

제385회 국회
(임시회)

환경노동위원회 회의록 (고용노동법안심사소위원회)

제 2 호

국 회 사 무 처

일 시 2021년3월23일(화)

장 소 환경노동위원회회의실

의사일정

1. 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안(의안번호 2100764)
2. 노동위원회법 일부개정법률안(의안번호 2103468)
3. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(의안번호 2102073)
4. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(의안번호 2102361)
5. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(의안번호 2102676)
6. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(의안번호 2103300)
7. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(의안번호 2106686)
8. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(의안번호 2106925)
9. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(의안번호 2107608)
10. 숙련기술장려법 일부개정법률안(의안번호 2103459)
11. 숙련기술장려법 일부개정법률안(의안번호 2103902)
12. 숙련기술장려법 일부개정법률안(의안번호 2107456)
13. 고용정책 기본법 일부개정법률안(의안번호 2100965)
14. 고용정책 기본법 일부개정법률안(의안번호 2102546)
15. 고용정책 기본법 일부개정법률안(의안번호 2102987)
16. 고용정책 기본법 일부개정법률안(의안번호 2107764)
17. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(의안번호 2102131)
18. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(의안번호 2104794)
19. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안(의안번호 2100845)
20. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(의안번호 2100783)
21. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(의안번호 2101688)
22. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(의안번호 2104902)
23. 산업안전보건법 일부개정법률안(의안번호 2101420)
24. 산업안전보건법 일부개정법률안(의안번호 2101854)
25. 산업안전보건법 일부개정법률안(의안번호 2107061)
26. 산업안전보건법 일부개정법률안(의안번호 2107335)
27. 산업안전보건법 일부개정법률안(의안번호 2108298)
28. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(의안번호 2107550)
29. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(의안번호 2107867)

상정된 안건

1. 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2100764) 2

2. 노동위원회법 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2103468)	2
3. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(조오섭 의원 대표발의)(의안번호 2102073)	2
4. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2102361)	2
5. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(노웅래 의원 대표발의)(의안번호 2102676)	2
6. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2103300)	2
7. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(이종성 의원 대표발의)(의안번호 2106686)	2
8. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2106925)	2
9. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2107608)	2
10. 숙련기술장려법 일부개정법률안(최종윤 의원 대표발의)(의안번호 2103459)	2
11. 숙련기술장려법 일부개정법률안(이원욱 의원 대표발의)(의안번호 2103902)	2
12. 숙련기술장려법 일부개정법률안(김영주 의원 대표발의)(의안번호 2107456)	3
13. 고용정책 기본법 일부개정법률안(정춘숙 의원 대표발의)(의안번호 2100965)	3
14. 고용정책 기본법 일부개정법률안(신영대 의원 대표발의)(의안번호 2102546)	3
15. 고용정책 기본법 일부개정법률안(장경태 의원 대표발의)(의안번호 2102987)	3
16. 고용정책 기본법 일부개정법률안(서일준 의원 대표발의)(의안번호 2107764)	3
17. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김남국 의원 대표발의)(의안번호 2102131)	3
18. 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2104794)	3
19. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2100845)	3
20. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2100783)	3
21. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(장철민 의원 대표발의)(의안번호 2101688)	3
22. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2104902)	3
23. 산업안전보건법 일부개정법률안(최종윤 의원 대표발의)(의안번호 2101420)	3
24. 산업안전보건법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2101854)	3
25. 산업안전보건법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2107061)	3
26. 산업안전보건법 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2107335)	3
27. 산업안전보건법 일부개정법률안(노웅래 의원 대표발의)(의안번호 2108298)	3
28. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2107550)	3
29. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(김병욱 의원 대표발의)(의안번호 2107867)	3

(14시31분 개의)

○소위원장 안호영 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제385회 국회(임시회) 환경노동위원회 제2차 고용노동법안심사소위원회를 개최하겠습니다.

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

1. 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2100764)
2. 노동위원회법 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2103468)
3. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안

(조오섭 의원 대표발의)(의안번호 2102073)

4. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2102361)
5. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(노웅래 의원 대표발의)(의안번호 2102676)
6. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2103300)
7. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(이종성 의원 대표발의)(의안번호 2106686)
8. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2106925)
9. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2107608)
10. 숙련기술장려법 일부개정법률안(최종윤 의원 대표발의)(의안번호 2103459)
11. 숙련기술장려법 일부개정법률안(이원욱 의원

대표발의)(의안번호 2103902)

12. **숙련기술장려법 일부개정법률안**(김영주 의원 대표발의)(의안번호 2107456)

13. **고용정책 기본법 일부개정법률안**(정춘숙 의원 대표발의)(의안번호 2100965)

14. **고용정책 기본법 일부개정법률안**(신영대 의원 대표발의)(의안번호 2102546)

15. **고용정책 기본법 일부개정법률안**(장경태 의원 대표발의)(의안번호 2102987)

16. **고용정책 기본법 일부개정법률안**(서일준 의원 대표발의)(의안번호 2107764)

17. **채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안**(김남국 의원 대표발의)(의안번호 2102131)

18. **채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안**(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2104794)

19. **근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안**(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2100845)

20. **산업재해보상보험법 일부개정법률안**(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2100783)

21. **산업재해보상보험법 일부개정법률안**(장철민 의원 대표발의)(의안번호 2101688)

22. **산업재해보상보험법 일부개정법률안**(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2104902)

23. **산업안전보건법 일부개정법률안**(최중윤 의원 대표발의)(의안번호 2101420)

24. **산업안전보건법 일부개정법률안**(정부 제출)(의안번호 2101854)

25. **산업안전보건법 일부개정법률안**(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2107061)

26. **산업안전보건법 일부개정법률안**(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2107335)

27. **산업안전보건법 일부개정법률안**(노웅래 의원 대표발의)(의안번호 2108298)

28. **근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안**(안호영 의원 대표발의)(의안번호 2107550)

29. **근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안**(김병욱 의원 대표발의)(의안번호 2107867)

○**소위원장 안호영** 의사일정 제1항부터 29항까지의 법률안을 일괄하여 상정합니다.

전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 설명해 주시기 바랍니다.

○**전문위원 최선영** 전문위원입니다.

먼저 고용상 연령차별금지법 내용입니다.

자료 3페이지부터 설명드리도록 하겠습니다.

개정안은 고용상 연령차별에 대한 노동위원회

구제절차를 신설하는 내용입니다.

고용상 연령차별의 내용은 모집·채용, 임금 등에 해당하는 부분이고 개정안에서는 시정신청 및 절차 등에 대해서는 기간제법을 준용하도록 하고 있습니다.

현행 법령상 고용상 연령차별에 대한 인권위원회 진정과 고용노동부장관의 시정명령 제도와 별개로 노동위원회 구제절차를 신설해서 고용상의 연령차별에 대한 실효적 구제를 강화하려는 취지입니다.

다음은 자료 4페이지 설명드리겠습니다.

현행 제도와 개정안에 의한 구제절차를 비교한 그림입니다.

현행 내용은 인권위원회 권고에 대해서 고용노동부장관이 사업주가 권고를 이행하지 않거나 심각한 피해가 있는 경우에 시정명령을 하도록 하고 있는 반면에 개정안은 연령차별행위가 있는 경우에 노동위원회가 직접 시정명령을 한다는 차이점이 있습니다.

이에 대해서는 자료 5페이지 상단을 보시면 제도 병행과 관련하여 고용노동부에서 인권위원회의견제시 내용을 함께 고려할 필요가 있다는 의견을 제시하고 있으므로 이에 대한 확인이 필요할 것으로 봅니다.

이상입니다.

○**소위원장 안호영** 정부 측 의견을 말씀해 주십시오.

○**고용노동부차관 박화진** 저희들 입장에서는 노동위원회 구제절차를 신설할 경우에 연령상 차별 문제에 대한 구제의 실효성은 높일 수 있을 것이고 각종 차별 사건에 대한 판단 경험에 있기 때문에 지난번 성차별 사건처럼 노동위원회 제도가 조금 더 우위에 있지 않나 생각이 됩니다.

다만 저희들이 고민하는 지점은 인권위원회에서 성차별에 대해서는 조금 느그럽지만 연령차별에 대해서는 조금 더 민감하게, 연령차별 제도의 경우에는 인권위 권고의 후속 조치로서 노동부장관이 4페이지 그림에 나오는 것처럼 다수, 반복, 고의의 심각한 피해가 있을 경우에 권고를 미이행하면 시정명령을 내릴 수 있는 제도가 있는데 이러한 제도와 중복, 중복에 따른 혼선 이런 문제를 지적하면서 반대의견을 피력한 바가 있습니다.

그래서 인권위 절차에 따른 일련의 절차와 노동위원회 절차의 중복 문제가 있는지 또는 어떻

게 통일적으로 규율할 방법이 있는지 또 사실 형사처벌 규정도 아직 남아 있습니다. 그래서 그 부분을 조금 더 종합적으로 검토해 보면 어떨까, 그래서 위원님들께서 한번 의견을 모아 주시면 저희들은 그렇게 따르도록 하겠습니다.

○소위원장 안호영 전문위원 의견에 전적으로 찬성하는 것은 아닌 것 같고요.

○고용노동부차관 박화진 이렇습니다. 내용상으로는 노동위원회 절차가 실효성이 있고 그 제도를 도입해 가지고 직접 규정을 하고 그다음에 저희들이 추가적으로 의견 제시한 것처럼 다른 효력확장 제도라든지 노동부장관이 직접 조사해서 시정 요구하고 통보하는 이런 제도까지 일괄해서 기간제법의 규정을 준용하면 좋기는 하겠는데, 다만 지금 저희들이 처한 상황이 인권위원회에서 여기에 대해서는 인권위 절차하고 중복된다고 했기 때문에 인권위하고 협의하거나 또는 그런 중복 소지에 대해서 의견을 나누고 달리 이것을 보완할 방안이 있는지 이런 것 정도까지 검토하고 협의할 시간을 주셨으면 좋겠다 그런 입장입니다.

○소위원장 안호영 정부가 관련 부처하고 협의를 해야 되는데, 취지는 아마 동의하시는 것 같은데 그 부분 협의가 좀 더 필요하다 이런 취지이지요?

○고용노동부차관 박화진 예, 그런 취지입니다.

○소위원장 안호영 다른 위원님들 의견 주십시오.

김웅 위원님.

○김웅 위원 제 생각도 이것은 인권위하고 정리가 돼야 될 것 같거든요. 개별적으로 다 따져 보면 서로 요건이 조금씩 조금씩 다릅니다라고 이야기를 하지만 사실은 일반적으로 봤을 때는 중첩되는 면이 꽤 많은 것 같아요. 그래서 그 부분에 대해서는 인권위 쪽의 이야기도 들어 보고 정리를 한 다음에 처리를 하는 게 맞는 것 같습니다.

○소위원장 안호영 혹시 위원님들 중에 다른 의견 있으신가요?

○윤미향 위원 저도 수정의견이, 기간제법과 달리 사업주가 직접 입증책임을 진다라든가 또 고용노동부 안에 직접 설치해서 진행하게 하는 법에는 기본적으로 동의는 하지만 지금 고용노동부에서 의견 주신 것처럼 국가인권위원회와 협의하는 시간이 필요한 것 같아서 그 의견에 동의를

합니다.

○소위원장 안호영 좀 더 논의가, 아마 정부 부처 간의 이견에 대한 조정이라든가 협의가 필요한 것 같아서요 이 부분은 보류했다가 다음에 다시 논의하도록 하겠습니다.

○고용노동부차관 박화진 감사합니다.

○소위원장 안호영 다음 법안 설명해 주십시오.

○전문위원 최선영 2항의 노동위원회법은 관련된 사항이므로 생략하기로 하고요.

27페이지 장애인고용촉진법부터 설명드리도록 하겠습니다.

장애인고용촉진법 개정안의 주요 내용은 국가 및 지자체의 장애인 의무고용률을 상향하는 부분과 민간기업의 장애인 의무고용률을 상향하거나 아니면 현행 시행령 내용을 법률로 규정하는 부분 그리고 인식개선 교육과 관련해서 결과 제출 및 자료보관 의무를 명시하는 등의 내용이 되겠습니다.

순서대로 설명드리도록 하겠습니다.

먼저 자료 29페이지입니다.

현재 국가·지자체 및 공공기관의 장애인 의무고용률은 정원의 3.4%로 하고 있는데 표에서 보시는 바와 같이 이 부분을 각 개정안에서 3.6%에서 3.8%까지, 2022~2023년, 2024년 이후로 각각 상향하는 부분이 되겠습니다.

이 부분은 장애인 고용개선에 기여할 수 있다는 점에서 타당한 것으로 보여집니다.

참고로 이 내용에 대해서 하단에서 보시는 바와 같이 교육부에서 일정 학력 및 자격 요건을 갖춘 장애인 인력풀이 부족한 관계로 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시한 바 있음을 함께 보고드리겠습니다.

○소위원장 안호영 정부 말씀하시기 전에, 혹시 교육부 관계자 오셨나요?

○교육부정책기획관 황성환 예.

○소위원장 안호영 좀 이따가 하시고요.

차관님, 정부 측 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 저희는 국가·자치단체 그리고 공공기관의 의무고용률 상향하는 부분에 대해서는 2019년도 11월 달에 장애인고용촉진 전문위원회에서 심의하고 의결된 사안입니다. 그래서 이 사안이 왼쪽의 표에 있는 3.4, 3.6, 3.8로 단계적으로 상향하자 하는 의견이라서 공공부문에 대해서 이것을 반영하는 개정안은 타당하다고 생각을 합니다.

교육부 말씀을 한번 들어 보시고 저희들 의견 다시 말씀드리겠습니다.

○소위원장 안호영 예, 알겠습니다.

위원님들께 잠시 양해 말씀 드리겠습니다.

이 법안과 관련해서 유관부처인 교육부의 기획조정실장 및 정책기획관이 지금 출석해 있는데 요, 의견을 들어 볼 필요가 있다고 봅니다.

교육부에서 참석하신 공무원께서는 발언대로 일단 나오셔서 가지고 직위하고 성명을 밝혀 주시고 의견을 말씀해 주시기 바랍니다.

○교육부정책기획관 황성환 교육부 정책기획관 황성환입니다.

말씀드리겠습니다.

본 개정안의 취지에는 저희들 공감합니다. 장애인 의무고용률 상향에 대해서도 반대의견이 없습니다.

다만 개정안 초기단계에 있었던 관계부처 및 유관기관 의견 수렴을 한 개정안에 보시면 3년간 감면 특례를 주고 있었습니다. 그래서 저희들이 교원자격증을 소지한 장애인과 박사학위를 취득한, 연구 경력을 보유한 장애인 인력풀이 대학교원으로 들어오는 여건이 상당히 부족한 점을 헤쳐 주셔서 교육 분야에 대해서 3년간 감면 특례, 개정안 초기에 있었던 감면 특례를 유지해 주시기를 부탁드립니다.

○소위원장 안호영 위원님들 의견 있으시면 의견 주시기 바랍니다.

이수진 위원님.

○이수진(비) 위원 민간기업 장애인 의무고용률 상향은 사실 코로나19 상황에서 많은 어려운 부분이 있기 때문에 상황이 호전돼서 경기가 회복되면 논의되기를 희망합니다, 어쨌든 가야 될 길이기 때문에. 그런데 오늘 소위에서는 공공부문 의무고용률 상향과 관련해서만 말씀을 드리겠습니다.

본 의원을 비롯해서 여러 선배·동료 의원께서 국가·지자체 및 공공기관 장애인 의무고용률 상향하는 법안을 발의하셨지 않습니까? 그런데 교육부에서 법 개정 시에 예상되는 어려움을 토로하시는데 관련해서 질의를 드리겠습니다.

차관님, 일선 교육청 같은 경우 교원자격증을 취득한 장애인 교원이 부족하고 장애인의 의무고용률을 못 맞출 수 있고 또 이로 인해서 17개 교육청 모두가 부담금을 납부하고 있지 않습니까? 제가 그 표를 좀 봤습니다, 2020년까지. 그런데

2020년만 해도 보니까 총 384억을 납부한 것으로 알고 있는데, 이게 맞나요?

○고용노동부차관 박화진 예, 그렇습니다.

○이수진(비) 위원 본 의원이 발의한 법안의 부칙 제2조를 보면 부담금 납부에 관한 특례를 뒤서 ‘국가, 지방자치단체, 공공기관은 법 개정에 따라 추가적으로 발생하는 부담금에 대하여는 시행일부터 3년간 2분의 1을 감면한다’, 이 조항을 좀 살려서 법 개정할 때 예상되는 어려움을 살펴 달라고 교육부는 얘기를 하시는데 이 입장에 대해서 노동부에서는 어떤 입장을 갖고 계신지 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 박화진 29페이지 논의하고 있는데 교육부에서 지금 부담금 감면 부칙 조항에 대해서 의견을 말씀하셔서 가지고 논의가 갑자기, 제일 처음 시작하다가 제일 끝으로 갔는데 제가 차례대로 말씀을 드리면 의무고용률을 상향하는 부분에 대해서는 교육부도 수용을 하는 것 같습니다. 그래서 그 문제는 이미 19년도 위원회에서 의결을 할 때도 교육부가 참석해서 그렇게 의결했기 때문에 그 부분에는 이의가 없다라고 보고.

그다음에 부담금 감면은 초기 3년간 2분의 1을 감면해서 거기에 적응하자, 적응할 수 있는 기간을 부여한다는데 이 규정을 그대로 적용해서 2분의 1을 그냥 감면하는 것은 이 의무고용률 상향 조정하는 취지하고는 조금 배치된다고 생각합니다.

다만 의원님께서 제안하신 것은 추가로 발생하는, 그러니까 0.2%씩 올라가니까 0.2%분만큼 추가 부담을 하게 되지요. 추가 부담분의 절반 정도를 감면하자라고 한다면, 그 추가 부담분의 절반이면 결국은 0.1% 정도에 해당하는 게 될 텐데 교육청은 특히 또 지방교육재정 사정까지 고려를 한다면, 위원님들께서 의견을 모아 주신다면 저희도 그런 정도로는 감내할 수 있다고 생각을 합니다. 그 내용은 제일 뒤에 부칙, 그러니까 57페이지에 지금 그 부분이 나와 있습니다.

○이수진(비) 위원 어쨌든 제가 교육부 통계를 쭉 보다 보니까 한 해에 배출되는 특수교육을 받은 그분들의 숫자가, 대학 교육을 받은 분이 700여 명 있더라고요. 그런데 이분들 중에서도 예를 들면 사범대나 교육대를 가서야지 교원이 되는데 거기에 진학하는 비율이 그 숫자에서 또 떨어지고, 그러면 보통 일반 대학을 갔을 경우에는 교직 이수할 수 있는 비율이 있지 않습니까? 그게

정원의 10% 정도로 돼 있는데 장애인 같은 경우에는 30%까지 확대를 하기는 했더라고요.

