

제422회국회  
(임시회)

환경노동위원회 회의록  
(고용노동법안심사소위원회)

제 1 호

국 회 사 무 처

일 시 2025년2월19일(수)

장 소 환경노동위원회소회의실

**의사일정**

1. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김형동 의원 대표발의)(의안번호 2203962)
2. 공인노무사법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201997)
3. 공인노무사법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2202203)
4. 직업안정법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2203601)
5. 과견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2203595)
6. 산업안전보건법 일부개정법률안(김형동 의원 대표발의)(의안번호 2204176)
7. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2200198)
8. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(이준석 의원 대표발의)(의안번호 2201636)
9. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2205875)
10. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2200200)
11. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(김소희 의원 대표발의)(의안번호 2204655)
12. 근로기준법 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2200827)
13. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2204621)
14. 근로기준법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2204623)
15. 근로기준법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2204753)
16. 근로기준법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2205100)
17. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2205214)
18. 근로기준법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2207769)
19. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2201311)
20. 고용보험법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201988)
21. 고용보험법 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2205077)
22. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(정부 제출)  
(의안번호 2201989)

23. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2205070)
  24. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201126)
  25. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2201689)
  26. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2202385)
  27. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2206081)
  28. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2201652)
  29. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(김태년 의원 대표발의)(의안번호 2204030)
  30. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(노종면 의원 대표발의)(의안번호 2204843)
  31. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(강득구 의원 대표발의)(의안번호 2205172)
  32. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2207440)
  33. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2207706)
  34. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2208052)
  35. 임금채권보장법 일부개정법률안(조지연 의원 대표발의)(의안번호 2204551)
  36. 임금채권보장법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2204809)
  37. 근로기준법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2204156)
  38. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2205283)
  39. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2208053)
  40. 근로기준법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2208079)
- 

### 상정된 안건

1. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김형동 의원 대표발의)(의안번호 2203962) .....	4
2. 공인노무사법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201997) .....	4
3. 공인노무사법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2202203) .....	4
4. 직업안정법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2203601) .....	4
5. 과견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2203595) .....	4
6. 산업안전보건법 일부개정법률안(김형동 의원 대표발의)(의안번호 2204176) .....	4
7. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2200198) .....	4
8. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(이준석 의원 대표발의)(의안번호 2201636) .....	4

9. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2205875)	4
10. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2200200)	4
11. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(김소희 의원 대표발의)(의안번호 2204655)	4
12. 근로기준법 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2200827)	4
13. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2204621)	4
14. 근로기준법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2204623)	5
15. 근로기준법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2204753)	5
16. 근로기준법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2205100)	5
17. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2205214)	5
18. 근로기준법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2207769)	5
19. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2201311)	5
20. 고용보험법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201988)	5
21. 고용보험법 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2205077)	5
22. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201989)	5
23. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2205070)	5
24. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201126)	5
25. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2201689)	5
26. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2202385)	5
27. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2206081)	5
28. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안 번호 2201652)	5
29. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(김태년 의원 대표발의)(의안 번호 2204030)	5
30. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(노종면 의원 대표발의)(의안 번호 2204843)	5
31. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(강득구 의원 대표발의)(의안 번호 2205172)	5
32. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안 번호 2207440)	5
33. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안 번호 2207706)	5
34. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안 번호 2207707)	5

번호 2208052) .....	5
35. 임금채권보장법 일부개정법률안(조지연 의원 대표발의)(의안번호 2204551) .....	5
36. 임금채권보장법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2204809) .....	5
37. 근로기준법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2204156) .....	5
38. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2205283) .....	5
39. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2208053) .....	5
40. 근로기준법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2208079) .....	5

---

(10시06분 개의)

○소위원장 김주영 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제422회 국회(임시회) 환경노동위원회 제1차 고용노동법안심사소위원회를 개회하겠습니다.

바쁘신 가운데서도 참석하여 주신 여러 위원님들께 감사의 말씀을 드립니다.

오늘 회의는 안건을 상정한 후 법안별로 심사하고 심의를 마친 법안에 대하여는 일괄하여 의결하는 순서로 진행하겠습니다.

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

원활한 회의 진행을 위하여 언론 공개는 여기까지 하도록 하겠습니다. 언론인 여러분께서는 협조하여 주시기 바랍니다.

1. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김형동 의원 대표발의)(의안 번호 2203962)
2. 공인노무사법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201997)
3. 공인노무사법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2202203)
4. 직업안정법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2203601)
5. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2203595)
6. 산업안전보건법 일부개정법률안(김형동 의원 대표발의)(의안번호 2204176)
7. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2200198)
8. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(이준석 의원 대표발의)(의안번호 2201636)
9. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2205875)
10. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2200200)
11. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(김소희 의원 대표발의)(의안번호 2204655)
12. 근로기준법 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2200827)
13. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2204621)

14. 근로기준법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2204623)
15. 근로기준법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2204753)
16. 근로기준법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2205100)
17. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2205214)
18. 근로기준법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2207769)
19. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2201311)
20. 고용보험법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201988)
21. 고용보험법 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2205077)
22. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201989)
23. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2205070)
24. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201126)
25. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2201689)
26. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2202385)
27. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2206081)
28. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2201652)
29. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(김태년 의원 대표발의)(의안번호 2204030)
30. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(노종면 의원 대표발의)(의안번호 2204843)
31. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(강득구 의원 대표발의)(의안번호 2205172)
32. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2207440)
33. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2207706)
34. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2208052)
35. 임금채권보장법 일부개정법률안(조지연 의원 대표발의)(의안번호 2204551)
36. 임금채권보장법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2204809)
37. 근로기준법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2204156)
38. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2205283)
39. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2208053)
40. 근로기준법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2208079)

(10시08분)

○소위원장 김주영 그러면 의사일정 제1항부터 제40항까지의 법률안을 일괄하여 상정

합니다.

의사일정 제1항부터 제19항까지는 작년 12월 3일 소위에서 심사한 바 있으므로 오늘은 의사일정 제20항부터 심사하도록 하겠습니다.

전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 허병조 전문위원입니다.

20항과 21항의 고용보험법 일부개정법률안에 대해서 말씀드리겠습니다.

5페이지가 되겠습니다.

첫 번째 항목은 구직급여 반복수급자에 대한 구직급여일액 감액 및 대기기간 연장에 관련된 것입니다.

개정안은 구직급여 반복수급자에 대해서 구직급여일액을 감액하고 대기기간을 연장하는 것입니다. 정부안과 우재준 의원안 2개가 있는데 두 개정안은 내용이 거의 유사하지만 감액비율과 반복수급 횟수 산정 제외 대상 등에서 일부 차이가 있습니다.

아래 표를 보시면 되겠습니다.

첫 번째, 반복수급 기준에 대해서는 정부안과 우재준 의원안 모두가 구직급여 수급자격과 관련된 이직일 이전 5년 동안 구직급여를 3회 이상 지급받은 사람으로 하고 있습니다.

반복수급자에 대한 조치를 말씀드리면 먼저 구직급여일액에 대해서는 정부안의 경우 최대 50%를 감액하지만 우재준 의원안은 최대 60%를 감액하도록 하고 있습니다. 대기기간은 현행 7일에서 최대 4주까지로 연장하는 것입니다.

다음에 반복수급 횟수 산정 제외 대상으로 정부안의 경우에는 일용근로자, 단기예술인, 단기노무제공자, 대통령령으로 정하는 경우로 정하고 있지만 우재준 의원안의 경우에는 정부안에다가 중증장애인, 한부모가족의 모 또는 부로 하고 있습니다.

이에 대해서 검토보고를 말씀드리면 개정안은 고용보험기금 재정수지 개선 효과는 있지만 반복수급을 제한하면 고용취약계층에 대한 사회안전망이 약화된다는 측면이 있다는 것을 종합적으로 고려해서 결정할 필요가 있습니다.

위원님이 논의할 사항을 말씀드리면, 첫 번째로는 반복수급자에 대한 제한 조치를 도입할 것인가 여부, 두 번째 제도를 도입할 경우에 구직급여 지급횟수별 삭감비율 결정—이것에 대해서는 지금 정부안과 우재준 의원안이 약간 차이가 있습니다—다음에 세 번째는 반복수급 횟수 산정을 제외할 경우에 대상 범위를 결정하는 건데 이것도 정부안보다 우재준 의원안이 약간 범위가 넓습니다.

다음, 8페이지입니다.

두 번째 개정 내용은 자발적 이직자의 일시 취업 후 구직급여 신청 시 대기기간 연장과 관련된 내용입니다.

현행법에 따르면 구직급여를 지급받기 위해서는 이직한 사업에서의 이직 사유가 자발적 이직에 해당되지 않아야 되는데 이때 이직 사유는 마지막에 이직한 사업을 기준으로 판단합니다.

아래의 네모 보시면, 그래서 개정안은 이런 자발적 이직자가 비자발적으로 이직하여 구직급여를 받을 수도 있으므로 대기기간을 연장하여 구직급여 지급을 유예하려는 내용이 되겠습니다.

즉 밑에 동그라미를 보시면 현재는 비자발적 이직 사업에서의 총 피보험 단위기간이 90일 이상일 경우에만 현행처럼 7일로 대기기간을 하고 그보다 짧은 90일 미만일 경우에는 대기기간을 최대 4주로 연장하는 내용입니다.

개정안에 대해서는 이 제도가 도입됐을 경우에 고용취약계층에 대한 사회안전망 약화 측면도 있고 고용보험기금의 재정수지 효과가 있기 때문에 같이 고려해서 검토하셔야 될 것 같습니다.

다음에 수정의견을 말씀드리면 적용례와 관련해서 구직급여의 경우에는 1번부터 4번까지의 시간적 순서가 있기 때문에 어느 때 한 사람부터 이 개정안 내용을 적용할 것인가에 대해서 결정하실 필요가 있다고 봅니다.

그다음에는 관계 조문이고 첫 번째 부분은 개정 내용이고 뒷부분은 개정 내용에 따라서 변경이 필요한 기술적인 내용이 되겠습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 김민석 고용노동부차관입니다.

정부 측 의견을 말씀드리겠습니다.

실업급여라는 게 우리 사회의 고용안전망인데 저희가 플랫폼·프리랜서 해 가지고 83만 명을 지난 사오 년간 계속 확대해 왔고 그리고 지금 저희가 가능하면 고용안전망으로서 제대로 역할을 하도록 다양한 방안을 강구하고 있습니다마는 저희가 매년 보면 11조 정도가 실업급여로 나가고 있는데 기금 자체의 재정이 좋지 않아 가지고 지금 예수금으로 7조 7000억을, 저희가 아직도 갚아야 될 그런 돈으로 되고 있습니다.

그래서 저희가 일단 고용보험을 관리하는 정부 주체로서 고용보험을 제대로 관리해야 된다는 게 첫 번째고, 두 번째는 반복수급이라는 게 모든 사람이 하는 게 아니고 이것을 악용하거나 활용하는 그런 분들이 있기 때문에 저희가 최소 3회 이상 해 가지고 감액하는 쪽으로 해서 현장에 있는 단기 고용 관행을 지금 한번 끊어 줘야겠다 이런 생각을 하고 있는 부분이고.

위원님들이 걱정하시는 이게 제대로 이렇게 제도개선하게 된다면 취약계층에게 더 부담이 되지 않느냐는 부분은 일용직이라든지 단기노무제공자, 예술인 이런 부분들은 제외하는 거기 때문에…… 저희가 극단적인 예로 기업 같은 경우는 6개월 이게 짧다 보니까 한 8개월 하고 체불 같은 것 하지 않기 위해 가지고 그냥 내보내는 쪽으로 해 가지고 구직급여, 실업급여를 타게 해 주겠다 그렇게 해 가지고 사유를 비자발적으로 하는 고용관행이 소규모 기업으로 확산되고 있다. 그래서 이런 것을 예방하고 방지하고 고용보험 기금의 효율적 재정 관리를 위해서 정부가 하고 있는 최소한의 조치다 이런 말씀을 드립니다.

○소위원장 김주영 다 말씀하신 건가요?

○고용노동부차관 김민석 예.

○소위원장 김주영 그러면 위원님들 의견 주시기 바랍니다.

정혜경 위원님.

○정혜경 위원 차관님께 질문을 드리겠습니다.

만약에 그런 꼼수를 부리는 게 있으면 그러면 사업주와 관련한 처벌이나 제한을 하는

것만 하면 되지 않을까 싶은데 어떻게 생각하시는지?

○**고용노동부차관 김민석** 뒤에 보시면 저희가 3년 이상 업력을 가지고 있는 사업 중에서 그렇게 반복적으로 단기 취업자를 90% 이상을 고용하고 그다음 낸 돈보다 5배 이상이면 저희가 100분의 40 범위 내에서 더 추가 부담시키는 그런 방법은 있습니다. 그 안도 뒤에 되고 있습니다.

○**정혜경 위원** 그러니까 제 얘기는 노동자를 건드리는 게 아니라 사실은 일자리를 만들고 있는 사업주를 규제하는 방식으로 가야 되는 게 아닌가 싶은데 의견은……

○**고용노동부차관 김민석** 저희는 지금 양쪽 밸런스를 다 맞추고 있다 그런 말씀드립니다.

○**소위원장 김주영** 이용우 위원님.

○**이용우 위원** 이용우 위원입니다.

지난 국정감사에서 좀 많이 지적했던 부분인데요. 이게 반복수급이 부정수급 아니다라는 말씀 다시 한번 분명하게 드리고.

작년에 국정감사에서 존경하는 박정 위원님께서 지적하신 사항도 비슷한 맥락인데 보니까 2024년 7월 기준 실업급여 3회 이상 반복수급자 비율이 6.4%, 8만 명 좀 넘는 것 같고요. 3회 반복수급은 4.6%, 5만 9000명 정도, 4회는 1만 3000명, 5회 이상은 8000명 이런 통계 수치가 있는 것 같은데 이렇게 반복수급하는 분들이 다 부정수급이라고 등치시켜서는 절대 안 된다라는 첫 번째 말씀을 일단 드리고.

근본적으로 정책 타깃팅하고 이 법안이 미스매칭이에요. 그래서 그때도 계속 말씀드린 것처럼 분명한 반복수급에서의 부정수급 사안들이 없다라고는 말씀 못 드리겠지만 거기에 맞는 핀셋 정책을 구사를 하시는 게 맞겠다. 이런 방식으로 하면 저는 이걸 청년 구직급여 축소법이라고 또는 노인 빈곤 강화법이라고 이렇게 규정하고 싶은데요. 잘 아시는 것처럼 반복수급에 내몰리는 많은 부분들 중 하나가 청년 노동자, 고령층 노동 이런 부분들이 있습니다. 그래서 이런 부분들이 부정수급자도 아닌데 오히려 가장 취약계층에 있는 부분들에 대해서 이렇게 구직급여를 축소하는 방식으로 정책 방향을 잡는 것은 적절하지 않다 이런 말씀을 드리고.

사용자 주도의 이런 반복수급을 통한 부정수급 사항들이 있다라고 하면 뒤에서 보시는 바와 같은 22번, 23번이 그런 취지의 법안으로 저는 읽히는데 그런 방식의 대응은 필요할 수 있겠으나 이것을 오히려 부정수급과 무관한 이런 노동취약계층에게 피해를 가중시키는 방식은 적절하지 않다. 그래서 좀 동의하기 어렵다 이런 말씀 드리겠습니다.

○**소위원장 김주영** 다른 위원님들 의견 없으십니까?

○**정혜경 위원** 의견이 없으시네요. 의견이 없으시니까 제가 한마디만 더 하겠습니다.

○**소위원장 김주영** 정혜경 위원님 말씀해 주십시오.

○**정혜경 위원** 얼마 전에도 창원컨벤션센터 경비 노동자 한 분이 3개월짜리 계약, 6개월짜리 계약 하시다가 그 괴로움으로 인해서 돌아가신 사건 아시지요? 사실은 우리나라 일자리가 고용시장 구조 자체가 이제 아주 다변화되어서 이런 단기간 일자리들이 많이 양산된 것은 저보다도 차관님이 더 잘 아실 건데, 어쩔 수 없는 노동시장의 구조 때문에 이렇게 받을 수밖에 없는 거라는 것을 잘 아실 거고. 그러면 이것을 누구의 책임으로 돌려야 되는가? 노동시장의 구조개선을 하는 것부터 해야 이렇게 단기적으로 계속 고용보

힘을 수급받고 계시는 분들 제대로 된 일자리를 만들지 않겠는가.

사실 누가 일자리를 계속 옮기고 싶겠어요? 다들 정년이 보장되는 정규직 일자리를 가지고 싶은 건데 우리 사회가 그것을 보장해 주지 못하는데 이렇게 반복수급에 대한 제한을 하려다가 열악한 사회적 약자들이 보장받지 못하는 이런 방식으로 가게 되는 거다, 이것은 정부가 할 일이 아니라고 생각합니다.

그래서 실제로 저질 일자리 그리고 법을 뭔가 꼼수적으로 이렇게 만들려고 하는 사업주들에 대한 제한을 하는 조치로 정부의 정책이 가야 된다고 봅니다.

**○소위원장 김주영** 다른 의견 없으십니까?

**○박홍배 위원** 고용보험 재정 문제는 중요한 문제이기는 하지만 부정수급과 반복수급은 다른 문제입니다. 어쩔 수 없이 반복수급할 수밖에 없는 취약계층의 사회안전망을 저희가 걷어차서는 안 된다 이렇게 생각을 하고요.

소위 자료 19페이지에 보시면 3회 이상 반복수급이 최근에 증가하고 있는 것은 맞지만 22년, 23년 6.9%에서 7% 이렇게 아주 미미하게 증가하고 있습니다. 급격한 증가라고 보기는 좀 어려울 것 같고요.

아까 차관께서도 말씀하신 것처럼 22번 안전, 고용보험법에 이와 관련한 또 다른 대책이 있으므로 이 부분까지 동시에 시행하기보다는 사업자에 대한 불이익 등의 조치들을 먼저 검토를 한번 하고 사회안전망을 걷어차는 문제는 최후의 선택이어야 된다. 따라서 동 법안에는 반대한다 이런 의견 드립니다.

**○소위원장 김주영** 김형동 위원님.

**○김형동 위원** 제안 내지 건의가 있는데요. 정부안도 그렇고 몇몇 위원님들이 고민하는 지점이 지난번 국감 때도 나오고 여러 번 얘기 되는 게 구직급여 그 수준이 너무 작다, 열악하다. 그래서 그 부분을 두텁게 해 줘야 된다라는 정책 방향도 분명히 존재하고요. 또 한 방향은 그럼에도 불구하고 반복이, 물론 부정은 아니지만 우리가 형사처벌을 다루거나 어떤 제재를 가하려고 그려는 건 아닙니다. 사보험에서도 보험약관이 있고 보험사고 규정이 있고 보험액 지급 규정이 근거가 있습니다. 그런 차원에서 보면 이것도 보험제도이기 때문에 여러…… 그런 경우가 있지 않습니까? 실손보험 계속 타 가면 재정이 악화되는 그런 대표적인 뉴스인데……

저는 정부 차원에서 이것을 패키지로 우리 위원님들께 고용보험 전체가 한쪽은 지금 두 분 위원님들께서 말씀하시는 그런 부분을 강화하고 보장하고 있다, 그 방향으로 가고 있는 제도는 이렇게 설계되고 있고 대신 부정수급 내지 반복수급, 다시 말해서 보험 재정을 고의로 악하시키는 그런 염려가 있는 케이스에 대해서는 이렇게 조정하고 있다라고 해서 그림을 전체적으로 보여 드려야 이 부분에 대한, 고용보험 전체가 이렇게 조정이 되고 있다는 걸 보여 드려야 좀 더 이해가 아니면 설득이 쉽지 않은가 싶습니다.

지금은 애초에 처음 장이 일단은 고용보험 재정을 충실히 하겠다라는 그 내용을 담다보니 반복수급, 부정수급자에 대한 제재 요건이 들어가는데 이후에 충분하게 재정을 이렇게 운용하고 특히 안전망과 관련돼서 고용보험의 어떻게 기능하겠다라는 것까지 위원님들께 설명을 해 드리고 이것을 종합적으로 한번 개정이 필요한지에 대해서 그 시점에서 논의하면 어떨까 싶습니다. 이것만 가지고 얘기했을 때는 저희 여당 입장에서도 곧장 수긍하는 분들이 많지는 않을 것 같습니다. 회의 진행과 관련돼서 의견을 드렸습니다.

○소위원장 김주영 정부 측 지금 위원님들 말씀하시는 것 잘 들으셨을 거라고 생각을 합니다.

이 부분은 보류하고 다음 안건으로 넘어가는 게 효율적이지 않을까 싶습니다. 우선 이 건은 보류하고 넘어가도록 하겠습니다.

○고용노동부차관 김민석 그런데 저희 정부 측도 의견은 좀 말씀드려야 되지 않겠습니까?

○소위원장 김주영 예, 말씀해 주세요.

○고용노동부차관 김민석 위원님들께서 말씀하신 부분 저희가 충분히 이해합니다. 안 그래도 노동시장에서 퇴출당하신 분들에 대한 최소한의 사회안전망인데 이분들에 대해 가지고 지금까지 주는 지급액도 이렇게 좀…… 본인이 선택한 게 아닌데 비자발적인 경우로 퇴출하는데, 이걸 반복수급할 수밖에 없는 여건과 환경에 놓여져 있는데 줄이면 되겠느냐라는 말씀에 대해서는 저희도 충분히 공감하고 같은 의견입니다.

다만 보는 관점은 조금 달리하면 고용보험법에서 정부가 고용보험기금을 관리하는 주체로서 효율성도 가져가야 되는 그런 책무가 주어져 있는데 좀 전에 김형동 위원님 말씀하신 것처럼 저는 보험 재정의 원리를 말씀드리고 싶습니다.

뭐냐 하면 이게 지금 상황으로 놔두면 단기적 일자리를 오히려 고용보험이 계속 지속하게 하는 구축효과를 만들고 있는 것 아니냐, 오히려 현장이 이걸 활용해 가지고. 구직급여라는 게 예측지 못하는 노동시장에서의 이동, 퇴출을 얘기할 때 저희가 사회안전망으로 지급하는 부분인데 지금은 당연히 계약기간을 짧게 해 가지고, 계약기간을 짧게 하는 이유 자체가 나머지 기간 4개월 동안은 실업급여를 받을 수 있다라는 사회적 관행이 너무 확산되고 있기 때문에 이런 부분에 대해서 말씀드린 부분이고. 저희도 반복수급이 부정수급이라는 등식을 말씀드리는 게 절대 아닙니다.

다만 보험을 똑같이 내는데 보험의 형평성이라는 것도 있지 않습니까? 100만 원 내고 30배를 받아 가는 분들이 있고 30년간 성실히 내도 안 받아 본 분들이 있는데 이런 부분에 있어서 보험 재정의 원리로서 최소한의 형평성은 필요하지 않느냐 이렇게 본다면 저희가 지금 그렇게 제도를 설계한 거고.

또 한 가지는 뭐냐 하면 일용근로자 그다음에 적극적 재취업 노력이 있다고 그러면 그 분들도 빼고 임금이 현저하게 낮은 경우도 빼고 이렇게 해 가지고 위원님들께서 걱정하시는 취약계층에 대한 최소한의 보호망은 갖춘 제도다, 이런 부분에 대해서 말씀을 드립니다.

○소위원장 김주영 우재준 의원님께서 발의하셨으니까 의견 말씀해 주시지요.

○우재준 위원 마찬가지 의견입니다. 저는 사회안전망이 있어야 한다라는 점에 대해서 동의는 하는데 이게 유일무이한 안전망이어야 하는지에 대해서도 우리가 고려를 해야 한다고 생각합니다. 저희가 엄청나게 가혹하게 하자는 것도 아니고요. 지금 비자발적 퇴사가 5년 이내에 3회 이상 가는 경우에 일정 부분 축소를 하자는 건데 저의 사회 경험상으로 아주 일반적이지 않은 경우입니다. 비자발적 퇴사가 이렇게 1년에 한 번씩 일어난다는 것 자체가 쉽지 않고요.

차관님께서 정말 말씀 잘해 주셨는데 이제는 이걸 비자발적 퇴사로 받아들이는 게 아니라 오히려 그냥 당연히 받을 수 있는 돈처럼 이렇게 인식하는 사회 풍조가 많이 자리

잡은 곳이 이미 있고요. 이게 더 많이 자리 잡아 버리면 앞으로는 더 바꾸기 어려워질 거라고 저는 생각합니다. 그러면 그렇게 되기 전에 조금이라도 이게 달라지는 장치를 만들어 놓을 필요가 있지 않나. 그리고 그런 시점이 되지 않았나.

왜냐하면 우리가 몇 번 고용보험 문제, 이 실업급여 문제가 국감에서도 조금 이야기가 나오고 했을 때 기사가 많이 나오고 하면 우리가 거기 댓글이나 주변 반응을 봐도 지금은 조금 과도하게 보호하고 있는 것 아닌가라는 공감대가 어느 정도는 있다고 생각을 합니다. 그러면 좀 조심스럽지만 우리가 최소한의 안전장치를 또 만들어 놨잖아요. 장애인부터 해서 최대한 그런 부분을 만들어 놨으니까 약간은 줄이는 시도를 할 필요가 있지 않나 그렇게 생각합니다.

**○소위원장 김주영** 오시기 전에 또 다른 의견 주신 위원님들이 많아서 정부 측에서 그런 부분들을 말씀 주신 의견들을 갖고 설명을 해 주시든지 아니면 통과될 수 있는 그런 좀 더 구체적인 안을 만들어 주시든지 하는 게 필요하지 않을까요?

**○고용노동부차관 김민석** 저희는 나름대로 최소한 해서, 한 가지 쟁점 중……

**○소위원장 김주영** 아니, 횟수로 이렇게 제한하는 부분들에 대해서는 사실은 김형동 위원께서 말씀하신 대로 이런 권리잖아요. 고용보험을 가입한 사람들이 그걸 받는 건데 단순히 횟수로 제한을 하는 부분들이 과연 타당성이 있을까 하는……

**○고용노동부차관 김민석** 저희는 나름대로 횟수에다가 예외 조항을 많이 넣어 놔 가지고…… 아까 이용우 위원님 말씀하신 것 이게 생애 최초 수급자, 청년에 대해서 문제 제기하는 것 아니냐 이 말씀은 그런 부분들도 포함시키는 방안도…… 청년 같은 경우는 그냥 단순하게 청년이라는 큰 범주가 아니고 중위소득의 몇 프로 이하 청년, 임금 얼마 이하 청년 이렇게 해 가지고 그런 부분도 저희가 고민하고 있는 부분이고 그래서 나름대로는 가장 세밀하게 작성은 했다고 보는 그런 입장입니다.

**○김형동 위원** 제가 한 말씀 드리겠습니다.

**○소위원장 김주영** 김형동 위원님.

**○김형동 위원** 이게 사보험하고 비교할 수는 없지만 보험이라는 이름이 붙어서 그런데 민간 사기업에서 삼성화재나 메리츠 이렇게 이용하면 수급한 사람이 형사처벌당하거나 아니면 보험사에서 토해 내라고 아마 약관 규정에 따라 소송할 겁니다. 그런데 사회보험이기 때문에 그렇게 운영이 되어서는 안 되지요. 그럼에도 불구하고 이게 우리 사회에서 논의되는 일종의 연금개혁 이상으로 굉장히 어려운 문제입니다.

