

제418회 국회  
(정기회)

## 환경노동위원회 회의록 (고용노동법안심사소위원회)

제 3 호

국 회 사 무 처

일 시 2024년12월3일(화)

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. 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. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2201311)
19. 고용보험법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201988)
20. 고용보험법 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2205077)
21. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201989)
22. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(우재준

의원 대표발의)(의안번호 2205070)

23. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201126)
24. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2201689)
25. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2202385)
26. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2201652)
27. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(김태년 의원 대표발의)(의안번호 2204030)
28. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(노종면 의원 대표발의)(의안번호 2204843)
29. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(강득구 의원 대표발의)(의안번호 2205172)

### 상정된 안건

1. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김형동 의원 대표발의)(의안번호 2203962) ..... 3
2. 공인노무사법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201997) ..... 3
3. 공인노무사법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2202203) ..... 3
4. 직업안정법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2203601) ..... 3
5. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2203595) ..... 3
6. 산업안전보건법 일부개정법률안(김형동 의원 대표발의)(의안번호 2204176) ..... 3
7. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2200198) ..... 3
8. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안(이준석 의원 대표발의)(의안번호 2201636) ..... 3
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) ..... 4
15. 근로기준법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2204753) ..... 4
16. 근로기준법 일부개정법률안(정혜경 의원 대표발의)(의안번호 2205100) ..... 4
17. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2205214) ..... 4
18. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2201311) ..... 4
19. 고용보험법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201988) ..... 4
20. 고용보험법 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2205077) ..... 4

21. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(정부 제출) (의안번호 2201989) .....	4
22. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2205070) .....	4
23. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201126) .....	4
24. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2201689) .....	4
25. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2202385) .....	4
26. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안 번호 2201652) .....	4
27. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(김태년 의원 대표발의)(의안 번호 2204030) .....	4
28. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(노종면 의원 대표발의)(의안 번호 2204843) .....	4
29. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(강득구 의원 대표발의)(의안 번호 2205172) .....	4

(10시04분 개의)

○소위원장 김주영 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제418회 국회(정기회) 환경노동위원회 제3차 고용노동법안심사소위  
원회를 개최하겠습니다.

바쁘신 가운데서도 참석하여 주신 여러 위원님들께 감사의 말씀을 드립니다.

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

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

언론에서 안 온 것 같지만 원활한 회의 진행을 위하여 언론 공개는 여기까지 하도록  
하겠습니다. 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. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안(이학영 의원 대표발의)(의안번호 2201311)
19. 고용보험법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201988)
20. 고용보험법 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2205077)
21. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201989)
22. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(우재준 의원 대표발의)(의안번호 2205070)
23. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(정부 제출)(의안번호 2201126)
24. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2201689)
25. 국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2202385)
26. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2201652)
27. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(김태년 의원 대표발의)(의안번호 2204030)
28. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(노종면 의원 대표발의)(의안번호 2204843)
29. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 일부개정법률안(강득구 의원 대표발의)(의안번호 2205172)

(10시05분)

○소위원장 김주영 그러면 의사일정 제1항부터 제29항까지의 법률안을 일괄하여 상정합니다.

전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 손을춘 전문위원입니다.

배부해 드린 자료 중에서 고용노동부 소관 법안 심사자료 I 번을 봐 주시기 바랍니다.

제1항 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정안입니다.

2쪽, 일·가정 양립 우수기업의 국가지원 근거 마련입니다.

고용부가 근로자의 일과 가정의 양립을 위한 각종 정책에 기업이 적극적으로 참여할 수 있도록 유인책을 제공하는 대한민국 일·생활 균형 우수기업 정책을 지속적으로 실시하도록 하는 근거를 마련하기 위해서 개정안은 고용부장관이 남녀고용평등과 일·가정의 양립을 실현하기 위하여 수립·시행하여야 할 정책에 일·가정 양립 우수기업의 선정 및 행정적·재정적 지원을 명시하려는 내용입니다.

○소위원장 김주영 다음은 정부 측 의견 말씀하여 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 김민석 정부는 동 법안에 대해 수용 입장입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

○이용우 위원 의견 하나 드리겠습니다.

지금 현행 조문상 5호의 ‘모성보호와 일·가정 양립을 위한 제도개선 및 행정적 지원’이라는 내용하고 크게 차별화된 내용인지 모르겠고 그다음에 근본적으로 이게 법인세 혜택 부여를 위한 근거를 마련하는 조항으로 제안을 주신 것 같은데 그렇게까지 가는 게 적절한지에 대해서는 의문입니다.

○소위원장 김주영 정부 측 답변해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 김민석 지금 이용우 위원님 말씀처럼 저희도 사실 이게 법인세…… 저희가 올해 같은 경우 203개소를 우수기업으로 선정을 했는데 이게 대부분 보면, 저희가 법인세를 감면하자는 것은 중소기업을 대상으로 감면하자는 부분이고 그렇게 좀 인센티브를 주려고 그러는데, 저희도 당초 제6조 1항 5호로 해 가지고 되는 거 아니냐 이렇게 했는데 기재부에서 법인세 감면하려고 그러면 조세특례법을 개정해야 되는데 조세특례법에서는 명확하게 규정이 필요하다 그래서 저희가 개정하는 내용입니다.

그리고 지금 이런 부분들은, 모성보호하고 일·가정 양립 자체가 어떻게 보면 제도는 갖춰져 있는데 눈치 때문에 못 하는 부분이 있어서 저희가 기업들이 좀 더 적극적으로 지원할 수 있도록 유인책 확보 차원에서 제도를 바꾸는 그런 내용입니다.

○소위원장 김주영 박홍배 위원님.

○박홍배 위원 이것과는 다르지만 국정감사 때 일자리 으뜸기업에 대한 논란이 있었잖아요. 제가 문제가 된 기업에 대한 으뜸기업 지정을 취소해 달라는 요청도 드렸고 국민청원도 있었는데 이런 일·생활 균형 우수기업, 일자리 으뜸기업 등 제도들에 대해서 전반적으로 재점검이 필요한 게 아닌가, 그런 재점검 이후에 다시 논의하는 게 적절하지 않은가 하는 생각입니다.

○소위원장 김주영 다른 위원님 의견 없으십니까?

전문위원께서 여기 지적해 주신 부분들이 있는데요. 입법 취지에 대해서는 공감을 합니다. 그런데 모성보호와 일·가정 양립을 위한 제도개선 및 행정적·재정적 지원이 여기에도 명시가 되어 있거든요. 그래서 중복 입법에 대한 의견들도 있습니다. 그 부분에 대해서는 정부 측 답변, 박홍배 위원님 의견도……

○고용노동부차관 김민석 첫 번째, 박홍배 위원님 질의에 말씀을 드리자면 저희도 그렇게 하겠습니다. 저희가 일자리 으뜸기업이라든지 청년 강소기업 이런 부분에 대해서 올해 국정감사에서 워낙 말씀이 많으셨기 때문에 저희도 제대로 된 기업이 선정될 수 있도록 지금과는 다른 방식으로 더 노력하겠다는 말씀을 드립니다.

다만 이런 부분들이 좋은 기업들을 선정해서 많이 공표를 해야지만 다른 기업들이 보고

우리도 저렇게 해야겠다는, 그런 베스트 프랙티스(best practice)를 확보해야 되는데 그렇게 하려면 기업들한테 유인을 줘야 되고 유인을 주기 위해서는 법인세 감면 이런 게 필요하다 저희는 그렇게 보고 있습니다.

위원장님께서 말씀하신 부분들은 오히려 만약에 5호로 행정적·재정적 지원으로 해서 기획재정부에서 조세특례법에 따른 감면을 해 주면 저희가 굳이 이렇게 개정할 필요도 없는데 이렇게 할 수밖에 없는 부분들은 기재부랑 협의 과정에서 다른 유사 입법례 같은 경우도 법인세 감면을 받으려면 이렇게 규정이 들어가야 되기 때문이라고 해서 저희가 부득이 개정을 추진한다는 말씀을 드립니다.

○이용우 위원 질문인데요. 소위 이런 우수기업, 일·생활 균형 우수기업만이 아니라 우수기업 이렇게 선정해 가지고 법인세 감면 혜택을 부여하는 어떤 제도가 있는지, 그다음 두 번째는 일·생활 균형 우수기업에 대한 현행 혜택이 어떤 것들이 있는지, 보조금 지원이라든지 금전적 지원 이런 것들을 포함해서 어떤 혜택이 있는지, 두 가지 좀 확인해 주시면 좋겠습니다.

○고용노동부차관 김민석 저희가 아까 말씀드린 것처럼 법인세 감면 부분은 다른 부처에서도 이렇게 많이 되어 있는데 그건 나중에 정리를 별도로 해서 나눠 드리겠습니다.

그다음에 저희가 지금 지원하는 부분들은 사실 정부 지원사업 참여 시 우대 이런 식으로 해 가지고 우리 부에서 일터혁신 컨설팅을 하게 되면 심사 우대 및 절차 간소화 이렇게 인센티브로 들어가 있고 그다음에 기술보증 우대 이렇게 해 가지고 금융상 우대 차원에서 보증료율을 0.2%p 감면 적용, 대출금리 우대 해 가지고 최대 0.3% 여신금리 우대 이렇게 있는데 이런 케이스들이 좀 더, 직접적으로 기업들이 인식하지 못하는 것 같아서 저희가 추가 인센티브를 부여할 필요가 있지 않느냐라는 걸 고민했다는 말씀을 드립니다.

○소위원장 김주영 본 위원이 질의를 드렸던 6조 5호 이 부분하고 중복 입법에 대해서는 이렇게 해도 문제가 없는 건가요?

○고용노동부차관 김민석 예, 그렇습니다.

이 부분은 전반적인 제도개선 및 행정적·재정적 지원이고. 지금 김형동 의원님 안에 보면 내용 부분이 ‘일·가정 양립 우수기업의 선정 및’ 이렇게 돼 있기 때문에, 중복 문제는 저희가 법제처 심사 같은 걸 다 거쳤다는 말씀을 드립니다.

○소위원장 김주영 다른 위원님들 의견 없으시면 이 부분은 이렇게 논의를 하고, 일단 다른 법안으로 계속해서 넘어가고 의결은 일괄해서 하도록 그렇게 하겠습니다.

다음은 전문위원께서 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 손을춘 다음은 공인노무사법 일부개정법률안입니다.

10쪽입니다.

현행은 미성년자의 경우에는 공인노무사 시험에 응시할 수가 없습니다. 참고로 세무사나 관세사, 감정평가사 등 다른 자격사들의 경우 응시는 할 수 있으나 성년이 될 때까지는 결격사유로 규정하고 있어서 공인노무사에 대해서 응시부터 못 하게 하는 부분을 좀 개선하자는 취지인데요.

개정안은 공인노무사 자격시험 응시는 허용하되 합격자가 성년이 된 날로부터 공인노무사 자격을 취득하는 것으로 이렇게 개정하는 내용입니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 김민석 좀 전에 전문위원께서 말씀하신 것처럼 세무사, 관세사, 감정평가사 등 이렇게 다른 직역은 다 돼 있는데 저희 노무사만 미성년자 응시 자체를 불허하고 있기 때문에 그런 부분들을 현실에 맞게 개정하려는 내용입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

김태선 위원님.

○김태선 위원 세무사, 관세사하고 다르게 왜 노무사는 처음에 이렇게 법이 제정됐는지? 이유가 뭔가요?

○고용노동부차관 김민석 처음에 당연히 미성년자가 노무사 시험 본다는 것 자체가 맞지 않는 거 아니냐라는 그냥 일반적 관점에서 했고, 다른 자격증도 마찬가지로 할 때 저희가 개정을 했어야 되는데 못 한 걸로 알고 있습니다.

○김태선 위원 그러면 세무사, 관세사 이것도 개정이 된 건가요, 이렇게?

○고용노동부차관 김민석 예, 다 돼 있습니다.

○김태선 위원 아니, 제 말은 처음에는 미성년자는 아니었다가 미성년자도 할 수 있게끔 개정이 된 건가요, 새롭게?

○고용노동부차관 김민석 예, 저는 그렇게 알고 있습니다.

○김태선 위원 그런데 세무사나 관세사 같은 경우에는 미성년자가 실질적으로 이런 시험을 봐서 합격해서 실제로 하는 법의 실효성은 어떻게 보고 있으신가요?

○고용노동부차관 김민석 저는 실효성은 좀 낮은 거로 보고 있는데 다만 성년, 미성년 구분 자체가 18세냐 20세냐 논쟁이 있기 때문에 이런 차원에서 보면 그 기회 자체는 열어 준 것 아닌가 그렇게 생각을 하고 있습니다. 또 이렇게 되더라도 자격증을 받고 활동할 수 있는 건 성년 이후에 가능하기 때문에 시험만 본다 이렇게 보시면 될 것 같습니다.

○소위원장 김주영 다른 위원님들 의견 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

이 부분도 의견이 없으시면 다음 번 같은 공인노무사법 일부개정법률안인데요. 전문위원께서 설명해 주십시오.

○전문위원 손을춘 15쪽입니다.

공인노무사회 감독에 필요한 조사 시 사전통지 예외를 두고자 하는 건데요. 현재는 고용노동부장관이 공인노무사회의 감독을 위하여 출입·검사 등을 하는 경우에는 7일 전에 조사 일이나 내용을 사전통지하도록 되어 있습니다. 그런데 개정안은 긴급하거나 미리 알릴 경우 그 목적을 달성할 수 없는 경우에는 사전통지를 생략하고 출입·검사를 할 수 있도록 하는 개정 내용입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

이용우 위원님.

○이용우 위원 이게 지금 행정조사기본법하고 중복되는 내용……

○고용노동부차관 김민석 예, 그렇습니다.

○이용우 위원 그래서 지금 이하의 법률을 보시면 다른 법률이기는 하지만 중복되는 내용들은 또 삭제하자라는 국민의힘 의원님들의 안들이 몇 가지 나와 있는데 이게 서로

약간 방향이 상충되는 것 같거든요. 그래서 제 생각에도 굳이 이렇게 여기다가 명시를 해야 될 실익이 없으면 상충되는 것은 삭제해도 될 것 같기는 한데 의견 주시지요.

○**고용노동부차관 김민석** 그런데 행정조사기본법은 조사에 대한 기본원칙을 담는 법이기 때문에 거기에 대한 내용 관련된 부분이 관련 법에 담겨지지 않으면 담는 게 저희가 기본적으로 법을 개정하는 목표가 되는 부분이고.

공인노무사 같은 경우는 저희가 노무사법 25조를 보면 감독을 할 수가 있는데 그러면 감독을 아무 때나 들어가서 할 수 있느냐? 현행법에 따르면 갑자기 오늘 가 가지고 감독할 수 있도록 되어 있는데 행정조사기본법은 분명히 일주일 전에 통지하도록 그렇게 돼 있기 때문에, 그리고 지금 다른 노무법인이나 개업노무사한테는 그렇게 돼 있기 때문에 공인노무사회도 그런 절차를 좀 준수하라는 의미로 7일이라는 말을 넣었다는 걸 말씀드립니다.

○**소위원장 김주영** 그러면 중복 입법에는 큰 문제가 없다고 보는 겁니까?

○**고용노동부차관 김민석** 예, 지금 만약에 되면 중복 입법이라는 의미는…… 행정조사기본법은 7일 전까지 하도록 돼 있는데, 지금은 아무 때나 할 수 있기 때문에 그런 부분의 규정이 없기 때문에 조사기본법의 내용을 규정하자는 내용입니다.

○**소위원장 김주영** 중복은 아니다?

○**고용노동부차관 김민석** 아닙니다.

○**이용우 위원** 아닌 게 아니고 중복은 맞는데……

○**박홍배 위원** 중복이 맞는 것 같은데요.

○**이용우 위원** 맞는데, 말하자면 조금 더 명시를 하자라는 건데요.

저는 이하의 4번, 5번 이런 법률 검토할 때 일관된 기준을 가지고 교통정리를 해야 될 것 같습니다. 어떤 것은 중복이라고 삭제하는 안이 올라왔고 또 어떤 것은 중복을 하자라는 취지로 올라와서 일괄적으로……

○**소위원장 김주영** 그것 한번 정부 측에서 좀 더 검토해 보시고……

○**고용노동부차관 김민석** 한 가지 말씀드리면 변리사법 이런 데서도 7일 전에 사전통지 다 규정하고 있는 내용들입니다, 다른 법에서도.

○**소위원장 김주영** 박홍배 위원님.

○**박홍배 위원** 고용노동부에서 공인노무사회를 출입해서 조사를 한 제일 최근 사례가 언제인가요?

○**고용노동부근로기준정책관 최관병** 근로기준정책관 최관병입니다.

21년도에 점검을 실시한 바가 있습니다.

○**박홍배 위원** 어떤 사안이었습니까?

○**고용노동부근로기준정책관 최관병** 21년에 등록 보류 및 거부 처리규정 부적정이나 위탁사업 집행 부적정 등 위반사항들을 적발하고요 경고 및 시정조치를 한 바가 있습니다.

○**박홍배 위원** 당시에는 행정조사기본법에 따라서 7일 전에 통지하고 조사를 하셨습니까, 아니면 예외조항에 따라서 그냥 통지 즉시 방문을 하셨습니까?

○**고용노동부근로기준정책관 최관병** 사전통지를 했는데요. 한 5일쯤 전에 통지를 해서 왔기 때문에 7일 준수는 못 했었습니다.



○박홍배 위원 7일도 아니고 전일도 아니고 왜 5일 전에 하셨어요?

○고용노동부차관 김민석 규정이 없다 보니까 그냥……

○고용노동부근로기준정책관 최관병 그때 말미를 주긴 했는데 7일을 충분히 주지는 못했던 사안입니다.

○소위원장 김주영 다른 위원님들 의견 없으시면 이 부분도……

중복 입법에 대해서 문제가 없다, 정부 측 그런 이야기지요?

○고용노동부차관 김민석 예.

○소위원장 김주영 저희들이 타 법 한번 검토하고.

그러면 이 부분도 일단 넘어가도록 하겠습니다.

직업안정법 일부개정법률안에 대해서 전문위원회에서 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 손을춘 21쪽입니다.

직업안정법 제37조에 폐쇄조치가 있는데요. 고용부장관이나 지자체장이 신고 또는 등록을 하지 않거나 허가를 받지 않고 사업을 하거나 정지 또는 취소 명령을 받고도 사업을 계속하는 경우에는 간판이나 그 밖의 영업표지물 제거 또는 삭제할 수 있고 해당 사업이 위법한 것임을 알리는 안내문을 게시할 수도 있고 시설물을 사용할 수 없게 봉인할 수 있도록 하고 있습니다.

이러한 내용에 대해서 행정기본법상의 직접강제를 준용해서 처리할 수 있도록 하는 내용인데요. 현재 개정안은 직접강제를 할 수 있도록 하고 있는데 직접강제와 함께 즉시강제도 같이 규정을 해서 일부 수정을 할 필요가 있다고 보입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 주시기 바랍니다.

김태선 위원님.

○김태선 위원 직접강제하고 즉시강제 이게 정확히 어떤 차이가 있나요? 이 내용은 봤는데……

○고용노동부차관 김민석 행정기본법의 32조와 33조에 규정이 좀 다르게 돼 있는 부분인데요. 여기 보면 직접강제는 행정청이 의무자의 신체나 재산에 실력을 행사하여 행정상 의무의 이행이 있었던 것과 같은 상태를 실현하는 게 직접강제고 즉시강제는 국민의 신체 또는 재산에 실력을 행사하는 행위 자체를 즉시강제라고 규정되어 있습니다.

○김태선 위원 그런데 그 차이가 그렇게…… 그러면 지금 이 법에서 하려는 이유가 뭔가요?

○고용노동부차관 김민석 이런 것 같습니다. 보면 무허가 직업소개소 같은 데 무허가기 때문에 저희가 폐쇄를 하게 된다 그러면 어쨌든 간에 국민들의 재산과 이런 것에 그걸 가하는 부분이기 때문에 저희가 행정상 강제라면 이 부분에 대해 가지고는 규정 간의 적용 관계를 좀 명확히 하자. 32조, 33조 그런 부분들을 명확히 규정해서 재산상 손해 같은 게 없도록 하는, 공무원들의 절차적 정당성을 갖추는 그런 내용이 아닌가 싶습니다. 사실 저희가 김위상 의원님이 제안한 안 이걸 굉장히 뭘 바꾸겠다는 게 아니고 절차를 좀 명확히 해 가지고 국민들한테 재산상 피해가 없도록 하는 데 목표가 있다 이렇게 보시면 될 것 같습니다.

○소위원장 김주영 전문위원회에서 지금 수용 입장을 표기해 주셨는데 중복 입법 문제는 없다 이거지요, 정부 측에서는? 명확히 하자?

○고용노동부차관 김민석 예, 그렇습니다.

○이용우 위원 의견 하나만……

○소위원장 김주영 이용우 위원님.

○이용우 위원 지금 현행 37조 1항의 직접강제 또는 즉시강제를 위해서 현행법 2항에서 권한 표시 증표를 지니고 보여 줘야 한다 이것을 행정기본법으로 갈음하자라는 것 같은데요. 1항에 1·2·3호가 있는데 ‘간판, 영업표지물의 제거 또는 삭제’, ‘안내문 등의 게시’, ‘봉인’, 이 1·2·3호가 다 직접강제 또는 즉시강제로 포섭이 되는 건가요? 1·2·3호를 직접강제 또는 즉시강제로 구분해서 설명을 해 주시면 어떻게 돼요?

○고용노동부차관 김민석 제거 또는 삭제 같은 경우는 직접강제라고 볼 수 있을 것 같고요. 그다음에 안내문 등의 게시 같은 경우는 즉시강제라고 할 수 있을 것 같고 3호 봉인 같은 경우도 즉시강제라고 볼 수 있지 않을까 싶습니다. 25페이지를 보시면 행정기본법의 32조(직접강제)와 33조(즉시강제) 내용들이 분명히 규정돼 있는데, 이게 보면 좀 더 세부적으로 행정청이 하더라도 그 나머지 부분에 대해서 32조와 33조를 준용하라 그런 내용이라고 보시면 될 것 같습니다.

○전문위원 손을춘 전문위원입니다.

개정안은 직접강제만을 규정하고 있는데요. 직접강제와 즉시강제의 차이는 의무를 사전에 부과하느냐 안 하느냐인데 이 세 가지의 경우에 의무를 부과하기 전이라도 시간적 여유가 없거나 최후의 수단으로 하는 게 즉시강제인데 위법한 사업을 계속하고 있을 때 그것을 발견하고 바로 의무를 부과하는 사전 절차적인 것이 필요한데 그럴 때 그런 절차 없이, 의무 부과 없이 바로 폐쇄한다든지 그런 경우는 행정처리에서 종종 필요한 것이기 때문에 직접강제와 즉시강제는 세트로 규정을 해도 큰 무리는, 행정작용을 하는 데 무리는 없다고 보입니다.

○소위원장 김주영 이용우 위원님.

○이용우 위원 37조 1항에 명시돼 있는 각 호의 내용들이 지금 김위상 의원님 안은 32조(직접강제)로 다 포섭이 될 수 있겠다라는 취지로 아마 발의하신 것 같은데 검토의견은 직접강제로 다 포섭되지 않고 즉시강제도 있을 수 있으니 33조까지 포함하자는 취지인 것 같고요. 제 취지는 1·2·3호가 직접강제나 즉시강제로 다 포섭되는 것인지 아니면 추가적, 제가 약간 의문이 드는 게 2호 같은 경우 이게 직접강제나 즉시강제일까 이런 생각도 드는데 그 부분에 대해서는 조금 명료하게 한번 확인을 해서……

○고용노동부고용서비스정책관 손필훈 조금 보완해서 말씀을 드리겠습니다.

담당 국장입니다.

즉시강제 같은 경우에는 지금은 직업안정법 시행령에 규정이 돼 있습니다.

○소위원장 김주영 담당 국장님, 성함을 대세요.

○고용노동부고용서비스정책관 손필훈 고용서비스정책관 손필훈입니다.

