

제418회 국회
(정기회)

환경노동위원회 회의록 (고용노동법안심사소위원회)

제 1 호

국 회 사 무 처

일 시 2024년9월11일(수)

장 소 환경노동위원회소회의실

의사일정

1. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(송언석 의원 대표발의)(의안 번호 2200114)
2. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(송언석 의원 대표발의)(의안 번호 2200136)
3. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안 번호 2200207)
4. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(조정훈 의원 대표발의)(의안 번호 2200210)
5. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박성훈 의원 대표발의)(의안 번호 2200256)
6. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(진성준 의원 대표발의)(의안 번호 2200259)
7. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(소병훈 의원 대표발의)(의안 번호 2200272)
8. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한정에 의원 대표발의)(의안 번호 2200315)
9. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안 번호 2200346)
10. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안 번호 2200386)
11. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(조지연 의원 대표발의)(의안 번호 2200387)
12. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(정성호 의원 대표발의)(의안 번호 2200473)
13. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한병도 의원 대표발의)(의안 번호 2200567)
14. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김희정 의원 대표발의)(의안 번호 2200584)

15. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김정재 의원 대표발의)(의안 번호 2200700)
16. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(모경중 의원 대표발의)(의안 번호 2200707)
17. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김선교 의원 대표발의)(의안 번호 2200755)
18. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김장겸 의원 대표발의)(의안 번호 2200837)
19. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안 번호 2200883)
20. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안 번호 2200925)
21. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(서범수 의원 대표발의)(의안 번호 2201072)
22. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(홍기원 의원 대표발의)(의안 번호 2201241)
23. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안 번호 2201275)
24. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안 번호 2201386)
25. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안 번호 2201407)
26. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김미애 의원 대표발의)(의안 번호 2201521)
27. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박지혜 의원 대표발의)(의안 번호 2201904)
28. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(강훈식 의원 대표발의)(의안 번호 2201936)
29. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한민수 의원 대표발의)(의안 번호 2201939)
30. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박용갑 의원 대표발의)(의안 번호 2202103)
31. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안 번호 2202530)
32. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(황정아 의원 대표발의)(의안 번호 2202576)
33. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이종배 의원 대표발의)(의안 번호 2202888)

34. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(조인철 의원 대표발의)(의안번호 2202982)
35. 고용보험법 일부개정법률안(박성훈 의원 대표발의)(의안번호 2200258)
36. 고용보험법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2200320)
37. 고용보험법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2200349)
38. 고용보험법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2200367)
39. 고용보험법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2200376)
40. 고용보험법 일부개정법률안(한병도 의원 대표발의)(의안번호 2200565)
41. 고용보험법 일부개정법률안(김희정 의원 대표발의)(의안번호 2200583)
42. 고용보험법 일부개정법률안(김정재 의원 대표발의)(의안번호 2200691)
43. 고용보험법 일부개정법률안(김장겸 의원 대표발의)(의안번호 2200838)
44. 고용보험법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2200926)
45. 고용보험법 일부개정법률안(서범수 의원 대표발의)(의안번호 2201073)
46. 고용보험법 일부개정법률안(홍기원 의원 대표발의)(의안번호 2201242)
47. 고용보험법 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2201273)
48. 고용보험법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2201381)
49. 고용보험법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2202227)
50. 고용보험법 일부개정법률안(황정아 의원 대표발의)(의안번호 2202575)
51. 근로기준법 일부개정법률안(서범수 의원 대표발의)(의안번호 2200123)
52. 근로기준법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2200175)
53. 근로기준법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2200303)
54. 근로기준법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2200378)
55. 근로기준법 일부개정법률안(김희정 의원 대표발의)(의안번호 2200588)
56. 근로기준법 일부개정법률안(김정재 의원 대표발의)(의안번호 2200757)
57. 근로기준법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2201387)
58. 근로기준법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2202059)
59. 근로기준법 일부개정법률안(황정아 의원 대표발의)(의안번호 2202572)
60. 근로기준법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2202965)
61. 산업안전보건법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2200550)
62. 산업안전보건법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2200786)
63. 산업안전보건법 일부개정법률안(김선교 의원 대표발의)(의안번호 2202682)
64. 산업안전보건법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2202859)
65. 산업안전보건법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2200544)
66. 산업안전보건법 일부개정법률안(강득구 의원 대표발의)(의안번호 2200805)
67. 산업안전보건법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2202427)
68. 산업안전보건법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2203168)
69. 산업안전보건법 일부개정법률안(최기상 의원 대표발의)(의안번호 2203365)
70. 근로기준법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2200205)

71. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2202568)
72. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2202791)
73. 근로기준법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2203246)
74. 근로기준법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2203444)
75. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2200842)

상정된 안건

1. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(송언석 의원 대표발의)(의안번호 2200114) 7
2. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(송언석 의원 대표발의)(의안번호 2200136) 7
3. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2200207) 7
4. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(조정훈 의원 대표발의)(의안번호 2200210) 7
5. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박성훈 의원 대표발의)(의안번호 2200256) 7
6. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(진성준 의원 대표발의)(의안번호 2200259) 7
7. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(소병훈 의원 대표발의)(의안번호 2200272) 7
8. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2200315) 7
9. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2200346) 7
10. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2200386) 7
11. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(조지연 의원 대표발의)(의안번호 2200387) 7
12. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(정성호 의원 대표발의)(의안번호 2200473) 7
13. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한병도 의원 대표발의)(의안번호 2200567) 7
14. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김희정 의원 대표발의)(의안번호 2200584) 8
15. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김정재 의원 대표발의)(의안번호 2200700) 8
16. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(모경중 의원 대표발의)(의안번호 2200707) 8

17. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김선교 의원 대표발의)(의안번호 2200755)	8
18. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김장겸 의원 대표발의)(의안번호 2200837)	8
19. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2200883)	8
20. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2200925)	8
21. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(서범수 의원 대표발의)(의안번호 2201072)	8
22. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(홍기원 의원 대표발의)(의안번호 2201241)	8
23. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2201275)	8
24. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2201386)	8
25. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2201407)	8
26. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김미애 의원 대표발의)(의안번호 2201521)	8
27. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박지혜 의원 대표발의)(의안번호 2201904)	8
28. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(강훈식 의원 대표발의)(의안번호 2201936)	8
29. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한민수 의원 대표발의)(의안번호 2201939)	8
30. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박용갑 의원 대표발의)(의안번호 2202103)	8
31. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2202530)	8
32. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(황정아 의원 대표발의)(의안번호 2202576)	8
33. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이종배 의원 대표발의)(의안번호 2202888)	8
34. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(조인철 의원 대표발의)(의안번호 2202982)	9
35. 고용보험법 일부개정법률안(박성훈 의원 대표발의)(의안번호 2200258)	9
36. 고용보험법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2200320)	9

37. 고용보험법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2200349)	9
38. 고용보험법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2200367)	9
39. 고용보험법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2200376)	9
40. 고용보험법 일부개정법률안(한병도 의원 대표발의)(의안번호 2200565)	9
41. 고용보험법 일부개정법률안(김희정 의원 대표발의)(의안번호 2200583)	9
42. 고용보험법 일부개정법률안(김정재 의원 대표발의)(의안번호 2200691)	9
43. 고용보험법 일부개정법률안(김장겸 의원 대표발의)(의안번호 2200838)	9
44. 고용보험법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2200926)	9
45. 고용보험법 일부개정법률안(서범수 의원 대표발의)(의안번호 2201073)	9
46. 고용보험법 일부개정법률안(홍기원 의원 대표발의)(의안번호 2201242)	9
47. 고용보험법 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2201273)	9
48. 고용보험법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2201381)	9
49. 고용보험법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2202227)	9
50. 고용보험법 일부개정법률안(황정아 의원 대표발의)(의안번호 2202575)	9
51. 근로기준법 일부개정법률안(서범수 의원 대표발의)(의안번호 2200123)	9
52. 근로기준법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2200175)	9
53. 근로기준법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2200303)	9
54. 근로기준법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2200378)	9
55. 근로기준법 일부개정법률안(김희정 의원 대표발의)(의안번호 2200588)	9
56. 근로기준법 일부개정법률안(김정재 의원 대표발의)(의안번호 2200757)	9
57. 근로기준법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2201387)	9
58. 근로기준법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2202059)	9
59. 근로기준법 일부개정법률안(황정아 의원 대표발의)(의안번호 2202572)	9
60. 근로기준법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2202965)	9
61. 산업안전보건법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2200550)	9
62. 산업안전보건법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2200786)	9
63. 산업안전보건법 일부개정법률안(김선교 의원 대표발의)(의안번호 2202682)	9
64. 산업안전보건법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2202859)	9
65. 산업안전보건법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2200544)	9
66. 산업안전보건법 일부개정법률안(강득구 의원 대표발의)(의안번호 2200805)	9
67. 산업안전보건법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2202427)	9
68. 산업안전보건법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2203168)	9
69. 산업안전보건법 일부개정법률안(최기상 의원 대표발의)(의안번호 2203365)	9
70. 근로기준법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2200205)	9
71. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2202568)	10
72. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2202791)	10
73. 근로기준법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2203246)	10
74. 근로기준법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2203444)	10

75. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2200842) … 10

(10시21분 개의)

○소위원장 김주영 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제418회 국회(정기회) 환경노동위원회 제1차 고용노동법안심사소위원회를 개최하겠습니다.

바쁘신 가운데에서도 참석하여 주신 여러 위원님들께 감사의 말씀을 드립니다.

오늘 회의는 안건을 일괄하여 상정한 후 법안별로 심사하고 심의를 마친 법안에 대하여 일괄적으로 의결을 하도록 하겠습니다.

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

언론은 안 오셨지요? 언론이 오셨다면 원활한 회의를 위하여 언론 공개는 여기까지 하겠습니다. 협조해 주시기 바랍니다.

-
1. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(송언석 의원 대표발의)(의안번호 2200114)
 2. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(송언석 의원 대표발의)(의안번호 2200136)
 3. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2200207)
 4. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(조정훈 의원 대표발의)(의안번호 2200210)
 5. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박성훈 의원 대표발의)(의안번호 2200256)
 6. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(진성준 의원 대표발의)(의안번호 2200259)
 7. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(소병훈 의원 대표발의)(의안번호 2200272)
 8. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2200315)
 9. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2200346)
 10. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2200386)
 11. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(조지연 의원 대표발의)(의안번호 2200387)
 12. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(정성호 의원 대표발의)(의안번호 2200473)
 13. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한병도 의원 대표발의)(의안번호 2200567)

14. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김희정 의원 대표발의)
(의안번호 2200584)
15. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김정재 의원 대표발의)
(의안번호 2200700)
16. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(모경중 의원 대표발의)
(의안번호 2200707)
17. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김선교 의원 대표발의)
(의안번호 2200755)
18. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김장겸 의원 대표발의)
(의안번호 2200837)
19. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)
(의안번호 2200883)
20. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)
(의안번호 2200925)
21. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(서범수 의원 대표발의)
(의안번호 2201072)
22. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(홍기원 의원 대표발의)
(의안번호 2201241)
23. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)
(의안번호 2201275)
24. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의
안번호 2201386)
25. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)
(의안번호 2201407)
26. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(김미애 의원 대표발의)
(의안번호 2201521)
27. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박지혜 의원 대표발의)
(의안번호 2201904)
28. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(강훈식 의원 대표발의)
(의안번호 2201936)
29. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(한민수 의원 대표발의)
(의안번호 2201939)
30. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박용갑 의원 대표발의)
(의안번호 2202103)
31. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)
(의안번호 2202530)
32. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(황정아 의원 대표발의)
(의안번호 2202576)
33. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이종배 의원 대표발의)

(의안번호 2202888)

34. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(조인철 의원 대표발의)

(의안번호 2202982)

35. 고용보험법 일부개정법률안(박성훈 의원 대표발의)(의안번호 2200258)
36. 고용보험법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2200320)
37. 고용보험법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2200349)
38. 고용보험법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2200367)
39. 고용보험법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2200376)
40. 고용보험법 일부개정법률안(한병도 의원 대표발의)(의안번호 2200565)
41. 고용보험법 일부개정법률안(김희정 의원 대표발의)(의안번호 2200583)
42. 고용보험법 일부개정법률안(김정재 의원 대표발의)(의안번호 2200691)
43. 고용보험법 일부개정법률안(김장겸 의원 대표발의)(의안번호 2200838)
44. 고용보험법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)(의안번호 2200926)
45. 고용보험법 일부개정법률안(서범수 의원 대표발의)(의안번호 2201073)
46. 고용보험법 일부개정법률안(홍기원 의원 대표발의)(의안번호 2201242)
47. 고용보험법 일부개정법률안(송옥주 의원 대표발의)(의안번호 2201273)
48. 고용보험법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2201381)
49. 고용보험법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2202227)
50. 고용보험법 일부개정법률안(황정아 의원 대표발의)(의안번호 2202575)
51. 근로기준법 일부개정법률안(서범수 의원 대표발의)(의안번호 2200123)
52. 근로기준법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2200175)
53. 근로기준법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2200303)
54. 근로기준법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2200378)
55. 근로기준법 일부개정법률안(김희정 의원 대표발의)(의안번호 2200588)
56. 근로기준법 일부개정법률안(김정재 의원 대표발의)(의안번호 2200757)
57. 근로기준법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2201387)
58. 근로기준법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2202059)
59. 근로기준법 일부개정법률안(황정아 의원 대표발의)(의안번호 2202572)
60. 근로기준법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2202965)
61. 산업안전보건법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2200550)
62. 산업안전보건법 일부개정법률안(김위상 의원 대표발의)(의안번호 2200786)
63. 산업안전보건법 일부개정법률안(김선교 의원 대표발의)(의안번호 2202682)
64. 산업안전보건법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2202859)
65. 산업안전보건법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2200544)
66. 산업안전보건법 일부개정법률안(강득구 의원 대표발의)(의안번호 2200805)
67. 산업안전보건법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2202427)
68. 산업안전보건법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2203168)
69. 산업안전보건법 일부개정법률안(최기상 의원 대표발의)(의안번호 2203365)
70. 근로기준법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2200205)

- 71. 근로기준법 일부개정법률안(박홍배 의원 대표발의)(의안번호 2202568)
- 72. 근로기준법 일부개정법률안(이용우 의원 대표발의)(의안번호 2202791)
- 73. 근로기준법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2203246)
- 74. 근로기준법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2203444)
- 75. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2200842)

(10시22분)

○소위원장 김주영 그러면 의사일정 제1항부터 제75항까지의 법률안을 일괄하여 상정합니다.

○정혜경 위원 위원장님, 의사진행발언 있습니다.

○소위원장 김주영 예.

○정혜경 위원 지금 심사하기 위해 법안이 올라온 것들은 8월 31일까지 간사 간 협의에 의해서 제출된 걸로 알고 있습니다. 국회법 58조(위원회의 심사) 관련한 4항에 보면 '1항 및 3항에도 불구하고 소위원회에 회부되어 심사 중인 안건과 직접 관련된 안건이 위원회에 새로 회부된 경우에 위원장이 간사와 협의하여 필요하다고 인정되는 때에는 그 안건을 바로 해당 소위원회에 회부하여 함께 심사할 수 있다'라고 규정이 되어 있습니다.

이 조항을 근거로 하여 기후 관련해서 폭염에 대한 노동자들의 안전과 건강을 위한 법안이 지금 제출되어 있는데, 그 전후로 해서도 지금 관련된 많은 법안들이 제출되어 있습니다. 그래서 함께 포함해서 논의를 해 주실 것을 요청을 드립니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 정혜경 위원님께서 말씀을 해 주셨는데 사실 그동안 양당 간사 간 협의를 통하여 일정을 그렇게 정리를 했기 때문에 그 부분이 이번에 포함되지 않고 심의를 하게 돼서 상당히 유감입니다. 그래서 그 부분에 대해서는 정 위원님께서 양해를 해주시고 앞으로 또 그런 기준들에 대해서 좀 더 논의를 하고 일정들을 정리를 했으면 좋겠습니다.

○정혜경 위원 간사 간 협의를 진행했는데도 불구하고 그렇다는 얘기이신 건가요? 아니면 지금 한번 의논을 해 주시면 어떨까 싶은데요.

○소위원장 김주영 그동안 간사 간 협의를 통해서 한 부분들에 대해서는 좀 지켜 주시면 좋겠습니다.

○정혜경 위원 아니, 그러면 김형동 간사님은 어떻게 생각하시는데요? 입장 궁금합니다.

○김형동 위원 위원장이 사회권이 있기 때문에 제가 지금 발언하는 게……

○정혜경 위원 위원장님이 대답을 요청해 주시면 좋을 것 같습니다.

○소위원장 김주영 간사 간 협의에 대해서, 합의한 것에 대해서 존중한다는 답변입니다.

○정혜경 위원 저는 이해가 안 되거든요. 그러니까 같은 안건이 지금 제출이 되어 있는데 같이 병합해서 심사하는 게 왜 안 되는지를 저에게 설득을, 설득은 안 해 주셔도 그러면 그 이유에 대해서 설명해 주시면 좋겠습니다.

○소위원장 김주영 그 이유에 대해서는 말씀드릴 수 있습니다마는 기준 날짜를 정하는 이유는 그때까지 들어온 것을 가지고 논의를 할 수밖에 없는 상황이다. 법안 심사를 앞두고 계속해서 법안들이 제출된다면 사실 기준 일자가 무의미하고 앞으로도 계속해서, 그러면 심사를 코앞에 두고 계속 법안이 들어왔을 때 그 부분을 검토할 시간조차도 사실

은 잘 안 되는 이런 문제들이 있습니다. 그래서 사실 같이 논의할 수 있는 그런 여건이 안 되기 때문에 이 부분은 정 위원님께서 양해를 해 주시면 좋겠습니다.

○**정혜경 위원** 그러면 기준 날짜를 정해진 것은 변경할 수 없다 이런 뜻인 거지요? 그동안 국회의 관행상으로는 제가 알기로는 소위원회로 회부해서 하는 경우도 많고, 왜냐하면 이게 날짜가 중요한 것이 아니라 내용이 중요하기 때문에 그 법안과 관련된 내용들을 더 좋게 만드는 게 우리 위원들이 해야 될 역할이고, 그런 안이 있다면 그것을 가지고 와서 함께 병합 심사할 수 있는 건 너무나 당연하다고 저는 생각이 들거든요. 그런데 지금 위원장님 입장은 날짜를 고정하면 더 이상의 부분은 다음번에 해야 한다고 말씀하시는 것이 입장이다라는 뜻이지요?

○**소위원장 김주영** 예, 그렇지요. 일자를, 소위 날짜를 확정한 상황에서 계속 들어온다고 하면 사실 앞으로도 그런 부분들을 양당 간사가 아마 서로들 얼굴 붉히고 싸워야 될 일도 많이 생길 거라고 생각을 합니다. 그것은 제가 위원장이라서 그런 게 아니라 간사 간 합의하는 과정에서 그러면 서로들 물려야 되는 문제도 생기고 이런 부분들 때문에 그런 점을 좀 양해를 해 주시면 좋겠습니다.

○**정혜경 위원** 알겠습니다.

○**소위원장 김주영** 오늘 다뤄야 할 법안들이 많습니다. 그래서 오늘 심의 대상 법안 중 육아지원 3법의 심의에 있어서는 전문위원께서 소위 자료를 중심으로 모든 쟁점을 일괄하여 간략하게 설명하여 주시고 그에 대해서 정부 의견을 청취한 후 위원님들 간 토론을 실시하는 방법으로 오늘 회의를 진행하겠습니다.

전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 간략하게 설명하여 주시기 바랍니다.

○**전문위원 손을춘** 전문위원입니다.

의사일정 제1항부터 제60항까지 모성보호와 일·가정 양립 관련된 남녀고용평등법, 고용보험법 그리고 근로기준법에 대해서 일괄해서 보고를 드리겠습니다.

배부해 드린 제1항부터 34항까지의 자료를 먼저 봐 주시기 바랍니다.

1쪽입니다.

배우자 출산휴가의 신청방법 변경입니다.

개정안은 배우자 출산휴가 신청방법을 변경하려는 내용인데요. 현재는 배우자 출산휴가가 청구로 돼 있는데 이것을 고지 또는 통지라는 명칭으로 바꾸려는 것입니다.

이 이유는 청구로 했을 경우에 사업주가 무응답하는 경우에는 휴가를 갈지에 대한 불투명한 부분이 있기 때문에 이것을 고지나 통지로 변경함으로써 근로자의 휴가 사용권을 보장하고자 하는 내용입니다.

2쪽입니다.

배우자 출산휴가의 휴가 기간, 청구기한 및 분할 사용 횟수 확대 내용인데요. 배우자 출산휴가 사용 기간을 확대하는 것으로 현행 10일을 20일 또는 14일, 15일, 30일로 확대하는 거고 다태아인 경우는 20일, 21일, 25일로 확대하는 내용입니다.

4페이지를 보시면 배우자 출산휴가 청구기한을 확대하는 것인데요. 현행 90일을 120일로 확대하는 내용이고 다태아의 경우도 120일로 늘리는 거고요. 90일 이내 청구기한이라는 용어를 사용기한으로 변경하는 내용입니다.

5쪽입니다.

개정안은 배우자 출산휴가 분할 횟수를 현행 1회에서 3회 또는 2회로 변경하고 분할횟수를 아예 폐지하자는 개정안도 있습니다.

6쪽입니다.

배우자 출산휴가 급여 지급 일수를 현행 우선지원대상기업에 한해서 5일을 주고 있는데 이것을 20일로 전 기간으로 확대하는 내용이 있고요. 10일, 15일, 30일, 다태아의 경우는 20일로 확대하는 내용입니다.

8쪽입니다.

난임치료휴가 기간 확대 및 비밀유지 의무 도입인데요. 이것은 난임치료 휴가 급여에 대해서 국가 지원의 근거를 마련하려는 내용이고요. 또 하나는 현재 3일의 휴가를 6일로 확대하고 사업주가 부담하는 유급 1일을 유급 2일로 확대하는 내용입니다.

9쪽입니다.

사업주의 비밀유지 의무를 신설하고자 하는 내용입니다. 비밀유지 의무를 위반할 경우에 500만 원 이하의 과태료를 부과하고 난임치료휴가를 이유로 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하 징역 또는 3000만 원 이하의 벌금 또는 500만 원 이하의 과태료를 부과하는 내용입니다.

10쪽입니다.

난임치료휴가 급여 지원 신설 내용인데요. 현재는 사업주가 1일을 부담하고 있는 것을 고용보험에서 2일을 지급할 수 있도록 하는 근거를 마련하는 내용입니다.

13쪽입니다.

육아휴직 기간 및 분할 사용 횟수를 확대하는 내용인데요. 현행은 1년의 사용기간인데 이것을 부모 모두 3개월 이상 사용하거나 또는 한부모가정의 경우에는 1년 6개월로 확대하는 내용입니다. 그리고 1년 2개월도 있고요. 500일도 있고 1년 6개월, 2년, 3년 이런 안들이 있고요. 분할 횟수는 2회를 3회로 확대하는 내용이 있고 한부모만 3회로 확대하는 내용이 있고 아예 제한을 폐지하는 개정안 내용도 있습니다.

16쪽입니다.

육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령과 사용 기간 확대인데요. 육아기 근로시간 단축의 자녀 연령을 현행 8세에서 12세로 확대하는 내용이고 사용기간은 1년을 500일로 하고 한부모가정인 경우에는 1000일로 하고 1.5년, 2년, 3년의 개정안도 있습니다.

육아휴직 미사용 기간을 가산하는 문제에 있어서는 현재는 1배에 최대 2년인데 이것을 2배로 가산하고 최대 3년으로 하자는 의견이 있고 2배를 가산하되 최대 4년으로 하자는 개정안 내용이 있습니다.

17쪽입니다.

육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있는데 현재는 1회에 3개월 이상을 분할해야 되는데 이것을 1개월로 좀 더 쪼개서 사용할 수 있도록 하려는 내용입니다.

20쪽입니다.

국가의 일·가정 양립지원 대상 사업에 육아기 재택근무를 법률에 명시하자는 내용입니다.

22쪽입니다.

출산전후휴가 급여지원 기간 확대인데 우선지원대상기업에 대해서 현재는 90일의 고용

보험지원금이 나가고 우선지원대상이 아닌 대기업에 대해서는 30일 그리고 다태아는 45일인데 이것을 우선지원대상기업에 대해서는 120일 전체 기간을 주자는 내용이 있고요. 아닌 경우는 60일, 다태아인 경우에는 75일로 하자는 개정안이 있고요. 우선지원대상기업이 아닌 경우 30일, 다태아는 60일로 하자는 개정안 내용이 있습니다.

여기서 추가 논의할 사항이 하나 있는데요. 근로기준법에서 다루면서 다시 한번 언급을 하겠습니까마는 미숙아 출산의 경우에 출산전후휴가를 연장하는 근로법 개정안이 있는데 그것이 받아들여질 경우 미숙아 출산의 경우에 대해서 40일 하고 다태아의 경우는 45일로 하자는 의견이 있습니다.

24쪽입니다.

법률 제16558호의 부칙을 삭제하자는 내용인데요. 이 개정안은 부칙 4조에서 2019년 10월 1일 이전에 이미 육아휴직을 하고 육아기 근로시간 단축을 합산해서 1년을 모두 사용한 근로자에 대해서도, 그러니까 합산해서 1년을 모두 사용한 근로자에 대해서 이것을 삭제함으로써 각각에 대해서 1년을 사용할 수 있도록 하려는 내용입니다.

그래서 24쪽의 오른쪽 표 개정 전 내용을 보면 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합하여 1년 중 하나의 형태로 사용하도록 하고 있는 것을 육아휴직과 육아시간 단축을 각각 1년을 사용하도록 함으로써 육아휴직 미사용 기간을 육아기 근로시간 단축 기간에 가산하여 사용할 수 있도록 하는 내용입니다.

26쪽 부칙인데요. 시행일은 공포한 날, 공포 후 1개월, 3개월 그다음에 6개월, 1년 등으로 구분되어 있습니다.

그리고 적용례를 두어야 하는데요. 저희들이 수정의견을 만들었습니다.

그래서 27쪽 수정의견에는 배우자 출산휴가에 관한 적용례로 제18조의2의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 배우자 출산휴가를 사용하였으나 청구기한이 남아 있는 근로자 또는 사용 중인 근로자에게도 적용한다로 했고요.

난임치료휴가에 관한 적용례는 난임치료휴가 기간에 관한 적용례 18조의3의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 난임치료휴가를 사용하였거나 사용 중인 사람에게도 적용한다. 단 개정규정 중 유급기간에 관한 규정은 이 법 시행일 이전 종전의 규정에 따른 난임치료휴가를 2일 이상 사용한 경우에는 적용하지 아니한다로 했고요.

육아휴직에 관한 적용례는 제19조 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 근로자로 한다로 했고, 육아기 근로시간 단축에 관한 적용례는 제19조의2제4항 단서는 이 법 시행 전에 육아기 근로시간 단축을 허용받아 사용 중인 경우에도 적용하되, 이 법 시행 후에 남아 있는 육아휴직 기간에 대해서만 가산한다로 했습니다.

그리고 배우자 출산휴가 급여에 관한 적용례, 이것은 고용보험법 부칙입니다. 제76조제1항 2호의 개정규정은 이 법 시행 후 사용하는 배우자 출산휴가 기간에 대해서만 적용한다.

그리고 난임치료휴가 급여 지급에 관해서는 75조 및 76조제1항제3호의 개정규정은 이 법 시행일 이전 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조의3제1항 본문에 따른 연간 난임치료휴가를 2일 이상 사용한 경우에는 적용하지 아니한다로 했고.

출산전후휴가 급여 지급 기간에 관한 적용례는 제75조 및 제76조제1항제1호의 개정규정은 이 법 시행 이후 출산하는 근로자부터 적용한다로 했습니다.

31쪽입니다.

현행 배우자 출산휴가의 명칭을 아이맞이 아빠휴가로 바꾸자는 내용이고요.