제가 제안을 드리는 건 이제 논의가 시작됐으니까, 오늘 제안했으니까 반드시 오늘 할 그런 문제가 아니고 벌써 수년 동안 이 문제는 제기됐지 않습니까? 좀 입체적으로 위원들에게 좋아지는 점이 뭐고 강화되는 부분이 뭔지 그리고 우리가 우려했던, 아까 차관께서 말씀하신 생애 최초라든지 청년이라든지 그리고 반복수급이 상당히 많을 수밖에 없는 열악한 지위에 있는 노동자들은 사실상 예외 조항을 뒀다라든지 이런 부분을 동시에 설명을 다시 한번 해 주십시오. 제안된 이 짧은 글 가지고는 저 또한 이해가 완벽하지 않으니까요. 그런 정도의 제안입니다.

**○박홍배 위원** 한 말씀만 더 드리겠습니다.

**○소위원장 김주영** 박홍배 위원님.

**○박홍배 위원** 물론 말씀은 전혀 다른 경우라고 전제하셨지만 사보험을 언급하신 것은

그런 취지가 아니라 하더라도 조금 오해를 불러일으킬 수 있다. 이를테면 저는 평생 고용보험료를 내 왔지만, 내는 직장에 다녔지만 제가 퇴직할 때까지 그리고 퇴직 이후에도 실업·구직급여를 안 받을 가능성이 높습니다. 그리고 그런 노동자들이 매우 많습니다.

그런데 어떤 분들은 본인이 지금 일하고 있는 노동시장이 그쪽에 속해 있으셔서 계속해서 신청할 수밖에 없는 상황인 겁니다. 이를테면 지금 태풍이 와서 비가 계속 내리는 데 비를 피할 수 있는 곳에 있는 사람이 있고 비가 내리고 있지만 어쩔 수 없이 우산을 쓰고 일을 할 수밖에 없는 사람이 있는데 그 사람의 우산을 뺏어 가지고 비닐우산을 줘여 주는 것과 같은격이다.

○**김형동 위원** 그런데 제가 그동안 파악하기로는, 박홍배 위원님께서 걱정하는 그런 부분 있지 않습니까? 이미 안전한 망에 있는 분들 중에 이걸 악용하는 분들은 제재가 필요한 것 아니냐라는 취지로 들었고 좀 전에 비닐우산 밑에 계시는 분들에 대해서는 고용보험…… 보면 여기도 반복수급 횟수 산정 제외 대상, 다는 포함 안 되겠습니다만 그런 쪽으로 방향을 틀고 조정해 가고 있다고 저는 듣고 있거든요.

박홍배 위원님이 걱정하는 부분을 노동부가 그렇게 풀어 가고 있으면 설명해 주시고 그 편차가 크면 그 간격을 줄이자는 얘기지 고용보험의 원래 취지나…… 좋은 회사에서 일평생 여기에 관계없는 분들이 왜 그 수급하는 데 자발적으로 사회보장제도에 지원을 했겠느냐, 설계를 그렇게 했겠느냐 그 취지에는 공감합니다.

그런데 제가 드리는 말씀은 우리가 이해하는 범위하고 실제 노동부가 그렇게 가고 있는지를 보다 구체적으로 선명하게 보여 주셔야 이 부분이 설득이 잘될 거다 그런 취지의 말씀입니다.

○**소위원장 김주영 정혜경 위원님.**

○**정혜경 위원** 아까 전에 차관님께서 과세의 형평성, 조세의 형평성 이런 말씀 하셨는데요. 사실 이건 형평성의 문제로 얘기할 부분은 아니라고 생각을 하거든요. 그 관점은 바꾸셔야 된다. 왜냐하면 아까 박홍배 위원님처럼 정규직 직장에 안정적으로 정년퇴직을 그 직장에서 끝내는 분들은 평생을 내더라도 한 번도 못 받지요. 마지막에 퇴사할 때만 받는 건데 이런 분들이 행복한 거잖아요. 그러니까 이건 형평성의 문제가 아니라는 거지. 그래서 그런 안정적인 직장에 있는 사람들의 재정을 가지고 훨씬 더 열악한 사람들에게 지원하는 법이기 때문에 그것은 형평성 문제로 바라볼 문제가 아니라는 것을 감안해 주시고 설계를 한번 해 보셔야 된다고 생각합니다.

○**김형동 위원** 죄송합니다.

그런데 한 말씀만 드리면 전체 노동자 집단으로 봤을 때는 국가가 그 요율을 증가 안시키고, 절대 금액을 증가 안 시키면서 보험기금을 운용할 책무가 있는 거지요. 언제든지 누구나 다 주머니에서 꺼낼 수 있다고 하면 다 도와드리지요. 그렇지 않습니까?

○**박홍배 위원** 아까 말씀드린 것처럼 22번, 23번 법안이 또 준비되어 있고……

○**김형동 위원** 예, 그걸 다 뽑아보고 하지요.

○**소위원장 김주영 정부 측** 그렇게……

○**고용노동부차관 김민석** 저희가 지금 말씀드리는 부분이 기계적 형평성을 말씀드린 건 아니고 사실은 현행 제도를 악용하는, 오용하는 분들이 많고 그런 분들은…… 저희가 사실은 학비 같은 경우도 보면 거기 나오시는 분들이 쓰는 경우가, 반복수급이 1~2회

말고는 3회 이상이 거의 없으신 부분이고.

다 똑같은 사례가 아닌데, 특정 직군은 유급휴가를 주지 않기 위해서 아예 계약기간을 8개월로 딱 잡고 나머지 4개월은 실업급여를 타 가라는 게 반복되다 보니까 최대 24회를 타 가시는 분인데 이분의 평균임금이 보통 1000만 원, 500만 원 이렇게 받은 분들이니까 이런 분들이 낸 돈에 대해서 최소 15~30배를 받아 가는 이 경우는 보험 재정의 형평성 차원의 문제 제기에 대한 고민이 약간 있어야 하지 않느냐라는 말씀을 드린 부분이고. 그리고……

○정혜경 위원 그러니까 제 말은 사용자를 규제해야지요, 그렇게 하면.

○고용노동부차관 김민석 어쨌든 간에 아까 김형동 위원님 말씀하신 것처럼 저희가 조금 더 이 부분에 대해서 위원님들께 적극적으로 설명을 해 드리도록 하겠습니다.

○소위원장 김주영 저도 한 말씀 드리면, 설명 플러스해서 구체적인 사례들이 있지 않습니까? 그런 사례들을 좀 담는 게 좋지 않을까, 구체적인 사례들은 말 안 해도 다 알 수 있을 거니까요.

○고용노동부차관 김민석 예, 그렇게 하겠습니다.

○이용우 위원 저 한 가지만 말씀드리겠습니다.

보통 법이라고 하는 것을 제정하든 개정하든 할 때 가장 중요한 것 중의 하나가 입법 목적인데 이 개정안의 입법 목적이 무엇인가 되게 불분명해요, 사실은. 지금 여러 가지 말씀을 막 혼재해서 주시는 거거든요. 이게 부정수급을 방지하는 차원으로 접근하는 것인지, 급여 형평성의 문제로 접근하는 것인지, 아니면 기금 재정의 어떤 리스크를 해소하는 차원으로 접근하는 것인지 등등이 다 혼재돼 있어요. 명확한 입법 목적이 확인되지 않는 부분이 있고요.

그래서 첫 번째라고 한다면 부정수급은 이미 고용보험법에 처벌 조항이 다 있지 않습니까? 그걸로 부족하다고 하면 그것을 위한 펀셋 정책이나 입법이 필요한 것이지, 지금 차관께서도 반복수급이 부정수급하고 등치되는 건 아니다라고 하면서도 그걸 하나의 입법 목적으로 계속 말씀하시는 게 좀 맞지 않는다는 부분이고.

자발적 이직자의 일시 취업 후 구직급여 신청 시 대기기간 연장 이것도 마찬가지거든요. 이게 도대체 입법 목적이 뭔지가 불분명해요. 그래서 차제에 이 법안과 관련된 입법 목적이 정확하게 뭔지……

그리고 그것과는 별개로 제가 한 가지만 더 말씀드리면, 기금 재정이 리스크가 있는 것은 여야 간에 이견은 없는 것 같아요. 그런데 다만 이런 방식의 접근보다는 계속 얘기하는 것처럼 국가의 일반재정이 투입되어야 됩니다. 그 부분과 관련된 얘기들은 계속 진도가 안 나가고 있잖아요. 그런 부분까지 말씀을 드리겠습니다.

○소위원장 김주영 답변하실 것 있으세요?

○고용노동부차관 김민석 입법 목적이라는 부분들은 보시는 관점에 따라 다를 수 있겠지만 한 가지로 딱 규정하기는 쉽지 않은 부분이고 제가 그걸 여러 가지 사례를 들어 가지고 몇 가지 말씀드린 부분이고요.

저희 나름대로 이게 펀셋 정책이라고 생각을 하고 있는 부분인데 그것 보시기에 좀 다른 부분이 있는 것 같고.

일반재정 투입 부분은 만약에 이게 사회보험 아니고 사회보험 플러스 실업부조 이렇

게 된다고 그러면 충분히 일반재정 투입 부분으로 해결할 수 있겠지만, 일반재정을 투입하기 위해서는 근본적으로 보험 재정의 효율적 관리를 끝낸 다음에 추가 투입분을 달라고 그래야 되는데 저희는 그런 관점에서 본다면 입법 목적 중의 하나이지만 보험 재정의 효율적 관리 차원에서도 이 부분을 보고 있다 이 말씀을 드리겠습니다.

○소위원장 김주영 어쨌거나 이 법안에 대해서는 아직 여러 이견이 존재하고 있으므로 우리 소위원회에서는 계속 심사하기로 하고 넘어가도록 하겠습니다.

다음, 22항에서 23항까지 전문위원께서 설명해 주시기 바랍니다.

○전문위원 허병조 22항과 23항에 대해서 말씀드리겠습니다.

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안입니다.

32페이지를 봐 주십시오.

첫 번째, 단기근속자 비율 등에 따른 실업급여 보험료 추가 부담입니다.

이 법의 주요 내용으로 개정안은 단기근속자가 많은 사업장에 대해서 보험료를 추가 부과하는 것인데 구직급여 제도를 이용해서 단기로 일자리 계약을 맺는 등의 관행을 방지하는 취지로 앞에 있는 고용보험법과 같은 맥락으로 이해하시면 될 것 같습니다.

다만 보험료 추가와 관련해서 밑에 세 가지로 분류해서 제가 설명드리겠는데 일단은 보험료 부과를 어떻게 하냐 하면 비율산정 방식과 비율산정 제외 범위 그다음에 실업급여 보험료 관련해서 세 가지로 말씀드리겠습니다.

첫 번째로 비율산정 방식에 대해서 말씀드리면 정부안과 우재준 의원안인데 같은 내용입니다. 그래서 총 구직급여 수급자격자 중에서 단기근속자 비율이 얼마 정도 되느냐 그걸 한번 보고 그다음에 구직급여 금액 비율에서 해당 사업, 그러니까 근로자하고 사업주에게 부과된 실업급여 보험료에서 수급자격자에게 지급된 구직급여 금액이 얼마나 되느냐 이것에 따라서 비율산정 방식을 정하고요.

비율산정 제외 범위에 대해서는 정부안의 경우에는 일용근로자, 단기예술인, 단기노무제공자, 복수 사업장에서의 소득을 합산하여 소득기준을 충족하는 예술인·노무제공자, 이직사유 또는 노무 형태를 고려해서 대통령령으로 정하는 사람을 비율산정 제외 범위로 했고요. 그다음에 우재준 의원안에서는 정부안에다가 질병, 임신, 출산, 육아로 이직한 사람의 경우에도 비율산정 방식에서 제외해야 된다고 말씀하셨습니다.

보험료 관련해서는 직전 실업급여 보험료의 40% 범위 내에서 대통령령으로 정하는 기준에 따라 증액하자는 게 정부안이고, 우재준 의원안의 경우에는 비율은 같은데 구체적으로 어떻게 정하는가에 대해서는 말씀이 없으셨습니다.

따라서 개정안에 대해서 논의사항은 이 제도를 아까처럼 도입할 건지 여부하고 그다음에 두 번째 도입했을 경우에 비율산정 제외하는 범위에 대해서 정부안과 우재준 의원안이 다르기 때문에 거기에 대해서 논의를 하셔야 되는데 우재준 의원안의 경우에는 정부안 내용에 아까 쭉 말씀드린 사유가 추가되는데 이 가운데 특히 질병의 경우에는 그냥 질병으로 하면 일상적인 질병도 포함될 수 있기 때문에 질병의 범위를 하위법령에 구체화하는 방안까지도 고려해서 검토해야 될 것으로 보입니다.

마지막으로 이 법에 대해서 시행 시기와 관련해 가지고 부칙에 보면 보험료 특례 적용례를 2028년으로 하고 있는데 이것은 개정 시기에 따라서 약간 변동이 있을 수 있다는 걸 말씀드리겠습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○**소위원장 김주영** 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부차관 김민석** 좀 전에 말씀드린 바와 같이 지금 현장에 고용보험의 반복수급으로 단기고용 관행이 확산되는 그리고 정착되는 부분이 있어서 이런 부분에 대한 원인도, 아까 정혜경 위원님이 말씀하신 것처럼 사업주한테 책임도 있기 때문에 이런 부분에 대해서 최소한의 제재를 좀 해야 되겠다라는 생각이고. 대상 조치로서 아까 우재준 위원님 말씀하신 것처럼 좀 더 어려운 분들에 대해서는, 여기에서 부득이하게 채용하는 이런 분들에 대해서는 제외한다는 내용을 담은 그런 법안입니다.

○**소위원장 김주영** 위원님들 의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

○**정혜경 위원** 제가 먼저 할까요?

○**소위원장 김주영** 예, 정혜경 위원님.

○**정혜경 위원** 저는 일단 이 법은 적극적으로 빨리 신속히 통과시켜야 되는 법이라고 생각을 하고요. 그런데 우재준 의원님 안 여기서 하나 고민되는 것은 질병이지요. 질병 부분은 제가 현장에서 봤을 때는 사실 산재나 이런 걸로 좀 증명하기 어려운, 그런데 도저히 이 일을 수행할 수 없는 경우에 질병으로 사직을 하시는 분들이 많아요. 그러면 그럴 때 사실 실업급여가 있으면 좀 보전을 받으면서 자신이 병간호를 하면서 다시 구직을 할 수 있는 그런 조건이 창출되는데 지금 법안은 그렇지는 않고 질병이 다 완료된 이후에 구직 신청을 할 수 있지 않습니까?

사실은 질병이 포함되는 것 저는 우려가 됩니다. 그래서 그런 현실이 있기 때문에 이것을 여기에 넣는 것은 좀 아닌 것 같고 임신, 출산, 육아는 추가하는 것이 의미가 있다라고 보여지기는 하거든요. 그래서 질병 부분은 조금 고민해 봐야 됩니다.

○**우재준 위원** 오히려 질병을 넣는 게 더 유리하게 해 주는 것 아니에요?

○**정혜경 위원** 안 좋지요. 더 안 좋아요. 안 유리하지요.

○**우재준 위원** 산정 빼 주는 건데, 그거. 보험료 중액을 안 시켜 주는 건데, 질병으로 이직한 사람들.

○**고용노동부차관 김민석** 근로자한테 도움이.....

○**우재준 위원** 도움을 더 주려고 하는 것인데.

○**정혜경 위원** 도움이 돼요?

○**김위상 위원** 유리하지.

○**우재준 위원** 반대로 생각했네요.

○**정혜경 위원** 제가 잘못 생각한 건가? 그러면 반대인가?

○**우재준 위원** 오히려 너무 가벼운 걸로 할까 봐 나는.....

○**정혜경 위원** 그런 건가요? 제가 이해를 못 하는 건가?

○**우재준 위원** 왜냐하면 이것 만약에 질병을 빼 버리면 질병으로 이직한 경우에도 보험료가 가산되니까 그러면 사업주 입장에서는 질병으로 이직하는 이런 사람들은 어떻게든 불이익을 주려고 하는 게 발생할 수가 있는 거지요.

○**정혜경 위원** 그러면 정정하도록 하겠습니다. 제가 잘못 이해한 거군요.

그러면 임신, 육아, 출산은 어떻게 되는 거예요?

○**우재준 위원** 그것도 마찬가지로 이걸로 이직한 경우에도 사업자는 폐널티가 없으니

까 이걸로 이직하는 사람한테도 굳이 사업주가 더……

○정혜경 위원 아니지. 그것은 반대로 해야지, 그러면. 왜냐하면 생각해 보시면 임신, 출산, 육아로 이직을 하는 사람들에서 요율을……

○우재준 위원 폐널티 안 준다니까.

○정혜경 위원 그러니까 폐널티 안 주는 게 안 좋지.

○우재준 위원 왜요?

○정혜경 위원 왜냐하면 임신, 출산, 육아를 장려해 갖고 여기에 적용을 받게 해 줘야 되는데 이것 때문에 이직을 하는 거잖아요. 나는 이해가 안 되는데……

○고용노동부차관 김민석 그런데 부득이하게 자발적으로 임신, 출산, 육아를 이유로 내가 그만뒀다 이렇게 할 경우에 사업주가 얘는 단기니까 얼마 안 되니까 더 추가 부담해야 돼 이걸……

○정혜경 위원 더 우리 입장에서는 임신, 출산, 육아로 그만두지 않도록 이 환경을 조성하게 해 줘야 되잖아요.

○우재준 위원 그렇기는 하지만 이걸로 이직하려고 하는 사람도 있을 것 아니에요. 본인이……

○정혜경 위원 아니, 그런데 그건 지금 안 맞는 것 같아요. 이것은 정책적으로 보면 제가 반대로 생각해서, 이 반대는 임신, 출산, 육아와 관련해서는 더 장려해야 되는 부분이기 때문에 이걸 하는 걸로 그렇게 만드는 건 아니지. 정책적으로 안 맞는 것 같은데요.

○소위원장 김주영 이용우 위원님 말씀해 주십시오.

○이용우 위원 말하자면 비율산정 제외 범위가 넓어지면 넓어질수록 이 제도의 취지가 조금 약해지는 부분은 분명히 있는 것 같고. 그다음에 이 내용은 이직 중에서도 대부분 대체적으로는 비자발적 이직을 대상으로 염두에 두는 것 같아요, 자발적 이직은 애초에 구직급여 대상이 원칙적으로 안 되니까.

그러면 예를 들면 임신, 출산, 육아, 질병 등으로 인해서 비자발적 이직, 비자발적 이직이라고 한다면 가장 대표적인 게 해고 이런 부분들이겠지요. 그런 경우들에 대해서 여기서 이 제도의 적용 제외를 하게 하는 게 타당한 것이냐라는 것은 조금 따져 볼 필요는 있는 것 같기는 합니다.

○고용노동부차관 김민석 그런데 위원님들 말씀은 알겠는데 반대로 자발적으로 ‘임신해 가지고 나 회사 그만 다니고 싶어’, ‘나는 출산했으니까 애한테 집중해야 돼. 육아에 나 집중해야 돼. 그래서 나는 자발적으로 이 회사를 다니고 싶지 않다’라고 얘기했을 때 지금 같은 경우 하면 이 사람은 사업주가 위에 있는 90%에는, 단기 취업자에 해당되니까 니네는 돈을 더 물어야 돼 이런 내용이기 때문에 만약에 저희가 위원님처럼, 현장하고 좀 다를 수는 있겠지만…… 그런데 자발적으로 임신, 출산, 육아를 선택한 그런 사람들에 대해서 사업주는 돈을 더 부담해야 되는데 도대체 내가 무슨 책임이 있느냐, 내가 그만두게 한 게 아니다 이런 데 대한 논란이 있기 때문에 이런 부분들은 좀 제외한다는 내용입니다.

○박홍배 위원 다시 한번 고민을 해 봐야 될 문제이기는 한데 특히 육아휴직 같은 경우에는 사업장 규모에 따라서 또 산업에 따라서 육아휴직 비율이 꽤 차이가 많이 날 거예요, 통계적으로도. 소규모 사업장, 영세 사업장들 같은 경우에는 육아휴직 사용 비율이

낫을 수밖에 없을 것 같고 그런 사업장들 다수는 우리가 육아휴직을 하면서 당신 고용을 유지할 형편이 안 되니 그만두라고 하는 사업주의 무언의 압력 같은 게 또 있을 수 있다라는 점을 보면 근로 중 육아나 출산을 위해서 육아휴직을 쓰겠다라고 하는 근로자가 있을 때 그 육아휴직을 흔쾌히 사용주가, 사업자가 승인을 해 주고 고용을 유지하려는 노력을 할 필요가 있다. 그런 것들을 좀 조정할 필요가 있는데 가령 이 법에서 예외 조항 까지도 이렇게 두면 그것과 반대되는 정책 효과가 나올 가능성이 조금 높지 않나.

○**고용노동부차관 김민석** 그런 측면도 있을 수 있는데 하여튼 만약에 또 추가 부담을 시키는데 제가 좀 전에 설명드린 것처럼 그런 사례도……

○**박홍배 위원** 그만두지 말고 육아휴직 가세요, 1년 있다가 다시 복귀하세요라고 사업주가 적극적으로 얘기할 그런 유인을 만들어 줘야지 저희가 법에서 이렇게 제외하는 것은 안 맞지 않나 이 말씀입니다.

○**고용노동부차관 김민석** 그런 측면은 아까 제가……

○**이용우 위원** 차관께서 말씀하신 내용은 구직급여 대상이 아닌 것 아닙니까? 말 그대로 임신, 출산, 육아를 이유로 개인적 사정에 따라서 순수한 자발적 이직을 하면 구직급여 대상인가요? 그건 아닌 것 같은데.

○**고용노동부차관 김민석** 순수 자발적 이직은 대상이 되지 않는데……

○**이용우 위원** 그런 사유라면 애초에 여기의 적용 사항이 아닌 것 같아요.

○**고용노동부차관 김민석** 임신, 출산은 저희가 자발적으로 퇴직하더라도 실업급여 지급 대상이 되고 있습니다.

○**이용우 위원** 대상이 됩니까?

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**이용우 위원** 그러면 대상이 되는데 말씀하신 것처럼 사용자 입장에서는 자신의 귀책이 아닌 부분으로 인해서 부담이 가중되는……

○**고용노동부차관 김민석** 부담 가중도 있지만 저희한테 왜 우리가 더 추가 부담을 해야 되느냐 그런 걸 물어봤을 때 자발적…… 그런데 이게 사실은 문제가 결국에는 큰 범주로 본다면 이중 구조의 문제인데 지금 논의되는 부분들은 사실 소규모 사업장의 문제고 그 이외의 기업은 지금 육아휴직 이런 이유로 해고를 한다든지 사실상 퇴직을 시키고 이렇게 하면 안 된다는 것 당연하게 다 알고 있기 때문에 이런 것은 아까 말씀드린 그린 것에 대한 답을 우리가 좀 해야 되는데 그런 부분은 답하기가 쉽지 않은 부분 아니냐.

그리고 현실적으로 육아휴직에서 다시 복귀해 가지고 이 회사에서 일한다는 전제로서의 육아휴직을 이분들이 원하고 있는 것인가. 그래서 다양한 케이스가 있어 가지고……

○**우재준 위원** 제가 좀 말씀드리면 처음에 이것을 제외하고자 한 취지는 이걸 통해서 이 사람들의 해고나 이런 걸 더 많이 하라고 장려하는 효과를 바란 건 당연히 아니고요. 현실적으로는 자발적 퇴직과 비자발적 퇴직이 약간 모호한 경우가 많고 그게 현장에서는 비자발적 퇴직을 조금 인정해 줌으로써 근로자를 보호하는 그런 경우가 있다라는 걸, 현실적인 걸 고려한 겁니다.

어떻게 보면 이걸 비난하는 경우도 있고, 이게 사실상 둘이 짬짜미해서 이렇게 주는 것 아니냐 이런 비난이 있음에도 불구하고 현실적으로는 그런 게 있다라는 걸 조금은 고려를 한 거고. 그래서 질병, 임신, 출산, 육아로 인해서 그렇게 퇴직하시는 분들한테는,

사실은 본인이 자발적으로 퇴직했으면 못 받는 게 맞지요. 그럼에도 불구하고 이 사람들이 사실 약간은 비자발적 퇴직인 것 아니냐 이런 식으로 조금 해서 받아 가는 경우도, 너무 그게 일어나지 않도록 하는 게 좀 가혹한 것 아닌가라는 생각을 해서 사실 저는 예외 조항을 넣은 겁니다.

다만 우려하시는 대로 이게 오히려 이런 사람들을 해고하는 데 더 쉽게 해고하게 하는, 사업주들한테 유인이 되는 것 아닌가라는 쪽으로 만약에 우려를 하신다면 이걸 빼도 되기는 합니다.

○이용우 위원 일단 정부안으로 시행해 보고 상황 보면서 개정 논의도 할 수 있지 않을까요?

○우재준 위원 예, 그렇게 해도 됩니다.

○고용노동부차관 김민석 그런데 저희가 앞부분의 고용보험법과 징수법은 사실 바꿔하고 똑같이 맞물려 들어가는 거기 때문에, 두 법안이 보면 앞부분이 전제가 되고 페널티도 가하고 이런 시스템으로 만든 법안이기 때문에 저희가 이것은 설명을 좀 더 드리고 같이 해야 되고.

제가 드리고 싶은 말씀은 이게 정치적 관점이 아니고 사실은 현장과는, 저희가 제일 많이 듣는 얘기가 보통 보면 8개월 정도 일하고 4개월 동안 실업급여를 받고 이런 게 너무 정착되고 있다. 특히 식당 같은 데는 사람이 부족해 가지고 외국인 더 들어오는 그런 판인데 4개월을 또 실업급여 받으면서…… 이런 것도 많다 보니까 이런 부분들이, 오히려 제도가 단기 고용 관행을 확산시키는 것 아니냐.

그런데 사실 그 근본적 원인은 우리가 상대적으로 다른 나라보다는 180일, 6개월만 일하면 실업급여 4개월 간의 수급자격이 인정되다 보니까 이 제도는 근본적인 원인에 대한 분석과 해법도 같이 모색해야 되는데 보시는 관점에 따라서 너무 그 부분의 격차는 심하다 보니까 저희 나름대로 최소한의 반복수급이라는 것, 사실상 보면 약간의 도덕적 해이와 관행이 있는 이런 부분에 대해서는 좀 끊어 줘야 되지 않느냐라는 게 고용보험법 개정안이기 때문에 그 법과 징수법은 같이 맞물려서 돌아가야 되지 않느냐라는 생각입니다.

○소위원장 김주영 김형동 위원님.