그러니까 즉시강제 같은 경우에는 말씀하신 것처럼 37조의 1항 1·2·3호 다 적용이 되는데 지금은 그 해당 내용이 시행령에 규정이 돼 있습니다. 시행령 36조에 그 당사자에게 문서로 알려 주되, 다만 긴급한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다라고 해서 행정청이 그것을 직접 실시할 수 있는 규정이 시행령에 들어가 있는데요. 그것을 지금 법으로 바뀌서 규정하는 거다라고 이해를 하시면 될 것 같습니다. 그래서 지금 법령상으

로도 행정청이 직접 한다라는 것하고 사전 계고 없이 긴박한 필요성이 있는 경우에는 즉시 한다라고 하는 것이 법령상으로는 규정이 돼 있는데 그 내용들을 행정기본법에 따라서 조금 더 기본적인 절차를 준수하면서 하도록 하겠다라고 하는 것이 법 개정의 취지입니다.

○소위원장 김주영 다른 의견들 없으십니까?

그 부분은 한 번 더 확인해 보시렵니까, 이용우 위원님?

○이용우 위원 확인해 주시면 될 것 같습니다, 위원장님. 지금 마지막 말씀 주신 것은 결이 좀 다른 얘기 같은데 아무튼 종합적으로 확인해 주시지요.

○고용노동부차관 김민석 예, 알겠습니다.

○소위원장 김주영 그 부분은 추후에 한 번 더 확인하고 최종적으로 결론을 내리도록 하겠습니다.

다음은 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안에 대해서 전문위원께서 설명해 주시기 바랍니다.

○전문위원 손을춘 33쪽입니다.

파견근로자 보호법도 방금 직업안정법과 마찬가지로 폐쇄조치 관련해서 행정기본법을 적용하도록 하려는 내용입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 주시기 바랍니다.

다른 의견 없으시면 이 부분도 행정절차법과 관련해서 최종적으로 한 번 더 확인하고 마무리하도록 그렇게 하겠습니다.

그러면 다음 번의 산업안전보건법 일부개정법률안에 대해서 전문위원께서 설명해 주시기 바랍니다.

○전문위원 손을춘 38쪽입니다.

화학물질관리법에 따른 금지물질 수입에 대해서 이중규제라는 문제 제기가 있어서 이를 완화하고자 하는 게 개정안의 취지입니다.

현재 제조등금지물질이 화학물질관리법에 따라서 금지물질에 해당하는 경우에 시험·연구 또는 검사 목적으로 환경부장관의 허가를 받은 경우에는 고용부장관의 승인 없이도 수입할 수 있도록 하려는 내용입니다.

지금 현행법에 따르면 시험·연구·검사 목적으로 양도하거나 제공하는 경우에는 환경부장관의 판매 허가만 받으면 가능한데 수입에 대해서는 환경부장관의 수입 허가뿐만 아니고 고용부장관의 승인까지 받아야 하기 때문에 이것이 중복된다 이렇게 보고 개정안이 나온 겁니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 김민석 정부 측은 개정했으면 하는 생각입니다. 지금 뭐냐 하면 좀 전에 전문위원께서 말씀하신 것처럼 금지물질 수입하려면 두 가지를 해야 되는데 첫 번째는 노동부장관의 승인을 받아야 되고 두 번째는 환경부장관의 수입 허가를 받아야 되는데 지금 법 개정안은 환경부장관의 수입 허가만 받도록 그렇게 돼 있는데 실질적으로 화관법 시행규칙을 보면 이런 걸 받으면 허가 내 주기 전에 저희 노동부가 ‘안전한 관리가 가능하다고 인정되는 경우’ 이렇게 인정해 줘야지만 환경부장관이 허가하도록 돼 있기 때문에, 수입하는 분들은 2개를 각각 하는 게 아니고 환경부장관한테 얘기를 하면 환경부

장관이 우리 부한테 사실상 이런 승인을 받아야지만 그다음에 허가를 내 줄 수 있다 이렇게 돼 있기 때문에 이걸 직접 두 군데 할 거냐 정부가 하나의 프로세스 내부로 할 것 이냐 이 차이가 있다고 말씀을 드리겠습니다.

○소위원장 김주영 정부는 이렇게 해도 충분하다 이 말씀이지요?

○고용노동부차관 김민석 예, 그렇습니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 주시기 바랍니다.

김태선 위원님.

○김태선 위원 보통은 이런 것 같은 경우 환경부에서 만약에, 이게 책임 소재가 나중에 문제가 될 수 있을 것 같은데 노동자가 화학제품 수입으로 인해 가지고 피해를 당했을 때 그러면 환경부 책임으로 가는 겁니까?

○고용노동부차관 김민석 그거랑 좀 다른 문제입니다. 만약에 이런 것 때문에 중대재해가 발생하면 수사 주체는 우리가 되는 거고 이것 같은 경우는 수입하는 사람, 수입할 때 절차적인 부분을 말씀드린 겁니다.

○김태선 위원 결론적으로 고용노동부의 일인데 이것을 환경부로 넘긴다는 이런 개념은 아니겠지만 고용노동부에서는 이 일을 해 왔다가 환경부 쪽으로 일이 가는 것 같아서, 오히려 그 반대로 고용노동부가 이런 걸 더 가져와야 되는 것 아닌가라는 생각이 들어 가지고 얘기를 드리는 건데……

○고용노동부차관 김민석 그런데 화학물질관리법의 주체가 환경부다 보니까 이렇게 되는 부분이고.

이것 조금 읽어 드리자면 환경부가 하고 있는 화학물질관리법 시행규칙 14조 금지물질의 제조·수입·판매 허가 이것 관련해 가지고 ‘지방환경관서의 장은 지방고용노동관서의 장의 의견을 들어 해당 물질이 사용 승인을 받아 안전한 관리가 가능하다고 인정되는 경우에는 허가조건 및 허가기간을 정하여’ 이렇게 되어 있습니다. 이 내용을 보시면 ‘안전한 관리가 가능하다고 인정되는’의 주체가 노동부기 때문에 이 내용 프로세스는 큰 차이가 없다 이렇게 보시면 될 것 같습니다.

○김태선 위원 결론적으로는 그런데 노동자의 건강이나 안전 관련해서는 조금 소홀해질 수 있기 때문에……

○고용노동부차관 김민석 그건 좀 다른 것 아닌가 싶습니다.

○김태선 위원 여하튼 원래는 고용노동부장관의 승인이 필요한데 그 승인 없이 지방으로 가서……

○고용노동부산업안전보건정책관 이민재 아닙니다.

○소위원장 김주영 정부 측 거기에 대해서 답변, 누구신지……

○고용노동부산업안전보건정책관 이민재 산업안전보건정책관 이민재입니다.

위원님께서 말씀하신 것이 승인 없이라고 말씀하셨는데 그건 사실과 다릅니다. 법적으로 ‘승인을 받아’라고 하는 부분의 규정은 환경부 화학물질관리법 시행규칙 제14조에 의해서 그대로 있는 거고요. 현재도 승인을 받은 경우에만 환경부가 허가를 해 줍니다. 단 한 번도 승인 없이 된 적은 없고 앞으로도 그 조항이 있습니다.

그리고 그렇게 승인서를 받아 오는 거기 때문에 사업주, 이 사업주라고 하는 경우에는 대부분 연구기관인데요. 제조등금지물질은 사용이 안 되는 부분이고 연구기관이나 병원

이나 이런 부분에서 시험, 검사에 필요한 자료인데 그 전제 요건이 고용노동부의 승인이 있어야 됩니다. 그래서 아까 차관 말씀하셨던 것처럼 ‘지방관서의 장의 의견을 들어서 사 용의 승인을 받아’ 해서 승인서를 부처에서 회부를 해 줘야 합니다. 그 조항이 그대로 유지되는 것입니다.

○**김태선 위원** 그러면 뭐가 바뀌는 겁니까, 결론적으로?

○**고용노동부차관 김민석** 그러니까 노동부한테도 승인을 받아야 되고 환경부장관한테 허가도 받아야 되는데 환경부장관의 허가만 받으면 환경부장관은 허가를 내 주기 위한 전제조건으로서 노동부의 승인을 받아야 된다 이런 겁니다.

○**김위상 위원** 그건 중복 기능을 좀 해소하자고 하는 뜻이네요.

○**고용노동부차관 김민석** 예, 그렇습니다.

○**고용노동부산업안전보건정책관 이민재** 산업안전보건정책관입니다.

말씀드려도 될까요?

○**김태선 위원** 예.

○**고용노동부산업안전보건정책관 이민재** 위원님 질문하신 것처럼 뭐가 달라지는 거냐 라고 했었을 때 그 전의 수입자는 직접 고용노동부에 승인 신청을 내고 환경부에 수입 허가를 냈는데요. 지금은 환경부에다 수입허가서를 내면 환경부가 고용노동부 승인서를 받아서 해 준다는 뜻입니다.

○**김태선 위원** 예, 알겠습니다.

○**소위원장 김주영** 이용우 위원님.

○**이용우 위원** 하나는 질문이고 하나는 의견인데요.

지금 화관법 시행규칙상에 존재하는 이 내용과 산안법상에 존재하는 승인 규정, 환경 부장관이 승인할 때 점검하는 지점과 고용노동부에서 승인할 때 점검하는 지점이 완전하 게 동일한가요? 그게 질문이고요.

두 번째는 만약에 그렇다라고 해서 중복이니까 굳이 이렇게까지 할 필요가 있겠냐라는 취지라면 화관법 시행규칙의 이 내용을 화관법 법률상으로 올려서 규정하는 게 그런 우 려나 또는 비판을 좀 불식시킬 수 있는 하나의 방법도 될 수 있을 것 같은데.

두 번째는 의견이고 첫 번째는 질문입니다.

○**소위원장 김주영** 정부 측 답변하십시오.

○**고용노동부산업안전보건정책관 이민재** 첫 번째 질문에 대해서 산업안전보건정책관 답변드리겠습니다.

위원님, 법적으로 보면 하나는 승인이라고 했고 하나는 허가라고 되어 있는데 승인이 라고 하는 부분은 각 규정의 검토를 해서 결정을 하는 행위입니다. 따라서 우리가 승인을 하는 항목이 산업안전보건법상 각 조항 예를 들면 보호구, 설비기준, 국소배기장치 이 런 부분입니다. 실질적으로 87조의 제조 등 금지되는 물질은 사실 지금 쓰면 안 되는 겁니다. 예를 들면 석면 이런 부분이고요. 거기에 7종이 있고, 화관법에 의해서는 60종이 있는데 예를 들면 니트로펜입니다. 그런데 이런 것이 왜 써 있느냐면 살균이나 제초나 이런 부분에 오염물질이나 잔류농약 같은 걸 검출할 때 일부 시험을 하는 것입니다.

그래서 조항이 똑같냐고 하시면 승인의 항목은 우리가 누출 시, 흡연 시, 세안 시, 기록 시 해서 훨씬 더 자세한 것이고요. 그것을 통과하면 수입을 허가해도 좋다고 하는

부분이기 때문에 아까 차관 말씀드린 것처럼 이것에 대한, 여러 가지 산업안전에 대한 요건을 검토하는 건 승인이고 그것을 받으면 연구나 병원에서 수입을 허가한다는 부분으로 다른 부분이 되어 있고 그다음에 말씀하신 부분은 화학물질관리법에 의해서도 이 조항에 대해서 다시 우리가 60종에 대한 금지물질을 정하는 것은 또 한번 화학물질의 등록 및 평가 등에 관한 법률에 대해서 엄격하게 조항을 하고 있습니다.

그래서 저희들이 아까 원래 예규에 있던 이 조항도 화학물질관리법 시행규칙에 의해서, 여기에 보시면 ‘사용의 승인을 받아’ 그리고 다시 ‘안전한 관리가 가능하다고 인정되는 경우’에만 이 허가증이 나가게 되어 있습니다. 그래서 현실에서는 두 군데를 왔다 갔다 하고 결과적으로 승인서를 받아야 되는데, 그렇게 됩니다.

○이용우 위원 그 프로세스는 제가 아까 이해는 했어요.

지금 말씀하시는 것 보면 산안법상 고용노동부장관이 승인을 하기 위한 점검해야 될 지점들이 여기 화관법상 환경부에서 허가를 하기 위해서 점검해야 되는 그 내용들과 조금 상이할 수도 있을 것 같아요, 느낌상. 법 취지도 다르고.

만약에 그렇다라고 하면 입법에 공백이 생기거든요, 이 개정안에 따르면. 리스크가 생겨요. 이것은 굉장히 중요한 조항이에요, 어떻게 보면 금지 사항에 대한 극히 일부 예외를 열어 놓는 부분이기 때문에. 그런 일말의 어떤 점검 지점에 누락이 생길 수 있는 리스크가 있다면 그것은 저희는 철저히 좀 막아야 된다는 입장이고.

그래서 제 질문 취지는 그런 거였습니다. 산안법에서 승인을 하기 위해서 이렇게이렇게 고용노동부에서 점검해야 될 항목과 환경부가 허가를 하기 위해서 화관법에 기초해서 점검해야 될 항목이 상이하다라고 하면 이건 단순한 중복 규제의 개선 문제는 아니다 그런 취지였습니다. 질문도 그런 맥락이었고.

○고용노동부차관 김민석 그런데 저는 지금 위원님 말씀을 충분히 공감하는데 다만 뭐냐 하면 첫 번째, 이게 달라진 건 없다. 누락이 발생할 수 없는 게 지금까지 하고 있는 걸 그대로 하고 있는데, 수입업자의 시각에서 본다면 그러면 노동부한테 가서 A 관련해서 승인을 받는 것하고 환경부에 가서 B에 대해서 허가를 받는 것하고 달라진 건 없다. 다만 프로세스가 수입업자가 환경부장관한테만 가면 기존의 규정에 따라 가지고 A에 대한 승인을 노동부에서 해 줘야지만 환경부장관이 허가를 내 줄 수 있도록 그렇게 바꾼 것이 다 이렇게 본다면 위원님께서 걱정하시는 누락 같은 부분은 없고 절차 프로세스를 수입업자한테, 그나마 좀 더 민원인한테 편리하게 해 주는 것 아니냐라는 생각입니다.

○소위원장 김주영 박홍배 위원님.

○박홍배 위원 제공과 판매에 대해서는 환경부장관 허가만 받으면 되는데 수입에 대해서는 환경부, 고용노동부 이중 허가를 받아야 되는 이 이중 규제를 좀 해소하자 이런 취지인데……

○고용노동부차관 김민석 이중 규제를 해소하자는 건 아닙니다. 똑같이 규제는 있습니다, 그렇게. 아까 이용우 위원님 말씀……

○박홍배 위원 그러니까 중복이어서 규제를 좀 덜어 내자 이런 말씀 아닌가요?

○고용노동부차관 김민석 아니, 그건……

○박홍배 위원 수입의 경우에.

○김태선 위원 그런 취지로 말씀하셨어요. 그런 취지로 말씀하셔 가지고……

○**박홍배 위원** 그런데 개정하면서 소급입법까지도 하자고 하는 것은, 지금 차관의 말씀에 따르면 환경부 절차나 노동부 절차가 동일하기 때문에 공백이 없고 뭐 문제가 없다 이렇게 생각할 수도 있겠지만 소급까지 하자라는 것은 조금 근거는 없지만 걱정이 되는 측면은 있습니다.

○**소위원장 김주영** 이 부분에 대해서 지금 이견이 존재하므로 정부 측에서 거기에 대해서 좀 더 설명을 충분하게 위원님들께 해 주시면 좋겠습니다.

○**고용노동부차관 김민석** 지금 말씀……

○**소위원장 김주영** 지금 바로 이해를 시킬 수 있으면 말씀해 보세요.

○**고용노동부차관 김민석** 저희 아까 이용우 위원님 말씀하시는 데 말씀을 드렸는데 뭐냐 하면 노동부 승인은 뭘 하느냐 이렇게 보신다 그러면 국소배기장치 설치, 사용 전 점검, 유해성 등의 주지, 누출 시 조치 그다음에 시험·연구계획서, 시설·장치 명칭, 작업공정도, 공정별 종사 근로자 수 이런 걸 저희가 승인하게 되는데 이게 달라지는 게 하나도 없다는 겁니다. 그대로 이것을 우리는 지금도 해 왔고 앞으로도 해 가지고, 이게 만약에 승인의 요건에 안 맞는다면…… 저희가 승인한다는 얘기는 환경부가 또 안 하는 부분이고 환경부는 화학물질관리법, 화관법이 있기 때문에 화학물질에 대한 허가 여부를 검토하기 때문에 두 가지 프로세스가 다르지만 계속 그것은 똑같이 하고 있다 이 말씀을 드리고요.

○**고용노동부산업안전보건정책관 이민재** 첫 번째, 절대 달라지는 부분 없다는 부분이 정부 그거였었고요. 말씀드린 수입 건수는, 고용노동부 승인은 20일 안에 나와야 됩니다. 따라서 이 부분에 대해서 저희들이 소급을 한다고 하더라도 승인에 걸려서 지금 계류되어 있는 사항은 없습니다 하는 부분, 20일 이내에 다들 승인에 대한 검토를 하게 되어 있습니다.

○**소위원장 김주영** 그러면 다른 위원님들 의견이 없으신가요, 있으신가요?

○**이용우 위원** 나중에 또 전체적으로 다시 할 거지요?

○**소위원장 김주영** 한번 전체적으로, 수용되는 부분들은 다음에 좀 가볍게 하고 가야 될 부분들이 있기 때문에 계속……

○**이용우 위원** 그러면 제가 의견을 드리겠습니다.

○**소위원장 김주영** 예.

○**이용우 위원** 이게 승인과 허가의 지점들은 상이하더라는 것은 확인됐지만 지금 말씀취지는 여전히 이렇게 개정을 해도 승인 항목이 누락되는 건 아니라고 말씀을 주셨고.

저는 이런 부분들에 대한 규제는 조금 과해도 될 정도로 해도 된다고 봅니다. 왜냐하면 국민의 안전, 노동자들의 생명 이런 것하고 직결되는 부분이기 때문에. 그런데 이게 하위 규칙으로 또는 뒤에 보면 규정으로 넘어가는 순간, 어느 순간 이게 통제가 안 돼요. 지금은 이렇게 갈 수 있지만 저는 지금도 개정이 되면 기존과 동일하게 간다라고 보장도 못 하겠어요. 그런데 이게 시행규칙, 규정으로 넘어가는 순간요 통제가 잘 안 됩니다, 입법적 통제가.

그리고 지금 화관법 시행규칙에 보면 ‘지방노동관서의 장의 의견을 들어’ 이렇게만 되어 있어요. 그러면 어떤 의견을 들을 거냐? 법률에 통제가 안 되어 있거든요. 그래서 저는 그런 우려 지점들을 말씀드리는 거고.

그래서 저는 이렇게 했으면 좋겠어요. 지금 구두로 나열을 해 주셨는데 산안법상의 승인 항목 그다음에 환경부의 허가 항목, 허가를 하기 위한 점검 항목들이 있을 것 아닙니까? 그것을 좀 문서로 정리를 해 주시고 제가 지금 말씀드린 그런 우려, 시행규칙이나 규정으로 넘어갔을 때 계속 이 규제의 내용이 좀 다운될 수 있다. 이것에 대해서 좀 더 정리를 해서 주시면 좋을 것 같습니다. 지금 여기서 당장 결정하는 건 아니기 때문이에요 그렇게 하고 넘어갔으면 좋겠습니다.

○소위원장 김주영 그 부분 정부 측에서 한 번 더 준비를 해서 가지고……

○고용노동부차관 김민석 한 가지 말씀드리자면 지금 이용우 위원님이 말씀하신 국민의 안전, 생명 관련해서 저희가 이걸 규정을 다운시켜 가지고, 그럴 생각은 전혀 없습니다. 그리고 저희는 뭐냐 하면 이게 지금 걱정하시는 부분이 있는데 규정이, 아무리 시행규칙이라도 공무원이 시행규칙에 나와 있는 내용을 지키지 않으면 나중에 개인 징계도 받게 되는 이런 부분이기 때문에 걱정하시고 우려하는 부분은 저희가 보기에 큰 걱정은 안 하셔도 될 것 같다는 느낌이 들고.

다만 좀 말씀드리고 싶은 것은 이게 내용상으로 달라지는 게 아무것도 없다. 그대로 고용노동부는 금지된 화학물질에 대해 가지고 제대로 된 승인을 해야 되는 게 제일 핵심이고 환경부는 지금까지 하던 대로 화학물질이 금지되는 것에 대해서 제대로 허가를 하도록 하는 게 중요한 부분인데 그건 달라진 게 전혀 없다 이 말씀만 다시 드리겠습니다.

○소위원장 김주영 그 부분에 대해서 한 번 더 이용우 위원님께 설명을 해 주시고요.

그래서 이 부분도 일단 약간의 이견이 있으므로 한 번 더 우리 소위에서 논의를 하도록 하겠습니다. 계속 심사하는 것으로 하겠습니다.

다음은 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안에 대해서 전문위원께서 설명해 주시기 바랍니다.

○전문위원 손을춘 48쪽을 봐 주시기 바랍니다.

비전문취업(E-9) 외국인근로자에 대한 장기근속 특례를 신설하고자 하는 내용인데요. 김위상 의원님과 임이자 의원님 안이 있고 이준석 의원안이 있는데요.

먼저 김위상·임이자 의원안부터 말씀을 드리면 개정안은 외국인근로자로 하여금 동일 사업장의 장기근무를 유도해서 이들의 숙련된 기술을 지속적으로 활용하고 지방이나 일부 업종의 인력난을 해소하자는 게 취지인데요.

개정안은 취업기간이 만료되는 외국인근로자에 대해서 사용자가 재고용 허가를 요청한 비전문취업 외국인근로자가 동일한 사업장에서 고용부령으로 정하는 기간 이상을 근무하고 한국어능력, 사회통합 수준 등을 검증하기 위하여 고용부장관이 법무부장관과 협의하여 정하는 기준을 충족하며 연장받는 취업활동 기간이 시작되는 날부터 1년 이상의 근로계약을 재고용 허가를 요청한 사용자와 체결하면 대통령령으로 정하는 기간의 범위에서 1회에 3년 이내로 취업활동 기간을 연장받도록 하는 내용이고요.

이준석 의원안은 동일한 사업장에서 2년 이상 근무하면서 연장받는 취업활동 기간이 시작되는 날부터 1년 이상 근로계약을 사용자와 체결하고 업무 숙련도의 향상을 위한 직업훈련 프로그램 그리고 한국어능력 그리고 사회통합 수준을 검증하기 위한 사회적응 프로그램 등 고용부장관이 정하는 교육과정을 이수하면 한 차례만 3년 미만의 범위에서 취업활동 기간을 연장받도록 하자는 내용입니다.



○소위원장 김주영 정부 측 설명해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 김민석 저희가 요즘 저출생 관련해서 외국 인력 자체에 대해 영주까지 논의되는 상황에서 외국인근로자들이 어렵게 우리나라에 와서 힘든 여건하에서 일하고 있는데 지금 규정은 보면 3년 계약을 맺고 들어와서 플러스 1년 10개월 해 가지고 4년 10개월, 4년 10개월 해서 최장 9년 8개월을 근무할 수 있도록 규정이 돼 있습니다. 그런데 4년 10개월이 끝나고 나면 곧바로 4년 10개월을 하는 게 아니고 중간에 나갔다가 다시 들어와야 되는데 그게 6개월 이상 돼야 된다는 겁니다.

그러다 보니까 본인들도 한 절반 정도는 가 가지고 안 돌아오시는 분들이 있는데, 이 분들도 다시 들어오고 싶어 하시는 분들은 6개월을 기다려야 되고 또 사업주분들은 안 그래도 3D 업종이 되게 어려운 데인데 6개월 동안이나 갔다 와야 되니까 그 기간 동안에 새로운 인력을 뽑을 수도 없다 보니 이런 부분에 어려움이 있어서 저희가 요건을 완화하면서 24개월 정도 근무하면 나갈 때 그냥 1개월 안에 곧바로 들어오도록 그렇게 바꾸는 내용입니다.