33페이지, 배우자 범위에 사실혼 관계를 포함하자는 내용이 개정안인데요.

배우자 출산휴가에 사실혼을 포함하거나 근로자가 원하는 시기에 주도록 명문화하자는 내용도 포함시키는 내용이 있고, 휴가 후 동일 직무 복귀의 의무를 부여하되 7일 이상 허용 의무화하는 내용이 있습니다.

34쪽입니다.

난임치료휴가 사유에 배우자의 난임치료 추가하는 내용인데요. 현행은 근로자 본인의 난임치료인데 근로자 본인 말고도 배우자를 포함하는 내용이 있습니다.

35쪽입니다.

육아휴직 대상 자녀 연령을 현행 8세 이하에서 12세 이하로 확대하자는 내용이고요.

36쪽입니다.

육아휴직 대상에 손자녀도 포함하자는 내용이 있고요. 육아휴직을 자동으로 개시하자는 내용이 있고. 남성 육아휴직을 의무화하자 그리고 신청 시에는 최소 3개월 의무를 부여하자는 내용이 있고. 만 자를 삭제하자는 내용이 있습니다. 그리고 육아기 근로시간 단축 신청에 사업주 허용 의사표시가 없으면 신청일 10일 경과 시에 자동으로 개시하자는 개정안도 있습니다.

37쪽입니다.

사업주의 근로자 육아지원 조치 대상 자녀 연령 확대 내용인데요. 이것은 12세로 확대하자는 내용입니다.

가족돌봄휴가 기간을 확대하자는 내용인데요. 현재 사용기간이 10일인 것을 자녀 질병이나 사고 등을 이유로 5일 연장하자는 내용이 있고 한부모가족은 15일로 연장하는 내용이 있습니다. 현재는 무급인데 2일을 유급으로 하자는 내용이 있고 가족돌봄휴직의 경우 현재 90일을 한부모가족의 경우에는 120일로 확대하자는 내용입니다.

44쪽입니다.

육아휴직 대체인력, 동료수당 지원 근거 신설인데요.

고용노동부장관이 육아휴직의 업무 대행 근로자에 대해서 동료수당을 지원할 수 있는 근거를 마련하자는 내용입니다.

46쪽입니다.

육아휴직 급여를 위한 최소 사용기간 규정을 삭제하자는 내용이 있고요.

48쪽입니다.

직장 내 성희롱 개념에 현행은 사업주와 상급자, 근로자로 되어 있는데 여기에 법인의 대표자도 포함시키자는 내용입니다.

50쪽입니다.

성희롱 피해자에 대해 금지하는 용어를 불이익한 조치에서 좀 더 확대된 개념인 불리한 조치로 변경하자는 내용입니다.

고용보험 비용의 일반회계 부담 비율을 현재는 매년 보험사업에 드는 비용의 일부를 일반회계에서 부담하도록 되어 있는데 이것을 명시적으로 보험료 예상수입액의 20%를 일반회계에서 부담하자는 내용입니다.

다음은 51항부터 60항까지 있는 근로기준법을 보도록 하겠습니다.

자료 1페이지입니다.

연차 유급휴가 일수를 산정할 때 현재는 육아휴직에 대해서는 출근으로 간주하고 있는데 현재 임신기·육아기 근로시간 단축에 대해서는 출근으로 간주하고 있지 않아서 임신기·육아기 근로시간 단축을 출근으로 간주하자는 내용이 있고, 육아기 근로시간 단축만 출근으로 간주하자는 내용이 있고, 태아검진시간이나 수유시간도 출근으로 간주하자는 개정안 내용이 있고, 배우자 출산휴가 기간을 출근으로 간주하자는 내용이 있습니다.

6쪽입니다.

임신기 근로시간 단축 가능 시기를 확대하자는 내용인데요. 현행은 12주 이내, 36주 이후를 임신기 근로시간 단축을 사용하도록 되어 있는데 이것을 12주 그리고 32주 이후로 확대하는 내용입니다.

그리고 박정 의원안에 있는 내용인데요. 미숙아 출산의 경우 출산전후휴가를 현행 90일에서 120일로 확대하자는 내용이 있습니다. 이 부분과 관련해서는 남녀고용평등법 자료 22페이지를 보시면 고용보험에서 미숙아 출산휴가의 경우에는 40일을 한도로 급여를 지급하고 다태아에 대해서는 45일을 지급한다는 내용이 같이 연결되어 있습니다. 그래서 이 부분이 개정이 되면 이 고용보험 부분도 같이 개정이 필요한 내용입니다.

다시 12쪽의 출산전후휴가 명칭을 아이맞이 엄마휴가로 변경하는 내용이 있고요.

16쪽에 적용례, 저희가 수정의견을 만든 게 있습니다.

제60조제6항제4호 및 제5호의 개정규정은 이 법 시행 이후 육아기 근로시간 단축, 임신기 근로시간 단축을 사용하는 경우부터 적용한다로 하였고.

출산전후휴가에 관한 적용례는 74조의 개정규정은 이 법 시행 이후 출산하는 근로자부터 적용한다 이렇게 되어 있습니다.

지금까지 제가 설명드렸던 내용을 정리한 자료를 지금 배부해 드리고요. 그 부분을 가지고 정부 의견을 듣도록 하겠습니다.

○소위원장 김주영 예, 배포해 주세요.

○전문위원 손을춘 그러면 자료를 배부해 드렸기 때문에 정부에서 이 자료를 보시고 말씀해 주시면 되겠습니다.

○소위원장 김주영 다음은 정부 측 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 김민석 고용노동부차관 김민석입니다.

정부 측 의견을 말씀드리겠습니다.

좀 전에 전문위원께서 배부해 드린 자료 관련해 가지고, 첫 번째 배우자 출산휴가 부분입니다. 청구를 고지로 하는 부분하고 청구기한을 사용기한으로 하는 부분은 정부도 같은 의견입니다. 기간도 배우자 출산휴가를 현재 10일에서 20일로 확대하는 부분도 저희가 수용하는 안입니다. 청구기한도 현재 90일에서 120일 이내에 사용할 수 있다는 부분도 저희가 동의하는 부분이고요. 분할횟수 그다음에 급여 지원 이런 부분도 다 저희가 동의하는 부분입니다. 수용하는 부분입니다.

난임치료휴가 관련해 가지고 급여 지원 근거를 신설할 필요성이 있고 현재 난임치료휴가가 보통 한 번에 6일 정도 걸리기 때문에 현재 3일(1일 유급)을 6일(유급 2일)로 하는 것도 수용하도록 하겠습니다. 누설 금지 관련해 가지고는 누설 금지의 의무를 신설하는

부분은 저희가 동의합니다만 관련해 가지고 과태료 부과하는 부분은 과태료 자체가 행정 목적을 달성하기 위한 행정질서벌 차원이기 때문에 이 부분은 법에 규정하기 어렵다는 말씀을 드립니다. 급여 지원 같은 경우도 지금 우선지원대상기업, 500인 미만 제조업 이런 데 대해서는 2일간의 정부 지원을 신설하도록 하겠습니다.

육아휴직 기간과 관련해 가지고는 현행 1년으로 되어 있는 부분을 3 플러스 3 맞돌봄이라든지 한부모, 그리고 좀 더 논의가 되어야겠지만 장애아 부모에 대해 가지고는 1년에서 1년 6개월로 연장하는 방안을 저희가 수용하도록 하겠습니다.

다음, 일부 위원님들께서 제시하신 2년간의 부분은 현재 6개월이 연장되고 이야기되는 소요 비용도 많기 때문에 일단 이 부분부터 먼저 시행해 보고 시행 결과에 따라서 추후 검토해 나가야 될 것이라고 보고 있습니다.

육아휴직 분할횟수도 사용자의 편의를 위해서 현재 2회에서 3회로 바꿈으로써 4번 분할할 수 있도록 그렇게 하겠습니다.

육아기 근로시간 단축은 연령을 현재 8세에서 돌봄이 필요한 초등학교 6학년까지 확대하고, 그다음에 기간 자체도 1년 플러스 육아휴직 미사용기간 기준에서 1년 플러스 육아휴직 미사용기간 곱하기 2를 하는 쪽으로 확대해서 최대 3년간 사용할 수 있도록 하겠습니다. 최소 사용기간은 현재 최소 3개월에서 방학이라든지 이럴 때는 1개월 정도가 필요하기 때문에 1개월로 낮추고 부칙 같은 경우는 소급 적용하도록 해서 지금 현재 사용하는 데 기간이 남아 있는 분들에게 불편함이 없도록 하겠습니다.

육아기 재택 부분은 재택근무할 수 있는 사업주의 지원 근거를 법령으로 올려 가지고 근거를 마련하고.

출근 간주 부분은 지금 육아기·임신기 단축 시간을 연차 산정 시 포함하도록 그렇게 규정화하도록 하겠습니다.

출산전후휴가는 좀 전에 보고드린 것처럼 미숙아 출산 시에는 현행 90일에서 10일을 추가 부여하도록 해서 총 100일 동안 하도록 하겠습니다. 그리고 우선지원대상기업의 경우에는 90일에서 100일로 늘어나더라도 100일 전체를 지원하는데 우선지원이 아닌 경우에는 현행 30일에서 10일을 추가해서 40일을 한도로 지급하도록 하겠습니다.

임신기 근로시간 단축은 고위험 같은 경우 37주 이상을 얘기하는 부분인데 이 부분 감안해 가지고 12주 이내, 32주 이후로 확대하고, 고위험질환 임신부에 대해서는 전 기간으로 확대하도록 하겠습니다.

부칙은 근로기준법 같은 경우는 공포 후 즉시 시행하지만 나머지 부분들은 저희가 시행령도 개정해야 되고 또 전산프로그램 마련 이런 절차가 있기 때문에 보통 6개월 정도 걸리는데 최대한 당겨 가지고 하도록 그렇게 하겠습니다.

고평법 적용례, 고보법 적용례, 근기법 적용례 여기에 대한 부분은 일단은 현행 제도가 바뀔에 따라서 수용할 수 있는 기간 자체는 늘리되 사업주·중소사업주 부담도 있기 때문에 미리 돈을 다 쓴 데, 그러니까 난임 3일에 1일 정도 지급하는데 이런 것을 다 쓴 데 대해서는 돈은 지원하지 않되 기간은 늘리는 쪽으로 그렇게 전반적으로 적용례를 활용하기 편하도록 확대했다는 말씀을 드립니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 그러면 위원님들께서 의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

○박홍배 위원 박홍배입니다.

먼저 지금 정리된 자료 첫 페이지 중간 육아휴직, 고령법 19조 기간과 관련해서 정부는 1년 6개월(3개월 이상 육아휴직, 장애아 부모) 이런 안을 가지고 오셨는데 많은 위원님들께서 2년 그리고 3년으로 이렇게 안을 제시하셨습니다.

아시는 것처럼 공무원들 그리고 공공기관 육아휴직 기간이 3년이고요. 일반 대규모 사업장들 같은 경우에는 최소 2년 정도를 육아휴직 기간으로 단협 또는 사내 규정으로 두고 있는데, 사실은 지금의 초저출산 상황을 생각하면 1년에서 1년 6개월도 한 발짝 나아가는 것이라고는 할 수 있겠지만 좀 많이 아쉽습니다. 그래서 이게 재정적인 문제라고 생각을 한다면 기간은 2년으로 하고 육아휴직 급여의 지원 기간은 1년 6개월까지로 하는 것이 타당하지 않은가라고 생각을 하고요.

지금 대한민국 출산율과 외국, 특히 유럽의 출산율이 차이가 나는 부분 중의 하나가 사실 비혼가정입니다. 결혼을 하지 않더라도 아이를 출산하는 경우가 서구에서는 많이 있는데 대한민국에서는 극히 드뭅니다.

사실 사실혼 관계에 있는 가정을 법적으로 어떻게 보느냐라는 부분들은 경우에 따라서 다를 수가 있겠는데 법적으로 인정이 되는 경우들이 많이 있을 것임에도 불구하고 배우자 출산휴가와 관련해서 사실혼 관계에 있는 배우자가 배우자 출산휴가를 쓸 수 없는 부분은 아까 전문위원 의견에도 일부 있기는 하지만 그렇게 복잡한 문제가 아니지 않을까, 그러니까 간단한 주거등록 확인 이런 것들로 해서 인정을 해 주는 방향으로 해야지 초저출생 문제가 좀 해결이 되지 않을까 이런 생각이 듭니다. 이 부분에 대해서도 정부의 의견 한번 말씀해 주시길 바라겠고요.

그다음에 마지막으로 다태아와 관련해서 지금 배우자 출산휴가 기간을 정부에서는 10일에서 20일 연장하는 안으로 말씀을 주셨는데 저하고 김위상 의원님께서 다태아의 경우에는 25일로 5일을 추가 부여하는 안을 발의했습니다. 이 부분에 대한 언급이 없으셔서 이 부분 의견 말씀 부탁드립니다.

○소위원장 김주영 정부 측 답변……

○고용노동부차관 김민석 정부 측 답변 올리겠습니다.

지금 박 위원님께서 말씀하신 그런 부분에 대한 인식은 저희도 같이 하고 있습니다. 대통령께서도 국가 위기 상황이라고 말씀하셨듯이 저희도 이 부분에 관련해서 좀 과감한 지원이 필요하다는 생각은 하고 있습니다.

다만 좀 전에 박홍배 위원님께서 말씀하신 것처럼 올해 저희가 생각하고 있는 예산이 2.5조 원인데 내년에 4조 원으로 늘렸고, 지금 재정 때문에 말씀하신 것처럼 저희가 과감하게 못 하는 부분이 있는데, 다만 1년에서 1년 6개월로 6개월을 추가하는 부분도 돈을 150만 원, 지금 현재도 80만 원 지원하는 부분이 있기 때문에……

그리고 이런 부분 관련해 가지고 기간만 늘리고 6개월 정도 무급으로 한다, 이 부분은 공무원 같은 경우는 3년을 하는데 1년 정도만 지원하고 있습니다. 그런 시스템으로 가는 것은 맞는데, 포맷은 맞는데 우리나라 대부분을 차지하는 중소기업 같은 경우에 이렇게 2년이라는 기간을 두고 하기가 쉽지 않은 것도 현실이기 때문에, 저희가 하지 않겠다는 말씀을 드리는 게 아니고 일단은 1년부터 1년 6개월까지 시행을 해 보고 그 부분에 대해서 현실적으로 문제가 있는지 없는지 확인을 해 가지고 추후 검토가 필요한 사안이 아니냐

저희는 그렇게 보고 있습니다.

두 번째, 비혼가정 부분도 유럽 같은 경우는 비혼에 대한 부분이 결국에는 출산율을 높이는 가장 핵심적인 요인이라고 생각하고 있습니다만 우리나라 같은 경우는 사회적 공감대 형성이 쉽지 않아서 이런 부분들을 법제화하기는 좀 어렵다고 보고 있습니다.

다만 위원님께서 지적하신 사실혼 부분은 현재도 저희가 유권해석을 통해서 지원을 하고 있습니다. 다만 이것을 법으로 올릴 경우에는 사실혼에 대한 정의나 규정 자체에 대한 논란이 있기 때문에 법에 규정하기 어렵다는 말씀을 드립니다.

다태아 같은 경우는 이런 것 같습니다. 저희가 10일에서 20일로 늘린 이유가 뭐냐 하면 여성분들 얘기를 들어 보니까 아기를 출산하고 그다음에 산후조리원 같은 데 가 가지고 충분히 있다가 나온 다음에 도대체 애를 어떻게 키울지 모른다는 부분 관련해 가지고 최소한 20일, 그 20일이라는 것은 한 달입니다. 한 달 정도는 배우자가 옆에 있어 가지고 케어를 해 주면 아기 출산 이후에 좀 낫지 않느냐 그래서 저희가 20일로 정한 부분입니다.

다만 이 부분도 마찬가지로 정부 측은 무조건 하지 않겠다는 의미가 아니고 지금의 여건에서 최소한의 실링을 정리하면서 하는 부분이고 나중에 진행과정을 보고 시행과정을 보면서 추가 여부는 검토하겠습니다 이런 말씀을 드립니다.

○소위원장 김주영 김태선 위원님.

○김태선 위원 저는 보다가 좀 이해가 안 가는 게 있어 가지고요.

남녀고용평등법 19조 보면 부모 모두 3개월 이상 사용 시에 1년 6개월까지 연장을 하는 건데 부모가 부든 모든 한 분이 3개월 이상 사용해야지 1년 6개월로 늘어날 수 있다는 거잖아요.

○고용노동부차관 김민석 예, 그렇습니다.

○김태선 위원 이게 부모 공동육아 이끌 수 있는 측면이잖아요.

○고용노동부차관 김민석 그렇습니다.

○김태선 위원 그런데 이 혜택이 대기업이나 공기업 다니는 분들 같은 경우는 너무 당연하게 되는 부분인데 5인 이하 사업장이나 중소기업 다니는 분들은 부모 중에 3개월 이상 이것을 하는 게 만만치가 않아요. 그러면 오히려 이런 분들에게는, 그러니까 약자 노동자들 같은 경우는 1년 6개월로 혜택을 받는 게 아니고 그냥 그대로 1년으로 혜택을 받는 것밖에 안 될 것 같다는 생각이 들어 가지고 혹시 이 부분에 대해서는 어떻게 보완할 수 있는지 여쭙습니다.

○고용노동부차관 김민석 저희도 그런 부분은 고민을 많이 해 봤습니다. 저도 현장 가 가지고 20인 미만 사업장 여성분들하고 몇 번 토론도 해 보고 이렇게 했는데 문제는 이런 것 같습니다. 저희가 기간을 늘리는데…… 위원님 말씀에 동의하는 부분은 사실 새로운 제도에 수용할 수 있는 부분들은 대부분 공기업·공무원·대기업이 되다 보니까 문제가 있는데, 저희가 돈을 지원하고 있는데 그러면 이분들이 1년, 1년 6개월을 늘리면 이걸 활용할 수가 있겠느냐?

개정안 자체가 지금 150만 원 주던 거를 250 3개월, 200 3개월, 160 6개월 이런 식으로 처음으로 1년 동안 하는데 그런 경우에는, 저희가 구로를 가 봤더니 한 6년차 정도 되더라도 출산하는 여성분이 한 250~300만 원 받으면 남편분도 그 정도 받기 때문에, 쉽게 말해 경제적 어려움 때문에 무조건 쉬기가 어렵다 그런 현실적인 부분이 있어 가지고 저

회가 대체인력지원금, 동료지원금 그런 것을 개정도 하고 있지만 일단은 1년 정도 액수는 늘리고 250 이렇게 한 다음에 그 추이를 봐서 굉장히 활용이…… 중소기업 30인 미만 이 대부분 쓰고 있다 그러면 좀 더 과감하게 기간도 늘리고 재정도 좀 고려해서 추가 부담하는 부분을 확대하는 방안을 검토해야 되지 않느냐.

그래서 전반적으로 새로운 제도를 좀 확대하는, 근래에 가장 많이 확대하는 부분이기 때문에 이런 것을 한번 시행해 보면서 현장 상황과 재정 상황을 함께 고려해서 추가 확대하는 부분을 고민해야 된다 이런 말씀을 드립니다.

○**김태선 위원** 이 부분은 1년 6개월이든지 1년이든지 시행을 해 보고 이에 대한 사각지대를 파악을 해서 대비를 하셔야 될 것 같아요.

○**고용노동부차관 김민석** 저희도 정부 차원에서 지금 저출산고령사회위원회 중심으로 지난번에 저출산 대책 발표한 이후에 핵심적인 부분이, 사각지대를 어떻게 해소할 것인가 관련해 가지고 지금 계속 논의를 하고 있는 상황이란 말씀을 드립니다.

○**정혜경 위원** 저 질문 있는데요.

○**소위원장 김주영** 정혜경 위원님.

○**정혜경 위원** 고생이 많으십니다. 어쨌든 이 법안이 통과되면 많은, 특히 여성분들께서 그동안에…… 아주 구체적으로 현실적으로 많이 만드셨다고 생각이 들고요.

제 질문은, 육아휴직 관련해 가지고 아까 박홍배 위원님도 말씀하셨는데 기간 있지 않습니까?

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**정혜경 위원** 아까 말씀하실 때 ‘유급 말고 무급으로 기간을 연장한다고 했을 때 3년으로 확대하게 되면 중소기업에게 부담이 있다, 사용하지 못하는 데 대한’.

어떤 부담이 구체적으로 있는 건지 확인하고 싶습니다.

○**고용노동부차관 김민석** 저희가 보기에 사실 중소기업 같은 경우는 인력 관리가 워낙 타이트하기 때문에 그 사람이 빠지면 곧바로 사람을 채우고, 말씀 그대로 정혜경 위원님이 너무 잘 아시다시피 고용 단절 이런 것도 많고 해 가지고 저희가 보기에 한 1년 정도 할 필요가 있다 이런 생각이 들고, 또 기업 같은 경우도 추가 부담분이라든지 아니면 근로자 같은 경우도 장기간 쉴에 따라서 충분히 경제 여력이 있는지 이런 걸 따져 본다면 저희가 기간을 그렇게 하는 게 맞지 않나라는 생각입니다.

○**정혜경 위원** 조금 이해가 잘 안 되는데……

○**고용노동부차관 김민석** 그리고 만약에 20인 있는 중소기업 근로자가 보통 최저임금 정도를 받는다면 3년 정도로 기간을 늘리면 이분들이 사용할 수 있겠느냐, 근로조건도 별로 안 좋은데 3년을 적만 두고 그렇게 할 필요가, 실질적인 도움이 될 수 있겠느냐라는 관점도 같이 봐야 될 거라고 생각합니다.

○**정혜경 위원** 무슨 애긴지 알아들었고요.

사실은 이 3년이라는 기간은 사용을 할 수 있을지 없을지 모르겠지만 처음에 공무원도 시행할 때는 사실 이게 되겠냐 이렇게 시작을 했던 거란 말입니다, 이 3년도요. 그런데 공무원들은 지금은 누구나 다 당연하게 사용할 수 있게 그리고 학교에, 공공기관에 근무하시는 여성들은 이제는 육아휴직을 무급이든 유급이든 너무 당연하게 사용하고 있어요, 이 3년이라는 기한을.

그것처럼 뭔가 법이 만들어지고 나면 그 법은 정착되는 데까지 시간이 걸리는 것이고 그렇게 되면 확대가 가능한 문제다. 그래서 미리 우려해서 이게 실효가 있냐 없냐를 판단하기보다는 사실 중소기업이 기업을 운영하는 데 별로 어려움이 없는 것이라면 기한은 열고 재정 지원만 우리의 재정 여건에 맞게 단계적으로 하는 게 맞지 않을까 싶어서 저는 의견 드립니다.

○**고용노동부차관 김민석** 위원님 말씀 저희도 공감하고 있습니다마는 꼭 그렇게 하는 게 도움이 되겠느냐라는 부분도 있는 것 같습니다. 왜냐하면 공무원이라든지 지금 말씀한 교원 같은 경우는 신분상 불안이 전혀 없기 때문에 그리고 제가 이런 말씀을 드리기 뭐하지만 또 보면 다들 비슷하게 임금이 들어오다 보니까 좀 상대적으로 여유가 있는 것이 아니냐.

그런데 만약에 중소기업에 정부 지원이 없이 기간만 늘어났을 때 근로자 본인도 불만이 많고 사업주도 굉장히 불만이 많을 것이다. 왜냐하면 인력 운영 자체가 좀 여유가 있으면 한두 사람이 빠져나가더라도 다른 대체인력이 있으면 충분히 되겠지만 현실적으로 100인 미만도 보면 인사 업무를 한 사람이 다 하지 않습니다. 이런 상황에서 그 사람이 빠져 가지고 3년 동안 있는데 그것을 사업주가 기다려 주기에는 쉽지 않다. 저희는 이런 현실적인 부분을 감안했다는 말씀을 드립니다.

○**소위원장 김주영** 이용우 위원님.

○**이용우 위원** 난임치료휴가 관련해서 기간을 6일로 확대했는데 유급을 2일로 할 필요는 없을 것 같습니다. 예산 소요가 그렇게 큰 부분은 아니라고 보여지고요. 굉장히 어려운 상황에 처해 있는 난임치료휴가 기간에 유급을 전일로 안 하고 일부만 하는 것은 적절해 보이진 않고요.

그다음에 저도 육아휴직 기간을 좀 말씀드리고 싶은데, 육아휴직 기간이 우리 법에서 1년으로 설정된 기간이 상당히 오래돼 왔습니다. 이제는 좀 변화된 현실 그리고 초저출생 상황에 맞게 이런 부분들을 개정해야 될 시점은 온 것 같습니다.

그런데 지금 정부안은 1년 6개월로 연장한다고 하지만 이게 일률적인 연장은 아닌 것 같고요. 그렇지요? 내용상 제한된 범위 내에서 1년 6개월 연장이잖아요. 그래서 일단 이러저러한 부담들이 있다면 일률적 연장은 1년 6개월 정도로 하고 여기서 얘기했던 조금 더 특수한 사정의 경우에는 2년까지 하고 이런 방식으로…… 요는 육아휴직 기간이 연장돼야 될 어떤 시점이 온 것 아니냐 이렇게 말씀은 꼭 드리고 싶고요.

그다음에 육아휴직 기간을 연장했을 때 사용 여부와 관련해서는 오히려 반대로 생각해 볼 수도 있을 것 같아요. 그러니까 오히려 단기간 육아휴직 사용했을 때 인력 충원의 문제가 더 고민스러운 지점이 때로는 있거든요. 차라리 일정 기간이 보장이 되면 그 기간의 인력 충원에 대한, 인력 활용에 대한 사용자들의 여지가 또 오히려 반대로 생길 수도 있습니다. 그래서 꼭 기간 연장이 인력 충원에 또는 인력 운영에 바로 연동돼서 어려움을 야기한다 이렇게 볼 문제는 아니고.

이 육아휴직 제도가 원래 법 취지, 제도 취지에 맞지 않게 사용되는 왜곡된 현실을 근거로 우리가 법 개정 논의를 하면 안 될 것 같고 그 취지에 부합하게 현실이 굴러간다는 것을 전제로 또 그렇게 만들어야 된다고 하는 책무를 전제로 육아휴직 기간 연장도 생각해야 되는 측면이 있다고 생각하기 때문에 이 부분은 그런 전제하에서 보더라도 좀 연

장하는 게 이제는 필요한 시점이 왔다는 생각이 들고요.

그다음에 제 기억에는 아마 박정 의원님이 발의하신 걸로 기억하는데 미숙아와 선천성 이상아와 관련해서 출산전후휴가 기간을 120일로 연장하는, 다태아와 마찬가지로 동일시 키자라는 부분이고…… 왜냐하면 이 부분은 저도 같은 내용으로 발의했는데 이게 다태아와 달리 보기 어려운 또 출산전후휴가를 사용해야 될 만한, 조금 더 연장된 기간을 사용해야 될 만한 필요성에 있어서는 동일한 측면이 있다, 이것을 달리 볼 이유는 별로 없어 보인다고 생각하고.

모성보호와 관련된 노동법이 굉장히 많이 개정되면서 숫자들이 굉장히 많이 들어옵니다. 그런데 또 100일이라는 숫자가 들어올 필요가 있을까 이런 생각이 들고요. 120일로 하고 이런 부분들이 활성화되려면 사업주에 대해서도 지원을 해 주기는 해야 됩니다. 거기에 맞게 지원을 해서 사용이 활성화될 수 있도록 했으면 좋겠다라는 거고. 그래서 미숙아, 선천성이상아를 포함한 출산전후휴가 기간을 다태아와 마찬가지로 120일로 했으면 좋겠다 이런 말씀 드리겠습니다.

이상입니다.

○고용노동부차관 김민석 정부 측 답변드리겠습니다.