그래서 제가 생각하기에는 교원이라는 특성, 교원자격증을 따야 되는 이런 특성 때문에 짧은 시간 안에 의무고용률을 맞추기가 쉽지 않은 구조는 맞는 것 같아요. 그렇다면 획기적인 교육부의 계획이 필요하다고 저는 생각을 합니다.

그래서 노동부랑 협조를 해서 어쨌든 그 계획을 빠르게 세워야 되는데, 그래서 저는 교직 의무 이수율을 사실은 100%로 확장해야 되는 게 아닌가, 그래도 사실 쉽지 않을 것 같다. 그래서 교육부가 전향적으로 계획들을 세워 내지 않으면, 그냥 다른 것들을 봐주고 넘어가고 이럴 수는 없다 이런 제 의견을 드리는데 어떻게 생각하세요?

○**교육부정책기획관 황성환** 위원님 의견에 적극 공감드리면서 제가 적극 검토하겠다는 말씀을 드리겠습니다.

○**이수진(비) 위원** 이상입니다.

○**고용노동부차관 박화진** 참고로 말씀드리면 민간기업도 업종에 따라서는 장애인 채용하기에 용이한 업종이 있고 또 쉽지 않은 그런 업종이 있을 수가 있습니다. 그래서 의무고용의 부담 내지 부담금, 용어는 부담금으로 되어 있습니다만 부담금의 압박 속에서 어떻게 하면 채용을 늘려볼까 그런 고민을 하고 있는 지점입니다.

교육 쪽에는 가장 낮지요, 지금 의무고용 이행 현황이. 가장 낮고 시간이 많이 걸리는 것이고 지금 있는 정도의 속도를 가지고는 상당 기간 이런 정도 부담을 질 수밖에 없는데 조금 더 전향적으로, 획기적으로 중·고등학교 단계 그다음에 대학 단계에서, 제가 구체적인 방법론은 모르겠습니다만 단계적으로 장애인들이 진학하고 그 결과로써 교육청의 의무고용을 이행할 수 있는 그런 결과가 나올 수 있는 속도감 있는 대책이 필요한 시점이 되었다, 그것을 사실은 이 법 개정안이 요구하고 있다고 그렇게 생각합니다.

○**소위원장 안호영** 교육부 정책관님이시지요?

○**교육부정책기획관 황성환** 예, 정책기획관입니다.

○**소위원장 안호영** 정책기획관님 나오셨는데, 지금 실제로 이 법안을 적용하는 데 있어서 일정 학력이라든가 자격요건을 갖춘 장애인 풀이 부족하다고 그랬는데요. 실태가 어느 정도 부족합니까?

○**교육부정책기획관 황성환** 제가 초·중등 파트하고 대학 파트하고 분리해서 간단하게 말씀드리겠습니다.

잘 아시다시피 교원 임용은 교원자격증이 있어야 됩니다. 그래서 지금 특수교육 대상자라고 저희들이 지칭하는데요, 장애인분들이 교직자격증을 얻기 위해서 이수해야 될 교사대에 입학하거나 그리고 일반 대학에서 교직과정을 이수해야 됩니다. 그런데 아까 이수진 위원님께서도 언급하셨는데 한 해 졸업자가 709명입니다. 특수교육 대상자 자체에 709명이 졸업하고요. 이분들이 일반 교사대에 다 입학한다 하더라도 지금 장애인의 의무고용률 맞추는 데 9년이 걸립니다. 상향되면 당연히 더 늘어날 거고요.

대학 파트는 그렇게 말씀드리겠습니다. 졸업자 분도 적은데다가, 좀 오래된 통계이기는 하지만 석·박사가 누적 스톡이 기본적으로 146만 정도 되는데요, 장애인은 대학원 졸업자가 3만 명입니다. 그러면 대학에서 형평성이라는, 적극적인 형평 조치라는 이런 장애인 고용을 한다 하더라도 뽑는 과정에서는 공정하고 타월성을 위주로 하게 됩니다. 그 타월성을 위주로 할 때 일단 인력 풀이 많아져 되고요. 그리고 그 많은 분 중에서 타월성이 더 뛰어난 분을 아무래도 뽑게 되지 않겠습니까? 3만 명에서 나오는 그 풀이 적은 것 때문에 아무리 뽑으려 해도 지금 수준에서는 아주 낮은 수준, 의무고용률을 채우는 데 어려운 수치고요. 이 부분을 대학 당국에서도 많이 의견을 제시하고 있습니다.

○**소위원장 안호영** 그러면 그대로라면, 지금 인력 풀, 자격을 갖춘 사람들이 없기 때문에 의무고용률을 맞추기가 현실적으로 어려운 부분들을 얘기했는데 그러면 향후에 이런 자격요건이라든가 아니면 고용형태를 바꿔서 이분들을 고용할 수 있는 그런 대안들을 마련했다거나 혹은 그에 관련된 준비를 하고 있는 게 있습니까?

○**교육부정책기획관 황성환** 2018년도부터 저희들이 이 부분에 대해서 기본통계 수립부터 시작해서 교사대의 접근성을 넓히는 부분, 이수진 위원님께서도 말씀하셨지만 교직 이수 범위를 3배 정도 늘리는 것까지 저희들이 검토를 했었습니다.

앞으로도 좀 늦은 감이 없지는 않지만 이분들이…… 지금 장애우 학생을 저희들이 한 8만~9만 명으로 추산하고 있는데요, 이런 학생들이 이

런 이수 경력 그리고 입직을 할 수 있는 방안들을 사실은 생애단계별로 저희들이 연구를 해야 되는 단계입니다. 그래서 정책연구를 하고, 지금 단기적으로도 적극적인 우대조치를 해야 될 부분에 대해서 좀 더 면밀하게 살펴봐야 할 사항입니다.

○소위원장 안호영 그래서 교육부는 그런 여건들이 안 돼 있기 때문에 유예할 수 있는 시간을 더, 유예가 더 필요하다 그런 얘기지요?

○교육부장기획관 황성환 예. 지금 차관님께서 말씀 주셨지만 인상분에 대해서 2분의 1 정도 감면 특례가 개정안 초기에 있었습니다. 이 부분을 이용해서 3년간의 적응할 기간을 주고요. 저희들이 획기적인 조치 포함해서 적극 검토하겠다는 의견을 드린 겁니다.

○소위원장 안호영 고용노동부 입장 혹시……

○고용노동부차관 박화진 교육부 입장을 제가 이해한 바로 다시 말씀을 드리면, 지금 29페이지에 나오는 그 내용은 동의를 하고 의무고용률 상향 조정은 수용을 하는데 거기에 따라서 결국은 이것을 이행을 할 수 없기 때문에 부담금 납부 의무가 생깁니다.

그 부담금을 여태까지는 3년간 2분의 1씩 감면을 해 왔습니다. 그런데 이 2분의 1을 계속 감면을 유지하자는 게 첫 번째 희망인 것 같은데 저희들 입장에서는 3년간의 시행기간이 있기 때문에 2분의 1 감면을 계속 유지하는 것은 힘들고 인상률의, 이수진 의원님 안에 보면 추가로 인상이 되기 때문에 추가 인상분의 2분의 1 정도 감면하는 것은 저희들은 가능하겠다. 저희들 추산으로 하면 그렇게 할 경우에도 이 법이 시행되고 나면 향후 3년간에 교육청에서 혜택 볼 수 있는 게 총 250여 억 원, 추가 발생하는 부담금의 2분의 1 감면 시 250억 정도의 부담금 감면 혜택을 볼 수가 있습니다. 그런 정도로 교육청의 재정적인 부담을 덜어 줄 수는 있겠다. 그리고 실무적으로는 그렇게 이야기가 되고 있는 것, 교육부와 저희 노동부 사이에는 그런 정도 선에서 이야기되고 있는 것으로 알고 있습니다.

○소위원장 안호영 임이자 위원님.

○임이자 위원 제가 추경예산소위 하다가 왔는데요 또 가 봐야 돼서……

현재 장애인고용촉진 및 직업재활법에 대해서 검토하고 있지요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○임이자 위원 저는 이것 상관 없이 다른 얘기 좀 차관님께 묻고 가려고 그래요.

지금 외국인 노동자 숙소 관련해서 농민들이 난리가 난 것 알고 계시지요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○임이자 위원 이와 관련돼 가지고 고용노동부에서는 당연히 외국인 노동자 숙소로서 정식으로 허가받은 주택을 확보해야 된다고 우리는 이렇게 지침을 내렸잖아요. 그런데 실질적으로 축산농가는 관리사를 사용하는 경우가 많고 또 시설농가 같은 경우에는 농막을 많이 활용하고 있어요, 그렇지요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○임이자 위원 그런데 여기다가 정식으로 정식 주택만을 숙소로 인정한다라고 하니까 이 부분에 대해서 축산농가라든가 시설농가에서…… 지금 이분들도 다 빚내 가지고 시설비다 뭐다 투자해 가지고 하는 데 있어서 굉장히 어렵고 힘들다라고 난색을 표명하고 있고, 특히 시설농가 같은 경우에는 임대농업을 많이 하다 보니까 자기 땅이 아니고 또 그러다 보면 거기다 지을 수도 없고 시설농가 같은 경우에는 계절적으로 쓸 경우도 많고 그러다 보니까 여러 가지 어렵다고 그래요.

그래서 관리사든 또 농막이든지 간에 우리가 숙소에 걸맞도록, 예를 들어서 지금 근로기준법에도 그렇고 기숙사 관련된 조항들이 있지 않습니까, 그렇지요? 거기에 관련해서 정식 주택은 아니라 하더라도 화장실이라든가 주방, 냉난방 그다음에 소방시설 이런 것을 모두 갖췄을 경우에는 그래도 숙소로서 인정해 줘야 된다고 어떤 의원님이 재검토해 달라고 얘기를 해서 국토부장관과 고용노동부장관이 이와 관련해서 재검토하겠다고 했다는데 사실입니까?

○고용노동부차관 박화진 그것은 제가 지금은 바가 없습니다. 축사 관리사 부분에 있어서도 그런 요청이 있다 하는 이야기는 잠깐 들었습니다.

○임이자 위원 그런데 지금 축사 관련된 농민들이 전부 다 저희 방에 와 있어요. 지금 저희 방에 죄다 와 있는데, 저는 첫째도 둘째도 셋째도 외국인 노동자들의 인권과 인간의 존엄성은 반드시 지켜져야 된다고 생각하기 때문에 숙소 관련해서는 고용노동부의 지침이 제대로 내린 지침이라고 생각을 합니다마는 현실에 맞게끔……

그러면 지금 당장 그 문제가 해결이 안 됐을 경우에는 어떻게 할 것인가에 대해서 일단 시설 농가나 축산농가하고도 서로 협의를 해 봐야 되는 것 아니겠습니까? 무작정 그렇게 하라고 한다고 되는 것은 아니잖아요.

○고용노동부차관 박화진 제가 그냥 말씀드리겠습니다.

비닐하우스 문제는 그게 농지 위에 설치돼 있기 때문에 현행법에 위반되고 그 상태에서

○임이자 위원 그것은 저도 반대예요.

○고용노동부차관 박화진 그래서 저희가 개선방안은 내 왔고 거기에 따른 예산지원 방안까지 그때 안호영 위원장님께서 말씀을 하셔서 가지고 지금 예결위에도 그런 요청이 전달이 돼 있는 것으로 알고 있습니다.

○임이자 위원 그런데 지금 대부분 보면 문제는 뭐냐 하면 축산농가 같은 경우에는 관리사가 있잖아요.

○고용노동부차관 박화진 예.

○임이자 위원 그런데 그 관리사가 주거용이 아니기 때문에 숙소용으로 절대 허가해 줄 수가 없다는 거지. 그러니까 그러면 어디다가 기숙사를 지으라는 말이나, 자기네들 지금 기숙사 지을 수 있는 형편도 안 되고 이와 관련해서 멀쩡한 관리사가 있으니 여기에다가 모든 시설을 갖추고 이랬을 경우에는 숙소로서 인정해 달라 하는데 여기에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

지금 국토부에서는 그것은 법령으로 그렇게 되기 때문에 절대 안 된다고 얘기하고 있고 고용노동부에서는 거기에서 안 되니까 안 된다고 하고 있고, 축산농가들이 진짜 전부 다 올라올 판인데, 지금?

○고용노동부차관 박화진 저희들 입장에서는 지난번에 농어촌 이야기할 때 보면 결국 임시주거시설은 아니더라도 주거시설로서 인정될 수 있는가의 여부가 관건이라고 생각해서 국토부에서 어떻게 판단하는지 국토부의 판단이 중요하다고 아마 실무적으로는 말씀을 드렸을 테고……

○임이자 위원 지금 국토부가 불가하다고 하니까. 국토부가 불가하다는 것 아니예요.

○고용노동부차관 박화진 저희가 평평 안 하고 국토부하고 한번 협의해 보겠습니다.

예를 들어서 축사 관리사가 주거시설로 적합한지 그 부분에 대해서 국토부가 지침을 내리거나 아니면 자치단체에서 숙소로서 주거시설로서 인

정해 줄 수 있는 여건이 되면 그렇게 유도해서 주거시설로서 인정하고 그 바탕 위에서 쓸 수 있도록 할 수 있는…… 저희들 기준에 맞으면 쓸 수 있지요.

○임이자 위원 지금 국토부는 불가하다는 것 아닙니까, 불가.

○고용노동부차관 박화진 제가 그것까지는 정확하게 논의를 못 해 봤습니다.

○임이자 위원 그러니까 지금 한돈농가, 한우농가 또 양계농가들이 다 올라와 가지고 저희 방에 앉아 있는데…… 그와 관련해서 제가 봤을 때는 노동자의 인권이 정말 중요하지요. 그것도 지키면서 우리 축산농가들도 자기네들이 가축들을 잘 돌볼 수 있는 그런 상생의 길을 선택해야 된다고 이거지요. 지금 한쪽에서는 죽겠다고 저러고 있고 이렇게 해서는 곤란하니까 고용노동부가 그런 지침이 내렸을 때는 국토부하고 충분히 의견을 조율하고…… 그다음에 일단은 제일 중요한 것은 당사자들 의견도 수렴해서 얘기를 좀 하세요, 제발.

오늘은 일단 차관께서 국토부하고 어떤 내용들이 서로 오고 갔는지 또 향후에 대책을 어떻게 세울 건지 정리하셔서 가지고 우리 방으로 갖다 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 박화진 예, 당사자들 의견을 한번 들어 보고 저희들 실무적으로는 그 실태를 다 알고 있는지 제가 확인부터 해 봐야 되겠습니다. 그래서 필요한 부분에 대해서는 국토부하고 협의해서 어떤 대책이 있는지 가능한 대책들을 마련해서 위원님께 보고를 드리도록 하겠습니다.

○임이자 위원 이상입니다.

○소위원장 안호영 외국인 근로자의 주거안정에 관련된 문제가 주거안정의 문제도 있고 또 일자리 문제도 있고 같이 있는데요. 이 문제는 실제로 많은 분들이 관심 갖고 있는 부분입니다. 그래서 잘 확인해 가지고 의견을 주시면 좋겠고 저희한테도 보고를 해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 박화진 예, 그렇게 하겠습니다.

○소위원장 안호영 그리고 아까 얘기를 꼭 하다가 임이자 위원님께서 예결소위 심사 때문에 가서야 되는 상황이 돼서 다른 얘기를 하셨는데요.

아까 장애인 의무고용률에 관련된 부칙 적용 문제에 관해서 고용노동부하고 교육부가 말씀을 했는데 얘기 중에 약간 불분명한 부분이 있는 것 같아요. 그래서 그 부분은 입장을 조금 더 확인

할 필요가 있는 것 같은데 전문위원께서 그 점에 대해서 말씀 좀 해 주십시오.

○전문위원 최선영 이 법에 따라서 고용의무를 지는 교육부의 기관들이 다양한데요. 2016년에 법을 개정하면서는 부칙 제2조(교육감의 부담금 납부에 관한 특례)에서 지방교육자치에 관한 법률에 따른 교육감이 개정규정에 따른 부담금을 납부하는 경우로 납부 특례대상을 제한하고 있었습니다.

그런데 이번에 교육부에서 특례대상으로 제시하고 있는 안이 종전 개정규정과 동일한 것인지 아니면 그 대상을 보다 확대해서 일반적인 국공립학교, 대학교까지 그 감면대상을 확대하는 것인지에 대해서 지금 부처 간에 이견이 있기 때문에 이 부분을 명확히 할 필요성이 있다고 보여집니다.

○교육부정책기획관 황성환 답변드리겠습니다. 후자입니다.

명확하게 답변드리겠습니다. 고등교육법에 의한 국공립학교까지 포함해서 그 부분에 해당해 주시기 바랍니다.

○소위원장 안호영 고용노동부도 다른…… 그 부분은 입장이 어떻습니까?

○고용노동부차관 박화진 저희가 교육청을 종래에 했을 때는, 종래 법에 따르면 전례는 교육감이 하는 지방교육청입니다. 그런데 국공립학교, 즉 국공립대학을 염두에 두고 그 부속학교까지 염두에 두신 것 같은데 국공립대학교의 부담분은 교육부가 부담을 져야 되는 부분이라고 사료가 됩니다. 결국은 지방재정, 중앙재정의 재정 사정이 다르다 하는 측면이 있고, 국립대학을 허용하면 지금 여기에는 대상에 포함은 안 되어 있습니다만 앞으로 민간기업의 고용률을 상향 조정할 때 사립대학은 어떻게 할 거냐 하는 사립대학교의 차별 문제도 제기될 우려가 있습니다. 그래서 국립대로 한다는 것은 요약해서 말씀드리자면 교육부가 부담을 지는 건데 교육부가 그 부담을 피하려고 한다 이런 식으로 해석될 여지가 있다고 저는 생각을 합니다.

○소위원장 안호영 노동부차관님, 교육부하고 좀 더 협의가 필요하다는 거지요?

○고용노동부차관 박화진 이 부분에 대해서는 지금 보니까 실무적으로는 추가 부담분인데 거기에 대해서 저희들은 교육청 정도는 위원님들께서 양해해 주시지 않겠는가, 전례도 있으니까. 그런

데 지금 교육부 입장은 교육청 플러스 국립학교, 즉 국립대학까지 추가적으로 감면혜택을 확대해 주면 좋겠다 그런 희망인 것 같습니다. 그 부분에 대해서는 제가 오늘 회의 직전에 들어 가지고…… 저희도 실무적으로는 그 부분까지는 방금 말씀드린 이유 때문에 반대하는 것 같습니다.

○소위원장 안호영 그러면 우선 이 법안 부분에 대해서는 조금 더 보류했다가 다시 한번 얘기를 해 보고요, 그리고 결정을 하든지 아니면 보류하든지 이렇게 하도록 하겠습니다.

다음 조항 설명해 주시지요.

○전문위원 최선영 다음은 37페이지, 민간기업 관련된 사항입니다.