그리고 또 3년, 1년 10개월 한 다음에 지금은 3년, 1년 10개월 이렇게 계약을 맺도록 돼 있는데 3년 중에서 한 24개월 이상 한 사업장에 근무한다든지 이렇게 되면 그다음에는 그냥 1년 10개월이 아니고 곧바로 안 나가도 되도록 해서 3년, 3년, 3년 이렇게 하는 게 개정안의 주요 내용입니다.

그런데 중요한 부분은 이게 강제화된 게 아니기 때문에 만약에 외국인근로자가 나는 3년 끝나고 그만 들어가고 싶다 그러면 들어가도 된다는 겁니다. 이분들이 여기에 계속 남고 싶을 때는 지금의 3년, 1년 8개월, 6개월, 3년, 1년 8개월이 아니라 3년, 3년, 3년, 최장 1년 해 가지고 10년 이렇게 할 수 있다는 그런 내용의 개정 내용입니다. 그게 김위상 의원님하고 임이자 의원님 안이고, 이준석 의원안은 3년 플러스 1년 10개월인데 3년 플러스 3년 이렇게 최대 6년 하겠다는 그런 내용입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 주시기 바랍니다.

○김태선 위원 이게 출국 후 재입국 제도를 지금 대폭 개선하는 건데 6개월 출국을 하라는 원래 근본 취지는 뭐였다고 보세요?

○고용노동부차관 김민석 사실은 그때는 정주화를 방지하기 위해서 당신들은 우리가 필요한 노동력이지만 뭐 그런 게 아니라는 생각 때문에 6개월이라는 그 규정을 되서 한 것 같습니다.

○김태선 위원 지금은 6개월 규정을 없애고 최장 9년 이상 해도 문제가 없다고 보sey요?

○고용노동부차관 김민석 저희는 지금 사실은 많이 논의되는 부분이 오히려 E-9, 저희 노동부는 E-9 비전문인력하고 H-2 이렇게 담당하고 있는데 지금은 E-7 전문인력 같은 경우는 곧바로 영주가 가능하도록 돼 있는데 사실 E-9으로 3년 정도 근무하고 한국 문화에 돼 있는 분들 오히려 이분들이, 계속 6년 근무 이런 분들은 영주 차원에서, 우리 저출생 차원에서도 좀 받아들여야 될 때가 아닌가라는 생각이 들어서 전반적인 방향은 그렇게 가고 있는데 그 과정에서 지금 절차적인 부분에 대해서 굳이 6개월을 갔다 와야 되느냐? 본인도 원하지 않고 사업주도 원하지 않는데. 그리고 이 사업주라는 게 현대, 삼성이 아니고 대부분 조그마한 제조업이 80%이기 때문에 그런 부분 편의를 고려한 부분이다

이렇게 보시면 될 것 같습니다.

○**김태선 위원** 전체적으로 내용은 저는 인정을 하고 그 취지가 맞다고 보는데, 이게 내국인 채용이 우선돼야 된다고 법에 나와 있음에도 불구하고 쉽게 쓸 수 있는 외국인노동자를 우선 고용하려고 하는 그런 업주들이 많아 가지고 저는 그게 문제라고 보거든요.

그래서 저는 이게 보완으로 가야 되지, 지금 너무 한꺼번에 많은 특례처럼 외국인 정주 노동자를 다 받아들일 수 있는 기반 조건을 완성하는 것 같은데 취지는 좋다 하더라도 이에 대한 부작용이나 장기 체류나 이런 부분에 대한 문제점을 좀 해소할 수 있는 방안이 같이 강구돼야 된다고 봐요.

그리고 무엇보다 처음에 얘기했던 내국인이 우선 채용될 수 있는 이게 강제 의무 조항은 또 아니기 때문에, 뭐 그렇게 할 수도 없겠지만 그것도 장려할 수 있도록 인센티브라든지 이런 부분이 전제된 후에 이렇게 차근차근 가는 게 맞지 않나라는 생각이 들거든요. 그래서 그 부분까지 같이 고려를 좀 했으면 좋겠습니다.

○**소위원장 김주영** 답변해 주세요.

○**고용노동부차관 김민석** 위원님 말씀에 좀 답변을 드리자면 저희가 지금도 걱정하는 부분이 속행 사건도 있어서 주거 이런 부분에 대해 가지고는, 이런 말씀 드리기는 뭐하지만 지금까지 이게 GtoG로 정부가 도입하는 데 집중해 왔다면, 그다음에 도입 이후에도 노동부가 다 관리하도록 돼 있어 가지고 저희가 올해부터 바뀌는 부분이 뭐냐 하면 필요로 하는 업종이 있다면 그 업종에 관련된 주무 부처, 관련 협회, 지방자치단체, 노동부가 이걸 함께 관리를 해야 된다는 생각을 하고 있습니다. 지금까지는 요구만 하고 들어오면 관리를 노동부에서 다 하다 보니까, 저희가 할 수 없는 걸 하다 보니까 문제가 되는 부분이 많아서 전반적으로는 감독과 관리에 대한 부분은 저희가 그렇게 갈 생각입니다.

첫 번째, 위원님께서 말씀하신 일자리 잠식 부분은 아까 6개월도 그렇고 이렇게 세세한 규정을 둔 이유 뭐냐 하면 저희가 필요한 게 사람이 아니고 노동력이 필요했기 때문에 많은 규제를 뒀고 그 근처에 있는 가장 큰 원인은 내국인 일자리 잠식 부분이었습니다.

그런데 올해가 20년 된 때인데 지금은 보면 문제가 되고 있는 부분인 내국인의 일자리 잠식 부분이 거의 없어진 것처럼 되어 있습니다. 지금 빈 일자리 한 20만 개가 있습니다. 기재부차관하고 저하고 매주, 매월 회의를 하는데도, 거의 2년 동안 했는데도 한 1만 개, 2만 개밖에 줄어들지 않습니다. 그래서 그런 자리 부분은 근로조건을 높여야 되긴 하지만 지금 빈 일자리가 있다는 것도 현실이기 때문에 이런 부분에 대해서 저희가 고민하지 않을 수 없는 부분이고.

그래서 일자리 잠식 부분은 일자리가 잠식이 많이 되면 오히려 저희가 강하게 규제를 통해서 금지할 수 있는데 지금 현재 있는 노동시장 상황은 외국인이 필요한 업종은 그렇지 않은 부분이 많은 것 같아서 저희도 걱정이 좀 많습니다.

○**김태선 위원** 빈 일자리 그 부분은 아까 제가 얘기했던 인센티브라든지 과감한 국가의 지원이 필요하다고 보는 거예요. 그런 거 없이 단순히 외국인노동자를 받아들여 가지고, 이분들도 와 가지고 오래 9년 있다고 하지만 실제로 삶 자체는 저소득층, 하층으로 가까워질 수밖에 없거든요. 이런 구조를 계속 양산한다는 거예요.

이분들이 우리나라에 들어와서 애도 낳고 하는데 저소득층으로 되면서 삶의 질은 또 저하되고, 대한민국 노동자의 삶의 질 자체가 저하된다는 거예요. 이걸 방지하자는 거고. 내국인도 마찬가지로 최소한의 근로조건, 근로의 질, 노동의 질을 높일 수 있는 방안을 지속적으로 강구해야 된다고 저는 보거든요.

○고용노동부차관 김민석 그 말씀에 저희도 전적으로 동의하고 있습니다.

○소위원장 김주영 김위상 위원님.

○김위상 위원 차관님께서 거진 답변을 다 하신 거나 마찬가지인데 실제로 외국인들이 들어오면 3D 업종에 많이 들어가고 또한 숙련도나 이런 걸 봤을 때 이게 좀 빨리 시작이, 장기적으로 늘려서 해야 된다.

지금 그래도 3년 정도 근무하고 나면 어느 정도의 숙련도는 될 수가 있는데 이런 사람이 떠나고 나면 그 자리가 공백에 들어서고 또 국내 우리 취업자들을 봐도 그 자리에 취업할 수 있는 인원들이 없고 이런 부분들이 굉장히 많이 있었고, 특히나 농촌 지역 같은 경우에는 이런 숙련공들이 진짜 필요하다. 처음 들어와 가지고 예를 들어 전지를 한다는 지 또 이런 문제들을 해소할 수가 없어요. 해소할 수가 없고. 그나마 언어 소통이라도 되어야만 그 사람들 쓸 수가 있습니다.

지금은 언어 소통이 되지 않으니까 업무를 시키는 데 차질도 굉장히 많고 이런 부분들이 있기 때문에 이것은 기간을 좀 늘려 가지고 숙련공들이 우리 대한민국에 좀 더 오래 머무를 수 있도록 그렇게 만들어야 된다는 그런 취지에서 이렇게 했으니까 잘 좀 생각해 주시기 바랍니다.

○소위원장 김주영 김형동 간사님.

○김형동 위원 회의 진행과 관련해서 뒤에도 보면 외국인고용법이 또 법률의 양이 많거든요. 그리고 이게 생각보다 전문적인 영역입니다. 체류자격에 대해서 생소하신 위원들이 많은데, 제안이지만 이렇게 몇 회독 더 해야겠습니다마는 지금 이거를 디테일한 부분까지 여기서 학습을 통해서 이해를 하겠다고 하는 방식은 효율적이지 않기 때문에 위원장께서……

○소위원장 김주영 그래도 지금 빨리 가니까 조금 양해를 해 주시고.

○김형동 위원 예, 의견만 조금씩…… 그래서 하지 말자는 얘기가 아니고 뒤에 거는 우리가 또 익숙한 법률이 있으면 잠깐 언급하고, 뒤에 거 꼭 하고 이걸 다시 돌아오는 게 좋겠다 그런 취지입니다.

○소위원장 김주영 예, 알겠습니다. 그렇게 하겠습니다.

사실 저도 이게 현장에서 많이 듣는 이야기 중의 하나입니다. 다만 이런 제도화로 인해서 결국은 내국인 노동자들의 설 자리가 점점 없어지는 문제를 어떻게 보완할 것이냐? 물론 그런 통계가 있는지 모르겠어요. 외국인들이 들어와서 일을 하다가 3년 뒤에 나갔을 때 그 자리를 내국인들이 들어가는지 아니면 외국인으로 계속 채우는지 이런 부분들에 대한 자료가 혹시 있으면 좀 제출해 주시면 좋을 것 같고요.

이번에 거제도의 한화오션을 갔더니 외국인노동자들이 벌써 5000에서 6000 정도 이렇게 차지를 하고 있는데 아까 김위상 위원님께서 말씀하셨던 대로 언어 소통이 잘 안 되는 걸 현장 노동자들은 이야기를 하는데 사업주들은, 사측에서는 그거는 충분히 통역을 곳곳에 배치했다 그리고 한국인 노동자를 꼭 거기에 1명을 배치한다고 그러는데 한국인

노동자하고 외국인노동자하고 소통도 잘 안 되고, 전문 통역 7개 언어를 그렇게 배치를 했다고 그러는데 현장에서는 그게 잘 안 되는 것 같아요. 그러다 보니까 제가 거기 가서도 이야기를 했지만 일본의 조선업이 용접 문제나 이런 것 때문에 배가 반토막 나 갖고 결국은 1위를 뺏기고 다시 우리나라로 몰려오는 이런 문제들이 있었다는 문제 지적을 했어요.

그래서 언어의 문제, 이런 문제를 어떻게 해결할 것이냐? 물론 장기간 있으면 좀 더 나아질 거라는 생각도 하는데 그 자리를 점점 이렇게 해서 내국인 노동자들을 내쫓는 역할을 하게 됐을 경우에 이런 문제들은, 국내에 심각한 문제가 생길 수 있기 때문에 이 부분에 대해서 일단 오늘 일회독으로 넘어가고 다음에 조금 더 깊게 논의를 하도록 하면 어떨까 하는 의견입니다.

정혜경 위원님.

○정혜경 위원 제가 가기 전에 일단 의견을 좀 드리도록 하겠습니다.

이게 이해관계가 있는 거잖아요. 그러니까 외국인의 인권적 문제도 있고 심각하기도 하고요. 그래서 사실은 고용허가제 전반에 대한 사회적 합의를 이루는 게 일단 필요하다는 의견을 먼저 드리고.

지금 이 조항과 관련해서 쪽 뒤에까지 다 있는데 아시다시피 결국은 이해관계 당사자들이 있는 조항입니다. 그러면 그 이해관계 당사자 특히나 한국인 노동자들, 조선업이든 건설업이든 이런 노동자들이나 노동조합의 의견을 한번 물어보셨는지가 저는 궁금합니다.

○고용노동부국제협력관 박일훈 국제협력관 박일훈입니다.

저희가 이걸 만들 때는 22년 12월에 정부 차원에서 논의를 해 가지고 외국인력정책위원회에서 유사한 내용을 발표한 적이 있는데요. 발표할 당시 한국노총과 민주노총 직접 찾아가고 만나 가지고 협의를 해서 그분들에게 동의를 구했고 이거에 대해서 큰 말씀이 없으셔서 가지고 저희들이 추진하게 돼서 발표하게 된 겁니다.

제가 그때는 없었지만 그 점은 담당자한테 직접 확인했는데 담당자가 민주노총은 그때 직접 뵈고 말씀을 드렸고 한국노총은 그때 못 오셔서 직접 찾아가 가지고 의견을 들었고 그 회의 과정에서 수차례 노사 의견을 공식적, 비공식적으로 계속 수렴을 했기 때문에 그건 의견이 없는 것으로 지금 확인이 됐습니다.

○김형동 위원 차관님, 하나만요.

정혜경 위원님이 말씀하신 것처럼 이게 진짜 큰 이슈 아니겠습니까? 그런데 저를 포함해 가지고 여당 측 위원이나 항상 정부 편이라는 생각을 하지 마십시오.

국감에서도 김태선 위원께서 이 부분에 대해서 지적을 했지 않습니까? 충분히 좋은 일 자리임에도 불구하고 시그널을, 예를 들면 내국인 노동자들을 먼저 보호하고 챙겨야 되는데 그거 뭐 귀찮다고 외국에 먼저 손을 내민다라는 시그널을 주는 것에 대해서는 있어서는 안 된다는 말씀을 꼭 드립니다. 그게 균형을 맞춰 줘야 되는 거고요.

○고용노동부차관 김민석 그런데 첫 번째로 정혜경 위원님이 걱정하시는 부분은 저희가 외국인력실무위원회라고 있어 가지고 양 노총 본부장이나 국장 분들이 오서 가지고 사안에 대해서 충분히 설명하고 있다는 말씀을 일단 드리고요.

좀 전의 일자리 잠식 부분은 저희가 또 현장 얘기를 들으면 다른 부분도 많습니다. 무

슨 얘기나 하면 외국 인력 왔는데 말도 잘 못 하고 그다음에 농사짓다가 와 가지고 제조업의 일도 못 하는데 한 300만 원을 줄 수밖에 없다. 왜 그러냐 그러면 내국인분을 찾을 수가 없다. 김포의 닭 관련해서 하시는 분도 저희한테 그 말씀을 하시고.

그래서 그런 부분들이 워낙 다양하게 돼 있어 가지고 내국인 일자리 잠식 정도로 저희가 조금 더 나은 일자리 있다면 오히려 고용센터가 해야 될 일이 그런 부분인데 그냥 무조건 이렇게 저희가 하는 게 아니고 내국인 일자리를 센터에 와 가지고 구인을 다 해야 되고 이런 절차가 있습니다.

있는데, 오히려 현장에 있는 기업 사업주분들의 불만은 어차피 못 찾는데 아예 찾아달라, 못 찾아 가지고 왔는데 왜 이렇게 귀찮게 서류 작업이 기냐 그리고 사람도 못 구하는데 왜 6개월 동안 갔다 와야 되느냐 이런 얘기들을 많이 하시기 때문에 저희가 새로운 걸 지금 만들자는 게 아니고 그런 부분을 말씀드립니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 잘 들었고요. 또 위원님들 간에 조금 이견이 있는 부분은 추후 좀 더 논의를 하도록 하겠습니다. 일단 이 부분은 계속 심사하기로 하고 넘어가겠습니다.

○전문위원 손을춘 59쪽의 국내 체류 중인 외국인의 비전문취업 인력으로서의 전환 근거를 마련하는 내용인데요.

한국어 능력이 우수한 국내 체류 중인 유학생이 국내 취업을 희망하는 경우에 E-9으로 전환을 해서 숙련인력으로 활용하고자 하는 취지로 국내 체류 중인 유학생이 대통령령으로 정하는 요건을 갖추면 외국인구직자 명부에 포함하도록 하고 이들이 사용자와 근로계약을 체결하면 체류자격 변경허가를 신청하도록 해서 체류자격 변경 후에 기존 근로자와 같이 외국인 취업교육을 받도록 하려는 내용입니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 김민석 저희가 한 해 보면 우리나라에 오시는 유학생분들 2만 6000명 내외가 졸업을 하게 되는데 이 중에 보면 D-2로 유학생으로 와서 보통 전문인력으로 취업하게 되거나 기술창업, 무역경영으로 취업하도록 돼 있는데 이렇게 취업하시는 분들이 한 10%밖에 되지 않습니다.

그런데 이에 반해 가지고 이분들에 대해서 조사를 해 봤더니 졸업 후에도 한국에 계속 체류하기를 원하는 분들이 한 63% 정도 돼서 이 간극 부분 관련해 가지고 외국 인력도 말씀드리겠지만 그래도 현장에 있는 어려운 기업 사업주들한테는 한국 문화 그리고 한국어도 잘할 수 있는 분들에게 기회를 제공하는 게 어떠냐 싶어서 유학생들이 전문인력으로 취업, 구직 노력을 했음에도 불구하고 이게 잘 안 됐을 때는 본인들의 희망을 물어 가지고 비전문인력인 E-9으로 전환을 하겠다고 그러면 이분들을 구직자 명부에 등재를 해 가지고 취업활동을 돕겠다 그런 내용입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 주시기 바랍니다.

○김형동 위원 이분들이 졸업 안 하고도 이렇게 전환 신청할 수 있다 그런 취지인가요?

○고용노동부차관 김민석 이건 졸업을 해야 됩니다, 비자의 문제기 때문에.

○고용노동부국제협력관 박일훈 국제협력관 박일훈입니다.

첨언하면 졸업을 하고 구직활동을 해서 구직비자로 전환된 상태에서 저희들이 그거 검토하겠다는 겁니다. 그러니까 유학생 신분으로는 전혀 불가능합니다.

○정혜경 위원 그런데 실제로는 그렇게 하고 있잖아요, 이탈을 해서?

○고용노동부차관 김민석 그건 이탈하고는 좀 다른 문제고, 시간 범위 내에서 유학생들도 주당 이십몇 시간 이렇게 해 가지고 알바 같은 건 할 수 있도록 그렇게 되어 있습니다.

○정혜경 위원 그러니까 이게 이렇게 한다고 해서 해결될 일이나라는 게 기본 고민인데, 사실 유학생과 관련해서는 전문적 인력을 우리가 하기 위해서 이렇게 만든 제도잖아요. 그러면 이 자체는 그것을 허물어 버리는 그런 건데 어떻게 생각하시는지?

○고용노동부차관 김민석 그건 좀 다르게 보시면 어떤가 싶습니다.

○정혜경 위원 왜냐하면 미국 같은 데도 보시면 정확하게 정해져 있지 않습니까? 그렇지요? 그런데 우리나라가 이걸 이렇게 허물어 버리면 D-2 비자로 와 가지고 전문인력을 양성하겠다는 그 취지와 어긋나는 거 아니가요?

○고용노동부차관 김민석 이렇게 한번 보시면 어떤가 싶습니다. 제일 처음에 보면 언론에 나오는 것처럼 아예 그냥 불법체류 목적으로 모 대학에서 외국인 데리고 와 가지고 불법체류한 사례가 있는데 그분들이 들어와 가지고 E-9들이 일하는 데에서 불법적으로 일하고 있는데 이분들은 뭐냐 하면 D-2로 정당한 비자를 받고 들어와서 전문인력으로 취업하기 위해 가지고 불법체류한 게 아니고 정당하게 학교 과정을 마치고 전문인력으로 전환하고 싶은데 부득이 우리 내부 노동시장의 사정에 따라 가지고 취업을 못 하다 보니까 이분들한테, 우리 정당한 법적인 절차를 다 거친 분들한테 본인들이 원한다면 그 비 전문 자리라도 보내 줘야 되는 거 아니냐라는 내용입니다. 그래서 조금 다른 거 아닌가.....

○정혜경 위원 그러니까 그걸 허무는 거지.

○고용노동부차관 김민석 허무는 게 아니고.....

○정혜경 위원 허무는 거 맞지요. 그러니까 제가 아까 얘기했듯이 고용허가제 전반을 우리가 협의를 해 봐야 되는 문제라고 생각하는 거지. 그 자체는 허무는 게 맞지요. 전문인력을 양성하기 위해서 D-2 비자를 가지고 있는 것이고 그걸 다시 E-9으로 가겠다고 하는 건데 이걸 허무는 거지요.

○고용노동부차관 김민석 그건 저희가 조금 생각..... 그걸 허문다고 보지는 않습니다.

○정혜경 위원 그 취지 자체와는 안 맞는 문제예요, 제가 보기에는.

일단 그렇습니다. 다시 논의하실 거니까요.

○소위원장 김주영 이용우 위원님.

○이용우 위원 앞서 말씀하신 내용과 지금 유학생 관련한 E-9 비자로의 전환 또 뒤에 H-2 비자 문제도 있고 지금 외교법 개정안이 다들 공감하실 텐데 간단한 문제가 아니어서 이걸 정말 충분한 심사, 논의가 필요한 또는 더 나아가서는 법안소위를 넘어서는 어떤 공론화 과정까지도 필요한 굉장히 중대한 법 개정 사안이라고 저는 보여지고요.

그래서 일단 논의에 도움이 되는 차원에서 지금 현재 국내 이주노동자 현황, 규모라든지 또는 어느 일자리에 어느 직종, 어느 산업에 어떻게 돼 있는지 이런 부분과 하위적으로 고용허가제 운영 현황 그다음에 D-2 유학생 현황, 제가 알기로는 23년에 외국인 유학생 규모가 18만 명 수준이라고 들었는데 그게 정확한지는 모르겠는데 올해 고용허가로 들어온 인원이 16만 5000명 정도 맞나요?

○**고용노동부차관 김민석** 23년도에 15만 2000명 정도 유학생이 있었어요. 올해 같은 경우에는 원래 쿼터 자체가 16만 5000명인데 연말까지 한 7만 9000명, 8만 명 정도 들어올 것 같습니다.

○**이용우 위원** 고용허가제 규모도 거의 그 정도, 아까 제가 말씀드린……

○**고용노동부차관 김민석** 고용허가제 E-9 같은 경우는 한 33만 명, H-2는 한 9만 5000명 저희는 그렇게 보고 있습니다.

○**이용우 위원** 이게 말하자면 외국인 유학생 규모가 굉장히 방대한 거예요, 어떻게 보면. 그래서 기존의 고용허가제 또 정규화 방지라고 하는 원칙으로 운영됐던 이 외교법의 목적과 취지라는 것이 굉장히 많이 바뀌는 법안이어 가지고 구체적인 이런 현황 자료들을 의원실에 먼저 공유를 해 주시고 충분히 심사숙고했으면 좋겠습니다.

○**고용노동부차관 김민석** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**소위원장 김주영** 김위상 위원님.