위원님께서 말씀하신 난임 관련된 부분은 저희도 보니까 한 번에 5~6일이 걸리는데 한 번 갈 때마다 풀타임으로 하는 게 아니고 잠깐 할 수도 있고 이게 단계별로 좀 다른 부분이 있어서 그런 부분하고 저희가 재정 여건을 고려해서, 이게 한 37억 정도 드는데 전체로 보면 적지 않지만, 저희도 이 부분은 난임은 필요하다고 보는데 일단은 재정 여건상 6일 중에 이틀만 부득이하게 지원한다는 말씀을 드리고요.

육아휴직 기간 연장 부분은 저희가 생각하는 것은 그렇습니다. 만약에 이번에 혹시 동의해 주신다면 저희가 다시 한번 전문가들하고 현장 의견을 좀 더 반영해 봐야 되는데 2년, 3년 기간 연장과 무급으로 준다면 이게 정말 중소기업 근로자들이 좋아할까라는 부분, 실효성이 있을까 부분은 저희도 한번 고민을 해 보겠습니다.

실질적 도움이 되는지 여부는 저희가…… 제가 잠깐 현장 몇 군데 가 가지고 들어 본 얘기는 좀 더 즉각적이고 현실적인 도움을 달라는 그런 부분이 많아서 저고위 때 고용노동부 의견 자체가 250만 원씩 3개월, 저희 원래 생각은 300만 원씩 12개월 주는 게 베스트 안인데 현재도 지금 예산 자체가 1조 몇천억이 드니까 그래서 부득이하게 250 구간으로 나눈 부분이 있고.

그리고 아까 말씀드린 것처럼 왜 그러면 3+3 이런 것을 하느냐, 저희가 출산휴가 관련 해 가지고 보면 육아휴직은 여성은 칠십몇 프로 쓰는데 남성 같은 경우는 6.8%밖에 쓰지 않으니까 결국에는 애를 낳아 가지고 기르는 부분은 부부 공동의 책임이기 때문에 그런 약간 인센티브를 준다는 부분이 첫 번째고, 두 번째는 좀 더 어려운 장애인 이런 분들한테 같이 주자는 부분이고, 전체 확대 부분에 대해서는 여러 번 반복적으로 말씀드립니다만 조금 더 시행을 해 보고 6개월이라는 그래도 적지 않은 기간이고 그런 부분에서 한번 해 보고 검토하는 게 낫지 않느냐라는 의견 드리고요.

미숙아 부분을 90일에서 120일로 하는 부분도, 위원님 말씀처럼 심플하게 저희도 그런 생각을 하고 있습니다만 미숙아와 선천성 기형아는 또 다른 문제라고 봅니다. 설령 미숙아라도 인큐베이터 들어가 가지고 나왔는데 또 금방 팬찮은 친구도 많고 이래 가지고

무조건 이것을 다태아처럼 둘을 낳은 이 현실하고 미숙아이기는 한데 금방 한 달 만에 나온 부분 이런 부분들을 차별화해서 고려하지 않을 수밖에 없다, 그래서 지금보다는 좀 나은 상태에서 절충점으로 저희가 100일을 설정했다 이런 말씀을 드립니다.

○**이용우 위원** 이번에 소위 모성보호 3법을 통과시킴에 있어서 여러 가지 내용들이 들어오기는 하는데 국민 전체, 사회 전체에 주는 시그널도 매우 중요하다고 생각하거든요. 아까 제가 육아휴직 기간을 계속 말씀드린 이유가 육아휴직 기간이 1년으로 픽스된 게 상당히 오래됐잖아요. 제가 정확한 연도는 잘 기억이 안 나지만 굉장히 오래됐습니다. 그런데 사회가 너무나 많이 변화됐고 저출생·고령화에 대해서 굉장히 위기 상황이라는 것은 누구나 다 얘기하는데 이런 부분들에 대해서 정말 파격적일 정도로 정부가, 국가가 대책을 마련해야 된다. 저는 이 시그널도 매우 중요하다고 생각하거든요. 그것이 사업 현장에, 노동 현장에 주는 부분들도 충분히 있고 사회적으로도 의미가 있고.

그래서 만약에 예산 소요 부분이라든지 여러 가지 측면에서 어려움이 있다고 하면 다만 3개월이라도 일률적으로 연장을, 기간을 확대하고 그다음에 이런 특수한 사정이 있는 경우는 또 3개월이라도 해서, 그러니까 말하자면 특수한 경우는 1년 6개월을 최대로 하고 일반적인 경우는 1년 3개월 정도로 해서 육아휴직 기간의 확대를 이번 모성보호 3법의 핵심적인 내용으로 우리가 부각을 시키고 제도 정착을 추진해 나가는 게 좋지 않을까. 차관께서 말씀하신 방식대로 지금 현행법 1년도 제대로 활용이 안 된다면 사실은 상징적인 의미에서라도 일단 1년 3개월로 개정을 해서 정착해 나가는 노력을 하는 것도 저는 큰 부담은 아닐 수 있다고 보거든요.

그래서 모성보호 3법 중에 여러 가지 의미 있는 조항이 많이 있는데 육아휴직 기간의 확대를 우리가 좀 더 적극적으로, 전향적으로 이번에는 사고를 해야 된다 저는 이렇게 강조해서 말씀드리고.

난임치료 기간 6일, 유급을 2일로 한다고 했을 때 37억 예산 소요 말씀하셨잖아요. 37억이라는 게 2일에 대한 건가요, 아니면 어떤 건가요?

○**고용노동부차관 김민석** 예산 반영 부분이 현재 37억에서 74억으로 내년도에 이렇게 반영되어 있습니다.

○**이용우 위원** 그러니까 하루에서 이틀로 늘렸을 때 하루분이 37억인가요?

○**고용노동부차관 김민석** 예, 그렇습니다.

○**이용우 위원** 그러면 4일 증가하면 한 100억 정도, 더 이상 소요되는 건가요?

○**고용노동부차관 김민석** 그것은 추계를 다시 해 봐야 될 것 같습니다.

○**이용우 위원** 그래서 이게 큰 금액이 아니라면 이것도 아까 제가 말씀드린 것처럼 난임치료 기간을 확대하는 마당에 유급은 2일로, 4일은 무급이고 이런 방식으로 하지 말자라는 취지입니다. 이게 가지는 상징성이 또 있을 겁니다. 그래서 그런 부분들은 전향적으로 우리가 판단해야 된다 말씀을 드리겠습니다.

○**소위원장 김주영** 김형동 위원님.

○**김형동 위원** 오늘 토론도 진지하고 다 챙겨야 할 말씀들이라고 봅니다. 그런데 이 법률안이 이렇게 정리돼서 노동부가 의견을 개진하는 과정도, 오늘에 이른 과정도 상당히 긴 시간이 소요됐습니다. 사실 22대에 들어와서 우리가 덜 싸웠으면 벌써 이것 몇 번 만졌어야 될 그런 케이스인데요.

의견일 수도 있고 의사진행과 관련될 수도 있는데 방금 몇 분 위원님들께서 보완할 것이 더 있다라는 취지의 말씀이고 차관께서는 충분히 검토했는데도 불구하고 위원님들 말씀을 존중한다, 대신 현장에 가 보니 수용성에 대한 부분도 분명히…… 어떤 형평성도 있고요.

어떻습니까? 지금 위원장님께서 보시고 이게 논의될 게 한 네 쪽지 내지 다섯 쪽지는 더 있다라는 것이 분명하다 하면 차후에 더 논의해도 좋은데 제가 봤을 때는 충분히 논의가 된 내용이고 또 감사님하고 제가 또 차관하고 계속, 그동안 아무 일도 안 하다가 갑자기 오늘 던진 내용은 또 아니거든요.

그런 취지의 말씀이고 회의 진행 관련해서 위원장님께서 정리를 해 주시면 감사하겠습니다.

그리고 또 하나 말씀드리고 싶은 것은 노동법 내에 우리가 감당해야 하고 감당할 수 있는 범위가 있습니다. 다른 부처에서는 손 놓고 있는데, 예를 들면 저는 교육이나 복지, 특히 여가부 그다음에 여야가 함께 얘기하고 있는 인구정책 컨트롤타워 그런 것들이 빨리 만들어지는 게 더 중요한 거지. 현장에서는 이 법이 하루라도 일찍 시행돼서, 또 원하는 분들이 있단 말입니다.

어느 것에 무게를 뒀야 할지, 오히려 이것은 절체절명의 인구 절벽 문제가 있기 때문에 노동법 안에서 그다음에 고령법 안에서, 근기법 안에서 해결할 수 있는 것은 지금 이게 한 80점짜리 된다 하더라도 신속히 집행해 주는 게 현장 노동자들에게는 그래도 시그널이 가는 것 아닌가라는 생각 때문에 제 의견은 고령법, 근기법 부분은 위원님들께서 빨리, 또 6개월 후에 더 점검하고 1년 후에 더 점검해서 실제 현장에 적용되고 있는 건지 또 법에 부족한 부분이 있다 그러면 빨리 개정 절차를 거친다는 전제에서 오늘 소위에서는 빨리 통과시켜 주시는 것이 더 낫지 않겠나.

그리고 여기에서 자구나 진짜 잘못된 게 있으면 당장 이것을 해야 되는데 차관의 얘기를 들어 보면 정부의 입장도 이해가 안 될 바도 아니고. 또 다시 한번 말씀드리지만 노동부하고 김주영 위원장하고 저희 방에서 이 부분은 계속 토론을 통해서 나온 결과물이라는 말씀도 드립니다.

○박홍배 위원 궁금증이 아직 해소가 덜 됐습니다.

다시 보니 부모 각각 3개월 이상 육아휴직 사용이라는 게 반드시 아빠가 6개월 사용해야 되고 나도 3개월 사용했을 때 1년, 1년 반 된다는 거잖아요?

○고용노동부차관 김민석 예, 그렇습니다.

○박홍배 위원 그런데 아빠가 개인사업자면 어떻게 됩니까?

○고용노동부차관 김민석 고용보험이 지원하는 것이기 때문에 아빠만……

○박홍배 위원 당연히 지원도 못 받고 육아휴직 기간은 1년 6개월이 아니라 1년이라는 거잖아요?

○고용노동부차관 김민석 예.

○박홍배 위원 김형동 감사님께서 80점이라고 하셨는데 실제 남성 육아휴직 사용률이 지금 10% 정도밖에 안 되지 않습니까?

○고용노동부차관 김민석 예.

○박홍배 위원 거기에는 많은 이유들이 있겠지만 특히 북유럽 국가들은 남성 육아휴직을

제고하기 위한 여러 가지 세제 혜택부터 많은 정부의 대폭적인 지원들이 있어서 ‘라테 파파’ 이런 단어들이 생겨날 정도로 보편화되어 있는데 우리나라는 여전히 기업 문화라든지 각 가정의 경제적인 상황이라든지 이런 것들이 훨씬 못 미치고 있습니다. 여기에 대해서 이것을 인센티브라는 말을 붙이면 안 되고요, 80점이라는 점수를 붙이면 안 됩니다. 10점입니다, 10점.

○**김형동 위원** 제가 하나만 말씀드리면 방금 세제 문제나 문화의 문제 이게 고령법 안에서 다 해결될 수 있느냐 그 취지의 말씀을 드린 거고 방금 굉장히 날카롭게 질문해 주셨는데 부모 3, 3 됐을 때 이게 오히려 악용되거나 현장에서 별로 적용이 안 되니까 이것을 부모 각각 안 하고 혼자 쓰더라도, 아까 이용우 위원님 얘기했듯이 혼자 1년 쓸 수 있도록 한다면 적어도 공공기관이나 교원 수준에 맞춰 가지고 한번 제안해 본다든지 내가 그런 말씀을 드리는 거지……

○**이용우 위원** 육아휴직 기간 확대에 대해서는 지금 많은 위원님들이 의견을 주셨으니까 기간을 어느 정도 확대할 건지에 대해서, 정부의 부담도 얘기했고 했으니까 그 기간의 확대, 기간만 조금 점점을 찾았으면 좋겠어요.

○**소위원장 김주영** 지금 정리를 해야 될 것 같아서, 사실 아까 정혜경 위원님께서 의견 주셨던 부분들도 이런 검토하는 과정들이, 사실은 여야 간사하고 같이 한 게 오래됐거든요. 그러다 보니까 그런 것 포함 못 시켰던 부분들 분명히 있고요.

그다음에 지금 여러 위원님들께서 의견 주셨는데 이게 또 정부 측과 저희들도 이 부분을 오늘 원활하게 처리를 하기 위해서 정리를 했던 겁니다. 그래서 우선 이렇게 정리된 대로 처리를 해 주시면 오늘 속도를 낼 수 있을 것 같다.

○**김형동 위원** 이런 방법도 있습니다. 전체회의 때, 이런 것이지요. 정부안은 육아휴직 기간에 대해서는 자기들이 픽스되어 있는 것이지 않습니까? 그런데 저희도 사실 그렇고. 그러면 야당에서 이 부분을 정교하게 설계해서 대안이 나오면 그때 정리해도 되는 것 아닙니까? 안 됩니까?

○**고용노동부차관 김민석** 제가 한 말씀……

○**소위원장 김주영** 잠깐만요, 발언권 얻고 하십시오.

○**고용노동부차관 김민석** 죄송합니다.

○**소위원장 김주영** 정부 측 말씀해 주십시오.

○**고용노동부차관 김민석** 위원장님, 제가 한 말씀 드리고 우리 담당 국장도 한번 말씀을 드리도록 하겠습니다.

큰 설계는 이런 겁니다. 보면 여성분들이 노동시간 관련해 가지고 기업 규모별 격차도 있지만 경력 단절이라는 게 되게 어려워서 저희 같은 경우는 기존에 있는 육아휴직에 대한 부분은 1년 플러스 1년 연장하는 대신에, 지금 논의가 좀 안 된 부분이 육아기 근로시간 단축 부분, 그러니까 일을 하면서 경제적으로 돈도 벌고 그다음에 경력 단절도 없도록 하기 위해 가지고 지금 무려 육아기 근로시간 단축을 1년에서 3년까지 늘린 겁니다. 그래서 지금 말씀하신 것처럼 중소기업 근로자가 육아휴직 기간을 늘려 가지고 혜택을 못 받는 게 맞는 거냐 아니면 육아기 근로시간 단축을 지금부터 3년까지 늘려 가지고 경력단절 없이 고용을, 회사에 적을 두고 일도 하면서 하는 게 맞느냐 하는데 정부는 사실 이것을 만들 때 예전과 다르게 제도를 가지고 현장을 바꿀 생각이 아니었고 저고위를

중심으로 엄청나게 많은 현장 의견 들어 가지고 부득이 이렇게 했다는 말씀을 드립니다.

○고용노동부통합고용정책국장 임영미 담당 통합고용정책국장 임영미입니다.

사실 저희가 기간을 가지고 매우 고민을 많이 했었거든요. 일단 외국 사례를 말씀드리면 외국은 남녀 합해서 2년이 안 됩니다, 한 1년 반 정도 되고. 남자가 안 쓰면 아웃됩니다, 그 기간은. 만약에 남자한테 6개월 쓰라 그러면 나머지만 여성이 쓸 수 있어요.

왜 그렇게 해 냈냐면 제가 10년 전에 여성고용과장을 하고 10년 후에 국장을 하는데 그때 기간은 무엇이었냐 하면 여성인력 개발과 출산 혜택, 그 당시에는 여성인력 개발, 즉 여성 고용률을 높이는 게 가장 우선순위였는데 지금은 사실은 여성인력 개발보다 출생을 더 강조하는 분위기는 어쩔 수 없는 것 같습니다.

왜 그러냐면 지금 전문가들이고, 모든 여성계는 여성이 육아휴직을 2년 동안 하면 맞돌봄이라는 가치가 실현되지 않는 한 이걸 여성한테 독박 육아다, 이 개념이 굉장히 큼니다. 그러면 우리가 기간을 늘리는 거로 갈 거냐? 남자들이 육아휴직을 더 쓰게 하는 방향으로 갈 거냐? 그다음에 육아기 근로시간 단축을 하여 여성이 경력 단절하지 않게 할 거냐라는 가치를 봤을 때 너무나, 제가 여성이기 때문에 저도 일을 했고 제 주변에 여성이 있기 때문에. 이거는 기간을 늘려 가지고 생색…… 죄송합니다. 그렇게 하기보다는 실제로 맞돌봄해야 여성이 경력 개발도 되고 남자도 육아휴직 되고 저출생도 극복된다 해서 몇 가지 조치를 했습니다.

그래서 남성 육아휴직을, 아까 굉장히 좋은 말씀이세요, 자영업자는 1년뿐이 못 쓰니까. 그럼에도 불구하고 남성이 육아휴직을 3개월이라도 쓰게 하려고 저희가 250만으로, 160에서 250만으로 올려놨고요. 250만 원 정도면, 육아휴직을 쓰는 남성의 통상임금 평균 급여가 280만 원 정도 됩니다. 그러면 그 임금에 육박하는 거거든요. 그래서 남성도 굉장히 쓸 수 있다라는 말씀을 꼭 드리고 싶고.

두 번째는, 저희가 소위 말해서 진보적인 기자분들한테 제일 공격을 받는 포인트가 ‘2년으로 늘리면 쓸 수 있는 사람만 계속 쓰는 거 아니야?’ 이 격차 문제가 되게 많습니다. 중소기업 근로자분들은 3년을 쓰는 게 중요한 게 아니라 1년이나 6개월을 쓰더라도 소득 보전을 더 많이 해 주는 게 훨씬 효율적이거든요.

그래서 예산 문제뿐만 아니라 이런 가치적인 문제가 우선순위가 돼야 되는 게 먼저다라고 말씀드리고. 그래서 저희가 여성 다 이해하고 저희가 보좌관님들도 다 만나고 했는데 맞돌봄이라는 가치는 저희가 포기할 수가 없다……

그리고 이번에 야당 위원님들도 많이 말씀하셔서 가지고 장애인을 3, 3 없이, 왜냐하면 장애아에 대해서는, 아까 선천성 말씀하셨지만 선천성도 사실은 장애등급을 받을 가능성이 되게 높거든요. 거기에는 3+3 없애고 바로 그냥 1년 6개월로 늘리고. 저희가 이거까지는 기재부하고도, 장애 하나 늘리는데 한 145억이 더 듭니다. 145억이 더 들고 육아휴직 같은 경우에 올해보다 내년에 1조 3000억이 더 들거든요. 그래서 기재부에서 장애아 이번에 하는 것도 여야 위원님 특히 야당 위원님이 매우 강조해 주셨기 때문에 3, 3 없이 1년 6개월 하는 거……

그다음에 기간 연장으로 할 거냐, 대상 연장으로 할 거냐는 혹시 자칫, 제가 여성이라서 그렇지만 맞돌봄이라는 가치가 훼손되면 안 된다, 중소기업하고 대기업 격차가 더 커진다, 이 점을 조금 고려해 주시고 말씀하신 내용을 충분히 저희가 아니까 앞으로라도

계속 논의를 해 나가겠다 이렇게 말씀드립니다.

○소위원장 김주영 정혜경 위원님.

○정혜경 위원 보니까 유일하게 제가 여성이네요. 그래서 제가 꼭 한마디 하고 싶은데, 아주 중요한 가치라고 생각합니다.

그런데 기간과 관련해서는 말씀하신 효용가치가 있느냐 없느냐 내지는 이것을 쓸 수 있는 사람들이 어느 정도 소득이 보전되는 사람들이 쓸 수 있다, 무급도. 이렇게 말씀을 하시는데요. 사실은 우리가 주 5일제를 하지만 주 5일제가 아직도 시행되고 있지 못한 사람들이 많은데 주 4일제로 가는 게 맞냐라고 하는 논란과 비슷한 얘기라고 저는 생각을 하거든요.

그래서 생각해 보시면 원래 처음에 3년이 되었을 때 누가 3년을 쓰겠냐, 회사 눈치가 보여서. 이런 분위기였어요. 그런데 지금은 이 3년이 고착화되면서 누구나 사용할 수 있는 권리로 되고 있다는 겁니다. 그래서 저는 이 기한을 연장하는 게 지금 당장은 효과가 없어 보이지만 이거는 사회적으로 우리가 육아를 하는 데 있어서 조건을 만들어 주는 것이라고 생각하거든요. 그것이 효용가치가 단 한 명 내지는 열 명이 있더라도 이것이 점차적으로 사회적으로 확대되는 분위기로 갈 수 있는 것이다, 경력 단절의 문제를 따로 치고라도.

그래서 저는 그 효용가치를 갖고 산 사람이라서 중요하다고 생각하거든요. 그래서 대안 같은 거를 한 번 더 논의를 해 보는 게 좋을 것 같다는 생각이 듭니다.

○이용우 위원 저도……

○소위원장 김주영 짧게 해 주십시오.

○이용우 위원 국장님 말씀 잘 들었고요. 그런데 이게 상충되거나 또는 양립 불가능한 얘기들을 하고 있는 것 같지는 않습니다. 그래서 계속 말씀드리지만 사실 저도 솔직히 고백하자면 육아에 많은 역할을 못하고 있는 입장이라서 참 송구스럽기는 한데.

그런데 아무튼 새로운 전환의 어떤 시점에 왔더라는 측면들을 굉장히 우리가 이번 법안 개정에서 중요하게 담아야 될 그런 측면 중의 하나라고 보여지기 때문에 다만 3개월이라도 이 부분에 대해서는 재고가 필요하다라고 생각을 하고요.

정부하고 여러 가지 측면에서 말씀 주신 거는 또 한편으로는 이해는 되지만 또 한편으로 지금 여러 위원들께서 육아휴직 기간과 관련해서는 확대 의견이 다수 제기가 되고 있습니다. 그런데 이런 부분들을 그냥 없었던 것처럼 하고 넘어가기에는 좀 그렇다. 그래서 확대 여부와 확대 기간 이 부분에 대해서는 조금 더 진중하게 논의를 해서 매듭을 지었으면 좋겠습니다.

○소위원장 김주영 정부 측 짧게 답변해 주실 수 있으면 해 주십시오.

○고용노동부차관 김민석 여야 위원님들께서, 사실은 이 안에 대해서 저희도 많이 말씀을 드렸고 그래서 아까 위원장님 말씀하신 것처럼 이렇게 수용해 주시면 감사하다는 말씀을 먼저 드리고요.

하여튼 3년으로 늘렸을 때 사실은 격차 문제가, 기업 규모별 격차가 워낙 크기 때문에 아까 정 위원님께서 3년을 다 쓰고 있느냐, 공공기관하고 공무원들만 지금 자유롭게 쓰고 있는 거 아니냐…… 이게 현실이고.

사실은 기간을 늘려 버리면, 제가 이런 말씀 드리기는 어떨지 모르겠습니다만 대공장

같은 경우는 단협 같은 거 통해 가지고 충분히 커버가 될 것이다. 그렇게 된다면 기간 연장의 도움을 도대체 누가 받을 것이냐도 우리가 한번 현실적인 고민을 해야 되지 않겠느냐.

그렇게 된다면, 지금 이런 말씀 드리기는 뭐하지만 저희가 저출산 관련 발표했을 때 복지부하고 고용부하고 가장 첫 번째 전화가 불통이 난 게 뭐냐 하면 ‘언제 하느냐? 내가 언제 받을 수 있냐?’ 아까 김형동 위원님께서 말씀하신 그게 가장 큰 저희 고민이었습니다.

그래서 빨리 법 개정 일으켜야 되는데 그래서 일단은 저희가 보기에는 한번 시행해 보고 하시는 게 어떨까. 지금 위원님들 말씀에 저희가 반대하거나 그런 의도가 전혀 아니라는 말씀을 드리고, 저희는 어쨌든 공무원이다 보니까 예산, 재정 부분하고 그다음에 현실적인 적용 관련된 부분, 이런 부분을 고민한다면 조금 저희가 쉽지 않은 부분이 있다는 말씀을 드립니다.

○소위원장 김주영 충분히 의견 개진이 있었습니다. 조금 전에 말씀을 드리기는 했습니다마는 이런 합의를 도출하기 위해서 사실은 상당 기간 시간이 걸렸었다. 그리고 실제 우리 사회가 저출생 문제 또 육아 문제, 경력 단절 문제, 이 문제는 꼭 해결해 나가야 될 그런 과제라고 생각을 합니다.

그렇지만 앞으로 우리 위원회에서 정말 통 크게 헝가리식 지원이라든지, 양당 대선 후보들이 대선 때 제안했던 내용이라든지 이런 부분들을 갖고 앞으로 또 더 심도 있게 논의할 수 있는 기회들이 있지 않을까 싶습니다.

그래서 위원님들께서 양해해 주신다면 지금 주신 말씀들을 부대의견으로 담아서 고용노동부는 향후 적극적으로 이런 부분들에 대해서 검토를 해 주시고 그리고 앞으로 법 개정을 할 수 있는 여건들이 저는 또 생길 거라고 생각합니다. 그래서 오늘은 어렵게 여야정이 그동안 실무선에서 논의했던 부분들이 매듭이 되었으면 좋겠다 이렇게 말씀을 드립니다.

○박홍배 위원 짧게 말씀드리겠습니다.

○소위원장 김주영 박홍배 위원님.

○박홍배 위원 말씀 너무 많이 드린 것 같아서 죄송스럽습니다.

그런데 내용을 이렇게 해 가지고 지금 여·야·정부가 법안을 통과시키면 굉장히 기대하셨던 분들이 실망할 가능성이 굉장히 많다. 대체 뭐가 바꿨다는 거냐, 나랑 해당 사항이 없네라고 생각하실 가능성이 너무 많다.

왜냐하면 차관님 말씀하신 것처럼 남성 육아휴직 사용률 자체가 10%밖에 되지 않기 때문에 그걸 올리려고 하는 목적이 있지만 현실상 그렇지 않은 경우에 결국은 이 법의 혜택을 받는 분도 너무 적을 뿐만 아니라 국민들이 정부나 우리 국회가 저출산 문제를 해결할 의지가 있는지를 의심하게 되지 않을까 굉장히 큰 걱정이 됩니다.

또 한 케이스 생각해 보면 아까 단협이 있는 대공장 사업장 말씀하셨는데 그런 곳에서 근무를 하시던 여성 근로자가 스타트업이나 소기업 쪽으로 이직을 하신다고 했을 때 단협으로 적어도 기간이라도 육아휴직 2년이 되어 있어서 1년 정도는 아이 출생하고 키우고 그리고 초1 때 6개월이나 1년 조금 돌봐야 되겠다라고 생각을 하고 계신 분이 옮기려고 하는 스타트업이 그런 단협이나 인사규정이 없고 법에 따라서 육아휴직 1년밖에

받지를 못하는 상황이다, 6개월 추가로 받을 수 있는 상황도 안 된다, 내 아이가 곧 2년, 3년 뒤면 초등학교 1학년 입학하는데 그때 해결 방안이 없다. 그러면 과연 이 회사에 취업을 하려고 생각을 할까? 저는 포기할 가능성이 굉장히 크다 이렇게 생각을 합니다.

그래서 기간 문제가 그렇게 간단치 않다. 우리 담당 국장님이 해외 사례 말씀하셨는데 한국적 상황에서는 적어도 이게 국민들께 ‘좀 괜찮아지네’라고 효능감이 조금 느껴지려면 기간 1년 6개월에 이런 조건들이 달려 있는 것은 굉장히 정부와 국회가 못나 보일 가능성이 너무 크다 이런 우려를 말씀드리지 않을 수 없습니다.

그리고 지금 모성보호 지원 제도와 관련해서 산정이 직전 통상임금 기준으로 되는 것으로 알고 있는데 거의 최저임금 수준을 받고 있는 중소기업 노동자들에게는 오히려 이번 개정안을, 제가 아주 자세한 사항까지는 잘 모르겠습니다만 오히려 역차별이 있지 않을까 이런 부분들은 더 세세하게 챙겨 볼 필요가 있지 않을까 하는 의견 드립니다.

○이용우 위원 저도 조금 추가발언을……

○소위원장 김주영 예.