이 부분은 송옥주 의안안은 민간기업의 장애인 의무고용률을 시행령으로 정하던 것을 법률로 정하도록 하는 내용입니다.

현재는 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주를 대상으로 하되, 근로자 총수의 100분의 5의 범위에서 대령으로 정하도록 위임하고 있습니다.

반면에 이수진 의원안은 의무고용률 자체를 법률로 정하고 현행 3.1%에서 하단 표에서 보시는 바와 같이 3.3%와 3.5%로 각각 상향하는 내용이 되겠습니다.

이 부분에 대해서는 지금 민간기업의 고용률 상향이 코로나19 상황 장기화에 따른 상황이 있음을 고려할 필요성이 있겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 정부 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 저희도 민간기업의 의무고용률을 법률로 규정하고 그다음에 저희들이 계획에서 밝힌 대로 상향 조정하는 방안이 타당하다고는 생각을 합니다.

다만 지금 시점에서 이 법률을 통과시킬 경우에, ‘내년부터 의무고용률을 상향 조정한다, 법률을 개정해서’라고 시장에 시그널을 줄 경우에 저희가 민간기업에 대해서는 보험료 감면이라든지 각종 혜택을 통해서 여러 가지 경영상의 부담을 덜어 드리려고 하고 있는 와중에 거기에 배치되는 메시지를 주는 게 아닐까, 그래서 위원님들께서 양해해 주신다면 적어도 올해는 그냥 시행령으로 해서 저희가 적절한 시점을 보고서 고용률을 조정하는 게 오히려 낫지 않겠는가 이런 판단입니다.

○소위원장 안호영 위원님들 의견 주십시오.

김웅 위원님.

○**김웅 위원** 사실 장애인 의무고용률을 높여야 된다는 것에 대해서 반대하는 사람이 누가 있겠습니까? 그런데 지금 상황이 너무 안 좋은 시기인 것 같아요. 지금 이 시기에 할 것은 아닌 것 같고, 특히 지금 시행령으로 되어 있는 것을 법령으로 무조건 올린다고 해서 이게 다 안정성을 갖는 것이 아니라 지금 같은 경제 상황이 불안정한 시기에 오히려 제대로 대응을 못 할 가능성도 높다고 보고요.

민간에서 장애인 의무고용비율을 높이는 부분은 방금 차관님이 말씀하신 것처럼 저희가 계속 여기 앉아 가지고 코로나 대비해서 어떻게 중소기업을 지원해 줄 것인가, 고용을 어떻게 유지시킬 것인가 그 이야기를 하고 있는 마당에 이것은 지금 상황에서는 그 노력과 배치되는 면도 있을 것 같습니다. 그래서 코로나라는 상황을 좀 지나고 나서 그때 가서 이것을 하는 것이, 저는 차관님 의견이 맞는 것 같아요.

○**소위원장 안호영** 또 다른 위원님들 의견 있으신가요?

윤미향 위원님.

○**윤미향 위원** 그런데 그것을 혹시 유예기간을 충분히 두면서 하면 안 되나요?

왜냐하면 코로나 상황이라는 게 있지만 우리가 지금 코로나를 겪으면서 또 이와 같은, 이보다 더 큰 재난이 올 수도 있는 그런 위기감을 다 가지고 살고 있잖아요. 그렇다면 이것은 사실은 기본적인 문제인데, 상황적인 고려도 해야 되는 분명하지만 이것은 기본적인 문제인데 이것이 계속 상황에 따라서 지연되고 법이 제정되는 것조차도 할 수 없다면 장애인들 입장에서는 굉장히 절망적일 것 같아요. 코로나 때문에 가장 먼저 사각지대에 놓이게 되고 또 해고라든가 실업에 처해 있는 부분이 바로 장애인들이라는 것이 그동안 저희가 계속 상임위 활동을 통해서도 확인이 됐는데 이 법망 안에서조차도 그것을 따라가지 못한다면 이게 어떤 의미가 있을까 하는 생각이 좀 들거든요.

그러니까 법을 기본적으로 제정할 것은 제정하고, 그리고 충분히 법적인 유예기간을 뒤서 그것을 준비하고 검토하고 또 유관기관들과 협의하는 그런 것을 좀 가지면 안 되나요? 그렇게 해결되지 않을까요?

○**고용노동부차관 박화진** 예, 위원님 말씀하시

는 대로 그런 방법도 있을 것 같습니다.

다만 유예기간을 둔다 하는 것도 일단은 ‘몇 %로 인상하되 얼마의 유예기간을 둔다’라고 법으로 규정하는 방식이고 지금 현재도 의무고용률이 없는 게 아니고 다만 시행령에 두고서 정부가 할 수 있도록 한 것인데 애초에 시행령에 둔 게 저도 이유가 궁금해집니다마는, 이런 측면을 고려했는지는 모르겠습니다마는 지금 법으로 두더라도 공공부문은 21년입니다. 그러면 민간은 몇 년도로 할 것이냐…… 아, 21년이 아니고 공공이 22년이니까 민간은 그러면 23년, 24년 이렇게 시차를 두는 것이고.

저희들 생각은 시행령에 위임을 해 주시면, 예를 들어서 올가을에 경제가 급진전돼 가지고 갑자기 수출이 좋아져서 다시 회복세가 완연하게 나타난다고 하면 내년 하반기부터 시행하는 것으로 그렇게 할 수도 있고, 그 발표하는 시점하고 시행 시기를 미리 정하기보다는 조금 더 경제 상황에 맞추어서 결정할 수 있는 그런 이점이 있는 것 같습니다.

그래서 기왕에 법률로 주어져 있으면 모르겠는데 기왕에 시행령에 정해져 있으니까 그냥 시행령에 살짝 맡겨 두고 피해 가시는 게 저는 방법이 아닐까 그렇게 생각합니다.

○**소위원장 안호영** 박대수 위원님.

○**박대수 위원** 차관님 말씀에 동의를 하면서요, 지난번에 제가 국정감사 때 이 고용률 관련해서 질의를 했었지 않습니까? 그런데 지금도 3.1%, 현행에서도 이 고용률만 지켜 준다면 문제가 없는데 지금 아주 많이 안 지켜지고 있다고요. 그런데 거기에 또 늘려? 문제가 좀 있다고 보는데요. 현실의 법을 지킬 수 있게끔 그런 것에 대해서 더 집중을 해야지 이것 늘린다고 그래서 지금 뭐…… 위원들께서 생색내기용밖에 안 된다고 저는 봐요. 현행법도 안 지키면서 또 늘려? 그것은 참 이상한데요.

그래서 차관님께서 말씀하신 대로 경제 상황을 봐 가면서 현행법대로 잘 할 수 있게 하는 게 맞지 않나 이렇게 생각합니다.

이상입니다.

○**장철민 위원** 지금 몇 %예요? 지금 장애인 고용률은 몇 %예요?

○**고용노동부차관 박화진** 장애인 법정 고용률이 현재는 3.1%고 거기에서 0.2씩 해서 3.3, 3.5로 가자는 것이고요.

○**장철민 위원** 아니, 실제.

○**고용노동부차관 박화진** 민간 고용률이 이제 19년 12월 통계인데요, 전체 평균이 2.79%입니다. 그러니까 0.3% 정도의 격차가 있고 규모에 따라서는 조금씩 차이가 있습니다. 아예 1000인 이상 대기업을 오히려 낮고 그다음에 100인 미만 기업이 낮고 그렇습니다. 가운데는 잘 지키는데 규모가 아주 작거나 규모가 아주 크거나…… 규모가 크다는 이야기는 중공업 부분일 수가, 업종의 특성일 가능성이 있습니다.

○**이수진(비) 위원** 차관님, 2019년 11월에 관계부처 협의를 거쳐서 장애인고용촉진전문위원회에서 향후 5년간 장애인 의무고용률 상향조정안 심의·의결하셨잖아요. 그 계획에 맞춰서 사실은 정부가 연속성 있게 운영을 해 나가야 부처도 준비를 하고 다 하는 것이지 않겠습니까? 그리고 세계적인 추이도 있을 것이고.

그리고 방금 말씀하신 대로 규모가 큰 데는 의무고용률을 지키지 않고 부담금 내는 게 부담이 안 되니까 그동안 돈으로 해결한 것도 분명히 맞지 않겠어요?

○**고용노동부차관 박화진** 예, 그런 부분도 있습니다.

○**이수진(비) 위원** 또 규모가 작은 데는 고용사정이 쉽지 않으니깐 못 지키는 것도 있고.

그래서 저는 사실 기업별, 규모별로 장애인 의무고용률을 지키고자 하는 것들에 대해서 굉장히 참 다양하다는 생각이 듭니다. 우리 사회가 장애인에 대한 차별이나 또 어떤 것들을 지켜야 될지, 특히나 일을 하겠다는 의지를 가진 사람에게 일을 주는 것은 정부가 굉장히 중요하게 해야 되는 대책이고 정책이라고 저는 생각을 합니다. 그래서 이렇게 2019년에 관계부처 회의를 통해서 계획을 다 세우셨고 일이 년 계획이 아니라 5개년 계획이지 않습니까? 그러면 거기에 발맞춰서 나가야 되는 거라고, 그게 정확하게 맞다고 생각합니다.

민간부문 관련해서는 저희가 강제하지 못하는 것도 있어요. 물론 법이 만들어져도 안 지켜지는 것은 상당히 문제지요. 이것은 최소한의 기준인데 그 최소한의 기준조차도 지켜질 수 없다는 것은 상당히 문제인데 또 하루아침에 강제할 수도 없는 한계를 느끼기 때문에 저희가 법안을 제안할 때도 특별히 공공부문을 중심으로 말씀을 드리는 것이고 지킬 수 있는 데가 지키게끔 하기

위해서는 어느 정도의 유예라든지 분담금 조정이라든지 이런 것들도 고민을 하는 겁니다. 그래서 그런 제안을 드린 것이고.

본 의원이 민간기업 장애인 의무고용률을 법률로 정해서 상향하자는 법안을 냈기 때문에 사실이 법이 잘 지켜지면 참 좋을 텐데 안 지켜지는 것에 대해서는 참 답답한데 그럼에도 불구하고 이 정도도 안 만들어 주면 우리 사회에 장애인들이 설 자리가 없는 것이지 않겠어요? 사실 저는 성인지예산뿐만 아니라 장애인지예산이라는 것도 부처별로 분명히 만들어져야 된다고 생각을 합니다. 만약 고용노동부에서 법으로 보장을 못해 주면 다른 영역에서라도 보장이 되어야 되는 거거든요. 그런 것들이 우리가 지금 잘 만들어져 있지 않지 않습니까. 그렇기 때문에 무엇보다도 고용노동부에서 지켜 주고 법을 만들어 주고 또 그 사람들에게 일할 수 있는 기회를 주고 이렇게 굉장히 중요하거든요.

그래서 저는 이것 관련해 가지고 정말 어렵고 힘들기 때문에 충분히 이해를 하면서도 어렵지 않았을 때도 안 지킨 기업들이 상당히 많았기 때문에 관련해서는 좀 특단의 대책도 필요하다 이런 말씀을 드립니다.

○**고용노동부차관 박화진** 예, 그냥 시행령에 맡겨 주시면 저희가 이것을 안 하겠다는 게 아니고 적절한 시점에 발표하고 적절한 시기를 정해서, 큰 틀에서 5년마다 지금 저희들이 의무고용률을 다시 재검토하기 때문에 제대로 시행될 수 있도록 하겠다 그런 취지이고.

결국은 실제 고용률을 높이는 것이기 때문에 대기업체에 대해서는 말씀하시는 대로 지금 저희들이 중점 추진하고 있는 게 자회사형 표준사업장인데요. 그런 부분, 여러 가지 사업들을 통해 가지고 고용률을 높일 수 있도록 노력하겠습니다.

○**소위원장 안호영** 다른 의견 없으신가요?

그러면 지금까지 얘기된 것은 전체적인 취지가 정부는 지금 현재 법률로 100분의 5 범위 내에서 대통령령으로 정하는 비율 이상에 해당하는 장애인을 고용하도록 현행법에 되어 있는 거지요? 그래서 이것을 지금 시행령으로 규율하고 있지요?

○**고용노동부차관 박화진** 예.

○**소위원장 안호영** 그런데 이것을 시행령으로 맡겨 두면 좋겠다 이런 얘지요, 그대로?

○**고용노동부차관 박화진** 예, 그래서 법은 민간

기업에 관해서는 현행 유지해 주시면 좋겠습니다.

○소위원장 안호영 그러나 지금 이것을 시행령에다 했을 때 계속해서 고용률을 높여 가야 되는데 제대로 되지 않고 있기 때문에 이런 법안을 낸 취지가 있는데, 정부 입장에서는 그러면 시행령으로 맡겨 두더라도 고용률을 높여 갈 수 있도록 그런 방향으로 노력을 하겠다 이런 취지의 애기입니까?

○고용노동부차관 박화진 예, 그렇습니다.

○소위원장 안호영 위원님들 다른 특별한 의견 없으시면 정부 의견대로 그렇게 의견을 정리하는 것으로 하시지요.

(「예」 하는 위원 있음)

다음은 일괄해서 설명을 해 주시지요.

○전문위원 최선영 예. 다음은 간단한 내용이기 때문에 40페이지부터 58페이지까지 일괄해서 설명드리겠습니다.

세 번째 부분은 장애인 의무고용인원 계산방식을 변경하는 부분인데요. 현재 소수점 이하 버림을 하고 있어서 100인 기업 경우에 3.1명이 되면 3명을 채용하면 됩니다. 그런데 올림으로 변경하면 4명을 채용하도록 하는 부분이고요.

일자리 확대에 기여하려는 취지이나 하단 박스에서 보시는 바와 같이 규모가 작은 기업일수록 그 증가 효과가 크기 때문에 기업 부담을 함께 고려할 필요성이 있을 것으로 보입니다.

다음은 44페이지 장애인 인식개선 교육 관련해서 그 결과에 대한 제출과 자료보관 의무를 명시하는 내용입니다. 이 부분은 46페이지 조문 자료를 보면서 설명드리겠습니다.

현재 제5조의2제1항에서 사업주가 인식개선 교육을 실시하여야 한다고 규정하고 있는데 후단을 신설해서 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주가 인식개선 교육 결과를 고용노동부장관에게 제출하도록 하는 내용입니다.

이 부분은 취지는 타당하다고 보았습니다만 현행 법령의 규율 형식을 참고해서 ‘고용노동부장관이 실시 결과를 제출하도록 명할 수 있다’라는 수정의견을 제시했습니다. 이 부분은 자료 44페이지 29조에 해당하는 그 내용 형태대로 규정한 부분입니다. 그렇게 할 경우에 기업 부담의 경감이 있을 것으로 봅니다.

아울러 제3항에서는 실시 결과를 보관하도록 하는 부분이고요. 이 부분에 대해서 과태료 부과

하는 부분 등에 대해서는 특이사항이 없습니다.

다음은 48페이지 장애인 공무원 지원 근거를 마련하는 내용입니다.

현재 장애인 공무원에 대해서는 국가공무원법 52조 등에 근거해서 지원을 하고 있습니다. 그런데 국가공무원법에 근거를 두다 보니까 장애인고용기금을 통한 사업 수행이 가능한지 이견이 좀 제시되고 있습니다. 그래서 이 법상에 근거를 마련해서 장애인고용기금을 통해 사업을 수행할 수 있도록 하는 내용입니다. 타당하다고 보았습니다.

다음은 자료 53페이지 표준사업장 관련된 장애인 고용인원 인정 부분입니다. 이 부분은 53페이지 하단 부분에 있는 법 제22조제3항 부분부터 먼저 설명드리겠습니다.

현재 장애인 고용의무가 있는 사업주가 장애인 고용을 목적으로 표준사업장을 설립하는 경우에는 그 표준사업장에 고용된 장애인 근로자 수의 2분의 1을 사업주가 고용한 것으로 간주하고 있습니다. 이 부분은 민간기업을 염두에 둔 부분인데요. 지자체가 모회사가 되는 경우도 있습니다. 그래서 개정안에서는 지자체가 표준사업장을 설립하는 경우에 이 제22조제3항을 준용할 수 있도록 하는 부분이 되겠습니다.

그런데 오른쪽에 법 제22조제4항 부분을 보시면 현재 법 제22조제4항에서는 모회사가 여러 개인 경우를 대비해서 출자비율에 따라서 고용인원을 나누어 인정하는 부분이 있습니다. 개정안에서는 이 부분을 미반영하고 있어서 이 부분까지 준용하도록 수정의견을 자료 55페이지에서 제시하였습니다.

다음은 자료 56페이지 기타 조문 정비 관련 사항인데요.

제33조(사업주의 부담금 납부 등) 관련된 사항입니다.

현재는 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주를 장애인 의무고용 대상으로 하면서 기업 부담 경감 취지에서 100명 미만 사업주는 부담금을 납부하는 것에서는 제외하고 있습니다. 그런데 현행 개정 내용에서 이 괄호 안의 부분, 57페이지 상단을 보시면 표현을 하면서 ‘상시 50명 이상 100명 미만의 근로자를 고용하는 사업주는 제외한다’라고 상시 50명 이상을 고용의무 부분하고 연계해서 기술하고 있습니다. 이 부분에 대해서 정부안에서 납부의무 자체가 고용의무를 전제하고 있기 때문에 이 부분을 삭제하는 것으로

개정안을 제시했고요, 별다른 이견은 없는 것으로 보았습니다.

다만 제79조 부분에서 의무고용률에 관한 특례를 보면 현행 부분에서는 입법 연혁을 알 수 있도록 규정을 하고 있습니다. 이 부분을 정부안에서 삭제하고 있는데 이것은 현행 다른 법에서 보시면, 56페이지 하단 부분을 보시면 되는데요, 입법 연혁을 다른 조문에서 다 남겨 두고 있습니다. 그래서 다른 조문과의 체계 면에서 현행을 유지하는 것이 바람직하다고 보았습니다.

다음은 58페이지 부담금 납부에 관한 특례와 경과조치 부분입니다.

특례 부분은 앞서 논의하신 바와 같이 부담금 납부에 관한 특례를 누구에게 줄 것인지, 어느 정도 줄 것인지에 대한 논의가 필요하고 앞서와 같이 지금 고용부와 교육부 사이에서 적용 대상에 대한 논의가 아직 완료되지 않았음을 보고드립니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 정부 입장 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 저희도 일괄해서 말씀을 드리겠습니다.

40페이지, 의무고용인원 계산방식은 전문위원 의견대로 특히 소규모 기업일수록 더 부담을 지게 되기 때문에 이 부분에 대해서는 저희들 신중 검토 의견입니다.

다음에 장애인 인식개선 교육에 관해서는 제출된 전체적인 취지에는 동의를 하면서, 전문위원께서 내신 수정의견 부분이 있습니다. 그래서 수정의견의 문구 수정하는 부분에 대해서도 저희들 동의합니다.