○**김위상 위원** 차관님, 이런 내용으로 저희들이 법안을 올린 것입니다. 뭐냐면 전문인력들이 교육을 받고 나서 취업을 다 해야 되는데 고용시장의 어떠한 문제들로 인해서 취업을 다 하지 못했을 때 그 여유 인력들을, 그나마 국내에서 교육을 받았고 이렇기 때문에 그 교육생들을 돌려보내는 것보다—취업을 못 하면 돌려보내야 되지 않습니까?—유휴 인력을 E-9으로 전환시켜서 여기서 취업의 기회를 주고, 또 교육받는 동안 언어라든지 문화라든지 이런 부분들을 습득한 부분이 좀 있기 때문에 그런 차원에서 이 사람들을 돌려보내는 것보다는, 다시 또 외국에서 들어오는 것보다 E-9으로 전환시켜서 취업의 기회를 주자 이런 뜻에서 이 부분을 올렸거든요. 그래서 위원님들 그렇게 생각을 해 주시면……

○**박홍배 위원** 그 부분은 맞는 말씀인데, 저도 이용우 위원님 의견에 공감을 하는 게 어쨌든 많은 다수의 외국인 유학생들이 고국으로 돌아가지 않고 한국에서 어떻게든 일하기를 원할 거고 그게 한국 경제에 일정 부분 도움이 될 수 있다라는 생각은 있지만 과연 이분들께 E-9을 발급해 줬을 때 우리 청년 고용시장에는 어떤 문제가 생길 것인지, 전체적인 우리나라의 저출생 현황과 생산인구 감소의 현황 그리고 노동시장에 미치는 영향 이런 부분들에 대한 정부의 분석이 있었을 것 같습니다, 오늘 법안소위 이전에. 그런데 그런 부분들이 지금 법안소위 위원들하고는 공유되지 않고 단순히 법 문구만 가지고 논할 사항은 아니다. 너무 큰 문제다라는 생각이구요. 이게 오늘 소위에서 결론낼 수 있는 사안은 아닌 것 같습니다.

○**소위원장 김주영** 지금 당장 결론을 내지는 않을 거니까 정부 측에서는 위원님들 나온 의견에 대해서 근거자료들을 제시할 수 있으면 했으면 좋겠고요.

저도 잠깐 말씀을 드리면 이 부분에 대해서 현장의 목소리는 분명히 있는 건 맞습니다. 다만 아까도 말씀드렸던 대로 내국인 일자리들을 빠르게 잠식한다든지 아니면 이런 규정 개정으로 인해서 내국인들의 일자리가 혹시라도 잠식될 수 있는 소지 이런 부분들의 뭔가 명확한 근거는 지금 우리가 갖고 있지 못하지만 그런 우려들은 다 갖고 있는 것 같아요. 그 부분에 대한 이해가 조금 더 필요할 것 같습니다. 그래서 오늘은 이 정도로 하고 그런 자료들을 갖고 한 번 더 논의를 하시지요.

○**고용노동부차관 김민석** 자료는 저희가 가능한 대로 다 정리해서 보고를 드리겠습니다.

다만 위원님들께 조금 이해를 구하고 싶은 내용은 뭐냐 하면 좀 전에 김위상 위원님 말씀하신 게 지금 이 법 개정의 취지인데, 일자리 잠식 부분을 많이 우려하시는데 지금 이 자리가 뭐냐 하면 E-9으로 가는 자리입니다. E-9이 비전문인력이고 E-9이 보면 전체 쿼터의 80%가 넘습니다. 그러니까 제조업에 있는 시골의 뿌리기업 같은 데서 굉장히 험악한 여건에서 일하는데, 우리 청년과 일자리 그 충돌 부분을 고려하신다면 그렇다면 지금 그런 빈 일자리도 없어야 되고 기업들도 외국인근로자 신청 자체를 하지 말아야 됩니다. 굳이 제가 이렇게 외국인이 들어와 가지고 한국말도 통하지 않고……

사실 우리나라에 들어오는 대부분의 외국인근로자들이, 저도 그런 경험이 있습니다만 지금 사실은 보면 태국만 하더라도 태국 방콕에서 월 40만 원 받는 사람들도 오지 않습니다. 우리로 따지면 굉장히 시골 같은 데서 와 가지고 하는데 그런 분들을 쓸 수밖에 없는, 사업주들이 현실적인 어려움이 되게 많아서 저희가 이렇게 하고 있는데 국내 일자리 잠식 부분은 저희도 충분히 이해합니다만 외국인근로자 문제가 20년이 지난 지금 관점에서 본다면 그런 부분도 함께 깊게 고민해 주시기를 부탁드립니다.

○소위원장 김주영 그리고 이준석 의원 발의 내용에 대해서는 정부 측 의견 아까……

○고용노동부차관 김민석 저희는 수용하지 않습니다.

○소위원장 김주영 그러면 이 법안에 대해서 이견이 존재하므로 소위에서 계속 심사하기로 하고 넘어가겠습니다.

○전문위원 손을춘 위원장님, 이 법안에 대해서 개정안 두 건이 더 있어서 잠시 살펴보고 넘어가야 될 것 같습니다.

○소위원장 김주영 아, 그래요?

○전문위원 손을춘 72쪽입니다.

현재는 외국인의 선발이나 알선, 그 밖의 채용에 대해서는 민간이 개입할 수 없도록 하고 있는 게 현행법입니다. 그런데 개정안은 방문취업동포에 대해서만 예외적으로 민간 알선을 허용해 달라는 내용입니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 주십시오.

○고용노동부차관 김민석 이 법안의 취지는 저희가 수용을 합니다. 말씀을 드리자면 고용허가제 같은 경우에는 먼저 근로계약을 맺고 나중에 입국하는 건데 H-2 같은 경우에 방문취업동포기 때문에 먼저 입국해서 나중에 본인들이 일자리를 찾아 가지고 근로계약을 맺는 형태로 되어 있습니다.

다만 이 법 개정안의 주요 내용을 보면 ‘직업안정기관이 아닌 자는 개입할 수 없다’ 이 얘기는 고용노동부 산하에 있는 고용센터가 아니면 매칭을 못 하도록 되어 있는데 사실은 H-2 같은 경우는 관리가 잘 되지 않고 민간 중심으로 다 되어 있기 때문에 민간의 알선을 허용하자, 현실을 반영해서 하자는 거고, 고용센터가 H-2 분이 어떻게 일하고 어떻게 소개를 받아서 가는지 이런 거를 관리하기는 사실상 어렵다 이 말씀을 드리겠습니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 주시기 바랍니다.

○김위상 위원 제가 대구에 있을 때 외국인근로자지원센터 운영을 한 9년 정도 해 봤어요. 그러다 보면 많은 통역관들이 필요한데 외국인들이 와서 주로 상담을 하는 내용들이 현장 내에서도 소통 이런 게 서로 좀 안 되기 때문에 토요일이나 일요일 날 굉장히



많이 온다고. 와 가지고 그러한 문제들 논의도 굉장히 많이 하거든.

많이 하고 하는데, 지금은 외국인들이 들어가는 일자리에 국내 우리 청년들이 들어갈 일자리가 잘 없다. 왜냐? 거진 3D 업종이고 우리 청년들이 하지 않으려고 하는 현장의 비숙련공들이 하는 그런 일자리에 중심으로 배치가 돼 있거든요. 그나마 이게 좋은 거는 뭐냐? 서로 소통하기 때문에, 그런 어떠한 부분에서 언어적으로 조금의 소통이 되기 때문에 쓰려고 하는 문제도 있고.

외국인들을 쓰다 보면 사업주들이 굉장히 답답해하는 것도 있습니다. 왜냐하면 문화적인 어떤 가치나 이런 게 서로 다르고 생각이 다르거든. 일은 보이는데 생각이 서로 다르기 때문에 달리 일을 하거든. 그런 문제의 조율도 조금 오래된 외국인들은 그런 게 쉽게 습득이 되는데 오래되지 않고 얼마되지 않은 외국인들 넣어 놓으면 그러한 부분들이 굉장히 헛갈리고 또 시간적인 낭비도 많이 되고 그런 것을 굉장히 많이 보았기 때문에, 그래서 방문취업동포에게도 취업의 기회를 주자 하는 이런 부분들도 함께 필요하지 싶어서 법안을 발의하게 되었습니다.

우리가 보는 그대로가 실제로 현장의 어떠한 모습이다. 여러 가지를 전부 다 연결시켜 가지고는 실제로 너무, 법을 하나 만들어 내는데 복잡한 부분도 다 감수는 해야 되겠지만 그만큼 깊이 있게 안 들어가도 현장이 필요로 하는 인력들 또 이러한 문제들을 해소하는 그런 차원에서 이런 법안들을 올렸기 때문에 신중히 검토를 해 주시면 좋겠습니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 있으시면……

○박홍배 위원 어쨌든 방문취업동포에 대해서만 민간의 취업 알선을 허용하는 것은 예외를 만들어서 구멍이 생길 수 있다, 더더군다나 정보가 부족한 동포 외국인에 대한 중간착취를 합법화할 우려가 있다라는 의견이 있습니다. 반대 의견이 있습니다.

○소위원장 김주영 이용우 위원님 의견 주시고 정부 측 답변하고 일단 잠시 정회하는 걸로 하겠습니다.

○이용우 위원 존경하는 박홍배 위원님 의견에 동의하고, 한 가지 더 추가하면 어쨌든 현행 규정은 직업안정기관장이 이런 부분들을 하게 되어 있는데 지금 말씀 들어 보니까 제대로 관리가 안 되고 있는 것 같아요. 그러면 법 취지에 맞게 관리가 안 되고 있는 이유들을 잘 살펴 가지고 이런 부분들을 챙겨야 되는 방향으로 가는 게 적절해 보이는데 오히려 반대로 관리가 안 되고 있으니 민간에 넘기자라는 이런 방향이 잘못된 설정 같다는 생각이 들고요. 그래서 이렇게 됐을 때 우려 지점, 아까 말씀하신 것처럼 마찬가지로 의견을 드리겠습니다.

○소위원장 김주영 김형동 간사님 말씀해 주십시오.

○김형동 위원 저는 두 분의 염려…… 소위 회의에서는 자유로우니까 누구 발언에 대해서 짚어도 괜찮지요?

○소위원장 김주영 가급적이면 안 짚어도 될 것 같습니다.

○김형동 위원 하나 말씀을 좀 드리면, 중간착취에 대한 박홍배 위원님의 걱정 이런 부분은 당연히 제거를 해야 됩니다. 그런데 아까 존경하는 김위상 위원께서 말씀하셨다시피 현장을 한번 봐야 된다는 거는 분명하고요.

또 하나는 H-2 관련해서 이분들이 재외동포로서 취업을 위해서 들어온다는 거는 노동부가 확인하지 않더라도 법무부 차원에서 관리, 확인되는 거잖아요. 맞지요?

○고용노동부차관 김민석 예.

○김형동 위원 오히려 필터링이 굉장히 엄격하게 되어 있기 때문에 거기에 부가해서 아까 존경하는 박홍배 위원님이 말씀하신 것처럼 노동법적인 기준 이것을 보다 철저하게 하는 것은 맞지만 이분들에게 그 시장을 열어 줬다 그래 가지고 과히 형평성이나 이런 부분에 반한다라고 저는 보지 않거든요. 특히 재외동포가 모국을 찾아와서 일종의 일 자리를 찾는 그런 개념도 들어 있기 때문에 저는 적극적으로 정책을 펴도 좋다는 의견을 드립니다.

○소위원장 김주영 정부 측 짧은 답변 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 김민석 말씀드리겠습니다.

걱정은 저희가 충분히 이해합니다만 제가 좀 말씀을 드리자면 외국인이 지금 우리나라에 269만 명 들어와 있습니다. 이 중에서 취업자가 92만 3000명입니다. 그중에서 우리가 한 30만 명을 담당하고 있다는 말씀을 드리고, 92만 명 중에서 나머지 육칠십만 명은 지금 말씀드린 것처럼 우리 센터나 직업안전기관의 장이 개입되지 않고 자율적으로 매칭을 통해서 직업을 찾고 있다는 말씀을 드리고요. E-9 같은 경우에는 근로계약을 맺고 오고 뭐 이렇게 브로커가 많이 개입될 수 있는 부분인데 이분들은 자율적으로 들어와 가지고 취업을 하는 거기 때문에 별 큰 문제가 없다는 게 첫 번째고.

두 번째는 저희가 E-9의 중간착취 이런 거 얘기할 때는 뭐냐 하면 고용허가제는 사업장 변경을 못 하도록 되어 있고 3년간 세 번, 1년 10개월간 두 번 이렇게 하게 돼 있는데, 변경허가 자체가 엄격하게 규정돼 있는데 이분들은 사업장 변경 제한 자체가 없습니다. 그래서 이분들이 지금 자유롭게 취업을 하고 있기 때문에 이런 것까지 우리가 직업안전기관의 장이 관리를 하라고 그런다면 시장과 반대로 가는 부분이고.

저희가 E-9이 다가 아니고 대부분이 이렇게 작동하는 부분이고, 저희 고용허가제는 GtoG 방식으로 정부 대 정부 방식이니까 좀 더 엄격한 제한이 있다. H-2는 CIS 등 7개 국가 동포에 대한 부분이기 때문에 자율적으로 본인이 원하는 데 계약을 맺고 해지하고 또 찾아가고 이런 부분이기 때문에 직업안전기관의 장이 개입하는 게, 관리가 부족하다는 말씀을 드리기는 했지만 그런 특성이 있다는 말씀을 드립니다.

○소위원장 김주영 정부 측 답변이 있었습니까.

일단 여기까지 하고 오찬을 위해서 잠시 정회를 하였다가 오후 2시 반에 속개를 하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(11시30분 회의중지)

(14시32분 계속개의)

○소위원장 김주영 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

아까 의사일정 7항부터 9항까지 논의를 하다가 9항에서 조금 이견이 있어서 중단을 했습니다. 9항부터 계속해서 논의를 이어 가도록 하겠습니다.

위원님들 의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

○김위상 위원 이게 좀 빨리 통과가 돼야 되는 게 농촌 지역으로 가면 진짜 심각합니다. 그래서 비전문취업비자 외국인근로자들 장기근속을 할 수 있도록 해야 되고.

일반 사업체에도 필요한 데 굉장히 많지만 이런 부분들이 안 되면, 실제로 지금도 인력을 구할 수가 없어요. 지금도 인력을 구할 수가 없고 또 오전에도 제가 말씀드렸습니 다만 구해 놓는다 하더라도 이런 소통의 문제, 큰 회사는 통역이나 이런 걸 할 수가 있지만 이런 데는 통역이나 이런 걸 할 수도 없어요. 그렇기 때문에 숙련공들이 굉장히 필요하다. 그다음에 경험이 있는 사람들이 소통 문제나 작업하는 일의 속도도 좀 낼 수가 있고 그렇습니다.

지금 현재 촌에 가면 외국인근로자 하루 일당이 15만 원이 넘어요. 그만큼 심각한 부분들이 되기 때문에 기존에 있는 인원들을 좀 더 체류를 시켜 가지고, 더 남아서 이런 데 대처할 수 있는 그런 인력들이 분명히 필요하다. 그렇기 때문에 좀 심각하게 고민을 해서 이번에는 통과시키도록 합시다, 농촌을 생각해서. 안 그러면 전부 다…… 촌에 가면 60대 후반, 70대, 80대 이런 노인들께서 전부 다 농사를 짓고 있습니다, 지금 현재. 여기에 대처할 수 있는, 국내에 그 일을 할 수 있는 그런 일꾼들도 없고 이렇기 때문에 외국인들 쓸 수밖에 없기 때문에 하여튼 오늘 이것을 결론을 내 가지고 이 부분은 오늘 소위에서 통과시켜서 넘겼으면 좋겠다 이런 생각입니다.

○소위원장 김주영 또 다른 위원님들 의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

김위상 의원님이 입법 발의자로서 충분한 현장의 여건을 말씀해 주시는 건데 그럼에도 불구하고……

○김위상 위원 여기 농촌에 있는 사람이 한 사람이라도 있으면 이거 이해를 할 텐데……

○김태선 위원 조선소도 마찬가지로요.

○소위원장 김주영 아까 정회하기 전에 그런 공감은 하고 있습니다. 다만 이게 내국인 노동자들에 대한 우려 이런 부분들을 일부 위원님들께서 말씀해 주셨기 때문에 그 부분에 대해서 정부에서 좀 명확하게 보호할 수 있는 방안이라든지 아니면 실패라든지 이런 걸 조금 더 근거를 달라고 오전에 말씀을 드린 게 있었습니다.

○김위상 위원 업체에서도 조선소나 이런 데도 실제로 국내 우리 근로자들이 만약에 취업을 원한다고 하면 우선적으로 할 거예요. 그거는 우선적으로 할 텐데……

○소위원장 김주영 그래서 오전에 우리가 고용노동부에서 그런 부분들에 대한 자료를 좀 더 주고 해서 최종적으로 결론을 내리기로 한 거니까요. 오늘 안 된다고 문제가 당장 되는 건 아니니까 그 부분에 대해서 의견을 추가로 주시기 바랍니다.

○김위상 위원 이런 건 빨리 해결을 해 줘야 됩니다.

○박홍배 위원 지금 농촌 지역의 인력 부족을 말씀하셨는데 농촌 지역에서 일을 하시는 외국인노동자들이 어떤 비자를 들고 들어오시는 분이 얼마나 되는지, 제가 알기로는 국내 체류기간이 약 9개월 정도밖에 되지 않는 계절노동자라도 상당수가 입국을 하시는 것으로 알고 있는데 그 숫자는 얼마나 되는지 이 부분에 대해서 차관님 답변 가능하신가요?

○고용노동부차관 김민석 지금 농업 관련해 가지고 비자는 두 가지 형태가 있습니다. 하나는 좀 전에 말씀하신 것처럼 E-8으로 단기비자 해 가지고 보통 5개월 하는 사람도 있는데 이게 지금 저희는 한 4만 1000명 정도 이렇게 보고 있습니다. 그리고 E-9 관련해 가지고도 농축산업에 근무하시는 분이 있는데 총 체류자 같은 경우는 10월 말 기준으로

4만 3161명, 이걸 농업하고 축산업 이렇게 같이 합친 숫자입니다.

○박홍배 위원 계절근로자로 들어오시는……

○고용노동부차관 김민석 그거는 한 4만 1000명입니다.

○박홍배 위원 4만 1000명?

○고용노동부차관 김민석 예, E-8입니다.

○박홍배 위원 김위상 위원님 말씀하신 부분에 대해서 공감을 못 하는 것은 아니지만 저희가 일시적으로 계절근로자를 몇 명을 더 오시게 할 건지에 관한 문제라고 하면, 당장의 현실이 그렇다라고 하면 저희가 몇 가지 사실관계 확인하고 이 자리에서 결정을 할 수 있는 문제지만 지금 7항에서 9항까지 올라가 있는 이 법안들은, 이를테면 외국인 유학생을 E-9으로 전환하는 문제의 경우에는 제가 굉장히 과장해서 또는 제가 무지해서 말씀드릴 수 있겠지만 한국의 이민정책 자체가 완전히 바뀌는 듯한 그런 느낌을 받습니다. 그러면 향후에 한국의 노동시장이 어떻게 될 것으로 전망이 되기 때문에 이런 방향으로 지금 의사결정을 하는 것이라라고 하는 정부 측의 매우 상세한 설명이 있어야 될 것 같고.

아까 정회 시간에 잠시 말씀을 드렸지만 다양한 분야의 전문가들과 이해관계자들이 함께하는 공청회가 필요한 사안이지 영구히 적용이 되는 이 법 개정안을 어떤 산업에서의 인력 부족 문제로 지금 결정할 수 있는 사항은 아니더라는 것이 제 의견입니다.

○소위원장 김주영 지금 이런 이견이 있기 때문에 이 부분에 대해서는 오전에도 계속 심사를 하기로 했으니까 일단 계속 심사하면서 그런 이견들을 좀 좁혀 나가는 것이 좋을 것 같습니다. 회의의 원만한 진행을 위해서 이거는 그렇게 이견이 있는 걸로 해서 계속 심사하기로 하고 일단 넘어가도록 하겠습니다.

10항, 11항 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안에 대해서 전문위원께서 설명해 주시기 바랍니다.

○전문위원 손을춘 그 전에 외국인 고용 관련법 마지막 개정안이 하나 남아 있습니다. 그 부분 하나 하고 말씀을 드리겠습니다.

74쪽입니다.

○소위원장 김주영 미안합니다.

직중 중심 말씀하시는 거지요?

○전문위원 손을춘 예.

○소위원장 김주영 설명해 주십시오.

○전문위원 손을춘 현재는 외국인근로자 도입, 관리 기준이 업종을 중심으로 해서 하고 있는데요. 동일 업종 내에서도 직무의 양상이 아주 다양하고 복잡하기 때문에 업종뿐만 아니고 직종도 추가해서 외국인근로자를 관리할 수 있도록 하자는 개정안입니다.

○소위원장 김주영 정부 측 입장 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 김민석 이거는 좀 전에 위원님들이 걱정하시는 것처럼, 저희가 지금 외국 인력 도입할 때 표준산업분류에 따라 가지고 대분류로 하고 있는 부분이 있는데 하다 보니까 서비스업 내에서도 좀 전에 위원님들이 지적하셨다시피 내국인의 일자리가 잠식되는 부분, 결국 내국인들이 일자리를 원하는 부분이 있고 원하지 않는 부분들, 예를 들면 서비스업의 폐기물처리업 이런 거는 원하지 않으시는 부분이기 때문에 일자리 잠식

부분을 막기 위해서는 이런 부분들을 도입하는 업종 또는 직종으로 해 가지고 좀 세부적으로 볼 필요가 있지 않느냐라는 그런 측면에서 기존에 업종으로만 구분되어 있는 것을, ‘도입 업종’을 전문위원회에서 수정의견으로 ‘도입 업종이나 직종’ 이렇게 했는데 그렇게 하는 걸 저희도 수용하는 그런 내용입니다.

○소위원장 김주영 그러면 정부도 전문위원 의견대로 수정이 되면 수정 동의하는 것으로 그렇게 입장을 말씀하신 거지요?

○고용노동부차관 김민석 그렇습니다.

○소위원장 김주영 다른 위원님들 의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

○김태선 위원 직종으로 하면 상당히 많이 늘어나는 거 아닙니까, 종류 자체가? 업종이랑 직종이랑 그 차이를 좀 설명해 주실래요, 한번?

○고용노동부차관 김민석 그러니까 산업과 업종이 있는데 거기도 보면 대분류, 중분류, 소분류, 세분류, 세세분류 이렇게 다섯 가지가 있습니다. 현재 동그라미로 5개 있는 게 세세분류인데 그렇게 되면 거의 대부분의 우리나라 업종이라든지 직종이 망라돼 있습니다. 그래서 이걸 가지고 무조건 이 업종 전체를 연다는 의미가 아니고 그거는 노동시장 상황에 따라 가지고 아까 말씀드린 것처럼 정말 필요하다 그러면 관계부처가 우리한테 얘기를 하고 우리는 그걸 가지고 노사가 참여하는 외국인력실무위원회를 거쳐 가지고 그렇게 결정하는 절차를 하는데, 다만 단순히 서비스업 이런 식으로 법에 되면 업종만 되어 있다 보니까, 이건 서비스업 전체가 다 외국 인력 부족한 게 아니고 내국인들이 대부분 서비스업 가고 싶어 하는 데가 많다 보니까 그럴 경우에는 업종으로 분류할 게 아니고 직종으로 분류해 가지고 정말 내국인이 가지 않고 외국 인력이 필요한 쪽으로 해 가지고 직종별 분류로 외국인을 도입하는 게 낫지 않느냐 그런 내용입니다.

○김태선 위원 그러니까 이 논의 자체가 앞의 부분이 다 풀어졌을 때 이걸 논의할 수 있다 그렇게 봐도 되는 거 아닙니까? 지금 이 안이 네 번째인데 두 번째 비자 부분이나 방문취업동포비자라든지 E-9이라든지 이런 게 어느 정도 구체화됐을 때 이렇게 해서 한다는 의미 아닙니까? 이거 별개입니까?

○고용노동부차관 김민석 별개입니다. 저희는 별개로 보고 있고, 단순히 지금 행정을 하는 과정에 있어 가지고 좀 전에 말씀하신 것처럼 내국인 일자리 잠식 부분을 고려한다 그러면 좀 더 핀셋으로 필요한 부분에 외국 인력 도입 부분을 고민할 때는 그게 업종보다는 직종으로 따지는 게 낫겠다 이렇게……

○김태선 위원 방금 말씀하신 게 연결된다는 얘기잖아요, 지금?