○이용우 위원 지금 박홍배 위원님 말씀하신 것처럼 그 내용에 전적으로 동의하고. 전체적인 정부안 내용을 보면 일률적으로 적용되는, 개선되는 부분은 배우자 출산휴가 20일로 확대되는 부분하고 육아기 근로시간 단축 부분입니다. 나머지 난임치료휴가라든지 이런 부분들이 개선이기는 하지만 전체 노동자들에게 적용되는 부분은 아니고 여러 가지 추가, 청구를 고지로 한다거나 이런 부분들은 개선이지만 이게 과연 어떤 실질적인 의미가 있는 부분이 아닐 수 있고……

그래서 모성보호 3법을 21대, 22대 계속 와서 논의를 하는데 오랜 기간 논의한 결과물이 조금 왜소하게 평가받을 수 있다. 그리고 실제로 저출생·고령화 대책의 일환으로 제기되는 개정안으로서의 의미가 상당 부분 축소 평가될 수밖에 없다는 생각이 계속 지워지지 않고요.

그리고 육아휴직 기간을 3년으로 확대하자고 얘기한 위원님들은 아마 없을 것 같습니다, 솔직히. 그런데 차관께서 계속 3년 말씀하셔 가지고……

○정혜경 위원 제가 3년입니다.

○이용우 위원 그런데 그 확대 기간이라고 하는 것은 저는 충분히 접점을 찾아볼 수 있다, 현실적인 부분까지 감안해서. 그렇게 생각을 하고요.

중소기업…… 이렇게 확대됐을 때 혜택을 보는 단위가 어디겠느냐라고 하는 말씀을 계속 주시는데 그러면 계속 법제도는 하향평준화로 가야 되는 거냐라고 하는 얘기를 안 할 수가 없어요. 그런데 어떤 식의 개선방안들이, 혜택이 전체 골고루 다 가면 좋겠지만 그렇게 하더라도 견인해 나가는 과정도 또 한편으로 필요하다고 보거든요.

그래서 그런 측면 때문에 이 육아휴직 기간 확대를 반대의 논거로 삼는 것은 나중에도 똑같은 얘기 또 할 거거든요. 그러면 향후에 논의해 보자라고 하는 것은 사실은 의미 없는 얘기로 비칠 수밖에 없기 때문에 그걸 가지고 얘기할 건 아니다. 현실적인 예산 소요나 이런 부분들을 고려해서 확대 기간을 어느 정도라도 좀 해내는 게 이번 모성보호 3법 통과에 중요한 의미가 있을 수 있겠다라는 중론들이 좀 있기 때문에……

저는 오늘 이후에 추가적인 속행 논의를 하자라는 얘기를 하는 거 아닙니다. 오늘 여기서 논의를 종결하고 통과를 시켰으면 좋겠어요. 확대 기간만 접점을 빨리 찾아서 통과

시켰으면 좋겠다 이 얘기 마지막으로 드리겠습니다.

○소위원장 김주영 그러면 지금 어떤 조항, 어떤 조항 확대를 말씀하시는지 한번 말씀을 해 보십시오.

○김위상 위원 한마디 해도 되겠습니까?

○소위원장 김주영 말씀하시는 동안, 잠시 김위상 위원 말씀……

○김위상 위원 모성보호 3법 이 부분이 기다리고 있는 분들도 상당히 많이 있을 걸로 보입니다. 그리고 이쪽 여당 위원들도 정부 의견에 이야기할 부분도 상당히 많고 하지만 21대 때도 그랬고 지금 22대 들어와서 여야 간사들 또는 정부 측, 어쨌든 많은 고민을 해서 지금 이렇게 나왔다고 생각이 됩니다.

많은 고민들을 해서 이렇게 나왔다 보기 때문에 좀 부족한 부분들은 이후에 우리가, 여기에서 22대에 다 끝나는 게 아니기 때문에 조금 더 우리가 고민해서 더 나은 법들을 이후에 만들어 내고 우선 급한 부분이 있는, 또 이 법을 기다리고 있는 분들이 많은 관계로 어쨌든 먼저 오늘 좀 통과시켜 가지고, 여기에서 많은 이야기들이 나왔기 때문에 이 부분을 노동부가 또는 우리 위원들이 조금 더 고민할 수 있는 기회도 이후에 있으니까 오늘 여기에 나온 제출된 이 법안은 원안대로 또 정부가 이야기하는 대로 우선 수용을 하고 이후에 고민을 좀 더 했으면 좋겠다 하는 말씀을 드리겠습니다.

○소위원장 김주영 지금 논의가 계속 공전이 되고 있고 또 그 일수를 늘리자는 위원님들의 의견 그다음에 또 이대로 우선 처리를 하자는 의견들이 엇갈리고 있습니다.

저희 방도 지금 야당 간사 방으로서 항의가 많이 들어오고 있습니다. 왜 빨리 이걸 처리를 안 해 주냐…… 법안이 워낙 사실은 많지 않습니까? 60가지 법이 나왔는데 그걸 취합해서 이렇게 두 장짜리로 만들려고 하니 얼마나 다들 힘들었겠습니까? 그래서 지금 이걸로는 안 되겠다, 시간을 더 들이더라도 논의를 더 해야 되겠다고 하면 천생 정회를 하고 오후에 더 해야 될 것 같습니다.

○김형동 위원 그렇게 하시지요. 위원님들 말씀이 다 잘못된 것도 아니니까 그게 맞을 것 같습니다.

○소위원장 김주영 어떻습니까?

○이용우 위원 어차피 오전 중에 못 끝나잖아요. 임금체불도 있고 뭐……

○소위원장 김주영 그러면 정회를 하고…… 의장님한테 허가를 받아야 됩니다, 오후에 하려면.

일단은 여기에 대해서 의견들을 충분히 다들 하실 말씀들 저는 다 하셨다고 생각을 해요. 이것보다도 더 잘 만들면 좋겠다고 저도 생각을 하는데 그러나 의견 조율이 좀 더 필요하기 때문에 효율적인 회의 진행을 위해서 잠시 정회하였다가 2시 본회의 참석하시고 의장님하고 상의해서 허가를 받고 3시부터 여기에서 하면 어떻겠습니까?

3시에 다시 여기서 속개를 하도록 하겠습니다. 동의하시지요?

(「예」 하는 위원 있음)

정회를 선포합니다.

(11시44분 회의중지)

(15시18분 계속개의)

○소위원장 김주영 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

아까 위원님들 의견들이 계속 개진이 되다가 오후에 하기로 하고 잠시 정회를 했었습니다.

그래서 계속해서 위원님들 의견 조금 더, 길게 하셔도 좋겠지만 짧게 좀 하시고 정부 측 답변 듣고 서로 조율이 안 되면 이 부분은 미루도록 하겠습니다. 넘어가도록 하겠습니다.

○**김위상 위원** 오늘 어느 정도 통과시켜야 안 되겠습니까?

○**김형동 위원** 그러니까요. 이따 하더라도……

○**소위원장 김주영** 그러니까 일단 다른 법안 좀 더 하고 또 논의를 하도록 하겠습니다.

○**이용우 위원** 제가 먼저 말씀드릴까요?

○**소위원장 김주영** 이용우 위원님.

○**이용우 위원** 이용우 위원입니다.

오전에 말씀드린 것처럼 모성보호 3법이라고 하는 게 21대부터 논의가 돼 왔었고 정부 여당 할 것 없이 중지를 모으는 과정인데요. 한국 사회가 처한 현실에 비추어서 이 정도 까지라고 하는 좀 더 과격적인 내용들은 아니더라도 국민들이 기대하는 어떤 수준에 부응하는 내용들이 조금 더 적극적으로 반영이 됐으면 좋겠다는 취지고, 육아휴직 기간 1년이 상당 기간 노동법에서 현재 진행돼 온 부분이 있기 때문에 한국 사회의 경제 현실이라든지 사회 현실이라든지 이런 것들을 고려했을 때는 조금 더 확대하는 논의를 할 수 있는 충분한 여건은 되었다 이런 생각도 들고요.

예산 소요와 관련된 부분들이 부담이 있다라고 하면 1년을 초과하는 부분에 대해서는 일단 무급으로 하더라도 육아휴직 기간 자체는 조금 확대하는 방향으로 이번 개정안에 포함시키는 게 국민적 기대에 부응하는 부분도 있다라는 생각이구요.

그래서 그런 부분들과 관련해서 오전에 많은 위원님들이 의견도 주셨고 했기 때문에 정부 여당에서도 좀 전향적으로 이런 부분들을 수용해서 기간 확대 자체에 대해서는 충분히 열어 놓고 논의할 수 있다고 저는 봅니다. 그런데 확대하지 않고 1년으로 그냥 간 다라고 하는 부분에 대해서는 많은 위원님들이 이견을 주신 것 같고요. 저는 최소한 3개월이라도 확대하는 것 그 자체는 의미가 있기 때문에 그 부분 기간 자체는 좀 열어 놓고 논의하되 확대는 했으면 좋겠다 이런 취지의 말씀 드리겠습니다.

이상입니다.

○**소위원장 김주영** 다른 위원님들께서도 의견 있으시면 의견 주시고 정부 측에서 일괄적으로 답변해 주시면 되겠습니다.

○**박홍배 위원** 저희가 늘 한 발짝 나가기를 기대하지만 한 발짝 나가지 못할 때는 한 발짝이라도 나가야 되는 것이 정치의 도리가 아닌가 생각을 합니다. 3+3의 경우에 만족스럽지는 않지만 정부 측에서 여러 의견을 듣고 또 정부의 재정을 감안하고 해서 마련한 안인 것 같고 전반적으로는 한 발짝에 해당되지 않지만 가는 것이 낫지 않나 하는 생각이 드는데……

아까 제가 말씀드린 것처럼 배우자가 근로자가 아니어서 육아휴직을 할 수 없는 경우가 사실은 굉장히 많이 있을 것 같다. 그리고 실질적으로 근로자라 하더라도 현실적으로 사용하지 못하는 그런 직종들이 분명히 있을 것 같습니다. 제가 잘 모르겠지만 직업군인

분들이 남성의 경우에 육아휴직을 얼마나, 몇 %나 사용하는지 잘 모르겠는데 그런 경우라든지 특고, 플랫폼·프리랜서 노동자들도 마찬가지로일 것 같고요.

그러면 배우자가 육아휴직 3개월을 쓰지 않았다는 이유로, 사용할 수밖에 없는 상황에 처해 있는 아이 엄마가 육아휴직을 1년 반 못 쓰게 하는 이 부분에 대해서는 어떻게든 보완이 좀 있어야 되지 않나 이렇게 생각합니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 김태선 위원님 말씀해 주십시오.

○김태선 위원 앞서 두 분 말씀하신 것에 첨언을 좀 드리면, 윤석열 정부에서 1년 6개월 안을 내놔지만 실질적으로 혜택을 입는 사람들은 어떻게 보면 소수에 불과할 거라는 건 알 거고, 모든 언론에서 1년 6개월 얘기가 나와서 이제 늘어났나 보다 했는데 실제 살펴보니 그 혜택을 입지 못하는 분들이 굉장히 많아서 오히려 또다시 실망하시는 분들이 많을 거라고 봐요.

차라리 이것은 이대로 둔다 하더라도, 얘기했지만 1년 하고, 1년 유급에 무급을 3개월 이든 6개월이든 최소한의 이걸 늘리는 게 바로 윤석열 정부의 성과가 될 거라고 저는 보거든요. 실질적인 혜택은 여기서 나온다고 봐요.

그래서 이 부분을 기재부에서 반대하고 이러한 부분이 있겠지만 좀 전향적으로 이 부분을 고민해 주시는 게…… 윤석열 정부 입장에서는 노동 3법 크게, 야심차게 꺼냈다가 실제로 혜택이 안 가는 분들이 더 많기 때문에 이에 대한 실망감이 더 클 겁니다. 그렇기 때문에 한 걸음이라도 좀 전진된 안이 나왔으면 어떨까 싶습니다.

○소위원장 김주영 세 분 위원님들 의견에 대해서 정부 측 의견 주십시오.

○고용노동부차관 김민석 정부 측 의견 말씀드리겠습니다.

존경하는 세 분 위원님들께서 말씀하시는 부분에 저희가 ‘아니다’ 이런 말씀을 드리는 게 아니라는 걸 계속 말씀드렸습니다.

다만 저희가 하는 부분은, 저희가 정부 공무원이다 보니까 예산 제약이라든지 여러 가지 여건 그다음에 현장 의견들을 저희 나름대로 짚어 보고 전반적으로 이 제도 스킴 자체를 하나로 뺀 게 아니고 다 연속적으로 만들어 놨다는 말씀을 먼저 드립니다.

이용우 위원님 말씀 관련해 가지고, 이 제도가 시행되면 사실은 제도가 뭐 달라진 게 없다, 도움이 안 된다고 얘기할 건지…… 그런데 죄송한 말씀이지만 초반에 나왔을 때 대부분 이번 안 자체는 현장에서 필요한 현실적 대안이 많이 들어가 있다 이런 반응이 많았습니다. 왜 그러냐 하면 저고위나 각 부처가 모여 가지고 워낙 현장 얘기를 많이 들었기 때문에 상대적으로 많이 반영돼 있다는 그런 말씀을 드리고요.

관련해 가지고 지금 저희 스킴이 이런 겁니다. 출산휴가를 3개월 하고 그다음에 배우자 출산휴가도 사실상 1개월을 주고 그다음에 육아휴직을 12개월 주고 맞돌봄을 하면 다시 6개월을 주고 이런 스킴입니다.

그런데 이것보다 더 중요한 부분은 여성의 가장 큰 문제가, 경력 단절의 문제를 워낙 강조하다 보니 저희가 1년짜리를 그냥 3년까지 늘려 가지고 거기다가 지원을 훨씬 더 강화하고 육아기 근로시간 단축 관련해 가지고 또 대체인력지원금, 동료지원금 이런 것까지 다 포함해 가지고 큰 스킴으로 되고 있다는 말씀을 먼저 드리고요.

또 한 가지는 뭐냐 하면 박홍배 위원님께서 무급 3개월 넣는 게 별거 아니다 이렇게

얘기하는데, 아까 김태선 위원님이나 이용우 위원님 같은 말씀인데 이게 실제 혜택이 될 수 있겠느냐, 현실적으로? 개인적으로 저도 여기 계신 위원님들하고 노사관계 쪽에 오래 있었는데 3개월 늘어났을 때 중소기업에 있는, 88%에 있는 소규모 업종에 근로하는 근로자들이 ‘1년은 유급인데 3개월까지 연장해 줬으니 되게 좋구나, 달라졌구나’라고 판단할 건지……

최소한 말씀이지만 대기업, 대공장 같은 경우는 당연히 단협을 통해 3개월을 받으면 대공장에 근무하시는 분들은, 기업 규모가 큰 데는 ‘우리 육아휴직은 1년 3개월이야’ 이렇게 분명히 할 거고 중소기업 근로자분들은 1년 받기도 어려워서 아까 말씀드린 것처럼 고지, 서면고지 이런 걸 지금 받고 있는 현실 속에서 실제적인 도움이 될 수 있겠느냐 이런 우려가 있다는 말씀을 드립니다.

박홍배 위원님의 근로자가 아니어서 문제라는 말씀은 아까도 여러 번 말씀드렸지만 외벌이에 있는 고용보험 미가입자와 고용보험 가입자와 관련해서 고용보험 가입되지 않은 분들에 대한 혜택은 도대체 무엇이냐가 문제인데 이것은 사실 이중구조의 핵심적인 문제인 것 같습니다. 그래서 정부도 저고위를 통해 사각지대 TF를 만들어 가지고 아까 말씀하신 플랫폼·프리랜서를 포함해 가지고 고용보험 미가입자에 대한 지원까지도, 지금 고용보험 미가입자는 3개월 정도 출산휴가 지원하는 것밖에 없습니다. 이런 부분에 대해 가지고 종합적으로 검토를 해야 된다, 그리고 그 검토의 결과는 실질적인 도움이 돼야 된다고 저희는 생각하고 있습니다.

그래서 위원님들이 말씀하신 부분들에 반대하는 의견이 저희는 전혀 없습니다. 다만 지금 저희가 보면 당시 발표한 이후에, 아까도 말씀드린 것처럼 언제 시행되느냐, 내가 지금 150만 원 받던 것을 언제 250만 원 받을 수 있느냐 이 부분에 대해 가지고 도움되고 5일, 10일밖에 안 되는 배우자 출산휴가를 20일로 한 달 동안 놓고, 이게 상대적으로 맞돌봄을 하는 거고 3+3, 6+6 하면 훨씬 더 많은 혜택이 가고 이런 형태이기 때문에 저희가 부탁드립니다 싶은 말씀은 일단 시행을 한번 해 보자. 그리고 위원님들께서 말씀하신 것은 충분히 정부 차원에서 검토를 하겠다. 그런 부분 검토의 기본 근거는 뭐냐 하면 현실적인 의견을 더 많이 듣겠다. 그래서 다음에 이런 부분에 대해서 위원님들도 한번 현장 보시고 저희도 보고 이렇게 해 가지고 논의가 진전되면 좋지 않을까라는 게 정부의 생각입니다.

○소위원장 김주영 충분한 토론은 된 것 같고요.

두 가지, 위원장으로서 의견 제시를 해 봅니다.

제가 정회하기 전에 말씀드렸던 대로 위원님들 의견을 부대의견으로 남기고, 노동부는 향후 이 제도를 시행하면서 적극적으로 검토하는 것을 부대의견으로 남기는 것 하나와 아니면 고령법 19조 2항 하나만 지금 서로 의견들이 다른데요. 이 부분에 대해서 좀 더 논의를 하기 위해서, 이 19조 2항에 대해서만 추후 조금 더 논의를 하는 것, 둘 중에 하나로 좀 정리를 하려고 합니다.

그래서 1안으로 부대의견으로 남기는 것과 19조 2항 추후 다시 논의하는 것에 대해서 위원님들께서 의견들……

○정혜경 위원 다시 논의는 언제 한다는 얘기지요?

○소위원장 김주영 남아 있는 게 지금 몇 건 있지요. 이거 정리하고 그 이후에 하든지

오늘 다 못 하면 또 다른 날 잡아서 해야 되지요.

김형동 간사님.

○**김형동 위원** 저는 위원장께서도 또 다른 위원님들께서도 충분히 이 부분에 대해서 아마 근심하거나 고민하는 지점은 크게 다르지 않다고 봅니다. 단 순서를 어떻게 가져갈 거냐라는 것인데 아닌 말로 정기국회 들어가고 그때도 열심히 하면 되겠지만 국감장 가고 하면 올해 회계연도 또 넘어가는 그런 상황인데요.

현안이 생각보다, 오늘내일은 여야가 분위기가 썩 좋지만 어떻게 또 될지 모르는 상황입니다. 저는 충분히 이 부분에 대해서 노동부에서도 우리 위원님들, 특히 야당 위원님들께서 하시는 말씀에 대해서 인지를 하고 여러 번 그 부분에 대해서 차관이 약속을 했습니다. 모르겠습니다, 국감 기간에 법률 자체가 아니고 이 부분에 대해 이슈를 해 가지고 또 아마 질의하시는 분도 분명히 나올 것 같은데요, 워낙 중요한 이슈기 때문에.

위원장님께서 두 개 말씀을 주셨는데 일단은 부대의견을 강하게 프레스하고, 달아 놓고 예를 들면 올해 연말에 집행되는 상황이나 이런 걸 한 번 더 우리가 시간을 내서 점검을 하는 그런 기회를 가질 수도 있잖아요, 한 3개월 안에? 어쨌든 그런 식으로 해서, 이게 또 예산이 반영돼야 되는 부분이지 않습니까? 노동부가 아무리 용을 쓴다 하더라도 기재부가 안 된다고 하면, 그것도 작은 것에 걸려 가지고 큰 것을 놓칠 수도 있는 그런 상황이지 않겠나 싶어서 저는 위원장님께서 말씀하신 부대의견을 달아서 지금 통과시켜 놓는 게 좋겠다라는 그런 의견을 드립니다.

○**소위원장 김주영** 짧게 말씀해 주십시오. 이제 토론은 충분하게 한 것 같고요.

○**이용우 위원** 선택지에 대해서 말씀을 주서 가지고 그것에 대해서 의견을 드리겠습니다.

이견이 좁혀지지 않고 있는 것 같고 이견이 분명하게 확인이 되는 부분이 있어서 오늘 다른 법안 관련 논의를 하고 일괄적으로 후속 논의를 오늘 중으로 계속 진행을 했으면 좋겠다라는 생각이구요.

법안 발의된 내용 중에 보면 대체적으로는 다 육아휴직 기간 연장 방안이 다수입니다. 그런 부분까지를 포함한다라고 하면 지금 여기서 부대의견 남기는 방식으로 정리하기에는 조금 무리가 있겠다라는 생각이구요. 다른 법안 논의하고 후속 논의를, 오늘 중으로 매듭을 지었으면 좋겠다라는 의견 드리겠습니다.

○**소위원장 김주영** 두 가지 양쪽의 의견들이 있었습니다.

그러면 이 부분은 추후, 19조 2항에 대해서는 일단 나머지 법안 논의하고 끝나고 나서 다시 돌아와서 좀 더 논의하는 것으로 하고요. 정부 측도 좀 더 다른 부처들과 논의를 해 주시면 좋겠습니다.

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**소위원장 김주영** 그러면 이 부분에 대해서, 모성보호 3법에 대해서는 추후 좀 더 논의를 하도록 하겠습니다.

다음 법안, 전문위원께서 61항부터 69항 산업안전보건법 일부개정법률안에 대해서 소위 자료를 중심으로 설명해 주시기 바랍니다.

○**전문위원 손을춘** 소위 자료 61항부터 69항까지 산업안전보건법 일부개정법률안 자료를 봐 주시기 바랍니다.

1페이지입니다.

이 부분은 사업주의 보건조치, 39조인데요. 39조에 폭염 등 기상여건으로 인한 근로자의 건강장해 예방을 위한 사업주의 조치 의무를 명시하는 건데요. 7호에 보건조치 의무를 추가하는 내용입니다.

2페이지를 보시면 표로 정리를 해 봤습니다. 여러 의원님들께서 표현을 조금씩 다르게 해 봤고요. 대표적으로 보면 박홍배 의원님 안의 경우 폭염·한파·황사 등 기후여건(이하 '기후여건'이라 한다)에서 장시간 작업함으로써 발생하는 건강장해를 추가하자는 안이고요.

임이자 의원안의 경우는 폭염·한파에 장시간 노출되어 작업함에 따라 발생하는 건강장해 추가 이런 안이고 기타 김위상 의원님 안의 경우는 기상법 제13조제1항에서 정한 기상현상인 폭염·한파·황사 등의 기상여건과 대기환경보전법 제7조의2제3항에 따른 미세먼지·초미세먼지 등의 대기오염 상황에서 장시간 옥외 작업함으로써 발생하는 건강장해를 추가하는 내용입니다.

그리고 9쪽에 사업주의 작업중지 의무 요건을 완화하자는 내용이 있습니다.

개정안은 기후여건이 근로자의 건강에 위협이 될 경우 사업주의 작업중지 의무를 규정하는 내용인데요.

이수진 의원안의 경우 그 요건에 근로자가 폭염·한파에 노출된 장소에서 작업하여 건강장해·사고가 발생할 가능성을 인지한 때로 완화하는 내용입니다. 그리고 박정 의원안의 경우는 고열·한랭·다습한 작업환경으로 근로자에게 건강장해가 발생할 우려가 있는 경우 업무의 일시적 중단, 휴게시간 확대 등 조치 의무를 부과하고 위반 시에 1000만 원의 과태료를 부과하자는 내용입니다.

14쪽을 보시면 근로자의 작업중지권 사용요건을 확대하는 내용인데요. 현재도 근로자의 작업중지권이 52조에 있습니다마는 이 부분을 개정을 해서 작업중지권 사용요건에 폭염·한파 등으로 인한 건강장해를 명시적으로 표시하자는 내용이 들어 있습니다.

강득구 의원안의 경우 근로자는 산업재해의 급박한 위협 또는 폭염·한파·태풍 등의 기상여건이 근로자의 안전과 생명에 위협이 될 경우 작업중지·대피 가능하도록 하였고, 이수진 의원안의 경우는 근로자는 산업재해 위험(폭염·한파로 인한 건강장해 가능성 포함)이 있다고 인지한 경우 작업중지·대피 가능하도록 하고 이 경우 노동조합과 명예산업안전감독관이 작업중지 조치를 할 수 있도록 하는 내용이고, 박홍배 의원안의 경우는 근로자는 기후여건으로 생명과 안전 위해 우려가 큰 경우 작업중지·대피가 가능하도록 하고 작업중지·대피 근로자는 근로감독관에게 보고하고 감독자는 필요한 조치를 하도록 의무지우는 내용입니다.

다음, 22쪽입니다.

노동부장관의 작업중지·시정조치 명령과 지방자치단체장의 작업중지 권고를 신설하는 내용인데요.

박홍배 의원안의 경우 고용부장관은 폭염·한파 등으로 인한 근로자의 생명과 안전에 위해 우려가 크다고 판단되는 경우 사업주에게 작업중지 명령을 내릴 수 있게 하고 고용노동부장관의 시정조치 명령에 폭염 한파 등에 난방 시설 등을 설치·가동하도록 조치를 명하는 내용이고요.

최기상 의원안의 경우는 시·도지사가 폭염·한파로 인해 산업재해가 발생할 우려가 클 경우 관할 지역 사업주에게 작업중지를 권고할 수 있도록 하는 내용이 포함되어 있습니다.

다음, 27쪽에 작업중지로 인한 임금의 감소를 지원할 수 있도록 하는 내용인데요. 고용부장관의 시정조치와 시·도지사의 작업중지 권고 등으로 감소한 임금이나 영업손실을 정부가 지원할 수 있도록 근거를 마련하는 내용입니다.

29쪽입니다.

건설공사의 기간 연장 요건에 폭염과 한파를 포함시키는 내용인데요. 개정안은 기간 내에 건설공사를 완료하기 위하여 폭염·한파 등 악천후에無理하게 작업하여 발생할 수 있는 건강장해로부터 근로자를 보호하자는 내용입니다.

33쪽입니다.

개정안은 사업주의 작업중지 의무 발동 요건과 근로자의 작업중지 사용 요건을 완화하는 내용인데, 박홍배 의원안의 경우 현행 근로자의 작업중지 사용 요건에 ‘산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우’라고 한 부분을 ‘산업재해가 발생할 가능성이 있다고 인지한 경우’로 수정하는 내용이고요. 작업중지권 행사 근로자에 대한 불이익 처우 금지 요건에 대해서는 현행 ‘급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때’라고 돼 있는 부분을 ‘산업재해가 발생할 가능성을 믿을 만한 합리적인 이유가 있는 경우’로 수정을 했고요.

이수진 의원안의 경우는 사업주의 작업중지 의무 발동 요건을 ‘급박한 위험’ 부분을 ‘위험을 인지한 때’로 수정하고 근로자의 작업중지 사용 요건에 대해서는 ‘급박한 위험’을 ‘산업재해가 발생할 가능성을 인지한 경우’로 수정하는 내용입니다.

36쪽입니다.

안전보건관리책임자가 작업중지·대피 관련 사항을 총괄 관리할 수 있도록 하는 내용인데요. 사업주가 사용자의 작업중지·대피조치, 근로자의 작업중지·대피에 관한 사항을 안전보건관리책임자가 총괄해서 관리하도록 하는 내용입니다.

다음은 39쪽입니다.

개정안은 사업주가 작성해야 하는 안전보건관리규정에 산업재해가 발생할 위험에 따른 작업중지·대피 기준 수립에 관한 사항을 포함하도록 하고 그 내용을 근로자와 협의해서 작성하도록 하는 내용입니다.

43쪽입니다.

산업재해가 발생할 경우 근로자에게 관리감독자 보고 의무를 부과하는 내용과 관리감독자에게는 관할 소방서에 신고를 할 수 있도록 하는 내용이 있고요. 휴대폰 반입·사용이 금지된 작업장의 사업주에게는 관할 소방관서와 직통으로 연결하는 비상벨을 설치하도록 의무 지우는 내용입니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 다음은 정부 측 의견을 말씀하여 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 김민석 정부 측 의견을 말씀드리겠습니다.