○김형동 위원 보험료 추가 부담 내용이 아마 통계적으로 대부분 영세한 사업장을 기준으로 할 거예요. 이 부분이 보험료라고 그러지만 사실상 사업자들은 세금, 준세금으로 생각하는 것 아니겠습니까? 맞지요? 그건 당연히 빠져나가는 것이기 때문에. 저는 그렇다면 기업이나 노동자들에게 다른 지원도 뺏겠지만 이 부분도 방향은 저감시키는 쪽으로 가야 됩니다. 어찌 보면 여기 일하시는 노사 모두 편법이라고 그럴까요, 8+4가 고착됐다라고 얘기하는데 넓게 구조적으로 보면 그렇게 하도록 노동시장이 밀어붙인 것도 있습니다. 이분들을 어떻게 더 국가에서 부과하는 조세, 준조세에서 부담을 완화시켜 줄까 이런 것들을 좀 고민해야 될 것 같고요. 그래서 동의한다는 취지고.

또 하나는 사실상 질병, 임신, 출산, 육아 이것을 악용해서 하려면 출산과 임신을 사용자하고 해당 노동자하고 통모해 가지고 사전에 깊이 계획해 가지고 해야 되는데 그게 가능한가요? 정혜경 위원님이 말씀하시는 그 부분 이론상으로는 가능한데, 그런데 이 제도 말고 다른 부분으로 여성의 모성보호권을 또 보장할 수 있지 않습니까? 여기에 약간 누

수 생기는 것은 그걸로 커버할 수 있습니다. 이 제도가 가지고 있는, 모든 걸 다 완벽하게 이 하나로 해결할 수 있다 하면 얼마나 좋겠습니까마는 제도가 서로 어울려서 그것을 보장해야 되는 것 같고, 그런 부분을 미리 이해하고 추가적으로 수정안을 낸 우재준 의원이 굉장히 뛰어나다고 저는 생각합니다.

○이용우 위원 갑자기?

○김형동 위원 아니, 이건 진짜 고용보험제도 설계가 비자발적이냐 자발적이냐라는 자체를 이제는 좀 허물 때가 된 것 같아요. 그래서 취업 지원을 했는데 퇴짜 맞았다는 것 사인을 몇 개 받아 와야 실업급여를 주고, 그게 얼마나 남사스러운 일입니까? 하여튼 그런 부분까지 고민했을 때 저는 기업의 부담을, 그것도 영세한 사업장이니까 줄여 줘야 되고요.

모든 제도가 완벽할 수는 없지 않습니까? 우재준 안이 악용될 가능성이 과연 있겠는가? 머릿속은 가능하지만 더 넓혀 주는 방향으로 하는 게, 있으면 더 해 줘야 된다고 생각합니다. 일종의 면책이지요.

이상입니다.

○소위원장 김주영 박홍배 위원님.

○박홍배 위원 우선 정부안으로 논의를 좁히고 또 가능하면 한번 시행해 보자라고 말씀하신 이용우 위원 의견에 동의한다는 말씀 드리겠습니다.

차관님께 질문 하나 드리겠습니다.

실업급여 보험료에 대해서는 직전 보험료의 40% 범위 내에서 대통령령으로 기준을 잡으려고 하시는데 대략적으로 어떻게 구상을 하고 계신지 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 김민석 지금 고용보험료가 사업주와 근로자 0.9, 0.9인데 거기에다가 만약에 100분의 40, 0.4 한다면 0.4 범위 내에서 0.9에서 1.1, 1.2, 1.3까지 올릴 수 있다 이 얘기입니다.

○박홍배 위원 어떤 기준으로 그 차등을 두신다는 말씀이지요?

○고용노동부차관 김민석 그것은 저희가 지금 어느 정도 할 건지 아직까지 구체적으로 정해지지 않았고, 이 법이 만약에 통과된다면 시행령에서 사례별로 해 가지고 하는데 0.9에서 1.1 정도로 올라갈 수도 있고 그런 내용들입니다.

조금 더 케이스를, 아까 우재준 의원님 안에 들어와 있는 것처럼 저희도 그런 케이스를 봐 가지고 일률적으로 중간 범위에서 정할 것이냐 아니면 또 이것을 가지고 세부적으로 할 것이냐 이런 부분도 고민해 봐야 되는데 이런 부분은 저희 센터, 현장에서 또 행정 집행도 생각해야 되기 때문에 그런 부분을 같이 고민하고 있다는 말씀을 드립니다.

○소위원장 김주영 저도 김형동 위원님께서 말씀하신 대로 임신, 출산, 육아와 관련해서 요율이 올라간다면, 사용자한테 부담이 된다면 정부가 정부정책으로 이건 좀 지원을 할 수 있는 그런 방안들을 추가하면 안 되나요?

정부정책도 저출생·고령사회로 가는 과정에서 그런 데는 재정이 좀 투입돼야 되는 것 아닌가 하는 생각이 들었습니다, 사용자들의 부담을 인정한다면.

○고용노동부차관 김민석 저희도 위원님들께서 도와주셔서 모성보호 일반회계가 지금 5000억까지 늘어났는데, 그런 부분들이 사실 재정에 대한 문제이기 때문에 저희도 화수 분처럼 재정이 있다면 다 재정으로 해결하겠는데 그게 안 되다 보니 실링 범위 내에서

하다 보니까 이런 제도 개편안을 만들었다는 말씀을 드립니다.

○**소위원장 김주영** 그러면 지금까지 나온 것은 정부안을 중심으로 말씀하시는 분이 계시고 또 우재준 의원님 안도 내놨는데 이것 수정안을 만들 수 있잖아요?

○**고용노동부차관 김민석** 수정안보다는 일단 저희가 앞으로, 좀 전에 김형동 위원님이나 위원장님 말씀하신 것처럼 정부의 고용보험법 개정안에 대해서 조금 더 사례 중심으로 적극적으로 위원님들한테 설명을 드리고 거기에 맞춰서 사업주 부담분도 같이 하는 게 어떤가 싶은 생각입니다.

○**소위원장 김주영** 그러면 이 안에 대해서는 아직도 이견이 있으므로 계속 심사하는 것으로 하고 넘어가도록 하겠습니다.

전문위원님, 다음 설명해 주십시오.

○**전문위원 허병조** 제24항부터 27항까지 설명드리겠습니다.

국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안입니다.

43페이지를 봐 주십시오.

여기는 설명드릴 게 열한 가지로 돼 있습니다.

일단 1번부터 말씀드리겠습니다.

첫 번째는 사업주 직업능력개발훈련계획서 승인 제도 신설입니다.

개정안은 직업능력개발훈련계획서 승인 제도를 신설하는 것으로서 사업주가 다수의 훈련을 실시하는 경우에 해당 훈련 과정들의 내용이 담긴 훈련계획서를 제출하여 한 번에 승인을 받아서 훈련을 실시하도록 하고, 동 제도 신설에 따라서 많은 조문들을 반영하는 내용입니다.

그래서 밑의 표를 보시면 현행은 과정별 인정하는 것인데 개정안의 승인 제도가 되면 훈련계획서 제출 안에 모든 과정이 포함되는 것이 되고 이에 대해서 한 번에 승인하는 제도입니다.

다음, 44페이지를 보시면 여기에서 고려사항이 뭐냐 하면 현행법의 사업주 직업능력개발훈련 제도는 고용보험기금상 사업주직업훈련지원금 사업으로 실시하게 돼 있는데 이에 대해서는, 지금 훈련계획서 승인 제도가 신설되는 개정안의 내용을 고용노동부에서는 탄력운영제라고 하고 있습니다. 이에 대해서 우리 위원회와 예결위를 통해서 작년에 일부 감액이 있었지만 예산이 통과되었다는 것을 말씀드리겠습니다.

그다음에 있는 조문 설명은 아까 말씀드린 승인 제도가 도입됐을 때 필요한 연결 조문입니다.

다음에 60페이지입니다.

2번은 기능대학의 설립·경영 추천권자 변경 및 중요 사항 변경 권한 위탁에 관련된 내용입니다.

개정안은 첫 번째, 기능대학의 설립·경영 추천권자를 현행 고용노동부장관에서 기능대학 소재지 관할 광역자치단체장으로 변경하는 내용입니다. 두 번째는 기능대학의 폐지 또는 기능대학의 명칭 및 위치 등 중요 사항 변경 시 첫째로는 교육부장관의 인가를 받도록 하는 부분하고 둘째로는 중요 사항의 변경 인가 권한을 고용노동부장관에게 위탁하는 내용입니다.

이에 대해서 검토보고를 말씀드리면, 기능대학의 설립·경영 추천권자를 지방에 이양하

는 것에 대해서는 63페이지에 보시면 정부의 중앙권한 지방 이양 추진계획이 있는데 고용·노동 분야 이양 과제 중에서 7번에 해당하는 내용이 되겠습니다.

그리고 두 번째의 경우에는 중요 사항의 변경을 고용노동부장관에게 위탁하는 것은 기능대학이 고용노동부 산하에 있기 때문에 이에 대해서 관리 감독하는 고용노동부장관에게 법률상 권한을 부여하는 것으로 근거를 명확히 한다는 점에 입법의 의의가 있겠습니다.

다만 두 번째 네모 보시면, 이에 대해서 기능대학은 현재 사립대학으로서 고등교육법의 적용을 받기 때문에 이 개정 내용이 없더라도 고등교육법에 따라서 교육부장관의 인가를 받는 내용에 대해서는 변함이 없기 때문에 개정의 취지가 좀 약한 게 아니냐 그런 논의가 있을 수 있고요.

다만 이에 대해서 교육부는 고등교육법으로 가능하다 그 입장하고, 다음 두 번째 변경 인가 권한을 고용노동부장관에게 위탁하는 것에 대해서는 전체 위임이 돼 버릴 수 있기 때문에 신중검토하자는 입장입니다.

다음으로 66페이지입니다.

세 번째 테마는 기능대학의 분교 설치 근거를 마련하는 것입니다.

여기에 대해서 정부안의 경우에는 기능대학의 분교를 설치하는 위치가 국내로 한정돼 있는데 우재준 의원안의 경우에는 국내와 국외로 돼 있습니다.

검토보고를 말씀드리면 현재 기능대학의 분교 설치 가능 근거는 시행령에 있기 때문에 이것을 상향하는 데 의미가 있다고 보겠습니다.

다만 여기에 대해서 교육부는 현행법으로 분교 설치가 가능하기 때문에 신중검토 입장입니다. 그리고 정부안의 경우에는 국내에 분교를 설치할 수 있지만 고등교육법에는 국외에도 설치할 수 있다는 것을 말씀드리겠습니다.

다음으로 69페이지입니다.

네 번째로 기능대학의 학위전공심화과정의 입학 요건 변경 및 전문기술석사과정 운영 근거를 마련하는 것입니다.

개정안은 전체적으로 기능대학의 학위 과정을 개편하는 내용입니다. 첫 번째로 일단 정부안은 보면 학위전공심화과정의 입학 자격에 학력 요건과 경력 요건 취득이, 밑의 당구장 표시 2개를 보시면 현행 조문이 어떻게 돼 있으느냐 하면 ‘전문대학을 졸업한 사람으로서’ 이렇게 돼 있어서 학력 요건이 먼저인 것처럼 오인할 수 있기 때문에 개정안은, 그 밑의 표를 보시면 개정 후에는 학력 요건과 경력 요건이 다 필요하긴 하지만 선후 관계는 없어도 된다 이렇게 돼 있는 게 개정안의 내용입니다, 정부안의.

그다음에 임이자 의원안의 경우에는 대통령령으로 정하는 일부 학과의 경우에 관련 분야의 재직 경험, 그러니까 경력 요건이 없는 사람도 학위전공심화과정에 입학할 수 있도록 하고 기능대학의 전문기술석사과정을 설치·운영하는 근거를 마련하는 내용입니다. 이것은 임이자 의원안에만 있는 내용입니다.

다음 페이지, 검토한 내용을 말씀드리겠습니다.

정부안의 경우에는 기능대학 또는 전문대학 졸업 전의 실무 경험도 학위전공심화과정의 입학 요건으로 인정한다는 것을 명확히 한 것이기 때문에 이에 대해서는 입법의 의의가 있다 이렇게 말씀을 하시고 있고요.

다음, 임이자 의원안의 경우에는 고등교육법이 개정돼 가지고 전문대학이 관련 분야의 재직 경험이 없는 사람도 일부 학위전공심화과정을 허용할 수 있고 그다음에 고등교육법상에는 개정이 돼 가지고 전문기술석사과정도 운영할 수 있도록 돼 있습니다. 이것을 이 법에 반영하자는 내용입니다.

그래서 밑의 관계부처 및 유관기관에 보면 고용노동부는 학위전공심화과정, 학위 요건과 경력 요건의 선후 관계에 대해서는 수용 가능하다는 입장이고요. 그다음에 전문기술석사과정을 지금 기능대학에 설치하는 것은 검토할 필요가 있다. 왜냐하면 교육부가 반대를 하고 있기 때문에. 두 번째 칸에 보시면 교육부가 반대하는 내용이 나와 있습니다. 그리고 그 밑의 2개 기관도 약간 부정적인 의견을 보였습니다.

다음으로 83페이지가 되겠습니다.

5번은 김위상 의원안으로서 기능대학의 정관에 따른 교원 임용이 되겠습니다.

개정안은 기능대학의 교원 중에서 학장 외의 교원의 임용을 해당 대학을 설립·경영하는 학교법인의 정관에 따르도록 하는 내용입니다. 현행법에 교원은 학장하고 교수·부교수·조교수인데 이 부분이 개정 내용이 되겠습니다. 학장에 대한 부분은 호로 처리해 가지고 변경되는 내용이 없습니다. 그다음에 현재 학장 외의 교원에 대해서는 사립학교법의 적용을 받고 있습니다.

그다음에 84페이지 보시면 개정안의 내용이 학장 외의 교원에 대해서 기능대학의 정관에 따르도록 하기 때문에 개정안이 통과될 경우에는 기능대학이 탄력적으로 인력을 운영할 수 있다는 점에 입법의 의의가 있습니다.

다만 거기에서 보시면 정관의 변경이 법률 개정보다 하위법령이기 때문에, 의견 수렴 과정이 비교적 간단하기 때문에 오히려 교원의 권리 보호 수준을 저하할 수 있다는 측면도 고려해야 되고.

그다음에 김위상 의원안의 경우에는 사립학교법과 충돌하는 부분을 배제하는 규정이 있는데 만약에 통과될 경우 이런 부분도 고려해서 수용할 필요가 있는 것으로 보았습니다.

다음, 관계 부처 의견은 고용노동부는 기본적으로 현재 기능대학인 한국폴리텍대학은 1개 법인이 8개 체계이므로 이것에 대해서 사립학교법을 적용하기에는 한계가 있기 때문에 개정안에 따라서 하는 게 좋다는 의견이고, 교육부와 법무부는 이에 대해서 반대하는 입장을 보내왔습니다.

다음, 88페이지입니다.

6번 기능대학의 설립·경영에 대해서 정관을 교육 관계 법령보다 우선 적용하는 내용입니다.

개정안은 기능대학의 설립·경영과 관련해서 학교법인 한국폴리텍대학의 정관을 교육 관계 법령에 우선 적용하려는 내용입니다.

검토의견을 말씀드리면 개정안의 취지는 기능대학이 해당 대학의 실정에 맞도록 운영할 수 있다는 점에서는 입법의 의의가 있지만 다만 이것도 아까 말씀드린 것처럼 정관은 법령보다 하위의 규범인 자치법규인데 효력을 법령보다 우위에 두는 것이 되기 때문에 모든 기능대학에 대해서 일반적으로 적용하는 것은 법의 체계에 대해서 문제가 있을 수 있다는 의견이 있을 수 있습니다. 그래서 고용노동부와 교육부, 법무부도 이에 대해서는

신중검토하자는 내용입니다.

다음, 90페이지입니다.

지방행정제재·부과금의 징수 등에 관한 법률이 제정되었습니다. 그래서 개정안은 이에 따른 관련 조문을 정비하는 내용입니다.

두 번째는 용어 정비의 예로서 ‘국세 체납처분의 예’라는 부분을 ‘국세 강제징수의 예’로 하려는 것으로 이것은 징수 관련 법률의 변경에 따른 기계적인 변화로 볼 수 있습니다. 그래서 그 밑에 보시면 지방행정제재부과금법이 도입됨에 따라서 현행 개정안과 같은 입법례에 대해서 설명이 돼 있습니다.

다음, 92페이지입니다.

8번은 직업능력개발훈련교사의 결격사유에 따른 자격 취소 시 청문 절차를 생략하는 내용입니다.

개정안은 직업능력개발교사가 법령에 따른 결격사유, 당구장 표시 보시면 1번부터 5번 까지 돼 있는데 이러한 경우는 사실을 객관적으로 증명할 수 있어 가지고 훈련교사 자격을 취소하는 것이 기계적으로 되는 것이기 때문에 청문을 하지 않을 수 있다는 내용입니다.

그래서 개정안에 대해서는, 행정절차법에 내용이 같은 취지가 돼 있는데 동그라미 부분에서 밑줄 친 부분을 보시면 법령에 따른 결격사유가 객관적으로 증명이 되어 가지고 처분을 하는 경우에는 청문 절차의 생략이 행정청 재량사항으로 돼 있던 것이 개정안에 따르면 아까 당구장 표시 같은 그런 사유가 있을 경우에는 재량사항이 아니라 기계적으로 청문 대상에서 제외되도록 하는 내용입니다.

다음, 99페이지입니다.

10번은 조문 정비가 되겠습니다.

이것은 개정안의 내용에서 12조 1항의 각 호가 모두 삭제돼 있기 때문에 이것을 반영하는 조문 정비가 되겠습니다.

앞부분의 96페이지 보면 9번도 조문 정비로 이것도 지난번 개정안에서 미반영 부분에 대한 조문 정비를 한 것입니다.

마지막으로 102페이지입니다.

부칙 관련해 가지고는 정부안과 3개의 법률안이 더 있는데 조문에 따라서 공포한 날부터인 게 있고 공포 후 6개월부터인 게 있기 때문에 이것은 개정에 따라서 정리할 필요가 있는 것으로 보았습니다.

그리고 적용례 부분에 대해서 이것도 지금 선발 절차가 시행되고 있는 게 있을 수 있기 때문에 어느 부분을 적용할지에 대해서, 선발하는 시기에 따라서 적용하는 부분을 명확히 할 필요가 있는 내용으로 보았습니다.

이상 설명을 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 김민석 위원장님, 이것 하나하나를 다 설명드릴까요, 아니면 하나부터……

○소위원장 김주영 하나하나씩 설명하고 넘어가려고 그러면 지금 시간이 굉장히 많이, 하나하나 토론하려고 그러면 지금 10개 조항이잖아요.

○고용노동부차관 김민석 그러면 전체 한번 설명을 드릴까요?

○소위원장 김주영 전체 한번 설명하시고.

○고용노동부차관 김민석 예, 알겠습니다.

43페이지의 직업능력개발훈련계획서 승인 제도 관련해 가지고는 제가 딱 한 가지 말씀드리는 건 이런 겁니다. 특정 기업 같은 경우는 직업능력개발 그 기금으로 내는 돈이 한 해에 한 590억을 내는데 실제 받아 가는, 훈련으로 타 가는 돈이 3억 6000만 원인 데가 있습니다. 원래는 훈련을 하도록 저희가 기금을 받아 가지고 하는 건데 이분들한테 저희가 ‘프로그램도 많은데 왜 이렇게 훈련을 안 쓰느냐?’ 이랬더니만 하는 말씀이 ‘행정적으로 너무 귀찮다’. 강사가 갑자기 못 오게 돼 가지고 이분들이 원래 보고했던, 승인받은 대로 안 하면 그것 때문에 다시 또 서류를 내야 되고 강의장이 바뀌게 되면 또 해야 되고 이런 여러 가지 행정절차 때문에 오히려 하는 것보다 안 하는 게 낫겠다라는 게 오랜 기간 축적된 현장 반응이었습니다.

그래서 저희가 이 부분 관련해 가지고 하나의 훈련계획서로 반기·분기·연 이렇게 한다고 그러면 일단 시행을 하고, 하다가 공간이 바뀌었다든지 강사가 바뀌었다든지 이런 것은 저희한테 하면 저희가 결격사유가 없으면 추후에 승인을 해 주는 제도가 소위 말하는 탄력운영제고, 이 부분에 대해서는 지난 예산 때 위원님들께서 여러 가지 말씀이 계셨는데 결론적으로 보면 외부 전문가로 평가하고 있는 평가단이 성과 평가해서 보고하는 것을 전제로 저희가 202억을 편성받은 바 있습니다.

그래서 저희는 일단 올해 좀 더 적극적으로 이 사업을 시행해서 사업이 잘되는 것으로 주력하는데, 다만 저희가 22년부터 24년까지 해 봤더니만 기업 같은 경우는 22년도에 24개에서 작년 같은 경우는 217개소, 훈련 인원 같은 경우는 22년도 3300명에서 24년도 14만 9000명이 훈련에 참여했습니다.

그래서 저희가 이런 부분에 대해서 사업도 제대로 하겠다는 말씀을 드리고, 그 과정에서 법적인 근거도 구체적으로 만드는 것이 좋지 않느냐라는 생각이 이 법안입니다. 그래서 이 법안은 꼭 좀 통과시켜 주셨으면 하는 저희 정부 측 의견을 말씀드립니다.

60페이지입니다.

기능대학의 설립·경영 추천권자인데 이것은 첫 번째 관련해 가지고 기능대학의 설립·경영 추천권자를 협행 고용노동부장관에서 기능대학 소재지를 관할하는 광역자치단체장으로 변경하는 안은 사실 이게 23년도 2월 달 중앙지방협력회의에서 지자체장이 요구해서 한 부분인데 이런 부분에 대해 가지고 저희는 그냥 무조건 지방자치단체에 맡기는 게 아니고 중요 사항에 대한 변경 인가 권한이 노동부에 남아 있기 때문에 이런 것을 전제로 해서 이 부분에 대해서 추천 권한은 동의한다는 말씀을 드리고요. 통과할 필요가 있다는 말씀 드리고.

그런데 다만 저희가 위원님들께 죄송한 말씀을 드리는 부분은 그다음에 나오는 ‘기능대학의 폐지 또는 기능대학의 명칭, 위치 등 중요 사항 변경 시 교육부장관의 인가를 받도록 한다’ 이 부분은 중요 사항에 대한 변경 인가 권한이 노동부장관한테 있다는 것을 전제로 한 부분인데, 이런 부분에 대해서 당초에 교육부랑 협의가 잘 됐는데 요즘 와서 교육부가 약간 반대 입장으로 나와서, 이게 너무 중요한 자기네 인가 권한을, 핵심 사항을 노동부한테 다 주는 것 아니냐라는 생각에서 반대하고 있어 가지고 이 부분이 쉽지

않은 그런 상황이라는 말씀을 드립니다.

66페이지, 기능대학의 분교 설치 근거도 마찬가지입니다. 분교 설치 근거 자체를 중요 사항 변경 권한으로 보고 있기 때문에 이런 부분에 대해 가지고는, 저희는 단순하게 시행령에 있는 내용을 법안으로 옮리는 건데 옮기는 것에 대해서 교육부가 아까와 같은 논리로 조금 다른 의견을 보이고 있다 이 말씀을 드립니다.

69페이지에 있는 학위전공심화과정의 입학 요건 변경 및 전문기술석사과정 운영 근거 마련은 정부 측 말씀을 드리면 정부안에 따른 학위전공심화과정 같은 경우는 근무경력과 학위과정 이것은 지금 우리 법상으로 보면 전제와 후단의 결과로 이렇게 돼 있는데 저는 그것을 그냥 학위과정이나 근무경력이나 아무 데나 해 가지고 하는 게 좋지 않느냐라는 생각이기 때문에 정부는 통과가 필요하다는 그런 입장입니다.

다만 저희가 고등교육법에 이렇게 해 가지고 전문기술석사과정 설치 부분에 대해서는 기능대학 자체가 실무 인력을 양성하는데 굳이, 학위전공심화과정을 통해서 학사를 주고 있는 제도도 있는데, 아직 이 부분에 대해서 굉장히 활발하게 되고 있는 부분도 아닌데 여기다가 석사학위과정 자체는 신중하게 검토할 필요가 있다라는 생각입니다.

그리고 입학 요건 완화도 저희는 같은 창원에 있는 메카트로닉스라는, 기계공학이라면 서울에 있는 정수기능대학의 경우는 학위전공심화과정이면 근무경력 없이 그냥 곧바로 입학하도록 돼 있는데 이런 부분에 교육부가 갑자기 여기에 대해서도 또 뭐 필요하다. 자기네는 그렇게 하면서 우리한테는 또 이견을 내는데 이유는 뭐냐하면 전문대학의 기능 중복이 심하다 그다음에 학생 유치 경쟁이 있다 이런 이유로 반대하고 있어서 그런 말씀을 드립니다.

그다음에 83페이지, 기능대학의 정관에 따른 교원 임용 부분은 지금 기능대학의 교원 임용에 관한 모든 사항을 교육 관계 법령이 아닌 정관에 따르도록 개정 이렇게 돼 있는데 저희가 캠퍼스 간에 학장 이런 사람들 말고 일반 교수 부분 같은 경우는 만약 홍성에 있는 바이오대학이 다른 데로 옮겨 가는데 필요성이 있어서 한다 그러면 이것은 폴리텍 법인에서 결정하면 되는데 지금 단계적으로 인사위원회 설치하고 이런 게 복잡한 과정이 있어서 저희는 임용에 관한 전체가 아니고 전보·겸임·파견 이런 것에 대해서는 정관을 따르도록 수정의견을 말씀드립니다. 이렇게 해야지만, 폴리텍이라는 게 현장에 대한 실무 인력을 양성하고 그렇게 하기 위해서는 교수 이런 분들도 일반대학과 다르게 좀 왔다 갔다하면서 필요하면 즉각적으로 실무적인 강의를 할 수 있도록 해야 되는데 지금 법령에 따르다 보니까 절차가 굉장히 복잡해서 쉽지 않다, 이런 부분에 대해서 저희는 수정 대안을 말씀드립니다.

그다음에 88페이지에 있는 기능대학 설립·경영에 대하여 정관을 교육 관계 법령보다 우선 적용하자는 김위상 의원님 안에 대해서는 저희가 충분히 이해하지만 기본적으로 정관이 법보다 앞서기는 쉽지 않은 것 아니냐라는 말씀을 드립니다.

90페이지의 반환금·추가징수금 징수 관련 준용 규정 같은 경우는 지방행정재정부과금 법 제정에 따라 조문 정비 차원에서 하는 것이다 말씀을 드리고요.

92페이지의 훈련교사 자격 취소 시 청문 절차 생략 부분은 이게 별다른 게 아니고 금고 이상의 실형, 집행유예, 판결에 따라 자격…… 이렇게 객관적으로 결격사유가 증명된 것은 청문 절차를 생략하는 것이 오히려 피해자를 보호하는 게 아니냐. 그리고 이것은

다른 법에서도 다 이렇게 개정을 했다는 말씀을 드립니다.

나머지는 조문 정비니까 전문위원님 말씀대로 저희가 말씀을 드리고.

이상 간략하게 보고를 마칩니다.