그다음에 48페이지, 장애인 공무원 지원 근거는 지금 국가나 자치단체에서도 장애인고용부담금을 납부하기 때문에 중증장애인이나 장애인 공무원에게 지원되어 온 근로지원인 서비스, 보조공학기기도 이제는 장애인고용기금에서 부담하는 게 타당하다고 생각을 합니다. 그래서 그것은 정부안대로 처리해 주시면 될 것 같고요.

그다음에 53페이지, 표준사업장 문제는 자회사에서 고용한 인원의 절반을 모회사 인원으로 간주하는 규정인데 컨소시엄일 경우에, 2개 이상의 회사나 기관이 할 경우는 어떻게 하느냐, 그것은 출자비율에 따라서 분산해서 계산하자는 전문위원 수정의견을 내셨는데 그게 타당하다고 생각합니다. 그래서 55페이지 조문처럼 22조 3항에 22

조 4항도 그렇게 준용을 하는 게 맞다고 생각을 합니다.

기타 조문 정비에 관해서는 두 가지 사항이 있는데 첫 번째 사항, 100명 이상으로 하자 하는 것은 그대로 하시면 될 것 같고. 두 번째 사항, 저희들이 조문을 조금 수정해서 낸 게 있는데 그 부분에 대해서는 전문위원 의견…… 다른 조문들이 다들 기왕에 지나간 역사에 해당되는 그런 시행 시기들을 규정하고 있기 때문에, 고치려면 그것을 일괄적으로 다 고쳐야 되는 그런 문제도 있기 때문에 다른 조문과의 관계를 염두에 둔다면 그냥 현행 유지하는 것도 방법이라고 생각을 합니다.

그다음에 부칙의 부담금 납부에 관해서는 이종성 의원님이 2분의 1을 감면하자 하는 것은 오히려 거꾸로 가는 거고, 이수진 의원님 것처럼 한시적으로 추가 발생 부담금의 2분의 1을 감면하자 하는 이게 저희들이 수용 가능한 대안이라고 보고, 다만 이게 민간기업은 빠져 있기 때문에 공공부문에 적용하는데 공공부문은 전반적으로 적용을 하는 게 별로 타당하지는 않은 것 같습니다, 공공부문이 감면을 받는다는 게.

다만 아까 말씀드린 대로 교육청은 지방재정이 열악하기 때문에 그러한 사정을 감안한다면 감면 혜택을 줄 수도 있겠다 하는 게 저희들 의견이고, 거기에 국립학교까지 한다는 것은 아까도 말씀드렸지만 그것은 조금 지나친 감이 있다 그런 정도의 의견입니다.

○소위원장 안호영 지금 보니까 부담금 납부에 관련된 부분, 그 부분에 대해서는 조금 더…… 나머지 부분들은 대체적으로 전문위원 수정의견에 동의를 하시고 부담금 납부에 관한 부분은 교육부와 고용노동부 간에 이견이 좀 있는 것 같아요.

그래서 그 문제는 여기서 당장 결론 내지 말고 조금 보류를 했다가 한 번 더 검토해서 의견을 좀 더 조율을 해 보고 결론을 내는 것으로 이렇게 했으면 좋겠습니다.

다음 법안요.

○전문위원 최선영 다음은 10항부터 12항까지의 숙련기술장려법입니다.

자료 62페이지를 보시면, 개정안의 주요 내용은 숙련기술자단체의 국·공유재산 사용 특례 부분과 기념일 부분입니다.

먼저 자료 63페이지 국유재산 사용 특례에 관

한 부분을 먼저 설명드리겠습니다.

개정안은 민간 숙련기술자단체의 국·공유재산 사용 특례 근거를 마련하는 내용인데 각 개정안에 있어서 범위에 좀 차이점이 있습니다. 최종윤 의원안은 국유재산으로, 이원욱 의원안은 국유재산 더하기 공유재산으로, 김영주 의원안은 숙련기술의 장려 목적으로 설립된 국·공유재산으로 범위가 조금 구체화된 차이점이 있고요. 대상에 있어서도 김영주 의원안은 민간 숙련기술자단체 중 대령으로 정하는 단체로 구체화하는 점이 차이가 있습니다.

이 부분은 지금 국유재산 특례가 국유재산특례제한법 별표 개정을 통하여 가능하므로 관련 상임위의 심의 경과를 고려할 필요성이 있는데요, 현재 김영주 의원안에 대해서는 기재위에 회부된 상황입니다.

이 개정안에 대한 정부 측 의견을 보면 특례 대상이나 요건이 김영주 의원안이 비교적 명확하기 때문에 김영주 의원안에 동의하는 입장입니다.

다음은 기념일 관련된 사항으로 자료 66페이지 부분입니다.

이 부분은 이원욱 의원안과 김영주 의원안이 각각 있는데요, 명칭에 있어서 기능인의 날과 숙련기술자의 날로, 그 날짜를 11월 11일과 10월 10일로 각각 규정을 하고 있습니다.

수정의견 부분을 보시면, 자료 67페이지 부분입니다. 명칭을 숙련기술인의 날로 수정을 했고 그 날짜는 9월 9일로 수정을 했습니다. 이 부분은 현재 11월 11일은 이미 농업인의 날로 지정이 되어 있고 10월 10일 역시 임산부의 날로 지정이 되어 있습니다. 이에 대해서 정부에서 매년 9월을 직업능력의 달로 지정하고 있다는 의견을 제시하였으므로 이를 반영한 부분임을 설명드립니다.

기념일의 명칭에 있어서는 이 법의 제명이 숙련기술장려법이기에 때문에 숙련기술인의 날로 수정하였습니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 정부 입장 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 전문위원께서 말씀해 주신 대로 국유재산 등 사용 특례는 특례제한법의 취지에 비춰 볼 때 김영주 의원안이 조금 더 명확하게 규정되어 있다고 생각을 합니다.

그다음에 기념일 관련해서는 저희들이 기능인

단체하고 의견 조율을 했습니다. 그래서 당초에 기능인의 날로 하자는 의견을 제시하셨던 그리고 이원욱 의원님께서 말씀하셨던 그 단체, 기능한 국민회에서도 숙련기술인이라는 명칭에 동의를 하셨습니다. 당초 김영주 의원안에서는 숙련기술자의 날로 되어 있는데 다른 기념일이 다 예우 차원에서 장애자를 장애인으로, 기술자를 기술인으로 하듯이 숙련기술인의 날로 하는 게 타당하고 9월 9일로…… 명칭과 날짜에 대해서는 관련 단체에서 의견을 다 모아 주셨습니다. 그래서 처리하셔도 무방할 것으로 보입니다.

○소위원장 안호영 의견 다 말씀 주셨습니까?

○고용노동부차관 박화진 예.

○소위원장 안호영 위원님들 의견 있으시면 말씀해 주십시오.

○윤미향 위원 전문위원 수정안과 정부 의견에 동의합니다.

○소위원장 안호영 윤미향 위원님 말씀하셨고요.

김웅 위원님.

○김웅 위원 국유재산 문제가 중요한 것 같아서……

저도 전체적으로 다 동의를 하는데 국유재산 특례는 기재위 법안 진행 경과를 보고 같이 하는 게 낫지 않을까라는 생각이 드는데요.

어떻습니까, 차관님?

○고용노동부차관 박화진 실무적으로는 이렇게 진행한다고 들었습니다. 환노위에서 처리를 하면, 기재위에 지금 회부되어 가지고 심의를 기다리고 있는데 다음 단계로 환노위 결과에 따라서 기재위에서 처리하는 것으로 그렇게 협의가 되어 있습니다.

○김웅 위원 그렇습니까? 알겠습니다.

○소위원장 안호영 그러면 다른 특별한 의견이 없는 것 같으니까 이것은 의견 모아진 대로 처리하도록 하겠습니다.

다음 법안 말씀해 주시지요.

○전문위원 최선영 다음은 자료 77페이지 고용정책 기본법 개정 사항입니다.

이 부분에 대해서는 대량 고용변동 신고 시기에 대한 위임 규정 마련, 고용위기지역의 지정 근거를 법률에 규정하는 부분 등의 주요 개정 내용이 되겠습니다.

먼저 80페이지 조문자료를 가지고 설명드리겠습니다.

대량 고용변동의 신고와 관련해서 현재 고용량 변동이 대령으로 정하는 기준에 해당하는 경우에는 그 고용량의 변동에 관한 사항을 직업안정기관의 장에게 신고하도록 하는 내용입니다. 정춘숙 의원안에서는 ‘고용노동부령으로 정하는 바에 따라’라는 위임 근거를 마련하는 것으로 특이사항은 없는 것으로 보았습니다.

다음은 자료 81페이지, 신영대 의원과 서일준 의원이 각각 발의한 고용위기지역 관련된 사항입니다.

개정안은 고용위기지역의 지정 근거를 법률에 규정하고 고용위기지역으로 지정하는 경우에 지원대책을 수립·시행하는 내용입니다.

자료 83페이지 조문대비표를 가지고서 개정 내용을 설명드리면 32조 제2항에서 지자체의 장은 제1항에 해당하는 지역 중에서 급격한 고용감소로 재정적 지원이 필요하다고 인정하는 지역을 고용노동부장관에게 고용위기지역으로 지정할 수 있도록 신청하는 내용이 되겠습니다. 이 부분은 현재 고용위기지역의 지정요건 등을 시행령과 고시에만 규정하고 있는데 이를 법률에 명확히 규정하려는 취지입니다.

다만 이에 대해서는 고용노동부에서 의견을 제시하고 있으므로 이를 확인할 필요성이 있겠습니다.

85페이지까지 마저 설명드리겠습니다.

85페이지 부분은 86페이지 조문대비표를 보시면 한국잡월드의 설립과 관련된 조문에서 사업으로 현재 3호에서 청소년 등에 대한 직업교육프로그램의 개설·운영으로 규정하고 있는 것을 ‘청소년 및 청년 등’으로 ‘청년’을 추가하는 부분입니다.

이 부분에 대해서는 현재 청년기본법의 제정 취지를 반영한 것으로 이해됩니다만 현행법에서 청소년 등으로 하고 있어서 예시한 점을 고려할 필요성이 있겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 정부 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 대량 고용변동 신고 시기에 관한 위임 규정을, 위임의 근거를 마련하는 정춘숙 의원님 개정안은 동의합니다.

고용위기지역 지정 근거를 법률에 규정하자는 두 분 의원님의 내용에 대해서는 저희들 기본적인 입장이 지금 현재 법에는 아주 포괄적인 규정만 있고 시행령에서 기본적인 사항을 규정하고

그다음에 고시에서 세부적인 내용을 정하고 있습니다. 그 취지는 고용상황이 급격히 변동할 때 그 상황에 맞추어서, 예를 들어서 고용위기지역으로 지정 기간을 어떻게 할지, 어느 정도의 지원 내용을 담을지 하는 것에 조금 더 신속하고 탄력적으로 대응하자 그런 취지가 있습니다.

다만 틀거지에 해당되는 절차나 기본적인 내용을 상위법으로 담자 하는 게 의원님들의 취지인 것 같은데, 저희들이 고려해야 될 점이 지금 고용위기지역만 말씀하시는데 현행법을 보면 업종 또는 지역이라고 돼 있습니다. 위원님들 다 아시는 것처럼 특별고용지원업종도 현행법 규정을 통해서 저희들이 고시를 통해서 지정을 하고 내용을 정하고 있습니다.

그렇다고 볼 때는 지역 외에도 만약에 조금 상향 조정, 예를 들어서 고시에 두고 있는 내용 중의 일부를 시행령에 둔다거나 시행령에 두고 있는 내용 중의 일부를 모법에 두는 경우라 하더라도 업종과 지역을 종합적으로 보고 정해야 되고 또 신속한 대응이라는 기본 취지에 어긋나서는 안 되고 하기 때문에 위원님들께서 시간을 조금 주신다면 저희들이 세부적으로 검토해서 다음 기회에 한번 보고를 드리고 그렇게 해서 법안을 처리해 주시면 어떠실지 하는 의견입니다.

○소위원장 안호영 위원님들 의견 있으시면 말씀 주십시오.

이수진 위원님.

○이수진(비) 위원 현재 7개 지역이 고용위기지역으로 지정되어 있지요?

○고용노동부차관 박화진 예, 그렇습니다.

○이수진(비) 위원 연장에 대한 요구가 가장 높은 지역은 어디고 그 이유가 무엇인지 궁금한데 답변을 좀 해 주세요.

○고용노동부차관 박화진 지금 고용위기지역이다 조선업 위기와 연관되어 있습니다. 조선업이 수주가 증가하다가 또다시 주춤거리고 하는 여러 가지 복합적인 상황이 되어 있기 때문에…… 그렇다고 고용위기지역이나 조선업 업종에 대한 대우를 언제까지 계속할 거냐 하는 그런 문제가 있기 때문에 저희들이 종합적으로 검토해야 될 것 같습니다. 올해 연말까지로 지정되어 있습니다.

위원님, 죄송합니다만 제가 아까 한국잡월드는 의견 말씀 안 드렸는데 이게 청년으로 대상을 확대하자는 것은 잡월드가 지금 이용객 문제가 있기 때문에 이용 대상을 확대하자는 게 잡월드의

기본 방침입니다. 그래서 이것은 저희들도 수용 가능합니다.

○이수진(비) 위원 그러니까 지금 지정돼 있는 데가 전북 군산, 울산 동구, 경남 거제, 통영시, 고성군, 창원 진해구, 목포·영암, 일곱 군데지요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○이수진(비) 위원 제가 질문드린 게 여기에서 다시 또 연장을 해 달라, 올해 12월이 마지막인데. 이런 요구들이 또 있지 않아요? 없나요, 지역에서?

○고용노동부차관 박화진 지금은 구체적인 신청이나 건의가 들어오기에는 시기가 조금 빠릅니다. 가을 되어야 그 이야기가 문제가 제기될 것 같습니다.

○이수진(비) 위원 알겠습니다.

○소위원장 안호영 차관님, 그러니까 고용위기 지역이 있지 않습니까? 그러면 지금 그 지역들이 연장이 되어 있는 상태지요? 그 기간이 언제까지입니까?

○고용노동부차관 박화진 올해 연말까지입니다.

○소위원장 안호영 그러면 그 전까지, 말하자면 이 법안에 대해서는 아까 좀 더 검토해서 의견을 주신다고 그랬지요?

○고용노동부차관 박화진 그렇습니다. 그 전에, 예를 들어서 한두 달…… 다음에 법안 심의할 때나 그다음 달에 심의할 때 정도에는 의견을 보고드릴 수 있도록 하겠습니다.

○소위원장 안호영 그래요?

혹시 다른 위원님들 의견……

그러시면 이것은 보류했다가 다음에 정부에서 좀 더 검토를 해서 의견을 주시기 바랍니다.

다음 법안 설명해 주십시오.

○전문위원 최선영 자료 87페이지 채용절차의 공정화에 관한 법률입니다.

먼저 89페이지 채용절차의 고지 의무를 위반한 구인자에 대한 시정명령 내용입니다.

이 부분은 채용일정이나 채용과정, 채용 여부를 알리지 않은 구인자에게 고용노동부장관이 시정을 명할 수 있도록 하는 내용입니다. 이 부분은 구직자가 모든 절차를 거치고도 채용 여부를 고지받지 못하는 사례가 있어서 이를 해소하기 위한 취지로 이해됩니다.

다음 개정 내용은 자료 92페이지 임이자 의원안 제16조 2항 사항입니다.

92페이지의 박스 부분을 보시면 현행법 제4조의2에서 채용강요 등의 금지를 규정하면서 ‘채용의 공정성을 침해하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다’라고 하고 93페이지 조문자료 제17조(과태료) 부분에서 이 위반에 대해 3000만 원 이하의 과태료를 부과하도록 하는 내용입니다. 개정안은 이 부분을 삭제하고 별칙 규정으로 규정하면서 1년 이하의 징역 또는 1000만 원 이하의 벌금에 처하도록 개정하는 부분입니다.

이 부분에 대한 검토의견을 말씀드리면 현재도 채용과 관련하여 형법 규정에 의한 위반 소지가 있는 경우 형벌을 부과할 수 있습니다. 이 부분은 현행 제17조(과태료) 부분의 단서를 보시면 과태료와 형사처벌의 관계에 대해서 규정을 하고 있습니다. 그리고 현행 과태료 처분의 경우에는 하단 표에서 보시는 바와 같이 위반 횟수에 따라서 탄력적으로 적용 가능한 장점이 있는 것으로 보여집니다. 이를 함께 고려하실 필요성이 있겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 정부 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 두 가지 사항이 있습니다.

김남국 의원님 안은 지금 의무화된 여러 가지 채용 규정 중에서 채용일정이나 채용과정 변경 등을 고지하지 아니한 구인자 또는 합격 여부를 알리지 않은 구인자에게 시정명령을 하도록 하고 이것을 과태료로 이행을 확보하자는 내용입니다.

원래 법이 논의가 될 때 이 정도는 지키지 않겠느냐 하는 기대가 있었기 때문에 달리 과태료 처분에 의한 이행강제수단을 마련하지 않았던 것으로 이해를 하고 있습니다. 작년, 제작년에 이런 피해사례들이 몇 차례 언론에 보도되었기 때문에 의원님께서 이 규정조차도 시정명령의 대상으로 포함하자, 그래서 이행 확보 차원에서는 포함할 수 있을 것 같습니다.

다만 뒤에 임이자 의원님이 채용비리에 대해서 벌칙으로 하자는데 사실 이 법의 취지는 이 법심의 중에 채용비리 문제가 대두됐기 때문에 그런 부분 역할도 하고 있지만 채용절차를 투명하고 공정하게 가져가자는 게 취지입니다. 여기 부당한 청탁이나 압력 그다음에 금전·물품·향응 제공 이런 사안들에 대해서는 일단 현재는 3000만 원 이하의 과태료 처분에 처하도록 되어 있고

만약에 강요라든지 수증죄라든지 이런 형법을 위반할 때는 형법에 의한 처벌도…… 지금 형법의 다른 규정들에 의해서도 채용에 부당하게 관여하는 것은 규율이 가능하다고 보아집니다.

다만 이 법에 의해서 그러한 행위를 형사처벌의 대상으로 할 거냐는 별도의 문제인데 그런 경우에도 형사처벌의 대상이 되는지, 어떤 행위를 처벌로 할 것인지, 어느 정도의 처벌 수위를 둘지는 별도로 검토를 해야 되는 사안이라고 보여집니다. 그래서 이것은 조금 신중하게 검토하는 게 좋겠다 하는 게 저희들 의견이고 전문위원님 의견도 같은 의견이라고 생각합니다.

다만 지난번 상임위원회 때 류호정 의원님께서도 채용비리에 관한 종합적인 법률안을 제시하셨기 때문에 저희들 소견으로는 임이자 의원님 안, 김남국 의원님 안을 나중에 종합적으로 같이 다루어 주심이 어떠실지 하는 의견입니다. 저희들은 아직 류호정 의원님 안에 대해서는 본격적으로 검토를 못 한 상태에 있습니다.