1페이지입니다.

의원님들이 제시한 개정안 기본 취지는 정부도 같은 의견을 갖고 있습니다. 특히 올해 같이 폭염이 심한 해에, 오늘도 폭염이 있습니다만 관련해 가지고 저희는 크게 이렇게

생각을 하고 있습니다.

산업안전보건법의 핵심인 38조와 39조 안전조치와 보건조치를 근간으로 하면서 관련돼서 안전조치와 보건조치를 위반하게 되면 안전·보건 조치의 세부 내용은 안전보건규칙 같은 데 규정을 하고 있고 그걸 위배하게 되면 저희가 5년 이하 징역, 5000만 원 이하 벌금에 처하는 걸로 그렇게 규정되어 있습니다.

폭염 관련된 부분도 사업주 보건조치에, 다른 부분들은 다 많이 있는데 폭염이라고 구체적으로 돼 있는 부분이 없기 때문에 저희 생각은 폭염을 보건조치에 규정을 하고 관련해 가지고 현재 있는 안전보건규칙 내용들을 폭염과 관련된 내용들……

그리고 사실 이런 말씀 드리기 죄송하지만 올해 폭염이 워낙 심하다 보니, 저희가 위원님들하고도 쿠팡을 갔지만 쿠팡은 7만 명의 직원을 고용하고 있는 되게 큰 사업장입니다.

다만 문제가 뭐냐 하면 이게 처음으로 올라가는데 올라가자마자…… 폭염에 대해 가지고 조치를 하지 않으면 5년 이하 징역, 5000만 원 이하의 벌금에 처한다 이렇게 규정되어 있습니다. 그렇다면 저희 정부로서는 도대체 현장이, 소규모 사업장 현장이 어떻게 돼 있는지, 거기에 폭염이 미치는 영향이 무엇인지 이런 것에 대해서 죄송한 말씀이지만 꼼꼼히 살펴볼 필요가 있겠다라는 생각이 있어서, 일단은 전반적으로 의원님들이 제시한 것처럼 규정 자체는 산업안전보건법 39조(보건조치)에 폭염을 규정하고 나머지 세부 규칙 개정에 대한 부분은 조금 더 현장 의견이 필요하다 이렇게 보고 있습니다.

그리고 김위상 의원님 그다음에 박홍배 의원님, 박정 의원님 이렇게 돼 있는데 그러면 폭염 말고 다습·황사·미세먼지는 어떻게 할 것인가 관련돼 가지고는 이걸 현행법 39조 1항 1호에 보건조치 의무 대상으로 이미 규정이 돼 있습니다. 내용을 말씀드리면 증기·미스트·분진 이렇게 돼 있는데 분진이란 황사·미세먼지를 포함 이렇게 돼 있는 부분이고, 폭우·폭설·태풍 이런 부분들은 이거 원인으로 해 가지고 구체적 위험에 대한 안전조치 의무는 지금 되어 있습니다. 그래서 이런 것은 실효성이 별로 없지 않느냐. 이미 규정이 돼 있다 이런 말씀을 드리고요.

고온·저온, 2호에 돼 있는 부분들은 말씀하신 것처럼 고열·한랭 이걸 굉장히 인위적인 겁니다. 고열이다, 한랭이다 이 부분하고 자연현상인 폭염·한파는 구분해 가지고 규정하도록 그렇게 하겠습니다.

쭉 다 설명을 드리는 겁니까?

○소위원장 김주영 지금 이것도 사실은 특정 조항에 대해서 다른 의견들이 그동안 있어 왔는데요, 그래도 쭉 한번 다 답변해 주시지요.

○고용노동부차관 김민석 예, 그러겠습니다.

계속 보고드리겠습니다.

9페이지, 사업주의 작업중지 의무 요건 확대입니다.

이건 의원님들하고 정부의 입장이 조금 다른 부분인데, 여기 전문위원님 논의사항에도 보면 ‘가능성을 인지한 때’, 사업주의 주관적인 판단에 따르게 돼 있는 부분인데 헌법재판소에서도 이 부분 관련해 가지고 전반적으로 급박한 위험에 대해서 상당히 예외적인 조치로 해야 된다는 판결이 있습니다. 그리고 대부분 다른 나라, ILO 같은 경우나 프랑스, 독일 이런 경우에도 저희 작업중지 요건처럼 급박한 위험 이런 내용들이 다 규정되

어 있고 이런 상황에서 보면 작업중지는 워낙 사업주의 재산권을 침해하는 부분이 굉장히 커서 이 부분에 대해서는 구체적으로 규정화되고 급박한 위험을 전제조건으로 하고 있습니다.

그런데 기온 이런 부분에 대해서는 사실은 똑같은 35℃에도 작업 환경에 따라서 이게 중소기업의 작업 환경이나 아니면 쿠팡같이 큰 데가 있느냐 이런 것을 일률적으로 할 수 없기 때문에 작업중지가 필요하다 그럴 때 사업주가 작업중지 의무 관련해 가지고 이 판단 자체가 쉽지 않아서 오히려 현장 노사 갈등이 굉장히 심화될 수밖에 없는 거 아니냐.

그렇기 때문에 이런 부분들은 아까 말씀드린 것처럼 급박한 위험이라는 게 ‘객관적으로 보아 산업재해 위험이 곧 발생할 것으로 충분히 예견되어’ 이런 게 다 법원 판결에 나와 있기 때문에 이런 상황 속에서 저희가 이것을 받기에는 좀 신중한 검토가 필요하지 않느냐라는 생각입니다.

10페이지입니다.

박정 의원님께서 ‘대통령령으로 정하는 조치 의무’ 이렇게 말씀하셨는데, 좀 전에 말씀드린 것처럼 아까 산안법 같은 경우에 보건조치를 39조 1항에서 의무화하고 그다음에 2항에서는 고용노동부령, 안전보건규칙에 위임하도록 되어 있습니다. 따라서 기상 여건에 따른 구체적 조치 사안은 안전보건규칙에 규정하는 것이 현 법령 체계에 부합하지 않느냐. 아까 말씀드린 것처럼 법에 규정하고 규칙에 세부적인 사안을 규정한 다음에 벌칙조항은 5년 이하 징역, 5000만 원 이하 벌금이다 이런 말씀을 드립니다.

그다음에 14페이지입니다.

근로자의 작업중지권 관련된 부분은 아까 말씀드린 거랑 좀 비슷합니다. 전반적으로 의원님들 개정안에 대한 부분들은 대부분 좀 더 요건을 완화해 가지고 이 부분에 대해서 근로자들의 건강권을 지켜야 되지 않느냐, 관련해서 근로자들에게 권리를 부여하자 이런 말씀들이신데 아까와 똑같은 말씀처럼 이게 기온이라든가 작업 장소, 환경에 따라 다 다른데 또 기업 규모에 따라 다른 부분도 있는데 작업중지 필요성에 대한 급박한 위험에 대한 판단 자체가 다를 수 있기 때문에 현장 갈등만 초래할 수 있지 않느냐라는 우려가 있는 부분이고, 아까 말씀드린 법원, 헌법재판소 판결이라든지 주요 외국 사례 그다음에 극히 예외적으로 작업중지를 할 수밖에 없는 이런 내용들을 다시 한번 말씀을 드립니다.

그리고 15페이지, 급박한 위험 관련해 가지고, 어쨌든 간에 급박하게 위험해서 산업재해가 초래될 우려가 크다는 것은 결국에는 현장에서 일하는 근로자가 제일 잘 아는 게 아니냐. 그런데 명예감독관 이런 분들은 밖에 계시는데 오히려 이게, 정확히 작업중지의 근거가 될 수 있느냐라는, 좀 어렵다는 그런 말씀을 드리고요. 사용자의 업무의 일시 중단, 휴게시간 확대 이런 부분은 아까 말씀드린 것처럼 구체적 보건조치 사항을 규칙에 규정하면 되는 것 아니냐 이렇게 보고 있습니다.

그다음에 16페이지, 아까 전문위원 말씀하신 손해배상청구 금지와 관련해 가지고는 작업중지권 행사는 손해배상의 청구 대상이 되지 않고 그다음에 고의·과실을 불문하고 사업주의 손해청구를 금지하는 것은 민법의 원칙에 반하고 헌법상 재산권, 재판청구권 침해 우려가 있어서 좀 어렵고 국내외 입법례도 찾기가 어렵다는 말씀을 드립니다.

22페이지입니다.

고용노동부장관의 작업중지, 시정조치 명령, 지방자치단체장의 작업중지 권고 신설 관련된

부분은, 박홍배 의원님께서 제시한 고용부의 작업중지 명령 의무 부분은 아까 말씀드린 것처럼 기상 여건 위험의 경우는 상황에 따라 다 달라지고 또 근로자 개인의 건강 상태라든지 이런 것 때문에 현장 갈등 요인만 있고, 특히 아까 말씀드린 것처럼 그런 부분에 대해서는 현재 같은 경우도 예측 가능성과 법적 안정성에 반하고 기본권 침해의 소지가 큰 권력 작용인 행정상 즉시강제는 예외적인 강제수단으로 그 행사는 필요최소한도에 그쳐야 한다 이런 판결문이 있습니다. 그래서 이런 부분에 대해 본다 그러면 이게 쉽지 않다라고 말씀을 드리고요.

그러면 이거 관련해 가지고 53조 1항의 시정명령 여기에 넣으면 되지 않겠느냐라는 부분은 아까 말씀드린 것처럼 법체계상의 문제가 있는 거 아니냐. 이 내용을 보면 기계·설비 등으로 인한 위험으로부터 근로자를 보호하기 위하여 해당 기계·설비의 사용중지·대체·제거 등을 명령하는 제도입니다. 객관화된 구조물에 대해 가지고 건강장해나 산업재해를 일으킬 우려가 있을 때 이걸 시정명령하기 위해 가지고 고용부장관에 의무를 부여하고 여기에 따라서 시행하지 않으면 작업중지로 가는 그런 구조기 때문에 지금 의원님들께서 포함하는 건강장해나 폭염 관련된 이런 부분을 넣는 것은 이 법 취지와 맞지 않는다. 그렇다면 다시 말씀드리는데 39조 1항의 보건조치에 넣고 규칙에 넣어 가지고 처벌하는 것이 우리 법체계상 맞지 않느냐라는 게 저희 정부의 입장입니다.

그리고 지자체장의 작업중지 권한 부여는 얼마 전에 야당의 대표님께서 하신 말씀인데 ILO 협약에서 원칙적으로 보면 전국적으로 통일된, 일관된 부분들의 산업안전보건은 중앙정부에서 행정을 수행할 필요가 있지 않느냐라는 부분이 있기 때문에 저희가 그런 말씀을 드립니다.

23페이지도 거의 유사한 부분이고요, 아까 말씀드린 것처럼 그런 내용입니다.

27페이지입니다.

작업중지 등으로 감소한 임금의 지원 부분 같은 경우는, 작업중지에 대한 임금 손실은 사인 간의 문제지 국가가 귀책사유가 있느냐 부분은 이런 부분에 대한 예산 보전은 곤란하다는 입장을 말씀 드립니다. 그렇게 된다면 태풍이라든지 화재 이런 사회재난으로 작업이 중지된 경우도 정부가 지원해야 된다는 형평성 문제가 발생할 수 있다는 말씀을 드립니다.

29페이지, 도급인의 건설공사 기간 연장 요청에 따른 발주자의 연장 의무 요건에 폭염과 한파를 명시하자는 말씀은 공사 기간을 연장할 필요가 있기 때문에 이 부분은 저희 정부도 수용하는 내용입니다.

33페이지입니다.

사업주의 작업중지 의무 및 근로자의 작업중지권 요건 완화 부분입니다.

아까도 말씀드린 것처럼 기온 등이라는 게 작업 장소·환경에 따라 다르고 근로자 개인의 건강 상태가 다르기 때문에 판단 자체가 명확화되지 않다. 그에 반해 가지고 현행 법 조문은 급박한 위험이라고 규정되어 있다. 그리고 아까도 여러 번 말씀드렸지만 ILO나 독일, 프랑스의 입법례도 급박한 위험, 직접적이고 중대한 위험, 심각하고 즉각적인 위험 등으로 이렇게 규정되어 있다는 말씀을 드립니다.

36페이지입니다.

안전보건관리책임자가 총괄 관리한다 이런 부분들은 현행법 안전보건관리규정에, 급박

한 산업재해 발생 위험이 있는 경우 작업중지에 관한 사항을 포함하도록 시행규칙 별표3에 규정되어 있고 안전보건관리책임자에게 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항을 총괄 관리하도록 이미 규정되어 있기 때문에 별도로 규정할 실익이 없는 것은 아닌가라고 저희는 보고 있습니다.

39페이지입니다.

작업중지·대피 기준 포함 근로자와 협의 의무 이렇게 돼 있는데 좀 전에 말씀드린 것처럼 작업중지·대피 기준 수립 부분은 이미 안전보건관리규정에 포함돼 있고 그다음에 현행법 같은 경우는 안전보건관리규정을 작성·변경할 경우에는 노사 동수로 구성된 산업안전보건위의 심의·의결 이게 없다고 그러면 근로자 대표의 동의가 필요하다고 규정되어 있습니다.

이런 상황에서, 법안 문제는 ‘근로자와의 협의 의무’인데 도대체 이 근로자가 누구냐에 대한 부분이 있기 때문에 오히려 이 부분은 현행법의 규정보다 더 낮은 수준이 아니냐라는 게 저희 생각입니다.

43페이지입니다.

산업재해 발생 시 관리감독자에게 보고 의무 같은 경우에는 이미 소방기본법에서 현장을 발견한 사람은 소방서, 관계 행정기관에 지체 없이 알리도록 규정하고 소방서에 알리면, 중대재해 같은 게 발생하면 저희 관련 부서에 동시에 전달하도록 현재 그렇게 되어 있습니다. 그래서 이 부분에 대해 가지고는 이미 규정돼 있다 이렇게 말씀을 드리고.

비상벨 설치 같은 경우도 산재 원인과 경중 이런 게 굉장히 특성에 맞게 있고 그리고 정부 같은 경우는 비상신고 매뉴얼이라는 게 있습니다. 그에 따라 하도록 되어 있기 때문에 이 부분은 신중한 검토가 필요하다 저희는 그렇게 보고 있습니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 위원님들께서 의견이 있으시면, 지금 1번부터 11번까지 있는데 조문별로 의견들을 듣고 한 조문씩 해서 넘어가도록 하겠습니다.

○김형동 위원 이것은 한 장짜리 없나요?

○소위원장 김주영 그건 좀 이따가 해야 될 것 같아요, 많아서.

○김형동 위원 내용이 엄청 많이 늘어났네요. 지난번보다도 엄청나게……

○소위원장 김주영 예, 내용이 많아서.

그런데 동의하신다면 준비한 게 있는데 한번 이것 갖고 논의를 해 보셔도 좋을 것 같은데, 그렇게 할까요?

○김형동 위원 민주당 안이 하나로 정리가 됐다 이 말씀이지요?

○소위원장 김주영 대안을 만들어 본 거예요.

○김형동 위원 제가 궁금했던 게 폭염·한파라는 표현을 차관이 하시는 말씀 들어 보면 고열·한랭 이런 것들은 기준에 담겨 있는데 개념상으로 들어 보니까 폭염이나 한파는 자연현상이고 근로자가 느끼는 현상을 고열·한랭 이렇게 쓰는 겁니까?

○고용노동부차관 김민석 고열·한랭 부분은 인위적으로 고열이다, 한랭이다라는 부분이 고 폭염·한파는 별도로, 올해 같은 경우에 폭염이 되게 심하기 때문에 그런 걸 규정한다는 내용입니다. 원래는 고온·저온으로 돼 있는 부분을 좀 세부적으로 분리해서 고열·한랭과 폭염·한파를 추가한다는 그런 내용입니다.

○**김형동 위원** 그런데 아까도 계속 말씀하시는 것이 보호조치를 해야 되는 것은 보건 조치 포함해 가지고 하는 것은 맞는데 개별 사업장이 다르고 또 업태가 다 다르고 느끼는 게 다르잖아요. 실질적으로 이것을 어떻게 규율할지에 대해서 분명히 조금 더 연구가 있었을 것 같은데, 딱 들었을 때 제 입장으로서는 확 와닿지가 않아요.

폭염이나 매우 추운 한파 상황에서 노동자들을 보호해야 된다는 그 취지에 대해서 부정할 사람이 누가 있겠습니까. 그런데 21대 그때도 논의됐던 게 만약에 일이 이루어지지 않았을 때 그 손해 부담, 그러니까 급여에 대한 부담을 어디까지, 누구에게 맡길 것까지도 우리가 여러 차례 논의가 됐었습니다.

차관님 새로 오셨으니까 더 깔끔하게 정리하신 건 맞는데, 우리가 또 논의를 하겠지만 선택해야 될 부분의 경우의 수를 정부가 안을 수 있는 것을 명확하게 제시해 주셨으면 좋겠습니다.

저는 개념부터 혼재되어서 쓰인다고 하면 일반 국민들이 이 법을 접할 때는 훨씬 더 큰 어려움이 있을 것 같습니다. 또 이 조문이 있는지 모르는 경우도 꽤 많고요. 안전법 정말 큰 회사의 담당관 정도만 가끔 들춰 보는 거고, 변호사·노무사들 정도만 들춰 보는 그런 법률로 묻히지 않고 이번에 폭염을 겪었기 때문에 우리 정부가 그것에 대한 예방책을 확실하게 세우고 있구나라고 받아들일 수 있도록 강하게 얘기해 주십시오.

○**소위원장 김주영** 정부 측 말씀하실 것 있으면 답변 주십시오.

○**고용노동부차관 김민석** 아까 이번 법 개정안에 대한 커다란 구조 부분을 좀 말씀드렸고 세부적인 부분은……

올해 폭염이 워낙 크다 보니까 저희가 느끼는 부분이 강해서 그런데 현재도 사실은 산업안전보건규칙 6장에 보면 온도·습도에 의한 건강장해의 예방이라는 규정이 있고, 거기 보면 온도·습도 조절을 어떻게 할 것이냐, 휴식을 어떻게 할 것이냐 휴게시설 설치하는 어떻게 할 것이냐, 소금과 음료수 등의 비치하는 어떻게, 이런 내용들이 들어가 있습니다. 다만 이 내용 중에서 적절하게…… 그다음에 여기에 폭염이 들어가 있지 않습니다.

그래서 저희 생각은 아까 김형동 위원님께서 말씀하신 것처럼 이 부분에 대해 가지고 규모별로, 현장 상황에 따라 어떤가에 대한 부분을 저희가 현장 분석을 통해 가지고 이런 내용들을 구체적으로 산업안전보건기준에 관한 규칙에 부여하고 그걸 통해 가지고 만약에 구체화된 걸 지키지 않으면 5년 이하의 징역, 5000만 원 이하의 벌금에 처하도록 저희가 말씀을 드린다는 겁니다.

○**소위원장 김주영** 지금 배포해 드린 안을 한번 좀 보시고요.

여기에 지금 8개 조항에 대해서 이렇게 정리를 했습니다. 그래서 아홉 분의 발의한 내용들을 네 쪽으로 담아 봤는데요. 이 부분에 대해서 한번 보시고 이 조문으로 토론이 편찮으시다고 그러면 이 조문으로 토론을 하고, 그렇지 않으면 여기에서 아홉 분이 발의했던 걸 다 지금 논의를 해야 됩니다.

○**김형동 위원** 의사진행 관련해서 하나 말씀을 드리겠습니다.

○**소위원장 김주영** 김형동 간사님.

○**김형동 위원** 저희도 지금 처음 봤고 차관께서도 지금 처음 보시는 페이지 같은데 잠깐 검토하실 수 있도록 시간을 실무자에게 드리면 좋을 것 같습니다.

○**소위원장 김주영** 예, 또 우리 위원님들도 잠깐 좀 보셔야 되니까. 한 5분이면 다 보

시간 하실 것 같아요.

그러면 조문 검토를 위해서 10분간 정회를 하도록 하겠습니다.

4시 20분에 속개하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(16시05분 회의중지)

(16시34분 계속개의)

○소위원장 김주영 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

우선 논의했던 61항에서 69항은 잠시 유보하고 70항에서 74항 근로기준법 일부개정법률안에 대해서 전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 설명해 주시기 바랍니다.

○전문위원 손을춘 자료를 봐 주시기 바랍니다.

근로기준법 일부개정법률안입니다.

5페이지입니다.

미지급 임금에 대한 지연이자 적용 대상을 재직근로자로 확대하는 내용인데요. 현행은 사망·퇴직 근로자에 대해서 연 40% 이내의 범위에서 대령으로 정하는 이자율을 지연이자로 하도록 하고 있습니다만 개정안은 재직근로자까지 확대하는 내용이고요. 그래서 사망·퇴직 근로자뿐만이 아니고 재직근로자도 100분의 40 이내의 범위에서 대령으로 정하는 이율에 따른 지연이자를 내도록 하는 내용인데 이수진 의원안은 재직근로자에 대해서는 100분의 20으로 정하고 있습니다.

다음, 14쪽입니다.

지연이자 미지급에 대한 제재인데요. 미지급 임금 등의 지연이자 미지급에 대해서 제재규정을 신설하는 내용인데 3년 이하의 징역 또는 3000만 원 이하의 벌금을 부과하는 안이 있고요. 500만 원 이하의 과태료를 부과하는 안이 있습니다.

다음, 17쪽입니다.

임금채권 소멸시효기간과 임금 관련 서류 보존기간을 연장하는 내용인데 임금채권의 소멸시효기간이 현행 3년인데 이를 5년으로 연장하는 내용이고요. 이와 연계해서 임금에 관한 중요 서류를 5년 동안 보존하도록 하는 내용입니다.

다음, 23쪽 되겠습니다.

명단 공개의 요건이 되는 체불임금의 범위를 명확화하자는 내용인데요. 개정안은 체불사업주 명단 공개 대상의 기준이 되는 체불임금 등에 근로자퇴직급여 보장법 제12조제1항에 따른 퇴직급여 등이 포함되도록 명확하게 법률에 규정하자는 내용입니다.

다음, 28쪽입니다.

상습체불사업주에 대한 신용제재 근거를 마련하는 내용인데요. 고용부장관이 종합신용집중기관의—한국신용정보원인데요—신용제재를 위하여 체불자료 등을 제공할 수 있는 대상자에 상습체불사업주를 추가하는 것인데 현재는 임금채불자에 한해서 하고 있는데 자료제공일 3년 이내 2회 이상의 유죄판결을 받고 자료제공일 1년 이내 체불 총액이 2000만 원 이상인 현재 임금채불자뿐만이 아니고 상습체불사업주라고 해서 자료제공일 전 1년간 3개월분 임금 이상을 체불하거나 자료제공일 전 1년간 5회 이상 체불하고 체불 총액이 3000만 원 이상인 자에 대해서 임금채불정보심의위원회 심의 등을 거쳐서 3개월

이상의 기간 당사자의 소명을 듣고 고용부장관이 지정하도록 하고 있습니다.

다음, 39쪽입니다.

채불사업주에 대한 보조·지원 사업 참여 배제와 수급 제한 그리고 계약상 불이익 조치를 위한 채불자료를 제공하는 내용인데요. 고용노동부장관이 국가, 지방자치단체 그리고 공공기관을 상대로 보조·지원 사업의 제한이나 낙찰자 심사 결정 등을 위하여 채불사업주의 임금 등 채불자료를 제공할 수 있는 근거를 마련하고자 하는 것입니다.

다음, 48쪽입니다.

임금채불정보심의회의 심의 사항으로 상습채불사업주에 관한 사항을 추가하는 내용이 고요. 또 하나는 임금채불정보심의위원회의 위원들에 대해서 공무원 의제로 규정하는 내용입니다.

52쪽입니다.

명단 공개와 신용제재 등 채불사업주 제재 업무 위탁 근거를 마련하는 건데요. 개정안은 고용노동부장관이 명단 공개, 신용제재 또는 보조·지원 등의 제한에 관한 업무를 근로복지공단이나 전문연구기관 또는 법인, 단체에 위탁할 수 있는 근거를 마련하는 내용이고 이와 더불어서 위탁받은 기관의 임직원에 대해서는 공무원에 의제하는 내용입니다.

57쪽입니다.

명단 공개 등 업무를 수행하기 위해서 관계기관에 자료 요청을 하고 전산망을 이용할 수 있는 근거를 마련하는 내용인데요. 고용노동부장관이 채불사업주에 대한 제재 업무를 근거법에 따른 업무를 수행하기 위하여 관련 자료 제공을 요청할 수 있도록 근거를 마련하는 건데 관련 기관은 법원행정처장, 국세청장 그리고 근로복지공단, 국민건강보험공단이 되겠습니다.

69쪽입니다.

상습 임금채불 사업주에 대해서 징벌적 손해배상을 도입하는 내용입니다. 근로자가 상습적인 임금채불이 인정되는 사업주에 대하여 사업주가 지급하여야 할 임금 등을 초과한 금액의 지급을 청구할 수 있도록 징벌적 손해배상 제도를 도입하는 내용인데요.

박홍배 의원님의 경우는 상습적 임금채불 미지급에 더하여 2년간 임금 등의 전부 또는 일부를 미지급한 개월 수가 6개월 이상 또는 미지급한 임금 등의 총액이 6개월 이상의 통상임금에 해당하는 경우 채불임금의 3배를 손해배상하도록 하는 내용이고요. 이용우 의원의 경우는 이를 각각 3개월로 하고 이수진 의원의 경우는 3개월로 하되 채불임금의 2배를 배상하도록 하는 거고 김주영 의원님의 경우는 박홍배 의원님과 동일하게 3개월과 3배의 배상액을 주도록 하는 내용입니다.

75쪽입니다.

반의사불벌 규정의 적용인데요. 개정안은 반의사불벌 규정의 적용을 상습채불사업주나 명단 공개 채불사업주에 대해서는 반의사불벌 규정 적용을 배제하자는 내용이 있고요. 그리고 채불임금 전액 변제 또는 공탁을 하거나 채불임금의 합계가 평균임금의 5분의 1 미만이고 피해자에게 변제한 경우에는 조건부로 적용을 하자는 내용입니다.

81쪽입니다.

상습채불주에 대한 출국금지 요청인데요. 고용노동부장관에게 상습채불주에 대한 출국금지를 법무부장관에게 요청할 수 있는 의무를 부과하되 채불임금 지급으로 그 사유가

소멸된 경우에는 출국금지 해제를 요청하도록 하는 내용입니다.

89쪽입니다.

근로조건 보호를 위해서 자료 제공과 전산망 이용 요청 근거를 마련하는 건데요. 개정안은 근로기준법에서 정하는 근로조건의 보호를 위해서 고용노동부장관에게 정보·자료 제공 요청권을 주고 전산망을 이용할 수 있도록 하는 근거를 마련하는 건데요. 구체적으로는 소득세법에 따른 종합소득에 관한 자료 그다음에 고용보험법에 따른 피보험자격신고 자료, 그밖에 근로조건 보호를 위해서 대통령령으로 정하는 정보와 자료를 대상으로 하고 있습니다.

다음, 96쪽입니다.

근로감독관의 시정명령권인데요. 근로감독관이 현장조사나 제출 장부와 서류를 검토하고 심문 등의 결과 필요하다고 인정하는 경우 사업장 등의 사용자에게 시정 등 필요한 조치를 명할 수 있도록 법에 규정하는 내용입니다.

100페이지입니다.

근로감독관에게 직무교육을 실시하는 내용입니다. 고용노동부장관이 근로감독관의 직위에 배치된 인력의 전문성 향상을 위해서 직무교육을 실시하도록 법에 규정하자는 내용입니다.

104쪽입니다.

근로시간 기록과 보존 의무 신설인데요. 사용자로 하여금 근로자의 업무개시·종료시간을 일·주·월 단위로 측정해서 기록하도록 하고 그 기록을 5년간 보존하도록 하는 내용입니다.

108쪽, 부칙인데요. 시행일은 공포 후 즉시 안이 있고 공포 후 6개월 후 반영이 있고요.