○**소위원장 김주영** 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

너무 많아서……

○**이용우 위원** 제가 일단……

○**소위원장 김주영** 이용우 위원님.

○**이용우 위원** 이 법안들 중에 가장 핵심은 아마 직업능력개발훈련계획서의 승인과 관련된 조문인 것 같은데요, 이것은 지난번 환노위 예산 심사 과정에서 25년도 예산편성을 그렇게 했고 이 부분들에 대해서는 시행 경과를 좀 보고 판단하자 이렇게 우리가 의견을 모았던 부분이 있어서 지금 법을 개정하는 것은 좀 맞지 않는다는 의견이고. 그래서 25년도 사업을 시행해 본 다음에 이것이 제대로 정착될 수 있는 것인지 아니면 의견들을 드린 것처럼 우려의 지점들이 현실화될 수 있는 것인지 이런 부분들을 보고 판단했으면 좋겠다는 의견이고요.

그다음에 나머지 부분은 일단 질의를 몇 가지 드리겠습니다.

61쪽과 관련해서는 추천권자를 지자체로 변경하고자 하는 취지가 어떤 것인지 궁금하고요.

그다음에 83쪽의 5번과 관련해서 현행 사립학교법은 학교법인에서 다 임용을 결정하게 돼 있습니까?

○**고용노동부차관 김민석** 예, 여기……

○**이용우 위원** 임용 전부를 학교법인에서?

○**고용노동부차관 김민석** 학교법인이 임용하고 이렇게 돼 있습니다.

학교장의 제청, 이사회 의결 이렇게 절차가 돼 있습니다.

○**고용노동부직업능력정책국장 임영미** 사립학교법에서는 학교장이 제청하고 이사회에서 하게 되어 있는데요.

○**이용우 위원** 의결로?

○**고용노동부직업능력정책국장 임영미** 폴리텍의 특이한 점은 분교가 되게 많잖아요, 캠퍼스도 되게 많고. 35개 되니까 어떤 교원에 대해서는 서로 받고 싶어 하고 어떤 교원에 대해서는 서로 받고 싶지 않아 해요. 그래서 제청권이 충돌하기 때문에 이사장의 권한이 있어야 그걸 조정할 수 있는데 지금 사립학교법은 그걸 전제하지 않았거든요. 왜냐하면 폴리텍과 같이 캠퍼스가 많은 데가 별로 없기 때문에. 그래서 교원을 보직 변경할 때는 이사장의 권한이 좀 있어야 교원에 대해서 학장의 추천권이 충돌될 때 이걸 해결할 수가 있습니다, 아주 현실적으로.

법무부에서 반대한 것은 인사에 대한 모든 걸 통괄 위임하는 건 사립학교법에 위반이 되지만 현실적으로 필요한 게, 저희가 수정의견으로 말씀드린 임용이라든가 파견이라든가 이렇게 세 가지 사항에 대해서는 이사장에게 권한을 줘도 된다고 법무부에서도 의견을 받았습니다.

○**고용노동부차관 김민석** 임용이 아니고 전보, 겸임……

○**고용노동부직업능력정책국장 임영미** 예, 전보. 전보, 겸임, 파견에 대해서는 수정을 해

서 법안에, 정관에 의해서 해도 된다라는 답변을 받았습니다.

○정혜경 위원 충돌할 때만 그런 건가요, 아니면 권한 전부 다인가요?

○고용노동부직업능력정책국장 임영미 전보, 겸임, 파견할 때……

○정혜경 위원 그러니까 그 권한 다라는 거지요?

○고용노동부직업능력정책국장 임영미 예, 권한 다요.

○정혜경 위원 말씀하신 충돌할 때만이 아니라?

○고용노동부직업능력정책국장 임영미 예.

○이용우 위원 설명은 하셨는데 제가 이해를 못 했는데……

○고용노동부직업능력정책국장 임영미 죄송합니다.

○이용우 위원 그러니까 현행 사립학교법은 교원에 대한 임용 절차가 학교의 장이 제청을 하면 학교법인 이사회에서 의결을 해서 처리하는데, 여기까지 맞습니까?

○고용노동부직업능력정책국장 임영미 맞습니다.

○이용우 위원 그것을 준용하는 폴리텍 기능대학에서도 그렇게 준용을 해야 되는데 그런데 그렇게 하면 이런저런 문제가 있기 때문에 학교장 외의 교원에 대해서 그중 세 가지 임용 사항에 대해서는 어떻게 하겠다고요?

○고용노동부차관 김민석 사실상 이사장한테 좀 맡기자, 정관으로.

○이용우 위원 학교법인 이사장이요?

○고용노동부차관 김민석 예, 폴리텍 법인 이사장이 그걸 가지고……

○이용우 위원 이사회 의결 없이?

○고용노동부직업능력정책국장 임영미 아닙니다. 이사회는……

○고용노동부차관 김민석 그건 정관에 어떻게 담느냐가 돼 있는 부분인데……

○이용우 위원 정관에 따르자?

○고용노동부차관 김민석 예, 그렇습니다.

○이용우 위원 정관은 알아서들 정할 거고 정관에 따르게 그냥 열어 두자라는 것이고.

○고용노동부차관 김민석 예.

아까 담당 국장이 말씀드린 것은 만약에 A대학이라면 A대학에 하나밖에 없지 않습니까? A대학에 하나밖에 없는데 폴리텍 같은 경우는 법인 하나에 권역 대학이 8개인가 있고 이렇게 나눠져 있다 보니까 왔다 갔다 하는 데 있어 가지고 다시 각각 똑같은 절차를 겪다 보니까 어떤 사람은 받고 안 받는다에 대해서 좀 충돌이 있을 수 있다.

그런데 법인 전체 차원에서 본다면 아까 말씀드린 것처럼 바이오 전공자가 여기는 잘 하고 있지만, 새로 신설되는 바이오가 있다면 여기 보내야 되겠다라고 한다면 그 인사의 전보, 겸임, 파견에 대한 이런 권한은 폴리텍 이사장으로 주자, 그걸 정관에 담자 이런 내용입니다.

○이용우 위원 내용은 이해됐는데 정책적으로 그게 맞는지는 잘 이해는 안 돼요. 아무튼 그렇고.

90쪽에 이게 관련 법령에서 이렇게 해서 통일시키겠다는 건데 어쨌든 정수 수단이 확대되는 건 맞지요?

○고용노동부차관 김민석 예, 그렇습니다.

○이용우 위원 정수 수단이 동일한 건 아니고?

○고용노동부차관 김민석 그게 목적입니다.

○이용우 위원 그러니까 문언만 조정하는 건 아니고?

○고용노동부차관 김민석 아닙니다. 훨씬 확대되는 겁니다.

○이용우 위원 하는데, 혹시 법무부 입장은 특별히 없습니다?

○고용노동부직업능력정책국장 임영미 없습니다.

○이용우 위원 그냥 다 이렇게 하는 추세입니까?

○고용노동부차관 김민석 예, 그렇습니다.

○이용우 위원 일단 이 정도 질의드리겠습니다.

○고용노동부차관 김민석 아까 첫 번째 말씀하신 것 하나, 이용우 위원님 말씀이 있으셔 가지고요.

기능대학 설립 추천 권한은 저희가 단독으로 결정한 게 아니고, 사실 노동부의 입장은 저희가 설립 추천 권한을 지금처럼 하고 싶은데 중앙지방협력회의라는 게 지자체장들하고 다 모여 가지고, 그 당시에 모이셔 가지고 시도지사께서 하시는 말씀은 지역 상황에 맞는 인력을 양성하기 위해서는 설립 추천 권한 자체를, 지자체장이 잘 아는 거 아니냐 이런 말씀을 하셔 가지고 그렇게 결정된 걸 저희가 제도적으로 이행하는 부분을 말씀드렸고.

그다음에 박홍배 위원님께서 지자체장의 추천권 남발 우려가 있지 않느냐? 이런 부분에 대해서는 저희가 이걸 그냥 무조건 해 주는 게 아니고 직업능력연구원이 타당성조사를 실시하고 그다음에 전문가가 참여하는 것 해서 위원회를 다시 타당성 여부를 심의해 가지고 하는 것도 있고. 또 한 가지는 사실 이게 예비타당성조사 같은 것도 통과해야 되기 때문에 그렇게 쉽게 되는 건 아니고, 다만 중요한 것은 중앙정부가 독점하는 기능대학의 설립·설치 권한 자체를 그 지역을 잘 아는 지자체장한테 위임한다 이런 내용이라고 보시면 될 것 같습니다.

○소위원장 김주영 박홍배 위원님 말씀해 주십시오.

○박홍배 위원 그러면 기능대학 설립·경영 추천권자를 광역자치단체장으로 변경하는 부분에 대해서는 기존 법안 제출 취지를 유지하시는데 교육부에서 반대하고 있는 중요 사항 변경 인가 권한을 고용노동부장관으로 옮기는 것 이 부분은 부처 간의 이견 때문에 보류한다 이 말씀이신 거지요?

○고용노동부차관 김민석 예, 그게 뭐냐면 기능대학을 폐지하거나 명칭, 위치 이런 걸 교육부는 되게 중요하게 보고 있는데 이게 중요 사항 변경 인가 권한인데 이걸 우리는 갖는 법안인데, 교육부장관은 포괄적인 인가 권한을 갖고 있기 때문에 그걸 빼 버리면 교육부장관의 인가 권한이 사실상 형해화되는 것 아니냐. 그걸 교육부는 신중검토 입장을 나타내고 있습니다.

○박홍배 위원 그럼에도 불구하고 광역자치단체장으로 설립·경영 추천권자 이양하는 것이 적절한지에 대해서는 조금 더 검토가 필요한 것 같고요.

김위상 의원님 안 중에서 설립·경영 관련을 정관이 우선하도록 하는 부분은 조금 문제 가 있다는 의견을 주셨고……

○고용노동부차관 김민석 예, 어렵지 않겠나……

○박홍배 위원 인사 전체 부분이 아닌 전보, 겸임, 파견에 대해서만 정관으로 하자라는

의견을 주셨고, 기능대학 전문기술석사과정 설치와 재직 경력 없는 사람에 대한 학위전 공심화과정 입학 이 부분에 대해서는 보류 또는 철회 의견을 주신 거라고 이해를 하고요.

○**고용노동부차관 김민석** 보류는 임이자 의원님 안이기 때문에 거기에 대해서 저희는 신중검토 입장을 말씀드리고요.

○**박홍배 위원** 신중검토 의견을 주신 거라고 보고요.

○**고용노동부차관 김민석** 그다음에 밑에 있는 근무 경력 이 부분은 교육부가 아직까지, 저희가 협의가 안 됐기 때문에 그것도 지금 상황에서는 신중검토 입장이라는 얘기입니다.

○**박홍배 위원** 그 외에 반환금·추징금, 교사 결격사유 청문 이런 부분들은 정부안에서 크게 이견이 있을 만한 부분은 아닌데, 지금 정부안 중에서 탄력운영을 통한 사업주 직업훈련 이 부분은 우리 위원회가 내렸던 올해 시범사업 실시 이후 보고를 받아 보고 다시 논의하자라는 데 반해서 법안을 빨리 개정하자고 서두르는 것으로 이해를 하는데 이 부분에 대해서는 어쨌든 기존의 저희 위원회 결론이 있었기 때문에 반대한다는 의견 드리겠고요.

그 외에 입학 자격 요건에서 학위, 경력 첨부로 오해될 수 있는 부분 이 부분에 대해서는 큰 이견들은 없지 않으실까 싶습니다.

이상입니다.

○**소위원장 김주영** 다른 위원님들 의견 없으십니까?

김위상 위원님.

○**김위상 위원** 차관님, 직업능력개발훈련계획서 이 부분이 현행에는 과정마다 전부 다 승인을 받아야 되는데 지금 개정안에는 일괄적으로 받아 가지고 교육을 실시하자 이런 부분인데 사업주가 과정마다 승인을 받게 되면 많은 회사에서 직업훈련교육을 안 시키려는 그런 현상이 많이 나타날 걸로 보는데 지금 현행 제도하에서는 실제로 회사가 훈련교육을 시키는 사업장이 크게 없습니까?

○**고용노동부차관 김민석** 있기는 있는데 사실상 중견기업 이상은 많이는 하고 있지만 상대적으로, 비율적으로 보면 내는 돈에 비해 가지고 굉장히 적게 하고 있는 게 현실입니다.

○**김위상 위원** 이걸 우리가 위탁을 받아 가지고 교육을 한번 시켜 본 적도 있어요.

○**고용노동부차관 김민석** 저희가 직접 위탁을 받는 게 아니고 사업주 훈련 자체가 자체 교육도 있고 위탁교육도 할 수 있는 겁니다.

○**김위상 위원** 그러니까 사업자가 승인을 받아 가지고, 그 과정을 위탁받아 가지고 교육을 시켜 본 적도 있는데 그 당시에 계속 와서 이야기하는 것이 과정마다 승인을 받는다 하면 진짜 스트레스도 굉장히 많이 받고 그런 문제가 좀 있기 때문에 이 부분을 일괄적으로 하자 하는 이야기를 많이 들었습니다.

실제로 직업훈련학교도 같은 과정 아닙니까? 그렇지요?

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**김위상 위원** 그것도 과정마다 전부 다 이렇게 받는 거 아닙니까?

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**김위상 위원** 그런데 이 부분이 개정되면 직업훈련학교하고는 또 다를 거 아닙니까? 사업주에 한해서만 일괄적으로 한다 하는데 이 부분은 시행이 좀 빨리 됐으면 좋겠다, 현장이 굉장히 많이 원하고 있는 상황이다. 그래서 이 개정안은 이번에 미루지 말고 바로 여기서 처리를 했으면 좋겠다는 의견을 드립니다.

○**소위원장 김주영** 우재준 위원님 말씀해 주십시오.

○**우재준 위원** 저도 이 부분 사업주 직업능력개발훈련은 많이 장려하는 방향으로 가는 것에 대해서는 일반적인 동의가 있다고 생각합니다. 다만 지금 절차적으로 이 부분이 얼마나 적절한가 이런 부분에 대한 건데 아마도 고용노동부에서 많은 대화를 해 보고 하셨다고 저는 생각해요, 현장의 목소리도 더 많이 들어 보셨고. 그래서 이 부분은 우리가 정부를 신뢰해도 되지 않나라는 생각을 합니다.

또 절차가 너무 과도하게 간략화되거나 이렇게 되지 않도록 운영하는 것도 아마 잘해 주실 거라고, 그런 우려가 있는 것에 대해서도 잘 알고 계시리라고 생각하고, 그러니까 적절한 절차를 해 주실 거라고 믿고 저는 이 부분은 오늘 통과를 해도 되지 않을까라는 의견입니다.

○**소위원장 김주영** 정부 측 말씀해 주십시오.

○**고용노동부차관 김민석** 저희가 말씀을 드리면, 저도 예전에 훈련국장을 한번 했는데 아까 초반에 고용보험하면서 반복수급에 대해서 부정수급을 전제로 하는 것 아니냐는 위원님들 말씀이 있으셨는데, 사실 우리나라 훈련 자체가 예전에 보면 저녁 10시에 훈련한다 그리고 사람도 안 나오고 돈 빼먹고 이런 게 워낙 언론에 많이 나오다 보니까…… 제가 보면 직업능력개발법이라는 게 사실은 그런 걸 전제로 해서, 훈련을 시행하는 사람들은 사실상 상대적으로 법을 위반하는 사람들이다라는 전제로 하다 보니까 규제가 굉장히 심합니다. 너무 세부적으로 심한데, 여기도 훈련 과정 승인을 받으려면 32개를 하나하나 다 저희한테 승인을 받아야 되는 겁니다. 지금 이게 아예 오래되다 보니까, 정부가 이 관점이 바뀌지 않다 보니까 지금도 현장에는 훈련을 시키라는 것은 귀찮은 것이다라고 생각하는 부분이 있어서 그런 부분을 저희가 한번 시범적으로 한다는 말씀을 드리고요.

조금 전에 박홍배 위원님 말씀하신 것에 좀 말씀드리면, 저희는 지난 4년의 성과를 보니까 상대적으로 훈련 분야에 있어서 상당한 성과가 나왔다는 부분을 첫 번째로 하고 이런 부분에 대해 가지고 앞으로도 적극적으로 더 지도 감독을 한다는 말씀을 전제로 하면서요.

다만 저희가 급하게 다시 한번 말씀드리는 이유는 뭐냐하면 올해 경기가 되게 안 좋다는 건 누구나 아시고 올해가 저성장의 첫해가 된다 이런 말씀들을 많이 하시는데 만약에 기업들이 경기 상황이 안 좋다 그러면 첫 번째 하는 일이 일단 채용 자체를 줄이는 부분이고, 두 번째 기타 경비를 줄이는 부분이고, 세 번째 과감하게 훈련 같은 걸 하지 않습니다. 자기가 살아남아야 되는데 훈련을 시킬 여유가 없다 보니까 훈련을 과감하게 축소시키는데 이럴 때 노동이라는 우리 훈련 제도가 평겟거리가 될 수 있는 것이다. 제도가 복잡해서 우리가 못 하는 것이다라는 얘기는 듣지 말아야 되고, 그런 부분들은 아까 김위상 위원님이나 우재준 위원님 말씀처럼 기업이 하겠다는…… 그러니까 지금은 훈련을 우리가 좀 더 조장해야 되는 상황에서 이런 기본적인 규제를 완화하는 부분들은 절실하지 않나 싶어서 저희가 이번에 다시 법안을 말씀드리는 겁니다.

○소위원장 김주영 김형동 위원님.

○김형동 위원 차관의 취지는 이 제도를 운영함에 있어서 기준보다 규제를 하는 방식이 아니고 좀 자율에 맡기는 방식으로 하자는 취지지요?

○고용노동부차관 김민석 그렇습니다.

○김형동 위원 전적으로 저는 동의하고.

교육을 수료했을 때 자동적으로 어떤 자격을 부여한다든지 이런 부분은 사실 신중해야 되지만 교육 자체는 장려할 필요가 있다고 봅니다. 자격을 부여하는 건 어떤 경우는 시험 제도라는 것도 있지 않습니까? 그렇지요?

그런데 노동부가 기능 교육이든 다양한 교육을 함에 있어서 특히 교육부가 이 부분에 대해서 직간접적으로 절대적인 영향을 미치는 그런 부분이 아까도 나오는 것 같은데, 꼭 이것에 한하는 게 아니고 그런 부분은 부처 간의 협의를 통해서 과감하게 교육부의 간섭을 들어내는 방식으로 부처 간 협력도 해 줄 필요가 있습니다.

저는 정부안에 전적으로 동의하는 바입니다.

○소위원장 김주영 이용우 위원님.

○이용우 위원 환노위가 위원회 자체의 어떤 일관성이나 무게감을 가져가는 게 좀 필요하다라는 생각이고요.

몇 달 전에 우리가 의견을 모았던 부분들을 우리 스스로가 호떡 뒤집듯이 이렇게 뒤집는 것은 전혀 위원회 운영에 맞지도 않고, 분명하게 이 예산을 어떻게 책정할 거냐와 관련된 상당한 이견이 있었습니다. 그럼에도 불구하고 예산을 어느 정도 거의 그대로 유지하는 방식으로 하면서도, 다만 이 사업에 대한 여러 가지 우려들을 제기하면서 25년도 시범사업으로 하고 그 성과와 한계들을 확인한 다음에 이 부분들을 법 제도적으로 어떻게 할 것인지에 대해서 판단을 하자라고 하는 것이 우리 환노위에서 모아진 의견이었습니다, 분명하게. 그런 부분들을 전문위원께서도 지적을 해 주신 부분이고요. 그런데 그런 마당에 3개월 전에 그렇게 예산 심사할 때 했던 얘기를 지금 와서 다시 정부든 어떤 입장을 바꾸자라고 하는 것은 일단 환노위의 의견들을 너무 소홀하게 보는 것 아닌가라는 생각을 먼저 한 가지 말씀드리고요.

두 번째는 이 부분에 대해서는 여전히 이견이 분명히 있습니다. 있기 때문에, 지금 기존의 환노위의 의견들을 뒤집을 만한 어떤 사정 변경도 없고 해서 이 부분들은 올해 사업을 좀 보고 그 부분들에 대해서 평가를 엄중하게 한 다음에 법 제도 논의를 했으면 좋겠다라는 의견 드리고요.

나머지 사항 중에 노동부가 준 의견에 대해서 두 가지만 말씀을 드리겠습니다.

61쪽의 추천 권한을 어떻게 할 건지에 대해서는 박홍배 위원님 말씀 주신 내용처럼 검토가 더 필요하다라는 생각이고요.

그다음에 83쪽의 교원 임용과 관련해서 수정 대안으로 전보, 겸임, 파견에 대해서는 사립학교법과 다르게 어떻게 보면 좀 완화하자라는 취지, 현실에 맞게 개정하자라는 취지인데 사실은 전보, 겸임, 파견이라고 하는 부분들이 교원의 신분상 지위라든지 근무 여건과 관련해서 매우 중요한 내용입니다. 이런 부분들을 이사장한테 이렇게 일임하는 것에 대해서는 좀 우려가 있다. 그래서 이 부분들에 대해서 반대한다는 의견을 좀 드리고요.

나머지 노동부 의견에 다른 의견은 없습니다.

○**고용노동부직업능력정책국장 임영미** 하나만 말씀드려도 될까요?

○**소위원장 김주영** 예, 말씀하십시오.

○**고용노동부직업능력정책국장 임영미** 이사장한테 위임한다는 것보다는 정관에 정하게 한다 하는 거고, 이사회 의결을 받아야 된다는 건 동일한 겁니다. 이사회의 의결은 동일한 거고, 다만 다른 사립학교는 학교가 하나뿐이기 때문에…… 이사회 추천권이라는 게 있는데 그 추천권이 충돌할 경우에 문제가 생기는 거거든요. 그래서 이 인사권이 무조건 이사장한테 가는 게 아니라 정관에 정하고 정관에 정할 때는 임용 교원 추천도 당연히 이사회에서 의결을 받는, 다만 충돌할 때나 어떤 임용할 때는 이사장님의…… 어쨌든 충돌하면 조정은 해야 되잖아요, 아무것도 못 하면 안 되니까. 그런 정도로 정관에서 규정하려고 하는 것이지 그걸 이사회에서 다 벗어나서 이사장한테 드리는 건 아니다 이렇게 말씀드릴 수 있습니다.

○**정혜경 위원** 아까 전에 제가 질문했을 때는 그렇게 얘기 안 하셨지 않습니까?

○**김형동 위원** 하나만 더 짧게……

○**소위원장 김주영** 예, 짧게 말씀해 주십시오.

○**김형동 위원** 밥 먹을 때가 됐기 때문에 짧게 말씀드리면 직업훈련교육이라는 게, 차관님께서 굉장히 적극적으로 말씀을 해 주셔야 됩니다. 한 사업장 업태가 원래 가지고 있던 시장이 바뀌면 그 안에서도 직업능력개발교육이 꼭 필요하지 않습니까? 또 그 업태가 사업장을 완전히 바꾸거나 아니면 그것까지 예상해 가지고 해당 사업장의 자기들 인력을 고도화시키지는 않겠지만 트랜스퍼(transfer)해야 될 경우도 있는 거 아니에요? 시장은 엄청나게 빨리 바뀌는데 그 틀은 아카데믹하게 운영한다는 건 말이 안 되는 겁니다. 그렇지 않아요?

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**김형동 위원** 6개월 후에 산업이 개편돼 가지고 예를 들면 자동차 산업, 미국에서 자동차를 전기자동차만 쓰겠다 수소자동차만 쓰겠다 하면 자동차 회사가 그런 쪽으로 빨리 툴을 바꿔야 되는 거 아니겠습니까? 산업은 엄청나게 이 부분을 갈망하고 있는데 우리는 학교이기 때문에 뭐 어떻게 해야 된다라는 식으로 가는 것은 노동부가 가져야 할 태도는 아니라고 보고요. 보다 적극적으로 이게 굉장히 긴요하다, 직업훈련이.

아까 우리가 실업급여 얘기했지만 노동자들이 먹고살 수 있는 기술을, 테크닉을 붙여주는 그런 사업인데 이걸 적극적으로 해야 되는 거지요. 이게 활성화되면 고용보험기금도 안정화되는 거 아닙니까? 그것 연관적으로 생각해 가지고 우리 위원님들을 적극적으로 설득을 하십시오.

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**김형동 위원** 이거 언제 학교 만들어 가지고 인가 받아 가지고…… 이미 우리가 배우려는 커리큘럼은 과거가 돼 있는데, 핸드폰으로 하는데 PC 가르치는 거랑 똑같은 거예요. 그거 적극적으로 얘기해 주시라는 말을 간곡히 드립니다.

○**고용노동부차관 김민석** 예, 알겠습니다.

아까 이용우 위원님 말씀에 제가 조금 말씀을 드리면 저희는 행정을 집행하는 공무원이다 보니까 시장에 대해서 저희가 좀 아둔하고 경직되고 이런 걸 보여 주기 싫고 저희도 나름대로 시장에 맞게 행정을 해야 되는 게 지금 우리가 해야 될 책무라고 생각하는

부분인데……

저희도 지난번에 예산 할 때 이용우 위원님 많이 도와주셔 가지고, 원래는 굉장히 많은 삭감이 있었는데 202억까지 이렇게 반영해 주신 데 대해 정말 감사드리고 감사해 하고 있습니다. 다만 그 당시에 논의됐던 것은 사실 법령에 대한 논의가 아니고 이 사업 자체 제대로 될 것이나 이런 부분에 대한 논의였지 법적 근거에 대한 부분은 그때 상당히 논의되지는 않은 걸로 저는 기억하고 있습니다.

다만 말씀드린 것처럼, 아까 우재준 위원님께서 신뢰라는 말씀을 하셨는데 저희가 이게 처음 해 보는 게 아니고 지난 4년간 했던 성과가 어쨌든 간에 보시기에 좀 관점에 따라 다를 수 있겠지만 저희 나름대로 상당한 성과가 있고 기업의 반응이 워낙 좋기 때문에 그러면 법적 근거를 갖고 한다는 전제하에서 올해 사업도 저희를 좀 믿어 주시면 조금 더 적극적으로 해서 선순환을 가져오는 게 좋지 않을까.

그리고 또 한 가지 말씀드리는 건 아까 말씀드린 것처럼 경기가 좋지 않은 부분이 훈련에 굉장히 부정적 영향이 되는 건 확실할 겁니다. 그래서 그런 부분도 같이 감안해 주셨으면 하는 말씀을 드립니다.

○**김위상 위원** 한마디만……

○**소위원장 김주영** 김위상 위원님.

○**김위상 위원** 사업주 직업능력개발훈련 이 부분이 어쨌든 노동부 자료나 이런 부분에 따르면 좀 많은 곳에서 지금까지 연년이 해 왔던 그런 노하우가 다 쌓여져 있을 겁니다. 그런 자료들도 이제 충분히 있고.