○고용노동부차관 김민석 그런데 사실 앞부분은 직업안정기관의 장이 독점, 국가가 매칭 기능을 독점할 것이냐 민간에 열 것이냐가……

○김태선 위원 아니, 그 내용이 아니고요. 지금 유학생 자격으로 와 가지고 E-9으로 바꾼다든지 그다음에 동포들이 민간으로 취업할 수 있게끔 이런 부분이 됐을 때 업종 중심을 업종·직종 이렇게 한다는 그런 뜻 아니냐 그걸 여쭙본 거예요.

○고용노동부차관 김민석 꼭 그렇지는 않습니다. 왜냐하면 아까 자꾸 청년층에 대한 일자리 잠식 부분을 많이 말씀 주셨는데 예를 들면 이런 겁니다. 24년도에 E-9 쿼터 자체가 16만 5000명인데 실질적으로 들어온 분들은 6만 6137명이 들어왔습니다. 그런데 그중에 보면 대부분이 제조업인데 조선업도 포함해 가지고 5만 2575명이 들어와 있고 서비스업

같은 경우 518명이 들어와 있고 그다음에 어업이 5326명 이런 식으로 나누어져 있습니다.

그래서 이런 부분 관련해 가지고 이 업종 자체가 청년층이 그렇게 선호하는 업종이 아니기 때문에 부득이하게 이 부분의 인력 부족을 저희가 우리나라 문화라든지 언어에 친숙한 유학생들이 전문직종을 가고 싶은데 못 갔을 때 곧바로 이분들이 여기서 일하고 싶은데 본국으로 보내는 게 아니고 이분들한테 기회를 주자는 게 아까 그런 부분 말씀이었고.

다만 업종까지 한다 그러면 제조업 같은 경우 뿌리산업 같은 데 대부분 보면 인력이 부족하기 때문에 그런 부분들을 굳이 세부적으로 막 나눌 필요는 없다. 그렇지만 만약에 제조업에도 젊은 인력이라든지 국내 인력들이 원한다면 그런 부분들은 제조업이라는 표준산업분류 업종이 아니고 개별 직종별로 나누는 것도 좀 고민해 볼 필요가 있다 이런 내용입니다.

○**김태선 위원** 저는 계속 그렇게 들리는데요, 제가 이해를 못 한 건지. 그러니까 이제 앞에 외국인노동자 부분과 연관이 없다고 말씀하셨지만 지금 계속 말씀하시는 게 이제 열렸을 때 연관이 된다고 말씀하시는데……

○**고용노동부차관 김민석** 제가 설명을 잘못 드렸는지 모르겠지만 저는 그런 의도로 말씀드린 건 아닌데 저희는 어쨌든 간에 이렇게 좀 구분을 해 놓을 필요가 있는 게 업종 또는 직종으로 선택적으로 해 가지고 노동시장에서 정말 필요로 하는데 일자리 잠식이 안 되도록 그런 업종이나 직종을 선정하기 위해서는 열어 놓을 필요가 있지 않느냐라는 말씀을 드리는 부분이고, 위원님께서 D-2와 연계돼 가지고 이런 분들이 오히려 제조업으로 간다면 그렇게 안 갈 수가 있는데 D-2를 분류해 가지고 우리 청년층의 일자리 잠식 부분을 열기 위해서 하는 것이냐 이런 말씀도 좀 주시는 것 같은데 저희는 그런 의도는 전혀 없다는 말씀을 드립니다.

○**김태선 위원** 아니, 그럼에도 불구하고 직종 중심 외국인근로자 관리 근거 마련이라는 이 취지 자체가 앞에 거랑 연관되어 있기 때문에 저는 같이 한꺼번에 다 논의를 해야 되는 게 맞지 않냐 하는 생각입니다.

○**정혜경 위원** 저도 의견드릴게요.

그러니까 어떻게 보면 우리의 어떤 산업이나 청년들이 가는 일자리를 보호하기 위해서 차관님께서 그렇게 하신다고 말씀을 하시는데 반대로 얘기하면 예를 들어 조선업이다 그러면 조선업은 외국인노동자가 아주 많이 들어가 있는데요. 거기를 편셋으로 지정하게 되면 그 업종에 훨씬 더 많은 외국인노동자가 들어가게 되겠지요. 그러면 거기에서 일하고 있는 우리 국내 노동자들은 훨씬 더 싼 임금으로 훨씬 더 열악한 일자리가 될 가능성은 없지 않습니까? 있겠지요, 당연히? 저는 훨씬 더 많아 보이는데.

○**고용노동부차관 김민석** 그런데 사실은 보면 후행적 외국 인력이라는 게 일자리가 막 부족한데 내국인도 원하고 외국인도 원하는 자리에 하는 게 아니라는 겁니다. 저희는 원래 당초에는 내국인 구인 노력이라는 게 있어 가지고 14일 동안에 그런 노력을 해 가지고 구하지 못했을 때 그때 외국 인력을 저희가……

○**정혜경 위원** 아니, 그러니까 그렇게 하게 되면 당연히 현실적으로는 그렇게 된다는 얘기지요. 지금도 마찬가지로. 외국인들이 거기 그 자리에 가고 국내에 있는 사람들이 더

안 가는 이유는 사업주들이 외국인을 더 많이 쓰기 때문에 결국은 더 열악해지는 환경이 발생하고 열악해지기 때문에 한국인 노동자는 더 안 가게 되는 이게 현실이잖아요?

○**고용노동부차관 김민석** 조선업 같은 경우에는 잘 아시다시피 사이클 산업이다 보니까 사이클이 좀 안 좋을 때 근로여건이 낮다 보니까 국내 인력이 가 버리게 되고 그런데 갑자기 그게 성장산업으로 가다 보니까 구조적인 문제가 있다 보니 공백이 많아졌는데 그때 내국인들을 찾을 수가 없다 보니까 부득이 조선업 쪽이 지난 한 2년 동안에 굉장히 많은 외국 인력이 늘어나게 된 거고 그 결과를 말씀하시면, 다시 역으로 말씀 좀 하시는 것 같은데……

그 부분은 위원님 말씀하신 것과 좀 다르게 저희가 만약에 내국인도 원하고 외국인도 원한다 그러면 외국 인력을 도입하지 않습니다. 내국인을 구하려고 그러는데 내국인이 없다 보니까 부득이, 이 근로여건하에서 일할 수 있는 사람이 없다 보니까 그런 부분 관련해서 가지고 외국 인력을 도입하는 것이지 내국인과 경쟁 관계다 이렇게 하면 저희가 첫 번째 외국 인력 도입의 원칙이 내국인의 일자리 잠식을 방지한다는 게 목적이기 때문에 그런 경우는 저희가 고민하지 않았다는 말씀을 드립니다.

○**정혜경 위원** 결국은 기업의 자기 사명이 있는 건데 기업들이 이윤만을 추구하고 노동자들의 근로환경에 대해서 신경을 쓰지 않게 되는 게 기본 생리잖아요. 그러다 보니 사실은 이렇게 더욱더 외국인을 많이 쓰게 되는, 이렇게 가게 되는 게 현실입니다. 그러면 정부가 어떤 역할을 해야 되느냐 문제잖아요. 정부가 그것을 더 조장하는 것이 아니라 어떻게 하면 우리 내국인 노동자들도 함께 살 수 있는 그런 부분을 만들 것인가에 대한 문제이기 때문에 실제로는 전체 외국인 문제와 관련해서는 종합적이고 복합적으로 토론해야 합니다. 이 얘기입니다.

○**소위원장 김주영** 김태선 위원님 말씀해 주십시오.

○**김태선 위원** 의견 남겨 두려고요.

예를 들어서 내국인 일자리를 광고했을 때 내국인이 14일 동안 안 오기 때문에 외국인한테 간다 저는 이 사고 방식이 굉장히 안 좋다고 봐요. 그러니까 내국인이 안 찾는 이유에 대해서 이게 국가의 영역은 아니고 민간의 영역이겠지만 국가에서 할 수 있는 부분을 찾아야지 14일 동안 했기 때문에 내국인들이 일자리를 찾아오는 사람 없으니까 외국인을 고용하겠다고 이렇게 된다고 하면 저는 국내 시장 다 잠식된다고 봐요. 왜냐하면 대기업에서 임금 낮춰 버리고 채용하겠다고 얘기를 했을 때 내국인들은 안 가지요, 당연히. 그러면 외국인들 오는 게 너무 당연하다고 그렇게 생각하시는 건 저는 큰 문제라고 봅니다.

그러니까 민간기업에서 한다고 했을 때 국가에서도 어떤 방식으로 유인할 건지에 대한 대책 없이 어쨌면 약간 수수방관하는 듯한 모습은 저는 아니라고 보고요. 우선적으로 내국인 채용할 수 있게끔 한다. 지켜본다가 아니고 내국인을 어떻게 채용할 수 있는지를 지켜보겠다라는 그런 시그널도 줘야 된다고 봐요. 그런 거 없이 이렇게 장벽을 허물어 버리는 거는 문제가 크다고 봅니다.

○**고용노동부차관 김민석** 위원님께서 지적하시는 부분들은 정부의 역할과 관련된 부분 이기는 한데 저희가 노동시장의 인력 부분을 조장하거나 주도할 수 있으면 좀 낮췄는데 지금 상황은 시장 자체에서, 또 기업들은 이렇게 큰 수주를 했는데 지금 말도 안 통하고

기능도 부족하고 이런 사람들을 쓸 수밖에 없는 현실적 상황에 대한 부분 고려도 필요하지 않느냐 그런 측면에서 본다면 저는 위원님 말씀의 이상향은 다 알고 있지만 저희는 현실적으로 지금 정부한테 원하는 행정에 대한 결과물을 해야 되기 때문에 그런 말씀을 같이 좀 드립니다.

○**김위상 위원** 잠깐만……

○**소위원장 김주영** 김위상 위원님.

○**김위상 위원** 김태선 위원께서 울산 쪽의 조선소 상황을 너무나 잘 아시고 그런 부분들이 이렇게 있는데, 지금 조선소 내에 블록과 블록 간의 어떠한 조인이나 이러한 문제 그런 거는 기계로 한다 하더라도 탱크 내에 들어가 가지고 일할 수 있는 사람이 없잖아요. 그리고 외벽에 올라가 가지고 일할 수 있는 내국인이 실제로 없는 걸로 알고 있거든요. 그다음에 갑판 위, 데크 위에 올라가서 일하는 사람들을 구할 수가 없어요, 우리 국내에는.

그리고 우리 청년들이나 이런 사람들은 취업을 하게 되면 관리 감독하는 부서 또 운영하는 부서 이런 데 들어가려고 하지. 조선소 배 하나 건조하는 데 3D 업종이 굉장히 많 습니다, 그 현장 안에. 거기에 월급을 조금 더 준다 그래도 우리 내국인이 실제로 안 들어갑니다. 그 안에 보면 위험성도 굉장히 크고 또 그라인딩을 굉장히 많이 해야 되고 이런 부분에서…… 옛날에는 먹고살려고 이런 데 많이 갔지만 지금은 국내 청년들이나 또는 노동자들이 선호하는 그런 직종들은 아니고, 사람은 구해서 일은 해야 되고 그러다 보니까 외국인을 할 수 없이 쓰는 경향이 굉장히 많이 있을 걸로 보는데. 그래서 나도 조선업에 조금은 경험이 있기 때문에 김태선 위원, 울산에는 조선업이 성행하잖아요. 그렇기 때문에 한번 다시 물어보는 건데 사람이 진짜 모자랍니다.

○**김태선 위원** 임금을 조금 올리면 됩니다.

○**소위원장 김주영** 지금 논의를 하고 있습니다라는 이견들도 아직 좀 존재하고 있고 또 우리가 이 네 가지 법안에 대해서는 외국인근로자 고용 관련해서 정말 지금과는 다른 길을 열어 주는 거기 때문에 우리가 조금 더 시간을 갖고 논의를 하면 좋을 것 같습니다.

이건 안 하자고 하는 것이 아니라 또 현장의 의견들도 많이 있으니까 그런 부분들을 고용노동부에서 조금 더 자료를 만든다든지 아니면 우리 위원회에서 합의가 된다면 공청회를 연다든지, 매우 중요한 사안으로 보여지고 있습니다. 이것은 시간이 조금 걸리더라도 그건 감수해야 될 부분이 아닌가 생각을 합니다. 그래서 조금 더 논의를 하도록 그렇게 하지요.

7항, 8항, 9항 관련해서 논의를 하고 있는데 지금 이견이 있기 때문에 이 부분은 소위원회에서 계속 심사하기로 하고 넘어가도록 하겠습니다.

그러면 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안에 대해서 전문위원회에서 설명해 주시기 바랍니다.

○**전문위원 손을춘** 81쪽입니다.

장애인 표준사업장 설립·운영에 대한 특례를 신설하고자 하는 내용인데요, 임이자 의원님 안하고 김소희 의원님 안 2개의 개정안이 있습니다.

현재 일반지주회사의 경우에 자회사 또는 손자회사는 공정거래법에 따라서 자회사 간



또는 손자회사 간 공동출자를 금지하고 있습니다. 그래서 단독으로만 장애인 표준사업장을 설립할 수 있는데요.

임이자 의원님 안은 공정거래법에 따른 지주회사의 자회사 또는 손자회사가 일정한 요건에 해당하면 계열사 간 공동출자를 허용하자는 내용인데요. 81쪽의 표에 보시면 ①번부터 ④번까지 있습니다. 장애인 표준사업장으로 인증받아 운영하기 위한 목적일 것, 자회사 또는 손자회사가 공동출자법인의 발행주식총수를 소유할 것, 그리고 공동출자법인의 주식을 소유한 자회사 또는 손자회사 중 하나의 회사가 공동출자법인 발행주식총수의 50% 이상을 소유할 것, 공동출자법인은 다른 회사의 주식을 소유하지 아니할 것, 이러한 요건을 충족할 경우에는 공동출자를 할 수 있도록 해 주자라는 내용이고요.

김소희 의원님 안은 의료법인이 대통령령으로 정하는 일정 요건을 갖춘 경우에 장애인 표준사업장을 설립·운영할 수 있도록 법적 근거를 두자 이러한 내용입니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 김민석 조금 사정을 설명드리자면, 장애인 그러면 보통 우리는 지체장애인을 생각하는데 지금 상황이 어떻게 변했느냐 하면 2013~2023년 한 10년간의 상황을 보시면 지체장애인은 53.3%에서 42.2%로 줄었는데 발달장애인은 10년 동안 11.1%에서 18.2%까지 늘어났습니다. 특히 청년층 같은 경우에는 15세부터 29세까지 68%, 10명 중에 한 7명 정도가 발달장애인입니다. 발달장애인인데, 발달장애인의 고용률 보면 지체장애인이 한 68.2%인데 발달장애인은 28.8%입니다.

그런데 이걸 하게 된 게 뭐냐 하면 저도 몇 군데 가 봤는데, 기존에 있는 법으로는 지주회사 내 계열회사가 여러 개 있다 그러면 계열회사별로 표준사업장을 만들도록 되어 있습니다. 그러다 보니까 첫 번째는 지분을 투자해야 되는데 너무 작다 보니까 안 하는 게 되게 많고 그래서 공정거래법의 예외조항으로 해서 지주회사 간에 합쳐 가지고 출자를 해서 좀 규모를 키워 가지고 자회사형 표준사업장을 만들도록 특례를 만드는 겁니다.

그리고 의료법인 같은 경우에도 영리행위를 할 수 없는데 병원의 옷 같은 것을 세탁하는 것, 한국타이어 같은 경우에도 옷 같은 것 세탁하는 것, SK하이닉스 같은 경우는 직원들 한 서너 시에 하는 간식 빵을 만든다든지 옷 세탁 이런 겁니다.

그런데 이게 왜 필요하냐 하면 가 보면 발달장애인이 풀(full)로 8시간 노동을 못 하는데 발달장애인을 둔 부모님들을 만나 보면 일단 자기 애가 집 밖을 나가서 이렇게 돈 버는 행위를 하는 것 자체를 너무 좋아하시는 거고 또 발달장애인조차도 집에서 나와 가지고 회사까지 가는 것을 굉장히 모험이라고 생각할 정도로 해서, 저희는 지금 뭐냐 하면 좀 더 좋은 여건을 만들려면 기존의 공정거래법에서 금지하고 있는 공동출자를 발달장애인을 고용하고 있는 표준사업장에는 허용을 하자 이런 내용이고요.

결과적으로 보면 일반 사업장 같은 경우는 장애인이 30.4명인데 자회사형 표준사업장은 장애인이 72명 정도 있어서, 지금 전체 자회사형 표준사업장이 161개소에 7515명이 근무하고 이 중에서 발달장애인이 4743명입니다. 그래서 이 부분은 다른 여러 가지가 있지만 저희가 지금 설명드리고 위원님들께서도 확인해 보시면 발달장애인한테 현재로서는 가장……

당연히 좋은 기업에 정규직으로 근무해 가지고 일반인과 동일하게 통합해 가지고 근로

하면 좋겠지만 그게 좀 어렵다 보니까 지금 범위 내에서는 이런 것을 좀 더 많이 만들어야 된다, 그것도 큰 기업들이 많이 만들어야 되고 공동으로 출자를 해야 된다. 그래서 그런 특례를 이렇게 넣어 가지고……

저희도 복지부하고 그다음에 공정거래위원회 콘택트해 가지고 상의할 때 다른 것 같은 면 자기네 모범으로 해 가지고 안 된다고 얘기했을 텐데 발달장애인 문제를 얘기해서 복지부나 공정거래위원회도 다들 동의한 내용들입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 있으시면 주시기 바랍니다.

김태선 위원님.

○김태선 위원 이것 꿈수 아닙니까? 예를 들어서 방금 대기업 얘기를 하셨는데 대기업에서 자회사로 만드는 게 아니고 대기업 자체 내에서 그걸 만들어 가지고 채용을 하면 되지요. 그게 힘드니 그러면 이렇게라도 해서 특례라도 만들어 줄 테니까 장애인을 좀 고용해 달라 하는 것 같은데 애초에 저는 대기업이나 50인 이상 기업체에 이런 부분을 강제할 수 있는 그런 법을 더 집중하는 게 맞지 않나라는 생각이 들어요.

이것은 마치 구걸하듯이 대기업 너희들한테 이런 것 해 줄 테니까 장애인 채용 좀 시켜 줘라 이런 느낌이 있어 가지고 저는 이 부분은 좀 원칙적으로 가는 게 좋겠어요, 벌칙조항도 넣고. 오히려 그렇게 가는 게 맞는 거지 예외를, 이렇게 특례를 만들어 줘 가지고 하면 이런 특례를 한 개 만들어 줌과 동시에 대기업에서는 장애인을 쓰지 않을 거라고 저는 봐요.

저는 정부에서는 오히려 이런 부분을 지양하고 대기업이 스스로 장애인을 채용할 수 있는 방안을 더 강구했으면 좋겠다. 물론 현실적으로 이게 더 장애인들한테 나은 방법이 다라고 말한다 하더라도 저는 이런 식으로 법의 취지를 어겨 가면서 하는 것은 좀 잘못됐다고 봅니다.

○소위원장 김주영 다른 위원님들도……

김위상 위원님.

○김위상 위원 지금 대기업에서 장애인 고용률이 굉장히 저조하지요?

○고용노동부차관 김민석 그렇습니다.

○김위상 위원 전부 돈으로 다 때우고 있는 것 아닙니까? 그렇기 때문에 실제로 대기업에서 이러한 부분들을 만들어서 장애인들을 고용한다 이 부분은 지금 현재 기대하기조차도 힘들어요. 왜냐하면 기존에 돼 있는 부분도 전혀 안 지키고 전부 다 비용만 지불하고 이런 형태로 피해 나가는데 대기업들이 이러한 부분들을, 장애인 표준사업장을 만들어서 채용을 한다 그런 것은 좀 어려울 것 같고.

그래도 금전적으로 굉장히 재력이 있고 그렇기 때문에 자회사 형태로 설립을 해 가지고 그나마 장애인들이 거기에 가서 일할 수 있는 기회를 또 얻고, 장애인들을 많이 고용할 수 있는 이런 표준사업장을 만들어 내는 게 현실적인 대안이 아닌가 저는 그렇게 생각을 합니다.

○소위원장 김주영 우재준 위원님.

○우재준 위원 저는 대기업이 이걸 하는 게, 이것도 사회적 책임의 일환으로 장애인 고용을 하고 있다고 생각합니다. 이걸 안 하는 대기업은 단순히 정말 잘못된 기업이다, 범죄자 취급하는 건 좀 신중할 필요가 있다고 생각합니다.

대기업 입장에서든 돈을 들여서 또 여러 가지 품을 들여서 사실은 장애인 고용이라는 사회적 책임을 다하는 거잖아요. 그런데 여기에 대해서 너무 그렇게 적대적으로 볼 필요는 없다고 저는 생각합니다. 일정 부분에 대해서는, 장애인 고용이라는 이 책임을 함께하기 위해서는 이 사람들도 일부분은 좀 도와줘야 되는 것도…… 너무 그렇게 부정적으로 볼 필요는 없다고 저는 생각합니다.

○소위원장 김주영 위원님들 말씀에 정부 측 답변해 주십시오.

○고용노동부차관 김민석 오늘 오전부터 했던 법안소위, 외국인도 그렇고 지금 장애인도 그렇고 우리 사회의 대표적인 취약계층인데 저희가 보기에 지금 위원님들하고 저희 공무원 입장에서 보면 이게 원칙과 현실에 대한 말씀들을 나누시는 거기 때문에 보는 관점이 충분히 다를 수 있다고 봅니다.

김태선 위원님 말씀에 저희 전적으로 동의합니다. 그런데 문제가 뭐냐 하면 기업은 기업이라는 겁니다. 기업은 비용과 수익 분석을 해 가지고 이게 맞지 않으면 안 하는 건데 저희가 강제화해 가지고 지금 의무고용을 하고 있는 부분이고 이런 부분들이 한두 해가 아니고 오랜 기간 해 왔던 부분인데 기업은 한마디로 돈으로 다 충당을 하고 있는데 이걸 좀 바꿀 수 있는 모멘텀이 있다면 저희는 당연히 그걸 수용하고 쫓아가고 채택했을 겁니다.

그런데 저희가 하다 보니까 아까 처음에 말씀드린 것처럼 장애인의 유형이 많이 달라지고 다 젊어지고 있는데 그러면 그 상태가 유지되고 바뀌지 않은 상황에서 정부가 뭔가를 해 봐야 되는데 부모님들 만나 뵙고 하다 보니까 그럼에도 불구하고 좀 큰 기업이 발달장애인, 자회사형 만들어 봤더니 좀 더 관리도 잘하게 되고 사회복지사도 채용하게 되고 근로지원인도 더 많이 쓰게 되고 이렇게 돼 가지고 선순환이 되고 있다 저희는 이렇게 보고 있는 부분이고.

그리고 저희가 이화학당이나 이화여대에 있는 이수 무슨 회사도 한번 만나서 얘기해 봤더니 일단 직원들이 발달장애인을 가까이하다 보니까 처음에는 좀 적대시하다가 이해하다가 이제 같이 동료로서 하고 있다는 겁니다. 그래서 저희는 자회사형 표준사업장이 많이 확대돼서 우리 사회가 발달장애인에 대해 좀 쉽게 느끼고 인식을 하게 된다면, 김태선 위원님 말씀처럼 이런 게 당연시되면 그다음에 기업 스스로도 좀 더 이렇게 기업 내에 포섭하는, 그런 사업장 내에 많이 만들 수 있지 않을까.

그런데 지금은 여건이 만들어지지 않은 상황에서 제도적 강제로 그게 가능하다면 당연히 저희도 해 볼 수 있는데 지금까지 부담금이라는 제도로 오랜 기간 해 왔는데 안 되다 보니까 이런 식으로라도 할 필요가 있지 않겠나 생각이 들고요.