그다음에 적용례를 하나 수정의견으로 제시했습니다.

재직 중인 근로자에 대한 미지급 임금의 지연이자에 관한 적용례로 37조의 개정규정은 이 법 시행 후 제37조제1항제2호 개정규정에 따른 지급사유가 발생하는 경우도 적용한다고 했고요. 상습채불사업주의 채불횟수 및 채불액 산정에 관한 적용례로는 제43조의4의 개정규정에 따라 고용노동부장관이 상습채불사업주를 정하는 경우 그 채불횟수와 채불액은 이 법 시행 후 고용노동부장관이 임금 등의 채불을 확인한 경우부터 산정한다고 했습니다.

이상 보고를 마칩니다.

○소위원장 김주영 100쪽이 넘는 아주 방대한 자료를 설명해 주셨습니다.

정부 측 의견을 듣기 전에 법안의 심의를 촉진시키기 위해서 정부에서 혹시 그동안 이 부분에 대해서 검토한 준비된 내용들이 있으면 우리 위원님들 양해가 되신다면 그걸 내놓고 논의를 하는 게 훨씬 효율적이지 않을까 생각되는데 위원님들 동의되십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

그러면 정부 측에서 답변하시기 전에 준비된 내용들이 있으시면 먼저 배포를 하고 진행을 하는 게 좋을 것 같습니다.

○고용노동부차관 김민석 저희가 별도로 준비해 오지는 못했습니다. 위원님들 말씀을 좀 듣고 정부 측 의견을 말씀드리기를 요청드리고요.

다만 기본적인 걸 말씀드리면 정부 측 입장으로 보면 헌법재판소 판결이라든지 법령에 대한 규정 이런 기본적인 부분을 제일 우선시하고 또 한 가지, 제도 변화로 인해 가지고 현상이 어떻게 될 것인가 이런 부분을 고려해 가지고 생각하고 있다는 걸 말씀드리고요.

위원장님께서 말씀하신 부분을, 사실은 저희가 생각하는 그 마지노선을 그냥 말씀을 드리겠습니다.

사실 여기서 지금 말씀드린 부분은 전반적으로 이 부분에 대해 가지고, 위원님들께서 급증하고 있는 임금체불을 원천적으로 예방하기 위해 좀 더 규제가 강화되어야 된다 이런 원칙을 하는 부분인데 저희 생각은 뭐냐 하면 상습체불을 하시는 분들이 사실 대부분 보면 30인 미만 사업장이 많다 보니 규제로써 모든 게 해결될 것인가라는 생각을 하고 있습니다, 원칙적으로.

그럼에도 불구하고 좀 더 현장에서 경각심은 높일 수 있도록 저희들이 생각하는 부분은 첫 번째 반의사불벌죄 관련해 가지고 사실은 원칙적으로는 반대합니다. 왜냐하면 저희도 다른 부처의 의견도 들어 보고 법리도 보면 동일한 범죄, 임금체불이라는 이유만으로는 똑같아야 되는데 어떤 것은 고의 상습체불사업주한테는 반의사불벌죄를 적용 안 하고 기본적인 건 적용하고 이런 부분들이 법리적으로 맞는지 여부를 저희가 좀 고민하고 있는데, 다만 그렇게 된다면 다른 예에서도 나타난 것처럼 법원에서 유죄로 확정된 것에 대해서 저희 정부로서는 반의사불벌죄 적용 예외를 한번 고민할 수 있겠다는 부분이고.

상습체불이라는 것은 사실은 우리가 1년에 3000만 원 그다음에 1년에 5회 이상, 3회 이상 이런 식으로 해 가지고 규정한 부분인데 명단 공개라는 것은 유죄가 확정된 겁니다. 그래서 저희는 명단 공개되는 사업주에 대해서는 정부로서는 반의사불벌죄 적용 제외를 검토했다는 말씀을 드리고요.

또 한 가지는 여러 의견 중에서 박홍배 의원님이 제시하신 출국금지 관련된 부분은 사실 이게 쉽지 않은 부분이라고 생각을 합니다. 저희도 법제처랑 협의도 해 보고 했는데, 다만 저희가 말씀드릴 수 있는 부분은 출국금지 대상 부분도 결국에는 양육 관련해 가지고 원활하게 이행을 받도록 하는 그런 규정들이, 기존의 출국금지는 사실은 국세라든지 국가와의 관계에서 위반한 사람들에 대해서 출국금지하는 부분인데 양육비를 못 받은 부분에 있어서 그걸 좀 유추 적용한다 그러면 똑같이 명단 공개 대상이 되는 사업주에 대해서는 출국금지를 저희도 검토할 수 있다. 다만 양육비 같은 경우도 시행된 지 한 1년 6개월 됐는데 그간에 하신 분들은 한 200여 분밖에 안 되고 이게 6개월마다 한 번 하는 거고 이것 관련해서 저희가 알아봤더니만 여성가족부에 이것만 담당하는 분들이 한 100명 정도 된다고 합니다.

그래서 전반적으로 크게, 위원님들이 고민하는 부분들을 저희도 깊이 고민을 했고 그런 과정에서 말씀드릴 수 있는 부분은 두 가지를 좀, 다른 수용하는 것도 많지만 주요 의제와 관련한 건 저희는 이렇게 생각하고 있고 다만 아까 말씀드린 것처럼 행정적으로 공무원들이 감당할 수 있는 부분이 있느냐라는 부분도 한번 같이 고민할 수밖에 없다는 말씀을 드립니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견은 이 부분을 종합적으로 지금 말씀을 해 주신 거네요?

○고용노동부차관 김민석 예.

○소위원장 김주영 그러면 우리 위원님들 의견을 듣는 순서로 넘어가겠습니다. 조문별로 그렇게 할 수밖에 없을 것 같습니다.

이용우 위원님 말씀해 주십시오.

○이용우 위원 일단 몇 가지 궁금한 거는요 지금 현행 근로기준법상 명단 공개 현황이 제가 알기로 아마 몇백 명 수준 정도로 알고 있는데 그 현황이 통계로 잡힌 게 있는지 확인해 주시고.

○고용노동부차관 김민석 400여 명 됩니다.

○이용우 위원 두 번째는 임금채불정보심의위원회가 상시적으로 개최되는지 개최 현황이나 거기서 결정되는 내용의 통계 현황, 왜냐하면 상습채불사업주 요건에 객관적 요건 이외에 이 임체정보심의위원회의 어떤 심의 상황들까지를 추가해 봤거든요. 이게 적절한지를 좀 판단하기 위해서……

그다음에 28페이지에 나와 있는 소위 상습채불사업주라는 요건을 새롭게 규정하고 있는데 현행 내용보다는 조금 더 범위를 넓혔다 이렇게 말씀을 주셨는데 이렇게 했을 때 여기에 포섭될 수 있는 대상자의 수준이 어느 정도 되는지 좀 추산해 보신 게 있는지, 이게 실효적인지 아닌지는 그걸 근거로 판단을 해 봐야 될 것 같습니다.

제가 알기로는 작년에 채불 사업장이 10만 건 좀 안 되는 걸로 알고 있는데 예를 들면 그런 10만 건 안 되는 사업장에서 상습채불사업주가 해당되는 개정안에, 이 요건에 해당되는 사업장 내지는 사업주가 어느 정도 수준일지를 좀 봐야 될 것 같아요. 그게 100명이나 1000명이나 1만 명이나에 따라서 이 법안을 판단함에 있어서는 전혀 다르기 때문에.

그다음에 의견을 좀 말씀을 드리면요, 임금채불이 굉장히 급증하고 있고 그 원인과 대책, 다양한 갑론을박이 있습니다. 여러 가지 의견들도 있고요. 저는 가장 중요한 요인 중의 하나로 임금채불을 바라보는 사용자들의 인식 내지는 사회적 인식이 이걸 굉장히 심각한 범죄로 인식하고 있는 건가라고 하는 것에 대해서 좀 의문을 가지고 있어요.

그래서 이런 부분들에 대한 인식의 전환, 변화를 꾀하지 않으면 예방의 그런 부분들이 굉장히 쉽지 않겠다라는 생각이 들어서, 사실 저는 근본적으로 이 임금채불죄에 대해서는 반의사불벌죄를 폐지해야 된다는 입장입니다. 다만 고용노동부 근로감독관분들 입장에서는 반의사불벌죄를 매개로 해서 채불 노동자들의 권리구제를 좀 더 신속하고 실효적으로 할 수 있는 측면도 좀 말씀을 주시는 면이 있고, 저는 그래서 전제를 달아서 반의사불벌죄를 완전히 폐지하지는 않고 그 부분들이 다 전부 변제되는 조건하에서 이 반의사불벌죄가 적용이 됐으면 좋겠다라는 안을 제시를 한 겁니다.

사실은 그것도 제 원래 입장에서 보면 좀 불충분한데 현실적인 부분들을 좀 고려해서 이 정도 낸 건데 적어도 이런 부분들은 좀 반영이 돼서 임금채불죄에 대한 실효적인 제재들이 임금채불 급증의 중요한 또 하나의 브레이크로 기능할 수 있겠다라는 생각이 들고요.

그다음에 두 번째로 소멸시효 얘기를 좀 드리고 싶어요.

지금 임금채권은 3년의 소멸시효인데 잘 아시는 것처럼 공소시효는 5년입니다. 이 부분과 관련해서는 이렇게 불일치할 논리의 필연성이 없어요. 오히려 불일치하기 때문에 발생하는 문제가 이런 것들이 있습니다.

채불 노동자들이 노동청을 찾아갔는데 진정을 해서 채불을 받는 과정에서는 3년 범위 내에서만 구제를 받는 것이고 고소를 하면 공소시효 5년 범위 내에서는 처벌을 또 받을 수 있는 부분이 있어서 진정할 때와 고소할 때가 이게 기간에 따라서 어떤 제재를 취하거나 권리를 구제받는 게 달라지는 게 좀 굉장한 의문이에요. 그리고 채불이라고 하는 것에 대해서 권리를 회복받는 것은 너무나 당연한데 그것을 너무나 단기간으로 설정하는 것도 좀 맞지 않다.

그리고 마지막으로 임금이 미지급된 것은 엄밀한 의미에서는 근로계약상에서 사용자가 그 의무를 이행하지 않는 거거든요. 이행하지 않는 것에 대해서 임금채권을 청구할 수 있는 기간을 3년으로 제한해 놔는데 반대로 보면 근로계약상에서 노동자들이 어떤 의무를 이행하지 않았을 때 사용자가 손해배상을 청구할 수 있습니다. 이 손해배상청구권은 기본적으로 10년의 소멸시효가 작동하거든요. 노동자와 사용자 간의 이런 청구권에 대한 소멸시효의 형평에도 맞지 않는 측면이 있기 때문에 이번에는 소멸시효 문제를 적극적으로 해서 공소시효와 일치시키는 게 여러 가지 혼선도 없애고 형평에 맞기도 하고 필요성도 있다 이렇게 좀 말씀을 드리겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 정부 측 답변해 주십시오.

○고용노동부차관 김민석 정부 측 답변드리겠습니다.

위낙 많은 말씀을 주셔서 가지고 제가 정확히 기억하고 있는지도 잘 몰라서 제가 말씀을 드리고 부족한 거 있으면 다시 한번 말씀해 주시기를 좀 부탁드립니다.

명단 공개 관련된 부분은 요건 자체가 3년에 2회 이상 유죄가 확정되고 직전 연도에 1년 동안 3000만 원 이상의 채불이 발생한 사람들에 대해 가지고 아까 말씀드린 임금채불심의위원회의 의결을 거쳐 가지고 명단을 공개하게 됩니다. 이게 연간 매번 발생하는 게 아니고……

이 임금채불심의위원회는 노동부차관이 위원장입니다. 그리고 노사 동수가 돼 있고 전문가들이 참여하는 부분인데 왜 한두 번이냐라는 말씀은 있을 수 있는데 이 부분은, 명단 공개라는 게 사실은 유죄 확정이고 객관적 근거가 없이 발표했다가는 저희가 소송도 당할 수 있는 부분이기 때문에 그런 걸 검토하고 충분히 알려 드리고 그러면서 의결을 통해서 발표한다는 말씀을 드립니다. 그리고 이런 명단 공개 인원은 연 사오백 명 정도가 된다 이렇게 저희가 보고 있고요.

또 한 부분은 아까 말씀드린 것처럼 그러면 상습채불사업주의 규모가 어떻게 되느냐라는 말씀에 대해서는 22년도 통계를 보면 사업주가 한 7215명 정도가 된다, 그래서 연간 한 7500명 내외 정도가 상습채불에 해당한다, 저희는 그렇게 보고 있습니다.

그리고 임금채불 급증에 대해서 사회적인 경종을 울려야 된다는 위원님 말씀은 저희도 100% 동의합니다. 그래서 얼마 전에도 장관 주재로 전국 기관장회의를 했고 이전에 이 정식 전 장관께서도 임금채불만은 반드시 해결하겠다 이런 같은 말씀을 하셨는데, 그리고 저희 노동부 내부의 역할을 말씀드리면 저희가 대규모로 강제수사를 좀 많이 해야겠다, 앞으로 더. 그리고 두 번째는 이 강제수사를 하고 있다는 거를 적극적으로 홍보를 해야겠다. 그런 걸 통해 가지고 인식 제고를 해야 되는데 저희는 이런 노력들은 지속적으로 할 것입니다.

다만 문제가 뭐냐 하면 전임 장관께서도 양형위원회에 계속 찾아가고 그랬는데 저희가 보다 보면 체불액의 한 3분의 1 정도가 벌금으로 나오는 부분이어 가지고 이 양형위원회가 이런 상태로 지속되면 임금체불 부분들에 대한 사업주들의 인식, 저도 예전에 근로감독과장 할 때 뒤에 범죄경력 조회해 보면 두 장, 세 장 넘어가시는 분들이 있는데 대부분 임금체불이 많습니다. 그만큼 우리가 상식적으로 얘기하는 부분을, 저희 공무원들도 우리가 두 달 정도 월급을 안 받으면 살 수가 있겠느냐라는 인식으로 저희가 그렇게 보고 있다는 말씀을 드리고요.

그 연장선상에서 반의사불벌죄부터 말씀을 드리겠습니다.

반의사불벌죄라는 게 예전에는 무조건 감독을 통해 가지고 처벌하다 보니까 아까 말씀드린 것처럼 이건 그냥 들어오면, 감독관들 업무도 엄청 많고 감독관들이 핵심적으로 해야 될 업무는 예방 업무인데 감독만 하다 보니까 이게 청산은 안 되고 처벌만 하고 처벌 내용이 벌금으로 끝나다 보니까, 반의사불벌죄라는 게 뭐냐 하면 ‘너, 나한테 돈을 주지 않으면 내가 완전히 형사적으로 처벌할게’라는 근거 조항이기 때문에 임금체불을 청산할 수 있는 주도권을 근로자한테 주자라는 게 반의사불벌죄의 저희 원래 생각이었습니다.

그 결과는 뭐냐 하면 04년도 도입한 이래 05년도와 지금을 비교해 보면 거의 한 3배 이상의 청산율이 증가되고 있다고 저희가 보고 있기 때문에 지금 반의사불벌죄를 무조건 폐지하는 게 도움이 되겠느냐 이런 부분도 있고.

또 한 가지 말씀드리면 행정적으로, 근로감독관이 한 2200명이 되는데 임금체불이 가장 중요한 업무 중의 하나지만 이거 말고도 사실 할 일이 더 많습니다. 그래서 이런 부분에 관련해 가지고 한다 그러면 쉽지 않고.

아까 말씀드린 출국금지와의 연계해 본다면 6개월마다 변제됐는지를 확인하고 또 6개월 연장하고 이런 게 최대 3년까지 가기 때문에, 그것 때문에 여가부가 양육비를 지급하지 않는 한 289십 명들에 대해 가지고 출국금지하는 데 한 100명 정도가 든다는 겁니다.

그런데 만약에 아까 말씀드린 것처럼 상습체불자가 7000~8000여 명 된다 그러면 사실은 감독관들이 여기에 매달리고 또 변제했는지를 확인해야 되는 이런 절차들 때문에 사실상 감독관을 통한 임금체불이, 오히려 되지 않는 부분이 아니냐라는 걱정도 저희가 하고 있는 부분이고요.

그다음에 소멸시효 관련된 부분도 마찬가지로 말씀드립니다.

소멸시효가 왜 있느냐 그러면 빨리 이 문제를 해결하기 위해 가지고 하는 부분이고, 왜냐하면 임금체불의 특성 때문에 법률관계가 조속히 확정될 필요가 있겠다라는 부분 때문에 하는데 불확실성이 높아지면 오히려 더 문제가 있는 거 아니냐, 그리고 현행법 내에서도 보면 소멸시효 제도 자체가 권리 불행사 해소에 따른 법적인 안정성을 가져가고 또 민법 163조 보면 급료채권이 법체계상 정합성이 있는데, 민법상 급료채권이 3년입니다. 그런데 지금 급료채권이 있음에도 불구하고 저희 기준법에서 그걸 개정하는 것이 법체계상 맞느냐라는 부분도 있고.

아까 걱정하시는 것처럼 3년에 대한 부분은 사실은 소를 제기하면 시효가 중단되고 시효 연장 효과도 있기 때문에, 제도도 있기 때문에 이런 부분도 좀 보셔야 될 부분이고, 외국 같은 경우는 거래관계를 안정시키기 위해 가지고 프랑스나 영국 같은 경우는 오히려 소멸시효가 굉장히 줄었다라는 말씀도 같이 드립니다.

그리고 사업주하고 노동자 사이에, 10년 이런 부분들은 민사적인 부분이 있기 때문에 일률적으로 비교하기는 쉽지 않다. 저희 같은 경우는 아까 말씀드린 것처럼 법률관계를 조속히 확정해서 이 부분 통해 가지고 다른 권리구제 수단을 가져가는 부분이 맞지 않는 나라는 그런 부분들을 함께 고민했다는 말씀을 드립니다.

제가 이해한 건 이 정도인데, 혹시 아까 말씀하신 것 중에서 다른……

○소위원장 김주영 잠깐만요.

김형동 위원님.

○김형동 위원 체불임금 문제만큼 우리 사회가, 우리 의회가 풀어야 할 중요한 문제가 있겠어요? 여기에 계시는 김위상 위원 같으면 체불사업장이 가장 많은 택시업계, 택시는 아예 월급을 안 주고 도급으로 돌아다니는 놈도 많은데 이거는 반드시 우리가 풀어야 된다는 것에 대해서는 다 공유를 하실 겁니다. 그리고 다행히 이 부분에 대해서는 상당히 많이 연구가 돼 있습니다. 그리고 어제 오늘인가 국회 안에서도 체불임금 관련된 얘기, 해소를 어떻게 해야 될지 또 추석 앞두고 이 금액이 너무 불어나 있다라는 얘기도 하는데, 그럼에도 불구하고 근기법 안에서 풀어야 될 문제 그다음에 다른 영역에서 풀어야 될 문제, 제도까지 포함해 가지고 구분해서 봐야 되지 않겠냐라는 게 제 의견인데요.

아까 말씀 주셨다시피 반의사불벌죄 이건 노무현 대통령께서 그때 정리를 했던 거거든요. 그리고 여기 자료에도 나와 있지만 적용 제외를 해 봤더니 오히려 유인책이 돼 가지고, 다시 말해서 체불당한 노동자가 사용자와 네고가 되기 때문에 빨리 털어 나가는 그런 긍정적인 효과가 있었다고 그랬습니다.

그럼에도 불구하고 세상은 또 바뀔 수도 있기 때문에 저는 반의사불벌죄 또는 구속수사 원칙 이런 것들이 조금 더 강하게 천명이 됐으면 좋겠고, 물론 행정의 어려움도 있긴 하지만 명단 공개와 출국금지 이런 부분도 제도적으로 강하게 집어넣을 필요가 있다고 생각합니다.

그렇지만 소멸시효 문제나 징벌적 손해배상 문제는 어떻게 보면 순수 사법의 영역입니다. 아까 얘기한 거는 준사법이나 정부 안에서 어느 정도 컨트롤이 되는 거지만은 소멸시효 부분이나 징벌적 손해배상은 순수하게 사법의 영역이고 다른 제도하고의 형평성도 있어야 되기 때문에 신중하게 연구가 더 필요하다는 게 제 나름의 생각입니다.

소멸시효, 요즘은 이런 논쟁은 있을 수 있지요, ‘노동부 가서 신고하면 시효가 중단이 되느냐’. 굉장히 중요한 얘기인데, 그런 전문 영역은 있습니다마는 저는 체불금품확인원 정도가 나오면 반드시 시효 중단시켜야 된다는 쪽의 생각을 가지고 있습니다. 우리가 지금 여기서 논의해 가지고 곤장 답을 낼 수 있느냐? 이걸 또 다른 사법기관이 우리가 만들면 곤장 책임을 져야 되는 부분이기 때문에 앞의 두 가지, 넓은 의미에서 행정의 영역하고는 좀 차이가 있지 않느냐라는 게 제 생각이어서 앞의 두 가지 정도는 오늘 지금 당장, 아까 약간 소극적인 의견을 내주셨는데 정부 측에서도 적극적으로 좀 생각을 해 주셔야 되지 않겠는가 싶고요.

우리 정부 입장은 노동법원까지 만들어서라도 이 체불을 해소하겠다는데 하는데 정부 입장에서는 지금 법은…… 제가 딱 한 번 보고 받았거든요, 전에 차관 밑에 계시던 분이 하셨습니다.

빨리빨리 이런 부분에 대해서도 법원이 얘기를 안 들으면 협조를 구해 가지고 우리 정

부의 입장을 구하고 노동법원 빨리 만들라고 재촉하십시오. 그걸 왜 들고 있으면서…… 법원이 임금채권의 소멸시효나 징벌적 손해배상 전문가들 아니겠습니까? 개네들 의견을 적극적으로 수용해 가지고 그 해당되는 실체법 안에 정해야 될 건 정하고 민법에서 정할 건 정하고 뭐 이런 식으로 정리를 해 가는 것이 일을 풀어나가는 방법 아닌가 싶고요.

하나 더 말씀드리면 체불임금이 지금 1조 5000억, 2조 가까이 된다고 하는데 거기에 착시현상이 있는 것이지 않습니까? 그렇지요? 그건 금시 발생해 가지고 이미 청산된 것까지 포함해 가지고 들어가 있는 것 같은데 그럼에도 불구하고 장기적으로 체당금, 다시 말해서 순수하게 떼이는 돈 이게 얼마 되는지 모르겠는데 통계를 내서 우리 사회가, 우리 정부가 감당할 범위라면 그것도 빨리 확충을 해서 선제적으로…… 제가 되니 안 되니 이런 거보다 정부가 행정적으로, 적극적으로 체불당하는 그 즉시 신고받으면 선지급 후 보상하는 방식으로라도 그런 자세를 보여 주는 게 필요하다.

앞의 2개는 긍정적으로, 적극적으로 생각해 보실 필요가 있다고 생각합니다. 나머지는 사법의 영역이 상당하기 때문에 비전문가가 그 부분에서 너무…… 앞의 2개는 또 해 봤고 다른 데도 하고 있잖아요. 그렇지요? 그런데 다른 건 실질적인 제도를 바꾸는 것이기 때문에 신중해야 되지 않겠나 생각합니다. 반의사불벌죄하고 출국금지 명단 공개 포함해 가지고요.

○소위원장 김주영 거기에 대해서 정부에서 의견 주실 거 있으시면 짧게 주시고요. 제가 제안할 게 있으니까요.

○고용노동부차관 김민석 짧게 말씀드리겠습니다.

처음에 위원장님께서 그냥 정부 측 의견을 얘기하라고 그래 가지고 제가 쉽게 명단 공개를 전제로 해 가지고 반의사불벌죄하고 출국금지를 말씀드렸는데, 사실 이게 부처 간에 굉장히 논란이 있는 사안입니다. 사실 순수하게 고용노동부가 오늘 이 법안심사소위를 위해 가지고 검토한 안이지 이게 그렇게 만만한 안이 아닙니다, 법리적으로도 그렇고. 그래서 그런 부분을 조금 이해해 주시기를 부탁드립니다.

○소위원장 김주영 우재준 위원님.

○우재준 위원 오늘 한마디도 안 해서 제가 한번 말씀드리겠습니다.

체불임금이 없어져야 한다는 건 너무나도 당연한 이야기라고 저는 생각합니다. 다만 현실적인 부분 중에, 체불 사유를 저는 조금은 나눠서 볼 필요가 있다고 생각합니다.

당연히 악성으로 임금채불한 경우는 강하게 제재를 가해서라도 그런 일이 발생하지 않게 해야 되는데 현실적으로 규정의 해석 때문에 결과적으로, 사후적으로 봤을 때는 체불이 발생하는 경우들이 있을 거라고 저는 생각합니다.

예를 들어 통상임금소송 같은 경우가 대표적인 경우겠지요. 어디까지가 임금을 지급해야 되는 건지, 당사자 간의 다툼이 있어서 그런 경우에 결과적으로 법원의 해석을 받아 보니까, 결국은 사후에 지나 보니까 이게 체불이 되는 그런 사정들이 있을 수 있다고 생각합니다.

사실은 규정의 해석이라는 게 사법체계의 한계 때문에 발생하는 거라고 저는 생각합니다. 원래의 규정을 빨리빨리 해석해 줄 수 있으면 사업주도 체불을 할 이유가 없고 또는 그 규정에 맞게 종합적으로 고려해서 임금협상이나 이런 것들을 할 수 있는데 우리나라 사법체계 자체가 일단 어느 정도 시간이 지나서 소를 제기해야지만 그때 가서야 법원에서

최종적으로 거기에 대해서 이견 어떻게 해석해야 되기 때문에 결과적으로 돈을 줘야 된다 이런 식으로 해석하는 구조이기 때문에 어쩔 수 없이 발생하는 그런 체불이 있다고 생각합니다. 그 두 가지 경우를 조금은 나눠 줘야 한다고 저는 생각하거든요.

제가 제일 우려되는 게 소멸시효 문제입니다. 실질적으로 사업주 입장에서는 나중에 싸워 보면 결과적으로는 줘야 되는 돈이라고 하면, 지금까지는 3년 치를 사실상 줬을 겁니다. 3년 치를 줬는데 이제 해석을 했으니까 앞으로는 그 돈을 주되 과거 소급하는 것에 대해서는 어느 정도는 기간을 끊어 줌으로써 사업주한테도 너무 예측 불가능한 손해가 나지 않게 해 주는 그런 역할도 좀 해 왔고, 이게 그렇게 나쁘게만 볼 건 아니라고 생각합니다. 어쩔 수 없는 우리나라 사법시스템의 한계에 대해서 너무 많은 부담을 사업주한테 주지 않는 그런 효과도 저는 있다고 생각합니다.

그래서 소멸시효를 3년에서 5년으로 늘리는 것에 대해서는 부작용에 대해서도 저희가 좀 생각을 해야 된다고 생각을 하고 반대로 징벌적 손해배상은 거꾸로 조금 긍정적으로 검토를 할 수 있다고 생각을 하거든요.

제가 방금 말씀드렸듯이 체불의 경위에 대해서 판단을 해서 정말 악성 체불에 대해서는 오히려 강하게 책임을 물어야 한다고 저는 생각을 하거든요. 사법시스템에서 지금 너무 적은 벌금이 부과되고 있다면 징벌적 손해배상으로 몇 배를 더 지급하게 해 버리면 그게 오히려 사업주들한테 주는 더 큰 압박이 될 수가 있고.

저는 하나 더 추가했으면 좋겠는 게 같은 맥락에서 지금은 징벌적 손해배상을 하는 데 있어서 판단 요소로 체불 기간 이런 것들을 넣어 두셨는데 체불 경위에 대해서도 저는 넣어야 한다고 생각합니다, 체불을 하게 된 사유가 뭐가.