그러면 이런 문제를 좀 탄력적으로 운영해 가지고 사업주들이 승인을 받을 때 한꺼번에 받아서 하는 문제하고 또 이 문제를 강화시켜 나가고 또는 더 많이 할 수 있도록 이렇게 만들어 나가야 되는데 협행처럼 해 가지고는 실제로 사업주가 교육을 그다지 많이 실시하지는 않을 겁니다, 직접 저희들이 경험을 이렇게 해 봤기 때문에. 그래서 지금까지 그런 충분한 검증을 거쳤고.

그래서 탄력적으로 운영하고 또 승인을 한꺼번에 받아서 이렇게 한다면 많은 기업들이 동참하리라 보고, 그 이후에 사업의 효율성이나 미입증 또 관리 감독의 부실 이런 것들은 노동부가 나중에 감사를 통해서 충분히 감사하면 되거든요. 그래서 일반 훈련학교하고 또 사업주가 실행하는 이 부분하고는 완전히 구분이 돼야 된다. 구분이 돼야 되기 때문에 사업장에서는 탄력적으로 운영할 수 있도록 만들어 주는 것이 시급한 문제가 된다 이렇게 보고 있습니다. 직접 이 부분을 한번 거쳐 보고 눈으로 봐 왔기 때문에 시급성을 요하는 그런 사항입니다.

이용우 위원님, 이 문제는 좀 넓게 봐서 사업주들을 생각해서, 기업을 생각해서 빨리 통과시킬 수 있도록 그렇게 합시다.

○**정혜경 위원** 그래도 한마디씩은 다 하고 가야지, 입장을.

○**소위원장 김주영** 박홍배 위원님 말씀해 주세요.

○**박홍배 위원** 김위상 위원님이나 고용노동부차관님 말씀 이해가 안 되는 것은 아닙니다. 필요하다면 이 예산을 연간 200억대가 아니라 2000억대라도 꾸릴 수 있어야 되겠지요. 그게 정말 필요하고 정말로 효과가 있다라고 하면 예산을 열 배로 키울 수도 있는 문제라고 생각을 합니다. 그리고 당장 올해 예산도 지난번에 감액된 20억이 아니라 올해

여러 경기 상황들을 감안해서 한 100억 정도를 더 늘려서 직업능력개발훈련 교육이 집중적으로 이루어지는 게 지금 시점에서 정부가 판단하기에는 맞겠다라고 하면 그 부분들을 추경에 요구를 하셔서 반영을 시키는 게 저는 옳다고 생각을 합니다.

그러나 이 문제에 대해서 3년간의 시범사업이 있었고, 지난번 저희 위원회에서 2025년에 시범사업으로 추진한 뒤에 시범사업 운영 결과를 외부 전문가로 구성된 평가단에서 성과 평가해서 결과를 우리 위원회에 보고하고 저희가 함께 공유하도록 결론을 내린 바 있습니다. 그런 것들을 전제로 해서 현재 예산이 짜여져 있는 거기 때문에 당시의 이 결론을 뒤집는 것은, 그것도 이렇게 입법으로 뒤집는 것은 적절치 않다. 올해 당장 시급한 부분은 별도의 추경으로 좀 말씀을 하시고 법에 대한 부분은 저희가 기존에 결론 내린 대로 올해 사업 결과를 보고 올 후반기에 논의를 해도 또는 연말에 논의를 해도 늦지 않다 이런 의견입니다.

○소위원장 김주영 이 법안에 대해서 지금 이견이 존재하니까 그것은……

○김위상 위원 위원장님, 뭐냐 하면 예산 문제하고 또 그 과정을 승인받는 부분하고는 구분이 좀 돼야 된다. 그리고 올해 시범사업을 하더라도 과정을 한꺼번에 승인을 받아 가지고 교육을 시킬 수 있는 이런 부분이 될 수도 있거든. 시범사업으로 그렇게 할 수도 있거든.

그래서 이것은 예산과 좀 분리해 가지고, 그 과정을 진행시켜 나가는 부분이기 때문에 한꺼번에 승인을 받아 가지고 교육을 시키는 문제는 여기에 나와 있는 대로 또 시범사업에 그런 부분들이 속해 가지고 올 연말에 볼 수가 있기 때문에 그것은 좀 분리해서 생각을 했으면 좋겠다는 의견을 드립니다.

○소위원장 김주영 정혜경 위원님.

○정혜경 위원 이것 같이 연결해서 말씀을 드릴게요. 아까 전에 차관님께서 ‘상당한 성과가 있었다, 절차적으로 좀 간소화하는 것이’ 이런 얘기도 하셨는데 사실 현장에서는 되게 어려움이 많다는 것은 제가 좀 알겠거든요. 그렇지만 우리 정부 예산이 들어가는 문제라서 관리 감독 또한 소홀하면 안 되는 문제가 같이 연결되어 있는 문제이기 때문에 지금 합의가 좀 어려운 게 있는 것 같아요. 그래서 실무적으로 어떻게 더 용이했었는지에 대한 성과 부분을 조금 더 자세하게 저희에게 얘기해 주시는 게 필요하지 않을까 이런 생각이 저는 들고요.

그다음에 다른 것 좀 연결해서 말씀을 좀 드리도록 하겠습니다.

지금 기능대학 설립·경영 추천권자 관련해서 저는 사실 지역에서 더 잘 안다고 생각하거든요. 그래서 지자체가 하는 것이 더 맞지 않은가, 합리적이지 않은가 이런 의견을 좀 드리고요.

그런데 나머지 권한 문제, 기능대학과 관련한 이 부분은 좀 더 검토를 신중하게 해야 되는 것이 아닌가라는 고민이고. 특히 정관에 따른 교원 임용 이 부분은 거기에서 일하고 계시는 노동자지요, 교원인데 그분들의 근로조건과 관련된 연관이 대단히 크기 때문에 충돌할 때만 권한을 가지는 것은 조금 합리적이라고 보이는데 그렇지 않고 일반으로, 아까 전에 제가 처음에 질문드렸을 때 다 푸는 거라고 하셨기 때문에 반대를 하는 거기 때문에 그것을 어떻게 입법의 묘미를 살릴 것인지에 대한 고민을 좀 하시는 게 좋겠다 싶습니다.

이상입니다.

○**소위원장 김주영** 지금 이게 10개 조문이 되다 보니까 의견을 좁히려면 좀 더 논의가 필요할 것 같습니다. 그래서 지금 나온 의견들을 좀 정리해서 다음 2회독으로 갈 때는 조문별로 정리하고 갈 수 있도록 그렇게, 필요하면 우리 위원님들한테 설명도 사전에 해주시고 수정의견도 좀 내 주시고 그렇게 하시면 좋을 것 같습니다.

○**고용노동부차관 김민석** 예, 그렇게 하겠습니다.

저희가 좀 더 설명을 드리고 다른 대안이 있으면 다시 또 설명을 드리는데, 한 가지만 제가 말씀드리면 아까 김위상 위원님도 말씀하셨는데 이게 법적 근거를 두는 것하고 사업을 제대로 시행하는 것하고 좀 다른 부분인데 저희는 이런 생각입니다. 오해가 있을 것 같아서 말씀드리면 공무원이 시범사업을 하는데 지금 3년 이상을 했기 때문에 저희가 법적 근거는 있을 필요가 있겠다. 다만 우리가 지금 모든 직능법에 법적 근거는 다 있는데 이게 다 100% 사업을 하는 건 아닙니다.

다만 이렇게 근거는 두고 사업을 올해 했는데 잘못하면 내년도 예산에서 완전히 삭감을 하면 되는 것 아니냐 말씀 주셨는데 그것은 저희가 지금까지 하는데 저희 신뢰라는 의미로 좀 믿어 주시면, 근거를 두고 사업을 제대로 하는 걸 지켜보고 평가를 한 다음에 안 될 경우는 법적 근거가 아니고 내년도 사업 예산에 대해서 위원님들께서 하는 것도 하나의, 저희는 그렇게 생각을 하고 있었기 때문에 법안을 올렸다는 말씀을 다시 한번 드리겠습니다.

○**소위원장 김주영** 저도 그러면 한 가지만 말씀드리고 마치겠습니다.

청년 예산에 대해서도 상당히 과다 계상이 돼서 그때 조정이 되고 여야 합의로 우리 위원회를 통과했잖아요? 그런데 그런 부분들이 논란이 될 수 있는 부분들이기 때문에 좀 필요한 부분들에 대해서 적절하게 예산을 반영하고 집행하지 못하는 부분들이 너무 많이 남으면 그런 부분들은 다음에 삭감될 수밖에 없는 거지 않습니까? 그런 건 좀 참고를 해 주셨으면 좋겠고요.

이 법안에 대해서는 이견이 있으므로 우리 소위원회에서는 계속 심사하기로 하고 넘어 가도록 하겠습니다.

그러면 효율적인 회의 진행을 위해 잠시 정회하였다가 오후 2시 반에 속개하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(11시58분 회의중지)

(14시34분 계속개의)

○**소위원장 김주영** 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

계속해서 28항부터 전문위원님께서 설명해 주시기 바랍니다.

○**전문위원 허병조** 심사자료 3권이 되겠습니다.

의사일정 제28항부터 제34항까지 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부 개정법률안입니다. 일곱 분 의원이 내셨습니다.

3페이지는 개정안의 주요 내용을 요약해서 정리했습니다.

5페이지 되겠습니다.

첫 번째로는 취업지원서비스기간 연장에 관한 것입니다.

개정안은 취업지원서비스기간을 현행 1년에서 2년으로 연장하는 것입니다. 현행법에 따르면 취업지원서비스기간은 1년이고 6개월 범위 내에서 연장이 가능하며 취업을 하지 못한 경우에는 3개월 범위 내에서 사후관리를 받게 됩니다. 사후관리도 1개월 연장 가능합니다. 그래서 최대 참여 기간은 총 22개월이 되겠습니다.

개정안은 현재 기본이 되는 기간을 1년에서 2년으로 연장하는 것인데 취약계층 구직자의 구직활동을 촉진하여 노동시장 진입에 이바지할 수 있다는 점에서 의의가 있습니다.

중소기업중앙회의 발표 자료에 따르면 청년의 경우 구직기간이 1.5년, 1년 반인 것으로 나타났습니다. 다만 지금 현재로도 22개월까지 가능하다는 점을 법안 심사에 참고하시기 바랍니다.

11페이지 되겠습니다.

두 번째로 구직촉진수당의 지급기간 연장 및 지급액 인상에 관한 것입니다.

개정안은 구직촉진수당 지급기간을 연장하고 지급액을 인상하는 내용입니다. 일곱 분의원님이 다 내셨기 때문에 표로 정리를 했습니다. 지금 현행으로 하면 구직촉진수당은 고용정책심의회의 심의를 거쳐서 월 단위로 지급하는데 월 50만 원씩 최대 6개월간 수당을 받게 되어 있습니다.

여기 지급액이 있는데 보시면 크게 카테고리로 나누면 고용정책심의회에서 결정하는 내용을 최저임금을 기준으로 하는 것하고 가구 최저생계비용으로 하는 것으로 해서 구체적인 금액을 첫 번째 단계 표시를 했는데 대부분의 경우 지금 50만 원보다는 초과하게 되겠습니다.

다음에 지급기간도 현행 6개월에서 지금 1년으로 하는 것도 있는데, 보시면 김태년 의원안이나 강득구 의원안 그다음에 박홍배 의원안의 경우에는 청년 계층에 해당하는 15~34세의 경우는 6개월에서 1년으로 하는 내용입니다.

개정안에 대한 검토보고를 말씀드리면 이 개정안을 통해서 취약계층 구직자의 생계안정이 강화되고 구직활동을 촉진해서 노동시장 진입을 원활히 도울 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있습니다.

다만 지금 현재 이 수당 50만 원을 지급하는 것이 고용정책심의회의 결정에 따르는 건데 개정안들은 다 최저임금이라든지 생계급여 최저보장 수준을 금액 산정의 기본으로 삼고 있는데 최저임금 같은 경우에는 취업한 근로자의 기본적 권리 보장을 위할 때 사용하는 개념이라서 이게 맞느냐 이런 것에 대한 문제가 있을 수 있고 또 아까 말씀드렸듯이 청년층에 한해서 구직촉진수당 지급기간을 연장했을 경우에 타 연령대 수급자와의 형평성 문제라든지 그리고 아까도 말씀드렸듯이 전체적으로 현재 50만 원보다는 금액이 올라가기 때문에 추가 재정 소요가 발생할 수 있다는 점도 심사에 고려하셔야 될 것 같습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 그러면 정부 측 의견 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 김민석 전문위원님께서 보고하신 것처럼 취약계층 구직자의 생계안정을 도모하고 구직활동을 촉진하는 차원에서 지금 개정안 같은 경우에는 취업지원서비스기간을 연장하고 그다음에 지원금액도 좀 높이자는 그런 기본적 취지는 저희도 충분히

이해하고 공감합니다만 사실은 첫 번째 취업지원서비스기간 연장 관련해 가지고는 5페이지 왼쪽에 나와 있다시피 지금도 최대 22개월을 저희가 취업지원서비스 하고 있는 상황입니다. 그래서 이렇게 지금 현재도 거의 22개월을 하고 있다 이 말씀을 드리고.

통계를 보면 한 30만 명이 참여하는데 참여자의 평균 취업지원서비스기간이 약 8개월입니다. 그리고 15개월을 초과하는 사람은 3.6%밖에 해당되지 않는다. 그래서 이거를 일률적으로 규정으로 기간을 연장할 경우에는 대상자가 넓다 보니까 이렇게 하면 서비스를 누가 제공할 것이냐? 관련된 행정인력도 더 필요하고 이런데 그런 분들이 없는 상황에서 기간만 연장한다면 저희가 물량을 달성하는 데 집중하고 오히려 제대로 된 서비스를 못하게 하는 결과를 초래하는 것이 아니냐라는 측면에서 이게 서비스의 질 저하로 이어질 우려가 있기 때문에 지금 당장은 저희가 시행하고 있는 취업지원서비스기간 법에는 1년이지만 사후 따져 가지고 22개월까지 하는 부분들을 얼마나 내실 있게 하느냐에 집중하는 게 더 중요하지 않느냐라는 생각입니다.

두 번째는 구직촉진수당의 지급기간 연장 부분 관련해 가지고는 이게 저희도 재정이 좀 충분하다면 더 늘릴 수 있는 방법도 고민해야겠습니다만 현재로서는 재정 자체가 별로 좋지 않은 상황이고 그다음에 세부적으로 본다면 최저임금과 연계하는 부분은 현재 노동시장에서 노무를 실질적으로 제공하시는 분하고 비교하는 건 좀 적절치 않은 부분이 있지 않느냐 하는 부분하고 지금도 말이 50만 원이지 18세 이하, 장애인, 70세 이상 같은 경우는 10만 원씩 해 가지고 총 90만 원까지 가능하고 이런 데 해당되는 분들은 평균적으로 65만 원 정도를 받게 되고 있는 거기 때문에 이런 부분도 좀 같이 한번 보셨으면 좋겠다는 생각이 들고요.

그다음에 저희가 이분들이 6개월 이상 취업하면 50만 원, 1년 이상 취업하면 100만 원을 지급하는데 이렇게 따져 본다면 취업을 하게 되면 월평균 75만 원을 지금 실질적으로 받고 있다라는 말씀을 드리고요.

끝으로 저희는 이런 부분에 대해서 이걸 가지고, 취약계층이 구직 노력을 하는데 하고 난 다음에 보면 오히려 알바하는 것보다 돈을 더 적게 받으면 어떡하느냐, 여기 참여를 적게 할 수밖에 없다라는 고민 때문에 저희가 작년부터 뭘 했냐 하면 소득활동 인정 범위를 확 늘렸습니다. 올해 같은 경우는 중위소득 60% 해 가지고 자기가 50만 원을 받더라도 알바해 가지고 143만 원까지는 소득활동을 하도록 돼 있어 가지고, 옛날에 없던 제도입니다. 그러다 보니까 이 50만 원 받아 가지고 본인의 구직활동도 하고 나머지 돈은 알바도 하고 이런 식으로 하기 때문에, 이런 방식으로 좀 많은 개선이 있기 때문에 지금의 위원님들께서 개정안을 내신 부분들은 조금 더 상황을 지켜보면서 그다음에 재정 상황과 진행 상황을 좀 보는 게 어떤가라는 생각이 정부의 입장입니다.

**○소위원장 김주영** 위원님들 의견 주시기 바랍니다.

박홍배 위원님.

**○박홍배 위원** 조금 전 전문위원님께서 말씀하실 때도 최저임금과 연동하자라는 법안들에 대해서는 최저임금제도의 취지와 맞지 않다라는 점 지적을 하셨고 고용노동부차관께서는 그간 제도의 개선사항 18세 이하 또는 중증장애인, 70세 이상 부양가족수당 10만 원 이런 부분들 그리고 취업 이후에도 추가로 받을 수 있다라는 부분을 말씀하셨지만 그렇게 본다면 2020년에 결정된 50만 원이라는 기준 자체도 사실은 근거가 없는 것 같아요.

이것이 무언가에 연동이 돼야 되는데 무엇이 가장 적절할 것이냐라고 봤을 때 여러 의원님들 법안의 내용처럼 1인 가구 최저생계급여 정도가 그나마 좀 설득력 있는 기준점이 아닌가. 그리고 2020년의 50만 원을 놓고 봤을 때도 지금 시행 6년 차인데 그간의 물가 상승률을 누적으로 계산을 하게 되면 최소 15% 이상 정도는 인상이 됐을 가능성이 높다. 그러면 2030년에도, 2035년에도 50만 원으로 그대로 둘 것인가라고 생각을 해 보면 이 정도 시행해서 시간이 흘렀으면 적절한 기준점을 찾고 거기에 연동을 시키는 게 맞다.

그래서 지금 노총면 의원안 그리고 제가 발의한 안, 김주영 의원님 안 또 이용우 의원님 안과 같이 1인 가구 최저생계급여에 연동하는 부분에 대해서는 다른 위원님들께서도 긍정적으로 고려를 해 주십사 부탁말씀 드리겠습니다.

○**소위원장 김주영** 다른 위원님들 의견 주시면 정부 측에서 나중에 답변 좀 해 주십시오.

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**김위상 위원** 돈 지불하는 건 다 좋은데 지급을 빨리 할 수 있도록 해야지.

이 부분에 대해서 공감하는 부분도 있는데 어쨌든 취업을 빨리 유도할 수 있는 그런 차원에서는 이 기간을 늘리면 좀 불합리한 부분들이 있지 않느냐 그런 생각이 들기 때문에, 그리고 지금 현재 금액에 대해서 이야기를 하셨는데 이 금액은 어떤 위원회에서 설정된 거 아닙니까? 그 기준에 따라서 이렇게 만들어진 것으로 보고 있는데……

1인 가구 생계비 이 부분도 좋고 다 좋습니다만 기간을 늘리는 이 부분은 우리가 자체를 좀 해야 되지 않겠나. 하루라도 빨리 춥혀 가지고 취업을 할 수 있는 그런 분위기를 만들어 줘야 되고 또 이런 부분에서 보면 청년들이나 구직을 하고자 하는 사람들이 이런 수당을, 그 비용을 지급받기 위해서 취업에 적극적으로 나서지 않는 그런 상황들도 많이 보아 왔습니다. 그래서 이 부분은 기간을 늘리는 것보다 어쨌든 취업을 빨리 할 수 있는 부분으로 우리가 유도해 나가는 게 좋겠다 그런 생각이 좀 듭니다.

○**소위원장 김주영** 이용우 위원님.

○**이용우 위원** 사후관리의 내용이 취업지원서비스의 내용과 같은지, 동일합니까?

○**고용노동부차관 김민석** 다릅니다. 약간 저희가……

○**이용우 위원** 그것을 좀 구분해서 말씀해 주시면 좋을 것 같고.

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**이용우 위원** 그다음에 취업지원서비스 연장기간이 6개월인데 이것 심사기준이나 이런 것들 어떻게 운영하는지 그것 두 가지가 좀 궁금합니다.

○**소위원장 김주영** 다른 위원님들 혹시 더 의견 있으면 주시고.

없으시면 정부 측에서 답변해 주시지요.

○**고용노동부차관 김민석** 아까 박홍배 위원님 말씀하신 부분은 저희도 마찬가지입니다. 저희가 간단하게 추가 재정 소요를 한번 따져 봤더니만 최저임금 연동해 가지고 한다면 페센티지 다르겠지만 한 40% 설정하면 저희가 추가 재정 소요가, 현재 재정규모가 1조 정도인데 한 5000억 정도가 더 소요되는 부분이고 그다음에 생계급여를 기준으로 한다고 그러면 재정의 한 4447억 정도가 추가로 소요된다. 그 얘기는 현재 사업규모의 44%가 추가 재정지원이 필요하다, 먼저 현실적 어려움을 말씀드리고요. 그런데 저희도 재정이 풍부하다면 더 많이 들여 가지고 좀 활발하게 이것을 이용하는 게 더 좋다고 생각하지만

그런 현실적인 한계가 있다는 말씀을 드리고요.

구직자들의 취업지원을 촉진하는 게 우리 사업이고 자활지원을 목적으로 하는 게 생계급여기 때문에, 최저임금은 노무제공자들한테 최저한의 생계급여 보장, 사회안전망 이렇게 돼 있기 때문에 이런 부분들도 약간 좀 구분할 필요가 있지 않겠느냐라는 생각이 들고요.

23년도 중기중앙회 조사에서 보면 이게 20~34세까지 구직비용이 한 58만 6000원 정도 소요된다 이런 내용들이 있어 가지고 저희가 그런 것도 한번 객관적 기준으로 보고 있다는 말씀을 드립니다.

하나 더 말씀드리면, 그러면 이분들이 1년 동안 해 가지고 50만 원 6개월 받고 끝이냐? 이렇게 되면 그다음에 저희가 하는 게 뭐냐 하면 올해 한 5만 8000명에 대해 가지고 미래내일 일경험 지원사업 같은 것, 소위 말해 인턴 같은 것 하는데 거기에 참여하면 1인당 100만 원씩을 받게 됩니다. 그래서 그런 식으로 해서 기존에 있는 이 금액 올리는 게 아니고 기존에 정부가 제공하는 청년층 대상 취업지원서비스를 어떻게 연결을 잘 할 것이냐 그런 부분을 본다 그러면 저희가 그런 부분을 촘촘하게 매칭시키는 데 집중해야 되지 않느냐라는 정부 측 의견을 말씀드리고요.

이용우 위원님 말씀하신 부분은 새로운 분들이 오시면 1년 동안 저희가 국민취업지원제도하에서 보통 보면 좀 더 취약계층은 우리 센터에서 IAP라고 그래 가지고 개인별 맞춤형 취업지원서비스를 만들어 가지고 이분이 어떤 사람이고 뭘 해야 되고 그리고 이분이 훈련이 좀 필요하다 그러면 내일배움카드랑 연계하고 심리상담 검사도 하고 좋은 잡(job)이 있으면 매칭 이런 걸 하게 됩니다.

그리고 이게 1년 동안 해서 끝나게 되면 그다음에 6개월 동안 사실은 기존에 있는 분들이 원하면 다른 서비스를 하는데, 기존에 계속 취업정보라든지 심리검사라든지 아니면 본인들 쓸 수 있는 거 이런 것 요청을 하면 저희가 제공을 하고 아니면 취업지원 관련해 가지고 좋은 기업 같은 게 있으면 알려 드리고 뭐 그런 역할을, 취업지원서비스를 추가로 하고 있다 이 말씀을 드립니다.

그다음에 추가로 국장이……

○김태선 위원 이 사후관리 방금 말씀하셨나요?

○고용노동부차관 김민석 사후관리 같은 경우는 끝나고 나면 이분들에 대해 가지고, 비슷합니다. 취업했는지를 확인하고 거기에 맞게 해서 이분들한테 좋은, 원래 희망했던 규모나 업종에 대한 기업들이 나오면 그런 것 안내도 하고 그 정도 역할을 하고 있습니다.

○이용우 위원 취업지원서비스하고 사후관리는 조금 많이 다른 것 같긴 해요. 최소한의 구인정보 정도 제공하고 이런 것 아닙니까?

○고용노동부차관 김민석 예, 저희가 아까 말씀드린 것처럼 그것은 개인이 원할 때는 또 거기에 맞는 다양한 서비스를 제공하고 있는데 기존의 이 프로그램에 대해서는 6개월 동안 300만 원 받으면서 집중 지원하는 데 목표가 있다. 그래서 이분들에 대해 가지고는 저희가 전문화된 이런 것 통해 가지고 IAP 작성해 가지고 하는 그런 역할들 하고 있다 이 말씀을 드립니다.

보통 이게 아까 말씀드린 것처럼 대부분 보면 취업지원서비스 하는 데 8개월 정도 이렇게 되고 그 이상은 전체 3.6%만이 15개월 초과해서 취업지원서비스 받는 분들이고 나

며지는 보통 그 전에 다 끝나기 때문에, 취업으로 종료한 기간이 24년도 같은 경우는 192일 정도로 다 끝나고 이렇게 돼서 평균 8개월 안에 우리한테 머물러 있기보다는 다른 걸 하든지 해 가지고 다른 역할들을, 일들을 하고 있다 이렇게 보시면 될 것 같습니다.

○김태선 위원 이것을 2년으로 했을 때 비용추계가 좀 나온 게 있나요, 혹시?

○고용노동부차관 김민석 그거는 여기 아까 비용추계라는 부분은……

○김태선 위원 아니, 취업지원서비스기간을 연장했을 때, 2년으로 했을 때 비용이 그렇게 많이 들어갈 것 같지는 않아서……

○고용노동부차관 김민석 50만 원, 6개월 그대로 전제한다고 그러면 대상자가 배 이상으로 늘어난다고 보시면 될 것 같습니다.

○김태선 위원 관리하는 거잖아요.

○고용노동부차관 김민석 예, 관리.

○김태선 위원 관리하는 데 비용…… 어차피 관리하는 사람이 더 늘어난다는 거지요, 비용이 늘어나는 것 아니고?

○고용노동부차관 김민석 관리를 저희가 두 가지 방식으로 하는데 뭐냐 하면 굉장히 취약계층에 대해서는 우리 센터의 상담직 공무원들이 직접 IAP 작성 이렇게 하는 거고 청년층 같은 경우는 저희가 공모기관들을 모집해 가지고 거기 기관들한테 물량을 줘 가지고 청년층에 대해서 IAP 같은 작성은 그쪽에서 그 업무만 하시는 분들이 하도록 그렇게 돼 있습니다.

○김태선 위원 그렇다면 이게 당장 돈 때문에 문제가 아니라면 첫 번째……

○고용노동부차관 김민석 아니, 이분들한테 돈이 드는……

○김태선 위원 물론 그렇지요. 그런데 지금 청년 실업률이 굉장히 늘고 있는 상황인데 지원서비스기간을 연장하는 부분은 예를 들어서 지금 청년층 취업이 너무 안 좋은 상황이니까 일시적이라도 좀 열어놔 가지고 할 수 있는 방안을 강구해 주시면 어떨까 싶어서요.

○고용노동부차관 김민석 그러면 이렇게 보시면 될 것 같습니다.