○소위원장 안호영 위원님들 의견 있으시면 말씀 주시기 바랍니다.

김웅 위원님.

○김웅 위원 채용강요 등에 대한 위반행위를…… 지금 과태료 조항도 저는 사실 약간 애매하거든요. 예를 들면 채용 관련해서 커피 한 잔 먹은 것도 그 자체로 보면 소위 김영란법이라고 하는 것보다 더 엄하게 처벌되게 해석이 가능한 조항인데 이것을 지금 기준이 전혀 안 된 상태에서 바로 형사처벌까지 올리는 것은 조금 위험한 것 같습니다. 그래서 이것은 받아들이기가 어렵지 않나 이렇게 생각이 드네요.

이상입니다.

○소위원장 안호영 또 다른 위원님들 의견 있으시면 말씀 주십시오.

○윤미향 위원 저도 김웅 위원님의 안에 동의합니다.

○소위원장 안호영 그러면 이 부분은 우선 보류를, 더 논의가 필요한 것 같습니다.

○고용노동부차관 박화진 다음 기회에 논의하실 수 있도록 저희들이 검토를 해 보도록 하겠습니다.

○소위원장 안호영 다음 법안……

○전문위원 최선영 다음은 자료 95페이지 근로자참여 및 협력증진에 관한 개정안입니다.

이 부분은 자료 100페이지의 조문자료를 중심

으로 설명드리겠습니다.

현재 제20조(협업 사항)의 제14호에서 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치 사항을 협업 내용으로 하고 있습니다. 그런데 송옥주 의원안에서는 제6호를 신설하면서 근로자의 사생활을 침해할 우려가 있는 장치·설비로서 개인정보 보호법에 따른 영상정보기기의 설치와 그 장소·방법은 노사협의회의 의결을 거치도록 개정하는 내용입니다.

이 부분에 대해서는 자료 97페이지를 중심으로 설명드리면 근로자에 대한 부당한 감시 방지 및 노사갈등 예방에 기여할 것으로 보여집니다. 다만 CCTV 등이 근로자 감시가 아닌 사업장 내 시설 보호나 화재예방 등을 위해서도 설치되고 있는 점이 있는데 노사 합의를 전제하는 경우에 이러한 시설까지 설치할 수 없게 되는 그런 점을 고려할 필요성이 있겠고요.

고용노동부에서는 개정안과 같이 구체화하는 내용은 수용을 하되 의결 사항보다는 협의사항으로 유지하는 것이 필요하다는 의견입니다. 이에 대해서 다시 설명을 들을 필요가 있겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 정부 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 저희들은 전문위원 말씀하시는 대로 조금 수정해서 그렇게 처리해 주시면 어떨까 하는 의견입니다.

설명을 드리면 근로자 감시를 목적으로 한다고 이렇게 CCTV를 설치하는 사업주는 없으리라고 생각을 합니다. 다만 시설의 보안이라든지 도난 방지라든지 여러 가지 목적을 위해서 CCTV를 설치하는데 그 CCTV가 어떤 경우에는 사생활을 침해할 우려가 있기도 하고 어떤 경우에는 실제적인 목적이 예를 들어 근로자 감시 목적인 경우도 있고 이런 다양한 경우가 있다고 생각을 합니다.

다만 이것을 의결 사항으로 했을 때 의결이 이루어지지 않으면 합당한 목적을 가진 CCTV도 설치를 못 할 그런 경우도 있기 때문에 협의사항으로 두되, 조문은 의원님께서 제출하신 안이 아주 구체적으로 정확하게 위딩이 되어 있기 때문에 그 위딩 그대로 문구를 가지고 협의사항으로 하셔도 무방하다고 생각합니다.

지금 개인정보 보호법에 따르면 CCTV 등을 설치하려면 거기에 찍힐 수 있는 근로자들의 개별적인 동의들을 다 받아야 됩니다. 그래서 그런

견제장치도 있기 때문에 협의사항으로 두시고 문구만 의원님 안으로 하시면 어떨까 하는 게 저희들 소견입니다.

○소위원장 안호영 지금 그 문구까지 해서 전문위원께서 수정안을 내셨나요?

(전문위원, 소위원장석으로 가서 개별 답변)

위원님들 의견 있으면 말씀 주십시오.

윤미향 위원님.

○윤미향 위원 송옥주 의원님의 안은 의결을 통해서 하자라고 하는 것인데 전문위원의 의견과 고용노동부에서는 그것을 협의를 통해서 하자라는 거잖아요? 그런데 지금 차관님 말씀 속에 CCTV를 할 경우 거기에 기록이 될 근로자들에게 다 동의를 얻어야 된다고 하는 부분은 협의가……

그러니까 그 내용이 약간 어폐가 있다고 느껴지는데, 결국 동의를 얻는 것은 의결 속에 포함되지 않나요? 그동안 그 동의를 어떤 절차를 통해서 얻었나요?

○고용노동부차관 박화진 그 동의의 의미는 CCTV가 예를 들어서 특정 장소에 설치되면 그 CCTV로써 촬영될 수 있는 개별 근로자들이 있습니다. 그 개별 근로자들 개인의 정보이기 때문에, 본인의 얼굴 영상은 개인의 정보이기 때문에 정보 주체인 그 개인의 개별적인 동의를 얻어야 된다는 게 정보보호법의 기본적인 취지라고 저희들은 생각을 합니다.

다만 이것을 노사관계를 규율하는 근로자참여법에서 노사 간에 합의를 하거나 의결을 하는 사항으로 넣는다 하는 것은 또 다른 차원의 문제라고 생각을 합니다. 그러니까 그럴 경우에는 다른 문제와 연계해서, 물론 그러지는 않겠지만 연계되어서 의결이 안 될 경우도 있고 그래서 그냥 협의사항으로 개별 근로자의 동의를 전제로 해서 노사 대표 간에 그것을 협의해서 설치하는 것으로 이렇게 정리해 주십사 하는 겁니다.

○이수진(비) 위원 노사협의회가 협의회에서 분기별로 한 번씩 회의하고 거기에서 협의된 내용이 꼭 이행해야 되는 강제사항이 아니잖아요, 협의라는 것은? 그래서 근참법에 노사협의회라는 제도가 있기는 하나 사실 이 제도의 유효성에 대해서 노동현장에서는 문제 제기가 좀 있어요.

제가 첫 번째 궁금한 것은 협의사항 14번의 ‘사업장 내 근로자 감시 설비의 설치’ 이 조항이 언제 만들어진 거예요?

○고용노동부차관 박화진 10년에서 15년 그 이쯤으로……

○이수진(비) 위원 왜 사업장 내 근로자를 감시해야 되는 건가요?

○고용노동부차관 박화진 아니요, 그러니까 용어 자체가 적절하지 않은…… 어떤 설비를 지칭하는지는 알겠는데 그것을 감시 설비로 하는 것도 어떤 특정한 시각이 포함된 경우라서……

○이수진(비) 위원 아니, 예를 들면.

그러니까 굉장히 안 좋은 느낌인 거예요. 일을 안 하나 감시해야 된다, 아니면…… 어쨌든 그 사업장에서 고용을 했으면 채용하고 인사, 여러 가지 교육하고 하는 데 있어서 사용자 책임이라는 게 있지 않습니까? 그런데 채용해서 일을 하는 근로자의 감시 설비의 설치라는 이 조항이 굉장히 예민하게 받아들여질 수밖에 없는 조항이잖아요.

병원의 예를 들어 볼게요. 응급실이라든지 이런 데 밤에 주취자들이 와서 행패를 부리거나 폭언·폭행, 여성들이 많은 사업장에 여러 가지 일 어날 수 있는 일들 그런 것과 관련해서는 내가 하는 일이 다 CCTV를 통해서 녹화가 된다 하더라도 필요하다고 동의가 될 수 있어요. 그런데 그것을 개인한테 물어본다는 것은 굉장히 대한민국 사회에서, 이런 조직사회에서 대부분 쉽지 않는 것은 너무 잘 아실 거예요. 보통은 과반수 이상 근로자를 대표하는 대표자라든지 노동조합에 협의를 하고 얘기를 해야지요.

그런데 제가 지금 말씀드리고 싶은 것은, 협의라는 것은 공문 한 장 보내는 것도 협의예요. 일선 현장에서는 노사협의회라는 게 그렇게 진행되기도 하거든요. 노사협의회가 강제성이 있다면 지금 말씀하신 대로 그렇게 굳이 의결할 필요가 있겠나 이렇게 말씀하실 텐데, 그러나 저는 시대가 변했고 어쨌든 개개인의 인권이라든지 프라이버시라는 것은 굉장히 중요한 것이고 지켜져야 된다는 말이지요.

그래서 2010년에서 15년 사이에 이 조항이 들어갔다고 하는데 저는 이 조항이……

○고용노동부차관 박화진 2007년입니다, 14년 전.

○이수진(비) 위원 그때 제가 기억해요. 그때 사실은 사업주들이 무차별적으로 사업장 안에 CCTV를 막 설치하기 시작했어요. 그래서 굉장히 사회적으로 물의도 일어났고 노사 간에 갈등

의 소지도 많이 있었던 것으로 기억을 합니다. 그즈음이었습니다, CCTV가 굉장히 많이 설치된 게.

그래서 저는 이것을 그렇게 막 설치하지 말고 그래도 협의는 좀 해야 되지 않겠냐, 그때의 분위기는 좀 그런 분위기가 있었을 것 같다는 생각이 들어요. 그런데 지금은 사실 개인정보라든지 이런 것들이 매우 중요하기 때문에 그렇게…… 이게 한두 대의 CCTV가 아닙니다. 수백 대의 CCTV가 무차별적으로 들어간 것으로 저는 다 기억을 하거든요.

그래서 이 조항과 관련해 가지고 의결이라든지 이런 것들을 해서 어느 정도 충분히 논의를 하게끔 하지 않으면 이게 안 좋게 이용될 수 있는 가능성에 대해서…… 법이 좀 늦게 하는 거지요. 법으로써 우리가 뭔가 보완해 주는 게 사실은 늦은 거지요, 이미 여러 가지 사건들이 발생했기 때문에. 저는 그렇게 생각하는데 차관님, 어떻게 생각하세요?

○**고용노동부차관 박화진** 제 기억으로 일전에, 작년인지 재작년인지 저희들이 행안부하고 협의해 가지고 사업장 내에서의 개인정보 보호라든지 여기에 대한 가이드라인을 전면적으로 다시 손을 본 적이 있는데 개인정보 보호…… 위원님께서 말씀하신 부분은 조금 다른 부분이 있습니다만은 근로자들이 민감하게 생각하는 부분인 것은 맞고 또 사업주는 사업주대로 필요성을 주장하기 때문에 저희들이 적당하게 그런 가이드라인이 제대로 시행이 될 수 있도록 사업장에 환기를 시키는 차원에서 한번 지도하도록 하겠습니다.

○**윤미향 위원** 위원장님.

○**소위원장 안호영** 예, 윤미향 위원님.

○**윤미향 위원** 근로자 감시라는 표현 자체가 맞나요? 저는 그게 의문이 드는데, 근로자 감시 설비를 설치한다는 게 타당하고 맞는 말인가요? 2007년에 어떤 근거로 이 법이 설치됐는지 모르겠는데……

○**고용노동부차관 박화진** ‘사생활 침해 우려가 있는 장치 설비’라는 게 조금 더 중립적인 표현이라고 생각을 합니다.

○**소위원장 안호영** 그러니까 이 취지가, 기존의 현행법상 협의 사항으로 되어 있는 것 중에 ‘사업장 내 근로자 감시장비의 설치’ 이렇게 지금 되어 있는 거잖아요. 이것을 다른 용어로 바꾸는 거지요? 그래서 ‘근로자의 사생활을 침해할 우려

가 있는 장치 설비’로 이렇게 바꾸는데 쟁점이 되는 것은, 이 부분은 큰 이견이 없는 것 같고 다만 의결 사항으로 둘 거냐 협의 사항으로 둘 거냐 이 점이 좀 차이가 있는 것 같아요. 그렇지요?

○**고용노동부차관 박화진** 예.

○**소위원장 안호영** 또 위원님들 의견 있으시면 말씀……

장철민 위원님 의견 주십시오.

○**장철민 위원** 개인정보 보호라는 게, 방금도 말씀하셨지만 CCTV라고 하는 게 꼭 사생활 감시하는 것뿐만 아니라 온갖 종류의 목적이 있는 것이고 사실 중요한 것은 그렇게 생성된 일종의 정보가 중요한 거잖아요, 자료 자체가. 그래야 거기서 이게 사생활 영역인지 실제로 다른 어떤 목적이 있는 건지 결정이 될 텐데, 혹시 장치 설비에 대한 것 말고 이렇게 생겨나는 일종의 영상자료에 대한 것도 지금 뭔가 규정이 있거나 한가요, 원래 개인정보 보호법 말고?

○**고용노동부차관 박화진** 개인정보 보호법의 사업장 편에, 그러니까 그것의 구체적인 시행 매뉴얼의 사업장 편에 어떤 어떤 절차를 거치고 어떻게 관리하고 이런 내용들이 규정되어 있는 것으로, 그런 것을 준수해서 유의하라고 저희가 사업장에 안내했던 것으로 그렇게 기억을 하고 있습니다. 그래서 아까 이수진 위원님 말씀하실 때 그 부분을 조금 더 저희들이 관심을 가지고 사업장에 다시 한번 그런 내용을 안내를 하겠다……

○**장철민 위원** 그러니까 설치 여부보다는 여기에서 생겨난 자료들을 사업주들이 악의적으로 활용하지 못하게 해 주는 게 사실은 더 중요한 본질적인 내용이잖아요. 그래서 혹시나 그 부분이 어떻게 되어 있는지가 제가 보기에는 더 중요한 것 같고, 저는 협의 사항으로 놔두는 의견에 동의합니다.

○**이수진(비) 위원** 그런데 이 법의 취지가 구미 KEC 사업장의 노동자들 사생활 침해한 건 때문에 너무 사업장 내 근로자 감시 설비 설치하고…… 물론 존경하는 장철민 위원님 말씀대로 늘 그것을 들여다보고 있는 게 아니에요. 사실 그 영상장치는 시설이나 이런, 거기에서 필요할 때 나중에 법적으로나 이렇게 할 때 자료를 봐야지요. 계속 그것을 들여다보면서 일하는 것 감독하고 지시하고 이런 게 가장 큰 문제겠지요.

그런데 이게 어쨌든 노동자의 사생활을 침해하

는 불법적인 것에 사용이 되었고 그런 취지 때문에 적어도 이게 의결로 노동자가 인지하고 있는 상황에서 촬영되고 있는지 아닌지 이런 것들을 알아야 되는 것은 굉장히 중요한 문제라고 생각을 해요.

나도 모르는 사이 나의 모든 일거수일투족이 전부 다 찍히고 그게 불법적으로 사용이 되고 그리고 이미 그런 것으로 인해서 사회적 갈등이 상당히 진행이 됐었는데, 그렇다면 그렇게 문제가 되는 CCTV를 사용자들이 활용을 했다면 이것과 관련해서는 사실 여기다가 그냥 너무 가볍게, ‘협의’라는 건 정말 가벼운 관계거든요. 구두 통보도 협의입니다. 법적으로도 그렇게 주장이 되어지고 있어요. 그래서 저는 ‘의결’이라고 집어넣는 것은 상당한 의미가 있다는 생각이 드는 겁니다.

현장을 잘 들여다볼 필요가 있어요. 그동안 노사협의회에서 강제성을 가지고 논의했던 것들이 얼마나 지켜집니까? 협의는 꼭 사용자한테 강행 규정으로 강제하지 않거든요. 그래서 이것도 그동안 하던 대로 하면 된다는 시그널을 줍니다, 그냥 이렇게 놔두면.

○고용노동부차관 박화진 그런 취지에서 ‘협의’는 사실 시행을 위한 요건은 아닌데 ‘의결’이 되면 요건이 되지요. 그러면 과연 이 사항을 의결까지 하고 반대의 의사가 있을 때는 못 하도록 할 거냐에 대해서는 조금 고민이 되는 지점이 있다. 외국 사례를 보더라도 ILO의 기준이나 OECD나 EU나 이런 데 볼 때 대개 협의나 자문이나 의견을 구하거나 이런 절차들을 규정하고 있는 걸로 그렇게 저희들이 조사가 되었고, 프랑스도 그런 식으로 규정이 되어 있고.

다만 독일은 공동결정법 체제로 사업장 단위에서 가지고 있기 때문에 공동결정의 대상에 포함시켜 놓은 걸로, 독일 사례만 있는 걸로 알고 있습니다.

그 외 동의를 요구하는 것은 다 정보주체 개별적인 동의를 요청하고, 근로자대표하고는 협의나 자문 이런 식으로 규정이 되어 있다는 말씀을 드립니다.

○소위원장 안호영 차관님, 하나 여쭙볼게요.

그러면 CCTV 같은 게 기구가 설치된 이후에 거기에 나오는 정보가 있지 않겠습니까?

○고용노동부차관 박화진 예.

○소위원장 안호영 이 정보는 그러면 어떻게 되느냐에 따라서 개인정보 처리 관련 법률에 규율

이 된다고 보는데 만약에 이런 것이 유출된다는 지 이랬을 경우에 이 부분에 관련된 처벌 규정이 라든가 혹은 이런 부분들이 따로 별도로 있습니까?

○고용노동부차관 박화진 그 부분은 개인정보 보호법의 규정에 따라서 처리되고, 제가 지금 그 법의 정확한 내용이……

한번 그 법률하고 그다음에 그 법률과 사업장의 노사협의회 협의 사항이라고 하는 저희들 사업장 관련해 가지고 행안부하고 협의해 가지고 정보 보호법의 사업장 부분에 대한 매뉴얼을 저희가 같이 작업한 적이 있습니다. 그래서 그것을 저희들이 안내하기도 하고 그것을 잘못 다루거나 잘못 취급하거나, 정보는 촬영하는 것뿐만이 아니고 촬영해서 저장되어 있는 정보를 제대로 관리를 못해서 유출이 되거나 하는 게 더 문제가 되기도 하기 때문에 그런 부분까지 감안한 내용들을 규정한 매뉴얼을 가지고 있습니다.

○윤미향 위원 위원장님.

○소위원장 안호영 윤미향 위원님.

○윤미향 위원 그러니까 이 법이, 개정안을 왜 제안하고 있는가라는 것을 살펴보는 게 중요한 것 같은데요.

지금 존경하는 이수진 위원님이 말씀하셨듯이 현장에서 이 법을 만들어야 되는 필요성이 제기가 되었고 지금 ‘협의한다’라고 했을 경우에는 노동자, 근로자들이 느낄 수 있는 불안이라든가 또 사회적인 우려 이게 달라질 수 있는 근거가 약하기 때문에 ‘의결’이라고 표현을 했다고 원안자가 그렇게 생각을 합니다.