보면 굉장히 악성으로, 이상한 이유로 체불하시는 분들이 있으시더라고요. 보니까 ‘요새 열심히 일 안 하는 것 같은데’ 돈 안 주고 이런 분도 있으시고, ‘요새 일거리 좀 없는 것 같은데’ 이런 분들이 실제로 있으세요. 그런 건 강하게 저는 처벌해야 한다고 생각합니다. 강하게 처벌하고, 그게 아니라 제가 말씀드렸듯이 규정 자체가 좀 모호하고 계약 자체가 모호해서 사후적으로 보니까 어쩔 수 없이 어느 정도 체불이 발생하고 이런 건, 아마 그런 부분에 대해서는 법원이 당연히 고려를 할 거라고 생각합니다. 그렇게 해서 그 규정 두 가지는 그렇게 분리해서 볼 수 있지 않나라고 의견을 드립니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 지금 70~74항이 워낙 방대합니다. 그래서 정부 측에서 내일 여기에 대해서 축약된 안건을 만들어 주십시오. 그러면 저희들이 훨씬 효율적으로 논의를 할 수 있거든요. 오늘 지금 벌써, 우리가 아침 10시부터 진행을 했는데 아직 하나도 진도가 못 나갔습니다. 그래서 일단 동의가 되시면 내일 정부 측에서 준비를 해 온 안으로 신속하게 협의를 마무리하는 걸로 그렇게 하고요.

○김형동 위원 내일 전체회의 10시로 돼 있잖아요.

○소위원장 김주영 전체회의 10시에 있고요. 본회의가 오후 2시부터 있기 때문에 전체회의를 뒤로 좀 미루는 일정으로, 3시 정도로……

지금 어떻게 하려고 하느냐 하면 이 부분은 워낙 양이 많기 때문에 좀 축약해서 내일 집중 논의를 하는 걸로 해서 10시부터 하고요.

그다음에 나머지 부분들은 이견들이 조금 있었지만 해소가 될 수 있는 부분들이 생길

것 같아서, 그래서 이견이 없는 부분은 논의를 종료하고 내일 의결하는 걸로 하고요. 그렇게 하면 어떨까 싶습니다.

박홍배 위원님.

○박홍배 위원 저만 주시는 겁니까?

○소위원장 김주영 다른 분들 다 동의되실 것 같은데요.

○이용우 위원 아까 차관께서 얘기한 것에 대해서 조금 더 보충설명하고 그다음에 진행을 그렇게 하는 것에 대해서 이견은 없고요.

먼저 하세요.

○박홍배 위원 우선 개정안 중에서 43조의5 업무 위탁 등에 관한 부분이 있습니다. 상습채불사업주 제재 업무와 관련한 위탁 근거 부분인데요. 이게 임이자 의원님하고 제가 낸 안인데, 제가 안을 내고 보니 이 부분이 민간에 위탁하기에는 근거상으로도 그렇고 여러 가지 문제가 있지 않을까라는 생각이 듭니다. 해서 이 부분은 ‘고용노동부 수용’ 이렇게 의견 주셨던 것 같은데 고용노동부가 그냥 업무를 하시는 것이 맞는 것 같고 이 업무를 위탁하려면 근로복지공단법 같은 게 생겨야 되지 않을까 하는 의견을 드리고요, 죄송하지만.

그리고 두 번째 의견은 43조의7 출국금지 관련된 부분인데 출국금지를 포함해서 임이자 의원님과 여러 의원님들이 주신 안들이 어쨌든 대한민국의 임금채불 문제를 좀 획기적으로 개선해 보자라는 그런 마음들이 다 똑같은 마음일 것 같습니다.

제가 언론에 찾아보면 임금채불 수준이 일본의 60배다 이런 제하의 기사도 있고 일본의 100배에 이른다는 제하도 있는데 사실 국가 간 통계를 정확하게 비교한 조사자료가 있는지는 제가 잘 모르겠습니다만 심각한 것은 맞고 이 심각한 데는 기본적으로 우리 사회의 인식, 특히 사업주들의 인식이 근본적인 문제로 깔려 있다. 그래서 임금을 그냥 본인이 여러 가지 내야 되는 공과금과 대출이자와 동일한 그런 채무의 일종으로 생각을 하는 것인지, 정말 이걸 지불하지 않았을 때는 누군가는 죽을 수도 있다는 노동자의 생존권이라는 차원에서 생각을 하는 것인지에 관한 부분인데 또 그런 사회적 인식에는 우리 법제도에 문제가 있다 저는 생각을 합니다.

여러 의원님들이 사실상 징벌적 손해배상이라고 해서 채불액의 3배 이내의 손해배상을 하도록 하는 이런 내용들 또 여러 가지 방안들을 고민해서 법안들을 제출하셨는데 이것도 가볍다라고 생각들을 하시는 분들도 많이 계십니다. 실제 채불을 당해 본 경우에 그렇고 계속 채불하는 사업주를 상대해 왔었던 과거 노조위원장이었던 저의 경험상으로도 그렇습니다.

출국금지는 당연히 있어야 될 것 같습니다. 이런 범죄자들이 해외에 돌아다니도록 저희가 놔두는 것은 정말 우리나라로서도 굉장히 부끄러운 일이라고 생각을 하고 그에 따른 여러 가지 행정적 지원이라든지 어려움이 있겠지만 반드시 꼭 긍정적으로 검토를 다시 해 주시기를 부탁을 드리겠고요.

다른 의원님들이 내신 여러 가지 안들, 반의사불벌죄를 포함해서 또 아시는 것처럼 임금을 10%, 20% 덜 주는 범위에서 합의하면서 처벌불원서를 받는 이런 관행들까지도 종합적으로 고려해서 내일 정부 측 의견 있으면 좋겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 이용우 위원님 말씀해 주십시오.

○이용우 위원 일단 추가적인 논의는 내일 또 한다니까 내일 더 말씀을 드리는데 아까 말씀드린 것처럼 임금체불정보심의위원회 개최 현황자료를 마련해서 가지고 오시면 더 논의가 좋을 것 같고요.

그래서 명단 공개는 실제 어느 정도나 이루어졌는지, 그리고 아까 22년 기준으로 이 개정안의 상습체불사업주 요건에 해당하는 인원이 아마 한 칠팔천 명 될 거라고 얘기하신 것 같은데 그게 어떤 근거가 있는지는 정확히 모르겠는데 그렇게까지 될까 싶은데 아무튼 그것도 한번 근거자료가 있으면 챙겨 주시면 좋을 것 같고요.

기본적으로는 임금체불정보심의위원회 심의 등을 거쳐서 어찌고저찌고 이 부분은 사실 상습체불사업주 요건에서 빠지는 게 맞다고 보고요. 이렇게 되면 상습체불사업주로 들어오는 인원이 확 줄 것 같습니다. 그래서 그런 차원에서 제가 얘기하는 부분인데 한번 그 자료들을 챙겨 주시고요.

그다음에 저도 박홍배 위원님이 말씀하신 것처럼 근로복지공단 정도를 염두에 둘 수 있지 않을까 싶은데 이런 방식으로 국가의 행정업무를 이관하는 것은 좀 적절하지는 않은 것 같습니다. 그래서 이 부분도 저는 삭제되어야 된다는 의견인데 지금 발의하신 위원님이 말씀 주시니까 쉽게 갈 수 있을 것 같고요.

그다음에 임금체불이 엇그제 토론회 때도 경제적 살인 얘기 나오고 임금절도라는 얘기도 나오고 가정파탄 범죄다 이런 얘기도 나오는데 그만큼 경미한 인식 부분을 전환시키려면 제재가 좀 강화돼야 된다 이런 얘기들이 굉장히 많이 나옵니다. 그래서 민사적 제재의 강화 일환으로 징벌적 손해 이 개정안이 발의가 된 거고 형사적 제재의 일환으로 처벌을 사실상 막아 온 게 반의사불벌죄거든요. 예전에는 근로기준법의 임금체불죄에는 반의사불벌죄가 없었습니다. 그런데 들어온 거잖아요, 뒤늦게. 그럼으로 인해서 이런 부분들이 왜곡되는 현상도 생기고 아까 박홍배 위원님이 말씀하신 것처럼 ‘야, 얼마만 받고 빨리 끝내. 처벌불원서 써 줘’ 이런 방식으로 되는 경우들이 비일비재하거든요. 그래서 이런 부분들 또한 적극적으로 반영되어야 된다는 생각이구요.

그래서 내용적인 부분은 내일 또 추가적으로 의견드리고 요청드린 자료는 챙겨 주시면 좋을 것 같습니다.

○고용노동부차관 김민석 예.

○소위원장 김주영 다른 위원님들 말씀하실 게 없으시면 이 부분에 대해서는 내일 10시에 논의할 수 있도록 자료를 준비해 주시기 바랍니다, 법안을.

○고용노동부차관 김민석 예.

○소위원장 김주영 그리고 마지막 일회독 할 게 75항 남아 있습니다.

75항을 전문위원회에서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시고 이 법안에 대한 설명이 끝나면 정부 측 의견 그리고 위원님들 의견 듣고 모성보호 3법과 산업안전보건법 일부개정안에 대해서 다시 논의를 하겠습니다.

전문위원 설명해 주십시오.

○전문위원 손을춘 산업재해보상보험법 개정안입니다.

개정안은 매년 4월 28일을 산업재해근로자의 날로 정하고 해당일로부터 일주일을 산업재해근로자 추모 주간으로 설정하자는 안이고요. 더불어서 고용부장관에게는 산업재해근

로자의 날의 취지에 부합하는 행사·교육 그리고 각종 지원 등을 실시하도록 할 의무를 부과하는 내용입니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 정부 측 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 김민석 위원장님께서 제시하신 이 날을 지정하는 거는 저희도 동의합니다.

날 관련해 가지고 고용노동부장관한테 의무 부과하는 것도 저희가 할 수가 있고 하도록 하겠습니다. 다만 이 제목 자체가 산업재해근로자의 날이라는 게, 사고를 당해 가지고 돌아가신 분도 있고 다치신 분도 있는데 이것보다는 오히려 산업재해를 예방해서 경각심도 가지고 이런 분들에 대한 생각도 해서 제도적으로 개선할 수 있는 그런 날로 만든다면, 저희 정부 측 의견은 산업재해근로자의 날보다는 산업재해예방의 날이라든지 해서, 정부에서는 지금 공식적인 건 아니지만 7월 달을 산업안전보건의 달이라고 해 가지고 하고 있는데 그런 부분도 과감하게 4월 달로 옮겨 가지고 지금 위원장님께서 말씀하신 산업재해 추모 이런 부분들은 그 하위 범위 내에서 산업재해를 예방하고 산업재해 예방이 안 된 것에 대해서 산업재해가 발생한 분들에 대해서는 별도 추모도 하고 이렇게 해 가지고 근본적으로는 우리가 산업재해를 예방해서 없애도록 하는 그런 날로 정하고 달로 정해 가지고 사회적 인식을 제고하는 게 좋지 않겠느냐라는 게 저희 의견입니다.

○소위원장 김주영 잘 들었습니다.

우선 의견은, 먼저 드릴까요? 저도 발언 한 번도 안 했으니까.

일단 우리나라에 산재근로자가 250만 명 정도 되지요. 그래서 예방의 날 하면 이분들에 대한 추모나 이런 의미가 사실은 그 날에 대해서 전혀 담기지 않는 문제가 있습니다.

그리고 지금 공식적으로 고용노동부에서 하고 있지는 않지만 한국노총과 함께 4월 28일을 그동안 산재노동자의 날로, 추모의 날로 이렇게 지정을 해서 계속 추모행사를 보라매공원에서 해 왔습니다, 형식적으로는 정부에서 뒤에 있었지만. 그래도 산재유공자에 대한 표창도 하고 위로의 그런 기념행사도 하고 했었는데.

4월 28일에 대한 의미는 아실 겁니다. 태국의 케이터 인형 공장에서 대규모 화재로 인해서 188명의 여성 노동자가 사망한 날이지요. 그래서 국제자유노련에서 제안을 해서 4월 28일 행사 진행이 70여 국이 됐었고 ILO에서도 세계 산재노동자 추모의 날로 해서 24년 현재 19개국이 공식적인 기념일로 지정을 했습니다.

그래서 우리도 산재당하신 분들이 그렇게 많은 숫자들이 있는데 이분들에 대한 추모도 하고, 오히려 예방에 대한 교육이라든지 안전의식 고취 이런 거를 추모의 날이라는 걸 좀 담아서 해야 의미가 있다고 생각을 합니다. 그거는 정부 측에서 그동안도, 제가 이것도 21대에 발의를 했다가 계속 계류되어서 다시 넘어온 건데요. 어느 정도 이거는 공감대를 가질 수 있다고 생각을 합니다. 그래서 예방의 날로 하면 산재노동자들의 추모의 의미가 사실은 없기 때문에 그거는 정부 측에서 받아들여 주면 좋겠습니다.

○김형동 위원 제가 좀 의견을 낼게요.

오늘 제일 화끈하게 정부가 받아 준 건데, 제가 볼 때는 이런 거지요. 산업재해, 매번 보라매공원 간 기억이 있는데, 여기는 왜 산업재해근로자로 해 났습니까, 노동자의 날로 하지.

제가 말씀을 드리면, 네이밍만큼 중요하지 않은 게 없다. 그것은 인정합니다. 그럼에도 불구하고 정부가 예방의 날로 하자라고 한 깊은 생각이 아마 분명히 있었을 겁니다, 그냥 단순히 그렇게는 안 했을 것 같고. 그 안에 주간을 정하든 특정 날은 당연히 추모하면서 충실하게 내용을 받겠다라는 취지를 밝혀 주셨기 때문에, 오늘 당장 네이밍까지는 안 된다고 하더라도 정부가 21대, 그전에도 있었겠지요. 이런 논의가 있었는데 이번에 이 안에 대해서 정부 차원에서도 적극적으로 수용하신 거는 잘한 일이다. 네이밍과 관련해서 한 번 더 위원장님하고—저는 의견을 전달드리는데 겁니다마는 어느 게 옳다라고 말씀드리는데 아니고요—내일 저거 될 때 합의가 같이 됐으면 하는 바람입니다.

○소위원장 김주영 논의는 충분히 하겠습니다.

○고용노동부차관 김민석 저희도 더 검토하도록 하겠습니다.

○소위원장 김주영 다만 그런 취지를 훼손해서는 안 될 것 같습니다. 오랫동안 산재노동자단체에서 계속해서 요구를 해 왔던 거는 알고 계실 겁니다. 그러나 그동안 관철이 안 됐었는데 아무튼 정부에서도 전향적으로 나선 거에 대해서는 감사하게 생각하면서……

○김형동 위원 하나만 더 말씀드리면, 국제노총(ITUC)에서 하는 거는 여기 보면 지금 우리 노총이 해 오는 방식이었다고 한다면 ILO 회원국 중에는 몇 개가……

○소위원장 김주영 19개.

○김형동 위원 우리가 세계 10대 강국이라고 하는데 좀 더 적극적으로 받아주신 점에 대해서는 국격에, 그래도 조금 늦은 감은 없지 않아 있지만 저는 정부가 잘했다고 생각합니다.

19개라고요?

○소위원장 김주영 예, 그리고 70개국에서 행사를 하고 있고.

○고용노동부차관 김민석 한 말씀만 제가 드려도 되겠습니까?

○소위원장 김주영 말씀하십시오.

○고용노동부차관 김민석 위원장님 말씀하신 부분은 저희도 더 검토를 하겠습니다.

다만 아까 박홍배 위원님하고 이용우 위원님이 여러 말씀을 하셨는데 그건 내일 다시 논의할 때 저희가 입장을 말씀드리는데, 꼭 저희가 한 말씀 드리고 싶은 거는 오늘 우리가 논의한 부분은 상습체불사업주를 얼마나 줄일 것인가 이걸 어떻게 효율적으로 관리할 것인가에 대한 부분도 많은 논의가 있었다고 봅니다.

저희도 임금체불은 없어져야 된다는 것 당연히 생각하는데 아까 말씀하신 근로복지공단 관련해 가지고, 근로복지공단의 원래 존재 의의가 뭐냐 하면 근로자 복지 증진입니다. 근로자 복지 증진이 임금체불이 전제가 되면 복지라는 게 있을 수 없는 거 아닙니까? 그런데 저희가 하고 있는 거는 복지공단에 상습체불에 대한 모든 걸 넘긴다는 게 아닙니다.

왜 그러나 하면 복지공단이 하고 있는 일이 뭐냐? 대지급금, 산재보험, 고용보험 그런 일을 하고 있는데 지금 상습체불이라는 이슈가 뜨다 보니까 그 업무를 근로복지공단이라는 공식조직에서, 공공조직에서 하라는 이런 얘기고. 그다음 얘기는 뭐냐 하면 하다가 보면 대지급금으로 하는데 청산은 78%가 되는데 변제는 13%밖에 안 됩니다. 이게 근로복지공단이 하는 일입니다. 그런데 복지공단은 사람이 없어서 못 한다 그러는데 저희는 강제수사와 양형을 올리면서 변제, 청산도 같이 해야 된다고 보는데 이런 부분이 근로복지

공단 일이 아니면 누가 이걸 하겠습니까?

또 한 가지는 뭐냐 하면 현장 가 가지고 상습체불 확인하는 과정에서 여기는 고용보험도 안 들어 있구나, 여기는 산재보험도 안 들어 있구나. 그러면 고용보험과 산재보험을 가입하도록 해야 되는 게 바로 근로복지공단 일이 아니겠습니까? 복지공단 노조에서 그냥 무조건 이것 때문에 우리는 말지 않는다? 복지공단 존재 의의가 없는 것 아닙니까?

복지공단에서, 단일 법을 만드는 부분들은 위원님들께서 결정해 주실 사안이지만 복지공단이 하고 있는 일이고 그런 부분에 대해서 본인의 일과 관련해 가지고 고용보험 들게 해 주고 산재보험 들게 해 주고 이런 거 한다 그러면 당연히 이 부분은 복지공단이 해야 될 일이라고 저희는 생각하고 이 부분은 위원님들께서 조금 더 고민을 해 주시기를 정말 부탁을 좀 드립니다.

○소위원장 김주영 김형동 간사님.

○김형동 위원 한 마디 말을 보태겠습니다.

짧은 경험이 있었다고 자꾸 나서는 것 같아서 그런데, 지난번 코로나 시절에도 고용유지지원금입니까? 몇 개 사업이 근로에 좀 더 갔어요. 근로에 더 가 가지고, 근로의 조합원들이 일이 좀 더 많이 늘어났지요. 안타까운 일도 그때, 꼭 인과관계라고 따질 것은 없지만 조합원 중의 한 분이 굉장히 안 좋은 선택을 한 기억도 있고 또 노동조합집행부도 걸렸어요, 그때.

요지는 이겁니다. 박홍배 위원님께서 말씀하신 것도 저는 분명히 일리가 있다, 그런데 본질은 뭐냐 하면 당연히 근로복지공단이 그 일을 해야 되지요. 그런데 안 그래도 업무로드가 꽤 걸리는데 이 체불임금 처리 관련되는 업무가 더 커지면, 강조되면 근로복지공단에서 이미 기시감이 있기 때문에, 코로나 때 어려움이 있었기 때문에 그 부분을 염려하는 것 같습니다. 공단이 그런 소명의식이 없다고 접근하지 마시고 그럼에도 불구하고 이 업무를 맡길 때 그분들이, 위원장도 아마 와서 얘기하고 할 건데 한번 살펴봐 주실 필요는 있지 않나요.

○고용노동부차관 김민석 좀 전에 위원님 말씀하신 것 관련해 가지고 인원이 필요해서 저희도 기재부에 똑같이 공단이 원하는 인력을 올렸는데 결과적으로 제대로 반영이 안되다 보니까 그런 부분에 대해 가지고 복지공단 직원분들한테는 죄송하다는 말씀 드리는데, 다만 우리 산하기관에서 임금채권보장제도 주로 하는 데가 여기인데 여기서 이걸 못 하겠다 그러면 저희가 민간에 맡기겠습니까? 감독관들은 예방도 해야 되는데 여기다 맡길 수는 없는 거라서……

저희가 하는 거는 위탁업무 자체가 대지급금 지급, 변제업무 확인 이런 자기가 하고 있는 일을 저희가 맡기겠다는 거지, 상습체불이 뭐고 명단의 확정 이런 거 다 저희가 하겠다는 겁니다. 다만 집행과정에 있는 부분들을 좀 하고 거기에서 부대해 가지고 긍정적인 부분도 있기 때문에 그렇게 한다면 하는 게 맞지 않느냐라는 말씀을 저희가 드리는 겁니다.

○소위원장 김주영 저도 그 부분에 대해서 한 말씀 드리면, 근로복지공단이 사실 코로나 때도 업무가 늘어났었고 지금도 업무가 늘어나는 거는 맞지 않습니까. 그러면 거기에 대해서 기재부하고 협의를 해서 인력을 증원을 해 줘야 된다, 일 양에 대해서 분명히 그 거는 해야 된다고 말씀을 드립니다.

○고용노동부차관 김민석 예.

○소위원장 김주영 그러면 지금 1회독을 다 했습니다. 70~74항에 대해서는 다 못 했습니다마는 오늘 오랫동안, 장시간 동안 논의를 했는데요. 1~34항부터 다시 정리된 걸 갖고, 아까 19조 2항 갖고 의견들이 있었는데 이 부분에 대해서는 정부와 또 여야 합의한 대로 정리를 하고 내일 의결을 하면 어떨까 다시 한번 의견 제시를 합니다.

정혜경 위원님.

○정혜경 위원 부대의견을 그래도 좀 달아 주시는 게 맞겠다 싶습니다. 육아휴직기간이 아쉬움이 있는 거거든요, 현실적으로 아시다시피. 그래서 지금 이 법에 말씀드렸다고 피아주 세심하게 현실적으로 현장의 의견을 잘 반영해서 한 것은 맞다고 인정이 되고. 그렇지만 육아휴직이 이렇게 정리되는 거는 너무나 아쉽다는 게 위원님들의 말씀이라서 제 생각에는 이후, 사실 공무원들이 3년이고요. 그 3년까지 격차를 해소하는 단계적인 방안을 실시하게끔 해서 부대의견 달아서 하면 좋을 것 같습니다.

○이용우 위원 조금 보완하겠습니다.

○소위원장 김주영 이용우 위원님.

○이용우 위원 육아휴직 기간과 관련해서 많은 논의들이 오고 있습니다. 정부나 여당의 입장에서는 어쨌든 이 부분과 관련해서 현재 제시된 부분을 중심으로 먼저 시행을 해 보고 기간의 경과를 보면서 육아휴직 기간 확대 문제는 차후에 한번 좀 다시 검토하자라는 말씀을 주되게 주신 것 같고요.

이번에 현재 제시된 내용으로 통과를 하더라도 한 2년 정도 이런 부분들에 대한 시행 경과를 보고, 저는 지금도 늦었다라고 생각을 하지만 여러 가지 중론이 있고 하기 때문에 그런 제도 시행을 좀 해 보고 나서 오히려 정부가 먼저 이런 부분들을 적극적으로 제시를 하고 제안을 한 다음에 그때는 육아휴직 기간을 또 1년으로 고착하자 이런 의견으로 가기보다는 적어도 어느 정도 기간으로 또 확대할지를 가지고 논의했으면 좋겠다는 말씀을 좀 드리고요.

그런 부분들을 우리 소위의 의견으로 전체회의에 보고를 해 주시면 좋겠습니다.

○소위원장 김주영 지금 위원님들 말씀하시는 것 부대의견으로 담아서, 노동부가 적극적으로 시행을 해 보고 제도상 미비한 부분들 또 저출생 문제를 해결하기 위해서 시행 기간을 1년 해 보고 추후 다시 논의하는 걸로 그렇게 하도록 합시다. 그것 부대의견으로 꼭 달아 주십시오.

그러면 1항에서 34항은 지금까지 나온 의견대로 정리하고 부대의견 달고 넘어가는 걸로 하겠습니다.

이의 없으시지요?

(「예」 하는 위원 있음)

다음, 61항에서 69항.

정부의 어려운 입장도 이해를 합니다. 다만 21대에서도 폭염 관련해서 법안이 발의가 됐었고 또 기후위기로 인해서 지금 폭염이 지속되고 언론에서는 금년이 아마 가장 시원한 여름이었을 거다 이런 이야기들도 나오고 있습니다.

그동안 정부와 또 여야 간사 간 협의한 내용들이 정리된 내용들입니다. 그래서 정부 측에서 한번 보시고 그 부분에 대해서 가급적이면, 가급적이면이 아니라 수용을 해 주셨

으면 좋겠습니다.

김형동 간사님 의견 있으십니까?

○김형동 위원 소통하셨다고 들었는데, 저야 일단은 39조가 폭염·한파……

○소위원장 김주영 그리고 정부 측에서 이걸 받아 주시고, 지금 법안들이 발의된 부분들이 있습니다. 그래서 여야 간사 간 법안소위 일정을 다시 잡아서, 국감 끝나고 가장 빠른 시간 내에 잡아서 한 번 더 논의를 하는 걸로 그렇게 동의를 해 주십시오.

○김형동 위원 이것은 통과 안 시킨다고요?

○소위원장 김주영 아니, 이것은 정리를 하고.

○김형동 위원 그러면 또 개정안을 검토하자 이 말씀이세요?

○소위원장 김주영 지금 한 번 더 논의를 하자 이거지요. 개정안이 아니고 지금 올라온 법들이 있으니까 그 부분에 대해서 빠르게 한 번 더 논의를 하자 이 말씀입니다.

○박홍배 위원 그러면 정기국회 이후를 말씀하시는 건가요?

○소위원장 김주영 국감.

○이용우 위원 제 의견을 좀 드리려고요.

○소위원장 김주영 이용우 위원님.

○이용우 위원 사실 오늘 하도 장시간 논의해 가지고 지금 기억이 잘 안 나는데 우리가 산안법 논의는 처음이잖아요.

○김형동 위원 아니지, 아까 한참 얘기했잖아요.

○이용우 위원 했었군요.

한 가지만 말씀드리면 폭염 온열질환 관련해서 사망 재해도 발생을 하고 여러 가지 질병 재해도 빈발하는데 기후위기 상황에서 이게 아마도 가속화될 수 있는 충분한 가능성이 있습니다. 다들 인지하고 계실 것 같고요. 그런데 이런 부분들과 관련해서 기존의 산안법이 조금 미비한 부분이 있다고 하는 것도 다 공감을 하실 것 같고.

그래서 이 부분과 관련해서는 크게 두 가지 축인 것 같아요.

하나는 보건조치 의무사항에 이런 부분들을 구체화시키는 것, 이 부분에 대해서는 아까 차관께서도 어느 정도 공감을 하시고 동의한다는 취지의 의견을 주신 걸로 이해를 하는데, 그런데 또 하나는 작업중지의 문제가 있는 것 같습니다. 작업중지의 문제가 우리 현행 산안법상은 어쨌든 사업주의 작업중지 의무, 노동자의 작업중지 권리 그다음에 장관의 시정조치에 이은 작업중지 명령 이렇게 법령이 세팅이 돼 있는데 사실은 이 부분과 관련해서 굉장히 고심들이 많았습니다.

그래서 이게 보건조치 의무에 담는 걸로 충분한 거냐, 빈발하고 있는 사망 재해, 질병 재해를 막을 수 있는 거냐, 한계가 분명한 것 아니냐 이런 우려도 있었고 노동자의 작업중지 권리로서 이런 부분들을 좀 막아 봐야 되는 것 아니냐 이런 의견들도 많이 있었습니다.

그런데 지금 이 부분과 관련해서는 정부 여당과 야당 사이에 충분히 논의할 수 있는 시간들이 조금 부족했다 이런 의견들도 있어서 일단은 우선적으로 이번에 최소한의 조치라도 이 정도 내용은 통과를 시키고 그리고 국감 이후에 올해를 넘기지 않는 범위 내에서 시간을 조금 더 갖고 작업중지권에 대한 추가적인, 특히 노동자의 작업중지권에 대한 폭염 관련 사유를 추가하는 문제를 조속하게 논의해서 연내에 그 부분은 매듭을 지었으면

좋겠다 이런 의견들이 있었고요. 그래서 일단 오늘 제출된 내용은 이번에 좀 통과를 하자고 하는 것이 모여진 의견 같습니다.