저희가 지금 법에 1년으로 돼 있기 때문에 1년 지원으로 집중을 하고 있는데 사실은 8개월 만에 다 끝나서 나가고, 취업하시는 분이 어쨌든 간에 70% 정도가 잡을 얻어 가지고 나가고 있습니다. 그래서 저희 같은 경우는 이렇게 기준에 있는 건 하고 대신에 말씀하신 것처럼 6개월, 1개월 사후관리 좀 더 철저히 하고 지금보다는 플러스알파를 하면서, 다만 청년일자리 사업 자체가 이것만 있다 그러면 저희가 위원님 말씀처럼 늘리는데 저희가 올해 하는 건 뭐냐 하면 미래 일경험 지원 해서 5만 8000명 그다음에 K-디지털 4만 5000명, 기타 내일배움카드제 이런 다른 여러 가지 틀이 있기 때문에, 이건 입구 단위에서 저희가 서비스 제공하는 거고 그다음에 콘텐츠별 서비스는 여러 군데가 있기 때문에 그걸 유기적으로, IAP가 제대로 현장에서 작성되도록 우리가 매칭하는 쪽으로 더 성실히 하겠다, 그게 오히려 좀 더 효율적이지 않겠느냐.

그렇지 않다면 기준에 하던 물량에 돈을 더 지원하지 않고 배가 늘어난다면 제대로 된 취업지원서비스를, 기간만 늘었지 콘텐츠는 오히려 낮아질 수가 있겠다 이 말씀을 드립니다.

○소위원장 김주영 박홍배 위원님.

○**박홍배 위원** 차관님께 질문을 하나 드리면 제가 2020년 50만 원 그리고 법상 지원서비스기간 1년 이게 고정된 게 문제다 이렇게 말씀을 드리는 근거가 어쨌든 물가가 계속 상승을 해 왔고 청년들의 취업난이라는 것도 그 기간 중에 좀 변동이 있었을 것 같습니다. 그러면 저희가 금액을 상향하는 부분 또 기간을 늘리는 부분은 자연히 정책적으로 고민할 수밖에 없는 거고요.

그래서 금액을 50만 원 계속 고정해 놓고 있을 근거가 없다. 이건 어떻게든 연동을 시켜야 되고, 6년 경과됐는데 금액에 대해서 계속 50만 원을 고집하는 것은 문제가 있다라는 점을 다시 한번 지적하고.

지금 자료를 보기에 따라서 조금씩 다른 것 같습니다. 이를테면 졸업 후 첫 취업까지 걸리는 평균 소요기간이 11.5개월이다 이런 경제활동인구조사 통계가 있는가 하면 오늘 검토보고서에 있는 20~34세 구직자의 평균 구직기간 1.5년 이런 통계도 있습니다.

청년의 소요되는 구직기간 추세가 최근 5~10년을 보면 지금 어떻게 변화하고 있습니까?

○**고용노동부차관 김민석** 전반적으로 좀 늘어나고 있다고 보시면 될 것 같습니다.

○**박홍배 위원** 제가 그 점을 지적하는 겁니다. 금액도 고정이 되어 있고 청년이 취업하는 데 걸리는 기간은 계속해서 늘어나고 있는데 법에 금액과 기간을 이렇게 계속 못 박아 놓고 6년째 그대로 시행하고 있다라는 것은 문제가 있다 이 부분을 다시 한번 지적합니다.

○**고용노동부차관 김민석** 아까 금액 부분은 저희가 생각하는 건 이게 일반회계에서 지원하는 거기 때문에 재정적 한계가 가장 큰 부분이다 이 말씀을 먼저 드리고, 그러면 금액을 지금 50만 원에서 어디까지 올릴 것이냐 이 부분 관련된 건데 아까 말씀드린 것처럼 지금 상황에서 재정적으로 일반회계가 쉽지 않아서, 저희도 뭐 올리면 좋겠지만 그게 지금 쉽지 않은 부분이 있어서 그런 말씀을 드리고.

또 저희는 금액 올리는 것보다는, 오히려 임금체불이랑 비슷한 것 같습니다. 저희 지방 감독과를 찾는 분들이 보면 아무리 서비스를 잘하더라도 임금체불에 대한 해결을 해 주지 않으면 나갈 때 육하고 나가시는데 어쨌든 간에 과정이 좀 무리하더라도 금액을 받아주면 감사하다고 나가는 것처럼 저희가 50만 원에 대해 가지고 올리는 부분이 중요한 것인가 아니면 지금 하고 있는 취업지원서비스를 저희가 지금도 잘하고 있다는 말씀을 못 드리지만 더 잘해 가지고 효율적으로 필요한 쪽으로 하는 게 더 옳은 것이냐 한다고 그러면 일단 저희가 뒤에 있는 얘기를 선택했다, 그거 좀 더 열심히 하겠다는 말씀을 드립니다.

○**고용노동부고용서비스정책관 손필훈** 조금 보충해서 말씀을 드리겠습니다.

고용서비스정책관입니다.

제도 도입 당시에 구직촉진수당을 50만 원으로 설정했던 것은 구직활동기간 중에 최저 생계를 보장해야 될 필요성과 OECD 국가에서 비슷한 제도를 도입했을 때 어느 정도 수준에서 수당의 수준을 정했는지를 저희도 검토했었는데요. 그 당시에 보면 대부분의 국가들이 근로자 평균임금의 한 15~20% 정도 수준을 정하고 있었습니다. 그래서 저희도 그 당시에 그런 것들을 종합적으로 고려해서 구직촉진수당 수준을 정한 것이고요.

말씀하신 것처럼 이미 시간이 많이 경과가 돼서 이 수준에 대해서 좀 조정해야 될 필

요성에 대해서는 저희도 내부적으로 고민을 하고 있는데 차관님 말씀하셨던 것처럼 사실은 재정적인 부담이 굉장히 큰 제도 변경이어서, 그리고 또 하나는 구직촉진수당이 자칫 잘못하면 일정 기간 수당만 받는 형태로 고정이 될 수 있어서 어떻게 하면 이 제도 취지에 맞게 노동시장으로 다시 돌아갈 수 있는 그 촉진 효과를 높이는 수준에서 정할 수 있을까라는 방법을 고민하고 있습니다.

그래서 올해는 저희도 전문가들 의견을 들어서 새롭게 구직촉진수당의 취업 촉진 효과를 높이는 수준과 지금 방식도 같이 고민할 필요가 있거든요. 그러니까 구직촉진수당으로 지급하는 것이 더 바람직한지 아니면 나중에 취업성공수당 같은 것으로 지원하는 것이 더 효과가 높은지 그런 것들을 종합적으로 검토하려고 계획 중에 있습니다.

○소위원장 김주영 우재준 위원님 먼저 하십시오.

○우재준 위원 전반적으로 저는 청년취업 장려방안에 대한 접근이 조금 있어야 된다고 생각하는데 저는 이 사업이 있는 걸 이번에 알았어요, 사실은. 이렇게 구직촉진수당까지 주고 있는 걸 잘 몰랐는데 저희 비서관이 이걸 받았더라고요. 받다가 들어온 친구가 있어 가지고 물어봤어요. 이게 어땠냐라고 물어보니까 사실은 이건 근로의욕 감소의 효과가 되게 많은 게 맞다고 이야기를 하더라고요.

왜냐하면 지금 받을 수 있는 대상을 보면 15~34세 청년이고 중위소득 120% 이하, 재산 5억 원 이하로 거의 다 들어가요, 모든 청년이. 100% 다 들어갑니다. 왜냐하면 청년들 대부분 부모님과 세대분리를 해 버리는 순간 사실 재산은 5억 이상 되는 경우는 거의 없거든요. 거의 없고 그다음에 그냥 취직 안 했으면 자동으로 소득은 120% 이하 다 들어가는 거고 나이 34세 이하면 전원이에요, 전원.

전원인데 이걸 받기 시작하면 새로이 취직할 유인이 많이 떨어져요. 50만 원이라도 그 단계에서는 작은 용돈이 아니고, 심지어 상당수 중산층의 이 정도 나이대 대상이 되면 부모님이 아직 재산이 어느 정도 있거나 소득이 있는 경우도 많습니다. 그러면 그냥 아무것도 안 하고 부모님 집에서 50만 원 받으면서 있어 버리는 그런 효과도 저는 충분히 있을 수 있다라는 생각이 들거든요.

그러면 부양가족도 없는 청년들한테 굳이 이걸 지금 주는 게 오히려 이것에 대해서 안주하게 되는 효과가 있지 않을까라는 생각이 들어서 이게 과연 취업 촉진에 효과가 있는지는 의문이 많이 들어요, 사실.

그리고 제가 오늘 오기 전에 조금 회의도 하고 해서 봤는데, 오히려 지금 중장년 취업 예산을 보니까 전체 예산이 1000억 정도밖에 안 된다 하더라고요. 중장년 60대 이상, 50대·60대의 재취업을 위한 예산이 1000억밖에 안 된다고 하면 차라리 그쪽으로 예산을 더 투입하는 게 맞지 이게 청년들한테 과연 진짜로 취업을 하는 데 장려하는 효과가 있나라고 했을 때는 거의 없을 것 같다라는 게 제 생각이거든요. 혹시 어떻게 생각하시는지?

○소위원장 김주영 정혜경 위원님 의견 주시고 같이 답변을 해 주시지요.

○정혜경 위원 저는 그냥 입장 얘기하는 거라서 나중에 의견 주시면 될 것 같고요.

일단 애초에 이 법을 설계했던 부분에서 말씀하셨듯이 최저생계급여로 한 것이라면 사실 법적 보완이 필요한 부분이라고 생각이 들거든요.

○고용노동부고용서비스정책관 손필훈 그걸 고려해서 했다는 말씀이었습니다.

○정혜경 위원 그러니까요. 지금 그냥 계속 정액으로 하는 것 자체가 저는 조금 더 의

문스럽고. 사실 하려면 매년 올라가는 거기 때문에 이것을 법적으로, 제도적으로 완비하려면 최저생계비의 몇 프로 이렇게 가야 매년 물가인상분이나 이런 것에 따른 것이기 때문에 법을 계속 고칠 이유도 없고 그렇게 되는 거라고 생각이 들고요.

그리고 지금 현재 이건 사실은 우리 경기가 안 좋고 민생이 아주 어렵고 그중에서도 수당을 받는 것은 아주 취약계층이 받는 것인데 여야가 진짜 지금은 민생을 다 이야기하시는 부분이라서…… 예산은 정책에 대한 의지잖아요. 어디에다가 더 투자를 하는가, 어디에 중세를 하는가 이런 부분은 사실 있는 부분이기 때문에 지금 어려울 때 사회적 약자들이 더 힘들고 정부가 더 신경 써야 할 곳은 그 사회적 약자들이 있는 곳이기 때문에 금액에 대한 인상이라든지 기간에 대한 연장이라든지 이런 부분은 그 취지대로 가는 게 맞지 않는가라는 입장을 정리하겠습니다.

**○김형동 위원** 하나 더 코멘트를 하면 이 제도가 필요하고 좋은 제도다, 우리나라 대한민국 수준에 반드시 필요하다 그걸 부정하는 사람은 여기 아무도 없습니다. 그런데 어느 정도로 할지 또 우선순위를 어디다 둘지에 대한 판단이 필요한데 아까 우재준 위원이 얘기했듯이 청년하고 장년을 구분하면 청년에게 50만 원은 용돈이 될 수 있지만 중간에 일이 단절된 사람은 이런 생명줄이 될 수가 있습니다. 그러면 그 50만 원 이걸 어떻게 효율적으로 쓰느냐는 고민을 많이 해야 됩니다.

그냥 쉬었음 청년이 40만 중반에 이르고 있습니다. 사실 통계적으로는 훨씬 더 많을 겁니다. 그런데 개인당 50만 원 이 돈을 모으면 큰돈인데 어떤 식으로 그걸 효과적으로 쓸 것이냐? 국가가 50만 원 나눠줌으로 해 가지고 우리가 청년들을, 노동부가 청년들을 상대로 하는 구직 촉진의 사업을 다 했다라고 면피가 되면 안 된다고 생각합니다.

아까 오전에 김위상 위원께서 주로 말씀을 많이 하셨는데 오히려 이분들이 폴리텍에 들어가든 아니면 좋은 학교의, 직업학교를 부설을 만들든지 해서 빨리 배출하는, 기능을 익히도록 해야 되고 학습을 하도록 해야 되고.

더 중요한 건 직업관 같은 거 있지 않습니까? 일자리 미스매치가 나는 그렇게 일어난다고 생각하는데 그동안에 우리가 가지고 있는 좋은 일자리, 청년들이 선호하는 일자리를 많이 만들어야 되고 그러지 못하면 일에 대한 관점도 바꿔 줘 가지고 빨리빨리 그 부분에 대해서 적응하도록 해 주는 것이 먼저지 아무리 뛰어난 청년들이라도 자기가 그걸 쉽게 판단할 수 없습니다.

저는 50만 원 줬기 때문에 그것에 안주한다라는 식으로 평가되는 건 크게 동의하지는 않습니다만 그 문제를 제기한 건 그에 대한, 이 제도가 도입되고 어떻게 마무리됐는지 그에 대한 평가 정도는 우리한테 줘야 됩니다.

그리고 마지막에 드리고 싶은 말씀은 이 제도 그리고 아침에 했던 얘기, 몇 가지 청년 고용을 촉진하는 것과 관련된 제도 중에 어느 것을 우선에 두고 집중적으로 돈을 투입해야 되는지에 대해서 정부는 그 데이터를 가지고 있지 않습니까. 적극적으로 설득해 주셔야지요.

우리가 이걸 받을 때는 그냥 이런 느낌이 들었어요, 저는. 요즘 시절에 70만 원, 80만 원, 60만 원 가지고 청년이 됐든 누가 됐든 한 달 살이가 가능하겠어요? 나머지도 또 사회적 보장제도가 구비됐기 때문에 어느 정도 살아가겠지만 실제로 이 돈도 필요하고 나머지 일자리훈련 내지 교육에 대한 지원이 필요하다고 하면 저는 일자리교육에다가 더

투입하는 것이 좋다라는 게 개인적인 의견입니다.

현재 이 제도를 유지하고 있다라는 차원이라면 제 고민이 다는 아니겠지만 정부가 이런 부분을 설득해서, 현행 재정이 거기에 감당하기 어렵고 오히려 정책적 우선순위를 정하는 데는 이러이러한 부분이 더 낫기 때문에 노동부의 비용을 거기다 더 많이 투입하겠습니까라고 말씀해 주시는 것이 우리가 이해하기 더 쉽지 않겠습니까? 그런 차원에서 말씀을 드립니다.

○**소위원장 김주영** 저도 법을 냈기 때문에, 여기 있는 내용은 아닙니다마는 지금 이 수당을 받아서 취업한 사람들에 대한 관리 이런 건 되고 있나요? 어느 직장에 들어간 통계라든지 이런 거라도 좀 있나요?

○**고용노동부차관 김민석** 저희가 고용보험으로 관리해서, 고용유지기간이 3개월이냐 6개월이냐 1년이냐 이런 식으로 해서 관리는 하고 있습니다. 통계를 갖고 있습니다.

○**소위원장 김주영** 그리고 실업급여처럼 구직활동한 이런 것도 제출하나요?

○**고용노동부차관 김민석** 구직활동은 저희가 구직활동을 지원하는 거고.....

○**소위원장 김주영** 지금 여기 청년들에 대해서요.

보면 명함 받아다가 제출하고 한동안은 그랬는데 요즘은 좀 더 강화가 됐지만 지금 이 청년들에 대해서 관리를 어떻게 하고 있어요?

○**고용노동부차관 김민석** 그건 고용이 단절돼 실업급여 받을 때 하는 부분이고.....

○**소위원장 김주영** 그냥 지원만?

○**고용노동부차관 김민석** 이 사업은 취업하도록 해서 얼마나 취업하느냐 거기까지 저희가.....

○**소위원장 김주영** 그러니까 취업하도록을 어떻게 하느냐고요?

○**고용노동부차관 김민석** 저희가 아까 말씀드린 것처럼 IAP라는 개인별 취업지원서비스 프로그램을 만들어 가지고 이분들에 대해서 첫 번째는 심리상담 그다음에 이 양반이 원하는 직종, 그런 다음에 필요하다면 훈련과 연계해서 훈련받으려 오게 하고 그다음에 저희가 갖고 있는 구인자 풀을 가지고 개인한테 매칭해 가지고 취업하거나 아니면 본인들이 우리한테 이력서 작성법 이런 걸 배워 가지고 직접적으로 자기가 원하는 데 취업 지원해서하거나 이런 식으로 되어 있습니다.

○**소위원장 김주영** 그런데 취업지원 관련해서 50만 원을 지원하는데 그걸 받기 위해서 취업을 안 하는 사람은 없을 거라고 생각하는데 그건 동의하시지 않아요?

○**고용노동부차관 김민석** 마중물 역할을 하고 있다고 생각합니다.

○**소위원장 김주영** 다른 의견들을 주신 분들이 있기 때문에 제가 그거를 여쭤본 겁니다.

이용우 위원님.

○**이용우 위원** 이게 사실 제도가 들어오고 얼마 안 됐어요. 그때 당시에 한국형 실업부조라는 이름으로 굉장히 각광을 받았고 어떻게 보면 대한민국의 위상을 제고하는 중요 제도 중의 하나였지 않습니까?

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**이용우 위원** 안착을 해야 되는데 안착을 해 나가는 과정에서 점검할 지점들이 좀 생긴 겁니다. 아까 담당 국장님 신가요?

○고용노동부고용서비스정책관 손필훈 예, 국장입니다.

○이용우 위원 말씀하신 것처럼 저액의 수당이 계속 지속된 부분에 대해서 한 번은 점검할 시점이 온 것 같고요, 분명히.

○고용노동부고용서비스정책관 손필훈 예, 맞습니다.

○이용우 위원 첫 번째는 청년들이 사용하는 게, 제가 알기로는 한 40세 미만까지 따진다 그러면 아마 80% 넘을 겁니다. 지금 이게 1년에 한 사오천억 나가나요? 한 5000억 나가나요?

○고용노동부고용서비스정책관 손필훈 작년에 1조 원 나갔습니다.

○이용우 위원 1조?

○고용노동부차관 김민석 1조 나가고, 30만 명에 대해 가지고 한 70.3%가 청년입니다.

○이용우 위원 그게 34세 이하잖아요?

○고용노동부차관 김민석 예.

○이용우 위원 그러니까 40세까지 따지면 아마 80% 넘을 겁니다. 그래서 이게 청년들의 구직비용도 다 감당이 안 될 정도의 저액인 거는 분명히 맞고요.

그다음에 이게 중장년 진입장벽으로도 작용한다라는 평가들도 있잖아요. 너무 저액이 어 가지고 중장년 분들이, 이게 이용 연령층이 너무 이렇게 확 갈리는 이유 중의 하나로 또 지적도 된다라고 저는 듣고 있는데 말씀하신 것처럼 추가 재정 소요가 과하게 생기는 거는 또 한편으로 맞는 것 같아요. 그런 부분들을 조화롭게 하더라도 이제는 좀 어느 정도는 인상해야 될 시점이 온 거 아니냐, 기준을 어떻게 맞출지는 좀 더 지혜를 모아 봐야 되기는 할 것 같은데. 그래서 이 제도가 조금 더 실효적인 제도로 다시 한번 재평가 받을 수 있도록 잘 안착됐으면 좋겠다는 말씀 드리고요.

그다음에 지급기간 연장과 관련해서 이 부분도 형평에 어긋난다 이런 말씀 주시고 저 같은 경우는 그냥 연령층 고려하지 말고 다 통일적으로 1년까지로 연장하자 이런 의견을 드렸는데요. 왜냐하면 구직기간이라고 하는 것들이 존재하기 때문에, 소요되는 기간이. 그래서 그런 부분들을 고려한다면 재정 소요라는 부정적 요인이 있는 것은 분명히 맞고, 그럼에도 불구하고 조금 더 긍정적으로 검토해야 될 요인도 분명히 있기 때문에 조화롭게 해서 개선을 해야 될 것 같다 이런 생각은 듭니다.

이상입니다.

○김위상 위원 차관님한테 뭐 하나 물어보겠습니다.

지금 이게 국민취업지원제도에 따라서 국민취업지원센터도 운영이 되지요?

○고용노동부차관 김민석 센터가 운영되지는 않고요.

○김위상 위원 센터가 운영이 안 됩니까?

○고용노동부차관 김민석 저희는 고용……

○김위상 위원 민간 업체에 취업 지원을 하기 위해서 공모를 해서 하는 것 아닙니까? 있지요?

○고용노동부차관 김민석 예, 그렇습니다.

○김위상 위원 이게 기간이 늘어난다면 거기의 인원도 늘어나야 되고요. 그러면 그 비용이 배로 들고 그러한 문제도 좀 있고.

두 번째는 뭐냐 하면 상담을 해 가지고 훈련을 받고 싶어 하면 훈련을 시켜서 취업을

시키고 또 취업이 되고 나면 취업수당이 나가지 않습니까?

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**김위상 위원** 한 사람을 위해서 돈이 굉장히 많이 지출되고, 그다음에 개인이 훈련을 원한다면 그 훈련비용을 또 국가가 대는 것 아닙니까?

○**고용노동부차관 김민석** 예, 그렇습니다.

○**김위상 위원** 한 사람이 구직활동부터 취업이 되는 데까지 50만 원이 문제가 아니고 금액 자체가 크게 늘어난다. 그래서 이거는 굉장히 신중을 기할 필요성이 있고. 이런 사람들이 어떤 프로그램을 이수해 가지고 하루라도 빨리 취업할 수 있는 이런 부분들을 우리가 생각해 볼 여지가 있지 않느냐. 그렇다면 6개월 동안 또는 22개월 동안 기간을 늘려 이렇게 하는 것보다 자기가 원하는, 훈련받고자 하는 어떤 훈련기관에 넣어 가지고 그 훈련기관이 회사하고 MOU를 체결해 있다든지 그런 데 빨리 취업을 시켜 주는 게 그게 더 좋은 방법일 것 같습니다.

그래서 50만 원이 자체가 문제가 아니고 취업하는 데까지 드는 비용이 상당히 많이 들기 때문에 그런 부분도 다 같이 함께 고민을 해야 되지 않겠나 그런 생각이 듭니다.

○**소위원장 김주영** 김태선 위원님.

○**김태선 위원** 구직촉진수당이 처음에 언제 생겼지요?

○**고용노동부차관 김민석** 처음이 21년도입니다.

○**김태선 위원** 제가 잠깐 좀 찾아봤는데, 2020년하고 25년 물가를 좀 비교해 봤습니다. 삼각김밥이 2020년도에 1200원이었고요 2025년도에 2000원입니다. 그리고 교통비는 일반시내버스비의 경우 2020년도에 1500원이 지금은 1800원이 됐어요. 그때랑 이 두 가지를 단순 비교했지만 이게 김밥을 먹고 교통을 이용하고 면접 보러 가고 이런 부분을 위해 쓰는 최소한의 비용인데 이거는 어느 일정 부분 생계급여라든지 최저급여라든지 당연히 물가상승률에 동반해야 된다고 저는 봐요. 이게 어쩌면 너무 기본적인 건데……

50만 원을 받았다고 해서 내가 여기에 안주해야겠다고 그렇게 생각하는 청년들은 저는 없다고 봅니다. 왜냐하면 본인 스스로 구직활동을 해야 되기 때문에. 그런데 여기에 안주하기 때문에 50만 원으로 문제점이 있다? 그 부분 차관님 어떻게 생각하세요, 실제로?

○**고용노동부차관 김민석** 그 부분은 이런 것 같습니다, 제가 보기에. 아까 우재준 위원님 말씀하신 부분인데 그거를 광범위하게 구직을 정말 절실히 원하는 전체 청년을 말씀하신 게 아니고 일부 나는 정말 취업도 하기 싫은데 만약에 정부가 돈 50만 원 준다 그러면 가 가지고 대충 이렇게 해 가지고 비협조적으로 하더라도 하면 돈을 300만 원 6개월 동안 받을 수 있으니까……

○**김태선 위원** 그러니까 그런 사람이 교통비 내 가면서 그렇게 구직활동을 하는 티를 내야 되잖아요, 최소한. 그런 티를 내면서 50만 원에 만족할 사람 저는 단 한 명도 없다고 봅니다. 어디 가서 무슨 교육도 받아야 되고 어디 가서 뭐도 떼 와야 되고 하는데 한 달에 50만 원씩, 소위 말해서 삼각김밥 먹을 비용도 안 나오는 비용 가지고 그렇게 하지는 않을 거라고 봐요.

그러니까 저는 이게 정말 최소한이라고 보고 오히려 이걸 생계급여나 최저급여에 맞춰야 되는 것 아닌가, 그게 청년 취업자, 지금 정말 힘들어하는 청년들에게 필요한 것 아닌 가라는 생각이 듭니다.

○**소위원장 김주영** 정부 측에서 지금 답변을 해 주고 계시는데 특별하게 더 답변하실 부분이 있으면 해 주시고, 이 부분에 대해서는 의견이 지금 해소가 되지 않으니까 마무리를 하고 다음 안건으로 넘어가야 될 것 같아서 답변을 좀 부탁드립니다.

○**고용노동부차관 김민석** 제가 간단히 말씀드리고 필요하면 담당 국장도 추가로 말씀드리겠습니다.

아까 이용우 위원님 말씀처럼 이게 한국형 실업부조로 저희가 굉장히 크게 깃발을 들고 한 사업인데 약간, 위원님들 말씀에 저희가 가타부타 얘기하는 게 아니고 취지에는 저희도 100% 동의합니다. 사실은 재정만 된다 그러면 조금 더 효율적으로 취업지원서비스를 받을 수 있도록 하는 게 맞다고 생각을 하는데 어떻게 보면 또 생계급여라는 게 자활하시는 분들 아닙니까?

사실 청년은 다양하게 있는데 부모가 굉장히 소득이 많으신 분도 있고 어렵게 있는 분도 있고 나는 반드시 취업해야 된다는 분도 있고 나는 그냥 한번 해 보겠다는 분도 있고 다양한데 자활 같은 경우는 굉장히 생계 자체가 안 되는 분들이 어차피 노동시장이나 뭐를 통해 가지고 살아남기 위해서, 생계급여라는 걸 지급하는데 그러면 이걸 일반적으로 강남에 있는 젊은 청년이 그냥 간 보는 것처럼 일자리 구하는 분하고 이런 자활에 있는 분들하고 똑같은 생계급여로 일률적으로 맞추는 게 맞는 것인가라는 고민도 한번 필요하지 않나라는 생각이 들고요.

저희가 50만 원이라는 거는 고용부장관이 상황 봐서 정할 수 있게 돼 있기 때문에, 법에 50만 원 돼 있는 거 아니기 때문에 그거는 상황에 따라 맞출 수 있는데, 그건 뭐냐하면 어쨌든 간에 실업부조의 성격이라면 결국에는 고용부장관이 정한다는 거는 재정의 한계 범위 내에서 할 수 있는 부분이 아니냐. 또 그런 부분에서 현재는 재정적 여건이 좋지 않아서 그런 부분을 정부는 고려할 수밖에 없다는 말씀 드리고요.