특히 장철민 위원이 제안했던 취합된 정보 어떻게 사용될 것이냐라고 하는 우려도, 그것을 조금 제어할 수 있는 그런 길도 ‘협의’보다는 ‘의결’이라는 표현으로 서로가 약속에, 서로가 지켜야 한다라는 책무를 줄 수 있는 표현이, 그런 의무조항이 제발 방지 조치에 훨씬 더 기여하지 않을까 하는 생각이 들거든요.

그래서 저는 이 제안대로 ‘의결’로 해서 하는 것이 이 법의 취지에 맞지 않을까 하는 생각이 듭니다.

○고용노동부기획조정실장 박성희 제가 잠깐 말씀드리면 설사 이 협의 사항 혹은 의결 사항 어떤 사항으로 되든지 간에 지금 현행 개인정보 보호법에 의하면 개인정보를 수집하고 이용하기 위해서는 정보주체의 동의가 꼭 필요합니다. 그래

서 의결 아니고 협의 사항이라고 하더라도 활용을 위해서는 각 개인들의 동의가 필요하고 동의가 필요하지 않은 예외적으로 공개된 장소, 예를 들면 주차장이라든지 그다음에 공중위생과 관련된, 무단 침입과 관련된 무인감지카메라 그런 경우에 예외적으로 설치할 수 있도록 개인정보 보호법상의 보호가 또 따로 있습니다. 그래서 그런 점도 고려를 해 주셨으면 좋겠습니다.

그리고 만약에 이게 의결이 됐을 경우에 각 근로자의 여러 군데, 사실 지금 현행 CCTV라든지 영상처리장치가 기 말씀하신 대로 많이 설치되어 있고, 그러면 설치된 것이 각 근로자의 사생활을 침해할 우려가 있으면 의결을 해야 되는 것이고 침해할 우려가 없다 그러면 협의 사항으로 넘어가게 되는 이렇게 되기 때문에 오히려 경우에 따라서는 사업장 내에서 근로자의 사생활을 침해할 우려가 있는지 없는지에 대한 논란으로 옮겨 가게 돼서 조금 더, 현행 CCTV라든지 영상정보처리기가 많다는 현실을 고려하면 개인정보 보호법에 의한 보호가 이미 강하게 보호되고 있는 점을 고려해서 협의 사항으로 해 주시면, 각 사업장에서 원활하게 노사가 협의해서 설치할 수 있도록 해 주시는 것이 바람직하다는 게 정부 의견입니다.

○소위원장 안호영 김웅 위원님 말씀해 주십시오.

○김웅 위원 같은 이야기가 계속 반복되고 있어서 그런데 제가 지금 말씀드리고자 했던 것도 그런 거거든요. 그러니까 근로자나 노동자나 이것을 떠나서 기본적으로 사생활 보호에 관한 기본 일반 규정이 있습니다. 거기에 의해서 보호되는 게 맞는 거고요. 여기에 만약에 이런 특별한 규정을 두게 되면 반대로 이러한 특별한 규정이 없는 부분에 있었을 때 그러면 가능한 것인가라는 반대 해석이 생기는 게 현실적인 문제입니다.

그러니까 당연히 이런 부분에 있었을 때 노동자의 사생활을 침해하는 부분은 다른 법으로도 충분히 처벌이 가능한 것이기 때문에 저는 전문위원 검토의견하고 고용노동부의 수정의견대로 가는 게 뭐라도 진전이 되는 안인 것 같거든요.

그래서 저는 이 안에 동의를 합니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 이 부분에 대해서는 위원님들 간에 조금 의견 차이가 있어서 이따가 의견 조율을 거쳐 보고 다시 한번 논의하도록 하겠습니다.

니다.

다음 법안.

○전문위원 최선영 다음은 자료 103페이지의 산업재해보상보험법 내용입니다.

104페이지 개정안의 주요 내용을 말씀드리면 개정안은 직장복귀계획서를 작성하여 제출하도록 하는 부분, 장례비를 선지급하는 등의 내용이 주요 내용 사항인데요.

105페이지 사업주에 대한 직장복귀계획서 부분에 대해서 먼저 설명드리겠습니다.

이 부분은 송옥주·장철민 의원이 제시하신 내용으로 산재근로자의 원직복귀를 지원하기 위하여 사업주로 하여금 직장복귀계획서를 작성하여 제출하도록 의무화하며, 산재보험 의료기관을 통해 직업재활 등을 지원하는 내용입니다.

두 개정안을 비교한 표를 보시면 복귀계획서 제출 부분에서는 동일하고요.

이 부분을 제출하지 않은 부분에 대한 제재에 있어서 장철민 의원안은 과태료 규정이 없고 송옥주 의원안은 200만 원 이하의 과태료를 부과하도록 하는 부분이 차이점이 있습니다. 그리고 산재보험 의료기관 중 직업재활 의료기관을 별도로 지정하는 부분은 장철민 의원안에만 있는 내용입니다. 이 부분은 107페이지 표에서 보시다시피 현재 산재근로자의 원직장복귀율이 43.4% 정도로 낮기 때문에 필요한 입법 조치로 보여집니다.

다만 일부 사항에 대해서 수정할 사항이 있는데요, 이 부분은 장철민 의원안을 근거로 해서 설명드리겠습니다.

105페이지 수정사항 부분 설명드리면 ‘직업복귀’라는 용어를 사용하고 있는데 현행법에서 ‘직장복귀지원금’이라는 용어를 쓰고 있기 때문에 이 부분을 ‘직장복귀’로 수정을 했고요.

다음은 개정안 75조의2제2항 관련된 사항인데요. 이 부분은 조문자료 108페이지 부분을 보시면 ‘공단은 사업주가 직장복귀계획서를 작성하거나 그 내용을 이행할 수 있도록 필요한 지원을 하여야 하며’라고 규정을 하고 있습니다. 이 부분은 사업 근거를 마련하는 취지에서 ‘필요한 지원을 할 수 있고’로 내용을 수정했고요.

다음, 직장복귀 지원제도 109페이지 부분 보시면 장철민 의원안 제3항에서 ‘공단은 업무상 재해를 입은 근로자의 직업복귀 지원을 위하여 필요한 경우에는 요양을 받는 기간 중이나 요양 종결 후에 산재보험 의료기관에 의뢰하여 다음 각

호의 조치를 할 수 있다'라고 하고 있는데 직장 복귀 지원제도라는 게 요양 초기에 지원하기 위한 의미를 갖고 있기 때문에 그 경우를 '근로자의 요양기간 중'으로 수정을 했습니다. 그리고 각 호에 있는 부분은 중요 사항인 직업능력 평가를 예시하고 대령으로 정할 수 있도록 위임 근거를 마련했습니다.

그리고 110페이지 4항과 5항 부분은 자구 수정하는 부분이고요.

수정의견 111페이지에서 직장복귀지원 의료기관에 대한 지정을 장철민 의원안에서 도입하고 있는데 이때 취소 등이 필요한 경우도 있기 때문에 '취소 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정하도록' 위임 근거를 두었습니다.

수정의견에 대한 보고와 아울러서 논의가 필요한 사항은 111페이지 하단 과태료 부분인데요, 송옥주 의원안에서는 직장복귀계획서 제출을 의무화하면서 이를 이행하지 않으면 과태료 부과하고 있는데 장철민 의원안은 이 내용이 없습니다. 이 부분에 대해서 정부 측에서 의견을 제시하고 있기 때문에 설명을 들으시면 될 것 같습니다.

○소위원장 안호영 정부 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 저희도 전문위원 수정의견에 다 동의합니다.

장철민 의원안 중심으로 해서 일부 문구 수정하자는 의견이고.

과태료 부분은, 복귀를 할 수 없는 사유가 여러 가지 사유가 있습니다. 신체적인 능력, 심리적인 문제 그다음에 본인이 아예 이직을 희망해서 원직장이 아닌 다른 직장으로 전직을 요구할 수도 있고.

그래서 이것을 의무화하고 의무를 전제로 해서 과태료를 부과하는 방식으로 접근하는 것보다는 여기에 나와 있는 것처럼 정부나 공단이 요양기간 중에 일찍부터 직업능력을 평가하고 그 평가를 토대로 해서 직장복귀계획서를 만들어서 제출하도록 하고 거기에 적절한 컨설팅을 하고 하는 방식으로, 지원해 주는 방식으로 유도해 내는 게 지금 시점에서 필요한 일이라고 해서, 저희들은 송옥주 의원님 안에 있는 과태료 부분에 대해서는 삭제하고 다른 부분은 원안대로 처리해 주시면 어떨까 하는 의견입니다.

○소위원장 안호영 일단 과태료 부과를 안 해야 된다 이런 말씀인가요?

○고용노동부차관 박화진 예.

○소위원장 안호영 위원님들 의견 말씀해 주십시오.

○이수진(비) 위원 그런데 이런 과태료 같은 행정제재 조치가 없으면 직장복귀이행계획서를 실효적으로 잘할 수 있을까라는 의구심이 드는데, 지난번에 산재예방의 날인가요 무슨 기념식에 산재 되신 분 직장복귀를 위해서 공단에 계신 분들께서 굉장히 애를 쓰시는 영상을 제가 본 기억이 지금 언뜻 나는데요.

그래서 산재로 인해서 굉장히 상실감과 '다시 내가 직장에 다닐 수 있을까'라는 불안 그리고 회사에서는 '이 사람이 와서 일을 할 수 있을까', 또 공백기간을 놔둘 수 없으니까 여러 가지 사정들이 많이 발생하지요. 그래서 어쨌든 노동부 산하기관이었지요? 전방위적인 지원으로……

그래서 아까 차관께서 말씀하신 지원이라는 게 참 중요하다, 그래서 다친 노동자나 또 노동자가 다시 와서 적응해야 될 사업주나 이 사람들에게 충분히 지원해 주고 격려해 주고 이런 게 중요하다. 그래서 그런 사업들을 그동안 하지 않으셨어요, 계속? 하신 걸로 알고 있는데.

그런데 사업들이 사실 잘 적용되면서 과태료나 행정처벌이나 이런 것들에 대해서 같이 가 쥐야 되는 것도…… 왜냐하면 지원도 그동안 한 게 꽤 있을 것 같은데…… 지금 타이밍상 이것은 아니라고 생각하시는가요, 행정제재 조치는?

○고용노동부차관 박화진 이게 시범사업으로서 저희가 쪽 시행을 해 온 걸로, 공단 차원에서 산재보험 의료기관을 선정해 가지고 협의해서 이런 식으로 운영을 해 왔던 거고 이것을 제도화해도 좋겠다 그래서 의원님 안이 제출되어 있기 때문에 이것을 처리하는데, 과태료 부분에 대해서는 실무적으로 공단이나 저희나 지금 단계에서는 조금 부담이 된다. 그래서 일정 기간 시행해 보고 이제는 좀 보편화되고 따라올 수 있는데 그 절차에 참여하지 않을 경우에는 이것을 강제적으로 시행하는 식으로 그렇게 접근해 보자 하는 게 저희들 실무 의견입니다.

○이수진(비) 위원 그러시지요.

○소위원장 안호영 또 다른 의견 있으신가요?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

없으시면 과태료 부과 부분은 정부 의견대로 보류하는 걸로 하고 나머지 부분도 특별하게 의견은 없는 것 같습니다.

다음 법안 설명해 주십시오.

○전문위원 최선영 여기 법안에서 2항 부분, 두 번째 사항을 미처 설명을 못 드렸는데요. 112페이지하고……

○소위원장 안호영 한꺼번에 다 정리를 해 주세요.

○전문위원 최선영 간단한 부분입니다.

이 부분은 임이자 의원께서 내신 장례비 관련 된 부분인데요.

현재 근로자가 업무상 사유로 사망한 경우에는 장례비를 사후에 보전하고 있습니다. 이 부분을 사전에 청구를 받아서 지급할 수 있도록 근거 마련하는 내용이고요.

113페이지 수정의견을 보시면 ‘업무상의 사유로 사망한 것이 확실시되는 경우’라고 되어 있는데 ‘대령으로 정하는 바에 따라’로 이를 명확히 했고 ‘유족의 청구에 따라’라는 내용을 추가하였습니다.

기타 부분은 문구를 수정한 내용입니다.

이상이고요.

시행일 관련해서는 115페이지 내용을 보시면 지금 개정안에서는 공포 후 6개월로 하고 있는데 고용노동부에서 지금 행정 관련 사업 준비 등이 필요하기 때문에 2022년 1월 1일부터 시행할 필요가 있다는 의견을 제시하고 있습니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 정부 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 장례비 사전 지급 문제는 지난번에 이천 화재 때 38명, 39명의 사망 사고가 있으면서 사실은 건설일용직이다 보니까 그 가족들이 다 이천에 모여 있는데도 장례를 치르고자 하더라도 장례비 문제 때문에 장례를 치를 수 없는 분도 있고, 그때 현실적인 요구로서 사전 지급할 수 있는 제도를 만들었으면 좋겠다 그래서 그것을 담은 내용이고요.

저희들이 볼 때는 전문위원실에서 수정해 주신 대로 그렇게 수정해서 의결하는 부분에 동의합니다.

그다음에 시행시기는 이것을 공포 후 6개월로 하더라도 6개월이면 한 10월 이렇게 될 텐데요 내년 1월 1일로 해서 조금 더 시간을 주시면, 직장복지계획서 관련해서 의료기관 지정하고 의료기관 내 인프라 구축하고 이런 준비하는 데 조금 더 시간이 필요하다 그런 취지에서 내년 1월 1일로 해 주십사 하는 내용입니다.

○소위원장 안호영 다른 특별한 의견 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

다른 의견 없으시면 이 부분에 대해서는 이견이 없는 것으로 이렇게 정리하겠습니다.

다음 법안 설명해 주십시오.

○전문위원 최선영 다음은 117페이지 산업안전보건법 사항입니다.

이 법은 지자체 산재 예방 활동 근거 마련, 과태료 상향 그리고 부정수급에 대한 관리 강화 등의 내용입니다.

148페이지까지 일괄해서 보고드리겠습니다.

먼저 지자체의 산재 예방 활동 근거 마련입니다.

이 부분은 지자체의 관할 지역 내에서 산업재해 예방 활동의 근거를 마련하는 것으로 필요성이 있다고 보았습니다.

다만 최종윤 의원안과 노웅래 의원안이 각각 발의되어 있는데 노웅래 의원안의 경우에 지자체가 자체 계획을 수립하는 부분이기 때문에 구체적인 대응이 보다 효과적이라고 봐서 노웅래 의원안을 중심으로 조문을 정리했습니다.

121페이지 수정의견 보시면 현재 노웅래 의원안에서 4조의2에서 규정하고 있는 부분을 4조의2 지자체 책무와 4조의3 지자체의 산업재해 예방 활동 부분으로 각각 조문을 분리하고 1항에서 ‘산업재해를 예방하기 위하여 노력하여야 한다’ 부분을 ‘대책을 수립·시행하여야 한다’는 내용으로 구체화하였습니다.

그리고 노웅래 의원안 제2항에서 ‘지자체가 계획의 수립, 교육, 홍보, 사업장 지도 등’이라고 하고 있는데 이 사업장 지도의 범위가 포괄적일 경우에는 규제적인 성격도 포함될 수 있기 때문에 ‘안전한 작업환경 조성을 위한 지원’으로 그 범위를 명확히 하였습니다.

그리고 122페이지 내용을 보시면 현재 위임 근거가 없는데 지자체가 이러한 활동들을 할 수 있도록 조례로 정할 수 있다는 제3항의 내용을 신설한 부분이 되겠습니다.

다음은 125페이지 안전 및 보건관리자의 업무전담 근거 관련된 사항입니다.

이 부분은 현행법 시행령에서 상시근로자를 300명 이상 사용하는 사업장의 안전관리자와 보건관리자는 그 업무만을 전담하도록 하고 있습니다. 그런데 시행령에서 이 내용을 규정하고 있어

서 제재가 어려운 점이 있기 때문에 이를 법률로 상향하고 과태료를 부과하는 부분입니다.

내용상으로는 특이사항은 없고요. 다만 128페이지에 보시면 현행 조항이 17조 제3항과 18조 제3항이 신설되면서 조문이 이동되는 부분이 있어서 이 인용조문 부분을 정리한 내용이 되겠습니다.

다음은 세 번째 항목으로 도급에 따른 산업재해 예방 조치와 관련된 사항입니다.

이 부분은 같은 장소에서 관계수급인 등의 작업이 혼재되어 위험이 발생할 우려가 있는 경우에 도급인이 관계수급인의 작업시기·내용, 안전·보건 조치 등을 확인 또는 조정하도록 하는 개정안의 내용입니다. 혼재작업으로 인한 위험 최소화 측면에서 필요하다고 보았습니다.

다만 일부 수정 사항이 있는데요. 자료 130페이지 수정의견을 보시면 현재 안호영 의원안에서는 64조 제7호 부분에서 ‘확인 또는 조정’으로 하고 있습니다. 그래서 이 부분을 7호와 8호로 각각 분리해서 7호 부분에서는 ‘확인’, 8호 부분에서는 확인 결과 조정이 필요한 경우로 내용을 분리했구요.

다만 논의가 필요하신 사항은 지금 산업재해 예방 조치를 하는 이 부분에 있어서 최종윤 의원안 경우에는 공사의 범위가 제한이 없는 반면에 안호영 의원안에 있어서는 건설공사로 이 대상을 한정하고 있습니다.

이 부분에 대해서는 부처에 확인 결과 모든 도급 사업장에 이 의무를 부여하는 것이 필요하다는 의견 제시가 있어서 건설공사에 한정하지 않고 모든 작업장으로 내용을 수정한 부분이 되겠습니다.

정부에서 의견을 제시한 부분은 129페이지 하단에 기재되어 있습니다.

다음은 네 번째 사항으로 건설공사발주자와 관련된 사항인데요 132페이지 내용입니다.

현행법에서 건설공사발주자의 산업재해 예방 조치와 관련하여 제67조에서 총 공사금액 50억 이상의 경우에는 안전보건대장을 작성하도록 하고 있습니다.

이 부분에 대해서 개정안은 안전보건대장의 적정성을 확보하기 위하여 전문가에게 검토를 의뢰하는 내용이 되겠는데요, 그 부분에 대해서는 수정의견 134페이지 설명드리겠습니다.

이 부분에서 ‘발주자는 고용노동부장관이 정하

는 요건을 갖춘 안전보건에 관한 전문가’로 인용하고 있는 부분을 ‘대령으로 정하는 안전보건 분야의 전문가’로 수정을 했고 ‘검토를 의뢰하여야 한다’는 부분을 ‘내용의 적정성 등을 확인받아야 한다’로 명료화하였습니다.

다음 부분은 개정안 내용 중에서 제4항 부분, 발주자의 적정한 비용과 기간 계상 의무 부분인데 134페이지 4항 부분입니다.

임이자 의원안에서 건설공사발주자는 설계자, 건설공사도급인이 건설현장의 안전을 우선적으로 고려하여 설계·시공 업무를 시행할 수 있도록 적정한 비용과 기간을 계상·설정하도록 의무를 부여하고 있습니다.