이 정도 일단 말씀드리겠습니다.

○소위원장 김주영 김형동 위원님.

○김형동 위원 그런 예가 있습니까? 법이 아무리 뭐 시급을, 화급을 다투면 오늘 했다가도 내일 또 개정할 수도 있지만 언제 올지 모를 날을 생각해서 오늘 통과시키고 또 추가된 개정안이 나오면 그때 또 보자라고 얘기하는 거는, 어때요? 그런 예가……

○김태선 위원 아니지요, 그냥 계류되어 있었기 때문에……

○김형동 위원 그러면 차라리 계류돼 있는 걸 다 해 가지고 한꺼번에 심사하는 게 맞지. 쿠팡도 해야 된다면서요?

○소위원장 김주영 쿠팡도 해야지요.

○김태선 위원 이 자체로는 의미가 있기 때문에 이걸 하고 그다음에 계류가 되어 있는 상태에서 논의할 수 있는 거지요.

○소위원장 김주영 이것은 저는 그렇게 생각을 합니다. 의견들을 조금 나누었지만 지금 이 법에 대해서 통과가 된다면 또 새로운 문제점들에 대한 고민들이 필요할 거라고 생각을 합니다. 그렇기 때문에 한번 논의를 할 수 있는 길을 열자 이런 말씀을 드리는 겁니다.

○고용노동부차관 김민석 정부 측 입장을 말씀드리겠습니다.

위원장님의 말씀이나 이용우 위원님 말씀이나 다 저희도 충분히 이해하고, 오늘 세 가지 안건 자체가 다들 새로운 환경이라든지 임금체불이라든지 이런 것 다 해결하자는 의견이라는 건 저희도 인식을 같이 합니다. 다만 정부로서는 아까 말씀드린 것처럼 어찌됐든 간에 지금 법체계라든지 법령, 헌법재판소 판결 이런 것을 근거로 하지 않으면 정부가 마음대로 얘기할 수 없다는 부분을 먼저 말씀드리고요.

개별적으로 보면 39조(보건조치) 1항 7호 황사 부분은 현재도 있기 때문에 굳이 넣을 필요 없다는 부분을 먼저 말씀드리고.

그리고 여러 번 말씀드렸지만 저희도 사실 큰 결심을 하게 된 겁니다. 쿠팡만 바라보면 그렇지만 중소사업장의 환경도 저희가 제대로 파악하지 못한 상태에서 보건조치에 넣어 가지고 규칙에 넣고 그다음에 5년 이하의 징역, 5000만 원 벌금 이렇게 되면 양형 자체가 높기 때문에 현장에서 굉장히 많은 불만들과 중소기업 사업주들의 반발들이 심할 것이 우려돼서 저희가 정말로 크게 고민한 부분이 그럼에도 불구하고 폭염을 넣자, 한파를 넣자. 다만 규칙에서 세부적인 것을, 지금보다는 좀 더 현실적인 부분을 많이 좀 담자, 그래서 지금 시행 시기도 조금만 연기했으면 좋겠다, 현장 의견을 충분히 수용하는 차원에서라는 그 말씀을 드린 부분이고. 그 부분이 정부가 단순하게 법조문 몇 개 고친 게 아니고 저희가 상당히 부담이 큰 상태에서 그 말씀을 드렸다는 걸 우선 말씀드리고요.

그다음에 여기 53조는 아까 51조가 제외돼서 그런데 53조가, 위원님들께서 계속 이렇게 작업중지에만 집중하시다 보니까, 작업중지가 현실적으로 문제 해결하는 굉장히 단기적인 조치로서는 충분하게 자극 요인이 된다고 저희도 생각하고 있습니다. 다만 작업중지의 요건인 급박한 위험이라는 부분이 ILO도 그러고 다른 나라도 다 그러고 우리도 그

렇게 하고 헌법재판소에서도 이것 굉장히 헌법상 사업주의 재산권을 침해할 수 있으니 가장 예외적인 조치로 하라는 것은 법률가이신 우리 위원님들이 너무 잘 아실 겁니다.

그런 상태에서 본다면 53조 같은 경우는 시정조치를 하고 명령을 안 들으면 또 작업중지에 들어가는 겁니다. 작업중지에 들어가려면 급박한 위험에 준하는 게 있어야 되는데 여기 보시면 ‘기상여건으로 인한 근로자의 건강장해’ 이렇게 되면 이 부분의 기상여건이라는 게 아까 여러 번 말씀드렸지만 작업장 환경이라든지 근로자 개인에 대한 부분 이런 여러 가지가 있기 때문에 이게 들어가는 것은, 53조 같은 경우는 기계·설비 등의 위험으로부터 근로자를 보호하기 위한 부분이고 안전규칙도 지금까지 건설물, 안전인증 대상 기계, 자율안전확인 기계, 안전검사 대상 기계·물질 이렇게만 돼 있기 때문에 이 부분에…… 저희가 죄송한 말씀이지만 작업중지라는 결과로 가기 위한 과정 자체가 모호하기 때문에 이것은 법리적으로도 저희가 보기에는 받아들이기가 쉽지 않다 이 말씀을 드립니다.

○**김형동 위원** 39조는 받아들이는 거고 53조는 그런 부담이 있다 이 말씀인가요?

○**고용노동부차관 김민석** 그러니까 위원님들께서 제가 지금 말씀드린, 지금 사실은 폭염 관련해 가지고 안전보건규칙에 규정이 있습니다. 물, 그늘, 휴식 이런 게 되어 있는데 그게 규정 자체가 모호하다 보니까 정부가 한 일은 뭐냐 하면 지난 두세 달 간 집중점검의 날 해 가지고 가이드라인을 만들고 그다음에 냉방장치 같은 것을 예산으로 지급하고 이런 걸 지금 몇 달 동안 해 왔습니다. 그렇지만 폭염이 심하다 보니까 현실적인 어려움이 있기 때문에 저희가 정말 고민해 가지고, 제도화돼서 법령으로 올려 버리는 겁니다. 가이드라인에서 곧바로 5년 이하의 징역, 5000만 원 이하 벌금이라는 가장 강한 규제에 올려 버리는 겁니다. 그걸 저희가 수용한다는 부분인데 여기에다가 작업중지까지 넣어 버리고 이게 굉장히 모호한 부분이라면, 급박한 위험에 해당되지 않는 부분에 대해 가지고 이렇게 넣기 시작한다면 첫 번째 말씀드린 안까지도 저희가 다시 고민할 수밖에 없다.

그래서 지금 정부 측 입장으로서는 보건조치에도 포함돼 가지고 이렇게 규정화되고 안전보건규칙을 현실에 맞게 개정해서 저희가 위원님들께 보고드리고 그렇게 해 가지고 정말로 이걸 지키지 않았을 때는 사법조치 5년 이하의 징역, 5000만 원 이하 벌금으로 가는 게 저희로서는 드릴 수 있는 말씀이라는 것을 다시 한번 말씀드립니다.

○**소위원장 김주영** 이용우 위원님.

○**이용우 위원** 일단 내용에 대해서 말씀드리기 전에 53조 내용을 추가했을 때 정부의 부담을 얘기하시면서 만약에 이렇게 되면 39조에 7호 추가하는 것도 재고할 수밖에 없다 이런 말씀은 이런 논의 자리에서는 적절치 않다는 말씀을 먼저 드리고요.

53조에 보시면 이미 기계·설비 등에 대한 유해·위험 상황이 있을 때 이런 부분들에 대한 장관의 입장에서 시정조치를 할 수 있다는 겁니다. 특히 여기 보시면 ‘장관이 판단될 때’ 이렇게 돼 있습니다. 작업중지권에서 요건으로 객관적 요건과 주관적 요건이 굉장히 논란이 있잖아요, 이번에 개정안도 그렇고. 그런데 여기는 장관은 유해·위험 초래될 우려가 있다고 판단될 때 이런 요건하에서 시정조치를 하게 돼 있습니다, 이미. 그리고 시정조치를 불이행했을 때 작업중지 명령을 할 수도 있고요. 그것을 또 불이행하면 형사처벌 조항도 연동돼 있지 않습니까?

그래서 표현이, 그 문언이 애매하고 또 리스크가 있다 이렇게 말씀 주신 것은 이미 현행 조항상 이렇게 들어와 있고 다만 들어와 있는 것에 기상여건을 추가하는 문제이기 때문에 이걸 추가한다고 해서, 만약에 그 말씀 취지면 이 현행 조항 자체가 문제가 있는 거예요. 그렇기 때문에 저는 이 내용상의 요건은 그대로 놔두되 사유만 기상여건을 추가하는 거거든요.

물론 말씀하신 것처럼 기존의 현행 조항은 기계·설비 등에 관한 내용이기 때문에 과연 여기에 기상여건을 추가하는 게 체계상 맞느냐 이것은 논의는 해 볼 수 있습니다. 만약에 그런 문제라면 차라리 그냥 독립해서 53조의2 정도로 해 가지고 그렇게 할 수는 있고요, 체계상의 문제라면.

그런데 내용상으로 보면 이미 요건을 우리가 완화하거나 새롭게 변경하는 게 아니고 사유만 추가하는 겁니다, 사유만. 그러기 때문에 그렇게 문제 제기하는 거에 대해서는 동의하기 어렵다는 말씀 좀 드리구요.

말씀드린 것처럼 최소한 노동자의 작업중지권을 도입해야 된다고 저희는 생각하는 마당인데 그 부분들은 지금 충분한 여야 간, 정부 간 논의, 소통 과정이 없었으니 조금은 시간을 갖고 논의하더라도 일단, 계속적으로 발생하고 있잖아요. 이런 부분들을 시급하게 좀 마련하자. 한파도 또 다가올 수 있는데, 겨울이면. 그래서 이런 부분들은 최소한이라도 일단 하자라는 취지입니다. 저희 입장에서 보면 최소 수준이다 이런 부분들을 좀 감안해 주시면 좋을 것 같습니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 김형동 간사님.

○김형동 위원 소위에서는 잘 없었는데 이용우 위원님하고 의견이 거의 비슷합니다, 저는.

아까도 보호 방법이나 결과 특히 아까 구조와 관련돼 가지고 기계·설비는 자기가 설치한 거고 노후돼 가지고 위험해지면, 그때 SPC 봤지만 지금 다른 이유로 다 문제가 돼서 그렇게 됐지만 그거는 사용자가 책임져야 되는 거예요, 시설이 잘못됐기 때문에.

그런데 기후라는 것을 책임 범위…… 기후 변화나 갑작스럽게 더운 거를 누구의 책임으로 봐야 될 건가까지 굉장히 애매한 부분이 있고 이거를 강화를 하는데 단, 차관이 걱정하는 거는 앞에 보건조치는 좋다, 이제 그런 것까지 사용자 책임 범위에 넣겠다라고 해서 서늘하게 한다면 많이 추울 때는 따뜻하게 해 준다든지 그거는 당연히 책임 범위에 수용하는 것이 맞겠다라는 취지의 말씀을 주신 것 같은데 조문 53조를 가만히 읽어 보면 장관이 공장을 돌리지 마라라는 데까지 나가기 때문에 문제가 되는 거다 이 말이지요. 이거는 공장을 돌리고 말고의 문제를 넘어서서 보건조치 안에다가 포함시키면 충분한데 공장 자체를 멈추라고 하는 것은 과할 수 있다 이런 취지 아니겠습니까?

대안으로서 이게 아주, 지금 우리가 지쳐서 그런데 클리어하지 않아요. 그러니까 우리가 지금 하고자 하는 목적이 공장을 멈추려고 하는 게 아니고 노동자들을 보호해야 되는 거 아니겠습니까? 그걸 강화하려면 어떻게 포인트를 집어서…… 정부 입장에서도 이만큼 수용하는 거는, 아까 형벌이 5년이라면서요. 5년이면 공소시효가 7년인가 굉장히 길어요, 그제. 굉장히 엄한 부분이거든요.

위원장님, 위원장님에게 건의드리는 건데요. 저도 이거 읽어 보고 또 읽어 보고 이렇게

페이퍼를 더 보고 있는데, 이거는 전문 영역에 있으니까 저는 내일 대안까지 마련해 오라고 얘기하고 싶습니다. 이 부분에 대해서 보건조치 좋다, 그러면 보건조치만으로도 충분하냐 아니면 중지 명령까지 필요하냐, 필요하지 않다면 다른 대안이 뭐냐라고까지 좀 확인해서 오라 하고 이거 뭐 떠들어 봐야 지금 우리가 답이 나올 수는 없는 것 같은데요.

○소위원장 김주영 오늘 여러 의견들 주셨는데 토론 많이 한 것 같습니다.

61항에서 69항 이 부분도 내일 계속 논의하는 걸로 하고 정부에서도 좀 더 진일보한 내용들을 정리해서 의견을 주시기 바랍니다.

○김형동 위원 우리가 잘 모르니까 명확하게 구도를 만들어 주서 가지고 아까 불명확한 부분은, 현재 얘기도 좀 하시고.

○소위원장 김주영 근본적인 취지는 다 이해하실 거라고 생각을 합니다.

○고용노동부차관 김민석 예, 알고 있습니다.

○소위원장 김주영 지금 너무 폭염이 심하고 또 한파가 올 때는 강한 한파들이 오기 때문에 사람의 생명보다 더 중요한 게 없기 때문에 사람의 생명을, 노동자들의 생명을 구하자는 취지가 여기에 담겨 있는 거거든요. 그러니까 그런 뜻을 충분히 담아서, 사용자들 무조건 그냥 피해 보도록 하려고 하는 게 아니라 그런 취지를 잘 생각하셔서 정리를 해서 내일 이 문제 더 논의하시지요.

○고용노동부차관 김민석 저희도 지금 좀 드릴 말씀이 많은데, 알겠습니다.

○정혜경 위원 하나 질문해도……

○소위원장 김주영 정혜경 위원님.

○정혜경 위원 저는 일단 지금 현재 나와 있는 안이 실제로 되더라도 노동자들의 생명을 구하는 데 그렇게 효율적이지는 않다고 사실 생각합니다.

그래서 이게 원래 세트라하면 사용자의 작업중지권과 그다음에 노동자의 작업중지권까지 같이 풀세트로 되어야 완벽하게 노동자들의 생명을 보호할 수 있는 것이라고 생각하는데요. 아까 말씀하셨던 논의가 지금 현재 단계에서 제대로 안 되어 있고 그다음에 정부 측 입장에서는 사용자와 노동자의 작업중지권에 대해서는 대단히 부정적 입장을 현재 가지고 있는 상황이고 검토도 잘 안 되어 있다. 그래서 이 부분에 대해서 빠른 시간 안에 다시 안을 내놓고 여러 의원님들도 지금 또 작업중지권이나 폭염에 대한 대책 법안을 발의했기 때문에 관련해서 검토를 하겠다, 논의를 하겠다는 것은 맞는가 그 입장 확인입니다.

○김형동 위원 그대로 한다니까요?

○정혜경 위원 내일 말고요. 그러니까 지금 나와 있는 이 안으로는 부적절하다는 생각이고 그결로는 안 된다.

그래서 이 논의 정도를 할 것 같으면 조기에 다시 사용자와 노동자의 작업중지권까지 포함한 논의를 차후 한 번 더 해야 된다고 저는 생각하거든요. 거기에 대해서 동의가 되시는 건지 저는 묻고 있는 겁니다.

○소위원장 김주영 그래서 정부 측에 아까 그 말씀을 드렸던 겁니다.

김위상 위원님.

○김위상 위원 이 부분에 있어 가지고 주어진 어떠한 부분을 좀 확대해 가지고 이후에

또 미루어 가지고 다시 고민하고 그런 건 당분간은 좀 없었으면 좋겠어요. 없고 이 자리에서 필요한 부분이 있으면 먼저 통과시켜서 정리를 하고 어떠한 단서조항, 새로운 고민이 있을 때 또는 새로운 부분들이 좀 필요할 때 그때 다시 논의를 하면 되는 것이지 여기서 또 다시 조건을 붙여 가지고 그렇게 하는 거는 안 맞다고 봅니다.

○정혜경 위원 새로운 안 아니에요. 이 안에 지금 이미 포함돼 있잖아요.

○김위상 위원 여기서 다 논의해서 통과 안 되든지 되든지 양당이 결정을 지어야지 이 부분에 대해서 서로 간사 간에 이야기되고 이렇게 하기로 해 놓고 또 여기에서 좀 미흡한 건 또 뒤로 미루어 가지고, 그거는 또 뒤로 해 가지고 다시 하면 돼.

그러니까 여러 위원님들이 양해가 되었고 간사 간에 서로 이야기된 부분들은 여기서 정리를 해서 넘어가는 것으로 그렇게 이 회의를 진행시켜 주셨으면 좋겠습니다.

○소위원장 김주영 정부가 오늘 명확하게 정리만 했으면 끝났지요.

김태선 위원님.

○김태선 위원 저도 두 가지인데요.

우선 정부 측에서 아까 김형동 간사님께서 말씀하셨던 부분에 대해서 정리를 해 오신다고 하면 어쨌든 고용노동부장관이 작업중지를 권고하고 명령할 수 있는 부분은 저희로서는, 그러니까 민주당이나 정혜경 위원으로서는 마지노선입니다. 여기서 시행규칙으로 뺐다라고 하는 거는 저희가 받을 수는 없을 것 같아서 미리 말씀을 드린 거고요.

그리고 두 번째는 김형동 위원님께서 말씀하셨던 부분은 저희는 그런 아쉬움이 있는 거예요. 그렇기 때문에 그런 의견을 여기 이 회의록에도 남기고 부대의견에 남기고 싶은 마음이 있는 겁니다.

결론적으로 이게 계류가 되든 다시 안을 내든 법안소위에 또다시 이걸 다룰 수밖에 없는 상황이 될 거라는 그런 말씀을 드리는 거지 이걸 연결시켜서 하자는 뜻은 아니니까 혹시나 그런 오해는 없으셨으면 좋겠습니다.

○소위원장 김주영 김위상 위원님.

○김위상 위원 작업중지권이나 이런 어떠한 부분들은 정말로 굉장히 심각하게 우리가 고민들을 이렇게 해 봐야 되는데.

저도 노가다도 해 보고 또 대우조선 협력업체에서도 일해 보고, 포항제철의 협력업체에 들어가 그라인더 작업도 해 보고 이렇게 했는데 실제로 우리 근로자들이 예를 들어 가지고 이 작업중지권이나 또는 이러한 부분들을 이렇게 만들어 나간다면, 그 작업장의 상황에 따라서 다 다르거든. 상황이 다 다른데 어떠한 연결도 되어야 되고 밖에는 햇볕이, 폭염이 돼서 철관 위에는 한 40도 이상이 올라오고 또 건물 안에는 일을 해야 되는데 그거는 그렇지 않고 이거 연관이 서로 되어야 되거든, 일하는데. 그래야 공기라든지 이런 걸 맞출 수가 있는데 밖에 작업중지해 버리면 안에 작업도 안 돼, 이 부분이.

그래서 이 문제는 여야 또는 정부가 많은 것들, 현장을 많이 봐 오고 또 많은 이야기들을 들었기 때문에 작업중지권에 있어 가지고는 정부 의견을 우리가 어느 정도는 들어줘야 된다고 봅니다, 이 문제는. 안 그러면 여름하고 추울 때는 두 달이고 석 달 전부 문 닫아 버리고 일 안 하는 게 맞지. 그러면 1년에 한 다섯 달만 일하면 되지.

그래서 이 부분에 있어 가지고는, 진짜 우리는 쉽게 이 자리에 앉아 가지고 작업중지라고 하지만 기업을 하는 사람들이나 또 우리 근로자들한테 생계도 달린 문제도 있고 이

렇기 때문에 이 문제는 정말 신중히 고려를 해서 결론을 내려야 된다 그런 생각에서 말씀을 드렸습니다.

○이용우 위원 제 의견을 말씀 안 드릴 수가 없습니다.

○소위원장 김주영 짧게 말씀해 주십시오.

이용우 위원님.

○이용우 위원 사실 올해만 해도 상당히 많은 노동자들이 현장에서 폭염으로 돌아가셨어요. 얼마 전에 한화오션에서도 돌아가셨고 또 전남 장성에서 에어컨 설치하는 27살 청년 노동자도 그렇게 돌아가셨고.

그런데 사업주들 입장에서는 작업중지가 생산 문제하고 직결되고 손해 문제하고 직결되고, 분명히 맞습니다. 그런데 정말 폭염 때문에 지금 당장 쓰러져 죽을 것 같은데 이런 부분들에 대해서 어떤 법제도가 지금 미비한 측면들이 있다라고 하면 그 부분은 당연히 만들어야 되는 게 맞고요. 지금 고용노동부는 법에 들어와 있지 않는 내용으로 가이드라인이라고 하는 4단계, 제가 4단계로 알고 있는데 일정한 수치까지 제시하면서 그렇게 하고 있습니다.

저는 오히려 이런 부분들을 조금 더 구체화시키고 객관화시키는 법률에 일단은 담고 그 법률에 담은 내용들이 실효적으로 실질적으로 작동할 수 있도록 고용노동부가 좀 더 객관화되고 구체화된 기준들을 마련하고 사업장들 특성에 맞는 그런 부분들을 지원하고 안내하고 교육하고 이런 것들로 가져가야 되는 것이지 다름이 있고 여러 가지 관리가 안 되니까 그냥 이거는 놔둔다 이런 방식은 본말이 전도됐다 저는 그렇게 좀 말씀을 드리고요.

위원장님도 말씀하신 것처럼 엄청나게 사망자가 발생하고 있어요, 실제로. 이 부분은 그래서 적극적으로 논의해야 되는데 일단은 시급하게라도 장관의 시정조치와 작업중지명령 정도라도 하자. 그리고 노동자의 작업중지권이라든지 사업주의 작업중지의무 부분들은 조금 더 숙고할 부분이 있다고 하니까 국감 이후에라도 다시 한번 논의를 하자 이런 정도를 얘기하는 겁니다.

김 위원님 말씀에 따르면, 저 같은 경우나 다른 많은 위원님들도 이거 짝 담아서 그냥 다 이번에 반영해서 통과시켰으면 좋겠어요. 그런데 접점을 찾기가 어려운 부분이 여전히 있으니까 그렇게 단계적으로라도 하자라는 겁니다.

이상입니다.

○김위상 위원 어쨌든 지금 논의되고 있는 이 법률에 대해서는 그 수혜 대상자들이 상당히 많이 기다리고 있잖아요. 기다리고 있으니까 이렇게 하고 또 여기 여러 위원님들 그다음에 노동소위에서도 우리가 오늘 들어온 법안들을 가지고 이후에 논의할 때 작업중지권이나 이런 부분들 이야기 다시 하면 되지 않느냐 이런 이야기다.

○소위원장 김주영 그러니까 이 건을 끊고, 이 건은 마무리를 하고 추후 더 논의를 하자 그 말씀이신 거지요?

○김위상 위원 그렇지요. 그렇게 하면 안 되겠어요?

○소위원장 김주영 예, 그 이야기입니다.

그러니까 이 부분에 대해서 사실 참 민감한 부분들, 그러면 어떻게 장관이 작업중지를 시킬 것이냐 이런 부분들이 현실적인 문제가 있는 고민은 잘 압니다. 그러나 이것을 어떻게

법제도에 담아낼 것인가 이거는 또 좀 다른 문제라고 생각을 합니다.

그래서 오늘 좀 더 그 부분에 대해서 심사숙고하셔서 가지고 모두가 공감할 수 있는 그런 내용들로 내일은 정리가 되었으면 좋겠습니다.

○고용노동부차관 김민석 제가 잠깐 말씀드려도 되겠습니까?

○소위원장 김주영 예.

○고용노동부차관 김민석 저희 입장은 이런 겁니다. 깃발 들고 가이드라인을 가지고 현장 돌아가면서 폭염에 대해 가지고 사업주한테 이렇게 하라고 얘기하면서 사실상 강제를 지금 하고 있는 겁니다. 그런데 이 상태에서 갑자기 39조(보건조치)에 넣어 가지고 5년 이하라는 형사처벌을 한다는 건데, 지금 위원님들께서 말씀하시는 부분은 너무 당연한 디폴트 값으로 말씀하시는 게 저희 정부로서는 굉장히 고민해 가지고 말씀드렸다는 부분이요.

그리고 작업중지권을 너무 이렇게…… 저희가 아까도 여러 번 말씀했지만 사업주의 의무, 근로자의 권리, 저희는 시정명령 이렇게 되어 있는데 저희가 생각하는 건 뭐냐면 기계·설비 이런 부분들은 장관이 판단할 때도 너무나 명확하기 때문에, 객관화되기 때문에 그건 시정명령하고 안 하면 작업중지한다는 겁니다.

만약에 여기에 나와 있는 것처럼 그렇게 들어가면, 기상 이런 것 때문에 판단을 하게 된다면 곧바로 시정명령을 해야 된다, 안 하면 작업중지 이렇게 되면 우리 법상에, 규칙 같은 것에 나와 있는 휴식 부여 이런 노력들이 전혀 없어지고 모든 게 그냥 작업중지로 가는 겁니다.

그리고 아까 이용우 위원님 말씀하신 그 부분, 현장 이런 부분들을 저희가 안전보건규칙에 담겠다는 겁니다. 현장 의견 다 담아 가지고, 그렇게 제대로 만들어서 우리가 그걸 통해서 보건조치를 통해 가지고 사업주한테 굉장히 강한 압박이 될 수밖에 없는 구조다 이 말씀을 저희가 드리는 겁니다.

○소위원장 김주영 정부 측 말씀은 충분히 이해를 하는데요, 문제는 현장에서 어떻게 작동할 수 있도록 하느냐가 제일 중요한 것 아니겠습니까?

법을 제정해 놓는다고 해서 고용노동부장관이 일일이 찾아다니면서 시정명령을 할 수도 없고 또 작업중지 명령을 내리는 것도 쉽지 않은 그런 현실적인 문제는 분명히 있다는 걸 압니다. 그러면 폭염이나 이런 문제들이 생겼을 때 현실적으로 어떻게 현장에서 대처하고 노동자들의 건강권과 생명을 보호할 수 있는 것인가 이것은 정부가 해내야 될 책무라고 생각을 합니다. 그래서 저희들은 법을 만드는 것이고.

그러면 그런 취지들을 담아서, 법만 만든다고 해서 현장에 작동 안 되는 법은 사실은 사문화된 법이나 마찬가지다. 그래서 현실적으로 현장에서 작동할 수 있는 법을 만들어야 되기 때문에 이런 논의들이 있고 고민들을 하는 것 아니겠습니까? 그래서 그런 취지들을 잘 생각해 주시고 현장에서 작동할 수 있는 내용들을 좀 더 담아서 내일 마무리를 할 수 있도록 하고요.

또 법안이 추가로 들어오는 부분들에 대해서는 분명히 추가로 논의할 수 있는 거지 않습니다. 그러니까 그것은 추후에 국감 지나고 또 논의할 수 있는 시간들 되면 그때 논의를 하는 걸로 그렇게 명확하게 했으면 좋겠습니다. 법안 다룰 때 그때는 분명히 또 다룰 수 있는 거지 않습니다.

그렇게 정리를 하고 오늘은 마무리하면 어떻겠습니까?

(「예」 하는 위원 있음)

내일 10시에 법안소위를 다시 시작을 하고 오후 3시에 전체회의를 하는 것으로 그렇게 하고 이상으로 제1차 고용노동법안심사소위원회를 마치겠습니다.

위원님 여러분, 안건 심사에 수고 많으셨습니다.

정부 관계자, 위원회 직원 및 보좌진 여러분도 수고 많으셨습니다.

산회를 선포합니다.

(18시13분 산회)

○출석 위원(8인)

김위상 김주영 김태선 김형동 박홍배 우재준 이용우 정혜경

○출석 전문위원

전문위원 손을춘

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부

차관 김민석

산업안전보건본부장 김종윤

통합고용정책국장 임영미

산재예방감독정책관 최태호