또 한 가지는 이게 돈 50만 원 촉진수당이 중심이 아니고 정부가 어떤 취업지원서비스를 할 것인가가 핵심인데 저희가 지금까지는 보면 취업지원서비스가 아까 도덕적 해이 부분이 약간 있을 수 있다는 게 이게 실업급여를 타기 위해서, 이거는 서비스하는 거기 때문에 본인들이 취업활동을 하는, 구직활동 하는 게 아니고 그냥 50만 원 6개월 받기 위해서 설령설령 대충 이렇게 하더라도 사실상 제재할 조항들은 없는 부분이 현실이다 이런 말씀을 드렸고 그런 부분도 저희가 정부 측의 입장은 말씀드린 게 아니고 조금 이해를 해 주십사 하는 말씀을 드리고요.

아까 우재준 위원님이 말씀하신 부분은 저도 되게 심각한 것 같습니다. 저희가 경기가 오히려 안 좋고 초저성장이 올해 첫해가 된다 그러는데 사실은 지금까지 고령자를 보면, 이 부분도 요건심사형·선발형 해 가지고 중장년과 청년층이 고루고루 요건 되면 뽑는 걸로 돼 있는데 지금은 사실 70%가 청년층인 것처럼 되어 가지고 한국형 실업부조가 청년 사업이 된 게 현실입니다.

그래서 이런 부분을 보는데, 지금까지 고령자에 대해서는 1차 베이비부머 세대 700만, 2차 올해 80만 해 가지고 앞으로 10년 동안에 954만 명이 나오는데 다만 통계적 차시가 있는 부분들이 이분들은 노동시장에서 오류십 대까지 근무를 했다, 나왔다. 그런데 고용률이 엄청 높다. 청년은 62%밖에 안 되는데 이분들은 거의 70%에 육박한다. 그러니까 상대적으로 정책의 초점이 청년에 그냥 대부분 가고 지원도 간 부분이 있는데, 저희도

고령층에 대한 부분은 확대할 필요가 있다고 생각하고 있고 그런 차원에서 지난번 예산에서 910명에 대해 가지고 저희가 일경험 비슷하게 150만 원 지원하는 거는 상당히 올해 잘될 거라고 보고 있고. 이런 식으로 해서 2차 베이비부머세대 해 가지고 좀 다양한 사업을 해야 된다는 것하고, 저희가 예전에는 50대 이상만 300인 이상 같은 경우는 전직지원 프로그램 의무화되어 있는데 이거를 저희가 40대 이하로 낮추고 여러 가지를 지금 고민하고 있다는 말씀을 좀 드립니다.

이용우 위원님 말씀은 저희도 같은 고민을 하고 있고, 다만 이게 아까도 여러 번 저희가 죄송하지만 말씀드리는 거는 재정 소요, 실업부조라는 게 국가의 재정 범위 내에서 정하는 부분이기 때문에 올리면 좋겠지만 쉽지 않은 부분이 있다.

그래서 결론적으로 말씀드리면 저희가 조금 더, 저는 사실은 행정하는 입장으로 본다 그러면 50만 원도 중요하지만 우리가 제대로 된 취업지원을 하고 있느냐가 걱정이라 가지고 저희가 작년까지는 센터별로 해서 취업지원하는 기관들을 선정했는데 규모를 크게 해서 올해부터는 지청별로 해 가지고 좀 더 확대하고 나중에 좀 더 크게 해서 규모의 경제를 통해 가지고 제대로 된 취업지원서비스를 할 수 있는 부분이 첫 번째, 두 번째는 센터가 중심이 돼 가지고 이걸 연계하는 부분, 세 번째는 청년층에 있는 여러 가지 사업들을 연결하는 부분, 이런 부분들을 저희가 올해 핵심 사업으로 잡고 나름대로 고용노동부 내에서는 많은 고민을 하고 있다 이런 말씀을 드립니다.

○고용노동부고용서비스정책관 손필훈 조금 보완해서 말씀드리겠습니다.

고용서비스정책관입니다.

방금……

○소위원장 김주영 잠깐만요.

박홍배 위원님 먼저 좀……

○박홍배 위원 질의드리는 것은 아니고 어쨌든 어떻게 말씀을 하시더라도 한국형 실업부조 제도라는 것을 어렵게 도입했고 오륙 년 이렇게 운영을 해 오면서 조금 전 김태선 위원님이 지적을하신 것처럼 물가상승이라든지 여러 가지 그간의 변화된 경제 상황들이 있음에도 불구하고 고용노동부가 거의 3년간 이 제도를 손을 대지 않았다. 물론 부양가족 추가 지급을 23년부터 시행을 했습니다만 이런 것들은 굉장히 잘못됐고 수동적인 행정이었고 아쉬웠다라는 생각이 듭니다.

재정적으로 한계가 있는 것은 정부의 어떤 사업이라도 재정이 충분치 않다라는 것은 평계가 될 수는 있을 텐데 정말로 끌어올 재정이 없어서 늘리기가 어려웠다라고 하면 저는 차라리, 물론 대상자도 줄여왔습니다. 대상을 조금 타이트하게 한다 하더라도 실질적으로 도움이 될 만한 정도로 제도를 수정 보완해서 맞췄어야 되는데 이걸 전혀 손대지 않고 오륙 년을 이대로 두었던 것은, 차라리 그러면 이게 윤석열 정부의 철학과 맞지 않다고 하면 한국형 실업부조를 폐지하자라고 하셨어야 되지 않나, 아니면 하려면 제대로 했었어야 되지 않나?

지금 50만 원을 이대로 두고…… 그러니까 지금 18페이지에 있는 참고자료 표에도 보면, 아까 여러 가지 말씀들이 많이 있으셨습니다만 평균 구직비용이 100만 원 이상인 사람도 22.3%나 존재하고 구직기간도 2년 이상 15.3% 또는 3년 이상인 사람도 13.4%, 1~2년 미만인 사람도 32.5%로 이렇게 꽤 많은 비중들이 구직에 시간이 걸리는 이런 상황

들 또 아까 차관께서 말씀하신 것처럼 점점 더 청년들이 취업을 하는 데 걸리는 소요기간이 길어지고 있다라는 이런 부분들을 감안하셨으면 이 정책을 변화시키고 하는 그런 대안들을 제시하셨어야 되는데 그러지 않으셨던 점이 매우 아쉽다 이런 말씀 드리겠습니다.

○**소위원장 김주영** 정부 측 답변해 주십시오.

○**고용노동부고용서비스정책관 손필훈** 고용서비스정책관입니다.

조금만 보완해서 말씀을 드리겠습니다.

위원님들이 주로 구직촉진수당을 중심으로 많이 말씀을 주셨는데요. 그 부분에 대해서는 그동안의 물가상승률이나 이런 것들을 좀 더 감안해서 적절한 조정을 했었어야 된다라는 말씀은 저희도 새겨듣도록 하겠는데, 다만 좀 더 말씀드릴 것은 구직촉진수당은 국민취업지원제도 전체에서 사실은, 물론 중요한 부분이지만 한 부분입니다. 그것 이외에도 사실은 다른 경제적 인센티브 구조들이 있거든요. 예를 들어 처음에 취업활동계획을 수립하는 이것이 이 프로그램 들어오는 첫 단계인데 그것을 참여했을 때 별도로 15만 원에서 20만 원 수당을 준다든지 또 이 과정에서 직업훈련에 참여할 때 거기에 대한 추가 수당을 준다든지 그리고 나중에 어떤 프로그램 참여할 때 거기에 맞는 인센티브를 주고 있고 최종적으로는 취업에 성공했을 때 6개월 뒤에, 1년 뒤에 취업성공수당을 지급하는, 그래서 사실 전체가 약간 패키지처럼 만들어진 제도입니다.

그런데 전체 구조의 목표는 어떻게 하면 조금 더 노동시장에 참여할 수 있도록 유인을 하느냐라는 게 사실은 근본적인 목표인 거지요. 그래서 구직촉진수당이 굉장히 중요하지만 이것만이 이 제도에서 지원하는 경제적인 인센티브 구조는 아니다라는 말씀을 드리고 싶고요.

또 하나는 저희가 경제적인 인센티브 구조를 어떻게 만드느냐라는 것도 중요하지만 또 굉장히 중요한 것은 취업지원서비스를 얼마나 알차게 제공하느냐라는 겁니다. 아까 차관님도 말씀하셨지만 저희도 사실은 몇 년 동안 거기에 굉장히 역점을 두었던 거고요.

이 제도를 수행하는 직원들이 고용노동부에 한 1500명 정도가 있고 민간 위탁기관에 한 2300명 정도가 있습니다. 이 사람들이 그동안에 좀 더 높은 양질의 고용 서비스를 제공하도록 하는 것이 굉장히 중요했었고 저희도 그 사람들의 역량을 높이기 위한 노력을 계속해 왔던 거고요. 그래서 그런 것들이 경제적인 구조하고 맞물리면 그것이 제도의 궁극적인 효과를 높일 수 있지 않을까라는 생각을 하고 거기에 조금 더 집중해서 계속 노력을 하도록 하겠습니다.

○**이용우 위원** 자료 요청 하나만.....

○**소위원장 김주영** 예, 자료 요청.

○**이용우 위원** 말씀하신 것처럼 구취법인가, 이 관련 법의 제도 운영과 관련해서 운영 현황이랄까 실태랄까요, 조직이나 인적으로 물적으로 어떻게 운영하고 있고 그래서 어떤 성과들이 좀 있고 이런 부분들에 대해서.....

○**김형동 위원** 여기 데이터 있잖아요.

○**이용우 위원** 그러니까 데이터는 있는데 이 데이터 이외에 추가적으로 조금 더, 저희가 판단의 근거로 삼기 위해서 종합적으로 한번 좀 정리해서 각 의원실로 주시면 판단에 도움이 될 것 같습니다.

○고용노동부고용서비스정책관 손필훈 예, 그렇게 하도록 하겠습니다.

○소위원장 김주영 지금 이 법안에 대해서 좀 전에도 말씀드렸지만 이견이 존재하고 있습니다. 그래서 이 법안에 대해서는 우리 소위원회에서 계속 심사하기로 하고 넘어가도록 그렇게 하겠습니다.

그러면 35항부터 전문위원께서 설명해 주시기 바랍니다.

○전문위원 허병조 제35항과 36항 임금채권보장법 일부개정법률안에 대해서 설명드리겠습니다.

31페이지 되겠습니다.

첫 번째, 직상수급인(사업주 범위에 포함)에 대한 변제금 관련 대위권 행사입니다. 김위상 의원님이 발의하신 내용이 되겠습니다.

개정안은 근로기준법상 근로자의 임금에 대한 연대책임을 부담하는 직상수급인을 사업주의 범위에 포함하여 직상수급인에 대해서도 고용노동부장관이 변제금 관련 대위권을 행사할 수 있도록 하려는 것입니다. 여기서 사업주는 이 법에서 근로자를 사용하여 사업을 하는 사람을 의미하는 개념의 사업주를 말합니다.

개정안에 대한 검토보고를 말씀드리면 개정안은 사업주가 임금체불을 하고 직상수급인의 연대책임이 인정되는 경우로서 대지급금이 지급된 경우 고용노동부장관이 근로자가 사업주 및 직상수급인에게 가지는 임금채권을 대위하여 행사할 수 있는 근거를 마련하는 것으로 대지급금의 회수 실적 제고를 기대할 수 있다는 점에 의의가 있습니다.

다음 페이지는 관련 법안이고요.

다음에 36페이지 되겠습니다.

변제금 회수 시 국세체납절차를 준용하는 내용입니다. 이거는 조지연 의원안과 김위상 의원안이 있습니다.

개정안은 고용노동부장관이 근로자에게 대지급금을 지급한 경우에 해당 사업주에 대해서 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 규정을 준용하여 국세체납처분의 절차에 따라 변제금을 회수하도록 하는 것입니다.

대지급금의 범위와 관련하여 아래 표를 보시면 조지연 의원안과 김위상 의원안이 약간 다릅니다. 조지연 의원안의 경우에는 퇴직근로자와 재직근로자의 대지급금 모두 그다음에 김위상 의원안은 퇴직근로자의 대지급금만 대상이 되겠습니다.

그다음에 사업주는 조지연 의원안의 경우는 사업주라고 돼 있고 김위상 의원안은 아까 말씀드린 것처럼 직상수급인을 포함한 개념의 사업주가 되겠습니다.

다음에 이게 국세체납절차를 준용하도록 되어 있는데 준용되는 절차는 그 밑에 쭉 나열돼 있고 구체적으로 어떤 내용에 대해서 준용하는지에 대해서는 조문과 간단한 내용을 37페이지에 명기했습니다.

이에 대해서 검토보고를 말씀드리면 대지급금 대위권으로 행사채권을 회수하는 경우에 고용산재보험료징수법의 체납처분에 관한 규정을 적용해서 변제금을 회수하는 경우 국세체납절차를 준용하는 것인데 이는 신속한 변제금 회수를 통한 대지급금 제도의 안정적인 운영 및 실질적인 채권회수를 통한 임금체불 억제 효과가 기대된다는 점에서 입법의 의의가 있는 것으로 보입니다.

이에 대해서 고용노동부는 유사 입법례가 존재해서 찬성하는 입장이고 법무부는 고용

노동부장관이 대위하여 행사하는 근로자의 임금채권은 기본적으로 민사채권인데 이것이 준용규정이 바뀌면서 공법상 특유한 채권회수 절차인 국세체납절차에 따라 징수하도록 하는 것이 적절한지에 대해서 검토가 필요하다는 입장을 보내 왔습니다.

다음으로 51페이지가 되겠습니다.

세 번째, 김위상 의원님의 법안 내용 중에서 법인 출자자의 변제금 제2차 납부의무에 관련된 내용입니다.

개정안의 내용은 법인의 재산으로 법인이 납부해야 할 변제금 등을 충당하기 부족한 경우에 임금체불 발생 당시의 과점주주 등이 제2차 납부를 지도록 하려는 취지입니다.

체불행위가 있을 당시 국세기본법 39조 각 호의 어느 하나에 해당하는 무한책임사원 또는 과점주주에 대하여 부족한 금액에 대한 2차 납부의무를 부과하되 그 책임 한도에 대해서는 아래와 같은 공식을 사용하고 있습니다.

개정안에 대해서는 기본적으로 법인 제도를 통해서, 회사 같은 게 법인인데 법인인 경우에 자연인과 다른 책임 주체가 되기 때문에 법인 제도를 악용해서 국가의 대지급금으로 체불임금을 해결하고 변제금 납부 책임을 합법적으로 면탈하려는 것을 방지할 수 있다는 데 입법의 의의가 있습니다. 다만 그 밑에 보시면 대위행사 절차에서 자연인에 대한 제2차 납부의무가 있다고 보는 것은 국가를 법인에 대한 다른 일반채권자 및 피대위권리인, 그러니까 임금채권의 권리자인 근로자에 비해서 합리적 사유 없이 우대한다고 볼 여지가 있다는 그러한 견해가 있습니다.

이에 대해서 국세기본법이나 지방세기본법상 과점주주의 2차 납세의무는 실질적 조세 평등의 실현을 목적으로 해서 임금채권과 다른 사안이고 그다음에 이 내용이 추가된다면 주주의 추가 지급의무가 되기 때문에 이거는 자본시장법상의 지분, 그러니까 유한책임이 되는 게 증권의 기본 개념인데 여기에 대해서도 반할 수 있는 위험이 있다는 의견도 있다는 것이 법무부의 의견입니다.

다음으로 57페이지입니다.

개정안의 내용에 별 것이 있는 게 아니라 앞에 있는 내용들이 다 반영됐을 경우에 고용노동부장관이 임금채권의 집행에 관한 사무 처리를 위해서 법원행정처장 등 관계 기관에 협조를 요청하는 내용의 조문 정비가 되겠습니다.

그리고 63페이지의 부칙에 시행일과 적용례가 있습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 김민석 첫 번째는 직상수급인에 대한 변제금 관련 대위권 행사 부분은 변제 책임을 지는 사업주 범위를 통일시킨다는 측면에서 김위상 의원님 안이 저희는 타당하다고 보고 필요하다고 보는 상황입니다.

그다음에 36페이지 변제금 회수 시 국세체납절차 준용은 일단 저희가 설명드리기 전에 죄송하다는 말씀을 드리는 게 법무부랑 협의를 좀 하고, 지난번에 저희가 기준법 개정할 때 명단 공개 부분도 사실은 그게 양육비라든지 이런 걸 참고로 해서 했는데 아직까지 저희 협의가 좀 덜 끝나서, 아까 전문위원님께서 말씀하신 것처럼 법무부가 지금 확실하게 동의하지 않는 부분이 있어서 이런 부분에 대해 가지고는 저희가 좀 더 법무부를 적극적으로 설득하겠다라는 말씀을 드립니다.

어쨌든 간에 임금체불에 대해서 대지급금 지급은 굉장히 유효한 수단인데 거기에 반해 가지고 저희가 변제금 회수하는 율이 한 30%밖에 안 되는데 이런 부분이 국세체납처분 절차에 맡기면 기간 자체가 한 130일이 줄어들기 때문에 굉장히 유효하기 때문에 이 부분은 조금 더 적극적으로 임금체불의 특수성 이런 부분을 설득해서 저희가 되도록 그렇게 노력하겠다는 말씀을 드립니다. 이해를 좀 부탁드립니다.

그리고 51페이지 법인 출자자의 변제금 제2차 납부의무 이 부분은 저희가 어쨌든 간에 자본시장법상 원칙에 위배될 우려가 있어 가지고, 과점주주한테도 2차 납부도록 한다고 그러면 임금체불을 좀 더 방지하거나 회수할 수 있는데 다른 법과의 충돌이 있기 때문에 이거는 저희가 좀 신중하게 검토할 수밖에 없다 이 말씀을 드립니다.

57페이지 조문 정비나 나머지 부분은 전문위원님과 같이…… 이게 어쨌든 간에 다른 법과 충돌할 우려가 있다는 전제하에서 2차 납부의무가 부과되는 무한책임사원 등의 재산에 관한 자료 요청권은 신중한 검토가 필요하다 저희도 그렇게 보고 있습니다.

○**소위원장 김주영** 정부에서도 의지가 좀 있는 것 같은데 하여튼 위원님들 의견 주시기 바랍니다.

법무부 설득할 시간이 필요하나요?

○**고용노동부차관 김민석** 저희가 설득을 해 왔는데 사실은 이런 말 기록할 건 아니지만 실무진에서 됐다가 좀 안 돼, 저희가 사실 지난번에 기준법 개정할 때 명단 공개도 비슷한 상황이어 가지고 그때 양육비 이 부분을 해서 출국금지까지 이렇게 한 부분이 있어서…… 저희가 임금체불이 중대 범죄고 또 임금 철도다 이런 걸 해서 적극적으로 더 설득하도록 그렇게 하겠습니다.

○**박홍배 위원** 일단 개정하고 위헌소송 하지요.

○**소위원장 김주영** 그러니까 이 체불임금이 워낙 요즘 심각해서 이런 문제에 대해서 좀 더 정부가 적극적으로 해서 빨리 개정될 수 있도록 해 주면 좋겠습니다.

○**고용노동부차관 김민석** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**김위상 위원** 더 이상 이의가 없네요.

○**정혜경 위원** 이의가 전혀 없지요, 이거는. 적극 찬성, 신속 빨리……

○**김위상 위원** 하여튼 노동부의 차관님한테 재차 부탁을 드리지만 임금채권보장기금이 굉장히 열악하고 그래서 이 부분을 적극적으로 해소하기 위해서는 이 법이 통과되어야 된다고 보고. 또 이 법이 통과되면 회수의 목적이 굉장히 큰 거 아닙니까?

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**김위상 위원** 그리고 법무부와 의견 조율이 좀 안 되었는데 노동부가 적극적으로 협의를 해 가지고…… 우리가 사례에서 보듯이 양육비이행법이나 또는 응급의료법 이런 부분들도 있지 않습니까?

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**김위상 위원** 이게 고도의 어떤 공공성을 요하는 부분에서 떨어지지 않는다. 그래서 법무부와 적극적으로 협의를 강하게 좀 해 주시기를 부탁드리겠습니다.

○**고용노동부차관 김민석** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**소위원장 김주영** 우재준 위원님.

○**우재준 위원** 이거 말씀은 드려 놔야 될 것 같아서요.

나머지 부분은 법무부가 이의 있더라도 우리가 설득할 수 있는 영역들이라고 생각합니다. 변제금 대위권 행사뿐 아니라 특히 변제금 회수 시 국세체납절차 준용 같은 건 법무부 차원에서는 다른 채권에 비해서 더 특권을 부여할 필요가 있느냐 이런 부분이 있더라도 또 대지급금이 건전하게 운용된다면 우리가 더 많은 정책적인 이런 걸 할 수 있기 때문에 건전한 운용을 위해서 좀 필요한 부분이라서 할 수 있다고 생각하고 그다음에 4번 정보망 이용이나 이런 부분도 괜찮다고 생각하고, 이런 부분도 설득하면 된다고 생각하는데요.

그래도 법인 출자자의 변제금 납부의무 부분은 이게 아마 법인을 세우는 우리나라 민사법의 취지에 매우 반할 겁니다. 매우 반해서 이거는 우리가 체불임금을 없애자라고 하는 그 절박함에는 공감하지만 이거를 우리가 통과시켜서 이렇게 보낸다는 건 사실 좀 지나치지 않을까, 다른 수단을 우리가 조금 더 머리를 맞대서 강구하는 게 맞지 않을까 이런 생각입니다.

○**소위원장 김주영** 조금 이견이 있기도 한 것 같고 또 정부에 조금 말미를 주기 위해서 다음 법안 처리 때 마무리할 수 있도록 좀 적극적으로 법무부를 설득해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부차관 김민석** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**김형동 위원** 궁금한 거는 변제금 회수 시 국세체납절차 준용이라고 그랬잖습니까. 그렇지요? 그런데 절차를 준용한다는 것이 대지급금의 성질을 새로 정한다 이 말씀입니까, 아니면 절차만 따른다는 겁니까?

○**고용노동부차관 김민석** 예, 따른다는 겁니다, 체납처분절차.

○**김형동 위원** 국세체납절차를 따른다면 그 성질이 국세에 준하게끔……

○**고용노동부차관 김민석** 한다는 겁니다.

○**김형동 위원** 아, 그래요?

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**김형동 위원** 그러면 우선순위에서 앞에 간다는 겁니까? 그것도 보장이 됩니까?

○**고용노동부차관 김민석** 그러니까 체납처분절차 자체가 보면 징수금의 통지 및 독촉, 납부기한 전 징수, 징수금의 체납처분, 자산관리 이런 절차들을 임금채권에도 저희가 적용을 시킨다는 그런 내용입니다, 준용한다고 되어 있기 때문에.

○**김형동 위원** 임금채권도 순서가 있지 않습니까. 그렇지요?

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**김형동 위원** 이거를 국세의 수준 그런 취지는 아닌 것 같은데? 절차만 하는 거지.

○**고용노동부규제개혁법무담당관 박원아** 고용노동부 법무담당관입니다.

이 법안에서 임금채권의 기본적인 성질 우선변제권, 그 대위채권이 우선변제권과 동일하게 존속하다라는 점까지는 동의를 하고 그게 국세의 수준까지 올라간다라고 보기는 좀 어려울 것 같고요 절차 자체만 준용한다고 보시면 될 것 같습니다.

○**김형동 위원** 이해했습니다.

그리고 하나 더, 다른 법에도 유사 예가 있네요. 과점주주와 관련돼서 이 법이 통과되면 대유위니아는 할 수 있는 거 아닙니까?

○**고용노동부차관 김민석** 저는 그 부분은 아까 우재준 위원님 말씀처럼 좀……

○**김형동 위원** 아니, 그냥 ‘이 법이 통과되면’ 물어봤지요.

○**고용노동부차관 김민석** 통과되면 주주들도 지불 의무가 생기는 거 아닌가……

○**소위원장 김주영** 어느 정도 토론이 된 것 같으니까 이 부분에 일부의 이견과 정부도 의지가 있고 그러므로 조금 말미를 주기로 하고 우리 소위원회에서는 계속 심사하기로 하고 넘어가도록 그렇게 하겠습니다.

빨리 마무리될 수 있도록 정부 측 협조를 요청합니다.

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**소위원장 김주영** 그러면 37항부터 전문위원께서 설명해 주시기 바랍니다.

○**전문위원 허병조** 37항부터 제40항까지 근로기준법 일부개정법률안에 대해서 설명드리겠습니다.

네 분의 의원이 발의하셨습니다. 67페이지에 보면 주요 내용에 대해서 간략하게 설명했습니다.

68페이지가 되겠습니다.

첫 번째로는 근로자 범위 확대 및 근로자성 판단의 입증책임 전환에 관계된 것입니다. 개정안의 주요 내용을 보시면 개정안은 타인에게 노무를 제공하는 사람을 근로자로 추정하되 사용자가 다음 세 가지 요건을 모두 입증하는 경우에 근로자로 보지 않도록 하여 근로자성 판단의 입증책임을 전환하고 있습니다.

그래서 세 가지는, 첫 번째로 노무제공자가 업무수행에 관하여 사용자의 지휘·감독을 받지 아니하는 경우, 두 번째로는 노무제공이 사용자의 통상적인 사업 범위 밖에서 이루어진 경우, 세 번째는 노무제공자가 사용자가 영위하는 사업과 동종 분야에서 본인의 이름과 계산으로 독립하여 사업(직종·직업·거래)을 영위하는 경우를 모두 입증하도록 입증책임을 전환하였습니다.

검토보고 요지를 말씀드리면 노무제공자에게 현행법상 근로시간, 연차휴가 등 각종 근로조건에 관한 규정을 전면적으로 적용함으로써 현행법상 근로자와 동일한 사회적 보호가 이루어질 수 있는 장점이 있습니다. 근로기준법 적용 사례가 확립되지 않은 새로운 형태로 근로하는 근로자의 경우 근로자성 인정을 위해 소송을 제기할 수밖에 없는데 넓은 해석에 따르더라도 현행법상 문언적 해석을 통해 일부 노무제공자는 보호가 어려운 측면이 있습니다.

그리고 입증책임 전환과 관련해서는 이것의 모델이 된 것이 미국 캘리포니아의 AB 5(Assembly Bill 5)법입니다.

그래서 이 1번, 2번, 3번의 모든 요건, 입증책임 관련한 것도 이 법에서 나오고 있습니다.

다음, 69페이지 보시면 노무제공자하고 근로자, 자영인 이 3개를 비교했는데 제일 왼쪽에 있는 근로자가 근로기준법상 기본적인 근로자이고 자영업은 근로자라는 것에 반대되는 개념이고 그 중간에 있는 하이브리드 단계, 지금 현재 일부가 노무제공자라는 형태로 이렇게 되어 있다는 걸 말씀드리겠습니다.

그래서 이거에 대해서 다시 더 말씀을 드리면, 오른쪽에 보시면 노무제공자 보호 방식에 관해서는 크게 세 가지로 나누어질 수 있습니다.

첫째, 개정안의 방식처럼 근로 관계 기본법에 규정하는 지금과 같은 방식이 있고, 둘째

로 노무제공자에게도 적용될 단일한 특별법을 만드는 방법이 있고, 셋째로 개별 노동관계법령에서 노무제공자에 대한 규정을 추가하거나 수정하는 방법이 있을 수 있겠습니다. 그래서 지금 현재 개정안은 이걸 통해서 첫째 방법을 따르겠다는 그런 취지로 보입니다.