이 부분에서 수정한 부분은 도급인 부분의 현재 괄호 부분에서 ‘건설공사발주자로부터 해당 건설공사를 최초로 도급받은 수급인 또는 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자’로 명시하고 있는데 이 부분에서 ‘시공을 주도하여 총괄·관리하는 자를 말한다’ 이 부분을 삭제한 부분인데요.

이 부분에 대한 설명은 132페이지에 보시면 이 개정안의 취지가 발주자로 하여금 도급을 주면서 설계·시공에 필요한 적정 비용과 기간을 계상하도록 하려는 취지입니다. 그런데 발주자가 시공을 함께 하는 경우가 있기 때문에 이 부분을 제외하기 위해서 조문을 정리하는 부분이 되겠습니다.

수정의견과 아울러서 지금 검토가 필요한 부분은 이 두 가지 의무를 신설하면서 제재를 두는 부분인데요.

이 부분은 133페이지 하단 부분을 보시면 현재 개정안에서는 의무를 신설하면서 제재 부분은 별도의 규정을 두고 있지 않습니다. 이에 대해서 고용노동부에서 전문가 확인의무 불이행에 대해서는 제재 수단 마련이 필요하지만 적정 비용·기간 계상 관련해서는 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하고 있기 때문에 이 부분에 대한 확인이 있어야 할 것으로 봅니다.

다음 부분은 137페이지 산업재해 예방활동에 대한 부정수급 관리 강화 부분입니다.

현재 산업안전보건법에서 제재부가금을 부과하면서 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보조·지원을 받은 경우로 한정하고 있는데 개정안에서는 그 대상을 확대해서 목적 외 사용의 경우에도 환수를 하면서 아울러서 제재부가금을 함께 징수

할 수 있도록 하는 내용입니다. 아울러 제재부가금의 상한을 현재는 지급받은 금액에 상당하는 액수 이하의 금액으로 하고 있는데 이 부분을 5배 이내로 상향한 부분이 되겠습니다. 그리고 보조금과 지원금의 부정수급에 따른 지원제한 기간을 현재 3년으로 하고 있는데 5년으로 상향한 부분이 되겠고요.

현재 산업재해 예방사업의 규모가 한 8000억 규모이고 부정수급이 증가하고 있는 추세인 것 같습니다. 그래서 이 부분은 필요한 내용으로 보았습니다.

다음은 6번 항목 신규화학물질 유해성·위험성 조사보고서 제출 사항인데요. 이 부분은 144페이지 조문자료를 중심으로 설명드리겠습니다.

각주 5번과 6번을 보시면 현재 산안법 제108조에서 신규화학물질의 유해성·위험성 조사를 하도록 하고 제109조에서는 중대한 건강장해 우려 화학물질의 유해성·위험성 조사를 하도록 하고 있습니다. 그런데 이 조사를 하면서 조사보고서를 제출하지 아니한 경우에 대한 제재조항이 현행은 300만 원 이하인데 이 부분을 500만 원으로 상향하는 부분이 되겠습니다.

이 제도의 목적이 근로자의 건강장해 예방이라는 취지에 비추어서 타당한 것으로 보았습니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 안호영 정부 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 일괄해서 말씀드리겠습니다.

119페이지 지방자치단체 산재예방 활동 근거는 책무 조항과 예방 활동 대책 수립 부분을 구분하는, 결론부터 말씀드리면 노웅래 의원안을 중심으로 한 전문위원 수정의견에 동의합니다.

다음에 125페이지 안전·보건관리자 전담 근거는 그 취지가 지금 안전·보건관리자를 50인 이상 사업장에 배치하도록 되어 있고 그것은 법에 규정이 되어 있습니다. 과태료 처분이 있고 300인 이상 사업장에는 업무를 전담하도록 그렇게 되어 있는데 그것은 시행령에 근거가 있기 때문에 과태료를 지금 부과하지 못하고 있습니다.

그래서 법에서 전담 의무의 근거를 마련하자는 취지라서, 그리고 저희들 내용에 있어서 전문위원 자구 수정의견에 동의합니다.

그다음에 도급인 혼재작업 문제는 이렇게 조문을 분리해서 확인과 조정으로 하는 게 조금 더 명료해 보입니다. 그래서 전문위원 수정의견에

동의하고, 다만 대상 범위를, 대상 사업장을 건설업의 건설공사로 한정할 것이냐 하는 문제인데 아시는 것처럼 제조 부분에서도 조선업은 거의 건설공사와 유사하게 작업이 진행되고 있고 또는 다양한 기계라든지 장비를 가지고 있는 제조업에 있어서 정비 부분이 있습니다. 특히 석유화학공장의 대규모 정비 같으면 정비 작업을 할 때는 기존 작업과 정비 작업이 충돌해서 여러 가지 사고가 나는 경우가, 요즘 끼임 사고라고 하는 사고들이 다 그런 유형들입니다. 그 경우에도 원청의 일괄적인, 총괄적인 작업 조정이 필요하다고 생각합니다.

그래서 최근의 사례까지 감안해 볼 때는 범위를 모든 사업으로 해 주시는 게 타당하다고 하는 게 저희들 의견입니다.

그다음에 부정수급 관리는 137페이지에 있는데 이것은 제재부가금과 지원제한 기간을 다 상향하는 건데 그것은 기재부의 보조금 관리 강화 방안이나 저희들 타 법에 있는 그런 수준을 감안해서, 산재예방 활동에 대한 보조금이 지금 금액이 엄청 많이 증액되어서 올해부터 시행이 됩니다. 그래서 예방 장치로서도 필요한 부분이라고 생각합니다.

143페이지 신규화학물질 유해·위험성 조사보고서는 신규화학물질을 새로이 제조하거나 수입하거나 해서 유통시키는 분이 제출해서 사전에 그 유해·위험성을 판단을 받고자 하는 취지입니다. 미제출 시에 과태료를 300만 원에서 500만 원으로 하자는 법제처의 과태료 개편 지침에 따라서 유사한 것을 담은 겁니다.

보고서 제출과 관련된 내용은 500만 원으로 하고 있다, 그래서 전문위원 수정의견에 동의합니다.

그다음에 마지막에 146페이지 부칙 조항은 공포 후 6개월로 하자는 의견이신데 저희도 동의합니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 차관님, 133쪽 제재 조항 하단 부분에 대해서 설명이 빠졌다 그러니까요, 그 부분 의견을 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 박화진 죄송합니다. 제가 앞 페이지만 하고 뒤 페이지는 넘겼는데 과태료 부분에 대해서 지금 안전보건대장 작성하거나 확인할 때 전문가에 의뢰해서 전문가의 검토를, 확인을 받도록 하는 부분에 대해서는 과태료를 부과

할 수 있다고 생각을 합니다.

다만 건설공사발주자가 도급을 줄 때 적정 비용과 기간을 계상하도록 한다, 적정 비용과 기간을 안전보건대장에 기재하도록 하고 있습니다. 기재 여부는 저희들이 쉽게 확인할 수가 있는데 공사기간이나 공사비용이 적정한가, 과태료 처분의 전제는 그 적정성 여부에 대한 판단의 기준이 있어야 된다는 부분이고 그 부분이 저희가 지금 준비가 덜 되어 있습니다.

그래서 이 부분은 국토부하고 협의해 가지고 공사비 산정이나 공사기간 산정에 있어서 적정성 여부에 대한 나름대로의 판단 기준을 저희가 정립하고 그렇게 해서 과태료 처분을 하는 게 타당하다 하는 저희들 내부 실무적인 의견 정리가 있었습니다.

그래서 밑에 적정성 판단에 관한 부분은 추후에 과태료 부과를 할 수 있도록 해 주시면 고맙겠습니다.

○소위원장 안호영 정부 설명을 들었는데, 정부 의견을 들으셨는데 위원님들 의견 있으시면 말씀 주시기 바랍니다.

특별하게 다른 의견이 없으신가요?

지금 전문위원 검토의견 그리고 또 수정의견이 있었고 그 부분에 대해서 정부 측에서 대체적으로 죽다 동의하는 내용이었고 다만 과태료 부분에 대해서 처벌 규정은 지금 현재로서는 과태료 규정을 두지 말고 좀 더 검토가 필요하다 이런 취지의 의견이시지요?

○고용노동부차관 박화진 예, 그렇습니다.

○소위원장 안호영 그러면 다른 의견 없으시면 이 의견대로 정리하도록 하겠습니다.

그렇게 하고요, 지금 원활한 회의 진행을 위해서 잠시 정회했다가 45분에 다시 속개하도록 하겠습니다.

(16시27분 회의중지)

(16시48분 계속개의)

○소위원장 안호영 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안을 다루기 전에 기존에 다뤘던 법 중에서 약간 확인할 부분들을 확인하고 그다음에 법안 심의를 계속하도록 하겠습니다.

먼저 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안에 대해서, 의무고용률에 미달한 경우에

그 부과금을 부담하는 부담률에 대해서 고용노동부차관님, 정부 측 안의 내용을 다시 한번 정확히 설명을 해 주시고요, 그 경우에 부담되는 교육청 그다음에 교육부, 대학의 어떤 추가 부담 상황에 대해서, 재정 상황에 대해서 한번 좀 설명을 해 주시겠습니까?

○고용노동부차관 박화진 말씀을 드리면 저희들이 제시한 안은 ‘지방교육자치에 관한 법률에 따른 교육감이 부담금을 납부할 때에는 개정규정에 따라서 추가적으로 발생하는 부담금에 대하여는 그 시행일부터 3년간 2분의 1을 감면한다’, 그렇게 되면 저희들이 이게 22년부터 3년간 총 254억원의 부담금 감면 혜택이 발생하는 것으로 그렇게 추산이 됩니다.

그리고 교육청 외에 교육부의 안은 고등교육법에 따른 국립학교—그러니까 국립대학 등입니다—를 포함해서 할 경우에, 국립대학에도 적용을 하면 연간 총 24억 원 정도의 감면 혜택이 발생한다고 들었습니다.

그 부분에 대해서는 지금 자료를 하나 해서, 정확한 추계 금액을 전문위원실에서 요청을 하니까 그것은 다시 보고를 드리도록 하겠습니다.

○소위원장 안호영 예, 그러시지요. 그러면 이따가 추계 자료가 나오면 그것 참고해서 한번 다시 결정을 하도록 하겠습니다.

그다음에 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안이시지요, 거기에 감시 장비 관련된 그 부분이 몇 쪽이었지요?

○전문위원 최선영 증진법의 그게 95쪽입니다.

○소위원장 안호영 95쪽과 관련해서요, 그러니까 95쪽, 98쪽 그리고 100쪽에 보면 지금 전문위원 수정의견과 정부 의견은…… 이 부분을 다시 한번 설명해 주시겠습니까?

그러니까 21조 6호에 있는 것을 20조 1항으로 이렇게 넣었으면 좋겠다 지금 이런 의견이시지요? 전문위원, 그렇습니까?

○전문위원 최선영 예, 지금 20조 1항 제14호에서 ‘근로자 감시 설비의 설치’라고 되어 있는 부분을, 개정안에 있는 6호의 내용을 협의 사항으로 이렇게 내용을 그대로 올리는 부분으로 정부 측과 저희가 의견을 제시한 부분입니다. 대체하는 부분……

○소위원장 안호영 그러니까 현행법 20조 1항 14호 ‘사업장 내 근로자 감시 설비의 설치’ 이것을 삭제하고 여기에다가 14호에……

○전문위원 최선영 6호 사항을……

○소위원장 안호영 지금 21조(의결 사항) 제6호에 있는 내용으로……

○전문위원 최선영 대체하는……

○소위원장 안호영 대체한다 이런 얘기지요?

○전문위원 최선영 예.

○소위원장 안호영 이런 취지의 의견인데요. 대체적으로 아까 우리 위원님들은 큰 이견은 없어 보였습니다마는……

○이수진(비) 위원 그게 약간 전달이 잘못된 것 같은데요. 저희가 얘기한 것은 협의 사항에 지금 있는 14항 ‘사업장 내 근로자 감시 설비의 설치’ 이것 삭제가 개정안인데 이것을 삭제하는 것에 대해서는 그냥 안 하는 것으로 하는 대신에 의결 사항의 이 부분은 그냥 살려 놓자 그런 의견이었는데요.

○소위원장 안호영 그러면 또 다른 위원님들 의견을 한번 주십시오.

김웅 위원님도 아까 그런 취지…… 좀 다른 취지였던 것 같은데, 어떤 의견입니까?

○김웅 위원 저는 고용노동부가 이야기하고 있는 그 안에 찬성한다는 그런……

○소위원장 안호영 그러니까……

○김웅 위원 협의 사항으로 유지를 계속 하고……

○소위원장 안호영 협의 사항으로 해야 된다 이런 취지지요, 지금?

○김웅 위원 예.

○이수진(비) 위원 그러니까 협의로는 CCTV 설치를 그렇게 하되 여기 개정안에 보면 ‘근로자의 사생활을 침해할 우려가 있는 장치’라고 이렇게 제한을 뒀지 않습니까? 그것과 관련해서는 의견을 하자라는 그런 의견을 드렸던 건데요.

○소위원장 안호영 그러니까 그것은 이수진 위원님 의견이시고요.

○이수진(비) 위원 아니, 그러니까 삭제에 대해서만 양보를 하겠다는 말씀이었는데……

○소위원장 안호영 그래요?

혹시 다른 위원님들 다른 의견 있으신가요?

여전히 의견 차이가 좀 있는 것 같습니다. 그러면 일단 이 부분도 의견이 좀 더 있는 것 같고요.

근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안에 대해서 심의하도록 하겠습니다.

전문위원 설명해 주십시오.

○전문위원 최선영 자료 149페이지 근로자퇴직

급여 보장법입니다.

이 부분은 지난번에 설명드린 사항에서 지난번 회의 때 나온 부분에 대한 부분만 보완적으로 설명을 드리도록 하겠습니다.

자료 157페이지 논의 경과 부분입니다.

지난번 소위 때 논의하신 사항은 사전지정운용 제도는 확정기여형 가입자의 선택사항이고 실질 금리가 마이너스인 상황에서 퇴직연금을 원리금 보장상품에 넣는 것은 오히려 손해가 나기 때문에 수익률 제고 측면에서 제도 도입에 찬성한다는 이수진 위원님과 장철민 위원님의 의견 제시가 있었고, 아울러서 제도 도입에 대해서는 근로자의 이해가 필요하고 펀드형 상품에 투자하더라도 수익률 제고를 보장할 수 없다는 점에서 계속 논의가 필요하다는 의견이 함께 개진된 바 있습니다.

그리고 164페이지 관련 사항을 말씀드리면 개정안 내용 중에서 이 부분은 적립금운용위원회의 구성 사항인데 대체토론 및 검토보고 요지 박스를 보시면 이 부분은 지난번 385회 임시회에서 수정 가결된 근로자퇴직급여 보장법 개정안에서 이미 반영이 되었기 때문에 논의할 필요성이 없을 것으로 봅니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 안호영 이 부분에 대해서는 지난번에 우리 소위에서도 여러 논의가 있었습니다.

전문위원의 추가 보고가 있었습니다마는 혹시 정부나 또…… 우선 정부 측에서 특별히 더하실 말씀 있으신가요?

○고용노동부차관 박화진 예, 저희들은 퇴직연금을 안정적으로 운용하면서 수익성 제고할 수 있는 그런 방안이 마련되어야 된다 하는 기본 취지에는 동의를 하면서도 다만 각계에서 안정성을 훼손할 우려가 있다 하는 그런 지적들이 있었습니다.

그래서 지금 현재 저희들 입장은 그러면 그러한 다양한 요구들을 충족시킬 수 있는 대안이 있는지 사실은 저희들도 내부적으로 실무적으로 검토하고 있는 그런 상황이다 이렇게 말씀드릴 수 있습니다.

○소위원장 안호영 혹시 위원님들 의견들 있으시면 말씀 주시기 바랍니다.

김웅 위원님.

○김웅 위원 일단 저는 그전에 말씀드린 것과 같은 의견이고요. 물론 이게 성공하면 꽤 좋겠지

만 실패하는 경우도 우리는 생각을 해 봐야 된다고 생각합니다.

그리고 사실 이런 이야기까지 하기는 좀 그렇지만 우리나라 금투업권에 대해서는 공공기관 매출채권이라고 하는 존재할 수도 없는 그런 옵션머스 상품을 6000억 원씩 이렇게 팔아 치운 그런 겁니다. 그런 금투업권에다가 정말 피와 같은 퇴직연금을 맡긴다는 것 이걸 너무 위험하고 그 사람들의 도덕성이나 신뢰도가 과연 회복이 됐느냐라면 저는 전혀 아니라고 봐요.

그래서 여기에 대해서는 분명히 몇 가지 제도적인 보완 장치도 필요할 것 같은데 이것 관련해서 디폴트 옵션에 원리금 보장형을 하는 것하고 그다음에 운용 주체들을 폭넓게 인정하는 이런 내용으로 지금 저희 당 의원께서 관련 법안을 발의 중입니다. 그래서 그것하고 같이 논의를 하는 게 맞는 것 같거든요. 그래서 이것은 그런 것들하고 같이 논의가 이루어져야 될 것 같습니다, 그 법안이 나오면. 그래서 이것은 일단은 보류를 해 주시는 게 맞는 것 같습니다, 위원장님.

이상입니다.

○소위원장 안호영 또 다른 위원님들 의견 있으시면 말씀 주시기 바랍니다.

장철민 위원님.

○장철민 위원 오늘 결론을 내기는 쉽지는 않은 것 같지만 그래도 의견을 남겨야 될 것 같아서……

미국 같은 경우에는 사실은 이 DC형의 이런 제도들이 굉장히 폭넓게 운용되고 있고 특히나 가장 많이 활용되고 있는 펀드의 방식이 TDF라고 하는 타겟 데이트 펀드(Target Date Fund) 방식으로 사실은 이게 많이 운용이 됩니다.

그런데 보통은 이걸 어떻게 설계를 하느냐 하면 노동자가 한 30년 정도의, 노동시장 은퇴 시기가 길다라고 하면 초반에는 굉장히 공격적인 방식으로 주식에 투자를 해요. 그러면서 이게 은퇴 시기가 가까워지면 가까워질수록 안정적인 방식으로 사실은 포트폴리오를 재구성합니다. 그래서 이 노동자가 언제 은퇴하느냐에 따라서 사실은 그런 퇴직연금의 포트폴리오 자체를 변경시켜주는 거거든요.

왜 이런 식으로 하느냐 하면 주식시장이라고 하는 게 지금 보통의 경우에 분석적으로 20년 정도 하면 손해 가능성이 완전히 0으로 수렴합니다. 그래서 20년 이상이 남아 있는 경우에는 주식 비중이 충분히 공격적으로 가더라도 성공할

가능성이 많다, 가능성이 많은 게 아니라 100% 성공하는 거지요, 실패 확률이 0이니까, 20년 이상 장기투자의 경우에.