다만 저희도 이 법안이 통과가 되면, 이게 발달장애인이나 발달장애인 표준사업장 하시는 분들 그다음에 부모님들은 굉장히 원하는 법인데 저희도 지난주에 표준사업장 하는 기업들 불러다가 한번 회의도 하고 그랬었는데 나중에 기회가 돼서 한번 보시면 저희가 지금 말씀드리는 게 꿈수다 아니면 편법이다 이게 아니고 현실을 고려한 최적의 대안 중의 하나로서 정부는 인식하고 있고 이 법이 되면 좀 여건을 갖춘 기업들이 발달장애인에 대한 인식과 공감대를 넓히는 그런 사업이 되지 않을까 싶어서 말씀을 드리는 겁니다.

○소위원장 김주영 정부에서 이렇게 표준사업장에 대해서 손자회사, 자회사 설립할 때 공동출자를 예외적으로 허용하겠다고 한 게 벌써 1년도 더 된 것 같아요.

○고용노동부차관 김민석 예, 그렇습니다.

○소위원장 김주영 그런데 정부에서 입법을 안 하고 이렇게 의원 입법을 통해서 하는 특별한 이유가 있습니까? 좀 피해 가기 위한 방편으로 하는 겁니까?

○고용노동부차관 김민석 그건 아니고, 사실은 저도 개인적으로 다른 데 있을 때부터 이 문제에 관심이 있어 가지고 계속 문제를 제기했고. 부처는 처음부터 긍정적이지는 않았습니니다. 규정 때문에 안 된다 이렇게 하다가 계속 저희 노동부에서 설득을 했고 그렇게 설득 과정을 거쳐 가지고 다 수용을 한 거고 그다음에 빨리해야 되기 때문에 저희가 이런 여러 가지를 고려했다는 말씀을 드립니다.

○소위원장 김주영 그냥 장애인 표준사업장 말고 요즘 상속이 매우 어렵다 보니까 자회사, 손자회사를 만들어서 거기에다 일을 주고 그걸 갑자기 키워 갖고 이게 오히려 대주주가 되도록 하는 이런 편법들도 지금 기업에서 쓰고 있는 걸로 알고 있어요. 그래서 이것은 장애인 표준사업장이라고 해서 그것하고는 조금 다를 것 같은데 혹시라도 그런 우려에 대한 방지책 이런 것은 좀 필요하지 않을까요?

○고용노동부차관 김민석 여기 임이자 의원님 안에 보면 회사 합병, 담보권 실행 등 예외적인 경우 이렇게 돼 있는데 저희가 이것은 확인해 보니까 표준사업장이 이렇게 하는 사례는 있을 수 없다는 게 현실적인 응답이어 가지고 저희가 아는 것처럼 자회사한테 상속의 수단 이런 것하고 표준사업장하고는……

공동출자를 하게 되고 또 업종도 정해져 있고 이렇게 해 가지고 매출 자체가 예외적으로 나올 수 있는 데가 아닙니다. 업종 자체가 기존에 있는 옷 세탁이라든지 이런 게 대부분이고 그렇기 때문에 매출 자체가 갑자기 주식을 막 늘릴 정도로 그럴 수 없는 상황이기 때문에 이걸 근본적으로 어렵다는 게 현실적인, 저희가 콘택트한 결과입니다.

○소위원장 김주영 이용우 위원님.

○이용우 위원 장애인 의무고용과 관련해서 국정감사에서 많은 위원님들이 지적을 해주셨고 대기업의 의무고용률이 현저하게 낮고 그래서 부담금으로 갈음하는 상황들이고, 사실상 대기업의 영역에서 보자면 장애인고용촉진법이 무력화되고 있는 실정이 계속되고 있어요. 이것을 우리가 인정하고 수용하고 가야 되는 것인지 아니면 정말 특단의 대책을 마련해야 되는 것인지 이것에 대해서 궁금하고요, 노동부의 입장이 어떤 것인지.

그다음에 일정 부분 예외를 열어 두는 조항들이 실제로 있어요, 사실은. 제가 국정감사 때 지적했던 연계고용 문제라든지, 지금 여기도 보면 일단 제도적으로 장애인 표준사업장이 있어요. 그런데 이것은 또 표준사업장 제도를 좀 더 완화하자는 거잖아요. 그런 부분들에 있어서 저도 위원님들 주신 의견처럼 좀 의문이 있고요, 그게 적절한지.

그다음에 제가 더 의문을 가지는 것은 이게 장애인 표준사업장을 합자, 말하자면 공동출자 해서 열어 두는 부분이 공정거래법상의 대원칙에서 계속 또 예외거든요. 장애인의 의무고용의 예외이기도 하지만 공정거래법상의 또 중대한 예외이기 때문에, 그리고 마찬가지로 의료법인에서도 의료법인의 영리목적 불가라고 하는 대원칙에서도 또 예외고.

그래서 저는 물론 장애인 고용이라고 하는 대명제 속에서 말씀을 주신 것은 일용 수급이 되는 면은 있지만 이런 장애인 고용에 있어서 예외의 예외 또 일반적인 공정거래라든지 의료법인의 영리목적 추구 불가라고 하는 것에 대한 원칙의 훼손 이런 것들에 대한 상당한 문제의식이 있거든요. 그래서 상당히 고심되는 지점이고요.

마지막으로는 아까 차관께서 말씀 주신 취지가 임이자 의원님이 발의하신 22조의2 2항은 삭제해도 되지 않겠냐 이런 취지로 이해하면 됩니까?

○고용노동부차관 김민석 예, 그렇습니다.

○이용우 위원 그건 그렇게 이해하고, 나머지 앞부분에 대해서는 좀 의견을 주시면 좋을 것 같습니다.

○고용노동부차관 김민석 좀 전에 김태선 위원님 주신 말씀과 비슷한 부분인데 저희도 특단의 대책이라는 부분이 좀 더 강제화해야 되는데 기업한테 강제한 결과물이 부담금으로 나타난 부분이고 그 상당수 금액을 지금 대기업에서 부담하고 있기 때문에 그런 현실적인 측면에서 이것을 저희가 어떤 노력을 해야 되는지는 좀 더 반정도 하고 고민도 해 봐야 될 것 같고.

국감 때 위원님이 질문 주셔서 가지고 제가 그때 답변 뭐라고 드렸냐 하면 장애인고용기금 자체가 다른 기금보다는 조금 여유가 있다 보니까 앞으로 장애인 정책을 조금 더 공격적이고 과감하게 해야 된다고 답변을 드렸습니다. 그래서 그 차원에서 저는 자회사형 표준사업장이 첫 번째 그런 일환으로 지금 하고 있다고 저 개인적으로 생각을 하고 있습니다.

그리고 두 번째는 지금 위원님 말씀하신 표준사업장을 오히려 완화하는 것 아니냐 이렇게 돼 있는데 저희가 표준사업장이 굉장히 많이 있습니다. 많이 있는데 이걸 가지고 한번 평가를 해 본 겁니다. 해 봤더니만 훨씬 더 규모가 작습니다. 표준사업장이 일반형 표준사업장은 규모도 작고 그다음에 이게 정부 재정 지원 받아 가지고 근근이 운영되다 보니까 전체적으로 161개의 자회사형 표준사업장이 갖고 있는 근로자와 발달장애인 숫자하고 나머지 몇백 개량 거의 똑같은 정도로 결과물이 나온 게 지금 있기 때문에 저희가 보기에는 이걸 완화하는 게 아니고 오히려 자회사형 표준사업장을 통해 가지고 발달장애인이 일할 수 있는 여건을 좀 더 확대한다 이렇게 보시면 될 것 같고요.

그다음에 공정거래법은 저희가 지금까지 들은 말씀들과 좀 달라서, 취약계층에 대해 가지고 기존에 있는 공정거래법 자체가 원칙이 유지된다는 건, 저는 공정거래법을 잘 모르기 때문에 드리는 말씀인데 그 원칙은 유지해야 된다고 봅니다.

다만 이런 경우에 약간의 예외인데 아까 말씀이 상속이나 이런 것 때문에 좀 더 편법으로 운영될 수 있는 여지를 막는다는 의미에서 공정거래법에 그런 조항들이 있는데 공정거래위원회에서 이걸 수용한 이유는 자회사형 표준사업장은 기존 원칙을 훼손하지 않는 예외 아니냐 그리고 그 예외 자체가 취약계층 아니냐라는 측면에서 수용한 게 아닌가 싶습니다. 그래서 그런 측면에서 본다면 이게 기존에 있는 공정거래법의 원칙을 훼손하는 건 아니다, 저희 잘 모르지만 그렇게 이해하고 있습니다.

○소위원장 김주영 그러면 이용우 위원께서 주신 의견대로 그 조항을 삭제하는 것도 지금 정부가 수용하는 거지요?

○고용노동부차관 김민석 예, 그렇습니다.

○김형동 위원 갑자기 공정거래법으로 나가는데, 물론 어떤 제도든지 악용을 하는 탈법 사례는 엄벌을 해야 되는데……

저는 여기 보니까 장애인 표준사업장은 흔히 말하는 완전 중증장애인을 고용한다기보다는, 최저임금 이상의 임금을 지급하고 있는 그런 사업장이네요. 그렇지요? 그렇게 돼

있는데요, 요건이.

○**고용노동부차관 김민석** 그 요건 자체가 이렇게 있습니다. 장애인 근로자 10명 이상, 상시근로자의 30% 이상을 장애인으로 고용……

○**김형동 위원** 보고 있어요. ④번이 ‘최저임금 이상의 임금 지급’ 돼 있지 않습니까?

○**고용노동부차관 김민석** 예, 그렇습니다.

○**김형동 위원** 제 요지는 뭐냐 하면 그때 임이자 의원이 이것 때문에 지적했잖아요, 이 법률안 때문에. 흔히 말하는 인지능력이 조금 부족하지만, 요즘 텔레비전 광고에도 자주 나오던데요. 그런 분들이 사회에 적극적으로 참여할 수 있도록 해 주는 것이 대한민국에 좋은 것 아닙니까?

○**고용노동부차관 김민석** 예, 그렇습니다.

○**김형동 위원** 그런데 민간이든 공공이든 나름대로의, 무조건 해 달라는 것보다는 일정 정도 이게 페이버(favor)가 있는지는 모르겠습니다. 그런 유인이나 유도할 수 있는 정도의 정책이라고 그러면 과히 형평성에 어긋나고 특혜를 준다는 취지가 아니라면 그런 분들이 노동시장에 유입될 수 있도록 하는 다양한 채널을 확보해 주는 것은 정부가, 우리가 해야 할 역할 아닌가 생각해서, 물론 탈법이나 좀 전에 김주영 위원장께서 말씀하신 것처럼 그렇게 오남용하는 것은 반드시 막아 내야 되고, 보이고 있음에도 불구하고 아직까지 단속 안 했다고 그러면 단속을 해야 되는 거지만 그분들이 적극적으로 우리 사회에 참여하는 것이 전체 대한민국이 나아가야 할 방향 아닌가 그렇게 생각해서 저는 전적으로 찬성합니다.

○**소위원장 김주영** 전적으로 찬성하시는 의견도 있습니다마는 2항하고 3항 이 두 가지 들어내고 하면 그런 우려하는 문제들이 상당히 해소되지 않을까 싶은데……

정혜경 위원님 말씀하시고 거기 답변 주시고 위원님들 의견 수렴하고 넘어가도록 하겠습니다.

○**정혜경 위원** 저는 두 가지 의견인데요.

하나는 장애인 표준사업장과 관련해 장애인고용률 상시근로자의 지금 30% 이상이잖아요. 그런데 현황 도표를 보시면 50%가 다 넘기 때문에 최소한 50% 고용으로 이것을 바꿔도 되지 않는가라는 의견 하나 드리고.

또 하나는 사실 장애인 표준사업장에서 일을 하고 계시는 장애인들이 단순히 돈을 벌기 위해서가 아니라 사회생활을 하기 위해서 하는 거잖아요. 그런데 주객이 전도돼 가지고 근로지원인이 일을 하는 경우가 훨씬 더 많은 것 알고 계시지요, 현실은?

○**고용노동부차관 김민석** 지난번 국감 때도 문제됐는데 많다는 것보다 그런 사례가 되게 많다고……

○**정혜경 위원** 그래서 그게 장애인들한테는 엄청 비인권적으로 느껴지고 그런 경우가 허다한데 사실 여기에 대한 제재나 감시 감독을 어떻게 할 것인지에 대한 보완이 필요하지 않을까 이런 고민입니다.

○**고용노동부차관 김민석** 정혜경 위원님 말씀하신 것은 예를 들면 이렇습니다. 자회사형 장애인 표준사업장 161개에 상시근로자가 1만 1480명인데 장애인근로자가 7515명이고 이 중에 중증장애인이 6118명입니다. 그래서 아까 50% 말씀하셨는데 중증장애인 포함하더라도 50%가 넘는다 이렇게 말씀을 드리고요.

근로지원인 문제는 지난번 국감 때 지적을 해 주셔서 저희가 공단에 애기한 부분이, 사실은 자회사형 표준사업장의 근로지원인 문제는 많지 않습니다. 좀 규모가 크다 보니까, LG는 하누리라는 데인데 이게 한 300명 정도 되다 보니까……

그런데 그런 부분도 있는데 아까 말씀하신 일반 표준사업장에 그런 문제가 있어서, 두 가지가 있는 것 같습니다.

첫 번째는 관리를 철저히 하는 부분은 저희가 사업장한테 근로지원인 배정할 때부터 감독을 철저히 하는 부분 하나가 있는 거고 또 한 가지는 근로지원인이 업무를 대행해주는 게 아니고 관리는 발달장애인에 대해서는 1 대 1보다 1 대 2, 1 대 3 하는 게, 통합적으로 하는 게 좋다고 그래서 그런 부분은 권장하면서 말씀하신 부분에 대한 감독은 더 강화하도록 그렇게 하겠습니다.

○소위원장 김주영 이용우 위원님.

○이용우 위원 예를 들면 지금 삼성전자에서는 장애인 표준사업장을 자회사 형식이든 손자회사 형식이든 설립하지 않고 있잖아요.

○고용노동부차관 김민석 만들었습니다.

○이용우 위원 만들었습니까?

○고용노동부차관 김민석 SK하이닉스에서 유사하게 발달장애인 만들어 가지고 저도 가봤는데 굉장히 잘되고 있다 보니까 그 모델을 기준으로 해 가지고 장애인공단에서 직무 설계까지 해 가지고, 희망별숲이라는 걸 만들어 가지고……

○이용우 위원 자회사?

○고용노동부차관 김민석 자회사형 표준사업장이 한 300명, 만들었습니다.

○이용우 위원 그러니까 지금 현재 장애인 표준사업장 제도가 들어와 있잖아요, 장애인 고용촉진법상에. 그런데 이게 현실적으로 어려움이 있으니 단독으로 만드는 것 말고도 이렇게 삼성전자, 삼성SDI 등등 같이 합자로 해 가지고 좀 만들 수 있게 열어 달라는 취지잖아요.

○고용노동부차관 김민석 예, 그렇습니다.

○이용우 위원 그런데 이게 아까도 말씀드린 것처럼 예외의 예외를 계속 열어 주는 꼴이거든요. 사실 이 제도는요 아마 이 제도가 개정이 돼서 들어오면 결국 대기업집단이 많이 활용을 할 거예요. 그러니까 우리 사회에서 대기업집단이, 자꾸 이렇게 예외의 예외를 허용해 주는 방식으로 이런 제도들이 운용되는 게 저는 여전히 의문이고.

지금 만들었다고 하니까 더 의아하기는 한데, 진짜 현실적으로 어려움이 있어서 단독으로 설립하기가 어려워서 이런 것들을 열어 줌으로 인해서 일자리를 좀 확충하자라는 그 문제의식에는 일응 수긍이 되는데 어쨌든 최대한 있는 제도하에서 대기업도 동참하는 방향으로 제도 운용을 해 나가는 게 저는 타당하다라고 보여져서……

○김형동 위원 공공기관도 다 안 하는데 억지로 강제할 수 있나.

○이용우 위원 하게 해야지요, 그러니까.

그래서 그런 부분들과 관련해서는 여전히 좀 의문이 드는 지점이고요.

그다음에 의료법인 관련해서는 꼭 의료법인만 이렇게 특정해서 해야 될 이유가 있습니까?

○고용노동부차관 김민석 이 법이 그렇게 돼 있고 복지부에서 그렇게 안 된다고 돼 있기

때문에 영리행위 자체는……

○**이용우 위원** 안 된다고 그랬으면 안 하는 게 맞지 않나요? 그러니까 저는 이게 영리 목적이라고 하는 것 들어오는 게 굉장히 지금 걸리는 지점이거든요.

○**고용노동부차관 김민석** 그런데 영리행위라는 게 사실은 보면 월체어 같은 것 씻기도 하고 그런 것 세탁하고 이 정도 부분이기 때문에, 영리행위를 하는 법인 자체를 만들 수가 없기 때문에 그런데 저희 표준사업장은 원칙적으로 영리법인이기 때문에 그런 부분에 대한 복지부의 해석을 바꾸는 겁니다. 법을 개정하는 겁니다.

○**이용우 위원** 그러니까 이 제도는 그렇지만 어쨌든 의료영역에서 영리행위가 가능한 제도가 들어오는 그런 의미로, 다른 방식으로 여기 들어왔는데 이게 저는 제일 우려되는 지점 중의 하나고.

의료법인 내에서의 수요가 굉장히 많은 거예요, 장애인 고용과 관련된? 그래서 좀 특별하게 이렇게 접근해서 개정안을 내시는 건지?

○**고용노동부차관 김민석** 위원님들의 고민과 지금 지적사항은 저희가 충분히 알겠는데 기업들은 사실 이걸 운영을 별로 하고 싶어 하진 않는 것 같습니다. 왜냐하면 관리가 너무 어려운 것 같습니다.

그리고 지난 금요일 때도 그중의 한 분이 발표한 게 뭐냐 하면 발달장애인이 근무를 하다 보니까 가장 큰 문제가 비만이 문제라고 하더라고요. 그런 얘기도 하고 하는데, 그래서 살을 빼면 돈도 지원하고 이렇게 다양하게 하는데 일반 기업에서 근로자를 채용해서 생산하는 것보다는 발달장애인을 고용해 가지고 자회사형 표준사업장을 운영하는 게……

그리고 그렇게 이윤이 많이 남는 사업을 하는 게 아니고 기존에 외부로 위탁했던 사업들, 도급 주던 사업들을 대행해 가지고 부득이하게 포스코에서 작업복 세탁 이런 것 하는 건데, 보는 관점이 다르시겠지만 저는 이것을 가지고 혹시나 의료법인의 영리행위에 물꼬가 터졌다 그다음에 일반적인 자회사형 표준사업장 관련해 가지고 새롭게 재별기업들이 뭔가 할 수 있는 조그마한 틈을 열어 준 것 아니냐라는 부분들이 일반 근로자를 대상으로 한다 그러면 충분히 그런 지적에 저희가 공감합니다만 이게 발달장애인에 한정된 부분이고 이 사업 자체가 자회사형 표준사업장이기 때문에 그 지적은 현실과 좀 맞지 않은 부분이 아닌가라고 저희는 보고 있습니다.

○**고용노동부통합고용정책국장 임영미** 통합고용정책국장입니다.

사실은 공정거래위원회에서의 예는 자금 투명화법 해서 자금이 수직으로만 흘러야지 옆으로 흘러서 합쳐서 돌아가게 하는 것은 아니다라는 원칙이 있는 거고 병원은 영리사업을 할 수 없는 거다라는 원래 원칙이 있는 건데 이것을 공정거래위원회가, 복지부가 예외를 허용해 준 것은 자회사형 표준사업장을 아무리 들여다봐도 영리법인이라는 형태만 되어 있지 수익이 나오지를 않는 거예요. 그렇기 때문에 이 자회사는 예외를 해 준 거고.

그다음에 여야 위원님들 몇 분이 그렇게 지적을 하셔서 저희가 페이퍼컴퍼니나 자금세탁의 도구로 쓰이지 않도록 이 자회사가 계열사의 주식뿐만 아니라 다른 모든 회사의 주식도 소유하지 못하게 막았고, 그것을 현실적으로 물어보니까 자기네는 지금 ESG 차원에서 하는 거지 자금이 거기 들어올 가능성도 전혀 없기 때문에 아까 이 위원님이 말씀



하신 2항과 3항을 삭제해도 무관하다라는 정도까지 해서, 표면은 영리법인이라는 형식은 띠고 있지만 이 자회사형 표준사업장은 영리가 나오지 않기 때문에 그리고 이게 오히려 ESG 차원에서 하는 거기 때문에 두 부처가 예외를 허용해 줬다 이렇게 생각하시면 될 것 같습니다.

○소위원장 김주영 22조의2 2항, 3항을 들어내도 그런 문제들 지금 있으십니까?

○이용우 위원 2항, 3항하고 제가 말씀드린 것하고 조금 결이 다른 것, 그래서 제가 마지막 의견을 정리해서 드리고, 계속 얘기할 수 없으니까 정리해 주십시오.

○소위원장 김주영 계속 논의하기에는 시간이 너무 많이 가니까……

이용우 위원님, 마지막으로 말씀해 주십시오.

○이용우 위원 어쨌든 말씀하신 취지는 저도 이해를 하고요. 이 조항이 그렇게 확대될 것이라라는 것이 아니라 이 조항을 기화로 해서 또 열릴 것이라라는 문제의식을 말씀드렸던 거고요.

저는 이 제도가 만약에 도입이 되면 이게 시행을 해 보니 현실적으로 별로 실효성이 없다라고 하면 또 예외를 만들 겁니다, 지금은 장담을 하실지는 모르겠지만. 이 장애인 표준사업장 제도 도입할 때도 마찬가지였어요.

그래서 제 개인적으로는 어쨌든 이 부분에 대해서 만약에 열어 준다고 하면 한시법 형태로 한번 시행을 해 보는 것도 방법일 수 있겠다는 생각이 들고요. 의료법인에 대해서는 굳이 이렇게 할 필요 없다라는 의견이고요. 그다음에 여기 전문위원님께서 의견 주신 것처럼, 83쪽에 보면 수정의견이 있습니다. 이 수정의견은 좀 반영하는 게 저도 타당해 보이기는 합니다.

이 정도 의견드리겠습니다.

○소위원장 김주영 거기에 대해서 정부 측에서 답변해 주십시오.

○고용노동부차관 김민석 이용우 위원님 마지막에 말씀하신 22조의2 제2항, 3항 삭제 부분은 저희도 수용을 하겠습니다.

그리고 앞부분 말씀하신 부분은 여러 번 말씀드렸지만 위원님들께서 만약에 좀 더 장애인 고용을 획기적으로 그리고 발달장애인에 대해 가지고 좀 더 실효성 있는 대안이 당장 있다면 저희가 먼저 그것부터 수용을 하겠습니다.

다만 그게 기업이라는 것을 베이스화한다 그러면 속성 자체가 이윤 같은 것을 좀 고민해야 되는데 그런 게 아니라면 지금 이 제도를 좀 더 활성화해서 사업의 성과를 보면서, 지금 오히려 기한을 두고 하는 것보다는 열어 주고 나중에 문제가 있다면 다시 과감하게 제도 개편해야 되지 않느냐라는 생각입니다.

○소위원장 김주영 지금 이견도 있고 또 수정의견도 내고 했습니다.

이 부분에 대해서 아직도 이견이 있는 거지요?

○이용우 위원 예, 저는.

○소위원장 김주영 조금 더 이 부분도 논의를 하는 게 좋을 것 같습니다.

그래서 이 법안에 대해서 일부 이견이 있으므로 우리 소위원회에서 계속 심사하기로 하고 넘어가도록 하겠습니다.

다음은 근로기준법 일부개정법률안 12항부터 17항까지 전문위원께서 설명해 주시기 바랍니다.

○**전문위원 손을춘** 12항부터 17항까지 여섯 분의 의원님들이 낸 개정안입니다.