다만 입증책임 전환과 관련해서 우리 법체계는 원칙적으로 권리가 존재함을 주장하는 당사자가 권리 근거 사실에 대하여 입증책임을 부담하도록 하고 있으므로 입증책임 전환은 제한적으로 해석해야 된다는 그러한 의견도 있다는 걸 말씀드립니다.

다음은 여기에 대해서 고용노동부나 중소벤처기업부의 의견은 신중검토입니다. 근로자 범위이고.

76페이지, 두 번째는 사용자 범위 확대에 대한 것입니다.

개정안은 근로계약체결의 형식적 당사자가 아니더라도 다음 요건 중 하나에 해당하는 사람을 사용자로 보도록 하는 것입니다.

정혜경 의원안 같은 경우에는 첫째 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 해당 근로자의 근로 조건에 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자, 둘째로는 노무수령자로서 이 법에 따라 사용자 지위를 인정할 필요가 있는 사람을 사용자 범위로 봐서 사용자성을 확대했습니다.

다음으로 김태선 의원안 같은 경우에는 해당 근로자의 업무에 실질적 지배력을 행사하는 자, 임금·복리후생·해고 등 해당 근로자의 근로조건 및 고용문제에 실질적 영향력을 가진 자를 사용자로 보도록 하여 사용자 범위를 확대한 것입니다.

다음에 이 개정안에 따르면 근로자 인정 범위 확대에 대응해서 사용자 범위를 또 같이 확대한 것이기 때문에, 사용자의 책임 범위를 넓힘으로써 노무제공자 등 근로자의 근로 환경 개선에 기여할 수 있을 것으로 보입니다.

다만 이와 관련해서 고려할 점은 사용자 요건에 대해서 다양한 해석이 가능할 수 있다 는 것입니다. 여기서 두 분 의원님이 규정하신 ‘실질적 지배력 또는 영향력’, ‘사용자 지위를 인정할 필요’ 등은 법상 불확정 개념으로 보이는데 이 개념 해석을 통해서 다양하게 나올 수가 있기 때문에 법적 책임을 둘러싼 노사 갈등과 소송 증가 등의 사회적 비용이 발생할 가능성도 있다고 보입니다.

다음에 이거는 하나의 근로자에 대해서 다수의 사용자가 인정 가능할 수 있기 때문에 책임 분배가 명확하지 않을 수 있어서 결과적으로 사건이 됐을 경우에 근로자의 권리구제 자연이라든지 사용자의 의무 위반에 대한 처벌규정 적용 대상이 불명확해질 수 있는 그런 문제점이 있다는 의견이 있습니다.

여기에 대해서 고용노동부나 중소벤처기업부에서는 신중검토하자는 입장입니다.

이상으로 설명을 마치겠습니다.

**○소위원장 김주영** 정부 측 의견 주시기 바랍니다.

**○고용노동부차관 김민석** 의원님들이 이 안을 제안하신 건 다 아시다시피 우리 노동시장이 좀 열악한데 노무제공자가 제대로 법에 보장된 근로조건 보호를 못 받기 때문에 그런 부분에서 좀 보호를 받게 하기 위해서 부득이하게, 말씀하신 건 저희가 충분히 이해하고 공감합니다만 우리 현실 사정을 좀 볼 필요가 있고 또 법리적인 부분도 같이 봐야 된다는 부분인데 68페이지 부분은 이렇게 보시면 될 것 같습니다.

그러면 이 법이 통과되면 어떠한 모습을 보일까? 이렇게 되면 5인을 채용하는 순댓국

밥집 주인인데 여기 보면 수도, 가스 이런 걸 정기적으로 점검하거나 이렇게 하시는 분이 있는데 이분이 시간이 지난 다음에 갑자기 ‘나 근로자다’ 이렇게 하면 순댓국집 사장님께서 이 사람이 근로자가 아니라는 거를 AB 5법에 기초한 이 세 가지를 가지고 증명을 하고, 증명하지 않으면 형사상 처벌을 받는 거 아니냐……

○정혜경 위원 그거는 너무 억측이지요.

○고용노동부차관 김민석 아니, 그런데 제가 지금 드린 말씀이 이 예를 본다면 추정하는 거기 때문에 그런 사례도 발생하고 이게 결국에는 형사처벌의 문제까지 되는 부분이기 때문에 그런 부분도 저희 정부로서 좀 부담이 된다는 말씀을 드리고.

그리고 당연히 입증책임이라는 부분이, 범죄 사실 입증 같은 것 검사가 하도록 되어 있는 게 형사법 쪽의 기본 원칙인데 이게 법 위반을 피의자가 스스로 증명해야 된다 이렇게 본다면 이 부분도 기본 원칙에 위배되고 또 범죄 사실은 검사가 이렇게 이걸 가지고 입증하도록 되어 있는데 사용자가 스스로 무죄임을 추정하는 구조가 지금 우리 현실에는 좀 쉽지 않은 거 아니냐. 또 AB 5법이나 EU 지침 같은 경우 EU 지침도 아직까지 2년 동안 유예기간이 있기 때문에 각국별로 해야 되는 부분이고 AB 5법도 중간에 보면 주민소환도 있고 그래서 아직 정착되지 않은 부분이기 때문에 정부로서는 조금 신중하게 검토할 수밖에 없다는 말씀드리고요.

두 번째, 76페이지의 사용자 범위 확대는 우리 기준법이라는 게 노조법과 다르게 근로 계약의 당사자가, 임금 등 근로조건에 관한 사항에 대해 가지고 강제적으로 이를 사업주가 준수해야 되는 민형사상 법적 책임을 부담하는 체계인데 사실 헌법상 나와 있는 노동 삼권을 기반으로 한 노조법 자체도 지난번에 논의된 것처럼 사용자성 관련해 가지고 논의가 많이 됐는데, 이건 좀 더 세부적으로 형사처벌까지 가는 부분이기 때문에 저희로서는 신중검토 입장을 말씀드릴 수밖에 없다는 걸 이해해 주시기를 좀 부탁드립니다.

○소위원장 김주영 신중검토, 안 하겠다는 건가요?

○정혜경 위원 안 하겠다는 뜻이지.

○소위원장 김주영 신중검토 용어를 잘 이해를 못 해서 계속 궁금증이 생겨요.

○김태선 위원 그러니까 검토하고 말씀해 달라니까요.

○고용노동부차관 김민석 그런데 국회에서 저희한테 준 세 가지 기준으로 저희가 분류한 안이기 때문에……

○소위원장 김주영 위원님들 의견 주시기 바랍니다.

우재준 위원님.

○우재준 위원 저는 이 법에 대해서 먼저 말씀드리면 적절하지는 않다고 생각합니다.

이게 왜 이런 말이 나오는지 그 문제의식에 대해서는 너무나도 공감합니다. 최근에 오 요안나 사건도 있었고, 여전히 사실상 근로자고 사실상 사용자임에도 불구하고 노동법의 보호를 받지 못하는 사람들이 많고 그런 사람들을 조금 더 보호의 영역으로 넣고자 해서 이런 법을 내신 취지라고 저는 생각을 합니다. 그럼에도 불구하고 지금 차관님 말씀해 주신 것처럼 법 자체의 범위를 이렇게 넓히면 아마 부작용이 많이 있을 겁니다.

지금 상황을 정확하게 봐야 되는 게 근로자성과 사용자의 범위가 좁아서 문제가 되는 게 저는 아니라고 봅니다. 범위가 좁은 게 문제가 아니라 그거를 판단받는 게 너무 어렵습니다. 판단받으려면 개인이 소송해서 대법원까지 가야지만 자기가 근로자고 이 사람이

사용자라는 걸 판단받을 수 있거든요. 엄청나게 어려운 일입니다. 그거 하나 하려고 할 수 있는 사람 거의 없습니다.

아마 오요안나 씨는 분명히 소송을 했으면 저는 근로자 인정받았을 거라고 생각해요. 근로자 인정받았을 건데 그런데도 불구하고 소송을 해서 한다는 게 너무나도 어려운 방법이었기 때문에 오요안나 씨가 그렇게 하지 못하고 노동법의 사각지대에 놓여 있으셨을 거라고 생각하거든요. 이것을 해결하려면 쉽게 판단이 되어야 됩니다, 엄청 쉽게 판단.

저는 지금까지 고용노동부의 방법에 있어서 가장 아쉬운 것 중의 하나가 뭐냐하면 왜 신청이 있고 사람들이 와야지만 판단하는지 모르겠어요. 먼저 그냥 우리가 보면 알잖아요. 보면 저 사람들 분명히 근로자일 것 같은데 싶으면 직권으로 조사하면 됩니다. 그렇게 해야 될 영역이 너무너무 많아요.

저는 머리 자를 때마다 생각하거든요. 머리 자를 때마다 미용사분들 다 근로자 인정될 것 같아요, 저는. 그런데 그분들 대부분 근로계약 안 하거든요. 헬스트레이너들, 제가 볼 때는 분명히 이 사람들 근로자 인정될 것 같아요. 누군가 소송해서 대법원까지 가면 저는 인정받아 오실 것 같아요. 그런데 아무도 소송 안 하니까 그냥 사각지대에 있어요. 그걸 누가 봐도 우리가 알 수 있어요. 누가 봐도 알 수 있으면 팔짱 끼고 그냥 소송할 때 까지 기다리고 있는 게 아니라 우리가 가서 점검하면 됩니다.

직권으로 그때그때 매달 이번 달에는, 우리가 감사원이나 이렇게 보면 그냥 정기적으로 감사하잖아요. 정기적으로 감사하는 것처럼 고용노동부에서도 정기적으로 그냥 근로자성 판단하는 이런 절차를 만들어서 계속하면 됩니다. 이번에는 어디, 이번에는 어디, 이번에는 어디 하면서 계속 그 분야에 가서 이런이런이런 조건들을 가지고 있는 사람들은 근로자로 보는 것으로 하고 발표하면 됩니다. 계속 발표하면, 그 발표가 있으면 어차피 그다음 사람들은 쉽게 그것을 판단받을 수 있을 거거든요. 그러면 거기에 그렇게 쉽게 판단을 받게 하는 데 필요한 법안들이면 저는 많이 만들어야 한다고 생각해요. 그게 절차가 필요하면 저는 고용노동부에서 그런 사업도 만드셨으면 좋겠어요. 그 부분에 대해서는 더 많이 해야 되는 방향이라고 저는 생각합니다.

다만 이 범위를 넓히는 건 지금 적절한 방향은 아닐 거라고 생각합니다. 이 법안 자체는 너무 부작용만 있고 이거 한다고 해서 진짜 사각지대에 있는 사람 보호될 거라고 저는 생각하지도 않아요. 그래서 이 법안 자체는 반대합니다.

이상입니다.

○**소위원장 김주영** 또 다른 위원님 의견 주시기 바랍니다.

○**정혜경 위원** 아니, 도대체 어떤 문제가 발생하는 겁니까, 부정적으로? 저는 이해가 안 됩니다.

○**우재준 위원** 아까 전에 말씀드린 그런 문제지요. 말씀하신 대로 가스 검침하는 사람이 하는 그런 문제가 있을 수 있지요.

○**정혜경 위원** 그건 지금 과하다.

○**우재준 위원** 과하더라도 있을 수 있는 건 사실 생각은 해야 된다는 거지요.

○**소위원장 김주영** 이용우 위원님.

○**이용우 위원** 근로기준법상에 소위 근로자 정의라고 하는 개념이 도입돼서 유지된 게 한 70년 넘었지요. 그런데 그 70년 동안에 대한민국의 여러 가지 산업 변화라든지 고용

형태라고 하는 것은 정말 이루 말할 수 없을 정도로 엄청난 변화들을 겪었습니다. 한국 전쟁이라고 하는 황폐화된 상황에서 지금 거의 눈부신 발전을 해서 이런 상황에 왔는데 법의 내용은 그대로거든요. 그래서 이 부분들에 대해서는 새로운 정의 개념에 대한 문제 의식들이 상당히 다양한 분야에서 제기가 되고 있다는 점이 하나가 있는 것 같고요. 이런 부분들을 담아내는 새로운 그릇이 필요하다라고 하는 것에 대한 논의의 필요성은 오래전부터 있어 왔다.

두 번째는 이게 지금 추정 조항이기 때문에 이렇게 해 놓고 노무를 제공하면 무조건 노동자로 딱 간주돼 가지고 더 이상 번복의 여지도 없고 그냥 계속 ‘노무만 제공하면 노동자야’ 이렇게 취급되는 게 아니고 일용 노동자로 추정을 하고 이 노동자성 여부를 판단할 수 있는 모든 자료들이, 증거가 소위 구조적으로 편재돼 있다고 하잖아요. 사용자 측에 다 몰려 있단 말이지요. 그런 자료들을 풍부하게 가지고 있는 사용자 측에서 이러 이러한 요건들이 갖추어지지 않았기 때문에 노동자가 아니다라고 하는 것을 밝혀 봐라, 그렇다고 하면 노동자가 아닌 것으로 취급해 줄 수 있겠다라고 하는 그런 정의 조항의 구조를 띠고 있기 때문에 저는 이게 사용자에게 과도한 부담을 지우는 것이라기보다는 오히려 그 노동자가 처한 노동 실태나 노동 조건의 적확한, 합당한 지위 평가를 할 수 있는 근거 조항으로 기능할 수 있겠다라는 생각이 들고요.

지금 국민의힘 위원님들이 고 오요안나 사건에 대해 굉장히 관심이 많으십니다. 그런데 사실 들여다보면 이 문제는 개별 사업장의 한 노동자의 문제가 아니고 근본적으로 이런 다양한 고용 형태에 대해서 지금의 법·제도·규범이 못 따라가고 있는 문제거든요. 그렇다고 하면 이런 문제들이 재발되지 않고 근본적인 해결책을 마련하기 위해서는 결국은 이런 법·제도에 대한 개정 논의가 필요한 시점입니다.

그래서 말씀 주신 이러저러한 우려점에 대해서는 같이 논의해서 수렴해 나가면 되는데 그렇다고 해서 이 논의 자체가 개정이 사실상 불가능하다, 법리적으로나 현실적으로 불 가능하다 이렇게만 접근하는 것은 좀 맞지 않다 이런 말씀을 드리겠습니다.

○소위원장 김주영 김태선 위원님.

○김태선 위원 이것도 신중검토 의견으로 알고 있는데 지금 근기법에 보호되지 못하는 노동자들, 사각지대에 있는 분들이 있잖아요. 그러면 지금 법으로 보호되지 못하는 분들은 이런 법이 아니고 다른 방향이 있습니까? 고용노동부에서 이분들을 어떻게 보호를 하겠다, 보호해야 된다라는 그런 일정 방향성이 어떻게 지금 가고 있나요?

○고용노동부차관 김민석 그 부분은 지금 이렇게 보시면 될 것 같습니다. 어쨌든 간에 현행 제도하에서 사각지대에 계신 분들이 노무제공자라는 형태로 존재하고 있으니 여당 같은 경우는 기준법에 대한 보호를 못 받더라도 정부가 직접 보호를 해야 된다는 게 노동약자법이고 사업자성을 좀 더 확대해서 하자는 게 야당에서 말씀하시는 일하는 사람 기본법 아니냐, 저는 그런 부분으로 지금 충분히 논의는 시작되고 있고 법안도 올라와 있다 이렇게 알고 있습니다.

○김태선 위원 그러니까 일하는 사람 기본법에 관해서도 검토를 지금 하고 있는 거지요?

○고용노동부차관 김민석 예.

○김태선 위원 당연히 검토하고 있는, 그런데 궁정적으로 보고 있느냐 지금 그 말씀을 드

린 거고.

○**고용노동부차관 김민석** 긍정적인 부분도 있고 약간 기준법보다 오히려 이건 좀 과한 부분이 아니냐라는 부분도 있고 그렇게 저희는 보고 있습니다.

○**김태선 위원** 저는 이 2개 다를 같이 봤으면 좋겠어요. 그러니까 지난번에 김문수 장관께서는 또 한쪽으로 말씀을 하시던데, 이번 대정부질문 때도 그렇게 말씀하시던데 방금 말씀하셨지만 일하는 사람 기본법도 같은 부분이라고 저는 보거든요. 그 방향성이라면 저는 같이 보고 그 방향성으로 가야지 한쪽으로 안 갔으면 좋겠습니다. 실제로 사용자에 대한 제재가 저는 있어야 된다고 보거든요. 이것 어디까지 다 정부가 책임질 겁니까? 저는 이 방향성을 가지고 그 사각지대에 있는 사람들, 노동자들 보호할 수 있는 실질적인 방안이 나왔으면 좋겠어요.

아니, 이런 것 아무리 대안 내놓아도 안 된다고 하잖아요. 저는 지금 사용자성이나 노동자성이나 이 두 가지를 다 얘기하기 좀 깜깜해요, 어디서부터 어떻게 얘기해야 될지 자체가. 그러니까 저는 좀 실질적인 대안을 내놓았으면 좋겠다는 생각이 듭니다, 정부 입법이라도.

○**소위원장 김주영** 정혜경 위원님 말씀해 주십시오.

○**정혜경 위원** 일단 차관님께 질문 좀 드리겠습니다.

그러면 지금 이 근로기준법으로 적용받지 못하는 노동자, 노무제공자라고 얘기를 할 수도 있고요. 그분들의 규모는 어떻게 됩니까?

○**고용노동부차관 김민석** 지금 저희가 통계적으로 보면 플랫폼·프리랜서는 88만 명 되고 그다음에 노무제공자는 한 55만 명으로, 저희 정부 측은 그 정도로 보고 있습니다.

○**정혜경 위원** 너무 적게 보시네요. 제가 본 것만 해도 지금……

○**고용노동부차관 김민석** 그건 통계적으로 좀 다른 부분이 있고.

○**정혜경 위원** 제가 한번 봐 드릴게요.

한국노동연구원에서 조사한 것으로 특수형태근로종사자 규모 파악 기초연구 2018년에 나온 자료를 보면 2011년도에 고용노동부에서 조사한 게 130만 명이고 그리고 2018년도에 221만 명으로 확인이 되고, 지금이 2024년이잖아요. 그러면 배로 늘었다고 생각하면 제가 그냥 유추해 보면 한 500만 이상은 될 것 같아요.

그러니까 우리나라의 노동구조가 제가 2011년도 비정규직 노동자일 때 그때보다 완전히 고용 형태가 달라져서 사실 기하급수적으로 느는 게 지금 특수고용노동자이지 않습니까? 법이 사실은 따라가야 될 때가 되었지요. 그러면 우리나라의 모든 노동자들이 적용받는 것이 근로기준법인데 그 근로기준법에서 적용받지 못하면 도대체 어디에서 적용을 받으란 말인가?

민주당과 여당에서 지금 여러 가지 안을 내놓으셨습니다, 이 적용을 못 받는 노동자들에 대해서. 그런데 근본은 사실 근로기준법 적용을 받아야지요. 그래서 우리의 법이 이제는 이 고용구조에 발맞추어서 뭔가 근본적 변화를 일으킬 때가 됐다고 생각하거든요. 사실은 이렇게 전향적으로 이 부분에 대한 정부의 입법 계획, 의지 이런 것들이 지금 실제로 필요하다. 사회적 약자 생각하시고 소외되어 있는 사각지대 얘기하는데 말만 하면 뭐 합니까? 이런 데 대해서 의지를 모아서 전면적인 개편이 필요한 거잖아요. 일단 저는 그렇게 생각합니다.

이상입니다.

○**소위원장 김주영** 다른 위원님들 의견이 지금 없으실 것 같으니까……

어제 김문수 장관께서 인터뷰를 하셨는데 하여튼 기존 노동단체에 대한 비판을 많이 하시면서 취약계층에 대한 관심을 표하셨는데 정부에서 5인 미만 사업장이라든지 보호할 어떤 법안 같은 것 준비하고 있나요? 대책이 있어요?

○**고용노동부차관 김민석** 사실은 그게 위원님들 말씀이 틀린 말씀이 아니기 때문에 노동시장 내에서 취약계층에 대한 보호를 해야 된다는 당위성에 대해서는 저희도 충분한데, 기준법은 사실 그렇지 않습니까? 지금 정혜경 위원님 말씀을 저거 하자면 이쪽에 있는 특고라든지 노무제공자 이런 분들이 예전과 다르게, 사실은 기준법은 뭐냐 하면 저희·감독과 사용종속관계라는 게 전제가 되는 부분이고……

○**소위원장 김주영** 아니, 그런 부분들을 떠나서 이렇게 장관님이 자신 있게 노동조합을 비판하면서 취약계층에 대한 관심을 표했어요. 거기에 대한 대책이 당장 뭐가 있어서 이렇게 이야기하는 건지 한번 질의를 한 거고요. 거기에 답변해 주실 게 있으면 해 주시고 없으면……

지금 우리가 의사일정 1항부터 40항까지 1회독을 했습니다. 그런데 정부에서 대부분 답을 명확하게 주지 않았어요. 부동의 쪽에 가까운 내용들이 다수였었는데, 잠시 정회하고 양당 간사 그리고 정부 측 차관님하고 같이 좀 논의를 하고 회의 다시 속개해서 마무리를 하든지 산회를 하든지 하는 게 어떻겠습니까?

○**박홍배 위원** 산회 전에 저도 질문 하나만 드리겠습니다.

○**소위원장 김주영** 예.

○**박홍배 위원** MBC에 대해서 특별근로감독을 나가셨는데 어쨌든 우재준 위원님께서 말씀하신 것처럼 소송을 하셨다라고 하면 근로자로 인정받았을 거라고 하는데 방송국에는 그런 기상캐스터를 포함해서 작가 등 수많은 특수고용 형태의 노동자들, 프리랜서 계약들을 하신 분들이 계셔서 이분들이 근로기준법으로 보호받지 못하고 직장 내 괴롭힘에도 직접적으로 해당이 되지 않아서 고용노동부는 일반적으로 그런 사건들이 청에 접수가 되었을 때 전부 다 각하 처리를 지금까지 해 왔단 말이지요.

○**고용노동부차관 김민석** 사안별로 저희가 보는 거지요. 일단 들어오면 근로자인지 여부를 먼저 확인하고 근로자가 아닌 경우는 그렇게……

○**박홍배 위원** 그래서 근로자가 아닌 것으로 누가 봐도 추정이 되고 그런 계약을 하고 있는 분의 사건과 관련해서, 근로기준법이 적용되지 않는 이 사건에 대해서 어떻게 지금 특별근로감독을 진행하고 계시고 향후에 이걸 어떻게 처리한다라는 것인지?

○**고용노동부차관 김민석** 지금 이런 게 있습니다. 직장 내 괴롭힘 관련해서 저희가 진상조사위원회를 사측한테 부여하는데 지금 ‘지체 없이’ 이렇게 돼 있습니다. 그래서 이 부분에 대해서 유족의 주장과 다른 부분이 있고 절차적인 부분을 보고 있다는 게 첫 번째고.

두 번째는 관련해 가지고 근로자성 여부에 대해서 사실은 방송사의 특성이 있기 때문에 외형적 계약 자체는 프리랜서였지만 이분들이 방송사 구조 속에서 기상캐스터가 어떤 역할을 하고 있느냐, 순수하게 독자적으로 하고 있는지 이런 부분들은 저희가 근로자성을 보고 있는 부분이 있고 또 사측이 주장하는 것처럼, 사측은 저희한테 ‘이런 것 좀 쉽

지 않다' 이런 얘기가 있는데 그런 부분 관련해서 사실관계 확인도 해야 되고.

그다음에 이분들이 하루 8시간 노동이 아니고 계약시간 내에 하는데 나머지 시간은 자발적으로 뭘 했다는데 그게 어떻게 하고 있는 건지 이런 것도 지금 총괄적으로 보고 있습니다.

○소위원장 김주영 더 말씀하실 위원님이 안 계시면……

○김형동 위원 차관, 내일도 나오시잖아요. 그렇지요?

○고용노동부차관 김민석 예.

○김형동 위원 장관하고 같이 나오시는데, 너무 급할 수도 있습니다마는 아까 우재준 위원이 말씀하셨던 것처럼 근로자가 맞는데 외피를 달리 씌워 놔 가지고 그 실질을 찾아가는 데 어려움과 힘든 부분, 이건 근기법 적용받아야 되는데…… 무슨 말씀인지 아시지요?

○고용노동부차관 김민석 예.

○김형동 위원 그런데 우리가 흔히 봐서 진짜배기 프리랜서는 근기법 적용을 안 받아야 되지만 또 그 나름대로 보호해야 할 범위가 있겠지요. 그렇지요?

○고용노동부차관 김민석 예.

○김형동 위원 그런데 아까 우재준 위원이 잘 지적해 주셨는데 근로자성을 누가 보더라도 지금 가지고 있는 16개 지표 가지고, 판단 표지 가지고 충분히 포섭이 되거나 실제로 적용받아야 될 분임에도 불구하고 자기가 근로자인 줄 모르고 자기 권리를 주장하거나 누리지 못하는 분들이 꽤 많거든요. 그런 직군들 방송사가 됐든 어디가 됐든 혹시 판단한 자료가 있으면 한번 가져와 보셨으면 좋겠습니다.

제가 지금 문제 제기를 하고 싶은 것은 분명히 근로감독을 하면서 이런 분들은 또 이런 유예 있는 분들은 근로자로 인정해 왔음에도 불구하고 법률이 아니고 내부 기준을 만들어서 그분들을 적극적으로 보호하도록 나섰어야 되는데 그러지 않고 올 때까지 기다리고 ‘그래, 주장해라’ 이 정도로 이렇게 방기했다면 그 부분은 노동행정이 매우 잘못된 거라고 저는 생각하고 내일 이 부분도 점검해 볼 참이니까 한번 준비를 해 와 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○고용노동부차관 김민석 예, 유념하겠습니다.

○소위원장 김주영 그러면 좀 전에 말씀드린 대로 효율적인 회의 진행을 위해서 잠시 정회했다가 오후 4시 20분에 속개하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(16시11분 회의중지)

(17시00분 계속개의)

○소위원장 김주영 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

서로 의견 조율을 좀 해 보고 몇 건이라도 처리를 하려고 했는데 아직은 조금 더 시간이 필요할 것 같습니다. 그래서 이상으로 제1차 고용노동법안심사소위원회를 마치도록 하겠습니다.

위원님 여러분 안건 심사에 수고 많으셨습니다.

정부 관계자, 위원회 직원 및 보좌진 여러분도 수고하셨습니다.  
산회를 선포합니다.

(17시01분 산회)

---

○출석 위원(8인)

김위상 김주영 김태선 김형동 박홍배 우재준 이용우 정혜경

○출석 전문위원

전문위원 허병조

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부

차관 김민석

통합고용정책국장 권진호

직업능력정책국장 임영미

정책기획관 이현옥

국제협력관 박일훈

노동시장정책관 정경훈

고용서비스정책관 손필훈

고용지원정책관직무대리 이태훈

근로기준정책관 최관병

산업안전보건정책관 이민재