그래서 이 TDF 방식의, 타겟 데이트 펀드 방식으로 퇴직연금 부분이 계속 이렇게 많이 이전되고 있고 그래서 많이 커지고 있는데, 왜 이렇게 하느냐? 장기로 보면, 그러니까 20년, 30년 이런 단위로 보면 글로벌하게 전 지구의 경제성장이 평균 4~6%가 이루어집니다. 그리고 주식시장은 글로벌 경제성장률보다 아주 약간은 좀 더 높아요. 그래서 평균적으로는 6%에서 한 7% 가까이도 글로벌하게는 계속 성장을 합니다.

그런데 일반적인 원리금 금리라고 하면 요즘 아시겠지만 1~2%, 실질로 보면 거의 마이너스에 가까워요. 그러니까 지구 자체의 경제가 축소 성장을 하는데 우리 노동자들의 퇴직연금은 사실은 그만큼 성장하지를 못하는 거지요.

그래서 사실은 퇴직연금이 우리가 도모하는 어떤 충분한 수준의 보장 수단으로 기능을 못 하게 되는 거고 그러면 결국은 후대가 책임을 져야 됩니다. 우리 청년세대가 뭔가 실제로 이제 대부분이 됐을 때 충분치 못한 국민연금과 퇴직연금, 노후 보장, 노후의 소득 때문에 실제로 후대가 그 격차, 그러니까 지금 한 6~7%는 사실은 일종의 수익률을 가져갔었어야 되는데 일이 %밖에 못 하면 그 갭이 있잖아요. 그 부분을 후대가 책임을 져야 되는 거지요.

그러면 이것을 누가 가져가고 있느냐, 이 중간의 갭 한 4~5% 정도 되는 게? 은행과 보험사 아니면 부동산 투기 같은 것으로 이 부분의 과실들을 따먹고 있는 상황인 거지요.

그래서 저는 사실은 이 사전지정 디폴트 옵션의 도입이 정말로 그냥 단순하게 ‘금투업계에 맡기면 손해가 날 수도 있으니까’ 이런 차원을 넘어서 실제로 우리 노동자들의 노후소득 보장정책의 방향성을 어떻게 가져가야 되느냐, 우리 전체 자본시장의 흐름을 어떻게 가져가야 되느냐와 아주 밀접하게 고민을 해야 되는 영역이라고 생각을 하는 겁니다.

실제로 지금 우리가 퇴직연금이 한 200조 정도 되는데요 한 90%가 다 원리금보장상품, 예금·보험 이쪽으로 되어 있고 지금 성장하는 어떤, 특히나 저희가 의무업도 많이 늘리고 하고 있기 때문에 10년 이내에 800조에서 1000조 가까이 될 거라고 지금 생각을 하고 있습니다.

오늘 기준으로 제가 주가 총액이 지금 얼마인지는 모르겠지만 저희가 한 3000포인트 기준에서 우리 주식시장의 총규모도 한 1600조, 1700조 이 정도 저희가 보고 있잖아요. 800조~1000조 되면 거의 절반 수준의 금액이에요. 이 정도의 큰 자본이 그냥 예금과 보험으로 전부 거의 다, 지금 기준은 90% 정도니까 90%가 다 묶여 있고 이게 결국은 이제 은행을 통해서 일종의 부동산담보대출이나 이런 방식으로만 쓰이는 게 국가적으로 얼마나 큰 문제가 있는지 그 부분에 대해서 한번 생각해 봐야 되고요.

그리고 또 하나 진짜로 좀 강조해서 말씀드리고 싶은 게 지난번에도 제가 사실 그런 말씀을 한번 드렸는데, 손해가 날 수도 있지요. 한 30년 후에 우리 종합주가지수가, 지금 한 3000포인트 하잖아요. 2500포인트 할 수도 있지요. 그런 가정하에 우리가 이 제도를 논의하는 게 맞나라는 의견이 사실은 저는 있는 겁니다. 완전히 비현실적인 가정이 아닌가…… 30년 후에 우리 경제 규모가 지금보다도 마이너스가 되어 있다, 이런 종류의 가정을 할 필요가 있나라는 게 하냐고.

또 다른 측면에서도 지난번에 말씀드리기는 했지만 진짜로 우리 경제가 정말 인구문제나 기후변화, 온갖 종류의 리스크들이 다 정말 폭발을 해 가지고 2020년보다 2050년이 정말 수십 년 후 퇴해 버렸다고 해도 그러면 기존의 노동자, 기존에 은퇴한 분들을 위해 이 국가적인 자원들이 가는 게 정의로운가, 이게 맞냐, 오히려 진짜로 그때 혁명이 날 일이 아닌가……

사회 전체, 경제 전체의 성장과 우리 퇴직연금의 가치 이것을 잘 연동되게 만들어 주는 게 우리 후세의 부담도 덜어 주면서 경제 전체의 건전성을 위해서도 굉장히 중요한 일이다.

그래서 이게 그냥 단순히 한 명, 두 명 노동자가 단기에 손해가 나거나 이익이 나거나 이런 차원에서가 아니라 우리 자본시장의 흐름을 어떤 식으로 건전하게 가져갈 것인가, 우리 노동자 전체의 노후소득 보장정책을 우리가 어떤 방향으로 끌어갈 것인가 이 고민하에서 가야 되는 거고, 그래서 사실은 훨씬 더 적극적으로 우리가 이 디폴트 옵션을 도입해야 된다, 그래야만 전반적으로 이런 어떤 목적들이 달성될 수 있다라고 주장을 하는 겁니다.

이상입니다.

○소위원장 안호영 차관님.

○고용노동부차관 박화진 예.

○소위원장 안호영 이 법안과 관련해서 여러 기관들의 의견 수렴을 아마 했을 것으로 보이는데요, 혹시 은행권 혹은 보험업계 혹은 금융투자 이런 부문의 의견들이 어떻게 수렴이 됐는지 그 점에 대해서 정부에서 의견을 얘기해 줄 수 있습니까? 차관님이 아니시더라도 누가 다른 분이 얘기를 좀 해 주시지요.

○고용노동부차관 박화진 예, 제가 대략적인 것만 말씀드리고……

그러니까 저희가 은행·보험·증권 다 그동안에 실무적으로는 접촉을 했고 기본적인 의견들이 디폴트 옵션을 도입하더라도 원리금보장상품을 어떤 형식으로든, 여러 가지 방법이 있을 수는 있다고 생각을 합니다.

예를 들어서 펀드에 원리금보장상품을 넣는 방식도 있고, 원리금보장상품을 좀 포함해서 그렇게 했으면 좋겠다 하는 그런 의견도 있고 그다음에 투자일임계약 관련해 가지고는 결국은 이 경우에는 투자일임업자로 선정될 수 있느냐 없느냐의 문제인데 은행이나 보험업계에서는 은행·보험업도 투자일임업자로 선정될 수 있도록 해 달라라고 하는 거고 그 부분에 대해서는 기본적으로 금융위원회가 결정해야 되는데 이게 지금 금융위원회에서 구상하고 있는 정책 방향하고는 전혀 상치된다고 합니다. 그래서 금융위원회 입장에서는 그것은 허용하기가 어렵다 하는 그런 입장에 있고.

그렇다면 지금 할 수 있는 대안 중에 하나는 디폴트 옵션의 상품 유형을 조금 더 다양화해서 여러 가지 상품, 원리금이 좀 안정적인 그런 상품들도 포함할 수 있는 그런 방안을 강구해 보는 것 정도가 선택 가능한 대안이고 그 외에 여러 가지 또 다른 대안들도 있을 수 있다고 생각을 합니다. 그런 내용입니다.

○소위원장 안호영 그래요? 다 설명하셨습니까?

○고용노동부차관 박화진 예.

○소위원장 안호영 그러면 이 법안은 이렇게 하면 어떻겠습니까?

아까 존경하는 김웅 위원님도 말씀이 좀 있으셨는데요, 지금 오늘 여기에서 논의를 해서 결정을 하기는 좀…… 좀 더 논의를 할 필요가 있다는 생각이 들고요.

다음에 법안 심의를 할 때 지금 김웅 위원님께서 얘기하시는 여러 가지 제도적인 보완을 해야

될 점에 대해서 운영 주체의 문제 또 수익률을 높일 수 있는 그런 제고책 문제, 그런 우려점들이 있고 또 정부에서 각 업계의 얘기를 들어서 다른 대안을 마련하는 문제도 있으니까요 다음 논의를 할 때 한번 이 방면의 전문가들을 몇 분 모셔서 의견을 듣고 여러 가지 보완책들에 대해서 한번 논의를 하고 이 법안에 대해서 또 야당 의원님께서 내시는 법안이 있다고 그러니까 그것까지 포함해서 한번 다뤄 보고 종합적으로 논의를 하고 결론을 내는 게 어떨까 싶습니다.

(「예」 하는 위원 있음)

그렇게 하시는 게 좋을 것 같고요.

○윤미향 위원 어쨌든 이 부분은 근로자들이 상당 부분 동의를 해야 되는 문제이기도 하잖아요. 혹시 관련해서 노동자단체나 이런 데 여론이 수렴되거나 했나요?

○고용노동부차관 박화진 그동안에 퇴직연금학회라든지, 제가 정확한 명칭은 모르겠습니다. 학회 차원의 토론이나 이 부분에 관한 논의들은 있어 왔고 한국노총 같은 경우에도 정책 라인에서는 계속적으로 참여해 왔습니다.

그래서 지금 현재의 낮은 수익률은 향후 장기적인 운용 측면에서 개선이 되어야 된다고 생각을 하고 있고 펀드 중심의 여러 가지 장치가 보완이 된 그런 디폴트 옵션 정도면 충분히 도입할 수 있겠다 이렇게 판단하고 있는 것으로 전해 들었습니다.

○윤미향 위원 예.

○장철민 위원 실제로 노동계에 대해서 말씀을 드리면 호주 같은 경우에는 이런 종류의 퇴직연금 부분 이게 사실은 노동계에서 오히려 주장을 해 가지고 제도가 도입되고 발전하고 그랬었거든요.

그런데 왜 그러냐 하면, 발상을 좀 바꿔 봐야 된다는 생각이 드는 게 저희가 수년간 사실은 노동·자본 사이에서의 노동소득분배율에 대한 문제의식을 가지고 있었어요.

그런데 저는 사실은 우리 노동자들이 퇴직연금을 통해서 어떻게 보면 회사의, 경제의 주인이 되어 가는 그런 영역이 늘어나면 늘어날수록 노동소득분배율에서의 문제 같은 것들도 훨씬 보완할 수 있는 측면이 있다라는 생각이 있어서, 실제로 정말 노동자들이 경제 전체의 주인이 되는 측면에서 퇴직연금이 훨씬 더 적극적으로 주식시장으로 들어가야 된다고 생각하고 있습니다.

○소위원장 안호영 그러면 이 부분은 추가로 더 논의하도록 하고요. 다음에 전문가의 의견을 듣고 종합적으로 다시 한번 논의하는 것으로 하면 좋을 것 같습니다.

아마 오늘 논의했던 것을 정리를 다시 한번 해 봐야 될 것 같은데요.

장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안 관련해서 정부에서 추계한 부분들 자료가 나왔나요?

○고용노동부차관 박화진 아직 준비 중인 것 같습니다.

제가 말씀드린 교육청은 3년간 254억이면 연간 85억 정도의 혜택이고 아까 제가 들었던 것은 국립대 등 교육부 소관은 연간 24억 정도의 감면 혜택이 있을 것이다 하는 것이고요.

조문은 지금 정리하고 있는 것을 다시 말씀드리면 59페이지에 이수진 의원안이 있습니다.

주어가 ‘국가, 지방자치단체, 공공기관 및 사업주’로 되어 있는 것을 ‘교육청’을 포함해서 넣고, 그렇게 해서 일부 조문들, 인용 조문들을 수정하고 자구 수정하는 것으로 그렇게 하면 될 것으로 그렇게 예상이 됩니다.

연간이 아니고 3년간 15억이네요.

이 자료를 위원장님하고 위원님들께 전달하고 전문위원실에 지금 전달을 하겠습니다. 저는 지금 막 받았는데, 그 자료를 보시고요.

다시 수정해서 말씀드리겠습니다.

교육청의 경우에는 3년간 254억, 국립대 등을 포함한 교육부가 부담해야 되는 것의 감면액은 3년간 총 15억 원의 부담금 감면이 추계가 됩니다.

○소위원장 안호영 그러니까 감면을 지금 고용노동부 안대로 하게 됐을 때는 그 정도를 더 부담해야 되는 것이고 만약에 감면이 안 되면 교육부라든가 거기에서 3년간 15억 정도를 더 부담하게 된다 이런 취지의 말씀이시지요?

○고용노동부차관 박화진 저희와 교육부의 의견 차이는 3년간 15억 정도의 부담을 교육부 재정으로 할 것이냐 장애인기금에서 고용부담금을 감면해 줄 것이냐 이렇게 압축된다고 말씀드릴 수 있습니다.

○소위원장 안호영 아마 그 부분은 이제 대강 의견이 나온 것 같은데요.

위원님들, 자료를 검토해 보시고 의견 한번 주시기 바랍니다.

자료 배포가 다 된 것 같은데요.

차관님께서 혹시 이 자료를 참고해서 다시 한번 설명할 부분 있으면 설명해 주시고요.

○**고용노동부차관 박화진** 그러면 요약해서 말씀을 드리면, 국가, 지방자치단체, 공공기관의 요율이 인상됩니다. 2022년부터 단계적으로 요율이 인상되고 요율 인상에 따라서 공공기관들은 추가적인 부담을 지게 됩니다.

그래서 교육청의 경우에는 지방재정이 열악하다 하는 이유 그다음에 교육청도 한다면 국립대도 같이 포함을 시켰으면 좋겠다 해서, 추가 발생하는 부담금의 일정 부분, 2분의 1을 감면하는 혜택을 주기를 요청하고 있고, 저희들 입장에서는 지방교육재정의 열악한 사정을 저희들이 짐작하고 있고 여러 차례 들었기 때문에 그리고 금액도 크기 때문에……

이것은 종전의 전례도 있습니다. 저희가 최초로 공공기관 부담금 의무를 지우면서도 교육청에 한해서는 한 적이 있기 때문에 3년간 254억 원의 혜택이 발생하도록 부담금 감면을 시행할 수 있었는데 국립대 등은 사실은 재정 부담 주체가 교육부입니다. 그래서 중앙정부 부처이기 때문에 그것은 교육부가 부담을 하는 게 타당하다, 그리고 이런 전례가 계속 확대되면 여러 가지 다른 기관들로부터의 감면 요구도 잇따를 수 있다, 국립대를 한다면 사립대는 나중에 어떻게 할 것이냐 이런 문제. 그러니까 하나는 지방재정이냐 아니냐, 중앙정부 부담이냐 하는 문제, 하나는 다른 기관과의 형평성 할 때 교육청으로 한정해 주시는 게 어떻겠느냐 하는 게 저희 의견입니다.

○**소위원장 안호영** 지금 고용노동부 수정안 2조로 조문화되어 있지요?

○**고용노동부차관 박화진** 예, 교육부 의견에 따르면 여기 수정안에다가 국립대, 국립학교를 주어에 표시를 다시 추가하는 그런 방안이 되겠습니다.

○**소위원장 안호영** 위원님들 의견 있으시면 말씀해 주십시오.

이수진 위원님.

○**이수진(비) 위원** 부칙 관련해서 제가 낸 법안이니까……

노동부의 얘기를 들어 보니 교육부가 부담하는 비용이 크지도 않고 그리고 고용부 수정안을 보니 일견 타당하다는 생각이 들어서 고용부 수정안으로 가는 것에 대해서 동의합니다.

○**소위원장 안호영** 혹시 다른 의견 있으신가요? 없으시면 고용노동부 수정안으로 의견들이 모아진 것으로 그렇게 정리를 하겠습니다.

아까 100쪽의 근로자 감시장비 설치와 관련된 부분에 대해서는 지금 위원님들 간의 이견이 정리가 되지 않았기 때문에 좀 더 논의를 하는 게 좋을 것 같습니다.

그러면 오늘 논의할 것들은 다 논의했으니가 의결하는 절차를 밟도록 하겠습니다.

○**고용노동부차관 박화진** 위원장님, 아까 말씀드린 고용정책 기본법은 사항이 세 가지가 있고 별도 법률인데 그것은 보류했다가 나중에 일괄해서 논의하시겠습니까?

○**소위원장 안호영** 어느 부분 말씀하시나요?

○**고용노동부차관 박화진** 고용정책 기본법 아까 위원장님께서 정회 중에 말씀하셨던……

○**소위원장 안호영** 고용정책 기본법에 대해서는 지금 고용위기지역 지정과 관련된 부분, 신영대 의원님과 서일준 의원님이 대표발의하신 부분에 대해서는 정부에서 좀 더 검토해서 의견을 주신다는 의견이시지요?

○**고용노동부차관 박화진** 예, 그렇습니다.

○**소위원장 안호영** 그리고 나머지 부분, 정춘숙 의원님 안 그리고 장경태 의원님 안에 대해서는 이견이 없지요?

○**고용노동부차관 박화진** 예.

○**소위원장 안호영** 그래서 이견이 없는 부분은 오늘 의결을 하고 좀 더 검토가 필요한 부분에 대해서 추후 더 논의하는 것으로 그렇게 하면 될 것 같습니다.

○**고용노동부차관 박화진** 고맙습니다.

○**소위원장 안호영** 그러면 지금까지 합의된 법안들에 대해서 의결하겠습니다.

의사일정 제3항 및 5항부터 9항까지의 장애인 고용촉진 및 직업재활법 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 제10항부터 12항까지의 숙련기술장려법 일부개정법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하고 해당 법률안의 내용을 통합하고 위원님들의 의견을 반영한 위원회 대안을 제안하고자 하

는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

이의가 없으므로 가결되었음을 선포합니다.

의사일정 제13항 및 15항의 고용정책 기본법 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 제20항부터 제22항까지의 산업재해보상보험법 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 제23항부터 27항까지의 산업안전보건법 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.

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

나머지 법안은 우리 소위원회에서 계속 심사하도록 하겠습니다.

이상으로 제2차 고용노동법안심사소위원회를 마치겠습니다.

산회를 선포합니다.

(17시23분 산회)

○출석 위원(8인)

김 웅 박 대 수 안 호 영 윤 미 향
윤 준 병 이수진(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
통합고용정책국장 황 보 국

직업능력정책국장
산재예방보상정책국장
정 책 기 획 관
노 동 시 장 정 책 관
고 용 지 원 정 책 관
노 사 협 력 정 책 관
근 로 기 준 정 책 관
청 년 고 용 정 책 관
교 육 부 정 책 기 획 관

송 홍 석
김 규 석
선 우 정 택
김 유 진
민 길 수
류 경 희
최 현 석
권 창 준
황 성 환