110쪽, 임금구분지급제인데요.

개정안들은 현재 공공부문 건설공사에 제한적으로 적용되고 있는 임금구분지급제를 확대 시행하고자 하는 내용들인데요.

그 내용을 보면 도급인에게 수급인에 대하여 임금비용과 사업비용을 구분하여 지급할 의무를 부과하고, 도급인으로 하여금 수급인이 근로자에게 임금을 지급하였는지 확인하게 하고 만약에 임금을 미지급한 경우에 노동부장관에게 통보하도록 하고, 수급인이 다른 목적으로 임금비용을 지급하는 경우에는 이를 제한하고자 하는 것입니다.

아래 표를 보시면 현행은 5000만 원 이상 건설공사에 대한 사업에 대해서 도급인을 국가, 지자체 그리고 공기업과 준정부기관, 지방공사·공단 해서 공공 영역만 도급인이 될 수 있도록 하고 있는데 이학영 의원님, 박홍배 의원님 그리고 김태선 의원님의 경우는 이를 대통령령으로 위임해서 대통령령에서 정하는 사업 또는 대통령령으로 정하는 규모 이상의 사업으로 이렇게 확대했고요.

도급인이 될 수 있는 자는 현재는 공공 영역이지만 김위상 의원님께서도 대통령령으로 정하는 공공기관으로 한정을 하고 있고 이학영 의원님과 정혜경 의원님 그리고 이용우 의원님의 경우는 대통령령으로 정하는 자라고 하여서 도급인을 민간 영역까지 확대하고 있는 내용입니다.

그리고 111페이지 표를 보시면 도급인에 대해서 임금비용 구분지급의 경우는 이학영 의원님, 박홍배 의원님, 김태선 의원님, 정혜경 의원님, 이용우 의원님 안 모두 근로기준법에 근거를 두자는 내용이고요. 그리고 그 의원님들 모두 매월 지급을 하자는 내용입니다. 그리고 임금지급 확인·통보에 대해서도 법률에 근거를 두자는 내용이고요.

그리고 박홍배 의원님 안은 임금지급 기한을 수령 후 3일 이내에 주도록 하고 있고 김태선 의원님 안은 수령 후 2일 이내에 주도록 하고 있고요. 임금지급의 전용계좌를 김태선 의원님은 개설을 해 두자라는 내용이고.

임금비용 목적 외 사용 제한에 대해서는 박홍배 의원님 안 그리고 김위상 의원님 안, 김태선 의원님 안, 이용우 의원님 안은 법률에 근거를 두자 이렇게 개정안을 두고 있습니다.

이상 설명 마치겠습니다.

○**소위원장 김주영** 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부차관 김민석** 의원님들께서 임금체불이 워낙 심하다는 그런 문제 인식에서 이런 고민을 하신다는 것 충분히 저희도 공감합니다.

여기 핵심적인 부분이 임금을 구분해서 지급을 하느냐의 여부인데 그러면 도급계약서상의 임금과 다른 사업비를 충분하게 쉽게 구분이 가능하냐 이게 쟁점이 되는 부분 같고, 다만 저희 같은 경우는 여러 가지 좀 문제가 있는 게 논의가 선행돼야 되지 않느냐라는 생각입니다.

근로기준법이라는 것은 노사 간의 직접적인 근로계약 관계를 규율하는 법인데 민법상 도급계약 당사자인 제삼자에게 임금체불의 책임을 확장하는 게 맞는 것이냐, 현행법 체계에서 가능한 것이냐 저희도 한번 민법 하시는 이런 분들한테, 법학자들한테 물어보니까 현행법 체계 내에서 좀 어렵다 이런 말씀들을 공통적으로 하고 있어 가지고 그런 부

분들 좀 말씀드리고요.

또 이렇게 하면 좋겠지만, 이렇게 된다 그러면 예를 들면 제가 10억짜리 건물을 짓는다 그러면 건물 신축할 경우에 제가 발주자이기 때문에 저는 뭘지는 모르겠지만 공사하는 분이 이것을 가지고 제대로 인건비를 지급하는지 여부를 늘 체크를 해야 되고 만약 하지 않는다면 과태료까지 제가 부과받는데 이게 현실적으로 가능한 모델이 되겠느냐 이런 생각이 들고요.

또 지난 4월 달에 고법 판결에서 임금 같은 경우는 경영상 비밀이다 이렇게 법원의 확정판결이 있었기 때문에 이런 부분도 고려하고, 건설업 같은 경우도 저희가 보니까 87년도부터 건설공사 관련해 가지고 오랫동안 노무비 명시하는 관행이 있었고 그래서 이게 그런 과정을 거치고 또 이런 부분 관련해 가지고 노무비 구분 관행이 있는데 건설 체불이 심각하다는 이런 것 여러 가지 해 가지고 의무 주체를 공익성, 사회적 책임성이 강한 국가, 지자체, 공공기관으로 이렇게 한정하고 있고 또 지금은 건설산업기본법에서 민간의 50억 이상에 대한 부분도 검토를 하고 있는 부분이라서……

일반 기타, 다른 제조업 같은 데 확장된 부분은 우리 위원님들께서 더 잘 아시겠지만 물량도급이라든지 개산도급 이런 여러 가지 형태가 있어서 일반 건설 현장처럼 투입 근로자가 몇 명인지 공수가 몇 명인지에 따라 가지고 딱딱 구분되는 것하고 다르기 때문에, 이런 건설 현장도 87년도부터 오랜 논의를 거치고 또 2017년도인가는 일자리위원회 있을 때는 노사가 다 참여해 가지고 결론도 내고 이런 지난한 과정이 있기 때문에 이 부분에 대해서는 건설업은 충분히 가능하다고 보겠지만 다른 부분에 대해서는, 일반 제조업 같은 경우에는 좀 더 많은 고민과 검토가 선행돼야 되지 않느냐라는 생각입니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 주시기 바랍니다.

우재준 위원님.

○우재준 위원 이게 말씀하셨듯이 아마 건설공사는 그나마 조금 가능성이 있을 겁니다. 왜냐하면 건설공사는 내역서를 작성하는 게 일반적인 관행으로 굳어져 있기 때문에 그럴 겁니다.

내역서 안에는 보면 재료비와 노무비 이런 것들이 다 구분이 되어 있고, 사실 건설공사도 원래는 임금을 지급하기 위해서 만든 것은 아닐 겁니다. 그것보다는 계약 변경되는 게 워낙 많거든요. 건설공사는 땅을 샀는데 거기에 돌이 더 나온다는지 이런 경우들, 변경되는 사유가 워낙 많기 때문에 그러면 그럴 때마다 계약을 어떻게 변경할 건가라는 그 기준으로 내역서를 작성하는 게 아주 오래된 관행이고요.

그 관행이 굳어지다 보니까 정부 표준단가나 이런 것까지도 계속해서 발표가 되고 있고. 이런 것들이 오랫동안 굳어진 관행이 있기 때문에 그러면 이것을 기준으로 한번, 어차피 내역서도 있겠다 이것을 확실히 지급할 수 있게 해 보자 이런 논의들이 좀 있었던 것으로 알고 있습니다.

그런데 반대로 생각하면 내역서를 작성하는 관행이 없었던 곳은 이게 너무 많은 비용을 치르게 할 겁니다. 당장 모든 기업들한테 기업 비밀을 다 공개하라는 게 될 거고요. 그러면 이게 사회에 너무 많은 혼란을 저는 줄 거라고 생각합니다.

우리가 임금체불을 막자는 그 취지에는 다들 공감하고 있지만 다른 형태로, 다른 장치로 할 수 있는 게 꽤나 많이 있습니다. 얼마 전에 저희가 또 징벌적 손해배상제도 통과를

시켰고 그것 말고도 대지급금 확대라든지 여러 가지 할 수 있는 것들은 엄청나게 많이 있거든요.

그러면 이것을 너무 큰 사회적 혼란, 비용을 치르고 그에 비해서 효과가 있는지는 100% 장담도 못 한다고 생각하거든요, 사회가 이것 받아들일 수 있는지에 대해서도. 그래서 이 부분은 좀 우리가 재고를 해야 되지 않나라는 생각입니다.

○소위원장 김주영 김태선 위원님 말씀해 주십시오.

○김태선 위원 건설노동자들은 지금 임금 에스스로제 하고 있잖아요?

○고용노동부차관 김민석 예.

○김태선 위원 이것 처음에 도입될 때 굉장히 많은 사회적 갈등을 유발했는데 지금은 어떻습니까? 혹시 취합해 보신 것 있으신가요?

○고용노동부차관 김민석 지금은 하도급지킴이에 98% 정도가, 건설업이 다 들어와 있어 가지고 조금 전에 우재준 위원님 말씀하신 것처럼 하도급자 몫, 자재·장비 몫, 노무비 이런 식으로 구분이 돼서 건설 현장은 상당히 정착되어 있다고 그렇게 보고 있습니다.

○김태선 위원 이게 위원님께서 말씀하셨는데 예를 들면 조선업인 현대중공업 그리고 한화오션 같은 경우는 임금 에스스로제를 하고 있습니다. 자발적으로 하고 있어요, 워낙에 하청이 많은 구조이기 때문에. 이 부분을 노사 협약으로 해서 임금 에스스로제를 하고 있는데 이 이후에 임금체불이 어느 정도 됐는지 혹시 전과 후를 비교한 자료가 있나요?

○고용노동부근로기준정책관 최관병 조선업 자료는 확보되어 있지 않습니다마는 근로기준법 44조나 44조의2 관련해서 저희가 도급 사업에 있어서 문제가 있던 부분들에 대해서는 전체 0.5% 수준에서 신고 사건이 발생하고 있습니다.

○김태선 위원 아니, 그러니까 이전과 이후의 결과가 어땠냐고요? 그러니까 임금체불에 대한 효과가 있냐 없냐 그걸 말씀드린 거예요. 그걸 따로 한 적은 없지요?

○고용노동부차관 김민석 예.

이게 오래 돼 가지고, 87년부터 돼 있었고 정착이 많이 됐기 때문에 비교 시점이 어느 정도인지 모르겠지만 상당히 임금체불이, 제조업 중에서 이쪽 조선업이 좀 낮은 걸 본다면 그러면 효과가 있었다 이렇게 보고 있습니다.

○김태선 위원 현대중공업 같은 경우는 임금 에스스로제 도입해서 그런지 모르겠지만 임금체불 단 한 건도 없었습니다.

○김형동 위원 잘나가니까.

○김태선 위원 잘나가니까 그런 게 아니고요.

이게 기성금을 받아 가지고, 기성금을 하청업자 사장이 받는 게 아니고 임금을 구분해서 전용계좌에 넣어 버려요. 그렇기 때문에 이게 임금을 체불할 수가 없어요. 그런데 아까 말씀하신 내역서를 건설노동자는 쓴다고 하는데 인건비 관련해서는 그 인건비만 구분하면 되는 거예요. 이게 복잡하지가 않아요, 생각만큼. 그리고 이 효과는 굉장히 크기 때문에……

그런데 이 부분이 사회적 혼란이 생길 것 같다고 하시는데 실제로는 이미 건설에서 이 부분이 적용됐기 때문에 이전의 사례도 있고 지금 자발적으로 하는 업체들도 있고 그렇다고 하면 자연스럽게 흘러가는 현상인데 이것 굳이 불수용할 수밖에 없는 이유가 뭐니

까, 정확하게? 이것 저는 당연히 받을 줄 알았는데.

○**고용노동부차관 김민석** 제가 설명을 잘못 드린 것 같은데, 아까 저 나름대로 이유를 좀 설명드렸고요.

지금 임금체불은 사실 이중구조 문제가 좀 큰 부분인데 한 72% 정도가 30인 미만 사업장에서 발생하고 있는 부분이고 아까 말씀하신 것처럼 건설업하고 조선업하고 경비업 같은 경우는 공정거래위원회 표준하도급계약서를 권장하고 있어 가지고 하는데……

결정적인 부분은 이런 것 같습니다. 어쨌든 간에 현장의 투입 근로자 노무비를 별도로 구분할 수 있는지 여부가 핵심인데 제조업 같은 경우에 사실은 제가 공장을 하고 있는데 A·B·C·D·E로부터 도급을 받아 가지고 하는데 저는 똑같은 장비를 가지고 똑같은 인력을 투입하는데 A의 도급에 대한 부분은 2%, B는 3%, C는…… 이렇게 구분하기가 어렵다는 겁니다, 물량도급이 되다 보니까. 제조업은 대부분 이렇게 되고 어떤 경우는 개산도급이라서 상·하한만 딱 설정해 가지고 들어간 다음에 나중에, 마지막에 산정해 가지고 다시 하고 이렇게 돼 있는 부분도 있고. 그리고 아까 말씀드린 것처럼 이게 일반적으로 한다 그러면 도급인 자체, 도급을 하는 모든 사람에 대해 가지고 해당된다면 제가 집 하나 짓는 데도 짓는 사람의 책임자가 있는데 책임자 밑에 있는 근로자에게 돈이 똑바로 가는지든 제가 등록도 하고 안 하면 과태료 부과한다. 이게 지금 우리 사회가 받아들일 준비가 되어 있느냐 이런 부분을 따져 본다면 좀 더 사회적 논의가 필요하지 않느냐라는 생각입니다.

○**박홍배 위원** 개인을 빼지요.

○**소위원장 김주영** 그런 의미에서 논의가 좀 더 필요할 것 같아요.

○**김태선 위원** 지금 말씀하신 개인만 빼면 충분히 가능하지 않나요?

○**고용노동부차관 김민석** 개인이라는…… 도급이라는 겁니다, 이게. 도급하는 것 아닙니까.

○**박홍배 위원** 법인의 경우에는……

○**소위원장 김주영** 김형동 간사님께서 먼저……

○**김형동 위원** 이게 건설업에 도입될 때는 건설업이 정말 엉망진창이었기 때문에, 어떻게 보면 일반적인 시장환경하고 달랐기 때문에 도입했던 거거든요. 체불임금이 발생하는 유형이나 형태를 보면 법이 제정된다 하더라도 지금 누수되는 이 법을 가지고 과연 커버할 수 있을까 그런 의문도 있고요.

건설업에는 아주 특수한 형태이기 때문에 그게 18대 국회입니까, 그때 도입된 것 아닙니까? 그러면 되물으면 현재 건설업처럼 중간 두목이 들고 튀는 것 수도 없이 많지 않습니까? 그리고 알면서도 잠가 놓고 어디 도망가 있거나 이런 경우가 많았었는데 지금 우리 산업계 중에 그런 형태를 띠고 있는—아까 차관께서도 건설업 도입했을 때 상당한 효과가 있었다 이런 표현을 쓰셨지 않습니까—그런 업체가 있다면 그걸 가정해서 그쪽만 먼저 적용해 보는 것은 어떨까…… 이걸 일반법이잖아요? 전부 다 하겠다는 거기 때문에 시장에서 이걸 받을 수가 있을까 저도 굉장히 의문입니다. 우리가 이상적인 법률을 고민하는 것은 좋은데 과연 그게 시장에서 받아들일 수 있을까? 저는 약간 소극적인데 그럼에도 불구하고 혹시 건설업이 문란했을 때에 비해서, 우리가 그것과 견줄 만한 업체가 있나요? 조선업?

○정혜경 위원 조선업.

○김형동 위원 그러면 조선업만 해요. 우리 조선업 체불에 전문가잖아요.

○김태선 위원 이왕이면……

○김형동 위원 일반적으로 가기에는 이것은……

○김태선 위원 저는 사회적 비용이 크게 안 든다고 봐요.

○김형동 위원 내가 어디 도급 주는데 여기에 걱정하면서……

○소위원장 김주영 그런데 이학영 의원님 법안은 공공부문 하자는 거거든요. 공공부문에서는 가능하지 않나요, 이게?

○고용노동부차관 김민석 그러니까 지금 이학영 의원님이 이게 공공부문을 얘기하는지는 저희가 정확히 잘 모르겠습니다. 왜냐하면 김위상 의원님 안을 보시면 ‘국가, 지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공기관이’ 이렇게 돼 있습니다. 그런데 이학영 의원님 안은 ‘국가, 지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 자가’ 이렇게 돼 있어 가지고 다른 박홍배 의원님 안이나 김태선 의원님 안이나 정혜경 의원님 안이나 이용우 의원님 안하고 비슷해서 이걸 공공부문으로 한정한다는 걸 저희가 아직까지는 좀 이해를 제대로 못 했다는 말씀을 드립니다.

○이용우 위원 저 궁금한 것……

○소위원장 김주영 예.

○이용우 위원 지금 건설 공공에 이런 제도가 들어와 있잖아요. 그래서 구분, 정기지급 이렇게 제도가 들어와 있는데 아까 이것을 도급 전반으로 확대할 때의 문제점 또는 어려움 몇 가지 말씀하신 것 중에 임금비용 구분하는 것 또는 정기지급 하는 것 이런 문제도 같이 말씀을 주셨던 것 같아요.

그러면 지금 공공건설 분야에서는 들어와서 정착이 된 것 같기는 한데 혹시 이게 민간으로 또는 도급 일반으로 확대했을 때 이런 부분들이 좀 어렵겠다고 하는 것은 어떤 측면일까요? 공공에서는 이미 들어와서 정착이 됐는데.

○고용노동부차관 김민석 그러니까 이게 뭐냐 하면 제일 처음에는 건설 관련해 가지고 임금 구분이지 않습니까? 노무비와 기타 사업비에 대한 구분이 명확하다. 건설 현장은 공수가, 몇 명이 투입되느냐가 정확히 나와 있기 때문에 노무비가 별도 분리가 가능한 부분이 있고, 이 부분은 오랫동안 논의를 거쳐 가지고 87년도부터 관행을 현실화해 가지고 했던 부분이기 때문에 가능한데 그러다 보니까 지금 건설산업기본법 관련해 가지고 국토부는 공공부문뿐만 아니고 약간 민간까지도 확대해 가지고 건설에 민간의 규모를 한 50억 이상을 해 가지고 한번 해 보자라는 게 지금 국토위에서 논의되고 있다고 합니다. 그러면 중요한 부분은 노무비, 임금 구분이 가능한 업종인 건설업은 지금 민간까지도 확대하고 있다 이렇게 보는 부분이고.

도급이라는 게 일반 민법상의 도급을 본다 그러면 위낙 제조업이 다양하고 이렇기 때문에 지금 누가 봐도 공통적으로 이게 딱 눈에 보이는 노무비하고 기타 사업비로 구분할 수 없는 상황에서 제조업이라는 이 광대한 업종 분야를 일률적으로 적용한다는 것 자체가 이게 쉽지 않은 게 현실적인 부분이고, 민법 하시는 분도 이것은 근로기준법 자체는 직접고용 계약 당사자가 근로조건에 관한 계약을 체결하는 건데 이걸 발주자라는 근로계약 당사자도 아닌 사람이 왜 임금체불에 대한 책임을 져야 되느냐, 이건 좀 법체계에 안

맞는다 이런 내용들을 얘기하고.

○이용우 위원 이해했습니다.

○김형동 위원 차관님, 하나만 더 의견을 보태면 아까 체불이 많이 일어나고 사고가 발생하는 데가 영세한 사업장이라고 그랬잖아요?

○고용노동부차관 김민석 그렇습니다.

○김형동 위원 제가 하나는 좀 의견을 드리고 하나는 이 법이 쉽게 작동하지 않을 거 다라는 말씀을…… 30인 미만에서 10명, 5명 일 시켰는데 거기에 내가 그것까지 확인해 가지고 줄 것 같으면 나는 일 안 줘, 내가 하지. 그러니까 이게 작동이 되기 어렵다는 거 예요. 큰 사업장이나 큰 건설업체한테는 가능하지요, 시스템도 갖춰져 있고.

그런데 체불이 30인 미만에서 집중적으로 일어나고 도급과 관련된 사고가 많이 발생하는데 참 안타깝게도 30인 미만, 10명 전후 이렇게 운영하는 거기서 발주해 가지고 일어나는 사고까지 이 법이 과연 집행이 가능할까 나는 그런 의문이 들고요.

그럼에도 불구하고 이 법률안이 나온 취지나 제안 내용에 대해서는 한번 생각을 해 보시고 이것 말고도 나름의 대안을 노동부 차원에서도 제시할 필요가 있다고 봅니다. 제 의견입니다마는 그냥 이 제도가 그런 한계가 있다라는 또는 차관님 말씀하시는 그런 이유 때문에 좀 어렵습니다 이렇게만 말씀하지 마시고 그러면 어떻게 하겠다 이런 게 필요하지 않겠습니까?

○고용노동부차관 김민석 저희는 두 가지만 일단 말씀드리겠습니다.

저희가 현장에서 감독행정을 하다 보니까 임금체불도 어떻게 보면 분위기라는 걸 많이 타고 있는 것 같아 가지고 강제수사를 앞으로는 더 강화를 해야 된다 그리고 강제수사한 결과를 적극적으로 홍보해야 된다 해서 이 분위기부터 좀 정리를 해야겠다는 게 제일 첫 번째 저희 고용노동부가 할 수 있는 부분 같고, 두 번째는 지난번에 여야 위원님들께서 이 자리에서 어렵게 합의해 주신 기준법 개정안이 시행되면 저희는 그걸 가지고 강제수사·홍보, 그 법 개정안을 가지고 저희가 세계 홍보를 해서 임금체불을 지금까지와는 다르게 접근할 수밖에 없다. 출국도 금지하고 반의사불벌죄도 명단공표 사업장에 대해 폐지하고 이런 게 나와 있기 때문에 한번 시행해 보고 본다 그러면 지금처럼 그냥 대충 대지급금 받아서 떼우지 이런 분위기부터 없애더라도 상당한 현실적인 효과가 있지 않겠느냐라는 게 저희가 생각하는 부분입니다.

○소위원장 김주영 차관님 말씀을 들으니깐 상당히 강한 의지를 갖고 있는 것 같은데 이 부분 지금 이견들이 많으므로 계속 논의를 할까요? 다음 것 하고……

○김형동 위원 손 들었는데요.

○소위원장 김주영 그래요. 두 분 그러면 발언하시고.

○박홍배 위원 하여간 여러 가지 경험들을 하고 있고 여러 가지 생각들이 듭니다.

제가 최근에 경험한 일들 중에서 한 두어 가지 사건을 말씀드리면 공공기관이 발주한 공사장에 노동자의 임금체불이 아니라 임시 설치된 식당, 우리가 함바식당이라고 하는 이 함바식당의 식대를 가지고 도급업체와 노동자 간의 분쟁으로 인해서 식대를 제대로 납부하지 않고 공사가 종료되어서 식대를 떼이는, 밥값을 제가 비슷한 케이스로 두어 번 정도 받아서……

○소위원장 김주영 대납해 줬습니까?

○박홍배 위원 드린 적이 있습니다, 대답은 아니고요.

그리고 마찬가지로 공사 현장에서의 생수, 물값도 사실은 납부하지 않고 도망가서 받아 주고, 이런 민원들이 계속 들어오고 있어서 해결을 하고 있는데.

또 다른 사례를 하나 말씀드리면 지금 차관님께서 조금 어렵다, 다른 업종 같은 경우는 조금 어렵다 이렇게 말씀하신 것 중에 건설업이 아닌 경우에도 일어나는 이 도급·수급 업체 간의 관계 중에서 콜센터업에서 발생하는 일 중에 이런 일이 있습니다. 이를 테면 어떤 콜센터 도급업체가 100명의 콜센터 직원들을 데리고 하루당 얼마의 콜을 받기로 하고 이 직원들의 월급으로 250만 원 하고 그것에 플러스해서 사업비를 얼마 받기로 해서 계약을 한 다음에 실제로 정산받는 금액은 어떻게 정산을 받느냐면 100명의 직원들이 월 21일, 22일 전일을 출근한 것으로 해서 거기에 대한 기록들을 제출하고 받기 위해서 휴가인데도 아침에 와서 출근하고 단말기를 켜서 로그인한 기록을 남기고 휴가를 가도록 하는 그런 일들이 있었습니다. 평균적으로 일이십 퍼센트의 연차 휴가자가 발생할 수밖에 없는 사업인데도 불구하고 그렇게 해서 도급인과 수급인 간에 정산이 이루어지고 이런 경우들이 있었는데 그렇게 해서 일이십 퍼센트를 이 콜센터 사업자가 사실은 임금을 떼먹는 거지요. 물론 임금체불이 발생한 경우는 아닌데.

