하겠습니다.

그러면 이제까지 합의된, 논의된 법률안에 대해서 의결을 하도록 하겠습니다.

먼저 근로자직업능력 개발법 부분에 대해서는 아까 존경하는 김웅 위원님께서도 반대하는 취지는 아니신데 다만 설명 부분이 미흡해서 한 부분

이 있는데요, 향후에 그런 설명들을 정부 측에서 제대로 잘 해 줬으면 좋겠다 이런 취지의 말씀이고. 어쨌든 그래서 이 근로자직업능력 개발법 개정안에 대해서는 의결하는 것으로 이렇게 의견들을 모아 주셨습니다.

그리고 근로자퇴직급여 보장법 부분에 대해서는 노조의 입장들을 좀 더 확인할 필요가 있어서 다음에 한 번 더 논의할 수 있도록 하겠습니다.

고용산재보험료징수법, 근로복지기본법, 구직자 취업촉진법에 대해서는 위원님들께서 특별히 이의가 없으셔서 의견이 모아진 것으로 이렇게 정리를 하겠습니다.

그러면 지금까지 합의한 법안들에 대해서 의결하도록 하겠습니다.

의사일정 제1항 및 제2항의 근로자직업능력 개발법 일부개정법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하고 해당 법률안의 내용을 통합하고 위원님들의 의견을 반영한 위원회 대안을 제안하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

이의가 없으므로 가결되었음을 선포합니다.

의사일정 제6항, 7항의 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정 법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하고 해당 법률안의 내용을 통합하고 위원님들의 의견을 반영한 위원회 대안을 제안하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

이의가 없으므로 가결되었음을 선포합니다.

의사일정 제8항 근로복지기본법 일부개정법률안은 수정한 부분은 수정한 대로, 기타 부분은 원안대로 의결하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

이의가 없으므로 가결되었음을 선포합니다.

의사일정 제9항 구직자 취업촉진 및 생활안정 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 원안대로 의결하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

이의가 없으므로 가결되었음을 선포합니다.

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

나머지 법률안은 우리 소위원회에서 계속 심사하도록 하겠습니다.

○장철민 위원 위원장님, 플랫폼법, 사실은 저희 바로 심사가 안 되는 사항이라서 공청회 일정을 꼭 좀 잡아 주셨으면……

○소위원장 안호영 그것은 7월 중에 공청회를 열도록 존경하는 임이자 간사님과 협의를 마쳤다는 말씀을 드리겠습니다.

그러면 이상으로 오늘 회의를 마치도록 하겠습니다.

위원님 여러분, 늦게까지 안건 심사에 수고 많으셨습니다.

차관을 비롯한 정부 관계자, 위원회 직원 및 보좌진 여러분도 수고하셨습니다.

산회를 선포합니다.

(12시42분 산회)

○출석 위원(8인)

김	웅	박	대 수	안	호 영	윤	미 향
윤	준 병	이	수진(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
기	획 조 정 실 장	박	성	희
고	용 정 책 실 장	김	영	중
노	동 정 책 실 장	권	기	섭
직	업 능력 정책 국 장	송	홍	석
산	재 예방 보상 정책 국 장	김	규	석
정	책 기 획 관	박	준	호
고	용 서비스 정책 관	김	성	호
근	로 기준 정책 관	최	현	석
근	로 감독 정책 단 장	박	종	필