또 하나 말씀드리려는 것은 뭐냐 하면 지난주에 저희가 가서 보고 왔던 한화오션의 도급업체들도 계속해서 3~5개 정도 하도급업체들의 임금체불이 한 5억~10억 정도가 해결이 안 되고 계속 발생되고 있다는 거거든요. 그 하도급업체들의 계약들도 역시 마찬가지로 구분하기 어렵다라고 말씀을 하셨지만 기본적으로 계약상으로는 인건비와 사업비, 여러 가지 다른 명목들을 붙여서 계약을 하고 있을 가능성이 많다. 그래서 건설업 외에는 확대가 어렵다 이 부분은 사실 도급이라는 성격상 그렇지 않고 생각보다는 조금 단순할 가능성이 많다 이런 생각이고 그래서 제가 조금 반박하는 말씀을 하나 드린 거고.

그래서 결론은 뭐냐? 저는 김위상 의원님 안 정도라도 이번 정기국회에서 여야가 합의를 하는 것은 어떤가 하는 제 의견을 드립니다.

○소위원장 김주영 정혜경 위원님.

○정혜경 위원 저도 비슷합니다. 그러니까 반대로 얘기하면 사실 임금체불 문제는 계속해서 정부부터 집권 여당에서 더 목소리를 높여 가지고 하셨던 문제고 그리고 지금 이 안들은 전부 다 예방적 차원의 조치로서 만들고자 하는 중요한 안들이라서 여러 의원님들께서 다 제안을하신 건데, 반대로 얘기하면 아까 전에 얘기했던 장애인 관련해서는 예외적 조치들을 그렇게 하시면서 지금 임금체불 문제와 관련해서는 왜 이렇게 현실을 이야기하면서 안 하시는가? 장애인 문제는 현실을 이야기하시면서 왜 조치를 막 그렇게 사업주를 위해서 취하시는데요? 그렇잖아요. 맞지요?

그런데 이렇게 노동자들이 임금체불로 고통받고 있고 그래서 예방적 조치를 하자고 여야 위원님들이 다 같이 이야기하고 있는 것을 고용노동부에서는 어떠한 전진된 안이 없는 이 상태는 아니다. 그래서 저는 어떠한 형태든 간에 임금체불 문제와 관련한 예방적 조치를 할 수 있는 안들을 지금 여기에서 마련해야 된다고 생각합니다.

○소위원장 김주영 저도 한 가지 더 덧붙여서 말씀드리고, 답변해 주십시오.

제가 예전에 설계를 했습니다. 설계를 하면 인건비, 일반관리비, 경비, 이윤 이렇게 딱 구분이 돼요. 그러면 사실은 인건비 설계된 부분만 그게 몇 명이 되든 간에 다른 계좌로



넣어 주면 될 수 있을 것 같거든요. 애초 설계가 됐고 거기에 낙찰률이 몇 프로가 적용이 되면 다른 인건비에도 낙찰률 적용을 한다든지 다 적용해 갖고 그만큼만 넣어 주면 이 문제는 사실 굉장히 쉬울 것 같은데 정부에서 너무 어렵게 보고 있으니까 제가 지금 좀 더 논의가 필요하다는 말씀을 드리고.

또 한 가지는 이게 지금 일하는 분들의 인건비도 체불하는 게 상당히 많은데, 또 소규모 납품하는 업체들의 납품비도 떼먹는 게 비일비재합니다. 지금 우리 동네에도 대형 건설사에서 그렇게 하고 부도가 나고 다른 사람 이름으로 바꿔 가지고 또…… 아주 대형은 아니구나. 그래서 이것을 추적해 갖고 돈을 받을 수도 없도록 만들어 놓은 이런 사례들이 지금 비일비재하게 우리 사회에 일어나고 있거든요.

그래서 저는 고용노동부에서 우리가 지난번에 통과시켰던 그 법을 정말 강력하게 집행 한번 해 보겠다는 의지는 굉장히 바람직한 부분이다 생각을 하는데 그럼에도 불구하고 이런 부분들에 대해서 제도로 만들어 놓지 않으면 여전히 또 구멍들이 많이 생길 것이다 그렇게 보여지기 때문에 오늘 이것을 계속 논의하는 것은 시간이 많이 갈 것 같으니까……

○**김형동 위원** 한 말씀만 드릴게요.

○**소위원장 김주영** 그래서 한 말씀 듣고 정부 측 입장 듣고 다음 건으로 넘어가도록 하겠습니다.

○**김형동 위원** 나는 정혜경 위원님 말씀에 약간 섭섭한데, 체불임금을 해소하겠다는 그 의지나 그것에 대해서 우리가 굽히거나 그런 게 아니잖아요.

그리고 장애인 표준사업장을 통해서, 아주 중증도 계시지만 사실상 사회생활이 가능한 분들을 저는 사회에 빨리 그리고 더 많이 함께할 수 있는 공간으로서 그 얘기를 했던 거고. 이것도 체불임금 해소해야지요. 그런데 우리가 얘기하는 큰 사업장 대우위니아 이런 것은 범죄행위고 그것은 여러 케이스가 아니고 진짜 가끔 일어나는 하나의 케이스인 거고, 우리가 체불임금이 제일 많이 일어나는 30인 미만에 대해서 이 부분이 많이 적용될 것 같은데 타깃팅이 정확해야 되고 그것 작동할 것인지에 대한 고민을 해야 되는데, 30인 미만 사업장에 사업자등록증 하나 걸어 놓고 자기도 도급을 주고 도급을 받거나 하는데 그것을 다 따져 가지고 시스템 갖춰 가지고 과연 그게 작동하겠느냐는 거지요. 오히려 그것 규정을 놔두면 전부 탈법이 되는 거지.

○**이용우 위원** 규모를 지금 대통령령으로 넘겨 놔어요. 일정 규모는 돼야지요.

○**김형동 위원** 제 말씀이 아까 그게 공공이나 국가기관 먼저 해 보자. 하여튼 조선업은 웬만하면 여기 걸리니까 다 포착이 되지 않습니까? 그런 차원에서……

○**정혜경 위원** 아니, 위원님 의견하고 별로 차이가 없잖아요.

○**김형동 위원** 나도 아까 그렇게 얘기했지 않습니까? 그러면 조선업부터 먼저 하자든지, 건설업 했으니까. 그런 대안을 가지고 얘기해 보자는 거지 언제 우리 정부가 체불임금에 대해서 그렇게 저거 한다고 했습니까?

○**정혜경 위원** 성의를 보여라 이 뜻이지요.

○**김형동 위원** 성의를 보이고 있지 않습니까?

○**정혜경 위원** 제 얘기는 전혀 성의를 안 보이고 있다 이 얘기입니다.

○**박홍배 위원** 위원장님, 저는……

○소위원장 김주영 박홍배 위원님 마지막 발언하겠습니다.

○박홍배 위원 저는 회의록 정정 좀 하고자 합니다.

김위상 의원님과 이학영 의원님 안을 병합한 위원회 대안을 마련해서 이번 정기국회에 통과시키자 이렇게 말씀드립니다.

○소위원장 김주영 그런 의견에 대해서 정부도 조금 전향적으로 한번 고민해 봐 주시고.

○김태선 위원 한 가지만 간단하게요.

아까 조선업도 말씀하셨는데 이렇게 이학영 의원안하고 김위상 의원안을 병합해서 하는 것도 의미가 있고, 만약에 이게 잘 안 된다고 했을 때 건설업 그렇지만 조선업도 그렇고 실제로 이미 시행되고 있는 데가 있어요. 그런 부분을 봐서 조사해서 가지고 이런 부분을 주도적으로 먼저 하는 것도 저는 방법이라고 봅니다.

○고용노동부차관 김민석 지금 김태선 위원님 말씀하신 것 포괄해 가지고 간단하게 말씀드리면, 저희 고용노동부의 입장을 설명드리고 싶은 게 뭐냐 하면 지금 위원님들이 제시하는 부분은 도급이라는 민법상 규정된 내용인데 저희 노동부에서 민법에서 규율할 사안을 지금 근로기준법 개정안 얘기하면서 된다 안 된다는 말씀을 드리기가 법체계상으로 되게 어렵다는 말씀을 먼저 드리고요.

두 번째는 조금 전에 말씀하신 것처럼 도급의 상당수 임금체불과 관련된 게 제조업인데 정부 부처도 보면 저희는 기준법을 관할하고 있지만 이게 기준법을 넘어 가지고 하도급법 이렇게 하면 공정위, 만약에 이렇게 다 본다 그러면 이게 정보통신업종에 관련된 제조업은 과기정통부가 담당하고 있고 중소기업 제조업은 중기부가 담당하고 있고 이렇게 관계부처가 굉장히 많습니다. 그리고 각각의 관계부처에 딸린 노사도 따로 있고 이래서 지금 이 부분에 대한 문제 제기가 있었다면 이런 부분에 대해 가지고 충분한 논의를 통해서 저희가 이것을 가지고 해야 되는 거지 하도급법 이런 것을 노동부가 총괄해 가지고 말씀드리기는 좀 어렵고, 그렇다면 임금체불과 하도급법 이런 것 관련해 가지고 논의는 조금 더 현실적인 부분이 많이…… 핀셋처럼 해서 대안을 만드는 것은 저희도 필요하다고 생각을 합니다. 다만 방식은 저희가 말씀드리기는 어렵고 국회에서 한번 같이 고민해 주셔야 되는 것 아닌가라는 생각이 듭니다.

○소위원장 김주영 오늘 이 법안이 12항부터 17항까지 6건이 되다 보니까 여러 이견들도 있고 또 의견을 좁혀 나가는 부분들도 있기는 하지만 여전히 정부의 입장이 좀 더 명확해졌으면 좋겠다 하는 생각을 말씀드리면서 이 부분 좀 더 논의하시지요?

(「예」 하는 위원 있음)

그러면 이 법안에 대해서는 이견이 있으므로 우리 소위원회에서 계속 심사하기로 하고 넘어가도록 하겠습니다.

○김형동 위원 오늘은 I 권만 하면 안 됩니까?

○소위원장 김주영 그래서 지금 열심히 하고 있습니다. 지금 1개 남았지 않습니까? 18항 남았으니까 일단은 좀 진행해 보고.

그러면 18항 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안에 대해서 전문위원께서 설명해 주시기 바랍니다.

○전문위원 손을춘 144쪽입니다.

현재 건설공사에 대해서 임금구분지급 제도는 건설산업기본법에 근거해서 전자적 대금지급관리시스템을 사용하고 있습니다. 그런데 개정안은 고용부장관으로 하여금 이와 별도로 임금정보시스템을 구축해서 운영하도록 하는 내용입니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 다 끝나셨으면 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 김민석 좀 전에 말씀드린 것처럼 국가, 지자체, 공공기관이 발주하는 3000만 원 이상의 건설공사 같은 경우는 지난 2018년부터 전자적 대금지급시스템이 의무화되어 있기 때문에 임금구분지급 및 지급내역 확인을 전자적 대금지급시스템으로 관리하고 있는 상황입니다. 이런 경우에 우리가 별도로 이렇게 한다는 것은 중복 투자의 우려가 있다는 게 저희 생각이고 기획재정부나 이런 데도 마찬가지입니다.

또 한 가지는 정보 제공의 범위 관련해 가지고 건설근로자 자체는 도급인과 수급인이 아닌데 영업상 비밀인 임금 부분에 대한 것을 공개하는 게 정보공개법 위반에 대한 우려가 있기 때문에 그런 부분도 저희가 함께 보고 있어서 지금 상황에서는 아까 말씀드린 것처럼 임금구분지급에 대한 전반적인 사안이 결정되고 거기에 따라 가지고 이것을 어떻게 관리할 것인가의 문제기 때문에 함께 고민해 봐야 될 사안이 아닌가 싶습니다.

○소위원장 김주영 위원님들 의견 주시기 바랍니다.

○우재준 위원 보통 건설공사를 할 때 시공사들 입장에서든 아마 가장 큰 노하우 부분 중의 하나가 임금 정보일 겁니다. 각 회사가 임금을 어느 정도 형태로 관리할 수 있고, 왜냐하면 설계상 임금내역서를 작성하는 것과 실제로 회사가 임금을 얼마나 주는지는 조금씩 차이가 있습니다, 어느 정도 평균적으로는 수렴할 수 있어도, 그래도 숙련자를 많이 쓰는 회사도 있을 거고 미숙련자를 어떻게 잘 효율적으로 쓰는 회사도 있을 거고 또 어떤 전공에 있는 사람들을, 어떤 자격이 있는 사람들을 더 쓰는 경우도 있고 하기 때문에 사실 굉장히 내밀한 정보고요. 내밀한 정보라서 저희가 이번 국감을 준비하면서도 이 정보들을 얻어서 이것저것 제도개선이나 이야기를 하려고 할 때도 시공사들이 극렬히 공개하지 않으려고 해서 정보를 얻지 못했습니다. 그런데 이런 정보를 사실상 거의 반강제로 공개시켜 버리면…… 왜냐하면 이게 아마 건설근로자들에게 공개되면 거의 대부분 공개가 될 겁니다. 노조나 이런 데 통해서 대부분 공개가 될 건데 이것은 기업 경영에 너무 많은 침해를 할 수가 있지 않나라는 우려가 됩니다.

그에 반해서 과연 이게 공개됨으로 인해서 실익이 그렇게 크게 있는가라는 부분에 대해서는 우리가 좀 고려를 해야 되지 않나 싶습니다.

○소위원장 김주영 다른 위원님 의견 있으시면……

이용우 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○이용우 위원 질문이 있는데요.

아까 앞에 다른 법률 얘기하시면서 현재 하도급지킴이 시스템, 이게 뭐예요?

○고용노동부차관 김민석 그게 지금 저희가 건설……

○이용우 위원 일반 도급 전체에 관련된 건가요, 이것은?

○고용노동부차관 김민석 여기 보시면 노무비 청구액, 부가가치세, 공제금액, 실지급액 이런 식으로 해 가지고 정리된 하도급지킴이라고 도급에……

○이용우 위원 건설에만 한정된……

○**고용노동부차관 김민석** 그런데 이게 전체적으로 보면 건설에만 또 한정된 게 아닌데 98%가 건설업만 하고 나머지 한 1~2%가 소프트웨어 관련된 거라……

○**이용우 위원** 공공인가요?

○**고용노동부차관 김민석** 예, 조달청.

○**이용우 위원** 아, 조달청 통한 것.

○**정혜경 위원** 저 의견 있습니다.

○**소위원장 김주영** 정혜경 위원님.

○**정혜경 위원** 이와 관련해서는 정보를 공개하는 것에 대한 사측, 사업주의 부담일 것을 생각하기보다는 왜 이것이 나왔는가에 대한 의도를 좀 더 볼 필요가 있지 않겠나? 사실 건설이 원래 부정과 부패의 온상이었고 이것을 바꾸어 나가는 데 엄청 노력을 많이 했고, 그런데 지금도 마찬가지로 임금이 중간착취에 의해서 정확하게 지금 안 되는 부분이 많은 것은 알고 계시잖아요. 그것을 더 투명하게 하고 실제로 제대로 지급받게 하기 위한 과정에서 이 시스템 운영하는 의도가 있는 것이지 않습니까? 그렇게 봤을 때 훨씬 더 기업에…… 그게 공개된다고 해서 기업이 도대체 어떤 불이익을 받는가? 노동자들이 지금 현재 임금을 때 먹히고 있는 이 상황에 대한 보완 조치 정말 절실하게 필요한 것이 사실이고 우리가 국정감사나 이런 것을 통해서도 계속 얘기하고 있는 바이기 때문에 이런 것 하나를 체계를 만들어 놓으면 이것이 노동자들과 건설업계의 투명성을 강화하는데도 훨씬 더 도움이 될 것이기 때문에 이것은 추진해야 된다고 저는 봅니다.

○**고용노동부차관 김민석** 그런데 저희 입장은 지금 건설산업기본법에 따라 가지고 하도급지킴이라는 게 만들어져 가지고 대부분, 98%가 건설업에 운영되고 있고 이게 55조 인가……

○**고용노동부노동시장정책관 정경훈** 지금 건설산업기본법에 의해서 직접 지급을 하게 돼 있고요. 그 직접 지급하는 것을 하도급지킴이라는 조달청 조달체계에 의해서 볼 수 있게 돼 있어요. 그걸 하게 돼 있어요. 그러니까 노무비용을 일정 부분 시공사하고 재하수급인까지 다 노무비율 책정하고 그 노무비율에 할당하는 금액 자체를 중간에 뺄 수가 없어요. 그렇게 시스템이 돼 있는데 이학영 의원실에서는 이것과는 별개로 고용노동부장관이 주체가 돼서 별도의 시스템을 구축하라는 것이라 중복 투자의 우려에 대한 말씀을 드린 겁니다.

○**정혜경 위원** 전체적으로는 이게 중복 투자라고 생각하실 수도 있겠지만, 실제로는 운영이 그렇게 투명하게 된다고 하시지만 투명하게 되고 있지 않은 측면이 건설 현장에 있잖아요. 실제로 그렇습니다. 그래서 이게 그냥 나온 것은 아니기 때문에 저희가 그렇게 얘기하는 거거든요. 실제로 안 그래요. 안 투명하다니까.

○**고용노동부차관 김민석** 그런데 보시는 관점이 좀 다르겠지만 그러면 첫 번째는 강제할 수 있는 이런 시스템이 있는지 여부는, 저희가 지금 시스템이 있고 잘 활용되고 있으니까 별도로 구축하기보다는 이것을 활용하는 게 어떠냐는 말씀을 드린 거……

○**정혜경 위원** 그게 운영이 안 되잖아요.

○**고용노동부차관 김민석** 정혜경 위원님 말씀은 이것은 운영이 되는데 사실 올해 임금체불의 큰 문제 중의 하나가 건설업의 문제인데, 한 4분의 1 정도가 건설업인데 그것은 시스템에 올릴 돈이 없어서 그게 오히려 문제가 아닌가라는 생각이 들어서 시스템……

○정혜경 위원 중간착취가 실제로 있습니다. 그거 지금 막을 수가 없는 구조입니다.

○고용노동부차관 김민석 그것은 말씀 주시면 조금 더 열심히 감독하도록 하겠습니다.

○소위원장 김주영 다른 위원님들 의견 없으십니까?

김위상 위원님.

○김위상 위원 지금 하도급지킴이 내에서 대금지급관리시스템을 운영하고 있잖아요.

○고용노동부차관 김민석 그렇습니다.

○김위상 위원 각 항목별로 건건이 전부 다 구분돼 있을 것 아닙니까?

○고용노동부차관 김민석 예, 개인별로 은행까지 돼 있습니다.

○김위상 위원 임금은 임금대로 이렇게 전부 다 들어가고.

○고용노동부차관 김민석 예, 그렇습니다.

○김위상 위원 임금을 지불하지 않고 이런 문제가, 실제로 시공사에서 전문건설업체로 도급을 줄 때 건축에 따르는 모든 업무들을 건설업체 쪽으로 시공사가 미루지 않습니까? 거기서 도급을 주고 이런 문제에서 입찰금액이나 이런 데에 따른 문제가 굉장히 커가지고, 짓다 보면 설계상의 임금은 숫자적으로 다 나오는데 실제로 건설 일을 하다 보면 공기가 잘 안 맞거든요. 여기에서 임금이나 이런 게 더 높아지고 이렇게 돼서 또 부도가 나 가지고 임금도 못 받고 이런 게 굉장히 많은 것 같은데 여기서 임금구분지급 관련 정보를 제공하지 않아 가지고 근로자들 임금이 떼이고 이렇게 하는 것은 없지 않나 싶습니다. 그러한 부분들은 전체 공사 금액에 따른 문제이고.

그래서 하도급지킴이 이 부분에서 대금지급관리시스템이 운영되고 이렇다라면 또다시 임금구분지급 관련 정보를 제공하는 시스템을 개발해서 한다고 하면 이것은 가뜰이나 재원이나 이런 게 빈약한데, 밑으로 내려갈수록 이게 빈약한데 이러한 부분을 다시 또 만들어 가지고 이렇게 한다고 하는 것은 낭비고. 그래서 시스템 문제는 아니고, 지금 하도급지킴이에서 하고 있는 이 내용대로 하는 게 굉장히 좋다고 보는데 이 부분을 또 이렇게 내셨네.

나는 이 부분에 대해서도 굉장히 논의를 더 해 나갔으면 좋겠다 그런 생각을 가집니다.

○소위원장 김주영 더 논의를 하자는 제안도 있고요.

지금 이 18번 항목에 대해서 추가로 의견 주실 분 있으시면 마지막으로 의견 말씀해 주시고 정부 측 의견 한 번 더 듣고 마무리를 할까 합니다.

○이용우 위원 18번은 아니고요. 도급과 관련된 말하자면 임금청구권, 임금채권 이것에 대해서 어떻게 안정적으로 보장할 수 있을까라고 하는 것에 대한 논의를 진행한 바가 있는 것 같고요. 그러니까 도급이라는 게 말씀하신 것처럼 민법의 전형계약의 하나지만 기왕의 근로기준법에도 도급에 관한 임금채권의 보장방안들이 이미 들어와 있고 건설업에도 들어와 있고 건설업 관련해서도 들어와 있고 그렇기 때문에 도급 일반에 대해서 임금채권 보장방안을 여러 가지 좀 더 확대시키는 개정안들이 오늘 논의가 됐는데, 그래서 도급 일반에 대한 이런 내용들을 근로기준법에 수용하는 개정안에 대해서 논의 못 할 바는 전혀 아니다, 오히려 필요하다 이런 생각이 들기 때문에 어떻게 보면 절충적인 의견도 주신 부분이 있고, 전체 도급이 아니더라도 공공이 됐든 또는 민간의 일정 산업이나 업종이 됐든 이렇게 절충적인 합의점도 도출될 수 있을 것 같아요. 그래서 도급 일반에

대해서 이렇게 근기법에 정하는 것에 대한 부정적인 스탠스가 아니고 노동부도 열어 놓고 입장을 정리해 주시면 좋지 않을까 그런 생각입니다.

○소위원장 김주영 정부 측 답변해 주십시오.

○고용노동부차관 김민석 저희도 임금체불이라는 것을 근원적으로 해결하기 위해서는 이런 방안도 한번 고민해 봐야 되는데 좀 전에 말씀드린 것처럼 법체계 이런 것 말씀을 드린 부분이고.

그런데 한 가지 2017년도에 제도 만들 때 보니까 일자리위원회 중심으로 관계 부처하고 현장의 노사 다 참여해 가지고 대안을 만드는 작업을 한 게 있더라고요. 그래서 만약에 한다고 그러면 이게 단순하게 기준법에 넣자 말자 이런 부분이 아니고 그런 식으로 사회적 논의가 필요하지 않느냐라는 생각을 하고 있습니다.

○소위원장 김주영 지금 18항까지 논의를 했습니다.

이상으로 제3차 고용노동법안심사소위원회를 마칠까 합니다.

위원 여러분, 안건 심사에 수고 많으셨습니다.

정부 관계자, 위원회 직원 및 보좌진 여러분도 수고하셨습니다.

이상으로 소위원회를 마치고 산회를 선포합니다.

(16시20분 산회)

#### ○출석 위원(8인)

김위상 김주영 김태선 김형동 박홍배 우재준 이용우 정혜경

#### ○출석 전문위원

전문위원 손을춘

#### ○정부측 및 기타 참석자

고용노동부

차관 김민석

통합고용정책국장 임영미

직업능력정책국장 권태성

국제협력관 박일훈

노동시장정책관 정경훈

고용서비스정책관 손필훈

고용지원정책관 편도인

근로기준정책관 최관병

산업안전보건정책관 이민재